

대한민국의 영토는 한반도와 그 부속도서로 한다.
자유민주적 기본질서에 입각한 평화통일 국책연구기관, KINU

경제·인문사회연구회 협동연구 총서 23-74-01
북한 주민의 생활세계(life-world)(2/3년차)

KINU 연구총서 23-20

북한 주민의 직장 생활

박형중 | 정은미 | 김화순

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

경제·인문사회연구회 협동연구 총서

“북한 주민의 생활세계(life-world)”

1. 협동연구 총서 시리즈

협동연구 총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
23-74-01	북한 주민의 직장 생활	통일연구원
23-74-02	북한 주민의 학교 생활: '인민'의 재생산과 학교 일상의 수행성	통일연구원
23-74-03	북한 주민의 가정 생활: 국가의 기획과 국가로부터 독립	통일연구원

2. 참여연구진

구분			연구책임자	공동연구원
23-74-01	주관 연구기관	통일연구원	박형중 석좌연구위원	정은미 연구위원 김화순 연구교수 (성공회대 민주자료관)
23-74-02	주관 연구기관	통일연구원	조정아 선임연구위원	박민주 연구초빙교수 (동국대 북한학연구소) 조현정 대표 (이음연구소) 황진태 교수 (동국대학교)
23-74-03	주관 연구기관	통일연구원	박영자 선임연구위원	이지순 연구위원 이윤진 선임연구위원 (육아정책연구소) 김 란 객원연구위원 (서울대 아시아연구소)

북한 주민의 직장 생활

연구책임자

박형중(통일연구원 석좌연구위원)

공동연구자

정은미(통일연구원 연구위원)

김화순(성공회대학교 민주자료관 연구교수)

KINU

북한 주민의 직장 생활

경제·인문사회연구회 협동연구 총서 23-74-01

북한 주민의 생활세계(life-world)(2/3년차)

KINU 연구총서 23-20

발행일	2023년 12월 30일
저자	박형중, 정은미, 김화순
발행인	김천식
발행처	통일연구원
편집인	북한연구실장
등록	제2-02361호 (97.4.23)
주소	(06578) 서울시 서초구 반포대로 217 통일연구원
전화	(대표) 02-2023-8000 (FAX) 02-2023-8296
홈페이지	https://www.kinu.or.kr
기획·디자인	(주)디자인여백플러스(02-2672-1535)
인쇄처	(주)계문사(02-725-5216)
I S B N	979-11-6589-162-6 93340
가격	12,500원

© 통일연구원, 2023

통일연구원에서 발간한 간행물은 전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.

(구입문의)정부간행물판매센터: 매장(02-734-6818), 사무실(02-394-0337)

북한 주민의 직장 생활



본 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며, 당 연구원의 공식적인 의견을 반영하는 것은 아닙니다.

Contents 차례

요약	9
----	---

Chapter I

서론	13
----	----

1. 연구 목적 및 내용	15
---------------	----

Chapter II

직장생활의 거시구조적 배경 박형중	19
----------------------	----

1. 북한 경제의 세 가지 구조적 특징	23
-----------------------	----

2. 사회주의 수령독재 신가산제의 내적 모순과 외화벌이의 전개 -북한에서 시장전개의 구조적 배경	42
--	----

3. 김정은 시대 북한 경제의 구조와 운영	61
-------------------------	----

4. 소결	79
-------	----

Chapter III

유형별 직장의 일과 | 정은미 ————— 81

1. 공장·기업소 노동자의 전형적 직장 일과 ————— 84
2. 공장·기업소 노동자의 변형된 직장 일과 ————— 135
3. 엘리트 계층의 직장 일과 ————— 153
4. 소결 ————— 189

Chapter IV

공장의 나날들: 작업장 풍경과 인민의 직장생활

| 김화순 ————— 193

1. 연구의 목적 및 내용 ————— 195
2. 공장의 네 가지 풍경 ————— 198
3. 공장 입직요건과 배급 실태 ————— 208
4. 공장 내부의 목소리들: 꿈과 생존 그리고 타산 ————— 218
5. 공장의 세계: 작업장문화의 변동과 균열의 징후들 ————— 247
6. 소결: 남은 자와 떠난 자 ————— 268

Chapter V

결론 ————— 273

참고문헌 ————— 280

최근 발간자료 안내 ————— 289

〈표 Ⅰ-1〉 탈북민 면접 명단	17
〈표 Ⅲ-1〉 노동보수 관련 법률의 주요 내용	89
〈표 Ⅳ-1〉 연구참가자의 직업 및 입직동기	209
〈표 Ⅳ-2〉 기업유형별 연구참가자의 배급실태	214
〈표 Ⅳ-3〉 지방산업 기업소 직제와 행정조직	219

〈그림 IV-1〉 군수공장 김정숙 평양방직공장의 80일 전투	199
〈그림 IV-2〉 김정숙 평양방직공장 노동자의 단편실화소설 “공장의 버드나무”	201
〈그림 IV-3〉 ‘북방의 노을’ 소설책 표지	204
〈그림 IV-4〉 지방산업 공장: 현대화의 모범사례인 김화군	206
〈그림 IV-5〉 김정숙평양방직공장의 준마처녀들	222
〈그림 IV-6〉 지배인 전영인 씨의 업무목표 순위도: 이상과 현실의 차이	237



북한 주민의 직장 생활

이 연구의 목적은 북한 직장의 일상을 분석하고 묘사하는 것이다. II장은 직장생활의 구조적 배경을 제시하는 차원에서 북한경제 구조의 특징과 진화 동인을 분석한다. III장과 IV장은 탈북자 면담을 기초로 공장과 기업소에서의 일상생활을 서술한다. III장은 정상 가동 기업, 불규칙 가동 기업, 지방행정 단위에서 하루 및 일주일의 일과가 어떻게 구성되는지를 서술한다. IV장은 직장에서 노동자, 행정기관, 당기관 행위자 사이에 형성되는 복잡한 관계와 상호작용에 대해 서술한다.

주제어: 북한경제의 진화, 직장의 일상생활, 군수공업, 북한의 산업조직, 공장
직장에서의 일과



Every Day Life at Work Places in North Korea

Park, Hyeong-Jung et al.

This research aims to analyze and illustrate the everyday lives at workplaces in North Korea. Chapter II is meant to provide this research with the analysis of their structural background and investigates the structural features and evolutionary drivers of the North Korean economy. Chapters III and IV describe the everyday lives in factories and enterprises based on testimonies by North Korean defectors. Chapter III focused on daily and weekly routines in different types of workplaces, including normally operating firms, irregularly running ones, and local state administrative offices. Chapter IV pays attention to the complexity of workplace social and political relations among workers, administrative, and party officials.

Keywords: evolution of North Korean economy, daily life at workplaces, military industry, industrial relations in North Korea, daily routine at factories and offices in North Korea

I. 서론

박형중(통일연구원)

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

서론

1. 연구 목적 및 내용

본 연구의 주제는 북한에서의 직장생활이다. 본 연구는 “북한 주민의 생활세계”와 관련한 3년 연구의 2년차 연구의 일부이다. 2년차 연구는 북한에서 직장, 학교, 가정의 3가지 주제를 다루고 있다. 여기 본 연구의 주제설정과 서술방식은 상위의 대(大)연구의 기획 의도에 부합하게 설정되었다.

본 연구의 주제인 “북한 주민의 직장생활”을 연구하는 경우, 두 가지 문제가 있다. 첫째, 한국과 북한 간에 ‘직장’ 및 ‘직장생활’과 관련된 관념과 현실에 차이가 있다. 북한의 ‘직장생활’을 이해하자면, 우선 이 차이를 인지할 필요가 있다. 한국에서 상식적으로 ‘직장’이라 할 때 일반적으로 세 가지를 상정한다. ① 고용의 장기성과 안정성, ② 반복적·규칙적 생활, ③ 업무 집중 및 그에 따른 보수 지급이다. 북한에서 이러한 특징을 여전히 보유한 직장은 매우 드물다. 둘째, 어느 나라에서도 마찬가지이지만, ‘직장’의 다양성, 그리고 그에 따른 ‘직장생활’의 다양성이다. 한마디로 ‘북한의 직장생활’이라 할 때, 어떤 일반적 공통 특징이 있을 수도 있지만, 어떤 한 가지 표준 유형 또는 대표 유형의 양상을 추출해 낼 수 있을 지는 의문스럽다.

이 두 가지를 고려하여 본 연구는 한국식 엄격한 ‘직장’ 개념을 적

용하는 대신, 1990년대 이래 ‘직장’의 다양한 분화 또는 새로운 양상까지 포함하는 의미에서 북한의 ‘직장생활’을 관찰하기로 한다. 다만 분화와 다양성을 경제 분야, 특히 공장·기업소와 관련해서만 다룬다. 다시 말해, 좁은 의미의 경제 부문 이외의 직업군 예를 들어, 당기구, 재판소와 검찰소, 언론 문화, 군인, 교사 등등의 다른 분야 직업 생활은 다루지 않는다.

본 연구의 II장에서는 보다 개념적·분석적 서술을 통해 북한 경제의 진화를 서술한다. II장 서술의 궁극적 목표는 김정은 시대 북한 경제 내부 구조의 복잡성과 직업의 다양성이 어떠한 역사적 진화 경로를 통해 형성되었는가를 밝히는 것이다. 아울러 II장은 김정은 시대 북한 경제에서 행위자와 운영양상의 복잡성과 다양성을 보여주는 것을 통해 경제 분야에 어떤 유형의 직장이 존재할 수 있는가를 도식적으로 보여준다.

III장과 IV장은 관찰 대상을 공장 기업소와 같은 생산직장으로 제한하여 해당 주제와 관련한 탈북자 면접을 진행하고, 그들이 구술한 경험적 서사를 중심으로 서술한다. III장은 북한에서 전형적인 형태로 운영되는 공장·기업소와 변형된 형태로 운영되는 공장·기업소에서 근무하는 노동자들의 일과가 어떻게 구성되고 재생산되며, 어떤 점에서 차이가 발생하는지 구술 사례들을 토대로 설명한다.

IV장은 각 노동행위자들의 직장 일상생활 양상 그리고 생활세계의 노동행위자들의 움직임이 직장 전체 체계에 어떠한 영향을 미치는지를 행위자의 관점에서 보여준다. 아울러 IV장은 노동행위자와 당·행정·법 간부들이 엮어내는 직장생활과 이야기를 들려준다.

III장과 IV장의 연구는 주로 탈북민 면접에 의거한다. 이 면접의 규모는 연구기간의 길이, 연구예산 및 연구인력의 크기와 관련한 제한 하에서 진행된다. 다시 말해 본 연구는 제한된 숫자의 면접 대상자가 스스로 밝히고 있는 개인적 경험적 서사를 중심으로 서술된다.

물론 이러한 연구 방식은 대표성과 일반성에 문제를 가지고 있다. 그렇지만 이러한 연구가 가지는 장점은 짧은 기간과 저예산으로 최소한 본 연구 주제 관련 북한의 실상을 좁은 창으로나마 엿볼 수 있게 만들어 주는 데 기여한다는 것이다. 나아가 이러한 방식의 연구가 가지는 대표성과 일반성의 문제는 연구자가 그동안 축적해 놓은 관련 주제에 대한 분석적 통찰로 일정 수준 완화될 수 있다.

표 I-1 탈북민 면접 명단

사례번호	IV장이 사용한 가상 이름	성별	연령대	면접일시
사례1	—	여	50대	2023-04-11
사례2	—	남	50대	2023-04-17 2023-07-14
사례3	—	여	30대	2023-04-27
사례4	주홍	여	50대	2023-04-28
사례5	—	여	40대	2023-06-02 2023-07-14
사례6	민아	여	30대	2023-07-16
사례7	용수	남	40대	2023-07-13
사례8	보라	여	30대	2023-07-19
사례9	영인	남	40대	2023-06-14 2023-06-21 2023-08-16
사례10	영표	남	50대	2023-07-04 2023-07-11
사례11	승철	남	50대	2023-07-27 2023-08-05 2023-08-18
사례12	경철	남	30대	2023-07-22
사례13	신철	남	30대	2023-08-14
사례14*	은철	남	40대	2023-01-20

※ 탈북민 면담은 정은미, 김화순의 주도로 이루어졌고, 그 내용은 본 연구자 사이에 공유되었다. '은철'의 경우 성공회대학교 민주자료관에서 '북한 직업미시사' 연구의 일환으로 김화순이 2023년 1월 20일 채록한 내용을 구술자의 동의를 얻어 본 연구에도 활용하였다.

출처: 필자 작성.

Ⅱ. 직장생활의 거시구조적 배경

박형중(통일연구원)

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

직장생활의 거시구조적 배경

II장의 서술목적은 두 가지이다. 첫째, 김정은 시대인 2020년대 초반, 북한에는 상당히 성격이 다른 직장과 직업이 존재한다는 것, 둘째, 그것들의 북한적인 구조적 특징을 밝히는 것이다. 어느 국가이든 그 영토 안에 다양한 성격의 직장과 직업이 존재한다는 것은 자명한 사실이다. 그렇지만 모든 나라에서 그 다양성이 동일한 특징과 양태를 가지지 않을 것이라는 것도 자명한 사실이다. 따라서 이 글에서 핵심 문제는 북한에 존재하는 다양한 직장과 직업의 북한적인 구조적 특징과 양태를 어떤 방법을 통해 밝히는가이다.

이 글은 방법론적 차원에서 세 가지 입장에서 출발한다. 첫째, 현재 북한 내에 존재하는 직장과 직업의 특성을 밝히는 것은 현재 북한 전체 체제의 기본 특성을 이해하는 것을 전제로 한다. 직장과 직업은 전체 체제를 구성하는 일부이며, 기본적으로 전체 체제의 구조적 특징에 의해 그 특성과 양태가 제약받고 있기 때문이다. 둘째, 북한 체제는 외부에서 이식된 스탈린적 사회주의라는 DNA가 북한 사회의 내부 특성과 특히 남북 분단이라는 생존 환경과 상호작용하면서 역사적으로 진화하였다고 설정한다. 북한 체제의 역사적 진화가 의미하는 것은 ‘국가’로 창건될 당시의 북한과 현재(2023년 말)의 북한은 한편에서 DNA상의 기본특질을 여전히 간직하면서도, 다른 한편에서 초기와는 상당히 다른 양상과 특징을 보여준다는 것이다. 이와

같은 변화가 초래된 것은 초기의 북한 체제가 대내외의 여러 조건과 상호작용하면서 진화했기 때문이다. 셋째, 북한 내에는 다양한 직장
과 직업이 존재하지만 본 연구에서는 경제관련 직장
과 직업, 특히
공장·기업소와 관련되어 있는 것들을 주 연구 대상으로 한다. 다른
종류의 직장
과 직업, 예를 들어 정부의 행정적·사법적 직업, 교육,
군사 그리고 농업 등과 관련한 직업
과 직장은 여기서 다루지 않는다.

이와 같은 세 가지 사항을 전제로 하면서, 본 연구는 북한 경제의
구조적 기본특성과 그 역사적 진화를 다루며, 그 진화의 결과 현재
북한에 성립해 있는 경제의 구조와 양태를 분석한다. 이를 토대로
하면, 현재 북한에서 직장
과 직업의 다양성, 그 다양성의 성격과 구
조를 틀지우는 배경에 대해서 설명할 수 있게 된다.

1절은 북한 경제의 구조적 기본 특징 세 가지를 논한다. 첫째, 북
한 경제는 수령독재의 종속물 또는 구성 부분이다. 둘째, 북한이 직
면하는 대외안보 도전은 군수생산 위주라는 측면에서 북한 경제의
주요 임무를 규정하며, 북한 경제의 구조와 운영에 중대한 영향을
미친다. 셋째, 북한 체제와 북한 경제가 사회주의 술탄형 신가산관
료제에 입각하고 있는데, 이러한 제도상의 특징이 북한 경제의 운영
과 진화에 마찬가지로 중대한 영향을 미친다는 것을 밝힌다.

2절은 이상에서 밝힌 북한 경제의 구조적 특징이 김정은 시대의
북한 경제에 구체적으로 어떻게 나타나고 있는지를 밝힌다. 이를 보
면, 북한 경제에 대체로 어떤 유형의 직장 또는 생계활동이 존재하
는지를 알 수 있다.

1. 북한 경제의 세 가지 구조적 특징

본 절에서는 북한 경제의 세 가지 구조적 특징을 서술한다. 첫째, 북한 경제는 수령 독재권력의 유지에 봉사하는 방식으로 조직되고 운영된다. 둘째, 군수생산이 북한 경제 운영의 가장 중요한 목표이다. 셋째, 북한 체제는 가산제와 근대적 관료제가 서로 융합하여 있는 신가산제 체제(neopatrimonialism)로, 공과 사의 구별이 불분명한데, 이것이 경제의 구조와 운영에 영향을 준다.

가. 수령독재의 종속물로서의 북한 경제

경제는 통상적으로 정치체제의 일부이며, 일정한 정치적 지배 유형 하에서 작동한다. 현대 자본주의 경제에서 통치·정치조직은 경제 변수만을 설정하는데, 선행사회에서는 정치조직이 경제를 직접 지배한다.^{1/} 북한체제는 정치조직이 경제를 직접 지배하는 경우이다. 따라서 정치조직의 특성, 정치조직과 경제 간의 관계를 이해해야, 북한 경제의 성격을 이해할 수 있다. 여기서는 북한 경제에 영향을 미치는 핵심적 정치제도로서, 수령독재, 개인별 성분제, 기관별 성분제를 지적하며, 그 결과 북한 경제는 추출적 경제제도(extractive economic insitutions)^{2/}의 한 유형이라는 것을 밝힌다.

1/ Richard Swedberg, *Max Weber and the Idea of Economic Sociology* (Princeton: Princeton University Press, 1998), p. 34.

2/ ‘추출적 경제제도’ 개념에 대해서 Daron Acemoglu and James A. Robinson, *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty* (London: Profile Books, 2012) 참조.

(1) 수령독재

북한 체제는 사회주의 제도에 토대를 둔 수령독재(또는 개인독재)이다. 수령독재를 경제적 차원에서 개념정의하면, 독재자가 영토 내 자산과 경제적 기회를 자신의 정치적 필요에 부합하게 자의적으로 배분할 수 있는 능력을 극대화하는 체제이다. 수령독재는 개인독재 중에서도 통치자 개인의 권력이 극대로 확대된 제도 즉 술탄형 개인독재이다.^{3/} 북한의 수령독재는 사회주의 제도에 모태로 하는 술탄형 독재라는 점에서, 술탄 즉 수령의 정치적 경제적 지배권이 가장 포괄적으로 또는 전체주의적으로 제도화되어 있다. 사회주의 제도는 그 핵심이 공산당 일당독재 그리고 생산수단에 대한 국가소유에 기초한 계획경제이다. 이는 달리 해석하자면, 국가가 영토 내의 정치적·경제적 기회에 누가 접근할 수 있는가(즉 기회 접근권)를 포괄적으로 자신의 정치적 필요에 부합하게 통제하는 것 또는 제한하는 것^{4/}을

3/ Juan J. Linz and Alfred Stepan, *Problems of Democratic Transition and Consolidation: Southern Europe, South America, and Post-Communist Europe* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1996); Houchang Chehabi and Juan J. Linz, "A Theory of Sultanism 1: A Type of Nondemocratic Rule," and "A Theory of Sultanism 2: Genesis and Demise of Sultanistic Regimes," in *Sultanistic Regimes*, eds. Houchang Chehabi and Juan J. Linz (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1998), pp. 3~48.

4/ North, Wallis와 Weingast는 인류사에 등장한 사회질서를 두 유형으로 분류한다. 즉 접근 개방 질서(open access order)와 접근 제한 질서(limited access order)이다. 인류사에서 서방형 자유민주주의 시장경제만이 접근개방질서에 해당한다. 제한 접근 질서에는 일련의 하위 유형이 존재한다. Douglass C. North, John Joseph Wallis, and Barry R. Weingast, *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History* (Cambridge: Cambridge University Press, 2012); Douglass C. North, John Joseph Wallis, Steven B. Webb, and Barry R. Weingast (eds.), *In the Shadow of Violence: Politics, Economics, and the Problems of Development* (Cambridge: Cambridge University Press, 2013); Esther Ademmer, Julia Langbein, and Tanja A. Börzel, "Varieties of Limited Access Orders: The nexus between politics and economics in hybrid regimes," *Governance*, vol. 33, issue 1 (2020), pp. 191~208.

가능하게 만들어주는 제도이다. 즉 사회주의 제도는 그 기본 취지에서 사회주의 정권에 충성하는 자만이 영토 내에 존재하는 정치적·경제적 출세 기회를 가질 수 있도록 만들어진 제도이다. 이러한 제도는 국가영역 바깥에서의 출세 기회를 소멸시켜 놓고 있기 때문에,^{5/} 그 어떤 유형의 독재보다도 강력하게 개인의 기회접근을 정치적으로 관리할 수 있다. 그런데 권력이 개인에게 독점되면, 그러한 국가의 포괄적 통제권이 개인의 수준 하에 들어가며, 권력자 개인의 정치적 필요에 따라 행사된다. 즉 북한의 수령 독재는, 그 어느 경우보다도 강력하게 독재자 개인이 영토 내의 거의 모든 정치적·경제적 기회를 자신의 권력 유지의 관점에서 관리할 수 있도록 만들어진 제도이다.

(2) 성분제도

성분제도는 정권/국가가 영토 내 모든 개인과 집단의 정치적·경제적 기회 접근권을 정치적으로 관리하는 북한식 제도이다. 사회주의 제도가 집단과 개인의 기회 접근에 대한 일반적 통제 원칙을 사회주의 원칙에 기반하여 제도화한 것이라면, 성분제도는 한 걸음 더 나아가 그 사회주의적 일반성을 북한식 정치권력의 성립 역사와 내적 구성의 현실에 맞게 사회 집단별로 차별하여 구체적으로 제도화한 것이다. 이는 북한 국가 또는 정권이 영토 내의 개인들을 보편 원칙에 따라 평등하게 대하는 것이 아니라, 국가/정권에 대한 개인의 잠재적 충성도에 따라 원천적으로 차별하고 있음을 보여준다. 또

5/ Acemoglu와 Robinson에 따르면, 정치권력은 두 가지 원천을 가지고 있다. 하나는 공식 정치제도이며 다른 하나는 재부의 집중이다. 즉 충분한 재부를 가진 집단은 그것을 사용하여 정치적 영향력을 가질 수 있다. 사회주의는 공식 제도 바깥에서 이와 같은 재부를 가진 집단의 출현을 원천으로 막아놓는 제도체계이다. 비-사회주의적인 체제 하에서는, 공식 정치제도 바깥에서 잠재적 정치권력의 등장, 즉 재력 집단의 출현이 잠재적으로 가능하다. Daron Acemoglu and James A. Robinson, *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*; Daron Acemoglu and James A. Robinson, "Rents and economic development: the perspective of *Why Nations Fail*," *Public Choice*, no. 181 (2019), pp. 13~28.

한 개인과 집단을 정치적 기준에 따라 차별함으로써, 특정 소수 집단이 자신의 능력, 생산성과 무관하게 신분제적 특징(성분) 때문에 유리한 출발선을 가진다. 반면 사회의 다수 집단은 신분상의 특징 때문에 기회 접근에서 구조적으로 차별된다. 구조적·운명적으로 유리한 기회를 제공받는 소수 집단은 정권 유지의 핵심 골간이 된다. 이러한 운명적·귀속적 불평등을 합리화하기 위한 정치적 신화창조와 내면화가 필요하며, 또한 사회적 다수를 차지하는 차별받는 집단들의 불만을 억제하기 위한 억압의 제도화가 필수적이다.

아래에 설명하듯이, 북한식 성분제에서 핵심 우대 집단은 두 종류이며, 이 집단의 성격이 북한 체제의 신화창조와 이데올로기에서 중요한 역할을 한다. 첫째, 항일 빨치산에 참가했던 개인과 그 친족 및 후손 계열이다. 이들은 북한의 최상층 집단을 구성한다. 둘째 집단은 한국전쟁의 전사자와 피살자, 그리고 그 친족 및 후손 계열이다. 이들은 북한 체제의 중하층 간부 집단의 주요 원천이 된다. 북한의 정치신화와 이데올로기는 이 두 집단이 정치적으로 현격히 우대받아야 한다는 것, 그리고 다른 집단들은 기회 접근에서 차별당하지 아니면 잠재적 적대집단으로 간주되어야 한다는 것을 자명하게 만들어야 한다. 이러한 맥락에서 ‘항일무장투쟁’의 신화화, 그리고 ‘미제’와의 투쟁의 그리고 미국의 대북한 적대성의 신화화가 북한 체제의 불가결한 구성요소로 자리잡고 있다.

출신 성분분류의 기원은 ‘사회주의적’ 계급 원칙이다. 동종의 제도가 과거 소련과 중국 등 사회주의 국가에서도 사회주의 초기 단계에 존재했었다. 그러나 북한의 성분제는 훨씬 엄격하고 장기간 존속하여 현재까지도 유지되고 있다.^{6/} 개인이 어떤 성분으로 분류되는가에

6/ 한동호·박형중·최사연, 『북한에서 국가-사회 관계 양상 연구』 (서울: 통일연구원, 2018), pp. 115~116.

따라, 주거지, 교육, 입당, 입대, 직장, 결혼, 직장 내 승진 등 그 개인이 누릴 수 있는 인생경로에서의 기회의 폭이 결정된다. 성분 체계의 최상층에는 수령 가계 즉 백두혈통, 그리고 빨치산 계열과 같은 극도로 소규모 집단(1-2만명)^{7/}이 존재한다. 일반주민은 핵심군중(전체 주민의 20%, 400만), 기본군중 (50%, 1,100만), 복잡군중(30%, 660만)으로 분류되었다.^{8/} 핵심군중은 대부분이 한국전쟁 당시 전사자와 피살자 가족으로 구성되며, 북한 내부에서 중하층 권력 지위를 차지하고, 경제적·정치적으로 그에 부합하는 특권을 누린다. 기본군중은 노동자, 농민, 영예군인, 정권 충성 인텔리를 포함한다. 이들은 하급간부와 기술자 집단을 구성한다. 복잡계층은 불순분자 또는 반동분자로 낙인찍힌 집단이다. 과거 지주, 자본가 집안출신, 북한체제에 반역하는 행위를 했던 자들 등이 포함된다. 이들은 대학진학이나 입당, 군장교 등 국가직책을 갖는 것이 거의 불가능하다. 이들은 대체로 노동자, 농민, 광부와 같은 육체노동 직장을 가지게 된다. 이를 보면 북한은 주민의 30%(복잡군중) 가량을 정권의 잠재적 적대세력으로 간주하고 있으며, 그들의 모든 기회를 봉쇄하고 있다. 북한의 개인들은 출신 성분의 위계에 대체로 상응하게 북한 내부의 여러 직장에 배치된다. 기본군중 출신은 자신의 업적에 따라 신분이 상승 또는 하강할 수 있지만, 복잡군중은 그러한 가능성이 막혀있다.^{9/}

7/ 김병로·김성철, 『북한사회의 불평등 구조와 정치사회적 함의』 (서울: 통일연구원, 1998), p. 29.

8/ 위의 책.

9/ 김희순·최봉대, “1980년대 북한 정치신분제에서 세대 간 지위세습과 성취기제,” 『현대북한연구』, 제25권 3호 (2022), pp. 8~53.

(3) 기관별 성분제도

북한 정권이 지지집단에 특권을 부여하는 일차적 제도가 출신성분제라면, 이차적으로는 기관별 성분제가 있다. 즉 정권 유지에 기여하는 비중에 따라, 기관별로 권력과 특혜가 부여된다. 북한에서 정권 유지와 관련된 가장 기초적인 기관은 조선노동당이며, 당원과 당기관은 비당원과 비당 실무기관(예를 들어 내각)에 대해 우월적 권력과 특혜를 향유한다. 그 우월적 권력과 특혜는 마치 신분제처럼 고착되어 있다. 그 다음으로 거론할 수 있는 것이 소위 ‘특수기관’들로서, 조선노동당 중앙당, 조선인민군 상급 기관(총정치국, 총참모부, 국방성), 국가보위부, 사회안전부, 그리고 내각(경우에 따라 외무성)을 포함하는 5대 권력기관이다.^{10/}

이들 ‘특수기관’은 정치행정적으로 최상급 기관일 뿐 아니라, 기관 자체의 권한을 통해 또는 산하 국유기업 또는 무역회사를 통하여 북한 내부의 각종 경제이권을 차지하고 특혜적 지위를 누린다. 즉 이들 기관은 북한의 상층 권력기구를 구성할 뿐 아니라, 정책관련 의사결정을 통해 그리고/또는 직접적인 경제적 역할의 규모와 독점적 지위를 통해 북한 경제구조와 운영 및 잉여배분에서 핵심적 중요성을 갖는다. 중앙당은 재정경리부, 39호실, 군수공업부와 같이 주요 경제독점권을 관장하는 다수의 산하 대기업들을 통해 북한 경제에서 핵심적인 직접적 경제행위자로 역할한다. 중앙당의 조직지도부, 선전선동부, 간부부, 경제관련 부서 등은 정책결정권, 인사권, 각 부서의 당비서와 당조직을 통한 경영개입을 통해 경제운영과 잉여처분에서 중요한 역할을 한다.

^{10/} 이철은 특수기관으로 다음의 것들을 언급한다. 당39호실, 제3경제위원회(수령 및 고위층 소비재 조달), 당군수공업부, 제2경제위원회(군수생산주관), 국방성 산하 총 참모부, 후방총국, 경찰총국, 그리고 국가 보위성, 사회안전성, 호위사령부, 당 통전부, 군수동원총국, 평양시당. 이철, “북한 대외무역정책과 조직 변화에 관한 연구,” 북한대학원대학교 박사학위논문, 2023, p. 205.

북한은 전세계 국가들 중에서 군비지출 비중이 가장 높은 나라에 속하는데, 그러한 업무와 관련한 핵심 기관이 중앙당 군수공업부와 조선인민군이다. 군수공업부는 군수관련 연구소 및 군수생산기업에 대한 관장 및 운영, 재정과 자재 및 노동력의 조달을 보장하는 것과 관련한 일련의 특혜를 가지고 있고, 이를 통해 경제에서 핵심 행위자로 역할한다. 군부는 직접적으로 군수생산은 하지 않지만, 군부대의 자력갱생과 관련된 토지와 설비 및 이권을 가지고 있다. 또한 군부는 대규모 국책 건설사업과 관련하여 불가결한 수행 주체 또는 노동력 제공집단이다. 그 이유는 군부가 육체노동공급에서 가장 효과적 노동력을 구성하는 20~30대 청년으로 이루어진 100만 병력을 관리하고 있기 때문이다.

내각은 두 가지 유형 중 한 가지 유형으로 존재한다. 첫째, 다른 권력기관의 상위에서 전체 경제를 관리하든지, 아니면 둘째, 다른 권력기관의 존속을 뒷바라지 하는 유형이다. 첫째 유형의 경우, 이 상에서 언급한 각 권력기관들이 관장하고 있는 북한 경제와 관련한 핵심적 자원과 이권, 그리고 경영권까지 모두 포함하여 전체 경제를 운영하는 책임을 진다. 둘째 유형의 경우, 앞서 언급한 권력기관들의 관할부문을 제외한 나머지 경제부문에 대한 운영권을 가질 수 있다. 현실에서 내각의 역할은 후자 유형에 속한다. 즉 권력기관들이 경제적 주요 이권을 먼저 차지하면, 잔여로 남아있는 경제부문을 관장한다. 내각이 담당하는 잔여 부문의 역할은 두 가지이다. 첫째, 권력기관 특권 경제부문이 가동되고 존속하는 데 필요한 국가차원의 공공재 공급(전력, 교통, 교육, 보건 등)이며, 그리고 둘째, (평민들의) 민생분야 경제운영이다. 국가안전보위부와 사회안전부는 정권 유지 역할에 상응하는 바의 경제특권을 누리는데 필요한 경제권, 즉 우선 배급권 및 무역권, 그리고公安 공권력의 부정부패적 행사와 관련해서 얻어지는 갈취와 뇌물 등을 향유한다.

앞서 지적했듯이 조선노동당은 정권유지와 관련하여 가장 기초적인 권력기관으로서 그 상징적 위상은 대체로 변하지 않는다. 그렇지만 중앙당 및 산하기관, 군부 및 산하기관, 국가안전보위부, 사회안전부, 내각 및 산하기관들 사이의 실질적·상대적 힘의 관계는 역사적 시기마다 변화한다. 즉 권력기관들 사이에 시기마다 그 권력 서열 또는 위계에 변화가 발생한다. 이와 같은 서열상의 위계 변화는 수령의 통치전략 그리고 북한이 당면한 대내외 도전의 성격과 관련한다. 1974년 후계자로 공인된 상태에서 김정일은 중앙당 조직지도부와 선전선동부를 자신의 권력 확장과 국정 of 주요 수단으로 삼았다. 김정일은 1995년 집권과 함께 군부를 정권 보위의 실무자로 내세우는 선군정치를 실시했다. 이 시기에는 정권 안전에 대한 높아진 대내외적인 도전을 관리하는 임무가 군부에게 주어졌고, 반면 중앙당 기관의 조직과 역할은 상대적으로 축소되었다. 선군시대에는 국방위원회와 총정치국^{11/}을 중심으로 군부의 비중이 높아졌다. 또한 중하부 기관에서 당조직의 역할이 약화된 것을 보충하며, 시장확대에 따른 새로운 내부치안 문제를 관리할 필요에서 사법부문 기관 및 그를 관장하는 당 중앙기관인 행정부의 역할이 높아졌다.^{12/}

이처럼 수령의 통치전략 및 정권안보에 대한 도전의 성격이 변화함에 따라, 정권기관들 사이의 권력 서열이 변화하며, 그 서열에 따

11/ 총정치국장 직책에는 일반적으로 순수 당료 출신이 총정치국장에 임명되었지만, 선군정치 시기에는 공군사령관 출신인 조명록(1995.10-2010.11.6. 사망)이 임명되었다. 이 시기 총정치국장의 위상은 인민무력부장을 능가했다. 조명록 사망이후, 총정치국장은 공석이었다가, 2012년 최룡해가 취임했다. 고재홍, “김정은 집권 이후 북한 군의 변화와 전망,” 『INSS 연구보고서』, 2020-1 (2020), p. 47, p. 71.

12/ 행정부의 흥망성쇠는 장성택의 그것과 결부되어 있다. 1990년대 이전, 조직지도부와 행정부는 분리되어 있다가, 1990년대초 들어 조직지도부에 흡수되었다. 장성택은 1995년 조직지도부 제1부부장이 되어 행정부문을 맡아보았고, 2007년 조직지도부와 행정부 분리되면서 행정부장이 되었다. 2013년 장성택 처형과 함께 행정부는 조직지도부에 흡수되었다. 2015년 행정부가 ‘7부’라는 이름으로 재활동했다고 한다. “북, 행정부 대행 노동당 ‘7부’ 신설,” 『RFA』, 2015.4.6.

라 각 기관의 권한과 이권의 할당이 달라진다. 과거와 비교할 때, 선군시대에는 전반적으로 군부 관련 기관의 위상이 상대적으로 높아졌고, 군부의 경제관리에서의 역할이 증가하며, 또한 군부전반 그리고 군부 산하 각 기관이 관장하는 무역이권이 증대했다. 2007년 장성택이 행정부장에 임명되고 그가 관장하던 행정부가 부상하자, 행정부 자체의 조직 팽창과 함께 행정부 또는 그 산하 무역기관이 관장하는 무역이권이 증가했다.^{13/} 2011년 말 김정은의 집권과 함께 선군정치 대신 당중심 정치로의 복권이 시행되었다. 중앙당 기관들의 역할과 권한이 강화되었다. 권력 세습과정에서 국가보위부의 역할이 증대하기도 하였다. 김정은 집권과 함께 전통 군부의 역할은 약화되었고, (장성택의) 행정부는 폐지되었으며, 이들이 관장하던 무역이권은 ‘내각으로 이전’되었다고 한다.^{14/} 이처럼 특정 권력기관의 부침은 그 기관의 권력과 이권의 증감과 밀접하게 연계되어 있다.

(4) 추출적 제도의 한 유형으로서의 북한체제

이상에서 언급한 북한의 정치권력과 정치제도상의 특징은 경제제도와 운영을 규정하는 거시 구조적 상부구조이다. 북한 경제제도는 북한 내부의 정치권력과 정치제도가 재생산되는 것에 부합하는 식으로 조직되고 운영된다. 이러한 양상은 Acemoglu와 Robinson가 제시한 ‘추출적 경제제도’(extractive economic institutions)라는 개념을 통해 그 특성을 이해할 수 있다.

일반적으로 한 나라의 경제제도는 그 나라의 정치제도에 의해 규정된다. 이러한 관점에서 이념형적으로 두 가지의 경제제도 유형을 상정

13/ “보위부 문건까지 손대고 우동측 이제강 의문사배후,” 『온라인 중앙일보』, 2013. 12. 12.

14/ 박형중, “권력세습과 통치연합 재편,” 오경섭 외, 『김정은 정권 핵심집단 구성과 권력 동학』 (서울: 통일연구원, 2019), pp. 55~102.

할 수 있다.^{15/} 첫째 유형은 정치권력이 분산되어 있는 경우이다. 즉 해당 나라 안에서 정치권력이 분산되어 있는 경우, 경제결정권의 분산, 자유경쟁 증대, 재산권 보호 증대, 경제주체들의 투자와 노력 증대의 선순환이 발생한다. 이러한 상황은 장기적으로 경제성장을 유발한다.

둘째 유형은 정치권력이 집중되어 있는 유형이다. 정치권력이 집중되어 있을수록, 첫째, 권력자가 경쟁제한을 통해 지지자들에게만 특권적 경제기회를 배타적으로 배분할 수 있는 능력이 증가하며, 둘째, 독재자의 재산권 침해 능력이 증가하고, 이에 따라 투자자는 자신의 투자 수익이 결국 누구 손으로 들어갈 것인지와 관련한 더 큰 불확실성에 직면한다. 이러한 경우, 비효율과 저투자에 따른 경제침체 때문에 장기적으로 경제의 전체 파이 크기는 줄어들지만, 독재자 및 그 지지자들이 차지하는 파이의 절대 크기는 오히려 증가할 수도 있다. 만약 독재자가 경쟁 제한을 완화하며 재산권 보장 수준을 증가시키면 경제성장이 촉진될 수 있지만, 이러한 방식으로 경제를 운영하는 것은 독재 지지자들에게 보상을 제공할 수 없는 한편, 잠재적 도전자를 양성하는 결과를 초래한다. 즉, 독재 정권의 생존을 위협한다. 따라서 독재자는 비효율적이지만 지지자들에게 나누어줄 지대의 규모를 확대하여 정권 존속에 이바지하는 방식으로 경제를 조직하고 운영한다.^{16/} 이는 독재자의 의도적 선택이다.

이상에서 서술한 관점을 토대로 Acemoglu와 Robinson은 추출적 제도(extractive institutions)와 포용적 제도(inclusive institutions)

15/ Daron Acemoglu and James A. Robinson, *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*, Daron Acemoglu and James A. Robinson, "Rents and economic development: the perspective of *Why Nations Fail*."

16/ Daron Acemoglu, Davide Ticchi, and Adrea Vindigni, "Emergence and Persistence of Inefficient States," *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, no. 2 (2011), pp. 177~208.

를 구별한다.^{17/} 두 사람의 논리에 따르면, 한 국가에서 정치권력이 집권적인가 분권적인가에 따라 경제제도의 성격이 달라진다. 권력이 집권적인 독재국가의 경우, 지배집단에 재부를 몰아주는 바의 추출적 경제제도가 성립한다. 권력이 분산되어 있는 민주 국가의 경우, 사회 일반 주민의 경제이익을 보장하는 포용적 경제제도가 성립한다. 추출적 경제제도란, 권력이 집권화되어 있는 독재국가에서, 소수 엘리트 자신들에게는 엄청난 이득을 주지만 일반대중의 경제 이익은 보호하지 않는 방식의 경제제도를 의미한다. 즉 독재자들은 사회로부터 재부를 추출하여 자신들과 지지자 도당에 재분배하는 방식의 제도, 즉 추출적 제도를 설치한다. 추출적 경제제도에서는 재산권 그리고 법치가 보장되지 않으며, 시민들은 장기적 계획, 투자와 경제활동을 주저하게 된다. 그 결과는 경제의 침체이다. 독재국가가 경제성장을 이루고자 한다면, 그것은 지배집단의 특권 보호를 포기할 때만, 즉 정권 존속을 위태롭게 할 때만 가능하다.

이상에서 서술했다시피, 일반적으로 독재 체제에서 경제는 지배집단의 특권유지에 부합하는 방식으로 조직되고 운영된다. 이러한 일반명제는 북한에서 정치와 경제 간 관계에도 그대로 적용된다. 그런데 독재국가라 할지라도, 권력 집중의 수준, 경제적 기회에 대한 접근 통제 능력 (또는 진입 장벽 관리 능력), 정치권력과 지배집단이 조직되어 있는 구체적 양상, 그와 관련된 권력기관에의 특권, 경제이권의 배분 양상은 동일하지 않다. 그에 따라 독재정권의 경제 장악 및 자원 배분 능력, 그리고 경제가 지배집단의 이해관계를 보장

17/ Daron Acemoglu and James A. Robinson, *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*. 유사한 논지에서 North, Wallis와 Weingast는 접근개방질서(open access order)와 접근제한질서(limited access order)를 구분한다. Douglass C. North, John Joseph Wallis, and Barry R. Weingast, *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History*.

하는 방식의 구체적 양상도 달라진다. 다시 말해 북한에서 특권층 이해관계의 우선적 보장이 경제구조를 통해 실현되는 구체적 양상은 북한식 특징을 갖는다.

나. 대외 안보도전과 국가형성 그리고 경제의 임무

한 국가가 처한 대외조건은 해당 국가의 내부체제, 다른 말로 국가형성에 중대한 영향을 미친다. 대내조건 중시 논의가 일반적으로 우세하지만, 대외조건 우선론 주장도 오랜 역사를 가지고 있다.^{18/} 이러한 주장의 시조로 가장 많이 언급되는 학자는 독일의 Otto Hintze이다. 그는 한 나라의 내부체제는 그 내부에 존재하는 계급간의 갈등에 의해 영향 받는 것보다, 그 국가가 대외적 도전에 응하기 위해 적응하는 과정에서 더 중요하게 형성된다고 보았다.^{19/} 이러한 지정학적 조건의 내부체제 결정론에서 가장 유명한 주장은 Charles Tilly의 ‘전쟁은 국가를 만들고, 국가는 전쟁을 만든다’(War made the state and the state made war)는 명제이다. 그는 무정부적인 유럽 국가 체계에서 한 정치체가 살아남자면, 전쟁에서 승리할 수 있는 자원을 내부적으로 추출할 수 있어야 한다고 하면서, 이러한 조건이 근대 국가 형성의 기본조건이었다고 주장한다.^{20/}

18/ 국가 형성에서 외부조건과 내부조건의 비중 그리고 상호 관계에 관한 다양한 논의 소개는 다음을 참조. Peter Gourevitch, "The Second Image Reversed: The International Sources of Domestic Politics," *International Organization*, vol. 32, no. 4 (1978), pp. 881~912; Gabriel A. Almond, "The International-National Connection," *British Journal of Political Science*, vol. 19, no. 2 (1989), pp. 237~259.

19/ Otto Hintze, edited by Felix Gilbert, *The Historical Essays of Otto Hintze* (New York: Oxford University Press, 1975).

20/ Charles Tilly, "Reflections on the History of European State-Making," in *The Formation of National States in Western Europe*, ed. Charles Tilly (Princeton: Princeton University Press, 1975), p. 42.

또한 일련의 비교 역사 사회학적 연구는 대외안보 조건이 국가형성에 어떠한 영향을 미쳤는가를 구체적 역사 사례를 통해 입증한다. 역사적으로 북한과 같이, 안보조건이 엄하고, 자신의 안보를 내적 균형잡기(internal balancing, 자가 군수생산을 통한 군비경쟁)에 의존했던 나라의 내부 정치체제는 권위주의적 경향을 보였다. 예를 들어 특정 시기의 독일, 스페인 등이 해당한다. 반면, 당면한 안보조건이 엄하지 않거나 또는 자신의 안보를 주로 동맹형성을 통해 추구했던 국가의 내부체제는 민주주의적 성향을 보였다. 예를 들어, 영국과 미국 또는 네덜란드 등이 이에 해당했다.^{21/}

이러한 지정학적 조건의 내부체제 결정론은 북한 국가형성에도 적용될 수 있다. 이러한 관점에서 보면, 북한 국가의 핵심 기능은 대외안보 도전에 적절한 수준에서 응전하는 데 필요한 자원동원을 해낼 수 있도록 내부 체제를 형성하고 유지하는 것이다. 즉 북한 국가는 대외적 환경과 내부 체제 사이에 위치하면서 양자를 매개하는 역할을 한다.^{22/} 역사적으로 북한은 한국 또는 한미와 오랜 갈등 관계를 가지고 있었고, 따라서 국가의 안보환경은 상당히 엄중한 것이었다. 북한 국가가 이러한 대외적 도전에 응전하는데 필요한 군비자산을 갖추는 데 충분한 자원을 마련하는 것이 북한 내부체제의 임무였다. 그런데 북한의 안보 수요는 북한 자신의 공격적 행위와 의도에 대한 한국과 미국의 방어적 대응 때문에, 즉 북한의 자가포위

21/ Otto Hintze, ed. Felix Gilbert, *The Historical Essays of Otto Hintze*; Brian M. Downing, *The Military Revolution and Political Change: Origins of Democracy and Autocracy in Early Modern Europe* (Princeton: Princeton University Press, 1992).

22/ 이는 현실주의 국가론이다. 신고전현실주의 입장은 Jeffrey W. Taliaferro, "State Building for Future Wars: Neoclassical Realism and the Resource-Extractive State," *Security Studies*, vol. 15, issue 3 (2006), pp. 464~495; 신현실주의 논의로는 Joao Resende-Santos, *Neorealism, States, and the Modern Mass Army* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007).

(self-encirclement)^{23/} 때문에 더욱 증가했다. 즉, 북한이 일으킨 6.25전쟁은 한미동맹의 결성을 초래했고, 60~80년대의 북한의 대남 무력 도발, 1990년대 이래 핵개발은 한미의 군사태세 고양을 불러왔다. 북한의 공격적 의도와 공격적 행동 자체가 높은 군비를 필요로 하는데, 이러한 의도와 행동이 야기한 한미의 군사태세 증강에 추가적으로 대비할 목적에서 북한의 군사 필요는 더욱 증가했다. 북한은 이러한 국제체제상의 자신의 공세적 생존 목적에 충분할 만큼의 군사력을 건설하는 데 필요한 자원을 순전히 내부적으로 동원하는 전략 노선을 1950년대 이래 선택했다. 1984년 이래 몇 년 동안 북한과 소련이 잠시 군사 협력을 강화하기도 했지만, 그 기간은 매우 짧았다.^{24/} 북한은 이러한 자원 동원을 확보하기 위해 전세계적으로 가장 높은 비율의 GDP를 군사지출에 할당해왔다.^{25/}

북한은 자신의 안보 목적을 실행하는 데 필요한 대내 자원 동원에 부합하도록 대내 체제를 형성하고 유지해왔다. 1948년 건국된 북한 국가는 곧바로 한국전쟁 준비를 위해 형성되고 동원되었다. 즉 북한 국가는 그 건국에서부터 전체 사회를 전쟁준비와 전쟁수행에 활용하기 위해 고도로 조직화되고, 높은 수준에서의 동원을 수행하며, 고도의 주민 희생을 강제하고 자발적으로 감내하는 데 적합한 방식으로 구조화되고 운영되었다.^{26/} 전쟁을 통한 국가형성론(bellicist theory of state)에 따르면, 전쟁 준비와 수행 과정에서 국가의 권능과 침투 범위가 일단 확대하면, 전쟁 종결 이후에도 축소되지 않는다.^{27/} 한국전

23/ Jack Snyder, *Myths of Empire: Domestic Politics and International Ambition* (Cornell: Cornell University Press, 1991).

24/ 북소 군사관계에 대해, 허문영·유동원·심승우, 『북방삼각관계 변화와 지속: 북한의 균형화 전략을 중심으로』 (서울: 통일연구원, 2012) 참조.

25/ “미 국무부 “북한, 2009~2019년 GDP 대비 군비지출 전 세계 1위”, 『VOA』, 2022. 8. 23.

26/ 박명림, 『한국전쟁의 발발과 기원』 (서울: 나남출판, 1996), pp. 789~790.

27/ David Mitchell, “Why Is There a Ratchet Effect? Evidence from Civil War

쟁 이후에도 북한은 한국을 제압할 목적으로 군비증강을 지속했고, 한국 또는 한미연합군과의 군비경쟁을 수행했다. 한국과 장기 지속된 군사적 갈등과 경쟁은 북한 국가가 ‘평시에도 전쟁 수행 시기에 버금가는 전국가적 동원체제’^{28/}를 유지해야 하는 대외적 조건이었다.

‘평시에도 전쟁 수행시기에 버금가는 전국가적 동원체제’를 갖추자면, 국가의 내부 물적·인적 자원에 대한 통제와 추출 능력이 고도로 높은 상태를 유지해야 한다.^{29/} 국가가 안보 목적을 위해 사용할 수 있는 자원의 크기에 따라 그 나라의 대외 안보 전략 목적의 높이가 결정된다. 북한의 경제규모는 절대적 크기로는 주변국에 비해 상대적으로 소규모이지만, 내적 자원에 대한 통제와 추출 능력을 고도화하는 것을 통해, 상대적으로 높은 자원을 동원해 내고 있다. 한국 전쟁 수행과 관련 북한의 내부 정치체제와 경제체제는 이러한 목적에 부합하도록 성립했고, 그 후에도 변화하는 환경에 적응해오고 진화해 왔다. 다시 말해 북한에 성립해 있는 정치체제와 사회주의 경제의 유형은, 국가가 영토 내 자원을 최대 장악할 수 있고 또한 장악된 자원을 군비로 최대 동원할 수 있는데 적합한 방식으로 구성되고 진화되어 있는 유형이다. 그 특징은 의사결정의 고도 집중, 사회 전반에 대한 매우 엄격한 정치적 통제와 동원, 그리고 자원추출 능력의

Income Taxes,” in *Public Choice Analyses of American Economic History : Volume 1*, eds. Joshua Hall and Marcus Witcher (Cham: Springer International Publishing AG, 2018) pp. 69~86; Karen A. Rasler and William R. Thompson, *War and State Making: The Shaping of the Global Powers* (London: Routledge, 1989).

28/ 이는 Kontrovich가 이차대전 이후 소련 평시경제에 대해 언급한 표현이다. Vladimir Kontorovich, *Reluctant Cold Warriors: Economists and National Security* (Oxford: Oxford University Press, 2018), pp. 27~33. 미소 간 경쟁에서 소련의 군비부담에 비해 남북한 경쟁에서 북한이 감당해야 하는 군비부담은 현저히 높다. 따라서 이 표현을 북한에 적용하면 한층 강도 높게 적용되어야 한다.

29/ Jeffrey W. Taliaferro, “State Building for Future Wars: Neoclassical Realism and the Resource-Extractive State.”

고도화이다. 이러한 필요를 충족하고 있는 것이 당기구의 강압력, 사상력, 동원력에 바탕을 두고 성립한 북한식 수령독재체제이다. 고도의 군비 동원 경제가 유지되자면, 이에 대한 엘리트 내부 그리고 사회 내부의 저항이 존재하지 않아야 한다. 그러자면 정치체제는 의사결정이 중앙집권화되어야 하며, 저항을 제압할 수 있는 억압 능력을 갖추어야 한다. 또한 국가가 영토 내 자원을 최대 추출하고 동원하자면, 강력한 관료체가 필요하다. 경제는 군수공업을 중심으로 구조화되어야 하며, 군수공업에의 자원 집중은 민수경제를 망가뜨리고, 경제의 장기 성장을 저해한다.

다. 사회주의 술탄형 신가산관료체

북한 국가 또는 정권 그리고 그 일부로서의 경제는 사회주의 제도를 모태로 성립한 수령독재 신가산관료체 또는 사회주의 술탄형 신가산관료체에 의해 관리된다. 여기서 ‘사회주의를 모태로 한다’는 것은, 북한의 정치경제 체제가 기본적으로 당관료체와 계획경제관료체의 융합을 기초로 하는 사회주의 관료체에 기반한다는 것이다. 그런데 이러한 사회주의적 관료체가 개인독재자에 의해 장악되고, 개인 독재자의 의지와 필요에 따라 운영되게 되면, 신가산제(neopatrimonialism)로 변화한다. 신가산제는 개인 통치라는 가산제와 근대적 관료체의 혼합이다. 가산제는 개인 지도자에의 충성과 사적 보상, 근대 관료제는 공적 제도의 규범 준수라는 상극적 원칙에 입각하고 있는데, 신가산제는 이를 혼합한다.

북한의 수령독재는 공산주의적 일당독재가 공산주의적 개인독재로 변화한 것의 한 유형이라 할 수 있다. 여기서 개인독재란, “정치 권력이 집단 차원에서 운영되는 제도(예를 들어 당 정치국 또는 군사평의회 - 인용자)가 아니라 한 개인에게 집중되어 있는”³⁰⁾ 정치

체제이다. 즉, 공산주의적 개인독재라 함은 공산주의적 일당독재 위에 성립한 개인독재를 의미한다. 그런데 북한의 수령독재는 개인독재의 하위 유형이 술탄제^{31/}와 유사하다. 술탄제란 극단적 개인독재 또는 극도로 자의적인 준-전통정권 유형이다.^{32/} 근대 술탄제 또는 신술탄제는 사적인 것과 공적인 것의 융합, 가족 권력과 왕조제를 특징으로 한다. 국가 공직 커리어와 ('보상과 공포'를 활용해 순응과 충성을 이끌어내는) 강권자에의 개인적 봉사는 구별되지 않는다. 개인독재와 술탄제에서는 통치자에 개인적으로 충성하는 개인들로 이루어진 통치그룹(들)이 통치자의 통치를 뒷받침한다. 이들은 통치자의 권력을 제약하지 못한다. 통치그룹 구성원 또는 통치그룹 자체의 운명은 통치자의 개인적 결단에 의해 결정된다.

이러한 술탄제 독재 개념에는 사적인 것과 공적인 것의 융합이라는 사항을 내포한다. 이것이 사회주의적 신가산관료제라는 개념과 연관된다. 신가산관료제는 베버가 분류했던 3가지 통치 유형 즉 가산제 지배, 카리스마 지배, 법적-합리적 관료 지배 유형에는 속하지 않는 바의 새로운 유형이다. 법적-합리적 관료 지배유형에서, 이념형적 관료제는 '공식 채용, 봉급, 연금, 승진, 전문 훈련과 기능적 분업, 업무 영역의 명확한 구분, 문서 기록과정, 위계상의 상하 종속'을 특징으로 하는 전문 조직이다.^{33/} 가산제 하에서, 통치자와 피치자 간의 모든 권력관계, 정치적 그리고 행정적 관계는 개인적 관

30/ Farid Guliyev, "Personal rule, neopatrimonialism, and regime typologies: integrating Dahlian and Weberian approaches to regime studies," *Democratization*, vol. 18, no. 3 (2011), p. 583.

31/ Houchang Chehabi and Juan J. Linz, *Sultanistic Regimes* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1998).

32/ Juan J. Linz, *Authoritarian and Totalitarian Regimes* (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2000), pp. 143~157.

33/ Farid Guliyev, "Personal rule, neopatrimonialism, and regime typologies: integrating Dahlian and Weberian approaches to regime studies," p. 583.

계들이며, 사적 영역과 공적 영역 간의 구분이 존재하지 않는다.^{34/} 신가산제는 가산제 유형과 근대 법적-합리적 관료제 유형이 결합된 혼종유형을 지칭한다. 신가산제에서는 근대 관료제 원칙에 기반하여 수립된 국가의 강제 및 행정 기구가 행정지도자 개인에게 종속되어 ‘충성과 보상’의 원칙을 기초로 운영된다.^{35/} Erdmann과 Engel에 따르면, 신가산제는 다음과 같은 세 가지 특징을 갖는다.^{36/}

첫째, 신가산제 하에서, 사적인 것과 공적인 것의 구분이 적어도 공식적으로는 존재하고 수용되며, 이러한 구분이 존재한다는 것에 대한 공적인 언명도 행해진다. 신가산제 통치는 법적-합리적 관료제 또는 ‘현대적’ 국가성의 틀 안에서 또는 그렇다고 주장되는 가운데 행해진다.

둘째, 신가산제 하에서는 두 개의 상반된 논리 즉, “개인적 관계에 입각한 가산제적 체계와 논리 그리고 관료제의 법적-합리적 체계와 논리가 병존한다.”^{37/} 이러한 두 영역은 상호 격리되어 있지 않으며, 상호 침투한다. 즉 가산제적인 것이 법적-합리적 체계에 침투하고 후자의 논리, 기능 그리고 산출물을 왜곡하지만, 법적-합리적 논리를 배타적으로 통제하지 않는다. 다시 말해, 비공식 정치가 공식 제도를 침투한다. 비공식성과 공식성이 다양한 방식으로 그리고 다양한 강도로 긴밀하게 서로 연계되어 있으며, 이러한 혼합이 제도화된다.

셋째, 신가산제 하에서는, 국가제도(와 그 요원)와 시민 사이에 상호 관계에 대한 불확실성(insecurity)이 존재한다. 사람들이 자신의

34/ Gero Erdmann and Ulf Engel, “Neopatrimonialism Reconsidered: Critical Review and Elaboration of an Elusive Concept,” *Commonwealth & Comparative Politics*, vol. 45, no. 1 (2007), p. 105.

35/ Farid Guliyev, “Personal rule, neopatrimonialism, and regime typologies: integrating Dahlian and Weberian approaches to regime studies,” p. 583.

36/ Gero Erdmann and Ulf Engel, “Neopatrimonialism Reconsidered: Critical Review and Elaboration of an Elusive Concept,” p. 105.

37/ *Ibid.*, p. 105.

목표를 성취하고자 할 때, 국가제도(와 그 요원)를 공적 논리로 상대할 것인지, 아니면 사적 논리로 상대할지 선택해야 한다. 역으로 사람들은 국가제도(와 그 요원)이 자신을 공적 논리로 아니면 사적 논리로 상대할지에 대해 예측할 수 없다.^{38/}

이상의 의미에서 북한은 신가산제에 기반한 국가이다. 북한에는 전국가의 모든 개인과 재산과 자연자원을 포괄하는 광대한 당-정 관료체가 존재한다. 그러나 이 관료체는 개인 지도자인 수령에 종속되어 있다. 즉 당-정 관료체의 제도적 지배와 함께 수령의 개인적 지배가 병존하면서 혼합되어 있다. 북한 국가는 헌법과 발전된 법체계, 입법, 사법, 행정 관련 국가 관료체를 가지고 있지만, 공적 제도의 자율성에 입각하여 운영되지 않는다. 북한 국가는 헌법 상위에 존재하는 ‘유일사상10대원칙(1974)’(또는 ‘유일영도10대원칙(2013)’)을 기초로 수령 개인의 자의적 통치 하에 종속되어 있다. 헌법 상위에 존재하는 ‘10대원칙’은 이른바 “제도화된 비공식성”^{39/}이라고 할 수 있다. Gorlizki가 스탈린주의 시대 소련의 신가산제를 분석한 것처럼 북한에서도, 당-정 관료체의 간부 충원은 전문성이나 능력보다는 정권/수령 충성을 우선하는 원칙 하에서 이루어지며, 수령이 직접 임명하는 상층 직책은 수령의 자의적 결정에 따라 임명되고, 수령은 당-정의 공적 기관들의 권한과 특권, 업무영역, 그리고 이를 종합하여 권력기관 서열상의 위치를 수령 권력 유지에 적합한 방식으로 자의적으로 바꿀 수 있다.^{40/} 수령은 당-정 권력기관들 사이에

38/ *Ibid.*, p. 105.

39/ *Ibid.*, p. 106.

40/ Gorlizki가 분석하는 바의 스탈린주의의 신가산제 특징은 북한에도 그대로 적용할 수 있다. Yoram Gorlizki, “Ordinary Stalinism: The Council of Ministers and the Soviet Neopatrimonial State, 1946–1953,” *The Journal of Modern History*, no. 74 (2002), pp. 699–736.

충성경쟁을 유도하고, 이에 따라 권한과 특권을 배분한다. 수령독재 하에서 각 권력기관은 상호 경쟁적인 수령 충성 우세(=수령권력 유지에의 상대적 기여) 입증을 통해 자신의 권한과 특권의 상대적 증가를 추구한다. 충성 경쟁 관련 상호 견제와 균형에 따른 분열과 반목 때문에, 수령에 도전할 수 있는 반대연합의 성립이 불가능해진다. 북한 경제는 ‘전인민적 소유’의 원칙 하에서 존재하지만, 현실에서는 마치 수령 개인의 소유인 것처럼 처분된다. 따라서 국가 또는 당-정 기관의 공적 자산과 수령의 개인적 자산 사이의 구별이 불명확하다. 북한의 전체 주민은 직계 조상과 방계 친척의 과거 정치행적을 중심으로 충성-비충성 집단으로 태생적 신분제에 따라 구별되고 차별된다. 충성집단으로 구분된 집단에 소속된 개인들만이 권한과 자원을 누릴 수 있다. 이러한 신분제 때문에 북한에서는 개인들이 현재 누리는 바의 기회, 권한과 직업은 대체로 후대로 세습된다.

2. 사회주의 수령독재 신가산제의 내적 모순과 외화별이의 전개 -북한에서 시장전개의 구조적 배경

가. 경제 고도 불균형과 심각한 물자부족

사회주의 술탄형 신가산관료체라는 특성은 북한 경제의 진화, 특히 북한 경제에서 시장확산의 특성을 이해하는데 매우 중요한 의미를 갖는다. 사회주의 술탄형 신가산관료체는 북한의 국가와 사회주의 체제라는 현대적·공적 제도가 수령의 사적인 이해관계를 매우 엄격히 준수하면서 운영된다는 것을 의미한다. 그런데 수령은 신가산관료체 하부 구성단위의 책임자들이 자신이 관할하는 관료 단위

를 사적 이해관계에 따라 운영하는 것이 엄격히 제한한다. 즉 하급 관료단위 책임자는 자신이 관할하는 관료체의 규범과 규칙을 준수하면서도, 그 규범과 규칙을 수령에의 충성과 복종이라는 상위원칙의 아래에 놓는 식으로 경영해야 하며, 자신의 사적 이익을 개입시켜서는 안된다. 북한에서 (유일사상 혹은 유일영도) ‘10대원칙’은 수령이 하부 단위 수장들의 사익 추구 행동을 (또는 의도하지 않았지만 그런 효과를 낼 수도 행동⁴¹⁾) 엄격히 규율하고 ‘절대충성’과 ‘절대복종,’ 그리고 ‘수령교시 절대완수’를 확보하기 위해 만들어 적용하는 규범이다. 이 세가지 중에서 가장 중요한 것은 ‘수령교시 절대완수’이다. 수령에 대한 ‘절대충성’과 ‘절대복종’은 오직 ‘수령교시 절대완수’를 통해서만 현실에서 입증될 수 있기 때문이다.

그런데 북한의 현실은 ‘수령교시 절대완수’가 가히 구조적으로 불가능한 상황이다. 그 이유는 구조적 이유 때문에 북한 경제에 부문 간 불균형과 물자부족이 항시적으로 매우 높은 수준에서 유지되는 상황에서 ‘수령교시’는 해당 실행기관에게 자신의 감당 능력을 훨씬 초과하는 부담을 질 것을 요구하기 때문이다. 현실은 구조적으로 ‘조건타발’을 할 수 밖에 없는 현실이지만, 이 경우 실행기관이 실제로 ‘조건타발’을 하게 되면, 10대원칙 위반 즉 수령에의 불충성과 미절대복종 때문에 정치적인 본보기 처벌을 받게 된다.

여기서 북한 경제 부문 간 불균형과 물자부족의 항시적 고도화를 초래하는 구조적 배경은 두 가지이다. 첫째, 지지충 특권보장과 생산자의 불만억압에 최적화되어 있지만 경제적 생산성의 측면에서 대단히 비효율적인 내부 체제, 둘째, 우세한 적을 상대로 취해지는

41/ 예를 들어, 어떤 간부가 일을 잘하여 주변의 추앙을 받으면, ‘10대원칙’ 위반이다. 또는 어떤 간부가 하급 직원을 격려하기 위해 ‘생일상’을 차려주는 것도 ‘10대원칙’ 위반이다. 주변의 추앙을 받는다거나 ‘생일상’을 차려주는 것은 오직 수령만이 할 수 있다.

공격적 안보정책이 유발하는 고도 군비 그리고 수령/정권 위세의 대내외 과시와 관련된 고도 정치지출을 충족시키는 데 충분한 내부 자원을 만들어 내자면, 항시적으로 과잉 동원상태에 있는 대단히 비효율적 체제가 만들어진다. 이 두 가지 사항은 남북경쟁 때문에 악화되며, 그 장기적 결과는 고도 내부 불균형과 고도 물자부족 상태이다.^{42/} 그 이유는 첫째, 군비지출과 정치지출의 조달을 위한 단기 생산극대화 원칙은 기본 주민 생활의 유지와 개선을 위한 소비 수요 그리고 경제 확대재생산을 위한 축적 수요를 항시적으로 희생시킨다. 둘째, 인력과 물자가 단기 생산극대화를 위해 항시적으로 과잉 동원 상태에 있기 때문에, 경제의 전분야에서 인력과 물자가 만성적으로 부족하게 된다. 북한 정권은 강제력을 통해 군비지출과 정치지출의 충족을 위한 물자와 자원의 동원을 우선적으로 보장하는데, 이 때문에 그 이외 부문에서의 불균형과 물자부족이 강화된다. 셋째, 이러한 두 가지 사항은 장기적으로 경제침체를 초래하며, 그럼에도 불구하고 군비 및 정치 지출을 삭감하지 않으려는 정책의지 때문에 경제 내부 불균형과 물자부족은 더욱 강화된다.

나. 정권기관 외화벌이의 축차적 전개

북한 체제의 역사는 언급된 요소들과 인과관계로 구성된 악순환이 시기마다 주기적으로 새롭게 제기되는 정권 유지에 대한 여러 도전을 미봉적으로 관리하면서 전개되는 역사라고 할 수 있다.

42/ Kornai가 말하는 물자부족 경제(shortage economy)는 국정가격 하에서 수요량이 공급량을 초과하는 것을 통해 초래된다. 즉 Kornai의 물자부족경제에서 물자부족을 야기하는 핵심기제는 낮게 책정된 국정가격이다. 이는 공급을 축소시키고 수요를 증대시키는 것을 통해 경제전반에 빈번하고 강력하고 항시적 물자부족을 야기한다. Janos Kornai, *Economics of Shortage* (Amsterdam: North Holland, 1980).

이미 1970년대 초반 북한의 지도부는 이와 같은 구조적 문제를 더욱 악화시키는 상황에 직면했다. 이 시기 문제를 악화시켰던 요인으로 다음과 같은 네 가지를 지적할 수 있다. 첫째, 1970년대 한국의 경제 발전과 상대적 부상에 대처하는 데 필요한 군비 증강 수요, 둘째, 당시 평양건설과 같은 북한 정권의 대남 정치적 위세 과시 지출 수요,^{43/} 셋째, 1974년 김정일 후계 공식화와 진행에 따른 김정일의 업적 과시 수요, 넷째, 전후 베이비 부머 세대가 청소년이 되면서 학령인구의 급증, 주택문제 심화, ‘사회주의 중산층’의 대두 등에 의한 내부 지출 수요의 증가이다.^{44/} 이 중에서 첫째, 둘째는 1970년대 한국의 상대적 부상에 따라 격화되기 시작한 남북경쟁 심화의 영향을 받고 있다.

이러한 문제에 당면한 북한은 돌파 방안으로 전통방식의 재생과 혁신적 방식 채택이라는 두 가지 병행 정책을 취했다. 먼저 전통방식의 재생은 동원체제를 현저히 강화하는 것이었다. 혁신적 방식은 두 가지 측면을 갖는데, 첫째, 당경제와 군수경제를 인민경제와 분리하며 둘째, 중앙당을 선두로 권력기관의 외화벌이를 허용하는 것이었다. 전통방식의 강화라는 측면에서 보면, 김정일이 주도하여 정부 관료제 및 전(全)주민에 대한 당적 통제를 현저히 강화했고, 이를 기반으로 ‘70일전투’와 같은 동원형 프로젝트 강화 추진을 통해 생산증대를 이루어내고자 했다. 더 중요한 것은 혁신적 방식 즉 당경제와 군수경제를 분리했고, 당 중앙을 필두로 권력기관 외화벌이를 허용했다는 것이다.^{45/} 군수경제를 분리한 것은 인민경제 속의 군수경제가 아니라, 인민경제가 군수경제를 위해 존재하는 것을 보다 분

43/ 1970년대 초반 남북 당국 간 회담 및 남북적십자회담이 열렸고, 이를 계기로 남북한은 서울과 평양을 각각 방문하였다. 양측 모두, 상대측의 발전상에 놀라게 되며, 상대측의 위세를 능가하기 위한 과시적 정책을 추진했다.

44/ 리규이, “조선의 인구시한탄,” 『임진강』, 21권 (2014), pp. 9~33.

45/ 정광민, 『북한기근의 정치경제학: 수령경제, 자력갱생, 기근』 (서울: 시대정신, 2005). 정광민은 당경제와 군수경제를 합쳐서 ‘수령경제’라고 칭한다.

명하게 제도화하는 것이었다. 당경제를 분리하고 외화별이를 허용한 것은 기본적으로 수령독재 유지를 위한 과시적 정치비용을 조달할 목적에서 인민경제의 수익성 사업을 인민경제가 아니라 당경제로 귀속시켜 인민경제의 제도적 제약을 받지 않고, 준-사적으로 벌어들이고 관리하기 위한 것이다.

실로 북한 체제의 술탄형 신가산제적 성격을 가장 잘 보여주는 것 중의 하나가 바로 당경제 그리고 특수기관 외화별이이다. 당경제는 북한의 당-정 공적 체계의 일부이지만, 그 운영과 수익사용이 수령의 개인적 판단과 필요에 의해서 사적으로 좌우된다. 또한 당경제의 존재 정당성은 수령 권력의 안정을 위해 필요한 정치적 지출을 보장하기 위한, 다른 말로 하면 수령의 권위와 위신을 더 높이는 데 필요한 자금을 벌어들이기 위한, 또는 ‘10대원칙’이 요구하는 수령에 절대 충성, 절대복종, 교시 절대이행의 원칙을 이행하는 데 필요한 구조적 환경을 만들어 내는 것과 관련이 있다.^{46/} 당경제는 이처럼 수령모심과 직접 관련된 사업을 수행하는 것을 목적으로 하는 외화별이이기 때문에, 네 가지 특징을 가졌다. 첫째, 권력기관 외화별이 중에서 당기관 외화별이가 가장 먼저 출범했다. 70년대 중반 중앙당 39호실이 조직되었다. 군부와 사로청 등은 1980년대에 외화별이를 허락받는다. 1990년대가 되면, 대부분의 당-정기관이 산하에 외화별이용 회사를 설립했다. 둘째, 송이, 사금 등 가장 손쉽게 외화를 획득할 수 있는 경제이권을 자기 것으로 선취했으며, 셋째, 지방당 기구의 하나

46/ 특수단위는 외화별이 허가를 수령에게 직접 받는다. 외화별이 허가를 요청하는 전형적 명분은 “특수단위가 최고지도자의 말씀, 지시, 당의 방침을 관철하기 위하여 노력 중인데 필요한 외화별이에서 제기된 문제들을 정책적으로, 구체적으로 보고합니다”이다. 즉 최고지도자가 관심을 가지거나 지시한 사업을 ‘국가에 손 내밀지 않고 자체로 외화를 벌어들여 이행하겠다’는 것이다. 이러한 의도는 최고지도자에 대한 충실성의 지표로 간주되었다. 이철, “북한 대외무역정책과 조직변화에 대한 연구,” pp. 198~204.

인 ‘5호관리부’를 통해, 즉 가장 강력한 집행체제인 당기구를 직접 활용하는 방식으로 송이, 인삼, 사금과 같은 수출 원천의 채취, 수집, 운반, 수출을 담당했다. 넷째, 당경제는 당기구를 수출원천 동원 기구로 활용한 것에 더하여, 부문별로 특화된 자체 무역회사 및 은행 등을 두었다. 당경제는 가장 많은 무역회사를 거느렸다.^{47/}

1970년대 중반에 발생한 이러한 경제적 변화는 그 뒤 대내외 여건 변화에 따른 진화를 거쳐 현재에 이르고 있다. 1970년대 인민경제로부터 군수경제와 당경제의 분리는 영구적 특징으로 자리잡았고, 당경제가 시작한 특수기관 외화벌이는 시간이 지나면서 점차 참여하는 권력기관이 늘어나는 가운데 역시 북한 경제의 구조적 특징이 되었다.

다. 특수기관 외화벌이와 수령독재 신가산제의 성격 변화

수령독재 하에서 특권기관 외화벌이가 점진적으로 증대함에 따라, 술탄적 신가산제에도 의미있는 변화가 발생했다. 첫째, 권력기관들 사이에 ‘충성경쟁’ 또는 이권획득 경쟁의 격화이다. 특권기관 외화벌이의 명분은 경제침체와 재정악화에 직면한 북한 정권이 주요 권력기관에게 자신이 관장하는 공적 권한과 자원을 활용하여 상업적 외화벌이를 수행하는 것을 통해 자체 예산 마련하도록 허락한 것이었다. 이 경우 수령이 외화벌이 관련 수출입 인허가권 배분을 관리하며, 각 권력기관은 그 인허가를 바탕으로 자체의 공적 권한과 자산을 상업적으로 활용하여 수익을 올려 ‘수령의 방침 수행’에 필요한 예산을 자체적으로 마련한다. 여기서 가장 중요한 것은 무엇보다도 수령으로부터 수출입 인허가를 받는 것이었다. 그 이유는 일단 인허가권 즉 사업 독점권을 획득하면, 국내경쟁의 부재 그리고 국내가격과 국

47/ 박형중·최사현, 『북한에서 국가재정의 분열과 조세 및 재정체제』 (서울: 통일연구원, 2013).

제가격의 현격한 격차 때문에 초과 이윤은 대체로 자동 보장되기 때문이다. 수령이 관장하여 배분할 수 있는 인허가권은 그 수량이 제한되어 있기 때문에, 권력기관들은 더 많은 인허가권 획득을 위해 때로는 상당한 상호 알력을 동반한 제로섬 ‘충성경쟁’을 벌이게 된다. 수령의 입장에서는, 특정 국면에서 수령정권 보위와 관련한 기여도에 따라 권력기관별로 차등적으로 인허가권을 부여할 수 있다.

둘째, 특권기관 외화벌이의 증가로 해당 기관이 ‘수령충성’의 외피 아래에서 해당 기관의 본위주의 또는 관료이기주의에 의해 운영될 수 있는 공간이 증가했다. 특권기관의 외화벌이는 자체 예산 마련을 명분으로 각 권력기관이 공적 권한과 자산을 상업활동을 위해 활용하는 것을 통해 가능했다. 그런데 자체 예산 마련을 위한 기관 외화벌이 사업은 수익 증대 과정 및 그 결과물에 대해 투명한 통제가 불가능했다. 이러한 불투명성 때문에, 권력기관 외화벌이는 권력기관 자체가 그리고 연관 간부들이 사적 이익을 추구할 수 있는 기회가 된다. 권력기관 외화벌이는 ‘공적권능의 사적 이용’ 즉, 부패 행위와 밀접하게 결합하여 전개된다. 이런 과정은 역사적으로 볼 때, 북한에만 존재하는 특수한 사항이 아니다. 재정 부족에 직면한 최고 통치자와 공적 관료체 그리고 충분한 공적 급여를 받을 수 없었던 관료가 자신의 공적 권한과 자산을 관료체와 관료 자신의 사적 수익을 극대화하는 관점에서 활용했던 현상^{48/}이 북한식으로 표현된 것이다. 이 경우 공직이란 공적 의무 수행의 차원에서 인식되는 것이 아니라 (통치자가 공직자에게 공직을 하사하면 공직자는 그 공직을 활용해 봉록을 스스로 별도로 허용한 바의) 재산이라는 차원에서 인식된다.^{49/} 이를 현대적으로 말하면 부패 즉 ‘공적 권한의 사익을 위한 사

48/ Arnold J. Heidenheimer and Michael Johnston, *Political Corruption: concepts and contexts* (New Brunswick: Transaction Publishers, 2007), p. 8.

49/ *Ibid.*, p. 78.

용’이다. 그런데 현대 서방국가의 경우에는 부패 관료체/관료의 개별적 일탈 때문에 발생하는 예외적 현상이지만, ‘초기 현대 가산제’ 시기의 유럽 왕조 국가들^{50/} 그리고 아프리카 신가산제 국가의 경우^{51/} 거의 모든 관료체/관료가 참가하고 연루되어 있는 만연한 현상이었다. 이러한 의미에서 부패는 개별적 현상이 아니라 정치체도의 일부 또는 비공식 정치체제였다.^{52/}

그러면 기관/관료 차원에서 ‘공적 권한의 사적 이익 극대화’는 어떤 방식으로 전개하는가? 먼저 수익을 올리는 과정에서 해당 권력기관은 산하에 무역기관을 만들고 돈주를 채용하여 대리 경영을 맡겨야 한다. 돈주는 무역기관에 채용되는 것을 통해 공적 신분을 획득

50/ Ibid., pp. 77~82; Robert B. Ekelund Jr. and Robert D. Tollison, *Politicized Economies: Monarchy, Monopoly, and Mercantilism* (Austin: Texas A&M University Press, 1997). 과거 유럽의 초기 현대 가산제에 기반한 왕조시대에는 매관매직, 경제관련 독점 이권 판매, 조세청부제 등이 존재했다. 이 시대에 공직이란, 왕이 충성자들에게 하사한 관직이거나, 재산있는 자가 돈으로 구매한 관직이었다. 관직이란 전자에게는 봉록을 그리고 후자에게는 투자금(관직 매입금)을 벌기위한 재산이었다. 현대적 기준으로 보면, 이 시대는 부패가 만연한 시대였다. 그런데 이 시대에는 아직 ‘공직의 사적 활용’(즉 부패)은 불법이라는 법적규정도 또는 비도덕적이라는 사회적 인식도 존재하지 않았다. Scott는 이 시대의 이러한 부패를 ‘원시형 부패’(proto-corruption)라고 부른다. James C. Scott, *Comparative Political Corruption* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1972), p. 8.

51/ Jean-François Médard, “Corruption in the Neo-Patrimonial States of Sub-Saharan Africa,” in *Political Corruption: concepts and contexts*, eds. Arnold J. Heidenheimer and Michael Johnston (New Brunswick: Transaction Publishers, 2007), pp. 382~383. Médard는 아프리카 국가들에서의 부패의 심각성을 다음과 같이 말한다. “아프리카에서 부패는 공히 체제적이고 일반화되어 있다. 부패는 예외가 아니라 규칙이며, 또한 일정 부문들에 한정된 것이 아니라 정치, 사법, 행정 부문의 전체에 확산되어 있다는 점에서 일반화되어 있다. 그 비용은 절대적으로 보나 상대적으로 보나 매우 높고, 경제적 결과는 심각하다.” 또한 부패는 “인관관계의 맞물림 때문에 자가 지탱된다.” Jean-François Médard, “Corruption in the Neo-Patrimonial States of Sub-Saharan Africa,” pp. 380~381.

52/ James C. Scott, *Comparative Political Corruption*, pp. 2~3; Jacob van Klaveren, “Corruption as a Historical Phenomenon,” in *Political Corruption: concepts and contexts*, eds. Arnold J. Heidenheimer and Michael Johnston (New Brunswick: Transaction Publishers, 2007), pp. 83~88.

하며, 이를 바탕으로 무역기관 산하의 지방 사무실인 지사, 그리고 그 아래 생산 장소에서 기지를 운영하며 수출원천을 채취하고 수집한다. 이 과정에서 돈주의 상업적 활동, 즉 노동자 고용, 원천의 확보와 구매 및 운송 또는 매집은 모태 권력기관의 비호 아래서 진행된다. 이러한 전체 과정은 상당히 불투명하다. 돈주가 무역회사에 입직하는 과정에서 사실상 매관매직이라 할 수 있는 거래가 전개되고, 또한 모태 무역회사와 원만한 관계를 유지하기 위해 상급자에게 지속적으로 뇌물을 바쳐야 한다. 돈주는 기지 또는 지사의 운영과 관련 장부를 조작하여 자신의 몫을 부당하게 증가시킬 수 있다. 또한 수익 배분 과정에서, 기관의 자체 사업 예산 충족, 기관의 복지예산 충족, 상급 기관에의 뇌물 또는 충성자금 상납, 돈주에의 배분, 해당 기관 권력자의 횡령 등이 발생할 수 있다. 즉 수익을 올리는 과정 및 배분 과정에서 불투명하고 다양한 복잡한 상황이 전개된다.

이렇게 되면 술탄적 신가산제의 질적 변화가 발생한다. 애초 술탄적 신가산제 하에서는 최상위 개인권력자가 하부의 근대적 관료체 전체를 자신의 사적 이익에서 활용한다는 의미에서 공과 사의 구별이 불분명했다. 그러나 하부 각 관료단위 수장이 자신이 관장하는 관료체를 사적으로 운영하는 것은 엄격히 금지되었다. 그런데 권력 기관 외화벌이의 확산과 함께, 국가적 차원에서의 공과 사의 불분명성은 신가산제 관료체 전체의 각 단위로 확산한다. 즉 술탄적 수령이 전국가적 관료체를 자신의 사적 이익과 의지에 부합하게 운영한다는 의미에서 신가산 관료제가 이제는 최상층 지도자뿐 아니라, 매개 관료체 단위와 관료 개인도 자신의 공적 권한과 자산을 수령의 이익을 행사하는 외피 하에서, 자기 자신의 사적 이익 극대화를 위해서 활용하는 식의 체제로 변화한다.^{53/}

53/ 김정은 집권 이후 특히 2017년 이래 '특수단위'에 대한 비판은 이상의 상황에

라. 특수기관 외화벌이의 확대와 내각 경제의 수난

특수기관의 외화벌이 확대는 직간접적으로 내각의 위상에 심대한 타격을 주었다. 이와 관련 4가지 사항을 지적할 수 있다.

첫째, 원래 내각이 관장하던 국가무역질서가 혼란에 빠졌고,^{54/} 내각이 사용할 수 있는 외화수량이 현격히 감소했다. 수출을 통해 외화 획득이 가능할 만한 대부분의 자원 원천 및 그 수출로부터의 수익을 특수기관이 관장하게 되었으며, 국내시장에 공급하는 주요 수입 상품도 2002년 7·1 경제조치 이후로 특수기관 산하 무역회사가 담당했다.^{55/} 특수기관 무역회사가 수출 금지 품목(예를 들어 목재)을 수출하거나, 특수기관 무역회사가 난립하여 수출입 업무에 무질서가 발생하더라도, 내각은 이를 통제할 능력이 없었다. 특수기관이 자신의 권세 또는 수령의 ‘바침’을 거론하면서, 내각으로부터 통제받는 것을 거부했기 때문이다.^{56/}

둘째, 내각 산하 공장 기업소 노동력의 상당 부분이 특수기관의 외화벌이 원천 채취 및 수집 사업으로 유출되는 경향이 있었다. 특수기관의 원천 동원 사업이 내각 공장 기업소에 비해 높은 임금을 지불하는 경향이 있었기 때문이다. 공장 기업소 노동자의 이탈은 법적으로 허용되지 않지만, 특수기관은 이를 무시할 수 있는 권력을

대한 대응책으로 볼 수 있다. 술탄형 신가산제에서, 수령의 하급자에 대한 통제력 또는 개별 하루 기관이 기관자신의 이익에 종사하는가 아니면 수령의 이익을 위해 종사하는가 사이의 비율을 통제하는 수령의 능력은 역사적으로 변화한다. 선군시대는 수령의 통제력이 상대적으로 약화된 시기였다면, 김정은 시대는 수령이 이를 재차 강화할 것을 목표로 하는 정치프로젝트를 실행하는 시기이다.

54/ 애초에 북한에서 대외무역은 국가독점이며, 그 집행 사무는 내각 부서가 담당하고 있었다. 임강택, 『북한 대외무역의 특성과 무역정책 변화전망』 (서울: 통일연구원, 1998).

55/ 양문수, “북한의 종합시장: 실태, 파급효과, 성격과 의미,” 『KDI 북한경제리뷰』, 2005년 2월호 (2005), pp. 13~14.

56/ 이철, “북한 대외무역정책과 조직변화에 대한 연구,” pp. 215~217; 박형중·최사현, 『북한에서 국가재정의 분열과 조세 및 재정체계』, pp. 104~105.

가지고 있었다. 예를 들어 70년대 후반 지방당의 5호관리부가 관장하는 송이, 사금 채취 사업에 해당 지역의 노동자, 농민, 학생 군인이 광범하게 동원되었다.^{57/}

셋째, 특수기관은 인민경제의 수요를 무시하고 수출을 우선시했다. 예를 들어 내각은 석탄을 수출하는 대신 인민경제의 에너지원이나 공업원료로 사용하는 것을 우선시했다면, 군부 등 특수기관은 이를 수출하여 자신의 외화소득을 손쉽게 증가하는 데 관심을 가지고 있었다.^{58/} 또한 내각은 이를 국내가공하여 부가가치를 높여서 수출할 것을 원했지만, 특수기관은 원자재 상태로 수출하는 것을 선호했다.

넷째, 특수기관은 최고지도자의 ‘방침’ 또는 해당 기관 사업의 중대성을 내세우면서, 내각 산하 공장 기업소, 부지, 전력, 수산사업소 등 생산수단을 사실상 강탈했다.^{59/} 나아가 특수기관들 사이에서 힘의 관계가 변화하면 강해진 기관이 약해진 기관을 강탈하는 양상도 발생했다.^{60/}

57/ 이철, 위의 글, p. 226.

58/ 이 문제를 둘러싸고 2000년대 중반 내각 총리 박봉주와 군부간의 갈등에 관해, 박형중·조한범·장용석, 『북한 ‘변화’의 재평가와 대북정책 방향』 (서울: 통일연구원, 2009), pp. 22~23.

59/ 이철, “북한대외무역정책과 조직변화에 대한 연구,” p. 223.

60/ 2008년 이래 장성택은 군부 무역회사의 난립을 단속하는 역할을 했다. 박형중·조한범·장용석, 『북한 ‘변화’의 재평가와 대북정책 방향』, pp. 37~41. 그는 2012년 10월 국방위부위원장으로 임명된 이후, 군부 산하 54부 무역회사가 관장하던 석탄 무역권을 국방위 산하로 옮겨 자신이 직접 관장했다. 장성택 숙청의 한 직접 원인 중의 하나는 조개와 꽃게의 수출 관할권을 놓고 군부와 장성택이 갈등하는 가운데, 한 수산사업소 관할을 놓고 군부와 행정부 간에 총격전이 벌어진 것도 지적되고 있다. “北 장성택 이권 개입 중심기관 ‘54부’는 어떤 곳,” 『연합뉴스』, 2013.12.23.; “Korea Execution Is Tied to Clash Over Businesses,” *The New York Times*, December 24, 2013.

마. 시장확대와 부패 수준 심화의 동시 진행

북한에서 시장확대는 바로 이러한 과정의 확산과 증폭을 통해서 발생했다. 북한에서 시장확대의 기원은 당경제 즉 수령이 자신이 관장하는 공적 자원과 권한을 자신의 사적인 재정충족을 위해, 즉 공무와 사무가 혼합된 바의 조치를 취하기 위해 사용한 것이다. 그 뒤를 이어 권력기관들이 권력서열에 따라 차례대로 ‘수령 방침 수행’ 또는 자체 재정조달을 명목으로 공적 권한과 자원을 공적 이익이 아니라 기관이익 즉 사적으로 오용하는 것을 통해 외화벌이용 시장활동에 참가하고 특권적 이득을 올렸다. 즉 70년대 당조직이 선례를 만들자, 80년대에는 군부,^{61/} 사로청, 주석궁, 보위부, 보안부 등이 자체예산조달 명분을 내걸면서 순차적으로 권력형 시장활동에 참가했다. 정권 재정이 더욱 어려워진 90년대에는 기관별로 외화벌이 상업활동을 통해 자체 재정조달하는 현상이 전체 당-정체제로 확산했고,^{62/} 2000년대에는 거의 모든 관료 단위가 참여했다. 이러한 확산 과정은 아래 단위로 침투하여, 결국 북한 관료체의 말단 기관인 지방공장의 말단 공무원인 기층 노동자까지 포섭하게 되었다. 지방공장 말단 노동자가 자신을 고용하고 있는 공장에 8.3비를 입금하고 공장 비출근 허가를 받아서 공장 바깥에서 생계를 위한 수익을 벌고 있다. 이러한 현상도 권력기관 외화벌이와 기본적으로 동일 유형의 활동, ‘공적 권능을 사적 이익을 위해 활용’이라 할 수 있다.

이와 같은 공과 사의 혼합 양상, 즉 신가산제 양상은 북한 전체의 당-정체계를 관통하고 있다. 최초에는 수령 차원에서 공과 사의 구

61/ 1984년경 김정일은 ‘인민군대의 강화와 생활유지에 필요한 자금을 자체로 생산, 확보하는 원칙을 세울 데 대한 방침’을 내렸다고 한다. 이주일, “북한의 주민 동원 외화벌이 실패,” (사)북한민주화네트워크, 『Keys』, 2003년 5월호, <<http://www.nknet.org/keys/2003/34/04.php>> (검색일: 2023.11.20.).

62/ 박형중·최사현, 『북한에서 국가재정의 분열과 조세 및 재정체제』, pp. 38~39.

분이 불분명했지만, 경제난 진행에 따른 정권 재정 악화가 야기한 개별 기관의 자체 예산 벌이 허용은 모든 관료단위에서 공과 사가 불분명해지는 상황을 발생시켰다. 즉 ①공적 기능 수행 목적으로 기관 자체 재정 충당 외화벌이, ②기관이기주의적 차원에서 기관 복지 증진용 자체 재정 외화벌이, ③기관 외화벌이 과정에서 (횡령 등) 관료들의 사익 추구라는 세 가지 요소가 뒤섞이는 상황이 만연했다. 즉 기관과 관료가 자신이 관장하는 공적 권한과 공적 자산을 공익과 사익의 구별이 모호한 차원에서 수익 사업성 용도로 활용하는 상황이 점차 확산했던 것이 북한에서 시장을 확대시키는 가장 중요한 원동력이었다. 북한에서는 법적으로 볼 때 오직 당-국가 관료 조직만이 존재하고, 노동가능인구에 속하는 거의 모든 개인이 국가에 고용되어 있는 것 즉 관료인 것을 감안하면, 공과 사가 뒤섞인 양상은 거의 모든 관료 조직과 거의 모든 관료(개인)를 포괄한다.

이는 (공적 권한과 자산의 사적 오용이라는 뜻의) 부패가 만연하다는 것을 의미한다. 당-정 기관의 외화벌이는 공적 권한과 자산의 상업적 활용에 기반을 두는데, 그 과정은 기관 및 간부의 사적 이익을 위한 활용과 연계되어 있다. 이러한 상황은 두 가지 파급 효과를 발생시킨다. 첫째, 공적 권한과 자산을 기관과 간부의 사적 용도로 활용하는 과정에서 부정부패와 도당짓기(‘알쌈’)가 만연한다. 공적 권한과 자산을 처분하는 데서 제도적으로 기관 내부에서 공적 합의 또는 기관 간의 공적 조율이 필요한 경우가 대부분이기 때문이다. 예를 들어 공장의 업무와 자산 활용 용도의 변경 또는 처분과 관련된 결정을 내리자면, 기본적으로 당비서와 지배인의 합의가 필요하다. 해당 공장의 운영은 제도적으로 행정 상급 기관 그리고 상급 당에 의해 이중 통제를 받기 때문에, 해당 공장의 경영은 두 상급 기관과 조율이 필요하다. 당-정 기관에 무역회사를 내오자면, 여러 단계의 인허가 절

차를 거쳐야 하는데, 매개 인허가 절차마다 뇌물 공여를 매개로한 담합과 거래가 필요하다. 이러한 전 과정은 법적으로 따지면 불법 요소들로 충만해 있다. 따라서 이러한 과정에 당적 통제를 필두로 안전부, 보위부, 검찰과 법원이 개입하여 정치적으로 또한 사법적으로 시시비비를 가릴 여지가 존재한다. 부정부패를 다스리기 위한 정치적 그리고 사법적 체계가 존재하지만, 실제 적용은 매우 선택적이다.^{63/} 정치적·사법적 제도를 관장하는 기관은 그 본연의 공적 의무 수행을 해당 관료체와 관료의 사적 수익을 올리는데 즉 자체 예산을 만드는 관점에서 활용한다. 부정부패가 변창할수록, 공적으로 이를 단속하고 처벌해야 하는 기관과 관료의 뇌물 수입이 증가한다.^{64/}

이러한 과정에는 공식성과 비공식성이 서로 융합되어 있다. 공적 권한과 자산 그리고 공적 기관과 간부는 공식성을 대표한다. 기관과 개인이 그것들을 사적 용도로 활용하는 과정에서 발생하는 부정부패와 도당짓기는 비공식성을 대표한다. 공적 제도상의 공식성만큼이나 부정부패와 도당짓기와 같은 비공식성이 만연하고 일상화되어 있다는 의미에서 양자가 혼합된 상태가 북한의 현실이다. 공적 기관과 간부가 행사하는 공식성은 공공복지에 봉사하는 것이 아니라, 자체 예산 마련 수단으로 변질되었고, 이는 궁극적으로 기관과 간부의 공적 업무가 하급 단위와 업무 대상에 대한 약탈 수단으로 변화되었음을 의미한다. 이러한 상황의 만연은 한편에서 공적 관료체의 공무수행의 효율성을 현저히 저하시키지만, 다른 편에서는 극심한 재정난

63/ 강재연, 『북한 선군정치와 ‘관료적 시장경제’』 (서울: 선인, 2019) 참조.

64/ 북한에서 ‘잘사는 직업’은 권력기관에 가까우며 뇌물 수취에 유리한 직업이다. 서울대 통일평화연구원이 2013~2020년 해마다 조사한 8년 평균을 보면, ‘가장 잘사는 직업’이라 선택된 비율은 중앙당 간부가 87.2%, 법기관(보위부, 안전부, 검찰) 간부가 63.8%, 외화벌이 21.2%, 지방당간부 15.1%, 장사 5.1%이다. 또한 2020년 조사에서 ‘경제활동에 영향을 미치는 사람’으로 1순위와 2순위 선택에서 ‘법기관 사람’이 총 80%로 압도적 1위를 차지했다. 이는 뇌물과 관련있다. 김학재 외, 『북한사회 변동 2020』 (시흥: 서울대학교 통일평화연구원, 2021), p. 57, pp. 102~103.

속에서도 공적 관료체가 공무를 수행하면서 생존할 수 있게 만든다.^{65/} 이러한 식의 공적 관료체는 일반적 공무 수행에서는 무능하지만, 정권 유지에 최소한으로 필요한 업무 수행 능력을 유지하는 한편, 적어도 ‘10대원칙’이 요구하는 바, 즉 정권의 입장에서 절대적으로 필요한 업무를 확실하게 수행할 능력을 유지한다.

일반주민의 입장에서 이는 두 가지 의미를 갖는다. 첫째, 부패의 만연 때문에 일반 주민은 정권 관료체의 경직된 규제를 회피할 수 있다.^{66/} 특히 사회주의 공식 제도는 개인의 상업적 활동을 허용하지 않으며, 또한 정권은 경제부흥이나 민생증진에는 관심이 없다. 부패의 만연은 일반주민이 이러한 경직성과 무관심을 회피하면서 자신의 생계를 위한 상업적 활동에 종사할 수 있는 기회, 그리하여 경제 상황이 전반적으로 개선할 수 있는 기회를 열어준다.

둘째, 부패의 만연은 법적으로는 불법인 상업적 활동의 전개가 발생시키는 잉여를 관료체의 위계에 따라 재분배하는 과정이라 할 수 있다. 즉 만연한 부패 체계에서 중국적으로 뇌물 수익자가 되거나 또는 공여자가 되는가는 결국 권력위계에서의 위치에 의해 결정된다. 권력위계의 최상층에는 일방적 뇌물 수취자가, 최하단에는 일방적 뇌물상납자가 존재한다. 그 중간위계의 관료는 뇌물수취와 상납을 동시에 수행해야 하는데, 권력 위계가 높아질수록 뇌물수취의 비율이, 낮아질수록 뇌물상납의 비율이 높아진다.

65/ 예를 들어 한 탈북민은 도당 행정부장의 경우를 다음과 같이 진술한다. “도당 행정부장은 조직비서·선전비서·책임비서를 챙겨야 한다. 행정부장은 책임비서가 가장 활용을 하는 심복이다. 행정부장은 도당 책임비서의 사생활부터 시작해서 공적인 사업까지 감당을 해줘야 된다. 도당 행정부장이 권력을 남용해서 외화를 축적하면 분배를 해야 한다. 만 달러를 취득했다면 50%는 자기가 쓰고, 나머지 50%에서 25%는 조직비서·책임비서 등 간부들 사생활에다가 진상을 하고 나머지 25%는 공적으로 사용한다.” 박형중 외, 『북한 부패 실태와 반부패 전략: 국제협력의 모색』 (서울: 통일연구원, 2012), p. 15.

66/ Nathaniel H. Leff, “Economic Development Through Bureaucratic Corruption,” *American Behavioral Scientist*, vol. 8, no. 3 (1964), pp. 8~14.

뇌물상납자의 경우 뇌물상납을 통해 획득한 인허가 사항이 발생시키는 수익이 비용 즉 뇌물 상납 액수보다 더 커야 한다. 그래야 지속적으로 뇌물상납이 가능해진다. 사회 전체에서 뇌물로 사용되는 총액은 관료부패로 인해 가능해진 생산적 활동 즉 상업적 활동이 발생시키는 잉여의 총액보다 클 수도 있고 작을 수도 있다. 더 큰 경우, 결국에 상업적 경제활동의 유인을 축소시키고 그리하여 궁극적으로 경제 전체는 축소성장한다. 더 작은 경우, 상업적 경제활동이 번성하게 되고, 경제는 중국적으로 확대성장할 수 있다.

바. 권력 위계별 부패 소득 획득의 방법과 규모

권력 위계에서의 위치에 따라 ‘공적 권한을 활용한 사적 이익 극대화’와 관련한 소득 획득의 방법과 규모가 달라진다. 최상층 수령의 경우, 네 가지로 구별할 수 있다. 첫째, 공적 권한과 자산 및 경제독점권을 주요 권력기관들에게 배분(또는 사실상의 판매)한다. 이러한 배분은 정권안정에 대한 기여 및 권력기관들이 받치는 충성자금에 대한 보상에 기준하여 이루어진다. 둘째, 이러한 임무를 잘 수행할 것으로 평가되는 인물을 고위직에 임명하는 사실상의 매관매직이다. 셋째, 개인적 또는 수령 가계 일족의 위세과시와 호화소비, 그리고 하급자의 충성을 구매하기 위한 사적 선물제공과 관련된 공적 기구의 설치와 운영이다. 이에 해당하는 것이 39호실을 기축으로 한 당경제, 그리고 수령과 고위 간부를 위한 식품과 생필품을 생산하는 제3경제위원회^{67/}가 있다. 넷째, 수령의 사금고라고 하루 수 있는 ‘혁명자금’의 운용이다. ‘혁명자금’은 기본적으로 수령의 정치자금이며, 수령위세 과시를 위해 사용되지만, 예를 들어 타이어 수입을 금지

67/ 의사당경리부의 후신이며, 산하의 8·9호 공장에서 식품과 생필품으로 구성된 8·9호 제품을 생산한다. 8·9호 제품은 김씨 일가를 비롯 당중앙위 부장급 이상 고위 간부와 외국의 수반, 고위 정부대표단을 위해 사용된다. 이철, “북한대외무역정책과 조직변화에 대한 연구,” p. 193.

시켜 놓은 상태에서 압록강다이야공장에 투자하는 식으로 즉 고수익을 보장하는 방식으로 국내 경제에 투자될 수 있다.

수령 바로 아래에 위치하는 권력기관 즉 특수기관의 경우를 보자. 이들은 첫째, 수령이 할당해준 경제독점권을 기반으로 공적 권한과 자산을 매개하여 상업적 사업성과를 내야 한다. 특수기관 산하 기업의 상업적 활동은 특수기관 권력의 비호 아래 진행된다. 예를 들어 내각이 석탄을 내수용으로 우선 사용하기 위해 군부의 석탄 수출을 막고자하는 경우, 군부는 이를 무시할 수 있다. 둘째, 특수기관과 그 책임자는 자신이 획득한 경제독점권을 하부 단위에 쪼개 나누어주면서, 그것들의 시장가치에 부합하는 상납을 수취한다. 그 중에는 돈주로부터 뇌물을 받고 산하 회사를 맡기는 매관매직도 포함된다. 셋째, 특수기관은 자신이 관장하는 공적 권한을 고객에 판매하여 수입을 올린다. 예를 들어 인사권을 쥐 당 기관은 매관매직을 할 수 있고, 보위부는 해외 여행자로부터 돈을 뜯을 수 있으며, 보안부는 시장단속, 초소통과, 해외문화 유통단속을 통해 수입을 올릴 수 있다. 국경경비대는 밀수, 탈북 등과 관련하여 수입을 올릴 수 있다. 이러한 행위는 특수기관의 개별 요원에 의해 실행되지만, 개별 요원은 직책을 유지하기 위해, 기관 자체 또는 상급자에게 수수료를 내야 한다.

그 다음 단계에는 중간 간부와 돈주가 존재한다. 중간 간부는 자신의 권한을 그 권한을 필요로 하는 고객에게 개별적으로 판매할 수 있다. 예를 들면 뇌물을 받고, 미자격자에게 시험을 합격시켜준다거나, 인사상 이득을 주어 승진을 시킨다거나, 단속 정보를 미리 알려주는 등의 행동이다. 또는 자신이 관리하는 공장의 자재나 생산품을 빼돌려 장마당에서 팔아먹을 수 있다. 중간 간부는 또한 산하 회사 수장인 돈주의 사업이 다른 권력기관에 의해 간섭당하지 않게 보호해주면서 또는 돈주의 법적 위반을 묵과하면서, 보호금을 지속적으로 확보할 수 있다. 돈주는 할당받은 경제독점권을 활용해 상업적 소득을

내어야 한다. 돈주는 모태 기관의 권한과 자산을 자신이 관장하는 산하회사의 운영에 활용할 수 있다. 또한 자신의 관장 하에 있는 회사의 인사권을 통해 관직을 판매하거나, 수출입 서류 조작에 기반한 횡령을 통하거나 실제 경영상의 성공을 통해 개인소득을 만들 수 있다.

북한은 전 국민을 국가직책에 고용하고 있는데 그 최말단은 노동자이다. 이들은 기관과 기업소에 강제적으로 피고용상태를 유지해야 하는데, 임금은 생계를 보장하지 못한다. 이 상태에서 노동자에게는 크게 두 가지 선택이 있다. 첫째 선택은 자신을 고용하고 있는 기관·기업소에 계속 남아 직무를 보면서 ‘조절’(=직장 자산을 횡령)하는 것을 통해 스스로 생계비를 확보하는 경우이다.^{68/} 이 경우는 이른바 ‘먹을 알’이 있는 직장에 근무하는 경우이다.^{69/} 여기에도 두 가지 유형이

68/ 한 탈북민은 ‘조절’의 불가피성을 다음과 같이 합리화하여 설명한다. “북한은 기본적으로 모든 주민들이 다 직장예, 국가가 자동으로 배치해줘서 직장생활을 안 하면 무직이라 해가지고 국가법에 의해서 이렇게 교화 교도소를 가거나 뭐 이런 불이익이 있잖아요. 그러다 보니까 의무적으로 직장생활을 해야 되는 거예요. 국가에서 원래는 배급을 다 줘서 먹고살기 불편이 없이 주니까 그래도 다니던 건데, 이제 같은 경우는 직장예 나가도 먹고 살 수 없는데 어떻게 사냐. 이게 진짜 너무 한심하잖아요. 시스템이 법으로 이렇게 직장생활을 하게끔 만들었고 일단 출근은 해야 돼요. 그런데 쌀은 안 주잖아요. 쌀은 안 주니까 돌아가는 때 자기 직업 특성에 맞게 국가의 걸 공짜로 가질 수 있는 것, 공짜를 가지려고 머리를 쓰는 거죠. 예를 들어서 이게 무슨 자재를 생산하는 공장이다, 세멘트를 생산하는 공장이다 하면은 그 세멘트를 국가 거를 도둑질 해가지고 팔아먹고, 또 다양하게... 그러면 법에 안 걸리겠냐? 걸리죠. 그런데 그게 그런 어느 특정 몇 사람이 도둑질을 하면은 몇 사람한테 걸리겠지만 전부가 다 그렇게 살다보니까, 서로 눈감아 줄 건 눈감아 주고 이렇게 돌아가는 거죠. 선을 지키는 입장에서, ‘재 너무 과하다’ 하면은 적당히 약간 해서 잡아가겠지만 그렇게 약간 국가를 직장을 최대한 활용해서 그래서 돈을 버는 거죠. 만약 이 직장예 내가 내 생활에 도움이 될 만한 게 없다 그러면 국가에 시간을 달라고 해가지고 나가서 수익금은 넣고, 나가서 돈이 되는 장사를 하는 방면으로 가던가. 이렇게 해서 사람이 생존하기 위해서 이게 머리가 굴러가다 보니까, 각양각지의 그런 일들이 많이 생겨났어요. 기본적으로 그러면 사람을 그렇게 산다고 쳐. 그럼 그 직장은 어떻게 굴러갈 거냐? 그런 것도 또 궁금하지 않아요. 그런 직장들 같은 경우에는 또 그래요. 국가에서 시키는 일만 해가 지고는 기관장들이 그 기관을 돌릴 수가 없어요. 말하자면 사장들이. 기관장 그때는 수단을 쓰는 거죠.” (사12)

69/ 본 보고서의 III장 “2-라. 공식 노동보수 외 생산품 사적 전용,” pp. 145~147, IV장 “4-나. 한 창고장의 ‘먹을알’ 내려놓기,” pp. 223~227, “5-가. ‘조절하는 ‘알쌔’들,” pp. 247~254 참조.

있다. 하나는 품질이 낮은 제품을 생산하여 납품하고, 원재료 절감분을 횡령하는 것이다. 다른 하나는 완제품 자체를 빼돌려 횡령하는 것이다. 이 때 권력위계에서 높은 지위에 있을수록, 국가 자산 또는 기관 자산을 더 많이 더 쉽게 횡령할 수 있다. 예를 들어 맥주공장의 경우, 지배인이나 당비서는 자기차에 맥주 200~300병을 싣고 3개의 경비초소를 무사통과할 수 있다. 그러나 직장장, 반장, 노동자가 ‘채운 것’을 싣고 나가자면 3개의 무장 경비초소 통과 문제를 해결해야 한다.⁷⁰⁾ 다만 이처럼 ‘조절’할 거리가 있는 직책을 획득하고 유지하면, 그 직책이 유발하는 잠재적 사적 수익에 비례하는 직책의 구매 및 유지 비용 즉 뇌물, 그리고 그 뇌물에 의해 유지되는 권력의 후견이 필요하다. 둘째 선택은 자신을 고용해준 기관에 수수료를 내고 근무시간에 사적인 돈벌이를 할 수 있는 허가를 받는 경우이다. 이 경우에도 두 가지 유형이 있다. 그 하나는 형식상 매일 출퇴근 전업근무를 하지만, 기관과 합의하에 자유시간을 갖고 사적 영업을 하는 경우이다. 예를 들어, 기관 기업소 간부의 운전사가 그러하다. 다음으로는 기관 기업소에 고용상태를 형식상 유지하지만(=‘적을 두고’), 직장에 수수료를 납부하고 비출근 허가를 얻어 사적 생계활동을 하는 것이다. 이러한 노동자를 통상 ‘8.3 노동자’라 한다. 이러한 노동자는 자영업(장사나 가내 생산)을 하든지, 아니면 농사철 또는 수산물철에 임시 계절 노동자가 되든지, 아니면, 광산에 채용되든지, 아니면 장마당에 나가 품팔이 막노동 기회를 구할 수도 있다.

이와 같은 신가산제적 구조와 양상은 북한의 정치뿐만 아니라, 경제를 이해하는 또는 시장확산의 동력과 성격을 이해하는 데도 핵심적이다.

⁷⁰⁾ 사례12.

3. 김정은 시대 북한 경제의 구조와 운영

이상의 서술은 북한 경제의 형성과 진화를 이해하자면, 세 가지 요소에 주목해야 한다고 했다. 첫째, 막대한 군수비용 조달의 필요, 둘째, 정권 지지층에 특권보장의 필요, 셋째, 사회주의 스탈린형 신가산관료체적 특성이다.

이러한 세 가지 특성에 의해 형성된 북한 경제가 대내외 상황 변화에 따라 역사적으로 어떻게 진화해왔다. 그 역사적 진화를 일곱 개의 시기로 구분할 수 있다. 첫째, 1945~1960년, 둘째, 1961~1972년, 셋째, 1972~1980년, 넷째, 1980~1990년, 다섯째, 1990~1997년, 여섯째, 1997~2011년, 일곱째, 2012부터 현재이다.^{71/}

각 시기마다 다음의 주요 사항은 북한 경제의 변화 방향과 양상에 영향을 주었다. 그 주요 사항은, ① 남북 간 경쟁 및 북한 측 군비동원의 양상 변화, ② 정권 지지층 특권보장의 필요, ③ 앞의 두 가지 필요충족에 적합한 방향에서 경제제도 수립, ④ 군비와 특권의 보장 필요에 따라 가중되는 부담, ⑤ 이와 관련하여, 민수경제, 군수경제, 당경제의 분할 독립의 과정, ⑥ 정권 재정 악화에 따라 특권기관들이 특권적 외화벌이에 참가해 가는 양상, ⑦ 권력기관들 사이의 권력 위계 변화에 상응하는 경제이권 배분상의 변화, ⑧ 이상의 요소들로 구조적으로 심화되는 경제적 침체와 불균형의 증가이다.

북한 경제의 역사적 진화 과정을 이와 같은 관점에서 고찰하면, 북한에서 직장, 직업 및 직업 생활이 역사적으로 변천하게 되는 구조적 배경을 알 수 있다. 여기서의 서술 목적은 북한 경제 자체의 진화이기도 하지만, 더 중요하게는 그것이 직업 생활 변화에 구조적인 배경으로 직·간접적으로 작용하는 상황이다.

^{71/} 이와 유사한 분석 방향에서의 서술로, 박형중·최사현, 『북한에서 국가재정의 분열과 조세 및 재정체계』 참조.

2011년 김정일이 사망할 당시까지 선군정치는 기본적으로 소기의 전략목표를 달성하고 있었다. 김정일 사망 당시 북한의 상태는 대내 통치력, 대외 균형력, 그리고 경제상황 세 가지 차원에서 1990년대 중후반에 비해 현저히 개선되어 있었다. 선군정치의 이러한 업적이 있었기 때문에, 김정은 통치는 선대의 선군정치에 비해 한층 더 높은 수준의 전략 목표를 추구하는 것이 가능해졌다. 여기서는 김정은 시대 북한 경제의 상부구조인 정권의 국정기조를 알아보고, 그 아래서 경제의 주요 주체와 그들의 운영양상을 설명한다.

가. 김정은 정권의 국정기조

김정은 시대의 국정기조를 보면, 북한이 대내외적으로 전략적 공세로 전환했음을 알 수 있다. 김정일 시대 선군정치의 전략기조는 첫째, 대내·대외적으로 북한 정권의 상대적 힘의 약화를 반영하여 기본적으로 전략적 수세와 역제의 입장에서 실용주의적 유연 정책을 견지하면서, 둘째, 대내외적으로 정권의 안전을 도모하는 한편 자금과 시간을 벌어들임으로써, 셋째, 궁극적으로 정권의 대내외 균형잡기 능력의 신장, 즉 핵미사일 능력의 진전 그리고 대내 통치력 회복을 중장기적 목표로 추구하는 것이었다. 김정은 시대의 전략기조는 첫째, 대외·대내적으로 정권의 증가한 상대적 힘의 지위를 토대로, 대내·대외적으로 전략적 공세를 취한다는 것이다. 여기서 ‘상대적 힘의 증가’란 대외적으로 북한의 증가된 핵/미사일 능력을 통해 나타나며, 대내적으로는 2012년경 경제안정과 통치력 회복을 바탕으로 북한 정권이 중하부 기관과 사회전반에 대한 장악을 강화했다는 것을 의미한다. ‘전략적 공세’란, 대외적 차원에서 ① 2012~13년 경 ‘조국통일전쟁’론을 내세우는 등 한국을 상대로 한 무력통일 의지를 재천명하고, ② 주변국의 포괄적 고도 제재와 군사압박에도 불구하고

고 핵미사일 증강을 공개적으로 추진하여 2017년 11월 ‘국가핵무력’ 완성을 선언하고, ③ 2019년 2월 미북 하노이 정상회담 실패 이후에는 한국을 주대상으로 하는 전술핵전쟁 수행 능력에 박차를 가하고 있다는 것이다.^{72/} 이는 북한의 대외 안보전략의 목표가 억제로부터 제압으로 변화한 것을 통해서도 나타난다.^{73/} 핵·미사일 능력에 의해 증강된 북한의 국제적 위상은 김정은이 미국 대통령 트럼프와 두 번에 걸쳐 정상회담(그리고 한 번의 판문점 만남)을 할 수 있었다는 데에서 상징적으로 나타났다. ‘전략적 공세’를 대내적 차원에서 보면, ①김정은 시대 들어 당기구의 위상과 활동력 강화 그리고 각종 대중 단체의 활성화 양상이 나타나고 있으며, ②(특히 2016년 6차 당대회 개최를 전후하여) 국가의 경제 장악력이 강화되는 추세로 경제정책과 제도변화가 진행하고 있으며,^{74/} ③북한 사회의 대남 및 대외 정보통제와 차폐가 강화되는 가운데, 반사회주의/비사회주의류의 단속이 강화되고 있다.^{75/}

나. 김정은 시대 북한 경제의 구조와 주요 주체 및 운영양상

김정은 시대 이러한 새로운 전략기조는 북한 경제의 구조와 운영 상태 그리고 그 종속변수라 할 수 있는 ‘직장생활’에도 영향을 미치고 있다. 다만 그러한 영향은 북한 경제의 기본틀을 변화시키는 수준이 아니라, 기본틀을 유지한 채 발생하는 변화이다.

72/ 박형중, “김정은 정권의 대남정책,” 김진하 외, 『김정은 정권의 핵외교와 대외정책 변화』 (서울: 통일연구원, 2021), pp. 306~344

73/ “北 외교노선, “미국 제압·굴복시키는 것... 똑똑히 알고 처신해야,” 『SPN서울평양뉴스』, 2021.1.31.

74/ 한기범, “북한의 리더십과 경제 및 핵 정책 관리: 2020년 이후의 동향을 중심으로,” 『KDI 북한경제리뷰』, 제24권 9호 (2022), pp. 48~70.

75/ 박서화, “비사회주의 투쟁의 최근 경향과 함의,” 『IFES 브리프』, No. 2021-21 (2021); 서보배·성민주·양수영, 『파놉티콘 사회 속 감시자들: 북한 비사회주의의 그루뵀 인권침해 실태 및 가해 메커니즘을 중심으로』 (서울: 북한인권정보센터, 2023).

북한 경제 기본틀의 진화는 선군시대 중후반 즉 2000년대 중후반에 대체로 완성된 것으로 볼 수 있다. 김정은 시대의 전략기조와 상황 변화는 선군시대 후반에 완성 상태에 도달한 북한 경제의 기본틀을 변경시키지 않는 정도의 영향을 주고 있다. 여기서는 이러한 관점에서 김정은 시대 북한에 존재하는 경제 구획과 주체를 구분하고, 그 구획과 주체의 특성과 전체 경제에서의 기능, 그리고 각 구획과 연관 직장생활의 특성에 대해 서술한다.

(1) 수령

북한 경제의 최상층에는 수령이 존재한다. 수령은 북한 경제의 사실상의 소유자이다.^{76/} 수령이 경제를 대하는 관점은 소유주의 관점이고, 포괄적 이익의 관점에서 장기적 재생산을 고려한다.^{77/} 수령은 수령체제 내부 안보를 해치지 않는 수준에서 최대한 자원을 추출해내는 것을 목표로 경제를 조직하고 운영한다. 수령 즉 술탄의 지위가 평범한 독재자의 지위에 비해 현저히 우세하며 자의성도 강하다는 것에 상응하게 수령이 북한 경제 내에서 처분할 수 있는 자산의 규모, 그리고 권한의 강도가 매우 방대하고 강력하다.

이와 같은 술탄형 신가산제 상황은 가산제적 상황 즉, 통치자 수령이 ‘모든 정치적·경제적 권리를 자신의 개인적 권리로 간주하는 상황’^{78/}을 포함한다. 다른 말로, 국가재산과 통치자의 개인재산 간

76/ Gorlizki는 다음과 같이 주장한다. ‘국가가 소유한 것은 누구도 소유한 것이 아니다. 국가 소유와 관련 문제는 누가 사용하고 누가 소유하고 누가 처분하는가이다. 소련의 경우 핵심 재산권은 독재자가 가졌고, 고도 억압을 통해 실행되었다. 스탈린은 사실상 소련의 소유자였다.’ Yoram Gorlizki, “Theft under Stalin: a property rights analysis,” *The Economic History Review*, vol. 69, no. 1 (2016), pp. 289~290.

77/ 스탈린의 경우, Mancur Olson, “The hidden path to a successful economy,” in *The emergence of market economies in eastern Europe*, eds. Christopher Clague and Gordon C. Rausser (Oxford: Blackwell, 1992), pp. 56~59.

에 구별이 없다. 통치자는 권력기관을 마치 자신의 개인적 수단으로 취급하며, 자신의 호주머니에서 급료를 지불하는 것처럼 국가제도를 운영한다. 이 경우 통치자의 권력 유지에 통치자의 개인재산 증식이 매우 중요하며, 따라서 수령은 끊임없이 자신이 개인적으로 처분할 수 있는 (국가) 재산을 확대하고자 한다. 수령은 돈을 더 벌 수 있는 일이면 무역 장려, 시장 확대 허용, 핵개발을 빌미로 한 약탈적 외교, 위조지폐 제조, 무기와 마약의 밀매와 같은 불법 활동^{79/}을 포함 무슨 일이든 마다하지 않는다. 그 결과는 대체적으로 비이성적이다. “통치자의 호불호, 부의 공여와 몰수가 새로운 부를 창출하고 파괴하기를 끊임없이 반복한다.”^{80/}

수령은 수령체제 보위의 공헌도에 따라 권력기관들에게 경제특권 (와크 등)을 배분하고, 그에 대한 대가를 받는다(지대 배분과 수취). 수령이 소득을 획득하는 방식은 북한의 일상 돈주들이 소득을 얻는 방식과 기본적으로 동일하다. 즉 권력을 매개하여 받아낸 이권을 활용하여 독과점 이윤을 획득하는 것이다. 또는 자신의 공적 권한과 자원을 사적으로 활용하여, 공무와 사익이 혼합된 방식으로 수익을 올리는 것이다. 이러한 의미에서 수령은 북한 최대의 돈주이다. 수령은 일상 돈주가 투자하는 방식으로 경제투자도 한다. 즉 권력을 활용하여 독과점 이윤을 올릴 수 있는 방식으로 자신의 ‘혁명자금’을 투자한다. ‘혁명자금’ 투자의 원금과 수익의 회수 방식은 수령 강제

78/ Richard Swedberg, *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*, p. 66.

79/ Sheena E. Chestnut, “The ‘SOPRANOS STATE’? North Korean Involvement in Criminal Activity and Implications for International Security,” Honors Program for International Security Studies, Center for International Security and Cooperation Stanford University, May 20, 2005, <<https://nautilus.org/wp-content/uploads/2012/09/0605Chestnut1.pdf>> (Accessed November 20, 2023).

80/ Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (Berkeley: University of California Press, 1978), p. 1099, 재인용: Richard Swedberg, *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*, p. 42.

력의 뒷받침을 받기 때문에 매우 엄격하다. 수령이 행사하는 권한과 자산은 공적 성격인지 사적 성격인지 구분이 불분명하다. 이상이 ‘직업’으로서 수령의 ‘직장생활’이다.

(2) 당경제와 군수경제

수령을 제외하고 북한 경제에서 가장 중요한 지배적 행위자는 당 경제를 관장하는 중앙당 39호실 그리고 군수경제를 담당하는 군수 공업부와 제2경제위원회이다. 39호실은 조선대성총국을 비롯한 120여 개 핵심 기업들을 거느리고 있으며, 제2경제위원회는 400~500 여 개 공장과 50여만 명의 인력이 종사하는 것으로 알려져 있다.^{81/} 이 두 기관이 관장하는 권한과 자산의 규모와 중요성은 내각을 능가하는 것으로 알려져 있다. 이 두 기관은 경제이권의 배정과 자원배분에서 내각에 비해 우선권을 갖는다. 이들의 산하 기관과 기업의 운영에서는 여전히 계획의 원칙(즉 생산 지시와 함께 자원 공급, 국가 수매)이 적용되고, 계획규율 및 엄격한 당적 통제의 원칙이 적용된다. 이들 기관에 채용되거나 특히 간부가 되자면, 상대적으로 북한 성분제상 핵심계층 또는 적어도 기본계층에 속해야 한다. 종업원은 대부분 당원이다.

북한 경제에서 핵심 부문은 군수부문이다. 이정호에 따르면, 내각이 사용하는 금액상 재정은 제2경제위원회 예산의 10% 미만이고, 국방공업 종사 노동자 숫자는 북한 전체 노동자 숫자의 절반 이상이다. 다시 말해, 내각과 지방공업 산하 노동자 그리고 농민의 전체 합보다 국방공업 종사 노동자 수가 더 많다는 것이다.^{82/} 당경제와

81/ “‘특수기관’ 집탄한 김정은... “자력갱생 한계”, 『VOA』, 2021.2.26.

82/ 이정호, “북한 경제 중심의 국방공업 연구,” 경희대학교 정치전문대학원 박사학위논문, 2021, p. 213.

군수경제는 자체 은행과 무역회사를 가지고 있는데, 이들 모두 북한 수준에서는 굴지의 대기업들이다.^{83/} 탈북민 증언에 따르면, 2020년대 즈음하여, 민수부문 공장가동률은 10%, 군수부문 공장가동률은 40% 정도라고 한다. 또한 군수부문 노동자에 대한 식량배급은 불충분하지만 완전히 중단된 것은 아니다. 공장 가동률과 배급 사정이 양호한 만큼 군수부문 노동자에 대한 당적 통제는 상대적으로 강한 편이라고 한다.^{84/}

북한 기업들 중에서 가동률, 종업원 배급, 당적 규율이 가장 양호하게 유지되고 있는 기업은 수령 및 중앙당에 식자재를 공급하는 공장이다. 이들 공장은 생산비 조달을 위해 생산품을 일부 시장에 팔기도 한다.^{85/}

(3) 권력기관 외화별이

군수부문이 주로 잉여 소비적 부문이라면, 권력기관 외화별이 부문은 잉여 창출 부문이다. 즉 권력기관 외화별이 부문은 북한 경제에서 최대 잉여창출 부문으로서, 다른 경제부문이 유지되는 데 필요한 잉여를 공급한다.

앞서 설명했듯이 권력기관 외화별이 와크의 배정은 해당 기관의 권력 서열에 따라 달라진다. 외화별이 자체가 권력 서열이 높은 순서에서 낮은 순서로 순차적으로 시작되었다. 70년대에는 당기관, 80년대에는 군부, 사로청, 주석궁, 안전부, 보위부 등이 참가했고, 90년대에는 전체 당-정 기관 차원에서 일반화되었다. 또한 외화별이 허가권(와크) 배정의 규모는 해당 권력기관의 북한 정권 유지 관

83/ 김광진, “북한의 외화관리시스템 변화연구,” 북한대학원대학교 석사학위논문, 2008; 이정호, “북한 경제 중심의 국방공업 연구.”

84/ 사례7; 사례9.

85/ 사례11.

련 기여도의 변천에 따라 변화했다. 선군시대에는 군부 및 (중앙당 행정부와 같은) 공안기관에의 워크 배정이 증가했다. 김정은 시대에 들어서면서, 군부 및 행정부에게 배정되었던 외화벌이 권한은 축소된 것이 분명하지만, 그 구체적 양상은 정확히 알 수 없다. 그러나 수령의 직접 개입이 강화된 것은 틀림없어 보인다. 공개적으로 천명되기는 과거 군부와 행정부의 무역특권이 내각에 집중되었다. 또한 김정은은 2021년 2월 당중앙위원회 제8기 제2차 전원회의에서 ‘단위 특수화와 본위주의’에 대해 ‘전면전쟁을 벌이기로’ 했다.^{86/}

권력기관 외화벌이가 가장 번성하던 시기는 ‘햇볕정책’하에서 개성공단과 금강산 관광사업이 전개되고, 중국경제가 급속하게 성장하면서 광산물 수요가 급증하던, 2000년대 후반에서 2010년대 중반에 이르렀던 시기로 보인다. 그렇지만 김정은 집권 이후 핵·미사일 실험의 격화에 대한 대응으로 2016년부터 국제사회의 대북제재가 엄격해지면서, 권력기관 외화벌이는 심대한 타격을 받았다. 특히나 이 시기의 제재는 북한 외화 소득 원천인 광산물, 수산물 등 1차 산품 수출의 대부분을 금지했다.

(4) 내각 산하 국유기업

2000년대 초반 20~40% 가동률을 유지한 것으로 알려진 내각 산하 국유기업 및 지방산업의 2020년대 초반 가동률은 10% 정도로 하락했다고 한다.^{87/} 내각 산하 국유기업은 전반적 가동률 저하 그리고 외부에서 시장의 번성에 따라 그동안 많은 변화를 경험했다. 계획체제(국가의 생산지시 및 자원공급, 생산품 국가 일괄수매)가 약화되

86/ 한기범, “북한의 ‘단위 특수화’ 현상과의 투쟁: 경제난이 극심해지자 특권경제도 통제,” 『북한』, 2023년 6월호 (2023), pp. 52~63.

87/ 사례7; 사례9.

면서, 기업의 계획 수행 지표가 현물지표에서 액상지표로 바뀌고 이에 따라 기업이 생산과 판매를 조직하는 데서 여유 공간이 증가했다. 이와 관련하여 성공적 기업은 원료 구입과 생산물 판매에서 시장과 연계를 넓혀가기도 했다. 그렇지만 더 많은 기업의 경우, 가동률이 저하하는 가운데, 노동자에게 출근하지 않을 권리를 주는 대신 받아들이는 수수료인 8.3 입금을 통해 또는 돈주의 투자를 유치하여 생산을 지속하는 것을 통해 액상 계획지표를 완수하는 방식이 등장했다. 이러한 현실을 반영하여, 표면상 기업경영의 자율성을 대폭 증진시킨 사회주의기업책임관리제는 2014년 정식도입되었다. 그렇지만 이 제도는 그다지 성과를 내지 못한 채로 2020년대 초반 흐지부지된 상태에 처해 있는 것으로 보인다. 그 이유를 보면, 사회주의 기업관리책임제의 시행에도 불구하고, 기업의 경영 활성화를 저해하는 여러 상황적 제도적 여건이 존재하기 때문이다. 우선 상황적으로 보면, 2016년 이래 급속히 강화된 대북 국제제재 때문에 경제나 기업이 활성화될 여지가 줄어들었다. 제도적으로 보면, 기업의 사회적 과제 부담 의무와 군사 과제가 매우 엄중하며, 형식상으로 기업의 노무관리의 자율성이 증가했지만 실질상으로 변한 것이 없다. 또한 기업들의 해외투자 유치와 자유로운 무역 활동과 관련한 여건은 악화되었다. 특히 김정은 시대 들어서면서, 대외 접촉과 정보에 대한 통제가 강화되었고, 반사회주의/비사회주의류의 단속이 강화되었던 점을 들 수 있다. 특히 사회주의기업책임관리제라는 제도의 성공과 역행하는 경제정책 즉 국가의 경제 장악 강화 정책이 2019년 12월 당전원회의로부터 시작되었다.^{88/}

88/ 한기범, “북한의 리더십과 경제 및 핵 정책 관리: 2020년 이후의 동향을 중심으로.”

(5) 사회적 과제

김정은 시대 북한 기업 경영에서 가장 암적 요인은 사회적 과제 수행 의무이다. 과다한 군비지출도 북한 경제에 부정적 영향을 미치지만, 그 영향을 주는 방식에서 군비지출과 사회적 과제의 수행은 상이하다. 북한의 과다한 군비지출은 다른 부문에 대한 투자와 소비를 현저히 제약하며, 경제성장을 저해하는 기능을 한다. 이 경우 군비지출의 부정적 영향은 대체로 북한 경제 전반에 확산한다. 이에 비해 사회적 과제 수행 의무는 특정 기업들을 대상으로 하여 개별적으로 부과된다.^{89/} 기관 및 기업이 사회적 과제를 제대로 수행하지 못하는 경우, 지배인은 엄한 질책을 받거나 형벌을 받을 수 있다. 사회적 과제는 대체로 당적 기구를 통해서 하달되며, 기업 내부적으로는 당비서의 정치적 감시와 감독 하에 그러나 실행 책임은 지배인이 지는 방식으로 수행된다.

사회적 과제는 두 종류로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 국가 대상 건설 사업에의 기여이다. 참여하는 방식은 기관 또는 기업 자체 부담으로 아파트 건설 단지의 일부를 맡아서 건설하거나, 원거리 댐건설 공사에 기업 자체 부담으로 노동력을 파견하고 자재와 숙식을 해결해주는 것이다. 이런 식의 사회적 과제는 비정기적으로 불규칙하게 하달된다. 둘째, 연례적으로 주기적으로 하달되는 사회적 과제이다. 이러한 과제에는 국토총동원, 농촌지원, 충성/군중 외화벌이, 파철과제, 분노과제, 군대지원, 김일성/김정일 기금 등이 있다.

먼저 국가 대상 건설 관련 사회적 과제의 하달과 수행 과정을 보자. 어떤 기관이나 기업이 어떤 사회적 과제를 수행할 것인가는 성

^{89/} 사회적 과제의 양상에 관해서, 이 책의 III장에서 다음 부분도 참조. “1-가-(8) 사회동원 노동 면제,” pp. 107~108; “1-나-(6) 학습과 생활총화,” pp. 128~135; “2-사. 사회동원 노동: “임대돈” 또는 “부역”의 양자택일,” pp. 150~153; “3-나-(6) 휴식 없는 일요일: 사회동원 노동,” pp. 186~189.

당, 도당, 군당 등 당계선을 타고 당적 지시로 내려오며, 최상층에서 중앙당 조직지도부가 전체 과정을 기획하고 사회적 과제 의무를 할당하는 역할을 한다. 예를 들어 김정은의 지도력을 빛내기 위해, 조직지도부가 평양에 대규모 아파트 단지를 건설하고자 결정했다고 하자. 이 경우, 조직지도부는 어떤 기관이 어느 구역에서 어떤 규모로 아파트를 건설할지를 결정하고, 내각 부처를 비롯 당-정 기관과 기업소들에 의무 과제를 할당한다. 그런데 이러한 의무를 부과받는 관료 단위의 대부분은 기관 자체의 경영 및 재정이 부실한 상태임에도 불구하고 추가적으로 사회적 과제를 부담하게 된다.

해당 기관이 사회적 과제를 위한 재정 문제를 해결하는 방법에는 두 가지가 있다. 첫째, 산하 외화벌이 기업의 수익을 사회적 과제 의무를 해결하는 데 사용하는 것이다. 둘째, 당-정 해당 기관의 직책을 판매, 즉 매관매직의 수익으로 사회적 과제 비용을 부담하는 것이다. 매관매직은 특히 비-생산 사무단위 기관 기업소에서 더 흔하다. 이 두 가지 방법은 현실에서 서로 섞여서 나타난다. 이를 구체적으로 보자. 대부분의 북한 당-정 기관들은 자체 재정상태 개선에 기여한다는 명목으로 산하에 외화벌이 사업소 또는 식당 등 서비스 기업을 운영하여 수익을 올리거나, 명의를 빌려주고 명의대여비를 받고 있다. 이들 산하 기업으로부터의 수익은 원래 모체 기관이 본신 업무를 수행하는데서 모자라는 재정을 보충하거나 기관 구성원의 복지를 위해서 사용된다. 또한 이 과정이 투명하지 않기 때문에, 모체 기관의 당 비서와 지배인이 횡령하거나 뇌물을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 그런데 사회적 과제가 부과되면, 산하 상업 기업소로부터의 이익이 사회적 과제를 수행하는 쪽으로 우선 사용된다. 이렇게 되면 각급 기관 기업소들은 자체 재정 충당 뿐 아니라 사회적 과제 수행 비용 조달을 위해 산하에 상업적 기업을 두고자 하는 인센티브를 갖게 된다. 이

경우 산하 상업 기업소 지배인으로 자본력과 경영능력을 가진 돈주가 영입된다. 모체 기관과 돈주의 거래는 상호 이익이 되는 거래이다. 모체 기업은 수익원이 생기는 것이고, 돈주는 사업기회를 갖게 되기 때문이다. 기관 기업소의 책임자 또는 경영집단이 돈주를 (사적 뇌물을 받거나 기관에 재정적 기여를 대가로) 산하 상업기업소 지배인으로 영입하는 것 자체가 매관 즉 직책의 판매이다.

그런데 산하 상업 기업 및 돈주의 경영 환경은 그다지 좋다고 할 수 없다. 현실적으로 돈주 경영자의 경영 환경은 모체 기관기업소가 정치적으로 얼마나 위세^{90/}있는 기관인가에 따라 달라진다. 우선 사업 종목을 선정하고 투자를 유치하는 것부터가 난관이다. 쉽게 이익이 날 수 있는 사업이면 더 힘센 기관이 이미 선취했을 터이다. 새로운 종목에 투자하자면 중국에 나가서 종목과 투자자를 발굴해야 한다. 그런데 해외출장과 투자 유치, 출장비 조달과 관련하여, 당, 행정, 보위부와 관련된 수많은 절차의 관문을 넘어서야 하고, 절차마다 뇌물을 바쳐야 할 수 있다. 모체 기관이 취약하면 이러한 장애는 상당히 엄중한 장애가 된다. 그러나 반대로 모체 기관의 위세가 강할수록, 이런 문제는 더 쉽게 해결된다. 특수기관 산하 무역회사들은 이러한 절차를 무시하거나 문제가 생겨도 해결 능력이 더 크다. 예를 들어 보위부 산하 무역회사의 경우, 해외출장 그리고 외부 투자자 면담이 현저히 자유롭다.^{91/}

돈주 경영자가 당면하는 추가적 문제는 자신의 사적 소득을 챙기는 것과 함께 자신을 보호해주는 권력 연결망을 관리하는 비용을 조달하는 것이다. 돈주 경영자는 해외 출장시 출장경비 조달 및 사적

90/ 이하에서 서술하는 무역회사 사장 또는 돈주가 처하는 상황은 구대명, 『거품 2』, (군포: 명화출판사, 2022)에 등장하는 내용을 요약한 것이다. 여기서 구대명은 선전선동부 산하 문필기술회사 제작소 산하의 지배인으로 채용되어 활동하면서 겪은 여러 내용을 서술한다.

91/ 이철, “북한대외무역정책과 조직변화에 대한 연구,” p. 213.

소득, 그리고 뇌물성 선물비용을 챙기기 위해 수출입 서류를 조작할 수 있다. 예를 들어, 해외 구매 설비의 수입 가격을 부풀리거나 또는 수출 단가를 낮추어서 수출입 서류를 작성하고 그 차액을 횡령할 수 있다. 투자가 유치되더라도 그 투자를 어떻게 사용할 것인가를 놓고, 투자 유치 당사자인 돈주 경영자의 입장과 그 투자 유치의 인허가와 관련된 상급 행정 기관의 입장이 다를 수 있다. 돈주 경영자는 애초 투자 유치 목적대로 투자금을 사용하고자 할 것이지만, 관련 상급 기관은 자신의 이해관계에 맞추어, 예를 들어 당장에 필요한 사회적 동원 자금으로 전용하고자 원할 수 있다. 이와 같은 과정에서 돈주 경영자는 정치적·법적으로 많은 약점을 가질 수밖에 없게 된다.

돈주 경영자가 직면하는 가장 큰 애로는 무엇보다도 기관 기업소에 하달되는 사회적 과제 완수 비용을 부담하는 책임이 전적으로 산하 상업 기업소 돈주에게 전가된다는 것이다. 특히 모체 기관의 재정상태가 나쁠수록, 이러한 부담은 가중된다. 이 경우, 산하 상업 기업소의 이윤 또는 투자 원금이 지속적으로 사회적 과제 수행 비용으로 지출되어 기업이 발전할 수 없다. 이윤이 안나는 경우에는 자본잠식으로, 결국 파산상태에 도달한다. 이 과정에서 지배인이 경영상의 이유를 들어, 모체 기업이 요구하는 부담을 지지 않고자 하면, 모체 기업 또는 모체 기업 당비서의 보복을 받게 된다. 지배인은 당적 책벌을 받거나 검찰의 경영감사를 통해 형벌에 처해지게 된다. 지배인이 이를 모면하자면, 개인적으로 사재를 빌리고 결국 빚더미에 앉게 되거나, 자기가 지배인으로 있는 상업 회사의 예를 들어 무역지도원 직책을 뇌물을 받고 판매해야 한다. 이러한 직책 거래는 빈번히 일어나기 때문에 대체로 시장가격이 형성되어 있다.^{92/}

92/ 당·정·군 기관운영에서 뇌물 실태에 관해서 정영태 외, 『북한의 부문별 조직 실태 및 조직문화 변화 종합연구: 당·정·군 및 경제·사회부문 기간조직 내의 당 기관 실태를 중심으로』 (서울: 통일연구원, 2011).

다음으로 보다 주기적인 사회적 과제를 보자. 주기적으로 부과되는 사회적 과제도 기관 기업소에게는 과중한 부담이다. 기관 기업소의 지배인과 당비서는 사회적 과제 할당량 축소를 위해 뇌물 공여 등을 통해 사전에 상급 당-행정기관에 대해 손을 쓰기도 한다.^{93/}

- 국토관리총동원: 북한이 매년 봄·가을로 나누어 ‘국토관리사업 총동원 월간’(3~4월, 10~11월)을 설정하여 실시하는 정례적인 행사이다. 이 기간 동안 관내 기관기업소, 학생, 가두여성 포함 전체 주민은 도로보수, 다리 개건, 암거 설치, 제방보수, 강하천 정비, 강바닥 파기, 나무 심기 등에 동원된다.^{94/}
- 농촌지원: 농촌지원은 군당집행위원회의 결정에 따라 군인민위원회를 거쳐 모든 기관 기업소에 공문으로 하달된다. 봄철 농촌지원은 5월 초~6월 초까지, 가을 농촌지원은 10월 초~중순까지 시행된다. 기업소 인원의 약 20% 동원이 기준이다. 동원 노력이 자기 과제를 못하는 경우 기업소가 총동원되어야 한다. 쌀·부식물, 침구류 등 동원 나가는 노력의 후방보장은 기업소 책임이다.^{95/}
- 분토과제: 연 단위로 제기되고 수행된다. 과제는 각 기업소 앞으로 떨어진다. 예를 들어, 분토는 1인당 1.5톤으로 종업원 100명 당 150톤, 소농기구는 물초롱 10개, 삽 20개, 호미 30개 등을 당해연도 11월부터 다음 해 2월까지 담당농장 밭에 출하해야 한다. 법무위원회에서 매월 총화한다.^{96/}

93/ 이하의 내용은 사례9의 구술 내용을 토대로 작성하였다.

94/ 국립통일교육원 북한지식사전, “국토환경보호사업,” <<https://uniedu.go.kr/uniedu/home/brd/bbsatcl/nknow/view.do?id=46110&eqDiv=&mid=SM00001155&limit=10&eqViewYn=true&page=4>> (검색일: 2023.11.20.); “국토관리총동원 사업에 들볶이는 북한 주민,” 『RFA』, 2022.4.26.

95/ 사례9.

- 철도지원: 매달 셋째 주 금요일은 철도지원의 날이다. 각 기관은 인원 수에 비례하여 고정분담을 받는다. 이 날 기업소 종업원이 총동원하여 철도 자갈 분류와 청소 및 보충, 레일 못 점검, 침목 점검 등을 하여 보수 대책한다. 무조건 당, 행정 책임자가 직접 인솔하여 진행한다. 그 결과에 따라 장군님 모시는 자세와 입장이 평가된다.^{97/}
- 군중외화별이: 목적은 인민생활을 높이는 데 필요한 외화를 버는 것이다. 교육 보건 기관을 제외하고 모든 기관, 기업소가 참여한다. 시, 군들의 특성에 따라 광물자원, 수산자원, 농토산물을 이용한다. 기관, 기업소 인원수에 따라 계획을 세워 공문으로 하달된다. 외화원천 또는 외화를 바칠 것을 요구한다.^{98/}
- 충성의 외화별이: 매년 초급당과 직속 세포를 포함한 모든 당 조직은 해당 당비서를 통해 당 중앙위원회에 충성의 자금을 바쳐야 한다. 충성의 외화별이는 39호실에서 모든 당 책임자에게 공문을 통해 전달되며, 사금, 조금, 순금 또는 일부 외화로 상납해야 한다.^{99/}
- 인민군대 지원: 연 단위로 이루어진다. 인민군 창건절을 맞아 중앙당으로부터의 지시에 의거하여 군당위원회에서 조직한다. 군당은 산하 모든 기업소들에 지역 주둔군 부대들을 분담하여 지정한다. 지원 방식은 석탄, 목달개, 세면 도구, 식사 1차레 보장, 돼지 등을 통해 이루어진다. 군당 집행위원회에서 총화한다.^{100/}

96/ 사례9.

97/ 사례9.

98/ 사례9.

99/ 사례9.

100/ 사례9.

- 김일성 김정일 기금: 매해 납부한다. 그 목적은 금수산기념 궁전에 모셔져 있는 김일성·김정일 영구와 궁전을 더 잘 모시고 꾸리기 위한 것이다. 명절이나 기념일을 계기로 소학교에서 성인에 이르는 모든 인민은 자발성의 원칙에서 성의껏 액수를 자기가 속한 당조직 책임자에게 바친다. 당 책임자는 기금납부 장부를 보관하고 매달 상급당 위원회의 총화를 받는다.^{101/}

(6) 사회주의 신가산제 시장

여기서는 북한에서 전개한 시장을 사회주의 신가산제 시장이라고 개념화한다. 그 이유는 시장활동의 전개가 첫째, 당-정관료제, 생산수단의 국가소유, 영토 내 모든 자원과 활동에 대한 포괄적 국가통제 등 사회주의적 하부구조라는 바탕 위에서 이루어졌고, 둘째, 시장활동 확산의 기본 동력이 술탄적 신가산제 관료제의 재정위기의 심화 속에서 상하의 각 단위기관과 관료들이 자신의 공직을 사적 영리 사업을 위해 활용하는 데 있었기 때문이다. 이 때문에 2020년 초반 현재에도 북한 체제 또는 경제의 일부를 구성하는 시장은 사회주의적 제도체계, 신가산관료제의 기능방식으로부터 자유롭지 못한 방식으로 전개된다.

모두가 공적 기관이자 공무원인 북한 체제에서 시장은 간부와 노동자의 공적 권한과 자산의 사적 오용과 그 점진적 확대에 기반하고 있다. 따라서 시장의 확대는 부정부패의 확산과 동전의 양면으로 얽혀있다. 이러한 의미에서 북한에서 거의 모든 공적 행위는 기관과 관료의 생계형 부패 또는 시장적 거래와 연계되어 있다. 이러한 시장은 국가 및 정권 기관의 공적·제도적 기능을 약화시키는 한편, 바로 이를 통해 경제난 속에서도 정권과 정권 기관이 유지될 수 있는 비공식 재정을 공급한다.^{102/}

^{101/} 사례9.

북한에서 공식과 비공식 즉 공적 제도의 기능의 원래적 작동 그리고 부패와 시장을 매개로 한 비공식 작동 사이의 균형은 궁극적으로 정권의 재정상태와 전략방향에 의해 결정된다. 정권의 재정상태가 개선될수록, 정권은 산하 기관과 개인들을 공적 규범과 규율에 보다 강하게 종속시키는 방향에서 정책을 추진한다. 반면, 정권의 재정상태가 악화될수록, 정권 기능은 부패와 시장거래의 도움을 받아 수행된다. 양자의 균형을 역사적으로 보면, 1990년대에서 2000년대 중반에 이르기까지 즉 북한 정권의 약체시기에는 정권 기능이 부패와 시장거래의 도움에 지탱하는 수준이 점차 확대되었지만, 2000년대 중반 이후 북한 정권은 정권 제도의 공적 기능을 회복하는 방향에서 정책을 추진했다. 이러한 방향의 정책은 당중심 체제인 김정은 집권 시기 더욱 강화되고 있다. 수령독재가 존속하는 한, 북한에서 공식과 비공식의 수령제적 균형은 깨지지 않을 것이다. 다만 그 균형점은 수령독재가 설정한 테두리 내에서 복수로 존재하는 균형점들 사이에 어느 하나의 균형점에서 다른 균형점으로 이동할 수 있다. 사회주의 신가산제 시장은 북한 수령 체제의 영구적 일부가 될 것이다. 즉, 그러한 시장이 ‘체제이행’의 원동력은 되지 않을 것이다.

사회주의 신가산제 시장의 점진적 확대의 원동력은 신가산제 공적 기관/관료의 부패행위를 바탕으로 확대된 기관/관료의 자체 재정확보 활동이다. 권력기관에서도 서열이 높은 데서 낮은 순서대로 외화벌이를 통한 자체 재정확보 노력을 시작할 수 있는 허가권이 수령으로부터 부여되었다. 이는 시간이 지나면서 점차 확산했으며, 점차 다수의 하층민 즉 노동자와 농민도 포섭하게 되었다. 다시 말해 북한에서 시장 확산은 배급제 붕괴에 따른 일반 주민의 생계활동의 불가피한 확산 때문에 발생한 ‘아래로부터의 시장 확산’이라 할 수

102/ 이와 관련한 경험적 서술로, 박형중 외, 『북한 부패 실태와 반부패 전략: 국제 협력의 모색』 참조.

없다. 과거에도 현재에도 북한에서 시장 지배자적 기관은 당경제와 군수경제 산하의 외화벌이 무역회사와 금융회사 등이다.

북한 시장에서 발생하는 잉여는 해당 주체의 북한 내부에서 정치 권력 서열에 따라 대체로 명확하게 차등적으로 분배된다. 정치권력의 최상층에 존재하는 수령은 북한체제의 소유주이며, 자신의 이익을 극대화하는 방향에서 북한체제를 운영한다. 수령은 자신의 권력 유지에 불가결한 권력기관들에게는 그 공헌에 합당한 특권을 누릴 수 있도록 경제특권을 배분한다. 북한에서 모든 기관은 자신이 관장하는 자산에 대해 재산권을 가지지 못한다. 수령은 자의적으로 기관들의 재산관리권 한계를 변경시킬 수 있으며, 힘센 기관이 약한 기관을 강탈하여 재산관리권이 변경된다. 이러한 식으로 경제 이권과 잉여가 권력 위계를 따라 분배된다. 북한 경제는 다른 독재국가의 경제와 마찬가지로 추출적 경제제도에 입각하고 있으며, 여기서 전개하는 시장도 불가피 추출적 시장이다. 북한에서 시장전개와 함께 일반 하층민의 생활을 개선하는 측면이 있지만, 그것은 시장 자체의 작용 때문이 아니라, 그 시기 북한 정권이 대내적으로 약체화되어 있었고, 또한 이동의 자유 개선, 정보유통의 증가 등으로 하층민의 잠재적 정치 발언권이 증가했기 때문이다.

북한에서 정권 기관의 외화벌이 원천 동원 과정이 그동안 북한 경제 전체에 경제 잉여를 공급하고 또한 연관 경제활동을 촉진시키는 역할을 해왔다. 수직계열화된 외화벌이 원천 동원사업이 추진되는 가운데, 식당, 운수, 유통, 숙박업 등 여러 방계 사업들을 활성화시켰고, 그를 통해 경제잉여가 사회적으로 확산되었다.

한때 북한의 시장이 불가피 확대 전개하는 북한 체제 자체를 변화시킬 것이라는 주장이 있었지만, 사회주의 신가산제 시장은 그러한 동력을 가지지 않는다. 북한에서의 시장은 역사적으로 다양한 방식으로 등장했던 독재정권과 시장적 거래가 동거하면서 상호 보완하

는 한 유형이다. 따라서 이러한 시장을 ‘체제이행론’의 관점에서 이해하는 것은 오류이다. 이와 관련 Acemoglu와 Robinson은 다음과 같이 말한다. “정치가 경제를 추동하며, 정치제도의 변화가 경제제도의 이행을 초래한다. 정치제도 변화는 통상 추출적 정치제도에서 배제된 사람들의 집단행위를 통해 일어난다.”^{103/} 본 보고서의 주제와 관련 이는 다음과 같이 해석될 수 있다. 수령독재가 변화하지 않는 한, 수령독재의 틀 내에서 배태되어 전개된 추출적 경제제도와 그 일부로서의 추출적 시장은 그 기본 성격을 유지한다.

4. 소결

본 연구는 김정은 시대인 2020년대 초반, 북한 경제가 상당한 복잡성을 가지고 있고, 그 안에 상당히 성격이 다른 직장과 직업이 존재한다는 밝히는 것을 목적으로 했다.

본 연구는 이를 위해 북한 경제의 전개를 구조적으로 규정하는 세 가지 요소에 대해 서술했다. 그것은 첫째, 북한 국가 또는 정권체제의 일부로서 북한 경제의 첫째 임무는 북한 정권이 대외안보를 보장할 수 있을 만큼의 자원을 마련해주어야 한다는 것이다. 이는 북한 경제에 높은 부담을 제기하며 북한 경제의 동원성, 그리고 정치체제의 중앙집권성과 내부 통제의 강화를 초래한다. 둘째, 북한 경제는 독재체제하의 다른 경제와 마찬가지로 독재 지지집단의 특권을 보장하는 데 적합한 방식으로 구조화되어 있다. 셋째, 북한 체제는 사회주의의 술탄적 신가산 관료체를 기반으로 구성되어 있다. 북한 경제

^{103/} Daron Acemoglu and James A. Robinson, “Rents and economic development: the perspective of Why Nations Fail,” p. 25.

는 사회주의 당-정체제, 최고위 개인 지도자의 행위에서 공과 사의 불분명한 구별 등에 기반하고 있는데, 이는 나중에 시장 전개와 관련하여 중대한 영향을 미친다.

이와 같은 세 가지 규정 요소를 배경으로 북한 경제는 변화하는 대내외 조건에 맞추어 역사적으로 진화했다. 이러한 측면에 주목하면, 북한 역사를 7개 시대로 구분할 수 있다. 첫째, 1945~1960년, 둘째, 1961~1972년, 셋째, 1972~1980년, 넷째, 1980~1990년, 다섯째, 1990~1997년, 여섯째, 1997~2011년, 일곱째, 2012년~현재이다. 역사 시기마다 다음과 같은 주요 사항이 진화의 양상에 주요한 영향을 미쳤다. ① 남북 간 경쟁 및 북한 측 군비동원의 양상 변화, ② 정권 지지층 특권보장의 필요, ③ 앞의 두 가지 필요충족에 적합한 방향에서 경제제도 수립, ④ 군비와 특권의 보장 필요에 따라 가중되는 부담, ⑤ 이와 관련하여, 민수경제, 군수경제, 당경제의 분할 독립의 과정, ⑥ 정권 재정 악화에 따라 특권기관들이 특권적 외화벌이에 참가해 가는 양상, ⑦ 권력기관들 사이의 권력 위계 변화에 상응하는 경제이권 배분상의 변화, ⑧ 이상의 요소들로 구조적으로 심화되는 경제적 침체와 불균형의 증가이다.

북한 경제의 역사적 진화 과정을 이와 같은 관점에서 고찰하는 것을 통해 본 연구는 북한에서 직장, 직업 및 직업 생활이 역사적으로 변천하게 되는 구조적 배경을 설명했다. 2020년대 김정은 시대의 북한 경제 구도는 2000년대 중후반에 대체로 완성된 것으로 볼 수 있다. 김정은 시대의 전략기조와 상황 변화는 선군시대 후반에 완성태에 도달한 북한 경제의 기본틀을 변경시키지 않는 정도의 영향을 주고 있다. 본 연구는 이러한 관점에서 김정은 시대 북한에 존재하는 경제 구획과 주체를 구분하고, 각 주체의 특성과 전체 경제에서의 기능, 그리고 각 구획과 연관 직장생활의 특성에 대해 서술했다.

Ⅲ. 유형별 직장의 일과

정은미(통일연구원)

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

유형별 직장의 일과

김정은 정권에서 나타나는 다양한 유형의 직장 내 일과(日課)를 면밀하게 다룬 연구는 찾기 쉽지 않다. 북한에는 출퇴근-노동시간-작업총화-조직생활-사회동원으로 구성되는 전형적인 형태의 직장 생활이 유지되고 있는 단위들이 존재하기도 하지만, 상당한 비중의 직장들에서 일과가 변칙적인 형태로 진행되고 있는 것이 사실이다. 또한 지식인과 관료 등 엘리트들이 주로 근무하는 직장들은 노동자들과는 또 다른 방식으로 직장생활의 일과가 구성되고 유지된다.

북한에 존재하는 모든 유형들의 직장 일과를 다루는 것은 거의 불가능하다. 이 장에서는 전형적인 형태로 운영되는 공장·기업소와 변형된 형태로 운영되는 공장·기업소에서 근무하는 노동자들의 일과가 어떻게 구성되고 재생산되며, 어떤 점에서 차이가 발생하는지 구술 사례들을 통해 설명할 것이다. 또한 각 사례별 구술 내용을 뒷받침하는 북한 문헌들을 함께 활용한다. 그리고 행정 기관, 병원과 같은 공공서비스 기관에 종사했던 자들의 구술 사례를 통해 노동자들과는 다른 엘리트의 직장생활 일상은 어떻게 전개되는지 살펴볼 것이다.

1. 공장·기업소 노동자의 전형적 직장 일과

북한 문헌에서는 직장생활이라는 용어보다는 노동생활이라는 용어가 더 일반적으로 사용된다. 북한 노동자의 하루 노동생활은 출퇴근-노동시간-작업총화라는 세 요소로 구성된다. 북한에서 이 노동생활의 세 요소가 정확히 지켜지고 있는 경우는 ‘전형’(典型) 단위에 속한다고 할 수 있다. ‘고난의 행군’ 시기를 거치면서 그리고 장기 경제침체가 지속되면서 북한 사회에서 전형적인 직장생활이 유지되는 생산 단위의 비중은 급격히 줄어들었다. ‘생산’과 ‘배급’이라는 두 가지의 지표는 전형적인 직장 단위를 규정하는 결정적인 요소들이다. 생산이 정상적으로 이뤄지고, 배급이 주기적으로 이루어지는 단위의 경우 전형적인 직장생활의 규율과 형태를 유지할 가능성이 높다.

김정은 정권에서 생산과 배급이 대체로 정상적으로 작동하고 있는 단위는 크게 두 부류이다. 하나는 군수제품을 생산하는 군수부문의 공장·기업소이고, 다른 하나의 부류는 외화를 벌어들이는 수출제품을 생산하는 공장·기업소이다. 이 두 부류의 생산 단위들은 전체 경제 및 산업의 위계 구조에서 상위에 존재한다. 따라서 본 연구에서는 군수부문의 공장·기업소에 종사했던 사례와 도(道) 무역국 산하의 피복공장에 종사한 사례를 중심으로 북한 노동자의 전형적인 직장 일과를 살펴볼 것이다.

가. 군수공장 노동자의 직장 일과

군수공장은 대체로 24시간 3교대 형태로 운영되는 것이 특징이다. 따라서 다른 직장들과 달리 출퇴근 시간 매우 엄격하게 지켜지고 있다. 일반적으로 군수공장의 근로자들은 1교대는 오전 8시에,

2교대는 오후 4시에, 3교대는 자정(밤 12시)에 출근한다. 흔히 북한 주민들은 1교대를 1번, 2교대를 2번, 3교대를 3번이라고 부른다. 근무 교대시간은 일주일 단위로 돌아가며 바뀐다. 낮에 근무했던 노동자들이 그다음 주에는 밤에 일하고, 반대로 밤에 일했던 노동자들은 다음 주에는 낮에 일하는 방식으로 근무시간이 계속 바뀐다.

구술자: 8시부터 4시까지를 1번, 그리고 4시부터 12시까지 2번, 12시부터 8시까지를 3번. 너 교대 작업 몇 번이야 이렇게 얘기를 하거든요. 나 이번 주에는 2번이야. 8시부터 4시까지 하는 거를 일주일 그다음 주에는 3번 그다음 주에는 2번 이런 식으로. 그러니까 계속 밤일만 하는 사람은 밤일만 할 수 없잖아요. 그러니까 이번 주에 낮일을 했으면 다음에는 밤에, 다음 주에 밤일을 했으면 그다음 주에는 4시부터 12시 사이에 그런 일을 또 시키고 하고 이렇게 흐름식으로 일을 하거든요. (사례8)

(1) 3교대로 돌아가는 출근과 조회(朝會)

군수공장에 다니는 근로자들은 교대 시간을 정확히 지켜야 하기 때문에 대체로 공장 주변에 거주한다. 출근 방식은 걸어오거나 자전거를 이용한다. 본격적으로 작업이 시작되기 30분 전에 조회(朝會)가 이뤄진다. 정식 조회는 오전 8시에 근무가 시작되는 1교대(1번) 노동자들을 대상으로 진행된다. 오후 4시에 근무를 시작하는 2교대(2번) 노동자들은 약식으로 조회를 한다. 당일 작업과제를 알려주는 수준에서 간단하게 진행된다. 밤 12시에 작업을 시작하는 3교대(3번) 노동자들은 대체로 조회를 하지 않고 바로 작업을 시작한다. 특별한 지시 사항이나 공지사항이 있으면 작업이 끝나는 아침 시간을 이용한다.

구술자: 조회를 하시는 분들은... 8시부터 4시까지 하는 사람은 조회에 참가해요.

연구자: 나머지 시간대에 있는 사람들은 어떻게해요?

구술자: 나머지 시간대에 있는 사람들은 4시에 작업 시작하는 사람들은 한 3시 반까지 나오거든요. 그때는 조회를 아침 조회보다 되게 간단하게. 그냥 작업과제만 주고 빨리 나가, 그래야지만 낮 시간에 일한 사람들 교대할 수 있으니까. (사례8)

1교대(1번) 노동자의 경우는 8시 근무를 하기 위해 7시 30분까지 출근을 한다. 출근을 하면 바로 조회가 시작된다. 일반적으로 조회는 직장장이 30분 정도 진행한다. 직장에 소속된 근로자의 수는 직장의 특성마다 다르며, 사례8이 다닌 군수공장의 직장에 소속된 근로자들은 30~40명 정도였다.

구술자: 군수공장 검사실에 다녔었는데 2경제 산하 군수공장이거든요. 출근 시간이 7시 반이에요.

연구자: 일찍 가네요.

구술자: 7시 반에 출근을 해서 조회가 있어요. 아침 조회를 하면서 뭐 작업 분담을 하는 거죠. 어느 지역에는 누구 나가 어느 지역에는 누구 나가 이런 식으로 하고 오늘 할 일에 대해서 조회를 진행을 해요. 어제는 또 무슨 일이 있었고 이런 식으로.

연구자: 누가 진행을 해요?

구술자: 직장장이.

연구자: 직장장 산하에는 한 몇 명의 종업원이 있는 거예요?

구술자: 직장마다 다르죠.

연구자: 선생님이랑 조회할 때는?

구술자: 내가 다니던 직장은 한 3~40명 정도. (사례8)

과거에는 조회 시간에 노동신문을 읽어주는 독보회가 있었지만 이제는 더 이상 그런 일은 하지 않는다. 김정일 시대까지는 직장마다 선전선동부가 있어서 아침에 노동신문을 읽는 독보회가 있었지만 김정은 시대에는 직장의 선전선동부가 거의 기능하지 않고 있다. 현재는 주로 작업과 관련된 사항들 위주로 조회가 진행된다.

연구자: 조회를 할 때 작업 지시 외에 어떤 직장은 그날의 말씀도 얘기하고 노동신문 보는 데도 있고 조금씩 차이가 있더라고요. 거기서는 조회라는 게 그날의 작업 지시만 하는 거예요?

구술자: 그렇죠. 노동신문 읽어주는 거 옛날 소리인 것 같은데요. 그게 옛날에 있었어요. 90년대 북한이 힘들어지기 전에 김정일 시대 때는 선전선동부가 직장마다 있었죠. 그때는 되게 쫓았거든요. 그게 싹 들어가 버렸어요. 이제는 그게 무용지물이지 선전선동부라는 거는 완전히 있으나 마나한 과. 아침에 신문 읽어주고 독보하고 이런 거는 옛날 일이에요. 90년대 전에 일이에요. 지금은 그런 일을 안 해요. 그냥 해야될 할당량을 하고 그다음에 어제 무슨 사고 났다던가 처리하지 못하는 일이 있다면 그 하면 그런 거를 지시를 주지. (사례8)

(2) 노동과 보수: 상대적으로 양호한 배급과 생활비

북한의 일반 노동자의 정규 노동시간은 하루 8시간, 480분이다.^{104/} 오전 8시에 일이 시작되어 오후 4시에 일이 끝난다. 노동자들은 월요일부터 토요일까지 출근한다. 따라서 한 달에 25일을 일하

^{104/} 북한의 노동법 제16조에 따르면, 노동의 강도와 특수 조건에 따라 하루 노동시간을 6~7시간으로 단축할 수 있으며, 3명 이상의 어린이를 가진 여성 노동자들의 경우는 하루 노동시간을 6시간으로 규정하고 있다. 국가정보원, 『북한법령집 上』 (서울: 국가정보원, 2022), p. 662.

는 셈이다. 일반적으로 공장·기업소 노동자들은 사회주의 분배원칙에 따라 노동보수(생활비)를 받는다.

사회주의 분배원칙이란 노동에 참가한 근로자들에게 그들이 “로동의 량과 질에 따라 일한 것만큼, 번것만큼 분배”하는 것으로 생활비등급제를 적용하고 있는데, 이 원칙은 김정일 정권에서 발표한 2002년 ‘7.1경제관리개선조치’에서 제기한 분배원칙을 김정은 정권에서도 그대로 계승하고 있다.

다시 “로동의 량과 질에 따라 분배한다는 것”은 “로동의 결과에 따라 일을 많이 하고 더 잘한 사람은 물질적으로 더 많은 몫이 차례지고 정치적으로도 응당한 평가를 받게 되며 그렇지 못한 사람은 물질적으로 적은 몫이 차례지게 할뿐아니라 정치적 평가도 받을수 없게 한다는 것을 말한다”^{105/}고 설명하고 있다. 이와 같은 공식적인 설명은 모범적(본보기) 노동자 평가에 대한 김정은 정권의 유연한 관점을 보여준다. 기존에는 노동자의 생산의욕을 고취하는데 물질적 자극과 정치도덕적 자극을 분리 평가했다면, 현재는 물질적 자극과 정치도덕적 자극을 일치시켜 보수를 많이 받는 근로자가 정치적으로도 훌륭하다는 것을 공식화한 것이라고 볼 수 있다.

나아가 노동의 양과 질의 차이와 상관없이 노동보수를 동일하게 주는 “평균주의” 분배 실태를 강하게 비판하고 있다. 북한 문헌인 『로동행정』(2015년 제1호)의 한 논설에서는 “분배에서 평균주의는 사회주의사회의 특성을 무시하고 근로자들이 수행한 로동의 량과 질에 관계없이 다 같은 보수를 지불하는 그릇된 편향”이라고 지적하면서, 분배 평균주의를 실시하면 “일을 잘하는 사람에게나 건달을 부리는 사람에게나 다 좋지 못한 영향을 미치며 로동집단이 로력적열

^{105/} 손영수, “론설-사회주의분배원칙은 사회주의적로동보수제를 정확히 실시하는데서 틀어쥐고나가야 할 중요한 요구,” 『로동행정』, 제202호 (2015), p. 8.

성을 떨어뜨리고 건달풍을 조장하게 된다”^{106/}고 비판하였다.

흥미로운 것은 노동보수가 제대로 계산되어야 하는 이유의 하나로서 근로자들의 소득이 높아지면 그것이 주민들의 소비 진작으로 이어질 것이라는 북한 당국의 인식이다. 북한 문헌은 “근로자들의 개인소비를 늘이는 중요한 원천은 로동에 의한 분배를 통하여 근로자들은 소모된 힘을 충분히 보상하고 물질문화생활을 높여나갈수 있는 생활자료를 얻는 것”^{107/}이라고 설명하고 있다.

기관, 기업소, 협동단체 등에 소속된 일반 근로자의 소득을 규정하고 있는 대표적인 법률은 ‘사회주의로동법(이하, 노동법)’과 기업소법으로 주요 내용은 <표 III-1>에 요약된 바와 같다. 노동법에는 북한 근로자들이 받는 다양한 형태의 생활비(도급제와 정액제, 가급금, 상급, 장려금 등) 규정들이 포함되어 있다. 기업소법에는 노동보수제에 대한 규정이 포함되어 있다.

표 III-1 노동보수 관련 법률의 주요 내용

법률명	주요 내용
노동법	제38조 국가는 근로자들이 로동과정에서 소모하는 육체적 및 정신적 힘을 보상하고 그들의 생활을 보장하는 원칙에서 생활비등급제를 정한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 국가가 제정한 생활비등급제와 생활비 지불원칙에 입각하여 로동자, 사무원, 협동조합원들에게 생활비를 정확히 지불하여야 한다. 제39조 로동자, 사무원, 협동조합원들에게 적용되는 생활비의 기본형태는 도급 지불제와 정액지불제이며 생활비의 추가적형태는 가급금제와 상급제이다. 제40조 국가는 독립채산제원칙에 따라 공장, 기업소들의 현물지표별생산 계획과 원가계획실행을 정확히 평가한데 기초하여 공장, 기업소들에 생활비자금을 분배한다. 공장, 기업소는 생산계획실행행정형, 제품의 질, 설비, 자재의 리용정형 등을 바로 평가하여 일을 잘한 근로자들에게는 추가적으로 장려금을 지불하여야 한다.

106/ 위의 글, p. 9.

107/ 위의 글, p. 9.

법률명	주요 내용
기업소법	제48조 (노동정량의 제정과 적용, 노동보수) 기업소는 사회주의분배원칙의 요구에 맞게 사회주의적노동보수제를 정확히 실시하여 노동보수원천을 늘리고 노동보수수준을 체계적으로 높이며 조성된 노동보수원천범위에서 종업원들에게 일한것만큼, 번것만큼 계산 지불하여야 한다.

출처: 국가정보원, 『북한법령집 上』, p. 619, pp. 664~665.

군수공장의 경우 다른 일반 공장, 기업소에 비해 노동보수 수준이 높은 편이고, 식량 배급도 상대적으로 많다. 동을 생산하는 사례8의 군수공장의 경우 노동보수가 많은 사람은 몇십만 원을 받았고, 노동보수가 적은 경우 10만 원 선이었다. 노동보수가 높은 사람은 대체로 갯에 들어가 작업을 하는 사람들이다. 일종의 위험 수당이 노동보수에 포함된 것이다. 일반적인 사무직에 종사하는 사람의 공식 노동보수 수준이 2~3천 원에 불과한 것과 비교하면 군수공장에 다니는 노동자들의 노동보수 수준은 비교적 높은 수준인 것은 분명하다.

구술자: 생활비 같은 경우에는 30일인데 일요일만 주말로 보거든요. 그럼 일주일에 6일인 거잖아요. 6일이면 25일인 거잖아요. 25일 동안 근무를 했어. 그러면 이제 공수를 따지거든요. 거기 공수가 있어요. 공수를 따져서 1공수에 생활비가 얼마다 이렇게 해서 때려가지고 내가 며칠을 출근했으니까 생활비가 하루당 얼마씩 해가지고 얼마 나왔어 거기서 공제할 것들도 다 공제를 하고.

연구자: 보통 평균적으로 얼마 정도 받아요?

구술자: 많이 타는 사람은 한 몇십만 원씩 타고 못 타는 사람이 10만 원 선.

연구자: 많이 타는 사람은 막 갯에 가서 캐는 이런 일을 하는 사람들.

구술자: 언제 사고당할지 모르는 그런 위험한 일들은 좀 생활비가 높죠.

연구자: 굉장히 위험한 일인데 그런 일을 계속하는 사람들은 어떤 사람들인가요?

구술자: 광산 직업은 다 위험한데 거기서 특별히 위험한 게 이제 갱 일이고 힘들고, 그 마광장이나 선광장이 좀 힘든데. 의사나 교원이나 특별한 재간이 없고 그렇지 않는다면 그냥 다 그런 일을 해요. 누구나 할 것 없이. 그런 쪽에서 일하는 사람들이 월급이랑 높고 하니까 경제적으로 힘든 사람들은 진짜 힘들어서 그만두고 싶어도 그만두지 못하는. (사례8)

노동보수, 즉 생활비 외에도 노동자들은 식량을 배급받는다. 상대적으로 높은 노동보수와 함께 식량 배급은 일이 힘든 군수 부문에서 노동자들이 이탈하지 않고 계속 근무하게 하는 가장 중요한 유인물이다. 경제형편이 어려운 주민들일수록 군수공장, 기업소를 떠날 수 없는 이유이다. 생활비와 마찬가지로 일의 성격에 따라 식량배급량도 차이가 있다. 생산직의 경우에는 하루 1인당 800~900g의 식량을 받고, 비교적 노동강도가 낮은 일에 종사하는 노동자들은 700g의 식량을 받는다.

식량배급은 한 달에 한 번 이루어지는데, 군수공장이라고 하더라도 한달 30일분의 식량이 전부 공급되는 것은 아니다. 사례8의 설명에 따르면, 15일분의 식량만이 공급된다. 하지만 대다수의 노동자들이 직장에서 식량배급을 받지 못하고 스스로 조달해야 하는 상황에서 직장에서 절반 정도의 식량배급을 받는 것 자체가 특별한 것이 된다.

구술자: 그냥 군수 공장은 기업소가 크든 작든지 간에 군수 계통에 노동자들은 50%라도 배급이나 생활비를 받고 살아요.

연구자: 700g짜리예요?

구술자: 직원마다 틀려요. 생산직에 있는 사람들은 800~900g 이렇게 받고 좀 쉬운 일인 우리 검사 계통 사람들은 700g인데 그거 다 안 줘요. 절반이나 줘요. 그것도 감사 해해요. 그 사람들은. (사례8)

흥미로운 것은 배급으로 나오는 쌀의 형태가 도정된 쌀이 아닌 벼라는 것이다. 모든 배급량이 벼로만 나오는 것이 아니라 벼와 옥수수를 7:3 비율로 배급한다. 간혹 쌀의 비중이 5로 줄어들면 쌀과 옥수수의 환산율에 따라 그만큼 옥수수의 양이 늘어난다. 벼가 배급되는 날에는 마을의 정미소가 바빠진다.

구술자: 한 달에 한 번씩 줘요. 벼. 깎지 않은 벼 있잖아요. 옛날에는 벼를 다 깎아서 쌀로 준다면 그 쌀로 주는 키로수를 벼를 깎지 않은 벼를 줘야 하는 키로수만큼.

연구자: 몇 대 몇으로 줘요?

구술자: 원래는 7대 3이다 이렇게 배급이 정해져 있는데 벼로 준다고 하면 7인데 5로 준다면 그거를 쌀로 준다는 목적으로 해가지고 좀 작게 주고 옥수수를 주는 경우에도 그거를 또 계산을 해가지고 주고.

연구자: 그러면 배급 나오는 날은 그 동네 정미소가 불이 나겠네요.

구술자: 항상 불이 나죠. (사례8)

군수 공장, 기업소의 노동자들이 힘든 노동에도 불구하고 직장을 이탈하지 않고 계속 직장생활을 유지하는데는 상대적으로 높은 노동보수와 식량배급만이 유인은 아니다. 노동연한을 모두 채운 경우 받는 연로보장은 퇴직 후 노동자들의 생계 원천이다. 북한의 연로연금은 남자 60살, 여자 55살까지 일한 근로자들 가운데 근속노동연

한이 남자는 30년, 여자는 25년 이상 되어야 지급받을 수 있다. 노동능력상실연금도 근속노동연한이 남자는 20년, 여자는 15년 이상 되어야 연금 수령 자격을 획득할 수 있다.^{108/}

특히 군수부문의 공장, 기업소에서는 연로보장이 비교적 정상적으로 이루어지고 있는 것으로 보인다. 사례8의 경우 본인 외에도 아버지와 어머니가 모두 같은 군수 공장에 다녔다. 사례8이 이전 직장을 그만두고 군수 공장에 근무하게 된 동기도 아버지와 어머니가 군수공장을 다니고 있었기 때문이다. 아버지와 어머니의 경우 2018년까지 군수공장을 다녔는데 몸이 좋지 않은 상황에서도 연로보장을 받을 수 있는 30년의 노동연한을 채우기 위해 계속 출근을 했다. 연로보장으로 받는 식량은 1인 1일 600g이다. 군수부문의 경우 퇴직 후 받는 식량은 지역 행정조직에서 지급하는 것이 아니라 군수 공장, 기업소에 직속하여 운영되는 배급소에서 별도로 지급된다.

구술자: (나는) 아가씨 때 여가지고 직장 다닌다고 해서 그게 가장 살림이나 큰 보탬이 되거나 그런 거를 생각을 안 해봤어요. 그냥 한 번 다녀보고 싶다... 이런 생각으로 다녔었고, 우리 엄마나 아빠는 생계였죠. 그게 생계의 길이었죠. 그러니까 그만두고 싶어도 그만두지 못하고 은퇴할 때까지 일을 한거죠. 근데 그 광산에서 삼십 년 동안 일을 한 사람들은 배급이 그냥 나와요. 일을 그만뒤도.

연구자: 연로 보장이라고 하죠?

구술자: 엄마 아빠는 그래서 그거를 채운 거예요. 30년이라.

연구자: 30년을 채워야 돼요?

구술자: 30년 이상을 채워야 돼요. 그래야지만 끝나서도 배급을 받을 수 있어요. 그거를 채우느라고 아빠는 다치신 후

^{108/} 연금 종류와 설명에 대한 자료는 봉철남, “협동농장에서 사회보험 및 사회보장 기금 수입지출계획은 어떻게 세우는가,” 『로동행정』, 제202호 (2015), p. 28.

에도 한 3년을 뭐 좀 쉬운 일? 창고장 일은 못하고 그냥 자재를 이제 어디다 갖다 줘야 되는데 전달하는 일이나 그런 자재를 가져다 잘 안된 그런 걸 만들어서 보강하는 일을 했었거든요. 한 2년 동안 해서 은퇴를 하였고, 엄마는 아빠보다 나이가 좀 어리니까 조금 더 일을 하셨거든요. 그래서 30년을 다 채워가지고 배급을 타셨어요.

연구자: 배급은 얼마나?

구술자: 600그램 타요. 근데 벼로 타니까 거기서도 절반만 온다고 봐야죠.

연구자: 이진 동사무소 가서 받는 거예요, 아니면 공장에 가서 받는 거예요?

구술자: 동사무소가 아니고 양정창고라고 있어요. 배급소라고 있거든요. 배급소에서 곡식을 보관하고 옛날에는 양정 사업소에서 그걸 가져다가 배급소에서 나눠줬는데, 이제는 그 배급소가 양정사업소를 거치지 않고 모든 식량을 배급소가 다 보관하고 있어요. 엄청나게 커요. 새로 다 건설을 했어. 거기다 보관을 하고 한 달에 한 번씩 이제 그걸을 다 주는거죠.

연구자: 배급소 관리는 어디서 하는 거예요?

구술자: 광산은 인민위원회나 군당이 권한이 없어요. 2급이라고 했잖아요. 중앙당 직속.

연구자: 그러면 그 지역의 행정조직이 아예 관여를 안 하는 거예요?

구술자: 못해요. (사례8)

(3) 휴식도 교대로: 공휴일과 명절 근무 후 “대휴” 제공

북한의 노동법 제33조에 따르면 근로자들의 직장생활은 “8시간 일하고 8시간 쉬고 8시간 학습하는” 것을 원칙으로 하며, 국가, 기업소, 단체는 근로자들에게 “로동을 정규화하고 학습을 정상화하며 휴

식을 잘 보장하여야 한다”고 규정하고 있다.^{109/} 동법 제64조는 근로자들은 주에 하루씩 휴식을 보장하고, 국가가 제정한 명절날과 일요일을 쉬는 날로 하며, 부득이한 사정으로 쉬는 날에 노동을 할 경우 1주일 내에 반드시 “대휴”를 주도록 규정하고 있다.^{110/}

하지만 24시간 생산가동이 이루어지는 군수 공장·기업소의 경우 노동자의 휴식시간이 제대로 보장되지 못하고 있다. 대체로 노동자들은 일주일 중 일요일에 쉬지만, 군수 공장의 경우는 일요일에 한번씩 교대로 쉬기 때문에 누구나 일요일에 쉴 수 있는 것은 아니다. 교대순번에 따라 휴일이 일요일일 수도 있고 월요일일 수도 있는 것이다.

구술자: 그냥 일주일에 한 번씩 교대로 노는 거죠. 명절 때, 1월 1일 때, 2월 16일 때, 그 때는 이틀씩 놀아요. 근데 공장은 생산직은 못 놀잖아요. 비생산직은 놀아도.

연구자: 일요일날예요?

구술자: 근데 생산직에서 일하는 사람들은 일요일만 쉬지 못해요. 교대로 나는 월요일 너는 화요일 이렇게. (사례8)

특히, 밤 작업을 해야 하는 3번 교대 노동자의 경우 작업장 환경은 더 위험하다. 군수공장의 경우 365일 쉬없이 기계(機臺)가 계속 돌아가기 때문에 졸리면 요령껏 잠깐 쪽잠을 자기도 한다. 또한 비생산직 노동자의 경우는 1월 1일, 2월 16일과 같이 명절에는 이틀씩 쉬기도 하지만 생산직 노동자의 경우는 쉬지 못하고 계속 노동이 교대로 돌아간다. 명절에도 나와 노동을 해야 한다. 다만, 명절에 근무를 한 경우에는 다른 날에 명절 근무한 날짜만큼 휴일을 준다고 한다. 노동법 제64조에서 쉬는 날에 부득이하게 노동을 한 경우에 1주일 안에

109/ 국가정보원, 『북한법령집 上』, p. 664.

110/ 위의 책, p. 668.

“대휴”를 주도록 한 규정이 직장에서 지켜지고 있음을 보여준다.

구술자: 그게 기대(機臺)를 보는 일인 거잖아요. 살짝 살짝 줄릴 수 있는데 기대가 계속 돌거든요. 왔다 갔다 하면 이제 할일이 있고 뭐 광석이 떨어진다든가 광석을 주워 올리고, 아차 잘못했다가는 사고 날 수 있는 확률이 있기 때문에.

연구자: 긴장은 하고 있군요.

구술자: 근데 좀 시간적 여유가 있는 직업들이 있어요. 그때는 기대를 이렇게 돌아가게 놔두고 저희 직업 같은 경우에는 조금씩 잤어요. 한 시간 정도씩.

연구자: 선생님은 검사 일을 하였는데 이런 사람들도 3교대로 해요?

구술자: 맞아요. 똑같이. 모든 광석 캐는 데서부터 시작해서 흐름 실로 나오는 것부터 시작해서 광석을 마감장에서 분쇄해서 시료까지 뜨는 것까지 제련하는데까지도 썩 다 3교대.

연구자: 그러면 이거는 1년 365일을 멈추지 않는 거예요?

구술자: 네 안멈춰요.

연구자: 명절 때도 그럼 나와야겠네요?

구술자: 대신 명절에 나왔으면 나중에 여기처럼 대체 휴일 비슷하게 명절에 이틀 동안 일을 했으니까 이제 이틀 휴식 주고. (사례8)

공식적인 휴식 외에도 북한에서는 직장 구성원들 간의 단합 차원으로 1년에 한번씩 명절이나 직장 창립일을 계기로 직장 체육대회를 개최한다. 흔히 상품을 걸고 농구나 축구 등의 경기를 한다. 그리고 평소에는 우리 사회에 흔하게 있는 ‘회식문화’는 없고 연말에 망년회를 하는 것이 정착된 직장 문화이다. 망년회에 필요한 경비는 직장장과 회계원이 의논하여 직장 내 회비로 처리된다. 보통 망년회는 직장장 집이나 부문당 비서네 집에서 치러진다.

구술자: 회식 문화라는 거 있는 거는 여기서 와서 제가 접했고,
거기서는 어떤 게 있냐면 명절 때 있잖아요. 이제 광산
창립절이라든가 그때에 운동회 비슷한 그런 거를 조직
해요. 일 년에 한 번씩.

연구자: 체육 경기 같은 거요?

구술자: 예, 그런 거예요. 1년에 한 번씩 광산 창립기념일에.

연구자: 농구도 하고 축구도 하고.

구술자: 상품도 걸고 그렇게 하거든요. 그리고 회식문화 같은 경
우에는 어떤 게 있냐면 연말에 12월 29일이면 29일, 30
일에 망년회가 있어요. 망년회 때 직장장이나 회계원들
이 자기네 그 직장에 있는 비용으로 해가지고 조직을 해
요. 그리고 집에다가 면이랑 각종 고기랑 그런걸.

연구자: 집에서 해요? 식당 같은 데서 하는 게 아니고?

구술자: 식당 없어요. 식당에서 그런 걸 하면 돈 더 많이 들잖아
요. 그러니까 북한은 다 만들어 먹어요. 진짜 특별한 일
이 아니면. 직장장네 집에서 하든 부문당비서 집에서
하든. (사례8)

그런데 흥미로운 것은 군수부문 공장·기업소의 경우에는 기체가
계속 돌아가기 때문에 망년회 모임이 있다고 해서 근로를 쉬는 것이
아니라 교대로 돌아가면서 참여한다는 것이다. 그리고 2번 교대(오
후 4시~밤 12시) 노동자들의 경우에는 망년회를 참여할 수 없기 때
문에 음식을 직장에 가지고 와 현장에서 음식을 먹는다.

연구자: 그러면 그날은 일을 안 하겠네요. 직장 일요?

구술자: 아니죠. 교대로 먹는 거예요.

연구자: 1번 교대 끝나면 거기 가서 또 먹고 2번 교대가 끝나면
또 가고요? 그럼 한밤중에 한 사람은 아침부터 가서 먹
어야 돼요?

구술자: 그럼 나눠서 먹이고 3교대 없는 직장은 저녁에 한 번에 먹고 3교대가 있는 직장은 나눠서 먹는 거죠. 그리고 만약에 못 올 수 있는 교대라는 게 어떤 게 있냐면 4시부터 12시까지 하는 사람은 못 오잖아요. 아침 교대하는 사람하고 12시부터 8시까지 하는 사람은 올 수 있어요. 4시부터 12시까지 하는 사람 못 오니까 그 음식을 직장에 가지고 나가요. 가지고 나가서 현장에서 먹이는 거죠. (사례8)

그밖에 직장장 생일이 중요하다. 이날은 명절이나 망년회 때처럼 직장장이 음식(밥, 고기, 떡, 술 등)을 소속 직장 종업원들에게 대접한다. 일반 노동자들의 경우는 직장장 생일에 선물을 주지는 않지만 회계원과 부문당 비서와 같이 간부들의 경우에는 선물을 준비한다. 또 일반 노동자들 가운데 좋은 업무 배치를 받고자 하거나 직장장에게 부탁할 거리가 있는 사람들은 생일 선물로 담배 1갑 정도를 준다.

구술자: 거기는 회식문화라는 게 없어요. 그냥 망년회 때 한 번 먹이고 직장장네 생일 때 한 번씩 먹이고, 공짜로 먹을 수 있는 날.

연구자: 그날은 직장장이 내는 날이에요?

구술자: 내는 날이에요.

연구자: 보통 뭘 대접해요?

구술자: 떡 해서 먹이고 고기 삶아 먹이고 밥이랑 술도 먹고.

연구자: 그러면 선물 같은 거라도 조금씩 가지고 가요?

구술자: 노동자들은 안가지고 가고 특별한 사람들, 통계원이나 비서나 이런 사람들이나 좀 가지고 가지. 그냥 일반 노동자들 직장장한테 잘 보일 일이 없는 사람들은 그런 선물을 안 해요. 노동자들 속에서도 직장장한테 잘 보여서 좀 쉬운 일을 하려고 노력하는 애들은 조금씩 가서 뇌물을 주죠.

연구자: 보통 어떤 걸 선물 많이 해요?

구술자: 거기는 그냥 쉽게 줄 수 있고 쉽게 받을 수 있는 게 담배예요.

연구자: 갑으로 줘요 아니면 막대기 줘요?

구술자: 갑으로 줘요. 저도 그냥 갑으로 줬어요. (사례8)

(4) 구내식당에서 식사하기

3교대 형태로 노동 시간이 운영되는 군수공장의 경우 교대시간 순번에 따라 식사 방식이 다르다. 1번 교대 노동자들은 정오(12시)에 점심밥을 먹는데 ‘정양소’라고 부르는 공장 식당에서 먹는다. 대체로 한 개의 기대에 2명의 노동자들이 배치되는데, 기대가 계속 돌아가기 때문에 한 명씩 번갈아 가면서 식사를 하고 온다. 한 명이 점심식사를 하는 시간은 대략 15분 정도 소요된다. 정양소의 식사 비용은 생활비(급여)에서 차감된다. 식단은 밥, 국, 김치 정도이다. 밥은 옥수수과 쌀이 섞여 있으며, 국은 배춧국과 뭇국 정도이고, 김치 또는 단무지가 나오며, 하루 한끼는 국수가 나오는 것이 일반적이다.

구술자: 8시에 시작해서 12시잖아요. 12시에 점심 시간이니까 점심 밥을 먹어야 하는 거잖아요. 그때 서로 교대로 정양소라고 공장 식당이 있거든요. 거기 가서 밥을 먹는데 한 기대에 사람이 둘이다, 그러면 내가 가서 먼저 먹고.

연구자: 기대를 비울 수가 없으니까.

구술자: 그쵸. 내가 한 15분 동안 먹고 왔어. 그럼 내가 가서 기대를 지키고 다른 사람이 또 가잖아요. 그런 식으로 밥을 교대로 밥을 먹거든요. 그러니까 점심시간을 확고하게 주는 건 없어요.

연구자: 밥은 거기서 제공하는 거예요? 아니면 여기 구내 식당처럼 식비를 줘 내요?

구술자: 생활비에서 떼요. 생활비에서 식비로 면제를 하더라고요. 되게 저렴하죠.

연구자: 보통은 어떤 메뉴로 식단이 나와요?

구술자: 밥, 국 뭐 하루룩 하는 배춧국이라든가 뭇국이라든가 그런 국에다가 김치 조금 여기로 말하면 단무지라고 하는데 그런 거 나오고.

연구자: 채소 외에는 좀 영양가 있는 건 안 나와요?

구술자: 고기나 물고기 같은 거 없어요.

연구자: 밥은 쌀밥으로 나와요 아니면 섞어서 나와요?

구술자: 섞어서 나오죠.

구술자: 옥수수가 더 많죠. 그리고 한 끼씩은 저녁 반찬 같은 경우에는 국수도. 옥수수 국수. (사례8)

오후 4시에 근무를 시작하는 2번 교대 노동자들의 경우에는 밤 12시까지 일을 하기 때문에 중간에 정양소에서 밤참을 먹는다. 밤 12시에 근무가 시작되는 3번 교대 노동자들의 경우는 밤 11시 정도에 직장에 나와 미리 작업 대기를 하면서 정양소에서 밤참을 먹은 후에 밤 12시 교대 작업시간에 들어간다. 이들은 중간에 밤참이 따로 없고 아침 8시까지 계속 일하고 바로 퇴근을 한다.

구술자: 4시에 교대를 하고 저녁 12시까지 일을 하시는 분들은 밤참을 또 줘요. 이제 정양소라는데 있어가지고 거기서 저녁밥을 먹고 12시에 나오시는 분들은 한 11시 쯤에 나와 있거든요. 나와 있어가지고 미리 작업 대기들을 하고 있고, 그때 밤참을 미리 먹고 12시에 교대를 들어가요. 이렇게 해서 아침 8시까지 쭉 일을 하고, 저희랑 그런 거 없이 그냥 쭉 퇴근하거든요. (사례8)

(5) 마감회의(작업총화회의)

일반적인 직장의 경우는 아침 8시부터 오후 4시까지 근무가 끝나면 마감 회의 또는 작업총화 회의 등을 진행하지만 군수공장과 같이 3교대의 근무가 계속 진행되는 곳에서는 일반 노동자들을 대상으로 별도의 마감 회의가 진행되지 않는다. 다만, 간부급 근로자들의 경우는 오후 4시에 별도로 모여 마감 회의 또는 작업총화 회의가 진행된다. 사례8의 설명에 따르면 간부들은 점심시간이 3시간 정도라고 한다. 간부들은 정오에 퇴근을 해서 집에서 점심을 먹고 낮잠을 자다가 오후 3시에 다시 출근을 하여 오후 4시에 마감회의에 참석한다. 마감회의에는 대체로 직장장부터 부문당 비서들이 참가한다. 회의에서는 당일 작업 수행 현황 및 결과, 문제점 등이 논의된다.

구술자: 직장장이나 이제 부문당 비서나 이런 사람들은 점심시간이 한 3시간 되죠. 12시에 퇴근을 해서 밥 먹고 낮잠을 자다가 3시에 출근을 해요. 4시에 직장장들이나 부문당 비서 모아놓고 하루 일과를 조회 비슷하게 하는 곳도 있어요. 마감회의 비슷하게 해서 그날에 현장에서 일이 제대로 진행됐는지 안 됐는지 할당을 하고, 너는 일을 잘했나 못 했나 계획을 했나 못했나 이런 거를 매일 오후 4시면 총사에 간부들이 모여서 회의하는 거 있어요.

연구자: 여기는 어느 직책까지 참여하는 거예요?

구술자: 직장장하고 부문당 비서까지. (사례8)

(6) 정시 퇴근

교대근무 형태로 일하는 일반 노동자들은 작업수행 결과를 2번 교대 노동자에게 말해주고, 사무실에 와서 직장장이나 회계원에게 작업 수행 결과를 보고한 후 퇴근을 한다.

구술자: 아침 1번을 하시는 분들은 아침 조회 때 다 작업 분량을 해 주잖아요. 그리고 일 다 끝난 다음에 특별하게 과제 주는 거 없어요. 4시가 되면 오늘 뭐 어떻게 됐어 보고만.

연구자: 2번 교대하시는 분한테 기대를 넘겨줘요? 어디까지 했다 특이사항 넘겨주고?

구술자: 넘겨주고 사무실에 들어와서 직장장이나 회계원한테 보고를 하고 퇴근한다고 말하고 퇴근하고. (사례8)

오후 4시에 직장에서 퇴근하는 북한 노동자들은 또 다른 개별 노동 활동을 시작한다. 대체로 집안일을 하거나 부족한 식량과 부식물을 보충하기 위해 농사를 짓거나 짐승을 키우는 일을 한다. 군수공장이더라도 배급량은 온 가족을 먹이기에 충분하지 않다. 따라서 사례8이 말한 것처럼 자체로 식량을 마련하기 위해 농사를 안 짓는 집이 거의 없다.

연구자: 그러면 오후 4시면 여름에는 다 대낮이잖아요. 그럼 뭐 해요?

구술자: 집에 가서 자기 집일 하죠.

연구자: 그런데 남자들은 다 집에 가서 뭐 해요? 대부분 집안일은 여자가 하잖아요.

구술자: 여기처럼 집안일만 있는 게 아니에요. 거기는 농사도 지어야지, 짐승도 키워야지, 밭일도 해야지. 엄청 많아요. 할 일이 태산인 거예요.

연구자: 농장은 아니잖아요.

구술자: 농장은 아니더라도 배급가지고 우리 가족 식량을 충족시키지 못하니까. 산을 뺏기든 어디 가서 밭을 빌리든 해가지고 농사를 지어서 자기네 식량을 마련을 해요. 농사 안 짓는 집이 없어요. (사례8)

열악한 상수도 시설로 인해 식수 공급이 제대로 이뤄지지 않는 지방의 경우 물을 길어 오는 일은 일과 후 이어지는 힘든 노동 중 하나이다. 특히, 겨울에는 수도관이 얼어 물이 나오지 않아 인근에 있는 강에서 물을 길어다 써야 하기 때문에 퇴근 후 휴식은 거의 불가능하다. 특히, 3번 교대의 노동을 하는 사람들의 경우 퇴근 후 아침에 바로 잠을 자는 것이 아니라 아침밥을 먹고 계속 집안일과 농사를 하고 저녁에 잠시 잠을 잔 후 저녁 10시 쯤에 일어나 출근을 하기 때문에 다른 교대 시간에 일하는 노동자들보다 더 힘들다.

구술자: 이 사람들은 12시에 출근해서 8시에 들어가잖아요. 8시에 들어가서 못 놀아요. 밥 먹고 솔직히 할 일이 없으면 조금 자는데 8시에 가서 밥을 먹고 농사짓는 밭에 가서 밭일을 하든 무슨 일을 하든 일을 하고 그래도 나오기 전에 저녁에 좀 자기 시작해서 한 10시쯤에 깨어나서 출근을 하거든요. 그러니까 밤에 하시는 분들이 더 피곤할 거예요. 낮에는 낮대로 집일을 해야 되거든요. 자기가 안 하면 할 사람이 없으니까. (사례8)

(7) ‘형식화’된 학습과 생활총화

앞서 언급한 노동법에 따르면 북한 노동자들은 (하루에) 8시간 학습을 하도록 규정하고 있다. 군수부문의 공장·기업소에서는 비교적 학습 및 생활총화가 규정대로 잘 지켜지고 있는 것으로 보인다. 대체로 월요일에 학습회가 있고, 수요일 또는 목요일에 강연회가 진행되며, 토요일에는 생활총화를 한다. 하지만 3교대로 노동이 이뤄지는 직장에서는 학습 또한 3교대 형식으로 돌아가가면서 진행된다.

구술자: 월요일에 학습회를 하고 토요일에 생활총화를 해요. 그리고 도중에 한 번 수요일이든 목요일이든 그때 이제 강연회를 한 번씩 하거든요. 근데 3교대기 때문에 만약에 낮에 일하는 사람들은 이런데 못 참가하거든요. 그래서 이번 주에는 3번 하는 사람들 참가하고, 다음 주에는 2번 하는 사람들이 참가하고, 이렇게 교대식으로. (사례8)

월요일에 이뤄지는 학습회와 수요일에 진행되는 강연회는 다루는 내용 면에서 차이가 있다. 예를 들어, 학습회는 김씨 부자의 교시나 말씀 위주의 사상교양 학습인 반면에, 강연회는 현 정세와 관련된 영도자의 활동을 활용한 영도자의 위대성 교양 등이 이루어진다. 사례8은 이러한 학습회와 강연회를 “세뇌”시키는 것이라고 정의했다.

구술자: 학습회는 말 그대로 김씨 가문 사상교양 자료 그런 거예요. 말씀이나 그런 거를 계속 전달해주는 거지. 교육을 계속 시켜주는 거예요. 김일성이가 어디 가서 어떻게 했다, 김정일이가 어떻게 했다 이런 거를 계속 시키는 거. 강연회는 무슨 일이 있는 거를 알려주는 거죠. 이제 김정은이가 트럼프를 만나러 갔었다 가서 뭐 어떻게 됐었다 이런 자기네 위대성 자료를 우리한테 방송을 하는 거예요. 그냥 세뇌를 계속 시키는 거예요. (사례8)

생활총화는 일주일에 한번 대체로 토요일에 이뤄지는데 보통 오전 8시에 노동이 시작되는 1번 교대 노동자의 경우 생활총화를 하는 날에는 오전 7시에 출근해야 한다. 마찬가지로 2번 교대 노동자의 경우는 오후 4시부터 노동이 시작되면 1시간 빠른 오후 3시까지 출근하여 생활총화를 한다. 마지막으로 3번 교대 노동자의 경우에는 밤 12시에 일이 시작되어 오전 8시에 일이 끝나면 바로 생활총화를 한다.

구술자: 일주일에 한 번씩 하죠.

연구자: 아까 교대로 이렇게 한다고 했잖아요.

구술자: 8시에 하는 사람은 7시에 나와서 생활총화를 시키고, 4시에 나오는 사람은 3시에 나와서 시키거든요. 그리고 12시에 나와서 8시에 들어가는 사람들 있잖아요. 이 사람들은 끝나고 시켜요.

연구자: 아 피곤하겠네요.

구술자: 피곤하죠. 그런데 말 못해요. 거기다 말 한마디 했다 죽어 없어지니까 말 못하고. 토요일에 다 이렇게 진행을 해요. (사례8)

생활총화는 직장 단위로 부문당 비서들이 진행한다. 동일한 공장·기업소이더라도 종업원의 당가입 여부와 연령에 따라 생활 총화하는 조직이 나뉜다. 일반적으로 한 직장 내에서 당원인 경우 당조직에서, 당원인 아닌 경우에는 직업동맹 조직에서, 청년인 경우에는 청년동맹 조직에서 생활총화를 한다. 하지만 모든 생활총화는 당비서가 총괄한다. 사례8은 생활총화가 새로운 내용이 없이 과거와 똑같은 말씀과 교시가 계속 반복되는“형식”에 불과하다고 비판했다.

연구자: 생활총화는 그러면 당 조직에서 진행하는 거 맞아요?

구술자: 부문당 비서들이.

(중략)

연구자: 보통 공장에는 직맹원들이 있고 당원들이 있잖아요. 그래서 생활총화도 서로 다르게 하잖아요. 그러면 거기는 어느 정도 비율이었어요?

구술자: 당원들이나 직맹이나 그냥 부문당비서가 다 알아서 관리해요. 당원들 생활총화는 거기에 이제 초비서라는 게 있거든요. 초비서. 그러니까 부문당비서는 그 직장 내

총체적인 책임자라고 봐야 되죠. 직장장 밑에 작업반장이 있듯이 부문당비서 밑에 이제 당원들 생활총화를 하고 관리하는 초비서가 있어요.

연구자: 세포비서?

구술자: 맞아요. 세포비서 있고 그다음에 직맹에는 직맹 초위원장이라고 또 있어요. 그런 거를 다 그 사람이 관리를 하고 청년동맹. 젊은 사람들 있잖아요. 이것을 부문당비서가 다 관리를 해요.

(중략)

연구자: 그러면 생활총화에서 주로 어떤 거를 해요? 그날 자아비판 같은거?

구술자: 그냥 한소리 또 하고 한소리 또 하고. 무슨 말씀 교시 그거를 인용하고 저번 주에 했던 소리 또 하고. 그냥 형식이에요 형식. (사례8)

노동자의 입장에서 생활총화에서 중요한 것은 총화 노트를 잘 정리해 놓는 것이다. 생활총화에 참여하는 사람들이 모두 발표할 수 없기 때문에 영도자의 말씀과 교시를 노트에 잘 정리한 후 부문당비서에게 확인받는다. 총화 노트는 개인이 각자 시장에서 구입한다. 집집마다 소년단 시절부터 정리해 둔 말씀 노트, 총화 노트들 십수권이 책장에 꽂혀 있다.

구술자: 이제 생활총화 노트만 잘 정리해 놓으면 돼요. 말씀이나 교시나 김씨가문이 한 소리 써놓고 나는 이번 주에 어떻게 했다.

연구자: 필기를 해요?

구술자: 생활총화 노트가 있어요. 이것을 매주 진행하지 못하고 많은 사람들이 다 발표를 못하니까 이것을 잘 정리해가

지고 나 잘했습니다 하면 발표 안 시키거든요. (중략) 부문당 비서한테 가서 보여주든 아니면 부문당 비서가 시간이 안될때는 그냥 야 너 정리 잘해나라 언젠간 검열 온다 이렇게.

연구자: 그 생활총화 노트는 매년 한 권씩 주는 거예요?

구술자: 본인이 마련하는 거예요. 시장에 생활총화 노트라고 파는 거 있어요. 공짜로 안 줘요. (중략) 형식적으로는 노트가 있어야 돼요. 학습회 노트, 강연회 노트, 말씀 노트 이렇게 다 있어요.

연구자: 젊은 사람들은 쓰는 게 익숙하지만 진짜 생산직 사람들은 그런 거 하기 쉽지 않을 것 같아. 글씨 쓰고 막 이러는 게.

구술자: 아니예요. 그분들도 잘해요. 어릴 때부터 했잖아요. 초등학교 올라가서부터 이런 걸 시키거든요. 저희 빨간벽타이 맨 다음부터, 그때부터 하기 때문에 익숙한거예요. 그게 어릴때부터 익숙한 거여가지고 한 5분도 안 돼서 다 써버릴걸요. 생각 안 해요. 그런 식으로 쓰지 깊이 생각해서 내가 진짜 고쳐야 될 그런 잘못을 쓰는 게 없어요. (사례8)

(8) 사회동원 노동 면제

북한의 노동법 제35조는 “공장, 기업소, 협동농장의 로력을 마음대로 다른 일에 동원하는 것을 엄격히 금지한다. 공장, 기업소의 생산로력은 국가의 승인없이 다른 일에 동원할수 없다.”고 규정하고 있다.^{111/} 하지만 대부분의 근로자들은 본업 노동 외에 할당된 “사회동원” 노동에 의무적으로 참여해야 한다. 주로 발전소, 고속도로, 철도 등 사회인프라(Social Overhead Capital, SOC) 건설 사업에 노

111/ 국가정보원, 『북한법령집 上』, p. 664.

동자들의 노력동원이 이루어지고 있다. 하지만 사회동원 노동 참여에 따른 별도의 대가가 없고 ‘무보수’라는 점에서 사회동원 노동은 ‘부역(負役)’에 가깝다.

하지만 사례8의 설명에 따르면, 군수부문의 경우는 사회동원이 많지 않다고 한다. 개별적으로 할당된 의무적인 지원물자가 있으면 생활비에서 차감하는 형태로 이뤄진다. 그는 군수 공장은 “다른 데 하고 틀려요”라고 하며, 광산 자체에서 대부분 처리하기 때문에 노동자까지 사회동원 과제가 내려오지 않는다고 강조했다.

구술자: 거기는 사회적 과제가 그렇게 많지 않아요. 그냥 당 조직에서 하는 그런 개가죽 정도는 냈던 것 같아요. 근데 그것도 생활비에서 다 자르고 줘요. 본인이 별도로 내는 거는 없었고 생활비를 차감하고 나오니까. 군수 공장은 다른 데하고 틀려요. 공동 과제가 많지 않아요. 광산 내에서 그냥 처리할 수 있는 거는 굳이 노동자한테 주지 않았거든요. (사례8)

나. 피복공장 노동자의 직장 일과

(1) 출근과 조회

도 무역국 산하의 피복공장에서 13년 동안 미싱 기능공으로 일했던 사례6의 출근시간은 변동적이었다. 규정은 8시까지 출근하는 것으로 되어 있지만 6시에 출근하기도 하고 7시에 출근하기도 하고 7시 30분에 출근하는 등 출근시간이 고정되지 않았다. 출근 시간이 달라지는 이유는 제품 생산량 때문이다. 보통 출근 시간은 전날 저녁 작업을 끝마치고 총화 시간 때 작업반장이 다음날 몇 시까지 출근하라고 통보하는 방식으로 결정된다. 일찍 출근하여 작업을 일찍 시

작한다고 하여 초과 근무수당이 나오는 것은 아니다.

구술자: 원래 정해진 출근은 8시인데 그거는 형식상이고 6시에 출근할 때도 있고 7시에 출근할 때도 있고 7시 반에 출근할 때도 있고.

연구자: 그렇게 매번 시간이 달라지는 이유는 뭐 때문인가요?

구술자: 생산할 제품이 많을 때.

연구자: 그러면 정식으로 8시에 출근하는 경우가 더 많나요? 아니면 이렇게 앞서서 당겨가지고 일찍 시작을 하는 경우가 더 많나요?

구술자: 일찍 시작하는 게 더 많죠.

연구자: 그러면 이렇게 일찍 시작하면 초과 이득 된 거에 대한 보수를 더 준단가 그런 것도 있나요?

구술자: 없어요.

연구자: 그러면 이거는 작업반장이 내일은 몇 시에 나와라 그러면 나가는 건가요? 이걸 어떻게 통보받아요 몇 시까지 와라 이런 거를?

구술자: 저녁에 작업 끝나거든요. 저녁에 작업 끝나는 시간도 정해져 있지가 않아요. 빨라서 10~12시고 새벽 1~3시에 끝나는데 그때 끝나면 반장이 총화를 30분을 해요. 누구는 잘하고 누구는 못 하고 생산율이 몇 프로 나오고 이렇게 총화하고서는 내일은 몇 시까지 출근하라 이렇게 하고선 집에 오거든요.

연구자: 그러면 다음 날 출근 시간이 정해지는 거네요.

구술자: 네. (사례6)

출근은 보통 도보로 한다. 사례6은 집에서 직장까지 도보로 15분 정도 소요되었다. 애초에 직장을 구할 때 집과 가까운 점이 고려대상이었다. 하지만 일부 종업원들은 집과 공장 사이의 거리가 멀어

자전거를 타고 오는 경우도 있고, 어떤 종업원들은 도시락을 싸서 1~2시간 걸려 공장에 출근하는 사람들도 있다.

연구자: 그러면 출퇴근은 집에서 하시는 거예요? 아니면 어디
기숙사 같은 데서 하시는 거예요?

구술자: 집에서.

연구자: 얼마나 걸려요? 집에서 공장까지.

구술자: 15분.

연구자: 걸어서죠?

구술자: 네.

연구자: 애초에 그러면 이 직장을 구할 때도 좀 그런 게 고려가
됐나요? 집과 가까운 곳으로 다녀야겠다 이런 것이.

구술자: 네.

연구자: 그럼 멀리 사는 동료분들은 어떻게 와요?

구술자: 멀리 사는 사람들은 자전거 타고 다니는 사람도 있고,
도시락 싸 가지고 집이 먼 사람은 한 시간 두 시간씩 가
는 사람들도 있거든요. (사례6)

출근 시각과 상관없이 공장에 출근하면 가장 먼저 하는 일이 청소이다. 김일성, 김정일 초상화를 닦고 공장 내부를 청소한다. 그 다음에는 작업반 내 선동원들과 작업반장이 30분 동안 종업원들에게 김정은 말씀 전달과 같은 선동자료를 가지고 학습을 하거나 노동신문을 읽어준다. 작업반마다 선동원들이 있다. 작업반 종업원 중에 말 잘하는 사람들이 선동원으로 뽑힌다. 작업반장은 당원인데, 대체로 제대군인 출신 여자이다. 청소와 아침 학습은 월요일부터 일주일 내내 반복된다.

구술자: 맨 처음에 출근해서는 청소해요. 김일성, 김정일 초상화 닦고 청소하고 그다음에 반장이 또 30분 동안 김정은 말씀 전달 이런 선동자료들 1시간은 그런 거 해요. 이렇게 청소하고 그다음에 김정은이 선동자료 이런 거 공부 학습하고 그다음에 작업 시작하거든요.

연구자: 그거는 꼭 하는 거예요? 청소하고 30분에서 1시간 정도 김정은 말씀이나 선전 자료 같이 읽고 이러는 거는 무슨 일 있어도 꼭 아침마다 월요일부터 매일 하는 건가요?

구술자: 네.

(중략)

구술자: 어느 날에는 그냥 출근해서 선동자료, 그것도 선동원들이 있어요. 작업반에 선동원들이 신문이라든가 잡지 이런 거 읽어주고 그다음에 반장이 또 추가해가지고 하는 거는 매일 똑같이.

연구자: 그 선동원은 종업원 중에 뽑는 건가요? 아니면 그 공장 내에 선동원이 따로 있는 건가요?

구술자: 작업반에서 뽑아요. 말 좀 잘하는 사람으로 뽑아가지고, 그 사람이 맨날 그 신문 읽는데 또 신문도 돌아가면서 순서대로 읽거든요. (사례6)

학습이 끝나고 나면 작업반장이 당일 작업 사항에 대해 설명을 한다. 작업반장은 오늘 생산계획량은 얼마이고 계획량을 달성하기 위해 더 열심히 일할 것을 독촉한다. 사례6이 다니던 피복공장은 네 개 작업반으로 나뉘어 있는데 네 개 작업반의 아침 풍경은 똑같다. 출근하면 작업반장이 말씀을 전하고, 이를 다 같이 공부하고, 작업 계획을 발표한다. 이렇게 조회가 끝나고 나면 일제히 각자의 자리로 돌아가 앉아 일을 시작한다.

(2) 흐름 공정의 노동: ‘미싱은 계속 돌아간다’

피복공장은 천에서 완제품 옷으로 만들어지기까지 세부 공정의 흐름에 따라 작업 순서가 정해져 있고, 담당하는 기능 업무를 반복적으로 하는 방식으로 노동이 이루어진다. 앞 공정의 일이 완료되어야만 다음 공정의 일이 진행될 수 있기때문에 물 흐르듯 각 단위의 노동은 쉼 없이 이루어진다.

원자재인 천이 공장에 들어오면 먼저 재단 단위에서 천을 재단하여 재봉 단위로 올린다. 그러면 제일 먼저 ‘하장공’이라고 부르는 미싱 보조원이 초보 작업을 한다. 이 초보 작업은 보통 2시간 정도 소요된다. 이 초보 작업은 매일 이루어지는 것이 아니라 원자재 천이 공장에 들어오는 때만 한다. 원자재 천은 한 달에 4~5번씩 들어오고, 천이 새로 들어와 완제품 옷으로 만들어지기까지는 일주일 정도의 시간이 소요된다.

구술자: 그게 먼저 재단 단위라는 게 있어가지고 재단을 다 해서 현장으로 이렇게 올라오거든요. 그러면 첫 공정이고 하장공이라고, 하장공들이 다 이렇게 초보적인 작업을 할 때까지 미싱하는 사람들은 할 게 없으니까 놀아요.

연구자: 그렇구나. 어쩐지 조금 그럴 것 같아. 그러면 선생님은 실질적으로 미싱을 돌리는 건 한 몇 시 정도에 돌리시는 거예요?

구술자: 그게 맨날 그렇게 되는 게 아니고 처음에 시작할 때는 공간이 있고 다음에는 쭉 계속 끝날 때까지 일감이 있거든요. 처음에 시작할 때 한 2시간 정도 노는데 그때도 놀면 그냥 놀게 안놔줘요. 무슨 다른 일을 더 시키고.

연구자: 그러면 이렇게 재단 반에서 현장으로 일거리가 올라오고 하장공이 초보적인 작업을 하는 이거는 매일매일 이

루어지는 거예요? 아니면 한 번 원자재가 들어왔을 때 이루어지는 거예요?

구술자: 원자재가 들어왔을 때요.

연구자: 그런 게 한 일주일에 몇 번씩 있나요?

구술자: 옷 생산하는 기간이 일주일 정도 걸리거든요. 그러니까 한 달에 한 네 번, 다섯 번 정도.

연구자: 원자재가 들어오는 날이. 그때는 재단 쪽 하는 사람이라 하장공들이 일이 바쁘겠네요. 그리고 또 상대적으로 미싱하시는 분은 조금 이제 덜 바쁘고 그때는.

구술자: 네. (사례6)

오전 근로는 오전 9시부터 오후 12시까지 수행된다. 미싱 기능공이었던 사례6은 쉬지 않고 미싱을 돌렸다. 그 역시 처음에는 미싱 보조원인 하장공부터 일을 시작했다. 그는 하장공으로 일한 지 1년 만에 미싱에 “올라탔다”고 했다. 다른 입사 동기들에 비해 매우 빠른 속도였다고 자부심이 컸다. 미싱 앞에 앉더라도 완제품 옷을 만들기까지는 몇 년의 시간이 더 걸린다. 처음에는 옆선 박기로 시작하여 다음에는 아랫선 박기, 그 다음에는 주머니 박기를 하게 된다. 주머니 공정까지 오는데 1년의 시간이 걸린다. 그 다음에 기술 수준이 더 높아지면 허릿단 박기로 넘어가고, 다음에는 소맷단 박기가 가능해지며, 마지막으로 지퍼와 카라 공정을 할 수 있게 된다. 지퍼와 카라 공정까지 기술 수준이 올라가는데 3~4년의 시간이 걸린다고 한다. 사례6의 설명에 따르면, 지퍼와 카라 공정은 가장 높은 기술 수준을 필요하기 때문에 “제일 돈 많이 타는 공정”이다. 사례6은 가장 높은 등급의 미싱 기능공이었기 때문에 공장을 그만두기 직전까지 지퍼와 카라 공정을 담당했다.

구술자: 처음에 하장공 하다가 미싱으로 돌면 육구리 바퀴 그거 보고 하폭선 바퀴라고 그러는데 그런 거 하고 그다음에 조금 기술이 올라가면 주머니 공정해요.

연구자: 한 몇 년 정도 미싱 돌린 사람이 주머니 공정을 할 수 있나요?

구술자: 1년 정도 해야 돼요.

연구자: 미싱을 1년 정도는 돌려야 한다고.

구술자: 1년 정도 걸리고 점점 기능이 높아지면 주머니 하다가 허릿단으로 넘어오고 소맷단으로 넘어오고.

연구자: 그렇구나. 허릿단, 소맷단 이렇게 하고, 선생님은 한 13년 하셨다고 했었잖아요. 그러면 거의 끝에 나오시기 직 전에는 어떤 일들을 주로 하셨어요?

구술자: 옷 만들 때 제일 돈 많이 타는 공정이 지퍼하고 카라거든요. 전 나오기 전에 그거 했어요.

연구자: 그 부분이 가장 기술 숙련도가 필요하고 그 부분을 잘하는 사람이 나중에 돈도 많이 받고 이러는가 보죠?

구술자: 네.

연구자: 이 작업은 미싱을 몇 년 정도 돌린 사람이 할 수 있는 거예요?

구술자: 3~4년은 해야 돼요.

연구자: 그렇구나. 그러면 이 작업은 거의 끝인가요?

구술자: 네. 끝이에요. (사례6)

지퍼와 카라 박음질 공정이 끝나면 재봉이 완료된 옷은 다시 하장공의 손에 넘어가 실밥 정리작업이 이루어진다. 그리고 다시 다림질 공정으로 넘어가는데, 다림질은 대체로 제대군인들이 담당한다고 한다. 또 옷에는 철제 버튼을 다는 경우가 있는데 그런 작업을 하기 위해 “특수기대”라고 불리는 기계를 다루는 것은 제대군인들이 담당한다.

구술자: 제가 맨 끝에 공정이니깐 내 옷이 완성돼서 나올 때까지 저는 할 일이 없거든요. 옷이 단순해 보이지만 공정이 많아요. 나는 다른 공정을 또 해요. 먼저 초벌 공정을. 그다음에 내 공정이 나오면 그다음에 하죠. 그걸 해줘야 완성이 떨어지면 실밥 따는 또 하장공들이 있어요. 그거 실밥 따가지고, 다림질은 제대군인들이 하거든요. 남자들이. 힘드니까. 그래서 남자들이 그거 다리고 그다음에 옷에 딱딱이들 들어가잖아요. 그거 남자들이 해요. 그거는 특수기대로 타는데 특수기대는 다 남자들이 타거든요.

연구자: 그러니까 철심 같은 거 박는 거? 그건 또 특수 기대가 필요하니까 그건 남자가 담당하는구나. (사례6)

옷이 완성되면 출하하기 전에 제품을 검사하는 단계를 거친다. 검사는 공정검사와 국가검사가 있다. 재단과 재봉을 담당하는 종업원들은 이 검사 단계가 가장 긴장되는 시간이다. 수출품의 경우 이 국가 검사 단계에 통과해야만 포장되어 출하될 수 있기 때문이다. 그래서 노동자들 관점에서는 국가 검사를 담당하는 사람들이 공장 안에서 가장 권력이 세다.

사례6의 공장에는 검사를 담당하는 사람이 두 명이 있었는데, 그들은 평소 공장의 종업원들과 교류하거나 접촉하지 않고 별도의 공간을 가지고 있으며 독립적으로 활동한다고 한다. 이 국가 검사 단계에서 불량품들을 선별해내고 불량품으로 판정된 옷들은 해체하여 다시 처음 공정으로 되돌아가게 된다.

구술자: 그래서 그거 한 다음에 공정검사가 있어요. 공정검사가 고 그다음에 마지막 단계에서 국가 검사가 검사하고 그다음에 수출을 해요. 수출 그냥 하는 게 아니고 또 재단반에 내려가서 포장반이 또 있어요. 그래서 포장하고선 그다음에 출하해요.

연구자: 여기서 제일 권한이 센 데가 어디예요?

구술자: 국가 검사.

연구자: 국가 검사. 어디에서 나와서 하는 건가요? 어디 특별 기관에서 파견된 사람들이 와서 검사하나요? 아니면 이 사람들도 다 여기 종업원인가요?

구술자: 국가 검사가 두 명이더라고요. 그 사람들은 자기네 그계 따로 있는 것 같더라고요. 누가 터치를 안 해요 그 사람들은.

연구자: 그러니까 상급 기관들이 있다라는 거죠.

구술자: 네. 그 사람들은 얼굴 보기가 힘들어. 자기네 할 거 있을 때만 나오고 어느 날에는 안 보이더라고요. 자기네 방도 따로 있고.

연구자: 그러니까 뭔가 특별한 권한을 가진 사람이라는 느낌이 들긴 하네요.

구술자: 네.

연구자: 그러면 이 사람들이 딱 보고 이거 잘못 만들었어 하면 다시 또 처음부터 다시 또 해야 하는 거예요.

구술자: 그 사람들이 옷을 다 이렇게 검열해가지고 불량품을 골라내가지고 일직선이 안 났거나 대칭이 안 맞거나 이런 거 다 잡아내면 우리는 그걸 다시 또 뜯어서 다시 만들어야 돼요. 그걸 만들어서 또 검열 해야 돼. 그 사람들이 또 봐서 통과시켜야 돼요. (사례6)

검사들은 불량품을 걸러내기 위해 완제품 옷들을 뒤집어 보기도 하고 재단 상태와 박음질 상태를 꼼꼼히 점검한다. 모든 옷을 하나 하나 다 점검해야 하기 때문에 검사들 역시 신경이 매우 예민하게 작동한다. 그래서 종업원들은 국가 검사를 받는 때에는 최대한 좋은 판정을 받기 위해 미리 간식을 준비해 놓는 등 검사들의 심기 관리를 한다. 이렇게 검사를 꼼꼼히 하는 이유는 이렇게 검사하여 출하한

옷들이라고 하더라도 중국으로 넘어가서 상대 회사로부터 다시 검사를 받는데 거기서 불량품이 많이 나오면 공장 검사들이 비난을 받기 때문에 매우 엄격하게 진행하는 것이다.

연구자: 그러니까 이 사람들이 어떻게 보면 공장 종업원들에게는 가장 까다로운 사람이겠네요. 이 사람들의 눈을 통과해야 하니까.

구술자: 그래서 그 검사들 컨디션 좋게 해야 되거든요. 그래서 검사할 때 맛있는 거 간식 사다가. 검사들이 기분 안 좋으면 그거 통과 안 시켜. 우리만 고생하거든요.

연구자: 그 사람들을 검사들이라고 불리요? 국가 검사하시는 분들은?

구술자: 국가 검사.

연구자: 사람들 직책이 그래요?

구술자: 네. 거기 보조 검사라는 게 있어요. 작업반에. 보조 검사가 있는데 보조 검사가 완성품 나오면 이렇게 쌓아 놓고서는 옆에다 간식 딱 준비해 놓고 찾으러 가야 돼요.

(중략)

구술자: 네, 엄청 대단해요. 그 사람들은 콧대가. 그런데 그 사람들은 그 작업한 걸 다 검사해. 그 사람들 손으로 다 해야 되니까.

연구자: 그것도 만만치 않겠네요.

구술자: 네 만만치 않아요. 옷을 다 뒤집어서 보거든요.

(중략)

구술자: 수출품이 나갔다가 중국에서도 검사해가지고. 불량품 또 배송하는 거 있어요. 그러면 그 사람들 또 욕 먹어요. 똑바로 검사 하겠다고. 그러니까 검사를 얼마나 간간하게 하는지 몰라요. (사례6)

점심 식사가 끝나면 오후 1시부터 바로 오후 근로가 시작된다. 그런데 오후부터 시작된 근로의 종료시간은 정해져 있지 않다. 사례6의 공장 경우 작업이 빨리 끝나는 시간이 밤 10시~12시이고, 옷 출하 날짜가 얼마남지 않은 기간에는 새벽 3시까지 일하는 경우가 흔했다. 새벽까지 철야 작업이 진행되는 경우에는 저녁 8시경에 저녁을 먹고 퇴근하지 않고 공장 바닥에서 2~3시간 쪽잠을 자고 오전 6시부터 다시 일을 시작한다.

연구자: 1시부터 다시 근로 시작하고요?

구술자: 네.

연구자: 그러면 오후 작업은 정식으로 몇 시까지?

구술자: 빨리 끝나는 게 10시고 12시. 그다음에 출하가 날짜가 긴장하면 3시까지 하고.

연구자: 새벽 3시까지.

구술자: 어떨 때는 집에 안 보내요 3시까지 일하고 두 시간 자고 여섯 시부터 또 바로 일하고 그래요.

연구자: 그러면 중간중간에 오후 작업 끝나고, 어쨌든 중간에 밥도 먹긴 해야잖아요. 사람이 계속 앉아 있을 수는 없잖아요. 허리가 버텨낼 수도 없을 것 같고. 그러면 저녁을 언제쯤 먹나요?

구술자: 저녁은 8시. (사례6)

수출품을 생산하는 사례6의 피복공장의 경우 당일 생산계획을 달성할 때까지 작업이 계속되는 날이 빈번했다. 그에게 유일한 휴식 시간은 화장실을 다녀오는 일뿐 휴식을 위한 별도의 시간은 전혀 허용되지 않았다. 사례6은 일이 하기 싫은 날에는 화장실을 자주 다녀왔다고 한다. 화장실을 다녀온다는 핑계로 쉴 수 있는 시간도 5분으로 제한되어 있다. 피복공장은 흐름식 공정이라 자리를 조금이라도 오

래 비우면 자기가 처리해야 할 옷들이 쌓이게 되는데, 그 경우 다음 공정을 담당하는 사람들에게 피해를 주기 때문에 오래 쉬고 싶어도 될 수 없다고 한다.

연구자: 그럼 오후 1시에 오후 작업 시작해서 저녁 8시까지 계속
앉아서 돌리는 거예요?

구술자: 그냥 화장실 갔다 오는 시간 빼고는 계속 앉아 있어요.

연구자: 근데 중간중간 화장실 가는 거 외에는 전혀 쉬는 시간이
없어요? 밤늦게까지 일을 할 때도?

구술자: 네 없어요. 그래서 하루종일 앉아 있어서 다 아가씨들이
궁둥이들이 다 커요.

연구자: 그러면 화장실 갈 때는 작업반장한테 저 불일 좀 보고
오겠다고 하고 갔다 오는 건가요?

구술자: 아니요. 화장실은 그냥.

연구자: 자기가 알아서.

구술자: 네 그러니까 막 일하기 싫을 때는 화장실을 자주.

연구자: 그러면 화장실 가더라도 최대한 그냥 서로 봐주는 시간
정도가 어느 정도예요?

구술자: 5분. 그제 흐름 공정이다 보니까는 시간을 오래 비우면
내가 할 제품이 쌓여요. 그 다음 내가 그걸 빨리 해줘야
또 다음 사람이 하거든요. 그러니까 자리를 안 비울 수
밖에 없어요. 그걸 빨리 해서 뒤에 사람 공정한테 넘겨
줘야 되니까 그래야 옷이 나오거든요. (사례6)

(3) 고된 노동의 대가: 쌀 배급과 “일한 만큼”의 현금 분배

하루에 10시간 이상의 고된 노동이 이루어지는데도 불구하고 젊
은 북한 여성 종업원들이 피복공장을 떠나지 않고 묵묵히 노동을 계
속하는 이유는 무엇일까. 심각한 경제침체로 인해 많은 공장, 기업

소들이 종업원들에게 식량을 배급하지 못하고 생활비를 주지 못하고 있는 상황에서 평범한 노동자가 쌀밥을 먹고 생활비를 꼬박꼬박 직장에서 받을 수 있다는 것은 특별한 경우이다. 사례6이 피복공장에서 받는 노동 보수는 매달 배급되는 25kg의 쌀, 2~3만원의 현금, 그리고 명절때마다 제공되는 선물이었다. 사례6이 살던 도시에서 자신이 다닌 피복공장과 같이 노동보수를 주는 곳이 매우 드물었기 때문에 그는 “가치 있는 직업”이라고 했다. 북한에서는 생활비를 주고 쌀을 주면 가치있는 직업이라고 인식된다는 것이다.

구술자: 다른 데 들어가면 아무것도 배급도 없고 무슨 생활 월급도 없고 하는데, 이 회사는 배급을 한 달에 쌀 25키로씩 주고, 그다음에 월급은 2만원, 3만원 이렇게 주고, 일한 만큼. 그다음에 명절날에 무슨 과자 한 박스, 뭐 한 박스, 해서 한 다섯 개 박스씩 주거든요. 그러니까 그게 너무 잘 줘가지고. 다른 회사는 그런 거 아예 없거든요. (중략) 그게 힘들지만 다른 사람들이 거기 못 들어가서 부러워하는 데거든요. 그렇게 조금 그래도 가치가 있는 직업이 됐어요.

연구자: 가치라는 게 돈을 많이 주기 때문에 가치 있는 직업이라고 직장이라고 인식이 있는 건가요?

구술자: 생활비하고 쌀 주면 가치 있는 직업이에요. 다른 데는 쌀 한 톨, 돈 하나 안 주거든요. (사례6)

사례6의 피복공장에서는 한달에 한번씩 식량배급이 이루어졌다. 중국쌀이 배급되는데, 작업 수행 결과와 상관없이 모든 종업원들이 동일한 양의 쌀 배급을 받았다고 한다. 다만, 현금 급여는 “일한 것 만큼” 주기 때문에 종업원마다 다르게 지급되었다. 사례6은 입사 동기들이 5백원을 받을 때 자신은 3만원을 받았다. 그만큼 엄청나게

일을 많이 했다는 것이다. 그렇게 억척스럽게 일한 대가로 사례6은 공장에서 “준마치녀”가 되었다. 능력을 인정받은 것이다.

쌀이 배급되는 날이면 회사 앞에 쌀장사가 줄을 섰다고 한다. 배급되는 쌀이 좋아서 쌀장사들이 서로 사가려고 했다는 것이다. 일부 종업원들은 배급받은 쌀을 팔아 가격이 싼 국수를 사서 먹기도 하고, 남은 돈은 옷을 사거나 생활에 필요한 물품을 사기도 했다.

구술자: 한 달에 한 번씩 회사에서 쌀 포대를 주는데 이 쌀 포대는 다 똑같이 줘요. 아무 사람이냐. 한 달에 쌀을 한 포대 준다면 똑같이. 두 포대 세 포대까지 줄 때가 있어요. 어떨 때는. 그러면 그건 다 똑같이 주고 내가 일한 것만큼 주는 돈은 다 틀리거든요. 그러니까 내가 3만 원 탄다면 내가 우리 학교 졸업하고 나하고 같이 들어간 애가 있거든요. 개는 천오백 원 탈 때 나는 3만 원 탔거든요. 그러니까 그만큼 3만 원이라는 돈을 탈려면 내가 얼마나 일을 많이 했냐. 그렇게 쌀 내줄 때는 쌀 장사들이 또 회사에 좋은 쌀을 내주니까 줄 서 있어요.

연구자: 대체로 중국쌀인가요 아니면 국산쌀인가요?

구술자: 중국쌀.

연구자: 그 쌀을 바꿔서 먹는 사람도 많아요?

구술자: 쌀을 타면 그거를 팔아요. 100원에 팔아가지고 국수를 사 먹지. 국수는 싸잖아요. 근데 저는 엄마가 돈을 벌었으니까 엄마가 이번에 쌀 두 짝 주면 너 한 짝 팔아서 옷 사입으라 하면 이제 한 짝은 집에 가져오고 한 짝은 이제 중국돈 100위안에 팔거든요. 팔아가지고 이렇게 쓸 때도 있고. (사례6)

(4) 점심: 짧지만 유일한 자유시간

점심시간은 오후 12시부터 오후 1시까지 1시간이다. 앞서 살펴본 군수공장 경우에는 정양소라고 불리는 구내 식당이 있어 종업원들이 교대 시간에 맞춰 식당에서 식사를 해결했지만 피복공장 종업원들은 각자 점심 식사를 해결해야 한다. 공장 가까이 사는 종업원들의 경우는 집에 가서 점심을 먹기도 하지만 일이 바쁠 때에는 피곤하기 때문에 출근할 때 도시락을 싸 온다.

사례6은 덜 피곤할 때는 집에 가서 밥을 먹고 눈을 좀 부치고 오는 경우도 있지만, 대개는 너무 피곤하기 때문에 도시락을 싸 와서 얼른 먹고 1시까지 잠시라도 낮잠을 자는 쪽을 선택하였다. 집에 가서 점심을 먹고 오는 경우는 일주일에 한 번 정도였다. 사례6은 공장에 머무는 시간이 길고 출퇴근 때 햇빛을 보지 못하는 때가 대부분이기 때문에 덜 피곤할 때 일부러 햇빛을 보기 위해 점심시간에 집에 다녀오기도 한다고 하였다.

하지만 혹시라도 집에 갔다가 제시간에 공장에 들어오지 못하여 지각을 하게 되면 생활총화 시간에 비판을 받기 때문에 가급적 도시락을 싸와서 공장에서 점심을 먹는 것을 선호한다.

연구자: 그다음에 점심은 언제부터 시작하시는 거예요? 그렇게 오전 근무 쪽 하시면?

구술자: 12시부터 1시.

연구자: 그러면 선생님은 한 시간 안에 집에 가서 밥을 먹고 다시 오시는 거예요? 아니면 선생님도 도시락을 싸가지고 오시는 건가?

구술자: 그냥 너무 피곤할 때는 도시락을 싸가지고 가서 빨리 밥을 먹고 1시까지 조금 눈 붙이고 그다음에 덜 피곤하면 집에 밥 먹으러 갔다 오고.

연구자: 어느 것이 더 자주예요? 도시락을 싸서 그냥 먹는 거 그게 더 많아요?

구술자: 네. 덜 피곤할 때는 밝은 날에 출근하는게 드물어서 좀 밝은 세상을 보고 싶어가지고 낮에 조금.

연구자: 그런 경우가 한 달에 몇 번이나 있을까요? 아니면 일주일에 몇 번이라도?

구술자: 밥 먹으러 집에 가는 경우 한 달에 한 다섯 번 정도나 있겠나.

연구자: 그러면 일주일에 거의 한두 번 정도 수준이네요.

구술자: 네.

(중략)

연구자: 그러면 집에 가서 밥 먹고 거기서도 또 자요? 아니면 좀 돌아다녀요?

구술자: 밥 먹자마자 바로 또 와야 돼요. 밥 먹고 바로 와야지 지각 되거든요. 지각 하면 또 주말에 생활 총화할때 엄청 비판 받아요. (사례6)

점심은 작업반 동료들이 모두 모여서 함께 도시락을 먹는다. 40~50명 정도되는 작업반원들은 바닥에 동그랗게 앉아 각자 싸 온 도시락 반찬을 나눠 먹는다. 점심 식사 도중에 나누는 대화의 주제는 대체로 반찬과 관련된 것들이다. 너무 허물없이 자유롭게 대화하다가 혹시라도 나쁜 말이 나오게 되면 초급당 비서의 귀에 들어갈 수 있어 민감한 화제는 꺼내지 않는다. 심지어 가족이나 자녀와 관련된 얘기도 하지 않는다. 항상 잠이 부족하기 때문에 대화는 가급적 하지 않고 점심을 빨리 끝낸 후 각자 자기 자리로 돌아가 쪽잠을 잔다. 낮잠은 약 30분 정도 잘 수 있다.

연구자: 그러면 어떤 사람들이랑 같이 밥 먹는 거예요? 작업반 안에서 자기가 친한 종업원들이랑 먹는 거예요?

구술자: 아니 밥 먹을 때는 작업반 사람들이 다 동그랗게 모여서, 바닥에 앉아가지고 동그랗게 모여가지고 자기가 싸 온 도시락 반찬 나눠 먹으면서.

연구자: 그 작업반에 한 몇 명 정도 되는 거예요?

구술자: 작업반에 40~50명.

연구자: 그러면 그때 밥 먹으면서 그 시간만큼은 좀 자유로운 시간이잖아요. 그럼 어떤 얘기들을 주로 하세요?

구술자: 그냥 반찬에 대해서 말하고 대화는 비밀이 없이 나쁜 말 하고 하면 다 초급당 비서 귀에 들어가서 욕먹고 하거든요.

연구자: 네, 그래서 민감한 문제는 아예 꺼내지도 않겠네요.

구술자: 안 꺼내요.

연구자: 그러면 거기는 주로 결혼하지 않은 분과 결혼한 사람 중에 결혼하지 않은 분들이 더 많았나요? 아니면 결혼하신 분이 더 많았나요?

구술자: 결혼 안 한 사람들.

연구자: 그러면 아무래도 집안 가족 문제나 자녀 문제나 이런 걸 얘기하지는 않겠네요.

구술자: 그런 건 안 해요. 그냥 빨리 먹고 자고 싶어가지고 말도 없이 이거 맛있다 이거 뭐네 하면서 그냥 몇 마디씩 하고 빨리 먹고 다 제자리에 가서 엎드려서 자요.

연구자: 그렇게 한 얼마나 주무시나요?

구술자: 30분. (사례6)

오후부터 다시 시작되는 작업시간이 밤 12시 이전에 끝날 경우에는 저녁밥을 싸 오지 않고 퇴근해서 밥을 먹지만, 새벽까지 작업을 해야 하는 날에는 작업반장이 전날 퇴근할 때 다음날 저녁밥까지 싸 오라고 공지한다. 이런 경우 집이 가까운 종업원들은 낮에 집에 가서 저녁 도

시락을 싸 오는데, 집이 먼 종업원들은 점심밥과 저녁밥을 모두 싸 오는 경우도 있고, 가족이 저녁밥 도시락을 싸 와 건네주기도 한다.

구술자: 12시에 끝날 때는 밥을 안 싸가지고 오고 새벽 1~3시에 끝날 때는 반장이 저녁밥 다 싸가지고 오라 그래요. 그러면 낮에 집에 갔다가 저녁에 먹을 거 그냥 대충 싸가지고.

연구자: 그럼 멀리 사는 친구들은요?

구술자: 근데 그 친구들도 아침밥, 낮밥, 저녁밥 다 싸가지고, 다음 날은 부모들이 도시락 싸가지고 이렇게 공장으로 찾아와요. (사례6)

(5) 늦어지는 퇴근 시간: 공장에 찾아오는 아이들

‘고난의 행군’ 시기를 거치며 북한의 대다수 기혼 여성들은 가사 및 육아뿐만 아니라 생계까지 책임지게 되면서 그들의 인권은 상당히 위협받고 있다. ‘일하는 어머니’를 보호하고 배려하는 모성 복지 관련 법제들이 마련되어 있지만 현실에서 법적 실효성은 거의 없는 것으로 보인다. 북한 노동법은 여성 근로자의 보호 관련 규정을 포함하고 있다. 제59조에 “국가는 여성근로자들의 노동보호사업에 특별한 관심을 돌린다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 여성근로자들을 위한 노동보호위생시설을 충분히 갖추어야 한다. 여성들에게는 힘들고 건강에 해로운 작업을 시킬수 없으며 젖먹이아이를 가졌거나 임신한 여성 근로자들에게는 야간로동을 시킬수 없다.”^{112/}고 규제하고 있다.

그러나 여성 노동자들이 다수를 차지하는 피복공장임에도 불구하고 노동 환경은 일하는 기혼 여성들에게 너무나 열악하다. 밤늦게까지 작업이 계속되는 날에는 아이들이 엄마를 찾아 공장에 온다. 아

112/ 국가정보원, 『북한법령집 上』, p. 667.

이는 재봉하는 엄마 옆에 앉아서 놀다가 바닥에서 잠들기도 한다. 초급당 비서가 엄마를 찾아온 아이에게 간식을 주기도 하는데, 아이는 간식 먹는 것이 좋아 매일 오기도 하였다. 너무 많은 애들이 공장에 찾아 오자 한때 공장에 탁아소가 생겨 운영되기도 했으나 유지 비용이 많이 들자 1년도 안 되어 문을 닫게 되었다.

구술자: 애들이 저녁에 엄마가 안 오면 공장에 찾아오거든요. 그러면 공장에 찾아와서 엄마 재봉하는 옆에서 앉아서 놀다가 바닥에서 자고 그다음에 퇴근할 때까지.

연구자: 집에서 혼자 무서우니까?

구술자: 엄마가 너무 보고 싶으니까. 엄마 하루 종일 못 보잖아요. 하루 종일 못 보고 새벽에 와서 자다가 또 7시에 출근하면 아기가 엄마 며칠 동안 못 보잖아요. 그러면 엄마 보고파서 공장에 찾아오고.

연구자: 옆에다 얹혀놓고 그냥 계속 일하시는 거예요?

구술자: 계속 일해요. 엄마한테 종알종알 말하면 엄마가 ‘엄마 이거 해야 돼. 말하지마’ 하면서.

(중략)

구술자: 그렇게 오면 초급당 비서가 지나가다가 간식 빵이라든가 이렇게 하나씩 줘요. 애들이 이거 공장에 오면 맛있는 거 주는구나 하고서 이제 맨날 오고.

연구자: 근데 애들이 와서 앉아 있는 것을 또 막지는 않는군요.

구술자: 그게 너무 그러니까. 한때는 또 애들 공장에 못 오게 하느라고 탁아소 같은 것도 만들어 놓고 했었어요. 그러면 엄마들이 출근할 때 아기들 다 데리고 오거든요. 데리고 와서 탁아소 여기로 말하면 어린이집이라고, 거기다가 이렇게 맡겨 놓고.

연구자: 그게 나오실 때까지 유지가 됐어요? 아니면 안 됐어요?

구술자: 유지가 안 됐죠.

연구자: 그러면 이 탁아소 만들어서 그렇게 아이들 맡기고 편하게 하던 때는 언제까지 했던 거예요?

구술자: 정확히 몇 년도라는 거는 기억이 안 나는데 어린이집 만 들어 가지고 한 6개월이나 한 1년 못 돼서 다 없어졌어요.

연구자: 왜요?

구술자: 모르겠어요. 그러니까 개네들은 먹여야 되잖아요. 맛있는 것도 주고 밥도 주고 해야 되는데 아마 그게 조금 돈이 많이 들어갔다고. 그게 유지가 안 되더라고요. (사례6)

세대주인 남성이 생계에 실질적인 기여를 하지 못하기 때문에 어린 아이가 있더라도 기혼 여성들은 경제활동에 뛰어들 수밖에 없다. 노동강도가 세고 작업 환경이 열악하지만 쌀과 생활비를 주는 피복 공장은 기혼 여성에게는 절실한 일자리이다. 배우자가 밤늦게까지 퇴근하지 않으면 남편은 아이들을 데리고 공장에 찾아와 정문 밖에 자리를 깔고 누워서 자다가 엄마가 퇴근하면 함께 집에 가는 경우도 있다. 직장 내 기혼 여성들의 고된 삶을 지켜보는 미혼 여성들은 결혼과 출산에 대해 비관적 사고를 갖게 된다. 여성 및 모성 복지가 부재한 열악한 노동 환경은 북한에서 출생률이 낮아지는데 영향을 미치고 있다. 사례6은 북한에서 아이를 낳지 않고 부부만 사는 것이 유행이라고 한다.

구술자: 그래서 아기들이 일하다가 엄마 일하는 옆에 바닥에다가 무슨 마대자루 같은 거 이렇게 퍼주면 거기서 놀다가 자요. 거기서 일하는 아가씨들이 난 이제 결혼하면 아이 안 낳겠다고 그런 말도 하고 그랬었어요. 아이들이 너무 불쌍해가지고.

연구자: 여기 남쪽도 애들을 많이 안 낳아가지고 국가적으로 문제잖아요. 근데 북에서도 애 많이 낳으라고 하던데요.

구술자: 아기 안 낳아요. 그렇게 힘들니까 사람들이 결혼하면 아기 안 낳아요. 요즘은 다 저 오기 전에도 다 아기 안 낳고 둘이서 사는 유행이 됐어요. 애들이 학교 갔다 집에 오면 전기가 오면 TV라도 보겠는데 전기도 안 오지. 그냥 엄마 보러 온다고 와가지고 우리가 간식도 주고 하거든요. 초급당 비서도 간식 주고. 애들이 불쌍해요. 북한 애들 간식도 제대로 못 먹고 커요.

연구자: 대체로 이 사람들은 아빠가 뭐해요? 아빠가 애들을 볼 수도 있고 그렇잖아요. 엄마가 가서 일을 하는 동안.

구술자: 아빠들도 다 일을 나가는데. 배급 없고 그런 거 있잖아요. 어디 동원 나간다는가 그런 일들. 그러면 또 퇴근 시간 되면 밤에 무섭단 말이에요. 밤에 늦으면 다 데리러 와요. 이렇게 집에서들. 엄마 아빠가 데리러 오고 하는데 그 아기 있는 집들은 아버지가 애기들까지 다 끌고 데리러 와가지고 데리러 와서 오면 핸드폰 연락이 안 되니까 퇴근할 때까지 정문 밖에서 애들이랑 바닥에 누워서 잔다니까요.

(중략)

구술자: 불쌍하다니까요. 우리 작업반에 아기 엄마가 세 명이 있었어요. 한 명 아버지가 아기가 둘인데 5살짜리하고 7살짜리 아기를 데리고 그렇게 정문에 와서 마대 깔고 누워서 자다가 와이프 나오면 같이 퇴근하고 했더라니까요.

(사례6)

(6) 학습과 생활총화

수출품을 생산하는 공장이라고 해서 학습이나 생활총화가 면제받는 것은 아니다. 사례6이 다닌 피복공장에서는 매주 토요일에 생활

총화와 학습이 이루어졌다. 생활총화 시간은 일정하게 정해져 있지 않고, 초급당 비서의 뜻에 따라 결정된다. 토요일 저녁 6시에 하기도 하고 저녁 9시나 10시에 하기도 한다. 더욱이 생활총화나 학습에 할애한 시간만큼 연장근무를 하기 때문에 생활총화나 학습에 대한 종업원들의 여론은 매우 부정적이다. 하지만 십수 년 동안 매주 반복된 생활총화의 학습 효과는 깊이 내면화되어 탈북하고 상당 시간이 지나도 여전히 무의식 영역에 남아있다. 사례6은 한국에 와서도 가끔 생활총화 하는 모습을 꿈꾸거나 김정은의 말씀과 교시를 잠꼬대로 하기도 한다.

구술자: 직접 만나는 때가 토요일인데 그때 지배인이 한 마디하고 또 초급당 비서가 한 마디하고 하거든요. 3~4시간씩 그거 해요. 생활 총화 비슷한 거고 김정은 말씀 공부하고 또 학습해 가는 거 있어 가지고.

(중략)

구술자: 엄청 지루해요. 매일 토요일마다 그거는 빠짐없이 하는 거예요.

연구자: 그러면 몇 시부터 몇 시까지 하는 거예요?

구술자: 시간이 정해져 있지 않고 초급당 비서 마음이에요. 저녁에 할 때도 있고, 그러면 그게 저녁에 6시부터 한다면 10시까지 할 때도 있고 9시까지 할 때도 있는데 그 시간만큼 또 연장해서 일해야 돼요.

연구자: 그걸 근로시간에서 빼주는 게 아니고 그 시간을 썼으면 또 그 시간만큼 더 연장근로를 하니까 너무 싫겠는데요.

구술자: 너무 싫죠.

(중략)

구술자: 항상 입에 붙은 대명사가 ‘당의 목소리에 귀를 기울이고 김정은 원수님의 말씀을 빼와 심장 깊이 새기고 열심히 일

하겠습니다.’ 그 말은 그게 계속 그렇게 생활했으니까 여기 한국에 와서 생활충화 하는 꿈을 꾸고 김정은 원수님의 말씀을 전달하겠으니까 이렇게 잠꼬대도 한다니까요. (사례6)

비록 생산이 정상적으로 이루어지는 피복공장 노동자라 하더라도 농촌지원과 군사동원 과제를 면제받지 못한다. 종업원들이 각종 농촌지원에 노력으로 참여할 때도 있지만 회사에서 돈을 지불하고 노력 동원을 하지 않는 경우도 있다. 주문받은 생산품의 양이 많을 때는 종업원들을 며칠씩 농촌에 보내는 것보다 일정 금액의 돈을 회사가 지불하고 종업원들을 생산에 투입하는 것이 비용 차원에서 더 이익이기 때문에 종업원들은 사회동원 노동에 참가하지 않는다. 반대로 생산해야 하는 양이 적은 시기에는 종업원들의 노력을 대는 것이 회사 차원에서는 이익이므로 종업원을 사회동원 노동에 내보낸다.

사례6의 경험으로는 겨울에 하는 거름전투가 매우 힘든 기억으로 남았다. 왜냐하면 집집마다 방문하여 재래식 변소에서 배설물을 퍼내고 변소 바닥을 곡괭이로 긁어 흙을 파내 마대에 담아야 하는데, 그 과정에서 옷에 배설물이 튀기 때문이다. 시기적으로 거름전투를 하는 시기에는 공장에 생산해야 하는 양이 적기 때문에 회사에서는 돈을 아끼기 위해 거름전투에 종업원을 내보낸다. 보통 작업반마다 100킬로 거름 할당이 나오는데 거름전투 시기에는 모든 공장, 기업소, 인민반들이 함께 거름전투에 참여하기 때문에 거름 자체를 구하기가 매우 힘들다고 한다. 힘들다고 거름전투를 빠질 수 없는 이유들이 거름전투 목표를 채우지 않으면 쌀 배급을 받지 못하기 때문이다.

구술자: 우리는 사람들을 사가지고 일을 하는데 생산이 없을 때는 우리가 도시락을 싸가지고 거기 나가요. 농촌에 나가서 김매고 하다가 오는데 대체로 생산이 모내기 전투 때

는 생산이 떨어질 적이 없는데 겨울에 조금 이렇게 패딩 할 때 생산물이 떨어질 때가 한두 번씩 있거든요. 그러면 회사에서 생산물이 있을 때는 다 돈으로 사서 하는데 생산물이 없으면 그 돈을 아낄 수 있잖아요. 그러니까 우리 아가씨들을 거름 있잖아요. 재래 화장실에서 그거 생거를 통바가지를 피가지고 마대에다 담아가지고 아가씨들은 냄새 나고 손에.

(중략)

구술자: 나는 그걸 진짜 잊을 수가 없어요. 겨울에 그 통바가지 들고 재래 변소마다 찾아다니면서 자루에다 그걸 담아가지고, 얼었으니까 곡괭이로 까야 된단 말이에요. 까는데 그게 다 튀잖아요. 그 냄새가 진짜 물도 없잖아요. 더운물이 나와요? 물도 그렇게 흔하지도 않은 그 냄새 배면, 그거를 매 겨울마다 했어요.

연구자: 자기가 하기 싫으면 돈 내고 안 할 수는 없나요?

구술자: 돈을 내고 빠질 때가 있고, 이거는 무조건 해야하고, 일 할 옷 만드는 생산물이 없으니까 무조건 현물로 갖다 놔야 되거든요. 그러니까 작업반에서 100키로 이렇게 하면 뭇땅 다 나가야 돼요. 겨울에 너도 나도 거름 전투하니까 그것도 없어요.

(중략)

구술자: 그거를 왜 못 빠지냐면 우리는 생산하는 공장이니까 이거 해야 또 쌀을 준다고, 그러니까 뭐 할 수 있어요? 똥이 튀어도 손에 똥이 묻고 머리에서 똥 냄새가 무조건 하죠. 밥 먹기 위해서.

모내기 전투도 반드시 참가해야 하는 사회동원 과제이다. 하지만 사례6이 다니던 피복공장에서는 모내기철에는 생산이 밀리기 때문에 모내기 전투에 직접 참여하는 경우가 드물었다. 사례6은 13년 동

안 피복공장에서 일하는 동안 한 번 정도만 모내기 전투에 나갔다고 회고하였다. 초급당 비서가 생산이 없어 안 돌아가는 공장에 일정 금액의 돈을 주면 그 공장의 노동자들이 대신 모내기 전투에 참가하는 방식으로 처리했다. 결과적으로 다른 공장의 노력을 돈으로 사는 것이나 마찬가지이다. 가을 전투는 의무사항이 아니다.

구술자: 모내기철에는 나가서 이렇게 모 뜨고 손으로 다 심고. 그런데 모내기 전투는 십몇 년 동안 있으면서 한 번 정도 나왔던 것 같아요. 모내기 전투보다 거름 값이 더 비싸거든요.

연구자: 거름이 더 힘든 일이구나.

구술자: 그러니까 거름 전투는 돈을 아끼려고 회사에서 사람들을 이거 해야 쌀을 준다 하면서 시키고, 모내기 전투는 자기네가 회사에서. 아마 그것도 초급당 비서가 하나. 잠깐 그 사람들이 어디 생산 없는 공장 있잖아요 안 돌아가는 공장. 거기다가 내가 돈 얼마 주고 갔으니까 거기 가서 일 좀 해달라. 이렇게 해가지고.

연구자: 그렇게 노력을 사서 그쪽에 보내주는 거군요.

구술자: 네. (사례6)

의무적으로 참여해야 하는 동원 과제는 농촌지원 외에 (노농)적위대 훈련이 있다. 군사 과제는 다른 사회동원 과제와 달리 돈으로 해결할 수 없고 반드시 참가해야 한다는 점에서 일반 사회동원 과제와 다르다. 공장 종업원이 참여해야 하는 군사 과제로는 교도대 훈련과 적위대 훈련이 있다.

교도대는 제대군인을 주축으로 편성된 무력대로 우리의 예비군과 같다. 노동적위대는 만 17세~60세의 남성과 미혼여성 중 교도대에 편성되지 않은 노동자, 농민, 사무원 등을 대상으로 직장(기관, 공장,

기업소, 농장) 및 행정 단위별로 편성된 민방위 무력대이다. 보통 공장 종업원들 중에 작업반 별로 교도대 훈련생이 고정 인원으로 2명이 있는데 교도대 훈련을 다녀오면 다음으로 적위대 훈련을 나간다.

구술자: 가을걷이 소리는 없었어요. 그냥 모내기 하고 거름 하고 그다음에 무슨 적위대 훈련 이런거 있잖아요.

연구자: 군사 과제?

구술자: 군사 과제는 돈으로도 못 대고. 그러니까 그것도 순서가 있거든요. 교도대 훈련이라면 작업반에 교도대 훈련생이 두 명 있어요. 고정 인원이. 그러면 그 사람은 무조건 나가야 됐어. 그다음에 적위대 훈련이다 하면 무조건 나가서 보름 동안 하고 들어오고.

연구자: 그거는 순번대로 젊은 사람은 몇 세까지는 다 해야 하는 거예요?

구술자: 교도대는 제대군인이고 적위대는 중학교 졸업한 사람들. 저도 고등학교 졸업생들이니까 저도 적위대 훈련 나갔어요. (사례6)

적위대 훈련은 1년에 한 번 이루어지며, 훈련은 보름(15일) 동안 계속된다. 군사 훈련에 참가하는 사람들은 보름 동안 먹을 식량과 목총(木銃)을 지참해야 한다. 목총은 진짜 총과 비슷하게 만든 나무로 만든 가짜 총이다. 보통 상점에서 중국 돈으로 20원 정도 주고 사는데, 집집마다 2~3개씩은 있다고 한다.

구술자: 근데 그 훈련 나가면 훈련도 만만치가 않거든요. 근데 그 훈련 나갈 때는 사람들이 너무 좋아서 이번에는 좀 내 차례 됐으면 좋겠다 까맣게 기다려.

연구자: 얼마 만에 한 번씩 가는 거예요?

구술자: 그게 1년에 한 번씩 하거든요.

연구자: 그러면 누구나 1년에 한 번씩은 돌아오는 거죠? 그 차례가?

구술자: 보름 동안 내가 먹을 쌀 가지고선 거기 가요. 훈련장에
총 메고 가짜 총 메고.

연구자: 가짜 총은 누가 주나요?

구술자: 그거 다 사야 돼요. 고정적으로 총만 파는 고정된 상점
이 있어요. 거기 가서 사가지고, 나무로 깎아서 만들었
는데 제가 살 때는 중국 돈으로 20원에 샀어요. 나무를
깎아서 만들었는데 진짜 총하고 비슷하게 만들었어요.

연구자: 그것도 개인이 한 번 사서 집에 뒀다가 또 다음년에 가
지고 가고 그러겠네요.

구술자: 그 총은 아마 매 집집마다 두 개 세 개씩은 무조건 다
있을 거예요. 북한 사람들 집에는. (사례6)

재미있게도 사례6은 군사 훈련이 힘들지만 군사 훈련 가는 날을 손
꼽아 기다렸다고 한다. 그는 공장에서 일하는 것보다 군사 훈련받는
것이 더 낫다고 생각했다. 왜냐하면 군사 훈련을 가면 남자들을 만날
수 있기 때문이다. 피복공장에 다닌 사례6의 경우 종업원들이 대부분
여성들이기 때문에 남자를 만날 기회가 거의 없었다. 그런데 군사 훈
련에 나가면 저녁에 오락회 시간을 갖는데, 남자들과 어울려 놀기도
하고, 마음에 드는 남자와 노래를 함께 부르기도 하는 등 교제의 시간
을 가질 수 있다. 공장 밖을 나온 여성 노동자들은 국가의 동원체제의
상징인 군사 훈련을 남녀 교제의 공간으로 전유(專有)한다.

구술자: 적위대 훈련도 만만치가 않아요. 그것도 새벽 6시에 일
어나서 달리기부터 시작해서, 산 꼭대기 기어오르기, 총
가지고 그런 군사 훈련을 하거든요. 그러면 밤에 잘 때
도 2시간에 한 번씩 근무도 서요. 그다음 마지막에 사격

도 하는데, 한국 사람들은 아마 하루도 못 할 거예요. 그 훈련을 가서 하루도 못 받을 거예요. 근데 현장에서 일하는 것보다 그게 좀 쉽고.

연구자: 더 쉽게 느껴져요?

구술자: 그렇게 하는데 그건 아무것도 아니더라고 너무 좋더라고요. 우리 회사가 도무역국 산하니까 그 도무역국 안에 이렇게 우리처럼 피복공장 이렇게 해서 공장이 한 15개가 있거든요. 그러니까 15개에서 한 사람씩 다 오잖아요. 남자들도 있고 하니까 남자들이 더 많단 말이에요. 우리 공장만 여자고 다른데는 남자들이 많아요. 제대군인들도 오고 저녁에는 오락회도 하니까, 여자들만 보면서 일하다가 막 남자들도 같이 훈련도 하고 하니까 너무 재밌지요. 오락회랑 할 때 제 마음에 드는 남자랑 같이 노래도 부를 수 있고 이렇게. (사례6)

2. 공장·기업소 노동자의 변형된 직장 일과

가. 공장 가동 안되도 출근 의무

장기 경제침체로 인해 많은 북한 공장·기업소들은 상당히 이탈적이거나 변형된 형태로 운영되고 있다. 특히 생산 가동이 이루어지지 않거나 노동보수 지급이 잘 이루어지지 않는 직장에서는 근로자들의 출퇴근 규율은 더욱 잘 지켜지지 않는다. 공식적으로 북한 근로자들의 출근은 작업시간 30분 전에 이루어져 작업준비와 대열 검열을 받는 것을 원칙으로 하고 있다.^{113/} 하지만 북한 공식 문헌에서 “제시간

^{113/} 조연경, “문설-로력관리질서를 엄격히 세워 노동규율을 강화하는 것은 현시기 노동행정일군들앞에 나선 중요과업,” 『로동행정』, 제202호 (2015), p. 5.

에 출근하지 않은 근로자들이 있으면 제때에 알아보고 해당한 대책을 세우며 모든 근로자들이 출퇴근질서를 엄격히 지키도록 요구성을 높여야 한다.”^{114/}고 언급하고 있듯이, 모든 생산단위에서 근로자들의 출퇴근이 정상적으로 이뤄지는 것은 아님을 알 수 있다.

서울대학교 통일평화연구원이 북한이탈주민을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 북한 직장 내 규율이 정상적으로 유지되는 비율은 매우 낮은 수준이며, 이러한 현상은 일시적인 것이 아니라 김정일 정권 시기부터 김정은 정권 시기에 이르기까지 장기 지속되고 있다. 북한에서 직장 내 규율이 얼마나 잘 지켜지고 있다고 생각하는가에 대한 질문에 “지켜지고 있다”(거의 대부분 지켜지고 있다+대체로 지켜지고 있다)의 응답률은 김정일 정권 마지막 해인 2011년에 32%, 김정은 정권이 출범한 2012년 26.2%, 7차 당대회가 개최된 2016년 24.6%, 가장 최근인 2020년에 30.3%로 나타났다. 반면에 직장 내 규율이 “변칙적으로 운영되고 있다”(대체로 변칙적+거의 대부분 변칙적)의 응답률은 2011년 68%, 2012년 71.6%, 2016년 75.3%, 2020년 69.7%로 나타났다.^{115/} 이 시계열 조사 결과를 토대로 보면 북한 직장 내 규율은 정상적인 운영보다는 생산단위 및 작업장의 상황에 따라 변칙적으로 운영되는 구조가 고착된 것으로 보인다.

일단 공장 가동이 되든 되지 않든 상관없이 출근은 모두 하게 되어 있다. 정직원들은 모두 아침 8시까지 출근을 한다. 하지만 사례5가 다니던 공장의 경우 출근 후 조회의 모습이 앞에서 살펴본 군수공장과 피복공장과는 달랐다. 조회는 독보회와 같은 사상학습 시간이 없고 바로 작업 내용이나 사회동원 과제 인력배치 문제들이 다뤄진다. 예를 들어, 쿵우유반의 경우 사회동원에 몇 명 나가서 일해야

114/ 위의 글, p. 5.

115/ 김학재 외, 『북한주민 통일의식 2020』, pp. 120~122.

한다고 지시를 하면, 해당 인원만 남고 나머지 직원들은 집으로 다시 돌아간다. 낮에는 전기가 들어오지 않고 심야에 전기가 들어오기 때문에 낮에는 자기 집에 있다가 밤에 다시 출근한다.

하지만 낮에 생산 가동이 이루어지지 않는 공장의 경우 여러 가지 사회동원 노동에 노력의 일부가 참여해야 한다. 그래서 공장의 총노력 중 일부 노력이 돌아가면서 사회동원 노동에 참여한다. 미참자의 경우 다른 노력으로 대체하게 되는데, “임대돈”라고 불리는 비용을 납부한다. 임대돈을 낸 노동자는 대가로 낮에 자기 일을 볼 수 있는 시간을 확보할 수 있다. 공장에서는 임대돈을 받은 노력의 수만큼 사회동원 노동 현장에 가서 임대돈을 내고 노력을 산다. 이렇게 임대 노동을 사서 쓰는 것은 불법 행위이다. 하지만 북한에서 이러한 임대 노동 행위는 만연한 것으로 보인다. 노동의 강도와 노동현장의 거리에 따라 하루 노력 임대비용은 1인당 1~2만원 수준으로 차등화되어 있다.

구술자: 노동자들도 다 8시에 출근하죠.

연구자: 가동이 안 돼 있는데도요?

구술자: 네.

연구자: 출근하고 업무 시작을 바로 시작하나요? 아니면 그전에 좀 노동신문을 읽는다든가 아니면 회의를 한다든가 뭔가 그런 게 있나요?

구술자: 노동신문을 읽는 거는 없고요. 일단 먼저 이렇게 다 출근하면 저희는 모여요. 근데 모이는 게 다 모이는 게 아니고요. 반장까지는 다 모여요. 다 모여서 오늘 하루 작업해야 되는 부분이 있잖아요. 그거 무슨 작업이 오는 있다 하고.

연구자: 작업 관련 회의를 해요?

구술자: 네. 오늘 아침에 누구 누구는 어디에, 무슨 쿵우유반이라면 쿵우유반 몇 명 무슨 반 몇 명 해서 우리 같이 나가

서 어디 가서 작업해야 된다 이런 걸 알려주죠. 그래서 인원을 몇 명 내라 하면 작업반장들이 내려가서 다른 사람들은 다 집에 보내고 오늘의 인원을 또 데리고 나가죠. 그다음에 이 사람도 자기가 할 일이 있으면 나 안 나가겠다 '임대 대겠다' 이렇게 있죠. 그러면 좋다 임대 돈을 달라 그러면 우리 임대돈을 받죠. 그래서 현장에 나가서 임대를 싸서 쓰고.

연구자: 임대가 뭐예요?

구술자: 이 사람 대신 일하는 사람.

연구자: 그렇게 해도 돼요? 그런 게 불법인가요 아니면 그렇게 해도 되는 게 합법인가요?

구술자: 불법이죠.

연구자: 그냥 관행상 그렇게 하는 거예요?

구술자: 네.

연구자: 임대라는 건 그러면 얼마 정도를 내는 거예요? 하루하루마다 내는 거예요?

구술자: 오늘의 내가 나가서 일할 구간이 어떤 일인가에 달려 있죠.

연구자: 그럼 보통 한 번 임대를 낸다 그러면 한 얼마 정도 되는 거예요?

구술자: 어떤 일을 하는가에 따라서 1만 원부터 2만 원.

연구자: 그러면 2만 원짜리는 어떤 일인가요? 좀 힘든 일?

구술자: 네 좀 힘든 일이고 거리가 먼데. (사례5)

북한의 많은 지방 공장·기업소들에서 노력 관리와 운영이 정상적으로 되지 않고 형태만 유지되는 것은 일반적 현상이다. 지방 생산단위에서 경영활동이 정상적으로 이뤄지지 않는 원인은 제품을 생산할 여건이 보장되지 못하기 때문이다. 장기적인 경제침체로 인해 대부분의 지방 공장·기업소들은 원자재의 조달, 전기공급, 식량 배급

등이 정상적으로 되지 못하고 있다. 고위 행정간부 출신인 사례7은 대북제재가 심해지면서 무역이 어려워져 외화벌이 단위까지도 경영이 매우 어려워져 북한 주민들이 다닐만한 공장·기업소가 거의 없다고 말했다. 그나마 식량 배급이 되는 곳이 군수공장인데 노동강도에 비해 노동환경과 노동보수가 좋은 편이라고 할 수 없기 때문에 대부분의 북한 주민들은 직장에 나가지 않고 자기 경제활동을 할 수 밖에 없다고 사례7은 설명했다.

구술자: 그러니까 많은 공장기업소들이 돌아 못 가거나 경영활동 제대로 못 하지만 그래도 형태나마 유지하고 있는 이런 공장기업소들이 많다. 아직도, 그래 앞으로 다시 뭔가 경제체제, 무역도 활성화되고, 그 어떤 여러 가지 경제활동이 정상화되면 멈춰 서 있거나 바로 안 돌아가는 공장기업소들도 조금 소생할 가능성이 있지 않겠나 이런 기대.

(중략)

구술자: 외화벌이 기관들 모두 가자고 했는데 외화벌이 기관도 그때는 중국하고 무역도 하고 밀수도 하고 그러니까 조금 가서 그래도 식량이라도 타 먹었는데 지금은 외화벌이도 다 섰거든요. 북한에서 딱히 공장기업소를 선호해서 갈 만한 데도 없어요. 그러니까 이 기업소에 적을 붙이고 있는 대로 그냥 있어요. 그럼 좋다. 군수공장은 좀 돌아간다. 배급도 준다. 그러면 내가 군수공장 가고 싶다. 여러 가지 제한 조건이 있어요. 아까도 말했지만, 토대, 성분, 기타 노동에 대한 성실성 이런 것도 있지만 두 번째, 군수공장에 가면 그만큼 노동이 힘들고 또 규율 생활이 사람들이 자유를 그런 생각은, 아침 8시까지 딱 출근하고 저녁 8시까지 딱 일하고, 공장 밖을 못 나오고 무슨 노동시간에는 노동 현장을 지켜야 하고, 일하고.

(중략)

구술자: 배급 주는 기업소 가겠다고 배급 주는 기업소 가는데 배급 주는 기업소도 북한에 열두 달 다 기업소 있어요? 내가 아까도 말했지만, 군수공장 여섯 달 주면 잘 주는데.

연구자: 상태가 정말 나빠졌네요.

구술자: 그런데 그러잖아요. 여섯 달 주면서 365일 매일 출근하라고 하거든요. 그것도 고달프죠. 차라리 내가 못 먹더라도 자유롭고 어디 가 샅벌이라도 할 이런 게 낫지 않겠나. 이런 생각 가지지 않겠습니까 사람이. (사레7)

나. 이원화된 근로 형태: 관리직 vs. 생산직

직장 내 규율이 잘 지켜지지 않고 이탈 행위들이 빈번히 일어나고 있다는 사실은 북한 문헌을 통해 어렵지 않게 찾을 수 있다. 예를 들어, 노동시간에 “줄거나 잡담을 하고 기대 및 작업장을 떠나 돌아다니는 현상”^{116/}과 “로동자들이 작업장에서 리탈하거나 생산과 관련이 없는 다른 일을”^{117/}한다.

노동시간에 발생하는 근로자들의 이탈 행위들 가운데 가장 흔한 것은 개인 용무 보기이다. 어떤 근로자들은 “노동시간 안에 사사로운 일로 전화를 걸거나 다른 사람과 만나”^{118/}기도 하고, “상점, 식당, 리발소 등 편의봉사시설을 리용”^{119/}한다. 노동시간에 나타나는 두 번째 유형의 이탈 행위는 작업장에서의 이탈이다. 어떤 근로자들은 “로동시간안에 생활비, 식량 및 후방물자 같은 것을 공급받기 위

116/ 리중현, “근로자들속에 로동생활질서를 바로세우려면,” 『로동행정』, 제202호 (2015), p. 14.

117/ 송현철, “해설-로력랑비를 없애고 있는 로력으로 더 많이 생산하고 건설하자,” 『로동행정』, 제202호 (2015), p. 11.

118/ 리성철, “480분로동시간리용규률을 철저히 세우자면,” 『로동행정』, 제207호 (2016), p. 12.

119/ 위의 글, p. 12.

하여 작업장을 떠나”¹²⁰/기도 한다. 세 번째 유형은 작업장 밖의 비생산적 활동에 참가하는 것이다. 예를 들어, “로동시간안에 회의, 강습, 체육, 예술소조활동 등에 참가”¹²¹/하거나 “자재인수, 물자구입, 기술합의 등에 보내”¹²²/는 일이다.

앞서 기술한 것처럼 사례5가 다니던 식료품공장의 경우 출근과 조회가 끝나면 대부분의 노동자들은 다시 집으로 귀가하고 관리직 직원들은 회사에 남아 근무를 한다. 그런데 관리직 직원이라고 하여 낮에 특별히 정해진 일을 규칙적으로 하는 것은 아니다. 사례5의 경우 회계원이었는데 자기 사무실에서 책상에 앉아 본인의 업무를 수행하는 날이 많지 않았다. 그는 사무실에서 근무하는 날이 한 달에 7일 정도밖에 안된다고 말했다. 나머지 시간은 사무실 밖 공장 마당에 나와 사람들과 얘기를 나누는 것으로 시간을 보냈다.

연구자: 그다음에 이제 선생님은 본격적으로 업무는 몇 시부터 시작하는 거예요?

구술자: 저는요 똑같죠.

연구자: 한 9시쯤에?

구술자: 회계 업무라는게 솔직히 한 달에 제 사무실에서, 사무실이 지배인 사무실, 회계 사무실 이렇게 하나씩 독방으로 있어요. 그래서 저는 제 사무실에 들어가는 날이 한 주 정도?

연구자: 다 합쳐서 한 달에?

구술자: 네.

연구자: 그러면 나머지는 어디 계세요?

구술자: 놀죠.

연구자: 집에서 아니면 회사에서?

120/ 위의 글, p. 12.

121/ 위의 글, p. 12.

122/ 위의 글, p. 12.

구술자: 회사에서요.

연구자: 회사 어디에서요? 자기 사무실이 있으시다면서요.

구술자: 근데 저는 사무실 들어가기를 엄청 싫어했다고요. 그니까
그냥 마당에 앉아 있죠. 마당에 앉아서 이렇게 바람 부는
데로 앉아 있다가 이 사람 저 사람 와서 같이 놀다가.

연구자: 그냥 얘기하고, 그러니까 일종의 우리로 치면 시간을 때
우시는 거네요.

구술자: 네. (사례5)

사례5의 노동 행태가 느슨하게 이루어졌던 이유는 공장의 생산공정 특성에서 기인한다. 식료품공장의 경우 대부분의 원료들이 가을 수확 후 공급된다. 가을에 원료가 대량 들어오면 겨울 내내 생산이 이루어진다. 겨울에 생한 제품들을 가지고 1년 동안 공급 단위에 납품하게 된다. 그런데 1년에 걸쳐 생산제품을 나눠서 납품하는 것이 아니라 4개월 내에 모두 몰아서 공급하는 것이 관행이다. 납품 형태도 생산 공장에서 공급 단위에 직접 가져다 주는 것이 아니라 공급받는 단위에서 직접 와 해당 제품을 싣고 간다. 이때 제품을 공급받는 단위에서 백지 행표를 끊어 준다. 그러면 사례5는 이 백지 행표를 활용하여 마치 한 달에 한 번씩 계획대로 제품을 공급하는 것처럼 꾸며 상부기관에 보고한다.

연구자: 그렇게 하는 이유가 업무가 할게 없어서인가요? 기업이
잘 안 돌아가니까 일 처리할 게 적어서 그러는 건가요?

구술자: 아니요.

연구자: 그러면요?

구술자: 저희는 생산 제품이라는게 가을에 이렇게 가을 걷이로
해가지고 저희들한테 원료가 들어오잖아요. 그러면 가
을에 원료가 들어오는거 겨울에 생산해놔요. 겨울에 생

산해 놓은 거 가지고 1년 동안 군부대 사람들에게 주면 되죠. 근데 그걸 그렇게까지 오래 못두니까 1년 동안에 줘야 되는 걸 4개월 동안에 다 줘버려요. 단위들을 다 오라고 해가지고 주고.

연구자: 한 번에 납품을 해 주는군요.

구술자: 그 다음에 우리가 날짜를 쓰게끔 행표를 끊어줘요. 한도 없이 그냥 끊어줘요.

연구자: 일종의 백지 행표를 주는 거네요. 그래서 내가 필요할 때마다 1년 동안 계속 납품한 것처럼.

구술자: 그러면 저희는 한 달 계획이 있잖아요. 매달 계획 수행하는 것처럼 행표를 우리가 이번 달에는 술을 몇 킬로 먹어야 되겠다 그런 게 있어요. 계획이 매달 계획이 있으니까 그 계획대로 그 시간에 맞게끔 나는 행표를 갖추고 있다가 바뀔 때는 순간이에요.

연구자: 그러면 바짝 일하는 게 딱 4개월 정도인 거네요. 그리고 나머지는 여유 시간이겠네요. 그 4개월 바쁠 때는 어떻게 일을 하시는지만 설명해 주세요.

구술자: 바쁘다는 게 4개월 동안 생산할 때가 이렇게 바쁜데, 생산할 때는 저도 밤에 나가서 생산물을 봤어요. 그리고 그다음에 업체가 와서 가져갈 때가 있잖아요. (사례5)

생산직 종업원의 경우는 출근하여 조회를 한 후 다시 집으로 돌아가서 각자 자기 일을 본다. 사례5는 그것을 “자기 벌이”라고 불렀다. 밤에 전기가 들어오면 귀가했던 노동자들이 다시 공장으로 출근한다. 출근 시간은 정해져 있지 않다. 작업반장이 전기가 들어왔으니 출근하라고 통보하면 그 때가 출근시간이 되는 것이며, 본격적인 근로는 이때부터 시작된다. 근로시간 역시 전기가 공급되는 시간에 따라 달라진다. 보통 전기는 밤 10~11시 사이에 공급되며, 노동자들은

2~3시간 생산활동을 한 후 다시 귀가한다. 앞서 살펴본 군수공장과 피복공장과 비교해 실제 근로시간이 상당히 짧은 편에 속한다.

구술자: 근데 이게 출근한다고 해서 맨날 출근하는 건 아니에요.
북한에 전기가 잘 안 들어오잖아요. 전기가 잘 안 오다
보니까 전기 왔을 때는 나와요. 근데 안오잖아요. 그때
는 나올 필요가 없어서 집에 그냥 있어요. 전기는 낮에
오는게 아니라 밤에만 전기가 와요.

연구자: 그러면 일을 주로 밤에 가서 하겠네요?

구술자: 네. 낮에는 그냥 자기 별이를 하죠.

연구자: 그렇구나. 그러면 너무 힘들지 않아요?

구술자: 힘들지 않아요. 전기가 오는 것도요 10시 아니면 11시에
왔다가 한 2~3시간 오고선 가요. (사례5)

다. 여유로운 점심시간: 오후 12시~오후 2시

오전 근무가 끝나면 오후 12시에 점심을 먹으러 집에 간다. 사례5
가 다닌 공장의 점심시간은 오후 12시부터 오후 2시까지이다. 그는
공장에서 집까지 도보로 3분 정도밖에 소요되지 않는 곳에서 거주하
였다. 일부러 공장과 가까운 집을 사서 이사왔다고 한다. 집중 생산
기간이 아닌 시기에는 여유롭게 점심 시간을 보내게 된다. 사례5는
점심시간이 종료된 이후에는 종종 개인적인 일이 있으면 직장에 복
귀하지 않기도 하였다.

연구자: 그러면 점심시간에는 밥을 먹어야 하잖아요. 어떻게 해요?

구술자: 집으로 가죠.

연구자: 한 몇 분 정도 걸리는데요 집으로는?

구술자: 우리 집이 걸어서 한 3분 거리?

연구자: 진짜 가깝네요. 일부러 그렇게 가까운 직장을 구한 거예요?

구술자: 저는 직장이 집 주변 직장에 들어가겠다고 그 자리 나면 알려달라고 해서.

연구자: 그러셨구나. 그러면 밥 먹으러 가는 시간이 몇 시예요?

구술자: 12시 넘어갈 때도 있고요. 근데 저희가 점심시간이 12시부터 2시까지예요.

연구자: 너무 좋네요. 그러니까 그 시간은 자유롭게 자기가 밥을 먹든지 개인일 보고 싶은 거 있으면 하든지 그러면 되네요.

그러면 이제 한 2시 정도에 다시 복귀하는 거죠.

구술자: 복귀할 때도 있고 안 할 때도 있죠. (사례5)

라. 공식 노동보수 외 생산품 사적 전용

생산제품을 만들어 내는 지방 공장의 경우 생산직 종업원과 관리직 종업원 간의 노동보수는 다르게 실행된다. 생산직 종업원의 경우는 사회주의 분배원칙이라고 하는 “일한 만큼 번 만큼”의 노동보수가 적용된다. 하지만 관리직 종업원의 경우는 보수가 일정하게 정해진 정액제가 적용된다. 사례5의 공장에서는 생산직 종업원의 경우 월급이 많은 경우 북한원화로 1만 5천원 이상 받지만, 회계원인 사례5는 2천 6백원을 받았다. 또 매일 출근하는 직원은 한 달에 옥수수 10kg을 배급을 받는다.

노동보수가 많지 않은데도 불구하고 공장 종업원들이 계속해서 공장을 떠나지 않고 다니는 이유는 이 공장이 식료품을 만드는 공장이라는 특수성 때문이었다. 식료품의 주원료들은 쌀, 옥수수, 밀가루 등인데, 종업원들이 원료들을 몰래 빼낼 수 있기 때문에 식량 배급이 안되거나 월 생활비가 적은 조건을 극복할 수 있었다. 또 생산 제품들이 술, 기름(식용유), 엿, 콩우유, 빵, 비누 등 기초식품 및 생필품에 해당되었기 때문에 공장 종업원들이 생산품을 몰래 가져

갈 수 있었다. 이 공장 종업원들은 해당 제품들을 사서 쓸 필요가 없기 때문에 가게 지출을 상당히 줄일 수 있었다.

충분하지 못한 생활비 지급과 중단된 식량 배급은 결과적으로 종업원들이 공장의 생산 원료와 제품을 사적으로 횡령하게 만드는 주요 원인이다. 즉, 정상적이지 않은 공장·기업소 경영이 부패를 만들어내고 있으며, 부패가 만연하니 공장·기업소의 경영이 효율적이거나 높은 이윤을 내지 못하는 악순환이 계속되는 것이다. 근본적으로 북한 공장·기업소의 생산 목적이 “이윤 창출”이 아니라 “소비”라면 사례5가 다니던 공장은 제 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. 북한에서 제품을 생산하고 있는 공장의 종업원과 제품을 공급받는 단위의 종업원은 시장의 공급자와 수요자가 아니라 다 함께 “소비자”인 것이다.

연구자: 노동보수를 어떤 식으로 받는 건가요?

구술자: 저희는요 이렇게 노동자들을 번 것만큼 주라는 그런 게 있어요.

연구자: 일한 만큼 번 만큼?

구술자: 그니까 생산량이 우리는 생산한 공장으로 되니까 노동자들이 달달이 이렇게 월급을 많이 받는 분들은 1만 5천 원 이상 받았고요. 우리 북한 돈으로 1만 5천원 이상 받았고 그다음에 저는 2천 6백원?

연구자: 거의 아무 의미가 없는 거죠?

구술자: 네 쌀 한 킬로도 안 되죠.

(중략)

구술자: 저나 지배인 같은 분들은 우리 공장이 낱알을 가지고 있는 공장이에요. 옥수수, 벼, 밀가루 이런거 가지고 있는 공장이에요. 그냥 우리가 먹을 수 있는 자재죠.

연구자: 얼마든지 조금씩 빼내서, 그래서 딱히 노임이 2천 6백원이라고 해서 생계 이런 거는 크게 걱정이 없으셨겠네요.

구술자: 저희한테는 이렇게 부담 가는 게 없죠.

(중략)

구술자: 술을 생산했고, 콩우유를 생산했고, 빵을 만들었고, 그 다음에 기름을 짰고, 비누를 생산했어요.

연구자: 진짜 생활에 꼭 필요한 것들만 하네요. 그러면 이런 생산 제품을 노동자들도 조금씩 가져가나요?

구술자: 그럼요.

연구자: 그러니까 여기에서 근무하는 노동자들도 꽤 좋은 직장 이네요. 이런 건 꼭 생활에 필요한 거잖아요. 자기가 이 걸 가지고 가면 안 사도 되잖아요.

구술자: 술이나 콩우유 그런 거는 안 사도 돼요. (사례5)

마. 들쭉날쭉 퇴근 시간

퇴근 시간은 업무나 직위에 따라 다르다. 일반 직원들은 보통 오후 6시에 퇴근을 한다. 하지만 회계원이었던 사례5는 지배인과 당위 원장이 구역 회의가 끝나 다시 회사에 돌아올 때까지 퇴근하지 못했다. 지배인과 당위원장이 회사에 없을 때 급한 일이 생기면 회계원인 사례5가 대처해야 하기 때문이다. 지배인과 당위원장이 상급기관 회의에 가는 날에는 보통 저녁 9시에 퇴근을 하는데, 그렇게 퇴근이 늦는 날이 일주일에 3~4일 정도이다. 이렇게 퇴근이 늦는 날이 많기 때문에 사례5는 집안일을 해 주는 이웃의 할머니 한 분을 고용하여 집안일을 크게 신경쓰지 않아도 됐다.

연구자: 그러면 몇 시에 퇴근해요? 6시?

구술자: 6시 퇴근인데 6시에 퇴근할 때도 있고 9시에 퇴근할 때도 있고.

연구자: 9시에 퇴근할 때는 왜 그래요? 공장 돌아갈 때?

구술자: 아니요. 종업원들은 다 퇴근해요. 그런데 저는 우리 지배인이라든가 당위원장이라든가 이렇게 구역에 회의가 들어가면 구역에서 모임할 때 들어갔다가 엄청 오래 해요. 밤에 막 7~8시에 끝나요. 그렇게 되면 기다려야 되죠.

연구자: 원래 그거를 보고를 받아야 하는 거예요? 회의 내용을? 그러니까 그분들이 오실 때까지 기다리신다는 거잖아요. 왜 퇴근하면 안 되는 거예요?

구술자: 회의가 어떻게 될지도 무슨 어떤 일이 있을지도 모르고 그다음에 또 당위원장이랑 지배인이 없을 때 기업소에 무슨 일이 또 생길까 봐.

(중략)

연구자: 그러면 이렇게 9시 정도에 퇴근하는 경우가 한 달에 몇 번 정도 있을까요?

구술자: 한 달에 엄청 많아요.

연구자: 그럼 일주일에?

구술자: 일주일에 한 3~4일.

연구자: 많네요. 그러면 3~4일을 9시에 퇴근한다는 거예요?

구술자: 네. (사례5)

바. 조직 생활: 변칙과 유연 사이

사례5의 공장에서는 조직 생활이 매우 유연하게 운영되었다. 앞서 살펴본 군수공장과 피복공장에서는 학습과 생활총화가 정기적으로 (regularly) 실행되었던 반면에, 사례5의 식료품공장에서는 생활총화의 시간이 특정되지 않고 퇴근 전에 하기도 하고, 퇴근 후에 하기도 하며, 점심시간을 이용하여 하기도 하였다. 생활총화의 시간은 직맹원들의 경우는 직맹위원장이, 당원들의 경우는 세포비서가 결정한다.

사례5는 당원이 아니라 직맹원이었는데, 공장에 직맹원이 2명 밖에 없어서 생활총화가 거의 정상적으로 진행되지 않았다고 한다. 사

레5는 식료품 공장에 3년 정도 근무하였는데 생활총화를 한 두 번 밖에 하지 않았다고 한다. 이 공장은 종업원 대부분이 당원이었는데, 당 생활총화도 사정은 크게 다르지 않았다. 당 생활총화도 일주일에 한 번씩 정기적으로 진행되지 않았다. 하지만 직맹 생활총화든, 당 생활총화든 매주 한 것처럼 상급 기관에 보고되었다. 보고서를 허위로 작성하는 것이다.

연구자: 북에서는 생활총화도 있고 조직 생활 같은 것도 있잖아요. 그런 거는 어떻게 하는 건가요? 이게 퇴근 후에 하는 건가요? 퇴근 전에 하는 건가요?

구술자: 퇴근 전에 하기도 하고 퇴근 후에 해도 되지요. 점심시간에 해도 되고.

연구자: 그거는 그러면 누가 결정하는 거예요?

구술자: 직맹원들은 직맹위원장이 결정하는거구요. 세포에서는 세포 비서가 하는 거죠.

연구자: 그러면 선생님은 직맹위원 소속인가요?

구술자: 네.

연구자: 그러니까 당원은 생활총화를 당 생활총화를 하는 거고 당원이 아닌 사람은 직맹위원장이 진행하는 생활총화를 하는 거죠.

구술자: 네.

연구자: 그러면 보통 선생님은 생활총화를... 원래 제가 알기로 일주일에 한 번씩 하는 걸로 알고 있는데 그게 나오시기 전까지 그렇게 진행됐나요? 아니면 어떻게 됐나요?

구술자: 제가 직장생활을 한 3년 정도 했는데요. 3년 정도 하면서 생활총화는 한 두 번 한 것 같아요.

연구자: 진짜요? 그러면 사실상 안 되는 거네요.

구술자: 네.

연구자: 근데 거기도 보고를 해야잖아요. 우리가 생활총화를 이렇게 했다 상급기관에. 그러면 다 꾸며서 낸다는 거예요 한 것처럼?

구술자: 네.

연구자: 그럼 세포 비서가 이렇게 주재하는 당 생활총화는 그럼 정상적으로 일주일에 한 번씩 하는 건가요?

구술자: 아니 거기도 그렇게 안 해요.

연구자: 그러면 이제 한 것처럼 보고서는 그렇게 올리고?

구술자: 네.

연구자: 이게 ○○시에 이 정도 규모의 기업소들은 다 이렇게 하는 건가요? 아니면 이 기업소는 그냥 직맹위원장이나 세포 비서가 워낙 현실적으로 그런 걸 이렇게 유연하게 처리해서 이렇게 가능한 건가요?

구술자: 다른 데도 다 그렇게 할 거예요. (사례5)

사. 사회동원 노동: “임대돈” 또는 “부역”의 양자택일

앞에서 언급한 것처럼 공장·기업소에는 여러 가지 사회동원 노력 계획이 하달된다. 경영이 정상적으로 이뤄지지 않는 공장·기업소도 사회동원 노력 과제는 절대적으로 수행해야 한다. 사례5의 공장에서는 사회동원 노력에 직접 참여하지 못하는 종업원들로부터 “임대돈”으로 불리는 비용을 징수하였다. 종업원들 가운데 사회동원 노력에 직접 참여하기 어렵거나 경제적 여유가 있는 경우에는 “임대돈”을 내고 사회동원 노동을 면제받았다.

원칙적으로 노동행정 차원에서 사회동원에 참여하는 근로자에게는 그에 합당한 노동보수를 지급하도록 규정하고 있으나 현실은 전혀 다르게 작동하고 있다. 대부분의 사회동원 노동은 무보수의 의무적 노역, 즉 부역(賦役)이거나 다른 노력으로 대체하기 위해 “임대돈”을

낸다. 아래에 인용된 글은 사회동원과 관련된 『로동행정』에 실린 논설의 일부이다.

공장, 기업소에서 불가피하게 남는 로력을 다른 작업에 동원하는 강한 규율과 질서를 세우며 이 사업을 철저히 조직화, 계획화하여야 한다. 사회적동원을 조직하는 경우에도 작업조건을 보장하고 로력 조직을 짜고들며 동원로력들에 대하여서는 작업량과제를 푼푼히 주고 그 수행정도에 따라 반드시 로동보수를 주어야 한다. 특히 로동 시간안에 생산과 관련이 없는 다른 일을 무질서하게 조직하여 로동 시간을 낭비하거나 생산부문 로력을 무질서하게 다른 일에 동원시키는 현상이 없도록 엄격한 규율과 질서를 세워야 한다.^{123/}

위의 인용문에서 알 수 있듯이 원칙은 공장·기업소에서 노력이 남더라도, 그 노력을 사회적 동원에 참가시키더라도, 노동보수를 주도록 되어 있다. 하지만 현실은 정반대이다. 사회동원 노동을 회피하기 위해 거꾸로 돈을 내는 것이다. 이러한 현상은 거의 모든 공장·기업소들에 만연된 관행이다. 사례5의 공장에서는 임대비를 내고 사회동원 노동을 면제받는 사람이 전체 종업원 수의 30% 정도되었다. 나머지 70%는 직접 노동에 참가한다.

구술자: 대표적으로 보면 이렇게 도로 같은 걸 우리가 맡은 구간이 있잖아요. 그걸 이렇게 나가서 보수해요. 도로가 자꾸 차가 다니고 비가 오고 하면 이렇게 패이니까 그걸 또 가서 메꾸고, 엄청 거리가 멀어요.

연구자: 걸어서 가는 거예요? 아니면 차 타고 가는 거예요?

^{123/} 조연경, “론설-로력관리질서를 엄격히 세워 로동규율을 강화하는 것은 현시기 로동행정일군들앞에 나선 중요과업,” p. 5.

구술자: 차는 못 타고요. 자전거 타고 가죠.

연구자: 그런데 내가 이제 개인적인 일을 봐야 하는데 거기까지
가기 힘들면 대신 사람들을 임대 비용을 내고 그 돈으로
사람을 사는군요.

구술자: 네, 맞습니다.

연구자: 그러면 보통은 어때요? 임대비를 내나요 아니면 직접
가나요?

구술자: 직접 가는 분들도 있고요. 안 가고 그냥 임대 대는 분들
도 있는 거죠.

연구자: 비율로 하면 어느 정도 될까요?

구술자: 안 가는 분들이 한 30% 정도 되고. (사례5)

그런데 회계원이었던 사례5는 사회동원 노동에 한 번도 나가지 않았다. 왜냐하면 회계원의 경우 자기 자금을 투입하면서까지 공장, 기업소의 경영 자금을 책임지는 직책이기 때문에 사회동원 노동에 참가하지 않아도 된다는 것이 명분이다. 만일 일부 종업원이 사회동원 노동에 참가하지 않는 사례5에 대해 불만을 제기하면 지배인이 적극적으로 나서서 회계원의 편을 들어주었다. 지배인은 회계원을 사회동원 노동에 참가시킬테니 지금부터 회사에 필요한 자금 해결은 종업원들이 책임지라는 식의 논리로 여론을 잠재운다. 사례5의 구술에 따르면, 요즘 북한에서는 사회동원 자금을 해결하는 것도 공장·기업소 회계원이 수행하는 주요 업무 중 하나이다.

구술자: 저는 그런 거는 안 해요.

연구자: 사회동원에서 면제되는 직책이 있나요?

구술자: 아니 그런 직책은 없어요.

연구자: 근데 왜 선생님은 안 하시는 거예요?

구술자: 저는 우선 공장기업소가 이렇게 돌아가려면 회계가 이

렇게 집에 돈도 내와야 되고 먼저 쓰는 돈도 있고 그래요. 내가 기업소를 위해서 내 돈도 막 꺼내서 쓰고 그렇게 하는데 근데 왜 내가 굳이 그런 일까지 가야 돼요.

연구자: 그럼 면제를 해 주느냐, 안 해주느냐는 누가 결정해요?

구술자: 결정하는 사람이 없어요. 그건 지배인이 응당 나는 안 데려 간다는 걸로 생각하고 그다음에 혹시 종업원들이 또 말할 수가 있어요. 아니 회계는 하는 일도 없는데 왜 안 데리고 가나 이렇게 말하죠. 말하면 우리 지배인은 좋다 그럼 회계 데리고 나가자, 너네가 이제부터 돈 대라. 너네가 돈 낼 수 있는 사람이 나오라, 그러면 회계 데리고 나가겠다. 회계 굿은 일 마른 일 다 시키자 이제는.

연구자: 그러니까 선생님은 평소에 여러 가지 사회적 과제를 선생님의 능력으로 많이 기업소에 배당된 사회적 과제를 해결하시는 거군요. 그게 원래 회계원의 역할인 거예요? 아니면 선생님이 능력이 뛰어나셔서 그렇게 하시는 거예요?

구술자: 그런데 요즘에 북한에서 회계원을 하면 대부분이 다 그렇게 해요. (사례5)

3. 엘리트 계층의 직장 일과

가. 행정기관 간부의 직장 일과

(1) 출근 그리고 주간 사업총화

출근을 하면 조회 시간에 노동신문을 읽는 독보회를 갖거나 당일 작업과 관련된 지시사항을 듣는 것이 일반적인 노동자들의 출근 후 풍경이라면, 간부들은 출근하면 직급에 따라 계속해서 주간 사업총화 회의를 한다. 사례7은 지방 행정기관의 고위 간부로 재직했던 북

한이탈주민이다. 그는 월요일에 출근해서 도당에 가서 주간 사업총화를 받고, 이후 도 인민위원장 방에 모여 다시 주간 사업총화를 받은 다음에, 자기가 지휘하는 단위에서 주간 사업총화를 한다. 이렇게 주간 사업총화는 아침부터 오후까지 계속 이어진다.

구술자: 월요일 또 출근해야죠. 월요일에 출근해서 주간 사업총화라는 것도 해줘야 하고.

연구자: 주간 사업총화?

구술자: 위에 올라가서 주간 사업총화를 받아야 도당에 가서 주간 사업총화를 받아야 하고, 그다음에 도인민위원장이서 행정 주간 사업총화 받아야 하고, 그다음에 내가 데리고 있는 단위들 또 주간 사업총화 해주고 오후까지 그렇습니다. (사례7)

(2) 공식 급여와 뇌물 수수

일반 노동자들의 노동시간은 노동법에 따라 하루 8시간, 480분으로 규정되어 있지만, 간부들은 이 법적 규정에 적용되지 않는다. 회의, 학습과 강연회, 생활총화 등이 밤늦게까지 계속되는 경우가 부지기수이다. 노동시간이 길다고 해서 그리고 간부라고 해서 특별히 공식 노동보수가 높은 것도 아니다. 사례7의 경우 생활비로 5천 1백원을 받았다. 그는 자신의 급여가 담배 1갑의 가격 수준에 불과하다고 푸념하였다. 그리고 북한 주민들은 모두 자신의 공식 급여에는 전혀 관심갖지 않는다고 설명했다.

구술자: 예전에는 기름이 예를 들어 한 병에 한 15원밖에 안 댔다. 쌀도 우리가 고난 행군 이후부터는 입쌀 48원, 이제 공급 가격, 강냉이 24원이거든요. 그전에는 옛날에는

70년대 80년대까지는 어떻게 했는가? 쌀 1kg에 그때는 2원 70전인가 그렇게 됐어요. 강냉이는 1원 80전인가 이렇게. 그러니까 그때는 생활비 가지고 쌀 배급 가격 다 물고 그랬겠지. 국영상점에 가서 기름 한 병이 그때는 무슨 예를 들어서 12원밖에 안 했다. 돼지고기 한 킬로도 예를 들어서 120원 정도밖에 안 했다. 이렇게 국가가 모든 식료품 가격을 국가가 규정해낸 가격이 있었던 말이에요. 국가 판매 소매 가격이지. 국영상점에 가서 모든 사람들이 자유롭게 살 수 있는 국가소매가격이 이렇게 규정되어 있는 게 있거든. 그래서 이렇게 했는데 이 월급은 변하지 않고, 원래는 그 후에 조금씩 올라갔어요. 월급은 많이 올라가지 않고 물가만 막 올라가니까. (중략) 그러면 오늘날은 어떻게 되는가? 고위 행정 간부인 내가 타는 5천 1백 원 가지고 시장에서 가서 담배 한 갑 사는데, 이 담배 한 갑이 5천 원이란 말이야. 그러니까 월급을 북한 사람들은 바라보지 않는다. (사례7)

사례7의 설명에 따르면, 도 안에서 식량을 우선적으로 배급하는 대상의 순서가 정해져 있다고 한다. 첫 번째 공급 대상은 대학과 전문학교, 각종 단체 등 공동생활 단위이고, 두 번째 공급 대상은 항일열사 유가족과 전쟁 노병이며, 세 번째 공급 대상은 군수공업 단위들이다. 이렇게 세 유형의 공급대상에 식량을 배급하고 나면 일반 주민들에게 배급할 식량은 거의 없다고 한다. 따라서 대부분의 공장·기업소의 노동자들과 사무원들은 거의 식량을 배급받지 못하는 것이 현실로 된다. 사례7은 배급을 우선으로 해야 하는 식량의 일부를 빼돌려 자신과 관련있는 부서에 줄 배급식량을 확보하였다. 그는 이러한 행위를 “도둑질”이라고 표현했다.

구술자: 만 톤은 국가가 수매 받았어요. 그러면 이걸 가지고 주민들한테 배급 줄 형편은 못 되지. 그러니까 대학, 전문학교, ○○단 이런 단위들, 공동생활 단위들에 우선 주거든. 그 다음 두 번째는 항일열사 유가족 그다음에 전쟁 노병, 그 다음에 혹은 꼭 줘야 될 대상들, 예를 들어 군수공업 단위들, 이렇게 완전히 출근 안 하면 안 되는. 이 사람들에게는 한 달 배급, 한 달 배급이 북한에는 일인당 열네 키로거든요. 하다못해 이 사람들에게 일곱 여덟 키로, 다섯 여섯 키로는 줘야, 열네키로는 다 못 줘도. 이런 단위를 주고 나면 일반 주민 배급 줄 수 있는가? 못 주지. 그러면 도가 1만 톤 정도를 가지고 지금 세간살이 하거든요. 그런데 요 쌀을 가서 뒤로 뽑아서 ○○국에다 공급했다, 그 소리. 그래 딱 줘야 되는 주요 부분과 주요 단위 고 식량은, 세간살이할 식량은 도가 딱 가지고 있지. 있고 식량을 제가 자리할 식량은 녹아 가지고 있지. 그래서 거기서 도독질을 해서 뽑아서 준 거지. 우리들은 그러니까 북한은 일반적으로 노동자들 그 다음에 사무원들을 비롯해서 국가 공급 체계에서 공급받아야 될 모든 노동자 사무원들의 국가배급은 없어졌다. 그리고 공무원들이 어떻게 사냐? 공무원들은, 도당이나 도인민위원회, 저런 힘이 있는 단위는 농장에서 임대받은 데서 몇 달, 몇 달 분의 식량을 해결한다. 공장기업소는 이거나마 안 되기 때문에 전혀 배급을 받을 수 없다. (사례7)

국가로부터 식량을 배급받지 못하는 하위 관리직 종사자들은 대체로 배우자들이 장사를 하여 생계를 유지해 나간다. 힘있는 고위 관리직의 경우에는 식량과 현금 수입이 많기 때문에 배우자가 장사를 할 필요가 없다. 당 조직의 경우에는 과장급 이상과 조직부장, 행정조직의 경우는 국장급 이상의 경우 행사할 수 있는 권한이 많기

때문에 업무와 연관이 있는 다른 조직의 간부들이 알아서 뇌물을 바친다. 하위직 정무원의 경우는 실무적 숫자를 다루기 때문에 숫자를 조정하여 거기서 자기 수입을 챙긴다. 하지만 대부분의 중하위 관리직의 배우자들은 장사를 하여 생계비를 보충한다.

구술자: 북한의 모든 공무원, 도당이든 도 인민위원회든 공장기업소단위든, 대체로 많은 가정부인들이 장사를 합니다. 만일 내 남편이 높은 위치에 있다. 뭐 부지사쯤 한다, 어디 도당에 부장쯤 한다, 이런 부인들은 장사를 안 하겠죠. 왜? 남편이 권력이 엄청 세고 넓기 때문에 범위가 넓기 때문에 장사할 필요가 없어. 수입이 들어온단 말야. 그냥 돈도 잘 들어오고 식량도 들어오죠. 내가 도당 조직부장이다 그러면, 우리 북한에 스물두 개 시군인데 각 군단 조직부장들이 도회의 올라오거나 또 개별적인 이런 그 연계수단으로 자기 직속의 조직부장네 집에 가 올인데 참쌀 뭐 한 30킬로 보냈다. 회령에서는 중국하고 같이 하나까 도 조직부장한테 한 400달러 보냈다. 이런 식으로 연간에만 해도 수시로 이런 뇌물이 자주 들어오거든. (중략) ‘딸도 저번에 결혼식 하고, 야 요즘 뭐 먹는 게 조금 힘들어’ 그럼 농장에서 쌀 한 40 킬로 올라가는 차에다 실어 보낸다거나. (중략) 이런 식으로 어떤 사업적인 연관에 의해서 일정 하나 수입을 자기 벌어. 그다음에 두 번째, 이 부원이나 이런 사람들의 부인들은 꼭 장사를 해야지. (중략) 이렇게 보충해서 산다, 공무원들이. 엘리트 공무원들의 경우에는 그 권력을 최대한 이용해서 산다는 거. (사례7)

위에서 살펴본 것처럼, 몇 천원에 불과한 공식 현금 급여는 실질 소득으로서 거의 기능하지 못한다. 따라서 생계를 유지해야 하는 관

리직 간부들은 뇌물을 통해 부족한 생활비를 보충한다. 북한에서 보통 간부들이 수수하는 뇌물 금액의 차이는 간부가 행사할 수 있는 권력 또는 권한의 성격에 따라, 즉, 직급과 직책에 따라 발생한다. 사례7의 설명에 따르면, 보통 지방 고위 당-행정간부 정도는 2019년 이전 기준으로 한 달에 300~400달러 정도를 비공식 수입을 벌어들이고, 아래의 과장급 또는 부원급 정도의 관리직 종사자들은 한 달에 100~200달러 정도의 비공식 수입을 벌어들인다고 한다. 비공식 수입의 규모는 아래 단위에 행사할 수 있는 권한을 가진 부서인가 아닌가에 매우 큰 차이가 발생한다. 비공식 수입이 많은 부서는 당 기관에서는 조직부와 선전부, 인민위원회에서는 상업국과 양정국, 재정국 등이다. 반면에 사회 일반 업무에 복무하는 부서, 예를 들어 문화보존관리처나 당 기관에서 문서관리과의 경우는 다른 조직과 이해관계가 거의 없기 때문에 들어오는 비공식 수입도 한 달에 20~30달러 정도면 많이 들어오는 수준이다.

구술자: 그래도 이런 부문에 있는 사람들은 한 달에 한 삼사백 달러는 벌지 않을까? 인민위원회 부위원장이나 도당에서 부장쯤 되면 300~400달러. 그게 2019년 이전이란 말이야. 그러나 코로나 시기에는 좀 더 떨어졌겠지. 그 아래 과장이나 부원 정도는 100달러나 200달러. (중략) 가장 좋은 부서, 당 기관에서는 조직부라든가 선전부, 인민위원회에서는 상업국이라든가 양정국이라든가 재정국이라든가 이런 데 정도. 그런데 제일 낙후한 부서도 따져보잔 말이에요. 어떤 부서가 있는가? 낙후한 부서들이 사회 일반적으로 복무하는 부서들이에요. 사회 일반적으로 복무하는 부서라 하면 예를 들어서 문화보존관리처라는 데. 그거 누구 관심 가지고 섬길 것도 없고 여기는 또 누구 관계를 해서 옆에서도 돈 찢러주는 일도

없고, 이런 데 가면 한 달에 20 내지 30달러 걸어도 대단한 거란 말이야. 그렇게 부서별로 다르다. 도당인 경우에는 어떤 부서가 있을 수 있는가 하면 문서관리과, 도당에 있는 일꾼이기는 하지만 아래에다 그 어떤 권한을 행사할 수가 없단 말이야. 이렇게 자기 실용적 권한이 없는 부서들도 많거든요. 인민위원회 45개 부서가 같아요. 여기서도 부원들이 한 20달러 벌었다면 처장은 그래도 40~50달러는 벌었겠죠. (사례7)

이상에서 살펴본 행정기관 종사자의 소득을 정리해보면, 그들은 공식적인 노동보수와 비공식 수입으로 구성된다. 공식 노동보수에는 급여(직급에 따라 3,000~5,000원 사이에서 차등)와 배급 식량(한 달 20일분, 보통 6~10개월분 공급), 그리고 명절 때 공급되는 특별 선물(돼지고기, 식용유, 과일 등)이 포함된다. 비공식 수입은 직급과 직무의 권한을 활용하여 얻는 뇌물이다. 또한 고위급 공무원이 아닌 중하위급 공무원의 경우 대부분 배우자가 장사를 병행해야 생활이 유지될 수 있다.

(3) 토요일 종일 계속되는 생활총화, 학습, 강연회

공장·기업소의 노동자들은 대체로 학습과 생활총화가 형식적으로 이뤄지는 반면에 북한 엘리트 계층은 매우 강도 높은 생활총화와 학습을 통해 훨씬 높은 수준의 사상통제를 받는다. 간부들도 마찬가지로 학습과 생활총화가 토요일에 이루어진다.

먼저 토요일 오전 7시 30분부터 8시 30분까지 한 시간 동안 생활총화를 한다. 생활총화에서는 김정은 말씀을 기준으로 자신의 결함을 고백하고 시정(是正) 개선을 맹세한 후, 다른 간부의 결함을 비판하고 시정 개선할 것을 충고하는 형식으로 진행된다. 생활총화가 끝난 후

오전 9시부터 12시까지 학습이 진행된다. 90분씩 2회에 걸쳐 학습이 진행된다. 사례7은 이 학습을 “세뇌 교육 학습”이라고 말했다.

연구자: 생활총화 그러면 언제 하세요?

구술자: 아침 7시 반부터 8시 반까지, 토요일만.

연구자: 토요일 날.

구술자: 9시부터 학습 들어가고, 토요일은 아침부터 세뇌 교육 학습 오전부터 12시까지, 우선 생활총화 1시간 하고 앉아서 ‘나는 주간에 이러이러한 거 잘못했습니다’ 이런 거. 정책적으로 김정은 말씀으로 볼 때 이러한 결함있다, 내가 고치겠다. 그다음에 너 어느 국장, 넌 어떤 거 잘못했는데 고쳐라. 그다음에 오전에 학습 90분짜리 두 번 합니다. 12시까지. (사례7)

학습은 오후에도 계속 이어진다. 도당, 사법 간부, 안전부 간부들의 경우 부원급은 오전 학습으로 끝나지만, 더 높은 직급의 엘리트 간부들은 점심 식사 이후 오후 1시부터 김정은 말씀, 김정일 유훈 학습이 이어진다. 오후 학습은 3시까지 진행된다. 학습은 여기서 끝나지 않는다. 다시 오후 4시부터 정책 포치라고 하여 국가정책에 관한 현안 중심으로 당과 내각에서 내려온 지시를 어떻게 이행할 것인지를 논의하는 회의가 진행된다.

구술자: 그다음에 도당이든, 사법 검찰이든, 안전부(경찰)든 간부로 등용된 사람들은, 부원 이상은 또 학습 정도로 끝나고 오후에 다른 게 있고 오전에 학습 1개 하면 끝나는데, 그 외의 엘리트 간부들은 오후 1시부터 김정은이 말씀, 김정일의 지난 유훈 지시 학습도 1시간 하고 방침 포치 또 합니다.

연구자: 점심 먹고요?

구술자: 네. 점심 먹고. 점심은 제 사무실에 가서 한 그릇 먹고 그다음에 그걸 3시까지 해요. 1시 반부터, 3시 반부터 20분 담배 피우고 4시부터 국가정책 및 이런 여러 가지 정책 포치라는 게 또 있어요. 정책 포치라는 게 뭐겠습니까? 최근의 당에서 이런 지시 내려 먹였다. 어디서 이런 일이 있는데 우리가 이렇게 했다. 예를 들어서 나선 시에 중국 기업이 이렇게 철수했는데 우리가 국가적 차원에서 중국 기업들이 다 철수했으니까 이런 거는 없애고, 이런 거는 관리 유지해라. 이런 내각에서 내려온 지시라든가 당에서 내려보낸 여러 가지 지시들이 있어요. 이런 걸 또 국가적으로 하는 그런 거, 내가 하는 거는 아니지만 국가가 이런 정책, 시책, 이런 방침, 지시, 이런 것도 포치 받아요. (사례7)

오후 학습에 참여하는 간부들은 약 400~500명 정도에 이른다. 도 인민위원회의 국장 이상급, 도당의 책임부원급 이상, 검찰소, 재판소의 처장 이상급 400~500명 정도가 큰 회의실에 모여 정책 포치 회의를 하고, 오후 5시부터 다시 강연회에 참여한다. 강연회는 국제 정세, 국내정세에 관한 주제로 이루어진다. 강연회에서 500명의 간부들이 모여 국내외의 정치, 경제, 문화 소식을 들으며, 때로는 설명문을 받기도 한다. 이 강연회는 저녁 8~9시까지 계속 진행된다.

강연회로 토요일 일정이 끝나는 것이 아니다. 간부들은 다시 김씨 일가에 관한 영화나 새로 나온 영화를 1시간 30분 정도 보고 난 후 밤 10시 30분에서 11시 사이에 퇴근을 한다. 저녁 식사는 제공되거나 따로 먹을 시간을 주지 않는다. 퇴근 후에야 저녁 식사가 가능하게 된다.

구술자: 그건 엘리트 간부들이 받지. 여느 부원급은 아니고.

연구자: 부원급은 아니고.

구술자: 국장급 이상급들이.

연구자: 한 열 명씩 모여서 하는 거예요?

구술자: 국장급 이상이면 도 국장 이상급, 도당에서는 도당 책임
부원급, 그다음 검찰소, 재판소에서는 처장 이상급 하면
그래도 거의 500명 정도 모일까?

연구자: 500명?

구술자: 400, 500명 정도가 큰 회의실에 모여서 받고 5시부터
또 강연회하고

연구자: 5시부터 강연회를 또 해요?

구술자: 강연회 또 합니다. 강연회는 국제정세, 국내정세 관련한
강연회 하는데, 예를 들어 오늘 강연회가, 내가 요즘 강
연회 참여했다고 합시다. 그러면 최근 러시아와 우크라
이나의 전쟁에 대하여 우리는 이거에 대해서 어떻게 봐
야 하는가, 그런 다음에 또 설명문까지 다 받아서 강연
회 한다고요.

연구자: 엘리트 간부들만.

구술자: 그렇죠. 그다음에 국내정세에 대해서.

연구자: 500명 모여서.

구술자: 국내정세면 최근에 어디 화학발전소가 지배인이나 당비
서가 일 잘해서 어떻게 설비를 개조해서 이런 경제성과,
어디서 충성도와 관련한 동상과 관련해서 어떻게 했대,
1만 세대 살림집 건설에서 이런 국내정세, 국내 소식 정
치, 경제, 문화 소식에 대한 정세를, 그리고 한 9시 되면
8시 되면.

(중략)

구술자: 밤 10시 반, 11시 되면 퇴근한다 말이지 간부들이.

연구자: 밥은 저녁때까지 안 먹는 거예요?

구술자: 안 먹죠. 그리고 김씨 일가의 업적에 대한 영화도 또 한 시간, 다큐멘터리나 새로 나온 영화 1시간 반 보고, 그러면 10시 반, 11시에 퇴근합니다. (사례7)

(4) 일요일엔 사회동원 노동 참여

행정기관 간부라 하더라도 일반 노동자와 마찬가지로 사회과제 동원을 피할 수 없다. 오히려 간부들은 일반 노동자들에 비해 더 많이 동원되는 것으로 보인다. 게다가 일부 노동자들은 돈을 내고(흔히 북한에서는 이를 ‘임대’라고 부름) 사회동원을 면제받기도 하지만 행정기관 간부들은 그와 같은 요령이 거의 불가능한 것으로 보인다.

북한의 간부들은 금요일에 ‘사회주의 동원’에 나가고, 토요일에는 온종일 생활총화와 학습 및 강연회에 참여하고, 다시 일요일에 사회과제에 동원된다. 동원되는 일은 농촌 지원, 건설장, 공장·기업소 지원 등 다양하다. 금요일과 토요일에는 오전 6시부터 저녁 8시까지 동원 노동에 참여하고, 일요일에는 오후 3시까지만 동원 노동을 한다. 사례7은 일요일에 가족들과 나들이 가느라 일요일 노동에 참여하지 않았다면 다음날 그 간부는 사상투쟁 무대에 올라야 한다고 했다.

구술자: 그런데 또 북한은 일요일에 휴식일이라는 게 없거든요. 금요일에 몽땅 다 사회주의 동원 갑니다. 농촌에 가든, 건설장 가든, 어디 공장기업소 지원 가든 가서 일해야 합니다. 하루 종일 아침부터 저녁까지 금요일에 아침 6시부터 저녁 8시까지, 그리고 토요일에 그렇게 했죠. 일요일에 다시 농촌, 혹은 대상 건설장에 가서 저녁 6시까지 일해야 합니다.

(중략)

구술자: 아침 6시부터. 북한은 공식 휴식일이라는 게 없어요. 북

한은 내가 예를 들어 휴식일인데 내가 가족 데리고 바닷가에 나가 놀았다 하면 그다음 날 사상투쟁 무대에 올라서야 합니다. 왜 일요일에 다 일하는데.

연구자: 일요일에 어디 가신다고요? 농촌지원 가서야 해요?

구술자: 농촌지원 가지 않으면.

연구자: 건설장?

구술자: 공공 건설장 가서 일해야 합니다. (사례7)

간부들은 건설장에 가서 모래, 자갈, 벽돌 등을 날라야 하고, 농촌에 가면 김매기를 한다. 사회동원 노동은 개별적으로 참여하는 것이 아니라 직장에서 모여서 간다. 점심식사의 경우 원칙은 도시락을 개별적으로 지참하도록 되어 있지만 대체로 도시락을 싸오는 사람들이 없고, 점심시간에도 일을 계속 하고 노동을 오후 3시에 당겨 끝낸 후 집에 가서 점심을 먹는 경우가 일반적이다. 점심을 집에 가서 먹을 경우 다시 나와 저녁 6시까지 일을 해야 하기 때문에, 간부들은 점심을 거르고 오후 3시까지 마치고 “자유시간”을 더 얻는 것을 선호한다. 그들도 일요일 저녁 시간만큼은 가족들과 함께 하기를 원한다.

연구자: 일은 어떤 일을 하시는 거예요?

구술자: 가서 모래도 날라야 하고 자갈도 날라야 하고 블로커(벽돌)도 날라야 하고, 농촌에 가면 밭의 김도 매줘야 하고

연구자: 완전 육체노동이네.

구술자: 육체노동이지.

(중략)

구술자: 또 가면 자발적으로 가거나 개별적으로 가라는 게 아니라 기업소에 다 모여서 갑니다.

연구자: 그러면 도시락은 싸가지고 가는 거예요?

구술자: 도시락 싸가지고 가라는데 북한 사람들은 도시락 안 싸죠.

죽어라 하고 안 싸고... 뭐 싸갈 것도 없죠. 가서 점심 먹고 저녁까지 하라는데 그냥 작업을 오후 3시까지 확 내밀지. 점심 안 먹고.

(중략)

구술자: 그 대신 6시까지 일 안 하고 3시에 집에 오지 않습니까.
그래도 빨리 오면 자유시간 좀 있지 않습니까. 그게 낫죠. 밥 못 먹어도.

연구자: 밥을 못 먹고 와서 가족들하고 같이 그때가 좀 휴식이네요.

구술자: 그렇죠.

연구자: 농촌 갔다가 3시에 오는 데 또 1시간 걸릴 거 아니야.

구술자: 3시에 오면 그다음 조금 저녁 시간, 유일하게 저녁 시간 가족들하고 있을 시간 아닙니까. (사례7)

나. 도(道) 병원 의사의 직장 일과

(1) 출근 후 ‘독보’와 ‘포치’ 중심의 조화

북한의 공공서비스 기관에 종사하는 인구 비중은 매우 높은 편이다. 교육기관, 병원, 교통·운수 기관, 문화 시설 등에 종사하는 사람들이 해당된다. 본 연구에서는 공공서비스 기관에 종사하는 엘리트 중 도(道) 병원에 근무한 의사 사례를 통해 전문직 엘리트의 직장 일과를 살펴보고자 한다.

사례2는 도 병원에 소속된 3급 전문직 의사였다. 같은 병원 종사자의 경우라도 직무에 따라 출근시간이 조금씩 다르다. 일반 직원들은 보통 7시 30분~8시 사이에 출근하지만, 의사의 경우는 8시 30분까지 출근한다. 사례2는 5~10분 일찍 병원에 도착하여 제일 먼저 정문에 비치되어 있는 출근부에 사인을 하는 것으로 하루 일과를 시작한다. 출근부 관리는 병원 노동과에서 담당한다. 정문에 노동과

직원이 한 명씩 서서 출근 현황을 감독하는데, 8시 30분이 지나면 지각 처리를 한다.

구술자: 다른 직장은 이제 8시, 7시 반까지 출근하는데 저희는 8시 반까지 출근해요.

연구자: 그게 병원에서 의사만 8시 반에 출근하고 다른 직무를 하시는 분들은 7시 반까지 출근한다는 건가요?

구술자: 네 그렇죠.

연구자: 그러면 선생님께서는 이제 딱 출근을 8시 반에 하시면 어떤 일을 가장 먼저 하나요?

구술자: 우선은 아침에 병원에 들어가서 출근부를 정리해요. 출근부에다가 사인해가지고 제가 왔다는 걸 하고, 저희 과에 올라가면 8시 반부터는. 출근은 8시 반까지라는데 그래도 다 좀 한 5분 아니면 10분 정도 빨리 와가지고.

(중략)

구술자: 출근부는 노동과에서 하는 거예요. 병원 출근하면 정문에. 비뇨기과면 비뇨기과 그다음에 복부외과. 다 이름이 있어요. 이름이 나오면 거기에다가 몇 월 며칠 무슨 누구 하면 거기다 사인하고 올라가면. 그다음에 노동과에서 한 명이 아침마다 있어요. 그래서 8시 반 지나면 지각 해가지고. (사례2)

출근부를 작성한 후에는 8시 30분부터 바로 독보(讀報) 사업이 시작된다. 북한에서 독보라는 것은 신문이나 주요 자료를 대표 사람이 읽어주면 나머지 사람들은 듣는 것을 말한다. 일반적으로 노동신문에 나온 주요 내용이나 상급기관에서 내려온 자료들을 가지고 독보한다.

사례2가 소속된 병원에서는 독보 시간이 10~15분 정도 진행된다. 예를 들어, 1월 1일 신년사가 나오면 초급당에서 신년사를 가지고 독

보 사업을 하라는 지시가 내려온다. 신년사의 분량이 20~30분 정도 길 경우에는 하루에 다하지 못하기 때문에 10분씩 나누어 다음날에 계속 이어 한다. 대체로 3일이면 신년사 독보가 모두 끝나는데, 이것으로 끝나는 것이 아니라 이후 3번 정도 반복하여 신년사를 독보한다.

구술자: 이제 8시 반부터는 독보 사업을 해요.

연구자: 노동신문 읽는 건가요?

구술자: 신문이라든가 주요 내용들이 이제 독보하는 시간이 있어요. 한 10분에서 15분 정도.

연구자: 그 자료는 그럼 각자 구하는 건가요? 아니면 그걸 진행한 사람이 가져오는 건가요?

구술자: 그러니까 위에서 특별하게 지시 내려올 때도 있고 어떤 걸 가지고 독보 사업을 해라. 실례로 1월 1일이면 신년사가 있잖아요. 그거는 초급당에서부터 지시가 내려와요. 아침에 신년사 독보를 하고 그다음에 다른 사업을 진행하러 하면 지적된 데 따라서. 신년사가 한 2~30분 되는 분량이면 한 10분 정도 하고 또 다음 날에 하고 그러니까.

연구자: 나눠서 하시는 거네요.

구술자: 그러니까 2~30분 동안 다 못하잖아요. 그러니까 아침 조회 시간에는 다른 또 사업도 포치 해야 되고 하니까. 그러니까 그걸 이제 실례로 신년사 부분을 3일이면 이제 독보 다 끝났다 하면 다시 또 한 세 번 정도를 신년사를 반복해서.

연구자: 또 3회를 다 반복하는군요. 독보라는 게 같이 읽고 토론하는 건가요? 아니면 읽기만 하는 건가요?

구술자: 지명된 분이 신문을 들고 저희 과 인원은 이제 한 14명 정도 되는데 14명 앞에서 그냥 독보로 해주는 거예요. 신문을 읽어주는 거예요.

연구자: 네, 독보라는 게 신문이나 무슨 자료를 읽는 거를 말하는군요.

구술자: 예, 그렇죠. 그렇게 하고 아침에 출근하면 그런 독보가 있고. (사례2)

독보가 끝나면 과 부서별로 과장이 일주일에 수행해야 할 사업에 관해 설명한다. 소위 ‘포치 사업’이라고 부르는데 당 조직과 행정 조직에서 하달된 특별 지시로 병원이 집행해야 할 일을 의미한다. 또 각 요일마다 수행해야 하는 ‘방침 포치’라고 부르는 사업들을 전달하고 공유한다. 여기서 조회가 끝나는 것은 아니다. 의사들만 모여서 각 과별로 의료 일정에 관한 협의를 한다. 예를 들어, 외과에 소속된 의사들의 경우는 ‘수술 협의’를, 내과에 소속된 의사들의 경우는 ‘환자 치료 협의’를 진행한다.

구술자: 끝나고는 과장이 그날 해야 될 일 그다음에 또 어떤 날에는 주관 사업 포치라는 게 있어요. 그러니까 오늘은 어떠어떠한 일을 해야 된다. 그다음에 특별하게 초급당에서 어떤 지시가 내려왔다 이렇게 해서 병원 내에서 제기되는 사항 그리고 또 초급당에서 밑에다가 포치하는 사업 그다음에 행정에서 포치하는 사업 이런 것들 다 알려줘요.

연구자: 그러니까 일주일 단위 거를 미리 얘기해 주는 거군요.

구술자: 그 부분은 월요일에 그렇게 하고 화요일부터는 그날에 해야 되는 일 그렇게 하고. 화요일 같은 경우는 또 방침 포치라는 게 있어요. 수요일이죠. 수요일은 방침 포치랑 이런 것도 하고 그런 사업을.

연구자: 방침 포치라는거는 위에서 내려온 방침을 이렇게 각자 나눠주는 건가요?

구술자: 이것도 토요일 오후에는 과장이나 세포비서, 과장은 행정적으로 모임에 가고 세포 비서는 또 세포비서대로 또

모임에 가고 그래요. 가서 세포비서는 당에서 지시 내려온 거 어떠한 사업 진행하고 어떠한 거 해라. 그다음에 행정에서는 또 행정대로 또 자기네 또 지시하는 거 어떠한 거 해야된다는 그걸 토요일에 받아가지고 오면 월요일에 하고 그다음 화요일에는 초급당에서 받은 방침 전달이라고 중앙당에서부터 어떠한 일들을 해라 어떠한 사상에 대한 사업해라 그걸 수요일에 독보 사업하고 그다음 그 뒤에 그런 걸 하고, 그다음에 그거 끝나면 의사들은 수술 협의를 해요.

연구자: 수술 협의를 과 단위에서 하는거죠?

구술자: 과 단위로 해요. 그리고 내과 같은 경우는 수술 협의는 하지 않고 환자 치료 협의 이런 것도 하고, 그렇게 진행돼요. (사례2)

(2) 노동과 보수: 환자의 사례비로 살다

과 부서별로 진행되는 조회가 끝나고 나면 9시부터 12시까지는 각자 당일 계획(스케줄)에 따라 개별 활동한다. 검사가 예정되어 있는 의사의 경우는 검사에 들어가고, 입원실 회진이 있는 의사의 경우는 회진을 돌며, 외래 환자를 봐야 하는 의사는 진료를 본다. 한 가지 우리의 병원 시스템과 다른 것은 1년 단위로 외래 진료와 입원실 담당이 고정된다는 것이다. 흥미로운 것은 북한에서는 의사들이 외래 진료를 더 선호한다는 점이다. 왜냐하면 많은 환자들을 상대하는 외래 진료의 경우 들어오는 뇌물이 더 많기 때문이다. 입원실 담당 의사의 경우 담당 입원실 환자 수가 제한되어 있기 때문에 뇌물 규모가 한정적일 수밖에 없는 것이다.

구술자: 9시부터는 의사 자체가 자기 계획에 따라서 하는 거예요. 바로 회진 들어갈 수도 있고 아니면 그날 아침에 검사 물리고 이런 거 할 때는 또 환자 데리고 같이 가서 검사하는 것도 보기도 하고, 그 부분은 자체 계획에 따라서, 그래서 12시까지 자체로 해요. 회진할 의사는 회진하고, 그리고 외래 보는 의사가... 저희는 전화하면 저희가 외래과에서 조직되는 것에 따라서 너는 한 1년 동안 외래만 나가라 하면 그냥 1년 동안은 입원실에 가지 않고 1년 동안은 계속 외래 진료만 해요.

연구자: 이거는 의사들이 별로 안 반기는 거죠?

구술자: 아니죠. 이게 좋은 거예요.

연구자: 저희도 사람 계속 상대를 해야잖아요. 그러면 너무 힘들 것 같아서 외래는 좀 별로 안 좋아하고 또 입원하시는 분들만 가서 이렇게 한 번씩 돌고 이러면 더 좋아할 것 같아서.

구술자: 외래는 왜 선호하냐면 많은 환자들을 대상하면 그만큼 뇌물이 많이 들어와서.

연구자: 수입과 연관돼 있군요. 그런데 입원 환자들도 어차피 다 포함돼 있는 거 아닌가요? 입원하신 분들도 다 조금씩 사례금을 주시잖아요.

구술자: 그렇죠. 그러니까 입원실 한 실에 6개 베드가 있어요. 그런데 그 6개 베드 환자를 보통 입원하는게 수술까지 하고 퇴원하려면 한 15일 정도 걸려요. 그러니까 6명은 6명만 계속 대상을 해야 되니까. (사례2)

도 병원의 경우 3급 의사 이상, 즉 전문의가 외래 진료를 보는 것이 원칙이라고 한다. 사례2가 근무한 과의 경우 총 9명의 의사가 근무했는데 그 중에서 전문의는 4명이었다. 하지만 전문의 경우 수술에도 들어가야 하기 때문에 사례2가 소속된 과에서는 4급과 5급 의

사들도 외래 진료를 나가는 경우가 흔했다. 외래 진료를 담당하는 의사의 경우는 보통 하루에 적을 때는 30명, 많을 때는 50~60명을 진료한다. 외래 진료는 오전 9시~12시, 오후 1시~5시에 진행된다.

구술자: 외래는 하루에 보통 많이 오면 한 30명에서 한 50~60명 정도 그렇게 오니까 많을 때는 그래요.

연구자: 그러면 외래는 오전도 보고 오후도 보는 거죠?

구술자: 오전 9시부터 12시까지고 그다음에 1시부터 5시까지인가 그렇게 돼요.

(중략)

구술자: 외래 의사는 나가는 게 3급부터 나가게 돼 있어요. 3급이라 하면 우리나라로 치면 전문의잖아요. 그러니까 전문의부터는 이렇게 나가라고 하는데 위에서 요구하는 건 그렇지만 과 사정에 따라서 3급 의사들은 수술도 해야 되고, 저희 과가 의사가 9명인데 전문의가 4명밖에 없어요. 4명인데 전문의 손이 많이 달려가지고 큰 수술도 있고 하나. 그러니까 전문의가 아니고 이제 한 4급 정도 아니면 그다음에 5급 이런 의사들을 내보낼 때도 있어요. (사례2)

의사와 같이 공공서비스에 종사하는 전문직의 경우 공식 직장에서 이탈하기 어렵다. 전문직 종사자들의 공식소득은 배급으로 받는 현물과 약간의 현금으로 이뤄지는데 배급은 거의 정상적으로 이뤄지지 않는다. 전문직의 경우 급수에 따라 공식소득의 차이가 크나 대체로 너무 낮은 급여 수준이기 때문에 급수에 따른 노동보수에 대한 유인효과는 거의 없다. 도병원 의사였던 사례2의 경우 전문의에 속하는 3급 의사였는데 한 달 공식 급여가 3천 8백 원에 불과했다. 이마저도 여러 공제금을 차감하고 나면 1천 8백 원 정도가 실제 수령금이다. 차감되는 공제금은 당비, 지원금, 상조금, 인체보험료 등이 해당된다.

연구자: 의사로 병원에서 받는 급여라든가 배급이 어떤 게 어느 정도 있었는지 좀 설명해 주세요.

구술자: 제가 이제 그 3급 의사였으니까. 3급 의사면 한국에서 전문의예요. 한 10년 정도 돼야 3급 의사가 되는데, 저기는 체계가 좀 틀려서 졸업하면 바로 의사를 받아요. 의사를 받아서 병원에 가면 의사 생활을 해요. 그런데 급수시험을 쳐요. 급수시험을 봐서, 대학 졸업하면 6급을 받아서 나가서 1~2년 있다가 5급 시험 쳐요. 다음에 3년 있다가 또 4급 치고, 3년 있다가 하고. 이렇게 하다 보면 10년이면 이제 한국에서처럼 인턴, 레지던트 해가지고 3년, 3년 하면 10년 되잖아요. 저희는 이제 급수로 해가지고 3급이면 전문의인데 제가 받은 월급은 3천 8백원 정도 됐어요.

연구자: 그런데 실제로 현금을 받은 적이 있어요? 3천 8백 원을?

구술자: 3천 8백 원 다 받은 적이 없어요.

연구자: 어떤 걸 차감해요? 당비?

구술자: 당비는 이제 월급 탄 다음에 내는 거고. 당비는 월급에 2% 정도. 그리고 거기 제하는 게 많아요. 어디 지원금이요, 그 다음에 누가 사망했다면 부조금.

연구자: 내가 내고 싶지 않아도 내야 되네요?

구술자: 그렇죠. 그 다음에 인체보험도 있어요. 인체보험이라는 것도 얼마 안내는데, 이거는 의무예요. 인체보험을 들게끔 돼 있어요. 그런데 제가 뉴스 보면서 보면 인체보험 타하는 사람이 있긴 있는데 뭐. 이제 제 손에 현금을 받을 때는 한 2천 원 미만이에요. (사례2)

따라서 전문직 종사자의 소득은 대체로 공식 직장 안과 밖에서 이뤄지는 전문적 지식과 기술을 제공하는 대가로 받는 사례금이나 선물 등이 주로 이룬다. 선물의 경우 주로 담배가 제공되는데 담배는 유통

기간이 길고 환금성이 높은 물품이라 선호된다. 의사나 간호사와 같은 의료인들은 의약품을 환자들에게 팔거나 의료서비스를 우선적으로 제공하는 대가를 통해 소득을 얻는다. 일종의 급행료라고 할 수 있다. 사례2가 환자들로부터 받은 사례비는 월평균 30~40만 원 정도였다.

연구자: 의사로서, 의료인으로서 어떤 활동을 통해서 소득 보전을 하나요?

구술자: 그러니까 병원도 보면 의사, 간호원, 간병인하고 세 부류로 돼 있어요. 그런데 간병인은 간병원이라고 그러는데, 간병원이 제일 생활이 어려운 사람들이에요. 간호원은 그보다 좀 낫잖아요. 의사는 또 그보다 좀 낫고, 근데 병원에서 보는 방식은 대체로 다 같아요. 환자 주머니를 털어내는 거지. 의사들은 환자 주머니에서 담배나 이런 것도 빨아내야죠. 간호사들도 같아요. 약 팔아 먹고 이렇게 해서. 의사들도 약 팔아먹지.

연구자: 병원에 그렇게 약이 많지는 않을 거 아니에요?

구술자: 그거는 병원 약 팔아먹는 거 아니에요. 개인이 약을 사 가지고 개인들이 약 장사를 하잖아요. 그 약을 이제 사는 거예요. 5원에 샀으면 환자들한테 10원에 파는 거예요.

연구자: 실제로 그러면 세대에 갖다 주신 돈은?

구술자: 집에는 담배 몇 갑 들어오면, 제 생각에는 북한 돈으로 한 30~40만 원. (사례2)

(3) 공동 부서 운영비로 다 같이 점심 식사

진료받거나 입원한 환자로부터 받는 뇌물이 모두 개인 주머니로 가는 것은 아니다. 부서를 운영하려면 운영비가 필요한데, 환자로부터 받는 뇌물의 일부는 부서 운영을 위한 공동자금으로 활용된다. 의사든 간호사든 부서장이 정해진 일정한 금액을 부서 운영비로 각출

(各出)한다. 예를 들어, 과장이 과 자금으로 3만 원씩 넣으라고 지시하면, 의사가 수술을 한 환자로부터 10만 원의 사례금을 받은 경우 3만 원은 과 자금으로 내고 일부 금액을 협력한 간호사들과 나눈다.

구술자: 과장이 선정해가지고 과 자금은 한 3만 원은 과에다 다 넣으라 기본적으로 넣으라고 그래요. 그런데 환자들이라는 게 천차만별이잖아요.

연구자: 그렇죠. 형편이 좋은 사람도 있고.

구술자: 있으면서도 또 좀 주기 싫어하는 사람도 있고. 굳이 힘든 환자한테 이렇게 너무 빨아내지 말라. 그리고 환자 자체를 이렇게 보면 그렇게 힘든 환자한테 그걸 빨아내면 그게 또 저희 초급당이나 이런 데 제기되면... 그러니까 적당한 선에서 하는 거죠. 그래서 3만 원이면 3만 원 정도는 무조건 바쳐야 돼요.

연구자: 그러니까 대체적으로 한 어느 정도를 받으면 그 중에 3만 원을 과 자금을 내고 얼마는 의사나 간호사들끼리 나누거나 이런 건 있나요? 비율이?

구술자: 그 부분은 상관없어요. 큰 수술은 3만 원이고 작은 수술은 2만 원이고 소 수술은 한 1만 원이고 이렇게 가격이 다 정해져 있어요. 그리고 내가 그 환자한테 한 10만 받았다고 하면, 3만 원 정도를 과에다가 주고, 그다음에 제가 생각이 있으면 과에 자기하고 손발이 맞는 그런 간호원들 있잖아요. 거기다가 좀 주기도 하고.

연구자: 근데 아무래도 주변 직장 동료들 잘 챙기면 그 의사에 대한 신뢰나 이렇게 존경심이나 따르는 거나 이런 게 좀 아무래도 수월하겠네요.

구술자: 그렇게 해서 잘 해줘야지 이제. 쉽게 말하면 심부름이죠. 저기 가서 뭐 가져와 약국에 가서 무슨 약 타와 이런 걸 좀 잘 이루어지는 거죠. (사례2)

공동으로 마련한 부서 운영비는 대체로 점심식사를 부서원들과 공동으로 할 때 지출된다. 병원 근무자들의 경우 점심은 각자 자체로 해결하는 것이 일반적이다. 도시락을 싸 오는 사람도 있고, 식당에 가서 먹는 사람들도 있다. 하지만 때로 과 공동자금을 활용하여 점심을 함께 먹기도 한다. 과 자금은 간호장이 관리한다. (의사) 과장이 간호장에게 점심으로 국수를 준비하라고 지시하면, 간호장이 병원 구내 식당에 국수를 주문한다. 그러면 점심 시간에 맞춰 간호사 두서 명이 식당에 가서 국수를 가지고 온다. 식사 시간에만큼은 직위나 급수와 상관없이 모두 다 바닥에 빙 둘러앉아 함께 음식을 먹는다. 의사들도 직원들과 어울려 반주(飯酒)도 하며 식사를 한다.

구술자: 점심은 다 각자가 자체로 해결하는 거예요. 때로는 식사 시간에 어떻게 하나면 과에서 환자들한테서 받은 돈에 있잖아요. 과 자금이라고 하는데 과 자금을 간호사한테 지시해가지고.

연구자: 간호사가 관리하시는군요 과 자금을.

구술자: 그래서 간호장한테 과장이 말해요. 오늘 점심에는 옥수수 국수를 준비해라 하면, 간호장이 병원 구내에 식당이 있어요. 거기 가서 14명이면 14명 식사를 점심시간에 간호원들 두세 명이서 내려가 가지고 다 받아오고.

연구자: 쟁반에다 이렇게 받아오는군요.

구술자: 그렇죠. 식사 시간에는 의사, 간호원, 그다음에 급수별 이런 건 없어요. 과장부터 해가지고 다 같이 앉아서 상도 큰 것도 없이 바닥에 앉아서. 의사들은 또 행정직이랑 술 한 잔씩 또 하기도 하고. (사례2)

사례2가 소속된 과의 경우 점심 식사를 일주일 동안 거의 매일 부서의 공동 운영자금으로 해결했다. 일주일 동안 몇 번 점심 식사를

공동으로 해결하는가는 과장의 “사업 능력”에 달려 있다. 사례2는 점심 식사 메뉴가 대체로 옥수수 국수와 두부 정도였기 때문에 큰 부담이 없었다고 설명했다.

연구자: 점심을 그렇게 같이 주문해서 다 같이 먹는 거는 일주일
에 한 몇 번 정도 그렇게 하나요?

구술자: 그거는 과장의 사업 능력이라 할까. 거기에 따라서 과마다 다 틀려요.

연구자: 선생님이 계시던 과는 한 어느 정도 자주 드셨어요?

구술자: 저희 과는 대체로 일주일 내내 계속 그렇게 해줬어요.

연구자: 과장님 능력이 뛰어나시네요. 어떻게 보면 점심값은 그냥 공동으로 해결하는 거네요.

구술자: 그러니까 옥수수 한 그릇에다가 두부 한모 그 정도로 해요.
(사례2)

점심 식사 후에 바로 오후 업무가 시작되는 것은 아니다. 일반적으로 북한 병원의 오후 근무는 오후 2시에서부터 오후 6시까지이다. 보통 간호사들과 외래 진료 담당 의사들의 경우는 오후 2시에 일을 바로 시작한다. 외래 진료는 보통 환자들이 오전에 몰리고, 오후에는 많지 않기 때문에 오후 근무는 느슨하게 이루어지는 경향이 있다. 의사들은 환자가 없을 때 담배를 피우기도 하고, 간호사들도 화장실을 다녀오는 등 여유 시간을 이용하여 각자 자기 활동을 한다. 입원실을 담당하는 의사들의 경우는 좀 더 느슨하게 오후 근무를 한다. 점심에 반주를 많이 한 경우에는 오후 3시~4시까지도 낮잠을 자기도 한다.

구술자: 2시부터 6시까지 하는데 대체로 작업 시간이 2시부터라면 의사들 같은 경우도 그래요. 그다음에 간호사들도 같고. 딱 2시면 2시에 일을 시작하는 사람도 있고, 안 그

려면 점심에 술 좀 마셨다 하면 자고 싶다 하면 그래서 3~4시까지 자도.

연구자: 아니 환자가 안 와요?

구술자: 입원실에는 6명 제한돼 있잖아요.

연구자: 입원실 담당일 때는 그렇게 약간 느슨하게 할 수 있는데 외래 담당하면?

구술자: 외래는 안 그래요. 외래는 2시에 딱 문 열어가지고 환자가 있든 없든 문은 열어야 돼요. 환자가 없는 시간이 더 많지 환자가 있는 시간이 많은 게 아니에요. 그래서 8시간 이라 하면 환자를 보는 시간은 한 3시간에서 4시간밖에.

연구자: 그래요. 그러면 대부분 오전에 좀 많이 몰린다가 그런 특징이 있나요?

구술자: 대체로 그래요. 오전에는 몰리고 오후 시간에는 환자가 좀 적고.

(중략)

구술자: 환자 없어서 좀 기다리고 다음 환자가 올 때까지 좀 틈이 있잖아요. 그 안에는 나가서 담배 피우고. 외래도 간호사가 한 명 있으니까 간호사 보고 환자 오면 좀 기다리라고 해, 화장실 갔다고 해, 어디 갔다고 해 해놓고는 나가서 담배 좀 피우고.

연구자: 그러시구나. 그러면 어떻게 보면 오후 시간에 자기 시간을 좀 활용할 수 있는 시간들이 조금씩 생기겠네요.

구술자: 그렇죠. (사례2)

(4) 퇴근 준비와 총화 회의

보통 병원에서는 오후 진료를 5시 30분 정도에 마치고 난 후 과 사무실에 모두 모여 당일 수행한 일에 대한 총화 사업을 진행한다. 과장이 지시한 일들에 대한 수행 결과를 점검한다. 대체로 총화 회

의 개최 횟수와 퇴근 시간은 과장의 일정과 성향에 따라 결정된다. 원칙을 중시하는 과장의 경우에는 정해진 규칙대로 과를 운영하기도 하지만, 대체로 고난의 행군 이후에는 오후에 환자가 없어 그냥 퇴근해도 크게 문제 삼지 않는 경향이 생겼다고 한다.

연구자: 오후 6시에 만약에 공식 업무가 끝나면 그다음에는 뭘 하는 건가요?

구술자: 끝나면 한 5시 반에서 6시까지 노동 시간인데 5시 반에 또 과에 다 올라가요. 사무실에 모여서 그날 하루에 이런 상황을 이야기하고.

연구자: 그런 걸 뭐라고 그래요? 총화?

구술자: 모여가지고 하루 있던 일을 총화 사업 하는 거예요. 과장이 어떤 일을 하라 했는데 했냐 안 했냐 하고, 그것도 퇴근 시간은 과장 마음이에요. 오늘은 저녁에 안 모인다면 다 가는거고.

연구자: 매일 하는 편인가요? 아니면 일주일에?

구술자: 그것도 또 각 과 부서마다 틀리죠. 어떤 과들은 한 일주일 안에 한 번 두 번 정도 하는 것도 있고 어떤 과는 일주일 내내 저녁에 들어가는 과가 있고.

연구자: 그러면 어느 과가 조금 느슨하게 이루어지고 이렇게 일주일 내내 일과 끝나고 또 총화 사업을 하는 과들은 대체로 어떤 과들인가요?

구술자: 그거는 어떤 과라고 특정하기는 어렵고요. 과장 성향이라 할까 그런 거예요. 그쪽 식으로 말하면은 책대로 하는. (중략) 플렉시블한 그런 과장들은 일 안 하고, 저라고 하면 제가 오후에 다른 특별한 환자 치료가 없거나 그렇지 않으면 오후에 가도 말 안 해요. 그게 고난의 행군 이후에는 더 심해져가지고 그래요. (사례2)

병원의 과장은 초급당에서 추천하여 임명된다. 특별한 잘못으로 경질되지 않을 경우 어떤 과장은 40대에 임명되어 연로보장 받을 때까지 과장을 하는 경우도 있다고 한다. 대체로 병원에서 과장의 지배력이나 권한은 크지 않다. 의사들은 자기 자부심이 높기 때문에 과장의 지시를 일방적으로 따르지 않으며, 어떤 경우에는 과장에 맞서는 의사들도 있다.

구술자: 저희 과장은 뭐랄까 좀 유연하다고 봐도 그게 워낙 밑에 의사들이 세요. 과장은 저희가 선출해서 한 분이 아니잖아요. 초급당에서 지목하는거죠.

연구자: 아, 초급당에서.

구술자: 그러니까 밑에 의사들이 무슨 능력도 없는 게 뭐 이렇게 되다 싶으면 그거 다 생각하고 그러면 과장한테 막 대들어요. 이거는 이렇게 되지 않았지 않냐 하면서. (중략) 싸움질도 하고. 그러니까 저희과는 의사들이 좀 그래가지고 과장은 독단적으로 하기도 하는데 그래도 의사들 눈치를 많이 보지. 그게 과장이 자기 독단으로 막 밀고 하면 의사들한테.

연구자: 협력을 잘 안해요?

구술자: 그렇죠.

연구자: 그러면 대체로 과장으로 초급당에서 지목받으려면 어떤 사람들이? 과장은 몇 년 주기로 바뀌는 건가요?

구술자: 그 부분은 과장의 특별한 사고라 할까, 그다음에 사회적인 물의를 일으켜가지고 이런 큰 과오가 없으면 한 40대에 과장 임명받았다 하면, 자기가 연로보장 받을 때까지는 과장을 계속 하는거예요. (사례2)

과장에 주어진 권한이 크지 않고 오히려 세포비서가 더 힘이 세기 때문에 의사들은 과장보다는 세포비서에게 더 잘 보이려고 노력한다. 특히, 의사의 승진은 과장에 결정권한이 있는 것이 아니라 당 조직에 있기 때문이다. 그리고 의사들이 당 간부에게 잘 보여 승진하려는 이유는 승진이 물질적인 부와 밀접히 연계되어 있기 때문이다. 보통 과장은 3급 이상의 급수를 갖고 있으며 학사 또는 박사 학위를 가지고 있다. 따라서 과장은 의료기술적으로 인정을 받았기 때문에 환자들이 과장에게 진료받기를 선호한다.

연구자: 과장이 병원에서 많은 권한을 갖고 있지는 않은가 보네요.

구술자: 네. 세포비서가 있잖아요.

연구자: 그러니까 당이 우선이니까 당 쪽에 권한이 더 많다 보니까, 당 쪽 사람들의 눈치를 보지 과장의 눈치를 보는 건 아니겠네요.

구술자: 그렇죠. 어떤 측면에서는 세포비서한테 더 잘 보이려고 하는 그런 사람들이 더 많지 과장한테 굳이 그렇지는 않아요.

연구자: 그러면 그렇게 당 간부들한테, 그러니까 병원에 당위원회 소속된 당 간부들한테 잘 보이려고 하는 이유는 왜 그러는 거예요? 승진이 빨라지나요?

구술자: 승진이죠. 기본은 그거예요.

연구자: 승진이 빨라진다고 사실 급여나 이런 거는 직급상 크지 않잖아요.

구술자: 급여는 그런 건 없고 특별한 혜택이 없고, 과장들은 그래도 좀 뭐랄까 우선은 환자도 찾아오면 기술적인 측면에서 과장 찾지 세포비서 찾는 사람은 없거든요.

연구자: 어쨌든 승진을 빨리 해서 그 과장 지위에 오르면 그제 또 자기 수입하고도 연결이 되는 거니까.

구술자: 연계가 많이 되죠. 그래도 과장이라 하면 어쨌거나 인정 받은 사람이잖아요. 기술적으로 인정받았다는 그런 인식

이 있어요. 그리고 과장을 선출하는 것도 급수도 고려해야 되고 선정 지표가 아마 있나 봐. (중략) 3급 이상이에요. 의학직 학사 아니면 박사. 박사는 좀 드물어요. 저희들 박사는 세 분밖에 없었는데 학사는 좀 되고, 그러니까 우선은 학사 그다음에 무슨 학사 학위 수여 받은 사람 그다음에 자질이 있는 사람 여러 가지를 많이 봐요. (사례2)

(5) 생활규율의 일상화: 검열, 학습, 군사 훈련, 생활총화

병원은 다른 직장과 달리 다양한 유형의 검열이 일상적으로 이루어진다. 예를 들어, 월요일 아침에 의사들과 간호사들이 모두 참여하는 총 조회가 열린다. 강당에 모두 모여 원장의 연설을 듣는다. 총 조회에서는 대열 검열을 하고, 치료예방과 직원이 복장과 운영 관련 검열을 한다. 병원에서는 치료예방과가 노동 및 규율 감독 업무를 담당한다. 치료예방과에서는 출근규율, 과학기술, 행정 감독 등 다양한 업무를 수행한다. 특히, 외래 진료의 경우 진료 개시 시간에 맞춰 치료예방과 직원이 병원을 돌며 업무 활동을 감독한다. 만일 문제가 발견될 경우에는 토요일에 원장이 주재하는 회의에서 치료예방과 직원이 적발된 문제에 대해 제기한다.

구술자: 아침에 출근할 때 총 조회라고 그래요. 의사랑 간호사랑 다. (중략) 오늘은 총 조회 있다고 하면 과에 안 올라가고 다 강당에 모여가지고 원장이 뭘 하고 그런 거 하는 거 있고... 월요일은 대체로 그래요. 그리고 월요일에는 출근하면 대열 검열이라는 거 있어요. 과별로 다 줄 서요. 앞에는 과장, 부과장 이렇게 쪽 있어. 뒤에는 간호사까지. 치료예방과가 나와가지고 복장 검열 이런 것도 하고 운영 검열 이런 것도 하고 그렇게 해요.

(중략)

구술자: 있는데 그게 치료예방과라고 하는데 치료예방과는 여러 가지 업무를 담당해요. 과학기술 그다음에 출근을, 그다음에 행정 시간 감시하는 분 여러 가지 다 있어요. 그런데 감시한다는 게 아침 출근 도장만 찍어놓으면 치료예방과에 다 올라가. 그거는 이제 노동과에서 하는 거고 치료예방과에서 매일 이렇게 하는 게 아니고 이따금씩. 외래는 외래 환자들 오면 기다리면 안 되잖아요. 그런데 외래는 외래 전문 진료 시간을 이제 통제하는 그런 사람이 있어가지고 그 사람이 2시에 정확히 문 열었는가 안 열었는가 체크해가지고 토요일에 원장 회의가 있어요. 과장들 모여놓고.

연구자: 지적 사항을 보고 하는군요. 그러면 그런 일을 하시는 분이 치료예방과에 소속돼 있다라는 거죠.

구술자: 그렇죠. (사례2)

화요일 오후에는 의사들만 모여 기술학습이 진행된다. 오후 2시부터 기술학습이 이루어지는데, 이때는 담당의사만 한 명씩 필수 인력으로 남기고 모두 다 기술학습에 참여한다.

구술자: 월요일은 대체로 그렇고 화요일에는 오후에 의사들 기술 학습이 있어요. 2시부터.

연구자: 그러면 이때는 진료를 안 하겠네요?

구술자: 그러니까 이때는 진료 안 하고 기술 학습 다 하는 거지.

연구자: 그날 담당 의사들만 하나씩 필수 인력으로 배치해 놓고 나머지는 다들 기술 학습을 가는건가요?

구술자: 그렇죠. (사례2)

특이하게 사례2가 근무한 도 병원에서는 수요일 아침에 생활총화가 진행되었다. 청년동맹, 직맹 등 소속된 단체에서 생활총화를 한다. 생활총화가 있는 요일에는 별도의 조회에 참가하지 않는다. 목요일 오후에는 설비 검열이 진행된다.

구술자: 화요일에는 그렇게 기술 학습하고, 수요일에는 청년동맹이라고 할까 그다음에 직맹, 아침에 생활총화가 있어요.

연구자: 아침에 하나요? 출근부 작성하고 들어가서?

구술자: 작성하고 조회에 안 참가해도 돼요. 직맹은 또 직맹 생활 총화하고 그다음에 나머지 인원 가지고 그날 아침에 독보 사업도 하고.

(중략)

구술자: 목요일에는 오후에 설비 점검이 있어요. 설비 점검 날이 다 해가지고 있는 설비를 다 검열을 마쳐야 되고.

연구자: 그건 어느 과에서 와가지고 설비 점검을 하는 건가요?

구술자: 그거는 병원에 또 설비과가 있어요. 후방부에 설비 보는 그런 과가 있어요. (사례2)

금요일에는 노동적위대 훈련이 있다. 훈련은 병원 밖 특정 장소에서 이루어지는 것이 아니라 병원에서 이루어지며, 병원 내에 있는 군수동원과에서 진행한다. 출석하지 않을 경우 의무적으로 보충해야 하기 때문에 대체로 모두 훈련에 참가한다. 대체로 분기에 한 두 번 정도 적위대 훈련을 한다. 군수동원과에서 수립한 주간, 월간, 연간 훈련계획에 따라 여러 종류의 훈련이 진행된다.

구술자: 금요일에는 적위대 훈련할 때도 있고. 훈련할 때는 치료안 하고 또 거의 다 참가하고.

연구자: 제가 듣기로는 그런 적위대나 군사 과제 있잖아요. 내려

오는 것들이 돈을 내고 안 가는 경우가 많다고 하던데 어떤가요? 병원은?

구술자: 그런데 그 훈련을 다른 곳에 나가는 게 아니고 병원 안에서 하는 거예요. 그런데 이 부분은 출석이라도 해야지 안그러면 계속 보충해야 되고.

연구자: 어쨌든 일년에 자기가 참가해야 하는 일수를 채워야 하는군요.

구술자: 그렇죠.

연구자: 그러면 이 적위대 훈련은 어느 조직이 와서 하는 거예요?

구술자: 병원에 군수동원과라고 있어요. 그분들은 자체로 상급에서 지시받은 주간계획, 월간계획, 연간계획에 따라가고 언제는 어떤 훈련을 시켜야 된다 이런 계획이 있어요.

연구자: 이 적위대 훈련은 얼마나 자주 하는 건데요?

구술자: 그렇게 자주는 안 해요. 분기에 한 두 번 정도. (사례2)

토요일에는 아침 8시 30분부터 과별로 생활총화가 진행된다. 당원들은 별도로 당 생활총화를 한다. 생활총화가 끝나면 정치 학습이 이어진다. 대체로 정치 학습은 부분별로 진행되는데, 가끔 의사, 간호원, 간병원 등이 모두 강당에 모여 집체 학습을 하는 경우도 있다. 부분별 학습 또는 집체 학습이 끝나면 의사들만 모여 하는 간부 학습이 다시 진행된다. 학습은 당 조직 간부들이 이끄는데, 각 부서마다 있는 부문당 비서가 학습 강사를 담당한다. 부문당 비서는 금요일에 미리 상급조직에 가서 미리 학습을 하고 학습 자료, 즉 학습 제강을 받아와서 다음날인 토요일에 병원에서 학습을 진행한다.

구술자: 토요일에는 아침 8시 반에는 과별로 이제 생활총화, 당원들은 당 생활총화죠. 그게 끝난 다음에 정치 학습이죠.

연구자: 9시부터 정치 학습 들어가요? 강당에 다 모여서 하는 건가요?

구술자: 그러니까 부분별로 하죠. 외과 부분, 내과 부분. 다 커서 다 못해. 집체 학습할 때도 있고 의사, 간호원, 간병원 집체 학습이다 하면 이 강당에 다 모여요. 다 같이 학습하고, 그다음에 또 부분별로 의사들만 하는 건 간부 학습반이라고 그래요. 그것도 의사들끼리 부분별로 다 내려가서 학습하고.

연구자: 그러면 이거는 어느 조직이 진행하는 건가요?

구술자: 그거는 학습 강사가 있어요.

연구자: 당에서 나온 강사인가요?

구술자: 그렇죠. 나온 강사가 아니고 외과 부분이라 하면 외과 부문당 비서가 그 강사직을 같이 가지고 있어. 그러니까 그분이 계속 출연하죠. 그 자료가 내려와요. 그분들은 금요일에 따로 가서 학습하는 데 있어요. 거기 가서 학습하고 그다음 제강을 받아가지고 다음 날에 병원에 가서 하는 거죠. (사례2)

토요일에는 진료가 오전에만 이루어진다. 오후 12시가 되면 진료는 끝나고 점심 식사를 한 후 오후 1시부터 보충학습이 시작된다. 오전에 학습에 참가하지 못한 의사와 간호원들은 오후에 보충학습을 해야 한다. 그리고 오후 3시부터는 위생사업이 진행된다. 각 과, 호실, 병원 구내에 청소 담당 구역이 배정되어 있어 담당 구역을 대청소한다. 의사, 간호원, 간병원, 행정직원 등 직무와 상관없이 모두 다 나와서 청소를 해야 한다. 청소를 하고 나면 치료예방과 직원이 청소 검열을 하여 합격, 불합격 판정을 내린다.

구술자: 그러니까 저희 과가 한 10개 호실이라 하면 근무자가 한 명 있어요. 그 근무자가 환자들 특별하게 제기되는 환자 이런 거는 환자를 봐줘야 되고 외래는 또 외래 환자 따로 있죠. 그러니까 1시까지 다 그렇게 하고 12시까지

죠. 그다음에 점심 식사하고 오후 1시부터는 보충학습이라는 거 있어요. 오전에 안 참가한 의사나 간호원들이 있을 거 아니에요. 그거는 오후에 보충학습을 해야 돼요. 그리고 한 3시부터는 위생사업. 위생사업이라는 건 과, 호실, 병원 구내에 청소 담당 구역이 있어요. 어느과는 어느 만큼 어디 과는 어느 만큼 이렇게 청소 담당 구역이 있어요. 대청소해야 돼요.

연구자: 따로 청소 인력이 있는 게 아니라 직원들이 서로 자기 담당 구역이 분담돼 있어서 거기 가서 다 같이 청소를 하는 거군요.

구술자: 그렇죠. 거기는 의사고 간병원이고 다 나가서 빗자루 들고 청소하고 뿌리고 버리고 그다음에 치료예방과에서 검열해서 또 다 합격 불합격하고. (사례2)

(6) 휴식 없는 일요일: 사회동원 노동

일요일이라고 해서 항상 쉴 수 있는 것은 아니다. 엘리트 직장인들도 갖가지 사회동원 사업에 참가해야 한다. 사례2는 한 달에 일요일에 하루 정도밖에 쉬지 못했다고 한다. 영농철에는 지정된 날에 농촌지원을 가게 된다. 보통 모내기, 김매기, 가을걷이 세 차례 농촌지원을 나간다. 그밖에 연합기업소 노력지원도 나간다. 사례2의 경우 기업소 지원사업에 나가 고랑치기, 도로 보수 등을 했다. 고난의 행군 이전에는 일요일에는 쉴 수 있었는데, 고난의 행군 이후 일요일에 사회과제에 동원되는 횟수가 더 많아졌다고 한다. 사회과제 동원 횟수가 너무 많아져서 사례2는 자신이 노동자인지 의사인지 직업 정체성에 혼란을 느끼게 된다며 어려움을 호소했다.

구술자: 일요일은 휴식하라 하면 하는 거고... 안 하고 지금은 아마 농촌 지원 가겠죠. 농촌 지역은 김매기 7월이니까.

연구자: 5월에는 모내기하러 가고 좀 지나면 김매기하러 가고.
 구술자: 시기에 따라서 가을에는 또 가을 걷이 하고.
 연구자: 그러니까 영농 일정에 따라서 일요일은 서로 번갈아 가면서 하는 건가요? 아니면 매주 가야 하는 건가요?
 구술자: 특정하게 그것도 병원에서 지정된 날에 가는거지.
 연구자: 기본으로 가는 거는 모내기, 김매기, 가을 걷이 이건가요?
 구술자: 그리고 또 기업소 지원이다 해가지고 거기에 가서 또 고랑 치기 하든가 거기 가면 또 해야 될 일이 있어요. 이번에는 도로 보수 가야 된다.
 연구자: 이런 거를 뭐라고 하나요?
 구술자: 사회동원이라고 하죠. 한 달이면 휴식일이 일요일 휴식하는 게 한 번 그 정도밖에 안 돼요.
 연구자: 이게 고난의 행군 이전에도 이런 식으로 운영을 했어요? 아니면 고난의 행군 이후에 더 짝짝해진 건가요?
 구술자: 고난의 행군 이전에는 그래도 일요일은 대체로 좀 휴식했어요. 그런데 고난의 행군 이후에는 이견 의사인지 노동자인지 저희가 늘 하는 소리예요. 도로 보수공사 나가도 이거 의사인지 노동자인지. (사례2)

일부 직장인들은 돈을 내고 사회동원 과제를 면제받기도 한다. 하지만 계속해서 참가하지 않고 돈만 낼 수는 없다고 한다. 사례2의 설명에 따르면, 보통 한 주 사회동원에 참석하면 다음 주에는 돈을 내고 쉬는 사람들이 종종 있다고 한다. 하지만 해당 직장 단위에 할당된 동원 계획 인원의 절반 정도는 채워야지 너무 참여율이 떨어지면 안되기 때문에 인원수 조절이 중요하다. 사례2는 옆에서 보는 “눈”이 있기 때문에 한 번도 만나갈 수 없다고 했다. 보통 과에서 사회동원 과제에 주로 나가는 사람들이 고정돼 있는데, 돈이 없거나 기술이 낮거나 입사한 지 얼마안된 직원들이 주로 참가한다.

연구자: 그런데 제가 듣기로는 이런 사회동원 과제에 돈 있는 사람들은 돈 내고 빠진다는 얘기가 있는데 사실인가요?

구술자: 그렇죠. 그게 어떤 거냐면 하루 이렇게 나가잖아요. 이렇게 동원되고 할 때는 과에 눈도 있고 하고 그러니까 그다음에 특별한 사정이 있는 사람은 내가 이렇게 이렇게 해가지고 돈 내고 안 나가는 사람이 있어요. 그런데 하루 정도는 대체로 나가요. 그런데 병원 후보지 건설이다, 한 보름 나가야 된다 하면 거기에는 내가 돈을 어느 정도 후방 사업을 할 테니까 좀 뽑아서. 근데 병원 쪽으로 30명 조직한다고 하면 책임자가 있고 뭐 하니까, 최소한 몇 명은 가야 된다 이렇게 있어요.

연구자: 반 정도는 가야 돼요?

구술자: 반 이상은 가야 되죠. 그런데 그 안에 예비로 사람들이 돈 내고 안 가는 사람들 그런 게 있어요. 어쨌든 요즘 사회동원에 좀 빠지는 일, 그렇게 돈 내고 안 하는 사람도 있어요.

연구자: 돈 내고 쪽 안 할 수 있는 건가요? 아니면 그래도 어쨌든 한 번씩 돈 내고 안 가는 거지 계속 돈만 내고 사회동원 과제는 전혀 안가는 이럴 수는 없는 건가요?

구술자: 그렇게는 안 돼요. 왜냐하면 거기도 내가 1년 내내 동원에 돈 내고 안 나간다면 물론 그렇게 내고 안 갈 수는 있지만 옆에서 보는 눈이 있잖아요. 그러니까 아니 재는 1년에 한 번도 어디 동원도 안 나가고 누구는 계속 나가고 그렇잖아요. 그런데 과에서도 또 동원 나가는 사람을 지정되어 있어요. 돈이 없고 기술이 좀 어리거나 취직을 금방 했거나.

연구자: 신입 위주로 가겠네요.

구술자: 그렇죠. 그러니까 그중에서도 돈 있는 애들은 내고 안 가는 거고, 그러니까 너무 내고 안 나가면 또 좀 불만이 생기는 거죠. (사례2)

매주 요일마다 진행되는 갖가지 검열 및 총화 사업, 학습, 생활총화, 군사 훈련, 사회동원 등 직무 외적 일들은 북한 엘리트 전문직 종사자들을 지치게 만들고 직업적 회의를 느끼게 만드는 주요 원인이 된다. 사례2는 어렸을 때부터 꿈이 의사였기 때문에 현재 의사인 자기 직업을 “사랑한다”고 표현했다. 비록 월급은 적지만 자신이 수술하여 환자가 살아나는 걸 보면서 성취감이 있고 직업적 자긍심을 느꼈다. 그는 병원 생활이 너무 좋았지만, 월요일부터 토요일까지 계속되는 행사들은 싫었다고 회상했다.

구술자: 저는 어려서부터 의사를 희망했고, 그리고 지금 그 병원은 내가 들어가기 위해서 노력을 많이 한 병원이니까 저는 제 직업을 사랑했어요. 비록 월급이 작고 이래도 저는 외과의니까 수술하고 환자 살아 나가고 하는거 보면 좀 한편으로 뿌듯하고, 그리고 제가 직업에 대한 자긍심이 있었어요. 일을 하면서도 제 와이프도 제가 장사에는 신경 안 쓰고 그냥 병원일을 할 수 있게끔 그런 도움도 제공해 주고 하니까 저는 병원 생활은 너무 좋았어요. 그런데 단지 월화수목금토 계속 행사 이런 게 좀 싫었지. (사례2)

4. 소결

이 장에서는 유형별 직장 사례들을 중심으로 북한 주민의 직장 일과를 살펴보았다. 이 장에서는 북한의 공장·기업소 중에서 출퇴근-노동-조직생활이라는 세 요소가 정상적으로 유지되면서 생산과 노동보수(배급+생활비) 지급이 안정적으로 이루어지는 곳을 전형적 직장 형태로 규정했다. 반면에 이 세 요소가 변칙적으로 운영되고 생산

과 노동보수 지급이 불안정한 공장·기업소의 경우는 변형적인 직장
으로 규정했다. 전형적 직장 일과 형태가 유지되는 사례로는 군수공
장과 피복공장을 분석했다. 변형적 직장 일과 형태로 운영되는 사례
는 지방의 식료품 공장을 분석했다. 그리고 이 장에서는 공장·기업
소의 직장과 달리 행정기관이나 전문적인 지식과 기술이 필요한 공
공서비스 기관에 종사하는 엘리트의 직장 일과도 함께 다뤘다. 행정
기관의 일과는 고위 행정간부를 역임한 사례를 통해, 공공서비스 기
관의 일과는 도 병원의 의사로 종사한 사례를 통해 살펴보았다.

전형적인 직장 일과가 유지되는 사례로 다룬 군수공장과 피복공
장의 경우 노동 강도와 생활 규율이 매우 세다는 공통점을 지니고
있다. 이 공장의 노동자들은 사적인 경제활동을 병행하기 어려웠다.
대신 식량 배급과 생활비 지급이 상대적으로 안정적으로 이루어졌
다. 이 점은 노동자들이 직장을 이탈하지 않고 유지하는 데 중요한
영향을 미친다. 군수공장과 피복공장의 경우 사회동원 노동을 면제
받는 공통점이 있지만 전자의 경우는 당연 면제인 반면에, 후자의
경우는 사회동원 노력의 수에 상응하는 비용을 공장 차원에서 납부
하는 방식으로 면제받는다는 점에서 차이가 있다.

생산이 불안정하게 이루어지는 단위의 경우 변형적인 방식으로
직장 일과가 운영된다. 이러한 직장은 출퇴근 시간, 근로 시간, 조직
생활 등이 모두 변칙적으로 이루어졌다. 그리고 생산직 부문과 관리
직 부문의 일과가 상이하게 진행되었다.

변칙적인 일과로 진행되는 직장은 식량 배급이나 생활비 지급 수
준이 매우 열악하고 불안정하였다. 따라서 직장의 공공자원을 사적
으로 전용하는 일상적 부패가 만연되어 있다. 생활총화와 같은 조직
생활 역시 거의 정상적으로 이뤄지지 않았다. 조직 생활에서도 ‘변
칙’과 ‘허위’보고가 일상화되어 있다. 이 변형적인 형태의 일과가 진

행되는 직장에서도 엄격하게 수행하는 부분은 사회동원 과제이다. 사회동원 노동에 직접 참여하거나, ‘임대’라 불리는 비용을 지불하고 다른 노력을 사서 할당 몫을 충당해야 한다. 이 점은 북한이 경제침체에도 불구하고 대규모 건설 사업들이 계속 진행될 수 있는 배경을 이해하는 데 중요한 단서를 제공한다.

공장·기업소의 노동자와 달리 행정기관 고위간부 일과에서 발견되는 공통된 특징은 강한 규율의 지배양식이다. 조회 시간에 독보회, 총화사업, 포치사업 등이 진행되고, 일상적으로 검열 사업이 진행되며, 토요일에는 하루종일 생활총화, 학습, 강연회 등에 계속 참여해야 한다. 일요일에도 쉬지 못하고 사회동원 노동에 참여해야 한다. 이처럼 간부집단의 경우 조직생활과 사회동원 노동이 매우 엄격하게 진행된다. 각종 생활 규율과 사업 활동 등이 매우 촘촘하게 일주일 일과를 구성하고 있어 대부분의 사적 시간을 통제하고 있다.

IV. 공장의 나날들: 작업장 풍경과 인민의 직장생활

김화순(성공회대학교 민주자료관)

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

공장의 나날들: 작업장 풍경과 인민의 직장생활

1. 연구의 목적 및 내용

‘공장의 나날들’은 1990년대 배급이 중단되고 식량을 구하러 직장을 이탈했던 노동자들이 다시 노동현장에 복귀한 이후 재구성한 2000년대 이후 공장과 작업장에서 어떤 일들이 어떻게 일어나는지에 관한 서사이자 북한 인민들의 불평등사회 보고이다. IV장은 2009년 말 화폐개혁 이후 북한에서 전개된 공장·기업소에서 주요 구성원들의 직업생활 일상을 횡단면으로 잘라 혹은 스틸사진처럼 포착하여 정밀하게 묘사하고자 하였으며, 이를 통해 화폐개혁 이후 변화된 작업장 내부 다양한 구성원들의 의식과 행동을 그들의 일상 그리고 거기서 직면하는 문제들을 어떻게 인식하고 해결해나가는가를 생생하게 보여주는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 공장 내부 사람들의 내러티브(narrative)를 통해 공장 내부 행위자들이 구성해 가는 공장세계를 그리고자 하였다.

본 연구와 선행연구들과의 차이점은 다음과 같다. 조정아 외(2008)의 『북한주민의 일상생활』에서 핵심 질문은 ‘일상의 변화가 체제의 변화를 어떻게 추동하고 있는가?’였다.^{124/} 다양한 기업과 작

업장이라는 구체적 공간을 배경으로 2009년 이후 10년 동안 노동행위자들이 경험했던 ‘일 경험’과 ‘작업장내 사회적 관계’에 초점을 맞춘다. 또한 박영자의 기업지배구조 연구와도 차별점을 갖는다. 그의 연구는 ‘중앙직할/지방산업/합영합작’이라는 틀로 기업을 구분하여 기업 지배구조와 노동실태에 접근한 반면,^{125/} 본 연구는 본 보고서의 II장에서 제시한 ‘기업신분제’라는 개념에 기반한 틀을 가지고 공장실태와 공장 구성원에 접근한다.

선행연구와 또 하나의 차별점은 그간 노동연구가 북한 경제와 사회연구의 일환으로만 다루어져 왔으며 ‘노동하는 사람 그 자신’에 초점을 맞추지는 않았다는 사실에서 비롯된다. 이와 달리 본 연구는 작업장 환경에서 일해온 북한 인민들의 삶을 파편화·형해화시키지 않고 총체적으로 되살리는 데 주안점을 두며, 인물을 행위주체로 한 연구라고 할 수 있다. 이를 위해 본 연구는 공장 경험이 풍부한 전형적인 십여 명의 소수 노동행위자들을 선정하여 기업의 신분유형에 따라 네 가지 범주로 나누었으며, 북한 현실에 대한 행위자들의 의식이나 견해, 행동과 미세한 감정까지 접근하고자 하였다.

IV장 공장의 나날들은 공장 구성원들의 생생한 목소리를 담기 위해 분석적 서술을 비롯하여 연구소설 형태에 이르기까지 다양한 서술방식을 혼용하기로 한다. 화자의 독백 형식이나 전지적 시점에서 설명하는 옴니버스 형태에 이르기까지 다양한 형식을 사용하는 이유는 환경이나 개성이 다른 행위주체들의 감정 및 사고와 행동의 최대한 살리기 위해서는 이러한 형식이 적합하리라 여겼기 때문이다.^{126/}

124/ 조정아 외, 『북한주민의 일상생활』 (서울: 통일연구원, 2008).

125/ 박영자 외, 『북한 기업의 운영실태 및 지배구조』 (서울: 통일연구원, 2016).

126/ 이 연구는 복잡계기반 연구패러다임에 기반한다. 본 연구는 거시-중범위-미시라는 복잡계접근의 3층위성을 배경이론으로 활용하였으며 도시의 제도적 문화기술지의 영향을 받았다. 도시는 사람들이 경험하고 알고 있는 것은 그의 의도나 그의 성격 때문이 아니라, 어떤 질서의 시공간 안에서 특정 위치에 있

2절 ‘공장의 네 가지 풍경’은 직장생활의 도입부에 해당한다. 마치 영화의 예고편처럼 네 가지 유형의 공장의 기본 특징과 풍경을 스쳐 지나가듯 설명함으로서 행위자의 직장일상의 배경이 될 무대에 대해 설명하고 앞으로 전개될 스토리와 사회적관계 등을 예고한다.

3절 ‘공장 입직요건과 배급실태’는 부문별로 기업의 배급이나 노동조건에서 차이가 존재함을 보여준다. 기업신분제가 작동하는 것이다. 기업이 권력구조에서 차지하는 위상에 따라 노동자들에게 제공하는 보상도 달라진다. 인민들은 여러 유형의 기업들을 비교하면서 더 나은 조건의 공장에 입직하기 위해 갖은 노력을 기울인다. 배급은 정기적으로 주지만 노동자에게 늘 ‘천리마처럼 달리자’고 강철 같은 규율을 강조하는 군수공장들, 식량배급을 비롯하여 최소한의 생존을 위한 자원을 제공하지 않은 채 노동의 의무만을 강조하는 일반 지방산업 공장, 식량배급 상황이 일반 지방산업 공장보다는 다소 나은 내각 산하 중요 공장들, 규율이 세지만 보상도 큰 특권경제 산하 특수공장들. 네 종류의 공장 기업소의 풍경들과 인민들의 노동실태에 관해 기술하였다.

4절 ‘공장 내부의 목소리들’에서는 주인공 행위자들이 나레이터(narrator)로 직접 등장해서 자신들이 공장에서 경험했던 사건에 관해 구술한다. 노동행위자들의 모습과 내면까지 재연해보고자 기존의 북한 연구에서 시도되지 않았던 개인 행위자의 입장에서 서술하는 방식의 글쓰기를 시도하였다. 기업신분제하의 네 가지 기업 유형들을 대표하는 다섯 명의 행위자들—공훈 방직공 리명순(군수공장 평양방직공장), 운전수 은철(내각 중앙직할산하 기업), 지배인 전영인(지방산업), 청년 노동자 신철(지방산업), 창고장 승철(특수기관)—은 자신

기 때문이라고 설명한다. 참고한 논문과 저술은 다음과 같다. 김창욱, “북한경제 시장화연구를 위한 복잡계적 분석틀의 재정립,” 『북한경제리뷰』 2010년 4월호 (2010), pp. 27~42; 도로시 스미스 지음·김인숙 외 옮김, 『제도적 문화기술지 : 사람을 위한 사회학』 (파주: 나남, 2014), pp. 352~354.

이 살아온 공장생활에 대한 지난 이야기들을 풀어놓는다. 개인 행위 주체들이 가진 꿈과 직장생활에서 겪은 갈등 그리고 생존을 위한 타산 등을 드러내놓고 그들이 겪은 상황에서 느낀 감정까지 구술한다.

4절이 개인 행위자의 직장생활 경험을 구술하였다면, 5절은 작업장 공간을 중심으로 일어나는 행위자 간 상호작용과 갈등을 다룬다. 공장 내에서 위계화되고 구조적인 비법행위들 예를 들면 창고장이나 ‘알쌈’들의 ‘조절(stealing)’행위(5-가, ‘조절’하는 ‘알쌈’들), 기업에서 사회주의기업책임관리제를 외면하는 분위기, 간부와 노동자의 관계와 적대의식 등을 묘사하는 구체적인 정황과 일상적 사건(5-나, 칼날을 쥔 사람과 칼자루를 쥔 사람) 등이다. 직장 공동체 내에서 벌어지는 집단 간 혹은 집단-개인 간 갈등을 각 행위자의 시점에서 포착하여 보여준다. 이처럼 북한의 직장 공동체는 균열하고 있지만 동시에 새로운 변화를 배태하고 있는 모태이기도 하다. 현재 북한 공장의 조직적 위계가 특정 구성원들에게 어떻게 불리/유리하게 작용하고 있으며, 왜 어떤 사람들은 공장을 떠나고 어떤 사람들이 공장에 남게 되는지, 5절에서 작업장 내에서 일어나는 여러 사건과 균열의 징후들은 2009년 이후 공장에서 썰물처럼 빠져나가는 노동자의 이동을 설명하고 있다.

2. 공장의 네 가지 풍경

작업장의 다양한 풍경들에서는 ① 군수공장 ② 당경제 등 외 특권 경제에 속한 공장들, ③ 내각산하로 정상적인 생산가동을 하는 일부 중앙직할기업소, ④ 내각산하 지방산업 공장의 네 가지 유형별 공장 풍경을 살펴본다. 그리고 각 공장 기업소에서 일하는 북한 인민들의 직장 일상과 사회적 관계에 대해 간단히 개요를 설명한다.

가. 군수공장에서 : 수령과 여공들

군수공업 중 모범으로 내세우며 언론노출빈도가 가장 잦은 김정숙 평양방직공장의 노동자들의 모습이다(〈그림 VI-1〉 참조).^{127/} 제8차 대회를 앞두고 80일 전투의 구호가 담긴 현수막이 팔랑이는 가운데 예술선동대원들이 붉은 기를 힘차게 흔들면서 노동자들의 생산의욕을 독려하고 있다.^{128/} 국가적으로 중시하는 군수공업 중에서도 노동신문

그림 IV-1 군수공장 김정숙 평양방직공장의 80일 전투^{129/}



출처: “사상전의 도수를 더욱 높이자.” 『로동신문/news1』, 2021.12.14.

127/ 노동신문보도 횡수노출빈도가 가장 잦은 기업이다. (2000~2022년 동안 총 1,674건) 원래 명칭은 평양방직공장인데, 2011년 12월 21일 정령에 의해 ‘김정숙평양방직공장’으로 개칭하였다. 산업연구원, “북한 산업·기업DB,” <<http://nkindustry.kiet.re.kr/>> (검색일: 2023.11.20.).

128/ 북한이탈주민에 의하면 2020년 이래 최근까지 코로나 국경봉쇄가 3년째 접어드는 가운데, 제2의 고난의 행군이 이루어지고 있다. 2017년 UN대북제재 이래 북한의 경제성장율이나 생산가동율이 갈수록 하락하였다. 주요 지역 기업소의 간부와 인민위원회 간부에 의하면 지방산업의 가동율은 10%대라고 전한다. (사례7)

129/ “김정숙평양방직공장에서 2년분, 연간계획완수자들이 늘어나고 있다고 북한 매체가 8일 보도했다. 북한 대외용 매체인 ‘통일의 메아리’는 이 공장 견방종합직장 4직포직장 직포공이 제일 먼저 2년분계획을 완수한데 이어 화학섬유방직 종합직장 권사직장 연사공들도 2년분계획 완수자대열에 들어섰다고 전했다. 이에 견방종합직장에서는 100여명의 직포공들이 연간계획완수자 대열에 들어섰으며, 방직종합직장과 직포종합직장에서는 80여명의 기대공들이 연간계획을 완수했다고 소개했다.” “北 김정숙평양방직공장, 2년분 ‘연간계획완수자’ 늘어,” 『SPN서울평양뉴스』, 2022.11.8.

에 나오는 빈도수가 가장 잦은 김정숙평양방직공장은 군복을 만들며, 종업원 수는 약 1만명 전후로 추산된다. 1948년 김일성이 공장터전을 잡아주고 창립한 이래, 북한에서 가장 큰 방직공장으로 성장하였으며, 2014년에는 합숙소를 건설하는 등 특별한 국가적 관심대상인 대표 군수공장이다.^{130/}

이처럼 묵묵히 일하는 노동자들은 옆에서 노래를 부르거나 깃발을 흔드는 선전선동대들의 생산성 독려활동에 대해 속으로 어떤 생각을 하고 있을까? 이에 대한 한 신세대 노동자의 목소리다.

“모든 북한 사람들이 다 그러는 소리예요. 저 필요 없는 기 흔들지 말고 와서 삼 한 삼 더 뜨고... 일하는 사람 옆에 짜증나게 와가지고 노래 부르고 이게 짜증 나는 거예요. 사람들 입장에서는.”
(사례12)

청년은 쓸데없이 깃발을 흔들기보다는 한 삼이라도 더 뜨는 게 도움이 될 것이라고 말한다. 평양지역에 거주한 중장년 노동자도 청년의 의견에 전적으로 동의한다.

“이런 깃발에 대해서 사람들의 속생각은 굉장히 짜증난다. 한 삼이라도 더 퍼야 되는 거 아니냐. 나쁜만이 아니고 이구동성으로 다 얘기한단 말이에요. 그 사람들 그냥 먹여 살리냐.” (사례11)

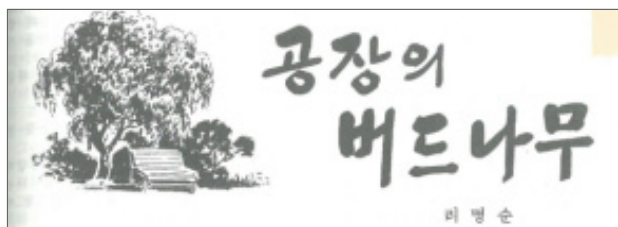
이처럼 북한에는 ‘일하지 않고 먹고 사는’ 선전선동원이나 관련사업에 대한 인민들의 반감이 광범위하게 퍼져 있다.^{131/} 김정숙 평양

130/ 산업연구원, “북한 산업·기업DB,” <<http://nkindustry.kiet.re.kr/>> (검색일: 2023.11.20.).

131/ 그렇지만, 부모들은 선전선동사업은 여성의 경우 험한 일을 안하고 결혼도 잘 할 수 있는 직업이라고 생각하며, 자녀들이 선전선동원이 되도록 악기나 운동 등을 가르치기도 한다. (사례11)

방직공장에서 일하는 리명순이라는 노동자가 쓴 단편실화소설이 최근 조선문학에 실렸다(〈그림 IV-2〉 참조). 리명순의 이야기는 단편 소설 외에도 여러 책이나 영상물로 제작되었는데, 이 소설에는 공훈 노동자로 성장하는 과정에서 그간 여성으로서 겪었던 이야기들이 실려 있어 공장에서 일하면서 어떤 어려움을 겪는지를 들려준다.

그림 IV-2 김정숙 평양방직공장 노동자의 단편실화소설 “공장의 버드나무”



출처: 리명순, “공장의 버드나무,” 『조선문학』, 874호 (2020), p. 45.

이 소설에서 생산증강 투쟁의 중요한 동기가 된 것은 수령의 현지도이다. 실제로 수령이 현지지도를 올 때에는 온 공장이 감동의 도가니가 되어 눈물을 흘린다.

왜 인민과 노동자들은 이렇게도 수령의 현지지도에 대해 열광하는 것일까? 통상 현지지도 후에는 군수공장들에서는 80일 전투, 200일 전투 등과 같은 생산력 증강투쟁들이 뒤따르게 되고, 노동 현장에서는 80일, 200일씩 동안 휴일 없이 계속하여 전투같은 노동이 이어지지 않는가? 그 이유가 궁금했다. 현지지도를 받은 경우에는 수령과 함께 찍을 경우 비록 수백 명이 함께 사진을 찍은 경우일지라도 반드시 본인에게 전달되며 수령과 함께 찍은 사진을 받은 당사자는 이 사진을 귀중히 모신다. 주홍(사례4)은 남동생이 수령과 함께 찍은 사진이 진로에 유용하게 쓰였다. 승철(사례11)은 현지지도란 수령의 얼굴을 접한 당사자들에게는 앞길이 열리는 중대사이기 때

문에 외부사람들에게 다소 생소하게 보일지라도 현지지도를 받고 공장 사람들이 영광에 차서 진한 감동의 눈물을 흘리는 일은 지극히 자연스러운 현상이라고 말한다. 현지지도를 와주신 수령의 기대에 보답하기 위해 숙련공이나 신입공 할 것 없이 전 공장 구성원들은 생산을 위한 전투에 80일이든 200일이든 열광적으로 참여하여 힘찬 생산투쟁에 총력을 다한다. 인민들에 대한 최고권력의 분배. 이것이 현지지도의 본질이며 현지지도가 아직 힘을 갖는 이유이다.

나. 한 특수기관 공장의 풍경: 전시생산을 대비한 쏫대와 같은 조직생활

당경제나 군수경제 산하 공장 기업소들은 지방산업에 비해 가동율이 높을 뿐 아니라 삼엄한 경호와 출입 통제를 받게 된다. 한 공장을 예를 들어보자. 이 공장에는 공장 당 위원회와 행정사무실 건물, 여러 가지 제품을 생산하는 건물들이 있다. 지상에 있는 것이 공장의 전부라고 생각할 수 있으나, 그것은 껍데기에 불과할 뿐 지하에 더 중요한 생산라인이 있다. 이 지하생산직장들은 ‘종합직장’이라고 불리웠다. 지하의 면적도 지상 면적의 거의 2배나 되며 입구는 하나이지만 안에 들어가면 거미줄처럼 연결통로가 나있고 각종 제품을 생산하는 직장들이 곳곳에 위치해 있다. 입구에서 보위대의 신원확인을 거쳐 지하의 내부로 들어갈 수 있고, 지하에서 일하는 노동자들은 8호보안국에서 발급한 출입증을 소지하고 있다.

이 공장의 분위기는 한마디로 ‘조직생활체계가 마치 쏫대와도 같았고 규율이 억수처럼 셌다’고 한다. 무엇보다 직장 자체가 갱도 안에 있어, 지하 40~50미터 안에 있는 갱도에서 일해야 했다. 왜 지상 공장을 놔두고 이들은 이렇게 지하에서 일해야 했을까? 여기서 일했던 한 노동자에 의하면, 지하에서 일한 이유는 전시생산을 위해 작

업장을 지하에 둔 것이라고 말한다.

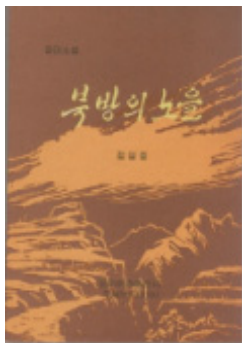
여기서 일하는 노동자라 할지라도 출입증을 15일마다 기간을 연장하여야만 작업장에 들어갈 수 있고, 출입증과 함께 관련 신체검사 통과증들을 더 요구하기도 한다. 노동자들은 통과증을 받기 위해서 신체검사 등 다양한 검사를 받으며, 만약 신체검사에서 한 가지라도 비정상적인 수치가 나온 경우에 작업현장에 들어가지 못하고 한 번의 재검사를 받는다. 그 기간에는 지상의 공장주변과 도로를 청소하는 일이나 물자창고에서 하역작업에 동원된다. 재검사에서 반복되어 비정상수치가 나타나면 공장에서 해고되기도 한다. 이러한 삼엄한 경비와 절차는 특수공장의 독특한 풍경이다. 공장 건물 자체가 밖에서 들여다 보이지 않으며 그 동네에 사는 사람들이라 할지라도 그 공장에서 어떤 일이 일어나는지 무엇을 하는지 알 수 없다.

고난의 행군시절 이 공장에서 입직한 한 노동자는 공장 출근의 소감을 ‘엄마, 아버지에게 뽀뽀하구나 하는 생각뿐이었다. 쌀표를 받으니 이제 뽀뽀하다’고 말였다고 전한다. 식량공급이 되지 않던 그 시절에도 특수기관 기업은 노동자 자신뿐 아니라 가족까지 식량공급을 해주었기 때문이다. 핵심군중만이 들어갈 수 있었던 그 기업에서는 입직시 노동자들에게 공장의 내부 비밀을 단 한 건이라도 발설하지 않겠다는 서약서를 쓰고 입직하였으며, 발설하는 경우 엄중한 법적 책임을 져야 했고 점심시간을 제외하고 온종일 지하에서 일하는 날들이 지속되었다. 만약, 노동자가 조절행위를 하다 걸렸을 경우에는 이는 정치행위로 간주되어 자기비판은 물론 해고된 후 엄격한 법적 처벌을 받았다는 이야기가 전해진다.

다. 내각산하 중앙관리기업의 풍경: TV드라마 “북방의 노을”의 무대

천리마운동의 발원지였던 강선종합제강소가 전통적으로 중앙관리기업의 대표사례로 손꼽혔으나, 최근 김정은 시대에 와서는 ‘3월5일 청년광산’이 중앙직할관리 산업분야에서 가장 내세우는 모범사례로 부각되었다.^{132/}

그림 IV-3 ‘북방의 노을’ 소설책 표지



출처: 정영종, 『북방의 노을』
(평양: 문화예술출판사, 2010).

김정은 시대에 유일하게 공장을 무대로 만들어진 TV 드라마인 ‘북방의 노을(2017년, 10부작)’은 바로 이 기업소의 실화사례에 기반하여 만들어졌다. 실제로 있었던 사실과 당이 지향하는 허구가 교묘하게 어우러져 있어 사실의 진위를 분별하기 어려우나 문학적으로 뛰어나다. 작품의 무대인 3월5일 청년광산은 자강도의 오지인 중강군 산골, 압록강 상류기슭에 위치한 유색금속광물생산 기지로 인적 드문 산간벽지에 있지만, 이 기업소는 살림집 2,000세대 자체 건설(2006)과 방수벽 공사(2009), 광부들을 위한 휴양소인 ‘호하원’ 건설(2011년) 등으로 유명하고, 2014년도에 현대적인 몰리브덴 공장^{133/}이 조업을 시작하였다.^{134/}

132/ “노동신문은 2014년 5월 ‘정론’에서 ‘조선속도로 세계를 앞서나가자’는 제하의 사설을 통해 3월5일청년광산이 하나의 거대한 첨단수준의 공업개발구로 도약하였다고 높이 평가하고 이 광산을 김정은 체제가 내세운 조선속도와 첨단공업 창조의 모범이라고 높이 내세운 바 있다.” 김화순·신난희·안지영, “계승담론과 직업세습: <표창>과 <북방의 노을>을 통해 본 김정은 시기 두 공장 이야기,” 『통일인문학』, 제94집 (2023), pp. 138~139.

133/ “북한의 몰리브덴 매장량은 5만 4천t(1조6,669억원)으로 추정된다. “북한 자강

이 ‘텔레비죤 연속극’ 드라마를 보는 인민들의 시각은 엇갈린다. 영화에 그려진 주인공인 지배인과 가족의 헌신적 희생은 전부 새빨간 거짓말이라는 현지 주민의 부정적 평가와 이 드라마를 보고 감동받아 울었다는 상반된 이야기가 전해진다.^{135/} 드라마 영상에는 노동자들을 위해 지었다는 살림집과 휴양소인 호하원, 그리고 첨단화된 자동시스템 등이 배경으로 나오는데 자동화된 공장설비와 호텔급의 휴양소 내부가 인상적이다.

라. 내각 산하 지방산업공장의 풍경: 희망이 사라진 술좌석 대하

지방산업공장은 국가의 자재공급 없이 모든 일을 자력갱생으로 해야 하기 때문에 지배인의 능력이 중요하다. 김화군처럼 국가에서 지원을 몰아 지방공업현대화 모범사례를 창출하는 예외적 사례가 없지는 않지만,^{136/} 이처럼 중앙에서 원자재를 보장하는 내각 산하의 지방산업 기업 사례는 극소수이다. 지배인이 직접 나서 돈주를 섭외하거나 해외 대방으로부터 일감을 받아오기도 매우 어렵다.

이러한 상황이다 보니 지방산업공장 노동자들도 국가에게 그 어떤 기대도 하지 않는다. 인민경제 지방산업 공장의 노동자들은 지배인이나 직장장과의 협의를 통해 매달 8.3비를 납부하는 방식으로 소속만 둔 채 노동시장에 나가 자신의 노동력을 팔거나 자영업자로 일한

도 ‘3월5일청년광산’에 몰리브텐공장이 새로 건설돼 4일 조업식을 가졌다”고 조선중앙통신이 4일 보도했다. 통신은 “3월5일청년광산의 노동자와 기술자, 일군, 김책공업종합대학 금속공학부의 교원, 연구사 등이 최첨단돌파전을 힘있게 벌려 현대적인 몰리브텐공장을 일떠세워(건설) 김정일 위원장의 유훈을 관철했다”고 전했다.” “北, 자강도에 몰리브텐 공장 가동...“합금재료 등에 사용,” 『노컷뉴스』, 2014.8.5., 재인용: 위의 글, p. 139.

134/ 위의 글, p. 139.

135/ 사례8.

136/ 지방산업공장의 경우, 대부분의 시설이 낡았을 것으로 예상되나 관련사진을 찾지 못하였다.

다. 이들 공장 밖으로 나간 노동자들의 규모는 날이 갈수록 커져가고 있다. 평양과 함경도의 간부출신 연구참가자들은 인민경제인 지방산업의 경우 공장가동율이 10%대까지 떨어졌다고 전한다. 이제는 평양과 지방을 막론하고 노동시장에서 일하는 노동자들의 수가 국영기업 출근노동자들의 수를 상회하여 일당 노동자나 자영업이 북한에서 고용형태의 대세라는 것이다. 그러나 식량배급이 이루어지는 군수공장이나 당경제 산하특수공장의 상황은 이와 다르다. 아직도 공장 가동율이 50%를 넘으며 대다수 노동자들이 꼬박꼬박 출근한다.^{137/}

그림 IV-4 지방산업 공장: 현대화의 모범사례인 김화군



출처: “당의 구상을 높이 받들고 김화땅에 현대적인 지방공업공장들을 일떠세우,” 『로동신문 /news1』, 2021.8.31.

인민경제 지방산업공장 내에서도 공장내 근무노동자와 8.3 노동자의 기업별 비중은 그 기업의 가동 및 배급 상황에 따라 격차가 크다.^{138/} 아래는 공장가동율이 높은 어떤 지방산업공장 지배인과 노동

^{137/} 사례7; 사례9.

자들이 퇴근 후 술좌석에서 대화하는 장면이다. 그들은 퇴근 후 경비실에서 모여 술 한 잔을 기울이면서 기약 없는 미래에 대해 격의 없이 담소를 나누고 있다.

지배인: “우리 좀더 견디고 그러면 정책도 좋아지고 하면 되겠지?”

노동자 1: “지배인 동지, 우리 대에선 안됩니다.”

노동자 2: “아니요, 우리 손자 대에서도 안돼요”

손자 대에서도 안된다는 의미는 결국 이 제도 하에서는 안된다. 이 체제에서는 안된다는 의미가 아닌가? 자기 회사 종업원의 이야기를 들으며 지배인은 가슴이 조여온다. 이런 불온한 이야기를 듣고 가만히 있으면 본인까지 불온한 사상을 가진 사람으로 몰리게 된다.

지배인: “이 새끼, 나쁜 새끼네!”(소리치듯)

노동자 2: “우리 대에선 통일 안되니 (기업정상화도) 안됩니다.”

선을 넘었던 노동자들의 발언은 모든 원인을 미제와 한국에 돌리는 노동자들의 능청스러운 마무리 대응으로 아슬아슬하게 종결된다.^{138/} 술좌석 대화가 보여주듯이 만가동이 되는 지방산업공장에서 일하는 노동자들조차 미래에 대해 더 이상 희망을 갖지 않는다. 주변에는 국가에 대한 깊은 불신이 자리한다.

^{138/} 조정아(2005)는 작업장에서 일하는 노동자들의 주체성 유형을 종속, 무관심, 거리두기, 저항으로 구분하였으며, 관리자들의 유형을 ‘지배’라고 보았다. 저항의 양상은 규율위반, 노동시간의 사적 점유, 공공재산 유용 및 절도, 정치교육으로 구분하였다. 조정아, “북한의 작업장 문화: 순응과 저항의 스펙트럼,” 『통일정책연구』, 제14권 2호 (2005), pp. 317~318.

^{139/} 사례9의 구술 재구성.

3. 공장 입직요건과 배급 실태

가. 기업유형별 입직요건과 동기

북한에서 지금도 직장에 들어갈 때는 국가가 인민을 직장에 배치한다. 북한연구에서 흔히 사용되는 ‘직업배치’라는 우리식 용어 대신 북한에서는 ‘노력관리’라는 용어가 사용된다.^{140/} 그러나 고난의 행군 이후 북한 인민들은 국가의 노력관리로부터 벗어나려는 움직임이 갈수록 커지고 있다. 연줄이나 뇌물 등을 통해 자신이 원하는 기업으로 배치받거나 이동하는 양상이 보편화되고 있으나, 국가에서 부모의 직업을 계승하도록 지정한 농민이나 탄광부문에서는 자녀들이 다른 분야로 이동하는 것이 금지되어 있다. 기업 역시 일정한 입직요건을 정해서 종업원을 선별하고 배치하지만, 본 연구에서 볼 수 있듯이 이러한 질서는 점차 흐트러지고 있다. 그러면 기업유형에 따라 종업원이 되기 위한 입직 요건은 어떻게 다른지 알아보자. 이를 위해 본 연구에 참가한 연구참가자들 10명의 기업유형별 입직 동기와 경로, 기업의 입직요건 등을 살펴보았다.

본 연구에 참가한 연구참가자들이 속한 기업부문은 아래 <표 IV-1>와 같이 다섯 가지 유형으로 나누어진다. ‘A. 당경제 외 특수기관 산하 공장·기업소,’ ‘B. 군수공업 산하 공장·기업소,’ ‘C. 내각산하 중앙직할관리 공장·기업소,’ ‘D. 내각산하의 공장·기업소’의 네 가지 기업과 그 외 ‘E. 상급 행정기관’이다.

^{140/} 영인(사레9)이 본 원고를 검토하면서 남한식의 ‘직업배치’라는 용어는 북한에서 쓰이지 않는다고 지적한 것을 필자가 받아들인 것이다. 이는 노동력의 국가소유로 인식하고 노동을 의무로 규정한 북한의 정책과 상응하는 용어라고 할 수 있다.

표 IV-1 연구참가자의 직업 및 입직동기

기업유형	사례	직종	직업/계층	입직 사유
A.당경제 외	사례11(승철, 남)	경공업	노동자 (복잡군중)	가족까지 배급을 주었으므로 입직
	사례12(경철, 남)	건설업	군인 (복잡군중)	군 입대
B. 군수	사례6(민아, 여)	광공업	노동자 (복잡군중)	결혼 후 직장복귀
C.중앙직할/ 내각	사례4(주홍, 여)	서비스업	노동자 (기본군중)	농장원을 안하려고 스스로 구직
	사례14(은철, 남)	제조업	운전수 (복잡군중)	친구 소개로 지배인을 통해
D.지방산업/ 내각	사례9(영인, 남)	제조/ 유통업	지배인 (복잡군중)	당 간부와 배치
	사례13(신철, 남)	①중공업	노동자 (복잡군중)	인민위원회 노동과에서 아버지 공장에 배치
		②수산업	노동자 (복잡군중)	자기 장사를 할 기회를 만들기 위해 조동
	사례8(보라, 여)	경공업	노동자 (복잡군중)	집단배치
E.행정기관	사례7(용수, 남)	인민위원회(기본군중)		당 간부와 배치
	사례10(영표, 남)	보안기관(핵심군중)		당 간부와 배치
합계(명)	10			

** 각 사례에서 사례의 이름은 임의로 정한 가명이다.

** A~D까지는 각 부문별 기업유형, E는 상급행정기관/법기관

출처: 필자 작성.

A. 당경제 외 소속공장 출신은 2명(승철; 사례11, 경철; 사례12)이고, B. 군수공업 산하공장에 속한 연구참가자가 1명(민아; 사례6)으로 가장 적었고, C. 중앙 내각 산하의 공장·기업소 출신은 2명(주홍; 사례4, 은철; 사례14), D. 지방 내각 산하의 공장·기업소 출신은 3명(영인; 사례9, 신철; 사례13, 보라; 사례8)이다. 그 외 공장·기업소의 상급 행정기관에서 일했던 2명(용수; 사례7, 영표; 사례10)이 있

다. IV장에서는 총 열 명의 사례를 분석하였다. 지방산업 소속 연구 참가자가 3명으로 가장 많고, 군수부문이 1명으로 가장 적었다. 전체 연구의 인터뷰 사례 열 네 명 중에서 필자는 사례4와 6~14까지 총 열 명을 면접하였으며 일인당 면접은 1회~3회씩 총 15회를 하였고, 회당 면접시간은 3~6시간씩 총 50시간이 소요되었다.

A. 당경제 등 특권경제 산하 기업소: 승철(사례11), 경철(사례12)

특권경제 산하에 속한 공장 기업소는 노동자들에게 가장 좋은 식량배급과 노동조건을 제공하고 우대하는 것으로 보인다. 공장에 들어가기 위한 요건으로 성분과 토대를 매우 중시한다. 승철(사례11)이 들어갔던 공장이 바로 핵심군중만이 들어갈 수 있는 공장이었다. 승철은 고난의 행군 당시 본인과 가족분 식량까지 지급하는 특수공장에 들어간 것을 천행으로 생각한다.^{141/} 복잡군중이었던 승철의 정치신분으로는 핵심군중이 들어가는 신분등급의 공장에 들어갈 수 없었지만, 당간부들이 ‘보증’^{142/}을 서준 덕분에 입직할 수 있었던 예외적 사례이다. 핵심군중이 아니면 들어갈 수 없는 특수한 기업들은 들어

141/ 영화 <보증(1987)>은 당비서가 복잡군중을 책임지고 이끌어 주는 것을 감동적으로 그린 영화로서 80년대 광폭정치를 상징하는 영화이다. 하지만 영화는 영화일뿐이고 현실에서 <보증>을 서는 일이란 매우 드물게 일어난다. 당간부 세 명의 ‘보증’을 받아 들어가는 행운을 얻기란 매우 힘든 일이다.

142/ 영화 <보증>은 ‘광폭정치’의 대표작으로 김정은 정권에서도 강조하였는데, 그 내용은 1970년대 말 박봉주 총리가 남흥청년화학련합기업소 당비서로 재직했던 당시를 그린 작품이다. 연합기업소 책임비서 박신혁의 형상을 통하여 당의 군중노선을 관철하기 위해 그들을 어떻게 이끌어야 하는가 하는 문제를 곁엮은 사람들인 원석해 기사와 허진성과 같은 인물을 통해 그려낸 작품이다. “<보증>은 수령과 당에 충성스런 인재라면 복잡군중이라도 적극적으로 포용하겠다는 의지를 강하게 천명한 대표적 작품이다. 아울러 수령을 뇌수로 한 ‘사회정치적 생명체’로서 ‘사회주의대가정’인 북한에서 성분에 따른 차등화는 정당한 보상체계이며, 불공정한 차별과 배제는 당의 뜻이 아니라 일부 간부들의 오류일 뿐이라는 메시지를 전한다.” 안지영·김화순, “배제와 포용: 북한영화 및 드라마를 통해 본 ‘복잡군중’ 정책,” 『한민족문화연구』, 72권 (2020), p. 102.

가기도 힘들지만 나가기란 더욱 어렵다. 이러한 특수공장의 경우, 당 위원회는 공장의 기밀을 지키기 위해 노동자들을 내보내지 않으려 한다. 경찰(사례12)은 군 입대시 특수기관에 배치받은 사례이다.

B. 군수공장: 민아(사례6)

북한 군수공업 분야에서 종사한 이정호(2020)는 “북한은 국방공업에 대한 모든 자료는 극비로 취급되므로 사실 확인이 어렵다는 것을 인식하여야 한다.”^{143/} “북한 국방공업 부문에서 근무하는 모든 사람들에게는 식량과 부식물 공급이 다른 기관에서 일하는 사람들과 다 잘 되고 있다. 군수공장들에는 사회주의 성향이 강한 사람들로 선발되었기에 그곳에서 직접적으로 근무하다 [한국에] 온 사람들도 없거나 적다”고 말한다.^{144/}

여기서 ‘사회주의 성향이 강한 사람’이란 성분과 토대가 좋은 사람을 의미한다. 군수공장에 들어가기 위해서는 성분(birth origin)과 토대(family background)가 필수 입직조건이다. 최소한 기본군중 이상은 되어야 들어갈 수 있다. 특히, 보안이 중요한 무기 생산의 경우에는 생산현장에서 일하는 노동자일지라도 복잡군중에 속하는 사람들은 배제되며 다른 공장으로 조동시키는 등 보다 엄격하게 성분과 토대를 따진다.^{145/} 군수공장 노동자들은 농장원이나 광산처럼 부친의 공장에 자녀가 대를 이어 입직하며 직업을 세습하게 된다. 민아(사례6) 역시 중앙직할기업의 군수직장에서 일하던 아버지의

^{143/} 이정호, “북한 경제의 중심 군수공업 연구,” p. 46.

^{144/} 위의 글, pp. 32~33. 북한식으로 표현하자면, 선대들이 김일성과 빨치산 한 사람들의 가족, 6.25 전쟁 시기 인민군에서 복무한 사람이거나, 북한식 사회주의를 건설하는데 공로가 있는 집안의 자녀들을 북한에서는 토대가 좋은 사람들 이라고 말한다.

^{145/} 이 사례는 필자인 김화순의 직업세습 연구(2019년 한국연구재단 일반공동연구 과제)시 채록된 자료에서 가져온 것이다. 자강도 군수공장, 50대 여성노동자 (2022.4.12., 김화순 면담).

공장으로 들어가기 싫어하였지만 결국 아버지의 연줄로 군수직장에 들어가 노동자로 일하게 되었다.

그러나 최근 들어 군수공장에 대한 기피현상이 광범위하게 나타나고 있어 엄격하게 기본군중 이상의 조건을 지키기가 점점 더 어려워지고 있다. 그래서 군수 공장 기업소는 고급중학교 졸업반 전체를 무리배치를 하는 방식으로 인력을 충원하고 있다(사례9). 최근에는 평양에서도 평양시민들이 노동강도가 지나치게 강하고 근로환경이 열악한 군수공장을 기피하게 되면서 군수공장이 무리배치를 통해 노동력을 충원하기가 어려워졌다. 그래서 평양에 소재한 방직공장이 직접 나서 지방에서 고급중학교 출신인력을 충원하기도 한다. 젊은 인력을 원하는 공장 기업소의 수요와 평양거주를 원하는 젊은 노동력의 상호요구가 만나 이루어진 채용형태이다(사례4).

C. 내각산하 중앙직할기업소: 주홍(사례4), 은철(사례14)

내각산하 중앙에서 직접 관리하는 공장 기업소는 노동자의 정치성분을 따지지 않고 복잡군중을 포함하여 전 계층들을 다 받아들인다. 그러나 직무에 따라서는 정치적 신분이 문제꺼리로 등장할 수도 있다. 본 연구의 참가자 중 주홍(사례4)의 신분계층은 기본군중이고 은철(사례14)은 중국 연고의 복잡군중이었다. 농장 노동자의 자식인 주홍은 중앙기업소에 입직하는데 특별한 정치신분상의 제약이 없었던 반면,^{146/} 2급 기업소에 간부운전수로 들어간 은철(사례14)은 중국연고자라는 복잡한 성분이 당일꾼들에게 문제시되면서 직장생활 내내 어려움을 겪었다.^{147/}

^{146/} 한편, 주홍(사례4)은 농장 노동자의 자식으로 아버지의 작업장인 농장에 배치받았으나 농장원이 되기를 거부하였던 경우이다. 주홍은 새로이 만들어져 많은 인력충원이 필요했던 2급 기업소의 노동자로 들어가는데 성공했다.

^{147/} 이와 관련된 내용은 제4절과 5절로 이어진다.

D. 내각산하 지방산업기업소: 영인(사례9), 신철(사례13), 보라(사례8)

내각산하에서 지방산업 공장 기업소는 노동자의 정치성분을 따지지 않고 배치한다. 노동자 신철(사례13), 숙련공 보라(사례8) 그리고 지배인 영인(사례9)에 이르기까지 이들은 모두 복잡군중으로 지방산업의 공장기업소에 배치되었다.

위에서 네 가지 기업유형과 연구참가자들을 살펴보았는데, 입직시 일정조건 이상의 정치신분을 요건으로 하는 기업들은 ① 당경제 산하 혹은 ② 군수공장이었다. 즉, ① 당경제 등 특권경제 산하 기업소는 핵심군중만을 종업원으로 받았으나, 승철(사례11)과 같은 경우는 당간부의 보증을 받아 정치적 신분이라는 입직요건을 뛰어넘어 입직하였다. ② 군수공장 역시 기본군중 이상만을 배치하는 것을 원칙으로 하였으나 이 규칙은 잘 지켜지지 못하였다. 사람들이 군수공장에 가기를 기피하였기 때문이다. 이와 달리, ③ 내각 산하 중앙직할기업소나 ④ 내각 지방산업의 공장 기업소의 경우에는 정치적 신분을 따지지 않고 받는 것이 원칙이었으나 윤전수 은철(사례14)은 보안을 요구하는 업무의 성격상 당의 견제로 직장에서 어려움을 겪었다.^{148/}

당경제 소속 공장과 군수공장은 보안상의 이유로 인해 종업원의 성분과 토대를 입직의 요건으로 정하고 있으나, 최근에 올수록 사람들이 기피하거나 인력이 부족해지면서 이러한 규칙이 제대로 지켜지지 못하고 있었다. 또한, 보안을 중시하는 승용차 운전직무에서 출신성분과 토대를 중시하는 경향도 발견되었다.

^{148/} 이와 관련된 은철의 이야기는 본 장의 “4-다. 성분제와 능력: 은철이 들려주는 ‘윤전수’ 이야기”와 “5-나. 칼날을 켜 사람과 칼자루를 켜 사람”에서 자세하게 전개된다.

나. 기업유형별 연구참가자의 배급실태

북한의 인민들도 우리처럼 노동에 대한 보상이 가장 잘 이루어지는 직장이 어디일까를 궁리하고 타산한다. 그러면 기업유형별 연구참가자들의 식량배급 실태에 대해 알아보자.

표 IV-2 기업유형별 연구참가자의 배급실태

기업유형	사례	직종	직업/계층	배급
A.당경제 외	사례11 (승철, 50대 남)	경공업	노동자 (복잡군중)	30일분/월, 가족까지 모두 지급, 쌀과 부식
	사례12 (경철, 30대 남)	건설업	군인 (복잡군중)	식사 제공+기타 수입 (월 300달러)
B. 군수	사례6 (민아, 30대 여)	광공업	노동자 (복잡군중)	15일분/월 지급
C.중앙직할/ 내각	사례4 (주홍, 50대 여)	서비스업	노동자 (기본군중)	15일분/월 지급
	사례14 (은철, 40대 남)	제조업	운전수 (복잡군중)	15일분/월 지급
D.지방산업/ 내각	사례9 (영인, 40대 남)	제조/ 유통업	지배인 (복잡군중)	30일분/월 지급, 가족까지 지급, 쌀과 부식
	사례13 (신철, 30대 남)	①중공업	노동자 (복잡군중)	미조사
		②수산업	노동자 (복잡군중)	1회/3개월, 1회/6개월, 20~80kg, 부정기
	사례8 (보라, 30대 여)	경공업	노동자 (복잡군중)	3만원, 한 달에 쌀 10kg~50kg
E.행정기관	사례7 (용수, 40대 남)	인민위원회(기본군중)		미조사
	사례10 (영표, 50대 남)	보안기관(핵심군중)		미조사

출처: 필자 작성.

A. 당경제 등 특권경제 산하 기업소

당경제 산하 공장에 소속된 승철(사례11)의 경우에는 노동자였지만 월 30일치 식량을 정기적으로 빠짐없이 받았고 가족분 식량까지 배급받았으며 기름, 술 등 여러 부식물을 받을 수 있었다.

B. 군수공장

그다음은 군수공업의 배급실태이다. 군수공업에 소속된 공장은 노동의 강도도 세지만, 노동에 대한 보상도 충분하지는 않지만 정기적으로 이루어진다. 군수직장에 속한 북한 출신 노동자로 여공 민아(사례6)의 경우를 보자. 민아는 매월 15일치의 식량배급을 받았으나 식량이 충분하지 못해 나머지 식량을 마련하기 위해 농사일을 병행하였다. 평양의 유명 군수공장에 들어간 신입 여공의 경우에도 기숙사에서 식사를 먹는 것 외에 월 500원의 생활비만을 받았다고 한다.^{149/} 직장에서 목표로 내준 생산 목표치에 미달했기 때문인데 동시에 들어간 동료 여공들 역시 열 명에 아홉 명은 비슷한 처지였다고 전한다. 미숙련여공들은 목표치에 미달하는 생산량을 채우기 위해 남들이 쉬는 날에도 매일같이 직장에 출근하여 일하지 않을 수 없었다.

이처럼 직장에서 부과한 목표생산량에 미달하는 노동자들이 있는가 하면, 과거 다기대(多機臺)운동의 선구자 평양방직공장 리화순 노력영웅이나 시대의 전형으로 내세워진 리명순 공훈여공처럼 높은 성과를 내는 소수의 노동자들도 존재한다. 이들은 2~3 년치의 일을 1년 만에 수행하는 고성과 노동자들로 TV나 로동신문에 실려 혁신자나 공로자로 높이 추앙된다.

^{149/} 개인정보보호를 위해 출처 생략.

C. 내각산하 중앙직할기업소

내각 산하의 중앙직할관리기업에서 일하는 주홍(사례4)과 은철(사례14)의 배급 상황은 어떠했을까? 두 사람 다 15일치 식량을 받기는 하였으나 식량이 충분하지 못해 직장 일 외에 농사나 축산, 장사 등 다른 일을 하지 않을 수 없었다. 주홍은 근무 중에 두부를 팔아 생계를 근근히 유지해나갔다. 주홍처럼 다른 모든 동료노동자들도 근무 중에 다른 일을 해서 먹고 사는 것을 해결하는 형편이었다. 은철은 운전수였기 때문에 가외로 운전일을 해서 소득을 얻었다.

D. 내각산하 지방산업기업소

가장 중요도가 낮은 내각산하 인민경제 산하의 지방산업 공장과 기업소의 식량배급과 노동보수는 어떤지 알아보자. 지방산업공장은 해외에 거래처인 대방유무에 따라 노동강도가 세고 식량공급이 지속적인 기업과 노동강도가 약하고 식량공급이 간헐적인 기업으로 나뉘어진다. 보라(사례8)와 신철(사례13)은 지방산업 공장 노동자였으며, 영인(사례9)은 지방산업 기업소 지배인이었다.

피복공장에서 일하는 노동자인 보라(사례8)은 십 수년간 경력을 가진 고기능 숙련공이다. 파랑이는 매달 3만원의 생활비와 쌀 10~50kg을 받았는데, 쌀공급량은 수시로 달라졌다. 장시간 노동시간이 가장 큰 어려움이었는데, 15~20시간을 매일같이 휴일 없이 하였다. 개인의 노동성과에 따라 생활비의 차이가 액면가로는 수십 배에 달했으나 워낙 돈의 가치가 적은지라 체감되는 의미는 크지 않았다.

지방산업 기업소 평노동자인 신철(사례13)의 식량배급과 보수를 살펴보자. 신철은 처음에 아버지 직장에 배치되었다.^{150/} 그의 첫 직

^{150/} “네, 저희 아버지하고... 퇴사한 사람들도 많지만 직장에서. 저희 아버지하고 일

장은 아버지 공장으로 당비서에게 ‘담배 고이기’로 먹을 알 있는 민방위초소에 배치되어 밀수꾼을 단속하면서 부수입을 챙겼다. 그러나 아쉽게도 그 일은 오래 지속되지 못하였다. 도강 경계가 강화되면서 도강 밀수가 끊기자 신철의 ‘먹을 알’도 함께 사라져버렸다. 신철의 두 번째 직장은 수산물직매점으로 인원이 십 수명에 불과한 작은 기업이었는데 그 기업소에서는 정기적인 배급이 이루어지지 않았다. 신철은 3개월에 한 번 혹은 6개월에 한 번 가량 간헐적으로 20~80kg 옥수수 배급을 받았다. 그의 기업소는 조절을 할 수 있는 여지가 없었으며 창고장에게 부탁하여 미역과 같은 약간의 반찬거리를 가끔 가져가는 정도가 전부였다.

다른 기업소보다는 좀 그래도... 옥수수배급이라도 조금씩 주고 했으니까 거기는. 한 달 정량은 다 못 줘도 어느 정도 주려고... 매달 주는 게 아니고 한 6개월에 한 번 이렇게씩 줬습니다. 그래도, 6개월에 한 번씩 옥수수배급을 한 30~40킬로씩 주곤 했습니다. 그렇게 하고 수산물을 좀 접수해 오면 그게 지배인이 자기가 종업원들 좀 나눠주기도 하고, ... 수산물 같은 거는 한 번씩 실어오면 먹으라고, 먹으라고 주는 게 최대 많이 신경 쓸 때, 한 10kg. (사례13)

연구참가자들 중 배급과 보상이 좋은 기업순위는 우선, ① 당경제 산하에 있는 특수공장 종업원으로 일하는 노동자 승철(사례11), 지방 산업외화별이 영인(사례9)의 기업을 꼽을 수 있다. 이들은 한 달 치 식량을 백미로 받고, 부식까지 공급받아 연구참가자 중 가장 좋은 조건을 누렸다. 그다음은 ②도 무역국산하 수출피복공장에서 일한

하던 사람들이 한 20년 지기, 15년 지기들도 많이 봤습니다. 그리고 제가 거기 배치됐을 때는 우리 아버지 이름을 대면 온 기업소 모르는 사람 없더라고요. 아버지가 워낙 기업소에 오래 있었고, 기술자고 또 고정하신 분이니까. “너 아버지 누구냐?” 하면, 기업소 간부들도 “어느 주물직장에 OO”이라면 “너 OO아바이 아들이야?” 이라고, 아버지가 하도 오래 뒀어가지고.” (사례13)

보라(사례8)로 한 달 치 식량으로 쌀을 평균 25kg씩 매달 받았다. 그다음은 ③ 중앙직할관리 기업소에 속한 군수직장에서 일한 민아(사례6)와 중앙직할관리 기업소에서 일한 주홍(사례4), 은철(사례14)이다. 기업소는 종업원에게 15일치/30일로 한 달의 절반치 식량만을 주었다. 마지막으로, ④ 내각산하 지방산업공장에서 일한 신철(사례13)은 반년에 한 번가량 옥수수를 받았으며, 이는 가장 열악한 수준의 식량공급이었다(표 IV-2 참조).

식량배급이 잘 이루어진 공장 순위는 ① 특수기관공장/지방외화별이 > ② 해외수출피복 > ③ 중앙직할 군수, 중앙직할 기업소 > ④ 내각산하 지방산업 공장의 순이었다. 국가는 무역허가권과 식량배급, 자재공급권력을 지닌다. 기업에 주는 원자재 공급 수준 및 지배인의 기량, 해외투자나 해외하청 등의 요인이 노동자의 식량 공급량과 질을 결정하게 된다. 결국 국가가 그 기업을 얼마나 중시하느냐에 기업의 존망이 달려있다.

4. 공장 내부의 목소리들: 꿈과 생존 그리고 타산

4절 공장 내부의 목소리들에서는 다섯 사람들의 주요 인물들이 등장하여 각자 꿈과 생존의 길을 모색하는 과정에 부딪힌 어려움과 고뇌 그리고 타산¹⁵¹⁾에 관해 화자가 되어 이야기한다. 네 명의 주인공은.

151/ ‘타산(打算)’은 “자신에게 도움이 되는지를 따져 헤아리는 것”을 의미한다. 이해 타산을 줄여서 북한사람들이 자주 사용하는 용어이다. 본 글에서는 행위자가 추구하는 이상과 현실과의 사이에서 가능성을 기늬해보는 사고와 행위를 의미한다. 여기서 타산이라 함은 Gottfredson이 제안한 ‘진로타협’과 유사하지만 동일한 개념은 아니다. “타협(compromise)이란 수용가능한 진로대안 영역 안에서 그 직업을 선택할 수 있는 현실적 여건이 안되는 경우 어떤 부분을 포기할 수밖에 없는 과정을 말한다.” 표준국어대사전, “타산,” <<https://stdict.korean.go.kr/main/>>

가정을 방치하는 것에 대한 죄책감에 괴로워하는 공훈노동자 리명순. 성분은 복잡군중이지만 능력이 뛰어나 지배인 운전사로 발탁된 은철, 각종 기업활동에 대한 제도적 억압하에서 꿈과 현실이 괴리된 채 살아가는 지배인 전영일. 공장을 다녀도 아무 보상이 없는 상태에서 입에 풀칠할 수가 없어 밀수를 하러 떠나가는 청년노동자 신철이 있다.

표 IV-3 지방산업 기업소 직제와 행정조직

관리기구				보조, 봉사			생산현장			
지배인				업무	기술	후방	작업반	“	직장	“
과장	“	“	“	창고	수리	경리				
부원				노동자						

출처: 사례9 제공.

이야기에 들어가기에 앞서 이야기의 무대가 되는 북한의 공장 및 기업소의 직제를 소개한다(〈표 IV-3〉 참조). 기업소의 직제는 관리기구, 보조·봉사, 생산현장의 세 가지로 구성된다. 첫째, 관리기구는 당비서, 지배인, 기사장, 과장들의 성원으로 구성되며, 이들은 기업소 경영과 운영을 책임진다. 둘째, 보조·봉사직은 관리성원을 보조하는 지원업무, 기술, 후방 업무를 하며, 창고원과 수리원, 기사, 회계(부기), 통계원, 생산지령원, 운전기사 등이 있다. 셋째, 생산현장은 작업반과 각 직장들로 구성되며, 작업반장과 직장장이 생산현장의 노동자들을 통솔 지휘한다.^{152/}

main.do> (검색일: 2023.11.20.); 황매향, “Gottfredson 제한-타협이론의 한국 내담자에 대한 적용가능성 탐색,” 『진로교육연구』, 제22권 1호 (2009), p. 5.

- 152/ “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 삼 톨 때, 열 삼을 뜨면” 당원이 될 수 있었다(H2). 특히 자식을 둔 부모의 경우에 입당은 자식 앞에 “뒤통나게 부모 역할을 다 할 수 있는” 길이였다(H2, S1).” 조정아, “북한의 작업장 문화,” p. 330.

가. 버드나무가 된 여공: 국가와 일체화된 공훈방직공 리명순 의 깨어진 워라벨^{153/}

바람결 스치여도 스적이는 나무야
어쩌면 네 아지 그리도 부드러워
하지만 모진 바람 네 손목 비틀적에
한번도 네 마음 꺾지를 못하였네
라- 푸른 버드나무야

(푸른 버드나무 노래 가사 2절)^{154/}

고난의 행군기 북한에서 사회주의를 지키고자 했던 충성노동자들은 그 이후 어떻게 되었을까? 선행연구에서 충성노동자의 존재는 김화순(2020)의 “생존의 정치”에서 찾아볼 수 있다. ‘제2경제 군수 기업소’에서 일하는 당정책 해설강사인 신기화는 ‘사회주의를 위해 비사회주의를 하는 삶’을 실천해왔던 여성이다. 신기화는 굶주린 생활이었으나 ‘공동체로부터 고립되지 않고’ 자신의 정치사회적 생명을 이어나가고 싶었다.^{155/} 그러나 비사회주의를 해서라도 사회주의를 지키고자 했던 노동자들의 존재는 선행연구나 2010년 이후 탈북한 노동자들에서도 찾아볼 수 없다.

고난의 행군이후 30년이 흐른 지금도 북한 공장에 과연 사회주의 충성노동자가 존재할 수 있을까? 이 질문에 2급 기업소의 운전수인 은철(사례14)은 공장에 충성심으로 일하는 노동자는 ‘이제는 없다’

153/ 일(Work)과 삶(Life)의 균형(Balance)

154/ ‘푸른 버드나무’는 북한의 애창곡으로 북한 사람들의 정서를 담은 노래이다. 김일성이 생전에 지시해서 만들었다. 평양은 버드나무가 많은 곳으로 유경(柳京)이라고 불리우기도 한다. 1절은 다음과 같다. “나무야 시내가의 푸른 버드나무야, 네 어이 그 머리를 들 줄 모르느냐. 너느냐 다소꽃이 고개만 수그리네, 라~ 푸른 버드나무야.”

155/ 김화순, “생존의 정치: 북한 공장사회와 노동자,” 『평화연구』, 제26권 1호 (2018), pp. 190~194.

고 답한다. 단지, 연로보장이라도 받고자 ‘묵묵히 일하는 나이 든 노동자들만 남아있다’는 것이다.^{156/}

연구자: 옛날에 얘기했던 천리마 운동 시대의 사회주의 근로자라든가 그런 의식을 그래도 보존하고 있는 노동자가 북한 내부에 있을까요?

구술자: 그걸 보존하는 사람들은 없고요. 그냥 그때 당시에 일했던 사람들이 나이가 많이 있는 분들 한 몇 분이 계시는데 그분들은 어찌 보면 좀 변함이 없어요. 그 사람들은 그냥 뭔가 석기(石器)는 아니고 변화가 없는 게 왜냐하면 이 사람들이... 이 사람들은 옛날에 북한의 전후 복구 건설 시기 때부터 이렇게 좀 지긋하게 일해오던 사람들이라서 지금 와서 조금 뭔가 충성심이라고 보기에는 조금 그렇고요. 그냥 내 생활에서 내 궤도에서 벗어나지려고 안 하는 사람들 그냥 ‘나는 일을 했으니까 이 상태에서 그냥 오롯이 일을 한다’. (사례13)

그러나 북한출신 노동자들이 구두로 전하는 이야기와는 달리, 북한의 공간문화이나 방송에서는 수령에 대한 그야말로 충성심에 불타는 사회주의 충성근로자들을 소개한다. 북한당국은 최근 들어 TV 조선중앙 “시대의 전형”이라는 프로그램에서 김정숙 평양방직공장

^{156/} “한 달에 2천 원 정도, 2천 원 정도 나오는 노후 보상금 있잖아요. 그런 거 받으면, 그걸 모아두면 한 몇 달 모아두면 북한 돈은 한 5천 원 6천 원 되잖아요. 그러면 두부 한 모가 저희가 작은 게 한 1천 원이거든요. (중략) 2천 원이면 큰 돈이거든요. 그러니까 그런 걸 한 발해가지고 그 이제 한 1~2년, 2~3년만 일하면 몇 년 보장 받는 분들 그런 분들은 좀 지긋하게 그냥 출근을 하시더라고요. 그리고 사회주의 근로자 그런 개념은 없어진 건 저는 오래됐다고 봐요. 한 90년대 고난의 행군 지나서부터는 사회주의 근로자라는 게 (중략) 군수 공장 이런 부분에 그러니까 소수로 제한된 부분을 놓고 내놓은 그 외에 일반 민간 쪽에서 도는 일반 기관 기업 노동자들한테는 사회주의 근로자라는 개념 자체가, 벌써 고난의 행군 지나 가지고 2천년대 초반부터는 그냥 완전히 거의 없어지다시피 되었어요.” (사례14)

의 혁신자인 리명순과 그녀처럼 자신들에게 주어진 계획분의 2~3배 이상의 일을 해내는 혁신자 여성 노동자들을 소개하는 데 많은 공력을 기울이고 있다.^{157/}

그림 IV-5 김정숙평양방직공장의 준마처녀들



출처: “준마처녀들,” 『로동신문/news1』, 20022.9.1.

예외적 극소수라 할지라도 체제에 충성하고 그 가치를 고수하려는 사람들은 어느 사회에나 존재하기 마련이다. 그런 점에서 북한 사회에 리명순의 존재를 완전히 부정할 수는 없으나 북한사회 내부에서도 찾아보기 힘든 존재가 된 것으로 보인다.^{158/}

157/ 조선중앙TV, “시대의 전형,” <<https://www.youtube.com/watch?v=hqwn4Q5fKY4>> (검색일: 2023.9.13.).

158/ 보라(사례8)는 충성노동자의 존재가 거의 보이지 않으나 그런 노동자가 있다는 소문을 들었다고 확인해주었다. 은철(사례14)는 충성노동자는 공장에 없고 그냥 자신의 일을 오롯이 하는 노동자가 있다고 말한다. 이 두 노동자들은 국경연선 지역의 거주자이고 지방산업 공장에 속한 노동자라는 사실을 감안할 때, 향후 내륙지역이나 자강도 군수로동계급 등에 속한 노동자들에게도 충성노동자의 존재 유무에 대한 의견을 들어야 할 것이다.

나. 한 창고장의 ‘먹을 알’ 내려놓기

이 글은 당경제산하 공장의 창고장이었던 승철(사례11)의 독백형식으로 서술하였다.

“노동자들의 소원이란 게 얼마나 소박한가?
그들의 소원은 동생 결혼식에 쓸 술 한 병,
단물 두 병 정도지” (창고장)

창고장이야말로 노동자지만 간부 이상의 권세를 누리는 사람이며, 공장에서 가장 먹을 알 있는 직업이다. 창고장 승철은 작업장인 창고를 나와 문 앞에서 담배 한 개피를 꺼내기 전 혹시 다른 사람들이 없는지 주위를 먼저 살펴본다. 평소에는 그의 주위를 맴돌던 동료 노동자들이 기다린 듯이 불을 부쳐 주면서 말을 걸어오기가 일쑤였다. 이처럼 쏟아지는 주변의 관심이나 호의, 자신과 좀 친해 보려는 분위기가 내심 싫지만은 않았다. 그러나 오늘은 다른 사람과 말을 섞지 않고 혼자 조용히 담배를 피면서 결정해야 할 머리 아픈 문제가 있다. 더 이상 미루지 말고 하루라도 빨리 결정해야 한다.

창고장 자리! 그것도 권력기관 무역부의 창고장이라니. 사무원 아니 간부만큼이나 위세를 누리는 중요한 직책이다. 승철은 특권을 가진 이 공장에서도 가장 먹을 알 있는 이 핵심적인 자리를 꿰어찼기에 그 누구도 부럽지 않게 살아왔다. 게다가 승철은 체격이 건장하고 운동신경이 뛰어나 주위 사람들과 누구라 할 것 없이 공도 차고 잘 어울려 노는 소탈한 성품으로 인기가 있었다. 그런 덕분인지 그는 4년째 신소 하나 없이 장수 창고장의 자리와 권세를 누리고 있는 중이다. 물론, 이런 승철을 보고 주위에서는 ‘질긴 놈’이라고 뒤에서 속닥거리는 놈들도 없는 것은 아니다.

하지만 최근에 올수록 “내가 언제까지 무역부 창고장으로 버틸 수 있을까?” 하는 승철 씨의 근심이 눈덩이만큼이나 자라나 이제 그의 어깨를 무겁게 짓누르고 있다. 창고장이야말로 공장 사람들의 주목과 인사를 받는 그러한 자리이다. 창고장이 되면 창고 속 물자를 움직이니 당비서나 지배인이라 할지라도 그에게 머리를 숙이곤 한다. 왜? 창고장이 공장 관리성원들의 약한 고리들을 항상 다 쥐고 있기 때문이다. 더욱이 공장에서 외화로 해외 물품과 자재를 구입해서 창고에 쟁여놓고 있는 이 무역부 창고장 자리야말로 거의 노다지라 해도 과언이 아니리라. 그래서인지 승철이 창고장으로 오기 전에 그의 전임자들은 평균 6개월마다 한 번씩 계속 바뀌었다고 한다. 그들은 수개월 만에 해임되어 감옥으로 사라져갔다. 이처럼 창고장 자리를 둘러싸고 여러 세력들이 뜨겁게 각축과 견제를 하다 보니 이제 막 공장에 들어온 신입 승철이 창고장 자리를 거머쥐는 이번이 생긴 것이다.

평양시민이라기엔 하자 있는 승철의 집안. 종파라는 이유로 온 집안이 다 평양에서 추방될 때 유일하게 남았던 아버지 슬하에서 자라 어렵사리 평양에 남게 된 승철이 ‘핵심 군중의 핵심’들만 들어올 수 있는 이 특수한 공장에 들어오게 된 것 자체가 놀라운 행운이라고 할 수 있다. 노동자들이 보기엔 ‘재는 창고장 자리에서 얼마나 버틸까’ 싶던 승철이 놀랍게도 창고장 자리를 4년이나 유지할 수 있었던 데에는 나름의 사연이 있다. 승철의 남다른 처신과 더불어 새로 들어온 당비서와 우연히도 연줄이 생긴 것이다.

창고장이 된 이후 뜻밖에 새 당비서와 사돈 인척관계로 얹히면서 승철의 인생은 날개가 돋힌 듯 수 년간 잘 흘러왔으니 행운에 또 행운이 겹친 셈이다. 승승장구하던 승철이 스스로의 인생을 되돌아보게 된 까닭은 위세당당하고 성격 까칠한 옆 공장 창고장인 처남 ‘윤철’로 인한 때문이다. 갑자기 검열을 받은 윤철이 2년형이라는 엄중

한 처벌을 받은 것이었다. 윤철은 원래 까칠한 성격이었다. 승철에게 들려준 윤철의 억울한 사연은 이러하다.

“장부에는 있는데 현물은 없고, 없었는지도 몰랐다는데 장부 보니까 있어. 근데 현물은 없어. 그런데 어디 쓰는 용도도 없고 입고만 들어온 걸로. 그 사건 발단이 그렇게 해가지고, 그걸로 해서 2년 인가 들어왔는데... 결국은 거기에는 당비서 건도 있고, 책임비서 건도 들어가 있고, 그러니까 연합당 책임비서 건도 있고, 당비서 건도 있고, 그냥 지배인 건도 있고... 뭐 두루두루 있는데 처남이 그걸 볼지 않고 혼자 다 뒤집어 썼단 말이지.”

윤철의 말에 의하면 자기 공장 보안 안전부장과 사이가 악화되면서 검열이 붙었다고 한다. 창고에 있는 현물과 장부를 대조한 결과 없어진 현물에 대한 책임을 창고장인 윤철이 지면서 2년 징역을 받았다. 이 사건은 그간 승철이 늘상 회피하고 옆으로 미루어 두었던 고민에 직면하는 계기가 되었다. 사실 창고라는 게 늘 공장의 온갖 상급권력자들이 다 관여하는 공간이니 물건이 없어지는 일은 일상 다반사이다. 이때 창고장이나 부기는 현물이 없어진 잘못을 혼자 뒤집어쓰는 길을 택하지 않을 수 없다. 여기에 지배인 당비서까지 물귀신처럼 끌어들이게 되면 공장 전체는 회생불가능한 심각한 상황으로 물리게 된다. 승철은 이 일이 남의 일 같지 않다. ‘이렇게 창고 지기로 계속 있다가는 나도 언젠가 갑자기 처남 윤철이처럼 혼자 뒤집어 쓰고 혼자 감옥에 들어가게 될 거야.’ 처남의 꼴이 자신의 미래처럼 보이면서 한숨이 나오고 담배 맛조차 쓰게 느껴진다.

승철은 자신이 오랫동안 창고장의 지위를 누려오면서 신소 대상이 되지 않았던 이유를 “만인의 어버이인 척이라도 하는” 자신의 처신 덕분 때문이라고 생각한다. 물론 승철이라고 열 명이면 열 명 모

든 노동자의 소원을 다 들어주었을 리는 만무하다. 그는 “다 해주지 못해도 열 명 중 서너 사람한테 해주는” 방식으로 자신의 평판을 관리해왔다. 그럼, 소원을 들어주는 그 서너 사람이란 누구인가? 승철은 자신의 심정을 술회한다.

“아주 주위의 평판도 좀 괜찮고 생각하는 품위도 좀 있고 그런 사람들에게 해주지. 해주긴 싫은데 뭐 미운 놈 또 한 개 더 준다고 그러한 놈한테도 해주고... 미운 놈 딱 하나 더 준다는 심정으로 해 주기도 한다. 노동자들의 소원이란 게 얼마나 소박한가? 그들의 소원은 동생 결혼식에 쌀 술 한 병, 단물 두 병 정도지.”

노동자들의 소원이 겨우 술 한 병 단물 두 병을 창고에서 몰래 빼돌리는 정도에 불과한 반면에, 간부들의 조절행위의 크기는 직위에 비례한다. 승철이 말하는 공장조절 행위의 양상이다.

“노동자인 경우에는 목숨 걸고 하지만은 일정한 계층이 올라가기 시작하면 그다음부터는 좀 더 쉬워지고, 법의 제약도 그만큼 약해지고, 그러니까 예를 들어가지고 내가 직장장이라 하게 되면 직장장이 맥주 100병 쏜 거 하고, 일반 노동자가 100병 그러니까 다 채다가 걸리거든, 둘 다 같이 도적놈들이지. 그러니까 100병 내간 사람은 징역 5년도 가고... 같은 국가가 같은 물건이야. 노동자는 5년 들어가고 직장장은 혁명화로 6개월만 하고서 나온다 이거지.”

공장 내에서는 지위가 낮을 수록 불리하고 높은 지위를 가질수록 유리한 조절의 법칙이 작동한다. 직급이 올라갈수록 자재를 빼돌리기가 더 쉽다. 해먹다가 걸려도 지위가 높을수록 처벌의 수위는 낮아진다. 승철은 이제 자신에게 더 이상 창고 일을 하지 않고 내놓고 노동자로 내려갈 시점이 왔음을 직감한다. 그간 ‘만인의 아버지’인

척하면서 인정 있고 이래도 좋고 저래도 좋은 호인으로 원만하게 물 흐르듯이 처신해왔지만 이제 자신의 수명도 얼마 남지 않음을 직감한다. 처남은 창고장 경력 3년만에 감옥에 갔지만 승철은 벌써 4년간 창고장을 해왔으나 오래도 해먹었다.

‘오늘 괜찮다고 앞으로 계속 나에게 행운이 머물러 있지는 않을 것이다.’ 승철은 당간부인 친척이 자신을 비호해주리라 믿고 불안을 달래며 살아왔다. ‘그러나, 언제까지 행운이 나에게만 따르지는 않으리라. 더 늦기 전에 욕심을 내려놓고 현장 노동자로 내려가겠다고 직장장에게 말하리라’고 결심하고 승철은 꺼져가는 담뱃재를 비벼 끈다.

다. 성분제와 능력: 은철이 들려주는 ‘운전수’이야기^{159/}

이 글은 은철(사레14)을 화자로 하여 쓴 글로서 여기서 ‘나’는 은철을 지칭한다.

“나는 80년대에 태어난 운전수다. 아버지가 평생 운전을 했고 나도 운전수가 되었다. 아버지의 이야기를 들으면, 북한에서 90년대 초중반만 해도 운전수는 인기가 없었던 직업이며 심지어는 천한 직업으로 인식되기도 하였다고 한다. 그러나 고난의 행군을 지나면서 운전수라는 직업에 대한 북한 사람들의 인식은 아주 좋아졌다. 왜냐하면 운전수는 자동차 연료인 연유를 지급받기 때문에 운전 기술이나 운전 방법에 따라서는 연료를 남기도 하고, 귀한 연유를 돈을 받고 팔아 생활비에 보탬 수도 있었기 때문이다. 또한, 물자를 수송하기에 그 물자를 일부라도 가질 수 있는 기회도 있었다. 소위 ‘먹을 알’ 있는 직업이다. 그리하여 고난의 행군 당시 모든 주민들이 힘들게 살 때, 운전사들은 다른 주민보다 조금 더 편하게 살 수

^{159/} 김은철 구술, 김화순 채록, “북한 직업미시사 제 3회: 운전기사편,” 성공회대학교 민주자료관 강의자료, 2023.1.20.

있었다. 그리하여 부모들은 자식이 간부 되기가 어렵다면 운전수도
좋다 편하게 살아갈 수 있는 직업이라는 생각으로 기울게 되었다.
그래서 나도 결국 아버지처럼 운전수가 되기로 결심하게 되었다.”

운전수가 되려면: 자격과 면허증

1990년대 이전에는 운전수 자격증을 따기가 매우 힘들었다고 한다. 그러나 1990년대 중반을 지나면서 돈을 받고 졸업을 시키고, 채용을 하는 비리들이 많아지기 시작했다. 한마디로 돈만 조금 쥐어 주면 면허증을 받을 수 있게 되는 그러한 상황이 2000년대부터는 도래하게 된다. 운전수가 되려면 우선 시험을 통과해야 되는데, 북한은 1급부터 4급 운전수까지 있다. “운전면허는 최고 1급~최저 4급으로 구분되며 4급 면허자는 1~2년이 경과하면 운전경력에 따라 시험자격을 얻어 승급할 수 있다.”^{160/} 운전수는 비교적 이동이 자유롭고, 물자 운송 등을 통해 수입을 얻을 수도 있다.^{161/}

원래 북한에서는 자동차 학교를 1년 다니든지, 아니면 운전하는 사람을 따라다니며 1년에서 3년간 보조원으로 운전기술을 배워야 된다. 그러나 사실 자동차 학교라는 것도 원래는 1년 동안 가르쳐야 하는데, 1년 중 두 달만 가르친다. 그것도 그림만 그려놓고 가르치기 때문에 실무 기술을 제대로 가르치지 못하는 상황이다. 그래서 50~60명 정도가 시험을 치면 면허시험에 합격하는 사람은 한두 명 밖에 되지 않는다. 결국은 운전수를 2~3년 동안 따라다니면서 배웠던 애들만 합격을 하게 된다. 나머지는 모두 불합격이지만 합격할 수 있는 또 다른 방법이 있다. 1인당 돈을 얼마 내라 하여 심사원들

160/ 통일부 정보분석국, “북한주민의 직업세계,” 2001, p. 54, <<https://unibook.unikorea.go.kr/libeka/elec/00058850.pdf>> (검색일: 2023.11.30.).

161/ 위의 글, p. 54.

이 요구하는 물품을 사가지고 오면 면허증을 딸 수 있다. 왜냐하면 학교도 1년에 합격자를 몇 명 배출해야 한다는 계획이 있다. 그래서 폐교가 되지 않기 위해서 물품을 걷어 물질을 걸고 심사원과 타협하는 과정을 거쳐서 학생들은 면허증을 손에 넣게 된다.

운전급수에 따라 기능의 정도가 다르다. 1급의 기능이 제일 높고 4급이 제일 낮은 기술인데, 1급은 자동차 설계까지 완벽하게 해야 되며, 2급은 중기계를 다룰 수 있고, 3급부터는 중기계를 다루지 못한다. 1급 운전사는 이 세상에 굴러다니는 모든 바퀴가 달린, 움직일 수 있는 기계는 다 할 수 있을 정도의 능력이 되어야 된다. 특히 사업은 제한이 많은데, 2톤 이상 차는 운전할 수 없고, 3급까지도 승용차를 운전할 수 없게 되어 있다. 즉, 1급과 2급만 승용차를 운전할 수 있는 것이다. 승용차에 대한 높은 급수를 요구하는 그런 경향은 운전수가 운전능력에 자동차 수리까지 할 수 있어야 하기 때문이다.

이처럼 운전수에게 주어지는 조건이 까다롭지만 운전수는 노동자이다. 그러니 나도 노동계급에 속한다. 그러나, 남들이 들으면 약간 웃길 수도 있겠는데 운전수들 내부에서도 승용차 운전이나 화물차 운전이나에 따라 서로 거리를 두고 같은 운전수 내에서 층을 구분하는 경향이 있다. 간부 승용차를 운전하는 운전수의 경우는 여러 조건을 갖추어야 한다. 첫째, 노동자이지만 군대를 갔다 와야 하고, 입당을 해야 하고, 대학을 나와야 하고, 사회 경력이 좋아야 하는 조건이 붙는다. 한마디로 집안이 깨끗하고, 간부처럼 갖출 걸 모두 갖춰야 되는 것이다. 하지만 일반 화물 트럭 운송 운전수 같은 경우는 출신성분이 어떻든 관계없이 기술만 있으면 채용이 된다. 이런 점에서 나는 간부차 운전수가 되기에는 걸리는 게 많다.

심지어 간부 운전수들은 옷조차도 깨끗하고, 단정하고, 깔끔하게 입고 다녀야 한다. 운전수가 옷을 지저분하게 입고 다니면 모시는

간부의 체면이 손상된다는 그런 생각을 많이 가지고 있다보니, 운전수들 자신도 옷차림을 중시한다. 이에 반해 화물차 운전수들은 깨끗한 옷을 입고 운전하다 보면 그 옷이 2~3일을 가지 못하고 망가지기 때문에 좋은 옷을 입지 않는다. 그러다 보니 더욱 사람들은 자연스럽게 간부 운전수(승용차 운전수)와 화물차 운전수를 구분하는 경향이 생기게 되었다. 그러나 최근에 와서는 운전수들의 인기가 전반적으로 높아지면서 화물차 운전수들의 인기도 높아졌다. 최근에 들어 간부 운전수와 화물차 운전수 말고도 새로운 유형의 입직도 늘어나고 있다. 즉, 운전수가 자신의 중고차를 사가지고 일거리가 많지 않은 기업소에 들어가 자동차를 국가 기업소에 등록하고 기업소 일도 해주면서 필요할 때 자신의 일도 하는 식이다.

간부 운전수의 요건: 출신성분과 토대

승용차 운전수가 되기 위해서는 출신성분과 토대가 중요하다. 특히 법부분에 종사하는 운전수들은 토대가 매우 좋아야 한다. 내가 간부 운전수가 되는 데에는 중국 연고자라는 복잡군중이라는 점이 걸림돌로 작용하였다. 재판소장 운전수가 필요한 상황에서 이력서를 내고 문건에 대한 나의 조회를 받았는데 결국 우리집은 중국에 친척이 있는 중국 연고자다 보니 문건이 보류되었고 재판소장 운전수가 될 수 있는 기회를 잡지 못하게 되었다. 한마디로 운전기사도 토대나 출신이 깨끗해야지 가능하다는 이야기이다. 이렇게 운전수의 토대나 출신성분을 따지게 된 데에는 이유가 있다. 적대국가에서 간부에게 접근하여 자료를 빼내는 데에는 간부의 운전수를 통하는 게 용이해서이다.

특히 북한은 이동시 검열이 심하고 단속도 매우 심하다. 신분이 확인되어야지만 움직일 수 있고, 목적이 명백해야지만 움직일 수 있

는 그런 사회이다. 그리하여 북한이 제한하고 있는 구역에 접근하기 위해서는 운전수는 모든 자격을 갖추어야 된다. 특히, 간부들은 유동(이동)이 많고 회의가 많기 때문에 간부 차는 어떠한 통제 없이 통과하는 경향이 있다. 이럴 때 운전수를 포섭해버리면 차에 간부가 타지 않았더라도 초소를 무사통과할 수 있기 때문에, 간부 승용차 운전수들의 자격이나 토대, 출신성분에 대해서 까다롭게 자격을 심사하게 된 것이다.^{162/}

술과 운전수

운전수들은 술을 많이 마신다는 속설이 있다. 그것은 술을 마시는 사람이 운전을 해서가 아니라 운전을 하면은 일이 힘들기 때문에 자연스럽게 술을 배우는 경향이 생긴다고 볼 수 있다. 나의 경우는 아버지가 운전을 하셨다. 나는 아버지를 5년 동안 따라다니면서 협조원으로 일했다. 그런데 아버지는 일단 핸들을 쥐며 술을 마시기 시작해서, 목적지에 도착할 때까지 술을 마실 정도로 심각한 알콜 의존성을 보였다. 그렇지만 40년 정도의 운전 경력을 가지고 있으며, 군수품만 싣고 다니다 보니 북한 전 지역을 안 가본 데가 없을 정도이다. 군수공장은 어느 지역이든지 다 들어가 있으니깐 그 지역들마다 이렇게 들어가는데, 우리 아버지는 40년 운전을 하면서 술을 그렇게 마셨다. 술 마시고 사고를 안 내면 문제가 안 되지만, 사고 내게 되

^{162/} 은철은 더 구체적인 사례를 든다. “가까운 예로는 간첩 사건이 있다. 해산시에서 대규모 간첩 사건이 있었는데, 해산의 지구사령부의 정치 부상을 하는 운전수, 조직비서 운전수, 국경 경비대 간부, 부장 운전수, 이들이 다 20대의 젊은 청년들이었는데, 간첩 사건으로 부대 내에서만 운전수 7명을 잡아가는 사건이 있었다. 차량을 이용해서 군사 지역에 들어가 촬영도 하고, 이것을 GPS로 유선 전송하여 대한민국에 보낸 그런 사건이 있었다. 이것은 인민반에서 간첩 사건이라고 들었던 이야기이다. 그래서 간부 운전사일수록 토대라든가 가정을 많이 보지 않을 수 없다.” 김은철 구술, 김화순 채록, “북한 직업미시사 제 3회: 운전 기사편,” 성공회대학교 민주자료관 강연자료, 2023.1.20.

면 책임을 져야 되는 것이 있다. 특히 승용차보다 화물차 운전자들은 술을 많이 마시고 다니는 경향이 있다.

간부 운전수를 둘러싸고 불거지는 성분 논란

중국 연고자인 나는 공장에서 지배인 당비서의 간부 승용차를 운전하면서 여러 가지로 애로를 겪었다. 왜냐하면 그 공장은 2급 기업소였을 뿐 아니라 김일성과 김정일이 현지 지도를 했던 기업소였기 때문에 당 위원장은 공장 위상에 대해 상당한 우월감을 가지고 있었다. 그리하여 과연 우리 기업소에 중국 연고 친척이 있는 나를 우리 기업소 지배인, 당위원장 운전기사로 받아야 되나라는 문제가 제기되었다. 그때 내 채용을 끝까지 주장했던 사람이 바로 기업소의 지배인이었다.

나는 “내가 괜찮다면 괜찮으니까 쓰겠다”라고 주장한 지배인을 통해서 그 기업소에 들어가게 되었고, 결국 그런 연고로 하여 지배인의 사람으로 분류되면서, 당비서의 눈 밖에 나게 되었다.

“저 새끼! 지배인에 붙어가지고” 내가 자발적으로 지배인에게 붙은 거라기보다도 지배인이 나를 채용했기 때문에, 나아가 그 차는 원래 생산지휘용이기 때문에 승용차를 사용하는 간부는 지배인이지만 당 위원장은 아니었다고 생각한다. 그런데 당기관이 세다 보니까 당 위원장도 자신이 당연히 써야 되는 걸로 착각하고 나에게 부당한 요구를 했다.

엄밀히 말하자면 복잡 군중일지라도 행정간부가 될 수 있는 상황에서 비록 나는 중국 연고자이지만 지배인 차를 운전하는 일은 당연히 가능하지 않은가. 그렇지만 현실이 녹록치 않다. 우리 기업소의 경우 담당 보안원이나 보위원들이 배치되어 있는 상황에서 이 사람들이 우선 중국 연고자를 반대한다는 문제가 있다. 왜냐하면 중국에

서 대방들이 넘어오면 일단 내 차에 합승해가지고 호텔까지 데려다 주게 되는데, 도급 간부들도 중국 대방하고 사업상 필요로 내가 모는 차에 승차하는 경우가 있다. 왜냐하면 서너 명이 같이 합석하는 자리 말고 대방과 단둘이 될 있는 기회가 차밖에 없기 때문에 차 안에서 둘이 얘기할 필요성이 있는 것이다. 조선족이 오면 한국어로 막 얘기를 하는데 운전수는 이야기를 듣지 않을 수 없다. 그 누구도 알아서는 안 되는 비밀스러운 이야기를 운전수를 하다 듣게 되기도 한다. 그리하여 차를 타고 ‘저 운전사가 어디 가면 뭐라고 안 할까?’ 이렇게 신경 쓰는 사람들도 있고, 운전수를 믿을 만할까 의심하기도 한다. 뿐만 아니라 내가 모는 차는 보위부 작전이나 보안사 작전에 동원되기도 한다. 이렇게 차를 민감한 분야에서 자주 쓰게 되기 때문에 운전수의 토대를 많이 보게 되는 것 같다. 아무래도 아버지 차의 협조원으로 오래 일했기 때문에 내가 운전기술이나 수리능력에 있어서는 자격증만 따서 운전하겠다는 다른 사람들과 비교해서 월등한 것만은 사실이다. 지배인도 차를 온전하게 운전하려면 운전실력보다 수리능력이 중요하다는 것을 알고 나를 선택한 게 아닌가 싶다. 그렇지만 예감하듯이 복잡군중과 중국 연고자라는 토대는 언제나 나의 진로에 문제가 되어왔으며, 결국 공장에 들어간 이후에도 내 앞날에 어두운 그림자를 드리우고 있었다.^{163/}

^{163/} 은철이 입직한 이후 겪는 갈등에 대해서는 ‘5-나. 칼날을 쥔 사람과 칼자루를 쥔 사람’으로 이어진다.

라. 내가 본 지배인 전영인 씨: 한 지방산업기업소의 생존고투기

전영인 씨는 기업소 전 종업원의 존경을 받던 지배인이었으며 그의 앞에 놓여진 과제를 사심 없이 수행해 왔던 사람이었다. 그의 청렴한 처신은 그를 노리고 있는 여러 신변의 감시나 날카로운 시선들로부터 자신을 긴 시간 동안 지켜왔던 버팀목이었다. 그러나 그도 또한 중국에는 공장을 떠나지 않을 수 없었다. 그는 노동자와 끝까지 함께 하면서 그들과 ‘함께 떳떳하게 잘 먹고 잘 살 수 있는 기업을 만들어 궤도에 올리려던 소망’을 실현할 수 없었다. 그의 좌절은 개혁·개방 없는 김정은 시대 기업 활동이 지닌 불임성(不妊性)을 상징한다. 그가 기업을 살리기 위한 고투에서 패배하고 자신의 기업을 떠나지 않을 수 없었는지 그 이야기의 일부를 여기에 서술한다.

“나는 내 자식보다 우리 기업소가 더 중요하다고 생각했으며
내 인생을 내 기업에 다 걸었다.” (지배인 전영인)

첫 인상, 전영인 씨와 나의 만남

나에게 전영인 씨는 매우 특별하다는 인상을 주었다. 우선 남을 대할 때 배려하고 편안하게 만드는 그의 ‘매너’ 때문이었다. 방문 인터뷰시 남한 사람 입맛에 맞는 음료를 내주고 편안하게 앉도록 내주는 등반이 등은 내가 지난 십 수년간 만났던 북한 사람들에게서 경험하지 못했던 서비스라 나는 약간 어리둥절하기까지 했다. 아마도 그가 지배인이라는 직업적 특성상 북한에 살 당시 사업상 손님 접대를 많이 하지 않았을까 하는 생각이 문득 들었다. 상대의 의견을 반박할 때에도 상대의 기분을 상하지 않도록 부드럽게 자신의 할 말을 다하는 독특한 그의 어법은 그를 매우 유능하고 탁월한 사람으로 보이게 만들었다. 그는 성장과정에서 우수한 모범생이되 사회성까지 겸비한 인재이기도 했으리라. 보통 이런 유형의 사람들은 보통 학교 시절부터 모범생으로 시작하여 사회생활시에도 인기를 누린다.

그렇지만 내가 만난 그 누구보다 그를 반짝거리게 보이게 한 점은 그냥 단순히 반듯한 모범생, 유능한 사람이었기 때문이 아니라 그가 지닌 특별한 점 때문이었다. 우리는 그것을 보통 ‘꿈’이라고 말한다. 그 척박한 땅에서 ‘공동체의 꿈’이라니? 당이나 수령이 펼치는 광대한 세계강국의 꿈은 또 얼마나 과대한가! 꿈이 과잉인 사회에서 굳이 개인의 꿈을 펼칠 수 있을까? 연구생활 내내 나는 북한 사람들에게 ‘자신의 꿈은 없는지, 있다면 무엇인지?’를 꽤 많이 물어보았으나, ‘공동체의 미래’를 향한 자기 나름의 꿈을 꾸기에 북한의 인민들은 지나치게 현실의 고통에 짓눌려 있었다.

자재도 없고, 설비도 없으며, 종업원들에게 아무 줄 것이 없지만 무에서 유를 창조해야 되는 그 고통, ‘지배인은 정말 노동자보다 못하다’는 한 지방산업 선물공장 지배인의 후회는 오늘날 북한에서 살아가는 지배인들이 느끼는 비애이자 보편적인 정서이리라. 지방산업공장보다 형편이 낫다는 연합기업소에서 일하는 관리성원들의 상황도 이와 크게 다르지 않았다. 내가 기업경영을 맡은 간부들과 인터뷰했을 때 가장 인상적으로 들었던 이야기는 연합기업소 부지배인 정태민 씨의 꿈 이야기였다. 그가 말하는 ‘나의 목표는 잘 먹고 잘 살기’라는 진솔한 표현은 정직한 울림으로 여겨졌다. 물론 북한 사람들이 말하는 ‘잘 먹고 잘 살기’라는 게 대단한 호의호식이라기보다도 매우 소박한 수준이라는 사실을 여기서 새삼 강조할 필요는 없을 것이다. 연합기업소 부지배인까지 했던 정태민 씨는 간부가 되기 위해 정상을 향해 모든 것을 희생하고 기어올라갔지만 결국 도달한 정상에서 느낀 것은 만족감이 아니라 찬바람이었고 좌절감이었다고 회상하였다. 정태민 씨는 “차라리 다 그만두고 장사나 해서 먹고 사는 게 낫겠다”고 생각했지만 간부란 ‘당의 배려와 신심에 의해 주어진 자리’였기에 ‘간부라는 게 마음대로 그만 둘 수도 없는 자리’였다.^{164/}

164/ 2016년 필자가 면접한 연합기업소 간부인 정태민의 이야기는 다음과 같다. “그

행정간부들의 한탄은 사회주의기업책임관리제 도입기인 2010년대 중반에도 되풀이된다. “내 가족을 못 먹여 살리는데 어떻게 종업원을 먹여 살리라는 말인가?”라는 한 2급 기업소 지배인의 중얼거림과도 비슷하다(은철, 사례14). 내가 전영인 씨에게 각별히 주목했던 이유는 그간 들어온 목소리들과 구분하게 만드는 그만의 독특한 꿈으로 인한 것이었다.

전영인 씨의 업무목표 순위도: 이상과 현실의 괴리

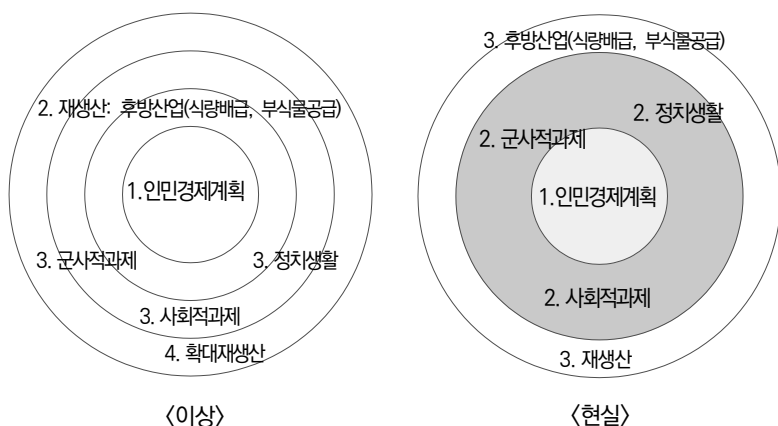
전영인 씨가 지배인으로서 겪었던 고통의 상당 부분은 그의 이상과 목표, 북한의 정치·경제적 현실 사이의 격차에서 비롯되었던 것으로 보인다. 그는 언제나 당당하고 떳떳하게 기업을 경영하여 종업원들과 함께 잘 먹고 잘사는 기업을 만들기를 꿈꾸었다. 통상, 지배인들은 인민경제계획 지표는 물론 사회적 과제, 군사적 과제를 다하고, 종업원 식량을 해결하고, 원자재를 구입할 수 있는 돈을 벌어야 하는 책무를 진다. 그러나 지배인 전영인 씨의 이상은 다른 기업의 지배인들보다 높았으며, 나아가 ‘기업소와 종업원과 더불어 잘 먹고

는 간부가 되는 궁극적 목적은 ‘잘 먹고 잘 살기’에 있다고 한다. 그러나 20여 년간의 노력 끝에 드디어 자신이 올라갈 수 있는 최고의 위치인 행정간부직까지 올라간 정태민은 만족감이 아니라 좌절감을 느꼈다. 그는 자신이 할 수 있는 최고의 위치에 올라갔지만 그 위치에서도 그의 목표인 ‘잘 먹고 잘 살기’에 이를 수 없었기 때문이다. 이에 대해, “저만큼 가면 살겠다, 내 가정이나 유지하고 살아가는 데는 걱정이 없겠다 하고 어쨌든 애를 쓰고 가봤는데, 그제 2006년도부터, 2009년도 이때는 뭐 이미 사회주의 무슨 이런 시스템 다 무너지고 그 무슨 배급, 공급 이런 거 아무 것도 없어요, 그러니까 이 말 그대로 연합기업소 부지배인이라도 집사람이 나가서 장사를 해야 하는 상황이었다”고 회고한다. (중략) 그는 차라리 다 그만두고 장사나 해서 먹고 사는 게 낫겠다고 생각했다. 그러나 일단 간부가 되고 나면 온 집이 다 굶어죽고 꽃제비가 되더라도 본인은 직장에 출근해야 했다. 당에서 공부시켜 주고, 밥 먹여 간부까지 만들어준 은혜에 대해 보답해야 한다는 논리였다. 이것이 그가 우직하게 ‘나는 갈 것이야’ 하고 간부까지 가본 결과였다. 남들처럼 일찍 잘 먹고 잘 사는 길로 장사를 선택하는 편이 더 나았을 것이다.” 김화순, “세대: 고난의 행군 세대의 역량강화,” 박영자·현인에·김화순, 『북한주민의 임파워먼트』 (서울: 통일연구원, 2016), pp. 131~132.

잘 살아 보겠다’는 뚜렷한 공동체의 이상을 현실에서 실천하려는 의지를 가지고 있었다.

지배인 전영인 씨의 이상을 살펴보자. 그의 업무목표 순위도를 중심으로 그의 이상과 현실을 그림으로 대조해보면, 〈그림 IV-7: 이상〉에서 보는 바와 같이 그가 기업을 단순재생산하는데 그치지 않고 잉여를 축적하고 투자하여 확대 재생산하겠다는 명료한 목표를 가지고 있었다. 그러나 그에 처한 현실적 여건은 〈그림 IV-7: 현실〉과 같으므로 지배인 전영인 씨의 이상과 현실적 여건 간에는 상당한 격차가 존재한다.

그림 IV-6 지배인 전영인 씨의 업무목표 순위도: 이상과 현실의 차이



출처: 필자 그림, 전영인 씨 수정.

국가는 인민경제계획 지표 달성을 비롯하여 정치적 활동과 군사적 과제는 물론 수십 가지의 사회적 과제들을 기업과 인민들의 머리 위에 마치 폭포수 쏟아내듯 날마다 부과하였다.^{165/} 이러한 상황은

^{165/} 지배인 전영인 씨가 이야기한 사회적과제의 종류 및 과제 내용에 대해서는 앞의 박형중이 서술한 II장 74~76쪽을 참조할 것.

김정은 시대에 와서 갈수록 더 악화되었다. 경제계획 지표를 달성하는 일이 1순위, 국가가 주는 사회적 과제와 군사적 과제, 정치활동에 참여하는 일이 2순위이다. 1~2순위 과업을 달성하기에도 숨이 찬 현실에서 종업원들의 식량배급이나 미래를 위한 확대재생산과 같은 일들은 후순위로 밀려나지 않을 수 없다. 지배인 전영인 씨가 종업원들로부터 존경을 받았던 이유는 종업원들의 식량 해결을 중시하고 실제로 종업원과 가족까지 백미로 지급하는 등 ‘종업원 잘 살기’에 각별히 힘을 기울였기 때문이다.

지배인 전영인 씨가 생각하는 기업은 이런 것이어서는 안 되었다. 기업은 어디까지나 생산활동을 하면서 그것으로 얻는 이윤의 일부를 남겨 기업의 노력이나 설비에 재투자해서 확대재생산을 해야 하는 것이었다. 이러한 투입과 산출의 순환과정이 순조롭게 이루어질 때 비로소 기업의 장래가 열릴 수 있었다. 그는 이러한 기업 활동을 통해서 오랜 조선시대부터 민중의 꿈이었던 ‘이밥에 고깃국’을 잇는 꿈, 당당하고 떳떳하게 ‘종업원과 함께 잘 먹고 잘 살기’라는 꿈을 이루기를 소망하였다.

그러나 기업현장에서는 어떠한 상황이 전개되었는가? 기업 생산 활동은 제일 후순위로 밀리고 생산 활동을 통해서 벌어들인 돈은 군사적 과제와 사회적 과제에 가장 먼저 투자되었다. 군사적·사회적 과제는 수십 가지의 방대한 분량이었으나 만약 그것을 달성하지 못할 시에는 지배인이 당 집행위원회의 상급 당 집행위원회의 비판 무대에 서야 했고, 경고를 받거나 엄중 경고, 심지어는 철직, 형집행에 이르는 엄중한 처벌을 받았다. 당연히 기업의 단순재생산은 국가적 과제 수행 이후의 순위로 밀려났다. 생산 활동을 위한 재생산 즉 종업원의 식량 공급이나 부식 구입, 생활비, 자재 구입, 설비 관련 소모품 투자 등은 후순위에 불과했다. 문제는 김정은 정권이 들어선

이후 갈수록 사회적 과제의 양이 방대해져갔다는 사실이다. 적어도 김정일 시대에는 사회적과제의 양이 많으면 안된다는 지침이 있었으며 국가는 과다한 사회적 과제의 부과를 자제하고자 노력하였다. 그러나, 김정은 시대에 오면 각종 국가대상건설이 갈수록 방대해지는 실정이다.

“땀땀하게 이게 정말 합영 합작이 돼서 정말 계획을, 예를 들어서 한 10만 달러, 100만 달러를 해서 인민 생활에 땀땀하게 이바지하면서 이렇게 종업원들도 잘 살고, 이렇게 됐으면 좋겠는데 그게 안 되더라고요. 겨우 겨우 현상 유지. (연구자: 그게 선생님한테는 지배인으로서 굉장한 꿈이었겠어요?) 그런데 현상 유지도 안 되는 거예요.”

내각 산하 국유기업은 전반적 가동률 저하 그리고 외부에서 시장의 번성에 따라 그동안 많은 변화를 경험했다. 계획체계(국가의 생산 지시 및 자원공급, 생산품 국가 일괄수매)가 약화되면서, 기업의 계획 수행 지표가 현물지표에서 액상지표로 바뀌고 이에 따라 기업이 생산과 판매를 조직하는 데서 여유 공간이 증가했다. 이와 관련하여 성공적 기업은 원료 구입과 생산물 판매에서 시장과 연계를 넓혀가기도 했다. 전영인씨의 기업은 바로 이 생산물 판매와 생산을 통해 시장과 연계하여 활성화되었던 기업의 하나였다. 그러나, 국가가 시장을 본격적으로 억압하기 시작한 2007년경부터 지배인 전영인 씨가 그토록 애정하던 기업소는 단순 재생산을 반복하면서 근근히 목숨을 연명하는 상황이 전개되었다.^{166/} 김정은 정권이 들어서면서 대외접촉과 정보에 대한 통제는 더욱 강화되면서 대외판로의 개척은 물론 생산활동을 전개하기에 어려운 상황이 더욱 심화되어 갔다.

^{166/} 그가 겪었던 지난한 과정과 좌절의 과정은 너무 긴 이야기이므로 이 글에서는 잠시 접어놓고 다른 곳에서 다루기로 한다.

“나는 왜 기업소를 떠나지 못하였나”

전영인 씨는 아직도 북한에는 진정성의 사람들, 서로 진심을 얘기하고 순정(純情)한 북한 사회 분위기를 유지하는 사람들이 남아 있다고 말한다. 그는 자신의 기업소 종업원들이 바로 그런 사람들이라고 생각한다. 함께 먹고 살아간다는 정신은 남아 있으나 생활이 극도로 악화되는 과정에서 그런 정신이 변해가고 있다는 것을 안타까워하였다. 원래 기업이라면 기업에서 월급을 주고 그걸로 종업원들이 살아야 한다. 전영인 씨는 국가와 기업을 위해 종업원들이 모든 것을 내놓아야 하는 거꾸로 된 현실에 대해 분노한다. 그와 종업원들은 고난의 행군 이래 2000년대 초반까지 가장 어려웠던 시절에 돈 있는 사람은 돈을 내고, ‘노력’이 있는 사람은 자기 힘껏 일을 해서 대아사의 상황에서 기업을 함께 일으켜 세웠다. 이 모든 사실은 주변의 모든 사람들이 똑똑히 지켜보았다. 함께 했던 그 시간들 때문에 전영인 씨는 종업원들을 버릴 수 없었으며 공장을 떠날 수 없었다. 그는 자식보다 더 기업을 사랑했으나 그럼에도 불구하고 세상은 계속 바뀌었다. 종업원들은 우리 지배인이 어디로 승급해서 갈까봐 두려워하며 걱정한다. 그러나 노동자란 얼마나 힘이 없는 존재들인가. 그를 붙잡을 힘을 가지고 있지 않다. 전영인 씨는 잘 아는 돈주들로부터 힘 있는 기관으로 옮기자는 유혹을 끊임없이 받았으며 그때마다 자신의 마음을 다진다.

북한 땅에 전영인 씨같은 지배인들이 얼마나 남아 있을까? 전영인 씨는 자신보다 더 능력 있고 청렴했던 사람들은 이미 지배인 직을 그만두었다라고 말한다. 양심 있고 눈치 있고 능력 있던 사람들은 ‘나는 더 못하겠다’, ‘나 아파서 못하겠다’ 등 이런저런 이유를 대면서 다 빠져나갔다는 것이다. 노동자를 생각하고 국가를 생각하며 어

땡게든 기업소를 자식처럼 키우려는 청렴한 지배인들. 그래도 전영인 씨는 북한 사회에 지배인 중 절반은 그렇다고 말한다. 나는 ‘과연 그럴까’ 의심스러웠다.

물론, 전영인 씨도 돈을 국가 계약이나 국가 계획이나 사회적 과제에 쓴다라고 하는 명목으로 혹은 8.3 명목으로 노동자들에게 돈을 받아 챙겨 옷기관에 아부아침하고 제 주머니로 착복하는 지배인들이 아마도 열 명 중 셋은 될 것이라고 추측한다. 그런가하면 이것도 저것도 아닌 지배인들, 청렴하고 능력있는 지배인도 아니고 부패한 지배인도 아닌 사람들도 상당수 있다. 이들은 주로 당의 배치에 의해 타의에 의해 그 자리에 앉게 된 지배인들이다. 이런 종류의 지배인들은 비록 개인착복을 목적으로 하지는 않지만 뚜렷한 경영정신 없이 오로지 당의 지시를 이행하는 데만 급급하다.

전문경영인의 깨어진 꿈

그러나 과연 전기도 없고 자재도 없이 ‘노력’만 있는 조건 하에서 아무리 지배인이 잘한들 지배인의 경영능력만으로 기업의 상황을 바꿀 수 있을까? 현재 북한 현실에서 지배인의 통솔력과 자금 동원력이 실무 능력보다 훨씬 더 중요하다. 그러다보니 ‘돈이 없으면 지배인을 하지 못한다, 일을 하지 못한다’는 말은 지금 북한에서 공공연한 현실이다. 전영인 씨 역시 2007년을 기점으로 정부정책이 공격 기능을 회복하려는 방향으로 바뀌면서, 특히, 김정은이 집권한 이래 힘든 고비를 넘기거나 현상유지적인 단순 재생산을 근근히 반복하면서 고전하는 고통스러운 시간을 견뎌왔다.

전영인 씨는 합영/합작을 추진하고, 새로운 지표와 상품을 개발하여 판로를 개척하기 위해 기업을 세우기 위해 혼신의 힘을 다했던 전문경영인이고, ‘종업원이 잘 먹고 잘 살기’를 원했으며 최고권력

수령으로 상징되는 관료체계에서 위를 향한 권력을 추구하기보다 노동계급과 아래를 보고 일했던 토종 전문경영인이었다. ‘우리도 한번 떳떳하게 우리 종업원들이 잘 먹고, 잘 살고, 자랑스럽게 종업원이 잘 사는 세상을 만들어 보자.’던 전영인 씨의 이상은 그가 살았던 시대와 북한사회에서 빛을 보지 못하고 종국을 고하였다. 그런 점에서 전영인 씨는 패배자일 수도 있다. 전영인 씨는 대외무역권이 제도적으로 박탈된 가운데 갈수록 궁지에 몰린 인민경제 내각산하의 지방산업 기업소를 떠나 다른 돈주들처럼 장사할 수 있는 기회를 찾아 기업하기 여건이 좋은 중앙당이나 군부, 보위부와 같은 힘 있는 특수기관 밑으로 가자는 유혹을 뿌리치고 가장 열악한 조건의 지방산업 기업소의 현장을 그의 한 생을 바쳐 지킴으로서 고난의 행군을 함께 했던 종업원들에 대한 의리를 다하고자 한 사람이었다.

특히, 2000년대 초반 20~40% 가동률을 유지한 것으로 알려진 내각 산하 국유기업 및 지방산업의 가동율이 지속적으로 하락하여 2019년에 이르면 가동률은 10% 정도로 하락할 정도로 경제는 악화되어 갔다. 이는 사회주의기업책임관리제라는 제도와는 역행하는 국가의 경제 장악 강화 정책이 2019년 12월 당전원회의부터 시작되었다^{167/} 는 것과 관련되어 있다.

이같은 북한의 열악한 경제적·정치적 상황에도 불구하고 전영인 씨와 같은 전문경영인이 아직 북한 사회에 존재한다는 사실에 대해서 우리는 기억할 필요가 있다.

167/ 한기범, “북한의 리더십과 경제 및 핵 정책 관리: 2020년 이후의 동향을 중심으로.”

마. 공장 나가기: 한 청년 노동자의 떠나갈 결심

이 글은 청년 노동자인 신철(사례13)의 이야기를 소설 형식을 빌어 전개한다.

‘의무는 많은데 권리는 없으니 섭섭할 게...’

신철은 지방산업공장에 다니는 청년 노동자이다. 아니 다녔던 노동자이다. 그는 80년대에 태어나서 사회주의 대건설시대에서 고난의 행군을 넘어 공장을 위해 헌신하던 부모세대 밑에서 자라난 30대 청년이다. 신철의 아버지는 2급기업소 군수부문에서 고난의 행군 시기를 겪으면서도, 40년 평생을 일한 노동계급이며 지금은 연로보장으로 공장을 떠났다. 연로했으나 보장없는 생애. 1950~60년대에 출생한 노동계급이 처한 상황이다. 사실 신철은 아버지가 공장에 다닐 때 어떤 일을 했는지 잘 모른다. 아버지는 그가 하는 업무에 대해 가족들에게조차 한 번도 말하지 않았는데 이는 그가 군수부문에서 일했기 때문일 것이다.

신철은 10대 청소년 시절에 고난의 행군을 겪었다. 그 시절 신철과 그의 친구들은 아버지들이 공장에 꼬박 출근하면서도 식량을 제대로 받지 못했을 시절에도 공장을 지켜왔지만, 중국에는 국가에서 주는 게 없이 한 생을 끝내는 것을 보았다. 그래서인지 신철 또래인 80년대에 태어난 사람들은 개인이기주의자들이 많다. 신철 또래 중 10명 중 6~7명은 “직장을 왜 다녀?”라는 생각을 속으로 한다.^{168/} 그래서 신철 또래들은 직장에 가도 일을 안하거나 느릿느릿 일하면서

^{168/} 남은 3명은 아버지가 간부라던가 토대가 좋아서 자신이 발전할 수 있는 조건이 있는 아이들이다. 이런 친구들은 “내가 어떻게 해서나 간부로 가서 백성들의 주머니를 좀 털어서 살아야 되겠다” 이런 의지를 갖고 있다.

‘오늘 하루 출근했다’는 하루 때우기로 일관한다. 신철은 하루에도 몇 번이나 마음속으로 ‘국가가 나에게 해준 게 뭘데?’ 되뇌인다.

“그러니까 직장에 나가면 일을 안 하는 거죠. 그냥 출근... 내가 오늘 하루 출근했다. 시간 때우기. (중략) 느릿느릿 뭐... 누가 뭐라고 소리쳐도 소리 칠 때만 삼을 한 삼을 뜨고 또 가면 그냥 앉아서 놀고 말만 하는 겁니다. (중략) ‘왜 일을 해? 나한테 차려지는 이득이 없는데. 국가를 위해서? 국가가 나에게 해준 게 뭘데?’ 이런 식으로 생각이 나가니까.”

물론 신철이 처음부터 이랬던 것은 아니다. 신철은 누구보다 학교나 군대에서 열성적이고 성실한 청년이었다. 그는 군대에 들어가 큰 병을 앓았다. 문병을 온 부모가 의병제대(依病除隊)를 하자고 권했을 때조차 신철은 절대 응하지 않았다. 꼭 입당해야 했기 때문이다. 비록 얼굴도 모르는 할아버지가 ‘한국 전쟁 부역자’라는 낙인을 받았지만 자신이 조선로동당원이 된다면 손자 세대에서는 그 오명을 벗을 수 있을 것 같았다. 그러나, 신철이는 제대 이후 벌써 세 번의 직장이동을 경험하는 과정에서 사회주의 근로자로서 공민으로서 자신의 자리를 포기하고 결국 공장에 소속만 남기는 8.3노동자로 살아가고자 결심하기에 이른다. 그 사연은 이러하다.

첫 직장의 기억

군대 나오고 들어간 아버지의 공장에서 신철은 야간 민방위초소라는 ‘먹을 알 있는 직무’를 당비서로부터 얻었다. 민방위초소 경비란 야간에 밤새도록 경비를 서면서 밤새도록 밀수하러 도강하는 밀수꾼들을 잡는 일이었는데, 그 본질은 밀수꾼들로부터 ‘땀을 뜯는 것’이다. 하룻밤에 한 명을 잡으면 30원, 3명을 잡으면 90원까지 받

을 수 있는 ‘먹을 알’ 있는 일이라 신철은 ‘오늘 얼마를 벌까’ 하는 희망으로 하루하루 힘차게 출근했다. 그러던 중 도강 경비가 삼엄해 진지 6개월이 지나면서 밀수꾼도 딱 끊어지게 된다. 중북 국경경비가 강화되면서 밀수를 하지 못하게 되자 신철의 ‘먹을 알’도 사라져 버린 것이다. 신철은 먹을 알 있는 다른 일거리를 찾던 끝에 운전수가 되려고 자동차학교로 공장추천을 받아 가게 되었다. 반년이지만 아버지의 공장 구성원 모두가 아버지를 알고 좋아하는 분위기여서 신철은 공동체에서 따뜻함을 느끼면서 일할 수 있었다. 그러나 신철의 아버지는 평생 공장을 지켰으나 아무런 보장을 받지 못한 채 남은 인생을 살아야 한다. 이제 신철은 미래없는 아버지의 공장을 떠나기로 한다. 자동차학교를 마쳤으나 신철은 운전수로 일할 수 없었다. 내 차를 살 수 있는 3~4천 위안이 수중에 없기 때문이다.

장사를 해볼까 들어간 두 번째의 직장

신철이는 아는 사람의 소개로 작은 수산물 판매점에 들어간다. 신철이 그 기업소를 선택한 이유는 수산물을 팔고 사는 곳이라 그곳에서 일하다 보면 회사 화물차에 내 짐도 올려 장사를 해볼 수 있지 않나 하는 가냘픈 희망에서였다. 한 2년간 있으면서 그 희망은 사라져 버렸다. 지배인은 직원 그 누구의 장사를 허락하지 않았다. 규모가 작다보니 큰 공장처럼 노동자들이 슬쩍 조절할 수 있는 생산물이 있는 것도 아니었다.

“조절할 게 자체가 없죠. 12명이지, 그다음 창고는 창고장이 열쇠를 다 가지고 있지 하니까. 조절할 게... 조절한다는 게 이제처럼 미역 국거리나, 미역을 반찬거리로 조금씩 좀... 창고장 그렇게 해서 가져가고, 고기 같은 거는 손도 못 대는 거고.”

조절할 것도 없고 장사도 못하면서 배급도 없는 기업소에서 어떻게 살아가겠는가? 신철처럼 장사나 해볼까 기대를 가지고 들어왔던 다른 직원들도 뿔뿔히 다 떠나버리고 결국 신철도 그 기업소를 떠나기로 결심한다. 사람은 먹어야 일도 할 수 있는 것이다. 신철의 두 번째 직장에서는 반년에 한 번 꼴로 옥수수를 30~40kg 정도 주었고, 80kg을 준 적도 있었다. 간간히 들어오는 밀수집 일을 밤에 하면서 근근히 살았지만 언제까지 이렇게 살아갈 수는 있겠는가. 신철은 이제 떠나갈 결심을 한다.

세 번째 직장

신철은 8.3 노동자로 있기에 가장 적합한 한 기업소를 3개월간 물색하여 직장이동을 한다. 이제 신철은 새로 들어간 기업소에 8.3비를 정식으로 내고 본격적인 일당 짐꾼으로 나선다. 밀수집꾼이란 100~120kg이 되는 밀수집을 지고 깊은 물살을 뚫고 경비를 피해 한 밤중에 도강을 하는 위험한 일이었다. 도강 중에 죽는 사람도 있다. 노동계급의 자식인 신철이 정치적 생명을 포기하고 일당노동자로 나선 이유에 대해 물어보았다. “일당노동자가 된다는 것은 사회주의 근로자의 권리, 공민의 권리를 내놓는 것은 아니냐?”는 나의 질문에 신철은 다음과 같이 답했다.

“우리는 지켜야 될 의무만 있지 받을 권리는 없더라고요. 지켜야 될 의무는 너무 많더라고요. 당에 충성해야 돼. 수령에 충성해야 돼. 기업소에 뭐 바쳐야 돼. 직장에 꼭꼭 출근해야 돼. 나라에 충성해야 되고... 의무는 많은데 뭐 내가 받을 권리는 없었던 거 같아요. 그러니 섭섭할 게...”

‘국가에 바쳐야 하는 의무는 많은데 주는 것은 없으니 섭섭할 게...’ 청년은 차마 끝말을 맺지 못하였다. 직장과 동료들을 내 가족

보다 중시했던 한 세대가 사라지고 다음 세대가 이미 시작되었다. 고난의 행군을 겪으면서도 공장을 지켜왔으나 빈몸으로 세상에 내팽겨쳐진 자신의 부모들을 목도한 신세대 청년노동자가 말하는 ‘공장을 떠나야 할 이유’이다.

5. 공장의 세계: 작업장문화의 변동과 균열의 징후들

가. ‘조절’하는 ‘알쌈’들

전 공장적 조절행위와 알쌈의 구성

오늘날의 공장은 대개 두 종류의 구성원으로 구성된다. 첫 번째 ‘먹을 알’이 있는 자와 없는 자, 둘째, ‘조절’할 기회가 있는 자와 없는 자이다. ‘먹을 알’이란 무엇이며 ‘조절’이란 무엇인가? ‘먹을 알’이라 함은 그 자리(직무)를 차지함으로서 생기는 일종의 불로소득을 말하고 ‘먹을 알 있는 자리’는 ‘불로소득을 얻을 수 있는 직무(duty) 혹은 일자리(job)’를 가리킨다. 또, ‘조절’이란 곧 직장 자산을 횡령하여 스스로 생계비를 확보하는 행위를 가리킨다.

공장에는 1:1관계의 알쌈과 그룹 알쌈들이 형성되고 이러한 사람들이 모여 주변을 살피면서 각 그룹의 힘에 따라 전 공장적으로 다양한 방식의 조절 행위를 수행한다. 공장 구성원들은 ‘전(全) 공장적 조절 행위’에 참여할 기회가 있는 사람과 또 참여할 기회조차 없는 사람의 두 종류로 구분된다.

여기서 ‘알쌈’이란 단순히 ‘조절’을 위해서만 만들어지는 사회적 관계로 보아서는 안된다. ‘알쌈’은 좀 더 다양한 각도에서 해석할 필요가 있다. 단, 본 글에서 알쌈에 대한 논의는 공장과 작업장이라는

공간에서 이루어지는 사람들 간의 관계에 한정한다. 조절을 함께 하는 관계 외에 응집력에 따라 알쌈을 구분할 수도 있고, 이성관계나 불륜관계, 경제적 이해관계를 공유하는 알쌈 등이 있다. 약한 응집력을 가진 알쌈, 중간 응집력을 가진 알쌈, 강한 응집력을 가진 알쌈, 등 이처럼 다양한 유형/무형의 알쌈들이 분포한다.

특히, 본 연구의 주제와 관련하여 “간부와 ‘먹을 알 있는 자리’를 차지한 핵심노동자” 간의 관계에 주목하고자 한다. 간부-핵심노동자 간 알쌈관계는 먹을 알을 중심으로 마치 고구마나 감자같이 즐기와 뿌리가 엉켜 있다.

또 하나의 알쌈관계는 먹을 알을 중심으로 이루어지는 ‘노동자들 간의 관계’로서 ‘노동자-간부 관계’보다 수평적이다. 이들의 관계는 주로 생산현장에서 형성되는데, 당세포와 밀접한 관계에 있으면서 그들 나름대로 상호 돕는 관계를 형성한다. 간부들 간의 알쌈도 있다. 이것은 보다 은밀한게 간부들 간에 이루어지는 윗 간부의 ‘고이기 작전’과 이를 통해서 만들어지는 연줄로 이루어진 관계이다.

이러한 조절행위는 배급이 정지된 이후 보편화되었는데, 노동자들이 일하는 공장의 생산물이나 부속품 원자재에서부터 심지어 설비에 이르기까지 훔쳐가는 일이 널리 퍼져 있다. 자신의 직무가 조절행위가 가능한 직무라면 그 자리는 ‘먹을 알’이 있는 자리이다. 반대로 조절행위를 할래야 할 게 없는 자리라면 이는 ‘먹을 알’이 없다고 보아야 한다. 대체로 ‘먹을 알’을 중심으로 공장의 핵심노동자들이 포진한다. 다음은 핵심노동자가 조절을 행하는 것을 묘사한 선행연구의 사례이다.

한 지방산업 공장에 신충성이라는 노동자가 있었다.^{169/} 그는 배급

^{169/} 신충성의 사례는 다음을 참조. 김희순, “생존의 정치: 북한 공장사회와 노동자,” pp. 194~198.

도 받지 않았음에도 불구하고 자신의 직무에 깊이 몰입하여 365일 내내 빠짐없이 출근해서 일했다. 이처럼 기적같은 일이 가능했던 이유는 바로 신충성이 맡은 직무가 조절행위가 가능한 ‘먹을 알 있는 일자리’였기 때문이다. 그는 원자재로 생산가능한 갯수 이상의 제품을 생산하여 원자재를 절취하였고, 그 결과 생산품의 질이 떨어졌다. 흥미로운 점은 신충성이 자신의 행위를 ‘조절’이라고 정의하며 자신의 행위를 정당화하는 사고방식이다.

“조절(調節)! (당당하게) 도둑질이라고 안 합니다. 조절! (중략) 우리는 도둑놈이 아니거든요(큰 목소리로). 원래 도둑놈은 나라짹아요. 나라가 우리에게 일을 시키고 돈을 주지 않는 게 큰 도둑놈이 짹아요. 우리는 그렇게 살았습니다.”^{170/}

생존은 도덕에 우선한다. 생존의 정치에 나오는 노동자 ‘신충성’은 “도둑놈인 나라가 자신들에게 일을 시키고 돈을 주지 않았으므로 완제품의 일부를 자신이 갖는 것이 도둑질이 아니라 ‘조절(調節)’이라고 생각한다. 원자재를 ‘조절’했기에 그는 비로소 생존할 수 있었다.”^{171/} 이러한 절도행위를 언제부터 ‘조절’이라고 부르게 되었는지 그 기원을 정확히 알 수 없으나 생계윤리를 정당화하는 매우 절묘한 표현이다. 1980년대에도 조절행위가 전혀 없었다고 할 수는 없지만, 1990년대 고난의 행군시절부터 2023년 현재까지 근 30여년간 이제 ‘조절행위’는 생산이 이루어지는 모든 작업장에서 일상적으로 행해지는 지배적인 직장 문화가 되었다. 첫 계기는 배급의 중단으로 인해 시작되었으나, 이제 생산이 이루어지는 모든 공장에서 조절행위는 일반화되기에 이른다. 조절행위가 감수해야 하는 위험도는 사안

^{170/} 위의 글, p. 196.

^{171/} 위의 글, pp. 196~197.

에 따라 달라진다. 예컨대, 완성된 생산물을 직접 빼돌리는 조절행는 자신이 맡은 직무에서 사용되는 원자재를 조금씩 빼돌리는 조절행위보다 더 큰 위험성이 뒤따른다.

더욱이 승철이 다녔던 공장과 같이 수령이 중시하고 특별히 관리하는 특수한 공장이라면 조절행위의 위험도는 더 크기 마련이다. 생산물을 훔치는 행위 자체가 생계를 위한 경제적 절도행위가 아니라 수령을 배신하는 정치적 행위라고 간주되기 때문이다. 승철의 공장에서 일했던 한 여성 노동자는 불운하게도 ‘수령님의 마늘’을 빈 도시락통에 넣어서 몰래 나가다가 경비에게 걸렸다. 이 여성 노동자는 비판 무대에 서서 비판을 받은 후에 해고되어 법적 처벌로 넘겨졌다. 승철은 그 처녀가 공장 문밖을 나간 후 종적이 묘연해졌다고 전한다.

연구자: 처녀가 어떻게 되었는지 모른다?

승 철: 죽었는지 살았는지 모른다. 그런 게 비밀비재하다니까. 노동자인 경우에는 가차 없어. 걸리지 말아야지. 거기에 대한 연대적 책임이 또 당일꾼한테 간단 말이야. 위원회 또 간단 말이야. 세포비서 경고처분 받고 호상관리 못 했다 이렇게 되지. (사례11)

이런 살벌한 일이 있음에도 불구하고 공장내 조절행위는 여전히 계속된다. 이처럼 노동자들이 사방에서 번득이는 감시의 눈과 처벌의 위험을 감수하고 계속 조절행위를 행하는 이유는 무엇일까? 혼자 아니기 때문이다. 아래 묘사된 승철과 친구들의 사례는 손발이 맞는 친구들끼리 이루어지는 완제품을 빼돌리던 아찔한 조절의 한 순간을 포착한다.

조절의 아찔한 순간들^{172/}

그들은 흠치려는 물품을 내보내기 위해 3인 작전으로 돌입한다. 결코 혼자서는 못한다. 승철이를 중심으로 광철이, 영철이 셋은 한 팀이 되어 움직인다. 손발이 맞는 친구들이고 벌써 함께 여러 번 일을 해본 사이다. 셋 다 서른의 동년배로 젊고 몸이 기민해서 대담하게 움직인다. 감시의 눈을 피해야 하는 게 관건이다. 감시자는 누구인가? 반장도 있고 직장장도 있고 세포비서도 있다. 매 통로들마다 감시자들이 있고 각자 감시하게끔 돼 있어 어떤 한 사람이 봐준다고 해서 물건을 쉽게 빼돌릴 수 없게 구조화되어 있다. 그러니 어떻게 하나? 감시자들의 주의를 분산시키면서 물품을 빼내는 거다. 승철이는 나머지 두 명의 동무들에게 작전 지시를 내린다. 이런 식이다.

“넌 가서 그냥 반장 책임져. 반장 이쪽까지 끌어내고” “너는 (세포)비서들까지... 이렇게 해가지고” “직장장은 내가...”

이제 작전 개시다. 직장장을 맡은 승철이 직장장 앞에서 자빠진다. 마치 코미디의 한 장면 같다. 도대체 왜 저기서 넘어져? 어리둥절해진 동료들과 직장장의 주위가 승철에게 확 쏠린다. 우스꽝스럽게 자빠지는 꼴에 직장장은 어리둥절하다 못해 어이가 없어 허허 웃는다. 그 순간 한쪽에서는 광철이가 작업반장을 탁 친다. 무엇인가 아주 긴박하고 중요한 얘기를 하는 척, 자신의 입을 반장 귀에 딱 가져다 댄다. 작업반장은 무슨 일인가 해서 귀를 쫓긋 세우고 광철에게 몸을 기울인다. 감시자들의 주위가 각자 분산되면서 공백의 지점이 드러난다. 그 순간, 나머지 한 사람인 영철이 목표로 했던 물품을 쓱 가지

^{172/} 이하의 내용은 승철(사레11)의 구술을 토대로 작성되었다. 언급된 이름은 모두 가명이다.

고 짝 빠져나간다. 다음은 이 조절을 주도했던 승철의 이야기다.

“북한에서 말하면 동무들이 한 대 여섯 명 있었지. 도둑질해 먹고 나가. 도적놈들이지 뭐. 그게 발각이 안 되고 그래서 그럴 뿐이지. 솔직히 말해서. 거기 공장은 그렇게 돌아간다고 노동자들은 그렇게 돌아가. 아마 다른 일반 공장 기업들은 아마 이거보다 더 할 거다. (연구자: 더하죠) 근데 우리 같은 거는 솔직히 말해서 그렇게 하는 적이 좀 이렇게 뭐라 그럴까, 큰 대사 같은 거 있을 때 그렇게 노동자는 한 번씩 진행 들어간단 말이야. 나 이번에 했으니까 다음 번에 할 때는 나 좀 도와줘. 이렇게 해야지. (연구자: 피차 서로 봐 주면서) 뭐 그렇게 하지 않으면 어디서 생길 데가 없으니까.”

함께 조절행위를 한 이들은 ‘나 이번에 했으니까 다음 번에 할 때는 나 좀 도와줘’ 구태여 이런 말이 필요없는 관계이다. 말없이 통하는 사이. 생산현장에서 감정도 맞고 정서가 통하며 이렇게 은연중 뭔가를 주고 받는 사이. 그들은 이러한 관계를 ‘알쌈’이라고 부른다.

‘알쌈’ 문화란 오래 전에 생긴 것은 아니다. 알쌈이라는 용어가 생겨난 시기는 대략 90년대 고난의 행군시절부터일 것이라는 견해가 있다. 알쌈이라는 용어는 고정되지 않는다. 지역이나 영역에 따라 ‘알쌈’이라는 용어의 사용이 미묘하게 달라지기도 한다. 북한의 공장 특히 군수나 특수 조직에서는 하루 종일 혹은 24시간 강도 높은 집단생활이 이어진다. 오랜 시간동안 힘든 일을 함께 하는 가운데 자연스럽게 감정과 생각을 공유하는 관계가 형성되고 사람들은 비공식적 관계와 그룹을 형성해나가게 되었다. 물론, 어떤 사회든지 이러한 비공식 그룹들은 존재했지만 물질이 극단적으로 부족했던 결핍사회인 북한에서 ‘알쌈’은 주로 은밀히 경제적 이익을 중심으로 1:1 관계 혹은 일정한 패거리 문화를 형성해나가고 있다. 동창이나

친지 등 자연스러운 관계까지 정치적 의미를 부여하고 비공식적 사회적 관계를 극도로 억압하고 금기시하는 북한 사회의 특성상, 알쌈 관계는 좀 더 은밀한 형태를 띠게 되었다.

북한식 알쌈의 특성: 당조직의 기반 혹은 장애물

알쌈관계가 특별히 문제시되는 경우는 어떤 경우인가? 알쌈들이 공식조직인 당이나 행정조직에서 세를 모아서 자신들의 여론을 형성하거나 이익을 관철시키려고 하는 경우를 들 수 있다. 그래서 중하급 간부들은 작업장이나 생산현장에서 벌어지는 알쌈관계를 주의 깊게 관찰한다. 북한의 당 조직에서 세포비서나 부문당비서와 같은 중하급 간부들은 당의 지시를 사람들에게 설득하고 관철해야 하는 입장으로, 이 비공식적 하위 그룹인 알쌈들을 완전히 무시하고 일방적인 지시만으로 소기의 목표를 이루기는 힘들다. 만약, 인민대중들의 협조와 호응을 받아 지시를 관철할 수 있다면, 더 쉽게 그리고 더 큰 성과를 기대할 수 있기 때문에 조직관리에 민감한 중하급 간부들은 알쌈들을 잘 구슬려 그들의 협조를 얻고자 한다. 왜냐하면 하부로부터 상부의 지시에 열정적으로 호응하고 다시 상부로부터의 하부에 침투하여 관철하는 상호관계가 당의 지시를 관철하고 당조직의 힘을 강화시키는 데 결정적으로 중요하게 작용한다. 부문당비서가 하기에 따라 작업장 내 알쌈관계는 당조직의 기반으로 작용한다(승철, 사례11).

이 지점에 이르면 알쌈은 자본주의 사회나 한국사회에서 이제 단순히 친목이나 취미활동, 이해증진을 위한 사회적 관계 이상의 의미를 지니게 된다. 세포 비서의 선정, 부문당 비서의 선정처럼 당 조직을 대표하는 일꾼들을 선출하는 데 있어서도 이 알쌈의 힘은 작용하지 않을 수 없다. 부문당 비서가 세포 비서를 정할 때 마음에 두고

있는 사람에 대해 일단 하위그룹인 알쌈들의 의견을 들어본다. 만약에 전혀 이 그룹들의 뜻에 맞지 않거나 반대하는 사람을 세포 비서로 선정하였을 경우에는 그 선정을 놓고 뒷말들이 많을 뿐 아니라 당의 결정을 관철하는 데에서는 어려움이 따른다. 이를 ‘시끄러워진다’라고 표현하는 것이다. 이것은 부문당 비서로도 현장을 장악하고 원활한 흐름을 만들어 가는 데 있어서 결정적인 마이너스 요인으로 작용하게 되기 때문에 알쌈들의 여론적인 동향을 의식하지 않을 수 없다.

이처럼 북한 공장·기업소에서 기본적인 사회적 관계의 기초가 되는 ‘알쌈’은 작업장을 움직이며 비공식적이지만 중요한 무형의 기반으로 존재하고 있다. 공식적 조직인 ‘당세포’와 다르지만 세포와 무형의 상호 영향을 주고 받는다. 알쌈들은 당 조직의 근간을 이루는 당세포와 공존하거나 받쳐주는 토대가 되어 당세포 비서들을 통해 자신들의 이해관계를 관철하기도 하고, 혹은 당세포비서의 지시를 받아 작업 지시나 당의 방침을 작업장 깊이, 현장 깊숙이 작업을 수행하는 기본 바탕이 되어주기도 한다. 알쌈은 비공식조직으로 공식 조직에 침투하며 이는 신가산제적 특징을 반영한다.

나. 칼날을 쥔 사람과 칼자루를 쥔 사람

“우리는(노동자는) 칼날을 쥐고 있어요.

그 사람은(간부) 칼자루를 쥐고 있고.

그 사람들(간부들)이 칼을 죽 당기면 우리는 그냥 손 베게 되어 있어요.”

은철(노동자)

은철은 운전수로 평생을 살아온 아버지의 직업을 이어받아 운전수가 된 노동자이다. 버스사업 운송소의 운전수였던 친구의 소개로

은철이 2급 기업소의 간부 운전수로 일하게 된 일은 그에게 커다란 행운이었다. 입직 전 은철은 기업소 지배인을 태우고 일주일간 시험운행을 통해 자신의 실력을 보여주었다. 중국에 친척을 둔 중국 연고자인 은철은 복잡군중으로 분류되는데, 이러한 성분으로 인해 지배인 당비서의 간부 승용차 운전수로 입직하는 데 어려움을 겪었다. 왜냐하면 그 공장은 2급 기업소로서 김일성과 김정일이 현지 지도를 했던 기업소라는 높은 위상을 가지고 있었다. 그리하여 ‘과연 중국 연고 친척이 있는 은철같은 운전수를 우리 기업소의 지배인, 당위원장 운전기사로 받아야 되냐?’라는 문제가 일부 간부들에 의해 제기되었다. 이때 은철의 채용을 끝까지 주장했던 사람이 바로 그 기업소의 지배인이었다. 지배인이 “내가 괜찮다면 괜찮으니까 쓰겠다”라고 끝까지 우겨서 은철은 기업소의 간부승용차 운전수로 들어오게 된 것이다. 처음부터 그런 연고로 시작된 은철과 당비서. 그는 당비서의 눈 밖에 나게 되었고, 당 위원장은 은철을 좋지 않게 보게 되었다. “저 새끼! 지배인에 붙어 가지고”

원래 지배인과 당비서가 사이좋은 기업이란 없다. 그렇지만 당비서가 입직과정에서 지배인을 통해 들어온 은철을 지배인 파로 여기게 되면서 운전자 은철의 처신은 더 난감해졌다. 고래 싸움에 새우 등 터진다고 했던가. 아침에 있던 일이다.

〈아침상황〉

오늘 아침에 지배인으로부터 “야, 너 차 가지고 몇 시에 도당 가야 되니까 대기하고 있어.”라는 지시를 받고 기다리던 중 갑자기 은철은 당비서의 호출을 받았다. 당비서는 은철을 불러서 대뜸 “지배인이 어디를 가며, 어디를 갔다 왔느냐? 무얼 하나? 그리고 무얼 하나?”라고 연달아 물어본다.

당비서: 지배인 오늘 어디 가겠다고 하느냐?

은 철: 모르겠습니다

당비서: 왜 몰라?

은 철: 아니, 지배인 동지가 나한테 어디 간다고 보고하고 다닙니까? 그냥 차에 내려와서 도당 가자고 하면 도당 가는 거고, 시당 가자고 하면 시당 가는 거고. 그때 가서나 시당 가고, 도당 가는 것을 알지...

당비서: 그럼 일단 갔다 와.

은철은 ‘미리서부터 내가 어디 갈지 모르고 있다.’ 이렇게 일단 피해간다. 은철은 지배인이든 당비서든 할 것 없이 자신이 태워서 다니는 사람들의 모든 동향을 자신이 누구에게든 말할 권리가 없다고 생각한다.

“나는 그걸 말해줄 수가 없어. 말해주면 안 되는 거지. 왜 말해주면 안 되느냐? 지배인을 태우고 다니면서 지배인의 모든 행동과 갔다 온 장소를 내가 당 위원회에 말하게 되면 지배인은 이 사람들, 당 위원회가, 조직부가 모르게끔 저희가 움직여야 될 일이 있고 해야 될 일이 있는데 운전수라는 게 그거까지 다 고자질해버리면 지배인도 힘들고, 내가 가운데서 두 간부들 싸움시키는 거다. 내가 지배인 사람이라고 해서 보고를 안하는 것은 아니다. 내가 당 위원회 사람이든, 지배인의 사람이든 그걸 떠나서 나는 어디까지나 내가 태워서 다니는 사람들의 모든 것을 누구한테 말할 권리가 없어요.”

은철은 승용차를 탄 사람이 누구든 간에 그들의 동향을 일일이 말해서는 안된다고 생각한다. 괜히 자신이 이 사람 말을 저기다가 하고, 저 사람 말을 여기다가 해서 서로 그냥 자꾸 불신만 쌓이면 나중에는 고래 싸움에 새우가 죽는다고, 두 간부가 싸우면 나중에는 자

신이 그 불몽둥이를 맞게 될 것이라고 생각한다. 그래서 지배인의 동향을 보고하라는 당비서의 지시를 ‘모른다’는 말로 회피해버린다.

그런데 하루 종일 지배인을 태우고 기업소에 돌아온 저녁에 은철은 다시 당비서에게 불려가게 된다.

〈저녁 상황〉

당비서: 어디 갔다 왔어?

은 철: 도당 갔다 왔습니다.

당비서: 누구 만났어?

은 철: 아니, 그런 것까지 내가 얘기를 해야 됩니까?

당비서: 운전수는 보고를 해야 된다

은 철: 위원장 동지, 이거는 내가 보고할 것이 아니지 않느냐.
이건 지배인 동지하고 당 위원장 동지가 마주 앉아서 상호토의를 하고 오늘 사업일정을 짚 얘기하고 끝내면 되지, 운전수가 이걸 사업일정을 보고하는 건 아니지 않느냐. 운전수, 내 임무가 무엇인가. 내 임무는 오직 지배인 동지를 무사히 목적지까지 태워다 주고 무사히 목적지로 데리고 오는 게 내 임무인데. 그거 나보고 물어보지 말라.

은철이 보고하라는 당비서의 지시를 직설적으로 거절하자 당비서의 분노가 은철을 향해 치솟는다.

당비서: 너 대갈통이 썩었다. 당위원장이 물어보는데 야, 너 학습도 안 하고 조직생활도 안 하고 하니까 너 벌써 대가리 썩은 물이 들어가서. 그렇게 하고. 야, 이 새끼야. 너 운전수면 지배인 운전수면 배 툭 내밀어도 돼? 야, 이 새끼야. 오늘이라도 내가 너 차 열쇠를 뺏으면 너 차 운전 못 해!

은철은 억이 막힌다.^{173/} 당비서와 노동자. 강자 앞에 선 약자다. 은철은 이런 말을 들을 때 자신이 약자라는 사실을 절감한다. ‘그런데 내가 얘기를 하다 보면 나중에 내가 느끼는 게 무엇이나. 내가 져야 된다는 거다.’ 은철은 지배인에게 가서 자신의 난감한 처지를 호소한다.

“지배인 동지, 당위원회라던가 조직부에서 나보고 와서 이렇게 하라고 하는데 나는 하고 싶지가 않은데, 이 사람이 이렇게 요구를 한다. 나 어떻게 해야 됩니까? 나 (지배인님 동향을) 보고 해야 합니까?”

은철은 지배인이라는 사람이 똑똑하고 세면 운전수를 커버 쳐줘서 막아주는 거고, 지배인이 약하고 당 위원장보다 똑똑하지 못하면 운전수는 같이 당하는 거라고 생각한다. 은철은 자신의 지배인이 배짱도 세고 뒷배경이 센 사람이기를 바란다. 자신에게 지배인 동향을 낱알이 보고하라는 당비서의 요구에 대해 지배인이 이렇게 말해주기를 소망한다.

지배인: “됐어, 무시해버려. 그리고 뭐라고 하면 내가 이제부터 알아서 해줄 거야.”

그러나 현실에서 그런 일은 일어나지 않는다. 지배인은 은철에게 슬쩍 공을 넘긴다.

지배인: “야, 어떻게 하느냐. 네가 어떻게 적당히 맞춰봐라,”

173/ 억이 막히다: 북한어 관용구. 너무 엄청난 일을 당하여 가슴이 미어지는 듯하다. 네이버 국어사전, “억이 막히다,” <<https://ko.dict.naver.com/#/entry/koko/eb8c0e1cc9804a2ea094c5982bc179f9>> (검색일: 2023.11.20.).

지배인은 은철에게 그저 ‘네가 알아서 하라’고 말한다. 당비서에게 자신의 동향을 보고해도 이해하겠다는 이야기도 아니고, 하지 말라고 하는 것도 아닌 애매한 태세이다. 은철이 만약, 앞으로 당비서에게 지배인 동향을 보고하는 역할을 한다면, 그에게 불이익이 어떤 형태로든 올 것이다. 그렇다고 일개 운전수가 당비서에게 무슨 힘으로 항명을 하겠는가?

은철은 답답하고 억울해서 지배인에게 대들고 싶다. “아니 운전수가 뭘 어떻게 맞춰요?” “아이씨, X같은 거 아냐, 지배인이 모르면 나 보고 어떻게 하라고!” 이래서 하바닥 사람들은 억울하다. 괜히 당비서 요구를 거절했다 은철만 운전수 자리가 불안해졌다. 그렇다고 당비서의 요구에 순순하게 응하면 이번에 은철은 지배인 눈 밖에 나는 거다. 지배인이 나를 이 기업소에 넣어준 사람이니 은철은 언젠가 그 자리에서 쫓리는 거다. 은철은 숨을 깊이 들어 쉬면서 자신을 진정시킨다.

‘운전수가 원래 힘든 직업이니까 그나마 안 쫓리려면 또 한 수 지고 들어가서 참자. 내가 가만히 있자’

은철은 당비서건 지배인이건 그 앞에서 작아지는 것 외에는 방법이 없다. 당비서에게 밍보인다면 공장에서 버티기 힘들다. 결국 그는 공장 행사에서 술판이 벌어져 당비서가 기분 좋아 보일 때 찾아가 잘못을 빌고 인간적인 정을 구한다.

“당비서 동지, 제가 잘못했습니다. 그렇게 하시면 전 정말 너무 힘들어요. 저 좀 도와주세요.”

지배인 동향을 보고하라는 당비서의 지시와 은철의 거절로 촉발되었던 갈등은 은철의 굴복과 보아달라는 애원으로 일단 넘어간다.

이것이 간부들과 일하면서 겪는 노동자의 고통이다. 간부들끼리의 갈등구도에 애매한 약자를 얹어 넣는 것. 은철은 그게 억울하다. 은철은 간부들과 일할수록 노동자란 사람 취급을 못 받는 존재이며, 간부 앞에 노동자란 벌레에 불과하다고 생각한다. ‘내가 여기서 이기려고 하면 마지막에 이렇든 저렇든 종당에는 내가 손해를 보게 되어 있다.’ 은철은 노동자는 칼날을 쥐고 있는 사람이고 간부는 칼자루를 쥔 사람이라고 생각한다. 간부들이 칼날을 주욱 잡아당기면 칼날을 쥔 노동자들은 손을 베게 되어 있다.

“북한에는 이런 속담 있어요. 칼자루 쥔 사람이 이기지, 칼날 쥐고 있는 사람은 못 이긴다고. 그러니까 우리는(노동자는) 칼날을 쥐고 있어요. 그 사람은(간부) 칼자루를 쥐고 있고. 그 사람들(간부들)이 칼을 죽 당기면 우리는 그냥 손 베게 되어 있어요. 그러니까 그게 안 되니까 마지막에 내가 옳다고 생각은 했어도 의견은 막 무시당하고. 진짜 그 사람 우리하고 막 얘기해도 방법 없이 마지막에는 ‘예, 시정하겠습니다. 고치겠습니다.’ 이렇게 그저 말하고 나오는 거예요.”

은철은 북한 사람들이 노동자를 사람이 아니라 벌레로 인식한다고 말한다.

“노동자와 간부 이 관계에서 진짜 힘들어요. 그리고 특히 더군다나 인격을 막 무시해버리니까. 북한은 간부들이 금방 노동자들을 ‘야, 이 새끼야! 이 새끼, 저 새끼’ 새끼는 보편적인 얘기거든요. 그리고 그냥 일반 노동자들이 생각하기에 간부는 소리치고 노동자는 ‘알았습니다’하고 머리 숙여야 된다고 생각하고 있거든요. 그래서 북한 사람들, 북한 노동자들 인식에는 노동자는 사람이 아니고 벌레지. 벌레지. 이렇게 인식을 벌써 그렇게 하고 있어요. 사람이 아니라고 생각해요.”

은철은 간부나 국가가 시키면 뭐든지 그저 해야 하는 존재, 그게 오늘날 ‘조선의 노동자’라고 생각한다. 은철은 2급 기업소에서 간부 운전수로 일하면서 간부들을 관찰할 기회가 더 많아졌고 화물차 운전수로 일할 때보다는 간부랑 일하면서 간부들과 부딪힐 기회가 많아졌다.

전에는 공장 기업소 단위 책임자 정도 되면 사는 것도 좀 괜찮고 너무 뻑뻑하게 굴거나 근로자들에게 야박하게 하지 않아도 크게 지장을 받는 일이 없었다. 그런데 지금은 단위 책임자를 해도 먹고 살기가 힘든 상황이 됐다. 시간이 갈수록 모든 게 힘들어지니까 단위 책임자들은 뭔가 하나라도 노동자들을 좀 더 착취하고 보는 식으로 변하였다. 이에 따라 간부와 노동자의 관계도 날이 갈수록 악화되어 간다. 2009년 화폐개혁 이전의 북한 공장사회는 비록 간부들이 “사회주의 지키기를 명분삼아’ 자신보다 하층에 있는 노동자를 딛고 서는 ‘생존의 정치’의 장”이었을지라도 직장공동체 의식이 살아있었고 체제유지의 낯은 거점으로 기능하였다.^{174/} 그러나, 2009년도 화폐개혁이후 10여년이 흐른 현재 공장사회는 어떻게 변화하였는가. 특히 북한사회에서 회자되는 ‘칼날과 칼자루’의 비유는 오늘날 북한의 약자에게 강제되는 무보상의 공장사회에서 노동자와 민중들의 의식이 얼마나 날카롭게 버려지고 있는지를 고발하는 표현이다.

174/ 김화순, “생존의 정치: 북한 공장사회와 노동자,” p. 203.

다. 기업현장의 목소리: 사회주의기업책임관리제도는 왜 외면당했을까?

그간 한국의 경제학자들은 사회주의기업책임관리제에 대해 북한 시장 활성화에 기여할 것이라는 높은 기대를 품어왔다. 그러나, 북한에서 기업현장의 경영책임자들 즉 지배인들의 시각은 이와 다르다. 기업현장과 사회주의기업책임관리제에 대한 기대. 그 사이에 존재하는 괴리가 이 글의 문제의식이다. 이 글은 한 지방산업공장 지배인의 구술을 통해 북한 기업현장에서 사회주의기업책임관리제를 보는 시각을 전달한다.

김정은 시대에 가장 큰 변화를 가져올 수 있는 중요한 제도라고 관심을 모았던 제도는 바로 사회주의기업책임관리제였다. 이에 따라 사회주의기업책임관리제 제도의 도입과 추진과정, 그리고 제도 자체에 대해 많은 연구들이 이루어져왔다.^{175/} 그러나, 북한의 기업 생산현장에서 사회주의기업책임관리제가 적용되고 있다는 증거가 나타나지 않으면서 이에 대한 의문이 증대되어 왔다.

한국 학계에서 사회주의 기업관리책임제를 중요한 개혁조치라 인식하면서 높은 기대를 보였던 것과는 달리, 지배인로부터 노동자에 이르기까지 북한출신 면접 대상자들은 사회주의기업책임관리제에 대해 아예 모르거나 혹은 무관심하다는 반응을 보여왔다. 헌법에까지 적시하였던 사회주의기업책임관리제가 현장에 적용되고 있다는 증거를 발견하기란 쉽지 않다. 심지어 관련 북한매체에서 보도 기사조차 사라진 상태이다.

175/ 추석용, “북한 ‘사회주의 기업 책임관리제’의 추진과정과 특징,” 『북한학연구』, 제18권 1호 (2022); 황주희, “김정은 시대 북한의 ‘사회주의기업책임관리제’ 연구: 경영관행의 제도화를 중심으로,” 고려대학교 박사학위논문, 2023; 전경주, “기업 재정관리 관점에서 본 북한의 ‘사회주의 기업책임 관리제’ 연구,” 북한대학원대학교 석사학위 논문, 2022.

사회주의기업책임관리제를 실행하는 데 있어 가장 결정적 열쇠를 쥔 행위자인 지방산업공장의 한 지배인은 이 제도가 기업현장에서 철저히 외면당했던 이유에 대해 사회주의기업책임관리제가 새로운 것이 아니라 지방 산업 공장에서 비법적으로 운영해왔던 것을 제도화한 데 불과하다고 말한다.

이러한 논지는 다음과 같은 질문으로 인도된다. 그렇다면, 그간 기업에서 비법적으로 행해온 시장행위들을 합법화한 사회주의기업책임관리제에 대해 기업의 경영인이나 노동 행위자들은 더 환호하고 환영해야 하지 않나? 왜 그들은 무관심 나아가 떨떠름한 반응을 보이는가?

이에 대해 지배인들의 이야기를 들어보자. 다음은 지배인이 말하는 왜 기업 현장에서 사회주의기업책임관리제가 환영받지 못하는지에 대한 입장이다. 지방산업 공장들은 이미 사회주의기업책임관리제의 방식대로 움직여왔다. 내각산하 중앙직할관리 기업소의 경우도 마찬가지이다. 오히려 이렇게 공식화되면서 대다수 지배인들은 사회주의기업책임관리제의 도입을 기업에서 종업원들을 책임지고 먹여 살리라는 국가의 압박이라고 느낀다. 아래는 사회주의기업책임관리제가 도입된 2015년 당시, 운전수인 은철(사례14)이 뒷자리에 지배인을 태우고 가다 들은 혼잣말이다.

“내 가족조차 못 먹여 살리는 형편에 내가 어떻게 천 명이 넘는 종업원들을 먹여 살리란 말인가?”

사회주의기업책임관리제가 제도화된 이후 기업의 비법적 시장활동이 합법화되었다고 볼 수 없다. 왜냐하면 이를 단속하는 검찰이나 보안서, 보위부는 변함없기 때문이다. 사회주의기업책임관리제를 말하면서 단속을 도모하는 국가의 이중성을 어떻게 해석해야 할 것

인가? 다음은 국가의 속내를 보여주는 구체적인 사례이다.

온존하는 규정과 절차들: ‘차판 장사를 잡아 죽이라!’

문제는 규정이다. 사회주의기업책임관리제를 제도화하였고 헌법으로까지 만들었지만 기존의 관행적인 규정과 절차는 전혀 달라지지 않았다. 하위 규정은 상위 법과 어긋나지만 더욱 강력히 현실을 지배한다. 예를 들어보자. 만약 지배인이 지금 경제에서 기업을 경영하고 일하려면 먼저 생산된 제품을 팔 수 있어야 한다. 시장에 팔아야 된다는 이야기이다. 그런데 ‘차판 장사를 철저히 잡아 죽이라’ 하는 김정은의 말씀이 매일, 매주, 매달 내려온다.

“차판 장사를 잡아 죽이라, 없애라.” 차판 장사란 무엇인가? 차판 장사란 차에 생산품을 싣고 시장에 나가 판매하는 장사행위를 가리키는 말이다. 만약, 차로 상품을 운반하지 않는다면, 등짐으로 상품을 운반하라는 뜻이다. 그렇다면, 이 규정이 가진 의미는 무엇일까? 이는 등짐으로 하는 무게의 상품만 팔라는 뜻이다. 그런데 과연 기업이 등짐으로 생산품을 판매하는 것이 가능한가. 차에 싣지 않고 공장에서 나오는 생산품들을 실어 나른다는 것은 불가능하다. 그렇다면, 왜 달라지지 않았는가?

규제를 철폐하지 못하는 이유

그렇다면, 왜 규제는 철폐되지 않았을까? 북한에서 규제는 바로 국가 체제유지와 직결된 문제이기 때문이다. 예를 든다면 당의 인사권을 내려놓는다는 것은 당의 영도를 내려놓는다는 의미이다. 그래서 당은 인사권을 꼭 움켜쥐고 있어야만 한다. 북한 공장 기업소에서는 지배인 당비서, 기사장은 물론 최말단 성원인 지도원에 이르기까지 당의 인사권이 관철된다. 공장 기업소의 관리성원의 임명은 모

두 당 위원회의 권한이다. 지배인이나 당비서는 물론, 기업 내에 부원 한 명조차도 임명할 수 없다. 이처럼 인사권을 위임하지 않는 상태에서 사실 기업 내에서의 권력이라는 것은 의미가 없어진다. 대외 사업권도 문제다. 대외 사업권을 막아놓으면, 기업은 해외에서 생산 투자를 받을 수 없다.

결국, 북한은 전체가 커다란 감옥이다. 감방 안에서 사람들은 마음대로 운동도 하고 왔다 갔다 한다. 하지만 결국 감옥은 감옥이다. ‘만날 사람은 면회 오면 만나라’라고 말한다. 감옥에서 면회는 올 수 있지만 나가서 만날 수는 없다. ‘외국인도 오겠으면 오라’고 한다. ‘그러나 너는 외국에 못 나간다.’ 지배인 입장에서는 외국에 나가 대방을 만나 상품주문을 받을 수 있어야 한다. 이처럼 사회주의 기업 책임관리제라는 제도를 만들고 헌법에 명시하였으나, 정작 실무 기업현장에서 세부 규정을 바꾸지 않는다. 기업에서 아무런 의미가 없는 제도로 전락하였다. 이것은 과거 7.1 조치가 했던 역할과는 질을 달리한다.^{176/}

국가의 속내: ‘문헌 전달’에 나타난 사회주의 기업책임관리제의 본질^{177/}

사실 지배인 전영인 씨가 보기에 사회주의기업책임관리제는 좋은 정책이다. 근본적인 문제는 정책은 좋은데 정책을 실현하기 위한 절

176/ 전영인 씨(사례9)가 말하는 7.1조치와 사회주의기업책임관리제와의 효능성 비교: 2002년의 7.1 조치는 시장을 운영한 것이었다. 그전에는 농민시장이라고 농토산물만 하고 있었는데, 7.1 조치는 농민이라는 글자를 떼고 시장이라고 열어 일반 공업 생산물까지 할 수 있게 시장을 열었다. 그래서 생산에 필요한 것을 시장에서 팔고 살 수 있었다. 그전에 농민시장에서는 팔 수 없었던 물건들이다. 그리하여 사람들은 비법적이지만 시장에다 생산물을 내다 팔아 제 가격을 받을 수 있었다. 시장 가격, 국정 가격이 아니라. 그래서 그것을 판 돈으로 여러 가지 투자를 할 수 있었다.

177/ 본 항목은 사례9의 구술을 토대로 작성하였다.

차와 방식들을 하나도 고치지 않는다는 데에 있다. 제도를 만들고 규정을 폐지하지 않는 모순된 현상이 왜 생기는가? 국가는 정말 어떤 의도로 사회주의기업책임관리제를 제기한 것일까? 영인 씨는 사회주의기업책임관리제의 본질을 밝히는 데 의미가 있는 한 가지 사례를 들려주었다.

매주 화요일은 상급 당위원회에서 지배인들이 모이고, 수요일은 당 비서가 모인다. 그리고 토요일에는 문헌 전달이라는 것이 있다. 토요일은 무조건 당 행정 책임자가 가서 장군님의 문헌 전달을 한다. 그런데 이것은 친필 문건하고는 다르다. 문헌 전달이라는 것은 그대로 읽어준다는 말이다. 매번 제기되는 과업들이 직접적으로 떨어지는 한편, 개혁적인 새로운 정책에 대해서 내려온다. 그런데, 문헌 전달 시 사회주의기업책임관리제에 대해 공지된 것과는 완전히 다른 내용이 전달되었다. 그 내용은 ‘빨리 경제를 살려서 사회주의 이전 사회주의 시기로 되돌려야 한다’는 것이다. ‘비사회주의를 철저히 없애라’는 내용이었다.

국가 관료 입장에서는 사회주의기업책임관리제를 통해서 감시 시스템은 언제나 작동해왔다. “힘이 생기면 멈춰라.” 영인 씨는 이러한 지시가 지닌 뜻은 경제가 활성화된다면 개혁을 멈추고, 이전 사회주의 경제 시대로 되돌아간다는 의미라고 해석한다. 즉, 제도를 통해 생산을 활성화한 후에 사회주의 정책을 빨리 되살리자는 것이다. 문헌은 다음과 같은 내용으로 이어진다.

“내가 중국에 가니까 중국 간부들은 나에게 뭐 개혁 개방을 하거나 지방자치제를 하고 북한도 그렇게 하면 된다고 말하는데, 우리는 그렇게 안 하고도 잘 살 수 있습니다.”^{178/}

^{178/} 여기서 문헌이란 ‘김정일의 말씀’이 담긴 문건을 의미하고, 문헌 중 ‘나’는 김정은 자신을 의미한다. 전영인 씨(사례9)의 기억에 기반한 내용이다.

한마디로 북한은 무한순환의 고리에 갇혀 있다. 전영인 씨는 위 문헌의 내용은 ‘우리는 개혁경제개방을 해야 되는데 그건 죽어도 할 수 없다. 개혁개방 없이 사회주의기업책임관리제만 한다는 것은 가능하지 않다. 그런데, 체제유지를 위해 개혁개방을 할 수 없다.’라고 해석한다. 결국 사회주의 기업책임관리제는 그림의 떡이다.

다음은 전영인 씨가 전하는 사회주의기업책임관리제를 보는 북한 기업현장의 분위기이다.

“사회주의기업책임관리제 하면 이제 북한 사람들은 모두 웃는다. 허무한 웃음이다. ‘이게 달라지는 게 뭐지?’ 이렇게 생각한다. 한국에서는 이게 많이 달라졌다고 생각하는 모양이다. 좋은 정책이고 환영해야 되겠지만, 누구나 알다시피 제도가 나온 이후 우리가 보는 경제나 정치, 일상적 체험은 달라진 게 하나도 없으니, 누구도 그걸 반기지도 않고, 연구도 안 하며, 기업에서 집행하지도 않는다. 국가가 원하지 않는데 왜 북한의 모든 지배인이나 행정간부들은 사회주의 기업 책임관리제에 대해서 관심을 두려 하겠는가? ”

당간부들은 물론 행정간부들까지 모두가 국가가 진지하게 사회주의기업책임관리제를 도입하는 것은 불가능하다는 것을 알고 있다. 이것이 기업현장에서 사회주의기업책임관리제가 외면당하는 이유이다.

6. 소결: 남은 자와 떠난 자

‘공장의 나날들’은 1990년대 배급이 중단되고 식량을 구하러 직장을 이탈했던 노동자들이 다시 노동현장에 복귀한 이후 재구성한 2000년대 이후 공장과 작업장에서 어떤 일들이 어떻게 일어나는지에 관한 서사이자 북한 인민들의 불평등사회 보고이다. 균질화된 배급 체계와 보상이 주어졌던 사회로부터 고난의 행군 이후 공장 사회는 간부 중심, 권력기관 중심으로 재구성되었으며 권력의 분배로부터 소외당한 채 무보수노동을 감수하고 살아가는 인민들이 있다.

‘2. 공장의 네 가지 풍경’은 각 기업유형을 대표하는 기업의 사진들을 제시하여 그간 상상만으로 접근하기 어려웠던 공장 기업소의 분위기와 풍경을 체감하도록 구성하였다. 인민들이 직업배치를 받아 공장에 들어가는 과정에 얹힌 이야기들이다. 인민들은 제한적이거나 마더 나은 진로를 찾기 위해 공장을 비교하고 보다 나은 곳에 가기 위해 정성과 노력을 기울인다. 그들이 갈 수 있는 네 가지 유형의 공장 기업소가 있다. 첫째, 노동자에게 늘 ‘천리마처럼 달리자’고 강요하는 군기가 센 군수공장들, 둘째, 식량 등 최소한의 생존을 위한 자원조차 제공하지 않는 가장 열악한 일반 지방산업 공장, 셋째, 식량배급이 일반 지방산업 공장보다는 약간 나은 내각 산하 중요공장들, 넷째, 규율이 세지만 보상도 가장 큰 특권경제 산하 공장들이 있다. 이 공장 기업소들에 속한 인민들의 노동실태에 관해 비교 기술하였다.

‘3. 공장 입직 요건과 배급 실태’에서 중요한 발견점은 공장 기업소에 들어갈 때, 즉 입직시 일정조건 이상의 정치신분을 요건으로 하는 ‘정치신분제’와 연동된 ‘기업신분제’의 존재이다. ①당경제 등 특권경제 산하 기업소는 핵심군중만을 종업원으로 받았고, ②군수 공장은 기본군중 이상을 배치하였다. 이와 달리, ③내각산하 중앙직

할기업소나, ④내각 지방산업의 공장 기업소의 경우에는 정치적 신분을 따지지 않고 복잡군중까지를 포괄하여 종업원으로 받았다. 그간 북한사회가 성분제 계급사회였다는 사실이 연구되었으나, 이러한 성분제적 정치신분제가 기업까지 적용된다는 주장이 박형중에 의해 가설로 제기된 바 있다.^{179/} 본 절에서 보는 바와 같이 이러한 기업성분제는 구성원에 대한 보상까지 긴밀하게 연결된다.

이러한 사례분석 결과는 ‘기업신분제’ 가설을 대체로 뒷받침하나, 현실은 그 이상으로 정치신분제와 기업신분제가 철저히 관철되고 있음을 보여준다. 지방산업공장에 들어간 운전수 은철(사례14)은 복잡군중이라는 이유로 기업에 들어간 이후에도 당의 견제를 받았다. 반대사례도 있다. 승철(사례11)은 복잡군중임에도 불구하고 당 간부들의 보증을 받아 핵심군중이 들어갈 수 있는 특수기업에 들어간 예외적 사례이다. 성분 중심의 정치신분제와 기업유형 간의 상관성은 새로운 연구주제이므로, 기업신분제 가설을 확증하기 위해서는 향후 각 기업유형별로 더 많은 사례조사에 기반한 후속 연구들을 통해 검증하여야 할 것이다.

사례분석 결과 기업에서 배급과 보상이 좋은 순위는 ①한 달 치 식량과 부식이 주어지는 당경제 산하에 있는 특수공장 종업원과 지방산업기업소 종업원(수출), ②한 달 치 식량을 배급하는 무역국산하 지방산업 수출공장, ③반 달 치 식량을 제공하는 중앙직할관리 기업소 군수직장과 중앙직할관리 공장, ④간헐적 식량공급(옥수수)이 이루어지는 지방산업공장의 순이었다(〈표 IV-2〉 참조). 요약하자면, 국가가 기업에 주는 원자재공급 수준과 지배인의 기량, 해외로부터의 투자나 하청 등이 노동자가 받는 식량공급의 양과 질을 결정하며,

^{179/} 박형중, “김정은시대 북한주민의 직장생활,” 통일연구원 위크숍 “북한주민의 생활세계와 대북·통일정책 방향” 발표문, 2023.5.25.

국가 권력이 주는 워크권은 식량분배를 결정하는 결정적 변수이다.

본 장의 성격이 가장 잘 드러난 지점은 작업장문화의 변동을 이끌어가는 행위주체들의 직업생애와 사회적관계를 묘사한 ‘4. 공장 내부의 목소리들’과 ‘5. 공장의 세계’이다. ‘4. 공장 내부의 목소리들’에서는 공장구성원들이 직접 등장해서 자신들이 공장에서 경험한 삶에 관해 구술한다. 노동행위자들의 모습을 재연해보고자 기존의 북한 연구에서 시도되지 않았던 행위자의 입장에서 서술하는 방식의 글쓰기를 시도하였다. 기업신분제하의 네 공장 기업소에서 일하는 다섯 사람의 행위자들이 등장한다. 공훈 방직공 리명순(군수공장), 운전수(내각 중앙직할), 지배인(지방산업), 청년 노동자(지방산업), 창고장(특수기관)은 자신의 직업생애에 대해 풀어놓는다. 행위자들의 꿈과 고민 그리고 생존을 위한 타산 등을 드러내놓고 그들이 겪었던 상황이나 감정에 대해서도 진솔하게 구술한다.

‘4-다. 성분제와 능력: 은철 씨가 들려주는 ‘운전수’ 이야기’와 ‘5-다. 칼날을 쥔 사람과 칼자루를 쥔 사람’은 능력으로 성분제의 문턱을 넘어 간부차 운전수가 되더라도 성분중심의 신분제가 견고한 공장사회에서 중국연고자라는 정치신분이 그의 직장생활에 걸림돌이 되는 이야기이다. 그런가하면 ‘종업원과 함께 먹고 사는’ 새로운 미래를 꿈꾸는 지배인 전영인 씨도 있다. 전영인 씨는 우리가 북한 사회에서 전에 보거나 경험하지 못했던 낯선 전문경영인이다. 그는 예외적 소수자로 보이는데 이러한 그의 위치는 북한기업 운영의 문제점을 보여주는 역할을 수행한다. 전문경영인 전영인 씨는 ‘강성대국의 거대한 꿈’이나 ‘각자도생’으로 치닫지 않고 굶주림과 결핍의 사회일지라도 ‘함께 사는 공동체’를 꿈꾸는 것이 가능하다는 것을 보여준다는 점에서 희귀하다. 지방산업공장에서 무보수로 일하다 결국 생존을 위해 공장을 떠나게 되는 청년 노동자 신철의 이야기는 현재

공장을 나간 노동자들이 정치사회적 생명을 버리고 떠나는 과정에서 겪는 사연들을 상징한다. 이들은 자기 나름대로의 위치에서 북한 민중들이 살아가는 삶의 양식과 행위를 보여준다. 이처럼 북한 직장 에서 인민들은 국가에게 버림당하거나 이용당하거나 혹은 국가가 떨어뜨리는 작은 혜택들을 간헐적으로 누리면서 나름의 욕망을 추구하고 생존의 기로에 서서 타산하고 진로를 결정하는 공장의 나날 들을 보내고 있다. 이러한 행위자들의 행위가 북한 사회를 과연 어떻게 바꾸고 있는지에 대해 관찰할 필요가 있다.

‘5. 공장의 세계’는 고난의 행군 이후 한 차례 변화했던 작업장 문화가 2009년 이후 새로운 변동의 시기를 맞이하여 어떠한 균열의 징후를 보이고 있는가에 대한 보고서이자 작업장 내부의 불평등한 현실을 보고한다. ‘4. 공장 내부의 목소리들’이 ‘행위자 개인’의 내적 고뇌와 결심에 초점을 맞추었다면, 5절은 행위자 개인이 아니라 ‘집단주체’와 작업장 공간을 중심으로 일어나는 행위자 간 상호작용이 초점이 맞추어진다. 5절의 주제는 세 가지를 다룬다. 첫째, 조절의 성격이다. ‘창고장’이란 ‘먹을 알 있는 자리’에서 내려온 승철은 새로이 알쌈들과 노동현장에서 새로이 조절행위를 체득한다. 직업위계가 낮을수록 조절행위의 위험성에 더 많이 노출되는 부조리한 작업현장의 현실을 보여준다. 둘째는 노동자-간부 간 불평등성 문제다. 작업장 균열의 징후는 ‘5-나. 칼날을 쥔 사람과 칼자루를 쥔 사람’에서 정점을 이룬다. 노동자의 나라를 표방했던 조선이 ‘노동자와 간부’라는 대립적 계층으로 분화하고 있음을 보여준다.

셋째는 국가가 주창하는 사회주의기업책임관리제의 기만성과 이에 대한 행위자들의 저항이다. ‘5-다. 기업현장의 목소리: 사회주의 기업책임관리제는 왜 외면당했을까?’는 기업경영의 최전선에 있었던 지배인이 사회주의기업책임관리제가 왜 무위화될 수밖에 없는지

를 기업행위자의 관점에서 증언한다. 지난 10여년간 학계와 정책현장에서는 사회주의기업책임관리제에 대한 논의가 김정은 시대 내내 이어져왔다.^{180/} 놀랍게도 사회주의기업책임관리제를 무용하게 만든 당사자는 바로 제도를 만들었던 국가 그 자신이었다. 복잡한 ‘절차의 온존’, 시장이 활성화되면 ‘사회주의 계획경제 회귀’한다는 ‘문헌전달’교육 등은 정부당국의 속내이다.

이 연구는 작업장 내부 구성원들의 시각을 통해 2010년 이후 공장 과 작업장에서 어떤 일들이 일어나고 있는지 인민들의 직장일상을 일부나마 엿보고자 하였다. 작업장 내에서 그간 거대한 국가권력에 의해 일방적으로 움직여왔던 노동행위자들이 그들을 둘러싼 환경적 제약을 넘어 능동적으로 대응하는 장면이나 저항하는 의식의 단상들을 옴니버스 형식으로 짚막하게 보여주고 있지만, 이들 행위자들이 과연 어떻게 움직일 것인지 알 수 없다. 현재 벌어지는 작업장의 내부 균열이나 노동자-간부 간 갈등이 점차 커져가는 추세이므로 공장을 떠나는 노동자의 이동이 향후 어떤 양상으로 발전해나갈지에 좀더 유의하여 추적할 필요가 있다. 공장을 떠난 행위자들이 어디로 가서 무엇을 하는지 추적한 ‘떠난 자들의 서사’에 관한 후속연구와 더불어 북한의 공장사회는 향후 어떻게 재구성될 것인지에 관한 ‘남은 자들’의 연구도 필요하다.

180/ 최근 사회주의기업책임관리제에 대한 나온 연구는 다음과 같다. 전경주, “기업 재정관리 관점에서 본 북한의 ‘사회주의 기업책임 관리제’ 연구”; 백명숙·김성배, “사회주의기업책임관리제 도입의 인과 메커니즘에 관한 연구,” 『한국정책학회보』, 제30권 4호 (2021); 추석용, “북한 ‘사회주의 기업 책임관리제’의 추진 과정과 특징”; 황주희, “김정은 시대 북한의 사회주의기업책임관리제 연구: 경영관행의 제도화를 중심으로,” 『통일정책연구』, 제32권 1호 (2023).

V. 결론

KINU

KOREA INSTITUTE FOR
NATIONAL UNIFICATION

결론

본 연구의 II장은 개념적 분석적 서술을 통해 북한 경제의 구조적 특징과 진화동인을 서술했다. II장의 궁극적인 서술 목표는 김정은 시대 북한 경제 내부 구조의 복잡성과 다양성이 어떠한 역사적 진화 경로를 통해 형성되었는가를 밝히는 것이었다. 아울러 II장은 김정은 시대 북한 경제의 복잡성과 다양성을 보여주는 것과 함께 경제 분야에 어떤 종류의 직장이 존재할 수 있는가를 도식화해서 보여주었다.

III장과 IV장은 관찰 대상을 공장·기업소와 같은 생산직장으로 제한하여 해당 주제와 관련한 탈북자 면접을 진행하고, 그들이 진술한 경험적 서사를 중심으로 서술했다. III장은 북한에서 전형적인 형태로 운영되는 공장·기업소와 변형된 형태로 운영되는 공장·기업소에서 근무하는 노동자들의 일과가 어떻게 구성되고 재생산되며, 어떤 점에서 차이가 발생하는지 구술 사례들을 통해 설명했다. IV장은 각 노동 행위자들의 직장 일상생활 양상과 생활세계의 노동행위자들의 움직임이 직장 전체 체계에 어떠한 영향을 미치는지를 행위자의 관점에서 보여주었다. 아울러 IV장은 노동행위자와 당/행정/법간부들이 엮어내는 직장생활과 이야기를 들려주었다.

이상의 연구를 놓고 볼 때, 한국과 북한에서 ‘직장’이라는 단어와 관련된 관념과 현실에 차이가 있다는 것이 드러난다. 한국에서 ‘직장’이라는 관념은 일반적으로 세 가지 상태를 포함한다. 첫째, 비교

적 장기 안정된 고용 상태, 둘째, 정해진 업무와 일과에 따라 반복되는 대체로 규칙적 생활, 셋째, 피고용된 시간에는 대체로 고용-피고용 계약에 따른 업무만을 전적으로 수행하고 시장가격에 따라 그에 대한 급여를 받는 것이다. 북한에서도 ‘직장’이라 함은 대체로 1980년대 말까지는 이러한 세 가지 양상을 가지고 있었을 것이다. 그렇지만 1990년대 이래 현재에 이르는 시간 동안, 이 세 가지 양상을 공유하는 ‘직장’의 비중은 현저히 저하한 것으로 보인다. 이를 단적으로 보여주는 것은 2020년대 초반 현재 ‘북한의 공장 가동률은 10퍼센트에 불과하다’는 탈북자들의 증언이다.^{181/} 물론 이것이 정확한 숫자가 아님은 분명하지만, 공장 가동률이 매우 낮은 것에는 틀림없다. 이러한 경우 위에서 언급한 한국에서의 ‘직장’ 관념과 관련한 세 가지 양상을 기준으로 북한에서의 ‘직장’을 볼 때, 1980년대 말에 비해 상대적으로 현저히 희소해졌다. 따라서 한국식 ‘직장’ 개념을 전제한 채로, 현재 북한의 ‘직장’ 생활을 연구한다면, 현실과 동떨어진 연구가 될 수 있다.

한국과 북한에서 ‘직장’과 관련한 관념과 현실이 어떻게 다른지와 관련하여 남북한에서 ‘직장’의 개념에 관한 차이가 존재함을 보자. 국립국어원 『표준대국어사전』에 따르면, ‘직장’이란 두 가지 뜻을 가지고 있다. 첫째 뜻은 “사람들이 일정한 직업을 가지고 일하는 곳” 즉 ‘일터’를 지칭한다. 둘째 뜻은 “생계를 꾸려 나갈 수 있는 수단으로서의 직업” 즉 ‘일자리’를 지칭한다.^{182/} 북한의 『현대조선말대사전』에 따르면, ‘직장’이란 “사람들이 일정한 직업을 가지고 일하는 곳, 기관, 조직, 단체, 공장, 기업소, 상점을 이른다.”^{183/} 『표준대국어사전』

181/ 사례7; 사례9.

182/ 국립국어원 표준국어대사전, “직장,” <<https://stdict.korean.go.kr/main/main.do>> (검색일: 2023.11.20.).

183/ 사회과학원 언어학연구소, 『현대조선말사전』 (평양: 과학백과사전출판사, 1981), p. 1928.

에는 ‘직장생활’이란 표제어가 없지만, 『현대조선말사전』에는 이 표제어가 존재하며, “1) 직장에 나가서 하는 생활,” “2) 일정한 직장에 적을 두고 거기에 나가서 일하는 것”을 일컫는다.^{184/} 이를 보면, 한국어에서는 ‘직장’이란 ‘일터’ 즉 장소와 ‘일자리’ 즉 직업이라는 두 가지 뜻을 가지고 있다. 그런데 북한의 『조선말사전』에서는 ‘일터’ 즉 장소라는 뜻만 등재하고 있으며, 특히 ‘직장’이라는 것이 “기관, 조직, 단체, 공장, 기업소, 상점”을 지칭한다고 특정하고 있다.

그런데 1990년대 들어서면서, 북한에서도 ‘일터’(직장)와 ‘일자리’(직업)가 구분되어야 할 필요가 발생했다. 북한의 고전 사회주의 경제 시절에는 (생계활동으로서의) ‘일자리’(직업)는 (장소로서의) ‘일터’와 분리가 불가능했기 때문에 두 개념을 구분할 필요가 없었다. 즉 이 시기 노동가능 인구의 거의 대부분이 ‘기관, 조직, 단체, 공장, 기업소, 상점’과 같은 공식 국가 직장/일터에 나가서 (장기간 안정적으로) 생계유지 활동을 하고, 소득을 얻었다. 그렇지만 늦어도 1990년대부터 국가 직장 바깥에서 생계활동을 하거나 고용되는 북한 인구가 점차 증가하여 무시할 수 없는 비중을 차지하게 되었다. 이 시기부터 북한에서도 ‘직장’(=직업)이란 반드시 국가 제공 ‘일터’에서 장기 안정된 고용 또는 생계별이를 의미하지 않게 되었다. 따라서 이 시기부터 ‘직장’(직업)의 의미에는 사적으로 마련한 ‘일자리’ 즉 국가 제공 공식 직장 바깥에서의 생계활동으로서의 의미를 추가적으로 가지게 된 것으로 볼 수 있다.

그런데 여기서 등장하는 문제는 북한의 경우 국가제공 직장에서의 직장생활은 장기성과 안정성을 가지지만, 반대로 국가제공 직장 바깥에서 대부분의 사적 생계별이는 장기성과 안정성을 가지지 못하며 또한 법적으로 불법이라는 것이다. 물론 현재에도 모든 성인

184/ 위의 책, p. 1928.

남자는 “기관, 조직, 단체, 공장, 기업소, 상점”에 의무적으로 고용되어 있어야 즉 국가제공 직장에 적어도 형식적으로 적을 두고 있어야 한다. 그렇지만 형식적으로 국가 제공 직장에 적을 두고 있고 그곳에서 형식상 전업(full time) 직장 생활을 하는 경우에도 실질적인 생계유지 활동은 직장 바깥의 사적 자영업 또는 피고용 관계를 통해 이루어지는 비중이 상당히 높다.

이와 관련 세 가지 유형을 구별할 수 있다. 첫째 유형은 전업 직장에 정식 출퇴근하지만, 조직과 상호 양해 또는 묵인 하에 여유 시간에 (직장 또는 상급자에 경제적으로 일정한 기여를 하는 대신) 직장 업무와는 별개의 사적 영업 활동을 하는 경우이다. 예를 들어 국가 기관 승용차 운전사가 여유 시간에 택시 영업을 하는 경우이다. 둘째 유형은 직장에 수수료를 바치고 그에 상응하는 출근면제를 허가 받고, 직장 바깥에서 사적 생계활동을 하는 경우이다. 이른바 8.3 노동자가 그러하다. 이 경우 노동자는 이중 고용되어 있다. 한편에서 자신이 적을 두는 국가기관에 고용되어 있고, 다른 편에서 국가 기관 바깥에서 사적 고용주에 (보다 실질적으로) 고용되어 있다. 셋째 경우는 직장의 공식 업무 자체를 사적 이윤을 획득하는 수단으로 사용하는 경우이다. 북한의 경우 전국민이 국가공무원인데, 거의 대부분의 공적 행위가 그 수행기관 또는 수행 관료에 의해 사적 이익을 위해 오용되고 있다. 이러한 경우 공무와 사적 업무는 구별이 어렵다. 이처럼, 공무의 사적 이익을 위한 활용의 만연 또는 만연한 부패(endemic corruption)는 북한 체제의 성격을 이해하는 핵심 특징 중의 하나이다.

북한의 공장 사회와 직업 생활은 특히 1990년대 이래 경제구조의 변화에 따라 다양한 변화를 경험하고 있다. 본 연구는 II장에서 경제구조의 거시적 변화가 어떠한 방식으로 북한 경제와 직장의 복합

성과 다양성을 초래했는가를 분석했다. III장은 북한 직장생활에서 표준적 일과와 변형된 일과를 다루었다. IV장은 김정은 시대에 공장 사회에서 노동자의 생활, 그리고 노동자와 다양한 간부들 사이에 일상적으로 어떤 관계가 형성되는지를 다루었다. 앞으로 이런 방향에서 더 많은 연구가 있기를 기대한다.

참고문헌

1. 단행본

- 강채연. 『북한 선군정치와 ‘관료적 시장경제’』. 서울: 선인, 2019.
- 구대명. 『거품 2』. 군포: 명화출판사, 2022.
- 국가정보원. 『북한법령집 上』. 서울: 국가정보원, 2022.
- 김병로·김성철. 『북한사회의 불평등 구조와 정치사회적 함의』. 서울: 통일연구원, 1998.
- 김진하·박형중·오경섭·전성훈·조민·주재우·한기범. 『김정은 정권의 핵외교와 대외정책 변화』. 서울: 통일연구원, 2021.
- 김학재 외. 『북한주민 통일의식 2020』. 시흥: 서울대학교 통일평화연구원, 2021
- 도로시 스미스 지음·김인숙 외 옮김. 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』. 파주: 나남, 2014.
- 박명림. 『한국전쟁의 발발과 기원』. 서울: 나남출판, 1996.
- 박영자·조정아·홍제환·현인애·김보근. 『북한 기업의 운영실태 및 지배구조』. 서울: 통일연구원, 2016.
- 박영자·현인애·김화순. 『북한주민의 임파워먼트』. 서울: 통일연구원, 2016.
- 박형중·조한범·장용석. 『북한 ‘변화’의 재평가와 대북정책 방향』. 서울: 통일연구원, 2009.
- 박형중·전현준·박영자·윤철기. 『북한 부패 실태와 반부패 전략: 국제협력의 모색』. 서울: 통일연구원, 2012.
- 박형중·최사현. 『북한에서 국가재정의 분열과 조세 및 재정체계』. 서울: 통일연구원, 2013.
- 서보배·성민주·양수영. 『파놉티콘 사회 속 감시자들: 북한 비사회주

- 의 그루빠 인권침해 실태 및 가해 메커니즘을 중심으로』. 서울: 북한인권정보센터, 2023.
- 오경섭·박형중·김진하·김에스라. 『김정은 정권 핵심집단 구성과 권력 동학』. 서울: 통일연구원, 2019.
- 임강택. 『북한 대외무역의 특성과 무역정책 변화전망』. 서울: 통일연구원, 1998.
- 정광민. 『북한기근의 정치경제학: 수령경제, 자력갱생, 기근』. 서울: 시대정신, 2005.
- 정영태 외. 『북한의 부문별 조직 실태 및 조직문화 변화 종합연구: 당·정·군 및 경제·사회부문 기간조직 내의 당 기관 실태를 중심으로』. 서울: 통일연구원, 2011.
- 조정아·서재진·임순희·김보근·박영자. 『북한주민의 일상생활』. 서울: 통일연구원, 2008.
- 한동호·박형중·최사연. 『북한에서 국가-사회 관계 양상 연구』. 서울: 통일연구원, 2018.
- 허문영·유동원·심승우. 『북방삼각관계 변화와 지속:북한의 균형화 전략을 중심으로』. 서울: 통일연구원, 2012.
- Acemoglu, Daron and James A. Robinson. *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*. London: Profile Books, 2012.
- Chehabi, Houchang, and Juan J. Linz. *Sultanistic Regimes*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1998.
- Clague, Christopher and Gordon C. Rausser. *The emergence of market economies in eastern Europe*. Oxford: Blackwell, 1992.
- Downing, Brian M. *The Military Revolution and Political Change: Origins of Democracy and Autocracy in Early Modern Europe*. Princeton: Princeton University Press, 1992.

- Ekelund, Robert B. Jr. and Robert D. Tollison. *Politicized Economies: Monarchy, Monopoly, and Mercantilism*. Austin: Texas A&M University Press, 1997.
- Hall, Joshua and Marcus Witcher. *Public Choice Analyses of American Economic History: Volume 1*. Cham: Springer International Publishing AG, 2018.
- Heidenheimer, Arnold J. and Michael Johnston. *Political Corruption: concepts and contexts*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2007.
- Hintze, Otto, ed. Felix Gilbert. *The Historical Essays of Otto Hintze*. New York: Oxford University Press, 1975.
- Kontorovich, Vladimir. *Reluctant Cold Warriors: Economists and National Security*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Kornai, Janos. *Economics of Shortage*. Amsterdam: North Holland, 1980.
- Linz, Juan J. *Authoritarian and Totalitarian Regimes*. Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2000.
- Linz, Juan J. and Alfred Stepan. *Problems of Democratic Transition and Consolidation: Southern Europe, South America, and Post-Communist Europe*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1996.
- North, Douglass C., John Joseph Walli, and Barry R. Weingast. *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
- North, Douglass C., John Joseph Wallis, Steven B. Webb, and Barry R. Weingast (eds.). *In the Shadow of Violence: Politics, Economics, and the Problems of Development*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

- Rasler, Karen A., William R. Thompson. *War and State Making: The Shaping of the Global Powers*. London: Routledge, 1989.
- Resende-Santos, Joao. *Neorealism, States, and the Modern Mass Army*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.
- Scott, James C. *Comparative Political Corruption*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1972.
- Snyder, Jack. *Myths of Empire: Domestic Politics and International Ambition*. Cornell: Cornell University Press, 1991.
- Swedberg, Richard. *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press, 1998.
- Tilly, Charles. *The Formation of National States in Western Europe*. Princeton: Princeton University Press, 1975.
- Weber, Max. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press, 1978.

2. 논문

- 고재홍. “김정은 집권 이후 북한 군의 변화와 전망.” 『INSS 연구보고서』. 2020-1, 2020.
- 김광진. “북한의 외화관리시스템 변화연구.” 북한대학원대학교 석사 학위논문. 2008.
- 김창욱. “북한경제 시장화연구를 위한 복잡계적 분석틀의 재정립.” 『북한경제리뷰』. 2010년 4월호, 2010.
- 김화순·신난희·안지영. “계승담론과 직업세습: <표창>과 <북방의 노을>을 통해 본 김정은 시기 두 공장 이야기.” 『통일인문학』. 94집, 2023.
- 김화순. “생존의 정치: 북한 공장사회와 노동자.” 『평화연구』. 제26권 1호, 2018.
- 김화순·최봉대. “1980년대 북한 정치신분제에서세대 간 지위세습과 성취기제.” 『현대북한연구』. 제25권 3호, 2022.

- 박서화. “비사회주의 투쟁의 최근 경향과 함의.” 『IFES 브리프』, No. 2021-21, 2021.
- 백명숙·김성배. “사회주의기업책임관리제 도입의 인과 메커니즘에 관한 연구.” 『한국정책학회보』, 제30권 4호, 2021.
- 안지영·김화순. “배제와 포용: 북한영화 및 드라마를 통해 본 ‘복잡군중’ 정책.” 『한민족문화연구』, 72권, 2020.
- 양문수. “북한의 종합시장: 실태, 파급효과, 성격과 의미.” 『KDI 북한경제리뷰』, 2005년 2월호, 2005.
- 이정호. “북한 경제의 중심 군수공업 연구.” 경기대학교 정치전문대학원 박사학위논문, 2020.
- 이철. “북한 대외무역정책과 조직 변화에 관한 연구.” 북한대학원대학교 박사학위논문, 2023.
- 전경주. “기업 재정관리 관점에서 본 북한의 ‘사회주의 기업책임 관리제’ 연구.” 북한대학원대학교 석사학위논문, 2022.
- 조정아. “북한의 작업장 문화: 순응과 저항의 스펙트럼.” 『통일정책연구』, 제14권 2호, 2005.
- 추석용. “북한 ‘사회주의 기업 책임관리제’의 추진과정과 특징.” 『북한학연구』, 제18권 1호, 2022.
- 한기범. “북한의 리더십과 경제 및 핵 정책 관리: 2020년 이후의 동향을 중심으로.” 『KDI 북한경제리뷰』, 제24권 9호, 2022.
- _____. “북한의 ‘단위 특수화’ 현상과의 투쟁: 경제난이 극심해지자 특권 경제도 통제.” 『북한』, 2023년 6월호, 2023.
- 황매향. “Gottfredson 제한-타협이론의 한국 내담자에 대한 적용가능성 탐색.” 『진로교육연구』, 제22권 1호, 2009.
- 황주희. “김정은 시대 북한의 사회주의기업책임관리제 연구: 경영관행의 제도화를 중심으로.” 『통일정책연구』, 제32권 1호, 2023.
- _____. “김정은 시대 북한의 사회주의기업책임관리제 연구: 경영관행의 제도화를 중심으로.” 고려대학교 박사학위논문, 2023.

- Acemoglu, Daron and James A. Robinson. "Rents and economic development: the perspective of Why Nations Fail." *Public Choice*, no. 181, 2019.
- Acemoglu, Daron, Davide Ticchi, and Adrea Vindigni. "Emergence and Persistence of Inefficient States." *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, no. 2, 2011.
- Ademmer, Esther, Julia Langbein, and Tanja A. Börzel. "Varieties of Limited Access Orders: The nexus between politics and economics in hybrid regimes." *Governance*, vol. 33, issue 1, 2020.
- Almond, Gabriel A. "The International-National Connection." *British Journal of Political Science*, vol. 19, no. 2, 1989.
- Erdmann, Gero and Ulf Engel. "Neopatrimonialism Reconsidered: Critical Review and Elaboration of an Elusive Concept." *Commonwealth & Comparative Politics*, vol. 45, no. 1, 2007.
- Gorlizki, Yoram. "Ordinary Stalinism: The Council of Ministers and the Soviet Neopatrimonial State, 1946-1953." *The Journal of Modern History*, no. 74, 2002.
- _____. "Theft under Stalin: a property rights analysis." *The Economic History Review*, vol. 69, no. 1, 2016.
- Gourevitch, Peter. "The Second Image Reversed: The International Sources of Domestic Politics." *International Organization*, vol. 32, no. 4, 1978.
- Guliyev, Farid. "Personal rule, neopatrimonialism, and regime typologies: integrating Dahlian and Weberian approaches to regime studies." *Democratization*, vol. 18, no. 3, 2011.
- Leff, Nathaniel H. "Economic Development Through Bureaucratic Corruption." *American Behavioral Scientist*, vol. 8, no. 3, 1964.

Taliaferro, Jeffrey W. "State Building for Future Wars: Neoclassical Realism and the Resource-Extractive State." *Security Studies*, vol. 15, issue 3, 2006.

3. 북한 자료

- 사회과학원 언어학연구소. 『현대조선말사전』. 평양: 과학백과사전출판사, 1981.
- 리규이. "조선의 인구시한탄." 『임진강』. 21권, 2014.
- 리명순. "공장의 버드나무." 『조선문학』. 874호, 2020.
- 리성철. "480분로동시간리용규를 철저히 세우자면." 『로동행정』. 제207호, 2016.
- 리증현. "근로자들속에 로동생활질서를 바로세우려면." 『로동행정』. 제202호, 2015.
- 봉철남. "협동농장에서 사회보험 및 사회보장기금 수입지출계획은 어떻게 세우는가." 『로동행정』. 제202호, 2015.
- 손영수. "론설-사회주의분배원칙은 사회주의적로동보수제를 정확히 실시하는데서 틀어쥐고나가야 할 중요한 요구." 『로동행정』. 제202호, 2015.
- 송현철. "해설-로력랑비를 없애고 있는 로력으로 더 많이 생산하고 건설하자." 『로동행정』. 제202호, 2015.
- 정영종. 『북방의 노을』. 평양: 문화예술출판사, 2010.
- 조연경. "론설-로력관리질서를 엄격히 세워 로동규율을 강화하는 것은 현시기 로동행정일군들앞에 나선 중요과업." 『로동행정』. 제202호, 2015.

4. 기타 자료

『news1』.

『RFA』.

『SPN서울평양뉴스』.

『VOA』.

『노컷뉴스』.

『로동신문』.

『연합뉴스』.

『온라인 중앙일보』.

The New York Times.

국립통일교육원 <<https://uniedu.go.kr/>>.

국립국어원 표준대국어사전 <<https://stdict.korean.go.kr/>>.

네이버 국어사전 <<https://ko.dict.naver.com/>>.

북한민주화네트워크 <<http://www.nknet.org/>>.

산업연구원 북한 산업·기업 DB <<http://nkindustry.kiet.re.kr/>>.

통일부 <<https://unikorea.go.kr/>>.

Nautilus Institute <<https://nautilus.org/>>.

YouTube <<https://www.youtube.com/>>.

자강도 군수공장, 50대 여성노동자 (2022.4.12., 김화순 면담).

김은철 구술. 김화순 채록. “북한 직업미시사 제 3회: 운전기사편.”

성공회대학교 민주자료관 강연자료. 2023.1.20.

박형중. “김정은시대 북한주민의 직장생활.” 통일연구원 워크숍 “북한

주민의 생활세계와 대북·통일정책 방향” 발표문. 2023.5.25.

최근 발간자료 안내

연구보고서

2021년도 연구보고서

〈연구총서〉

2021-01 남북 민생협력의 효율적 추진방안: 추진체계, 사업기획 및 성과관리	김석진·홍제한
2021-02 북한의 사회불평등 연구: 건강 및 교육 불평등과 인권	최규빈 외
2021-03 국가상징의 문화적 형상과 북한의 브랜드 전략	이지순 외
2021-04 남북 지식협력: 현황 및 추진방향	김수암 외
2021-05 유네스코 공동등재를 활용한 남북 문화유산협력	이우태 외
2021-06 미국의 평화정책과 전망: 한반도 평화구축을 위한 한미관계	민태은 외
2021-07 평화·통일 공공외교 추진기반 조성을 위한 민간의 역할과 개선방안: 주변 4국을 중심으로	전병곤 외
2021-08 동아시아 평화·번영을 위한 비전통 안보 협력	이재영 외
2021-09 국제협력 성패 결정요인에 대한 이론 연구	정성운
2021-10 북한의 정보화와 주민생활 변화	정은미 외
2021-11 김정은 지배체제 구축과 권력 안정화	오경섭 외
2021-12 김정은 정권의 핵 외교와 대외정책 변화	김진하 외
2021-13 김정은 시대 북한경제: 경제정책, 대외무역, 주민생활	홍제한·김석진
2021-14 김정은 시대 북한의 사회정책: 복지와 통제를 중심으로	정은미 외
2021-15 KINU 통일외식조사 2021: 통일·북한 인식의 새로운 접근	이상신 외
2021-16 통일준비를 위한 북한의 SDGs 소개와 지표분석	황수환 외
2021-17 남북 재해재난 공동관리시스템 구축 필요성과 추진방향	나용우 외
2021-18 남북 접경지역 재해·재난 대응력 제고를 위한 '방재전기공간(TSDP)' 조성방안 기본 연구	김형수 외
2021-19 북한의 성·재생산 건강과 권리 I: 여성과 섹슈얼리티	박영자 외
2021-20 북한의 성·재생산 건강과 권리 II: 모성과 양육	이윤진 외
2021-21 평화의 인권·발전 효과와 한반도	서보혁 외
2021-22 미중 전략경쟁과 한국의 대응: 역사적 사례와 시사점	신종호 외
2021-23 한반도 평화 실현을 위한 주변국 협력 방안	이기태 외
2021-24 한반도 평화에 대한 일본의 대한민국 협력 방안	최희식 외
2021-25 세계질서의 재편과 신한반도체제	박은주 외
2021-26 북한발전모델과 한반도 컨센서스	이재영 외

2021-27 한반도 군비경쟁과 평화정착	장철운 외
2021-28 한반도 생활공동체 형성을 위한 남북협력 방향 모색	최지영 외
2021-29 북한 일상생활 공동체의 변화	최지영 외
2021-30 한반도 평화와 남북협력을 위한 근미래 전략과 주요사업 추진방안	김갑식 외
2021-31-01 평화공동체 확산 근미래 전략과 주요사업 추진방안	박주화 외
2021-31-02 2021 한국인의 평화의식	박주화 외
2021-32 한반도 평화·비핵 프로세스 근미래 전략과 주요사업 추진방안	이무철 외
2021-33 한반도 신경제구상 근미래 전략과 주요사업 추진방안	정은이 외
2021-34 신남방정책·신북방정책 근미래 전략과 주요사업 추진방안	조한범 외

〈정책연구시리즈〉

2021-01 2020년 미 대선 이후 한미관계 전망에 대한 여론조사	이상신 외
2021-02 북한의 효과적인 SDGs 이행을 위한 공간전략 탐색: 접경지역 산림특구안을 중심으로	황진태·백일순
2021-03 한중 보건 협력과 ‘동북아 방역·보건 협력체’ 활성화 방안	황태연
2021-04 통일공공외교 수요조사	이상신·이재원

〈Study Series〉

2021-01 International Cooperation for Peace and Prosperity on the Korean Peninsula	Suk-Jin Kim
2021-02 North Korea's Income-Population Puzzle	Jea Hwan Hong·Suk-Jin Kim
2021-03 North Korea's College and University and Higher Education System in an 'Era of Knowledge Economy'	Jeong-ah Cho·Choon Geun Lee·Hyun-suk Oum
2021-04 A Study on the Access to Information of the North Korean People	Soo-Am Kim et al.

2022년도 연구보고서

〈연구총서〉

2022-01 기후변화와 북한인권: 실태 및 협력방안 -SDGs 매개의 남북인권협력 관점에서-	이규창 외
2022-02 북한 국영기업 현대화를 위한 남북협력 방안	김석진·홍제환
2022-03 북한 게임의 문화융합: 게임산업, 콘텐츠, 경험	이지순·최선경
2022-04 북한의 SDGs 이행 현황 및 지표 분석	최규빈 외
2022-05 해외사재를 통해 본 남북 접경협력의 추진 방향과 전략	나용우 외
2022-06 2022 접경지역주민 인식조사	나용우·이우태
2022-07 남북 지역교류 활성화 방안: 북한의 새로운 지역 거점을 중심으로	정은이·이해정
2022-08 북한의 중산층	정은미 외

2022-09 미국의 민주주의 확산정책: 동북아 지역을 중심으로	민태은·박동준
2022-10 북한의 코로나19 대응과 국제사회의 대북협력	황수환·권재범
2022-11 체제전환국 국가·종교 관계와 북한에 대한 합의	현승수 외
2022-12 윤석열 정부의 한반도 전략	조한범 외
2022-13 한반도 외교안보 환경 변화와 평화·비핵 체제 모색	김상기 외
2022-14 포스트-코로나 시대 새로운 남북관계 인식과 협력 모색	이무철 외
2022-15 포스트-코로나 시대 동북아 군비경쟁과 한반도 안보 협력	장철운 외
2022-16 북핵 도전요인과 국제협력	정성윤 외
2022-17 비핵화 합의와 이행의 법·제도적 문제: 주요 비핵화 사례를 중심으로	도경옥 외
2022-18 시진핑 시대 중국의 핵심이익과 한반도 평화·번영	이재영 외
2022-19 발전의 평화·인권 효과와 한반도	서보혁 외
2022-20 KINU 통일익식조사 2022	박주하 외
2022-21 팬데믹 시대 정책 환경 변화와 북한의 대응	황진태 외
2022-22 동북아 정세 변화와 북한의 전략적 선택: 미중 경쟁구도의 전개와 북한의 대응 전략을 중심으로	김진하 외
2022-23 김정은 집권 이후 북한의 재정금융 제도 변화	최지영 외
2022-24 북한의 전략국가론과 핵무기 고도화	홍 민
2022-25 북한 미래세대를 위한 개발협력 구상: 해외 사례와 시사점	홍제환 외
2022-26 미중 전략경쟁시대 한국의 복합대응전략	김갑식 외
2022-27 북한 주민의 생활세계(life-world): 이론과 방법론	박영자 외
2022-28 2022 북한 공식시장 현황	홍 민 외

〈정책연구시리즈〉

2022-01 중국 20차 당대회 분석과 한반도에 주는 함의	전병곤 외
2022-02 동아시아 다중 안보 위기 속 북한의 비대칭전력 증강이 가지는 의미	박은주
2022-03 2022년 미국 중간선거와 정당별 정책 전망	민태은 외
2022-04 윤석열 정부의 통일·대북정책: 국정과제 추진방향	한동호 외
2022-05 북한의 대북적대정책 철회론과 대북안전보장 방안	홍 민 외

〈Study Series〉

2022-01 An Assessment of the Last Decade of the Kim Jong-un Regime	Hyeong-Jung Park et al.
2022-02 The Cultural Meaning of North Korea's National Symbols and Its Branding Strategy	Ji Sun Yee et al.
2022-03 The Restructuring of the World Order and a New Korean Peninsula System	Eun Joo Park et al.

2022-04 The Arms Race and Peace-building on the Korean Peninsula

Cheol-wun Jang et al.

2022-05 Exploring Inter-Korean Cooperation for the Formation of a Life Community on the Korean Peninsula

Ji Young Choi et al.

2023년도 연구보고서

〈연구총서〉

2023-01	김정은 정권의 도시공간 재편전략: 진지전 도시화의 관점에서	황진태
2023-02	국제기구의 국가진단 방법을 통해 본 북한 경제발전 전망과 과제	김석진
2023-03	인권의 평화·발전 효과와 한반도	서보혁 외
2023-04	북한 휴대전화 보급이 주민 삶의 질에 미친 영향 분석: 취약계층의 소득증대를 중심으로	정은이·이해정
2023-05	비핵·평화·번영의 한반도 비전과 남북관계 운영전략	김갑식 외
2023-06	북한 비핵화를 위한 전략과 추진과제	장철운 외
2023-07	새로운 남북관계 형성을 위한 SDGs 협력 방안	조한범 외
2023-08	남북 그린데탕트를 통한 한반도 기후·환경공동체 구축 방안	이무철 외
2023-09	한반도 비핵·평화·번영을 위한 인도-태평양 전략 추진 방안	현승수 외
2023-10	KINU 통일외식조사 2023: 한국의 자체적 핵보유 가능성과 여론	이상신 외
2023-11	접경에서 시작하는 남북 그린데탕트 실현 방안	나용우 외
2023-12	2023 접경지역 남북협력 인식조사	나용우·이우태
2023-13	북한의 SDGs 이행을 위한 역량 접근과 공동 성과	최규빈 외
2023-14	김정은 시대 뉴미디어 대외선전 실태와 전략	이지순 외
2023-15	미중 공급망 재편 경쟁과 중러북 경제관계 변화 대응 전략	이재영 외
2023-16	북한 핵보유 협상전략: 이해와 전망	정성윤·김민성
2023-17	김정은 집권 이후 북한의 소비재 생산과 유통 실태	최지영 외
2023-18	김정은 정권의 농촌발전전략	정은미·박희진
2023-19	김정은 시대 북한의 청년들: 순응과 자립 사이, 국가와 시장을 횡단하기	조정아 외
2023-20	북한 주민의 직장 생활	박형중 외
2023-21	북한 주민의 학교 생활: '인민'의 재생산과 학교 일상의 수행성	조정아 외
2023-22	북한 주민의 가정 생활: 국가의 기획과 국가로부터 독립	박영자 외
2023-23	일본 기시다 정부의 대외전략	이기태 외
2023-24	미국의 경제 제재 정책: 2차 제재 방식을 중심으로	황수환 외
2023-25	중국 시진핑 3기 지도부의 대외전략과 한반도 정책	황태연 외
2023-26	북한의 국방과학발전 및 무기체계 개발 계획: 전략적 의도와 추진체계	홍 민 외
2023-27	평양의 도시정치와 공간구조	홍 민 외

〈정책연구시리즈〉

2023-01	민족공동체통일방안 발전방향: 자유·평화·번영의 한반도 통일방안	오경섭 외
2023-02	담대한 구상의 여건 조성 방향	정성윤 외
2023-03	남북 체제비교와 성과 연구: 자유민주주의 가치를 중심으로	한동호 외
2023-04	중·러·북 연대 가능성과 우리의 대응 전략	이재영 외

〈Study Series〉

2023-01	The Changes in North Korea's Fiscal and Financial System in the Kim Jong-Un Era	Ji Young Choi et al.
2023-02	North Korea's Response to Its COVID-19 Outbreak and the International Community's Support to North Korea	Soohwan Hwang et al.
2023-03	The Challenges of North Korea's Nuclear Program and International Cooperation	Sung-Yoon Chung et al.
2023-04	North Korea's Official Markets in 2022	Min Hong et al.
2023-05	Unification and North Korea Policy of the Yoon Suk Yeol Administration: Implementing Government Tasks	Dong-ho Han

KINU Insight

2021-01	북한 조선노동당 제8차 대회 분석	홍 민 외
2021-02	김정은 시대 주요 전략·정책용어 분석	홍 민 외
2021-03	2014~2020년 북한시장의 소비자물가 및 환율 변동: 추세, 특징, 시사점	최지영
2022-01	김정은 시대의 북한: 10년 평가와 2022년도 전망	홍제환 외
2022-02	2022 북핵 도전요인 전문가 인식조사	정성윤 외

북한인권백서

북한인권백서 2021	오경섭 외
White Paper on Human Rights in North Korea 2021	오경섭 외
북한인권백서 2022	이우태 외
White Paper on Human Rights in North Korea 2022	이우태 외
북한인권백서 2023	이우태 외

연례정세보고서

2021	2022 한반도 정세 전망	통일연구원
2022	2023 한반도 정세 전망	통일연구원
2023	2024 한반도 정세 전망	통일연구원

정기간행물

통일정책연구, 제30권 1호 (2021)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 30, No. 1 (2021)
통일정책연구, 제30권 2호 (2021)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 30, No. 2 (2021)
통일정책연구, 제31권 1호 (2022)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 31, No. 1 (2022)
통일정책연구, 제31권 2호 (2022)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 31, No. 2 (2022)
통일정책연구, 제32권 1호 (2023)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 32, No. 1 (2023)
통일정책연구, 제32권 2호 (2023)
International Journal of Korean Unification Studies, Vol. 32, No. 2 (2023)

기타

2021	국제 평화문서 번역집	서보혁·용혜민 엮음
2022	2022 KINU 북한도시포럼 발표집: 「육망의 모노리스, 김정은 집권 10년 북한도시변화」 홍 민	

통일연구원 定期會員 가입 안내

통일연구원은 민족공동체 실현을 위한 국민 역량을 축적하고 통일환경 변화에 적극적·주도적으로 대응할 수 있도록 통일문제에 관한 제반 사항을 전문적, 체계적으로 연구하고 있습니다. 본원의 연구성과에 관심이 있는 분들에게 보다 많은 정보와 자료를 제공하고자 연간 회원제를 운영하고 있습니다.

연간 회원에게는 간행물을 우편으로 우송해 드리며 각종 학술회의에 참석할 수 있는 혜택을 드립니다.

1. 회원 구분

- 가) 학생회원: 대학 및 대학원생
- 나) 일반회원: 학계나 사회기관소속 연구종사자
- 다) 기관회원: 학술 및 연구단체 또는 도서관

2. 가입방법

- 가) 회원 가입신청서 작성
- 나) 신한은행 140-002-389681(예금주: 통일연구원)으로 계좌입금
- 다) 연회비: 학생회원 7만원, 일반회원 10만원, 기관회원 20만원

3. 회원 특전

- 가) 연구원이 주최하는 국제 및 국내학술회의 등 각종 연구행사에 초청
- 나) 연구원이 발행하는 정기간행물인 『통일정책연구』, International Journal of Korean Unification Studies, 단행본 시리즈인 연구총서, 협동연구총서 등 우송
- 다) 도서관에 소장된 도서 및 자료의 열람, 복사이용
- 라) 통일연구원 발간자료 20% 할인된 가격에 구입

4. 회원가입 문의

- 가) 주소: (06578) 서울시 서초구 반포대로 217 통일연구원 도서회원 담당자
- 나) 전화: (02)2023-8009, FAX: (02)2023-8293, E-Mail: books@kinu.or.kr
- 다) 홈페이지: <https://www.kinu.or.kr>

※ 가입기간 중 주소 변경 시에는 즉시 연락해 주시기 바랍니다.

도서회원 가입신청서

* 표는 필수항목입니다.

신청자 성명* (입금자가 다를 경우 별도 표기)		소 속*	
간 행 물* 받 을 주 소	(우편번호 :)		
	※ 도로명 주소 기입必		
연 락 처*	전화번호		이메일 주소
이메일 서비스	수신 ()		수신거부 ()
회 원 구 분*	학생회원 ()	일반회원 ()	기관회원 ()
본인은 통일연구원의 연회원 가입을 신청합니다.			
20 년 월 일		성 명 (인)	

개인정보 이용 동의서

통일연구원은 개인정보보호법을 준수하며 개인정보 보호에 최선을 다하고 있습니다. 연구원은 다음과 같이 연구원 업무 수행에 반드시 필요한 범위 내에서 개인정보를 수집·이용, 위탁하는데 동의를 받고자 합니다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적: 도서회원 서비스 제공
2. 수집하려는 개인정보의 항목: 성명, 소속, 주소, 연락처, 회원구분
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간: 입금일로부터 1년 (회원자격 갱신 시 보유기간은 1년 연장)
4. 동의를 거부할 권리 안내
5. 개인정보 취급업무 위탁 내역(고지사항)

위탁 받는 업체(수탁업체)	업무내용
(주) 코리아디엠	발간물 발송 업무 처리

귀하는 위와 같은 개인정보를 제공하는데 대한 동의를 거부할 권리가 있습니다. 그러나 동의를 거부하실 경우 도서 회원 가입 및 발송이 원활히 이루어 질 수 없음을 알려 드립니다.

20 년 월 일 성 명 (인)

※ 정보주체가 만 14세 미만의 아동인 경우 위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까?

동의		미동의	
년 월 일			
본인	성명	(서명 또는 인)	
법정대리인	성명	(서명 또는 인)	

※ 본 신청서 및 개인정보 이용 동의서를 보내주십시오.
(06578) 서울시 서초구 반포대로 217 통일연구원 도서회원 담당자앞
전화: (02)2023-8009, FAX: (02)2023-8298, E-Mail: books@kinu.or.kr

※ 온라인 신한은행 140-002-389681
(예금주: 통일연구원)

북한 주민의 직장 생활