

제2편 노동 및 사회복지
법제 편

제2편 노동 및 사회복지 법제 편

제1장 남북한 노동 및 사회복지 분야 법제 비교

제1절 남북한 노동법제 비교

I. 남한의 노동 법제

남한의 노동법은 두 가지 범주로 구분되는데, 첫째는 국가가 개별적 근로관계에 있어서 근로조건의 최저기준을 정한 강행법률체계이다. 대표적인 것이 근로기준법이고, 남녀고용평등법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법도 여기에 해당한다. 둘째는 집단적 근로관계법인데, 근로 3권을 보장하기 위한 노동조합및노동관계조정법(“노조및조정법”)이 대표적이다. 노조및조정법은 단체협약에 대하여 기준적 내지 강행적 효력을 부여함으로써 자유로운 계약에 대한 존중과 강행법률적 성격을 조화하고 있다. 노사관계의 결함을 경영 중심의 차원에서 협조적 관점으로 규율하고 있는 법으로서 근로자참여및협력증진에관한법률도 있는데, 노조및조정법과 함께 집단적 노사관계법으로 분류될 수 있다.

[표 II-1] 노사관계법의 분류

개별적 노사관계법	근로계약의 체결, 당사자의 권리와 의무, 산업재해, 직업안정 및 고용정책, 고용평등과 보호
집단적 노사관계법	노동조합, 단체교섭과 단체협약, 노동쟁의의 조정, 부당노동행위, 노사협의

남한에서 모든 국민은 근로의 권리를 가지고 국가는 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 최저임금제를 시행하여야 한다(헌법 제32조 제1항). 근로기준법을 비롯한 개별적 노사관계법이 강행적으로 규정한 조건에 위반하지 않는 한, 근로자와 사용자는 근로계약에 따라 자유롭게 근로조건을 정할 수 있다. 고용안정을 위하여 정부는 직업안정 정책을 시행하고 사용자의 해고의 자유는 법률에 따라 제한되지만(정당한 사유 필요), 원칙적으로 근로자가 언제, 어디에서, 어떤 조건에 따라 일할 것인지는 시장의 원리에 따라 결정된다.

사용자가 정하는 취업규칙은 근로계약의 내용에 포함되고, 취업규칙의 불이익 변경에는 절차적 제한이 있고, 고용노동부장관에게 신고하여 국가의 감독과 통제권을 행사하기도 한다(근로기준법 제93조 내지 제97조). 임금도 직접 지급하여야 하고 체불은 형사처벌 대상이 되며, 임금채권에 대하여는 우선변제권을 보장하고, 퇴직연금 제도를 도입하는 등 안정적인 임금 지급을 보장하기 위한 다양한 제도가 마련되어

있다.

근로시간은 주 40시간, 1일 8시간으로 하고, 1주 1일의 유급휴가, 1년 15~20일의 연차휴가, 매월 1일의 무급 생리휴가가 보장된다. 연장, 야간, 휴일 근로에 대하여 할증임금을 지급하면서도 연장근로의 한도는 1주 12시간으로 제한된다.

연소자는 근로시간이 1일 7시간으로 제한되고, 여성과 연소자는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 없고, 야간·휴일 근로도 제한되는 등 여성과 소년의 보호를 법제화하고 있다. 산전후 휴가나 육아휴직, 육아시간 보장 등 모성보호를 위한 규정도 강화되고 있다. 남한에서는 산업안전보건법을 통해 사업장 내 안전과 보건을 규율하고, 산업재해보상보험법을 통해 재해보상 체제도 갖추고 있다.

한편, 정규고용관계를 벗어나는 다양한 유형의 근로관계가 등장함에 따라 이러한 근로관계 하에 있는 근로자들에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로자들을 보호하기 위한 법제가 정비되어 가고 있다. 파견근로자보호 등에 관한 법률이나 기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률이 대표적인데, 근로자파견사업의 적용범위를 제한하고 기간제 근로자나 단시간근로자에 대한 차별을 금지하며, 2년 이상 이들을 사용할 경우에 직접고용의무를 부여하는 등의 내용을 담고 있다.

이러한 개별적 노사관계법에 더하여, 남한에는 집단적 노사관계법이 잘 발달해 있다. 노조및조정법은 근로 3권을 보장하기 위하여 노동조합의 설립과 활동을 비롯하여, 단체교섭의 대상과 방식, 단체협약의 성립과 효력, 쟁의행위의 요건과 절차를 규정하고 있고, 노동쟁의조정제도도 마련하고 있다.

근로조건의 기준을 확보는 근로계약을 시민법 질서에 따라 사법적으로 강제하는 데에만 의존하지 않고, 근로감독관을 통해서도 이루어진다. 근로자는 개별적 노사관계에 있어서 사용자가 위법한 행위를 할 경우에 지방노동청에 이를 신고하여 신속한 구제를 받을 수 있다. 또한 준사법적 전문기관인 노동위원회도 마찬가지로 신속한 구제절차로서 기능한다.

II. 북한의 노동 법제¹⁾

1. 개요

북한의 노동법은 1978년 제정된 사회주의로동법이 근간을 이루고, 1999년 제정된 노동정량법과 2010년 제정된 노동보호법이 보완하고 있다. 외국인 투자기업에 대해서는 별도의 특별법을 두어 법제를 이원화하였다.

사회주의 노동관계는 임금노동 관계를 부정하기 때문에, 북한 노동법도 근로자와 사용자의 권리의무를 규율하기 위한 것이 아니라 사회주의적 목표 달성을 위한 수단으로서 노동관계를 다룬다. 따라서 근로조건은 국가의 감독과 통제에 따라서 결정되며 집단적 노사관계를 전제로 한 어떠한 내용도 담고 있지 않다.

1) 한국경영자총협회, 『통일 이후 노동시장 변화와 정책과제』, 2012, 40면 이하.

[표 II-2] 북한의 노동법제

사회주의로동법 (1978년 채택, 1986년 수정, 1999년 수정, 2015년 수정)	노동의무, 사회주의적 분배, 기술혁명, 근로조건 보호(근로시간, 휴식, 모성보호), 사회보장 등을 규정
노동정량법 (2009년 채택, 2015년 수정보충)	과학적, 합리적 노동정량 제정, 지도통제를 통해 노동생산성 향상
노동보호법 (2010년 채택, 2014년 수정보충)	근로조건 보호, 안전, 재해 구호 및 심의

2. 노동의 권리와 의무 - 채용 및 해고

사회주의로동법에 따라 모든 근로자들은 노동의 권리를 가지고 또한 로동에 참가할 의무를 지며, 법적으로 실업은 영원히 없어졌다(제4조, 제5조). 북한에서는 근로계약제와 노동시장이 없기 때문에 이러한 노동의 권리는 노동행정기관의 노력배치 사업을 통하여 실현된다. 노동행정기관이 노동력을 파견, 관리, 감독하고, 기업소 등은 노동력 배치를 신청하여 노동력을 공급받는다(사회주의헌법 제70조,²⁾ 사회주의로동법 제3장). 북한에서 사회주의제도가 확립되기 이전에는 개인 상공업, 기업소들이 근로계약을 통해 근로자를 채용하기도 하였으나, 생산수단에 대한 사회주의적 소유가 전면적으로 확립되고 국가가 노동력을 원천적으로 장악함에 따라 근로계약이 사라졌다고 한다.³⁾

국가기관, 기업소 등은 근로자들의 창조적 지혜와 능력을 최대한으로 낼 수 있도록 성별, 연령, 체질, 희망, 기술기능수준에 맞게 로력을 적재적소에 배치하여야 하고(사회주의로동법 제30조), 기업소 등은 노동행정기관이 파견하는 인력을 정당한 이유 없이 채용하지 않을 경우 제재를 받는다. 이 같은 배치제도에 의하여 취업이 되면 개별 근로자들은 기관이나 기업소에 설정된 작업질서와 규범에 따라 생산활동을 수행하고, 기관이나 기업소는 그에 해당하는 생활비를 지불하며 작업조건과 생활조건을 보장하는 의무를 진다(사회주의로동법 제39조, 제55조 내지 제61조)

국가기관이나 기업소는 일시적으로 노동력이 남는다고 해서 근로자들을 마음대로 해고할 수 없고, 그 경우 다른 공장이나 기업소, 협동농장의 생산적 작업에 대한 임시지원사업을 조직하여야 한다(사회주의로동법 제34조).

2) 이 글에서 『사회주의헌법』은 2016년 6월 29일 최고인민회의 제13기 제4차회의에서 수정보충된 것을 말한다.

3) 이철수, 위의 책, 272면.

3. 노동력의 관리, 근로시간

노동력의 관리와 근로시간에 대하여는 사회주의헌법에 명시되어 있다. 근로자의 하루 노동시간이 8시간이고, 국가는 노동의 강도와 조건에 따라 하루 노동시간을 이보다 짧게 정하여야 하며, 국가는 노동조직을 잘하고 노동규율을 강화하여 노동시간을 완전히 이용하도록 하고 있다(사회주의헌법 제30조). 사회주의로동법에서도 노동을 합리적으로 조직하여 나라의 노력자원을 남김없이 동원하고 생산력을 높여야 함을 강조한다(제25조). 이에 따라 노동생활조직은 근로자들의 일을 1일 8시간 노동, 8시간 휴식, 8시간 학습으로 옹계 배합하여야 한다고 규정하고 있다(제33조). 시간외근로는 금지되고, 근로시간에는 생산에만 적극 전념하여야 한다(제63조).

휴식에 대한 권리는 사회주의헌법에 규정되어, 노동시간제, 공휴일제, 유급휴가제, 국가비용에 의한 정휴양제, 여러 문화시설에 의하여 보장된다(제71조).

“노동정량”은 사회주의 체제의 특징을 극명하게 보여주는 북한 특유의 개념이다. 노동정량이란 일정한 작업조건에서 단위 시간에 수행하여야 할 노동기준을 뜻하는데, 노동의 결과를 평가하는 척도가 된다(노동정량법 제2조). 즉, 각 기관, 기업소, 단체마다 노동정량을 정하고 이를 적용하여 ‘사회주의 분배원칙’을 관철하며(사회주의로동법 제37조, 제41조), 이를 국가가 심의하고 기술수준 향상에 따라 계속 경신함으로써 생산성을 높이하고자 한다(노동정량법 제15조, 제7조).

구체적으로 국가 차원에서 노동정량제정기관이 표준노동정량을 정하고(노동정량법 제11조, 제12조), 각 기관, 기업소, 단체는 표준노동정량을 기초로 현실과 구체적 실정에 맞게 노동정량을 정한다(노동정량법 제13조). 노동정량이 정해지면, 기관, 기업소, 단체는 노동정량에 기초하여 노동의 결과를 정확히 평가하고 그에 따르는 노동보수를 지급해야 하고, 이 노동정량과 다른 노동결과에 대한 평가나 노동보수 지불 행위는 허용되지 않는다(노동정량법 제26조).

[표 II-3] 사회주의로동법과 노동정량법의 주요 내용 비교⁴⁾

	사회주의로동법 (1978. 4. 18 채택, 1986. 2. 20 수정, 1999. 6. 16 수정, 2015. 6. 30 수정)	노동정량법 (2009. 12. 10 채택, 2015. 2. 11 수정보충)	비고
노동정량의 정의	노동의 결과를 평가하는 척도(제41조)	일정한 작업조건에서 단위 시간에 수행하여야 할 노동기준이며 노동의 결과를 평가하는 척도(제2조)	‘일정한 작업조건에서 단위시간에 수행하여야 할 노동기준’을 추가
노동정량의 제정 및 적용	노동정량을 바로 정하는 것은 ‘사회주의 분배원칙’	노동정량을 바로 적용하는 것은 ‘노동생산능률’을 높여	분배보다 노동생산능률을 강조

4) 이규창, “2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향 - 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가”. 『통일정세분석』 2011-04, 통일연구원, 2011.3, 17면

	을 정확히 적용할 수 있게 하는 중요한 조건(제41조)	더 많은 사회적 부를 창조하기 위한 중요조건(제5조)	
표준단위가 없는 경우의 표준노동정량 제정	규정 없음	노동생산능률이 높은 단위의 노동실적과 측정자료에 기초하여 제정(제11조)	표준노동정량 제정에 대한 근거마련
노동결과 평가대상	협동농장에 복무하는 근로자들만을 대상(제43조)	모든 기관, 기업소, 단체를 평가대상으로 규정(제26조)	평가대상 확대
노동결과평가에 따르는 제재	제재조항이나 처벌조항이 없음	노동결과 평가 및 평가에 따르는 보수지불 위반시 처벌 조항 명시(제32조)	평가제도 강화
처벌	규정 없음	행정처벌과 형사처벌을 구분하여 명시(제32조, 제33조)	법 규정 형식의 발전

4. 노동대가(임금) 등 근로조건

근로조건에 관하여는 어느 정도 남한과 비교가 가능한데, 법제 자체는 남한에 비하여 근로자에게 유리하게 되어 있다. 임금노동을 부정하기 때문에 노동의 대가는 생활비, 상급, 장려금 등으로 지급된다(사회주의로동법 제39조, 제40조). 근로시간은 1일 8시간으로 하며 시간외근로는 노동행정기관의 승인이 필요하다(노동보호법 제36조, 제37조). 주에 하루씩 휴식을 보장받도록 하고, 연간 14일의 유급 정기휴가를 보장받으며, 산전 60일, 산후 60일의 산전산후휴가가 유급으로 보장된다(사회주의로동법 제64조 내지 제66조, 제76조).

만 16세 미만 연소자의 근로는 금지되고, 여성근로자를 유해하거나 위험한 일에 종사시켜서는 안 되고, 수유기나 임신 중에 있는 여성근로자는 야간이나 시간외, 휴일근로가 금지된다(사회주의로동법 제15조, 제59조). 수유기에 있는 여성근로자는 수유시간이 보장되며(노동보호법 제24조), 3명 이상의 자녀를 가진 여성근로자의 근로시간은 1일 6시간으로 한다(사회주의로동법 제16조).

특히 2010년 채택, 2014년에 수정보충된 노동보호법은 사회주의로동법과 외국인투자기업 관련 법제의 노동보호 규정들을 종합하여 북한 내에서 조업 중인 모든 사업소에 대한 노동보호안전체계를 구축하였다. 근로자의 안전을 위하여 기업소 등은 안전시설을 갖추고, 안전교육을 실시할 의무가 있으며, 재해 위험이 큰 사업장은 의무적으로 병원 등 진료소를 두도록 정하고 있다(노동보호법 제22조). 그리고 재해의 예방과 구조에 관하여도 상세한 규정을 마련해 놓고 있다(노동보호법 제6장 이하)

[표 II-4] 사회주의로동법과 로동보호법의 주요 내용 비교⁵⁾

	사회주의로동법 (1978. 4. 18 채택, 1986. 2. 20 수정, 1999. 6. 16 수정, 2015. 6. 30 수정)	로동보호법 (2010. 7. 8 채택, 2014. 3. 5 수정보충)	비고
노동보호	근로자들의 생명과 건강을 보호증진시키는 중요한 조건(제53조)	근로자들의 생명과 건강을 ‘적극’ 보호증진시키는데 이바지(제1조)	근로자들의 생명과 건강 보호 강조
하루노동시간	7시간 또는 6시간(제16조)	8시간(제36조), 하한에 대한 명시적 규정 없음	근로조건 강화
임신여성근로자	야간노동, 시간외노동, 휴식일 노동금지(제59조, 제63조, 제64조)	기관, 기업소, 단체에서 내보낼 수 없다는 규정 추가(제38조)	근로조건 강화
편의시설	여성위생시설을 충분히 갖추어야 함을 규정(제59조)	편의시설을 구체적으로 열거(제21조)	근로조건 강화
의료	정기적인 건강검진 규정(제58조)	의무적으로 병원 또는 진료소를 두어야 한다는 규정 추가(제22조)	근로조건 강화
영양제	영양제 무상공급 규정(제60조)	필요에 따라 영양제식당을 운영할 수 있다는 규정 추가(제22조)	근로조건 강화
노동안전재교양	규정 없음	관련규정 신설(제14조)	노동보호 강화
노동안전교육	규정 없음	관련규정 신설(제15조)	노동보호 강화
직업성 질병 질환자 배치	규정 없음	관련규정 신설(제23조)	노동보호 강화
우대물자 공급	규정 없음	관련규정 신설(제33조)	노동보호 강화
제복 공급	규정 없음	관련규정 신설(제34조)	노동보호 강화
노동재해구호 및 담당기관	규정 없음	관련규정 신설(제56조)	노동보호 강화
노동보호물자	무상공급(제60조)	무상 또는 유상공급(제30조)	근로조건 약화
처벌	규정 없음	행정처벌과 형사처벌을 구분하여 명시(제72조, 제73조)	법 규정 형식의 발전

5. 경제특구나 외국인 투자기업의 경우

한편, 북한은 경제특구에 대하여는 기존 노동법제와 다른 각종 경제특구 노동규정

5) 이규창, 『2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향 - 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가』 (통일경제분석 2011-04), 통일연구원, 2011.3, 10면.

을 제정하여, 외국 기업들이 북한에 진출할 때 기존 북한 체제와 충돌을 완화하기 위하여 자본주의 노동법 원리를 상당부분 수용하고 있다. 근로조건을 협의하여 채용계약을 체결하도록 하고(개성공업지구 노동규정 제10조), 최저임금제를 도입하며 임금 직접지불 원칙을 규정하고 있다(동 규정 제25조, 제30조). 또 개성공단 입주 기업은 근로자 대표와 협의하여 근로시간, 휴식시간 등을 담은 노동규칙을 작성하고 실시할 수 있다(동 규정 제13조). 그러나 채용 대상 근로자 선발은 '노력알선기업'과 노력알선계약을 체결하여 이를 통해 선발한다(동 규정 제10조).

외국인투자기업의 경우 법정의 해고사유가 있으면 해고할 수 있는데, 근로자집단 및 노력알선기관과 합의를 거치도록 되어 있으나(외국인투자기업 노동규정 제2장), 개성공업지구 노동규정(2003. 9. 18 채택)과 경제개발구 노동규정(2013. 12. 12 채택), 금강산국제관광특구 노동규정(2012. 12. 3)은 이러한 합의를 요구하지 않는다. 해고사유는 아래와 같다.

- 개성공업지구 노동규정 제14조(종업원의 해고조건)

1. 직업병이나 질병 또는 부상으로 치료를 받았으나 자기직종 또는 다른 직종에서 일할 수 없을 경우
2. 기업의 경영 또는 기술조건의 변동으로 종업원이 남을 경우
3. 기술과 기능의 부족으로 자기 직종에서 일할 수 없을 경우
4. 기업의 재산에 막대한 손실을 주었거나 노동생활질서를 어겨 엄중한 결과를 일으킨 경우

- 경제개발구 노동규정 제18조(종업원의 해고사유)

1. 종업원이 질병 또는 부상(직업병, 작업중 입은 부상 제외)으로 치료를 받았으나 자기 직종 또는 기업안의 다른 직종에서 일할수 없을 경우
2. 기업의 경영조건 또는 기술조건의 변동으로 종업원이 남을 경우
3. 종업원이 기술기능의 부족으로 자기 직종에서 일할수 없을 경우
4. 종업원이 기업의 재산에 막대한 손실을 주었거나 노동생활질서를 어겨 엄중한 결과를 일으켰을 경우

- 금강산국제관광특구 노동규정 제13조(종업원의 해고조건)

1. 직업병이나 질병, 부상으로 치료를 받았으나 자기 직종 또는 다른 직종에서 일할수 없는 경우
2. 기업의 경영 또는 기술조건의 변동으로 종업원이 남을 경우
3. 기술과 기능의 부족으로 자기 직종에서 일할수 없을 경우
4. 기업의 재산에 막대한 손실을 주었거나 노동생활질서를 어겨 엄중한 결과를 일으킨 경우
5. 기업의 해산 또는 파산으로 기업운영을 계속할수 없을 경우

금강산국제관광특구 노동규정에는 “기업의 해산 또는 파산으로 기업운영을 계속할 수 없는 경우에 종업원을 해고시킬 수 있다”는 규정이 있다.

2010. 1. 27. 전면개정되고 2011. 12. 3. 수정보충된 라선경제무역지대법(이하 “개정 라선법”)에는 개성공업지구보다 진일보한 법제가 도입되었다. 개정 라선법은 “경제무역지대에서 기업은 경영 및 관리질서와 생산계획, 판매계획, 재정계획을 세울 권리, **로력채용, 로임기준과 지불형식**, 생산물의 가격, 리윤의 분배방안을 독자적으로 결정할 권리를 가진다. 기업의 경영활동에 대한 비법적인 간섭은 할 수 없으며 법규에 정해지지 않은 비용을 징수하거나 의무를 지을 수 없다.”는 규정을 신설하여, 기업에 완전한 자유를 부여하였다(제40조). 이는 북한 경제특구 노동 법제 중에서도 획기적인 것이다.

또한 구 라선법이나 개성공업지구 노동규정 등은 노동 관련 분쟁 해결을 위하여 제3국의 중재기관을 통한 해결이나 노동중재절차를 규정하고는 있었으나, 당사자들이 구체적으로 어떤 절차를 밟아야 하는지는 분명하지 않았다. 반면 개정 라선법은 분쟁해결절차를 조정, 중재, 재판으로 구분하고 해당 절차 요건을 명확히 규정하고 있어 진일보하였다(제81조 내지 제83조).

개정 라선법과 같이 북한이 경제특구에 있어서는 파격적인 노동법제를 선보이고 있으나, 개성공업지구에서 임금 직접지급 원칙이나 최저 임금 제도가 실효적으로 시행되지 않은 예에 비추어 라선지역에서 실제 실행될 것인지 추이를 관찰할 필요가 있다. 또한 이러한 법제가 북한의 일반 노동 법제로 파급될 가능성은 현재로서는 그다지 높아 보이지 않는다.

경제특구 법제뿐만 아니라 위에서 설명한 북한의 일반적인 노동법제의 경우에도 근로조건이나 노동보호 규정 등이 현실적으로 작동하고 있는지 의문이다. 예를 들어 근로자들의 휴식은 보장되어 있으나, 근로자들은 기본 일과 시간 외에도 추가로 노력 동원, 각종 학습 및 회의 등에 혹사당하여 헌법에도 규정된 8시간 노동은 명목에 불과한 것으로 보이는 것이다.

Ⅲ. 주요 차이점

북한의 노동 법제가 남한의 노동 법제와 가장 차이가 나는 점은 노동정량 제정 및 적용이다. 노동정량은 사회주의 질서에서 개별 생산에 대한 노동력 투입량을 조절하고 합리적으로 배분하는 것이 시장에 의하여 이루어지지 않기 때문에 이를 국가가 통제하는 것인데, 남한에서는 원칙적으로 개별 생산에 필요한 노동량은 시장 원리에 의하여 결정되므로 별개의 법제가 필요하지 않다.

그리고 개인과 기업이 직접 노동의 양과 질에 따라 임금을 결정하는 것이 아니라 생활비 명목으로 보수가 지급되는 것도 큰 차이점이다.

북한 노동법제는 노사관계를 전제하지 않기 때문에 노동조합이나 단체교섭 등 집단적 노사관계를 규율하는 법령은 전혀 존재하지 않는다는 점도 큰 특징이다. 또 조문 내용만 놓고 보면 북한 노동 법제는 남한 법제보다 강력한 근로자 보호 방안을 택한 것도 있다. 특히 모성보호에 관한 규정은 놀라운 수준이다.

제2절 남북한 사회복지법제 비교

I. 남한의 사회보장법제

남한의 사회보장 법제는 아래 세 축에 기초하고 있다; ① 빈곤수준 이상의 생활 수준을 가진 사람들에 대한 사회보험, ② 빈곤수준 이하의 사람들에 대한 공공부조(소득 및 의료서비스), ③ 장애인, 어린이, 여자, 노인 등 사회적 약자를 위한 사회복지 제도.⁶⁾

[표 II-5] 남한의 사회보장법제

1. 사회보험	(1) 의료보험		
	(2) 정부주도의 연금제도	국민연금제도	
		특별연금제도	공무원
			직업군인
			사립학교 교원
	(3) 고용보험		
(4) 산업재해보상보험			
2. 공공부조	(1) 생계보호	가내보호	
		제도보호	
		자기부양보호	
	(2) 의료부조		
	(3) 재난구제		
	(4) 애국가 및 퇴역군인 구제		
3. 사회복지서비스	장애인, 노인, 고아 등		

위 각 제도에 대응하는 법으로는 『국민건강보험법』, 『국민연금법』, 『공무원연금법』, 『군인연금법』, 『사립학교교직원 연금법』, 『고용보험법』, 『산업재해보상보험법』, 『국민기초생활보장법』, 『사회보장기본법』, 『국민기초생활보장법』, 『의료급여법』, 『재해구호법』, 『국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법』

6) 구성열, “한반도 통일을 대비한 사회안전망 구축”, 좌승희 외 2, 『한반도통일핸드북(IV) - 경제부문』, 한국경제연구원, 2003, 986면.

를』 등 다양한 법률이 제정, 시행되고 있다.

의료보험제도는 전국민을 대상으로 하는 의무보험이고, 국민연금제도는 대상인구의 대부분을 포함하고 있다. 고용보험과 산업재해보상보험도 일부 사업장 외에는 원칙적으로 모두 적용되어, 피고용 노동자 대부분이 수혜범위에 포함된다.

이러한 사회보험은 주로 민간 부문에서 그 재원을 충당하는데, 사용자와 피고용자가 그 부담을 반반씩 나누어지며(단 산업재해보상보험은 사용자가 모든 부담을 진다), 정부가 그 기금을 운용한다. 반면, 공공부조 제도는 국가예산에서 재원을 충당하고, 사회복지서비스는 다양한 공사 부문으로부터 재원을 충당한다.

결국 남한의 사회보장 제도는 주로 사회보험제도에 기반하고 있고, 전체 인구의 상당 비율이 실업과 해고 위험에 그대로 노출되어 있다. 공공부조와 사회복지 제도가 사회보험제도의 불완전한 부분을 보완하고 있기는 하지만, 사회적 안전망이 완전히 갖추어져 있다고 보기에는 매우 부족한 것이 부인하기 어려운 현실이다.

II. 북한의 사회보장법제⁷⁾

북한의 사회보장제도는 국가주도형으로, 국가 사회복지체제가 헌법적 원칙으로 자리 잡고 있다. 북한 헌법 제25조는 “조선민주주의인민공화국은 인민들의 물질·문화생활을 끊임없이 높이는 것을 자기활동의 최고원칙으로 삼는다. 세금이 없어진 우리나라에서 늘어나는 사회의 물질적 부는 전적으로 근로자들의 복리증진에 돌려진다. 국가는 모든 근로자들에게 먹고 입고 쓰고 살 수 있는 온갖 조건을 마련하여 준다”라고 규정하고 있다. 이에 따라 다양한 사회보장제도가 마련되어 있지만, 그러한 제도는 사회주의적 이상에 불과하고 현실에서 실현되지는 못하고 있다.

북한의 사회복지는 의식주, 무상치료, 무상교육과 같이 1차적 가계생활보호의 목적이 있는 국가사회보장체계가 있고, 실업수당, 사회보험과 같이 사회생활 보호를 위하여 (국영) 기업을 통해 제공되는 국가사회보험으로 크게 구분할 수 있다. 국가사회보장제도는 노동자 계층을 포함하여 전 계층을 대상으로 하며, 대상자에게 지급되는 혜택은 국가가 부담한다. 의식주 배급제나 특수계층 생활보호 등이 여기에 해당한다. 국가사회보험은 현직 노동자에 한하고, 임금의 1%를 납부한 경우에 지급되며, 연금을 제외하고는 6개월 미만의 단기 대상자에게만 지급된다.⁸⁾

7) 북한의 사회보장 관련 법령은 이철수, 『북한사회복지법령집』, 청목출판사, 2003에 비교적 자세히 수록되어 있다.

8) 권혁주, 류이현, “북한사회복지체제의 재구축”, 『통일한국정부론』, 나남, 2012, 376면.

[표 II-6] 북한의 사회보장제도

<국가사회보장> 1차적 사회 안전망 - 가계생활보호기능	<국가사회보험> 2차적 사회 안전망 - 사회생활보호기능
<공공부조> 의식주 배급제 특수계층 생활보호 (공로자, 군인, 이재민, 임산부) 국가예산, 염가제공, 전 인민 대상	<연금제도> 양로연금 유가족연금 국가공로자연금 영예군인연금
<의료보장제도> 무상치료제 국가예산, 전 인민 대상	<고용제도> 일시적 보조금 실업보조금 노동능력상실연금 해산(임신)보조금 <산업재해보상제도> 폐질연금 유가족연금(직무관련사망)
6개월 이상 장기급여	6개월 미만 단기급여

1. 연금제도

연금제도에 관하여 기본이 되는 법은 1946년 제정된 사회보험법이다. 연금제도는 전 국민을 대상으로 하며 보험료를 7개월 이상 계속적으로 납부하여야 수급자 자격을 가진다(사회보험법 제16조). 양로연금은 남자 만 60세, 여자 만 55세에 달하고 20년 이상 근속년수가 요구된다.⁹⁾ 연금은 퇴직뿐만 아니라 산업재해 시에도 이용 가능하다.

재원 조달방법은 근로자 급여의 5-8%를 국가나 기업소, 사회단체에서 부담하고, 노동자 사무원이 급여의 1%를 부담하는데, 개인기업소의 경우에는 10-12%의 보험료를 부담한다. 개별 사회보험제도가 별개의 개정을 가지고 있지 않고 통합 운영되며, 국가 예산을 제도 운영의 주요재원으로 삼고 있다(사회보험법 제13조, 제14조).

실제로는 경제난의 여파로 1급 국가표창자들을 제외한 대부분의 근로자들이 정년 후에 노후보장제도의 혜택을 받지 못하고 있다고 한다.¹⁰⁾ 전달체계는 노동성 감독하에 연금뿐만 아니라 사회보험 전체가 일원적이고 통일적인 체계를 형성하고 있다(사회보험법 제3조 내지 제11조). 노동성 산하에 사회보험국을 두고,¹¹⁾ 지방에서는 도, 시, 군 인민위원회 노동행정기관에서 사회보험 업무를 수행하고 있다.

9) 권혁주·류이현, 앞의 논문, 377면.

10) 권혁주·류이현, 위의 논문, 378면.

11) 통일부, 『북한주요기관·단체 인명록』, 2012, 66면.

2. 고용제도

1978년 4월 18일 채택된 사회주의로동법 제5조는 “사회주의 하에서 모든 노동자들은 노동에 대한 권리를 가지고 있다. 조선민주주의인민공화국에서는 실업이 영원히 사라졌다”고 규정하여, 실업을 부정하였다. 이에 따라 실업보장제도는 폐기된 것으로 보인다. 또한 북한은 각 법률에서도 고용에 대하여 규정해 놓았다. 2003년 채택된 장애인보호법 제30조에서 “장애자의 로을 바로 조직하는것은 그들을 사회성원으로로서의 긍지를 가지고 사회와 집단을 위한 로동에 적극 참가하게 하기 위한 중요요구이다”라고 하였으며, 2010년 채택된 여성권리보장법에서는 “녀성은 로동분야에서 남성과 평등한 권리를 가지며, 남성과 평등하게 로동에 참가할 수 있는 권리와 로동보호를 받을 권리, 사회보장을 받을 권리를 보장하여야 한다”라고 규정하고 있다.

3. 배급제도

북한은 2008년 채택된 사회보장법을 통해 “사회보장사업에서 제도와 질서를 엄격히 세워 인민들의 건강을 보호하고 그들에게 안정되고 행복한 생활환경과 조건을 보장해줄데 이바지한다”라는 목적으로, “나이가 많거나 병 또는 신체장애로 로동능력을 잃은 사람, 돌볼 사람이 없는 늙은이, 어린이”를 대상으로 삼아 사회보장에 대한 법제를 갖추고 있다.

배급제로 주택설비와 무료교육, 식량과 연료 같은 기본 생필품의 배급까지 국가가 담당한다. 아마도 배급제에 의하여 인민들이 최저생활을 유지하고 있다고 보기 때문인 것 같은데, 이러한 이유로 북한의 공적부조는 배급제에 흡수되었다고 한다.¹²⁾

그런데 2002년 7. 1 조치로 국가사회보장 제도를 대폭 축소하였고, 곡창지대인 황해도에서도 굶는 사람이 속출하고 있는바, 현실적으로는 평양 및 그 부근의 극히 일부지역을 제외하고 배급제도가 현실적으로 작동하지 않고 있는 것으로 보는 견해가 많다.¹³⁾

4. 의료보장제도

북한은 각 법률을 통해 의료보장제도를 갖추고 있다. 2003년 채택된 장애인보호법 제9조에서는 “의료기관과 해당 기관은 장애자에 대한 치료조직을 짜고들며 그들이 전반적 무상치료제의 혜택을 원만히 보장받도록 하여야 한다”고 규정하고 있으며, 2007년 채택된 연로자보호법 제17조에서는 “보건기관과 의료기관은 년로자에 대한 치료간호조직을 짜고들며 그들이 전반적무상치료제의 혜택을 원만히 보장받도록 하

12) 권혁주·류이현, 앞의 논문, 379면.

13) 권혁주·류이현, 위의 논문, 387면.

여야 한다”라고 규정하고 있다.

또한, 북한은 내각결정 제203호 “무상치료제도를 실시할 데 관하여”를 발표하고, 1953년부터 전면적인 무상치료제를 실시하였다. 의료보험 대신 각 지역별 보건위생제도 하에서 의사로부터 투약과 치료를 무료로 받을 수 있고, 제도상으로는 수술비, 치료비, 외래약값, 입원환자 식사비, 요양치료비, 예방법종비, 교정기구비, 보철비 등을 모두 국가가 부담한다.

무상치료제와 의사담당구역제를 핵심으로 한 예방의학, 보건사업 등은 대다수의 탈북자들도 제도의 우수함을 인정하고 있다고 한다.¹⁴⁾ 의사는 의무적으로 환자진료, 보건교육, 소독, 예방접종, 신체검사 등 일상적인 업무를 진행하고, 주민들은 1년에 한 번씩 담당의사에 의한 신체검사를 받는 등 의사담당구역제가 예방의학에 초점을 맞추어 왔다. 이 제도를 통해 북한의 모든 주민은 편의에 따라 직장과 거주지 양쪽에서 국가가 제공하는 무료 건강관리 혜택을 선택적으로 이용할 수 있다. 현실적으로는 의료 장비/시설의 미비와 노후 및 약제 부족, 재정 결핍으로 인한 의료 서비스 부족 등으로 무료 치료는 제 기능을 다하지 못하고 있다.

5. 여성, 아동, 장애인, 노인 복지

북한은 1946년 북조선 남녀평등권에 대한 법령, 1976년 조선민주주의인민공화국 어린이보육교양법, 2003년 장애인보호법, 2007년 연로자 보호법, 2010년 아동권리보장법, 2010년 여성권리보장법, 을 각각 제정하여 각 여성, 아동, 장애인, 노인 복지에 관한 원칙을 천명하고 제도를 시행하였다.

제2장 독일 사례 분석 - 국가조약과 통일조약의 기본틀

독일 통일 과정에서 법제 통합의 진행과정을 잠시 살펴 볼 필요가 있다. 독일의 법제 통합은 선례로서 1990. 5. 18. 제1차 국가조약(화폐·경제·사회통합에 관한 조약)과 같은 해 8. 31. 통일조약이라는 큰 틀에서 보아 2단계의 과정을 거쳤고 통일조약 이후 세부 입법과정은 초기 5년에 걸쳐 집중적으로 이루어졌다.

1990. 5. 18. 국가조약에서는 동독의 입법에 대하여 아래와 같이 규정하였다.

- ① 동독이 시행하여야 할 서독법(부속문서 II)
- ② 동독이 폐지 또는 개정하여야 할 법(부속문서 III)
- ③ 동독이 새로 제정하여야 할 법(부속문서 IV)
- ④ 서독이 개정하여야 할 법(부속문서 V)
- ⑤ 동독이 통합 후 계속 제정하여야 할 법(부속문서 VI)¹⁵⁾

14) 권혁주·류이현, 위의 논문, 380면.

15) 국가조약 전문의 번역은 1994. 9. 貨幣·經濟·社會統合에 관한 條約(상)(중)(하)로 민족통

국가조약은 통일조약과 다르게 규정되어 있지 않는 한, 그리고 통독과정 중 그 의미를 상실하게 되지 않는 한 계속 유효하였다(통일조약 제40조 제1항).

국가조약은 일정 기간 동안 화폐·경제·사회보장동맹이라는 과도기를 위한 것이었으므로 법제 통합의 과도기와 관련하여 중요한 시사점을 주는 선례라고 할 수 있으므로 그 상세에 대하여 심도 있게 검토할 필요가 있다.

1990. 10. 3. 통일조약¹⁶⁾의 내용을 살펴보면, 연방법을 동독지역에 적용하되 동독지역의 특수성을 감안하여 제1부속의정서에 아래와 같이 명시하고(통일조약 제8조) 법은 각 부처별로 분류하였다.

- 동독지역에 적용하지 않는 법
- 개정 또는 폐지하여야 할 법
- 별도기준에 따라 적용하는 법

기본법상 권한배분규정에 따라 주법에 해당하는 동독법은 기본법과 EU법과 조화되는 한 유효하고, 연방법에 해당하나 연방 전체에 걸쳐 단일하게 규정되지 아니하는 사항과 관련된 동독법 역시 기본법과 EU법에 조화되는 한 유효하다고 규정하였다(통일조약 제9조 제1항).

통일조약 제2부속의정서 열거 동독법¹⁷⁾은 기본법과 EU법과 조화되는 한 유효(통일조약 제9조 제2항)하다고 규정하였는바, 열거된 동독법은 대부분 서독의 절대적 영향 하에 국가조약 체결을 전후하여 제정된 것이었다.

통일조약 제1, 2부속의정서에 열거된 연방법 및 동독법에 대하여는 영역별로 검토가 필요하고 특히 이후 실제 입법의 변화를 살펴볼 필요가 있다.

독일 연방 내무성이 통일 이후 5년 만에 발표한 “독일통일과 신연방주 재건에 관한 보고서(Materialien zur Deutschen Einheit und zum Aufbau in den neuen Bundesländern)”¹⁸⁾는 통일 5년만에 구동독지역과 서독지역의 생활수준이 평균화되고 양지역의 주민들이 공동성장하고 있다고 긍정적으로 평가하면서도, ‘앞으로도 수년간 모든 분야에 걸쳐 내적 통일을 속행해야 하는 중대한 과제가 남아있다. 모든 사람들이 연대의식을 갖고 밀고 나가야 할 것이다’라고 기술하고 있다.¹⁹⁾

이는 사회적인 통합은 정치·경제적인 통합과는 다른 차원의 문제로서 보다 장기적인 차원에서 접근해야 할 문제라는 점을 시사해 준다고 하겠다.

일연구원 발간 자료가 있고 그 개요는 『법률로 본 독일통일』 20-27면에 범명 중심으로 소개되어 있다.

16) 독일연방공화국과 독일민주공화국 간의 독일통일의 회복에 관한 조약.

17) 통일조약 제1, 2 부속의정서에 열거된 연방법 및 동독법은 『법률로 본 독일통일』 35-64면에 범명 중심으로 소개되어 있음.

18) 이 보고서는 『독일통일 6년, 동독재건 6년』이라는 이름으로 1996년 통일부에서 번역하여 국내에 발간되었다.

19) 앞의 통일부 발간 책자, 24면

아래에서는 독일의 노동 및 사회복지 분야의 통합 사례에 대하여 살펴본다.

제1절 독일의 노동법제 통합

독일 통일의 노동 분야 통합은 양독간 경제통합의 일환으로 이루어졌으며, 서독의 제도가 구동독지역으로 이식되는 형태로 이루어졌다는 점과 통합과정에서 실업문제에 대처하기 위한 수단으로 고용정책이 상당히 유연한 형태로 활용되었다는 점에서 특징이 있다고 할 수 있다.

I. 노동분야 제도 통합

1. 개요

노동통합은 1990. 7. 1.자로 동서독간의 화폐와 경제 및 사회통합이 이루어지면서 본격화되었다.

과거 구동독의 노동제도는 사회주의 노동제도를 채택하고 있었기 때문에 임금협약 제도가 없었으며 노동권도 인정되지 않았다. 직업동맹과 같은 노동자 단체는 있었으나 사용자 단체가 결성되어 있지 않았기 때문에 노사협상과 같은 제도도 시행될 수 없었다.

양독간 화폐·경제·사회의 통합으로 서독의 노동제도의 도입이 불가피하였는데, 이를 위해 구동독은 임금협약법 등 노동분야 개혁법안을 나름대로 제정하였으나, 통합과정이 진행되면서 구동독의 노동자 단체들이 해체되고 서독의 노동조합들이 활동영역을 구동독 지역으로 확대하였다.

2. 국가조약

국가조약은 제17조에서 노동법질서상의 기본원칙을 천명하고 상세한 내용은 공동의정서와 부속문서에서 규정하였다. 관련 규정은 아래와 같이 분류되어 세부규정되었다.

국가조약 제17조

공동의정서 A 일반원칙. III절

공동의정서 B 개별원칙. IV절

부속문서 II. 동독이 시행할 서독 법률 IV절

부속문서 III. 동독이 폐지 또는 변경할 법률 III절

부속문서 IV. 동독이 신규 제정해야 할 법률 II절

부속문서 VI. 동독이 향후 제정해야 할 규정 II절

국가조약 제17조

동독지역에 단결권, 임금자율결정권, 노동쟁의권, 경영조직법, 공동결정권, 해고로부터의 보호 등과 같은 서독법이 유효하게 된다.

공동의정서 A 일반원칙. III절

1. 모든 사람은 노동 및 임금조건의 보장과 개선을 위해 서로 연합하거나 기 조직된 단체에 가입하거나 또는 기 가입한 단체로부터 탈퇴하거나 가입하지 않은 상태로 있을 수 있는 권리를 갖는다. 또한 그와 같은 연합체에서 활동할 수 있는 자유가 보장된다. 이러한 권리를 제한하고 있는 협약은 효력을 상실한다. 노동조합과 사용자단체는 단체의 구성, 존속, 조직상의 자율과 연합 등에 있어 보호된다.

2. 임금협상권을 소유하는 노동조합과 사용자단체는 자유롭게 구성되고, 적대자가 없는 초기업적 차원에서 조직됨으로써 독립성을 견지하며 현행 임금에 대한 권리가 자체 구속력을 가지고 있음을 인정해야 한다. 또한 임금협상 당사자와 협상을 통해 임금을 결정지을 수 있는 위치에 있어야 한다.

3. 임금 및 기타 노동조건들은 국가가 아닌 노동조합, 사용자연합체, 사용자의 자유 합의를 통해 결정된다.

4. 자유독일노동조합연맹, 산별노동조합, 기업의 노조지도부의 특별협력권을 인정한 법규정은 더 이상 적용되지 않는다.

[공동의정서 B 개별원칙. IV절]

1. 동독의 사용자는 동독지역에 임시로 근무하는 서독지역의 노동자에 대해 서독의 노동법을 적용하는 데에 합의한다.

4. 동독은 노사관계와 관련, 법률상 최소한의 해고 고지기간을 변경할 경우 서독의 임금노동자와 고용근로자에 대한 현행법상의 해고고지기간을 초과하지 못한다.

5. 동독은 중대 사유로 인한 무기한 해고 예고가 가능할 수 있도록 서독민법 제 626조 및 제628조에 상응하는 법률을 제정한다.

[부속문서 II. 동독이 시행할 서독 법률 IV절]

- 광업 또는 철강산업의 감독위원회와 이사회의 결정에 참여하는 근로자 공동결정에 관한 법 및 그 세부사항과 관련된 법
- 공동결정법, 영업기본법, 임금계약법, 해고방지법

[부속문서 III. 동독이 폐지 또는 변경할 법률 III절]

- 노동조합 권리에 관한 법, 노동권리 보장을 위한 노동청 및 기업의 임무·권리

및 의무에 관한 명령 폐지

- 직업알선기간 동안 주민에 지급하는 국가지원과 기업의 보상에 관한 명령 폐지
- 분쟁위원회의 활동에 관한 동독 국가평의회 의결(분쟁위원회규칙)이 노동법상의 분쟁을 처리하는 경우 폐지된다.
- 동독 노동법 폐지

[부속문서 IV. 동독이 신규 제정해야 할 법률 II절]

6. 노동법과 관련된 중재소의 설치와 절차에 관한 법

[부속문서 VI. 동독이 향후 제정해야 할 규정 II절]

4. 직업교육과 관련, 서독의 기본제도와 직업구조의 도입(직업교육법, 수공업령 등에 의거한 직업교육 및 기능인시험규칙)
5. 임원대표자위원회에 관한 법

3. 통일조약

통일조약은 연방 노동법의 통일적인 적용을 위하여 입법적 의무를 중심으로 규정하였다.

[통일조약 제30조 제1항]

- 통독후 입법기관은 다음과 같은 임무를 지닌다.
 1. 노동 계약법, 일요일·공휴일의 노동허가를 포함한 공법상의 근로시간법 및 여성근로자 보호 특별법 등을 가능한 조속한 시일 내에 통일화시켜 새로 편찬하는 작업
 2. 공법상의 근로보호를 위해 유럽공동체법과 거기에 해당되는 부분의 동독 근로보호법을 일치시켜 현시점에 적합하게 조정하는 것

부속의정서에는 연방법 적용에 관한 특별 경과규정(제1부속의정서)과 동독법 적용에 관한 경과규정(제2부속의정서)이 영역별로 매우 자세히 규정되어 있다. 그 중 연방 노동·사회보장 장관 업무영역에 관한 규정은 아래와 같이 요약할 수 있다(사회보장 분야는 뒤에서 다룬다)

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 A: 노동권 규정]

- 동독지역에 연방법 효력 배제: 공무원 해고고지 기간에 관한 법률
- 연방법 폐지: 선원법 제18조
- 연방법 동독지역에 변형 적용²⁰⁾: 민법, 상법, 영업법, 임금계속지급법, 연방휴가

20) 통일조약 부속의정서는 “연방법은 통일조약 제3조에 언급된 지역에서 아래 기준으로 효

법, 해고보호법, 선원법, 가내노동법, 공동결정법, 광산업공동결정법, 경영기본법, 노동법원법, 기업양로제도 개선법

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 A: 노동권 규정]

- 동독법 개정: 노동법
- 동독법 적용 경과규정²¹⁾: 노동법, 요양휴가에 관한 령, 노동권의 중재절차와 설비에 관한 법, 기업정관법에 따른 기업이사의 1차 선출이 있기까지 과도규정

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 B: 기술적 노동보호]

- 연방법 개정, 보충: 아세틸렌법, 엘리베이터규정령, 가연성 액체에 대한 규정, 기관규정, 인채저장용기규정, 고압가스관에 관한 규정, 폭발물위험구역의 전기설비에 관한 규정,
- 연방법 동독지역 변형 적용: 영업규정, 아세틸렌령, 고압가스공급규정, 폭발위험구역의 전기설비에 관한 규정, 작업장규정, 11.1.부터 다음해 3.31.까지의 자유시간 특별노동보호요구 규정, 노동안전 기업내 의사, 안전기술자 및 기타 전문요원에 관한 법, 방사선규정, 위험물질규정

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 C: 사회적 노동보호]

- 연방법 동독지역 변형 적용: 영업규정, 철강산업에 있어서 일요일과 공휴일 작업금지의 예외에 관한 규정, 제지산업에 있어서 일요일과 공휴일 작업금지의 예외에 관한 규정, 약국과 점포의 일요일 휴무에 대한 규정, 일요일 작업금지 예외에 관한 규정, 노동시간규정, 병원 근무시간에 관한 규정, 제과점과 빵집 근무시간, 여가 규정

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 C: 사회적 노동보호]

- 동독법 적용 경과규정: 노동법, 중증장애아 가족의 특별부양에 관한 령, 법정공휴일 채택에 관한 령

II. 고용촉진 정책 시행

1. 개요

력이 있다”고 하여, 연방법을 동독지역에 적용할 때 수정 적용하도록 정한 조항들이 많은 분량을 차지하고 있다. 이렇게 수정 적용하는 방식으로는 일부 조항을 적용 배제하거나, 동독법 조항으로 대체하거나, 인적·시적 적용범위를 변경하거나, 기타 다양한 내용을 부가하는 방법을 취했다. 자세한 내용은 민족통일연구원, 『독일 통일조약 비준법률』(번역), 1993 참조.

21) 동독법 적용에 관한 경과규정은 대부분 동독법 일부 조항들의 통일 후 계속 유효 또는 한시적 유효에 관한 내용이고, 조항 변형 적용에 대한 내용도 일부 담고 있다.

구동독 지역의 노동시장의 붕괴를 막아 경제적 부흥을 뒷받침하기 위해 구동독 정부는 ‘고용촉진법’을 제정하였으며, 서독 정부도 서독지역에서 성공을 거둔 노동 정책수단들의 구동독 지역 도입을 지원하였다.

특히 적극적인 노동시장 정책의 추진을 통해 단축조업과 고용창출조치와 같은 한시적인 조치를 통해 노동 유연제를 활용한 실업감소 정책을 추진하는 한편, 조기퇴직규정과 직업전환교육훈련 프로그램의 실시 등 노동자의 공급을 조절하는 정책을 병행하였다.

2. 국가조약

국가조약은 제19조에서 실업보험과 고용촉진에 대하여 규정하였다

[국가조약 제19조]

· 동독은 서독의 고용촉진법 규정과 동등한 실업보험제도를 고용촉진제도를 포함한 형태로 도입한다. 도입되는 실업보험제도와 관련하여 직업교육이나 직업전환교육과 같은 적극적 노동시장정책에 대한 조치들이 중요한 의미를 지닌다. 과도기적 단계에 있어서 동독이 처해있는 특수상황이 고려되어야 한다. 쌍방 정부는 고용촉진책을 포함한 실업보험제도의 구축을 위해 긴밀하게 협조한다.

3. 통일조약

통일조약에서는 연방법 및 동독법 적용에 대하여 구체적인 경과규정을 두었다.

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 E: 노동시장정책, 노동진흥, 실업보험]

· 연방법 폐지, 개정 또는 보충: 고용촉진법²²⁾, 근로자 위탁법, 부정 노동 방지법, 고령자 정시제노동법, 중증장애자법, 실업자 지원 규정, 노동 허가 규정,
· 연방법 동독지역 변형 적용: 중증장애자법, 작업장령, 공준규정, 월동 수당 규정, 동절기 건축보험령, 보석금령, 연방노동청 행정위원회 규칙

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 E: 노동시장정책, 노동진흥, 실업보험]

· 동독법 효력 유지: 고용촉진법을 위한 시행령, 정부협정을 토대로 근무하고 자격이 있는 외국시민의 노동관계 연장에 관한 규정 시행령, 단축노동수당 지급을 위한 기간연장에 관한 법령
· 동독법 적용 경과규정: 고용촉진법, 정부행정부서에 근무하고 자격이 있는 외국

22) 고용촉진법 개정은 제249b조부터 제249e조까지 신설할 조문의 내용을 매우 상세하게 부속의정서에 규정해 두었다.

시민의 노동관계 연장에 관한 령, 사회성 결여 시민의 취업 촉진령, 동독기업에 취업하고 있는 외국시민의 조기퇴직에 있어서 재정적 급부에 관한 령, 명예 퇴직수당의 보장에 관한 령

제2절 독일의 사회복지법제 통합

I. 개요

양독간 사회복지 분야도 노동분야와 마찬가지로 1990. 7. 1. 발효된 국가조약 체결이 통합의 첫 단계였다. 국가조약은 통일의 전 단계로서 사회복지분야에서 서독의 법률을 동독지역에 확대 적용하는 것을 기본적인 내용으로 하였다. 이를 단적으로 보여주는 조항이 국가조약의 아래 각 규정이다.

- 연금보험에 관하여 “동독은 서독의 연금보험법상의 임금과 보험료부담 원칙과 동일한 동독연금법의 제정을 위해 필요한 모든 조치를 행한다”는 규정(제20조 제1항)
- 의료보험에 관하여 “동독은 동독 의료보험법을 서독의 의료보험법에 일치시키기 위해 필요한 모든 조치를 취한다”는 규정(제21조 제1항)
- 산재보험에 관하여 “동독은 산재보험법을 서독의 산재보험법에 일치시키기 위하여 필요한 모든 조치를 취한다”는 규정(제23조 제1항)
- 사회부조에 관하여 “동독은 서독의 사회부조법에 상응하는 사회부조체제를 도입한다”는 규정(제24조)²³⁾

이에 따라 동독지역에서는 단일화된 사회보험을 해체하고 국가재정과 사회보험을 분리하기 시작하였다. 즉, 연금·의료·산재·실업보험은 공공법상의 각 자치행정기관을 통해 실시되고, 각 보험은 무엇보다도 보험료 징수를 통해 그 재정이 충당되도록 하였다.²⁴⁾ 이에 따라 1991년부터 개별 사회보험 분야별로 담당기관이 설립되었고, 재정은 초기에는 보조금을 지원하였으나 점차 보험료 수입에 의하여 충당되었다. 사회보험 중에서 의료보험과 산재보험은 초기의 지원만으로 자립적인 보험재정이 가능했으며, 연금보험도 연금 인상이 없었다면 가능했을 것이라고 한다.²⁵⁾ 결국 서독에서 동독으로 지출이 필요했던 분야는 실업보험과 고용촉진제도였다.

제도적 변화가 이루어지는 과도기간 동안 동독은 기존의 포괄적 사회보장에 대한 보험료 납입의무제도를 유지하였다. 자영업이나 자유업에 종사하는 자는 별도의 사

23) 각 조항의 자세한 내용에 관하여는 민족통일연구원, 『화폐·경제·사회통합에 관한 조약』(번역), 1994 참조.

24) 국가조약 제18조 제1항.

25) 오정수, 정연택, 『사회주의 체제전환과 사회정책 - 동유럽국가와 통일독일의 경험』, 집문당, 1999, 153면

회보험제도에 가입되어 있음을 증명하면 보험료 납입의무를 면제하였다.²⁶⁾

참고로 과도기 사회복지 법제에 관하여 위에서 설명한 조항 외에 국가조약상 관련 규정은 아래와 같다.

[공동의정서 B. IV절]

2. 노동력을 임시로 고용할 경우에는 고용으로 파생되는 사회보험법상의 의무적 보험가입을 적용하지 않아도 무방하다. 다만 상기의무는 본 고용과 독립적인 사회 보장보험에 가입되어 있는 경우 면제된다.

3. 산업재해로부터의 노동자 안전과 질병보호를 위한 동독 규정은 적절한 과도기 간을 거쳐 현행 서독 노동보호법에 일치시킨다.

[부속문서 III. 동독이 폐지 또는 변경할 법규정 III절]

· 사회보험 향소위원회의 선거·임무 및 업무처리에 관한 동독국무회의 의결과 독일자유노동조합의 지침 폐지

· 국가사회보험을 위한 향소위원회의 선거·임무 및 업무처리에 관한 명령 폐지

· 연금 지급보장과 계산과 관련된 명령, 임의추가연금보험령 폐지

· 단순노동자 및 사무직 종사자의 강제사회보험에 관한 명령, 국가사회보험에 관한 명령 폐지

· 개업중인 의사, 치과의사, 수의사 및 자유 직업활동에 종사하는 예술가 강제사회보험에 관한 명령 폐지

· 사회부조 급여 관련 명령 폐지

[부속문서 IV. 동독이 신규 제정할 법률 II절]

2. 지체부자유인의 노동, 직업 및 사회 적응을 보장하기 위한 법(지체부자유인법)

3. 질병시 임금지급 의무에 관한 법

4. 사회보험에 관한 법

5. 서독의 순연금수준에 기초한 기본연금 균등화에 관한 법과 기타 연금법규

7. 사회부조 청구에 관한 법

[부속문서 V. 서독이 개정해야 할 법률 IV절]

1. 피보험자의 이송 규정은 유사한 사안일 경우 확대 적용 가능

2. 동독에서 수행한 근로시간에 대한 보험급여에 대한 권리는 고용촉진법 적용지역에서 노동시간에 대한 보험급여에 대한 권리와 동일

3. 의료보험 급여정지에 대한 규정은 동독 체류자에 비적용

4. 서독 의료보험가입자로서 동독에서 질병, 임신 등에 따른 물적급여를 받을 경우, 서독 보험회사는 이에 소요된 비용 지급

26) 국가조약 제18조 제3항.

5. 특별한 경우, 동독 사회보장보험 가입기간이 서독 의료보험 가입기간과 동일하게 취급받음
6. 동독 보험가입기간은 서독에서 연금 수혜권과 연금수혜 인정요건 충족 및 연금액 산정에 반영
7. 이방연금법(Fremdrentengesetz)상의 급여는 향후 동독에서 서독으로 이주자의 경우 배제
8. 동독지역으로 연금 지급이 가능
9. 동독 연금수혜자가 서독지역에 통상 거주할 경우, 이들은 연금자 의료보험에 가입 가능
10. 동독으로부터 이주자에 대한 질병, 임신, 출산급여는 기본적으로 서독에서 일 자리를 사직하고 법적으로 의무 의료보험 가입자로서 자격을 종료한 자와 동일한 수준에서 대우

통일조약에는 사회보장과 관련하여 더 구체적인 규정이 있다.

[통일조약 VII장, 제30조]

- ② 노령경과연금 지급 시기, 지급액, 지급방법 등
- ③ 연금·사고·실업 보험금에 추가되는 사회보장지원금의 제한
- ④ 사회보험 임무를 각 보험단체가 분담하여, 각 단체가 보험금을 지급하고 동 임무를 개별적으로 수행, 각 사회보험단체에 대한 재산분배는 법률로 최종 확정
- ⑤ 연금보험법과 사고보험법의 적용 범위와 지급액에 대한 경과 규정. 이러한 경과 조치를 결정하는 것은 동독 지역의 임금, 봉급, 연금 등이 독일 내 다른 주들과 균등하게 하는 것을 목표로 하는 것임.
- ⑥ 직업병에 관한 법령을 발전시키면서 동독 지역에 적용되었던 규칙들이 어느 정도 반영될 수 있는지를 심사

특히 통일조약 부속의정서에는 연방법 적용에 관한 특별경과 규정이 영역별로 매우 자세히 규정되어 있다. 그중 연방 노동·사회보장 장관 업무영역에 관한 규정은 아래와 같이 요약할 수 있다(노동 분야는 이미 위에서 다루었다).²⁷⁾

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 D: 사회법의 침해규정]

- 연방법 폐지 또는 보충: 사회법원법
- 연방법 동독지역 변형 적용: 사회법전 총칙편, 사회법전 행정소송편, 사회법전 지불책임자와의 공동노력과 제3자에 대한 관계편, 공증업무관할청 규정, 사회재판소법

27) 부속의정서 X장에는 청소년, 가족, 여성 및 보건 장관 업무영역으로 의료 및 보건 정책에 관하여 참고할 내용이 있다.

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 F: 사회보험(일반규정)]

- 연방법 효력 발생 제외: 사회보험에 있어 국가사회주의 불법행위에 대한 배상법, 사회보장에 있어 국가사회주의 불법행위에 대한 원상복구 규정의 개정 및 보충을 위한 법 제4조, 현물 급여령
- 연방법 보충: 사회보험회사의 청산 관련 특별 규정, 사회보험 신청 절차에 대한 규정
- 연방법 동독지역 변형 적용: 사회법전 사회보험을 위한 공동규정편, 사회보험 산정 규정, 사회보험상의 예산 제도에 관한 규정, 분담금 감독 규정, 예술인 사회보험법, 예술인 사회 기금의 규약에 관한 규정, 노동보상규정, 정보 전달 규정, 정보종합 규정

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 F: 사회보험(일반규정)]

- 동독법 효력 유지: 사회보험에 관한 법의 규정 일부, 노동자와 계약 사무직의 사회보험령, 국가보험에 있어서 사회보험에 관한 령, 자유업종에 종사하는 문화, 예술인 및 개업의사, 치과의사, 수의사등의 사회적 의무보험에 관한 령, 사회의무보험의 연금보장과 산정에 관한 령, 추가 보조체계 확인을 위한 규정, 독일연금수준의 잔고연금 조정을 위한 법, 사회보험에 관한 법 시행령

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 G: 의료보험 및 건강관리]

- 연방법 개정 또는 보충: 사회법전 제5권 법정 의료보험 편, 병원투자법, 연방 간호 정관 규정, 제국 보험령, 법정 의료보험법의 확대 발전을 위한 법
- 연방법 동독지역 변형 적용: 농업종사자 의료보험에 관한 법률, 보험조합 지정 의사 허가령, 보험조합 지정 치과의사 허가를 위한 규정, 조산원 수수료 규정, 병원 회계장부규정, 경계구획령, 의사 보수규정, 치과의사 보수규정,

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 G: 의료보험 및 건강관리]

- 동독법 효력 유지: 사회보험에 관한 법, 보험금 확보에 관한 규정, 보상 불가능한 약품과 약품의 확정금액에 관한 규정

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 H: 법정 연금보험]

- 동독지역에 연방법 효력 배제: 공화국 보험령 제4권, 측령규정 새김표, 계약공무원 보험법, 공화국 광부 조합법, 별채규정, 노동자 연금보험에 관한 신규법, 연방보험-퇴직규정-시행령, 연금산정을 위한 금액 변경에 관한 규정, 보험법에 따른 보상 시 자본 가치 산정에 관한 규정, 연금 조정법, 외국인 연금법, 수공업자 보험법, 농업 경영자 노령보조에 관한 법, 사회보험 및 실업보험에 있어 전쟁 규정에 의해 중단된 기간 경과에 관한 법, 효과법, 외국에서 연금 지급에 관한 규정, 외국인 연금

사후 보험령, 자녀 양육 시기 보상 규정, 연금 개혁법, 연금보험 분담금 납령, 연금 보험의 재정기반 강화법, 농업경영자 노령 보조법, 농업경영자와 임업 경영자의 상업특성에 관한 법, 분담금 보조령, 농촌 고용 촉진법, 휴업령, [국가조약] 제23조와 제24조

- 연방법 보충: 동독지역에서 보험을 실시하기 위한 특별 규정
- 연방법 동독지역 변형 적용: 연금 개정법, 독일 무대 연극 후원 협회의 규약, 독일 연극장 요금 규정, 독일 예술오케스트라 요금 규정, 후원조정과 보상규정, 사건 후 보험강제규정, 보험 문서령, 기본법 효력 범위 이외 지역에 거주하는 노동자와 계약 공무원의 연금보험 의무분담금 지불에 대한 규정령, 연금보험 총 분담금령

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 H: 법정 연금보험]

- 동독법 효력 유지: 사회보험의 추가연금보험에 관한 령, 철도의 의무와 권리에 관한 령, 독일 우편근무자의 권리 의무에 관한 령, 독일 우편공급령, 국민기업의 노동자와 종업원을 위한 추가연금 공급의 채택에 관한 령, 파시스트의 박해자와 유가족 및 저항자를 위한 명예 연금령, 국가기관 발레단원의 직업상 보조금 보장에 관한 령, 임의 및 추가보험에 관한 법령, 추가연금의 임의보험에 관한 령, 특별 공급 체계와 보조 공급체계를 위한 규정

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 I: 법정 사고보험]

- 동독지역에 연방법 효력 배제: 법정 사고보험에 있어서 급부금 지급 임시법규, 사고보험 적용 규정
- 연방법 동독지역 변형 적용: 공화국 보험령, 사보험신규정법, 사고 상해자의 정형외과 진료에 관한 령, 직업병 령, 연근 근로임금 상한에 관한 령, 사고보험의 급부 협정시 자본가치의 산정에 관한 령, 법정 사고보험의 금전 부보장에 관한 령

[제2부속의정서 VIII장. 업무영역 I: 법정 사고보험]

- 동독법 효력 유지: 사회·문화스포츠 행사시의 사고에 대한 보험보장의 확대에 관한 령, 사회의무보험에 관한 령, 국가보험에 있어 사회보험에 관한 령, 노동법, 직업병의 예방·신고 및 감정에 관한 령

[제1부속의정서 VIII장. 업무영역 K: 사회보상법과 재활]

- 동독지역에 연방법 효력 배제: 적응법, 고용촉진법과 연방 원호법의 효력 범위 내 예산 구조 개선을 위한 법, 결산령,
- 연방법 보충: 연방원호법에 조문 신설
- 연방법 동독지역 변형 적용: 연방원호법, 전쟁 희생자 원호 행정 관청 설립에 관한 법, 연금자산화법, 전쟁희생자 원호 관리절차에 관한 법, 상이군인 신체운동령, 전쟁잔류자 복지사업령, 자동차구조령, 직업병보상령, 보상연금령, 전쟁희생자 원호

행정 관청의 관할에 관한 규정, 보상령, 외국원호령, 희생자보상법, 전쟁포로 가족의 부양보조에 관한 법, 적응법, 재활보상법

II. 연금제도

국가조약에 따라 동독은 추가부양제도 및 특별생계부양제도를 1990. 7. 1.부로 폐지하였는바, 이미 취득하였거나 취득전망이 있는 연금수령권은 새 연금보험제도에 이전되었다. 이 때 연금보험 급여액을 서독마르크로 전환하는 수준은, 기본 연금액(평균 소득수준의 근로자가 45년간 근무하면서 보험료를 납입한 후 받는 세후 연금액)이 동독 노동자의 평균 가치분소득의 70%가 되는 수준으로 확정하도록 하였다(제20조 제3항). 또 연금보험의 급여는 세후 임금과 연동하여 상승시키고, 이에 필요한 재원은 국가예산이나 서독의 재원에 의하여 충당하였다(제20조 제4항, 제6항).

동독은 이러한 사항을 『사회보험법』과 『서독의 순연금수준에 대한 연금조정과 연금규정의 조정에 관한 법(연금조정법)』의 입법을 통하여 시행하였다. 사회보험법은 동독의 포괄적인 가입의무에서 법관, 공무원, 직업군인 등을 삭제하고 서독의 규정에 맞추어 직업훈련생, 공인된 작업장의 장애인 등에 대하여 가입범위를 확대하였으며 특수한 자영업자에 대하여도 가입의무를 추가적으로 규정하였다. 초기에는 공적부조가 제 기능을 못하였기 때문에, 1991. 12. 31.까지 연금수급자가 된 사람의 연금이 495DM 이하일 경우 이 금액을 보장하기 위하여 연방정부의 재원으로 사회보조금을 지급하기도 하였다. 서독연금법으로 전환되는 기간 동안은 동독주민의 자료가 정리되지 않아 우선 서독의 보험료율과 보험료 산정기준에 따라 사회보험료가 징수되었다.

서독연금법의 전면 적용은 1990. 10. 3. 발효된 통일조약에 따라 시작되었는데, 사회보험이양공단(Überleitungsanstalt Sozialversicherung)²⁸⁾이 설립되었고, 전국적 규모의 연금보험자(연방사무직보험공단, 연방광산조합, 선원금고 등)가 1991. 1. 1.부터 동독지역으로 가입범위를 확대하였다. 사회보험이양공단은 통일조약(제1부속의정서 VIII장 업무영역 F: 사회보험(일반규정) 제2절)에 따라 설립되었는데, 동독지역에 존재하던 사회보험회사를 1991. 1. 1.부로 공법인으로 변형한 것이다. 사회보험이양공단은 연방보험국이 관리하고, 연금보험 회사나 사고보험 회사가 아직 해당 업무를 관장하지 않는 경우 이 회사를 대리하거나 위임받아 사고보험과 연금보험 업무를 수행하도록 하였다. 공단의 임무에는 1991. 12. 31. 해체된 사회보험사의 보험계열인 의료보험업무 수행도 포함되었다.

1991. 7. 31. 『공공연금과 산재보험의 법적인 통일을 위한 법(연금이양법)』은 연금법의 통일적 적용을 위한 마지막 입법이었다. 이에 따라 1997. 1. 1.까지 새로 연금수급자가 된 사람에게도 신뢰보호조항을 유지하였고 1996. 12. 31.까지 사회보조금이 지급된다고 규정하였다. 그리고 동독지역에서 이미 지급받고 있는 연금액수가

28)민족통일연구원, 『독일 통일조약 비준법률』, 1993에서는 과도사회보험으로 번역되었다.

연금법의 통일에 따른 연금보다 적을 경우에 그 차액을 지급해 주고, 이는 1996년부터 연금의 조정에 따라 점차 없어지도록 하였다.²⁹⁾ 연금이양법에 따라 1992. 1. 1.부터 동독지역과 서독지역의 연금에 대하여 동일한 규정이 적용되어, 임금과 보험료에 근거하여 연금이 계산되도록 하였다. 물론 평균 순임금의 차이로 인해 실제 연금액까지 동일해진 것은 아니다.

Ⅲ. 의료보장제도

국가조약에 따라 서독의 분리조합체계가 동독지역에도 도입되었는데, 과도기를 인정하여 1991. 1. 1.까지 업무수행능력을 갖추기 위한 제반 여건을 마련하도록 하였다. 보험 급여에 관한 규정은 일단 동독법이 계속 적용되도록 하였고, 서독법에 의해 의료보험 급여에 해당하지 않는 급여는 동독 정부가 부담하도록 하였다.

1990. 9. 13. 입법된 『의료보험조합 설립법』에서는 통일 이후 서독형 분리조합체계가 설립될 때까지 동독의 14개 지방에 각 지역의료보험조합을 설립하고, 농업의료보험조합, 광산의료보험조합, 선원의료보험조합을 설립하도록 하였다. 또 『의료보험조합과의 협약법』에서는 통원의료부문 공급을 위하여 전문의와 개업의에 대하여 일부 지원을 규정하였다.

통일조약 체결 후 1991. 1. 1.부터는 분리된 조합체계의 의료보험이 도입되었다. 재원조달은 보험료율의 안정을 위하여 동독지역의 지출은 동독지역의 보험료 수입으로 감당하게 하였다. 즉, 각 의료보험조합들이 동, 서독의 예산을 별개로 집행한 것이다.(사회법전 제5장, 311조 1항 및 313조). 보험료 안정의 원칙을 지키기 위하여, 동독지역 의료보험조합이 재정 적자시에 국가보조금 대신 일정 수준의 대출을 받을 수 있도록 하고, 동독의 수가는 서독의 수가수준의 45%를 출발점으로 하였으나, 이후 강한 반대에 부딪혀 수가는 여러 차례 조정되었다.³⁰⁾

Ⅳ. 산재보험제도

국가조약 제18조 제2항에 따라 동독에서는 산재보험 운영을 위한 동업조합³¹⁾의 설립이 시작되었다. 이미 지급되던 산재연금의 조정은 노령연금과 유사하게 이루어졌으나, 산재보험에서는 평균임금을 현실적으로 설정하였다. 이러한 조정과 함께 일정한 경과기간 후에 서독의 산업안전과 건강보호에 관한 법규정들이 적용되게 되었다. 서독의 산재보험자는 동독의 사회보험을 분리하여 행정능력이 있는 산재보험자를 설립하는 데에 협력하였고, 동독의 산재보험자가 전문인력을 구하도록 지원하였다. 사회통합 직후 서독의 동업조합은 예상보다 빨리 동독지역에 그 업무범위를 확

29) 이상 자세한 내용은 오정수, 정연택, 앞의 책, 242-248면 참조.

30) 의료보장정책의 자세한 변경내용은 오정수, 정연택, 앞의 책, 284-294면 참조.

31) 근로복지공단이 단일 산재보험자로 조직되어 있는 남한과 달리, 서독은 업종별로 설립된 동업조합이 산재보험자로 조직되어 있다.

장하였다고 한다.³²⁾

그리고 연금보험과 같이 산재의 경우에도 사회보험이양공단으로부터 특정업무 이양이 필요했는데, 기존 산재에 대한 보상과 보험료 징수 및 관리업무가 새로 설립된 사회보험기관에 이양되었다.

V. 사회부조

국가조약 제24조에 따라 동독은 1990. 7. 1. 『사회부조 수급권에 대한 법』을 입법하여, 동독법을 해체하고 서독의 공적부조제도를 받아들였다. 이 법은 동독과 달리 수급자의 재정부담능력에 따라 지원되었기 때문에 동독 주민들이 불만을 가질 수 있었다. 이 법 시행으로 동독의 사회부조가 효력을 잃었지만 간호수당, 맹인수당 등 일부 부문에 대한 지원은 1991년말까지 계속 적용되었다.

통일조약은 서독의 연방사회부조법이 1991. 1. 1.부터 유효하다고 규정하였다(의정서 제10장, 업무영역 H, 제iii절). 각 주는 업무집행을 위해 사회보조금의 지역 담당자를 정하고 그들에게 적절한 지시를 지정할 수 있었는데(제iii절, 제3.a조), 이는 동독지역에 존재하는 사회복지시설이나 기관이 서비스를 제공할 경우 또는 동원가능한 자원이 있는 경우에 한해 수급권을 인정한 것이라고 한다.³³⁾

32) 오정수, 정연택, 앞의 책, 249면

33) 오정수, 정연택, 위의 책, 254면

참고문헌

1. 국내문헌

- 장구섭, “동서독 통합 개념을 통해 살펴본 평생교육의 과제”, 『통일정책연구』 제19권, 통일연구원, 2010.
- 강미화, “구동독의 환경 문제와 통일 이후의 변화”, 『환경사회학연구 ECO』, 한국환경사회학회, 2001.
- 고준성, “분단 독일에 있어 내독간 이주 관련 법제에 관한 소고”, 『안암법학』, 안암법학연구소, 1994.
- 구성열, “한반도 통일을 대비한 사회안전망 구축”, 『한반도 통일핸드북』, 한국경제연구원, 2003.
- 곽재석 외 2인, 『북한 교육 발전과 국제협력』, 한국교육개발원, 2005.
- 권혁주 외 1인, “북한사회복지체제의 재구축”, 『통일한국정부론』, 나남, 2012
- 김기석, “통일: 마음, 교육, 그리고 사회”, 『북한 교육 60년 형성과 발전, 전망』, 교육과학사, 2010,
- 김동명, 『독일통일, 그리고 한반도의 선택』, 한울, 2010.
- 김영탁, 『독일통일과 동독재건과정』, 한울, 1997.
- 김철수, 『독일통일의 정치와 헌법』, 박영사, 2004.
- 김태완 외 3인, 『남·북한 교육통합 정책연구』, 한국교육개발원, 1991.
- 김학성 외 1인, 『남북한 지방자치단체간 교류·협력』, 통일연구원, 2001.
- 김학준 외 6인, 『통일이후 통일을 생각한다』, 푸른역사, 2011.
- 김형배, 『노동법』, 박영사, 2005.
- 노재식, 『남북대기의 질 및 기타 환경문제에 대한 기초조사』, 한국과학기술단체총연합회, 1991.
- 민족통일연구원, 『독일 통일조약 비준법률』 (번역), 1993
 , 『화폐·경제·사회통합에 관한 조약』 (번역), 1994.
- 법무부, 『독일 법률·사법통합 개관』, 1992.
- 법원행정처, 『독일통일과 사법통합』, 1995.
- 법제처, 『2000년도 남북법제 연구보고서』, 2000.
 , 『2010년도 남북법제 연구보고서』, 2010.
 , 『2012년도 남북법제 연구보고서』, 2012.
 , 『교육기본법해설』, 2011.
 , 『독일통일관계법 연구(I), (II)』, 1992.
- 손기웅, “북한의 환경관과 환경정책”, 『북한의 사회』 경인문화사, 2006.
 , 『독일통일 쟁점과 과제』, 늘품플러스, 2009.
 , 『주제가 있는 통일문제강좌 16 - 북한의 환경정책과 실상』, 주제가 있는

- 통일문제강좌 16, 통일부 통일교육원, 2007.
- 송인호, “통일 시대를 대비한 우리 지방자치단체의 북한 협력에 관한 공법적연구”, 박사학위논문, 연세대학교, 2012.
- 양문수, “남북한 경제통합론의 쟁점과 과제”, ‘한반도 통일론의 재구상’ 학술회의 발표문, 2010.
- 염돈재, 『독일통일의 과정과 교훈』, 평화문제연구소, 2010.
- 오정수 외 1인, 『사회주의 체제전환과 사회정책 - 동유럽국가와 통일독일의 경험』, 집문당, 1999.
- 윤종혁 외 3인, 『남북한 실질적 통합단계의 교육통합 방안 연구 - 평화교육 체제 구축을 중심으로-』, 통일연구원, 2002.
- 윤종혁 외 3인, 『북한 교육 발전을 위한 지원 현황과 향후 과제』, 한국교육개발원, 2006.
- 윤종혁 외 4인, 『통일 시대에 대비한 북한 교육 지원 방안 연구』, 교육개발연구원, 2007.
- 이규창, 『2009년 헌법 개정 이후 북한 노동법제 동향 - 제정 노동보호법 및 노동정량법의 분석과 평가』, 통일연구원, 2011.
- 이규창, “남북법제 통합의 기본원칙 및 방향과 과제”. 『북한법연구회 통일법제 인프라 구축을 위한 과제’ 세미나 자료집』, 북한법연구회, 2010. .
- 이규창 외 2인, 『남북 법제통합 기본원칙 및 가이드라인』, 통일부, 2010.
- 이영란, “통일 이후 동독지역 주민의 상대적 박탈감 - 포커스인터뷰 분석을 중심으로”, 『한국사회학』 제39권 제1호, 한국사회학회, 2005.
- 이종재 외 4인, 『북한 교육 체제의 특성과 기능 연구』, 한국교육개발원, 2003.
- 이철수, “개성공업지구의 사회복지체제에 대한 연구 - 기존 경제특구 복지조항과의 비교를 중심으로-”, 통일연구원, 2005.
- , “북한 노동법의 변천과 전망 및 과제”, 『북한정권 60년: 북한법의 변천과 전망 및 과제』, 북한법연구회, 2009,
- , 『북한사회복지법령집』, 청목출판사, 2003.
- 이효원, “독일통일 20년: 법제통합, 인구이동, 통일비용과 시사점”, 북한법연구회, 2010.
- 임을출, “중국 경제특구와 개성공단의 초기 조건 비교”, 『북한연구학회보』, 북한연구학회, 2007.
- 임홍배 외 2인, 『기초자료로 본 독일통일 20년』, 서울대학교 출판문화원, 2011.
- 정웅기, “개성공단 환경법제 정비방안-개성공단의 친환경적인 개발을 중심으로-”, 북한법연구회, 2008,
- 정희성 외 2인, 『북한의 환경문제와 통일한국의 환경정책방향』, 한국환경기술개발원, 1996.
- 조동호, “급진적 경제통합에 대비한 노동분야의 통합정책”, 『남북한 경제통합 연

- 구』, KDI연구소, 2012
- 조정아 외 3인, 『북한 교육 60년 형성과 발전, 전망』, 교육과학사, 2010.
- 좌승희 외 2인, 『한반도통일핸드북(IV) - 경제부문』, 한국경제연구원, 2003.
- 주독대사관, 『동서독 교류협력 사례집』, 1993
- 주장민(편), 『남북환경포럼 2006』, 환경부·한국환경정책평가연구원, 2006.
- 통일부, 『독일통일백서(1995~1997)』, 1998.
- 『독일통일백서(1994~2002)』, 2003.
- 『법률로 본 독일통일』, 1995.
- 『북한주요기관·단체 인명록』, 2012.
- 한국경영자총협회, 『통일 이후 노동시장 변화와 정책과제』, 2012.
- 한상훈, “북한 환경법제의 최근 동향과 과제”, 북한법연구 제11호, 북한법연구회, 2008.
- 한상훈 외 2인, 『남북한의 환경법제에 관한 비교연구-북한환경법제의 총론』, 한국 환경정책·평가연구원, 2007.
- 한만길 외 2인, 『북한 교육의 현실과 변화 -북한 이탈 주민의 증언을 통한 분석-』, 한국교육개발원, 2001.
- 한만길 외 5인, 『북한 교육 관계 법령 연구』, 한국교육개발원, 2000.
- 한만길 외 6인, 『남북 교육공동체 구성을 위한 교육통합 방안 연구』, 통일연구원, 2001.
- 홍성방, “독일통일과 환경보호-독일통일과 환경법의 통일·정비·발전을 중심으로-”, 『강원법학』, 강원대학교, 1996.
- 황호섭, “남북환경협력 현황과 전망”, 『월간 함께사는 길』 2006년 8월호, KDI 경제 정보센터, 2006.

2. 외국문헌

- Dennis Bark, David Gress, 『독일현대사 1-4』, 비봉출판사, 2004.
- Helmut shcmit, 『독일 통일의 노정에서』, 시와 진실, 2007.
- Philip Zelikow, Condoleezza Rice, 『독일통일과 유럽의 변환』, 모음북스, 2008.
- Siegfried Broß, “독일통일과정에서의 법제 통합과 시사점”, ‘독일통일 20년: 법제통합, 인구이동, 통일비용과 시사점’ 세미나 자료집, 국민대학교 법학연구소, 2010.