

북한의 외국인투자기업 노무관리

북한의 노동은 사회 공동의 목적과 이익을 위한 집단주의에 기초하고 있기 때문에 개인의 생활과 복지를 위한 자본주의 사회의 노동과는 다르다. 북한은 1946년 6월 24일 임시인민위원회 결정 제29호로 '북조선 노동자 및 사무원에 대한 노동법령'을 제정¹⁾한 이후 몇 차례 미비점을 보완해 오다, 노동력에 대한 중앙집권적 관리를 더욱 철저히 강화하기 위하여 1978년 4월 18일 최고인민회의 제6기 제2차회의를 통하여 '사회주의노동법(이하 '노동법')을 채택하였다. 북한은 집단주의 노동정책 관철을 위하여 노동조직을 잘 정비하고 노동규율을 강화하며 노동시간을 완전히 이용할 것을 강조하고 있다(사회주의헌법 제30조).

이와 같은 사회주의 노동정책의 일부는 외국인투자기업에도 적용된다. 북한은 북

한 기업에 적용되는 노동법과는 별개로²⁾ 외국인투자기업의 노동력 채용과 이용 관계를 규제하기 위하여 1993년 12월 30일 정무원 결정 제80호로 '외국인투자기업로동규정'(이하 '로동규정')을 제정하였으며, 1999년 5월 8일 내각 결정 제40호를 통하여 이를 개정하였다. 로동규정이 규제하지 않는 사항은 북한 노동법규에 따르고 있다(합영법 제27조 참조).

1. 채용 및 해고

사회주의 경제에서는 모든 노동력을 계획에 의해 이용하고 있기 때문에 외국인투자기업의 채용·해고제도 역시 북한 당국의 규제를 받는다. 외국인투자기업은 북한 인력을 채용하는 것이 원칙이며³⁾, 외국인을 관리인, 특수직종의 기술자·기능공으

1) 대륙연구소, 북한법령집 제4권, 1990, p.255.

2) 중국 역시 국내에 적용되는 노동법제와는 별개로 1980년 '중화인민공화국 중외합자경영기업 노동관리규정'을 제정하고, 1983년에는 '중외합자경영기업 노동관리규정 실시세칙'을, 1994년에는 '外商투자기업 노동관리규정'을 제정한 바 있음.

3) 특히 합작·합영기업의 경우에는 북한측 투자자의 종업원을 먼저 채용하여야 함(로동규정 제12조).

로 채용하기 위해서는 중앙무역지도기관과 합의하여야 한다(외국인투자법 제16조, 합영법 제26조, 합작법 제11조, 외국인기업법 제20조, 노동규정 제3조).⁴⁾

외국인투자기업은 기업운영에 필요한 인원을 자체로 정하고 노력알선기관⁵⁾과 노력채용계약⁶⁾을 체결하여야 하며, 이에 따라 노동력을 공급받아야 한다(노동규정 제10조). 노력알선기관은 외국인투자기업에 필요한 노동력을 기업소재지 안에 있는 노동력으로 충당하는 것을 원칙으로 하며(노동규정 제11조), 외국인투자기업은 노력채용계약조건에 합치하는 한, 설령 전문성이 부족하더라도 기업 소재지 노력알선기관이 지정해주는 종업원을 채용해야 한다(노동규정 제13조). 외국인투자기업이 노동력의

질적 수준을 결정하지 못한다는 점에서 외국인투자기업에게는 불리한 규정이며, 이는 직접 채용을 허용하고 있는 중국의 경우와 비교해도 좋지 않은 요소이다.⁷⁾

외국인투자기업은 직업동맹조직 및 해당 노력알선기관과의 합의 없이는 채용기간 만료 전에 종업원을 해고할 수 없다(노동규정 제14조). 종업원을 해고하기 위해서는 일정 요건을 충족해야 하며, 종업원의 해고 및 사직 승인 1개월 전에 해당 직업동맹조직과 합의한 다음, 기업 소재지의 노력알선기관에 명단을 제출해야 한다(노동규정 제18조). 종업원의 과실이 아닌 사유로 해고·사직하는 경우에는 근무연한에 따른 보조금을 지급하여야 한다(노동규정 제17조).

〈표 1〉 해고 및 사직 사유

구 분	내 용
해고금지사유	- 직업병을 앓거나, 일하다가 부상당하여 치료받는 경우 - 병으로 6개월까지의 기간에 치료를 받고 있는 경우 - 여성 종업원이 결혼하거나, 임신·산전산후휴가·수유기간 중인 경우
해 고 사 유	- 직업병이나 공상이 아닌 병, 부상 치료후 일을 계속할 수 없는 경우 - 기업의 생산경영 또는 기술조건의 변동으로 인원이 남는 경우 - 파산에 직면하여 부득이하게 인력 축소·해산을 선포한 경우 - 종업원이 기업에 막대한 손실을 입히거나 노동규율을 심히 어긴 경우
사 직 사 유	- 개인적 사정 - 전공이 맞지 않아 자기의 기술을 충분히 발휘할 수 없는 경우 - 학교에 입학하여 공부하게 된 경우

자료: 통일부, 북한의 외국인투자관련 법규집, 2000, p.279.

4) 합작법시행규정 제76조는 외국인노력채용신청서에 기재할 내용으로, 채용할 기술자의 이름, 성별, 생년월일, 국적, 민족, 채용근거, 채용기간, 거주지, 기술이전내용, 기술이전기간, 생활보장 등을 열거하고 있음.

5) 노력알선기관에는 노동행정기관 및 직업초대소 등이 포함되며(사회안전부출판사, 민사법사전, 1997, p.775.), 북한은 '누구나 일할 나이가 되면 국가로부터 안정된 일자리를 보장받고 있고, 어느 지역을 가나 실업자가 한 사람도 없기 때문에 외국인투자기업의 힘만으로는 필요한 노동력을 채용하기 어려운 점을 감안하여 투자자들의 편의를 도모하기 위하여 노력알선기관을 두고 있다'고 선전하고 있음(조선민주주의인민공화국 대외경제협력추진위원회, 라진-선봉자유경제무역지대투자문답집, 1996. 6, p.34.).

6) 노력채용계약서에는 업종별·기능별 인원수, 채용기간, 임금, 노동생활보장조건 등이 포함됨.

7) 중국의 외국투자기업은 기업소재지 노동행정부서의 동의를 얻어 근로자를 직접 모집하거나 다른 지방에서 모집할 수 있음(중국 '外商투자기업 노동관리규정' 제5조). 북한이 충성심이 강한 종업원을 공급할 경우에는 회사 조직과 노동당 조직간의 이원화된 명령체통이 존재할 가능성이 매우 높게 됨.

〈표 2〉 휴가의 종류 및 기간

구 분	기 간
대휴(대체휴가)	쉬는 날(명절과 일요일)에 일을 시켰을 경우
정기 휴가	연간 14일 (종업원이 일한 날부터 11달 이후에 부여되며, 기업의 실적과 본인의 요구에 따라 일시 또는 분할 사용 가능)
보충 휴가	연간 7일~21일 (유해노동·중노동 부문의 종업원에게 직제·직종에 따라 차등 부여)
산전산후 휴가 ⁸⁾	산전 60일, 산후 90일
특별 휴가	관혼상제의 경우 연간 1일 ~ 5일 (왕복여행일수 제외)

주: 사회주의노동법(1978년 제정)은 산전 35일, 산후 42일간을 출산휴가로 규정하고 있으나, 북한 당국은 1993년 '어린이보육교양법제정' 제정을 통해 출산휴가를 산전 60일, 산후 90일로 확대하여 현재까지 시행하고 있음.

2. 노동시간 및 휴식

외국인투자기업 종업원의 노동시간은 하루 8시간(사회주의헌법 제30조), 주 6일로 하며(로동규정 제22조),⁸⁾ 불가피한 사정으로 시간외 노동⁹⁾을 시키려고 할 경우에는 직업동맹조직과 합의하여야 한다(로동규정 제23조). 외국인투자기업은 로동법 제64조 내지 제66조의 규정에 따라 종업원에게 명절과 공휴일의 휴식, 정기 및 보충 휴가, 산전산후 휴가 및 관혼상제를 위한 특별휴가를 주어야 한다(로동규정 제24조).

한편 북한 법규는 '외국인투자기업이 채용한 종업원은 자연재해와 같은 불가항력적인 경우를 제외하고는 다른 일에 동원시키지 않는다'고 규정하고 있으나(로동규정 제4조, 합영법시행규정 제90조), 실제로는

노동당 지시에 따른 각종 보고대회 및 건설공사 등 노력경쟁운동에 동원되고 있다고 한다.

3. 임금

북한에서는 '임금'이라는 용어 대신 '로동보수'라는 용어를 사용하고 있다. 북한은 1949년 12월 27일 내각 결정 제196호인 '로동자 임금개정에 관한 결정서'로 임금기준을 결정한 바 있으며, 현재도 대체로 이를 따르고 있다.¹⁰⁾ 북한의 임금체계는 노동조건(경노동, 중노동, 지하유해노동), 숙련도(숙련노동, 미숙련노동), 직책 등에 따라 당국이 획일적으로 결정하기 때문에 노동생산성 저하의 원인이 되고 있다.

외국인투자기업에 근무하는 종업원의 임금은 노동직종·기술기능수준·노동생산성

8) 중국의 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간임(중국 '국무원 근로자의 근로시간에 관한 규정' 제3조).

9) 시간외 노동은 자연재해나 기타 불가피한 사정이 있는 경우에 한하여 인정되며, 폭행·협박·감시 등의 방법으로 강요해서는 안됨(조선민주주의인민공화국 대외경제협력추진위원회·위탁국제(홍콩)유한공사, 라진-선봉 자유경제무역지대 투자환경, 1995, p.95.).

10) 김일성은 '사회주의적 로동보수제를 실시하는데서 중요한 것은 근로자들이 로동의 량과 질에 따라 생활비와 상급, 장려금을 정확히 받도록 하는 것입니다'라고 하였으며(조선로동당출판사, 김일성 저작집 제34권, 1987, p.412.), 이의 실현을 위하여 '생활비 등급제'를 제정하였음. 이 제도는 '기능등급사정기준표', '산업부문별 직종 및 기능등급표', 노동 종류와 기능 등급에 따라 생활비를 산정한 '생활비표'에 의거하여 운영되고 있음(사회과학출판사, 재정금융사전, 1995, p.834).

에 따라 정해지며,¹¹⁾ 노동보수에는 기본노임 이외에 보충적인 형태의 보조금·가급금·상금·장려금 등이 포함된다(로동규정 제5조). 외국인투자기업은 중앙노동기관이 정한 종업원 월 노임기준¹²⁾에 따라 직종·직제별 노임기준, 노임지불 형태와 방법, 가급금·장려금·상금 기준을 자체적으로 정한다(로동규정 제25조). 외국인투자기업은 생산수준, 종업원의 숙련도와 노동생산성 제고에 따라 임금수준을 점차 높여야 한다(로동규정 제26조).

외국인투자기업은 노동보수를 주는 날짜를 정하고 매월 정해진 날짜에 노동보수를 지불하여야 하며,¹³⁾ 휴가 및 보충휴가 기간의 노동보수는 휴가에 들어가기 전에 지불하여야 한다(로동규정 제27조). 다만, 외국인투자기업이 지급하는 노동보수는 종업원에게 직접 지급되는 것이 아니라 노력알선기관을 통하여 간접적으로 지급되고 있기 때문에, 종업원에 대한 물질적 자극 수단으로서의 기능은 미미한 실정이다.

외국인투자기업은 월 노임 이외에 보조금·가급금·상금·장려금을 지불하게 된다. 외국인투자기업은 기업의 책임으로 일하지 못한 종업원에게 일하지 못한 일당 또는 시간당 임금의 60% 이상을 휴업보

조금으로 지불하여야 하며(로동규정 제28조), 휴일·시간외·야간 근무를 시킨 경우에는 일한 일당 또는 시간당 임금의 50%(명절일 및 노동시간 초과 야간근무의 경우 100%)를 가급금으로 지불하여야 한다(로동규정 제29조).¹⁴⁾ 또한 생산과제를 초과 수행한 모범직원에게는 상금기금 안에서 직업동맹조직과 협의하여 상금을 줄 수 있으며(로동규정 제30조), 노임이나 상금만으로는 해결할 수 없는 일을 장려하기 위하여 장려금을 지불할 수도 있다.¹⁵⁾

4. 노동보호 및 사회보험·보장

외국인투자기업은 종업원으로 하여금 안전하고 문화·위생적인 환경에서 일할 수 있도록 ① 노동안전시설 완비제도, ② 노동안전기술 교육제도, ③ 여성노동보호시설 구비제도, ④ 노동보호물자(노동보호용구, 작업필수품, 영양식료품 등) 공급제도, ⑤ 노동안전사고 심의제도 등의 노동보호제도를 갖추어야 한다(로동규정 제32조 내지 제36조, 합영법시행규정 제91조, 합작법시행규정 제77조).¹⁶⁾

외국인투자기업에서 일하는 북한 종업원은 질병·부상·일할 나이가 지나 일을 못

11) 중국은 외국투자기업에 대하여 '기업 소재지 내 동종업종 국영기업 평균임금의 120% 이상'의 임금을 지불할 것을 권고하고 있음(중국 '外商투자기업 고용 자주권 및 임금, 보험, 복지비용에 관한 규정')

12) 1993년의 '로동규정' 제26조는 월 최저임금에 대하여 라진-선봉지역 160북한원(약 75달러), 기타지역 220북한원(약 100달러)으로 규정하고 있었으며, KEDO 시행 경수로 공급공사 기준 북한 노동자의 임금수준은 월 110달러~220달러(중장비기사 220달러, 목수 168달러, 페인트공 138달러, 청소부 110달러) 수준임(북한은 2000년 4월 이후 비숙련공의 임금을 110달러에서 600달러로 인상하여 줄 것을 요구하고 있음).

13) 앞, 민사법사전, p.777.

14) 가급금에는 이외에도 연한에 따른 가급금, 근로조건에 따른 가급금, 기술자격에 따른 가급금, 기타 우대 가급금 등이 있음(앞, 라진-선봉자유경제무역지대 투자문답집, p.35.).

15) 앞, 라진-선봉 자유경제무역지대 투자환경, p.96.

하게 될 경우, 보조금·연금, 정·휴양 및 치료 등의 사회보험·보장 혜택을 받을 수 있다(로동규정 제37조).¹⁷⁾ 사회보험·보장 혜택 및 정·휴양소 운영비는 사회보험기금으로 운영되며, 사회보험기금은 기업과 종업원이 납부한 사회보험료로 적립된다(로동규정 제39조, 제40조).¹⁸⁾ 외국인투자기업은 사회보험료의 납부 및 사회보험기금의 지출에 대하여 기업 소재지 사회보험기관과 직업동맹조직의 감독을 받는다(로동규정 제41조).

5. 직업동맹

외국인투자기업의 종업원은 직업동맹조직을 설립할 수 있다(합영법 제32조, 외국인기업법 제21조).¹⁹⁾ 직업동맹조직은 종업원을 대표하여 기업과 노동계약(단체계약)²⁰⁾을 체결하며, 해고·사직·시간외노동에 대하여 경영자측과 합의하고, 각종 기금 사용에 대하여 감독한다(로동규정 제

8조, 제14조, 제18조, 제23조, 제30조, 제41조, 제42조). 또한 직업동맹은 종업원의 권리와 이익에 관계되는 문제에 관하여 외국인투자기업과 합의하는 권한을 갖는다(합영법시행규정 제93조, 외국인기업법시행규정 제60조). 외국인투자기업은 직업동맹조직의 활동조건을 보장하여야 할뿐만 아니라, 종업원 수에 따른 활동자금도 보장해 주어야 한다(합영법시행규정 제94조, 외국인기업법시행규정 제62조).

북한의 직업동맹은 1945년의 북조선직업총동맹을 모체로 한 근로자단체로 노동당 외곽단체이다.²¹⁾ 직업동맹은 임금·복지 문제 이외에 기업의 계획과 생산경영활동 등을 토의할 때에도 대표를 파견하여 경영자측과 협의 결정할 권한을 갖고 있기 때문에,²²⁾ 북한 당국이 직업동맹을 통하여 외국인투자기업의 경영활동에 개입할 가능성이 매우 높다고 하겠다.

【趙 泳 照】

- 16) 북한은 노동보호제도에 대하여 사람을 제일 귀중히 여기는 사회주의제도의 본성적 요구를 반영한 제도로써(앞, 민사법사전, p.777.), 근로자들에게 자유롭고 안전하며 보다 문화 위생적인 노동조건을 보장해주고 그들의 생명과 건강을 보호 증진시키는 중요한 조건이라고 함(로동법 제53조).
- 17) 로동법 제73조는 질병, 부상 이외에 노동재해로 인한 노동능력 상실의 경우에도 사회보험·보장 혜택을 부여하도록 하고 있음. 한편, 보조금에는 산전산후보조금, 장례보조금, 직업병 치료 및 가족 병간호를 위한 일시적보조금이 있음(앞, 라진-선봉 자유경제무역지대 투자환경, p.99.).
- 18) 1992년의 '합영법시행세칙' 제71조는 임금의 7%와 1%를 각각 기업과 종업원이 사회보험료로 납부토록 규정하고 있었으며, 로동법 제69조 내지 제72조는 로동규정에 명시되어 있지 않은 사회보장책인 주택공급, 식량공급, 자녀교육을 명시하고 있음.
- 19) 북한이 단독으로 운영하는 합작기업에 대하여서는 직업동맹조직 관련 규정을 두지 않고 있는 바, 이는 북한 기업의 경우에는 당연히 직업동맹조직을 두고 있기 때문임.
- 20) '단체계약'이란 남한의 '단체협약'에 해당하는 것으로, 서면으로 작성하고 당사자가 서명하여야만 효력을 발생하며, 단체계약에 위반되는 노력채용계약은 체결할 수 없도록 하고 있음(앞, 라진-선봉 자유경제무역지대 투자환경, p.100.).
- 21) 직업동맹은 부분적으로 노동조합의 기능을 수행하고 있으나, 근본적으로는 북한 노동당 외곽조직으로서 노동당의 충실한 보조자에 불과함(북한 '노동당규약' 제56조 참조).
- 22) 앞, 라진-선봉 자유경제무역지대 투자문답집, p.35.