

북한의 외국인 투자법(II): 노무 관리

황동언 / 현대경제연구원 연구위원

최근의 경제 위기 속에서도 남북한은 상호 경제 교류에 대해 상당한 공감대를 형성하고 있다. 우리 정부는 지난해 4월 경협 활성화 조치를 발표하는 등 남북 경협 활성화에 적극적인 태도를 보이고 있다. 또한 지난해 9월 북한최고인민회의에서는 김정일이 국방위원장에 재추대되고, 동시에 헌법 개정이 이루어져 경제 분야에서 개혁·개방의 기반이 다소 마련되었다.

이러한 분위기 속에서 지난해 11월 금강산 관광 사업이 성사되는 등 남북한 경제 협력은 점차 활성화될 기미를 보이고 있다. 즉, 단순 교역에서 더 발전하여 위탁 가공 및 투자 협력 사업으로 경제 협력의 양적·질적 성장의 가능성이 보이고 있는 것이다.

이때를 즈음하여 본 지는 북한의 외국인 투자 관련 법안에 대해 살펴볼 수 있는 장을 마련하였다. 불완전한 형태이긴 하지만, 상당수 제정되어 있는 북한의 외국 투자 관련 법안을 분석하고 사전에 북한과의 협의를 통해 애매모호한 법안 내용을 명확히 하여, 향후 경제 협력에 걸림돌이 될 수 있는 장애물들을 미리 제거할 수 있을 것이다. 결국 이 법안들의 내용을 살펴보고 그 문제점을 사전에 분석하는 것은 향후 남북한 경제 협력의 활성화를 위해 남북한 모두에게 중요한 의미를 지닐 것이다.

구체적으로 북한의 외국인 투자 관련 법안의 내용을 ① 기업의 설립 및 출자제도, ② 노무 관리, ③ 자재 및 판매 관리, ④ 토지, ⑤ 금융(외환·보험), ⑥ 조세, ⑦ 분쟁처리 및 청산제도 등 크게 일곱 가지 부분으로 나누어볼 수 있다.

본 고에서는 두번째인 노무 관리에 대해서 살펴보고자 한다.

기한과 같은 사회주의 국가에서 노동은 인간의 가장 기본적인 권리이면서 또한 의무이다. 북한에서는 이러한 노동에 대한 법규범화는 1946년 6월 「노동자 및 사무원에 대한 노동법령」에서 시작되었으며, 이후 1978년 4월 및 8월에 제정된 「조선민주

주의인민공화국 사회주의노동법」과 '노동 규율 규정'은 사회주의의 완전한 실현과 주체사상의 규범화를 노동법적 차원에서 구체화하였다.

그런데 북한의 「사회주의노동법」은 근로자를 노동권의 주체로서가 아니라 사회주의

노동 정책을 실현하기 위한 수단으로 간주하는 경향을 가진다. 즉, 사회주의에서는 사유 재산을 인정하지 않기 때문에 이로 인해 나타나는 인센티브의 결여를 보충하기 위해, 노동법은 노동 규율의 강화·사상 교육과 집단 의식 형성에 주안점을 두게 된다. 또한 사회주의에서는 착취 계급이 소멸하고 노동자 계급이 주인이기 때문에, 노동 3권 등 기본권 자체를 인정하지 않는다.

이와 같이 자본주의와 전혀 다른 노동 개념을 가진 사회주의 북한 사회가 개방을 통해 다른 나라의 자본을 유치하는 경우, 북한 내의 노동법과는 전혀 다른 자본주의적 색채가 담긴 노동 규율이 필요하다. 이러한 필요성때문에 북한은 1993년 12월 '외국 투자 기업 노동 규정'을 제정하였으며, 이후 '합영법 시행 규정' (1995. 7), '합작법 시행 규정' (1995. 12), '외국인기업법 시행 규정' (1994. 3) 등을 제정하여 외국 투자 기업에 고용되는 노동력에 대한 체계적 규범화를 꾀하게 된다.

외국인 투자 기업의 노동 규정

'외국 투자 기업 노동 규정' (이하 노동 규정)의 주요 내용

○ 근로자의 채용·노동 계약·해고

먼저 근로자의 채용에는 노동 행정 기관을 통한 간접 모집만 허용하며, 소재지 관할 노력(인력) 알선 기관과 '노동력 채용 계약'을 맺고 근로자를 채용할 수 있다(노동 규정 제11조). 북한 기업을 모체로 창설하는 합작·합영 기업은 필요한 근로자를 그 기업소의 종업원들 가운데서 먼저 받아야 한다(노동 규정 제13조)고 규정하여 선별 고용을 제약하고 있다. 또한 북한 근로자의 채용이 의무화되어 있으며, 외국인 근로자를 채용하고자 할 경우 대외 경제 기관의 승인을 받아야 한다(노동 규정 제4조). 반면, 채용 계약 조건에 맞지 않는 경우 알선 받은 근로자를 받지 않을 수 있다(제14조).

노동력 채용 계약과 별도로 외국인 투자 기업은 직업동맹과 '노동 계약'을 맺어야 한

〈표 1〉 노동력 채용 계약서와 노동 계약서의 주요 내용

	내용
노동력 채용 계약서	업종별·기능별 근로자 수, 채용 기간, 근로자 임금, 노동 생활 보장 같은 것
노동 계약서	종업원이 수행해야 할 임무, 생산량과 질 지표, 노동 시간과 휴식, 노동 보수와 보험 후생, 노동 보호와 노동 조건, 노동 규율, 상벌, 사직 조항 같은 것

자료: 노동 규정 제9조, 제11조.

〈표 2〉 해고 사유 및 해고 보조금

구분	내용
기업측 해고 사유	① 직업병, 公傷이 아닌 병, 부상 치료후 일을 계속 할 수 없는 경우 ② 기업의 생산 경영 또는 기술 조건의 변동으로 인원이 남는 경우 ③ 파산에 직면하여 부득이하게 인력 축소 · 해산을 선포한 경우 ④ 종업원이 기업에 막대한 손실을 입히거나 노동 규율을 엄중히 어긴 경우
근로자측 해고 사유	① 개인적 사정 ② 전공이 맞지 않아 자기의 기술을 충분히 발휘할 수 없는 경우 ③ 학교에 입학하여 공부하게 된 경우
해고 금지	① 직업병을 앓거나 일하다가 부상당하여 치료받은 경우 ② 병으로 6개월까지의 기간에 치료를 받고 있는 경우 ③ 여성 종업원이 결혼한 경우와 임신, 산전 · 산후 휴가, 수유 기간에 있는 경우
해고 보조금 지급 사유	- 기업측 해고 사유 가운데 ① ② ③ 항목의 경우 - 근로자측 해고 사유 가운데 ② ③ 항목의 경우
해고 보조금	- 1년 미만: 최근 1개월분의 노임 - 1년 이상: 최근 3개월 평균 월노임 × 근무 연수

자료: 노동 규정 제15~18조.

다(노동 규정 제9조).

한편, 외국인 투자 기업이 종업원을 해고 시키기 위해서는 노동 규정 상에 명기된 조건을 충족해야 하며, 그 경우 1개월 전에 기업 소재지 노력 알선 기관에 명단을 제출해야 한다(노동 규정 19조).

○ 노동 시간 및 노동 보호

외국인 투자 기업의 노동 시간은 1일 8시간, 주 6일 근무를 기본으로 하고 있으며, 시간외 노동은 기본적으로 허용되지 않지만 불가피한 경우 직업동맹과 협의하여 월 48시간 한도 내에서 시간외 노동을 할 수 있다(노동 규정 제23조, 제24조). 또한 외국인 투

자 기업에 적용되는 휴일은 「노동법」 제64조의 규정과 같은데, 그것은 〈표 3〉과 같다.

외국인 투자 기업에 특징적인 점은 북한 주민들은 일반적으로 일과후 또는 공휴일에도 각종 노력 동원 사업, 외화벌이 사업, 군중 집회에 동원되고 있는 데 반해, 외국인 투자 기업 종업원의 경우 불가항력적인 경우를 제외하고 다른 일에 동원되지 않는다는 점이다(노동 규정 제5조).

한편, 노동 보호와 관련한 규정들은 노동 규정 제34~38조에 포함되어 있는데, 주된 내용은 ① 노동 안전 시설 완비 및 산업 위생 조건 보장, ② 노동 안전 기술 교육의 실시(1~2주일), ③ 여성 종업원들을 위한 노동 보호 위생 시설 및 탁아소 · 유치원 운영, ④

〈표 3〉 휴가의 종류

구분	내용
정기 휴가	- 연간 14 일 - 일을 시작한 후 11 개월 지난 종업원에게만 줄 수 있음
보충 휴가	- 연간 7~21 일 - 유해 및 중노동 부문, 정신적 피로를 많이 받는 부문 노동자에 한함
산전·산후 휴가	- 연간 150 일
특별 휴가	- 관혼상제의 경우 연간 1~3 일(왕복 여행 일수는 별도로 보장)
대체 휴가	- 명절과 공휴일에 일을 시켰을 경우
휴가 기간 보수	- (휴가전 3 개월간 노동 보수 총액/실제 가동일 수) × 휴가 일수

자료: 노동 규정 제25조 및 「사회주의 노동법」.

노동 보호 물자의 적시 지급, ⑤ 산업 재해 발생시 노동 보호 감독 기관에 즉시 보고 및 관계 기관의 사고 심의 필요 등이다.

○ 임금

북한에서는 '임금' 이라는 용어대신 '생활

비' 또는 '노동 보수' 라는 용어를 사용하는 데, 이 생활비는 직종 및 직제, 기술 기능 자격과 급수, 노동 조건 등에 따라 차등하여 지급하는 소위 생활비등급제를 적용하고 있다. 임금 지불 형태는 크게 정액지불제와 도급지불제¹⁾를 기본으로 하며, 장려금제와 상금제, 가급금제를 추가적인 생활비 지불 형태로 하

〈표 4〉 임금 이외의 보수 지급 형태

구분	내용
보조금	- 기업 책임으로 근무하지 못한 경우 임금의 60% 지급
가급금	- 공휴일 근무, 시간외 근무시, 밤일(22시부터 06시 사이의 일)시 50% 추가 지급 - 명절날 및 22시부터 06시까지의 시간외 근무시 100% 추가 지급
휴가 급여	- 휴가전 3 개월간 평균 임금에 휴가 일수를 계산 - 휴가 급여 계산에는 임금·가급금·장려금이 포함됨
상금	- 납세후 이윤의 일부로 모범 근로자에 상금 지급
장려금	- 임금이나 상금만으로는 해결할 수 없는 일을 장려할 목적으로 일을 잘한 종업원에게 지급

자료: 노동규정 제28~32조.

1) 정액지불제는 일정 기간 단위로 임금 기준 액수를 정해놓는 임금체계이며, 도급지불제는 노동 기준량을 정하고 생산량에 맞게 지불하는 임금체계이다. 대체로 근로자·농민에게는 도급지불제, 의사·교수·사무원 등은 급수에 따라 정액지불제가 실시되고 있다.

고 있다.

한편, 외국인 투자 기업에 근무하는 종업원의 최저 임금은 월 220 원(자유경제무역지대의 경우 160 원)으로 규정되어 있으며, 임금 이외에 가급금·장려금·상금 기준은 자체로 정하도록 되어 있다(노동 규정 제26조).

○ 사회보험 및 사회보장

한편, 노동 규정에서 언급되는 사회보장은 사회보험제도를 통한 ① 연금 및 보조금, ② 정휴양 및 치료제도, ③ 장례 보조 등이며(노동 규정 제39조), 이외에 문화후생기금 규정이 있다(노동 규정 제44조). 이 규정에는 북한의 「사회주의노동법」 상에 규정된 주택 공급, 식량 공급, 교육, 보훈 등의 사회보장이 빠져 있다.

사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의해 보장되며, 이 기금은 종업원에게서 받아들이는 사회보험료로 적립된다. 그리고 사회보험료의 납부 및 사회보험기금의 지출은 기업 소재지 사회보험 기관과 직업동맹 조직의 감독을 받게 되어 있다(노동 규정 제41조, 제43조).

○ 제재 및 분쟁 해결

외국인 투자 기업이 노동과 관련하여 법 규정을 어겼을 경우 노동 행정 기관은 벌금 및 영업 중지 등의 제재 조치를 사용할 수 있다. 예를 들어, 기업이 불법 고용 및 해고한 경우 벌금을 물릴 수 있으며(노동 규정 제45조), 노동 보호 조치를 제대로 하지 못한 경우 영업을 중지시키거나 벌금을 물릴 수 있다(노동 규정 제46조).

기업이 벌금 적용이 부당하다고 인정하는 경우, 벌금 부과 통지일로부터 15 일 내에 이의 제기를 할 수 있으며, 이의 제기 처리 기간은 10 일 이내이다.

기타 「합작법」·「합영법」·「외국인기업법」 상의
노동 규정

○ 「합영법」 상의 노동 관련 조항

합영법 시행 규정(1995. 7)에도 노동 관련 조항들이 있는데, 대체로 '외국 투자 기업 노동 규정' 과 유사하다. 외국 투자 기업 노동 규정과 비교하여 특징적인 점이 존재하는데, 먼저 노동조합과 유사한 북한의 직업동맹²⁾ 규정이 자세하게 설명되어 있다. 직업동맹의

2) 그런데 직업동맹은 노동조합과 유사하긴 하지만, 북한 노동당의 외곽 조직으로서 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동 3권을 가지고 있지 않다는 점에서 차이가 있다.

〈표 5〉 외국인 투자 기업의 직업동맹 활동 자금 지원

종업원 수 500 인 이하	- 전체 종업원 월급여의 2%
종업원 수 501~1,000 인	- 전체 종업원 월급여의 1.5%
종업원 수 1,000 인 이상	- 전체 종업원 월급여의 1%

자료: 합영법 시행 규정 제94조.

역할에는 ① 종업원들과의 사업(정치 사상 교육, 체육·문예 활동 등), ② 기업측과 노동 계약 체결 및 그 집행에 대한 감독,³⁾ ③ 종업원들의 권리·이익에 관계되는 문제 참여 등이 있다(합영법 시행 규정 제92조). 따라서 합영 기업은 종업원들의 권리와 이익에 관계되는 문제를 직업동맹과 합의하여 처리해야 한다. 또한 외국인 투자 기업은 직업동맹의 활동 자금을 보장해주어야 한다. 그 내용은 〈표 5〉와 같다.

한편, 舊합영법 시행 세칙에는 기업이 종업원에 대한 급여 지급액의 7%를, 그리고 종업원은 자기 급여의 1%를 사회보험 기관에 내어 사회보험기금으로 적립한다(제71조)고 되어 있었으나, 新합영법 시행 규정에는 이 조항이 삭제되었다.

○ 「합작법」 상의 노동 규정

기본 내용은 '외국 투자 기업 노동 규정'과 동일한데, 특히 외국 합작 당사자의 기술자나 제3국의 기술자를 채용할 수 있다고 하

여, 이 경우 외국인 노력 채용 신청서의 기재 내용을 상세히 규정하고 있다(합작법 시행 규정 제76조). 신청서 내에는 채용할 기술자의 이름, 성별, 생년월일, 국적, 민족별, 채용 근거, 채용 기간, 거주지, 기술 이전 내용, 기술 이전 기간, 생활 보장과 같은 내용이 포함되어야 한다.

○ 「외국인기업법」 상의 노동 규정

1994년 3월에 제정된 '외국인기업법 시행 규정'은 총 8장으로 구성되어 있는데, 그 가운데 노력 관리가 제6장에 따로 명기되어 있다. 노력 관리 부분은 여타 노동 관련 법규정과 동일하며, 직업동맹의 역할과 직업동맹 활동 자금 지원 부분도 합영법 시행 규정과 거의 동일하다.

노동 규정의 문제점

북한의 외국인 투자 관련 법규에서 나타나는 노동 규정 상의 문제점으로는 크게 세 가지로 ① 노동 관련 법규정 상의 제약 또는 불명확성으로 인한 문제점, ② 중국·베트남 등 여타 국가에 비해 불합리한 법규정으로 인한 문제점, ③ 다른 규정과의 차이로 인한 문제점을 들 수 있다.

3) 이것은 직업동맹의 특징적인 점이다.

○ 노동 관련 법규정 상의 제약 또는 불명확성

이와 관련하여 먼저 생각해볼 수 있는 것은 직업동맹 조직의 역할이다. 직업동맹은 기업과 노동 계약을 체결하고, 노동자의 권리와 이익 보호를 위해 기업 문제에 참여할 수 있다고 되어 있는데, 그 정확한 수준이 어느 정도인지 명확하지 않다. 예를 들어, 과거 합영 계약 표준 양식 제18조에 의하면, 직맹 대표를 이사회와 기타 회의에 참가시키도록 하고 있는데, 이는 북한 당국의 불필요한 간섭을 초래할 수 있으므로 계약 조항에 포함되지 않도록 해야 한다. 또한 직업동맹은 북한에서의 조직 위치상 준국가 기구적 성격을 가지고 있으므로, 북한 당국이 기업 활동에 개입할 가능성도 충분히 예상할 수 있다.

직업동맹과 관련해서 또 하나 유의할 점은 노동 관련 법규상 근로자의 파업 가능성에 대한 명확한 언급이 없다는 점이다. 중국과 베트남에서는 최근 노사 분쟁의 증가로 근로자의 파업권을 인정하는 추세를 보이고 있어, 북한에서도 이를 유의할 필요가 있다.

둘째, 고용에 있어서도 노력 알선 기관이 노동력을 기업 소재지 안에 있는 노동력으로 보장해주고, 부족할 때 타지역 노력 알선 기관이 이를 보장해준다(노동 규정 제12조)고 되어 있지만, 노동 규정 제14조는 외국인 투

자 기업이 기업 소재지 노력 알선 기관이 보내주는 노동력을 받아야 한다고 규정하고 있어 조항 사이의 불명확성이 존재하며, 동시에 외국인 투자 기업으로서 선택 폭을 제한하고 있다.

셋째, 외국인 투자 당사자의 기술자나 제3국 기술자를 고용할 때도 고용이 가능하지만, 대외 경제 기관의 승인이 필요하고 채용 신청서에 작성하는 내용도 지나치게 상세하게 규정되어 있다. 따라서 이 경우 외국인 투자 기업의 경영 활동을 제약하는 요인으로 작용할 수도 있을 것이다.

넷째, 임금 및 사회보험과 관련하여 지급 방식 및 기준에 대한 명확한 언급이 없다. 노동 규정 제26조에는 장려금과 상금의 지급 기준을 기업이 자체적으로 정하도록 하고 있으나, 지급 방식에 대해서는 아무런 언급이 없다. 또한 舊합영법 시행 세칙에는 사회보험에 의한 사회보장이 먼저 기업이 종업원에 대한 급여 지급액의 7%를, 그리고 종업원은 자기 급여의 1%를 사회보험 기관에 내어 사회보험기금으로 적립된다고 명기되어 있으나, 新합영법 시행 규정에는 이 조항이 삭제되었으며, 노동 규정에서는 사회보험이 종업원들에게서 받아들이는 사회보험료로 적립된다(노동 규정 41조)고만 규정되어 있어 구체적으로 어떻게 적립되는지가 불명확하다.

○ 중국·베트남 등 여타 국가에 비해
불합리한 법규정

북한과 마찬가지로 중국·베트남 등의 사회주의 국가에서도 노동 관리 규정을 따로 제정하여 운영하고 있는데, 그 내용을 북한과 비교하면 <표 6>과 같다.

북한과 중국·베트남이 가장 차이나는 점은 근로자의 채용과 관련된 부분이다. 북한과 달리 중국이나 베트남⁴⁾에서는 기업이 근

로자의 직접 고용 및 선별 채용이 가능하다는 점에서 양질의 노동력 확보에 유리하다. 그러나 북한에서는 직접 고용 및 선별 채용이 불가능하며, 기업은 고용 협상시 상당히 불리한 위치에 있을 수밖에 없다.

해고의 경우도 채용 기간 만료 전의 해고시 중국과 베트남에서는 기업의 자체적 판단으로 해고가 가능하지만, 북한에서는 노력 알선 기관 및 직업동맹과 합의(노동 규정 제 15조)해야 하는 부담이 있다. 임금 부문에서

<표 6> 북한·중국·베트남의 노무관리제도 비교

	북한	중국	베트남
고용·해고	· 직접 고용 불가 · 노력 알선 기관에 의함 · 규정에 의해 해고	· 직접 고용도 가능 · 알선 기관 선발시 시험 선발 · 해고: 북한과 유사	· 직접 고용도 가능 · 해고: 북한과 유사
노동조합	· 직맹과 노동 계약 작성, 노동 관련 각종 사항 협의	· 좌동(노조는 工會)	· 좌동
노동 시간	· 8 시간· 주 6 일 · 시간외 노동은 주 48 시간 이내	· 국영 기업에 준함(8 시간· 주 6 일) · 시간외 노동은 필요에 따라 행함	· 8 시간· 주 6 일 · 시간외 노동은 연 150 시간 이내
휴가	· 명절·휴무: 10 일 · 유급 휴가: 14 일 · 보충 휴가: 7~21 일 · 출산 휴가: 150 일 · 결혼·장례: 1~3 일	· 법정 공휴일 수: 9 일 · 귀향 휴가: 연 20 일 · 출산 휴가: 56 일 · 결혼·장례: 1~3 일	· 법정 공휴일 수: 8 일 · 유급 연가: 연 3 주 · 출산 휴가: 12 주 · 결혼·장례: 1~3 일
사회보장·사회보험	· 사회보험 기관이 보조금·연금·정휴양비 지급 · 기업은 사회보험료 납부 · 문화후생기금 운영	· 노동보험기금(퇴직 양로, 실업 보험, 의료보험), 주택보조기금(실질 임금의 25%), 물가보조금, 복리비 기업 부담	· 사회보험료: 노사간 각각 급여액의 10% · 사회보험기금은 실업·노동 재해·출산·육아 보조로 사용

자료: 전홍택·오강수(1995), 「북한의 외국인투자제도와 대북 투자 추진 방안」, p. 149.

4) 베트남에서의 고용 방식으로는 ① 지방노동사무소의 소개를 통한 고용, ② 각 도시의 노동 공급 서비스 기관에 의뢰하는 위탁 방식, ③ 기업의 공개 모집을 통한 직접 선발 방식이 있다.

는 중국·베트남과 달리 노동 규정에 최저 임금 수준이 명기되어 있어, 임금 협상에 불리하게 작용할 가능성이 높다.

○ 규정들간의 불일치

외국인 투자 기업의 노동 관련 법규에서 규정하지 않고 있는 부분들이나 빠져있는 부분들은 대체로 북한의 「사회주의노동법」의 내용을 원용할 것으로 보인다. 그러나 「사회주의노동법」 가운데는 우리 기업의 측면에서 불리한 내용들이 상당 부분 존재한다.

예를 들어, 노동 규정에서 언급되는 사회보장은 사회보험제도를 통한 ① 연금 및 보조금, ② 정휴양 및 치료제도, ③ 장례 보조금이며(노동 규정 제39조), 이외에 문화후생 기금 규정이 있다. 그러나 「사회주의노동법」에서 규정하고 있는 주택, 식량, 교육, 보훈 등의 여러 사회보장 혜택들 역시 외국인 투자 기업이 근로자에게 보장해주어야 할 것으로 보인다. 따라서 「사회주의노동법」과 「외국 투자 기업 노동 규정」에서 언급된 사회보장제도와의 차이는 향후 논란이 될 수 있다. 이러한 사례는 특히 임금이나 사회보장·사회보험 부문에서 많이 등장할 것으로 보인다.

맺음말

북한의 저렴한 노동력을 활용한 경협 사업을 모색하고 있는 우리 기업으로서는 북한 노동력의 적절한 노무 관리가 필수적이다. 그렇지 않은 경우 경협 사업의 이점은 사라질 것이기 때문이다. 따라서 경협 사업을 추진하고 실행에 옮길 때 어떻게 효과적인 노무 관리를 추진할 수 있을 것인가에 관심을 두어야 한다.

경협 사업의 선도 기업들은 특히 자신들의 노무 관리 사례가 신규 진출 기업의 본보기가 된다는 점을 인식해야 한다. 이 과정에서 북한 당국과의 적절한 협의를 통해 불명확한 규정을 명확화하고, 북한 법규의 노무 관련 내용을 중국이나 베트남 등 여타 국가들의 수준으로 끌어올릴 수 있도록 노력해야 할 것이다. **統**