

북한의 작업장 문화: 순응과 저항의 스펙트럼

조 정 아*

- | | |
|-------------------|-------------------------------|
| I. 서론 | IV. 노동자 정체성과 문화 공동체로서의
작업장 |
| II. 북한의 공식적 노동담론 | V. 결론 |
| III. 노동 규율에 대한 저항 | |

Abstract

North Korea's Workplace Culture: Spectrum of Compliance and Resistance

The aim of this study is to examine the characteristics of North Korea's workplace culture, which can be distinguished from official culture. Specifically, this study closely examined the diversity of workplace culture and labor identity, focusing on compliance and resistance toward labor discipline and organizational order within the factory.

From the results of the study, I drew the following conclusion. First, the central concepts of workplace culture in North Korea are 'maintenance of the status quo' and 'security.' Also, human nature characteristics like heteronomy and variation of collectivism

can be found. Human relations within the workplace can be distinguished as 'reciprocity' and 'negotiation.'

Second, North Korean workers form dual or multiple identities which exert influence on the degree of consent and form of resistance in the workplace. But the resistance is not always successful or subversive.

Third, social economic changes have induced an identity crisis for North Korean workers, and individual workers have equipped themselves with new countermeasures to maintain their own security.

Key Words: North Korean Labor, Workplace Culture, Labor Identity, Labor Discipline, Labor Resistance

* 통일연구원 연구위원

I. 서 론

최근 개성공단사업을 비롯한 남북경협이 활성화됨에 따라 북한의 노동력에 대한 관심이 증가하고 있다. 현재까지 북한 노동 분야의 연구는 주로 노동력 실태 파악이나 북한의 생산 및 인력관리 제도, 노동 정책을 연구하는 데 집중되어 왔다. 대부분의 연구들이 정책이나 제도의 분석에 집중되어 있는 것은 노동 분야 뿐만 아니라 북한 연구 전반의 특성이라고 할 수 있지만, 북한 노동에 관한 연구는 특히 여타 영역에 비하여 많은 연구가 이루어지지 못하였고 정책이나 제도를 분석하는 수준에서 벗어나는 연구는 더욱 드문 실정이다. 이는 북한 연구의 각론화, 전문화가 미흡할 뿐만 아니라 기업의 북한 진출이나 북한 노동인력 활용 방안 등과 같은 실질적인 관심이 북한 노동에 대한 학문적 관심을 압도하고 있다는 점과도 관련된다. 1990년대 후반 들어 제도와 정책 연구에서 한 걸음 더 나아가 북한 노동자들의 일상세계, 공장 내 권위관계, 계급 형성, 노동 문화 등에 관한 연구가 시도되고 있다.¹

이 연구는 최근에 시도되고 있는 북한 노동 영역에 대한 미시정치적, 문화적 접근의 일환으로, 북한의 작업장 문화와 그 속에서 형성되는 노동자 정체성의 특질을 ‘아래로부터의 관점’에 입각하여 살펴보고자 한다. ‘아래로부터의 관점’은 기존 역사관점에서 주변화 되었던 개인과 하층의 일상과 이들이 지닌 상식적인 지식과 행위양식에 대해 주목하며, 외부 관찰자의 관점보다는 노동자 개인의 관점에서 그들의 경험세계, 주관적인 의미 맥락, 행위를 포착하는 관점을 의미한다.² 이 연구에서는 북한 노동자들의 작업장 경험과 문화, 노동에 부여하는 의미를 북한 노동자들의 관점에서 해석하고자 한다.

일반적으로 노동자 문화라는 개념은 ‘노동자라는 집단적 존재의 자기표명’을 의미하는 것으로 사용된다. 그 집단의 특수한 성격이라는 것은 노동세계, 가정, 지역사회라는 그들 생활의 지평이나 그 속에서 나타나는 태도, 습관을 위시하여, 이런 공간에서 생기는 서로 간의 연결, 제도, 개인적·집단적 사고, 행위표본 등을 총괄한 노동

¹ 그 대표적인 연구로 손기웅·길태근, “북한 노동자문화 연구,” 민족통일연구원 편, 『통일문화연구(하)』 (서울: 통일연구원, 1994); 홍민, “북한의 공장과 노동세계: ‘아래로부터의 역사,’” 동국대학교대학원 편, 『대학원연구논집』 (2003); 박영자, 「북한의 생산관리제도와 노동자 계급」 (성균관대학교 석사학위논문, 1999); 김미덕, 「북한의 전통적 권위관계에 대한 연구: 공장 노동자를 중심으로」 (서강대학교 석사학위논문, 1998); 김승철, “북한 주민의 노동의식에 관한 연구,” 『통일경제』, 제7호 제43호 (1998)의 연구가 있다.

² 홍민, 위의 글.

자 대중의 일상생활 그 자체를 통해서 표출되는 것이다.³

손기웅·길태근은 북한 노동자의 문화를 ‘노동계급의 문화’와 ‘노동자문화’로 구분한 바 있다. 여기서 ‘노동계급의 문화’는 북한체제가 노동자들에게 의식적으로 내면화시키고자 하는 정형화된 가치관과 행위규범을 의미하는 것으로 공식적 노동담론에 해당한다, ‘노동자문화’는 북한 노동이나 노동자에 관한 자신들의 가치와 생활양식, 행동유형이 다른 계급성원들과 구별될 수 있는 독특한 문화체계를 의미한다⁴. 손기웅·길태근에 의하면 북한의 노동자들은 부분적으로나마 국가의 주인으로서의 자각을 하고 있으며, 국가를 위하여 노력하여야 한다는 사고가 어느 정도 내면화되어 있다. 그러나 다수는 주인 의식을 가지고 있지 않으며 국가를 위하여 노동하여야 한다는 데 대하여 부정적이다. 또한 집단주의의 원칙과 균중노선이 어느 정도 내면화되어 있지만 다수는 집단주의 원칙을 받아들이지 않고 있다. 노동자들은 열심히 노력하고 있는 반면 국가는 노동자들에게 보장한 것을 제대로 지키지 못하고 있다는 사고가 내면화되어 있다는 것이다. 또한 서재진은 공식담론과 구분되는 북한 육체노동자의 직업적 열등감과 이중적 가치의식 및 직업위신 구조에 대하여 밝힌 바 있다.⁵

이 연구에서는 선행연구가 밝힌 바 있는 노동자 정체성 및 노동자 문화의 이중성을 기초로 하여 이 논의를 더욱 확장하고자 한다. 즉 북한의 노동자들 속에서 공식담론과는 다른 이중적 정체성이 존재할 뿐만 아니라, 다양한 스펙트럼의 노동자 정체성과 노동자 문화가 존재하며, 사회적 환경과의 교호작용 속에서 다중의 정체성이 경합을 벌이면서 특정 시기의 특정한 노동자 집단의 정체성을 구성해나간다는 관점에서 연구를 진행하였다.

이러한 노동자 문화의 이중성 혹은 다중성을 기본 전제로 하여, 이 연구에서는 ‘노동자라는 집단적 존재의 자기표명’으로서의 북한의 노동자 문화가 어떤 특성을 지니는지를 탐구한다. 그 중에서도 특히 국가의 공식적 노동담론과 구분되는 일상적인 작업장 문화에 초점을 둔다.⁶ 작업장은 생산이 이루어지는 장소인 동시에 노동자들

³ 정현백, 『노동운동과 노동자문화』 (서울: 한길사, 1991).

⁴ 손기웅·길태근, “북한 노동자문화 연구,” 민족통일연구원 편, 『통일문화연구(하)』 (서울: 통일연구원, 1994), pp. 12~16.

⁵ 서재진, 『또 하나의 북한사회: 사회 구조와 사회 의식의 이중성 연구』 (서울: 나남출판, 1995).

⁶ R. Williams에 의하면 문화 개념에 대한 정의는 일반적으로 세 가지 범주로 구분할 수 있다. 첫째, 문화는 지적, 정신적, 심미적인 계발의 일반적 과정을 의미한다. 둘째, 지적인 작품이나 실천행위 특히 예술적인 활동을 의미한다. 셋째, 한 인간이나 시대, 집단의 특정한 삶의 방식을 의미한다. 이와 관련하여 의미의 생산을 지배하는 규칙과 관습들을 의미하는 감성구조가 존재한다. 위의 정의는 이 중 세 번째 범주에 해당하는 것이다. R. Williams, *The Long Revolution* (Harmondsworth: Penguin, 1965).

이 다양한 관계를 형성하고 특정한 문화적 형식과 집단적 정체성을 구성해가는 생활의 가장 중요한 장의 하나이다. 작업장 문화 연구는 각종의 이데올로기적 생산장치들 속에서 노동자가 어떠한 종속적 또는 저항적 주체로 형성되는가에 관심을 둔다. 이는 곧 작업장이라는 제한된 시·공간 속에서의 ‘경험’들이 작업장 외부의 사회적 관계들과 어떻게 상호작용하며 노동자들의 정체성을 변형, 강화 또는 약화시키는지에 대한 관심이다. 나아가 이는 또한 조직 내의 비대칭적인 권력관계 속에서 작업자들이 어떠한 일상적 실천이나 관행들을 통해서 스스로를 보호하며 생존하려는 지에 대한 관심이기도 하다.⁷

이 연구에서는 특히 북한 노동자들 속에서 나타나는 공장 내의 작업질서와 노동 규율, 위계관계에 대한 순응과 저항의 다양한 양상에 주목한다. 작업장 문화는 공식적 규범이 지향하는 것과 같은 단일한 특성을 띠지는 않는다. 일상적 노동을 수행하는 수많은 노동자들은 작업장 내의 다양한 사회적 관계 속에서 결코 단일한 정체성으로 환원될 수 없는 이중적, 또는 다중적인 정체성을 형성하며, 그러한 다양한 정체성들은 노동자 내부의 집단들을 공식적 담론에서 이야기하는 주체형의 노동자와 구별시킬 뿐만 아니라 다른 집단과 구별지어 낸다. 이러한 다양한 정체성들은 한 사람의 개별 노동자 내부에서도 분열적이며 자기모순적으로 공존하여, 개인을 사회적 환경의 변화에 따라 다른 모습으로 존재하게 만들기도 한다. 노동자들의 다양한 정체성은 상호복합적으로 작용하면서 기존 질서와 규율에 대한 순응성의 정도와 저항의 형태에 영향을 미친다. 이 글에서는 북한 작업장에서 나타나는 노동자들의 순응과 저항의 형태와 이에 영향을 미치는 사회적 요소가 무엇인지를 분석한다.

연구 방법으로는 북한 문헌 분석과 노동자 출신 북한이탈주민 16명을 대상으로한 질적 연구 방법을 병행하였다. 가장 좋은 질적 연구 방법은 참여관찰이지만 연구 대상의 특성상 참여관찰이 불가능하기 때문에 탈북자들에 대한 심층면접을 통하여 작업장 문화의 특성과 북한 노동자 스스로가 인식하는 노동자로서의 정체성에 관하여 파악하였다. 이 연구의 표본집단인 탈북노동자와 모집단인 북한의 일반적인 노동자는 서로 이질적인 특성을 지닐 가능성이 있다. 예를 들어 탈북노동자들은 일반적인 북한의 노동자들보다 노동 규율에 대한 순응성이 낮으며 다양한 저항의 양태를 보일 것이라는 가정도 가능하다. 이는 기본적으로 북한연구, 특히 북한 사회문화 부문의 연구에서 연구대상의 특성으로 인해 발생하는 한계이기 때문에, 그로 인한 오차를 전적으로 피해가기는 어려우며 오차의 정도를 양적으로 추산하기도 어렵다. 따라서

⁷ 신병현, 『작업장문화와 노동조합운동』 (서울: 도서출판 현장에서 미래를, 2000), p. 22.

이 연구에서 중요한 것은 면접대상의 대표성이기보다는, 이들의 증언의 경향성이며 그에 대한 해석이다.

이 연구에서는 심층면접 대상자의 성명을 영어 약자로 표기하였으며, 성별, 지역별 구분을 포함한 면접 대상자 목록은 다음과 같다.

구술자	근무지	재직기간	성별	면담일	구술자	근무지	재직기간	성별	면담일
C1	함북 온성	1976-1998	남	2003. 8	K5	함남 단천	1979-1998	남	2003. 5
H1	평남 운산	1984-1996	남	2003. 8	K6	함북	1981-1999	남	2005. 8
H2	함북 새별	1988-2003	남	2004. 2	L1	평북 철산	1985-1995	남	2003. 8
J1	함북 온성	1984-1999	남	2003. 8	L2	함북 무산	1983-2003	남	2004. 2
K1	함남 덕성	1982-1998	남	2003. 8	S1	함북 온성	1987-1999	남	2004. 2
K2	함북 청진	1983-1997	여	2004. 2	P1	함북 청진	1991-2002	남	2004. 3
K3	함북 회령	1990-2003	여	2004. 4	Y1	평양	1967-1998	여	2004. 2
K4	함북 청진	1984-1998	남	2004. 5	Y2	평남 안주	1992-1997	남	2004. 5

II. 북한의 공식적 노동담론

일반적으로 자본주의 사회의 공장에서 작업장 문화는 기업 문화(corporate culture)와 대비를 이룬다. 북한에서 기업 문화에 해당하는 것은 국가의 공식적 노동 담론과 규범이라 할 수 있다. 이 장에서는 북한 공장에서 정치사상교육 등의 이데올로기적 장치를 통하여 노동자들에게 내면화시키고자 하는 공식적 노동규범과 가치관을 노동자의 작업장 문화에 영향을 주는 중요한 요소로 보고, 그 특징을 분석한다.

북한의 공식적 노동규범은 ‘주체의 노동관’이라고 명명된다. 이는 기본적으로 맑스-레닌주의 관점의 연장선상에서 구성된 것이다. 맑스-레닌주의 관점에서 보면 노동은 인간이 그것을 통해서 자기 외부의 자연에 작용을 가하고 자신의 본성 안에 잠고 있는 잠재력을 발전시키고 자신의 본성을 변화시키는 과정이다⁸. 인간의 노동은 그것이 목적의식적이라는 점에서 여타 동물의 본능적인 노동과는 구분되는 신성한 것으로 여겨진다. 본질적으로 신성한 노동을 지루하고 억압적인 것으로 만드는 요인은 불평등한 사회, 즉 자본주의 사회의 구조이므로, 노동을 착취하는 계급이 완전히

⁸ 칼 맑스, 김영민 역, 『자본 I-1』 (서울: 이론과 실천, 1990), pp. 227~228.

사라지고 생산력이 전면적으로 발전하는 공산주의 사회가 도래하면 노동의 본성은 회복될 수 있다고 본다. 노동에 대한 억압과 질곡이 제거되는 공산주의 사회에서 노동은 자발성과 집단성이라는 특성을 지니게 된다고 보았다.

이러한 특성을 북한의 노동법⁹에서는 다음과 같이 명시하고 있다.

제1조 사회주의 하에서 노동은 착취와 압박에서 해방된 근로자들의 자주적이며 창조적인 노동이다. 조선민주주의인민공화국에서 근로자들은 조국의 번영과 인민의 복리와 자신의 행복을 위하여 자각적 열성과 창발성을 내어 일한다.

제3조 사회주의 하에서 노동은 공동의 목적과 이익을 위한 근로자들의 집단적인 노동이다. 조선민주주의인민공화국에서 근로자들은 <하나의 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여>라는 집단주의 원칙에서 서로 돕고 이끌면서 공동으로 일한다.

제6조 사회주의하에서 노동은 나라와 사회의 주인, 혁명과 건설의 주인으로서의 근로자들의 높은 자각성에 기초한다. 국가는 사상혁명을 강화하여 근로자들을 조선로동당의 주체사상으로 튼튼히 무장시키며 모든 근로자들이 노동에 대한 주인다운 태도를 가지도록 한다.

이러한 관점에서 보면 북한에서는 레닌이 공산주의적 노동의 특성이라고 설명한 “정해진 의무에 의한 노동이 아니라 특정한 생산물을 얻기 위한 노동, 법으로 규정된 기준량을 채우기 위한 노동과는 관계없는 자발적 노동, 공동의 이익을 위해 일하는 습관에 의하여 공동의 이익을 위한 노동의 필요성을 의식적으로 실현하는 노동”을 지향한다¹⁰.

그러나 사회주의 사회에서 노동은 원칙적으로는 공산주의적 노동의 특성이라고 하는 자발성을 표방하지만, 실지로 생산력의 발전을 위해서는 노동의 의무를 강조해야 하는 모순을 지닌다. 이러한 모순으로 인하여 사회주의 사회에서는 자본주의 사회에서 노동의 동력으로 작용하는 경제적인 강제와는 다른 수단을 동원하여 노동자들을 의무적인 노동에 자발적으로 헌신하도록 유도해야 한다. 따라서 정치사상교육 등 생산의 이데올로기적 기제를 통해 국가가 요구하는 공산주의적 노동관을 주입한다.

북한의 노동 규범에서 가장 중시되는 요소는 노동에서의 자발성과 집단주의이다. ‘자각적 노동’이라는 기치 아래, 외부적 강제에 의해서가 아니라 노동자 개인 주체의

⁹ 1978년 4월 18일 최고인민회의 법령 제2호로 사회주의로동법 채택. 1986년 2월 20일 중앙인민위원회 정령 제2494호로 수정, 1999년 6월 16일 최고인민회의 상임위원회 정령 제803-1호로 수정.

¹⁰ V. Lenin, “From Destruction of the Old Social System to the Creation of the New,” *Collected Works, Vol. 30* (USSR, Progress Publishers, 1965), p. 517.

자율적 의지로 규칙을 준수하고 생산과업을 성실히 수행할 것을 강조한다. 북한에서 바람직한 노동의 태도와 관점은 ‘주체의 로동관’으로 집약된다. ‘주체의 로동관’에 의하면 노동의 자발성은 “자기자신이 로동의 주인이라는 입장에서 로동에 대한 관점과 태도”이다¹¹. 이는 외적 강제나 보상이 아니라 집단의 이익을 실현하고자 하는 의지에 기초하여 노동함을 의미한다. 공장의 노동 규율을 자율적으로 준수하는 것과 “누가 보건말건 자기의 온갖 지혜와 열정을 다 바쳐 성실하게” 자신에게 할당된 생산과업을 성실하게 수행하는 것은 노동의 자발성의 표현이라고 본다. 이는 근로시간과 자신의 직무에 한정된 성실성과 책임감에서 더 나아가, 자기 스스로가 공장의 주인, 노동의 주인으로서 자신의 업무 이외의 영역일지라도 필요한 일을 찾아서 수행하는 능동성과 헌신성을 포함하는 것이다.

자발성과 함께 북한의 노동 규범을 특징짓는 요소는 집단주의이다. “개인은 전체를 위하여, 전체는 개인을 위하여”라는 구호로 대표되는 집단주의는 개인의 이익보다 집단의 이익을 우선시하고 개인의 이해를 집단의 이해에 일치시키는 것을 의미한다. ‘주체의 로동관’에서 집단주의적 태도는 “사회와 집단의 요구와 리익을 기본으로 하여 로동에 대한 것”이라고 설명된다. 사회주의 사회에서는 노동을 통하여 창출한 부가 개인 또는 특정 계급에게 착취되지 않고 사회 전체의 것이 되기 때문에, 집단 전체의 이익을 위한 행동이 곧 자신의 이익을 추구하는 것과 일치된다는 논리로 노동 규범으로서 집단주의가 강조되고 있다.

‘주체의 로동관’에서는 다음과 같은 세 가지 내용을 집단주의적 노동의 태도로 설명하고 있다. 첫째, 노동자 개인의 이익이 아닌 집단의 이익에 대한 충실성이다. 둘째, 사회와 국가의 공동 재산을 자신의 것과 같이 아끼고 귀중히 여기는 정신이다. 셋째, 집단의 규율을 준수하는 것이다.

이러한 노동규범은 근래에는 ‘혁명적로동생활기풍’이라는 이름으로 강조되고 있다. 김정일은 1989년 11월 27일 “로동행정사업을 더욱 개선 강화할데 대하여”라는 글을 통해 노동행정사업의 기본 과업으로 ‘혁명적로동생활기풍’을 수립할 것을 지시하였다. 이는 “사회와 집단을 위해 헌신적으로 일하며 생산과 건설에 대한 주인다운 자각을 가지고 사회주의적로동 규범과 질서를 지키는 성실한 일본새”라고 설명하고 있다. ‘혁명적로동생활기풍’에서 강조되는 덕목도 역시 노동 규범으로서의 자각성, 집단주의와 다름없다.

김정일에 의하면 ‘혁명적로동생활기풍’을 세우는데서 가장 중요한 것은 노동자들

¹¹ 백진규, 『주체의 로동관』 (평양: 조선로동당출판사, 1991), p. 22.

에게 ‘주체의 로동관’을 정립하는 것이다. 이는 “로동을 가장 신성하고 영예로운 것으로 여기며 사회와 집단을 위한 공동로동에 모든 것을 다바쳐 일하는 것을 삶의 보람으로, 행복으로 여기도록 한다는 것”을 의미한다. ‘혁명적로동생활기풍’에 대한 강조는 ‘주체의 로동관’을 태도나 의식의 차원 뿐만 아니라 노동 문화의 차원으로 승화시키고자 하는 시도이다. 1980년대 후반에 김정일이 공식적 연설문을 통해 노동관과 노동 문화의 재정립에 대해 새삼 강조하였다는 사실은 한편으로 이 시기에 철저한 노동관의 함양을 강조해야 할 사회적 필요성이 대두되었다는 것을 시사한다. “로동 행정사업을 더욱 개선 강화할데 대하여”의 한 대목에서 우리는 80년대 후반 노동과 직업에 관한 인식의 변화가 나타나고 있었다는 점을 엿볼 수 있다.

지금 일부 사람들속에서 직업상 특수성을 운운하면서 세도를 쓰는 현상도 나타나고 자기의 직업에 대하여 애착을 가지지 못하는 현상도 나타나고 있는데 이것은 다 로동의 귀천을 가리는 자본주의적 관점과 태도입니다. 사회주의사회의 근로자들은 어디에서 무슨 일을 하든지 자기 직업에 대하여 애착을 느껴야 하며 사회와 집단을 위한 로동을 열렬히 사랑하여야 합니다. 로동에 대한 긍지와 보람은 무슨 직종에서 일을 하는가 하는데 있는 것이 아니라 사회와 집단을 위하여 어떻게 일하며 자신의 로동이 조국과 민족의 부강발전과 룡성번영에 얼마나 이바지하는가 하는데 있습니다.

노동에 있어서의 자각성과 집단주의는 90년대 경제난과 고난의 행군 시기를 거치면서도 지속적으로 강조되고 있다. 특히 고난의 행군기에는 국가와 사회의 재건을 위해 자기 한 몸을 돌보지 않는 헌신성이 특히 강조되었다. 90년대 후반 “시대의 새로운 요구와 로동계급의 영웅적 성격을 창조”하였다고 북한 문단에서 대대적으로 칭송을 받은 김문창 작의 노동 소설 『백금산』에서 탄광노동자인 주인공 철환은 동료 노동자들과 “서로 돕고 이끌면서 헌신성과 희생성을 발휘”하여 수령의 현지교시를 관철하는 노동계급의 영웅으로 묘사되었다. 생산이 정상적으로 이루어지지 않았던 고난의 행군 시기에 “눈덮인 산판에서 나무를 베고 끌어내어 수십만립방메터의 목재를 마련하고 대소한의 강추위속에서도 곡괭이로 언땅을 한치한치 까내어 옹벽쌓기 공사를 진행”¹²하는 방식으로 생산을 재건하는 헌신적 태도가 주요한 노동계급의 덕목으로 강조된 것이다.

기업문화와 공식적 노동 담론을 보면, 자본주의 사회에서는 관리자와 그들의 전문능력을 신비화하는 ‘격리와 분리’ 전략¹³을 사용하는 데 비하여 북한에서는

¹² 정성화, “<고난의 행군>시기 사회주의경제건설의 실천적성과로 조국을 빛내인 로동계급의 고상한 미풍,” 『력사과학』, 4호 (1998), p. 19.

‘Subject’와 ‘subject’를 동일시하는 ‘가상주체화’ 전략을 사용한다. 이 두 가지 다른 전략은 자아에 대한 성찰적 반성 없는 노동 주체의 대상화라는 점에서 동일하다.

III. 노동 규율에 대한 저항

북한의 노동자들은 이상에서 살펴본 바와 같은 공식적 노동담론을 그대로 수용하는가? 자본주의 공장의 작업장 문화가 기업 문화와 다른 특징을 나타내는 것처럼 북한 공장의 노동자들도 공식적 노동담론과 국가와 당에 의해 권장되는 노동 문화를 그대로 수용하지는 않는다.

일반적으로 노동자와 관리자들이 작업장에서 자신들의 삶의 안전을 추구하는 주체성의 유형은 종속, 지배, 무관심으로 구분된다.¹⁴ ‘종속’은 스스로를 대상화하고 자신의 주체성을 부정하고 권위에 순응함으로써 직업의 안전성을 도모하는 것이다. ‘무관심’과 ‘거리두기’는 타자와 공유된 사회적, 조직적 세계의 존재를 무시하고 자신을 조직 내의 타자와 분리시킴으로써 개인의 정체성을 유지하는 것이다. ‘지배’는 타자를 조정하고 활용할 수 있는 대상으로 위협하고 타자의 주체성을 거부함으로써 정체성을 유지하는 것이다. 지배가 주로 관리자들의 주체성의 유형이라면, 노동자들에게서 흔히 볼 수 있는 주체성의 유형은 종속과 무관심이라고 할 수 있다. 이 세 가지 주체성의 유형 이외에도 종속적 주체와의 대립지점에 저항적 주체를 상정할 수 있다. ‘저항’은 지배의 또 다른 형태로 볼 수도 있으나, 지배는 권력관계의 불균형 속에서 우위에 있는 자에게서 나타나고 저항은 반대인 경우에 나타난다는 점에서 지배와 저항은 구분된다.¹⁵

노동자의 저항은 파업, 피케팅, 정치적 항의 등과 같이 명백한 형태로 표현될 수도 있지만 생산량 제한이나 규칙 위반과 같은 교묘한 형태나 절도, 태업과 같은 은폐된 형태로 행해지기도 한다.¹⁶ 또한 저항은 전략적 계획의 결과나 집단적 계산의 결과

¹³ D. L. Collinson, *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture* (New York: de Gruyter, 1992), p. 174.

¹⁴ *Ibid.*, p. 31.

¹⁵ 신병현은 한국의 노동자 정체성을 실제적 동의, 경제적 실용적 수용, 냉소 무관심, 상징적 저항, 대안추구 집단으로 나누어 고찰한 바 있다. 신병현, 『작업장 문화와 노동조합운동』 (서울: 도서출판 현장에서 미래를, 2000), p. 66.

¹⁶ J. Jermier, “Sabotage at work: The Rational View,” *The Sociology of Organization* 6 (1988).

인 것만은 아니며 전적으로 의식적인 행동인 것도 아니다. 이 글에서 저항이란 명백하고 적극적인 불복 선언만을 의미하는 것이 아니라 교묘하고 은폐된 형태로 이루어지는 지극히 일상적이고 소극적인 ‘동의 유보’의 상태를 포함하는 것이다. 자기선택이 박탈된 노동과정에 대한 일상적 ‘고집’의 심리적 표출과 의식적인 행위가 아닌 ‘본능적 방어’¹⁷까지를 저항이라는 용어로 포괄하고자 한다. 이하에서는 북한의 작업장에서 볼 수 있는 저항의 양상을 출퇴근 규율 위반, 노동시간의 사적 점유, 공공재산 유용과 절도, 정치교육 기피를 중심으로 살펴본다. 특히 경제난과 계획경제체제의 붕괴에 따른 국가의 ‘보호’ 기능 상실이라는 사회적 변화가 작업장 문화에 미친 영향에 주목한다.

1. 출퇴근시간 규율 위반

노동 규율 중 가장 중요하게 여겨지는 것이 출퇴근을 비롯한 시간규율을 준수하는 것이다. 북한 공장에서 노동자들의 출퇴근 상황 점검은 일반적으로 공장 정문 또는 직장 안에서 출근부에 날인하는 방식으로 이루어진다. 공장에 따라 통계원 또는 작업반장이 출퇴근상황을 정리하여 보고한다. 종종 작업반의 동료가 대신 날인을 하는 경우도 있지만, 일반적으로 작업반원의 출퇴근 상황을 관리하는 것은 작업반장의 책임이자 권한이므로 작업반원과 작업반장 간에는 지각, 조퇴, 업무 중 외출, 결근을 두고 일종의 묵계가 이루어진다.

규정된 출근시간보다 늦게 출근부를 회수하거나 작업반장이 임의로 기록을 수정하기도 한다. 통계원들을 통하여 이미 로동과에 통계가 보고된 경우에도 작업반장이 “사업”을 하면 “기록을 고칠 수 있다”(K3). 하루 결근 또는 3회 지각이나 조퇴를 할 경우, 1일분의 식량 배급과 정기휴가도 삭감되기 때문에 로동과에 보고된 통계는 노동자들의 생활조건 유지와 직결된다. 따라서 노동자들의 출퇴근상황을 관리하는 작업반장의 권한은 노동에 대한 통제력을 확보하는 주요한 수단으로 활용된다. 업무 중 외출이나 조퇴를 허용하는 것도 작업반장의 권한이다. 작업반장의 승인을 받으면 업무시간 중이라도 정문에서 “내 오늘 시간 받고 집에 좀 간다”라고 말하고 노동과에 보고되는 일 없이 외출할 수 있다. 작업반장과 작업반원들 간에 이런 일들이 “서로 마음 편안하게” 이루어진다(S1).

¹⁷ 홍민, “북한의 공장과 노동세계: ‘아래로부터의 역사,’” 동국대학교대학원 편, 『대학원연구논집』 (2003).

출퇴근 관리는 노동자와 작업반장 간에 협상이 이루어지는 대표적인 영역이다. 작업반장은 노동자들의 출퇴근을 관리하는 권한을 이용하여 평상시 노동자들의 작업에 대한 동의를 확보한다. 이 관계의 주도권은 작업반장이 쥐고 있지만, 이것은 작업반장이 일방적으로 권력과 통제를 행사하는 관계는 아니다. 공장에 따라 차이가 있기는 하지만 일반적으로 북한 공장에서 지각이나 결근은 흔히 볼 수 있는 규율 위반 행위이다. 그렇기 때문에 노동자들은 “원칙적인” 작업반장을 싫어하고, 이를 규정대로 처리할 경우에 “그만한 것도 그렇게 짜르고 그러냐”는 노동자들의 항의 속에서 작업반장은 “일을 못 시킨다”고 한다(S1). 식량난 이후에는 작업반장이 융통성이 없이 “꽃꽃하면 작업반원들은 죽는 길 밖에 없었기 때문에”(L1), 작업반장과 지배인의 목인 하에 생계 유지를 위한 결근이 체계적으로 관리되었다.

작업반원들에게 휴가를 주는 것도 작업반장의 권한이다. 이 역시 인간관계나 약간의 뇌물 이 작용한다. 어느 정도의 뇌물을 제공해야 하는지는 작업반장의 개인적 특성, 공장의 특성, 작업반장과 노동자간의 친밀도 등에 따라 달라진다. 연구자가 면접한 한 탈북자(K2)는 쌀 2-3kg 정도를 주고 5일간 요양소를 다녀올 수 있는 휴가를 얻었다고 했지만, 이 정도가 평균적인 뇌물의 수준이라고 단언하기는 어렵다. 특별히 아픈 경우가 아니라도 작업반장의 허락을 받거나 병원진단서를 제출하고 휴가를 얻는 경우도 있다. 작업반장과 협상이 이루어지기 어려운 경우에 노동자들은 합법적으로 휴가를 얻기 위해 자신의 신체를 자해하는 극단적인 방법을 사용하기도 한다. 연구자가 면접한 한 젊은 노동자출신 탈북자(P1)는 휴가를 얻기 위해 발바닥에 화약을 올려놓고 불을 붙여 일부러 화상을 내는 방식으로 한달 진단서를 받고 결근한 사례를 들려주었다. 또 무단결근으로 기록되는 것을 피하기 위해서 천을 감아서 뜨거운 물에 집어넣고 스스로 화상을 입혀 진단서를 받아낸 친구의 사례도 들려주었다.

왈더는 중국 공장에서 나타나는 상급자에 대한 의존을 ‘인신적 의존’으로 분석한다. 왈더에 의하면 작업장 내에서 작업반장에 대한 의존은 인격적인 충성과 결합되어 나타나는데, 이는 작업반장은 단순히 노동정량사정 및 기술등급을 매기는 권한만이 아니라 하급자의 일반적인 평가와 활동 상황을 상부에 보고하는 ‘직접적인’ 브로커의 역할을 담당하고 있기 때문이다. 북한의 작업장 문화에 대한 분석은 작업반장의 이러한 ‘특권’이 개별 노동자의 노동에 대한 평가 뿐만 아니라 일상생활 속에서의 편의 확보와 긴밀하게 연관되어 있음을 보여준다.

90년대 이후 공장 가동과 식량 배급이 어려워지면서 출퇴근을 비롯한 시간 규율 위반은 더욱 심화되었다. 특히 고난의 행군기에는 무단결근이 일반화되었으며 그에 대한 통제도 어려웠다. 무단결근자들이 “나 먹지 못해서 출근 못 한다”고 누워있으

면 출근을 강제하지 못하였으며(Y2), 공장에 일정 금액을 납부하고 공식적으로 출근한 것으로 기록을 올리기도 하였다. “국가에서 모든 것을 보장해 주는 경우”, “배급이나 임금이나, 가게에 물건이 있고 그럴 때”에는 규율이 있었다는 탈북자들의 증언(H2)은 90년대 이후 노동 규율 위반이 급격히 감소한 직접적 원인이 배급제의 붕괴와 경제적 어려움이라는 것을 시사한다.

2. 노동시간의 사적 점유

근대화된 공장에서 개별적인 공장주와 사회적 수준의 제도화에 의해 개개인의 노동자에 대한 시간적 강제가 가해졌다. 고용된 시간은 노동자 ‘자신의 시간’이 아니라 ‘고용주의 시간’이 되었고, 그 결과 일과 생활의 시간적 분리가 ‘기계화’¹⁸됨을 뜻하는 것이었다. 그러나 실지 노동의 과정에서 노동자들은 주어진 업무시간에 업무 이외의 활동을 함으로써 노동시간을 부분적으로 자신의 시간으로 점유하였다.

북한에서도 산업화 초기부터 ‘노동시간 합리화’라는 기치 하에 480분 노동시간을 충실히 이용하자는 캠페인이 진행되었다. 그러나 방직공장과 같이 기계 속도가 전적으로 노동의 리듬을 결정하는 작업장을 제외한 대부분의 작업장에서 노동자들은 다양한 방법으로 노동의 속도와 강도를 스스로 통제한다. 일부 탈북노동자가 증언하고 있는 바와 같이, 편직공장, 방직공장과 같이 기계가 노동의 속도를 전적으로 통제하는 경우는 일반적으로 노동의 강도가 매우 높고 노동시간규율이 엄격하게 적용된다. 이 경우에는 업무시간의 구분이 명확하고 30분 정도의 점심시간을 제외하고 쉴 틈 없이 일하는 경우가 대부분이라고 한다(Y1, L2). 그러나 대부분의 작업장에서는 잦은 휴식과 ‘느릿느릿 일하기’의 형태로 노동시간의 사적 점유가 이루어진다. 결과적으로 노동의 강도와 생산성은 낮아진다. 탈북자들은 일반적으로 북한 공장의 노동강도가 한국보다 훨씬 약하다고 말한다. 남북한 공장의 노동강도의 차이를 계량적으로 측정하여 제시할 수는 없으나, 남한에서 일하는 대로 하면 북한에서는 “로력영웅이 된다”는 한 탈북자(H1)의 말은 노동자들이 체감하는 남북간 노동강도의 차이가 상당히 크다는 점을 단적으로 말해준다. 남한 공장의 노동강도가 세다는 것은 단순히 노동 시간이나 시간당 생산량이 많다는 것만을 의미하지 않는다. 남한의 노동자들은 “일하는 시간도 많고, 창조성 있고, 자의적으로, 정말 열심히” 일한다는 것이다. 탈북

¹⁸ 이진경, 『근대적 시·공간의 탄생』 (서울: 푸른숲, 2004), pp. 246~247.

자들이 남한 노동자들의 특성이라고 말하는 창조성과 자율성이 바로 북한의 공식적 노동관에서 가장 강조하고 있는 항목이라는 점은 참으로 역설적이다.

노동시간에 휴식을 취하는 것은 규정상 허락되지 않는 것이지만, 노동자들은 “적당한 선”에서 휴식을 취하고, “사적인 일을 본다”(K3). 작업장마다 노동자들이 담소를 나누거나 담배를 피울 수 있는 작은 공간이 마련되어 있다(S1). 자신이 담당하는 기계를 잠시 동료에게 맡기고 작업장을 이탈하여 잡담을 하거나 남자들의 경우에는 담배를 피운다. 여성 노동자들은 탈의실에 들어가서 목치장을 하거나, 잡담과 휴식을 하고, 샤워실이 있는 경우에는 샤워나 세탁을 하기도 한다. 세탁물과 비누를 가지고 와서 개인 빨래를 하기도 한다(K3).

작업장 이탈을 통한 노동시간의 사적 점유의 빈도는 공장 분위기나 규모에 따라 다르지만, 심한 경우에는 한 시간당 한 번꼴로 이루어지기도 한다. “90년대 이전에 평균 한 시간에 한 번 정도 10분에서 15분간씩 쉬었다(K3)”, “95년 이전에도 6시간 법정 시간 중에 두 시간, 세 시간 정도만 일했다(H2)”, “북한에서 일하는 시간은 많아야 2시간”, “약 10시간 동안 회사 안에만 있으면 되는 거다(K1)”, “480분이라고 하지만 보통 5시간 일하는 정도이다(S1)”, “크게 스트레스를 받고 그렇지 않았다, 잡담할 시간도 따로 있고. 남한 와서 2년 동안 출근해 보니까, 아무튼 에너리가 없고 1분도 안 봐주고(K2)” 등과 같은 탈북자의 증언을 종합하여 보면 작업시간 중 작업장 이탈은 특별한 규율 위반이라기보다는 일상적인 노동의 방식이고 리듬인 것으로 보인다. 다음과 같은 한 탈북자의 말은 노동자들에 의한 노동시간의 사적 점유의 실태를 단적으로 표현하고 있다.

로동현장에 나와서 기계 돌리면 기계 알아서 돌아갑니다. 저희들끼리 잡담하는 시간이 많습니다. 사람들이 눈총을 주면 감독을 못하게 되어 있습니다. 감독도 한 두 번입니다. 그 사람들은 나와서 잠 안 잡니까? 나와서 자다가 한번 꼬투리 잡히게 되면 그때부터 계속 뒤에서 “자기는 자면서 자지 말라고 해” 이런 식으로 자꾸 말 나오다 보면 통제가 무능해집니다. 그래서 생산성을 올리진 못하고 그나마 현상유지, 걸리지 않을 만큼 말만 주의하자, 나와서 요령 피우고 있다가 퇴근시간 되면 퇴근하고. 그게 북한 사람들 머릿속에 박혀있습니다.(H1)

작업장을 이탈하여 휴식과 잡담을 즐기는 행위를 북한 노동자들은 ‘자유주의’ 또는 ‘기대리탈행위’라고 지칭한다. 노동자들 중에는 ‘자유주의’를 하지 않고 성실하게 일하는 사람이나, 동료들의 ‘기대리탈행위’를 작업반장에게 제보하는 노동자도 간혹 있다. 이들은 ‘스파이’라고 불리는데, 스파이라고 알려지면 동료들 사이에서 따돌림

을 당할 수도 있다(K3). 이는 공식적 노동담론 속의 ‘정상’과 ‘비정상’이 노동 현실에 서는 도치되어 있다는 점을 말해준다.

노동시간의 사적 점유의 또 다른 양상은 노동 시간에 작업량 이외의 제품을 생산하여 이를 작업반이 공동으로 사적으로 유용하는 것이다. 이는 노동 시간과 자재를 사적으로 점유, 사용하는 것으로 식량난 이후에 더욱 활성화되었다. 한 탈북노동자는 여분의 제품 생산이 이루어지는 과정에 대하여 다음과 같이 구술한다.

주물 작업반 같은 경우에는, 풍로라든가 절구라든가 이게 다 주물제품이거든요. 이런 것들을 작업반장이 서너 아들 시켜서 5개 더 해라, 10개 더 해라, 해서 씻물을 더 부어서 따로 치아 놓았다가 농촌에 가서 팔아서 술이라든가 바꿔 먹고, 그런 경우는 있어요. 행정에서 나와서 다 보거든요. 나와서, 저건 뭐냐? 작업반장이 필요해서 찍습니다. 그리고 마는 거예요. 절구 같은 경우에 스무 개 찍는 다 하면 작업반장이 다섯 여섯 개 더 찍게 하는 거예요. 다섯 여섯 찍을 때에는 본제품이 스무 개 나오게 되어 있는데, 오작품이 나올 것을 타산해서 일곱여덟 개 찍는 거예요. 스무 개 중에서 오작이 하나도 없으면 다 먹는 거죠.(S1)

3. 공공재산 유용과 절도

경제난 이후에 특히 현저하게 증가한 규율 위반 행위는 자재, 생산품, 기계부속 등의 공공재산 유용 및 절도 행위이다. 이러한 행위는 윤리적인 문제에 그치지 않고 법적적인 규제 대상이 될 수 있다는 점에서 시간 규율을 위반하는 경우보다 더욱 심각한 것이다. 90년대 이전에도 공공재산을 절도하거나 횡령하는 행위는 김일성의 저작에 등장할 정도로 어렵지 않게 볼 수 있는 규율 위반 행위였다. 특히 공장의 자재 중 식료품이나 석탄이나��감 등 생활필수품을 조금씩 가져다 쓰는 것은 “종업원의 임무”라고 스스로 말할 정도로 일상적으로 볼 수 있는 일이었다. 제강소에서 근무했던 탈북 노동자는 경제난 이전에도 공장에서 석탄을 절도하는 행위가 일상적으로 일어났다고 증언한다. 그는 석탄을 절도하는 과정을 다음과 같이 상세하게 묘사하고 있다.

보위대가, 공장에 너무 오래 근무하다니까는, 그 보위대가 공장에서 자그만히 가지고 나오는 거는 눈감아 보내거든요. 남자 같은 경우에는 용역공들 입는 작업복이 있거든요. 그 작업복을 뜯어가지고 배낭을 만들거든요. 그러니까는 배낭이 엄청 두껍고 오래가거든요, 크게 되고. 공장안에 들어가게 되면, 사람들 만나게 되면 “어디 가냐? 또 석탄배낭 매러 가냐?” 우리 이렇게 장난질 삼아 이렇게 이야기하거든요. 다 주먹만 한 걸, 골라 넣거든요. 그 석탄배낭을 척 매게 되면, 사람이 앉아서 매지 못하거든요, 엄청 무겁기 때문에. 그런 배낭을 혼자서 가고 나오기 힘들거든요, 한 세 명 혹은 네 명 조로 묶어 다니거든요. 그런데 우리 공장 자체가 담장이가

한 3m 정도 남아 될 거예요. 그런데 그 위에 철조망을 쳤거든요. 무장보위대가 계속해서 상전으로 순회하거든요. 운수 좋은 사람은 석탄배낭 가져가는 거고, 운수 나쁜 사람은 석탄배낭 못 가져가는 거고. 혼자인 경우도 넘길 때 있거든요. 배낭을 밑에다 놓고 배낭의 밑에 끈을 묶거든요. 그걸 내 허리다 차고, 담장 꼭대기로 올라가거든요. 그럼 끈이가 따라 올라가거든요. 그럼 꼭대기에 올라가서 발은 저쪽에다 내리고 몸은 담장에다 대고서 밑에서 잡아 땡기거든요. 그럼 그렇게 올려놓고 밑에서 잡아 땡기고, 그걸 떨구게 되면 석탄이 짜게 지거든요. 그런 식으로 넘기는 경우 많거든요. 명절 가까울 때는 퇴근 후 우선 집에 왔다가도 우선 석탄배낭 맬러고 가거든요.(K6)

90년대 경제난 이후에는 크고 작은 공공재산 절도 행위가 보다 자주, 공공연하게 일어났다. 이는 식품 공장에서 생산품을 먹거나, 원료나 제품을 조금씩 훔쳐 주머니에 넣어 온다거나, 탄광에서 땀감을 집으로 가지고 간다거나 하는 소소하게 이루어지는 일상적인 절도(K2)에서부터 탄광의 동발을 빼거나(H2) 공장의 기계를 뜯어다가 파는 것(K4, Y2, H1)과 같이 생산에 타격을 주는 범죄행위에 이르기까지 다양하게 일어났다. 물론 다른 규율 위반 현상과 마찬가지로 절도행위도 작업장에 따라 편차가 심하다. 예를 들어 한 탄광노동자는 안주탄광에서는 절도 행위를 보지 못했는데 금야탄광에서는 수백개의 전동기 중 60%가 노동자들에 의해 도난당해 탄광에 물이 고여도 양수기를 돌리지 못하여 채탄이 중단되었다고 증언한다(Y2). 이러한 절도행위는 고난의 행군 시기 배급이 중단되면서 공장 노동으로는 생계를 유지할 수 없었던 노동자들의 생계유지수단의 일환이었다. 그러나 이는 공장의 물리적 생산 기반을 파괴해시킴으로써 노동자들 스스로 자신들의 생존기반을 파괴하는 결과를 초래하였다.¹⁹

자재의 부족과, 설령 자재가 확보되더라도 기계의 파손으로 인해 정상적인 생산이 어려워지자 공장에서는 국가에 납부해야 할 생산대금을 노동자들에게 할당하는 방법을 사용하였다. 노동자들은 출근을 하지 않는 대신 각자가 8.3 제품 제작이나 장사 등으로 마련한 돈을 공장에 납부하였다. 이런 방식으로 출근을 한 것으로 처리될 경우에는, 간헐적으로 제공되었던 식량배급의 대상이 되고 근로조직의 간섭도 어느 정도 피할 수 있기 때문이다. 때로는 공장의 전동기를 몰래 떼어내서 시장에 팔아 돈으로 바꾸고 그 중 일부를 공장에 납부하고 일부는 식량으로 바꾸어 생계를 유지하는 웃지 못할 일도 종종 발생하였다(H1).

¹⁹ 고난의 행군기를 거치면서 대부분의 북한 공장들은 생산시설을 가동할 수 없을 정도로 파괴되었다. 많은 탈북노동자들은 현재의 공장 상태가 “50년대 전쟁시기 폭격 맞은 공장 같다”고 진술하고 있다. 공장 노동자들의 공장 기계와 자재 절도는 공장 파괴화의 주요 원인 중 하나였다.

공장의 생산수단이나 자재를 유용하여 개인적인 이익을 취하는 경우도 증가하였다. 특히 개인장사가 활성화되면서 장사할 물건을 운반하는 운송수단에 대한 수요가 급증하자 공장의 운전기사들이 공장 소유의 차량을 개인적으로 활용하여 부를 축적하는 사례가 크게 증가하였다. 이러한 실태에 대하여 한 탈북노동자는 다음과 같이 증언하고 있다.

운전기사들은 월급가지고 사는 사람들이 아닙니다. 월급도 많이 받지만 운전대 잡았다하면 생활에선 지장이 없는 사람들입니다. 북한에선 운전수가 하나의 선호직업이란 말입니다. 자기는 일 다 하고 남은 시간에는 자기 개인 일을 합니다. 그게 출서 있습니다. 사람들이, 보통 차 한번 쓰는데 큰 차 같은 경우는 하루에 보통 만원씩 줍니다. …차를 가지고 물동 지고 어디서부터 어디까지 갔다와라 하면서 하루정도 시간을 줍니다. 그러면 왕창 밟아서 하고, 나머지 시간에 자기 할일 하는 겁니다. 원래 못쓰게 돼 있는 거죠… 아니면 뭐 타이어가 하루 더 쓴다고 닳길 합니까. 괜찮죠 뭐. 날마다 뵈다고 뭐… 사고가 나는 거는 염두에 두지 않아요. 거긴 아직까지 엉성합니다.(H1)

공공재산의 유용과 절도 행위는 사상교양을 통해서 강조되는 북한의 공식적인 노동 규범과는 상반되는 것이지만, 노동자들의 사고 속에서는 자신들의 생계를 유지하기 위한 불가피한 행위로, 또는 국가와 개인의 이익을 동시에 추구하는 행위로 정당화된다. 공공재산 절도나 공장에서의 사적 이익 추구 행위 등과 같은 노동 규율 위반 행위에 대한 다음과 같은 탈북자(H2)들의 구술은 이러한 정당화의 논리를 대변하고 있다.

생활조건이 먼저 되어 있어야 하는데, 국가가 보장을 해주는 것인데 못 해주니까, 내가 내 뭇을 챙기는 것이죠. 내가 내 뭇을 못 찾아먹으면 머저리죠. 내 뭇이라고 생각하는 것이죠.(H2)

국가 일은 하면서도 개인 이익은 챙기고. 국가에 대한 충성은 마음 속에 있고, 사람이니까 자기 일도 챙기고. 내가 하는 일이 국가에 도움이 된다는 생각은 기본적으로 다 해요.(S1)

농장하고 작업반장하고 같이 해가지고 “세멘트 얼마 주겠다, 가질러 오라. 올 때 식량 얼마 가지고 오라”, 노골적이라고요. 그 뭐 석탄 같은 거는 아무 것도 아니죠. 석탄 같은 거는 작은 거니까. 그거는 뭐 가정생활에 없어서는 안되는 것이 석탄이고 그러니까. 세멘트하고 바꿔치기하는 거하고 석탄을 공장 안에서 가세내는 거하고, 성격상 틀리거든요.(K6)

즉 국가가 노동자의 기본적인 생계를 책임져야 하는 것인데 배급 중지 등으로 인해서 그것이 충족될 수 없는 조건이므로, 공동의 재산을 활용해서 자신의 생계를 보

장하는 것은 국가가 수행해야 할 기능을 개인이 자체적으로 수행하는 것일 뿐, 집단주의 사상에 어긋나지 않는다고 보는 것이다. 이는 특히 식량난 이후 작업장이라는 생산과 문화의 공동체 속에서 집단주의 이데올로기가 변형되는 지점을 보여준다. 작업반과 작업반 동료 집단이라는 실질적인 집단이 국가와 전체 사회라는 추상적인 집단을 대신하고, 그러한 집단 속에서 개인의 이익과 개인의 확장으로서의 소집단의 이익은 상반되기보다는 조화를 모색하게 되는 것이다.

4. 정치교육 기피

경제난 이후 공장에서 이루어지는 각종 정치교육에 대한 참여도와 태도에도 눈에 띄는 변화가 나타났다. 당이나 근로단체에서 주관하는 정치교육을 비롯한 각종 행사 참석률이 현저하게 저하되었다. 한 탈북자(K3)는 80-90%에 이르던 동원과 정치교육 등의 행사 참석률이 고난의 행군 시기 이후에는 50% 정도로 떨어졌다고 말한다. 이 수치를 일반화하기는 어려우나 경제난을 겪으면서 공장에서 실시되는 정치교육에 대한 호응도가 눈에 띄게 낮아진 것은 사실이다. 김일성 사망 직후까지만해도 “굶어 죽으면서도” 생활총화에 참석했으나, 그 후에는 당총회도 제날짜에 열리지 못하는 경우가 많아졌다고 한다(L1). 생활총회도 형식화되는 경향을 보이고 있으며, 회의 불참자에 대한 비판의 강도도 매우 낮아졌다. 다음과 같은 탈북노동자들의 증언은 생활총회의 변화를 단적으로 보여준다.

사람들이 다 장사하는 걸 이 사람이 다 아니까 자기 노트를 나눠주고 각자 써 넣게 한다. 토론을 하지 않고 생활총회 형식이 그렇게 변했다. 30명 중 20명 정도 참석한다. 한달에 세 번 이상 빠지면 조치를 취한다. 나 같은 경우 청진 나가서 생활총회 전에 못 돌아오면 돌아온 뒤 직장장에게 뇌물로 담배 5갑 정도 주면 직장장이 “내가 그 사람 시켜서 보낸다”고 하고, 그러면 위원장이 말 못한다. 그러나 너무 남의 눈에 띄게 빠지거나 뇌물이 작다거나 하면 안 된다. 그간에 장사중 위법행위를 너무 해서 경찰에 붙잡히거나 도둑질하거나 살인을 하면 안 된다.(C1)

당에서 사람들에게 회의를 나오라고 할 때 회의를 못 간다거나 이전에 배급을 줄 때처럼 안 나와도 그렇게 강하게 회의에 나오라고는 못 하더라고요. 이전 같으면 그런 행사에 안 참가하면 큰 비판거리고 큰 일이 났는데, 안 참가하고 먹을 거 없다고 마당에 장사하러 나가고 그러는데 뒤에서 비판하고 그러지만 공개적으로는 그러지 못 하더라고요.(L2)

이는 출근율 자체의 저하 뿐만 아니라 노동자들의 정치교육 수용 태도의 변화에

도 기인한 것이다. 노동자들의 정치교육 수용 태도는 개인적으로 큰 차이가 난다. “평상시에는 힘들고 해도, 이런 강연을 들으면 신심이 있기 때문에 지금은 어려워도 나중에는 잘 될 것이라는 기대를 하곤 했다”는 노동자(K3)가 있는가 하면, 정치교육은 “저 하등 필요 없는 거”라고 생각하는 사람(H2)도 있다. 당원이나 열성노동자의 경우에도 “독보를 들으면서도 장사나 집 생각 등 잡생각을 하는”(S1) 경우가 있다. 심한 경우에는 비판을 무릅쓰고 학습에 참가하지 않고 도망가기도 한다(K2). 한 탈북노동자의 구술에 의하면 90년대 이후에는 월 1회 공장 밖의 장소에서 진행되었던 학습회의 경우 30% 정도가 학습 장소로 이동하는 도중에 도망쳤다고 한다(K2). 정치학습회에 자주 빠졌다는 한 탈북자는 “비판하면 어때요. 공장에서 쫓겨나는 것도 아니고 비판 한 번 받으면 돼요”라고 말하고 있는데, 이는 정치교육 뿐만 아니라 생활총화 시간에 이루어지는 자기비판과 상호비판이 형식화되고 있음을 보여준다. 전반적으로 공장에서 이루어지는 사상교양은 한 탈북노동자의 말을 빌리자면, “듣기야 듣지만 대접을 못 받는다”(L1) 상황이 되었으며, 노동자들의 행동에 대한 규정력이 경제적, 물질적 요건에 비해 점차 약화되고 있다. 예를 들어 작업반장이 생활총화에 참가하지 않을 경우에는 당세포비서로부터 지적을 받는데, 식량난 이후에는 작업반장이 생활총화에 불참해도 공동생산품 처분권을 가지고 있기 때문에 세포비서가 이를 비판하지 못한다는 것이다(J1).

예외적인 경우이기는 하나 다음의 한 사례는 경제난 이후 노동자들의 정치의식의 이완 정도를 단적으로 보여준다.

북한에는 먼저 출근하는 사람들이 (김일성, 김정일)초상화를 청소하게 되어 있어요. 남자들은 같은 남자들이기 때문에 안 시켜요. 한 60%가 여자, 여자들은 다 돌아가면서 시키거든요. 마지막에 여자 노동자가 저한테 이야기한 것이 거기거든요. 왜 여자들만 시키는가? 왜 남자들은 안 시키는가? 너네가 꼭 여자만 시켜서 닦으라고 하면 우리는 안 닦는다. 북한에서 이 초상화 닦는 걸로, 서로 이렇게 흥정하는 식으로 하게 되면 엄중하게 하는 식이 있거든요. 그러나 그런 말을 이렇게 노골적으로 하는 경향도 있었거든요.(K6)

IV. 노동자 정체성과 문화 공동체로서의 작업장

노동자들은 한편으로는 국가가 각종 동원 이데올로기를 통해 부과하는 공식적 노동관을 체화하고 있지만, 다른 한편으로는 공식적 노동 규율과 노동 문화에 대한 중

속과 순응, 저항의 사이를 오가며 오랜 노동의 경험 속에서 그들 나름대로의 노동에 대한 가치관과 ‘기본 가정’을 형성한다.²⁰ 노동자들 속에서 저항과 종속 또는 순응은 항상 동전의 양면과 같이 공존한다. 노동자들은 항시적으로 동의만을 표출하는 것도, 항시적으로 저항하는 것도 아니다. 완전한 순응과 완전한 저항이 아닌, 순응과 저항 사이의 다양한 스펙트럼이 존재한다. 성, 직급, 학력, 연령, 개인적 인성 등 다양한 변수가 순응과 저항의 정도를 매개하면서 노동자로서의 정체성 구성에 영향을 미친다. 이 장에서는 북한의 작업장 문화에서 볼 수 있는 순응과 저항의 다양한 스펙트럼을 당원 희망여부라는 요소를 중심으로 살펴본다. 또한 북한의 노동자들이 작업장을 중심으로 어떻게 문화 공동체를 형성하고 있는지를 살펴본다.

1. 노동의 의미와 노동자 정체성

북한 노동자들은 노동자가 국가의 주인이라고 하는 공식적 담론에 대하여 어떻게 생각하고 있는가? “북한은 노동자가 주인인 국가인가, 왜 그렇게 생각하는가”라는 질문에 대한 탈북노동자들의 응답은 노동자의 사회적 지위와 노동자로서의 정체성에 대한 상반된 시각들이 공존하고 있음을 보여준다.

긍정적인 응답을 보면, “1990년대 이전 시기에는 사회가 입을 것 먹을 것 근심이 없었기에 그랬다. 그러나 1990년 이후는 이와 반대이다”, “국가가 모든 것을 보장해 준다고 생각하였기에”, “어렵고 힘든 부분에서 일하는 노동자들에 대한 배려와 상금이 제일로 많았기 때문에”, “노동자들의 안전규정에 대하여 많은 것이 있고, 영양제 식당, 노동보호 물자도 공급할 때”, “(배급이 중단되었을 때) 채탄공, 운전공만 배급을 주고, 로임도 조금씩이라도 줄 때”, “영양제 식당에서 국수 한 끼라도 줄 때” 등과 같이 국가가 노동자들의 생활을 보장하고 다른 계층에 비해 큰 혜택을 주기 때문

²⁰ 여기에서 ‘가치’와 ‘기본 가정’은 Schein(1985)과 Rouse & Fleising(1995)가 작업장 문화를 분석하면서 사용하였던 개념이다. 이들에 의하면 문화의 개념은 세 가지 수준으로 구분된다. 첫째는 창작물로 이는 기술, 예술, 외화된 행동이나 상징적 상호작용과 담론을 포함하여 구성된 물질, 사회적 환경을 의미한다. 둘째, ‘가치’는 사물이 현재 어떠한가와 대비하여 그렇게 되어야 한다고 여기는 집단의 인식을 의미한다. 셋째, ‘기본 가정’은 문화의 기초로서 정체성, 의사결정의 기초, 시간과 공간에 대한 인식, 인간 본성에 대한 인식, 행위와의 관계, 외적 환경의 변화와의 관계 등에 관하여 당연시되는 사고의 틀을 의미한다. 가치와 기본 가정은 노동자들이 내부적 통합과 외적 적응의 문제를 해결하는데 활용하는 “타당하다고 여겨지는 기본적 사고의 패턴”을 의미한다.(E. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (CA: Jossey-Bass Publishers, 1985); M. J. Rouse & U. Fleising, “Miners and Managers: Workplace Culture in a British Columbia Coal Mine,” *Human Organization*, Vol. 54, No. 3 (1995).)

에 주인의식을 느꼈다고 응답하였다. 긍정적 대답의 이유로 “부지런히 일하여 모범 로동자 칭호를 받으면 로임이 높고 당원으로 될 수 있기 때문” 등과 같이 사회적 지위 상승의 가능성을 이유로 꼽은 경우도 있었으며, “내 자신이 나라를 건설하고 세워나가고 있다고 생각하였다”, “로동자의 순수한 로동에 의하여 국가가 발전한다고 생각하였다”, “2.16일, 4.15일 인민들의 선물을 생산하여 나누어줄 때 너무나도 기쁘고 즐거웠다” 등과 같이 국가와 사회의 이익을 위해 노동을 수행한다는 공식적인 노동규범을 내면화하고 있음을 보여주는 응답도 있었다.

반면 부정적 응답으로는 “노동자들에게 결정권이 없고 의무적 노동 복종체계가 되어 있다”, “공장 생활에 우리의 의견이라는 것은 절대적으로 없으며 시키면 시키는 대로만 하여야 했기 때문”, “노동자와 의논하는 것이 아니라 간부들끼리 토론회하고 집행하며 노동자들에게는 강압적으로 노동을 시키기 때문”, “로동에 대해서 아무 권한을 주지 않았고 배급표와 로임에 매달려 일했다” 등과 같이 노동에 있어서의 결정권과 자율성이 없는 점을 부정적 응답의 이유로 꼽은 응답자가 많았으며, “로동자가 주인인 국가라면 응당 봉급, 배급이 있어야 하는데 없기 때문에”, “노동자보다 노는 사람이 노임이 더 많기 때문” 등과 같이 경제난 이후 노동자들의 경제적 지위 하락을 이유를 드는 경우도 많았다.

이상의 탈북노동자들의 응답으로 유추해보면 “우리 같은 하바닥들”(P1)에서부터 “북한에는 노동자를 천시하는 풍조가 없다”는 단언²¹ 사이의 다양한 지점에 북한 노동자들의 노동자로서의 정체성이 존재한다. 북한의 공식적 담론과는 달리 노동자에 대한 사회적 인식은 남과 북이 크게 다르지 않은 것으로 보인다.²²

그렇다면 북한 노동자들은 자신이 수행하는 노동에 어떤 의미를 부여하는가? 북한 노동자들은 당원여부 또는 당원 희망여부에 따라 노동자로서의 정체성이나 노동의 태도에 큰 차이를 보인다. 당원이거나 당원이 되기를 강력하게 희망하는 노동자들의 경우 공식적인 노동 담론에 대하여 상당히 수용적인 태도를 지니지만, 당원이 아니고 당원이 되려는 희망을 크게 갖지 않는 대부분의 노동자들의 경우에 노동은 단순히 생계유지를 위해 그럭저럭 시간을 때우는 일로 받아들여진다. 노동의 의미를

²¹ 예를 들어 한 탈북노동자는 다음과 같이 말하고 있다. “어떤 일을 하느냐가 중요한 게 아니고, 일을 한다는 게 중요하죠. 너는 무슨 일을 하냐, 반사로공이다, 그러면 그렇다 뿐이지, 넌 여태 반사로공이냐, 이런 건 없죠.”(S1)

²² 한 탈북노동자는 남북한 사회에서 노동자에 대한 사회적 인식에 관하여 다음과 같이 말한다. “노동자라고 할 때는 그냥 공장 다니면서 일하는 사람, 이렇죠. 노동자에 대한 인식은 남이나 북이나 비슷한 거 같아요.”(K2)

묻는 질문에 대한 탈북노동자의 대답 속에 가장 자주 등장하는 말은 “시키는 대로 일한다”이다. 즉 이들에게 노동은 공식적 노동담론이 말하는 “자신의 잠재력을 발전시키고 본성을 변화시키는 과정”이나, “조국의 번영과 인민의 복리와 자신의 행복을 위한” 행위가 아니라 매일 반복되는, 그럭저럭 견뎌야할 일상에 불과한 것이다. 탈북 노동자들은 자신의 노동에 부여하는 의미를 다음과 같이 진술하고 있다.

북한에서는 노동자들이 일하는 것이 돈을 벌기 위해서도 아니고, 가정을 먹여 살리기 위해서도 아니고. 자동적으로 7시 반에 나가고 5시 반이면 퇴근해서 집에 들어가면 된다. 작업반장이 시키면 하면 된다. 시키면 하게 되는 것이죠.(S1)

그저, 먹고 노는 것밖에 생각이 없죠. 편안하게 지내자, 잘 먹자, 이런 생각만 하죠. 잘 먹고 자고, 어떻게 하면 아기가자기하게 보내겠는가 하는 생각을 꿈꿨죠.(H2)

한국 사람은 자기 일에 대해 일을 하려고 엄청 노력하거든요. 북한은 아니거든요. 남이 시켜서 일을 하니 하기 싫은데 하라하니까는 어쩔 수 없이 하는 거거든요. ... 북한에서는 노동의 숙련도 증가에 대해서는 신경을 안 썼거든요. 그런 쪽으로 신경 쓸 수가 없었어요. 왜냐하면 그런 것(승진, 입당 등)들은 위로부터 비밀리에 이미 정해져 있었어요. (K6)

노동자들은 시킨 대로 한다는 관념이 있다. 작업반장들은 한달에 100%를 안 되겠다, 80%를 되겠다, 안 되겠다 연구를 좀 많이 하고 직장장들도 연구를 좀 하고, 그런데 일반 노동자들은 작으면 작은 대로 많으면 많은가보다 하구 ... 돈이 적다, 많다 다발질 하거나 이런 사람은 없다.(K5)

계획이 있는데 못 해도 되고, 불량품이 나와도 되고. 크게 일을 못 했다고 반장이 직장장한테 혼나는 것은 봤는데, 일을 못 하면 쫓겨난다는 생각도 없고요. ... 좀 잘 못해도 비판 받고 용서 받으면 되는 거지, 여기처럼 밥줄이 끊긴다든가 그런 물질적인 제재가 없어서 정신적인 부담이 없었어요. 그리고 좀 힘들면, 한 달 정도 요양소, 정양소 가서 쉬 수도 있었어요. ... 공장에서 5% 정도는 저처럼 잘 안 나오고 그래요. 식량난 이전에 그랬어요.(K2)

반면 열성당원이거나 당원이 되고자 하는 노동자들은 이와는 다른 태도를 보인다. 이들은 결석과 지각을 하지 않고, 다른 노동자의 몫까지 일을 하고, 다른 사람들보다 일찍 출근하여 김일성, 김정일의 초상화를 닦는다든지 작업장 청소를 하는 등 ‘공산주의 도덕’의 전형을 몸소 보여준다. 입당하기 전 후보당원일 때에는 “직장에 나가서 죽어야 된다”는 자세로 일을 한다(K6). 이들은 한편으로는 “자발적으로 당과 혁명에 충실한 사람”으로 인식된다. 그러나 한편으로는 노동자들 속에서 은근한 따돌림의 대상이 되거나 “아침쟁이”라는 놀림을 당하기도 한다(K2, H1). 열성 노동자에 대한 따돌림의 사례를 탈북자들은 다음과 같이 증언하고 있다.

작업장에서 더우니까 동복을 벗어놓는데, 누가 너무 미우니까, 이 사람 동복을 몰래 가져다가 먼지 가득한 지붕에 버린 거예요.(K2)

아! 나 노동적 성과만으로 충분하다고 하면서 (견학 기회를) 바치는 경우가 있습니다. 심지어 휴가까지 바칩니다. 눈치를 보죠. 나름대로 얼굴에 철판을 깔고 합니다. 뒤에서 손가락질을 합니다.(H1)

90년대 이전에 일반적인 노동자가 자신의 직업생활과 관련하여 가질 수 있는 가장 큰 포부는 작업반장이 되는 것과 입당이였다(K1, S1). 노동자들은 “대학은 못 나와도 당원은 되려고 했다.” 토대가 좋지 않아 입당이 어려운 경우에는 “남이 한 삽 뜰 때, 열 삽을 뜨면” 당원이 될 수 있었다(H2). 특히 자식을 둔 부모의 경우에 입당은 자식 앞에 “떴떴하게 부모 역할을 다 할 수 있는” 길이었다(H2, S1). 이러한 전략을 남한의 작업장 문화와 비교해보면 상당히 흥미롭다. 신병현에 의하면 한국의 노동자들에게 있어서 작업장 탈출 전략은 자식에 대한 교육열이나 재산의 형성 등이다.²³ 남한의 노동자가 작업장에서의 탈출을 위한 장기적 전략으로 경제적 부의 축적이나 자녀 교육에 대한 투자를 선택하고 그것을 실현하기 위해 노동에 헌신한다면, 북한 노동자는 입당이라는 정치적 전략을 선택하고 그것을 실현하기 위해 단기적으로는 “죽을” 자세로 일한다고 볼 수 있다. 노동자들이 입당을 하기 위해서는 무엇보다도 근무 성적이 양호하고 직장 내의 인간관계에서도 좋은 평가를 받아야 한다. 다음과 같은 탈북 노동자의 증언은 입당과 노동 태도와의 관련성에 관하여 설명하고 있다.

저는 그 공장에 갈 때부터 제가 입당해야 되겠다고 생각을 했기 때문에 그런데 목표를 많이 두고 했죠. 입당을 하려면 성분도 좋아야 하지만, 일도 많이 해야 하고, 사람들에게 미움을 사도 안 되잖아요. 그러니까 대체로 다 열심히 할려고 노력하고.(L2)

요컨대 90년대 이전에 북한의 노동자에게 노동은 일반적으로 기본적 생계 유지와 일상적 생활 영위라는 지극히 일상적인 의미를 지니는 것이었으나, 이에 보다 적극적인 의미를 부여하는 요인은 입당을 통한 정치적 출세의 가능성이였다.

열성 노동자의 순응과 자발적 동의에 대한 대가는 일반적으로 상찬이다. 공식적 노동자관에서 어긋나지 않은 행동의 대가로 그들은 “월급을 더 받는 것은 아니고,

²³ 신병현, “작업장을 둘러싼 사회적 관계와 노동자의 사회적 정체성: H중공업 노동자와 활동가들에 대한 사례연구,” 『산업노동연구』, 제4권 제1호 (1998), p. 21.

배급 더 받는 것도 아니고, 칭찬을 들을 뿐”이다(K2). 칭찬의 내용은 “아 이런 사람 있다. 일을 잘하기 때문에 당에 이 사람을 먼저 추천할 것이다”(H1)와 같은 것들이다. 때로는 명절이나 기념일에 약간의 물질적 ‘선물’이 주어지는 경우도 있다. 탈북 노동자들의 증언에 의하면 선물은 2000명 규모의 공장에서 한두 명에게 수여된다. 선물의 내용물은 꿀, 과자, 사탕, 양복지, 꿀 등을 포장한 것이다. 이러한 선물은 그것이 지니는 경제적 가치보다는 “아! 나는 이 대상에 들어갔다”, “당에서 알아주는구나”라는 사회적 인정이라는 점에서 의미를 지닌다(H1, S1). 노동자로서의 충실성을 인정받겠다고 하여도 실지로 입당하기 위해서는 장기간에 걸쳐 남들보다 몇 배 열심히 일하는 헌신성을 보여주어야 한다. 그것은 쉽지 않은 길이지만 “우리 같은 하바닥들”이 “영웅”이 될 수 있는 유일한 길이었다. 당원이 되기 위한 노동에의 몰입은 표면적으로는 극단적인 동의와 순응을 표현하고 있지만, 다른 한편으로는 궁극적으로는 자신이나 또는 자식 세대의 작업장으로부터의 탈출을 목적으로 하는 탈출 전략의 일환이라는 점에서 정반대의 의미를 동시에 지니고 있다.

일부 노동자들은 입당 등을 통한 정치적 출세가 불가능하다는 점을 부분적으로 ‘간파’한다. 그러나 이러한 부분적 ‘간파’는 어떤 위협적인 저항이나 정치적 대안의 구성에까지 이르지 못한 채 중단되고 만다. 윌리스에 의하면 문화적 과정의 여러 측면 중 현 사회적 조직에 가장 잘 맞아떨어지는 것들은 장려되나, 그 체제에 대한 어느 정도의 비판적 간파를 담고 있는 것들은 교란된다.²⁴ 끊임없는 사상교육, 조직 활동에 의한 상호검열 및 자기검열 등의 ‘교란’의 기제는 간파의 실마리가 발전하고 표출되는 것을 혼란시키고 방해하는 ‘제약’의 요소로 작용한다.

90년대 이후 경제적 곤란이 가중되고 당원이 지니는 정치사회적 위치가 이전 시기에 비하여 하락하였다. 오히려 당원이라는 지위를 유지하기 위해 요구되는 조직생활의 규율이 공장에 얽매이지 않고 자유롭게 상행위를 통해 경제적 이익을 도모할 수 있는 기회를 제약하는 결과를 가져왔다. 또한 노동과 조직생활에 성실하게 참가하는 것 이외에도 개인적인 부를 축적함으로써 당원 자격을 획득하는 사례도 발생하였다. 한 탈북자는 돈을 주고 당원 자격을 얻는 것에 관하여 “텔레비 한대 정도의 가격만 주면 일년 안에 당표 얻는 건 시간 문제이며, 2만원만 가지고 있으면 군당에까지 취직하기 쉽다”고 증언하고 있다(H1). 이 때문에 열성적인 노동을 통해 입당을 하려는 경향이 감소하였고, 당원이었던 사람이 출당을 하기 위해 정신병을 가장해서 조직생활에서 벗어나는 극단적인 사례도 발생하고 있다.

²⁴ 폴 윌리스, 김찬호·김영훈 역, 『교육현장과 계급재생산』 (서울: 민맥, 1989), pp. 235~237.

2. 문화 공동체로서의 작업반

작업장은 노동을 수행하는 장일 뿐만 아니라 가장 기본적인 사회적 관계가 형성되는 장이며, 노동자들이 사회적이고 공적인 삶의 대부분을 영위하는 곳이다. 북한 공장의 기본적인 노동과 생활의 단위는 작업반으로, 작업반은 노동자로서의 정체성을 형성하는 데 가장 중요한 영향력을 행사한다. 브래들리는 정체성을 개인적 정체성, 사회적 정체성, 문화적 정체성으로 구분한다. 개인적 정체성이 자아의 구성, 고유한 개인으로서의 자신에 대한 느낌, 자신을 스스로 어떻게 지각하고 자신을 보는 타인에 대하여 내가 어떻게 생각하는가에 관한 것이라면, 사회적 정체성은 우리가 개인으로서 우리자신을 우리가 사는 사회 내에 위치시키는 방식, 우리를 위치시키는 존재로서의 타자를 우리가 인식하는 방식과 관련된다. 문화적 정체성은 과거와 현재에 특정한 문화에 소속되어 있다는 것에 대한 지각을 의미한다.²⁵ 문화 공동체로서의 작업반의 존재방식은 노동자들의 사회적, 문화적 정체성 형성에 영향을 미친다.

북한 노동자들이 작업장 내에서 맺게 되는 사회적 관계 속에서 가장 중요한 의미를 지니는 사람은 작업반장이다.²⁶ 김미덕은 사회주의 국가에서 유인체계로서 ‘노동 그룹체계’는 네 가지 기능을 갖고 있다고 설명한다. 그것은 첫째로 위로부터의 명령을 협의하는 집단적 장이자 생산을 조직하는 단위, 둘째로 경제의 통제와 회계의 기본 단위, 셋째로 계획목표를 달성해야 하는 최소 단위이자 노동자의 실적을 평가하는 단위, 넷째로 정치 학습 및 비판의 단위이다. 그런데 ‘아래로부터의 시각’으로 본다면 작업반 중심의 생산조직 체계는 이러한 정치적, 경제적 기능뿐만 아니라 노동자들의 일상생활의 기본적 관계망이 형성되고 작동되는 단위라는 점에서 보다 큰 의미를 갖는다.

자본주의 기업에서 노동자들의 공동체의식은 일반적으로 공동의 경제적 이익도 모라는 경제적 도구주의를 넘어서지 못하는데 반해²⁷, 북한의 작업장을 중심으로 형성되는 공동체는 문화 공동체의 성격을 보다 짙게 띠고 있다. 작업반장을 중심으로 하는 작업반 단위의 공동체적 관계는 종종 노동시간 이외의 시공간으로 연장되기도

²⁵ H. Bradley, *Fractured Identities: Changing Patterns of Inequality* (Polity Press, 1996), p. 24. 문화적 정체성은 Giddens가 “practical consciousness”라 명명한 바와 같이 종종 비담론적 수준 또는 보다 감정적인 주체성의 수준에서 추구된다.

²⁶ 김미덕, “북한의 전통적 권위관계에 대한 연구: 공장 노동자를 중심으로,” (서강대학교 석사학위논문, 1998), p. 55.

²⁷ D. L. Collinson, *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture* (New York: de Gruyter, 1992), p. 141.

한다. 일과 후에 이루어지는 작업반대항 운동경기 등이 그 예이다. 공장의 성격과 노동자의 성별, 연령별 구성에 따라 차이가 있기는 하지만, 남성중심 사업장의 경우에는 한달에 수차례 작업반별, 또는 작업반 연합별로 축구 등의 운동경기 시합이 열린다. 운동시합은 공장에 행사가 없는 날 일과 후에 작업반장이나 작업반원의 제의로 이루어지는데, 보통 진 팀이 이긴 팀에게 술을 대접하는 경우가 많다. 술은 작업반장 집에서 먹는 경우가 많으며, 이 때 작업반장은 두부 등의 안주를 제공하기도 한다. 젊은 노동자들은 내기를 하여 이길 경우, 경기에 참가하지 않은 작업반장이나 세포 비서 등도 함께 데리고 가서 경기에 진 편 작업반원들에게 술이나 고기 대접을 받기도 한다. 여기에는 이러한 일들은 “나중에 시간을 버는데 유리하게 작용할 것”(S1)이라는 이익의 개념이 개입되기도 하지만, 노동자들은 일반적으로 이러한 문화적 행사를 통해 유대감을 다지고 공동의 문화적 정체성을 구성해나간다. 운동시합은 때로는 공장별 대항으로, 또는 공장 내에서 직장별 대항으로 시행되기도 한다. 공장간 공식적 체육행사 때 우승을 한 작업반이나 직장에는 보통 TV 등의 가전기구나 돼지 등을 선물로 준다. 전자의 경우 간부가 직장에서 일을 잘 한 사람들에게 주고, 후자의 경우는 선수들과 간부, 작업반원들이 함께 나누어 먹는다고 한다(K6).

작업반 동료의 관혼상제에 대한 공동의 참가와 ‘보장’도 작업반 단위의 문화적 정체성을 유지하는 데 중요한 역할을 한다. 동료 노동자의 관혼상제 시에 부조도 주로 친한 동료들 간에 또는 작업반 단위로 이루어진다. 작업반에서 상을 당하면 작업반에서 가장 연장자가 나가서 관재를 지키고 장례에 필요한 음식을 작업반에서 공급한다고 한다(L1). 부조를 걷는 형태는 “작업반자금”이라고 불리는 노임 일괄 공제(P1), 또는 돈이나 쌀을 각출하는 경우가 대부분이며, 여분의 생산품이나 8.3제품을 팔아 돈을 대기도 한다. 이는 작업반장의 능력에 달려있다. 탈북 노동자의 증언을 사례수가 적어서 일반화할 수는 없지만, 부조금은 7·1경제관리개선조치 이전이 100원, 이후가 500원 정도라고 한다(J1). 결혼식 때는 작업반에서 양복을 한 벌 해 주기도 하는데, 양복 한 벌 가격은 7·1경제관리개선조치 이전에는 300-500원 정도, 7·1 이후에는 만원 수준이었다고 한다(J1).

경제난 이전 시기에는 설이나 망년회, 명절 등 일년에 몇 차례 작업반원들이 쌀이나 식료품을 각출하여 한 집에서 모여 음식을 만들어 먹고 노래를 부르면서 여가 시간을 함께 보내곤 했다. 자재 사정으로 인하여 단기적으로 공장을 가동하기 어려울 때에는 공동으로 야유회를 가기도 하였다(K6).

작업반 단위의 문화 생활 조직이나 관혼상제 참가 등의 문화 공동체로서의 기능 수행의 중심에 있는 것은 작업반장이다. 작업반장은 공식적 업무와 관련된 사항에

관한 일차적인 통제의 권한을 지니고 있을 뿐만 아니라 작업반원들의 사적 영역에까지도 영향력을 행사한다. 작업반장과 반원은 오랜 기간 노동과 공장생활을 함께하기 때문에 직무상의 상하관계만이 아닌 ‘가족’적인 관계를 유지한다. 공식적 담론에서 강조하는 바와 같이 작업반장은 반원들의 어머니와 같은 존재로 그들의 가정생활이나 일상생활의 어려움도 보살피도록 “되어 있다”(S1). 작업반원들의 가정에 개인적인 일이 발생했을 때 작업반장이 결근 처리를 하지 않고 휴가를 주거나 결근을 눈감아 주는 것은 공적인 노동통제의 권한을 행사하는 것임과 동시에 자신의 가족을 돌보는 행위인 것이다. 노동자들은 “노동자들하고 같이하는, 술선수범하고, 인정이 많은 작업반장”을 선호한다. 노동자들의 신임을 받는 작업반장 중에는 작업반원이 결근을 할 경우에 집에까지 찾아가 “어째서 안 나왔냐, 어디 아프냐”를 묻고 가정사를 살피는 사람들도 있다고 한다(S1).

한편 경제난 이후 북한 사회 전반에 걸친 개인주의, 배금주의의 확산 경향은 공장 문화에도 반영되었다. 90년까지는 장사하는 사람들에 대해 “돈벌레”라고 집단적으로 비판하였으나, 90년대 이후 장사하는 사람이 “똑똑한 사람”으로 간주되었다(H2). 노동자들 내부에서 일부 장사를 통하여 크고 작은 부를 축적한 집단이 나타나고, 일부는 국가 배급체계의 마비로 극빈화되면서 이전 시기에 경제적, 사회적으로 상대적으로 동질적인 수준을 유지해왔던 작업반 내에서도 다양한 집단이 분화되게 된다. 특히 90년대 중반 이후 작업반 내에서 ‘잘 사는 사람’과 ‘못 사는 사람’이 구분되는 경향이 나타났다(S1). 이 두 집단이 여가시간을 활용하는 방식은 뚜렷하게 구분된다. ‘못 사는 사람들’은 “모여서 좀 더 만들려고 하고, 산에 가서 좀 캐려고 하는” 등 여가 시간을 생계유지를 위한 경제적 행위에 할당하는 반면, ‘잘 사는 사람들’은 따로 모여서 술을 먹고 소비와 문화생활을 영위한다. 작업반 구성원의 계층적 분화는 이전 시기 작업반이 중심이 되었던 문화 공동체의 변형으로 연결될 수 있을 것이다.

V. 결 론

이상에서 노동 규율에 대한 저항과 노동자 정체성을 중심으로 북한의 작업장 문화의 특성을 살펴보았다. 연구 결과를 종합하여 북한의 작업장 문화에 관하여 다음과 같은 몇 가지 결론을 유추할 수 있다.

첫째, 북한의 작업장 문화는 공식적 노동 담론이나 노동 문화와 구분되는 특징을

지니고 있다. 북한의 공식적 노동 담론과 작업장 문화의 특성을 다음의 <표 1>과 같이 중심개념, 인성 특성, 관계의 특성, 시간적 지향성, 귀속의식의 단위 등의 범주로 구분하여 비교해보았다.

<표 1> 북한의 공식적 노동 담론과 작업장 문화

문화적 범주	공식적 노동 담론	작업장 문화
중심개념	질서	현상유지→안전
인성 특성	집단주의 집단 목표에 대한 자발적 헌신성	변형된 집단주의(생활공동체 범위 내에서의 집단주의와 사적 이익 추구 공존) 타율성
관계의 특성	규칙과 질서	상호주의에 기반한 내적 관계와 협상
시간적 지향성	미래를 위해 현재의 즐거움 유보	현재지향적
귀속의식의 단위	전체 사회와 국가	작업반과 친한 동료

우선 공식적 노동에서 노동 문화의 중심 개념은 ‘질서’이며, 이 질서의 내용은 노동자들이 지켜야 할 노동 규율의 구체적인 항목으로 외화된다. 질서라는 목표를 충족시키기 위해 노동자들이 갖추어야 할 바람직한 인성적 특성은 집단주의와 집단의 목표에 대한 자발적 헌신성이며, 작업장 내의 관계의 특성은 규칙과 질서이다.

반면 작업장 문화의 중심 개념은 ‘현상유지’와 ‘안전’이라고 볼 수 있다. ‘현상유지’는 경제난 이전 북한 작업장의 문화적 주제어로, 특별한 목표나 미래에 대한 큰 기대가 없는 상태에서 ‘적당히 즐겁게’, ‘그럭저럭 지내는’ 것을 의미한다. 90년대 이후 경제난이 심화되면서 작업장 문화의 중심 개념은 ‘안전’으로 대체되었다. 기본적인 생존권이 확보되었던 경제난 이전에는 실업의 위험이 존재하지 않는 사회주의 노동 구조 속에서 직업의 안전성 확보가 노동자들의 직업 생활에서 큰 의미를 지니지는 못하였다. 그러나 경제난이 심화되면서 지극히 기본적인 생존권을 확보하는 것 자체가 어려워졌고, 안전은 작업장 문화의 가장 중심적 개념으로 대두되었다. 노동자들의 최대 관심사는 작업장에서 이루어지는, 또는 작업장을 중심으로 맺는 사회적, 사적 관계들을 통하여 어떻게 삶의 안전성을 확보할 것인가로 바뀌었다고 볼 수 있다.

또한 인성적 특성 측면에서 보면 공식적 노동 담론이 강조하는 노동자의 품성과는 달리, 북한 노동자들에게는 타율성과 변형된 집단주의라는 인성적 특성이 나타난다. 노동자들의 귀속의식의 단위가 되는 것은 전체 사회와 국가, 또는 추상적인 공동

체가 아니라 작업반과 친한 동료와 같은 생활공동체이며, 이와 같은 소집단 내에서의 집단주의와 사적 이익을 추구하는 행위가 공존하는 것이 북한 작업장의 현실이다. 공장 내의 관계의 특성으로 공식적 노동 담론에서는 규칙과 질서를 강조하고 있으나, 실제 작업장에서 맺게되는 인간 관계는 상호주의에 기반한 내적 관계와 협상으로 특징지어진다.

둘째, 북한의 작업장 문화는 공식적 노동 담론에서 이야기하는 바와 같이 단일한 특성을 지니지는 않는다. 공식적 노동 담론과 노동자들의 실천 관행이 부딪치고 상호작용하는 가운데 북한의 작업장에서는 다양한 하위 문화의 모자이크 조각들이 어울려 북한의 작업장 문화라는 하나의 큰 그림을 구성해낸다.

일상적 노동을 수행하는 수많은 노동자들은 작업장 내의 다양한 사회적 관계 속에서 결코 단일한 정체성으로 환원될 수 없는 이중적, 또는 다중적인 정체성을 형성하며, 그러한 다양한 정체성들은 노동자 내부의 집단들을 공식적 담론에서 이야기하는 주체형의 노동자와 구별시킬 뿐만 아니라 다른 집단과 구별지어 낸다. 이러한 다양한 정체성들은 한 사람의 개별 노동자 내부에서도 분열적이며 자기모순적으로 공존하여, 개인을 사회적 환경의 변화에 따라 다른 모습으로 존재하게 만들기도 한다. 노동자들의 다양한 정체성은 상호복합적으로 작용하면서 기존 질서와 규율에 대한 순응성의 정도와 저항의 형태에 영향을 미친다.

북한의 노동자는 자발적인 순응과 동의를 통해 지배 이데올로기에 종속되는 주체, 지배주체('Subject')로부터의 일정한 거리두기 또는 분리전략을 통해 정치적으로 허용된 범위 내에서의 소극적 저항의 방식을 선택하는 주체, 새로운 수단의 확보를 통해 작업장에서의 이탈을 적극적으로 시도하는 주체 등의 다양한 모습으로 나타난다.

여기에서 노동자들의 저항과 동의는 항상 공존한다. 저항이 반드시 성공적이거나 근본적으로 전복적인 성격을 띠는 것도 아니다. 북한의 작업장 문화에서는 더욱 그러하다. 노동자들의 저항은 소극적이고 일상적이며 은밀한 형태를 지닌다. 부분적 간파를 통해 저항의 문화를 구성하고 있는 노동자들도 집단적 실천으로서의 저항이나 대안을 추구하고 있지는 못하다. 정치적 저항으로 연결되는 적극적 형태의 저항이나 대안의 창출은 북한의 작업장 문화라는 그림에서 아직 여백으로 남아있는 부분이다. 하위문화의 해결방식은 구조적이고 제도화된 문제해결에 있어서 한계를 가질 수 밖에 없으며, 결국은 제도화된 권력의 재생산에 기여한다. 노동시간의 사적 점유와 절도 등의 저항 행위가 묵인되고 조절됨으로써 배급제도의 붕괴가 불러올 수 있는 더욱 근본적인 저항의 가능성을 차단하는 것이 그 예이다.

셋째, 사회경제적 변화는 노동자들의 개인적, 집단적 정체성 유지에 있어 위기로

작용하고, 개인은 자신의 안전을 유지하기 위한 새로운 대응전략을 실천하게 된다. 90년대의 경제난과 7·1경제관리개선조치 이후 증폭된 경제적 변화는 작업장 문화와 노동자들의 정체성 유지 전략에도 변화를 가져왔다. 즉 경제난과 계획경제체제의 붕괴에 따른 국가의 ‘보호’ 기능 상실이라는 사회적 변화가 작업장 문화의 변화를 가져온 주요한 사회적 힘으로 작용하였다.

90년대 이전 시기 작업장 문화의 중심 개념이 ‘그럭저럭 즐기기’라는 말로 대표되는 ‘현상유지’였다면 안전망이 총체적으로 파괴된 경제난 이후 작업장 문화의 중심 개념은 적극적인 ‘안전’의 추구로 변화하였다. 일방적인 순응과 동의만으로는 안전의 추구가 불가능한 상황 속에서 저항의 강도는 증가하고 다양한 형태의 저항 또는 작업장으로부터의 탈출 전략이 시도되었다. 90년대 이전에 순응을 통한 정치적 출세가 유일한 탈출 전략이었다면, 90년대 이후에는 경제적 부의 축적이라는 새로운 탈출 전략이 가시화되었다. 이와 함께 유의미한 집단 내에서 개인적, 집단적 이익을 도모함으로써 생존의 안전을 추구하는 ‘변형된 집단주의’가 본격화되었다. 서재진은 7·1경제관리개선조치 이후의 북한노동자들의 생활 방식과 의식의 변화에 관하여 개인주의에 의한 집단주의의 침식이라고 설명한다.²⁸ 그러나 이를 개인주의가 집단주의라는 사회적 지배 규범을 대치한 것으로 보기보다는 시장의 등장이라는 경제적 변화가 동반한 개인주의와 배금주의적 사고가 기존의 가치관의 상호작용 속에서 집단주의라는 지배적 규범을 어떻게 변형시키고 있는지에 초점을 맞추는 것이 타당하다고 본다.

작업장 문화 속에서의 저항이 개인적인 문화적 실천의 단순한 집합의 형태로 나타나는 자본주의 공장에서, 저항은 공동체의식과 상호의존을 반영하지도, 강화하지도 못하며, 결과적으로 효과적이지도 않으며 매우 불안정하다²⁹. 북한 작업장 문화의 변화는 어느 지점으로 귀결될 것인가? 지극히 물질적이며 개인주의적 방식의 탈주가 가속화될 것인가, 아니면 북한의 작업장 문화가 지닌 일상의 공동체성을 유지해 가는 방향에서 자본주의 사회의 작업장과는 다른 방향의 변화가 시도될 것인가? 이에 대한 해답은 경제난에 따른 존재의 안전의 위협과 시장의 등장이라는 경제적 변화 속에서 강화된 개인주의와 배금주의적 사고가 기존의 가치관과의 상호작용 속에서 집단주의라는 지배적 규범을 어떻게 변형시키고 있는지, 그 구조와 행위간의 역동에 대한 보다 세밀한 연구를 통해 찾을 수 있을 것이다.

²⁸ 서재진, 『7.1 조치 이후 북한의 체제 변화: 아래로부터의 시장사회주의화 개혁』 (서울: 통일연구원, 2004).

²⁹ D. L. Collinson, *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture* (New York: de Gruyter, 1992), p. 226.