

Legal Update

미얀마 고용 및 기능개발법의 제정

임이지 변호사

1. 미얀마 고용 및 기능개발법의 제정

「미얀마 고용 및 기능개발법」(Myanmar Employment and Skill Development Law, 이하 '고용법')은 일자리 창출, 근로자의 자질개발 및 근로환경을 개선하고자 하는 목적에서 2013년 8월 30일에 제정되었습니다. 고용법은 제정일로부터 3개월 후부터 시행되게 되며, 다음과 같이 총 10장으로 구성되어 있습니다.

제1장	정의
제2장	근로자의 취업
제3장	근로계약의 체결
제4장	고용 및 기능개발기구의 설립 · 기능 · 의무
제5장	근로자의 기능개발 및 훈련 프로그램
제6장	훈련원 및 기능평가 기관의 설립 및 등록
제7장	기능능력측정
제8장	근로자의 기능개발을 위한 기금 및 경비 조성
제9장	벌칙
제10장	기타

2. 주요 내용

금번 제정된 고용법에 따르면 미얀마 내에서 정부부처 및 정부기관의 정규직 근로자 이외에 모든 근로자를 고용하는 사용자는 고용일로부터 30일 이내에 근로계약을 체결할 의무를 부담합니다(고용법 제5조 (a)). 또한 근로계약서에는 고용유형, 수습기간, 임금, 사업지(근무지), 임기(정년), 근무시간, 휴일, 초과근무, 근무시간 내 식단, 숙박, 의료, 통근수단, 사직 및 퇴직, 계약의 종료, 의무, 노사간 상호 동의에 의한 계약종료, 기타조건 등 근로조건이 구체적으로 기재되어야 합니다(고용법 제5조 (b)). 한편 사용자는 근로계약 체결 후 정해진 일자 내에 고용 및 노동청(Seeking Employment and Labour Office)에 근로계약서 사본을 제출하고 해당 근로계약서에 대한 확인을 받아야 합니다(고용법 제5조 (g)).

위와 같은 규정에도 불구하고 만일 사용자가 근로계약을 체결하지 않는 경우에는 6개월 이하의 징역형 또는 벌금형에 처해질 수 있으며(고용법 제38조 제(a)항), 기타 고용법에 따라 제정된 공고, 명령, 훈령을 위반하는 경우에는 1년 이하의 징역형 또는 벌금형이 부과될 수 있습니다(고용법 제36조). 또한 근로계약상 조건을 위반하는 경우 3개월 이하의 징역형 또는 벌금형이 부과될 수 있습니다(고용법 제39조). 이 경우 징역형과 벌금형은 병과가 가능합니다(위 제36조 내지 제38조).

한편 사용자는 매월 근로자에 대한 임금의 0.5% 이상에 해당하는 금액을 고용법에 근거하여 구성되는 기능개발펀드(Skill Development Fund)에 적립할 의무를 부담하게 됩니다(고용법 제30조 제(a)항). 이 경우 해당 적립금은 개별 근로자의 임금에서 공제할 수 없습니다(고용법 제30조 제(b)항). 이러한 적립 의무를 위반하는 경우 6개월 이하의 징역형 또는 벌금형에 처해질 수 있으며 양자는 병과될 수 있습니다(고용법 제38조 제(a)항).

3. 평가

종전에도 미얀마 외국인투자위원회의 허가를 받은 외국인투자자(이하 'MIC 외국인투자자')의 경우, 고용법 시행과 무관하게 2012년 11월 2일 시행된 미얀마 「외국인투자법」에 따라 숙련된 미얀마 근로자(skilled citizen worker), 미얀마 기술자(technician) 및 미얀마 직원(staff)을

고용 시 상호 서명한 계약서에 의해 근로계약을 체결할 의무를 부담하였습니다(외국인투자법 제24조 제(e)항).

다만 고용법의 시행으로 인하여, (i) 상호 서명에 의한 근로계약 체결의무를 부담하는 대상이 미얀마 근로자와 근로계약을 체결하는 MIC 외국인투자자에서 근로자(정부부처 및 정부기관의 정규직 근로자 제외)와 체결하는 모든 사용자로 확대되었다는 점을 주목할 필요가 있습니다. 나아가 동법은 (ii) 근로계약 체결 시 기재되어야 할 구체적인 조건을 명시함으로써 근로계약 체결 방식을 보다 명확히 하고 있으며, (iii) 처벌규정을 마련함으로써 근로계약 체결과 관련한 규정의 실효성을 높이고 있습니다. 그러므로 고용법 상의 요건에 해당하는 사용자로서는 고용법상 규정을 위반하지 않도록 주의를 기울여야 할 것입니다.

뿐만 아니라 기능개발펀드에 대한 적립의무를 위반하는 사용자에 대해서도 처벌규정이 마련되어 있음을 유의할 필요가 있습니다. 다만 구체적인 적립비율에 대해서는 향후 하위규정 및 실무의 처리기준을 주시할 필요가 있을 것으로 보입니다.