

УДК 349.2

А.В. ПАНИНА, К.Г. КРЕЧЕТНИКОВ

## Регламентация труда персонала в Республике Корея

*Рассмотрен институт трудового права Республики Корея. Описаны основополагающие законы о труде. Изучены режимы труда и отдыха, установленные законодательством. Разъяснены особенности трудового договора, коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка. Представлен список вопросов в области управления персоналом, которые организация должна осветить в локальных нормативных актах. Работа будет интересна специалистам отдела по управлению персоналом, связанным с иностранной рабочей силой, а также всем интересующимся трудовым законодательством зарубежных стран.*

*Ключевые слова:* регламентация труда, трудовое законодательство, закон, труд, Республика Корея.

**Labor laws of the Republic of Korea.** A.V. PANINA, K.G. KRECHETNIKOV.

*The article reviews the Republic of Korea Labor Law Institute. It describes basic labor laws. The modes of work and rest established by the legislation are studied. Features of the employment contract, collective agreement and internal labor regulations are explained. The article includes a list of HR-management issues that the organization should highlight in local normative acts. The article will be interesting for specialists of HR-management departments connected with the foreign labor and for those who are interested in labor legislation of foreign countries.*

*Keywords:* labor regulation, labor law, law, labor, Republic of Korea.

Регламентация труда – это утверждение законов, инструкций, руководств и правил, которые устанавливают порядок работы сотрудников в процессе выполнения ими должностных обязанностей. Основой регламентации является «регламент» (от французского слова «*reglement*» – «правило») – комплекс руководств и тезисов, которые устанавливают внутреннюю систему и процедуру работы государственного органа, учреждения, компании, а также регламент проведения заседаний и конференций [1].

В современных рыночных условиях, экономическое развитие все больше зависит от слаженной работы персонала и всего предприятия. Регламентация же выступает связующим между ними звеном.

В настоящее время актуальна потребность подробного исследования положительного опыта стран Азиатско-Тихоокеанского региона в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Данный вопрос может быть реализован путем изучения трудового законодательства на примере одной из развитых стран. Эта цель определяет следующие задачи:

- изучить законы о труде Республики Корея;
- проанализировать особенности оформления трудовых отношений;
- исследовать особенности режима и учета рабочего времени;
- выявить обязательные аспекты, которые должен описать работодатель на локальном уровне.

Выбор для данного исследования такой страны, как Южная Корея, обусловлен тем, что, являясь развитым промышленным государством, она характеризуется высоким уровнем развития социального и трудового законодательства, в то время как в 1960-х годах страна была одной из беднейших в регионе. Более того, увеличение миграционных процессов в мире является результатом все более распространяющегося беспрепятственного передвижения трудовых ресурсов, что вызывает потребность в исследовании трудового законодательства стран Азиатско-Тихоокеанского региона и анализе научного материала.

Для сбора и обработки данных использовался метод анализа научной литературы, взятой из наиболее авторитетных источников, таких как базы данных *Scopus*, *Elibrary*, а также официальный сайт министерства труда Республики Корея.

В Корее трудовое право закреплено Конституцией в статьях № 32 и № 33. В Конституции заявлено о социальной защите работающих детей и женщин, о правах работников объединяться в независимые организации и вести коллективные переговоры [2].

Что касается законов о труде, то все действующие законы представлены на сайте Министерства труда и занятости Республики Корея [9]. Вся совокупность законов о труде делится на семь категорий:

- 1) политика в области занятости;
- 2) кадровая политика;
- 3) политика развития профессиональных навыков и умений;
- 4) равенство в трудовой политике;
- 5) отношения между работодателем и работниками;
- 6) стандартизация труда;
- 7) охрана труда и здоровья.

Из законов можно выделить восемь основополагающих. При этом каждый из них специализируется на определенном направлении (рис. 1) [9].

В Республике Корея государством введен минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Каждый год он согласуется с работодателями. Таким образом, на всех без исключения организациях одной сферы деятельности заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного в коллективном договоре. Несогласие ра-

ботодателя выплатить работнику зарплату наказывается штрафом, в худших случаях – тюремным заключением. Период исковой давности в отношении взыскания заработной платы составляет три года [9, 10].



Рис. 1. Основные законы трудового права Республики Корея

В табл. 1 представлена продолжительность рабочего времени с учетом различных условий труда при том, что максимальное количество рабочих дней в неделю равняется шести. В республике есть особенности работы сверхурочно. Если в течение одной недели продолжительность рабочего времени составила менее 40 часов, то в другую неделю можно увеличить продолжительность рабочей недели до 48 часов. В особых случаях (при подрядной системе работы) по указу президента страны могут быть допущены сверхурочные работы продол-

жительностью не более 12 часов в неделю, но на срок не более трех месяцев в год. При этом запрещается привлечение к таким работам подростков в возрасте от 15 до 18 лет и беременных женщин. В законе также указывается размер доплаты за работу в ночное время и в выходные дни – 50 % от почасовой оплаты работника [5, 9].

Таблица 1

**Продолжительность рабочего времени в неделю в Республике Корея**

Условия труда	час в день/неделю
нормальные	8/40
вредные и опасные	6/34
для подростков от 15 до 18 лет	7/40

Строго определен порядок предоставления оплачиваемых нерабочих дней, а именно продолжительность очередного оплачиваемого отпуска и отпуска по уходу за ребенком. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск можно разбивать на каждый месяц в году или брать одновременно. Примечательно, что помимо отпускных оплачиваемых дней женщинам предоставляется один дополнительный оплачиваемый день в месяц [5, 9].

Таблица 2

**Оплачиваемые нерабочие дни в Республике Корея**

Вид оплачиваемых нерабочих дней	Условие	рабочих дней
Ежегодный оплачиваемый отпуск. Работник должен проработать в данной организации определенное количество лет (условие) и посетить 80% рабочего времени.	1–3 года в данной организации	15
	4–5 лет в данной организации	16
	6–7 лет в данной организации	17
	8–9 лет в данной организации	18
	22 года в данной организации	25
Отпуск по беременности и родам	одноплодная беременность	90
	многоплодная беременность	120
в случае прерывания беременности по медицинским показаниям	11-я неделя	5
	12–15-я неделя	10
	16–21-я неделя	30
	22–27-я неделя	60
	28 недель и больше	90

В трудовом законодательстве Кореи значимость трудового договора невелика. Закон не требует письменного его оформления. Работник и работодатель должны письменно оформить соглашения в области

должностных обязанностей, оплаты труда, времени труда и отдыха, в том числе о ежегодном оплачиваемом отпуске. Все остальные аспекты устанавливает закон, коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка [3, 9, 10].

Закон признает юридическую силу коллективных договоров. Заключенный коллективный договор объединяет только его стороны, но законом описана процедура увеличения его действия на всех сотрудников организации или сектора экономики. Таким образом, в случае действия в организации коллективного договора с большей частью сотрудников он автоматически распространяется на всех сотрудников данной организации [3, 10].

Что касается срочного трудового договора, то его продолжительность не может превышать 24 месяца. Максимальная продолжительность продленных срочных контрактов также имеет ограничение в 24 месяца. Однако существует ряд исключений, при которых срок может быть увеличен:

- для завершения определенного вида работ;
- при замещении временно отсутствующего работника;
- если работник пенсионер;
- другие случаи, предусмотренные законодательством.

Отличительной особенностью законодательства Республики Корея является регистрация в Министерстве труда и занятости правил внутреннего трудового распорядка на предприятии. Эти правила должны вводиться в организациях, чья численность превышает 10 сотрудников [5, 9].

Существует также список вопросов, которые работодатель должен описать на локальном уровне [4, 9] (рис. 2).

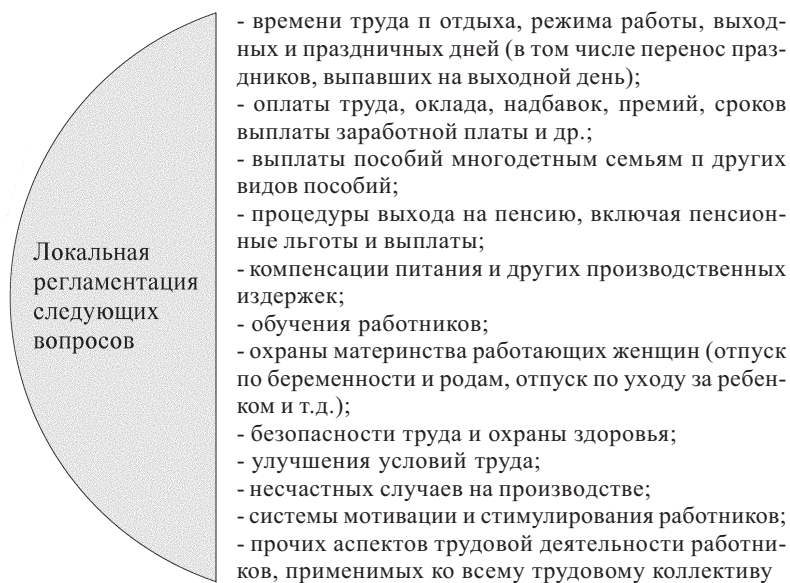


Рис 2. Основные аспекты, которые необходимо описать на локальном уровне

Обобщая полученные результаты, следует отметить единство законов Республики Корея в области трудовых отношений. Все действующие законы и подзаконные акты представлены на официальном сайте Министерства труда Республики Корея на корейском и английском языках. Они разбиты на семь категорий, в каждой из которых представлен ряд нормативных актов.

Отличительной особенностью оформления трудовых отношений в стране является малая значимость трудового договора. Основные документы, регулирующие трудовые отношения в организации, это правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор. Оба эти документа имеют большую правовую значимость, и невыполнение их условий влечет административную и уголовную ответственность.

Реализация отраслевых коллективных договоров позволит улучшить правовую защищенность работников, однако необходимо ужесточать меры при неисполнении данных обязательств.

#### *Литература*

1. Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда. М.: Проспект, 2012.  
Constitution of the republic of Korea. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://elaw.klri.kr/eng\\_service/lawView.do?-hseq=1&lang=ENG](http://elaw.klri.kr/eng_service/lawView.do?-hseq=1&lang=ENG).
2. Labor Market Regulation in Korea, Rep. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreconomies/korea/labor-market-regulation>.
3. Labor regulations & social security. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.justlanded.com/english/South-Korea/South-Korea-Guide/Jobs/Labor-regulations-social-security>.
4. Organization for Economic Co-operation and Development. Strengthening Social Cohesion in Korea. Seoul: OECD publishing, 2013.
5. Sunny Lee. Five Points Summary of Maternity Leave. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.koreanlaborlaw.com/payment-for-maternity-leave>.
6. Sunny Lee. Overtime under the Korean labor law. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.koreanlaborlaw.com/overtime-under-the-korean-labor-law>.
7. Sunny Lee. What is the Maximum Overtime Hours allowed in Korea? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.koreanlaborlaw.com/what-is-the-maximum-overtime-hoursallowed-in-korea>.
8. The Ministry of Employment and Labor. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.moel.go.kr>.
9. Yun J.W. Sacrificing entrepreneurship? The labor politics of small businesses in Korea and Japan // Korea Observer. 2013. Vol. 44, Issue 1. P. 55.

*References*

1. Ivanovskaya L.V., Mitrofanova E.A. Upravlenie personalom teoriya i praktika. Organizaciya, normirovaniye i reglamentaciya truda [Human resources management. Theory and practice. The organization, rate setting and regulation of labor]. Moscow, Prospect Publ., 2012.
2. Constitution of the republic of Korea. Available at: [http://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?hseq=1&lang=ENG](http://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=1&lang=ENG).
3. Labor Market Regulation in Korea, Rep. Available at: <http://www.doing-business.org/data/exploreconomies/korea/labor-market-regulation>.
4. Labor regulations & social security. Available at: <https://www.justlanded.com/english/South-Korea/South-Korea-Guide/Jobs/Labor-regulations-social-security>.
5. Organization for Economic Cooperation and Development. Strengthening Social Cohesion in Korea. Seoul, OECD publishing, 2013.
6. Sunny Lee. Five Points Summary of Maternity Leave. Available at: <http://www.koreanlaborlaw.com/payment-for-maternity-leave>.
7. Sunny Lee. Overtime under the Korean labor law. Available at: <http://www.koreanlaborlaw.com/overtime-under-the-korean-labor-law>.
8. Sunny Lee. What is the Maximum Overtime Hours allowed in Korea? Available at: <http://www.koreanlaborlaw.com/what-is-the-maximum-overtime-hours-allowed-in-korea>.
9. The Ministry of Employment and Labor. Available at: <http://www.moel.go.kr>.
10. Yun J.W. Sacrificing entrepreneurship? The labor politics of small businesses in Korea and Japan. Korea Observer, 2013, vol. 44, issue 1, p. 55.