産 業 關 係 硏 究
第28卷 第3號, 2018. 9. pp.113~132
ⓒ 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會

통일이후 노동법제 · 사회보장법제의 정책과 과제*

배 호 영**

본 연구에서는 노동법적 관점에서 비교연구법을 적용하여 남북한 노동법제 및 사회보장법제를 비교고찰해 보았다. 이를 통해 통일이후 노동법제의 통합정책과 사회보장법제의 통합정책에 대하여 다음과 같이 제언해 보고자 한다.

우선, 통일이후 남북한 노동법제 및 사회보장법제 통합시 '국민주권주의', '자유민주주의', '사회복지주의', '국제평화주의'를 준수해야 하며, 통일이후 노동법제 및 사회보장법제의 남북한 분리운영보다 통합운영이 보다 적절할 것으로 판단한다.

다만, 남북한 노동법제 및 사회보장법제의 통합운영을 위해서는 단기적으로는 현행 우리나라에서 적용하고 있는 최저임금 수준, 기초생활보장 수준, 사회보장 수준 등을 일정부분 낮추어야 될 것이며, 장기적으로는 통일사회보장기금을 적립하여 사회보장재원을 마련해야 할 것이다.

또한, 통일이후 노동법제 및 사회보장법제의 향후 과제로 통일사회보장기금 적립, 고용복지부 및 고용복지공단 설치, 남북한 노동시장 이중구조 개선, 통일노동법원 설치의 4가지 과제를 제시하고자 한다.

마지막으로, 지금부터라도 통일이후 법제 통합, 특히 노동법 통합 및 사회보장법 통합에 대한 준비를 철저히 하여 통일이후 국내 노동시장과 국내 경제가 더욱 선진화될 수 있도록 지금부터 최선의 노력을 기울어야 할 것이다.

▶ 주제어: 법제 통합, 노동법 통합, 사회보장법 통합, 북한법, 통일법, 최저임금, 근로시간 단축, 노동시장 이중구조, 4차 산업혁명

논문접수일 : 2018년 7월 6일, 심사의뢰일 : 2018년 7월 11일, 심사완료일 : 2018년 8월 16일
* 본 연구는 2018 한국고용노사관계학회 하계학술대회 발표논문을 수정·보완하여 작성하였음.
** 우송대학교 철도경영학과 초빙교수(법학박사/경영학박사), flute20@empas.com

Ⅰ. 서 언

최근 북한을 둘러싼 국제관계는 급격히 변화하고 있다. 북한 김정은 위원장은 체제유지와 경제적 지원을 보장받기 위해 핵 폐기를 담보로 미국 트럼프 대통령과 북미정상회담을 2018년 6월 12일 싱가포르에서 개최하였다.

우리나라에서도 문재인 대통령이 미국과 북한 간의 중재 역할을 하기 위해 노력하고 있으며, 2018년 4월 27일 남북정상회담 이후 「한반도의 평화와 번영, 통일을 위한 판문점 선언」[1]이 발표되며, 우리 국민들은 언제 찾아올지 모르는 통일 시대에 대한 막연한 희망과 걱정이 교차하고 있다.

통일이 되면 북한의 천연자원과 광물을 활용하여 새로운 비즈니스 기회를 창출할 수 있는 기회가 생기는 반면, 낙후된 북한경제 지원에 적지 않는 남한자본(통일비용)이 투입될 수밖에 없기에 통일에 대해 반대하는 여론도 적지 않은 것이 사실이다.

또한, 통일은 남북의 의지로만 실현될 수 있는 것이 아니라, 한반도를 둘러싸고 있는 미국, 중국, 일본, 러시아 등 강대국들의 복잡한 이해관계가 적절히 타협점을 찾아야 실현될 수 있기에, 현 시점에서 통일시점이나 통일방식 등에 대해 구체적으로 예견하는 것은 불가능할 것이다.

그럼에도 불구하고, 우리 정부는 지금부터라도 통일시대를 선제적이고 체계적으로 준비

---

1) 판문점 선언 주요 합의사항 요약(임성택, 「남북정상회담 후속조치 관련 법제도적 과제」, 4.27. 남북정상회담에 따른 법적 과제 공동학술대회 자료집, 2018, p.88)

1. 남과 북은 남북관계의 전면적·획기적인 개선과 발전을 이룩할 것임.
   ① 민족자주의 원칙 확인, 기존 남북간 선언·합의 철저 이행
   ② 고위급회담 등 분야별 대화를 빠른 시일 안에 개최, 실전대책 수립
   ③ 남북 당국자가 상주하는 남북공동연락사무소 개성지역 설치
   ④ 각계각층의 다방면적 교류·협력 및 왕래·접촉 활성화
   ⑤ 8.15 계기 이산가족 상봉행사 진행, 남북적십자회담 개최
   ⑥ 10.4 선언 합의사업 적극 추진, 철도·도로 연결 및 현대화
2. 남과 북은 군사적 긴장완화와 전쟁위험 해소를 위해 공동 노력
   ① 상대방에 대한 모든 적대행위 전면 중지, 비무장지대의 평화지대화
   ② 서해 평화수역 조성으로 우발적 충돌 방지 대책 마련, 안전어로 보장
   ③ 국방부장관회담 등 군사당국자회담 수시 개최, 5월 장성급 군사회담 개최
3. 남과 북은 항구적이고 공고한 평화체제 구축을 위해 적극 협력
   ① 무력 불사용과 불가침 합의 재확인 및 엄격 준수
   ② 상호 군사적 신뢰의 실질적 구축에 따라 단계적으로 군축 실현
   ③ 올해 종전선언, 항구적 평화체제 구축을 위한 3자 또는 4자 회담 개최
   ④ 한반도의 완전한 비핵화 목표 확인

정상회담 정례화 및 직통전화 실시, 올해 가을 평양에서 정상회담 개최

할 필요가 분명 있으며, 특히 우리 정부는 국민들의 다양한 의견을 공개적으로 수렴하여 통일이후 법제 통합을 반드시 준비해 둘 필요가 있다.[2] 왜냐하면, 갑작스러운 통일을 맞이했을 때 모든 영역에서 혼란이 생길 수밖에 없는데 이러한 혼란을 최소화시켜 줄 수 있는 도구가 바로 법제 통합이기 때문이다.[3]

다행스럽게도, 최근 개별 학회 차원에서 개별 영역에 대한 법제 통합 관련 여러 논의가 자율적으로 진행되기 시작했다. 예를 들어, 통일이후 북한지역의 토지소유권과 관련해서 토지 사유화를 주장하는 연구자들과 토지 국유화를 주장하는 연구자들이 팽팽히 맞서고 있는 것을 사례로 들 수 있다.[4]

이와 같이 토지법제뿐만 아니라 친족・상속법, 형법, 행정법, 경제법 등 개별 영역에서의 통일이후 법제 통합에 대한 연구가 진행되고 있지만 아직 관련 연구가 많지 않으며, 특히 개별적 및 집단적 노동관계를 다루는 노동법 영역과 사회보장, 공공부조, 사회서비스를 다루는 사회보장법 영역의 법제 통합 연구는 거의 진행되지 못하고 있는 것이 사실이다.

하지만 현행 남북한 노동환경의 격차가 매우 클 뿐만 아니라 북한에서는 노동3권을 포함한 집단적 노동관계 개념이 부재하기 때문에, 현 시점에서 노동법 분야에 대한 법제 통합 관련 정책연구가 이루어지지 않는다면 통일이후 개별적 및 집단적 노동분쟁이 급증할 것이 분명하고 우리나라 노동관계 수준이 다시 과거로 퇴보할 가능성도 없지 않다.

또한, 북한의 현행 의료수준은 매우 낙후되어 있지만 무상치료제도를 운영하고 있어, 수혜자 부담 중심의 우리나라 의료제도와 매우 상이하다. 북한의 무상교육제도도 마찬가지

---

2) 임성택 변호사(법무법인 지평)는 통일정책의 법제화를 위하여 통일부 안에 법무담당관실을 설치하고, 통일정책 법제화TF를 구성하고, 통일부, 법무부, 외교부, 법제처를 망라하는 범부처 실무위원회를 구성하고, 법제화 과정에서 국민의 참여가 보장되어야 함을 주장하였다(임성택, 위의 논문, p.107). 이와 관련하여 필자는 통일정책의 법제화 준비를 위하여 국무총리 직속의 「통일법제화위원회」를 구성하여 통일부, 법무부, 법제처가 공동으로 참여할 필요가 있다고 판단하며, 적지 않은 통일비용이 수반되기에 법제화 과정에서 국민의 참여를 적극적으로 보장하여 사회적 합의를 이끌어나가는 것이 가장 중요하다고 판단한다.

3) 배호영, "통일이후 법제 통합, 통일헌법, 노동법통합에 관한 소고", 『사회법연구』, 제34호, 한국사회법학회, 2018, p.181.

4) 김성욱 교수(제주대)는 자국의 특정지역이 아닌 국토의 절반부분에 해당되는 지역에 대하여 완전히 상이한 토지제도를 운영하고 있는 선례(先例)는 존재하지도 않고, 이와 같이 분리된 토지제도를 운용할 실익도 없다고 주장하였다(김성욱, "통일 후 「북한지역 토지사유화 특별법」에 관한 연구", 『법학논총』 제37권 제3호, 전남대학교 법학연구소, 2017, p.53; 김성욱, "통일 후 북한지역 부동산의 처리과정에서의 몇 가지 문제", 제237회 북한법연구회 월례발표회 자료집, 2017, p.2(재인용)). 반면, 박철수 연구원 등(대외경제정책연구원)은 통일이후 일정기간(약 20년) 동안 남과 북의 토지제도를 한시적으로 분리운영하여 국가와 협동조합 소유토지의 재국유화 및 공공임대제를 시행하되, 분리운영 기간 이후 단계적으로 사유화를 진행할 것을 제안하였다(박철수・조봉현・정일영, "통일 후 남북경제 한시분리운영방안: 국유자산 분야", 『중장기통산전략연구』 16-04, 대외경제정책연구원, 2016, p.111/p.170).

이다. 이에 통일이후 북한주민들이 현행 우리나라 의료제도와 교육제도에 적응하기가 매우 힘들 것이 분명하다.

이에 본 연구에서는 노동법적 관점에서 비교연구법을 적용하여 통일이후 노동법제 및 사회보장법제의 통합정책에 대하여 제언해 보고, 통일이후 고려해야 할 현실적인 과제를 도출해 보고자 한다.

Ⅱ. 남북 노동법제 비교

1. 대한민국노동법제

대한민국노동법제는 대한민국헌법 제32조 및 제33조에 의거 개별적 노동관계법과 집단적 노동관계법으로 구분할 수 있는데, 특히 개별적 노동관계법은 국가의 개입을 통한 근로자의 보호 내지는 계약자유의 제한을 지도이념으로 하며, 집단적 노동관계법은 노사자치를 지도이념으로 한다.[5)]

이러한 개별적 노동관계법과 집단적 노동관계법 구분은 1806년에 프랑스에 노동법원(le Conseil de Prud'hommes)을 설립하는 법을 만들기 시작하면서 비롯되었는데[6)], 개별적 노동관계법에서는 『근로기준법』이, 집단적 노동관계법에서는 『노동조합및노동관계조정법』이 중심축 역할을 하고 있다.

세부적으로 살펴보면, 개별적 노동관계법에는 『근로기준법』, 『최저임금법』, 『남녀고용평등과 일・가정 양립지원에 관한 법률』, 『산업안전보건법』, 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』, 『파견근로자 보호 등에 관한 법률』, 『근로자퇴직급여보장법』, 『임금채권보장법』 등이 있으며, 집단적 노동관계법에는 『노동조합및노동관계조정법』, 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』, 『노동위원회법』, 『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』, 『교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』 등이 있다.[7)]

노동법 연구자에 따라 개별적 노동관계법과 집단적 노동관계법에 대해 그 중요성을 달리 보고 있는데, 필자는 현행 4차 산업혁명 시대에서는 노동조합 및 노동관계를 규율하는 집단적 노동관계법에 비해 고용, 해고, 차별시정 등 개별적 노동관계법이 더욱 중요시되고

5) 배호영, "사회보장법 및 노동법의 연구동향과 향후과제", 『사회법연구』, 제33호, 한국사회법학회, 2017, p.68.
6) 배호영, "노동분쟁제도 개선에 관한 법적 연구 - 노동위원회를 중심으로", 동아대학교 대학원 박사학위논문, 2016, p.33.
7) 배호영, "통일이후 법제통합, 통일헌법, 노동법통합에 관한 소고", 『사회법연구』, 제34호, 한국사회법학회, 2018, p.191.

있다고 판단하고 있다. 특히 개별적 노동관계법과 관련된 최근 노동법적 쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째,『최저임금법』관련하여 기존 기본급만 포함되었던 최저임금 산입범위에 매달 지급하는 정기상여금과 복리후생비까지 단계적으로 포함시켜, 2024년까지는 모든 정기상여금과 복리후생비를 최저임금에 포함시키고자 하는 개정안이 국회 본회의를 통과하였다. 이러한 최저임금 산정범위 변경은 직접적으로는 최저임금 적용대상자의 범위를 축소시킬 수 있을 뿐만 아니라, 간접적으로는 통상임금 법리와 연계될 수 있기에 매우 중요한 이슈가 되고 있다.[8)]

둘째,『근로기준법』관련하여 300인 이상 사업장(공공기관 포함)은 2018. 7. 1.부터 주당 52시간 근로제가 시행되고 있으며, 주당 52시간 한도가 적용되지 않는 특례업종이 대폭 축소된다. 특히, 근로시간 특례업종은 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업 5개 업종만 인정되며, 노선버스 등은 특례업종에서 제외된다. 이러한 근로시간 변경은 근로자들의 연장(야간) 근로수당을 감소시킬 수 있어 매우 중요한 이슈가 되고 있다.[9)]

셋째, 기술혁신, 공유경제, 로봇, 인공지능 등으로 대변되는 4차 산업혁명(Fourth Industrial Revolution) 시대를 맞이하여 노동법의 기본틀을 재편해야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다.

예를 들어, 19세기 산업화시내에 만들어진 현행 노동법 체계로는 새로운 형태의 체제(공유경제), 새로운 형태의 조직(가상조직, 1인 창업기업 등)을 지원하기에 무리가 있을 뿐

8)『최저임금법』제4조(최저임금의 결정기준과 구분) 제1항에서 "최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다."라고 되어 있다. 즉 최저임금은 근로자의 최저생계를 보장하고 유사한 직무를 수행하는 타 기업 근로자들과의 임금 형평성을 보장할 필요가 있다고 판단한다. 이러한 법률적 취지를 고려해 보았을 때, 필자는 금번 최저임금 산정범위 변경은 적절하다고 판단되며, 장기적으로는 현물을 제외한 모든 금전 총액을 기준으로 최저임금을 판단할 필요가 있다고 주장한다. 왜냐하면 현재 차별시정제도가 시행되고 있음에도 불구하고 대기업(대학, 공공기관 포함) 비정규직 근로자, 중소기업 정규직・비정규직 근로자의 경우 대기업(대학, 공공기관 포함) 정규직 근로자에 비해 임금뿐만 아니라 상여금, 복리후생, 승진 등에 있어서도 적지 않은 불합리한 차별이 존재하고 있기 때문이다. 따라서 국내 노동시장의 선진화를 위해서는 근로자의 생산성 향상과 더불어 대기업(대학, 공공기관 포함) 비정규직 근로자, 중소기업 정규직・비정규직 근로자의 실질적 처우개선에 초점을 맞출 필요가 있다고 주장한다. 특히 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직간의 양극화가 더욱 심해지고 있는 현실에서 고용노동부 장관은 이러한 노동시장 이중구조 해소를 위한 노동정책을 신속히 수립하고 강력히 실행해 나가야 하며, 이러한 상황에서 통일을 맞이하면 남북 양극화 문제까지 추가되어 국내 노동환경은 국내 경제를 최악에 상황에 이르게 할 수 있음을 명심해야 할 것이다.

9) 필자는『근로기준법』제4장(근로시간과 휴식)에 의거 현행 68시간에서 52시간으로 단축하는 법률개정을 통해 근로시간 단축이 근로자의 생산성 향상과 신규고용 창출로 연계될 수 있기를 간절히 기대한다. 또한 장기적으로는 근로시간 단축 특례업종(5개 업종)을 폐지시키는 것도 적극 검토해볼 필요가 있다고 생각한다.

만 아니라[10], 4차 산업혁명은 로봇(무인화)에 의한 고용대체(해고) 문제, 인공지능에 의한 일하는 방식의 변화(스마트워크) 등 기존에 고려하지 않았던 새로운 노동관련 분쟁들을 발생시킬 수 있어 이에 대한 법률적 대비가 반드시 필요하다.[11]

2. 북한노동법제

북한노동법제는 북한헌법을 바탕으로 『사회주의노동법』, 『노동보호법』, 『노동정량법』이 중심축 역할을 하고 있는데[12], 사노법은 근로조건을 포함한 북한노동법 전반을 관할하고 있으며, 보호법은 근로조건 보호, 안전, 산업재해 등과 관련된 내용을 관할하고 있으며, 정량법은 노동결과 평가 및 노동생산성 향상을 관할하고 있다.[13]

첫째, 사노법은 1978년에 제정되어 1986년, 1999년, 2015년에 개정되었는데, 현행 제8장 제79조 체제로 구성되어 있다.[14] 사노법의 목적은 노동에 있어서 근로자들의 주체의식

10) 박지순, "노동 4.0과 노동법의 미래", 『선진화 정책시리즈』, 한반도선진화재단, 2017, pp.255-256; 필자는 4차 산업혁명 시대에는 집단적 노동관계(분쟁)보다 개별적 노동관계(분쟁)에 초점을 맞추고 노동법제를 수립·운영해 나갈 필요성이 있다고 판단한다.

11) 필자는 선행연구에서 4차 산업혁명 시대를 대비하여 고용 유연성 확대 및 노동시장 이중구조 해소에 중점을 두고 4가지 기간제법 입법적 개선방안을 주장한 바가 있다. 즉 기간제 근로자의 근로조건을 정규직 근로자의 근로조건에 비해 동일하거나 상회할 수 있도록 강행규정을 설정하고, 기간제 근로자 차별시정과 관련하여 비교대상자를 동일한 사용자가 운영하는 법인 또는 개인사업체까지 확대하여 적용하고, 기간제 근로자의 총사용기간(2년) 제한을 폐지하고, 기간제 근로자의 최소계약기간을 2년 이상으로 보장할 필요가 있으며, 고용형태간 이동성 제고를 위한 정부의 재정 지원이 필수적이라고 주장하였다(배호영, "4차 산업혁명과 기간제법의 입법적 개선방안", 『사회법연구』, 제32호, 한국사회법학회, 2017, pp.1-2). 필자는 4차 산업혁명과 관련된 다양한 노동법 연구가 진행되기를 희망한다.

12) 사회주의노동법의 공식 명칭은 『조선민주주의인민공화국 사회주의로동법』(이하 '사노법'이라 한다)이며, 노동보호법의 공식 명칭은 『조선민주주의인민공화국 로동보호법』(이하 '보호법'이라 한다)이며, 노동정량법의 공식 명칭은 『조선민주주의인민공화국 로동정량법』(이하 '정량법'이라 한다)이다. 1978년 사노법이 제정되어 사노법 중심의 단일법 체계를 유지하다가, 2009년 정량법이 제정되었고 2010년 보호법이 제정되었다. 그리고 사노법이 북한노동법제의 일반법적 지위를 가지고 있다고 한다면, 북한노동법제의 특별법적 지위를 가지고 있는 법률에는 『외국인투자기업로동규정』, 『개성공업지구로동규정』 등이 있다. 이러한 특별법은 외국인투자기업 또는 특별경제무역지구에 국한되어 적용되며 북한 내부의 노동문제에는 적용되지 않는 특징이 있다 (박은정, "북한의 노동법 : 노동보호법과 노동정량법", 『법학논집』, 제16권 제3호, 이화여자대학교 법학연구소, 2012, p.270).

13) 송강직 교수(동아대)는 사노법이 북한노동법제의 기본법적인 역할을 하는 반면, 보호법과 정량법은 사노법의 관련 내용을 구체화시킨 법률로 볼 수 있다고 주장했는데, 필자도 이러한 사노법, 보호법, 정량법의 관계에 대해 전적으로 동의한다(송강직, "북한 사회주의노동법의 특징", 『강원법학』, 제44권, 강원대학교 비교법학연구소, 2015, p.257; 배호영, "통일이후 법제통합, 통일헌법, 노동법통합에 관한 소고", 『사회법연구』, 제34호, 한국사회법학회, 2018, p.192(재인용)).

14) 사노법 제1장은 사회주의노동의 기본원칙(제1조 내지 제13조), 제2장은 노동은 공민의 신성한 의무(제14조 내지 제24조), 제3장은 사회주의 노동조직(제25조 내지 제36조), 제4장은 노동에 의한 사회

을 무장시키고 집단주의 노동생활('하나는 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여')의 원칙을 철저히 구현하는데 있다고 할 수 있다.[15]

이러한 사노법은 근로의 의무, 근로의 권리, 근로시간(일 8시간), 연소자 보호(16세 미만 노동금지), 동일노동 동일임금 원칙, 유급휴가제(주 1일), 정기휴가제(연 14일), 산전산후휴가(산전 60일, 산후 180일), 의무교육제, 국가사회보험제(일시적 보조금, 노동능력상실연금), 연로연금(남자 60세, 여자 55세 이상), 무상치료제 등을 규정하고 있는데, 벌칙, 감독통제 등의 조항이 없어 실효성이 거의 없는 것으로 사료된다.

둘째, 보호법은 2010년에 제정되어 2014년에 개정되었는데, 현행 제8장 제73조로 구성되어 있다.[16] 보호법은 노동보호 관련 외국 및 국제기구와의 교류・협조, 노동안전교육, 노동안전시설, 건강검진・치료, 여성근로자 보호, 근로시간(일 8시간), 시간외 노동금지, 휴식, 휴가, 산업재해, 지도통제, 행정처벌, 형사책임 등을 규정하고 있다.

이러한 보호법은 외국투자기업을 포함한 북한지역내 모든 사업에 본 법률을 적용할 뿐만 아니라, 노동보호 관련 해외 및 국제기구와의 교류・협조를 추구하고 있으며[17], 또한 사노법과 달리 손해배상, 행정처벌, 형사책임을 규정함으로써 실효성을 강화하고 있는 특징이 있다.

셋째, 정량법은 2009년에 제정되어 2015년에 수정되었는데, 현행 제4장 제33조로 구성되어 있다.[18] 노동정량이란 일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준이며 노동의 결과를 평가하는 척도라고 정의(제2조)하고 있다. 즉 노동정량을 북한경제의 모든 부분 및 단위에서 엄격히 적용하여 노동생산성을 향상시키고 있으며(제5조), 노동성과의 달성책임을 명확히 하고자 하는 것(제6조)으로 사료된다.

이러한 정량법에서는 노동정량 제정원칙, 노동정량 적용원칙, 노동정량에 기초한 노동

주의분배(제37조 내지 제45조), 제5장은 노동과 기술혁명, 근로자들의 기술기능향상(제46조 내지 제52조), 제6장은 노동보호(제53조 내지 제61조), 제7장은 노동과 휴식(제62조 내지 제67조), 제8장은 근로자들을 위한 국가적 및 사회적 혜택(제68조 내지 제79조)으로 구성되어 있다.

15) 이철수, "북한 노동법제의 주요 내용과 그 의미", 『산업관계연구』, 제14권 제1호, 한국노사관계학회, 2004, p.120.

16) 보호법 제1장은 노동보호법의 기본(제1조 내지 제8조), 제2장은 노동안전교양(제9조 내지 제15조), 제3장은 노동보호조건의 보장(제16조 내지 제26조), 제4장은 노동보호물자의 공급(제27조 내지 제34조), 제5장은 노동과 휴식(제35조 내지 제41조), 제6장은 노동안전규율의 확립(제42조 내지 제51조), 제7장은 노동재해의 구호와 사고심의(제52조 내지 제64조), 제8장은 노동보호사업에 대한 지도통제(제65조 내지 제73조)으로 구성되어 있다.

17) 박은정 교수(인제대)는 북한이 보호법 제정을 통해 북한 노동자들의 노동안전보호뿐만 아니라 해외투자유치 활성화 목적도 가지고 있다고 주장했다(박은정, 앞의 논문, p.276).

18) 정량법 제1조는 노동정량법의 기본(제1조 내지 제9조), 제2장 노동정량의 제정(제10조 내지 제18조), 제3장 노동정량의 적용(제19조 내지 제27조), 제4장 노동정량사업에 대한 지도통제(제28조 내지 제33조)로 구성되어 있다.

평가, 지도통제, 행정처벌, 형사책임 등을 규정하고 있으며, 북한지역내 외국투자기업에는 본 법률을 적용하지 않음을 분명히 하고 있다.

3. 남북 노동법제 비교(소결)

제1절에서는 대한민국노동법제가 크게 개별적 노동법제와 집단적 노동법제로 구분할 수 있는데, 개별적 노동법제에서는『근로기준법』이, 집단적 노동관계법에서는『노동조합 및 노동관계조정법』이 중심축 역할을 하고 있음을 알 수 있었다.

그리고 제2절에서는 북한노동법제가 사노법, 보호법, 정량법을 중심으로 구성되어 있으며, 사노법을 중심으로 보호법과 정량법이 사노법을 구체화하고 있음을 알 수 있었다.

이러한 남북 노동법제를 단순히 비교하는 것은 무리가 있겠지만, 남북 노동법제의 정책과 과제를 도출하기 위하여 남북 노동법제 비교표를 작성해 보면 <표 1>과 같다. 특이한 점은 북한노동법제는 집단적 노동관계법은 존재하지 않고 개별적 노동관계법만 존재한다는 점이다.

생각건대, 북한의 사노법과 보호법은 우리나라의 근로기준법과 유사하지만 벌칙, 감독통제 등의 조항이 없어 실효성이 거의 없는 것으로 판단되며, 북한의 정량법은 우리나라에는 해당되는 법률이 없는 것으로 판단된다.

또한, 북한노동법제가 대한민국노동법제에 비해 매우 미흡하고 실질적으로 운영되지 않고 있어 이를 고려한 노동법제 통합운영이 필요하며, 이러한 노동법제의 통합운영 시 국제적 기준을 적용하고 있는 대한민국헌법의 기본원리를 준수해야 함은 당연할 것이다.

<표 1> 남북 노동법제 비교표

<table>
<tr><th colspan="2">우리나라
(기본법 :『근로기준법』,
『노동조합및노동관계조정법』)</th><th colspan="2">북한
(기본법 :『사회주의노동법』)</th></tr>
<tr><td>개별적
노동관계법</td><td>『근로기준법』
『최저임금법』
『남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률』
『산업안전보건법』
『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』
『파견근로자 보호 등에 관한 법률』
『근로자퇴직급여보장법』
『임금채권보장법』</td><td>개별적
노동관계법</td><td>『사회주의노동법』
『노동보호법』
『노동정량법』</td></tr>
<tr><td>집단적
노동관계법</td><td>『노동조합및노동관계조정법』
『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』
『노동위원회법』
『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』
『교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

Ⅲ. 남북 사회보장법제 비교

1. 대한민국사회보장법제

우리나라는 대한민국헌법 제34조를 바탕으로 사회보장에 관한 기본법 역할을 하는『사회보장기본법』을 1995년 제정하여 1996년부터 시행하고 있다.[19] 사회보장법제의 기본원리는 사회연대를 바탕으로 '사회위험 분산'과 '소득재분배'인데, 사회위험 분산은 보험의 원리이며 소득재분배는 경제능력에 따른 공평부담의 원리이다.[20] 그리고 대한민국사회보장법제는 사회보험제도, 공공부조제도, 사회서비스제도로 크게 구분할 수 있는데, 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사회보험제도에는『국민연금법』,『공무원연금법』,『사립학교교직원 연금법』,『군인연금법』,『국민연금과 직역연금의 연계에 관한 법률』,『국민건강보험법』,『고용보험법』,『산업재해보상보험법』,『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』,『노인장기요양보험법』 등이 있다.

둘째, 공공부조제도에는『국민기초생활보장법』,『의료급여법』,『기초연금법』,『장애인연금법』,『노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률』,『긴급복지지원법』 등이 있다.

셋째, 사회서비스제도에는『사회복지사업법』,『노인복지법』,『장애인복지법』,『영유아보육법』,『한부모가족지원법』,『다문화가족지원법』,『성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』,『가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』,『성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』,『일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률』,『노후준비지원법』,『정신보건법』,『입양특례법』,『청소년복지 지원법』 등이 있다.

이러한 대한민국사회보장법제의 주요 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 현행 우리나라의 사회보장제도는 사회보험제도 중심으로 편중되어 있어 공공부조제도 및 사회서비스제도의 활성화가 필요하다. 즉 저소득층을 대상으로 하는 공공부조제도를 강화할 필요가 있으며, 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 관련 사회서비스제도도 더욱 강화할 필요가 있다.[21]

왜냐하면 현행 우리나라 사회보장제도는 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 등 사

19) 배호영, "사회보장법 및 노동법의 연구동향과 향후과제",『사회법연구』, 제33호, 한국사회법학회, 2017, pp.67-68.

20) 노상헌, "제4차 산업혁명과 사회보장법의 과제",『산업관계연구』, 제27권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2017, p.52.

21) 강성태, "새 정부의 노동・사회보장 분야 주요 개혁과제",『노동법연구』, 제43호, 서울대학교 노동법연구회, 2017, p.25/p.28.

회보험제도는 발전되어 있음에도 불구하고, 4차 산업혁명, 로봇(무인화)에 의한 고용대체(해고), 소득 양극화, 노령화, 저출산, 청년실업 증가, 주택분양가 급등 등 새로운 사회・경제적 문제 해결에는 매우 미흡하기 때문이다. 또한, 우리나라가 통일시대를 대비하고 노동시장 이중구조 개선을 통한 진정한 사회복지국가로 도약하기 위해서도 다양한 맞춤형 공공부조제도 및 사회서비스제도를 개발할 필요가 있다.

둘째, 노동정책과 사회보장정책의 연계성이 부족할 뿐만 아니라, 사회보장제도 내에서도 중복성이 존재한다. 왜냐하면 노동정책과 사회보장정책은 긴밀히 연결되어 정책이 수립・집행되어야 함에도 불구하고 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등 여러 기관이 존재하여 정책적 연계성이 떨어지기 때문이다.

뿐만 아니라, 사회보장제도 내에서도 근로복지공단, 국민건강보험공단, 국민연금관리공단, 한국장애인고용공단 등 여러 기관이 존재하여 인력 및 재원의 중복성이 발생하기 때문이다. 예를 들어, 동일한 사고에 대하여 보험급여를 이중으로 지급받는 경우도 종종 발생하고 있다.

2. 북한사회보장법제

북한사회보장법제는 사회보장・보험제도, 의・식・주 공급제도, 무상의료・교육제도로 크게 구분할 수 있다.[22] 또한, 북한은 북한헌법을 바탕으로 사회보장에 관한 기본법 역할을 하는 『사회보장법』[23]이 2008년 제정되어 시행되고 있다.

세부적으로 살펴보면, 사회보장・보험제도에는 『연로자보호법』, 『사회보장법』, 『사회주의노동법』 등이 있으며, 의・식・주 공급제도에는 『살림집법』, 『사회주의노동법』등이 있으며, 무상의료・교육제도에는 『의료법』, 『인민보건법』, 『교육법』, 『아동권리보장법』, 『어린이보육교양법』, 『연로자보호법』, 『장애자보호법』, 『여성권리보장법』 등이 있다.

이러한 북한 사회보장법제의 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 북한 사회보장・보험제도를 분석해보면, 노동연한을 마쳤거나 현재 근로 중에 있는 노동자에게 지급하는 연로연금의 경우 성별에 따라 지급 시기가 다른데, 남자는 60세 이상, 여자는 55세 이상에게 지급한다(「「연로자보호법」」). 또한 재해, 질병 등으로 노동능

22) 김수용, "남북 통일 이후 사회보장법제의 방향", 『세계헌법연구』, 제19권 제1호, 국제헌법학회 한국학회, 2013, pp.135-137; 현재 북한의 사회보장제도는 경제난으로 인하여 실질적으로 운영되지 않고 있으며 유명무실화된 것으로 알려져 있다(이규창, "남북 장애인법제 비교 연구", 『2009 남북법제연구보고서(Ⅱ)』, 법제처, 2009, pp.65-66). 다만, 무상의료・무상교육 등을 제공해주는 것과 아동, 노인, 장애인 등 사회적 약자 보호를 위한 개별 법률이 마련되어 있다는 점은 참조할 수 있을 것이다.

23) 「조선민주주의인민공화국 사회보장법」이 공식 명칭이며, 2008년 제정되어 2008년과 2012년에 개정되었다.

력을 상실한 노동자에게는 노동능력상실연금을 지급한다(사노법).[24] 이러한 점은 우리나라의 국민연금제도와 산업재해보상보험제도와 유사한 것으로 판단된다.

둘째, 북한 의・식・주 공급제도를 분석해보면, 배급제도를 통해 전 인민에게 의식주를 제공하며(사노법), 국가가 주택을 전 인민에게 제공한다(『살림집법』). 하지만 현재 북한의 배급 및 주택제공 시스템은 어려운 경제 사정으로 실질적으로 작동하지 않는 것으로 알려져 있다.[25]

셋째, 북한 무상의료・교육제도를 분석해보면, 전 인민에게 무상의료를 제공하며(『의료법』, 『인민보건법』) 무상교육을 제공한다(『교육법』). 또한 아동권리보호(『아동권리보장법』, 『어린이보육교양법』), 노인권리보호(『연로자보호법』), 장애인권리보호(『장애자보호법』) 등이 개별 법률에 의해 규정되어 있다.

3. 남북 사회보장법제 비교(소결)

제1절에서는 대한민국사회보장법제가 사회보험제도, 공공부조제도, 사회서비스제도로 크게 구분할 수 있는데, 『사회보장기본법』이 중심축 역할을 하고 있음을 알 수 있었다.그리고 제2절에서는 북한사회보장법제가 사회보장・보험제도, 의・식・주 공급제도, 무상의료・교육제도로 크게 구분할 수 있는데, 『사회보장법』이 중심축 역할을 하고 있음을 알 수 있었다.

이러한 남북 사회보장법제 체계는 매우 상이하여 단순비교는 어렵겠지만, 우리나라 체계에 대비하여 북한 체계를 비교해보면 <표 2>와 같이 정리할 수 있다.

생각건대, 북한의 사회보장・보험제도는 우리나라의 사회보험제도와 유사하며, 북한의 의・식・주 공급제도는 우리나라의 공공부조제도와 유사하며, 북한의 무상의료・교육제도는 우리나라의 사회서비스제도와 유사하다고 할 수 있다.

종합해보면, 북한사회보장법제 역시 대한민국사회보장법제에 비해 매우 미흡하고 실질적으로 운영되지 않고 있어, 사회보장법제 역시 대한민국헌법의 기본원리를 준수하여 통합운영이 필요할 것으로 판단된다. 특히, 통일이후 사회보장법제 통합운영은 남북한 노동시장 이중구조 개선에 초점을 맞추고 '사회복지주의' 원리를 강조해야 함은 당연할 것이다.

---

24) 김석진・이규창, 『통일 이후 사회보장제도 분리 운영방안 - 경제적 및 법적 분석』, 통일연구원, 2015, pp.24-25.

25) 김석진・이규창, 앞의 책, pp.29-30.

<표 2> 남북 사회보장법제 비교표

우리나라[26] (기본법 : 『사회보장기본법』)		북한[27] (기본법 : 『사회보장법』)	
사회보험 제도	『국민연금법』 『공무원연금법』 『사립학교교직원 연금법』 『군인연금법』 『국민연금과 직역연금의 연계에 관한 법률』 『국민건강보험법』 『고용보험법』 『산업재해보상보험법』 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』 『노인장기요양보험법』	사회보장 · 보험제도	『연로자보호법』 『사회보장법』 『사회주의노동법』
공공부조 제도	『국민기초생활보장법』 『의료급여법』 『기초연금법』 『장애인연금법』 『노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률』 『긴급복지지원법』	의·식·주 공급제도	『살림집법』 『사회주의노동법』
사회 서비스 제도	『사회복지사업법』 『노인복지법』 『장애인복지법』 『아동복지법』 『영유아보육법』 『한부모가족지원법』 『다문화가족지원법』 『성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』 『가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』 『성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』 『일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률』 『노후준비 지원법』 『정신보건법』 『입양특례법』 『청소년복지 지원법』	무상의료 · 교육제도	『의료법』 『인민보건법』 『교육법』 『아동권리보장법』 『어린이보육교양법』 『연로자보호법』 『장애자보호법』 『여성권리보장법』

26) 김엘림・윤애림, 『사회보장법』, 한국방송통신대학, 2016, p.28, <표 1-1>을 기준으로 작성하되, 최정섭・사영화・김연순・김정미, 『사회보장법』, 법문사, 2015, pp.463-485의 「정신보건법」을 추가하였다.

27) 김석진・이규창, 앞의 책, pp.22-23, <표 2-1>과 김수용, 앞의 논문, pp.136-137, 표를 종합하여 작성하였다.

Ⅳ. 통일이후 노동법제 · 사회보장법제의 정책과 과제

1. 통일이후 노동법제 · 사회보장법제의 통합방안[28)]

필자는 제Ⅱ장과 제Ⅲ장에서 분석한 비교연구 결과를 바탕으로 남북 노동법제 및 사회보장법제 통합방안을 다음과 같이 제언해 본다.

첫째, 남북한 노동법제 및 사회보장법제 통합 시 현행 대한민국헌법의 기본원리인 '국민주권주의', '자유민주주의', '사회복지주의', '국제평화주의'를 반드시 준수해야 한다. 왜냐하면, 통일과정에서 통일헌법이 제정될 필요가 있는데, 통일헌법은 현행 대한민국헌법의 기본원리를 그대로 적용해도 국제적 기준에 적합하여 보편타당할 것으로 판단되기 때문이다.

다만, 남북한 노동시장 이중구조 개선을 위하여 '사회복지주의' 원리가 더욱 강조될 필요가 있다. 예를 들어, 통일이후 북한지역 저소득층을 공공부조제도를 통해 적극 지원할 필요가 있으며, 남북한 아동・노인・장애인들을 사회서비스제도를 통해 적극 지원할 필요가 있다.

둘째, 통일이후 노동법제 및 사회보장법제의 남북한 분리운영보다 통합운영이 보다 적절하다. 왜냐하면 제Ⅱ장과 제Ⅲ장에서 분석해본 바와 같이, 북한노동법제 및 사회보장법제가 우리나라에 비해 매우 미흡하고 법제도가 실질적으로 운영되고 있지 않기 때문에, 통일이후 사회적 혼란을 방지하고 북한 주민들의 급격한 이주를 방지하기 위해서는 현행 대한민국노동법제 및 사회보장법제의 북한지역 확대적용이 보다 적절할 것으로 판단된다.

이와 관련하여 필자와 반대의 주장도 있는데, 김석진・이규창 연구원(통일연구원)은 통일이후 남북 소득격차가 충분히 해소될 때까지 일정기간 남북한 사회보장제도를 분리운영하고 북한주민들에 대한 사회보장 혜택은 남한보다 낮은 수준으로 제한하는 것이 바람직하다고 주장하였다.[29)] 이러한 방식은 통일이후 북한주민들의 헌법상의 평등기본권을 침해할 수 있을 뿐만 아니라, 남북한 사회적 갈등(분쟁)을 초래할 수 있기에 지양해야 할 것으로 필자는 판단한다.

다만, 남북한 노동법제 및 사회보장법제의 통합운영을 위해서는 단기적으로는 현행 우리나라에서 적용하고 있는 최저임금 수준, 기초생활보장 수준, 사회보장 수준 등을 일정부

---

28) 필자의 선행연구(배호영, "통일이후 법제통합, 통일헌법, 노동법통합에 관한 소고", 『사회법연구』, 제34호, 한국사회법학회, 2018, p.193)에서 주장한 '노동법제 통합방안'을 '노동법제 및 사회보장법제 통합방안'으로 확대 적용함.

29) 김석진・이규창, 『통일 이후 사회보장제도 분리 운영방안 - 경제적 및 법적 분석』, 통일연구원, 2015, p.113.

분 낮추어야 될 것이며, 장기적으로는 통일사회보장기금을 적립하여 사회보장재원을 마련해야 할 것이다.

2. 통일이후 노동법제 · 사회보장법제의 과제

이와 같이 통일이후 남북한 노동법제 및 사회보장법제의 통합운영을 실행하기 위해 고려해야 할 과제를 다음과 같이 제시해 본다. 특히 통일이전 및 통일이후 시점으로 구분하여 제시해 본다.

첫째, 통일이전 통일사회보장기금을 적립할 필요가 있다. 통일이후 적지 않은 통일비용이 들어가며, 최저임금, 기초생활보장, 사회보장 등 남북한 노동법제 및 사회보장법제 통합운영과 관련하여 적지 않은 비용이 들어감은 분명하다. 이에 지금부터라도 '사회보장세'를 신설하여 '통일사회보장기금'을 적립하여 통일이후 사회보장재원을 마련해 놓을 필요가 있다. 왜냐하면, 통일비용재원의 준비 없이 통일이 이루어질 경우, 통일이 오히려 국내경제를 하향 평준화시킬 가능성이 높기 때문이다.

이와 더불어, 국내 고령화가 심해지는 현 상황에서 다음 세대는 고령자에 대한 부담과 북한주민에 대한 부담을 동시에 받게 되므로, 우리 세대는 다음 세대에 대한 부담을 반드시 줄여주어야 할 것이다.

둘째, 통일이전 고용복지부 및 고용복지공단을 설치할 필요가 있다. 즉 노동정책과 사회보장정책을 긴밀히 연계하기 위하여 현행 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등을 '고용복지부'로 통합하여 효율적으로 운영할 필요가 있다.[30]

이와 함께, 사회보장제도 관련 인력 및 재원의 중복성을 최소화시키기 위하여 근로복지공단, 국민건강보험공단, 국민연금관리공단, 한국장애인고용공단 등도 '고용복지공단'으로 통합하여 통합사회보험서비스를 제공할 필요가 있다.

셋째, 통일이후 남북한 노동시장 이중구조를 개선할 필요가 있다. 현재 우리나라 노동환경의 가장 큰 문제가 바로 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 등의 노동시장 이중구조 문제이다.

국내 노동시장 이중구조는 불합리한 차별, 사회 양극화, 사회적 갈등(분쟁) 등을 초래하며 국내 노동시장의 선진화를 가로막는다. 이에 필자는 국내 노동시장 이중구조 개선이 매우 중요한 과제임을 지속적으로 주장해오고 있는데, 향후 통일이후 남북한 노동시장 이중구조가 추가될 가능성이 매우 높아 우려스럽다.

---

30) 강성태 교수(한양대)는 노동행정과 복지행정을 통합운영할 기구의 신설이 시급하다고 주장하며, 그 대안으로 노동・복지관련 통합조정기구(위원회) 설치와 노동복지부 설치의 2가지 방안을 제시하고 있다(강성태, 앞의 논문, p.31).

이에 통일이후 노사는 남북한 노동시장 이중구조 개선을 위해 반드시 양보와 타협을 해야 할 것이며, 특히 정부는 노동정책 수립 시 반드시 남북한 노동시장 이중구조 개선에 최우선순위를 두어야 할 것이다.

넷째, 통일이후 통일노동법원을 설치할 필요가 있다. 필자는 선행연구에서 노동민사사건, 노동형사사건, 노동행정사건, 노동비송사건 등 모든 노동분쟁에 대하여 1심에 한해 기능할 노동법원 설립을 주장한 바 있다.[31]

이러한 논리를 확장하여 통일이후 남북한 모든 노동분쟁을 관할할 통일노동법원이 설치된다면 남북한 노동분쟁의 효율적이고 통합적 해결에 도움을 줄 수 있을 것이라고 확신한다.

Ⅴ. 결 언

본 연구에서는 통일이후 노동법제 및 사회보장법제의 정책을 제언해 보고, 향후 과제에 대해서 제시해 보았다. 즉 통일이라는 현 시대적 조류를 대비하여 노동법제 및 사회보장법제의 통합방안을 제시해 보고, 통일전후 고려해야 할 4가지 과제도 도출해 보았다.

생각건대, 필자는 통일이 기회일 수도 있고 아니면 위협이 될 수도 있다고 판단한다. 즉 통일에 대해 정부는 철저히 준비하고 노사가 양보와 타협을 적절히 한다면, 통일이 국내 노동시장을 활성화시키고 국내 경제의 도약을 이끌 수 있는 원동력이 될 수 있다고 생각한다.

하지만, 통일에 대해 정부가 준비를 소홀히 하고 노사가 자기 이익 챙기기만 주장한다면, 통일이 우리 국민들과 다음 세대의 경제적 부담만 가중시키고 국내 경제는 오히려 퇴보할 것이라고 확신한다.

이에 지금부터라도 통일이후 법제 통합, 특히 노동법 통합 및 사회보장법 통합에 대한 준비를 철저히 하여 통일이후 국내 노동시장과 국내 경제가 더욱 선진화될 수 있도록 지금부터 최선의 노력을 기울어야 할 것이다.

---

31) 필자는 노동분쟁의 특수성과 전문성을 반영하여 노동법원 설립의 필요성을 주장한 바 있다. 즉 노동법원은 프랑스 노동법원과 같이 1심에 한해 운영하고, 독일 노동법원과 같이 개별적·집단적 노동분쟁 및 권리·이익분쟁 모두를 관할하고, 근로자 측 및 사용자 측에서 선출된 명예법관(선출법관)이 1심의 모든 재판부에 참여하는 완전참심형 제도를 채택하고, 1심에 한해 법원의 허가를 전제로 한 노동전문가의 소송대리를 허용하고, ADR 측면에서 소송 전 조정제도를 필수화하되 조정업무는 노동위원회에서 관할할 필요가 있다고 주장하였다(배호영, "선진 노동시스템 구축을 위한 노동법원 및 노동전문대학원 설립에 관한 법적 연구", 『가천법학』, 제9권 제3호, 가천대학교 법학연구소, 2016, pp.41-44).

참고문헌

1. 강성태(2017), “새 정부의 노동・사회보장 분야 주요 개혁과제”, 『노동법연구』, 제43호, 서울대학교 노동법연구회.
2. 김석진・이규창(2015), 『통일이후 사회보장제도 분리 운영방안 - 경제적 및 법적 분석』, 통일연구원.
3. 김성욱(2017), “통일 후 북한지역 부동산의 처리과정에서의 몇 가지 문제”, 제237회 북한법연구회 월례발표회 자료집.
4. _____(2017), “통일 후 '북한지역 토지사유화 특별법'에 관한 연구”, 『법학논총』, 제37권 제3호, 전남대학교 법학연구소.
5. 김수용(23013), “남북 통일 이후 사회보장법제의 방향”, 『세계헌법연구』, 제19권 제1호, 국제헌법학회 한국학회.
6. 김엘림・윤애림(2016), 『사회보장법』, 한국방송통신대학.
7. 노상헌(2017), “제4차 산업혁명과 사회보장법의 과제”, 『산업관계연구』, 제27권 제2호, 한국고용노사관계학회.
8. 박은정(2012), “북한의 노동법 : 노동보호법과 노동정량법”, 『법학논집』, 제16권 제3호, 이화여자대학교 법학연구소.
9. 박지순(2017), “노동 4.0과 노동법의 미래”, 『선진화 정책시리즈』, 한반도선진화재단.
10. 박철수・조봉현・정일영(2016), “통일 후 남북경제 한시분리운영방안: 국유자산 분야”, 『중장기통산전략연구』 16-04, 대외경제정책연구원.
11. 배호영(2017), “4차 산업혁명과 기간제법의 입법적 개선방안”, 『사회법연구』, 제32호, 한국사회법학회.
12. _____(2016), “노동분쟁제도 개선에 관한 법적 연구 - 노동위원회를 중심으로”, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
13. _____(2017), “사회보장법 및 노동법의 연구동향과 향후과제”, 『사회법연구』, 제33호, 한국사회법학회.
14. _____(2016), “선진 노동시스템 구축을 위한 노동법원 및 노동전문대학원 설립에 관한 법적 연구”, 『가천법학』, 제9권 제3호, 가천대학교 법학연구소.
15. _____(2018), “통일이후 법제 통합, 통일헌법, 노동법 통합에 관한 소고”, 『사회법연구』, 제34호, 한국사회법학회.
16. 송강직(2015), “북한 사회주의노동법의 특징”, 『강원법학』, 제44권, 강원대학교 비교법학연구소.

17. 이규창(2009), “남북 장애인법제 비교 연구”, 『2009 남북법제연구보고서(Ⅱ)』, 법제처.
18. 이철수(2004), “북한 노동법제의 주요 내용과 그 의미”, 『산업관계연구』, 제14권 제1호, 한국고용노사관계학회.
19. 임성택(2018), “남북정상회담 후속조치 관련 법제도적 과제”, 4.27 남북정상회담에 따른 법적 과제 공동학술대회 자료집.
20. 최정섭・사영화・김연순・김정미(2015), 『사회보장법』, 법문사.

abstract

The Policy and Task of Legal System focused on the Labor Law and Social Security Law after Korean Unification

Hoyoung Bae*

This research is to study on the legal system focused on the labor law and social security law after korean unification. Through the comparative study on the respect of labor law and social security law, an author suggests a few policies and tasks after korean unification.

First, the policies of legal system should be operated by integrating rather than separating between south korea and north korea, and should be complied with the sovereignty of the people, liberal democracy, social welfare, and international peace after korean unification.

Second, the tasks of legal system should be the accumulation of unification fund, the establishment of integrated ministry and integrated public corporation supported for employment and welfare, the improvement of dual industrial structure between south korea and north korea, and the establishment of unification labor court

Keywords : unification of legal system, unification law, north korean law, integration of labor law, integration of social security law, labor law, social security law, korean unification

* Woosong University, Visiting Professor (Ph.D).