

외국인투자기업 노동규정

주체88(1999)년 5월 8일 내각결정 제40호로 채택
주체94(2005)년 5월 17일 내각결정 제4호로 수정

제1장 일반규정

제1조 이 규정은 외국인투자기업에 필요한 로력을 보장하며 그들의 노동생활상 권리와 이익을 보호하기 위하여 제정한다.

제2조 외국인투자기업운영에 필요한 로력의 알선과 채용, 노동보수의 지불, 노동생활조건에의 보장은 이 규정에 따라 한다. 공화국령역 안에 있는 외국기업에도 이 규정을 적용할 수 있다.

제3조 외국인투자기업은 기업운영에 필요한 로력을 공화국의 로력으로 채용하여야 한다. 다른 나라 사람을 관리인원이나 특수한 직종의 기술자, 기능공으로 채용하려고 할 경우에는 중앙경제협조관리기관과 합의하여야 한다.

제4조 외국인투자기업이 받아들인 로력은 자연재해와 같은 불가항력적인 경우를 제외하고는 다른 일에 동원시키지 말아야 한다.

제5조 외국인투자기업에서 일하는 종업원의 노동보수액은 그의 노동직종과 기술기능수준, 노동생산성에 따라 정한다. 노동보수에는 로임, 가급금, 장려금, 상금이 포함된다.

제6조 외국인투자기업은 종업원들이 안전하고 문화위생적인 환경에서 일할 수 있도록 노동조건을 개선하고 그들의 생명과 건강을 보호 증진시키는데 선차적인 관심을 돌려야 한다.

제7조 외국인투자기업은 공화국국민인 종업원들이 공화국의 노동법규에 맞게 사회

보험, 사회보장에 의한 혜택을 받도록 하여야 한다.

제8조 외국인투자기업은 종업원들의 권리와 이익을 보호하며 종업원을 대표하는 직업동맹과 노동계약을 맺어야 한다. 노동계약에는 종업원이 수행해야 할 임무, 생산량과 질지표, 노동시간과 휴식, 노동보수와 생활조건의 보장, 노동보호와 노동조건, 노동규율, 상벌, 사직조항 같은 것을 밝혀야 한다. 노동계약은 맺은 날부터 법적 효력을 가지며 계약의 수정은 쌍방이 합의함에 하여야 한다. 외국인투자기업은 노동계약문건을 지대노동기관에 내야 한다.

제9조 외국인투자기업의 노동조직, 노동생활과 관련한 사업의 통일적인 장악과 지도는 중앙노동기관이 한다.

제2장 로력의 채용

제10조 외국인투자기업은 기업운영에 필요한 로력수를 자체로 정하며 로력알선기관과 로력채용계약을 맺고 그에 따라 로력을 받아들여야 한다. 로력채용계약문건에는 업종별, 기능별, 로력수, 채용기간, 로력비, 노동생활보장조건 같은 것을 밝혀야 한다.

제11조 로력알선기관은 외국인투자기업에

필요한 로력을 기업소재지안에 있는 로력으로 보장하여야 한다. 기업소재지에서 충족시킬 수 없는 일부 기능공은 다른 지역에 있는 로력으로 보장하여 줄 수 있다. 이 경우 다른 지역 로력알선기관은 해당한 기능공을 보장해주어야 한다.

제12조 공화국의 기관, 기업소와 합작, 합영을 하는 합작기업, 합영기업은 필요한 로력을 공화국측 당사자의 종업원을 기업의 종업원으로 먼저 받아들여야 한다.

제13조 외국인투자기업은 기업소재지 로력알선기관이 보내주는 로력을 받아야 한다. 로력채용계약조건에 맞지 않을 경우에는 로력알선기관이 보내주는 로력을 받아들이지 않을 수 있다.

제14조 외국인투자기업은 직업동맹조직, 해당 로력알선기관과 합의 없이 채용기간이 끝나기 전에 종업원을 내보낼 수 없으며 종업원이 직업병을 앓거나 일하다가 부상당하여 치료받는 경우와 병으로 6개월까지의 기간에 치료를 받고 있는 경우, 여성종업원이 결혼한 경우, 임신, 산전산후휴가, 젖먹이는 기간에 있는 경우에는 기업에서 내보낼 수 없다.

제15조 종업원이 직업병이나 공상이 아닌

병 또는 부상으로 치료를 받은 후에도 이미 하던 일 또는 다른 일을 계속할 수 없는 경우와 기업의 생산경영 또는 기술조건의 변동으로 인원이 남는 경우, 기업이 파산에 직면하여 부득이하게 로력을 축소하거나 해산을 선포한 경우, 종업원이 기업에 막대한 손실을 주었거나 노동규율을 심히 어긴 경우에는 채용기간이 끝나기 전이라도 직업동맹조직, 해당 로력알선기관과 합의하고 내보낼 수 있다.

제16조 외국인투자기업의 종업원은 개인적인 사정으로 부득이하게 일을 그만 두거나 다른 일을 해야 할 사정이 생긴 경우와 전공이 맞지 않아 자기의 기술기능을 충분히 발휘할 수 없는 경우, 학교에 입학하여 공부하게 된 경우 사직을 제기할 수 있다.

제17조 외국인투자기업은 종업원을 본인의 잘못이 아닌 사유로 기업에서 내보내는 경우 그에게 일한 년한에 따라 보조금을 주어야 한다. 일한 년한이 1년이 못되는 경우에는 최근 1개월분의 로임에 해당하는 보조금을 주며 1년 이상인 경우에는 최근 3개월 평균 월 로임액에 일한 해수를 적용하여 계산한 보조금을 주어야 한다.

제18조 외국인투자기업은 종업원을 내보내

거나 사직을 승인하려는 경우 내보내거나 사직하기 1개월 전에 해당 직업동맹조직과 합의한 다음 기업소재지의 로력알선기관에 명단을 내야 한다.

제3장 기능공의 양성

제19조 외국인투자기업은 종업원의 기술기능수준을 높이며 공화국의 노동법규범에 따라 그들에게 기술기능급수를 사정해 주어야 한다.

제20조 외국인투자기업은 필요한 경우 기능공을 양성할 수 있다.

제21조 특수경제지대안의 인민위원회는 외국인투자기업이 요구하는 기술인재를 양성하기 위한 양성기관을 조직운영할 수 있다. 기술인재양성은 종업원재직일군양성, 학교 졸업생들의 입직 전 양성의 형태로 한다.

제4장 노동시간과 휴식

제22조 종업원의 노동일수는 주 6일, 노동시간은 하루 8시간으로 한다. 외국인투자기업은 힘들고 어려운 노동의 정도와 특수한 조건에 따라 노동시간을 이보다 짧게 할 수 있다. 계절적 제한을 받는 부문에서는 연간 노동시간범위에서 노동시

간을 다르게 정할 수 있다.

제23조 외국인투자기업은 종업원에게 시간 외 로동을 시키지 말아야 한다. 불가피한 사정으로 시간외 로동을 시키려고 할 경우에는 직업동맹조직과 합의하고 시간 외 로동을 시킬 수 있다.

제24조 외국인투자기업은 공화국의 법규범에 따라 해당한 종업원에게 명절일과 공휴일의 휴식, 정기 및 보충휴가와 산전 산후휴가를 주어야 한다. 명절일과 공휴일에 일을 시켰을 경우에는 1주일 안으로 대휴를 주어야 한다. 외국인투자기업은 해당한 종업원에게 해마다 관혼상제를 위한 1~5일간의 특별휴가를 주어야 한다. 특별휴가기간에는 왕복여행일수가 포함되지 않는다.

제5장 노동보수

제25조 외국인투자기업의 종업원 월 로임 기준은 중앙노동기관이 정한다. 중앙노동기관은 외국인투자기업의 종업원 월 로임기준을 종업원들이 노동과정에 소모된 육체적 및 정신적 힘을 보상하고 그들의 생활을 보장하는 원칙에서 정하여야 한다. 조업준비기간의 로임, 견습공, 무기능공의 로임은 해당 기관의 승인 밑에

정한 월 로임기준보다 낮게 정할 수 있다. 외국인투자기업은 정한 로임기준에 따라 직종, 직제별 로임기준, 로임지불 형태와 방법, 가급금, 장려금, 상금기준을 자체로 정한다.

제26조 외국인투자기업은 생산수준, 종업원의 기술기능숙련정도와 노동생산능률의 제고에 따라 로임수준을 점차 높여야 한다.

제27조 외국인투자기업은 휴가 및 보충휴가기간에 해당한 노동보수를 휴가에 들어가기 전에 종업원에게 주어야 한다. 휴가기간에 해당한 노동보수는 휴가받기 전 3개월 동안의 노동보수 총액을 실가동일수에 따라 평균한 하루 노동보수액에 휴가일수를 적용하여 계산한다. 휴가기간의 노동보수액계산에는 로임, 가급금, 장려금이 포함된다.

제28조 외국인투자기업은 종업원의 잘못이 아닌 기업의 책임으로 일하지 못하였거나 양성기간에 일하지 못한 종업원에게 일하지 못한 날 또는 시간에 따라 일당 또는 시간당 로임액의 60%이상에 해당하는 보조금을 주어야 한다.

제29조 외국인투자기업은 공휴일에 일을 시키고 대휴를 주지 않았거나 노동시간

밖의 낮 연장 작업 또는 노동시간 안의 밤 작업을 한 종업원에게 로임과 함께 일한 날 또는 시간에 따라 일당 또는 시간당 로임액의 50%(명절일작업과 노동시간 밖의 밤 연장 작업을 한 종업원에게는 100%)에 해당하는 가급금을 주어야 한다.

제30조 외국인투자기업은 결산리윤에서 세금을 바치고 남은 리윤의 일부로 상금기금을 세우고 직업동맹조직과 협의하여 생산과제를 넘쳐 수행하는데 기여한 모범적인 종업원에게 상금을 줄 수 있다.

제31조 외국인투자기업은 종업원의 로임, 가급금, 장려금, 상금을 일한 실적에 따라 정확히 계산하여 내주어야 한다. 노동보수를 주는 날이 되기 전에 사직하였거나 기업에서 내보낼 경우에는 그 수속이 끝난 다음에 노동보수를 주어야 한다.

제6장 노동보호

제32조 외국인투자기업은 노동안전시설을 갖추고 그를 개선완비하여 작업의 안전성을 보장하며 고열, 가스, 먼지를 막고 채광, 조명, 통풍과 같은 산업위생조건을 보장하여 종업원들이 문화위생적인 환경에서 일하도록 하여야 한다.

제33조 외국인투자기업은 종업원에게 노동안전기술교육을 준 다음 일을 시켜야한다. 노동안전기술교육기간은 업종과 직종에 따라 1~2주일로 한다.

제34조 외국인투자기업은 여성종업원을 위한 노동보호위생시설을 잘 갖추어주어야 한다. 임신 6개월이 넘는 여성에게는 힘들고 건강에 해로운 일을 시키지 말아야 한다. 외국인투자기업은 실정에 맞게 종업원의 자녀를 위한 탁아소, 유치원을 조직하고 운영할 수 있다.

제35조 외국인투자기업은 종업원에게 노동보호용구, 작업필수품, 영양식료품과 같은 노동보호물자를 제때에 내주어야 한다. 종업원에게 내주는 노동보호물자의 기준은 공화국의 해당 노동법규범에 정한 기준보다 낮지 않게 외국인투자기업이 정한다.

제36조 외국인투자기업은 작업도중 종업원이 사망되었거나 부상, 중독과 같은 엄중한 사고가 발생하였을 경우 해당 기관에 제 때에 알리고 관계기관의 사고심의를 받아야 한다.

제7장 사회보험, 사회보장

제37조 외국인투자기업에서 일하는 공화국

국민인 종업원은 병 또는 부상, 일할 나이가 지나 일하지 못하는 경우 사회보험, 사회보장에 의한 혜택을 받는다. 사회보험, 사회보장에 의한 혜택에는 보조금, 년금의 지불, 정휴양 및 치료가 포함된다. 보조금과 년금을 받으려는 종업원은 보건기관이 발급하는 진단문건 또는 보조금과 년금을 받아야 할 사유를 확인하는 문건을 외국인투자기업에 내야 한다. 외국인투자기업은 사회보험보조금 지불청구 문건을 사회보험기관에 내어 확인을 받은 다음 은행기관에서 해당한 사회보험 보조금을 받아 노동보수를 주는 날에 해당 종업원에게 내주어야 한다. 정휴양소에 가고 오는데 드는 경비와 장례보조금은 해당 문건에 의하여 먼저 내주고 후에 청산 받아야 한다. 사회보장에 의한 년금, 보조금은 외국인투자기업이 사회보험기관에 신청문건을 내어 수속한데 따라 사회보장년금지불기관에서 달마다 정한 날에 대상자에게 내주어야 한다.

제38조 사회보험, 사회보장에 의한 보조금, 년금은 공화국의 노동법규범에 따라 계산한다.

제39조 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의하여 보장된다. 사회보험기금은 기업과 종업원에게서 받는

사회보험료로 적립된다.

제40조 외국인투자기업은 종업원들의 건강 증진을 위한 정양소, 휴양소를 조직하고 운영할 수 있다. 정양소, 휴양소의 운영비는 사회보험기금에서 낸다.

제41조 외국인투자기업은 사회보험료의 납부, 사회보험기금의 지출에 대하여 기업소재지 사회보험기관과 직업동맹조직의 감독을 받는다.

제42조 외국인투자기업은 결산리윤에서 세금을 바치고 남은 리윤의 일부로 종업원을 위한 문화후생기금을 세우고 쓸 수 있다. 문화후생기금은 기술문화수준의 향상과 군중문화체육사업, 후생시설운영과 같은 데 쓴다. 문화후생기금의 사용에 대한 감독은 직업동맹조직이 한다.

제8장 제재 및 분쟁해결

제43조 이 규정을 어겼을 경우에는 정도에 따라 업무중지, 벌금적용과 같은 행정적 제재를 주며 어긴 행위가 엄중할 경우에는 형사적 책임을 진다.

제44조 외국인투자기업은 이 규정의 집행과 관련하여 의견이 있을 경우 신소와 청

원을 할 수 있다. 신소와 청원은 접수한
날부터 30일 안으로 처리하여야 한다.

제45조 이 규정의 집행과 관련한 의견상

이는 당사자들이 협의하여 해결한다. 당
사자들 사이에 해결할 수 없는 분쟁사건
은 공화국의 중재기관 또는 재판기관이
해결한다.