



북한경제 연구협의회

북한의 노동 - 2000년대를 중심으로

이석기

세 / 미 / 나

북한의 노동 - 2000년대를 중심으로

KDI 북한경제팀은 2012년 9월 6일 KDI 3세미나실에서 산업연구원의 이석기 연구위원을 모시고, “북한의 노동 - 2000년대를 중심으로” 라는 주제로 세미나를 개최하였다. 본 세미나에서는 북한 노동제도의 원형 및 1990년대 북한의 국가·기업·노동자의 관계 변화를 정리해 보고, 2000년대 이후 노동관계의 특징을 살펴보았다. 또한 이를 통해 향후 북한의 경제발전 방향을 전망하고 그 한계와 가능성에 대해 논의해 보았다. 본문에서는 발표 내용을 간단히 요약하여 제공한다.

일시

2012년 9월 6일(목) 10:00~12:00

장소

KDI 3세미나실

발표

이석기, 북한의 노동 - 2000년대를 중심으로

북한의 노동 - 2000년대를 중심으로

이석기 (산업연구원 연구위원)

sklee@kiet.re.kr

북한의 노동체계를 살펴보기 위해 북한 노동제도의 원형 및 1990년대 노동관계 변화를 정리해 보고 이에 비추어 2000년대 들어 어떠한 특징이 있는지 논의해 보고자 한다. 먼저 북한 노동제도의 특징 및 대안의 사업체제와 노동관계를 검토한 후, 1990년대의 기업 행동양식의 변화와 그에 수반된 노동관계의 변화를 살펴본다. 또한 2000년대 노동관계의 기본 형태인 경제외적 강제를 통한 노동자의 속박, 기업의 지위에 따른 노동자 지위 분화, 시장관계의 확산과 기업·국가·노동자 간 관계의 변화 및 초보적인 노동시장의 발생, 서비스 부문의 노동자에 대해 알아본다.

북한은 국가와 기업, 그리고 노동자 간의 관계에 있어 노동과 노동대상은 기업 내부에서 결합하되 노동자의 고용 및 배치에 대한 의사결정은 기본적으로 기업 외부, 즉 국가에 의해서 이루어지는 것을 원칙으로 한다. 임금은 노동력의 재생산 비용이라는 관점으로 접근하되, 임금산정은 생산현장에서 투입된 노동시간을 기준으로 한다. 여기에 노동 인센티브 강화를 위한 각종 추가적인 급부체제가 결합된 형태가 북한 노동체계의 기본적인 틀이라 할 수 있다. 이를 잘 드러내 주는 구체적인 제도로써 '대안의 사업체제'가 있는데, 이는 북한 공장 당위원회에 의한 공장, 기업소의 집단적 지배를 토대로 기업 내 노동자들을 동원하는 체제이자 기업의 소유자인 국가(혹은 전 인민)와 해당 기업 지배인 간의 정보 비대칭에서 발생하는 대리인 문제를 해결하기 위한 모니터링 방안으로 볼 수 있다. 이러한 대안의 사업체제는 초기에는 일정한 성과를 거둔 것으로 평가되고 있지만, 점차 노동자에 의한 기업의 통제라는 측면보다는 노동자에 대한 통제수단의 측면이 부각되어 그 실효성이 미미한 실정이다.

1990년대 북한의 노동체제와 관련하여 주목할 점은 경제상황의 악화로 인해 기업들의 생존을 국가가 책임질 수 없는 상황에서 초보적인 내부자 통제 경향과 이에 따른 기업지배구조의 부분적인 변화가 나타났다는 점이다. 사회주의 경제에서 중앙 통제의 물적 기반인 중앙집중적 물자공급체제가 약화됨에 따라 필연적으로 발생하는 중앙으로부터의 통제가 약화된 반면, 생산에 대한 직접적인 영향력이 강화된 기업 및 생산단위의 내부 구성원들이 실질적인 통제권을 부분적으로 행사하게 되는 것이다. 이러한 현상은 구성원들 중 어떤 부류가 통제권을 행사하는지

에 따라 여러 형태로 생각해 볼 수 있는데, 북한의 경우 노동자 중심의 통제가 이루어진 폴란드형이 아닌 지배인 및 당비서 중심의 내부자 통제가 이루어진 구소련·중국형에 가깝다. 또한 생존을 위해 기업 내부에서 지배인과 당비서, 지배인과 노동자 간의 담합이 이루어짐으로써 의사결정 권한이 부분적이거나 하부로 이전되는 결과를 초래하기도 했다. 이러한 가운데 기업(구체적으로는 지배인 등 기업관리자)이 국가와 노동자 간의 관계를 단지 수동적으로 매개하던 종래의 관계에서 탈피하여 생존을 위해 자발적으로 시장관계를 형성해 감에 따라 기업 내에서 기업과 노동자 간의 관계도 일정 부분 변화한 것으로 사료된다. 대표적인 사례로 기업과 노동자 간의 일종의 계약관계라고 할 수 있는 8·3 노동자를 들 수 있다. 이는 국가를 거치지 않고 기업과 노동자가 직접적으로 계약을 맺는 새로운 관계가 북한에서 발생하기 시작했음을 보여주었다. 자력갱생의 원칙이 강화되면서 기업은 노동자를 자산이 아닌 비용으로 인식하기 시작한 것이다. 다만 이러한 관계는 정상적인 노동관계가 아니라, 기업의 노동력 수요가 감소된 상황에서 경제외적 강제에 의해 기업에 속박되어 있는 노동자가 경제외적 강제에서 벗어나기 위해 기업에 비용을 지불하는 형태의 계약관계라는 점에서 기형적인 형태라고 해야 할 것이다.

1990년대를 지나 2000년대에 들어서면서 이전부터 계속된 경제난으로 임금이나 배급제와 같은 시스템이 붕괴되는 등 노동관계의 경제적 배경이 소멸하면서 경제외적 강제가 대부분의 기업의 노동관계에 있어 결정요인으로 작용하게 되었다. 또한 일부 전략적인 국영기업, 군수공업 노동자, 외화벌이 기업, 선물공장 등의 소속 노동자와 여타 공장, 기업소 노동자들이 식량 배급의 측면에서 우대받는 등 기업의 지위에 따라 노동자의 지위도 분화되는 현상이 발생하였다.

이와 더불어 시장관계 확산이라는 비공식 부문의 비대화로 국가·기업·노동자 간의 관계들 또한 변화를 보이기 시작했다. 먼저 국가와 노동자의 관계에서 국가는 각종 정부 서비스를 더 이상 예전과 같은 방식이 아닌 인상된 가격 또는 현실화된 가격으로 제공했으며 공급량 자체도 줄어드는 현상이 발생하였다. 결국 전략적 기업, 군수공장 등 제한적인 기업 소속 노동자들에게만 부분적으로 생활 보장이 이루어지는 등 자발적·비자발적으로 국가에 대한 경제의존도가 한층 더 약화되는 결과가 초래되었다. 한편, 기업과 국가 사이에서 기업은 상대적으로 기존 체제하의 국가와 노동자를 연결하기만 하던 소극적인 입장에서 벗어나 상대적으로 더 많은 직접적 통제 권한을 행사하고, 경우에 따라 국가에 의한 최소한의 추가적인 노동자 고용을 반대할 수 있는 권한을 확보하는 등 그 역할이 점차 적극적으로 변모하였다. 그런데 2000년대 기업은 제도의 공백으로 인해 국가가 직접적으로 통제하지 못하는 시장에서 노동자 및 가계 수탈을 매개하는 역할도 하고 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 기업과 노동자 간의 관계를 보면, 기업이 노동자를 자산이 아닌 비용이라는 측면에서 바라보는 관점이 확산되면

서 8·3 노동자가 확산되고, 기업에 도움이 되지 않는 노동자는 배치전환되거나 사실상의 해고상태에 놓이는 등 점차 다양한 모습으로 바뀌기 시작했다. 심지어 국영기업이 사적 자본과 결합하여 국영기업 노동자들이 사적으로 활용되는 현상도 나타나고 있는데, 주택 건설과 같은 한시적인 프로젝트나 단순 임가공업 같은 분야에서 필요에 따라 노동력을 고용하는 사례가 여기에 해당된다.

이와 같은 변화는 북한의 노동운용에 있어 국가의 개입이 상대적으로 줄어드는 대신 비공식적인 사적 자본의 역할이 확대되고 다양한 형태의 임노동이 발생하는 등 북한에서도 2000년대 이후부터 어느 정도 초보적인 노동시장이 형성되었다고 볼 수 있는 근거가 된다. 국영기업은 더 이상 일시적인 추가 노동수요에 대비해 노동력을 축장해 두지 않고 필요한 시기에 임시 노동자를 고용하게 된다. 이에 따라서 해당 노동력을 확보해 주는 공급책과 노동자들도 생겨난 것으로 파악된다. 또한 계획부문에서 제외되는 사적 수요를 충족시키고자 소위 '돈주' 가 국영기업을 매개로 노동자들을 일시적으로 고용하여 필요한 물건을 임가공하고 이에 따른 수입 일부는 노동자들에게 배분하는 사례들도 발생한다. 국영기업 외부에서 고용관계가 발생하기도 하는데, 가내 작업반과 같은 공식적인 생산조직들뿐만 아니라 개인자본이 생산조직을 구성하여 노동자를 고용하는 경우도 있다.

마지막으로, 서비스 부문에 종사하는 사람들은 임금 대신 서비스 공급 대가로 수요자에게 받는 사례비를 주된 수입원으로 삼기 때문에 국가의 통제역량이 상대적으로 후퇴한 시점에서 노동자와 개인 사업자의 중간적인 형태로 발전했다고 볼 수 있다. 이들은 국영기업에 설비의 사용료를 내는 개인 사업자와 유사하기 때문에 제조업 부문 노동자와는 다른 지위에 있다고 볼 수 있다. 이러한 차이는 결국 국영기업에의 자발적인 고용유인이 제조업 부문보다 상대적으로 높다는 추정을 가능하게 해준다.