creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

석사학위논문

국제노동기준과 북한의 노동법제:

-북한 노동문제에 대한 국제사회의 비판을 중심으로-

International Labor Standards and the DPRK's Labor Legislation:

Focusing on the UN's criticism of labor issues in the DPRK

원 종 현

북한대학원대학교

2024년 6월 일

석사학위논문

국제노동기준과 북한의 노동법제:

-북한 노동문제에 대한 국제사회의 비판을 중심으로-

International Labor Standards and the DPRK's Labor Legislation:

Focusing on the UN's criticism of labor issues in the DPRK

지도교수 김 성 경

이 논문을 북한학 석사학위(법·행정전공)
논문으로 제출함

2024년 6월 일

북한대학원대학교
법·행정 전공
원 종 현

원종현의 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 유 영 수 (인)

심 사 위 원 김 성 경 (인)

심 사 위 원 박 서 화 (인)

2024년 6월 일

목 차

국문요약 ····· iii

제1장 서론 ····· 1
제1절 연구의 목적 ····· 1
제2절 이론적 배경 ····· 4
제3절 선행연구 검토 ····· 6

제2장 국제노동기준 ····· 9
제1절 UN 사회권규약과 국제노동기준 ····· 9
제2절 적정한 임금 ····· 14
제3절 노동 안전 ····· 17
제4절 균등한 기회 ····· 20
제5절 노동시간과 휴식 ····· 23

제3장 북한의 노동법제 ····· 26
제1절 북한 노동법제의 제정과 변천 과정 ····· 26
제2절 ‘로임’ ····· 31
제3절 ‘로동보호’ ····· 35
제4절 ‘로력배치’와 차별금지 ····· 38
제5절 ‘로동시간’과 휴식 ····· 41

제4장 국제사회의 지적과 북한의 대응 ····· 44
제1절 북한 노동문제에 대한 국제사회의 지적 ····· 44
제2절 임금 문제 ····· 47
제3절 노동 보호 문제 ····· 50
제4절 노동 차별문제 ····· 54
제5절 노동시간과 휴식 ····· 58

제5장 결론 ····· 61

참고문헌 ····· 63

ABSTRACT ····· 72

국문요약

국제노동기준과 북한의 노동법제:

-북한 노동문제에 대한 국제사회의 비판을 중심으로-

법·행정 전공 원 종 현

지도교수 김 성 경

본 논문에서는 국제노동기준과 북한의 노동법제를 비교하여, 오늘날 북한 노동문제의 근본 원인을 살펴보고자 하였다. 비교는 UN 사회권규약에서 규정된 '공정하고 유리한 근로조건'을 중심으로 이루어졌으며, 북한 노동법제의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다.

1. 북한에는 최저임금제도가 사실상 존재하지 않는다. 2. 안전·보건 관련 법령이 제대로 실행되지 못하고 있다. 3. 근로자의 출신성분에 따른 차별을 금지하는 법령은 부재한다. 4. 북한 노동법제에서 규정한 근로시간은 ILO 기준을 상회한다.

국제사회는 북한인권결의안 채택 등의 수단을 통해, 북한 당국을 압박하고 있다. 북한 당국 역시 이에 대응하며 노동법제를 정비하고 있는데, 이는 국제사회의 지적이 효과가 있음을 의미하는 것이다. 하지만 북한 당국은 여전히 ILO에 미가입한 상태인데, 이는 오늘날 북한 노동문제의 근본적인 원인으로 볼 수 있을 것이다. 그렇기에 국제사회는 북한의 노동문제를 해결하기 위해, 북한의 ILO 가입을 유도해야 할 것이다.

Key words

국제노동기준, 국제노동기구(ILO), 북한, 인권, 노동법제

제1장 서 론

제1절 연구의 목적

이 연구의 목적은 국제노동기준을 준거 삼아 북한 노동법제의 특징을 살펴보고, 이를 통해 오늘날 북한 노동문제의 근본 원인을 찾고자 하는 것이다. 북한의 노동문제를 다룬 대부분의 기존 연구는, 제도적인 부분보다는 북한 근로자들이 겪는 인권침해에 집중하고 있다. 이에 본 논문에서는 노동법제에 초점을 두고 북한 노동문제의 제도적 원인이 무엇인지를 다룰 것이다.

국제노동기준이란 국제노동기구(ILO, International Labour Organization)가 확립한 노동의 기본적 원칙과 권리를 확립하는 포괄적 법률제도로, ILO는 국제노동기준의 확립을 통해, 모든 사람이 괜찮은 일자리를 얻을 기회를 보장받게 하고자 한다.[1] ILO는 UN 산하 노동 전문기구이며, UN은 회원국들의 노동환경 개선을 위해 ILO 가입을 장려한다. UN 회원국 대부분은 ILO에 가입하였지만, 2024년 현재 북한은 ILO에 가입하지 않은 상태이다.[2]

비록 북한은 ILO 비회원국이지만, 북한 역시 ILO에 가입하여 국제노동기준을 준수할 의무를 지닌다. 실제로 UN 총회에선 매년 북한의 ILO 가입을 촉구하는 북한인권결의안이 채택된다.[3] 북한의 ILO 가입 의무는 UN의 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약'(이하 사회권규약)에 근거한다.[4]

---

1) International Labour Organization, *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*(Geneva: International Labour Office, 2019), pp. 8-18.

2) UN 회원국 중 ILO 비회원국: **북한**, 안도라, 부탄, 리히텐슈타인, 미크로네시아, 모나코, 나우루.

3) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/77/226. 2023. 11. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2276474&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

4) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

사회권규약에 따르면, 모든 사람은 '공정하고 유리한 근로조건'을 보장받을 권리를 지닌다. 여기서 '공정하고 유리한 근로조건'(just and favourable conditions of work)이란 최소한의 보수·안전한 노동조건·직장 내 승진기회·휴식의 권리가 보장되는 것을 의미한다.[5] 해당 규약은 현재 172개 국가에서 비준된 상태이며, 북한 역시 1981년에 사회권규약을 비준하였다. 이에 따라 북한 당국 역시 ILO에 가입하여 국제노동기준을 준수하고 근로자들에게 '공정하고 유리한 근로조건'을 보장할 의무가 있다.[6](일반논평 제23호)

현재 북한 당국은 강제노동을 비롯한 민감한 사안에 대해서는 존재 자체를 부정하면서도, 일부 사안에 대해선 오히려 자신들의 법·제도를 선전하며 국제사회의 지적을 반박한다. 특히 북한 당국은 국제사회로부터 지적받은 일부 사안에 대해선 관련 법제를 수차례 수정·보충하는데, 이는 북한 당국이 국제사회의 지적을 의식하고 있음을 나타내는 객관적인 증거로 볼 수 있다.

구체적으로, 북한은 2009년 UN 회원국을 대상으로 이뤄진 제1차 보편적 정례검토(UPR: Universal Periodic Review)에서 인권 및 노동문제를 지적받은 이후, 북한의 노동 기본법인 사회주의로동법을 16년 만에 개정하고, 로동정량법

---

5) [사회권규약 제7조] 이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건의 보장

(ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활

(b) 안전하고 건강한 근로조건

(c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회

(d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급 휴일 [출처: 대한민국 법제처]

https://www.law.go.kr/LSW/trtyMInfoP.do?trtySeq=232(검색일: 2024년 6월 20일).

6) "*General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*", UN 경제적·사회적·문화적 권리위원회, UN 문서. E/C.12/GC/23. 2016. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1608751&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

및 로동보호법 등을 새로 채택하며 체제 선전과 제도개선 의지를 국제사회에 공표하였다.

다만, 이러한 제도적 개선이 설령 일부 이루어졌다 하더라도, 여전히 북한의 노동 실태는 열악하다 못해 참혹한 수준이다. UN 북한인권결의안에선 매년 북한의 노동문제가 거론되는데, 국제사회는 이를 강제노동(forced labour)으로 판단한다.[7] 하지만 본 논문에선 북한의 노동교화소· 정치범 수용소와 같은 특수한 현상 대신, 대다수 북한 근로자들이 일상적으로 겪는 노동권 침해에 초점을 둘 것이다.

본 논문에선 사회권규약에서 규정된 '공정하고 유리한 근로조건'의 네 가지 사안(임금·안전·차별금지·휴식)에 초점을 두고, 국제노동기준과 북한 노동법제를 비교하고자 한다. 그리고 북한 노동문제를 해결하기 위한 국제사회의 노력이 북한 노동법제 개선에 있어 어떠한 의의가 있는지 확인할 것이다. 이를 통해, 국제노동기준과 북한 노동법제의 격차를 줄이고, 나아가 북한의 노동문제를 해결하기 위해선 국제사회의 역할이 중요함을 주장하고자 할 것이다.

7) UN 문서. A/RES/77/226. 2023. 7.

제2절 이론적 배경

국제정치학의 주요 이론인 구성주의는 국제 인권문제 해결을 위한 중요한 이론적 기반이 될 수 있다. 구성주의(constructivism)란, 규범(norms), 규칙(rules) 등의 관념적 요소가 국제관계에 있어 중요한 역할을 맡고 있음을 주장하는 국제정치학 이론이다. 기존의 국제정치학 이론에서는 군사력, 경제력과 같은 물질적 요소를 중요시한 반면, 구성주의는 관념적 요소를 더욱 중요시 한 이론이다.[8)]

그리고 구성주의는 국가 정체성과 국익을 고정된 것이 아닌, 국제정세에 따라 유동적으로 변할 수 있는 요소로 여긴다. 그렇기에 구성주의자들은 국가 간 그리고 국가와 비국가 행위자(국제기구, 비정부기구 등)의 상호작용을 통해 국가의 관념적 요소가 바뀔 수 있다고 본다. 국제규범은 이러한 상호작용에 영향을 끼치며, 개별 국가의 행위를 제어한다.[9)]

이에 따라, 구성주의자들은 국제법을 상황에 따라 변모할 수 있는 동적(動的)이며 넓은 윤리적·정치적·법적 규범 체계로 이해한다.[10)] 국제법은 개별 국가에 바람직한 윤리적·법적 국제규범을 제시하고, 개별 국가는 국제법을 매개로 한 외부행위자와의 상호작용을 통해, 해당 국가에 적합한 규범 등을 확립하는 것이다.

국제법학자 프랑크(Thomas Martin Franck)는 국제법의 법적 정당성(legitimacy)이 담보된다면, 개별 국가 스스로 국제법을 준수하기 위해 노력할 것이라고 주장하였다.[11)] 개별 국가가 국제법을 준수하는 이유는 강제적 위협이나 물질적 이익 때문만이 아니라는 것이다. 이처럼 국제정치학의 구성주의적 관

---

8) 존 베일리스·스티브 스미스·패트리샤 오언스, 하영선 외 공역, 『세계정치론』, 제8판(국제3판), (서울: 을유문화사, 2022) pp. 174-191.

9) 박정원, "구성주의 국제관계이론과 국제법: 자결권을 중심으로," 『국제법학회논총』, 제57권 제3호(2012), pp. 50-51.

10) *Ibid*,. p. 54.

11) Thomas M Franck, *The Power of Legitimacy Among Nations*(New York, Oxford University Press 1990).

점은 현대 국제법이론과도 일부 맞닿아있음을 알 수 있다.[12)]

앞서 언급한 내용을 요약하자면, 구성주의는 관념적 요소를 중요시하며 개별 국가의 정체성은 외부행위자와 상호작용을 통해 바뀔 수 있다고 보는 이론이다. 이 과정에서 국제법은 개별 국가에 바람직한 규범을 제시하고, 이에 대한 법적 정당성이 보장된다면 국가는 이를 수용하는 것이다.

그렇기에 구성주의는 국제인권문제의 해결에 있어서, 국제법이 어떠한 역할을 할 수 있는지를 설명해주는 유용한 국제정치학 이론이다. 구성주의 학자 핀모어(Martha Finnemore)에 따르면, 개별 국가는 국제기구 등 외부행위자로부터 국제규범을 수용하도록 압력을 받기에, 개별 국가는 규범을 확립하는 과정에서 도덕적 정당성을 확보하기 위해 노력한다. [13)14)] 특히 인권문제에 있어서 국가는 국제기구 등으로부터 국제인권 규범을 준수하도록 요구받는다.

12) 문돈, “비교문헌연구: 국체정치이론의 시각에서 본 국제법,”『한국정치학회보』, 제45집 제1호(2011), pp. 271-272.

13) 윤정현, “신흥안보 거버넌스: 이론적 고찰과 대안적 분석틀의 모색,”『국가안보와 전략』, 제19권 제3호(2019), pp. 18-19.

14) Martha Finnemore, *The Purpose of Intervention : Changing Beliefs about the Use of Force* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003), pp. 138-150.

제3절 선행연구 검토

북한 노동문제에 관한 연구는 크게 두 가지로 나뉘는 데 하나는 북한의 노동 실태에 관한 것이고, 다른 하나는 북한의 노동법제에 관한 것이다. 우선 북한의 노동 실태는 북한 인권문제의 한 범주로서 다루어지는데, 이에 관한 연구는 주로 인권의 한 요소인 노동권(근로권)의 측면에서 다루어졌다.

대표적인 연구자료로 국책연구기관인 통일연구원이 매년 발표하는 북한 인권 백서와 통일부에서 2023년 3월 발표한 2023 북한 인권보고서가 존재한다.[15][16] 이는 수많은 북한 이탈주민들의 증언에 바탕을 둔 것으로, 해당 보고서에선 북한의 노동권을 포함한 전반적인 인권실태가 구체적으로 서술되어있다.

이 외에도 북한의 노동 실태 그 자체를 다룬 연구 역시 상당수 존재한다. 대표적으로 오상봉 외(2018)의 북한 노동시장의 현황에 관한 연구와 박영자 외(2016)의 북한의 기업 종류별 운영실태와 그곳에서 일하는 근로자들의 양상에 관한 연구가 있다.[17][18] 그리고 이상신 외(2017)는 북한 해외노동자의 실태에 관한 연구를 발표하였다.[19]

북한의 노동법제에 관한 연구도 상당 부분 이루어졌는데, 송현욱[20](2018)은 북한의 노동권의 규범 원리를 다룬 논문을 작성하였다. 그리고 송강직(2015)[21]은 북한의 사회주의로동법을 중심으로 북한의 노동법제의 특징과 한계를 서술하였으며, 박은정(2012)은 북한의 로동보호법과 로동정량법의 특징과 그 함의에 대해 작성하였다.[22]

---

15) 이우태 외, 『북한인권백서 2022』(서울: 통일연구원, 2022).
16) 통일부, 『2023 북한인권보고서』(서울: 통일부, 2023).
17) 오상봉 외, 『북한노동시장의 현황』(세종: 한국노동연구원, 2018).
18) 박영자 외, 『북한 기업의 운영실태 및 지배구조』(서울: 통일연구원, 2016).
19) 이상신·오경섭·임예준, 『북한 해외노동자 실태연구』(서울: 통일연구원, 2017)
20) 송현욱, “북한에서 노동권의 규범적 성격과 행정체계,” 『북한법연구』 제19호(2018), pp. 7-34.
21) 송강직, “북한 사회주의노동법의 특징,” 『강원법학』 제44권(2015), pp. 251-280.
22) 박은정, “북한의 노동법: 노동보호법과 노동정량법,” 『법학논집』, 제16권 3호(2012), pp. 269-288.

이와 더불어 이철수(2018)는 북한의 사회주의로동법과 '외국인투자기업로동법'을 비교하며 북한의 노동·복지 법제를 설명하였다.[23] 그리고 현두륜(2020)은 북한 근로자의 임금을,[24] 오상호(2013)는 북한의 산업안전 법제를,[25] 이수연(2022)은 북한의 노동력 배분 제도를 연구하였다.[26]

반면, 북한의 노동문제를 국제법적 차원에서 바라본 연구는 많지 않다. 그나마 이다혜(2017)의 논문에서 국제법을 기준으로 삼아 북한의 노동 실태를 바라보았다.[27] 이 외에도 ILO 협약 및 사회권규약에 관한 국내 연구자료는 상당수 존재하지만, 연구의 상당수는 한국의 노동문제를 다룬 것이기에, 본 논문에서 직접 활용하기에는 제한되는 부분이 있었다.[28] 그렇기에 본 논문에선 ILO에서 직접 발표한 자료에 근거하여 국제노동기준에 대해 살펴보았다.[29][30][31]

그리고 2005년부터 매년 UN 총회에서 채택된 북한인권결의안 전문, UN 보편적 정례검토 시기 작성된 보고서, 북한이 UN의 SDGs에 대한 자발적 검토 보고서(VNR) 등 UN의 다양한 자료를 통해 노동권을 포함한 북한 인권문제에 관한 국제사회의 입장, 그리고 북한의 입장을 확인할 수 있었다.[32]

---

23) 이철수, "북한의 노동복지법제 비교분석: 로동법과 외국인투자기업로동법을 중심으로," 『통일과 평화』, 제10권 1호(2018), pp. 277-315.
24) 현두륜, "북한 근로자의 임금에 관한 법적 연구," 북한법연구회, 『북한법연구』 제23호(2020), pp. 249-291.
25) 오상호, "북한 산업안전보건법에 관한 연구: 개성공업지구를 중심으로," 『노동법논총』 제29집(2013), pp. 423-458.
26) 이수연, "북한의 노동력 배분제도," 『법학논집』, 제26권 제4호(2022), pp. 183-210.
27) 이다혜, "국제규범에서의 노동권 보호와 북한에 대한 적용," 『북한인권정책연구』, 제6권(2017), pp. 141-189.
28) 이승욱, "ILO 기본협약의 의의와 비준방향," 『노동법학』, 제71호(2019), pp. 219-267.
29) International Labour Organization, *Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power* (Geneva: International Labour Organization, 2022).
30) World Health Organization & International Labour Organization, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000 - 2016*(Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021).
31) International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*(Geneva: International Labour Organization, 2022).
32) Government of the Democratic People's Republic of Korea, *Voluntary National Review: On the Implementation of the 2030 Agenda*, June 2021; https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/282482021_VNR_Report_DPRK.pdf

그리고 북한의 노동법제와 ILO의 국제노동기준을 비교하기 위해 다음 자료를 활용하였다. 북한법률의 구체적인 조문은 조선민주주의인민공화국 법전(증보판)(2016)을 통해 확인할 수 있다.[33] 이 외에도 북한의 법조문은 국가정보원에서 발간한 북한법령집 상·하(2022)를 통해서도 확인할 수 있다.[34] 이 외에도 ILO의 국제노동기준, 특히 협약의 각 조항은 ILO의 홈페이지를 통해 확인할 수 있다.[35]

(검색일: 2024년 6월 20일).

33) 『조선민주주의인민공화국 법전(증보판)』(평양: 법률출판사, 2016).

34) 국가정보원, 『北韓法令集 上·下』(서울: 국가정보원, 2022).

35) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001(검색일: 2024년 6월 20일).

제2장 국제노동기준

제1절 UN 사회권규약과 국제노동기준

세계인권선언 제23조에 근거하여 모든 사람은 정당하고 유리한 노동조건, 보수를 보장받는다. 그리고 선언 제24조에 근거하여 모든 사람은 휴식과 여가의 권리를 지닌다. 다만 세계인권선언은 법적 구속력이 없다는 한계가 있기에, UN은 1966년 '경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 사회권규약)을 채택하며 기존의 세계인권선언을 보충하였다.[36]

사회권규약에는 노동권을 비롯한 교육권, 주거권, 건강권 등을 포함한 사회권의 보장을 위한 비준국의 의무에 대해 명시되어있는데, 특히 사회권규약 제7조에서는 모든 사람은 '공정하고 유리한 근로조건'을 보장받아야 한다고 규정되어있다. '공정하고 유리한 근로조건' 이란 근로자가 최소한의 보수·안전한 노동조건·동등한 기회·적절한 휴식시간을 보장받는 것을 의미한다.

그리고 국제연합헌장(Charter of the United Nations, UN 헌장)에 근거하여, UN은 국제적인 경제·사회 협력을 위해 경제사회이사회를 산하 기구로 두고 있다.(UN 헌장 제60조)[37] 그리고 UN 헌장 제63조에 따라, 경제사회이사회는 UN의 전문기구에 대한 권고를 통해 그들의 활동을 조정할 수 있다. UN 전문기구란 UN으로부터 독립된 국제기구이지만, UN과 협력하고 UN 산하 경제사회이사회의 조정을 받는 국제기구를 의미한다.

ILO는 노동문제를 다루는 UN의 전문기구로, 노동조건의 개선을 통해 사회

---

36) 통상 사회권규약 혹은 A규약이라 칭하며, 해당 협약은 1966년 UN 총회에서 채택되었으며, 1976년 발효되었다. 2024년 현재, 북한을 포함한 172개국이 해당 협약을 비준하였다. [출처: United Nations Treaty Collection] https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4(검색일: 2024년 6월 20일).

37) United Nations Economic and Social Council (ECOSOC).

정의를 확립하고 나아가 세계평화에 공헌하기 위하여 1919년에 설립되었다.[38] 그리고 2024년 현재, UN 회원국의 대부분, 즉 193개 국가 중 187개의 국가가 ILO에 소속되어 있다.

근로조건 개선을 통한 사회정의 실현이 목표인 ILO는 전 세계 모든 국가에서 통용될 수 있는 국제노동기준을 설정하였다.[39] 국제노동기준이란 노동의 기본적 원칙과 권리를 확립하는 포괄적 법률제도로, ILO는 이를 확립하여, 모든 이들이 괜찮은 일자리를 얻을 기회를 보장하고자 한다.[40]

국제노동기준은 크게 협약(convention)과 권고(recommendation)로 이루어지는데, 이 둘의 차이는 법적 구속력의 발생 여부이다. 국제법상 조약에 해당하는 협약의 경우, 이를 비준한 국가에선 국내법과 동등한 효력이 발생하며 비준국은 해당 협약을 준수할 의무를 지니게 된다. 즉 ILO는 협약과 권고를 활용하여 회원국들이 국제노동기준을 준수할 수 있도록 여건을 조성한다. 현재 ILO는 191개의 협약과 208개의 권고를 채택하였다.[41][42]

그리고 ILO는 1998년 『노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언』을 발표하며, 범세계적인 노동조건의 개선을 위해 ILO가 지켜야 할 기본원칙을 다시 천명하였다. 이에 따라 ILO는 수많은 협약 중 가장 중요하다고 생각되는 8개 협약을 선정하고 이를 기본협약으로 명명하였다.[43]

기본협약(fundamental conventions)이란 ILO의 수많은 협약 중 우선하여

---

38) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm(검색일: 2024년 6월 20일).

39) International Labour Organization, *Advancing social justice* (Geneva: International Labour Office, 2023), p. 7.

40) International Labour Organization, *Rules of the game*, pp. 8-18.

41) 국제노동기구 홈페이지; https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12200:::::P12200_INSTRUMENT_TYPE_CODE:C(검색일: 2024년 6월 20일).

42) 국제노동기구 홈페이지; https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12200:::::P12200_INSTRUMENT_TYPE_CODE:R(검색일: 2024년 6월 20일).

43) International Labour Organization, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*(Geneva: International Labour Organization, 2022), p. 1.

이행해야 할 협약을 뜻한다. 이에 따라 ILO는 회원국의 기본협약 비준을 의무화하였으며, 비준 여부와 관계없이 ILO 회원국은 이를 준수할 의무가 있다.[44]

그리고 2019년, ILO는 창립 100주년을 맞이하여 『일의 미래에 관한 ILO 100주년 선언』[45]을 공표하였다. 이에 대한 후속 조치로 2022년 총회에서 '안전하고 건강한 일터'에 관한 두 가지 협약이 기본협약으로 채택되었다. 이에 따라 ILO의 기본협약은 기존의 4개 부문 8개 협약에서 총 5개 부문 10개 협약으로 증가하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

<표 1>

원칙	기본협약	비준 연도	비준 국가수	대한민국 비준연도
결사의 자유	제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약	1948	158개국	2021
	제98호 단결권 및 단체교섭권 협약	1949	168개국	2021
강제 노동 금지	제29호 강제노동에 관한 협약(의정서 포함)	1930	181개국	2021
	제105호 강제노동의 폐지에 관한 협약	1957	178개국	-
차별 금지	제100호 동일가치노동 동일보수에 관한 협약	1951	174개국	1997
	제111호 (고용 및 직업상) 차별금지 협약	1958	175개국	1998
아동 노동 금지	제138호 취업최저연령에 관한 협약	1973	176개국	1999
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지 협약	1999	187개국	2001

44) *Ibid.,* p. 9.
45) *ILO Centenary Declaration for the Future of Work.* https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work(검색일: 2024년 6월 20일).

직업 안전 보건[46]	제155호 산업안전보건협약	1981	82개국	2008
	제187호 산업안전보건증진체계협약	2006	67개국	2008

*자료출처: ILO 홈페이지(2024년 6월 기준)[47]

표에 적힌 바와 같이, ILO는 5가지 노동 분야의 10개 협약을 기본협약으로 채택하였으며, 회원국들이 이를 준수하고 관련 협약을 비준할 것을 의무화하였다. 실제로 대부분의 ILO 회원국들은 기존의 8가지 기준협약을 비준하였으며, ILO는 모든 회원국이 직업 안전·보건과 관련된 기본협약들도 비준할 수 있도록 독려하고 있다.

이렇듯, ILO 기본협약을 비롯한 ILO의 국제노동기준은 사회권규약과 밀접한 관계를 맺고 있다.[48] 사회권규약 당사국의 규약 이행을 감독하는 경제적·사회적·문화적 권리위원회(이하 사회권규약 위원회)[49]와 ILO 모두 경제사회이사회의 조정을 받으며 협력하는 기관이다.[50] 그리고 사회권위원회와 ILO 역시 상호 협력하는 관계이다. (사회권규약 위원회 일반논평 제23호, 2016)[51]

1966년 사회권규약이 채택되기 전부터, 이미 ILO는 120개 이상의 협약을 채택한 상태였다. 이에 따라, 사회권규약에 기술된 노동권 조항은 ILO 협약의 요약본으로 볼 수 있을 정도이다.[52] 다음 <표2>를 보면, 사회권규약과 ILO의

46) 2022년 기본협약으로 채택.
47) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001(검색일: 2024년 6월 20일).
48) 이다혜, "국제규범에서의 노동권 보호와 북한에 대한 적용," 『북한인권정책연구』, 제6권 (2017), pp. 144-145.
49) The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR).
50) "*Review of the composition, organization and administrative arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*", UN 경제사회이사회, UN 문서. E/RES/1985/17. 1985.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=NR066373&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일).
51) UN 문서. E/C.12/GC/23. 2016.
52) Lejo Sibbel, "ILO Conventions and the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: One Goal, Two Systems," *Dialogue + Cooperation* No. 2001, 1(2001), pp.

국제노동기준은 밀접한 관련이 있는 것을 알 수 있다.

이처럼 ILO의 협약들은 사회권규약의 노동권 관련 조항을 구체적으로 명시한 것으로 볼 수 있다. 그렇기에 본 논문에서는 사회권규약 제7조에 규정된 '공정하고 유리한 근로조건'과 관련된 ILO 협약에 초점을 두고, 이를 북한의 노동법제와 비교하고자 한다.

<표 2>

	사회권 규약	ILO 기본협약	ILO 일반협약
자유로운 노동	제6조 1	제29호, 제105호	
최소한의 보수	**제7조 (A)**		**제26호 등 5개 협약**
안전한 근로조건	**제7조 (B)**	**제155호, 제187호**	**제161호 등 17개 협약**
동등한 기회	**제7조 (C)**	**제100호, 제111호**	**제156호, 제190호**
적절한 휴식시간	**제7조 (D)**		**제1호 등 8개 협약**
결사의 자유	제8조	제87호, 제98호	
아동노동의 금지	제10조 3	제138호, 제182호	

비록 북한은 ILO의 비회원국이지만 북한 역시 사회권규약의 당사국으로, 근로자에게 '공정하고 유리한 근로조건'을 보장하기 위해 노력할 의무가 있다. 실제로 경제사회이사회는 사회권규약 당사국의 ILO 협약 비준을 권고하고 있으며, 이에 따라 UN 총회는 매년 북한의 ILO 가입을 권고하는 것이다. 그렇기에, 북한은 ILO 비회원국이지만 ILO의 국제노동기준을 준수할 의무가 있는 것이다.

53-54.

제2절 적정한 임금

임금(wage)이란 근로자가 기업 등 사용자에게 본인의 노동력을 제공하고 그 대가로 받는 경제적 보상의 일체를 의미한다. 임금은 노동의 가장 중요한 조건 중 하나이며 근로자가 원활히 생계를 영위할 수 있도록, 일정 수준 이상의 임금이 지급되어야 한다.[53] 세계 인권선언에서는 모든 인간은 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 규정하고 있으며(제23조 3항), 사회권규약에서도 최소한의 보수를 받을 권리에 대해 언급되어 있다. (제7조 (a) 항의 1)

ILO는 다양한 협약을 통해 근로자가 적정한 임금을 받을 권리를 보장하고 있다.[54] 특히 ILO에서 채택한 임금 관련 협약의 대부분은 최저임금에 관한 것인데, 이에 대해 ILO는 다음과 같이 정의한다.

최저임금(minimum wages)이란 일정 기간 수행된 근로에 대해 고용주가 근로자에게 지급해야 할 최소한의 보수이며, 부당하게 낮은 임금으로부터 근로자를 보호하기 위한 수단이다.[55] 이에 따라 ILO는 제26호 협약을 비롯한 다양한 협약을 통해, 근로자에게 지급되어야 할 최저임금을 보장하고 있으며, 이 외의 협약에 근거하여 임금에 대한 근로자의 권리를 보장하고 있다.

우선, 임금에 관한 협약 중 가장 시초가 되는 것은 1928년 채택된 최저임금 결정제도에 관한 협약 제26호이다. 해당 협약을 비준한 회원국은 사용자 및 근로자대표와 평등한 조건으로 협의하는 최저임금 결정제도를 적용해야 한다. [56]

---

53) 국제노동기구 홈페이지;https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages (검색일: 2024년 6월 20일).

54) 제26호 (최저임금 결정제도), 제95호(임금의 보호), 제99호(농·공업의 최저임금 결정제도), 제131호(개도국의 최저임금결정), 제173호(근로자 청구권 보호). 국제노동기구 홈페이지: : https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12200:::::P12200_INSTRUMENT_SORT:2(검색일: 2024년 6월 20일).

55) 국제노동기구 홈페이지; https://www.ilo.org/resource/11-definition-and-purpose(검색일: 2024년 6월 20일).

56) ILO 협약, Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, No. 26 (11th, 1928), Article. 3.

현재 105개 국가에서 해당 협약을 비준하였으며, 이 외의 국가들에서도 최저임금과 관련된 제도를 운용하고 있다. ILO가 2021년 작성한 보고서에 따르면 ILO 회원국의 90% 상당은 모든 근로자를 대상으로 한 최저임금제도를 보유하고 있다고 언급하였다.[57]

그리고 1949년 발효된 임금 보호에 관한 협약 제95호에선 근로자에게 지급되어야 할 임금은 법정화폐로 지급되는 게 원칙이며, 부분적인 현물 지급은 근로자에게 이익이 될 경우만 가능함을 규정되어있다. 또한, 해당 협약에선 임금은 해당 근로자에게 직접 지급되어야 하며, 근로자는 지급된 임금을 자유롭게 사용할 권리가 있다고 규정되어있으며, 고용주는 근로자에게 이러한 급여 조건을 알려야 한다. [58] 현재 99개의 국가에서 해당 협약을 비준하였다.

이와 더불어 ILO는 1951년 농업부문의 최저임금 결정제도에 관한 협약 제99호를 채택하였으며, 해당 협약을 채택한 국가의 수는 54개이다. 그리고 ILO는 1970년 최저임금 결정 협약 제131호를 새로 채택하며, 개발도상국의 근로자들을 부당한 저임금으로부터 보호하고자 하였다.[59]

제26호 협약과 마찬가지로 제131호 협약에선 최저임금제의 수립·운용을 위해 국가는 사용자 및 근로자 단체와 충분히 협의하여야 한다고 규정하였다. 그리고 최저임금은 법적 효력을 가져야 하며, 이를 준수하지 않을 시 이에 대한 처벌이 부과되어야 함을 규정하였다.[60] 개발도상국을 포함한 54개의 국가에서 해당 협약을 비준하였다.

그리고 1992년 채택된 근로자 청구권 보호에 관한 협약 제173호에서는 기업을 포함한 사용자 측이 경영 사정 악화 등으로 파산하더라도, 임금을 포함한 권리에 대한 근로자의 청구권은 우선하여 보장된다고 규정하였다.[61] 임금 관련 협약 중 가장 최근에 채택된 이 협약의 비준 국가 수는 21개국으로 다른 협약

57) International Labour Organization, *Global Wage Report 2022-23*, p. 15.
58) ILO 협약, Protection of Wages Convention, No. 95, (32nd, 1949), Article. 3,4,6,14.
59) ILO 협약, Minimum Wage Fixing Convention, No. 131, (54th, 1970), Preamble.
60) *Ibid.*, Article. 2.
61) ILO 협약, Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, No. 173 (79th, 1992), Article. 5.

에 비해 적은 편이다.

이 외에도 ILO는 1951년 동등보수 협약 제100호를 채택하며 동일 노동에 대해, 남녀차별 없이 동등하게 보수를 지급한다고 규정하였다.[62] 2024년 현재, ILO 회원국의 대부분인 174개국에서 해당 협약이 비준되어 있다.

이렇듯 ILO의 다양한 협약을 통해 근로자들의 임금에 대한 권리, 특히 생계유지를 위한 최소한의 임금을 받을 권리가 보장되고 있다. 다만 '근로자에게 있어 적정한 수준의 임금'에 대해 정의 내리기는 쉽지 않다. ILO 협약 제131호에 따르면, 최저임금 수준 결정에 있어선, 해당 국가의 일반적 임금수준, 근로자와 그 가족들의 생계비, 경제발전의 필요성 및 높은 수준의 고용 유지 등의 요소를 고려해야 한다. 즉 해당국의 전체적인 경제 수준을 고려해야 함을 의미한다.

ILO가 2021년 작성한 보고서에 따르면, 중위소득(median income) 대비 최저임금(minimum wage)의 비율이 67%에 도달할 경우 소득 불평등이 감소한다.[63] 이에 따라 대부분의 선진국에선 중위임금 대비 최저임금의 비율이 50~65% 정도이지만, 개발도상국의 경우 그 비율이 최소 16%에서 최대 147%일 정도로 격차가 심하다.[64]

중위임금 대비 최저임금의 비율이 너무 낮아도 문제이지만, 그 비율이 과도하게 높다는 건 해당국의 근로자 상당수의 소득이 최저임금 이하라는 것을 뜻한다. ILO의 조사에 따르면, 근로자들의 임금이 자국의 최저임금 미만인 근로자의 수는 세계적으로 2억 6천만 명 이상이다.[65]

---

62) ILO 협약, Equal Remuneration Convention, No. 100 (34th, 1951), Article. 2.
63) International Labour Organization, *Global Wage Report 2020-2021: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* (Geneva: International Labour Organization, 2022), p. 138.
64) *Ibid.,* p. 110.
65) *Ibid.,* p. 17.

제3절 노동 안전

노동 안전, 즉 직업안전보건(Occupational Safety and Health, OSH)이란 근로자를 업무 관련 부상 및 질병으로부터 보호하고 그들의 건강을 증진하는 것으로 정의할 수 있다.[66] 우선, 세계인권선언 제3조에선 모든 사람은 신체의 안전에 대한 권리가 보장된다고 명시되어있다. 그리고 사회권규약에선 모든 사람이 안전하고 건강한 근로조건 하에서 일할 수 있다고 규정되어있다.

또한, 2022년 ILO도 '노동의 기본원칙과 권리 선언'을 24년 만에 개정하며 안전하고 건강한 노동환경을 노동기본권의 5대 기본 요소 중 하나로 추가하였다.[67][68] ILO 차원에서, 안전하고 건강한 근로환경을 보장하는 것을 국가의 기본 책무로 명시한 것이다.[69]

먼저 ILO 기본협약 중 하나인 직업 안전·보건 협약 제155호와 직업 안전·보건 증진체계에 관한 협약부터 살펴보도록 하겠다. 1981년 채택된 제155호 협약에선, 국가는 근로자 및 사용자 단체와 협의를 통해 산업 안전 및 보건에 관한 일관된 국가정책을 수립·이행하고 이를 정기적으로 검토하여야 한다고 규정되어있다. 이러한 정책을 통해 작업환경에 내재 된 위험요인을 최소화하여 작업과정에서 발생하는 사고 및 상해를 예방하고자 하는 것이다.[70]

협약에 따라 해당국의 사용자는 근로자에게 보호장비 등을 제공하는 등의 산업안전 및 보건 관련 대책을 세워야 하며[71] 이에 대한 비용을 근로자에게 청

---

66) https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en(검색일: 2024년 6월 20일).

67) ILO, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*, 2022.

68) "국제노동기구(ILO), '안전하고 건강한 근로환경'을 노동기본권으로 추가," 대한민국 정책브리핑 2022년 06월 11일; https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156511206&pageIndex=74&repCodeType=&repCode=&startDate=2021-06-30&endDate=2022-06-30&srchWord=&period=(검색일: 2024년 6월 20일).

69) 이외에도 ILO는 협약 제155호, 제187호를 통해 직업안전보건 및 그 증진체계를 유지할 것임을 공표하였다.

70) ILO 협약, Occupational Health Services Convention, No. 155 (71st, 1985), Article. 4.

구해선 안 된다. 해당 협약은 현재 82개국이 비준하였다.

그리고 2006년 채택된 제187호 협약은 국가 차원의 사용자 업무상 상해, 질병 및 사망을 예방하기 위한 직업 안전·보건 정책의 지속적인 개선 의무를 부과한다. 협약 비준국은 국가정책을 통해 안전하고 건강한 근로환경을 조성해야 하며. 이러한 근로환경에 대한 근로자의 권리를 증진해야 한다.[72] 그리고 국가는 직업 안전·보건과 관련된 프로그램을 주기적으로 점검하여 국가 차원의 예방적인 안전보건 문화의 발전을 촉진해야 한다.[73] 해당 협약의 비준국은 현재 67개국이다.

이 외에도 직업 안전·보건과 관련하여 ILO는 다양한 협약을 채택하였다.[74] 직업보건 서비스 협약 제161호에선 직업 보건기구의 역할이 규정되어있다. 직업보건기구는 사업장 내 유해 요인으로부터의 위험을 조사하고 이에 대한 근로자의 건강상태를 확인 및 평가해야 한다. 이에 따라 근로자에 대한 건강검진은 가능한 근무시간 중 무료로 이루어져야 한다.[75] 제161호 협약은 ILO의 기본협약은 아니지만 제155호, 제187호 협약과 마찬가지로 직업 안전·보건 관련 전반을 아우르는 포괄 규정(general provisions)이며, 현재 해당 협약은 현재 36개국이 비준하였다.

이 외에도 ILO는 특정한 위험 및 특정 활동 분야에 관한 직업 안전·보건 협약을 다수 채택하였다. 우선 백연(도장), 방사선보호, 최고중량, 벤젠, 직업성

---

71) *Ibid.* Article. 16.

72) ILO 협약, Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, No. 187 (95th, 2006), Article. 3.

73) *Ibid.*, Article. 5.

74) 13호(백연(도장)협약), 45호(지하근로(여성) 협약)(폐기), 62호(안전 조항(건물) 협약)(폐기), 115호(방사선 보호 협약), 119호(기계 방호 협약), 120호(위생(상업과 사무) 협약), 127호(최고중량 협약), 136호(벤젠 협약), 139호(직업상 암 협약), 148호(근로환경(대기오염, 소음과 진동) 협약), 155호(산업안전보건 협약), 161호(산업보건 서비스 협약) 162호(석면 협약), 167호(건설 안전 보건 협약), 170호(화학물질 협약), 174호(중대산업재해 방지 협약), 176호(광산 안전과 보건 협약), 184호(농업 안전 보건협약), 187호(산업안전보건 증진체계 협약). 국제노동기구 홈페이지: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12200:::::P12200_INSTRUMENT_SORT:2 (검색일: 2024년 6월 20일).

75) ILO 협약, Occupational Health Services Convention, No. 161 (71st, 1985), Article. 12.

암, 작업환경(대기오염, 소음과 진동), 석면, 화학물질, 중대 재해와 같은 특정 위험에 대한 협약 9개가 채택되었으며, 특정 활동 분야 협약의 경우 위생(상업과 사무), 직업 안전보건(부두), 건설·광산·농업 안전·보건 협약 5개가 채택되어 있다.

우선 특정 위험에 대한 ILO 협약 중 하나인 방사선보호 협약 제115호의 내용은 다음과 같다. 1960년 채택된 이 협약에선 16세 미만의 근로자는 어떤 경우에도 방사선과 관련된 직업에 종사해선 안되며, 국가는 근로자가 방사선에 노출되는 걸 최소화하기 위해 노력해야 하며, 근로자에게 이에 대한 위험 경고 및 예방조치 교육, 의료 진단을 실시해야 한다.[76][77][78] 현재 해당 협약의 비준국은 50개국이다.

그리고 특정 활동 분야에 대한 ILO 협약 중 하나인 위생(상업과 사무) 협약 제120호에선 작업장 내 모든 구역 및 설비는 청결한 상태가 유지되어야 하며, 작업장 내 조명, 온도, 배치 등이 적절히 갖추어지고, 충분한 양의 위생적인 생수(음료)가 공급되고, 작업장 내 화장실 등 시설도 갖추어져야 함을 규정되어 있다.[79] 1964년 채택된 해당 협약은 현재 52개 국가에서 비준되어 있다.

또한, 건설 안전 보건협약 제167호에선 모든 작업장이 안전하고 근로자를 위험으로부터 보호할 수 있도록 기술적인 조치가 이루어져야 한다고 규정되어 있다.[80] 해당 협약은 1937년 채택된 안전규정 협약 제62호를 개정한 것으로, 현재 34개 국가가 제167호 협약을 비준하였다.[81]

---

76) ILO 협약, Radiation Protection Convention, No. 115 (44th, 1960), Article. 7.
77) *Ibid.*, Article 5.
78) *Ibid.*, Article 9-13.
79) ILO 협약, Hygiene (Commerce and Offices) Convention, No. 120 (48th, 1964), Article. 7-14.
80) ILO 협약, Safety and Health in Construction Convention, No. 167 (75th, 1988), Article. 13-34.
81) *Ibid.*, Article. 36.

제4절 균등한 기회

세계인권선언 제2조에서는 모든 사람은 인종, 성, 출신 등에 따른 어떠한 차별 없이 모든 권리와 자유를 누릴 자격을 지닌다고 규정되어있다. 그리고 선언 제23조 1에선 모든 사람은 직업의 자유로운 선택, 정당하고 유리한 노동조건 등에 대한 권리를 가진다고 명시되어있다. 이에 따라, 사회권규약에서도 모든 사람은 직장 내에서 동등한 승진의 기회를 지닌다고 규정하였다. (제7조 c항)

ILO 역시, 1944년 필라델피아 선언을 통해 교육 및 직업에 있어 모든 근로자의 균등한 기회를 보장해야 함을 천명하였다.[82] 이에 따라, ILO는 직장 내 공평한 기회 및 대우에 관한 다양한 협약을 채택하며, 근로자에게 양질의 노동조건을 보장하고자 하였다. 이에 관한 협약의 수는 총 네 가지이며[83], 이 중 제100호 및 제111호 협약은 ILO의 기본협약으로, 모든 회원국이 이를 준수해야 할 의무가 있다.

우선 ILO는 동등보수 협약 제100호에 근거하여, 협약 비준국은 동일 노동에 대해 남녀차별 없이 동등하게 보수를 지급해야 함을 주장한다. [84] 1951년 채택된 이 협약은 2024년 현재 174개국, 즉 회원국 대부분에 의해 비준되어 있다.

그리고 1958년 채택된 차별(고용 및 직업) 협약 제111호에서는 근로자의 고용과 직업에 있어서 인종·성별·정치적 견해·사회적 출신성분 등에 의한 차별이 이루어 저선 안된다고 규정되어있다. 해당 협약 역시 ILO의 175개 회원국에서 비준되어 있다. 제111호 협약 역시 제100호 협약과 마찬가지로, ILO의 기본협약으로 모든 회원국은 이를 준수할 의무가 있다.

기본협약 외에도, ILO는 제156호 및 제190호 협약을 채택하며 남녀근로자의 균등한 기회와 대우에 관해 규정하였다. 우선, 1981년 채택된 가족부양의무

82) 국제노동기구 홈페이지, https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf (검색일: 2024년 6월 20일).
83) 협약 제100호, 제111호.
84) ILO 협약, Equal Remuneration Convention, 1951 (34th, No. 100), Article. 2.

근로자에 관한 협약 제156호의 경우, 가족에 대한 부양책임이 있는 근로자들, 특히 여성 근로자들이 고용에 있어 차별받지 않도록 규정되어있다.[85] 협약에 따라, 국가는 부양책임이 있는 근로자가 자유롭게 직업을 선택할 수 있도록, 육아시설 등을 지원받을 수 있는 여건을 조성할 의무가 있다.

그리고 ILO는 2019년 폭력 및 괴롭힘에 관한 협약 제190호를 채택하였다. 해당 협약에선 모든 근로자에 대한 육체적·정신적 폭력을 방지하고, 근로자를 보호하기 위한 비준국의 노력 의무에 대해 언급하였다. 그리고 협약에 따라, 비준국 여성 및 취약계층(장애인, 이민자 등) 근로자들을 차별과 폭력으로부터 보호해야 한다.[86]

특히 제190호 협약에선, 협약 비준국들이 직장 내 폭력을 예방하고 이를 근절하기 위해 노동의 기본 원칙(결사의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동의 근절, 직장 내 차별금지)을 준수해야 함을 명시하였다.[87] 즉, 협약 비준국들은 ILO 기본협약의 원칙들을 준수하여, 근로자들을 폭력으로부터 보호할 의무를 지니는 것이다.

이 외에도 ILO는 고용정책 및 고용촉진/직업지도 및 훈련/ 고용 보호에 관한 다양한 협약을 채택하며, 근로자에게 양질의 노동조건을 보장하고자 한다. 고용정책 및 고용촉진에 관한 협약의 경우, 2호, 34호(폐기), 88호, 96호, 122호, 159호, 181호와 같이 총 7가지의 협약이 존재하며, 직업 안내 및 훈련에 관한 협약의 경우 140호, 142호 협약이, 고용보험에 관한 협약의 경우 158호 협약이 있다.

우선, 가장 대표적인 고용정책에 관한 협약은, ILO 창설 후 두 번째로 채택된 실업 협약이다. 해당 협약에선 협약 비준국은 무료 공공 고용기관을 창설하여 근로자들이 일자리를 얻을 수 있도록 해야 하며, 실업보험 제도를 갖추어 근로자를 보호해야 한다고 규정되어있다.[88]

---

85) ILO 협약, Workers with Family Responsibilities Convention, No. 156 (67th, 1981), Article. 4.
86) ILO 협약, Violence and Harassment Convention, No. 190 (108th, 2019), Article. 6.
87) *Ibid.*, Article 5

그리고 1948년 채택된 고용서비스 협약 제88호에선 협약 비준국은 무료 공공고용서비스 기관을 설립하도록 다시 한번 강조하며, 근로자에게는 적절한 일자리, 사용자에게는 적합한 근로자가 제공될 수 있도록 한다고 규정하였다. 2호 협약은 57개 국가, 88호 협약은 92개 국가에서 비준되었다.

이와 더불어 ILO는 다양한 고용(노동)정책 협약을 채택하며, 근로자들이 직장에서 차별받지 않고 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 비준국이 고용정책을 수립할 것을 주문하였다. 1964년 채택된 고용정책 협약 제122호에선 모든 근로자가 자신에게 적합한 직장에서 차별받지 않고 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 국가 차원에서 고용정책을 추진해야 한다고 규정하였다.[89]

그리고 1983년 채택된 직업재활과 고용(장애인) 협약 제159호에서는 장애인 역시 비장애인과 마찬가지로 모든 분야에서 차별받지 않고 일할 수 있어야 함을 규정하였다. 해당 협약들은 각각 115개국, 85개국이 비준하였다.

직업지도 및 훈련(vocational guidance and training)에 관한 협약 중, 1975년 채택된 인적자원개발에 관한 협약 제142호에선 국가 차원에서 고용과 밀접하게 관련된 직업 훈련에 관한 정책을 도입 및 발전시켜야 한다고 규정되어있다. 국가는 근로자 자신이 희망하는 바에 자신의 능력을 개발할 수 있도록 보장하고 이를 권장하여야 한다. 해당 협약은 68개국에서 비준되어 있다.

고용안전 협약의 경우, 근로 종료에 관한 협약 제158호가 있다. 해당 협약에선 근로자를 인종·성별 등에 의한 차별, 노동조합의 회원, 질병 및 부상으로 인한 일시적 결근과 같은 부당한 이유로 직장에선 해고할 수 없다고 규정하였다.[90] 그리고 해고된 근로자는 퇴직금 등 수당에 대한 권리를 가진다. [91] 해당 협약은 현재 36개국에서 비준되어 있다.

---

88) ILO 협약, Unemployment Convention, No. 2 (1st, 1919), Article. 3.
89) ILO 협약, Employment Policy Convention, No. 122 (48th, 1964), Article. 1.
90) ILO 협약, Termination of Employment Convention, No. 158 (68th, 1982), Article. 5.
91) *Ibid.*, Article. 12.

제5절 노동시간과 휴식

세계인권선언 제24조에 따라, 모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 휴식 및 여가의 권리를 가진다. 이러한 원칙에 따라 모든 사람, 즉 모든 근로자는 일정 수준 이상의 휴식시간을 가져야 한다. 이에 따라, 오늘날, 상당수의 국가에선 법적으로 하루 노동시간을 8시간 이하로 한정한다. 하루 8시간 근무는 세계인권선언에서 규정한 노동시간의 합리적 제한선인 셈이다.

이러한 원칙의 대표적인 창시자는 19세기 영국의 철학자 로버트 오언(Robert Owen)이다. 19세기 초반 영국의 산업혁명 시기, 산업 전반의 기술혁신으로 영국의 공업 생산량은 급증하였다. 이러한 생산량의 급증을 뒷받침하기 위해, 당시 영국의 노동자들은 열악한 환경 속에서 하루 10~16시간 일하며 생계를 이어나갔다. 이에 로버트 오언은 하루 24시간을 삼 등분해 '8시간 일하고, 8시간 놀고, 8시간 쉬자'라는 구호를 제시하며 1일 8시간 노동제를 주창하였다.

이후, 1866년 국제노동자협회(제1 인터내셔널)에서 처음으로 8시간 노동제가 공식 의제로 논의되기 시작하였으며, 서구 각지에서는 근로시간의 단축을 요구하는 시위가 이어졌다. 가장 대표적인 시위로 1886년 5월 1일 미국 시카고 전역에서 벌어진 총파업을 꼽을 수 있다.

이러한 노력 끝에, 1919년 전 세계 43개국 참가한 ILO가 결성되었고, 첫 번째 협약으로 8시간 노동제에 관한 협약을 채택하였다. ILO는 설립 직후, 처음으로 채택한 근로시간(공업)에 관한 협약 제1호 이후에도 다양한 협약을 통해 근로자의 적정 근로시간과 휴식시간을 보장하고자 하였다.[92]

먼저 제1호 협약의 경우, 근로자의 하루 근무시간은 8시간을 넘지 않도록

92) 제1호(근로시간협약), 제14호(주휴협약), 제30호(상업 근로시간), 제47호(주 40시간), 제52호(유급휴가) 제89호 (여성의 야간근로) 제101호 (농업부문 유급휴가) 제106호(상업 주휴협약), 제132호(유급휴가 협약), 제171호(야간근로), 제175호(단시간 근로 협약)
국제노동기구 홈페이지;
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12200:::::P12200_INSTRUMENT_SORT:2(검색일: 2024년 6월 20일).

해야 하고, 주간 근무시간이 48시간이 넘지 않아야 함을 규정하였다. 현재 52개국이 해당 조약을 비준하였다. 이후 1921년 주휴(공업) 협약 제14호가 채택되며, 공업부문의 사업장이 근로자에게 7일 중 최소한 24시간의 연속적인 휴식을 부여하도록 하였다. 이에 따라 근로자들은 하루 8시간 주6일 근무하고 하루 이상의 휴식을 부여받게 된다. 해당 협약은 현재 120개 국가에서 비준되어 있다.

그리고 1935년 주당 40시간 협약 제47호가 채택되었다. 해당 협약에선 하루 8시간, 주당 40시간 근무를 원칙으로 한다. 비록 해당 협약을 비준한 국가는 15개 정도에 그치지만, 오늘날 상당수의 국가는 주당 40시간 근무를 기본원칙으로 삼는다. 실제로 전 세계 주당 평균 근로시간은 43.9시간이며, 특히 북미 및 유럽 국가의 평균 근로시간은 40시간 미만이다.[93]

이 외에도 ILO는 근로자의 휴식과 관련된 다양한 협약을 채택하였는데, 1936년 채택된 유급휴가에 관한 협약 제52호에선, 모든 근로자에게 6일 이상의 유급휴가를 받을 권리가 서술되어있다.[94] 또한, 공휴일 및 일반 휴일은 이러한 유급휴가일에 포함되어선 안되며, 유급휴가에 대한 권리를 포기하는 합의는 무효라고 규정하였다.[95]

그리고 제52호 협약을 계승하여, 1970년 유급휴가에 관한 협약(개정) 제132호가 새로 채택되었다. 해당 협약에서는 필수적인 유급휴가일을 기존의 6일에서 3주(휴일 제외) 이상으로 대폭 늘려[96], 근로자의 휴식권을 더욱 보장하고자 하였다. 현재 법정 최소 유급휴가일(paid annual leave)이 15일 이상인 국가의 수는 130개이다.[97]

그리고 ILO는 이미 1919년 연소자의 야간근로(산업)에 관한 협약 제6호를

---

93) International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the Worl,* p. 11.
94) ILO 협약, Holidays with Pay Convention, No. 52 (20th, 1936), Article. 2.
95) *Ibid.*, Article. 2.3,4.
96) ILO 협약, Holidays with Pay Convention (Revised), No. 132 (54th, 1970), Article. 3.
97) 세계은행 홈페이지;
https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/working-hours(검색일: 2024년 6월 20일).

채택하며, 18세 미만 근로자의 야간근로(오후 10시부터 새벽 5시)를 금지하였다. 해당 협약은 1948년 제90호 협약으로 수정되어 다시 채택되었다. 이 외에도 ILO는 1994년 단시간 근로에 관한 협약 제175호를 채택하며, 직장 내에서 단시간 근로자가 차별받지 않도록 규정하였다.

여성 근로자의 권리 역시 ILO가 채택한 협약들을 통해 보장된다. 우선 기존의 협약을 개정해 새로 채택된 모성보호에 관한 협약 제183호에선, 임신 혹은 수유 중인 여성은 위험한 업무를 수행해선 안되며, 특히 임신한 여성은 출산 전·후 최소 14주 이상의 유급휴가를 보장받아야 함이 규정되어있다.[98]

그리고 해당 협약에 근거하여, 임신한 여성은 해고로부터 보호되며, 출산휴가를 마친 여성 근로자는 다른 근로자와 동등한 권리를 보장받아야 한다. 이와 더불어, 협약에선 수유 중인 여성에서는 휴식시간이나 근로시간 단축의 권리를 보장받아야 함이 규정되어있다.

또한, ILO는 창립 직후부터, 야간근로(여성)에 관한 협약 제4호를 채택하며 과도한 야간근로로부터 여성 근로자를 보호하고자 하였다. 해당 협약은 1934년 제41호 협약을 거쳐, 1948년 협약 제89호로 새로 채택되었다.[99] 해당 협약에선 오후 10시부터 새벽 5시까지 여성의 야간근로가 금지된다고 규정되어있으며. 67개국에서 비준되었다.[100]

이후 1990년 야간근로에 관한 협약 제171호로 기존의 협약들을 수정하여 새로 채택되었다. 해당 협약에선, 협약 비준국은 임신 중인 여성인 야간근로 대신 주간에 근무할 수 있도록 해야 하며 건강상의 이유로 야간근로가 불가능해진 근로자(임신한 여성을 포함)를 해고해선 안 된다고 규정하였다.[101] 이 외에도 ILO는 1935년 지하 근로(여성)에 관한 협약 제45호 협약을 비롯한 협약 89호, 171호 등을 통해 여성 근로자의 건강권을 보장하고자 한다.

---

98) ILO 협약, Maternity Protection Convention, No. 183 (88th, 2000), Article. 4,6.
99) ILO 협약, Night Work (Women) Convention (Revised), No. 41 (18th, 1934).
100) ILO 협약, Night Work (Women) Convention (Revised), No. 89 (31st, 1948), Article. 3.
101) *Ibid.*, Article. 6-7.

제3장 북한의 노동법제

제1절 북한 노동법제의 제정과 변천 과정

북한 노동법제의 가장 근간이 되는 법률은 1978년 채택된 사회주의로동법이다. 해당 법률이 채택되기 전부터, 북한 당국은 '북조선 로동자, 사무원에 대한 로동법령'(1946년) 등 관련 법령을 통해 북한의 노동문제를 규율하였다. 하지만 북한 당국은 1978년 사회주의로동법을 새로 채택하며, 이전의 노동법을 '민주주의로동법'으로 규정하였다.[102] 김일성은 '민주주의로동법'과 사회주의로동법은 근본적으로 성격이 다른 법률이라 주장하며 다음과 같이 언급하였다.[103]

> "해방직후에 발포한 로동법령은 근로자들을 식민지적, 봉건적착취와 압박에서 해방하기 위한 민주주의적로동법령이였습니다. 그러나 이번에 채택한 로동법은 착취와 압박에서 완전히 해방된 근로자들에게 자주적이며 창조적인 로동생활을 보장하여주기 위한 사회주의적인 로동법입니다."

사회주의로동법은 지금까지 세 차례에 걸쳐 개정되었으며, 가장 마지막 개정은 2015년에 이루어졌다.[104] 다만 법조문을 살펴보면, 1978년 처음 채택된 이후부터 지금까지 일부 조항(66조 산전산후휴가)을 제외하곤 큰 변화가 없음을 알 수 있다.[105][106]

사회주의로동법은 총 8장 79조로 이루어져 있으며 각 장의 구성은 다음과 같다. 우선 법 제1장에서 규정한 '사회주의로동의 기본원칙'에 따르면 '사회주의

---

102) 『광명백과사전 제3권(정치, 법)』, (평양: 백과사전출판사, 2009), pp. 539-540.
103) 김일성, 『김일성전집 제66권』, (평양: 조선로동당출판사, 2006), pp. 504-505.
104) 1986년, 1999년, 2015년.
105) 김일성, 『김일성전집 제66권』, (평양: 조선로동당출판사, 2006), pp. 487-503.
106) 국가정보원, 『北韓法令集 上』, (서울: 국가정보원 2022), pp. 660-669.

하에서 로동'은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동이다. (제1조) 그리고 사회주의는 소위 '근로대중의 창조적 로동'에 의해 건설되고, 이에 따라 '로동'은 가장 신성하고 영예로운 것이라 규정하였다. (제2조)

법 2장에선 '로동은 공민의 신성한 의무'이며 이에 따라, 16세 이상의 공민은 원칙적으로 하루 8시간씩 일한다고 규정되어있다.(제14조, 제16조) 그리고 모든 근로자는 '사회주의로동규률'을 준수할 의무를 지니며, 이에 따라 근로자는 정해진 노동시간을 준수해야 하고 마음대로 직장에서 이탈해선 안된다. (제18조)

3장에선 '사회주의로동조직'에 대해 규정하는데, 법에선 나라의 로력자원(인적자원)을 남김없이 동원하는 것은 생산 능률을 끊임없이 올리는 데 중요한 역할을 한다고 규정하였다. (제25조) 이에 따라 국가는 근로자가 본인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 적재적소에 배치해야 한다. (제30조)

4장에선 '로동에 의한 사회주의분배'에 대해 규정하고 있다. 법에선 '로동'의 양과 질에 따라 분배하는 것은 근로자의 생산 의욕과 생산력 발전을 다그치는 효과적인 수단이라 규정하였다. 이에 따라 국가는 이러한 '사회주의 분배원칙'을 철저히 관철해야 하며 (제37조) 이를 위해선 '로동'의 결과를 평가하는 '로동정량'을 바로 정해야 한다. (제41조)

법 5장에선 근로자의 기술·기능 향상, 즉 '기술혁명'에 대해 언급한다. '기술혁명'의 핵심은 '로동'의 본질적 차이를 없애고 근로자들을 힘든 '로동'에서 해방시키는 것이다.(제46조) 이를 위해 모든 근로자는 기술혁신 운동에 참여해야 하며, 이에 따라 국가는 근로자들이 일하면서 공부할 수 있도록 공장대학 등을 설립·운영해야 한다.(제50조)

법 6장에선 '로동보호'에 대해 규정한다. 근로자에게 안전하고 문화·위생적인 노동조건을 보장하는 것은 국가의 가장 중요한 사업이다. (제55조) 이에 따라, 국가는 사업장 내 위험요소들을 제때 없애고, 근로자 건강검진을 정기적으로 실시해야 한다. (제58조) 특히 국가는 여성 근로자를 보호하도록 특별히 관심을 가져야 한다고 법에선 규정한다. (제59조)

법 7장에선 근로자들의 휴식에 대한 권리를 다룬다. 근로자는 주6일 8시간 근무하며, 근로시간 이후에는 휴식할 수 있도록 보장받아야 한다. (제63조) 또한, 근로자는 연 14일 이상의 유급휴가를(제65조), 여성 근로자들은 총 240일의 출산 전·후 휴가를 보장받는다. (제66조) 이 외에도 국가는 정·휴양소를 설치하여 근로자들의 휴식을 충분히 보장하여야 한다. (제67조)

또한, 법 8장에선 근로자들을 위한 국가·사회적 혜택에 관한 내용을 다룬다. 국가는 근로자에게 양질의 살림집, 식량을 공급하며 근로자의 자녀교육을 보장한다. 이외에도 국가는 노동 능력을 상실한 근로자에게 연금을 제공하며, (제77조) 모든 근로자는 무상으로 치료를 받을 권리를 지닌다. (제79조)

이처럼 북한의 사회주의로동법은 북한의 노동문제를 전체적으로 규정한 기본법이다. 다만 단일 법률로 북한의 모든 노동문제를 다루기에는 제한이 있었기에, 북한 당국은 2009년 1월 '외국인투자기업로동법'을 시작으로, 동년 12월 로동정량법, 2010년엔 로동보호법을 채택하며, 기존의 사회주의로동법을 보충하였다.[107]

'외국인투자기업로동법'의 경우, 외국인이 투자한 북한 내 기업의 노동문제를 다루기 위해 채택되었으며, 로동정량법은 '로동정량', 즉 노동 기준의 제정을 통한 북한 경제의 생산성 증대를 위해 채택되었다. 그리고 로동보호법은 직업안전·보건 기준을 바로 세워 근로자의 안전과 건강을 보호하기 위해 채택되었다. 이 외에도 '로동보수법'에 대해선, 북한 당국은 노동보수 즉 임금에 관한 규정을 정립하여 근로자의 편의를 최대한 보장하고자 채택하였다고 주장한다. [108]

즉, 사회주의로동법은 북한의 노동문제를 총괄적으로 규정하는 기본법이며, 로동정량법, 로동보호법등의 법률은 북한의 노동생산성, 작업 안전·보건 등 특수한 분야에 관해 규정한 특별법으로 볼 수 있다.[109]

---

107) '로동보수법'이 채택된 시기는 미상이나, 조선중앙통신의 보도에 따르면 2023년 3월 해당 법률은 개정되었다.

108) "조선민주주의인민공화국 최고인민회의 상임위원회 상무회의 진행," 『조선중앙통신』, 2023년 03월 04일.

109) 송강직, "북한 사회주의노동법의 특징,"『강원법학』 제44권(2015), pp. 257-258.

이 외에도 로동정량법과 로동보호법에선 국가의 지도통제를 강조하며, 법률 기준에 미흡할 경우 행정·형사 처벌을 부과하는 조항을 구체적으로 규정하였다. 북한 당국은 노동문제에서 위법사항이 생겼을 경우, '형법'과 행정처벌법에 근거하여 이를 처벌한다.

북한 당국은 1978년 사회주의로동법을 채택한 지 30여 년 만인 2009년 1월 '외국인투자기업로동법'을 채택함으로써, 기존의 단일적인 노동법제를 이원화하였다. 사회주의로동법만으론 북한 경제의 변화상을 반영할 수 없었기에, 북한 당국은 '외국인투자기업로동법'을 새로 채택하여 법과 현실의 괴리를 극복하고자 하였다.[110]

'외국인투자기업로동법'이 사회주의로동법과 비교했을 때 지니는 가장 큰 차이점 중 하나는 바로 최저임금의 존재이다. 북한에선 이를 '최저로임'이라 명명하는데, 사회주의로동법에선 '최저로임'에 관한 규정이 존재하지 않는다.

애초에 사회주의로동법에서는 임금을 뜻하는 단어로 '로임'이란 단어 대신 '생활비'라는 용어를 사용한다. 북한 당국은 임금(로임)이 노동의 대가로 지급되는 '자본주의적 로동보수제도'인 반면, '생활비'는 근로자의 생계를 보장해주는 '사회주의적 로동보수제도'라 주장한다.[111]

그리고 북한 당국은 2009년 12월 로동정량법을 채택하며 '로동정량'에 관한 법률제도를 보다 구체적으로 정비하였다. 해당 법률은 4장 33조로 이루어져 있으며, 각 장에선 '로동정량'의 기본/제정/적용/지도통제에 관한 내용을 다룬다.

법 제1조에 따르면, 로동정량법은 '로동정량'의 제도·질서를 엄격히 세워, 노동(로동)의 효과성을 높이고 사회주의 경제건설에 이바지할 목적으로 채택된 법률이다. 여기서 '로동정량'이란 일정한 작업조건에서 단위시간 동안 수행해야 하는 노동 기준이며, 노동의 결과를 평가하는 척도를 의미한다. (제2조)

법 제4조에 따르면, '로동정량의 제정'은 노동의 결과를 정확히 평가하기 위

110) 이철수, "북한의 노동복지법제 비교분석: 로동법과 외국인투자기업로동법을 중심으로," 『통일과 평화』 10집 1호(2018), pp. 279-280.

111) 현두륜, "북한 근로자의 임금에 관한 법적 연구", 『북한법연구』 제23권(2020), pp. 258-260.

한 중요한 사업이다. 이에 따라, 생산 능률을 높이기 위해선, '로동정량'을 올바르게 적용해야 한다. (제5조) 그리고 해당 법률에선 '로동정량사업'에 대한 지도는 중앙행정기관이 책임지며, 이를 통해 국가의 노동 정책이 정확히 집행되도록 노력해야 한다고 규정되어있다.(제30조)

이와 더불어 북한 당국은 2010년 로동보호법을 채택하며, 사회주의로동법에 규정된 '로동보호사업'을 보다 자세하게 규정하였다. 로동보호법은 제8장 75조로 이루어져 있으며, 각 장에선 '로동보호'의 기본/안전교양/보호 조건의 보장/보호물자/휴식/안전규율/재해 구호/지도통제에 관한 내용이 규정되어있다.

법 제1조에 따르면, 로동보호법은 근로자에게 안전하고 문화적·위생적인 노동조건을 보장하며 그들의 생명과 건강을 보호하기 위해 채택한 법률이다. 이에 따라 각 기관은 근로자에 대한 노동 안전(직업 안전)교육을 정상적으로 진행해야 하고,(제9조) 사업장엔 안전시설 및 보건·편의 시설을 설치해야 한다.(제16조)

또한, 각 기관은 근로자들의 휴식권을 보장해야 하며, 사업장 내 노동 안전 질서를 확립하여 노동 재해를 미리 예방하고 근로자의 안전을 보장해야 한다. (제35조 및 제42조) 그리고 사업장 내 안전사고, 즉 '로동재해'가 발생하였을 경우, 구조대를 조직하고 그들에게 구호 물품을 보장해야 한다. (제54조)

제2절 '로임'

북한의 근로자들은 사회주의헌법 제70조에 근거하여 노동의 양과 질에 따라 분배를 받는다. 북한은 이를 '사회주의 분배원칙'으로 규정하고 있는데, 북한의 근로자들은 사회주의 분배원칙 아래, 노동의 양적·질적 수준에 따라 그에 맞는 보상을 받는다.

이러한 원칙은 사회주의로동법에 자세히 명시되어있다. 법 제11조에선, 노동을 통해 얻은 모든 부(富)는 전적으로 국가의 발전과 근로자의 복리 증진에 쓰이며, 국가는 노동의 양과 질에 근거한 사회주의 분배원칙을 정확히 실시해야 한다고 규정되어있다.

그리고 법 제37조에선 국가는 '로동'의 양과 질에 근거한 사회주의 분배원칙을 철저히 관철해야 한다고 규정하였으며, 이에 따라 근로자는 성별·연령 등에 상관없이 같은 노동에 대해선 같은 보수를 받아야 한다. 그리고 법 41조에서는 '사회주의 분배원칙'을 정확히 적용하기 위해선 '로동정량'을 바로 정하는 것이 중요하다고 규정되어있다. '로동정량'(work norm)이란 '일정한 작업조건에서 생산자가 단위시간에 수행하여야 할 기준량을 의미한다.[112]

로동정량법 제26조에선, 기업소 등은 '로동정량'에 기초하여 '로동'의 결과를 정확히 평가하고 이에 따라 '로동보수'를 지급해야 한다고 규정되어있다. 이처럼 북한 당국은 노동에 따른 임금을 '로동보수'(labor remuneration)라 명명하는데, '로동보수'를 정확하게 지급하기 위해선 '로동정량'을 정확히 정해야 한다. 즉, 국가 차원에서 정확한 생산기준량을 수립하여 근로자들에게 노동에 따른 대가를 지급해야 한다는 것이다.

북한 근로자가 받는 임금, '로동보수'의 구조를 구체적으로 살펴보면, 크게 생활비(로임), 가급금, 상금, 장려금으로 이루어져 있다.[113] 우선 생활비(living

112) 『광명백과사전 제5권(경제)』, (평양: 백과사전출판사, 2009), pp. 241-242.
113) 외국인투자기업은 임금을 '생활비' 대신 '로임'으로 명명한다. (외국인투자기업로동법 제22조)

wage)의 경우, 근로자가 노동과정에서 소모하는 육체적 및 정신적 힘을 기업소 및 국가에서 보상하는 차원으로 지급하는 것을 뜻한다. (사회주의로동법 제38조)

이러한 생활비 지급은 '생활비등급제도'와 '생활비지불제도'에 근거하여 이루어지는데, '생활비등급제도'란 노동과정에 영향을 미치는 여러 가지 요인을 고려하여 근로자들에게 주는 생활비를 등급화한 것이다. 근로자의 기술 수준, 노동 강도 및 조건, 중요성, 기구 직제, 전문자격 등이 이러한 '여러 가지 요인'에 해당된다.

그리고 이러한 '생활비등급제도'에 맞게 국가가 근로자에게 생활비를 지급하는 '생활비지불제도'는 크게 도급 지불제와 정액지불제로 나누어서 살펴볼 수 있다, 이 외에도 '가급금제', '상금제', '장려금제'와 같은 별도의 제도가 존재하며, 이러한 제도를 통해 국가는 근로자의 생산 의욕을 높이고자 한다. (사회주의로동법 제39조)

우선 도급 지불제란 근로자들이 국가로부터 부여받은 '로동정량(work norm)'의 수행 정도에 따라 '로동보수'를 받는 것을 의미한다. 즉 일한 성과에 따라 분배받는 '도급지불제'는 '생활비지불제도'의 가장 기본 형태이며 북한 당국이 주장하는 '사회주의분배원칙'에 가장 적합한 방식인 셈이다. '도급지불제'의 종류는 지불 주체에 따라 개인/반 도급 지불제로 나눌 수 있으며, '로동정량' 측정 방식에 따라 단일/'루진'(누진)/질(質)/기술지표/간접 도급지불제와 같이 나눠진다. 114)

반면 정액지불제의 경우, 지출된 노동의 양과 질을 노동시간으로 평가하고 그에 따라 근로자에게 생활비를 지급하는 제도를 의미한다. 이는 '로동정량'을 정확히 제정하기 어려운 분야에 주로 적용되며, 기구 직제나 자격급수에 따라 노동시간에 비례하여 이루어진다.

기구 직제에 의한 정액지불제는 주로 국가기관 '정무원'(공무원)에게 적용되

114) 『광명백과사전 제3권(정치, 법)』, (평양: 백과사전출판사, 2009), pp. 546-548.

며, 기관마다 정해진 생활비가 상이하다. 그리고 자격급수에 의한 정액지불제는 교원, 예술인, 통역원, 체육인 등 일정한 전문지식과 기술을 지닌 근로자들에게 적용되며, 보유한 자격에 따라 생활비가 다르게 적용된다.

‘생활비 지불제도’에서 이러한 ‘도급 지불제’ 및 ‘정액지불제’를 보충하기 위해 가급금제, 상금제, 장려금제 와 같은 별도의 제도가 존재한다. 우선 가급금(additional wage)제란, 생활비만으론 일률적으로 해결할 수 없는 ‘특수한 조건’을 고려하여 근로자들에게 기본 생활비 외에 부가적으로 생활비를 더 지급하는 제도이다.

여기서 ‘특수한 조건’이란 근속노동 연한, 특수한 기술·기능 및 노동조건, 그리고 노동의 중요성이 포함된다. 다시 말해 ‘가급금’이란, 근속기간이 길고, 특수한 기술을 갖춘, 그리고, 험하고 중요하다고 생각되는 분야에서 일하는 근로자들에게 생활비 외에 추가로 지급되는 임금을 의미한다.

상금(bonus)제는, 국가가 정한 일정한 지표를 초과하여 달성한 경우 기업소 및 근로자에게 부가적으로 생활비를 더 지급하는 제도를 의미하며, 장려금(bounty) 제는 국가계획과제 또는 기술·경제적 기준을 초과 달성할 것을 장려할 목적으로 근로자에게 추가 지급하는 생활비를 의미한다. 상금제는 생산의 양적·질적 성과를 장려하는 제도이고 장려금 제는 국가가 권장하는 특정 산업 분야에 대한 성과를 장려하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 두 제도 모두 생산과정에서 근로자의 적극적인 참여를 독려하기 위한 목적을 지니고 있다.

북한 당국은 사회주의로동법, 로동정량법과 별도로 ‘로동보수법’을 채택하며, ‘로동보수’에 대해 법적으로 규정하였다.[115] 다만 현재 북한 법제에선 일반 근로자에게 지급해야 할 최소한의 임금, 즉 최저임금에 대한 별도의 규정은 존재하지 않는다.[116] 대신, 외국인이 북한 지역에 투자하여 설립한 기업에 한정한

115) 2023년 3월 4일 조선중앙통신의 보도에 따르면, 북한 당국은 올해 최고인민회의 상임위원회 상무회의에서 ‘로동보수법’을 수정(개정)하였다. 다만 해당 법률에 대한 조문은 아직 공개되지 않았다.

116) 이철수, “북한의 노동복지법제 비교분석: 로동법과 외국인투자기업로동법을 중심으로,” 『통일과 평화』, 제10권 1호(2018), pp. 302-303.

법률인 ‘외국인투자기업 로동법’에선 최저임금에 관한 규정이 존재한다.

법 제23조에 따르면, 북한 내 외국인투자기업이 근로자에게 지급하여야 할 월 최저임금, 즉 ‘월로임최저기준’은 종업원의 육체적·정신적 힘을 보상하고 생활이 원만히 보장될 수 있도록 ‘중앙로동행정지도기관’ 또는 투자관리기관이 정한다고 규정되어있다. 이 외에도 북한의 경제개발구법 제42조, 라선경제무역지대법 제50조, 황금평·위화도 경제지대법 제37조에서도 ‘월로임최저기준’에 관한 규정을 명시하였다.[117]

그리고 2016년까지 운영되던 개성공업지구(개성공단)의 전반적인 노동문제를 규정한 ‘개성공업지구 로동규정’에서도 ‘월로임최저기준’에 대한 내용이 명시되어있다. 규정 제5조에 따르면 기업은 종업원의 ‘월최저로임’에 기초하여 종업원의 ‘로임’을 정하며, ‘월최저로임’보다 낮게 정할 수 없다. 규정에 명시된 ‘월최저로임’은 월 50달러(미국)이다. (제25조)

117) 국가정보원, 『北韓法令集 下』, (서울: 국가정보원, 2022).

제3절 ‘로동보호’

북한 당국은 사회주의헌법 제8조에 근거하여, 국가는 ‘로동자’를 포함한 모든 ‘근로인민’들의 이익을 옹호하고 인권을 존중 및 보호해야 한다고 규정하였다. 그리고 북한당국은 사회주의헌법 제56조에 근거하여, 전반적인 무상치료제도를 통해 사람들의 생명을 보호하고 근로자들의 건강을 증진해야 한다고 주장한다.

이처럼 국가 차원에서 근로자들이 안전하고 건강한 근로조건 하에 일할 수 있도록 보장하는 것을 북한에서는 ‘로동보호사업’이라 한다. 이를 뒷받침하기 위해 북한은 사회주의로동법 제6장에서 ‘로동보호’에 관한 규정을 마련하였다.

우선, 국가 차원에서 ‘로동보호사업’을 통해 근로자들이 안전하고 문화·위생적인 환경에서 근무할 수 있도록 노력해야 한다고 규정하였다. (제53조) 이에 따라, 각 기관 및 기업소 등은 근로자들에게 노동보호정책과 노동 안전과 관련된 지식을 교육해야 한다고 언급하였다. (제54조)

이에 따라, 각 기관은 노동 안전시설을 갖추어 노동 재해를 예방해야 하고, 위험요소를 적시에 없애야 한다. (제55조) 특히 건설 및 설계와 같은 산업부문의 경우, 이러한 ‘로동보호조건’을 철저히 갖춰야 한다고 규정하였다. (제57조) 또한, 각 기관은 근로자들의 건강검진을 정기적으로 실시해야 하며(제58조), 근로자들에게 노동 보호 용품 및 작업필수품 등을 무상으로 제공해야 한다.(제56조)

그리고 북한 당국은 사회주의로동법 외에도 2010년 로동보호법을 별도로 채택하며 기존의 ‘로동법’에서 규정된 ‘로동보호’에 관한 내용을 보다 구체화하였다.[118] 로동보호법은 8장 75조로 구성된 법률로, 각 장은 로동보호법의 기본/노동 안전교양/로동 보호 조건의 보장/로동 보호 물자의 공급/로동과 휴식/로동 안전 규률의 확립/로동재해의 구호와 사고심의/로동보호사업에 대한 지도통제로

118) 오상호, “북한 산업안전보건법에 관한 연구: 개성공업지구를 중심으로,” 『노동법논총』 제29집(2013), p. 434.

구성되어 있다.

우선 로동보호법 제2장에서는 ‘로동안전교양’에 관한 규정을 서술하고 있는데, ‘로동안전교양’이란 구체적으로 ‘로동안전교양’은 노동 안전 기술지식, 노동 안전규정, 노동 위생 지식 등의 내용을 근로자들이 정확히 알도록 하는 것을 의미한다. (제11조) 각 기관은 근로자에게 최대 20일간의 ‘로동안전교양’을 한 후, 근로자가 노동 안전과 관련된 지식을 일정 수준 이상 갖추었을 때만 일을 시켜야 한다. (제12조 및 제14조)

그리고 로동보호법 제3장에서는 ‘로동보호조건’의 보장에 관한 내용이 규정되어있는데, 기존의 사회주의로동법에서 규정한 ‘로동보호사업’에 대해 자세하게 명시되어있다. 법 제17조부터 제19조에선 ‘로동안전시설’의 설치 및 점검보수 등에 관한 사항이 구체적으로 명시되어있으며, 법 제20조에는 ‘로동위생조건’의 보장에 관해 명시되어있다. (제20조) 또한, 기관 및 기업소 등은 합숙 및 식당 등 편의시설을 갖추어야 하며(제21조), 재해 위험이 큰 기관에는 의무적으로 병원 등 의료시설을 설치해야 한다. (제22조)

로동보호법 제4장에선 ‘로동보호물자’의 공급에 관해, 사회주의로동법에서 규정된 것보다 보다 자세하게 서술하였다. 우선 법률 제27조부터 제31조에서는 ‘로동보호물자’의 원활한 생산 및 공급, 보관에 대해 구체적으로 서술하였으며, 특히 ‘로동보호물자’는 다른 물자에 비해 우선하여 생산·공급하도록 규정하였다. (제29조) 그리고 제33조에선, 탄광 등 위험 업종에서 일하는 근로자들에게 피복, 식료품 등 우대물자를 공급해야 한다고 규정되어있다.

로동보호법 제6장에선 ‘로동안전규률의 확립’에 대해 다루고 있는데, 해당 법률에선 노동 재해를 사전에 방지하고 이를 통해 안전한 노동조건을 마련하기 위해 ‘로동안전규률’을 강화하는 것이 중요하다고 언급되어 있다. 노동 안전 관련 규율을 확립하기 위해선, 각 기관에서 노동 안전규정을 구체적으로 작성하고 집행해야 하며(제43조), 작업 전 안전상태를 확인한 후 업무를 수행하도록 해야 한다. (제45조)

그리고 작업 중 사고위험이 발생할 경우, 즉시 작업을 중지하며(제46조), 작

업 후에도 안전 및 위생상태를 확인한 후 업무 교대를 해야 한다.(제47조) 특히 유해작업장이나 위험 물질을 취급하는 기관의 경우 관련 법규에 따라 검사를 받아야 한다.(제49조 및 제50조) 그리고 '로동보호감독원'과 '로동안전원'이 상시 배치되어 작업장의 안전상태를 확인해야 한다. (제51조)

그리고 '로동재해' 즉 노동 재해 발생 시의 대처에 관해 별다른 규정이 없는 사회주의로동법과 달리 로동보호법에선 '로동재해'의 구호와 사고심의에 대해 자세히 규정되어있다.[119] 법 제52조에 따르면, '로동재해'의 구호와 사고심의는 사람의 생명과 재산을 구하고, 사고의 원인을 해명하여 사고의 재발을 막는 사업이다. (제52조)

재해를 입은 기관은 전임구호대를 조직해야 하며(제53조), 구호 사업에 필요한 설비와 물자를 책임지고 보장하여야 한다. (제54조) 또한, 사고심의를 위하여 사고방지 대책 위원회 (비상설)을 조직해야 하며, 심의 시 사고 발생 시간·원인·피해 정도·처리방안·대책 수립 등을 논의한다. (제63조)

마지막으로 로동보호법 제8장에서는 '로동보호사업'에 대한 국가 차원의 지도통제를 규정하고 있다. 내각 차원에서 '로동보호사업'을 지도·통제하며, 이에 필요한 조건들을 적시에 보장해야 한다.(제66조) 그리고 각 기관 및 기업소 등의 '로동보호사업'이 미흡한 경우 해당 기관에 최대 150만원 (북한 돈) 상당의 벌금도 부과하며, 책임자의 경우 최대 해임 및 철직 처벌을 내린다. (제72조 및 제74조) 해당 조문을 통해 북한 당국이 국가적 차원에서 '로동보호사업'에 대한 통제를 강화하고자 한다고 볼 수 있을 것이다.

119) 박은정, "북한의 노동법: 노동보호법과 노동정량법," 『법학논집』 제16권 3호(2012), p. 281.

제4절 '로력배치'와 차별금지

북한의 사회주의헌법 제29조에 따르면, 북한에서의 '로동'은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동이다. 또한, 헌법 제70조에 따라, 모든 공민은 희망과 재능에 따라 직업을 선택하며 안정된 일자리와 노동조건을 보장받는다. 이 두 조항에 근거하여, 북한의 모든 근로자는 자신의 의지·역량에 따라 직업을 선택하고 안정적으로 일할 권리를 가진다.

이에 따라, 사회주의로동법에선 근로자의 희망과 재능에 따른 직업선택권을 보장하며,(제5조) 근로자들이 자신의 창조적 열의와 재능을 적극적으로 발휘할 수 있도록 보장하였다. (제25조) 즉, 국가는 근로자들의 성별, 나이, 체질, 희망, 수준에 따라 적재적소에 배치하여 근로자들이 본인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 노력해야 한다. (제30조) 북한 당국은 이러한 직장배치를 '로력배치'(distribution of manpower)라 일컫는다.

그리고 북한 당국은 기존의 사회주의로동법과 별개로, 2009년 로동정량법을 새로 채택하였다. 여기서 '로동정량'이란 일정한 작업조건에서 단위시간에 수행해야 할 노동 기준이며, 노동의 결과를 평가하는 척도를 의미한다. 위에서 언급한 '로력배치'의 기준은 '로동정량'의 요소 중 하나이다. (제2조) 북한 당국은 '로동정량사업을 바로 하는 것은 사회주의 경제관리에 나서는 중요요구'라고 주장한다. (제3조)

하지만 북한의 '로력배치'에선, 개인의 의사보다 국가의 필요가 우선시 된다. 사회주의로동법 제30조에 명시된 바와 같이, 근로자 개인의 희망은 '로력배치'에 있어서 단지 한 가지 요소에 불과하다. 본인이 희망하지 않더라도, 성별, 나이, 수준 등에 부합하는 조건이라면 본인이 원하지 않는 직장에 배치될 수 있는 것이다.

그렇지만 북한의 근로자는 이러한 '로력배치'를 거부할 수 없다. 실제로 북한의 행정처벌법 제109조에선 '로력배치질서'를 어긴 자를 처벌한다고 규정되어

있다. 그리고 북한의 근로자가 당국의 '로력배치'를 거부하며 직장에 출근하지 않는다면 행정처벌법 제119조에 근거하여 '무직건달행위'로 처벌될 수 있다.

북한 당국은 사회주의헌법에 근거하여, 근로자의 직업선택권을 보장한다. 하지만 북한의 노동법제는 근로자 개인의 의사보단 국가의 요구를 우선시하며, 근로자의 직업선택권을 제한하고 국가 차원의 '로력배치'를 강제한다. 즉, 근로자의 직업선택권에 대한 북한의 헌법과 노동법제의 입장은 서로 대치되는 면이 있으며, 북한의 노동은 강제성을 띤다고 볼 수 있다.[120]

사회주의헌법 제65조에 따르면, 모든 공민은 모든 분야에서 동등한 권리를 지닌다. 그리고 헌법 제77조에선, 남성과 여성은 모두 동등한 권리를 지녔으며, 이에 따라 국가는 여성들의 사회진출을 위한 여건을 마련해주어야 한다고 적혀있다. 이에 근거하여, 사회주의로동법 제31조에서도 여성 근로자들이 노동에 적극적으로 참여할 수 있는 여건을 보장해야 한다고 규정되어있다.

그리고 녀성권리보장법 제2조에선 여성에 대한 어떠한 형태의 차별도 엄격히 금지된다고 규정되어있다. 또한, 제26조에선 여성은 노동 부문에서 남성과 평등한 권리를 가진다고 규정되어있으며, 이에 따라 법 28조에선 '로력배치'에 있어서 여성에 대한 차별이 금지됨이 명시되어있다. 이 외에도 법 제15조에선 각 기관은 여성 간부를 계획적으로 양성하고 등용해야 한다고 규정하였다.

또한, 북한 당국은 장애자보호법을 통해, 장애인을 차별하지 않고 그들 역시 사회구성원으로서 노동에 참여할 수 있도록 장려해야 한다 규정하였다. (제6조 및 제30조) 이처럼 북한 당국은 다양한 법률에 근거하여, 여성 그리고 장애인들이 차별받지 않고 노동에 임할 수 있도록 각 기관이 노력할 것을 주문하였다.

이처럼 북한은 사회주의헌법을 비롯한 다양한 법률에 근거하여, 모든 공민은 동등한 권리를 지니고 있음을 규정하였다. 하지만 사회주의헌법에선 명시적으로 차별을 금지하는 조문이 부재하며, 사회주의로동법 역시 노동 부문에서의

120) 이수연, "북한의 노동력 배분제도,"『법학논집』, 제26권 제4호(2022), pp. 191-192.

차별을 금지하는 법 조항은 존재하지 않는다. 녀성권리보장법과 장애자보호법을 통해 노동 부문에 대한 차별을 부분적으로 부정할 뿐이다. 또한, 북한의 법률에선 출신성분에 따른 차별을 명시적으로 금지하는 조항은 존재하지 않는다.

그리고 녀성권리보장법 제28조에선 '로력배치'에서의 여성차별을 금지하였지만, 사회주의로동법 제30조에선 성별 등의 요인에 따라 '로력배치'가 이루어진다고 명시되어있다. 그렇기에 '로동법' 제30조는 일반적인 직종의 '로력배치'에서도 성별에 의한 차별이 존재할 수 있음을 암시하는 조문이라고 볼 수 있다.

제5절 ‘로동시간’과 휴식

북한은 사회주의헌법에 근거하여 근로자들의 하루 노동시간을 8시간으로 한정하며, 근로자들의 휴식권을 보장하고 있다. (제30조 및 제71조) 이러한 헌법에 근거하여 북한의 노동법률인 사회주의로동법에서도, 근로자의 하루 노동시간을 8시간으로 제한하며 국가 차원에서 근로자들이 8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습하는 원칙을 지킬 수 있도록 해야 한다고 규정되어있다. (제33조)

북한 당국은 이러한 ‘로동’을 ‘신성한 의무이며 영예’라 주장하며 자신들의 헌법에 근거하여 모든 공민은 성실하게 ‘로동’에 참가해야 하고, ‘로동규률’과 ‘로동시간’을 엄격히 지킬 것을 요구한다. (사회주의헌법 제83조) 그리고 이러한 ‘8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습’하는 원칙을 보장하기 위해 국가 및 기업소 등은 근로자들의 ‘로동’과 학습 및 휴식시간을 올바르게 분배하여야 한다. (사회주의로동법 제33조)

북한 당국은 구체적으로 다음과 같이 근로자들의 휴식권을 보장한다. 우선 ‘8시간 로동제’에 따라 북한의 근로자들은 하루 8시간 근로 후 휴식을 보장받으며 원칙적으로 시간 외 노동은 금지된다. (제63조) 그리고 근로자들은 주에 하루씩 그리고 명절에는 휴식을 보장받으며, 부득이한 사유로 쉬는 날 일한 경우, 기업소 등은 근로자에게 1주일 내로 대휴, 즉 대체 휴가를 주어야 한다. (제64조)

이 외에도 근로자들은 매년 14일의 정기휴가와 최대 21일의 보충휴가를 부여받으며, 국가는 정양소와 휴양소를 설립하여 근로자의 휴식을 보장하여야 한다. (제65조) 이를 뒷받침하기 위해, 북한 당국은 기업소법 제51조에 근거하여 각 기업소는 종업원의 생활 문제를 책임져야 하며, 이에 따라 각 기업소는 탁아소와 요양소를 비롯한 다양한 근로자 복지 시설을 정상적으로 운영해야 할 것을 규정하였다.

또한, 북한 당국은 법률을 통해 근로자들에게 다양한 혜택을 제공해야 함을

언급하며, 국가가 그들의 모든 생활을 책임진다고 규정한다. (제68조) 이에 따라 국가는 근로자들에게 살림집 등을 제공하며(제69조), 식량을 눅은 값(싼값)에 공급한다.(제70조) 그리고 탁아소부터 12년제 의무교육 기간 근로자들의 자녀를 무료로 교육한다. (제71조 및 제72조)

그리고 국가는 질병에 걸렸거나 및 부상을 당한 근로자에게 일시적 보조금 또는 '로동능력상실년금'을 지급하며(제73조) 근로자 사망 시 유가족들에게 유가족 연금을 지급한다. (제77조) 이 외에도 근로자들은 일정한 나이 이상이 되면 국가로부터 연금을 받으며, (제74조) 국가는 근로자들을 무상으로 치료해야 한다. (제79조)

그리고 북한 당국은 사회주의로동법과 더불어 2010년 로동보호법을 채택하며 근로자들의 권리보장을 위한 법적 장치를 추가로 마련하였다. 법 제5장(제35~41조)에서는 기존의 사회주의로동법에서 언급한 '로동시간', '휴식 및 휴가의 보장', '정·휴양소 조직'에 관해 서술하였으며, 제8장에선 '로동보호'에 대한 '로동행정기관'의 책임이 명시되어있다. 근로자의 휴가와 휴식이 제대로 보장하지 않을 경우, (엄중)경고, 3개월 이하의 '무보수로동','로동교양처벌'와 같은 수단을 통해 책임자를 문책할 수 있다. (제74조)

다만 로버트 오언이 주장한 '8시간 일하고, 8시간 놀고, 8시간 쉬자' 원칙과 달리, 북한 당국은 '8시간 일하고, 8시간 쉬고 8시간 학습'하는 원칙을 주장한다. 이는 노동과 휴식을 제외한 남은 시간 동안, 업무와 관련된 내용이나 북한 체제 관련 내용을 '학습' 하도록 요구하는 것이다.

실제로 북한의 사회주의로동법에선, 근로자들을 사회주의·공산주의 건설자로 키우기 위해, 일하면서 공부할 수 있는 여건을 보장해야 한다고 규정하며(제8조) 공장대학 등 교육체계를 통해 근로자들을 유능한 인재로 키워야 한다고 규정하였다. (제50조)

북한의 고등교육법 제40조에서도 근로자들이 공장대학 및 원격대학 등에 입학하여, 정치사상 교육 및 과학기술교육을 받는 것을 장려하는 규정이 명시되어 있다. 그리고 법 제34조에선 학생 근로자들이 조직 생활 및 교육에 성실히 참여

할 의무가 규정되어있다. 이러한 교육에 성실히 임하지 않을 경우, 고등교육법 제67조 및 행정처벌법 제192조에 근거하여 처벌받을 수 있다. 이를 통해 북한 근로자의 학습은 자발적인 것 대신 다소 강제적인 측면이 있는 것이다.

이 외에도, 북한 당국은 사회주의헌법 제77조에 근거하여 여성의 사회진출을 위해 노력해야 한다고 주장한다. 이에 따라, 사회주의로동법 제31조에선 여성이 노동에 적극적으로 참여할 수 있는 조건이 마련돼야 한다고 규정되어있다. 이에 따라, 동법 제59조에선, 북한 당국은 여성 근로자들의 '로동보호사업'에 특별한 관심을 두어야 한다고 규정되어있다. 특히, 동법 제74조에선 영아를 키우거나, 임신한 여성 근로자에게는 야간근로를 시킬 수 없다고 적혀 있다.

그리고 동법 66조에선 모든 여성 근로자는 정기휴가 외에 산전 60일, 산후 180일의 산전산후휴가를 받을 권리가 있다고 규정되어있다. 2015년 사회주의로동법이 16년 만에 수정되며, 기존의 150일(산전 60일, 산후 90일)이었던 산전산후휴가 기간이 240일로 늘어난 것이다. 해당 조문은 '로동법'에서 유일하게 수정된 조문이다.[121]

이에 따라 녀성권리보장법에 규정된 산전산후휴가 기간도 기존의 150일에서 240일로 연장되었으며, 해당 기간에는 여성에게 일을 시킬 수 없다고 법에 명시되어있다. 그리고 동법 제34조에선 임신 및 출산·육아를 이유로 여성을 직장에서 내보낼 수 없다고 규정되어있다.

이 외에도 로동보호법 제24조에선 임신한 여성 근로자에겐 산전산후휴가에 들어가기 전까지 헐한 일(가벼운 일)을 시켜야 하며, 여성 근로자의 젖먹이는 시간을 보장하여야 한다고 규정되어있다. 그리고 '사회보험 및 사회보장법' 제19조에선 산전산후휴가 기간 여성 근로자는 생활비, 즉 본봉의 100%를 보조금으로 받을 수 있다고 명시되어있다.

121) 『조선민주주의인민공화국 법전(증보판)』, p. 435.

제4장 국제사회의 지적과 북한의 대응

제1절 북한 노동문제에 대한 국제사회의 지적

1990년대 중반 이후 시작된 소위 '고난의 행군'으로 인해 북한 주민들이 겪는 인권침해의 정도는 더욱 심해졌다. 국제사회는 지속적인 우려를 표하며 북한 당국에 자국의 인권을 개선을 위해 노력할 것을 촉구하였고, 마침내 2005년부터 UN 총회에선 매년 북한인권결의안이 채택되었다.

노동문제 역시 북한인권결의안에서 중요하게 다뤄지는 부문이며, 국제사회는 북한인권결의안을 통해 북한 근로자들의 권리가 침해되는 현실에 대한 깊은 우려를 표시하였다. 이에 따라, 2009년 북한인권결의안에는 북한 당국이 ILO와 협력할 것을 요구하는 내용이 기재되어 있다.[122]

이 외에도 국제사회는 북한인권결의안을 통해, 사회적 취약계층인 여성·장애인·아동·노인의 경제·사회적 권리가 침해되고, 그리고 '성분'에 의한 차별이 만연한 북한의 현실을 매년 꾸준히 지적하고 있다.

북한 당국은 이러한 국제사회의 호소를 외면하며 오히려 이를 내정간섭이라 주장하지만, 북한 당국 역시 국제사회의 인권문제 지적을 완전히 무시하진 못하고 있다. 북한 당국은 국제사회의 지적에 대응하기 위해, 자신들의 법률제도를 개편하며 국제사회의 비판에 대응하고자 하였다. 일례로 2005년부터 UN 차원의 북한인권결의안이 채택된 이후, 북한 당국은 이를 의식하여 2009년 처음으로 헌법에 '인권'에 관한 규정을 명시하기도 하였다.[123]

특히, 북한은 노동문제에 대한 국제사회의 지적을 의식하여 기존의 노동법

122) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/63/190. 2009. 4. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0848219&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

123) 이승택, "북한 헌법상 기본권 규정의 특성과 변천,"『동아법학』제86호(2020), p. 23.

제를 수차례 수정하였다. 2009년에는 로동정량법을, 2010년에는 로동보호법을 새로 채택하였고, 2015년에는 16년 만에 사회주의로동법을 수정하였다. 이 외에도 '외국인투자기업로동법', '로동보수법'등을 새로 채택·수정하였다.

그중에서도 북한 당국은 근로자 보호, 특히 여성·장애인 근로자 보호에 대해 특히 신경 쓰며 이에 관한 법률을 새로 채택·수정하였다. 또한, 녀성권리보장법을 새로 채택하고(2012년), 기존의 장애자보호법을 수정하며(2013년) 여성·장애인 근로자들의 권리를 보장하고자 하였다. 이러한 법률 개정은 북한 당국 역시 국제사회의 인권문제 지적을 민감하게 받아들이고 있다는 걸 의미한다. 북한 당국 역시 이러한 법률 개정을 통해 자신들의 체제를 선전하고, 국제사회의 지적에 대응하고자 하는 것이다.

인권문제에 대한 북한 당국의 대응은, UN의 보편적 정례검토 제도를 통해서도 확인할 수 있다. 해당 제도는 모든 UN 회원국의 인권 상황을 점검하기 위해 2008년 처음 시행되었다. 이에 따라 2009년부터, 2014년과 2019년 총 3차에 걸쳐 북한의 인권 상황에 대한 UN 차원의 점검이 이루어졌다.

2009년 제1차 UPR 시기 당시, 북한 당국은 인권문제에 대한 국제사회의 지적을 반박하고 자국의 노동 실태를 옹호하였다. 북한 당국이 작성한 국가보고서에 따르면, 북한 주민들은 사회주의헌법과 사회주의로동법 등에 근거하여 노동에 대한 권리를 가지며, 이에 따라 주민들은 안정된 일자리와 노동조건을 보장받는다고 서술되어있다.[124]

하지만 국제사회는 북한의 열악한 노동 실태에 대해 문제를 제기하였다. UN 사회권규약위원회는 북한 당국에 주민의 직업선택권을 보장하는 입법적 조치를 하도록 요구하였으며, 북한 인권 특별보고관은 북한 당국이 근로자에게 적정한 임금, 결사의 자유와 같은 권리를 보장할 필요가 있다고 강조하였다.[125]

---

124) "*National report submitted in accordance with paragraph 15(a) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1 : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서. A/HRC/WG.6/6/PRK/1. 2009. para. 46. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G0915147&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일).

125) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : note*

이에 따라 국제사회는 1차 UPR 보고서를 통해 북한 당국이 ILO에 가입하고 강제노동 금지와 같은 기본협약을 비준할 것을 요구하였다. 그러나 북한 당국은 강제노동을 금지하라는 국제사회의 권고를 거부하였다.

대신, 북한 당국은 2014년 2차 국가보고서를 UN에 제출하며, 1차 UPR 시기와 마찬가지로, 노동자들의 권리를 보호한다고 주장하였다. 특히, 북한 당국은 2010년 로동보호법을 새로 채택한 사실을 전하며, 북한 당국 차원에서 근로자들에게 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하기 위해 노력했다고 주장하였다.

그리고 2019년 북한 당국은 3차 국가보고서를 UN에 제출하며, 사회주의로동법을 비롯한 노동 관련 법제를 수정(개정)하며 근로자들의 삶과 건강을 보호·증진하도록 노력하였다고 주장하였다. 실제로 북한은 16년 만에 사회주의로동법을 수정하여, 산전산후휴가를 240일로 연장하였다. 이는 국제노동기준인 14주를 훨씬 웃도는 수준이다.

하지만 북한은 여전히 ILO에 가입하지 않은 상태였기에, 국제사회는 북한 당국이 ILO에 가입하고 강제노동 금지를 비롯한 기본협약을 비준할 것을 요구하는 내용을 3차 UPR 보고서에 기재하였다. 하지만 이전의 1·2차 보편적 정례검토 시기와 마찬가지로 ILO 가입 자체를 거부하고 있으며, 2024년 현재까지도 북한은 ILO에 가입되어 있지 않은 상태이다.

---

by the Secretary-General", UN 문서. A/63/322. 2008. para. 44. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0846984&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일)

제2절 임금 문제

세계인권선언 제23조에 따라, 모든 사람은 동일 노동에 대해선 동등한 보수를 받을 권리가 있으며, 자신과 가족의 생존이 보장될 수 있는 정당하고 유리한 보수를 받을 권리가 있다. 그리고 UN 사회권규약 제7조에 명시된 바와 같이, 모든 근로자는 근로자 자신과 가족의 품위 있는 생활을 보장할 수 있는 최소한의 보수를 받을 권리가 있다.

이러한 권리는 ILO의 헌장 전문에도 명시되어있으며,[126] 이에 따라 ILO는 1928년 협약 제28호를 채택하며 최저임금제도를 통해 근로자를 지나치게 낮은 저임금으로부터 보호하고자 하였다. 오늘날 ILO 회원국의 90% 이상은 모든 근로자에 대한 최저임금제도를 보유하고 있다.[127]

이 외에도 ILO는 협약 제95호를 통해, 근로자에게 임금을 법정화폐로 지급하고 이러한 임금 조건에 대해 명시할 것을 규정하였다. 그리고 협약 제100호를 통해 남녀 상관없이 동일 노동에 대해선 동등한 보수를 지급할 것을 규정하였다. 특히 협약 제100호는 ILO 대부분의 회원국에서 채택된 기본협약이다.

반면, 북한의 근로자들은 본인의 노동에 따른 정당한 보수를 보장받지 못하고 있다. 특히, 2015년에 작성된 북한 인권 특별보고관 보고서를 통해 북한 해외노동자의 열악한 근로실태가 본격적으로 공론화되기도 하였다. 보고서에 따르면, 북한의 해외노동자들은 근로계약에 관한 조건을 상세히 알지 못한 채, 본래 임금의 상당 부분을 공제 당하며, 근로자에게는 원래 급여의 일부 (120~150달러)만 받을 뿐이다.[128]

---

126)법제처 국가법령정보센터 홈페이지;
https://www.law.go.kr/LSW/trtyInfoP.do?trtySeq=189&chrClsCd=010202(검색일: 2024년 6월 20일).

127) International Labour Organization, *Global Wage Report 2022-23*, p. 15.

128) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : note by the Secretary-General*", UN 문서 A/70/362, 2015. para. 27.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1527317&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일).

이는 ILO 협약을 전면으로 위반하는 사안이다. 협약 제26호에 따라 고용주는 근로자에게 노동에 따른 대가로 최저임금 이상의 급여를 지급해야 한다. 그리고 협약 제95호에 따라, 근로자의 노동에 대한 보수로 지급되는 임금은 근로자가 직접 받아야 한다.

하지만 북한의 노동 법제에는 이러한 내용이 제대로 반영되지 못한 상태이며 그나마 2009년 채택된 '외국인투자기업로동법'에서만 이에 대해 제한적으로 언급되어 있을 뿐이다. 우선, 법 제23조에선 종업원의 노력이 충분히 보장되고 원만히 생활할 수 있도록 월 최저임금 기준을 정해야 한다고 규정되어있다.[129] 이 외에도 법 제27·28조에서는 휴일근로, 연장작업에 따른 가급금(초과수당)에 관한 규정이 구체적으로 명시되어있다.

그리고 법 제30조에선 기업은 종업원에게 '로동보수'를 정해진 일자에 전액 화폐로 지급해야 한다고 규정되어있다. 하지만 해당 법률 역시 국제노동기준에 미치지 못한다는 한계가 있는데, 그것은 바로 근로계약에 관한 사항이다. 법률에선 노동 계약을 근로자 개인 대신 직업동맹조직과 맺는다고 명시되어있을 뿐이며,(제14조) 그것을 근로자에게 공개해야 한다는 별도 규정은 존재하지 않는다.

이러한 법률제도의 미비함 때문에, 북한 근로자들의 권리침해는 오늘날에도 계속되고 있다. 특히 북한 해외노동자들이 겪는 인권침해 문제가 본격적으로 제기되자, 북한 당국은 이를 전면 부인하며, 이러한 문제 제기를 자신들에 대한 내정간섭으로 규정하였다.[130] 하지만 북한 당국의 반발에도 불구하고, 2016년 제71차 UN 북한인권결의안에서 마침내 북한의 해외노동자 문제가 처음으로 명시되었다.[131]

---

129) 현두륜, "북한 근로자의 임금에 관한 법적 연구," 북한법연구회, 『북한법연구』 제23호 (2020), pp. 282-283.

130) "자주권을 엄중히 침해하는 내정간섭행위," 『조선중앙통신』, 2016년 8월 16일.

131) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/71/202. 2017, 5. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1645553&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

이후 2017년 12월, UN 안전보장이사회에서 각지의 북한 해외노동자들을 2년 내로 송환하도록 결정한 안보리 결의 제2397호가 채택되었다.[132] 이에 따라 북한의 해외노동자들은 2020년이 되기 전까지 북한으로 돌아갔어야 했지만, 북한의 근로자들은 여전히 학생 및 관광비자 등을 취득한 채 계속 외화벌이 사업에 종사하고 있었다.[133]

해외노동자 외에도, 북한의 일반 근로자들 역시 임금문제를 포함한 노동권 침해를 겪고 있지만, 북한 당국은 이를 부정하고 있다. 특히, 성별에 따른 임금 격차 문제의 경우, 북한 당국은 이미 제1차 UPR 시기 국가보고서를 통해 자국의 근로자들은 성별, 나이 등에 상관없이 일의 양과 질에 따라 동등하게 노동보수를 받는다고 주장하였다.[134] 실제로 북한의 사회주의로동법 제37조에선, 성별, 나이 등에 상관없이 근로자들은 같은 노동에 대해선 같은 임금을 받는다고 규정되어있다.

이 외에도, 북한 당국은 2009년 로동정량법, 2012년 녀성권리보장법을 채택하며 노동의 양과 질에 따라 보수를 지급해야 하고, 같은 노동에 대해선 성별 등에 상관없이 같은 보수를 지급해야 한다고 주장하였다.[135] 이처럼 북한의 노동법제에도 ILO 기본협약(제100호)의 요소가 반영되어 있다.

하지만 법률에서 규정하고 있는 바와 현실은 다소 다른 점이 있다. 2014년 작성된 UN 북한인권조사위원회 보고서에 따르면, 90년대 중반 고난의 행군 이후 상당수 북한 근로자들의 배급·급여는 삭감되거나 미지급되었으며 여성 근로자들은 직장에서 해고당하였다. 이에 따라 상당수의 북한 여성들은 직장에 출근하는 대신 장마당에서 장사하며 생계를 이어나가고 있다.[136]

---

132) "*United Nations Security Council Resolution 2397(2017)*", UN 안전보장이사회, UN 문서 S/RES/2397(2017), 2017. 1-4. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1746360&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

133) "*Note by the President of the Security Council*", UN 안전보장이사회, UN 문서 S/2020/151. 2020. 54-57. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2006067&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

134) UN 문서 A/HRC/WG.6/6/PRK/1. 2009. para. 48.

135) 로동정량법 제26조, 녀성권리보장법 제31조

136) 통일연구원, 『유엔 인권이사회 북한인권조사위원회 보고서』, (서울: 통일연구원,

제3절 노동 보호 문제

세계인권선언 제3조에 따라 모든 사람은 신체의 안전에 대한 권리를 지닌다. 그리고 제25조에 따라 모든 이들은 건강하고 쾌적한 생활을 누릴 권리를 지닌다. 더 나아가서, 사회권규약 제7조 (b) 항에선 모든 이들은 안전하고 건강한 근로조건을 누릴 권리를 지닌다고 명시되어있다.

ILO의 국제노동기준에선 이러한 권리에 대해 더욱 자세하게 서술되어있다. 특히 2022년, ILO의 '노동의 기본원칙과 권리 선언'이 24년 만에 개정되며, '안전하고 건강한 근로환경'이 노동권의 기본 요소에 편입되었다. 이에 따라 직업 안전·보건(OSH)에 관한 협약 제155호(1981) 및 제187호(2006)가 ILO 기본협약으로 새로 지정되었다.

이전부터 국제사회는 북한의 열악한 근로환경에 대해 꾸준히 우려를 제기하였다. 특히 제1차 UPR 시기, 국제사회는 북한 당국이 ILO에 가입하고 WHO와 더욱 협력할 것을 요구하였다.[137] 국제사회의 지적을 완전히 무시할 순 없었던 북한 당국은, 이후 로동보호법(2010년)을 채택하며 직업 안전·보건에 관한 법률을 보강하였다.

그리고 2014년 제2차 UPR 시기, 북한 당국은 로동보호법를 채택함으로써 근로자들에게 안전하고 위생적인 근로환경을 조성하였다고 주장하였다.[138] 그러나 국제사회는 여전히 북한의 근로조건이 열악하다는 사실을 밝히며 북한 당국의 주장을 반박하였고, 북한 측에게 안전한 근로환경을 조성하도록 노력할 것을 권

2014), pp. 154-155, 277-278.

137) "*Report of the Working Group on the Universal Periodic Review : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서. A/HRC/13/13. 2010. para. 90-91. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1010175&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

138) "*National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21 : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서. A/HRC/WG.6/19/PRK/1.. 2014. 4. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1410658&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일)

고하였다.[139]

이 외에도, 2015년 UN은 북한 인권 특별보고관의 보고서를 통해, 북한 해외노동자의 열악한 근로실태를 처음으로 고발하였다. 해당 보고서에 따르면, 북한 해외노동자들에 대한 건강 및 안전 대책은 미비한 수준이며, 이에 따라 사고를 입은 근로자가 치료 중 사망하는 일도 종종 발생한다. 그리고 이러한 사고가 발생할 경우, 현지의 북한 보위부에서 이를 은폐한다고 해당 보고서에 적혀 있다.[140]

이에 따라 2016년부터 UN은 북한 해외노동자들의 열악한 근로실태를 우려하는 내용을 담은 북한인권결의안을 채택하기 시작하였다.[141] 이와 더불어, UN 북한인권결의안에 따르면, 약 9백만 명의 북한 주민들은 양질의 보건 서비스로부터 소외된 상태이다.[142] 이처럼, 국제사회는 북한 근로현장의 열악한 보건 실태에 대해서도 꾸준히 우려를 나타내고 있다.

그리고 북한의 열악한 직업 안전·보건 환경은 2021년 WHO와 ILO가 공동으로 작성한 보고서를 통해 객관적으로 확인할 수 있다. 해당 보고서에 따르면, 북한의 노동 관련 사망률은 전 세계 183개 국가 중 1위로, 다른 국가에 비해 압도적으로 높은 수준이다. 특히, 북한의 장시간 노동(주당 55시간 이상)으로 인한 뇌출혈 사망률은 10만 명 당 21.2 명인데, 이는 세계에서 가장 높은 수준이다.[143][144]

실제로 북한 당국은 2021년 UN에 제출한 VNR 보고서를 통해, 보건인력

---

139) "*Report of the Working Group on the Universal Periodic Review : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서. A/HRC/27/10. 2014. p. 20. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1407222&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일)

140) UN 문서. A/70/362. 2015. 7-9.

141) UN 문서. A/RES/71/202. 2017., 5.

142) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/74/166. 2020. p. 3. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1942931&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일)

143) "유엔 '북한, 노동 관련 사망률 세계에서 가장 높아'", 미국의 소리, 2021년 9월 21일; https://www.voakorea.com/a/6236466.html(검색일: 2024년 6월 20일).

144) World Health Organization & International Labour Organization, *op.cit*, p. 60, 67.

및 의료기기, 필수 의약품 배치 수준이 WHO 기준에 미치지 못함을 자인하기도 하였다. 해당 보고서에 따르면, 안전하게 관리된 위생시설을 이용하는 인구가 전체의 절반에 미치지 못하며, 도시와 시골의 의료격차 역시 상당한 수준이다.[145]

의료품의 부족 외에도, 북한 당국의 장시간 노동장려 및 안전 경시(輕視)정책 등으로 인해, 근로자에 대한 '로동보호'는 제대로 이루어지지 못하고 있다. 이를 증명하듯, 2014년 5월, 평양의 아파트 건설현장에서 붕괴사고가 발생하여 많은 사상자가 발생하는 사건이 발생하였다.

사고 발생 직후, 북한 당국은 이례적으로 관련 내용을 보도하였지만, 구체적인 피해 규모는 밝히지 않았다. 다만, 조선중앙통신의 보도에 따르면[146], 사고의 원인은 '날림식 공사'와 감독·통제의 미흡으로 지목하였고, 이에 대해 북한 당국이 직접 주민들에게 사죄하였다. 북한 당국은 사고 직후 '재해방지 및 구조, 복구법'(2014)을 채택하며, 국가 차원의 재해방지 및 구조·복구에 대한 통제를 강조하였다.

그리고 북한의 열악한 노동환경을 개선하기 위해, 북한 당국은 2020년과 2021년 두 번에 걸쳐 로동보호법을 수정하였다. 구체적으로, 북한 당국은 '로동안전·보호' 조치가 미흡한 기관에 대한 벌금부과 및 사업중지를 규정한 법 조항을 추가하였다.[147] (제72·73조) 이를 통해 '로동안전'에 대한 정부의 통제를 강화하고자 한 것이다.

하지만 여전히 북한 당국은 안전보다는 '공사기일을 최대한 앞당겨야'하는 '속도전'을 강조한다. [148] 이에 따라, 북한 근로자들은 열악한 환경에서 장시간

---

145) Government of the Democratic People's Republic of Korea, *Voluntary National Review,* pp. 20-31.

146) "살림집건설장에서 발생한 사고와 관련하여 책임일군들 유가족들에게 심심한 위로의 뜻을 표하고 수도시민들에게 사과," 『조선중앙통신』, 2014년 5월 18일.

147) 통일법제 데이터베이스 홈페이지 참조;
https://www.unilaw.go.kr/bbs/selectBoardList.do?bbsId=BBSMSTR_000000000021&bbsSubId=011 (검색일: 2024년 6월 20일).

148) "새로운 건설속도 창조의 불바람을 세차게 일으키며 승리의 결승선을 향해 신심 드높이 내닫는다," 『로동신문』, 2023년 11월 20일.

근무할 수밖에 없고, 이는 결국 사고로 이어지게 되는 것이다. 다만, 오늘날 북한 당국은 산업재해로 인한 사망자 수를 공개하지 않고 있다.

이 외에도 사고를 당한 근로자에 대한 적절한 보호 대책이 이루어지지 못하고 있다. 북한 당국은 '사회보험 및 사회보장법'에 근거하여 사고를 당한 근로자에게 보조금을 지급하지만(제17조), 해당 금액은 치료비로 쓰기엔 턱없이 부족한 금액이라는 주장도 존재한다. [149]

149) 이우태 외, 『북한인권백서 2022』, (서울: 통일연구원, 2022), pp. 340-343.

제4절 노동 차별문제

세계인권선언 제2조에 근거하여, 모든 사람은 인종, 성별, 신분 등에 상관없이, 모든 권리와 자유를 어떠한 차별도 받지 않고 누릴 자격이 있다. 그리고 제23조에 근거하여, 모든 사람은 정당하고 유리한 근로조건을 보호받을 권리를 지닌다. 그리고 사회권규약에 근거하여 모든 이들은 '공정하고 유리한 근로조건' 중의 하나인, 능력에 따라 자신의 직장에서 승진할 동등한 기회를 보장받는다. (사회권규약 제7조 C항)

또한, ILO의 국제노동기준에서는 이에 관한 내용이 더욱 상세하게 규정되어있다. 특히 ILO 기본협약인 제111호 협약에 따라, 모든 근로자는 고용과 직업에서 성별·출신성분 등에 의해 차별을 받아선 안 된다고 규정되어있다. 이외에도 협약 제159호에 따라, 장애인 근로자에 대한 차별 역시 이루어져선 안된다고 규정되어있다.

하지만 오늘날 북한 사회는 성분, 성별 등에 따른 차별이 만연하다. 이에 따라, 국제사회는 북한인권결의안을 통해, 출신성분에 따른 차별문제와 이로 인한 사회 전반의 부패 양상을 지적하였다. 이 외에도 국제사회는 북한의 남녀차별 문제와 장애인 차별문제에 대해서도 우려를 표명하였다.[150]

특히, 북한의 성분(Songbun)에 따른 차별제도에 대해, 국제사회는 매년 북한인권결의안을 통해 심각한 우려를 나타낸다. 2015년 UN의 북한 인권 특별보고관이 작성한 보고서에선, 북한 근로자들은 성분에 따라 다른 근로 양상을 보인다고 언급되어 있다. [151]

북한인권조사위원회 보고서에 따르면 '성분'에 따른 차별은 근로자의 직업 양상을 결정하는 주된 요소이다.[152] 북한의 고위관료가 되기 위해선 높은 '성분'

150) UN 문서. A/RES/77/226. 2023. 7.
151) UN 문서. A/70/362. 2015. 7-8.
152) 통일연구원, 『유엔 인권이사회 북한인권조사위원회 보고서』, (서울: 통일연구원, 2014), p. 9.

이 필수이며,[153] 낮은 '성분'의 주민 상당수는 탄광이나 농장처럼 기피되는 직종에 배치된다.[154] 해당 보고서에선 이를 사회권규약 제6조를 위배하는 것으로 판단하였다.[155]

국제사회의 주장을 뒷받침하듯, 북한 법령에는 성분, 지역, 정치적 사상, 종교 등 어떠한 사유로든 차별을 금지하는 조항은 존재하지 않는다.[156] 그리고 북한 근로자는 본인의 의사와 상관없는 직장에 배치될 수 있으며(사회주의로동법 제30조), 이를 거부할 경우 행정처벌법 에 근거하여 처벌받는다.

성분에 따른 차별 외에도, 국제사회는 북한의 남녀차별 문제를 꾸준히 제기하고 있다. UN은 매년 북한인권결의안을 통해, 매년 여성의 인권침해 실태 문제를 지적하며,[157] 성차별적인 북한의 노동환경도 지적하고 있다.[158] 국제사회는 제1차 UPR 보고서를 통해, 북한 당국이 근로자들에게 성별과 관계없이 직장 내에서 고위직으로 승진할 기회를 부여할 것을 요구하였다.[159]

북한 당국 역시, 성차별 문제에 대한 국제사회의 지적에 대응하고자 여러 대응책을 마련하였다. 북한 당국이 작성한 제3차 UPR 국가보고서에 따르면, 북한은 녀성권리보장법 및 로동보호법을 채택하고, 사회주의로동법을 수정하여 여성의 사회적 권리를 보장하고자 노력하였다고 언급되어 있다.[160]

실제로 북한 당국은 2005년부터 시작된 국제사회의 북한인권결의안에 대응하고자, 2012년 녀성권리보장법을 채택하며 노동 분야를 포함한 모든 분야에서의 여성에 대한 차별을 금지하였다. 또한, 16년 만에 사회주의로동법을 수정하고 여성의 산전·산후기간을 늘려, 여성 근로자들의 권리를 보호하고자 하였다.

---

153) *Ibid.*, p. 168.
154) *Ibid.*, p. 137.
155) *Ibid.*, p. 181.
156) 국가정보원,『北韓法令集 上·下』, (서울: 국가정보원, 2022)
157) "*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 문서. A/RES/60/173. 2006. 2. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0549798&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일).
158) UN 문서. A/RES/77/226. 2023. 13.
159) UN 문서. A/HRC/13/13. 2010. p. 18.
160) UN 문서. A/HRC/WG.6/19/PRK/1., 2014. p. 3, 12.

다만, 이러한 법령 제정에도 불구하고, 북한 노동문제에서 남녀차별 문제는 현재진행형이다. 실제로 여러 연구자료에선, 북한의 여성 근로자 상당수는 승진·입당·직장배치 과정에서 차별을 겪은 적이 있다고 언급되어 있다.[161] 특히 고위직의 경우, 이러한 성차별 문제는 더욱 심각하다.

북한 당국의 VNR 보고서에 따르면, 여성이 최고 인민 회의에서 차지하는 의석 비율은 20%(2017년)에 불과하다. 심지어 북한 당국은 조직 내 여성 관리직의 비율은 공개하지도 않았다.[162] 이러한 문제를 대처하기 위해, 북한 당국은 앞으로 더 많은 여성을 조직의 간부로 임명하고, 여성이 자신의 능력과 잠재력을 발휘할 수 있도록 다양한 교육 정책을 시행할 것이라 주장하였다.[163]

여성 차별문제와 더불어, 국제사회는 북한 당국에 의한 장애인 차별정책에 대해 문제를 꾸준히 제기하고 있다. 국제사회는 2005년부터 매년 북한인권결의안을 통해, 북한의 장애인들이 겪는 인권침해 문제를 언급하며 이에 대한 우려를 표하고 있다. [164] 해당 문제는 2009년 북한에 대한 제1차 UPR 시기 지적되었던 사안이기도 하다.

국제사회의 지적에 대응하여, 북한 당국은 2013년 장애인의 권리에 관한 협약에 서명하였다.[165] 협약을 비준한 이후, 북한 당국은 장애인 권리협약 이행에 관한 최초보고서를 UN에 제출하였다. 해당 보고서에 따르면, 북한의 장애인도 일반 주민과 동등한 법적 보호 및 권익을 누리며, 본인의 능력 및 성별, 장애정도 등에 따라, 본인에게 맞는 직장에 배치된다고 언급되어 있다.[166]

---

161) 통일부, 『2023 북한인권보고서』(서울: 통일부, 2023), pp. 365-366.
162) Government of the Democratic People's Republic of Korea, *Voluntary National Review,* p. 58.
163) *Ibid.*, pp. 23-24.
164) UN 문서. A/RES/77/226. 2023. p. 7.
165) 북한 당국은 2013년 7월 3일 장애인의 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)에 서명하였으며, 해당 협약은 2016년 12월 6일 비준되었다.
166) "*Initial report submitted by the Democratic People's Republic of Korea under article 35 of the Convention, due in 2018 : Convention on the Rights of Persons with Disabilities*", UN 장애인권리위원회, UN 문서. CRPD/C/PRK/1. 2019. para. 41, 168-169. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1930243&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일)

그리고 2013년 11월, 북한 당국은 10년 만에 장애자보호법을 수정하며 법률에 '장애자를 차별없이 친절하게 대하며 적극 도와주도록 한다'는 규정을 추가하였다.(제6조) 장애인 권리협약 제3조에 명시된 장애인 차별금지 조항이 법률에 일부 반영된 것이다. 다만 장애인에 대한 차별을 명시적으로 금지하는 조항이 존재하지 않는다는 점에서 북한의 장애자보호법은 한계를 지닌다. [167]

167) 이규창, "북한 장애인법제 분석 및 평가와 향후 과제: 북한의 장애인권리협약 비준을 계기로,"『인권과 정의』 제465호(2017), p. 115.

제5절 노동시간과 휴식

세계인권선언 제24조에 근거하여 모든 이들은 합리적인 노동시간과 휴식·여가의 권리를 가진다. 사회권규약 제7조에서도 이러한 권리가 명시되어있다. 그리고 ILO는 1919년 설립 후, 8시간 노동제에 관한 협약을 첫 협약으로 채택할 정도로 노동시간의 합리적 제한 및 휴식·여가의 권리를 중요시하였다.

이후 ILO가 주 40시간 근무를 권장하는 협약 47호를 채택함에 따라, 전 세계의 상당수 국가는 주 40시간 근무를 원칙으로 하게 되었다. 실제로 전 세계 국가들의 평균 근로시간은 주 43.9시간이며, 북아메리카 및 유럽의 평균 근로시간은 주당 40시간 미만이다.[168]

이 외에도 ILO는 협약 제132호를 채택하며, 근로자에게 3주 이상의 유급휴가를 부여할 것을 권장하였다. 이에 따라 현재 전 세계 130개 국가에선 근로자에게 최소 15일 이상의 유급휴가를 받을 수 있는 권리를 보장하고 있다.[169] 그리고 ILO는 협약 제183호를 채택하며 국가가 임신한 여성 근로자에게 최소 14주 이상의 유급휴가를 보장해 줄 것을 권고하였다.

하지만 오늘날 북한의 근로자들은 이러한 권리를 보장받지 못하고 있다. 특히, 해외로 파견된 북한 노동자들은 장시간 노동에 시달리고 있다. 2015년 북한 인권 특별보고관의 보고서에 따르면, 해외로 파견된 북한 노동자들은 하루에 12시간 이상 근무하도록 강요받으며, 심지어는 하루에 20시간씩 일하게 되는 경우도 존재한다고 한다. 국제사회는 이러한 해외노동자들의 노동을 강제노동에 상응하는 수준(reportedly amount to forced labour)으로 규정한다.[170]

이와 더불어, 북한의 일반 근로자들 역시 장시간 노동으로 인해 건강권을 침해받고 있다. 2021년 WHO·ILO 공동보고서에 따르면, 북한의 장시간 노동으

---

168) International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, p. 11.

169) 세계은행 홈페이지: https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data (검색일: 2024년 6월 20일).

170) UN 문서. A/70/362. 2015. 6-8.

로 인한 뇌출혈 사망률은 10만 명 당 21.2명인데 이는 전 세계 국가 중 가장 높은 수치이다.[171][172] 이 문제에 대해, UN 사무총장은 북한 근로자의 장시간 노동문제를 언급한 북한의 인권 상황에 대한 보고서를 2022년 UN 총회에 제출하였다.[173]

이에 따라 UN 총회는 북한 당국에 18번째 북한인권결의안을 채택하며, ILO 가입을 통해 근로자 권리 개선을 위해 노력하도록 요구하였다.[174] 하지만 북한 당국은 근로자들의 장시간 근무를 전면 부인하고 있으며, 결의안 채택 직후 이를 부정하는 성명을 발표하였다.[175]

북한의 사회주의로동법에 따르면, 근로자는 주 48시간 근로가 원칙이며 법적으로 최소 14일의 휴가를 보장받는다. (제16조, 제64조, 제65조) 근로시간만 놓고 보면 북한의 노동법제는 ILO의 국제노동기준에 미치진 못하지만 이에 근접한 수준으로 볼 수 있을 것이다. 다만 이러한 원칙은 실제 근로현장에서 지켜지지 않는 경우가 빈번하며, 오히려 북한 당국은 근로자들에게 장시간 노동을 장려하고 있는 실태이다.[176]

그리고 UN은 2005년도부터 매년 북한인권결의안을 통해, 북한 여성들이 겪는 인권침해 실태를 지적하고 있다.[177] 특히 2022년 제77차 UN 총회에서 채택된 북한인권결의안에선, 임신 및 수유 중인 여성의 만성적이고 심각한 영양실조 문제와 더불어 여성에게 불리한 고용과 같은 불공평한 노동문제를 지적하였다.[178]

---

171) WHO·ILO는 주당 55시간 이상 근로를 장시간 노동으로 규정한다.
172) World Health Organization & International Labour Organization, *op. cit.*, p. 67.
173) "Report of the Secretary-General on the situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea", UN 문서. A/77/247. 2022. para. 32. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2259760&t=pdf(검색일: 2024년 6월 20일).
174) UN 문서. A/RES/77/226. 2023.
175) "미국의 대조선적대시정책의 산물-반공화국<<인권결의>>," 조선민주주의인민공화국 외무성, 2022년 12월 26일.
176) "충성의 돌격전, 치렬한 철야전, 과감한 전격전으로 끓는다," 『로동신문』, 2020년 3월 25일.
177) UN 문서. A/RES/60/173. 2006. 2.
178) UN 문서. A/RES/77/226. 2023. 13.

국제사회의 이러한 지적에 대해, 북한 당국은 민감하게 반응하며 꾸준히 대응하고 있다. 2009년 제1차 UPR 시기, 국제사회가 북한 여성의 인권 증진을 촉진하며 여성 인권 보호를 위한 법률을 제정할 것 권고하자[179], 북한 당국은 2010년 녀성권리보장법을 채택하였다.

2014년 제2차 UPR 시기 작성된 국가보고서에 따르면, 북한 당국은 녀성권리보장법을 채택함으로써 여성들의 더 많은 사회참여를 격려하고, 근로를 포함한 모든 분야에서 여성의 인권을 보호·증진하였다고 주장하였다.[180] 실제로 녀성권리보장법 제27조에선, 각 기관은 여성들이 노동에 적극적으로 참여할 수 있도록 여건을 조성해주어야 한다고 규정되어있다.

이와 더불어 북한은 2015년 사회주의로동법을 16년 만에 수정하였는데, 당시 유일하게 개정된 조문은 산전산후휴가에 관한 내용이었다.[181] 북한 당국은 산전산후휴가를 기존의 150일에서 240일로 연장하며 기존의 산후 휴가 일수를 2배 연장하였다. 이는 국제노동기준인 14주를 훨씬 상회하는 수치다.

북한이 16년 만에 '로동법'을 수정하며, 산전산후휴가를 3개월 더 연장한 이유는, 2010년 녀성권리보장법을 채택한 것과 마찬가지로, 국제사회의 권고·지적에 대응하기 위해서이다. 북한 당국은 2019년 제3차 UPR 국가보고서에서 사회주의로동법를 수정하며 여성 근로자에게 더 나은 근로환경을 조성하였다고 주장하였다.[182] 실제로 2021년 북한의 VNR 검토보고서에선, 영아 사망률이 2014년 0.9%에서 2019년 0.77%로 소폭 감소하였다고 적혀 있다.[183]

---

179) UN 문서. A/HRC/13/13. 2010. 14.
180) UN 문서. A/HRC/WG.6/19/PRK/1. 2014. 4,12.
181) 『조선민주주의인민공화국 법전(증보판)』, p. 435.
182) UN 문서. A/HRC/WG.6/19/PRK/1. 2014. 3-4.
183) Government of the Democratic People's Republic of Korea, *Voluntary National Review,* p. 56.

제5장 결 론

본 논문에서는 북한의 노동법제를 국제노동기준과 비교하여 살펴본 후, 북한 노동 실태에 대한 국제사회의 지적과 북한의 대응을 살펴보았다. 현재 북한은 ILO에 가입하지 않은 상태로, 이에 따라 북한의 노동법제는 국제노동기준과 상당히 유리(遊離)된 양상을 보인다.

본 논문에서는 사회권규약 제7조에 규정된 '공정하고 유리한 근로조건'의 네 가지 사안, 즉 근로자 임금·안전한 근로환경·차별로부터의 보호·근로자의 휴식에 초점을 두고 북한의 노동법제와 국제노동기준을 비교하였다. 북한 당국 역시 국제노동기준을 준수하려는 최소한의 노력은 보였지만, 대부분의 법제는 국제사회의 기준에 미치지 못했다.

북한의 노동법제를 국제노동기준과 비교하여 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다. 우선 '임금'에 관해 규정한 북한의 노동법제는 국제노동기준과 비교하여 미흡한 수준이다. 모든 근로자에 대한 최저임금제에 관한 규정이 없으며, 근로자에게 임금을 직접 지급하라는 규정 역시 존재하지 않는다.

반면 북한의 노동 안전·보건에 관한 규정은 존재하지만, 현실이 규정을 따라가지 못하는 실정이다. 열악한 의료 환경, 안전 경시문화, 장시간 근무 장려 등이 이러한 현실의 원인이며 안전 장비·의료품 등의 지급은 제대로 이루어지지 못하고 있다. 그리고 산재(産災) 근로자에 대한 보조금 역시 턱없이 부족한 실정이다.

또한, 북한의 노동법제에는 성분에 따른 차별을 금지하는 법률이 존재하지 않는데, 이에 대해 북한 당국은 철저히 부정하고 있다. 다만 북한 당국은 국제사회의 지적에 대응하여, 여성·장애인 근로자에 대한 차별을 금지하는 법률을 채택하였다. 그러나 이들에 대한 차별은 지금도 계속되고 있다.

마지막으로, 북한의 노동법제가 규정한 근로시간은 국제노동기준과 비교해 조금 긴 편이지만, 실제로 북한의 근로자들은 규정된 근로시간보다 장시간 근무

한다. 다만, 북한 노동법제에 규정된 출산휴가 기간은 국제노동기준을 상회하는 수준이다. 하지만 이에 대해선 여러 가지 측면(저출산, 유아사망률 등)을 고려해 봐야 할 것이다.

즉, 노동 안전, 성차별, 근로시간(휴식)에 관한 규정에 있어, 북한의 노동법제는 국제노동기준을 일부 준수하였지만, 전체적으로는 국제노동기준과 비교해 상당히 미흡한 수준이다. 이는 오늘날에도 북한 당국이 ILO 가입을 거부하고 있기 때문이다.

북한의 노동문제를 해결하기 위해선, 북한 노동법제의 개선이 선행되어야 할 것이다. 즉, 북한의 노동법제가 국제노동기준에 부합해야 하는데, 이를 위해선 북한의 ILO 가입이 이루어져야 한다. 실제로 UN 사회권규약위원회에서는 규약 당사국의 ILO 가입을 권고하는데, 북한 역시 사회권규약 당사국이다.

북한을 ILO에 가입시키기 위한 국제사회의 노력은 지금도 계속되고 있는데, 대표적인 것이 바로 북한인권결의안이다. 지난 2015년부터 UN은 북한인권결의안을 통해 북한 당국에 ILO에 가입할 것을 권고하고 있다. 이 외에도 국제사회는 그동안 꾸준히 북한 주민의 노동권 개선을 위해 목소리를 내왔다. 그 결과, 북한 당국이 로동보호법을 비롯한 다양한 노동법제를 새로 채택·수정하는 등, 제도적인 성과가 꾸준히 나오고 있다. 이는 국제사회의 권고가 북한 노동법제의 개선에 있어 실제로 효과가 있음을 증명하는 것이다.

국제정치학의 구성주의 이론에 따르면, 개별 국가는 도덕적 정당성을 확보하기 위해, 국제기구 등 외부행위자가 제시한 국제규범을 수용한다. 북한 역시 도덕성 정당성을 확보하기 위해 UN 및 ILO 등 국제기구가 제시한 국제노동기준을 일부 받아들였다. 그렇기에 국제사회는 앞으로도 꾸준히 북한에 바람직한 국제노동기준을 제시하고, 이를 준수하기 위해 북한 당국이 ILO에 가입할 수 있도록 권고해야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 북한문헌

가. 단행본

『광명백과사전 제3권(정치, 법)』. 평양: 백과사전출판사, 2009.

『광명백과사전 제5권(경제)』. 평양: 백과사전출판사, 2009.

『김일성전집 제66권』. 평양: 조선로동당출판사, 2006, pp. 487-503.

『조선민주주의인민공화국 법전(증보판)』. 평양: 법률출판사, 2016.

나. 기타

“미국의 대조선적대시정책의 산물-반공화국 <<인권결의>>.” 조선민주주의인민공화국 외무성. 2022년 12월 26일.

“새로운 건설속도 창조의 불바람을 세차게 일으키며 승리의 결승선을 향해 신심 드높이 내닫는다.”『로동신문』. 2023년 11월 20일.

“살림집건설장에서 발생한 사고와 관련하여 책임일군들 유가족들에게 심심한 위로의 뜻을 표하고 수도시민들에게 사과.”『조선중앙통신』. 2014년 5월 18일.

“자주권을 엄중히 침해하는 내정간섭행위.”『조선중앙통신』. 2016년 8월 16일.

“조선민주주의인민공화국 최고인민회의 상임위원회 상무회의 진행.” 『조선중앙통신』. 2023년 03월 04일.

“충성의 돌격전, 치렬한 철야전, 과감한 전격전으로 끓는다.”『로동신문』. 2020년 3월 25일.

Government of the Democratic People's Republic of Korea. *"Voluntary National Review: On the Implementation of the 2030 Agenda."* June 2021.
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/282482021_VNR_Report_DPRK.pdf

2. 국내문헌

가. 단행본

국가정보원. 『北韓法令集 上·下』. 서울: 국가정보원, 2022..
이상신·오경섭·임예준. 『북한 해외노동자 실태연구』. 서울: 통일연구원, 2017.
이우태 외. 『북한인권백서 2022』, 서울: 통일연구원, 2022.
존 베일리스·스티브 스미스·퍼트리샤 오언스. 하영선 외 공역. 『세계정치론』, 제8판(국제3판), 서울: 을유문화사, 2022.
통일부. 『2023북한인권보고서』, 서울: 통일부, 2023.

나. 논문

문돈. "비교문헌연구: 국체정치이론의 시각에서 본 국제법." 『한국정치학회』. 제45집 제1호, 2011, pp. 265-287.
박은정. "북한의 노동법: 노동보호법과 노동정량법." 『법학논집』. 제16권 제3호, 2012, pp. 269-288.
박정원. "구성주의 국제관계이론과 국제법: 자결권을 중심으로." 『국제법학회논총』. 제57권 제3호, 2012, pp. 43-73.

송강직. “북한 사회주의노동법의 특징.”『강원법학』. 제44권, 2019, pp. 251-280.
송현욱. “북한에서 노동권의 규범적 성격과 행정체계.” 『북한법연구』. 제19호, 2018, pp. 7-34.
오상호. “북한 산업안전보건법에 관한 연구: 개성공업지구를 중심으로”, 『노동법논총』. 제29집, 2013, pp. 423-458.
윤정현. “신흥안보 거버넌스: 이론적 고찰과 대안적 분석틀의 모색.” 『국가안보와 전략』. 제19권 제3호. 2019. pp. 1-46.
이규창, “북한 장애인법제 분석 및 평가와 향후 과제: 북한의 장애인권리협약 비준을 계기로.”『인권과 정의』. 제465호, 2017, pp. 109-128.
이다혜. “국제규범에서의 노동권 보호와 북한에 대한 적용.” 『북한인권정책연구』. 제6권, 2017, 통일연구원, pp. 141-189.
이수연. “북한의 노동력 배분제도.” 『법학논집』. 제26권 제4호, 2022, pp. 183-210.
이승욱. “ILO 기본협약의 의의와 비준방향.” 『노동법학』. 제71호, 2019, pp. 219-267.
이승택. “북한 헌법상 기본권 규정의 특성과 변천.” 『동아법학』. 제86호, 2020, pp. 1-37.
이철수. “북한의 노동복지법제 비교분석: 로동법과 외국인투자기업로동법을 중심으로.”『통일과 평화』. 제10권 1호, 2018, pp 277-315.
현두륜. “북한 근로자의 임금에 관한 법적 연구.”『북한법연구』. 제23호, 2020, pp. 249-291.

다. 기타

김영교. “유엔 ‘북한, 노동 관련 사망률 세계에서 가장 높아’.” 미국의 소리. 2021년 9월 21일: https://www.voakorea.com/a/6236466.html

대한민국 정책브리핑: “국제노동기구(ILO), ‘안전하고 건강한 근로환경’을 노동 기본권으로 추가.” 2022년 06월 11일;
https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156511206&pageIndex=74&repCodeType=&repCode=&startDate=2021-06-30&endDate=2022-06-30&srchWord=&period=
법무부 통일법제데이터베이스: https://www.unilaw.go.kr/mainIndex.do
법제처 국가법령정보센터: https://www.law.go.kr/

3. 외국문헌

가. 단행본

International Labour Organization. “*Advancing social justice*”, Geneva: International Labour Office, 2023.

_____. “*Global Wage Report 2020-2021: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*”, Geneva: International Labour Organization, 2022.

_____. “*Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power*”, Geneva: International Labour Organization, 2022.

_____. “*ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*”, Geneva: International Labour Organization, 2022.

_____. “*Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*”, Geneva: International Labour Office, 2019.

_____. *“Working Time and Work-Life Balance Around the World”*, Geneva: International Labour Organization, 2022.

Martha Finnemore, "*The Purpose of Intervention : Changing Beliefs about the Use of Force*", Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.

Thomas M. Franck, "*The Power of Legitimacy Among Nations*", New York: Oxford University Press, 1990.

World Health Organization & International Labour Organization, *"WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000 - 2016: global monitoring report"*, Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

나. 논문

Lejo Sibbel, "ILO Conventions and the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: One Goal, Two Systems." *Dialogue + Cooperation No. 2001, 1,* 2001, pp. 51-66.

다. UN문서

"*General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*", UN 경제적·사회적·문화적 권리위원회, UN 문서. E/C.12/GC/23. 2016. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1608751&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일)

"*Initial report submitted by the Democratic People's Republic of Korea under article 35 of the Convention, due in 2018 : Convention on the Rights of Persons with Disabilities*", UN 장애인권리위원회, UN 문서.

CRPD/C/PRK/1. 2019.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1930243&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일)

"*National report submitted in accordance with paragraph 15(a) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1 : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서.
A/HRC/WG.6/6/PRK/1. 2009.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G0915147&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

"*National report submitted in accordance with paragraph 15(a) of the annex to Human Rights Council resolution 16/21 : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서.
A/HRC/WG.6/19/PRK/1. 2014.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1410658&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일)

"*Note by the President of the Security Council*", UN 안전보장이사회, UN 문서. S/2020/151. 2020.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2006067&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일)

"*Report of the Secretary-General on the situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea*", UN 문서. A/77/247. 2022.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2259760&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일)

"*Report of the Working Group on the Universal Periodic Review : Democratic People's Republic of Korea*", UN 인권이사회, UN 문서. A/HRC/13/13. 2010.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1010175&t=pdf

(검색일: 2024년 6월 20일)..

"*Report of the Working Group on the Universal Periodic Review : Democratic People's Republic of Korea*" UN 문서. A/HRC/27/10. 2014. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=G1407222&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

"*Review of the composition, organization and administrative arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*", UN 경제사회이사회, UN 문서. E/RES/1985/17. 1985. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=NR066373&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : note by the Secretary-General*", UN 문서. A/63/322. 2008. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0846984&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : note by the Secretary-General*", UN 문서. A/70/362. 2015. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1527317&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/60/173. 2006. https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0549798&t=pdf (검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/63/190. 2009.

https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0848219&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/71/202. 2017.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N0848219&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/74/166. 2020.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1942931&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

"*Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea : resolution adopted by the General Assembly*", UN 총회 제3위원회, UN 문서. A/RES/77/226. 2023.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2276474&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

"*United Nations Security Council Resolution 2397(2017)*", UN 안전보장이사회, UN 문서. S/RES/2397(2017). 2017.
https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N1746360&t=pdf
(검색일: 2024년 6월 20일).

라. 기타

International Labour Organization: https://www.ilo.org/
United Nations Treaty Collection

https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4 (검색일: 2024년 6월 20일).

WorldBank: https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/working-hours(검색일: 2024년 6월 20일).

ABSTRACT

International Labor Standards and the DPRK's Labor Legislation: Focusing on the UN's criticism of labor issues in the DPRK

Won, Jong Hyeon
University of North Korean Studies
Directed by Prof. Sung Kyung Kim

In this paper, I have tried to examine the root causes of the DPRK labor issue by comparing international labor standards with DPRK's labor legislation. The comparison focused on the 'just and favourable conditions of work' stipulated in the ICESCR. The characteristics of the DPRK labor legislation can be summarized as follows:

1. There is virtually no minimum wage system. 2. Safety and health laws have not been properly implemented. 3. There are no laws prohibiting discrimination based on the 'Songbun' of workers. 4. Working hours stipulated in the labor law exceed the ILO standard.

The international community is pressuring DPRK authorities by adopting resolutions. The authorities are reorganizing labor legislation in response, indicating that international criticism is effective. However, the DPRK government has still not joined the ILO. Therefore, the international community should induce the DPRK to join the ILO to resolve its labor issues.

Key words

International Labour Standards, International Labour Organization(ILO), North Korea(DPRK), Human Rights, Labor Law