

# 북한의 주요 노동 규정과 노무 관리 전략

선한승 / 한국노동연구원 연구조정실장

신정부는 햇볕 정책을 근간으로 하는 정경 분리 원칙으로 대북 정책을 전환함으로써 향후 남북 경제 교류가 가속화될 전망이다. 이에 우리 기업의 북한 진출이 과거와는 다른 차원으로 전개된 것으로 전망됨에 따라서 철저한 대응 전략 마련이 요구된다. 이와 같은 대응 전략에서 노무 관리 부문은 최우선 과제로 대두됨으로써 기업은 나름대로 철저한 대비를 서둘러야 한다.

과거 우리나라 기업은 해외 진출을 시도하면서 노무 관리 전략 문제로 인해서 현지 근로자와 불필요한 노사 갈등이 유발됨은 물론 현지 적응 과정에서 많은 문제가 야기된 바 있다. 북한 진출 기업은 통상적인 자본주의 국가 진출 과정에서 야기되는 노사 갈등과 전적으로 다른 이념과 체제의 상이성에 따른 근본적인 문제에 직면할 수 있다. 따라서 북한 진출 기업은 적절한 노무 관리를 구사하지 못하여 노사 문제가 야기되거나 법 규정을 위반했을 때는 북한에서 사업 자체가 불가능한 상황까지 이를 수 있을 것이다.

본고는 이러한 관점에서 북한의 외국인투자노동규정, 합영·합작법 등에 나타난 노무관리 규정을 중점적으로 분석하였다. 북한의 노무관리규정을 명확하게 이해하기 위해서 남한의 세규정과 비교론적 관점에서 분석을 시도했다. 본고가 분석하고 있는 주요 노무관리규정은 북한의 노동제도, 근로 조건 관련 사항, 산재 사고, 사회보장제도, 북한 노동력의 채용과 해고 조건 등이다.

## 머리말

**신** 정부의 대북 정책이 정경 분리 정책으로 전환되면서 북한 투자에 대한 관심이 높아지고 있다. 이와 함께 대북 투자 활성화를 위한 전향적인 조치가 다각도로 마련되면서 우리 기업의 북한 진출이 한

결 쉬워졌다. 즉, 신정부는 지금까지 건당 100만 달러, 전체 500만 달러로 묶여 있는 대북 투자 규모에 대한 제한을 전면적으로 철폐하고, 대북 투자 품목도 일부 금지 품목을 제외하고 모두 허용하는 '네거티브시스템'을 채택하기로 하였고, 민간 기업인의 북한 방문을 제한없이 허용하기로 하였다.

이에 따라서 현대그룹의 금강산 관광 사업이 본격화되고 9월말 나진·선봉 국제무역 투자상담회에 우리 기업의 높은 관심과 아울러 진출이 가시화되면 북한 진출이 급속도로 가속화될 전망이다. 우리 기업의 북한 진출에 대해 정부가 적극적인 지원을 하게 된 배경은 신정부의 햇볕 정책을 통한 북한 개방을 실질적으로 유도해낼 수 있다는 기대감에서 비롯된다.

이와 같이 대내외적으로 대북 진출 환경이 긍정적으로 조성되고 있지만, 정작 북한 경영 환경에 대한 정보가 취약하여 많은 문제점이 야기될 가능성이 높다. 이 가운데는 북한의 노동제도에 관한 정보도 예외가 아니어서 당장 우리 기업이 북한에 진출할 경우 북한 인력의 충원 및 관리, 근로 조건, 복지 제도 등 기본적인 노무 관리를 제대로 수행할 수 없는 상황에 있는 것이다. 기업의 생산요소 가운데 자본·토지·인력의 세 가지 요소 가운데서 인력 관리만큼 현대 기업에서 중요한 과제는 없다. 더구나 우리 기업이 북한에 진출하려는 동기가 북한의 저임금 수준에다 양호한 노동력의 활용에서 비롯된 면이 크다고 할 때, 이들 인력 관리는 핵심적인 과제라고 할 수 있다.

본고는 북한의 외국인 투자 기업 노동 규정, 합영법 그리고 합작법 등의 노무 관리 규정을 중심으로 남한 기업이 북한에 진출할 때 대두되는 문제점을 중점적으로 검토하고

자 한다. 본 고에서는 남북한 경제 교류의 실태·평가와 전망을 다루고, 북한의 노동제도를 분석하며, 북한이 외국인 투자를 적극적으로 유치하기 위해 마련한 합영법 및 합작법 등을 중심으로 노무 관리 규정을 분석하며, 끝으로 북한 진출 기업의 노무 관리 전략과 정책 과제를 제시하고자 한다.

### 남북 경제 교류 추진 현황과 평가

남북 경험은 남북간의 경제적 보완성을 바탕으로 상호간에 실익이 크고, 장기적으로는 남북 경제의 동질성을 회복함으로써 민족 경제공동체를 형성하는 단초의 역할을 한다. 최근의 남북 교류 현황은 다음과 같이 진행되고 있다. 1994년 북미고위급회담을 통해 북한의 핵문제가 해결의 실마리를 찾게 되면서, 남북 경제 협력은 새로운 가능성이 부여되었다. 남한은 최근 기업인과 기술자의 방북을 허용하고 위탁 가공 교역의 활성화, 시범적 경제 협력 사업 실시, 미화 500만 달러의 대북 투자를 허용하는 것 등을 내용으로 하는 남북경협안을 발표하였다. 특히, 경험의 초기 형태라 할 수 있는 위탁 가공 교역은 최근 매우 빠른 속도로 증대하고 있는데, 전체 교역에서 차지하는 비율이 1997년에 25.6%, 1998년에는 39.7%를 차지하였다. 또한 인적 교류도 1993년 이후부터 이산 가족의 접촉이 주를 이루면서 계속적으로 진행

되어오고 있다. 1994년 11월 '남북 경제 협력 활성화 조치' 발표 이후 대우, 태창, 한국통신, 녹십자 등의 기업이 북한과의 '협력 사업자'로 지정받았고, 1998년 출범한 신정부의 소위 '햇볕 정책'의 일환으로 1998년 6월 최초로 판문점을 통한 정주영 현대그룹 명예 회장 일행의 방북이 성사되었다.

한편, 북한도 나진·선봉지구 개발 계획을 확정하고 외국 투자 관련법을 대폭 정비하는 등 부분적이지만 대외 개방 정책을 추진하고 있으며, 남한 기업의 대북 투자 유치를 위한 접촉을 계속해오고 있다.

1988년 이후 1995년까지 지속적인 증가 추세를 보여온 남북 교역은 1996년 들어 감소하였다. 이것은 북한에서의 원료·에너지의 공급 부족으로 철강 금속류의 생산이 감소함에 따라 반입이 줄어든 것에서 그 원인을 찾을 수 있다. 그러나 이러한 감소에도 불구하고 남북 교역은 업체 및 교역 품목 수 면에서 북한의 대외 교역 가운데 對중·일 무역 다음의 세번째로 높은 비중을 차지하고 있다. 남북한의 교역은 북한으로부터의 반입을 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 이 교역에서 남북한 당사자의 직접적인 접촉은 거의 없고, 대부분이 제3국의 중개인을 통한 간접 교역 형식이 주를 이루고 있다.

또한 남북한간에 실시되고 있는 교역 실적을 고려해볼 때, 위탁 가공 교역의 형태가 잠재력 및 가능성 면에서 가장 유력하다고

할 수 있다. 그 이유는 북한측에서 볼 때 북한은 투자 여건 미비에도 불구하고 체제에 대한 많은 부담없이도 외화 획득과 선진 기술의 습득이 가능한 반면, 남한측에서는 북한의 낮은 임금 수준을 활용할 수 있고 직접 투자의 前 단계로서 북한 진출을 위한 경험을 축적할 수 있기 때문이다. 다만, 남북 경제 협의 경우 단순한 상품 교역의 확대라는 의미를 넘어서 경제의 활성화를 위한 자본재 이동 및 원자재 및 완제품의 반출입 등을 확대시키는 방향이 바람직할 것이다. 이를 위해서도 남한이 시설재와 원료를 제공하고 북한이 이를 가공하여 반출하는 위탁 가공이나 합작 형태의 경제 협력이 주요 경제 교역의 형태가 될 것으로 전망할 수 있다.

그러나 남북 경제 교류는 단순한 시장 경제적 논리로 분석하는 데는 한계가 있다. 즉, 한반도의 분단 상황에 의해 시장 경제적 경제 논리에 의한 교역 관계의 설정보다는 남북간의 정치·사회·이데올로기적 요인 등이 남북한간의 경제 교류에 더 많은 영향을 미치는 중요한 요소로 작용하고 있다. 즉, 남북 교역에 있어서는 남북의 정치 정세가 경제 논리에 우선하여 영향력을 미치고 있는 것이다. 이에 따라 남북간의 합작 투자 및 교역의 확대는 남북한의 정치·경제적 상황에 따라 상당히 유동적이게 되어 있고, 직접 투자는 아직 본격적으로 실현되지 못하고 있는 상황이다.

그러나 북한은 경제난을 극복하기 위하여 남한을 비롯한 외국인의 자본을 적극 유치할 수밖에 없으며, 이런 경우 북한에 직접 투자하는 남한 기업도 증가할 수밖에 없다. 바로 이러한 이유에서 북한의 외국인 투자 기업에게 적용되는 노동제도 법규의 자세한 분석이 요청된다.

### 북한의 노동 규정과 노무 관리 특징

한 나라의 노무 관리 형태를 이해하기 위해서는 우선적으로 관련 노동 규정을 심층적으로 분석하여야 한다. 북한의 경우는 자본주의체제와 근본적으로 다르기 때문에 더욱더 노동 규정에 대한 세밀한 분석이 요망된다. 본고는 이러한 관점에서 북한의 노사 관계·단체 교섭·임금보수체계·인적 자원 관리 기법 상의 주요 특징을 북한의 각종 노동 규정을 통해서 분석하고자 한다.

먼저 북한의 노사 관계에 있어서는 자본주의 사회에 걸맞은 개념이 정립되어 있지 못하다. 먼저 사용자측을 보면 공장당위원회가 최고 지도 기관이 되며, 그 아래 실무적인 차원의 업무에 책임을 지고 있는 지배인과 당조직으로서의 당책임비서라는 이원적인 구조로 되어 있다. 따라서 이때의 사용자는 지배인으로 볼 수 있으나, 이들이 책임 경영을 할 수 없다는 점에서 자본주의 기업과는 다른 것이다. 이는 경제 논리에 입각한 경영보

다는 당의 영향력이 크다는 점을 보여주고 있는 것이다. 그리고 지배인은 생산량의 결정, 경영 전략, 기술 개발, 투자 등에 실질적인 권한이 없고, 오로지 정부와 당의 요청에 따라서 실무적으로 사업소를 관리하는 기능만을 수행한다.

반면에, 노동자측을 보면 북한에서는 자주적인 노동자 조직이 존재하지 않는다. 노동 법규 상으로는 북한에는 조선직업총동맹, 조선사회주의로동청년동맹, 조선민주여성동맹, 조선농업근로자동맹 등 네 가지 노동자 단체가 존재하나, 자본주의 노조의 기능을 수행하지 않는 정치 조직에 불과하다.

다음으로 단체 교섭에 관한 규정을 보면, 과거 형식적으로 존재하던 단체 교섭에 관한 규정이 1978년 「사회주의로동법」이 제정되면서 삭제되었다. 이후 생산 수단에 대한 사회주의적 소유의 지배체제가 확립되고 국가가 노동력을 원칙적으로 장악하게 됨에 따라, 더 이상 법적인 제도로서 노동 계약은 존재하지 않게 되었다. 모든 노동력은 국가 노동 행정 기관의 파견 절차에 의하여 취업 요구자들을 대상으로 선발되어 관할 지역 안에서 해당 기관·기업소·단체에 파견된다. 그리하여 구체적인 일자리가 정해지고 취업이 성립되면, 근로자들은 기업소 등의 종업원으로 등록되며, 두 당사자들 사이에는 구체적인 노동 계약 관계가 형성되게 되는 것이다. 다시 말하면, 북한의 노동자는 당이 정해

주는 일자리와 노동 대가를 기계적으로 지급 받는다고 할 수 있다.

이에 따라서 북한의 임금 결정은 노사간에 자율 교섭에 의해서 결정되는 자본주의 기업과는 달리 철저하게 도급제를 근간으로 하여 기계적이고 도식적이다. 당이 정하는 원칙에 따라서 노동을 경노동·중노동·유해노동으로 분류하여, 경중·위해도에 따라서 등급을 부여하고 등급에 따라서 임금을 배분하게 되어 있다. 북한은 「로동자 임금 적용에 관한 규정」을 통해서 임금등급표를 만들어서 경노동, 중노동 그리고 유해 노동으로 구분하고, 임금 계수를 최하 100%에서 최고 310%까지 8등급으로 구분하였다. 또한 임금 지급 방법으로서 시간, 일, 월 등의 세 가지로 나누어 각각의 임금 테이블을 제시하였다. 임금 등급은 모든 직업에 대해서 분류되어 있다. 그러나 이와는 별도로 특수 직업·특수 사무를 담당하는 자에 대해서는 봉급의 20%(박사 칭호), 15%(전염병 병원 의사), 10%(은행원) 등으로 차등 지급하도록 하였다(「노동자 및 사무원 봉급에 관한 결정서」 제5항).

끝으로 북한의 노무 관리 기법을 보면 사회주의체계의 근본 원리대로 철저하게 중앙

통제형 계획성과 강제성을 근간으로 하여 운영되고 있다. 당이 생산 계획을 마련하고 여기에 소요되는 인력을 배정하며 여기에는 최대한의 노력 동원 원칙이 우선적으로 고려된다. 따라서 모든 사업장은 완전 고용의 원칙 하에서 잉여 인력이 존재하고 인력이 효율적으로 활용되지 못한다. 북한의 모든 사업장들은 자체적으로 필요한 인력의 채용 및 관리 권한이 없으며, 노동자들도 직장의 선택 및 전직의 자유가 없고 노사간의 취업 규칙 보다는 국가가 제정한 노동 형벌에 따라서 제재와 통제를 받는다(「로동 내부 질서 표준 규정」, 1950년 내각 결정 제27호). 다음에서 이와 같은 북한의 노무 관리 규정에 대해 외국인 투자 기업에 적용되는 중요한 세 가지 범으로써 외국인 투자 기업 노동 규정, 합영법 그리고 합작법의 규정을 분석한다.

## 외국인 투자 기업 적용 상의 노무 관리 규정 분석

외국인 투자 기업을 분류하면, 북한 공화국 영역 안에 설립한 합영 기업·합작 기업·외국인 기업이다.<sup>1)</sup> 따라서 북한에 진출하고자 하는 외국 기업들은 각자의 투자 성

1) 합영 기업이란, 북한측 투자자와 외국측 투자자가 공동으로 투자하고 공동으로 운영하며 투자 몫에 따라 이윤을 분배하는 기업을 말한다. 합작 기업이란, 북한측 투자자와 외국측 투자자가 공동으로 투자하고 북한이 운영하며 계약 조건에 따라 상대방의 투자 몫을 상환하거나 이윤을 분배하는 기업을 말한다. 외국인 기업이란, 외국 투자자가 단독으로 투자하여 경영하는 기업을 말한다(「외국인투자법」 제2조).

격에 맞는 다음의 법규 내용들을 숙지해야 한다. 즉, 「합영법」과 「합작법」, 「외국인기업법」이 그것이다. 이와는 별도로 북한 진출 외국 기업이 채용하는 북한 근로자들에게 기본적으로 적용되는 법규로서 「외국인투자기업노동규정」(이하 노동규정)이 마련되어 있다. 외국 투자 기업 운영에 필요한 노동력의 알선과 고용·보수의 지급, 노동 생활 조건의 보장은 이 규정에 따라야 한다. 이와 같은 법규 내용들은 우리나라 노동법과는 상이한 여러 가지 내용들로 구성되어 있다. 따라서 북한 진출을 희망하는 외국 기업들은 위 법규정의 내용들을 상세하게 검토해보아야 한다. 아래에서는 위의 법 규정들 가운데 주로 노무 관리 부분에 초점을 맞춰 살펴보도록 하겠다.

#### 근로 계약은 직업동맹과 체결

「합영법」에서는 근로 계약에 대해 다음과 같이 서술하고 있다. “합영 기업은 북한의 노동법과 외국 투자 기업에 적용하는 노동 규정에 따라 노력을 관리하며 이용하여야 한다”(제27조)고 규정한다. 또한 「노동규정」에서도 구체적으로 명문화되어 있는데, 즉 “외국 투자 기업은 종업원들의 권리와 이익을 보호하며 종업원을 대표하는 직업동맹과 근로 계약을 맺어야 한다. 이 근로 계약에는 종업원이 수행해야 할 임무, 생산량과 질 지표,

노동 시간과 휴식, 노동 보수와 보험 후생, 노동 보호와 노동 조건, 노동 규율, 상벌, 사직 조항 같은 것을 규정하여야 한다(제9조).” 이러한 내용은 남한의 근로 계약과도 유사한 측면이 있지만, 남한에서의 근로 계약이 사용자와 근로자 개개인의 일대일 계약인 반면, 북한에서는 직업동맹이라는 단체를 통하여 근로 계약을 체결해야 하는 점이 구별된다.

#### 시간외 노동은 직업동맹조직의 합의 필요

「노동규정」상 “종업원들의 노동 일수는 주 6일, 노동 시간은 하루 8시간으로 한다. 노동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 노동 시간을 이보다 짧게 할 수 있다는 점은 북한의 노동법 규정과 일치한다. 또한 계절적 제한을 받는 부문에서는 연간 노동 시간의 범위에서 노동 시간을 다르게 정할 수 있다는 것이 예외적으로 규정되고 있다(제23조).” 시간외 노동에 대해서는 “월 48시간 이하로 제한하고 시간외 노동을 시킬 경우에는 직업동맹조직과 합의해야 한다”(제24조)고 명시하고 있다. 또한 「노동규정」에서는 “공화국의 법에 따라 해당 종업원에게 명절 일과 공휴일 휴식, 정기 및 보충 휴가와 산전·산후 휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있다(제25조). 또 “해마다 당해 종업원에게 관혼상제를 위한 1~3 일간의 특별 휴가를

주어야 한다”고 규정하고 있다. 이 기간에는 왕복 여행 일수가 포함되지 않는다(제25조).

기업 귀책 사유로 인한 무노동 보수는 60% 지급

「노동규정」에서는 “외국 투자 기업의 종업원 월 노임 기준은 220 원(자유경제무역지대에는 160 원)보다 낮지 않아야 하고, 기업은 정한 노임 기준에 따라 직종·직제별 노임 기준, 노임 지불 형태와 방법, 가급급, 장려급, 상급 기준을 자체로 정하도록 하고 있다(제26조).” 또 “시간외 노동에 대해서 임금을 지급해야 한다”는 것이 규정되고 있다(제30조). 또한 “외국 투자 기업은 종업원의 잘못이 아닌 기업의 책임으로 종업원이 일하지 못하였을 경우에는 일하지 못한 날 또는 시간에 따른 일당 또는 시간당 노임액의 60% 이상에 해당하는 보조금을 주어야 한다”고 규정하고 있다(제29조). 한편, 「외국인기업법」에서는 “종업원 노임 기준을 「외국 투자기업노동규정」에서 정한 바에 따른다”(시행규정 제57조)고 정의하고 있다.

노동 보호 감독 기관에 알려야 하는 산재 사고

외국 투자 기업에게도 노동 보호에 관한 의무가 지워지고 있다. 「합영법」에서는 “합영 기업은 종업원들에게 노동 보호 용구, 작업 필수품, 영양 식료품과 같은 노동 보호 물

자를 북한의 노동법 규정에서 정한 기준보다 낮지 않게 자체적으로 정하고 적시에 보장해 주어야 한다”(시행규정 제91조)고 규정하고 있고, 「노동규정」에서는 “외국 투자 기업은 종업원에게 노동 안전 기술 교육을 실시해야 하고, 임신 6 개월이 넘는 여성에게는 힘들고 건강에 유해한 일을 시키지 말아야 하며, 탁아소나 유치원을 조직하고 운영해야 하고 종업원들에게 노동 보호 용구·작업 필수품·영양 식료품과 같은 보호 물자를 제때에 내주어야 한다. 특히, 종업원이 작업 도중 사망했거나 부상·중독과 같은 사고가 발생했을 때는 기업은 노동 보호 감독 기관에 알려야 하고, 관계 기관의 사고 심의를 받아야 한다”(노동규정 제34~38조)고 명시하고 있다.

사회 보험·사회 보장을 위한 사회보험기금

「노동규정」 상으로 종업원은 “사회 보장 혜택을 받을 수 있는데, 여기에는 보조금·연금의 지불, 정휴양 및 치료가 속한다”(제39조)고 정의하고 있으며, 다음과 같이 상세히 설명을 덧붙인다. “보조금과 연금을 받으려는 종업원은 보건 기관이 발급하는 진단서 또는 보조금과 연금을 받아야 할 사유를 확인하는 문건을 외국 투자 기업에 내야 하고, 외국 투자 기업은 사회보험보조금 지불청구서를 사회 보험 기관에 내어 확인을 받은 다음 은행 기관에서 사회보험보조금을 받아 노

동 보수를 주는 날에 해당 종업원에게 내주어야 한다(제39조).” 그리고 “사회 보험 및 사회 보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의하여 보장되는데, 이 사회보험기금은 종업원에게서 받아들이는 사회보험료로 적립되게 된다”(제41조)고 명시되어 있다.

### 복잡한 노동력의 채용과 해고 조건

「합영법」에서는 노동력의 채용을 다음과 같이 정의하고 있다. “합영 기업의 종업원은 복한의 노동력을 이용하는 것이 원칙이다(제26조).” 또한 “합영 기업이 받아들인 노력은 자연 재해와 같은 불가항력적인 경우를 제외하고는 다른 일에 동원시키지 않는다(시행규정 제90조).” 또한 「노동규정」에서는 “외국 투자 기업은 기업 운영에 필요한 노력수를 자체로 정하고, 노력 알선 기관과 노력 채용 계약을 맺고 그에 따라 노동력을 받아들여야 한다”(제11조)고 명시하고 있다. 「외국인기업법」에서는 종업원의 채용을 복한 노동력을 활용하는 것을 원칙으로 하고 있다. “외국인 기업은 기업 소재지의 노력 알선 기관과 계약을 체결하여 기업 운영과 관련된 노동력을 복한 주민으로 채용해야 하며 채용한 노동력을 해고할 수 있다(제20조).”

북한에서는 원칙적으로 노동자를 해고할 수 없게 되어 있다. 이는 「사회주의노동법」에서도 잘 나타나고 있다. 그러나 「노동규정」에

서는 외국 투자 기업의 경우 예외적인 경우에 노동자를 해고할 수 있고, 투입된 노동력이 사직을 제기할 수도 있음이 명시되어 있다. “외국인 투자 기업이 종업원을 해고할 수 있는 경우는 ① 종업원이 직업병이나 공상이 아닌 병 또는 부상으로 치료를 받은 후에도 이미 하던 일 또는 다른 일을 계속할 수 없는 경우, ② 기업의 생산 경영 또는 기술 조건의 변동으로 인원이 남는 경우, ③ 기업이 파산에 직면하여 부득이하게 노력을 축소하거나 해산을 선포한 경우, ④ 종업원이 기업에 막대한 손실을 주었거나 노동 규율을 심하게 어긴 경우이다(제15조).”

또한 “종업원이 사직을 제기할 수 있는 경우는 ① 개인적인 사정으로 부득이하게 일을 그만두거나 다른 일을 해야 할 사정이 생긴 경우, ② 전공이 맞지 않아 자기의 기술 기능을 충분히 발휘할 수 없는 경우, ③ 학교에 입학하여 공부하게 된 경우이다(제16조).”

그러나 다음과 같은 경우에는 해고가 금지되고 있다. 즉, ① 직업병을 앓거나 일하다가 부상당하여 치료받은 경우, ② 병으로 6개월까지의 기간에 치료를 받고 있는 경우, ③ 여자 종업원이 결혼한 경우와 임신, 산전·산후 휴가, 젓먹이는 기간의 경우에는 해고가 금지되어 있다(제17조). 이렇게 “해고하거나 사직을 승인한 경우 외국 투자 기업은 종업원에게 일한 연한에 따라 보조금을 주어야 한다(제18조).”



한편, 「외국인기업법」에서도 해고에 관한 규정이 명문화되어 있는데, “외국인 기업이 채용한 북한의 노력을 계약 이행 기간이 끝나기 전에 해고하려고 할 경우에는, 노력 알선 기관과 합의하고 계약 조건에 맞도록 하여야 한다”(시행규정 제55조)고 되어 있다. <표 1>은 이들 북한 노동 규정을 노무 관리 부문을 중심으로 요약 정리한 것이다.

### 남북한 노무 관리 비교와 대응 전략

북한 사회주의식 노무 관리와 남한의 자본주의적 모형간에는 커다란 차이가 있다. 북한에 진출하려는 기업은 북한의 노동 법규를 세밀하게 분석하여 북한체제에 맞는 노무 관리 전략을 세워나가야 한다. 앞서 언급한 바와 같이, 북한의 외국인기업법, 합영법 그

<표 1> 주요 북한 외국인 투자 기업 노동 규정 내용

기준 근로 시간 및 시간외 근로 시간	· 하루 8 시간, 주 6 일 근로 원칙. 다만, 노동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 이보다 짧게 할 수 있음. 계절적 제한을 받는 부문에서는 연간 노동 시간의 범위에서 노동 시간 차이 인정 · 월 48 시간 이하
휴일 및 휴가	· 공화국의 법에 따름 · 공화국의 법에 따름. 다만, 관혼상제를 위한 1~3 일간의 특별 휴가를 주어야 할 것이 규정
보수 지급 및 추가 노동에 대한 보수	· 최저 임금(월 220 원, 자유경제구역지대에서는 160 원) 규정 · 시간외 노동의 경우 시간당 노임의 50% 가급금. 다만, 명절날의 노동과 야간 노동에 대해서는 시간당 노임액의 100% 가급금
사측 귀책 사유에 의한 휴업	· 일당 또는 시간당 노임액의 60% 이상 보조금 지급
노동 보호 의무의 담당자 및 노동 보호의 내용	· 외국 투자 기업 · 노동 안전 기술 교육의 실시, 탁아소나 유치원의 조직·운영, 노동 보호 용구·직업 필수품·영양 식료품의 지급
사회 보장 비용 부담자 및 부담 비율	· 외국 투자 기업과 종업원. 기업 소재지 사회 보험 기관과 직업동맹조직의 사회보험기금 지출 감득 · 기업이 종업원의 급여 지급액의 7%, 종업원은 자신 급여의 1%를 사회보험 기관에 납부하여 사회보험기금으로 적립
단체 협약·근로 계약	· 북한 투자 외국 기업은 북한 노동자를 사용자 할 때, 북한의 직업동맹과 계약해야 한다는 것을 규정
분쟁 해결 조항	· 협의 · 협의에 의해 해결할 수 없을 경우, 북한의 재판 기관 또는 중재 기관에서 해당 절차에 따라 심의 해결
해고·사직 규정 및 이에 대한 보상금	· 일정한 요건 하에서 해고와 사직을 예외적으로 인정 · 보조금 지급 의무 - 1년 미만 1개월분 - 1년 이상의 경우 최근 3개월 평균 노임액 - 일한 연도수에 따라 보조금 지급

자료: 선한승(1998), 「남북한노동제도의 비교와 노동 정책 연구」, 한국노동연구원.

리고 합작법은 물론 이와는 별도로 특별히 마련된 외국인 투자 기업 노동 규정에서 나타난 노무 관리 법규들을 잘 파악하여 대응해나가야 한다. 이러한 북한의 규정을 보다 세밀하게 이해하기 위해서는 비교론적 관점에서 남한 규정과의 비교 검토가 필요하다고 본다.

북한의 각종 노동 관련 법규정이 남한과 근본적으로 차이가 나게 된 배경은 체제 이념이 상이한 데서 기인하고 있다는 점을 특별히 유념해야 한다. 바로 이러한 맥락에서 북한에 진출하려는 자본주의 기업은 북한체제를 철저히 분석하여 특별한 노무 관리 전략을 세워야 하는 필요성이 제기된다고 하겠다. 북한은 남한과는 달리 기업 경영에 있어서 국가 통제 지배를 받는다. 이는 자신의 책임 하에서 인력을 채용하고 관리하는 자본주의 기업 경영과는 근본적으로 다르다는 것을 의미한다. 이와 같은 남북한의 근본적 차이는 북한이 아무리 개방화로 나아가서 외국 기업을 유치하기 위한 각종 전향적인 정책을 세워나간다고 하더라도, 체제 이념의 차이를 근본적으로 극복하기는 어렵다고 볼 수 있다.

다음에서는 남북한 노무 관리의 차이를 극명하게 나타낼 수 있는 부문을 중심으로 남한 기업이 북한에 진출하는 경우, 요구되

는 노무 관리 전략을 부문별로 정리하기로 한다.<sup>2)</sup>

첫째, 노동의 권리와 의무에 있어서 남북한 노동법이 규정하고 있는 사항이 확실히 차이가 난다. 남한의 경우는 근로자의 노동기본권과 적정 임금의 보장에 노력하며 최저임금제 실시를 규정하는 등 주로 노동권 보호 측면에서 노동법이 규정되어 있다. 그러나 북한은 노동자의 노동에 참가할 의무를 규정하고, 인력을 적재 적소에 배치하는 국가적 의무를 규정하고 있는 등 남한의 권리 규정과 차이를 보인다. 따라서 남한 기업이 북한에 진출하는 경우 일자리 제공 의무와 인력의 배치 등에서 구속을 받을 수밖에 없다.

둘째, 근로 조건에 관한 규정에 있어서도 남한 기업은 이를 사전에 충분히 인지해야 할 필요가 있다. 즉, 북한노동법은 근로 시간에 있어서 하루 8 시간 노동 규정에서 주 6일 근로 원칙과 아울러 노동의 질과 특수성 그리고 노동자 연령과 성별 등에 따라서 차등 근로 시간을 규정하고 있다. 그리고 임금 제도에 대해서도 남북한간에 차이가 크다. 즉, 북한은 나름대로 기준을 만들어서 규격화된 틀을 사용하고 있으며 임금 수준도 결정되어 있다. 예를 들어서, 외국인 투자 기업의 월노입 기준은 220 원보다 낮지 않아야

2) 이들 남북한 노동 규정의 차이는 <표 2>를 참조할 것.

하는 것이 그것이다. 이 모든 근로 조건의 결정은 남한의 경우처럼 임금교섭제도에 의한 것이 아니고, 직업동맹과 협의하도록 되어 있으나 이것 또한 형식적이며 대부분이 당이 결정한다고 보아야 할 것이다.

셋째, 외국인 기업은 노동 보호의 의무가 엄격하게 부여되고 있음을 알아야 한다. 합영법의 경우 노동 보호 물자가 규정되고 노동 규정에서는 노동 안전 기술 교육이 실시되어야 함과 아울러, 산재 사고의 경우 노동 보호 감독 기관에 고지하여야 하는 등 엄격하게 그 내용이 명시되고 있다. 이와 같은 원칙은 각종 사회 보험 및 사회 보장을 위한 사회보험기금 설치에서도 마찬가지로 나타난다. 따라서 이 모든 규정은 북한에 진출하려는 기업의 경우, 단순히 노무비만으로 노동 비용을 계산하는 것보다 사회 보장성 경비도 세밀하게 따져보아야 함을 보여주고 있다.

넷째, 북한에서는 원칙적으로 노사 관계라는 개념이 없다. 그렇다고 노동법에서 이러한 규정이 전적으로 없다는 것은 아니다. 북한에서도 엄밀하게 말하면 직업동맹, 사료청, 여성동맹 그리고 농근맹 등의 노동자 조직이 있다. 따라서 북한에 진출하는 기업은 이들 노동자 조직의 특성과 성격을 충분히 이해해야 한다. 즉, 이들 조직은 노동자의 자발적 조직이 아니라 당시 지령하는 정치 조직이다. 따라서 이들을 상대할 때는 노동당을 상대하는 것처럼 철저히 법규정을 준수

하면서 관리해나가야 한다.

다섯째, 북한 진출 합영 기업과 합작 기업은 노동자의 채용과 해고 조건을 분명히 숙지해야 할 것이다. 북한의 「합영법」 제26조에 의하면, 모든 합영 기업은 북한의 노동력을 이용하도록 규정하고 있다. 그리고 북한 인력을 채용하고자 할 때는 기업 소재지의 노력 알선 기관과 계약을 체결해야 하므로 주의를 요한다. 북한 진출 기업의 인력 관리에서 특기할 만한 것은 노동자 해고 관련 사항이다. 외국인 투자 기업의 경우 종업원을 해고할 요건이 규정되어 있다. 즉, 해고를 할 수 있는 요건으로서 ① 질병, ② 기술 조건 변동, ③ 기업 파산, ④ 노동 규율 위반 등 네 가지이다. 반면에, 해고가 금지되어 있는 조항도 명시되어 있는데 ① 직업병과 산업 재해 대상자, ② 6개월내 치료 기간, ③ 산전·산후 휴가 대상 여성 등이 그것이다.

특히, 주의를 요하는 것은 해고 금지 요건이다. 계약 이행 기간 이전에 해고하려고 할 때는 노력 알선 기관과 합의하고, 계약 조건에 맞도록 행하여야 한다고 규정되어 있다. 따라서 북한 진출 기업은 이들 다섯 가지 노무 관리 사항을 철저히 파악해서 대응함으로써, 처음 북한 진출 과정에서 겪을 수 있는 시행 착오를 최소화할 수 있을 것이다. 99

〈표 2〉 남북 노무 관리 상의 주요 규정 비교

	남한	북한
임금	· 취업 규칙에서 규정 · 노동에 대한 대가적 성질	· 국가가 일률적으로 규정 · 생활비적 성질
근로계약· 단체협약제도	필수적	형식적 인정
분쟁조정제도	조정전치주의 · 1주간 노동 시간 44 시간	노사 동수의 조정위원회를 통하여 해당 시·군·구 역의 인민위원회 노동과 또는 인민재판소에 제소
노동 시간	· 1일 근로 시간 8 시간 · 노사 합의로 1주간 12 시간 한도에서 연장 가능	1일 노동 시간 8 시간. 노동의 경중에 따라서 6~7 시간으로 단축. 3명 이상의 자녀를 가진 여성의 경 우는 하루 6 시간
여자와 소년의 보호	15세 미만은 채용 금지. 여자와 18세 미만인 자는 도 덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 없음. 15세 이상 18세 미만인 자의 근로 시간은 1일 7시간, 1주일 42시간 초과 불가	16세 미만은 채용 금지. 수유 아동을 가졌거나 임신 한 여성 근로자들에게는 야간 노동 금지
휴일·휴가 규정	1 주일에 평균 1 회의 유급 휴일 월차 유급 휴가. 연차 유급 휴가가 보장되고 있음	1 주일에 하루의 휴일 보장(유급이라는 규정은 없 음. 대휴명령제가 보장됨). 1년에 14 일의 정기 휴 가. 직종에 따른 7 일 내지 21 일간의 보충 휴가
출산 휴가	산전후를 통하여 60 일의 유급 보호 휴가 보장(산후 30 일 이상 확보되어야 함)	산전 35 일, 산후 42 일간의 산전·산후 휴가
사회보장	예외적인 사회주의적 경제 원리의 수용으로 사용 자의 무과실책임주제도 확립	국가의 의무적 사회보장제도
퇴직금	계속 근로 연수 1년에 대한 30일분 이상의 평균 임 금을 퇴직금으로서 지급	규정 없음. 다만, 연로 연금에 대한 규정은 존재
노동의 권리와 의무	헌법에서 규정(근로의 권리와 의무가 존재)	국민의 노동의 권리와 노동 참여의 의무에 관한 규 정이 노동법 규정에 존재
잉여 노동력의 정리 해고	긴박한 경영 상의 필요에 의한 고용 조정이 가능	불가피한 사정으로 일시적으로 노동력이 남는 경우 에는 임시 지원 사업을 조직할 의무가 국가에 있음. 국가 기관·기업소는 일시적으로 노동력이 남는 다 고 하여 임의로 노동력의 제적 불가능
직업 선택의 자유	헌법에서 보장	근로자들의 희망과 능력에 따라 근로자들을 적재 적소에 배치해야 하는 국가적 의무
근로 조건의 결정	노사의 자유 의사에 기함	계획의 일원화·세부화 방침에 따라 쉰인민 경제적 범위에서 사회적 노동이 계획적이고 합리적으로 조 직되어야 함
여성 근로자의 취업 기획의 확대	일부 여성고용할당제의 시행	국가의 여성 근로자의 노동 조건 보장 의무가 존재
노동 조직	한국노동조합총연맹과 전국민주노동조합총연맹 산하 전국 규모의 노동조합과 단위노동조합으로 구성	본질적 의미의 노동 조직에 관한 규정은 찾아볼 수 없음. 다만, 조선로동당의 외곽 단체로서 조선직업 총동맹, 조선농업근로자연맹, 사회주의노동청년동 맹, 조선민주여성동맹 등이 존재

자료: 선한승(1998), 「남북한노동제도의 비교와 노동 정책 연구」, 한국노동연구원.