

간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2021 - 0010 - 01



# 러시아 진출기업 인사노무관리 안내서

개정판

RUSSIA



고용노동부



노사발전재단

Korea Labor and Employment Service



세계 1위의 영토와 11위의 경제 규모를 보유한 러시아는 자원 보고이자 거대 수입시장으로 유라시아 지역의 핵심 파트너입니다. 러시아에 대한 서방의 제재에도 불구하고 적극적 투자유치 확대 정책과 인센티브 확대를 통해 투자환경을 개선하면서, 러시아는 세계은행이 전 세계 190개국을 대상으로 조사한 ‘기업환경평가(Doing Business)’ 조사에서 2020년 28위를 달성하여, 2013년 112위에서 급상승하였습니다.

러시아가 신동방정책을 통해 유라시아경제공동체(EUEA) 역내 경제 주도를 강화하는 가운데 한국과 러시아는 보다 심화된 경제 관계를 구축하기 위해 2017년부터 FTA 체결을 위한 협상을 지속하고 있으며, 최근 서비스·투자분야 체결이 가시화 되고 있습니다. 아울러, 보건·의료, 문화 콘텐츠 등의 서비스 분야에 대한 협상이 우선 추진되면서 코로나19 등 외부 악조건에도 불구하고 러시아 진출 우리기업은 자동차와 가전뿐 아니라 식품, 병원, 화장품, 호텔업 등 진출 분야가 지속 다변화할 것으로 기대되고 있습니다.

한편, 최근 코로나 팬데믹 이후 ESG(환경·사회·지배구조) 중심 경영 기조가 전 세계적으로 새로운 기준으로 자리매김하면서 주요 수출국에서 공급망 인권경영이 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 러시아 진출 우리기업들이 현지 정책과 제도를 정확하게 이해하면서 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 기술하고 있고, 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개함으로써 우리기업의 성공적인 해외 진출에 크게 기여하고 있다고 자부합니다.

이번 노무관리 안내서는 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화 문제에 대응할 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 러시아 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

#### 러시아 외국인 투자 일반

#### 제1장. 러시아 개관 및 투자환경

- |              |    |
|--------------|----|
| 1. 러시아 개관    | 10 |
| 2. 러시아 정치 현황 | 12 |
| 3. 러시아 경제 현황 | 14 |

#### 제2장. 러시아 외국인 투자 현황 및 특징

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| 1. 러시아 외국인 투자제도 일반    | 16 |
| 2. 러시아 외국인 투자 현황 및 특징 | 25 |

### II

#### 러시아 노동시장 현황

#### 제1장. 러시아 노동시장 조사

- |                      |    |
|----------------------|----|
| 1. 러시아 노동시장 현황 및 특징  | 52 |
| 2. 러시아 노동시장 변천 과정    | 78 |
| 3. 최근 러시아 노동시장 주요 이슈 | 80 |

### III

#### 러시아 노동법 개요 및 제도

#### 제1장. 러시아 노동법 주요 내용

- |                |     |
|----------------|-----|
| 1. 노동법 개관      | 86  |
| 2. 근로계약 및 종료   | 89  |
| 3. 근로시간 및 연장근로 | 116 |

4. 단시간 근로 및 단기 근로	122
5. 근로자 임금 지급	124
6. 휴일 및 휴가	136
7. 사회보장보험	151
8. 기타 특례	153
9. 노동법 위반 시 법률상 책임	162

## 제2장. 러시아 노동조합 제도

1. 노동조합 관련 규정	167
2. 노동조합 가입 현황	169
3. 노사분쟁 사례	170

## IV

### 러시아 진출기업에 대한 시사점 및 제언

1. 서류 작성의 정확성 요구	182
2. 노사 분류	182
3. 회사 내규	182
4. 근로자 컴플라이언스에 관한 교육	183
5. 취약 근로자에 대한 제도	183
6. 휴가 및 병가에 대한 이해	183
7. 커뮤니케이션 노력	184
8. 외국인 근로자 관리	184
9. 원격 근로 기회 제공	185
10. 징계 및 해고 절차 준수	185

## 참고문헌

참고문헌	188
------	-----



# Table contents

표 I-1	러시아 일반 사항	10
표 I-2	러시아 주요 경제지표	14
표 I-3	2021년 러시아 산업 및 항만 특별경제구역 매력도 순위	28
표 I-4	2021년 러시아 기술혁신 경제특구 매력도 순위	29
표 I-5	러시아 선도사회경제개발구역	30
표 I-6	외국인 투자가 제한되는 전략적 중요 업종 목록	41
표 I-7	러시아 경쟁법에 따른 사전승인 필요 요건	44
표 II-1	노동력 참여 상태별 인구 분포	54
표 II-2	지역별 노동력 분포	56
표 II-3	2019년 교육 수준 및 업종별 고용 구조	58
표 II-4	러시아 월 최저임금 동향	68
표 II-5	각 주/도시별 월 최저임금(2021년 기준)	68
표 II-6	러시아 평균 임금 수준	72
표 II-7	러시아 업종별 평균 임금 수준	72
표 II-8	러시아 직종별 평균 임금 수준	73
표 II-9	러시아 성별 평균 임금 수준	74
표 III-1	채용 절차	89
표 III-2	징계 절차	108
표 III-3	해고 절차	111
표 III-4	전자근로수첩 도입 전후 해고 시 발급 서류 목록	113

표Ⅲ- 5	공공분야에 종사하는 러시아 근로자 VS 민간 기업 소속 근로자 임금 정기인상제도 차이점	127
표Ⅲ- 6	러시아 연방 공휴일	137
표Ⅲ- 7	유급휴가 절차	138
표Ⅲ- 8	병가에 따른 보험급여 지급 절차	145
표Ⅲ- 9	보험급여 인정 기간	147



# Figure contents

그림II- 1	러시아 1인당 GDP와 취업자 1인당 GDP의 상호관계	52
그림II- 2	15~29세 인구의 실업률	61
그림II- 3	러시아 명목 월평균임금	66

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.





# I

## 러시아 외국인 투자 일반



### 제1장

러시아 개관 및 투자환경

### 제2장

러시아 외국인 투자현황 및 특징

## 제1장

# 러시아 개관 및 투자환경



## 1. 러시아 개관

### 가. 러시아 개황

표 I - 1 러시아 일반 사항

국명	러시아 연방 (Russian Federation) ● 약칭: 러시아 (Russia)
러시아 연방 성립일	1991.12.25. (소비에트연방공화국(소련) 해체와 동시에 성립)
수도	모스크바(12,655,050명 2021년 기준)
주요 도시 (인구 100만 명 이상 15개 도시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 모스크바(12,655,050명)</li> <li>● 상트페테르부르크(5,351,935명)</li> <li>● 노보시비르스크(1,612,833명)</li> <li>● 예카테린부르크(1,468,833명)</li> <li>● 니즈니노브고로드(1,259,013명)</li> <li>● 카잔(1,243,500명)</li> <li>● 첼라빈스크(1,202,371명)</li> <li>● 옴스크(1,172,070명)</li> <li>● 사마라(1,163,399명)</li> <li>● 로스토프나도누(1,130,305명)</li> <li>● 우파(1,120,547명)</li> <li>● 크라스노야르스크(1,090,811명)</li> <li>● 보로네췌(1,047,549명)</li> <li>● 페름(1,051,583명)</li> <li>● 볼고그라드(1,013,533명)</li> </ul>

위치	동유럽 및 북아시아를 걸쳐 유라시아 대륙에 위치
면적	17,125,191km <sup>2</sup> (2021년 1월 러시아 등기청 자료 기준) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 세계 1위</li> <li>• 한반도 면적의 약 78배</li> </ul>
지형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서부 및 서시베리아 지역: 평지</li> <li>• 동시베리아 및 코카커스 지역: 산악지대</li> </ul>
기후	기후는 지역의 위치, 지형 등에 따라 차이가 큼 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 겨울 평균 기온: -16 ~ -9 °C</li> <li>• 여름 평균 기온: 13 ~ 23 °C</li> </ul>
국가 형태	연방제 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공화국, 주, 지방, 자치구, 자치주 등 연방주체<sup>1)</sup>들로 구성</li> </ul>
시차	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동서 양극 지역 시차: 총 11시간</li> <li>• 한국과 모스크바간 시차: -6시간</li> </ul>
인구	약 1억 4591만 명(2021년 러시아 통계청 지표 기준)
민족(인종)	러시아인(77.71%), 타타르족(3.72%), 우크라이나인(1.35%), 바슈키르족(1.16%), 추바시족(1.01%), 체첸족(1%), 아르메니아인(0.83%) 등 (2020년 기준)
언어	러시아어 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 연방 소속 공화국은 자체 민족어 사용</li> </ul>
종교	러시아 정교(75%), 이슬람(5%), 유대교, 개신교 등
통화 환율	RUB 1 = KRW 15.73 (2021년 8월 기준)

1) 러시아어로 Субъект<sup>1)</sup>로 표기하며, 한국어로 번역 시 '주체'로 번역을 하나, 다른 연방제 국가의 주(State)와 유사하다. 각 주체의 명칭은 공화국, 주, 자치구, 자치주로 다양하나 헌법상 지위는 동일하다.

## 2. 러시아 정치 현황

### 가. 러시아 정치 체계

러시아는 1991년 12월 25일 소비에트연방공화국(이하 '소련')이 해체 되면서 소련이 보유한 국제법상의 권리·의무를 승계하였다. 러시아는 법치주의, 민주주의, 삼권분립, 사유재산 보호 등 기본권을 반영한 러시아 헌법을 1993년 12월 12일 공포하였다. 러시아 헌법에 따라 러시아는 대통령을 국가원수로 하는 행정부, 상원인 연방의회(Federation Council)와 하원인 국가두마(State Duma)로 구성된 연방의회(입법부), 연방대법원, 헌법재판소를 최종사법기관으로 하는 사법부 체제를 유지하고 있다.

러시아는 22개의 공화국, 9개의 변경주, 46개의 주, 3개의 연방특별시, 1개의 자치주, 4개의 자치구역 등 총 83개의 연방 주체로 구성된 연방 국가이다. 러시아의 연방 주체들은 주 관할 지역에서 발생하는 주요 사안에 대해 독립적으로 해결할 수 있는 권한이 보장된다(러시아 헌법 제130조).

2000년 5월 7일 블라디미르 푸틴 당시 대통령 임시대행은 러시아 대통령으로 선출되어 러시아 대통령 임기 1기를 시작하였다. 2004년 3월 14일 블라디미르 푸틴 러시아 대통령은 재선(2기 임기)에 성공하였다. 2012년 5월 7일 블라디미르 푸틴 러시아 대통령은 3기를 시작하였다. 2018년 3월 18일 대선 결과 블라디미르 푸틴 러시아 대통령은 76.7% 득표율을 기록하여 대통령에 당선된 후 2018년 5월 7일부터 4기 대통령 임기를 수행 중이다.

한편, 2020년 러시아에서 코로나19가 대규모로 확산되는 상황임에도 불구하고 러시아는 2020년 6월 25부터 7월 1일까지 헌법 개정안에 관한 전국민투표를 진행하였다. 의결권 있는 국민의 67.97%가 투표에 참여하였고,

2020년 7월 2일 연방 헌법 개정안에 대해 77.92% 찬성으로 개정안이 채택되었다.

채택된 헌법 개정안은 러시아의 주권 강화 및 국경의 불가침을 선언하고, 러시아가 소비에트 연방을 계승하였음을 명확히 규정하였다. 그리고 국제법과 국제협약에 대해 러시아 헌법이 우선적으로 적용된다는 내용도 포함되었다.

특히 헌법 개정안에 포함된 내용 중 대통령 후보 자격 및 임기에 대해 러시아 대내외적으로 활발한 논의가 진행되었다. 대통령 후보 자격은 25년 이상 러시아에 거주한 35세 이상 러시아 국민으로, 외국 국적 또는 영주권을 보유한 적 없는 자로 규정하였으며, 대통령 임기는 중임의 경우에도 최대 2회로 제한하였다. 다만, 헌법 개정안 발표 이후 대선 출마자의 경우에는 이전에 대통령직을 2회 이상 수행하였거나 현재 수행 중인 자에 대하여서도 출마 자격이 부여된다. 이로써 오는 2036년까지 블라디미르 푸틴 대통령의 집권이 가능한 법률 체제가 마련되었다고 러시아 대내외적으로 평가 받고 있다.

### 3. 러시아 경제 현황

#### 가. 러시아 주요 경제 지표 및 성장률 전망

표 I - 2 러시아 주요 경제지표

경제지표	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
경제성장률 (%)	-0.2	1.6	2.3	1.3	-3.1
명목GDP (십억\$)	1,280.5	1,583.2	1,564	1,686.7	1,474.1
1인당 GDP (PPP, \$)	24,125	26,006	28,764	29,175	27,903.3
1인당 명목 GDP (\$)	8,704.89	10,720.33	11,370.81	11,584.99	10,082.7
정부부채 (% of GDP)	16.08	15.47	14.61	16.49	17.8
물가상승률 (%)	7.04	3.68	2.88	4.68	4.9
실업률 (%)	5.53	5.2	4.8	4.62	5.8
수출액 (백만\$)	281,710	353,548	444,008	422,798.32	336,394
수입액 (백만\$)	182,346.85	227,870.14	238,493.43	243,812.41	231,430
무역수지 (백만\$)	99,363.15	125,677.86	205,514.57	178,985.91	104,964
외환 보유고 (백만\$)	319,987.91	359,030.74	384,882.01	447,504.09	442,117.57
이자율 (기준금리) (%)	10	7.75	7.75	6.25	5.5
환율 (자국통화)	67.06	58.34	62.67	64.74	72.32

출처: 2020년 기준 코트라 국가·지역 정보

세계 국제기구 및 러시아 정부기관들은 2021년도 러시아의 경제성장률을 2~4%대 수준으로 전망하였다. 특히, OECD는 2.7%, World Bank는 2.6%, 러시아 중앙은행은 4~4.5%, 러시아 경제개발부는 3.3%으로 전망하였다.

## 나. 러시아 경제구조의 특성

러시아는 예전부터 유럽과 아시아를 잇는 유라시아 경제의 중심지 역할을 수행해왔다. 러시아는 기초과학, 우주항공, 국방, IT 등 기술 수준이 뛰어나고 해당 분야에서 고급 인력자원을 보유한 것으로 평가 받고 있다.

또한 러시아는 세계 원자재 매장지 비중의 35%를 차지하여 최대 자원 보유국이다. 이런 이유로 러시아는 국제 원자재 가격 변동에 민감하게 노출되어 있다. 러시아 내부적으로 대도시와 지방간 불균형 및 부의 양극화가 현저하고, 구소련 시절 설치된 산업 인프라가 노후화되어 생산성 향상에 제약이 있다. 또한, 2014년부터 시작된 우크라이나와의 분쟁으로 미국 및 서방 국가들의 대 러시아 경제제재가 지속되어, 주요 산업 또는 러시아 대기업과의 협력에 제약을 받고 있다.

러시아는 1억 4,500만 명의 인구를 보유하고 있으나 노동집약적인 제조업 분야 노동력은 부족한 것으로 평가 받고 있다. 그러나, 러시아는 우즈베키스탄, 카자흐스탄, 키르기스스탄 등 독립국가연합에 포함된 국가의 노동력이 러시아 노동시장에 저렴하게 공급되는 특성이 있어, 제조업 또는 노동집약 산업에 이들 노동력을 활용할 수 있다는 장점이 있다.

## 제2장

# 러시아 외국인 투자현황 및 특징

## 1. 러시아 외국인 투자제도 일반

### 가. 러시아 투자환경

World Bank Group이 전 세계 190개국을 대상으로 조사한 ‘Doing Business 2020’에서 러시아는 전년 대비 3계단 상승한 28위를 기록하였다. 비교를 위해, ‘Doing Business 2020’ 순위에서 중국은 31위, 베트남은 70위, 인도네시아는 73위, 캄보디아는 144위, 미얀마는 165위로 분석되었다.

블라디미르 푸틴 러시아 대통령이 2012년 정책목표로 수립한 ‘Doing Business 2020’ 20위권 진입 목표는 달성하지 못하였으나, 러시아 정부는 기업환경 개선을 위한 정책 도입 및 법제 개편을 지속적으로 추진하여 ‘Doing Business 2013’ 평가 당시 112위를 기록하였던 과거에 비해 순위가 급상승하였다.

한편, 2018년 러시아 대선과 2020년 개헌 결과, 블라디미르 푸틴대통령의 대통령직 재임 가능성이 높아진 상황을 고려했을 때, 특별한 사정이 없으면 현 정부의 경제정책 및 투자 정책이 지속될 것으로 전망된다.



## 나. 러시아 내 외국인 투자자의 지위

러시아 법체계상 최상위법인 「러시아 연방 헌법」(제정 1993.12.12, 최근 개정 2020.07.01.)<sup>2)</sup>은 내·외국인을 불문하고 경제활동의 자유 및 기업활동의 자유를 보장하고 있으며, 연방 법률 또는 국제조약에서 명시적으로 정한 경우를 제외하고 외국인은 러시아인과 동등한 권리를 향유하고 의무를 부담한다고 정하고 있다(헌법 제8조, 제34조, 제62조 제3항).

외국인 투자자의 정의와 그 권리 보장에 대해서는 「러시아 내 외국인 투자에 관한 연방법률」(제160-FZ호, 제정 1999.07.09, 최근 개정 2021.07.02.) (이하 '외국인 투자법'<sup>3)</sup>)에서 구체적인 사항을 정하고 있다.

외국인 투자법 제2조에 따르면 외국 법인이나 비 법인단체는 물론 무국적자인 개인이나 국제기구, 외국정부 등도 외국인 투자자 범위에 포함된다.<sup>4)</sup>

외국인 투자자는 러시아에서 투자대상에 대하여 외국 자본을 투자하는 것을 의미하며, 다음의 행위가 외국인 직접투자자로 정의된다.

- 
- 2) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
  - 3) Федеральный закон "Об иностранных инвестициях в Российской Федерации" от 09.07.1999 N 160-ФЗ
  - 4) 러시아 국민 또는 러시아 법인이 지배하는 외국 법인이나 단체는 외국인 투자법상 외국인 투자자 범위에서 제외된다.

- 러시아 민법에 따라 러시아에 설립되었거나 새로 설립되는 인적회사 또는 물적 회사의 10% 이상 지분을 외국인 투자자가 취득하는 행위
- 러시아에 설립된 외국법인 지점의 고정자산에 대한 자본투자 행위
- “EAEU 통합품목분류” 제16장(기계류·전기기와 그 부분품, 녹음기·음성재생기·텔레비전의 영상과 음향의 기록기·재생기와 그 부분품·부속품) 및 제17장(차량·항공기·선박과 수송기기 관련 품)에 규정된 과세표준 100만 루블 이상의 설비를 러시아에서 외국인 투자자가 임대인으로서 대여(금융리스)하는 행위

재투자는 외국인 투자자 또는 영리단체가 투자로 인해 취득한 소득 및 이익을 재원으로 하여 러시아에서 투자 대상에 다시 자본을 투자하는 것을 의미한다.

## 다. 러시아 외국인투자제도 특징

### 1) 동등대우의 원칙

외국인 투자법은 외국인 투자자와 러시아 투자자 간의 동등대우를 보장하는 규정으로, 외국인 투자자의 활동 및 외국인 투자자가 투자를 통해 얻은 이익의 사용에 대해서는 기타 연방법률로 명시한 경우를 제외하고, 러시아 국내 투자자에 대한 규제보다 불리하게 정할 수 없다고 규정하고 있다.

### 2) 외국법인의 영업행위 자유 보장

외국인 투자자에게는 기타 연방 법률에서 명시한 예외에 해당하지 않는 한, 러시아인과 동등한 영업의 자유가 보장된다. 다만, 외국인 투자자의 영업은

헌법 수호, 도덕, 보건, 타인의 권리나 법적 이익, 국방 및 국가안보 목적을 위하여 연방법률로 규제될 수 있다.

외국법인은 러시아에 그 지점 또는 대표사무소를 설립하는데 제한을 받지 않는다. 외국법인이 러시아에 설립한 지점 또는 대표사무소에 대한 허가의 효력이 소멸되면, 해당 외국법인은 러시아에서 영업을 수행할 권리를 상실한다. 외국인 투자자가 10% 이상 출자한 회사는 러시아 외국인 투자법에 따른 법적 보호 및 특례가 보장된다. 다만, 외국인 투자자가 10% 이상의 지분을 취득한 러시아 법인의 자회사(종속회사)는 러시아 외국인 투자법에 따른 특례 적용 대상이 되지 아니한다. 즉, 이들 자회사는 러시아 국내 법인과 동일하게 간주된다.

### 3) 외국인 투자자의 투자형태 선택 자유 보장

외국인 투자자는 러시아 법률이 명시적으로 금지하지 않는 한, 자유로이 러시아에서 투자 활동을 할 수 있으며, 러시아 민법 및 기타 연방 법률이 정한 절차에 따라 회사를 설립할 수 있다. 이와 관련하여, 「러시아 연방 민법」(제51-FZ호, 제정 1994.11.30, 최근 개정 2021.07.08.)<sup>5)</sup>도 회사의 설립 및 운영과 관련하여 외국인 투자자와 러시아 국민을 구별하지 아니한다. 연방 법률로 달리 정하지 않는 한 외국인, 무국적자 및 외국법인이 당사자인 법률행위에 대해 민법이 동일하게 적용된다고 규정하고 있다. 원칙적으로 외국인 투자자는 권리 및 의무를 자유로이 제3자에게 양도할 수 있으나, 개별 연방 법률에 따라 권리 및 의무의 양도가 제한될 수 있다.

5) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ

#### 4) 과실송금의 보장

외국인 투자자는 각종 세금 및 사용료 완납을 전제로 소득과 이익을 자유롭게 사용하고, 러시아 국외로 소득, 이익, 기타 합법적으로 취득한 외화자금을 송금할 권리를 보유한다. 예컨대 배당금, 이자, 기타 투자소득, 계약상 채무를 이행하기 위한 금전, 외국인투자기업의 청산, 외국법인 지점 및 대표사무소의 폐쇄 또는 투자자산, 재산권, 지적재산권 양도로 인해 취득한 금전이 이에 해당한다. 또한 외국인 투자자는 투자 목적으로 러시아에 반입한 재산, 문서 및 전자매체 형태로 기재된 정보를 러시아 역외로 자유롭게 반출할 수 있다.

### 라. 러시아 투자 진출 형태별 특징

#### 1) 투자 진출 회사의 형태

외국인 투자자가 러시아에 진출할 때 고려할 수 있는 회사는 ① 유한책임회사, ② 주식회사, ③ 합명회사, ④ 합자회사 등을 포함하는 영리법인, 이외에도 ⑤ 외국법인의 지점이나 ⑥ 대표사무소가 있다.

러시아 진출을 고려하는 외국인 투자자는 유한책임회사와 주식회사를 설립하거나 대표사무소 및 지점을 설치하는 방안을 우선적으로 고려할 수 있다.

#### 2) 유한책임회사

한국과 달리 러시아에서 가장 보편적으로 활용되는 회사 형태는

유한책임회사이다. 주식회사보다 사원 구성이 폐쇄적인 것이 큰 특징이다. 유한책임회사는 1인 또는 수인이 설립한 물적 회사로서 회사의 자본이 지분에 따라 분할되며, 원칙적으로 사원이 회사 채무에 대한 책임을 부담하지 않고 출자액의 한도에서만 손실을 부담하는 회사를 의미한다. 1인의 단독사원(발기인)에 의해 설립할 수 있으며, 유한책임회사의 사원 수는 50인 이하로 제한된다.

정관에 근거가 있는 경우, 유한책임회사의 사원은 다른 사원들 및 유한책임회사의 동의 여부와 상관없이 언제든지 퇴사할 수 있다. 사원이 자발적으로 퇴사를 하는 경우, 해당 퇴사 사원이 보유한 지분은 회사로 이전되며, 회사는 퇴사 신청일 직전 사업연도 재무제표에 근거하여 산정한 지분의 실제 가치를 평가하여 해당 금액을 퇴사 사원에게 지급하게 된다.

유한책임회사의 경영기관은 비교적 간소하다. 유한책임회사는 필수 기관으로 사원총회와 업무집행기관(일반적으로 대표이사)만을 설치하면 된다. 감사 또는 감사위원회는 사원의 수가 15인 미만일 때에는 정관에 의하여 설치할 수 있는 임의기관이고, 사원의 수가 15인 이상이면 필수기관이 된다. 유한책임회사는 위와 같은 기관 이외에 정관이 정하는 바에 따라 이사회, 외부경영관리인을 둘 수 있다.

일반적인 유한책임회사 형태의 법인 설립기간은 준비 기간을 포함하여 실무적으로 6주 ~ 8주 소요된다.

### 3) 주식회사

주식회사는 유한책임회사 다음으로 러시아에서 일반적으로 이용되는 회사 형태이다. 주식회사는 주주들의 유한책임이라는 면에서는 유한책임회사와

유사하나, 자본금이 일정수의 주식으로 분할된다는 점에서 유한책임회사와 구분되고, 주주들이 회사 채무에 대한 책임을 부담하지는 않으나, 그 주식의 인수가액을 한도로 회사의 영업과 관련한 손실 위험을 부담하는 회사를 의미한다.

러시아의 주식회사는 공개형 주식회사(Публичное акционерное общество)와 폐쇄형 주식회사(Непубличное акционерное общество)로 구분되는데, 회사의 정관 및 상호에 이를 명확히 구분하여 기재해야 한다.

공개형 주식회사는 공모를 통한 주식 및 전환사채의 발행이 가능하고, 주식의 양도가 자유로우며, 주주의 수에 제한이 없는 반면, 폐쇄형 주식회사는 공모를 통한 주식 및 전환사채의 발행이 허용되지 않으며, 기타 방식으로 불특정 다수에게 매수를 제안할 수 없는 것이 그 특징이다.

주식회사는 1인이 단독으로 설립할 수 있고, 설립 후 1인이 주식 전부를 취득하게 된 경우에는 1인 주식회사로 유지될 수 있다. 한편, 외국인 또는 외국 법인은 주식회사의 발기인이 될 수 있으나, 국가 및 지방자치단체는 연방법률로 달리 정하지 않는 한 주식회사의 발기인이 될 수 없다.

주식회사의 기본적인 필수기관은 주주총회, 업무집행기관, 감사(또는 감사위원회)이며, 주주의 수가 50인 이상이면 반드시 이사회를 설치 하여야 하고, 50인 미만이면 정관이 정하는 경우에 이사회를 설치할 수 있다.

일반적인 주식회사 형태의 법인 설립기간은 준비 기간을 포함하여 실무적으로 6주 ~ 8주 정도가 소요된다.

#### 4) 대표사무소

대표사무소는 법인 소재지가 아닌 곳에 위치하며, 법인의 이익을 대표하고 이를 보호하기 위한 활동을 수행하는 법인의 독립된 사무소를 의미한다.

대표사무소는 원칙적으로 본점의 영업활동을 보조하는 업무만 처리할 수 있으며, 영리활동이 금지된다. 즉, 대표사무소는 현지 영업망을 관리하고, 시장조사 실시, 홍보활동, 광고 등 보조적인 영업활동 지원 등 활동을 할 수 있다.

외국법인의 러시아 대표사무소 설립기간은 준비 기간을 포함하여 실무적으로 약 3개월이 소요된다.

#### 5) 지점

지점은 법인 소재지가 아닌 곳에 위치하며, 대표사무소 기능을 포함하여 법인의 기능 전부 또는 일부를 수행할 수 있는 법인의 독립된 영업소를 의미한다.

대표사무소와 마찬가지로 독립된 법인이 아니고, 본점이 위임한 범위 내에서 활동해야 하는 제한이 있지만, 본점 명의로 영업활동을 할 수 있다는 점에서 대표사무소와 구분된다.

외국법인의 러시아 지점 설립기간은 준비 기간을 포함하여 실무적으로 약 3개월이 소요된다.

## 마. 러시아 투자 진출 형태별 고려사항

외국인 투자자의 러시아 투자 진출 형태를 법인으로 정할 경우, 법인은 권리 및 의무 주체가 되며, 독립된 자산을 보유·사용·처분할 수 있으며, 영업활동에 필요한 라이선스 및 인허가를 취득할 수 있다. 이외에도 법인을 설립하여 러시아에 투자할 경우, 동등대우 원칙에 의거 러시아 기업과 동일하게 러시아 정부의 정책 혜택을 받을 수 있다.

외국인 투자자가 러시아 투자 진출 형태를 대표사무소 또는 지점으로 정할 경우, 라이선스 및 인허가 취득이 제한될 수 있다. 대표사무소/지점 소속으로 근무하는 외국인 근로자<sup>6)</sup> 수는 최대 5명으로 제한된다. 다만, 외국인 근로자 수가 5명을 초과하게 될 경우, 러시아 연방 상공회의소에 그 필요성을 소명한 후 특별 승인을 취득하여 외국인 근로자를 채용할 수 있다.

따라서, 외국인 투자자의 활동이 일시적이거나 단순 보조적인 형태일 경우, 지점/대표사무소 형태를 고려할 수 있으며, 중장기적인 영업활동 형태일 경우에는 법인 설립을 우선적으로 고려할 수 있다.

---

6) 본 보고서에서는 '근로자'와 '노동자'를 동일한 개념으로 혼용하여 기재하였다.



## 2. 러시아 외국인 투자현황 및 특징

### 가. 외국인투자유치 정책

#### 1) 최우선투자프로젝트

러시아 외국인 투자법상 최우선투자프로젝트는 외국인투자 총액이 10억 루블(약 157억 3,000만 원)(또는 중앙은행 환율에 따라 이에 상응하는 외국환) 이상인 투자프로젝트 또는 외국인 투자자가 지분총액 1억 루블(약 15억 7,300만 원<sup>7)</sup> (또는 중앙은행 환율에 따라 이에 상응하는 외국환) 이상을 출자한 투자프로젝트로서 러시아 정부가 승인한 사업목록에 포함된 투자프로젝트를 의미한다.

러시아 정부가 2013년에 승인한 최우선투자프로젝트로 정한 사업 중 현재까지 유효한 프로젝트는 ‘하바롭스크주 소베츠크가반스키 군(Советско-Гаванский муниципальный район Хабаровского края) 항만 경제특구 설립(이행기간: 2010년~2059년)’, ‘연해주 즈베즈다 조선단지 건설(이행기간: 2012년~2021년)’ 프로젝트가 있다.

다만, 현재 러시아정부가 추진하는 다양한 투자혜택 제도가 운영되는 관계로 외국인 투자법상의 최우선투자프로젝트를 얻을 혜택이 크지 않다는 점에서 외국인 투자자의 관심이 높지 않은 실정이다.

7) 2021.8.2. 기준 환율 1 RUB=15.73 KRW 적용

## 2) 특별경제구역

러시아 정부는 자원에 의존한 국가 산업구조를 탈피하고 정부 차원에서 산업생산, 기술혁신, 관광, 항만 물류 산업에 대한 외국인 투자 유치 목적을 달성하기 위해 「러시아 특별경제구역에 관한 연방법률」(제116-FZ호, 제정 2005.07.22, 최근 개정 2021.06.11.)<sup>8)</sup>을 제정하고 특정 지역을 정하여 특별경제구역으로 지정하였다.

러시아 정부는 연방 법률에 따라 러시아에 설립되고 해당 경제특구 관리기관과 입주계약을 체결한 개인사업자 또는 영리단체를 경제특구의 입주기업으로 인정하고 있다. 경제특구 입주기업은 경제특구 외 다른 러시아 지역에 지점 및 대표사무소를 설치할 수 없으며, 경제특구 관리기관과 체결한 입주계약상 권리 및 의무를 제3자에게 양도할 수 없다. 특별경제구역 입주기업은 10년간 재산세 면제, 5년간 토지세 면제, 공적 보험료 요율이 일반 요율보다 낮게 적용되는 등 다양한 세제 혜택을 받을 수 있다. 기술혁신 경제특구와 관광-레크레이션 경제특구의 경우에는 각 법인세율 및 적용기간이 상이하나 감면 대상에 해당된다.

현재 러시아 정부는 31개 지역에서 특별경제구역을 ① 산업 경제특구(19개), ② 기술혁신 경제특구(7개), ③ 관광-레크레이션 경제특구(10개), ④ 항만 경제특구(2개)로 구분하여 운영하고 있다. 산업 경제특구는 제품의 생산, 가공, 판매, 물류(제품 운송 및 저장)가 주업종이며, 기술혁신 경제특구는 첨단기술제품의 개발, 생산 및 판매, 컴퓨터용 프로그램, 데이터베이스, 통합

---

8) Федеральный закон "Об особых экономических зонах в Российской Федерации" от 22.07.2005 N 116-ФЗ

마이크로 회로 토폴로지, 정보시스템 개발 및 판매, 시스템 설치 및 A/S 제공 업종이 대상이 된다. 관광-레크레이션 경제특구는 관광시설, 요양시설, 재활시설, 휴양시설의 건설, 개보수 및 운영, 미네랄 워터 및 기타 천연치료제 매장지 개발(요양 치료, 질병 예방, 재활, 휴양 등 목적을 위한 관련 산업)에 주력하고, 항만 경제특구는 항구 및 공항 내 제품 보관, 선박 및 선박용품, 항공기 생산, 정비, 수산자원 가공, 항만특구 인프라시설 운영 등에 주력하고 있다.

대표적인 산업 경제특구로는 모스크바주에 소재한 스투피노 크바드라트 경제특구, 카쉬라 경제특구, 막시미하 경제특구 (ОЭЗ "Ступино Квадрат", ОЭЗ "Кашира", ОЭЗ "Максимиha"), 칼루가 주에 소재한 칼루가 경제특구 (ОЭЗ "Калуга"), 사마라 주에 소재한 톨리야티 경제특구 (ОЭЗ "Тольятти") 등이 있다. 특히 산업 경제특구는 제품의 생산 및 가공을 위해 40km<sup>2</sup> 이하 면적 단위로 조성된다. 영리를 목적으로 한 법인에게만 입주가 허용되며, 입주를 희망하는 기업은 산업 경제특구에 최소 1억 2천만 루블을 투자해야 하며, 그중 최소 4천만 루블에 대한 투자는 입주계약 체결일로부터 3년 이내에 완료해야 한다. 항만 특구의 경우에는 인프라 건설 시 4억 루블 이상, 인프라 개보수시에는 1억 2천만 루블 이상을 투자해야 한다.

기술혁신 경제특구로는 모스크바시에 소재한 테크노폴리스 모스크바 경제특구 (ОЭЗ "Технополис Москва"), 관광-레크레이션 경제특구로는 이르쿠츠크 주에 소재한 보로타 바이칼라 경제특구 (ОЭЗ "Ворота Байкала") 등이 있다. 항만 경제특구는 울리야놉스크 주에 소재한 울리야놉스크 경제특구 (ОЭЗ "Ульяновск")가 대표적이다.

한편, 러시아 경제개발부 협력하에 러시아 클러스터 및 테크노파크 협회가 발간한 '2020년 러시아 특별경제구역' 자료에 따르면, 2020년 러시아 산업 및

항만 특별경제구역 매력도 순위는 다음과 같다.

표 I - 3 2021년 러시아 산업 및 항만 특별경제구역 매력도 순위

순위	경제특구 명칭	지역
1	알라부가 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Алабуга»)	타타르스탄 공화국
2	리페츠크 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Липецк»)	리페츠크주
3	톨리아타 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Тольяти»)	사마르주
4	스투피노 크바드라트 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Ступино Квадрат»)	모스크바주
5	티타노바야 돌리나 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Титановая долина»)	스베들롭스크주
6	모글리노 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Моглино»)	프스콥스크주
7	칼루가 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Калуга»)	칼루가주
8	울리아놉스크 항만경제특구 (ПОЭЗ «Ульяновск»)	울리아놉스크주
9	우즐로바야 산업경제특구 (ОЭЗ ППТ «Узловая»)	툴라주
10	로토스 산업경제특구(ОЭЗ ППТ «Лотос»)	아스트라한주

또한, 2020년 러시아 기술혁신 경제특구 매력도 순위는 다음과 같다.

표 I - 4 2021년 러시아 기술혁신 경제특구 매력도 순위

순위	경제특구 명칭	지역
1	두브나 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Дубна»)	모스크바주
2	테크노폴리스 모스크바 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Технополис Москва»)	모스크바
3	상트페테르부르크 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Санкт-Петербург»)	상트페테르부르크
4	인노폴리스 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Иннополис»)	타타르스탄 공화국
5	이스톡 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Исток»)	모스크바주
6	톰스크 기술혁신 경제특구 (ОЭЗ ТВТ «Томск»)	톰스크주

러시아 경제개발부가 발표한 자료에 따르면 2021년 3월 기준 특별경제구역에 입주한 기업은 총 856개이며, 그중 149개 기업이 총 41개국 외국인 투자를 받았다. 러시아 특별경제구역에 입주한 기업들의 총 투자 규모는 약 4,970억 루블 정도이며, 현재까지 42,000개 이상의 신규 일자리가 창출되었다.

### 3) 선도사회경제개발구역

선도사회경제개발구역은「러시아 선도사회경제개발구역에 관한 연방법률」(제473-FZ호, 제정 2014.12.29, 최근 개정 2021.06.11.)<sup>9)</sup>에 따라 지정되었다. 극동지역에 총 12개 선도개발구역으로 정해진 곳은 나제진스키, 미하일로프스키, 볼쇼이카멘, 하바롭스크, 콤소몰스크, 프리아무르스카야, 벨로고르스크, 베링고프스키, 칸갈라스이, 캄차트카, 유쥐나야, 고르니 보즈두흐이다.

표 I - 5 러시아 선도사회경제개발구역

	행정 구역	선도사회경제개발구역	육성 분야
1	연해주(프리모르스크)	나제진스키	제조, 물류 산업
2		미하일로프스키	농축 산업
3		볼쇼이카멘	조선
4	하바롭스크주	하바롭스크	물류 산업
5		콤소몰스크	항공우주 산업
6	아무르주	프리아무르스카야	제조, 물류 산업
7		벨로고르스크	농업
8	추코트카자치구	베링고프스키	광업
9	사하공화국	칸갈라스이	제조, 가공 산업
10	캄차트카주	캄차트카	제조, 관광 산업
11	사할린주	유쥐나야	농축 산업
12		고르니 보즈두흐	관광 산업

9) Федеральный закон "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации" от 29.12.2014 N 473-ФЗ

선도사회경제개발구역에 대한 최소 투자금액은 500,000루블 이상이며, 투자 업종은 각 선도사회경제개발구역 재량으로 정해진다. 입주기업에게는 입주 후 최초 이익 발생 시점부터 5년간 법인세, 재산세, 토지세가 면제되며, 각종 공적 보험료 요율 감면, 부가가치세 환급 절차가 간소화되는 등 세제 혜택이 제공되고, 러시아 정부의 지원을 받아 인프라 시설을 건설하게 되고, 외국인 고용 쿼터와 무관하게 외국인 근로자를 채용할 수 있다.

#### 4) 블라디보스톡 자유항

러시아 정부는 외국인투자유치 정책의 일환으로 블라디보스톡 항만을 중심으로 국경간 무역을 촉진하고, 연해주 지역을 아태지역 물류 중심으로 발전시킬 목적으로 「블라디보스톡 자유항에 관한 연방법률」(제212-FZ호, 제정 2015.07.13, 최근 개정 2021.06.11.)<sup>10)</sup>을 제정하였다.

러시아 정부는 일반 경제특구와는 별개로 러시아 극동지역에 대한 투자 유치 목적을 가지고 블라디보스톡 자유항을 중심으로 물류 분야(운송, 저장 및 화물 처리 등)에 대한 투자 유치와 물류 거점 확보, 비원자재 산업 및 고부가가치 산업 육성을 추진하고 있다.

현재 러시아 극동지역 5개 주에 걸쳐 연해주 행정구역 안에 아르초모스크시, 블라디보스톡시, 볼쇼이카멘시, 나호드카시, 파르티잔시, 스파스크-달니이시, 우수리스크시, 나테진스키군, 슈코톱스크군, 옥차브르스크군, 올긴스크군, 파르티잔스크군, 포그라치니군, 하산스키군, 한카이스키군, 라좁스키군, 캄차트카주 영토의 페트로파블롭스크-캄차트카시, 하바롭스크

10) Федеральный закон "О свободном порте Владивосток" от 13.07.2015 N 212-ФЗ

행정구역 안에 바닌스크군, 소베츠크-가반스크군, 사할린주 행정구역 안에 코르사콥스크시, 우글레고르스크시, 추코트카 자치구 행정구역 안에 페벡시 등 22곳이 블라디보스톡 자유항에 관한 연방법률에 근거하여 운영되고 있다. 블라디보스톡 자유항은 70년 기간으로 설립되며, 존속기간은 연방 법률에 따라 연장될 수 있다.

블라디보스톡 자유항 입주기업의 업종은 석유/천연가스 개발, 특별소비세 적용 제품 생산(일부 경차, 오토바이, 차량연료, 항공연료, 디젤연료 생산 제외), 행정지원서비스 분야 종사 기업으로 제한된다.

블라디보스톡 자유항 입주기업으로써 개인사업자 또는 영리단체인 법인이 블라디보스톡 자유항 지구 입주기업 등기부에 등재된 날로부터 3년 이내 5백만 루블 이상 최소투자금액을 투자한 경우 다음과 같은 다양한 세제 인센티브를 제공하고 있다.

- ① 최초 10년간 사회보장세 요율 7.6%
- ② 최초 5년간 법인세 요율 0%(이후 12%)
- ③ 최초 3년간 토지세 요율 0%
- ④ 최초 5년간 재산세 0% 요율(이후 0.5%) 적용 등

이외에도 외국인 근로자 채용 시 사용자의 외국인 근로허가 취득 절차 및 외국인 근로자에 대한 쿼터를 적용 받지 않게 되어, 외국인 근로자 채용 절차가 간소화되는 혜택이 있다.



## 5) 스콜코보 혁신센터

러시아는 「스콜코보 혁신센터에 관한 연방법률」(제244-FZ호, 제정 2010.09.28, 최근 개정 2021.07.02.)<sup>11)</sup>을 제정하여 러시아의 산업현대화 정책 사업으로 2010년에 스콜코보 혁신센터를 설립하였다. 이곳은 자원 및 에너지 의존형 러시아 경제구조 탈피를 위하여 첨단 제조업을 육성하기 위한 사업을 주도하고 있다. 스콜코보 혁신센터는 미국 실리콘밸리와 유사한 첨단기술단지의 성격으로 관련 인프라를 구축하여 러시아의 과학기술 잠재력을 극대화하고 기술 상용화를 통한 첨단과학기술 기반 경제시스템을 구축하고자 하는 목표를 가지고 있다.

러시아 정부는 스콜코보 혁신센터의 주력 분야로 IT, 바이오, 에너지, 산업기술/원자력/우주 산업 클러스터로 구분하여 산업별 클러스터를 운영하고 있다. 그리고 해당 산업별 클러스터의 기업을 지원하고 육성하기 위하여 스콜코보 혁신센터에서는 다음과 같은 운영 프로그램을 대표적으로 운영하고 있다.

### ① Startup Tour

러시아 지방 산업 발전을 위해 주요 도시별 기술 평가단 파견 프로그램으로 멘토링, 교육 프로그램을 통한 입주기업 지원

### ② Soft-landing program

해외 스타트업의 러시아 시장 진출 및 스콜코보 입주기업 정착에 대한 자문 제공 - 업무 공간 무료 제공, 러시아 시장 정보 제공, 주요 연구소, 공공기관, 투자자, 전문가 등 협력 파트너간 연락망 형성

11) Федеральный закон "Об инновационном центре "Сколково" от 28.09.2010 N 244-ФЗ

③ Startup village

각국 스타트업 기술 발표 및 투자자 매칭, 기술 공유를 위한 전시회로  
2019년부터는 전시회 내 별도 한국 전시관 운영

④ Open Innovation

각국 고위급 산학연정 관계자간 네트워킹 프로그램으로, 글로벌 기술  
브랜드 홍보 및 혁신 분야의 국제협력 방안 모색을 위한 플랫폼

이외에도 스콜테크라는 대학을 설립하여 연구인력 및 기업가 배출, R&D  
제품을 상업화하고 있다.

스콜코보 혁신센터에는 주로 첨단과학기술을 보유한 스타트업 기업들이  
입주하며, 스콜코보 혁신센터의 자료에 따르면 엄격한 심사 과정을 통해  
입주신청 5개 기업당 1개 기업만 입주 자격이 부여되고 있다.

입주기업은 투자 인센티브 및 보조금 지원을 받을 수 있는데, 스콜코보  
재단 산하의 보조금 지급 위원회가 경쟁 절차를 통해 보조금 지급  
대상을 선정한 후 금융지원 서비스를 제공하고 있다. 스콜코보 혁신센터  
입주기업에게는 법인세 감면, 공적보험료를 감면, 부가세 감면, 수출관세율/  
수출부가세율이 감면되는 등 세제 인센티브가 적용된다.

이외에도 입주기업이 채용 목적으로 외국인 전문가를 초청하는 경우  
고급전문가(High Qualified Specialist, HQS) 사증 발급 시 외국인의  
러시아 월 소득요건(최소 월 167,000루블 이상)이 적용되지 않는다.

## 6) 국제의료클러스터

러시아 정부는 러시아의 의료서비스 수준 제고, 의료 분야 교육 및 학술 연구 발전, 의료 분야 국제협력개발 목적으로 「국제의료클러스터 및 일부 법률 개정에 관한 연방법률」(제160-FZ호, 제정 2015.06.29, 최근 개정 2019.07.26.)<sup>12)</sup>을 제정하고 스콜코보 혁신센터 내에 국제의료클러스터를 조성하였다.

국제의료클러스터 입주기업 자격은 러시아 또는 OECD 회원국에 등록된 법인 또는 개인사업자로 제한된다. 국제의료클러스터 입주를 희망하는 기업은 입주신청서, 설립문서, 클러스터 활동에 대한 사업계획안, 해외 의료인의 학위 증명서 및 면허, 의료클러스터에서 사용 예정 의약품 및 의료기기에 대한 허가서 등 기타 구비 서류를 운영회사에 제출하고, 운영회사는 이를 심사한 후 입주계약 체결 여부를 결정한다. 입주기업과 운영회사간 클러스터 입주계약 기간은 10년으로 체결된다.

입주기업에게는 OECD 회원국에 등록된 의약품 및 의료기기에 대하여 러시아에서 별도 등록 의무 면제, OECD 회원국에 등록된 의료기관에 대하여 러시아 의료서비스업 면허 발급 의무 면제, OECD 회원국에서 취득한 해외 의료인 자격 인정, 외국인 근로자 채용 절차 간소화 혜택이 제공된다.

12) Федеральный закон "О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 29.06.2015 N 160-ФЗ

## 7) 특별투자계약 2.0 (SPIC 2.0)

러시아 정부는 2019년 「러시아 산업정책에 관한 연방법률」(제488-FZ호, 제정 2014.12.31, 최근 개정 2020.07.20.)<sup>13)</sup>을 개정함에 따라 기존의 특별투자계약의 제도를 보완한 특별투자계약(SPIC 2.0)의 개념을 정립하였다. 특별투자계약 2.0이란 투자자는 특별투자계약에서 정한 기간 내 자기자본 및/또는 조달자금을 투자하여, 러시아 영토, 대륙붕 및 배타적 경제수역에서 법률로 정한 기술을 바탕으로 산업제품의 생산 및 개발을 위해 기술유치 또는 기술개발·기술유치 관련 투자 프로젝트를 추진할 의무를 부담하되, 러시아 연방, 러시아주, 지방자치단체는 공동으로 특별투자계약 기간 내 자신들의 권한 범위 내에서 투자자의 경영 환경의 안정성을 담보하고, 러시아 연방법률, 주 법령, 지방자치단체 조례에 의거 특별투자계약에서 정한 산업 분야에서 투자자에 대한 영업활동 장려 조치를 할 의무를 정하는 계약을 의미한다.

외국인 투자자는 러시아 정부와 특별투자계약 2.0을 체결하기 위해 세계적으로 경쟁력 있는 산업제품 생산 및 개발을 위한 첨단기술 개발 및/또는 도입 계획을 가지고 있어야 하며, 관련 법령 요건에 부합하는 프로젝트를 보유하고, 특별투자계약 2.0 혜택을 적용 받기 위하여 러시아 연방정부의 총 예산비용을 상회하는 투자를 실행하여야 한다.

특별투자계약 2.0의 체결 가능 시기는 2019년 8월 13일~2030년 12월 31일이며, 500억 루블(VAT 미포함)(약 7,865억 원) 이하 투자 시 최대 15년, 500억 루블(VAT 미포함) 초과 투자 시 최대 20년으로 계약 기간은 정해져

---

13) Федеральный закон "О промышленной политике в Российской Федерации" от 31.12.2014 N 488-ФЗ

있다. 특별투자계약은 공개 또는 비공개(프로젝트가 군사, 특수/이중 목적의 기술 도입/개발과 연관된 경우) 입찰로 진행되며, 그 결과 1인 또는 다수의 투자자가 선정되는 절차를 거쳐 체결된다.

러시아 정부는 특별투자계약 2.0을 체결한 투자자에게 다음과 같은 세제 혜택 및 비세제적 혜택을 제공하고 있다. 2025년까지로 제한된 세제혜택 기간이 폐지되나, 특별투자계약 2.0 투자장려대책 시행으로 인해 러시아 연방 예산 지출 및 미확보 세수의 총액이 특별투자계약 2.0에 명시된 투자자 자금투자규모의 50%를 초과하는 경우, 해당 초과일로부터 혜택이 중단된다.

- ① 투자자를 위한 기존 세제혜택 유지
- ② 법인세 감면 혜택 제공
  - 특별투자계약 2.0에 따른 제품 매출액 총액이 법인 전체 매출액의 90% 이상인 경우
  - 특별투자계약 2.0에 따른 제품 매출액 총액이 법인 전체 매출액의 90% 미만인 경우로서 단, 감면액이 전체투자금액의 25% 초과하지 아니하는 경우  
(특별투자계약 2.0 관련 개별 수입지출 회계처리를 하는 투자자는 연방정부 귀속 법인세 세율 0%를 적용 받을 수 있으며, 주정부 귀속 법인세 세율도 최대 0%까지 적용 받을 수 있다.)
- ③ 투자자의 경제활동을 위한 안정적인 여건 보장
- ④ 특별투자계약 2.0 체결 시점 기준 투자자에 대한 외국의 일방적인 제재 시 제재기간에 상응하는 기간만큼 특별투자계약 2.0 계약기간 연장

## 8) 투자보호장려계약

러시아 정부는 러시아 자본투자를 장려하고, 유리한 투자 환경 조성을 위한 목적으로 「러시아 자본투자 보호 및 장려에 관한 연방법률」(제69-FZ호, 제정 2020.04.01, 최근 개정 2021.07.02.)(이하 ‘자본투자보호법’)<sup>14)</sup>을 제정하였으며, 다양한 경제 분야에서 투자보호장려계약을 체결을 통한 민간 투자를 촉진하고 있다.

주로 러시아 경제 분야에서 신규 투자사업이 투자보호장려계약 체결 대상이 된다. 사행업, 담배제조업, 주류 및 액체연료 제조업, 원유 및 천연가스 채굴업, 도소매업, 금융업, 비즈니스센터, 쇼핑센터 및 주택 건설업에 대한 신규 투자사업은 자본투자보호법의 적용 대상에서 제외된다.

투자보호장려계약의 체결 가능 시기는 2018년 5월 7일부터 2030년 1월 1일까지이며, 50억 루블(약 786억 5,000만 원) 이하 투자 시 최대 6년, 50억 루블 초과 투자 100억 루블 이하 투자 시 최대 15년, 100억 루블(약 1,573억 원) 초과 투자 시 최대 20년으로 계약 기간은 정해져 있다. 단, 요건을 충족하는 경우 계약 기간은 1회에 한하여 최대 6년간 추가 연장이 가능하다.

투자보호장려계약상 최소 투자액 요건은 다음과 같다.

- ① 러시아 정부가 투자보호장려계약의 일방 당사자인 경우로서 투자수행회사가 2억 루블(약 31억 4,600만 원)~10억 루블(약 157억 3,000만 원)

---

14) Федеральный закон "О защите и поощрении капиталовложений в Российской Федерации" от 01.04.2020 N 69-ФЗ

- ② 모스크바 및 상트페테르부르크가 투자보호계약의 일방 당사자인 경우로서 투자수행회사가 2억 루블(약 31억 4,600만 원) 이상
- ③ 러시아 정부가 투자보호계약의 일방 당사자인 경우로서 보건, 교육, 문화, 체육 및 스포츠 분야 2억 5천만 루블(약 39억 원) 이상
- ④ 디지털 경제, 환경 및 농업 분야: 5억 루블(약 78억 원) 이상
- ⑤ 가공업 분야: 15억 루블(약 235억 9,500만 원) 이상
- ⑥ 기타 분야: 50억 루블(약 786억 5,000만 원) 이상

러시아 정부는 투자보호장려계약을 체결한 투자자에 대하여 러시아 연방 예산 및/또는 주 예산으로 투자사업에 필수적인 국가 소유 산업 기반 인프라 시설의 건설, 현대화 및/또는 재건축 직접 비용 및 이를 위한 대출 이자 비용을 보전하는 혜택을 제공하고 있다.

- 국가 소유 산업 기반 인프라시설의 건설, 현대화, 재건축을 위해 지출한 비용의 최대 50% 한도
- 부대 인프라시설의 건설, 현대화, 재건축을 위해 지출한 비용의 최대 100% 한도로 비용 보전

투자보호장려계약은 당사자들의 완전한 의무 이행 시까지 유효하며, 투자보호장려계약 조건의 위반이 없다는 것을 전제로 당사자들 합의에 의해 언제든지 계약 종료가 가능하다. 단, 투자수행회사에 대하여 파산절차가 개시되었거나 청산 결정이 내려진 경우, 러시아 연방 정부 및 주정부는 계약 해지 예정일로부터 최소 30 영업일 전에 일방적으로 계약 해지를 요구할 수 있다.

## 9) 러시아의 주요 투자지역

러시아는 블라디미르 푸틴 대통령의 집권 1기(2000년~2004년)때부터 극동지역을 발전시키기 위한 신 동방정책을 수립하고, 집권 3기(2012년~2018년)에는 극동개발부(현재 명칭: 극동북극개발부)를 신설하였다. 특히, 블라디미르 푸틴 대통령은 2018년에 개최된 4차 동방경제포럼을 통하여 극동개발이 러시아 국가 경제에서 차지하는 중요성에 대해 언급하며, 극동지역을 개발하고자 하는 의지를 표명하였다. 최근 러시아는 극동개발부를 극동북극개발부로 개편하여 러시아 극동 지역뿐만 아니라 북극 지역의 사회 및 경제적 발전을 꾀하고, 이를 기반으로 아시아 및 태평양 지역과의 경제 협력 발전에 관심을 기울이고 있다.

러시아 극동지역에는 프리모르스크주<sup>15)</sup>, 사할린주, 하바롭스크주, 마가단주, 캄차트카주, 추코트카자치주, 사하공화국, 아무르주, 유대인자치주로 총 9개 주(州)로 구성되어 있다. 그 중 연해주로 불리는 프리모르스크주, 하바롭스크주, 사할린주, 마가단주, 캄차트카주에는 항만들이 있어 러시아 극동 물류 산업의 중심지로 역할을 하고 있다.

러시아 극동지역은 러시아 전체 면적의 36%(한반도의 약 28배)를 차지할 만큼 넓은 수준이나, 극동지역에 거주하고 있는 인구는 2021년 기준 러시아 전체 인구의 5.56%에 불과하다. 그러나 극동지역에는 원유 및 천연가스가 풍부하게 매장되어 있어, 러시아 정부는 외국인 투자를 유치하여 지속적으로 자원에너지 사업을 개발하고자 노력하고 있다.

15) 프리모르스크주(Приморская область) 또는 한자로 훈차한 연해주와 같다.



## 나. 외국인 투자 제한

러시아는 국가안보와 관련된 특정 업종에 대한 외국인 투자와 관련하여 「국방 및 국가안보에 있어 전략적 중요성을 지닌 러시아 회사에 대한 외국인 투자 절차에 관한 연방법률」(제57-FZ호, 제정 2008.12.29, 최근 개정 2021.07.02)(이하 ‘외국인투자 제한법’)<sup>16)</sup>을 제정하여 시행하고 있다.

외국인투자 제한법에 명시된 전략적 중요 업종은 총 46개로 그 목록은 다음과 같다.

표 I - 6 외국인 투자가 제한되는 전략적 중요 업종 목록

No.	외국인 투자가 제한되는 전략적 중요 업종
1	수문기상 관측
2	지구현상 관측
3	병원체 자원 관련 사업활동
4	핵 시설 설치·가동 및 방사성물질 배출
5	핵 물질 및 방사성물질 취급
6	방사성 폐기물 취급
7	과학 연구를 위한 핵 물질 및 방사성물질 사용
8	핵 시설 설계·건설 및 방사성물질 설계
9	핵 시설 및 방사성물질을 위한 장비 마련·설치

16) Федеральный закон "О порядке осуществления иностранных инвестиций в хозяйственные общества, имеющие стратегическое значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства" от 29.12.2008 N 57-ФЗ

No.	외국인 투자가 제한되는 전략적 중요 업종
10	원자력 시설 안전검사(방위 목적의 원자력 이용 시 배출되는 핵 물질 및 방사성물질 사용)
11	정보·통신시스템 암호수단 생산
12	암호수단 배포
13	암호수단 기술서비스
14	정보의 암호화 서비스 제공
15	비밀정보 수집 목적의 전자장비 적발
16	비밀정보 수집 목적의 특수기술장비 판매를 위한 개발, 생산 및 취득
17	무기 및 군사장비 개발
18	무기 및 군사장비 생산
19	무기 및 군사장비 수리
20	무기 및 군사장비 재활용
21	무기 및 군사장비 거래
22	사격 무기 생산
23	무기 탄환 생산
24	사격 무기 및 무기 탄환 거래
25	탄약 개발 및 생산
26	탄약 재활용
27	산업용 폭발물 생산 및 배포
28	항공안전 확보
29	우주사업
30	항공장비 개발
31	항공장비 생산
32	항공장비 수리
33	항공장비 시험

No.	외국인 투자가 제한되는 전략적 중요 업종
34	러시아 연방 주(州) 인구의 절반 또는 절반 이상이 거주하는 지역에서의 TV 방송
35	러시아 연방 주(州) 인구의 절반 또는 절반 이상이 거주하는 지역에서의 라디오 방송
36	공공서비스 외 배전망을 통한 에너지 수송, 전기 수송, 러시아 연방 항만 내 서비스 분야 자연독점권자의 서비스 제공
37	러시아 영토, 5개 이상 러시아 연방 주(州), 연방특별시 통신 서비스 시장 분야의 시장지배적 사업자의 영업활동(단, 인터넷 제공 서비스업은 제외), 러시아 항만 내 부두 제공, 화물 선적 및 하역, 화물 보관 등 서비스 제공 분야의 시장지배적 사업자의 영업활동
38	무기 및 군사장비 생산 시 사용되는 금속, 특수합금, 원자재 생산 및 판매
39	연방 중요 광구에서의 유용광물 탐사, 개발, 생산
40	수자원 채굴(어획)
41	인쇄업
42	정기간행물 발행·편집
43	전문기관에 의한 교통수단·인프라 시설의 취약성 평가
44	운송 수단 및 교통 인프라 시설 보호업
45	인허가기관의 교통안전 인증
46	정부조달 계약시스템에 관한 연방법률에 따른 전자상거래 플랫폼 운영업

전략적 중요 업종에 속하는 영업활동을 영위하는 기업(이하 '전략기업')의 지분(주식) 관련 거래가 다음의 요건을 충족하는 경우, 해당 거래에 대해서는 러시아 정부의 사전심사를 받아야 한다.

표 I-7 러시아 경쟁법에 따른 사전승인 필요 요건

인수주체	전략기업	연방 중요 광구 보유 전략기업
외국인 투자자 또는 기업 집단	직간접적으로 의결권 있는 주식(지분) 총수의 50% 초과	직간접적으로 의결권 있는 주식(지분) 총수의 25% 초과
최종수익자 정보 미제공 외국인 투자자, 이러한 외국인 투자자의 통제 하에 있는 단체(회사), 외국정부, 국제기구	직간접적으로 의결권이 있는 주식(지분) 총수의 25% 초과	직간접적으로 의결권 있는 주식(지분) 총수의 5% 초과

## 다. 서방의 대 러시아 제재 시행 배경

2014년 3월 21일 러시아가 우크라이나 크림반도를 러시아의 공식 영토로 합병하자, 미국과 EU 등 서방 국가들은 이를 국제법 위반 행위로 간주하고 경제 제재 조치를 시행하게 되었다. 또한, 대다수 주민이 러시아계에 속하는 우크라이나 동부 돈바스 지역에서 우크라이나 정부군과 대치하여 독립을 추진하던 친 러시아 세력 간 분쟁이 발발하였을 때, 러시아 정부가 친 러시아 세력을 지원한 사실도 대 러시아 제재 시행의 원인으로 알려져 있다.

이외 서방 국가들의 주장에 의하면 2014년 7월 친 러시아 세력의 소행으로 추정되는 말레이시아 항공기 격추 사건, 2015년 9월 시리아 내전에서 러시아 정부군이 시리아 정부군을 지원한 사건, 2018년 3월 러시아 출신 영국 이중간첩 세르게이 스크리팔 및 그의 딸이 독극물 중독 사인으로 사망한 사건 등 러시아 정부가 개입하였다는 명분 아래 서방 국가들의 대 러시아 제재가 확대 및 지속되고 있다.

## 라. 미국의 대 러시아 경제제재

### 1) 미국의 대 러시아 경제제재 내용

미국 재무부 산하 해외자산통제국(Office of Foreign Assets Control, 이하 'OFAC')은 특별지정대상자목록(SDN List) 및 산업분야별 제재대상자목록(SSI List)을 작성하여 공개하고, 미국인에 의한 해당 제재대상자목록 등재자와의 거래를 제한하는 조치를 취하고 있다.

특별지정대상자(Specially Designated Nationals, 이하 'SDN')에는 러시아의 주요 정치인, 기업가가 포함되어 있으며, 특별지정대상자는 미국 입국 제한, 미국인 또는 미국 기업과의 거래 제한, 미국 소재 자산 동결 등의 제재 조치를 적용 받고 있다.

산업분야별 제재대상자(Sectoral Sanctions Identification, 이하 'SSI')에는 러시아의 경제 분야 중 금융서비스, 에너지, 금속, 광업, 철도, 방위산업에 속한 기업이 포함되며, 산업분야별 제재대상 산업에 속한 기업이 미국인 또는 미국 기업과의 거래 시 제한을 적용 받고 있다.

### 2) 미국의 대 러시아 경제제재가 외국기업에 미치는 영향

미국인에 의한 또는 미국에서 수행되는 거래가 아닌 경우에도, 미국의 대 러시아 제재 법령에 따르면 거래 요건 및 효과에 대해 인지하였거나 인지할 수 있었음에도 불구하고, SDN/SSI List에 등재된 제재 대상자 또는 그의 자녀, 배우자, 부모, 형제를 위하여 또는 대리하여 상당한(significant) 거래를 용이(facilitate)하게 하였거나, 기만적 또는 조직적인 거래를 한 외국인/외국법인에 대하여 미국 정부의 제재(즉, 2차 제재)가 부과될 수 있다.

OFAC은 2차 제재 부과 여부를 판단하는 기준으로, 상당한(significant) 거래에 대하여 ① 거래 규모, 횟수, ② 거래의 성격, ③ 경영진의 인식 수준 및 해당 거래의 지속성, 반복성 ④ 해당 거래와 제재대상자와의 관계 등을 거래와 관련된 사실 및 거래 전반에 걸친 상황을 종합적으로 검토하여 판단하고 있다. 또한, 거래를 용이(facilitate)하게 한 행위와 관련하여서는, ① 통화, 금융상품, 유가증권 또는 기타 가치의 제공, ② 구매, 판매, ③ 운송, ④ 교환, ⑤ 중개, ⑥ 자금조달, ⑦ 승인, ⑧ 보증, ⑨ 기타 서비스의 제공, ⑩ 노무의 제공, ⑪ 소프트웨어, 기술 및 기타 상품의 제공과 관련된 활동 및 거래에 대한 모든 지원 행위 등을 포함하여 판단한다.

## 마. EU 대러시아 경제제재

EU 집행위원회는 러시아의 석유, 금융, 방위산업 분야의 러시아 기업에 대한 제재를 시행하고 있다. EU 회원국 국적자, EU 회원국 법률에 의해 설립되거나 인가를 받은 모든 법인, 기관, 단체, 금지된 사업의 전부 또는 일부를 EU 영토 내에서 영위한 경우 외국 법인, 기관, 단체는 EU의 대 러시아 경제제재 규정을 준수할 의무가 부여된다.

EU의 대 러시아 경제제재의 주요 내용은 다음과 같다.

### ① 이중용도 품목 및 기술 거래 제한

이중용도품목 및 기술이 군사용으로 사용되거나 또는 최종 사용자가 군(軍)인 경우로서 이중용도품목 및 기술을 러시아에서 사용하기 위하여 직간접적으로 매매, 공급, 양도 또는 수출하는 행위는 제한된다.

## ② 일반 군용물자 품목 및 기술 거래 및 지원 제한

러시아에서 사용하기 위하여 일반 군용물자 품목 및 기술의 제공, 제조, 유지, 사용을 위한 직간접적인 기술 지원 행위가 제한된다.

## ③ 석유 개발·생산 에너지 설비 및 기술 거래 제한

러시아의 배타적 경제 수역 및 대륙붕을 포함한 러시아 영해에서 추진되는 150m 이상 심해 석유 개발 및 생산, 북극권 한계선 북쪽 연안 석유 개발 및 생산, 셰일 프로젝트 관련 법규에 명시된 물품(설비) 및 기술의 매매, 공급, 양도, 수출하는 행위가 제한된다.

## ④ 자본시장 접근 제한

대형 러시아 국영은행들이 직간접적으로 50% 이상의 지분을 보유한 EU 회원국 소재 법인, 기관, 조직이 발행하는 만기가 30일을 초과하는 양도성증권, 단기금융상품의 직간접적인 구입, 판매, 투자서비스 제공, 양도성증권 및 단기금융상품의 발행 지원 행위가 제한된다.

## 바. 러시아의 대응

### 1) 대응 제재 법률 제정

러시아는 미국 및 EU 등 서방의 대 러시아 경제제재에 대응하는 조치로 「미국 및 기타 외국 국가의 비우호적 행위에 대한 제재조치에 관한 연방법률」(제127-FZ호, 2018.06.04.)(이하 ‘제재대응법’)<sup>17)</sup>을 제정하였다.

제재대응법이 정한 제재 대상에는 미국 및 기타 비 우호국, 비 우호국 시민, 비 우호국 관할 하에 있는 단체, 비 우호국, 비 우호국 시민 및 단체가 직간접적으로 통제하는 단체가 포함된다. 제재대응법에 따른 제재 내용은 다음과 같다.

- ① 제재대상과의 국제협력 중단 또는 종료
- ② 제재대상으로부터 원료 및 물품 수입 금지 또는 제한
- ③ 제재대상에게 원료 및 물품 수출 금지 또는 제한
- ④ 제재대상으로부터 용역 및 서비스 사용 금지 또는 제한
- ⑤ 러시아 국유재산에 대한 민영화 사업, 러시아를 대리한 민영화 사업 추진 및 시행 금지 또는 제한
- ⑥ 기타 대통령이 정하는 제재조치

---

17) Федеральный закон "О мерах воздействия (противодействия) на недружественные действия Соединенных Штатов Америки и иных иностранных государств" от 04.06.2018 N 127-ФЗ



## 2) 서방의 대 러시아 제재 관련 러시아 기업 보호 조치

러시아는 서방의 대 러시아 제재 관련 러시아 기업들을 보호하기 위한 조치의 일환으로, 2020년 6월 19일 러시아 상사소송법<sup>18)</sup>을 개정하였다. 러시아 상사소송법이 개정됨에 따라, 서방의 대 러시아 제재 대상에 해당되는 기업에는 2020년 6월 19일 이후 발생하는 분쟁이 상사소송법 제248.1조에 해당하는 요건을 갖춘 경우, 분쟁해결 관할법원으로 해당 러시아 상사법원을 지정 또는 변경할 수 있게 되었다.

개정 상사소송법에 따라 ① 분쟁 일방 당사자가 외국 국가에 의해 제재를 받으며, ② 당사자들이 별도 분쟁해결지에 관하여 합의를 하지 않은 경우, ③ 분쟁 일방 당사자가 외국 국가의 제재로 인해 당사자간 합의로 정한 분쟁해결 법원에 사건을 회부할 수 없는 장애가 발생한 경우 등 일정 요건을 갖추면 러시아 법원이 전속적인 분쟁해결 관할법원으로 지정되거나 변경될 수 있도록 러시아 기업 보호 조치를 마련한 것이다. 단, 이 경우 제재 대상 기업은 이와 같은 사실을 입증하여야 한다.

18) Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ



**RUSSIA**

# Ⅱ

## 러시아 노동시장 현황

### 제1장

#### 러시아 노동시장 조사

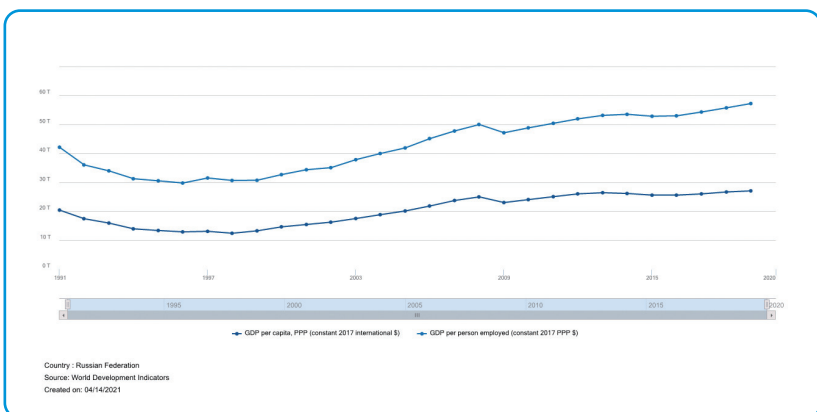
## 제1장

# 러시아 노동시장 조사



## 1. 러시아 노동시장 현황 및 특징

그림 II - 1 러시아 1인당 GDP와 취업자 1인당 GDP의 상호관계



출처: 세계은행

### 가. 러시아 노동력 현황

2021년 기준 러시아의 인구는 1억 4,591만 명이며, 그중 1억 945만 3,500명은 도시 인구에 해당된다. 총 인구의 20% 이상은 다음의 4개 지역에서 거주하고 있다.

- 모스크바 시(市): 8.64%(1,268만 명)
- 모스크바 주(州): 5.24%(769만 명)
- 크라스노다르 지역: 3.87%(566만 명)
- 상트페테르부르크 시(市): 3.68%(540만 명)

러시아 노동시장의 성비와 관련하여, 전통적으로 여성이 차지하고 있는 비중은 최근 30년간 53~54% 수준을 유지하고 있다.

인구 변화가 러시아의 경제사회 발전에 지나친 영향을 끼치는 점을 감안할 때 최근 러시아는 지속적인 인구 고령화 추세, 인구 구조 악화가 특징이다. 또한 인구 통계적으로 20세~34세의 여성 수 감소와 경제활동인구의 높은 사망률 지속 현상이 나타나고 있다. 그런데도, 러시아 노동시장에서 여성은 최근 30년간 전체 근로가능 연령 인구의 53~54% 비중을 유지하고 있다.

근로가능 연령 비율(2019년 기준으로 16~59세 남성, 16~54세 여성)은 전체인구의 55.43%(8,136만 2천명), 노령 인구 비율은 25.88%(3,798만 9천명), 아동/청소년 인구 비율은 18.7%(2,743만 명)이다. 최근 30년간 55세 이상 인구 비율은 1989년 21.03%에서 2019년 25.88%로 증가했지만, 20~29세 인구 비율은 15.18%에서 11.12%로 각각 감소하였다.

러시아는 생산가능인구 수의 감소세를 늦추고자 연금 제도의 개혁 정책을 추진 중이며, 이를 통해 2024년 약 400만 명, 2030년 약 100만 명의 노동력 유입 효과를 기대하고 있다. 정책 목표를 달성하게 되는 경우 러시아의 노동력은 2023년 8,060만 명, 2030년 8,010만 명에 이를 것으로 추정된다.

2019년 기준 러시아의 15세 이상 경제활동인구는 약 7,540만 명으로 전체 러시아 인구의 51%이다.

러시아 경제활동참가율은 66.5%를 기록했던 1990년 이후 감소 추세를 나타내고 있다.

2019년 기준 남성 인구의 경제활동참가율은 70.6%, 여성 인구는 55.4%로, 여성과 남성의 수치는 과거 1990년 기준(각각 75.7%, 58.8%)과 비교하였을 때 큰 차이는 아닌 것으로 평가되고 있다.

한편, 2019년 기준 러시아의 취업자 수는 7,193만 3천명이다. 러시아 경제개발부에 따르면 2021년 러시아의 근로자 수는 2019년 수준에 이르게 될 것이며, 2024년경에는 7,240만 명으로 전망된다. 즉, 러시아 인구의 경제활동 참여뿐만 아니라 실업률 감소를 통한 고용 성장이 전망된다.

표 II - 1 노동력 참여 상태 별 인구 분포

년도	총 인 (단위: 천명)	노동력	근로자	실업자
2000	146,597	72,770	65,070	7,700
2001	145,976	71,547	65,123	6,424
2002	145,306	72,357	66,659	5,698
2003	144,649	72,273	66,339	5,934
2004	144,067	72,985	67,319	5,666
2005	143,519	73,581	68,339	5,242
2006	143,050	74,419	69,169	5,250
2007	142,805	75,289	70,770	4,519
2008	142,742	75,700	71,003	4,697
2009	142,785	75,694	69,410	6,284
2010	142,849	75,478	69,934	5,544

년도	총 인 (단위: 천명)	노동력	근로자	실업자
2011	142,961	75,779	70,857	4,922
2012	143,202	75,676	71,545	4,131
2013	143,507	75,529	71,391	4,137
2014	146,091	75,428	71,539	3,889
2015	146,405	76,588	72,324	4,264
2016	146,675	76,636	72,393	4,243
2017	146,842	76,285	72,316	3,969
2018	146,831	76,190	72,532	3,658
2019	146,765	75,398	71,933	3,465

출처: 러시아 통계청

노동인구 수 측면에서 상위권 도시는 모스크바, 모스크바 주, 상트페테르부르크, 크라스노다르 지역, 스베르들롭스크 주, 로스토프 주, 타타르스탄 공화국이다 (실제로 러시아 인구 수 기준 지역 목록과 일치). 이들 지역의 고용률은 모스크바, 모스크바 주, 상트페테르부르크 67~68%, 타타르스탄 공화국 64%, 노동력의 가장 큰 비중을 차지하는 기타 지역의 경우 59%로 다양하다.

표 II-2 지역별 노동력 분포

순위	지역	노동력 (단위: 천명)	총 노동력 대비 비중	노동 참여율
	러시아 연방	75,397.9	100%	62.3%
1	모스크바 시	7,308.0	9.69%	68.1%
2	모스크바 주	4,189.4	5.56%	67.0%
3	상트페테르부르크 시	3,073.1	4.08%	67.3%
4	크라스노다르 지역	2,806.6	3.72%	60.9%
5	스베르들롭스크 주	2,124.5	2.82%	60.3%
6	로스토프 주	2,097.0	2.78%	59.2%
7	타타르스탄 공화국	2,036.1	2.70%	64.0%
81	유대인 자치주	77.5	0.10%	59.7%
82	축치 자치구	31.1	0.04%	80.5%

출처: 러시아 통계청

대부분의 노동력은 30~34세(남녀 모두, 15.2%) 연령대이며, 평균 연령은 41세이다. 2011년까지 대부분의 근로자는 45~49세 연령대(2006년 14.5% 포함)였다. 15~19세 연령대(2006년 기준 2.5%, 2019년 기준 0.6%), 20~24세 연령대(2006년 기준 10%, 2019년 기준 5.6%)의 근로 활동이 현저히 감소했지만, 60~70세 이상의 근로자 비율은 3.3%에서 6.2%로 증가하였다.

이와 동시에, 가장 낮은 연령의 노동력을 보유한 지역은 북코카서스 지역으로 15~19세의 노동력 점유율이 2.1%(다게스탄 공화국), 6.9%(체첸 공화국)를 차지하는 특징을 보인다.



업종별 종사자 수 기준으로는 도소매업(19%, 약 1,350만 명), 제조업(14%, 996만 명), 운송 및 통신업(9.7%, 685만 명), 건설업(9%, 642만 명) 순으로 집계되었다. 2000년부터 2019년 사이 농업 및 어업(13.9%→6.7%), 가공업(19%→14%) 종사자의 비율이 현저히 감소하고, 건설업(6.7%→9%), 도소매업(13.7%→19%) 및 금융업 종사자의 비율은 거의 두 배(1%→1.9%)로 증가하였다. 러시아 정부는 2023년까지 러시아의 근로자 수는 상거래 분야 1,328만 명, 금융업 및 보험업 137만 명을 기록하는 등 상기 추세를 유지할 것으로 전망하고 있다.

러시아에서 대부분의 남성은 제조업(17.3%, 639만 9천명), 운송 및 창고업(13.3%, 490만 7천명), 건설 및 무역업(11.7%, 433만 3천명)에, 대부분의 여성은 상거래업(19.7%, 689만 명), 교육업(16%, 561만 5천명), 보건 및 사회서비스업(13%, 454만 2천명)에 종사하고 있다.

2021년 러시아 노동시장에서 사용자의 구인 수요는 2017~2019년 대비 21% 증가하였다. 팬데믹으로 인한 피해 업종(관광업, 예술업, 문화업, 유흥업)의 영업활동 감소는 건설, 의학, 제조, 배달 서비스 및 IT 분야 등의 채용활동 증가로 대체되고 있다.

러시아 경제개발부는 2030년까지 실물경제 부문(농업, 제조업, 건설, 운송 및 통신)에서 24% 수준으로 고용 감소 추세가 유지될 것으로 예측하였다. 이에 따라, 제조업에서 해고된 노동자들은 서비스와 상거래 분야에서 취업하게 될 것이며, 이 분야의 고용 근로자수는 2030년경 11% 증가할 것으로 전망된다.

전반적인 고용 감소에도 불구하고 생산성 높은 일자리(즉, 부가가치로 계산된 노동생산성이 높은 일자리)는 제조업에서 가장 많이 증가하고 있다. 러시아 정부는 제조업 분야에서 200만 개 일자리가 추가 창출될 것이며,

제조업에서의 일자리 보장은 전체 일자리의 32%에서 56%로 증가할 것으로 전망하고 있다. 또한 건설, 상거래, 보건 및 사회서비스 분야에서 생산성 높은 일자리가 100만 개 이상 증가할 것이며, 서비스 부문에서 이들 분야가 차지하는 비중은 기존 2~6%에서 15~25%로 크게 증가할 것이다.

표 II-3 2019년 교육 수준 및 업종별 고용 구조

	총계 (단위: %)	구분					
		고 학력자	중등직업전문학교 학력자		중등 학력자	초등 학력자	초등 학력 미 보유자
			중등 전문가 양성 프로 그램	숙련공 양성 프로 그램			
총 종사자	100	34.2	25.6	19.4	16.9	3.7	0.2
농업, 임업, 수렵, 어업, 양식업	100	12.9	18.7	23.2	31.2	12.5	1.5
유용광물 채굴업	100	29.8	24.4	27.4	14.9	3.4	0.1
제조업	100	26.8	23.7	27.3	18.1	3.8	0.2
전기, 가스, 증기공급업	100	33.4	27.6	23.8	12.6	2.4	0.2
상수도, 배수, 폐기물 수집·재활용·처리업	100	23.4	24.5	27.6	19.9	4.4	0.2
건설업	100	25.5	20.6	27.8	20.5	5.3	0.3
도소매업, 자동차 및 오토바이 수리업	100	25.3	28.1	19.2	23.2	4.0	0.2
운송 및 저장업	100	20.4	24.6	28.5	22.6	3.8	0.1
호텔업, 요식업	100	18.2	23.6	33.3	21.2	3.5	0.1

	총계 (단위: %)	구분					
		고 학력자	중등직업전문학교 학력자		중등 학력자	초등 학력자	초등 학력 미 보유자
			중등 전문가 양성 프로 그램	숙련공 양성 프로 그램			
정보통신업	100	63.3	20.6	7.6	7.6	0.9	0.0
금융 및 보험업	100	68.2	23.7	3.3	4.3	0.5	0.0
부동산업	100	30.8	22.9	23.0	17.9	4.9	0.4
전문·과학·기술업, 공공행정업 및 부가 서비스업	100	56.2	20.3	10.3	11.1	1.9	0.1
국정운영, 군사안보, 사회보장	100	58.5	21.5	9.0	9.6	1.5	0.1
교육업	100	55.7	24.9	8.7	8.6	2.0	0.1
보건 및 사회복지 서비스업	100	35.0	43.8	9.3	9.5	2.3	0.1
문화, 스포츠, 여가, 레크리에이션업	100	46.1	30.8	9.5	11.5	2.1	0.1
기타 서비스업	100	18.9	28.3	34.4	16.0	2.2	0.2
기타 업종	100	16.7	20.6	13.5	26.0	20.3	2.8

출처: 러시아 통계청

러시아 통계청 자료에 따르면 2019년 평균 고급 숙련 근로자 수는 1,795만 명을 기록하였으며, 근로자 수에서 이들이 차지하는 비중은 25%이다. 이 중 중급 전문가가 999만 9천명(13.9%), 기타 분야 숙련 근로자는 3,402만 3천명(47.3%), 미숙련 근로자는 560만 9천명(7.8%)이다. 교육수준별

취업 통계자료에 따르면, 2,463만 2천명(34.2%)은 고등교육을, 3,237만 4천명(45.0%)은 중등전문교육을, 1,475만 6천명(20.6%)은 초등교육을, 17만 2천명(0.2%)은 초등학력 미 보유자로 집계되었다.

최근 몇 년 사이 고학력자의 비율이 증가(2009년 28.4%→2019년 34.3%)하였는데, 이는 특히 여성 인구(2009년 21.5%→2019년 39%)에서 두드러진다. 그럼에도 불구하고 이 기간 동안 여성의 고용률은 78.1%에서 73.3%로, 그중 중등학력자의 경우 69.9%에서 59.4%로 감소하였다(여성의 고용률은 남성(57.7%→52.9%) 보다 감소하였음).

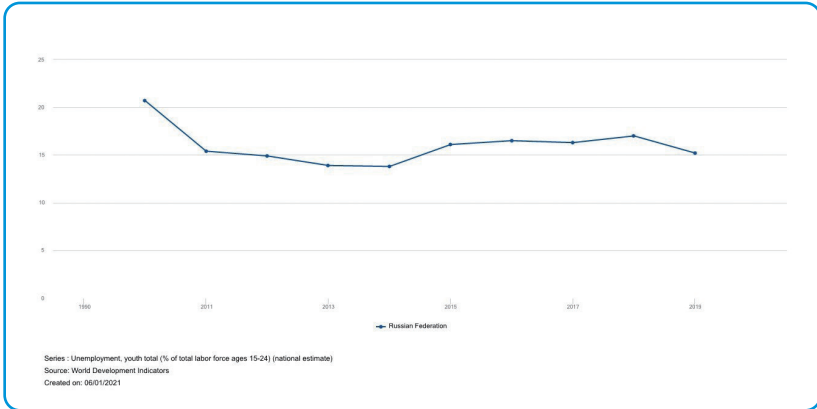
고학력자의 대부분은 정보통신, 금융 및 보험 분야에 종사하고 있으며, 그 다음으로는 군사안보, 사회보장 및 공공행정 분야로 집계되었다. 한편, 농업, 임업, 수렵은 고학력자가 가장 적게 종사하는 분야로 나타났다.

## 나. 실업자 현황

러시아 통계청에 따르면, 2019년 2월 기준 러시아 노동인구의 4.6%(350만 명)가 실업자로 분류되며, 66만 4천명이 노동고용청에 실업자로 등록되었다.

국제노동기구(ILO) 자료에 따르면, 러시아의 청년 실업률(15~29세)은 2019년 15.5%에 달하였고, 경제위기 시기였던 1998년(27.1%), 2009년(18.4%)에 최고치를 기록하였다.

그림 II - 2 15~29세 인구의 실업률



출처: 세계은행

2020년 러시아의 취업자 수는 2019년 대비 165만 명 감소하였으며, 그중 100만 명은 30세 미만 근로자이다. 청년 근로자 수의 감소는 2009년 이후 사상최대치를 기록하였으며, 서비스, 제조 및 운송 분야가 가장 큰 타격을 받았다. 러시아 노동부는 이를 청년들의 인턴십 거부 및 사용자들의 미숙련자 고용과 연관 지었으며, 노동시장 전문가들은 1990년대 인구 공백과 해외 이민의 영향을 지적하였다. 청년층 근로자의 감소 추세는 최근 4년 사이 뚜렷해졌는데, 그 감소치는 연간 50만 명 이상이다. 예를 들면, 2016년 15~29세 취업자 수는 78만 9천명, 2017년 51만 2천명, 2018년 83만 9천명, 2019년 84만 9천명 감소하였다.

실업자 중 75.6%는 정원 감축, 기업 청산, 자영업 시작으로 인해 이전 직장을 그만 둔 15.3%, 퇴사 29%를 포함하여 근무 경험이 있다. 또한, 다양한 사유로 직장을 그만 둔 실업자의 대부분은 이전에 서비스 및 상거래 분야(57만 4천명, 그중 여성 41만 명)에서 근무하였거나 미숙련 근로자(45만 5천명)였으며, 이는 숙련도가 없는 경우 상기 분야의 이직률을 나타낸다.

2017년부터는 구직 기간이 감소하였다. 2017년 실업자의 약 30.4%가 일년 이상 신규 일자리를 구직하였으나, 2019년에는 그 비중이 23.8%였으며, 34.6%는 3개월 만에 취업에 성공하였다. 평균 구직기간도 7.6개월에서 6.9개월로 단축되었으며, 여성의 경우 구직기간이 남성보다 길지 않았다. 20세 미만(평균 4.6개월)과 20~24세(5.3개월) 연령대 구직자의 취업이 가장 빨랐으며, 50~69세 연령대의 구직은 가장 수월하지 않은 것으로 분석되었다(평균 8.3개월).

2020년 러시아 노동시장은 실업 증가를 포함하여 코로나19로 인한 변화를 겪었다. 팬데믹 기간 중 최대 실업자 수는 2020년 8월의 480만 명(6.4%)이었으며, 2021년 1월 실업자 수는 430만 명(5.8%), 2월 420만 명(5.7%), 3월 406만 명(5.4%)으로 하락하였는데, 이에 대하여 러시아 정부는 러시아 노동시장의 점진적 회복으로 해석하고 있다.

2021년 1월 러시아 평균(5.9%) 이상 수준의 실업률은 야로슬라블 주(7.1%), 카렐리야 공화국(8.5%), 코미 공화국 및 아르한겔스크 주(각각 7.3%), 칼미크 공화국(9.1%)에서 관찰되었다. 특히 북캅카스 연방관구에서 높은 실업률을 기록하였는데, 북캅카스 연방관구 전체 14.8%, 다게스탄 공화국 16.3%, 인구시 공화국 31.6%, 체첸 공화국 20.6%로 집계되었다. 알타이 공화국과 투바 공화국에서도 16% 이상의 높은 실업률을 기록하였다.

반대로 가장 낮은 실업률은 모스크바와 상트페테르부르크(각각 3.3%, 3.4%), 타타르스탄 공화국(3.3%), 야말로네네츠 자치구(2.5%)에서 나타났다.

러시아 실업률은 경제위기 직전 약 1%에서 2020년 4.7%로 증가하며 정점에 이르렀다. 러시아 노동부 자료에 따르면, 노동고용청에 등록된 러시아의 실업자는 2020년 8월 말 기준 360만 명(3월 말 기준 70만 명)에 달했다.

이와 같은 추세를 고려하여, 푸틴 러시아 대통령은 러시아 정부, 노동조합연맹, 고용주연합이 2023년까지 사회-근로관계 규율 기반을 마련하기 위하여 체결한 사회적 협약의 이행과제 중 하나로 2019년 수준의 러시아 노동시장 회복을 발표하였다. 이에 따라, 약 97만 5천 명을 추가로 고용하기 위해 러시아 85개 주(州)에서 현지 노동시장의 특성을 고려하여, 종합 고용 회복 대책을 포함하는 지역 프로그램이 마련되었으며, 2021년 3월부터 취업을 지원하기 위하여 재교육 및 채용 보조금 프로그램이 시행되고 있다.

러시아 총리령(제369호, 2021.03.13.)에 의해 승인된 러시아의 고용 보조금 지원 프로그램은 22만 명 실업자의 취업을 위해 마련되었다. 'Работа в России' 포털은 인력 채용 공고를 하고, 구직 희망자가 구직 신청을 하는 공공 구인구직 플랫폼이다. 본 프로그램이 시행된지 약 2개월 만에 약 64,000개의 일자리에 대한 구직 지원서가 접수되었고, 약 8,000명이 채용되었다. 고용센터는 고용주가 신청한 요건에 따라 구직 희망 인력을 선별하여 면접에 참여시킨다. 고용주는 채용 후 근로자 채용 정보를 공적사회보험기금에 원격으로 전달하면, 공적사회보험기금은 고용주에게 추가 서류를 요구하지 않고 1개월, 3개월, 6개월 후 단계적으로 보조금을 지급한다.

이 외에도 연방 교육프로그램이 시행 중이며, 본 교육프로그램 참가 신청자는 'Работа в России' 포털을 통해 원격으로 참가 신청을 한다. 현재까지 고용주의 요건을 충족하는 1,770개의 프로그램이 선정되었다. 교육 과정에 참가하는 경우, 고용주, 교육기관 및 예비 근로자가 3자 계약을 체결한다.

매년 16만 8천명이 교육을 받을 계획인데 현재 2만 6천 건의 신청서가 접수되었고, 4,300명은 이미 교육프로그램 이수를 하였다. 교육 프로그램 중 그래픽 웹 디자인, 인터넷 마케팅, IT 프로젝트 매니저, 요리사, 제빵사, 전기기사, 용접공과 같은 직업 교육에 대한 수요가 많은 편이다.

연방정부의 지원대책과 고용 회복을 위한 지역 프로그램을 전반적으로 고려할 때, 러시아의 지역별 노동시장 상황은 다음과 같다.

17개 지역에서 취업자 수가 팬데믹 이전 수준을 달성하였으며, 40개 주(州)에서는 취업자 수가 전망치를 달성/추월하여 회복 추세를 보인다. 이들 주(州)의 대부분은 연방정부의 지원대책을 활용하고 있는데, 특히 바시키르 공화국, 크림반도, 로스토프 주가 고용지원금을 가장 적극 활용하고 있다. 교육프로그램 신청건수가 가장 많은 지역은 타타르스탄 공화국으로 집계되었다.

그러나, 4개 지역(코미 공화국, 마리엘 공화국, 알타이 지역 및 프스코프 주)은 여전히 상황이 어려운데, 목표 지수 달성 면에서 긍정적인 동향이 관찰되고 있지 않으며, 작년 대비 총 취업자 수가 감소하고 있다.

한편, 러시아 노동부에 따르면, 러시아 실업자 수는 점차 감소하여 2023년경 350만 명(2019년 430만 명)으로 감소할 것으로 전망된다.



## 다. 외국인 노동자

2012년~2017년 러시아는 외국인 노동자 유입으로 인해 자연적인 인구 감소 문제가 완화되었으며, 추가 노동력 공급의 원천이 되었다.

2019년 409만 명이 취업을 목적으로 러시아에 입국했으며, 그중 380만 명이 CIS국가 국적자(우즈베키스탄 국적자 147만 명, 타지키스탄 국적자 87만 명 등)였다. 2020년 러시아로 입국한 외국인 노동자는 236만 명이었으며, 그중 CIS국가 국적자는 우즈베키스탄 국적자 101만 명, 타지키스탄 국적자 50만 명이었다. 코로나로 인한 외국인 노동자 입국제한으로 이들의 수가 2019년 대비 감소하였다.

러시아인 고용주가 채용한 외국인 상당수는 저숙련 노동자이며, 러시아인 인력 대비 저임금이 요구되는 일자리에서 이들에 대한 수요가 있는 편이다.

외국인 노동자의 취업 선호 지역은 주로 러시아의 서부 유럽 지역에 소재한 경제적으로 발전한 대도시, 시베리아 및 극동의 국경 지역이다.

한편, 러시아에서 근로허가를 보유한 외국인의 수는 감소하는 반면 근로활동을 위해 간이 근로허가(патент)를 받은 외국인 수는 증가하는 추세이다. CIS 출신 중 우즈베키스탄, 타지키스탄, 아제르바이잔, 우크라이나, 몰도바 공화국 노동자의 대부분은 간이 근로허가를 받아 러시아에서 근무하고 있다. 2019 기준 자료에 따르면, 169만 명의 외국인이 러시아에서 특허를 받아 근무하였다.

간이 근로허가를 받은 외국인 노동자의 대부분은 건설업(52만 명), 운송서비스업, 제조업, 서비스업에 종사하며, 일부 근로자(외국인 8만 6,400명)는 농업에 종사하고 있다.

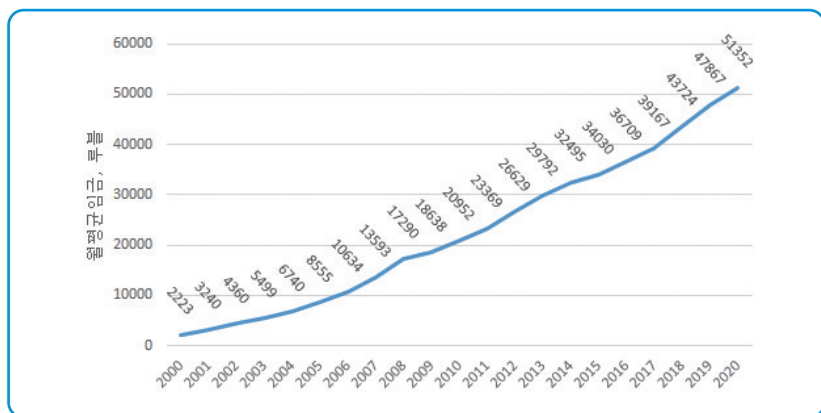
## 라. 명목 월평균 임금

2000년 이후 러시아의 명목 월평균 임금은 지속적으로 증가하고 있다. 전년 대비 가장 높은 상승률을 기록한 해는 2001년(46%), 2002년(35%), 2007년(28%)이었다. 최근 5년 사이 연간 평균 임금 상승률은 약 8%를 기록하였다.

러시아 통계청에 따르면, 2020년 러시아 명목 월평균임금은 2019년 대비 7.3% 상승한 51,352루블을 기록하였으며, 2021년 1분기 기준 월평균 명목임금은 전년 동기 대비 7.8% 상승한 52,143루블에 달했다.

러시아 경제개발부 자료에 따르면, 2022년부터 명목임금 상승률은 6.5%로 전망된다.

그림 II-3 러시아 명목 월평균임금



출처: 러시아 통계청

## 마. 월 최저임금

러시아 노동법 및 「최저임금에 관한 연방법률」(제82-FZ호, 제정 2000.06.19, 최근 개정 2020.12.29.)<sup>19)</sup>에 따라 러시아 연방 정부 및 각 주정부는 매년 월 최저임금을 정하여 고시하고 있다.

「최저임금에 관한 연방법률」이 정한 최저임금 산정 방식에 따라 러시아 연방 정부는 매년 평균임금(즉, 전국민의 소득을 열거했을 때 그 중간에 해당되는 소득 수준)을 기준으로 그 42% 수준에 해당하는 금액을 최저임금으로 책정하여 발표한다.

정규직으로 전일 근로자에 대한 임금은 관련 법령이 정한 최저임금보다 낮을 수 없다. 2021년 1월 1일 기준 러시아 연방 전역에 적용되는 법정 월 최저임금은 12,792루블이다. 주정부는 연방에서 설정한 최저임금 이상의 최저임금을 정할 수 있는데, 2021년 1월 1일 기준으로 모스크바의 월 최저임금은 20,589루블이다. 한편, 러시아 통계청에 따르면, 2022년 러시아 연방 기준 월 최저임금은 기존 대비 6.4% 인상된 13,617루블로 책정될 것으로 전망된다.

19) Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ

표 II - 4 러시아 월 최저임금 동향

월 최저임금 고시일	월 최저임금(단위: 루블)
2021.01.01	12,792
2020.01.01	12,130
2019.01.01	11,280
2018.05.01	11,163
2018.01.01	9,489
2017.07.01	7,800
2016.07.01	7,500
2016.01.01	6,204
2015.01.01	5,965
2014.01.01	5,554
2013.01.01	5,205
2011.06.01	4,611
2009.01.01	4,330

출처: 러시아 통계청

표 II - 5 각 주/도시별 월 최저임금(2021년 기준)

No.	해당 주/도시	월 최저임금(루블)
1	모스크바	20,589
2	모스크바 주	15,000
3	상트페테르부르크	19,000
4	레닌그라드 주	13,000
5	아디게야 공화국	12,792
6	알타이 공화국	12,792
7	바시키르 공화국	12,792

No.	해당 주/도시	월 최저임금(루블)
8	부랴트 공화국	12,792
9	다게스탄 공화국	12,792
10	인구시 공화국	12,792
11	카바르디노발카르 공화국	12,998
12	칼미크 공화국	12,792
13	카라차예보체르케스카야 공화국	12,792
14	카렐리야 공화국	12,792
15	크림 공화국	12,792
16	마리엘 공화국	12,792
17	모르드바 공화국	12,792
18	사하 공화국(야쿠티아)	12,792
19	북오세티야-알라니아 공화국	12,792
20	타타르스탄 공화국	15,400
21	투바 공화국	12,792
22	우드무르트 공화국	12,792
23	하카스 공화국	12,792
24	체첸 공화국	12,792
25	추바시 공화국	12,792
26	알타이 지역	13,000
27	자바이칼 지역	12,792
28	캄차카 지역	12,792
29	크라스노다르 지역	12,792
30	크라스노야르스크 지역	12,792
31	페름 지역	12,792
32	연해주	12,792

No.	해당 주/도시	월 최저임금(루블)
33	스타브로폴 지역	12,792
34	하바롭스크 지역	12,792
35	아무르 주	12,792
36	아르한겔스크 주	12,792
37	아스트라한 주	12,792
38	벨고로드 주	12,792
39	브랴نس্ক 주	13,200
40	블라디미르 주	12,792
41	볼고그라드 주	14,160
42	볼로그다 주	12,792
43	보로네시 주	12,792
44	이바노보 주	12,792
45	이르쿠츠크 주	12,792
46	칼리닌그라드 주	14,000
47	칼루가 주	12,792
48	케메로보 주	17,031
49	키로프 주	12,792
50	코스트로마 주	12,792
51	쿠르간 주	12,792
52	쿠르스크 주	12,792
53	리페츠크 주	12,890
54	마가단 주	12,792
55	무르만스크 주	12,792
56	니즈니노브고로드 주	12,792
57	노브고로드 주	12,792

No.	해당 주/도시	월 최저임금(루블)
58	노보시비르스크 주	12,792
59	옴스크 주	13,377
60	오렌부르크 주	12,792
61	오를 주	12,792
62	펜자 주	12,792
63	프스코프 주	12,792
64	로스토프 주	15,350
65	랴잔 주	13,200
66	사마라 주	12,792
67	사라토프 주	12,792
68	사할린 주	12,900
69	스베르드롭스크 주	12,792
70	스몰렌스크 주	12,792
71	탐보프 주	12,792
72	트베리 주	12,792
73	툼스크 주	12,792
74	툴라 주	14,200
75	튜멘 주	12,871
76	울리아놉스크 주	14,800
77	첼랴빈스크 주	12,792
78	야로슬라블 주	12,792
79	세바스토폴	12,792
80	유대인 자치주	12,792
81	네네츠 자치구	12,792
82	한티만시 자치구	12,792

No.	해당 주/도시	월 최저임금(루블)
83	축치 자치구	12,792
84	야말로네네츠 자치구	12,792

출처: consultant.ru

표 II - 6 러시아 평균 임금 수준

(단위: 루블/월)

2017	2018	2019	2020	2021 (2분기 기준)
39,167	43,724	47,867	51,083	51,229

출처: 러시아 통계청

표 II - 7 러시아 업종별 평균 임금 수준

(단위: 루블/월)

산업분야	2018	2019	2020
금융업, 보험업	91,070	103,668	112,301
정보통신업	66,590	75,898	84,948
전문과학기술업	66,264	75,193	78,846
전력, 가스	47,482	50,382	52,880
운송 및 저장업	47,474	51,160	52,820
보건업, 사회복지서비스업	40,027	43,122	49,402
문화업, 스포츠업, 여가 및 레크리에이션업	44,439	46,990	48,442
제조업	40,722	43,855	46,201
건설업	38,518	42,630	43,547



산업분야	2018	2019	2020
도소매업	35,444	40,137	42,410
부동산업	33,101	36,859	38,213
농업, 임업, 어업	28,699	31,728	34,286
호텔업, 요식업	26,241	28,191	26,851

출처: 러시아 통계청

러시아 업종별 평균 임금 통계 자료에 따르면, 금융업, 보험업의 평균 임금 수준이 최근 3년 연속 가장 높은 것으로 집계되었으며, 이어서 정보통신업, 전문과학기술업의 평균 임금 수준이 꾸준히 높게 나타나고 있다. 한편, 보건업, 사회복지서비스업의 평균 임금 수준은 2018년, 2019년 대비 2020년 큰 폭으로 상승하였으며, 평균 임금 수준이 가장 낮은 업종은 호텔업, 요식업으로 나타났다.

표 II - 8 러시아 직종별 평균 임금 수준

(단위: 루블/월)

직종	2015	2017	2019
관리자	60,276	74,059	83,349
전문가	35,622	41,955	47,799
일반 근로자	26,285	30,363	36,203

출처: 러시아 통계청

표 II - 9 러시아 성별 평균 임금 수준

(단위: 루블/월)

성별	2015	2017	2019
남성	42,573	50,842	59,656
여성	29,235	34,480	41,233

출처: 러시아 통계청

## 바. 러시아 지역별 고용 지원 정책

러시아 정부는 지방 노동시장에서 다음과 같은 목표를 달성하기 위해 「지역 고용 우선순위에 포함되는 연방 주(州) 목록 승인에 관한 총리훈령」(제696-p호, 제정 2015.04.20, 최근 개정 2020.06.30.)<sup>20)</sup>을 제정하였다.

- 지역의 인적자원 개발, 지역간 불균형 문제 해결을 위한 고용 인구 이동성 증대, 지역 노동시장 보호
- 근로자의 국적, 성별, 연령, 사회적 지위, 정치적 신념과 무관하게 모든 러시아 국민에게 동등한 근로 기회 보장
- 구직에 어려움을 겪는 지역 주민을 위해 기존의 일자리를 유지, 새로운 일자리를 창출하는 고용주 장려
- 지역 거주 인력 유치를 우선 과제로 하는 러시아 연방 주(州) 목록에 포함된 러시아 연방 주(州)의 인적자원을 유치하기 위한 여건 조성

20) Распоряжение Правительства РФ "Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным" от 20.04.2015 N 696-p

현재 동 총리훈령이 정한 러시아 연방 주(州) 목록에는 부랴트 공화국, 코미 공화국, 야쿠티야 공화국, 자바이칼 지역, 캄차카 지역, 크라스노야르스크 지역, 연해주, 하바롭스크 지역, 아무르 주, 아르한겔스크 주, 볼로그다 주, 칼루가 주, 쿠르간 주, 마가단 주, 사할린 주, 탐보프 주, 울리아놉스크 주, 유대인 자치주, 추코트 자치구가 포함된다.

## 사. 장애인 고용 쿼터

「러시아의 장애인 보호에 관한 연방법률」(제181-FZ호, 제정 1995.11.24, 최근 개정 2021.06.11.)<sup>21)</sup>은 상시 근로자 수가 100명을 초과하는 사업장의 경우, 각 주정부의 관련 법령에 따라 전체 근로자 수의 2~4%에 해당하는 수준으로 장애인 고용 쿼터를 규정하도록 명시하고 있다. 또한, 상시 근로자 수가 35명 이상 100명 이하인 사업장의 경우에는 각 주정부의 관련 법령에 따라 장애인 고용쿼터가 상시 근로자 수의 3% 이하 수준으로 조정될 수 있다고 정하였다.

2019년 10월 1일 러시아 노동부가 발표한 자료에 따르면, 2019년 1~9월 취업이 확정된 장애인 근로자의 수는 2018년 동기 대비 4,100명 증가한 6만 6,800명을 기록하였다. 그 중 28.8%에 해당하는 장애인 근로자들은 안정적인 직업을 가지고 있는 것으로 집계되었다. 이에 러시아 정부는 2025년까지 매년 취업 근로자 중 안정적인 직업을 갖고 있는 장애인 근로자의 비중을 50%까지 확대하기 위한 각종 조치를 마련할 것이라고 발표하였다.

21) Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ

## 아. 러시아 정부 '인구 고용 지원' 국가계획

러시아 정부는「인구 고용 지원 국가계획 승인에 관한 총리령」(제298호, 제정 2014.04.15, 최근 개정 2021.03.29.)<sup>22)</sup>에 따라, 인구 고용 지원 국가계획을 마련하였다.

● 국가계획의 목표:

- 러시아 노동시장의 효과적인 발전에 도움이 되는 법적, 경제적, 제도적 여건 마련(2013~2024년)
- 실업률 감소
- 국가계획의 하위 계획으로 실업자 지원 계획, 노동시장 발전 계획, 안전한 노동환경 조성을 위한 계획으로 세분화하여 운영
- 2024년까지 노동고용청에 구직 신청을 접수한 러시아인의 취업률 70%까지 증대
- 2024년까지 25~29세 청년 실업률 5.5%로 감소
- 총 예산: 9,273억 8,271만 9,500루블 (모든 자금은 연방예산으로부터 지원)

---

22) Постановление Правительства РФ "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" от 15.04.2014 N 298

## 자. 실업급여

러시아에서 2009년 이후 처음으로 2019년 1월 1일부터 최저 실업급여와 최고 실업급여 모두 약 2배 인상하여 각각 1,500루블과 8,000루블 수준까지 증가하였다.

한편, 코로나19 팬데믹과 관련하여 러시아 정부는 노동시장을 지원하기 위한 추가 조치를 마련하였다. 2020년 4월 러시아의 본격적인 코로나19 확산으로 인해 실업급여 산정 조건이 다음과 같이 일시적으로 변경되었다.

1. 2020년 최고 실업급여는 월 8,000루블에서 12,130루블로 상향 조정되었음.
2. 2020년 3월 1일 이후 해고된 실업자에게는 4월, 5월, 6월분 실업급여가 최고 금액으로 산정됨.
3. 2020년 3월 1일 이후 해고된 부모 중 한 명에게는 4월, 5월, 6월에 각 아동에 대하여 3,000루블의 추가 지급액이 산정됨.
4. 원격으로 실업자 등록이 가능해짐.

## 2. 러시아 노동시장 변천 과정

러시아 경제 발전 시기는 크게 4단계, 즉, 1990년대, 경제위기 전 2000년대, 2009년 경제위기 이후, 2015년 이후로 구분된다. 4단계에 걸친 각 시기별 러시아 노동시장의 변천 과정은 다음과 같다.

1단계(1991년~1998년)에서 러시아 노동시장은 약 10년간 지속된 급속한 경기침체에 따라, 고용 감소, 실업 증가, 노동시간 단축 및 실질임금의 급격한 하락세를 나타냈다. 1998년 당시 러시아의 최대 실업률은 13.3%를 기록하였다.

90년대에는 인플레이션 급등(1992년 가격 자유화, 1994년 ‘블랙 화요일’, 1998년 8월 경제위기)으로 인해 실질임금의 하락세가 약 50~60%를 기록하였다. 상대적으로 다른 시장경제전환국에서는 당시 실질임금 하락율이 30~35%를 기록한 것과 비교하면 큰 폭인 것을 확인할 수 있다.

러시아 국가통계위원회 자료에 따르면, 1997년 초 기준 총 임금 체불액은 약 50조 루블(약 90억 달러)을 기록하였으며, 이후 1997년 7월 말 기준 러시아의 임금 체불액은 11.4조 루블에 달하였다. 군인 및 일부 다른 범주의 근로자에 대한 임금 체불액 데이터까지 포함하면 당시 임금 체불액은 약 20조 루블로 추정된다.

러시아의 임금 체불액은 1990년대 후반에 지속적으로 증가하였다. 당시에는 전체 러시아 근로자의 절반 또는 2/3가 급여를 적시에 지급받지 못하였다. 특히 장기간 임금 체불은 기계제작업, 목재가공업, 건설업 및 과학 산업에서 나타났다. 채굴업과 농업 분야에서는 평균 임금 체불 기간이 5~6개월을 기록하기도 하였다.

2단계(1999년~2008년)에서는 러시아 노동시장의 상황이 회복세를 나타내며, 2002년에는 실업률이 8%까지 회복되었다. 2000년~2008년 기간에는 침체되었던 경기가 회복되고 러시아의 석유 가격도 매년 10~20%로 인상됨에 따라 근로자의 실질임금도 많이 증가하였다. 또한 2008년 경제위기 이전까지 러시아 노동시장의 실업률도 감소하는 추세를 보였다. 그러나 2008년 하반기에 발생한 극심한 경제위기로 인해 러시아 노동시장의 상황이 다시 악화되었다.

3단계(경제위기 이후 2009년~2015년)에서는 경제활동인구가 증가하였으며, 2015년에는 경제활동인구의 수가 총 7,660만 명을 기록하였다. 2008년 경제위기 직후에 해당하는 2009년에는 실업률이 8.3%였으나, 2014년에는 5.3%로 감소하였다.

한편, 러시아 인구구조의 고령화 관점에서 볼 때 2009년~2011년 사이 생산가능인구가 매년 평균 75만 명씩 감소하였으며, 2012년에는 90만 명 이상 감소하기도 하였다. 당시 러시아의 생산가능인구 보다 낮은 연령에 해당하는 인구는 130만 명 증가하였고, 생산가능인구 보다 높은 연령에 해당하는 인구의 수는 260만 명 증가하였다.

이외에도 3단계에서는 2008년~2009년 경제위기의 영향을 받아 러시아 노동시장에서 근로자의 실질 임금 인상율이 연 평균 4%씩 감소하는 추세를 보였다.

2015년 이후부터 시작된 4단계는 현재까지 이어지고 있다. 4단계에서는 경제활동인구가 2015년 7,660만 명에서 2019년 7,539만 명으로 소폭 감소하였으며, 실업률은 2015년 5.6%에서 2019년 4.6%로 감소하였다.

### 3. 최근 러시아 노동시장 주요 이슈

#### 가. 연금 수령 연령 연장

러시아 정부는 2019년에 러시아 연금법을 개정하면서 2028년까지 노령연금 수령 연령을 점진적으로 상향 조정할 것이라고 발표하였다. 2021년 기준 연금 수령 연령은 전년 대비 5년 상향 조정되어 여성은 60세, 남성은 65세로 조정되었다. 다만, 예외적으로 북극 지역, 지하자원 채굴 작업, 항공, 해군과 같은 특정 분야에 종사하는 (대부분 힘든 작업 여건의 업종)근로자에 대해서는 별도의 연금 수령 연령이 정해진다.

#### 나. 임금 체불 및 지하경제

러시아 노동시장에서 90년대에 시작된 임금 체불 현상은 현재까지도 지속되고 있다. 예를 들어, 2005년 총 임금 체불액은 57억 5,600만 루블을 기록하였다. 그러나 2021년 1월 1일 기준 러시아의 임금 체불액은 약 21억 1,422만 루블로 감소하였다. 주요 도시 별로는 2021년 1월 기준 모스크바의 임금 체불액은 약 1억 5,614만 루블, 상트페테르부르크의 임금 체불액은 약 1억 4,530만 루블을 기록하였다.

2016년에는 러시아 정부가 연금에 대한 물가연동제 도입을 포기함에 따라 지난 4년 사이 러시아 연금수급자의 1/3가 비합법적인 근로 방식을 통해 지하경제에 종사하게 되었다. 비합법적인 노동을 하는 근로자의 비중은 청년(18~24세) 사이에서 가장 높게 나타난다(24.6%). 고용 형태별로는 비합법적인 노동을 하는 근로자의 대부분이 자영업자(47.9%)에 속한다.



2018년 러시아 경제에서 지하경제가 차지하는 비중은 GDP의 12.7~20%였으며, IMF 전문가에 따르면 이는 30%에 달하는 것으로 평가받고 있다. 2010년 중반 지하경제의 성장 동력은 루블 환율의 변동성 및 러시아 기업에 대한 서방국가들의 제재와 같은 여러 부정적인 요인에 의해 발생하였다.

비합법적인 근로 형태 중 대표적인 사례는 사용자가 근로자에게 최저임금을 지급하는 내용으로 근로계약을 체결하고 상당부분의 실질 임금은 봉투에 넣어 근로자에게 현금으로 지급하는 형태이다. 이와 같이 사용자가 세금 및 공적기금 보험료 미납입으로 은닉한 급여액은 2018년 총임금액의 40%까지로 러시아 정부는 추정하였다. 그러나 지속적으로 러시아 정부가 지하경제 시장을 축소하려는 조치를 시행하고 있어 비합법적인 형태의 임금 지급 방식은 점차 축소될 것으로 전망된다.

## 다. 자영업자 수의 증가

러시아 재무부는 2019년 기준 러시아에 등록된 자영업자의 수는 20만 명, 2020년에는 4배 증가한 80만 명을 기록하였다고 발표하였다. 재무부는 2021년에는 등록된 자영업자의 수가 140만 명, 2022년 180만 명, 2023년 210만 명, 2024년에는 240만 명으로 증가할 것으로 예상한다. 다만, 러시아 노동시장 관련 전문가들은 러시아의 실제 자영업자 수는 2,000만 명을 초과할 것으로 평가하였다.

러시아는 2019년에 전문직 소득세(Налог на профессиональный доход) 제도를 도입하였으며, 2020년 8월 1일부터 러시아 78개 지역에서 전문직 소득세를 적용하였다.

러시아의 노동시장에서 많은 개인사업자가 팬데믹으로 인해 자영업자로 세법상 지위를 전환하기 시작했다. 전문직 소득세가 부과되는 자영업의 경우 소득이 발생하는 경우에만 소득세를 납부하기 때문이다.

## 라. 외국인 근로자 채용 절차 강화

러시아 정부는 코로나19 감염 확산 방지 조치의 일환으로 2021년 3월 중순부터 외국인 노동력 유치를 위한 새로운 정책을 발표하였다. 이에 따라 사용자의 외국인 근로자 채용 신청 절차가 복잡해지고, 특정 프로젝트에 대해서만 외국인 전문가를 초청할 수 있게 되었다.

## 마. 주4일 근무제 논의

주4일 근무제는 2019년부터 드미트리 메드베데프 러시아 안전보장 이사회 부의장에 의해 적극적으로 추진되었다. 드미트리 메드베데프 러시아 안전보장 이사회 부의장은 주4일 근무제로의 점진적인 전환은 지역 또는 기업 집단 수준에서 시범 운영으로 시작할 것을 제안하였다. 또한, 이와 동시에 근로자의 급여는 기존 수준으로 유지하고 생산성도 동일하게 유지할 것을 과제로 내세웠다.

현재 러시아 노동부는 노동생산성 향상을 위한 국가 계획에 참여한 기업(러시아 30개 지역에 소재한 266개의 중소기업)에서 주4일 근무제 시범 운영을 준비하고 있으며, 정부 기관에서도 시범 운영 가능성이 있다고 발표하였다. 그러나, 현재까지 러시아인의 39%만이 주4일 근무제 도입안을 지지하고 있어, 실현 가능성이 높지 않은 것으로 평가된다.

## 바. 원격 근무제 도입

러시아에서는 최근 몇 년 사이 원격 근무자 수가 증가하고 있는데, 이러한 추세는 코로나19와 관련하여 특히 두드러졌다. 2020년 11월 기준 약 370만 명의 러시아인이 원격 근무를 했으며, 이는 전체 근로자의 6.5%에 해당된다. 2019년 원격 근무자 수는 약 3만 명이었으므로, 약110배 증가한 수치이다. 이러한 노동시장의 상황에 발맞춰 러시아는 노동법을 개정하여 원격근무를 일종의 근무 형태로 정의하는 등 관련 법적 제도를 마련하였다.



**RUSSIA**

# Ⅲ

## 러시아 노동법 개요 및 제도

### 제1장

러시아 노동법 주요 내용

### 제2장

러시아 노동조합 제도

## 제1장

# 러시아 노동법 주요 내용



## 1. 노동법 개관

### 가. 노동법 개요

사용자와 근로자의 관계를 규율하는 여러 법률이 제정되어 시행되고 있으며, 근로와 고용에 관련된 가장 핵심적인 법률은「러시아 연방 노동법」(제197-FZ호, 제정 2001.12.30, 최근 개정 2021.06.28.)<sup>23)</sup>이다. 현행 노동법은 당사자의 합의로 변경할 수 없는 근로조건의 최소기준(즉, 강행규정)을 정하고 있으며, 특히 채용, 근로제공, 근로관계의 종료 등 전 과정에 걸쳐 이해관계자에게 부과되는 의무를 세부적으로 규정하고 있다.

이 외에도 「노동조합의 권리 및 활동 보장에 관한 연방법률」(제10-FZ호, 제정 1996.01.12, 최근 개정 2021.06.11.), 「최저임금에 관한 연방법률」(제82-FZ호, 제정 2000.06.19, 최근 개정 2020.12.29.), 「외국인의 법적 지위에 관한 연방법률」(제115-FZ호, 제정 2002.07.25, 최근 개정 2021.07.02.) 등 부수적인 연방법률 및 정부 각 부처의 개별 규정과 노동부령 등에 의해 규제되고 있다.

23) Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

## 나. 러시아 노동법 기본 원칙

### 1) 강행규정 및 최저기준

러시아 노동법에 따르면 사용자와 근로자는 당사자간의 개별 합의를 통해 근로계약을 체결할 자유가 있다. 다만 이 경우에도 노동법에서 규정하고 있는 근로조건의 최저 기준을 준수해야 한다. 따라서 사용자는 근로계약 체결 시, 노동법, 노동 관련 규정, 단체 협약, 사내 규정에 규정되어 있는 기준보다 더 낮은 기준을 적용할 수 없다. 나아가 노동법의 일부 규정의 경우 강행규정으로 당사자 간 합의로 이를 변경할 수 없다. 노동법에서 정한 최저 기준보다 불리한 근로조건으로 체결된 근로계약은 무효이며, 이 경우 노동법 규정이 직접 적용된다.

### 2) 근로계약 해석의 기본 원칙

러시아 노동법은 원칙적으로 계약서상의 조항이 명확하지 않거나 서면으로 체결된 계약서가 없는 경우에는 근로자에게 유리한 방향으로 계약조건을 해석하도록 하고 있다. 그러나 이러한 원칙이 늘 적용되는 것이 아니며, 근로계약과 관련된 분쟁이 발생한 경우 실무에서는 민사소송 절차에 따라 사용자와 근로자가 각자 자신의 주장을 입증하도록 하고 있다.

근로계약은 서면으로 체결되어야 하며, 서면으로 된 근로계약서가 존재하지 않는 경우 해당 근로자가 근로를 시작했음을 사용자가 알았거나 사용자의 지시에 따라 근로를 시작한 시점부터 근로가 개시된 것으로 추정되어, 근로자는 노동법에 따른 보호를 받게 된다. 사용자는 근로자가 근무를 시작한 시점으로부터 3일 이내에 근로계약서를 작성해야 한다.

### 3) 직업 선택의 자유

러시아 노동법은 직업 선택의 자유를 보장하고 있다. 따라서 사용자는 노동법이나 기타 법률에서 달리 정함이 없는 한 노동자가 자신의 자유시간에 주근무지 외 2차 근무지에서 추가로 겸직 근무하는 것을 금지할 수 없다. 원칙적으로 근로자는 동시에 여러 사용자에게 대하여 근로를 제공할 수 있다. 한편, 특정 지위 근로자(예를 들어, 회사 대표이사 등)의 경우, 겸직을 위해서는 반드시 회사의 동의를 취득해야만 가능하다.

### 4) 차별금지 관련 조항

직업의 전문성과 관련된 조건을 제외하고 성별, 인종, 국적, 언어, 재산, 사회적 지위, 나이, 거주지역, 종교, 노조가입 여부 등의 사유로 인한 차별은 허용되지 않는다.

차별금지 조항과 함께 러시아 연방의 노동법은 여성, 학생, 미성년자, 편모/편부, 장애인 등 보호 대상 채용에 관한 특별규정을 두고 있다.

### 5) 노동법의 적용범위

사용자와 근로자의 국적과는 무관하게 러시아 연방 모든 영토 내에서 형성된 근로관계에 대하여 러시아 연방 노동법이 적용된다. 러시아 연방의 연방법과 국제조약에 달리 명시되지 않는 한, 러시아 연방에 소재하고 있는 외국인, 무국적자, 외국인 및 무국적자가 설립한 단체, 국제기구의 근로자, 기타 외국법인에게도 적용된다. 따라서, 외국에 본사를 둔 외국법인의 러시아 지점/대표사무소에 대하여도 러시아 노동법이 적용되며, 이들이 러시아인을 채용하는 경우뿐만 아니라 본국에서 파견한 외국인을 채용해도 러시아 노동법이 적용된다.



## 2. 근로계약 및 종료

### 가. 채용 절차

표Ⅲ-1 채용 절차

No.	내용
1	취업 예정자로부터 근로계약 체결에 필요한 서류 수령
2	근로계약서 작성 및 당사자 서명 (2부)
3	근로계약 조건이 명시된 채용명령서 작성
4	근로시작일로부터 3일 이내 해당 근로자에게 위 채용명령서 제공
5	근로자의 근로수첩에 근로조건 및 근로시작에 관한 사항 기록/ 최초 취업 근로자의 경우 사용자 신규 근로수첩 작성
6	최초 취업 근로자 공적연금 보험증서 발행
7	사내 내규, 단체협약(있는 경우) 및 기타 근로자의 의무와 관련된 규정을 고지하고 근로자의 서명 취득

### 나. 근로계약 체결

#### 1) 근로계약 체결가능 연령

16세부터 근로자는 자유로이 그리고 독립적으로 근로계약을 체결할 수 있다. 그러나 15세는 기본공통교육을 받았거나 연방법에 의거하여 공통교육기관의 교육을 포기한 경우, 14세는 기본공통교육<sup>24)</sup>을 받은 경우로서

24) 우리나라 기준으로 취학전 교육, 초등교육, 중등교육에 해당된다.

부모(후견인) 중 한 명, 후견기관, 보호기관의 동의 하에 자유시간에 건강을 해치거나 교육에 방해가 되지 않는 정도의 가벼운 업무를 하도록 근로계약을 체결할 수 있다. 14세 미만은 부모(후견인) 중 한 명, 후견기관, 보호기관의 동의 하에 건강 및 인성교육에 방해가 되지 않는 범위 내에서 작품 구성과 공연에 참여하기 위해 영화 관련 조직, 극장, 공연 및 음악회 관련 조직, 서커스에서 근로계약을 체결할 수 있다(노동법 제63조).

## 2) 근로계약 체결 보장

근로계약 체결의 부당한 거부는 금지된다. 근로계약 체결 시 그 어떤 경우라도 성, 인종, 피부색, 국적, 언어, 출신, 재산, 사회적 지위, 직책, 연령, 거주지(거주지/체류지 등록여부 포함), 종교, 신념, 사회단체 소속 여부 및 근로자의 업무능력과 무관한 기타 사유로 근로자의 권리를 제한하거나 직접적이거나 간접적인 우선권 제공은 금지된다. 근로계약 체결 시 임신 또는 육아를 이유로 여성을 거부할 수 없다.

사용자는 근로계약 체결을 거부당한 근로자에게 서면상으로 거부사유를 통보해야 한다. 근로계약 체결 거부 시 해당 근로자는 법원에 소송을 제기할 수 있다(노동법 제64조).

## 3) 취업 예정자 제출서류 확인

사용자는 입사지원서를 제출한 취업 예정자에게 ① 국내용 신분증 또는 기타 신분증 ② 근로수첩 ③ 공적연금 보험증 ④ 학위취득증명서 및/또는 기타 자격증의 제출을 요구할 수 있다. 이 외에도 관련 법률에 따라 추가 서류를 요청할 수 있으나, 노동법 및 관련 법률에서 정한 서류 이외의 것을 요청하는 것은 금지된다.

한편, 생애 최초로 취업하는 근로자를 채용하는 경우 사용자는 해당 근로자에 대한 근로수첩 및 공적연금 보험증을 발행할 의무가 있다.

#### 4) 근로계약서의 작성

근로계약이란 함은 사용자와 근로자 간에 체결하는 합의서를 의미하며, 근로계약에 따라 사용자는 근로자에게 업무 기회를 제공하고, 취업규칙, 단체협약, 기타 법령에 명시된 근로조건을 보장해야 하며, 합의된 시기에 급여를 지급할 의무가 있다. 한편, 근로자는 근로계약에 따라 근로계약에 규정된 업무를 이행하며, 취업규칙, 복무규율 등 사용자 내부의 규정을 준수할 의무가 있다.

근로계약 체결과 관련된 절차는 법률로 엄격하게 규정되어 있으며, 이를 위반하여 체결된 근로계약은 법적으로 효력이 없다. 사용자는 모든 근로자와 서면으로 근로계약서를 체결하여야 하며, 근로계약서는 근로자가 근무를 시작한 시점으로부터 3일 이내에 체결되어야 한다(노동법 제67조).

근로계약서에는 근로장소, 근로시작일, 직위, 근로시간, 임금, 수당 등 필수적인 근로 조건을 기재하여야 한다. 사용자와 근로자는 합의에 따라 근로계약 조건을 정할 수 있으나 노동법 및 기타 법률에서 정한 최저기준보다 불리하게 정하는 것은 허용되지 않는다(노동법 제57조).

근로계약서에 반드시 포함되어야 하는 내용은 다음과 같다.

1. 사용자 상호 및 근로자의 성명
2. 근로자의 국내 신분증 정보
3. 사용자의 사업자등록번호(=납세자번호)

4. 근로계약서 서명일 및 서명 장소
5. 업무 수행 부서 및 장소
6. 근로환경에 대한 정보
7. 근무 시작일
8. 근로자의 직무 및 직책
9. 근로시간 및 휴가
10. 급여 및 기타 보상

이 외에도 노동법 및 기타 법률에 따른 최저기준에 반하지 않는 범위 내에서 사용자와 근로자 합의에 따라 ① 사용자/근로자의 권리 및 의무, ② 수습기간, ③ 영업비밀유지, ④ 사용자가 근로자의 (재)교육 비용을 지원한 경우, 의무 근무 기간의 설정 등의 조건을 추가할 수 있다.

러시아의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약) 체결이 원칙이다. 다만, 예외적으로 5년 이내 단기 근로계약 체결도 허용된다. 사용자는 일방적으로 근로계약서에서 정한 근로조건을 변경할 수 없으며, 2개월 전에 근로조건 변경 예정 사실을 근로자에게 통지하여야 한다. 한편, 근로자는 사용자가 근로계약서에 명시된 업무범위를 벗어나는 업무를 지시할 경우 이를 거부할 권리가 있다.

## 5) 근로계약의 기간

근로계약은 기간을 정하지 않은 계약과 5년 이내의 기간을 정한 단기 계약으로 체결될 수 있다. 단기 계약은 그 일의 성격상 무기 계약을 체결할 수 없는 경우에 한해 예외적으로 허용된다. 노동법 제59조는 단기 근로계약을 체결할 수 있는 경우를 열거하고 있는데, 그 중 주요한 조건은 다음과 같다.

- 일시적으로 발생한 공식업무를 대체하기 위한 인력 고용
- 2개월 이내 일시적 작업, 계절적 작업의 수행 또는 긴급상황의 해결을 위한 인력 고용
- 재건축, 설치, 신규 건축물의 예비운영 등 비통상적인 업무 또는 명백히 1년 이내의 일시적인 생산, 용역 증가에 따른 업무 수행을 위한 인력 고용
- 일시적인 업무 수행을 위해 설치된 조직을 위한 인력 고용
- 사장, 부사장, 회계책임자 등의 고위관리자 고용
- 전일제 학업을 시행 중인 인력 고용
- 다른 직장에서 근로를 제공하는 근로자의 겸직 고용
- 기타 노동법 또는 다른 연방법령에 규정된 경우의 고용

## 6) 수습기간

러시아의 경우 법률로 정한 경우를 제외하고 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약 체결이 원칙이다. 다만, 근로계약 체결 시, 일정 기간에 대한 수습기간을 정할 수 있다. 수습기간이 있다는 것이 단기 계약으로 해석되거나 정식 채용되지 않았다는 의미는 아니다. 이는 사용자에게 수습기간 종료 후 평가 결과에 따라 근로자와의 근로계약 관계를 지속할지 종료할 것인지 기회를 제공하는 것으로 이해되어야 한다. 수습기간에 관한 내용은 반드시 근로계약서에 명시해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 수습기간 없이 바로 정식 채용된 것으로 간주된다.

수습기간은 근로자의 업무 수행능력을 평가하기 위한 목적으로만 허용되며 해당 기간에 어떤 업무 능력 및 기술이 평가 대상이 되는지에 관하여 근로계약서에 명시해야 한다. 평가 대상에 관한 구체적인 내용이 적시되지

않은 경우 해당 수습기간은 법적으로 효력이 없으며 정식 채용된 것으로 간주된다. 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다. 그리고 병가와 결근일수는 수습기간에 포함되지 않는다.

수습기간에 사용자는 근로자에 대한 평가를 하고, 평가결과가 만족스럽지 않은 경우, 근로계약을 해지할 수 있다. 이 경우 사용자는 근로자가 업무 평가에 통과하지 못한 이유와 근거를 명시하여 수습기간 종료 3일 전까지 서면으로 근로자에게 통지해야 한다. 근로자가 수습기간에 해고되는 경우 사용자는 퇴직 수당을 지급할 의무가 없다. 한편, 근로계약에 명시된 수습기간이 종료된 이후 사용자가 근로자에 대한 수습기간 평가를 하지 않고, 근로자가 계속 동일한 근로를 하는 경우, 수습기간은 정상적으로 종료된 것으로 간주되고, 기존 체결한 근로계약 변경 없이 적용된다. 수습기간 종료 이후 사용자는 수습기간에 발생한 사유 및 평가결과를 근거로 근로자를 일방적으로 해고할 수 없다. 수습기간 종료 후 사용자가 해당 근로자를 해고하기 위해서는 노동법에서 정한 일반 절차와 사유에 의해서만 허용된다.

임산부, 18개월 미만 자녀를 둔 여성, 18세 미만인 자 등 특정한 지위의 근로자에 대해서는 수습기간을 설정할 수 없다. 한편, 수습기간은 최대 3개월까지만 허용되지만, 사장, 부사장, 회계책임자, 회계부책임자, 지점·대표사무소·기타 독립부서의 장의 경우 이 기간을 최대 6개월까지 정할 수 있다.

## Q 노무 관련 질문: 채용 시 수습기간을 정할 수 없는 근로자

Q: 어떤 근로자에 대하여 채용 시 수습기간을 정할 수 없는가요?

러시아 노동법, 기타 연방법률, 단체협약으로 규정된 근로자에 대하여 채용 시 수습기간을 정할 수 없으며(러시아 노동법 제70조 제4항), 해당 근로자 목록은 다음과 같습니다.

수습기간을 정할 수 없는 근로자	근거 조항
직무대행을 위해 공개경쟁 방식으로 채용된 자	러시아 노동법 제70조 제4항 제2호
임산부, 18개월 미만 자녀를 둔 여성	러시아 노동법 제70조 제4항 제3호
18세 미만인 자	러시아 노동법 제70조 제4항 제4호
중등전문교육 <sup>25)</sup> 또는 고등교육 학위 취득 일로부터 1년 이내에 전공 분야 직무로 처음 입사한 근로자	러시아 노동법 제70조 제4항 제5호
선출직	러시아 노동법 제70조 제4항 제6호
다른 사용자로부터 승계된 근로자	러시아 노동법 제70조 제4항 제7호
2개월 이하의 기간으로 근로계약을 체결한 근로자	러시아 노동법 제70조 제4항 제8호, 제289조
사용자가 실시한 기능교육을 성공적으로 이수하고 근로계약을 체결한 근로자	러시아 노동법 제207조 제1항
기타 경우(공무직 및 내부부 산하 기관 의 직무에 임용된 자)	러시아 연방법률(제79-FZ호, 2004.07.27.) 제27조 제3항, 연방법률(제342-FZ호, 2011.11.30.) 제24조 제10항 제1호 및 제3호
공무직을 대행하는 자	러시아 연방법률(제113-FZ호, 2002.07.25.) 제16조 제1항, 총리령(제256호, 2004.05.28.)이 승인한 공무직 대행 절차에 관한 규정 제41항

A:

25) 우리나라 기준으로 실업계 교육에 해당된다.

## Q 노무 관련 질문: 불법 수습기간 설정 및/또는 불법 해고의 효과

**Q:** 불법 수습기간을 설정하거나 근로자를 불법 해고하는 경우 어떤 처분을 받게 되나요?

해당 경우, 사용자가 받을 수 있는 행정처분은 다음과 같습니다.

기준	처분 종류	처분 종류 대상자	과태료(자격상실기간)	근거 조항
1회 위반 시	경고 또는 과태료	단체(회사)의 대표/관리자	1,000~5,000루블	러시아 행정위반법 제5.27조 제1항
		개인사업자	1,000~5,000루블	
		법인	30,000~50,000루블	
A: 위반행위 반복 시	과태료	단체(회사)의 대표/관리자	10,000~20,000루블	러시아 행정위반법 제5.27조 제2항
		개인사업자	10,000~20,000루블	
		법인	50,000~70,000루블	
	자격상실	단체(회사)의 대표/관리자	1년 이상 3년 이하	

또한 러시아 노동법 제71조 제1항에 따라, 근로자의 불법해고가 인정되는 경우 근로자의 복직, 무효로 인정된 결근기간에 대한 평균임금 지급, 정신적 피해에 대한 금전 보상, 근로자의 변호사 선임비용을 지급하게 될 수 있습니다.

## 7) 사내 내규

모든 사용자는 반드시 별도의 인사 규정, 개인정보처리 규정, 근무환경 규정, 보상 규정 등을 마련해야 한다. 모든 내규는 러시아어로 작성 및 관리되어야 하며, 사용자 대표이사 또는 지점장/사무소장이 승인하여야 한다.



나아가 사용자는 사내 규정에 대해 근로자가 인지하였음을 입증하기 위하여 근로자의 당사자 서명을 받아야 한다.

## 8) 인사명령

사용자는 전직, 징계, 해고 등 근로자에게 일정한 사유가 있는 경우 서면으로 작성된 인사명령을 작성하고 공고하여야 한다. 근로자를 채용한 경우에도, 내부적으로 채용 명령을 작성/공고하여야 하며, 해당 명령은 근로자가 근무를 시작한지 3일 이내에 근로자에게 제공되어야 한다. 채용 시 인사명령의 내용은 근로계약서에 정한 근로조건과 동일하여야 한다.

## 9) 근로수첩

사용자는 근로일수가 5일 이상인 근로자에 대하여 근무 전 기간에 걸쳐 근로수첩을 작성 및 관리하여야 하고, 해당 근로자가 퇴직할 때 근로자의 마지막 근무일에 이를 반환할 의무가 있다. 근로수첩은 근로자의 근로에 관한 공식적인 기록으로서, 근로수첩에는 근로자 개인정보, 경력, 근무연수, 취업, 전근, 해고, 수행업무, 겸직여부, 상벌 등의 정보가 기록된다. 근로계약 종료 시 사용자가 근로수첩을 근로자에게 반환하지 않는 경우, 근로자는 사용자와의 근로관계가 적법하게 종료되지 않았다고 주장할 수 있다. 이 경우 법원은 사용자에게 근로관계 종료 이후 근로수첩 반환시까지의 임금을 지급하라고 판결할 수 있다.

한편, 2021년 1월 1일부로 근로자의 기존 종이형태의 근로수첩은 전자근로수첩으로 전환되었으며, 2021년 1월 1일 이후 생애 첫 취업 근로자에 대해서는 전자근로수첩 사용이 의무화된다.

## 10) 전자 노무 관리 시스템

러시아 통합 구인구직 포털 'Работа в России(<https://trudvsem.ru/>)'에 '전자 노무 관리 시스템'이 추가되어 노무 관련 전자문서 사용 시범 프로젝트에 참여하는 사용자는 노무 관련 전자문서를 직접 작성, 사용 및 보관할 수 있다.

## 다. 외국인 근로자 채용

### 1) 외국인 취업제도 일반

러시아법상 근로활동은 개인적 및 사회적 욕구 충족과 관련된 국민의 활동으로써, 원칙적으로 소득을 얻는 활동으로 정의하고 있다. 근로자 및 사용자의 국적과 관계없이 러시아에서 발생하는 모든 근로관계에 대해서는 러시아의 노동법이 적용되며, 특수 지위의 외국인 근로자에 대해서는 「외국인의 법적 지위에 관한 연방법률」(제115-FZ호, 제정 2002.07.25, 최근 개정 2021.07.02.)<sup>26)</sup>이 적용된다(노동법 제327.1조).

러시아법상 쿼터의 적용을 받는 외국인 근로자는 일반 근로사증을 취득하고, 쿼터의 적용을 받지 아니하는 외국인 근로자는 고급전문가 사증(Highly Qualified Specialist, 이하 - 'HQS 사증')을 취득할 수 있다.

일반 근로사증의 기간은 최대 1년이다. 다만, 일반 근로사증을 취득한

---

26) Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 N 115-ФЗ

외국인 근로자는 근로사증 기간 만료 30일 전까지 연장 신청을 할 수 있고, 연장 신청 횟수의 제한 없이 근로사증의 기간을 연장할 수 있다. 쿼터의 적용을 받는 일반 근로사증 취득 예정 외국인 근로자는 근로허가증 발급 신청 시 러시아어, 러시아 역사 및 기초 법률 상식에 관한 시험 결과 증명서를 제출하여야 한다. 그러나 외국인 근로자가 러시아 고등교육기관을 졸업한 경우, 러시아 고등교육기관 졸업증서로 해당 시험이 면제된다.

쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증의 경우 외국인 근로자가 취업할 수 있는 연방 주(州) 및 업종별 비율(쿼터) 제한이 있다. 사용자의 외국인 고용 신청 및 주무기관의 고용승인, 쿼터제의 적용을 받는 외국인 근로자의 근로허가증 서류 준비에 최소 3개월 이상의 장시간이 소요된다. 또한 실무상 사용자가 주무기관에 외국인 근로자의 고용 신청을 하더라도 신청 인원을 모두 승인 받는다는 보장이 없다는 단점이 있다. 이에 따라 사용자 관점에서, 특히 러시아에 진출한 외국계 기업 및 러시아 대기업이 외국인 근로자를 채용하는 경우, 쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증 대신 쿼터의 적용을 받지 아니하는 고급전문가(HQS) 사증 발급을 선호하고 있다.

#### ● 쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증 취득 절차

- ① 외국인 근로자는 러시아어, 러시아 역사 및 기초 법률 상식에 관한 시험 결과 증명서 및 사용자에게 필수 서류 제출
- ② 연방 주(州) 및 업종별 쿼터 범위 내에서 사용자는 주무기관인 내무부 이민본부(УФМС)에 외국인 고용 허가 신청
- ③ 외국인 근로자는 사용자를 통해 ① 근로허가, ② 근로사증 취득을 위한 초청장 발급 신청
- ④ 전자 초청장 발급(약 20일 소요)
- ⑤ 해외 각국 소재 러시아 대사관 또는 러시아 외교부가 지정한 러시아 비자센터를 통한 근로사증 신청

- ⑥ 단수 근로사증 발급(보통 약 5일~10일 소요, 급행은 2~3일 소요)
- ⑦ 러시아 입국 및 근로계약서 체결
- ⑧ 근로허가증 수령
- ⑨ 사용자는 외국인 근로자와의 근로계약서 체결일로부터 3 영업일 이내 주무기관인 내무부 이민본부(УФМС)에 외국인 근로자 채용 신고
- ⑩ 복수 근로사증으로 변경(최대 1년 기한으로 발급)

## 2) 쿼터 제도

외국인의 법적 지위에 관한 러시아 연방법률에 따르면, 외국인은 러시아군, 기밀 정보에 접근이 가능한 일부 연방정부 기관, 핵 관련 업무 관련 기관에서 근무하는 것이 제한된다. 러시아 정부는 매년 취업 가능한 외국인 근로자의 비율(쿼터)을 정하여 공표한다. 다만 고급전문가(Highly Qualifies Specialist, HQS)의 경우 정부에서 매년 정하는 외국인 근로자 취업 쿼터수에 포함되지 않는다.

### ● 2021년 일부 업종 외국인 근로자 고용한도(쿼터)

러시아 정부는 2021년 새로이 일부 업종 외국인 근로자 고용한도(쿼터)를 승인하였다. 이에 따라, 작물재배업(총 정원의 50%), 목재 가공 및 목제품 제조업(총 정원의 50%), 건설업(총 정원의 80%), 전문 상점의 주류 소매업(총 정원의 15%), 전문 상점의 담배제품 소매업(총 정원의 15%), 육상여객운송업(총 정원의 24%), 화물 자동차 운송업(총 정원의 24%), 부동산관리업(총 정원의 70%), 스포츠업(총 정원의 25%) 등 일부 업종의 외국인 근로자 고용한도(쿼터)가 규정되었다.

### ● 2021년 직종별 외국인 근로자 고용한도(쿼터)

러시아 정부가 결정한 2021년 외국인 근로자 고용한도(쿼터)는 101,871명이다. 이는 기관, 법인의 대표 및 부서장(6,540명), 광산업 과 건설업 근로자(31,625명), 금속가공 및 기계제작업 근로자(11,673명), 제조업 분야 대기업 및 영세기업의 숙련된 근로자(16,980명), 전체 업종 일반 비숙련 근로자(2,392명), 기타 전문 인력 그룹(5,477명) 등으로 구성된다.

쿼터에 따라 외국인 근로자를 채용하는 경우, (i) 사용자는 외국인 고용에 관한 일반적인(기업별) 허가를 받고, (ii) 허가 받은 인원 한도 내에서 채용하고자 하는 외국인에 대해 개별 외국인 채용허가를 받아야 하며, (iii) 대상 외국인 근로자는 외국인 근로허가와 근로비자를 취득하여야 한다.

쿼터 제도에 따른 러시아 임시 체류 지위 적용을 받는 외국인 근로자는 근로허가증을 발급받은 지역 외 다른 지역에서 근무할 수 없다. 근로허가는 최대 1년이다. 근로허가 기간이 만료되기 직전에 외국인 근로자는 근로허가 기간을 갱신할 수 있으며, 갱신 횟수의 제한은 없다.

### 3) 고급전문가(HQS)

러시아 정부는 쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증과는 별개로 전문직 또는 고소득 외국인 근로자에 대하여 우대조건을 부여한 고급전문가(HQS) 사증 제도를 운영하고 있다.

고급전문가 사증은 쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증과는 다르게 쿼터 제한이 적용되지 않는다. 러시아 법률에 따라 설립된 기업, 교육기관, 외국기업의 러시아 지점 및 대표사무소 등의 단체는 사용자로서 주무기관의 외국인 고용 승인 없이도 외국인 근로자를 자유롭게 고용할 수 있다. HQS

사증은 외국인 근로자 본인 뿐만 아니라, 근로자의 배우자, 자녀, 자녀의 배우자, 배우자의 부모, 조부모, 손자까지의 동반 가족에게도 발급된다.

고급전문가로 인정되는 다양한 기준이 있으나, 일반적으로 일정한 분야에서 직무 경험과 기능을 갖춘 외국인 근로자로서 사용자로부터 최소 월 167,000루블 이상 급여를 수령하는 자가 법률상 고급전문가 요건에 해당된다. 러시아 정부는 고급전문가로 인정되는 기본적인 요건으로 각 외국인 근로자의 근로활동의 종류에 따라 다음과 같은 급여 기준을 정하였다.

- 특별경제구역 내 기술도입 분야 입주기업에 근무하는 외국인: 월 58,500루블 이상
- 국립 고등교육기관, 국립 과학아카데미, 국립 연구센터에서 교육, 학술 연구직으로 근무하는 외국인, 특별경제구역으로 지정된 산업생산지, 관광특구, 항만, 크림반도 및 세바스토폴 내 입주기업에 근무하는 외국인: 월 83,500루블 이상
- 국제의료클러스터 단지 내 의료, 교육, 연구직으로 근무하는 외국인: 연 1백만 루블
- 스콜코보 연구개발 단지, 혁신기술연구센터 프로젝트에 초청, 참여하는 외국인: 소득 제한 없음
- 위 항에 해당되지 아니하는 모든 외국인 근로자: 월 167,000루블 이상

고급전문가에 대해서는 다음과 같은 특례가 인정된다.

1. 고급전문가를 고용하기 위해 사용자가 기업별 고용허가를 받을 필요가 없다.
2. 외국인 근로자 국적, 업종에 따른 쿼터의 적용을 받지 않는다.
3. 1년이 아닌 3년 기한의 외국인 근로허가 및 근로비자를 발급받을 수 있다.
4. 러시아어, 러시아 역사 및 기초 법률 상식 시험 결과 관련 증빙을 제출할 필요가 없다.

사용자는 고급전문가 사증을 발급받는 외국인 근로자와 그 동반 가족을 위하여 러시아에서 유효한 책임의료보험에 가입하여야 할 의무가 있다. 고급전문가 사증은 최대 3년 기한으로 발급되며, 고급전문가 사증 기간 만료 30일 전에 연장을 신청할 수 있다. 한편, 고급전문가 사증을 취득하고자 하는 외국인 근로자에 대해서는 러시아어, 러시아 역사 및 기초 법률 상식에 관한 시험 의무가 면제된다. 고급전문가 사증 취득에는 서류준비 기간을 포함하여 약 1.5개월의 시간이 소요된다.

#### ● 고급전문가 사증 취득 절차

- ① 외국인 근로자는 사용자에게 고급전문가 사증 준비를 위한 필수 서류 제출
- ② 사용자는 외국인 근로자에 대한 고급전문가 사증 취득을 위한 초청장 신청
- ③ 전자 초청장 발급(약 20일 소요)
- ④ 해외 각국 소재 러시아 대사관 또는 러시아 외교부가 지정한 러시아 사증센터를 통한 근로사증 신청
- ⑤ 고급전문가 사증 발급(보통 약 5일~10일 소요, 급행은 2~3일 소요), 고급전문가 사증은 최대 3년 기한의 복수 사증으로 발급됨

- ⑥ 러시아 입국 및 근로계약서 체결
- ⑦ 근로허가증 수령
- ⑧ 사용자는 외국인 근로자와의 근로계약서 체결일로부터 3 영업일 이내 주무기관인 내무부 이민본부(УФМС)에 외국인 근로자 채용 신고

러시아에서 근로행위를 하기 위해 외국인 근로자는 근로허가와 근로사증이 필수적이라는 점에 유의해야 한다. 따라서, 외국인 근로자는 사용자와 근로 조건을 합의한 뒤 사용자를 통해 외국인 근로허가를 신청/취득하고, 고급전문가 사증 발급을 위한 초청장을 수령해야 한다. 큰 틀에서 외국인의 고급전문가 근로사증 취득 절차는 다음과 같다.

#### ● 근로사증 취득 절차

- ① 고급전문가 근로허가 신청/취득
- ② 고급전문가 근로사증 발급용 전자초청장 신청/취득
- ③ 고급전문가 근로사증 신청/취득

고급전문가 사증용으로 초청장이 발급된 경우 근로계약 및 근로허가 기간에 따라 즉시 최대 3년의 복수사증을 발급받을 수 있다. 그러나 쿼터제의 적용을 받는 외국인 근로자의 경우에는 3개월 단수 근로사증을 발급 받아 러시아에 입국한 뒤 1년의 복수사증으로 사증을 교체하게 된다.

한편, 2020년 초부터 러시아에서 확산되기 시작한 코로나 사태로 인해 러시아 정부는 외국인의 입국을 제한하는 조치를 함에 따라 쿼터제의 적용을 받는 일반 근로사증 및 고급전문가 사증 구분 없이 근로허가서/초청장 발급에 소요되는 시간이 법정기한 보다 2배 이상 소요되고 있다. 따라서, 러시아 실무부처간 업무 혼선을 고려할 때 고급전문가 사증을 준비하는 외국인 근로자의 경우, 최소 3개월 이상의 넉넉한 시간을 두고 준비를 하는 것이 바람직하다.



#### 4) 내국인 고용의무

러시아 연방 생산물 분배법 등 일부 예외적인 경우를 제외하고, 일반적으로 일정 수나 비율 이상의 러시아인을 고용하여야 하는 법정 채용 규제는 없다.

#### Q 노무 관련 질문: 외국 기업의 주재원 파견 시 유의사항

Q:

외국 기업이 러시아 지점/대표사무소에 주재원을 파견할 경우 유의사항은 어떠한 것이 있나요

외국 기업이 러시아 지점/대표사무소에 주재원을 파견하기 위해서는, 러시아 상공회의소를 통해 해당 주재원은 ① 주재원카드 및 ② 복수비자 초청장을 발급받아야 하며, 이후 ③ 각국 주재 러시아대사관(또는 비자센터)으로부터 관련 근로비자를 발급받아야 합니다.

다만, 외국인의 법적 지위에 관한 러시아 연방법률에 따라 외국법인의 러시아 지점/대표사무소는 5인 이상의 외국인 근로자를 고용할 수 없습니다. 5인을 초과하여 외국인 근로자를 고용하여야 하는 경우, 필요성을 소명하여 러시아 상공회의소의 승인을 얻는 후, 지점/대표사무소 소속으로 외국인 근로자를 고용할 수 있습니다.

A:

러시아 지점/대표사무소에 근무할 외국인 주재원에 대한 근로비자 초청장 발급 관련 절차 및 서류는 다음과 같습니다.

순서	절차
1	러시아 상공회의소에 주재원카드 신청
2	러시아 상공회의소에 근로비자용 초청장 신청
3	각국 소재 러시아대사관 비자 신청
4	러시아 내무부 이민본부(УФМС) 입국신고

한편, 외국인 주재원이 러시아에 체류해야 하는 의무규정은 없으므로, 비상근 인력의 경우에도 연간 체류일수 제한 없이 설립될 러시아 지점에서 주재원으로 근무할 수 있습니다. 또한, 러시아 지점/대표사무소에 근무하더라도 HQS 비자를 받을 수 있습니다.

## 라. 근로계약 종료

### 1) 종료 사유

근로계약의 종료는 노동법에서 정한 다음의 경우에 한하여 허용된다.

1. 사용자와 근로자간 합의
2. 기간의 정함이 있는 근로계약 기간 만료
3. 회사의 청산, 구조조정 등 사용자의 요구로 인한 근로계약의 해지
4. 사직, 근로계약 위반 등 근로자의 요구로 인한 근로계약의 해지
5. 근로자 신청 또는 동의에 의한 다른 사업자로의 전근 또는 전직
6. 회사 소유주 변경 시 근속에 대한 근로자의 근속 거부
7. 근로계약 조건 변경 시 근속에 대한 근로자의 근속 거부
8. 의료진단결과에 따른 근로자의 전직 거부 또는 해당 업무 부재
9. 사용자와 함께 다른 지방으로의 전출(전근) 거부
10. 당사자 의지와 무관하게 발생한 사유
11. 근로계약 체결 절차 위반

### Q 노무 관련 질문: 단기 근로계약 종료의 적법성

Q:	기간을 정한 계약(단기계약) 체결을 위한 법률상 타당한 근거가 없는 경우, 근로계약 만료로 인한 해고는 적법한가요?
A:	해당 상황에서의 해고는 적법하지 않다는 법원판례가 있습니다. 단기 근로계약은 법률에서 정한 예외적인 예정업무 또는 업무수행 조건의 특성을 고려하였을 때만 체결할 수 있습니다. 러시아 법원이 단기 근로계약 체결을 위한 사유가 없거나 근로자가 강제로 해당 계약을 체결했다고 판결하는 경우, 해당 단기 계약은 기간을 정하지 않은 계약(무기계약)을 체결한 것으로 인정됩니다 (러시아 대법원 전원합의체 결정(제2호, 2004.03.17.) 제13항).

### Q 노무 관련 질문: 단기 근로계약의 반복 체결 시 법적 효과

**Q:** 러시아 노동법 제59조 제2항에 명시된 단기 근로계약을 체결할 수 있는 사유를 전제로 근로자의 동의를 얻어 단기 근로계약을 반복 체결하던 중, 근로계약 만료로 인한 해고는 적법한가요?

**A:** 해당 상황에서의 해고는 적법하다는 법원판례가 있습니다. 러시아 노동법 제59조 제2항에서 정한 단기 근로계약을 체결할 수 있는 사유에 해당되는 경우, 사용자와 근로자의 자발적인 동의가 있고, 단기 근로를 위한 전제조건이 유지되는 경우에 한하여, 단기 근로계약을 반복적으로 체결할 수 있습니다. 그리고 이후 단기 근로계약이 만료되는 경우 사용자가 근로자를 해고하더라도 이는 적법하다는 것이 법원 판례의 입장입니다.

## 2) 징계

### 가) 징계사유 및 종류

근로자가 업무 수행 중 근로자 본인 귀책으로 근로계약상 의무를 위반하거나 불완전 이행하는 경우 사용자는 해당 근로자에 대하여 관련 법률, 정관, 징계규정에 정한 바에 따라 ① 경고, ② 견책, ③ 해고 처분을 할 수 있다. 이외 징계 종류를 추가하는 것은 허용되지 아니한다. 한편, 관련 법률, 정관, 징계규정의 근거 없이 징계를 내리는 것은 허용되지 아니한다.

## 나) 징계 절차

표Ⅲ-2 징계 절차

No.	내용
1	징계 처분 전 근로자에게 사유서 제출 요구
2	사유서 제출 요구일로부터 2 영업일 이내 사유서를 제출하지 않은 경우, 해당 사실(즉, 사유서 미제출)을 문서로 작성하여 확인
3	징계명령 공고일로부터 3 영업일 이내 해당 근로자에게 교부
4	징계명령 수령을 해당 근로자가 거부하는 경우, 해당 사실(즉, 징계명령 미수령)을 문서로 작성하여 확인

근로자에 대한 징계처분시 사용자는 해당 근로자에게 위반행위에 관한 사유서를 작성하여 제출하라고 요구해야 한다. 사용자의 요구일로부터 근로자가 2 영업일 이내 사유서를 제출하지 않는 경우, 사용자는 근로자가 사유서를 제출하지 않았다는 사실을 적시하여 확인서를 작성한다. 이후 사용자는 징계명령을 공고하고, 공고일로부터 3 영업일 이내 해당 근로자에게 전달하여야 한다. 한편, 사용자는 징계 사유가 발생한 날로부터 6개월 이내(재무회계조사/감사 결과의 경우 해당 사유가 발생한 날로부터 2년 이내) 또는 징계 사유가 있음을 인지한 날로부터 1개월 이내에만 근로자에 대한 징계처분을 내릴 수 있다.

사용자의 징계처분에 이의가 있는 근로자는 노동감독원에 이의를 제기할 수 있다.

### 3) 해고

#### 가) 해고 사유

사용자는 노동법이 정하고 있는 일정한 사유가 있는 경우에만 고용관계를 일방적으로 종료시킬 수 있다. 노동법이 정하고 있는 근로계약 해지의 주요 사유는 다음과 같다.

1. 사용자가 청산한 경우
2. 사용자가 근로자 인원을 감축하거나 조직편제를 축소하는 경우
3. 공인 숙련도 평가 결과 숙련도 부족으로 인해 근로자가 수행직무에 적합하지 않은 경우
4. 회사 대표, 부대표, 최고회계책임자의 경우 회사 소유주 변경 시
5. 근로자가 징계처분을 받고 해당 근로자가 정당한 사유 없이 근로계약상 의무를 반복적으로 불이행하는 경우
6. 근로자가 근로계약상 의무를 중대 위반한 경우
  - i. 근무일 중 근로자가 정당한 사유 없이 근무지에 부재한 경우
  - ii. 근무일 중 근로자가 정당한 사유 없이 연속하여 4시간 초과하여 근무지에 부재한 경우
  - iii. 알코올/마약/기타 약물 중독 상태로 출근한 경우
  - iv. 근로자가 인지한 국가기밀, 기업기밀, 업무기밀 등 기타 기밀 정보 및 다른 근로자의 개인 정보를 공개하는 경우
  - v. 타인 재산 횡령, 착복, 의도적인 손괴 행위를 한 경우
  - vi. 근로환경기준 위반으로 인해 중대한 사건사고가 발생하거나 실질적인 위협이 명확히 발생할 수 있는 근로환경기준을 위반한 경우
7. 금전 및 재산상 가치 있는 물건을 직접적으로 처리하는 직원의 불법행위가 발생하고, 이로 인해 사용자가 해당 근로자에 대한 신뢰를 상실한 경우

8. 교육 담당 직원이 교육업무를 지속할 수 없는 비윤리적 범죄행위를 한 경우
9. 근로자가 당사자인 이해관계 충돌을 예방, 조정하기 위한 조치를 하지 않은 경우, 또는 자신(및/또는 가족)의 소득, 지출, 재산에 관한 정보를 미제출하거나 또는 부정확한 정보를 제출한 경우
10. 사용자의 대표이사, 부대표, 최고회계책임자의 비합리적인 의사결정. 이로 인해 사용자 재산의 유지, 불법적인 사용 또는 기타 손해를 발생시킨 경우
11. 사용자의 대표이사 및 부대표가 근로계약상 의무를 반복적으로 중대 위반을 한 경우
12. 근로계약 체결 시 근로자가 사용자에게 위조한 서류를 제출한 경우
13. 사용자의 대표이사, 합의제업무집행기구 이사들의 경우 근로계약으로 정한 조건에 해당하는 경우
14. 기타 관련 법률로 정한 사유에 해당하는 경우

임신 중인 여성근로자는 사용자가 청산한 경우에만 해고할 수 있다. 또한 3세 미만의 유아를 양육하는 여성 또는 14세 미만의 자녀를 양육하는 편모 근로자는 ① 사용자가 청산한 경우, ② 지속적으로 근로계약으로 정한 업무를 수행하지 못한 경우, ③ 근로계약상 의무의 중대한 위반 등 노동법으로 정한 사유가 있는 경우에만 해고될 수 있다.

법률로 정한 경우를 제외하고 사용자가 근로자를 일방적으로 해고하는 행위는 허용되지 않지만 대표이사의 경우는 예외이다. 대표이사의 경우, 최소 3개월의 평균 임금에 해당하는 퇴직 보상을 지급한다면 기업 주주의 일방적인 결정으로 대표이사를 해고할 수 있다.

사용자는 근로자를 해고하는 경우 노동법이 정한 절차와 문서 구비 요건을 엄격히 준수하여야 한다.

## Q 노무 관련 질문: 근로자의 전근 거부

**Q:** 조직 변경으로 인해 근로자가 다른 지방으로의 전출(전근)을 거부하는 경우 해고는 적법한가요?

**A:** 해당 상황에서의 해고는 적법하다는 법원판례가 있습니다. 사업장 변경 또는 신규 부서 설치로 인해 사용자가 전출(전근)을 요구함에도 불구하고 근로자가 다른 지방으로의 전출(전근)을 거부하는 경우 러시아 노동법 제77조 제1항 제7호에 따라 해고 사유가 됩니다.

## 나) 해고 절차

표Ⅲ-3 해고 절차

No.	내용
1	해고 사유의 발생
2	근로자에 대한 통지
3	해고명령서 작성 및 공고
4	마지막 근무일에 잔여 급여 및 기타 보상금 지급, 근로수첩 근로자에게 반환

사용자 의사에 따라 근로자 인원을 감축하기 위한 목적의 해고인 경우 사용자는 대상 근로자에게 회사의 다른 가능한 업무(공적인 업무)를 우선적으로 제안하는 등 사용자는 해고를 회피하기 위한 노력을 하여야 한다. 사용자는 해고 대상 근로자에게 해고 예정일 최소 2개월 전에 통보하여야 한다.

반면 근로자는 일방적으로 근로관계를 종료할 수 있으며, 퇴사 예정일 2주 전까지 사용자에게 서면으로 통지하면 충분하다. 한편, 사전에 퇴사 의사를

밝힌 상황일지라도 근로자는 퇴사 예정일 2주 전까지 퇴사를 번복할 권리가 있다(노동법 제80조).

사용자는 근로자의 마지막 근무일에 각종 보상금을 비롯한 잔여 급여를 전부 지급해야 하며, 근로수첩을 비롯한 근로계약과 관련된 모든 서류를 근로자에게 반환해야 한다. 만약, 근로자가 근로수첩의 수령을 거부하는 경우 즉시 등기우편 또는 다른 방법을 통해 근로수첩을 수령해 갈 것을 요구하는 통지를 하여야 한다. 만약 사용자가 해당 통지를 이행하지 않는 경우, 사용자 위반으로 계약해지 절차 위반에 따른 법적인 책임을 부담하여야 한다.



표Ⅲ- 4 전자근로수첩 도입 전후 해고 시 발급 서류 목록

	전자근로수첩 도입 전	전자근로수첩 도입 후
사용자 필수발급	종이근로수첩 (Бумажная трудовая книжка)	근로수첩 (Трудовая книжка)
	급여명세서 (Расчетный лист)	근로확인서 (СТД-Р)
	최근 2년간 급여확인서 (Справка о заработке за последние 2 года)	최근 2년간 급여확인서 (Справка о заработке за последние 2 года)
	근로자 정산서류(피보험자 정보 및 보험 가입년수 정보 포함) (Документы персонального учета)	경력증명서 (Документы о стаже)
		3-Р С В(보험료 정산서) 등본 (Выписка из раздела 3-РСВ)
		СЗВ-СТАЖ(피보험자 보험 가입년수 정보) 등본 (Выписка из СЗВ-СТАЖ)
		СЗВ-М(피보험자 정보) 등본 (Выписка из СЗВ-М)
근로자 신청에 따라 사용자 발급	개인소득세 확인서 (서식 2-НДФЛ) (Форма 2-НДФЛ)	개인소득세 확인서 (서식 2-НДФЛ) (Форма 2-НДФЛ)
	평균급여확인서 (Справка о среднем заработке)	평균급여확인서 (Справка о среднем заработке)
	명령 사본 (Копии приказов)	근로 관련 서류(채용 명령, 해고명령 사본 등) (Копии приказов о приеме на работу, увольнении и т. д.)
	기타	

## Q 노무 관련 질문: 근로확인서 (СТД-Р)

**Q:** 근로확인서(СТД-Р)는 어떤 서류인가요?

근로확인서(СТД-Р)란, 법인/개인사업자의 정보(명칭, 납세자식별번호(ИНН), 등록사유코드(КПП), 연방연금기금(ПФР) 등록번호) 및 근로자에 관한 정보(채용일, 해고일, 채용 및 해고 관련 정보, 직무, 해고 사유 및 기타)가 기재된 문서입니다.

**A:** 사용자는 근로자에게 해고 시분만 아니라 근로자의 신청이 있는 경우에도 근로확인서를 발급하여야 합니다. 근로확인서의 발급을 원하는 근로자는 사용자에게 발급을 신청하여 발급받거나, 다기능 복합행정민원센터(многофункциональный центр)/연방연금기금(ПФР)/정부서비스 포털을 통하여 발급받을 수 있습니다.

### 다) 정리해고

한국의 경우 정리해고를 위해서는 (i) 긴박한 경영상의 필요성, (ii) 해고 회피 노력, (iii) 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정, (iv) (근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우) 해고 전 50일 노동조합에의 통지 및 성실한 협의 등의 요건을 갖추어야 한다.

이에 비해 러시아 노동법은 인원 감축을 위한 해고를 허용하면서 긴박한 경영상 필요성이 반드시 요구하지 아니한다. 다만, 정리해고를 하기 위해서는 정리대상 근로자에게 다른 가능한 업무(공적인 업무)를 제안하는 등 해고를 회피하기 위한 노력을 하여야 하며, 업무 성과에 따라 해고 대상자가 결정되어야 하고 정리해고 대상이 된 근로자에 대하여 해고 예정일로부터 최소 2개월 전에 통보하는 등 노동법이 정한 절차를 준수하여야 한다.

## 라) 퇴직급여

사용자의 청산, 인력 감축으로 인하여 근로계약이 해지된 경우, 해고된 근로자는 2개월을 한도로 재취업 전까지 월평균임금을 계산하여 퇴직급여를 지급받을 수 있다. 다만, 퇴직 후 2개월 내에 재취업하지 못한 근로자의 경우 관련 정부기관으로부터 미취업확인을 받은 경우 3개월째 월평균임금을 추가로 받을 수 있다. 한편, 사용자와 근로자가 별도의 퇴직급여 조건을 합의하여 근로계약에 명시한 경우, 근로계약 조건에 따라 퇴직급여가 명시되어야 한다. 러시아 노동법 제178조에 따르면, 근로계약 또는 단체협약으로 표준보다 높은 퇴직급여 및/또는 월평균임금의 2배 수준인 퇴직급여 일시금을 규정할 수 있다.

다만, 다음과 같은 사유로 인한 근로계약 해지 시 근로자는 2주 평균임금에 준하는 퇴직급여를 받는다.

- 근로자의 건강상 문제로 해당 직위 혹은 업무를 지속할 수 없는 경우
- 근로자의 병역징집 또는 대체군복무 파견의 경우
- 이전 근로자의 업무복귀 시
- 근로자가 다른 지방으로의 전출(전근)을 거부하는 경우

### 3. 근로시간 및 연장근로

#### 가. 근로시간 및 연장근로

사용자는 연장근로를 포함하여 근로자의 모든 근로시간을 기록하여야 한다. 법정 주당(5일 기준) 근로시간은 40시간이며, 40시간을 초과하는 근로는 모두 연장근로로 분류된다. 사용자는 절차에 따라 연장근로를 요구할 수 있으며, 법률에서 정한 연장근로가 가능한 경우는 다음과 같다.

1. 사전에 알 수 없었던 기술적인 사유로 인해 근로시간 내에 업무를 종료할 수 없었으며, 해당 업무 미처리 시 사용자의 재산에 피해 및 멸실이 발생할 수 있거나, 사람들의 생명과 건강에 위협을 줄 수 있는 경우
2. 다른 근로자의 원활한 업무 진행을 위하여 반드시 필요한 수리복구 업무
3. 연속적인 작업이 중요한 업무이고, 다음 근로자가 결근한 경우
4. 계엄령 또는 다른 국가적인 긴급한 상황과 관련하여 다수의 생명 보호를 위한 업무를 수행해야 하는 경우
5. 예상할 수 없었던 사유로 인해 발생한 피해 관련 긴급 업무의 경우

위 4항 5항을 제외한 1항~3항의 경우 근로자의 연장근로를 위해 사용자는 반드시 근로자의 사전 서면 동의를 받아야 한다. 연장근로는 2일 이내 최대 4시간을 초과할 수 없으며 연간 최대 120시간을 초과하여서는 안 된다.

연장근로 최초 2시간에 대해서는 급여의 1.5배, 그 이후 연장근로에 대해서는 급여의 2배를 적용하여 지급되어야 한다. 근로자의 서면 요청에 따라 사용자는 근로자에게 급여 대신 연장근로 시간에 상당하는 휴식시간을 부여함으로써 보상할 수 있다.

## 예시

- ※ 정산기간: 2021년 1~3월
- ※ 월 급여: 15,000루블
- ※ 시간당 급여: 100루블
- ※ 정산기간 중 연장근로 시간: 10시간

## ● 연장근로수당 계산식:

- 2시간 x 1.5 x 100루블 = 300루블
- 8시간 x 2 x 100루블 = 1,600루블

연장근로수당: 1,900루블

사용자는 근무일(교대일) 중 휴식과 식사를 위하여 근무시간 외 30분 이상 3시간 이하의 휴식시간을 근로자에게 제공하여야 한다. 한편, 18개월 미만 자녀를 둔 여성 근로자에게는 휴게 및 식사시간 외에도 근무시간 3시간마다 30분 이상 수유를 위한 추가 시간이 제공된다. 일일 근로(교대)시간이 4시간 이하로 규정된 근로자인 경우 상기 휴식시간을 제공하지 않을 수 있다는 사실을 취업규칙 또는 근로계약서로 정할 수 있다.

휴식 제공 시간과 구체적인 시간은 취업규칙 또는 근로자와 사용자 간 협의에 의해 결정한다.

생산(업무)의 특성을 고려하여 휴식과 식사를 위한 휴식시간을 제공할 수 없는 경우 사용자는 근로자에게 근무시간 동안 휴식과 식사를 할 수 있도록 보장해 주어야 한다(노동법 제108조).

일부 업무는 근무시간 중 근로자에게 특별 휴식시간을 제공해야 한다. 이러한 업무의 형태와 특별휴식시간 및 절차는 취업규칙으로 결정한다. 즉, 추운 계절 야외 또는 난방이 되지 않는 실내에서 근무하는 근로자와 적하 및 하역 업무를 하는 근로자 등에게는 근무시간 중 난방과 휴식을 위한 특별휴식시간을 제공해야 한다. 그리고 이를 위해 사용자는 근로자의 난방과 휴식을 위한 시설을 보장해야 한다(노동법 제109조).

#### 예시

도시간 운송 시 첫 3시간 연속 운전 후 차량 운전자에게 도로에서 15분 이상의 특별 휴식시간 제공, 이후에도 최소 3시간마다 15분 이상의 특별 휴식시간 제공(차량 운전 시 도로 및 최종 목적지에서의 특별 휴식시간은 근무시간에 포함됨). 민간 항공기 조종사에 대해서도 특별 휴식시간은 근무시간에 포함됨

### 1) 교대근무

교대근무란 2교대, 3교대 또는 4교대제 근무를 의미한다. 해당 업무 수행을 위한 근로시간이 일일 근로시간을 초과할 경우, 장비를 보다 효율적으로 사용하기 위한 목적인 경우, 제품의 생산량 또는 제공되는 서비스를 확대할 목적으로 사용자는 교대근무 제도를 운영할 수 있다.

교대근무제를 운영할 경우, 각 근로자 그룹은 정해진 교대시간표에 따라 근무해야 한다. 교대시간표 작성 시 사용자는 근로자 대표기관(보유 시)의 의견을 고려해야 한다. 교대시간표는 일반적으로 단체협약의 별첨에 해당된다.

교대시간표는 시행일로부터 최소 1개월 전에 근로자에게 통보해야 한다.  
2교대 연속 근무는 금지된다(노동법 제103조).

근로조건상 주간근로시간을 적용할 수 없는 경우에는 월, 분기 및 기타 기간 기준으로 근무시간을 합산할 수 있다. 합산하는 근로시간은 1년을 초과할 수 없으며, 유해업무, 위험업무 환경에서 근로하는 근로자의 경우에는 3개월을 초과할 수 없다(노동법 제104조).

일일 근로(교대)시간은 다음을 초과할 수 없다.

- 14세 근로자: 4시간
- 15세 근로자: 5시간
- 16세 이상 18세 미만 근로자: 7시간

기본공통교육기관 또는 중등전문교육기관에서 교육받으며 근로하는 경우,

- 14세 이상 16세 미만 근로자: 2.5시간
- 16세 이상 18세 미만 근로자: 4시간
- 장애인 근로자: 의료진단서에 의해 연장근로 시간 확정

유해업무, 위험업무 환경에서 근무하는 근로자의 최대근무시간은 다음을 초과할 수 없다(노동법 제94조).

- 1주당 36시간인 경우: 8시간
- 1주당 30시간인 경우: 6시간

회사 내규에 따라 공휴일 전날의 근무 또는 교대일의 근무시간은 한 시간 단축한다(5일제, 6일제 근무 모두 한 시간 단축 적용). 휴일 없이 운영되는 회사 또는 공휴일에도 단축근무시간을 적용할 수 없는 업무인 경우, 사용자는 근로자에게 휴가시간을 제공하거나 근로자의 동의를 얻어 수당을 제공함으로써 보상하여야 한다. 한편, 6일제 근무 조건인 경우 휴일 전 근무시간은 5시간을 초과할 수 없다(노동법 제95조).

5일제 정상근무 기준(주 40시간제):  $8 \times 5 = 40$

6일제 정상근무 기준(주 40시간제):  $7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 5 = 40$  (일요일이 휴일인 경우 토요일 근무시간은 5시간을 초과할 수 없음)

## 2) 탄력근무

탄력근무란 근로계약 당사자들의 합의에 따라 근로일(교대)의 시작, 종료 또는 전체 기간을 결정하여 근무하는 것을 의미한다. 탄력근무제를 적용하는 경우, 근무일의 시작, 종료 또는 근무시간은 당사자들의 합의에 의해 결정한다. 사용자는 근로일, 근로주, 근로월 등 근로기간에 포함되는 기간 동안 근무시간에 따른 업무를 근로자에게 보장해야 한다(노동법 제102조).

## 3) 야간근무

야간근무란 22시부터 6시 사이의 근무를 의미한다. 야간근무(교대)시간은 후속 작업 없이 주간근로시간에서 한 시간 단축하여 적용한다. 단축근무시간을 적용하는 근로자와 야간근무를 위해 특별히 고용된 근로자의 경우 단체협약에 달리 규정한 바가 없는 경우 야간근무시간 한 시간 단축은 적용되지 않는다.



임신 중인 여성, 18세 미만 근로자의 경우 야간근무는 금지된다. 단, 예술작품 작업 및/또는 공연 참가자와 노동법 및 기타 연방법에 따른 기타 특정직 근로자는 야간 근무가 허용될 수 있다. 한편, ① 3세 미만의 자녀를 둔 여성, ② 장애인, ③ 장애아동 자녀를 둔 근로자, ④ 의료진단서에 따라 환자인 가족을 돌보는 근로자, ⑤ 5세 미만 자녀를 배우자 없이 혼자 양육하는 근로자, ⑥ 5세 미만 아동의 후견인은 의료진단 결과 건강상 야간근무가 허용되는 경우 서면동의를 받아 야간근무를 실시할 수 있다. 이 경우 상기 근로자들은 본인들이 야간근무 거부권을 행사할 수 있음을 서면으로 숙지해야 한다.

### Q 노무 관련 질문: 특수 근로자의 근로시간

**Q:** 특수 근로자의 근로시간 설정 시 유의사항은 어떠한 것이 있나요?

**A:** 특수 근로자에 대해서는 단축 근로가 적용됩니다. 예를 들면, 1급 또는 2급 장애인의 경우 주당(5일 기준) 근로시간은 35시간을 초과할 수 없으며, 14세 학생의 경우 방학 기간 동안 1일 근로시간은 4시간을 초과할 수 없습니다. 이 두 가지가 혼재된 경우 주당(5일 기준) 근로시간은 20시간을 초과할 수 없습니다. 또한, 사용자가 제안하거나 근로자가 신청하는 경우 시간제 근로제도를 통해 주당 3일 및/또는 일일 4시간 근로가 가능합니다.

## 4. 단시간 근로 및 단기 근로

### 가. 단시간 근로

사용자와 근로자는 합의에 따라 단시간 근로계약을 체결할 수 있다. 근로자가 ① 임신부, ② 14세 미만 자녀(장애아동의 경우 18세 미만)를 둔 편모/편부, ③ 가족 구성원의 병간호를 해야 하는 경우 사용자는 해당 근로자의 요청에 따라 단시간 근로계약을 의무적으로 체결해야 한다(노동법 제93조). 단시간 근로 시 급여는 근로 시간에 비례하여 지급된다.

### 나. 단기 근로

근로계약은 기간의 정함이 없는 계약(무기계약)과 5년 이내의 기간을 정한 계약(단기계약)으로 체결될 수 있다. 단기계약은 직무의 성격상 무기계약을 체결할 수 없는 경우에 한해 제한적으로 허용된다(노동법 제58조). 노동법 제59조는 단기 근로계약을 체결할 수 있는 경우를 열거하고 있는데, 그중 주요 조건은 다음과 같다.

1. 일시적으로 발생한 공석업무를 대체하기 위한 인력 고용
2. 2개월 이내 일시적 작업, 계절적 작업의 수행 또는 긴급상황의 해결을 위한 인력 고용
3. 재건축, 설치, 신규 건축물의 예비운영 등 비통상적인 업무 또는 명백히 1년 이내의 일시적인 생산, 용역 증가에 따른 업무 수행을 위한 인력 고용
4. 일시적인 업무 수행을 위해 설치된 조직을 위한 인력 고용
5. 사장, 부사장, 회계책임자 등의 고위관리자 고용

6. 전일제 학업을 수행 중인 인력 고용
7. 다른 직장에서 근로를 제공하는 근로자의 겸직 고용
8. 기타 노동법 또는 다른 연방법령에 규정된 경우의 고용

## 다. 원격 근로

2021년 1월 1일부터 근로계약서 또는 추가합의서에 상시/임시 원격 근로 조건을 정함으로써 근로자는 상시/임시 원격근로를 할 수 있다. 상시 원격 근로는 근로계약 전기간에 걸쳐 원격 근로를 하는 것을 전제로 하며, 임시 원격 근로는 6개월을 초과하지 않는 범위 내에서 근로계약서 또는 추가합의서에 정한 기간으로 하고, 해당 기간 중 상시 근무하거나, 근로자의 원격 근로 및 고정 근무지에서의 근무 교대를 조건으로 하는 경우 주기적으로 한다. 한편, 원격 근로는 급여 인하의 사유가 될 수 없다(노동법 제49.1조).

## 5. 근로자 임금 지급

### 가. 임금 지급

급여(임금)란 근로자의 자격, 수행업무의 난이도, 양, 질 및 조건에 따른 보수를 의미하며, 보상비, 상여금 및 기타 인센티브를 포함한다. 급여는 최소 2주에 1회 이상(즉, 15일에 한 번씩) 지급되어야 한다. 사용자는 임금 및 다른 근로 관련 보상을 회사 내규 및 근로계약으로 정한 날에 지급하여야 하며, 그 지급이 늦어지는 경우에는 이자를 지급하여야 한다. 근로자는 사용자가 15일 이상 임금 지급을 지체하는 경우 사전에 서면으로 통보하고 업무를 중지할 권리가 있다. 급여는 러시아 법정통화(루블)로 지급되어야 하며, 러시아 안에서 임금을 외국 통화로 지급하는 것은 금지된다(노동법 제131조, 제136조, 제142조).

단체협약 또는 근로계약의 내용에 따라 금전 또는 비금전적 보상(현물)의 형태로 지급될 수 있으나, 현물 지급이 월 급여의 20%를 넘는 것은 금지된다. 특히, 급여를 현금 이외 채권(bond), 쿠폰, 기타 채무 상품 또는 현금 대체 수단으로 지급하는 행위도 금지하고 있다.

한편 근로자에 대한 징계를 이유로 하여 급여를 삭감하거나 급여에서 벌금을 공제하는 것은 허용되지 않으나, 회사 내규 및 근로계약에 따라 성과급, 보너스 등을 삭감하거나 미지급하는 것은 허용된다.

## Q 노무 관련 질문: 임금, 휴가비 및 기타수당 지급 지연 시 행정처분

**Q:** 임금 및 기타수당 지급을 지연하는 경우 어떠한 행정처분을 받게 되나요?

**A:**

회사의 대표/관리자에게 10,000~20,000루블, 개인사업자에게 1,000~5,000루블, 법인에게 30,000~50,000루블의 과태료 처분이 내려질 수 있습니다. 또한 위반행위가 반복되는 경우 회사의 대표/관리자에게 20,000~30,000루블의 과태료 또는 1년 이상 3년 이하의 자격 상실, 개인사업자에게 10,000~30,000루블, 법인에게 50,000~100,000루블의 과태료 처분이 내려질 수 있습니다.

한편, 3개월 이상 임금 및 기타수당 지급을 지연하는 경우 회사의 대표/관리자에게 1) 120,000루블 또는 연간 급여액/기타 소득액 수준의 과태료 처분, 또는 2) 최대 1년간 일정한 직에 임용되거나 일정한 활동에 종사하는 자격 상실, 또는 3) 2년 이하의 강제노역형, 또는 4) 1년 이하의 징역형이 내려질 수 있습니다.

러시아 노동법은 사용자에 대해 근로자의 임금을 정기적으로 인상하도록 규정하고 있다(노동법 제130조 및 134조). 대표적으로 근로자 임금 정기인상제도를 사용자의 의무로 보아야 하는지에 관하여서는 논쟁이 있으나, 최근 러시아 법원들은 노동법을 매우 적극적으로 해석하여 공공기관 사용자뿐만 아니라 민간 기업 사용자도 임금 정기인상제도 의무화 대상이 된다고 판단하고 있다.

러시아 법원들은 노동법이 정한 실질적인 임금 인상에 관한 보장(조치)을 위해 상품 및 서비스에 대한 소비자 가격 상승률(즉, 물가상승률)을 고려하여 근로자의 임금을 정기적으로 인상해야 한다고 해석하고 있다.

러시아 노동법은 구체적으로 임금 정기인상제도에 대한 가이드라인을 제시하지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 러시아 법원들은 노동법 제134조는 기본적으로 근로자의 실질적인 임금 인상에 관한 권리를 보장할 목적으로

해석되어야 하며, 이러한 취지에 맞춰 임금 정기인상제도를 사용자의 의무로 판단하고 있다.

나아가 법원은 사용자를 상대로 관할 근로감독청이 실시한 노동조사를 통해, 회사가 임금 정기인상제도에 관한 회사 내규를 작성/승인하지 않은 사실이 적발될 경우, 이를 러시아 노동법을 위반한 행위로 보고 러시아 행정 위반법 제5.27조 제1항에 따라 대표이사 또는 법인에게 과태료를 부과할 수 있다고 판단하고 있다.

결과적으로, 최근 러시아 법원 판례들은 임금 정기인상제도 의무화 대상자에 러시아 국가기관, 지방정부기관, 지방자치단체들의 소속 근로자들(공공분야에 종사하는 러시아 근로자)뿐만 아니라 일반 민간 기업 소속 근로자도 포함된다고 해석하고, 이에 따라 일반 민간 기업들이 단체협약, 근로계약서, 회사 내규에 임금 정기인상제도에 관한 조항을 명시해야 하며, 임금 정기인상제도를 실시하여 근로자 임금을 인상하는 것이 마땅하다고 판단하고 있다. 따라서, 사용자는 임금 정기인상제도에 관한 별도의 회사 내규(Положение о порядке индексации заработной платы)를 작성하거나, 이미 구비되어 있는 임금 규정(Положение об оплате труда)에 임금 정기인상제도에 관한 내용을 추가하여 개정하는 것이 안전하다.

- 임금 정기인상제도 실시 근거 또는 유보 사유(유보 사유에는 불가항력 사유에 따른 사용자의 경제적 타격 등이 포함될 수 있음)
- 근로자 임금 중 구체적으로 인상되는 소득분 (예: 기본급)
- 인상률 및 계산식
- 기간 및 횟수

한편, 최근 법원들의 판례와는 별개로, 러시아 노동법 문언상 해석을 두고 공공분야에 종사하는 근로자와 민간 소속 근로자에 대한 임금 정기인상제도의 차이점은 다음과 같이 구분될 수 있다.

표Ⅲ-5 공공분야에 종사하는 러시아 근로자 VS 민간 기업 소속 근로자 임금 정기인상제도 차이점

	공공분야에 종사하는 러시아 근로자	민간 기업 소속 근로자
임금 정기인상 제도의무 대상	노동법 법률 문언상 의무 대상에 해당됨.	최근 법원 판례상 의무 대상에 해당되는 것으로 보아야 함.
임금 정기인상 제도인상률	<p>러시아 국가기관, 지방정부기관, 지방자치단체들은 인플레이션율을 적용하여 매년 근로자의 임금을 인상할 의무가 있음.</p> <p>러시아 통계청은 매년 1월에 전년도 인플레이션율을 발표하고 있으며, 대통령은 이를 참고하여 임금 정기인상제도를 실시할지 여부와 실시할 경우, 그 인상률을 결정하여 발표함.</p>	<p>법원들의 해석에 따르면, 러시아 노동법이 구체적인 임금 인상 시 가이드라인을 제시하지 않고 있으므로, 사용자는 다음과 같은 기준을 고려하여 임금 정기인상제도 인상률을 정할 수 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인플레이션율</li> <li>- 러시아 연방 또는 러시아 특정 행정구역이 정한 최저생계비 인상률</li> <li>- 러시아 통계청이 매월 발표하는 러시아 연방 및 특정 행정구역의 상품 및 소비자 가격 인상률</li> </ul>

	공공분야에 종사하는 러시아 근로자	민간 기업 소속 근로자
		<p>위 기준들은 민간기업들이 근로자 임금 인상률로 반드시 적용해야 하는 절대적인 기준은 아님. 즉, 사용자는 재량에 따라 기준을 정하여 적용할 수 있음</p> <p>한편, 러시아 법원은 러시아 노동법이 민간기업 사용자가 반드시 준수해야 하는 임금 정기인상제도 인상률에 대한 절대적인 기준을 제공하지 않음으로, 사용자가 독자적으로 회사 내규를 통해 회사의 상황, 지급 능력 수준 등을 바탕으로 인상률을 정해야 한다고 판단함(2019.4.8 일자 러시아 대법원 결정문 제89-КГ18-14호).</p>
임금 정기인상제도 결정 주체	<p>위 근로자들에 대한 임금 정기인상제도 인상률은 러시아 대통령이 결정함. (러시아 연방 공무원에 관한 연방법률 제79호(제정 2004.07.27, 최근 개정 2021.03.24.) 제50호 제11항~제12항).</p>	<p>사용자가 회사의 여러 상황, 지급 능력 수준 등을 바탕으로 임금 정기인상제도 실시 여부를 판단하고, 그 인상률을 결정함.</p>



	공공분야에 종사하는 러시아 근로자	민간 기업 소속 근로자
임금 정기인상제도에 관한 규정		<p>민간기업은 단체협약, 근로계약서, 회사 내규에 임금 정기인상제도를 실시한다는 규정이 없는 경우, 이를 작성/개정하여 승인해야 함.</p> <p>민간기업은 사용자 재량으로 임금 정기인상제도를 실시하는 기간, 인상률 또는 인상금액, 횟수 등 세부절차를 정할 수 있음.</p> <p>근로감독청의 조사를 통해 임금 정기인상제도에 관한 규정이 없는 사실이 적발될 경우, 과태료가 부과될 수 있음.</p>
임금 정기인상제도 적용시 전체 임금 또는 특정 소득 선택	위 근로자들에 대한 임금 정기인상제도와 관련하여 구체적인 내용은 매년 러시아 대통령이 결정함.	<p>사용자는 근로자의 임금 전체를 인상할 것인지, 또는 기본급 등 특정 소득만을 인상할 것인지에 대하여 내규를 통해 결정할 수 있음. 이와 관련하여, 임금 정기인상제도에 관한 2018.12.24 일자 러시아 노동부 해석 제 14-1/00Г-10305호는 사용자가 근로자의 임금 전체를 인상하거나 또는 임금에 포함되는 기본급 등 특정 소득만 인상할 것을 결정할 수 있다고 안내하였음.</p>

근로자 임금의 공제는 노동법과 기타 연방법이 규정한 경우에만 가능하다.

사용자는 다음 사유의 경우, 근로자 임금에서 금전을 공제 할 수 있다.

- 선급금 급여
- 출장 또는 다른 지방으로의 전출(전근)과 관련하여 지급된 선급금
- 계산 착오로 근로자에게 과다 지급된 금액, 노동위원회에 의해 취업규칙 불이행 또는 작업 중지에 근로자의 책임이 있다고 인정된 경우, 근로자에게 과다 지급된 금액
- 잔여 근무 년도에 해당하는 연차유급휴가를 미리 사용한 근로자를 해고할 경우, 미리 사용한 연차유급휴가 분 일할 계산액

선급금 반환, 채무변제 또는 잘못 지급된 금액의 반환 기간 만료일로부터 1개월 이내 근로자가 공제 근거와 공제 금액에 대해 이의를 제기하지 않는 경우 사용자는 근로자의 임금에서 해당 금액을 공제하는 결정을 내릴 수 있다.

근로자에게 과다 지급된 급여는 다음의 경우를 제외하고는 근로자에게 청구할 수 없다.

- 계산 착오
- 노동위원회에 의해 취업규칙 불이행 또는 작업 중지의 원인이 근로자에게 있다고 인정된 경우
- 근로자의 불법행위로 인해 근로자에게 추가임금이 지불된 경우(노동법 제137조).

임금지불 시 총 공제액은 임금의 20%를 초과할 수 없으며, 연방법률이 규정한 경우라도 임금의 50%를 초과할 수 없다. 강제집행에 따른 임금공제 시에도 근로자는 최소 50%의 임금을 보장 받아야 한다.

교정노동, 미성년 자녀의 양육비 청구, 타인의 건강 침해에 대한 손해배상, 부양자의 사망으로 인해 피해를 본 자에 대한 손해배상, 범죄로 인해 발생한 손해배상 시 임금 공제액 제한(노동법 제138조) 규정은 적용되지 아니하고, 이와 같은 손해배상의 경우에도 공제액은 임금의 70%를 초과할 수 없다(노동법 제138조).

평균임금이란 일정 기간 근로자의 평균 급여를 의미한다. 노동법이 규정하고 있는 평균임금의 액수를 정하는 모든 경우, 임금계산과 동일한 절차를 적용한다.

근로자 평균임금계산은 근로자의 실질적인 임금과 직전 12개월간 근로자가 실질적으로 근무한 시간을 근거로 한다. 이 경우 해당월의 1일부터 30일(31일)(2월은 28일(29일))을 달력상 한 달로 본다.

#### 예시

※ 정산기간: 2020.06.01.~2021.05.31.

※ 정산기간 중 급여

월	급여(단위:루블)	월	급여(단위:루블)
2020.06	21,500	2021.01	21,500
2020.07	21,500	2021.02	21,500
2020.08	21,500	2021.03	21,500
2020.09	21,500	2021.04	21,500
2020.10	21,500	2021.05	21,500
2020.11	21,500	합계	258,000
2020.12	21,500		

예시

※ 근무시간

월	근무일수	월	근무일수
2020.06	19	2021.01	17
2020.07	22	2021.02	20
2020.08	21	2021.03	20
2020.09	20	2021.04	22
2020.10	23	2021.05	18
2020.11	20	합계	243
2020.12	21		

● 평균급여 계산

총급여(상여금 포함)(단위: 루블)	근무일수	평균급여(단위: 루블)
258,000	243	1,061.72

휴가수당과 연차휴가 미사용수당에 적용되는 평균 일일 급여의 경우, 최근 12개월간의 임금을 12등분하고, 달력상 평균일수인 29.3으로 나누어 계산한다.

예시

※ 평균 일일 급여=(월 급여 x 정산기간) / 29.3

※ 휴가기간: 2021.01.21.~01.29.

※ 정산기간: 2020.01.01.~12.31.

※ 월 급여: 30,000루블

휴가수당:  $(30,000 \times 12) / 12 / 29.3 \times 9 = 9,215.02$ 루블

평균임금계산을 위한 기타 기간은 단체협약과 내규로 규정할 수 있다. 단, 이로 인해 근로자의 지위가 약화되지 않는 경우에 한한다(노동법 제139조).

근로계약 종료 시 사용자가 근로자에게 지불하는 모든 금액은 근로자 해고일에 지급한다. 해고일에 근로자가 출근하지 않은 경우, 추후 해고 근로자가 정산을 요구한 날로부터 다음날까지 사용자는 정산 금액을 지불해야 한다.

해고 시 근로자에게 지불해야 하는 금액에 대한 이견이 있을 경우, 사용자는 이견이 없는 금액부터 기간 내 지불해야 한다(노동법 제140조).

유해업무, 위험업무, 기타 특수한 근로조건에서 업무를 하는 근로자의 임금은 일반 근로환경의 근로자에 비교하여 보다 높은 임금으로 결정되어야 한다.

기후조건이 특수한 지역에서 근무하는 근로자의 임금은 노동법과 기타 법령이 규정한 최저임금보다 높게 지불한다(노동법 제148조).

다양한 자격을 필요로 하는 업무, 겸직, 연장근로, 야간근로, 휴일 및 공휴일 근로 등과 같이 통상적인 표준 근로 조건과 다른 환경에서 근무할 경우, 근로자는 근로 형태에 따른 임금을 받아야 한다. 단체협약, 회사 내규, 근로계약으로 정하는 임금의 액수는 노동법과 기타 법령이 규정한 최저임금보다 낮을 수 없다(노동법 제149조).

사용자 과실로 인한 근로기준, 사용자 의무 불이행 시 근로자가 지급 받는 임금은 실근무시간에 비례하여 산정된 평균임금보다 낮을 수 없다. 다만, 사용자와 근로자 누구에게도 과실 없이 근로기준, 근로계약상 의무 불이행 시 근로자가 지급받는 임금은 근로자의 실근무시간에 비례하여 산정된 임금의 3분의 2보다 낮을 수 없다.

근로자 과실로 인한 근로기준, 근로계약상 의무 불이행 시 사용자는 근로자가 실제로 업무를 수행한 시간에 따라 임금을 지불한다(노동법 제155조).

사용자 과실로 인한 작업중단 기간에 대해 사용자는 근로자 평균임금의 3분의 2이상의 임금을 지불하여야 한다. 다만, 사용자와 근로자 누구에게도 과실 없이 작업중단이 발생한 경우 해당 기간에 대하여 근로자가 지급받는 임금은 근로자의 실근무시간에 비례하여 산정된 임금의 3분의 2보다 낮을 수 없다.

근로자의 과실로 인한 작업중단이 발생한 경우, 해당 기간에 대해 사용자는 근로자에게 임금을 지불하지 않는다(노동법 제157조).

업무상 출장 파견 시 사용자는 근로자에게 다음을 보상해야 한다.

- 교통비용
- 숙박비용
- 숙박 관련 추가 경비
- 사용자로부터 허가를 받거나 보고한 뒤 근로자가 사용한 기타 비용

업무상 출장과 관련된 비용의 보상 절차 및 금액은 단체협약 또는 회사 내규에 의해 결정한다. (노동법 제168조).

근로자가 사용자와의 사전합의에 의해 다른 지방으로 전출(전근)하는 경우 사용자는 근로자에게 다음을 보상한다.

- 근로자 및 근로자 가족의 교통비용, 이사 비용 (단, 사용자가 근로자에게 교통수단을 제공한 경우는 제외)

- 새로운 거주지 필요 설비 구축비용

다른 지방으로 전출(전근)하는 경우 비용 보상 절차 및 금액은 단체협약 또는 회사 내규에 의해 결정된다(노동법 제169조).

## 6. 휴일 및 휴가

### 가. 휴일

러시아 연방의 법정공휴일은 총 14일이며, 근로자는 매주 최소 42시간의 연속된 휴식시간을 보장받는다(노동법 제110조, 제112조).

모든 근로자에게 휴일이 제공된다. 주5일제로 근무하는 근로자는 주당 2일의 휴일을 제공받으며, 주6일제로 근무하는 근로자는 1일의 휴일을 제공받는다.

일요일은 공통 휴일이다. 주5일 근무제에서의 2일차 휴일은 단체협약 또는 취업규칙에 의해 결정한다. 2일의 휴일은 보통 연속으로 제공된다.

생산, 기술 및 구조적 상황에 의해 휴일에도 업무를 중단할 수 없는 직장의 경우, 취업규칙에 따라 각 근로자에게 교대로 다른 요일에 휴일을 제공한다(노동법 제111조).

사용자는 노동법이 정한 예외적인 상황이 있는 경우(근로자의 서면 동의가 있는 경우, 사고방지 등 긴급 상황 시에는 근로자의 서면 동의 없이)에만 휴일 또는 공휴일 근무를 요구할 수 있으며, 근로자의 사전 서면 동의가 요구된다(노동법 제113조). 일반적으로 휴일 근무에 대해서는 통상 임금의 2배 이상의 임금을 지급하거나, 이를 대신하여 유급휴가를 제공하여야 한다(노동법 제153조). 한편, 18세 미만 미성년자, 임신한 여성 등 일정한 근로자에게는 휴일 근무가 금지된다.



표Ⅲ- 6 러시아 연방 공휴일

구분	날짜
신년	1월 1,2,3,4,5,6,8일
성탄절(정교회력)	1월 7일
국가수호의 날	2월 23일
국제여성의 날	3월 8일
노동절	5월 1일
2차 대전 전승일	5월 9일
러시아의 날	6월 12일
국가 통합의 날	11월 4일

휴일과 공휴일이 겹치는 경우, 휴일은 공휴일 다음날로 옮긴다.

#### 2021년 예시

- 2차 대전 전승일: 5월 9일(일요일) -> 5월 10일(월요일)
- 러시아의 날: 6월 12일(토요일) -> 6월 14일(월요일)

## 나. 유급휴가

표Ⅲ- 7 유급휴가 절차

No.	내용
1	사용자, 다음 연도 전체 근로자 휴가 일정 조사
2	근로자 휴가 일정 계획 승인(해당 연도 12월 중순까지)
3	사용자, 휴가 시작 예정일 2주 전까지 개별 근로자에게 휴가일정 통지
4	사용자, 휴가 시작 예정일 3일 전까지 휴가 수당 지급

러시아 근로자는 연간 28일의 유급휴가를 받을 권리가 있다(노동법 제115조). 근로자가 1년 이상 근무한 경우 법정 유급휴가 28일을 모두 사용할 권리가 있다. 근로계약으로 달리 정하지 않은 한 6개월 이상 근무한 시점부터 근로자는 유급휴가를 사용할 수 있다. 다만, 당사자들이 합의한 경우, 6개월 미만 근무한 근로자도 유급휴가를 받을 수 있다.

다음 유형 근로자의 경우 6개월 미만 근무라도 근로자가 유급휴가를 신청하는 경우, 사용자는 유급휴가를 보장하여야 한다.

- 여성의 출산 전후 휴가인 경우
- 18세 미만 근로자
- 생후 3개월 미만의 아이를 입양한 근로자

근속 2년 차부터 휴가는 사용자가 규정한 유급휴가관리대장에 따라 제공된다(노동법 제122조).

사용자는 매년 근로자의 다음 해 휴가 일정을 조사하여 매년 12월 중순까지 다음 해 휴가 일정을 승인해야 한다. 사용자는 근로자의 휴가 시작예정일

2주 전까지 서면으로 근로자에게 휴가일정을 통지하여야 하고, 휴가예정일 3일 전까지 휴가 수당을 근로자에게 지급하여야 한다(노동법 제122조, 123조). 일일 휴가수당은 직전 12개월의 평균급여를 29.3으로 나눈 금액으로 결정되며, 평균급여 산정 시 기본급 외에 수당도 포함하여 계산한다(노동법 제139조 제4항).

40세 이상 근로자에게는 건강검진을 위한 1일의 유급휴일이 연 1회 제공된다. 한편, 회사 내규로 정한 경우 근로자는 건강검진확인서를 사용자에게 제출해야 한다(노동법 제185.1조)

18세 미만 3명 이상의 다자녀를 둔 근로자는 자신이 필요한 시기에 유급휴가를 사용할 수 있다(노동법 제262.2조).

무급휴가를 사용하고자 하는 근로자는 사용자에게 서면으로 이를 요청할 수 있다. 이때 사용자는 합리적인 사유가 있다고 판단하는 경우 이를 승인할 수 있다.

유해업무, 위험업무 환경에서 근무하는 근로자, 특수업무 근로자, 극북(極北) 지역에서 근무하는 근로자는 28일의 연간 유급휴가 외 추가 유급휴가를 제공받는다.

사용자는 생산업무 환경 및 재무상태를 고려하여 법정 유급휴가 외 근로자의 추가 유급휴가 제공여부를 자율적으로 정할 수 있다. 이러한 추가 유급휴가 제공의 절차 및 조건은 단체협약 또는 회사 내규로 결정한다(노동법 제116조).

특별연장근로를 하는 근로자는 추가 유급휴가를 제공받는다. 추가 유급휴가의 기간은 단체협약 또는 취업규칙에 따라 결정되며, 이 경우, 근로자의 추가 유급휴가일수는 최소 3일을 초과하여야 한다(노동법 제119조).

기본 유급휴가 및 추가 유급휴가 기간은 달력상의 날짜로 계산하며, 제공 기간의 한도는 없다. 휴가 중에 있는 공휴일은 휴가기간에 포함하지 않는다.

유급휴가 기간의 총 계산은 추가 유급휴가와 기본 유급휴가를 합산한다(노동법 제120조).

#### 예시

##### 기본 유급휴가 일수

= 법정 유급휴가 일수 / 12개월 x 만근월수 (28일 / 12개월 x 만근월수)

##### ● 본 계산식에 따라 기본 유급휴가는 매월 2.33일 발생함.

- 유해업무 환경에서의 근무에 대한 추가 유급휴가 일수 = 유해업무 환경에서의 근무 년도 중 추가 유급휴가 일수(단체협약에 명시된 일수) / 12개월 x 유해업무 환경에서의 만근월수

##### ● 2.3일(3일로 반영) = 7일 / 12개월 x 4개월

- 유해업무 환경에서의 만근월수 = 휴가 시작 전까지 유해업무 환경에서의 실 근무일수 / 월 평균 영업일수

3.88개월(반올림하여 4개월) = 80일 / 20.58일

- 월 평균 영업일수 = 연간 영업일수 / 12개월

20.58일 = 247일 / 12개월

기본 유급휴가 계산 시 인정되는 근무경력에는 다음 기간을 포함한다.

- 실 근무기간
- 유급휴가, 공휴일, 휴일 및 기타 근로자에게 제공되는 휴일을 포함하여 법령, 단체협약, 회사 내규, 근로계약에 따라 근로자가 근속한 기간
- 불법 해고 또는 해직으로 인하여 부득이 업무수행이 불가능 기간
- 본인의 귀책사유 없이 의무건강검진을 통과하지 못한 근로자의 면직기간
- 근무연도 중 14일을 초과하지 않는 범위 내에서 근로자의 요청에 따라 부여된 무급휴가기간

기본 유급휴가 계산 시 다음 기간은 근무경력에 포함되지 않는다.

- 타당한 사유 없이 또는 노동법 제76조에 명시된 근로자 퇴사로 인해 근로자가 근무하지 않는 기간
- 법으로 규정된 연령 이하의 자녀 양육을 위한 휴가기간

유해업무, 위험업무 환경에서 업무를 수행하는 근로자의 경우, 기본 유급휴가 계산 시 인정되는 근무경력에는 실질 근무기간만 포함한다(노동법 제121조).

다음의 경우 유급휴가는 연장될 수 있다.

- 유급휴가 직후 근로자가 일시적으로 근무할 수 없는 경우
- 유급휴가 기간 중 국가의 의무를 이행할 경우
- 노동법과 회사 내규로 규정한 기타 경우

근로자가 적시에 휴가 수당을 받지 못하였거나, 휴가 시작 예정일로부터 2주 전까지 휴가 시작예정일에 관한 통보를 받지 못한 경우 근로자의 서면 신청에 따라 근로자와 합의된 다른 기간으로 사용자는 근로자의 유급휴가를 변경해야 한다(노동법 제124조).

근로자와 사용자의 합의에 의해 유급휴가는 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 어떤 경우라도 1회에 한하여 근로자의 유급휴가는 연속적인 14일 초과이어야 한다.

휴가 중 근로자의 업무 복귀는 근로자의 동의가 있어야만 가능하다. 휴가 중 업무 복귀로 인해 근로자가 사용하지 못한 잔여 휴가는 해당 근무 년도 중 또는 다음 근무 년도 중 근로자가 원하는 시기에 사용할 수 있다.

18세 미만 근로자, 임신 중인 근로자, 유해업무, 위험업무 환경에서 근무하는 근로자의 경우 휴가 중 업무복귀는 금지된다(노동법 제125조).

노동법에서 정하고 있는 기본 유급휴가 28일을 초과하는 유급휴가에 대해 근로자가 금전적인 보상을 요청하는 경우, 금전으로 보상하여야 한다. 단, 임신 중인 근로자, 18세 미만 근로자, 유해업무, 위험업무 환경에서 근무하는 근로자의 경우는 금전 보상을 신청 할 수 없다(노동법 제126조).

근로자 해고 시 근로자의 미사용 유급 휴가에 대해서는 금전으로 보상한다. 근로자가 미사용 휴가를 신청하는 경우 근로자의 해고일은 휴가 종료 다음 날이 된다. 단, 근로자 과실이나 귀책사유로 인해 근로자가 해고되는 경우, 해당 근로자는 미사용 휴가 신청을 할 수 없다.

근로계약 만료로 인한 근로자 퇴직 시 휴가기간이 근로계약 기간 외 별도 산정된 경우에만 휴가를 사용할 수 있다. 이 경우에도 해고일은 휴가 종료 다음 날이 된다.

근로자의 요구로 근로계약을 해지하는 경우로서 근로자가 유급휴가를 사용하는 경우, 근로자는 유급휴가 시작 전까지 사직서를 철회할 수 있다. 단, 해당 근로자의 직무로 다른 근로자가 보직 이동하지 않은 경우에 허용된다(노동법 제127조).

#### Q 노무 관련 질문: 유급휴가를 금전보상으로 대체할 수 없는 근로자

**Q:** 어떤 유형 근로자의 경우 유급휴가를 금전보상으로 대체할 수 없는가요?

**A:** 러시아 노동법 제126조 제3항에 따라 임신 중인 근로자, 18세 미만의 근로자, 유해업무, 위험업무 환경에서 작업을 수행하는 근로자는 유급휴가를 금전으로 보상 받을 수 없습니다. 다만, 해고 시 미사용 유급휴가와 7일을 초과하는 추가 유급휴가에 대해서는 금전으로 보상을 받을 수 있습니다 (러시아 노동부 유권해석(제15-1/00Γ-1710호, 2020.06.18.).

#### 다. 무급휴가

근로자의 가정 상황 및 기타 정당한 사유가 있는 경우 근로자는 무급휴가를 사용할 수 있다. 이 경우 무급휴가 기간은 근로자와 사용자가 협의하여 결정한다.

사용자는 근로자가 서면 신청을 하는 경우 다음과 같이 무급휴가를 제공해야 한다(노동법 제128조).

- 조국전쟁 참전용사: 연간 35일 미만
- 노령연금 수령자: 연간 14일 미만
- 군복무 중 부상, 타박상, 신체손상 또는 군복무 수행과 관련해 발생한 질병으로 인해 자연사 또는 사고사한 군인의 부모와 배우자: 연간 14일 미만
- 장애인: 연간 60일 미만
- 출산, 혼인신고, 친척사망의 경우: 5일 미만
- 노동법, 기타 연방법 또는 단체협약이 규정한 기타 경우

노동법 제263조에 따르면 ① 근로자가 14세 미만의 자녀 2명 이상을 양육하는 경우, ② 근로자가 18세 미만 장애아동을 양육하는 경우, ③ 편모 근로자/편부 근로자가 14세 미만 자녀를 양육하는 경우 단체협약에 의해 최대 14일의 무급휴가를 규정할 수 있다.



## 라. 병가

노동법에 따른 연간 최소 28일의 유급휴가 이외에 질병 등을 이유로 근로자가 휴가를 사용하는 경우 근로자는 「일시적 장애 및 모성 보호를 위한 의무사회보험에 관한 연방법률」(제255-FZ호, 제정 2006.12.29, 최근 개정 2021.05.26.)<sup>27)</sup> 에서 정한 바에 따라 사용자에게 보험급여 지급을 신청할 수 있다. 근로자에게 보험급여를 지급한 사용자는 러시아 국가사회보험기금에 해당 비용 보전을 청구할 수 있다. 보험급여와 관련하여 사용자는 근로자를 위하여 러시아 국가사회보험기금 재원 충당을 목적으로 근로자 연간 급여의 일정비율(2.9%)을 보험료의 형태로 국가사회보험기금에 납부할 의무가 있다.

병가에 따른 보험급여 지급 프로세스는 다음과 같다.

표Ⅲ-8 병가에 따른 보험급여 지급 절차

No.	내용
1	근로자 또는 가족구성원의 질병에 따른 병가 사유 발생
2	병가 기간 종료 후 근로자는 사용자에게 관련 증빙서류 제출
3	증빙서류 제출일로부터 10 영업일 이내 사용자는 일일 평균급여액 기준으로 근로자에게 보험급여 지급
4	근로자에게 보험급여를 지급한 사용자는 국가사회보험기금에 보전청구
5	국가사회보험기금은 청구일로부터 10 영업일 이내에 사용자에게 지급

27) Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ

## 1) 보험급여 지급 대상

근로계약에 따라 근무 중인 근로자 및 근로계약이 종료된 날로부터 30일 이내의 근로자는 ① 질병 또는 부상(임신중절 또는 시험관시술 포함) 등으로 인해 일시적으로 업무를 수행할 수 없는 경우 ② 질병 및/또는 부상을 입은 가족구성원을 간호해야 하는 경우 ③ 전염성 질병으로 인해 본인이 격리조치 되었거나, 7세 미만의 아이가 격리조치 된 경우 ④ 공인된 전문기관에서 인공기관(의족, 의안, 의치 등)을 삽입한 경우 ⑤ 의료시술 후 러시아 요양기관에서 회복치료 중인 경우 보험급여를 받을 수 있다.

이 규정은 질병 및/또는 부상에 따른 간호를 전제로 한 병가 규정으로, 자녀가 전염성 질병으로 격리조치 된 경우라도 7세 이상인 경우에는 위 조항이 적용되지는 않는다. 그러나, 자녀의 나이와 상관없이 자녀가 질병 및/또는 부상으로 간호를 해야 하는 경우 근로자는 유급휴가를 사용할 수 있다. 따라서, 자녀의 질병 및/또는 부상에 따른 간호를 제외하고 자녀 돌봄 이유로 사용자가 근로자에게 유급휴가를 제공해야 할 의무는 없다.

## 2) 보험급여 지급 기간

근로자 본인의 경우, 질병이나 부상에서 회복되어 직장에 복귀할 때까지의 전체 기간에 대하여 보험급여가 지급된다. 병원 및 유관 기관에서 발급한 진단서에 의해 보험급여 대상으로 인정되는 한, 근로자는 기간의 제한 없이 보험급여를 받을 수 있으며, 일반적으로 병가 중의 해고는 금지된다. 한편, 의료시술 후 러시아 요양기관에서 회복치료를 한 경우 해당 회복치료 기간에 대해 최대 24 영업일 한도 내에서 보험급여가 지급된다.

가족구성원의 간호를 원인으로 한 병가의 경우 간호를 요하는 가족의 나이, 질병의 종류 등에 따라 보험급여 인정 기간을 달리 정하고 있다.

표Ⅲ-9 보험급여 인정 기간

구분	기간
7세 미만 아동	일반적으로 연간 최대 60일 보건당국에서 달리 정한 경우 연간 최대 90일
7세 이상 15세 미만 아동	외래로 치료받은 경우 연간 최대 15일 입원치료의 경우 연간 최대 45일
18세 미만 장애아동	연간 최대 120일
18세 미만 HIV(에이즈)감염아동	전체 치료기간 (제한 없음)
18세 미만 악성종양 및 그로 인한 합병증	전체 치료기간 (제한 없음)
그 외에 가족구성원의 경우	연간 건강 최대 7일, 연간 최대 30일

근로자 본인의 질병과는 달리 가족구성원의 간호를 원인으로 하는 병가의 경우 보험급여 인정 기간이 제한된다. 다만, 법률로 보장된 기간을 경과 후 동일한 사유로 근로자가 무급휴가를 사용하고자 하는 경우, 사용자와 근로자간 자율적인 합의에 따라 무급휴가가 제공될 수 있다.

### 3) 보험급여액 범위

보험급여는 근로자의 평균급여를 기준으로 지급된다. 근로자 평균급여는 해당 근로자가 병가를 신청한 날이 속하는 연도를 기준으로 최근 2년간 급여를 고려하여 산정한다. 한편, 보험급여는 법으로 정한 일 평균 소득 상한을 초과할 수 없다.

### 예시

※ 평균급여 = 총 급여 / 근무일수

※ 최근 2년간 급여를 고려한 평균급여 계산 예시

2019년~2020년 총 급여 (상여금 포함)(단위: 루블)	2019년~2020년 근무일수	평균급여 (단위: 루블)
516,000	473	1,090.90

※ 2019년 공적사회 보험료 한도: 865,000루블

※ 2020년 공적사회 보험료 한도: 912,000루블

2021년 보험급여 1일 지급액 한도:  
 $(865,000 + 912,000) / 730 = 2,434.25$ 루블

근로자 본인 질병의 경우, 현재 근속 중인 근로자는 근속연수가 ① 8년 이상의 경우 일 평균급여의 100%, ② 5년 이상 8년 미만인 경우 일 평균급여의 80%, ③ 5년 미만의 경우 일 평균급여의 60%가 보험급여로 지급된다. 근속기간이 6개월 미만인 근로자의 경우 최저임금을 한도로 하여 지급되며, 이미 근로계약이 종료되었으나 근로계약 종료일로부터 30일이 지나지 않은 근로자에게는 평균급여의 60%가 지급된다.

가족구성원의 간호를 원인으로 한 병가의 경우, ① 외래 치료받은 경우 첫 10일은 해당 근로자의 근속연수에 따라 근로자 본인의 질병 시 적용되는 기준이 동일하게 적용되며, 그 이후에는 평균급여의 50%, ② 입원치료를 받은 경우 전체 기간에 대하여 해당 근로자의 근속연수에 따라 근로자 본인의 질병 시 적용되는 기준을 동일하게 적용한 금액이 지급된다.

예를 들어, 8년 이상 근속한 근로자가 7세 미만의 아이의 병간호를 위하여 병가를 사용하는 경우, 아이가 입원치료를 받았다면 연간 최대 60일 기간을 한도로 치료 기간 동안 일 평균급여의 100%를 지급받을 수 있다. 반면, 아이가 외래 진료를 받은 경우에는 최초 10일은 일 평균급여의 100%를, 11일째부터는 일 평균급여의 50%를 지급받게 된다.

#### 4) 보험급여 지급절차

근로자는 직장에 복귀한 이후 사용자에게 의사의 진단서 등 공식적인 문서를 제출하여야 한다. 사용자는 근로자로부터 관련 서류를 받은 날로부터 10 영업일 이내 보험급여를 지급해야 한다. 근로자 본인 질병의 경우, 사용자는 최초 3일에 대해 사용자의 비용으로 보험급여를 지급하며, 3일 초과분에 대해서는 러시아 공적사회보험기금이 보험급여를 근로자에게 지급한다. 한편, 가족구성원의 간호를 원인으로 하는 병가의 경우 러시아 공적사회보험기금이 전체 기간에 대해 보험급여를 지급한다. 한편, 근로자로부터 보험급여를 신청을 받은 사용자는 청구 전체 기간에 대한 보험급여를 근로자에게 우선 지급하고, 이후 러시아 공적사회보험기금에 청구하여 금액을 보전 받는다.

보험급여 지급의 근거가 되는 진단서 등의 서류를 발급한 의사와 의료기관은 발급한 서류의 신뢰도를 보장해야 하며, 허위 정보의 기재로 인해 과도한 보험급여가 지급된 경우 법에 정한 절차에 따라 사용자에게 그 손해를 배상해야 한다. 또한, 허위 정보를 제공/제출하여 보상금, 보조금 및 기타 사회보험금을 수령한 경우에 「러시아 연방 형법」(제63-FZ호, 제정

1996.06.13, 최근 개정 2021.07.01.)<sup>28)</sup> 제159.2조에 따라 최대 12만 루블 또는 최대 1년까지의 급여 총액에 해당하는 벌금형 또는 최대 360시간 미만의 강제노역 또는 최대 2년 미만의 징역형에 처할 수 있다.

## 마. 출산휴가 · 육아휴직

임신 근로자는 출산 전 70일(다태 임신의 경우 84일), 출산 후 70일(둘 이상의 아이를 출산한 경우 110일)의 유급 출산휴가를 사용할 수 있다. 다만 임신 근로자는 출산휴가의 사용기간을 출산 전후로 반드시 구분할 의무는 없으며 합계 140일(다둥이인 경우 194일) 한도 내에서 자유롭게 출산휴가를 사용할 수 있다(노동법 제255조). 출산휴가 시 임신 근로자의 급여는 병가와 마찬가지로 사용자는 러시아 국가사회보험기금을 대신하여 우선 지급하고 추후 사용자는 러시아 국가사회보험기금에 청구하여 보전 받는다. 임신 근로자는 출산 휴가 시 평균급여의 100%를 지급받는다.

3세 미만의 영유아를 양육하는 근로자(부모, 조부모 기타 친척)는 육아 휴직을 신청할 수 있다(노동법 제256조).

---

28) Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ

## 7. 사회보장보험

### 가. 근로자 근로환경 보호

사용자는 근로자에게 질병 및 부상을 유발하지 않는 안전한 근로환경을 제공해야 한다. 근로자의 노동보호를 위하여 러시아 연방 정부 산하 근로감독사무소에서 노동조사 등 관련 업무를 수행하고 있으며, 근로자 수 50인을 초과하는 사업체에서는 노동보호 조건을 준수하고 이행여부를 감독하기 위한 목적의 노동보호부서를 두거나 이 분야의 업무 경험이나 관련 지식을 가지고 있는 전문가를 고용해야 한다. 기업 내부에 노동보호부서나 관련 전문가가 없는 경우, 개인사업자에 해당하는 사용자는 본인이 직접, 기업의 경우에는 관리자, 사용자로부터 위임 받은 근로자가 그 기능을 수행하거나, 사용자가 노동보호 관련 서비스를 제공하는 전문가 또는 외부 기관과 계약을 체결하여 관련 서비스를 지원받아야 한다(노동법 제209조, 제216~218조).

### 나. 산업재해로부터 보호

사용자의 지시에 따른 업무를 수행 중 또는 근로계약의 내용에 따른 직무를 수행하는 과정에서 근로자에게 사고로 인한 산업재해가 발생한 경우, 러시아 노동법에서 정한 절차에 따라 사용자는 적절한 신고 의무 및 조치를 할 의무가 있다. 산업재해가 발생한 경우 사용자는 사고 당사자에 대해 신속한 응급조치를 취하고, 필요한 경우 의료요양시설로 수송해야 하며, 사고의 확산을 막고 다른 사람에게도 외상 요인이 영향을 미치지 않도록 신속한 조치를 해야 한다(노동법 제227~231조).

## 다. 사회보장보험 제도

사용자는 근로자 급여에 일정 비율을 계산하여 사회보장(고용보험) 보험료, 연금보험료, 의료보험료를 사용자 비용으로 납부할 의무가 있다. 2021년 공적사회 보험료 한도(연간 최대 966,000루블) 내에서 사용자는 근로자 급여의 2.9% 요율을 곱하여 사회보장(고용보험) 보험료를 납부한다.

한편, 사용자는 공적연금 보험료 한도(연간 1,465,000루블) 내에서 근로자 급여의 22%를 적용하여 연금보험료를 납부하고, 근로자 급여가 연간 1,465,000루블을 초과하는 경우 초과분에 대해 10% 요율을 곱하여 계산하여 납부한다. 다만, 외국인 고급전문가(HQS)에 대해서는 연금보험료 납부 의무가 면제되므로, 사용자는 이들을 위한 연금보험료 납부 부담이 없다.

### 예시

※ 연간 급여가 2,000,000루블인 경우

-  $2,000,000 \times 22\% = 440,000$ 루블 (기본 납부액)

-  $(2,000,000 - 1,465,000) \times 10\% = 53,500$ 루블 (초과분에 대한 납부액)

**연금보험료 사용자 부담액: 493,500루블**

의료보험료는 근로자 연간 급여에 5.1% 요율을 곱하여 계산하여 납부한다. 다만, 외국인 고급전문가(HQS)에 대해서는 의료보험료 납부 의무가 면제되므로, 사용자는 이들을 위한 의료보험료 납부 부담이 없다.



## 8. 기타 특례

### 가. 여성, 가족 부양의 의무가 있는 자에 대한 특례

유해업무, 위험업무 환경에서의 작업 및 지하 작업에 여성을 투입시키는 것은 제한된다.

여성 근로가 제한되는 유해업무, 위험업무 환경에서의 생산 작업직무 목록과 신체(손)를 사용하여 무거운 물건을 이동하는 업무에서 여성에게 허용되는 최대 무게는 러시아 3자 사회-근로관계 규율위원회<sup>29)</sup>의 의견을 고려하여 러시아 연방 정부가 결정한다(노동법 제253조).

의료 진단서와 임신 중인 여성의 신청을 근거로 임신 중인 여성에게는 생산 기준, 서비스 기준을 낮추거나 평균임금을 유지하면서 사용자는 열악한 작업 환경이 아닌 직무로 전환하여야 한다.

임신 중인 여성에게 열악한 작업 환경이 아닌 직무로 전환되기 전까지 사용자는 자신의 비용으로 임신 중인 여성이 업무를 수행하지 못한 모든 근로일수에 대한 평균임금을 보존하고 면직해야 한다.

임신 중인 여성이 의료기관에서 필수 예방 검사를 받는 경우 근로로 인정 되어 평균임금을 수령한다.

29) 1999년 5월 1일자 연방법률(제92-FZ호)에 따라 설립된 기구로, 전체 러시아 노동조합연맹, 전체 러시아 고용주연합, 러시아 정부 관계자로 구성된다. 주요 권한으로는 러시아 정부의 사회경제정책 수립 및 이행에 대한 자문, 사회-근로관계 관련 입법 추진, 본 위원회의 결정사항에 대한 이행 여부 감독 등이 있다.

생후 18개월 미만의 유아를 둔 여성이 기존 업무를 수행할 수 없는 경우 사용자는 해당 여성 근로자의 요청에 따라 유아가 18개월이 되기 전까지 기존 평균임금을 보존하면서 직무를 전환해야 한다(노동법 제254조).

사용자의 요구로 임신 중인 여성과의 근로계약은 해지될 수 없다. 다만, 회사가 청산되거나 개인사업자의 영업이 종료되는 경우는 예외이다.

여성의 임신 기간 중 근로계약 기간이 만료된 경우 여성 근로자의 서면 신청 및 의료진단서를 근거로 사용자는 해당 여성 근로자의 임신기간 및 출산휴가가 종료될 때까지 근로계약 기간을 연장해야 한다.

3세 미만 유아를 양육하는 여성, 18세 미만 장애아동 또는 14세 미만의 자녀를 양육하는 편모, 어머니 없이 상기 명시된 아동을 양육하는 자, 18세 미만 장애아동 또는 3세 미만 유아 3명 이상을 홀로 양육하는 부모(아동의 기타 법적 대리인)와의 근로계약은 나머지 부모(아동의 기타 법적 대리인)가 근로활동을 하지 않는 경우 사용자의 요구로 해지될 수 없다(노동법 제261조).

## 나. 18세 미만 근로자에 대한 특례

18세 미만 근로자를 유해업무, 위험업무 환경에서의 작업, 지하 작업, 건강과 도덕성 발달에 해를 끼칠 수 있는 업무(사행업, 야간 카바레와 클럽에서의 업무, 알코올 음료, 담배제품, 마약 및 기타 독성 약제의 생산, 운송 및 무역)에 투입하는 것은 금지된다.

러시아 연방 정부는 필요 발생 시 러시아 3자 사회-근로관계 규율위원회의 의견을 고려하여 18세 미만 근로자가 취업할 수 없는 업종 목록을 결정한다(노동법 제265조).

18세 미만 근로자는 사전에 의무적으로 건강검진을 받은 후에만 취업할 수 있으며 18세가 되기 전까지 매년 의무적으로 건강검진을 받아야 한다. 의무 건강검진은 사용자의 비용으로 실시된다(노동법 제266조).

18세 미만 근로자의 출장 파견, 연장 근로, 야근, 휴일 및 공휴일 근로는 금지된다(단, 러시아 3자 사회-근로관계 규율위원회의 의견을 고려하여 러시아 연방 정부가 정한 업종, 직업, 직무 목록에 따라 대중매체, 영화, TV, 비디오촬영, 공연, 극장 및 콘서트, 서커스 등과 관련된 기업에서 창조적 업무를 하는 근로자 및 예술작품 창조 및(또는) 공연(전시)에 참여하는 그 밖의 자는 예외로 한다.)(노동법 제268조).

사용자의 요구로 근로계약을 해지할 수 있는 사유(기업 청산, 정원 감축 등)에 해당하지 않는 경우 사용자의 요구로(다만, 회사(단체) 파산의 경우는 제외한다.) 18세 미만 근로자와 체결한 근로계약을 해지하는 것은 노동감독원과 미성년자 업무 및 권리 보호 위원회의 동의가 있는 경우에만 허용된다(노동법 제269조).

## 다. 겸직자에 대한 특례

겸직은 주 업무 이외의 시간에 근로자가 다른 사용자와 근로계약을 체결하여 임금을 받고 근로를 제공하는 것이다.

근로자는 사용자 수의 제한 없이 자유롭게 겸직에 따른 근로계약을 체결할 수 있다.

겸직에 따른 근로계약을 체결하는 경우, 근로계약에는 해당 근로계약에 따른 업무가 겸직임이 반드시 명시되어야 한다.

18세 미만 근로자가 유해업무, 위험업무 환경 하에서 주 업무를 수행해야 하는 경우 겸직은 허용되지 아니한다.

특정직 근로자(교사, 의료진 및 제약업 근로자, 문화계 근로자)에 대한 겸직 규율 특례는 러시아 3자 사회-근로관계 규율위원회의 의견을 고려하여 러시아 연방 정부가 규정한 절차에 의하여 정한다(노동법 제282조).

겸직에 의한 근로시간은 일일 4시간을 초과할 수 없다(노동법 제284조). 임금에 대한 지역 요율 및 할증율이 있는 지역에서 근무하는 겸직 근무자는 해당 요율과 할증율을 고려하여 임금을 지급받는다(노동법 제285조).

겸직자는 연차유급휴가를 주 근무지의 휴가와 동시에 사용할 수 있다. 이때 근로자가 겸직 근무지에서 근무 기간이 6개월 이하인 경우에도 휴가는 사용할 수 있다. 겸직 근무지의 연차유급휴가가 주 근무지의 휴가보다 짧은 경우 근로자의 요청에 따라 사용자는 무급으로 휴가 부족일을 근로자에게 제공한다(노동법 제286조).

사용자는 겸직자가 수행하고 있는 업무를 주업무로 수행할 근로자를 채용한 경우 겸직자와 체결한 근로계약을 종료할 수 있으며, 근로계약 종료 예정일 2주 전까지 서면으로 사전 통지하여야 한다(노동법 제288조).

## 라. 2개월 미만 근로계약을 체결한 근로자에 대한 특례

2개월 미만 기간을 한정하여 사용자가 근로자를 채용하는 경우 근로자에 대한 수습기간을 적용할 수 없다(노동법 제289조).

2개월 미만 근로계약을 체결한 근로자는 서면동의를 전제로 이 기간 중 휴일 및 공휴일 근로를 할 수 있다. 휴일 및 공휴일 근로 시 근로자는 평균 임금 2배 이상의 임금을 보상 받는다(노동법 제290조).

2개월 미만 근로계약을 체결한 근로자는 월 2일의 유급휴가를 사용할 수 있다. 한편, 근로자가 해고될 경우 근로자는 월 2일에 해당하는 유급휴가를 금전으로 보상 받는다(노동법 제291조).

2개월 미만 근로계약을 체결한 근로자가 근로계약을 조기 해지하고자 하는 경우, 퇴사예정일 3일 전까지 사용자에게 서면으로 사전 통지해야 한다.

회사의 청산, 근로자 인원 또는 정원 감축을 원인으로 2개월 미만 근로계약을 해지하고자 하는 경우, 사용자는 해고 예정일 3일 전까지 서면으로 사전 통지해야 한다.

연방 법률, 단체협약 또는 근로계약에서 달리 정하지 않는 한 2개월 미만 근로계약을 체결한 근로자에게는 퇴직금이 보장되지 아니한다(노동법 제292조).

## 마. 계절 근로자에 대한 특례

기후와 기타 자연 환경상 조건에 의하여 6개월 이내 일정한 기간(계절)에만 근로를 할 수 있는 작업을 계절 작업으로 인정한다(노동법 제293조).

사용자는 계절근로자에게 매월 2일에 해당하는 유급휴가를 제공한다(노동법 제295조).

계절근로자가 근로계약을 조기 해지하고자 하는 경우, 퇴사 예정일 3일 전까지 사용자에게 서면으로 사전 통지해야 한다.

회사의 청산, 근로자 인원 또는 정원 감축을 원인으로 계절근로자와의 근로계약을 해지 하고자 하는 경우, 사용자는 해고 예정일 7일 전까지 서면으로 사전 통지해야 한다.

회사의 청산, 근로자 인원 또는 정원 감축을 원인으로 계절근로자와의 근로계약이 종료될 경우 사용자는 2주 평균임금에 해당하는 퇴직금을 지급한다(노동법 제296조).

## 바. 기숙근무 근로자에 대한 특례

기숙근무는 매일 근로자가 자신의 거주지로 출퇴근하는 것이 근무여건상 허용되지 않아 자신의 거주지를 벗어난 장소에서 일정 기간 거주를 하며 근로를 하는 특별한 근로형태이다.

근무지가 근로자의 거주지 또는 사용자의 소재지로부터 상당히 멀리 떨어져 있는 경우로서 무인도, 격오지 또는 특별한 자연환경 조건으로 생산시설, 사회시설, 기타 목적의 시설물의 건설, 수리 또는 재건축 기간을 단축하기 위한 근로 형태를 기숙근로라 한다.

사용자는 기숙근무를 하는 근로자가 근무지에서 체류하는 기간 중 휴식을 취할 수 있도록 특별 건물 및 구조물을 마련하여 근로자의 생활을 보장하여야 한다(노동법 제297조).

18세 미만 근로자, 임신 중인 여성 및 3세 미만의 자녀를 둔 여성, 의료진단에 따라 기숙근무에 부적합한 증상이 있는 근로자는 기숙근무가 제한된다(노동법 제298조).

기숙근무 기간은 1개월을 초과할 수 없다. 특정 시설 현장에서 근무하는 기숙근무 근로자의 경우 예외적으로 대표노동조합의 의견을 고려하여 사용자는 기숙근무 기간을 3개월까지 연장할 수 있다(노동법 제299조).

기숙근무의 경우 월, 분기 또는 1년 미만 단위로 근무시간을 합산한다.

기숙근무 시간 계산 시 모든 근로시간, 사용자가 있는 장소에서부터 현장으로 이동하는 시간 또는 숙소에서 근무 장소로 출퇴근 이동 시간, 자투리 시간에 해당하는 휴게시간을 모두 포함한다. 사용자는 각 기숙근무 근로자의 총 근무시간과 휴게시간을 월마다 계산해야 한다(노동법 제300조).

사용자는 대표노동조합의 의견을 고려하여 기숙근무 시간과 휴게시간을 승인하고, 근무시간과 휴게시간 시행 예정 최소 2개월 전까지 기숙근무 근로자에게 통보하여야 하며, 이는 기숙근무 일정표로 관리되어야 한다.

기숙근무 일정표에는 기숙근무 근로자의 출퇴근 이동에 소요되는 시간도 포함된다. 주 근무지 왕복에 소요된 날은 근무시간에 포함되지 아니하며 휴일에 해당될 수 있다.

기숙근무 시 연장근로는 1년 동안 축적하여 근로시간에 합산되어 추가로 휴일이 제공될 수 있다(노동법 제301조).

## 사. 재택근무자에 대한 특례

재택근무자는 사용자가 제공하였거나 재택근무자가 구입한 재료, 기구 및 기계장치를 사용하여 자신의 집에서 근로를 수행하는 자를 의미한다.

재택근무자가 자신의 기구 및 기계장치를 사용할 경우 사용자는 감가 상각에 대한 보상을 포함하여 사용자는 근로계약이 정한 절차와 조건에 따라 재택근무와 관련하여 발생한 비용의 보상을 한다(노동법 제310조).

사용자는 재택근무자의 건강 상태에 따라 금지되는 업무를 지시할 수 없으며, 근로환경 보호 조건에서 재택근무자는 근무를 수행하여야 한다(노동법 제311조).

## 아. 운수 근로자에 대한 특례

사용자는 운송수단 운전과 직접적으로 관련 있는 업무를 수행하는 근로자(이하 ‘운수 근로자’)를 채용하는 경우 의무적으로 사전 건강검진 후에 채용을 해야 한다(노동법 제328조).



운수 근로자는 운송수단의 관리 또는 운전과 직접적으로 관련된 업무 겸직을 할 수 없다. 운송수단의 운전과 직접적으로 관련 있는 업무, 직업, 직무 목록은 러시아 3자 사회-근로관계 규율위원회의 의견을 고려하여 러시아 연방 정부가 승인한다.

러시아 교통부는 전체 러시아 노동조합연맹 및 전체 러시아 고용주연합의 의견을 고려하여 운수 근로자의 근무시간 및 휴게시간, 근로조건의 특례를 정한다. 해당 근로조건은 노동법이 정한 것에 비하여 근로자의 지위를 약화시킬 수 없다(노동법 제329조).

## 9. 노동법 위반 시 법률상 책임

노동법을 위반하는 경우 단체(회사)의 대표/관리자에게 1,000~5,000루블, 법인에게 30,000~50,000루블의 과태료가 부과될 수 있으며, 위반행위가 반복되는 경우에는 단체(회사)의 대표/관리자에게 10,000~20,000루블의 과태료 부과 또는 1년 이상 3년 이하의 자격 상실, 법인에게 50,000~70,000루블의 과태료 처분이 내려질 수 있다(노동법 제362조, 행정위반법<sup>30)</sup> 제5.27조).

일반적으로 처벌의 수준이 높은 것은 아니지만 회사는 물론 대표자에게도 과태료 처분이 부과될 수 있다. 회사 대표가 외국인인 경우 1년 이내에 2회 이상 행정처분을 받게 되면 향후 3년간 러시아 입국이 금지될 가능성도 배제할 수 없으므로 외국인이 대표나 주요 관리자로 있는 법인의 경우 주의할 필요가 있다(러시아 출입국 절차에 관한 연방법률<sup>31)</sup> 제26조).

한편, 노동감독원은 2021년 화상회의 및 컨퍼런스콜을 포함한 원격 장비를 사용하여 법인 및 개인사업자에 대한 연간 정기조사를 실시하고 있으며, 2021년 7월 1일 이후부터는 2021년 연간계획에 포함된 현장 정기조사 개시일로부터 최소 20 영업일 전에 현장 정기조사 대신 근로감독관의 사업장 방문 결정이 내려질 수 있다. 2021년 6월 30일 이후 노동감독원은 10 영업일을 초과하는 정기조사를 실시 할 수 없으며, 또한 연간 조사계획 수립 시 중소기업명부(등기부)에 기재된 중소기업에 대해서는 정기조사를 실시하지 아니한다.

---

30) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ

31) Федеральный закон "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" от 15.08.1996 N 114-ФЗ

### 노동감독원 개요, 권한 및 기능

연방노동감독원은 사용자가 노동법과 노동 관련 기타 법령을 준수하지는 여부를 감독 및 감사하는 연방행정기관이다.

연방노동감독원 및 근로감독관의 활동은 국민의 권리와 자유를 존중, 준수, 보호하여야 하며 합법성, 객관성, 독립성 및 공개원칙에 따라 실행되어야 한다.

연방노동감독원의 주요 과제는 다음과 같다(노동법 제356조).

- 근로자가 안전한 노동 환경에서 근로할 권리를 포함한 국민의 노동권과 자유 보호 및 보장
- 사용자가 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령을 준수하도록 보장
- 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령의 준수를 위한 효율적인 수단 및 방법에 관한 정보를 사용자와 근로자에게 제공
- 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령의 적용을 받지 않는 권력남용 행위, 작위(부작위) 사실을 해당 국가기관에 보고

연방노동감독원은 다음과 같은 주요 권한을 행사한다(노동법 제356조).

- 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령의 준수 여부에 관한 감독
- 위반행위의 상황과 원인을 분석하고, 해당 행위의 근절과 침해된 국민의 노동권 회복을 위한 조치 시행
- 러시아 연방법률에 따라 행정위반 사건에 대한 재판 진행

- 규정된 절차에 따라, 해당 정보를 관련 연방행정기관, 지역행정기관, 지방자치기관, 사법기관 및 법원에 발송
- 산업재해에 대한 조사와 평가 시 규정 절차 준수 여부에 대한 감독
- 노동법과 노동권을 규정하는 기타 법령의 위반 원인 분석 및 적용 사례의 일반화와 개선책 강구
- 산업재해의 원인 및 현황 분석, 예방법 마련, 산업재해 조사에 참여 또는 이와 같은 조사를 자체적으로 실시
- 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령 준수의 보장을 목적으로, 근로자의 건강과 안전 보호에 영향을 미치는 기술 등 노동 환경에 대한 객관적 평가 정보를 위한 전문가 또는 전문 단체의 선임 등 규정된 절차에 따라 필요한 조치 시행
- 과제 수행을 위해 필요한 정보를 관련 연방행정기관, 지역행정기관, 지방자치기관, 검찰기관, 사법기관, 사용자 및 기타 기관에 문의하여 무상으로 취득
- 국민(근로자)의 노동권 침해에 관한 신고, 민원, 서신 등 접수, 위반행위에 대한 조사 실시, 위반행위의 근절과 침해된 권리를 회복하기 위한 조치
- 사용자와 근로자에게 노동법 및 노동권을 규정하는 기타 법령의 준수에 관한 정보 제공 및 상담 진행
- 노동법과 노동권을 규정하는 기타 법령의 위반사례 적발 정보를 여론에 알리고, 국민의 노동권에 대한 해석 제공
- 노동법과 노동권을 규정하는 기타 법령의 준수에 관한 연간 보고서를 작성, 발행하여 러시아 대통령과 정부에 제출
- 산업재해와 직업병과 관련하여 근로자의 공적사회 보험금 수령

권리, 근로자가 일시적 노동능력을 상실할 경우 사용자의 비용으로 해당 지원금의 지급, 정산이 적법하게 이루어지고 있는지 여부 감독

- 근로환경평가를 실시하는 기관이 근로환경평가에 관한 법률 요건을 위반하는 경우, 국가인증기관에 해당 평가기관의 인증 중단 신고

근로감독관은 노동법 및 노동권 관련 기타 법령 준수 여부에 관한 감독 시 다음의 권리를 보유한다(노동법 제357조).

- 신분증 보유 시 연방법률 및 기타 법령이 정한 절차에 따라 모든 회사(단체) 및 개인 사용자에 대한 조사를 실시하기 위한 목적으로 24시간 중 어느 때라도 자유롭게 방문
- 사용자 및 그 대표자, 행정기관, 지방자치단체 및 기타 기관에 대한 질의 및 이들로부터 감독을 위한 필수서류, 소명서 및 정보의 무상 취득
- 연방법률 및 기타 법령이 규정한 절차에 따라 사용 또는 처리되는 자료의 검토를 위한 압수(사용자/대리인에 대한 관련 통지 포함) 및 관련 조서 작성
- 산업재해 조사
- 사용자 및 그 대표자에게 노동법 및 노동권 관련 기타 법령 위반행위 시정, 침해된 노동자의 권리 회복, 위반자에 대한 징계처분/규정 절차에 의한 해고 명령 이행을 위한 필요한 명령서 발급
- 근로자 보호 요건 위반에 따른 회사(단체)의 청산 또는 소속기관의 영업 중단 법원 신청

- 안전교육 및 업무교육, 근로자 보호 매뉴얼, 인턴 및 근로자 보호 요건 테스트 미통과자에 대한 면직 명령 발급
- 근로자 보호 규범에 부합하지 않는 경우, 근로자 개인 및 단체 보호구 사용 금지
- 행정위반 사건 조서 작성, 심리, 위반자 처분에 관한 기타 자료 (서류) 준비 및 사법기관 발송
- 근로자의 건강 침해에 관한 소송 관련 전문가로서 법원에 출석
- 근로환경 평가 실시 기관에게 근로환경 평가에 관한 위반행위 시정 명령 이행을 위한 명령서 발급
- 근로자에 대한 임금 및/또는 기타 지급금의 체불 관련 사용자에게 대한 강제집행 결정

## 제2장

## 러시아 노동조합 제도



## 1. 노동조합 관련 규정

러시아에서 집단적인 노동관계를 규율하는 법으로는 「노동조합의 권리 및 활동 보장에 관한 연방법률」(제10-FZ호, 제정 1996.01.12, 최근 개정 2021.06.11)(이하 ‘노동조합법’)<sup>32)</sup>이 대표적이다.

14세 이상 근로자는 노동조합 설립, 가입, 활동 및 탈퇴할 수 있는 권리를 보유하며, 러시아에 거주 중인 외국인도 러시아 노동조합에 가입할 수 있다. 노동조합은 산업별, 지역별 또는 기타 전문 분야별 연맹(협회)을 설립할 수 있다(노동조합법 제2조). 러시아에서는 산업별 노동조합보다는 기업별 노동조합이 일반적이다.

노동조합은 대표권, 단체교섭권, 단체행동권을 가지며 조합원을 교육하고 회사에 각종 의사결정 절차에서 의견을 제출할 권한을 가진다. 노동조합원인 근로자와의 근로계약 해지는 노동조합의 사전 동의가 있는 경우에만 가능하며, 사용자는 전체 러시아 노동조합연맹 또는 지역별 노동조합연맹의 의견을

32) Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ

고려하여 외국인을 채용해야 한다(노동조합법 제12조). 사용자는 노동조합이 존재하는 경우 일정한 사항에 대하여 노동조합의 의견을 고려할 의무가 있지만, 노동조합의 의견이 사용자를 구속하는 것은 아니다.

한편, 노동조합은 근로계약, 근로시간 및 휴게시간, 임금 및 인센티브 지급 등 사용자 및 관리자의 노동법 준수 여부를 감독할 수 있으며, 사용자와 관리자는 노동조합으로부터 위반행위 시정을 요구 받은 날로부터 일주일 이내에 조치 결과를 노동조합에 통보해야 한다(노동조합법 제19조).

사용자는 단체협약에 따라 노동조합의 활동을 위한 장비, 공간, 차량, 통신비를 무상 지원해야 한다(노동조합법 제28조).



## 2. 노동조합 가입 현황

러시아의 3대 노조연맹은 다음과 같다.

### (1) 독립노조연맹(Федерация независимых профсоюзов России)

- 1990년 3월 23일 설립
- 러시아 최대 노조연맹
- 구소련의 노조연맹 조직을 승계
- 38개 전체 러시아 노조와 82개 지역별 노조 참여
- 본부 소재지: 모스크바
- 가입근로자는 약 2,070만 명으로 추산

### (2) 러시아 노동연맹(Конфедерация труда России)

- 1995년 4월 12일 설립
- 본부 소재지: 모스크바
- 가입근로자는 약 2백만 명으로 추산
- 독립노조연맹에 이어 가입근로자 수 2위

### (3) 사회노조연맹(Соцпроф)

- 1989년 설립
- 본부 소재지: 상트페테르부르크
- 가입근로자는 수십만 명으로 추산

### 3. 노사분쟁 사례

러시아 노사분쟁의 주요 원인은 임금 미지급과 경영정책이다. 임금 미지급으로 인해 노사분쟁이 발생하는 경우가 가장 많으며, 그 다음으로 회사분할, 근로자 아웃소싱 파견, 부서 폐지 등 근로자의 지위를 약화시키는 경영정책으로 인해 노사분쟁이 발생하는 경향이 있다. 기타 원인에는 저임금, 해고, 인력감축, 근로자의 근로환경 변화, 물가상승 등이 포함된다.

개인노동쟁의란 노동법, 사내 노동위원회에 신고하는 노동권을 포함하는 법령, 단체협약, 회사 내규, 근로계약(개인 근로조건 확정 또는 변경에 관하여 등)의 적용 문제에 있어서 사용자와 근로자 간의 조정되지 않는 이의를 말한다.

이전에 사용자와 근로관계에 있던 자, 사용자가 근로계약 체결을 거절한 경우 사용자와의 근로계약 체결 의사를 표명했던 자 사이의 분쟁도 개인노동쟁의로 인정한다. 개인노동쟁의는 사내 노동위원회와 법원이 심의한다(노동법 제381~382조).

사내 노동위원회는 근로자 또는 사용자의 요구로 근로자와 사용자의 대표가 동일한 수로 구성된다. 사내 노동위원회에서 사용자의 대표자는 회사/단체의 대표가 임명하며, 근로자 대표는 근로자 총회에서 선출된다.

근로자 총회의 결정에 따라 회사/단체의 소속기관에 사내 노동위원회가 구성될 수 있다. 근로자는 권리 침해에 관하여 알게 되었거나 알아야만 했던 날부터 3개월 이내에 사내 노동위원회에 이의를 제기할 수 있다(노동법 제384조, 제386조).

사내 노동위원회에 접수된 근로자의 신고를 해당 위원회는 반드시

등록하여야 한다. 사내 노동위원회는 근로자의 신고를 접수한 날로부터 10일 이내에 개인노동쟁의를 심의해야 한다. 신고서를 제출한 근로자 또는 그 권한을 위임 받은 대리인의 입회 하에 노동쟁의를 심의한다. 서면 신고의 경우 근로자 또는 그 대리인의 부재 시에도 쟁의에 대한 심의가 허용된다. 근로자 또는 그 대리인이 사내 노동위원회의 회의에 출석하지 아니하는 경우 노동쟁의 심의는 연기된다. 근로자 또는 그 대리인이 정당한 사유 없이 2회 출석하지 아니하는 경우 사내 노동위원회는 해당 쟁의를 심의에서 기각하는 결정을 내릴 수 있다. 사내 노동위원회는 노동법이 정한 기한 내에 노동쟁의 심의에 관한 신청서를 재차 제출하는 근로자의 권리를 박탈하지 아니한다.

근로자를 대표하는 회원의 절반 이상과 사용자를 대표하는 회원의 절반 이상이 출석하는 경우 사내 노동위원회의 회의는 적법한 것으로 간주된다(노동법 제387조).

사내 노동위원회는 회의 참석자의 단순 다수결에 의하여 비밀 투표로 결정을 내린다. 위원장/부위원장이 서명하고 사내 노동위원회 직인 날인을 통해 인증된 사내 노동위원회의 결정 사본은 결정일로부터 3일 이내에 근로자와 회사/단체의 대표에게 전달된다(노동법 제388조).

사내 노동위원회가 근로자의 신고를 접수한 날로부터 개인노동쟁의를 10일 이내에 심의하지 아니하는 경우 근로자는 심의를 법률에 따른 일반 법원에 신청할 권리를 보유한다. 사내 노동위원회의 결정은 근로자 또는 사용자가 사내 노동위원회 결정 사본을 수령한 날로부터 10일 이내에 항소법원에 항소할 수 있다. 정당한 사유로 정해진 항소기간을 경과했을 경우 법원은 이 기간을 부활시킬 수 있으며 노동쟁의 본질에 따라 개인노동쟁의를 심의한다(노동법 제390조).

법원은 근로계약 종료 사유와 무관한 복직, 해고 사유 진술과 날짜의 변경, 전근, 불가피한 결근에 대한 보수, 낮은 보수의 업무를 이행한 시간에 대한 임금의 차액 지불, 근로자 개인정보 가공 및 보호 시 사용자의 위법행위(부작위)에 관한 근로자의 신고, 근로자가 회사/단체에 입힌 피해 보상에 관한 사용자의 신고 시 개인노동쟁의를 직접 심의하며, 노동법이 달리 규정하지 아니한 경우 채용 거절, 사용자와의 근로계약에 따라 근무하는 자, 차별 대우를 받았다고 여기는 자에 대해서도 개인노동쟁의를 직접 심의한다(노동법 제391조).

단체노동쟁의란 근로조건의 확정 및 변경(임금 포함), 단체협약의 체결, 변경 및 이행에 관하여, 또한 내규 채택 시 사용자가 근로자 대표기관의 의견 고려를 거부하는 것과 관련하여 근로자(그 대리인)와 사용자(그 대리인) 사이의 조정되지 아니하는 이의를 말한다. 중재 과정은 중재자의 참여 및/또는 노동중재재판으로 조정위원회가 그 해결을 위해 단체노동쟁의를 심의하는 것으로 이루어진다.

파업이란 단체노동쟁의의 해결을 목적으로 근로자가 근로 의무 이행을 자발적으로 일시 거부하는 것을 말한다(노동법 제398조).

단체노동쟁의가 시작된 날로부터 3 영업일 이내에 조정위원회가 설치된다. 조정위원회 설치에 관한 결정은 사용자의 해당 명령(지시)과 근로자 대표의 결정에 따라 내려진다. 조정위원회는 평등원칙을 기반으로 단체노동쟁의 당사자의 대표로 구성된다.

단체노동쟁의 당사자는 조정위원회의 설치와 그 업무 참여를 회피할 권리를 보유하지 아니한다.

사용자(사용자의 대리인)는 조정위원회의 업무를 위해 필요한 여건을 조성한다.

단체노동쟁의는 조정위원회 설치에 관한 명령(지시)이 공고된 날로부터 5영업일 이내에 조정위원회가 심의해야 한다.

조정위원회의 결정은 단체노동쟁의 당사자의 합의에 따라 내려지며 조서로 작성되고 쟁의 당사자에게는 구속력을 가지며 조정위원회의 결정으로 정한 기간과 절차에 의하여 이행한다.

조정위원회에서 합의에 이르지 못한 경우 단체노동쟁의 당사자들은 중재자의 참석 하에 (또는) 노사분쟁조정중재원에서 단체노동쟁의 심의에 착수한다(노동법 제402조).

노사분쟁조정중재원은 단체노동쟁의 심의기관이다. 단체노동쟁의는 쟁의 당사자의 대표자가 참석한 가운데 노사분쟁조정중재원 임시 설치일로부터 5영업일 이내에 노사분쟁조정중재원에서 심의한다.

노사분쟁조정중재원은 단체노동쟁의 당사자의 호소를 심의하고 쟁의와 관련된 정보와 필요한 서류를 접수하며 필요 시에는 단체노동쟁의로 인해 발생 가능한 사회적 효과에 관한 정보를 국가권력기관과 지방자치단체에 통지하고 단체노동쟁의의 본질에 대한 결정을 내린다.

단체노동쟁의 조정에 대한 노사분쟁조정중재원의 결정사항은 쟁의 당사자에게 서면으로 전달된다(노동법 제404조).

## ● 현지기업 사례

### 사례 1: 당사자 합의에 의한 해고 시 퇴직금 지급 관련 분쟁

사용자와 근로자는 근로계약에 근로자 해고 시 퇴직금을 지급한다는 내용을 포함하였고, 사용자와 근로자간 합의로 근로계약을 종료(노동법 제77조 제1항 제1호)하면서 근로계약 해지 합의서에도 퇴직금을 지급한다고 명시한 상황에서 사용자는 해당 금액을 지급하지 않았음. 이에 근로자는 퇴직금을 청구함.

**법원판결:** 사용자의 퇴직금 지급 거부는 적법하지 않음. 사용자는 관련 합의서에 서명함으로써 해고 시 퇴직금 지급 조건을 합의하였음. 러시아 노동법은 퇴직금 인상을 비롯한 퇴직금 지급 조건을 근로계약서 또는 추가합의서에 직접 명시하는 것을 허용하고 있음(사건 제5-К Г 13-125호에 대한 러시아 대법원 결정(2013.12.06.)).

### 사례 2: 근로계약상 보장된 퇴직금 지급 거부 관련 분쟁

근로계약상 어떠한 사유에 의해서라도 근로자가 해고되는 경우, 사용자는 기본급 5배 수준의 퇴직금을 지급한다는 조건이 근로계약에 명시되어 있음에도 불구하고 사용자는 해당 금액을 지급하지 않음. 이에 근로자는 퇴직금을 청구함.

**법원판결:** 퇴직금 지급 거부는 적법하지 않음. 러시아 노동법은 법에서 정한 기준 보다 나은 조건을 사용자와 근로자가 합의하여 근로계약서에 추가할 수 있도록 허용하고 있음(러시아 대법원 결정(제5-К Г 12-64호, 2012.11.02.)).

### 사례 3: 기업 청산으로 인한 해고 관련 분쟁

사용자는 기업 청산으로 인한 사전 해고 통지서를 근로자에게 직접 전달하지 못하여 통지서를 등기우편으로 발송함. 그러나 근로자는 등기우편을 수령하지 못하였고, 노동법이 정하고 있는 근로계약 해지 사유로 사용자가 청산한 경우(노동법 제81조 제1항 제1호)에 해당되어 해고됨. 이에 근로자는 해고의 무효 확인과 복직을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하므로, 근로자의 청구를 기각함. 사용자는 사전 해고 통지 절차를 준수하였음. 사용자는 통지문을 발송하였으나, 수신인인 근로자의 상황으로 인해 전달받지 못하거나, 수신인인 근로자가 열람하지 못하는 경우에도 통지는 적법하게 이행된 것으로 간주됨(사건 제33-7950/2017호에 대한 하바롭스크 지방 법원 항소심 결정(2017.10.16.)).

### 사례 4: 근로자의 반복된 근로의무 불이행으로 인한 해고 관련 분쟁

근로자가 이미 3차례 징계처분을 받은 이후에도 해당 근로자가 정당한 사유 없이 근로계약상 의무를 반복적으로 불이행하여(노동법 제81조 제1항 제5호) 사용자는 해당 근로자를 해고하였음. 이에 근로자는 해고의 무효 확인과 복직을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하지 않음으로, 근로자의 청구를 인용함. 근로자의 의지와 무관한 사유가 입증되고, 근로자의 과실이 입증되지 못하였으므로 사용자는 러시아 노동법 제81조 제1항 제5호에 따라 근로자에게 해고 형태의 징계처분을 할 법적인 근거가 없음(사건 제33-6225/2017호에 대한 사마라 주 법원 항소심 결정(2017.05.23.)).

### 사례 5: 수습기간 결과에 따른 해고 관련 분쟁

근로자는 직무매뉴얼을 열람하지 못한 상태에서 수습기간 동안 업무를 수행하였음. 수습기간 종료 후 사용자는 근로자의 수습업무 평가결과 근로자가 직무매뉴얼에 따른 직무를 불이행 하였다고 판단하여, 해당 근로자와의 근로계약을 종료하였음. 이에 근로자는 해고의 무효 확인을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하지 않으므로, 근로자의 청구를 인용함. 근로자는 직무매뉴얼을 열람하지 못하였으므로, 자신이 이행해야 하는 직무 범위를 정하는 것은 불가능하였기 때문임(사건 제33-7483/2020호에 대한 로스토프 주 법원 항소심 결정(2020.07.09.)).

### 사례 6: 근로자의 근로환경 변화 거부로 인한 해고 관련 분쟁

회사의 특수 소프트웨어 사용 의무화 정책으로 인해 사용자는 새로운 버전의 직무매뉴얼을 승인함. 근로자는 변경된 직무매뉴얼에 따른 근로를 거부하였고, 사용자는 근로계약 종료 사유인 근로계약 조건 변경 시 근속에 대한 근로자의 근속 거부(노동법 제77조 제1항 제7호)로 판단하여 해당 근로자를 해고함. 이에 근로자는 해고의 무효 확인을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하므로, 근로자의 청구를 기각함. 근로자의 직무매뉴얼 변경은 정산 데이터 처리 및 전자 형태의 보고서 작성을 위한 컴퓨터 프로그램 사용과 관련된 기술적 변경사항으로 인한 것임에도 불구하고 이를 거부한 것은 타당하지 않음(사건 제33-18182호에 대한 모스크바 주 법원 결정(2010.09.21.)).



### 사례 7: 무단결근으로 인한 해고 관련 분쟁

근로자는 첫째 날에 45분, 4시간 총 2회에 걸쳐 근무지를 무단으로 이탈하였으며, 둘째 날에 4시간 동안 무단으로 근무지를 이탈하였고, 이로 인해 사용자는 해당 근로자를 해고하였음. 이에 근로자는 해고의 무효 확인과 복직을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하지 않음으로, 근로자의 청구를 인용함. 4시간 이내 근무지 이탈은 무단결근으로 간주하지 않음. 첫째 날 45분, 4시간 총 2회에 걸쳐 근무지를 이탈한 것 또한 4시간 이상 연속 근무지를 이탈한 것이 아니므로, 무단결근으로 간주하지 않음(사건 제33-3404/2018호에 대한 크라스노야르스크 지방 법원 항소심 결정(2018.03.14.)).

### 사례 8: 음주상태 출근으로 인한 해고 관련 분쟁

근로자는 음주 상태로 사무실에 출근하였고, 사용자는 근로계약 해지 사유인 알코올/마약/기타 약물 중독 상태로 출근한 경우(노동법 제81조 제1항 제6호 제6목)에 해당된다고 판단하여 근로자를 해고하였음. 근로자의 상태는 음주 측정 결과를 통해 입증되었음. 그러나 근로자는 해고의 무효 확인과 복직을 청구함.

**법원판결:** 해고는 적법하므로, 근로자의 청구를 기각함. 근로자는 음주상태로 출근하여 중대한 징계사유에 해당됨(사건 제33-8252/2019호에 대한 크라스노야르스크 지방 법원 항소심 결정(2019.06.17.)).

### 사례 9: 근로계약 만료로 인한 해고 관련 분쟁

근로자는 정규직 근로자의 부재기간 동안 단기 근로계약에 의해 채용되었음. 그러나 근로계약 종료 사유인 기간의 정함이 있는 근로계약의 기간 만료(노동법 제77조 제1항 제2호) 이전에 해당 근로자는 단기 근로계약 해지에 관한 사전 통지를 받지 못하였음. 이에 근로자는 해고의 무효 확인과 복직을 청구함

**법원판결:** 해고는 적법하므로, 근로자의 청구를 기각함. 부재 중인 정규직 근로자를 대체하여 체결된 단기 근로계약은 부재 중인 정규직 근로자의 복직 시 종료됨(러시아 노동법 제79조 제3항). 사용자는 단기 근로계약 체결 시 계약 종료일을 확정할 경우에만 해고 예정일로부터 최소 3일 전까지 단기 근로계약 종료에 관하여 근로자에게 통지할 의무가 있음(사전 제11-6967/2014호에 대한 첼라빈스크 주 법원 항소심 결정(2014.07.17.)).

### 사례 10: 자발적 사퇴 관련 분쟁

근로자는 사용자에게 사직서를 제출하지 않았음에도 불구하고 근로계약 종료 사유인 회사의 청산, 구조조정 등 사용자의 요구로 인한 근로계약의 해지(노동법 제77조 제1항 제3호)를 근거로 해고되었음. 이에 근로자는 복직을 청구함

**법원판결:** 해고는 적법하지 않음으로, 근로자의 청구를 인용함. 근로자의 사직 의사표시는 자발적이어야 하며, 이는 사직서로 확인됨(사건 제33-15140/2019호에 대한 상트페테르부르크시 법원 항소심 결정(2019.09.11.)).

러시아 헌법 제37조에 따라 근로자의 파업권은 단체노동쟁의의 해결 수단으로 인정받고 있다. 조정과정에서 단체노동쟁의를 해결하지 못하였거나, 사용자가 단체노동쟁의 해결 과정 중에 성사된 합의 또는 노사분쟁조정중재원의 중재판정을 이행하지 아니하는 경우 근로자 또는 그 대리인은 파업에 착수할 권리를 보유한다.

파업 참여는 자발적이며, 누구도 파업 참여 또는 거부를 강요 받지 않는다. 근로자의 파업 참여 또는 거부를 강요하는 자는 러시아 노동법 및 기타 법률이 정한 절차에 따라 회사 내 징계, 행정처분, 형사책임이 부과될 수 있다. 한편, 사용자의 대표자는 파업을 조직하고 참여할 권리가 없다(노동법 제409조).

근로자 총회는 근로자 대표기관의 제안을 바탕으로 조직(지점, 대표사무소 또는 기타 독립소속기관)의 파업 공고에 관한 결정을 내린다. 근로자 총회는 전체 근로자의 3분의 2 이상이 참석했을 경우 정족수를 충족한 것으로 본다. 사용자는 근로자 총회를 진행하는데 필요한 제반 여건을 지원하고 장소를 제공할 의무가 있으며 근로자 총회 진행을 방해해서는 안 된다. 근로자 총회에 참석한 근로자의 절반 이상이 찬성했을 경우 안건은 채택된 것으로 인정된다. 근로자 총회의 진행이 불가능할 경우 근로자 대표기관은 근로자 절반 이상으로부터 파업 진행에 대한 찬반여부에 관한 서명을 받아 결정을 내린다.

조정위원회가 단체노동쟁의를 검토하는 기간 동안 근로자는 시간별 예고 파업을 1회 공고할 수 있으며, 사용자는 예정된 파업 시작에 관하여 최소 5 영업일 전에 서면으로 예고해야 한다(노동법 제410조).

한편, 노동법이 정한 기간, 절차 및 요건을 고려하지 아니하고 공고된 파업을 불법으로 간주하고 있다. 또한, 국방 및 안보, 사람의 생명과 건강에 위협을 조성하는 파업은 제한될 수 있다(러시아 노동법 제413조).

사용자는 파업에 참여한 근로자를 징계 조치할 수 없으며, 파업 참여 시간 동안 근로자의 근무지와 직책은 유지된다. 다만, 사용자는 근로자가 파업에 참가한 시간에 대한 임금을 지불하지 아니한다. 의무적인 최소한의 업무(서비스)를 수행한 근로자에게는 임금을 지급한다. 파업에 참가하지는 아니하였지만 파업으로 인해 업무를 수행할 수 없었고 작업 중지 시작에

관하여 서면으로 신고한 근로자는 작업 중단 기간의 보수를 지급받는다. 파업에 참여하지 아니하는 근로자에게는 단체협약 또는 단체노동쟁의 조정 과정에서 성사된 합의에 의해 노동법이 규정한 것보다 나은 조건으로 금전 보상하는 절차를 규정할 수 있다(노동법 제414조).

법원의 결정에 따라 불법 파업으로 인정된 후 파업을 중단하지 아니한 근로자 대표기관은 법원 결정에 따라 불법 파업으로 사용자에게 입힌 손해에 대한 배상 의무를 부담한다(노동법 제417조).

# IV

## 러시아 진출기업에 대한 시사점 및 제언

## 1. 서류 작성의 정확성 요구

- 러시아 노동법은 모든 노사 관계에서 서면 작성을 원칙으로 하고 있음.
- 고용, 휴가, 징계, 해고 등 전 과정에 걸쳐 러시아 법령에 따른 형식과 요건을 갖춘 서류 작성이 요구됨.
- 서류 형식상 요건을 준수하지 않은 경우, 사용자와 근로자 분쟁 시 감독기관이나 법원은 대체로 근로자의 입장을 옹호하는 경향을 보임.

## 2. 노사 분류

- 최근 러시아의 경우 임금 체불과 근로 여건이 개선됨에 따라 집단적인 노사분규는 드문 상황임.
- 대체적 외국계 기업이 운영하는 공장의 경우 근로여건이 현지 러시아 기업에 비해 상대적으로 나은 것으로 평가 받고 있음. 또한 러시아에 진출한 외국계 기업이 운영하는 공장이나 작업현장의 경우, CIS 국가로부터 외국인 노동자를 파견 받아 사용하는 경우가 적지 않음.
- 대형사업장의 경우, 노조가 조직되고 운영되고 있으나 최근 몇 년사이 대규모 파업이나 집단노동쟁의 행동은 나타나고 있지 않음.

## 3. 회사 내규

- 회사에서 사용자와 근로자와의 노사 관계를 규율하는 내규를 러시아 법령 및 현지 실무에 부합하게 작성할 필요가 있음.
- 외국계 기업의 경우, 자국, 즉 본사의 규정을 우선 적용하는 정책을 취하는 경우가 종종 있음. 이 경우 러시아 노동법령을 위반하거나 러시아 현지 실무나 근로문화와 충돌하는 경우 발생하여 분쟁으로 발전하기도 함.

- 외국계 회사의 경우라도 모든 내규는 러시아어로 작성되거나 러시아어와 외국어로 동시 표기되어야 함.

#### 4. 근로자 컴플라이언스에 관한 교육

- 일부 직종에 종사하는 근로자를 제외하고, 일반적으로 근로자의 준법 의식 수준이 높은 편은 아님. 따라서 규정의 정비뿐 아니라 지속적인 컴플라이언스 교육이 필요함.
- 특히, 직무에 따라 이해관계 충돌, 리베이트 등의 불법행위가 나타날 수 있으므로, 해당 직무 근로자에 대해서는 적절한 내부통제 제도가 요구됨.

#### 5. 취약 근로자에 대한 제도

- 여성, 임산부, 18개월 미만 자녀를 둔 여성, 18세 미만인 자, 14세 미만 자녀(장애아동의 경우 18세 미만)를 둔 편모/편부, 가족 구성원의 병간호를 해야 하는 근로자 등 특정한 지위의 근로자에 대해서는 다양한 보호 규정이 적용됨.
- 현장 노동조사 시 취약 근로자들의 근무 여건을 집중적으로 조사하는 경향이 있음. 따라서, 회사에 취약 근로자를 채용하는 경우, 위법이 발생하지 않도록 관리 필요성 있음.

#### 6. 휴가 및 병가에 대한 이해

- 사회적 그리고 역사적인 배경하에서 전통적으로 휴가를 장기로 가는 것이 일반적임. 노동법에도 명시되어 있듯이 사용자는 28일 유급휴가 기간 중 1회는 반드시 14일 이상 연속으로 유급휴가를 근로자에게 보장해야 함.

- 따라서, 노동법령에서 허용되지 않는 금전보상으로 휴가를 제한하는 행위는 추후 위법한 것으로 판단될 가능성 있음.
- 경미한 감기의 경우에도 전염병 예방 차원에서 적극적으로 병가를 사용해야 하는 문화임. 따라서, 경우에 따라 이를 악용하는 사례가 발생하는 경우가 있음. 따라서 근로자들의 병가와 관련하여 러시아 법령과 내규를 통해 적절한 내부통제와 관리가 요구됨.

## 7. 커뮤니케이션 노력

- 외국계 회사의 경우 회사의 문화가 업무 진행 방식이 로컬의 문화와 관행에 불일치하는 경우 종종 발생함. 따라서, 일방적이고 강압적인 업무지시를 하는 경우, 감독기관에 진정 또는 고발하는 사례가 발생하기도 함.
- 따라서, 가급적 배경과 지시사항을 명확히 정리하여 문서로 제공하거나 전문통역을 통해 지시사항이 정확히 전달되고 이해되었는지 확인하는 과정이 필요함.

## 8. 외국인 근로자 관리

- 외국계 회사에 관리자급으로 파견되는 외국인 근로자는 HQS 지위에 해당되어 쿼터 적용에서 배제됨.
- 외국인은 경미한 행정법규 위반의 경우에도 1년 이내에 2회 이상 행정처분을 받게 되면 3년간 러시아 입국이 금지될 가능성도 있음. 따라서, 외국계 회사의 외국인 대표나 주요 관리자는 사소한 행정법규 위반도 주의할 필요가 있음.



## 9. 원격 근로 기회 제공

- 코로나 이전까지 원격 근로가 활성화 되지 않은 면이 있었음. 그러나 코로나 사태 이후 러시아 정부는 적극적으로 원격 근로를 장려하고 있음.
- 공장을 포함한 작업 현장의 경우 원격 근로가 불가능 할 수 밖에 없으나, 사무직의 경우 원격 근로 제도를 적절히 시행할 필요가 있음.
- 한편, 근로계약 또는 회사 내규에 원격 근로에 대한 조건이 마련되어 있지 않은 경우, 적절한 근거를 마련할 필요 있음.

## 10. 징계 및 해고 절차 준수

- 근로자 징계 및 해고 시 사용자의 절차 준수가 매우 중요함. 절차를 준수하지 않은 즉흥적인 징계 및 해고 시도는 사용자에게 매우 불리하게 작용함.
- 모든 징계는 관련 법률, 정관, 징계규정에 정한 바에 따라 ① 경고, ② 견책, ③ 해고만 가능함. 이외 징계 종류를 추가하는 것은 허용되지 않음.
- 사용자가 일방적으로 근로계약을 종료 시킬 수 있는 근거는 노동법에 강행규정으로 명시되어 있음. 따라서, 사용자가 근로자를 해고하고자 하는 경우, 노동법과 회사 내규의 근거와 절차를 철저히 준수할 필요가 있음.



**RUSSIA**

참고문헌





## 참고문헌



- 러시아 연방 노동법(제197-FZ호, 제정 2001.12.30, 최근 개정 2021.06.28.)
- 노동조합의 권리 및 활동 보장에 관한 연방법률(제10-FZ호, 제정 1996.01.12, 최근 개정 2021.06.11.)
- 러시아 연방 헌법(제정 1993.12.12, 최근 개정 2020.07.01.)
- 러시아 연방 민법 제1편(제51-FZ호, 제정 1994.11.30, 최근 개정 2021. 07.08.)
- 유한책임회사에 관한 연방법률(제14-FZ호, 제정 1998.02.08, 최근 개정 2021.07.02.)
- 주식회사에 관한 연방법률(제208-FZ호, 제정 1995.12.26, 최근 개정 2021.07.02.)
- 러시아 내 외국인 투자에 관한 연방법률(제160-FZ호, 제정 1999.07.09, 최근 개정 2021.07.02.)
- 러시아 특별경제구역에 관한 연방법률(제116-FZ호, 제정 2005.07.22, 최근 개정 2021.06.11.)
- 러시아 선도사회경제개발구역에 관한 연방법률(제473-FZ호, 제정 2014.12.29, 최근 개정 2021.06.11.)
- 블라디보스톡 자유항에 관한 연방법률(제212-FZ호, 제정 2015.07.13, 최근 개정 2021.06.11.)
- 스콜코보 혁신센터에 관한 연방법률(제244-FZ호, 제정 2010.09.28, 최근 개정 2021.07.02.)

- 국제의료클러스터 및 일부 법률 개정에 관한 연방법률(제160-FZ호, 제정 2015.06.29, 최근 개정 2019.07.26.)
- 러시아 산업정책에 관한 연방법률(제488-FZ호, 제정 2014.12.31, 최근 개정 2020.07.20.)
- 러시아 자본투자 보호 및 장려에 관한 연방법률(제69-FZ호, 제정 2020.04.01, 최근 개정 2021.07.02.)
- 국방 및 국가안보에 있어 전략적 중요성을 지닌 러시아 회사에 대한 외국인투자 절차에 관한 연방법률(제57-FZ호, 제정 2008.12.29, 최근 개정 2021.07.02.)
- 경쟁 보호에 관한 연방법률(제135-FZ호, 제정 2006.07.26, 최근 개정 2021.07.02.)
- 미국 및 기타 외국 국가의 비우호적 행위에 대한 제재조치에 관한 연방법률(제127-FZ호, 2018.06.04.)
- 러시아 연방 상사소송법(제95-FZ호, 제정 2002.07.24, 최근 개정 2021.07.01.)
- 외국인의 법적 지위에 관한 연방법률(제115-FZ호, 제정 2002.07.25, 최근 개정 2021.07.02.)
- 일시적 장애 및 모성 보호를 위한 의무사회보험에 관한 연방법률(제255-FZ호, 제정 2006.12.29, 최근 개정 2021.05.26.)
- 러시아 출입국 절차에 관한 연방법률(제114-FZ호, 제정 1996.08.15, 최근 개정 2021.07.01.)
- 러시아 연방 형법(제63-FZ호, 제정 1996.06.13, 최근 개정 2021.07.01.)
- 러시아 연방 행정위반법(제195-FZ호, 제정 2001.12.30, 최근 개정 2021.07.01.)
- 러시아의 장애인 보호에 관한 연방법률(제181-FZ호, 제정 1995.11.24, 최근 개정 2021.06.11.)
- 최저임금에 관한 연방법률(제82-FZ호, 제정 2000.06.19, 최근 개정 2020.12.29.)

- 러시아 이주 정책 개념에 관한 대통령령(제622호, 2018.10.31.)
- 특정 산업을 위한 특별투자계약에 관한 러시아 총리령(제708호, 제정 2015.07.16, 최근 개정 2020.12.03.)
- 지역 고용 우선순위에 포함되는 연방 주(州) 목록 승인에 관한 총리훈령(제696-p호, 제정 2015.04.20, 최근 개정 2020.06.30.)
- 인구 고용 지원 국가계획 승인에 관한 총리령(제298호, 제정 2014.04.15, 최근 개정 2021.03.29.)
- KOSIS 국가통계포털 <https://kosis.kr/search/search.do>
- KOTRA, 2020, 『KOTRA 국가정보』러시아
- World Bank Group, 2020, 『Doing Business 2020』
- 2020년 북방포럼(2020.10.30. 개최) 비즈니스 세션 中 막심 로마노프 러시아 스콜코보재단 국제관계부회장 발표 자료
- 러시아 클러스터 및 테크노파크 협회, 2020, 러시아 경제개발부 협력『2020년 러시아 특별경제구역』카탈로그
- 2024 러시아 사회-경제 발전 전망  
<https://www.economy.gov.ru/material/file/450ce3f2da1ecf8a6ec8f4e9fd0cbdd3/Prognoz2024.pdf>
- 2030 러시아 조기 사회-경제발전 전망  
<http://static.government.ru/media/files/41d457592e04b76338b7.pdf>
- 세계은행 <https://data.worldbank.org/>
- 러시아 경제개발부  
[https://www.economy.gov.ru/material/directions/regionalnoe\\_razvitie/instrumenty\\_razvitiya\\_territoriy/osobyie\\_ekonomicheskie\\_zony/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/regionalnoe_razvitie/instrumenty_razvitiya_territoriy/osobyie_ekonomicheskie_zony/)

- 러시아 등기청 <https://rosreestr.gov.ru/>
- 러시아 통계청 <https://gks.ru/>
- 러시아 노동부 <https://mintrud.gov.ru/>
- 러시아 고등경제대학교 노동시장 연구소, 『러시아 노동시장 동향, 제도, 구조적 변화』  
<https://www.csr.ru/upload/iblock/861/86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf>
- E.T.구르비치, E.S.바쿠렌코, 2016, 『러시아 노동시장 제도』  
<http://www.eeg.ru/files/lib/2016/mon26122016.pdf>
- 러시아 법률정보 사이트 <https://www.consultant.ru/>
- 러시아 경제전문지  
<https://www.kommersant.ru/doc/4134738>  
<https://www.mk.ru/economics/2021/07/11/kak-pandemiya-izmenila-rossiyskiy-rynok-truda-bezrobotica-udalenka-snizhenie-zarplat.html>  
<https://www.rbc.ru/society/10/03/2021/60476c189a7947566073437>





## 러시아 진출기업 RUSSIA 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](http://www.nosa.or.kr)

I S B N ..... 978-89-89583-40-0 / 비매품

---

· 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

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

