

북한의 노동정책과 노동력 평가

1996. 12.

남궁 영

(북한연구실 연구위원)

民族統一研究院

- 이 報告書는 民族統一研究院의 研究計劃에 依據한 自體 研究 結果임.
- 收錄된 內容은 統一問題研究 및 政策開發의 參考資料로 提供되는 것으로 刊行處의 意見을 반드시 反映하는 것은 아님.

民族統一研究院 北韓研究室

요 약

북한이 자체의 노동력을 적극적으로 이용하는 형태로 대외개방과 이를 통한 경제회생에 나서고 있음에도 불구하고 북한의 노동력에 관한 구체적 내용은 거의 알려진 바가 없다. 적어도 단기적으로는 남북경협도 북한의 노동력을 이용하는 형태로 진행되게 될 것이므로 북한의 노동력에 대한 정확한 평가는 매우 중요하다고 할 수 있다. 이러한 상황에 근거하여 본 연구는 북한의 노동정책, 노동력의 수급구조와 북한 노동력의 질적수준을 분석·평가하였다.

1970년대 후반 이후 구조적 침체를 보이기 시작한 북한경제는 1980년대 말 동구 사회주의권 국가 및 소련의 붕괴에 따른 대외경제여건의 급격한 악화로 인하여 위기상황을 맞게 되었다. 북한이 1991년 12월 나진·선봉 자유경제무역지대 설치를 공표하면서 시작된 경제특구정책은 이와 같은 경제난 타개를 위한 불가피한 선택으로서 대외개방을 통한 선진국의 자본·기술없이 회복이 어려운 북한의 경제현실을 반영하고 있다.

기본적인 생산요소인 자본·노동·기술 가운데 북한이 비교적 내세울 수 있는 가용자원은 노동밖에 없다고 할 수 있다. 이러한 관점에서 북한의 외자유치 합영사업이나 남북한 경제협력의 내용은 주로 북한의 노동과 한국 및 서방국가들의 자본 및 기술이 결합되는 형태로 이루어질 것이 예견되었으며, 최근 북

한의 외자유치 유형을 보아도 이러한 점을 확인할 수 있다.

이렇듯 북한이 자체의 노동력을 적극적으로 이용하는 형태로 대외개방과 이를 통한 경제회생에 나서고 있음에도 불구하고 북한의 노동력에 관한 구체적 내용은 거의 알려진 바가 없다. 적어도 단기적으로는 남북경협도 북한의 노동력을 이용하는 형태로 진행되게 될 것이므로 북한의 노동력에 대한 정확한 평가는 매우 중요하다고 할 수 있다. 또한 독일의 경험에서 보듯이 남북한 통일이 이루어 질 경우 우려되는 가장 커다란 문제점 중의 하나가 북한지역의 대량실업일 것이라는 점도 현재 북한의 노동정책이나 노동력 구조, 노동력의 수준 등에 대한 정확한 이해를 필요로 한다.

북한의 노동정책은 기본적인 생산요소 중 북한이 상대적으로 동원 가능한 노동을 ‘양적 확대와 질적 강화’를 통하여 최대한 활용하고자 하는 것이다. 이를 위하여 북한은 ‘능력에 따라’ 일 하고 ‘필요에 따라’ 분배를 받는다는 사회주의 대명제와는 달리 노동의 양과 질에 따라 분배한다는 소위 사회주의적 분배 원칙을 강조하였다.

그러나 북한에서의 물질적 유인은 첫째, 그 자체가 크지 않다는 것과 둘째, 단체생산에서 개인의 공헌도를 정확하게 측정하기 어렵다는 데서 발생하는 무임승차의 문제, 셋째, 경제활동에 공헌한 정도에 따른 보수의 차이를 크게 두지 않으려는 정책 등으로 인하여 생산성 향상에 크게 기여하지 못하고 있

다. 결과적으로 오늘날 북한에서는 만성적인 경제침체에 따른 산업시설의 노후화와 에너지 및 원·부자재 부족으로 공장가동률이 크게 떨어져 있으며, 이로 인하여 많은 노동자들이 형식적으로는 고용상태에 있으나 실질적으로는 일이 없는 불완전 고용 상태에 있다.

한편, 북한의 외국투자기업에 대한 노동정책을 보면, 외국투자기업은 노동력을 직접 고용할 수가 없고 노동력알선기관을 통하여 노동력을 공급받아야만 한다. 따라서 외국투자기업이 노동공급기관을 통한 채용 이외에도 직접 공개모집이 가능한 중국이나 베트남과 비교하면 북한의 경우 채용단계에서 노동력의 질을 선별, 채용하는 데에 불리하다고 할 수 있다.

그러나 외국투자기업의 입장에서 현지 근로자의 노동쟁의에 따른 부담은 상대적으로 북한이 가장 적은 것으로 평가되며, 북한의 주 6일 근무, 시간외 노동 월 48시간은 중국(주 5일 근무, 시간외 노동 월 36시간)이나 베트남(주 6일 근무, 시간외 노동 연 150시간 이하)에 비하여 매우 좋은 조건이라 할 수 있다. 또한 북한 노동력의 교육수준은 교육의 내용과 질의 문제점은 있으나 교육수준의 지표상으로는 한국과 비슷한 수준으로서, 중국 베트남은 물론 여타 동남아 국가들보다도 우수한 것으로 평가된다.

이상에서의 분석을 기초로 하여 북한의 투자유치 경쟁국인 중국, 베트남과의 임금, 노동의 질 등을 비교해 보면, 소득수준

에 비해 교육수준이 양호하고 단순노동력이 비교적 풍부하며 임금수준이 월 평균 약 70달러로 가장 낮은 베트남이 투자대상 지역으로 가장 유리한 것으로 여겨진다. 중국은 기본급 외에 기본급의 3배에 달하는 지나친 부대비용 문제와 고급인력난이 심각하며 최근 들어 급격한 임금상승 또한 비교열세요인으로 지적된다. 북한은 중국·베트남에 비하여 교육수준이 가장 높은 것으로 평가되며 외국투자기업의 노무조건이 상대적으로 양호한 것으로 여겨져 노동의 질을 고려한 임금수준을 기준으로 보면 투자유인을 가지고 있는 것으로 판단된다.

단지 베트남과 비교하여 임금이 2배에 달하고 있어서 생각보다 투자유인이 크지는 않은 것으로 여기는 경우가 있다. 그러나 베트남은 이미 외자기업 진출이 급증하여 숙련노동력이 부족한 현실이며, 따라서 외자기업 입주가 본격화되면 필요 노동력을 확보하기 위한 과당경쟁과 임금상승 요인이 증폭될 전망이다. 한편, 북한 노동력은 우리와 동일 언어를 사용하므로 우리 기업들이 해외투자시 겪게 되는 의사소통문제 등 문화적 비용(Culture Cost)이 해소 또는 감소될 수 있다는 강점을 가지고 있으므로 베트남에 비하여 어느 정도의 임금 차이에도 불구하고 충분히 투자를 위한 비교우위적 요소를 가지고 있는 것으로 평가된다.

북한 노동자의 월 평균 임금 150달러는 남한 근로자 임금의 1/10에 해당하므로 남한의 1/10에 불과한 평균노동생산성에 비

해서는 결코 낮은 임금수준으로 볼 수 없다. 그러나 북한의 경우 전체 취업자의 상당부분이 불완전취업(under-employed) 상태에 있을 가능성이 크기 때문에 노동투입량을 과대평가하여 북한의 평균 노동생산성은 과소평가되었다고 볼 수 있다. 실제로 사회주의 국가들의 실질 노동시간에 대한 조사들에 의하면 약 10~30%의 노동시간이 사용되지 않고 있다고 한다. 따라서 이러한 사회주의권 국가들의 불완전취업을 감안한다면 북한의 평균노동생산성은 10~30% 높게 평가될 수 있다. 특히 북한의 경우는 1990년 이후 지속적인 경제후퇴로 인하여 여타 사회주의권 국가에 비하여 불완전 취업율이 더욱 높을 것이다. 또한 북한은 노동생산성을 제고시킬 수 있는 적정수준의 자본시설 확보가 어려운 여건하에서 노동력을 투입하고 있는 실정이다. 그러므로 한국을 포함한 외국인 투자기업의 경우에는 자본장비율이나 기술수준이 북한의 국영기업에 비하여 높을 것이기 때문에 외국인 투자기업이 북한의 노동력을 고용할 경우에는 북한의 기존 기업에 비하여 노동생산성은 크게 제고될 수 있을 것이다.

끝으로 지적할 수 있는 것은 북한에 대한 투자와 북한의 노동력 고용을 통한 합영사업의 운용은 경제적인 실리를 추구하는 것으로 끝나는 것이 아니라 동시에 이를 통하여 북한에 시장경제의 우수성과 효율성을 가르치고, 남북한 주민간에 이해와 신뢰의 폭을 넓히는 좋은 기회라는 것이다. 또한 북한 노동

력을 단순히 생산비용을 낮추기 위한 수단으로만 간주해서는 곤란하며, 북한 노동력이 곧 사회통합의 대상인 북한주민이라는 사실을 간과해서는 안될 것이다. 따라서 북한과의 경제협력 또는 합영사업을 위해서는 북한의 사회주의 노동정책에 대한 이해와 이를 바탕으로 한 북한 노동력에 대한 합리적인 노무 관리가 요구된다고 할 수 있다.

목 차

제 I 장 서 론	1
제 II 장 북한의 노동정책	4
1. 노동력 동원과 노동강제	4
2. 사회주의적 분배원칙	11
3. 외국투자기업에 대한 노동정책	23
제 III 장 노동력 수급구조	34
1. 노동력 구조	34
2. 노동력 배치	41
제 IV 장 북한 노동력의 질적수준 평가	48
1. 교육수준	48
2. 임금수준	57
3. 노동생산성 및 노동력의 질적수준	64
제 V 장 결 론	69
참고문헌	73

표 목차

<표 2-1> 북한의 16세 이상 직업별 인구	7
<표 2-2> 북한 노동자의 기본 일과	9
<표 2-3> 철도노동자의 급수별 임금	15
<표 2-4> 누진 도급 비율	18
<표 2-5> 임금결정기준	20
<표 2-6> 북한 외국투자기업의 종업원 해고사유 및 절차규정 ..	26
<표 2-7> 북한·중국·베트남의 노무관리제도 비교	33
<표 3-1> 기관별 북한인구 추정결과 비교	35
<표 3-2> 북한의 연령집단별 인구 현황(1986년 말 현재)	37
<표 3-3> 북한의 인구, 노동가능인구, 경제활동인구(I)	38
<표 3-4> 북한의 인구, 노동가능인구 및 경제활동인구(II) .	40
<표 3-5> 북한의 직업별 인구구성 비율	43
<표 3-6> 남북한 산업별 고용구조	44
<표 4-1> 북한의 교육체계	49
<표 4-2> 남북한의 교육관련 비교	52
<표 4-3> 북한의 고등중학교 교육내용	54
<표 4-4> 북한과 투자유치 경쟁국들의 문자해독률 및 평균교 육년수(1990)	56
<표 4-5> 북한의 임금수준	58
<표 4-6> 북한의 연간 정부보조금(92년 5인가족 기준)	59
<표 4-7> 남북한 평균노동생산성 추이 비교	65

부록 목차

<부록 1> 북한의 연령집단별 인구 현황(1990)	81
<부록 2> 남북한의 GNP와 취업자	82
<부록 3> 북한인구추계: 1960~2050년	83
<부록 4> 남북한의 생산가능연령인구, 경제활동인구 및 경제 활동참가율	86
<부록 5> 사회주의 노동법	87
<부록 6> 외국투자기업노동규정	106

제 I 장 서 론

1970년대 후반 이후 구조적 침체를 보이기 시작한 북한경제는 1980년대 말 동구 사회주의권 국가 및 소련의 붕괴에 따른 대외경제여건의 급격한 악화로 인하여 위기상황을 맞게 되었다.¹⁾ 특히 1990년대 들어서는 대외교역의 50% 이상을 차지하던 대소 교역이 극감하였고 중국마저 원유·곡물 등에 대해서 우호가격이 아닌 국제시장가격 적용과 경화결제를 요구함으로써 북한경제의 어려움은 더욱 가중되고 있다. 북한이 1991년 12월 나진·선봉 자유경제무역지대 설치를 공표하면서 시작된 경제특구정책은 이와 같은 경제난 타개를 위한 불가피한 선택으로서 대외개방을 통한 선진국의 자본·기술없이 회복이 어려운 북한의 경제현실을 반영하고 있다.

기본적인 생산요소인 자본·노동·기술 가운데 북한이 비교적 내세울 수 있는 가용자원은 노동밖에 없다고 할 수 있다. 이러한 관점에서 북한의 외자유치 합영사업이나 남북한 경제협력의 내용은 주로 북한의 노동과 한국 및 서방국가들의 자본 및

1) 1970년대 후반 이후 1980년대 말까지 북한경제는 연평균 경제성장을 2~4%로 침체되기 시작했으며, 1990년대 들어서는 1990년에 -3.7%의 성장율을 기록한 이후 1995년까지 6년 연속 마이너스 성장을 보이고 있다. US CIA, *Handbook of Economic Statistics* (Washington D. C.: Government Printing Office, 1988); 통일원, 「남북한 경제지표」, 각년도.

기술이 결합되는 형태로 이루어질 것이 예견되었으며, 최근 북한의 외자유치 유형을 보아도 이러한 점을 확인할 수 있다. 이에 따라 북한은 투자유치 설명회나 각종 투자안내서에서 다음과 같이 북한노동력의 '높은 교육수준과 저렴한 임금'을 최고의 투자유인 조건으로 제시하고 있다.

우리나라(북한)는 어린이로부터 어른에 이르기까지 누구나 공부하는 배움의 나라로 세상에 널리 알려져 있습니다. 노동능력있는 인구의 전부가 11년제 의무교육을 받았거나 고등교육을 받은 사람들입니다. 나진·선봉지역의 노동력 구성은 공업노동 경험과 숙련이 있는 노력이 많은 것이 특징으로 되고 있습니다. 그들은 또한 조직성있고 근면한 것으로 세상이 공인하고 있습니다.²⁾

아시아의 노임이 계속해서 오르고 있는 상황에서 나진·선봉지역은 큰 장점을 가지고 있다. 임금은 중국 연변지역의 3분의 1이고 한국의 10분의 1도 안된다. 최저임금은 월 80달러이다. 그리고 직원을 고용했을 때 보너스와 같은 부가적인 사회적 비용은 없다. 또한 주 6일 근무제를 채택하고 있기 때문에 주 5일 근무제를 채택하고 있는 다른 아시아 지역보다 강점을 가지고 있으며, 길어진 주당 근무시간을 생각하면 시간당 노동비용은 최저 0.42달러에서 시작되는 셈이다.³⁾

2) 유엔공업개발기구(UNIDO), 「나진·선봉지대 투자안내도」, 1996.

3) 김수용, “나진·선봉 자유경제무역지대 투자환경의 우위성에 대하여,” 일본 동경의 대북한 투자촉진 세미나 연설문(1996.7.15).

이렇듯 북한이 자체의 노동력을 적극적으로 이용하는 형태로 대외개방과 이를 통한 경제회생에 나서고 있음에도 불구하고 북한의 노동력에 관한 구체적 내용은 거의 알려진 바가 없다. 적어도 단기적으로는 남북경협도 북한의 노동력을 이용하는 형태로 진행되게 될 것이므로 북한의 노동력에 대한 정확한 평가는 매우 중요하다고 할 수 있다.⁴⁾ 또한 독일의 경험에서 보듯이 남북한간에 통일이 이루어지는 경우 우려되는 가장 커다란 문제점 중의 하나가 북한지역의 대량실업일 것이라는 점도 현재 북한의 노동정책이나 노동력 구조, 노동력의 수준 등에 대한 정확한 이해를 필요로 한다.

이러한 상황에 근거하여 본 연구의 목적은 북한의 노동정책과 노동력을 분석·평가하는 데 있다. 본 논문의 구성은 제 I 장 서론에 이어 제 II 장에서 북한의 노동정책을 살펴보고, 제 III 장에서는 노동력의 수급구조를 분석한다. 제 IV 장에서는 북한 노동력의 질적수준을 분석·평가하고 제 V 장에서는 남북경협에 대한 시사점 및 방향을 제시하고자 한다.

4) 중소기업협동조합중앙회가 남북경협을 희망하는 298개 업체를 대상으로 실시(1996.6.3~6.29)한 「중소기업 남북 경제교류 희망 실태 조사」에 따르면 우리 기업의 대북 경제협력 동기(복수응답 허용)는 ①북한 노동력 활용을 통한 인력난·인건비 상승에 따른 문제 해결(81.5%), ②북한 시장 개척(36.2%), ③원자재 수급(25.2%) 등으로 나타났다. 또한 통일원의 남북경협관련 조사에서도 우리 기업의 대북 투자 동기는 ①양질의 노동력 활용이 41.7%로 ②원료·자원 확보(22.9%)나 ③신시장 개척(16.7%)보다 월등하게 높은 것으로 밝혀졌다. 「동아일보」, 1996.2.5.

제Ⅱ장 북한의 노동정책

북한의 「경제사전」은 북한의 노동정책은 “노동생활원칙과 요구를 법적으로 규제한 우리 나라 사회주의 노동법에 집대성되어 있다”고 밝히고 있다.⁵⁾ 따라서 본 절에서는 북한의 「사회주의 노동법」과 「외국투자기업에 대한 노동규정」을 중심으로 하여 북한의 노동정책을 분석해 보고자 한다.

1. 노동력 동원과 노동강제

북한은 1978년 4월 18일 최고인민회의 제6기 제2차회의에서 「사회주의 노동법」을 제정하였다.⁶⁾ 북한의 사회주의 노동법은 사회주의 국가들 중에서도 그 유형을 찾아보기 어려운 폐쇄적인 노동강제법의 하나라고 할 수 있다. 이 법은 노동의 사회성을 강조함으로써 노동조직 및 그 동원, 효율적 관리에 최대의 역점을 두고 있다. 즉 ①노동의 권리에 앞서는 노동에 대한 의

5) 북한사회과학원 주체경제학연구소, 「경제사전」 제1권 (평양: 사회과학출판사, 1985), p. 501.

6) 북한의 「사회주의 노동법」은 8장 79조로 구성되어 있으며, 8개 장은 ①사회주의 노동의 기본 원칙, ②노동은 공민의 신성한 의무, ③사회주의 노동조직, ④노동에 의한 사회주의 분배, ⑤노동과 기술혁명, 근로자들의 기술기능 향상, ⑥노동보호, ⑦노동과 휴식, ⑧근로자들을 위한 국가적 및 사회적 혜택 등으로 구성되어 있다.

무의 강조, ②엄격한 노동규율의 준수 의무, ③계획사업의 초과달성 명문화, ④국가표준노동정량의 제정 등 현실적이고 동원적인 노동정책에 주력하고 있다.⁷⁾

북한은 노동을 “모든 물질적 및 문화적 재부의 원천이며 자연과 사회와 인간을 개조하는 힘있는 수단”으로서 “가장 신성하고 영예로운 것”으로 정의하고, 북한 국민의 지위는 “노동의 성실성에 의해서 규정”되며 “노동에서 모범인 사람은 인민의 사랑과 높은 존경을 받는다”고 명시함으로써 노동에 대한 자발적이고 창의적인 참여를 강조하고 있다.⁸⁾

북한의 노동정책에서 노동에 대한 주인의식(자주성), 창의성과 함께 강조되는 것은 노동에 대한 집단성과 사회성이다. 북한의 사회주의 노동법은 사회주의노동은 “공동의 목적과 이익을 위한 근로자들의 집단적인 노동”이라고 규정하며, 따라서 근로자들에게 “하나를 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여라는 집단주의 원칙”에서 공동으로 일할 것을 독려하고 있다.⁹⁾

이와 같이 사회주의 노동법은 노동의 자주성, 창의성, 집단성, 사회성을 사회주의노동의 본질로 규정함으로써 사회적 수

7) 신흥, 「북한노동법」 「북한의 법과 법이론」 (서울: 경남대 극동문제연구소, 1980), p. 393.

8) 「사회주의 노동법」 제2조, 제24조. 특히 제1조에서는 사회주의하에서의 노동은 “착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동”임을 강조하고 있다.

9) 「사회주의 노동법」 제3조.

요에 부응하는 노동의 양적 확대와 질적 강화의 보장을 꾀하고자 하는 것이다.

북한의 노동력 동원정책에서 주목해야 할 것은 여성노동자의 적극적인 활용을 위한 노력이다. 사회주의 노동법 제31조는 “국가는 여성근로자들이 사회적 노동에 적극 참가할 수 있도록 온갖 조건을 보장한다. 지방 정권과 해당 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성들이 일하는 데 편리하게 탁아소, 유치원, 아동병동, 편의시설을 꾸려야 하며 직장에 나가지 못하는 여성들이 희망에 따라 일할 수 있도록 가내작업반, 가내협동조합 등을 조직하여야 한다”고 강조하고 있다. 실제로 있어서도 <표 2-1>에서 볼 수 있듯이 북한에서는 여성노동력의 경제활동 참여가 매우 높다는 것을 알 수 있다. 가능한 한 많은 사람들을 노동활동에 참여시키려는 북한의 노동력 동원 노력에도 불구하고 북한은 만성적인 노동력 부족에 시달려 왔다. 이는 한국전쟁으로 인하여 인구가 대량 사망하였고 또한 다수가 남아하하였으며, 이후에는 젊고 왕성한 노동력의 상당수가 국방부문에 투입된 데서 기인한다.¹⁰⁾

10) Nena Vreeland, et al., *Area Handbook for North Korea* (Washington D. C.: U.S. Government Printing Office, 1976), pp. x, xi, 53; Joseph Sang-Hoon Chung, “Economic Planning in North Korea,” Robert A. Scalapino and Jun-yop Kim, eds., *North Korea Today: Strategic and Domestic Issues* (Berkeley: University of California, 1983), p. 178.

<표 2-1> 북한의 16세 이상 직업별 인구

(단위: 천명)

	1986			1987		
	계	남자	여자	계	남자	여자
국영기업노동자	6,830	2,990	3,840	7,135	3,134	4,001
공무원, 사무원	2,060	855	1,205	2,103	879	1,224
농민	3,141	1,350	1,836	3,167	1,312	1,855
협동기업노동자	110	41	69	112	42	70
합계	12,141	5,191	6,950	12,517	5,367	7,150

주: 여기에는 노인, 은퇴한 사람, 노동능력이 없는 사람까지도 포함되어 있고, 군인은 제외되어 있음.

자료: Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects* (Washington D. C.: U. S. Bureau of the Census, 1990), p. 135.

이에 따라 북한은 노동에 대한 주민의 의식을 개조하여 노동력을 최대한으로 이끌어 내는 한편, 노동력을 효과적으로 이용하기 위하여 출퇴근, 작업교대, 노동시간 이용 등 노동규율을 강화하고, 생산량 달성 여부를 철저히 관리하고 있다. 따라서 북한의 노동정책은 “노동규율을 철저히 지키는 것은 근로자들의 응당한 의무”라고 천명하면서, 근로자들은 “사회주의 노동규율과 노동시간을 엄격히 지켜야 하며 제정된 절차를 밟지

않고 마음대로 직장을 이탈할 수 없다”고 규정하고 있다.¹¹⁾ 또한 “공장, 기업소, 사회협동단체는 …… 노력관리질서를 철저히 세우고 노동시간을 충분히 보장하여 노력낭비를 없애고 근로자들의 480분 노동시간을 완전히 이용”할 것을 독려하고 있다.¹²⁾ 이에 더하여 근로자들은 “새로운 기준을 끊임없이 창조하며 단위시간 안에 더 많이 생산하고 건설”하여야 하며, “맡겨진 계획과제를 일별, 월별, 분기별로 어김없이 넘쳐 수행”해야 한다고 노동목표의 초과달성을 명문화하고 있다.¹³⁾ 또한 이를 위하여 지속적인 노력경쟁운동을 실시하고 있다.¹⁴⁾

이러한 북한의 노동정책은 북한 노동자의 하루일과에 잘 나타나 있다(<표 2-2>참조). 사회주의 노동법에 의하면 북한의 노동자는 8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습하도록 되어 있다.¹⁵⁾ 그러나 실제에 있어서는 오전작업 준비전 30분씩 독보회, 작업시간이 끝난 이후 하루일과에 대한 강습회, 강평회 등이 있으며 8시간의 학습은 ‘이론과 실천의 결합’이나 애국노동

11) 「사회주의 노동법」 제18조.

12) 「사회주의 노동법」 제32조.

13) 「사회주의 노동법」 제19조, 제20조.

14) 북한은 1940년대의 증산돌격대운동, 1950년대와 1960년대의 천리마운동, 1970년대의 3대혁명소조운동, 3대혁명 붉은기 쟁취운동, 속도전, 1980년대 말의 200일전투, 1990년대의 속도창조운동 등 시기에 따라 다양한 사회주의 노력경쟁운동을 전개해왔다.

15) 「사회주의 노동법」 제33조. 노동강도와 작업조건에 따라 하루 노동시간을 6~7시간으로 조정하며, 3명 이상의 자녀를 가진 여성의 노동시간은 6시간으로 한다. 「사회주의 노동법」 제16조.

등의 명목으로 시행되어 총노동시간은 하루 10~12시간으로 추정된다.¹⁶⁾

이러한 상황하에서 북한의 노동자들은 ‘자발적이고 창조적인 노동의 양적 확대와 질적 강화’라는 노동정책의 목적과는 달리

<표 2-2> 북한 노동자의 기본 일과

기 상	06:00~06:10	주부는 05:30에 기상, 아침식사 준비
출 근	06:50~07:00	주부 출근시 유아를 탁아소에 맡김
독 보 회	07:00~07:30	정기강연회(07:00~09:00)가 있는 날 (수, 목)은 생략
작 업 준 비	07:30~08:00	
오 전 작 업	08:00~12:00	주부 유아 수유 30분
점 심	12:00~13:00	주부 유아 수유 30분
오 후 작 업	13:00~19:00	주부 13:00~18:00 유아 수유 30분
강습회, 강평회	19:00~22:00	주부 18:00~19:00
귀 가	22:00~23:00	주부 19:30~20:00(주부는 퇴근시 탁아소에 가서 유아 찾음)

자 료: 김학준, 「남북의 생활상」 (서울: 박영사, 1986), p. 185.

16) 학습시간에는 노동자들을 주체사상으로 무장시키기 위하여 ①주체 사상원리교양, ②당과 수령에 대한 충실성교양, ③당정책교양, ④혁명전통교양 등을 실시하였다. 특히 혁명전통교양에서는 모든 노동자들이 항일유격대의 혁명적 사업기풍과 생활기풍을 따라 배우도록 하였다. 여기에서 강조되는 것은 항일유격대원들이 어떤 명예나 보수를 바라고 어려운 일을 한 것이 아니라 오로지 위대한 김일성 장군과 조국, 인민의 행복을 위하여 몸을 바쳤던 것으로 노동자들도 이와 같은 정신을 배워야 한다는 것이다.

노동의욕을 상실하고, 생산물의 질적 향상에는 무관심한 채 할당된 작업시간이나 생산량의 달성에만 신경을 쓰게 되었다. 따라서 북한 노동자들의 노동강도는 자본주의 시장경제체제의 기준으로 볼 때는 매우 약한 것으로 평가된다. 실제로 북한의 원산농업대학에서 1년여 기간 동안 강사를 한 바 있는 재일동포 이우홍씨는 직접 관찰한 북한 노동자들의 해이한 노동의식 사례를 다음과 같이 설명한다.¹⁷⁾

반석 깔기 현장을 내가 본 것은 집대소 건설이 완공될 즈음의 85년 7월 초순이었다. ... 거기에 동원되어 있는 노동자의 수는 목측으로 대강 3~4백명. 이 사람들이 10명 가량의 단위로 3~40조 정도로 나뉘어 그들에게 주어진 소정의 장소에서 작업을 하고 있었다. 그들의 작업은 현장에서 1백미터 정도 떨어진 잔교 근처에 산적돼 있는 반석을 옮겨와 까는 일이었다. ... 약 8백평방미터 정도의 광장에 반석을 까는 작업이란 '주체의 나라'가 아니라면 2~30명 정도의 노동자로 2~3일, 늦어도 4일만으로 끝나는 일이다. 그런데 이 나라에선 그 10배의 인력을 동원하면서 한달이나 걸리게 유연히 일하는 것이다.

17) 이우홍, 「어둠의 공화국」 (서울: 통일일보사, 1990), p. 192.

2. 사회주의적 분배원칙

가. 노동보수체계의 원칙

북한의 노동보수체계는 노동의 양과 질에 따라 분배하는 사회주의 분배원칙에 기초하고 있다. 여기에 관해서 북한의 「사회주의 헌법」은 “공민은 능력에 따라 일하며 노동의 양과 질에 따라 분배를 받는다”라고 명시하고 있다.¹⁸⁾ 북한은 노동보수 결정의 기본원칙으로 첫째, 미숙련 노동에 비해 숙련 노동에 보다 높은 보수를 지불하는 것, 둘째, 경노동보다 중노동에 보다 높은 보수를 지불하는 것, 셋째, 경제적으로 중요한 의의를 가지는 부문들에 대해서 보다 높은 보수를 지불하는 것을 강조하였다.¹⁹⁾

「사회주의 노동법」에 의하면 “노동의 양과 질에 따라 분배하는 것은 사회주의 경제법칙”이며 “노동에 의한 분배는 근로자들의 생산의욕과 기술기능수준을 높이고 생산력 발전을 다그치는 힘있는 수단”이라는 것이다.²⁰⁾ 사회주의의 원래 이상은 ‘능력에 따라’ 일하고 ‘필요에 따라’ 분배를 받는다는 대명제에 나타난 바와 같이 사회주의적 분배는 노동의 대가에 따른 지

18) 북한 「사회주의헌법」 제56조.

19) 「경제상식: 공업, 농업, 상업」 (평양: 조선노동당출판사, 1960), pp. 72~73.

20) 「사회주의 노동법」 제11조, 제37조.

급이 아니기 때문에 노동자들은 노동의 양과 질에 관계없이 자신의 필요에 따라 분배받을 수 있어야 한다.²¹⁾ 북한은 이러한 모순에 대하여 다음과 같이 설명한다.²²⁾

첫째, 사회주의사회에서 노동의 양과 질에 따라 분배를 실시해야하는 것은 노동자들의 머리속에 아직남은 사상잔재가 남아있기 때문이다. 사회주의사회에서는 아직 일을 적게 하고도 보수를 많이 받으려는 경향이 완전히 없어지지 못하고 있다. 이러한 남은 사상잔재를 없애고 모든 노동자들이 노동에 성실히 참가하도록 하자면 노동에 의한 분배를 실시하여야 한다. 둘째, 노동에 의한 분배를 실시해야 하는 것은 노동자들 속에서 일하지 않고 남의 덕에 살려는 남은 사상을 뿌리뽑고 노동에 대한 공산주의적 태도를 키워나가며 노동자들의 생산의욕과 기술기능수준을 높이도록 자극을 강화하고 노동과정에서 소모된 그들의 힘을 정확히 보상하고 생산활동을 보장하기 위해서이다. 셋째, 노동에 의한 분배를 실시하는 것은 또한 사회주의사회에서 중노동과 경노동, 농업노동과 공업노동, 육체노동과정신노동 등 노동의 본질적 차이가 남아있기 때문에 노동조건과 노동강도에 차이가 있게 됨으로 소모된 노동력을 충분히 보상하자면 노동의 차이에 상응한 분배를 실시해야 하기 때문이다.

21) 사실 노동의 양과 질에 따른 분배라는 도급제는 '정통 사회주의론자'들이 '현실사회주의'를 강력하게 비판하는 근거이다. 트로츠키주의의 국제사회주의자 그룹의 토니 클리프는 구소련에서 1930년대 대규모로 도입된 도급제에 대해 나치 독일의 상황과 같다고 비판하였다. 토니 클리프, 정성진 옮김, 「소련 국가자본주의」 (서울: 책갈피, 1993), p. 34.

22) 리창근, 「로동행정사업경험」 (평양: 사회과학출판사, 1989), pp. 92~119.

이와 같이 북한은 분배에 있어서 노동의 양과 질에 따른 노동보수의 차이를 분명히 두는 정책을 실시하는 한편, 노동에 의한 보수의 지나친 차이를 줄이는 방향으로 정책을 추진하였다.²³⁾

나. 임금등급 및 지불 형태

북한에서는 임금이라는 용어를 사용하지 않는다. 임금은 자본에 의한 잉여노동의 착취수단이라는 마르크스경제학의 주장에 따라 임금 대신 '생활비' 또는 '노동보수'라는 용어를 쓰고 있다. 북한의 「경제사전」은 생활비를 “사회주의국가가 노동자, 사무원들에게 노동과정에서 소모한 육체적 및 정신적 힘을 보상하고 생활을 보장하기 위하여 사회총생산물의 일부를 그들이 지출한 노동의 양과 질에 따라 분배하는 몫의 화폐적 표현”이라고 정의하고 있다.²⁴⁾ 북한에서의 노동보수(생활비)는 생활비등급제와 생활비지급형태를 통하여 결정된다.

1) 생활비등급제

북한은 노동자들이 지출한 노동의 양과 질을 정확히 평가하기 위하여 직종 및 직제, 기술기능 자격과 급수, 노동조건 등

23) 리창근, 「노동행정사업경험」 (평양: 사회과학출판사, 1989), pp. 92~119 참조.

24) 북한사회과학원 주체경제학연구소, 「경제사전」 제2권 (평양: 사회과학출판사, 1985), p. 189.

에 따라 차등 지급하는 소위 '생활비등급제'를 실시하고 있다. 생활비등급제는 '생활비표'와 '산업부문별 직종기능등급표,' '기능등급사정기준표'로 구성되어 있으며, 이 가운데 가장 중요한 것이 생활비표이다.²⁵⁾

노동자생활비표에는 산업부문별로 '노동부류'와 '기능등급'에 따라 생활비기준액이 정해져 있다. 북한의 노동자들은 노동강도, 노동의 유해성 여부, 경제발전에서 차지하는 중요성을 고려하여 가장 경노동은 1부류, 힘든 정도에 따라 2, 3, 4부류와 특수 1, 2부류 등 모두 6부류로 나뉘어져 있다.²⁶⁾ 기능등급은 해당 산업부문 작업의 기술적 복잡성과 정밀성 정도에 따라 노동자들이 숙달해야 할 기술기능 수준을 일정한 수의 등급으로 나눈 것이다. 기능등급은 산업부문별로 직종에 따라 다르나 일반적으로 8등급까지로 정해져 있다.²⁷⁾ <표 2-3>은 철도노동자의 기능등급에 따른 임금구조를 보여준다.

25) 생활비표는 노동자생활비표와 기술자, 사무원 생활비표로 구분하여 정해져 있다. 위의 책, p. 190. 황철, "사회주의적 노동보수제에서 생활비등급제의 지위와 그의 역할," 『경제연구』 1995년, 제3호, pp. 38~40 참조.

26) 위의 책, pp. 190~191. 북한의 노동부류 가운데 제1부류는 조립 등을 하는 경노동자이며, 2부류는 전기공, 선반공 등 단순노동자로 전체 노동자의 70% 정도를 차지하고 있다. 3부류는 건설분야 등에 종사하는 중노동자, 4부류는 기관사, 특수부류로 일컬어지는 5, 6부류는 염산공 등 유해분야 종사자이다. 『내외통신』 주간판 959호, 1995.6.29.

27) 북한사회과학원 주체경제학연구소, 『경제사전』 제2권, p. 191.

<표 2-3> 철도노동자의 급수별 임금

증기 및 전기기관 조수		증기기관사		전기기관사	
급수(급)	임금(원)	급수(급)	임금(원)	급수(급)	임금(원)
무	40	5	93	5	93
1	50	6	103	6	103
2	63	7	113	7	113
3	73			8	123
4	83				

자 료: 공보처, 「북한경제와 주민생활」(서울: 공보처, 1993), p. 94.

2) 생활비지불형태

북한의 노동보수 지불형태는 도급지불제와 정액지불제를 기본으로 하며, 추가적인 노동보수 지불형태로 가급금제와 상금제, 장려금제가 있다.²⁸⁾

가) 도급지불제

도급지불제는 '노동의 결과 양에 의한 분배원칙'에 가장 적합한 형식으로서 북한에서 가장 기본적인 노동보수 지불형태이

28) 「사회주의 노동법」 제39조, 제40조.

다. 도급지불제는 노동의 양과 질을 정확히 평가할 수 있는 부문에 적용되는 것으로, 노동정량을 적용하는 대상에 따라 개인도급지불제와 반(班)도급지불제가 있으며, 노동정량의 수행 정도와 노동의 질을 평가하는 방법에 따라 단일도급지불제, 누진도급지불제, 공수도급지불제, 질도급지불제, 기술지표도급제, 간접도급지불제가 있다.²⁹⁾

<개인도급지불제>

개인도급지불제는 각 노동자별로 노동정량을 정해주고 작업 결과에 따라 일한 만큼 임금을 지불하는 방식이다. 따라서 개인도급지불제는 개인별로 작업량을 정해줄 수 있고 그 실적을 정확히 평가할 수 있는 작업(선반공, 직포공)에 적용된다. 한편, 개인도급지불제는 노동자들 각자에게 물질적인 자극을 주어 노동과정에 적극적으로 참여토록 하는 데 그 목적이 있으나 노동자 상호간에 서로 돕는 집단주의 정신을 발양시키는 데 지장을 줄 수 있으므로, 이를 적용하는 경우에는 노동자들을 집단주의 정신으로 교양하는 데 특별한 관심을 돌리도록 하였다.

29) 북한사회과학원 주체경제학연구소, 「경제사전」 제2권, pp. 192~193; 이성봉, “북한의 노동정책,” 한세정책연구소, 「북한경제」 제7호(1995.6); 김연철, “북한의 노동보수제: 초기 산업화 시기의 도급제를 중심으로,” 현대경제사회연구원, 「통일경제」 제22호(1996.10) 참조.

<반(班)도급지불제>

반도급지불제는 작업반이 하나의 단위가 되어, 해당 작업반이 수행한 작업성과에 따라 임금이 지불되는 방식이다. 이는 개인도급지불제가 가져올 수 있는 노동자의 이기주의를 막고, 전체적인 작업 성과를 높이기 위하여 시행되는 것이다. 이러한 반도급지불제는 작업반 구성원들 상호간에 서로 도와주는 집단 의식을 발양시키는 장점은 있으나, 각 노동자들이 지출한 노동의 양과 질을 정확히 평가하지 못하는 한계가 있다.³⁰⁾

<단일도급지불제>

단일도급지불제는 작업기준량 수행정도에 관계없이 생산된 매개 생산물에 대해 고정적인 도급단가로 계산하여 노동보수를 지불하는 형태로, 여기에서는 지출된 노동과 그에 따라 지불되는 노동보수간의 직접적인 연계가 명확히 표현된다. 따라서 단일도급지불제는 언제나 기준화할 수 있는 작업의 경우, 즉 단일도급가를 결정할 수 있고 생산 결과를 정확히 계산할 수 있는 경우에만 적용될 수 있다.

30) 반도급지불제는 작업량을 노동자 개인별로 줄 수 없고, 노동자들이 공동으로 작업하지 않으면 안되거나 개인에게 작업기준량을 정해줄 수 없는 경우, 예를 들면 전기로에서의 용해작업, 설비의 보수작업 등에 적용된다.

<누진도급지불제>

누진도급지불제는 목표 작업량의 100%까지는 단일도급지불제와 같으나, 기준량을 초과한 부문에 대해서는 기준량 초과 수행 정도에 따라서 누진적으로 증가되는 도급단가에 의해 노임이 계산되는 방식이다. 이것은 작업조건이 어렵거나 경제적으로 중요한 의의를 갖는 탄광, 광산, 금속, 수산 등의 부문에서 적용·실시되고 있으며, 누진율은 <표 2-4>에 나타난 바와 같다.

<표 2-4> 누진 도급 비율

부 문 별	도급 기준 초과 비율	누진 도급 비율
탄광, 광산의 지하 굴진과 채광 부문, 제강, 제철, 제련 고열 부문	101~105%까지	50%
	106~110%까지	100%
	111%이상	200%
탄광, 광산의 지하 운반, 지주(기본 건설의 굴진, 채광, 운반 부문을 포함) 부문과 화학 유해 부문	101~110%까지	50%
	111~120%까지	100%
	121%이상	200%
주요 수송 부문	101~115%까지	50%
	116~130%까지	100%
	130%이상	200%
기타 성(국)에서 누진도급제를 승인한 부문(기타 중요한 생산 부문)	101~120%까지	30%
	121~140%까지	50%
	141%이상	100%

자 료: 황규선, “로동의 량과 질에 의한 분배 원칙,” 「인민」 제9호, 1954, p. 63; 김연철, “북한의 노동보수제”, p. 45에서 재인용.

<간접도급지불제>

간접도급지불제는 수행한 노동의 질과 양에 대해서 직접 노동보수를 계산·지불하는 것이 아니라 보조부문 노동자들의 역할이 직접도급 노동자들의 노동생산 능률제고에 큰 영향을 줄 수 있는 경우, 직접도급 노동자의 노동정량 수행에 대한 일정한 비율로 노임을 계산·지급하는 방식이다.

노동자들이 간접도급 노동에 참가할 수 있는 직종과 작업범위는 기업소 책임자가 해당 상급기관 책임자의 승인을 받아 정한다. 간접도급 노동자의 도급 기본임금에 대한 계산은 직접도급 노동자들의 기준량 초과 수행률의 60~100%를 간접도급 노동자의 기본임금에 가산한다.³¹⁾

<공수도급지불제>

공수도급지불제는 노동자들에게 목표 작업 대상을 주고 그것을 수행하면 미리 정해 준 노동보수를 모두 지불하는 방식이다. 이 방식은 건축물의 보수작업, 피해복구사업 등과 같이 갑자기 제기되는 작업에 대해서 역량을 집중시키고 가능한 한 작업시간을 앞당겨야 할 부문에 적용된다.

31) 예를 들어, 직접도급 노동자인 직물공장 직포공의 평균 계획 초과수행률이 30%이고, 보전공(간접도급 노동자)의 월 도급 기본노임이 40원, 간접노임률이 80%라면, 간접도급 노동자가 받게 될 노임은 $40원 \times (1 + 0.3 \times 0.8) = 49원 60전$ 인 셈이다.

<표 2-5> 임금결정기준

구 분		계 산 방 법
정액임금(시간제 임금)		월간 총노동시간 × 해당급수의 시간당 임금 = 월임금액
도급임금	개 인 도 급 제	<ul style="list-style-type: none"> ·작업규준 적용시: 제1급노동자 시간당노임 × 해당등급의 노임률 X 1일 작업시간(8) ÷ 1일 작업규준량 × 생산량 = 임금액 ·시간규준 적용시: 제1급노동자 시간당노임 × 해당등급의 노임을 × 제품당 시간규준 × 생산량 = 임금액
	반 도 급 제	<ul style="list-style-type: none"> 방법 1: 작업반 성원의 총시간당 노임액 × 1일 작업시간(8) ÷ 1일도급량 × 총생산량 = 작업반도급임금총액 방법 2: 작업반 도급임금총액 ÷ 작업반성원의 임금단순총액 × 개별노동자 등급별 노임액 = 임금액

자 료: 북한연구소, 「북한총람」 (1994), p. 419.

<질(質)도급지불제>

질도급지불제는 제품의 질을 등급별로 나누고 등급에 따라 정한 도급단가에 의하여 노동보수를 계산·지불하는 방식이다.

나) 정액지불제

정액지불제는 기준량을 정할 수 없거나 직접 계산하기 힘든 작업, 또는 작업 수행의 질이 특별한 의미를 갖는 부문에 적용된다. 정액지불제는 각 근로자들의 직제와 자격급수, 직종별 기능급수에 따르는 단위 시간당 생활비기준액을 생활비표에 미리 정해 놓고 각 사람이 일한 시간에 따라 노동보수를 지불하는 형태이다. 정액지불제에서 단위 시간당 노임기준액은 일 기준액, 월기준액, 시간당기준액으로 규정된다.³²⁾

다) 추가적 노동보수

북한은 노동자들이 생산계획을 초과 달성하고, 기술·기능 수준을 개선하는 데 관심을 갖도록 자극하기 위해서 기본 노동보수와 함께 추가적 노동보수를 지불할 수 있도록 하고 있다. 추가적 노동보수의 형태에는 가급금제, 상금제, 보조금제가 있으며 그 내용은 다음과 같다.³³⁾

32) 북한사회과학원 주체경제학연구소, 「경제사전」, p. 193.

33) 위의 책, p. 193; 이성봉, “북한의 노동정책,” pp. 84~85; 조명철, “추가적인 노동보수형태를 잘 적용하는 것은 근로자들의 생산적 열의를 높이기 위한 중요담보,” 「경제연구」 1995년 제1호, pp. 11~13 참조.

<가급금제>

가급금제는 생활비표에 반영된 기능등급, 노동부류, 직제에 의한 생활비기준액으로는 일률적으로 해결할 수 없는 특수한 조건을 고려하여, 해당부문의 노동자들에게 기본생활비 이외에 추가적으로 지불하는 노동보수의 형태이다. 가급금에는 근속노동연한가급금, 노동조건에 따르는 가급금, 기술 및 전문자격에 따르는 가급금, 기타 우대가급금 등 여러가지 종류가 있다.

<상금제>

상금제는 국가가 설정한 생산계획과 경제적 지표를 초과 달성하였을 때, 이에 공헌한 정도에 따라 해당 집단 또는 개인에게 기본 노임외에 정해진 범위내에서 추가로 지급하는 것이다. 상금은 기업소에서 초과이윤이 형성되는 경우에 한하여 지급된다.

<장려금제>

장려금제는 공장·기업소의 생산이나 경영 활동에 직접 영향을 주는 경제적·기술적 지표들을 개선하도록 장려하기 위한 것이다. 장려금에는 생산계획을 초과 달성한 것에 대한 장려금, 제품의 질을 개선한 것에 대한 장려금, 설비이용률을 높인

것에 대한 장려금, 원료 및 자재를 절약한 것에 대한 장려금, 노동정량을 높인 것에 대한 장려금 등이 있다.

노동에 대한 보수는 물질적 유인으로서 노동의 동기를 불러일으키는 가장 중요한 요소라 할 수 있다. 노동에 대한 물질적 유인은 노동의 양과 질에 따라 보수의 차이를 두는 방법으로 이루어진다. 사회주의 사회에서도 물질적 유인은 불가피하다. 북한에서도 노동의 양과 질에 따라 보수의 차이를 두거나, 필요에 따라서는 추가적 노동보수(보너스)를 지급하는 등 물질적 유인 장치를 두고 있다. 그러나 북한에서의 물질적 유인은 그 자체가 그다지 크지않다는 것과 단체생산에서 개인의 공헌도를 정확하게 측정하기 어렵다는 데서 발생하는 무임승차의 문제, 그리고 경제활동에 공헌한 정도에 따른 보수의 차이를 크게 두지 않으려는 정책 등으로 인하여 생산성 향상에 크게 기여하지 못하고 있다.

3. 외국투자기업에 대한 노동정책

결과적으로 북한은 사회주의체제의 구조적 비효율성으로 인하여 만성적인 경제침체 상태에 빠져있으며,³⁴⁾ 이를 극복하기 위하여 최근에는 외국의 자본과 기술 유치를 꾀하는 경제특구

34) 북한경제침체의 원인과 실태에 대해서는 남궁영, “북한경제의 특성 및 추세,” 윤정석외, 『통일환경론』 (서울: 도서출판 오름, 1996) 참조.

정책을 추진하고 있다. 북한의 외국투자기업에 대한 노동정책은 1993년 12월에 제정된 「외국투자기업노동규정」에 잘 나타나 있다. 이것은 기존의 「외국인투자법」, 「자유경제무역지대법」, 「합영법시행세칙」 등에서 단편적으로 규율되어 온 외국투자기업 노동관련 규정을 체계화했다는 데에 의의가 있다. 북한의 「노동규정」은 ①전적으로 소재지 노동행정기관에 의존해야만 하는 노동력공급 규정, ②북한 근로자의 고용의무화와 외국인 고용의 제한, ③노동당 외곽조직의 성격을 갖는 직업동맹과 노동계약 체결, ④최저 임금제도의 도입 등을 특징으로 하고 있다.

가. 노동력 채용 및 해고

북한의 외국투자기업은 직접고용은 불가능하며 노동력알선 기관과의 채용계약을 맺고 그에 따라 노동력을 공급받아야 한다.³⁵⁾ 따라서 중국이나 베트남의 외국투자기업이 주무행정기관이나 노동공급기관으로부터 추천이나 계약에 의해 종업원을 채용하는 것 이외에도 직접 공개모집할 수 있는 것과 비교하면 북한의 경우 채용단계에서 노동력의 질을 선별채용하는 데 불리하다고 할 수 있다.³⁶⁾

35) 계약서에는 업종별·기능별 근로자 수, 채용기간, 임금, 노동생활보장 등이 포함되어야 한다. 북한 「외국투자기업노동규정」 제11조, 1993.12.3.

36) 베트남의 고용방식은 다음의 세 가지 방식으로 이루어진다. 첫째, 지방노동사무소의 소개로 노동자를 선택하는 방식, 둘째, 각 도시에

물론 노동력알선기관이 외국투자기업에 필요한 노동력을 기업소재지 안에 있는 노동력으로 보장해 주고, 이것이 부족할 경우에는 타 지역 노동력알선기관이 이를 보장해 준다(「노동규정」 제12조)고 하지만 「노동규정」 제14조는 외국투자기업은 기업소재지 노동력알선기관이 보내주는 노동력을 받아야 한다고 규정하고 있어 외국투자기업은 선택의 여지가 없는 셈이다. 또한 「노동규정」 제13조는 “북한 기업소를 모체로 하여 창설하는 합작기업, 합영기업은 필요한 노동력을 그 기업소의 종업원들 가운데서 먼저 받아들여야 한다”고 하여 외국투자기업의 선별고용을 제약하고 있다. 이는 국가계획에 따라 직장에 배치되는 노동력 이동에 대한 통제의 정도가 북한의 경우 중국이나 베트남에 비해 훨씬 강하다는 것을 의미한다.³⁷⁾ 한편, 외국인 채용하고자 할 경우에는 정무원 대외경제기관과 협의해야 하는 등 별도의 수속절차를 취하게 하여 가능한 한 내국인 채용을 강화하고 있다.

외국투자기업이 종업원을 채용기간 만료 전에 해고하기 위해서는 「노동규정」 제15조에 명시된 해고사유가 있어야 하며, 이

있는 노동공급서비스기관이나 투자서비스기관에 의뢰하는 위탁 방식, 셋째, 기업이 직접 대중매체를 통하여 노동자를 공개모집하여 직접선발 후 관할 지방노동청에 신고하는 방법이다. 대외경제정책연구원, 「베트남편람」(1994 증보판), 1995, p. 396.

37) 전홍택·오강수, 「북한의 외국인 투자제도와 대북투자 추진방안」(서울: 한국개발연구원, 1995), pp. 150~151.

경우 직업동맹 및 해당 노동력알선기관과 합의하고 1개월전에 노동력알선기관에 통보하여야 한다. 해고사유, 절차 등은 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 북한 외국투자기업의 종업원 해고사유 및 절차규정

	내 용
기업측 해고사유	<ul style="list-style-type: none"> · 직업병이나 공상이 아닌 병, 부상으로 치료를 받은 후에도 일을 계속할 수 없을 경우 · 생산경영 또는 기술조건 변동으로 인원이 남는 경우 · 파산, 경영난으로 인력축소나 해산이 선포된 경우 · 종업원이 기업에 막대한 손실을 입히거나 노동규율을 심히 어긴 경우
노동자측 사직사유	<ul style="list-style-type: none"> · 개인적 사정 · 전공이 맞지 않아 기술이나 직능을 발휘 못할 경우 · 학교에 입학하여 공부하게 된 경우
부당해고 금지	<ul style="list-style-type: none"> · 직업병 또는 공상으로 인정된 경우 · 6개월 이하의 질병치료시 · 임신, 산전산후휴가, 수유기인 경우
해고 보조금	<ul style="list-style-type: none"> · 1년미만: 최근 1개월분의 노임 · 1년이상: 최근 3개월 평균노임 + 연도수에 의한 보조금
해고 절차	<ul style="list-style-type: none"> · 해고사유시 직맹과 합의 필요 · 해고, 사직시 1개월전 소재지 노동력알선기관에 통보

자 료: 「외국투자기업노동규정」 제15~19조.

나. 직업동맹(직맹)

북한의 노동조합 관련 규정에 따르면 외국투자기업은 직맹의 활동을 보장해야 하며 종업원은 누구나 직맹에서 활동할 권리를 가진다.³⁸⁾ 직맹의 역할은 ①정치사상교양사업, 과학기술지식보급사업, 체육 및 문예활동 등 종업원들과의 사업, ②기업측과 노동계약(단체계약) 체결 및 그 집행에 대한 감독, ③기업측과 종업원간의 노동분쟁 조정, ④종업원들의 권리·이익에 관계되는 문제에 대한 참여 등으로 밝히고 있다. 직맹은 종업원의 권리와 이익을 보호한다는 측면에서 노동조합과 비슷한 성격을 가지고 있으나 근본적으로 노동당의 외곽조직으로서 기업외부의 영향력이 미칠 우려가 없지 않다.³⁹⁾

북한의 외국투자기업은 “종업원들의 권리와 이익을 보호하며 종업원을 대표하는” 직업동맹과 노동계약을 맺도록 되어

38) 외국투자기업은 직업동맹의 활동자금을 다음과 같이 보장해 주어야 한다:

- 종업원수 500명이 넘지 않는 기업은 전체 종업원 월 임금의 2%
- 종업원수 501~1,000명의 기업은 전체 종업원 월 임금의 1.5%
- 종업원수 1,000명 이상 기업은 전체 종업원 월 임금의 1% 「합영법시행규정」 제94조(1995.7.13).

39) 북한측 자료에 의하면 직맹은 1945년 11월 30일 창립된 ‘노동자 대중의 혁명적 정치조직’으로서 “김일성 주석의 혁명사상으로 튼튼히 무장시키고 그들이 사회주의 건설과 사회주의경리의 관리운영에 주인공답게 참가하도록 하기 위한 사상교양사업을 진행하고 있다”고 한다. 방완주, 「조선개관」 (평양: 사회과학출판사, 1988), p. 106.

있으며, 이 노동계약에는 종업원이 수행해야 할 임무, 생산량과 질의 지표, 노동시간과 휴식, 노동보수와 보험후생, 노동보호와 노동조건, 노동규율, 상벌, 사직 조항과 같은 것을 규정하여야 한다(「노동규정」, 제9조)고 되어 있다.⁴⁰⁾ 이 규정만으로는 북한 근로자들의 파업권한 인정여부를 알 수 없으나 「노동규정」 제10조에서 “이 규정 집행에 대한 감독통제는 노동행정기관이 한다”고 명시한 것으로 보아 북한 근로자들 자체의 단체 행동권은 없는 것으로 판단된다.

중국은 최근 외국인투자기업에 대해 기업설립 후 1년 이내 우리나라의 노동조합에 해당되는 공회설립을 의무화하고 있으며 노동조합의 권한을 강화하는 쪽으로 법규 제정을 추진하고 있어 외국투자기업의 입장에서 볼 때 노무관리가 더욱 어려워졌다고 할 수 있다.⁴¹⁾ 베트남은 개혁정책 이후 사회경제적 혼란 예방과 외자유치를 강화할 목적으로 근로자들의 파업권을 원칙적으로 인정하지 않고 있었다. 그러나 외국인투자기업을 중심으로 노사분쟁이 빈발하자, 최근 정기국회에서 일반 근로

40) 또한 단체계약은 노동력채용계약의 기초가 되는 데 단체계약에 위배되는 노동력채용계약은 체결할 수 없다.

41) 이미 1992년 4월 전면 개정된 중국 공회법에는 “공회는 기업의 노동쟁의 알선에 참가한다”(제20조)고 규정하는 한편, “기업이 노동자·직원의 노동권익을 침해한 경우에는 공회는 의견을 제출하고 처리를 요구한다”(제21조)고 명시하여 중국 정부도 파업과 태업 등의 노동분쟁에 대한 준비를 해놓고 있음을 알 수 있다. 대한무역진흥공사, 「북방통상정보」 (1994.9).

자들이 임금인상과 근로조건 개선을 위해 파업할 수 있는 권리를 보장한 새로운 노동법을 승인하였다.⁴²⁾ 따라서 외국인투자기업의 입장에서 현지 근로자의 노동쟁의에 따른 부담은 베트남이 가장 크고 북한이 가장 적다고 할 수 있다.

다. 노동시간 및 휴가

외국투자기업의 노동시간은 1일 8시간, 주 6일 근무를 기본으로 하고 있다. 근무시간의 노동은 원칙상 금지되어 있으나 불가피한 사정으로 직맹과 협의한 경우에 한하여 월 48시간의 범위내에서 가능하며, 이에 따른 가급금을 지불해야 한다.⁴³⁾ 중국의 경우에는 1일 8시간, 주 5일 근무제를 도입하고 있으며 시간외 노동은 월 36시간을 초과할 수 없도록 되어 있다.⁴⁴⁾ 베트남은 1일 8시간, 주 6일 근무를 기본으로 하고 있으나 연간 150시간 이하로 시간외 노동이 제한되고 있다.⁴⁵⁾ 따라서 북한

42) 새로운 규정에 따르면 노사분쟁이 일어날 경우 근로자측은 우선 기업 내의 노사화해위원회와 해당지역의 노동중재위원회에 조정을 의뢰해야 하나, 조정에 동의할 수 없을 경우 기업내 노동자 과반수의 찬성으로 파업에 들어갈 수 있다. 권을, “베트남 투자환경 및 진출 과제,” 『경영과 기술』 (서울: 기업은행, 1995), p. 41.

43) 북한의 시간외 노동 규정은 대체로 국제적 기준에 부합되는 것으로, 한국의 경우 시간외 노동은 주 12시간 한도로 규정(근로기준법 제 42조)되고 있다.

44) 대한무역진흥공사, 『중국통상정보』 (1995.5), pp. 6~8.

45) 대외경제정책연구원, 『베트남 편람』 (1994 증보판), 1995, p. 395.

의 주 6일 근무, 시간외 노동 월 48시간은 중국이나 베트남과 비교할 때, 매우 좋은 조건이라고 할 수 있다.

북한주민들은 일과 또는 공휴일에 관계없이 각종 노력동원사업이나 군중집회에 동원되고 있는 데 반해, 외국투자기업 종업원의 경우 “자연재해 같은 불가항력적인 경우를 제외하고는 다른 일에 동원되지 않는다”(「노동규정」 제5조)고 규정함으로써 외국투자기업에 대해서는 노동력동원의 예외를 인정하고 있다.

외국투자기업은 근로자들에게 명절과 공휴일(약 10일 내외)⁴⁶⁾ 및 연간 14일간의 정기휴가, 7~21일간의 보충휴가를 주어야 하며, 여성근로자들에게는 근속연한에 관계없이 산전 35일 산후 42일간의 산전·산후휴가를 보장하도록 되어 있다. 명절과 공휴일에 일을 시켰을 경우 1주일 이내에 代休를 주어야 한다. 또한 관혼상제의 경우 해당 종업원에게 1~3일간의 특별휴가(왕복여행일수는 별도)를 보장해 주어야 한다.⁴⁷⁾ 이러한 북한

46) 현재 북한의 명절은 소위 8대 국가명절과 4대 민족명절이 있다. 8대 국가명절은 설날(1.1), 김정일생일(2.16), 김일성생일(4.15), 국제노동자절(5.1), 해방기념일(8.15), 정권창건일(9.9), 노동당창건일(10.10), 헌법절(12.27)이며 이중 설날과 김일성·김정일생일은 2일 연휴이다. 4대 민족명절은 음력설날, 한식, 단오, 추석으로 휴무일로 지정하고는 있으나 휴무일을 전후한 일요일을 선정하여 보충노동을 해야 한다. 통일원, 「'95 북한개요」 (서울: 통일원, 1995), pp. 322~325. 북한은 최근 인민군창건일(4.25)과 전승기념일(7.27)을 추가로 국가명절로 지정한 것으로 알려지고 있다.

47) 「노동규정」 제25조, 「노동법」 제65~66조. 정기휴가는 일을 시작한 후 11개월이 지난 종업원에게만 주며, 보충휴가는 유해 및 중노동부

의 전반적인 휴가제도는 중국, 베트남과 비교하여 대동소이하
다고 할 수 있다(<표 2-7>참조).

라. 사회보험과 사회보장

외국투자기업은 종업원이 병 또는 부상, 일할 나이가 지나
일하지 못하는 경우 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택을 보
장해야 한다. 사회보험, 사회보장에 의한 혜택에는 보조금·연
금의 지불, 정·휴양 및 치료가 포함된다. 보조금에는 일시적 보
조금, 산전·산후 보조금, 장례 보조금 등이 있으며, 수혜자격,
수혜사유, 기간, 금액 등은 다음과 같다.⁴⁸⁾

1) 일시적 보조금

○수혜자격: 1년이상 근속년한의 종업원

○수혜사유

- 직업관련병 또는 부상으로 치료예방기관 발급 진단
서를 낸 경우
- 가족의 병간호를 위해 치료예방기관 발급 간호진단
서를 낸 경우

○기간: 7일 이하, 연간 6개월 이하

문, 정신적 피로를 많이 받는 부문의 노동자에게 해당된다.

48) 대한무역투자진흥공사, 「북한뉴스레터」, 1996.9.

○금액

- 근속연한 6년 이상: 월 노임의 60%
- 근속연한 3~6년 미만: 월 노임의 50%
- 근속연한 3년 미만: 월 노임의 40%

2) 산전·산후 보조금

○근속연한에 관계없이 산전·산후 기간에 월 노임의 100% 지급

3) 장례 보조금

○종업원의 업무관련 사망시 가족에게 지급

위에서 언급한 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험료를 적립한 사회보험기금에 의해 보장된다. 1985년에 발표된 북한의 「합영법시행세칙」(1992년 10월 개정) 제71조에는 외국투자기업에 적용되는 사회보험 및 사회보장은 기업이 종업원에 대한 급여지급액의 7%, 종업원이 자기 급여의 1%를 사회보험기관에 내어 사회보험기금을 적립하도록 규정되어 있었으나 「노동규정」에는 “사회보험기금은 종업원에게서 받아들이는 사회보험료로 적립된다”(제41조)고 규정되어 사회보험료의 외국기업 부담 여부가 명확하지 않다.

<표 2-7> 북한·중국·베트남의 노무관리제도 비교

	북한	중국	베트남
고용 · 해고	○직접고용 불가 ○노동력알선기관에 의함. ○규정에 의해 해고	○직접고용도 가능 ○알선기관선발시 시험 선발 ○해고: 북한과 유사	○직접고용도 가능 ○해고: 북한과 유사
노동 조합	○직맹과 노동계약 작성, 노동관련 각종 사항협의	○북한과 유사 (노조는 工會)	○북한과 유사 ○파업 가능
노동 시간	○8시간·주 6일 ○시간외 노동 월 48시간내	○국영기업에 준함 (8시간·주5일) ○시간외 노동 월 36시간내	○8시간·주 6일 ○시간외 노동 연 150시간 이내
휴가	○명절·휴무 10일 ○정기휴가 14일 ○보충휴가 7~21일 ○출산휴가 77일 ○결혼·장례 1~3일	○법정공휴일수 9일 ○귀향휴가 20일 ○출산휴가 56일 ○결혼·장례 1~3일	○법정공휴일수 8일 ○유급연가 3주 ○출산휴가 12주 ○결혼·장례 1~3일
사회 보장 · 사회 보험	○사회보험기관이 보조금·연금·정규 휴양비 지불 ○기업은 사회 보험료 (7%) 납부 ○문화후생기금 운영	○노동보험기금(퇴직, 양로, 실업보험, 의료보험), 주택보조기금(실질임금의 25%), 물가보조금, 복리비 기업부담	○사회보험료: 노사간 각각 급여액의 10% ○사회보험기금은 실업, 노동재해, 출산, 육아보조비로 사용

자 료: 북한은 「사회주의 노동법」(1978.4.18); 「외국투자기업노동규정」(1993.12.30), 중국은 대외경제정책연구원, 「중국편람」 1994 증보판(1994); 대한무역진흥공사, 「중국통상정보」(1995.5), 베트남은 대외경제연구원, 「베트남편람」 1994 증보판(1994); 삼성경제연구소, 「베트남」(1994.2).

제Ⅲ장 노동력 수급구조

1. 노동력 구조

북한의 노동력에 관한 통계는 북한 정권의 공식적인 자료공개 금지 방침에 따라 1963년 이래 발표되지 않고 있다가 1989년 북한이 국민센서스를 위한 재정 및 기술 원조를 유엔인구기금(United Nations Population Fund)에 요청하는 과정에서 인구관련 자료를 유엔에 제출하게 됨으로써 제한적이거나 외부에 알려지게 되었다.⁴⁹⁾ 본 장에서는 에버스타트와 베니스터(Eberstadt and Banister)에 의해 소개된 북한 발표자료와 기타 기관들의 추정자료를 통해 북한의 노동력 구조를 파악해 보고자 한다.⁵⁰⁾

49) 북한에서 인구자료를 공식적으로 발표한 것은 1963년 이후 한번도 없었으며 1983년 영문으로 「조선민주주의인민공화국 보건통계」(The Health Statistics of the Democratic People's Republic of Korea)를 발표한 것이 최초의 공식자료였다. 여기에는 출생율, 사망률, 남녀평균수명, 사망원인, 탁아소에 등록된 아동 수 등이 수록되어 있어 어느 정도 인구에 관한 정보를 접할 수 있었으며, 1987년에 그 개정판이 간행되었다. 그러나 인구의 전모를 파악할 수 없는 단편적인 것이어서 기본적인 인구통계는 알 수가 없었다.

50) 유엔인구기금의 지원과정에서 공산권문제 전문가인 에버스타트가 1990년 5월 북한을 방문하여 인구에 관한 기초자료를 수집(국가계획위원회 산하 중앙통계국이 제공)하고 수집한 자료에 대한 연구결과를 출판해도 좋다는 북한측의 허락을 받았다.

<표 3-1> 기관별 북한인구 추정결과 비교

(단위: 천명, %)

	인 구 수			지수(통일원=100)		
	통일원	E & B ¹⁾	북한발표	통일원	E & B ¹⁾	북한발표
1965	12,252	12,172	12,408	100	99	101
1970	14,002	14,388	14,619	100	103	104
1975	16,172	16,480	15,983	100	102	99
1980	18,170	17,999	17,298	100	99	95
1982	18,900	18,623	17,774	100	99	94
1985	19,950	19,062	18,792	100	95	94
1986	20,340	19,944	19,060	100	98	94
1987	20,685	20,292	19,346	100	98	94
1989	21,375	21,023	20,000	100	98	94
1991	22,028	21,825	20,960	100	99	95

주: 1) Eberstadt and Banister의 추계치(연앙인구기준).

자 료: 통일원, 「남북한 경제현황비교」, 각년도 및 「북한경제 종합평가」, 각년도; 조선중앙통계국 발표; 조선중앙통신사, 「조선중앙연감」, 각년도; Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects* (Washington D. C.: U. S. Bureau of the Census, 1990), pp. 175~176.

먼저 북한의 총인구 규모(1991년 기준)를 보면, 북한은 2,096만명으로 발표하고 있으며, 통일원은 2,202만 8천명으로, 에버스타트와 베니스터는 2,182만 5천명으로 추계하고 있다(<표 3-1>참조). 에버스타트와 베니스터의 1980년 이후 북한의 추계인구는 통일원의 추계인구와 큰 차이를 보이지 않고 있는데 비해 북한이 발표한 인구는 약 5~6% 정도의 차이를 보이고 있다. 이는 북한측 발표에는 군인 수가 포함되지 않았기 때문인 것으로 추정된다.

북한의 인구구조를 보면 <표 3-2>와 같다. 인구의 연령분류에 있어서는 일반적으로 5세 또는 10세 간격으로 하고 있으나 북한의 경우 1~3세, 4~5세, 6~15세, 16세, 17~54세, 55세 이상 등 생소한 연령분류를 사용, 발표하고 있다. 이것은 북한이 1~3세는 탁아소, 4~5세는 유치원, 6~15세까지는 인민학교와 고등중학교 기간, 16세는 의무교육을 마치고 노동력에 포함되는 나이 등 분석의 편의에 따라 연령구분을 한 것으로 보인다. 그러나 17~54세라는 특수한 분류는 17세에 투표권이 부여되며 정년이 55세인 경우가 많기 때문으로 풀이되지만 병력규모를 은폐하기 위한 전략적 고려의 결과로도 볼 수 있다.

또한 북한 인구구조의 특징은 남성인구에 대한 여성인구의 성비가 매우 낮다는 것이다. 55세 이상의 낮은 성비는 한국전쟁으로 인한 것으로 유추되지만 17~54세 인구의 낮은 성비는 주로 군인을 인구통계에서 제외했기 때문이다. 한편, 에버스

<표 3-2> 북한의 연령집단별 인구 현황(1986년 말 현재)

연령	총수	남자	여자	성비
0(유아)	387,300	198,423	188,877	105.1
1 ~ 3	1,204,785	613,739	591,046	103.8
4 ~ 5	923,078	470,713	452,365	104.1
6 ~ 15	4,400,204	2,235,540	2,164,664	103.3
16	544,355	264,536	279,819	94.5
17 ~ 54	9,817,072	4,286,768	5,530,304	77.5
55 ~ 59	574,469	222,639	351,830	63.3
60 ~ 89	1,197,352	415,227	782,125	53.1
90 ~ 99	11,436	2,874	8,562	33.6
100 이상	49	7	42	16.7
계	19,060,100	8,710,466	10,349,634	84.2

주: 1) 연령분류는 북한이 편의에 따라 정한 것임.

2) 성비는 여자 100명에 남자가 차지하는 비중을 말함.

자 료: 북한중앙통계국, Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects*, p. 65에서 재인용.

타트와 베니스터가 북한이 제공한 통계에 군인 수를 고려하여 재구성한 북한의 1990년 인구구조에서도 북한의 성비는 40~44세는 99.4, 50~54세는 84.0으로 남한의 성비 105.3, 100.3과 비교할 때 매우 낮은 것을 알 수 있다(<부록 1>참조).

<표 3-3>은 북한 당국이 발표한 인구 및 노동력에 관한 통

계이다. 이에 따르면, 북한의 1986년 노동가능인구수는 1,214만 1천명, 경제활동인구는 895만명이다. 북한에서 발표한 통계에는

<표 3-3> 북한의 인구, 노동가능인구, 경제활동인구(I)

(단위: 천명, %)

연도	총인구	노동가능인구	경제활동인구	경제활동참가율
1986	19,060	12,141	8,950	73.7
1987	19,346	12,517	-	-

주: 1) 총인구, 노동가능인구 수치에는 군인 제외

2) 노동가능인구는 만 16세 이상 인구

자 료: 총인구, 노동가능인구는 북한중앙통계국, 경제활동인구는 Hwan Ju Pang, *Korea Review* (Pyongyang: Foreign Languages Publishing House, 1987), Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects* (Washington D. C: U. S. Bureau of Census, 1990), p. 142에서 재인용.

군인이 제외되어 있으며, 노동가능인구는 만 16세 이상의 인구로 정의되고 있다. 이는 북한에서는 만 16세까지 의무교육기간이므로 만 15세까지의 인구는 노동에 참여할 수 없기 때문이다.⁵¹⁾ 경제활동인구는 노동가능인구 중 취업자와 취업하기 위

51) “조선민주주의인민공화국에서 공민이 노동하는 나이는 만 16세부터이

해 구직활동을 하는 실업자를 지칭하나 북한에서는 체제의 특성상 실업자를 생각할 수 없기 때문에 경제활동인구는 곧 취업자를 의미한다고 볼 수 있다. 노동가능인구 중 경제활동인구의 비율을 나타내는 경제활동참가율은 73.7%이다.

통일원의 추정치에 의하면 <표 3-4>에서 볼 수 있는 바와 같이 1986년의 경우 북한의 노동가능인구(만 15세 이상 인구)는 1,288만 5천명이며, 그 가운데 경제활동인구는 867만 8천명, 경제활동참가율은 67.3%이다. 이와 같은 북한 발표 통계와 통일원 추정치간의 차이는 통일원 추정치가 노동가능인구의 범위를 북한의 만 16세보다 빠른 만 15세로 하고 있는 것과 경제활동참가율을 만 15세 이상의 민간인구가 아닌 만 15세 이상의 전체인구를 기준(노동가능인구)으로 하였기 때문이다.

따라서 영국의 국제전략문제연구소(IISS)가 추계한 1986년의 북한 군인 수 약 84만명을 감안한다면 북한의 노동가능인구는 1,205만명, 경제활동참가율은 72.0%로 나타난다.⁵²⁾ 결과적으로 통일원 추계치에서 북한의 군인 수를 제외하고 적용한 수치들은 북한 발표 통계와 매우 근접하는 것을 알 수 있다.

다. 국가는 노동하는 나이에 이르지 못한 소년들의 노동을 금지한다.” 북한 「사회주의헌법」 제29조. 한편, 남한에서의 노동가능인구는 만 15세 이상의 인구(군인, 전투경찰, 교도소 수감자 제외)를 의미한다. 한국은행, 「알기쉬운 경제지표해설」 (서울: 한국은행, 1990), p. 224.

52) International Institute for Strategic Studies, *The Military Balance 1987~1988* (London: Oxford University Press, 1987).

통일원 추정치에 이러한 방식을 적용하여 1994년 북한의 노동력 구조를 살펴 보면 다음과 같다. 즉 1994년 북한의 군인 수는 100만명으로 추정되므로⁵³⁾ 노동가능인구는 1,497만명, 경제활동인구는 1,104만 7천명, 경제활동참가율은 73.8%가 된다.

<표 3-4> 북한의 인구, 노동가능인구 및 경제활동인구(Ⅱ)

(단위: 천명, %)

연 도	인 구	노동가능인구	경제활동인구	경제활동참가율
1985	19,995	12,480	8,539	68.4
1986	20,340	12,885	8,678	67.3
1987	20,685	13,291	8,868	66.7
1988	21,030	13,696	9,122	66.6
1989	21,375	14,101	9,383	66.5
1990	21,720	14,506	9,652	66.5
1991	22,028	14,872	10,083	67.8
1992	22,336	15,239	10,430	68.4
1993	22,645	15,605	10,674	68.4
1994	22,953	15,971	11,047	69.2

주: 노동가능인구는 만 15세 이상인구이다.

자 료: 통일원, 「남북한 경제지표」 (서울: 통일원, 1995).

53) International Institute for Strategic Studies, *The Military Balance 1995~1996*, p. 184.

2. 노동력 배치

북한주민들은 만 16세부터 60세(여자는 55세)까지 노동할 수 있는 대상이 되며, 이들에 대해 북한당국은 사회주의적 이념에 따라 의무적으로 일할 직장을 배치해 주어야 한다. 한편, 사회주의 경제부문들 사이에 그리고 부문 내부 단위들 사이에 노동력을 균형있게 배치하고, 모든 노동력을 적재적소에 배치하는 것은 노동력의 효과적인 이용을 위해 필요불가결한 일이다.

이에 따라 「사회주의노동법」 제10조는 “국가는 계획의 일원화, 세부화 방침에 따라 전인민경제적 범위에서 사회적 노동을 계획적으로, 합리적으로 조직한다”고 밝히고 있다. 즉 북한에서의 노동력 배치는 노동자의 선택에 의해서가 아니라 중앙집권적 계획에 의해 집행되고 각 부문별 수요에 따라 배치되는 것이다. 따라서 북한에는 제도적으로 실업자가 존재할 수 없으며, 노동의 비현실적인 이용이 심각한 현실을 고려하지 않는다면 표면상으로는 ‘완전고용경제’라고도 할 수 있다. 그러나 북한체제 내부의 경직성, 기계설비의 노후화, 전반적인 산업기술 수준 낙후 등이 개선되지 못한 상황에서는 단순노동력 위주의 경제건설에만 의지해 오고 있기 때문에 노동의 과잉공급에도 불구하고 구조적인 노동력 부족현상을 초래하는 노동력 투입의 파행적인 양상을 나타내고 있다.

북한의 노동력 배치는 일반적으로 의무교육의 마지막 과정인

고등중학교를 졸업한 후에 가정성분, 사상, 학업성적, 재학 중의 정치활동 참가실태 등을 고려하여 이루어진다. 그 외에는 고등교육기관 진학이나 군 입대의 경우이나 고등중학교 졸업 후 대학에 바로 진학할 수 있는 학생은 5% 정도에 불과하므로 대부분은 군 제대 후나 고등중학교 졸업 직후 직장 배치를 받게 된다. 노동력 배치 기관은 대상자에 따라 다르다. 대학을 졸업한 사람은 당성이나 성분이 좋은 엘리트이므로 중앙당 간부의 조정을 받아 대학의 당위원회에서 결정하고, 전문학교를 졸업한 사람은 도 인민위원회 노동처에서, 그리고 고등중학교를 졸업한 후에 취업하는 사람들은 해당 시·군 인민위원회 노동부에서 배치한다.

한편, 북한의 직업별 고용구조를 보면 <표 3-5>와 같다. 북한은 노동가능인구를 협동농장이나 국영농장에서 농사에 종사하는 농민, 국영기업소에서 육체노동에 종사하는 노동자, 협동기업소에서 육체노동에 종사하는 노동자, 정부 기관이나 다른 기관에서 비육체노동에 종사하는 공무원 및 사무원이라는 4개의 직업별 범주로 분류하고 있다. 1987년 기준으로 북한의 직업별 고용구조는 노동자 57.9%, 농민 25.3%, 공무원 및 사무원 16.8% 이다. 북한의 직업별 고용구조의 변화를 살펴볼 때, 농민의 비중이 감소하고 있기는 하나 아직도 높은 비중을 차지하고 있다는 것과 노동자의 비중이 현저히 높다는 것이 두드러진 특징으로 나타난다.

<표 3-5> 북한의 직업별 인구구성 비율

(단위: %)

구 분	1960	1963	1989	1987
국영기업 노동자	38.3	40.1	56.3	57.0
공무원 및 사무원	13.7	15.1	17.0	16.8
농 민	44.4	42.8	25.9	25.3
협동기업 노동자	3.3	1.9	0.9	0.9

주: 1960년대에는 군인들도 포함된 것 같으나 1980년대에는 군인이 제외되었음.

자 료: 1960, 1963년은 조선중앙통신사, 「조선중앙년감」, 1964; 1986, 1987년은 북한중앙통계국(CSB)이 유엔인구기금에 제출한 자료를 근거로 계산함. Nicholas Eberstadt & Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects*, p. 139.

북한의 산업별 고용구조에 대한 북한의 발표 자료는 없기 때문에 정확한 파악은 어려우나 황의각 교수는 북한의 산업별 고용구조(1989년 기준) 중 1차산업의 고용비중은 37.5%, 2차 및 3차산업의 고용비중은 각각 50.5%, 12.0%로 추정한다(<표 3-6>참조). 북한의 산업별 고용구조를 보면, 특히 3차산업의 고용비중이 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 이것은 한국의 3차산업 고용비중 52.3%에 비하여 현저히 낮은 것은 물론, 여타 사회주의권 국가들에 비해서도 매우 낮은 수준인 것이다.⁵⁴⁾

54) 3차산업의 고용비중은 베트남의 경우 16.6%(1989), 중국은 17.9%

<표 3-6> 남북한 산업별 고용구조

(단위: %)

	1차산업		2차산업		3차산업	
	남한	북한	남한	북한	남한	북한
1987	21.9	38.0	28.1	49.0	50.0	13.0
1988	20.6	38.0	28.5	49.5	50.9	12.0
1989	19.5	37.5	28.2	50.5	52.3	12.0

자 료: 남한은 통계청, 「한국경제지표」(1993), pp. 10~11; 북한은 황의각, 「북한경제론」(서울: 나남, 1992), p. 276.

북한이 노동력을 배치하는 데 있어서 중요하게 고려하는 사항은 첫째, 생산부문과 비생산부문 사이의 균형을 맞추는 것과 둘째, 노동자의 능력이 최대한으로 발휘될 수 있도록 노동력을 적재적소에 배치하는 것이다. 북한에서는 생산부문의 노동력을 우선적으로 늘려서 경제발전 수준을 높이면서 여기에 맞게 과학, 교육, 문화, 보건, 상업유통과 같은 비생산부문의 노동력을 정한다. 생산부문 내에서도 기본생산부문과 보조생산부문, 직

(1989)이다. 조동호, “북한의 노동정책과 실태,” 현대경제사회연구원, 「통일경제」 제2호(1995.2). 동구권 국가들의 경우, 폴란드 42.0%(1989), 헝가리 44.6%(1990), 체코슬로바키아 43.6%(1989), 불가리아 35.9%(1988) 등이다. World Bank, *Trends in Developing Economies 1991* (New York: Oxford University Press, 1991).

접생산부문과 간접생산부문 사이의 부문별 특성을 고려하여 노동력의 균형있는 배치 원칙을 강조한다.⁵⁵⁾ 또한 북한은 경제활동의 부문과 생산공정의 특성을 전체적으로 점검하여 노동력의 수요를 파악하는 한편, 노동력의 양과 질적 구성(노동자의 나이, 체질, 기능수준별 인원수)을 구체적으로 파악하여 수급에 맞추어 노동력을 배치하도록 되어 있다.⁵⁶⁾

이와 같이 북한은 노동자들의 소질과 능력에 맞게 노동력을 합리적으로 배치함으로써 노동 효율의 극대화를 기하고 있다고 주장하고 있으나 실제에 있어서 북한의 노동력 배치는 많은 문제를 안고 있다. 첫째, 가장 심각한 문제는 국가에 의한 노동력의 배치에 대하여 노동자들이 불만을 갖는 경우가 많다는 것이다. 북한에서도 노동조건이 직종·지역에 따라 차이가 많이 나며, 그에 따라 사회적 평가도 다르다. 일반적으로 북한에서는 사무직이나 관리직과 같은 정신노동자나 육체노동자 사이에 차별이 없고 오히려 육체노동자가 더 중요시되고 있는 것으로 인식되고 있으나, 북한에도 직업위신의 차이가 존재하며 북한의 육체노동자들은 자기 직업에 대한 강한 열등감을

55) 예를 들면 탄광·광산과 같은 채취공업부문에서는 갭 안에서 일하는 노동력과 갭 밖에서 일하는 노동력의 비중을 7 : 3으로 하고, 수산 부문에서는 해상작업의 특성을 감안하여 해상 노동력과 육상 노동력의 비중을 8 : 2로 하는 것 등을 말한다.

56) 북한은 노동력의 배치기준을 과학적으로 만들기 위하여 생산공정별, 설비별, 작업장별 노동력의 수요와 질적 구성을 규정한 노동력 배치 기준표를 공장·기업소의 직장을 단위로 작성하도록 하고 있다.

가지고 있다.⁵⁷⁾ 이 때문에 상대적으로 노동조건이나 사회적 평가가 좋지 못한 직종이나 지역에 배치된 노동자들은 불만을 갖게 된다. 좋은 곳에 배치되기 위해서는 성분과 당성이 가장 중요하며, 특히 권력과 정실, 뇌물 등 부정한 수단을 동원하는 경우가 많기 때문에 노동자들의 불만은 매우 높다고 할 수 있다.

둘째, 노동력의 배치가 노동자들의 능력, 적성, 기술수준 등에 의해 이루어지기 보다는 현실적으로 숫자만 맞추어 보내는 경우가 많기 때문에 전문 지식과 기술을 가진 사람이 적합한 자리에 배치되지 못하여 전문성이 발휘되기 힘들다.

셋째, 공장·기업소에서는 생산공정의 합리적 개선을 통하여 노동생산성을 높이려고 하기 보다는 노동력을 가능한 한 많이 배정받아 생산량을 높이려는 방법을 쓰는 경우가 많다. 북한의 공장이나 기업소에서는 원칙적으로 상부의 계획목표에 따라 생산을 하게 되므로, 보다 쉽게 목표를 달성하기 위해서 가능한 한 많은 노동력을 확보하고자 한다. 이러한 문제때문에 필요 이상의 노동력이 있는 곳이 있는가 하면 어떤 곳에서는 노동력이 부족한 경우가 생기게 되는 것이다.

넷째, 북한에서는 국가의 노동력 수급계획에 따라 노동능력을 가진 모든 사람들을 일정한 직장에 배치하기 때문에 실업

57) 서재진, “통일한국의 계급문제: 통일시 북한주민의 직업적 위신의 변화에 미칠 영향을 중심으로”, 『통일한국의 새로운 이념과 질서의 모색』 (서울: 한국정치학회, 1993), pp. 113~116.

자가 없다고 할 수 있다. 그러나 이는 노동력수급의 탄력성을 막는 역효과를 낳게 된다. 즉, 한 기업소나 공장에서 갑작스럽게 노동력이 필요할 경우, 이를 보충해 줄 여분의 노동력을 찾기가 매우 어렵다. 이러한 이유때문에 일시적으로 노동력이 남는 기업소나 공장에서도 가능한 한 많은 노동력을 확보하기 위하여 유휴노동력을 내보내지 않으려 한다. 이에 따라 개별적 기업 차원에서의 고의적인 노동력 비축과 전체 경제에서의 노동력 항시 부족이라는 역설적 현상이 발생한다.

한편, 오늘날 북한에서는 산업시설의 노후화와 만성적 경제 침체에 따른 에너지 및 원·부자재 부족으로 산업활동이 현저히 위축되어 있기 때문에 노동력 공급이 오히려 과잉상태에 있다고 할 수 있다. 많은 노동자들이 형식적으로는 고용상태에 있으나 실질적으로는 일이 없는 '불완전 고용' 상태에 있다.⁵⁸⁾ 과거의 소련, 동구 사회주의 국가들의 경우와 마찬가지로 노동력에 대한 수요와 관계없이 노동자들의 고용을 해결해주어야 한다는 문제를 북한 사회주의체제는 안고 있다.

58) 최근 북한에서는 경제침체에 따른 공장가동률의 급격한 저하로 인하여 '강제휴직'이 확대되고 있다. 북한주민이 강제휴직을 두려워하는 이유는 정상적인 급료를 받지 못하는 것은 물론 가뜩이나 부족한 식량배급마저 줄기 때문이다. 강제휴직자들은 대부분 분뇨퇴비 생산이나 일손이 부족한 탄광, 농촌, 건설현장 등으로 내몰리고 있는 것으로 전해진다. 「조선일보」, 1996.11.11.

제IV장 북한 노동력의 질적수준 평가

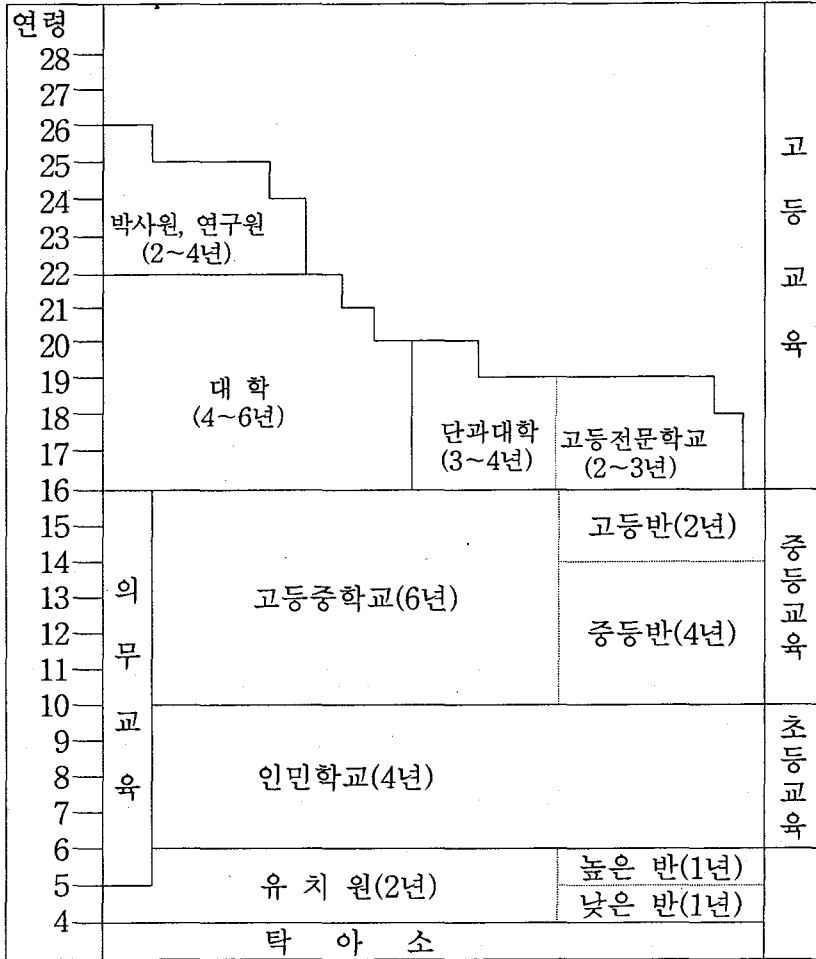
북한 노동력의 질적수준이 투자유인적 요소가 있는가를 평가하기 위하여 본 장에서는 북한 노동력의 교육수준, 외자기업 고용노동자들의 임금수준과 노동생산성을 분석해 보고자 한다.

1. 교육수준

북한은 투자유치 설명회나 각종 투자안내서에서 북한노동력의 '높은 교육수준과 저렴한 임금'을 최고의 투자유인 조건으로 제시하고 있다. 본 절에서는 북한의 교육체계와 내용을 분석하여 교육수준을 평가하고자 한다.

북한의 학제는 4-6-4(6)제로서 인민학교 4년, 고등중학교 6년, 대학은 4~6년으로 되어 있다(<표 4-1>참조). 북한은 1975년 9월부터 유치원 높은 반(만 5세) 1년 과정과 인민학교 4년, 고등중학교 6년의 '전반적 11년 의무교육'을 실시하고 있다. 북한은 11년제 의무교육의 목표를 이 기간 동안 중등일반 지식교육과 기초기술교육을 결합시켜 모든 학생들이 한 가지 이상의 기술을 습득하도록 하는 것이라고 주장하고 있다.

<표 4-1> 북한의 교육체제



자료: 「조선개관」, 1988; 통일원, 「북한개요」, 1995, p. 341에서 재인용.

현재 북한의 고등교육기관으로는 김일성종합대학, 김책공업종합대학, 고려성균관 등 3개의 종합대학을 포함하여 280여개의 대학이 있으며, 각 도에 공업대학, 농업대학, 의학대학, 사범대학, 교원대학 등이 있다.⁵⁹⁾ 또한 주요 공장과 기업소 및 산업지구에는 공장대학과 공장고등전문학교, 대규모의 협동농장과 수산사업소에는 농장대학, 수산(어장)대학 등이 있다.⁶⁰⁾

한편, 북한의 과학기술교육은 11년제 의무교육을 받은 이후 정규교육과정과 비정규교육과정을 통하여 이루어진다. 정규교육과정으로서의 고등교육기관은 2~3년제 고등전문학교, 3~4년제 단과대학, 4~6년제 대학 등으로 되어 있으며 의무교육을 받은 청소년들을 입학시켜 인민경제 각 부문의 현장 기술간부, 전문가, 기술자 등으로 교육시키고 있다.

비정규교육과정은 의무교육을 마친 후 생산과 사무에 종사하면서 공장고등전문학교(4년), 공장대학(5~6년), 또는 각 대학에서 과학기술교육을 받는 경우이다. 북한이 보도한 바에 따르면, 1994년 현재 북한의 기술전문가 수는 총 170만명이며, 이는 노동인구 6명당 1명이 넘는 숫자이다.⁶¹⁾

59) 통일원, 「북한개요」 (서울: 통일원, 1995), p. 343.

60) 북한은 1960년 8월 노동당 확대전원회의를 개최, 6개년계획(1971~1976) 수행에 필요한 기술자 확보를 위해 일하면서 배우는 공장대학 설립을 결정·추진하였으며, 제2차 7개년경제계획(1978~1984) 기간에는 소규모의 공장대학·통신대학·전문대학 등의 증설에 주력하였다.

61) 「평양방송」, 1995.5.29.

북한의 고급기술자 및 과학자 양성기관으로는 김책공업종합대학, 평양건설대학, 평양체신대학 등 16개의 공업대학이 있으며, 대부분 공업지역에 분산되어 그 지역 특성에 맞는 극히 전문화된 과목만 교육하는 것을 원칙으로 하고 있다. 이들 공업대학은 소재지역의 공업과 밀접한 관계가 있을 뿐만 아니라 내용에 있어서도 완전한 산·학협조체제를 이루고 있는 것이 특징이다. 북한의 연구원(2~4년)과 박사원(2년)은 각각 학사과정(우리의 석사과정에 해당)과 박사과정을 갖고 있으며, 대학뿐만 아니라 국가과학원 산하 각종 연구소내에도 설치되어 있다.

북한의 교육수준을 평가해 보기 위하여 교육관련 지표를 남한과 비교해 보면 <표 4-2>에 나타난 바와 같다. 첫째, 15세 이상 인구 중 문자를 읽고 쓸 수 있는 인구의 비율을 나타내는 문자해독률을 보면 1991년 기준으로 북한이 99%, 남한은 96%이다. 둘째, 취학률(6~16세 인구 중 취학자의 비율)은 북한과 남한이 각각 97.9%, 97.3%이다. 셋째, 의무교육기간은 남한이 초등학교 6년간인 데 비하여 북한은 유치원부터 고등중학교까지 11년이다. 넷째, 전체 인구 중 학생의 비율은 1990년 기준으로 북한은 24.1%, 남한은 24.6%이다. 다섯째, 전체 인구 중 대학교 및 전문대학 등록자의 비율 즉, 고등교육기관 등록자 비율은 북한과 남한이 각각 2.6%, 3.2%이다. 여섯째, 전체 인구 중 고등교육 이수자 전체의 비율은 북한이 10.0%, 남한은 10.2%로 약간 높다. 일곱째, 25세 이상 인구의 평균교육년수는

<표 4-2> 남북한의 교육관련 비교

(단위: %)

지 표	평 가 기 관	북한(평가연도)	남한(평가연도)
문자해독률	World Almanac	99.0(1991)	96.0(1991)
	UNDP	95.0(1990)	96.3(1990)
취 학 륜	Eberstadt and Banister:	97.9(1986)	
	문교부		97.3(1989)
의무교육기간(년)	통일원	11(1993)	6(1993)
학생비율	통일원	24.1(1990)	24.6(1990)
고등교육기관 등록자비율	Eberstadt and Banister:	2.6(1987)	
	문교부		3.2(1989)
고등교육이수자 비율	Eberstadt and Banister:	10.0(1987)	
	문교부		10.2(1985)
평균교육연수(년)	UNDP	6.0(1990)	8.8(1990)
과학분야전공자 비율	UNDP	34(1987~88)	31(1987~88)

자료: World Almanac, *The World Almanac and Book of Facts*, 1993; UNDP, *Human Development Report 1993*, 1993; Eberstadt and Banister, 1990; 문교부, 「교육통계연감」, 1990; 통일원, 북한경제자료집, 1991; 통계청, 「남북한 사회·문화지표」, 1991.

1990년 현재 북한이 6.6년으로 교육관련 지표 중에서 남한(8.8년)에 비하여 크게 뒤지고 있다. 여덟째, 전체 고등교육기관 재

학자 중 과학분야 전공자의 비율(1987~1989년 기간의 연평균 기준)은 북한이 34%, 남한이 31%이다. 이와 같이 지표상으로는 남북한 노동력간의 교육수준 차이는 거의 없으며, 특정지표(문자해독률, 의무교육기간 등)에 있어서는 북한의 경우가 더 우수한 것으로 나타나고 있다.

그러나 비슷한 수준의 교육을 받았더라도 교육의 질에 따라 크게 차이가 날 수 있으므로 이와 같은 수치를 실제 노동력의 질을 충분히 반영하는 지표로 단정하기는 어려울 것이다. 특히 북한과 같은 사회주의 국가에서는 교육의 상당 부분이 이념·사상교육에 치중된다는 점을 고려할 때, 교육지표를 근거로 한 북한 노동력의 질에 대한 평가에 있어서 신중을 기해야 할 것이다.⁶²⁾

북한은 교육의 목적을 “사회주의 교육학의 원리를 구현하여 후대들을 사회와 인민을 위하여 투쟁하는 견결한 혁명가로, 지덕체를 갖춘 공산주의적 새인간으로 키운다”고 명시하고 있다.⁶³⁾ 한편, 북한 교육의 종합지침서라고 할 수 있는 「사회주의 교육에 관한 테제」에서도 교육이념과 목표를 후대들을 혁명화, 노동계급화, 공산주의화하여 ‘공산주의적 새인간’을 양성하는 데 두고 있으며, 교육과정에서 견지해야 할 원칙으로서 첫째, 당성

62) 독일의 경우에도 구동독의 교육수준이 지표상으로는 서독에 버금갔지만 교육의 질적 차이로 인해, 통일 후 서독의 많은 기업과 학교에서는 동독에서의 교육이수를 인정하지 않았다.

63) 북한 「사회주의헌법」 제43조.

<표 4-3> 북한의 고등중학교 교육내용

번호	구분 과목명	총 시 간	학년 학기별 수업주수 및 주당 수업 시간수														
			1학년		2학년		3학년		4학년		5학년		6학년				
			1 학기	2 학기	1 학기	2 학기	1 학기	2 학기	1 학기	2 학기	1 학기	2 학기	1 학기	2 학기			
			16	22	16	22	16	22	16	22	16	22	16	22			
1	위대한 수령 김일성대원수님 혁명활동	150	2		1		1										
2	위대한 수령 김일성대원수님 혁명역사	195							2		2					3	
3	친애하는 지도자 김정일 선생님 혁명활동	112	1		1		1										
4	친애하는 지도자 김정일 선생님 혁명역사	110							1		1					1	
5	현행 당정책	102							(34)		(34)					(34)	
6	국어문학	769	5		4/5		4		4		3				2		
7	한문	251	2		2/1		1		1		1				1		
8	외국어	591	3		3		3		3		3				3		
9	역사	280			1		2		2		2				2		
10	지리	344	2		2		2		2		2						
11	수학	1,283	7		7		6		6		6				7		
12	물리	549			2		3		4		4				5		
13	화학	381					2		3		4				4		
14	생물	410			3		2		2		3				3		
15	체육	309			2		2		1		1				1		
16	음악	143	1		1		1		1								
17	미술	76	1		1												
18	여학생실습(여)	210	1		1		1		1		1				1		
19	기계조작실습(남)	197															
20	제도	60							1		1						
21	실습: 전자기계 선택과정	120 100							(36)		(50) (26)				(34) (74)		
계		6,742	27		31		31+		34		34			34			

자료: 「과정안」, 평양: 교육위원회 보통교육부, 1983.

·노동계급성의 구현, 둘째, 주체의 수립, 셋째, 교육과 혁명 실체의 결합 등을 제시하고 있다.⁶⁴⁾

따라서 북한의 모든 교과과정에는 정치사상교육의 비중이 매우 크다는 특징이 있다. 인민학교의 교과내용을 보면, 4년동안 총 교육시간 3,451시간 가운데 ‘경애하는 수령 김일성대원수님 어린시절’과 ‘친애하는 지도자 김정일선생님 어린시절’이 304시간(8.8%)을 차지하고 있다. 고등중학교 6년동안(총 교육시간 6,742시간)에도 ‘위대한 수령 김일성대원수님 혁명활동,’ ‘위대한 수령 김일성대원수님 혁명역사,’ ‘친애하는 지도자 김정일선생님 혁명활동,’ ‘친애하는 지도자 김정일선생님 혁명역사,’ ‘현행 당정책’ 등이 전체 수업의 9.9%를 차지하고 있는 실정이다 (<표 4-3>참조).

이러한 과도한 정치사상교육을 지적하여, “북한의 교육은 현재 세계가 지향하고 있는 현대화와는 반대 방향으로 실시되고 있기 때문”에 “그 교육의 질적 수준이 세계에서 최저라고 할 정도로 낮다”고 까지 평하는 경우도 있다.⁶⁵⁾ 그러나 북한노동

64) 통일원, 「북한개요」 (서울: 통일원, 1995), pp. 339~340.

65) 허동찬, “북한경제의 실태,” 대륙연구소, 「북한연구」 제3권, 제1호 (1992. 봄호), p. 130. 허동찬은 이외에도 북한의 열악한 교육시설 문제와 기술과목과 실습의 이름으로 합법화된 학생들의 노력동원 문제를 낮은 교육수준의 근거로 제기하고 있다. 또한 이러한 “북한 노동자의 저질성과 체계적인 사보타지”로 인하여 “한국이 남포공단에 경공업기지를 만들었을 때 한국이 지게 될 부담이란 상상조차 할 수 없을 정도로 클 것임은 틀림없을 것”이라고 전망하였다. 허동찬, “북한경제의 실태,” p. 133.

력에 대한 평가가 체제비교 차원이 아니라 생산의 정합성을 평가하기 위한 것이라면 북한 노동력의 질을 남한 노동력과 비교하는 것보다는 우리기업이 생산비용 절감 차원에서 직접 투자를 늘려가고 있는 중국, 베트남 등과 비교하는 것이 더욱 의미가 있을 것이다.

이들 국가들과 교육수준을 비교해 볼 수 있는 정확한 통계를 제시하기는 어렵다. 그러나 문자해독률과 25세 이상 인구의 평균교육연수 등과 같은 교육지표상으로 볼 때, <표 4-4>에 나타난 바와 같이 북한 노동력의 교육수준이 중국이나 베트남에 비하여 우수한 것으로 평가된다.

<표 4-4> 북한과 투자유치 경쟁국들의 문자해독률 및
평균교육연수(1990)

	북한	중국	베트남	말레이시아	태국	인도네시아
문자해독률(%)	95.0	73.3	87.6	78.4	93.0	81.6
평균교육연수(년)	6.6	4.8	4.6	5.3	3.8	3.9

자 료: UNDP, *Human Development Report 1993*, 1993.

한편, 남포공단 민족산업총회사(1995년 7월부터 기능훈련, 1996년 8월 공장가동)의 한국측 담당자는 북한의 노동력에 대

하여 대체로 만족하며, 정치적 불확실성만 배제된다면 사업전망도 낙관적인 것으로 평가하고 있다.⁶⁶⁾ 결론적으로 북한의 교육수준은 '사회주의 국가의 교과내용 편성 및 실행상의 문제 등 교육의 질 문제가 존재하는 것은 사실이나 중국, 베트남 등과 같은 투자대상지로서 북한과 경쟁관계에 있는 지역과 비교할 때, 상대적으로 양호한 수준인 것으로 여겨진다.

2. 임금수준

대체로 북한의 국내 공장·기업소에 종사하는 근로자 임금체계는 <표 4-5>에서 보는 바와 같이 일반 노동자가 70~80원(북한원), 노동강도가 높은 부문이라 할 수 있는 광부, 제철·제련공이 90~100원 수준으로 나타나고 있다. 1993년 2월 중앙인민위원회 정령을 통해 전체 노동자, 기술자, 사무원들의 생활비를 평균 43.4% 인상한 것을 적용하면 월 평균임금은 약 100~150원(약 45~70달러) 정도라 할 수 있다. 그러나 최근에는 북한의 대부분 공장·기업소가 전력과 자재부족으로 공장가동율이 저하되어 노동자들이 정상근무를 하지 못하고 있어 월 평균 실질임금이 60원 정도인 것으로 알려지고 있다.⁶⁷⁾

66) 민족산업총회사 박춘 부사장과의 면담 (1996.11.22).

67) 「내외통신」 주간판 959호, 1995.6.29.

<표 4-5> 북한의 임금수준

	직 책	보수(북한원)
지배인급	· 특정기업소 지배인	250~300
	· 1급 기업소 지배인 및 기사장	150~200
노동자·사무원	· 광부, 제철, 제련공	90~100
	· 일반기계공, 운전기사	75~80
	· 일반노동자	70~80
	· 사무원	60~70
편의시설 종사자	· 여관, 식당, 이발소, 상점 등	50~80

주: 1) 1993년 2월 13일 중앙인민위원회 정령을 통해 발표한 전체 노동자, 기술자, 사무원들의 생활비 평균인상 43.4% 적용 이전의 임금수준임.

2) 환율: US \$1=2.16 북한원(매입율), 2.2493(매도율), 1993년 2월 현재 기준

자 료: 통일원, 「북한개요」 (서울: 통일원, 1993), p. 296.

한편, 북한의 임금수준을 정확히 파악하기 위해서는 사회주의체제의 임금체계 특성에 대한 이해가 필요하다. 북한은 기본 식량, 주택, 교육, 보건, 의료 등을 국가재정을 통하여 간접임금의 형태로 제공하고 있다(<표 4-6> 참조). 따라서 북한과 같은 사회주의 국가에서 노동자가 실제로 수령하는 임금은 이러한 간접임금을 포함한 것으로 평가되어야 할 것이다.

<표 4-6> 북한의 연간 정부보조금(92년 5인가족 기준)

	내역	보조금(북한원)
식량		500
의료	120원 × 5명	600
아파트임대	50원 × 12개월	600
무상교육	1,000원 × 학생 3명	3,000
아동의류배급		100
합계		4,800

주: 이 표는 북한 고위 관리의 도움으로 작성되었으므로 정부보조금액을 과장하고 있을 가능성이 높다는 점을 염두에 두어야 함.

자료: Hyung Shik Kim, "North Korea," J. Dixon and Macarov, ed., *Social Welfare in Socialist Countries*, 1992. 박진, 「북한재정의 현황과 추이」 (서울: 한국개발연구원, 1994), p. 74에서 재인용.

북한에서 영업하고 있는 외국투자기업이 고용한 노동자의 임금에 대해서는 “외국투자기업은 정한 노임기준에 따라 직종, 직제별 노임기준, 노임지불형태와 방법, 가급금, 장려금, 상금 기준을 자체로 정한다”고 「외국투자기업노동규정」(제26조)을 밝히고 있다. 그러나 북한 노동력은 해당 노동기관과의 계약에 따라 채용·해고해야 되므로 임금도 노동행정기관과의 계약을 통해 지급된다.

북한이 지금까지 공식적으로 발표한 외국투자기업의 임금수

준은 발표시기와 자료에 따라 상당한 차이를 나타내고 있으며, 현재 북한에서 조업 중인 조총련계 기업이 지불하는 임금수준도 기업에 따라 다르다.⁶⁸⁾

한편, 외국투자기업의 노동보수규정에서는 외국인투자기업의 최저임금을 일반지역에서는 월 220원(약 110달러), 자유경제무역지대에서는 160원(80달러)으로 정하고 있다.⁶⁹⁾ 또한 기본급 외에 가급급, 장려급, 상금을 지급하도록 하고 있으며 그밖에 사회보험료로 임금총액의 7%를 지급하도록 규정하고 있다.⁷⁰⁾

따라서 북한의 합영기업 일반노동자 1인당 월 평균 실질임금수준은 자유경제무역지대가 100달러 이상일 것이며, 일반지역은 최저임금의 차이만큼 더 높을 것이다. 숙련기술인력과, 관리자에 대해서는 북한이 UNIDO에 제출한 「합작투자유치희망사업목록」에서 준수련 기술자부터 관리자까지 월 평균임금을 약 150~400달러로 제시하고 있다.⁷¹⁾

68) 1992년 북한이 작성한 남포공단에 대한 설명자료에 따르면 임금을 160~400원(약 75~180달러)으로 제시하면서 구체적인 것은 당사자들이 합의한다고 설명하고 있다. 조선민주주의인민공화국 대외경제협력위원회, 「남포경공업기지와 관련한 자료」, 1992. 북한은 최근 UNIDO를 통하여 배포한 「나진·선봉지대 투자안내서」(1996)에서 이 지역의 최저임금은 80달러이며, 보너스와 같은 부과적인 사회적 비용은 없고, 주 6일 근무제를 채택하고 있기 때문에 시간당 최저 노동비용은 0.42달러라고 설명하고 있다.

69) 「외국투자기업노동규정」 제26조.

70) 「합영법시행세칙」(1992.10.16) 제71조.

71) UNIDO, *List of Project Profiles from the DPRK* (July 1990). 북

외국인투자기업인 합영기업의 임금수준은 월 평균 150달러 (평양피아노합작공장, 만경대신발합작공장 등)로 알려지고 있다.⁷²⁾ 합영기업의 경우, 임금이 직접 근로자에게 지급되는 것이 아니라 해당 노동기관에 일괄 지급되고, 해당 노동기관이 국가납부금액을 공제한 나머지를 합영기업 근로자에게 지급하는 것을 원칙으로 하고 있다. 결과적으로 북한 합영기업 근로자의 실수령액은 월 평균 60~90달러 수준으로 추정된다.

한편, 기본임금의 추가적인 노동보수형태는 상금, 장려금, 가급금이 있으며, 지불방법은 다음과 같다. 첫째, 상금은 생산 및 절약에서 기업이익에 공헌한 종업원에게 지불하는 보수형태로서 기업의 세금 지출 후 이윤의 일부로 적립된 상금기금에서 지불되며 직맹과 협의하여 지불한다(「노동규정」 제32조).⁷³⁾ 들

한은 계약시 준수련공 외에 관리자, 사무원, 기술감독 등의 채용을 요구하고 있으며, 이들의 임금은 생산에 뚜렷한 기여가 없으면서도 300~400달러로 매우 높다. 「한국일보」, 1995.5.22.

72) 대한무역진흥공사, 「북한투자실무」 (1993), p. 165. 그러나 임금의 구체적인 수준은 북한과의 직접적인 협상을 통하여 결정될 것으로 보인다. 최근 조총련 사업가 전진식(사쿠라그룹 前회장)은 일본의 월간지 世界와의 인터뷰에서 자신이 경영하는 합영기업에서는 북한측이 노동자의 임금으로 월 250달러를 요구했음에도 불구하고 80달러만을 지불하고 있음을 밝힌 바 있다. 「月刊 世界」 1994年 10月號.

73) 「외국투자기업노동규정」에는 기금의 금액에 대한 규정이 없으나 북한 대외경제협력추진위원회에서 나온 「나진·선봉자유경제무역지대 투자문답집」(1996.9)에는 “각종 기금(예비기금 제외)은 순이윤의 5~10% 범위에서 기업이 정한다”고 밝히고 있다. 예비기금은 등록자본의 25%가 될 때까지 결산이윤의 5%씩 적립되며, 이는 등록자본을 늘리거나 손실을 메꾸는 데만 사용된다.

째, 장려금은 노임이나 상금만으로 해결할 수 없는 일을 장려할 목적으로 일을 잘한 종업원에게 지불하는 것이다. 셋째, 공휴일에 일을 시키고 대휴를 주지 않았거나 노동시간의 연장작업, 밤일(22시부터 다음날 6시 사이의 일)을 한 경우 노임 외에 일당 또는 시간당 노임의 50%에 해당하는 가급금을 지급해야 하며, 명절날과 밤 22시부터 다음날 6시까지 사이에 연장작업을 한 경우에는 노임과 함께 일당 또는 시간당 노임의 100%에 해당하는 가급금을 지급해야 한다(「노동규정」 제30조, 제31조).

중국의 경우 반숙련공에 대한 외국인투자기업의 기본급은 국영기업의 120~150%(약 50~60달러)로 낮은 편이나 회사가 부담하는 성과급, 시간의 수당, 보험료, 연금, 주택보조금 등 각종 부대비용이 기본급의 150~200%에 달하는 등 외국인투자기업의 실제 지급액은 기본급의 2~3배에 이르고 있다.⁷⁴⁾ 또한 중국 정부는 1995년 3월 25일 국무원령 제147호로 1995년 5월 1일부터 주 5일근무, 정상근무시간 주 40시간제도 도입을 공포하여 외국투자기업의 임금부담이 20% 정도 늘어났다.⁷⁵⁾

베트남은 북한과 마찬가지로 최저임금제를 실시하고 있다.

74) 중국의 통상적인 실질임금의 구성은 기본급(실질임금의 30~40%) + 주택보조금, 보험료연금(25~30%) + 성과급, 시간의 수당, 통근비보조금(30~40%) 등으로 구성되어 있다. 대한무역진흥공사, 「중국경제통상정보」(1993), p. 234.

75) 대한무역진흥공사, 「중국통상정보」(1995.5), pp. 6~8. 한편, 휴일근무 시에는 평일 급여의 2배를 지급해야 하며, 월 잔업근무시간은 36시간을 초과할 수 없도록 되어 있다. 중국 「노동법」 제41조.

최저임금은 일반적으로 생계비에 기초하여 결정되고 있으며, 베트남 정부는 노동총연맹, 사용자 대표와 함께 협의하여 최저임금을 결정하고 있다. 베트남은 개혁 초기 외자기업에 대하여 월 50달러의 최저임금을 적용하여 왔다. 그러나 외자유치를 활성화하기 위하여 1992년 5월 국가투자협력위원회(SCCI)의 결정에 의해 외자기업에 고용된 노동자의 최저임금을 월 30~35달러 수준으로 인하하였다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면 정상적인 조건하에서 단순작업을 수행하는 근로자의 최저임금은 하노이 및 호치민시에 있는 기업은 월 35달러이며, 기타 지역은 월 30달러이다.⁷⁶⁾

한편, 1996년 7월부터 베트남 노동부는 외국투자기업 및 외국기관에 근무하는 베트남 근로자의 최저임금을 현재보다 5~10달러 인상한 것으로 전해진다.⁷⁷⁾ 단순생산직에 있는 최저임금과는 별도로 각 직종별로 외국인투자기업이 실제 지불하는 임금수준은 다양한 것으로 나타나고 있으며 부가가치가 높은 산업의 경우 임금은 더 높아질 수 있다.⁷⁸⁾ 현재 베트남의 일반

76) 삼성경제연구소, 「베트남」 (1994.2), p. 177.

77) 하노이, 호지민 등 2개 도시에 있는 외국투자기업의 최저임금은 45달러, 하이퐁, 후에, 다낭, 비엔호아 등 중급도시는 40달러, 그외 지역에서는 35달러로 인상되었다.

78) 베트남은 숙련 노동자와 경영인력이 부족하여 기술자와 관리자의 임금은 상대적으로 높은 편이다. 기술자와 관리자의 경우에는 외자기업의 자체 규정에 따르고 있으나 호지민시에서 활동하고 있는 외자기업에 고용된 숙련 노동자의 평균 임금수준은 월 120달러, 관리직 근로자의 평균 임금은 월 250달러 정도이다.

생산직 근로자의 평균 기본급은 월 50~60달러 수준인 것으로 알려지고 있으며, 사회보험료 등 실제 인건비를 합산하여 월 평균 임금을 산정하면 약 70달러 수준이다.⁷⁹⁾

3. 노동생산성 및 노동력의 질적수준

북한의 노동생산성은 어느 정도이며 임금수준과 대비하여 얼마나 우수한가? 이 질문에 대한 답은 북한노동력의 질적수준을 평가하는 가장 중요한 기준이 될 것임은 물론 우리 기업의 대북 투자진출 결정 및 향후 남북한 통일과정에서 북한지역 노동자의 임금결정이나 남북한 화폐교환 비율의 설정에 있어서도 하나의 준거로 사용될 수 있을 것이다.

북한의 평균노동생산성(산출량/노동투입량)은 <표 4-7>에 나타나 있는 바와 같다. 본 연구에서 북한의 평균노동생산성을 산출하는 데 있어서 산출량의 자료로는 미달러 표시 경상 국민총생산을 이용하였으며, 노동투입량으로는 실제로 투입된 총 노동시간 수를 이용하는 것이 원칙이나 이를 파악하기가 불가능하므로 경제활동인구(취업자)의 수를 투입노동량의 지표로 사용하였다.⁸⁰⁾

79) 베트남은 매년 급여의 1개월분 이상에 해당하는 상여금 지불을 의무화(국영기업의 경우 급여의 6개월분 초과 금지)하고 있으며, 민간기업은 종업원에 대한 상여금총액이 이익의 10% 이상이 되도록 규정하고 있다. 베트남 「노동법」(1995년 1월부터 발효).

80) 북한의 경우 체제의 특성상 실업자란 없으므로 경제활동인구수를 바로 취업자 수로 생각할 수 있을 것이다.

<표 4-7> 남북한 평균노동생산성 추이 비교

(단위: 달러)

연 도	북한 (A)	남한 (B)	B/A
1966	542	436	0.80
1970	796	820	1.03
1975	1,565	1,762	1.13
1980	1,927	4,407	2.29
1985	1,816	6,086	3.35
1986	2,005	6,798	3.39
1987	2,188	8,157	3.73
1988	2,258	10,659	4.72
1989	2,249	12,551	5.58
1990	2,393	13,923	5.82
1991	2,271	15,689	6.91
1992	2,023	16,123	7.97
1993	1,921	17,182	8.94
1994	1,919	19,000	9.90

주: 평균노동생산성은 국민총생산을 취업자 수로 나누어 산출하였음.
 자료: <부록 2>에서 산출.

북한의 평균노동생산성은 1970년대 후반까지는 높은 성장을 보이고 있으나 1980년대 들어서는 증가율이 크게 둔화되고 있으며, 특히 1990년 이후 북한의 평균노동생산성은 지속적으로 감소하고 있다.⁸¹⁾ 한편, 1980년에 남한의 약 1/2 수준이었

던 북한의 취업자 1인당 평균노동생산성은 1990년에 2,393달러로 남한(13,582달러)의 약 1/6, 1994년에는 1,919달러로 남한 평균노동생산성(18,542달러)의 약 1/10 정도에 불과한 수준이라 할 수 있다.⁸²⁾

미국 노동부 노동통계국이 최근 발표한 「95년 국별 임금수준 조사자료」에 따르면 한국 제조업 근로자의 시간당 임금은 7.40달러이다.⁸³⁾ 북한 근로자의 월 평균 임금을 150달러로 평가할 때, 시간당 임금은 월 평균 근로일수 25일과 하루 8시간의 노동을 감안하면 약 0.75달러이다. 따라서 북한 노동자의 시간당 임금은 남한 근로자 시간당 임금의 1/10에 해당하므로 남한의 1/10에 불과한 평균노동생산성에 비해서 결코 낮은 임금수준으로 볼 수 없다.⁸⁴⁾

-
- 81) 북한의 1990년 평균노동생산성을 100으로 기준할 때, 1994년 북한의 평균노동생산성은 80.2로서 약 20% 감소된 것으로 평가된다.
- 82) 남북한 평균노동생산성을 산출함에 있어서 생산량의 자료로 이용한 남북한 국민총생산은 디플레이터(deflator)로 환산한 실질GNP가 아닌 경상 미달러로 추정된 GNP를 사용하였기 때문에 산출된 평균노동생산성 수치의 오류 가능성이 있다. 그러나 북한의 경우는 경상 GNP와 실질GNP간의 차이가 크지 않으므로 남한의 평균노동생산성이 인플레이션만큼 과대 평가됐다고 볼 수 있다.
- 83) 세계 25개 국가의 시간당 임금수준을 점검한 이번 조사에서는 싱가포르 7.28달러, 대만 5.82달러, 홍콩 4.82달러, 멕시코 1.51달러 등으로 나타났다. 이번 조사에서는 근로자의 근로에 대한 직접적인 보상뿐 아니라 각종 수당 및 법적으로 의무화된 보험료, 비급여성 복지혜택 등 인건비 관련 비용을 모두 포함한 금액을 기준으로 각 국가의 임금수준을 비교했다. 「문화일보」, 1996.8.28.
- 84) 조동호박사는 북한의 생산함수를 Cobb-Douglas 형태로 가정하여 추

그러나 북한의 경우 전체 취업자의 상당부분이 불완전취업 (under-employed)상태에 있을 가능성이 크기 때문에 평균노동 생산성 산출을 위한 투입노동량 측정을 위한 자료로 취업자 수를 이용하는 경우 실제 노동투입량을 과대 평가하여 북한의 평균 노동생산성은 과소 평가되었다고 볼 수 있다. 실제로 사회주의 국가들의 실질 노동시간에 대한 조사들에 의하면 약 10~30%의 노동시간이 사용되지 않고 있다고 한다.⁸⁵⁾ 따라서 이러한 사회주의권 국가들의 불완전취업을 감안한다면 북한의 평균노동생산성은 10~30% 높게 평가될 수 있다. 특히 북한의 경우는 1990년 이후 지속적인 경제후퇴로 인하여 여타 사회주

정한 연구에서 1990년 북한 노동력의 한계생산은 약 2,130북한원 (1985년 불변가격)이며, 경상가격으로는 약 2,240북한원, 미국달러로 환산하면 약 1,046달러이므로 북한 노동력의 월 평균 한계생산을 약 87달러로 밝혔다. 따라서 북한이 외국인기업에 대하여 요구하고 있는 월 평균 임금 150달러는 북한 노동력 한계생산의 약 2배에 가까운 과도한 수준이라고 주장한다. 조동호, “북한의 노동생산성과 적정임금: 북한노동력의 질에 관한 고찰,” 『계간 한국개발연구』 제15권 제4호, 1993 겨울; “북한의 노동정책과 실태” 『통일경제』 제2호, 1995.

- 85) 예를 들어 헝가리의 경우 전체 노동자 노동시간의 약 10~30%, 구 소련의 제조업과 건설업의 경우 약 30%, 폴란드 서비스업의 경우는 약 20~30%의 노동시간이 사용되지 않고 있다. Jan Adam, *Employment and Wage Policies in Poland, Czechoslovakia, and Hungary Since 1950* (New York: St. Martin's Press, 1984), p. 36. 중국의 경우에도 약 20~30%의 노동력이 불필요한 노동력이라고 한다. Gary H. Jefferson and Thomas G. Rawski, “Unemployment, Underemployment, and Employment Policy in China's Cities,” *University of Pittsburgh Working Paper 271*, 1991, p. 7; 조동호, “북한의 노동생산성과 적정임금”, p. 53에서 재인용.

의권 국가에 비하여 불완전 취업율이 더욱 높을 것이다.⁸⁶⁾ 또한 북한은 노동생산성을 제고시킬 수 있는 적정수준의 자본시설 확보가 어려운 여건하에서 노동력을 투입하고 있는 실정이다. 그러므로 한국을 포함한 외국인 투자기업의 경우에는 자본장비율이나 기술수준이 북한의 국영기업에 비하여 높을 것이기 때문에 외국인 투자기업이 북한의 노동력을 고용할 경우에는 북한의 기존 기업에 비하여 노동생산성은 크게 제고될 수 있을 것이다.

무역협회가 실제로 중국, 북한과 위탁가공무역을 하고 있는 국내 15개 업체를 대상으로 실시한 조사에 따르면 북한은 임금지수는 한국을 100으로 했을 때, 38.2로서 중국의 37.0에 비해 약간 높은 것으로 나타났으나 품질수준에 있어서는 국내 생산 품질지수를 100으로 했을 때, 북한내 위탁가공생산시 품질지수는 83.2로 중국(76.0)보다 훨씬 높은 것을 알 수 있다.⁸⁷⁾

86) 최근 북한의 공장가동률이 30~40%에 불과하다는 사실을 감안하면 북한 노동자의 불완전취업률은 50%를 넘을 수도 있을 것이다.

87) 한국무역협회, 「남북경협」(1994.11), pp. 20~26.

제 V 장 결 론

앞에서는 북한의 노동정책, 노동력 수급구조, 노동력의 질적 수준에 대하여 살펴보았다. 북한의 노동정책은 기본적인 생산 요소 중 북한이 상대적으로 동원 가능한 노동을 ‘양적 확대와 질적 강화’를 통하여 최대한 활용하고자 하는 것이다. 이를 위하여 북한은 ‘능력에 따라’ 일하고 ‘필요에 따라’ 분배를 받는다는 사회주의 대명제와는 달리 노동의 양과 질에 따라 분배한다는 소위 사회주의적 분배원칙을 강조하였다.

그러나 북한에서의 물질적 유인은 첫째, 그 자체가 크지 않다는 것과 둘째, 단체생산에서 개인의 공헌도를 정확하게 측정하기 어렵다는 데서 발생하는 무임승차의 문제, 셋째, 경제활동에 공헌한 정도에 따른 보수의 차이를 크게 두지 않으려는 정책 등으로 인하여 생산성 향상에 크게 기여하지 못하고 있다. 결과적으로 오늘날 북한에서는 만성적인 경제침체에 따른 산업시설의 노후화와 에너지 및 원·부자재의 부족으로 공장가동률이 크게 떨어져 있으며, 이로 인하여 많은 노동자들이 형식적으로는 고용상태에 있으나 실질적으로는 일이 없는 불완전고용 상태에 있다.

한편, 북한의 외국투자기업에 대한 노동정책을 보면, 외국투자기업은 노동력을 직접 고용할 수가 없고 노동력알선기관을

통하여 노동력을 공급받아야만 한다. 따라서 외국투자기업이 노동공급기관을 통한 채용 이외에도 직접 공개모집이 가능한 중국이나 베트남과 비교하면 북한의 경우 채용단계에서 노동력의 질을 선별, 채용하는 데에 불리하다고 할 수 있다. 그러나 외국투자기업의 입장에서 현지 근로자의 노동쟁의에 따른 부담은 상대적으로 북한이 가장 적은 것으로 평가되며, 북한의 주 6일 근무, 시간외 노동 월 48시간은 중국(주 5일 근무, 시간외 노동 월 36시간)이나 베트남(주 6일 근무, 시간외 노동 연 150시간 이하)에 비하여 매우 좋은 조건이라 할 수 있다. 또한 북한 노동력의 교육수준은 교육의 내용과 질의 문제점은 있으나 교육수준의 지표상으로는 한국과 비슷한 수준으로서, 중국 베트남은 물론 여타 동남아 국가들보다도 우수한 것으로 평가된다.

이상에서의 분석을 기초로 하여 북한의 투자유치 경쟁국인 중국, 베트남과의 임금, 노동의 질 등을 비교해 보면, 소득수준에 비해 교육수준이 양호하고 단순노동력이 비교적 풍부하며 임금수준이 월 평균 약 70달러로 가장 낮은 베트남이 투자대상 지역으로 가장 유리한 것으로 여겨진다. 중국은 기본급 외에 기본급의 3배에 달하는 지나친 부대비용 문제와 고급인력난이 심각하며 최근 들어 급격한 임금상승 또한 비교열세요인으로 지적된다. 북한은 중국·베트남에 비하여 교육수준이 가장 높은 것으로 평가되며 외국투자기업의 노무조건이 상대적으로 양호

한 것으로 여겨져 노동의 질을 고려한 임금수준을 기준으로 보면 투자유인을 가지고 있는 것으로 판단된다.

단지 베트남과 비교하여 임금이 2배에 달하고 있어서 생각보다 투자유인이 크지는 않은 것으로 여기는 경우가 있다. 그러나 베트남은 이미 외자기업 진출이 급증하여 숙련노동력이 부족한 현실이며, 따라서 외자기업 입주가 본격화되면 필요 노동력을 확보하기 위한 과당경쟁과 임금상승 요인이 증폭될 전망이다. 한편, 북한 노동력은 우리와 동일 언어를 사용하므로 우리 기업들이 해외투자시 겪게 되는 의사소통문제 등 문화적 비용(Culture Cost)이 해소 또는 감소될 수 있다는 강점을 가지고 있으므로 베트남에 비하여 어느 정도의 임금 차이에도 불구하고 충분히 투자를 위한 비교우위적 요소를 가지고 있는 것으로 평가된다.⁸⁸⁾

끝으로 지적할 수 있는 것은 북한에 대한 투자와 북한의 노동력 고용을 통한 합영사업의 운용은 경제적인 실리를 추구하는 것으로 끝나는 것이 아니라 동시에 이를 통하여 북한에 시장경제의 우수성과 효율성을 가르치고, 남북한 주민간에 이해와 신뢰의 폭을 넓히는 좋은 기회인 것이다. 또한 북한 노동력을 단순히 생산비용을 낮추기 위한 수단으로만 간주해서는 곤

88) 동일 언어를 사용하는 북한 노동자는 베트남 등 외국 노동자에 비하여 기술습득 기간이 2분의 1로 단축된다는 것이 북한과의 합영기업 담당자의 평가이다.

관하며, 북한 노동력이 곧 사회통합의 대상인 북한주민이라는 사실을 간과해서는 안될 것이다. 따라서 북한과의 경제협력 또는 합영사업을 위해서는 북한의 사회주의 노동정책에 대한 이해와 이를 바탕으로 한 북한 노동력에 대한 합리적인 노무관리가 요구된다고 할 수 있다.

참고문헌

1. 단행본

- 「경제상식: 공업, 농업, 상업」. 평양: 조선노동당출판사, 1960.
 공보처. 「북한경제와 주민생활」. 서울: 공보처, 1993.
 김일성. 「사회주의교육에 관한 테제」. 평양: 조선로동당출판사, 1977.
 김학준. 「남북의 생활상」. 서울: 박영사, 1986.
 남궁영. 「북한의 경제특구 투자환경 연구: 중국·베트남과의 비교」. 서울: 민족통일연구원, 1995.
 대외경제정책연구원. 「베트남편람」. 서울: 대외경제정책연구원, 1994.
 대한무역진흥공사. 「북한투자실무」. 서울: 대한무역진흥공사, 1993.
 _____ . 「북방통상정보」. 서울: 대한무역진흥공사, 1994.
 _____ . 「중국통상정보」. 서울: 대한무역진흥공사, 1995.
 _____ . 「중국편람」. 서울: 대한무역진흥공사, 1994.
 대한무역투자진흥공사. 「북한투자실무」. 서울: 대한무역투자진흥공사, 1995.

- _____. 「북한뉴스레터」. 서울: 대한무역투자진흥공사, 1996.
- 리창근. 「로동행정사업경험」. 평양: 사회과학출판사, 1989.
- 문교부. 「교육통계연감」. 서울: 문교부, 1990.
- 박진. 「북한재정의 현황과 추이」. 서울: 한국개발연구원, 1994.
- 방완주. 「조선개관」. 평양: 사회과학출판사, 1988.
- 북한대외경제협력위원회. 「남포경공업기지와 관련한 자료」. 1992.
- 북한사회과학원 주체경제학연구소. 「경제사전」. 평양: 사회과학출판사, 1985.
- 북한연구소. 「북한총람」. 서울: 북한연구소, 1994.
- 삼성경제연구소. 「베트남」. 서울: 삼성경제연구소, 1994.
- 유엔공업개발기구(UNIDO). 「나진·선봉지대 투자안내도」, 1996.
- 이우홍. 「어둠의 공화국」. 서울: 통일일보사, 1990.
- 전홍택·오강수. 「북한의 외국인 투자제도와 대북투자 추진방안」. 서울: 한국개발연구원, 1995.
- 조선중앙통신사. 「조선중앙연감」. 평양: 조선중앙통신사, 각년도.
- 토니 클리프, 정성진 옮김. 「소련 국가자본주의」. 서울: 책갈피, 1993.
- 통계청. 「한국경제지표」. 서울: 통계청, 1993.
- 통일원. 「남북한 경제지표」. 서울: 통일원, 각년도.
- 통일원. 「남북한 사회·문화지표」. 서울: 통일원, 1991.

- 통일원. 「북한개요」. 서울: 통일원, 1995.
- 통일원. 「북한경제자료집」. 서울: 통일원, 1991.
- 한국무역협회. 「남북경협」. 서울: 한국무역협회, 1994.
- 한국은행. 「알기쉬운 경제지표해설」. 서울: 한국은행, 1990.
- 황의각. 「북한경제론」. 서울: 나남, 1992.
- Adam, Jan. *Employment and Wage Policies in Poland, Czechoslovakia, and Hungary Since 1950*. New York: St. Martin's Press, 1984.
- Eberstadt, Nicholas and Banister, Judith. *North Korea: Population Trends and Prospects*. Washington D. C.: U. S. Bureau of the Census, 1990.
- International Institute for Strategic Studies. *The Military Balance 1987~1988*. London: Oxford University Press, 1987.
- International Institute for Strategic Studies. *The Military Balance 1995~1996*. London: Oxford University Press, 1995.
- Pang Hwan Ju. *Korea Reviw*. Pyongyang: Foreign Languages Publishing House, 1987.
- UNDP. *Human Development Report 1993*. New York: Oxford University Press, 1993.
- UNIDO. *List of Project Profiles from the DPRK*. July, 1990.

US CIA. *Handbook of Economic Statistics*. Washington D. C.: Government Printing Office, 1988.

Vreeland, Nena et al. *Area Handbook for North Korea*. Washington D. C.: U. S. Government Printing Office, 1976.

World Almanac. *The World Almanac and Book of Facts*, 1993.

World Bank. *Trends in Developing Economies 1991*. New York: Oxford University Press, 1991.

2. 논 문

권 울. “베트남 투자환경 및 진출과제.” 『경영과 기술』. 서울: 기업은행, 1995.

김수용. “나진·선봉 자유경제무역지대 투자환경의 우위성에 대하여.” 『일본 동경의 대북한 투자촉진 세미나 연설문』, 1996.

김연철. “북한의 노동보수제: 초기 산업화 시기의 도급제를 중심으로.” 현대경제사회연구원. 『통일경제』 제22호, 1996. 10.

남궁영. “북한경제의 특성 및 추세.” 윤정석외. 『통일환경론』. 서울: 도서출판 오름, 1996.

- 서재진. “통일한국의 계급문제: 통일시 북한주민의 직업적 위
신의 변화에 미칠 영향을 중심으로.” 『통일한국의 새
로운 이념과 질서의 모색』. 서울: 한국정치학회, 1993.
- 신 흥. “북한노동법.” 『북한의 법과 법이론』. 서울: 경남대 극
동문제연구소, 1980.
- 이성봉. “북한의 노동정책.” 한세정책연구원. 『북한경제』 제7호,
1995. 6.
- 이윤호·유승경. “북한노동력 활용방안.” 『남북경협과 현안문
제』. 서울: LG경제연구원, 1996.
- 조동호. “북한의 노동생산성과 적정임금: 북한노동력의 질에
관한 고찰.” 『계간 한국개발연구』 제15권 제4호, 1993.
- _____. “북한의 노동정책과 실태.” 현대경제사회연구원. 『통일
경제』 제2호, 1995. 2.
- 조명철. “추가적인 로동보수형태를 잘 적용하는 것은 근로자들
의 생산적 열의를 높이기 위한 중요담보.” 『경제연
구』, 1995.
- 허동찬. “북한경제의 실태.” 대륙연구소. 『북한연구』, 1992 봄호.
- 황규선. “로동의 량과 질에 의한 분배 원칙.” 『인민』, 1954.
- 황 철. “사회주의적 로동보수제에서 생활비등급제의 지위와 그
의 역할.” 『경제연구』, 1995.
- Jefferson, Gary H and Rawski, Thomas G. “Unemployment,
Underemployment, and Employment Policy in China’s
Cities.” *University of Pittsburgh Working*, 1991.

Kim Hyung Shik. "North Korea." in J. Dixon and Macrarov, eds. *Social Welfare in Socialist Countries*, 1992.

Chung Sang-Hoon. "Economic Planning in North Korea." in Robert A. Scalapino and Jun-yop Kim, eds. *North Korea Today: Strategic and Domestic Issues*. Berkeley: University of California, 1983.

3. 기 타

「내외통신」.

「동아일보」.

「문화일보」.

북한 「사회주의 헌법」(1992. 4. 9).

북한 「합영법시행세칙」(1992. 10. 16).

북한 「합영법시행규정」(1995. 7. 13).

북한 「사회주의 노동법」(1978. 4. 18).

북한 「외국투자기업노동규정」(1993. 12. 30).

「月刊 世界」 1994. 10月號.

「평양방송」.

「한국일보」.

부 록

빈 면

<부록 1> 북한의 연령집단별 인구 현황(1990)

(단위: 명)

연령	총수	남자	여자	성비
합계	21,411,618	10,567,950	10,843,668	97.5
0	493,552	252,079	241,473	104.4
1-4	1,808,316	922,501	885,815	104.1
5-9	2,046,355	1,042,714	1,003,641	103.9
10-14	1,949,407	991,168	958,239	103.4
15-19	2,531,943	1,283,591	1,248,352	102.8
20-24	2,658,012	1,342,791	1,315,221	102.1
25-29	2,041,534	1,024,064	1,017,470	100.6
30-34	1,875,169	939,853	935,316	100.5
35-39	1,380,927	691,191	689,736	100.2
40-44	1,100,728	548,727	552,001	99.4
45-49	900,998	446,532	454,466	98.3
50-54	757,991	345,978	412,013	84.0
55-59	620,179	269,532	350,647	76.9
60-64	450,494	181,397	269,097	67.4
65-69	329,689	125,824	203,865	61.7
70-74	223,830	82,942	140,888	58.9
75-79	137,636	47,668	89,968	53.0
80+	104,858	29,398	75,460	39.0
0-3	1,865,960	952,299	913,661	104.2
4-5	862,949	439,987	422,962	104.0
0-5	2,728,909	1,392,286	1,336,623	104.2
6-15	3,996,276	2,033,125	1,963,151	103.6
16	469,646	238,215	231,431	102.9
16-29	6,803,934	3,433,497	3,370,437	101.9
16-64	13,890,420	6,856,707	7,033,713	97.5
17-26	5,191,462	2,623,183	2,568,279	102.1
17-54	12,350,101	6,167,563	6,182,538	99.8
15-49	12,489,311	6,276,749	6,212,562	101.0
60+	1,246,507	467,229	779,278	60.0

주: 연앙인구기준

자료: 북한이 제공한 통계를 재구성. Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects*, 1990.

<부록 2> 남북한의 GNP와 취업자

(단위: 억달러, 천명)

	GNP		취업자	
	북한	남한	북한	남한
1966	24.1	36.7	4,445	8,423
1968	27.8	52.3	4,715	9,155
1970	39.8	79.9	5,002	9,745
1971	40.9	93.7	5,152	10,066
1972	46.2	105.7	5,307	10,559
1973	62.7	135.0	5,466	11,139
1974	72.9	185.5	5,776	11,586
1975	93.5	208.5	5,974	11,830
1976	96.8	286.8	6,189	12,556
1977	106.4	374.2	6,411	12,929
1978	133.2	519.6	6,636	13,490
1979	124.0	623.7	6,681	13,602
1980	135.0	603.0	7,005	13,683
1981	135.6	662.0	7,336	14,023
1982	136.0	693.0	7,578	14,379
1983	144.7	760.0	7,821	14,505
1984	147.2	824.0	8,072	14,429
1985	151.4	911.0	8,339	14,970
1986	174.0	1,054.0	8,678	15,505
1987	194.0	1,334.0	8,868	16,354
1988	206.0	1,798.0	9,122	16,869
1989	211.0	2,204.0	9,383	17,560
1990	231.0	2,518.0	9,652	18,085
1991	229.0	2,920.0	10,083	18,612
1992	211.0	3,057.0	10,430	18,961
1993	205.0	3,308.0	10,704	19,253
1994	212.0	3,769.0	11,047	19,837

주: 1) 경상가격

2) 북한의 경우는 경제활동인구 수치임.

자료: 통일원, 「남북한 경제지표」, 각년도; 통계청 통계조사국 사회통계과, 「경제활동인구연보」, 각년도.

<부록 3> 북한인구추계: 1960~2050년

	인구(천명)	증가율(%)	출생(천명)	사망(천명)		
				조출생률 ¹⁾	조사망률 ²⁾	
1960	10,568	-	413.6	39.14	177.3	16.75
1961	10,850	2.63	423.1	39.00	167.3	15.42
1962	11,140	2.64	462.0	41.47	164.1	14.73
1963	11,457	2.81	492.4	42.98	161.9	14.13
1964	11,803	3.00	513.0	43.46	159.0	13.47
1965	12,172	3.08	534.4	43.91	155.5	12.78
1966	12,565	3.18	555.0	44.17	152.9	12.17
1967	12,983	3.27	576.9	44.43	150.0	11.56
1968	13,424	3.34	600.0	44.70	146.9	10.94
1969	13,892	3.42	624.6	44.96	143.4	10.32
1970	14,387	3.51	650.7	45.23	139.6	9.71
1971	14,881	3.37	611.7	41.11	136.5	9.17
1972	15,338	3.03	570.9	37.22	131.3	8.56
1973	15,759	2.70	527.0	33.44	125.8	7.98
1974	16,140	2.39	481.2	29.81	120.1	7.44
1975	16,480	2.08	433.0	26.27	114.3	6.93
1976	16,788	1.85	408.2	24.32	111.2	6.62
1977	17,084	1.75	404.3	23.66	109.2	6.39
1978	17,379	1.72	404.0	23.24	107.8	6.20
1979	17,682	1.73	416.0	23.52	106.8	6.04
1980	17,999	1.78	431.5	23.98	106.2	5.90
1981	18,314	1.74	411.9	22.49	107.0	5.84
1982	18,623	1.67	420.5	22.58	107.7	5.78
1983	18,941	1.69	430.6	22.74	109.0	5.75
1984	19,267	1.71	441.2	22.90	110.3	5.73
1985	19,602	1.73	451.2	23.02	111.7	5.70
1986	19,944	1.73	457.9	22.96	113.0	5.67
1987	20,292	1.73	464.6	22.89	114.3	5.63
1988	20,650	1.75	481.0	23.29	115.7	5.60
1989	21,023	1.79	498.0	23.69	117.3	5.58

	인구(천명)	증가율(%)	출생(천명)	사망(천명)		
				조출생률 ¹⁾	사망(천명)	조사망률 ²⁾
1990	21,412	1.83	516.3	24.11	118.9	5.56
1991	21,815	1.87	529.8	24.29	121.0	5.55
1992	22,227	1.87	539.6	24.28	123.0	5.54
1993	22,646	1.87	545.4	24.09	125.0	5.52
1994	23,067	1.84	547.9	23.75	126.8	5.50
1995	23,487	1.80	547.5	23.31	128.6	5.47
1996	23,904	1.76	546.5	22.86	130.3	5.45
1997	24,317	1.71	541.5	22.27	132.0	5.43
1998	24,721	1.65	532.8	21.55	133.7	5.41
1999	25,114	1.58	520.9	20.74	135.3	5.39
2000	25,491	1.49	506.6	19.87	137.0	5.37
2001	25,853	1.41	492.3	19.04	139.5	5.39
2002	26,197	1.32	478.0	18.25	142.1	5.42
2003	26,525	1.24	464.8	17.52	144.8	5.46
2004	26,838	1.17	453.1	16.88	147.7	5.50
2005	27,137	1.11	443.3	16.34	150.7	5.55
2006	27,424	1.05	436.3	15.91	153.7	5.61
2007	27,702	1.01	430.5	15.54	156.9	5.67
2008	27,972	1.00	426.1	15.23	160.3	5.73
2009	28,234	0.93	423.1	14.99	163.8	5.80
2010	28,491	0.90	421.3	14.79	167.5	5.88
2011	28,744	0.88	422.4	14.70	171.1	5.95
2012	28,994	0.87	425.1	14.66	174.9	6.03
2013	29,244	0.86	428.2	14.64	178.8	6.12
2014	29,493	0.85	431.8	14.64	182.9	6.20
2015	29,742	0.84	435.5	14.64	186.9	6.28
2016	29,990	0.83	439.6	14.66	191.8	6.40
2017	30,238	0.82	444.0	14.68	196.9	6.51
2018	30,484	0.81	447.7	14.69	202.2	6.63
2019	30,728	0.80	450.3	14.65	207.5	6.75
2020	30,969	0.78	451.5	14.58	212.8	6.87
2021	31,205	0.76	452.4	14.50	217.9	6.98

	인구(천명)	증가율(%)	출생(천명)	사망(천명)		
				조출생률 ¹⁾	조사망률 ²⁾	
2022	31.437	0.74	452.1	14.38	223.1	7.10
2023	31.663	0.72	450.6	14.23	228.5	7.22
2024	31.880	0.69	447.6	14.04	234.1	7.34
2025	32.089	0.65	443.2	13.81	239.7	7.47
2026	32.287	0.62	438.3	13.58	245.1	7.59
2027	32.475	0.58	432.6	13.32	250.7	7.72
2028	32.651	0.54	426.1	13.05	256.5	7.86
2029	32.814	0.50	419.3	12.78	262.5	8.00
2030	32.964	0.46	412.3	12.51	268.6	8.15
2031	33.101	0.41	405.5	12.25	275.7	8.33
2032	33.224	0.37	398.9	12.01	282.9	8.52
2033	33.333	0.33	392.9	11.79	290.5	8.71
2034	33.429	0.29	387.4	11.59	298.3	8.92
2035	33.511	0.25	382.5	11.42	306.3	9.14
2036	33.582	0.21	378.8	11.28	313.8	9.34
2037	33.642	0.18	375.7	11.17	321.4	9.55
2038	33.691	0.15	373.4	11.08	329.4	9.73
2039	33.730	0.12	371.7	11.02	337.4	10.00
2040	33.760	0.09	370.6	10.98	345.0	10.22
2041	33.782	0.07	369.9	10.95	350.6	10.38
2042	33.799	0.05	369.5	10.93	356.3	10.54
2043	33.810	0.03	369.4	10.93	362.4	10.72
2044	33.812	0.01	369.3	10.93	368.7	10.90
2045	33.810	-0.01	369.2	10.92	374.9	11.09
2046	33.801	-0.03	369.3	10.93	380.8	11.27
2047	33.787	-0.04	369.1	10.93	386.2	11.43
2048	33.767	-0.06	368.6	10.92	391.2	11.58
2049	33.742	-0.08	367.7	10.90	395.9	11.73
2050	33.711	-0.09	366.3	10.87	400.4	11.88

주: 1) 출생자 수/천명

2) 사망자 수/천명

자 료: Nicholas Eberstadt and Judith Banister, *North Korea: Population Trends and Prospects*, 1990.

<부록 4> 남북한의 생산가능연령인구, 경제활동인구 및 경제활동참가율

연 도	생산 가능연령인구 ¹⁾		경제활동인구 ²⁾		경제활동참가율 ³⁾	
	남 한	북 한	남 한	북 한	남 한	북 한
1965	16,127	7,081	8,754	4,316	54.3	61.0
1966	16,520	7,294	8,957	4,445	54.2	60.9
1967	16,931	7,459	9,180	4,578	54.2	61.4
1968	17,397	7,626	9,541	4,715	54.9	61.8
1969	17,906	7,770	9,747	4,856	54.4	62.5
1970	17,468	7,970	10,062	5,002	57.6	62.8
1971	18,118	8,242	10,407	5,152	57.4	62.5
1972	18,819	8,513	10,865	5,307	57.7	62.3
1973	19,490	8,784	11,389	5,466	58.4	62.2
1974	20,187	9,056	11,900	5,766	58.9	63.7
1975	20,918	9,327	12,193	5,974	58.3	64.1
1976	21,630	9,625	12,911	6,189	59.7	64.3
1977	22,407	9,923	13,316	6,411	59.4	64.6
1978	23,130	10,222	13,849	6,636	59.9	64.9
1979	23,787	10,519	14,142	6,686	59.5	65.2
1980	24,463	10,817	14,431	7,005	59.0	64.8
1981	25,100	11,151	14,683	7,336	58.5	65.8
1982	25,638	11,483	15,032	7,578	58.6	66.0
1983	26,212	11,813	15,118	7,821	57.7	66.2
1984	26,861	12,148	14,997	8,072	55.8	66.4
1985	27,553	12,480	15,592	8,539	56.6	68.4
1986	28,225	12,885	16,116	8,678	57.1	67.3
1987	28,955	13,291	16,873	8,868	58.3	66.7
1988	29,602	13,696	17,305	9,122	58.5	66.6
1989	30,217	14,101	17,971	9,383	59.5	66.5
1990	30,801	14,506	18,487	9,652	60.0	66.5
1991	31,367	14,872	19,012	10,083	60.6	67.8
1992	31,851	15,239	19,385	10,430	60.9	68.4
1993	32,400	15,605	19,803	10,704	61.1	68.6
1994	32,939	15,971	20,326	11,047	61.7	69.2

주: 1) 만 15세 이상 인구

2) 만 15세 이상 인구(생산가능연령인구)중 취업자와 취업하기 위하여 구직활동을 한 실업자

3) (경제활동인구/생산가능연령인구)×100

자 료: 통일원, 「남북한 주요 통계비교(1965-1990)」, 1991; 「남북한 주요 경제지표(1985-1990)」, 1991; 「남북한 경제지표(1985-1994)」, 1995.

<부록 5>

사회주의 노동법

1978.4.18. 최고인민회의

제1장 사회주의로동의 기본원칙

제 1조 사회주의하에서 노동은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동이다.

조선민주주의인민공화국에서 근로자들은 조국의 번영과 인민의 복리와 자신의 행복을 위하여 자각적 열성과 창발성을 내여 일한다.

제 2조 노동은 모든 물질적 및 문화적 재부의 원칙이며 자연과 사회와 인간을 개조하는 힘있는 수단이다.

사회주의, 공산주의는 수백만 근로대중의 창조적 노동에 의하여 건설된다.

조선민주주의인민공화국에서 노동은 가장 신성하고 영예로운 것으로 된다.

제 3조 사회주의하에서 노동은 공동의 목적과 리익을 위한 근로자들의 집단적인 노동이다.

조선민주주의인민공화국의 근로자들은 <하나를 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여>라는 집단주의 원칙에서 서로 돕고 이끌면서 공동으로 일한다.

제 4조 사회주의하에서 공민은 로동에 참가할 의무를 지닌다.

조선민주주의인민공화국에서 로동능력 있는 모든 공민은 자기능력에 따라 사회적 로동에 참가한다.

제 5조 사회주의하에서 모든 근로자들은 로동에 대한 권리를 가진다.

조선민주주의인민공화국에서는 실업이 영원히 없어졌다. 모든 근로자들은 희망과 재능에 따라 직업을 선택하며 국가로부터 안정된 일자리와 로동조건을 보장받는다.

제 6조 사회주의하에서 로동은 나라와 사회의 주인, 혁명과 건설의 주인으로서의 근로자들의 높은 자각성에 기초한다.

국가는 사상혁명을 강화하여 근로자들을 조선로동당의 주체사상으로 튼튼히 무장시키며 모든 근로자들이 로동에 대한 주인다운 태도를 가지도록 한다.

제 7조 로동의 본질적 차이를 없애고 로동이 즐거운 것으로 근로자들의 생활상 요구로 되게 하는 것은 사회주의, 공산주의 건설의 필수적 요구이다.

국가는 기술혁명을 추진하여 중로동과 경로동의 차이, 농업로동과 공업로동의 차이를 없애고 근로자들을 힘든 로동에서 해방하며 육체로동과 정신로동의 차이를 점차 줄여 나간다.

제 8조 근로자들의 전반적 문화기술수준을 높이는 것은 사회주의건설을 다그치며 근로자들을 유능한 사회주의, 공산주의건설자로 키우는 확고한 담보이다.

국가는 선진적인 교육제도와 인민적인 교육시책을 통하여 모든 근로자들이 일하면서 공부할 수 있는 온갖 조건을 전면적으로 보장한다.

제 9조 노동생산능률을 끊임없이 높이고 생산을 빠른 속도로 발전시키는 것은 사회주의, 공산주의건설의 합법칙적 요구이다.

국가는 사상, 기술, 문화의 3대혁명을 다그치고 천리마 운동을 심화발전시키며 정치사업을 앞세우고 경제조직 사업을 잘하여 노동생산능률의 높은 장성과 생산의 빠른 발전을 보장한다.

제10조 사회주의하에서 노동은 전일적인 사회주의 경제체제에서 진행되는 사회적 노동이다.

국가는 계획의 일원화, 세부화 방침에 따라 전 인민경제적 범위에서 사회적 노동을 계획적으로, 합리적으로 조직한다.

제11조 조선민주주의인민공화국에서 노동에 의하여 이루어지는 모든 물질적 및 문화적 재부는 전적으로 나라의 부강발전과 근로자들의 복리증진에 돌려진다.

국가는 노동의 량과 질에 대한 사회주의 분배원칙을 정확히 실시하며 근로자들의 물질문화생활을 끊임없이 높인다.

제12조 노동과 휴식을 옹계 결합하며 근로자들의 노동을 보호하는 것은 사람을 가장 귀중히 여기는 사회주의제도의

본성적 요구이다.

국가는 근로자들이 노동과정에서 소모한 힘을 회복할 수 있도록 충분한 휴식을 보장하며 전반적 무상치료제와 선진적인 노동보호제도를 통하여 근로자들의 생명과 건강을 보호한다.

제13조 조선민주주의인민공화국의 사회주의적 노동정책은 영광스러운 항일혁명투쟁시기에 제시된 혁명적인 노동강령을 구현하며 민주주의혁명과 사회주의혁명을 실현하기 위한 투쟁을 통하여 이룩한 혁명의 고귀한 전취물이다.

국가는 사회주의적 노동정책을 더욱 발전시키며 전국적 범위에서 인민적이며 민주주의적인 노동정책을 실시하기 위하여 투쟁한다.

제2장 노동은 공민의 신성한 의무

제14조 조선민주주의인민공화국의 근로자들은 공산주의의 리상을 실현하기 위하여 투쟁하는 혁명의 담당자들이다. 노동을 사랑하고 노동에 성실히 참가하는 것은 공민의 영예이며 가장 신성한 의무이다.

공민은 사회주의, 공산주의건설을 위한 보람찬 노동에 자원적으로 참가하여야 한다.

제15조 조선민주주의인민공화국에서 노동하는 나이는 만 16살부터이다.

국가는 로동하는 나이에 이르지 못한 소년들의 로동을 금지한다.

제16조 근로자들의 하루 로동시간은 8시간이다.

국가는 로동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 하루 로동시간을 7시간 또는 6시간으로 한다.

3명 이상의 어린이를 가진 여성로동자들의 하루 로동시간을 6시간으로 한다.

제17조 근로자들은 로동을 통하여 자신을 혁명화, 로동계급화 하며 로동에 대한 공산주의적 태도와 자력갱생의 혁명 정신을 높이 발휘하여 주인답게 일하여야 한다.

제18조 사회주의 로동규률은 자각적 규률이며 사회주의 로동규률을 철저히 지키는 것은 근로자들의 응당한 의무이다.

근로자들은 사회주의 로동규률과 로동시간을 엄격히 지켜야 하며 제정된 절차를 밟지 않고 마음대로 직장을 리탈할 수 없다.

제19조 기술혁명을 힘있게 벌리는 것은 사회주의 근로자들의 본분이다.

근로자들은 기술기능수준을 높이며 기술혁신운동에 적극 참가하여 새로운 기준을 끊임없이 창조하며 단위시간 안에 더 많이 생산하고 건설하여야 한다.

제20조 근로자들은 자기사업에 대한 높은 긍지와 책임감을 가지고 모든 지혜와 정력을 발휘하며 온갖 예비와 가능성을 찾아내어 맡겨진 계획과제를 일별, 월별, 분기별로 어김없이 넘쳐 수행하여야 한다.

제21조 근로자들은 알뜰한 일본새로 일하며 생산과 건설에서 기술규정과 표준조작법을 정확히 지켜 생산물의 질을 끊임없이 높여야 한다.

제22조 근로자들은 자기가 맡은 기계와 설비를 눈동자와 같이 아끼고 사랑하며 설비리용률을 높이고 원료와 자재를 극력 절약하여야 한다.

제23조 근로자들은 자기의 일터를 문화위생적으로 꾸리고 경각성 있게 지키며 노동보호법규를 엄격히 지켜 사고를 미리 막아야 한다.

제24조 조선민주주의인민공화국에서 국민의 지위는 노동의 성실성에 의하여 규정된다.

노동에서 모범인 사람은 인민의 사랑과 높은 존경을 받는다.

노동에 주인답게 참가하여 사회주의건설에서 로력적 위훈을 세운 근로자들은 로력영웅칭호와 명예칭호를 비롯한 국가적 표창을 받는다.

제3장 사회주의 노동조직

제25조 사회적 로동을 합리적으로 조직하는 것은 나라의 로력 자원을 남김없이 동원하고 근로자들의 창조적 열의와 재능을 적극 발양시켜 생산의 끊임없는 높은 장성을 보장하는 중요한 담보이다.

국가는 도시와 농촌의 모든 로력자원을 통일적으로 동원리용한다.

제26조 국가는 사회적 로동조직에서 대안의 사업체제의 요구를 철저히 관철한다.

공장, 기업소, 사회협동단체는 로동행정사업을 사람과의 사업으로 전환시키고 로동조직에서 군중로선을 구현하며 로력을 과학적으로, 합리적으로 리용하여야 한다.

제27조 로동계획화는 로동조직을 바로 하며 로력자원을 효과적으로 동원하기 위한 기초이다.

국가는 나라의 로력원천과 수요를 세부분에 이르기까지 정확히 맞물린 현실적이며 동원적인 로동계획을 작성하며 실행한다.

제28조 국가는 공업과 농업, 생산부문과 비생산부문, 기본생산부문과 보조생산부문 사이의 로력균형을 보장하는 원칙을 확고히 견지한다.

로동행정기관을 비롯한 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 생산부문로력자수의 우선적 증대를 보장하면서 나라의 경제발전수준에 맞게 비생산부문로력자수를 규정하는 원칙에서 로력을 배치하며 직접부문로력의 비중을 체계적으로 높여야 한다.

제29조 국가는 나라의 로력원천을 적극 동원하며 로력후비를 체계적으로 육성하여 인민경제의 로력수요를 계획적으로 충족시킨다.

각급 경제기관과 노동행정기관은 국가의 경제정책의 요구에 맞게 로력보충 조절계획을 세워 인민경제발전 계획에 예견된 로력수용률 제때에 보장하며 인민경제부문들과 지역들에 로력을 정확히 조절배치하여야 한다.

제30조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 근로자들이 창조적 지혜와 능력을 최대한으로 낼 수 있도록 성별, 연령, 체질, 희망, 기술기능수준에 맞게 로력을 적재적소에 배치하여야 한다.

제31조 국가는 여성근로자들이 사회적 노동에 적극 참가할 수 있도록 온갖 조건을 보장한다.

지방정권기관과 해당 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성들이 일하는 데 편리하게 탁아소, 유치원, 아동병원, 편의시설을 꾸려야 하며 직장에 나가지 못하는 여성들이 희망에 따라 일할 수 있도록 가내작업반, 가내협동조합 등을 조직하여야 한다.

제32조 공장, 기업소, 사회협동단체는 생산공정의 특성, 기술장비수준, 작업조건 등에 맞게 노동규칙을 바로 하며 로력관리질서를 철저히 세우고 노동시간을 충분히 보장하여 로력낭비를 없애고 근로자들의 480분 노동시간을 완전히 리용하도록 한다.

제33조 국가는 근로자들의 노동생활조직에서 8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습하는 원칙을 철저히 관철한다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 노동과 휴식과 학습을

옳게 배합하여 근로자들의 로동을 정규화하고 학습을 정상화하며 휴식을 잘 보장하여야 한다.

제34조 국가기관, 기업소는 불가피한 사정으로 하여 일시적으로 로력이 남을 때에는 제때에 다른 공장, 기업소, 협동농장의 생산적 작업에 대한 임시지원사업을 조직하여야 한다.

국가기관, 기업소는 일시적으로 로력이 남는다고 하여 로동자들을 마음대로 제적할 수 없다.

제35조 공장, 기업소, 협동농장의 로력을 마음대로 다른 일에 동원하는 것을 엄격히 금지한다.

공장, 기업소의 생산로력은 국가의 승인없이 다른 일에 동원할 수 없다.

농번기에는 그 누구도 농사와 관련이 없는 일에 농장원들을 동원할 수 없다.

제36조 공장, 기업소, 협동농장의 관리일군들은 법적으로 규정된 기간 생산로동에 의무적으로 참가하여야 한다.

제4장 로동에 의한 사회주의분배

제37조 로동의 량과 질에 의하여 분배하는 것은 사회주의 경제법칙이며 로동에 의한 분배는 근로자들의 생산의욕과 기술기능수준을 높이고 생산력발전을 다그치는 힘 있는 수단이다.

국가는 근로자들의 정치사상의식을 끊임없이 높이면서 노동의 량과 질에 의한 사회주의 분배원칙을 철저히 관철한다.

근로자들은 성별, 연령, 민족별에 관계없이 같은 노동에 대하여서는 같은 보수를 받는다.

제38조 국가는 근로자들이 노동과정에서 소모하는 육체적 및 정신적 힘을 보상하고 그들의 생활을 보장하는 원칙에서 생활비 등급제를 정한다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 국가가 제정한 생활비 등급제와 생활비 지불원칙에 립각하여 노동자, 사무원, 협동조합원들에게 생활비를 정확히 지불하여야 한다.

제39조 노동자, 사무원, 협동조합원들에게 적용되는 생활비의 기본형태는 도급지불제와 정액지불제이며 생활비의 추가적 형태는 가급금제와 상금제이다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 근로자들의 생산의욕을 더욱 높이며 그들의 창의창발성을 적극 발양시킬 수 있도록 생활비 지불형태를 바로 적용하여야 한다.

제40조 국가는 독립채산제원칙에 따라 공장, 기업소들에 생활비자금을 분배한다.

공장, 기업소는 생산계획실행정형, 제품의 질, 설비, 자재의 리용정형 등을 바로 평가하여 일을 잘한 근로자들에게 추가적으로 장려금을 지불하여야 한다.

제41조 로동정량은 로동의 결과를 평가하는 척도이며 로동정량을 바로 정하는 것은 사회주의 분배원칙을 정확히 적용할 수 있게 하는 중요한 조건이다.

국가는 로동정량사업에서 균중로선을 확고히 견지하고 근로자들의 사상의식수준과 기술기능수준, 새로운 과학기술의 성과 등을 정확히 타산한 데 기초하여 로동정량을 제정하는 원칙을 관철한다.

제42조 국가는 인민경제부문별로 대안의 사업체제의 요구에 맞게 기업관리가 정규화, 규범화하고 생산이 정상화된 표준공장을 꾸리고 거기서 측정한 자료를 기초로 하여 국가표준로동정량을 제정한다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 국가표준로동정량을 자료로 하여 발전하는 현실과 구체적 실정에 맞게 과학적이며 선진적인 로동정량을 정하고 그것을 정확히 적용하며 끊임없이 갱신하여야 한다.

제43조 로력일은 협동농장원들과 협동농장에 복무하는 근로자들의 로동결과를 평가하고 분배몹을 규정하는 척도이다.

협동농장은 로력일평가를 정확히 하고 정기적으로 공개하며 협동농장원들과 협동농장에 복무하는 근로자들에게 로력일에 따르는 분배를 바로 하여야 한다.

제44조 분조관리제와 작업반우대제는 농업근로자들 속에서 집단주의정신을 배양하며 사회주의 분배원칙을 정확히 관철할 수 있게 하는 중요한 담보이다.

농업지도기관과 협동농장은 분조관리제와 작업반우대제를 실시하여 로력일평가사업을 정확히 하며 추가적 로력보수를 바로 적용하여야 한다.

제45조 국가는 공업과 농업의 발전, 노동생산능률의 제고에 기초하여 모든 부문 노동자, 사무원들의 생활비비율을 합리적으로 조절하며 각이한 지대의 농민들의 수입을 고르게 높이며 전반적으로 노동자, 사무원과 농민의 생활수준을 균형적으로 높이는 원칙을 확고히 견지한다.

제5장 노동과 기술혁명, 근로자들의 기술기능향상

제46조 노동의 본질적 차이를 없애고 근로자들을 힘든 노동에서 해방하는 것은 기술혁명의 중심과업이다.

국가는 사회주의 공업화의 성과에 기초하여 기술혁명을 새로운 높은 단계에로 발전시켜 착취와 압박에서 해방된 근로자들을 자연의 구속에서까지 해방하며 그들에게 노동생활에서의 완전한 평등을 보장하기 위하여 투쟁한다.

제47조 국가는 공업을 비롯한 인민경제의 여러 부문에서 기계화, 반자동화, 자동화를 전면적으로 실시하여 중로동과 경로동의 차이, 고열로동과 유해로동을 없앤다.

제48조 국가는 농촌기술혁명을 힘있게 다그쳐 농촌경리의 수리화, 전기화의 성과를 더욱 공고히 하고 화학화와 중

합적 기계화를 빨리 완성하여 농업의 공업화, 현대화를 실현하며 농업로동과 공업로동의 차이를 없앤다.

제49조 과학자, 기술자들과 생산자들은 창조적 협조를 강화하여 기술혁신운동을 대중적으로 벌려야 한다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 창의고안, 합리화 운동을 적극 장려하며 창의고안과 합리화안을 제때에 생산에 받아들여야 한다.

국가는 인민경제발전에 크게 이바지한 발명가 및 창의고안자, 생산혁신자에게 국가적 배려를 돌리며 기술자격을 준다.

제50조 국가는 학업을 전문으로 하는 교육체제와 함께 공장대학과 농장대학, 공장고등전문학교와 농장고등전문학교, 야간 및 통신교육 등 일하면서 공부하는 여러 가지 형태의 교육체제를 통하여 모든 근로자들을 최신과학기술을 체득하고 현대적 기계설비를 잘 다루며 인민경제를 능숙하게 관리운영할 수 있는 유능한 인재로 키운다.

제51조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 기술기능학습체제와 기능견습체제를 바로 세워 근로자들의 기술기능수준을 체계적으로 높이며 모든 근로자들이 한 가지 이상의 현대적 기술을 소유하고 자기가 다루는 기계설비와 자기 부문 기술에 정통하도록 하여야 한다.

제52조 국가는 근로자들의 기술기능향상을 위하여 기사급수, 기능등급 판정시험제를 실시한다.

국가과학기술기관과 노동행정기관은 기사급수, 기능등급 판정시험을 정기적으로 조직집행하여야 한다.

제6장 노동보호

제53조 노동보호사업을 잘 하는 것은 근로자들에게 자유롭고 안전하며 보다 문화위생적인 노동조건을 지어주고 그들의 생명과 건강을 보호증진시키는 중요한 조건이다. 국가는 노동보호사업을 생산에 앞세우는 방침을 철저히 관철한다.

제54조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 노동안전교양사업체계를 세우고 근로자들에게 노동보호정책과 노동안전기술지식을 체득시켜 노동보호사업을 대중 자신의 사업으로 확고히 전환하여야 한다.

근로자들에게 노동보호정책과 해당 부문의 노동안전기술지식을 체득시키지 않고서는 누구도 그들을 일 시킬 수 없다.

제55조 근로자들에게 안전하고 문화위생적인 노동조건을 보장하는 것은 모든 국가기관, 기업소, 사회협동단체들의 첫째가는 사업이다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 노동안전시설과 고열, 가스, 먼지 등을 막고 채광, 조명, 통풍 등을 잘 보

장하는 산업위생조건을 갖추며 그것을 끊임없이 개선
완비하여 로동재해와 직업성 질환을 미리 막으며 모든
근로자들이 안전하고 문화위생적인 일터에서 일할 수
있도록 하여야 한다.

제56조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 생산 및 작업조직에
앞서 로동안전상태를 구체적으로 알아보고 근로자들의
생명과 건강을 해칠 수 있는 위험한 개소들을 제때에
없애야 한다.

제57조 건강 및 설계기관과 해당 국가기관, 기업소는 공장, 기업
소, 건물, 구축물의 건설과 기계설비의 제작에서 근로자들
의 로동보호조건을 철저히 갖추어야 한다.

신설·확장·보수한 공장, 기업소, 건물, 구축물과 새로
제작한 기계설비는 해당 검열·감독기관의 준공검사 또
는 허가를 받지 않고서는 조업하거나 돌릴 수 없다.

제58조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 근로자들의 건강보
호를 위한 검진을 정기적으로 조직하여야 하며 근로자
들의 건강에 필요한 조직을 제때에 취하여야 한다.

제59조 국가는 여성근로자들의 로동보호사업에 특별한 관심을
돌린다.

국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성근로자들을 위
한 로동보호위생시설을 충분히 갖추어야 한다.

여성들에게는 힘들고 건강에 해로운 작업을 시킬 수
없으며 젖먹이아이를 가졌거나 임신한 여성근로자들
에게는 야간로동을 시킬 수 없다.

제60조 국가는 근로자들에게 로동보호용구를 보장하여 주며
작업필수품 및 영양제를 무상으로 공급한다.

근로자들은 작업할 때 지정된 로동보호용구와 작업필
수품을 반드시 사용하여야 하며 로동보호물자를 극력
아껴써야 한다.

제61조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 생산에서 엄격한 제
도와 질서를 세우며 표준조작법과 로동보호규정을 만
들고 모든 일군들과 근로자들이 그것을 철저히 지키도
록 하여야 한다.

국가는 로동보호사업을 무책임하게 하여 근로자들의
생명과 건강보호증진에 엄중한 후과를 끼치는 현상이
없도록 엄격히 통제한다.

제7장 로동과 휴식

제62조 근로자들은 휴식에 대한 권리를 가진다.

국가는 8시간 로동제, 유급휴가제, 국가비용에 의한 정
휴양제, 계속 늘어나는 여러 가지 문화시설 등을 통하여
근로자들의 휴식에 대한 권리를 전면적으로 보장한다.

제63조 근로자들은 하루 로동시간이 끝나면 휴식한다.

경제기관, 기업소들은 근로자들에게 시간외 로동을 시
킬 수 없다.

제64조 근로자들은 주에 하루씩 휴식을 보장받는다.

국가적으로 제정된 명절날과 일요일은 쉬는 날로 한다.
국가기관, 기업소, 사회협동단체는 부득이한 사정으로 쉬는 날에 근로자들을 로동시킨 경우에는 한 주일 안으로 반드시 대휴를 주어야 한다.

제65조 로동자, 사무원, 협동농장원들은 해마다 14일간의 정기 휴가와 직종에 따라서 7일 내지 21일간의 보충휴가를 받는다.

제66조 여성근로자들은 정기 및 보충휴가 외에 근속년한에 관계없이 산전 35일, 산후 42일간의 산전산후휴가를 받는다.

제67조 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.

제8장 근로자들을 위한 국가적 및 사회적 혜택

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 사회적 혜택을 받는다.

- 제69조 국가는 근로자들에게 쓸모 있고 문화적인 살림집과 합숙을 보장한다. 국가는 농촌문화주택을 국가부담으로 건설하여 협동농장원들이 그것을 무상으로 리용하도록 한다.
- 제70조 국가는 노동자, 사무원들과 그들의 부양가족들에게 낮은 값으로 식량을 공급한다.
- 제71조 국가는 근로자들의 어린이들을 현대적인 설비를 갖춘 탁아소, 유치원에서 국가와 사회의 부담으로 키운다.
- 제72조 국가는 노동하는 나이에 이르기까지 근로자자녀들에게 의무교육을 주며 그들을 대학에 이르기까지의 각급 학교 등에서 무료로 공부시킨다.
모든 학생들은 국가로부터 학생복과 교과서를 낮은 값으로 공급받으며 대학 및 고등전문학교 학생들은 장학금을 받는다.
- 제73조 국가는 노동재해, 질병, 부상으로 노동능력을 일시적으로 잃은 근로자들에게 국가사회보험제에 의한 일시적 보조금을 주며 그 기간이 6개월이 넘으면 국가사회보장제에 의한 노동능력상실년금을 준다.
- 제74조 국가는 남자 만 60살, 여자 만 55살에 이른 근로자들에게 일정한 근속로동년한을 가진 경우에 연로년금을 준다.
- 제75조 국가와 노동과 사회정치활동에서 공헌을 세운 국가공로자들이 노동능력을 잃었거나 사망하였을 때에는 그들과 그 가족들에게 특별한 배려를 돌린다.

제76조 국가와 사회협동단체는 노동자, 사무원, 협동농장원들에게 정기 및 보충휴가기간에 평균생활비 또는 평균로력일을 주며 산전산후휴가기간에는 일시적 보조금 또는 평균로력일을 준다.

제77조 국가는 노동재해, 질병, 부상 등의 원인으로 근로자들이 사망하였을 때에는 그들의 양육을 받아오던 부양가족들에게 유가족년금을 주며 돌 볼 사람이 없는 어린이들은 국가가 맡아 키운다.

제78조 국가는 노동능력을 잃은 돌 볼 사람이 없는 늙은이들과 불구자들을 양로원과 양생원에서 무료로 돌보아준다.

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.

<부록 6>

외국투자기업로동규정

1993년 12월 30일 정무원

제1장 일반규정

- 제 1조 이 규정은 외국투자기업과 관련한 법에 따라 외국투자 기업에 필요한 로력을 보장하며 종업원들의 로동생활 상 권리와 이익을 보호하기 위하여 제정한다.
- 제 2조 외국투자기업운영에 필요한 로력의 알선과 채용, 로동 보수, 지불, 로동생활조건의 보장은 이 규정에 따라한다. 이 규정에서 규제하지 않은 로동과 관련한 사항은 공화국의 해당 로동법규에 준한다.
- 제 3조 이 규정은 공화국영역안에 있는 외국투자기업에 적용한다. 외국투자기업에는 외국인 투자기업(합작기업, 합영기업, 외국인기업)과 외국기업이 포함된다.
- 제 4조 외국투자기업은 기업운영에 필요한 로력을 우리나라 로력으로 채용하여야 한다. 다른 나라 사람을 관리인원이나 특수한 직종의 기술자, 기능공으로 채용하려고 할 경우에는 정무원 대외경제 기관과 합의하여야 한다.

- 제 5조 외국투자기업이 받아들인 로력은 자연재해 같은 불가항력적인 경우를 제외하고 다른 일에 동원하지 않는다.
- 제 6조 외국투자기업에서 일하는 종업원의 로동보수액은 그의 로동직종과 기술기능수준, 로동생산성에 따라 정한다. 로동보수에는 로임, 가급금, 장려금, 상금이 속한다.
- 제 7조 외국투자기업은 종업원들이 안전하고 문화위생적인 환경에서 일할수 있도록 로동조건을 개선하고 그들의 생명과 건강을 보호증진시키는데 선차적인 관심을 돌려야 한다.
- 제 8조 외국투자기업은 공화국공민인 종업원들이 사회보험, 사회보장에 의한 혜택을 받도록 하여야 한다.
- 제 9조 외국투자기업은 종업원들의 권리와 리익을 보호하며 종업원을 대표하는 직업동맹과 로동계약을 맺어야 한다. 로동계약에는 종업원들이 수행해야 할 임무, 생산량과 질지표, 로동시간과 휴식, 로동보수와 보험후생, 로동보호와 로동조건, 로동규률, 상벌, 사직 조항 같은것을 규정하여야 한다. 로동계약은 맺은 날부터 법적효력을 가지며 계약의 수정은 쌍방이 합의하여 한다. 외국투자기업은 로동계약문건을 기업소재지 로동행정기관에 내야 한다.
- 제10조 이 규정 집행에 대한 감독통제는 로동행정기관이 한다.

제2장 로력의 채용, 해고

- 제11조 외국투자기업은 기업운영에 필요한 로력수를 자체로 정하며 로력알선기관과 로력채용계약을 맺고 그에 따라 로력을 받아들여야 한다. 계약서에는 업종별, 기능별 로력수, 채용기간, 로력비, 노동생활보장조건 같은것을 밝혀야 한다.
- 제12조 로력알선기관은 외국투자기업에 필요한 로력을 기업소재지에 있는 로력으로 보장하여야 한다. 기업소재지에서 충족시킬 수 없는 일부 기능공은 다른 지역에 있는 로력으로 보장하여 줄수 있다. 이 경우 다른 지역 로력알선기관은 해당 기능공을 보장해주어야 한다.
- 제13조 우리 나라 기업소를 모체로 하여 창설하는 합작기업, 합영기업은 필요한 로력을 그 기업소의 종업원들 가운데서 먼저 받아들여야 한다.
- 제14조 외국투자기업은 기업소재지 로력알선기관이 보내주는 로력을 받아야 한다.
로력채용계약조건에 맞지 않을 경우에는 로력알선기관이 보내주는 로력을 받아들이지 않을수 있다.
- 제15조 외국투자기업은 다음과 같은 경우에 직업동맹조직, 해당 로력알선기관과 합의하고 채용기간이 끝나기전에 종업원을 해고시킬수 있다.

1. 종업원이 직업병이나 공상이 아닌 병 또는 부상으로 치료를 받은 후에도 이미 하던일 또는 다른 일을 계속할수 없는 경우
2. 기업의 생산경영 또는 기술조건의 변동으로 인원이 남는 경우
3. 기업이 파산에 직면하여 부득이하게 로력을 축소하거나 해산을 선포한 경우
4. 종업원이 기업에 막대한 손실을 주었거나 로동규율을 엄중히 어긴 경우

제16조 종업원은 다음과 같은 경우에 사직을 제기할수 있다.

1. 개인적인 사정으로 부득이하게 일을 그만두거나 다른 일을 해야 할 사정이 생긴 경우
2. 전공이 맞지 않아 자기의 기술기능을 충분히 발휘할수 없는 경우
3. 학교에 입학하여 공부하게 된 경우

제17조 외국투자기업은 다음과 같은 경우에 종업원을 해고시킬수 없다.

1. 직업병을 앓거나 일하다가 부상당하여 치료받는 경우
2. 병으로 6개월까지의 기간에 치료를 받고 있는 경우
3. 여성종업원이 결혼한 경우와 임신, 산전산후휴가, 젖먹이는 기간에 있는 경우

제18조 외국투자기업은 이 규정 제15조 1, 2, 3에 따라 종업원을 해고하거나 제16조 2, 3에 따라 사직을 승인한 종

업원에게 일한 년한에 따라 보조금을 주어야 한다.

일한 년한이 1년이 못되는 경우에는 최근 1개월분의 로임에 해당하는 보조금을 주며 1년 이상인 경우에는 최근 3개월 평균월로임액과 일한 해수에 따라 계산한 보조금을 주어야 한다.

제19조 외국투자기업이 종업원을 해고하거나 사직시키려는 경우에는 1개월전에 기업소재지 로력알선기관에 명단을 내야 한다.

제3장 기능공의 양성

제20조 외국투자기업은 종업원들의 기술기능수준을 높이며 공화국로동법규에 따라 그들에게 기술기능급수를 사정하여 주어야 한다.

제21조 외국투자기업은 필요한 경우 기능공양성을 위한 양성소 또는 양성반을 조직운영할수 있다.

제22조 자유경제무역지대당국은 외국투자기업이 요구하는 기술인재를 양성하기 위한 양성기관을 조직운영할수 있다. 기술인재양성은 종업원재직일군양성, 학교졸업생들의 취업전 양성의 형태로 한다.

제4장 노동시간과 휴식

제23조 종업원들의 노동일수는 주 6일, 노동시간은 하루 8시간으로 한다.

로동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 노동시간을 이보다 짧게 할수 있다.

계절적제한을 받는 부문에서는 년간 노동시간범위에서 노동시간을 다르게 정할수 있다.

제24조 외국투자기업은 종업원에게 시간외 로동을 시키지 말아야 한다.

불가피한 사정으로 시간외 로동을 시키려고 할 경우에는 직업동맹조직과 합의하고 시간외 로동을 시킬수 있다.

이 경우 월 48시간을 초과할수 없다.

제25조 외국투자기업은 공화국의 법에 따라 해당한 종업원에게 명절일과 공휴일 휴식, 정기 및 보충 휴가와 산전산후휴가를 주어야 한다.

명절일과 공휴일에 일을 시켰을 경우에는 1주일안으로 대휴를 주어야 한다.

외국투자기업은 해마다 해당한 종업원에게 관혼상제를 위한 1~3일간의 특별 휴가를 주어야 한다. 이 기간에는 왕복여행일수가 포함되지 않는다.

제5장 노동보수

제26조 외국투자기업의 종업원 월로임기준은 220원(자유경제무역지대에는 160원)보다 낮지 말아야 하며 힘들고 어려운 분야의 로임기준은 높이 정하여야 한다.

외국투자기업은 정한 로임기준에 따라 직종, 직제별 로임기준, 로임지불 형태와 방법, 가급금, 장려금, 상금 기준을 자체로 정한다.

제27조 외국투자기업은 생산수준, 종업원의 기술기능숙련정도와 노동생산능률의 제고에 따라 로임수준을 점차 높여야 한다.

제28조 외국투자기업은 휴가 및 보충휴가기간에 해당하는 노동보수를 휴가에 들어가기 전에 종업원에게 주어야 한다. 휴가기간에 해당하는 노동보수는 휴가받기전 3개월동안의 노동보수총액을 실가동일수에 따라 평균한 하루 노동보수액에 휴가일수를 적용하여 계산한다.

휴가기간의 노동보수액 계산에는 로임, 가급금, 장려금이 포함된다.

제29조 외국투자기업은 종업원의 잘못이 아닌 기업의 책임으로 일하지 못하였거나 양성 기간에 일하지 못한 날 또는 시간에 따라 일당 또는 시간당 로임액의 60%이상에 해당하는 보조금을 종업원에게 주어야 한다.

제30조 외국투자기업은 공휴일에 일을 시키고 대휴를 주지 않았거나 로동시간외 연장작업, 밤일을 한 종업원에게 로임과 함께 일한날 또는 시간에 따라 일당 또는 시간당 로임액의 50%에 해당하는 가급금을 주어야 한다.

밤일에는 22시부터 다음날 6시까지 사이에 일한것이 포함된다.

제31조 외국투자기업은 명절날과 밤 22시부터 다음날 6시까지의 사이에 로동시간외 연장 작업을 한 종업원에게 로임과 함께 일한날 또는 시간에 따라 일당 또는 시간당 로임액의 100%에 해당하는 가급금을 주어야 한다.

제32조 외국투자기업은 세금을 바치고 남은 리윤의 일부로 상급기금을 세우고 직업동맹조직과 협의하여 생산과제를 넘쳐 수행하는데 모범적인 종업원에게 상금을 줄수 있다.

제33조 외국투자기업은 로임, 가급금, 장려금을 주는 날자를 정하고 달마다 그날에 내주어야 한다.

상금은 평가기간 다음달에 주어야 한다.

로동보수를 주는 날이 되기전에 사직하였거나 퇴직, 해고시킨 경우에는 그 수속이 끝난 다음에 로동보수를 주어야 한다.

제6장 노동보호

제34조 외국투자기업은 노동안전시설을 갖추고 그를 개선완비하여 작업의 안전성을 보장하며 고열, 가스, 먼지를 막고 채광, 조명, 통풍과 같은 산업위생조건을 보장하여 종업원들이 문화위생적인 환경에서 일하도록 하여야 한다.

제35조 외국투자기업은 종업원에게 노동안전기술교육을 준 다음에 일을 시켜야 한다.

노동안전기술교육기간은 업종과 직종에 따라 1~2주일로 한다.

제36조 외국투자기업은 여성종업원들을 위한 노동보호위생시설을 잘 갖추어야 한다.

임신 6개월이 넘는 여성에게는 힘들고 건강에 해로운 일을 시키지 말아야 한다.

외국투자기업은 탁아소, 유치원을 조직하고 운영하여야 한다.

제37조 외국투자기업은 종업원들에게 노동보호용구, 작업필수품, 영양식료품 같은 노동보호물자를 제때에 내주어야 한다. 종업원들에게 내주는 노동보호물자의 기준은 공화국의 해당 노동법규에 준하여 외국투자기업이 정한다.

제38조 외국투자기업은 작업도중 종업원이 사망되었거나 부상, 중독과 같은 엄중한 사고가 발생하였을 경우에는 노동보호감독기관에 제때에 알리고 관계기관의 사고심의를 받아야 한다.

제7장 사회보험, 사회보장

제39조 외국투자기업에서 일하는 공화국국민인 종업원은 병 또는 부상, 일할 나이가 지나 일하지 못하는 경우 사회보험, 사회보장에 의한 혜택을 받는다.

사회보험, 사회보장에 의한 혜택에는 보조금, 연금의 지불, 정휴양 및 치료가 속한다.

보조금과 연금을 받으려는 종업원은 보건기관이 발급하는 진단서 또는 보조금과 연금을 받아야 할 사유를 확인하는 문건을 외국투자기업에 내야 한다.

외국투자기업은 사회보험보조금 지불청구서를 사회보험기관에 내어 확인을 받은 다음 은행기관에서 해당한 사회보험보조금을 받아 로동보수를 주는 날에 해당 종업원에게 내주어야 한다.

정휴양소에 가고오는데 드는 려비와 장례보조금은 해당 문건에 의하여 먼저 내주고 후에 청산받아야 한다. 사회보장에 의한 연금, 보조금은 외국투자기업이 사회보험기관에 신청문건을 내어 수속한데 따라 사회보장연금 지불기관에서 달마다 정한 날에 대상자에게 내주어야 한다.

제40조 사회보험, 사회보장에 의한 보조금, 연금은 공화국의 로동법규에 따라 계산한다.

제41조 사회보험 및 사회보장에 의한 혜택은 사회보험기금에 의하여 보장된다.

사회보험기금은 종업원에게서 받아들이는 사회보험료로 적립된다.

제42조 외국투자기업은 종업원들의 건강증진을 위한 정양소, 휴양소를 조직하고 운영할 수 있다.

정양소, 휴양소의 운영비는 사회보험기금에서 낸다.

제43조 외국투자기업은 사회보험료의 납부, 사회보험기금의 지출에 대하여 기업소재지 사회보험기관과 직업동맹조직의 감독을 받는다.

제44조 외국투자기업은 세금을 바치고 남은 리윤의 일부로 종업원들을 위한 문화후생기금을 세우고 쓸수 있다.

문화후생기금은 종업원들이 문화기술수준의 향상과 군중문화체육사업, 후생시설운영 같은데 쓴다.

문화후생기금의 사용에 대한 감독은 직업동맹조직이 한다.

제8장 제재 및 분쟁해결

제45조 노동행정기관은 외국투자기업이 이 규정을 어기고 우리 나라 로력을 채용 또는 해고하였을 경우에는 벌금을 물린다.

제46조 로동행정기관은 외국투자기업이 로동안전시설과 산업 위생조건을 갖추지 않았을 경우에 기간을 정해주어 시정하도록 하며 그래도 시정하지 않을 경우에는 그 정상에 따라 영업을 중지시키거나 벌금을 물릴수 있다.

제47조 벌금적용이 부당하다고 인정될 경우에는 벌금부과통지를 받은 날로부터 15일안에 벌금을 적용한 기관의 상급기관에 돌려줄 것을 제기할수 있다.

벌금을 돌려줄 것을 제기받은 상급기관은 그것을 제기 받은 날로부터 10일안으로 처리하여야 한다.

제48조 이 규정의 집행과 관련한 의견상이는 당사자들이 서로 협의하여 해결한다.

분쟁사건은 공화국의 중재기관 또는 재판기관에서 해당 절차에 따라 해결한다.

◎ 發刊資料目錄 案內 ◎

<세미나시리즈>

- 91-01 轉換期の 東北亞 秩序와 南北韓 關係
- 91-02 岐路에 선 北韓의 經濟社會: 實相과 展望
- 91-03 北韓體制的 變化: 現況과 展望
- 92-01 南北和解·協力時代, 우리의 座標와 課題
- 92-02 북한의 權力構造와 金日成 이후 政策方向 전망
- 92-03 北韓의 核問題와 南北韓 關係
- 92-04 韓半島 周邊4國의 對北韓政策
- 92-05 轉換期の 南北韓關係: 現況과 展望
- 93-01 統一理念으로서의 民族主義
- 93-02 北韓 核問題: 展望과 課題
- 93-03 中國의 改革·開放
- 93-04 北韓開放에 대한 周邊4強의 立場
- 93-05 南北韓 關係 現況 및 94年 情勢 展望
- 94-01 北韓 核問題와 南北韓 關係 展望
- 94-02 南北韓關係와 美國
- 94-03 예멘 統一의 問題點
- 94-04 金日成사후 北韓의 政策展望과 우리의 統一方案

- 94-05 統一文化와 民族共同體 建設
- 94-06 南北韓關係 現況 및 95年 情勢展望
- 95-01 韓半島 平和體制 構築方案 摸索
- 95-02 남북화해·협력의 실천지표: 「민족발전공동계획」
- 95-03 金正日 政權의 向方
- 95-04 南北韓關係 現況 및 '96年 政勢 展望
- 96-01 북한정세 변화와 주변4국의 대한반도정책
- 96-02 脫冷戰期 韓半島의 戰爭과 平和問題
- 96-03 北韓 經濟制度의 問題點과 改革 展望
- 96-04 북한의 대외관계 변화와 남북관계 전망

〈研究報告書〉

- 91-01 第2次大戰後 新生國家의 聯邦制度 運營事例
- 91-02 北韓聯邦制案의 分析 및 評價
- 91-03 美國聯邦制 研究: 歷史的 發展過程을 中心으로
- 91-08 韓半島 非核地帶化 主張에 대한 對應方向
- 91-09 東西獨 事例를 통해 본 南北韓關係 改善方案:
정상회담과 기본조약체결 사례 중심
- 91-10 國際的 平和保障 事例研究
- 91-11 在野統一案 研究
- 91-12 蘇聯의 東北亞政策 變化와 東北亞秩序 改編:
1990年代 東北亞秩序 豫測(I)

- 91-13 北韓體制的 實相과 變化展望
- 91-14 「한민족공동체」具體化方案 研究: 社會·文化·
經濟 交流·協力 中心
- 92-01 統一獨逸의 分野別 實態 研究
- 92-02 中國의 改革·開放 現況과 展望: 北韓의 中國式
改革·開放모델 受容 可能性과 關聯
- 92-03 美國의 對韓半島政策: 韓國安保와 南北韓 統一問題
- 92-04 日本의 國際的 役割增大와 東北亞秩序: 1990年代
北亞秩序 豫測(Ⅱ)
- 92-05 1992年度 統一問題 國民輿論調查 結果
- 92-06 軍備統制 檢證 研究: 理論 및 歷史와 事例를
中心으로
- 92-07 北韓住民의 人性研究
- 92-08 國際社會에서의 南北韓間 協力方案 研究
- 92-09 日本의 對韓半島政策
- 92-10 러시아聯邦의 對韓半島政策
- 92-11 東北亞 經濟協力の 發展方向
- 92-12 統一獨逸의 財政運用 實態研究: 統一關聯 財政政
策中心
- 92-13 南北韓 國力趨勢 比較研究
- 92-14 南北韓 社會·文化共同體 形成方案: 社會·文化的
同質性 增大方案 中心

- 92-15 北韓의 權力엘리트 研究
- 92-16 東北亞 新國際秩序下에서의 韓半島 統一基盤 造成方案
- 92-17 南北韓 經濟共同體 形成方案
- 93-01 1993年度 統一問題 國民輿論調查 結果
- 93-02 金日成著作 解題
- 93-03 日本의 對北韓政策
- 93-04 中國의 改革·開放 加速화와 東北亞秩序: 1990年代 東北亞秩序 豫測(IV)
- 93-05 中·臺灣關係의 現況과 發展方向
- 93-06 美國 클린턴 行政府의 東北亞政策과 東北亞秩序 變化: 1990年代 東北亞秩序 豫測(III)
- 93-07 東北亞 地域에서의 多者間 安保協力體 形成展望과 對應策
- 93-08 獨逸統一後 東獨地域에서의 私有化政策 研究
- 93-09 對北 投資保護 및 紛爭解決方案 研究
- 93-10 脫冷戰期 北韓의 對中國·러시아 關係
- 93-11 北韓 軍事政策의 展開樣相과 核政策 展望
- 93-12 北韓의 人權實態 研究
- 93-14 베트남 統合事例 研究
- 93-15 金正日著作 解題

- 93-16 韓半島 軍費統制方案 研究: 유럽 軍費統制條約의 示唆點과 관련하여
- 93-17 北韓 家族政策의 變化
- 93-18 主體思想의 理論的 變化
- 93-19 예멘 統合事例 研究
- 93-20 北韓 政治社會化에서 傳統文化의 役割: 북한영화 分析을 中心으로
- 93-21 北韓의 에너지 수급실태 연구
- 93-22 北韓 國營企業所의 管理運營體系
- 93-23 社會主義體制 改革·開放 事例 比較研究
- 93-24 南北韓 國力趨勢 比較研究(改訂版)
- 93-25 「한민족 공동체」 形成過程에서의 僑胞政策
- 93-26 日本의 核政策
- 93-27 東北亞의 新經濟秩序
- 93-28 러시아聯邦의 對北韓政策
- 93-29 南北韓 政治共同體 形成方案 研究
- 93-30 統一論議의 變遷過程 1945~1993
- 94-01 北韓 關稅부패 연구
- 94-02 美國과 日本의 對北韓 關係改善과 南北韓關係
- 94-03 韓國의 對러 經濟協力 推進方向
- 94-04 中·臺灣의 統一政策 比較研究
- 94-05 北韓의 社會間接資本 實態分析

- 94-06 主體思想의 內面化 實態
- 94-07 金正日 리더쉽 研究
- 94-08 北韓 民族主義 研究
- 94-09 金正日의 軍事權力基盤
- 94-10 韓國의 對中 經濟協力 推進方向
- 94-11 中國과 日本의 軍事力 增強이 韓半島安保에
미칠 影響
- 94-12 統一韓國의 政黨制度와 選舉制度
- 94-13 南北聯合 形成 및 運營 方案研究
- 94-14 金正日體制의 對南政策 展望
- 94-15 北韓과 中國의 經濟關係 分析
- 94-16 北韓 指導部の 情勢認識 變化와 政策展望
- 94-17 북한의 대외경제 개방정책 현황과 전망
- 94-18 統一韓國의 對外經濟協力 方向: 亞·太地域
多者間協力 關聯
- 94-20 「조선전사」 解題
- 94-21 1995年 NPT延長會議와 韓國의 對策
- 94-23 北韓 住民들의 價値意識 變化: 蘇聯 및 東歐와의
비교 연구
- 94-24 韓國 民族主義 研究
- 94-26 中國과 北韓의 政治體制 比較研究: 黨·軍關係의
變化와 關聯

- 94-27 統一韓國의 登場에 따른 東北亞地域 安保構造
變化 對應策
- 94-28 南北韓 文化政策 比較 研究
- 94-29 南北韓 協商行態 比較研究
- 94-30 南北韓 特殊關係의 法的 性格과 運營方案
- 94-31 統一韓國의 權力構造
- 94-32 統一韓國의 社會福祉政策
- 94-33 統一韓國의 政治理念
- 94-34 統一以後 國民統合 方案 研究
- 94-35 統一韓國의 經濟體制
- 94-36 國際機構를 통한 南北韓 交流·協力增大 方案 研究
- 95-01 러·北關係 變化展望과 韓國의 對應方案
- 95-02 金正日 政權의 人權政策 變化展望
- 95-03 北韓 知識人政策의 變化
- 95-04 韓半島 平和體制 構築方案
- 95-05 金正日 政權의 權力엘리트 研究
- 95-07 서독의 분단질서관리 외교정책 연구
-한국 통일외교에 대한 시사점 모색-
- 95-08 北韓의 對美國政策 變化 研究
- 95-09 韓·日關係 變化展望과 韓國의 對應方案
- 95-10 金正日 體制下의 軍部役割: 持續과 變化
- 95-11 남북한 軍비통제의 포괄적 이행방안: 미·북관계
및 남북관계 개선 관련

- 95-12 독일의 정치교육 연구
-한반도 통일대비 정치교육에의 시사점 분석-
- 95-13 북한의 협상전술 특성 연구
- 남북대화 사례를 중심으로
- 95-14 남북한 양자간 및 동북아 다자간 원자력협력에
관한 연구
- 95-15 북한의 경제특구 투자환경 연구: 중국·베트남과
의 비교
- 95-17 鄧小平 死後 中國의 國內情勢와 韓半島政策 展望
- 95-18 北·美關係와 韓·美關係 變化展望
- 95-19 북한 주요 기초문헌 해제집(Ⅲ): 「근로자」 해제
- 95-21 탈냉전기 중북한관계 변화 연구
- 95-22 북한의 경제개혁과 남북경협
- 95-23 통일문제에 대한 세대간 갈등 해소 방안
- 95-24 지역갈등 해소방안 연구: 국내적 통일기반 조성
방안
- 95-25 金正日 政權의 對外政策 變化 展望
- 95-26 1995年度 統一問題 國民輿論調查 結果
- 96-01 김정일의 당권장악과정 연구
- 96-02 통일과정에서 매스미디어의 역할
- 96-03 동·서독 인적교류 실태 연구
- 96-04 동서독간 정치통합 연구

- 96-05 남북한 환경분야 교류·협력 방안 연구: 다자적·양자적 접근
- 96-06 북한과 주변4국의 군사관계
- 96-07 한·미 안보협력 증진방안 연구
- 95-08 동북아 평화체제 조성방안
- 96-09 북한 경제개혁의 최적방향 연구
- 96-10 통일과정에서의 민간단체의 역할
- 96-12 한반도 평화체제 구축과정에서의 한국의 안보 정책 방향
- 96-13 남북교류협력 활성화를 위한 법제도 개선방안
- 96-14 북한 사회의 계급갈등 연구
- 96-15 통일과정에서의 정당역할 연구
- 96-16 KEDO 체제하에서 남북한 협력증진에 관한 연구
-협력이론을 중심으로-
- 96-17 남북한 에너지분야 협력방안 연구
- 96-18 북한 이탈주민의 사회적응에 관한 연구
- 96-19 북한의 대외경제정책 변화와 남북경협 활성화 방안
- 96-20 미국의 대북한 경제제재 완화와 남북한관계
- 96-21 북한의 노동정책과 노동력 평가
- 96-22 한·러 안보협력 방안 연구

〈統一情勢分析〉

- 91-01 韓·蘇, 日·蘇 頂上會談 結果 分析: 韓半島 周邊
情勢 및 南北韓關係에 미칠 영향을 중심으로
- 91-02 고르바초프 權力的 現況과 展望
- 91-03 李鵬 中國總理의 訪北 結果 分析: 韓半島 周邊
情勢 및 南北韓關係에 미칠 영향을 중심으로
- 91-04 第85次 國際議會聯盟(IPU) 平壤總會 結果分析
- 91-05 中·蘇 頂上會談 結果 分析
- 91-06 北·日, 北·美關係 變化展望과 對策
- 91-07 北韓의 유엔加入宣言의 影響과 政策變化展望
- 91-08 美國의 東北亞 安保政策 基調와 最近動向
- 91-09 유고슬라비아의 民族葛藤과 聯邦解體 危機
- 91-10 中國의 對韓政策 展望
- 91-11 엘친의 러시아大統領 當選이 蘇聯國內情勢에
미칠 影響 分析
- 91-12 美·蘇의 對 東北亞政策과 東北亞 軍事秩序 再編
可能性
- 91-13 美·蘇 頂上會談의 結果 分析
- 91-14 戰術核 관련 부시 美大統領 宣言이 東北亞 및
韓半島 安保에 미치는 影響

- 91-08 美國의 東北亞 安保政策 基調와 最近動向
- 91-09 유고슬라비아의 民族葛藤과 聯邦解體 危機
- 91-10 中國의 對韓政策 展望
- 91-11 葉琴의 러시아大統領 當選이 蘇聯國內情勢에
미칠 影響 分析
- 91-12 美·蘇의 對 東北亞政策과 東北亞 軍事秩序 再編
可能性
- 91-13 美·蘇 頂上會談의 結果 分析
- 91-14 戰術核 관련 부시 美大統領 宣言이 東北亞 및
韓半島 安保에 미치는 影響
- 92-01 부시 美國大統領의 아시아4個國 巡訪結果 分析:
南·北韓關係와 관련하여
- 92-02 豆滿江地域開發計劃 發展方向
- 92-03 中國의 改革·開放 深化가 北韓에 미치는 影響
- 92-04 러시아聯邦의 改革과 韓·러關係 展望
- 92-05 東北亞情勢와 統一環境: 1992年 上半期
- 92-06 북방정책 이후 동북아정세와 한반도 통일환경
- 92-07 豆滿江地域開發計劃의 現況과 展望: 開發代案
및 法制度 中心
- 93-01 最近 러시아聯邦의 政局推移: 國民投票 結果를
中心으로
- 93-02 北韓 核問題의 展開過程 分析 및 展望

- 93-03 北韓의 對南動向 分析(1993.1~6)
- 93-04 <조국통일을 위한 전민족대단결 10대강령>과
北韓의 對南政策
- 93-05 東北亞 多者間 安保協力體 構成展望과 南北韓關係
- 93-06 北韓의 對南動向 分析(1993. 7~9)
- 93-07 中國의 核實驗이 國際 및 東北亞情勢에 미칠 影響
- 93-08 第5次 亞·太經濟協力體(APEC)會議를 계기로 본
亞·太地域 協力の 發展方向
- 93-09 1993年 12月 黨 中央委 全員會議 및 最高人民
會議 結果 分析
- 94-01 美國의 對韓半島 政策: 北韓 核問題와 美北關係
改善을 中心으로
- 94-02 中國의 對北韓政策: 現況과 展望
- 94-03 북한의 대외개방 현황과 전망: 외자유치 관련법
제정을 중심으로
- 94-04 러시아의 權力構造 改編에 따른 對內·外政策 展望
- 94-05 北韓核問題에 대한 중국의 입장과 우리의 對中
政策 方向
- 94-06 核關聯 北韓의 協商戰略戰術 分析
- 94-07 韓·日, 韓·中 頂上會談 結果分析
- 94-08 北韓의 對南動向 分析(1994.1~3)
- 94-09 北韓 最高人民會議 第 9期 7次會議 結果分析

- 94-10 韓·러關係 定立方案: 1994年 6月 頂上會談을
契機로
- 94-11 탈북자 발생 배경 분석
- 94-12 北韓의 南北頂上會談 提議 意圖 및 會談의 展望
- 94-13 무라야마(村山) 內閣의 對內外政策 展望
- 94-14 北韓의 對南動向 分析(1994.4~6)
- 94-15 金正日 政權의 登場과 政策 展望
- 94-16 北韓의 對南動向 分析(1994.7~9)
- 94-17 李鵬 總理의 訪韓結果 分析과 對中政策 方向
- 94-18 美國의 中間選舉 以後 對韓半島政策 變化展望
- 94-19 北韓의 變化와 金正日 政權의 將來
- 94-20 核·經協連繫 緩和措置와 北韓의 對應政策 展望
- 95-01 鄧小平 死後 中國의 國內政勢 및 韓半島政策 展望
- 95-02 北韓의 對南動向 分析(1995. 1~3)
- 95-03 中國의 政局展望: 第8期 全人大 3次大會 結果를
中心으로
- 95-04 金正日 承繼體制 鞏固化 動向
- 95-05 北韓의 食糧支援 要請背景과 對北韓 食糧支援 方案
- 95-06 金日成 死後 1年: 북한정세의 동향과 전망
- 95-07 「조·소 우호협조 및 상호원조조약」 廢棄의 意味
와 評價
- 95-08 江澤民 中國 國家主席 訪韓 結果分析

- 96-01 北韓의 承繼政治 動向: 2·16 生日行事를 中心으로
- 96-02 中國의 對內政策과 對臺灣政策 展望: 제8기
全人大 4차회의 結果分析을 中心으로
- 96-03 北韓의 對美·中政策 懸案과 展望
- 96-04 周邊4國 頂上會談과 韓半島 安保環境
- 96-05 러시아 大選結果 分析
- 96-06 金日成 死後2年: 北韓政勢의 動向 및 展望
- 96-07 나진-선봉지대 개발계획과 남북한 경제관계 전망
- 96-08 일본총선 結果분석
- 96-09 미국 대통령 및 의회 선거 結果 분석

〈世界主要事件日誌〉

- 91-01 世界主要事件日誌(1991. 4. 1 ~ 1991. 6. 30)
- 91-02 世界主要事件日誌(1991. 7. 1 ~ 1991. 9. 30)
- 91-03 世界主要事件日誌(1991. 10. 1 ~ 1991. 12. 31)
- 92-01 世界主要事件日誌(1992. 1. 1 ~ 1992. 3. 31)
- 92-02 世界主要事件日誌(1992. 4. 1 ~ 1992. 6. 30)
- 92-03 世界主要事件日誌(1992. 7. 1 ~ 1992. 9. 30)
- 92-04 世界主要事件日誌(1992. 10. 1 ~ 1992. 12. 31)
- 93-01 世界主要事件日誌(1993. 1. 1 ~ 1993. 3. 31)

- 93-02 世界主要事件日誌(1993. 4. 1 ~ 1993. 6. 30)
- 93-03 世界主要事件日誌(1993. 7. 1 ~ 1993. 9. 30)
- 93-04 世界主要事件日誌(1993. 10. 1 ~ 1993. 12. 31)
- 94-01 世界主要事件日誌(1994. 1. 1 ~ 1994. 3. 31)
- 94-02 世界主要事件日誌(1994. 4. 1 ~ 1994. 6. 30)
- 94-03 世界主要事件日誌(1994. 7. 1 ~ 1994. 9. 30)
- 94-04 世界主要事件日誌(1994. 10. 1 ~ 1994. 12. 31)
- 95-01 世界主要事件日誌(1995. 1. 1 ~ 1995. 3. 31)
- 95-02 世界主要事件日誌(1995. 4. 1 ~ 1995. 6. 30)
- 95-03 世界主要事件日誌(1995. 7. 1 ~ 1995. 9. 30)
- 95-04 世界主要事件日誌(1995. 10. 1 ~ 1995. 12. 31)
- 96-01 世界主要事件日誌(1996. 1. 1 ~ 1996. 3. 31)
- 96-02 世界主要事件日誌(1996. 4. 1 ~ 1996. 6. 30)
- 96-03 世界主要事件日誌(1996. 7. 1 ~ 1996. 9. 30)

〈年例情勢報告書〉

- 91 統一環境斗 南北韓 關係: 1991~1992
- 92 統一環境斗 南北韓 關係: 1992~1993
- 93 統一環境斗 南北韓 關係: 1993~1994
- 94-01 北韓 核問題斗 南北關係
- 94-2 統一環境斗 南北韓 關係: 1994~1995
- 95-01 統一環境斗 南北韓 關係: 1995~1996

〈論叢〉

統一研究論叢 創刊號(1992. 6)

統一研究論叢 第1卷 2號(1992. 12)

統一研究論叢 第2卷 1號(1993. 7)

統一研究論叢 第2卷 2號(1993. 12)

統一研究論叢 第3卷 1號(1994. 8)

統一研究論叢 第3卷 2號(1994. 12)

統一研究論叢 第4卷 1號(1995. 8)

統一研究論叢 第4卷 2號(1995. 12)

統一研究論叢 第5卷 1號(1996. 7)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
vol. 1(1992)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
vol. 2(1993)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
special edition(1993)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
vol. 3(1994)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
special edition(1994)

THE KOREAN JOURNAL OF NATIONAL UNIFICATION
vol. 4(1995)

한독 WORKSHOP: ECONOMIC PROBLEMS OF NATIONAL
UNIFICATION(1993)

한미 WORKSHOP : US-Korean Relations at Time of
Change(1994)

〈資料〉

- 92-01 統一 및北韓關聯 研究文獻目錄(國文篇)
- 92-02 統一 및北韓關聯 研究文獻目錄(外國語篇)
- 93-01 藏書目錄: 單行本·研究報告書
- 93-02 藏書目錄: 特殊資料
- 93-03 獨逸 統一條約 批准法律
- 94-01 貨幣·經濟·社會統合에 관한 條約(上)
- 94-02 貨幣·經濟·社會統合에 관한 條約(中)
- 94-03 貨幣·經濟·社會統合에 관한 條約(下)
- 95-01 藏書目錄: 單行本·研究報告書(追錄I)
- 95-02 藏書目錄: 特殊資料(追錄I)

〈통일문화시리즈〉

- 94-01 統一文化研究(上)
- 94-02 統一文化研究(下)
- 95-01 統一과北韓社會文化(上)
- 95-02 統一과北韓社會文化(下)

북한의 노동정책과 노동력 평가

研究報告書 96-21

發行處 民族統一研究院

編輯人 民族統一研究院 北韓研究室

서울 중구 장충동2가 산5-19

전화: 237-9288, FAX: 237-9289

印刷處 陽東文化社 전화: 266-0892

印刷日 1996년 12월 일

發行日 1996년 12월 일
