

勞 動 經 濟 論 集

第17卷(2), 1994. 12. pp.415~457

© 韓國勞動經濟學會

## 南北韓 人力養成體系와 效率的 人力活用方案

元 昌 喜\*

金 在 源\*\*

### < 目 次 >

- |                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| I. 序 論                        | IV. 統一獨逸의 人力活用 經驗          |
| II. 南北韓 勞動力 現況                | V. 統一對備 北韓人力의 養成<br>및 活用方案 |
| III. 南北韓 人力養成體系와<br>勞働의 質的 水準 | VI. 結 論                    |

### I. 序 論

우리나라는 냉전체제의 산물로 남북으로 분단된 지구상의 유일한 국가로 남아 있다. 1990년 독일의 전격적인 흡수통일은 전세계에 큰 충격을 주었으며 우리에게도 중요한 교훈을 심어 주었다. 특히 통일로 인해 서독이 부담해야 할 통일비용이 엄청나게 크고 상당한 기간 동안 실업문제와 물가고에 시달릴 것으로 예상된다. 분단국가로서 민족통일을 이루는 것이 주요 명제로 되어 있는 우리는 통일로 가는 길이 부담을 줄이고 번영을 예고할 수 있도록 준비해야 한다.

많은 학자들이 동서독간의 소득격차보다 남북한의 소득격차가 훨씬 크기 때문에 급격하게 통일될 경우 남한국민에게 지워지는 부담은 서독국민의 부담보다 상대적으로 클 것으

\* 韓國國防研究院(KIDA : Korea Institute for Defense Analyses) 研究委員

\*\* 漢陽大學校 經濟學科 教授

로 보고 있다. 또 동서독의 사회체제는 비록 다르나 40여년간 꾸준히 물적교류와 인적왕래를 지속하고 확대해 왔는데 반해 남북한은 민족내란을 겪었고 극한적인 대치상태로 반세기를 지내면서 간접교역 정도만 소규모로 유지되고 경제협력은 거의 이루어지지 못하였다. 이제 통일한국의 번영을 위해 남북한이 경제협력을 개시해야 하며 가까운 장래에 남북한 통일이 이루어진다고 가정하면 남북한간의 소득격차가 축소되는 것이 바람직하다.

남북한의 경제협력은 비교우위측면에서 본 생산요소의 최적결합의 상호보완관계를 기초로 하여 수립되는 것이다. 남한은 상대적으로 자본이 풍부하고 기술수준이 앞서 있는 반면 북한은 상대적으로 노동력과 천연자원이 풍부하다. 따라서 남한 기업인들은 무엇보다도 북한의 노동력과 자원의 활용도에 대한 높은 관심을 가지고 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 북한 노동력의 양성체제와 활용방안에 대해 초점을 맞추려 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 다음 장에서는 남북한의 노동력 현황을 노동력의 양적 규모와 산업별 및 직업별 구성을 통해서 파악하고자 한다. 제II장에서는 남북한 노동의 질적 수준을 비교할 것이다. 즉 교육체제와 교육내용 그리고 직업훈련에 대한 조사를 통해 질적 수준을 평가하고 근로자 1인당 자본규모나 기술수준과 노동생산성의 측정을 통해 노동력의 활용가치를 파악하고자 한다. 제IV장에서는 1990년에 통일된 독일의 통일과정과 통일후 동독경제 정상화를 위해 취해진 제도적 조치를 살펴봄으로써 유사한 입장에 있는 남북한의 통일과제에 유용한 시사점을 얻고자 한다. 제V장에서는 남북한이 통일비용을 최소화하기 위해 어떤 단계를 거쳐야 할지를 논의하고 특히 신뢰구축과 경제협력을 위한 사업을 중점적으로 논의하며 각 단계별 북한인력의 관리개념을 정립하고 필요한 조치나 제도를 제시할 것이다. 마지막으로 제VI장에서는 본 연구의 내용을 요약하고 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## II. 南北韓의 勞動力 現況

북한 노동력의 양과 질을 평가한다는 것은 자료의 제약상 매우 어려운 일이다. 그러나 현재 가용한 자료를 이용하여 개략적인 윤곽을 보고자 한다. <표 1>은 북한의 생산관련 인구의 추이를 보여주고 있다. 북한의 총인구는 지난 27년간 연평균 2.2%씩 증가하여 1992년에 약 2천2백만명이 되었고 남자인구가 여자인구에 비해 상당히 부족하였으나 남자의 인구증가율이 더 빠르게 증가하여 성별구성이 동일하게 되었다. 남한의 인구증가율은

<표 1> 남북한의 경제활동인구 추세

(단위 : 천명, %)

	총인구			생산연령인구 <sup>1)</sup>		경제활동인구 <sup>2)</sup>		경제활동 참가율
	계(A)	남 자	여 자	인구(B)	(B/A)	인구(C)	(C/A)	(C/B)
<b>북 한</b>								
1965	12,252	5,990	6,262	7,081	57.8	4,316	35.2	61.0
1975	16,172	7,996	8,176	9,327	57.7	5,974	36.9	64.1
1985	19,995	9,963	10,033	12,480	62.4	8,339 <sup>3)</sup>	41.7	66.8
1990	21,720	10,851	10,869	14,506	66.8	9,652	44.1	66.5
1991	22,028	11,009	11,019	14,872	67.5	10,083	45.8	67.8
1992	22,336	11,168	11,168	15,238	68.2	-	-	-
<b>남 한</b>								
1965	28,705	14,453	14,252	15,367	53.5	8,754	30.5	57.0
1975	35,281	17,766	17,515	20,918	59.3	12,193	34.6	58.3
1985	40,806	20,576	20,230	27,553	67.5	15,592	38.2	56.6
1990	42,869	21,568	21,301	30,801	71.8	18,487	43.1	60.0
1991	43,268	21,775	21,493	31,367	72.5	19,012	43.9	60.6
1992	43,663	21,979	21,685	31,852	72.9	19,385	44.4	60.9

주 : 1) 생산연령인구는 15세 이상 인구를 말함.

2) 경제활동인구는 생산연령인구 중 취업자와 취업하기 위해 구직활동을 한 실업자를 말함.

3) 북한연구소, 『북한총람(1983~93)』, 1994, p.361를 이용하여 수정했음.

자료 : 공보처, 『도표로 본 북한의 오늘』, 1993, p.24, 38, 76.

1% 미만으로 둔화되고 남자인구가 여자인구를 여전히 1.4% 초과한 실정이다. 총인구 중 생산가능 연령인구의 구성비는 북한이 60~70년대 약 58%에서 1992년 68%로 상승한 데 비해 남한이 1965년 53%에서 1992년 73%로 급격히 상승하였다. 그러나 총인구 중 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 구성비는 남한보다 북한이 다소 높는데 이는 북한에서 보다 많은 사람이 경제활동에 참가하고 있음을 반영하고 있다.

북한의 경제활동인구 중 취업자의 산업별 고용구조는 <표 2>에서 볼 수 있다. 북한의 산업분류를 기준으로 1960년, 1970년, 1990년의 고용실태를 보면 북한은 농업부문 종사자의 비율이 하락해 왔으나 여전히 38%로 높고 공업부문의 비율은 계속 상승하여 37%에 달하고 있다. 기타 생산부문의 비율은 거의 변하지 않았으며 행정, 교육, 예술 등 소위 비생산(서비스)의 고용비율은 1960년대에 소폭으로 상승했다가 1970년 이후 거의 불변이다. 남한의 경우 농업 종사자의 비중이 대폭 감소하여 1990년에는 전체의 18.3%에 불과한 반면 공업, 기타생산 및 서비스부문에 종사하는 취업자의 비율이 크게 상승하였다.

이 산업별 고용구조를 생산구조와 비교하여 인력배분의 효율성을 평가할 수 있다. <표

<표 2> 북한의 산업별 고용구조

(단위 : %)

	농림수산업	광공업	기타생산 <sup>1)</sup>	서비스 <sup>2)</sup>
북한				
1960	57.6	21.8	10.5	10.1
1970	51.3	24.3	10.5	13.9
1990	38.0	37.0	12.0	13.0
남한				
1960	65.7	7.6	13.2	13.5
1970	50.8	15.3	21.9	12.0
1990	18.3	27.3	34.6	19.8

주 : 1) 건설, 수송, 통신, 상업을 포함함.

2) 국가관리, 교육, 예술, 보건, 비생산적 상업, 여객수송, 후생경영을 포함.

자료 : 북한의 1960, 1970년 자료는 연하청, 『북한의 경제정책과 운용』, 1986, pp.152~153이고 1990년 자료는 민족통일연구원, 『남북한 국력추세비교연구』, 1992임. 남한의 고용 자료는 노동부, 『매월노동통계조사보고서』를 이용함.

<표 3> 북한의 산업별 생산구조

(단위 : %)

	농림수산업	광공업	기타서비스
북한			
1960	28.9	41.3	29.8
1970	21.5	57.3	21.2
1975	21.8	63.3	15.2
1990	26.8	56.0	17.2
1993	27.9	46.2	25.9
남한			
1960	36.8	15.7	47.5
1970	28.0	22.8	49.2
1975	28.3	24.4	47.3
1990	9.0	44.7	46.3
1993	7.1	43.0	49.9

자료 : 산업은행, 『남북한 산업의 비교분석』, 1994.

3>은 최근 30년간 산업별 생산구조를 요약하고 있다. 북한의 생산은 농업과 공업부문에 크게 의존하고 있고 건설, 수송, 통신 및 상업 등 기타서비스부문의 생산이 상대적으로 저조한 실정이다.

그러나 1990년대에 들어와서 광공업부문의 생산비율이 급격히 낮아지고 기타서비스 생산 비율이 높아지고 있다. 남한의 경우는 농업생산비율이 크게 줄어 1993년 7%에 불과하고 대신 광공업생산 비율이 1990년 45%까지 상승했다가 1993년 43%로 약간 하락하였다. 앞의 고용구조와 비교해 보면 남북한 모두 농림수산업에서는 생산에 비해 고용인력이 과잉이고 광공업에서는 상대적으로 고용인력이 부족하다. 그런데 북한의 기타생산과 서비스부문에서는 남한에 비해 생산력도 낮고 고용인력도 부족하다. 따라서 북한은 농업인구비율이 지나치게 높은 반면 기타생산부문과 서비스부문의 생산은 상대적으로 적고 그 고용비율도 낮다는 것을 알 수 있다.

취업자의 직업별 분포는 <표 4>에서 보는 바와 같이 1963년과 1987년의 자료에 국한되어 있고 직업분류상의 차이로 정확한 비교에는 어려움이 있다. 북한의 1987년 노동자의 구성비는 58%로서 다수를 차지하고 있고 그 대부분은 국영기업 노동자이다. 농민에 해당하는 농장원의 구성비는 63년 43%에서 1987년 25%로 하락하였다. 또 행정사무직인 공무원

<표 4> 남북한의 직업별 인구분포

(단위: 천명, %)

직업	1963		1987					
	전체		전체		남자		여자	
	인구	구성비	인구	구성비	인구	구성비	인구	구성비
<b>북한</b>								
노동자	2,598	42.0	7,247	57.9	3,176	59.2	4,071	57.0
국영기업	2,586	40.1	7,135	57.0	3,134	58.4	4,001	56.0
협동기업	12	1.9	112	0.9	42	0.8	70	1.0
(전문기술인력)	(294)	(4.6)	(1,350) <sup>1)</sup>	(10.8)	(850)	(15.8)	(500)	(7.0)
농장원	2,760	42.8	3,167	25.3	1,312	24.4	1,855	25.9
공무원	974	15.1	2,103	16.8	879	16.4	1,224	17.1
계	6,448	100.0	12,517	100.0	5,367	100.0	7,150	100.0
<b>남한<sup>2)</sup></b>								
생산판매직	2,322	30.3	9,692	59.3	5,764	59.2	3,928	59.4
농림수산업직	4,819	62.9	3,543	21.7	1,941	19.9	1,602	24.2
행정사무직	521	6.8	3,119	19.0	2,036	20.9	1,083	16.4
계	7,662	100.0	16,354	100.0	9,741	100.0	6,613	100.0

주 : 1) 1989년 자료를 사용하였음.

2) 남한의 생산판매직은 생산·운수·판매·서비스 종사자와 단순노무자를 포함하고, 행정사무직은 전문·기술·행정·관리·사무직 종사자를 포함함.

자료 : 북한의 경우 1963년은 북한연구소, 『북한총람』, 1994, p.615에서 제시된 구성비와 1963년의 추정 생산연령인구를 결합하여 작성하였고, 1987년은 최신림·박동철, 『북한의 주요산업분석』, 1992, p.22에서 인용하였음. 남한의 자료는 통계청, 『경제활동인구연보』에 의거함.

의 비율은 15%에서 17%로 20여년 동안 별로 변하지 않았다. 남한의 경우 동 기간중 농림 수산직은 대폭 감소하였고 생산판매직과 행정사무직은 급증하였다. 이상의 분석에서 볼 때 1987년 현재 남북한의 개괄적인 직업별 구성비는 큰 차이를 보이지 않고 있다.

이제 북한의 임금수준을 <표 5>를 통해 알아보면 다음과 같다. 1990년 북한의 직책별 임금격차는 남한의 직종별 임금격차보다 심하다. 당·정기관의 부장의 월임금은 10만원을 초과하며 부부장이나 특급기업소 지배인의 임금은 8~10만원이나 일반노동자의 임금은 2만여원에 불과하다. 사무원과 서비스직종의 임금도 약 2만원으로 행정관리직 임금과 심한 격차를 보이고 있다. 그런데 외국기업 종사자들에 대한 임금은 대부분 10만원을 넘으며 20만 원을 초과하는 경우도 있다. 개략적으로 보아 직종별로 남북한의 임금을 대비해 보면

<표 5> 북한의 직책별 및 남한의 직종별 월임금(1990)

(단위 : 한국 천원)

북한			남한	
구분	직책명 <sup>1)</sup>	임금 <sup>2)</sup>	직종별	임금
당·정기관	당·정무원 부장	101~117		
	정무원 부부장, 도인민위원장	84~101		
공장·기업소	도인민 부위원장, 군인민 위원장	57~67	행정관리직	1,035
	특급기업소 지배인	84~101	전문기술직	695
노동자·사무원	1·2급 기업소 지배인, 기사장	50~67	생산직	430
	광부, 제철·제련공	30~34	사무직	519
	일반기계공, 운전기사	25~27	판매직	413
	일반노동자	23~27	서비스직	370
편의시설관련종사자	사무원	20~23		
	여관, 식당, 이발소, 상점 등	17~27		
외국기업종사자	북한정무원 대외경제협력위원회(1992)	54~134		
	북한 대외경제협력추진위원회(1993)	168~268		
	UNIDO(1990)	107~287		
	대한무역진흥공사(1993)	107		
	두만강유역개발 북한 방문자	143		

주 : 1) 북한의 권력구조와 경제조직은 부록을 참조

2) 북한원화를 한국원화로 환산하기 위해서 대미환율을 기준으로 하였음. 즉, 1990년 현재 1달러=2.14북한원과 1달러=716.4한국원화를 사용하였음.

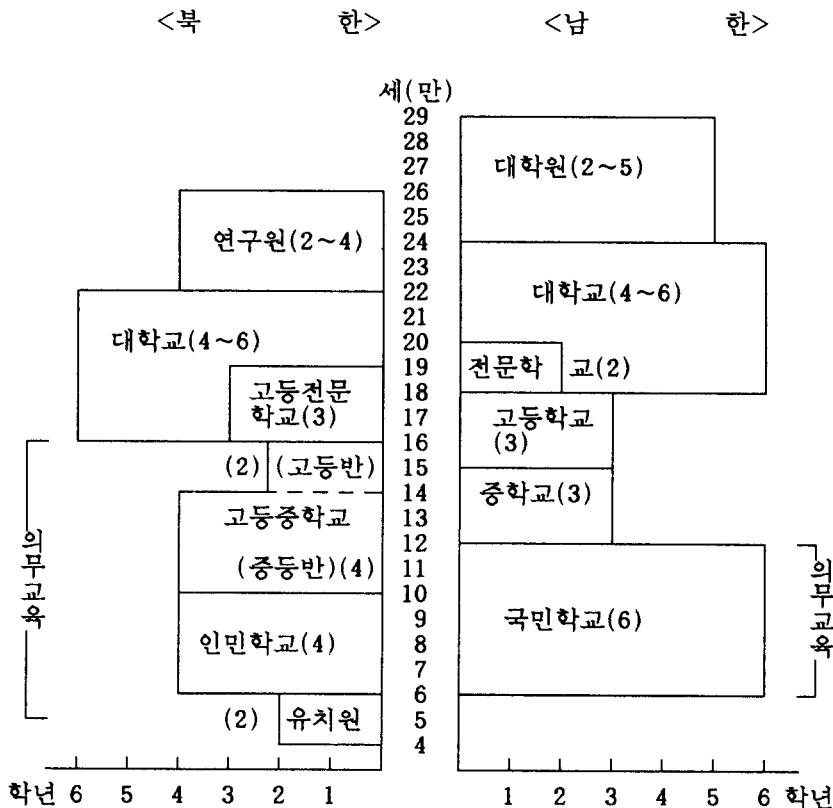
자료 : 직책별 월임금은 공보처, 『도표로 본 북한의 오늘』, 1993, p.98, 외국기업 월임금은 조동호, 『북한의 노동생산성과 적정임금 : 북한노동력의 질에 관한 고찰』, 『한국개발연구』, 제15권 제4호, 1993 겨울, pp.37~68

북한 근로자의 임금수준은 남한근로자 임금수준의 1/20~ 1/10 수준에 불과한 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 南北韓 人力養成體系와 勞動의 質的 水準

남한과 북한은 경제·사회체제의 차이로 인해 인력양성체제도 상당한 차이를 보인다. 인력의 양성은 교육과 직업훈련으로 나누어진다. 먼저 북한의 교육과정은 [그림 1]에서 보

[그림 1] 남북한의 교육체계



주: ( )안의 숫자는 단계별 교육연수를 말함.

자료: 공보처(1993).

는 바와 같이 유치원에서부터 고등중학교까지(만 5세에서 16세까지) 의무교육을 실시하고 있지만, 남한은 만 7세에서 12세까지인 국민학교에 대해서만 의무교육을 실시하고 있다. 이는 사회주의와 자본주의의 철학의 차이를 반영한 현상으로 북한 학생 중 남한의 중·고등학교에 해당하는 고등중학교 학생의 비중이 남한보다 높은 원인이 되고 있다(표 6 참조). 고등교육기간은 남한이나 북한이나 대학은 4~6년이나 대학원은 북한이 2~4년이고

<표 6> 남북한의 학생수 현황

(단위 : 천명, %)

	국민학교 <sup>1)</sup>		중등학교 <sup>2)</sup>		대학교		학생수 총계 (A) <sup>3)</sup>	학령인구 (B) <sup>4)</sup>	학령인구 대비비율 (A/B)
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비			
북한									
1965	1,152	56.9	717	35.4	156	7.7	2,025	5,520	36.7
1970	1,528	46.6	1,682	51.3	71 <sup>5)</sup>	2.2	3,281	6,209	52.8
1975	1,715	41.5	2,322	56.2	92 <sup>5)</sup>	2.2	4,129	7,205	57.3
1980	1,748	38.0	2,600	56.4	256	5.6	4,604	8,572	53.8
1985	1,900	39.7	2,655	55.5	280	5.9	4,780	9,252	51.7
1990	1,908	36.4	3,016	57.6	314	6.0	5,238	9,633	54.4
1992	2,022	39.3	2,806	54.6	314	6.1	5,142	9,682	53.1
남한									
1965	4,941	79.3	1,178	18.9	109	1.8	6,228	12,851	48.5
1970	5,749	73.6	1,909	24.4	153	2.0	7,811	14,999	52.1
1975	5,599	62.3	3,150	35.1	235	2.6	8,984	16,481	54.5
1980	5,500	49.9	4,935	44.7	598	5.4	11,033	17,530	62.8
1985	4,857	43.9	4,895	44.3	1,260	11.4	11,052	17,141	64.5
1990	4,869	44.7	4,560	41.9	1,466	13.5	10,895	16,551	65.8
1992	4,560	43.0	4,462	42.1	1,588	15.0	10,610	16,194	65.5

주 : 1) 북한은 인민학교로서 4년제임.

2) 북한은 4년제인 고등중학교 중등반과 2년제인 고등중학교 고등반을 포함.

3) 총계의 구성비는 생략되어 있으나 100.0임. 북한의 자료미비로 전문학교와 기술학교를 제외함. 참고로 북한의 전문학교 학생수는 1981년 15만8천명, 1992년 18만명임.

4) 국민학교에서부터 대학교까지 연령은 북한이 6~21세이고 남한은 6~23세이므로 해당 학령 인구를 5~24세의 인구로 보고 그 비율을 구함(자료는 5세 간격임).

5) 북한은 1961~65년 사이 교육확대시책으로 인하여 대학생수가 급증하였으나 고급인력만을 양성하는 교육시책에 따라 감소추세가 나타남.

자료 : 공보처, 『도표로 본 북한의 오늘』, 1993, pp.30~31, 122~131; 북한연구소, 『북한총람』, 1983, pp.1281~1284.



남한이 2~5년이다. 대학을 기준으로 교육을 마치는 연령은 북한이 22세이지만 남한은 24세이므로 북한이 2년 정도 빠르다.

교육을 통해 인력양성이 어느 정도 이루어지는지 정확히 비교한다는 것은 교육체계의 차이와 자료의 한계로 인해 매우 어려우나 일반적 추세를 보면 다음과 같다. <표 6>은 남북한의 학생수 추세를 비교하고 있다. 국민학교에서부터 대학교까지 총학생의 해당연령의 인구 대비 비율은 북한이 65년 37%에서 92년 53%로 상승했고, 남한은 49%에서 66%로 상승하여 남북한 모두 고학력화 현상을 보이고 있다. 북한은 1968년 고등중학교의 의무교육으로 고등학교의 학생이 그 이후 크게 증가했고, 남한의 경우에는 경제성장으로 중등학생의 수가 80년까지 늘었다가 인구감소 현상으로 약간 줄고 있다. 한편 북한의 대학생의 구성비는 6% 정도의 수준을 유지하고 있으나 남한의 대학생 구성비는 크게 늘어나 92년에는 15%를 차지하고 있다. 이렇게 볼 때 북한의 교육수준은 고등학교까지 의무교육으로 고졸학력은 매우 높으나 대졸자의 고급인력은 매우 부족할 것으로 예측된다.

남북한은 경제·사회체제와 교육구조가 다르기 때문에 동일한 교육수준이라도 교육의 내용이나 질에 있어서 차이가 날 것이다. <표 7>에서 보는 바와 같이 북한교육은 상당부분을 사상교육에 할애하고 있다. 14년간 전교육과정을 통해 교육의 3분의 1은 사상교육이고 나머지가 일반교육이다. 남한의 경우 16년의 교육이 모두 일반교육이라 할 때 북한의 일반교육의 1.5배에 달한다. 따라서 교육에 국한하여 노동의 질을 평가할 때 북한의 교육수준은 남한의 교육수준에 미치지 못하고 있을 뿐 아니라 북한의 순수 교육시간도 남한의 교육시간보다 훨씬 적기 때문에 노동의 질이 상대적으로 매우 낮을 것으로 예상된다. 또한 북한의 순수 교육시간도 그 수준에서 낮을 것으로 짐작되며<sup>1)</sup> 북한은 남한과는 달리 私教育이 없기 때문에 교육을 통해 형성되는 人的資本의 크기는 북한이 남한보다 매우 작을 것이다.

인적자본을 형성하여 노동의 질을 향상시키는 데에는 교육과 더불어 직업훈련도 중요하다. 남한의 경우 중졸자와 인문계 고졸자의 비진학자는 1991년 약 12만명에 이르는데 이중 약 10만명 정도가 직업훈련원, 사업내훈련 또는 사설학원(인정훈련)을 통해 직업훈련을 받고 있다.

또 기업은 경영혁신을 위한 사원 재교육이나 재무, 인사조직, 정보, 마케팅 등 고급기능 교육과정을 제공하고 새로운 기술과 장비가 도입되면 담당자로 하여금 그에 필요한 기술을 습득하도록 한다.<sup>2)</sup> 특히 남한은 기업 내부노동시장이 발달되어 있어서 인재육성과 산

1) 한 예로서 북한 고등중학교의 중등반과 고등반의 수학이나 영어를 보면 전투나 남한비방 및 김일성 찬양 내용으로 이루어져 있고, 매우 제한적이다. 김동규(1990), pp.422~428 참조.

2) 최종태(1989, pp.17~20)는 기술혁신을 위해서는 산업교육을 통한 인재육성의 필요성을 강조하고

<표 7> 남북한의 교육내용

학교	북한						남한
	사상교육 <sup>1)</sup>		일반교육		총계		
	시간	구성비	시간	구성비	시간	구성비	총수업 시간수
인민학교	1,221	33.9	2,382	66.1	3,603	100.0	5,788
고등중학교	1,599	24.1	5,027	75.9	6,626	100.0	7,208
대학교 <sup>2)</sup>	2,250	41.2	3,210	58.7	5,460	100.0	2,560
계	5,070	32.4	10,619	67.6	15,689	100.0	15,556

주 : 1) 사상교육은 혁명역사, 특강, 공산주의 도덕과 국어 중 사상교육을 다 더한 시간임(국어 중 사상교육 비율은 인민학교 67%, 고등중학교 72%를 적용하였음. 북한연구소(1994), p.755 참조).

2) 북한의 대학교는 김일성대학의 주당 39시간과 4년 동안 35주를 기준으로 계산하였고, 한국의 대학교는 주당 20학점과 4년 동안 연간 32주를 기준으로 계산함.

자료 : 인민학교와 고등중학교는 공보처, 『도표로 본 북한의 오늘』, 1993, pp.132~135이고, 대학교는 극동문제연구소, 『북한전서』, p.604임.

업교육으로 생산성 향상과 기술축적에 기여하고 있다.

북한의 경우에는 누구나 고등중학교 고등반까지 의무교육을 받고 대학 및 군대에 진학·입대하거나 아니면 직장에 무리배치(집단배치)된다.<sup>3)</sup> 남자는 사병으로 복무할 경우 「인민군 복무조례」의 규정에 따라 약 4년 정도 군복무를 해야 하나 군대의 양과 질을 유지하기 위해 실질적으로는 8~10년을 복무해야 하므로 만 27~28세에 제대하게 된다.<sup>4)</sup> 군복무를 마친 자는 제대와 동시에 대체로 직장에 배치되어 1~2년간 근무를 해야 대학진학이 허용된다.<sup>5)</sup> 어쨌든 집단배치는 개인의 의사나 적성을 고려하지 않고 조직의 필요에 따라 강제배치되는 것을 말한다.<sup>6)</sup> 집단배치에서 오는 불만을 해소하고 낙후된 산업기술의 향상을 위해 농어촌이나 광산 등에 소규모의 공장대학이나 공장고등전문학교를 개설하여 운영

배무기(1991, pp.347~68)는 나일론산업의 기술도입과정 설명에서 기술자의 교육, 연구개발 등의 중요성을 언급하고 있다.

- 3) 남자의 경우 고등중학교 졸업생 중 70%는 군대에 입대하고 20% 정도는 직장에 배치되며 나머지 10%만(直通生이라 함) 대학에 진학하게 된다(강석승·김성운·남영진(1993), p.199 참조).
- 4) 이항구(1988, pp.140~141) 참조. 또 남자와는 달리 여자는 「남녀평등에 관한 법령」의 제정으로 노력동원에 이용되고 있는데 남자의 군입대로 인해 16~30세의 민간노동력의 90% 이상이 여성이다.
- 5) 통일원(1992), p.471 참조.
- 6) 북한 노동자의 직장배치는 중앙집권계획에 의해 집행된다. 예를 들어 25만명 고등중학생 졸업생 중 진학자를 제외한 나머지는 政務院 勞動行政府 勞力補充局의 소요대로 직장에 강제배치된다. 대졸자도 같은 절차에 의해 배치된다. 李恒九(1988), p.270과 통일원(1992), pp.285~286 참조.

하고 있다. 그러나 교육수준이 낮고 사상교육의 높은 비중으로 '일하면서 배우는 교육'은 체제유지의 한 수단에 불과하다.<sup>7)</sup> 또 당·정·군관료·학생은 애국노동, 금요노동, 농촌지원 등 연간 4~14주의 무보수 노력동원에 참여하여야 한다. 이 노력동원은 필요한 기술의 습득이 아니어서 직업훈련으로 보기 힘들다.

남북한의 직업훈련구조의 차이는 경제체제의 차이를 반영하고 있다. 남한은 기업이 이윤을 목적으로 생산비용을 줄이고 생산성을 향상시키기 위한 기술도입과 혁신에 많은 투자를 하게 되고 이에 필요한 기술습득과 직업훈련이 사내나 사외에서 끊임없이 이루어진다. 반면 북한은 경제자립을 목표로 생산계획량을 달성하는 경제정책을 수행하고 있다. 그러나 자립경제원칙은 자본축적의 부족과 심각한 생산시설과 기술의 낙후만 초래하게 되었다.<sup>8)</sup> 또 무리한 생산목표량 달성을 위해 근로자들은 기술훈련을 받기보다 노동시간을 연장하고 노동강도를 강화해야만 하였다. 실제로 북한은 노동력을 효율적으로 관리하기 위해서 천리마운동 등 노력경쟁운동을 실시하고 노동생산 의욕을 고취하기 위해 도급임금제를 실시하며 黨이 이에 대해 지도를 강화하기도 한다.

북한과 남한이 실제로 생산성에서 어느 정도의 차이를 보이는지 <표 8>을 통해 알아보자. 노동자 1인당 국민총생산인 노동생산성의 남북한 비율은 1970년 1.06배에 불과하였으나 1980년에는 2.29배이고 1990년에는 4.7배로 상승하여 남북한 격차가 크게 확대되었다. 한편 남북한 자본집약도(1인당 총자본)를 보면 1970년에는 북한이 남한보다 오히려 높았으나 20년후인 1990년에는 남한이 북한의 3배에 달하고 있다. 이렇게 남북한의 노동생산성 격차가 자본집약도 격차보다 큰 것은 바로 남북한간 기술진보의 격차에 기인하고 있다.<sup>9)</sup> 다시 말하자면 남북한의 기술수준의 격차가 남북한 노동생산성 격차에 직접적으로 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다. 따라서 학교 교육과 직업훈련의 차이뿐만 아니라 경제 전반적인 기술수준의 차이에서 오는 노동의 질적 수준의 차이가 상당부분 존재하며 다시 노동의 질적 수준의 차이는 노동생산성 격차를 확대시킨 것으로 보여진다.

7) 북한연구소(1994), p.751 참조.

8) 극동문제연구소(1980, p.657)는 북한 과학기술의 저해요소로서 폐쇄경제로 인한 서방기술 도입 부진, 주체과학사상으로 인한 기술개발의 한계, 과도한 목표량 달성을 위한 책임량 완수로 질적 제고 불가능, 과도한 국방예산으로 기술투자 자본의 부족 등을 들고 있다.

9) Cobb-Douglas 생산함수를  $Y/L = A (K/L)^{\alpha}$  (Y 생산, K 자본, L 노동)으로 표기하고 Y를 국민총생산으로 하고 L을 취업자로 사용하여 추정된 기존의 연구결과는 다음과 같다. 조동호(1993)의 북한 추정식은  $A = 0.137$ ,  $\alpha = 0.563$ 이고 박우규(1989)의 남한 추정식은  $A = 0.281$ ,  $\alpha = 0.599$ 이므로 노동생산성(Y/L)의 차이는 자본집약도(K/L) 차이와 기술수준(A)의 차이( $0.281/0.137=2.05$  배)로 분해할 수 있다. 단 회귀방정식 추정의 시계열은 남한이 1971~88년(분기자료)이고 북한은 1965~90년으로 차이가 있음을 감안하더라도 기술진보의 격차는 매우 크다고 판단된다.

&lt;표 8&gt; 남북한의 자본장비비율과 생산성

	자본장비비율(달러)			노동생산성(달러) <sup>3)</sup>		
	북한 <sup>1)</sup> (A)	남한 <sup>2)</sup> (B)	B/A	북한 (C)	남한 (D)	D/C
1970	1,066	994	0.93	796	842	1.06
1975	2,152	2,405	1.12	1,565	1,788	1.14
1980	4,858	8,125	1.67	1,927	4,422	2.29
1985	5,329	12,957	2.43	1,816	5,992	3.30
1986	6,239	14,777	2.37	1,999	6,630	3.32
1987	7,084	17,484	2.47	2,188	7,882	3.60
1988	7,782	22,867	2.94	2,258	10,243	4.54
1989	8,353	25,288	3.03	2,824	11,409	4.04
1990	9,002	26,917	2.99	2,808	13,190	4.70

주 : 1) 조동호(1993)의 불변가격 자본총량을 노동(경제활동인구 또는 취업자)으로 나눈 다음 경상가격으로 전환한 후 달러화로 표시함. 여기서 사용한 북한의 물가지수와 대미환율은 각각 다음과 같다. '70 : 0.90109, 2.57 '75 : 0.93409, 2.05 '80 : 0.96709, 1.70 '85 : 1.0, 2.43 '86 : 1.0066, 2.23 '87 : 1.0132, 2.14 '88 : 1.0198, 2.10 '89 : 1.0264, 2.10 '90 : 1.0320, 2.08

2) 표학길의 1970~86년 순자본스톡(net capital stock) 자료를 고정자본형성, 재고 등 국민계정자료를 이용하여 90년까지 보충하고 경상가격으로 전환한 후 취업자로 나누고 달러화로 표시함.

3) 국민총생산을 취업자로 나누어 산출함.

자료 : 북한 : 조동호(1993), 북한연구소(1994), p.93. 남한 : Hak-Kil, Pyo(1988), pp.27~28, 한국은행(국민계정 1992), 북한연구소(1994), p.93.

북한의 노동자들은 생산에 기여한 것에 훨씬 못 미치는 보상을 받고 있음이 <표 9>에 나타나 있다. 남한의 노동자가 1인당 국민소득의 약 1.7배를 임금으로 받고 있는 반면 북한의 노동자는 1인당 국민소득의 2분의 1도 받지 못하고 있다. 이는 북한은 지난 20년간 임금수준을 거의 동결해 왔으나 남한의 임금수준은 10배 가량 상승하였기 때문이다. 이 결과 남북한의 1인당 국민소득 격차는 최근 4배까지 증가하였으나 생산직 노동자의 임금격차는 15배로 심화되었다.

한편 남한의 임금수준이 경쟁상대국인 대만, 싱가포르 등에 비해 낮지 않으나 1인당 국민소득이 낮은 이유는 경제활동참가율이 낮아서 가구당 취업자수가 적고 취업자 중 무급가족종사자 등의 비중이 높은 반면 봉급자의 비중이 낮은 등 취업구조가 후진성을 보이고

<표 9> 남북한의 소득과 임금

연 도	1인당 국민소득(달러)			연평균 임금(달러)			임금 / 소득	
	북한 (A)	남한 (B)	B/A	북한 <sup>1)</sup> (C)	남한 <sup>2)</sup> (D)	D/C	북한 (C/A)	남한 (D/B)
1970	236	237	1.00	332	625 <sup>3)</sup>	1.88	1.41	2.64
1975	533	492	0.92	410	806	1.97	0.77	1.64
1980	1,171	1,259	1.08	494	2,328	4.71	0.42	1.85
1985	884	1,710	1.93	395	2,918	7.39	0.45	1.71
1986	973	1,948	2.00	430	3,172	7.38	0.44	1.63
1987	1,024	2,411	2.35	393	3,801	9.67	0.38	1.58
1988	1,051	3,202	3.05	457	5,156	11.28	0.43	1.61
1989	1,063	3,898	3.67	457	6,621	14.49	0.43	1.70
1990	1,067	4,313	4.04	461	7,208	15.64	0.43	1.67

주 : 1) 자료에 따라서 약간씩 차이가 있으나 일반노동자와 사무원의 월평균 임금으로서 1970~80년에는 70원, 1985~90년에는 80원으로 간주하고 계산함.

2) 생산직 노동자의 임금을 기준으로 함.

3) ILO, *Yearbook of Labor Statistics*에서 이용함.

자료 : 북한 : Ui-gak Hwang(1993), pp.64, 115, 북한연구소(1994), p.419, 극동문제연구소(1980), p.523, 남한 : 한국은행(국민계정 1992), 노동부(직종별임금실태조사보고서)

있기 때문이다.<sup>10)</sup>

결론적으로 말하면 남한의 경우 임금수준이 너무 높아서 문제가 되나 북한의 경우는 노동비용은 저렴하나 근로자의 동기유발이나 경영능력의 부족, 폐쇄경제 사회의 취약점 등으로 기술진보와 생산성향상이 정체되어 이것이 북한경제의 극심한 경제난을 오히려 부추기는 것으로 해석된다.

#### IV. 統一 獨逸의 人力活用 經驗

동서독은 1945년 분단 이후 40여 년간 지속적으로 인적·물적 교류가 있었으며 그 규모가 증대되어 상호신뢰를 쌓아 왔다. 상호 방문자가 연평균 300만명이 넘었고 1980년 이후

10) 남한의 경우 가구당 취업인수가 일본의 1.62(1992년), 대만의 1.77명(1990년)에 비해 1.40명(1992년)으로 매우 낮게 나타났으며, 취업자 중 피용자의 비중도 1991년 현재 일본(0.809), 싱가포르(0.866), 대만(0.671)에 비해 남한의 경우 0.608로 낮게 나타나고 있다. 김재원(1993, 1994) 참조.

에는 합법적인 이주도 이루어졌다.<sup>11)</sup> 동서독의 교역량은 1950년 7억 4,500만마르크에서 1989년 153억마르크로 연평균 8.1%씩 증가해 왔다.<sup>12)</sup> 80년대에는 이 교역량 중 약 20%에 달하는 비철금속과 석유관련 제품은 동독이 서독으로부터 현금지불없이 원자재를 수입한 후 가공하여 서독으로 재수출을 하였다. 또 70년 이후 동독기업이 서독기업에 대형프로젝트를 발주하여 동독지역에 건설하거나 생산특허를 도입하여 생산하기도 하고, 서독은 동독지역에 직접 투자하거나 제3국과 합작투자하여 생산하기도 하였다. 이렇게 함으로써 서독의 선진기술은 동독으로 이전되고, 서독의 자본과 동독의 저렴한 노동력이 결합되어 동독의 수출경쟁력을 제고하는 계기가 되었다.

마침내 서독과 동독은 1990년 7월 1일 「화폐·경제·사회통합에 관한 조약」의 체결과 동년 8월 31일 「독일의 동일성 회복에 관한 조약」의 체결을 거쳐 동년 10월 3일 역사적인 통일을 이룩하였다. 그러나 통일후 독일은 여타부문에서와 마찬가지로 노동시장의 통합에 상당한 어려움을 겪어 왔다. 동독지역 노동자의 교육수준은 서독지역의 그것보다 오히려 높으나 동독지역의 노동생산성은 서독지역 노동생산성의 27~40%에 불과하다.<sup>13)</sup> 통일 전부터 동독경제의 노동생산성이 낮았던 이유는 다음의 몇 가지로 요약된다. 첫째, 동독 사회주의 경제가 노동력을 비효율적으로 사용하였고 둘째, 동독은 서독에 비해 매우 열악한 자본장비율을 가지고 있으며 셋째, 사회주의 경제체제에서는 노동성과에 따라 소득이 분배되지 않아서 작업동기가 결여되기 때문에 노동생산성이 낮을 수밖에 없었다.<sup>14)</sup>

동독지역의 낮은 노동생산성은 동독지역의 경쟁력 약화와 실업문제를 해결하기 어렵게 하고 있다. 통일전인 1990년 초 동독지역 노동자의 임금은 서독노동자 임금의 23~35%(평균 31%)에 불과했으나 그 해 말 통일후 동독지역의 임금수준은 서독지역 임금수준의 40~55% 수준으로 상승하였다. 또 1991년에는 동독지역의 산업부문별 임금을 서독지역 수준의 50~70%까지 인상하기로 사용자와 노동조합은 합의했으며 2~3년내에 동서독간 동일수준의 임금을 실현할 계획에 있다.<sup>15)</sup> 그러나 동독지역의 노동생산성의 상승은 인위적이고 임금상승에 훨씬 못미치는 실정이어서 임금인상에 따른 동독지역의 경쟁력은 점차 하락하고 있다.

11) 김병로(1993) 참조.

12) Statistisches Bundesamt, *DDR 1990 Zahlen und Fakten*, Bonn, 1991, pp.60~61 참조.

13) 조동호(1993) 참조.

14) Paraskewopoulos Spiridon의 논의를 소개한 김영운·여인곤·황병덕(1992)을 재인용하였다 (pp.249~250).

15) 베를린지역의 건축업은 1992년 4월 1일까지, 지붕공사업은 1993년 4월 1일까지, 금속·전자·철강·도자기·유리산업은 1994년 4월 1일까지 동독지역의 임금수준을 서독지역의 임금수준으로 상향 조정할 계획으로 되어 있다. 김영운·여인곤·황병덕(1992), p.241 참조.

독일정부는 동독지역의 노동생산성 증대를 위한 투자지원정책이나 임금정책을 실시하고 있다. 투자지원정책이란 적은 비용의 투자지원을 통해 사기업의 투자욕을 진작시키는 정책을 말한다. 그러나 동독지역에서 자금조달의 어려움으로 인한 자본의 부족과 기업경영에 관한 노하우나 시장에 대한 지식의 부족 때문에 독일정부는 사기업의 투자를 성공적으로 유치하지 못하고 있다. 한편 투자진작이 어려울 경우 임금을 보조하는 임금정책이 요구된다. 정부는 근로자 수입을 유지하기 위해 초기에는 높은 액수의 보조금을 지불하지만 점차 보조금을 감소시켜 나가다가 일정기간후에 완전히 중단하며 그때까지 동독기업은 생산구조를 전환하고 노동생산성을 향상시킨다는 전략이다.

통일 독일은 시장경제원칙에 입각하여 동독지역의 국유재산을 사유화하여 매각하고 정상화하여 경쟁력있는 기업으로 전환시키기 위해 신탁관리공사를 설립하였다. 1990년 조사 대상업체의 3분의 1은 수익성이 있으므로 사유화 매각하고 5분의 1은 정부보조 등으로 정상화가 요구되었다. 이로써 전체 340만명 중 약 87만명은 고용이 보장될 수 있었다. 그러나 나머지 절반은 폐업이 불가피한데 신중한 정리절차를 통해 부동산 및 산업설비를 타용도로 사용하고 이 자산에 연계된 근로자를 계속적으로 고용하여 253만명 중 25%는 구제되나 나머지 190만명은 실업자로 남게 될 것으로 조사되었다.

실제로 이 과정을 통해 동독지역에서 발생한 실업자수는 1990년말 54만명이었으나 1991년 말에는 170만명으로 급증했고 1992년에는 다시 200만명으로 늘어났다. 조업단축자수도 1990년 176만명에서 1991년 200만명 이상으로 증가하였다. 통일후 서독지역은 동독지역 特需로 경제성장이 촉진되어 실업자가 감소하는 반면 동독지역의 실업자가 급증하게 되었다. 실업의 증가는 직종별로 차이가 나는데 정밀기계·광학분야의 고용수준은 기존 취업자의 약 37%, 전기·전자분야의 고용수준은 43%가 감소될 전망이다. 반면 은행과 보험업의 고용수준은 안정적이고 에너지 및 수자원부문에서는 새로운 일자리가 생겨나고 있다.

대대적인 사유화 매각과 정상화절차 및 기업정리절차로 인해 대규모의 실업이 가시화되면서 이 실업문제를 해결하기 위해 신탁관리공사는 연방노동청과 협조하여 「고용지원법」에 허용된 노동시장정책을 시행하였다. 여기에는 단축노동자제도, 고용창출장치, 근로자에 대한 재교육 및 조기정년제도 등의 조치들이 있는데 이 중 단축근로자제도와 근로자 재교육프로그램은 신탁관리공사가 담당하고 나머지는 연방노동청이 주로 담당하고 있다.<sup>16)</sup>

근로자의 재교육과 훈련프로그램은 실업문제를 해결하는 데 가장 중요한 방안 중 하나이다. 동독지역 노동자의 평균 교육수준은 서독 노동자의 교육수준보다 높으나 교육내용이 서독기업의 요구에 못미치기 때문에 새로운 기업풍토에 적용하기 위하여 재교육과 직업훈

16) 박성훈(1993), p.59 참조.

련을 받아야 한다. 동독지역의 실업문제는 단기적 대책을 시급히 요구하므로 직업에 대한 정보를 제공하는 중개소나 재교육 및 직업훈련을 실시하는 직업학교 및 훈련기구를 설립하여 운영하고 있다. 그러나 통일후 막대한 정부지원에도 불구하고 훈련기관과 훈련교사의 경험부족 등으로 아직 큰 성과를 거두지 못하고 있다.<sup>17)</sup>

또 실업대책으로서 실업자가 국가보조금이나 실업보험에서 실업수당을 받는 제도가 시행되고 있다. 실업수당은 순임금의 약 70%, 총액기준으로는 월 1,000마르크 정도 지급된다. 그 외의 실업대책으로서 서독의 장애자·노령자의 조기퇴직제도를 동독에 적용하여 55세에 실업이 될 경우 5년간 準養老年金の 혜택을 부여하고 있다. 실업과 산업구조정책의 일환으로 기업은 신탁관리공사와 함께 고용회사를 설립할 수 있는데 이 경우 비용의 대부분은 연방노동청이 부담하고 10% 정도만 신탁관리공사가 부담한다.<sup>18)</sup> 서독과의 사회보장 격차를 해소하기 위해 의료보험, 연금, 생계보조금, 주택임대보조금 등도 지급되고 있다. 1991년 서독에서 동독으로 지출된 재정자금은 1,530억마르크였는데 이 중 38%는 투자부문에 지출되고 나머지는 실업수당, 자녀수당, 주택보조금 등 사회보장경비로 지출되었다.

독일의 경험을 종합적으로 요약하면 동서독은 분단 이후 지속적으로 물적·인적 교류를 증대함으로써 상호신뢰를 구축하여 왔으며 통일후에는 동독지역의 실업문제를 해결하기 위해 다양한 고용촉진정책을 실시하였다. 통일전에도 서독 자본 및 기술과 동독의 노동력이 결합된 생산협력이 증대되었으며 통일후에는 동독지역의 대량실업을 방지하기 위해 근로자 재교육과 직업훈련 등을 통해 시장경제에 적응하려는 노력을 하고 있다. 그러나 이러한 다각적인 노력에도 불구하고 동독 근로자들의 생산성부진과 실업문제의 근원적인 해결에는 미흡한 실정이다. 따라서 보다 근본적으로는 동독지역의 노동생산성이 증가하여 기업의 경쟁력이 강화되어야 하며 비용절감을 위해 불필요한 노동력을 감소하고 성과에 따른 임금을 지불함으로써 단기적으로는 실업이 증대되나 장기적으로는 경쟁력이 제고되어 고용이 증대되는 방안이 요구된다. 낙관적으로 보면 경제성장이 가속화된다면 설비시설 현대화를 위한 투자는 노동대체효과보다 고용창출효과를 가져와 실업률이 하락할 가능성도 기대된다.

17) 이상만(1994), p.237 참조.

18) 생산성측면만을 고려하면 더 이상의 고용이 바람직스럽지 않음에도 불구하고 고용창출회사는 근로자가 기존의 직장에서 계속 취업상태를 유지하면서 새로운 기업환경에 적응할 수 있도록 훈련을 시키는 역할을 한다. 이 경우 임금은 단축근로자에 대한 보수의 형식으로 지급된다. 이상만(1994), p.238 참조.



## V. 統一對備 北韓人力의 養成 및 活用 方案

이 장에서는 통일이론을 검토하고 앞에서 살펴본 독일의 경험을 참조하여 통일을 대비한 북한인력의 양성과 활용방안을 알아보려고 한다.

한반도에서 통일이란 민족적 당위론으로 간주되기는 하나 남북한 모두의 복리증진과 민족의 번영을 가져다 줄 때 의미가 있다고 볼 수 있다. 독일의 경험에서 볼 때 남한으로서는 통일에 따른 비용과 사회불안을 고려하지 않을 수 없다. 따라서 통일의 비용과 충격을 최소화하는 통일비용 최소의 원칙이 남북한 통일의 주요과제이다.<sup>19)</sup> 통일의 방법 중 남한이 급진적으로 북한을 일방 흡수통합하는 방법보다 교류와 협력을 통해 서로 경제적 격차를 좁혀 단계적이고 점진적인 통일방안이 통일비용을 줄일 수 있을 것이다.<sup>20)</sup> 다만 점진적 통일이 남북한 경제격차를 좁힐 수 없고 오히려 확대시킨다면 더 많은 통일비용을 발생시킬 가능성도 배제할 수 없다.<sup>21)</sup>

이러한 관점에서 현 정부는 화해·협력단계, 남북연합단계, 단일 통일국가단계의 3단계 통일방안을 공식입장으로 표명하였다. 각 단계별 사업은 다양할 수 있으나 이상만(1993)의 경제통합모형, 양호민 외 9명(1992)의 경제협력발전단계 및 매일경제신문의 단계식 접근모형을 결합한 <표 10>을 참조할 수 있다. 이 표에 의하면 남북경제는 직·간접 교역, 합작사업, 직접투자, 공동사업 등을 실시하게 되는 화해·협력단계를 거쳐 남북연합단계에서 자유무역지역설정, 관세동맹, 시장개방 등을 실현하여 비로소 실물 및 화폐경제를 통합하는 통일국가단계로 발전하게 된다. 특히 화해·협력단계는 신뢰단계와 협력단계로 나누어

19) 양호민 외 9명(1992, p.291)도 통합비용을 축소하는 것이 남북한 경제통합의 주요과제임을 강조하였다.

20) 이러한 논의는 이상만(1994, p.243), 길정우(1993, p.118), 이영선(1993, pp.75~77) 등에서 찾아볼 수 있다. 통일에 따른 비용의 추정은 학자에 따라 크게 다르나 다수의 학자들이 점진적 통합의 경우 통일후 10년간 약 2,000억달러 소요되고 급진적 흡수통합은 2,500억~6,000억달러 정도 소요될 것으로 추정하고 있다. 이영선(1993, pp.76~77) 참조.

21) 통일후 10년에 남북한 소득수준이 동일해진다는 가정하에 최근 산업은행에서 추정한 통일비용은 2000년에 남북한 통일이 이루어지는 경우 흡수통일방법이 10년간 1,200조원(1조 5,000억달러)이고 점진적 통일방법이 1,800조원(2조 2,000억달러)이다. 북한의 1인당 소득수준을 남한수준의 60%로 설정하면 통일비용은 앞의 수치의 반정도로 줄어든다. 동아일보 1994. 9. 9자와 조선일보 1994. 9. 9자 참조.

<표 10> 통일단계별 경제·인적 교류방식과 교류내용

단 계	교류방식	교류내용		
1단계 화해·협력 단계	신뢰 단계	1. 간접교역	· 제3국을 통한 물적교류 · 다자간 협력방안 모색	
		2. 직접교역	· 무역협정 체결하에 본격 물적 교류 · 후기 : 인적교류(경제인, 기술자) 시작	
	협력 단계	1. 산업협력	· 산업간 수직적 분업(단순 임가공) · 노동집약산업의 북한 이전	
		2. 합작투자 (간접투자)	· 남한은 자본과 기술제공 : 북한은 자원과 노동력 제공 · 설비제공 임가공, 제품판매 · 장단기 신용차관의 제공	
		3. 직접투자	· 합영기업 설립으로 남북 공동운영 · 단독투자	
		4. 공동사업	· 사회간접시설(도로, 철도, 통신시설)등 공동 건설 및 이용	
	2단계 남북연합 단계	동화 단계	1. 부문별 경제통합	· 실익이 있고 조정 가능한 부분통합(예:철강, 석탄) · 산업구조 조정
			2. 자유무역지역 형성	· 관세 철폐, 무역제한 철폐
3. 관세동맹			· 공동관세 정책	
4. 남북한 공동시장			· 상호 시장개방 · 생산요소 자유 이동	
3단계 통일국가 단계	통일 단계	1. 경제동맹	· 인력, 재화 및 서비스의 완전 이동	
		2. 통화동맹	· 단일통화 창출 · 공동체 중앙은행 설립 · 경제정책 통일	
		3. 사회동맹	· 노동관계 통합 · 사회보장제도 통합	

자료 : 이상만(1994), pp.249~250.

양호민 외 9명(1992), pp.225~227.

매일경제신문 1994년 7월 11일 6면

지는데 신뢰단계에서는 직·간접 교역이 주요사업이고, 협력단계에서는 합작투자와 공동사업이 주요사업이다. 그런데 실제로 통일이 이러한 과정을 거쳐 이루어질지 또는 북한이 급작스럽게 붕괴되어 흡수통일이 될지, 아니면 화해·협력단계에서 곧 바로 통일국가단계로 이행될지는 예측하기 어렵다. 독일의 경우 1945년 이후 40년 이상 경제교류를 지속해 오다가 국가연합단계의 과정을 거치지 않고 서독이 동독을 흡수하여 통일국가로 이행하였다.<sup>22)</sup>

흡수통합이 아닌 단계적 통합을 가정한다면 남북연합단계나 통일국가단계보다 화해·협력 단계의 기간이 훨씬 더 길고 기본적으로어서 매우 중요하다. 협력의 초기단계사업이 성공하지 못하면 통일은 어려워진다. 따라서 여기서는 화해·협력단계에서 인력관리를 어떻게 할 것인가에 초점을 맞추기로 한다.

우리의 목표는 통일을 하되 통일비용 최소원칙에 따라 최소비용으로 통일을 이룩하자는 것으로 볼 수 있다. 즉 파산된 북한을 갑자기 떠맡는 것이 아니라 북한의 경제가 희생하여 생산성이 향상되고 경쟁력을 갖출 때 대등한 파트너로서 통합하는 방향이 바람직하다. <표 10>에서 제안된 바와 같이 화해·협력단계에서는 교역과 투자사업이 가능한데 그 양적 교류보다 어떻게 하면 남북한 경제의 격차를 줄이고 북한이 경쟁력을 갖도록 협력하느냐 하는 질적 교류가 더욱 중요할 것이다.

북한이 중국과 같이 정치체제는 사회주의이나 경제는 시장원리를 채택하는<sup>23)</sup> 중국현대화 과정을 모방한다면 서방세계의 기술과 자본을 도입해야 하고 노동의 교육 및 훈련을 통해 생산성을 향상해야 한다.<sup>24)</sup> 남북한 경제협력의 초기단계에서는 북한의 외환보유고의 저조와 자본의 부족으로 남한의 자본 및 기술과 북한의 노동력이 결합되는 교역 또는 생산방식이 요구된다.<sup>25)</sup> 또 이러한 북한의 실정으로 인해 경공업과 수출산업 중심으로 물자교류가 이뤄질 가능성이 높다.<sup>26)</sup> 그러나 먼저 신뢰구축단계에서는 간접교역에서 직접교역으로 점차 전환시키고 확대해야 한다. 이 경우 남북한이 비교우위에 있는 물품을 생산하여 공급하므로 남한의 기술집약제품과 북한의 노동집약제품을 서로 교환하게 된다. 이 단계에서 북한의 인력관리 개념은 <표 11>에서 보듯이 소극적 인력활용이다. 즉 남한은 북한의 노동력을 단지 수출산업에 활용하며 북한 노동력의 훈련에 개입할 수 없다. 그러나 정부는 민간기업이 북한의 저렴한 노동력을 활용할 수 있도록 자율적 교역폭을 넓혀 주는 것이 중요하다.

직접교역이 활성화되면 협력단계로 넘어가서 북한의 노동력을 적극 활용하는 방안이 모

22) 동독의 붕괴과정과 동서독 통합과정은 Plock(1993, pp.164~79)과 박성조·양성철(1991, pp.177~188)을 참조.

23) 최근 사회주의 국가가 시장경제원리를 도입하는 이유는 계획경제보다 시장경제가 자원의 효율적 배분이라는 측면에서 우월하기 때문이다. 즉 시장에서 가격메커니즘을 통해 자원은 효율적으로 배분된다. 예를 들어 Nicholson(1978), pp.556~62과 김수곤(1993) 참조.

24) 馬洪(1992)은 중국 현대화에 있어서 선진기술도입의 중요성을 강조하고 기술자 양성을 역설하였다. 馬洪(1992), pp.256~269, 339~340 참조.

25) 실제로 남북한 반출입 승인업체 조사에 의하면 전체 대상기업 중 92%는 남한에서 자본과 기술을 제공하고 북한에서 노동이나 원료를 제공하는 합작투자형식을 원하고 있다. 정갑영(1993, p.50) 참조.

26) 유석렬(1994), p.428 참조.

색될 수 있다. 체제와 상관없이 노동의 기술수준과 숙련도를 제고시키기 위해 수직적 분업 형태의 산업협력이 요구된다. 산업협력 방법으로서 단순한 임가공은 노동집약산업을 북한으로 이전하는 시발점이 된다. 이 단순임가공이란 남한에서 원자재를 제공하면 북한은 자체 설비와 노동력을 이용하여 가공한 후 남한으로 수출하는 무역을 말한다. 1993년 2월 현재 임가공형태로 남한에 반입된 규모는 9개사 11개 품목으로 총 348만 3천달러에 달하고 있다. 산업협력이 성공하기 위해서는 <표 11>에서 보듯이 기업인의 북한의 투자환경을 조사하기 위한 방북을 허용해야 하고 거래의 안정성을 보장해야 한다. 또 완제품을 위탁업자의 요구수준에 맞추기 위해 생산공정을 표준화해야 하고 필요에 따라서는 단순기술자를 교류해야 할 것이다.

화해·협력단계에서 북한이 정치적으로 안정되고 외국자본 투자의 안전을 보장해 주면 합작투자형태로 발전되어야 한다. 합작투자는 남한기업이 북한에 자본과 기술을 제공하여 설비시설을 건설하고, 북한은 자원과 노동력을 제공하여 생산하는 방법으로서 설비제공 임가공이나 제품환매(buy-back) 등을 말한다. 설비제공 임가공은 남한이 설비와 원재료를 제공하고 북한의 노동력을 이용하여 생산하는 방법이고, 제품환매는 플랜트, 기계설비 및 기술을 제공하고 제조설비가 가동되면 그로부터 생산되는 제품으로 상환을 받는 거래를

<표 11> 남북한 경제협력 형태와 북한인력 관리방안

경제협력형태	북한인력관리개념	필요조치 및 제도
직접교역	소극적 인력활용	· 민간기업의 자율적 접촉 확대 · 내국거래 공인 획득
산업협력	적극적 인력활용	· 투자환경조사를 위해 기업인 방북 허용 · 거래의 안정성 보장 · 단순기술자 교류
합작투자(간접투자)	적극적 인력활용 소극적 인력양성	· 투자보장 협정 · 투자승인절차 간소화 · 기술이전과 기술인력 파견
직접투자	적극적 인력활용 적극적 인력양성	· 과실송금 보장 · 기업의 사내훈련제도 운영 · 기술훈련을 위한 인적자원 교류
부분경제통합	적극적 인력양성 효율적 인력배분	· 사유화를 위한 신탁회사 설립 준비 · 노동력이동의 자유 확대 · 북한에 현지 직업훈련원 개설 · 산업인력 수요에 맞는 교육체제 개편

일컫는다. 제품판매는 최근 북한이 구소련과의 무역에서 주로 나타났는데 중공업뿐 아니라 의류제품과 같은 경공업제품으로 확대되었다.<sup>27)</sup> 이 합작투자는 북한으로서는 수입결재대금이 필요없고 노동력투입만으로 수출할 수 있는 이점과 고용증대효과를 가지며 남한으로서는 기업이 저렴한 북한노동력을 이용하여 생산할 수 있는 이점이 있다.<sup>28)</sup> 정부는 합작투자를 활성화하기 위해 투자승인절차를 간소화하고 남한의 합작기업은 북한에 필요한 기술을 이전하고 기술인력을 파견해야 할 것이다.

남북한 경제교류가 증대함에 따라 북한은 가공수출이나 간접투자(합작투자)보다 기술도입을 수반하는 외국의 직접투자를 보다 적극적으로 유치할 경우를 상정할 수 있다. 합작투자는 북한이 경영권을 가지고 있기 때문에 남한기업이 경영의사결정에 참여할 수 없고 사업의 제약이 많은 데 비해 직접투자의 유형인 합영기업은 남한기업이 경영에 참여할 수 있다.<sup>29)</sup> 따라서 직접투자사업은 노동자에게 해당 생산공정에 필요한 기술훈련을 시킬 수 있다. 직접투자가 활성화되고 기술수준이 향상될수록 투자기업은 기술인력과 기능인력의 양성에 대한 필요성을 느끼게 되어 사내훈련제도를 운영하고 기술훈련을 위한 인적교류가 요구된다. 신기술 도입에 따른 기술자 유치와 기술훈련을 위한 남한 전문인 초빙이나 북한 인력 파견 등 상호 인적자원의 교류가 긴요하게 될 것이다. 또한 급속히 증가하는 기능인력에 대한 수요를 충족하기 위하여 직업훈련원을 설치하여 필요인력을 양성하여야 할 것이다.

북한의 경제가 발전하고 산업인력수요가 증가함에 따라 북한은 생산에 있어서 효율성을 제고하여 생산성을 향상시켜야 한다. 특히 부분경제통합단계에서 중요시되는 것은 노동과 자본 등 생산요소의 자유로운 이동이 보장되어야 하고 적절한 인력이 양성되어야 한다. 현재의 북한 교육과정은 지나치게 사상교육에 치중해 있고 학문이 공산권 이론으로만 구성되어 있기 때문에 새로운 서방기술에 대한 이해와 습득을 위해서는 사상교육시간을 줄이고 서방세계의 과학기술에 대한 교육도 과목에 포함시켜야 한다. 이에 필요한 교원양성을 미리 준비해야 할 것이다. 또 양성된 산업인력은 현재의 강제배분방식에서 탈피하고 고용주나 근로자의 선택의 자유를 확대하여 효율적인 자원배분으로 접근해야 한다.<sup>30)</sup> 양성된

27) 이상만(1994), pp. 287~289 참조.

28) 정갑영(1993, pp.50-51)의 조사에서도 대사업체의 67%가 임가공형태의 사업을 희망했다.

29) 투자형태에 대한 법규정은 [부록 5], 북한 외국인투자 관련 법조문을 참조.

30) Freeman(1992)은 공산주의의 노동시장이 비효율적인 이유를 다음과 같이 요약하고 있다. ① 정치적으로 결정된 예산에 따라 중앙계획부서가 세운 생산목표달성을 위해 고용하므로 노동초과 수요가 발생함. ② 자본·재료 및 소비재의 부족으로 노동을 낭용하여 시장이 비효율적임. ③ 노동이동과 직장이동의 제약 및 졸업생의 직장할당으로 자원배분이 비효율적임. ④ 임금은 국가관료에 의해 결정되어 임금체계가 왜곡됨. ⑤ 공산정권은 독립노동조합을 억압하여 생산적인

인력의 직업선택뿐 아니라 임금과 근로조건에 따른 노동의 자유로운 이동도 시장경제 전환에 매우 중요하다.<sup>31)</sup> 이렇게 함으로써 왜곡된 공산주의의 노동시장을 효율적으로 관리하여 시장경제로 전환할 수 있다.

## VI. 結 論

북한의 노동력은 양적으로는 남한 노동력의 절반 수준이고 농림수산업과 광업에 종사하는 노동자의 비율은 여전히 높다. 질적인 측면에서 북한의 노동력은 별로 양호한 편이 아니다. 북한은 고등중학교까지 의무교육이어서 평균 학력수준이 높은 편이나 교육시간의 3분의 1은 사상교육에 이용되어 교육의 인적자본형성에 대한 기여도가 낮고 졸업후 본인의 의사와는 관계없이 집단배치되어 목표생산량 달성을 위한 노동이 중요시된다. 북한의 자본과 기술수준이 낙후하고 북한노동자의 생산성은 남한 생산성의 5분의 1에 불과하다.

독일이 통일된 후 나타난 동독노동자의 생산성은 예상한 수준보다 훨씬 낮았고 서독과 비교하여 노동생산성을 훨씬 상회하는 수준으로 임금을 인상시켰다. 결과적으로 실업자가 대량으로 발생하고 통일비용이 더 증가했다. 하지만 동서독은 통일되기 전 오랫동안 교역을 통해 경제교류를 지속하면서 신뢰를 구축하였다. 또 서독 자본 및 기술과 동독의 노동력이 결합된 생산협력이 증대되었으며 통일후에는 동독지역의 대량실업을 방지하기 위해 근로자 재교육과 직업훈련 등을 통해 시장경제에 적응하려는 노력을 하고 있다. 독일의 경험이 시사하는 바는 북한인력의 효율적 활용이 이루어지지 않는 한, 그리고 북한 근로자의 작업동기가 유발되지 않고 시장경쟁체제에 빨리 적응하지 못하여 생산성의 향상이 빠른 시일내에 이루어지지 않는 한, 어떤 유형으로 남북한이 통일되든지 통일의 비용은 누적되고 지속되리라는 점이다.

우리는 독일보다 경제규모가 작은데도 불구하고 남북한 경제격차의 심화로 독일에게 요구되는 통일비용수준의 경비가 소요될 것으로 예측되어 이 통일비용은 우리에게 큰 부담

의견표현이나 교환이 어려움.

31) 김수곤은 노동이동이 효율성을 제고하는 이유를 다음과 같이 들고 있다. ① 근로자가 근로조건 선택으로 복지와 형평 달성에 기여함. ② 기업가는 인력활용능률을 제고할 수 있음. ③ 구인과 구직을 적절히 연결해 줌으로써 실업자를 조속히 재취업시킴. 김수곤(1993), p.233 참조. 또 노동시장의 상대적인 취업률과 임금수준에 따라 직업과 대학교 학과를 자유로이 선택하도록 보장하는 것이 시장경제로의 이행에 필수적이다. 원창희(1994) 참조.

이 된다. 따라서 통일비용을 최소화하는 방법으로 통일을 지향하는 것이 바람직하다. 즉 견해의 차이는 있으나 일반적으로는 상호 경제교류로 신뢰를 구축하고 남북한 경제격차를 최소한 축소시킨 후 통일하는 점진적 통일방안이 통일비용을 최소화하는 것이다. 화해와 협력단계는 통일과정에서 가장 기초가 되고 현실적으로 중요한 단계이므로 이 과정에서의 북한 인력의 양성과 활용방안이 중요시된다.

근본적으로는 서로 신뢰를 구축할 때까지 북한의 저렴한 노동력을 활용하는 것에 중점을 두다가 경제협력단계에 접어들면서 필요한 기술훈련을 통하여 산업인력을 양성하는 것이 인력양성과 활용방안의 제1명제이다. 현재의 간접교역에서 직접교역으로 확대할 때까지는 북한인력을 소극적으로 활용하게 되나, 단순임가공을 하게 되는 산업협력단계에서는 적극적으로 인력을 활용하므로 투자환경조사를 위한 기업인의 방북을 허용해야 하고 거래의 안정성 보장이 있어야 한다. 남한기업이 기술과 설비를 제공하고 북한의 노동력을 이용하여 생산한 제품을 반입하는 합작투자로 발전하면 적극적으로 인력을 활용할 뿐 아니라 기술이전을 통해 부분적으로 인력을 양성해야 할 것이다. 합영기업을 설립하여 경영권에 참여하는 직접투자단계에서는 사내훈련제도를 운영하고 인적자원을 교류함으로써 적극적인 인력양성이 요구될 것이다. 산업구조를 조정하는 부분경제통합시기에서는 효율적 인력배분을 위해 노동력이동의 자유를 확대해야 하고 북한에 직업훈련원을 개설하며 교육체계를 개편하는 등 보다 적극적인 북한인력 활용방안이 강구되어야 할 것이다.

이러한 단계적인 북한인력의 양성 및 활용방안은 남북한이 공존하고 상호이익을 극대화하며 통일비용을 최소화한다는 전략적인 측면에서 매우 중요하다. 따라서 정부와 기업은 북한인력 활용방안에 대해 노력을 결집하여 보다 구체적인 대책을 사전에 마련하여 통일을 대비해야 할 것이다. 또 북한인력 활용문제와 연계하여 현재 우리 경제가 당면한 인력양성, 훈련, 배치, 고용보험제도 등 산업 및 인력정책을 면밀히 재검토해야 하고 북한인력 활용의 정책적 우선순위가 제고되어야 할 것이다.

마지막으로 우리의 경우 독일과 달리 현재 서울에 인구, 산업, 금융 등이 집중되어 도시의 규모가 너무 비대해져서 만약 통일후 곧 바로 북한인력의 자유로운 왕래를 허용한다면 수도권 행정, 치안, 교통, 공해 등 모든 분야의 한계비용이 급속도로 증가될 것이 예상된다. 따라서 인력의 효율적 이용 못지않게 산업공단의 배치와 지역의 특성을 살리는 방향으로 산업과 인력의 분산이 이루어질 수 있도록 지금부터 통일한국의 국토이용 및 인구분산 정책을 준비해야 할 것이다.

## 參 考 文 獻

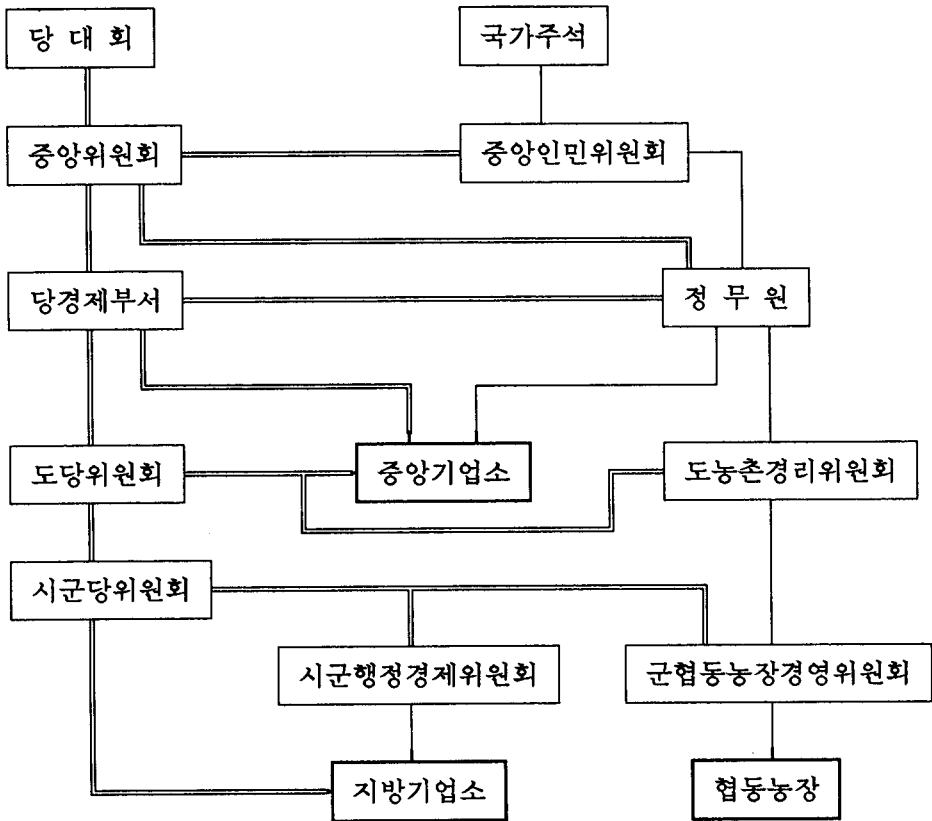
- 강석승·김성운·남영진, 『북한의 실상과 주변정세』, 반도출판사, 1993.
- 공보처, 『도표로 본 북한의 오늘』, 은성문화, 1993.
- 극동문제연구소(경남대), 『북한전서(1945~1980)』, 신성인쇄사, 1980.
- 길정우, 「공존공영을 위한 참여화 정책」, 구영록·임용순 공편, 『한국의 통일정책』, 도서출판 나남, 1993, pp.111~135.
- 김동규, 『북한의 교육학』, 문맥사, 1990.
- 김병로, 「남북한 사회문화 교류·협력의 실태분석 및 정책방향」, 『사회과학』, 제132권 제1호, 1993, pp.129~130.
- 김수곤, 「통일한국의 노동력과 고용구조 : 남북경제협력을 통한 북한인력 활용방안에 관한 연구」, 『통일한국의 새로운 이념과 질서의 모색』, 한국정치학회, pp. 207~236.
- 김영운·여인곤·황병덕, 『독일통일의 분야별 실태연구』, 민족통일연구원, 1992. 5.
- 김재원, 『한국의 인금구조와 인금정책』, 한양대학교 출판부, 1994. 9.
- 김재원·진수희, 「노동측면에서 본 국제경쟁력의 비교 : 대만 싱가포르, 중국, 일본을 중심으로」, 『노동경제논집』, 제16권, 1993, 12.
- 馬洪, 『中國 現代化의 野望』, 韓國經濟新聞社, 1992.
- 민족통일연구원, 『남북한 국력추세 비교연구』, 1992.
- 박성조·양성철, 『독일통일과 분단한국』, 경남대 극동문제연구소, 1980.
- 朴成勳, 『南·北韓의 統一에 比추어 본 獨逸 信託管理公社의 役割과 意義』, 對外經濟政策研究院, 1993.
- 朴佑奎, 「潛在GNP 및 通貨에 의한 物價上昇壓力的의 推定」, 『韓國開發研究』, 제11권 제2호, 1989 여름, pp.1~17.
- 裴茂基, 『韓國의 勞使關係와 雇傭』, 經文社, 1991.
- 북한연구소, 『북한총람(1983~1993)』, 동아출판사, 1994.
- 산업은행, 「남북한 산업의 비교분석」, 1994.
- 양호민 외 9명, 『남과 북 어떻게 하나가 되나』, 도서출판 나남, 1992.



- 연하청, 『북한의 경제정책과 운용』, 1992.
- 원창희, 「대학생의 진로결정과 직업선택」, 한국노동경제학회 발표논문, 1994. 6.
- 유석렬, 『남북한통일론』, 법문사, 1994.
- 이상만, 『통일경제론 : 북한경제와 남북경제통합』, 형설출판사, 1994.
- 이영선, 「한반도에서 경제적 통합의 효과 : 통일비용과 이득에 대한 시나리오적 접근」, 李榮善 편저, 『북한의 현실과 통일과제』, 연세대학교 동서문제연구원, 1993, pp.61~86.
- 李恒九, 『北韓의 現實 : 金日成 主體思想이 支配하는 오늘의 北韓』, 新太陽社, 1988
- 정갑영, 「남북경제협력의 방향과 과제」, 李榮善 편저, 『북한의 현실과 통일과제』, 연세대학교 동서문제연구원, 1993, pp.23~60.
- 조동호, 「북한의 노동생산성과 적정임금 : 북한노동력의 질에 관한 고찰」, 『한국개발연구』, 제15권 제4호, 1993 겨울, pp.37~68.
- 최신립·박동철, 『북한의 주요산업분석』, 1992.
- 崔鍾泰, 『人的資源開發과 企業教育』, 大韓商工會議所 韓國經濟研究센터, 1989.
- 통일원, 『'92 북한개요』, 1992.
- Freeman, Richard B., "Getting Here from There : Labor in the Transition to a Market Economy," B. Silverman, R Vogt, and M Yanowitch, eds., *Labor and Democracy in the Transition to a Market System : A U.S.- Post-Soviet Dialogue*, Armonk, NY : M.E. Sharpe Inc., 1992.
- Hwang, Ui-Gak, *The Korean Economies : A Comparison of North and South*, New York, NY : Oxford University Press, 1993.
- Nicholson, Walter, *Microeconomic Theory : Basic Principles and Extensions*, 2nd ed., Hinsdale, Ill. : The Dryden Press, 1978.
- Plock, Ernest, D., *East German - West German Relations and the Fall of the GDR*, Boulder, Colorado : Westview Press, 1993.
- Pyo, Hak-Kil, "Estimates of Capital Stock and Capital/Output Coefficients by Industries for the Republic of Korea(1953~1986)," Working Paper No.8810, Korea Development Institute, September, 1988.
- Statistisches Bundesamt, *DDR 1990 Zahlen und Fakten*, Bonn, 1991

[附 錄]

1. 北韓의 經濟管理體系



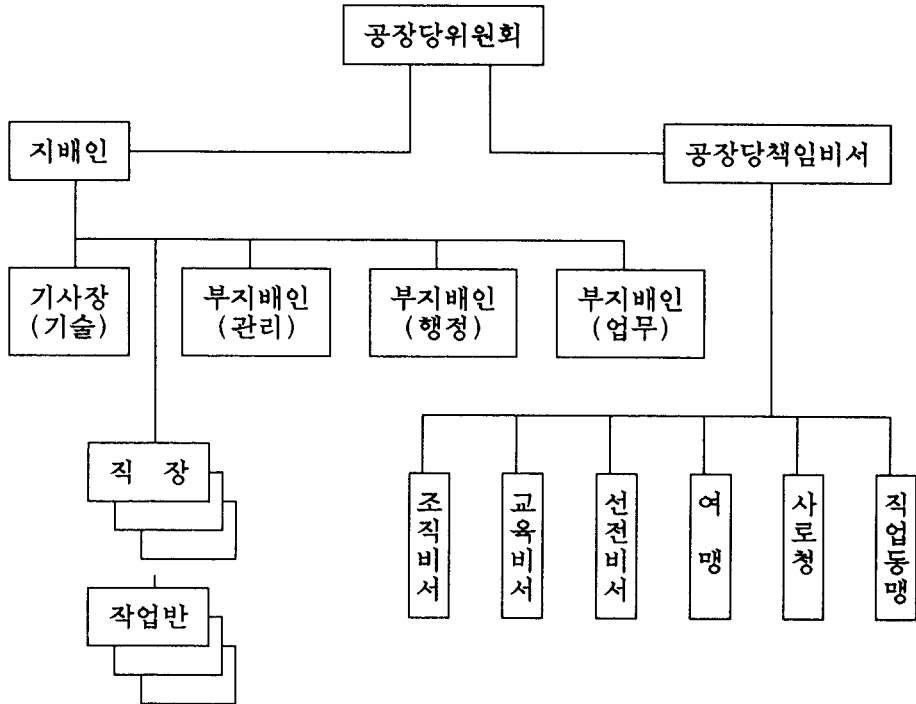
범례 : == 당의 지도

— 지휘 감독

주 : 중앙기업소는 3급이상의 기업소를 말함

자료 : 통일원(1992), p.135에서 재구성.

2. 北韓의 企業所 管理組織



주 : 직장은 생산공정별·생산품목별로 조직되고 직장 아래 여러 작업반이 조직됨.  
 자료 : 북한연구소(1994), p.371.

3. 賃金形態別 勞動評價

임금 형태	노동평가방법	비 고
정액임금제	노동시간과 노동질(기술등급)에 따른 평가	· 노동기준량 제정 불가 · 작업결과의 숫자계산 곤란 · 도급노동 적용시 제품의 질저하 우려
도급임금제	생산물의 구량 또는 작업량으로 평가	· 비기술적인 육체노동 · 2,600여 종의 작업량에 노동기준량 설정
작업반우대제	계획목표 달성여부에 따른 노동평가 계획목표에 기초우대제 설정	· 주로 탄광, 광산, 제염 등 생산부문에 적용
가급금 및 임금	특수노동조건과 기술고려 노동평가	

자료 : 북한연구소(1994), p.419

4. 北韓의 職種別 賃金現況(1990)

임금형	노동평가방법	임금	비고
사무원	부장급	300~350	당정부장급 이상, 특급 기업소 지배인
	지방단위간부	100~150	도 간부
	일반사무원	70	도단위 책임자
기술자	책임작업	150~200	1~2급 기업소·공장 지배인
	5등급 기술자	75~ 78	기사장
노동자	중근로자	130	광부, 제철, 제련공장 종사자
	경근로자	90	일반기계운전자
	기 타	60~80	일반 경근로자
교원	대학	200~250	당정부장급 이상
	일반	80	도 간부
군인	장성급	250~490	
	영관급	120~215	
	위관급	84~110	
기 타	의사	120~250	
	배우	200~300	

자료 : 북한연구소(1994), pp.419~420.

5. 南北韓 統一費用 推計

학자 또는 기관	통일비용 (달 러)	통일시기	비용기간	통일방법	경제의 기본가정 등
1. 민족통일연	3,000~ 4,000억		통일후 10년간		
2. 박홍기	900~3,500억		통일후 10년간	흡수통일	
3. 배진영	4,480억	2000년	통일후 10년간	점진통일	
4. 산업은행	1조 5,000억		통일후 10년간	흡수통일	북한 1인당소득이 통일 10 년후 남한수준과 동일
	2조 2,500억	2000년	통일후 10년간	점진통일	(위와 동일)
	7,500억		통일후 10년간	흡수통일	북한 1인당소득이 통일 10 년후 남한수준의 60%
	1조 1,250억	2000년	통일후 10년간	점진통일	(위와 동일)
5. 신창민	1조 8,000억	2000년	통일후 10년간	점진통일	
6. 이영선	8,418억	2032년	통일후 42년간	점진통일	남한 고성장, 북한 저성장 통일시 1인당소득 동일
	7,183억	2022년	통일후 32년간	점진통일	남한 고성장, 북한 고성장 통일시 1인당 소득 동일
7. Economist Intelligence Unit	5,000억~ 6,000억		통일후 10년간	흡수통일	
8. 하버드대 인구개발연	2,500~ 5,000억		통일후 10년간	흡수통일	
9. 한국개발연구원	2,000억	2000년	통일후 10년간	점진통일	북한 1인당소득이 통일 10 년후 남한수준의 60%
10. 황의각	2조 4,080억	2000년			통일후 1인당소득 동일 투자비=1조 2,040억, 나머지 심리, 사회, 정치비용

자료 : · 1, 3, 5 = 동아일보 1994. 9. 27.      · 2 = 이상만(1994), p.268.  
 · 4 = 동아일보 1994. 9. 9., 조선일보 1994. 9. 9.  
 · 6, 7, 8, 9 = 이영선(1993), pp.70~76.      · 10 = Hwang(1993), pp.314~317.

## 6. 北韓의 外國人投資 關聯 法條文

### 가. 外國人투자법

제2조 이 법은 外國투자자들이 外國인 투자기업을 창설 운영하는 일반원칙과 질서를 포괄적으로 규제한다. 外國투자가란 공화국 영역 안에 투자하는 다른 나라의 법인과 개인을 말한다. 外國투자기업이란 공화국 영역 안에 설립한 합작기업, 합영기업, 外國인기업을 말한다. 합작기업이란 우리측 투자자와 外國측 투자가가 공동으로 투자하고 우리측이 운영하며, 계약조건에 따라 상대측에 투자몹을 상환하거나 이윤을 분배하는 기업을 말한다. 합영기업이란 우리측 투자자와 外國측 투자가가 공동으로 투자하고 공동으로 운영하며, 투자몹에 따라 이윤을 분배하는 기업을 말한다. 外國인기업이란 外國투자가가 단독으로 투자하여 경영하는 기업을 말한다.

제3조 外國투자는 공화국 영역 안에 합작기업·합영기업을 설립할 수 있으며, 자유경제 무역지대 안에 外國인 기업을 창설·운영할 수 있다.

제8조 장려하는 부문에 투자하여 설립한 外國인투자기업은 소득세를 비롯한 여러 가지 세금의 감면, 유리한 토지사용 조건의 보장, 은행대부의 우선적 제공과 같은 우대를 받는다.

제16조 外國인 투자기업은 우리나라 로력을 채용하여야 한다. 계약에 의하여 정해진 관리 인원과 특수한 직종의 기술자, 기능공은 정무원 대외경제기관과의 합의 밑에 다른 나라 사람을 채용할 수 있다. 우리나라 로력은 해당 로동기관과 계약을 맺고, 그에 따라 채용하거나 해고하여야 한다.

제19조 外國인투자기업과 外國투자가가 투자한 재산은 국유화하거나 국가가 거두어들이지 않는다. 불가피한 사정으로 국유화하거나 거두어들일 경우에는 해당하는 보상을 한다.

### 나. 합작법

제1조 조선민주주의인민공화국 합작법은 우리나라와 세계 여러 나라들 사이의 경제협력과 기술교류를 확대 발전시키는 데 이바지한다.

제2조 합작기업은 우리측 투자자와 外國측 투자가가 공동으로 투자하고 우리측이 생산과 경영을 하며, 합작계약 조건에 따라 상대측의 투자몹을 상환하거나 이윤을 분배하는 기업을 말한다.

제3조 합작기업은 수출할 수 있는 제품, 선진기술이 도입된 제품을 생산하는 부문에 조직하는 것을 기본으로 하면서 관광·봉사부문에도 조직할 수 있다.

제11조 합작기업은 계약에 따라 외국투자자가측의 기술자를 받아 쓰거나, 정무원 대외경제기관과의 합의 밑에 제3국의 기술자를 채용하여 쓸 수 있다.

제16조 합작 당사자들은 비상설적인 공동협의기구를 조직할 수 있다.

#### 다. 합영법

제7조 합영회사의 출자하는 몫은 합영 당사자들의 합의에 따라 정한다. 합영 당사자들은 화폐대상, 현물재산과 발명권, 기술문헌 등으로 출자할 수 있다. 현물재산, 발명권, 기술문헌 등으로 출자하는 경우에는 그 값을 국제시장 가격에 준하여 합영 당사자들이 평가한다.

제10조 합영회사는 리사회를 둔다. 리사회는 합영회사의 최고결의기관이다. 합영회사는 규약을 가지며 그에 따라 경영활동을 한다.

제11조 리사회는 합영회사 규약의 채택 및 수정 보충, 합영회사의 발전대책, 경영활동계획, 결산과 분배, 관리성원의 임명 및 해임, 재정검열원의 임명 등 합영회사의 중요한 문제를 토의 결정한다.

제16조 합영회사가 종업원을 받아들이고 내보내는 것은 조선민주주의인민공화국법과 합영쌍방의 계약에 따라 로력을 관리하며 이용한다.

제17조 합영회사에서 일하는 다른 나라 사람은 자기가 받은 로임에 대하여 조선민주주의인민공화국 외국인소득세법에 따라 소득세를 물어야 한다. 합영회사에서 일하는 다른 나라 사람은 로임의 일부를 국외로 송금할 수 있다.

#### 라. 합영법 시행세칙

제4조 합영회사는 현대적 설비와 최신 과학기술을 받아들여 원료, 자재, 동력 등을 최소한 적게 들이면서 세계적 수준의 질 좋은 제품을 생산하여 수출을 늘리며 최단기간 안에 투자의 효과성이 나타나도록 하여야 한다.

제7조 조선민주주의인민공화국 영역 안에 조직된 합영회사는 회사재산의 소유권과 기업경영권을 가지는 공화국의 법인으로 된다.

제8조 합영회사는 합영 당사자들이 계약으로 정한 대상에 공동으로 출자하고 공동으로 경영하며 경영활동결과에 얻은 순소득을 출자비율에 따라 나누어 가지는 기업형태이

다. 합영회사는 경영활동과정에서 생기는 회사의 손실에 대하여 합영 당사자들이 자기의 출자몫 안에서만 책임지는 유한책임회사이다.

제53조 합영회사는 생산한 제품을 다른 나라에 수출하는 것을 기본으로 하여야 한다.

제54조 합영회사는 생산한 제품의 수출을 직접하거나 우리나라의 무역기관에 위탁하여 할 수 있다. 이 때에 수출허가는 받지 않고 반출승인만 받는다.

제64조 합영회사에서 우리나라의 로력을 받아들이고 내보내는 것은 로동행정기관을 통하여 한다. 로동행정기관은 합영회사운영에 필요한 로력을 우선적으로 보장하여야 한다.

제65조 합영회사 사장은 회사의 로력을 받아들이거나 내보내는 것을 비롯하여 로력관리에서 제기되는 중요한 문제들을 상대측 당사자 또는 그 대리인과 미리 협의하고 처리하여야 한다.

제66조 합영회사는 국가의 승인 밑에 다른 나라 사람을 종업원으로 받아들일 수 있다.

제67조 해당기관들은 합영사업과 관련 없는 일에 합영회사의 종업원들을 동원시키지 말아야 한다.

제68조 합영회사 종업원들의 로동시간, 휴식, 로동보호는 조선민주주의인민공화국의 로동법규에 따라 보장된다.

제69조 합영회사는 종업원들의 기술기능수준을 끊임없이 높이며 필요한 기능공들을 양성하기 위한 대책을 세워야 한다.

제70조 합영회사 종업원들은 조선민주주의인민공화국의 해당법규법과 규정에 따라는 사회보험 및 사회보장 혜택을 받는다.

제71조 합영회사는 종업원들에게 지불되는 로동보수의 7%, 종업원들은 자기가 받는 로동보수의 1%에 해당하는 사회 보험료를 바쳐야 한다.

제72조 해당 제기관은 회사활동과 관련한 업무처리를 위하여 다른 나라에 파견하는 합영회사 성원들의 재외출장수속을 제때에 보장해 주어야 한다.

제73조 합영회사는 회사 안에 조직된 사회단체들의 활동조건을 보장해 주어야 한다.

제80조 합영회사에서 일하는 다른 나라 사람은 회사에서 받은 로임액 가운데 필요한 부분을 다른 나라에 송금할 수 있다.

#### 마. 외국인기업법

제1조 조선민주주의인민공화국은 세계 여러 나라들과의 경제관계를 확대 발전시키기 위하여 다른 나라의 법인과 개인들이 자유경제무역지대 안에 외국인 기업을 창설 운영



하는 것을 허용한다.

제2조 외국인기업은 외국투자가가 기업 설립에 필요한 자본의 전부를 투자하여 창설하며, 독자적으로 경영활동을 하는 기업을 말한다.

제3조 외국투자가는 전자공업, 자동화공업, 기계제작공업, 식료가공공업, 피복가공공업, 일용품공업과 운수 및 봉사를 비롯한 여러 부문에서 외국인기업을 창설 운영할 수 있다. 나라의 안전에 지장을 주거나 기술적으로 뒤떨어진 기업을 창설할 수 없다.

제20조 외국인기업은 기업운영과 관련한 로력을 기업 소재지의 로동기관과 맺은 계약에 따라 우리나라 로력으로 채용하여야 하며, 채용한 로력을 해고할 수 있다.

제21조 외국인기업에서 일하는 종업원들은 직업동맹조직을 내올 수 있다. 직업동맹조직은 공화국 로동법규에 따라 종업원들의 권리와 이익을 보호하며, 외국인기업과 로동조건 보장과 관련한 계약을 맺고 그 이행을 감독한다. 외국인기업은 직업동맹조직의 활동조건을 보장해 주어야 한다.

제25조 외국인기업이 생산과 경영활동에 필요한 물자를 들여오거나 생산한 제품을 수출할 때에는 그에 대하여 관세를 적용하지 않는다.

#### 바. 자유경제무역지대법

제 5조 투자가는 자유경제무역지대 안에서 기업관리와 경영방법의 자유로운 선택권을 가진다.

제15조 지대당국은 외국투자기업에서 일할 근로자들의 기술기능 수준을 높이기 위하여 기술인재 양성기금을 세우고 양성기관을 운영한다.

제18조 외국투자가는 자유경제무역지대 안에 투자하여 기업을 설립 운영할 수 있다. 우리나라의 기관, 기업소, 단체도 국가의 승인 밑에 자유경제무역지대에 단독으로 또는 외국투자가와 합영·합작의 형식으로 투자할 수 있다.

제21조 외국투자기업은 지대 로력알선기관과 맺은 계약에 따라 필요한 로력을 채용하거나 해고할 수 있다. 외국투자기업은 자유경제무역지대 밖의 다른 지역에 있는 우리나라의 기술자, 고급 기능공을 지대 로력알선기관에 신청하여 보장받을 수 있으며, 지대당국, 대외경제부서와의 합의 밑에 일부 관리인원과 특수한 직종의 기술자, 기공을 다른 나라 사람으로 채용할 수 있다.

제24조 자유경제무역지대 안에 있는 외국투자기업은 원료, 자재와 부분품의 가공을 지대 밖에 있는 우리나라 기업소에 위탁할 수 있다. 지대 밖에서 수행한 가공액이 기업의 전체 생산액의 40%를 넘지 않는 경우 그 위탁가공은 지대 안에서 수행한 생산

활동과 같은 것으로 인정한다.

제26조 자유경제무역지대에서 다음과 같은 상품에 대하여서는 관세를 면제한다.

1. 가공수출을 목적으로 지대 안에 들어오는 상품
2. 생산과 경영에 필요한 물자와 생산한 수출상품
3. 투자자에게 필요한 일정한 량의 사무용품과 생활용품
4. 지대건설에 필요한 물자
5. 통과하는 다른 나라의 무역화물

제35조 외국투자가는 자유경제무역지대 안에서 기업활동을 하여 얻은 이윤과 이자, 배당금, 임대료, 봉사료, 재산판매 수입금을 비롯한 소득을 국외로 송금할 수 있으며, 국외에서 자유경제무역지대에 들어왔던 재산을 경영기간이 끝난 다음 제한 없이 국외로 내갈 수 있다.

제36조 자유경제무역지대 안의 기업소득세율은 결산이윤의 14%로 한다.

## 7. 北韓의 社會主義 勞動法

### 제1장 사회주의 노동의 기본원칙

제 1 조 사회주의하에서는 노동은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동이다. 조선민주주의인민공화국에서 근로자들은 조국의 번영과 인민의 복리와 자신을 위하여 자각적 열성과 창발성을 내어 일한다.

제 2 조 노동은 모든 물질적 및 문화적 재부의 원천이며, 자연의 사회와 인간의 개조하는 힘 있는 수단이다. 사회주의, 공산주의는 수백만 근로대중의 창조적 노동에 의하여 건설된다. 조선민주주의인민공화국에서 노동은 가장 신성하고 영예로운 것으로 된다.

제 3 조 사회주의하에서 노동은 공동의 목적과 이익을 위한 근로자들의 집단적 노동이다. 조선민주주의 인민공화국의 근로자들은 <하나는 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여>라는 집단주의 원칙에서 서로 돕고 이끌면서 공동으로 일한다.

제 4 조 사회주의하에서 공민은 노동에 참가할 의무를 지닌다. 조선민주주의인민공화국에서 노동력 있는 모든 공민은 자기 능력에 따라 사회적 노동에 참가한다.

제 5 조 사회주의하에서 모든 근로자들은 노동에 대한 권리를 가진다. 조선민주주의인민공화국에서는 실업이 영원히 없어졌다. 모든 근로자들은 희망과 재능에 따라 직업을

선택하며, 국가로부터 안정된 일자리와 노동조건을 보장받는다.

제 6 조 사회주의하에서 노동은 나라와 사회의 주인, 혁명과 건설의 주인으로서의 근로자들의 높은 자각성을 기초로 한다. 국가는 사상혁명을 강화하여 근로자들을 조선로동당의 주체사상으로 튼튼히 무장시켜 모든 근로자들이 노동에 대한 주인다운 태도를 가지도록 한다.

제 7 조 노동의 본질적 차이를 없애고 노동이 즐거운 것으로, 근로자들의 생활상 요구로 되게 하는 것이 사회주의, 공산주의 건설의 필수적 요구이다. 국가는 기술혁명을 추진하여 중로동과 경로동의 차이, 농업로동과 공업로동의 차이를 없애고, 근로자들을 힘든 노동에서 해방하며 육체로동과 정신로동의 차이를 점차 줄여 나간다.

제 8 조 근로자들의 전반적 문화기술 수준을 높이는 것은 사회주의 건설을 다그치며, 근로자들을 유능한 사회주의, 공산주의 건설자로 키우는 확고한 담보이다. 국가는 선진적인 교육제도와 인민적인 교육시책을 통하여 모든 근로자들이 일하면서 공부할 수 있는 온갖 조건을 전면적으로 보장한다.

제 9 조 노동생산 능력을 끊임없이 높이고 생산을 빠른 속도로 발전시키는 것은 사회주의, 공산주의 건설의 합법적 요구이다. 국가는 사상·기술·문화의 3대혁명을 다그치고 천리마운동을 심화 발전시키며, 정치사업을 앞세우고 경제조직 사업을 잘하여 노동생산 능력의 높은 장성과 생산의 빠른 발전을 보장한다.

제10조 사회주의하에서 노동은 전일적인 사회주의 경제체제에서 진행되는 사회적인 노동이다. 국가는 계획의 일원화·세부화 방침에 따라 전인민경제적 범위에서 사회적 로동을 계획적으로 조직한다.

제11조 조선민주주의인민공화국에서 노동에 의하여 이루어지는 모든 물질적 및 문화적 재부는 전적으로 나라의 부강발전과 근로자들의 복리증진에 돌려진다. 국가는 노동의 량과 질에 의한 사회주의 분배원칙을 정확히 실시하며, 근로자들의 물질·문화 생활을 끊임없이 높인다.

제12조 노동과 휴식을 옹기 결합하며, 근로자들의 로동을 보호하는 것은 사람을 가장 귀중히 여기는 사회주의 제도의 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 항일혁명 투쟁시기에 제시된 혁명적인 노동강령을 구현하며, 민주주의 혁명과 사회주의 혁명을 실현하기 위한 투쟁을 통하여 이룩한 혁명의 고귀한 전취물이다. 국가는 사회주의적 노동정책을 더욱 발전시키며, 전국적 범위에서 인민적이며 민주주의적인 노동정책을

실시하기 위하여 투쟁한다.

## 제2장 노동은 국민의 신성한 의무

- 제14조 조선민주주의인민공화국의 근로자들은 공산주의의 이상을 실현하기 위하여 투쟁하는 혁명의 담당자들이다. 로동을 사랑하고 로동에 성실히 참가하는 것은 공민의 영예이며, 가장 신성한 의무이다. 공민은 사회주의, 공산주의 건설을 위한 보람찬 로동에 자원적으로 참가하여야 한다.
- 제15조 조선민주주의인민공화국에서 로동하는 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 8시간으로 한다. 3명 이상의 어린이를 가진 여성 로동자들의 하루 로동시간은 6시간으로 한다.
- 제17조 근로자들은 로동을 통하여 자신을 혁명화·로동계급화하며, 로동에 대한 공산주의적 태도와 자력갱생의 혁명정신을 높이 발휘하여 주인답게 일하여야 한다.
- 제18조 사회주의 로동규율은 자각적 규율이며, 사회주의 로동규율을 철저히 지키는 근로자들의 옹당한 의무이다. 근로자들은 사회주의 로동규율과 로동시간을 엄격히 지켜야 하며, 제정된 절차를 밟지 않고 마음대로 직장을 이탈할 수 없다.
- 제19조 기술혁명을 힘차게 벌이는 것은 사회주의 근로자들의 본분이다. 근로자들은 기술기능 수준을 높이며, 기술혁신 운동에 적극 참가하여 새로운 기술을 끊임없이 창조하며 단위시간 안에 더 많이 생산하고 건설하여야 한다.
- 제20조 근로자들은 자기 사업에 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 기대와 설비를 눈동자와 같이 아끼고 사랑하며, 설비이용률을 높이고 원료와 자재를 극력 절약하여야 한다.
- 제23조 근로자들은 자기의 일터를 문화 위생적으로 꾸리며, 경각성 있게 지키며, 로동보호법규를 엄격히 지켜 사고를 미리 막아야 한다.
- 제24조 조선민주주의인민공화국에서 공민의 지위는 로동의 성실성에 의하여 규정된다. 로동에서 모범인 사람은 인민의 사랑과 높은 존경을 받는다. 로동에 주인답게 참가하

여 사회주의 건설에서 노력적 위훈을 세운 근로자들은 로력영웅 칭호의 명예 칭호를 비롯한 국가적 표창을 받는다.

### 제3장 사회주의 로동조직

- 제25조 사회적 로동을 합리적으로 조직하는 것은 나라의 로력자원을 남김없이 동원하고, 근로자들의 창조적 열의와 재능을 적극 발양시켜 생산의 끊임없는 높은 장성을 보장하는 중요한 담보이다. 국가는 도시와 농촌의 모든 로력자원을 통일적으로 동원 이용한다.
- 제26조 국가는 사회적 로동조직에서 대안의 사업체계의 요구성을 철저히 관찰한다. 공장, 기업소, 사회협동단체는 로동행정 사업을 사람과의 사업으로 전환시키고, 로동조직에서 균중로선을 구현하며 노력을 과학적·합리적으로 이용하여야 한다.
- 제27조 로동계획화는 로동조직을 바로 하며, 로력자원을 효과적으로 동원하기 위한 기초이다. 국가는 나라의 로력원천과 수요를 세부분에 이르기까지 정확히 맞물린 현실적이며 동원적인 로동계획을 작성하여 실행한다.
- 제28조 국가는 공업과 농업, 생산부문과 비생산부문, 기본 생산부문과 보조 생산부문 사이의 로력균형을 보장하는 원칙을 확고히 견지한다. 로동행정기관을 비롯한 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 생산부문 로력자 수의 우선적 증대를 보장하면서 나라의 경제발전 수준에 맞게 비생산부문 로력자 수를 규정하는 원칙에서 로력을 배치하며, 직접부문 로력의 비중을 체계적으로 높여야 한다.
- 제29조 국가는 나라의 로력원천을 적극 동원하며, 로력후비를 체계적으로 육성하여 인민경제의 로력수요를 계획적으로 충족시킨다. 각급 경제기관과 로동행정기관은 국가의 경제정책의 요구에 맞게 로력보충 조절계획을 세워 인민경제발전계획에 예견된 로력수요를 제때에 보장하며, 인민경제부문들과 지역들의 로력을 정확히 조절 배치하여야 한다.
- 제30조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 근로자들의 창조적 능력을 최대한으로 낼 수 있도록 성별, 연령, 체질, 희망, 기술기능 수준에 맞게 로력을 적재적소에 배치하여야 한다.
- 제31조 국가는 여성근로자들이 사회적 로동에 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, 가내협동조합을 조직하여야 한다.

다.

제32조 공장, 기업소, 사회협동단체는 생산공정의 특성, 기술장비 수준, 작업조건 등에 맞게 로동조직을 바로 하며, 로력관리 질서를 철저히 세우고 로동조건을 충분히 보장하여 로력랑비를 없애고 근로자들이 480분 로동시간을 완전히 리용하도록 하여야 한다.

제33조 국가는 근로자들의 로동생활 조직에 8시간 일하고, 8시간 쉬고, 8시간 학습하는 원칙을 철저히 관철한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 로동과 휴식의 학습을 옹계 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 임시 지원사업을 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 생산력은 국가의 승인없이 다른 일에 동원할 수 없다. 농번기에는 그 누구도 농사와 관련이 없는 일에 농장원들을 동원할 수 없다.

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

#### 제4장 로동에 의한 사회주의 분배

제37조 로동의 량과 질에 의하여 분배하는 것은 사회주의 경제법칙이며, 로동에 의한 분배는 근로자들의 생산의욕과 기술·기능 수준을 높이고 생산력 발전을 다그치는 힘 있는 수단이다. 국가는 근로자들의 정치사상 의식을 끊임없이 높이면서 로동의 량과 질에 의한 사회주의 분배원칙을 철저히 관철한다. 근로자들은 성별, 연령, 민족별에 관계없이 같은 로동에 대하여서는 같은 보수를 받는다.

제38조 국가는 근로자들이 로동과정에서 소모하는 육체적 및 정신적 힘을 보상하고, 그들의 생활을 보상하는 원칙에서 생활비 등급제를 정한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 국가가 제정한 생활비 등급제와 생활비 지불원칙에 립각하여 로동자, 사무원, 협동조합원들에게 생활비를 정확히 지불하여야 한다.

제39조 로동자, 사무원, 협동조합원들에게 적용되는 생활의 기본형태는 도급지불제와 정액지불제이며, 생활비의 추가적 형태는 가급금제와 상금제이다. 국가기관, 기업소, 사

회 협동단체는 근로자들의 생산의욕을 더욱 높이며, 그들의 창의 창발성을 적극 발양시킬 수 있도록 생활비 지불 형태를 바로 적용하여야 한다.

제40조 국가는 독립채산제의 원칙에 따라 공장, 기업소들의 현물지표별 생산계획과 원가 계획실행을 정확히 평가한 데 기초하여 공장, 기업인들에게 생활비 자금을 분배한다. 공장, 기업소는 생산계획 실행정형, 제품의 질, 설비, 자제의 리용정형 등을 바로 평가하여 일을 잘한 근로자들에게는 추가적으로 장려금을 지불하여야 한다.

제41조 노동정량은 노동의 결과를 평가하는 척도이며, 노동정량을 바로 정하는 것은 사회주의 분배원칙을 정확히 적용할 수 있게 하는 중요한 조건이다. 국가는 노동정량 사업에서 균중로선을 확고히 견지하고, 근로자들의 사상의식 수준과 기술기능 수준, 새로운 과학기술의 성과 등을 정확히 타산한 데 기초하여 노동정량을 제정하는 원칙을 관철한다.

제42조 국가는 인민경제 부문별로 대안의 사업체계의 요구에 맞게 기업관리가 정규화·규범화되고 생산이 정상화된 표준공장을 꾸리고, 거기서 측정된 자료를 기초로 하여 국가 표준노동정량을 제정한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 국가 표준노동정량을 자로 하여 발전하는 현실과 구체적 실정에 맞게 과학적이며 선진적인 노동정량을 정하고 그것을 정확히 적용하여 끊임없이 갱신하여야 한다.

제43조 로력일은 협동농장원들과 협동농장에 복무하는 근로자들의 노동결과를 평가하고 분배몫을 규정하는 척도이다. 협동농장은 로력일 평가를 정확히 하고, 정기적으로 공개하며 협동농장원들과 협동농장에 복무하는 근로자들에게 로력일에 따르는 분배를 바로 하여야 한다.

제44조 분조관리제와 작업반 우대제는 농업근로자들 속에서 집단주의 정신을 배양하며 사회주의 분배 원칙을 정확히 관철할 수 있게 하는 중요한 담보이다. 농업지도 기관과 협동농장은 분조관리제와 작업반 우대제를 실시하여 로력일 평가사업을 정확히 하며, 추가적 로력보수를 바로 적용하여야 한다.

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

### 제5장 노동과 기술혁명, 근로자들의 기술기능 향상

제46조 노동의 본질적 차이를 없애고, 근로자들을 힘든 노동에서 해방하는 것은 기술혁명

의 중심과업이다. 국가는 사회주의 공업화의 성과를 기초하여 기술혁명을 새로운 높은 단계에로 발전시켜 착위와 압력에서 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 농촌기술 혁명을 힘 있게 다그쳐 농촌경리의 수리화·전기화의 성과를 더욱 공고히 하고 화학화와 종합적 기계화를 빨리 완성하여 농업의 공업화·현대화를 실현하며 농업로동과 공업로동의 차이를 없앤다.

제49조 과학자, 기술자들과 생산자들은 창조적 협조를 강화하여 기술혁신운동을 대중적으로 벌여야 한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 창의 고안, 합리화 운동을 적극 장려하며 창의 고안과 합리화안을 제때에 생산에 받아들여야 한다. 국가는 인민경제 발전에 크게 이바지한 발명가 및 창의 고안자, 생산혁신자에게 국가적 배려를 돌리며 기술자격을 준다.

제50조 국가는 학업을 전문으로 하는 교육체계와 함께 공장대학과 농장대학, 공장 고등전문학교, 농장 고등전문학교, 야간 및 통신교육 등 일하면서 공부하는 여러 가지 형태의 교육체계를 통하여 모든 근로자들을 최신 과학기술을 체득하고 현대적 기계설비를 잘 다루며 인민경제를 능숙하게 관리운영할 수 있는 유능한 인재로 키운다.

제51조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 기술기능 학습체계와 기능 전습체계를 바로 세워 근로자들의 기술기능 수준을 체계적으로 높이며, 모든 근로자들이 한 가지 이상의 현대기술을 소유하고 자기가 다루는 기계설비와 자기 부문 기술에 정통하도록 하여야 한다.

제52조 국가는 근로자들의 기술기능 향상을 위하여 기사급수, 기능등급 판정시험제를 실시한다. 국가 과학기술기관과 노동행정기관 기사급수, 기능등급 판정시험을 정기적으로 조직 집행하여야 한다.

## 제6장 노동보호

제53조 노동보호사업을 잘하는 것은 근로자들에게 자유롭고 안전하며, 보다 문화위생적인 노동조건을 지어주고 그들의 생명과 건강을 보호 증진시키는 중요한 조건이다. 국가는 노동보호 사업을 생산에 앞세우는 방침을 철저히 관철한다.

제54조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 노동안전 교양사업체계를 세우고 근로자들에게 노동안전 기술지식을 체득시켜 노동보호사업을 대중 자신의 사업으로 확고히 전환



하여야 한다. 근로자들에게 로동보호정책과 해당부문의 로동안전 기술지식을 취득 시키지 않고서는 누구도 그들을 일시킬 수 없다.

제55조 근로자들에게 안전하고 문화위생적인 로동조건을 보장하는 것은 모든 국가기관, 기업소, 사회협동단체들의 첫째 가는 사업이다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 로동안전시설과 고열·가스·먼지 등을 막고 채광·조명·통풍 등을 잘 보장하는 산업위생 조건을 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 로동안전 상태를 구체적으로 알아보고 근로자들의 생명과 건강을 해칠 수 있는 위험한 개소들을 제때에 없애야 한다. 생산과정에 사고위험이 생겼을 때에는 즉시 생산을 멈추고 위험한 개소를 정비한 다음에 생산을 계속하여야 한다.

제57조 건설 및 설계기관과 해당 국가기관, 기업소는 공장, 기업소, 건물, 구축물의 건설과 기계설비의 제작에서 근로자들의 로동보호 조건을 철저히 갖추어야 한다. 신설, 확장, 보수한 공장, 기업소, 건물, 구축물과 새로 제작한 기계설비는 해당 검열·감독기관의 준공검사 또는 허가를 받지 않고서는 조업하거나 돌릴 수 없다.

제58조 국가기관, 기업소, 사회 협동단체는 근로자들의 건강보호를 위한 검진을 정기적으로 조직하여야 하며, 근로자들의 건강에 필요한 조치를 제때에 취하여야 한다.

제59조 국가는 여성근로자들의 로동보호사업에 특별한 관심을 돌린다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성근로자들을 위한 로동보호 위생시설을 충분히 갖추어야 한다. 여성들에게는 힘들고 건강에 해로운 작업을 시킬 수 없으며, 젖먹이 아기를 가졌거나 임신한 여성근로자들에게는 야간로동을 시킬 수 없다.

제60조 국가는 근로자들에게 로동보호 연구를 보장하여 주며, 작업필수품 및 영양제를 무상으로 공급한다. 근로자들은 작업할 때에 지정된 로동보호용구와 작업필수품을 반드시 사용하여야 하며, 로동보호 물자를 아껴 써야 한다.

제61조 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 생산에서 엄격한 제도와 질서를 세우며, 표준조작법과 로동보호 규정을 만들고 모든 일꾼들과 근로자들이 그것을 철저히 지키도록 하여야 한다. 국가는 로동보호사업을 무책임하게 하여 근로자들의 생명과 건강 보호 증진에 엄중한 후과를 끼치는 현상이 없도록 엄격히 통제한다.

## 제7장 로동과 휴식

- 제62조 근로자들은 휴식에 대한 권리를 가진다. 국가는 8시간 로동제, 유급 휴가제, 국가 비용에 의한 정·휴양제, 계속 늘어나는 여러 가지 문화시설 등을 보장하여 근로자들이 휴식에 대한 권리를 전면적으로 보호한다.
- 제63조 근로자들은 하루 로동시간이 끝나면 휴식한다. 경제기관, 기업소들은 근로자들에게 시간외 로동을 시킬 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 정기휴가와 직종에 따라서 7일 내지는 21일간의 보충휴가를 받는다.
- 제66조 여성근로자들은 정기 및 보충휴가 외에 근속년한에 관계없이 산전 35일, 산후 42일간의 산전·산후휴가를 받는다.
- 제67조 국가는 정양소, 휴양소망을 여러 가지 형태로 늘리고 그 시설을 현대화하며, 관광·탐승 등을 널리 조직하여 근로자들의 늘어나는 문화적 휴식에 대한 수요를 충족시킨다. 해당 국가기관, 기업소는 직장 정양소를 잘 운영하여 근로자들이 일하면서 충분히 휴식하도록 하여야 한다.

## 제8장 근로자들을 위한 국가적 및 사회적 혜택

- 제68조 국가는 모든 근로자들의 생활을 책임지고 보장하며, 그들의 물질·문화생활을 끊임 없이 높이는 것을 자기 활동의 최고 원칙으로 삼는다. 근로자들은 로동에 의한 분배 외에 추가적으로 많은 국가적 및 사회적 혜택을 받는다.
- 제69조 국가는 근로자들에게 쓸모 있고 문화적인 살림집과 합숙을 보장한다. 국가는 농촌 문화주택을 국가 부담으로 건설하여 협동농장원들이 그것을 무상으로 리용하도록 한다.
- 제70조 국가는 로동자, 사무원들과 그들의 부양가족들에게 낮은 값으로 식량을 공급한다.
- 제71조 국가는 근로자들의 어린이들을 현대적인 설비를 갖춘 탁아소, 유치원에서 국가와 사회의 부담으로 키운다.
- 제72조 국가는 로동하는 나이에 이르기까지의 근로자 자녀들에게 의무교육을 주며, 그들을 대학에 이르기까지의 각급 학교들에서 무료로 공부시킨다. 모든 학생들은 국가로부터

더 학생복과 교과서를 낮은 값으로 공급받으며, 대학 및 고등전문학교 학생들은 장학금을 받는다.

제73조 국가는 노동재해, 질병, 부상으로劳动能力을 일시적으로 잃은 근로자들에게 국가 사회보험제에 의한 일시적 보조금을 주며, 그 기간이 6개월이 넘으면 국가 사회보장에 의한劳动能力상실년금을 준다.

제74조 국가는 남자 만 60살, 여자 만 55살 이룬 근로자들에게는 일정한 근속로동년한을 가진 경우에 연로년금을 준다.

제75조 국가는 노동과 사회 정치활동에서 공헌을 세운 국가 공량자들이 로동력을 잃었거나 사망하였을 때에는 그들과 그 가족들에게 특별한 배려를 돌린다.

제76조 국가와 사회협동단체는 로동자, 사무원, 협동농장원들에게 정기 및 보충휴가 기간에 평균생활비 또는 평균 로력일을 주며, 산전·산후 휴가기간에는 일시적 보조금 또는 평균로력일을 준다.

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

제78조 국가는 로동력을 잃은 돌볼 사람이 없는 늙은이들과 불구자들을 양생원에서 무료로 돌보아 준다.

제79조 국가는 모든 근로자들에게 완전한 무상치료제에 의한 의료상 혜택을 준다. 로동자, 사무원, 협동농장원 및 그들의 부양가족은 치료, 료양, 예방, 해산 등 모든 의료봉사를 무상으로 받는다.