

2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향
- 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가 -

2011. 3

통일정세분석 2011-04

2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향

- 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가 -

2011. 3

이규창(북한인권연구센터 부연구위원)

본 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며, 당 연구원의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다.

목 차

I. 문제제기	1
II. 노동보호법의 내용 및 특징	3
1. 노동보호법의 구성 및 체계	3
2. 노동보호법의 특징	3
III. 노동정량법의 주요 내용 및 특징	11
1. 노동정량법의 구성 및 체계	11
2. 노동정량법 제정의 배경 및 의도	11
3. 노동정량법의 특징	13
IV. 평가 및 북한노동인권 전망	18
1. 노동보호법 및 노동정량법 제정에 대한 평가	18
2. 북한노동인권 전망	20
부록 I : 노동보호법	22
부록 II : 노동정량법	32

표 목 차

<표 1> 사회주의노동법과 노동보호법의 주요 내용 비교	10
<표 2> 사회주의노동법과 노동정량법의 주요 내용 비교	17

I. 문제제기

- 북한은 2010년 7월 8일 최고인민회의 상임위원회 정령 제945호로 노동보호법을 제정하였음(원문은 부록 1 참조).
- 노동보호법은 2009년 북한 헌법개정시 명시한 ‘근로인민의 인권 존중 및 보호’를 하위 법령(북한에서는 이를 부문법이라고 함)에서 구체화하기 시작한 법령이라는 점에서 북한인권 측면에서 주목할 필요가 있음.
 - 북한은 2009년 4월 9일 최고인민회의 제12기 제1차 회의에서 헌법을 개정¹⁾하면서 ‘근로인민의 리익을 옹호하며 인권을 존중하고 보호’한다고 함으로써 헌법에서는 처음으로 ‘인권’을 명시(제8조 제2항)하여 많은 주목을 받았음.²⁾
 - 노동보호법 제정은 헌법에서 명시한 ‘인권 존중 및 보호’를 하위 법령에서 구체화하기 시작한 첫 사례 가운데 하나로 볼 수 있음.³⁾
- 한편, 북한은 2009년 12월 10일에는 최고인민회의 상임위원회 정령 제484호로 노동정량법을 제정하였음(원문은 부록 2 참조).
- 노동정량법은 북한이 지속적으로 강성대국 건설을 모토로 내세우고 있는 가운데 제정되었다는 점에서 제정 배경 및 의도를 분석할

1) 북한 헌법은 2010년 4월 9일 최고인민회의 제12기 제2차 회의에서 다시 부분 개정되었는데 종전 중앙재판소를 최고재판소로 명칭을 바꾸었음(제159조~제168조).

2) 이전에는 변호사법, 형사소송법 등 개별 법령에서 인권을 규정하고 있었음.

3) 조선중앙통신에 따르면 북한은 2011년 1월 26일에도 여성권리보장법, 아동권리보장법을 제정하였다고 함.

필요가 있음.

- 이 보고서의 목적은 2009년과 2010년에 각각 제정된 노동정량법과 노동보호법의 주요 내용을 분석 및 평가하고 북한주민의 노동인권을 전망하는데 있음.
 - 특히 1978년 4월 18일 제정된 이래 북한 노동법제의 근간을 이루고 있는 기존 사회주의노동법⁴⁾과 비교할 때 노동보호법과 노동정량법이 어떤 점에서 차이가 나는지, 차이가 있다면 그 의도가 무엇인지를 분석하는데 주안점을 두고자 함.
- 이 보고서는 2009년 헌법개정 이후 제정된 북한노동법령의 분석 및 평가를 통해 상대적으로 부족하였던 북한의 경제적·사회적·문화적 권리, 특히 노동인권에 대한 논의를 보다 활성화할 수 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있음.
 - 북한인권문제는 정치범수용소, 공개처형 등으로 대변되는 시민적·정치적 권리가 강조되어 왔으며 경제적·사회적·문화적 권리는 상대적으로 조명을 받지 못한 측면이 있음.

4) 사회주의노동법은 그 이후 1986년 2월 20일과 1999년 6월 16일 각각 개정된 바 있음.

II. 노동보호법의 내용 및 특징

1. 노동보호법의 구성 및 체계

- 기존의 사회주의노동법상의 노동보호 관련 규정은 3장, 27개 조문에 불과함.
 - 사회주의노동법은 노동보호와 관련하여 제6장 노동보호(제53조~제62조), 제7장 노동과 휴식(제63조~제67조), 제8장 근로자들을 위한 국가적 및 사회적 혜택(제68조~제79조)으로 편제되어 있음.
- 이에 비해 노동보호법은 모두 8장, 72개 조문으로 구성되어 있는데 조문 수에 있어 사회주의노동법에 비해 약 3배 정도 많음.
 - 제1장 노동보호법의 기본(제1조~제8조), 제2장 노동안전교양(제9조~제15조), 제3장 노동보호조건의 보장(제16조~제26조), 제4장 노동보호물자의 공급(제27조~제34조), 제5장 노동과 휴식(제35조~제41조), 제6장 노동안전규율의 확립(제42조~제51조), 제7장 노동재해의 구호와 사고심의(제52조~제64조), 제8장 노동보호사업에 대한 지도통제(제72조~제73조)로 편제되어 있음.

2. 노동보호법의 특징

가. 노동보호의 내용 및 절차 구체화

- 노동안전교양과 관련하여 사회주의노동법은 ‘노동안전교양사업체계를 세우고’라고 원칙적으로 규정하고 있음(제54조).
 - 이에 비해 노동보호법은 제2장(노동안전교양)에서 노동안전교

양체계의 확립, 노동안전교양의 대상과 기간, 노동안전교양방법, 노동안전교양원칙 준수, 노동안전교양실의 운영, 노동안전재교양, 노동안전교육 등으로 세분화하여 규정

- 노동보호물자에 있어서도 사회주의노동법은 근로자들에게 노동보호용구를 보장하여 준다고만 규정하고 있음(제60조).
 - 이에 비해 노동보호법은 제4장(노동보호물자의 공급)에서 노동보호물자공급의 기본요구, 노동보호물자의 공급대상과 기준, 노동보호물자의 생산·공급계획, 노동보호물자의 공급·회수, 노동보호물자의 보관관리, 영양제공급·영양제식당의 운영, 우대물자의 공급, 제복의 공급 등으로 세분화하여 규정

- 노동안전규율에 있어서 사회주의노동법은 생산 및 작업조직에 있어 노동안전상태를 구체적으로 알아보고 근로자들의 생명과 재산을 해칠 수 있는 위험한 개소들을 제때에 없애야 한다는 규정을 두고 있고(제56조), 표준조작법과 노동보호규정을 만들어 철저히 지키도록 한다고 원칙적으로 규정하고 있음(제61조).
 - 이에 비해 노동보호법은 제6장(노동안전규율의 확립)에서 노동안전규율의 기본요구, 노동안전규정·표준조작법의 준수, 노동안전지령의 선행, 작업전 노동안전상태의 확인, 위험개소의 퇴치, 작업교대질서, 설비점검·위험표식, 유해작업장의 검사, 위험물질취급·열 및 내압설비의 이용, 노동보호감독의 배치 등을 세분화하여 규정

- 사회주의노동법은 노동재해, 질병, 부상으로 인한 노동능력 상실의 경우 보조금 또는 노동능력상실연금을 준다는 규정과 노동재해, 질

병, 부상 등의 원인으로 근로자가 사망한 경우 부양가족들에게 유가족연금을 준다는 규정은 있지만 구체적인 절차에 대한 규정은 없음(제73조, 제77조).

- 이에 비해 노동보호법은 노동재해발생에 대한 통보, 사고심의 제기, 사고심의 관할, 사고심의내용, 사고심의 정형보고 등 노동재해로 인해 보조금 또는 노동능력상실연금과 유가족연금을 받을 수 있는 절차적인 사항들을 규정(제59조, 제61조~제64조)

나. 근로자의 인권 보호 강화

- 노동보호법은 사회주의노동법에 규정하고 있는 것에 비해 근로자들의 노동보호 및 근로조건을 강화하고 있음.
- 첫째, 사회주의노동법은 근로자들의 생명과 건강을 보호증진시키는 것이 노동보호사업을 잘하는 중요한 조건이라고 규정하고 있음(제53조).
 - 이에 비해 노동보호법은 근로자들의 생명과 건강을 ‘적극’ 보호증진시키는데 이바지하는 것을 사명으로 하고 있음(제1조).
- 둘째, 사회주의노동법은 노동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 하루 노동시간을 7시간 또는 6시간으로 한다고 해서 노동시간의 하한(下限)을 정하고 있음(제16조).
 - 이에 비해 노동보호법은 육체적으로 힘든 부문과 특수한 조건에서 일하는 근로자들의 하루 노동시간에 대한 하한을 두고 있지 않음(제36조).
 - 따라서 6시간 이하의 하루노동시간도 가능하다고 해석될 수 있음.

- 셋째, 사회주의노동법은 젖먹이아이를 가졌거나 임신한 여성근로자들에 대한 야간노동을 금지하고 있으며(제59조 제3항), 근로자들에 대한 시간외 노동, 휴식일 노동을 금지하고 있음(제62조~제64조).
 - 노동보호법도 사회주의노동법과 마찬가지로 젖먹이어린이가 있거나 임신한 여성근로자들에게 야간노동, 시간외노동, 휴식일노동을 금지
 - 노동보호법은 이에 더하여 특별한 사유가 없는 한 젖먹이어린이를 가졌거나 임신한 여성근로자들을 기관·기업소·단체에서 내보낼 수 없다는 규정을 추가(제38조)

- 넷째, 사회주의노동법은 국가 기관·기업소·사회협동단체는 여성근로자들을 위한 노동보호위생시설을 충분히 갖추어야 한다고만 규정하고 있음(제59조 제2항).
 - 이에 비해 노동보호법은 합숙, 식당, 세목장, 이발소, 휴게실, 탁아소, 유치원을 비롯한 편의시설을 갖추고 정상적으로 운영해야 한다고 규정(제21조)

- 다섯째, 사회주의노동법은 근로자들의 건강보호를 위한 정기적인 건강검진을 규정하고 있음(제58조).
 - 노동보호법은 이에 더하여 노동재해위험이 특별히 큰 기관·기업소·단체에는 의무적으로 병원 또는 진료소를 두어야 한다는 규정을 추가(제22조)

- 여섯째, 사회주의노동법은 근로자들에게 영양제 무상 공급을 규정하고 있음(제60조).
 - 노동보호법은 이에 더하여 영양제와 보호약제, 해독제 등을 공

급해야 하며, 필요에 따라 영양제식당을 운영할 수 있다는 규정을 추가(제32조)

다. 새로운 규정의 명시

- 노동보호법은 사회주의노동법에 규정되어 있지 않은 내용들을 새롭게 규정하고 있는데 이는 위에서 살펴본 근로자의 인권 보호 강화 차원에서 이해될 수 있음.
- 첫째, 노동보호법은 노동안전교양과 관련하여 노동안전재교양 제도와 노동안전교육 제도를 명시하고 있음.
 - 기관·기업소·단체는 노동안전재교양체계를 세우고 근로자들에게 대한 노동안전재교양을 정기적으로 실시해야 하며, 노동안전교육 및 양성기관에서는 노동안전공학과 노동보호학을 필수과목으로 정하고 그에 대한 교육을 강화해야 함(제14조, 제15조).
- 둘째, 노동보호법은 직업성질병으로 해당 직종에서 일할 수 없게 된 근로자들을 제때에 알맞은 직종에 배치하여야 한다는 규정을 명시하고 있음(제23조).
- 셋째, 노동보호법은 탄광·광산·금속·임업·수산·지질탐수부문 같은 어렵고 힘든 부문에서 일하는 근로자들에게 피복·식료품·기호품 등의 우대물자를 공급한다는 조항과 철도운수, 탄광부문과 별도로 정한 부문의 근로자들에게 제복을 공급한다는 규정을 명시하고 있음(제33조, 제34조).
- 넷째, 노동보호법은 사회주의노동법에는 규정되어 있지 않은 노동

재해 관련 규정들을 신설하였음.

- 노동재해 구호 절차에 관한 규정 신설(제53조~제58조)
- 관련 기구로 노동재해방지 및 사고심의를 위해 내각에 비상설중앙사고방지대책위원회를 두도록 하고 있으며, 성·중앙기관·도(직할시)·시(구역)·군과 기관·기업소에는 비상설사고방지대책위원회를 두도록 규정하고 있음(제60조).

라. 노동보호물자의 유상공급

- 사회주의노동법은 국가가 근로자들에게 노동보호용구를 보장하여주며 작업필수품을 ‘무상으로’ 공급해야 한다고 규정하고 있음(제60조).
 - 이에 반해 노동보호법은 노동보호물자는 ‘무상 또는 유상으로’ 공급한다고 규정하고 있어서(제30조) ‘무상’ 공급을 규정하고 있는 사회주의노동법과 비교됨.

마. 행정처벌과 형사처벌 조항의 구분 및 처벌사유 명시

- 북한법령들은 처벌조항에서 행정처벌과 형사처벌 조항을 구분하지 않고 처벌의 사유 또한 명시하지 않았던 것이 일반적이었음.
 - 예를 들어, 2003년 제정된 장애인보호법은 “이 법을 어겨 장애인보호사업에 엄중한 결과를 일으킨 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게는 정상에 따라 행정적 또는 형사적 책임을 지운다”고 규정하고 있음(제54조).
 - 2007년 제정된 적십자회법도 “이 법을 어겨 적십자사업에 엄중한 결과를 일으킨 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게는 정상에 따라 행정적 또는 형사적 책임을 지운다”고 규정하고 있음(제18조).

- 이에 비해 노동보호법은 법규정의 형식적인 면에 있어서 행정처벌과 형사책임 조항을 구분해서 규정하고 있으며, 아울러 처벌의 사유도 명시하고 있음(제72조, 제73조).
 - 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적 공민에게는 정상에 따라 해당한 행정처벌을 준다고 규정하면서 그 사유를 구체적으로 열거(제72조)
 - 그 행위가 범죄에 이를 경우에는 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적 공민에게는 형법의 해당 조문에 따라 형사적 책임을 지운다고 규정(제73조)

<표 1> 사회주의노동법과 노동보호법의 주요 내용 비교

	사회주의노동법	노동보호법	비 고
노동보호	근로자들의 생명과 건강을 보호증진시키는 중요한 조건	근로자들의 생명과 건강을 '적극' 보호증진시키는 데 이바지	근로자들의 생명과 건강 보호 강조
하루노동시간	7시간 또는 6시간	하한에 대한 명시적 규정 없음	근로조건 강화
임신 여성근로자	야간노동·시간외 노동·휴식일 노동 금지	기관·기업소·단체에서 내보낼 수 없다는 규정 추가	근로조건 강화
편의시설	여성 위생시설을 충분히 갖추어야 한다고 규정	편의시설을 구체적으로 열거	근로조건 강화
의료	정기적인 건강검진 규정	의무적으로 병원 또는 진료소를 두어야 한다는 규정 추가	근로조건 강화
영양제	영양제 무상 공급 규정	필요에 따라 영양제식당을 운영할 수 있다는 규정 추가	근로조건 강화
노동안전 재교양	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
노동안전 교육	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
직업성 질병 질환자 배치	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
우대물자 공급	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
제복 공급	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
노동재해 구호 절차 및 담당 기관	규정 없음	관련 규정 신설	노동보호 강화
노동보호물자	무상공급	무상 또는 유상 공급	근로조건 약화
처벌	규정 없음	행정처벌과 형사처벌을 구분하여 명시	법 규정 형식의 발전

Ⅲ. 노동정량법의 주요 내용 및 특징

1. 노동정량법의 구성 및 체계

- 기존 사회주의노동법은 노동정량과 관련해서 제41조부터 제44조까지 4개의 조문만을 두고 있음.
 - 제41조와 제42조는 노동정량의 제정에 관한 것이고 제43조와 제44조는 노동결과의 평가에 관한 것임.
- 이에 비해 2009년 제정된 노동정량법은 모두 4장, 33개 조문으로 구성되어 있음.
 - 제1장 노동정량법(제1조~제9조), 제2장 노동정량의 제정(제10조~제18조), 제3장 노동정량의 적용(제19조~제27조), 제4장 노동정량사업에 대한 지도통제(제28조~제33조)로 편제되어 있음.

2. 노동정량법 제정의 배경 및 의도

- 노동정량법이 제정된 시점이 2009년 12월이라는 점에서 2009년 북한의 신년공동사설을 살펴볼 필요가 있음.
- 2009년 북한 신년공동사설은 곳곳에서 경제건설, 경제관리를 내세우고 있음.
 - “현시기 경제건설에서 우리앞에 나서는 중요한 과업은 사회주의계획경제의 우월성에 의거하여 생산정상화와 현대화를 밀접히 결합시켜 힘있게 밀고나감으로써 인민경제 모든 부문에서 최고생산수준을 결정적으로 돌파하는 것”이며,

- “경제관리를 개선하여 사회주의계획경제의 우월성을 남김없이 발양시켜야 한다”고 주장
- 2009년 북한 신년공동사설은 2009년을 혁명적 대고조의 해로 만들기 위해 북한 근로자들에게 경제건설에 나설 것을 독려하고 있음.
 - “로동계급은 우리의 자랑스러운 대고조력사의 주인공이며 경제강국건설의 기본전투부대이다. 우리 혁명의 전환적인 년대들마다 시대를 앞장에서 개척하는 영웅으로 자랑떨쳐온 조선로동계급의 기개를 다시한번 힘있게 과시”할 것을 독려
- 2009년 북한 신년공동사설은 2009년을 혁명적 대고조의 해로 만들기 위한 구체적인 방안으로서 노동행정규율, 계획규율, 재정규율을 강화할 것을 강조하고 있음.
 - “모든 부문, 모든 단위에서 로동행정규율, 계획규율, 재정규율을 강화”해야 한다고 주장
- 이상과 같은 2009년 북한 신년공동사설의 내용을 볼 때 북한은 노동정량법을 제정함으로써 2009년 신년 공동사설에서 밝힌 노동행정규율 및 계획규율을 강화하고 이를 통해 북한 근로자들을 경제건설에 동원함으로써 그들이 목표로 하고 있는 사회주의경제건설 및 강성대국을 이루고자 하는 의도가 있음을 엿볼 수 있음.
- 이러한 맥락에서 노동정량법은 △노동정량의 제정과 적용에서 제도화 질서를 엄격히 세우고 △노동을 과학적·합리적으로 조직하여 △노동의 효과성을 높이며 사회주의경제건설을 다그치는데 이바지하는 것을 사명으로 내세우고 있음(제1조).

3. 노동정량법의 특징

가. 노동정량사업의 강조

- 노동정량법의 가장 큰 특징은 법 명칭에서 알 수 있듯이 법 전반에서 노동정량사업을 강조하고 있는 것임.
 - 노동정량을 바로하는 것은 사회주의경제관리에서 나서는 중요 요구이며 노동정량사업을 끊임없이 개선강화해야 한다고 규정(제3조)
 - 노동정량을 바로 적용하는 것은 노동생산능률을 높여 더 많은 사회적 부를 창조하기 위한 중요조건이라고 강조(제5조)
 - 노동정량을 제정해야 하며, 제정한 노동정량은 중앙노동정량지도기관의 심의를 받도록 규정(제10조~제14조)
 - 기관·기업소·단체는 노동정량을 의무적으로 적용해야 하며(제19조), 기관·기업소·단체는 월, 분기, 연도별로 노동정량적용결과를 분석, 기록하도록 규정(제27조)
 - 중앙노동정량지도기관은 노동정량사업을 장악하고 지도해야 하며(제28조), 노동정량사업에 대한 개선대책을 엄격히 세우도록 규정(제29조)
 - 노동정량의 제정과 적용에 대한 감독 및 통제를 엄격히 해야 하며(제30조), 노동정량사업 위반에 대해서는 행정처벌 또는 형사처벌이 가해지도록 규정(제32조, 제33조)

나. 노동생산성 제고를 통한 사회주의경제건설 독려

- 노동정량법은 사회주의노동법과 비교할 때 북한 근로자들의 노동생산성 제고를 독려하고 있음.

- 이는 노동정량법 제1조에서 천명하고 있는 “로동의 효과성을 높이며 사회주의경제건설을 다그치는데 이바지”하려는 법의 제정 목적과 일맥상통
- 첫째, 사회주의노동법은 노동정량을 ‘노동의 결과를 평가하는 척도’라고 정의하고 있음(제41조).
 - 이에 비해 노동정량법은 노동정량을 ‘일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준이며 노동의 결과를 평가하는 척도’로 정의(제2조)
 - ⇒ 노동정량의 정의에 ‘일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준’을 추가함으로써 노동생산성 제고 및 사회주의경제건설을 독려
- 둘째, 사회주의노동법은 노동정량을 바로 정하는 것이 ‘사회주의분배원칙을 정확히 적용할 수 있게 하는 중요한 조건’임을 강조하고 있음(제41조).
 - 이에 비해 노동정량법은 노동정량을 바로 적용하는 것은 ‘노동생산능률을 높여 더 많은 사회적 부를 창조하기 위한 중요조건’임을 강조
 - ⇒ 노동정량의 적용에 있어 분배보다 노동생산능률을 강조

다. 높은 노동생산능률 단위를 기초로 하는 노동정량의 제정

- 노동정량은 표준노동정량과 기관·기업소·단체의 노동정량으로 구분됨(제10조).
 - 기관·기업소·단체의 노동정량은 표준노동정량을 토대로 발전하는 현실과 구체적 실정에 맞게 제정하도록 규정(제13조)

- 표준노동정량을 제정하는 경우 노동정량기관은 표준단위를 정하고 그 표준단위에서 이룩된 노동실적과 측정자료에 기초하여 표준노동정량을 제정하도록 규정(제11조 제1항)
- 표준단위가 없는 경우에는 해당 부분의 단위 가운데서 '노동생산능률이 높은 단위의 노동실적과 측정자료에 기초하여' 노동정량을 제정할 수 있다고 규정하고 있음(제11조).
 - 이에 비해 사회주의노동법에는 표준노동정량을 제정한다는 규정은 있지만 표준단위가 없는 경우에 대한 규정은 없음(제42조 제1항).

라. 평가제도의 확대 및 강화

- 사회주의노동법에는 노동의 결과를 평가하고 평가에 기초하여 보수를 지불하는 제도를 두고 있으나 협동농장에 복무하는 근로자들만을 대상으로 하고 있음.
 - 협동농장원과 협동농장에 복무하는 근로자들은 노력일에 따라 평가와 분배를 받음(제43조).
 - 농업지도기관과 협동농장은 분조관리제와 작업반우대제를 실시하여 노력일 평가사업을 정확히 하고 이를 토대로 추가보수를 적용해야 함(제44조).
- 노동정량법도 노동에 대한 평가제도를 두고 있는데 협동농장원과 협동농장에 복무하는 근로자만을 평가대상으로 하고 있는 사회주의노동법과 달리 모든 기관, 기업소, 단체를 평가대상으로 규정
 - 기관, 기업소, 단체는 노동정량에 기초하여 노동의 결과를 정확히 평가하고 평가에 따르는 보수를 지불해야 함(제26조 제1항).
 ⇒ 노동결과의 평가대상 확대

- 사회주의노동법에는 평가를 위반한 경우 적용될 수 있는 제재조항이나 처벌조항이 없는 것에 비해 노동정량법은 평가 및 평가에 따른 보수지불 위반시 적용될 수 있는 처벌조항을 명시하고 있음.
 - 노동정량과 다르게 노동의 결과를 평가하거나 노동보수를 지불하는 행위를 금지(제26조 제2항)
 - 노동결과에 대한 평가와 노동보수지불을 노동정량과 다르게 하는 경우는 행정처벌의 대상으로 하고 있으며(제32조 제6호), 이와 같은 행위로 엄중한 결과를 발생시킨 경우에는 형법의 해당 조문에 따라 형사처벌을 받게 하고 있음(제33조).
- ⇒ 평가결과의 제도적 강화

마. 행정처벌과 형사처벌 조항의 구분 및 처벌 사유 명시

- 노동정량법도 노동보호법과 마찬가지로 행정처벌과 형사처벌을 하나의 조문에서 규정하던 종전 북한 법제의 태도에서 벗어나 행정처벌과 형사처벌 조항을 구분하고 처벌 사유도 구체적으로 명시하고 있음(제32조, 제33조).

<표 2> 사회주의노동법과 노동정량법의 주요 내용 비교

	사회주의노동법	노동정량법	비 고
노동정량의 정의	노동의 결과를 평가하는 척도	일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준이며 노동의 결과를 평가하는 척도	‘일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준’을 추가
노동정량의 제정 및 적용	노동정량을 바로 정하는 것은 ‘사회주의분배원칙’을 정확히 적용할 수 있게 하는 중요한 조건	노동정량을 바로 적용하는 것은 ‘노동생산능률’을 높여 더 많은 사회적 부를 창조하기 위한 중요조건	분배보다 노동생산능률을 강조
표준단위가 없는 경우의 표준노동정량 제정	규정 없음	노동생산능률이 높은 단위의 노동실적과 측정자료에 기초하여 제정	표준노동정량 제정에 대한 근거 마련
노동결과 평가 대상	협동농장에 복무하는 근로자들만을 대상	모든 기관, 기업소, 단체를 평가대상으로 규정	평가대상 확대
노동결과 평가에 따르는 제재	제재조항이나 처벌조항이 없음	노동결과 평가 및 평가에 따르는 보수지불 위반시 적용될 수 있는 처벌 조항 명시	평가제도 강화
처벌	규정 없음	행정처벌과 형사처벌을 구분하여 명시	법 규정 형식의 발전

IV. 평가 및 북한노동인권 전망

1. 노동보호법 및 노동정량법 제정에 대한 평가

가. 긍정적 요소

- 2010년 제정된 노동보호법은 근로자들의 인권을 강화하고 사회주의노동법을 보완하는 방향에서 제정된 것으로 규정 자체만을 놓고 봤을 때는 전반적으로 긍정적으로 평가됨.
- 형식적인 면에서 노동보호법과 노동정량법 모두 종전 북한 법제의 입법태도와 달리 행정처벌과 형사처벌 조항을 구분하여 규정하고 처벌 사유도 구체적으로 열거하고 있음.
 - 법규정 형식에 있어 노동보호법과 노동정량법은 발전하고 있는 북한법제의 일면을 보여주고 있음.
 - 북한에는 형사처벌을 규정하고 있는 형법과 행정처벌을 규정하고 있는 행정처벌법이 존재하고 있기 때문에 노동보호법과 노동정량법이 행정처벌과 형사처벌을 구분하여 규정하고 있다고 해도 결국에는 형법과 행정처벌법에 근거하여 처벌받게 된다는 점에서 결과적으로 큰 차이가 있는 것은 아님.

나. 부정적 요소

- 사회주의노동법이 노동보호용구 및 작업필수품을 무상 공급해야 한다고 규정하고 있는 것에 비해 노동보호법은 노동보호물자를 ‘무상 또는 유상’으로 공급한다고 규정

- 노동보호법이 노동보호물자를 전부 유상공급한다고 규정하고 있는 것이 아니라 무상 또는 유상으로 공급한다고 규정하고 있기 때문에 무상공급의 가능성도 있음.
 - 그러나 노동보호물자의 유상공급은 근로자들의 인권 강화에 역행하는 규정으로 평가됨.
 - 노동보호물자의 유상공급은 북한의 경제난을 반영하고 있는 것으로 보임.
- 노동정량법은 제정 배경 및 의도에서 살펴본 바와 같이 사회주의경제건설을 다그치는데 이바지하는 것을 사명으로 삼고 있고 2009년 북한 신년공동사설을 배경으로 하고 있다는 점에서 노동정량법의 제정은 전반적으로 북한 근로자들의 노동인권에 반하는 것으로 평가됨.
 - 노동정량법이 하위나 중간 단위가 아닌 높은 단위의 노동생산능률 노동실적과 측정자료에 기초하여 노동정량을 제정할 수 있도록 규정하고 있는 것은 노동생산성을 높임으로써 2009년 신년 공동사설과 노동정량법 제1조에서 천명하고 있는 사회주의경제건설을 앞당기고자 하는 의도가 있다는 점에서 부정적으로 평가됨.
 - 노동정량법이 노동에 대한 결과를 평가하고 평가를 토대로 보수를 지불하는 시스템을 전면적으로 확대·강화한 것도 부정적으로 평가됨.
 - 노동정량법이 공정한 기준 및 절차에 따른 평가 및 평가에 대한 보수 지불 시스템을 강화한 것이라기보다는 그 이면에는 북한 근로자들 사이에 경쟁심을 촉발하여 노동생산성을 높이고 이를

- 통해 사회주의경제건설을 앞당기려는 의도가 있는 것으로 보임.
- 북한이 노동정량법 제정을 계기로 전면적으로 확대한 노동평가 및 평가에 따른 보수지불시스템이 향후 북한사회에서 준수될지의 여부는 주목해서 살펴볼 필요가 있음.

2. 북한노동인권 전망

- 북한이 노동보호법을 제정하였지만 북한 근로자들의 인권이 단시일 내에 획기적으로 개선되기를 기대하기는 어려움.
 - 사회주의노동법에도 근로자들의 보호에 관한 다양한 제도가 규정되어 있었지만 실제 준수되지 않는 경우가 빈번하였음.
 - 이를 감안할 때 노동보호법의 제정에도 불구하고 북한당국이나 기업소, 단체에 의한 노동보호법 위반 사례는 향후 빈번하게 발생할 것으로 전망됨.
- 북한당국이 ‘강성대국 건설’을 구실로 북한주민들에게 경제건설을 독려할 것이라는 점에서 북한주민의 노동인권은 악화될 것으로 전망됨.
 - 2010년 9월말 공식화된 김정은 후계구도의 안정화를 위해서는 경제 상황의 호전이 관건 가운데 하나라는 점에서 북한당국은 북한주민들에게 경제건설을 독려할 것으로 보임.
- 노동정량법의 제정으로 북한 근로자들의 노동인권은 더 열악한 상황에 내몰리게 될 것으로 우려됨.
 - 북한은 올해 신년 공동사설에서 2011년은 인민생활대고조의 불길을 더욱 세차게 지펴올려 강성대국건설에서 결정적 전환을

일으켜야 할 공격전의 해라고 천명

- 나아가 올해의 총격전을 거창한 인민생활향상대진군의 계속이며 ‘새로운 높은 단계’라고 강조
- 올해 신년 공동사설에서도 경제관리를 개선하기 위해 모든 단위에서 계획규율 및 노동행정규율을 철저히 지켜야 할 것을 강조

○ 올해 신년공동사설은 예년과 비교할 때 경공업부문의 발전을 핵심 과제로 제시하고 있는 것이 특징적임.⁵⁾

- 이를 볼 때 다른 부문의 근로자들에 비해 경공업부문에 종사하는 근로자들이 노동정량을 채우도록 동원될 것으로 전망됨.
- 노동정량을 채우지 못한 근로자들, 특히 경공업 부문의 근로자들은 평가에 따라 행정처벌이나 심한 경우에는 형사처벌까지도 받게 될 것으로 우려됨.

5) 통일연구원, 『2011년 북한 신년 공동사설 분석』, 통일정세분석 2011-01, p. 10.

부록 I : 로동보호법

2010년 7월 8일 최고인민회의 상임위원회 정령 제945호로 채택

제 1 장 로동보호법의 기본

제 1 조(로동보호법의 사명)

조선민주주의인민공화국 로동보호법은 로동보호사업에서 제도와 질서를 엄격히 세워 근로자들에게 안전하고 문화위생적인 로동조건을 보장하며 그들의 생명과 건강을 적극 보호증진시키는데 이바지한다.

제 2 조(로동보호무문성과의 공고발전원칙)

조선민주주의인민공화국에서는 국가의 정확한 로동보호정책에 의하여 가장인민적인 로동보호제도가 마련되었다.

국가는 로동보호부문에서 이룩한 성과를 더욱 공고발전시키도록 한다.

제 3 조(로동보호의 기본원칙)

근로자들의 생명과 건강을 국가가 전적으로 책임지고 돌보는것은 사회주의제도의 본성적요구이다.

국가는 근로자들에게 로동보호의 혜택이 정확히 차례지도록 하며 그들이 보다 안전하고 문화위생적인 조건에서 건강한 몸으로 마음껏 일하도록 한다.

제 4 조(로동보호사업의 선행원칙)

국가는 생산과 건설에 앞서 로동보호사업을 선행할데 대한 원칙을 확고히 견지하도록 한다.

제 5 조(전국가적, 전사회적인 로동보호사업원칙)

로동보호사업은 전국가적, 전사회적인 사업이다.

국가는 로동보호사업에 대한 선전과 교양을 강화하여 기관, 기업소, 단체와 공민이 이 사업에 적극 참가하도록 한다.

제 6 조(로동보호부문에 대한 투자원칙)

국가는 로동보호부문에 대한 투자를 계통적으로 늘여 그 물질기술적수단을 충분히 갖추고 현대화하도록 한다.

제 7 조(로동보호부문의 과학연구, 기술일군양성원칙)

국가는 로동보호부문에 대한 과학연구사업을 강화하며 필요한 기술인재들을 전망성있게 양성하도록 한다.

제 8 조(로동보호분야의 교류와 협조)

국가는 로동보분야에서 다른 나라, 국제기구들과 교류와 협조를 발전시킨다.

제 2 장 로동안전교양

제 9 조(로동안전교양체계의 확립)

로동안전교양사업을 강화하는것은 근로자들이 로동과정에 로동재해와 건강상피해를 입지 않도록 하기 위한 선결조건이다.

기관, 기업소, 단체는 로동안전교양체계를 바로 세우고 근로자들에 대한 로동안전교양사업을 정상적으로 진행하여야 한다.

제10조(로동안전교양의 대상과 기간)

기관, 기업소, 단체는 로동안전교양대상과 기간을 바로 정하고 근로자들의 직종과 작업대상, 작업조건에 따라 로동안전교양사업을 계획적으로 조직하여야 한다. 로동안전교양대상과 기간을 정하는 사업은 중앙로동행정지도기관이 한다.

제11조(로동안전교양방법)

기관, 기업소, 단체는 로동안전교양을 여러가지 형식과 방법으로 실속있게 진행하여 근로자들이 국가의 로동보호정책과 로동안전기술지식, 로동안전규정, 로동안전조작법, 로동위생지식 같은것을 정확히 알도록 하여야 한다.

로동안전교양을 받지 않은 근로자들에게는 일을 시킬수 없다.

제12조(로동안전교양원칙준수)

기관, 기업소, 단체는 다음과 같은 로동안전교양원칙을 지켜야 한다.

1. 직종에 따라 새로 일을 시작하는 근로자들에게는 5~20일간, 직종을 바꾸는 근로자들에게는 2~5일간 로동안전교양을 준 다음 일을 시켜야 한다.
2. 작업을 조직하거나 작업대상과 작업조건이 달라질 때마다 로동안전교양을 주어야 한다.
3. 로동안전과 관련한 인식정도를 료해하고 합격이 되었을 경우에만 일을 시켜야 한다.
4. 로동안전교양을 받거나 작업실습을 하는 근로자들에게는 다른 일을 시키지 말아야 한다.
5. 로동안전교양과정안을 정확히 만들어 집행하여야 한다.

제13조(로동안전교양실의 운영)

기관, 기업소, 단체는 로동안전교양실을 잘 꾸리고 정상적으로 운영하여야 한다. 로동안전교양실에는 근로자들의 로동안전교양에 필요한 자료를 충분히 갖추어놓아야 한다.

제14조(로동안전재교양)

기관, 기업소, 단체는 로동안전재교양체계를 세우고 근로자들에 대한 로동안전재교양을 정기적으로 하여야 한다.

제15조(로동안전교육)

해당 교육 및 양성기관에는 로동안전공학과 로동보호학을 필수과목으로 정하고 그에 대한 교육을 강화하여야 한다.

제 3 장 로동보호조건의 보장

제16조(로동보호조건보장의 기본요구)

로동보호를 위한 조건보장은 근로자들에게 안전하고 문화위생적인 로동조건을 마련해주기 위한 중요한 사업이다.

기관, 기업소, 단체는 근로자들에 대한 로동보호조건을 우선적으로 보장하여야 한다.

제17조(로동안전시설의 설치)

기관, 기업소, 단체는 사고를 막기 위한 안전장치, 보호장치, 신호장치 같은 로동안전시설을 갖추어야 한다.

로동안전시설을 갖추지 않고서는 근로자들에게 일을 시킬수 없다.

제18조(로동안전시설의 점검보수)

기관, 기업소, 단체는 로동안전시설에 대한 점검보수를 정기적으로 진행하며 불비한 로동안전시설을 제때에 정비하여야 한다.

제19조(로동안전시설의 정상가동보장, 해체금지)

기관, 기업소, 단체는 로동안전시설의 정상적인 가동을 보장하여야 한다.

설치된 로동안전시설은 로동행정기관과 해당 감독통제기관의 승인없이 해체할수 없다.

제20조(로동위생조건의 보장)

기관, 기업소, 단체는 고열, 가스, 먼지, 소음, 진동, 습기, 방사선, 세균에 의한 피해를 막으며 위생학적요구에 맞게 채광, 조명, 통풍, 난방조건 같은것을 보장하여야 한다.

고열, 유해물질이 정해진 한계를 초과하는 곳에서는 근로자들에게 일을 시킬수 없다.

제21조(편의시설보장)

해당 기관, 기업소, 단체는 합숙, 식당, 세목장, 리발소, 휴계실, 탁아소, 유치원을 비롯한 편의시설을 갖추고 정상적으로 운영하여야 한다.

제22조(건강검진, 치료)

보건기관은 기관, 기업소, 단체에 병원 또는 진료소를 합리적으로 배치하고 근로자들에 대한 건강검진과 치료예방사업을 책임적으로 하여야 한다.

로동재해위험이 특별히 큰 기관, 기업소, 단체에는 의무적으로 병원 또는 진료소를 두어야 한다.

제23조(직종의 변동)

로동행정기관과 기관, 기업소, 단체는 직업성질병으로 해당 직종에서 일할수 없게

된 근로자들을 제때에 알맞은 직종에 배치하여야 한다.

제24조(여성근로자들의 로동보호조건보장)

기관, 기업소, 단체는 임신한 여성근로자들에게 산전산후휴가에 들어가기전까지 험한 일을 시키며 젓먹이어린이를 가진 여성근로자들에게 젓먹이는 시간을 보장하여야 한다.

제25조(생산건물, 시설물의 건설)

설계기관과 기관, 기업소, 단체는 생산건물이나 시설물을 건설하는 경우 로동안전, 로동위생 같은 로동보호조건이 충분히 갖추어지도록 하여야 한다.
건물이나 시설물은 그로부터 발생할 수 있는 유해물질이 린접지구에 미치는 영향을 고려하여 합리적으로 배치하여야 한다.

제26조(로동안전시설, 로동위생조건에 대한 측정, 검사)

기관, 기업소, 단체는 로동안전시설, 로동위생조건에 대한 측정 및 검사를 정상적으로 진행하고 부족점을 제때에 퇴치하여야 한다.
로동안전시설, 로동위생조건에 대한 측정설비, 검사기구는 정상적으로 검정하고 합격된 조건에서만 사용하여야 한다.

제 4 장 로동보호물자의 공급

제27조(로동보호물자공급의 기본요구)

유해로동, 고열로동, 중로동을 하는 근로자들에게는 로동보호물자를 공급한다.
로동보호물자에는 작업대상과 성격에 따르는 작업필수품, 로동보호용구, 영양제, 세척제, 약제 같은것이 속한다.

제28조(로동보호물자의 공급대상과 기준)

기관, 기업소, 단체는 근로자들에게 정해진 공급대상과 기준에 따라 해당한 로동보호물자를 공급하여야 한다.
생산현장에서 과학연구, 실습을 하는 연구사, 실습생과 필요에 따라 동원된 인원에게도 직종에 따르는 로동보호물자를 공급하여야 한다.
로동보호물자의 공급대상과 기준을 정하는 사업은 내각의 승인을 받아 중앙로동행정지도기관이 한다.

제29조(로동보호물자의 생산, 공급계획)

국가계획기관과 해당 기관, 기업소, 단체는 로동보호물자의 생산, 공급계획을 세우고 어김없이 실행하여야 한다.
로동보호물자는 다른 물자보다 먼저 생산, 공급하여야 한다.

제30조(로동보호물자의 공급, 회수)

로동보호물자는 무상 또는 유상으로 공급한다.

로동보호물자를 무상으로 공급하는 경우에는 이미 쓰던것을 회수하여야 한다.

제31조(로동보호물자의 보관관리)

기관, 기업소, 단체는 로동보호물자보관시설을 갖추고 로동보호물자가 손상되거나 오염되지 않도록 하여야 한다.

손상되었거나 오염된 로동보호물자는 제때에 수리하거나 교체하여야 한다.

제32조(영양제공급, 영양제식당의 운영)

기관, 기업소, 단체는 어렵고 힘든 로동, 유해로동을 하는 근로자들에게 영양제와 보호약제, 해독제 같은것을 정해진대로 공급하여야 한다.

제33조(우대물자의 공급)

탄광, 광산, 금속, 립업, 수산, 지질탐사부문 같은 어렵고 힘든 부문에서 일하는 근로자들에게는 피복, 식료품, 기호품 같은 우대물자를 공급한다.

우대물자의 공급대상과 기준을 정하는 사업은 내각의 승인을 받아 중앙로동행정지도기관이 한다.

제34조(제복의 공급)

철도운수, 탄광부문과 따로 정한 부문의 근로자들에게는 제복을 공급한다.

제복을 공급하는 부문과 대상, 공급기준을 정하는 사업은 내각이 한다.

제 5 장 로동과 휴식

제35조(로동과 휴식보장의 기본요구)

로동과 휴식을 옹게 결합하는 것은 근로자들의 로동생산능률을 높이고 문화정서생활을 충분히 보장하기 위한 중요조건이다.

기관, 기업소, 단체는 근로자들의 로동과 휴식조직을 짜고들어 그들이 건강한 몸으로 로동에 성실히 참가하도록 하여야 한다.

제36조(로동시간)

근로자들의 하루 로동시간은 8시간이다. 그러나 육체적으로 힘든 부문과 특수한 조건에서 일하는 근로자들의 하루 로동시간은 그보다 짧게 정할수 있다.

로동시간을 정하는 사업은 내각의 승인을 받아 중앙로동행정기관이 한다.

제37조(시간외 로동금지)

기관, 기업소, 단체는 근로자들에게 정해진 로동시간을 초과하여 로동을 시키지 말아야 한다.

부득이한 사정으로 시간외 로동을 시키려 할 경우에는 해당 로동행정기관의 승인을 받아야 한다.

제38조(여성근로자들의 로동)

기관, 기업소, 단체는 여성근로자들에게 체질적특성을 고려하여 힘든 로동, 건강에

해롭거나 위험한 로동을 시키지 말아야 한다.

젖먹이어린이가 있거나 임신한 여성근로자들에게는 야간로동, 시간외 로동, 휴식 일로동을 시킬수 없으며 특별한 사유가 없는 한 그를 기관, 기업소, 단체에서 내보낼수 없다.

여성근로자들이 일할수 있는 직종을 정하는 사업은 내각의 승인을 받아 중앙로동 행정기관이 한다.

제39조(휴식의 보장)

기관, 기업소, 단체는 근로자들에게 국가적으로 제정된 명절날과 일요일 같은 쉬는날에 휴식을 보장하여야 한다.

부득이한 사정으로 쉬는날에 로동을 시켰을 경우에는 한주일안으로 대휴를 주어야 한다.

제40조(휴가의 보장)

기관, 기업소, 단체는 근로자들에게 정해진데 따라 정기휴가와 보충휴가를 주어야 한다.

여성근로자들에게는 정기휴가와 보충휴가외에 산전산후휴가를 더 준다.

정기휴가와 보충휴가는 다음해로 넘길수 없다.

제41조(정휴양의 보장)

기관, 기업소, 단체는 근로자들에게 정양, 휴양을 통한 휴식조건을 충분히 보장해 주어야 한다.

제 6 장 로동안전규률의 확립

제42조(로동안전규률확립의 기본요구)

로동안전규률을 강화하는 것은 로동재해를 미리 막고 안전한 로동조건을 마련하는데서 나서는 중요요구이다.

중앙로동행정지도기관과 기관, 기업소, 단체는 로동안전규률을 엄격히 세워야 한다.

제43조(로동안전규정, 표준조작법의 준수)

기관, 기업소, 단체는 로동안전규정과 표준조작법을 만들고 근로자들이 그것을 정확히 지키도록 하여야 한다.

제44조(로동안전지령의 선행)

기관, 기업소, 단체는 작업조직에 앞서 로동안전지령을 주며 작업이 끝난다음 그 집행정형을 총화하여야 한다.

로동안전규정의 요구에 어긋나게 작업을 조직할수 없다.

제45조(작업전 로동안전상태의 확인)

기관, 기업소, 단체는 작업시작전에 작업장의 안전상태와 근로자들의 로동보호용

구, 작업필수품의 착용정형을 확인하여야 한다.

결함이 나타났을 경우에는 그것을 퇴치한 다음 일을 시켜야 한다.

제46조(위험개소의 퇴치)

기관, 기업소, 단체는 작업과정에 사고위험이 발생하였을 경우 즉시 작업을 중지하고 위험개소를 퇴치한 다음 작업을 계속하여야 한다.

제47조(작업교대질서)

기관, 기업소, 단체는 작업교대를 하는 경우 로동안전 및 로동위생 상태를 정확히 확인하고 교대하도록 하여야 한다.

로동안전 및 로동위생상태에 이상이 있을 경우에는 그것을 퇴치한 다음 교대하여야 한다.

제48조(설비점검, 위험표식)

기관, 기업소, 단체는 설비점검을 할 경우 로동안전시설에 대한 점검을 함께 하여야 한다.

위험한 작업대상과 설비에는 위험표식을 하여야 한다.

제49조(유해작업장의 검사)

유해작업장은 중앙로동행정지도기관에 등록하며 정기적으로 해당 기관의 검사를 받아야 한다.

등록을 하지 않았거나 검사를 받지 않은 유해작업장에서는 근로자들에게 일을 시킬수 없다.

제50조(위험물질취급, 열 및 내압설비의 리용)

기관, 기업소, 단체는 폭발성, 독성, 방사성물질을 취급하거나 열 및 내압설비를 가동하려 할 경우 해당 기관의 승인을 받아야 한다.

제51조(로동보호감독원의 배치)

기관, 기업소, 단체는 작업장에 로동보호감독원과 로동안전원을 배치하여야 한다. 로동보호감독원과 로동안전원을 배치하지 않고서는 작업을 진행할수 없다.

제 7 장 로동재해의 구호와 사고심의

제52조(로동재해구호와 사고심의의 기본요구)

로동재해의 구호와 사고심의는 로동재해로부터 사람의 생명과 재산을 구원하며 사고의 원인을 해명하고 재사고를 막기 위한 중요한 사업이다.

중앙로동행정지도기관과 해당 기관, 기업소, 단체는 로동재해구호와 사고심을 제때에 하여야 한다.

제53조(구호대의 조직)

해당 기관은 필요한 지역이나 단위에 로동재해구호를 위한 전임구호대를 조직하

여야 한다.

구호대는 점입으로 조직할수도 있다.

제54조(설비 및 기자재보장)

해당 기관은 산소호흡기, 자동인공호흡기, 산소, 시약, 운수수단, 통신수단, 측정수단 같은 로동재해구호사업에 필요한 설비와 물자를 책임적으로 보장하여야 한다.

제55조(구호대의 비상동원준비)

해당 기관은 구호대의 로동재해구호훈련을 강화하여 언제든지 신속히 동원할수 있도록 준비시켜야 한다.

구호대의 훈련과정안은 어길수 없다.

제56조(로동재해에 대한 구호작업)

해당 기관은 로동재해가 발생하였을 경우 즉시 구호대를 동원시켜 구호작업을 하여야 한다.

발생한 로동재해의 규모가 클 경우에는 린접 또는 지구구호대를 동원시킬수 있다.

제57조(구호대의 타사업동원금지)

구호대와 구호설비, 기자재는 로동재해구호작업에만 동원할 수 있다.

제58조(구호작업을 위한 운행조건보장)

인민보안기관과 철도운수기관, 해당 기관, 기업소, 단체는 로동재해구호작업을 위하여 동원되는 인원과 설비, 기자재를 실은 운수수단의 운행에 지장이 없도록 필요한 조건을 책임적으로 보장하여야 한다.

제59조(로동재해발생에 대한 통보)

보건기관과 해당 기관, 기업소, 단체는 로동재해가 발생하였을 경우 그 정형을 제때에 로동행정기관과 인민보안기관에 통보하여야 한다.

제60조(비상설사고방지대책위원회의 조직)

로동재해방지와 사고심의를 위하여 내각에 비상설중앙사고방지대책위원회를, 성, 중앙기관, 도(직할시), 시(구역), 군과 기관, 기업소에 비상설사고방지대책위원회를 둔다.

제61조(사고심의를 제기)

로동행정기관은 발생된 로동재해와 관련하여 해당 비상설사고방지대책위원회에 사고심의를 제기하여야 한다.

제62조(사고심의 관할)

로동재해와 관련한 사고심의를 사고의 엄중성 정도에 따라 중앙사고방지대책위원회의 심의대상, 성, 중앙기관과 도(직할시), 시(구역), 군사사고방지대책위원회의 심의대상, 기관, 기업소사고방재대책위원회의 심의대상으로 나누어 한다.

필요에 따라 하급 사고방지대책위원회에서 심의할 대상이라 하더라도 상급사고방

지대책위원회에서 직접 심의할 수 있다.

제63조(사고심의내용)

로동재해와 관련한 사고심의에서 토의할 문제는 다음과 같다.

1. 로동재해가 발생한 날자, 시간, 장소, 형태
2. 로동재해가 발생하게된 동기와 원인
3. 로동재해를 발생시킨 단위의 로동보호실태
4. 로동재해로 인한 인적 및 재산적 손실
5. 책임관계와 처리문제
6. 로동재해의 피해자와 그 가족의 생활보장문제
7. 로동재해를 막기 위한 대책
8. 이밖에 제기되는 문제

제64조(사고심의 정형보고)

로동재해와 관련한 사고심의가 끝나면 그 정형을 해당 기관에 보고하여야 한다.

제 8 장 로동보호사업에 대한 지도통제

제65조(로동보호사업에 대한 지도통제의 기본요구)

로동보호사업에 대한 지도통제를 강화하는것은 국가의 로동보호정책을 정확히 집행하기 위한 근본담보이다.

국가는 현실발전의 요구에 맞게 로동보호사업에 대한 지도와 통제를 강화하도록 한다.

제66조(로동보호사업에 대한 지도)

로동보호사업에 대한 지도는 내각의 통일적인 지도밑에 중앙로동행정지도기관과 해당 기관이 한다.

중앙로동행정지도기관과 해당 기관은 로동보호사업에 대한 지도체계를 바로 세우고 로동보호사업을 정상적으로 장악지도하여야 한다.

제67조(로동보호사업의 조건보장)

국가계획기관과 해당 기관은 로동보호사업에 필요한 로력, 설비, 자재, 물자, 자금 같은것을 제때에 보장하여야 한다.

제68조(로동보호와 관련한 과학연구성과의 도입)

중앙로동행정지도기관과 과학연구기관은 로동보호와 관련한 과학연구사업을 끊임없이 강화하며 그 성과를 로동보호사업에 적극 받아들여야 한다.

제69조(로동보호에 대한 과학지식보급)

교육기관과 출판보독관은 여러가지 형식과 방법으로 국가의 로동보호정책과정과 로동보호와 관련한 과학지식을 보급하며 로동보호분야에서 이력한 성과를 널리

소개선진하여야 한다.

제70조(노동보호사업에 대한 감독통제)

노동보호사업에 대한 감독통제는 노동행정기관과 해당 감독통제기관이 한다.

노동행정기관과 해당 감독통제기관은 기관, 기업소, 단체의 노동보호사업정형을 정상적으로 감독통제하여야 한다.

제71조(건강, 재산피해에 대한 보상)

노동보호대책을 세우지 않아 근로자들의 생명과 건강, 국가 및 사회협동단체, 국민의 재산에 해를 주었을 경우에는 해당한 손해를 보상시킨다.

제72조(행정처벌)

다음의 경우에는 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게 정상에 따라 해당한 행정처벌을 준다.

1. 노동안전교양을 정해진대로 하지 않았을 경우
2. 노동보호조건을 보장하지 않고 일을 시켰을 경우
3. 노동안전시설과 노동위생조건에 대한 측정 및 검사사업을 바로 하지 않아 노동보호사업에 지장을 주었을 경우
4. 휴식과 휴가를 정해진대로 보장하지 않아 근로자들의 건강과 문화정서적생활에 지장을 주었을 경우
5. 노동보호물자를 대상과 기준에 맞게 공급하지 않았거나 류용, 량비, 부패변질 시켰을 경우
6. 여성근로자들에게 금지된 로동을 시켰거나 노동보호조건을 충분히 갖추어 주지 않아 생명과 건강에 해를 주었을 경우
7. 노동재해구호조직사업을 무책임하게 하였거나 사업조건을 보장하지 않아 노동재해구호사업에 지장을 주었을 경우
8. 이밖에 노동보호법규를 어겼을 경우

제73조(형사적책임)

이 법 제72조의 행위가 범죄에 이를 경우에는 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게 형법의 해당 조문에 따라 형사적책임을 지운다.

부록 II: 노동정량법

2009년 12월 10일 최고인민회의 상임위원회 정령 제484호로 채택

제 1 장 노동정량법의 기본

제 1 조(노동정량법의 사명)

조선민주주의인민공화국 노동정량법은 노동정량의 제정과 적용에서 제도와 질서를 엄격히 세워 로동을 과학적으로, 합리적으로 조직하고 로동의 효과성을 높이며 사회주의경제건설을 다그치는데 이바지한다.

제 2 조(정의)

노동정량은 일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 로동기준이며 로동의 결과를 평가하는 척도이다.

노동정량에는 종합노동정량과 세부노동정량, 로력배치기준 같은것이 속한다.

제 3 조(노동정량사업의 개선강화원칙)

노동정량을 바로하는것은 사회주의경제관리에서 나서는 중요요구이다.

국가는 노동정량사업체계를 정연하게 세우고 현실발전의 요구에 맞게 노동정량사업을 끊임없이 개선강화하도록 한다.

제 4 조(노동정량제정원칙)

노동정량의 제정은 로동조직을 바로하여 로동의 결과를 정확히 평가하기 위한 기초를 마련하는 중요한 사업이다.

국가는 노동정량사업에서 균중로선을 확고히 견지하고 근로자들의 사상의식수준, 새로운 과학기술의 성과 같은것을 정확히 타산한데 기초하여 과학적이며 선진적인 노동정량을 제정하도록 한다.

제 5 조(노동정량적용원칙)

노동정량을 바로 적용하는 것은 로동생산능률을 높여 더 많은 사회적부를 창조하기 위한 중요조건이다.

국가는 인민경제의 모든 부문, 단위에서 노동정량을 엄격히 적용하도록 한다.

제 6 조(노동정량일군대렬강화원칙)

국가는 노동정량일군대렬을 능력있는 일군들로 꾸리고 그들의 책임성과 역할을 높이도록 한다.

제 7 조(노동정량의 갱신원칙)

국가는 근로자들의 사상의식수준과 기술기능수준이 높아지고 인민경제의 현대화, 과학화, 정보화가 적극 추진되는데 맞게 노동정량을 끊임없이 갱신하도록 한다.

제 8 조(과학연구사업강화, 전문가양성)

국가는 노동정량부분의 과학연구사업을 강화하며 필요한 전문일군들을 전망성 있게 양성하도록 한다.

제 9 조(법의 적용대상)

이 법은 노동정량을 제정하고 적용하는 기관, 기업소, 단체에 적용한다.
공화국령역안에 있는 외국투자기업에는 이 법을 적용하지 않는다.

제 2 장 노동정량의 제정

제10조(노동정량제정의 담당자)

노동정량은 표준노동정량과 기관, 기업소, 단체의 노동정량으로 나누어 제정한다.
표준노동정량은 노동정량제정기관이 기관, 기업소, 단체의 노동정량은 해당 기관, 기업소, 단체가 제정한다.

제11조(표준노동정량의 제정방법)

노동정량제정기관은 기업관리가 정규화, 규범화되고 생산이 정상화된 표준단위를 바로정하고 그 단위에서 노동실적과 측정자료에 기초하여 표준노동정량을 제정하여야 한다.

표준단위가 없을 경우에는 해당부분의 단위가운데서 노동생산능률이 높은 단위의 노동실적과 측정자료에 기초하여 노동정량을 제정할 수 있다.

제12조(표준노동정량제정과제에 따르는 노동정량제정)

표준노동정량을 표준노동정량제정과제에 따라 제정하여야 한다.

중앙노동정량지도기관은 표준노동정량제정과제를 정확히 작성하여 노동정량제정기관에 내보내야 한다.

제13조(기관, 기업소, 단체의 노동정량제정)

기관, 기업소, 단체의 노동정량은 표준노동정량을 자로 하여 발전하는 현실과 구체적 실정에 맞게 제정한다. 해당 기관, 기업소, 단체는 제품별, 작업공정별에 따라 노동정량제정대상과 방법을 바로 정하고 종합노동정량, 세부노동정량, 노력배치 기준, 작업량과제 같은것을 구체적으로 제정하여야 한다.

제14조(노동정량 심의신청)

제정한 노동정량은 중앙노동정량지도기관의 심의를 받는다. 이 경우 노동정량제정기관과 해당 기관, 기업소, 단체는 노동정량심의신청문건을 만들어 상급기관을 통하여 중앙노동정량지도기관에 내야 한다.

제15조(노동정량의 심의)

노동정량심의신청문건을 접수한 중앙노동정량지도기관은 노동정량을 제때에 심의하여야 한다. 이 경우 해당 기관, 기업소, 단체에 심의에 필요한 자료를 요구할 수 있다. 해당 기관, 기업소, 단체는 중앙노동정량지도기관에서 요구하는 자료를

제때에 내야 한다.

제16조(로동정량심의결과의 통지)

중앙로동정량지도기관은 로동정량을 정확히 심이하고 승인 또는 부결하는 결정을 하여야 한다. 심의결과는 제때에 로동정량제정기관과 해당 기관, 기업소, 단체에 알려주어야 한다.

제17조(로동정량의 통계기관, 은행기관등록)

해당 기관, 기업소, 단체는 승인받은 로동정량을 해당 지역의 통계기관과 은행기관에 등록하여야 한다. 필요에 따라 중앙로동정량지도기관의 승인을 받아 로동정량의 재사정주기를 앞당기거나 늦출수 있다.

제18조(로동정량의 재사정)

로동정량제정기관과 해당 기관, 기업소, 단체는 로동정량을 2년주기로 재사정하여야 한다. 필요에 따라 중앙로동정량지도기관의 승인을 받아 로동정량의 재사정주기를 앞당기거나 늦출수 있다.

제 3 장 로동정량의 적용

제19조(로동정량의 적용의무)

기관, 기업소, 단체는 로동정량을 의무적으로 정확히 적용하여야 한다. 승인받지 않은 로동정량은 적용할수 없으며 승인된 로동정량을 마음대로 고칠수 없다.

제20조(로동정량적용보장조건)

기관, 기업소, 단체는 종업원들에게 로동정량을 정확히 알려주며 그대로 적용하기 위한 조건을 충분히 보장하여야 한다.

제21조(림시로동정량의 적용)

기관, 기업소, 단체는 새로 시작하는 제품생산이나 작업에 대하여 립시로동정량을 제정하고 적용할수 있다. 립시로 제정한 로동정량은 1개월이상 적용할수 없다. 립시로동정량을 1개월이상 적용하려 할 경우에는 대상에 따라 상급기관 또는 중앙로동정량지도기관의 승인을 받는다.

제22조(다른 단위에 동원되었을 경우 로동정량의 적용)

기관, 기업소, 단체의 종업원이 립시로 다른 기관, 기업소, 단체에 동원되어 일할 경우에는 그 기관, 기업소, 단체의 로동정량을 적용한다.

제23조(승인된 로동정량과 달리 적용하려 할 경우)

기관, 기업소, 단체는 부득이한 사정이 생겼을 경우 로동정량을 고쳐 적용할수 있다. 이 경우 대상에 따라 상급기관 또는 중앙로동정량지도기관의 승인을 받아야 한다.

제24조(로동정량의 적용시기)

로동정량의 적용시기는 다음과 같다.

1. 표준로동정량은 해당 표준로동정량표에 밝힌 적용날자부터 적용한다.
2. 승인된 로동정량은 다음해 1월 1일부터 적용한다.
3. 재사정한 로동정량은 해당 상급기관이 승인할 날부터 적용한다.
4. 립시로동정량은 기관, 기업소, 단체가 제정한 날부터 적용한다.

제25조(로동정량에 기초한 로동계획의 작성)

기관, 기업소, 단체는 로동정량에 기초하여 로동계획을 세워야 한다. 이 경우 같은 조건에서 진행되는 같은 제품생산이나 작업에 대해서는 같은 로동정량을 적용하여야 한다.

제26조(로동정량에 기초한 로동의 평가)

기관, 기업소, 단체는 로동정량에 기초하여 로동의 결과를 정확히 평가하고 그에 따르는 로동보수를 지불하여야 한다.

로동정량과 다르게 로동의 결과를 평가하거나 로동보수를 지불하는 행위를 할수 없다.

제27조(로동정량적용결과의 장악과 분석)

기관, 기업소, 단체는 월, 분기, 년별로 로동정량적용결과를 정상적으로 장악분석하고 그 정형을 기록하여야 한다.

로동정량적용결과에 대한 장악과 분석은 도급작업참가정형과 로동정량수행정형을 기본대상으로 한다.

제 4 장 로동정량사업에 대한 지도통제

제28조(로동정량사업에 대한 지도)

로동정량사업에 대한 지도는 내각의 통일적인 지도밑에 중앙로동정량지도기관이 한다.

중앙로동정량지도기관은 국가의 로동정책이 정확히 집행되도록 로동정량사업을 정상적으로 장악하고 지도하여야 한다.

제29조(로동정량사업개선대책)

중앙로동정량지도기관과 해당 기관은 로동정량사업에 대한 료해를 정상적으로 하고 개선대책을 엄격히 세워야 한다.

해당 기관, 기업소, 단체는 로동정량일군들의 사업조건을 충분히 보장해주어야 한다.

제30조(로동정량사업에 대한 감독통제)

로동정량사업에 대한 감독통제는 중앙로동정량지도기관과 해당 감독통제기관이 한다.

중앙로동정량지도기관과 해당 감독통제기관은 로동정량의 제정과 적용정형에 대한 감독통제를 엄격히 하여야 한다.

제31조(로동실적의 삭감, 로동보수금액의 회수)

로동정량을 잘못 적용하여 평가된 로동실적은 삭감하며 지출된 로동보수금액은 회수한다.

제32조(행정처벌)

다음의 경우에는 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게 정상에 따라 해당한 행정처벌을 준다.

1. 로동정량에 대한 심의승인을 바로하지 않아 손해를 주었을 경우
2. 로동정량을 망탕 제정, 적용하여 손해를 주었을 경우
3. 승인되지않은 로동정량을 적용하여 손해를 주었을 경우
4. 승인없이 립시로동정량을 1개월이상 적용하였을 경우
5. 로동정량을 제때에 재사정하지 않아 손해를 주었을 경우
6. 로동결과에 대한 평가와 로동보수지불을 로동정량과 다르게 하였을 경우
7. 승인된 로동정량을 마음대로 고쳐 적용하였을 경우
8. 이밖에 로동정량제정 및 적용질서를 어겨 손해를 주었을 경우

제33조(형사적책임)

이 법 제32조의 행위로 엄중한 결과를 일으켰을 경우에는 기관, 기업소, 단체의 책임있는 일군과 개별적공민에게 형법의 해당 조문에 따라 형사적책임을 지운다.

통일연구원 회원가입 안내

통일연구원은 민족공동체 실현을 위한 국민 역량을 축적하고 통일환경 변화에 적극적 주도적으로 대응할 수 있도록 통일문제에 관한 제반 사항을 전문적, 체계적으로 연구하고 있습니다. 본원의 연구성과에 관심이 있는 분들에게 보다 많은 정보와 자료를 제공하고자 연간 회원제를 운영하고 있습니다.

연간 회원에게는 간행물을 우편으로 우송해 드리며 각종 학술회의에 참석할 수 있는 혜택을 드립니다.

1. 회원 구분

- 가) 학생회원: 대학 및 대학원생
- 나) 일반회원: 학계나 사회기관소속 연구종사자
- 다) 기관회원: 학술 및 연구단체 또는 도서관

2. 가입방법

- 가) 「회원 가입신청서」 작성
- 나) 신한은행 140-002-389681(예금주: 통일연구원)으로 계좌입금
- 다) 연회비: 학생회원 7만원, 일반회원 10만원, 기관회원 20만원

3. 회원 특전

- 가) 연구원이 주최하는 국제 및 국내학술회의 등 각종 연구행사에 초청
- 나) 연구원이 발행하는 정기간행물인 『통일정책연구』, 『International Journal of Korean Unification Studies』, 단행본 시리즈인 연구총서, 학술회의 총서, 협동 연구총서, 정세분석보고서 등 우송
- 다) 도서관에 소장된 도서 및 자료의 열람, 복사이용
- 라) 구간자료 20% 할인된 가격에 구입

4. 회원가입 문의

- 가) 주소: (142-728) 서울특별시 강북구 4·19길 275 통일연구원
통일학술정보센터 출판정보관리팀 도서회원 담당자(pcm@kinu.or.kr)
- 나) 전화: (02)901-2559, FAX: (02)901-2547
- 다) 홈페이지: <http://www.kinu.or.kr>

※ 가입기간 중 주소변경시에는 연락 주시기 바랍니다.

2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향
- 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가 -

통일정세분석 2011-04

발행처	통 일 연 구 원
편집인	통일연구원 북한인권연구센터 서울특별시 강북구 4·19길 275 전화 : 02-901-2528 팩스 : 02-901-2546
인쇄처	(주)세원문화사 전화 : 02-2265-1141
인쇄일	2011년 3월
발행일	2011년 3월

K O R E A I N S T I T U T E F O R N A T I O N A L U N I F I C A T I O N



서울특별시 강북구 4·19길 275 통일연구원
전화 : 900-4300(代)