

북한의 노동복지법제 비교분석

: 로동법과 외국인투자기업로동법을 중심으로*

이철수 (신한대학교)

국문요약

본 연구의 목적은 북한의 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령을 놓고 비교 분석, 북한의 노동복지법제 동학을 규명하는 것이다. 본 연구의 분석대상은 북한이 1978년 제정한 「로동법」과 2009년 제정한 「외국인투자기업로동법」의 노동복지 조항이다. 본 연구의 연구방법은 문헌연구를 중심으로 원 자료인 양 법령들을 놓고, 법제도 분석에 일반적으로 사용되는 방법인 질적 내용분석을 통해 분석하였다. 분석결과, 첫째, 양 법령은 법적 정체성과 법적 지위에 있어 상당한 차이가 있다. 둘째, 근로복지는 상대적으로 「로동법」이 포괄적인 내용을 갖고 양적으로도 다수인 반면 「외국인투자기업로동법」은 이와 달리 보다 더 구체적인 내용을 갖고 양적으로 소수이다. 셋째, 사회보장은 내용상 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령 모두 법적·위계적 지위에 맞게 언급되어있다. 결국 양 법령의 파급효과나 실제적 결과를 떠나 북한의 노동제도가 제도적·형식적으로 법적 적용대상에 따라 '이중화'내지는 사업장별 '다중화'되었다. 즉, 북한의 노동은 북한이 당면한 대내외 환경에 종속되어 제도적 분화를 꾀하였다. 때문에 북한의 '이중화·다중화'된 노동정책이 만 10년째인 2018년 현재 북한 노동현장에 대한 근로복지와 사회보장의 현실과 그 실체에 귀추가 주목된다.

주제어: 북한의 노동복지, 북한의 노동, 북한의 복지, 근로복지, 사회보장, 사회복지

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A3A2923970).

I. 서론

북한이 1978년 4월 18일 공표한 「조선민주주의인민공화국 사회주의 노동법¹⁾」(최고인민회의 제6기 제2차 회의, 이하 「로동법」으로 약칭)은 북한체제를 상징하는 핵심 법령 중의 하나이다. 왜냐하면 북한의 「로동법」은 북한 헌법과 더불어 북한체제의 정체성을 가늠하는 대표적인 법령 중의 하나이기 때문이다. 이러한 북한의 「로동법」은 1986년 2월 22일 중앙인민위원회 정령 제2494호, 1999년 6월 16일 최고인민회의 상임위원회 정령 제803-1호, 2015년 6월 30일 최고인민회의 상임위원회 정령 제566호로 각각 부분 수정된 바, 1978년 제정 이후 현재까지 약 40년 동안 총 세 차례 수정되었다.

이를 근거로 판단하면 북한 「로동법」은 수정된 사례가 빈번하지 않다 하겠다. 이는 북한당국의 「로동법」에 대한 입장 변화가 크지 않음을 반증한다. 다시 말해 북한은 1978년 제정한 이래 기존의 「로동법」에 관한 변화의 폭이 얇다 하겠다. 때문에 사실상 이는 적어도 제도적 차원에서 북한의 ‘사회주의노동’에 대한 인식과 입장의 불변을 의미한다. 즉, 북한은 「로동법」의 법적 골격과 내용적 중심을 크게 흔들지 않고 있다.

한편 북한은 2009년 1월 21일 「조선민주주의인민공화국 외국인투자기업로동법」(최고인민회의상임위원회 정령 제3053호로 채택, 이하 「외국인투자기업로동법」으로 약칭)을 공포하였다. 이러한 북한의 「외국인투자기업로동법」은 2011년 12월 21일 최고인민회의 상임위원회 정령 제2047호, 2015년 8월 26일 최고인민회의 상임위원회 정령 제651호 각각 두

1) 본 연구에서 북한법령의 명칭, 북한문헌을 인용하는 경우 북한 맞춤법에 의거하고 그 외의 경우 남한 맞춤법에 따른다.

차례 수정·보충되었다.

동 법령은 북한의 경제특구 유치 전략과 맞물린 것으로 북한이 외국인 투자기업과 해당 외국인투자기업에 종사하는 북한 근로자에게 적용하기 위해 제정한 별도의 노동법이다. 때문에 이렇게 보면 북한의 「노동법」은 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 북한의 국내 국영기업 근로자에게 적용되는 1978년 「노동법」과 다른 하나는 북한의 국내 외국인투자기업 근로자에게 적용되는 2009년 「외국인투자기업노동법」이다.

특히 약 40년의 제정시기상 시간적 차이가 있는 양 법령은 상당부분 대비된다. 가령 전자인 「노동법」이 대내적인 성격이 강한 반면 후자인 「외국인투자기업노동법」은 대외적인 성격이 짙다. 또 전자인 「노동법」은 북한의 국영기업이 해당된다. 하지만 후자인 「외국인투자기업노동법」은 북한에 존재하는 외국인투자기업이 해당된다. 즉, 양 법령의 경우 법적 적용대상에서 기업별·근로자별 차이점이 존재한다. 그러나 동시에 양 법령은 북한 근로자를 대상으로 한 점, 노동에 대한 국가차원의 법적 함의를 내포한 점 등 공통점도 존재한다.

다른 한편으로 양 법령이 제정된 시대적 상황의 차이도 간과할 수 없는 부분이다. 즉, 「노동법」의 경우 대외적으로는 냉전시대이고 대내적으로는 비교적 북한경제가 원만한 시기였다. 반면 「외국인투자기업노동법」의 경우 대외적으로는 탈냉전시대이고 대내적으로는 북한의 경제난이 지속되었던 시기였다. 또 한편으로 북한은 「외국인투자기업노동법」을 통해 2000년대 이후 북한경제와 노동환경 변화, 그러한 변화에 따른 현실과의 법 제도 부문의 일치를 해소해야만 했다. 즉, 북한은 변화한 경제와 노동환경에 적합하도록 기존의 법제와 현실의 간극과 모순을 수정하여 제도적 질서를 확립해야했다.

역설적으로 더욱 중요한 점은 양 법령으로 인해 북한의 노동이 외형적·법적으로 양분화 되었다는 것이다. 그리고 이를 주도한 것은 북한

스스로의 의지에 기인한 것이다. 따라서 북한의 의지와 선택에서 비롯된 「외국인투자기업로동법」은 존재 그 자체만으로도 의미가 있다. 특히 동법령은 기존의 1978년 「로동법」과 어떠한 공통점과 차이점이 있고, 무엇이 지속되었고 변화하였는지에 대한 의문이 제기된다. 따라서 이러한 내용을 초점으로 양 법령을 비교하면 최근 북한의 노동과 복지에 대한 인식의 차이를 추적할 수 있다.

이러한 점에서 본 연구는 북한의 노동복지법제를 추적, 제도적 내용을 분석하여 함의를 도출하고자 한다. 보다 구체적인 본 연구의 목적은 북한의 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령을 놓고 비교 분석, 북한의 노동복지법제 동학을 규명하는 것이다. 이에 본 연구의 주요 분석 대상은 북한이 1978년 제정한 「로동법」과 2009년 제정한 「외국인투자기업로동법」의 노동복지 관련 조항을 비교하고자 한다.²⁾ 이에 본 연구의 연구방법은 문헌연구를 중심으로 원 자료인 양 법령들을 놓고, 법제도 분석에 일반적으로 사용되는 방법인 질적 내용분석을 통해 분석하고자 한다.³⁾ 한편 북한의 법에 대한 서술을 놓고, 본 연구와 같은 기술적인 분석이 주는 의미는 북한의 표현과 수사에 대한 분석을 통해 그들의 인식의 변화 여부를 추적하고 가늠할 수 있다는 것이다.

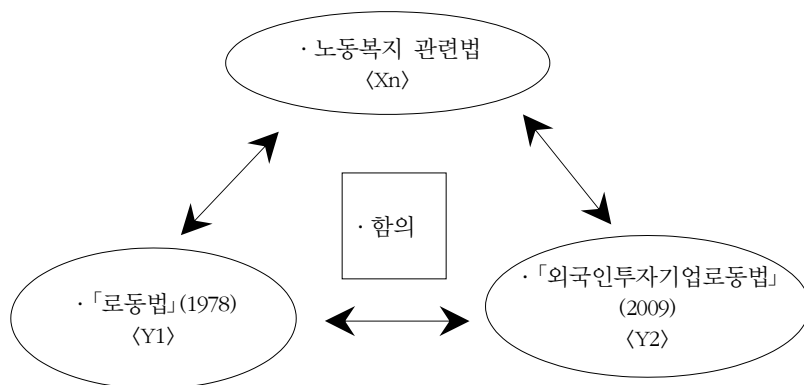
이를 위한 본 연구의 서술순서는, 먼저 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 개괄적 차원의 법제고찰을 통해 거시-구조적 차원의 분석을 시도하고자 한다. 다음으로 양 법령을 놓고, 미시-행위적 차원의 노동복지와 직접적으로 관련 있는 ① 근로복지, ② 사회보장 조항을 중심으로

2) 한편 무엇보다 북한의 법제 연구는 '제도와 현실'에 대한 상호간의 논의와 교차 분석이 필요하다. 그러나 본 연구에서는 제도적인 분석만을 시도하고자 한다.

3) 이철수, "북한의 경제개발구 노동복지 법제분석: 경제개발구 로동규정을 중심으로," 『동서연구』, 제29권 3호 (2017b), p. 29; "이철수, 북한의 경제특구 복지법제 비교분석: 라선경제무역지대 외국투자기업로동규정과 경제개발구 로동규정을 중심으로," 『법학논총』, 제34집 2호 (2017c), p. 193.

비교 분석하고자 한다. 이에 본 연구에서 근로복지의 경우 ① 노동시간, ② 휴식과 휴가, ③ 여성근로자의 보호, 사회보장의 경우 ① 사회문화시책과 문화후생기금, ② 최저임금과 생활보조금, ③ 사회보험(료)으로 구분한다. 마지막으로 이를 토대로 양 법령들을 통한 북한의 노동복지법제에 대한 함의를 도출하고자 한다.⁴⁾ 참고로 본 연구의 분석모형과 분석틀을 도식화면 각각 다음 〈그림 1〉, 〈표 1〉과 같다.

〈그림 1〉 분석 모형



출처: 이철수, “북한의 경제특구 복지법제 비교분석: 라선경제무역지대 외국투자기업로동규정과 경제개발구로동규정을 중심으로,” 『법학논총』, 제34집 3호 (2017c), p. 194에서 수정 인용.

비고: 노동복지 관련법의 하위개념으로 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」이 수직적으로 존재하는 것이 아니라 내용상의 등치개념으로 접근.

⁴⁾ 참고로 본 연구와 관련한 대표적인 기존연구는 이철수(2017a, 2017b, 2017c), 이효원(2015)의 연구가 있고 북한 경제특구와 관련한 대표적인 연구는 문무기(2009), 유현정(2013), 배국열(2014), 박천조(2015), 배종렬(2014), 이영훈(2015), 임을출(2015), 조봉현(2015), 최우진(2015·2014) 등의 연구가 있다. 그러나 이러한 연구들 중 본 연구와 같이 북한의 ‘로동법’과 ‘외국인투자기업로동법’의 ‘노동복지법제’를 직접적으로 비교한 분석한 연구는 사실상 전무하다.

〈표 1〉 분석 틀

구분	「로동법」과 「외국인투자기업로동법」
① 근로복지 ② 사회보장	① 관련 조항의 구체적 진술 ② 관련 조항의 공통점과 차이점(특징) ③ 동일 조항의 내용(변화) 비교(추적)

출처: 이철수, “북한경제특구의 노동복지법제 비교분석: 개성공업지구와 라선경제무역 지대를 중심으로”, 『법학연구』, 제28권 1호 (2017a), p. 172에서 수정 인용.

II. 양 법령의 법적 개관

1978년 「로동법」의 경우 총 8개장 79개 조항으로 ① 사회주의로동의 기본원칙, ② 로동은 공민의 신성한 의무, ③ 사회주의로동조직, ④ 로동에 의한 사회주의 분배, ⑤ 로동과 기술혁명, 근로자들의 기술기능향상, ⑥ 로동보호, ⑦ 로동과 휴식, ⑧ 근로자들을 위한 국가적 및 사회적혜택으로 구성되어 있다. 이에 동 법령에서 북한은 그들이 인식하는 로동의 기본원칙과 의무, 이를 위한 로동조직, 분배기준, 로동과 관련된 기술향상, 로동보호와 휴식, 로동자를 위한 국가정책 등에 대해 언급하였다. 따라서 동 법령을 통해 북한은 노동과 직간접적으로 연관된 정책적 사안에 대한 함의를 제시하였다.

한편 동 법령 제1조 “사회주의하에서 로동은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 로동…. …근로자들은 조국의 번영과 인민의 복리와 자신의 행복을 위하여 자각적 열성과 창발성을 내여 일한다”와 제2조 “로동은 모든 물질적 및 문화적 재부의 원칙이며 자연과 사

회와 인간을 개조하는 힘있는 수단이다. 사회주의, 공산주의는 수백만 근로대중의 창조적 노동에 의하여 건설된다. 조선민주주의인민공화국에서 노동은 가장 신성하고 영예로운 것으로 된다”라는 조항이 북한의 사회주의노동에 대한 인식을 상징적으로 나타내고 있다. 즉, 북한은 노동을 체제이념적으로 봄과 동시에 체제형성 수단으로 보고 있다.

이에 북한은 동 법령 제3조 “사회주의하에서 노동은 공동의 목적과 이익을 위한 근로자들의 집단적인 노동이다. 조선민주주의인민공화국의 근로자들은 《하나를 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여》라는 집단주의원칙에서 서로 돕고 이끌면서 공동으로 일한다”라고 하여 북한의 노동은 집단적 노동, 공동체적 노동을 강조하고 있다. 역으로 이는 제도적으로 개인적 노동의 제한적 허용을 의미한다고 판단된다. 반면 동 법령에서 북한은 공민의 노동에 대한 의무도 명시되어 있다. 동 법령 제4조 “사회주의하에서 공민은 노동에 참가할 의무를 지닌다. … 노동능력 있는 모든 공민은 자기능력에 따라 사회적 노동에 참가한다”라고 하여 노동에 대한 의무와 개인의 능력에 따른 노동참여를 언급하고 있다.

다른 한편 동 규정은 상술한 바와 같이 1978년 4월 제정 이후 현재까지 총 세 차례 수정되었다. 가장 최근인 2015년 6월의 경우 동 법령 제66조의 산전산후휴가 기간의 일부 내용이 수정되었다. 수정된 조항의 내용을 살펴보면 “여성근로자들은 정기 및 보충휴가 외에 근속년한에 관계없이 산전 60일, 산후 180일간의 산전산후휴가를 받는다”라고 하였다. 이는 기존의 산전산후휴가 150일을 240일로 확대된 것으로 총 3개월(90일)이 연장되었다. 한편 이러한 배경은 북한의 여성근로자에 대한 제도적 배려와 더불어 출산율 상승을 유도하기 위한 정책적 의도가 있다고 판단된다.

반면 2009년 「외국인투자기업노동법」의 경우 총 8개장 51개 조항으로 ① 외국인투자기업노동법의 기본, ② 로력의 채용 및 노동계약의 체결, ③ 노동과 휴식, ④ 노동보수, ⑤ 노동보호, ⑥ 사회보험 및 사회보장, ⑦

종업원의 해임, ⑧ 제재 및 분쟁해결로 구성되어 있다. 이에 동 법령을 통해 북한은 자국 내에서 활동하는 외국인투자기업 근로자의 고용관계, 임금, 사회복지, 법적 분쟁 등에 대해 밝혔다. 따라서 동 법령은 「로동법」이라는 법적 명명의 공통점이 존재하지만 앞서 언급한 「로동법」과는 결이 다른 법령이라 하겠다. 또한 동 법령은 상술한 바와 같이 2009년 1월 제정된 이후 2011년 12월, 2015년 8월 총 두 차례 수정되었다. 가장 최근인 2015년 8월의 경우 동 법령 제21조 산전산후휴가기간과 제25조 휴가비의 지불 및 계산 외에 이렇다 할 변화가 나타나지 않는다. 따라서 동 법령은 두 차례의 부분적인 수정이 있었지만 지금까지도 최초 제정 법령의 큰 틀을 유지한 채 이를 중심으로 통용된다고 판단된다.

한편 동 법령은 북한의 2000년대 하반기 이후 북한경제 환경과 그에 따른 문제의식, 북한의 경제발전 전략 등을 반영한 법령이다.⁵⁾ 즉, 동 법령은 비록 일부 외국인투자기업에만 해당되지만 비교적 최근 북한의 노동에 대한 인식을 실무적 차원에서 언급하고 있다. 그리고 이는 북한이 「로동법」이라는 법명을 지칭한 것만으로도 그 의미와 중요성이 반증된다. 다시 말해 동 법령은 기존의 「로동법」을 제외하고 별도의 ‘노동법’이라는 법명으로 명명된 북한 최초의 법령이다. 따라서 동 법령의 실제적인 파급효과를 차치하더라도 동 법령이 상징하는 의미는 지대하다 하겠다.

결국 양 법령을 외형적으로 보면 양적으로나 구성적으로 상당한 차이가 나타난다. 이는 양 법령의 제정 시기 당시의 북한의 대내외 환경, 제도적 취지와 목적 등 다양한 원인과 배경에 기인한 것이라 판단된다. 이에 양 규정을 놓고 개괄적 차원의 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 입법 제정취지의 경우 「로동법」은 북한체제하의 사회주의노동

5) 이에 대한 보다 자세한 내용은 양문수 외, 『2000년대 북한경제 종합평가』(서울: 산업연구원, 2012) 연구 참조.

에 대한 전반적인 내용을 명시하였다. 반면 「외국인투자기업로동법」은 북한 내의 외국인투자기업의 노동에 대한 내용을 밝혔다. 따라서 양 법령은 ‘노동법’의 광의의 범주에 모두 해당되나 사실상 차원이 다른 법령이다. 즉, 양 법령을 비교하면 상대적으로 「로동법」은 북한체제 자체에 해당하는 노동에 대한 법적 상위 개념의 함의이다. 반면 「외국인투자기업로동법」은 북한에서 경제활동을 하고자하는 외국인투자기업에만 해당하는 노동에 대한 법적 하위 개념의 함의이다. 때문에 상대적인 것은 물론이거니와 절대적으로 「로동법」이 「외국인투자기업로동법」에 비해 법적 우위를 점하고 있다 하겠다.

둘째, 이와 연장선상에서 앞서 상술한 바와 같이 양 법령의 적용대상에서 상당한 차이가 있다. 즉, 「로동법」은 북한의 전체 사업장 근로자에게 적용된다. 그러나 「외국인투자기업로동법」은 북한의 일부 외국인기업에 종사하는 북한 근로자에게만 해당된다. 따라서 양 법령의 적용대상의 규모를 놓고 볼 때, 「로동법」에 적용되는 북한 근로자가 압도적이라 하겠다. 그러나 다른 한편으로 -후술하겠지만- 이와 달리 질적으로 보면 「외국인투자기업로동법」에 해당하는 북한근로자는 가령 임금과 수당 등 근로소득부문에 있어 기존의 북한 국영기업 근로자보다 처우가 높다. 이는 기본적으로 북한의 외국인투자기업 근로자의 기본임금이 북한의 국영기업 근로자보다 높기 때문이다.

셋째, 「로동법」의 경우 총 8개장 79개 조항으로 구성되어 있다. 반면 「외국인투자기업로동법」 8개장 51개 조항으로 구성되어 있다. 이에 양적으로만 보면 상대적으로 「로동법」이 우수하다고 할 수 있다. 하지만 양 법령의 입법 취지와 적용대상을 고려하면 법적으로 양적인 차이가 존재할 뿐이다. 즉, 양 법령의 경우 양적인 차이를 토대로 내용상의 법적 우열을 판단할 만한 법령이라 보기에는 분명한 한계가 존재한다. 다시 말해 양 법령은 법적 정체성과 목적, 입법취지와 배경 등에 있어 상호간의

II 차이가 분명한 법령이다.

넷째, 법적 구성의 경우 양 법령의 시간적인 입법 차이가 약 40년이고 대상의 차이를 감안하면 구성상의 변화가 일면 당연한 측면도 있다. 하지만 적어도 내용적인 측면의 표기와 서술에 있어 「외국인투자기업로동법」이 「로동법」에 비해 세련된 구조와 문장을 구사하고 있다. 즉, 「외국인투자기업로동법」은 세부 조항에 대한 정의와 그와 관련한 구체적 서술로 구성되어 있다. 이러한 배경에는 2000년대 이후 제정된 북한 법령의 현대화 추세의 연장선상에 있다고 판단된다. 즉, 북한 역시 시간의 경과에 비례하여 입법 행태의 기술적인 변화와 개혁을 일정부분⁶⁾ 추구하고 있다.

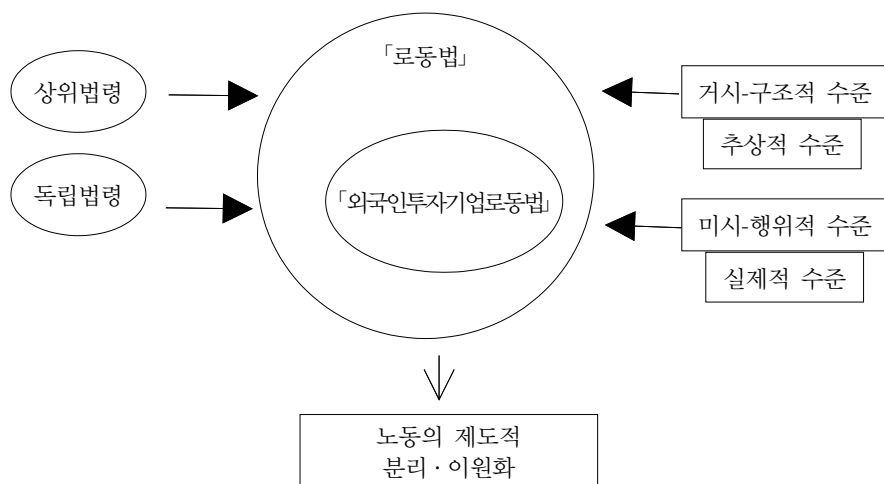
다섯째, 법적 내용을 중심으로 접근하면 상대적으로 「로동법」이 거시·구조적인 반면 「외국인투자기업로동법」은 미시·행위적인 차원의 법령이다. 즉, 「로동법」은 사회주의노동과 관련한 전반적인 법적 내용을 언급하였다. 반면 「외국인투자기업로동법」은 외국인투자기업에 해당하는 노동현장의 실제적 차원의 법적 내용을 밝혔다. 따라서 양 법령의 경우 상대적으로 「로동법」이 추상적 수준의 함의라면 「외국인투자기업로동법」은 구체적 수준의 함의라 하겠다.

여섯째, 「외국인투자기업로동법」의 제정으로 인해, 제도적 파급효과에 대한 판단을 차치하더라도 북한의 노동정책이 제도적으로 사실상 이중체제로 재편되었다 하겠다. 통상 북한헌법을 제외한 북한의 공식적·제도적 차원에서 노동은 기존의 「로동법」에 근거한다. 하지만 2009년 북한이 「외국인투자기업로동법」을 제정함으로 인해 법적으로 북한의 국영기업 대 북한 내의 외국인투자기업으로 분리·양분되었다. 이것이 의미

⁶⁾ 이철수, “북한의 경제개발구 노동복지 법제분석: 경제개발구 로동규정을 중심으로,” 『동서연구』, 제29권 3호 (2017b), p. 31.

하는 바는 북한이 공식적으로 노동에 대한 법적 기준을 두 가지로 보고 있고 이것을 대내외에 공표·공식화하였다는 것이다. 따라서 「외국인투자기업로동법」은 2000년대 후반 이후 북한의 노동에 대한 인식을 반영함과 동시에 입법행위의 결과로 북한의 이중노동정책이 실재화되었다 하겠다. 지금까지 논증을 기초로 북한의 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 법적 체계를 도식화하면 다음 〈그림 2〉와 같다. 또한 양 법령의 법적 개괄을 구성적 차원에서 요약하면 다음 〈표 2〉와 같다.

〈그림 2〉 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 상대적 수준의 법적 체계



주: 저자 작성.

〈표 2〉 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 개괄

구분	로동법(1978) : 총 8개장 79개 조항	구분	외국인투자기업로동법 (2009) : 총 8개장 51개 조항
제1장: 사회주의로동의 기본원칙,	- 사회주의로동, 로동의 목적과 이익, 공민의 로동의무, 근로자의 로동권리, 문회기술수준 향상, 로동생산능률, 사회주의의로동, 사회주의분배, 로동과 휴식의 결합, 로동정책 등	제1장: 외국인투자 기업로동법 의 기본	- 외국인투자기업로동법의 사명, 로력채용원칙, 로동조건 보장원칙, 로동보수지불원칙, 사회보험 및 사회보장원칙, 타사업동원 금지원칙, 지도기관, 적용대상
제2장: 로동은 공민의 신성한 의무	- 근로연령, 1일 로동시간, 로동의 혁명화, 로동규율, 기술혁명, 근로자의 책임, 모범근로자 등	제2장: 로력의 채용 및 로동계약 의 체결	- 로력보장기관, 로력보장신청, 로력모집 및 보장, 로력채용, 외국인로력채용, 로동계약의 체결과 리행, 로동계약의 효력, 로동계약의 변경
제3장: 사회주의로동 조직	- 사회적로동조직, 로동조직과 단체의 이용, 로동계획화, 로력균형보장, 인민경제 로력수요, 로력의 배치, 녀성근로자의 로동, 로력관리질서, 로동생활조직, 1일 8시간 로동 등	제3장: 로동과 휴식	- 로동시간, 로동시간의 준수, 일요일, 명절일의 휴식보장, 정기휴가, 보충휴가의 보장, 산전, 산후휴가의 보장
제4장: 로동에 의한 사회주의 분배	- 사회주의분배 원칙, 생활비등급제, 생활비의 종류, 생활비의 분배, 로동정량, 국가표준로동정량제정, 로력일, 분조관리제, 작업반우대제 등	제4장: 로동보수	- 로동보수의 내용, 월로임취저기준의 제정, 로임기준의 제고, 휴가비의 지불 및 계산, 생활보조금, 휴식일로동에 따르는 가급금, 연장작업, 야간작업에 따르는 가급금, 상금의 지불, 로동보수의 지불
제5장: 로동과 기술	- 기술혁명의 목적, 로동의 기계화, 자동화, 농촌기술	제5장: 로동보호,	- 로동안전, 산업위생조건보장, 로동안전교양,

혁명, 근로자들의 기술기 능향상	혁명, 인재양성 등		위험개소 제지, 로동안 전조치, 녀성종업원의 보호, 탁아소, 유치원운영, 로동보호물자의 공급, 사고의 처리 및 사고 심의
제6장: 로동보호	- 로동보호사업, 로동안전교 양사업체계, 문화위생사업, 로동안전, 로동보호조건, 건강보호, 녀성근로자보호 등	제6장: 사회보험 및 사회보장	- 사회보험 및 사회보장 에 의한 혜택, 보조금, 연금의 계산, 사회보험 기금의 조성, 사회보험 료의 납부, 문화후생기 금의 조성 및 리용
제7장: 로동과 휴식	- 8시간로동제, 휴가제, 정휴양제, 휴식보장, 정기휴가, 보충휴가, 산전산후휴가, 정휴양소 등	제7장: 종업원의 해임	- 종업원의 해임의 기본요 구, 종업원의 해임사유, 종업원해임에 대한 합의 및 통지, 종업원을 해임 시킬수 없는 사유, 종업원의 사직
제8장: 근로자들을 위 한 국가적 및 사회적혜택	- 식량공급, 무상보육, 무상교육, 국가사회보험, 국가사회보장, 녀로연금, 공로자우대, 보조금, 유가 축연금, 무의무탁 노인, 장애인의 무상보호, 무상치료제 등	제8장: 제재 및 분쟁해결	- 벌금 및 기업활동의 중지, 신소와 처리, 분쟁해결

비고: 「로동법」은 세부 조항의 정의가 부재하여 저자가 임의로 판단하여 작성.

주: 저자 작성.

Ⅲ. 노동복지 조항 분석

1. 근로복지⁷⁾

1) 노동시간

「로동법」은 동 법령 제16조 “근로자들의 하루 로동시간은 8시간이다. 국가는 로동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 하루 로동시간을 7시간 또는 6시간으로 한다. 3명 이상의 어린이를 가진 녀성로동자들의 하루 로동시간은 6시간으로 한다”라고 명시하였다. 이에 동 조항을 근거로 하면 북한의 근로자들의 1일 노동시간은 크게 세 종류이다. 첫째, 대다수

7) 이외에도 노동복지에 근로소득(임금)이 있는데, 이는 ① 임금 종류와 제정 권한, ② 최저임금, ③ 임금 지불방식으로 크게 구분된다. 「로동법」 제37조 “...근로자들은 성별, 연령, 민족별에 관계없이 같은 로동에 대하여서는 같은 보수를 받는다”, 제38조 “국가는 ...생활비 등급제를 정한다...”, 제39조 “...생활비의 기본형태는 도급지불제와 정액지불제이며 생활비의 추가적 형태는 가급금제와 상금제이다. ...”, 제40조 “국가는 ... 일을 잘한 근로자들에게 추가적으로 장려금을 지불하여야 한다”라고 언급하였다. 이에 따라 북한은 임금체계의 경우 동일로동 동일임금이요, 생활비 등급제를 활용하고 있다. 또한 이러한 생활비 등급제는 도급지불제와 정액지불제이고 생활비의 추가적 형태로 가급금과 상금이 있다. 아울러 포상형식의 장려금도 있다. 그러나 동 법령에서는 최저임금, 임금 지불방식에 대한 언급이 부재하다. 반면 「외국인투자기업로동법」 제22조 “...종업원에게 주는 로동보수에는 로임, 가급금, 장려금, 상금이 속한다”, 제30조 “...로동보수를 정해진 날자에 전액 화폐로 주어야 한다...”, 제28조 “...로동시간외의 낮연장작업을 시켰거나 로동시간안의 밤작업을 시켰을 경우 일한 날 또는 시간에 한하여 일당 또는 시간당 로임액의 50%에 해당하는 가급금을 주어야 한다. 로동시간외의 밤연장작업을 시켰을 경우에는 일당 또는 시간당 로임액의 100%에 해당하는 가급금을 주어야 한다”라고 하였다. 이에 동 법령은 「로동법」에서 언급하지 않은 임금지급방식, 연장근로에 대한 추가 임금 등에 대해 명시하고 있다.

근로자들에게 해당되는 1일 8시간, 둘째, 노동강도와 노동 환경에 따라 1일 8시간 보다 1-2시간 단축된 1일 6시간, 1일 7시간, 셋째, 자녀가 3명 이상인 여성근로자의 경우 1일 6시간으로 구분된다.

또한 동 법령 제32조 “...근로자들의 480분 로동시간을 완전히 리용하도록 한다”라고 밝혀 1일 8시간 노동을 재차 강조하고 있다. 아울러 북한은 동 법령 제33조 “국가는 근로자들의 로동생활조직에서 8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습하는 원칙을...”이라고 하여 이를 법제적으로 뒷받침하고 있다.

한편 동 법령에는 근로제한 연령도 언급되어 있다. 동 법령 제15조 “...로동하는 나이는 만 16살부터이다. 국가는 로동하는 나이에 이르지 못한 소년들의 로동을 금지한다”라고 언급하고 있다. 이에 동 조항을 근거로 하면 북한에서 만 16세 이하인 아동과 청소년의 노동은 금지한다. 다시 말해 북한의 노동가능 연령은 만 16세 이상이다.

다른 한편 북한은 이러한 노동에 대해 동 법령 제13조 “조선민주주의 인민공화국의 사회주의적 로동정책은 영광스러운 항일혁명투쟁 시기에 제시된 혁명적인 로동강령을 구현하며 민주주의혁명과 사회주의혁명을 실현하기 위한 투쟁을 통하여 이룩한 혁명의 고귀한 전취물이다. 국가는 사회주의적 로동정책을 더욱 발전시키며 전국적 범위에서 인민적이며 민주주의적인 로동정책을 실시하기 위하여 투쟁한다”라고 하여 이를 사회주의 노동정책이라 명명하고 있다.

반면 「외국인투자기업로동법」은 동 법령 제17조 “종업원의 로동시간은 주 48시간, 하루 8시간으로 한다. 외국인투자기업은 로동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 로동시간을 정해진 시간보다 짧게 정할수 있다. 계절적영향을 받는 부문의 외국인투자기업은 연간 로동시간범위에서 실정에 맞게 로동시간을 달리 정할수 있다”라고 명시하였다. 동 조항을 근거로 하면 북한의 외국투자기업노동자는 ① 1일 8시간 근무, ② 주 6일

근무, ③ 중노동과 특수 노동은 단축근무 가능, ④ 연간 총 근로시간 내에서 계절에 따른 유연근무 가능으로 구분된다. 이는 상술한 「로동법」과 크게 이질적이지는 않다.

하지만 미세한 차이점도 나타나는데, 첫째, 구체적인 단축근무 시간 명시, 둘째, 세 자녀 이상의 여성근로자에 대한 배려가 부재한 점은 다소 차이가 난다 하겠다. 그리고 이는 첫 번째 단축근무 시간 명시 경우 실제 적용에 있어 확고한 차이가 불투명하다. 즉, 중노동에 대한 1-2시간미만의 단축근무는 노동환경상 자연적인 적용이 가능한 부문이다. 그러나 두 번째 세 자녀 이상을 양육하는 여성근로자에 대한 제도적 배려가 언급되어 있지 않은 것은 다소 후퇴한 조항이라는 판단이 가능하다.

또한 동 법령 제18조 “외국인투자기업은 종업원에게 정해진 로동시간 안에 로동을 시켜야 한다. 부득이한 사유로 로동시간을 연장하려 할 경우에는 직업동맹조직과 합의한다. 종업원은 로동시간을 정확히 지켜야 한다”라고 밝혔다. 이에 동 조항에서 북한은 ① 외국투자기업의 로동시간 준수, ② 근로시간 연장 시 협의 대상, ③ 소속 근로자의 로동시간 준수를 언급하였다. 이에 동 조항은 근로시간 엄수에 대한 노사 간의 의무와 더불어 연장근무 시 필요한 절차를 제시하였다. 이는 특히 그 일부 내용-연장근무 시 절차 같은 이 상술한 「로동법」에 부재한 내용이라 인상적이라 하겠다. 그리고 이러한 차이의 원인과 배경은 상술한 바와 같이 동 법령의 성격과 기능 자체가 「로동법」에 비해 상대적으로 구체적이고 실제적이기 때문이라 판단된다.

다른 한편 연장근무의 경우 이는 「로동법」 제63조 “근로자들은 하루 로동시간이 끝나면 휴식한다. 경제기관, 기업소들은 근로자들에게 시간외 로동을 시킬 수 없다”와 정면으로 배치된다. 따라서 동 조항을 근거로 하면 북한의 근로자들에 대한 시간외 근무는 제도적으로 허용되지 않는다.

2) 휴식과 휴가

휴식과 휴가의 경우 「로동법」 제12조 “로동과 휴식을 옹게 결합하며 근로자들의 로동을 보호하는 것은 사람을 가장 귀중히 여기는 사회주의 제도의 본성적 요구이다. 국가는 근로자들이 로동과정에서 소모한 힘을 회복할 수 있도록 충분한 휴식을 보장하며 전반적 무상치료제와 선진적인 로동보호제도를 통하여 근로자들의 생명과 건강을 보호한다”라고 명시하였다.

이에 북한은 동 조항을 통해 ① 노동과 휴식의 관계와 필요성, ② 근로자의 휴식 보장, ③ 무상치료제와 노동보호제도를 통한 근로자 보호를 밝혔다. 특이하게도 북한이 근로자의 휴식에 대해 무상치료제를 언급한 것은 다소 인상적인데, 이러한 원인은 건강권과 휴식의 상관관계를 인식했기 때문이라 판단된다.

또한 동 법령 제62조 “근로자들은 휴식에 대한 권리를 가진다. 국가는 8시간로동제, 유급휴가제, 국가비용에 의한 정휴양제, 계속 늘어나는 여러 가지 문화시설 등을 통하여 근로자들의 휴식에 대한 권리를 전면적으로 보장한다”라고 언급하였다. 동 조항에서 북한은 ① 근로자의 휴식권, ② 휴식권을 위해 필요한 8시간로동제, 유급휴가제, 국고부담의 정휴양제, 문화생활을 위한 시설확보 등 제반 여건을 언급하였다. 즉, 북한은 근로자의 휴식에 필요한 관련 사안을 법적으로 제시하여 이를 권리로써 보장하고자 한다.

이를 추동하듯 동 법령 제67조에서 북한은 “국가는 정양소, 휴양소망을 여러 가지 형태로 늘이고 그 시설을 현대화하며 관광탐승 등을 널리 조직하여 근로자들의 늘어나는 문화적 휴식에 대한 수요를 충족시킨다. 해당 국가기관, 기업소 직장정양소를 잘 운영하여 근로자들이 일하면서 충분히 휴식하도록 하여야 한다”라고 하였다.

또한 동 법령 제64조 “근로자들은 주에 하루씩 휴식을 보장받는다. 국

가격으로 제정된 명절날과 일요일은 쉬는 날로 한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 부득이한 사정으로 쉬는 날에 근로자들을 로동시킨 경우에는 한 주일 안으로 반드시 대휴를 주어야 한다”라고 하였다. 동 조항을 근거로 판단하면 북한의 근로자는 일주일에 1일의 휴식, 명절 휴식이 보장된다. 역으로 이는 일주일에 6일 근무를 의미한다. 또 휴식일에 근무할 경우 일주일 내에 대휴가 주어진다.

또한 동 법령 제65조 “로동자, 사무원, 협동농장원들은 해마다 14일간의 정기휴가와 직종에 따라서 7일 내지 21일간의 보충휴가를 받는다”라고 밝혔다. 이에 북한 근로자의 휴가는 ① 14일간의 정기휴가와 ② 중노동 이상의 경우 7-21일의 보충휴가가 주어진다. 따라서 이를 통해 볼 때, 북한의 경노동 근로자의 최소 휴가 기간은 14일이고 중노동 이상 근로자의 최대 휴가 기간은 35일 이다.

반면 「외국인투자기업로동법」은 동 법령 제19조 “외국인투자기업은 종업원에게 명절일과 일요일에 휴식을 보장하여야 한다. 부득이한 사정으로 명절일과 일요일에 로동을 시켰을 경우에는 1주일안으로 대휴를 주어야 한다”라고 명시하였다. 또한 동 법령 제27조에서 북한은 “외국인투자기업은 부득이한 사정으로 명절일과 일요일에 종업원에게 로동을 시키고 대휴를 주지 못하였을 경우 일한 날 또는 시간에 한하여 일당 또는 시간당 로임액의 100%에 해당하는 가급금을 주어야 한다”라고 하였다. 따라서 동 조항들은 근로자의 휴식보장과 더불어 이를 위반하였을 경우 후속조치에 대한 구체적인 진술이 언급되어 있다. 특히 대휴와 가급금지급의 경우 여타 법령과 다소 유사한 내용이다.⁸⁾

8) 가령 「경제개발구로동규정」 제35조 “기업은 명절일, 공휴일에 종업원에게 일을 시키고 대휴를 주지 않았을 경우 일당 또는 시간당 로임액의 200%에 해당하는 로임을 주어야 한다”와 제32조 “기업은 휴가기간에 있는 종업원에게 로동을 시켰을 경우 휴가비와 함께 일당 또는 시간당 로임액의 100%에 해당하는 로임을

또한 동 법령 제20조 “외국인투자기업은 종업원에게 해마다 14일간의 정기휴가를 주며 중로동, 유해로동을 하는 종업원에게는 7~21일간의 보충휴가를 주어야 한다”라고 밝혔다. 이는 상술한 「로동법」과 동일한 내용이다. 따라서 북한의 국영기업 근로자와 외국인투자기업 근로자의 휴가기간은 동일하다.

또한 동 법령 제25조 “외국인투자기업은 정기휴가, 보충휴가, 산전산후휴가를 받은 종업원에게 휴가일수에 따르는 휴가비를 지불하여야 한다. 정기 및 보충휴가비는 휴가전 3개월간의 로임을 실가동일수에 따라 평균한 하루로임액에 휴가일수를 적용하여 계산한다. 산전산후휴가비의 지불규모와 방법은 중앙로동행정지도기관이 내각의 승인을 받아 정한다”라고 하였다. 동 조항을 근거로 하면 외국인투자기업 근로자의 휴가비는 총 세 종류로 ① 정기휴가비, ② 보충휴가비, ③ 산전산후휴가비로 구분된다. 또한 정기 휴가비는 전체 근로자에게 적용되고, 보충휴가비는 중노동 이상 근로자에게 적용되며 산전산후휴가비는 임신한 여성근로자에게 일시적으로 적용된다.

한편 정기휴가비, 보충휴가비, 산전산후휴가비에 대한 지급조항의 경우 2015년 8월 수정 보충된 내용이다. 이에 동 법령 수정 전의 경우 휴가비를 통칭하여 언급하였다. 즉, 최근 수정된 내용처럼 정기휴가, 보충휴가, 산전산후휴가비에 대해 각각 구분하여 언급하지 않고 동 조항 두 번째 조문에서 휴가비를 통칭하여 제시하였다. 따라서 최근 수정된 내용이 기존에 비해 보다 더 구체적이라 하겠다.

특히 휴가비의 경우 「로동법」에서 부재한 내용이다. 따라서 휴가비는 북한의 외국인투자기업 근로자에게만 해당되는 사안이다. 이러한 원인

주어야 한다”라고 하여 명절일과 공휴일, 휴가기간의 근로에 대한 임금 지급 기준을 언급하였다.

은 휴가비의 제공주체가 북한의 일반기업의 경우 자국기업이고 이는 사실상 재정의 국가부담이 강하다. 반면 외국인투자기업은 해당 외국인투자기업이 재정지원 주체이다. 따라서 북한의 입장에서 보면 휴가비의 부담주체가 전혀 다르기 때문에 외국인투자기업에 대해서는 휴가비 지급을 명시해도 전혀 부담되지 않는다. 반면 이를 북한의 일반기업 근로자에게 확대 적용하기에는 재정적으로 다소 무리가 따르는 부문이다. 때문에 북한의 입장에서 접근하면 「로동법」에서는 휴가비의 언급을 자제하고 이와 반대로 「외국인투자기업로동법」에서 명시한 것은 전략적 선택이라 할 수 있다. 그러나 특이하게도 「외국인투자기업로동법」에서는 근로자의 휴식의 권리에 대한 언급이 부재하다.

3) 여성근로자 보호

여성근로자에 대한 보호는 「로동법」 제31조 “국가는 여성근로자들이 사회적 노동에 적극 참가할 수 있도록 온갖 조건을 보장한다. 지방정권 기관과 해당 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성들이 일하는데 편리하게 탁아소, 유치원, 아동병원, 편의시설을 꾸려야 하며 직장에 나가지 못하는 여성들이 희망에 따라 일할 수 있도록 가내작업반, 가내협동조합 등을 조직하여야 한다”라고 명시하였다.

동 조항을 근거로 하면 북한은 여성근로자들의 적극적인 고용 추진을 추진하고 더불어 여성근로자들의 근로에 필요한 제반 여건인 보육과 보건서비스를 보장하고 있다. 또 이를 담당하는 주무 기관을 밝힘과 동시에 미취업 여성을 위한 별도의 작업장 조직을 독려하고 있다.

이어서 동 법령 제59조 “국가는 여성근로자들의 노동보호사업에 특별한 관심을 돌린다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성근로자들을 위한 노동보호위생시설을 충분히 갖추어야 한다. 여성들에게는 힘들고 건강에 해로운 작업을 시킬 수 없으며 젖먹이아이를 가졌거나 임신한 녀

성근로자들에게는 야간로동을 시킬 수 없다”라고 하였다. 이는 여성근로자들을 위한 노동보호 사업의 실시를 명시함과 동시에 임신과 출산한 여성근로자에 대한 구체적인 보호를 언급한 것이다. 그리고 이는 앞서 제시한 동 법령 제31조 여성근로자 보호 조항의 내용상 연장선상에서 있다.

이어서 동 법령 제66조 “여성근로자들은 정기 및 보충휴가 외에 근무년한에 관계없이 산전 60일, 산후 180일간의 산전산후휴가를 받는다”라고 제시하였다. 이 역시 동 법령 제66조의 내용을 계승한 것이다.

반면 「외국인투자기업노동법」은 동 법령 제35조 “외국인투자기업은 여성종업원을 위한 노동보호시설을 충분히 갖추어주어야 한다. 임신하였거나 젖먹이어린이를 키우는 여성종업원에게는 연장작업, 밤작업을 시킬수 없다”라고 명시하였다. 이는 「노동법」 제59조에서 파생한 것이나 다소 후퇴한 내용이다. 가령 동 조항에서 북한은 일반 여성근로자들에게 중노동을 금지한 내용이 누락되어 있다. 단지 동 조항에서 북한은 크게 두 가지의 내용을 「노동법」에서 승계하고 있는데, 하나는 여성근로자를 위한 시설이고 다른 하나는 임신산한 여성근로자에 대한 보호이다. 따라서 「노동법」을 기준으로 보면 「외국인투자기업노동법」에서 여성근로자의 보호에 대한 미세한 차이가 발생한다.

또한 동 법령 제36조 “외국인투자기업은 실정에 맞게 종업원의 자녀를 위한 탁아소, 유치원을 꾸리고 운영할수 있다”라고 하였다. 이는 「노동법」 제31조의 내용을 승계한 것이지만 아동병원과 편의시설에 대한 언급이 누락되어 있다. 하지만 이는 접근하는 시각과 관점에 따라 달리 해석될 수 있다. 가령 이것이 비교적 큰 문제가 아니라고 판단하는 근거는 크게 세 가지이다. 첫째, 북한은 ‘상위법령인 「노동법」에서 이에 대해 언급하였다. 때문에 이미 북한의 전 지역에 해당되고 적용됨에 따라 이미 갖추어져 있다. 즉, 「외국인투자기업노동법」을 적용받는 지역은 「노동법」을 통해 통제받았기 때문에 아동병원과 편의시설이 갖추어져 있다’라는 시

각이다. 둘째, ‘아동병원과 편의시설은 동 법령의 핵심적인 사인이 아니라 부수적이다’ 때문에 북한의 입장에서 굳이 이를 언급할 필요성이 높지 않다. 셋째, 외국투자기업을 유치하기 위해 ‘탁아소와 유치원의 운영만을 언급하고 추가적인 아동병원과 편의시설을 요구하면 투자자의 과도한 부담이고 이는 자칫 투자를 유예할 수 있는 독소조항’이라는 시각이다.

반면 이와 반대의 주장은 여성근로자의 원만한 근로환경의 필수적인 요소인 보육부문의 필요충분조건인 아동병원과 편의시설을 제도적으로 보장하지 않은 것은 심각한 문제로 여성근로자에 대한 제도적 장이 충분치 않다는 시각이다. 따라서 아동병원과 편의시설은 제도적 수사에 불과할지라도 동 조항에 대한 상반된 해석이 가능하고 이는 곧 제도적 취약성과 논란, 후속법령을 통한 보완이 요구된다 하겠다.⁹⁾

또한 동 법령 제21조 “외국인투자기업은 임신한 여성종업원에게 정기 및 보충휴가외에 산전 60일, 산후 180일간의 산전산후휴가를 주어야 한다”라고 제시하였다. 이는 「로동법」과 동일한 내용이다. 역으로 산전산후휴가 기간은 동 법령이 제정된 2009년 1월부터 2015년 5월까지의 과거와 같이 산전 60일, 산후 90일 총 150일 이었지만 「로동법」이 수정된 2015년 6월 이후 부터는 240일로 확대되었다. 다른 한편으로 역으로 이는 동 법령보다 「로동법」이 상위법령임을 반증한다 하겠다.

근로복지의 경우 상대적으로 「로동법」은 포괄적인 경향인 반면 「외국인투자기업로동법」은 이와 달리 보다 더 구체적인 성향을 내포하고 있다. 그리고 이러한 원인은 무엇보다 양 법령이 갖는 고유한 내재적 속성에 기인한다. 다시 말해 이는 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 위

⁹⁾ 한편 동 법령에서 의미하는 편의시설의 종류와 규모, 서비스 대상에 대한 의문도 제기된다.

계적 차이에 근거한 자연발생적인 현상이다. 반면 일부 조항의 경우 내용상 마찰하는 부분이 존재한다. 그러나 이는 지엽적인 문제로 양 법령의 관계에 지대한 영향을 미치지 않는다. 이에 역으로 양 법령은 공통점이 차이점 보다 많다. 결국 전체적으로 근로복지의 노동시간, 휴식과 휴가, 여성근로자 보호에 있어 양 법령은 다수의 공통분모가 존재한다고 하겠다. 지금까지 논증한 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 근로복지의 주요내용을 요약하면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 근로복지 관련 주요 내용 요약

구분	로동법(1978)	외국인투자기업로동법(2009)
노동시간	- 1일 8시간 - 노동강도와 환경에 따른 1-2시간 단축 - 세 자녀 여성근로자 1일 6시간 - 16세 이하 노동금지	- 노동강도와 환경에 따른 단축근무언급, 구체적인 시간단축은 명시는 부재 - 3자녀 여성근로자 6시간, 16세 이하 노동금지 부재
연장근로	- 시간외 노동 금지	- 직업동맹조직과 합의
휴식	- 휴식권 전면적 보장 - 무상치료제와 노동보호제도 명시 - 한주에 1일 휴식보장	- 부재
명절, 공휴일 근무 대휴와 추가 수당	- 대휴 보장 - 추가 보수 부재	- 일주일 안에 대휴 결정 의무 - 대휴미보장 시 가급금 지급
정기휴가	- 14일	- 좌동
보충휴가	- 7-21일	- 좌동
휴가비	- 부재	- 정기, 보충, 산전산후휴가비 지급 명시
휴가비 계산	- 상동	- 최근 3개월 동안 평균 1일 임금
여성근로자 보호	- 노동권 보장 및 노동보호 - 아동병원, 편의시설 보장	- 노동보호 - 임신산부 야간근로금지

	- 위해노동금지 - 임신여성 야간근로금지	- 아동병원, 편의시설 부재
산전산후휴가 기간	- 산전 60일, 산후 180일	- 좌동
탁아소, 유치원	- 지방정권기관, 국가기관, 기업소, 사회협동단체	- 외국인투자기업이 운영 담당
아동병원, 편의시설	- 상동	- 부재

주: 저자 작성.

2. 사회보장

1) 사회문화시책과 문화후생기금

「로동법」에서 북한은 직접적으로 사회문화시책이라는 조항보다는 관련된 내용을 중심으로 명시하였다. 동 법령 제11조 “...모든 물질적 및 문화적 재부는 전적으로 나라의 부강발전과 근로자들의 복리증진에 돌려진다...”라고 명시하였다. 또한 동 법령 제5조 “...실업이 영원히 없어졌다. 모든 근로자들은 희망과 재능에 따라 직업을 선택하며 국가로부터 안정된 일자리와 로동조건을 보장받는다”라고 하였다. 이에 북한은 동 법령에서 인민복리 증진과 실업해소, 취업보장을 명문화하였다.

또한 사회문화시책의 일부라 할 수 있는 교육과 보건과 관련하여 북한은 동 법령 제8조에서 인민교육시책, 제72조에서 의무교육, 제58조에서 근로자들의 건강보호에 대해 언급하였다. 특히 북한은 동 법령 제68조 “국가는 모든 근로자들의 생활을 책임지고 보장하며 그들의 물질문화 생활을 끊임없이 높이는 것을 자기활동의 최고원칙으로 삼는다. 근로자들은 로동에 의한 분배 외에 추가적으로 많은 국가적 및 사회적혜택을 받는다”라고 하여 국가책임과 더불어 추가적인 혜택을 명시하였고 여기에서 말하는 혜택에 사회문화시책이 해당된다. 또한 북한은 동 법령 제69조에서 주택보장, 제70조에서 낮은 값으로 식량공급, 제71조에서 국가와

사회부담의 보육사업을 각각 제시하였다.

특히 북한은 동 법령 제73조부터 79조까지 사회문화시책에 대해 구체적으로 언급하였다. 구체적으로 보면 동 법령 제73조 “국가는 로동재해, 질병, 부상으로 로동능력을 일시적으로 잃은 근로자들에게 국가사회보험제에 의한 일시적 보조금을 주며 그 기간이 6개월이 넘으면 국가사회보장제에 의한 로동능력상실년금을 준다”라고 하였다. 이는 근로자가 근로기간 중 발생한 사고나 위험에 대한 보호로 해당 제도와 급여종류, 급여수급기간에 대해 밝혔다.

또한 북한은 동 법령 제74조 “국가는 남자 만 60살, 여자 만 55살에 이른 근로자들에게 일정한 근속로동년한을 가진 경우에 년로년금을 준다”라고 하였다. 이는 은퇴한 근로자의 노후보장과 관련한 내용이다. 또한 동 법령 제75조 “...공훈을 세운 국가공로자들이 로동능력을 잃었거나 사망하였을 때에는 그들과 그 가족들에게 특별한 배려를 돌린다”라고 하여 근로자에 대한 우대를 명문화하였다.

또한 동 법령 제76조 “...정기 및 보충휴가기간에 평균생활비 또는 평균로력일을 주며 산전산후휴가기간에는 일시적 보조금 또는 평균로력일을 준다”라고 밝혀 각종 휴가비 보장을 제시하였다. 또한 동 법령 제77조 “...근로자들이 사망하였을 때에는 그들의 양육을 받아오던 부양가족들에게 유가족에게 유가족년금을 주며 돌볼 사람이 없는 어린이들은 국가가 맡아 키운다”라고 하여 유족연금과 무의무탁 아동에 대한 국가차원의 보호를 명기하였다. 이와 동렬에서 동 법령 제78조 “국가는 로동능력을 잃은 돌볼 사람이 없는 늙은이들과 불구자들을 양로원과 양생원에서 무료로 돌보아준다”라고 하여 무의무탁노인과 장애인에 대한 보호를 언급하였다.

특히 동 법령 제79조 “국가는 모든 근로자들에게 완전한 무상치료제에 의한 의료상 혜택을 준다. 노동자, 사무원, 협동농장원 및 그들의 부양가족은 치료, 료양, 예방, 해산 등 모든 의료봉사를 무상으로 받는다”라고

하여 사실상의 무상치료제를 명시하였다. 그러나 이와 달리 동 법령에서 문화후생기금에 대한 내용은 부재하다.

반면 「외국인투자기업로동법」은 동 법령에서 사회문화시책에 대한 직접적인 언급은 부재하다. 하지만 동 법령 제1조 “조선민주주의인민공화국 외국인투자기업로동법은 로력의 채용, 로동과 휴식, 로동보수, 로동보호, 사회보험 및 사회보장, 종업원의 해임에서 제도와 질서를 엄격히 세워 기업의 경영활동을 보장하며 기업에 종사하는 종업원의 권리와 이익을 보호하는데 이바지한다”라고 밝혔다. 이는 동 법령의 사명이지만 조항의 내용들이 사실상 인민시책과 관련된 것이다.

특히 동 법령 제5조 “외국인투자기업은 우리 나라 공민인 종업원이 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택을 받도록 한다”라고 하여 외국인투자기업 종업원의 사회보험과 사회보장제도의 적용을 천명하였다. 또한 동 법령 제43조 “외국인투자기업은 결산리윤의 일부로 종업원을 위한 문화후생기금을 조성하고 쓸수 있다. 문화후생기금은 종업원의 기술문화수준의 향상과 군중문화체육사업, 후생시설운영 같은데 쓴다”라고 하여 문화후생기금의 조성과 이용에 대해 밝혔다.

2) 최저임금과 생활보조금

「로동법」의 경우 최저임금에 대한 법 조항이 전혀 부재하다. 이러한 이유는 북한의 입장에서 굳이 「로동법」에서 최저임금을 밝히기 보다는 간접적으로 관련 있는 생활비등급제를 통해 다소 추상적으로 제시하는 것이 용이하기 때문이다. 또한 동 법령에서 북한은 최저임금액에 대한 언급을 할 이유나 필요도 충분치 않다. 다시 말해 동 법령을 통해 북한이 최저임금액을 명기하는 것보다 명기하지 않는 것이 자신들의 입장에서 유리하다. 더욱이 동 법령은 추상적 수준의 함의이기 때문에 구체적인 내용을 담아야하는 최저임금에 대해 언급할 명분과 실리가 부족하다고 판단된다.

이와 마찬가지로 이유로 생활보조금의 경우에도 동 법령에서 명시되어 있지 않다. 따라서 최저임금과 생활보조금이 동 법령에 부재한 것은 달리 보면 당연한 결과라 할 수도 있다. 즉, 최근 북한의 경제특구에 일괄적으로 적용하는 최저임금과 생활보조금을 동 법령에서 언급한다는 자체가 북한에게 있어 상당히 부담스러운 문제이다. 왜냐하면 동 법령은 북한의 전체 근로자에게 적용됨에 따라 자칫 중앙정부 차원의 정책과 문제로 작용하기 때문이다.

반면 「외국인투자기업노동법」은 동 법령 제23조 “외국인투자기업 종업원의 월로임최저기준을 정하는 사업은 중앙로동행정지도기관 또는 투자관리기관이 한다. 월로임최저기준은 종업원이 로동과정에 소모한 육체적 및 정신적힘을 보상하고 생활을 원만히 보장할수 있게 정하여야 한다”라고 명시하였다. 이에 동 법령에서 북한은 외국인투자기업 근로자의 ① 최저임금의 명시, ② 최저임금 지정주체, ③ 최저임금 책정기준에 대해 언급하였다. 특히 북한은 외국인투자기업 근로자의 최저임금을 결정하는 것에 대해 중앙로동행정기관과 투자관리기관이 주무 담당기관으로 명시하였다. 이는 외국인투자기업 근로자의 최저임금 결정과 임금 협상에 대한 채널을 언급한 것이다. 그리고 사실상 이는 양 기관의 합의에 의해 최저임금이 결정됨을 의미한다.

또한 동 법령 제26조 “외국인투자기업은 종업원이 기업의 책임으로 또는 양성기간에 일하지 못하였을 경우 일하지 못한 날 또는 시간에 한하여 일당 또는 시간당 로임액의 60%이상에 해당하는 보조금을 주어야 한다”라고 하였다. 그리고 이는 북한이 2013년 제정한 「경제개발구로동규정」 제33조 “기업은 양성기간에 있거나 기업의 책임으로 일하지 못하는 종업원에게 일당 또는 시간당 로임의 60%이상에 해당하는 생활보조금을 주어야 한다”라는 조항과 거의 동일하다. 이를 통해 볼 때, 북한은 2009년 제정한 동 법령을 2013년 제정한 「경제개발구로동규정」에도 적용하여 이

를 추동하는 행태, 즉, 동일한 사안에 대해 동일한 입장을 보이는 지속성을 나타내고 있다.¹⁰⁾

한편 동 조항은 외국인투자기업의 책임으로 인하여 양성기간 중이지만 비자발적 무노동 근로자들에게 생활보조금을 지급함과 동시에 그 지급수준을 언급한 것이다. 그러나 동 조항에는 생활보조금의 수급기간이 명시되어 있지 않아 실제 적용상의 논란이 예상된다.¹¹⁾ 때문에 북한은 이 같은 법적 논란을 해소하기 위해 동 법령의 하위규정인 ‘외국인투자기업로동규정’¹²⁾이나 ‘외국인투자기업로동규정시행세칙’등을 제정, 이를 통해 분명히 밝힐 필요가 있다. 즉, 북한은 이러한 법적 분화를 통해 제도적 합의와 규준을 명확히 하여 적용과 해석상의 우려를 상쇄시켜야한다.

3) 사회보험(료)

「로동법」의 경우 사회보험료에 대한 법 조항이 부재하다. 그리고 이러한 이유는 상술한 최저임금과 생활보조금의 경우와 동일한 사유이다. 하지만 북한은 앞서 언급한 바와 같이 동 법령 제73조에서 국가사회보험과 국가사회보장, 제74조에서 노후보장에 해당되는 년로연금, 제75조에서

¹⁰⁾ 사실 북한법령의 이러한 행태는 여타 법령에도 다소 나타나는 현상이다. 특히 경제특구와 관련된 사항들은 1990년대 제정한 법령을 시초로 지속성과 변화가 동시에 감지된다.

¹¹⁾ 이철수, “북한의 경제특구 복지법제 비교분석: 라선경제무역지대 외국인투자기업로동규정과 경제개발구로동규정을 중심으로,” 『법학논총』, 제34집 2호 (2017c), p. 209. 한편 이는 「외국인투자기업로동규정」 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”라는 조항에서 인용·파생한 것이다.

¹²⁾ 아이러니하게도 동일한 법명으로 1999년 5월 8일(내각결정 제40호로 채택), 2005년 1월 17일 내각결정 제4호로 수정된 「외국인투자기업로동규정」이 존재한다. 동 법령을 하위규정으로 하면 북한의 입법순서는 역순으로 진행된 것이라 하겠다.

공로자 우대, 제76조에서 임금과 보조금, 제77조에서 유가족연금 등을 언급하여 사회보험과 관련한 내용을 명시하였다. 그리고 이는 사회보험료와는 관련이 없지만 사회보험과는 밀접한 관련이 있는 조항들이다. 따라서 동 법령에서는 사회보험에 대한 언급은 있지만 여기에 소요되는 재정인 사회보험료에 대한 내용은 부재하다.

반면 「외국인투자기업로동법」은 동 법령 제5조 “외국인투자기업은 우리 나라 공민인 종업원이 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택을 받도록 한다”라고 하였다. 이는 북한이 외국인투자기업 근로자의 사회보험 및 사회보장 제도에 대한 적용원칙을 밝힌 것이다. 따라서 동 조항에 근거하면 외국인투자기업에서 근무하는 북한 근로자들은 기존과 동일한 북한의 사회보험과 사회보장제도에 적용된다. 그리고 이는 큰 틀의 동일한 북한사회복지제도에 해당되는 것으로 여타 북한 경제특구의 근로자들과 별반 차이가 나지 않는다 하겠다.

또한 동 법령 제39조 “외국인투자기업에서 일하는 우리 나라 종업원이 병, 부상 같은 원인으로 로동능력을 잃었거나 일할 나이가 지나 일하지 못하게 되었을 경우에는 국가의 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택을 받는다. 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택에는 보조금, 년금의 지불과 정양, 휴양, 견학 같은것이 속한다”라고 하였는데, 이는 북한이 기존의 「로동법」의 주요 내용을 승계하여 북한의 사회보험과 사회보장 제도의 각종 혜택을 밝힌 것이다. 이에 동 조항에 근거하면 ① 노동능력을 상실한 경우와 ② 은퇴한 근로자는 사회보험과 사회보장에 적용된다. 그리고 이러한 경우 현금급여인 ① 연금과 보조금¹³⁾, 현물급여인 ② 휴양과 견학이 제공된다. 단, 한 가지 여기에서 의문스러운 것은 ‘견학’인데, 이것이

13) 여기에서 말하는 연금은 북한의 복지급여인 노령연금과 노동능력상실연금을 의미하고 보조금은 이와 별개의 것이라 판단된다.

현물급여인 것은 분명해보이나 휴양과 달리 구체적으로 무엇이 제공되는지에 대해서는 언급하기에는 한계가 있다.

그리고 여기에 소요되는 기금의 경우 북한은 동 법령 제41조 “사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의하여 보장된다. 사회보험기금은 외국인투자기업과 종업원으로부터 받는 사회보험료로 조성한다”라고 하였다. 따라서 외국인투자기업 근로자에게 제공되는 각종 복지 혜택에 소요되는 재원의 원천은 사회보험기금이고 이는 근로자가 부담하는 사회보험료로 충당된다. 다른 한편 여기에서 매우 중요한 점은 사회보험과 사회보장에 소요되는 재원이 별도의 기금으로 각각 조성되는 것이 아니라 사회보험기금으로 통합·운영된다는 것이다. 이는 북한이 사회보험과 사회보장이라는 제도를 이원화하였지만 양 제도의 운영에 필요한 재원은 단일하게 사회보험기금으로 일원화되어 있음을 반증한다. 따라서 결국 적어도 북한의 외국인투자기업 근로자에게 적용되는 북한의 복지제도는 크게 사회보험과 사회보장 두 제도이다. 또한 여기에 조달되는 재원은 사회보험료이고 이를 통해 확보한 기금은 사회보험기금으로 통칭된다.

이러한 기금의 원천인 사회보험료에 대해 북한은 동 법령 제42조 “외국인투자기업과 종업원은 달마다 해당 재정기관에 사회보험료를 납부하여야 한다. 사회보험료의 납부비율은 중앙재정지도기관이 정한다”라고 하였다. 동 조항을 근거로 하면 사회보험료는 외국인투자기업과 해당기업 근로자가 각각 공동으로 납부·부담한다.

이는 기존과 다소 차이가 나는 부문으로 가령 2003년 적용한 개성공업지구의 경우 북한은 「개성공업지구 노동규정」에서 동 규정 제42조 “기업은 공화국공민인 종업원에게 지불하는 월로임총액의 15%를 사회보험료로 달마다 계산하여 다음달 10일안으로 중앙공업지구지도기관이 지정하는 은행에 납부하여야 한다. 사회문화시책과 관련하여 기업은 사회보험

료밖의 다른 의무를 지니지 않는다”라고 명시하였다. 즉, 동 조항에 근거하면 개성공업지구 근로자의 사회보험료는 근로자의 임금에서 각출하지만 기업이 직접 납부·부담한다.

반면 상술한 바와 같이 외국인투자기업 근로자들은 개성공업지구 근로자들과 달리 해당 외국인 기업과 근로자들이 각각 별도로 납부하지만 공동 부담한다. 따라서 이러한 북한의 변화를 놓고 다양한 해석이 가능하지만 한 가지 분명한 것은 2009년을 기점으로 사회보험료의 재정부담 주체가 제도적으로 이원화되었다는 것이다. 그리고 이러한 북한의 변화와 추세에 대한 확고한 판단은 동 법령의 하위규정을 통해 구체화될 때 가능하다고 판단된다.¹⁴⁾

한편 각종 복지급여에 대해 북한은 동 법령 제40조 “사회보험 및 사회보장에 의한 보조금, 연금은 해당 법규에 따라 계산한다”라고 하여 보조금과 연금의 급여수준 계산에 대해 언급하였다. 동 조항을 근거로 하면 북한의 외국인기업 근로자는 복지급여 계산과 수준이 별도의 법규에 의해 결정된다. 특히 여기에서 북한이 언급한 ‘해당 법규’가 구체적으로 무엇인가에 대한 문제와 의문이 제기된다. 이를 위해 여기에서 북한이 언급한 법규가 기존의 법규인지, 아니면 신설된 법규인지에 대한 추적이 필요하다. 이를 추적해 보면 이는 신설된 법규라기보다는 기존의 법규를 의미한다 하겠다. 이러한 이유는 동 법령의 하위규정이나 별도의 법규가 현재까지 공표된 바 없기 때문이다. 따라서 예측하건대, 여기에서 말하는 해당 법규는 기존의 북한의 각 사업장별로 비치된 ‘노동성 사회보험 규정집’을 의미한다고 판단된다.¹⁵⁾

14) 동 법령보다 먼저 제정된 「외국인투자기업노동규정」 제39조 “사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의하여 보장된다. 사회보험기금은 기업과 종업원에게서 받는 사회보험료로 적립된다”고 하였다. 이를 근거로 하면 사회보험료 재정부담 주체는 기업과 근로자가 각각 별도로 공동 부담한다.

사회보장의 경우 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」은 각각 법적 지위에 맞게 구성되어있다. 「로동법」은 다양한 북한의 시책과 복지제도에 대한 구체적인 정책과 급여에 대해 언급하였지만 최저임금과 생활보조금, 사회보험료에 대한 내용은 부재하다. 반면 「외국인투자기업로동법」 사회문화시책에 대한 언급은 부재한 반면 문화후생기금, 최저임금과 생활보조금, 사회보험료에 대한 구체적인 내용이 서술되어 있다. 이러한 양 법령의 차이는 앞서 상술한 바와 같이 양 법령이 갖는 내재적 속성과 법적 지위, 기능과 역할에 근거한 것이라 판단된다. 지금까지 논증한 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」의 사회보장의 주요내용을 요약하면 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 사회보장 관련 주요 내용 요약

구분	로동법(1978)	외국인투자기업로동법(2009)
사회문화시책	-제도와 다양한 급여 제시	-제도로써 언급
문화후생기금	-부재	-조성과 이용 제시
최저임금	-상동	-합의 주체 언급
생활보조금	-상동	-수급 기간 부재
사회보험	-국가사회보험으로 제시	-제도 적용 언급
사회보장	-국가사회보장으로 제시	-상동
사회보험료	-부재	-기업과 근로자 공동 부담

주: 저자 작성.

15) 이에 「외국인투자기업로동규정」 제38조 “사회보험, 사회보장에 의한 보조금, 연금은 공화국의 로동법규범에 따라 계산한다”라고 하여 동 규정에서 북한은 노동법규범에 따른다고 하였다. 그리고 여기에서 말하는 노동법규범 또한 무엇을 지칭하는지 분명하지 않다.

IV. 결론

지금까지 본 연구는 북한의 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령을 놓고 비교 분석하였고 이를 통해 북한의 노동복지법제 동학을 양 법령의 법적개관, 근로복지와 사회보장 조항을 중심으로 규명하였다. 이에 주요 분석결과는 크게 다음 세 가지로 정의된다. 첫째, 양 법령은 법적 정체성과 법적 지위에 있어 상당한 차이가 있다. 먼저 법적 위계적 차원에서 상대적으로 접근하면 「로동법」이 「외국인투자기업로동법」에 비해 상위법령이고 때문에 「외국인투자기업로동법」은 하위법령이다. 따라서 양 법령은 법령의 위계적 차원에서 법적 상하관계를 갖는다. 즉, 북한은 「로동법」이라는 기존의 원칙적입 법령 아래 「외국인투자기업로동법」을 허용·통제하고자 한다. 때문에 양 법령은 ① 입법과 제정취지, ② 입법시기와 환경, ③ 양 법령의 적용대상, ④ 법적 구성에 있어 차이가 발생할 수밖에 없다.¹⁶⁾

다음으로 법적 내용차원에서 상대적으로 접근하면 「로동법」이 북한의 노동에 관한 고전적·추상적 수준의 함의를 밝힌 것이라면 「외국인투자기업로동법」은 북한의 외국인투자기업노동에 대한 현대적·실제적 수준의 함의를 제시하였다. 그리고 이는 재차 「로동법」은 거시-구조적 수준, 「외국인투자기업로동법」은 미시-행위적 수준으로 정리된다. 결국 이는 법령의 서술과 표기, 내용의 구체성, 해석과 적용의 명확성에 반영되는데, 이러한 점에서 보면 「외국인투자기업로동법」이 「로동법」에 비해 발달된 형태이다.

¹⁶⁾ 다른 한편으로 양 법령은 ‘상하관계’이기도 하지만 ‘수평관계’라고도 할 수 있다. 그리고 이러한 ‘수평적 양립관계’의 근거는 양 법령의 적용기업의 차이에 근거한다.

마지막으로 양 법령의 존재로 인해 특히 「외국인투자기업로동법」의 제정으로 말미암아 북한의 노동제도와 정책이 이중적으로 다층화되었다는 것이다. 동 법령이 제정되기 이전까지 기존의 북한 노동제도는 「로동법」에 근거하여 단일하게 작동하였다. 그러나 2009년 동 법령의 제정 이후 북한이 제정한 ‘노동법’은 두 가지가 되었다. 특히 북한이 법 명칭에 「외국인투자기업로동법」이라 칭 것은 상당한 의미를 갖는다. 또한 이에 따라 후속적으로 양 ‘노동법’이 표방하는 법적 내용에 근거하여 북한의 노동제도가 양립하게 되었다. 따라서 2009년 이후 지금 현재 북한은 두 개의 ‘노동법’ 아래 두 개의 ‘노동제도’로 재편되었다 하겠다.

둘째, 근로복지는 상대적으로 「로동법」이 포괄적인 내용을 갖고 양적으로도 다수인 반면 「외국인투자기업로동법」은 이와 달리 보다 더 구체적인 내용을 갖고 양적으로 소수이다. 이러한 원인은 양 법령이 갖고 있는 속성과 기능, 법적 지위, 적용기업 등 실제적 차이 등에 있다. 또한 양 법령의 일부 조항이 부분적으로 공통적이거나 상호 부재한 내용도 있다. 따라서 양 법령은 법 내용상 근로복지에 관한 공통점과 차이점, 지속성과 변화 등이 동시에 나타난다. 그러나 이러한 현상이 북한의 노동관련 법의 체계나 법적 기본 틀을 훼손하여 법적 위계와 내용, 나아가 법적 질서에 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

셋째, 사회보장은 내용상 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령 모두 법적·위계적 지위에 맞게 언급되어있다. 즉, 「로동법」은 북한의 다양한 정책, 복지제도와 그에 따른 급여, 일종의 북한식 복지프로그램 등에 대해 명시하였다. 그러나 동 법령에는 북한이 「외국인투자기업로동법」에서 언급한 문화후생기금, 최저임금, 생활보조금, 사회보험(료), 사회보장 등에 대한 내용이 제시되어 있지 않다. 이와 반대로 「외국인투자기업로동법」에는 이와 같은 내용이 있는 반면 북한의 복지제도에 대한 언급은 명기되어 있지 않다.

한편 더욱 중요한 것은 양 법령의 파급효과나 실제적 결과를 떠나 북한의 노동제도가 제도적·형식적으로 법적 적용대상에 따라 ‘이중화’내지는 사업장별 ‘다중화’되었다는 것이다. 다시 말해 북한이 소유하고 제정한 ‘노동법’은 2009년을 기준으로 구분된다. 즉, 2009년 제정한 「외국인투자기업로동법」으로 인해 북한이 공식적으로 표방하고 인정한 ‘노동법’은 두 종류이다. 따라서 「로동법」과 「외국인투자기업로동법」 양 법령의 법적 정체성, 실제적 영향력에 대한 판단을 차치하더라도 북한노동의 제도적 이중화는 공식화 되었다. 이에 북한의 노동은 북한이 당면한 대내외 환경에 종속되어 제도적 분화를 피하였다.

때문에 다른 한편으로 북한의 ‘이중화’내지는 ‘다중화’된 노동정책이 만 10년째인 2018년 현재 북한 노동현장에 대한 근로복지와 사회보장의 현실과 그 실체에 귀추가 주목된다. 나아가 향후 북한의 노동제도의 법적 분할, 특히 최근 북한의 경제특구 근로소득과 근로복지, 사회보장에 대한 추가적인 관찰이 필요하다. 또 다른 한편으로 현실적으로 국제사회의 대북제재로 인한 북한의 투자 유치의 제한적인 상황도 고려해야한다. 이에 북한의 노동복지법제와 현실에 대한 고찰을 통해 실제적 진실에 접근한다면 보다 더 확실한 북한의 노동복지에 대한 판단이 가능할 것이다. 이러한 점에서 본 연구는 단초적인 역할을 하였고 의미 있는 연구로 천착될 것이다.

【참고문헌】

- 문무기. “개성공업지구 노동규정의 운영상황 분석과 향후 제도 개선방향.” 『수는 북한경제』, 2009년 봄호 (2009).
- 박은정. “북한의 노동법: 노동보호법과 노동정량법.” 『법학논집』, 제16권 3호 (2012), pp. 269~288.
- 박천조. “개성공단 노동제도의 변화와 영향 연구.” 『산업노동연구』, 제21권 2호 (2015).
- 배국열. “김정은 시대 경제개방 정책 평가.” 『북한학보』, 제39권 2호 (2014), pp. 75~109.
- 배종렬. “김정은 시대의 경제특구와 대외개방: 평가와 전망.” 『북한연구학회보』, 제18권 2호 (2014), pp. 27~57.
- 송강직. “북한사회주의노동법의 특징.” 『강원 법학』, 제44권 (2015), pp. 251~280.
- 양문수 외. 『2000년대 북한경제 종합평가』. 서울: 산업연구원, 2012.
- 유현정. “북한의 「경제개발구법」에 대한 평가와 함의.” 『북한연구학회 동계학술발표논문집』, 2013(4), pp. 519~532.
- 이규창. 『남북 법제통합 기본원칙 및 가이드라인』. 서울: 통일연구원, 2010.
- 이승옥. “김정은 시대 북한의 경제특구전략: 영역화, 분권화, 그리고 중국식 개혁 개방?” 『한국경제지리학회지』, 제19권 제1호 (2016), pp. 122~142.
- 이영훈. “나선 경제특구 개발의 결정요인 및 전망.” 『JPI 정책포럼』, 2015(15), pp. 1~10.
- 이철수. “북한경제특구의 노동복지법제 비교분석: 개성공업지구와 라선경제무역지대를 중심으로.” 『법학연구』, 제28권 1호 (2017a).
- 이철수. “북한의 경제개발구 노동복지 법제분석: 경제개발구 노동규정을 중심으로.” 『동서연구』, 제29권 3호 (2017b).
- 이철수. “북한의 경제특구 복지법제 비교분석: 라선경제무역지대 외국투자기업로 동규정과 경제개발구 노동규정을 중심으로.” 『법학논총』, 제34집 2호 (2017c).
- 이효원. “라선경제무역지대법의 특징과 개선 과제: 경제개발구법과 비교를 중심으로.” 『서울대학교 법학』, 제56권 제4호 (2015).
- 임을출. “김정은 시대의 경제특구 정책: 실태, 평가 및 전망.” 『동북아 경제연구』,

제27권 3호 (2015).

최우진. “라선경제무역지대의 법제도 정비 현황.” 『통일과 법률』, 2015년 8월호 (2015).

최우진. “북한 라선경제무역지대법의 최근 동향-조중협정 이후 개정내용을 중심으로.” 『법조』, 63(12) (2014), pp. 146~183.

한국경영자총협회. 『통일이후 노동시장 변화와 정책과제』. 서울: 한국경영자총협회, 2012.

북한 법령

개성공업지구노동규정

경제개발구노동규정

라선경제무역지대법

라선경제무역지대 외국투자기업노동규정

라선경제무역지대 외국투자기업노동규정 시행세칙

사회주의노동법

외국인투자기업노동규정

외국인투자기업노동법

The study on the Comparative Analysis of the Labor Welfare
Legislation in North Korea
: Focusing on the Labor Regulations and the Labor Regulations
for Foreign Investment Enterprises

Lee, Chul Soo (Shinhan University)

Abstract

The purpose of this study is to trace the dynamics of labor welfare legislation in North Korea by compare and analyze the two legislations, 「the labor regulations」 and 「the labor regulations for foreign investment enterprises」 of North Korea. The objects for the analysis on the paper are the provisions for the labor welfare of 「the labor regulations」 and 「the labor regulations for foreign investment enterprises」, which were established in 1978 and 2009 in North Korea respectively. This study analyzed both laws through qualitative content analysis, a method commonly used in analysis of law system.

The result of the analysis is as follows. Firstly, the two legislations have a considerable difference in the legal identity and the legal status. Secondly, in the labor welfare, 「the labor regulations」 have a comparatively far-reaching content and plenty of quantity while 「the labor regulations for foreign investment enterprises」 have much more specific content and a little quantity. Thirdly, in social welfare, both of the regulations, 「the labor regulations for

foreign investment enterprises」, remarked it in line with the legal status.

Conclusionally, the labor institutions of North Korea are ‘dualized’ in their system and mode apart from the ripple effect or the substantive outcome of the two legislations. That is, the labor in North Korea contrived a systematic differentiation depending upon the inner and outer circumstances North Korea confronted. Hence, as of 2018, the dualized · multiplized labor policy in North Korea has been enforced for 10 years, there is much attention towards the workfare and social security over the labor spot of North Korea.

Key words: Special Economic Zone in North Korea, Labor Law, Labor Income, Labor Welfare, Social Security, Corporate Welfare, Social Welfare

이철수(Lee, Chul Soo)

한국외국어대학교 정치학 박사, 한북대학교 조교수, 한국보건사회연구원 연구위원을 거쳐 현재 신한대학교 교수로 재직하고 있다. 주요 연구 분야는 북한사회복지, 통일사회보장, 남북한사회복지제도 등이다. 최근 연구로는 『통일의 인구 보건 복지 통합 쟁점과 과제 (2017, 공저)』, 『통일 한국 경제정책: 노동 사회(2017, 공저)』, 『통일 이후 북한지역 사회보장제도: 통합기 단일체제(2017, 공저)』, 『통일 이후 북한지역 사회보장제도: 과도기 이중체제(2016, 공저)』, 『남북한사회복지 통합쟁점과 정책과제: 북한의 전달체계를 중심으로 (2016, 공저)』등이 있다.

