

TheHistory
TheHistoryofSuwonCity
TheHistoryofSuwonCity
TheHistoryof
TheHistoryof
TheHistoryofSu
TheHistoryofSuwonCity
TheHistoryof

수원시사 14

수원 노동자의 노동세계와 노동문화



수원 노동자의 노동세계와 노동문화

TheHistory
TheHistoryofSuwon
TheHistoryofSuwon

TheHistory
TheHistoryofSuwon



TheHistoryof
TheHistoryof
TheHistoryof
TheHistoryof

TheHistoryofSuwon
TheHistoryofSuwon
TheHistoryofSuwon
TheHistoryofSuwon
TheHistoryofSuwon

TheHistory

수원시사 14

수원 노동자의 노동세계와 노동문화



일리두기

기획 방향과 구성

□ 수원시사는 총 20권으로 제작되었다.

권	제목	권	제목
1	수원의 지리적 환경	11	수원 토박이의 생애 경험과 정체성
2	수원의 도시공간과 도시구조	12	수원 이주민의 정착과 정체성
3	수원의 통치체제와 지방세력	13	수원 여성의 생활과 정체성
4	수원의 정치 변동과 지방자치	14	수원 노동자의 노동세계와 노동문화
5	수원의 토지 소유구조와 농업 경영	15	수원 아파트 주민의 생활과 문화
6	수원의 산업과 경제 성장	16	이곳에 가면 수원의 역사가 보인다
7	수원의 사회 변동과 주민생활	17	수원 화성
8	수원의 민족운동과 사회운동	18	세월과 함께한 수원의 옛 문서
9	수원의 문화와 예술	19	개발과 동원 그리고 일상: 1960~1970년대 수원
10	수원의 종교와 교육	20	수원 자료 목록집

- 제1~10권은 수원시의 지리적 환경과 공간, 정치, 경제, 사회, 문화, 종교, 교육 등을 체계적으로 정리하고자 분야별로 구성하였다.
- 제11~15권은 수원 시민들의 다양한 삶의 모습을 드러내고자 토박이, 이주민, 여성, 노동자, 아파트 주민 등으로 구분하여 그 특성에 맞게 주제를 선정하였다.
- 제16권은 수원의 역사와 문화를 답사기의 형식으로 구성하였고, 제17권은 세계문화유산인 수원 화성을 다루었다.
- 제18~20권은 수원시사 편찬 과정에서 조사된 문서와 사진 자료를 중심으로 내용을 구성하였다. 제18권에서는 수원 지역 문중에서 소장하고 있는 옛 문서를, 제19권에서는 1960~1970년대 사진 자료를 통해 수원의 변화를 살펴보았다. 제20권에는 수원시사 편찬 과정에서 조사된 주요 근현대 문서의 목록과 해제를 수록하였다.

서술의 범위와 원칙

- 공간적 범위: 행정구역상 수원시를 대상으로 하여 서술하되, 역사적 연원을 공유하고 문화적 동질성을 지닌 주변 지역에 대한 이해를 위해 필요한 경우에는 그 범위를 확대하여 서술하였다.
- 시간적 범위: 권별로 주제 및 특성에 맞게 시간적 범위를 설정하여 서술하였다.
- 내용적 범위: 권별로 주제와 기획 의도를 고려하여 해당 주제가 요구하는 범위에 부합하도록 서술하였다. 수원시사의 전체적인 체제 통일과 내용의 충실을 기하기 위하여 필요한 경우 집필 취지를 훼손하지 않는 범위에서 제출 원고에 대한 윤문과 첨삭이 이루어졌다.

저작권과 출처 표기

- 이 책의 저작권은 수원시에 있다. 이 책에 사용된 도표와 사진 등의 자료에 대해서는 출처와 원 저작권자를 표시해 두었으며, 출처가 표시되어 있지 않은 것은 수원시가 제작·소장하거나 집필자가 제공한 자료이다. 집필자가 제출한 자료로 발생하는 저작권 및 관련 문제의 책임은 해당 집필자에게 있다.
- 이 책에 수록된 내용과 도표·사진 등을 이용하는 경우에는 반드시 출처를 밝혀야 하며, 상업적으로 이용할 수 없다.
- 별도의 원 저작자가 있는 자료에 대해서는 해당 저작권자의 동의를 구해 사용해야 한다.

Contents

일러두기

1 섬유산업 노동자의 노동세계와 일상

01 선경직물 노동자의 노동세계와 일상

김원

1. 선경직물의 설립과 운영 / 13
2. 한국전쟁 직후 노동현장의 조건 / 17
3. 1960년대 노동자의 노동과 일상 / 21
 - 1) 입직 / 22
 - 2) 노동조건 / 27
 - 3) 여가와 복지 / 35
 - 4) 가족주의적 노동세계와 자긍심 / 43
 - 5) 요약 및 결론 / 49



02 한일합섬과 산업체학교의 운영

이재성

1. 한일합섬과 한일여자실업고등학교 / 53
2. 한일합섬의 노동조건 / 56
 - 1) 생산품 / 56
 - 2) 작업 환경과 노동조건 / 57
 - 3) 취학(就學) _ 어린 여학생 노동자들 / 59
3. 수원한일여자실업고등학교의 설립과 운영 / 61

2 삼성전자 노동자의 노동 경험과 '무노조 경영'

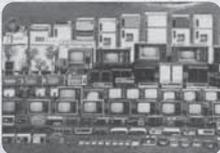
01 삼성전자 노동자의 노동세계

김원

1. 입직(入職) / 77
2. 노동조건 / 78
3. 여가와 관리체제 / 84
4. 노동자 교육체제와 무노조 이념 / 86
5. 요약 및 정리 / 91

02 초일류기업 삼성에서 노동자로 살아간다는 것

이창언 · 양규현



1. 삼성에 대한 두 개의 이미지와 높은 벽 / 95
 - 1) '초일류기업 과 삼성공화국' / 95
 - 2) 삼성 노동자 역사, 접근 불가능한 성역 / 100
2. 삼성, 수원에 터를 잡다 / 101
 - 1) 삼성전자의 태동 / 101
 - 2) 삼성전자의 성장 / 103
 - 3) 삼성SDI(삼성전판)의 설립 / 107
3. 노동자를 통해 보는 삼성의 빛과 그늘 / 107
 - 1) 채용과 인적 자원 개발 / 107
 - 2) 노동시간과 근로조건 / 110
 - 3) 복리후생 / 114
 - 4) 산업재해와 직업병 / 118
 - 5) 삼성의 무노조 경영과 일상적 감시 / 123
 - 6) 삼성전자 노조 결성 시도와 삼성의 대응 / 127
4. 무노조 경영의 신화와 노동자의 삶 / 129

3

노동야학과 노동문화운동

01 수원의 야학과 노동자 교육

이재성 · 홍현영

1. 서둔야학의 설립과 운영 / 133
 - 1) 서둔야학의 태동 / 133
 - 2) 해방 후 서둔야학의 재건 / 135
 - 3) 서둔야학의 변화와 이념 갈등 / 139
 - 4) 서둔야학의 폐교 / 142
2. 제일야학의 설립과 운영 / 145
 - 1) 제일야학의 설립 / 145
 - 2) 1980년대 '노동야학' 으로의 변모 / 147
 - 3) 야학에서 '수원제일평생학교' 로 / 151
3. 화홍야학의 설립과 운영 / 152
 - 1) 직업청소년 '선도' 사업으로 출발한 야학 / 152
 - 2) 자율적인 운영체제를 갖춘 화홍야학 / 154
 - 3) '노동야학' 으로의 전환 / 156



02 수원의 노동문화운동

이재성

1. 노동운동과 수원문화운동연합 / 162
 - 1) 1988년 수원 지역 노동자문화잔치 / 163
 - 2) 이주파이프 노동조합 벽화 / 165
 - 3) 교육 프로그램 및 창작 활동 / 166
2. 진보적 문화운동의 자원과 유산 / 167
 - 1) 서울 지역 문화운동의 영향력 / 167
 - 2) 수원민주화운동연합의 유산 - 풍물굿패 삶터 / 170
3. 평가 및 결론 / 172

4

노동구조와 노동세계의 변화

01 수원 노동자의 생활 실태와 의식

심성보

1. 조사 개요와 범주 / 177
2. 노동자들의 생활 실태와 노동조건 / 184
3. 직장 생활과 회사에 대한 태도 / 200
4. 노동조합과 노동운동에 대한 태도 / 218
5. 노동자들의 정체성과 계급의식 / 240
6. 노동자들의 사회문제에 대한 의식 / 248
7. 노동자들의 특징 / 260

02 수원 중소기업 노동자의 노동세계와 일상

오유석



1. 1980년대 이후 중소기업체의 변화 / 265
 - 1) 1980년 중반 이후 업종별 중소기업체수와 피고용인수 / 265
 - 2) 1980년대 이후 동별 사업체(제조업수)의 변화 / 272
2. 중소기업 노동자들의 노동세계 / 277
 - 1) 노동자들의 노동경험 / 278
 - 2) 노동자들의 노동세계 / 291
3. 중소기업 노동자들의 생활세계 / 298
 - 1) 주거 선택 및 거주공간의 특성 / 298
 - 2) 여가와 소비·문화 / 305
4. 결론 및 향후 연구과제 / 310

03 수원 비정규직 노동자의 노동세계와 일상

송용한

1. 산업 특성과 비정규직 현황 / 314
2. 비정규직 노동자의 노동경험 / 318
3. 비정규직 노동자의 노동세계 / 322
 - 1) 노동조건 / 322
 - 2) 불합리한 차별과 통제 / 326
4. 비정규직 노동자의 생활세계 / 328
 - 1) 여가와 일상생활 / 328
 - 2) 관계망을 통한 일상 / 329
 - 3) 일상생활의 어려움을 해결하는 방법 / 330
5. 비정규직 지원단체와 노동조합 / 331
 - 1) 노동자와 노동조합에 대한 생각 / 331
 - 2) 비정규직 노동단체 / 332
 - 3) 노동조합 결성과 활동 / 333
6. 비정규직 노동자의 요구와 지역사회의 노력 / 335

04 수원역과 철도노조 수원지구역연합지부

이재성



1. 수원역의 장소성 / 339
 - 1) 수원역의 변화 / 339
 - 2) 수원역과 지역사회운동 / 343
2. 수원역과 철도노동자 / 346
 - 1) 철도산업과 입직과정 / 346
 - 2) 노동현장의 권위주의 / 349
3. 전국철도노동조합 서울지방본부 수원지구역연합지부 / 350
 - 1) 철도노조 / 350
 - 2) 민주노조 와 최장신 이야기 / 354



05 수원 외국인 이주노동자의 삶과 미래

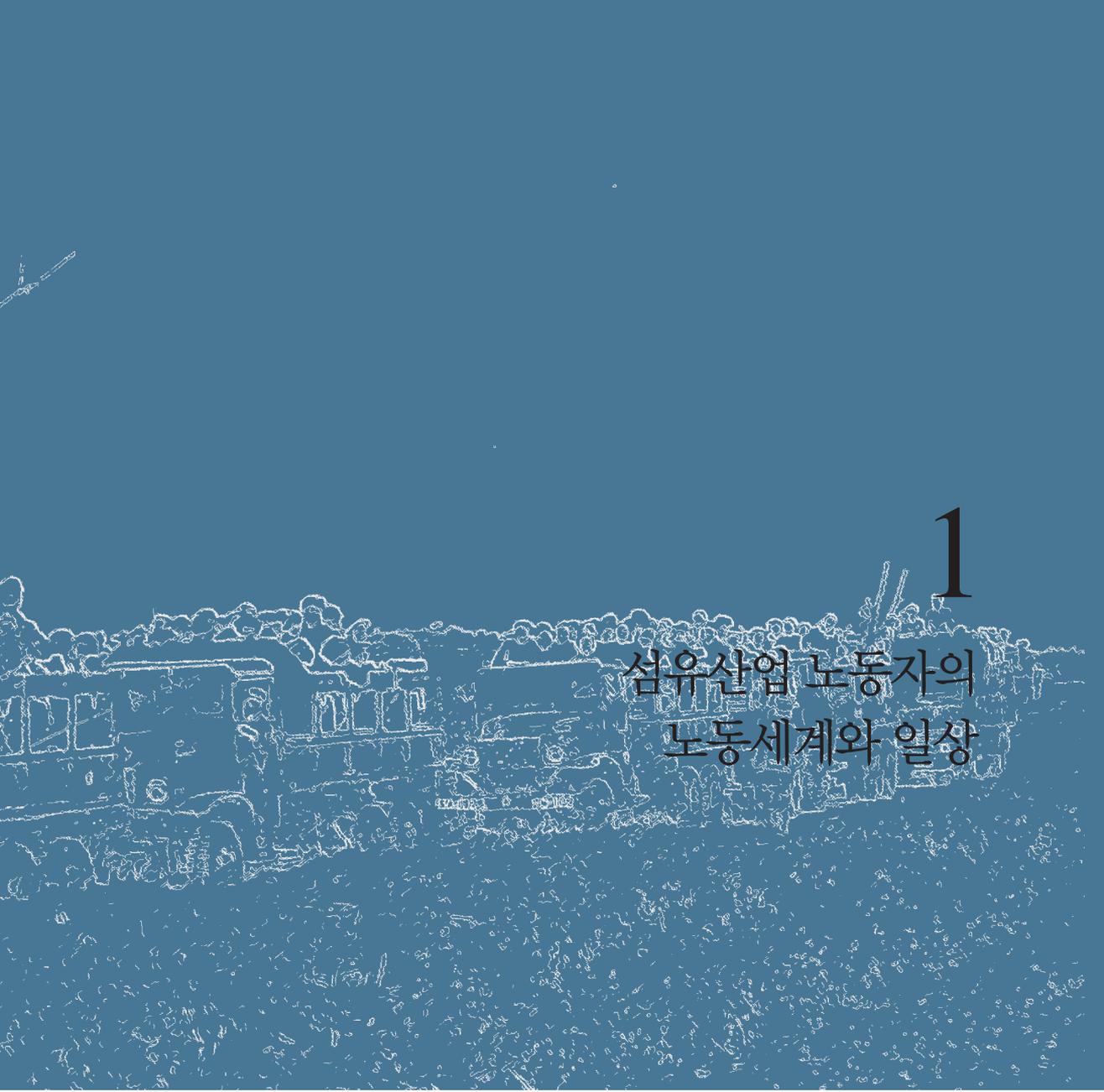
이창언 · 김승만

1. 수원의 외국인 거주 현황과 지원 인프라 / 361
 - 1) 수원의 이주민 현황 / 361
 - 2) 수원의 이주 지원단체 현황과 운영실태 / 362
 - 3) 수원 지역 시민단체의 이주노동자 지원활동 / 364
2. 아직 이방인일 수밖에 없는 수원 이주노동자의 삶 / 366
 - 1) 관공를 통해서 본 수원 이주노동자의 일상 / 366
 - 2) 어머니 죽음에도 돈을 벌어야 했던 방글라데시 이주노동자 자만 / 369
 - 3) 외국인 여성 노동자 레아의 이야기 / 370
 - 4) 소비예겐 남편이 없다 / 372
 - 5) 나트와 · 라즈, 허위 이탈신고와 부당해고에 맞서다 / 374
3. 이주노동자들이 직면한 문제와 지역사회의 역할 / 375
 - 1) 삼중의 차별, 겹겹의 고난들 / 375
 - 2) 지역사회와의 역할 / 381

참고자료 / 384

집필위원





1

섬유산업 노동자의 노동세계와 일상

선경은 가족주의 혹은 온정주의적 노사관계의 역사적 사례로 평가할 수 있다. 즉 “자본가와 경영주가 자신의 피고용자에 대해 밑으로부터의 요구사항이나 권리, 외부로의 의무로 강제되는 것이 아니라 고용주 개인의 피고용자에 대한 호의적인 배려”에 기반한 관계였다. 부모-자식 관계의 애정과 같은 심리적인 측면이 강조되는 주종적 온정주의는 자본가 개인의 시혜와 고용주에 대한 관심에 기초한 개별적이고 단편적 성격을 지니며, 이는 시간이 지날수록 제도와 의례와 결합되어 노자 간 갈등 양상을 은폐한다.



1. 선경직물의 설립과 운영
2. 한국전쟁 직후 노동현장의 조건
3. 1960년대 노동자의 노동과 일상

김 원 | 한국학중앙연구원 교수

01 | 선경직물 노동자의 노동세계와 일상

1. 선경직물의 설립과 운영

SK그룹은 1953년 직물업체인 선경직물로 출발한 회사로, 선경직물은 1950년대 인조견 안감 상표인 닭표, 봉황새 본건 이불감 등을 개발하며 대표적인 직물산업 사업장으로 자리 잡았다. 또한 1966년 선경화섬을 설립하면서 1960년대 산업화시기 대표적인 직물업체로서 확고한 위상을 다졌다.

선경직물은 일제시기에 서울 직물업 수입상인 선만주단과 일본 간사이 지방을 대표하는 교토(京都)직물회사가 공동 출자해 만든 회사였다. 1940년 10월경부터 평동에 토지를 매입하기 시작하였고, 1943년부터 본격적으로 제품 생산에 돌입하였다. 당시 선경은 1~2공장에 직기 100여 대를 가지고 있었고, 기숙사와 수위실도 갖춘 노동자 200여 명 규모의 사업체였다. 1940년대 상황과 최종건의 역할에 대해 초창기부터 선경에서 최종건을 보좌한 이용진은 다음과 같이 증언하였다!

이용진 : 선만주단은 우리하고는 관계가 없는 게 아니라 만주하고 한국하고 하나의 일종의 무역회사예요. 무역회사 선만주단이 서울에 있는 거야. 종로1가에. 거기 있었는데 그것이 선경직물주식회사의 방계회사라고 그럴까? 그런 거는 마찬가지로야. 일본 사람이 그렇게 만들어 놓은 거예요. 선만주단이 선경직물 제품을 갖다가 소비하는 거예요. (중략) 그 양반최종건이 기술자 보면서 이제 나보다 참 무섭더라고. 나보다 나이가 4살이 위에



경성직업학교의 실습시간(담연 최종건 평전 간행위원회, 『공격경영으로 정면 승부하라』, 넥서스Books, 2003)

아니에요? 이제 사회경험 있고 아까 처음에도 얘기했지만 덩치가 좋아. [체격이] 우람하고. 그래서 이제 일찍도 저기 경성직업학교 기계과를 나왔다고 그 양반이. 그때 기계과를 나오면 기능자 스텝(staff) 이런 걸 줘요. 왜정[일제시기] 때. 그거[자격증] 있고 나는 그런 게 없지. 그건 기계과 못 다녔으니까. 그래 이제 그 밑에서 같이 일을 하고 이렇게 했는데 [최종건이] 일을 잘해요.

최종건은 당시 병종학교였던 경성직업학교 기계과를 1944년에 졸업하고 3급 기계사 정비사 자격증을 취득하였으며, 이를 기반으로 직물기술의 실무를 익혔다. 해방 직전 직물공업은 전체 공업 생산액 구성에서 1위를 차지하고 있었다. 일제 말기 상황에 관해 이용진은 다음과 같이 증언하고 있다.

이용진 : 이제 나는 시골[용인]에서 살다 보니까 좋지 뭐. 도시 무슨. 와 그런 거 얘기하면 지금 난. 난 그래서 원시사회에서 지금도시생활이 문명사회라는 거예요. 원시사회 살았



1944년 선경직물 직포반 조장이 된 최중건(앞줄 맨 왼쪽, 김재현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008)

다고. 전기가 있습니까? 뭐가 있어요? 근데 여기 와서 전기 있지 뭐 여러 가지가 편하지. 거기서 시골에서는 먹는 것도 제대로 못 먹고 여기 공장일하고 돈 주고 이렇게 하니깐 그게 얼마나 좋은지 모르겠어. 그렇게 느꼈다고. 또 일본 공장장이 날 예쁘게 봐서 월급도 많이 줘 가지고 한 달에 41원을 받았어. 많이 수당 붙고 그러면 한 달에 42~43원 이렇게 했는데. 그게 사십원 받는 게 보통 [많이] 받는 게 아니에요. 굉장한 수입이에요. 쌀 한 가마니가 그때 (중략) 야말로 사도 15만 원씩 할 때, 아니지 15원. 15원이면 한 가마 사고 그럴 땐데 사십 몇 원 쪼그만 놈이 받았으니까. [월급 수준이] 대단했지. (중략) 경도직물주식회사 거예요. 근데 일본놈들이 전쟁 안 하고 소개를 해 가지고 수원으로 와서 그게 [소화] 15년(1940년)이니깐 그때가 한, 그때 지은 거예요. 15년 16년 그때. 그때 가지고 “들어와.”라고 해서 난 들어간 거지. 들어가서 청소부터 이제 짜는 기술, 거기서 이제 짜는 직포법인데 거기서 이제 (중략) 그때에 이제 그나 위에 있는 분이 최중건 회장이요. 그때서부터 인연이 된 거예요. 43년. 43년서부터 내가 들어가 43년에 들어갔으니까. 그래서 최중건이는 나보다 기술자고 나는 양성공으로 들어간 거고 그 밑에 조교 따라다니면서 기계를 배우고 이렇게 했다고. 그래 가지고 이제 선경직물주식회사가 이게 일본 사람이지



1950년대 초반 선경직물 직원 일동(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993) 생산직으로 일하는 젊은 미혼여성들이 직원의 대다수를 차지했고, 남성들은 관리직과 소수의 기계공들이었다.

만 조선 군사령부에서 안양의 조선직물주식회사로 접수를 해.

다음으로 해방 직후 공장 재건의 역사를 보면, 해방 후 선경직물이 미군정 적산 관리업체로 운영된 뒤, 1948년부터 귀속재산으로 관리되다가 한국전쟁 중에 거의 파괴되었다. 최종건은 1953년 이를 매수해 1956년에 선경직물(주)로 개편하였다. 해방 직후 조업은 1946년 2월 초부터 시작되었고, 공장장은 황철하, 생산부장 최종건, 총무부장은 표덕은이 맡았다. 하지만 일본 기술과 자본이 모두 철수한 상태에서 제품의 질은 떨어졌고, 1948년 북한의 송전 중단으로 큰 타격을 받았다. 해방 직후와 전쟁 직후 상황에 대한 이용진의 구술자료를 보면 다음과 같다.

이용진 : 해방이 딱 됐는데도 일본 사람 책임감이 상당히 있다고. [공장을 계속 돌리는 거야. 계속 돌리는데 이제 8월 15일 해방이 됐는데 20일까지 돌렸다고 20일까지, 기계를. 근데 그거는 또 멈춘 것도 우리 조선 사람이 한국 사람이 멈춘 거야. 왜 멈췄느냐. 자꾸 일

을 시키니까 이젠 우리 거라는데 이거 해방이 됐으니까 일하지 말자. 그래 가지고 그 기계를 모터가 여러 30명의 모터가 크게 돌아가는데 요거를 멋있게 망그레[망치] 놓을 거니까 안 되고 잠깐 그 구동장치 있는 벽에다가 거길 태워 가지고 서게 하자. 그래 가지고 모래를 갖다가 가져다 거기다. (중략) 신경직물 기계가 [전쟁으로] 다 폭격을 맞아서 그냥 탔거든, 불에. 그걸 내 친구가 거기 평동에 있었는데 박운환이라고 나하고 동갑인데, 친구가 군대를 안 가고 거기에 있었는데 딱 들어오다가 둘이 같이 했다고 그래요. 그래서 그 기계를 전부 쓸 수 있는 것만 골라서 이제 맨 처음에 열다섯 대를 만들었다고. 열다섯 대를 만들고 그렇게 해서 기숙사, 공장들 다 실은 폭격 맞아서 벽돌이 다 날아가고 그랬으니까 기숙사가 편했어. 기숙사가 그 방을 털어내고 거기다가 열다섯 대를 놓고. 처음에 그렇게 했는데 내가 이제 [공장에 들어갈 때에는 열 대를 또 사 왔다고. 그니까그러니까] 이제 스물다섯 대를 남겨 놓은 건데, [내가 고그] 과정에 들어갔어요. 나는 이제 열다섯 대가 왕창 들어갈 텐데 그때 이제 열 대가 또 들어와서, 열 대를 증설해서 같이 쪽 맞춰서 나가면서 그때 이제 스물다섯 대가 된 거지. 근데 그 당시는 전기가 제대로 없어 가지고 동력이 제한이 돼서 [왜냐하면] 이제 이북에서 [전기를] 끊었잖아요? 그래 가지고 뭐야. 전기회사에서 동력을 주는 시간이 짧아. 얼마 안 돼. 그니까그러니까 어떻게 그 기계를 돌리려니까 증식 엔진. 증식 엔진을 하나 사다가 설치를 해 가지고 그 기계 열다섯 대, 스물다섯 대를 돌렸어요. (중략) [일제 말기에] 신경직물, 선일직물, 동원직물, 또 소화직물 아직 한국 사람이 하던 건데 소화직물, 수원상회 이런 데를 전부 접수를 해 버렸어요. 그래 이제 우리는 줄지에 신경직물 사원이 아니고 조선직물주식회사 사원으로 그냥 몽땅 계산 다 빚만 다 해 먹어 넘어간 거지. 조선직물로. 그래 가지고 해방이 된 거예요. 그래 이제 해방이 되고 적산관리(敵産管理)를 들어간단 말이야. 적산관리 들어가는데 옛날 신경직물에 한국 사람이 두 사람 있었어요. 주주가. 김덕유 씨라고 하는 분하고 황청하 씨라고 하는 분하고.

2. 한국전쟁 직후 노동현장의 조건

전술한 바와 같이 1953년 최종건이 신경직물을 인수했지만, 초기 노동력과 인원 동원이나 조직체계는 주로 평동 동네 사람을 중심으로 이루어졌다. 또한 공장의 체계도 잘 잡혀 있지 않았다. 하지만 이 시기 형성된 공장의 기본 골격이 이후 신경노

사관계의 대표적 특징인 ‘가족주의’의 토대가 된 것으로 보인다. 당시 상황을 보면 초창기에는 재고가 많이 남아서 처리하기 어려워 빈방에 두기도 했다. 1954년 3월에 이용진과 이강석이 제대하자 해방 전부터 선경직물공장에서 일하던 이들이 결합했고, 이후 제1공장 복구가 진척됐으며 직기를 들여오기 위해 최종건은 자금을 끌어모았다. 당시 직기 수리를 위해 부속품을 사들였던 이용진의 증언을 보면 다음과 같다.

이용진 : 55년에 제대했어요. 제대하고 집에 가서 있다가 이제 오늘 제대했으면 내일 아침에 일어나서 고기 팔러 평동 공장이나 놀러 간다고 해서 가 봤더니 지금 최종건 사장 이, 그 양반이 “너 제대했니?” “제대했다.”고. “내게로 들어와.” 그러니까 그냥 뭐 취직자리고 뭐고 그래서 [선경에서] 일을 하게 됐어요. 그래서 쪽 거기서 일을 하게 된 거야. (중략) [선경 노동자 중에 동네 사람들이 많지. 동네 사람들이 우리 회장이 동네 사람 많이 아니까 아무게 아들보고 “너 뭐해 입마, [공장에] 나와.” 불러가 쓰라고 그러고 뭐 그런 식이죠. 예를 들면 총무 보는 누구 동네 내 친구지만 그놈 불러다가 쓰고 뭐 이런 식으로 했어요. (중략) 조직체계는 처음에는 그냥 [아무 체계가] 없지 뭐. 이제 그래도 조직체계가 생기는 것이 왜 생기냐면, 봐서 [공장 운영을 위해] 경리도 있어야 되고 또 공장장도 있어야 되고 자꾸 [역할과 임무가] 생기는 거예요. 처음에는 그냥 아무거나 “그냥 네가 해.” 뭐 어찌고 이렇게 했지만, 이제 조금 있으면 내가 부장이다. 네가 과장이다. 이렇게 우리 최종건 씨가 임명을 하는 거예요. 그래서 조직이 되어 간 거지, 점점. 맨 처음에 이제 그래도 꽤 됐을 때 아무나 불러다가 한 게 아니고 이렇게 해서 넌 내일부터 부장이야. (중략) [여름철에 공장일을 쉬었다가 너무 [재고를] 쌓을 때가 없으니까 그냥 재고가 너무 많아 가지고 회장네 집이 말이 아냐. 다 창고예요, 창고. 그냥 최종건 씨네 집이 그냥 빈방이면 다 [재고를] 갖다 놓고 빈방이면 다 갖다 놓고 마루에도 쌓고, 나중에 그걸 내가 재고 조사하느라고 혼났다고. 그냥 뭐 엄청 많은 양이 나오는데 막 쌓을 때가 없어. 근데 참 묘한 것이 시즌이 가을이 되거든. [그럼 재고가 전부] 싹 나가는 거야. 한 마도 [남는 것이] 없어.

더군다나 한국전쟁 직후 초기 노동자수는 50~60명에 불과하였다. 일부 남성만 수리를 맡고 있는 상태였다. 실제로 식민지시기 기술자였던 최종건이 직접 기술을 가르치거나, 만들어진 제품을 서울에 가서 파는 수공업적 방식이었다. 공장 업무도 최종건이 주변 친구나 후배들과 나눠 맡는 방식이었다. 당시 상황에 관한 구술자료

를 보면 다음과 같다.

이용진 : 거의. 직물공장에 여자가 많은 거예요. 근데 지나가다 한두 사람 [남자]가 있는 거고, 나머지는 전부 기계를 돌아가게끔 정비하는 데 필요한 남자들이 있는 거고, 이렇게 하는 거예요. 그래서 이제 제품만 생산하면 그걸 갖다가 서울 갔다가 팔고, 그 파는 책임은 사장인 최종건 씨가 다 하는 거예요. (중략) 우리 회장최종건은 키가 우람해요. 이제 나야 촌놈이니까 그냥 형편없지 뭐. 외양이 그렇게 든든하지도 않고. 근데 이제 중압감이 우리 회장은 있고. 그래서 난 그 밑에서 하니까 자꾸 일을 하니까 친해지지. 금세. 이제 취직할 때에는 양성공원, 그 일을 말하면 오야봉(선임노동자) 길거리에 뒷바라지해야 돼. 집에 가려고 그러면 이제 물을 떠다가 같이 손 씻고 기계를 만지니까 기름투성이지 뭐. 옷이고 뭐. 그렇게 해서 갈 때 이제 회사일 끝나고 그런 식으로 했어요. 그러니까 이제 어느 정도 우리 최종건 회장이 같이 일을 하면서 여러 가지 나를 가르켜쳐서 주니까 배우고, 뭐 이렇게 해서 했어요. 그래서 이제 회사가 이제 제법 많이 돌아가고 처음엔 우습게 돌아갔는데 점점 돌아가니까 이제 부서를 만들어서 그 한국 사람이 일본 사람 하나도 없잖아요? 한국 사람이 있으니까 우리 회장하고 생산부장. 생산관리 생산부장. 나는 직포계장. 뭐 이런 식으로 또 직책을 해서 그때서부터 했죠.



창업 초기 선경직물 공장 내부(김채현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008)



창업 당시 사무실과 식당으로 사용했던 건물(김채현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008)



창업 초기 선경직물 전경(김채현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008)



1950년대 선경직물의 대표상품인 닭표 인조견 인감 상표(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993) 이 상품은 가짜 상표가 나올 정도로 공전의 히트를 쳤다.



1955년 1월 1일 새해맞이 직원 일동 기념사진(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993)

하지만 1956년 문직기 도입, 1950년대 말 염색가공공장과 일관작업체계 구축, 가공부 별도 구축 등 작업장이 점차 체계화되었다. 일이 발생하면 닥치는 대로 하고 정해진 출퇴근시간이 없었던 때와 달리, 회사체계를 제대로 갖추기 시작한 시점은 제2공장이 복구되던 1955년 3월 이후였다. 당시 상황을 이용진은 다음과 같이 말한다.

이용진 : 문직기도 도입했어요. 일본에서 들여왔어요. 스물여섯 대하고 열 대하고 서른여섯 대를. 그렇게 해서 이제 대폭 이불 만드는 것, 그것도 하고 그다음에 이제 박 대통령이 서독 방문할 때에 그때 선물용으로 짜라고 해서 그것도 우리가 일부 짜고, 또 일용소에서 입고 간 한복 그것도 우리가 짠 거예요. (중략) 맨날 최중건 씨가 우리 왜정 때 일관작업을 했는데 우린 그걸 못 했잖아요. 짜기만 하고 가공은 다른 데 가서 해서 팔고 이렇게 했는데. 참 서울 올라와서 하고 굉장히 옛날에 이 양반이 아, 우리 일관작업 해. 일관작업. 그래 이제 그런 저게 염색공장을 만든 거예요. 일관작업을 하기 위해서. 그래서 이제 염색공장을 지었지요. 가공부. 염색가공부라고 해서 염색하고 가공부가 따로 있었죠. 1공장, 2공장, 3공장, 4공장, 5공장은 직기. 직기가 백 대씩 있었죠. 백 대 이상 들어가 있는 하나가. 상당히 많았지. 그때 한 팔백여 대에서 천 대 가까이 있었다고.

3. 1960년대 노동자의 노동과 일상

처음 여성 노동자를 모집한 것은 제1공장이 복구되던 1954년 7월로, 이전과 같이 친분만으로는 공장 운영이 어렵게 되었기 때문이었다. 면접 때 용인, 안산, 발산 등지에서 1,000여 명이 모여드는 등 평동 일대가 인산인해였다고 한다.

이런 초기 역사를 거쳐 1960년대 들어 선경 노동자들의 수가 급격히 늘어났다. 특히 노동자들은 10대 중후반에서 20대 초반 여성들로, 결혼 이전까지 선경에서 근무하다가 결혼 뒤에는 퇴직하는 것이 일반적이었다. 당시를 이용진은 다음과 같이 기억하고 있다.

면담자 : 그때 여공 분들이 뭐 대개 어린 나이에 공장일 하는 것 같은데, 나이가 대충 어느

정도 됐었습니까?

이용진 : 나이가 대개 16살, 15살, 17, 18, 20살 막상 넘으면 나이가 많은 거예요.

면담자 : 대부분 10대 20대였었군요.

이용진 : 응. 그때 20대. 그런데 그 사람들은 이제 그 하루 이틀 다니는 게 아니라 십 년씩 막 다니고 그러니까 많이 다녔지.

면담자 : 보통 결혼하면서 퇴직하시고 그러시죠?

이용진 : 응. 결혼하면 퇴직해.

면담자 : 결혼한 다음에 다시 다니시는 분은 없으셨죠?

이용진 : 결혼한 다음에 여자는 다시 땡기논공장에 다니는 일이 없어. 남자는 다 100% 땡기지만 여자는 [결혼하면] 고만그만이야. 안 다녀.

1) 입직

선경 노동자들은 연고 입직을 통해 회사에 들어오는 것이 일반적이었다. 이들은 대개 수원 평동 출신으로, 인근 사람들의 연고를 통해 입사하였다. 구술자들의 말을 빌자면 연줄, 연결 등을 통해 입직했던 것이다. 한국전쟁 이후 취업 자체가 어려운 조건에서 선경공장에서 상당히 먼 곳에 거주하는 여성들도 매일 출근시간을 맞출 정도로 이들의 취업에 대한 욕구는 강하였다. 박현채가 지적한 것처럼 1960년대 노동자들은 취업 자체가 상대적 불안감을 해소하는 통로였다. 이는 선경이 발전했던 1960년대에도 해당되었다.

취업 노동자는 미취업자들에 대하여 상대적인 유리성을 지니고 있다. 이로부터 그들은 취업에서 주어지는 안정감과 밖으로부터 주어지는 인구 압력 때문에 진취적인 자기 요구보다는 불만족한 상태라도 상대적인 유리성에 의해 현실에 안주하려는 상태를 지니게 된다. 이런 조건이 우리나라 취업 노동자들로 하여금 무산자이면서도 사실상 소시민적 보수성을 지니게 하는 요인이 된다.²

초기 여성 노동자의 취직 면접을 최종건과 함께 봤던 이용진은, 100명 선발에 3~4배가 넘는 인원이 찾아왔고 학력이나 경력 등 특별한 기준이 있다기보다 인상 착의와 일할 만한 자세를 지니고 있는지 등을 중심으로 선발했다고 전한다. 다음은

이용진의 초기 여성 노동자 면접에 관한 기억이다.

이용진 : 이제 [공장이 확장되자] 여공이 많이 필요했는데 양성공을 뽑는다, 이렇게 해 놓은 거예요. 이렇게 어디 신문에 내고 그러는 게 아니고 뭐 어디다 공고 써 붙이는 것도 아니고, [그런데도] 이제 와요. 사람들이. 왜 당시에 일자리가 없으니까 시골에서 먹고 살아야 될 거 아냐. 한 백 명 뽑으려면 한 삼백 명, 사백 명 와요. 이제 수원 평동 인근 고색리. 지금 수원 그니까그러니까 비봉인터체인지 있는데 거기가 무슨 동네 이름이 있는데. 쌍암, 쌍암리 거기서도 온단 말이야. 저때도 내가 여직원들하고 같이 가다가 야, 여기서 걸어오는 애가 있었다. 아무개가 여기서부터 하러 다녔단 말이야. 거기를. 그게 지각도 안 하고 오더라. 그런 얘기를 했어요. 그 사람들이 아침 7시 시작인데 7시 안에 오는 거야. 그러면 그렇게 먼 데서 오는 거는 일자리를 구해서 먹고 살려고 그랬단 말이야. 그래서 백 명 뽑으면 그렇게 한 삼백 명, 사백 명 온다고. 그리고 거기서 이제 우리 최종건 회장이 책상을 놓고, 나는 그 옆에 앉아서 조수(助手)를 하는데 [최 회장] 이렇게 봐서 “쟤 안 돼. 쟤 돼. 뭐.” 이렇게 해요. 선별을 해. 그러면 이제 그렇게 하다가도 이 양반이 그런 사람 보는 눈이 빨라 가지고, “너 작년에도 왔으면서 또 왔다?” 뭐 이렇게 하고. 아주 참 그 대신 “저 사람은 말이야 화장도 많이 하고 쟤 안 돼. 일 못 해.” 이런 식으로 선별을 했어요. (중략) 아니 그 이제 학력이 필요하고 그런 게 아니니까 그냥 이렇게 보고 재가 잘 버터 줄 건가 안 된다. 그런 인상착의만 해라. 그렇게 해서 하는 거예요. 그래서 지나치게 화려하게 뭐 옷 차림을 하고 오면 날라리 같아. ‘일 못할 거다.’ 이런 생각을 하는 거지. 회장도 나도 그런 생각을 하고.

이처럼 당시에는 선발기준으로 고된 노동을 수행할 만한 체력을 지녔는지와 성실한 자세를 지녔는지를 중시하였다. 이에 따라 밖에서 일을 많이 해서 얼굴이 까맣고 건강한 여성(단, 얼굴이 검다고 해도 화장을 하거나 하이힐을 신은 여성은 선발하지 않는다), 출퇴근이 가능한 근거리 거주 여성을 선발해 이직률을 줄이려 하였다. 이런 대강의 기준에서 용모 10점, 환경 10점 등으로 채점을 했다고 한다. 다음 구술자료는 여성 노동자들의 초기 입직 과정에 관한 회고이다.

이정하 : 대전에서 여기로선경공장에 외삼촌이 계셨거든. [외삼촌] 사장님하고 안면이 있어서 가지고 열여섯 살 때 왔어요. [선경 사람들은] 다들 동네 사람들.

최정자 : 근데 이런 게 있어요. 회장님은 사람을 직접 뽑으시고, 또 인재인제, 지금 그 상무님이요. 이렇게 나와서 이 사람이 바로 그 친구, 동생같이 이렇게 사람들을, 전무 계셨고, 상무 계셨고, 그러니까 정년퇴직했대요. 그 양반이 있는데 그때 사람을 많이 뽑았어.

이춘자 : 연결, 연결, 이렇게 해서 사람을 뽑았어.

이정하 : 내 동생이에요. 내 동생이고, 나를 데려간 사람이 회장님이 추천을 하셨지마는 이 사람, 그 막내 작은아버지가 그때 감독이 나를 데려갔어. 안 간다고 사람을 막, 안 간다고 내가 그러니까 이 아저씨 오셨어. 그러니까 연줄로 사람을 썼어요. 그러니까 내가, 연줄로 이 사람 내가 조카, 친척.³

이렇게 대부분의 여성들은 선경에 연줄이나 연고로 취업을 했다. 따라서 선경에 소개시켜 준 사람에 대한 체면 때문에 쉽게 이직하기도 어려웠다. 이용진의 “옮겨가는 사람도 있지만 극히 드물어. 없어. 가족적이라 뭐 거의가 없어요.”라는 말처럼, 이러한 흐름은 후술할 선경의 가족주의 이념과 연결된다. 가족, 친지, 고향 사람 그리고 이들을 먼저 공장으로 데려온 선경 최종건 회장이란 인맥을 중심으로 회사 내 관계가 형성되었던 것이다. 1960년대 선경에서 일했던 이정하도 작은아버지의 연고와 지원으로 선경에 들어갈 수 있었고, 계약서 같은 것도 존재하지 않았다고 말하고 있다.⁴

이정하 : 그렇게(인줄이나 연줄을 대지 않고서는) 친정 작은아버지가 지금 이 회장하고 같은 나열에서 계셔 가지고 그때는 우리네들이 돈을 벌어서 가정을 살리다시피 할 정도로 어려웠잖아요. 가정들이. 그랬어요. 그러니까 작은아버지 때 우리도 [선경에 들어갔죠. 우리 그 제일 큰언니 이복수 언니도 작은아버지 때 우리랑 같이 선경에 들어갔잖아요. 그 다 친척이에요. 그 언니랑 나랑. 그러니까 그렇게 해서 또 작은아버지 백으로 조카딸이 또 있으니까 거기 또 들어간 거지. (중략) [면담자 : 취직할 때 특별한 조건은? 없었어요. 계약서 같은 거 없었어요. 그때는 정말 없었고 최종건 씨로 인해서 삼성이, 뭐 수원을 팔려 밀회하려 한다 할 정도로 최종건 씨로 인해서 매상 그쪽으로 많이 발전했죠. 많이 먹고 살았지. 그때 어려웠을 때. 그 양반이.

이춘자 : [선경에서 다른 회사로 옮기면 큰일 나는 줄 알았죠.

이정하 : 거기서 떠나면 큰일 나.



선경직물 공장 내부와 노동자들(시사통신 수원지사, 『수원의 역경』, 1960)



1961년 박정희 국가재건최고회의 의장의 선경직물 공장 방문(김채현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008)

이춘자 : 그러니까 그거잖아. 연줄로 들어간 거기 때문에 이 사람 체면 때문에 못 떠난 거지. 그러니까 회장님이 사람을 잘 쓴 거야.

한편 한 여성 구술자는 아버지에게 부탁해서 작은아버지 연줄로 편지를 들고 가서 선경에 입사했던 경험을, 다른 경우엔 외삼촌을 통해 입직했던 상황을 다음과 같이 이야기하였다.

이춘자 : 아니 새로 지은 거. 나는 그때 들어왔어. 나는 부산서 10년을 살았거든요. 6·25 때 피난 가서 그래 가지고 열일곱 살에 올라왔어요. 고등학교 2학년 때. 그래 가지고 왔는데 와 보니 뭐 어디 그나이 먹어서 학교 가기도 또 그랬고 [학교를] 중퇴하고 온 거야, 그게. 우리 아버지 사업하다 다 잡취 가지고[망해서]. 그래 가지고, 와 가지고 난 거길 들어가고 싶은데 수원서는 큰 회사가 거기 없으니까는 [선경이] 제일 컸어. [선경에] 들어가고 싶은데 어디 뭘 할 해야 되는지 몰랐어. 그래 가지고 우리 아버지를 졸랐지, “아버지 나 좀, 제발 나 거기 좀 넣어 달라고.” (중략) 그래도 편지 한 통 가지고, 난 당돌하게 사무실 가서 노크해 가지고 그 양반을 딱 찾았어. 아버지가 준 편지를 딱 줬어. 그랬더니 그날 보니까 사람, 엄청 많이 뽑더라고요. 여공들을 뽑는 거야. 각 부서별로 다. 그런데 막, 쪽 서 있는데, 이젠 사무실에 있을 수가 없어서 나와서 한쪽에 사무실 앞에서 있는데, 이강석 씨가 잊어버리지도 않아. “야 임마 너 뭐냐?” 그래 “왜 거기 가서 서 있냐고, 줄이 여기 있는데 왜 거기 가서 서 있느냐?”

최정자 : 나도 외삼촌이 데리고 왔는데 이강석 씨가 “들어와, 이리와 앉아 봐.” 그랬어. 그랬는데, 나는 그래 가지고 그때 사무실은 다 봤어. 회장님 저기가 꼭 찻터라고 그러니까는 공단부로 가라고 그래서 공단부에 있었지 그랬더니 가끔 그래도 그 양반이 물어봐 “너, 힘드니? 자리 T.O. 있으면 내가 너 끌어올게, 끌어올게” 이러시더라고. 그래서 “아니 예요. 여기도 좋습니다.” 내 그랬다고. 한번 들어갔던 데는 나오기가 싫어, 나는. 딴 데로 가려면 또 낫설으니까, 싫어. 그리고 피(皮) 짜면 누가 더 많이 짜나 판에 대놓고.(웃음)
(중략) [선경 다닌 사람들이 다 동네사람들이고. 이웃을 참 몰라라 그냥 하지를 않는 거야.

이춘자 : 동네가 선경이어서 평동 사람들이 다 먹고 사는 거야. 거기뿐이야? 세류동까지, 작은아버지를 통해서 줄줄이 해서 다 먹고 살았지.

이정하 : 시동생, 시누, 사촌까지 다 거기 다녔잖아.

위의 구술에서 확인할 수 있듯이 선경직물 여성 노동자들은 대부분 세류동, 평동 근교의 주민들이었고, 인근에 잘 아는 사람 등이 선경직물 노동자의 대다수를 구성하였다. 따라서 이른바 ‘출가형 노동자’는 선경에서 거의 발견하기 어려웠던 것으로 보인다. 같은 동네, 공장 주변에 거주하는 친척, 인맥으로 공장에 들어온 노동자들에게 선경은 공장이라기보다 하나의 ‘상상된 가족 공동체’에 가까웠던 것으로 보인다. 온 가족이 선경이란 공간을 통해 생존할 수 있었으며, “줄줄이 해서 다 먹고 살았지.”란 말처럼 운명 공동체-가족 공동체로 여겨졌던 것이다.

그리고 이런 지리적 인접성으로 여성들은 도보로 출퇴근하는 경우가 많았다. 하지만 이들은 당시를 어려운 시기라기보다 ‘낭만’, ‘좋은 시대’로 기억하고 있다.

이춘자 : 친척을 다 그렇게 썼어요. 그리고 인제인재 예를 들어서, 우리 아저씨가 막내 작은아버지 조카딸. 이렇게 조카딸들 들여다 놓고.

이정하 : 그분이 지금 여든여섯이야.

이춘자 : 그런 식으로 친척, 친척, 아는 사람 아는 사람, 절대로 이 모르는 사람. 그게 아주 난 회한해.

최정자 : 그게 문어발식이에요. 회한해.

이춘자 : 그런 회사가 없어요. 이 경기도 사람은 다 경기도 사람. 많아야 충청도. 길어야 멀어야. 그러니까 그땐 경상도 사람들 와서 사투리 쓰는 것도.

이춘자 : 우리는 공단도 시간 일을 하잖아. 그러면 사장님 차, 옛날에 지프차였어요. 그렇게 해 가지고 데려다 주고 그랬어. 사장님이 아니라 그 기사 양반 있잖아. 옛날에는 차도 없었어요. 우리도 다 걸어서 출퇴근했어요.

최정자 : 아니 세류동에서, 아니 이 사람이 세류동 사람이야. 그런데 출근을 하려면 저녁에 퇴근할 때나 출근할 때 보면 거기가 논이었어요. 그러면 그냥 바람 불고 그러면 파란 응단같이 착 흐르는 게 진짜 멋있었다고. 논두렁으로 착.

이정하 : 그 옛날에 출퇴근 차도 없었어요. 출퇴근 차가 없어서 걸어 다녔어요. 진짜 별판으로 그냥. (하하하) 지금 생각해 보면 그것도 또 낭만이었는데 그때는 또 좋았어.

2) 노동조건

선경의 노동조건을 보면, 첫 번째로 현장 생산직 노동자는 대부분 여성 노동자로



1960년대 초 선경직물 공장 내부(김채현 외, 『미래를 향한 위대한 열정』, 2008) 선경직물 생산직 노동자들의 대부분은 여성이었다.

구성되었고, 남성의 경우 초반에 염색이나 기계 수리를, 이후에 공채를 통해 사무직과 관리직 역할을 담당하였다. 생산직 내 여성의 비율이 80% 정도를 차지했던 것으로 보인다.

면담자 : 그때 선경에 일하시는 분 중에 남성분하고 여성분이, 비율이 좀 어느 정도?

최정자 : 여자들이 더 많았죠.

이춘자 : 10 대 1이라고 볼 수 있을 것 같아. 여직원들이 많죠. 생산직이니까.

최정자 : 가봉만 2,000명이라 그러는데?

이춘자 : 10 대 1은 좀 그랬고, 한 8 대 2쯤 될 거예요. 여자가 많았어요. 생산직에 있으니까. 생산하다가 인제 기계가 고장 나면 고치는 게 인제 남자분이시고. 염색. 염색하시는 데는 화학 인제 공부한 사람들이니까 그거 남자들이 했고, 남자들이 인제 기계에 고장이 났을 때 고쳐 주는 역할을 했고, 이용진 씨는 거기에 총관할했었고 이순찬 씨도 총관할했어. 가봉받은 데서 나눠서 돌아가시고. 그랬었죠. 남자들은 보통 그거예요. 기계 고치는 거

그거였어요. 그런데 인제 예예. 여자들은 많고 인제 남자들이 어느 쪽이 많았었냐 하면
염색하는 쪽으로.

두 번째로 직무의 성격은 양성공 시기 이후 거의 변하지 않았던 것으로 보인다.
여성들의 경우 초기 양성교육을 받은 뒤 특별하게 일이 바뀌는 경우가 없었다. 단
적인 예로 이정하는, “왜냐하면 그것도 또 기술이잖아. 이제. 기술이니까 바뀔 수가
없고 그냥 거기서(문직부) 그것도 기술이니까 무늬 짜고 이렇게 하는 것도 그렇고
그러니까 그랬을 거 같아요. 면직부가 먼저 생기고 나중에 문직부가 생긴 거야. 그
런데 이제 저희는 문직부로 들어갔으니까 나중에 들어간 거죠.”라고 응답하였다.
또 당시 양성교육에 관해 다음과 같이 언급하였다.

면담자 : 처음에 거기 부서에 가셨을 때 기술교육 같은 것들은?

이정하 : 그렇죠. 양성이라고 갔죠.

면담자 : 기억이 나실지 모르겠지만 대충 어느 정도 기간 동안에 어떤 교육 같은 거 받으셨
는지 혹시 기억나시나요?

이정하 : 뭐 이렇게 뭐야 학교마냥 칠판 놓고 뭐 이렇게 하는 게 아니라 이걸 기술이니까
이렇게 짜는 거 옆에서 보면서

면담자 : 시범을 보여주는.

이정하 : 그렇죠. 이 사람들 하는 거를 보면서 배우는 거죠. 이거는, 그러면서 인제 배우는 거
죠. 다른 거는 없어요. 그게 뭐 그렇게 어려운 거는 아니니까.

면담자 : 그럼 그 양성교육을 받고 양성 기간이 또 있지 않겠습니까?

이정하 : 아니요. 그 양성을 하면서 기계를 다루는 거 보면 “아 애는 이제 기계를 쥐도 되겠
다, 맡겨도 되겠다.” 할 때는 이제 맡기죠. 맡겨 가지고 하죠. 그리고 실수가 있으면 그때
그때 우리 교부(敎父)들이 이제 또 같이하면서 모르는 거 가르쳐 주면서 이제 이렇게 하
고. 예. 그러죠.

면담자 : 그런 방식이구나.

이정하 : 현장 실습이니까.

면담자 : 실습을 중심으로 해서.

이정하 : 예. 실습 중심으로 해서 양성을 해 가지고 이제 나가면 다시 또 보충되고 이렇게
했어요.

하지만 1970년대 들어서 정식 공채가 실시되면서 6개월에서 1년 정도 실습을 거친 뒤에 관리직이 선발되는 과정이 제도화되었다. 또한 1962년을 즈음하여 회사 규모가 커지고 업무량이 많아지면서 회사의 체계가 잡히고 정식 공채가 실시되었다. 이정하 등 여성 노동자들도 비슷한 이야기를 했다.

이정하 : 그다음에 이제 대학생들 공개채용하고 그랬어요. 전국에 시험 봐서 대학생들 불러다가 훈련시켜서 수료도 받고 그랬다고, 공채했어요. 공채해서 한 20명씩 찾아서 훈련시켰어요. 쭉. 점차 회사가 크니까 그런지 또 그전엔 대학생이 필요 없었는데 점차 커지니까 대학생이 필요해져. 그래서 대학생 공채.

최정자 : 그니까 수원이 본사였잖아요. 일단은 여기다 놓고, 처음에 열 사람을 뽑을 때, 현장에다 굴렸어요. 다 배우고, 그러다가 이제 하나씩 하나씩 가 보자.

이춘자 : 거기서 한 6개월인가 실습하고 계장 다는 거야.

최정자 : 6개월 더 했어.

이춘자 : 한 1년 했나, 하여튼 대학 나왔다고 아무것도 모르잖아.

초창기에는 제품불량도 적지 않아서 조장들이나 검단부에서 이를 골라내는 것이 주요 업무였다. 기술자였던 이용진은, “불량은 많이 났죠. 불량은 많이 났는데 그 뒤 이제 불량은 따로 처리해야지. 허탈하고, 예를 들어서 이제 기초제품 원단 만들 때도 그 이제 일일이 검단부라고 있어 가지고 검단문을 해요. 거기서 불합격하면 안 되는 거지.”라고 기억한다.

이정하 : 검단부에서 그거 현장에 나와서 한 필요면 삼십 마다 그러면 삼십 마. 거기서 와서 재가. 재가고. 그런 거예요. 불량이면 인제 우리는 조장들이 그거 다 불량난 거 뜯어내고 다시 거기서부터 다시 짜고 다 뜯어내고 그거 검사하는 거예요. 조장들은. 그거 인제 막 끊으면 그거 또 막 이어 주고 이런 게 또 우리들 역할이었어요.

세 번째로 임금 수준과 지급방법을 살펴보면 이용진은 임금에 관해, “초창기에는 8,000원 그런 정도일 거야. 내가 볼 때도. 8,000원, 만 원만 넘어도 아주 많이 주는 걸로 생각했을 거야. 그때 만 원. 이젠 내가 경력이 되겠지만 저기 공장장 한 백 명

씩은 5만 원. 그렇게 주는 건 사장들이나 주지.”라고 기억한다.

그 외 당시 불황기에는 6~7개월 정도 임금 체불이 잦았고 현물 지급도 존재하였다. 1950년대 후반 재일교포 복송문제로 한일 간 분쟁이 일어나자 원사 수입을 일본에 의존하던 신경도 타격을 입었다. 심각한 원사난으로 조업의 중단, 월급체불 등이 일어나기도 했고, 1959년 하반기에 가서야 정상조업이 가능해졌다. 당시 상황을 이용진은 다음과 같이 증언하고 있다.

이용진 : 불황기가 와서 월급을 못 줘 가지고, 월급을 못 줘 가지고 석 달 너 달 못 주니까 이제 문제가 많잖아. 그러니까 최종건 씨가 그냥 원단 그걸 잘라 가지고 [현물임금] 주는 거야. 현물로. 자식들 그걸 주니까 또 부작용이 어떤 문제가 나타나면 대폭이불 값만 컸더니 예를 들어서 이걸 가지고 가서 영등포 가서 파는 거야. 파는데 대폭이불 하는 사람 파는 사람한테 도매가격으로 싸게 팔았던 말이야. 예를 들면 그것이 2만 원이면 1만 5,000원에 팔아 버렸잖아. 그러니까 이게 또 향의가 들어오고 그것도 문제가 많았다고. 그때는 석 달, 너 달 월급을 못 줬어요.

하지만 큰 불만이 있지는 않았던 것 같으며, 현물이라도 지급된 것에 대해 고마워했던 기억이 대부분으로 보인다. 이정하의 다음 구술은 당시 현물 지급과 임금 체불에 관한 상황의 일부를 보여 준다.

이정하 : 그렇게 [임금이] 안 나와 가지고 막 그냥 그때 술렁거렸지. 그런데 그렇게 없는 사람도 진짜 쌀도 줄 정도로 배려도 또 하시고 그때도 회사가 망해서 안 준 게 아니라 뭐 사정이 있었느냐 봐. 근데도 그렇게 동요하지 않고도 잘했어. [그때 노동자들]은 순박해. 지금 같지 않았어요. 그때는 사람들이 참 좋았어. 믿는 거지 뭐.

네 번째로 잔업은 1960년대까지 비정기적으로 24시간 연속 작업이 이루어졌고, 주야 2교대 시스템이었다. 휴식시간은 점심시간뿐이었고, 여성 노동자들은 당시가 한창 나이였기에 주야간 2교대를 견뎌 낼 수 있었을 것이라고 기억하고 있다. 이정하는 당시 노동시간과 교대제에 대해 다음과 같이 기억한다.



선경직물 기숙사 포크댄스 강습(1978년, 수원상공회의소 소장)

이정하 : 일주일 하고 바꾸고 바꾸는 고세에 이제 주간 한 사람이 야간까지 24시간 했으니까. 24시간 하면서 밸런스를 맞춰 가는 거죠. 야간에서 주간으로 옮길 때 주간에서 야간으로 갈 때 인제 야간에서 밥센 사람이 또 밥센 수는 없으니까 인제 자고 다시 낮에부터 나올 때 주간한 사람이 야간을 때우죠. 그래 가지고 여가. 그랬었어요. 그때 한참 나이가 그냥 그걸 다 이겨낼 수 있는 그런 혈기가 있잖아. 그러니까 얘기 낱고 이게 과정이 있듯이 다 일할 때는 일의 에너지가 있어서 하는 거야. 그러고도 또 놀러도 가잖아. 친구들과하고 영화도 보러 가고 그 사이에서도. 그만한. 그래서 젊어서 하는 거야. 한때야 진짜.

그러다가 1970년대 들어서 통근버스도 생기고 노동체제도 3교대로 변화한 것으로 보인다. 선경직물의 경우 1968년경에 3층짜리 기숙사가 지어져서 한 방에 4명 정도씩 지냈고, 방마다 옷장이 설치되었으며 사감도 두었다. 야식으로는 누룽지나 쌀을 퍼서 주전자에 밥을 해 먹기도 했다고 한다. 여성 노동자들의 기억을 보면 다음과 같다.

이춘자 : 야근하고 잔업이 뭐예요. 24시간 일했어요.

이정하 : 24시간 일했어. 일요일에는 24시간 일했었어.

이춘자 : 참 정말 대단했어. 아휴.

최정자 : 그때 즐리머는.

이정하 : 그때는 잔업이라는게 그냥 야간근무, 현장은 그냥 교대였고.

이춘자 : 2교대요.

최정자 : 우리 때가 제일 고생한 거야.

이정하 : 그라.

이춘자 : 70년대 지나서부터는 이제 삼교대가 되면서 버스로 출퇴근하는 통근버스도 [생겼지].

면담자 : 휴식시간은?

이정하 : 점심시간 때 그것밖에 없었던 것 같아요. 왜냐면 [공장을] 계속 가동을 해야 되니까 그때는 12시간씩 못 옮겼어요. 12시간 했었을 거예요. 3교대했는데도 나중에는 나 그만두니까 3교대했지 나중에. 또 통금 또 바뀐 거 같애. 가능한. 우리 때가 지금 그래. [통근 버스는] 꽤. 늦게 생겼을 걸요. 나 그만두고 나 70년대 결혼했거든요. [제가] 70년대에 결혼했는데 나 나오고 난 후에 통근버스 생겼다고 그러더라고요. 3교대도 생기고.

면담자 : 기숙사는?

이정하 : 네 사람. 갑을반. 을반 넷, 갑반 네 명.

최정자 : 여덟 사람 교대로.

면담자 : 기숙사 규모는?

이춘자 : 크죠. 방이 컸어요.

이정하 : 3층이야, 2층이야?

최정자 : 3층까지 있었던 것 같잖아 그지?

이정하 : 3층이야. 거기서 내가 미화부장이었거든.

그 외 공장식당에서 식사를 했는데 콩치, 시금치, 오징어 정도가 최고 반찬이었고 닭이 나오면 특식으로 여겼을 정도였다. 당시 식사에 대한 이정하의 기억을 보면 다음과 같다.

이정하 : 거기가 다 시골인데 아유. 그때나 이때나 똑같애. 먹는 건 같애. 그때는 어려우니

까. (웃음) 아니 옛날에는 그랬잖아. 손님 오면 닭 잡아 주는 것밖에 더 있어. 없었잖아. 얼마나 어려워. 소 같은 거는 재산이잖아. 그 집에 재산. 비쌌잖아. 그러니까 논, 밭 갈기에서도 이렇게 해서 그게 그렇게 된 거지만 그니까 소 잡아먹기에는 어려웠지 그 당시. (웃음) 닭 잡아먹는 게 최고의 육식이지. 그랬고 옛날에는. 오징어가 그때는 또 마른 오징어가 유행이었어요. 어른들이 밥 먹고 살기도 어려운데. 맞아요. 그래서 그 주전부리가 가장 유용하게 쓰는 게 오징어인 것 같애. 냉장고가 있었어. 튀가 있었어. 그러니까 마른 오징어. 그게 가장. 저희 집에서도 제가 오징어를 좋아해서 그거 아주 주전부리는 그게 최고야. 그랬어요. 그때는 나물로는 시금치나물이 최고야. 그리고 콩치조림이 최고의 반찬이었어. 콩치, 시금치가 최고의 반찬이었어요. 어디 튀가 있어요. 집안에 냉장고가 있어 튀가 있어, 그때 인제 우물에. 우리 지금 그래도 아버지가 미군부대 다니셔서 좀 여유 있게 살았어. 그래 가지고 안에 우물을 깊게 파 갖고 이렇게 플라스틱 통에다가 줄을 매 가지고 김치 거기다가 넣어 가지고 물속에다가 집어넣어 김치 먹고 싶으면 거기 들에 건져서 물에다가 태워먹는 거지, 그러니까 그렇게 했어요. (중략) 식권이 나와서 식당에 가서 인제 밥을 먹었죠. 지금 뭐 구내식당이랑 같지 뭐. 식권을 아마 우리가 그때 샀었을 거예요. 사서 하는데 인제 아무래도 회사는 좀 싸겠지. 지금 구내식당 싸듯이. 지금은 그거는 똑같은 거 같아요.

다섯 번째로 송금 및 가족과의 관계를 보면 여성들은 대부분 임금을 가족에게 보냈고, 이는 당시 여성 노동자 대부분이 그랬듯이 가족의 생계, 본인의 결혼 자금 등으로 사용되었다. 이는 이즈음 여성 노동자들이 지닌 가족과 집안을 살리려는 실질적인 ‘반부모 역할’을 해야만 했던 장녀라는 상황의 반영물이 아닌가 싶다. 여성 노동자들의 회고도 크게 다르지 않았다.

이춘자 : 아니 뭐, 그때는. 우리는 [번 돈 가운데] 10원 하나 가져보지 못했어.

최정자 : 저 사람 돈 모아서 땅 산 사람이야.

이춘자 : [엄마에게] 땅 사 드렸지. 친정에.

이정하 : 우리가 살림 밀천이야 진짜. 제가 진짜 아유. 우리 엄마가. 나는 근데 내가 초등학교 때부터 내 DNA에는 그런 게 있었어. 뭔가 돈을 벌려는 그런 게 있었나 봐. 학교 다닐 때도 우리 길가 계단에 그냥 파리가 많았었다. 근데 땅이 없어서, 사람들은 꿀을 못 보니까 우리는 내가 그걸 따 가지고 가서 애들한테도 나눠도 줬지만 또 팔게 되더라잖아. 내

가. 그때부터 내가 이제 장녀고 가정을 살려야 된다는 그 뭐가 있었나 봐요. (중략) 그냥 돈이 있으면 엄마가 주는 용돈도 다 내놓을 정도로 내가 반부모 노릇을 했어. 하여튼 동생이 학교 가서 안 온다 그러면 엄마, 아버지는 자는데 나는 잠이 안 와. 그러면 개를 데리러 나가는 거야. 그걸 누가 시켜서 해. 이게 우리나라는 거야. 어쩔 수 없더라고. 우리나라서 또 나가서 개를 데리고 들어오고 이랬다니까. 참 그 질투도 안 나. 안 나더라고요. 그게 그 전엔 형제우애가 굉장히 끈끈했던 거예요.

결국 선경의 노동조건은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫 번째, 현장 노동자의 구성은 대부분 현장 생산직은 여성 노동자로 이루어졌고, 남성의 경우 초반에는 염색이나 기계 수리, 공채를 통해 입직한 경우 사무직, 관리직 역할을 담당하였다. 두 번째로 생산직의 경우 직무의 성격은 양성공 시기 이후 거의 변하지 않았다. 세 번째, 임금은 초창기 8,000원 정도 수준이었고 불황기에는 임금 체불이 잦았고 현물 지급도 존재했지만 현물로 지급된 것에 대해 큰 불만이 존재하진 않았다. 네 번째로, 산업은 1960년대까지는 비정기적으로 24시간 연속작업이 이루어졌고, 주야 2교대 시스템이었다. 휴식시간은 점심시간뿐이었고 3교대는 1970년대 들어서 도입되었다. 다섯 번째, 송금과 가족 관계에서 여성들은 대부분 임금을 가족에게 보냈고, 이는 여성 노동자들이 가족과 집안을 살리려는 실질적인 '가장 역할'을 해야만 했던 당시 조건을 반영하는 것이었다.

3) 여가와 복지

1960년대 선경직물 여성 노동자들은 1970년대처럼 소모임, 서클, 종교활동 등과 같은 활동에 활발히 참여하지는 못했다. 생존과 빈곤 탈피가 우선시되었던 1960년대의 경우 취업이 된 상태 자체가 행복이었던 것으로 보인다. 이정하는 당시를, “취미생활이 없었던 것 같아요. 그래서 그렇지 않아도 내가 가끔 최정자한테 그래 ‘애 우리 그때는 너무 어두웠다. 그때는 어떻게 그렇게 살았냐.’ 응? 정말이야. 그러니까 내가 그때 그랬잖아. 어디 가. 세상에 고기가(수원)과 공장이란 좁은 세계 그 안에서 사니까 이용진 씨도 그렇고 누구도 그렇고 눈만 뜨면 거기 회사 가는 게 전부였어. 뭐 먹고 사는 게 급급해 갖고 다 어려워 갖고 어떻게 뭐 진짜 쌀을 볼 수가



수원역 근처에 있던 매산극장(시사통신 수원지사, 『수원의 역정』, 1960) 1960년대 여성 노동자에게 가장 흔했던 휴일 여가는 극장 구경이었다.

없을 정도로. 보리쌀로도 살았잖아요.”라고 기억한다.

취미생활이 부족했던 상황에서도 여성 노동자들이 휴일에 손쉽게 접할 수 있었던 여가활동은 극장 구경이었다. 특히 1960년대에 생산활동이 가장 활발했던 선경직물 노동자들은 수원의 매산극장, 중앙극장 등 외화 전용 극장에 가서 영화를 보거나 음악다방에 갔다고 한다. 이정하는 당시를 다음처럼 회고한다.

이정하 : 우리는 일 끝나고 중앙극장에 구경하러 영화관에 오면 줄이 어디까지 서 있는지 몰라. 그래도 그걸 갔다가 옛날엔 버스가 있어 그냥 시발택시인가 합승하는 거. 거기에 콩나물같이 막 비벼서, 한국영화는 안 봐. 외국영화만 보러 다녔어요. 아유. 아. 뭐 옛날에는 그때는 아마 쉽게 이런 게 꽤 유명했었죠. 그때. 그때 나온 거야. 뭐 21시네마? 예예. 막 이래 가지고 아주 그냥 막 20미터 이렇게 서 가지고 꼭 몰리고. 중앙극장. 옛날에. 거기는 이주. 남문에 바로. 예예. 거기만 다녔어요. 그래 가지고. 그때도 지금 같은 성격이야. 쥐



화산목장 야유회에 참석한 선경직물 직원들(1963년, 김진배 제공)

고 짜고 이런 거 싫어 가지고, 그런 게 아직 기억이 나. 울고 짜고 징징거리는 거 싫어 성격이. 그러니까 그런 쪽으로만 다녔어.

다음으로 회사 운동회와 근무 후 일요일에 했던 여행을 들 수 있다. 운동회는 가을마다 화산목장 등을 빌려 직원가족까지 참여하는 행사였다. 1957년부터 시작된 사원 운동회는 마을잔치였는데, 수백 명에 달하는 주민들을 공장에서 태워 여주 신륵사에서 행사를 벌였다고 한다. 이는 이후 1960년대에도 매년 계속되었다. 또한 24시간 작업 이후 일요일에 반별로 여행을 가는 것도 적지 않았다고 한다. 당시를 이용진은 다음과 같이 회고하고 있다.

이용진 : 행사는 이제 회사가 조금 커지고 사람들이 삼백 명, 이백 명 넘어서고 이러니까 레크리에이션(recreation)도 있어야 되고 그러니까 이제 저기 저 화산, 화산목장. 목래 거



GMC 트럭을 타고 여주 신트사로 가는 길(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993) 선경직물 창립 3주년 기념 운동회는 직원과 직원 가족들은 물론 평동마을 주민들도 함께 참가하는 대규모 행사로 진행되었다.

기 있어요. 화산폭장을 빌려 가지고 우리 회장이 거기서 이제 운동회를 하는 거야. 운동회를 하는데 그날은 전 직원하고 가족도 오라고 하면 오고 그래서 재미나게 그런 식으로 했다고, 꽤 오래 했어요. 그래서 10월 1일 날 대개 했었는데, 나중에 10월 1일 국군의 날이고 뭐 이렇게 되고 그러니까 그만뒀는데 그렇게 하고, 그리고 또 야유회 같은 것도 전체 공장이 여기 수원에 김승제 뭐 이런 양반들이 있었는데, 수송하는 사람 거기 제무시 [GMC]를 전부 빌려 가지고 다 태워서 어디 가고도 그랬어요. 그렇게.



이정하 : 일요일 날, 지금 24시간, 토요일 날 24시간 작업했다고 했잖아요, 24시간 작업 후 일요일 날 놀러 가요.

최정자 : 맞아, 맞아. 얼마나 갔어.

이춘자 : 그래도 젊음이야. 젊음.

최정자 : 가을도 보고.

이춘자 : 계곡, 산. 안 간 데가 없잖아. 봄, 가을 다.

이정하 : 그러니까 한국에 지금 막 관광지가 생겨서 돌아다니는데, 가 보면 다 우리가 다니



선경직물 창립 3주년 기념 운동회 단체기념사진(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993)

던 데야. 다 갔다 오던 데, 그런데도 그걸 피곤한 줄 모르고 일요일 날 갔다가 월요일 날 오면 아침부터 출근해야 돼. 그런데도 조는 사람 하나도 없고, 피곤해 하는 사람이, 그게 신기해.

그 밖에도 계절별로 갑반, 을반 식으로 나뉘서 마곡사, 갑사 등지로 버스를 대절 해서 봄, 가을 정기적으로 야유회를 가기도 했다. 당시 야유회에 대해 이용진과 여성 노동자들은 다음과 같이 기억하고 있다.

이용진 : 뭐 어디 이제 놀러 가자 그러면 이게 놀러 가는 게 마음대로 놀러 가는 게 아니야. 예를 들어서 이제 그 반(班)이 갑을병반 있어요. 갑반 을반 해 가지고 그래 있는데 갑반하고 을반하고 교대를 한다고 이렇게. 그런데 책임자 노릇을 내가 갑반도 갔다가 을반도 갔다가 이렇게 하거든? 그럼 놀러 가자고 애들이 그러더라고 그러면 차를 하나 내어 가지고 그



정장 차림의 선경직물 여성 노동자들(함선광 제공)

대신 24시간 교대하는 시간 그 남는 시간에 가는 거야. 하루 그 전부 다리 굽은데 그 저기 어디 뭐 수덕사도 가고 뭐 여기 감사도 가고 뭐 이렇게 그 취미로 그 사람들하고 했다고 했는데 기대를 해요. 가을에는 어디 가야 되고 봄에는 어디 가야 되고 2번 이렇게 맴기는데.

이춘자 : 우리 회사에서 잤었어.

이춘자 : 몇십 명 갔지. 몇 버스까지요. 버스 하나가 아니라.

최정자 : 아, 회사에서 잤을 때?

이춘자 : 회사에서 갈 때.

최정자 : 그거는 뭐, 버스가 뭐.

이정하 : 운반을 갔다면 가고, 가고 끝에 갔잖아요. 그러면은, 다 가면 틀이 꺼지니깐.

이정하 : 철따라 놀러도 가고 그 고단한데도 놀러 가고 안 간 데 없어요. 진짜. 뭐 공주 마곡사, 계룡산 감사까지 갔었으니까 하여간에. 그때 좋았더라고요. 세월이 가고 난 다음에. 아. 그때 좋았다. 거기 가면 뭐 인제 뭐 저기 뽕박질 뛰고 그러고 뭐 보물찾기 이런 거 하고 놀

있겠죠 뭐. 그거 확인돼 있었을 텐데 진짜 아유. 그것도 아유희 나가서 하는 거지. 거기 회사는 좁으니까. 그냥, 그리고 인제 놀러 가는 거는 각 반에 따로따로 가는데 그럴 때는 인제 공주 마곡사, 부여 뭐 할 것 없이 속리산 가다가 막 버스 바퀴가 빠져 가지고 막 죽을 뻔하고 막 밀어 제끼고 또 아저씨 벌금 물을까 봐 나가서 밀고, 사람 시는 거 같았지 뭐 그때.

그다음으로 흥미로운 것은 1960년대 선경직물 여성 노동자들이 양장점에서 옷을 맞춰 입는 일을 중요한 취미 생활로 여겼다는 점이다. 1970년대 여성 노동자들에게도 유사하게 나타나지만, 이 당시 여성 노동자들은 스스로를 ‘멋쟁이’라고 부를 만큼 매우 세련된 여성으로서의 모습을 갖추려고 노력하였다. 그녀들은 직접 사진을 보여 주며 당시 모습에 자부심을 나타내었다. 이들이 주로 갔던 양장점은 남문의 태백, 멕시코 양장점이었다. 다음 대화는 이정하가 취미라고 지칭하며 보여 준 사진과 함께 나누었던 대화의 일부였다.

이정하 : 뭐 잠도 못 자고 배우지는 못했지만 옷들도 정말 일류로들 입고 다녔어요. 옷 맞춰서 입고 다녔어요. 진짜. 일류 멋쟁이였어요. 뭐 월급 타면 반은 옷가게야. (웃음) 멕시코양장점. 그 이 매산시장 들어가는 그 입구에 있었어. 아 뭐 많았죠. 태백양장점 있었고 멕시코양장점 많이 갔고 일류 멋쟁이들이었어요. 스프링 바바리, 투피스, 원피스 뭐 아유 뭐 월급의 반은 나갔다 그냥. 그게 취미였어. 직업의 취미야. (웃음) 응, 응. 그게 취미야. 아유 다 입고 다녔지. 원피스에 그냥 아까운 줄 모르고 그냥 아름다웠어요. 그때 지금 사진 봐도 하나 촌스러운 데가 없어요. 정말이야. 아유.

이춘자 : 멋쟁이들은 선경직물 아가씨들이었어. 멋쟁이들. 지금 봐도 촌스럽다는 게 하나도 안 느껴진다니깐.

최정자 : 패션이 요즘 패션하고 거진거의 맞먹어요.

이춘자 : 옛날에 대한방직 있었지. 대한방직 애들은 선경직물 아가씨들은 멋쟁이라고. 대한방직도 그 역전 안에, 시장 안에 있었어. 매산시장 있는데.

마지막으로 명절맞이 행사와 송별식 등 의례를 들 수 있다. 명절 때 고향에 못 가는 여성 노동자들을 위해 음식 마련과 회식 등의 행사가 자주 개최되었다. 그 외에

도 결혼 등으로 회사를 나가면 중국집 등에서 매번 송별식을 하였다. 또한 10년 경력자에 대한 공로상 지급 등도 회사와 노동자가 하나라는 일체감을 강화시킬 수 있는 의례 가운데 하나였다. 그 밖에도 당시에는 결혼할 때 봉황새 이불감을 혼수로 퇴사 직원들에게 주기도 했다. 필자가 면접한 여성 노동자들도 대부분 공로상으로 5~10돈의 금을 받았던 것을 기억하고 있다.

이정하 : 명절을 못 쇠려 가. 짧으니까. 하루 동안밖에 안 되니까. 명절을 못 쇠려 가면 확인 하러.

최정자 : 원래 떡국 끓여 주고. 선경이 양복 우레뒤틀면을 의미하는 일본어를 짜서 성공한 회사잖아요.

이춘자 : 인조.

최정자 : 떡국 끓여 주라고. 집에 왜 안 가냐고. 당장 떡국 끓여 주자고 그냥. 막 했어.

이춘자 : 그때 정말 순박했어. 그땐 순박했지. 텔레비전이 있어 뭐가 있어. 순박해서 정말.

최정자 : 그리고 [노동자들이] 10년 되면은 공로상들을 다 타요. 예. 금반지. 금반지 몇 돈 줬지?

이춘자 : 닷다셋돈. 닷돈인가? 서돈인가?

최정자 : 세세돈 준 거 같아.

이춘자 : 우리 신랑은 열 돈 타고 나왔던가?

최정자 : 나도 열 돈 탔어.

이춘자 : 우리 신랑도 열 돈 탔어. 나도 열 돈 탔었고.

최정자 : 10년 되니까 열 돈 탔어. 공로상 받고, 열 돈 주드라고 참.

4) 가족주의적 노동세계와 자금심

일차적으로 생산직 여성 노동자들은 교부, 반장 그리고 일반 노동자들 간의 가족적 관계가 강하였다. 이런 가족주의는 일찍이 일본 노사관계에서 자주 사용되던 용어다. 전전 일본 노동관계에서 가장 많이 알려진 용어 가운데 한 가지가 ‘온정주의(paternalism)’와 ‘경영가족주의’이다. 여기서 말하는 경영가족주의는 기업 경영의 주요 이념 가운데 경영체 내부의 인간관계, 특히 노사관계와 관련된 경영 이데올로기를 지칭한다. 다시 말하자면 경영가족주의는 당대 경영이데올로기의 ‘한 부분’



선경직물 창립 3주년 기념 운동회 시상식(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993) 선경직물 창립 3주년을 맞아 여주 신록사에서 운동회를 개최하였는데 직원은 물론 가족과 회사 소재지인 평동 주민들도 함께 참여하였다. 사업주를 중심으로 하는 가족공동체적 분위기는 가족주의 이념을 강조하는 창립자 최종건의 경영 방식이었다. 그 결과 4·19혁명 직후 전국적으로 노동조합 결성 의지가 강하게 표출될 때도 선경직물은 가족주의적 공동체의 특성을 유지하였고 별도의 노동조합을 조직하려는 움직임이 없었다.

을 의미하는 것이다. 일본 노동관계 연구에서도 이를 정확히 개념화하지 못하였지만 대강의 개념적 내포는 “자본가와 경영주가 자신의 피고용자에 대해 밑으로부터 요구사항이나 권리, 외부로부터 의무로서 강제에 의하지 않는 고용주 개인의 피고용자에 대한 호의적인 배려”를 통칭해서 말한다. 이처럼 온정주의는 초기 일본 자본주의 노동관계, 즉 원생적 노동관계의 중요 구성요소 중에 하나였다. 이러한 온정주의는 제2차 세계대전 직후 노동과 자본 간의 힘의 관계가 역전되기까지 메이지, 다이쇼 그리고 쇼와 시기에 걸쳐 지속적으로 변용, 관철되어 왔다. 전전 온정주의의 특징을 하자마(間宏)는 다음과 같이 간략히 언급하고 있다.

전전 온정주의의 특징은 사용자 측의 피고용자에 대한 배려의 깊이에, 시은(施恩 : 은혜를 베풀-인용자)과 보은(報恩)이라는 ‘은혜’가 강하게 작용하는 것이다.⁵

이처럼 온정주의는 고용주와 노동자가 대등한 인격적 관계라기보다 고용주가 가부장 혹은 상위자로서 하위자 내지 가부장 내 구성원으로 은유된 노동자에게 은혜를 베푸는 관계를 지칭한다. 하지만 시기별로 온정주의의 양상은 달랐다. 메이지 시기의 경우 주종관계의 형식을 띤 온정주의가 강력했으며, 다이쇼와 쇼와 시기에는 가족관계를 모방한 온정주의(이 글에서 ‘경영가족주의’라 부름)가 지배적이었다. 노동관계의 주종관계가 강조된 메이지 시기의 경우에는 사회규범이자 행동통제라는 면이 강했던 반면, 다이쇼 시기 이후 온정주의는 가족관계, 즉 부모-자식관계의 애정과 같은 심리적인 측면이 강조된다. 소위 경영가족주의는 일본 ‘이(家)’의 원리에서 그 기반을 끌어온 것이었다. 무엇보다 이에는 근대적 변용 이전에도 혈연적 질서를 뛰어넘는, 다시 말하자면 무라(村)를 구성하는 친족 구성원도 포괄하는 경제 공동체 단위였다. 그러나 이것이 ‘일본문화론’에서 주장되는 이에형 기업체라는 이념형과 동일시되어서는 안 된다. 오히려 이에의 구성요소가 기업에 접목된 것은 현실에서 전전 국가와 가족이 이를 실현할 물질적인 기반을 결하고 있었기 때문에 가능했던 것이었다.



선경직물 창립 3주년 기념 운동회에서 직원들과 함께 달리기하는 최중건 사장(선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993)

그럼에도 불구하고 주종관계는 가족주의에 비해 비혈연자 사이의 결합이라는 성격이 강했고, 따라서 혈연자 또는 부모-자식 사이의 인간관계보다 심리적 거리가 크다고 볼 수 있다. 메이지 시기 온정(恩情)에 기초한 시혜는 ‘자혜적(慈惠的)’이라고 불리는 것, 다시 말하자면 인정을 베푸는다는 의미로 사용되었다. 반면 다이쇼 시기 이후 가족적 온정주의는 노사 간의 친밀한 정을 깊게 하고 자혜(慈惠)보다 ‘자애(慈愛)’의 내용이 강하였다. 특히 후자의 경우 부모에 대해 자식이 은혜를 갚는다는 유교담론에 기초한 ‘보은(報恩)’이란 내용이 강화된다. 더불어 주종적 온정주의는 자본가 개인의 시혜와 고용주에 대한 관심에 기초한 개별적이고 단편적 성격이 강했던 데 비해, 경영가족주의는 조직적이고 체계적인 관료적 관리형태의 성격

이 강하였다.⁶

이런 일본의 예에서 확인할 수 있듯이 선경 노동자들은 최종건 회장을 ‘은혜’, ‘희생’ 등으로 현재화하여 기억하고 있었다. 단적인 예로 이정하는, “우리는 절반장이었어. 그래 가지고 이렇게 인제 다스리고 다 주고 그 애들 이렇게 하는 거고 잘못한 걸 지적해서 다시 해 주고 이런 거를 했었죠.”라고 당시를 기억한다. 혹은 “우리는 물어보는 말만 했지. 그 외에는 아무 말도 못 했어. 이 사람들 얘기를 들어보니까 딸같이 [여기고], 아버지같이 [대해 주셨어]”라고 말한다. 더불어 최종건과의 일체감은 야식, 현장에서의 에피소드, 아버지와 같은 인간적인 면모 등에서 드러났고, 평동 지역민들은 최종건 덕에 현재와 같이 ‘잘살 수 있게’ 됐다는 기억으로 이어졌다. 동시에 최종건 사후 여전히 자신들을 챙겨 주는 그의 직계 사손에 대한 애정으로 나타나기도 했다.

최정자 : 우리는 직속, 회장님한테 다 은혜를 받고 살은 사람이니까. 그러니까 언니야. 그러니까. 평동 사람들이 다 살 만한 거, 살은 거야. 그러니까, 창립자가 그 사람이[최종건이 지역사람을 위해] 그렇게 희생함으로써, 이 많은 사람이 먹고 살았지.

이정하 : [최종건 회장은] 그러니까 티프하면서 인정이 많으니까 남자 된. 진짜 남자다운 남자지. 곱상하고 뭐 이런 게 아니라 티프하면서 인정이 있고 그게 역시 그릇이 크게 나오신 분이야. 그대로야. 생긴 그대로 그냥. 티프하면서 막 다니면서. 등도 이렇게 두드려 주시고 격려해 주시고 그냥 예쁘게 보지 뭐. 이렇게 하면서 하는 거 보면. 난 사람이야. 난 사람은 난 사람이야. 그 어려운 시대에. 어두운 세대에. (중략) [퇴직 여성 노동자들이] 워커힐에서 일 년에 한 두어 번씩 가는데, 두세 번씩 가는데, 그 양반이[최신원 회장] 그렇게 잘, 인정을 해 주시고, 참석을 해 주시고 인사도 하고. 테이블 돌아다니면서 다 일일이 그렇게 인사를 해 주셔. 웬만한 사람 그렇게 하겠어?

이정하 : 근데 그분[최종건 지칭]이 47세에 돌아가셨다 그러거든? 한창 일할 나이잖아. 이제 그때가 세상을 뭐가를 알아 갈 때 돌아가신 거야. 근데 워커힐을 해 놓고 돌아가셨대 또. 다행히도. 그래 이제 지금 워커힐에 대해서 일 년에 한 두세 번씩 하는데 그 지금 진짜 최종건 씨 둘째 아들 최신원이가 초대해서 간 거잖아요. 얼마나 다른가 몰라. 가면 대우를 그렇게. 우리 애들이 다 부러워해요. “엄마 거기 가면 옛날에 다닌 우리 회사 직원들을 다 초청했네, 그 회사 진짜 좋다.” 이래. (웃음) 아유 참. (중략) 스물네 살에 결혼하느라고

나갔어요. 그러니까 한 8년쯤인가. 초창기 때 들어가긴 했어도, 그래 가지고 처음 인제 하 시고, 회장님도 같이 기계 고치시고, 야식도 직원들하고 같이 그녕드시고, 직원들을 그 냥 가족처럼. 열심히 해라. 열심히 해라. 따뜻했다는 거, 나도 느낌이 따뜻했다는 거는 알 아. (중략) 밤새까지 일하면 즐잖아, 그러면 또 오징어라도 사 갖고 오서 가지고, 이 오징 어를 그렇게 좋아해서. “이걸 씹으면은 즐리지 않는다.”고 그랬다니까.

최정자 : 나도 그거 봤어. 나는 검단부였잖아. 거기서 주야하고 했으니까는 해 보면은, 거 기서 이거를 하나 하고 많이는 못 사더라고.

이정하 : 세 개를 사다 녹여 가지고 나더러 구워 오래. 그래서 구워 왔더니 “몸평이가 좋으 나? 콩지가 좋으냐?” 그랬슈.

다소 장황하고 긴 구술이지만 이처럼 최종건을 ‘은인’으로 생각하는 이들은 자 신들이 기술자라는 자긍심을 자주 드러내기도 했다. 기계 15대를 돌린 이야기나



작업 중인 선경직물 여성 노동자(1973년, 국가기록원장 소장)

1960년대 초반 입직한 자신들을 ‘뿌리’ 혹은 “비전이 존재하던 좋은 시절”, “한국에서 우리가 제일 먼저 했다.”라고 같이 흥겹게 웃으며 대답하는 것은 자긍심의 일단을 드러내는 것 가운데 일부로 추정된다.

이정하 : 그때가 언제였냐면요, 알고 넘어가야 해. [기계 열다섯 대 가지고 했었어요. 열다섯 대 가지고 발전이 되어야 할 거 아니야. 가봉부, 능직부. 저기 뭐야, 그거를 지을 때, 그거를 한꺼번에 지어 가지고, 한꺼번에 이 양반이 욕심을 내 가지고 기계를 한꺼번에 들여오고, 여기 있는 사람들이 능직을 하시는 분이. 비단, 양단 이불 같은 거 한국에서 우리가 제일 먼저 짰어요. 그리고 어려운 저기를 짰어요. 그게 굉장히 기술이 좋다는 거예요. 머리는 좋은 사람들이예요 다. 나는 말구 이 사람들이. (중략) 최씨네 많이 들어왔잖아. 친척 다. 일단 친척을 먼저. 그리고 이는 사람. 그냥 들어온 사람은 드물어.

이춘자 : 그렇죠.

최정자 : 우리는 대략 69년도까지 다녔지. 몰라도 그 방식이 그 방식이었지 뭐. 뿌리가 원래 그러니까.

이정하 : [우리 선경의] 뿌리지.

이춘자 : 뿌리지, 언니.

이춘자, 이정하, 최정자 : (웃음)

이정하 : 그래도 저때는 우리가 최하로 아주 밑바닥인 것 같은데 나와 보니까 그때 참 좋았다 싶어. 그때는 또 그랬어요. 누구나 다 자기 직업에 만족 안 하고 그러니까 꿈을 꾸고 비전이 있어. 뭐. 다시 꿈을 꾸고 올라가고 그렇지만은. 그때 당시는 우리가 되게 불쌍한 것 같았어. 그랬는데 지금 생각하니까 그때가 좋았어요.

이런 가족주의 이념과 경영은 현재까지 선경 여성 노동자에게 강하게 남아 있다. 가족주의 이념과 경영은 당시 임금 체불 장기화 등에도 집단적인 행동, 조직 결성 등으로 이어지지는 않는 제도적·물질적 기반이었다고 할 수 있다. 실제 4·19혁명 직후 전국적으로 노동조합 설립 등 시민사회의 움직임이 활발해졌음에도 선경 직물은 최종건을 중심으로 한 가족주의적 공동체 관계가 강해서 별도 노동조합을 조직하려는 움직임이 부재하였다. 당시 상황을 여성 노동자들은 다음과 같이 기억하고 있다.

이정하 : 회사에 대해서 이렇게 불평불만 없는 것도 이상해.

최정자 : 데모가 없었잖아. 우리 회사는. 근데 요즘도 그러잖아?

이정하 : 월급을 오륙 개월씩 못 받았어도 그런 계불만 같은 것이 없었잖아.

최정자 : 맞아, 누가 “아야” 소리 하는 사람은 없었지. 그냥 쓰고 싶으면 갖다가 팔아서 쓰고, 가져가려면 가져가고 안 가져가려면 안 가져가고 그랬지. 기다렸다가 받았잖아. 난 쌀 한 번 타 온 적 있어. 난 이용진당시 공장장 씨가 “마 이거나 좀 갖다 먹어라.”

물론 이런 가족주의와 만족 속에서도, 선경 여성들은 학업에 대한 아쉬움, 좀 더 젊었다면 공부를 했을 것이라는 아쉬움이 공존한다. 예를 들어 이정하는 “어떻게 든 이렇게 해서 업그레이드를 좀 하고 싶은데 내 한계가 거기뿐 안 되더라고. 이게 보고 들은 어떤 배움이라든가 이런 게 다 너무 적어 가지고 그걸 못 벗어나는 거야. 음 그런 아쉬움이 있어요. 내 자신이 아쉬워요.”라고 표현하였다.

이정하 : 제가 이제 사회생활 지금 하잖아요. 애들 이제 사회생활하면 난 줄곧 사회생활 좀 했어요. 그러면 그냥 아쉽죠. ‘제가 좀 더 그때 공부를 더 많이 했더라면 지식이 더 있었다면 내가 지금보다는 좀 더 나은 세계로 가지 않았나.’ 그런 아쉬움이 있긴 있죠. 근데 지금은 만나면 뭐 옛날에는 공부 더 하고 싶었어. 뭐 이런 소리들은 전부 안 했으니까 모르겠어. 근데 나는 그랬어요. 사회생활 계속하면서 그때 내가 공부를 조금 더 했더라면 지금이 똑같은 직장이지만 내가 그래도 한 번 더 업그레이드돼서 살아 보지 않았나. 그게 그냥 그런데. 그런 게 나는 또 있더라고요. 저기 저 그때 여기서 이렇게 고개를 꺾어서 평등을 거쳐서 이렇게 버스를 타고 왔는데 홍대, 홍대고등학교가 나오네. 홍대고등학교가 생긴대. 홍대고등학교가 생기는데 산업디자인하고 건설 건축디자인 뭐가 생긴다고 그래 가지고 이랬었어요. ‘아 나도 젊었으면 더 공부하고 싶다. 저 나열에 끼고 싶다.’ 아유. 이런 거는 아유 내가 그때 그 생각이 나더라고요.

5) 요약 및 결론

이상에서 정리한 선경직물 노동자들의 1950~1960년대 이후 입직, 노동조건, 여가와 복지 그리고 노사관계 등을 정리·요약하면 다음과 같다.

첫 번째, 선경 노동자들은 연고 입직을 통해 회사에 들어오는 것이 일반적이었

다. 이들은 대개 수원 평동 출신이었고 지방 출신보다 수원 평동 인근 사람들의 연고를 통해 입사하였다. 따라서 선경에 소개시켜 준 사람에 대한 체면 때문에 쉽게 이직하기도 어려웠으며, 이른바 ‘출가형 노동자’는 선경에서 거의 발견하기 어려웠다. 같은 동네, 공장 주변에 거주하는 친척과 인맥으로 공장에 들어온 노동자들에게 선경은 공장이라기보다 하나의 ‘상상된 가족 공동체’에 가까웠다.

두 번째, 선경 노동자들은 대부분 현장 생산직은 여성 노동자로 이루어졌고, 남성의 경우 초반에는 염색이나 기계 수리를, 이후에 공채를 통해 사무직과 관리직 역할을 담당하였다. 또한 일단 부여된 직무의 성격은 양성공 시기 이후 거의 변하지 않았다. 1960년대 임금은 초창기 8,000원 정도 수준이었으나 불황기에는 임금 체불이 잦았고 현물 지급도 존재하였다. 하지만 노동자들이 이에 큰 불만을 지녔던 것 같진 않다. 그 외 산업은 1960년대까지는 비정기적으로 24시간 연속 작업이 이루어졌고, 주야 2교대 시스템이었다. 그리고 송금 및 가족과의 관계에서 여성들은 대부분 임금을 가족에게 보냈고, 이는 1960~1970년대 여성 노동자들이 지닌 가족과 집안을 살리려는 실질적인 ‘반부모 역할’을 해야만 했던 구조적 산물이었다.

세 번째, 여가와 복지와 관련해서 선경직물 여성 노동자들은 생존과 빈곤 탈피를 우선시하며 1960년대의 경우 취업이 된 상태 자체에 만족했던 것으로 보인다. 먼저 여성 노동자에게 가장 흔했던 휴일 여가는 극장 구경이었다. 다음으로 회사 운동회와 근무 후 일요일에 했던 여행을 들 수 있다. 운동회는 가을마다 화산목장 등에서 전 직원이 함께하였고, 24시간 작업 이후 일요일에 반별로 여행도 이루어졌다. 그 외 여가로 선경직물 여성 노동자들의 양장점에서 옷 맞춰 입는 일을 들 수 있었다. 1970년대 여성 노동자들에게도 유사하게 나타나지만, 이 당시 여성 노동자들의 야유회 사진을 보면 매우 세련된 모습을 발견할 수 있다. 마지막으로 명절맞이 행사와 송별식 등 의례를 들 수 있다. 명절 때 고향에 못 가는 여성 노동자들을 위한 음식 마련과 회식 등의 행사가 자주 개최되었고, 이는 선경직물의 온정주의, 가족주의 노사관계의 제도적 기제로 보인다.

결론적으로 선경은 가족주의 혹은 온정주의적 노사관계의 역사적 사례로 평가할 수 있다. 즉 “자본가와 경영주가 자신의 피고용자에 대해 밑으로부터의 요구사항

이나 권리, 외부의 의무로 강제되는 것이 아니라 고용주 개인의 피고용자에 대한 호의적인 배려”에 기반한 관계였다. 부모-자식 관계의 애정과 같은 심리적인 측면이 강조되는 주종적 온정주의는 자본가 개인의 시혜와 고용주에 대한 관심에 기초한 개별적이고 단편적 성격을 지니며, 이는 시간이 지날수록 제도와 의례와 결합되어 노자 간 갈등 양상을 은폐한다.

실제 노동자들은 최종건 회장을 ‘은혜’와 ‘희생’ 등으로 현재화하여 기억한다. 최종건과의 일체감은 야식, 현장에서의 에피소드, 아버지와 같은 인간적인 면모 등에서 드러났고, 평동 지역민들은 최종건 덕에 현재와 같이 ‘잘살 수 있게’ 됐다는 기억으로 이어졌다. 이런 가족주의 이념과 경영이 현재까지 선경 여성 노동자에게 강하게 남아 있는데, 이는 당시 임금 체불 장기화 등에도 집단적인 행동, 조직 결성 등으로 이어지지 않는 제도적·물질적 기제였음을 간접적으로 확인할 수 있었다.

어떠한 試鍊과 困難도 이를 克服할 수 있는
少女 以外에는 이 校門을 들어설 수 없다



1. 한일합섬과 한일여자실업고등학교
2. 한일합섬의 노동조건
3. 수원한일여자실업고등학교의 설립과 운영

이재성 | 성공회대학교 사회문화연구원 연구교수

02 | 한일합섬과 산업체학교의 운영

1. 한일합섬과 한일여자실업고등학교

1980년대 혼수물품으로 빠지지 않던 하니론 모포와 마이야 모포를 기억하는 시민들이 많을 것이다. 바로 이 제품을 생산하던 기업이 한일합섬이었다. 한일합섬의 모체가 되는 대경산업은 1956년 부산에서 김한수 사장이 창업한 무역업체였다. 1956년에 일본 모직기 20대를 발주하여 경남모직을 창업한 김한수 사장은 1960년도에 한 차례 부도를 겪었으나 재기하여 일본의 업체들과 기술제휴 및 차관계약을 성사시킴으로써 1964년에 한일합섬을 출범시키기에 이르렀다. 1967년에 마산에 공장을 건설하고 준공식을 거행할 때에는 대통령이 직접 참석하기도 했다.¹ 1967년 아크릴 직기모포를 개발하여 국내 모포산업의 효시로 출발한 한일합섬의 하니론 모포는 1970년대 국내시장에서 선풍적인 인기를 모아 침구류 분야에 일대 변혁을 가져오게 했고, 해외에서도 그 우수성을 인정받아 중동과 동남아 등지로 다량 수출되었다.

빠르게 성장한 한일합섬은 1973년 11월 30일 서울 장충체육관에서 열린 '제10회 수출의 날 기념식'에서 '수출 1억 불 탑'을 수상하였다. 한일합섬은 우리나라 수출 사상 처음으로 1억 달러의 수출실적을 올린 민간기업체가 되는 기록을 세웠다. 한일합섬이 발표한 수출실적 자료에 따르면 1973년 11월 24일 현재 스웨터 등 3차 제



한일합섬 수원공장 전경(1977년)

품이 약 2,650만 달러, 아크릴사 등 2차 제품이 약 2,959만 달러, 로컬 공급이 4,564만 달러 등 도합 약 1억 180만 달러의 실적을 올렸다. 이는 1972년 실적에 비해서 250%나 급신장한 것이었다.² 같은 날 부산상공회의소 강당에서도 수출의 날 기념식이 열렸는데 부산시장상에 경남섬유 등 10개 업체가 수상했고, 부산상의회장상에 조양직물 등 10개 업체가 수상하는 등 당시 수출의 주력 산업이 섬유산업이었음을 알 수 있다.³

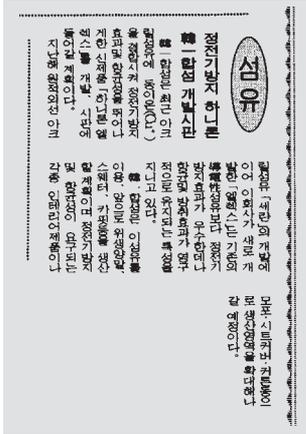
한편 한일합섬은 1974년에 마산공장 인근에 산업체 부설학교⁴를 설립하였다. 1975년에는 수원공장을 가동하였고, 1979년에는 김해공장 인근에 두 번째 학교를 세웠다. 그리고 대구에 이어 1978년에 수원공장 옆에 '수원한일여자실업고등학교'를 열었다. 학교재단은 1974년에 설립된 한효학원이었다.

한일합섬은 재계 14위까지 올랐던 탄탄한 기업으로 한일그룹의 모체가 되었다. 1974년에는 주식을 상장하고 그 이듬해 종합상사 인가를 받았으며, 1976년 2억 불,

1978년 3억 불, 그리고 1979년에는 4억 불 수출탑을 수상하는 등 한일합섬은 대한민국의 섬유산업 발달사와 함께 눈부시게 성장해 왔다. 한일합섬은 1991년과 1993년에 인도네시아와 인도 등 동남아시아 지역에 현지 공장이 완공됨에 따라서 수원 공장 내 아크릴 방적기 12만 추의 일부를 이전하였다. 그리고 1994년 하반기에는 중국 랑팡의 현지 공장이 완공되는 대로 나머지 방적기를 옮겨 공장 이전을 마칠 계획을 세웠다.

이미 1994년 3월부터 수원공장은 비어 있었으며 한일합섬 측은 당시 장안구 조원동 111번지 일대의 공장부지 8만 6,700평의 용도변경을 추진하여 23~48평형 규모의 아파트 4,500가구를 짓기로 결정하였다. 이는 한일합섬이 1993년 10월에 공장 이전계획을 확정된 후 수원시에 당시 준공업지역으로 되어 있는 공장부지를 일반 주거지역으로 용도변경해 줄 것을 건의하고 수원시가 이를 승인한 데 따른 것이었다.⁵ 1986년에 프로스펙스로 유명한 국제상사를 인수했고, 이후 1989년까지 남주개발, 원효개발, 연합물산, 진해화학 등을 인수하는 등 활발한 인수와 합병(M&A)을 통해 사업 확장에 나섰다. 그러나 인수에 따른 투자손실과 섬유산업의 쇠퇴, IMF구제금융 신청 등의 불황국면에 대응하지 못하고 결국 1998년 7월 3일 정리절차 개시 신청을 하였다.

1990년대로 접어들면서 수원한일여자고등학교는 섬유산업의 쇠퇴와 함께 신입생 지원자수가 급격히 감소하였다. 1991년 11월 3일에 치러진 5개 도시(수원, 강릉, 춘천, 영월, 태백) 입학전형과 학교 안내행사에 참석한 학생은 233명에 불과하였다. 1993년도에는 인가받은 36학급의 절반 수준인 18학급만 편성이 가능하였다. 회사 역시 경영의 어려움으로 수원공장이 중국으로 이전하면서 1994년 2월에 마지막 졸업생(제12회)을 배출하고 문을 닫았다. 이후 한효학원은 수원한일여자고등학교를 실업계 학교인 수원한일전산여자고등학교로 전환하였고, 1994년 1월에는 권선구 탑동에 3,590평 부지를 매입하여 그해 9월에 교사 신축에 들어갔다. 1995년 2월에 설립 본인가 승인을 받은 후 첫 신입생을 받았다. 이러한 전환은 마산학교의 사례를 따른 것이었다.



한일합섬의 하니론 시판 기사(『경향신문』, 1992년 4월 27일)



제1회 대통령기 쟁탈 전국 근로자체육대회 카드섹션(이기용 제공) '하니론 모포'는 1970년대 국내시장에서 선풍적인 인기를 모아 침구류 분야에 일대 변혁을 일으킨 한일합섬의 대표적 생산품이었다.

2. 한일합섬의 노동조건

1) 생산품

1990년대 한일합섬 사업영역은 크게 섬유제조부문, 의류영업부문, 레저부문, 건설부문, 신규사업부문으로 나눌 수 있다. 먼저 섬유제조부문은 아크릴 원사 영업과 스판본드 부직포 영업, 기능성 섬유를 제조·판매하는 사업군이다. 아크릴 원사 영업은 한일합섬의 근간을 이루던 사업으로, 중국과 인도네시아에 생산 공장을 두고 있으며 40여 년간 'HANILON'이라는 브랜드로 세계시장에서 인지도를 유지하고 있었으며 국내시장의 25~30%를 점유하고 있었다. 'ELEX 기능성 섬유'는 합성섬유에서 발생하는 정전기를 기본적으로 제거할 수 있는 고수익사종이었다. 국내와 중국에 특허 및 상표권을 소유하고 국내에 독점적으로 공급하고 있었다. 수원공장에서는 주로 아크릴 원사가 생산되었다. 수원공장에서 만든 실은 천을 만드는 대구의 직물공장에서 가공되었다.



방적1과 작업장(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)



방적2과 작업장(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)



방적3과 작업장(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)

2) 작업 환경과 노동조건⁶

섬유산업은 노동조건이 열악한 편이었다. 우선 작업장의 온도가 높았다. 이는 실의 불량률을 낮추기 위한 조치였고, 그에 따라 노동자들은 땀을 많이 흘리며 같은 강도의 노동이라도 훨씬 더 많은 피로감을 느끼게 되었다. 또한 방적기가 작동하는 소음이 너무 커서 오래 근무한 노동자들은 직업병으로 고생하기도 하였다. 소음도 문제이지만 실을 만들 때 발생하는 먼지도 건강을 해치는 주범이었다.

맨날 그냥, 코, 눈 속에도 슴먼지. 눈매에도 그냥~. 얼굴 이렇게 (손으로) 쓸면, 다 슴이죠. (뭇어 나오죠) (작업장 내 주위) 환경을 아무리 깨끗이 할려고 해도 먼지~ 슴~ 실 자체가 먼지잖아요. 화학스름 같은 거는. 우리도 화학 스테스웨티 같은 거 입으면 엄청나잖아요. 겨울에는 특히. 보니까 그렇더라구요. 지금도, 엄청 먼지가 많았어요. 건강 안 좋은 사람들은 진짜 안 좋아요.⁷

근무는 3교대를 기본으로 하여 야간노동에는 약간의 수당이 더 붙어 나왔지만, 밤에 깊이 잠들기가 어려웠다. 3교대 노동은 오랫동안 일한 숙련 노동자들도 적응하기 어려운 것이었다. 회사에서는 노동자들을 A조, B조, C조로 나누어 각기 일주일씩 오전반, 오후반, 야간반으로 편성하였다. 각 조는 일주일씩 돌아가면서 오전,



한일합섬 점심시간(이기용 제공)

오후, 야간 노동을 수행하였다. 오전반의 근무시간은 오전 6시부터 오후 2시까지, 오후반은 오후 2시부터 밤 10시까지, 마지막으로 야간반은 밤 10시에서 다음 날 오전 6시까지로 설정되어 있었다.

오전반 노동을 마친 어린 여성 노동자들은 잠시 쉬었다가 바로 산업체학교 수업에 들어갔고, 오후반의 경우에는 학교 수업을 오전에 받는 방식으로 학업과 노동을 병행하였다. 오후에 진행되는 수업은 보통 4시간(오후 3~7시) 동안 이루어졌고, 오전에 개설되는 수업의 경우에는 오전 9시부터 1시까지 4시간 동안 이루어졌다. 산업체학교에 다니는 노동자들은 늘 학업 4시간에 노동 8시간을 견디어 내야 했다. 특히 야간반 노동의 경우에는 낮에 잠을 자야 하는데 낮에는 깊게 잘 수가 없어서 정신이 몽롱하고 체력적으로 힘에 부칠 때가 많았다.

당시 월급은 근속연수에 따라 약 6만 원에서 8만 원까지 받을 수 있었다. 5년 정도 근무하면서 월급의 절반 정도를 저축하면 모을 수 있는 돈이 400만 원 정도였고,

이는 결혼자금으로 충당되기도 하였다. 당시 ‘저축’은 노동자들의 삶에 중요한 부분이었다. 한일여실의 교지인 『팔도잔디』에는 성공적인 저축 수기가 많이 실려 있다. 한 사례를 들자면, 이수정은 한 달에 5만 원씩 5년 만기의 재형저축을 들어 1년이 되자 약 90만 원을 모았다. 이 돈은 급한 집안일을 위해 쓰고, 다시 저축을 시작하였다. 그녀가 한 달에 사용한 돈은 등록금 5,000원과 학원비 등을 포함한 2만 5,000원 정도였고, 용돈으로는 5,000원 정도만을 사용하였다. 친구들과 군것질도 하지 못하고 ‘구두쇠’라 불리며 돈을 모아서 다시 90만 원을 모았으며, 다시 월 6만 원짜리 5년 만기의 재형저축에 가입하였고 보통예금통장도 만들었다. 회사로부터 받는 보너스는 모두 저축한다는 계획을 세웠다. 그녀의 계획은 졸업 때까지 600만 원 정도를 저축하는 것이다. 그 돈으로 젓소를 사서 고향에서 당당한 목장주가 되어 가난을 탈출해 보고 싶다는 사연이었다.⁸

3) 취학(就學) _ 어린 여학생 노동자들

한일합섬 수원공장에는 1980년대에 2,000여 명의 노동자들이 근무하고 있었다. 산업체 고등학교가 설치되어 있어서 중학교를 마친 17세 어린 여성들이 취직 겸 진학을 위해서 전국에서 모여들었다. 따라서 삼성 등 수원 시내 다른 대기업보다도 지방 출신의 노동자들이 많았다. 이 중에서 1,000여 명 정도가 한일여자실업고등학교에 다녔다. 한 반에 40여 명이 배치되었고, 한 학년에 8반씩 1학년에서 3학년까지 운영되었다. 한일합섬 노동자의 절반 정도가 산업체학교 학생들이었던 것이다. 1977년 당시 한국에는 381개의 산업체가 참여하여 30개교 181개 학급에 1만 505명을 ‘취학’ 시켰다는 자료가 나온다.⁹

산업체학교의 설립 목적은 “가정환경이나 경제적 사정 등으로 교육 기회를 가질 수 없었던 근로 청소년들에게 교육의 기회를 부여하여 산업역군으로서의 긍지와 사기를 진작시키고 민주시민으로서 갖추어야 할 자질을 함양하도록 하며, 산업현장에 적합한 교육으로 생산기술을 향상 도모함은 물론 정부가 주력하고 있는 산학협동 연계체제를 강화하고, 나아가서는 국가적 차원에서는 교육기회 불평등을 해소하여 국민총화에 기여하는 데 있다.”¹⁰고 주장되었다.





1981년 수원한일여자실업고등학교 입학식 “어떠한 시련(試鍊)과 곤궁(困窮)도 이를 극복할 수 있는 소녀(少女) 이외에는 이 교문을 들어설 수 없다”는 문구가 눈에 띈다.

하지만 산업체학교의 운영에 대한 비판적 입장에서는 이 제도가 ‘노동통제’ 기제 중 하나라는 주장을 제기하고 있다. 비판자들은 그 근거로 당시 저임금 노동력이 절실히 필요했던 산업체들이 어린 여성노동력을 공장에 유치하기 위해서 대대적인 ‘스카우트 열풍’까지 불었던 상황을 상기시킨다. 섬유산업은 상대적으로 노동조건이 열악한 산업이었기 때문에 이직률도 높았고 1977년부터는 노동력 부족현상이 사회문제로까지 대두되었다. 따라서 정부 측에서도 안정적인 노동력 확보가 절실했고 산업체학교의 설치는 노동력 확보와 노동규율의 확립이라는 두 가지 목표를 함께 달성하는 데 효과적인 제도였다는 주장이다. 실제로 제조업 분야에서 여성노동자의 평균 근속연수가 ‘전체 91.3%가 4년 이하’로 측정되는 반면에, 산업체부설학교에 취학한 경우에는 평균 결혼연령기(약 23세)까지도 계속 공장에 남아 있는 것으로 드러났다.¹¹

하지만 당시 가난한 어린 여성 노동자들에게 부모들이 신경 쓰지 않는, 그리고

가정 형편상 꿈꿀 수 없는 ‘배움의 과정’ 과, 어려운 가정경제에 보탬이 될 수 있는 취업을 동시에 할 수 있는 산업체학교는 아주 소중한 기회였다. 어렵게 얻은 기회인 만큼 쉽게 포기할 수 없는 꿈이었다. 제1회 졸업생인 이기용은 당시 산업체학교 학생들에 대한 사회적 편견에 대해 안타깝게 생각하고 있었다. 그리고 힘겨운 시간들을 성실히 견디어 낸 자신과 동료들에 대한 자부심을 간직하고 살아가고 있었다.

이기용 : 거기(한일합섬과 한일여실) 오는 애들이 말 안 듣는 애들이 있었잖아요? 말 안 들을 거 같으면 거기 와서 있지도 않았겠지요. 그만큼 직장생활이라는 게, 살아남으려면 직장생활도 열심히 해야 되고. (중략)

면담자 : 그러니까 어느 정도 근면하고, 성실하고, 노력하고 하는 분위기 속에서 많은 분들이 일하러 오시고 공부하시고 그런 분위기가 있는 거네요.

이기용 : 맞아요. 거기 오는 사람들은 그런 분위기에요. 진짜 놀고 싶고, 공부하기 싫고, 거기 와서 있을 수 없잖아요. 빨리 가야지요 집으루. (중략)

면담자 : 견뎌 낸다는 거가 굉장한 의지가 있고.

이기용 : 그렇잖아요. 교문에 쓰여 있잖아요. “시련과 역경을 극복할 수 있는 소녀 외에는 못 들어온다.” 고 그랬잖아요. 그러니까.

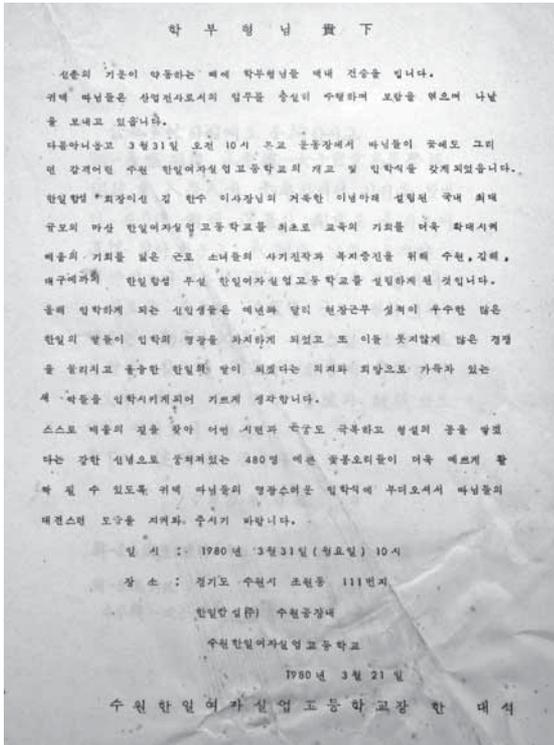
면담자 : 그 말이 진짜네요.¹²

한일여자실업고등학교의 현판 위에는 상징적인 문구가 새겨진 현판이 있었다. 그 문구는 “어떠한 시련(試鍊)과 곤궁(困窮)도 이를 극복할 수 있는 소녀(小女) 이외에는 이 교문을 들어설 수 없다.”는 것이었다.

3. 수원한일여자실업고등학교의 설립과 운영¹³

1) 초창기(1978~1982년)

1978년 12월 1일에 학교설립추진위원회가 발족하면서 수원한일여자실업고등학교의 역사가 시작되었다. 1980년 1월 24일엔 문교부로부터 ‘한일합섬 부설 수원한일여자실업고등학교’가 설립인가를 받았다. 인가서에는 “교육법에 의하여 근로청



신입생 학부모에게 보낸 입학식 안내문(이기용 제공)

(한일합섬 생산부 근무)의 아버지 유학근은 학교로 편지를 보내 “사업의 실패로 (중략) 어린 마음에 한을 안겨 학교 아닌 직장에 내보낼 때 부모 된 심정은 한없이 아팠으며 다하지 못한 도리에 괴로워 했”다고 고백하면서, “딸아이에게 직장을 마련해 주신 것만도 고마운 터인데 학교까지 설립하셔서 부모가 하지 못하는 교육까지 시켜 주시니 고마운 은혜를 어떻게 갚아야 할지 모르겠습니다.”라고 감사의 뜻을 전하였다. 이는 당시 어린 노동자들의 상황과 산업체학교에 대한 평가의 한 측면을 보여 주고 있다.

1980년 3월 1일자로 초대 교장에 취임한 한대석은 한일합섬 수원공장 공장장이었다. 한대석 교장은 신설학교를 이끌며 1982년 11월 7일까지 2년 8개월여간 학교

소년에게 고등보통교육과 실업에 관한 전문교육을 실시함을 목적으로 한다.”라고 적시되어 있다. 학교의 규모는 한 학급당 60명씩 총 24학급을 3년제로 운영하여, 전체 학생정원이 1,440명이었다. 학교의 재정은 “학교 수입과 설립자의 부담금으로 충당”하도록 되어 있었다. 1980년 3월 1일이 공식 개교 기념일이며, 1981년 2월 12일에 ‘한일합섬 부설’이라는 명칭을 빼고 ‘수원한일여자실업고등학교(이하 수원여실)’로 개명하였다.

당시 한 학생의 아버지가 학교로 보내 온 편지에는 노동자들과 그 가족들이 수원여실을 어떻게 생각했는지를 알 수 있는 내용이 담겨 있다. 수원여실 1학년 5반 유행자



수원한일여자실업고등학교 전경과 학생들(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)



삼천공원에서 개최한 한일합섬 수원공장 가을잔치(수원상공회의소 소장)



수원 한일합성 기숙사(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)

의 기틀을 정착시키기 위한 교사 정비, 특별교실 설치, 운동장 잔디 조성, 조경사업 등에 힘썼다. 수원여실은 수원시 장안구 조원동 111번지에 위치하고 있었으며, 교사 대지 1만 9,350㎡, 총건평 2,246㎡, 운동장 1만 6,870㎡ 규모의 현대식 4층 건물로, 보통교실 12개실과 특별교실 6개실로 지어졌다. 3,000여 명의 사원과 학생들이 손수 가꾼 학교 주변의 ‘삼천공원’은 수원한일여자실업고등학교의 자부심이자, 정감 어린 분위기를 대변하는 자랑거리가 되었다.

학업을 계속하기 위하여 어린 나이에 고향을 떠나 온 학생들에게 학교와 마찬가지로 큰 영향력을 가지고 있었던 곳이 바로 기숙사이다. 엄격한 질서가 있고 선후배 간의 위계질서라는 것도 있어서 신입생 때는 다소 심리적 부담을 안고 시작하는 단체생활이지만 학생들은 곧 적응하여 친동기 간과 같은 사이가 되어 서로를 위로하고 격려하는 한 가족이 되었다. 회사 내에 위치한 삼천공원을 끼고 자리한 기숙사는 대지 5,500평, 건평 1,345평으로, 진, 선, 미, 현, 정, 숙, 인 7개 동에 호실수는



기숙사 사감과 대화시간(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)



기숙사 교양교육(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)

총 414개였다. 1980년 당시 기숙사에는 2,321명의 사생과 사감 1명, 동·총장 7명, 서무직원 1명 등 총 2,330명이 생활하였다.

기숙사에서는 교양교육과 생활교육 등을 실시하기도 했다. 당시 사회적 정서를 반영하는 것은 순결교육, 한자교실, 꽃꽂이, 재봉, 서도, 수예, 건전가요 교육 등을 들 수 있다. 특히 일반 정신교육과 교양, 신부수업 등을 망라한 종합교육 프로그램을 진행하였는데, 그것이 ‘60일간의 푸른 교실’이었다. 이 교육과정은 3단계로 이루어져 있는데, 그 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 60일간의 푸른 교실 교육과정

구분	교육내용
1단계	정신력의 기적, 분임토의 기법, 가정간호, 대인관계와 리더십, 주택 관리, 배우자 선택과 행복의 창조, 노조 활동의 이해, 건강과 영양, 여성이 지켜야 할 예절, 꽃꽂이 강습
2단계	음악 감상, 가정전기, 민족관의 확립, 조리학, 산업 청소년의 실태, 가정간호, 여성의 직업관, 화훼 원예, 미용강좌, 가정강좌
3단계	취미생활과 부업, 식이요법, 응급처치법, 스포츠상식, 현시국에 따른 경제생활, 미래의 주부상, 육아법, 폐품이용 및 물품구입의 지혜, 예법



제1회 졸업식(이기용 제공)



전국 각지의 고향에서 가져온 '팔도진디'로 운동장을 가꾸는 학생들(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범) 학생들은 잔디를 보며 향수를 달랬고, 무에서 유를 창조할 수 있는 가능성을 배웠다고 한다.

2) 성장기(1983~1989년)

1980년 각 학년 8학급으로 출발한 수원한일여자실업고등학교는 신입생 지원자 증가에 따라 1986년 10월 29일 방적과 2학급 증설을 승인받았으며(관리 25412), 1988년 12월 19일에 또다시 방적과 2학급 증설을 승인받아(관리 25410-1318) 1988년 12월 23일 학칙 변경 인가(관리 25410-1336)를 완료함으로써 각 학년 12학급에 학생정원은 2,160명이 되었다. 이때 입학한 학생들이 나중에 제10회 졸업생이 되는데, 이 학년도에는 구로와 김해 학생들의 일부 전입으로 한 학급을 더 편성하여 1992년 2월 졸업 시에는 13학급이라는 학교 역사상 최대 졸업생을 배출하기도 하였다.

수원공장에서 1988년 10월 30일 수원, 강릉, 춘천, 태백 등 4개 지역에서 지원한 수험생 488명을 대상으로 수원한일여자실업고등학교 입학시험과 입사전형을 실시하는 한편, 재사자 422명에 대한 서류전형 입학사정도 마쳤다. 입학과 입사를 동시에 결정하는 이날 시험은 중학교 전 과정 내신성적과 신체검사, 면접(구술)시험으로 치러졌는데, 지원자수의 증가 추세에 따라 자질이 뛰어난 학생들이 많아졌



한일여자실업고등학교 수업시간(제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범)

다는 면접관들의 평가를 토대로 할 때, 당시 입학전형의 경쟁이 아주 치열했음을 짐작할 수 있다. 이에 좀 더 많은 학생들에게 배움의 장을 마련하고자 앞에서 밝혔듯이 1989학년도 2학급 증설을 신청하여 신입생은 총 12학급 720명으로 늘어나게 된 것이다.

1988년 3월 2일 이 학교 강당에서 학교장 이·취임식을 거행하였다. 1,200여 명의 학생과 교직원, 회사간부 전원이 참석한 가운데 실시된 이날 행사에서 신상대 전임 교장은 “본인이 재직했던 지난 4년간 회사의 책임을 병행하여 학교 운영에 다소 소홀했던 점을 너그럽게 이해하여 주기를 바라며, 앞으로 새로 모시는 교장 선생님을 잘 받들어 더욱 발전이 있기를 바란다.”라고 말했다. 이어 한정택 신임 교장은 “우리 학교가 오늘처럼 발전하고 국내 명문고등학교의 하나로 성장하게 된 것은 전임 교장 선생님의 따뜻한 보살핌 속에 가능했던 것”이라고 강조한 후 “앞으로 본인이 더욱 노력하여 본교를 명문고로 계속 발전시켜 나가겠다.”라고 말했다.

이처럼 전임 신상대 교장은 1984년 3월 1일자로 교장으로 취임하여 4년 만에 이 임하게 되는 것이며, 신임 한정택 교장은 교직생활 26년을 거친 후 교장으로 취임하여 폐교할 때까지 재직하게 된다. 이로써 개교 이후 회사 중역이 학교 교장을 겸 임하던 시절은 끝이 나고 비로소 탄탄한 교육경력을 가진 교장이 부임하여 학교는 새로운 전환기를 맞게 된다. 1989학년도 입학식에 대한 신문기사에는 다음과 같이 기록되어 있다.

한일합섬 부설 한일여자실업고등학교 89학년도 입학식이 6일 오전 10시 수원공장을 비롯, 마산·김해·대구·부산 등 각 사업장에서 일제히 열렸다. 한일합섬 김종원 회장은 각 공장장(수원·진창률 공장장)이 대독한 격려사에서 “여러분은 학업과 근로를 병행, 학교에서 배운 지식을 현장에 곧바로 응용하는 과정을 통해 살아 있는 지식을 몸에 익힐 수 있다.”고 말했다. 수원한일여실고(교장 한정택)의 12학급 720명을 비롯, 한일합섬 부설 5개교의 입학생은 모두 83학급 4,980명으로 한일여실고는 국내에서 가장 큰 산업체 고등학교이다.

사람들이 바라보는 산업체 부설학교의 부정적인 이미지를 벗고 일반학교와 다름 없다는 인식을 주어 신입생 지원자를 확대하고자 또 한 번의 교명 변경을 하게 된다. 1989년에 수원한일여자실업고등학교를 수원한일여자고등학교(고등보통교육)로 학교 설립목적과 명칭을 변경하여 1994년 2월 폐교할 때까지 사용하게 된다. 1989년 7월 29일에 발급된 인가서에는 수원한일여자실업고등학교의 기존 설립목적 중에서 “고등보통교육과 방직과에 관한 전문교육”을 “고등보통교육”만으로 변경하는 것을 허락하면서, 학교명도 수원한일여자고등학교로 변경하게 되었다.

3) 전환기(1990~1996년)

1990년대에 접어들면서 사회적으로 제조업에 대한 선호도가 낮아져 인력난과 인건비 상승 등으로 회사의 사정이 악화되어 결국 수원공장은 중국 진출을 계획하게 되었다. 학교의 사정도 별반 다르지 않아 신입생 지원자가 조금씩 감소하기 시작했고 결국 수원공장의 이전 계획에 의하여 1994년 2월 28일 산업체 부설 수원한일여



수원한일여자고등학교 교지 『팔도산디』

자고등학교는 제12회 졸업을 마지막으로 졸업생 총 5,882명을 남기고 무대 뒤로 사라지고 말았다. 한편 1993년부터 학교는 새로운 전환을 모색하여 그해 9월 수원한일전산여자고등학교 설립 계획을 신청, 1994년 4월 승인을 얻어 학교 신축공사를 착공하게 되었다. 그 당시 학교 설립 부지 계약과 학교 설립을 위한 재단과 사무국의 노력은 대단하였다.

수원한일여자고등학교는 1990년 2월 10일 개교 10주년을 앞두고 교지 『팔도산디』를 창간하게 되었다. 권두에는 교지 창간을 축하하는 교육감, 수원시장 등의 축사가 있었으며, 수원시 일반학교 학생대표들이 기고한 글과 졸업생들의 이야기를 엮은 특집 기사, 교사논단과 학생들의 문예작품들로 꾸며져 있어 학교생활의 이모저모를 엿볼 수 있는 소중한 자료가 되었다. 이후 해마다 발간되던 교지는 1993년 2월 제4호를 끝으로 아쉽게 마감하고 만다.

국가적으로 경제 상황이 호전되면서 저소득층이 감소하고, 제조업보다는 서비스업을 선호하게 되어 섬유산업은 점차 인건비 상승과 인력난으로 고심하게 되었으며 점차 사양산업의 위기를 맞게 되었다. 회사의 어려움과 함께 산업체학교로서 신

입생 모집이 힘들어지기 시작했으며 희망 학생이 급격히 감소하여, 36학급을 인가 받았으나 1993학년도에는 그 절반인 18학급 편성으로 그쳤다. 더 이상 회사 운영이 어려워지자 회사의 경영합리화 계획에 따라 수원공장은 중국으로 이전하기로 하였고, 부설 산업체학교의 폐교라는 운명을 맞게 되었다.

1993년 2학기부터 몇 차례에 걸쳐 1~2학년 재학생들을 타 산업체 및 부설학교로 전출시켜야 하는 아픔을 겪었다. 학생들은 주로 인근의 안양고, 인천의 동일방직(신성고, 동명여상)과 서울 방림방직(동명여상), 용인의 경성방직(인경여상) 등으로 떠나 보냈고, 재직 교직원 33명 중 일부는 산하학교로 전출을 가고 12명은 공립학교 특별채용으로 발령을 받았으며, 소수의 교사들만 전산여고 개교 준비를 위해 남게 되었다. 그리고 1994년 2월 3학년 300명의 제12회 졸업을 마지막으로 수도권 산업체학교로서의 명성을 마감하게 되었다.



삼일이코노칼라 텔레비전

• 수출 1위 • Y 필터 브라운관

삼일이코노칼라 텔레비전

• 수출 1위 • Y 필터 브라운관



2

삼성전자 노동자의 노동 경험과 '무노조 경영'

글로벌 브랜드의 상징인 삼성전자의 이면에는 '무노조 경영' 과 '노동자 감시체계' 그리고 최근에는 '백혈병 산업재해' 라는 어두운 이면이 숨어 있다. 1987년 전국적 노동자대투쟁 이후에도 유독 삼성은 다른 대기업과 달리 무노조 경영이 지속되고 있다. 삼성 측은 임금 인상 등 처우개선, 노사협의회 활성화 등 유화정책과 다른 한편으로 노동법 독소조항의 악용, 행정부서와 결탁, 부당노동행위 등을 통해 무노조 정책을 지켜오고 있다.



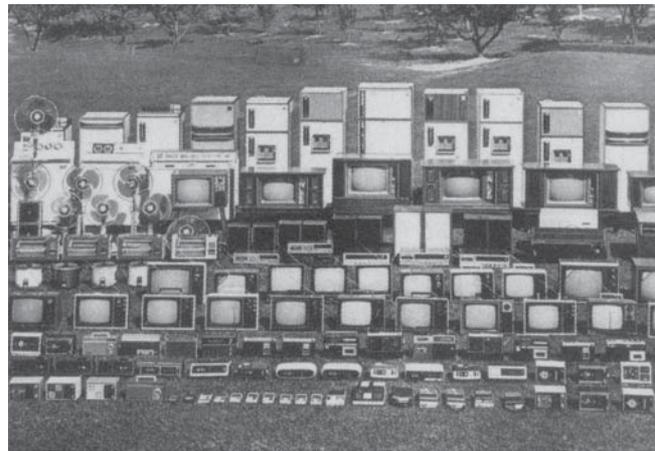
1. 입직(入職)
2. 노동조건
3. 여가와 관리체제
4. 노동자 교육체계와 무노조 이념
5. 요약 및 정리

김 원 | 한국학중앙연구원 교수

01 | 삼성전자 노동자의 노동세계

삼성전자는 1969년 1월 삼성그룹이 전자산업에 신규 진출한다는 결정에 따라 설립된 회사로, 가전, 반도체, 정보통신 등을 아우른 국내 최대 전자업체이다. 초기 삼성전자는 회사 설립 및 공장 건설에 필요한 자금 조달에 주력했으나 1975년 '이코노TV'를 생산하며 발전의 계기를 마련하였다. 대표적으로 1970년 흑백TV 생산, 1973년 수원 본사 이전, 1973년 가전제품 생산공장 준공, 1974년 냉장고와 세탁기 생산, 1977년 컬러TV 파나마 첫 수출, 1979년 VCR 생산 등을 통해 성장의 기반을 다진 수원 지역의 대표적인 사업체이다.

하지만 글로벌 브랜드의 상징인 삼성전자의 이면에는 '무노조 경영'과 '노동자 감시체계' 그리고 최근에는 '백혈병 산업재해'라는 어두운 이면이 숨어 있다. 1987년 전국적 노동자대투쟁 이후에도 유독 삼성은 다른 대기업과 달리 무노조 경영이 지속되고 있다. 삼성 측은 임금 인상



1974년에 생산된 삼성전자 제품들(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)



삼성전자 수원대리점(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 삼성전자는 이코노TV와 하이콜드냉장고를 출시하면서 내수시장에서 확고한 시장기반을 확립할 수 있었다.

등 처우개선, 노사협의회 활성화 등 유화정책과 다른 한편으로 노동법 독소조항의 악용, 행정부서와 결탁, 부당노동행위 등을 통해 무노조 정책을 지켜 오고 있다.¹

특히 1969년 설립 이후 삼성의 노동세계에 대해서는 자료와 증언 등 기록이 매우 희귀하며, 접근이 쉽지 않다. 더불어 지속적인 ‘무노조 교육’으로 퇴사자들도 삼성의 무노조 이념에 동화된 경우가 적지 않아, 삼성의 노동세계에 접근하는 것은 간단치 않은 일이다. 따라서 일부 공간된 자료와 관련자의 증언으로 노동세계의 일단을 추측하는 방법 이외에는 접근이 용이치 않다. 글의 순서는 삼성전자 노동자들의 입직, 노동조건, 여가 등 관리체계의 흐름을 정리하고, 무노조 교육과 무노조 정책의 현실을 가능한 수준에서 정리하고자 한다.



이코노TV 생산 100만 대 돌파 기념사진(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

1. 입직(入職)

1978년에 삼성전자에 입사한 여성은 노동력 부족으로 차량으로 여성들을 스카우트했던 것이 일반적이었다고 말한다. 입사경로는 주변에 취직할 만한 사람을 소문으로 모으기도 했지만, 삼성도 다른 사업장과 유사하게 ‘뺨’이라는 연줄 등이 우선 순위로 작용했다. 단적인 예로 국회의원 ‘뺨’, 주변의 임원, 소개 등을 통해 들어오는 경우도 있었다. 현재도 소위 이런 ‘뺨’이 영향력을 미치지만 과거에도 존재했던 것으로 보인다. 삼성전자 전○경의 구술자료를 보면 다음과 같다.

우리 때만 해도 거기가 현장이 엄청 사람도 많이 모집을 하고, 그런 시기였다고. 아니면 우리 다닐 때만 해도 직원들이 모자라 가지고 시골 학교 졸업하는 실업고, 그런 애들을 차로 대기하고 있다가 막 데려오는, ‘스카웃’ 해 오는 그런, 한참 발전하는 단계였으니

까. 제가 그때 갔을 때, 흑백티브이에서 칼라티브이 처음 하고 막 그럴 때야. 그때는 진짜 아침에 출근하면은 밤늦게까지 야간작업, 그런 거 많이 하고 그랬어요. 그때 소문이 많이 났었죠. 많이 뽑는다고. 무작정 이력서 써 가지고 거기 회사 정문 그쪽에 가서 모여서 보고, 면접 보거나 하여튼. 아니면 누가 인제, 거기 기존 다니는 사람이 “주위에 누구 취직 할 만한 사람이 있으면은 데려와라.” 그런 식으로 해 갖고 간 것이지.²

또한 노동자들은 입사 후 생산직에서 사무직으로 전환되는 경우 월급직으로 조건이 변화되면서 신분상승의식을 느꼈다고 한다. 사무직으로 이직이 되는 경우 신분상승된 느낌, 즉 업무가 부여되면서 다른 부서, 다른 관리직원들과 교류가 생기면서 차별화된 정체성이 형성되기도 했던 것이다.

2. 노동조건

그렇다면 삼성의 노동조건은 어떠한가? 일단 삼성의 노무관리의 특성을 ‘노동자 통제 매뉴얼’을 통해 살펴보자. 삼성그룹은 다른 기업들에 비해 인사노무 담당자의 숫자도 많고, 인사노무 담당자 채용 시 훨씬 더 신중을 기하는 것으로 알려져 있으며, “영업에 실패한 임원, 간부는 용납되지만 부하나 조직 관리에 실패한 관리자는 절대로 있을 수 없다는 확고한 내부방침”이 강하다고 한다.³

특히 그룹 차원에서 통제 매뉴얼을 작성한 것으로 알려진 사례가 「노사관리 기본 지침」(1987), 「345사업장 수호전략 수립지침」(1989), 「노사관리 지침」(1990), 「인력 구조조정에 따른 시나리오 및 대응방안」(1998) 등이다. 구체적인 사례를 보면, 이런 노동자 통제 매뉴얼들은 노동자 통제 및 노동조합 결성 저지를 위한 그룹 차원의 지휘체계 가동 및 계열사별 노무관리 인력의 활용, 사업장 내 노동자 관찰 및 문제, 노동자 동향 파악 등 일상적인 노동자 감시, 민주노조를 포함한 외부 노동조직 및 노동운동 단체들의 동태 파악 및 삼성 계열사 노동자들과의 접촉 차단, 구조조정 등 삼성 측 경영전략의 관철 및 노동자 저항의 사전적 차단을 위한 조치, 노동조합 결성 시도 발생 시 상황별 단계적 비상대책 방안, 노동부·시청·검찰 등 국가

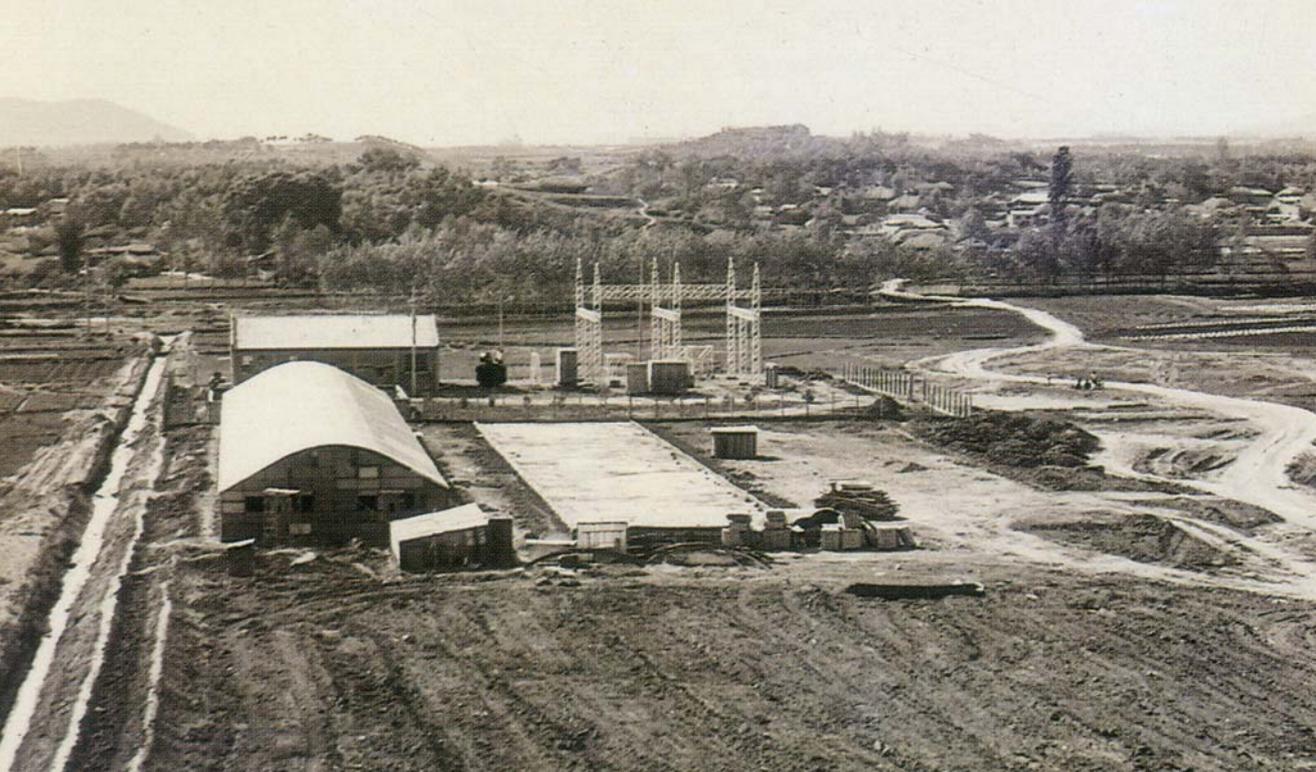
기구 및 언론계의 활용 및 협력방안 등이 핵심 내용이다.⁴

더불어 노동자 통제 매뉴얼들은 현장 노동자들의 걸으로 드러나지 않는 의식구조와 각종 비공식 모임을 파악하기 위해 점조직을 통한 비공식 정보 수집 활동을 수행하도록 했다. 노사담당 부서 점조직의 경우, 노사관리 담당 과장이 과 및 직 단위로 1명씩의 점조직원을 두고 부장은 부 단위로 1명의 점조직원을, 임원은 2개 부 단위로 1명의 점조직원을 두도록 했다. 조직 단위에 따라 점조직원들이 보고해야 할 사항들은 차별화되어 명시되었다.⁵ 크게 보면, 현장 노동자 5~10명에 1명 정도 회사 측 정보요원이 배치된 것으로 보이며, 대체로 휴게실이나 회식자리의 동향도 파악해 회사 측 내부 정보에 대한 접근성을 과시하는 경향을 보인다고 한다. 이런 회사 측 정보요원들의 존재와 일상화된 감시체계는 노동자들 사이의 불신을 조장하여 수평적 연대를 어렵게 만들었다.⁶

심지어 입사지원자들 가운데 합격자를 확정하기 전에 경찰 신원조회를 통해 전과기록을 체크하여 전과기록 보유자를 채용하지 않도록 하고, 입사 시 작성하는 신상명세서에 “사내의 친구관계, 입사추천인, 존경하는 사람”⁷ 등을 기재하도록 하여 개별노동자들에 대한 정보를 수집하였다.⁸

단적인 예가 ‘점조직원’이다. 조돈문⁹의 조사에 따르면 과장의 점조직원들은 사원들의 애로와 고충사항을 비롯하여 각종 불만사항을 청취하고 사원 개개인의 가정문제까지 세심하게 파악토록 한다. 특히 비공식 모임의 동태를 사전에 파악토록 하고, 부장의 점조직원들은 부서별 사원의 동태 파악을 비롯하여 각종 노사문제에 관련된 사항을 입수하도록 되어 있다. 동시에 구체적 표적집단을 대상으로 한 정보망도 가동하도록 지시하고 있다. 예컨대, 사업장별로 특별노사팀을 여론수렴조, 문제사원 관찰조, 문제단체 관리조 등 3개 조로 나누어 운영하고, “출신교별, 입사동기별, 동호회별, 종교별, 여사원, 향우회별, 기타 비공식 모임별” 정보망도 가동하도록 지시하고 있다.¹⁰

두 번째로, 임금과 기숙사 문제를 살펴보자. 여성 노동자들의 몸은 작업장에서만 관리되는 것은 아니었다. 주휴(週休)와 외출 금지 등은 높은 노동생산성과 장시간 노동을 강제하기 위해 이루어졌던 ‘관례적 실천’이었다. 신경숙은 초기 직업훈련



삼성전자 수원공장 건설 당시 여직원 기숙사(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 기숙사는 출퇴근이 어려운 노동자들이 편리하게 숙소를 제공받는다든 순기능과 사측이 통계를 통해 높은 노동생산성과 장시간 노동을 강제할 수 있다는 역기능이 공존한다.

원 기숙사에 대해 다음과 같이 회고한다.¹¹

훈련원 기숙사 문에는 유치원에서처럼 꽃 이름으로 된 방 이름이 각 방문에 붙어 있다. 내가 기숙하던 그 방의 꽃 이름은 무엇이었는지? 다만 사무 침대에 사물함이 하나씩 달려 있었다는 생각, 열여섯의 내가 묶던 기숙사와 「동작 그만」(병영생활을 그린 코미디 프로그램 - 인용자) 속의 군대 내무반을 닮아 있었다. 단지 우리는 사다리를 타고 올라가게 되어 있는 2층이 더 있다. 한 층에 다섯 명씩 묵게 되어 있다.

삼성은 다른 기업에 비해 상대적 고임금으로 노조 결성 등을 상쇄시키지만, 기숙사 방 불시 수색, 노조 결성 움직임이 존재하거나 몇 명만 무리를 지어 만나도 이를 체크하는 감시체계 작동, 인력 관리의 핵심층으로 중간 관리층을 교육·훈련시켰다.¹² 바로 물질적 인센티브만이 아니라 일상적 사생활에 대한 개입을 통해 노동자 통제를 강화하였다. 단적인 예로, 기숙사나 자취하는 사람들이 삼성에도 적지 않았

으며 동네마다 삼성 통근버스가 운영되었다. 이 과정에서 숙소, 공간에 대한 통제도 이루어졌다.

기숙사 외 공간도 삼성의 통제망으로부터 자유롭지 못하였다. 정보 수집과 감시를 위해 삼성 측은 노동자들의 가정집을 포함한 사적 주거 혹은 사무공간에 대해 당사자의 허락 없는 불법 침입도 서슴지 않고 있다. 1988년 삼성전



통근버스로 출근하는 삼성전자 직원들(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

관은 현장관리자들을 동원해 수원사업장 유모 씨와 최모 씨의 집에 잠입해 책상을 뒤졌던 경우도 있었다. 수원에 위치한 민주노총-금속연맹에서 컴퓨터를 도난당한 사건이 1999년 봄 두 차례나 발생했는데, 첫 번째 도난사고의 경우 현금이나 금전적 가치가 높은 프린터는 놔두고 범인이 컴퓨터 본체만 가져갔다는 점에서 삼성 측을 불법 침입-도난 범행의 유력한 혐의자로 지목하며 경찰 측에 진술한 바 있다. 두 번째 도난사건이 발생했을 때는 컴퓨터 본체뿐만 아니라 모니터, 프린터, 현금까지 가져감으로써 삼성 측이 금품을 노린 도난사건으로 위장하려 했다는 의심을 받고 있다.¹³

세 번째, 잔업을 둘러싼 노동시간 문제를 보도록 하자. 1970~1980년대 삼성의 노동시간은 8시간 이상이었으며, 일요일에 출근하면 특근이라 하여 1.5배를 받았다. 돈은 많이 받아도 한 달 내내 일할 때가 있었다. 더불어 삼성 생산직 역시 반강제적인 산업 시스템이 1970년대부터 존재했다고 한다. 현장의 기본 월급은 적지만 야간 작업을 많이 하면 월급이 많고, 일찍 끝나면 액수가 적어지는 구조였다. 특히 생산직의 경우 본인의 의지에 따라서 잔업을 하는 것이 아니라 물량이 많으면 무조건 해야 되는 구조였다. 급한 일이 아니거나 몸이 아파서 잔업에서 빠지려고 해도 빼기가 힘들었다. 이는 '컨베이어' 작업이란 특성 때문이었다.

이를 반영하듯이 삼성 노동자들의 가장 큰 불만 가운데 한 가지는 일한 것에 비



전자제품 내부에 부품 작업을 하는 삼성 노동자들(1971년)



삼성 이코노컬러TV 생산 라인(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) TV를 실은 컨베이어 벨트가 쉬지 않고 움직이면서 전 공정을 거치면 완성된 제품이 나온다. 제품이 없힌 컨베이어 벨트가 계속 이동하기 때문에 각각의 공정을 책임지는 노동자들은 잠시라도 자의적으로 작업을 멈출 수가 없는 구조이다.

해 저임금이란 현실이었다. 그 밖에 삼성에서 작업장 노동통제는 현재까지도 많은 논란거리로 남아 있다. 하지만 이러한 불만은 후술하겠지만, 중간에 인력 관리, 교육 등을 통해 무화된다. 구술자도 “인력 관리는 삼성 쫓아오는 데가 없는 것 같아. 현대가 지금 왜 애 먹는데? 인력 관리가, 현대 같은 자동차는 현장에도 연봉이 1억이 되는데, 계속 저렇게 하면은 그게 결국 소비자한테 가는 거 아니에요.”라고 언급하였다. 심지어 2시간 일하고 10분 쉬는 중간에 화장실 한 번 가기도 어려웠다. 그 이유는 컨베이어 라인에서 제품이 계속 내려오기 때문에 화장실을 가려면 조장의 허락을 받아야 하기에 그랬을 것이다.

네 번째로, 결혼과 장기근속을 둘러싼 문제를 살펴보자. 자료에 따르면 단순 반복 작업으로 장기근속이 드물었고, 결혼 이후에는 부서 이동 등을 통해 생산직의 경우 회사를 계속 다니는 것이 어려웠다고 한다. 이는 다음 구술자료에 잘 드러나 있다.

구술자 : 내가 거기 거의 10년 몇 년 다녔는데, 결혼 날짜 잡아 놓고 나왔으니까 삼십 될 때 내가 회사를 그만뒀지. 그래 갖고 완전히 나는 이름 알기 전에 무슨 부서에 오래 다닌 사람 그러면 아는 거야, 사람들이. 그게 싫어 가지고.

면담자 : 그게 왜 싫으셨어요?

구술자 : 너무 내 그게 나오니까. 나이는 서른인데, 고등학교 졸업하고 10년차 그러면 이해가 되지만은 10년도 아니고 거의 15년이 다 됐으니, 거의 13년 그 정도 됐어요. 그게 여직원이 그렇게 오래 되는 경우가 드물었거든. 그리고 또 결혼해서도 다니고 싶었는데, 너무 지겹더라고. 다니고 싶지 않았어. 그런데 지금 보면은 결혼하고 다녔으면 참 좋았을 것 같아요. 결혼하고 애 키우고 막, 시부모하고 같이 살면서 돌파구가 없을 때, “계속 다녔으면 좀 더 나 나름대로 조금 돌파구가 있었을 텐데.” 그런 아쉬움도 있었지.

면담자 : 다니려고 하면은 더 다닐 수는 있었어요? 결혼하고요.

구술자 : 네.

면담자 : 기혼여성에 대해서도.

구술자 : 그때는 그런 게 있었는데, 다닌다고 고집을 부리면 다니는데, 회사에서는 인제 부담스러워 해 가지고 어떻게 보면 제일 안 좋은 부서로 이동시키고, 못 견디면 나가는 것이고, 견디려면 견디라, 그런 게 있었지. (중략) (숙련된 노동자라고 높게 평가하는 것) 그렇게 생각 안 해요. 오래 되면 월급도 많이 나가야 되고 여러 가지로, 그러니까 내가 퇴사



할 즈음에는 인원 감축이 들어갈 때였으니까.

면담자 : 사실 남자 직원들은 그런 생각 안 하잖아요. ‘내가 오래 다녀서 부담스럽다.’ 이런 생각 안 하잖아요. 그럼 그때 왜 감축이 되었어요?

구술자 : 그때 인제 내가 관리하던 현장이 일부 하청업체로 넘어가고 뭐, 딴 데로 가고 그러니까는 그만큼 하는 일이 적어지니까 과를 다른 관리부서로 옮기고 그러니까 내가 더 ‘아유, 무슨 신입사원도 아니고.’ 그런 데 가서 또 적응하기도 부담스럽고. 자꾸 돌리는 거야.

면담자 : 그게 좀 무언의 의사표시인 거예요? 그만뒀으면 하는.

구술자 : 네.¹⁴

3. 여가와 관리체제

다음으로 삼성의 여가와 이를 둘러싼 관리체제 문제를 보도록 하자. 수원의 경우, 생산직 휴기는 여름 휴가철에 3~5일 정도였고, 연말 수당을 타기 위해 한 달에 1회 쉬는 날을 쓰지 않는 경우도 존재했다고 한다. 휴가는 3일에서 5일 사이로 유사했으며, 휴가철이면 회사에서 휴가기간을 지정해서 단체로 가는 경우도 있었다. 또한 생산량이 많고 바쁠 경우에는 1년에 한 번씩 수당으로 보상해 주기도 했는데, 이럴 경우 근무연수가 오래 되면 복리가 붙어서 월급보다 더 많이 나오는 사례도 있었다.

또한 수원 경제는 삼성 월급날 활성화된다는 말이 있을 정도로 삼성 중심으로 구성되었고, 노동자들의 생활도 이를 중심으로 이루어졌다. 심지어 “수원 시내가 삼성 사람 아니면 먹고 살기 힘들다.” 혹은 “삼성 월급날에는 과일 파는 아저씨들의 매상이 달라진다.”는 이야기가 돌 정도였다. 월급이 급여 봉투로 지급될 시기에는 집에 갈 때 과일이나 먹을 것을 사 가지고 가는 경우가 많았기 때문이었다. 또한 당시 삼성 직원들이 회식을 하는 음식점, 갈비집, 닭집 등은 외상으로 먹은 뒤 월급날 계산을 한다든지, 개인 제화점에서 구두를 맞춰 신고 몇 개월로 나눠서 돈을 지불하는 경우도 흔했다고 한다.



삼성전자 수원공장 기숙사 음악 감상실(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)



삼성전자 국궁동호회(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 무노조 경영을 위해 삼성은 물질적 인센티브 외에도 사원복지에 재정을 투자하였다.

삼성에는 물질적인 인센티브뿐만이 아니라 노동자들의 무노조 수용을 위한 다른 제도들이 공존하였다. 앞서 잠시 언급했지만 평상시에도 사내 체육대회, 부서단위 단합대회, 유관부서들의 단합행사, 등반대회를 개최하는 한편 다양한 취미 서클 활동들에 대해 재정적으로 지원하였다. 구조조정이 임박했거나 노동조합 결성 움직임이 감지되면 일일호프나 포장마차 형태의 간담회를 운영하고 부인들을 초청하여 간담회를 갖는 등 ‘스킨십 제고프로그램’을 적극적으로 가동하는 한편, 임직원들의 부하 사원 개별 면담, 여사원 및 장기근속자 등 소외계층 중심의 간담회, 부하사원 가정방문 면담 등 ‘의사소통제도강화’ 프로그램을 활발하게 전개하였다.¹⁵ 이는 삼성만의 제도는 아니지만, 노조 결성 등을 사전에 가족 단위, 작업장 단위 그리고 일상 수준에서 무력화하려는 시도였다.



사원가족 공장방문(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 사원가족 초청행사에 참여한 가족들은 삼성전자가 좋은 회사라는 인식을 갖게 되고 이러한 인식은 사원의 직장생활에 영향을 미치게 된다.

4. 노동자 교육체계와 무노조 이념

삼성에서 특히 중요한 것은 ‘무노조 교육’이다. 입사 시점부터 세계 최고 수준의 ‘초일류기업’이라는 자부심을 갖도록 교육을 실시하며, 삼성 노동자들의 근로조건과 복지후생은 국내 업계 최고 수준임을 강조한다. 삼성의 성공을 무노조 현상과 연계함으로써 노동자들이 노동조합을 기피하게 만드는 데 활용한다. “삼성은 LG-현대와의 경쟁에서 이겨서 초일류기업이 되었다.”는 내용과 ‘노조기업=시장 실패’, ‘무노조 삼성=시장 성공’의 등식을 주입시킨다. 삼성 측은 “해외보다 앞서야 한다.” 또는 “수원공장이 모델이 되어야 한다.”며 초일류기업으로서 자부심을 계속 지니기 위해서는 경쟁에서 앞서야 한다고 다그치며, 노동조합은 걸림돌에 불과하다는 것을 끊임없이 주지시켰다. 이러한 교육에서 삼성 측은 노동조합이라는 단어를 쓰지 않았다고 한다.¹⁶

모두에서 지적한 바와 같이 삼성의 노동세계와 일상에서 두드러지는 점은 ‘무노조’로 특징지어지는 노동자 방어기제의 결핍이다. 1977년 제일제당공장에서 노조가 결성되었으나 10일 만에 와해된 뒤, 1987년 이후에도 노조 결성 움직임이 존재했지만 중앙일보사를 제외하고 모두 실패로 끝났다.¹⁷

이를 살피려면 우선 그룹 차원의 무노조 이념에 관해 검토해 봐야 할 것이다. 삼성그룹은 그룹 차원의 노무관리 집행 사실과 그 주체의 존재를 부인하고 있지만 삼성 측은 무노조 경영원칙이 철저히 관철되고 있다는 점에서 그룹 차원의 노동자 통제체계의 존재를 의심하게 한다. 삼성재벌 총수 이건희는 “삼성이 인정하지 않는 것은 노조가 아니라, 노조의 필요성이다. 삼성은 노조를 필요로 하지 않는 경영을 원칙으로 하고 있다.”¹⁸고 말한다.

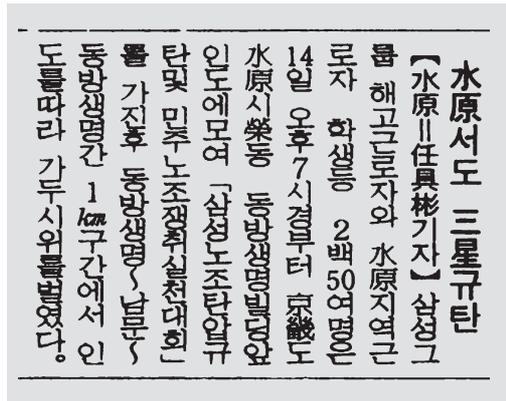
문제는 총수 개인의 의지이기도 하나, 이를 제도화시키는 장치이다. 이 가운데 하나가 이른바 구조조정본부(구 비서실, 구조본)라고 불리는 곳이다. 즉 총수의 의지를 그룹 차원에서 집행하는 것은 구조조정본부이다. 구조조정본부는 계열사 간 사업을 조정하고 임원급 인사를 담당하며 그룹 차원에서 차세대 사업을 기획하고 경영전략을 수립한다. 그뿐만 아니라 계열사 지분 조정을 통해 소유-지배-경영권

의 세습을 실현하고 불법적으로 조성된 비자금을 통해 정관계, 법조계, 언론계 등을 통제하는 등 삼성그룹 위계구조의 정점으로서 재벌체제와 총수일가의 황제경영을 관철시키는 역할들을 수행하고 있다.¹⁹

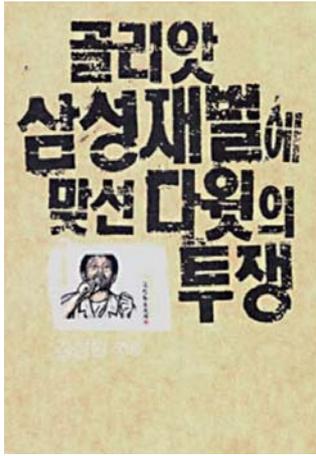
구조조정본부는 비서실 시기부터 노동자 통제 기본원칙과 추진 방침을 정립하여 각 계열사로 하달하면, 각 계열사의 인사노무 담

당 부서는 세부계획을 수립하여 실천하는 방식으로 그룹 내 노동문제를 관리해 왔다. 구조조정본부의 노동자 통제 관련 지침은 분기별로 1회 정도씩 하달되는데, 특별한 계기마다 하달되는 대응처리지침들을 포함하면 한 해 6~8회 정도에 이르렀다. 삼성경제연구소에 의뢰하여 작성한 1987년의 「노사관리 기본지침」에서 보이듯이, 구조조정본부는 삼성경제연구소의 심층적 연구에 기초하여 그룹 차원의 노동자 통제 매뉴얼을 만들어 계열사들에 하달하였다.²⁰

다음으로 주목할 것이 지역대책위원회이다. 구조조정본부는 노동자 통제 지침을 수립하여 계열사들에게 전달하는 역할뿐만 아니라 그룹 차원 노동자 통제 시스템의 정점에서 직접 집행하는 역할도 수행한다. 이처럼 노동자 통제 시스템을 통해 노동조합 결성을 사전에 차단하기 위해 구조조정본부는 지역별로 지역대책위원회를 설치하여 운영하고 있다. 전국적으로 5~8개 지역대책위원회를 운영하고 있으며, 수원 지역의 경우 수도권지역대책위원회, 천안 지역의 경우 중부지역대책위원회가 있다. 지역대책위원회는 상설조직으로서 해당 지역에 별도의 사무실을 두고 있으며, 지역대책위원회별로 편차는 있지만 통상 10명 내외의 인원으로 구성되어 있고, 주로 계열사 사업장에서 파견된 인사·노무 담당 과장급을 중심으로 조직된다. 삼성 측에서는 지역대책위원회의 존재를 부인하고 있지만, 지역대책위원회의



삼성의노조 탄압을 규탄하는 시위(『동아일보』, 1988년 12월 15일)



삼성일반노조 김성환 위원장이 쓴 책 『글리치 삼성재벌에 맞선 다윗의 투쟁』. 김성환은 이천 전기에서 어용노조와 대규모 구조조정에 반대하는 내용의 유인물을 동료들에게 돌렸다는 이유로 징계 해고되었다. 그 후 삼성에 편입된 후 정리해고된 1,000여 명의 이천전기 노동자들과 함께 삼성을 상대로 한 싸움을 시작하였다. 2000년에 삼성SDI, 삼성중공업, 삼성생명 등 삼성 계열사 해고자들과 함께 삼성그룹 해고자 복직투쟁위원회를 결성했고, 2003년에는 삼성의 무노조 경영에 맞서 삼성일반노동조합을 설립하였다.

존재뿐만이 아니라 노동자 통제체계에서 차지하는 구조조정본부-지역대책위원회의 중심적 역할은 앞서 언급했던 노동자 통제 매뉴얼에서 확인이 가능하다.²¹

이처럼 구조조정본부-지역대책위원회를 구심점으로 그룹 차원의 노동자 통제 시스템과 계열사들 간의 공조체계가 가동함으로써 삼성 측의 무노조 전략이 일시불란하게 관철되고 있다. 그룹 차원 노동자 통제체계의 가동 없이는 나타날 수 없는 현상들이 다양한 형태로 발현되고 있다.²² 실제로 탈퇴서 제목의 한자 표기, 성명, 괄호 속의 주민번호, 주소, 일자, 서명날인 등 구성 항목 및 배치위치도 일치하고, “상기 본인은 개인사정으로 인해 귀 노동조합의 조합원으로서의 모든 권리를 포기하고 탈퇴함을 통보합니다.”라는 문안도 일치하는 것은 계열사를 초월한 그룹 차원의 노동자 통제 시스템의 관철 여부를 확인해 주는 것이다.²³

다음으로 구체적인 노조 결성 시도에 대한 대응 문제를 보도록 하자. 하나의 사례지만, 2003년 6월 노사협의회 노동자위원 선거에 대한 삼성 측의 개입과 그에 저항한 노동자들의 분신기도사건에서 볼 수 있듯이 삼성 계열사 노사협의회 가운데 가장 높은 수준의 자율성을 지녔다고 평가되는 삼성SDI 부산사업장 노사협의회도 회사 측에 의해 노동자위원과 위원장이 선출되었다. 전술한 지역대책위원회는 해당 지역에서 지역 민주노조와 노동운동 단체 등 ‘외부문제세력’의 동향, 계열사 노동자들의 외부문제세력 접촉 등에 대한 정보를 수집하여 계열사들이 공동 대응할 수 있게 한다. 그 밖에도 지역단위에서 삼성 계열사 간 공조는 오래 전부터 시작되었다. 단적인 사례로 1988~1989년 구미 지역에 위치한 삼성코닝, 삼성전자, 제일모직, 제일합섬 등 삼성그룹 4개 계열사들은 노사대책 간사회사를 맡은 삼성전자를

중심으로 공조체계를 구축하고 있었다.²⁴

구체적인 삼성의 노조 결성 저지방식을 보면, 노동조합 설립신고서 접수를 막기 위해 노무관리 담당자들을 시청 등에 상주시켜 노동조합 설립신고서를 먼저 접수하게 하고, 노동조합 결성 시도 노동자들을 납치하여 노조 결성 포기를 강요하거나, 핵심 노동자들에게 명예퇴직과 해외파견 근무 가운데 하나를 택하게 강요하는 것은 삼성 계열사들에서 보편적인 노동조합 결성 저지방식이다.²⁵

다음으로 일상적 수준에서 '문제사원' 감시체계를 들 수 있다. 삼성은 노동자들을 ABC급으로 분류하여 관리하며, C급 사원들은 문제사원을 의미한다. 일단 문제사원으로 분류되면 각 부서장들에게 통보하여 특별관리하게 하고, 사업장 특별노사팀 조직 3개 조 가운데 하나인 문제사원 관찰조가 동향을 파악하여 보고한다.²⁶ 이들은 별도의 관리카드에 관련 정보를 기록하고, 문제사원 관리카드에는 학력 및 가족관계 등 인적사항, 입사 전 타 회사 노조원 경력, 노조 선호 정도, 승진, 승격, 임금 불만 여부, 고과성적, 복종심과 예절 등 상사에 대한 태도, 근태사항, 상벌관계, 교육태도, 추천인과의 관계, 친구관계 등 대인관계, 문제사원 접촉 여부, 비공식모임 참석, 민주노조 및 재야단체 접촉 등 세부사항들을 포함하고 있다.²⁷

이렇게 회사 측에 의해 '문제사원'으로 분류되어 관리 대상이 되면 해당자 성격에 대해서도 조사하고, 잘 가는 화장실까지 파악하거나 친구 결혼식장까지 따라다니는 것은 예사이고, 수원 시내에서 모일 만한 곳에는 3인 1조로 사람을 풀어 감시한다.²⁸ 노동자들로서는 모든 다른 사람들이 잠재적 감시자일 수 있으며 자신의 일상이 관찰·감시되고 있다고 느끼게 되어, 감시자가 감시를 하지 않는 상황에서도 감시를 받을 때와 다름없이 행동하는, 이른바 자기규율화 상황에 처하게 된다. 심지어 사원증 속에 RF칩을 내장하여 사업장 내외에서 노동자들의 위치이동과 시각까지 체크될 수 있게 되었다.²⁹

일상에서 감시와 무력화는 격리와 배제로 확대되었고 가정까지 이어진다. 노동조합 결성 시도를 포기하고 해외파견 근무 혹은 명예퇴직 가운데 선택하라는 삼성의 강요를 거부하면, 감시·미행·도청 등을 통해 본격적으로 해고 사유를 확보하기 시작한다. 더불어 동료들로부터 격리시키는 수준을 넘어서 동료들에 의한 왕따

삼성직원 대학서 정보수집

집회내용 메모하다 학생들에 붙잡혀

【수원=배경복 기자】 30일 오후 2시에 경기도 수원시 이의동 경기대학교 교내 학생회관에서 열린 '노동정권 퇴진 및 노동운동 탄압 분쇄를 위한 특위 2차 실천대회'에서 삼성전자 노무과 직원 2명, 삼성전기 인사와 직원 3명 등 삼성그룹 계열사 직원 5명이 대학생 차림을 한 채 소형녹음기로 집회내용을 녹음하고 총학생회 간부들의 연설내용, 집회참석 학생 규모, 시위일대 등을 메모하다 학생들에게 붙잡혔다. 학생들은 도서관 5층 출입준비위원회 사무실로 끌고가 팔뚝에까지 붙잡아 두고 이틀로부터 자식을 받아냈다. 이들이 갖고 있던 소지품에서는 경기남부노련, 경기남부민원, 수원기동청년노동자의회, 수원여민회 등 재야단체의 행사계획표와 1일 순환계획서, 집회참석 결과 보고양식 등이 발견됐다.

또한 지난 23일의 수원지역 대학학생회의 경기도 집회 내용이 자세히 기록된 메모지도 발견됐다.

이들은 학생들에게 "회사의 지시를 받고 각종 집회와 행사에 참석해왔다"고 밝히고 "집회내용 파악과 함께 삼성노동자들이 집회에 참석하는지를 감시하는 임무를 띠고 활동하고 있다"고 말했다.

이 소식을 듣고 달려온 삼성전자 신규수(37) 노무과장과 삼성전기 이재호(42) 인사부장은 "각각 10명 안팎의 팀을 구성, 회사의 각종 노동자, 학생 집회에서 정보를 수집해 종업원들의 노무 관리에 활용하고 있다"며 "지난해 12월부터 수원지역에서 삼성노조 설립운동이 확산돼 이를 막기 위해 팀을 구성, 운영하고 있다"고 밝혔다.

삼성의 노조 감시 관련 기사(『한겨레』, 1989년 3월 31일)

와 언어적 폭력을 조장하여 자발적으로 사직하도록 압력을 가하였다.³⁰ 특히 노동조합 결성 시도 혐의를 받고 있는 주동자에 대한 감시는 작업장 안에 한정되지 않고 지역사회와 노동자들의 사적 공간으로까지 확대된다. 오래 전부터 삼성 노동자들은 삼성 측이 핸드폰도 도청하고 있다는 확신을 피력해 왔으며, 삼성 측도 "핸드폰도 도청하고 있다."는 사실을 문제사원들에게 위협용·과시용으로 공언해 왔다.³¹

이는 문제사원만이 아닌 해고자에게도 적용되었다. 조돈문³²의 조사에 따르면, 김성환, 송수근, 김갑수 등은 해고된 뒤에도

삼성 계열사 노동자들과 긴밀한 관계를 유지하며 노동조합 결성 준비 활동 등을 도왔는데, 해고자 활동가들이 삼성 노동자들과 접촉하는 것을 차단하기 위해 삼성은 철저한 감시활동을 펼쳤다. 삼성SDI 부산사업장에서 해고된 송수근이 양산에서 비디오가게를 하고 있는데, 차량 1~3대가 비디오가게 주변에 상주해 삼성 노동자나 민주노총 관계자들이 그를 만나러 가면 삼성 측 관계자들이 함께 움직인다고 한다. 삼성 측 감시활동의 대상은 삼성 노동자들, 해고자들, 민주노조 및 노동운동 단체 관계자뿐만 아니라, 이러한 감시활동을 수행하거나 지휘하는 인사노무 담당자, 에스원 노동자, 구시대 대원, 점조직원, 지역대책위원회 인력들도 예외가 아닌 것으로 알려져 있다.

그뿐만 아니라 삼성은 흥신소까지도 활용하고 있으며, 경찰 등 국가기구들과도 긴밀하게 협력하고 있는 것으로 알려져 있다. 삼성중공업 노사협의회 위원장 출신 변성준이 1990년 6월 경남 대공분실에서 자신에 관한 문서를 발견했다고 증언한 것은 삼성과 정부 사이의 밀착된 공조관계를 확인시켜 주었다.³³

결국 이러한 삼성의 제도, 교육, 인센티브, 압력과 강제 등은 노동조합 결성을 시

도하는 세력들을 적대시하고 거리감을 갖도록 하는 한편, 무력감에 빠져 무노조 상황을 수용하도록 하는 것이다. 삼성의 집요한 무노조 전략 앞에서 노동자들이 느끼는 무력감은 경찰 등의 삼성 비호에 의해 극대화된다. 삼성은 노동조합 결성을 시도하는 노동자들에게 “핸드폰도 모두 도청할 수 있다.” 또는 “삼성은 법 위에 있다.”는 것을 무의식중에 내면화하도록 만들었다.³⁴

5. 요약 및 정리

글로벌 브랜드의 상징인 삼성전자의 이면에는 ‘무노조 경영’과 ‘노동자 감시체계’ 그리고 최근에는 ‘백혈병 산업재해’라는 어두운 이면이 숨어 있다. 1987년 전국적 노동자대투쟁 이후에도 유독 삼성은 다른 대기업과 달리 무노조 경영이 지속되고 있다. 이런 가운데 삼성전자 노동자들의 노동세계를 정리해 보면 다음과 같다.

첫 번째, 삼성전자 노동자의 입사경로는 주변에 취직할 만한 사람을 소문으로 모으기도 했지만, 다른 사업장과 유사하게 연줄 등이 크게 작용하는 것으로 보인다.

두 번째, 노동조건에서 삼성그룹은 다른 기업들에 비해 인사노무 담당자들의 숫자도 많고, 인사노무 담당자 채용 시 훨씬 더 신중하다. 그룹 차원에서 통제 매뉴얼을 작성한 것으로 알려진 사례가 「노사관리 기본지침」(1987년), 「345사업장 수호전략 수립지침」(1989년), 「노사관리 지침」(1990년), 「인력 구조조정에 따른 시나리오 및 대응방안」(1998년) 등이다. 이러한 노동자 통제 매뉴얼들은 현장 노동자들의 걸으로 드러나지 않는 의식구조와 각종 비공식 모임을 파악하기 위해 점조직을 통한 비공식 정보 수집 활동을 통해 진행해 왔다. 그 외에도 일상화된 감시체계는 노동자들 사이의 불신을 조장하여 노동자들 사이에 수평적 연대를 어렵게 만들었다.

세 번째, 임금과 기숙사 문제와 관련해서 삼성은 다른 기업에 비해 상대적 고임금으로 노조 결성 등을 상쇄시키지만, 기숙사방 불시 수색, 노조 결성 움직임이 존재하거나 몇 명만 무리를 지어 만나도 이를 체크하는 감시체계를 작동하고, 인력 관리의 핵심층으로 중간 관리층을 교육·훈련시켜 왔다. 구체적으로 정보 수집과

감시를 위해 삼성 측은 노동자들의 가정집을 포함한 사적 주거 혹은 사무공간에 대한 감시·통제를 지속하고 있다.

네 번째, 1970~1980년대 삼성의 노동시간은 8시간 이상이었으며, 일요일에 출근하면 특근이라고 해서 1.5배를 지급하였다. 또한 단순 반복작업으로 장기근속이 드물었고, 결혼 이후에는 부서 이동 등으로 생산직의 경우 회사를 계속 다니는 것이 어려웠다고 한다.

다섯 번째, 여가와 관리체제를 보면, 삼성에서 생산직 휴가는 여름 휴가철에 3~5일이었고, 연말 수당을 타기 위해 한 달에 1회 쉬는 날을 쓰지 않는 경우도 존재하였다. 특히 수원 경제는 삼성 월급날 활성화된다는 말이 있을 정도로 삼성 중심으로 구성되어 있고, 노동자들의 생활도 이를 중심으로 이루어져 있다. 하지만 물질적인 인센티브뿐만이 아닌, 노동자들의 무노조 수용을 위한 다른 제도들이 삼성에는 공존한다. 단적인 예로 삼성 측은 사내 체육대회, 부서단위 단합대회, 유관부서들의 단합행사, 등반대회 개최, 취미 서클 활동들에 대한 재정적 지원과 노동조합 결성 움직임이 감지되면 일일호프나 포장마차 형태의 간담회 운영, 부인 초청 간담회를 갖는 등 ‘스킨십 제고프로그램’이나 ‘의사소통제도강화’ 프로그램을 활용하고 있다.

마지막으로 삼성의 노동자 교육체계와 무노조 이념을 살펴보자. 삼성은 입사 시점부터 세계 최고 수준의 ‘초일류기업’이라는 자부심을 갖도록 하는 교육을 실시하며, 삼성 노동자들의 근로조건과 복지후생은 국내 업계 최고 수준임을 강조해 왔다. 특히 삼성 측은 경쟁그룹 현대, LG와 대비하여 “삼성은 LG-현대와의 경쟁에서 이겨서 초일류 기업이 되었다.”는 내용과 ‘노조기업=시장 실패’, ‘무노조 삼성=시장 성공’의 등식을 주입해 왔다. 삼성의 노동세계와 일상에서 두드러지는 점은 ‘무노조’로 특징지어지는 노동자들 방어기제의 결핍이다. 특히 구조조정본부는 비서실 시기부터 노동자 통제 기본원칙과 추진방침을 정립하여 각 계열사로 하달하면 각 계열사의 인사·노무 담당부서는 세부계획을 수립하여 실천하는 방식으로 그룹 내 노동문제를 관리하였다. 다음으로 주목할 것이 지역대책위원회로 전국적으로 5~8개 지역대책위원회를 운영하고 있으며, 수원 지역의 경우 수도권지역대책위

원회, 천안 지역의 경우 중부지역대책위원회 등이 있는 것으로 알려졌다. 이처럼 구조조정본부-지역대책위원회를 중심으로 하여 그룹 차원의 노동자 통제 시스템과 계열사 간의 공조체계가 가동함으로써 삼성 측의 무노조 전략이 일사불란하게 관철되고 있다.

결국 이러한 삼성의 제도, 교육, 인센티브, 압력과 강제 등은 노동조합 결성을 시도하는 세력들을 적대시하고 거리감을 갖도록 하는 한편, 무력감에 빠져 무노조 상황을 수용하도록 하는 것이다. 삼성의 집요한 무노조 전략 앞에서 노동자들이 느끼는 무력감은 경찰 등의 삼성 비호에 의해 극대화된다.



1. 삼성에 대한 두 개의 이미지와 높은 벽
2. 삼성, 수원에 터를 잡다
3. 노동자를 통해 보는 삼성의 빛과 그늘
4. 무노조 경영의 신화와 노동자의 삶

이창언 | 연세대학교 사회발전연구소 연구교수

양규현 | 전 전국노동조합협의회 위원장

02 | 초일류기업 삼성에서 노동자로 살아간다는 것

1. 삼성에 대한 두 개의 이미지와 높은 벽

1) '초일류기업' 과 '삼성공화국'

1999년 7월 삼성전자 수원 가전공장의 부산 이전이 거론되자 수원여객·신원여객·용일여객 등 수원 지역 6개 시내·외 버스가 공동행동을 취하기로 했다. 버스 780대가 일제히 “수원경제 붕괴한다. 삼성이전 취소하라.”는 구호가 적힌 플래카드를 버스 전면부에 부착하고 운행에 들어갔다. 수원 시내 가로변에도 “정치논리 삼성이전, 수원 시민 분노한다.”는 현수막을 비롯해 바르게살기운동 수원시협의회, 수원시기업협의회, 한국노총 수원시지부 등 30여 개 단체의 현수막 200개가 내걸렸다. 수원 시내 택시 3,000여 대도 7월 21일부터 스티커를 부착하고 여론조사를 벌인다는 방침을 내놓기도 했다. 삼성이 수원 경제에 미치는 영향이 크다 보니 수원의 업체와 단체들이 삼성 계열의 공장 이전에 대단히 민감한 반응을 보인 것이다.

삼성은 한국 경제에 큰 영향을 주는 일류기업이기도 하지만 수원에서 그 위상과 영향력은 더욱 강고하다. 삼성은 수원과 밀접한 관계를 맺으며 성장하였는데, 이는 경제적인 측면만이 아니라 사회문화적인 영역까지 확대되었다. 즉 삼성은 기업활동을 통해 지역에 신뢰를 주는 정도를 넘어서 직접적인 사회문화적 지원을 전개하였다. 일례로 1995년 8월, 삼성전자는 연고지인 수원의 예술활동을 지원하기 위해



삼성전자 이전 반대 기사를 싣고 있는 지역신문

수원시립교향악단에 연간 4억 원씩 5년간 20억 원을 지원하기로 했고, 수원시 인계동 예술공원에 1만 5,000여 명을 수용할 수 있는 야외 음악당을 건립하기도 했다. 또한 삼성은 막강한 자금력을 바탕으로 수원을 연고지로 하는 프로축구 제9단을 창단시켰다.

여기에 더해 삼성의 신경영이 새로운 시대 변화와 혁신의 아이콘으로 떠오르면서 수원 시민들에게도 매력적인 기업으로 인식되었던 것이다. 1993년 2월 삼성의 해외회의가 시작되면서 언론의 관심이 삼성에 모이기 시작하더니 6월 7일 프랑크푸르트 선언이 발표되기에 이르자 ‘이건희 신드롬’이라는 용어가 등장하기도 하였다. 문민정부 개혁 바람과 함께 이건희 회장의 “변해야 한다.”는 주장은 세간의 주목을 끌었다. 쌍용그룹 등 일부 회사에서는 삼성의 신경영을 사보에 게재하는 등 높은 관심을 보였다. MBC는 7월 31일 1시간 30분에 걸쳐 프랑크푸르트 사장단 회의 시 이건희 회장의 강연내용을 축약해 특집프로로 내보내기까지 했다. 『일류가



1980년대 후반 삼성수원전자단지 전경(삼성전자주식회사, [삼성전자 20년사, 1989])



2009년 K리그 개막전 수원-포항 경기의 수원 삼성 블루윙즈 응원단

아니면 포기하라』(1993년 9월, 포도원), 『초일류기업으로 가는 길』(1994년 1월, 김영사) 등 신경영 관련 서적들이 변화와 개혁을 추구하는 당시의 사회적 분위기와 결합해 다수 출간되었다. 또한 삼성 신경영에서 나온 용어들이 사회의 유행어가 되었다. 그중 대표적인 것이 “마누라와 자식 빼놓고 다 바꾸어라.”와 ‘불량은 암’, ‘도덕 불감증·인간미·도덕성·에티켓’ 등이다.¹

이처럼 1990년 초반 삼성의 경쟁력 향상을 위한 질 위주의 경영과 정보화, 국제화, 복합화 주창과 라인스톱제, 조기출근제인 7·4제는 혁신기업의 이미지를 만들었다. 1993년 7월 7일 아침 7시에 출근하고 오후 4시에 퇴근하는 소위 7·4제가 전격 실시되었다. 단축근무를 전제로 불필요한 일을 줄이고 질을 높이지는 7·4제는 삼성 협력사까지 확산되었는데, 이 7·4제는 수원의 풍속도에도 영향을 미쳤다. 통근버스와 택시 운행시간의 변화, 주변 음식점과 술집의 저녁매상은 줄었지만 스낵코너와 호프집 등 가벼운 주류를 파는 집들이 인기를 끄는 등 서비스업계가 구조변화를 보였다. 반면 외국어학원은 갑작스러운 호황을 맞았다. 일부 학원에서는 오후 5시를 전후해 직장반을 열어 조기 퇴근하는 삼성 고객을 유치하였다. 삼성 본관 주변의 레저·스포츠 업계에도 변화가 있었다. 헬스클럽·탁구장·당구장·볼링장·골프연습장·영화관 등은 오후 시간의 영업이 호조를 띠었다.²

신경영 선언 이후 삼성에 대한 수원 시민들의 이미지가 고양된 데에는 삼성사회봉사단(1994년 10월 19일) 창설도 한몫을 했다. 삼성사회봉사단은 그룹 총괄사무국과 각 사 및 사업장에 사무국을 두었으며, 창설 1년 후에는 전국 사업장에서 2,000여 개의 봉사팀과 5만여 명의 참여자를 확보하였다. 삼성사회봉사단은 시설과 재가봉사, 구호활동, 지역사회 지원활동, 환경보존, 헌혈, 국제자원봉사 등 다양한 영역에서 활동을 전개하였다. 삼성은 자원봉사가 제대로 이루어지도록 신입사원 입문교육, 승진승격교육 등 각종 교육과정에서 자원봉사활동에 대한 실습교육을 시행하고, 임직원들의 출연금에 비례해 지원금을 주는 매칭펀드제를 운영하였다. 자원봉사단체 상해보험 가입, 자원봉사 유급휴가 허용, 매년 자랑스러운 삼성인상 수상 등 다양한 시상제도도 활용하였다. 지역사회와 연계한 자원봉사활동은 지속되고 있고, 수원 시민에게도 호응을 불러일으켰다. 일례로 2013년 5월 7일 수



삼성전자 수원사회봉사단과 수원시의 다문화 네트워크 업무협약(MOU) 체결



삼성디지털시티를 방문한 영통구 매탄3동 주민들(『수원일보』(www.suwon.com), 2013년 5월 3일)

원시와 (주)삼성전자 수원사회봉사단(단장 한민호)이 세계인의 날을 맞이해 '다문화 네트워크 업무협약(MOU)' 을 체결하였다. 협약의 주요 내용으로는 다문화가족의 안정적인 한국 생활 정착 지원과 사회·경제적 자립 지원, 다문화사업 및 관련 행사의 홍보 협력 등이다.

1990년대 이후 삼성은 수원 지역은 물론 대한민국 젊은이들의 입사 선호도에서 항상 상위를 점하는 기업이며, '삼성맨' 이라는 타이틀은 일반인에게도 매우 친근한 단어가 되었다. 삼성에 대해 수원 시민의 긍정적 이미지가 큰 이유는 지역경제에 미치는 직·간접적인 영향이 가장 크지만 저널리즘의 영향도 크다고 할 수 있다. 즉 삼성전자를 위시한 삼성 계열사가 압축성장기에 한국 경제를 먹여 살렸고 IMF 외환위기 이후에 한국 경제를 버티게 해 주었다는 언론·방송의 평가와 집중적인 조명도 큰 영향을 미쳤다.

그러나 시민사회단체나 노동단체에서는 삼성이 하면 뭔가 다르다는 자부심 속에는 삼성의 경제력 집중이나 총수 중심 지배구조가 가진 폐해 또한 존재한다는 우려를 표시하고 있다. 노동단체나 시민단체를 중심으로 거론되는 '삼성공화국' 론이 그것이다. 이 관점은 삼성재벌이 거대한 경제력을 바탕으로 정치적·사회적 영향력을 확대하고, 이를 통해서 국민국가 수준의 절대권력을 가지게 되었다는 의미로

사용하고 있다. 사회책임 경영 슬로건은 총수 일가를 비롯한 지배주주나 주식을 소유한 계열사와 외국 투자를 유치하기 위한 것이며, 무노조 경영이라는 전근대적인 경영 시스템을 은폐하는 구호에 불과하다는 것이다.³

2) 삼성 노동자 역사, 접근 불가능한 성역

이 글은 수원 지역의 대표적인 대기업인 삼성에 대한 ‘만들어진 신화’를 넘어 노동자의 삶을 있는 그대로 보여 주려는 의도에서 기획되었다. 그러나 이런 의도는 처음부터 벽에 부딪혔다. 그것은 객관적인 사료의 부재였다. 수원과 관련된 삼성 노동자의 삶은 특정한 경향만 보여 주고 있다. 좋은 작업환경과 임금과 복지를 향유하는 노동자와 일상적 감시와 통제에 신음하는 노동자라는 두 개의 노동자상(像)만이 존재한다. 특히, 삼성 노동자에 대한 연구는 극히 드물며, 그나마 진행된 연구도 사무직 노동자에 국한된 것이었다. 이는 삼성의 중추로 알려진 ‘삼성맨’들이 대부분 사회적으로 알려진 화이트칼라 계층이기 때문이기도 하지만, 실제적으로 삼성의 생산을 담당하고 있는 블루칼라 노동자들의 삶에 대한 연구가 접근의 제한성(혹은 불가능성)으로 거의 이루어지지 않았기 때문이다.⁴ 삼성 노동자와 노사관계를 다룬 논문이나 자료들이 거의 전무하다시피 했다. 기업 복지나 경영전략에 관해서는 삼성에서 자체 배포한 홍보자료나 『삼성 60년사』를 참고할 수밖에 없었다.

더 큰 문제는 구술을 통한 대기업 노동자의 일상에 대한 접근은 실로 불가능한 일이었다. 삼성 노동자와의 인터뷰는 회사와 협의를 필요로 하는 것이고, 회사 내부의 일을 노동자 개인이 이야기하기 어려운 구조였다. 면접 대상을 구하는 작업도 쉽지 않았다. 일단 삼성 현직 근무자는 인터뷰 자체가 어려웠다. 따라서 삼성에 근무한 경력이 있는 사람을 찾았으나 이 또한 접근이 어려웠다. 결국, 이러저러한 상황으로부터 자유로운 해고



삼성 로고가 새겨진 유니폼(<http://media.daum.net/society/other/newview?newsid=20130625190>)

자를 중심으로 인터뷰를 진행할 수밖에 없었다. 물론 해고자 인터뷰를 통해 노동자 일상에 접근할 수 없지는 않지만 이들이 주로 이야기하고자 하는 부분은 비민주적 노사관계에 집중되어 있었기 때문이다. 따라서 필자는 기존의 삼성의 공식 사료와 인터뷰 중 노동자 일상과 관련된 구술을 중심으로 삼성 노동자 일상에 대해 이야기 할 수밖에 없게 되었다. 따라서 이 글이 전체 삼성 노동자의 삶을 일반화할 수 없다. 그리고 인터뷰를 해 준 해고 노동자의 기억과 일부 사료를 활용하는 과정에서 일부 날짜와 수치 등이 사실과 다른 부분도 존재할 수 있음을 사전에 밝혀 둔다.

2. 삼성, 수원에 터를 잡다

삼성 노동자의 일상을 이야기하기 전에 삼성전자와 삼성SDI를 간단히 살펴보고자 한다. 수원 삼성전자와 관련한 역사는 기업 자료(『삼성 60년사』)를 활용하였다. 주로 회사 자료를 참고·인용한 관계로 다소 딱딱하고 기업홍보와 같은 느낌이 들 수도 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 삼성전자의 태동·성장·발전에 대한 전제 없이 노동자의 삶을 언급하는 것은 가능하지 않다. 여기서는 1960년대 이후부터 1990년대까지를 배경으로 최대한 압축하여 서술하도록 하겠다. 또한 삼성SDI의 주요 사업장은 용인시 기흥에 설립되어 있어 수원에 설립된 사업장은 아니지만 노동자 생활, 노조 설립과 직업병 발병 등의 문제를 이해하기 위해 소개하고자 한다.

1) 삼성전자의 태동

1960년대 들어 풍부한 노동력과 저렴한 임금, 정부의 외자유치정책으로 외국의 많은 기업들이 한국에 진출하기 시작하였다. 이들 중 전자업체가 많았는데 대부분 외국부품을 수입해 조달하는 수준에 불과하였다. 아직 국내에는 본격적인 전자산업이 태동하고 있지 못한 실정이었다. 거기에서 생산제품이 품질 면에서 뒤떨어질 뿐 아니라 가격도 비싸서 기술 혁신과 대량 생산을 통한 전자제품의 대중화는 요원한 형편이었다. 삼성 경영진은 전자사업의 장래성을 예측하고 국가기간산업으로



설립 초기의 삼성전자 수원공장 전경(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

육성할 것을 정부에 제기했던 것으로 보인다. 박정희 정부는 1968년 6월 18일 전자부품을 수출전략산업으로 개발한다는 요지의 전자공업진흥 8개년 기본계획을 발표했고, 삼성의 전자산업 진출의 길이 열리게 된다.

정부의 허가가 떨어지자 삼성은 1968년 12월 30일 발기인총회를 열고 정관을 의결함과 동시에 정상희 사장 등 초대 임원진을 선출했으며, 1969년 1월 13일 서울민사지방법원에 설립등기를 마치고 삼성전자를 탄생시켰다. 비록 후발기업이긴 했지만 삼성전자를 종합전자메이커로 육성한다는 방침에 따라 전자단지의 대형화, 공정의 수직계열화, 기술개발능력의 조기 확보라는 3대 원칙을 세우고 공장부지를 물색하였다. 여러 곳을 물색한 끝에 1969년 수원시 매탄동에 45만 평, 경남 울주군 가천에 70만 평의 공장 부지를 확보하였다.⁵

삼성은 해외연수를 통한 인력 확보와 해외합작투자를 시도한다. 1969년 12월 4일 삼성산요전기주식회사를 설립했으며, 9월 22일에는 NEC(Nippon Electric Corporation : 일본전기)와의 합작투자 신청서를 정부에 제출하였다. 정부의 별다른 반대 없이 인가를 받아 1970년 1월 20일 삼성NEC주식회사도 설립하였다. 이로써 삼성전자를 지주회사로 하여, 전자부품을 생산할 삼성산요, TV용 진공관과 브라운관을 생산할 삼성NEC 등 3개 전자회사가 잇따라 설립되었다.

삼성산요는 1969년 10월 수원공장의 건설에 착수해 1970년 3월 라디오공장, 전해콘덴서 공장, 금속공장, 여자기숙사를 차례로 완공하였다. 1970년 7월에는 TV공장을 완공하였다. 그리하여 삼성산요는 설립 6개월 만인 1970년 5월부터 트랜지스터 라디오를 비롯한 각종 전자제품과 부품을 생산했으며, 5월 말에는 스피커를 홍콩으로 수출하는 개가를 올렸다. 그해 11월 진공관식 TV의 첫 생산에 성공했으며, 1971년 1월 국내 최초로 중남미의 파나마에 TV를 수출하였다. 당시 일본 자본이 국내시장에 과도하게 진출함에 따라 경제종속을 우려하는 여론이 커짐에 따라 1974년 3월 삼성산요전기를 삼성전기로, 삼성NEC는 삼성전관으로 사명을 변경하였다. 삼성전자는 1973년 8월 계열사인 삼성산요전기와 함께 일본산요전기, 일본산요무역 등과 합작으로 삼성산요파츠주식회사를 설립한다. 삼성산요파츠는 수원의 삼성전자단지 내에 공장을 신축하고, 1973년 11월 튜너·DY·FBT·전해콘덴서의 생산에 들어갔다. 이어 11월 20일에는 VHF-튜너를 대만에 첫 수출하였다. 삼성산요파츠는 1974년 3월 28일 상호를 삼성전기(三星電機)파츠로 변경했으며, 1977년에는 삼성전자부품으로 변경했다가 1987년 2월 26일 삼성전기로 바뀌 오늘에 이르고 있다. 삼성전기는 1976년 12월 공작공장을 신설해 부품 국산화를 모색했고, 1977년 8월에는 삼성물산 수원공장 부지를 매입해 성장의 기반을 구축하였다.

2) 삼성전자의 성장

삼성전자는 전자계열사의 지주회사로서 증자와 전환사채 발행, 외자 도입 등을 통해 종합전자메이커로서의 모습을 갖춰 나갔다. 삼성전자는 1971년 11월 수원전자단지에 공장 건설을 착수하였다. 동시에 기존 건물을 이용해 제품생산에 착수, 1972년 1월 시판용 TV를 생산함과 동시에 4월부터 선풍기와 석유난로를 생산함으로써 삼성산요와 이원화체계를 갖췄다. 1973년 5월 마하 506이라는 19인치 흑백TV를 국내시장에 내놓았다. 1975년 8월에는 이코노TV를 생산하였다. 삼성전자는 1973년 8월 본사를 수원으로 옮겼으며, 늘어나는 가전제품의 상품가치를 높이기 위해 1973년 도장공장을 설치하였다. 그리고 냉장고 자체 생산을 위해 일본산요전기와 1973년 기술제휴계약을 체결하였다. 1974년 3월 냉장고 생산을 개시하였고,



삼성전자 흑백TV 생산 1000만 대 돌파(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)



1977년 3월 국내 최초로 자체개발하여 생산한 삼성 컬러TV 파나마 수출(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)



1982년 삼성전자 포르투갈 공장 건설(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 삼성전자는 세계적인 전자회사로 발돋움하기 위해 해외 시장 개척과 해외 생산기지 확충에 힘을 쏟았다.

1976년 2월에는 하이콜드 냉장고를 출시하였다.

이후 가전제품의 수요 증가에 대처하기 위해 가전공장을 확장했고, 효율적 경영 체제와 생산체제를 위해 경남 울주군 가천에 있던 전택공장을 수원으로 이전하였다. 1976년 6월 미국의 RCA와 라이선스 계약을 체결하고 컬러TV 시제품을 생산하였다. 그러나 국내에는 컬러방송이 실시되지 않아 수출에 의존하였다. 1977년 4월에는 컬러TV를 파나마에 첫 수출하였다. 1977년 2월 삼성전기를 합병한 삼성전자는 미국시장을 겨냥해 1978년 7월 뉴욕 현지법인을 설치하였다. 그리고 1980년 1월에는 기술개발을 종합적으로 추진할 수 있는 종합연구소를 완공하였다. 삼성전자는 1978년 12월 TV 생산누계 500만 대를 돌파하였고, 1978년 5월에는 월 17만 대(연 200만 대)의 흑백TV를 생산함으로써 일본 마쓰시타전기를 앞지르고 세계 1위의 흑백TV 생산회사로 발돋움하였다. 삼성전자는 1970년대 후반부터 제품의 다각화를 추진하여 1979년 3월에는 캔 자동판매기 국산화와 8월에는 판매를 시작한다. 1979년 9월에는 첨단 전자기술의 결정체인 VTR을 국내 최초, 세계에서 4번째로 개발한다. 그리고 1980년 5월에는 에어컨을, 10월에는 전자레인지 개발한다.

삼성전자는 1980년대에 들어서면서 제품의 다각화와 함께 신기술의 개발, 해외

시장 개척, 해외 생산기지 확충으로 세계적인 전자회사로 성장한다. 1981년 10월 VDR(비디오 디스크 플레이어)의 개발에 성공하고, 1983년 3월에는 컴퓨터, 10월에는 8mm VTR, 1986년 10월에는 세계 최초로 초소형 4mm VTR을 개발한다. 이런 여세를 몰아 1982년 1월 컬러TV를 일본에 역수출하고, SECAM 방식의 컬러TV를 프랑스에 수출한다. 삼성전자는 해외현지 생산도 적극 나서 1982년 9월 국내 기업 중 최초로 해외공장인 포르투갈공장을 준공했으며, 1984년 12월 미국공장, 1987년 10월 영국공장을 준공함으로써 1990년대 국제화의 토대를 마련하였다.

한편, 삼성전자는 1976년부터 중대형 컴퓨터의 국내 독점판매대행을 통해 우호적인 관계를 맺어 왔던 세계적인 컴퓨터 메이커인 휴렛팩커드와 합작으로 1984년 1월 삼성휴렛팩커드사를 설립하였다. 그리고 사업다각화를 위해 신규사업으로 자동화사업(FA)과 빌딩자동화시스템(BAS)사업, 방송통신기기사업에도 진출하였다. 또한 3월 15일 삼성은 VLSI에 투자한다는 것을 내외에 선포한다. 반도체 산업 진출의 결단이 내려지기 전에 삼성은 이미 공장부지 물색에 나서 용인군 기흥을 비롯한 5개 지역을 후보지로 선정하였다. 이들 후보지에 대한 외국기술진의 토양조사를 거쳐 1982년 10월 기흥 지역을 공장부지로 선정하였다. 1983년 4월 반도체사업을 맡은 삼성반도체통신이 1차로 10만 평을 확보하고 7월부터 부지조성에 들어갔으며, 9월 12일 기공식을 가졌다. 기공 6개월 만인 1984년 3월 말 공장을 완공하였다.

삼성전자는 1988년 11월 1일 삼성반도체 통신을 흡수·통합해 종업원 3만 8,000명, 매출액 3조 7,000억 원에 이르는 국내 최대의 전자업체가 되었다. 고도 정보화 사회에 대비해 기존 단품 하드웨어 중심에서 탈피하여 반도체와 통신부문을 핵으로 기술의 복합화·다기능화·시스템화를 추진함으로써 국제경쟁력을 확보하고 시장 다변화를 이루기 위한 포석이었다. 삼성전자는 가전·정보통신·반도체·컴퓨터의 4대 사업본부체제를 도입하였다.

이후 1992년 12월 4대 분야의 부문별 관리체제에서 단일 사장제로 전환한다. 1982년 국내 최초로 해외생산공장을 설립함으로써 막이 오른 삼성전자의 글로벌 복합경영체제 구축작업은 1994년부터는 반도체와 모니터 등 첨단 고부가가치 제품의 해외 생산과 해외 복합단지 건설, 해외기업 M&A와 제휴 등으로 다각화되었



삼성을 세계적인 반도체회사 반열에 올려놓은 64K램 전용 생산라인 준공(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)



삼성전자 정보기기사업본부 IBM 모니터 수출 100만 대 돌파(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

다. 삼성전자는 삼성전관, 삼성코닝, 삼성전기 등과 동반진출해 수직계열화를 통한 복합경영체제를 구축하고 있다.

3) 삼성SDI(삼성전관)의 설립

삼성SDI는 1970년 1월 20일 삼성NEC(주)로 설립한 뒤, 1974년 삼성전관공업(주)으로 상호를 변경하였다. 1975년 반도체 생산을 시작하였고, 1984년 2월 삼성전관(주)으로 상호를 변경하였다. 1999년 11월 지금의 상호로 변경하였고, 삼성 대규모 기업 집단 소속회사로 지정되었다. 2000년 6월 차세대 전지 공장을 준공, 2차전지 사업에 진출하였다. 2001년 4월 국내 최초로 플라스틱 터치패널을 생산하였다. 같은 해 10월 멀티디스플레이 브라운관(MDT)을 개발하였고, 12월에는 초박형 리튬이온전지를 개발하였다.

2002년 6월 헝가리에 브라운관 공장을 준공하고, 9월에 휴대폰용 LCD 제품이 세계시장 점유율 1위를 기록하였다. 2008년 9월 아몰레드(AMOLED) 및 모바일 디스플레이 사업부문을 분할하여 삼성모바일디스플레이(주)를 설립하였다. 2차전지 분야를 주력으로 삼아 소형 IT용 2차전지 세계시장 점유율 1위를 달성하였다. 2009년 BCM(사업 연속성 관리) 국제인증 획득하였고, 2010년 11월 전기자동차용 전지 공장을 준공하였다.

주요 사업은 텔레비전, 모니터용으로 사용되는 컬러 브라운관과 PDP, 휴대폰 및 노트북 컴퓨터 등에 사용되는 2차전지의 생산과 판매이다. 전기자동차용 배터리 시장과 ESS(에너지저장장치) 시장에도 진출, 독일의 보쉬사와 합작하여 SB리모티브를 설립하여 개발 및 양산을 진행하고 있다. 또한 태양전지 사업에도 진출하였다. 국내에는 기흥1(본사)·기흥2·천안·울산 사업장을 운영 중이며, 연결대상 종속회사로 중국·독일·말레이시아·베트남·헝가리·브라질 등지의 6개 현지 법인과 SVIC15호 신기술투자조합이 있다.

3. 노동자를 통해 보는 삼성의 빛과 그늘

1) 채용과 인적 자원 개발

한국의 신규 졸업자 정기채용 관행은 1960년대 대기업을 중심으로 확립된 것으





1970년대 초반 수원 신동초등학교에서 치러진 삼성전자 시험(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

로 알려져 있지만 1980년대 중반까지 공개채용보다는 연고채용이 더 일반적이었으며, 특히 학력이 낮은 경우 공개채용보다는 연고채용의 비중이 높았다. 게다가 생산직 연고채용은 1987년 이후 노사분규의 예방과 관련해서 오히려 더 강화된 측면도 있었다. 삼성도와 유사한 면이 많았던 것으로 보인다. 1987년 8월에 삼성SDI에 입사한 K씨는 다음과 같이 증언한다.

1987년도 제가 입사하게 된 계기는 공고를 졸업했고 먼 친척 5촌 당숙이 삼성에 계셨습니다. 저하고 같이 고향이 그 경기 화성이다 보니 삼성에 다니는 친척분이 그 입사원서를 가져오라고 했는데, 저하고 나이가 비슷한 그 5촌 당숙이 제 것까지 그냥 같은 고등학교를 나왔으니 제 것까지 해서 입사원서를 넣은 것 같아요. 수원에 있으면서도 삼성전자는 알아도 정관이 어디 있는지는 모르고 택시 타고 물어 물어 찾아갔어요. 그게 어떻게 합격이 돼서 그 삼성정관에 다니게 됐던 거죠. 그때 젊을 때는 삼성에는 들어가고 싶으면 들어가고 나오고 싶으면 나왔다고, 지금은 한번 입사 퇴사 되면 근거가 남아서 그렇지만 예전에 저희 젊었을 때는 그 들어가고 싶으면 들어가고, 나오고 싶으면 나오고 전자 들어갔다 퇴사하고 전기 들어가고, 뭐 커닝(코닝)도 갈 수 있고, 그런 식으로 일반적으로 그렇게 가능한 시기였으니까. 삼성에 추천인 제도가 있었고, 삼성에 다니고 있는 사람들이 추천서만 써 주게 되면, 그러니까 그 어떻게 보면 나중에 그게 연좌제처럼 그렇게 안 좋은 쪽으로도 역할을 하거든요. 누군가 추천을 해 주면 친구라든가 아니면 뭐 학교 뭐 학교 선후배라든가 잘 아는 사람들이 이렇게 추천을 받으면 일반적으로 쉽게 들어갈 수 있는 그런 상황이었습니다.

1990년대 이후 노동자 채용과 내부 이동 관리의 변화를 보면, 전통적으로 연고채용 중심의 채용방식에서 최근에는 공개채용, 특히 인터넷을 이용한 모집방식이 급속도로 확산되고 있으며, 외환위기 이후에는 기존의 정기채용방식에서 벗어나 수

시채용방식이 일반화된 것으로 나타나고 있다.

한국의 전통적인 직급체계는 학력에 근거한 사원-공원의 구분과 공원 내부의 각각의 직급은 학력과 연공에 의한 서열이 부여되는 신분제가 특징이었던 것으로 알려져 왔다. 삼성SDI는 평균 근속연수가 10년 이상이라고 한다. 1990년대 이후에는 성과급을 강조하면서 나이가 들면 나가게 하는 분위기가 있다고 한다.

다음은 김○○의 증언이다.

자르지는 못하고 가만히 그냥 스스로 나갈 수밖에 없는 그런 분위기를 만들어 가는데, 회사에서는 자칫 잘못하면 노조 쪽으로 전환이 되고 할까 봐 그렇게는 못 하죠. 항시 구조 조정은 나름대로 이뤄지고 있지만 그거를 동시다발적으로 안 하죠.

1987년을 전후로 해서 생산직과 사무직을 불문하고 연공형 임금이 정착되었다고 본다면, 그 이후 임금체계의 변화는 직능자격제에 따른 직능급과 외환위기를 전후로 급속히 확산된 연봉제로 대별할 수 있다. 삼성도 개인 성과급을 지향하는 연봉제를 도입하였다. 연봉제는 반드시 개인별 평가체계 구비와 맞물려진다. 삼성은 인건비 부담을 경감하는 방법 중 하나로 경영 성과와 임금을 연계시키는 성과배분제를 도입하였다. 1995년 정규직 사원으로 입사한 조○○는 성과고과에 대해 다음과 같이 증언하였다.

모자란 듯이 주고 경쟁을 시키죠. 왜냐하면 조금 더 나은 급여를 받기 위해서는 고가를, 삼성 고가는 굉장히 문제가 많이 있어요. 그게 인제 임의적이고 굉장히 주관적인 고가 시스템이라고 볼 수 있거든요. 자기들 나름대로는 수치화해서 만들어 놨다고는 하지만 결과적으로는 모순이 너무 많고 여러 가지가 있지만 한 가지 예를 들면, 식당별로 매출이라는 게 있을 게 아닌가요? 매출목표, 이익을 얼마 낸다. 목표, 인건비는 얼마다 이런 게 있을 텐데 100프로 아니, 200프로 달성을 했다고 쳤을 때, 그 식당 안에 있는 구성원이 20명이라 한다면, 그 20명이라는 사람들이 다 똑같은 고가를 받는 게 상식적인데 그렇지 않다는 거죠.

성과배분제는 1990년대 초반부터 꾸준히 도입되었으며, 1990년대 후반 외환위기

를 맞으며 도입 비율이 급증하였다. 1990년대는 삼성과 같은 대기업을 중심으로 능력급을, 그리고 외환위기 이후에는 연봉제가 확산되기 시작했고, 이와 함께 연공임금의 비효율성을 완화하기 위한 시도의 일환으로서 성과배분제도가 확산되기 시작하였다. 삼성은 연봉제를 1998년 3월에 처음 도입하였다. 연봉제 도입의 목적은 “글로벌 무한경쟁시대로의 진입과 더불어 성과 중심의 프로의식”을 강화시켜 인적 자원 관리를 임금이라는 보상 중심으로 가져가기 위한 것이었다. 다른 한편으로는 경제위기와 더불어 구조적인 장기불황에 대비해 총액 인건비를 관리할 필요성이 제기되었기 때문이다. 생산성 연동 임금체계의 구축이 연봉제 도입으로 이어진 것이다. 생산성 연동 임금체계의 구축은 우선 낮은 기본급과 복잡한 부가 임금체계의 간소화를 필요로 한다.⁶ 성과배분제의 도입과 함께 성과를 고취하기 위해 상벌제도도 많이 활용되었다고 한다. 1986년에 입사한 정○○의 증언이다.

예전에는 물론 이제 그 삼성 하면 고과라고 알죠, 고과를 매기는데요. 당시 등급이 A, B, C, D급까진가 E까진가? 등급이 있었는데 진짜 그 이 사람이 진짜 그 실적을 내고 그런 경우는 슈퍼 A를 줘요. 슈퍼 A를 받으면 그때 당시에 현찰로 50만 원을 줘요. 결재 나와 가지고 별도로, 그렇게 해 갖고 그런 거는 어떻게 보면 큰 인센티브죠. 시상제도도 있어요. 이 건희 상을 받으면 천만 원인가 시상금이 나와요. 해외여행, 부부동반 여행 그런 걸 줘요.

위 증언에서 살펴보았듯이 성과주의적 인력 관리의 생산성 연계적 성격은 생산성 격려금과 이익배분제도의 도입을 통해 한층 강화되었다. 생산성 격려금은 1992년 정부의 총액 임금제 가이드라인을 피하기 위한 수단으로 도입되었다고 볼 수 있다. 이후에는 사업부별 성과를 반영하는 인센티브제도도 활용되었다. 생산성 격려금은 재무평가 70%와 실적평가 30%를 기준으로, 상·하반기 두 번 지급되었다고 한다. 기본급 대비 A등급은 150%, B등급은 100%, C등급은 격려금이 지급되지 않았다고 한다.⁷

2) 노동시간과 근로조건

7·4제 도입은 사회적 반향을 불러일으켰지만 사무직 노동자의 노동강도를 높이

고 업무시간 이후의 생활까지 회사가 개입하는 영향을 주기도 했다. 1996년 7·4제가 폐지되기 이전에도 4시 이후 근무하는 경우가 많았으며, 이러한 연장근무는 지금도 계속되고 있다고 한다. 장시간 근로는 삼성의 생산직 노동자들에게 더욱 심각한 문제로 나타난다. 2004년 봄 삼성SDI의 한 노동자가 과로사한 사고가 있었다.

2004년 노동부 국정감사에서 삼성SDI의 장시간 근로 및 부당노동행위 문제가 제기되어 관계 법령 위반여부가 조사되었다. 이를 통해 삼성SDI 3개 공장에서 2003년 3월부터 2004년 9월까지 연장 근로시간, 임신부 및 연소자 근로시간 위반이 있었음이 밝혀지기도 했다. 동일 사업장에서 10년 이상 근무한 한 노동자는 자신들의 작업이 24시간 3교대로 풀가동되며, 휴일도 회사의 생산일정에 따라 정해진다고 설명했다. 따라서 대부분의 노동자들이 신체리듬과 맞지 않는 밤샘 교대근무와 연장근무에 따른 피로감을 호소한다고 전하였다. 당시 과로사한 노동자의 임금명세서에는 한 달 근로시간이 518시간으로 적혀 있었다. 이 노동자의 월 급여는 310만 원 정도 되는데, 초과 근로수당과 야근·특근 수당을 제외하면 170만 원도 안 되었다.⁸

한 달 518시간 노동은 월 31일 기준으로 쳐도 휴일 없이 매일 16.7시간씩 근무했음을 의미한다. 이는 주당 근무시간 117.0시간으로 주당 법정 근로시간인 44시간의 2.66배에 해당한다. 이런 살인적인 장시간 노동의 원인은 법정 근로시간 이상의 근로를 하지 않으면 170만 원밖에 되지 않는 임금 수준 때문이라 할 수 있다. 노동 시스템은 주 5일제 3조 3교대나 4조 3교대로 진행되는 경우가 많았고, 부서에 따라 4일 일하고 이틀 쉬는 경우도 있었다고 한다. 노동자들은 위협과 건강 악화를 각오하고 8시간 이상 일을 하려고 했다고 한다. 그 이유는 임금이 기대와는 달리 좋지 않았기 때문이다. 김○○의 증언이다.

제가 87년도 그때 들어갈 때부터 이제 복지 쪽에 많이 신경을 써서 그런지 선물은 많이 줬습니다. 선물은 많이 주는데 우리 기본급이, 기본급이 뭐냐면 보통 제가 600, 87년도 입사할 때 1시간 시급이 680원인가 그런데, 뭐 야간하고 뭐하고 하면 보통 근무 이 1달에 하는 시간이 수당 붙고 뭐하고 그러니까 1달에 하는 시간이 380에서 많게는 400, 그러니까 하여간에 그 욕심들이 있어 갖고 400시간은 다 넘었던 것 같아, 1인당. 그런데 처음 임금이 그렇게 많지 않았었고 대충 처음에 70만, 60, 2달 때 60 얼마가 그랬어요. (중략) 삼



사무직 노동자 모두 동의하는 바이며, 사회적으로도 공인된 상황이다. 그러나 실제로 삼성이 노동자들에게 제공하는 임금 수준은 다른 기업과 비교해 볼 때 현격히 좋은 것은 아니었다.

제가 시골에 가서 누군가 친구들하고 얘기할 때 사람 심리가 얼마만큼 노동을 해서 임금을 받았다는 건 얘기 안 해요. 그냥 8시간 근무해서 받은 것처럼 그냥 나 얼마 받았다 얼마 받았다 이렇게 얘기하니까. 삼성이 굉장히 돈을 많이 받는 것으로 알고 있어요. 새해가 들어오면 어쨌든 국가에서 지정하는 임금 인상률이 있잖아요? 삼성은 항상 그 인상률에서 한 1%나 2%로 정도 항상 업(up)되게, 딱 고 수준에서 업되게 해 준다고요. 그런데 이게 기본급이 올라야 되는데 기본급이 안 올라가고 뭐 간접수당, 수당제도로 하다 보니까 제가 13년 근무를 했는데 2000년 해고 당시에 제 퇴직금이 2,100만 원밖에 안 되었어요.

김○○, 정○○, 조○○ 모두 동종업계 간 임금을 비교하면 삼성 계열사 임금 수준은 사무직과 생산직에 있어 모두 다른 기업보다 조금 높은 수준이라고 말한다. 하지만 기본급 자체가 높은 것이라기보다는 보너스를 다른 기업에 비해 상당히 높은 수준으로 지급해 임금에서 차별화를 시도하는 것이라고 할 수 있다. 일례로 삼성의 임금 수준이 높을 것이라는 기대를 갖고 있던 신입사원들의 경우 처음 월급을 받으면 대체적으로 실망한다. 이때 상급자들이 하는 조언은 연말 보너스를 기다려 보라는 것이다.

어떤 사원이 문제가 생겨서 어쨌든 미운털이 박혔다면 “당신 교대근무하지 말고 주간만 해.” 하면 그거보다 큰 타격이 없었지요. 교대근무를 해야지 야간수당 붙고 수당이 좀 붙는데, 수당이 붙어야 하는데, 기본급을 가지곤 살질 못하잖아요.

일반적으로 보너스는 연봉의 50% 혹은 월급의 700%로 산정되고, 실질적으로 이런 보너스의 지급과 상대적으로 높은 임금 수준은 노동자들의 불만을 잠재우는 요소로 작용한다. 그러나 성과급의 철저한 실시에 따른 보상의 차별화라는 원칙은 보상 수준에 대한 개인적 책임성에 대한 강조를 의미하며, 이를 받아들이는 개별 노

동자들은 임금에 대한 불만을 개인적 능력 부족 탓으로 돌리도록 유도한다. 생산직 노동자들은 다른 기업에 비해 상대적으로 높은 수준의 임금을 받는 것으로 알려져 있지만 시급제로 지급되는 임금명세서를 살펴보면, 기본인 288시간 근무할 경우 실제 수령액은 상여금이 포함되어도 한 달에 180만 원 정도로, 교대근무를 통한 수당을 제외할 경우 다른 기업에 비해 높다고 하기 힘들다. 그러나 대부분의 노동자들이 약 350시간의 노동을 하고 있으며 주 5일제 이후에는 400~500시간 근무했다는 진술을 통해 볼 때, 전체 임금 총액은 다른 기업 노동자들에 비해 높게 나타날 수 있는 것이다. 생산직 노동자들의 총액 임금 수준이 높게 나타나더라도 작업 내용의 반복적 성격으로 인해 생겨나는 업무에 대한 불만족이 지속적으로 존재한다.

2000년대 삼성SDI 본사의 생산직 노동자들에게도 연봉제가 적용되며, 연봉과 승진 결정에 인사고과가 반영되므로 연봉급수에 따라서 같은 직급 사이에도 차이가 발생한다. 물론 사무직과 달리 생산직 노동자들에게는 승급시험이라는 게 존재하지 않으므로 모든 승진과 연봉이 100% 인사고과에 따라 결정된다. 노동자들은 고과의 영향력이 회사 생활에 미치는 영향이 매우 크다는 것을 알고 있으므로 좋은 고과를 받기 위해 자신의 행동을 스스로 제약하는 경향을 보인다. 또한 요주의인물 혹은 강성으로 분류된 노동자들에게는 항상 같은 직급 내에서 최하위 연봉을 받게 하고, 승진의 기회를 확실히 제거해 스스로 회사 생활을 포기하는 일이 많았다고 한다.

3) 복리후생

한국의 기업, 특히 대기업은 일반적으로 종신고용을 전제로 인사제도를 구축하여 왔기 때문에 노동력을 확보하고, 확보된 노동력을 유효하게 활용하기 위해 복리후생시설을 충실하게 하는 것은 인적 자원 관리상 필요한 조치였다. 기업복지는 개인 사생활과 연관된 부분을 기업제도로 편입한다는 성격을 가지고 있으며, 가족주의적 일체감과 연결됨과 동시에 기업문화를 형성하는 기능을 가지고 있다. 따라서 가족복지적 성격이 강하였다.

가족복지는 기업복지 중에서 노동자 개인보다는 그들의 가족에게 돌아가는 다양한 혜택을 의미한다. 경영전략으로서 노동자 가족까지 기업 경영문화 속으로 포섭

해 충성하는 노동자들을 양성하던 일본식 경영모델이 그동안 삼성에서도 다방면으로 이용되어 왔다. 복리후생제도는 그 대상을 노동자에게 한정하지 않고 그 가족도 포함하는 형태, 일례로 휴양시설과 가족이 참가하는 운동회 등을 실시하여 종업원과 회사와의 일체감 양성이나 조직 전념도를 높이는 역할을 담당하고 있다. 기업 복지의 중요한 기능으로서 생활 지원과 원호적 기능이 있다. 이러한 복지시책은 임금보완적인 성격을 가지고 있었다. 이러한 시책은 노사협의를 통해 이루어지는 경우가 많았고, 임금·근로시간 등 주된 노동조건과는 달리 노사가 함께 외부적 공정성 확보라는 측면보다는 기업이 독자성·특수성을 내세울 수 있는 시책으로 이해되어 활용되어 온 면도 적지 않다.⁹ 삼성 노동자들의 복리후생 가운데 가시적으로 가장 와 닿는 것은 기숙사와 식당 시설이라고 말한다.

삼성에 기숙사는 신입사원들 위주로다가 채용되는데 삼성은 특이하게 또 다른 데는 그런지 모르겠지만, 상당히 지방에 있는 직원들을 많이 씁니다. 대개 삼성에서 일하는 노동자들은 학교장 추천, 학교장 추천에 의해서 전체 석차 상위 30% 이내 이렇게 주로 선택된 사람들만 들어오는데 이렇게 하다 보니까, 기숙사에서 쫓겨나면 방 얻고 뭐하고 하는 게 임도가 안 나잖아요. 그리고 식당은 모두 같이 먹는 공간이었는데요. 불만은 바로바로 시정되고 밥 먹다가 뭐 그런 건 잘됩니다. 그런 거는 복리후생, 어쨌든 소모적인 복리후생, 식사나 작업화가 어떻게 뭐가 어떻게 이런 것들은 굉장히 신속하게 잘되고 있었던 것 같아요.

기숙사는 들어가는 것도 쉽지 않았지만 규칙도 엄격했던 것으로 보인다. 하지만 지방에서 올라온 사람들에게 결혼과 같은 미래를 준비할 수 있다는 점에서 선호가 컸던 것으로 보인다.

한 방에 한 6명씩 생활을 했던 것 같아요. 공동생활을 하는 것이므로 기숙사를 자체가 굉장히 엄격한 그런 상황이죠. 그러다 보니까 기숙사를 쫓겨나면 퇴사를 하는 거와 같다는 생각을 가질 수밖에 없어요. 그러니까 굉장히 룰에 맞춰서 생활하는 거예요. 그러니까 삼성 룰에 맞춰서 사회도 똑같은 거니까 삼성 룰에 비관적 시각을 가질 수 없게 되는 거예요. 근데 고 시기가 한 5년 정도 지나면 이제 조금 밖에도 좀 알고 뭐 이리다 보면 약간에



1980년대 삼성전자 수원공장 기숙사 전경(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989)

이탈자들이 조금씩 생겨나는 거죠.

이처럼 기숙사는 양면성, 즉 노동자 주거공간으로서의 의미도 있지만 시간 외 업무에 동원하거나 노동자를 순응케 하고 통제하는 공간으로 활용되기도 했다. 기숙사에서는 노동자나 시국 관련 책이나 자료를 볼 수 없었고, 개별 노동자의 동태나 성향이 보고되는 경우도 많았다고 한다.

기숙사 시설 내에 뭐 다 있습니다. 뭐 어쨌든 노래방, 미용실, 뭐 호프집, 마트, 일상생활 할 수 있는 그런 공간이 만들어져요. 그러다 보니까 삼성 테두리 안에서 갇히게 되요. 밖을 잘 모르고 교대근무를 하다 보면 밖에 세상하고는 동떨어진 생활을 할 수밖에 없어요. 막 피곤해서 휴식을 취하려고 하거나 증대한 집안일에 참석해야 하지만 출근을 하라고 자꾸 얘기를 해요. 관리자들이 “의무적으로 특근 좀 해라.”고 하기도 하고. 관리자가 생각해 주는 것 같으면서도 나도 돈을 더 많이 받을 수 있고 (중략) 기숙사가 오히려 노동자를 통제하는 데는 굉장히 유리해요. 책도 함부로 읽을 수도 없어요. 시골에 계신 부모님이 (자식 보러 와서) 기숙사에서 주무시고 하루 계시면 식당이나 이런 거 다 구비돼 있으

니까, “너 회사 나오면 안 된다.” 인제 이렇게 다 짐을 한 번 하고 가는 거지요. 그러니까 어린 노동자들은 회사를 나오는 건 부모님 그 말씀에 거역을 하는 거고, 그렇게 억압 속에 억압된 생활 속에서 살아가는 거예요.

삼성의 사무직 노동자들에게 기본적으로 지원되는 복지혜택으로는 주택대부, 의료비 지원, 자녀 학자금 지원, 보험 등을 들 수 있다. 의료비 지원은 본인과 배우자에게까지 적용되며, 7년 이상 근속한 직원에게는 자녀 학자금을 자녀수에 제한 없이 대학 학자금까지 제공한다. 또한 사원들에게 휴식을 제공하는 차원에서 소속 직원들과 그 가족을 대상으로 계열사 소유의 콘도 숙박비 할인, 스키장 이용이나 캐리비안베이 이용 등에서 할인혜택을 제공한다. 삼성에서 7·4제 도입과 더불어 직원들에게 제공하던 자기개발비 지원은 IMF 경제위기 이후 사실상 폐지되어 직원 개인을 위한 교육비 지원은 지속되지 않는다고 한다.

생산직 노동자들에게는 강도 높은 반복적 육체노동에 따른 피로감과 불만을 해소할 수 있도록 다양한 휴게시설이 마련되어 있다. 작업장 내 휴게시설은 칸막이·의자·음료수대 등이 설치되어 있다. 그 외 작업시간 이후에 사용할 수 있는 휴게시설은 매우 좋은 것으로 알려져 있다. 생산직 노동자들에게도 콘도 숙박비 할인, 스키장, 놀이공원 이용 등에서 할인혜택이 주어진다고 한다. 그러나 대부분의 생산직 노동자들은 생산 일정에 맞추어 휴일이 주어지는 실정이므로, 이런 혜택을 가족과 즐기는 것은 쉽지 않다는 것이다. 노동자의 휴가제도는 과거에는 단체로 휴양소를 하나 빌려서 공장 전체가 획일적으로 휴가를 내는 식이었다고 한다. 개인의 선택이 중요하다고 하지만 휴가를 원하는 시기에 쓰기는 어려운 상황이라고 한다.¹⁰

작업시스템이 각 라인에 이 자리에 사람이 돌아가면서 근무를 해야 되기 때문에 솔직히 내가 쉬고 싶어도 동료 사람들 때문에 미안해서 못 쉬는 사례들이 굉장히 많아요. 우선적



기숙사 구판장(삼성전자주식회사, 『삼성전자 20년사』, 1989) 출입이 제한적인 기숙사 거주 노동자들은 구내 구판장에서 필요한 물품을 구매하였다.

으로 위에 있는 분한테 결재를 받아야 되지만 얘기 꺼내기도 좀 그렇고, 동료들한테 좀 미안한 것도 있고 왜 힘들든 공간에서 8시간 딱 일하고 잔업을 하면 난데 12시간 맞고대를 해야 되다 보면 그게 미안한 거예요. 그런 분위기가 굉장히 많아요.

4) 산업재해와 직업병

공장에서 노동쟁의가 발생하여 생산이 중단되면 사회적으로 커다란 이슈가 되어 정부 차원의 즉각적이고 다각적인 대책을 세우는 것은 지난 수십 년 동안의 관례였다. 그러나 사업장에서 산업재해가 발생할 경우 대형사고가 아니면 사회적으로 전혀 주목을 받지 못하고 있는 것이 한국사회의 현실이다. 삼성에서 발생한 산업재해와 직업병은 대부분 언론에 공개되지 못하고 조용히 묻히기 일쑤였다. 그 이유는

한국사회에서 삼성이 차지하는 비중과 영향력에 있다. ‘삼성 로비학’으로 불리는 삼성의 기획로비의 부정적 결과는 정부기관뿐만 아니라 언론에도 커다란 영향을 미치고 있기 때문이다.

삼성의 산업재해와 직업병의 문제는 심각하다. 가깝게는 삼성반도체 화성공장에서 불산누출 사고(2013년 3월 1일)로 5명의 사상자가 발생하는 사고가 일어났다. 그리고 노동부의 특별안전보건감독 결과가 3월 3일 발표되었다. 이 사건을 통해 세계 초일류기업이라 자부하는 삼성의 은폐시도와 1,934건의 「산업안전보건법」을 위반한 불법기업의 모습을 확인하였다. 또한 2007년부터 삼성반도체 백



‘삼성반도체 노동자 집단 백혈병 진상규명과 무노조경영-노동탄압 분쇄를 위한 결의대회’ 웹자보(<http://cafe.daum.net/samsunglabor>)

혈병이 본격적으로 사회에 공론화되기도 하였지만, 삼성은 이를 산재로 인정하지 않았다. 지금까지 삼성전자, 삼성반도체, 삼성전기, 삼성SDI 등에 근무하던 노동자 47명이 백혈병 등으로 사망하였고, 120명이 넘는 제보가 접수되었다. 그중 1986년 10월에 삼성전자부품주식회사(현 삼성전기)에서 연구원으로 근무하다 백혈병으로 사망한 김영란(22세)의 사례는 삼성 계열사에서 오래 전부터 직업병이 발생하였고 백혈병 피해 노동자들의 수는 헤아릴 수 없도록 많다는 것을 의미하는, 심각한 국가적이고 국제적인 문제이다. 2011년 1월에 삼성전자 탕정기숙사에서 두 명의 젊은 노동자가 투신자살하였다. 스물여섯 살 젊은 노동자 김주현은 장시간 노동과 화학물질 노출 및 업무 스트레스로 우울증이 발병하여 스스로 목숨을 끊었다고 한다.¹¹

다음은 삼성전자 계열사 직업병 피해제보와 사망자 현황이다.

삼성전자 계열사 직업병 피해제보와 사망자 현황¹²

① 삼성전자(반도체사업부 기흥, 은양) _ 피해제보 86명, 사망자 30명

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
1	황유미	1985년생, 여성	삼성반도체 기흥 3라인 디퓨전공정 습식 식각 업무	2007년 3월 6일 백혈병으로 사망 (23세)
2	이숙영	1976년생, 여성	삼성반도체 기흥 3라인 디퓨전공정 습식 식각 업무	2006년 8월 17일 백혈병으로 사망 (31세)
3	황민웅	1974년생, 남성	삼성반도체 기흥 1라인 백렌, 5라인 CMP설비엔지니어	2005년 7월 23일 백혈병으로 사망 (32세)
4	윤은진	1980년생, 여성	삼성반도체 기흥, 2000년 입사, 식각 업무	2003년 8월 28일 백혈병으로 사망 (23세)
5	김경미	1980년생, 여성	삼성반도체 기흥 2~3라인 식각 업무	2009년 11월 24일 백혈병으로 사망(30세)
6	남택○	남성	삼성반도체 기흥 6라인 식각공정 설비엔지니어	2008년 흑색종(피부암) 투병 중 사망(30대)
7	김재○	여성	삼성반도체 기흥 1라인 디퓨전 근무	2006년경 상세불명 암으로 사망 (30대)
8	주교철	1960년생, 남성	삼성반도체 기흥 1~6라인 디퓨전 공정엔지니어	2006년 백혈병 진단, 2010년 11월 14일 사망
9	○○○	1970년생, 여성	삼성반도체 기흥, 1988년 입사	2002년 백혈병 진단, 2003년 5월 3일 사망(33세)

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
10	최혜○	1976년생, 여성	삼성반도체 기흥, 1994년 입사	1995년 백혈병으로 사망(20세)
11	권○○	1973년생, 남성	삼성반도체 기흥연구소 12년간 근무	2010년 12월 12일 백혈병으로 사망(37세)
12	이민○	1968년생, 남성	삼성반도체 기흥 4라인 엔지니어	2000년 백혈병 발병, 2001년 사망(33세)
13	홍정○	1984년생, 남성	삼성반도체 기흥 입사, 2002년 까지 근무, 공정엔지니어	2002년 중증빈혈 치료 중 자살
14	○○○	여성	삼성반도체 기흥 3라인 스테파(노광)/포토공정	쌍둥이 유산 후 암 진단, 6개월 만에 사망
15	소○○	여성	삼성반도체 기흥 5라인 포토공정	2010년 난소암으로 사망(31세)
16	이○훈	남성	삼성반도체 기흥 엔지니어	1997년 위암으로 사망(34세)
17	○○○	1970년생, 여성	삼성반도체 기흥, 1988년 입사	2000년 백혈병 진단, 2000년 10월 2일 사망
18	○○○	1974년생, 여성	삼성반도체 생산직	1996년 12월 6일 재생불량성빈혈로 사망
19	○○○	1978년생, 여성	삼성반도체 생산직, 1995년 입사	2004년 백혈병 진단, 그해 12월 3일 사망
20	○○○	남성	고교 졸업 직후 삼성반도체 근무	2008년 폐암으로 사망(33세)
21	박지연	1987년생, 여성	삼성반도체 온양공장 검사업무(화학물질, 방사선 취급)	2010년 3월 31일 백혈병으로 사망(23세)
22	○○○	생산직, 여성	삼성반도체 온양공장, 1994년 입사	2007년 백혈병 진단, 2009년 11월 25일 사망(35세)
23	주재○	생산직, 남성	삼성반도체 온양공장, 10년간 근무	2009년 9월 혈액이상으로 사망
24	○○○	-	삼성반도체 온양공장 검사과 고온테스트업무	1990년대 중반 피부암으로 사망
25	박미○	생산직, 여성	삼성반도체 부천, 온양공장 1988~1993년 검사업무	2006년 골육종으로 사망
26	권흥○	40대 남성	삼성반도체 기흥, 화성 디퓨전 엔지니어 및 기술사무직(과장)	2011년 확장성 심근병증으로 사망
27	○○○	여성	삼성반도체 기흥공장 신타클업무	자궁암으로 사망
28	박○희	1976년생, 여성	삼성반도체 기흥 PVC 공정엔지니어	2009년 피부암, 2011년 11월 8일 유방암으로 사망
29	이○○	-	1993~1999년 삼성반도체 온양공장 마이크로 본딩 업무	2004년 난소암 진단, 2012년 1월 4일 사망
30	김도은	1976년생, 여성	삼성반도체 기흥, 1995년 입사, 7라인 셋업 임플란트, 포토, 식각 업무	2008년 유방암 진단, 2012년 3월 3일 사망(36세)

② 삼성전자 LCD(기흥, 천안, 탕정공장) _ 피해제보 16명, 사망자 7명

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
1	연제욱	1982년생, 남성	LCD 탕정공장 식각공정 설비엔지니어	2009년 생식세포종으로 사망(27세)
2	○○○	남성	LCD 천안공장	2008년 뇌종양 진단, 2010년 사망(31세)
3	김주현	남성	LCD 천안공장	2011년 1월 11일 업무 스트레스로 생긴 우울증으로 자살(26세)
4	김선○	40대 여성	LCD 기흥공장 청소업무	2008년 12월 5일 위암으로 사망(45세)
5	○○○	20대 남성	LCD 기흥공장 1998년 입사	2001년 백혈병 진단, 2002년 6월 사망(23세)
6	박용규	50대 남성	LCD 폐기물 청소 등 업무	2011년 흑색종(피부암)으로 사망
7	육○○	-	LCD 레드칼라(감광제) 착색작업	갑상샘 종독증, 태반 악성종양 진단 후 2010년 8월 백혈병으로 사망

③ 삼성 휴대폰(구미공장 무선사업부 및 기타) _ 피해제보 11명, 사망자 7명

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
1	○○○	여성	구미공장 핸드폰 조립, 납땜(7년)	2005년 12월 상세불명 암으로 사망(28세)
2	이상○	남성	구미공장 핸드폰 생산직	2000년 재생불량성빈혈로 사망(27세)
3	이○해	남성	삼성전자 수원 디스플레이 개발팀 연구원	2005년 백혈병으로 사망
4	윤○현	남성	삼성전자 수원 컴팩디스크드라이브 개발연구원	2008년 뇌종양진단, 2009년 4월 사망
5	이미○	여성	수원공장	1998년 만성 백혈병 진단, 2004년 4월 사망
6	○○○	남성		2008년 4월 급성백혈병으로 사망(40대)
7	박홍길	40대 남성	삼성전자 컴퓨터사업부 사무직 부장	극심한 과로 및 스트레스, 위암 사망

④ 삼성전기 _ 피해제보 12명, 사망자 8명

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
1	김영란	22세	삼성전자부품주식회사 연구원 근무	1986년 10월 백혈병으로 사망
2	김○정	20대 여성	삼성전기 조치원공장 생산직	2006년 백혈병 진단받고 사망(23세)
3	○○○	여성	삼성전기 1990년대에 입사, 화학약품·방사선 취급	2005년 백혈병으로 사망
4	○○○	여성	삼성전기 CRT제조 업무(4년)	자궁암으로 사망
5	이은○	30대 여성	삼성전기 수원공장 튜너과 칩 불량 검사·세척	2010년 4월 3일 난소암으로 사망
6	홍○표	30대 남성	삼성전기 수원공장 PKG엔지니어	2010년 10월 3일 흑색종(육종)으로 사망

연번	성명	인적사항	업무	직업병 발병 및 사망
7	최○희	1976년생, 여성	삼성전기 연구원	27세에 만성백혈병 진단, 2009년 10월 21일 사망
8	도○현	20대 남성	삼성전기 부산공장 회로기판 제조	2007년 백혈병으로 사망(27세)

⑤ 삼성전자SDI(구 삼성전관) _ 피해제보 10명, 사망자 2명

연번	성명	업무	직업병 발병 및 사망
1	박진혁	삼성SDI 울산공장(하청) 전자부품세척업무	2005년 11월 급성백혈병으로 사망
2	○○○	삼성SDI 수원공장 TV브라운관 생산직 11년 근무	2007년 다발성골수종으로 사망

⑥ 삼성코닝, 삼성테크윈 _ 피해제보 4명

연번	성명	업무	직업병 발병 및 사망
1	박○○	삼성코닝 정밀유리 아산공장 엔지니어	2006년 육종 발병 후 2010년 폐암 전이
2	박○숙	삼성코닝 정밀유리 아산공장 청소(협력업체)	2006년 백혈병 진단
3	○○○	삼성테크윈 창원공장 생산직	2005년 상세불명 암 진단(37세)
4	정○○	삼성테크윈 창원공장 설비엔지니어	화학물질 노출공포증 등으로 정신분열 진단

김○○는 회사 이미지와 책임문제, 회사의 피해자에 대한 고가와 연동한 압력으로 산재나 직업병 현황이 잘 드러나지 못했다고 말한다. 삼성SDI는 폭발에 의한 외상, 감전사고 등이 많았다고 한다. 산재가 나면 거의 대부분 공상처리를 하였다고 한다.

거의 이제 산재가 없죠. 본인들도 산재처리하게 되면 노동자한테도 피해가 되고, 고가에서 문제가 생기죠. 고가에서 문제가 되는 게 산재로 만약에 집행했을 때 월급이 100%나 오는 거 아니잖아요. 그러니까 임금이 또 깎이죠. 그러니까 회사는 누이 좋고 매부 좋고 하자 그런 식으로 하는데, 진짜 사명감을 가지고 “산재로 처리해야겠다.” 이런 사원이 드물죠. 공상이라는 게 뭐냐면 회사에서 회사 안 나오는 시간은 다 출근으로 인정해 줘요. 내가 치료받는 시간 동안 그다음에 공상처리했었는데, 공상처리는 뭐냐면 회사에서 치료비를 다 대 줘요. 이게 공상처리예요. 어디가 절단이 되고 그렇지 않고서는 절대로 회사에서는 산재로다가 해주지 않아요.

삼성은 무노조 경영을 이야기하면서 '노동조합이 필요 없는 회사'로 만들겠다고 하지만 무노조 경영체제에서 "월 400시간이 넘는 장시간 노동으로 사망해도, 해외출장 중에 사망해도, 일하다 백혈병으로 고통당하고 죽어도, 일방적인 구조조정으로 생존권을 박탈당해도, 회사와는 무관한 개인의 문제로 여기는 경우가 많았다."고 한다.

2013년 4월 『환상 : 삼성 안에 숨겨진 내밀하고 기묘한 일들』(오월의 봄)이 출간되었다. 이 책은 수원 삼성전자에서 23년 근무하다 삼성의 무노조 경영과 노동자의 글을 함부로 삭제한다는 사실을 비판했다가 해고당한 박종태가 쓴 책이다. 박종태는 사내 게시판에 민주노조 건설의 필요성을 제기하여 노사협의회에서 면직처분을 받고 정신병동에 입원하여 정신과 치료를 받았다. 당시 삼성전자는 2011년 7월부터 시행되는 복수노조에 대비하여 비노조 신념화 교육을 실시하는 한편 개인에 대한 관리통제를 강화하였다.

해고자가 된 그는 삼성과 싸우는 다른 사람들의 이야기를 풀어내기 시작하였고, 불산 사고를 당한 사람들, 백혈병을 얻은 삼성 노동자들의 이야기를 통해 삼성이 '이건희 회장 일가의 것'이 아니라는 결론에 도달한다. 그것이 환상이라는 것이다. 그는 책에서 삼성이 국내 제일의 기업, 나아가 세계적인 기업이 될 수 있었던 근간에는 노동자들의 희생이 있었다고 말한다.¹³

5) 삼성의 무노조 경영과 일상적 감시

삼성은 이미 오래 전인 이병철 회장 시절부터 무노조 경영을 표방해 왔다. 이건희 회장은 선대 회장의 무노조 경영을 자신의 신경영 아래에서도 그대로 이어받았

호적수 만난 삼성 '무노조경영'

민노총서 "노조설립"뱀혀...삼성 긴장속 대응부심

삼성그룹의 무노조 신화가 깨일까. 여간 노동법 제개정안 함으로 노동조합의 합법적인 상급단체로 인정되게 된 민주노총(위원장 권영일)이 포괄적용 등과 함께 삼성그룹에 민주노조를 건설하겠다고 위협에 따라, 삼성그룹의 무노조 경영 원칙(삼성그룹은 비노조 경영원칙이라고 함)이 기로에 서게 됐다.

한때 그룹이 거의 쫓아다 노동경영으로 진통을 겪는 것과 달리, 삼성그룹은 철저하게 비노조 경영원칙을 지키고 있다. 형식적인 그 이명불 희장은 물론이요, 내 안에 흩어 놓여 있기 전에 노조는 안된다"고 공언했다는 얘기가 지금도 전해지고 있으며, 이런 생각에는 이견도 희장도 크게 다르지 않다.

삼성이 노조없이 지금까지 버텨 온 것은 한마디로 '단근과 채찍'이 있다. 삼성그룹 비서실 관계자는 "노조가 필요 없음 정도로 미리 잘 해 준다"고 말했다. 이 관계자는 또 "각 계열사마다 설립된 노사협의회를 통해 정기적으로 근로자들과 의견을 수렴하고 있어 대다수 직원들은 노조의 필요성을 느끼고 있지는 않다"고 설명했다.

물론 이런 '단근'에도 불구하고 노조설립 움직임이 나타나면 그 때는 다른 여러 방법이 동원됐다. 미리 유령노조를 만들어 노조가 합법적으로 세워질 수 있는 길을 방해하고, 노조설립 주동자를 해고하거나 강제사퇴도 할 수도 있다.

하지만 이제는 상황이 달라졌다. 민주노총은 그간에도 삼성그룹 내 노조 결성을 위해 전진, 전란, 르노, 전기가 있는 수만 전직간사와 삼성 중공업 환경이 있는 거제와 창원 등지의 근로자들을 괴고 돌았던 것으로 전해졌는데, 이제는 이런 활동이 합법화 돼 날개를 날게 됐다. 민노총 관계자는 "우리의 주 타겟은 삼성과 포괄이나 아직은 구체적인 계획을 밝힐 단계가 아니다"면서 "물론 임원상과 연계해 이 문제를 추진할 것"이라고 말했다.

최근 제게에 불고 있는 명예퇴직이나 인력자회치 가능성에 대한 불안과 때문에 삼성그룹의 노동자들도 점차 노조의 필요성을 느끼고 있는 점 역시 삼성에게는 부담스럽다.

삼성그룹은 민노총의 움직임에 상당히 긴장하고 있다. 삼성그룹은 "비노조 경영원칙을 지킨다는다는 변함이 없다"면서 "경영이언이 어려운 점과 노조가 있어도 노조가 있는 것 이상으로 회사가 배려하고 있다고 믿고 있는 수만 근로자들을 설득하겠다는 의지를 지키기 위해 어려울 것은 없"이라고 말했다.

김영우 기자

무노조 경영을 고수하려는 삼성그룹과 삼성노조를 건설하려는 민주노총의 도전(『한겨레』, 1997년 3월 11일)

다. 반노조주의는 생산직 노동자에게, 무노조주의는 사무직 노동자에게 적용된다. 삼성에서 무노조주의와 반노조주의는 개념적으로 구분되는 게 아니라 현실에서 노조 결성을 위한 집단적 움직임이 있었느냐에 따라 구별된다. 사무직이건 생산직이건 노조 결성 움직임이 존재하지 않으면 무노조주의가 적용된다. 즉 임금과 기업 복지와 같은 물질적 동기를 기업이 위에서 제공해 노조 결성을 예방한다. 그러나 노조 결성 움직임이 보이는 순간 삼성그룹 차원에서 노조 결성을 봉쇄하기 위한 총체적인 대응이 시작된다.¹⁴ 심지어는 불법적이고 폭력적인 방법을 가리지 않고 사용된다. 삼성그룹은 노조 결성을 저지하기 위해 주도적인 노동자 회유와 협박, 감시와 납치 같은 불법적인 방식을 사용하고 있다. 이는 삼성SDI, 삼성중공업, 삼성전자 등에서의 노조 결성 시도와 그에 대한 회사의 대응에서 극명하게 드러나고 있다. 여기서는 수원 지역 삼성 노동자들의 불만과 노조 결성 시도, 회사 측이 보여준 몇 가지 사례만 간단히 서술하고자 한다.

삼성SDI(구 삼성전관) 수원사업장은 이미 1985년 말부터 노조 결성을 위한 준비모임을 조직하였다. 1987년 8월과 1989년 초, 1991년 4월 등 여러 차례에 걸쳐 노동조합 설립을 준비하는 소모임을 조직하거나 노동조합 결성을 위한 파업투쟁을 전개한 바 있다. 삼성SDI에서 노동조합 결성을 준비하다 해고된 K씨는 다음과 같이 말한다.

(90년대 초반에) 제가 아끼는 후배가 과로사로 죽었어요. 야간업무를 하다가 서서, 이제 서서 어떻게 철대에 기대 서 있는 거야. 이제 반장이 조는 줄 알았는데 들쳐 업고 막 나오는 와중에 등에서 용변을 보고, 회사의 분위기가 어쨌든 라인이 스톱이 됐습니다. 라인 스톱이 돼서 이제 사원들이 다 모이기 시작했어요. (중략) 삼성에는 노조가 없지만 노사 협의회라는 제도가 있었는데 노사협의회라는 제도, 거기에 있는 노사위원들은 대개 보면 다 위원장이나 뭐 사무장이나 뭐 이런 사람들은 다 처음에는 이제 굉장히 올바른 생각을 갖고 있다가 그 제도 속에 들어가고 나면 회사편이 다 돼 버리는 거예요. 그러니까 사원들 이야기는 귀를 막고 회사가, 회사에서 내려주는 방침을 어떤 불합리한 방침이라도 오히려 이 사람들이 회사 대변인이 돼서 사원들을 설득하려 다니는 그 역할을 한 거예요. 그러다 보니까 거기에 대해서 제도적으로 문제가 많다 해서 이제 노동조합을 하지는 선배들도 있었고, 노동조합으로 가야 된다는 등 절차들에 대해 이야기가 있었습니다.

1997년 말 외환위기와 뒤이은 경제위기 속에서 삼성SDI 수원사업장도 구조조정을 추진하기 시작하였다. 1999년 들어 회사 측은 일부 공정들을 분사 조치하고, 나이 많은 노동자들을 중심으로 퇴직시키며, 부분적으로 비정규직을 신규로 채용하여 대체하는 방식으로 본격적인 인원 감축을 시작하였다. 회사 측은 한편으로 “경쟁력 제고를 위한 희망퇴직”이라는 이름으로 인원 감축을 추진하면서, 다른 한편으로는 노사협의회와 합의하에 연봉제를 도입하였고, “(평의원들이) 연봉제 문제로 사원대표들을 만나 대화하는 자리까지 간부들이 같이 참석하여 명단을 확인하고 누가 무슨 발언을 했는지 기록·관리·보고하며, 심지어 그해(1999년) 고과성적까지 불이익이 가해졌다.” 납치도 서슴지 않고 자행되었다.

2000년 10월 9일 면접자 K씨를 비롯해 노조 설립을 시도한 삼성SDI 천안공장 노동자 5명이 회사 측 관리자에 의해 납치되었다. 납치과정에서 빗길 교통사고를 당한 면접자 K씨는 강릉고려병원에 잠시 입원했는데 회사관리자 4명이 따라붙었다. 회사 측은 K씨를 강릉, 속초, 춘천, 남양주, 아산, 남해, 광양, 유성 등 전국 각지로 데리고 다녔다. K씨는 “납치 이후 해외사업장 전배 얘기를 지겹도록 했다.” 고 증언하였다. 납치된 5명의 노동자는 거의 한 달 만인 11월 초에야 회사로 복귀했지만 5명 중 2명은 해외발령이 났고, 1명은 사직서를 제출했고, 1명만이 현장으로 돌아갔다. K씨는 해외발령을 끝까지 거부하다 11월 16일자로 해고되었다.

4년째 삼성전관 복지투쟁 유제현씨

4년째 삼성이라는 굴러가듯 상대로 4년째 외롭게 복지투쟁을 벌이고 있는 삼성전관 수원공장 해고노동자 유제현(34세)씨는 지난 16일 서울교법에서 1년 6개월의 법정 징구소송에서 진 위에도 꺾이지 않고 해고무효확인소송을 통해 복지투쟁을 계속하겠다는 투지를 불태우고 있다.

89년 4월16일 노동조합의 부총지대인 삼성그룹 계열사에서 온 처음으로 노조취임신고서를



공판과정에서 유씨는 절친했던 동료들이 회사 관리자들의 압력을 견디다 못해 자신에게 유권한 증언을 포기하는 가슴 아픈 일을 겪어야 했으며, 지난해 7월에는 회사 관리의 사원들이 자신의 집 전화를 불법 도청하는 사실을 적발해내면서 거대자본의 집요한 감시와 압력을 감당하기도 했다.

그러나 유씨에게서는 치밀한 조리와 일정한 노동자 연대를 통해 노조를 허용하지 않으면서 남기가 자신을 열도당도 않은 사유로 해고까지 시킨 삼성에 대한 적대감을 갖기는 어렵다.

“부른 사업복을 입고 함께 근무했던 동료 간에 돌아갈 수 있는 목적의 꿈을 포기할 수 없다”는 유씨는 “노동환경 개

89년 ‘노사협약’실망 노조 만들려다 해고 20차례 외로운 법정투쟁…“꿈 포기 못해”

내려다 곧바로 경제위원회에 탄핵령이 내려져 유씨의 외롭고 긴 싸움은 시작됐다.

“지금은 많이 개선됐다지만 당시만 해도 1일 12시간 맞고 대에 소음과 전사파로 시간·정기 상에 등에 시달리는 노동자가 많아 이례적인 안되었으나 평가하게 했습니다.”

델리비전, 삼성을 무관한 대외를 생산하는 삼성전관 수원공장을 생산자와 재직에 근무하면서 노사협의회의 평의원으로 활동하던 유씨는 행정적 노사협의에 한계를 느끼고 동료 4명과 함께 노조를 만들려고 했다.

그러나 이들의 행동을 제발리 눈치챈 삼성전관측은 곧 유씨를 정제대로 남기 소외부

순단체에 의한 노사본기 회계 스기불과과 스동료사원 모집 스내불합 등 8가지의 상황한 사유와 함께 해고를 결정했다.

그러나 유씨에게 의외인 해고사유는 터무니없이 적어 없이는 것이었다. 월차휴가를 다터은 것이 근태불량으로, 동료와 마유회를 다터은 것이 ‘잘못된 태의 사주에 의한 동료노동자 포섭사범으로 간주되는 등 사실의 노조취임 추진에 대응을 삼기 위한 명백한 부당해고였다고 유씨는 아이없어였다.

기대 삼성과 맞서 싸워 자신의 권리를 되찾았다고 결심한 유씨는 89년 12월부터 3년 동안 20차례에 걸쳐 서울교법에서 부당해고임을 주장하며 외로운 항변을 계속해왔다.

선은 물론 노사가 민주적 대화 통로를 마련해 대등한 관계에 설 수 있기 위해서 노조취임에 대한 바람 또한 포기할 수 없다고 말한다.

“아무리 땀이 풍족해도 사업 상 안에 권위적인 관리관계가 존재하고, 노동자를 복속시키려 한다는 분노에서는 노동자를 결코 자유로울 수 없다”고 단호하게 말하는 그는 지난 3년간 동안 거시법정을 건너온 시간 남지 않게 서서치 않은 모습은 부끄러워 보인다.

“내 행동을 ‘남산도 바위치기’라며 어린것이라고 생각하는 사람도 있습니다만, 개인 남갈이 바위에 굳어 버위를 벗힐 수도 있지 않겠습니까?”

〈수원·홍명덕 기자〉

노조를 설립하려다 해고된 후 복지투쟁을 벌이는 삼성전관 노동자 유제현 관련 기사(『한겨레』, 1992년 2월 22일)

삼성은 노동조합 결성 시도를 사전에 차단하기 위한 일상적 감시활동을 게을리하지 않았다. 일상적 감시활동의 극치는 휴대폰을 이용한 불법 위치추적이었다. 2004년 7월 MBC 「시사매거진 2580」을 통해 삼성에서 노조 설립에 관여한 노동자들에 대한 휴대폰 위치추적이 폭로되었다. 이미 죽은 사람 명의의 휴대폰과 불법 복제된 휴대폰으로 ‘친구 찾기’ 서비스를 맺어 놓고 이들의 위치를 감시한 것이다. 피해자 대부분이 노조 결성 추진과 관련된 전·현직 삼성 노동자들이라는 점에서 삼성 그룹 차원에서 노조 결성을 막기 위해 불법적 행위를 통한 조직적 감시활동이 자행되어 왔음이 폭로되었다. 이는 그간 삼성의 무노조 신화가 말해 주듯 삼성에서 노동조합 결성을 막기 위해 사전에 치밀하게 노동자들을 감시·통제하는 일상적인 시스템이 작동되고 있다는 것을 입증하는 것이기도 했다. 정○○의 증언을 들어보자.

2004년도엔가 그때 핸드폰, 그런 게 뭐 개인 사찰이죠. 그때만 해도 개인 사찰이라는 용어가 안 나왔지만은 그런 게 다 개인 사찰이고, 지금 솔직히 여기 온(인터뷰) 것도 회사에서 다 알고 있을지도 몰라요. 그런데 알다시피 삼성이 관리하고 이런 거 보면 국가정보원보다 더 정보가 빠르다고 그랬잖아요. 그 얘기가 거짓말이 아닌 거 같아요. 왜 그러냐면 내가 누구를 만나러 가도 아무도 몰래 누구한테 동의를 하고 뭐 아무한테도 얘기를 안 하고 갔는데 회사에서 그걸 알고 있더라 그거야. 근다고 내가 만난 사람을 내가 신뢰를 안 할래야 안 할 수가 없는 건데, 그 사람하고 나하고 진짜 비밀리 암암리에 만나는 건데. 그런 걸 내가 몇 번 느꼈어요. 많이는 아니지만 그 사람도 회사 쪽에서 나한테 얘기를 못하지만 느낌으로. 아, 회사에서 알고 있는 거 같다 그런 느낌. 그런 필(feel)이 오는 거 있잖아요. 그런 걸 느낀 적이 있어요.

삼성SDI에서 보여 준 삼성의 전자감시는 피감시자로 하여금 자신이 ‘보이지 않는 시선’에 의해 끊임없이 감시당하고 있다는 정신적 불안과 공포를 야기하고 대인기피증을 유발하여 노조활동을 어렵게 만들었다. 피해자 12명이 삼성SDI를 검찰에 고발하였다. 하지만 현직 삼성SDI 노동자 4명은 작업장 내 1m 감시, 퇴근 후 미행, 금전적 회유, 협박 등에 시달렸고, 결국 3명은 고소를 취하할 수밖에 없었다고 한다. 끝까지 고소를 취하지 않은 노동자에게는 동료와 상관들의 욕설과 정신적 압박이 쏟아졌다. 그리고 서울지방법검은 공소권 없음, 기소중지로 끝맺고 말았다.

민주노동당 단병호 의원의 삼성SDI 대표이사에 대한 국정감사 증인채택 요청은 한나라당과 열린우리당 의원들의 반대로 무산되었다. 노동부가 재차 수원지검에 수사지휘를 의뢰했으나 검찰은 이에 따르지 않았다.¹⁵

6) 삼성전자 노조 결성 시도와 삼성의 대응¹⁶

삼성SDI는 수원사업장과 부산사업장을 중심으로 수차에 걸쳐 노동조합 결성 시도가 있었으나, 삼성전자의 경우 상대적으로 매우 조용했다고 할 수 있다. 경제위기 직후 삼성전자 전체 수준에서 고용 규모는 1만에서 1만 5,000명 정도 감축되었다. 회사 측은 1998년 적자가 날 것이라며 머지않아 정리해고가 시작되면 위로금도 없어진다고 하며 1년분치 위로금을 받고 명예퇴직을 선택하라고 압박하였다. 삼성전자 노동자들은 조직적 반발 없이 명예퇴직 압박에 밀려 상당수가 사직했고 삼성전자는 1998년 흑자를 냈으므로써 '적자' 선전은 명예퇴직을 유도하기 위한 방편이었음이 드러나기도 했다.

2004년 들어 삼성전자에 구조조정 바람이 다시 불기 시작하였다. 삼성전자는 1990년대 중반부터 중장기계획으로 수원사업장을 첨단사업장으로 재편하기 위해 백색가전 부분을 광주공장과 해외공장들로 이전하는 작업을 준비해 왔다. 2004년 초부터 수원단지 내에 IT산업 연구단지를 건설하는 계획이 구체화되어 3월에는 전자레인지 생산 공장을 해외로 이전하였고, 5월에는 세탁기와 에어컨 부분을 광주공장으로 이전하기 위해 해당 공장 노동자들에게 전직과 명예퇴직을 강요하였다. 세탁기 부문 150여 명의 노동자들은 퇴사 후 광주 이전이라는 회사 측 정리해고안에 반발하며 4월 29일 12명의 위원을 선출하여 '광주이전 및 정리해고 반대 비상대책위원회'를 조직하였다. 그러나 비상대책위원회가 회사 측에 굴복했다며 협상결과와 처리방식에 반발하면서 노동조합 결성을 준비하는 모임들이 조직되었다. 세탁기 부문 이모, 배모, 최모 등 노동자 5명은 5월 23일 경기대학교에서 노동조합 결성 준비모임을 갖고 27일쯤 설립신고를 마칠 계획이었으나 사전에 정보를 입수한 회사 측에서 당사자들을 집에서 포위하거나 중도에 납치 혹은 저지하여 23일 노조 결성 준비모임은 무산되었다. 5월 25일 오○○ 위원장, 김○○ 부위원장 명의로 삼성전자노동조합 설립신

고서를 수원시청 민원실에 접수시켰지만 아파트에서 회유·협박을 당하다가 인사팀 회의실에 5시까지 감금된 뒤 노동조합 설립취하서에 사인한 뒤 풀려났다. 한편, 김○○도 5월 27일 회의실로 끌려가서 협박과 심문을 당한 끝에 성○○ 차장으로부터 “지급약속 2,900만 약속함, 인사그룹 성○○” 각서를 받고 퇴직원에 서명을 하였고, 인사팀에 끌려 수원시청으로 가서 노조설립신고서를 받아서 취소하였다.

노동조합 결성 시도들이 회사에 노출되어 모두 실패하자 삼성 계열사 노동자들은 신규노조를 결성하여 또 다른 희생자를 내는 것을 피하기 위해 금속노조에 가입하는 방식을 선택하였다. 삼성전자 수원사업장의 홍○○ 외 2인은 삼성SDI 수원사업장 강○○ 외 3인 등과 함께 2004년 8월 9일 금속노조에 가입하였다. 하지만 삼성측의 회유와 협박을 못 이겨 8월 16일부터 9월 9일 사이에 강○○을 제외한 다른 사람들은 모두 금속노조를 탈퇴하였다. 이들 가운데 마지막으로 탈퇴한 삼성전자 홍○○의 경우, 9월 9일 성○○ 인사차장이 “(노조탈퇴만 하면) 불리하지 않게 최대한 지원” 하겠다는 말을 듣고 이미 다른 4명이 금속노조를 탈퇴하고 계속 회사를 다니고 있다는 사실에 비추어 본인도 노조 탈퇴만 하면 회사는 계속 다닐 수 있을 것으로 판단하여 노조 탈퇴서에 서명하였다. 하지만 성○○ 차장은 “삼성의 경영이념에 배치되는 사고로 노조에 가입했던 사람은 삼성에 다닐 수 없다.”며 퇴직원도 쓸 것을 강요하며, 구조조정과 동일한 수준의 명예퇴직금을 지급할 것을 약속하였다. 이때 삼성전자 측은 9월 9일 성○○ 차장 명의로 홍○○에게 노조 탈퇴를 조건으로 “퇴직원 접수 후 TOTAL 2억 5,000만 원에 대한 지급을 약속함. 단 세금 포함 금액. 인사그룹 성○○. 2004.9.9.”이라는 지급확인서를 작성하여 주었다. 홍○○는 퇴직 후 2005년 1월 11일 단병호 의원, 김성환 삼성일반노동조합위원장과 함께 삼성전자의 부당노동행위를 규탄하는 기자회견을 갖고, 다음 날 금속노조 김창한 위원장과 함께 이견희 대표이사와 회사 관계자 5명을 대상으로 부당노동행위, 감금, 강요죄로 수원지방법노동사무소에 고소하였다. 그러자 삼성전자 측은 대표이사 윤○○을 채권자로 하여 홍○○에 대해 부동산 가압류 신청서를 제출하여 홍○○ 소유의 수원시 권선구 소재 아파트를 가압류하였다. 이후 홍○○는 모든 소송을 취하하고 수원을 떠난 것으로 알려져 있다.

4. 무노조 경영의 신화와 노동자의 삶

지난해 말부터 올해 초까지 한국마케팅협회가 6대 광역시 4년제 대학생 1만 1,425명을 대상으로 가장 일하고 싶은 기업을 조사했다고 한다. 대한민국 취업준비생들이 가장 일하고 싶어 하는 기업 1위는 바로 삼성이었다. 최근 삼성전자 해고노동자 박종태의 구술기록 『환상』은 이런 이미지가 허구임을 밝힌 바 있다. 그는 “많은 사람들은 광고에 나오는 김연아의 삼성만을 생각하지만 그것은 하나의 데커레이션(decoration : 장식)에 불과하다는 것을 잘 알지 못한다.”고 말한다. “일반 사람들은 삼성에 다닌다고 하면 월급을 많이 받는 것으로 알지만, 그것은 일종의 착시 현상이다. 사실 삼성은 기본급이 매우 낮아 타사보다 연봉이나 퇴직금이 매우 적었다. 2012년 상반기 삼성전자는 매출 1위를 달성했지만, 대졸 초임연봉에서는 1,000대 기업 중 201위에 불과했다.”는 말은 우리의 인터뷰에서도 확인된 바 있다.

무엇보다도 “당사자가 원하지 않은 희망퇴직, 제조라인 여성들의 유산, 성과급 차별, 강제 전환배치, 상사의 폭언”과 “산재와 직업병에 대한 회사의 태도, 전근대적인 노무관리”는 우리가 알고 있는 선진화된 글로벌 기업의 이미지와도 거리가 컸다.

이득재 교수는 “삼성이 자랑하는 무노조 경영의 신화는 보편성, 인류의 이름을 동원하며 노사갈등을 원천봉쇄하는, 말 그대로의 신화”라고 말한다. 그는 “대한민국은 기업 중심의 사회가 아니다. 삼성은 천민자본주의로 일컬어지는 한국적 특수성에서 나온 재벌이며, 삼성 이외의 다른 기업들도 상당수 사회적 공공성을 준수하는 기업이 아니라 재벌이라는 점에서 대한민국은 재벌지배사회이다. 삼성 로고 분석에서 보았듯이 삼성은 기업의 이미지 뒤에 재벌의 추악한 이미지를 숨기고 있을 뿐이다.”라는 것이다.¹⁷

삼성 노동자의 일상을 조사하는 과정에서 가장 안타까웠던 것은 이미지화된 삼성과 다른 모습보다도 삼성에 대한 그 어떠한 객관적 접근 가능성도 없는 현실이었다. 삼성이 초일류기업으로 성장하는 데 밑거름이 된 노동자의 삶은 철저히 배제되거나 가려진 그런 현실 말이다.





3

노동야학과 노동문화운동

노동문화는 일반적으로 다양한 노동자들의 문예 또는 생활문화를 지칭한다. 하지만 사회운동과 연계되어 있는 ‘운동’으로서의 노동문화는 그 사회적 영향력이 훨씬 더 크기 때문에 주목해 보아야 하는 대상이다. 1980년대에 서울과 광주 등을 중심으로 민주화운동과 맥을 같이하며 성장해 온 진보적 문화운동은 점차 노동운동과 접목되었고, 1987년 노동자대투쟁을 계기로 전국에 확산되었다.



1. 서둔야학의 설립과 운영
2. 제일야학의 설립과 운영
3. 화흥야학의 설립과 운영

이재성 | 성공회대학교 노동사연구소 연구교수

홍현영 | 수원시사편찬위원회 연구원

01 | 수원의 야학과 노동자 교육

1970년대와 1980년대에 수원에는 10여 개의 야학이 존재하였다. 그중에서는 1907년으로 역사가 거슬러 올라가는 서울대 농대 학생들의 야학에서 1980년대 민주화운동과의 연계 속에서 발전해 온 소규모 '노동야학'도 있었다. 노동야학의 경우에는 정치적인 억압 속에서 기록을 충분히 남기기 어려웠기 때문에 역사적 복원이 쉽지 않다. 또한 전통적인 야학도 1990년대를 지나면서 대부분 그 명맥이 끊겼거나 야학의 성격과 운영 주체가 달라져 잊혀 가는 경우가 대부분이다. 여기에서는 수원의 대표적인 야학인 서둔야학, 제일야학, 화홍야학을 중심으로 야학의 설립과 운영, 그리고 야학의 성격 변화 과정을 살펴보고자 한다.

1. 서둔야학의 설립과 운영

1) 서둔야학의 태동

서둔동은 권업모범장과 농림학교가 위치한 지리적 여건으로 일찍부터 야학이 설립되었고 지속적으로 운영되어 많은 학생들을 배출하였다. 서둔동에 야학이 최초로 설립된 것은 1907년으로, 농공부 수원수류양성소(水原樹留養成所) 기사 김광하가 서둔 동민인 유천만(유정렬)의 집에 야학을 설치하였다.

西屯設校 水原郡 亦屯里 亦
 素安民村으로 實業이 教育이
 니 全然 知者 어나 昨而以後로
 農務工部에서 設立한 勸業模範
 場과 農務學校가 興振을 受호
 2) 村民의 教育이 人生의 機關
 인 實感動을 야 中에 學校를 設
 立한 計劃이 且 該洞所住는 農
 工部水原附留養成所 技手 金光
 河比가 爲先 小洞의 千萬家에 臨
 時夜學校를 設立하고 名譽教授
 者로 在村中人員及 向所 熱心이
 將 學校 基本이 되리라 云다

서둔야학원(황성신문, 1908년 1월 14일)

설립된 농민운동단체로, 야학운동에 대하여 적극적으로 선전하였다. 조선농민사의 수원지부를 학교 내에 설치한 학생들은 이 단체의 활동 중 야학활동에 공감하여 농민야학을 설립하여 운영하기에 이르렀다.

이에 학교 부근인 수원의 서둔리와 고색리(古索里)에 야학을 설치하고 농촌 청년들과 아동들에게 국문과 산수·한국역사를 가르쳤으며, 때로는 농촌 인사들을 모

한편 1920년대 수원고농 학생들은 민족 운동의 중심을 농민운동에 두고, 농촌계몽 운동에 착수하였다. 수원고농 학생들은 1926년 여름 천도교계 조선농민사의 중심 인물이었던 이성환이 수원고농을 방문한 것을 계기로 조선농민사 지부를 수원고농 내에 설치하였다.² 조선농민사는 조선 농민의 교양과 훈련을 목적으로 1925년 10월

豫審取調三年만에 十一名中九名免訴
 朝鮮開拓社 秘社이다고 治罪法廷取調한 保安違反으로 網領인
 ◇水原高農生事件
 興農社로改稱 某運動劃策
 兩人의起訴理由
 保安違反 兩人 起訴
 個人論文 網領으로 誤認
 網領으로 誤認
 開拓社는 親睦機關

수원고농 비밀결사사건인 조선개척사 사건을 다룬 신문기사(『동아일보』, 1930년 2월 21일)

아 민족의식을 고취시켰다. 또한 농촌야학전람회도 개최하여 농촌야학의 성과를 선전하기도 하였다.³ 이들이 추진한 야학 중 1927년에 만들어진 고색리 야학은 남학생이 89명이었고, 김성원과 김찬도 외 13명이 교사로 활동하였다. 서둔리 야학은 남학생이 106명이었고, 김성원과 김찬도 외 19명이 교사로써 활동하였다.⁴ 당시 야학 교사(校舍)가 없어 어려움을 겪던 중 이종용, 송인천, 유천준, 이성일, 이영산 등 지역 유지들이 주선하여 와가 18평과 사무실 공사비 400여 원을 마련하여 야학교사를 신축하였으며 12월 3일 낙성식을 개최하기도 하였다.⁵

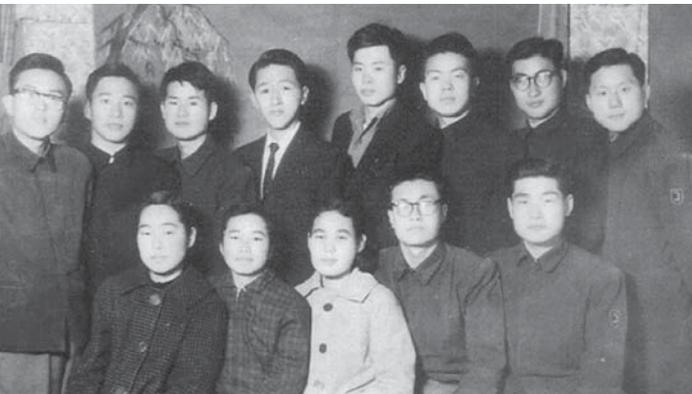
야학활동에 참여하였던 수원고농 학생들은 민족운동을 보다 체계적으로 전개하기 위하여 결사체인 조선개척사의 조직을 도모하였다가, 1928년 9월 1일 검거되었다. 이 비밀결사는 1920년대에 전문학교 학생들이 처음 조직한 것으로 수원고농 학생들이 조선의 독립을 위해 투쟁하였다는 점에서도 그 의의가 있다.

2) 해방 후 서둔야학의 재건

1950년대 중반에도 서울대 농대 학생들은 서둔동과 탑리, 웃거리 등에서 간헐적으로 야학활동을 전개하였다. 1954년에 축산과 김라섭이 중심이 되어 서둔동의 빈 집에서 농사원에 다니는 사환들을 대상으로 야학을 시작하였다. 1956년에는 이상하(농)와 조재선이 서둔동에서, 1959년에는 원광식 등이 탑골에서 야학을 하였다. 그러나 이러한 야학은 필요에 따라 잠시 개설되었다가 곧 중단되었다.

해방 이후에 다시 시작된 서둔야학의 뿌리는 1954년 1월 31일 설치된 서둔교회의 성경구락부와 관련이 있다. 서둔교회의 집사이자 매산초등학교 교사인 이화실이 중심이 되어 1955년에 성경구락부를 고등공민학교로 인가받아 서둔고등공민학교를 설립하였으나 가르칠 사람이 마땅하지 않아 운영이 중단되었다. 1959년 당시에 서둔교회에 다녔던 박건호에게 이 이야기를 들은 오희웅이 야학을 운영하기로 하였다. 이로써 서둔야학의 활동이 시작되었다.

초기에 야학은 농촌진흥청 강당⁶에서 초등학교 1~2학년반, 3~4학년반, 5~6학년반, 중학 과정으로 운영되었으며, 탑동·서둔동 인근의 청소년, 부녀자, 농대 관사에서 일하던 사환들이 주된 교육 대상이었다. 1960년에는 농대 목장 안에 있는 단



1959년 서둔야학 교사들



1959년 어린이날 소풍 때 학교를 출발하기 직전

층 기와건물에서 교육을 하였고, 1963년에는 탑동 4H구락부 회관에서 공부를 시작하였으나 마을 청년 중에 방해를 하는 사람들이 있어 다시 농촌진흥청 강당으로 옮겨서 교육을 하기도 하였다. 1964년에는 농대 목장과 연습림이 만나는 서쪽 언저리에 있던 양계사로 옮겨서 교육을 하였으며, 책상과 의자가 없어 짚을 깔 맨바닥에서 공부하였다. 서둔야학은 사정에 따라 장소를 옮겨 가며 교육을 하였는데, 1965년에는 초등학교를 졸업한 학생들이 많이 들어오고, 양계사로 사용하였던 토담집이 공부를 하는 데에 적합하지 않아 당시 교장이었던 황건식과 교사들이 양계사 자리에 교사를 다시 짓기로 하였다.

야학 학생이었던 박학준의 형인 박학배가 그 땅의 주인이었으므로, 교사들은 자금을 모아 2만 5,000원을 주고 양계사가 있었던 땅 50평을 구입하였고, 시멘트를 사서 기초공사를 추진하였다. 학교 건물에 필요한 목재는 이창복 교수의 도움을 받아 학교 연습림의 나무를 베어 매산동에 있었던 제재소에서 켜서 사용하였다. 교사를 짓는 데는 마을 지도자와 학부모들의 기술·자재 지원과 농촌진흥청의 차량 지원 등이 있었다. 그 당시 국회의원이었던 이병희 의원과 선경직물에서도 교사 신축을 위하여 찬조를 하였다. 그러나 야학 건물을 완성하는 데 가장 큰 역할을 한 것은 역시 교사로 참여한 서울대 농대 학생들과 야학 학생들의 열정과 땀이었다.



서둔야학 교사 건축

교사 준공식에는 동네 사람들, 농대 교수들, 교사, 학생들로 가득 찼으며 음악·미술·연극으로 구성된 학예회도 개최되어 감격의 기쁨을 나누었다. 야학 졸업생들이 전하는 바에 의하면 교장 황건식은 서울대학교 농과대학이 아니라 서둔야학을 다녔다고 할 정도로 열성적이었다. 이 학교 교사를 짓느라 소요된 총 23만 원의 자금 중 모금으로 충당하지 못한 돈은 황건식의 부친이 갚아 주었다. 교사를 짓고 난 다음에는 푸른지대 주인이었던 박철준이 전선을 지원해 주어 학생들이 목장에서 전기를 끌어와 전등불 아래에서 공부할 수 있게 되었다.

1967년에는 농과대학 구관 건물이 헐렸는데, 거기서 나온 자재를 이용하여 농공과 고재균 교수의 협조를 얻어 농업공작실에서 9월 26일부터 10월 5일까지 10일간 교사들이 직접 3인용 책걸상 24조를 만들었다. 이때 부족한 경비는 교사들이 1만



완공된 서둔야학교 건물과 교사 준공식

8,300원을 모았고, 한인규 교수와 학생과장을 비롯한 교수 모금 1만 310원, 그리고 학부형 39명이 8,800원을 내는 등 함께 4만 200원을 모아 충당하였다.

교사들이 책걸상을 만들어서 야학으로 가져갔을 때 학생들의 감회는 특별히 남달랐던 것으로 보인다. 학교 강의를 빼 가면서 야학교 교사를 짓는 데 모든 정열을 바치고 책걸상까지 만들어서 가져오는 선생님들에게 학생들은 감사와 사랑을 느끼지 않을 수 없었다. 이것은 교사와 학생들이 사제 간의 끈끈한 유대를 갖게 하는 촉매가 되었고, 이 당시 참여하였던 교사와 야학생 모두 잊지 못할 추억으로 간직하고 있다.

학교 건물을 신축한 후에는 야학교 운영에 대한 교사들의 역량과 역할이 증대되어 갔다. 이에 그 이전까지는 서둔야학의 교장은 서둔교회의 장로나 서울대학교 농



서둔야학 수업

과대학 교수 중에서 계승되었으나, 이때부터는 교사 중 주임교사가 대외적으로 교장이라는 호칭을 사용하게 되었다. 당시 교사들 중 최초로 교장의 칭호를 쓰게 된 사람은 황건식이었다.

서둔야학은 1960년대 초까지는 초등학교를 다니지 못한 사람들을 주 대상으로 운영되었으나, 1965년에 들어와 초등학교 졸업생이 많이 입학함에 따라 중학교 과정 중심으로 편성하였고 수업 기간도 중학교 3년 과정으로 하였다. 또한 선배 교사들(주로 대학원생과 4학년)이 중심이 되어 농촌 청년들에게 영농기술을 전수하려는 목적에서 청년반을 신설하였는데, 청년반은 1966년 가을에 시작되었으나 지속적으로 관리하는 사람이 없어 같은 해 말경에 소멸되었다. 청년반은 서둔야학 졸업생들에게 지속적인 교육의 기회를 제공했다는 점에서 의의가 있었다.

3) 서둔야학의 변화와 이념 갈등

1960년대 서둔야학은 농촌의 가난한 학생들에게 교육의 기회를 제공하고 삶과 미래에 대한 희망을 함께 만들자는 의미에서 출발하였다. 따라서 서둔야학은 학생들이 인생을 어떻게 살면 좋을 것인지를 생각하게 하고, 인생을 좀 더 풍요롭게 살기 위한 방법을 찾는 데 주안점을 두어 교육하였다. 이에 정규학교의 교과를 가르



1976년 서둔야학 교정

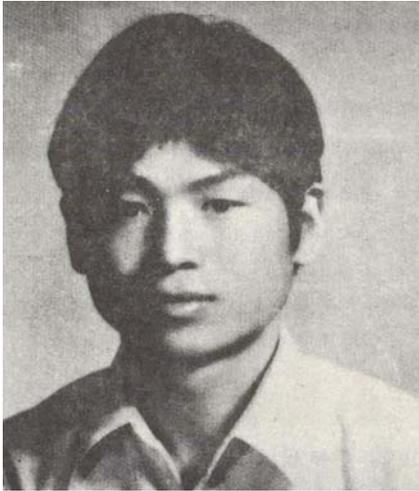
치되, 문학작품을 읽거나 자연 속에서 노래를 부르고 시를 짓는 등의 활동을 통해 참된 삶에 대한 가치를 일깨우는 '자유주의적 교육' 을 실시하였다. 이런 교육과정 속에서 교사와 학생 간의 강한 유대감이 형성되었다.

야학 교사들은 친구의 권유나 서둔 야학 교사모집 공고 등을 보고 가난한 학생들에게 배움의 기회를 제공하는 데 도움이 되기를 바라는 마음에서 서

둔야학 활동에 참여하였다. 1960년대 초반에는 서울대 농대의 한 학년에 5~6명, 중반 이후부터는 10~20명이 야학 교사로서 활동하였는데, 대개는 1년간 교사 생활을 하였고 일부는 3학년까지 남아 야학 운영을 지원하였다. 이에 야학에 관심을 가지고 있는 졸업한 교사와 야학 졸업생이 정기적으로 만나 야학 운영에 대해 논의할 수 있는 서둔야학회를 조직하게 되었다.

1970년대에 들어와 서둔야학의 교육방침은 전환되었다. 1960년대 후반 서둔야학을 졸업한 후에 검정고시를 거쳐 상급학교에 진학하려는 학생들이 늘어나면서 교사들 사이에 교육과정에 대한 재편성 논의가 일기 시작하였다. 공민학교의 혜택이 없었던 서둔야학 학생들은 검정고시에서 9개의 시험 과목을 모두 치러야 했기 때문에, 그에 맞는 수업 운영과 교육 방법을 검토해야 했다. 이에 따라 1971년에는 「서둔야학칙」을 제정하여 공포하였는데, 서둔야학의 목적과 학년·학기·수업 일수 등을 규정하였고, 입학 자격과 시험·장학제도·포상제도 등에 대해서도 정비하였다.

1970년대에는 서둔야학을 둘러싼 정치·사회적 환경에 큰 변화가 나타났다. 우선 초등학교 의무교육이 정착하고 서둔동 지역의 정규학교 취학률이 높아지면서 야학에 입학하는 학생이 급격하게 줄어들었는데, 한 학년에 20~30명씩 유지되었던 야학생의 숫자가 점차 줄어 야학 유지에 대한 위기감이 일기 시작하였다. 이는 비



김상진



1976년 서둔야학 교사 M.T.

단 서둔야학만 겪는 일은 아니었는데, 서둔동 부근에 위치한 다른 야학⁷들은 1960년 후반에서 1970년대 초반에 폐교하기에 이르렀다. 그 결과 학생들이 서둔야학으로 집중될 수밖에 없는 상황임에도 불구하고, 서둔야학의 입학생수는 10명 정도이고 고정적으로 등교하는 학생들은 4~5명 정도에 불과하였다. 이처럼 야학에 다니는 학생이 줄어들어 따라 이웃하고 있는 서둔국민학교에 찾아가서 미진학 학생들의 명단을 확보한 후, 직접 학생들의 집을 찾아가 당사자와 학부모를 면담하고 설득하여 서둔야학에 입학하도록 하였다. 그러나 입학생수의 감소는 계속되었고 교사들 사이에 다른 방향이나 대안을 찾아야 한다는 의견이 제기되었다.

한편 1970년대에 한국사회는 정치·사회적 문제에 직면하였는데, 1972년 박정희는 유신을 선포하고 역사상 유례가 없는 폭압적 정치 지배질서를 구축하였다. 이어 1974년 긴급조치를 선포하여 유신체제에 저항하는 세력들을 대대적으로 탄압하였고, 학생시위를 막기 위해 10월 18일을 전후해 전국 대학은 휴교에 들어갔다. 또한 1975년 1학기 개강과 동시에 4월 11일 서울대 농대에서는 비상총회가 열렸는데 축산과 4학년 김상진이 박정희 대통령에게 보내는 「양심선언문」을 낭독하고 할복하

는 사건이 발생하여 휴교령이 내려졌다.

이러한 상황에서 정부와 학교 당국은 저항하는 학생운동 조직에 탄압을 가하였고, 농대의 전통적인 이념 서클이었던 기러기, 개척농사회, 농사단, 농업문제연구회, 한얼 등이 지하화되었다. 이에 학내에서 활동할 수 있는 공간을 확보하기 위하여 많은 학생들이 야학에 참여하게 되었고, 이념적 성향을 띤 교사들이 늘어 갔다. 이로써 서둔야학은 점차 이념화되는 과정을 밟게 되었다. 1975년경까지는 순수 야학의 이념을 가졌던 교사들과 한국사회의 근본적인 문제에 더 성실하게 접근하여야 한다는 시각을 가진 교사들의 수가 거의 반반에 이르게 되었고, 이들 사이에 이념적인 갈등이 대두되었다.

그러던 중 1977년 8월 말경에 사회운동적 성격이 강한 야학 교사들이 임시총회를 열고 서둔야학에 대한 전권을 인수하여 서둔야학회장을 이영대에서 강석찬으로 바꾸었는데, 이후 야학 운영의 핵심이 운동권 중심의 야학과로 이동하였다. 이는 서둔야학사에서 하나의 전기가 된 사건이었는데, 이로써 학내 운동서클로서의 서둔야학회는 회장을 중심으로 학내 운동을 주도하였고, 서둔야학은 교장이 교육을 담당하는 이원화 체제로 나아갔다.

그 후 1978년 10월 가을 축제 때, 대학에서 대대적인 시위가 일어나 결국은 시위에 참가한 학생들이 여학생 기숙사인 녹원사 옥상을 점거함으로써 경찰들이 소방호스로 물을 뿌려 진압한 사태가 있었다. 이 시위에 서둔야학 교사 대부분이 참여하였고 많은 농대 학생들이 구속되거나 도피하는 사태가 일어나 야학에는 가르치는 교사는 없고 배우는 학생들만 학교를 지키는 일이 벌어졌다.

4) 서둔야학의 폐교

유신정권이 종말을 고하고 1980년 신군부가 등장하는 한국사회의 정치적 격변 속에서 서둔야학교는 여러 위기를 맞게 된다. 1980년 계엄 확대 발표 후 모든 집회가 금지되어 서둔야학교의 수업도 금지되었다. 서슬 퍼런 분위기에서 교사진들은 당분간 휴학하기로 하고, 교사들의 자취방 등에서 주기적으로 학생들을 만나 부족한 수업을 보충하고 어린 학생들이 상심하지 않도록 격려하기도 하였다.



1977년 소풍

그러나 야학을 계속 휴교 상태로 둘 수는 없었기 때문에, 1980년 9월 2학기 개강과 함께 학교 수업을 정상화하기로 하였다. 물론 이것은 위험을 감수한 결정이었고, 그에 따른 여러 압력이 가해지기 시작하였다. 당시의 교사들은 학교 당국과 정보 요원들의 감시 대상이었고 갖가지 압력과 회유에 시달려야 했다. 당국에서는 야학의 효용성 문제와 집회 활동 등 여러 가지 이유를 내세워 서둔야학의 폐교를 요구하기에 이르렀다. 물론 서울대학교 농과대학 내의 '서둔야학회'라는 서클도 등록이 취소되었다.

학생들도 이러한 분위기를 눈치 채고 교사들의 안위를 걱정하여 서둔야학의 휴학과 서둔야학회 활동의 중지를 건의하기도 하였다. 그러나 30년이 넘는 세월 동안 서둔야학을 만들고 지켜 온 교사와 학생들을 생각하면 서둔야학 활동의 중지를 쉽게 결정할 수는 없었다.

그러던 중 수업을 재개한 지 한 달쯤 되는 1980년 9월 말, 폭풍우로 서둔야학교로 전기를 인입하는 전선주가 부러져 버렸다. 당시의 교사진에는 그것을 수리할 사람

이 없었고, 촛불을 켜고 수업을 계속하는 가운데 한국전력에 수리를 요청하였다. 한국전력 측은 학교 당국의 정식 공문이 있어야 한다며 수리를 거부하였고, 자격증을 가지지 아니한 자의 옥외 전기공사는 불법이라 하였다. 학교 당국에서는 농대 목장에서부터 인입된 전선을 감전 등의 이유를 내세워 철거하였으며, 다시 야학교 까지 전기를 끌어들이기 위해서는 2~3개의 전선주와 수백 미터의 전선이 필요하였고 그러한 재료가 있다 하여도 공사를 할 수 없는 여건이었다. 그동안에도 촛불 수업은 계속되었는데, 희미한 촛불 밑에서 공부하던 학생들은 곧 눈병을 호소하기 시작하였고, 촛불연기에 목이 잠기는 등 여러 어려움이 나타나 더 이상 수업을 강행하기가 어려웠다. 게다가 학생들의 결석이 눈에 띄게 늘어나 학년당 2~3명 정도만 남게 되었다.

상황이 여기에 이르자 교사진들은 서둔야학에 대한 근본적인 검토가 필요하다는 인식에서 10월부터 11월에 이르는 두 달여 동안 서둔야학의 새로운 진로를 찾기 위하여 토론을 거쳤는데, 그때 논의되고 합의된 결론은 다음과 같다.

1. 서둔야학교의 교육 목적은 서둔야학교를 없애는 것이다. 즉 서둔야학인이 교육을 통하여 사회를 보다 밝은 쪽으로 개선해 나감으로써 교육의 혜택에서 소외된 자들이 없이는 데 기여하고 결국 서둔야학교가 필요 없는 밝은 세상을 이루는 데 기여해야 한다. 그러나 아직은 서둔야학교가 좀 더 필요하다. 아직도 우리 주위엔 교육에서 소외된 자들이 분명히 있고, 따라서 서둔야학교는 아무리 어려워도 곳곳이 살아남아 세상을 비추는 빛이 되어야 한다.
2. 현실 인식을 냉철히 해야 한다. 학생수가 급격히 줄어가고 있는 것은 이미 서둔야학교의 기능이 소멸돼 가고 있다는 반증이다. 서둔야학교가 문을 닫더라도 이 학생들을 우리가 맡길 수 있는 화홍야학교 등 대체 수단이 있다. 촛불 수업으로 얼마나 더 어린 학생들을 괴롭혀야 하는가?
3. 우리 교사들은 이미 정보 요원들의 표적이 되어 있다. 그리고 학교 당국은 전선을 철거하고 서클 등록을 취소하는 등의 야학교 활동을 불법화하기에 혈안이 되어 있다. 지금은 자중해야 하고 차후 시질이 달라지면 우리가 새로 모일 수 있는 때가 있을 것이고, 우리는 그때가 보다 빨리 올 수 있도록 다른 방법으로 힘을 모아야 한다.
4. 서둔야학교의 이념은 너무 숭고하다. 그러한 정신을 살려 나가기 위해서 이러한 고통

을 계속 참아 나가는 것만이 능사는 아니다. 그 높은 정신을 잊지 않는 것이 중요하다. 이제 우리는 발전적으로 서둔야학교를 폐교하고, 조국의 민주화와 소외된 사람들의 깨달음을 위해 새로운 활동 방법을 찾자.

이러한 논의 끝에 결국 1980년 11월 서둔야학교를 폐교하기로 결정하였다. 이에 재적 중이었던 학생들을 희망에 따라 화홍야학으로 전학하도록 하였고, 교사와 학생, 그리고 연락이 되는 선배들을 초청하여 역사적인 서둔야학교 폐교식을 거행하였다. 이로써 서둔야학교는 역사의 뒀안길로 사라졌다.

서둔야학이 폐교되자, 서둔야학에 정열을 바쳐 왔던 선배들 중 최윤재를 중심으로, 이문한·박순직·박의호·김석동·김영호·황경희 등이 합심하여 1981년에 다시 학생을 모집하여 수업을 재개하였다. 당국의 폐교 압력에도 불구하고 서둔야학 재건을 위해 노력하였으나 1983년도의 학생 모집이 여의치 않아 어쩔 수 없이 1983년에 폐교하기에 이르렀다.

2. 제일야학의 설립과 운영

1) 제일야학의 설립⁸

제일야학은 1963년 10월 9일 제10전투비행단 장병과 서울대 농대 학생들이 ‘밀알 학원’을 세우면서 시작되었다. 1964년 3월에 첫 입학생 64명을 받았고, 그다음 해에 수원제일중학교로 이름을 바꾸었다. 초기에는 형편이 어려워 배우지 못하는 어린 학생들과 노동자들을 대상으로 일반 학교 교과를 가르치는 전형적인 야학이었다. 1967년 12월에 화재가 나서 건물이 소실되어 수원직업학교에 임시로 교실을 마련하여 학교를 운영하기도 했다. 하지만 바로 학교 건물을 마련하지 못하여 1968년에는 농야학교로 이전하였다가 1970년이 되어서야 연무동 신축 건물로 이전하였다. 1970년 11월에는 기존의 2년제 수업을 3년제 수업으로 개편하였고, 이후 영화동으로 이전하였다.



수원제일야간중학교 제10회 졸업기념(수원제일평생학교 소장)



제일야학 수업(수원제일평생학교 소장)

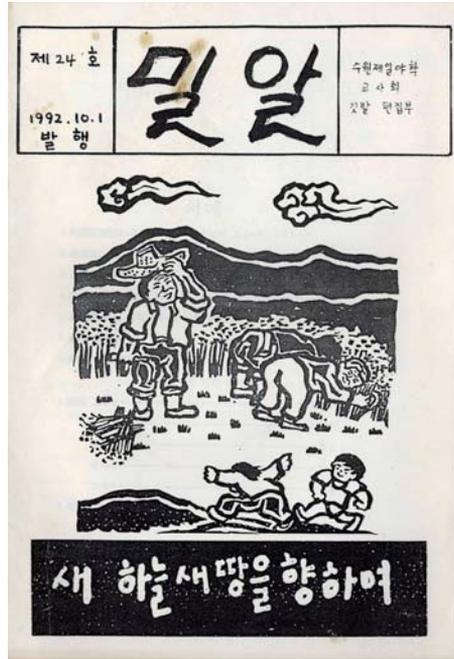
자료에 따르면 1980년 12월에는 영화동에서 ‘산 38번지’ 교사로 이전하였다고 기록되어 있다. 1984년에는 효성야학과 제일야학이 통합하였고, 정금모가 제13대 교장으로 취임하였다. 1986년 2월 1일에는 통합된 제일야학의 제2회 졸업식이 열렸다. 1980년대 중반 이후 제일야학에는 민주화운동에 참여하는 대학생들이 교사로 들어와 야학의 성격이 진보적인 정치교육의 장으로 변화하기도 하였다. 예를 들어 1987년 6월 민주화운동이 한창이던 6월 16일과 18일, 26일에는 교사와 학생들이 수업을 마친 오후 10시 이후에 시위대에 합류하기도 하였으며, 수업이 없는 교사들은 처음부터 시위에 적극 참여하였다. 1990년과 1991년에는 수원 지역 청년단체들과 함께 광주순례단을 조직하여 참가하였으며, 이 학교의 교사와 학생 출신들은 수원 지역 민주화운동에서 주요한 역할을 담당하게 된다.

하지만 1990년대에 들어서 사회운동의 퇴조 분위기 속에서 소위 ‘운동권 교사’들은 점차 야학을 떠나게 되었다. 운영이 어려워진 야학에 또 다른 시련이 찾아왔는데, 1996년 9월 5일에 화재로 학교 건물이 소실된 것이다. 이후 고등동 성당에서 어렵게 수업을 유지해 나갔고, 같은 해 12월에는 평동에 위치한 한벗교회로 이전하였다. 그 후 현 박영도 교장이 제14대 교장으로 취임하면서 존폐 위기에 놓인 제일야학을 다시 살리는 일을 추진하게 되었다.

2) 1980년대 ‘노동야학’ 으로의 변모

1980년대 중반에서 1990년대 중반까지는 많은 야학들이 ‘노동야학’의 성격으로 변모했던 역사가 있었다. 제일야학도 시대의 흐름 속에서 진보적 정치교육을 중심으로 학교가 운영되는 시기가 있었다. 이 시기의 분위기를 당시 발행된 교사회보 『밀알』을 통해서 알아볼 수 있다.

〈표 1〉의 사례에서처럼 교사들의 주된 관심사는 학생운동 조직의 그것과 크게 다르지 않았음을 알 수 있다. 이러한 ‘의식화 교육’은 어린 학생들에게 영향을 미치고 있었다는 것이 박영도 교장의 증언이다.



수원제일야학 교사회 기관지 '밀알' (수원제일평생학교 소장)

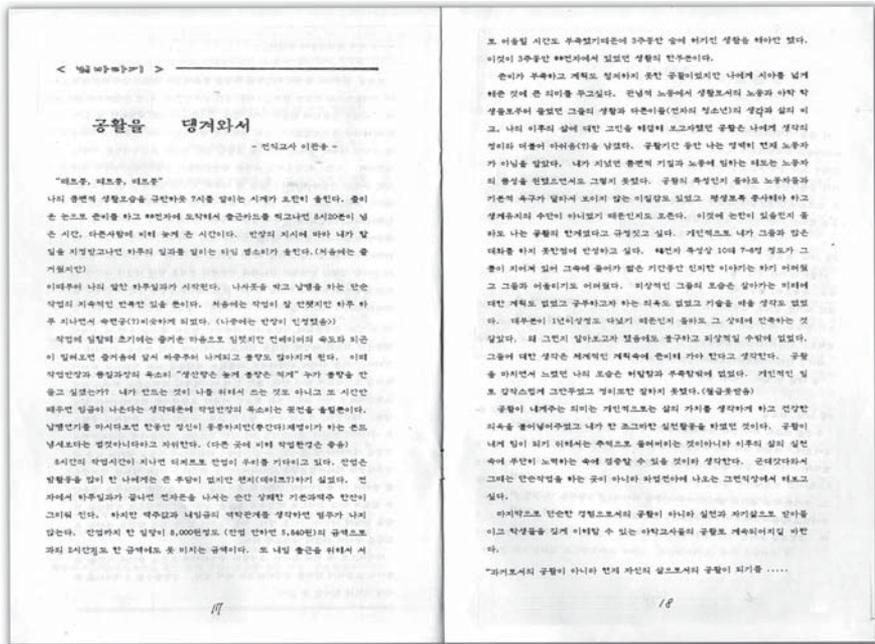
〈표 1〉 교사회지 『밀알』에 등장하는 정치적 기사

발행 연월일	기사 제목
1990년 9월 10일	통일의 한길로
	범민족대회를 정리해 보며
	우르과이라운드
	국민연합 수원지부 확대회의 참가 보고서
	공황을 땡겨와서
	공황을 마치고
1991년 12월 1일	수야협(수원지역야학협의회) 보고
1992년 10월 1일	(사) 이들이 이 땅 노동자의 모습이다
	야학운동의 현황과 과제
	MBC 파업의 쟁점

제가 94년도에 왔을 때에는 청소년들이 주류를 이루었어요. 10대 후반부터 20대 초반, 때론 30대 초반까지. 그야말로 근로 청소년, 이제 우리 사회에서 아마 정규의 학교는 가지 못하고, 그렇다고 산업현장에서 뚜렷한 위치를 가지고 있는 것도 아닌 그런 애들이 어쨌든 중학교·고등학교 과정, 주로 중학교 과정을 공부하고 있었던 것 같아요. 그 때가 이제 94년, 95, 96년 이런 시기였는데. 그때는 이제 교사는 대학생들이었어요. 제가 가니까 전부 100프로 대학생이었는데. 대학생들이 체계적으로 운영을 하는 것도 아니고, 규모 있는 그런 것도 아니었기 때문에 상당히 허술하고, 그냥 대학문화에 젊음, 낭만 이런 것들이 야학에 배어져 있어서, 학생들이 청소년 15살, 16살짜리들이 노래를 부르면 어 그 시간에 노동가요 같은 걸 부르고 이러더라고. 그러니까 이게 뭔가 선생님들에 의해 전파된 아무런 비싼 얘거나 이런 것도 없이 그냥 노동가요가 야학 속에 들어와 있고, 그러면서 소위 선생님들이 전해 주는 메시지대로 받아들여서, “노동자는 억압당하기 때문에 봉기해야 된다.” 이런 생각들을 가지고 있더라구요.⁹

야학의 교육 내용과 성격에 대해서는 찬반양론이 있을 것이다. 이 사례는 비단 제일야학에 국한되는 것은 아니고, 또한 하나의 사례와 증언으로 역사적 평가를 대신할 수는 없을 것이다. 당시 야학의 선생님이로 봉사하던 대학생들 역시 20대 초반의 젊은 나이였으며, 개인의 영달과 출세만을 좇지 않고 사회와 민중을 위해 살 고자 하는 충심을 가지고 있었다. 그들은 기성세대가 해결하지 못하고 있던 민주화를 위해 심지어 목숨까지도 바치겠노라는 결의를 가지고 있기도 했다. 그 누구도 당시 젊은 대학생들의 이상과 실천에 대해 쉽게 비난할 수는 없을 것이다.

「공활을 댕겨와서」라는 제목의 수기에는 야학교사이자 한 사람의 활동가로서 경험해야 했던 공장 체험기가 실려 있다. 글쓴이는 ‘전직 교사 이관용’ 으로서 어느 전자회사에 들어가 “나사못을 박고 납땀을 하는” 업무를 하였다. 오전 8시 20분에 출근카드를 찍고 하루 종일 단조로운 공장 일을 해 냈다. 약 3주간 이어진 낮선 공장생활이었다. 8시간 노동 이후 잔업까지 마치고 나면 일당이 8,000원 정도였고, 잔업을 하지 않으면 5,840원에 불과하였다. 글쓴이는 당시 과외 2시간 정도를 하고 받는 임금에 불과하다고 적고 있다. 이관용은 무엇보다도 자신이 가르치던 학생들의 일상을 이해하게 된 점이 좋았다고 적고 있다. 그러나 동시에 노동자와 자신의 존재성이 다르다는 큰 차이도 느끼게 되었다.



「공활을 댕겨와서」(『밀알』 제4호, 1990년 9월 10일, 수원계일평생학교 소장)

전자의 특성상 10대 7-8명 정도가 그룹이 지어져 있어 그 속에 들어가 짧은 기간 동안 진지한 이야기는 하기 어려웠고 그들과 어울리기도 어려웠다. 피상적인 그들의 모습은 살아가는 미래에 대한 계획도 없었고 공부하고자 하는 의욕도 없었고 기술을 배울 생각도 없었다. …… 공활을 마치면서 느꼈던 나의 모습은 허탈함과 부족함밖에 없었다.¹⁰

이관용의 체험이 모든 청소년 노동자들의 상태를 보여 주는 것은 아니었다. 앞에서 다루었던(1부 2장) 한일합섬의 어린 여성 노동자들은 산업체학교를 다니면서 주경야독의 고단함 속에서도 열심히 노동하며, 힘들지만 저축을 통해 미래를 준비해 나가는 모습을 보였다. 노동의 세계, 공장 생활이 일반 시민사회의 밖에 섬처럼 존재하는 한 서로간의 소통은 어려운 일이 될 것이었다. 1980년대 노동현장 속으로 들어가 보려 했던 대학생들의 노력은 그런 측면에서 충분히 가치 있는 실험이었다.

함께 공황을 했던 다른 야학 교사의 수기는 이를 잘 보여 준다.

오후 4시가 되면서 본드 냄새가 지독했고 무거운 것을 들고 왔다 갔다 하니 다리에 맥이 풀려 힘이 쭉 빠졌다. …… 오랜만에 야학에 갔다. 바름이 사람을 몹시 싸늘하게 했다. …… 수업이 하고 싶었다. 승욱이의 씩 웃는 잘생긴 얼굴과 순자의 동그란 눈빛도, 은경이의 힘들어 하던 모습도. 교실에서 좀 더 부끄럽지 않은 수업. 그들 삶에 샘물이 될 수 있는 수업으로 만나야겠다.¹¹

3) 야학에서 '수원제일평생학교' 로¹²

1996년 9월에 있었던 원인불명의 화재 이후 학교 운영이 어렵게 되자 박영도 교장은 일일호프 이벤트를 개최하여 500만 원 정도를 마련하였다. 그 돈으로 개척교회의 무허가건물에 임대료 들어가 교실을 다시 만들고 체계를 정비하였다. 대학생 중심의 교사 체제를 기성 현직 교사 중심으로 새로 충원해 나갔다. 학습자의 연령도 높아져, 이전에는 주로 청소년들이었으나 점차 성인들이 많아졌다. 수원 시내에 공고문을 붙이는 등의 노력으로 점차 학생수가 늘어나서 좁은 교실로는 감당 할 수 없게 되었다. 밤에는 천정 사이로 별이 다 보일 정도로 낡은 슬레이트 지붕 건물이었다. 이런 상황을 알게 된 담당 공무원 유중식 과장이 도움을 주어 옛 새마을금고 건물 2층에 새로 공간을 마련하게 되었다. 하지만 주변 단체들의 반발로 무상 지원은 불가능하게 되어 2011년 1월에 수원시 소유로 있는 매교동 건물에 임대 형식으로 이전을 하고 오늘에 이르게 되었다.

제일야학이 수원제일평생학교로 이름을 바꾼 것은 2009년이였다. 1990년 이후 다시 살아난 제일야학은 2003년에 총동문회가 조직될 정도로 많은 졸업생을 배출하였다.

이제 저희 같은 그 당시에, 70~80년대에 수원에는 야학이 한 10개 정도 있었다고 그래요. 근데 지금은 이제 거의 다 없어지고 저희만 남아 있는 형편이고. 저희는 지금 학습자가 거의 200명, 1일 200명 정도 되는 거니까. …… 사회교육기관으로 봐선 꽤 큰 규모죠. …… 현재에 이르기까지 사실은 이것은 누구 하나의 소유의 사립도 아니고 그렇다고 국



2013년 수원제일평생학교 졸업식 및 입학식(수원제일평생학교 소장)

가나 후원기관이 있어서 하는 것도 아니고 그야말로 NGO인데, 이것이 어쨌든 50년의 역사를 가졌다는 것은 수원시의 역사에서 상당히 중요한 부분이라고 봐요. 저희가 졸업생들이 거의 5,000명에 가까운데, 일개 지역에서 소외된 계층들의 5,000명한테 어쨌든 우리가 제2 교육의 기회를 주어서 그분들이 어쨌든 삶의 질이 향상되고 또 사회에서 자기의 그 자존감을 찾아가면서 살게 하게 됐다는 것에 대해서는 저희 스스로도 사실은 굉장히 큰 자부심을 (가지고 있습니다). <박영도 교장 구술>

3. 화홍야학의 설립과 운영¹³

1) 직업청소년 '선도' 사업으로 출발한 야학

화홍야학의 기원은 1972년 수원경찰서에서 신문팔이, 구두닦이, 검팔이 청소년들을 대상으로 직업청소년 보도정화사업을 실시한 것에서 시작되었다. 1970년대 수원 지역은 도시화·산업화가 급격하게 전개되었고, 그 과정에서 빈민층 청소년들이 일자리를 찾아 수원으로 유입되었다. 이에 수원경찰서는 이들 청소년을 대상

으로 경찰직업청소년학교를 개설하였고 경찰서장이 교장을, 보안과장이 교감을 맡아 60여 명의 청소년들에게 초등학교 과정을 교육하였다. 교육 프로그램은 수원 YMCA에 의뢰하여 마련하였고, 한글 교육과 예체능 활동을 실시하였다. 경찰직업 청소년학교는 여성회관 건물을 빌려 1년간 운영되었고, 교사들은 수원YMCA 회원들이나 모집 공고를 보고 지원한 자원봉사자들이 맡았다. 그런데 직업청소년들에게 신문을 팔거나 구두담이를 할 수 있는 영업구역을 주는 대신, 학교 수업에 참석하도록 하는 반강제적 방식으로 학생들을 모았다. 이에 생계문제를 책임져야 했던 학생들의 반발도 컸다.

이처럼 학교를 운영하는 데에 어려움이 따르자 수원경찰서는 직접 운영을 포기하였고, 1973년부터는 운영 주체가 BBS(Big Brothers and Sister) 경기도지부로 바뀌었다. 이 단체는 청소년 보호와 선도를 목적으로 미국에서 시작되었는데, 불우청소년이나 비행청소년들의 자매결연사업 등 각종 지원사업을 실시하였다. 당시 BBS 경기도지부장이었던 오찬성은 화홍직업학교로 이름을 바꾸어 야학을 운영하였다. 학교 건물은 신평초등학교 앞 몰몬교회를 이용하였고, 15명 내외의 교사가 활동하였다. BBS 경기도지부에서는 3년 정도 화홍직업학교를 운영하였는데, 1975년경에는 학생들이 40명으로 줄어들면서 야학이 활성화되지 않았다.

그 후 화홍직업학교는 다시 운영 주체가 변경되었는데, 1976년경부터 전국자동차노조 경기도 수원지부에서 버스안내양들을 대상으로 한 야간학교로 운영하였다. 지부장인 이경섭이 교장을, 조합 사무국장이 교감을 맡아 학교 운영에 참여하였다. 60명 정도의 버스안내양에게 중등학교 교육을 실시하였는데, 격일제 근무였기 때문에 수업도 격일제로 운영되었다. 그러나 1년 6개월 정도 학교를 운영하던 중 버스안내양들의 근무 형태가 '2일 근무 1일 휴무'로 변경되어 수업 진행이 불가능해짐에 따라 학교 운영을 지속할 수 없게 되었다.

이처럼 초기에 야학은 빈곤층 청소년과 직업청소년들을 대상으로 초등학교 교육과정이나 중등학교 교육과정을 실시하였고, 이들에 대한 '선도' 또는 '통제'적 관점에서 운영되었다.

2) 자율적인 운영체제를 갖춘 화홍야학

야학 운영 주체가 계속 변경되고, 운영자의 정치적·사회적 목적에 따라 운영의 방향이 변하게 됨에 따라, 초창기부터 야학 활동에 참여하였던 정우영은 지원단체를 찾기보다 독자적으로 운영할 방안을 모색하기 시작하였다. 정우영은 1968년 수원YMCA 창립 당시부터 회원이었는데, 1972년 수원경찰서가 수원YMCA에 교육 프로그램을 의뢰한 것이 계기가 되어 야학 활동에 관여하게 되었다. 그는 야학 활동에 관심을 갖게 된 동기에 대해서 다음과 같이 설명하였다.

나는 선택된 사람이야. 대학도 다니고. 이런(야학) 학생들은 아주 그냥 소외된 거잖아. 버스안내양도 보면 하루 근무가 18시간이야, 얼마나 고되겠어. 인권이 유린됐어. 보이지 않는 저항이 있는 거지. '애네한테 배움을 주어야겠다.' 이런 생각이었지.

이에 정우영은 본인의 사비와 후원을 통해 야학을 운영하기로 결정하고, 복문 근처에 건물을 빌려 학생들을 모집하였다. 1977년부터 야학의 명칭도 화홍야간학교



화홍야간학교 앞에서(<http://cafe.daum.net/hwms>)

로 변경하였고, 노동청소년들을 대상으로 학생들을 모집하였다. 중고등학교 교육과정을 적용하여 중등반과 고등반 각각 2개 반을 2년제로 운영하였는데, 보통 한 반에 20명 이상의 학생들이 모집되었고 학생수가 제일 많았던 1981~1982년에는 전체 학생수가 250명에 이르기도 하였다.

교사는 수원 출신 대학생을 중심으로 구성되었는데, 수업은 검정고시 위주로 하였고, 학생들이 현실적으로 부딪치는 사회적 문



화홍의밤(<http://cafe.daum.net/hwns>)



화홍의밤 행사에 모인 교사와 학생(<http://cafe.daum.net/hwns>)

제를 이해하고 함께 해결하려고 노력하였다. 당시 교사들은 학생들의 집안 사정까지 상세히 알았고, 때로는 동시대를 사는 사람으로서 친밀감과 일체감을 형성해 갔다.

1980년을 전후로 수원에는 화홍야학을 비롯해서 4~5개의 야학이 운영되고 있었다. 다른 야학은 후원자와 운영 주체가 뚜렷하고 재정적으로도 안정되어 있었던 데 비해, 화홍야학은 교사들이 자체적으로 운영하였기 때문에 재정이 튼실하지 못한 반면 외부의 영향이 적어 교사들의 판단과 가치에 따라 가르치고 운영할 수 있는 자율적인 운영체계를 갖출 수 있었다.

한편 1982년 말경 화홍야학은 학교 건물을 다시 구해야 하는 상황이 되었다. 이때 교장이었던 정우영은 YMCA 회관으로의 이전을 제안하였다. 그러나 YMCA가 기독교단체이므로 그곳으로 들어가면 산하단체가 되어 자율성을 보장받지 못할 것이라는 우려의 목소리가 많았다. 이에 이 문제를 두고 교사와 학생이 모여 ‘총회’를 개최하였는데, YMCA 회관으로 이전을 반대하는 목소리가 많았지만 다른 대

안이 없었기 때문에 결국 YMCA 회관으로의 이전이 결정되었다.

그때 교장 선생님이 궁여지책으로 마련한 곳이 매산동 YMCA 소유 건물 옥상이었다. Y 측에서 우리가 가면 천막공사까지는 해 주겠다고 약속했다. …… Y로 이전 외에 다른 대안이 없었다. 화홍야학은 학생수는 적었지만 중하, 중상, 고하, 고상 네 개의 반을 운영했으므로 교실이 네 개 필요했다. 그리고 경찰이 화홍야학을 불순단체로 찍고 있었으므로, 설사 적당한 장소를 제공할 뜻이 있었던 사람이라도 선뜻 우리에게 내주기 곤란했을 것이다.¹⁴

우려했던 것에 비해 YMCA 회관은 1980년대 정부의 탄압에서 상대적으로 안정적인 공간이었다. 즉 당시 YMCA는 정부에서도 함부로 할 수 없는 권위를 갖고 있었다. 인권을 유린하던 군사정권은 국제적으로 지탄을 받고 있었기 때문에 세계적인 기독교단체인 YMCA마저 탄압하기에는 부담이 컸던 것이다.

3) '노동야학' 으로의 전환

1980년 5·18광주민주항쟁을 거치면서 한국사회는 정치적 격변을 겪었는데, 이런 정치사회적 변화는 야학 운영에도 큰 영향을 미쳤다. 당시 학생운동 내에서도 노동자 지원활동과 노동운동 참여를 강조하는 '현장론' 이 본격적으로 대두하였다. 즉 노동자들이 사회의 모순을 깨닫고 자신의 문제를 직시하여 실천적으로 해결할 수 있도록 교육해야 한다는 운동론이 확대되었고, 이는 야학 활동에도 반영되었다.

1979년에서 1981년 2월까지 화홍야학 교사로 활동하다 1982년 제대 후 다시 활동을 시작한 김홍석과 1982년 야학에 입학한 이○국은 화홍야학의 성격이 변화해 가는 과정을 다음과 같이 설명하였다.

제대하고 화홍에 복직했을 때 학생수가 많아졌고 사회 분위기가 달라져 있었다. 네 개 반 모두 제법 학생들이 있어서 학생 한두 명과 수업을 하던 모습은 사라졌고 인간적인 유대는 약해졌다. 한편 확산된 운동권 움직임에 따라 교육현장이 아닌 노동운동현장으로 바뀌어 있었다. 대부분의 교사는 학교 서클에서 훈련받은 것을 야학에서 실천하려 했다.



화홍야학 수업(<http://cafe.daum.net/hwvns>)



화홍야학 교사와 학생(<http://cafe.daum.net/hwvns>)

…… ‘의식화 교육’ 분위기에 휩쓸리다 보면 화홍이 문을 닫는 건 시간문제, 그대로 가다 가는 어느 날 갑자기 정문 앞에 제복 입은 사람들이 몰려와 몇몇 사람이 잡혀 가면서 폐쇄될 것으로 보였다. 79년 부마사태 때 이미 겪었던 위기가 다시 왔는데 그때보다 더 심각했다. 박통 때는 화홍에 특별히 문제가 있었던 게 아니라 나라 분위기가 그랬다. 그런데 전두환 정권 때는 화홍이 요시찰 단체를 자칭한 것이었다.¹⁵

제가 82년 3월 달에 화홍야학에 들어갔을 때 교사들의 반 이상이 그 소위 말하는 그 운동권 학생들이 주를 이루고 있었어요. 그래서 되게 좋았어요. 비슷한 사람도 대개 많았어요. 그전에 제가 알고 있었던 선생이라는 이미지는 너무나 틀렸고 친구 같은 이미지, 형 같은 이미지였으니까. 되게 자연스럽게 편하게 생활을 했던 것 같아요. 그리고 모든 것을 너무 저는 자연스럽게 받아들였어요. 교사들이 소위 말하는 운동권 교사들이 이야기하는 게 제 생활이었으니까는 책에 있는 얘기를 막 하는데 그건 사실 제 이야기였잖아요. 너무 쉽게 받아들였고 처음에 야학을 계단을 막 올라갔는데, 지금도 기억이 잊혀지지 않는 게 상록수라는 노래를 학생들이 부르고 있더라고요. 근데 그 가사 한 구절 한 구절이 뭐 저는 너무 와 닿았으니까는 저는 모든 것을 야학에서 자연스럽게 받아들였어요. 노래면 노래, 야학 문화면 문화, 교사들이 얘기하는 거 …….(화홍야학 학생 이○국 구술)

이처럼 화홍야학은 검정고시 야학에서 벗어나 일차적으로 학생운동적 성격을 갖



1982년 화홍야학 수학여행(<http://cafe.daum.net/hwms>)

게 되었고, 다른 한편으로는 노동운동적 성격을 띠게 되었다. 후자의 성격은 야학의 주요 구성원이 노동자라는 야학의 내적 근거 속에서 나타난 것이기도 하다.

뭐 대학시험을 봐서 붙는다고 해도 갈 수 있는 구멍이 없는 거예요, 돈도 없으니까는. 그러니까 딱 막히는 거예요. 막히고 그 와중에 계속해서 그 몇몇 교사들이 전해 주는 책도 읽고 노래도 배우고, 소위 말하는 운동가요도 배우고 책도 읽고 모여서 토론도 하고 이러면서 저도 모르게 생각이 저는 완전히 변해 버렸어요. 그래서 ‘공부 더 이상 하지 말자. 해 봤자 소용없고 이 상태로 가서 대학 가 봤자 내가 데모밖에 더 하겠다.’ 이 생각도 들고 재수 좋게 간다 해도. 그때부터 제 인생 아마 노동운동을 아마 시작했다고 해도 틀린 이야기는 아닐 거예요. <화홍야학 학생 이○국 구술>

그러나 화홍야학은 1980년대 중반에 이르러 여러 문제에 직면하게 되었다. 첫 번째로 학생수가 급격히 줄어들었는데, 이 시기가 되면 중고등학교 진학률이 크게 증가하면서 야학을 나오는 학생수가 급격히 줄어들었다. 두 번째로 야학의 운동적 성격이 강화되면서 학교 운영 방향을 둘러싸고 교사 내부 또는 운영자와 교사 간의

갈등이 커져 갔다. 세 번째로 화홍야학에 대한 경찰의 감시와 탄압이 강화되었고, 학교 운영을 지속해 나가기 어려운 상황이 발생하였다.

정우영 교장은 교사들과의 갈등, 경찰의 감시 등을 겪으면서 더 이상 야학을 지속할 수 없다고 판단하여 1985년 야학 운영을 포기하였다. 그러나 일부 교사와 학생들은 화홍야학을 지속시키고자 하였고, 다시 학교 건물을 구하여 6개월 정도 더 운영하였으나 결국 1986년에 이르러 폐교하였다.



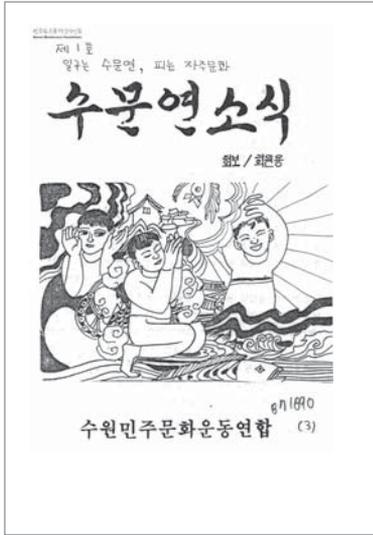
1. 노동운동과 수원문화운동연합
2. 진보적 문화운동의 자원과 유산
3. 평가 및 결론

이재성 | 성공회대학교 사회문화연구원 연구교수

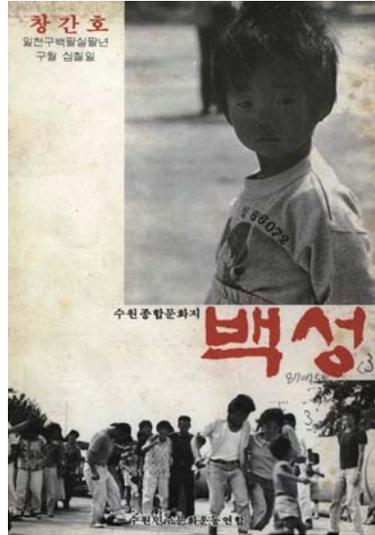
02 | 수원의 노동문화운동

노동문화는 일반적으로 다양한 노동자들의 문예 또는 생활문화를 지칭한다. 하지만 사회운동과 연계되어 있는 ‘운동’ 으로서의 노동문화는 그 사회적 영향력이 훨씬 더 크기 때문에 주목해 보아야 하는 대상이다. 1980년대에 서울과 광주 등을 중심으로 민주화운동과 맥을 같이하며 성장해 온 진보적 문화운동은 점차 노동운동과 접목되었고, 1987년 노동자대투쟁을 계기로 전국에 확산되었다. 친정부적이고 보수적인 이익단체였던 한국노총으로부터 독립적인 ‘민주노조’ 운동이 본격적으로 발전한 것도 1987년 이후였다.

수원에서도 1987년 이후 민주화운동과 함께 노동운동이 활발히 전개되었다. 그 과정에서 노동문화운동의 역할은 적지 않았다. 하지만 진보적 노동문화운동은 1990년대를 지나면서 쇠퇴하였고, 변화된 시대에 적응하는 데 다소 어려움을 겪었으나 오늘날까지 민주노총뿐만 아니라 한국노총의 조직문화에 큰 영향을 미친 것으로 평가되고 있다. 반면 노동문화운동이 일반 노동자들의 일상생활과 생활문화를 매개로 소통하는 데에는 실패했다는 점에서 절반의 성공이라고 평가할 수 있을 것이다.



수원민주문화운동연합 회보 제1호 표지(민주화운동기념사업회 사료관 소장)



수원민주문화운동연합이 발간한 수원종합문화지 '백성' 창간호(민주화운동기념사업회 사료관 소장)

1. 노동운동과 수원문화운동연합

수원 지역에서 문화운동은 1987년 11월 28일 '수원민주문화운동연합(수문연)'이 창립되면서 시작되었다. 수원민주문화운동연합은 산하에 시각예술, 공연예술, 민족문화 등의 장르별 조직을 두고, 전문 예술가와 일반 시민·노동자들이 함께 만들어 가는 복합적 성격의 조직이었다. 결국 수원민주문화운동연합의 활동방향을 두고 다양한 논쟁이 벌어진 끝에 1989년 12월 2일 3차 총회에서 조직 명칭을 변경하였는데, 기존 명칭에서 '민주' 자를 빼고 '수원문화운동연합'이 되었다. 이름이 달라진 것보다 수원문화운동연합이 '노동문화'를 중시하는 조직으로 변화되었다는 점이 더 중요한 차이였다.

수원문화운동연합은 명칭과 전망이 변화하는 1989년 12월 이전까지를 1기와 2기로 구분하고 1989년 12월 이후를 3기로 지칭하는데, 1990년대 초반에 활동이 둔화되면서 해체되었다. 이후 수원문화운동연합에 참여했던 사람 중 일부는 1996년 1

월에는 사단법인 한국민족예술인
총연합(민예총)의 수원지부로 설
립에 참여하여 활동하고 있다. 이
러한 변화는 다른 지역 문화운동
조직들의 경험과 일치한다. 독일
통일과 동유럽 사회주의의 몰락,
소련의 해체, 민주노조운동의 침
체, 학생운동의 쇠퇴 등 문화운동
에 제공되던 자양분들이 고갈되면
서 전국의 문화운동단체들은 활동
과 재생산의 위기를 겪으며 다양
하게 분화되었다. 문화운동의 전
문적·조직적 성과는 민예총으로 집약되어 오늘에 이르고 있다.

노동운동과 연계된 문화운동단체들의 활동을 알 수 있는 대표적인 사례를 살펴
보면 다음과 같다.

1) 1988년 수원 지역 노동자문화잔치

1988년 9월 11일에는 서울대 농대 체육관에서 '1988년 수원 지역 노동자문화잔
치'가 열렸다. 이 행사는 '수원 지역(용인, 화성, 수원) 노동조합' 주최로, '7, 8, 9월
투쟁 1주년 기념'으로 열렸다. 행사는 초청강연과 마당극 공연 그리고 노동조합 대
항 장기자랑 및 뒷풀이 순으로 진행되었다. 강연은 '7, 8, 9월 투쟁의 의미와 노동조
합의 나아갈 길'이라는 제목으로 전국노동운동단체협의회 최한배 사무국장이 맡
았고, 마당극 공연은 한국문화운동연구소에서 준비한 「우리 승리하리라」였다.

마당극 「우리 승리하리라」는 한국여성노동자회(여노회) 문화부에서 만든 연극
작품 중 하나였다. 이 단체는 전문 연극집단이 아니면서도 1년 반 동안 총 6편의 창
작연극을 만들어 무대에 올렸다. 한국여성노동자회 문화부가 이런 활동을 할 수 있
었던 데에는 그 구성원의 대부분이 대학에서 문화패 활동을 한 경력이 있었고, 각



(사)한국민족예술인총연합 수원지부 결성(한국민족예술인총연합 수원지부 제공)

7.8.9월 투쟁 1주년 기념 초청강연 및 수원지역 노동자 문화잔치



일시: 1988. 9. 11 (일요일) 오후 5시

장소: 서울대 농대 체육관

주최: 수원지역(용인, 화성, 수원) 노동조합

모두 모여 하나가 되세!

↑ 지난 7, 8, 9월 전국을 떠돌았던 우리 노동자들의 함성은 더 이상 억제될 수 없게 될 것입니다. 그러나 인간다운 삶을 위한 입산(입산)을 앞서는 신조만 있었을 것입니다.

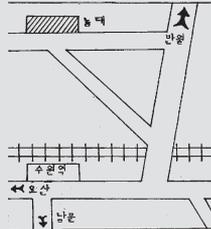
그 이후 전국에서는 우리의 정당함을 증명하기 위한 노조결성, 임금인상투쟁, 노조민주화투쟁 등으로 여기저기 오고 있으며, 나아가 각 지역 노동조합들은 보다 큰 힘을 결집하기 위하여 지역 노동조합협의회를 구성하여 나가고 있습니다.

수원지역에서도 계속적으로 위해 권리를 증명하기 위한 입산 투쟁이 있어왔으며, 언뜻하여 서로 도우며 조합활동의 경험을 나눠가져 서로의 발전을 위해 열심히 노력하여 왔습니다.

이번에 수원지역(수원, 화성, 용인)의 노동조합들이 우월하게 되어 보다 활발한 조합활동과 장년 투쟁의 의미를 기념, 직송하기 위하여 "초청강연 및 문화잔치"를 마련하게 되었으니 수원지역의 많은 노동자들이 참석하기를 바랍니다.

행사 순서

1. 초청강연
"7.8.9월 투쟁의 의미와 노동조합의 나아갈 길"
장사: 전국노동운동연합 집행회 사무국장 최 한 태
2. 마당극 공연
"우리 승리하리라"
(한국문화운동연구소)
3. 조항대 향 장기자랑 및 율동



가세! 가세!
일꾼이 주인 되는 세상으로!

1988년 수원 지역 노동자문화잔치 안내장(민주화운동기념사업회 사료관 소장)



마당극 '우리 승리하리라'가 초연되었던 민주시민대동제(『동아일보』, 1987년 7월 14일) 민주 시민대동제는 여성단체연합 주최로 서울 명동성당 뒷마당에서 개최되었는데, 한국여성노동자회 문화부에서 제작하여 공연한 마당극 '우리 승리하리라'는 참가자들의 눈시울을 뜨겁게 했다고 한다.

작품들이 전문 문화운동단체인 '한두레', '민중문화운동연합', '현장' 등의 지원과 연대를 통해 이루어졌기 때문이다. 「우리 승리하리라」는 이들의 첫 작품으로, 1987년 7월에 창작되었다. 이 연극은 독일계 다국적기업인 후레아패션(전북

이리) 여성 노동자들의 투쟁 사례를 극으로 만든 것이다.¹

1970년대 이래 마당극이 ‘동아일보사건’ 이나 ‘함평 고구마사건’ 등 알려져야 할 사건이 알려지지 않고 있는 상황에서 이를 극화하여 공연함으로써 ‘언론’ 역할을 대신해 온 것처럼, 노동연극도 시기마다 당시에 가장 전형적이고 중요한 문제들을 극화하여 확산시키는 기능을 하고 있었다.² 내용은 노동의 고단함, 열악한 노동조건, 경영진의 폭력성 등을 다뤄 당시 노동자들이 공감하는 보편적인 메시지를 담고 있었다. 또한 극의 보편성으로 인해, 각 지역 다른 공장을 대상으로 공연을 하더라도 대사만 약간 바꾸면 ‘현장에 맞도록’ 쉽게 각색할 수 있다는 장점도 있었다.

2) 아주파이프 노동조합 벽화

한국 노동문화 분야에서 중요한 장르는 풍물과 노동가요 그리고 노동미술이다. 풍물은 청각적 요소와 극적 요소가 결합되어 있으면서 고정된 무대의 제약을 극복한 장르이다. 또한 풍물은 타악기 중심의 강한 선동성과 전자장비 없이도 멀리까지 음악을 전달할 수 있는 매체의 특성으로 집단행동에 가장 적합한 수단이었다. 그리고 노동가요는 가장 대중적인 예술 장르인 ‘노래’에 가사를 통한 구체적인 메시지 전달력을 가지고 있으며, ‘합창’을 통해서 메시지와 정서를 함께 공유할 수 있다는 점에서 중요한 매체였다. 그리고 노동미술은 노동문화를 일상 공간과 집회 공간에서 재현함으로써 청각적 요소를 극대화하고, 걸개그림의 경우에는 어떤 공간이든 하나의 제의 또는 무대 공간을 창조해 내는 데 효과적이었다. 또한 벽화는 특정 공간에 고정됨으로써 벽화의 메시지를 통해 ‘공간에 대한 권리’를 주장하게 하는 힘을 가지고 있었다.

따라서 회사 내 공간에 노동조합 사무실을 마련하는 일과 작업 현장에 노동자들의 노래가 흘러나오는 것, 그리고 현장에 거대한 벽화를 그리는 것은 노동자들의 조직력이 뒷받침되지 않으면 불가능한 일이었다. 당시 노조 사무실 내부가 아니라 외부에 노동벽화가 그려지는 일은 전국적으로도 그 사례를 찾아보기 어려운 것이었다. 수원의 경우에는 수원민주문화운동연합 미술패 ‘나눔’ (대표 손문상)에서 1988년 12월 12일부터 17일까지 6일 동안 아주파이프(화성군 동탄면 석우리) 노동조합

의 요청으로 노조 사무실 외벽(14×4.5m)에 벽화를 그렸다. 아주파이프 노동조합은 노조가 결성된 당시 바로 단체교섭에 들어가서 쟁의 과정, 본사 점거 농성 과정, 가족투쟁위원회의 열정적 지원과 활약 등 민주노조 건설과 조합원의 단결·투쟁의 모범적인 사례라고 평가되고 있었다. 일명 「노동자 천하지대본」이라는 제목의 이 벽화는 그와 같은 사연을 토대로 노동자들의 보편적인 지향을 담은 작품이었다. 벽 중앙에는 단란하면서도 활기찬 노동자 가족을, 그리고 그 주위에 열악한 노동환경, 조합 결성의 과정과 가족 투쟁의 모습 등을 그렸다.³

3) 교육 프로그램 및 창작 활동

수원문화운동연합은 다양한 정기교육 프로그램을 운영하였다. 그 예로 1992년에는 ‘제2회 애국적 문예운동 진출을 위한 열린강좌’를 열고, 총 6회에 걸친 교육을 실시하였다. 교육내용은 ① 문예운동론과 그 약사, ② 문예운동 현황과 전망, ③ 지역운동과 문예운동, ④ 수원문화운동연합의 현황과 역사, ⑤ 분과와의 만남, ⑥ 애국적 문예운동과 사회진출 등으로 구성되어 있었다. 1993년에 실시된 ‘애국적 문예운동 진출을 위한 문예강좌’에서도 비슷한 내용의 교육이 실시되었다. 세 번의 강좌와 마지막 공개토론회 형식으로 진행된 강좌는 제2회 강좌의 내용과 거의 비슷한 제목으로 구성되어 있었다.

교육자료 중에서 눈에 띄는 내용은 정희섭(전국민족극운동협의회 사무국장)의 ‘전국문화운동단체 현황’ 강의이다. 이 자료를 통해서 당시 전국문화운동단체와 지역문화운동 현황에 대해 개괄적인 정보를 얻을 수 있다. 전국적인 문화운동단체로는 1988년 12월 창립한 ‘한국민족예술인총연합’이 있다. 이 단체의 산하조직은 전문예술 장르별 협의체 또는 위원회들인데, 대표적으로는 민족문학작가회의, 민족미술협의회(민미협), 전국민족극운동협의회, 노동예술위원회 등이 포함되어 있었다. 또한 각 지역의 문화단체들의 현황도 알 수 있는데, 이들 단체의 성격과 이름을 대략 <표 1>로 나타낼 수 있다.

<표 1>에서 ‘수원문화운동연합’이나 ‘안양문화운동연합’ 등은 명칭이 포괄적 연합 문화단체와 유사하지만, 내용적으로는 노동자·민중의 성격을 강조하는 특징을

〈표 1〉 전국 지역별 문화운동단체의 대표적 사례

(1992년 말 현재)

포괄적 연합 문화단체	민중·노동자성을 강조한 단체
부산민중문화운동협의회	광주민중문화운동협의회
제주문화운동협의회	대구노동자문화예술운동연합
충남문화운동협의회	인천민중문화운동연합
진주문화운동연합	전북노동자문화예술운동연합
안동문화운동연합	마창노동자문화운동협의회
목포민중문화운동연합	안양문화운동연합
춘천사회문화연구회	수원문화운동연합

가지고 있다. 당시 문화단체들이 조직 명칭과 성격을 둘러싸고 크게 두세 부류로 나뉘어 논쟁을 벌였는데, 이 논쟁은 주로 수도권 지역에서 치열하게 전개되었고 점차 전국으로 확산되어 갔다. 수원의 문화운동도 당시 조직 논쟁의 영향을 받지 않을 수 없었다.

서울에는 노동문화운동을 표방한 전문적 단체들이 다수 존재하였다. 수원문화운동연합의 1992년 교육자료 중 「문예운동론과 그 역사」에서 제시된 바에 따르면, 1988년 초에 맥스텍크 사업장의 위장폐업 철폐투쟁을 계기로 노조 간의 연대 활성화 필요성이 제기되었고, 이 과정에서 서울민중문화운동연합 노동자문화상담실, 민족미술협의회, 서울노동운동연합 문화부 등이 모여 '노동자문화공동실천위원회(노문공실위)'를 결성하였다. 하지만 이들은 노동자문화활동의 조직 전망을 둘러싼 논쟁을 벌이며 3월 이후 해체되었고, '노동운동과 문화운동' 사이의 관계 설정에 대한 본격적인 논쟁 구도가 형성되었다.⁴

2. 진보적 문화운동의 자원과 유산

1) 서울 지역 문화운동의 영향력

서울에서 벌어지는 문화운동 진영 내부의 날선 논쟁이 각 지역에서 그대로 재현된 것은 아니었다. 서울만큼 활동가 숫자나 조직화 정도가 높지 못했기 때문에 다양



경기대학교 풍물패(1987년, 강석우 제공)

한 사람들이 서로 도와가며 활동하는 것이 일반적이었다. 그러나 수원에서 대표적인 문화운동단체였던 수원문화운동연합은 노선을 둘러싼 논쟁을 겪고 조직 이름도 변경하는 등의 과정을 거쳤다. 이 과정에 이성호(현 풍물굿패 삶터 터장)가 관여하고 있었다.⁵ 이성호는 수원문화운동연합 창립 당시 경기대학교 학생이었다. 그는 학내에서 풍물패 활동을 하면서

전국대학생대표자협의회(전대협) 산하의 '수대협 문화부장'을 맡고 있었는데, 그 자격으로 수원문화운동연합 창립 주체 중 한 사람이 되었다. 이성호는 졸업 후 문화운동을 보다 전문적으로 하고 싶어서 서울의 문화운동단체에서 6개월간의 훈련을 받았다.

이성호는 당시 수원에는 졸업 후에 노동현장으로 투신하는 길 이외의 문화운동적 사회진출의 길이 거의 없었다고 말하였다. 노동현장도 주로 인천이나 성남 쪽으로 갔고, 수원 내에서 위장취업하는 사례는 적었다고 증언하였다. 마침 서울에 '민중문화운동연합(민문연)' 활동을 하는 선배의 도움으로 전문 문화운동의 길로 들어섰다. 약 6개월간의 훈련을 받고 다시 수원으로 내려와서 수원문화운동연합 내부의 '노동자 중심적 문화운동'의 방향을 설득하면서 수원문화운동연합의 조직적 재편의 한 주체가 되었다. 그는 온건한 진보의 성격을 가진 수원 '민주' 문화운동연합을 보다 급진적이고 노동운동 중심성을 갖는 수원 '민중' 문화운동연합으로 바꾸고자 하였다. 하지만 지역 내 정서를 감안하여 '민중'자를 넣지 않는 대신에 '민주'자를 빼는 것으로 결론을 지었다.

이성호처럼 전국적인 문화운동단체에서 훈련을 받은 활동가가 많았던 것은 아니

지만, 수원의 문화운동은 작품이나 이론적으로 ‘중심부’의 영향권 아래에 놓여 있을 수밖에 없었다. 수원문화운동연합의 교육 프로그램이나 주요 행사 때의 공연 레퍼토리 등은 이미 ‘중앙’에서 논의가 된 것이거나, 창작이 되어 대중적으로 검증된 것을 재연하는 경우가 많았다. 수원 자체의 생산과 창작 역량이 성숙되기 위해서는 좀 더 많은 시간이 필요했던 것으로 보인다. 이에 따라서 당시 서울 ‘중심부’에서의 분위기를 알기 위해서는 관련 있는 활동가의 증언을 참고해야 한다. 앞에서 언급된 바 있는 마당극 「우리 승리하리라」의 창작자이자 민주화청년운동연합(민청련), 신명, 민중문화운동연합, 한국여성노동자회 등의 활동을 했던 이혜란(전 여성문화예술기획 ‘오름’ 대표)의 사례는 서울 지역 문화운동의 한 흐름을 잘 보여 준다.⁶

1980년 대학에 들어가서 탈출반 동아리 활동을 시작한 이혜란은 대학교 연합서에 들어가 사회과학 학습을 하였고, 졸업 후에 놀이기획 ‘신명’에서 월 10만 원을 받으면서 상근 활동가의 길로 접어든다. 동시에 소위 ‘빵쟁이’(감옥에 다녀온 사람)들이 중심이 된 민청련에 가입하여 야학 활동의 일환으로 인천과 안산 등 수도권 지역의 공장들로 교육을 다녔다. 흥미로운 사실은 당시 문화운동의 주요 단체들 가운데 애오개·두렁·신명·한두레 등의 조직이 있었는데, 이혜란이 몸담았던 ‘신명’과 또 다른 조직인 ‘두렁’이 같은 사무실(당시 서대문 현저동 소재)을 나누어 쓰고 있었다는 것이다. 따라서 당시 서울의 청년운동, 문화운동은 상당히 밀접한 네트워크 속에서 활동하고 있었음을 알 수 있다.

나중에 노동자 중심의 문화단체를 이끈 연성수는 놀이기획 ‘신명’에서 이혜란과 같이 활동하였고, 대표직을 역임하기도 했다. 그 후에 이혜란은 여성 노동운동과 여성 문화운동으로 자신의 활동 방향을 정리하였다. 이혜란은 서울 대학로에서 버지니아 울프의 「자기만의 방」 공연으로 흥행에 성공을 거둔 데 이어 「무소의 뿔처럼 혼자서 가라」 등을 흥행시켰다. 이후 한국여성노동자회 활동을 하며 노동현장과 밀착된 활동을 이어 가면서 많은 작품을 창작하였지만, 점차 쇠락하는 민중문화운동 속에서 결국 활동을 접게 되었다.

반면 수원의 문화운동 활동가인 이성호는 풍물패에서 활동을 시작하여 졸업 후 서울에서 6개월간 조직적인 훈련 경험을 쌓았다. 주로 서울민중문화운동연합 ‘3분

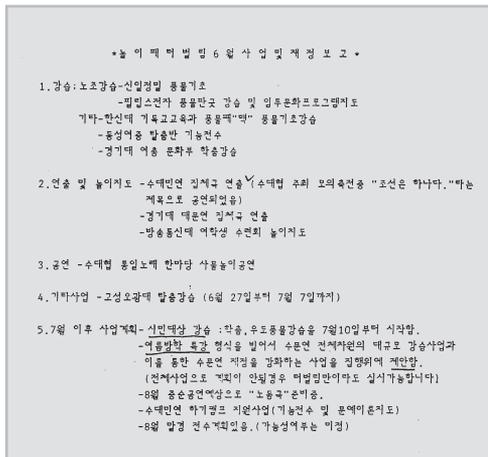
과'의 활동을 하였고, 서울민중문화운동연합으로부터 많은 영향을 받았다고 증언하였다. 그리고 다시 수원에 돌아와 수원문화운동연합 활동을 하였고, 풍물굿패 샅터의 터장으로 지금까지 수원을 지키고 있다. 소위 '중앙'에서 활동한 이혜란과 이성호의 사례를 통해서 서울과 지역의 문화운동이 보이는 장·단점을 확인할 수 있으며, 두 흐름 사이의 밀접한 관계성도 알 수 있다.

2) 수원민주문화운동연합의 유산 _ 풍물굿패 샅터

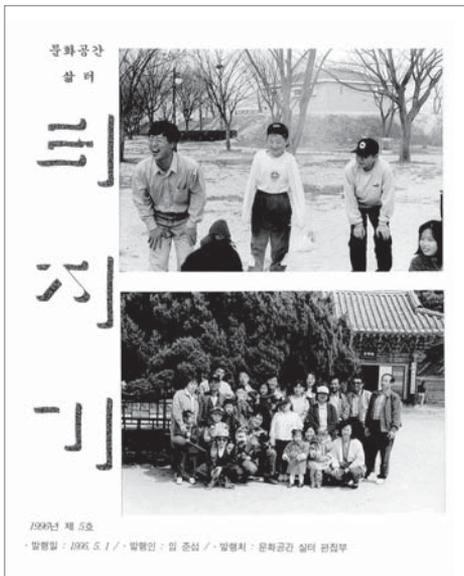
이성호가 대표를 맡고 있는 '풍물굿패 샅터'는 1987년 11월 28일 수원민주문화운동연합이 창립되면서 구성된 공연예술위원회가 모태가 되었다. 1989년 매교동으로 공간을 옮겼고, 1989년 12월 2일 수원민주문화운동연합이 '수원문화운동연합'으로 명칭을 변경하면서 공연예술위원회도 '연극연희분과'로 개편하였다. 1990년 5월에 수원 지역 노동조합 6개가 연합하여 '수원지역노동조합풍물패연합(수풍연)'을 발족한 것도 풍물굿패 샅터의 기원 중 하나가 되었다. 드디어 1993년 11월 4일 '문화공간 샅터'(터장 임준섭)가 창립되었고, 1997년 '터벌림'으로 명칭이 바뀌면서 이성호가 대표가 되었다. 1996년에는 사단법인 한국민족예술인총연합 수원지부가 창

립되었고, 2002년에 '풍물굿패 샅터'가 창립되어 지금에 이르고 있다.

수원지역노동조합풍물패연합 산하의 연행분과의 이름도 놀이패 '터벌림'이었다.⁷ 수원문화운동연합 3차 총회 자료집에서 정리된 터벌림패의 활동을 보면 대부분 노동운동과의 연대활동에 치중해 있었음을 확인할 수 있다. 예를 들어 수원역 앞 노동법 개정 가두서명, 삼성해고자 복직투쟁대회, 태평양패



놀이패 '터벌림' 활동내용(1989년, 민주화운동기념사업회 사료관 소장)



문화공간 카페의 소식지 '타지기' (한국민족예술인총연합 수원지부 소장)



풍물굿패 '삶터' 제25주년 기념 공연 포스터 (<http://cafe456.clau.net>)



풍물굿패 삶터 2011년 가을굿판

선 노조 망년회, 성군운수 노조 파업결의대회, 경기임투본부 결성 및 진진대회, 대림보일러 노조 현판식, 신호제지 노조 창립 기념대회, 태평양패션 노조 창립 기념대회 등에서 풍물을 공연하고 강습했던 것으로 나와 있다.

그러나 점차 수원지역노동조합풍물패연합이 노동조합 관련 활동을 해 나가면서 터벌림은 시민사회와의 관계에 초점을 맞추어 나갔고, 오늘날 풍물굿패 삶터는 말 그대로 수원 시민들의 ‘삶터’ 가운데에 자리매김해 가고 있다.

3. 평가 및 결론

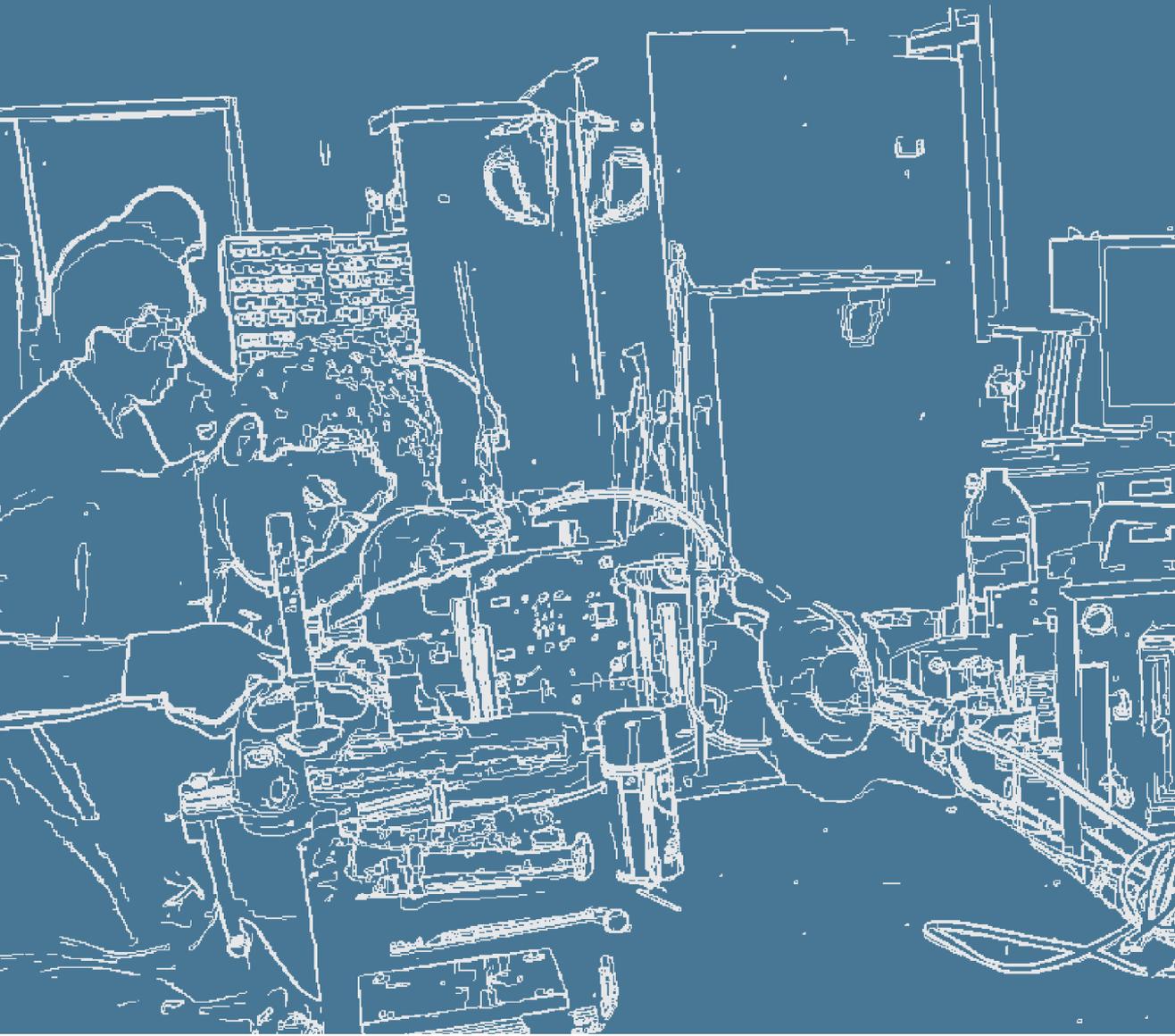
노동문화운동은 노동운동의 성장과 발전 과정에서 중요한 역할을 담당하였다. 그리고 진보적 노동운동뿐만 아니라 보수적 노동운동에서도 적지 않은 기여를 하였다. 하지만 노동운동과의 연계 속에서 형성·발전되어 온 노동문화운동은 노동자 일반의 생활세계로 깊이 들어가는 데에는 한계를 보였다.⁸ 이는 한국의 노동운동이 진보와 보수를 떠나서 조직률 10% 이상으로 나아가지 못하고 한 자릿수에 머물고 있는 현실과도 무관하지 않을 것이다. 여러 가지 원인을 진단할 수 있겠지만 가장 근본적인 문제는 노동문화운동 초기부터 활동가들이 문화에 대한 이원론적인 인식과 접근을 기저에 깔고 있었다는 점에 주목하고자 한다.

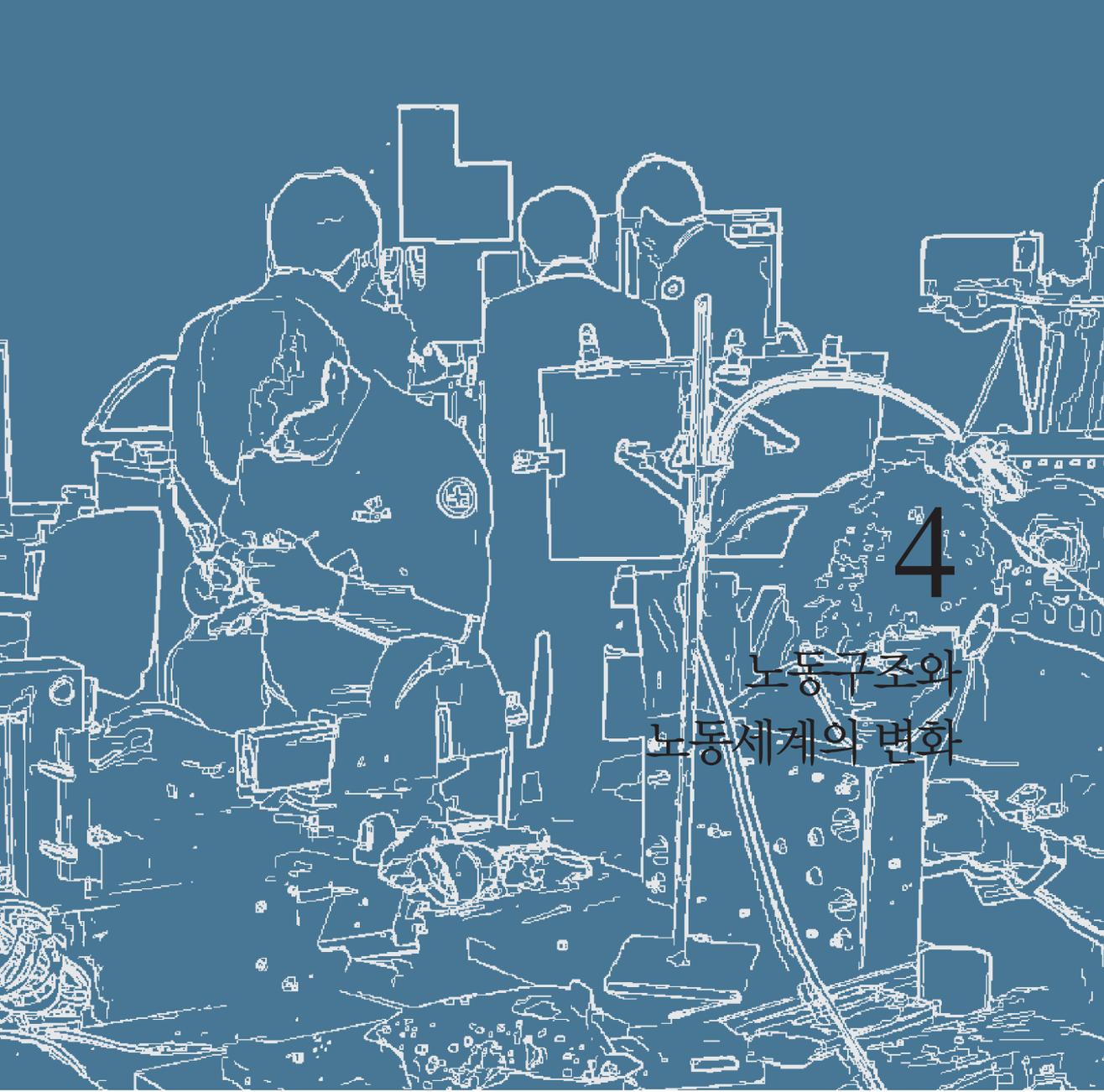
1990년대 초에 수원문화운동연합에서 진행된 활동가 교육자료집에 실린 자료에 따르면, 대중문화란 “자본주의 체제가 탄생시킨 전형적인 자본주의 문화”이고 “제국주의가 진전됨에 따라 전 세계적 지배문화로 성장한 현대의 보편문화”로서 “자본주의체제가 지양되면서 다시금 극복되어야 하는 문화적 질곡”이라고 평가하고 있다. 당시 한국사회의 대중문화를 퇴폐적이고 저속한 것으로 보고, 말초신경을 자극하여 체제의 문제로부터 대중의 관심을 돌리려는 ‘우민화 정책’의 결과로 비판하는 글이 당시 문화운동가 교육자료에 많이 등장한다. 이런 비판이 모두 잘못된 것은 아니지만, 자본주의 체제에 대한 전면적 부정에 입각한 대중문화 비판은 다소 극단적인 이원론이라 할 수 있다. 그 반대급부로 민중문화의 순수성, 건전성이 주장되

고 역사적인 의미나 합법칙성이 강조되면서 노동문화의 창작과 수용에 일정한 제한이 가해지는 부작용도 적지 않았다.⁹

두 번째로는 노동문화운동 과정에서 만들어진 창작물들이 이념적인 면이 강하고, 일반 대중문화의 ‘콘텐츠’들과 경쟁하지 못할 만큼 대중성이 부족하였다는 점이다. 더 나아가서는 작품성이나 예술성에서도 부족하다고 평가되어 왔다는 사실을 부인하기 어렵다. 노동문화운동은 노동조합의 파업, 집회 등에서 풍물을 연주하거나 상황극을 통해 조합원들을 교육하는 역할을 담당해 왔다. 하지만 이들의 활동 목적이 작품성이나 예술성을 고양시키는 것은 아니었기 때문에, 그 수준은 중요한 요소가 아니었다. 오히려 음악이나 미술을 전공한 대학생 중 노동운동에 투신한 경우에도 노동자들과 소통하기 위해서 이전에 배웠던 기교나 재능을 앞세우지 않고 노동자들과 공동으로 작업을 하는 데에 더 많은 가치를 부여해 왔다. 수원문화운동 연합 교육자료 중 “공동창작에 대하여”에는 소위 ‘개인창작’의 경우에도 결국은 사회 속에서 생산되는 것이기 때문에 본질적으로 ‘공동창작’이라고 해석하여 공동창작의 본원적 성격을 강조하면서, “공동창작을 하면서 사람들은 다른 사람의 생각을 경청하는 민주적인 의식을 가지게 되고, 나의 의견을 남과 맞추어 가면서 단결의 의식을 가지게 된다.”고 그 장점을 소개하고 있다.

이런 이유로 노동문화운동이 생산한 작품들이 ‘현장’이라는 구체적 ‘맥락’을 벗어났을 때, 대중적으로 수용되기에는 명백한 한계가 있을 수밖에 없었다. 그런 불가피한 부분을 감안한다고 해도 전문적 노동문화운동 내에서조차 수준 높은 창작물을 생산하지 못하였는데, 이는 진보적 사회운동 전반의 쇠퇴로 문화활동가 그룹의 급격한 축소, 열악한 창작여건의 장기 지속 등의 구조적 문제가 깔려 있었다. 엄격한 정치적 성향으로 창작의 자유를 마음껏 누리지 못하였던 작가들도 대거 노동문화운동 ‘판’을 떠났다.¹⁰ 그동안 한국의 대중문화 산업은 비약적으로 발전해 왔다. 오늘날 노동문화운동의 유산은 사회운동 전반과 전문예술 영역뿐만 아니라 공공미술, 대중문화 속에서도 쉽게 발견할 수 있다. 그러나 노동자 일상 생활세계 속에서 만큼은 그 흔적을 찾기가 어려운데, 이는 현 시대를 살아가는 문화운동가들의 공통된 고민이기도 하다.

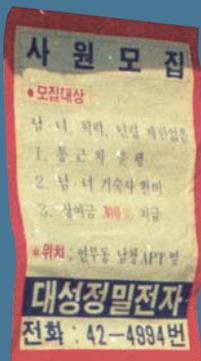




4

노동구조와 노동세계의 변화

노동자들이 개인과 가족, 회사라는 협소한 공간을 넘어 지역사회나 공동체에 기여하고 경제적 관심이 아닌 다양한 가치를 지향할 수 있는 방법은 무엇일까? 본 조사를 통해, 우리는 어쩌면 너무도 당연한 것임에도 실현되지 못한 조건을 몇 가지 확인할 수 있었다.



1. 조사 개요와 범주
2. 노동자들의 생활 실태와 노동조건
3. 직장 생활과 회사에 대한 태도
4. 노동조합과 노동운동에 대한 태도
5. 노동자들의 정체성과 계급의식
6. 노동자들의 사회문제에 대한 의식
7. 노동자들의 특징

심상보 | 킹콩랩 연구원

01 수원 노동자의 생활 실태와 의식

1. 조사 개요와 범주

수원시 노동자들이 현재 경험하고 있는 작업장 생활의 실태와 각종 의식을 점검하기 위하여 광범위한 설문 조사를 실시하였다. 본 조사의 목표는 노동자들의 삶을 구성하는 총체적인 일상생활이 아니라, 작업장과 직업생활을 중심으로 노동자들의 실태와 의식을 검토하는 것이다. 설문의 주요 범주는 기본적인 인구통계변수, 노동자들의 생활 실태, 노동조합과 회사에 대한 태도, 그리고 일반적인 사회의식 조사로 구성되었다. 구체적으로 생활 실태는 임금과 소득, 노동조건, 복리후생, 종사자 규모, 고용형태, 산업과 직군 등으로 이루어졌다. 노동자 의식에 대한 조사는 노사관계, 노동조합 활동과 노동운동에 대한 태도와 요구사항, 구조조정, 계급의식, 비정규직에 대한 태도 등으로 이루어져 있으며, 작업장 생활을 구성하는 직업생활에 대해서는 대표적으로 직무만족, 고용 안정, 회사에 대한 몰입, 가정과 직장생활의 양립 등을 살펴보았다. 사회의식 조사는 오늘날 한국사회의 각종 정치경제적 문제와 사회문화적 가치관에 대한 항목으로 구성되어 있다.

본 조사는 2012년 9월부터 6개월 동안, 수원시에서 거주하거나 일하는 노동자 500명을 대상으로 진행되었다. 설문의 표본은 성별, 연령, 직위, 고용형태, 회사 규모를 감안하여 층화했지만, 각 사회적 범주 내에서는 단순 무작위 추출을 선택하였

다. 다만, 설문지의 진행사항을 점검해 가면서, 부족한 범주의 표본은 그때그때 임의로 추가하였다. 설문지의 배포와 수거는 수원시사편찬위원회에서 맡았으며, 먼저 한국노총을 비롯한 각급 단위노조의 협조를 얻어 수행되었다. 일부는 노동조합이 없거나 상급단체가 없는 경우도 포함되었고 표본집단 가운데 일부는 임의의 노동자를 대상으로 무작위로 배포되었다. 설문지의 배포와 수거는 우편과 팩스, 전자메일, 조사원의 직접조사 등 다양한 방법을 활용하였다. 최종 수거된 설문지는 240부로 회수율은 44.8%였고, 무성의한 설문지와 비체계적인 응답자를 제거하고 분석에 사용된 설문지는 223부로 응답률은 44.5%로 나타났다. 설문지의 분석에는 SPSS 17.0이 사용되었으며, 기본적으로 기술통계(빈도와 비율)를 중심으로 해석하면서 집단 간 차이(분산분석과 교차분석)를 검토하였다. 주요한 집단 변수로는 고용형태, 종사자 규모, 직장 내 직위, 직(직종)을 사용하였고, 설문 문항에 따라 성별과 연령, 임금 및 소득 수준을 활용하였다.

응답자들의 인구통계학적 특징을 살펴보면, 성별은 남성이 74.9%, 여성이 25.1%로 분포되어 남성 응답자가 세 배 정도 많았다. 평균 연령은 41.02세(표준편차, 10.08세)로 조사되었으며, 구체적으로는 30세 미만이 13.9%, 30~40세 미만이 31.6%, 40~50세 미만이 27.3%, 50세 이상이 27.3%로 조사되었다. 학력의 경우 고졸 이하는 37.2%, 전문대졸은 26.6%, 대졸 이상은 36.2%를 차지하였다. 결혼 여부는 미혼이 23.1%, 기혼이 75.0%, 이혼 및 사별이 1.9%로 나타났고, 거주지의 경우 수원시 71.8%, 수원시 이외의 경기도 24.3%, 서울시 2.9%로 조사되었다. 요약하면 연령과 학력, 결혼 여부는 대체로 특정한 집단으로 쏠리지 않고 골고루 분포했으며, 거주지 역시 본 조사의 목적에 알맞도록 수원시 및 인근 경기도 지역 주민이 압도적으로 많았다.

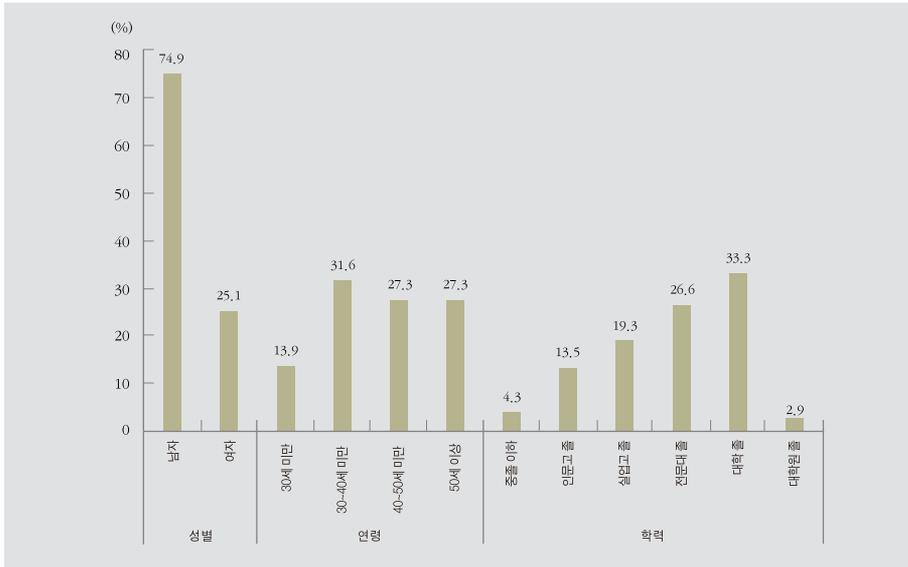
다음으로, 응답자들의 직업별 특성을 검토해 보자. 먼저 직군은 전문가 9.5%, 사무직 41.8%, 판매 및 서비스직 25.9%, 제조 및 단순노무 15.5%, 기타 7.3%로 나타났다. 전반적으로 육체노동자들은 화이트칼라 노동자와 비슷한 비중을 차지하였다. 고용형태 측면에서 대기업·공공부문 정규직의 비율은 57.2%로 절반 이상을 차지했으며, 중소기업 정규직 14.4%, 비정규직 15.8%, 자영업 종사자 1.4%, 기타 11.3%

〈표 1〉 인구통계학적 특징

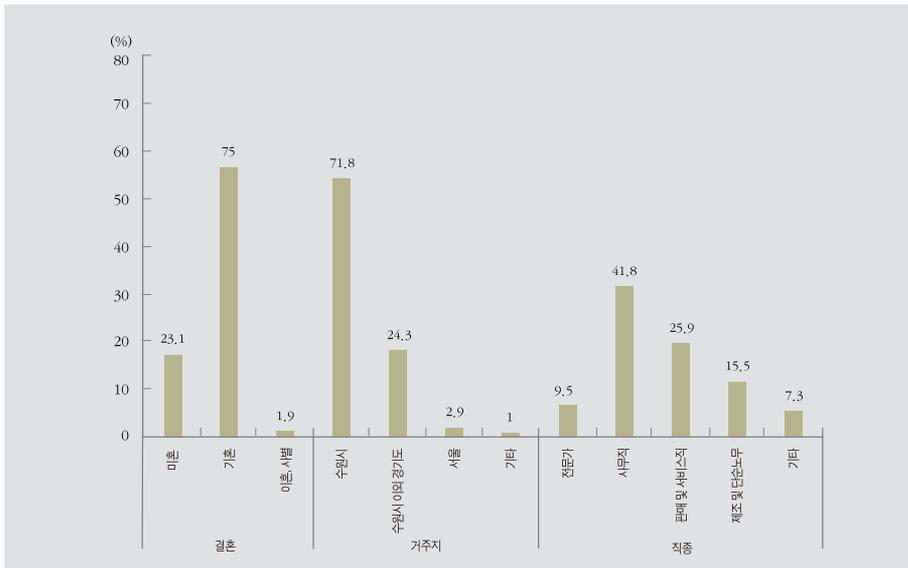
구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)	
성별	남자	155	74.9	거주지	합계	206	100.0	
	여자	52	25.1		직종	전문가	21	9.5
	합계	207	100.0			사무직	92	41.8
연령	30세 미만	29	13.9	판매 및 서비스직		57	25.9	
	30~40세 미만	66	31.6	제조 및 단순노무		34	15.5	
	40~50세 미만	57	27.3	기타		16	7.3	
	50세 이상	57	27.3	합계	220	100.0		
	합계	209	100.0	고용 형태	대기업, 공공부문 정규직	127	57.2	
학력	중졸 이하	9	4.3		중소기업 정규직	32	14.4	
	인문고 졸	28	13.5		비정규직	35	15.8	
	실업고 졸	40	19.3		자영업 및 자영업 종사자	3	1.4	
	전문대 졸	55	26.6		기타	25	11.3	
	대학 졸	69	33.3		합계	222	100.0	
	대학원 졸	6	2.9		직위	평사원	121	55.0
	합계	207	100.0	관리직		70	31.8	
결혼	미혼	48	23.1	기타		29	13.2	
	기혼	156	75.0	합계	220	100.0		
	이혼, 사별	4	1.9	산업	제조업	65	29.8	
	합계	208	100.0		민간서비스업	108	49.5	
거주지	수원시	148	71.8		행정서비스업	35	16.1	
	수원시 이외 경기도	50	24.3		농림어업	4	1.8	
	서울	6	2.9		기타	6	2.8	
	기타	2	1.0	합계	218	100.0		

로 조사되었다. 다만 ‘기타’에 응답한 사람들도 대다수는 비정규직이었다. 대기업 정규직을 제외하면, 임금과 노동조건 측면에서 중소기업 정규직과 비정규직 등은 사실상 유사하다. 이처럼 전체 표본에서 비정규직 비율이 다소 낮았으나 분석에 무리가 있는 수준은 아니었다.

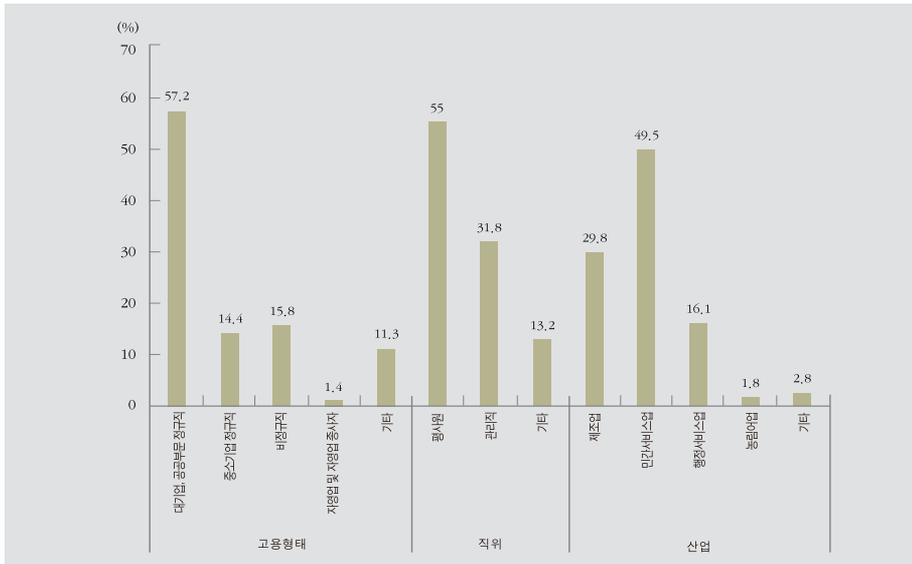
다음으로 응답자들의 직장 내 직위는 평사원이 55.0%, 현장 감독직을 포함한 대리급 이상의 관리직이 31.8%, 자영업과 농업종사자 등 기타가 13.2%로 비교적 골고루 분포되어 있었다. 또한 응답자들의 산업별 구성을 살펴보면, 제조업이 29.8%,



인구통계학적 특징(성 · 연령 · 학력)



인구통계학적 특징(결혼 · 거주지 · 직종)



인구통계학적 특징(고용형태 · 직위 · 산업)

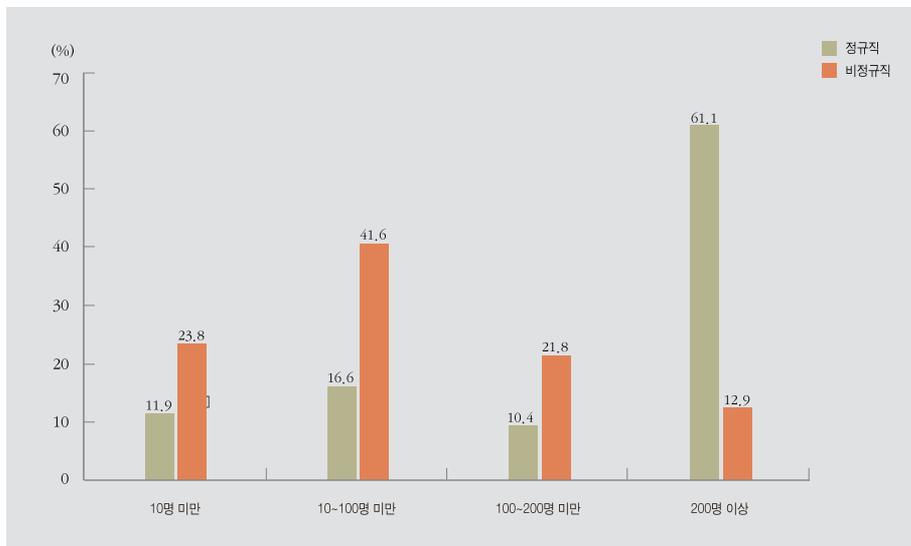
민간서비스업이 49.5%, 공공 및 행정서비스가 16.1%, 농림어업이 1.8%, 기타가 2.8%로 나타나, 제조업보다는 서비스업의 비중이 상대적으로 높았다. <표 1>에는 제시되지 않았지만, 현재 직장에 근속한 평균기간은 11.7년(표준편차, 8.93년)이었고, 응답자들이 직업생활을 했던 전체 근로연수는 13.99년(표준편차, 9.57년)이었다. 현재 가진 직업과 관련한 이직 횟수는 최대 6회, 평균 1.43회(표준편차, 1.51명)로 조사되었다.

다음으로 응답자들을 고용형태별로 살펴보자<표 2>. 정규직 규모는 무응답치를 제외하면 평균 2,402명(표준편차, 7,289명)이었다. 보다 자세히 살펴보면 10명 미만의 소기업이 11.9%, 10명 이상~100명 미만의 중소기업이 16.6%, 100명 이상~200명 미만의 중견기업이 10.4%, 200명 이상의 대기업이 61.1%로 나타났다. 종사자 200명 이상을 대기업으로 간주할 경우, 응답자들의 구성은 대기업 종사자가 44.6%, 중소기업 이하 종사자는 55.4%로 조사되었다.

다음으로 실제로 응답한 노동자수는 많지 않았지만, 재직 중인 회사에서 비정규

〈표 2〉 종사자 규모별 고용형태

구분	정규직		비정규직	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
0명 미만	23	11,9	24	23,8
10~100명 미만	32	16,6	42	41,6
100~200명 미만	20	10,4	22	21,8
200명 이상	118	61,1	13	12,9
합계	193	100,0	101	100,0



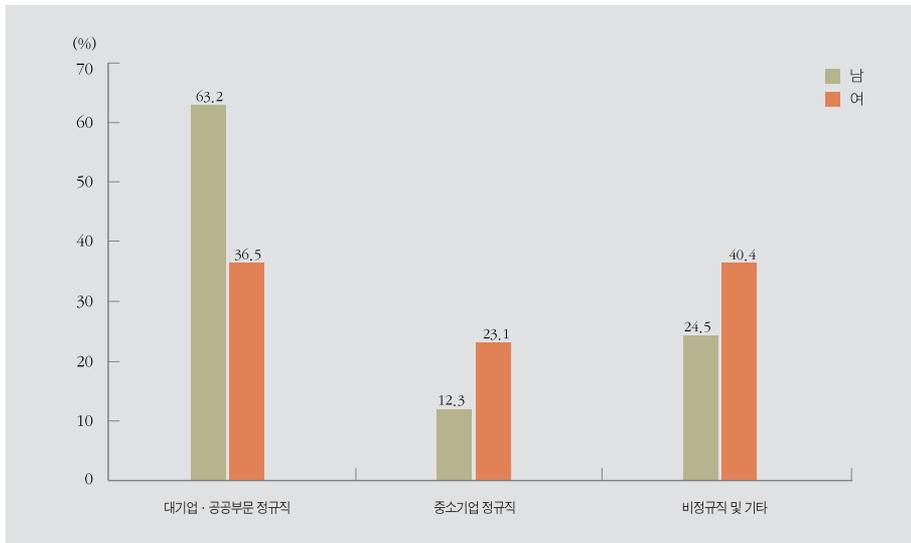
종사자 규모별 고용형태

직의 규모는 평균 117명(표준편차, 279.80명)으로 나타났고, 정규직 대비 비정규직의 비율은 평균 61.15%로 매우 높은 수준의 고용유연화가 드러났다. 구체적으로 작업장 내 비정규직 규모가 10명 미만인 경우는 23.8%, 10명 이상~100명 미만이 41.6%, 100명 이상~200명 미만이 21.8%, 200명 이상이 12.9%로 나타났다. 요약하면 응답자 가운데 정규직은 대기업 집단의 비중이 높았고, 비정규직은 중소기업의 비중이 높은 편이었다.

〈표 3〉 성별 고용형태

구분		대기업·공공부문 정규직	중소기업 정규직	비정규직 및 기타	합계
남자	빈도	98	19	38	155
	비율(%)	63.2	12.3	24.5	100.0
여자	빈도	19	12	21	52
	비율(%)	36.5	23.1	40.4	100.0
합계	빈도	117	31	59	207
	비율(%)	49.9	17.8	32.5	100.0

비교: 카이제곱, 11,390, p(0,05).



성별 고용형태

고용형태 측면에서 특히 성별 차이가 분명히 드러났다. 〈표 3〉에서 확인할 수 있듯이, 남성들은 주로 대기업 및 공공부문에 정규직으로 재직하는 경우가 63.2%였고, 중소기업 정규직 및 비정규직은 각각 12.3%와 24.5%를 차지하였다. 반대로 여성들은 비정규직과 자영업에 등에 40.4%가 종사하고 있었으며, 정규직 종사자는 59.6%에 불과하였다. 비록 여성 응답자가 많지는 않았지만, 양질의 일자리인 대기

업·공공부문 정규직은 36.5%로 나타났다. 결국 여성은 남성에 비해 열악한 비정규직이나 자영업 일자리에 보다 많이 종사하고 있었으며, 이러한 결과는 다음에서 살펴보겠지만 임금 격차에 영향을 미치기도 했다.

2. 노동자들의 생활 실태와 노동조건

먼저 노동자 가구의 지출내역을 확인해 보자. 설문에 응한 노동자들의 월평균 가구소득은 평균 417만 원(표준편차, 225만 2,200원) 정도였으며, 최소값 100만 원부터 최대값 2,000만 원까지 분포하였다. <표 4>에는 제시하지 않았지만, 구간별로 200만 원 미만이 14.2%, 200만~400만 원 미만이 32.6%, 400만~600만 원 미만이 34.8%, 600만 원 이상이 18.5%였다. 다음으로, 월평균 지출액은 평균 298만 원(표준편차, 166만 7,400원) 남짓이었으며, 최소값은 50만 원 최대값은 1,000만 원이었다. 응답자들은 평균적으로 매월 103만 원(표준편차, 201만 300원) 정도를 저축에 투입했지만, 적자가구도 일부 존재하였다. 현재 총저축액에 대해서, 응답자들은 평균 6,889만 원(표준편차, 9,821만 4,300원)이라고 답했는데, 구간별로는 1,000만 원 이하가 약 28%였으며 4,500만 원이 중위수였다. 즉, 응답자들 가운데 절반의 가구는 4,500만 원 이하의 저축을 가지고 있었다. 한편 총부채액은 평균 9,292만 원(표준편차, 1억 6,648만 8,600원)으로 나타나, 저축액보다 2,500만 원 정도 많았다. 다시 말해 응답자들의 가계는 부채가 저축을 초과했으며, 월평균 약 62만 원(표준편차, 79만 1,900원)의 금융이자(원리금 포함)를 갚고 있었다. 실제로 월부채 상환액이 100만 원 이상인 가구도 13%에 달하였다.

그렇다면 노동자들이 높은 부채를 지고 있는 이유는 무엇일까? 대부분의 응답자들은 그 원인으로 '주택 구입이나 전세금' (66.4%)을 꼽았다. 그다음으로, 주식과 채권 등에 대한 투자 목적이 6.0%, 교육이 5.2%로 나타났지만 사실상 미미한 숫자에 그쳤다. 이로부터 우리는 노동자 가구가 부딪히고 있는 일반적인 주택난을 짐작해 볼 수 있다. 그러나 가구소득 문항은 응답자수가 적은 편이고 주관적 판단 역시

〈표 4〉 가구 지출내역

(단위 : 만원)

구분	빈도	최소값	최대값	평균	표준편차
월평균 가구소득	141	100	2,000	416.56	225,224
월평균 지출액	129	50	1,000	298.03	166,746
월평균 저축액	110	-50	2,000	103.03	201,032
총저축액	58	0	57,300	6,888.50	9,821.43
총부채액	77	0	100,000	9,292.73	16,648.86
월부채 상환액	69	0	500	61.83	79.192
월평균 과외비	134	0	450	80.86	62,465

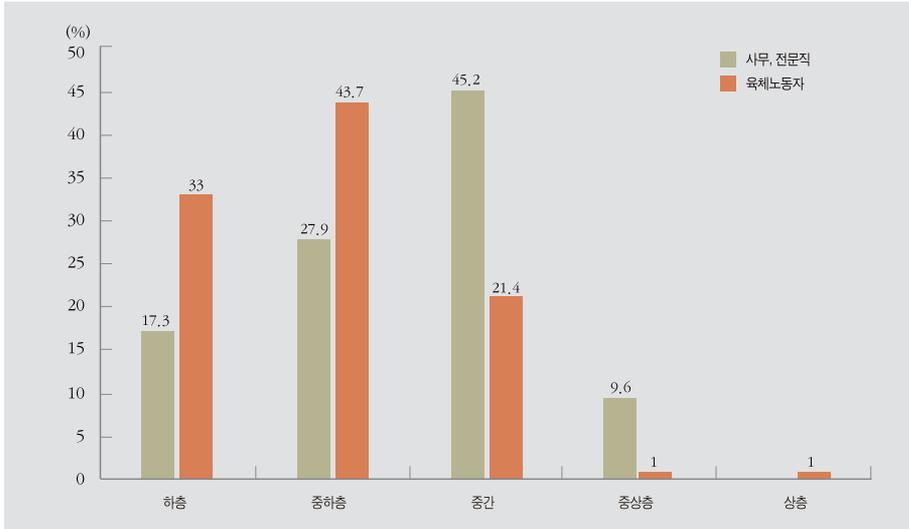
상당히 개입되기 때문에, 이러한 통계 수치는 신중하게 받아들여야 한다. 마지막으로, 자녀가 있는 경우 응답자들은 월평균 80만 원(표준편차, 62만 4,600원) 이상을 과외비로 지출하고 있었다. 구간별로는 30만 미만인 10.4%, 30만~50만 원 미만이 14.9%, 50만 원~100만 원 미만이 35.1%, 100만 원 이상이 39.6%를 차지하였다. 당연한 말이지만 과외비는 임금 수준이 높을수록 증가하는 경향이 나타났다.

여기서 노동자들의 주관적인 계층 인식을 살펴보자. 일단 응답자들 전체는 자신을 중간계층으로 받아들이는 경우가 가장 많았다. 항목별로 보면 중하층(35.7%), 중간(33.3%), 하층(25.1%), 중상층(5.3%), 상층(0.5%) 순으로 나타나듯이, 노동자들은 중간계층 가운데서도 약간 아래쪽에 본인이 위치한다고 생각하였다. 또한 최상층이라고 답한 노동자들은 전혀 없었지만, 최하층 및 하층에 속한다는 경우를 합쳐 25.1%나 나타났다.

〈표 5〉 직군별 노동자들의 주관적 계층 인식

구분		하층	중하층	중간	중상층	상층	합계
사무·전문직	빈도	18	29	47	10	0	104
	비율(%)	17.3	27.9	45.2	9.6	0	100
육체노동자	빈도	34	45	22	1	1	103
	비율(%)	33	43.7	21.4	1	1	100
합계	빈도	52	74	69	11	1	207
	비율(%)	25.1	35.7	33.3	5.3	0.5	100

비고 : 카이제곱, 25,800. p(0.05).



직군별 노동자들의 주관적 계층 인식

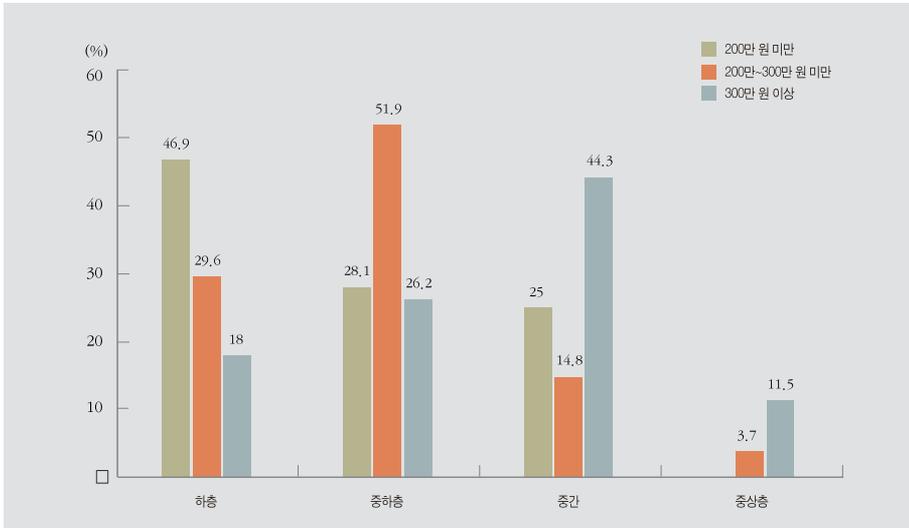
집단별로는 <표 5>에서 제시하듯이 직군에 따라 차이가 확인되었다. 사무직·전문직 노동자들은 대체로 자신을 중간(45.2%)으로 인식했으며, 중하층(27.9%)이라고 답한 경우가 그 뒤를 이었다. 하지만 하층이라고 답한 노동자들은 17.3%에 불과하였다. 반면에 육체노동자들은 스스로를 중하층(43.7%)으로 규정하는 답변이 많았고, 특히 하층에 속한다고 응답한 경우(33.0%)가 상당히 많았다. 요약하면, 화이트칼라 직군에 비해 육체노동자들이 스스로를 더 낮은 사회계층으로 인식하는 경향이 있었다.

그렇다면 노동자들의 계층 인식과 실제 자신이 보고한 임금·소득 수준과는 어떤 관계가 있을까? 두 변수를 비교했을 때 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 먼저 월평균 임금이 200만 원 미만인 경우, 응답자들은 자신이 하층(46.9%)에 속한다고 답변한 경우가 가장 많았고, 200만~300만 원 미만에 속한 노동자들은 스스로를 중하층(51.9%)이라고 선택한 비율이 높았다. 평균 월급이 300만 원 이상인 집단은 정확히 중간이라고 답한 경우(44.3%)가 가장 많았고, 그다음으로는 중하층(26.2%), 하층(18.0%), 중상층(11.5%) 순이었다. 한편 2011년 통계청이 발표한 도시

〈표 6〉 소득별 노동자들의 주관적 계층 인식

구분		하층	중하층	중간	중상층	합계
200만 원 미만	빈도	15	9	8	0	32
	비율(%)	46,9	28,1	25,0	0	100,0
200만~300만 원 미만	빈도	8	14	4	1	27
	비율(%)	29,6	51,9	14,8	3,7	100
300만 원 이상	빈도	11	16	27	7	61
	비율(%)	18,0	26,2	44,3	11,5	100,0
합계	빈도	34	39	39	8	120
	비율(%)	28,3	32,5	32,5	6,7	100,0

비교 : 카이제곱, 20,574, p(0,05).



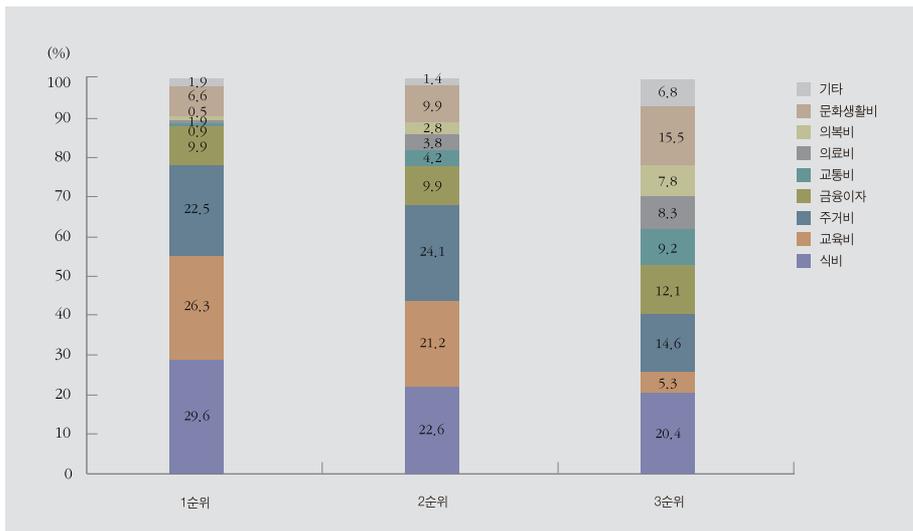
소득별 노동자들의 주관적 계층 인식

근로자가구의 소득에 따르면, 하위 20% 가구(차상위계층)의 연간 소득은 2,000만 원을 간신히 넘겼으며, 하위 40% 가구(중하계층)의 연간 소득은 3,000만 원을 약간 넘었다. 그리고 연간 소득이 4,000만 원을 넘는 상위 40%(중상계층)에 속하였다. 통계청 자료와 본 조사의 결과를 나란히 놓고 볼 때, 응답자들은 실제적인 경제적 위

치보다 자신의 계층인식을 약간씩 하향 평가한다는 사실을 알 수 있다. 그렇긴 하지만 설문에 참여한 노동자들은 대체로 자신의 계층을 비교적 정확히 자각하고 있

〈표 7〉 노동자 가족의 생활비 비중

구분	1순위		2순위		3순위		1+2+3순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
식비	63	29.6	48	22.6	42	20.4	153	24.3
교육비	56	26.3	45	21.2	11	5.3	112	17.8
주거비	48	22.5	51	24.1	30	14.6	128	20.3
금융이자	21	9.9	21	9.9	25	12.1	67	10.6
교통비	2	0.9	9	4.2	19	9.2	30	4.8
의료비	4	1.9	8	3.8	17	8.3	29	4.6
의복비	1	0.5	6	2.8	16	7.8	23	3.7
문화생활비	14	6.6	21	9.9	32	15.5	67	10.6
기타	4	1.9	3	1.4	14	6.8	21	3.3
합계	213	100	212	100	206	100	630	100



노동자 가족의 생활비 비중

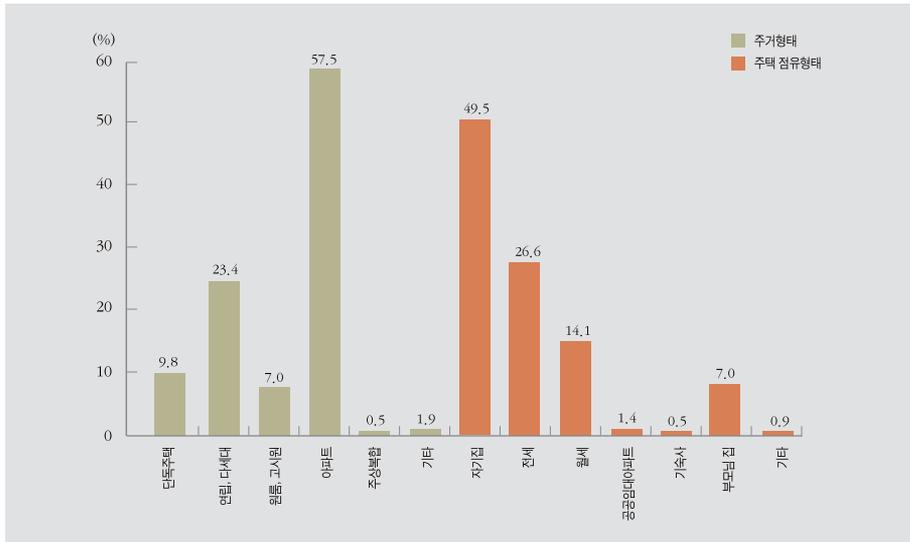
었다.

본 조사는 노동자 가족의 생활비 비중을 항목별로 물어보았다. 응답자들은 1순위 답변으로 식비(29.6%), 교육비(26.3%), 주거비(22.5%), 금융이자(9.9%) 순으로 답하였다. 2순위로는 주거비(24.1%), 식비(22.6%), 교육비(21.2%), 금융이자(9.9%) 순으로 답했으며, 문화생활비(9.9%)의 비중이 높았다. 3순위로는 식비(20.4%), 문화생활비(15.5%), 주거비(14.6%), 금융이자(12.1%) 순이었으며, 교육비(5.3%)는 교통비(9.2%)나 의료비(8.3%), 의복비(7.8%)보다 낮았다. 1·2·3순위 전체를 합쳐 응답자들의 가구 지출은 식비, 주거비 등 기본적인 재생산 활동에 소요되는 비용이 높았으며, 높은 교육 투자 성향을 엿보게 해 주었다. 앞서 제시한 가계 부채에서도 그랬지만, 여기에서도 금융이자의 비중은 높은 편이었다. 또한 문화생활은 필수적인 의식주 지출과 교육투자 이후에나 지출되는 것으로 보인다.

〈표 8〉 노동자들의 주거형태와 주택 점유형태

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
주거형태	단독주택	21	9.8	주택의 점유형태	자기집	106	49.5
	연립, 다세대	50	23.4		전세	57	26.6
	원룸, 고시원	15	7.0		월세	30	14.1
	아파트	123	57.5		공공임대아파트	3	1.4
	주상복합	1	0.5		기숙사	1	0.5
	기타	4	1.9		부모님 집	15	7.0
	합계	214	100.0		기타	2	0.9
			합계	214	100.0		

응답자들이 현재 살고 있는 집의 형태는 아파트가 57.5%로 절반 이상을 차지했고, 다음으로 연립·다세대 주택이 23.4%로 많은 비중을 차지하였다. 단독주택은 9.8%였고, 원룸과 고시원은 7.0%로 비중이 낮았다. 노동자들이 자기 집에 사는 경우는 49.5%로 절반에 달했으며, 전세는 26.6%로 조사되었다. 그다음 순으로는 월세(14.1%)가 약간 높은 비중을 차지하였다. 부모님의 집에 사는 경우(7.0%)는 대부분이 미혼자였으며, 공공임대아파트와 기숙사 등 기타 집단적 주거는 미미한 비율



노동자들의 주거형태와 주택 점유형태

을 차지하였다. <표 8>에서는 제시하지 않았지만, 아파트 거주자들은 자가 소유가 약 62% 정도였고 전세 비율은 약 28%였으며, 연립·다세대 거주자들은 자가(28.0%)보다 전월세(64.0%)가 훨씬 많았다. 그런데 자가 비율이 높다고 해서 반드시 그것이 주거의 안정성을 뜻하지는 않는다. 앞에서 살펴보았듯이, 노동자들은 주택 구입과 전세자금으로 비교적 많은 부채를 안고 있었다. 따라서 노동자 가구의

<표 9> 생계 부양자

구분		주된 생계 부양자					합계
		본인	배우자	자녀	부모	기타	
남자	빈도	111	13	4	12	3	143
	비율(%)	77.6	9.1	2.8	8.4	2.1	100.0
여자	빈도	10	20	1	13	4	48
	비율(%)	20.8	41.7	2.1	27.1	8.3	100.0
합계	빈도	121	33	5	25	7	191
	비율(%)	63.4	17.3	2.6	13.1	3.7	100.0

비고 : 카이제곱, 53.842, p<.05.

주거는 재무 상태와 함께 신중히 해석할 필요가 있다.

본 조사에 응한 노동자 가구에서 주된 생계 부양자는 주로 본인(63.4%)으로 나타났다. 다음으로는 배우자(17.3%), 부모(13.1%), 자녀(2.6%) 순이었다. 이 항목에 대해서는 남녀 차이가 분명히 확인되었다. 남성의 경우 본인(77.6%)이라고 응답한 사람이 매우 많았으며, 그다음으로는 배우자(9.1%), 부모(8.4%) 등으로 조사되었다. 반대로 여성은 배우자(41.7%)라고 답한 사람이 가장 많았으며, 본인은 20.8%에 불과했고, 특히 미혼 여성의 경우 부모(27.1%)가 높은 비중을 차지하였다. 전반적으로, 응답자들은 남성생계 부양자 가족 형태를 띠고 있었던 것이다. 다만, 맞벌이 정규직 여성들은 가족 기여도를 남편과 동등하게 잡는 경우도 있었다.

〈표 10〉 맞벌이 여부

구분		맞벌이 여부		합계
		있다	없다	
남자	빈도	73	64	137
	비율(%)	53.3	46.7	100.0
여자	빈도	32	5	37
	비율(%)	86.5	13.5	100.0
합계	빈도	105	69	174
	비율(%)	60.3	39.7	100.0

비고 : 카이제곱, 13.420, p<.05.

〈표 11〉 배우자의 고용형태

구분		배우자의 고용형태					합계
		정규직	비정규직	자영업 및 가족종사자	가내부업	기타	
남자	빈도	33	23	11	5	6	78
	비율(%)	42.3	29.5	14.1	6.4	7.7	100.0
여자	빈도	25	2	4	1	1	33
	비율(%)	75.8	6.1	12.1	3.0	3.0	100.0
합계	빈도	58	25	15	6	7	111
	비율(%)	52.3	22.5	13.5	5.4	6.3	100.0

비고 : 카이제곱, 11.973, p<.05.

〈표 12〉 고용형태별 임금 수준

(단위 : 만원)

임금 수준		전체			정규직			비정규직		
		빈도	평균	표준편차	빈도	평균	표준편차	빈도	평균	표준편차
임금 구성 (만원)	기본급*	158	200.56	117.06	114	232.1	116.86	44	118.8	68.38
	총수당*	96	139	140.591	72	168.0	146.79	24	52.0	67.84
	연장 근로수당*	86	62.01	83.599	58	77.1	96.34	28	30.8	30.13
	연간 고정상여금*	86	619.85	691.165	66	794.7	700.11	20	42.8	58.92
	연간 비정기 급여*	73	303.93	551.385	54	399.0	612.31	19	33.8	89.66
	임금 총액*	109	3,888.10	2,448.95	79	4,623.4	2,328.17	30	1,951.80	1,550.63
	평균 월급*	123	346.78	370.767	90	418.5	403.53	33	151.1	131.29
기본급 비중(%)*			65.66	23.398	83	61.26	23.31	29	78.28	18.90
연간 고정상여금 비중(%)*			14.59	22.288	60	17.81	24.57	19	4.46	5.60
연간 비정기 급여 비중(%)*			6.08	6.085	48	7.50	6.36	17	2.07	2.50

비고 : *모든 항목에 대하여, p<.05.

맞벌이 가족을 대상으로도 비슷한 분석결과가 확인되었다(표 10). 남녀를 통틀어 응답자 전체는 배우자가 직업생활을 하는 경우(60.3%)가 그렇지 않은 경우(39.7%)보다 훨씬 많았다. 한편 맞벌이 가구는 남성 응답자보다 여성 응답자가 더 높은 비중을 차지하였다. 남성 응답자들은 아내가 일하지 않는 경우가 46.7%였지만, 여성들은 남편이 직업이 없는 경우가 13.5%에 불과하였다. 또한 맞벌이 가족을 대상으로 배우자의 직업을 물어봤을 때(표 11), 응답자들 전체는 정규직(52.3%), 비정규직(22.5%), 자영업 및 가족종사자(13.5%), 가내부업(5.4%) 순으로 답하였다. 그런데 이 문항은 성별 차이가 뚜렷이 나타났다. 남성들의 경우, 배우자가 정규직으로 일한다는 응답은 42.3%였지만 여성들은 그 비율이 75.8%에 달하였다. 다만 여성 응답자의 숫자가 적어서 신중히 해석할 필요가 있지만, 고용형태로 짐작할 때 남성들이 정규직 직장을 다니면서 가족을 부양하고 여성들은 보조적인 경제활동을 하는 것으로 보인다. 요컨대, 맞벌이 가족에 대한 분석과 주된 생계 부양자 문항에서 확인할 수 있듯이, 본 조사에 응한 노동자들은 여전히 남성 생계 부양자 형태를 띠고 있었다.

노동자들의 생활 상태를 알아보기 위해, 본 조사는 가장 기본적인 임금 수준을

확인해 보았다. 응답자들의 연간 임금 총액은 대략 3,890만 원(표준편차, 2,448.95만 원)으로 집계되었고, 평균 월급은 347만 원(표준편차, 370.76만 원) 정도였다. 그런데 기본급은 월평균 200만 원(표준편차, 117.06만 원) 남짓으로 나타나, 전체 월급에서 기본급의 비중은 평균 65.66%에 불과하였다. 반면 임금 가운데 각종 수당은 평균 약 44%를 차지하고 있었으며, 연간 고정상여금과 연간 비정기 급여도 평균적으로 각각 임금 총액의 14.6%, 6.1%를 차지하고 있었다. 여기서 알 수 있듯이, 노동자들은 상당한 수준의 변동급을 적용받고 있었으며 비교적 높은 임금 유연성에 노출되어 있었다. 다시 말해, 노동자들의 임금 총액은 도시근로자 가구소득을 기준으로 중산층(상위 40~60%)에 해당하는 수준이지만, 그러한 소득을 확보하려면 낮은 기본급 때문에 연말 보너스와 높은 수당으로 벌충하고 있었다.

오늘날 한국사회의 노동시장은 정규직과 비정규직으로 날카롭게 분할되어 있고, 고용형태는 각종 노동조건을 구별하는 단층선으로 기능한다. 본 조사에서도, 고용형태별로 임금과 노동조건은 뚜렷하게 벌어졌다. 우선 평균 월급만 해도 정규직은 419만 원(표준편차, 403.53만 원) 정도였지만 비정규직은 151만 원(표준편차, 131.29만 원)으로 정규직의 절반에도 미치지 못하였다. 연간 임금도 정규직은 4,623만 원(표준편차, 2,323.17만 원)을 넘었지만 비정규직은 1,951만 원(표준편차, 1,550.63만 원)에 불과하여 2배 이상 격차가 벌어졌다. 또한 모든 수당 항목에서도 비정규직은 정규직에 비해 열악한 것으로 나타남에도 불구하고, 오히려 기본급 비중은 정규직이 61%인 데 비해 78%를 상회하는 것으로 조사되었다. 게다가 비정규직은 연간 상여금의 혜택을 거의 받지 못하고 있었다. 주지하다시피 실제로 노동자들의 임금 가운데 많은 부분이 연간 고정상여금과 연간 비정기 급여에서 발생하고 있다. 정규직은 연간 임금 가운데 상여금이 약 1,200만 원을 차지하지만 비정규직은 약 77만 원으로 정규직의 6.5%에 불과한 실정이었다.

이처럼 모든 임금 항목에서 비정규직은 매우 열악한 처지에 있었다. 다만, 설문에서 응답한 비정규직의 숫자가 적기 때문에 결과 해석은 신중을 기할 필요가 있으며, 노동자 가구를 기준으로 배우자 가운데 한 명이 비정규직인 경우가 많다는 사실도 염두에 두어야 한다. 한 가지 더 언급하면, 여기서도 남녀의 임금 격차가 확인

되고 있다. <표 12>에서는 제시하지 않았지만 남성 노동자들의 기본급은 217만 원(표준편차, 129.60만 원)이지만 여성은 156만 원(표준편차, 63.15만 원)에 그쳤고, 임금 총액도 남성은 4,166만 원(표준편차, 2,787.33만 원)인 데 비해 여성은 2,787만 원(표준편차, 1,592.56만 원)에 불과하였다. 이러한 결과는 남녀의 임금격차를 반영하기도 하지만, 여성이 남성에 비해 단순노동에 종사하는 불안정한 일자리를 가지고 있다는 점도 고려해야 할 것이다.

<표 13> 종사자 규모·직군·성별 근로시간

구분	종사자규모	빈도	평균	표준편차	직군	빈도	평균	표준편차	성별	빈도	평균	표준편차
정상 근로 시간	300명 이하	63	40.8	9.21	사무전문직	98	40.4	5.14	남자	118	40.99	6.41
	300명 이상	90	41.5	3.58	육체노동자	75	41.6	8.19	여자	47	40.62	7.67
	합계	153	41.2	6.50	합계	173	40.9	6.64	합계	165	40.88	6.77
초과 근로 시간*	300명 이하	47	14.5	14.76	사무전문직	72	5.6	6.66	남자	95	11.4	12.69
	300명 이상	74	7.7	9.33	육체노동자	64	14.3	14.19	여자	34	6.1	7.83
	합계	121	10.3	12.15	합계	136	9.7	11.69	합계	129	10.0	11.81
총 근로 시간*	300명 이하	61	53.0	14.74	사무전문직	97	44.7	8.54	남자	124	50.7	12.84
	300명 이상	98	48.2	9.59	육체노동자	81	54.5	13.43	여자	45	45.8	9.45
	합계	159	50.0	12.02	합계	178	49.2	12.06	합계	169	49.4	12.20

비고: *항목에 대하여, p<.05, 단위: 시간.

다음으로, 노동자들의 연간 노동시간을 검토해 보자. 응답자들의 1주일 총근로 시간은 평균 50.0시간(표준편차, 12.02시간)으로 나타났다. 이 가운데 정상 근로시간은 평균 41.2시간(표준편차, 6.50시간)이었으며, 잔업과 특근 등 초과 근로시간은 평균 10.3시간(표준편차, 12.15시간)이었다. 이처럼 통상적인 정상 노동시간은 그렇게 길지 않았지만, 노동자들은 주 5일 기준으로 하루에 약 2시간 정도 초과 노동을 하고 있었다. 앞서 살펴본 임금 구조에서 나타나듯이, 이러한 현상은 작업장 관행 탓도 있지만 상대적으로 낮은 기본급 때문이기도 하다.

노동시간 측면에서 특기할 점은 고용형태가 아니라 기업 규모와 직군, 성별에 따른 차이가 명확했다는 것이다. 노동시간의 구성항목별로, 우선 정상 근로시간은 기

업 규모, 직군, 성별에 따라 별다른 차이가 존재하지 않았다. 하지만 총노동시간은 종사자 300명 이하 사업장 및 육체노동자 집단이 보다 길게 나타났다(종사자 200명 미만의 중소기업도 비슷한 경향이 존재하였다). 300명 이하 사업장에서 초과 근로 시간은 평균 14.5시간(표준편차, 14.76시간)으로 조사되어, 여기에서 일하는 노동자들은 대기업 노동자의 평균 7.7시간(표준편차, 9.33시간)보다 약 두 배나 많은 과외 노동을 수행하고 있었다. 마찬가지로, 육체노동자들은 매주 평균 14.3시간(표준편차, 14.19시간)의 초과 근로를 행하고 있었지만, 전문직·사무직은 그 절반에도 못 미치는 평균 5.6시간(표준편차, 6.66시간)에 불과하였다. 마지막으로 성별 측면에서, 남성들이 여성들보다 매주 5시간가량 더 오래 일하고 있었다. 이는 본 조사의 표본이 주로 남성 중심 사업장으로 구성되어 있기 때문이지만, 기업들이 초과 노동의 필요성 때문에 남성을 더 선호하기 때문이다. 물론, 남성 생계 부양가족 형태에서 여성들은 ‘현실적으로’ 이중부담을 안고 있다. 즉, 다음에서 제시될 일과 가정의 양립 항목에서 확인할 수 있는데〈표 27〉, 표에는 제시되지 않았지만 여성들은 가사와 육아 등 이른바 ‘여성적 역할’ 때문에 초과 노동을 줄일 수밖에 없는 상황이다. 요컨대, 노동자들의 임금 구조에서 수당의 비율이 높았기 때문에, 남녀 간 초과 노동시간의 차이는 앞서 살펴본 것처럼 남녀의 임금 차이로 이어지는 원인의 일부였다.

〈표 14〉를 살펴보면, 응답자들의 사회보험 가입률은 비교적 높게 나타났다. 각각의 가입률은 고용보험이 95%, 산재보험과 국민연금이 각각 92.2%, 건강보험이 96.8%였다. 사실 본 조사에서는 종사자 5명 미만의 사업장에서 일하는 노동자들이 매우 적었다. 따라서 대부분의 응답자들이 4대 사회보험을 의무적으로 가입하고

〈표 14〉 사회보험 가입률

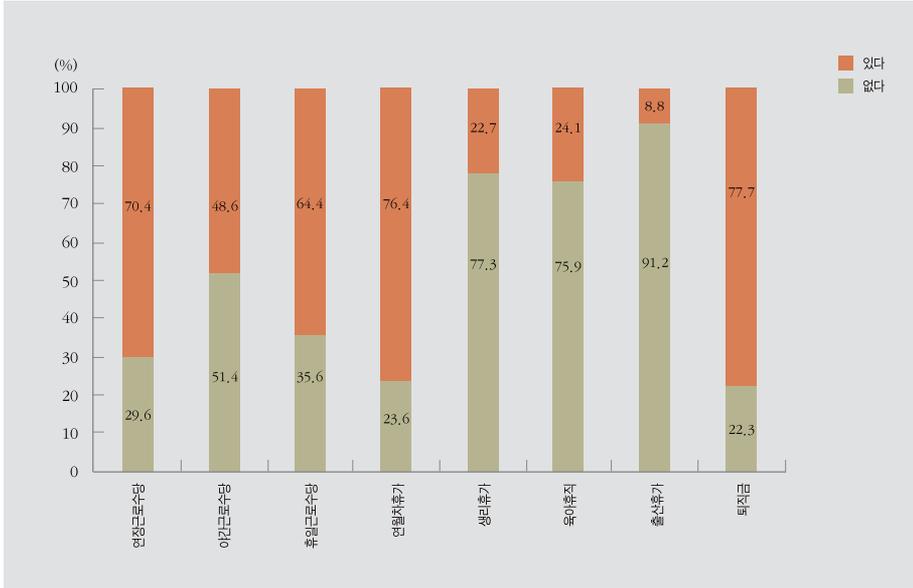
구분	구분		고용보험		산재보험		건강보험	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
미가입	11	5.0	17	7.8	17	7.8	7	3.2
가입	208	95.0	200	92.2	201	92.2	211	96.8
합계	219	100.0	217	100.0	218	100.0	218	100.0

있었다. 그렇지만 사회보험의 가입률은 실제로 그것이 집행되는지 여부와는 다소 차이가 있을 수 있다. 특히 직장 내 관행이 많은 영향을 미치는 산재보험은 좀 더 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. ‘작업장에서 질병 및 사고가 있을 경우 어떻게 처리하느냐’는 질문에 대해서, 응답자들은 ‘산재보험으로 처리한다.’는 62.0%, ‘작은 질병사고는 자체적으로 처리하고 큰 질병사고는 산재처리한다.’는 20.5%, ‘모든 질병사고는 노동자 본인이 자비로 처리한다.’는 5.9%, ‘산재처리를 안하고 회사에서 치료비 및 공상처리한다.’는 4.4%로 답변하였다. 그리고 산재처리를 신청하지 않는 이유에 대해 ‘가벼운 사고나 질병이어서’는 40.0%, ‘관리자가 신청하지 말라고 해서’는 7.5%, ‘산재보험에 대해 잘 몰라서’는 7.5%, ‘산재보험을 신청하면 해고될 것 같아서’는 5.0%, ‘회사가 보상해서’는 5.0% 순으로 응답하였다. 요약하면 노동자들은 작업 중에 일어나는 질병·사고에 대해서는 대체로 산재보험을 이용했지만, 재해의 경중과 회사의 관리 방침에 따라 ‘유연하게’ 대응하고 있음을 짐작할 수 있다.

다음으로는 응답자들이 적용받고 있는 법정복지 혜택을 조사해 보았다. 통계 결과에 따르면, 대체로 높은 사회보험 적용률과 달리 법정복지는 적용률이 비교적 낮았다. 먼저 연장근로수당은 70.4%, 야간근로수당은 48.6%, 휴일근로수당은 64.4%로 나타났다. 노동자들의 임금에서 기본급이 65% 선에 머물고 있기 때문에 잔업 등

〈표 15〉 법정복지 적용률

구분	연장근로수당		야간근로수당		휴일근로수당		연월차휴가	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
없다	64	29.6	111	51.4	77	35.6	51	23.6
있다	152	70.4	105	48.6	139	64.4	165	76.4
합계	216	100.0	216	100.0	216	100.0	216	100.0
구분	생리휴가		육아휴직		출산휴가		퇴직금	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
없다	167	77.3	164	75.9	196	91.2	48	22.3
있다	49	22.7	52	24.1	19	8.8	167	77.7
합계	216	100.0	216	100.0	215	100.0	215	100.0



법정복지 적용률

의 추가 근로에 대한 수당은 매우 중요하다. 그런데 연장·야간·휴일 근로 수당에 대해 응답자들의 약 30~50%가 제대로 된 대가를 받지 못하고 있었다. 심지어는 가장 기본적인 퇴직금조차 78% 정도만 적용받고 있었고, 연월차휴가도 적용률은 76.4%에 불과하였다.

무엇보다 육아휴직, 출산휴가, 생리휴가의 적용은 각각 22.9%, 23.9%, 9.0%로 나타나 매우 저조한 상태에 머물렀다. 이 문항들은 남녀의 차이가 확연히 나타났다. 육아휴직의 경우, 그나마 여성의 적용 비율(35.3%)이 남성(18.7%)보다 두 배 정도 높았다. 또한 출산휴가를 적용받는 여성들은 49.0%에 불과했고, 생리휴가도 약 20%의 여성만 보장받고 있었다. 이를 통해 알 수 있듯이, 법으로 보장된 복지조차 실제로 집행되지 않고 있었으며, 가족 및 여성 친화적인 작업장 환경은 여전히 요원한 것으로 조사되었다.

사회보험과 법정복지를 제외하고, 각 기업이 제공하는 기업복지 수준을 조사하였다. 그 결과 경조휴가·경조금은 73.5%, 정기건강검진은 79.4%로 조사되어 비교

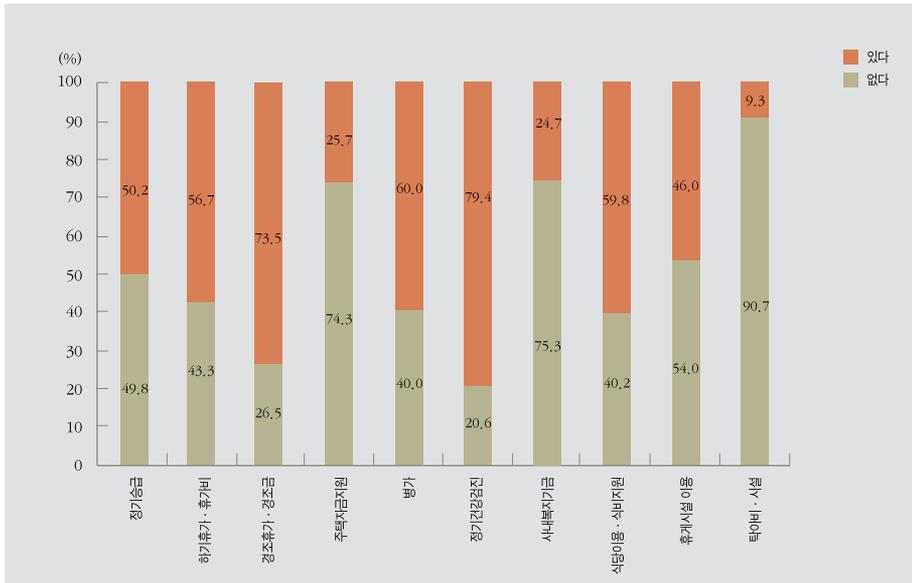
〈표 16〉 성별 육아휴직·출산휴가·생리휴가 적용률

구분			없다	있다	합계
육아휴직*	남자	빈도	122	28	150
		비율(%)	81.3	18.7	100.0
	여자	빈도	33	18	51
		비율(%)	64.7	35.3	100.0
	합계	빈도	155	46	201
		비율(%)	77.1	22.9	100.0
출산휴가*	남자	빈도	127	23	150
		비율(%)	84.7	15.3	100
	여자	빈도	26	25	51
		비율(%)	51.0	49.0	100.0
	합계	빈도	153	48	201
		비율(%)	76.1	23.9	100.0
생리휴가*	남자	빈도	141	8	149
		비율(%)	94.6	5.4	100.0
	여자	빈도	41	10	51
		비율(%)	80.4	19.6	100.0
	합계	빈도	182	18	200
		비율(%)	91.0	9.0	100.0

비고: *p<0.05, 카이제곱 값은 생략.

〈표 17〉 기업복지 현황

구분	정기승급		하기휴가·휴가비		경조휴가·경조금		주택자금지원		병가	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
없다	107	49.8	93	43.3	57	26.5	159	74.3	86	40.0
있다	108	50.2	122	56.7	158	73.5	55	25.7	129	60.0
합계	215	100.0	215	100.0	215	100.0	214	100.0	215	100.0
구분	정기건강검진		사내복지기금		식당이용·식비지원		휴게시설 이용		탁아비·시설	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
없다	44	20.6	162	75.3	86	40.2	116	54	195	90.7
있다	170	79.4	53	24.7	128	59.8	99	46	20	9.3
합계	214	100.0	215	100.0	214	100.0	215	100.0	215	100.0



기업복지 현황

적 높게 나타났으며, 평가와 식당이용·식비지원은 각각 60.0%, 59.8%로 그보다 조금 낮았다. 다음으로 하기휴가·휴가비는 응답자의 56.7%가 적용받았고, 정기승급과 휴게시설은 각각 50.2%, 46.0%로 나타났다. 사내복지기금은 24.7%로 매우 낮은 수준에 머물렀고, 특히 탁아시설 및 탁아비 지원은 9.3%에 불과하였다. 다만 대기업은 법정복지뿐만 아니라 기업복지 혜택이 비교적 풍부하였다. 그렇지만 전체적으로 기업복지 수준은 경조사와 건강검진을 제외하면 응답자의 절반 정도만 적용받고 있었고, 노동자의 장기적인 생활 개선을 위한 기금과 가족 지원은 매우 낮은 수준이었다.

이처럼 임금을 제외한 복지에 대하여, 보편적인 사회보험은 대부분의 노동자가 혜택을 받고 있었지만, 법정복지와 기업복지는 기업의 규모나 작업장 관행에 따라 선별적으로 적용되고 있었다. 이는 보편적 복지가 취약하고 기업이나 사적 영역이 그것을 보완하는 한국적 상황을 반영하고 있지만, 적어도 법정복지의 실질적인 적용이 필요한 것으로 보인다.

3. 직장 생활과 회사에 대한 태도

자본과 노동에 대한 태도, 그리고 일반적인 사회의식조사에 들어가기에 앞서 염두에 둘 점이 있다. 본 조사에서 설문지 배포와 수거는 비교적 ‘중도보수적인’ 노동운동을 견지하고 있는 한국노총 계열의 사업장이나 미조직 사업장을 이용하였다. 따라서 응답자들의 의견이 이념적으로 한쪽으로 몰릴 가능성을 배제할 수 없다. 왜냐하면, 현실적으로 노동자의 이념이나 태도는 어떤 성격의 노동조합이 작업장에서 활동하느냐에 따라 영향을 받기 때문이다. 따라서 앞으로 제시하는 각종 통계분석과 해석은 이 같은 사실을 염두에 두고 받아들여야 한다. 다만, 여기서는 응답자들의 주관적인 평가이기는 하지만, 노동자들의 정치적 성향을 참고하여 표본의 한계를 보완해 보기로 했다. <표 18>에서 나타난 대로, 응답자들은 자신의 정치 성향을 ‘보수’ 20.4%, ‘중도’ 36.5%, ‘진보’ 19.4%, ‘모르겠다.’ 23.7%로 보고하였는데, 이는 오늘날 한국의 정치 지형 분포와 대략 일치한다. 이로부터 짐작건대, 다음에 제시되는 응답자들의 의견은 ‘평범한’ 노동자들의 의식을 ‘부분적으로’ 반영한다고 할 수도 있다.¹

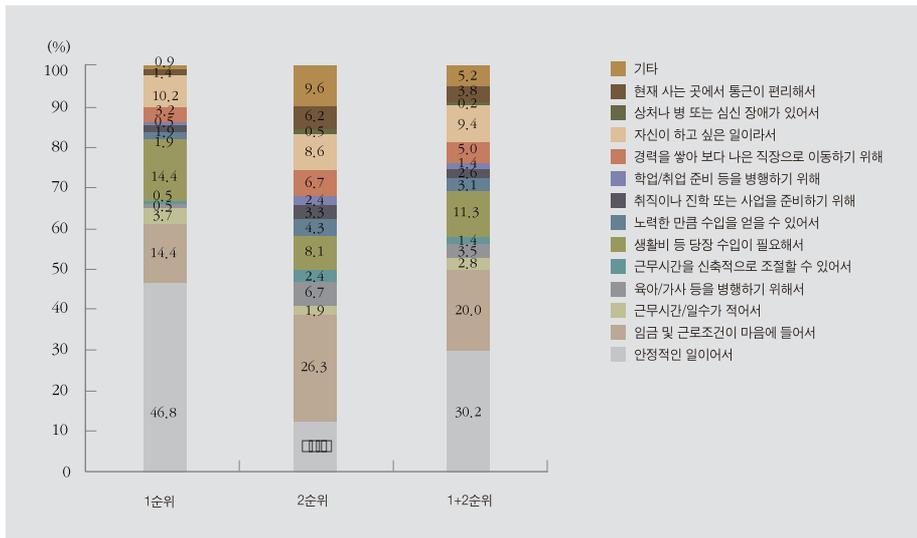
<표 18> 노동자의 정치 성향

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
보수	43	20.4	모르겠다.	50	23.7
중도	77	36.5	합계	211	100.0
진보	41	19.4			

본 조사는 노동자들의 직장생활을 살펴보기 위하여, 몇 가지 질문을 포함시켰다. 먼저, 응답자들은 현재 직장을 선택한 이유에 대해서 1순위로 ‘안정적인 일이어서’ (46.8%)를 절반가량 선택했으며, 그다음으로는 ‘임금 및 근로조건이 마음에 들어서’와 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’가 각각 14.4%를 차지하였다. ‘자신이 하고 싶은 일이라서’는 10.2%로 나타났다. 동일한 질문에 대하여, 응답자들이 2순위로 선택한 항목은 ‘임금 및 근로조건이 마음에 들어서’ (26.3%), ‘안정적인 일

〈표 19〉 현재 직업 선택 이유

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
안정적인 일이어서	101	46.8	27	12.9	128	30.2
임금 및 근로조건이 마음에 들어서	31	14.4	55	26.3	86	20.0
근무 시간/일수가 적어서	8	3.7	4	1.9	12	2.8
육아/가사 등을 병행하기 위해서	1	0.5	14	6.7	15	3.5
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	1	0.5	5	2.4	6	1.4
생활비 등 당장 수입이 필요해서	31	14.4	17	8.1	48	11.3
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	4	1.9	9	4.3	13	3.1
취직이나 진학 또는 사업을 준비하기 위해	4	1.9	7	3.3	11	2.6
학업/취업 준비 등을 병행하기 위해	1	0.5	5	2.4	6	1.4
경력을 쌓아 보다 나은 직장으로 이동하기 위해	7	3.2	14	6.7	21	5.0
자신이 하고 싶은 일이라서	22	10.2	18	8.6	40	9.4
상처나 병 또는 심신 장애가 있어서	0	0	1	0.5	1	0.2
현재 사는 곳에서 통근이 편리해서	3	1.4	13	6.2	16	3.8
기타	2	0.9	20	9.6	22	5.2
합계	216	100.0	209	100.0	425	100.0



현재 직업 선택 이유

어서' (12.9%) 순이었고, '자신이 하고 싶은 일이라서' (8.6%), '생활비 등 당장 수입이 필요해서' (8.1%), '육아·가사 등을 병행하기 위해서' (6.7%), '경력을 쌓아 보다 나은 직장으로 이동하기 위해서' (6.7%) 순이었다. 1순위와 2순위를 합한 것도 유사한 결과가 나타났다. 요약하면, 응답자들은 직업을 고려할 때 직장의 안정성, 임금 및 근로조건을 우선시켰으며, 그다음으로는 긴급한 생계비 조달을 중요시 하였다. 노동자들은 자아실현 욕구도 중요하게 여겼지만, 직업과 고용의 물질적 측면에 비해서는 가치가 떨어졌다.

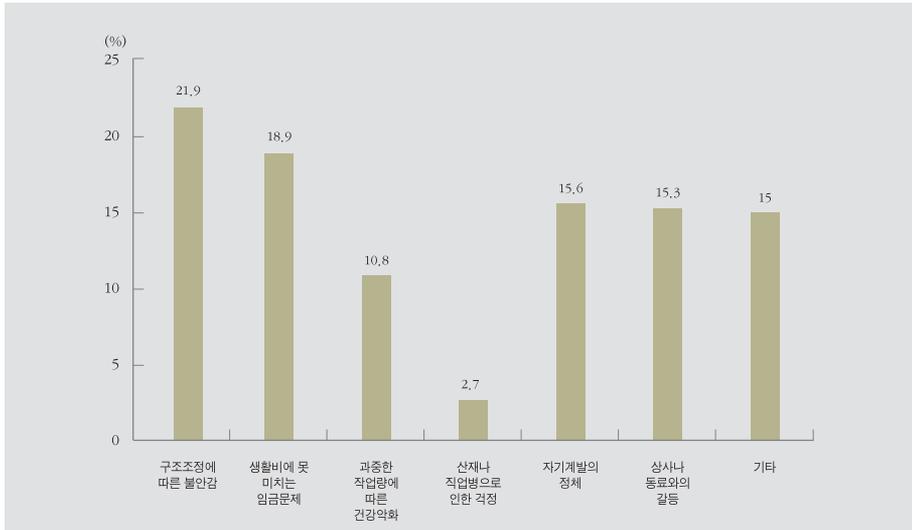
그렇다면 노동자들이 현재 직장생활에서 느끼는 문제는 무엇일까? 응답자들에 따르면, 가장 큰 문제는 구조조정에 따른 불안감(21.9%)이었다. 그다음으로 '생활비에 못 미치는 임금'이 18.9%였고, '자기계발의 정체'와 '상사나 동료와의 갈등'은 15.6%와 15.3%로 비슷하게 나타났다. 아울러, '과중한 작업량에 따른 건강악화' 역시 10.8%로 다소 높은 비중을 차지하였다. 여기서 알 수 있듯이, 노동자들은 고용 불안과 상대적 저임금을 염려하면서도, 작업장에서 경험하는 심신 능력의 쇠퇴와 관계의 갈등을 안고 있었다. 이에 고용이 불안한 이유를 조사해 보았다. 응답자들은 '회사 경영사정의 악화' (34.5%)와 '회사의 경영합리화' (31.1%)를 높은 비율로 선택하였다. 반대로, '자신의 능력 부족'은 12.2%에 불과했고, 이보다 높은 비

〈표 20〉 현재 직장생활의 불안 요인

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
구조조정에 따른 불안감	73	21.9	자기계발의 정체	52	15.6
생활비에 못 미치는 임금문제	63	18.9	상사나 동료와의 갈등	51	15.3
과중한 작업량에 따른 건강악화	36	10.8	기타	50	15.0
산재나 직업병으로 인한 걱정	9	2.7	합계	334	100

〈표 21〉 고용 불안의 이유

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
회사 경영사정이 안 좋아서	51	34.5	자신의 능력이 회사의 요구를 따르지 못해서	18	12.2
회사의 감원 등 경영합리화 때문	46	31.1			
자신의 고령화 때문	33	22.3			
			합계	148	100.0



현재 직장생활의 불안 요인

중으로 '노령화로 인한 불안'은 22.3%이었다. 요컨대 노동자들은 자신이 현재 느끼고 있는 고용 불안의 원인을 주로 회사에 귀책시키는 한편, 자신의 능력 쇠퇴와 정체를 걱정하고 있었다.

<표 22> 직무만족

직무만족	고용형태	빈도	평균 ^{a)}	표준편차	동조 비율 ^{b)} (%)
1. 우리 회사의 고용은 상당히 안정되어 있다.*	정규직	153	3.01	0.721	81.0
	비정규직	58	2.50	0.707	51.7
	계	211	2.87	0.751	73.0
2. 나는 정리해고, 명예퇴직 등을 걱정하지 않는다.	정규직	151	2.77	0.810	62.9
	비정규직	58	2.55	0.862	55.2
	계	209	2.71	0.829	60.8
3. 내가 원하는 한 회사를 계속 다닐 수 있다	정규직	150	2.73	0.791	62.7
	비정규직	58	2.57	0.728	53.4
	계	208	2.69	0.776	60.1
4. 내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다.*	정규직	148	2.28	0.727	34.5
	비정규직	57	2.91	0.635	78.9
	계	205	2.45	0.757	46.8

직무만족	고용형태	빈도	평균 ^{a)}	표준편차	동조 비율 ^{b)} (%)
5. 노동시간이 너무 길어서 힘들다.*	정규직	149	2.14	0.707	26.2
	비정규직	58	2.38	0.697	43.1
	계	207	2.21	0.711	30.9
6. 노동강도가 너무 세서 힘들다.*	정규직	150	2.17	0.721	26.7
	비정규직	58	2.36	0.718	39.7
	계	208	2.23	0.724	30.3
7. 쉬는 날이 너무 적어 불만이다.*	정규직	150	2.05	0.731	21.3
	비정규직	58	2.43	0.775	46.6
	계	208	2.16	0.761	28.4
8. 하는 일이 위험해서 언제 다칠지 몰라 불안하다.*	정규직	151	1.86	0.766	16.6
	비정규직	58	2.19	0.847	39.7
	계	209	1.95	0.801	23.0
9. 작업환경이 불결해서 불만이다.*	정규직	150	1.76	0.672	12.0
	비정규직	57	2.02	0.744	24.6
	계	207	1.83	0.700	15.5
10. 나는 부당하게 차별대우를 받고 있다.*	정규직	151	1.79	0.607	7.3
	비정규직	57	2.00	0.681	22.8
	계	208	1.85	0.634	11.5
11. 감독자나 관리자가 성적 모욕을 주거나 희롱할 때가 있다.*	정규직	150	1.56	0.511	0.7
	비정규직	57	2.05	0.766	24.6
	계	207	1.70	0.630	7.2
12. 복리후생이 매우 빈약해서 불만이다.*	정규직	149	2.03	0.766	25.5
	비정규직	58	2.66	0.690	60.3
	계	207	2.21	0.795	35.3
13. 일을 통해서 성취감이나 보람을 느낄 수 없다.*	정규직	150	2.05	0.693	21.3
	비정규직	57	2.47	0.889	52.6
	계	207	2.17	0.773	30.0
14. 회사에서의 인간관계에 문제가 있다.*	정규직	150	1.83	0.561	7.3
	비정규직	58	2.16	0.696	29.3
	계	208	1.92	0.617	13.5
15. 나는 인격적인 대우를 받지 못한다.*	정규직	149	1.68	0.546	2.7
	비정규직	58	2.12	0.677	29.3
	계	207	1.81	0.616	10.1
16. 피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.*	정규직	149	2.05	0.710	23.5
	비정규직	56	2.50	0.786	53.6
	계	205	2.17	0.757	31.7
합계	정규직	155	1.99	0.420	
	비정규직	59	2.35	0.433	
	계	214	2.09	0.452	

비고 : a) 4점 * 척도. 점수가 낮을수록 직무만족이 높음. b) 각 질문에 대하여 찬성한 비율. *모든 항목에 대하여, p<.05. F값은 생략.

노동자들이 현재 직장에서 느끼는 만족수준을 조사하였다. <표 22>에서 알 수 있듯이 응답자들의 직무만족 수준은 전체 항목에 걸쳐 대체로 높거나 양호하게 나타났다. 어떻게 보면 가장 중요한 요소인 고용 안정은 높은 수준이었고, 해고위험은 비교적 낮게 나타났다. 또한 작업환경의 청결과 안전, 부당경험과 성적 모욕, 인간관계와 인격적 대우 등에 대해서는 만족수준이 아주 높았다. 임금에 대해서는 불만족이 존재했지만 평균적인 수준이었으며, 복리후생과 노동시간, 노동강도, 휴일과 피로도, 성취감 등은 비교적 만족상태가 높았다.

이러한 경향은 일부 항목을 제외하면 종사자 규모나 성별, 연령에 따라 큰 차이가 없었다. 다만, 고용 안정과 관련한 수치는 회사 내 직위에 따라 매우 상이하였다. 관리직의 경우는 동조 비율이 81.0%로 매우 높게 나타났지만, 평사원들의 경우는 53.5%에 불과하였다. 역시 표에서는 제시하지 않았지만, 전문직·사무직 노동자들에 비해 육체노동자들이 고용 불안을 더 느끼고 있었으며, 연령이 높고 연봉이 높을수록 고용 안정을 높게 평가하고 있었다. 마찬가지로 이들 집단은 정리해고, 명예퇴직, 구조조정에 대한 염려도 비교적 적은 편이었다.

그런데 직무만족은 고용형태에 따라 확연한 차이가 나타났다. <표 22>에서 알 수 있듯이, 전 항목에 걸쳐 정규직에 비해 비정규직의 만족도가 상대적으로 낮았다. 구체적으로 살펴보면, 비정규직 노동자들은 임금과 복리후생에 대한 불만이 높았으며 피로로 인한 능률 저하도 비교적 심한 편이었다. 또한 비정규직 노동자들은 정규직에 비해 고용 불안 역시 심하게 느꼈다. 기타 정리해고의 불안, 노동시간과 강도, 고용의 계속성, 휴식시간 역시 정규직에 비해 만족도가 떨어졌다. 각종 차별 대우, 부당행위, 성적 경험 역시 비정규직의 빈도가 높았고, 인간적인 대우도 취약한 실정이었다. 그렇지만 비정규직도 전반적으로 직무만족의 평균값이 그다지 높지 않았음에 주목해야 한다. 사실, 비정규직에 비해 정규직의 직무만족이 지나치게 높은 것이다. <표 22>에서 드러나듯이, 정규직들은 각 문항에 대하여 높은 동조 비율을 보이고 있다.

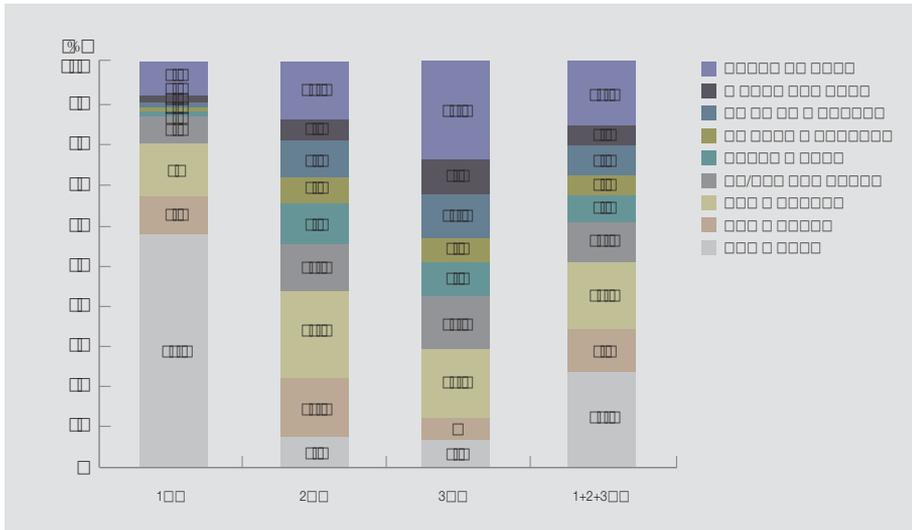
한편, 여기서는 응답자수가 적어 분석을 깊게 하지 못했지만, 실제로 직장생활에 대한 불만이 가장 높은 집단은 평균 월급이 100만 원 미만인 노동자들이었다. 또한

연봉이 2,000만 원에 미치지 못하는 응답자들도 직무에 대한 불만족이 매우 높았다. 이는 저임금 집단이 취약한 고용사정 아래 열악한 노동조건과 보상을 받기 때문일 것이다. 또한 직무만족은 보통 노력투입 요소와 유무형의 보상을 비교해서 결정되기 때문이다.

그렇다면 우리는 이렇게 높은 수준의 직무만족을 어떻게 해석해야 할까? 전체적으로 노동자들은 고용이 안정되어 있고 직무와 임금·복리에 만족하고 있었다. 하지만 이러한 결론은 신중히 판단해야 한다. 앞서 임금 수준에서 살펴보았듯이 본 조사의 표본에는 중간계층이 많이 포함되어 있었고, 근무하는 직장 역시 성과가 괜찮은 회사가 다수 존재하였다. 실제로 개인이 느끼는 고용 불안은 회사의 역량에 연동된다고 볼 때, 표본의 특성이 높은 직무만족과 고용 안정에 영향을 미쳤을 것이다. 그러나 이보다 중요한 이유가 존재한다. 다음에서 살펴보겠지만 본 조사에서는 노동자들의 회사 몰입과 노동조합 몰입이 모두 높게 나타났다. 이는 노동자들이 회사와 노조 양쪽에 헌신한다는 뜻이기도 하지만, 양쪽을 도구적으로 활용해 고용 안정과 직무만족을 획득한다는 뜻이기도 하다. 다시 말해, 노동자들의 높은 직무만족과 고용 안정은 회사에서 주어지기도 하지만 스스로가 얻어 낸 결과라는 것이다. 또한 고용 안정과 직무만족은 특정한 시점에 따라 영향을 받기도 한다. 대표적으

〈표 23〉 현재 직장에서 개선사항

구분	1순위		2순위		3순위		1+2+3순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
봉급이 더 올랐으면	119	57.5	15	7.4	15	7.4	146	24.3
능력을 더 발휘했으면	19	9.2	31	15.2	10	5.0	58	9.7
직업이 더 안정되었으면	27	13.0	43	21.1	34	16.8	99	16.5
동료/상사와 소통이 원활했으면	14	6.8	24	11.8	27	13.4	62	10.3
승진기회가 더 많았으면	3	1.4	20	9.8	16	7.9	39	6.5
회사 분위기가 더 민주적이었으면	4	1.9	13	6.4	12	5.9	29	4.8
하고 있는 일을 더 인정받았으면	3	1.4	20	9.8	22	10.9	45	7.5
더 인간적인 대우를 받았으면	2	1.0	9	4.4	17	8.4	28	4.7
여유시간이 보다 많았으면	16	7.7	29	14.2	49	24.3	94	15.7
합계	207	100.0	204	100.0	202	100.0	600	100.0



현재 직장에서의 개선사항

로, 구조조정 과정이나 직후에는 대체적으로 고용과 직무에 대한 태도가 부정적으로 전환된다. 이는 다음에서 제시될 구조조정 경험에 대한 분석에서도 마찬가지로 나타난다(표 51).

그렇다면 응답자들이 직장에 원하는 것은 무엇일까? 노동자들은 1순위로 임금 인상(57.5%)을 가장 많이 원하고 있었고, 그다음으로는 고용 안정(13.0%)을 요구하였다. 2순위로는 고용 안정(21.1%)이 가장 많았으나, 여러 가지 다양한 욕구가 분포하였다. 우선 '자신의 능력 발휘'가 15.2%, '보다 많은 여가시간'이 14.2%, '동료·상사와의 소통개선'이 11.8%로 조사되었다. 특히 3순위에서는 여가시간에 대한 욕구가 24.3%로 가장 높게 나타났으며, 직업안정과 의사소통 개선(각각 16.8%와 13.4%)뿐만 아니라, 하고 있는 일에 대한 인정 역시 10.9%로 비교적 높게 나타났다. 1순위부터 3순위를 합쳐서 볼 때, 노동자들은 현재 직장에서의 임금 인상(24.3%)과 고용 안정(16.5%)을 강하게 요구했고, 그에 못지않게 여가시간에 대한 욕구(15.7%)도 높은 편이었다. 노동자들은 매일 평균 10시간을 작업장에서 보내면서 가족과의 시간이나 본인만의 시간을 향유하지 못하고 있는 것이다. 덧붙여, 인격적인

〈표 24〉 부당행위 경험

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
정해진 업무 이외의 지시	41	31.3	부당한 징계	4	3.1
동료보다 많은 업무량	21	16.0	기타	55	42.0
상사나 동료의 폭언과 폭행	10	7.6	합계	131	100.0

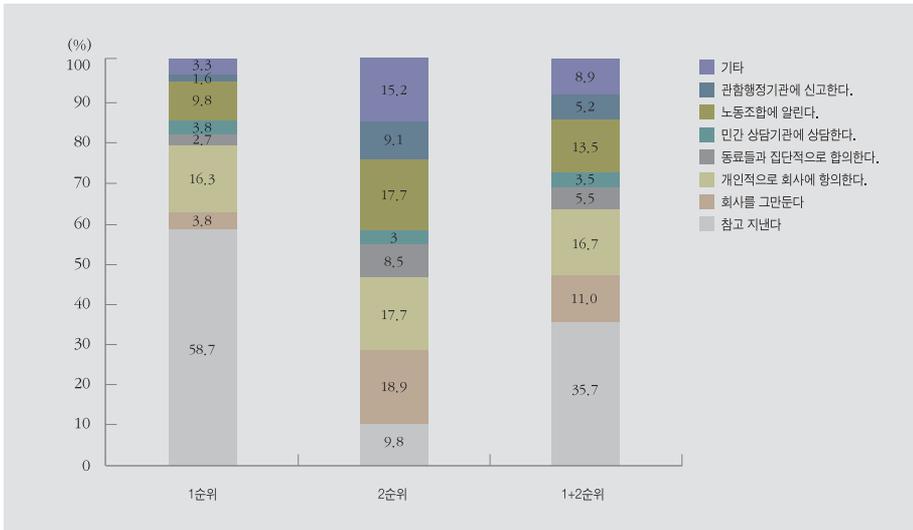
요소로서 양질의 의사소통에 대한 비교적 높은 요구(10.3%)도 작업장 내 인간적인 요소에 대한 불만을 어느 정도 반영하는 것으로 보인다.

분석결과를 살펴보면 응답자들은 회사에서 주로 인간적인 대우를 받고 있고 동료나 상사와의 관계가 원만한 편이다. 그럼에도 직장 생활에서 겪는 부당한 경험은 적지 않았다. 부당한 경험의 사유를 밝힌 경우, ‘정해진 업무 이외의 지시’가 31.3%로 가장 많았고, 그다음으로 ‘동료보다 많이 할당된 업무량’이 16.0%를 차지하였다. ‘상사나 동료의 폭언과 폭행’, ‘부당한 징계’는 각각 7.6%, 3.1%로 나타났다. 따라서 응답자들이 직장에서 겪는 부당경험은 주로 직무할당과 작업장 통제와 관련 된다고 할 수 있으며, 겉으로 드러나는 직접적인 물리적 행위는 비중이 낮았다.

설문에 참여한 노동자들은 부당한 행위를 겪었을 때 어떤 식으로 대응하고 있을까? 1순위 응답을 살펴보면, ‘참고 지낸다.’(58.7%)가 압도적으로 많았다. 다음으로

〈표 25〉 부당행위에 대한 대처

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
참고 지낸다.	108	58.7	16	9.8	124	35.7
회사를 그만둔다.	7	3.8	31	18.9	38	11.0
개인적으로 회사에 항의한다.	30	16.3	29	17.7	58	16.7
동료들과 집단적으로 항의한다.	5	2.7	14	8.5	19	5.5
민간 상담기관에 상담한다.	7	3.8	5	3.0	12	3.5
노동조합에 알린다.	18	9.8	29	17.7	47	13.5
관할행정기관에 신고한다.	3	1.6	15	9.1	18	5.2
기타	6	3.3	25	15.2	31	8.9
합계	184	100.0	164	100.0	347	100.0



부당행위에 대한 대처

‘개인적으로 회사에 항의한다.’가 16.3%를 차지했고, ‘노동조합에 알린다.’는 9.8%에 불과하였다. 2순위 답변으로는 소극적인 개별 전략으로서 ‘회사를 그만둔다.’가 18.9%로 가장 높게 나타났지만, 개별적 항의와 노동조합에 대한 신고 역시 각각 17.7%로 비슷하게 나타났다. 그다음으로 관할기관에 대한 신고는 9.1%였고, 동료들과의 집단적 항의는 8.5%를 차지하였다. 1순위와 2순위 답변을 전체적으로 취합하면, 참고 지낸다는 응답이 35.7%에 달했고, 회사를 그만둔다는 소극적 대응과 개인적으로 항의한다는 적극적 대응은 모두 합해 27.7%였다. 반면에, 노동조합에 알리거나 동료들과 집단적으로 항의하는 경우는 총 20%를 넘지 못하였다. 따라서 노동자들은 부당한 경험을 당하면 소극적으로 참거나 이직을 하는 비중이 많았고, 항의를 하더라도 비교적 소극적인 개인적 항의를 이용하였다. 노동자들은 집합적인 수단보다는 개인적인 해법을 선호했던 것이다.

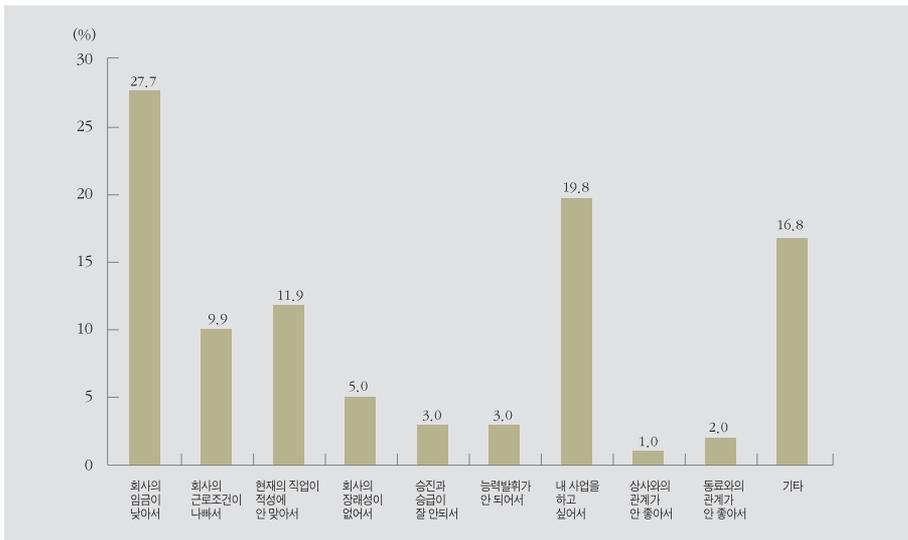
다음으로, 노동자들의 이직의도를 자세히 살펴보았다. 직장을 옮길 의사가 있다는 응답자들이 57.3%로 그렇지 않다는 경우(42.7%)보다 다소 높게 나타났다. 이직 의사가 있는 응답자들은 가장 큰 이유로 낮은 임금(27.7%)을 꼽았고, 그다음으로는

‘내 사업을 하고 싶어서’ (19.8%), ‘현재 직업이 적성에 맞지 않아서’ (11.9%), ‘회사의 근로조건이 나빠서’ (9.9%)가 차지하였다.

따라서 이직의도가 있는 사람들은 한편으로 현재 직장의 임금과 노동조건에 만족하지 않았으며, 다른 한편으로 자기 사업에 대한 욕구도 존재하였다. 그렇다면 이직의도를 가진 노동자들은 어떤 직업을 갖고 싶어 했을까? 응답자 가운데 대다수는 ‘내 사업을 하고 싶다.’ (40%)고 답하였다. 여기에 ‘자영농업’ (7.8%)를 합하면

〈표 26〉 이직하려는 이유

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
회사의 임금이 낮아서	28	27.7	내 사업을 하고 싶어서	20	19.8
회사의 근로조건이 나빠서	10	9.9	상사와의 관계가 안 좋아서	1	1.0
현재의 직업이 적성에 안 맞아서	12	11.9	동료와의 관계가 안 좋아서	2	2.0
회사의 장래성이 없어서	5	5.0	기타	17	16.8
승진과 승급이 잘 안 되어서	3	3.0	합계	101	100
능력발휘가 안 되어서	3	3.0			



이직하려는 이유

거의 절반에 가까운 사람들이 자기사업을 구상하고 있었다. 그다음으로 '다른 회사의 같은 직업'은 16.7%, '다른 회사의 다른 직업'은 7.8%로 조사되었다. 요컨대 얼마나 현실적인 바람인지를 떠나, 응답자들은 노동자로서의 삶이 아니라 자영업자의 삶을 꿈꾸고 있었던 셈이다.

〈표 27〉 일과 가정 양립

구분	고용형태	빈도	평균*	표준편차	동조 비율(%)
1. 업무 때문에 다른 여가 활동을 할 시간이 없다.	정규직	151	2.25	0.683	31.8
	비정규직	58	2.52	0.883	43.1
	계	209	2.32	0.752	34.9
2. 집안일이 많아서 업무 수행에 방해를 받는다.	정규직	150	1.91	0.572	10.7
	비정규직	57	2.37	0.837	35.1
	계	207	2.03	0.685	17.4
3. 직장일로 인해 가족들에게 소홀할 때가 많다.	정규직	150	2.47	0.702	49.3
	비정규직	56	2.71	0.868	66.1
	계	206	2.53	0.756	53.9
4. 직장생활과 가정생활을 병행하느라 자주 스트레스를 겪는다.	정규직	150	2.37	0.718	42.7
	비정규직	57	2.70	0.925	59.6
	계	207	2.46	0.793	47.3
5. 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	정규직	148	2.34	0.666	37.8
	비정규직	57	2.68	0.929	54.4
	계	205	2.43	0.762	42.4
6. 직장 업무와 가정생활을 병행하느라 수면 부족과 만성피로에 시달린다.	정규직	148	2.28	0.681	34.5
	비정규직	57	2.72	0.959	57.9
	계	205	2.40	0.790	41.0
합계	정규직	151	2.27	0.560	
	비정규직	58	2.62	0.782	
	계	209	2.36	0.647	

비고: 측정은 4점 척도. *모든 항목에 대해서, p<.05. 편의상 F값은 생략.

노동자들이 직장생활과 가족생활을 얼마나 조화롭게 영위하는지 알아보았다. 〈표 27〉에서 알 수 있듯이, 전체 문항에 대한 평균값(2.36)은 그다지 높지 않았고, 동조 비율도 대략 30~40%에 그쳤다. 결과적으로 응답자들은 일과 가정의 균형을

어느 정도 확보하고 있었다. 다만 ‘직장일로 인해 가족들에게 소홀할 때가 많다.’는 동조 비율이 53.99%로 다소 높게 나타났다. 그런데 흥미롭게도 일과 가정 양립의 문제는 성별 차이보다는 고용형태에 따른 차이가 두드러졌다. <표 27>에서 알 수 있듯이, 모든 문항에 대해 비정규직은 정규직에 비해 동조 비율이 높게 조사되었고, 비정규직은 직장생활과 가정생활의 양립에 어려움을 겪고 있었다. 질문 문항의 전체 합계만 살펴보아도, 정규직의 평균값보다 비정규직의 평균값이 높게 나타났다. 여러 가지 요인이 있을 수 있지만, 이는 정규직에 비해 비정규직의 직무만족이 매우 낮은 현상에 기인한다. 특히, 비정규직은 정규직에 비해 노동 강도가 높고 피로감을 더 겪고 있지만 휴식을 제대로 취하지 못하고 있었다.

그렇다고 성별 차이가 중요하지 않은 것은 아니다. 표에는 제시하지 않았지만, 여성들의 경우 가사와 양육 부담 때문에 남성에 비해 일과 가정생활 양립에 다소 어려움을 겪고 있었다. 특히, 일과 가정 양립에 따른 스트레스 정도는 남성은 평균 60% 정도였지만 여성은 66% 남짓으로 높게 나타났다. 나아가 직장일로 가족들에게 소홀하다는 응답도 남성은 62% 정도였지만, 여성은 68%를 상회하였다. 아울러

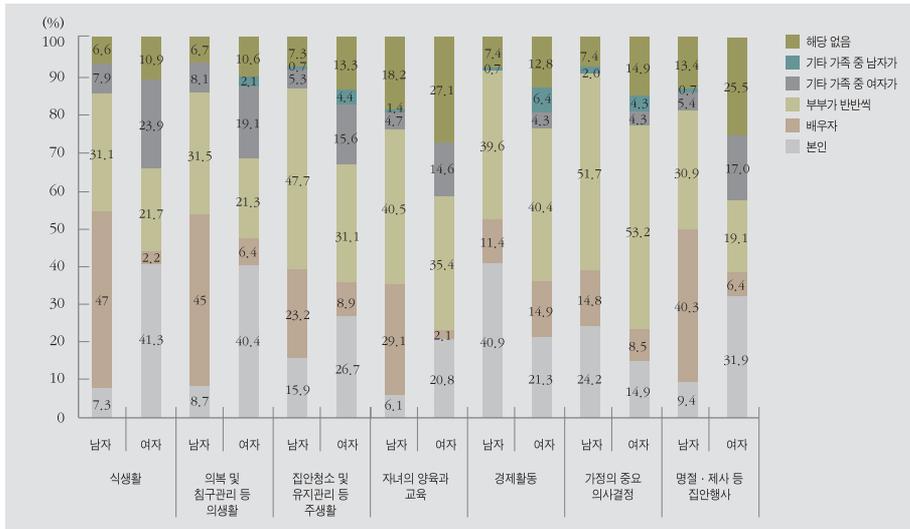
<표 28> 가사 분담

구분	성별	본인	배우자	부부가 반반씩	기타 가족 중 여자가	기타 가족 중 남자가	해당 없음	합계	
식생활*	남자	빈도	11	71	47	12	0	10	151
		비율(%)	7.3	47.0	31.1	7.9	0	6.6	100.0
	여자	빈도	19	1	10	11	0	5	46
		비율(%)	41.3	2.2	21.7	23.9	0	10.9	100.0
	계	빈도	30	72	57	23	0	15	197
		비율(%)	15.2	36.5	28.9	11.7	0	7.6	100.0
의복 및 침구 관리 등 의생활*	남자	빈도	13	67	47	12	0	10	149
		비율(%)	8.7	45.0	31.5	8.1	0	6.7	100.0
	여자	빈도	19	3	10	9	1	5	47
		비율(%)	40.4	6.4	21.3	19.1	2.1	10.6	100.0
	계	빈도	32	70	57	21	1	15	196
		비율(%)	16.3	35.7	29.1	10.7	0.5	7.7	100.0

여기에는 비정규직 가운데 여성이 더 많다는 사실을 덧붙여야 할 것이다.

구분	성별		본인	배우자	부부가 반반씩	기타 가족 중 여자가	기타 가족 중 남자가	해당 없음	합계
집안청소 및 유지관리 등 주생활*	남자	빈도	24	35	72	8	1	11	151
		비율(%)	15.9	23.2	47.7	5.3	0.7	7.3	100.0
	여자	빈도	12	4	14	7	2	6	45
		비율(%)	26.7	8.9	31.1	15.6	4.4	13.3	100.0
	계	빈도	36	39	86	15	3	17	196
		비율(%)	18.4	19.9	43.9	7.7	1.5	8.7	100.0
자녀의 양육과 교육*	남자	빈도	9	43	60	7	2	27	148
		비율(%)	6.1	29.1	40.5	4.7	1.4	18.2	100.0
	여자	빈도	10	1	17	7	0	13	48
		비율(%)	20.8	2.1	35.4	14.6	0	27.1	100.0
	계	빈도	19	44	77	14	2	40	196
		비율(%)	9.7	22.4	39.3	7.1	1	20.4	100.0
경제활동*	남자	빈도	61	17	59	0	1	11	149
		비율(%)	40.9	11.4	39.6	0	0.7	7.4	100.0
	여자	빈도	10	7	19	2	3	6	47
		비율(%)	21.3	14.9	40.4	4.3	6.4	12.8	100.0
	계	빈도	71	24	78	2	4	17	196
		비율(%)	36.2	12.2	39.8	1.0	2.0	8.7	100.0
가정의 중요 의사결정*	남자	빈도	36	22	77	0	3	11	149
		비율(%)	24.2	14.8	51.7	0	2.0	7.4	100.0
	여자	빈도	7	4	25	2	2.0	7	47
		비율(%)	14.9	8.5	53.2	4.3	4.3	14.9	100.0
	계	빈도	43	26	102	2	5	18	196
		비율(%)	21.9	13.3	52.0	1.0	2.6	9.2	100.0
명절·제사 등 집안행사*	남자	빈도	14	60	46	8	1	20	149
		비율(%)	9.4	40.3	30.9	5.4	0.7	13.4	100.0
	여자	빈도	15	3	9	8	0	12	47
		비율(%)	31.9	6.4	19.1	17.0	0	25.5	100.0
	계	빈도	29	63	55	16	1	32	196
		비율(%)	14.8	32.1	28.1	8.2	0.5	16.3	100.0

비고 : * 모든 항목에 대해서, p<.05. 카이제곱 값은 생략



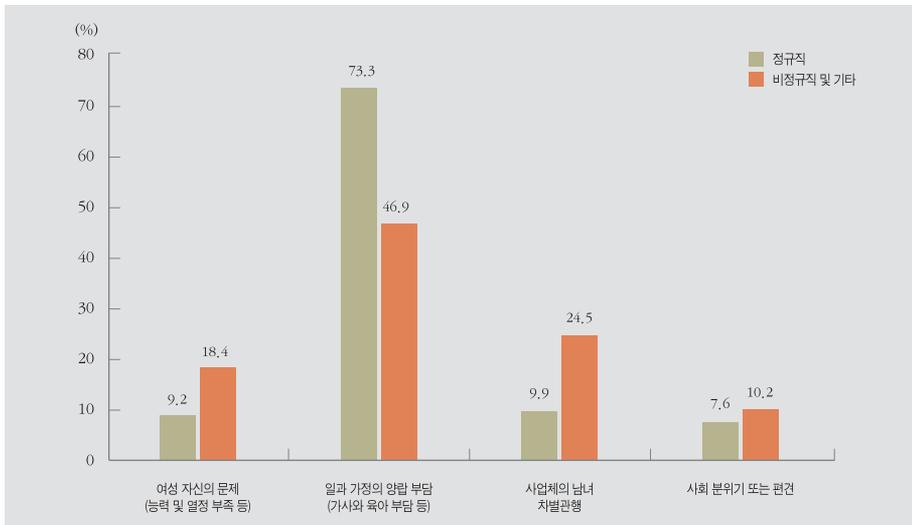
가사분담

다음으로 노동자 가족의 가사 분담 상황을 자세히 살펴보자. 분석 결과 여성들은 주로 식생활(식사준비, 반찬 만들기, 설거지 등), 의생활(옷 빨래, 이불세척, 세탁 등), 명절·제사 등 집안행사(명절·제사 시 장보기, 음식 만들기, 설거지 등)를 전담하고 있었다. 그런데 남성들은 동일한 항목에 대해서 부부가 반반씩 부담한다고 답하는 경우가 가장 많았다. 집안청소 및 유지·관리(방 닦기, 쓰레기 배출, 형광등 갈기, 화장실 청소 등), 자녀의 양육과 교육은 남녀 모두 부부가 반반씩 부담한다는 답변이 가장 많았다. 하지만 이들 항목도 상대적으로 여성 본인이 담당한다는 비율이 비교적 높았다. 경제활동(규칙적인 생활비 마련 및 채테크 등)과 가정의 대소사 결정권(중요한 계약결정, 나들이 장소 결정 등)도 부부가 공동으로 부담하는 것으로 나타났지만, 남성이 결정권을 조금 더 가지고 있었다. 요약하면, 노동자 가족의 가사분담에서 여전히 전통적인 성역할이 유지되고 있었고, 이는 여성의 '이중부담'으로 이어지는 요인이 되고 있었다. 특히, 여성들은 일상적인 가족생활과 자녀 양육을 책임지는 확률이 높았다. 반면에 경제생활, 중요한 의사결정 등 중대사 결정은 부부의 공동 결정에 의하는 경우가 많았다.

〈표 29〉 여성의 직장생활 애로사항

구분		여성 자신의 문제(능력 및 열정 부족 등)	일과 가정의 양립 부담(가사와 육아 부담 등)	사업체의 남녀 차별관행	사회분위기 또는 편견	합계
정규직	빈도	12	96	13	10	131
	비율(%)	9.2	73.3	9.9	7.6	100.0
비정규직 및 기타	빈도	9	23	12	5	49
	비율(%)	18.4	46.9	24.5	10.2	100.0
합계	빈도	21	119	25	15	180
	비율(%)	11.7	66.1	13.9	8.3	100.0

비고 : 카이제곱, 12,065, p<0.05.



여성의 직장생활 애로사항

직장과 가족 양쪽에서 여성이 지고 있는 이중부담은 다른 질문에서 직접적으로 확인되었다. 응답자들은 여성이 직장생활을 하면서 부딪히는 가장 큰 애로사항에 대하여 '일과 가정의 양립 부담' (66.1%)을 가장 많이 꼽았다. 그다음으로는 '사업체의 남녀 차별관행' (13.9%), '여성 자신의 문제' (11.7%), '사회분위기 또는 편견' (8.3%) 순이었다. 성별이나 직군, 종사자 규모 등에 따라서는 통계적으로 유의미한

차이가 발견되지 않았다. 하지만 고용형태에 따라 흥미로운 결과가 도출되었다. <표 29>에서 보듯이 정규직 노동자들은 ‘일과 가정의 양립 부담’을 73.3%로 압도적으로 선택했지만, 비정규직 및 자영업 종사자들은 ‘일과 가정의 양립 부담’(46.9%)뿐만 아니라 ‘사업체의 남녀차별 관행’(24.5%)도 상당수 택하였다. 우리는 이를 비정규직 등의 가사부담이 적다고 해석해서는 안 된다. 오히려 고용조건이 취약할수록 여성 노동자들은 복합적인 부담을 안고 있는 셈이다. 다만, 본 조사에서 응답한 비정규직의 전체 숫자가 적기 때문에 이러한 결과는 신중한 해석을 요한다.

<표 30> 직장 내 남녀 차별관행

구분	빈도	평균*	표준편차	동조 비율(%)
1. 모집 및 채용 과정	209	3.17	0.794	78.5
2. 부서 배치	207	3.04	0.844	72.5
3. 교육 등 능력개발	205	3.17	0.764	80.0
4. 임금 및 기타 부가급여	208	3.09	0.830	76.4
5. 승진	205	3.03	0.888	70.2
6. 정년, 퇴직 및 해고	208	3.12	0.790	76.9

비고: *측정은 4점 척도, 점수가 높을수록 남녀 차별관행이 없음.

그렇다면 직장생활에서 남녀평등은 어느 정도 실현되고 있을까? 조사 결과, 높은 동조 비율에서 알 수 있듯이 대부분의 응답자들은 직장에서 특별한 차별을 겪고 있지는 않았다. 모집에서 배치, 교육, 임금, 승진, 퇴직과 해고 등 모든 항목에 걸쳐 노동자들은 자신의 회사에서 성별에 따른 차별이 거의 없다고 답하였다.

이 질문에 대하여 고용형태와 연령에 따른 차이는 발견되지 않았다. 다만 <표-30>에는 제시하지 않았지만, 전문직과 사무직에 종사하는 노동자보다는 육체노동자들이 모집과 채용, 부서 배치, 퇴직과 해고에서 남녀 차별관행을 더 많이 인정하고 있었다. 또한 연령에 따라 정년과 퇴직, 해고에 대해서 젊은 노동자일수록 차별관행을 많이 인식하였다. 결정적인 차이는 종사자 규모에 따라서 발견되었다. 대체로, 기업 규모가 증가할수록 남녀차별 관행은 줄어들었으며, 100명 미만의 중소기업장, 특히 기업 규모가 10명 미만에 해당하는 응답자들은 모든 질문 항목에 걸쳐

〈표 31〉 회사 몰입

구분	고용형태	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 나는 업무가 비슷하다면 지금 회사에서 일하는 것이 낫다고 생각한다.*	정규직	150	3.08	0.764	85.3
	비정규직	59	2.83	0.723	78.0
	계	209	3.01	0.759	83.3
2. 나는 회사의 직원임을 주위 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.*	정규직	152	3.05	0.744	78.9
	비정규직	58	2.45	0.862	48.3
	계	210	2.89	0.822	70.5
3. 나는 회사의 발전을 위해 보통 이상으로 노력할 생각이다.*	정규직	151	3.10	0.651	90.1
	비정규직	60	2.70	0.720	65.0
	계	211	2.99	0.693	82.9
4. 나의 가치관은 회사의 가치관과 매우 비슷하다.*	정규직	149	2.89	0.727	73.2
	비정규직	58	2.31	0.799	41.4
	계	207	2.73	0.791	64.3
5. 나는 회사에서 어떤 종류의 일을 맡더라도 모두 받아들일 것이다.*	정규직	150	2.69	0.741	60.7
	비정규직	57	2.42	0.865	49.1
	계	207	2.62	0.785	57.5
합계*	정규직	152	2.97	0.599	
	비정규직	61	2.56	0.643	
	계	213	2.85	0.637	

비고 : 측정은 4점 척도. *모든 항목에 대해서, p<.05. 편의상 F값은 생략.

남녀 차별관행이 어느 정도 존재한다고 생각하였다. 다만, 중소기업장 역시 평균값으로 볼 때 절대치는 높지 않았다.

노동자들은 회사에 대해 얼마나 몰입하고 있을까? 〈표 31〉 평균값을 볼 때, 설문에 응답한 노동자들은 제법 높은 수준의 회사 몰입(2.85)을 보여 주었다. 특히, '나는 업무가 비슷하다면 지금의 회사에서 일하는 것이 낫다.'와 '나는 회사의 직원임을 자랑스럽게 얘기한다.' 또는 '나는 회사의 발전을 위해 보통 이상으로 노력할 것이다.'에 대해서는 동조 비율이 70~80%를 넘을 정도로 높게 드러났다. 응답자들은 '나의 가치관은 회사의 가치관과 매우 비슷하다.'는 질문과 '나는 회사에서 어떤 종류의 일을 맡아도 받아들일 것이다.'는 항목에 대해서도 각각 64%, 58% 정도 동의하였다. 이와 같이 노동자들은 회사의 '직원'으로서 충성도를 보여 주었고, 자발

적인 노력 투입 의지도 높았다. 또한 이들은 회사에 대한 자부심을 향유하고 있었고, 가치의 일치감도 비교적 높았다.

그렇지만 이러한 ‘긍정적’ 결과는 선별적으로 받아들여야 한다. 왜냐하면 노동 시장과 직장 안에서 노동자가 처한 위치에 따라 회사 몰입도는 달라졌기 때문이다. 대표적으로 정규직과 비정규직을 비교해 보자. <표 31>에서 드러나듯이, 비정규직의 몰입도는 정규직에 비해 상대적으로 낮게 형성되었다. 회사 몰입도 전체만 살펴봐도 정규직의 평균값(2.97)보다 비정규직의 평균값(2.56)은 현저히 낮았다. 특히 비정규직의 경우, 가치관의 일치도(동조 비율, 41.4%)는 다른 항목에 비해 매우 낮았고, 회사에 대한 자부심도 그다지 높지 않다고 할 수 있다(동조 비율, 48.3%). 반대로 정규직은 동조 비율이 최소한 60%에서 90%까지 치솟았다.

지면 관계상 구체적으로 제시하지는 않았지만, 직군 및 직위와 관련해서도 이와 유사한 결과가 나타났다. 결과만 요약하면, 전문직과 사무직에 비해서 육체노동자들과 평사원의 회사 몰입도가 낮았으며, 특히 육체노동자들은 회사의 가치관을 전혀 받아들이지 않았고 무조건적인 지시 이행도 거부하였다. 요컨대 정규직의 전문직과 사무직중, 관리자일수록 회사 몰입도가 높았으며, 회사에 순응적이었다. 반대로 비정규직과 육체노동자들은 회사 몰입도가 떨어졌다. 또한 직무만족에 대한 분석과 마찬가지로 회사 몰입도도 임금 수준이 높을수록 증가하였다. 특히, 평균 월급이 100만 원 미만인 저임금 집단은 회사 몰입이 현저히 감소한 것으로 조사되었다.

4. 노동조합과 노동운동에 대한 태도

이어서 노동조합과 관련한 설문결과를 살펴보자. 설문에 참여한 응답자들 가운데 노동조합에 가입한 비율은 49.7%로 약 절반 정도였다. 노동조합 가입률은 성별, 직군, 고용형태, 종사자수에 따라 차이가 발견되었다. 먼저 남성의 가입률(55.9%)이 여성(31.3%)보다 높았다. 또한 전문직·사무직의 가입률(34.7%)보다는 육체노동자들의 가입률(64.4%)이 두 배쯤 높았다. 정규직의 가입률(55.5%) 역시 비정규직

〈표 32〉 노동조합 가입

구분		가입	미가입	합계	
성별*	남성	빈도	81	64	145
		비율(%)	55.9	44.1	100
	여성	빈도	15	33	48
		비율(%)	31.3	68.8	100.0
	계	빈도	96	97	193
		비율(%)	49.7	50.3	100.0
직군*	전문 사무직	빈도	35	66	101
		비율(%)	34.7	65.3	100.0
	육체노동자	빈도	65	36	101
		비율(%)	64.4	35.6	100.0
	계	빈도	100	102	202
		비율(%)	49.5	50.5	100.0
고용형태*	정규직	빈도	81	65	146
		비율(%)	55.5	44.5	100.0
	비정규직	빈도	21	38	59
		비율(%)	35.6	64.4	100.0
	계	빈도	102	103	205
		비율(%)	49.8	50.2	100.0
종사자수*	200명 미만	빈도	24	46	70
		비율(%)	34.3	65.7	100.0
	200명 이상	빈도	75	36	111
		비율(%)	67.6	32.4	100.0
	계	빈도	99	82	181
		비율(%)	54.7	45.3	100.0

비고: *p<0.05, 카이제곱 값은 생략.

(35.6%)보다 상당히 높게 나타났다. 마지막으로 종사자수 200명 미만 작업장의 가입률(34.3%)은 200명 이상 대기업(67.6%)의 절반 정도였다. 전반적으로, 고용이 양호하고 기업 규모가 크며 블루칼라 노동자일수록 노동조합에 더 많이 가입하였다. 덧붙여 여성의 가입률이 저조한 원인 중 하나는 이번 조사에서 여성의 비정규직 비

율이 높았기 때문이다.

〈표 33〉 노조 몰입

구분	빈도	평균	표준 편차	동조 비율
1. 나와 동료들의 권익을 위해서 노조의 활동이 필요하다고 생각한다.	116	3.31	0.624	93.1
2. 나는 노동조합의 일원이라는 것을 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.	114	3.01	0.698	85.1
3. 나는 노조를 위해 조합원으로서 해야 할 일 이상의 활동을 할 용의가 있다.	113	3.04	0.667	83.2
4. 중요한 문제에 대한 우리 노조의 정책은 나의 견해와 대체로 일치한다.	113	2.85	0.658	73.5
5. 나는 노조의 선거, 회의, 행사 등에 적극적으로 참여하고 있다.	113	2.88	0.769	76.1
합계	116	3.02	0.570	

비고: 4점 척도, 값이 높을수록 노동조합에 몰입함.

다음으로 노동조합 가입자를 대상으로, 노동조합에 대한 몰입도를 살펴보자. 〈표 33〉에서 알 수 있듯이, 응답자들은 회사 몰입만큼 높은 수준의 노조 몰입을 보여 주었다. 특히, ‘나와 동료들의 권익을 위해서 노조의 활동이 필요하다고 생각한다.’는 항목에 대해서는 93%를 넘는 압도적인 동조 비율을 보였다. 이처럼 노동조합의 필요성뿐만 아니라 노동조합원으로서의 자부심, 적극적인 참여와 헌신, 가치관의 일치감 등 모든 항목에서 75%를 상회하는 동조 비율을 보여 주었다.

또한 표로는 제시하지 않았지만, 응답자들은 ‘노동조합이 추구하는 가치는 시대에 뒤쳐진 것이 많다.’라는 질문에 대해서, ‘전혀 그렇지 않다.’(10.9%), ‘그렇지 않다.’(60.0%), ‘그렇다.’(23.6%), ‘매우 그렇다.’(5.5%)로 답하였다. 따라서 전체 노동자들은 노동조합이 지향하는 가치가 여전히 유효하다고 생각하고 있었다.

노동조합에 대한 몰입도는 성별, 연령, 종사자규모, 회사 내 직위에 따른 고용형태에 따른 차이가 대체로 발견되지 않았는데, 이로부터 노동자들이 사회적 단층선에도 불구하고 노동조합과의 강한 일체감을 가지고 있다고 결론 내릴 수 있다.

그런데 노동조합에 대한 몰입은 그 자체로도 의미가 있지만 다른 변수들과의 관련성 속에서 파악해야 한다. 앞에서 살펴본 대로 노동자들은 회사 몰입 역시 매우 높았으며, 직무만족 역시 유사하게 나타났다. 흔히 노동자들이 작업장에서 회사와

노조 양쪽에 모두 헌신하는 태도를 ‘이중몰입’이라고 칭한다. 이는 노동자들이 의식적이든 무의식적이든 자신에게 유리하도록 양자를 활용하기 때문이다. 이렇게 볼 때, 상대적으로 높은 고용 안정과 직무만족 등은 이중몰입의 효과라고 할 수 있으며, 역설적으로 높은 만족과 안정은 이중몰입에 영향을 미치기도 한다.

〈표 34〉 노사관계의 질

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
매우 협력적	34	29.8	매우 대립적	0	0.0
대체로 협력적	75	65.8	합계	114	100.0
대체로 대립적	5	4.4			

그럼에도 불구하고 직무만족과 회사 몰입과 마찬가지로 노조 몰입도 임금 수준의 영향을 받았다. 특히, 평균 월급이 200만 원 미만인 집단은 다른 응답자에 비해 노동조합에 대한 몰입도가 매우 높았다(동조 비율, 90%). 이와 달리 저임금 노동자의 경우, 회사 몰입과 직무만족이 낮았다는 사실은 주목할 필요가 있다. 아쉽게도 본 조사에서는 직무만족, 회사 몰입, 노조 몰입이 낮은 경우를 본격적으로 분석할 수 없었다. 응답자들 가운데 이른바 ‘노동착취공장’과 같은 소규모 사업장이나 최저임금 수준의 저임금 노동자들이 매우 적었기 때문이다. 그렇지만 노동조건과 임금이 열악할수록 노동조합에 대한 헌신이 강화된다는 점은 시사하는 바가 적지 않다.

노동조합에 가입한 응답자들은 소속 노조와 회사와의 관계를 협조적이라고 답하

〈표 35〉 노동조합에 대한 사용자의 태도

구분	빈도	비율(%)
노동조합과 노동조합 활동을 적극 지원한다.	38	33.9
노동조합을 합리적인 대화상대로 인정한다.	62	55.4
노동조합의 가입 또는 활동을 이유로 불이익을 준다.	6	5.4
노동조합의 활동을 방해하며 종종 개입한다.	6	5.4
합계	112	100

였다<표 34>. ‘매우 협력적’ 이 29.8%, ‘대체로 협력적’ 이 65.8%로 나타나 대립적인 노사관계에 비해서 협조적 노사관계가 압도적으로 높았다. 협조적 노사관계가 주도하는 맥락에서<표 35>, 응답자들은 사용자들이 ‘노동조합을 합리적 대화상대로 인정’ (55.4%)하거나, 심지어 ‘노동조합과 노동조합 활동을 적극 지원’ (33.9%)한다고 생각하였다. 반대로 ‘노동조합의 가입, 활동을 이유로 불이익을 준다.’와 ‘노동조합 활동을 방해하며 개입한다.’ 는 답변은 각각 5.4%에 불과하였다.

다만 이와 같은 결과를 모든 작업장의 노사관계로 확대하는 것은 오해의 소지가 있다. 특히 본 조사에서 확보한 표본을 감안하면 분석 결과는 신중히 해석되어야 한다. 반드시 진리는 아니지만, 경향적으로 볼 때 민주노총 사업장보다는 한국노총과 미조직 사업장들이 협조적 노사관계를 추구하기 때문이다. 참고로 본 조사의 응답자들은 노사관계가 비교적 안정된 직장에 종사하는 경우가 많았다.

<표 36> 노사관계가 비타협적인 이유

구분	빈도	비율(%)
노조가 비타협적이기 때문이다.	9	11.4
노조와 회사 측 모두 다 문제가 있다.	26	32.9
회사가 노조에 비협조적이고 노조를 탄압하기 때문이다.	11	13.9
상급단체나 제3자의 영향 때문이다.	11	13.9
기타	22	27.8
합계	79	100.0

그렇다면 노사관계가 비타협적일 경우, 노동자들은 그 원인을 어디에서 찾고 있었을까? <표 36>에서 보듯이, 답변한 전체 빈도가 많지 않았지만 응답자들은 노사 갈등의 원인을 주로 ‘노조와 회사 모두에 있다.’ (32.9%)고 생각하였다. 다음으로 ‘회사가 노조에 비협조적이고 노조를 탄압하기 때문’ 과 ‘상급단체나 제3자의 영향 때문’ 이 각각 13.9%로 높게 나타났고, ‘노조가 비타협적이기 때문’ 이 11.4%로 조사되었다. 전체적으로, 응답자들은 노사관계의 불화를 어느 일방에 돌리지 않고 양쪽 모두에 귀책시키고 있는 것으로 보인다. 이는 앞서 제시한 노사관계의 특징이

주로 협조적이라는 사실에서도 뒷받침되며, 높은 이중몰입에서도 부분적으로 확인된다. 왜냐하면 이중몰입은 회사와 노조 양쪽으로부터 노동자 개인이 일정 정도 거리를 둔다는 뜻이기 때문이다.

〈표 37〉 노동조합 활동에 소극적인 이유

구분	빈도	비율(%)
노조가 지나치게 투쟁적이다.	5	5.6
노조가 조합원들의 요구를 수용하지 않는다.	11	12.2
노조가 너무 회사에 종속적이다.	10	11.1
노조활동을 적극적으로 할 경우 불이익이 우려된다.	11	12.2
노조활동에 참여해 봐야 별다른 이익이 없다.	6	6.7
노조활동에 참여할 시간이 없다.	26	28.9
기타	21	23.3
합계	90	100.0

그런데 조금 색다른 결과도 나타났다. 응답자들은 노동조합 활동에 소극적인 이유로 ‘노조활동에 참여할 시간이 없다.’ (28.9%)를 가장 많이 선택하였다. 앞에서 살펴보았듯이, 이러한 응답은 일상적인 시간 부족 때문에 직장생활과 가정생활의 양립이 어려운 이유와 비슷한 맥락으로 해석할 수 있다. 다음으로 빈도가 높지는 않았지만, ‘노조가 회사에 너무 종속적이다.’, ‘노조활동에 적극적일 경우 불이익이 우려된다.’는 답변은 총 23.3%에 달하였다. 그러니까 노동자들은 노동조합의 자립성과 노조활동의 보장에 대해서 어느 정도 염려하고 있는 것이다. 또한 ‘노조가 지나치게 투쟁적이다.’와 ‘노조가 조합원의 요구를 수용하지 않는다.’는 항목은 모두 합쳐 17.8%로 나타났다. 이로부터 알 수 있듯이, 조합원들은 노동조합의 ‘급진적인’ 활동 방향에 대해서도 얼마간 불만이 존재하였다. 요약하면, 대체로 노동자들은 노동조합의 독립성을 확보하면서도 지나치게 급진적이지 않은 실리적 활동을 원하고 있었다.

한편, 노동조합이 있음에도 가입하지 않은 노동자들을 대상으로 그 이유를 조사해 보았다. 응답자들은 ‘필요성을 못 느껴서’를 23.3%로 가장 많이 선택하였다. 이

〈표 38〉 노동조합에 가입하지 않은 까닭

구분	빈도	비율(%)
가입 자격이 없어서	30	18.9
회사 측으로부터 불이익을 받을까 두려워서	14	8.8
가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로	1	0.6
노조활동이 불만족스러워서	9	5.7
필요성을 못 느껴서	37	23.3
기타	68	42.8
합계	159	100.0

들 대다수는 비교적 높은 직무 만족과 고용 안정을 누리고 있고 협조적 노사관계의 혜택을 보는 사람들이었다. 다음으로 ‘가입 자격이 없어서’는 18.9%로 나타났는데, 여기에는 노동조합 가입 대상이 아닌 관리자들과 미조직 사업장의 노동자들이 포함되어 있다. ‘회사에서 불이익을 받을까 봐’와 ‘노조활동에 대한 불만’은 각각 8.8%와 5.7%로 그다지 높지 않았다. 덧붙여 언급하면, ‘기타’라고 답변한 응답자가 42.8%에 달했는데, 이는 주로 노동조합이 결성되지 않는 사업장에서 일하는 경우가 많았다.

응답자들은 노동조합이 지향해야 할 장기적인 목표로, ‘조합원의 경제적 이익을 대변하는 노조’ 37.4%, ‘회사의 경영에 적극 협조하는 노조’ 24.1%라고 답하였다. 이처럼 노동자들은 대체로 협조적인 경제적 노동조합주의를 선호하고 있었다. 한편 이들 항목보다 급진적인 의견인 ‘경영참여 등 노동자의 의사결정권을 강화하는

〈표 39〉 노동조합의 목표

구분	빈도	비율(%)
회사의 경영에 적극 협조하는 노조	49	24.1
조합원의 경제적 이익을 대변하는 노조	76	37.4
경영참여 등 노동자의 의사결정 권한을 강화하는 노조	64	31.5
노동자의 정치적 지위 향상과 사회개혁을 지향하는 노조	14	6.9
합계	203	100.0

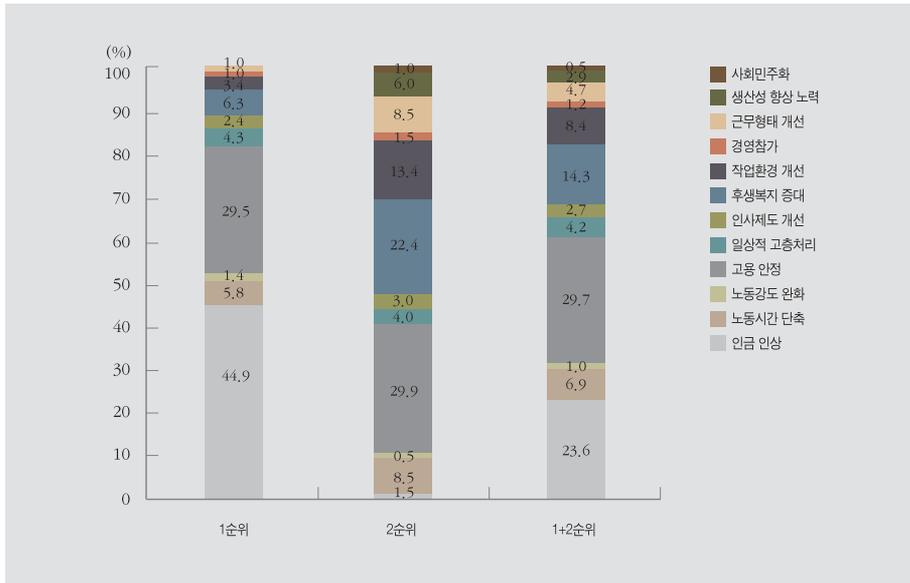
노조' 도 31.5%로 높게 조사되었다. 하지만 노동자 권력과 사회개혁을 지향하는 정치적 노조주의는 6.9%에 불과하였다. 요컨대 응답자들은 작업장 내부 기업별 수준에서 노동자 권익을 향상하는 정도의 개혁을 선호하고 있었다.

〈표 40〉 노동조합의 의제

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
임금 인상	93	44.9	3	1.5	96	23.6
노동시간 단축	12	5.8	17	8.5	29	6.9
노동강도 완화	3	1.4	1	0.5	4	1.0
고용 안정	61	29.5	60	29.9	121	29.7
일상적 고충처리	9	4.3	8	4.0	17	4.2
인사제도 개선	5	2.4	6	3.0	11	2.7
후생복지 증대	13	6.3	45	22.4	58	14.3
작업환경 개선	7	3.4	27	13.4	34	8.4
경영참가	2	1.0	3	1.5	5	1.2
근무형태 개선	2	1.0	17	8.5	19	4.7
생산성 향상 노력	0	0.0	12	6.0	12	2.9
사회민주화	0	0.0	2	1.0	2	0.5
합계	207	100.0	201	100.0	408	100.0

그렇다면 응답자들은 노동조합이 집중해야 할 중심 의제를 어떻게 평가했을까? 응답자들은 1순위로 임금 인상(44.9%)과 고용 안정(29.5%)을 압도적으로 꼽았으며, 후생복지 증대(6.3%), 노동시간 단축(5.8%)을 약간씩 선택하였다. 2순위 역시 고용 안정(29.9%)이 가장 많았고, 그다음으로 후생복지 증대(22.4%), 작업환경 개선(13.4%), 노동시간 단축(8.5%), 근무형태 개선(8.5%) 순이었다. 요컨대 응답자들은 임금·급여와 고용을 최우선시하면서, 노동조건을 향상을 노조의 목표로 설정하고 있었다.

반대로 사회민주화는 1순위에서 선택받지 못했고, 2순위에서도 1.0%에 불과하였으며, 경영참가도 유사하였다. 흥미롭게도 생산성 향상 노력도 1순위에서 선택



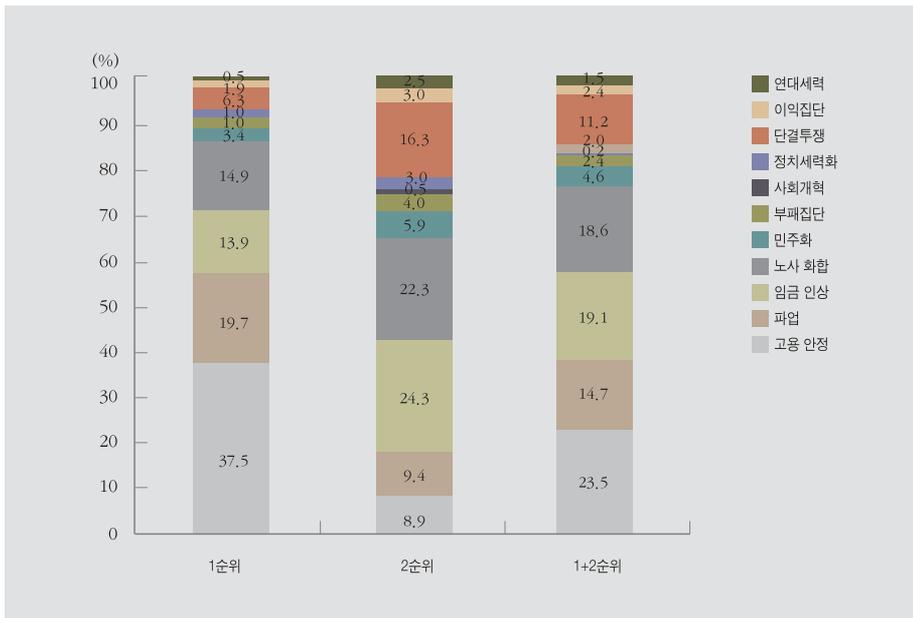
노동조합의 의제

하지 않았고, 2순위에서도 6.0%에 그치고 있다. 이는 1순위와 2순위를 합친 비율에서도 유사하게 나타난다. 응답자들은 고용 안정, 임금 인상, 후생복지 증대, 작업환경 개선, 노동시간 단축, 근무형태 개선 순으로 요구하고 있었다. 반면에 생산성 향상과 사회민주화, 경영참가 등은 거의 나타나지 않았다. 결론적으로 노동자들은 노동조합의 임무는 회사의 목표, 즉 생산성 향상과 달리 노동자의 권익을 우선시해야 한다고 생각하고 있었지만, 그 과제는 작업장 안에서의 경제적 노조주의에 국한하고 있었다.

이러한 결과는 노동조합에 대한 이미지에서도 꾸준히 확인된다. 우선 1순위와 2순위를 합한 빈도를 살펴보면, 응답자들은 고용 안정(23.5%), 임금 인상(19.1%), 노사 화합(18.6%)을 가장 많이 선택하였다. 그다음으로는 파업(14.7%)과 단결투쟁(11.2%)이 이어졌다. 반면에 민주화(4.6%), 연대세력(1.5%), 정치세력화(2.0%), 사회개혁(0.2%)은 거의 선택받지 못하였다. 따라서 노동자들은 노동조합이 단결과 파업을 통해 고용과 임금, 노사화합을 추구하는 것으로 간주하고 있었다. 1순위와

〈표 41〉 노동조합 이미지

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
고용 안정	78	37.5	18	8.9	96	23.5
파업	41	19.7	19	9.4	60	14.7
임금 인상	29	13.9	49	24.3	78	19.1
노사 화합	31	14.9	45	22.3	76	18.6
민주화	7	3.4	12	5.9	19	4.6
부패집단	2	1.0	8	4.0	10	2.4
사회개혁	0	0.0	1	0.5	1	0.2
정치세력화	2	1.0	6	3.0	8	2.0
단결투쟁	13	6.3	33	16.3	46	11.2
이익집단	4	1.9	6	3.0	10	2.4
연대세력	1	0.5	5	2.5	6	1.5
합계	208	100.0	202	100.0	410	100.0



노동조합 이미지

2순위 선택을 각각 살펴봐도 마찬가지였다. 1순위로 선택한 항목들 가운데 고용 안정, 임금 인상, 노사 화합이 높은 순위를 차지했으며, 2순위 역시 임금 인상과 노사 화합이 다수였다. 물론, 1순위에서 파업(19.7%)과 2순위에서 단결투쟁(16.3%)도 제법 높은 비율로 나타났지만, 이 역시 극단적 투쟁보다는 고용과 임금을 위한 ‘합리적’인 도구로 간주한다고 보인다.

〈표 42〉 노동운동의 중점 의제

구분	빈도	비율(%)
임금 인상 및 기업복지 확충	116	28.6
고용 안정	139	34.3
노동시간 단축	22	5.4
노동기본권의 확대·강화	31	7.7
일방적 구조조정 저지	19	4.7
비정규직 등 사회적 약자의 보호 강화	35	8.6
사회보장 강화 등 사회개혁	18	4.4
노동운동 내부의 개혁	7	1.7
불법·부당노동행위 개선	9	2.2
정치활동 강화	0	0.0
기타	9	2.2
합계	405	100.0

이제 논의를 개별 노동조합 차원이 아니라 노동운동 전체로 확대해 보자. 그런데 여기에서도 실리적 노동운동에 대한 요구가 일관되게 나타나고 있다. 우선 고용 안정(34.3%), 임금 인상 및 기업복지 확충(28.6%)이 매우 중요시되었다. 하지만 노동기본권의 확대·강화(7.7%), 노동시간 단축(5.4%), 일방적 구조조정 저지(4.7%), 불법·부당노동행위 개선(2.2%)처럼 다른 노동의제는 후순위로 밀리거나 거의 주목받지 못하였다. 응답자들은 사회개혁 의제(4.4%)와 정치활동 강화(0.0%) 또한 미미하게 선택하였다. 그 밖에 노동자들이 주목한 활동은 비정규직 등 사회적 약자에 대한 보호(8.6%)라고 할 수 있다.

이와 같이, 본 조사에 참여한 응답자들은 노동조합뿐만 아니라 노동운동 자체도 고용 안정과 임금 및 처우 개선을 중시해야 한다고 생각하였다. 대신에 노동자들의 삶을 구조적으로 개선하려는 장기적 의제인 노동기본권 강화, 노동시간 단축, 구조 조정 등은 무시되고 있었다. 특히, 응답자들은 노동운동 내부의 개혁이나 정치·사회적 활동에 큰 가중치를 두지 않았다. 따라서 노동자들은 협조적·경제적 노동운동을 선호한다고 볼 수 있다.

〈표 43〉 노동운동의 과제를 달성하기 위한 방법

구분	빈도	비율(%)
유연한 교섭과 정책대응 등 협상력 강화	156	75.4
총파업 등 투쟁력 강화	8	3.9
노동운동 내부의 민주주의 강화	13	6.3
노동운동 내부의 통일단결	7	3.4
정치세력화	3	1.4
일상활동 강화	2	1.0
기타	5	2.4
모르겠다.	13	6.3
합계	207	100.0

그렇다면 응답자들은 위와 같은 노동운동의 과제를 달성하기 위한 방법으로 무엇을 선호하고 있을까? 이들은 ‘유연한 교섭과 정책대응 등 협상력 강화’ (75.4%)를 압도적으로 선호하였고, 다른 항목은 거의 선택되지 않았다. 예를 들어, ‘총파업 등 투쟁력 강화’와 ‘노동운동 내부의 단결’은 각각 3.9%, 3.4%에 불과했고, 노동운동의 기반을 형성하는 ‘일상 활동 강화’도 1.0%에 그쳤다. 그나마 ‘노동운동 내부의 민주주의 강화’ (6.3%)는 약간 나타났지만, 전체 비중은 미미하였다.

노동조합 및 노동운동에 대한 태도와 의제를 요약해 보면, 한 마디로 응답자들은 노동조합과 노동운동의 목표 및 그 방법까지 고용 안정과 임금 인상을 위해 실리적이고 협조적이어야 한다고 여겼다. 짐작하건대, 이러한 결과는 실리적 노조주의를 추구하는 성향을 반영하기도 하지만, 한편으로는 ‘평생직장’이 사라진 유연한 작

업장체제를 노동자들이 스스로 수용하고 이에 적응한 결과로 해석할 수도 있다.

〈표 44〉 노동운동의 사회적 약자 보호

구분	빈도	비율(%)	구분	빈도	비율(%)
매우 그렇다.	15	7.2	전혀 아니다.	34	16.4
그렇다.	66	31.9	합계	207	100
아니다.	92	44.4			

오늘날 노동의제 가운데 중요한 요소를 꼽으라면, 고용유연화는 빠지지 않을 것이다. 실제로 고용형태는 단순히 노동시장의 지위를 가르는 기준이 아니라, 사실상 의식과 삶의 양식까지 구분짓는 기준으로 작용한다. 따라서 이 시대의 대표적인 사회적 약자인 비정규직 문제는 노동운동의 향방을 가르는 척도라고 할 수 있다.

그런데 본 조사의 응답자들은 ‘노동운동이 비정규직 등의 사회적 약자를 보호하지 않는다.’ 고 답하였다. 〈표 44〉에서 보듯이, ‘매우 그렇다.’ 와 ‘그렇다.’ 는 각각 7.2%와 31.9%에 그쳤지만, ‘아니다.’ 와 ‘전혀 아니다.’ 는 44.4%와 16.4%로 조사되어 전체의 절반을 넘었다. 이 질문에 대해서는 성별, 고용형태, 회사 내 지위, 직군에 따른 차이가 발견되지 않았다. 그러나 노동운동을 긍정적으로 평가하는 집단도 있었다. 종사자 규모로 봤을 때, 200명 미만의 사업장에서는 200명 이상 대기업 집단보다 높은 동조 비율이 집계되었다. 대기업과 달리 중소기업장의 종사자들은 노동운동이 여전히 비정규직 등 사회적 약자를 보호하는 데 일조하고 있다고 여기고 있었다.

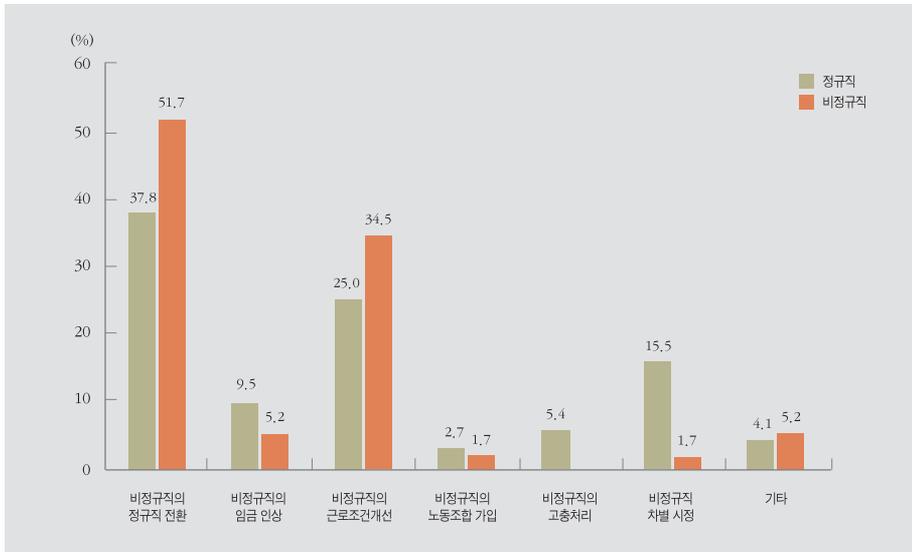
응답자들은 노동운동이 비정규직 문제를 해결하기 위해 매진해야 할 활동으로, ‘비정규직의 정규직 전환’ (41.7%)을 가장 많이 선택하였다. 다음으로는 ‘비정규직의 근로조건 개선’ (27.7%), ‘회사의 비정규직 차별에 대한 시정’ (11.7%), ‘비정규직의 임금 인상’ (8.3%) 순이었다. 전반적으로 노동자들은 비정규직 문제를 단순한 처우 개선에서 더 나아가 정규직으로 만드는 방안을 선호하고 있었다.

그렇지만, 이러한 결과는 고용형태에 따라서 크게 달라졌다. 정규직 역시 ‘비정

〈표 45〉 비정규직을 위한 활동 방안

구분		비정규직의 정규직 전환	비정규직의 임금 인상	비정규직의 근로조건 개선	비정규직의 노동조합 가입	비정규직의 고충처리	비정규직 차별 시정	기타	합계
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)		
정규직	빈도	56	14	37	4	8	23	6	148
	비율(%)	37.8	9.5	25.0	2.7	5.4	15.5	4.1	100.0
비정규직 및 기타	빈도	30	3	20	1	0	1	3	58
	비율(%)	51.7	5.2	34.5	1.7	0	1.7	5.2	100.0
합계	빈도	86	17	57	5	8	24	9	206
	비율(%)	41.7	8.3	27.7	2.4	3.9	11.7	4.4	100.0

비고: 카이제곱, 14.453, p<.05.



비정규직을 위한 활동 방안

규직의 정규직 전환' 을 가장 많이 선택했지만, 그 비율은 비정규직 응답자의 51.7%에 비해 10% 정도 낮았다. 어쩌면 당연한 결과이겠지만, 정규직 응답자들은 '비정규직에 대한 차별 시정' 을 15.5%로 높게 선택하였다. 그러나 비정규직 응답자들은 이 항목을 거의 선택하지 않은 대신, '근로조건 개선' 항목을 정규직 응답자들보다

훨씬 더 선호하였다. 요약하면 정규직은 비정규직에 대해 온정적이고 온건한 조치를 선호하는 경향이 있었지만, 당사자인 비정규직들은 고용 및 노동조건에 대한 근본적 개선을 요구하고 있었다.

〈표 46〉 비정규직 노동자에 대한 인식

구분	빈도	평균*	표준편차	동조 비율(%)
정규직은 비정규직을 무시하고 차별한다.	205	2.15	0.759	32.2
비정규직의 차별은 안타깝지만 어쩔 수 없는 일이다.	202	2.29	0.717	40.1
정규직의 고용 안정을 위해 비정규직이 희생될 수 있다.	201	2.21	0.713	34.3
비정규직의 정규직화가 필요하다.	203	2.91	0.679	79.8
정규직과 비정규직은 직장 동료다.	205	3.12	0.602	89.3

비고: * 척도는 4점, 높을수록 의견에 동조.

그렇다면 응답자들은 비정규직 노동자를 어떻게 바라보고 있었을까? 우선 ‘정규직의 비정규직 차별에 대해서’는 대체로 동의하지 않았다. 구체적으로, ‘전혀 그렇지 않다.’와 ‘그렇지 않다.’는 의견이 각각 20.0%, 47.8%로 조사되었다. 표로는 제시하지 않았지만, 집단별로 비교했을 때 비정규직 노동자들의 평균값은 정규직보다 높게 나타나 이 문항에 대한 동조 비율이 높았다. 또한 종사자 200명 미만 기업의 평균값은 200명 이상 대기업의 평균보다 높았다.

다음 질문 문항인 ‘비정규직의 차별은 안타깝지만 어쩔 수 없는 일이다.’도 응답자들은 대체로 동의하지 않았다. 노동자들은 ‘전혀 그렇지 않다.’ 13.4%, ‘그렇지 않다.’ 46.5%로 답하였다. ‘정규직의 고용을 위해 비정규직이 희생될 수 있다.’는 문항에 대해서도 유사한 결과가 나타났다. 응답자들은 이 질문에 대하여 대체로 부정적인 태도를 취했는데, ‘전혀 그렇지 않다.’와 ‘그렇지 않다.’는 각각 14.9%와 50.7%를 차지하였다. 다만 이 질문에 대해서 ‘그렇다.’는 답변이 32.3%를 차지해, 그 비중이 적지 않았다는 사실은 시사적이다.

다음으로 응답자들은 ‘비정규직의 정규직화가 필요하다.’에 대해서 대체로 동의하고 있었다. ‘그렇다.’와 ‘매우 그렇다.’는 각각 65.0%와 14.8%로 부정적인 응답

보다 매우 높게 나타났다. 그런데 이 질문 문항에 대해서 비정규직 노동자들의 동조 비율은 약 83%로 정규직의 75.4%보다 높게 나타났다. 마찬가지로, 종사자 200명 미만 사업장의 동조 비율(83.5%)은 200명 이상 대기업의 동조 비율(73.3%)보다 높았다. 이 같은 경향은 ‘정규직과 비정규직은 직장 동료다.’ 에서도 유사하게 나타났다. 응답자들은 ‘그렇다.’ 65.4%, ‘매우 그렇다.’ 23.9%로 답하였다. 반대로, ‘전혀 그렇지 않다.’ 와 ‘그렇지 않다.’ 는 모두 합쳐 10% 미만에 그쳤다. 이 문항 역시 종사자 200명 미만의 기업은 동조 비율이 86.1%였지만 200명 이상의 대기업은 80%를 약간 넘었다.

요약하면, 설문에 참여한 전체 노동자들은 비정규직을 동료로 여기면서 비정규직의 정규직화에 공감하고 있었다. 또한 이들은 비정규직에 대한 차별에 대해서 대체로 동의하지 않았으며, 이를 어느 정도 해결할 수 있다고 보았다. 오늘날 노동자를 구분하는 핵심적인 단층선이 고용형태라고 할 때, 노동자들의 연대의식은 비정규직에 대한 태도에서 잘 확인될 수 있다. 따라서 이 같은 결과를 통해, 우리는 노동자들의 연대정신이 심각하게 훼손되지는 않았다고 조심스럽게 판단할 수 있다. 그럼에도 불구하고 일부 노동자들은 정반대의 의견을 제시하고 있었다. 어쩌면 당연한 결과이지만, 정규직에 비해서 비정규직들이 차별을 민감하게 받아들이고 있었고 정규직화에 대한 요구도 훨씬 강하였다. 중소기업장의 노동자들 역시 비정규직과 유사한 경향을 보였다. 아마도 이는 대기업보다 중소기업장의 고용조정이 훨씬 용이하게 진행되고, 정규직과 비정규직의 노동조건과 임금이 유사한 상황을 반영하는 것 같다.

〈표 47〉 구조조정에 대한 태도

구분	빈도	비율(%)
구조조정은 고용 불안을 가져오기 때문에 반대한다.	78	38.4
구조조정은 필요하지만 고용조정은 반대한다.	43	21.2
노사 합의에 의한 고용조정을 전제로 구조조정을 추진해야 한다.	67	33.0
고용 불안이 생기더라도 구조조정은 해야 한다.	15	7.4
합계	203	100.0

고용유연화와 결합하여, 오늘날 노동문제의 핵심 가운데 하나는 광범위한 구조조정일 것이다. 본 조사에서는 노동자들의 구조조정에 대한 태도와 경험을 간략히 검토해 보았다. 우선, 구조조정 일반에 대한 의견을 살펴보자. 응답자들은 일방적인 구조조정, 즉 ‘고용 불안이 생기더라도 구조조정은 해야 한다.’는 주장에는 거의 동의하지 않았다. 그렇지만 고용이 보장된다면 구조조정 자체는 별로 반대하지 않았는데, ‘구조조정은 필요하지만 고용조정은 반대한다.’가 21.2%였고, ‘노사 합의에 의한 고용조정을 전제로 추진하는 구조조정’은 33.0%로 나타났다. 전체 응답의 60% 이상이 구조조정 찬성, 고용조정 반대 혹은 허용으로 나타났다. 한편 ‘구조조정은 고용 불안을 가져오기 때문에 반대한다.’는 의견은 38.4%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 요약하면, 노동자들은 구조조정은 용인할 수 있지만 고용조정은 반대하고 있는 것이다.

〈표 48〉 생산성 향상에 대한 태도

구분	빈도	비율(%)
생산성 향상은 노사의 생존을 위해 무조건 필요하다.	89	41.4
생산성 향상이 임금 및 복지와 연계되는 경우 찬성한다.	90	41.9
생산성 향상은 사용자만을 위한 것이므로 반대한다.	5	2.3
생산성 향상은 고용 축소를 초래하므로 반대한다.	1	0.5
잘 모르겠다.	30	14.0
합계	215	100.0

이러한 결과는 부분적으로 응답자들이 생산력 향상이라는 주장에 동조하고 있기 때문이다(표 48). 설문지의 응답자들은 ‘생산성 향상이 임금 및 복지와 연계되는 경우 찬성한다.’ 41.9%, ‘생산성 향상은 노사의 생존을 위해 무조건 필요하다.’ 41.4%로 답하였다. 방법론과 조건의 차이는 있지만 응답자들은 생산성 향상 자체에는 거의 모두가 찬성하고 있었다. 반면에 ‘생산성 향상은 사용자만을 위한 것이므로 반대한다.’와 ‘생산성 향상은 고용축소를 초래하므로 반대한다.’는 의견은 각각 2.3%와 0.5%로 매우 미미한 비율에 그쳤다. 오늘날 구조조정과 노동유연화, 임금

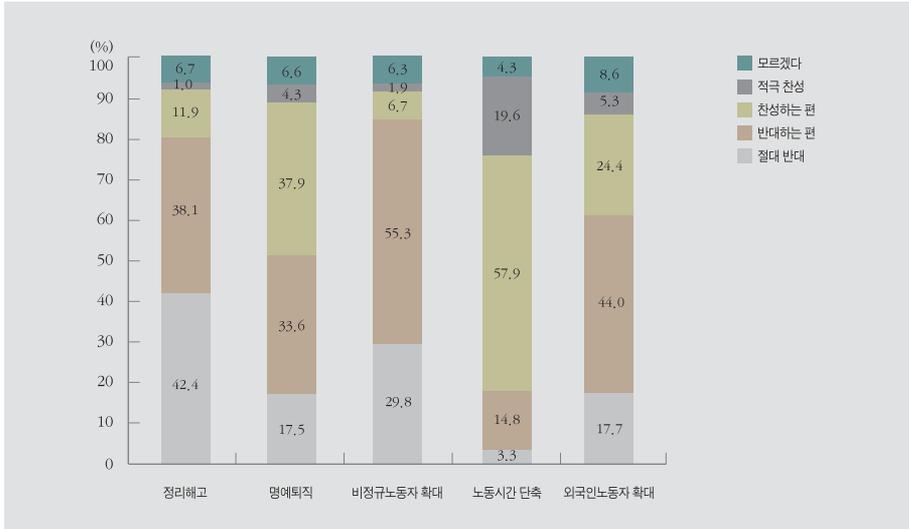
유연화 등이 생산성 향상이나 경쟁력 강화를 명분으로 진행된다고 할 때, 위와 같은 결과에서 알 수 있듯이 응답자들은 지배적인 경영담론에 대한 높은 내면화를 보여 주고 있었다.

표에서는 따로 제시하지 않았지만, ‘기업경쟁력을 위해 고용유연화는 반드시 필요하다.’는 질문에 대해서도 유사한 결과가 나타났다. 응답자들은 ‘매우 그렇다.’(9.0%)와 ‘그렇다.’(60.2%)를 합쳐 긍정적인 답변은 약 70%로 조사되었다. 반대로 ‘전혀 그렇지 않다.’와 ‘그렇지 않다.’는 각각 4.5%와 26.4%에 불과하였다. 여기에서도 알 수 있듯이, 노동자들은 경쟁력과 유연화라는 담론을 깊이 수용하고 있었고, 심지어 고용보장 자체보다 경영담론을 우선시하기도 했다. 이는 노동자들의 현실 타협적이고 실리적인 자세를 엿보게 하는 동시에, 이들이 기업과 국가의 지배적 담론에 의식적·무의식적으로 포섭되거나 그러한 담론과 타협한 산물이라고 이해할 수 있을 것이다.

〈표 49〉 고용유연화에 대한 의견

구분	정리해고		명예퇴직		비정규노동자 확대		노동시간 단축		외국인노동자 확대	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
절대 반대	89	42.4	37	17.5	62	29.8	7	3.3	37	17.7
반대하는 편	80	38.1	71	33.6	115	55.3	31	14.8	92	44.0
찬성하는 편	25	11.9	80	37.9	14	6.7	121	57.9	51	24.4
적극 찬성	2	1.0	9	4.3	4	1.9	41	19.6	11	5.3
모르겠다.	14	6.7	14	6.6	13	6.3	9	4.3	18	8.6
합계	210	100.0	211	100.0	208	100.0	209	100.0	209	100.0

구체적으로 몇 가지 유연화 방식에 대한 의견을 살펴보자. 먼저, 정리해고제에 대해서는 절대 다수의 응답자들이 반대 의견을 표명하였다. ‘절대 반대’가 42.4%, ‘반대하는 편’은 38.1%로 나타났다. 이와 달리, 명예퇴직제에 대해서는 찬성하는 비율이 다소 높아졌다. 여전히 ‘절대 반대’와 ‘반대하는 편’은 모두 합쳐 51%를 넘었지만 ‘적극 찬성’과 ‘찬성하는 편’도 42.2%에 달하였다. 달리 말해, 노동자들은 정리해고보다는 상대적으로 유리한 명예퇴직에 관대한 태도를 보였다. 다음으로,



고용유연화에 대한 의견

고용유연화의 측면에서 비정규직 확대도 반대하는 비율이 높았다. ‘절대 반대’와 ‘반대하는 편’이 각각 29.8%, 55.3%로 총 85.1%에 달하였다. 마찬가지로 노동시간을 통한 유연성 증대도 반대하고 있었다. 노동시간 단축에 대해서는 찬성한다는 의견이 약 78%였고, ‘절대반대’와 ‘반대하는 편’은 각각 3.3%와 14.8%였다. 하지만 노동시간 단축에 반대하는 비율이 18%를 넘어 무시할 수 없는 비율을 차지하였다. 마지막으로, 노동시장에서 임금 및 고용 등 각종 유연성을 동시에 추구하는 외국인 노동자의 확대는 상대적으로 찬성하는 비율이 높았다. ‘적극 찬성’과 ‘찬성하는 편’이 각각 5.3%와 24.4%로 나타나 약 30%의 응답자들이 이주노동자의 확대에 동조하였다. 그렇지만, 이주노동자의 확대에 반대하는 비율이 전체 답변의 약 62%에 달했다.

이상에서 볼 때 조사에 참여한 노동자들은 각종 유연화 방안에 대해 전반적으로 반대하는 경향을 보였다. 특히, 정리해고와 같은 극단적인 고용조정에는 반대하는 경향이 높았으며, 이주노동자 확대와 노동시간 확대에는 비교적 관대한 의견을 표명하였다. 또한 만일 고용조정을 한다면, 노동자들은 명예퇴직처럼 비교적 유리한

방안을 선호하였다.

표로 제시하지 않았지만, 집단별로 일부 항목에 대한 차이가 발견되었다. 정리해고와 명예퇴직의 경우 200명 이상의 대기업 종사자들이 보다 적극적으로 반대하였고, 육체노동자들은 정리해고와 비정규직 확대에 대해 전문직·사무직보다 더 반대하였다. 이는 중소기업의 경우 정리해고 등 고용조정이 비교적 일상적으로 이루어지고 있으며, 그 대상이 주로 육체노동자인 경우가 많기 때문이다.

덧붙여, 응답자들은 ‘나도 언젠가는 비정규직으로 일할 가능성이 있다.’는 질문에 대하여, ‘매우 그렇다.’ 8.0%, ‘그렇다.’ 65.7%로 답하였다. 반면에 ‘전혀 그렇지 않다.’와 ‘그렇지 않다.’는 각각 5.0%와 21.4%에 그쳤다. 주지하다시피, 본 조사에 참여한 노동자들은 비교적 고용 안정과 직무만족 수준이 높았다. 그러나 이들과 마찬가지로 일상적 구조조정과 고용유연화의 상황을 맞아 막연하게나마 언젠가 비정규직으로 전락할 수 있다고 생각하고 있었다.

그렇다고 해서 응답자들이 급격한 해법을 요구하지는 않았는데, 여기에서는 고용조정 가운데 대표적으로 정리해고제에 대한 의견을 살펴보자. ‘현행 정리해고제를 철폐해야 한다.’는 답변이 26.9%로 적지 않았으나 가장 높은 비율은 아니었다. 응답자들은 ‘해고의 요건 절차를 강화하는 방향으로 개정’ (33.7%)을 가장 선호했고, ‘현행 정리해고제를 유지해야 한다.’는 의견도 8.2%로 나타났다. 의견을 표명하지 않은 응답자 역시 31.3%에 달하였다. 앞에서 노동자들은 절대 다수가 정리해고에 반대했지만, 여기에서 보듯이 이들은 현행 제도를 인정한 상태에서 제도개선 수준의 온건한 해법을 선호하는 듯 보인다.

〈표 50〉 정리해고제에 대한 태도

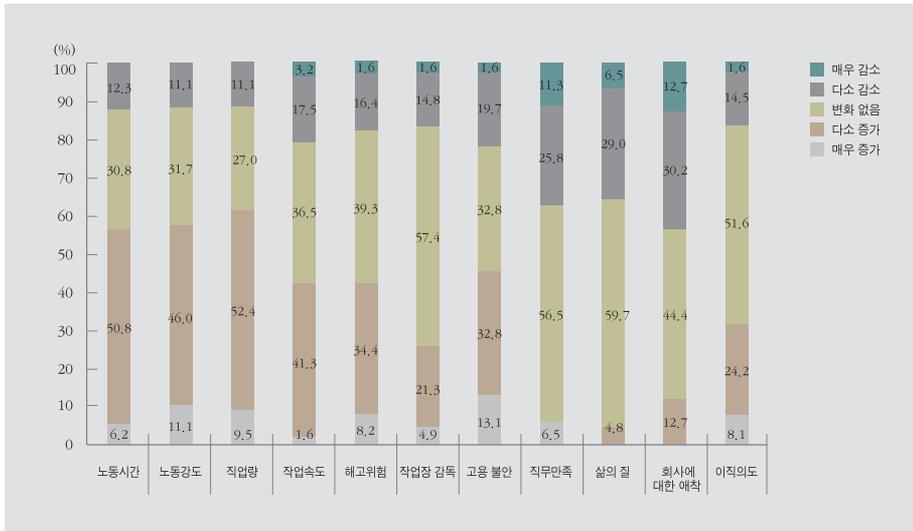
구분	빈도	비율(%)
현행 정리해고제를 철폐해야 한다.	56	26.9
해고의 요건절차를 강화하는 방향으로 개정해야 한다.	70	33.7
현행 정리해고제를 유지해야 한다.	17	8.2
잘 모르겠다.	65	31.3
합계	208	100.0

〈표 51〉 구조조정 이후 노동경험

구분	빈도	평균	표준 편차	빈도	매우 증가	다소 증가	변화 없음	다소 감소	매우 감소	합계
				비율(%)						
노동시간	65	0.51	0.793	빈도	4	33	20	8	0	65
				비율(%)	6.2	50.8	30.8	12.3	0.0	100.0
노동강도	63	0.57	0.837	빈도	7	29	20	7	0	63
				비율(%)	11.1	46.0	31.7	11.1	0.0	100.0
작업량	63	0.60	0.814	빈도	6	33	17	7	0	63
				비율(%)	9.5	52.4	27.0	11.1	0.0	100.0
작업속도	63	0.21	0.864	빈도	1	26	23	11	2	63
				비율(%)	1.6	41.3	36.5	17.5	3.2	100
해고위험	61	0.31	0.904	빈도	5	21	24	10	1	61
				비율(%)	8.2	34.4	39.3	16.4	1.6	100.0
작업장 감독	61	0.13	0.785	빈도	3	13	35	9	1	61
				비율(%)	4.9	21.3	57.4	14.8	1.6	100.0
고용 불안	61	0.36	1.001	빈도	8	20	20	12	1	61
				비율(%)	13.1	32.8	32.8	19.7	1.6	100.0
직무만족	62	-0.42	0.780	빈도	4	0	35	16	7	62
				비율(%)	6.5	0.0	56.5	25.8	11.3	100.0
삶의 질	62	-0.37	0.683	빈도	0	3	37	18	4	62
				비율(%)	0.0	4.8	59.7	29.0	6.5	100.0
회사에 대한 애착	63	-0.43	0.875	빈도	0	8	28	19	8	63
				비율(%)	0.0	12.7	44.4	30.2	12.7	100.0
이직의도	62	0.23	0.857	빈도	5	15	32	9	1	62
				비율(%)	8.1	24.2	51.6	14.5	1.6	100.0

비고: +점수는 증가, -점수는 감소. 값이 +일수록 강화, -일수록 약화.

그렇다면 실제 구조조정을 경험한 노동자들이 느꼈던 작업장의 변화는 어땠을까? 노동자들이 보기에, 구조조정 이후 노동시간과 노동강도는 증가하였다. 노동시간은 다소 증가(50.8%)와 매우 증가(6.2%)가 많았고, '다소 감소' 했다는 응답은 12.3%에 불과하였다. 노동강도도 증가했다는 응답이 57.1%였지만 감소했다는 답변은 42.8%였다. 작업량과 작업속도도 강화되었다. 작업량이 증가했다는 답변은 61.9%였지만 감소했다는 답변은 38.1%에 불과하였다. 또한 작업속도가 증가했다는 비율(42.9%)은 감소했다는 비율(20.7%)보다 두 배 이상 높았다. 이렇게 볼 때, 노



구조조정 이후 노동경험

동자들은 구조조정 이후 작업장에서 노동지출의 증가를 경험했다고 할 수 있다.

다음으로 해고위험과 고용 불안도 가중되었다. 작업장에서 느끼는 해고위험이 늘었다는 응답이 총 42.6%였지만, 감소했다는 답변은 총 18.0%에 그쳤다. 또한 고용 불안이 늘었다는 답변은 약 46%에 달했지만, 줄었다는 비율은 20%를 간신히 넘었다. 게다가 작업장의 통제 수준, 즉 감독 또한 다소 강화되었다. 관리감독이 강화되었다는 답변은 총 26%를 상회했지만, 감독이 완화되었다는 비율은 17%에 미치지 못하였다. 요컨대, 응답자들은 구조조정 이후 노동과정의 통제 강화, 해고 가능성의 증가, 고용 불안의 심화를 경험했다고 할 수 있다.

계속해서 노동자들의 직무만족과 회사에 대한 애착(혹은 헌신), 이직의도를 살펴보자. <표 51>에서 보듯이 직무만족과 회사애착은 감소한 반면, 이직의도는 증가하였다. 직무만족은 줄어들었다는 의견이 40% 정도였지만 늘었다는 응답은 6.5%에 그쳤으며, 회사에 대한 애착이 감소했다는 답변은 42.9%였지만 애착이 늘었다는 답변은 12.7%에 불과하였다. 이직의도도 증가했다는 답변이 32.3%로 감소했다는 비율인 16.1%의 두 배를 넘었다. 요약하면, 구조조정을 경험한 노동자들은 작업

장 생활의 질이 전반적으로 후퇴했고 회사에 대한 충성도 약화되었던 것이다.

그렇다면 노동자들이 느끼는 삶의 질은 어떨까? 이 역시 심각하게 후퇴하였다. 삶의 질이 하락했다는 응답이 전체 35.5%였지만, 반대로 개선되었다는 답변은 4.8%에 불과하였다. 노동자들의 삶에서 직업생활이 매우 중요하다고 할 때, 직장에서의 물질적·심리적 삶이 팍팍해질수록 총체적 삶이 후퇴하는 현상은 어쩌면 당연할 것이다.

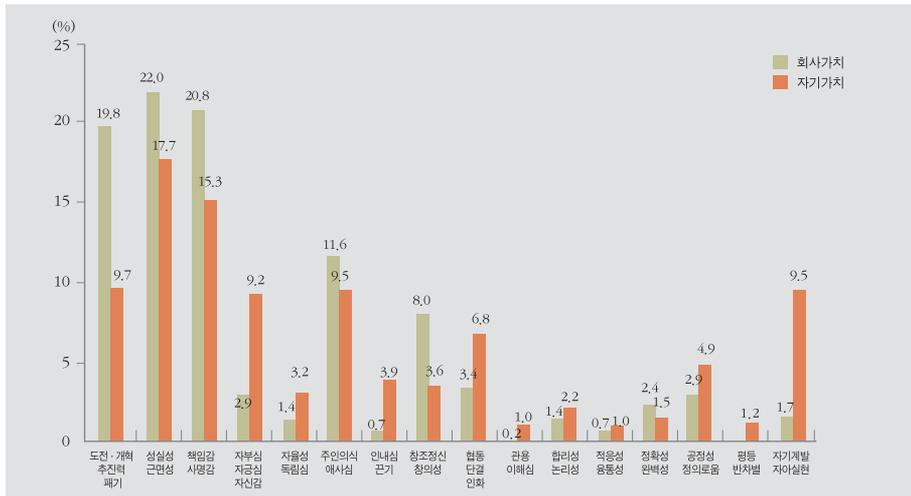
이상의 설문 결과에 따르면, 구조조정은 노동자의 직장생활과 삶에 부정적인 영향을 미쳤으며, 이러한 경험은 노동자들 사이에서 구조조정과 고용유연화에 대한 부정적 정서를 확산시킨 것으로 짐작할 수 있다. 또한 본 조사에 참여한 노동자들이 주로 협조적 노사관계를 통해 고용 안정과 임금·처우 개선을 추구했다는 사실과 정치 의제나 사회 개혁 등 급진적 노동운동보다는 실리적 노조주의를 선호했다는 사실을 고려할 때, 구조조정 경험은 노동자들을 매우 현실적인 전략적 행동으로 정향하게 만들었다고 할 수 있다. 또 한 가지 주목할 점은 앞에서 고용 안정과 직무만족 수준이 상대적으로 높았던 것에 비해 구조조정 이후에는 모두 후퇴했다는 사실이다. 따라서 노동자들의 비교적 높은 직무만족과 고용 안정은 구조조정 이후 ‘생존자’들의 한시적 상태라고 짐작해 볼 수 있을 것이다.

5. 노동자들의 정체성과 계급의식

이제 노동자들의 가치관과 정체성 문항을 간략히 살펴보자. 먼저 회사가 강조하는 이념·가치에 대하여, ‘성실성·근면성’이 22.0%, ‘책임감·사명감’이 20.8%, ‘도전·개혁·추진력·패기’가 19.8%, ‘주인의식·애사심’이 11.6%, ‘창조정신·창의성’이 8.0% 순으로 조사되었다. 다음으로, 응답자 본인이 강조하는 이념과 가치에 대하여, ‘성실성·근면성’이 17.7%, ‘책임감·사명감’이 15.3%, ‘도전·개혁·추진력·패기’가 9.7%, ‘주인의식·애사심’이 9.5% 순으로 나타났다. 반면에 ‘창조성’은 3.6%에 불과하여, 회사의 창조성 주장에 비해 낮게 조사되었다.

〈표 52〉 노동자의 가치관

구분	회사가치		자기가치	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
도전·개혁·추진력·패기	82	19,8	40	9,7
성실성·근면성	91	22,0	73	17,7
책임감·사명감	86	20,8	63	15,3
자부심·자긍심·자신감	12	2,9	38	9,2
자율성·독립심	6	1,4	13	3,2
주인의식·애사심	48	11,6	39	9,5
인내심·끈기	3	0,7	16	3,9
창조정신·창의성	33	8,0	15	3,6
협동·단결·인화	14	3,4	28	6,8
관용·이해심	1	0,2	4	1,0
합리성·논리성	6	1,4	9	2,2
적응성·융통성	3	0,7	4	1,0
정확성·완벽성	10	2,4	6	1,5
공정성·정의로움	12	2,9	20	4,9
평등·반차별	0	0,0	5	1,2
자기계발·자아실현	7	1,7	39	9,5
합계	414	100	412	100



노동자의 가치관

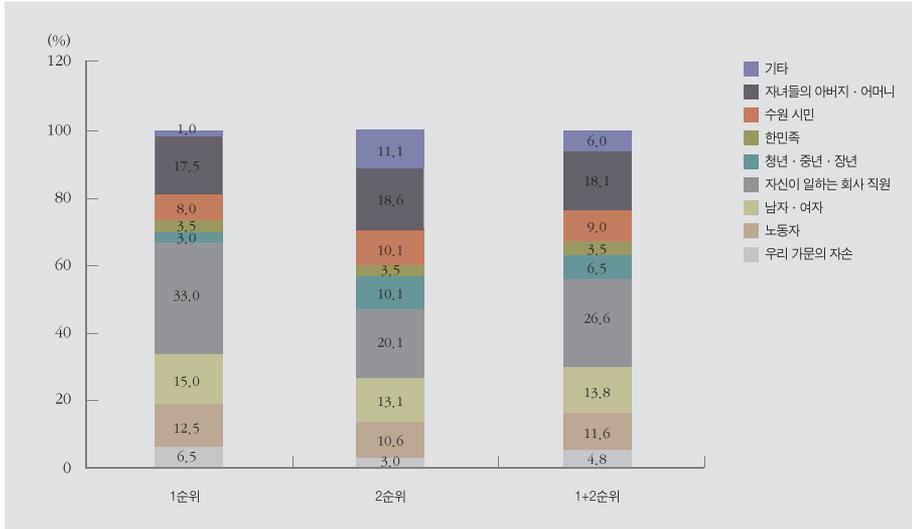
이와 같이 설문에 참여한 노동자들은 회사가 강조하는 만큼은 아니지만, 그래도 회사의 가치와 담론을 본인의 가치(혹은 노동윤리)로 수용하고 있었다.

한편, 노동자들이 스스로 내세우는 가치들도 순위가 낮았지만 존재하였다. 응답자들은 ‘자부심·자긍심·자신감’ (9.2%)과 ‘자기계발·자아실현’ (9.5%)도 비교적 많이 선택했으며, ‘인내심·끈기’ (3.9%)도 어느 정도 나타났다. 즉, 응답자들은 개인적 관점에서 의미 있는 가치(혹은 노동윤리)를 내세워 회사의 가치를 경쟁하고 있었다. 그리고 빈도가 높지는 않았지만, 노동자들은 일종의 공동체 협업 문화이자 회사의 문화라 할 수 있는 ‘협동·단결·인화’ (6.8%)를 어느 정도 선택하였다. 반면에 응답자들은 ‘공정성·정의로움’ (4.9%)을 제외하고는, 평등의식, 자율성, 포용적 관용 등 사회·정치적 가치는 거의 선택하지 않았다. 마찬가지로 합리성이나 유희성, 완벽성 같이 회사가 거의 강조하지 않는 가치(혹은 노동윤리)는 자기 가치로 삼지 않았다. 요약하면, 노동자들은 자신들만의 독립적이고 자율적인 비전이나 사회 공동의 관심사를 내세우지 않았다. 반대로 이들은 회사가 강조하는 이념, 특히 노동윤리에 가까운 가치관을 상당 부분 내면화하고 있는 것으로 나타났다.

비슷한 결과가 노동자의 정체성에서도 발견되었다. 응답자들은 자신을 가장 잘 드러내는 신분에 대하여, ‘회사직원’ (26.6%), ‘자녀들의 부모’ (18.1%), ‘남성·여

〈표 53〉 노동자의 정체성

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
우리 가문의 자손	13	6.5	6	3.0	19	4.8
노동자	25	12.5	21	10.6	46	11.6
남자·여자	30	15.0	26	13.1	55	13.8
자신이 일하는 회사 직원	66	33.0	40	20.1	106	26.6
청년·중년·장년	6	3.0	20	10.1	26	6.5
한민족	7	3.5	7	3.5	14	3.5
수원 시민	16	8.0	20	10.1	36	9.0
자녀들의 아버지·어머니	35	17.5	37	18.6	72	18.1
기타	2	1.0	22	11.1	24	6.0
합계	200	100.0	199	100.0	398	100.0



노동자의 정체성

성' (13.8%), '노동자' (11.6%), '시민' (9.0%), '세대' (6.5%) 순으로 선택하였다. 보다 구체적으로, 1순위 응답에서 '회사직원'은 33.0%로 나타나, 그 비율이 '부모' (17.5%)나 '성별' (15.0%)은 물론이고 '노동자' (12.5%)보다도 두 배 정도 높았다. 2순위 선택에서도 '회사직원'은 20.1%로 가장 높게 나왔고, '부모' (18.6%), '성별' (13.1%), '세대' (10.1%), '시민' (10.1%) 순으로 조사되었다. 이렇게 볼 때 노동자들의 정체성은 복합적으로 구성되긴 하지만, 전반적으로 회사의 직원이라는 강한 소속감 아래 가정에서의 부모 역할과 성별 정체성을 체화하고 있었다. 주지하다시피 노동자 정체성은 비중은 높지 않았다. 이러한 결과는 앞에서 제시한 회사가치와 자기가치의 분석에서도 일관되게 확인할 수 있었다. 노동자들이 자신의 정체성을 형성하는 장소는 일터와 가족이었고, 그중에서도 회사와 성 정체성이 강하게 작용하는 셈이다. 흥미롭게도 본 조사에서는 세대 정체성보다 지역 정체성을 비교적 높게 표출하였다. 즉 응답자들 본인을 수원 시민이라고 느끼고 있었다. 그렇지만, 지역적 애착 역시 회사, 가족, 노동자보다는 후순위였다.

〈표 54〉 추구하는 자아상

구분	충실하고 싶은 일		노력하고 있는 일	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
가족 구성원으로서 자신	116	54.7	56	26.5
직업상의 자신	36	17.0	73	34.6
개인으로서 자신	49	23.1	52	24.6
노동조합원으로 자신	4	1.9	7	3.3
지역 주민으로 자신	4	1.9	3	1.4
국민으로 자신	1	0.5	9	4.3
기타	2	0.9	11	5.2
합계	212	100.0	211	100.0

그런데 노동자들이 추구하는 자아상에 대해서는 약간 다른 결과가 나타났다. 응답자들은 현재 가장 충실하고 싶은 역할을 물었을 때, '가족 구성원으로서 자신'을 54.7%나 선택하였다. 그다음으로 '개인으로서 자신' (23.1%)로 꼽았으며, '직업상으로서의 자신'은 17.0%로 비교적 낮았다. 반면에, 현재 가장 노력하고 있는 일을 물었을 때, 응답자들은 '직업상의 자신' (34.6%)로 선택하였다. 그 다음으로, '가족 구성원으로서 자신'과 '개인으로서 자신'이 각각 26.5%와 24.6%로 비슷하게 나타났다.

전체적으로 볼 때 응답자들은 가족·개인·직업이라는 관점에서 현재 자신의 자아상을 구성했지만, 현재의 노력 투입과 욕구 사이에는 차이가 있었던 것이다. 노동자들은 가족과 자기 자신에 대한 투자를 하고 싶지만 현실적으로 직장생활에 충실할 수밖에 없었다. 특히, 응답자들은 일과 가정의 양립이 어려운 상황에서 가족으로서 역할을 비교적 소홀히 하는 것으로 보인다.

그런데 문제는 가족, 직장, 자기 자신을 제외한다면 노동자들이 활동하는 공간과 정체성 작업이 매우 협소하다는 사실이다. 〈표 54〉에서 드러나듯이 현재와 미래 모두 노동조합원, 지역 주민, 국민으로서 역할은 사실상 무시되고 있다. 즉, 노동자들은 회사와 가족에서 벗어나서 다양한 타인과 교류하지 못하고 있으며, 나아가 공동의 관심사를 심의하고 대안적인 관점을 창출하지 못한다고 할 수 있다. 또한 노동조합을 비롯한 지역사회의 활동도 직장과 가족을 쳇바퀴 도는 노동자의 일상에

〈표 55〉 노동자의 자부심

구분	빈도	비율(%)
공지를 가지고 생활하며 누구에게나 땀땀하게 노동자라고 밝힌다.	160	74.8
혼자서는 공지를 갖지만 남에게는 밝히고 싶지 않을 때가 있다.	29	13.6
공지를 갖고 있지 않고 남에게도 밝히고 싶지 않다.	18	8.4
자신이 노동자라는 사실이 불명예스럽다.	7	3.3
합계	214	100.0

거의 개입하지 못하고 있는 것이다.

그렇다면 노동자들은 자신의 ‘노동자다움’을 어떻게 평가하고 있을까? 앞서 응답자들은 노동조합과 자신을 그다지 동일시하지도 않았고 노동자로 규정하지도 않았지만, 그래도 노동자로서의 자부심을 표출하였다. ‘공지를 가지고 생활하며 누구에게나 땀땀하게 노동자라고 밝힌다.’고 74.8%의 응답자가 선택하였다. 이보다는 소극적인 답변이지만 ‘혼자서는 공지를 갖지만 남에게는 밝히고 싶지 않을 때가 있다.’도 13.6%를 차지하였다. 반면에 ‘공지를 갖고 있지 않고 남에게도 밝히고 싶지 않다.’와 ‘자신이 노동자라는 사실이 불명예스럽다.’는 모두 합쳐 11.7%에 그쳤다.

그럼에도 이러한 결과는 고용형태와 직군에 따라 신중히 해석할 필요가 있다. 표로는 제시하지 않았지만, 비정규직의 자부심과 공지는 정규직에 비해 비교적 높지 않았다. 정규직은 긍정적인 응답이 94%를 넘었지만, 비정규직은 74% 정도였다. 또한 부정적인 답변도 정규직은 5% 남짓인 데 비해 비정규직은 25%가 넘었다. 마찬가지로, 육체노동자들이 전문직과 사무직에 비해 자부심과 공지가 낮게 조사되었다. 육체노동자들은 부정적인 답변이 16%를 넘었지만, 화이트칼라 직군은 6% 정도에 그쳤다. 전문·사무직의 약 85%는 ‘공지를 가지고 누구에게나 땀땀하게 노동자임을 밝힌다고 대답하였다.’

이상의 결과를 정리하면, 응답자들은 대부분 노동자로서 자부심과 공지를 가지고 있지만, 사회 통념(예컨대, 육체노동에 대한 편견)과 물질적 보상(예컨대, 임금 및 근로조건), 고용조건이라는 측면에서 본인이 어떤 위치에서 무슨 일을 하느냐가 자부심에 영향을 미쳤다.

〈표 56〉 계급의식

구분	고용형태	빈도	평균**	표준편차	동조 비율(%)
1. 기업체는 노동자와 소비자를 희생시켜 돈을 번다.*	정규직	152	2.26	0.707	36.2
	비정규직	61	2.82	0.563	73.8
	계	213	2.42	0.714	46.9
2. 파업 중에 기업이 다른 노동자를 고용하는 것은 법으로 금지해야 한다.*	정규직	152	2.68	0.713	64.5
	비정규직	60	2.92	0.645	78.3
	계	212	2.75	0.701	68.4
3. 정부가 노사관계에서 기업편만 든다.*	정규직	151	2.46	0.719	45.7
	비정규직	60	2.93	0.607	78.3
	계	211	2.59	0.720	55.0
4. 오늘날 한국의 재벌은 지나치게 힘이 세다.	정규직	152	2.88	0.792	72.4
	비정규직	60	3.10	0.730	78.3
	계	212	2.94	0.779	74.1
5. 우리나라 노동조합은 너무 큰 힘을 가지고 있다.(역코딩)	정규직	151	2.67	0.650	63.6
	비정규직	58	2.60	0.647	58.6
	계	209	2.65	0.649	62.2
6. 노사관계는 근본적으로 대립적이다.*	정규직	151	2.36	0.594	38.4
	비정규직	60	2.60	0.643	55.0
	계	211	2.43	0.616	43.1
7. 노동운동은 한국경제에 나쁜 영향을 미친다.(역코딩)	정규직	148	2.67	0.684	66.9
	비정규직	58	2.53	0.731	56.9
	계	206	2.63	0.698	64.1
8. 노동운동은 조합원뿐만 아니라 전체 노동자의 이익을 대변한다.*	정규직	149	2.52	0.722	53.7
	비정규직	58	2.88	0.623	74.1
	계	207	2.62	0.713	59.4
9. 노동자의 권리를 찾기 위해서 파업 등 집단행동은 불가피하다.*	정규직	150	2.54	0.738	55.3
	비정규직	59	2.88	0.618	78.0
	계	209	2.64	0.722	61.7
10. 노동자가 인간답게 살려면 사회의 근본적인 변혁이 필요하다.	정규직	153	2.90	0.626	80.4
	비정규직	59	3.00	0.491	88.1
	계	212	2.93	0.592	82.5
합계	정규직	153	2.59	0.443	
	비정규직	61	2.81	0.361	
	계	214	2.66	0.432	

비고: *p<.05. 편의상 F값 생략, ** 척도는 4점, 값이 클수록 동의함.

본 조사는 노동자들의 계급의식을 조사해 보았다. 결론부터 말하자면 노동자들의 계급의식은 제법 높은 편이었고, 특히 고용형태에 따라 명확한 차이가 나타났다. 구체적인 항목별로 살펴보면, ‘기업체는 노동자와 소비자를 희생시켜 돈을 번다.’에 대해서, 정규직은 동의하지 않았지만 비정규직은 대체로 동조하였다. 표로 제시하지 않았지만, 육체노동자들도 이 항목에 대해서 동조하는 의견을 나타내었다. 하지만 응답자 전체는 이 질문에 대해서 동의하지 않았다. 다음으로 ‘파업 중에 기업이 다른 노동자를 고용하는 것은 법으로 금지해야 한다.’는 응답자 전체가 대체로 동의했으며, 특히 비정규의 동조 비율이 약간 더 높았다. ‘정부가 노사관계에서 기업편만 든다.’는 전체 응답자들이 동의했지만, 집단별로 봤을 때 정규직은 동의하지 않는 비율이 높았고 비정규직은 동조하는 비율이 높았다. 또한 직장 내 지위가 낮을수록 이 질문에 더욱더 동의하였다. 다음 문항인 ‘오늘날 한국의 재벌은 지나치게 힘이 세다.’는 모든 응답자가 공통적으로 동의하고 있었다.

‘우리나라 노동조합은 너무 큰 힘을 가지고 있다.’는 질문에 대해서 많은 수의 응답자들은 동의하지 않았으며, ‘노동운동은 한국경제에 나쁜 영향을 미치고 있다.’는 항목에 대해서도 비슷하게 답변하였다. 노동관계의 성격을 묻는 문항인 ‘노사관계는 근본적으로 대립적이다.’에 대해서, 정규직들은 대체로 동의하지 않았지만 비정규직들은 동조하는 비율이 높았다. 마찬가지로, ‘노동운동은 조합원뿐만 아니라 전체 노동자의 이익을 대변한다.’에 대해서도, 비정규직의 동조 비율은 정규직에 비해 더 높았다. 표에서 제시하지 않았지만, 육체노동자들도 이 문항에 대해서는 동의를 표했지만 전문·사무직 노동자들은 이에 동의하지 않았다. 단체행동권을 뜻하는 질문인 ‘노동자의 권리를 찾기 위해서 파업 등 집단행동은 불가피하다.’에는 전체 응답자들이 동의를 표하였다. 특히, 정규직에 비해 비정규직들은 이 문항에 대해 훨씬 많이 동조하였다. 마지막으로, ‘노동자가 인간답게 살려면 사회의 근본적인 변혁이 필요하다.’는 응답자 모두가 매우 높은 수준으로 공감을 표하였다.

이상의 문항들 전체를 살펴보면, 응답자들은 평균값(2.66, 표준편차, 0.432)을 기준으로 보통 이상의 계급의식을 보여 주었다. 특히, 정규직(평균값, 2.59)에 비해 비정규직(평균값, 2.81)의 의식이 높게 조사되었다. 기타 성별이나 종사자 규모, 소득

등에 따라 평균값의 차이는 발견되지 않았다. 이러한 결과를 정리하면, 설문에 참여한 대부분의 노동자들은 ‘자생적인’ 계급의식을 상당한 정도로 체득·간파하고 있는 것으로 보인다. 그리고 많은 문항에서 발견할 수 있듯이, 노동시장과 작업장 내 조건이 열악할수록, 즉 노동자들이 불안정한 노동을 수행할수록 ‘자생적인’ 계급의식은 강화된다고 할 수 있다.

6. 노동자들의 사회문제에 대한 의식

노동자들의 일반적인 의식을 검토하기 위해, 우선 현재 한국사회의 몇 가지 사회경제적 상태에 대한 의견을 살펴보자. 응답자들은 최근 몇 년 동안 ‘경제 전반’, ‘경제적 평등’, ‘고용사정’, ‘삶의 질’ 모두가 전반적으로 악화되었다고 답하였다. 특히, 설문에 응한 노동자들은 경제상태의 후퇴를 매우 우려했는데, 구체적으로 ‘매우 감소’ (23.3%)와 ‘다소 감소’ (35.6%)가 총 58.9%로 나타나 ‘다소 개선’ (12.9%)과 매우 개선(2.5%)에 비해 매우 높게 나타났다. 경제적 분배에 대한 의견도 유사하게 조사되었다. 경제적 평등이 감소되었다는 답변은 총 48.5%였지만, 불평등이 개선되었다는 의견은 단지 15.4%에 불과해 세 배가량 격차가 나타났다. 경제사정의

〈표 57〉 경제문제와 삶의 질

구분	평균*	표준 편차	빈도	매우 감소	다소 감소	변화 없다	다소 개선	매우 개선	합계
			비율(%)						
경제 전반	-0.64	1,052	빈도	47	72	52	26	5	202
			비율(%)	23.3	35.6	25.7	12.9	2.5	100.0
경제적 평등	-0.53	1,052	빈도	45	53	73	26	5	202
			비율(%)	22.3	26.2	36.1	12.9	2.5	100.0
고용사정	-0.51	1,094	빈도	48	50	67	32	5	202
			비율(%)	23.8	24.8	33.2	15.8	2.5	100.0
삶의 질	-0.42	1,057	빈도	37	58	67	36	5	203
			비율(%)	18.2	28.6	33.0	17.7	2.5	100.0

비고 : * -값은 감소, +값은 개선.



경제문제와 삶의 질

악화는 노동자 입장에서는 고용 불안정으로 간주되므로, 응답자들은 고용사정 역시 부정적으로 답하였다. ‘매우 감소’ (23.8%), ‘다소 감소’ (24.8%), ‘다소 개선’ (15.8%), ‘매우 개선’ (2.5%) 순이었다. 그렇다면 노동자들의 총체적인 삶의 질은 어떠한가? 다른 항목에 비해서는 양호한 편이지만, 삶의 질 역시 악화되기는 마찬가지였다. ‘매우 감소’가 18.2%, ‘다소 감소’가 28.6%로 조사되었고, ‘다소 개선’은 17.7%, ‘매우 개선’은 2.5%에 그쳤다.

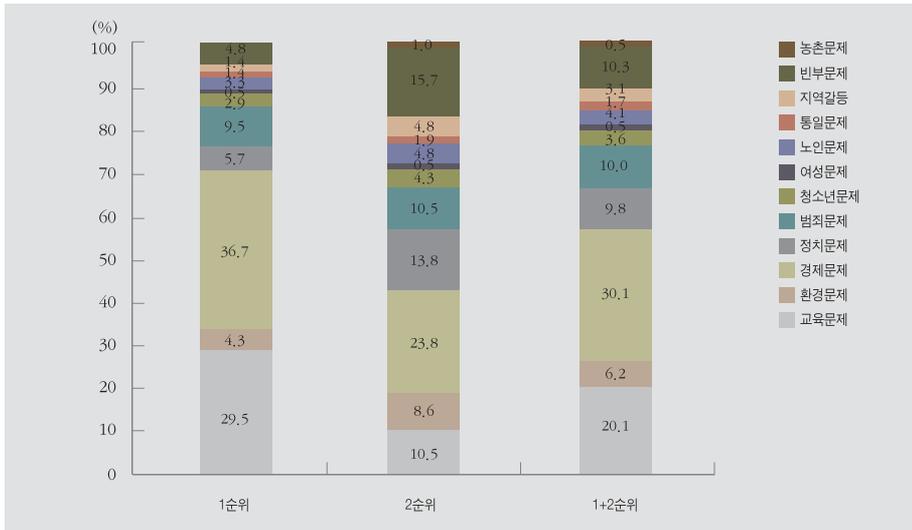
위와 같은 질문들에 대해, 고용형태와 성별, 직장 내 지위, 소득 수준별로 특별한 차이는 발견되지 않았다. 다만, 육체노동자들(평균, -0.81)은 화이트칼라 직군(평균, -0.48)에 비해 경제전반이 훨씬 더 후퇴했다고 인식하고 있었다. 그런데, 특기할 만한 점은 40대 집단과 다른 연령 집단의 차이가 뚜렷이 발견되었다. 40대를 제외한 연령에서 평균값은 경제 전반(-0.73), 경제적 평등(-0.62), 고용사정(-0.64), 삶의 질(-0.56)로 조사되었지만, 40대 응답자들의 평균값은 경제 전반(-0.37), 경제적 평등(-0.22), 고용사정(-0.10), 삶의 질(0.00)로 조사되었다. 40대들도 경제 상황, 고용사정, 경제적 평등이 악화되었다고 느끼지만, 그 강도는 상대적으로 덜했으며

총체적인 삶의 질은 변함이 없었다. 그런데 40대 응답자들이 임금, 복리, 노동조건, 고용형태, 소득 수준 등 객관적 조건 측면이나 직무만족, 회사 몰입, 노조 몰입 등 주관적 관념에서는 다른 연령층과 별반 차이가 없었다. 따라서 이 같은 결과는 노동시장에 갓 진입한 30대 이하 청년층과 은퇴를 앞둔 50대 이상 노동자들의 복합적인 불안감이 반영된 것으로 보인다.

그렇다면 노동자들은 오늘날 한국사회가 안고 있는 문제를 어떻게 파악하고 있을까? 1순위 선택으로, 응답자들은 경제문제(36.7%)와 교육문제(29.5%)를 합쳐 절반 이상 선택하였다. 그다음으로는 범죄문제(9.5%)가 어느 정도 나타났으며, 정치문제(5.7%), 빈부문제(4.8%), 환경문제(4.3%), 노인문제(3.3%)는 비율이 높지 않았다. 여성과 통일, 지역갈등, 농촌문제는 거의 선택받지 못하였다. 2순위 선택에서도 경제문제(23.8%)는 가장 중요했으며, 그다음으로는 빈부문제(15.7%), 정치문제(13.8%), 교육문제(10.5%), 범죄문제(10.5%) 순이었다. 여기서는 환경문제(8.6%), 노인문제(4.8%), 지역갈등(4.8%), 청소년 문제(4.3%) 등이 약간씩 나타났다. 1순위와 2순위를 합한 빈도를 살펴보면, 경제문제(30.1%), 교육문제(20.1%), 빈부문제

〈표 58〉 중요한 사회문제

구분	순위		2순위		1+2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
교육문제	62	29.5	22	10.5	84	20.1
환경문제	9	4.3	18	8.6	26	6.2
경제문제	77	36.7	50	23.8	126	30.1
정치문제	12	5.7	29	13.8	41	9.8
범죄문제	20	9.5	22	10.5	42	10.0
청소년문제	6	2.9	9	4.3	15	3.6
여성문제	1	0.5	1	0.5	2	0.5
노인문제	7	3.3	10	4.8	17	4.1
통일문제	3	1.4	4	1.9	7	1.7
지역갈등	3	1.4	10	4.8	13	3.1
빈부문제	10	4.8	33	15.7	43	10.3
농촌문제	0	0.0	2	1.0	2	0.5
합계	210	100.0	210	100.0	418	100.0



중요한 사회문제

(10.0%), 범죄문제(10.0%), 정치문제(9.8%) 순이었으며, 이들 답변을 모두 합치면 80% 정도를 차지하였다. 그다음으로 환경문제(6.2%), 노인문제(4.1%), 청소년문제(3.6%), 지역갈등(3.1%)이 약간씩 조사되었다.

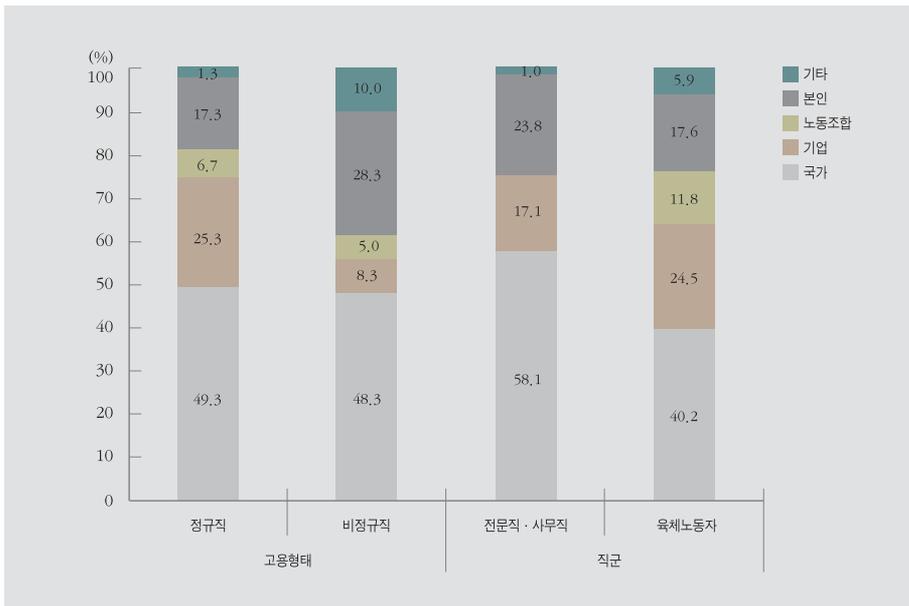
실제로 교육과 불평등은 경제적 문제와 깊게 연관되어 있으므로, 응답자들에게 가장 심각한 문제는 사실상 경제적(재생산) 문제라고 할 수 있다. 그리고 노인문제도 부분적으로 경제문제와 연결된다고 볼 수 있을 것이다. 특기할 만한 점은 응답자들이 범죄문제를 비교적 중요시했다는 사실이다. 아마도 이는 학교폭력·성범죄·각종 사기사건을 계기로, 미디어와 국가 등이 촉진하는 일상적인 범죄 공포와 규율문화가 확산된 효과로 보인다. 대신에 설문에 답한 노동자들은 환경문제, 통일문제, 지역갈등 등 자신의 삶과 거리감이 있는 문제들에 대해서는 그다지 주목하지 않았다. 특히 여성문제와 농촌문제는 거의 존재감이 없었다. 이러한 결과와 앞에서 살펴보았던 정체성 문항에서 알 수 있듯이, 노동자들은 경제적인 관심사를 중심으로 매우 개별적이고 가족적인 차원에 갇혀 있다고 할 수 있다.

설문에 참여한 대다수 노동자들은 오늘날 한국사회에서 사회경제적 문제가 심각

〈표 59〉 복지의 책임 주체

구분		국가	기업	노동조합	본인	기타	합계	
고용형태*	정규직	빈도	74	38	10	26	2	150
		비율(%)	49,3	25,3	6,7	17,3	1,3	100,0
	비정규직	빈도	29	5	3	17	6	60
		비율(%)	48,3	8,3	5,0	28,3	10,0	100,0
	합계	빈도	103	43	13	43	8	210
		비율(%)	49,0	20,5	6,2	20,5	3,8	100,0
직군**	전문직·사무직	빈도	61	18	0	25	1	105
		비율(%)	58,1	17,1	0	23,8	1,0	100,0
	육체노동자	빈도	41	25	12	18	6	102
		비율(%)	40,2	24,5	11,8	17,6	5,9	100,0
	합계	빈도	102	43	12	43	7	207
		비율(%)	49,3	20,8	5,8	20,8	3,4	100,0

비고 : *카이제곱, 17,232, p<0,5, **카이제곱, 21,733, p<0,5.



복지의 책임 주체

하다고 인식하고 있다. 불평등과 삶의 질을 높이기 위해서는 경제적 해법 이외에도 복지 메커니즘 역시 훌륭한 대안이 될 수 있다. 그렇다면 노동자들은 복지 증진의 책임을 누가 져야 한다고 생각하고 있을까? 먼저 직군별 합계를 살펴보면, 응답자들은 국가(49.3%)를 거의 절반쯤 선택했고, 그다음으로는 기업과 본인이 각각 20.8%를 차지하였다. 하지만 노동조합을 선택한 응답자는 5.8%에 불과하였다.

그런데 고용형태와 직군별로 유의미한 차이가 발견되었다. 정규직과 비정규직 모두 국가를 가장 많이 택했지만, 정규직은 기업(25.3%)을 두 번째로 많이 선택했고 비정규직은 본인(28.3%)을 꼽았다. 응답 빈도가 높지 않았지만 비정규직의 경우, 기업이라고 답한 경우는 8.3%에 불과하였다. 앞서 살펴보았듯이, 정규직은 기업이 제공하는 고용 안정성, 각종 복리·급여의 측면에서 비정규직보다 유리하였다. 따라서 비정규직에서 기업의 비중이 낮은 점은 개별적인 생존전략을 택할 수밖에 없는 불안정한 노동자의 사정을 반영한 것이다.

다음으로, 육체노동자들은 전문·사무직에 비해 기업과 노동조합에 대한 복지 요구가 대체로 많았다. 반면 전문·사무직 응답자들은 육체노동자에 비해 국가와 본인에 책임을 귀속시켰고, 노동조합은 전혀 선택하지 않았다. 짐작컨대, 이러한 차이는 육체노동자들이 노동조합과 회사 사이에서 최대한의 혜택을 얻기 때문에 가능하다. 앞서 살펴보았듯이 육체노동자의 노동조합 가입률이 더 높았고, 이는 작업장 내에서 노동조합의 역할을 보다 잘 체득하는 계기를 제공한다고 할 수 있다.

〈표 60〉 통일과 안보 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 체제와 상관없이 북한에 대한 지원은 가능한 한 많이 해야 한다.	209	2.23	0.730	31.1
2. 통일은 민족적 차원에서 중요하다.	207	2.93	0.643	78.7
3. 한반도 안보 문제는 미국과의 관계를 유지하는 것이 매우 중요하다.	207	2.82	0.650	73.9

본 조사는 노동자들의 가치관 및 사회의식을 조사하기 위해 몇 가지 설문을 포함시켰다. 전반적으로 노동자들은 작업장 내에서 자생적으로 형성했던(진보적인) 계급의식과 달리(보수적인) 사회 태도를 견지하는 경우가 많았다.² 우선 대북문제

와 통일문제에 대해서, 응답자들은 ‘체제와 상관없이 북한에 대한 지원은 가능한 한 많이 해야 한다.’에 대체로 동조하지 않았다. 이 문항에 대한 부정적인 응답은 전체의 50%를 넘었다. 하지만 ‘통일은 민족적 차원에서 중요하다.’는 질문에 대해서는 동조하는 비율이 매우 높았다. 이 문항에 대해서는 긍정적인 응답이 약 80%에 달하였다. 요컨대, 응답자들은 민족적 차원에서 당위적인 통일을 요구하지만 방법론적 차원에서는 대북 포용 정책에 대해 유보적인 자세를 취하였다. 또한 ‘한반도 안보 문제는 미국과의 관계를 유지하는 것이 매우 중요하다.’도 동조 비율이 많았다. 이 질문에 대해서 긍정적 답변이 부정적 답변보다 3배 정도 많았다. 또한 이 질문에 대해서는 육체노동자, 평사원, 비정규직일수록 동의하는 비율이 높았다. 응답자들은 안보와 통일 문제에서 대미관계의 중요성을 높게 평가했던 것이다. 이 세 문항에 대해서는 집단 간에 별다른 차이가 발견되지 않았지만, 본인의 정치적 정체성을 진보라고 밝힌 응답자일수록 동조하는 비율이 높았다.

〈표 61〉 법과 질서 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1.법질서를 잘 지키는 것은 우리 사회의 질서를 유지하기 위해 없어서는 안 될 초석이다.	208	3.09	0.578	89.4
2. 사회질서를 위해서는 민주주의를 어느 정도 제한할 수 있다.	204	2.48	0.739	53.4
3. 정당한 목적을 가진 시위라도 사회규범을 해치면 규제해야 한다.	206	2.82	0.605	75.7
4. 시민들이 지지하지 않는 파업은 자제해야 한다.	206	2.81	0.646	73.8

다음으로 법질서와 규범에 관하여, 응답자들은 ‘법질서를 잘 지키는 것은 우리 사회의 질서를 유지하기 위해 없어서는 안 될 초석이다.’는 질문에 매우 높게 동의하였다. 이 질문에 대하여 긍정적 답변은 약 90%에 달하였다. 이 질문에 대해서는 집단 간에 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 그렇지만, ‘사회질서를 위해서는 민주주의를 어느 정도 제한할 수 있다.’는 질문에 대해서 다소 중립적인 결과가 나왔지만, ‘그렇다.’(49.0%)와 ‘매우 그렇다.’(4.4%)를 합친 긍정적 응답이 절반을 넘었다. 요컨대 설문에 참여한 노동자들은 법과 질서를 매우 중시했던 것이다. 이 문항

은 정치적으로 보수적일수록 찬성하는 비율이 높아졌다. 그렇다면 노동자들은 집회와 파업과 관련한 준법 담론을 어떻게 받아들이고 있었을까? 우선 ‘정당한 목적을 가진 시위라도 사회규범을 해치면 규제해야 한다.’는 질문에는 동조하는 비율이 높았다. 이 문항에 대해 긍정적인 답변이 약 76% 정도로 나타났다. 그리고 이 질문에 대해서는 종사자 200명 미만보다 200명 이상의 대기업 노동자들이 훨씬 더 많이 찬성했으며, 또한 보수적인 응답자들일수록 찬성 비율이 높아졌다. 다음으로, ‘시민들이 지지하지 않는 파업은 자제해야 한다.’도 동조 비율이 높았다. 이 문항 역시 긍정적인 답변이 약 74%를 차지하였다. 이처럼 응답자들은 파업과 집회 시에도 합법성을 견지할 것을 강하게 요구하고 있었다. 한편 이 문항은 특별한 집단 간 차이가 나타나지 않았지만, 경향적으로 보수적인 노동자일수록 동조하는 비율이 높았다. 이상의 내용을 정리하면, 노동자들은 준법 및 질서 담론을 대체로 수용하고 있으며, 법과 질서보다는 민주주의를 다소 우선시하고 있었다.

〈표 62〉 경쟁력과 회사 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 국제경쟁력을 위해서 기업의 구조조정은 필요하다.	208	2.64	0.667	59.1
2. 세계화는 나의 삶의 질을 높여 줄 것이다.	205	2.81	0.625	74.1
3. 회사가 잘되려면 나부터 의식개혁이 이루어져야 한다.	210	2.96	0.543	86.2
4. 경쟁력을 높이기 위해서는 자기 개발(스펙)이 중요하다.	208	3.04	0.636	86.5
5. 회사와 일은 자아실현의 장이다.	209	2.85	0.590	77.0
6. 나보다는 회사가 우선이다.	208	2.26	0.681	32.7

다음으로 노동자들의 기업 이데올로기에 대한 태도를 살펴보자. 우선 ‘국제경쟁력을 위하여 기업의 구조조정은 필요하다’라는 구조조정 담론에 대하여, 응답자들은 동조하는 경향이 나타났다. 이 문항에 대해 긍정적인 답변은 약 60%를 차지하였다. 또한 역설적으로 정규직보다 비정규직 노동자들이 이 문항에 더 찬성했으며, 전문직·사무직 노동자보다 육체노동자들이 유사한 의견을 개진하였다. 또한 흥미롭게도 관리직보다 일반 직원들이 이 문항을 보다 적극적으로 받아들였고, 평균

월급이 낮을수록 찬성하는 응답자가 급격히 증가하였다. 다만 정치적으로 중도적인 응답자들이 보수적인 응답자보다 동조 비율이 낮았고, 진보적인 노동자들은 이 문항에 반대 의견을 표하였다. 또한 응답자들은 세계화 담론에 대해서도 동조하고 있었다. ‘세계화는 나의 삶의 질을 높여 줄 것이다.’에 대한 긍정적인 답변은 약 74%에 달하였다. 앞 문항과 마찬가지로 이 질문도 정규직보다 비정규직이, 관리직보다 평사원들이 더 많이 찬성했지만 정치적 입장에 따른 차이는 나타나지 않았다.

다음으로 ‘회사가 잘되려면 나부터 의식개혁이 이루어져야 한다.’에 대해서는 매우 높은 동조 비율(86.2%)이 나타났다. 비슷한 맥락에서 ‘경쟁력을 높이기 위해서는 자기 계발이 중요하다.’의 동조 비율도 매우 높게 나타났는데, 거의 87%가 찬성하고 있었다. 이들 두 문항에 대해서는 별 다른 집단 간 차이가 확인되지 않았다. ‘회사와 일은 자아실현의 장이다.’는 비교적 높은 동조 비율이 나왔다. 이 질문에 대해 긍정적 응답은 약 80%에 가까웠다. 예측할 수 있듯이, 이 질문에 대해 육체노동자보다 사무직·전문직 노동자들이, 그리고 일반 직원보다 관리직 노동자들이 훨씬 많이 찬성하였다. 또한 종사자 200명 이상의 대기업 노동자가 그렇지 않은 노동자들보다 높은 동조 비율을 보였다. 그렇지만 ‘나 보다는 회사가 우선이다.’는 질문에 대해서는 응답자들이 동의하지 않았다. 이 질문에 대한 부정적 답변은 약 68%였다. 이상의 결과에서 알 수 있듯이, 노동자들은 기업과 국가가 주도하는 세계화, 경쟁력, 구조조정, 자아실현, 자기 계발, 의식 변화 등을 적극적으로 수용하고 있었다. 특히 자아실현을 제외한다면, 육체노동자, 비정규직, 저임금 노동자의 동의 정도가 훨씬 높았다. 그러나 노동자들이 자본과 국가의 논리를 내면화한다고 해서 자기보다 회사를 우선시하지는 않았다.

그렇다면 응답자들의 노동자 의식은 어떠한가? 앞에서 살펴본 노동조합과 계급

〈표 63〉 노동자 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 기업에서 노조활동은 보장되어야 한다.	207	3.04	0.602	88.9
2. 국가의 이익보다 노동자의 이익이 중요하다.	203	2.36	0.649	36.9

의식에 대한 분석과 마찬가지로, 여기에서도 노동자들은 노동자의 권리를 보다 앞세웠다. 우선 ‘기업에서 노조활동은 보장되어야 한다.’는 찬성하는 비율이 압도적이었는데, 이 문항은 긍정적인 응답이 거의 90%에 달했다. 모든 노동자들이 찬성 의견을 표했지만, 특히 진보적인 응답자들이 더욱더 동조하였다.

그런데 ‘국가의 이익보다 노동자의 이익이 중요하다.’는 질문은 정반대의 결과가 나타났다. 이 질문은 부정적 응답이 63%를 넘었고 찬성하는 비율이 약 37%였다. 이 문항에 대해서는 정규직보다 비정규직 노동자들이 훨씬 더 동조한 것으로 나타났다는데, 이는 불안정 노동자들의 높은 계급의식을 반영한다고 할 수 있다. 여기에서도 종사자 200명 미만에서 일하는 노동자들이 대기업 노동자들보다 더 많이 찬성했으며, 관리직보다는 평사원들이 더 많이 동조하고 있었다. 또한 평균 임금이 낮아질수록 노동자들은 이 문항을 더 강하게 요구하였다.

두 질문을 요약하면, 응답자들은 노조활동과 같은 노동권을 강하게 수용했지만, 국가와 계급의 이해관계가 충돌할 때 국가를 중시하는 경향이 있었다. 이러한 현상은 노동자들이 법과 질서를 우선시하는 태도와 같은 맥락에 있다고 할 수 있다. 그러나 노동조건과 임금이 열악한 불안정 노동자일수록 국가 중심성은 완화되었다.

〈표 64〉 발전과 복지에 대한 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 오늘날 경제 현실에서 정부의 가장 중요한 임무는 경제를 발전시키는 것이다.	207	2.91	0.687	76.3
2. 경제를 살리기 위해서는 복지나 환경이 나빠지는 것을 감수해야 한다.	208	2.15	0.733	26.9
3. 정부는 세금을 더 거두어서라도 가난한 사람들에 대한 지원을 늘려야 한다.	208	2.77	0.794	65.9
4. 무상급식 등 의무교육은 더 확대되어야 한다.	207	2.87	0.659	73.9

발전과 복지에 대한 의견을 살펴보자. 일단 ‘오늘날 경제 현실에서 정부의 가장 중요한 임무는 경제발전이다.’는 동조 비율이 제법 높았다. 약 77%에 달하는 응답자들이 이 의견에 찬성하고 있었다. 그렇지만 응답자들은 분배와 환경 역시 중요시

하였다. 이들은 ‘경제를 살리기 위해서는 복지나 환경이 나빠지는 것을 감수해야 한다.’는 의견에 찬성하지 않았다. 이 문항에 찬성하는 비율은 27% 남짓에 불과하였다. 다만 관리직에 비해 일반 직원들의 찬성률이 약간 높았지만 그마저 동조 비율은 절반 아래였다. 또한 평균 월급이 200만 원 미만인 집단도 다른 집단에 비해 평균값이 다소 높게 나타났다. 복지를 위한 증세에 대해서도 응답자들은 찬성하고 있었다. ‘정부는 세금을 더 거두어서라도 가난한 사람들에 대한 지원을 늘려야 한다.’는 찬성하는 비율이 약 66%를 차지하였다. 한편, 최근 이슈가 되고 있는 무상급식 등 의무교육의 확대에 대해서도 응답자들은 찬성하고 있었는데, 찬성 비율은 약 74%로 나타났다. 특히, 이 문항은 진보적인 노동자들일수록 동조 비율이 매우 높아졌다. 이처럼 대체로 노동자들은 복지의 확대를 원하고 있었지만, 최소한 그만큼이나 그 이상으로 경제 성장을 중시하였다. 이러한 경향은 경제적 사정이 열악한 노동자들일수록 강화되었다.

〈표 65〉 가부장제와 젠더 의식

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 남편은 밖에서 일하고 부인은 가정을 지켜야 한다.	209	2.08	0.642	20.1
2. 여자가 남자보다 임금이 낮은 것은 당연하다.	209	2.05	0.678	20.6
3. 부부 사이에도 상대가 동의하지 않는 성관계는 강간이다.	206	2.96	0.603	80.6

노동자들의 가부장 관념을 알아보았다. ‘남편은 밖에서 일하고 부인은 가정을 지켜야 한다.’는 찬성하는 비율이 상당히 낮았다. 이 의견에 대한 긍정적 답변은 20% 남짓에 불과하였다. 그러나 여성에 비해 남성들의 평균값이 더 높게 나타났으며, 사무직·전문직 노동자보다 육체노동자들이 더 많이 찬성하였다. 또한 ‘여자가 남자보다 임금이 낮은 것은 당연하다.’에 대해서, 응답자들의 다수는 찬성하지 않았다. 이 문항에 대해서도 긍정적 답변은 20%를 겨우 넘었을 뿐이다. 그러나 이 역시 여성보다 남성들이 더 많이 찬성하였다. 또한 정규직 노동자보다 비정규직 노동자들이 더 많이 동조했으며, 육체노동자들의 평균값이 전문직·사무직보다 높게 나

타났다. 또한 관리직보다 일반 직원들이 임금차별을 다소 옹호하고 있었다. 이 두 질문에 대해서는 보수적인 응답자일수록 찬성하는 비율이 다소 높아졌지만, 그렇다고 해서 동조하지는 않았다. 다음으로, ‘부부 사이에도 상대가 동의하지 않는 성관계는 강간이다.’는 찬성하는 비율이 매우 높았다. 응답자의 80% 이상이 여성의 성적 자기결정권에 찬성하고 있는 것이다. 이 질문에 대해서는 별다른 집단 간 차이가 발견되지 않았다. 다만 진보적인 노동자들일수록 찬성하는 비율이 경향적으로 급증하였다.

요컨대 설문에 참여한 노동자들은 실제 ‘현실과는 별개로’ 남성생계 부양자 모델을 고수하지도 않았고, 남녀의 임금차별 같은 관행도 받아들이지 않았다. 그럼에도 불구하고 남성들과 비정규직, 육체노동자, 평사원들이 다소나마 성차별적 관행과 가부장성을 수용하는 것으로 보인다. 덧붙여 소득 수준에 따라 저임금 노동자들도 비슷한 경향을 보였다.

〈표 66〉 도덕과 노동윤리

구분	빈도	평균	표준편차	동조 비율(%)
1. 가난한 사람들이 있는 것은 사회의 잘못이 아니라 자기 노력이 부족하기 때문이다.	205	2.35	0.710	40.0
2. 정직하게 열심히 노력하면 잘살 수 있다.	209	2.80	0.787	72.7
3. 자녀를 잘 교육하면 나보다 훌륭한 삶을 살 수 있을 것이다.	209	3.09	0.565	89.0
4. 내 자녀는 아무리 노력해도 비정규직이 될 가능성이 높다.	207	2.07	0.707	21.7

다음으로 삶에 대한 태도와 노동윤리를 살펴보자. ‘가난한 사람들이 있는 것은 사회의 잘못이 아니라 자기 노력이 부족하기 때문이다.’는 동조하는 비율이 낮았다. 이 질문에 대한 부정적 답변은 60.0%로 찬성하는 비율보다 훨씬 높아, 노동자들은 구조적 불평등에 관한 인식을 가지고 있었다. 그런데, ‘정직하게 열심히 노력하면 잘살 수 있다.’는 의견에 대해서 응답자들은 대체로 찬성하고 있었다. 이 문항에 대한 긍정적 답변은 70%를 넘었다. 마찬가지로, ‘자녀를 잘 교육하면 나보다 훌륭한 삶을 살 수 있을 것이다.’도 매우 높은 동조 비율로 나타났다. 이 질문에 대해서

는 응답자 가운데 약 90%가 찬성하였으며, 특히 비정규직 노동자들의 동조 비율이 훨씬 높았다. 반면에 ‘내 자녀는 아무리 노력해도 비정규직이 될 가능성이 높다.’에는 찬성하지 않았다. 이 문항은 약 80%의 응답자가 동의하지 않았다. 그렇지만, 육체노동자들은 전문직·사무직 노동자보다 이 문항에 대한 동조 비율이 다소 높았다. 요컨대, 설문에 참여한 노동자들은 사회구조적 불평등에도 불구하고, 개인의 노력에 따라 보상이 따라오고 지위 상승이 가능하다고 간주하고 있었다.

7. 노동자들의 특징

설문을 분석한 결과, 본 조사에 참여한 노동자들은 몇 가지 특징을 보였다. 첫째, 노동자들은 비교적 양호한 노동조건과 임금, 복리후생, 고용 안정을 평가하고 있었다. 하지만 우리는 이러한 결과를 신중하게 해석해야 한다. 무엇보다 응답자들 다수가 중산층에 해당했는데, 이들은 임금과 고용의 높은 유연화 아래 초과 근로를 통해 소득을 벌충하고 있었다. 또한 ‘만족스러운’ 노동조건은 회사의 성과와 관리에 연동된 잠정적 반응이자 구조조정이 작업장 생활에 미친 효과로 이해할 수 있다. 그런데 나름대로 만족도가 높은 이들조차 가족을 건사할 정도로 삶의 질이 높지는 않았다.

또한 우리는 본 조사를 해석할 때 표본의 특성을 반드시 감안해야 한다. 응답자들 가운데 대기업 노동자와 전문사무직 종사자들이 많았으며, 반면에 제조업 종사자와 여성 등의 비율은 낮았다. 특히, 오늘날 노동자의 절반 이상을 차지하고 있는 비정규직과 10명 이하의 영세사업장 종사자도 적었다. 또한 노동조합이 없는 미조직 사업장이나 협조적 노사관계를 추구하는 사업장의 노동자들이 많았다. 그렇기 때문에 우리는 본 조사의 결과를 성급하게 확대하여 수원에서 일하고 살아가는 모든 노동자들의 평균치로 해석하지 말아야 한다. 따라서 향후 보다 많은 노동자를 대상으로 추가적인 설문조사가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 위와 같은 한계에도 불구하고 노동자들은 작업장 내부에서 자생적인 노동

자성을 상당히 형성하고 있었다. 그러나 그러한 의식은 협조적이고 실리적인 도구적 노조주의로 귀결되었고, 노동자들은 사회적·정치적 노동운동이 아니라 개별 노사관계를 중심으로 ‘합리적’ 경제적 노조주의를 원하고 있었다. 이는 회사와 노동조합, 노동자 대중 사이에 모종의 전략적 선택으로 보인다. 자본은 합리적 노사관계를 통해 생산력 향상과 유연성을 동시에 달성하고, 노동조합은 회사의 목표에 동의하면서 최대한의 고용 안정과 물질적 혜택을 끌어내려 한다. 노동자들 역시 여기에 한 발을 담그고 있었다. 예를 들어, 노동자들은 노동조합에 대해 강력히 몰입했지만 동시에 회사에 대해서도 높은 헌신성을 보였다. 짐작건대 노동자들은 일상적인 구조조정과 노동유연화 체제 아래 적응하면서, 노동조합과 회사 양쪽으로부터 최대한 혜택을 끌어내고 있었다. 그럼에도 이들은 작업장 생활의 무게 추를 노동조합이나 노동운동, 노동자다움이 아니라 회사 쪽에 두고 있었다.

셋째, 노동자들은 회사와의 강력한 동일시를 바탕으로 자신의 정체성을 ‘노동자’가 아니라 ‘회사원’으로 규정하고 있었다. 또한 노동자들은 가족구성원으로서 부모의 역할과 개인적 발전을 중시했으며, 이들은 회사의 가치관을 거의 그대로 삶의 가치로 삼고 있었다. 결국 이들은 회사와 가족을 쳇바퀴 돌면서 그 밖의 영역에서 형성되는 집합적 정체성을 형성하지 못했고, 경제적 가치와 안정 이외에는 독특한 공통의 가치체계를 발전시키지 못하였다. 예컨대 이들은 여전히 남성 가계부양자 모델에 따라, 가족의 불확실한 생존과 미래를 개별적으로 모색하고 있었다. 물론, 이는 장시간 노동체제가 낳은 시간압박과 심리적으로 내재화된 불안의 정서 탓이다.

넷째, 비슷한 맥락에서 노동자들은 작업장 안팎의 지배 이데올로기를 내면화하고 있었다. 우선 이들은 고용조정에는 반대하지만 구조조정이나 경쟁력, 세계화, 자기계발 등에 찬성하는 식으로 지배적인 기업담론에 포섭되어 있었다. 또한 이들은 국가나 미디어, 교육체계 등에서 유포하고 형성하는 발전 담론이나 국가주의, 남성중심성, 노동윤리를 받아들였다. 게다가 이러한 경향은 경제적 조건, 노동조건과 지위, 교육수준이 열악한 노동자들일수록 강화되었다. 흥미롭게도 이들 노동자의 계급의식이 상대적으로 높았는데, 계급의식이 비교적 높은 노동자들이 오히려



2013년 노동절 기념대회

국가와 자본의 지배담론을 수용하는 것이다. 이는 두 가지 논점을 시사해 준다. 하나는 노동경험을 통해 출현한 노동자다움이 작업장 밖으로 나오지 못한다는 것이고, 다른 하나는 노동자들의 의식과 실천은 일터를 넘어 사회화를 매개로 형성된다는 것이다.

그렇다면 노동자들이 개인과 가족, 회사라는 협소한 공간을 넘어 지역사회나 공동체에 기여하고, 경제적 관심이 아닌 다양한 가치를 지향할 수 있는 방법은 무엇일까? 본 조사를 통해, 우리는 어쩌면 너무도 당연한 것임에도 실현되지 못한 조건을 몇 가지 확인할 수 있었다. 첫째, 가장 기본적으로 노동시간(과 지출)이 단축되어야 한다. 앞에서 살펴보았듯이 장시간 노동은 작업장 안팎의 삶을 침식하고 있으며, 절대적 시간 부족(그리고 과도한 노동에 따른 피로)은 노동자들의 관심을 자기 자신과 가족으로 좁혀 버린다. 물론, 노동시간은 임금·급여와 복리후생으로 밀접하게 연동되어 있기 때문에, 생활 임금과 기본급 비중을 대폭 높일 필요가 있다. 둘째, 비정규직 등 한계노동력은 단순한 처우 개선을 넘어 최소한도로 억제해야 한다. 이들 노동자는 모든 상태가 정규직에 비해 열악하기 때문에 전체 삶을 더욱 피폐하게 만들고, 나아가 노동자들 사이의 '인간적' 교류와 유대를 방해한다. 셋째, 노동조합의 활동이 보다 강화되어야 한다. 회사와 노동자 사이의 단순한 경제적 협상의 매개자가 아니라, 노동자들이 보다 넓은 관심과 활동을 지향하도록 고민해야 할 것이다. 물론, 노동조합 스스로 작업장 안뿐만 아니라 밖에서도 주요한 사회적 기관으로 자리매김해야 할 것이다. 넷째, 작업장 밖에서 노동자들이 편리하고 자유롭게 활동할 수 있는 공간과 제도, 기회가 확대되어야 한다. 바로 그러한 장소·제도·기회를 통해서 노동자들은 다양한 사람들을 만나게 되고 서로를 교육하게 될 것이며, 환경적 가치와 민주주의 등 인류가 성취한 자산과 비전을 접하게 될 것이다. 그렇게 될 때 노동자들은 좀 더 노동자답게 될 수 있으며, 좁은 경제적 이해관심에서 벗어나 공동체에 기여할 수 있는 활동과 가치관, 심성을 형성할 수 있을 것이다. 그렇지 않으면, 작업장 안에서 형성된 노동자다움은 계속해서 모순적인 맹아적 형태로 존재할 것이고, 노동자들은 시민과 지역 공동체를 침식하는 논리와 실천을 어쩔 수 없이 협상하면서 따라가게 될 것이다.



1. 1980년대 이후 중소기업체의 변화
2. 중소기업 노동자들의 노동세계
3. 중소기업 노동자들의 생활세계
4. 결론 및 향후 연구과제

오유석 | 성공회대학교 민주주의연구소 연구교수

02 | 수원 중소기업 노동자의 노동세계와 일상

1. 1980년대 이후 중소기업체의 변화

1) 1980년 중반 이후 업종별 중소기업체수와 피고용인수

1960년대 후반부터 본격적으로 진행된 수원의 공업화는 1980년대에도 계속되었으며, 인구도 꾸준히 증가하였다. 1981년에서 1987년까지 수원의 인구는 연평균 약 7%씩 증가하여 32만 4,225명에서 50만 6,060명이 되었고, 인구밀도도 4,795명/km²가 되었다. 그 후에도 인구 성장이 계속되고 있어 10년 뒤인 1997년 수원시 인구는 80만 1,186명이 되었고, 인구밀도는 6,611명/km²이 되었다. 이 기간 업종별 제조업체와 피고용인의 양적 변화를 살펴보면, 기업체는 395개에서 763개로 약 1.5배 증가하였고, 사업체수가 증가함에 따라 노동자, 즉 고용되어 임금을 받는 피고용인수도 3만 8,973명에서 5만 2,212명으로 약 1.75배 증가하였다.

그러나 이러한 변화를 읽는 데에는 몇 가지 놓치지 말아야 할 것이 있다. 첫째, 1988년과 1991년 사이에 기업체 및 피고용인수가 일시적으로 급격히 감소했다가 1990년대 중반 이후 점차 증가 추세로 이어졌고, 이후 추이가 완만하다는 것이다. 즉 수원시에서는 1980년대 중후반까지 기업체와 피고용자수가 크게 증가하는 호황기였는데, 1990년대 초반에는 증가 추세가 멈추고 오히려 급격한 후퇴가 있었다는 것이다. 이것은 1989년을 전후하여 급속히 늘어난 노동조합·노동운동과 관련

〈표 1〉 1984~1997년 수원시 제조업 업종별 기업체수와 피고용인수²

(단위 : 개, 명)

업종	1984		1988		1991		1997	
	기업체	피고용인	기업체	피고용인	기업체	피고용인	기업체	피고용인
식료품	28	1,184	22	1,407	20	1,200	12	1,071
섬유	40	8,378			22	5,234	12	1,876
피혁			48	7,651				
의복 및 모피제품	7	560			9	125	9	162
가죽, 가방, 마구류 및 신발					4	68		
제재, 목재	28	454	26	293	13	130	12	84
지류, 지제, 인쇄, 출판	44	669	44	1,093	13	357	15	281
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업					39	789	52	1,103
화학	36	2,195	52	3,114	20	1,751	36	2,121
고무 및 플라스틱제품					35	1,102	40	1,179
비금속광물	51	1,488	60	1,881	37	1,550	25	2,835
1차금속	43	747	5	89	5	102	16	122
기계								
조립금속, 기계	44	693	138	2,615	90	1,427	93	1,495
자동차 및 트레일러					12	301	35	1,284
기타 운송장비					2	8	1	3
전기, 전자, 전기기계기구	57	20,754	142	38,426				
달리 분류되지 않는 기계 및 장비					68	1,223	145	2,708
사무, 계산 및 회계용 기계					2	45	11	325
달리 분류되지 않는 전기기계 및 전기변환장치					34	703	76	2,495
영상, 음향 및 통신 장비					77	26,812	120	31,186
의료, 계측, 광학기계			12	990	17	1,033	21	858
재생재료 가공 처리업					1	1	7	126
석탄광업					2	92	1	24
담배					1	571	1	473
기타	17	1,851	23	1,731				
가구 및 기타 제조업					21	490	23	401
계	395	38,973	572	59,290	544	45,114	763	52,212

이 있는 것으로 보인다. 노동자들의 사업장 내 투쟁과 연대파업의 증가로 사업체의 폐쇄와 노동자 해고가 급격히 증가했던 것이다. 둘째, 제조업체의 업종별 양적 변

화를 살펴보면, 1980년 중후반을 기점으로 전기·전자 기기 및 기계 관련 업종의 기업체수가 비약적으로 상승했고(1984년 57개 기업체, 2만 754명의 피고용인수에서 1988년 142개 기업체, 3만 8,426명), 1990년대 이후에도 다양한 업종 분화와 함께 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 1990년 이후에는 기타 기계장비 그리고 영상, 음향 및 통신 장비 관련 업종이 전체 제조업체수에서 차지하는 비중이 증가하면서 기업체수와 피고용인수가 크게 늘었다. 반면에 전통적으로 수원의 강세 업종이었던 섬유, 피혁, 의복, 조립금속 등의 기업체수가 1980년 말까지는 큰 변화가 없었으나 1990년 이후에는 점차 축소되었다. 그리고 식료품업체가 가장 큰 폭으로 줄어서 1984년 28개에서 1997년 12개가 되었다.

이러한 업종의 변화는 특히 중소기업체의 고용규모를 통해서도 재차 확인할 수 있다. 일반적으로 상시 고용인수 300명 이하를 중소기업이라고 할 때, 수원시 기업체는 1991년의 경우 97.2%가, 1997년의 경우 98.1%가 중소기업체임을 알 수 있다. 이를 다시 규모별로 보면 <표 2>에서 나타나는 것과 같이 1991년에서 1997년까지 큰 변화가 없이 50명 이하의 소기업이 전체 중소기업체의 85~88% 이상을 차지하고 있다. 이를 자세히 살펴보면, 1991년에는 50명 이하 소기업이 480개 업체(88.2%)였고 1997년에는 647개 업체(84.9%)로, 기업체수는 늘었지만 중소기업체에서 차지하는 비율은 다소 줄어들었다. 51명 이상의 중소기업체의 경우는 1991년 46개 업체에서 1997년 76개 업체로 60% 이상 크게 늘어났음을 알 수 있다. 업종별로 볼 때 전기·전자 분야의 기업체수와 피고용인수가 늘고 있음을 알 수 있다.

그러나 50명 이하 사업체 중에서 10명 이하가 전체 50% 이상을 차지할 만큼 영세 사업체가 많기 때문에 중소기업체의 피고용인 규모는 실질적으로 그렇게 많지 않았다. 1991년의 경우 수원의 제조업체 중 300명 이상의 피고용인 규모는 3만 3,042명으로 전체의 73.2%를 차지했고, 1997년에는 3만 4,868명으로 전체의 66.7%를 차지하고 있다. 그만큼 수원시 경제는 소수의 대기업 의존도가 상당히 높고, 중소기업체가 수적으로는 우세하지만 피고용인수로 볼 때 열악한 영세 사업체가 많다는 것을 알 수 있다.

1991~2011년 업종별로 100명 이하 기업체의 피고용인수의 변화를 살펴보면,



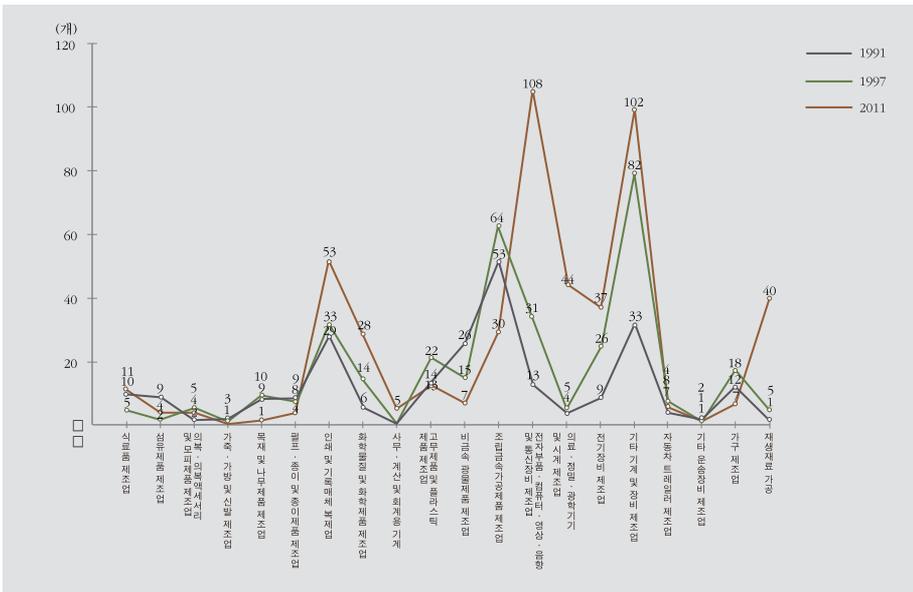


(그림 1) 원천동공업지역(2000년) 원천동공업지역은 매관동삼정단지와의 파로접한 중소기업 밀집지역이다.

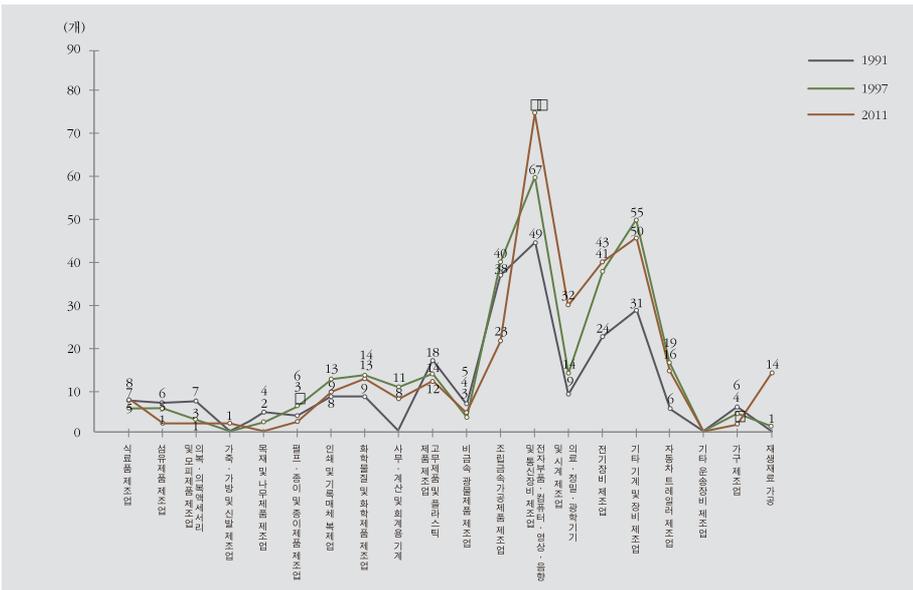
〈표 2〉 1990년대 이후 제조업 종사자 규모별 업체수³

(단위 : 개)

구분	1~10명			11~50명			51~100명			101~200명			201~300명			301명 이상		
	1991	1997	2011	1991	1997	2011	1991	1997	2011	1991	1997	2011	1991	1997	2011	1991	1997	2011
식품 제조업	10	5	11	7	5	8	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
섬유제품 제조업	9	2	4	6	5	1	3	3	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	2	5	4	7	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
가죽, 가방 및 신발 제조업	3	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
목재 및 나무제품 제조업	9	10	1	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
펄프, 종이 및 종이 제품 제조업	9	8	4	3	6	2	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
인쇄 및 기록매체 복제업	29	33	53	8	13	9	0	2	3	0	2	3	2	0	0	0	0	0
화학물질 및 화학 제품 제조업	6	14	28	9	14	13	4	5	1	0	2	2	0	0	0	1	1	0
사무, 계산 및 회계 용 기계	0	0	5	0	11	8	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
고무제품 및 플라 스틱 제품 제조업	14	22	13	18	14	12	2	2	2	0	1	1	0	0	2	1	1	1
비금속 광물 제품 제조업	26	15	7	5	3	4	5	3	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0
조립금속가공제품 제조업	53	64	30	38	40	23	2	6	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신 장비 제조업	13	31	108	49	67	83	9	13	12	3	6	6	0	1	1	3	4	6
의료, 정밀, 광학기 기 및 시계 제조업	4	5	44	9	14	32	2	0	5	1	1	1	0	0	0	1	1	0
전기장비 제조업	9	26	37	24	41	43	0	3	4	1	5	1	0	0	0	0	1	1
기타 기계 및 장비 제조업	33	82	102	31	55	50	4	6	10	0	1	2	0	0	0	0	1	0
자동차 및 트레일 러 제조업	4	8	7	6	19	16	2	6	3	0	2	1	0	0	0	0	0	0
기타 운송장비 제 조업	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
가구 제조업	12	18	7	6	4	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
재생재료가공	1	5	40	0	1	14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
계	248	354	507	230	317	321	36	53	41	10	23	19	3	1	4	13	16	9



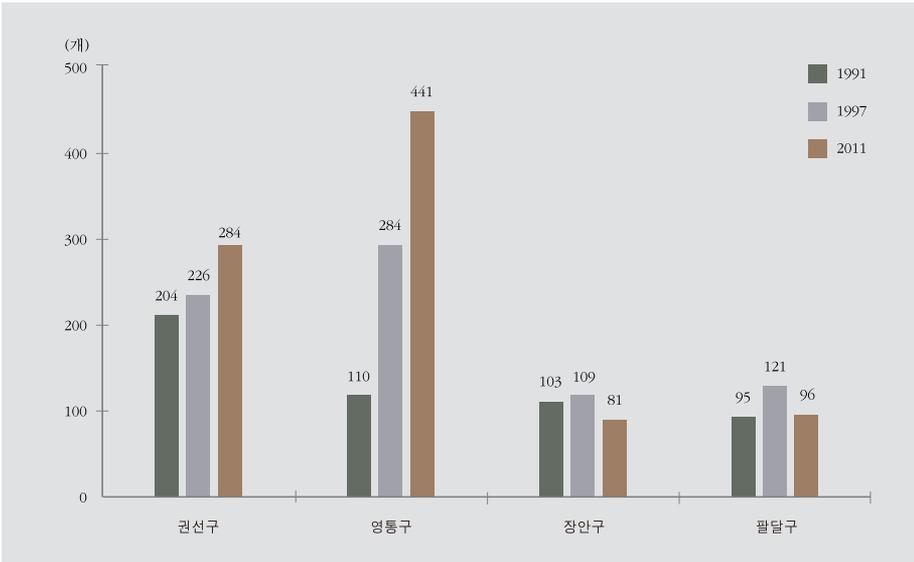
〈그림 2〉 업종별 종사자 1~10명 규모의 기업체수



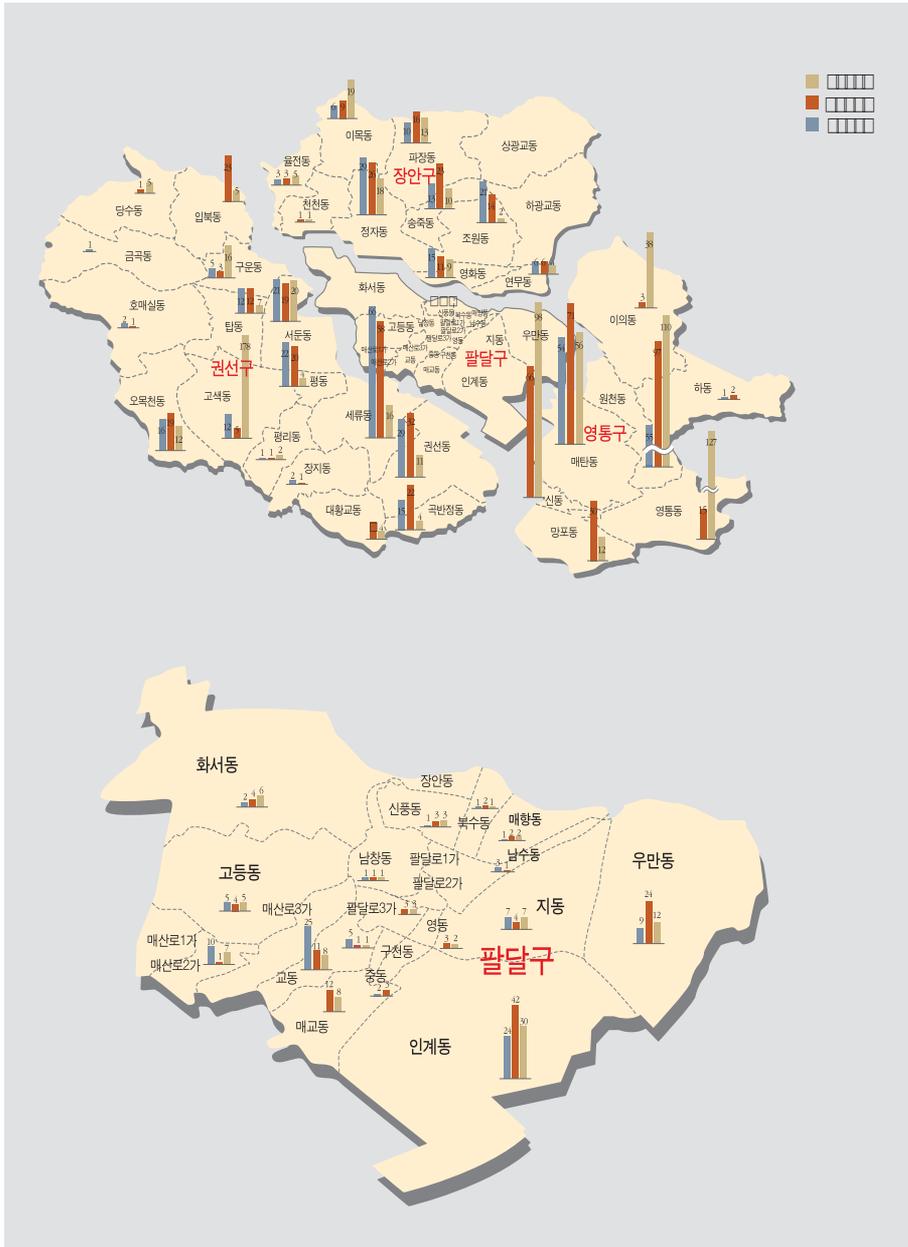
〈그림 3〉 업종별 종사자 11~50명 규모의 기업체수



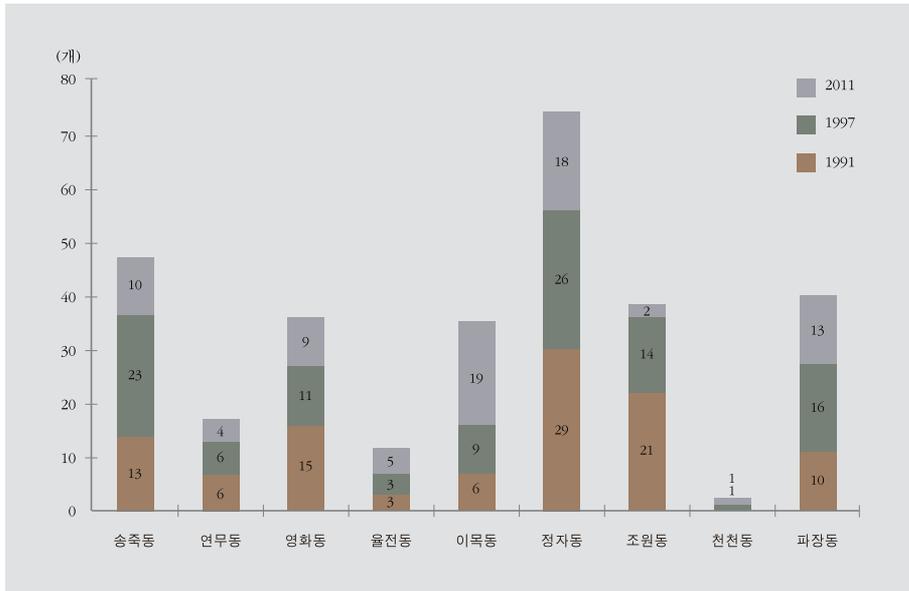
〈그림 5〉 고색동 첨단산업단지 개발 수원시 서부지방산업단지 활성화전략과 관련하여 고색동에 기업체수가 급격히 증가하였다.



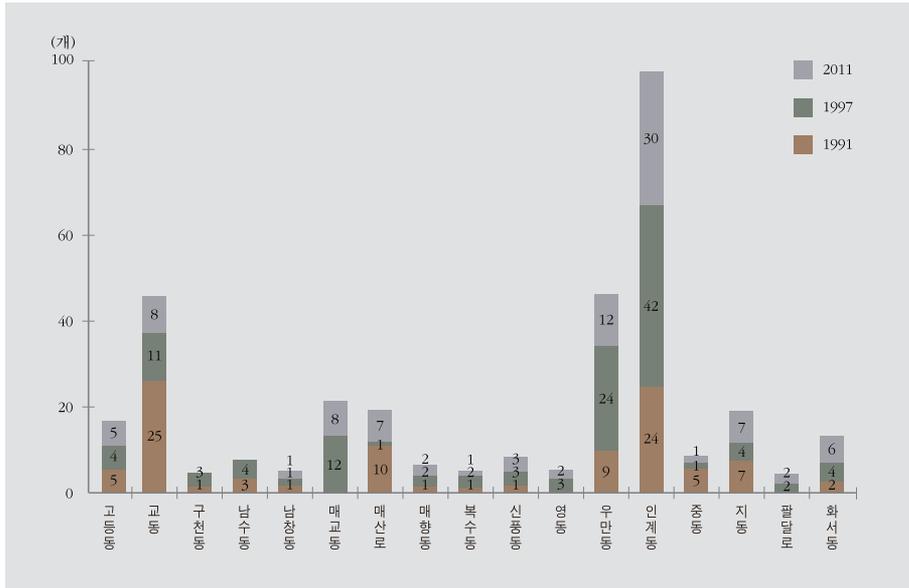
〈그림 6〉 수원시 제조업의 지역적 분포①



〈그림 7〉 수원시 제조업의 지역적 분포②



〈그림 10〉 수원시 장안구 동별 사업체수 변화



〈그림 11〉 수원시 팔달구 동별 사업체수 변화

볼 수 있다. 권선구 고색동에 기업체가 급격하게 증가한 것은 수원시 서부지방산업단지 활성화 전략과 관계가 있다(그림 5, 그림 8).⁵ 오래 전부터 수원시 상권과 행정의 중심이었던 팔달구는 비공업지역으로서, 1990년대까지 사업체가 많이 분포되어 있었던 교동·매교동·중동 일대는 퇴색하고 대신 1990년대 후반 우만동·인계동·화서동 쪽으로 기업체수가 일시적으로 늘어났지만, 전반적으로는 감소 추세라고 말할 수 있다(그림 11). 장안구에서도 이목동을 제외하고는 지속적으로 기업체수가 감소하고 있음을 알 수 있다(그림 10).

이상에서는 1980년대 중후반 이후 1997년까지 수원시 중소기업체와 피고용자의 수적 변화를 살펴보았다. 1980년대 이후에도 수원시의 제조업 분야는 꾸준히 성장했고 피고용자수도 늘어났다. 이러한 수적 증가는 대체로 중소기업에서 일어났다. 즉 수원의 기업체는 50명 이하의 소기업이 압도적으로 많고, 50명 이상 100명 이하의 중기업이 이 기간 중 늘어나기는 하였지만 큰 변화라고 하기는 어렵다. 다만 업종에서는 큰 변화가 있었는데 1980년대까지 수원 지역경제를 이끌어 왔던 섬유와 식품제조업이 쇠퇴하고 전기와 전자, 의료정밀 분야가 비약적으로 성장하였다.

2. 중소기업 노동자들의 노동세계

앞에서 살펴본 것처럼 수원시의 업종별 중소기업체의 변화는 피고용인, 즉 노동자들의 분포에서도 그대로 나타났다. 여기에서는 1980년대 중후반 이후 1990년대 중후반까지 전기·전자 업종에 종사했던 노동자들을 중심으로 그들의 고용 및 작업장 생활세계에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다. 노동자들의 노동현장은 제조업 사업체, 즉 공장이라고 할 수 있다. 이를 위한 기초자료는 1980년부터 1990년대 중반까지 수원의 중소기업 공장⁶에서 일했던 노동자들을 상대로 2012년 9월에서 12월까지 실시된 개별적인 심층면접⁷을 통해서 확보되었다. 먼저 피면접자가 해당 공장에 입사하게 된 경위를 간략히 살펴본 다음, 공장생활에 대해 파악할 것이다.

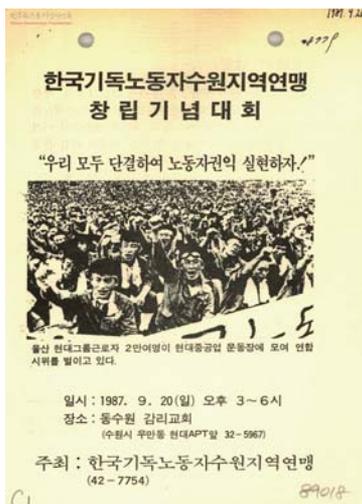
1) 노동자들의 노동 경험

(1) 구술자① : (주)○○기업, 이○○

- 1967년 부산 출생, 검정고시로 고등학교까지 졸업
- 1988년 입사
- 이직 경로 : 12세에 소규모 가방공장 시다 → 15세에 규모 큰 가방공장 미싱사 → 16세에 야학활동 → 18세부터 노동운동 → 21세(1988년) 용접공으로 공장생활 → 24세 시층금형 공으로 공장생활

출생과 노동자 경험

1967년 부산에서 3남 중 막내로 출생한 이○○는 집안이 어려워지면서 7세 때 청주로 이성한 후 다시 마산으로 이사해서 초등학교에 입학했다가, 8세에 처음 수원 원천유원지 근처로 이사 왔다. 부친은 비인가 침술 및 한방치료와 한약재 판매를 했지만 집안형편은 좋지 못했다. 초등학교도 졸업하지 못하고 11세 때 서울 외삼촌 댁에서 어머니와 함께 외가 살이를 하다가 12세 때 외숙모의 소개로 숙식이 제공되는 불광동 근처 소규모 가방공장에서 3년 정도 시다로 일하였다. 1978년 2월에 첫 월급이 4,500원 정도였는데, 보통 시다가 1만 원 가량 받았다. 3개월 후 7,500원 정도 받았고, 3년 후 나올 때 2만 원가량 받았다.



<그림 12> 한국기독교노동자수원지역연맹 창립기념대회 안내문(민주화운동기념사업회 사료관 소장) 한국기독교노동자수원지역연맹은 수원 지역에서 한국노동운동단체협의회 소속 조직으로서 노동운동과 전선운동을 수행해 온 공개 노동운동단체이다.

그 후 15세에 다시 수원으로 내려와 규모가 있는 가방공장(법원 맞은편 산드래미마을⁸⁾)에 다녔다. 지금까지 살아온 인생을 통틀어 가장



〈그림 13〉 공장 건설이 한창인 1980년대 화성시 와우리 공업단지(화성시청 포토갤러리 제공) 와우리 공단에는 30~40개 중소기업이 몰려 있었는데 대부분이 삼성전자나 만도기계 등 대기업의 하청업체들이었다.

고되게 일한 곳이었다. 아침 8시에 출근해서 밤 10시에 퇴근하였다. 거기서 야간학교에 다니는 여학생들을 보고 부러운 생각이 들어서 찾아간 곳이 '화홍야학'⁹이었다. 1983년 3월 회사를 정리하고 16세에 중등반 2년, 고등반 2년의 야학생황을 했다. 야학에 들어간 것이 노동운동을 하게 된 계기였다. 야학을 다니면서 비슷한 처지에 있는 사람들을 만나고, 그들과 자연스럽게 편안하게 생활하면서 검정고시를 보고(초등학교, 중학교, 고등학교 검정고시 모두 합격), 교사들(처음에는 그들이 학생이라는 것을 몰랐다)이 주는 책을 보고 노래와 토론을 하면서 자신도 모르게 생각이 바뀌어서 대학을 가지 않고 18세부터 노동운동을 시작하였다.

1987년 수원에 '기독교노동자연맹'¹⁰이 만들어지고, 이곳에서 활동하면서 1988년 수원 외곽 와우리에 있는 ○○기업에 취직하였다. 와우리 공단에는 30~40개 중소기업이 몰려 있었는데, 대부분이 삼성전자나 만도기계 등 대기업의 하청업체들이었다. 규모는 60~70명 정도의 노동자가 있는 공장이었고, 주로 스포트 용접 일, 철관

을 성형하는 유압기 일, 프레스 일 등을 했다. 인생에서 가장 목적의식적으로 일했던 시절이었다. 1년 정도 생활하고 노조를 만들었다. 조합원이 전체 60~70명 중 50명이나 되었다. 1990년 노조투쟁이 강할 때 회사가 폐업을 하는 바람에 강제 해직되었다. 이때 강성 노동운동가로 찍혔다. 그럼에도 불구하고 현장에서 노동자로 일하면서 노조운동을 계속하다가 1996년 수원에 한국민족예술단체총연합(민예총)이 생기면서 노동자문화운동을 했으며, 노동조직에 몸담아 일하다가 2005년 공식적으로 노동운동을 정리하고 지금은 자영업을 하고 있다.

공장 경험

12세 때 시작한 공장생활은 고달팠지만, 숙식을 제공해 주는 것만으로도 견딜 만했다. 공장은 연탄으로 난방을 했는데, 불을 꺼트리면 신을 벗고 뺨을 맞는 구타를 당하면서 생시다 일을 했다. 생시다 급여는 4,500원이었는데, 3개월 후에는 7,500원을 받았다. 보통 시다는 1만 원 정도 받았는데, 3년 후 나올 때는 약 2만 원을 받았다. 3년 후 옮긴 두 번째 직장은 가방공장이었다. 8시 출근해서 10시에 퇴근하는 고된 노동이었다. 주로 미싱 일을 했고 1조에서 9조까지 팀을 짜서 작업을 했다. 쉬는 날도 거의 없었고, 일찍 끝나면 밤 10시였다. 오후 2~3시경에 주임이 와서 칠판에 그날 작업 끝나는 시간을 써야 일이 끝나는 시간을 알 수 있었다. 잔업과 특근수당을 모두 포함해서 5만~6만 원 정도 받았다(1983년경). 사장의 훈시는 1주일에 1번 정도 있었고, 쉬는 날이 거의 없었다.

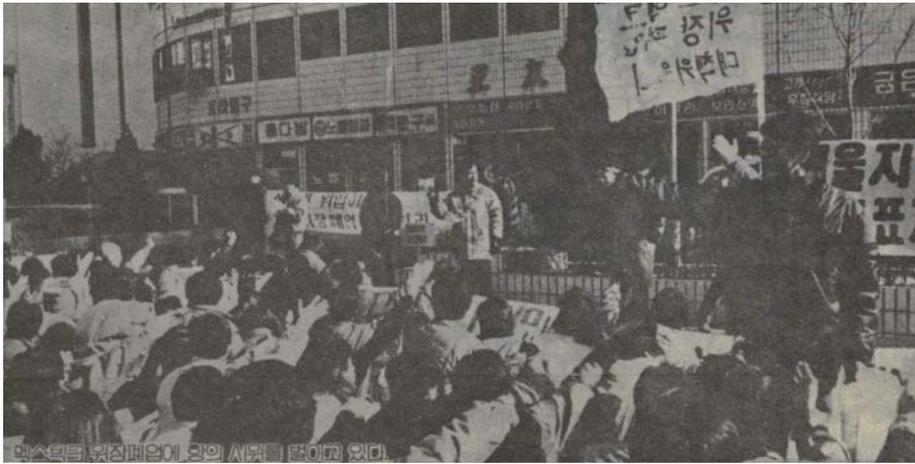
1983년에서 1988년까지 야학활동과 노동운동 공부를 했다. 그리고 의식적으로 노동운동을 하기 위해 세 번째 직장인 ○○기업에 들어갔다. 90명(전체 직원 수) 정도 규모로 10년 정도 된 에어컨 부품을 만드는 회사였다. 생산직은 60~70명 정도였으며, 그중 기혼 여성 노동자(아줌마)가 20여 명 있었다. 아줌마들은 주로 시다 일을 했지만 오래 근무한 사람들은 남자와 같이 기계를 만지기도 하였다. 공장은 3층으로, 1층 작업실은 큰 공간 하나에 중간중간 칸막이를 해서 용접, 프레스, 유압, 가공 파트로 나누고, 각 파트에 3~4명에서 20여 명이 함께 일하였다. 2층은 식당과 사무실, 3층에는 기숙사가 있었다. 10~15명 정도가 기숙사에서 생활하였다. 대부분

나이 어린 젊은 남성들이었는데, 고등학교를 졸업한 사람들이 많았다. 구술자가 처음 12세(1978년) 때 공장생활을 시작할 때와는 많이 달라진 풍경이었다. 구술자는 얇은 철판에 열을 가해서 서로 맞붙게 하는 일명 스포트 용접 일을 했다. 출퇴근은 통근버스로 했으며, 8시 5~10분에 회사에 도착해서 잔업이 없으면 5시 30분에 끝나고, 잔업이 있으면 9시 30분 정도에 끝났다. 1988년 당시 월급은 잔업수당까지 합쳐서 12만~14만 원 정도였다. 같은 일을 해도 아줌마들의 월급은 남자들보다 2만~3만 원 정도 적었다.

처음에는 몰랐는데 두 달 일하면서 학생 출신으로 공장에 들어와 노동조합을 꾸리고 있던 다른 동료들을 만났다. 자취방을 번갈아 오가면서 회의도 하고 사람들을 하나씩 모으기 시작하였다. 회사 내에서 동료들 사이에 신망 있는 5명 정도의 고참들과 친분을 만들고, 그 사람들을 중심으로 치열하게 노조를 만들었다.

면담자 : 어떤 과정을 통해 노조를 만드셨나요?

구술자 : 어느 날 갑자기 뜬금없이 우리가 들어가서 노조를 만들자 해서 만든 건 아니었고요, 그분들도 분명히 ‘뭔가 아니다.’ 라는 생각이 있었어요. ‘이건 아니다.’ 임금문제가 가장 컸어요. 일한 만큼 우리가 받느냐 그리고 진짜 뭐 돈이 있어야 인간다운 생활도 할 수 있는 거고 모든 게 어쨌든 경제적인 문제로 시작되는 건 맞는 거잖아요. 주로 그런 얘기들로 공감대를 이루고 그 이야기를 나누고 그랬어요. 그 사람들도 뭔가는 하고 싶었는데 방법을 몰랐던 거고 앞에서 “이렇게 하자.”라고 하는 사람들이 없었던 거죠. 생각만 있었던 거고, 그런데 그리고 약간의 두려움도 있었던 거고. 근데 그런 속에서 우리가 뭐 술이라도 한잔 하면서 진지하게 “아니 뭐 형님들이 책임지는 것도 아니고 우리 서로 같이 책임을 지면 되는 거 아니냐.” 뭐 이런 식으로 얘기를 많이 했던 것 같아요. 학출(학생 출신)들은 어떤 마음으로 노동자를 대했는지는 모르겠지만 저는 학출은 아니잖아요. 학출은 아니고 저는 그야말로 소위 말하는 노출(노동자 출신), 노출인데 저는 그냥 있는 생활 얘기를 했던 것 같아요. 제 삶 얘기를 하고, 술을 좋아하니까 술도 많이 먹었습니다. 술 많이 먹으면 제 생활 얘기가 나와요. 어렸을 적 얘기, 제가 생활해 왔던 얘기, 그런 얘기하면서 서로가 자연스럽게 서로 공유하면서 동화가 돼 갔던 것 같아요. 제가 굳이 어려운 얘기하고 역사적 얘기 들춰 가면서 과학적 얘기를 해 가면서 그러지는 않았던 것 같아요. 그럴 능력이 없었고, 저는 그냥 그들과 같이 지내고 “조금이라도 내가 더 나은 놈이로구나. 내가 그래도 믿을 만한 놈이구나.”라는 걸 보여 주고 싶었고, 그래서 보다 더 열심히



〈그림 14〉 서울시 소재 멕스테크사 위장폐업에 항의하는 노동자들의 집회(『수원노동자신문』, 1988년 2월 29일) 멕스테크사 위장폐업에 대한 노동자들의 투쟁에는 전국적인 지지와 연대투쟁이 잇따랐다.

생활했어요. 회사 끝나고 와서 회의나 조직 일로 밤을 새워도 안 세운 척하면서 남들 잔업할 때 같이 잔업하고, 밥 먹을 때 같이 밥 먹고, 그들과 똑같은 생활을 했다는 게 노조를 만드는 데 중요했다는 생각이 들어요.

사장은 괜찮은 사람이었지만 노동자들에 대해 무조건 비타협적인 자세를 보였다. 노조 설립 신고를 하고 노조 전임자까지 요구해서 1명을 얻어 냈다.

노동자 60~70명 중에서 거의 50명까지 조합원을 만들었으니까 아주 괜찮았어요. 그때쯤 우리 옆에 있던 공장들(서울피스톤, 광전자)도 노조를 만들었어요. 노조 전임자도 한 명 타냈어요. 뭐 나중에 생각해 보니까, 너무 조그마한 업체에서 너무 많은 것을 요구했다 싶기도 하더라구요. 그런데 그때는 좀 이렇게 좀 바보 같은 생각이 있었던 것 같아요. 저희가 무조건 그냥 비타협적으로 해야 된다는 이런 것들이 박혀 있었던 것 같아요. 무식하게 노조 전임자를 2명이나 요구했거든요.

그즈음 회사 측의 위장폐업이 전국적으로 유행하였다. ○○기업 측도 처음에는 노조를 탄압하지 않았는데, 점점 분위기가 바뀌더니 결국 폐업신고를 하고 말았다.

사장이 진짜 힘들고 없어서 폐업을 한 것인지, 아니면 일단은 폐업하고 다른 곳에 새로 차리려고 한 것인지 판단하기 어려웠지만 일단 노조는 폐업 철회 싸움을 시작하였다. 100일 정도 지나자 조합원이 12명밖에 남지 않았다. 인근의 서울피스톤과 수원 동부 신갈의 한스전자도 폐업을 했다. 그래서 폐업공동투쟁위원회를 결성해서 연대투쟁도 벌였다. 102일째 되는 날 수원의 ○○기업에 공권력이 투입되어, 새벽 5시 공장에는 구슬자를 포함하여 4명밖에 없었다. 2개 중대가 투입되었고 최루탄이 터지고 물 폭탄이 동원되었다. 100일 동안이나 싸웠는데 순순히 포기할 수 없어서 끝까지 싸우다 모두 구속되었고, 집행유예로 나오기는 했지만 성과도 없이 모두 흩어지고 말았다.

(2) 구슬자②: ○○자동차, 김○○

- 1965년 전라도 함평 출생, 공고 졸업
- 1992년 입사
- 이직 경로 : 부산에서 취업(8개월) → 아파트 공사장(군포, 6개월) → 양식기 제조업체(대림동) → 삼성 납품회사 ○○전자 → 페인트공장 → ○○전기회사 → 1989년 ○○전장 → 1992년 ○○자동차수원사업소

출생 및 입사 경위

1965년 전라도 함평에서 출생하였다. 공고를 졸업한 후 부산으로 취업을 나가서 8개월 정도 일하다가 그만두고 무작정 서울로 올라왔다. 당시 큰형이 목동의 작은 철공장에서 일하였는데, 동료 3명과 기숙사에서 어렵게 살고 있었다. 밤에는 형이 지내는 기숙사에서 자고, 낮에는 일자리를 찾아 돌아다녔다. 그러다가 1984년 군포 지역 아파트 공사장에서 6개월 정도 일하였다. 그러나 임금이 적어서 작업복 살 돈과 먹고 지는 것만 해결되었다. 그 후 대림동 쪽에 있는 양식기 만드는 곳으로 옮겼다. 그때 고향 친구로부터 수원의 삼성전자에 가 볼 생각이 있느냐는 제안을 받았다. 그래서 코닝 다니는 친구의 ‘뺨’ 만 믿고 4명이 지원서류를 제출하였다. 그때 코

넝이 3교대 주야간 근무여서 친구의 집이 비면 가서 살고, 친구가 벗어 놓은 옷을 입고 코닝 정문으로 들어가서 삼성전자 식당에서 끼니를 해결하였다. 당시 식권이 5원인가 10원인가 했다. 그렇게 2개월 정도 고생하며 버티다가 더 이상 기다릴 수 없어서 한일전장 바로 맞은편에 있던 삼성 납품회사 ○○전자에 입사하였다. 이 회사는 전자레인지 케이스를 만드는 곳으로, 여기에서 도장(도료) 일을 하게 되었다. 2년 정도 일하다가 페인트공장에 잠깐 들어갔다가 다시 ○○전기회사에 취직하였다. 그때는 모집공고를 보고 전화하면 대개 취직할 수 있었다. 거기서는 금속 도장 일을 배웠으며, 1년 2개월 동안 일했고 월 30만 원 정도 받았다. 현장 일이 고되었지만 시간당 일하기는 좋았다. 거기에서 처음 노조활동을 접하였다. 화상을 입어 3개월 동안 치료를 받기도 했다. 그러다가 임금이나 노동조건이 낮다고 해서 1989년 즈음 ○○전장으로 옮겼다. ○○전장에서는 노조활동과 노동문화패 품물활동을 열심히 하였다. 1992년 11월 ○○자동차 정비센터로 옮겼고, IMF 이후 구조조정 시기를 잘 넘겨서 오늘에 이르게 되었다.

공장 경험

처음으로 도장 일을 배웠던 곳은 ○○전자였다. 25명 정도의 아줌마 노동자를 포함하여 40명 규모의 전자레인지 케이스를 만드는 공장이었다. 2대의 컨베이어벨트가 있어서 하나는 제품을 말리고 다른 하나는 제품을 투입하는 자동화시스템을 갖추고 있었다. 남자들은 주로 찍고 나르고 칠하고 말리는 작업을, 아줌마들은 신나라든지 사포로 닦는 제품의 막바지 작업을 한 후 포장하는 일을 했다. 일과는 아침 8시 30분에 시작해서 8시간 근무를 했지만 납품 날짜에 맞추기 위해서 새벽 3~4시까지 일하는 날이 많았다. 점심은 1시간이었고 저녁은 30분인데, 바쁠 때는 반으로 줄였다. 납품을 맞추기 위해 제품을 많이 만들면, 즉 300개 할 것을 500개 하면 그것을 O.T.=잔업 2시간으로 잡아 주었다. 휴일은 한 달에 두 번이지만 특근이 많았다. 아줌마들의 나이는 30~40대 정도였고, 임금은 남성들보다 적었다.

작업은 7명이 한 조로 전체 물량을 맞추는데, 노동자들의 나이가 20대 초반으로 모두 고만고만하니까 죽기 살기로 열심히 했던 것 같다. 그러면 어떤 때는 하루 작

업량이 오전 안에 끝났는데, 손이 안 보일 정도로 했다. 남자들의 속도를 따라잡기 때문에 아줌마들은 화장실 갈 틈도 없어 고생이 많았다. 잔업을 하면 0.5배를 더 주었다. 그러다가 나중에는 이제까지와 다르게 500개가 아니고 800개를 해야 같은 잔업시간으로 쳐 준다고 해서 절대 그렇게는 못 한다고 했다. 그러던 중 크리스마스에 다른 조그만 회사도 모두 쉬는데, 나와서 일하라고 해 저녁에 동료들과 무작정 수원 시내로 나갔다가 다음 날 아침에 들어왔다. 그러자 사장이 한 명씩 불러 누가 주동자인지 색출하였다. “내가 주동자”라고 했더니 “불만이 있으면 말로 해야지, 왜 아이들 선동하나, 나가라.”고 했는데, 나가더라도 한창 바쁠 때 나가야 덜 억울할 것 같아서 조금 더 버티다가 나왔다. 삼성전자 가진 쪽은 계절에 민감하기 때문에 봄 지나고 나면 일이 많아지는데 그때 나와야 “너 혼 좀 나 봐라.” 하고 꿀탕을 먹일 수 있었다. 봄 지나서 다른 동료 2명과 함께 나왔더니 현장 관리자가 찾아와서 조금만 도와 달라고 했다. “더 이상 지켜워서 같은 일 반복하기 싫다. 임금도 너무 박하다.”며 거절하였다.

그리고 바로 페인트 만드는 공장에 취직했는데 겨우 두 달 근무하였다. 사출 일을 하는 대부분의 공장 노동자들이 21세 전후였다. 수원·용인 지역의 작은 공장들은 공장 앞에 붙은 모집공고를 보고 전화 하면 바로 구직할 수 있을 만한 일들이라 같은 동네 또래(22~23세)들이 많아 텃세도 심하였다.

2개월 만에 나와서 ○○전기회사에 들어가서 금속도장 일을 했다. 여기서 처음 노조(한국노총)라는 것을 접하고 대의원도 해 보았다. 공장이 컸고, 현장 관리도 아주 썩었다. 일은 8시 30분에 시작해서 5시 30분에 끝났지만 늘 잔업이 많았다. 통근버스가 있었는데, 버스시간도 대개는 작업시간에 맞추어 움직였다. 가로등이나 산업용 형광등을 만드는 곳으로, 큰 기관에 납품하는 곳이라 일은 많았는데 일요일에는 꼭 놀았던 것 같다. 금속도장 일은 도료를 말려야 하는데, 그 일은 방처럼 밑에 구들장을 깔고 거기에 가스버너를 놓고 불을 지펴서 하는데, 가스 밸브가 잘못 열려 살갓이 벗겨져서 흘러내릴 정도의 화상을 입고 3개월 치료를 받았다. 산재처리로 하지는 않고 회사 비용으로 처리했던 것 같다. 퇴원 후 더 이상 다니기 어려워서 1년 6개월 만에 그만두었다.



〈그림 15〉 수원 지역 대표적인 노동자 풍물패 '싹터'의 풍물강습 안내문(한국민족예술인총연합 수원지부 소장)

그리고 한국통신 7급 시험을 본다고 아무 생각도 없이 독서실에서 두 달 동안 공부했는데 떨어지고, 1989년 ○○전장에 들어갔다. 400명 규모의 공장으로 건물 1개에 1·2층·3층으로 구분되어 있었다. 절단반에서 일했는데, 잘라서 가공, 압착, 테이핑 하는 일이었다. 365일 모집공고가 나와 있었는데 그 이유는 이직이 심했기 때문이었다. ○○전장 다니면서 개인 시간은 거의 만들어 보지 못했다. 쉬는 날, 쉬는 시간이면 사람들을 조직한다고 늘 돌아다녔다. 신입사원 전체 집체교육이라고 해서 갔더니 노조교육이었다. 그런데 노동조합이 생기면서 이직률이 떨어지고 모집공고도 사라진 것 같다. 주야간 근무를 했고 2

교대제였기 때문에 3시간 잔업을 해야 맞교대할 수 있었다(8시 30분부터 시작해서 저녁 8시 30분까지 12시간). 처음 3개월은 기본급만 주고 그 후에 봉급은 많지 않았지만 주야간을 하다 보니까 수당이 커서 월 70만 원이 되었다. 현장 전체가 주야간을 하는 것이 아니라 절단반과 압착반이 했는데, 주야간 돌아가는 조가 30명 정도 되었다. 노동조합이 생기고 나서 잔업 통제를 안 하고 원하는 사람들만 하도록 되었는데, 대부분은 잔업을 많이 했다. 처음 들어갔을 때는 노조가 만들어진 지 1년 정도 된 때였는데, 회사와 노조의 대립관계가 심하지는 않았던 것 같다. 가끔씩 일이 있었지만, 1991년에 크게 한 번 대립이 있었고, 그때 말고는 그렇게 심하지 않았던 것 같다. 그때는 여기저기 다른 사업장으로 지원도 많이 갔다.

○○전장의 노동강도는 세지 않았지만 주야간 근무 때문에 힘들었다. 점심은 주고 저녁은 잔업을 하면 빵으로 주었다. 그때는 하루 한 끼 먹고 살았던 것 같다. 밤에 쉴 때 한 쪽에서는 10원짜리 고스톱이나 포커를 했다. 돈놀이가 아니라 잠을 자

면 일하기가 더 힘들기 때문에 안 자려고 한 것이다. 공장 내에서 발생하는 갈등으로는 “일이 많다. 힘들다.” 하는 것이었는데, 나이 어린 여직원들은 배선 일을 할 때 무거워서 힘들어 했다. 여직원은 중·고등학교 나온 여러 부류가 있었는데, 전체 350명 중에 70명이 남자와 나머지는 여자였던 것 같다. 기혼과 미혼이 반반 정도였다. 여자들은 테이핑, 남자들은 배선 나르기와 자르기 등 힘 들어가는 일을 했다.

노조 조직률은 70% 정도였고, 노조에 서클도 많았다. 그림패·노래패·울동패·풍물패·산악회·축구회 등 다양한 모임이 운영되었고, 서로 몇 개씩 가입해 있었다. 그러나 투쟁 이후 노조의 힘이 무력화되고 작아지면서 주위 동료와 선배들이 하나 둘씩 그만두고 존재감도 없어지자 고민 끝에 1992년 11월에 ○○자동차 수원사업소로 옮겼다. 90명 정도가 일하고 있는 그곳에 도장 일로 들어갔다. 오래 있을 생각 없이 길면 3년 있을 생각으로 들어갔는데, 그대로 머물러 20년이 되었다.

(3) 구술자③: ○○사료, 손○○

- 1961년 강원도 원주 출생, 전문대 졸업
- 1983년 입사, 1989년 퇴사

출생 및 입사 경위

강원도 원주에서 태어나고 자랐다. 전문대 졸업을 앞둔 1983년 11월에 학교 추천으로 입사하였다. 식품공학을 전공했기 때문에 실험실(품질관리)에 취직한 것이다. 전체 인원이 50~60명 되는 다국적기업으로, Cargill사료(미국 곡물회사)를 다루는 곳이었다. 회사가 산 밑에 있고 포장도 되지 않은 흙길이라 비 오는 날이면 장화를 신고 다녔다. 노동여건도 열악해서 사무직 여직원을 하녀 다루듯이 해도 노조가 없어 대항할 수 없었다. 생산직과 트럭기사들이 일하는 공장 사정도 열악하였다. 컨베이어벨트로 움직이기 때문에 노동강도가 셌고, 특히 현장에는 옥수수에 생기는 푸른곰팡이(아플라톡신) 속에서 일해야 하기 때문에 환경문제가 심각하였다. 일의 강도가 세서 나이 든 사람은 별로 없었고 40~50대의 중졸 출신들이 많고 다들

동네 사람들이라 농사짓지 않고 일하겠다는 생각이 커서 노조에 대한 필요성을 많이 느끼지 못하였다. 그래서 처음에 노조를 만들 때 애로사항이 많았지만 노조가 만들어지고 나서는 벌크기사(곡물사료를 운반하는 화물 기사들)들이 워낙 강하게 버티는 바람에 강성 노조가 되었다. 사료는 주문제작일 뿐 아니라 생물이기 때문에 제때 농가로 운반하지 않으면 손해가 컸기 때문이었다. 여자가 노조활동을 한다고 해서 설움도 많이 받았다. 실험실 직원을 일반 사무직 직원으로 발령을 내기도 하고, 온갖 유언비어로 못살게 굴기도 했다. 그렇게 미운 털이 박혀 있다가 1988년 입사 2년차 사무직 남자 직원과 사내 연애했던 것이 알려지고 결혼을 앞둔 1989년 3월 퇴사 압력을 받고 그만두게 되었다.

공장·직장 경험

사무직 여직원이 10명 정도 되었는데, 거의 다 고졸이었고 전문대졸 1명, 대졸은 영양사 1명이었다. 전문대든 대학이든 학벌과 상관없이 모두 ‘미스 ○’로 불렸고, 커피 타기, 청소하기, 복사하기, 심지어 무거운 복사용지 나르는 것도 늘 여직원의 몫이었다. 더구나 대학 나와서 전공을 살려 취직했는데 사무직 여직원이 없을 때마다 실험실 별정직을 불러서 “복사해라. 커피 타라.” 하는 것은 받아들이기 힘들었다. 성희롱은 별로 없었다.

출근은 8시 30분이고 퇴근은 6시인데 잘 지켜지지 않았다. 전무가 퇴근하지 않으면 아무도 가지 못했다. 할 일도 없는데 모두 숨 죽이고 있어야 했는데, 토요일이나 일요일에도 전무가 나오면 모두 출근해야 했다. 그렇다고 생산직처럼 야근이나 잔업 수당이 있는 것도 아니었고, 사무실 직원들은 그다지 인정받지 못하였다. 월급은 1989년 퇴사할 때 23만 원을 받았다. 그때 대졸 남자 직원의 월급은 5만 원으로 거의 2배였다.

(4) 구술자④: ○○전장, 유○○

- 1960년 경기도 수원 출생, 대학 중퇴
- 1986년 입사
- 이직 경로: 대한방직 여직공으로 입사 → ○○전장 취업

출생 및 입사 경위

1960년대 수원에서 태어나서 자랐고, 1985년 학생운동을 하다가 퇴학을 당하였다. 노동현장에 들어갈 준비를 1년 정도 하고, 1985년 대한방직 여직공으로 입사하여 3개월 동안 근무하였다. 노동운동이 목적이었기 때문에 현장 노동자들을 많이 만날 수 있는 기계라인 작업을 해야 하는데, 라벨 붙이는 일만 시켜서 그만두고 1986년 ○○전장에 위장취업을 했다. 기아자동차에 배선을 납품하는 조립공장으로, 공장구조는 큰 건물과 공터가 있고 관리실로 이루어져 있는 300~400명 정도 되는 사업장이었다. 노동자 구성은 매우 다양해서 기혼 여성, 미혼 여성, 기혼 남성, 미혼 남성 다 있었고, 특히 여성이 많았다. 처음 들어갔을 때 위장취업 그룹이 12개나 있을 정도로 당시에는 노동운동이 활발하게 확장되고 있었다. 그만큼 노조파괴 전문가들의 현장 색출도 많아서 늘 조심하면서 움직였다. 입사 1년 후인 1987년 7~8월 투쟁 때 노조를 만들었다. 노동자들의 노동조건 개선운동뿐만 아니라 노동자들의 삶의 질을 높일 수 있는 다양한 문화운동도 함께 조직하고, 인근 사업체들과의 연대활동도 열심히 꾸렸다. 1990년대는 자동차업체가 활황이었기 때문에 임금도 좋았고, 노조가 생겨서 복지도 지원해 주었기 때문에 이직 없는 안정적인 사업체로 자리 잡혀 갔다. 1991년 노조위원장 선거에 후보로 출마하고자 했지만 사업장 내 노선 갈등 및 노노 간 갈등이 발생하였고, 회사 측의 노조 파괴공작도 심해졌다. 결국 권고사직을 강요당하여 5년 6개월 만에 그만두고 나왔다.

공장 경험

공장의 일은 컨베이어벨트를 타는 작업이기 때문에 노동강도가 셌다. 8시 30분



〈그림 16〉 매탄동소재 전자회사 여성 노동자들 중소기업 여성노동자들은 미혼보다 기혼이 더 많은 편이다.

까지 출근하고 6시 퇴근인데, 잔업하면 거의 9시에 퇴근하였다. 철야는 밤새 하었는데, 철야를 하고 아침 7시에 나오면 뼈가 아팠다. 30~40대의 기혼 여성들이 많았는데, 한 푼이라도 더 벌려고 잔업이나 철야를 서로 하겠다고 했다. 다 할 수 있는 것이 아니고, 잘하는 사람만 시키기 때문에 늘 반장에게 잘 보이려고 했다.

대부분의 노동자들은 열심히 살려는 사람들이 많았다. 자동차업체는 노동강도가 컸는데도 월급이 높아서 일하려는 사람이 많았다. 미혼들은 동거도 하고, 사내 연애도 하고 결혼하는 경우도 많았다. 일요일은 쉬는 날이었지만 거의 특근이 많았다.

그때는 여공이라는 말은 안 하고 ‘미스○’ 또는 친해지면 이름을 불렀다. 조장과 반장 등 관리직들은 이 대리, 김 반장 등으로 불렀다. 아줌마들은 ‘생’을 붙여서 ‘○아줌마’라고 불렀다. 철야할 때는 쉬는 시간이 없었으며, 2교대였기 때문에 밤을 새워 12시간 일하고 나면 너무 힘들어서, 새벽 4시부터는 서 있을 수가 없었다. 엄청난 노동착취였지만 그때는 나이가 젊어 가능하였다. 밥은 회사 식당에서 직원들

이 모두 동시에 점심과 저녁을 먹었다. 노조가 생기고 나서는 식사가 잘 안 나오면 식판을 얹어 버리기도 했다. 단체협상이 있어서 복지는 잘되었다. 쉬는 시간에는 박스를 깔고 앉아서 주로 이야기를 했다. 아줌마들은 아이들과 남편 얘기를 많이 했고, 지금처럼 교육문제 고민은 안 했다. 월급날을 기다리는 것을 좋아했는데 일해서 번다는 자부심이 컸다. 월급 타면 어떻게 쓰겠다, 우선은 옷 사고, 용돈 주고, 가족이랑 놀러 가고 싶어 했는데, 그게 우리 대화의 전부였다. 그때만 해도 돼지고기를 싹껏 먹기 어려웠기 때문에 월급 타면 꼭 가족들이랑 돼지고기 파티를 해야겠다는 아줌마들도 많았다. 대개는 화장도 안 했지만 미혼들 중에 몇 부리는 친구들은 화장품과 옷 산다고 돈을 다 쓰는 경우도 있고, 돈 모아서 생활비로 보내는 친구들도 많았다. “얼마 모았다.”고 자랑도 하고 계모임도 있었다. 임금은 일당 2,800원을 받았다.

2) 노동자들의 노동세계

지금까지 1980년대 중후반부터 1990년대 중후반까지 수원 중소기업체에서 일했던 4명의 사례"를 통해서 중소기업 노동자들의 열악한 노동조건과 노동 경험에 대해 살펴보았다. 여기서 나타난 몇 가지 특징을 간략히 정리하고자 한다.

(1) 노동시간과 노동임금

1980년 우리나라 제조업 노동자들의 일주일 평균 노동시간은 53.1시간이었다. 이것은 같은 아시아 지역에서도 일본의 38.8시간, 대만의 51시간보다 매우 높은 것이었다. 4명의 구술자들의 구술 내용을 통해 볼 때 1990년대까지도 수원 중소기업체 노동자들의 일주일 평균 노동시간은 거의 70시간 이상이었다. 근무시간은 아침 8시 30분에서 오후 5시 30분까지 8시간이었지만 사실 한 달 4번의 휴일 중 2번은 노동을 했으며 거의 매일 조금이라도 잔업을 하거나 2교대제일 경우 하루 12시간 노동을 하는 날도 많았다. 그렇다면 왜 수원의 중소기업 노동자들은 장시간 노동과 잔업에 순응하며 열심히 일했던 것일까? 그것은 잔업을 할 경우 잔업수당을 받을 수 있었고, 그것으로 부족한 임금을 충당할 수 있었기 때문이었다. 즉 임금은 기본



〈그림 17〉 삼성전자 협력업체의 노동자들 1990년대까지도 수원 중소기업체 노동자들의 일주일 평균노동시간은 거의 70시간 이상이었다.

급과 수당으로 구성되어 있었고 1980년대 후반까지도 기본급은 겨우 일당 2,800원 정도였다. 그러므로 매일 밤 10시까지 혹은 다음 날 새벽까지 잔업을 하거나 휴일을 반납하고 일해서 겨우 12만 원에서 15만 원 미만의 월급을 만져 보았다. 처음 입사를 하면 3개월까지는 수습기간을 거쳤고, 이 기간에는 기본급만 주었다. 이 기간이 지나면 일당이 약간 올라가고 수당을 받을 수 있었다. 그러나 구술자②의 경우처럼 생산직 노동자 가운데 도급제도 있었던 것으로 보인다. 즉 “500개다, 800개다.”라고 임의로 정해 놓고 그것을 맞추어야 잔업시간을 인정해 주는 것이다. 이렇게 되면 힘없는 노동자들이 잔업수당도 받지 못하고 연장근무를 할 수밖에 없는 처지가 되곤 하였다.

현장에서 직급 간 위계관계는 매우 엄격했으며 잔업이라도 얻으려면 ‘반장’에게 잘 보이는 것이 중요하였다. 여성과 남성은 동일 노동의 경우라도 여성이 남성보다 임금이 적었고, 여성이라 하더라도 사무직 노동자가 생산직 노동자보다 임금이 더

높았다. 생산직들은 현장에서 일한다는 것만으로 하대를 받았고, 사무직 여성들은 ‘여성’이라는 이유만으로 ‘비인격적’인 대우 그리고 ‘하찮은’ 일을 도맡도록 강요당한 것으로 보인다. 여성과 남성은 생산직이나 사무직 모두 엄격히 구분된 신분적 질서를 이루고 있었으며, 이러한 신분적 질서에 기초한 남녀 구분의 특성이 여성 노동자들이 갖는 가장 큰 불만 중 하나였다. 물론 그것에 대한 비판과 수용은 사람마다 달랐겠지만 구술자③ 손○○의 경우 남녀차별은 자신의 자화상과 밀접한 관련을 보였다.



〈그림 18〉 사원모집 공고관(1991년) 사원모집 공고관은 1980~1990년대 중소기업과 노동자들의 수요와 공급이 만나는 곳이었다.

노동자들의 이직률은 매우 높았는데,¹² 그 원인은 수원의 입주업체들이 대부분 대기업 하청업체로서 노동숙련이 높지 않았고, 임금이 낮았기 때문이었다. 이것은 당시에 ‘모집공고’만 보고 전화 한 통으로 취직할 수 있었다는 것과 임금을 더 준다는 곳을 찾아 동료들이 떠났다는 것으로 알 수 있다. 일반적으로 남성 노동자들은 ‘훌륭한 노동자’였다는 것이 자기 정체성의 중요한 기초가 되는 경우가 많은데, 수원의 중소기업체 노동자의 경우 기술이나 숙련이 자기 정체성에서 차지하는 의미가 크지 않았음을 보여 준다. 그러므로 구술자①과 구술자②의 경우 노동자로서의 자기 표상에서 ‘숙련이나 기술’보다는 노동문화패 활동, 노조 활동에 더 큰 의미를 부여하고 있다. 구술자④의 경우는 목적의식적인 노동운동가였기 때문에 당연히 운동가로서의 자기 표상이 두드러졌다.

(2) 노동환경 _ 열악하고 위험한 작업환경

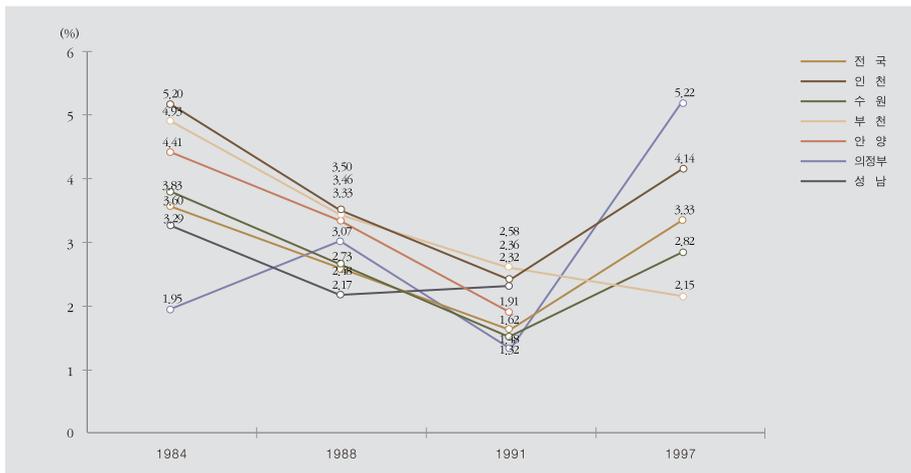
노동시간이 길고, 휴일의 단축으로 충분한 휴식과 노동력 재충전이 불가능할수

록 노동환경 중에서 작업장의 안전문제는 중요한 사안이 될 수밖에 없다. 그렇지 않으면 산업재해가 발생하기 쉽기 때문이다. 구술자②의 경우 안전시설 설치 미흡과 노동자들에 대한 안전수칙 교육과 인식 부족(불감증)으로 큰 산업재해를 입었고, 구술자④의 경우 동료의 사고를 목격하기도 했다. 구술자③의 경우 비료공장의 작업장 오염도(아플라톡신¹³)가 매우 높았는데, 이것이 당장의 재해로 나타나지는 않더라도 장기적으로 산업질병을 유발할 수 있었음에도 불구하고 사업자나 노동자 양자 모두 노동환경이 건강을 위협한다고 생각하지 못했던 것으로 보인다.

〈표 3〉 지역별(지방노동청) 산업재해율¹⁴

(단위 : %)

구분	1984	1988	1991	1997	
전국	3.60	2.48	1.62	3.33	
경인지역	인천	5.20	3.50	2.36	4.14
	수원	3.83	2.73	1.48	2.82
	부천	4.93	3.46	2.58	2.15
	안양	4.41	3.33	1.91	
	의정부	1.95	3.07	1.32	5.22
	성남	3.29	2.17	2.32	



〈그림 19〉 지역별(지방노동청) 산업재해율



〈그림 20〉 자동차부품을 생산하는 금속업체 공장 내부



〈그림 21〉 섬유업체 공장 내부

실증적으로 수원 중소기업체의 재해 현황을 보여 주는 통계는 찾아보기 어렵다. 그러나 한국산업안전공단이 해마다 지방노동청별로 조사한 산업재해 통계를 살펴 보면, 간접적으로 수원시 전 산업 분야의 산업재해를 짐작해 볼 수 있다. 〈표 3〉에 따르면 1988년까지 수원시의 재해율은 전국 총계보다 높았다. 1991년부터는 전국 총계보다 낮아지고 있지만, 1997년에는 1991년보다 2배 가까이 상승하였다. 일반적으로 전체 업종의 평균 재해율에 비해서 제조업의 평균 재해율이 높고, 사업장 규모가 100명 이하로 작을수록 재해율이 더 높아지기 때문에 50명 이하 중소기업체가 밀집되어 있는 수원 중소기업체의 실제 산업재해는 더 높았을 것으로 추정된다. 그러므로 다른 지역에 비해 높지는 않아도 여전히 산업재해에 노출되어 있었고 그 예방시책은 부족했다고 할 수 있다. 그리고 산업재해가 공식적인 산재로 등록 처리되지 않고 회사의 사적인 보상과 책임으로 처리되었던 것을 알 수 있다.

(3) 작업장에서의 놀이와 활동

독일의 일상사 연구에 의하면 노동자들 사이에는 다양한 놀이가 있고, 그것은 공장에서 일어나는 일상의 적극적 구성요소일 뿐만 아니라 ‘프롤레타리아적 친목’의 문화적 기초라고 했다.¹⁵ 이것은 생산 과정과 노동규율로부터의 이탈이며 육체적이

고 사회적인 행동 가능성의 테스트이고 노동자 상호 간의 연결, 감정적 가까움, 연대에 대한 사회적 확인의 의미를 갖는다고 한다.

1990년대 초반까지 중소기업체의 작업장 통제는 느슨한 점이 많았고 근무기강도 그렇게 강화되지 않았던 것으로 보인다. 다만, 컨베이어벨트의 가동으로 노동강도가 강화되었다. 노동자들끼리 인간적인 유대관계도 돈독하여 점심시간 후 짧은 휴식시간에 여성들은 삼삼오오 모여 사소한 가정사부터 계모임까지 다양한 이야기를 나누었다. 남성들은 야간 작업시간에 잠을 쫓기 위해 10원짜리 내기 고스톱이나 포커를 했고, 퇴근 후에는 술자리도 자주 했다. 시내로 나가는 일도 있었지만, 대개는 마음에 맞는 사람들끼리 공장 주변 구멍가게를 찾아서 소주 한 병에 싸구려 안주를 곁들였다. 4명의 구슬자들에게서 웃놀이라든지 씨름이라든지 점심시간 등 휴식시간에 즐기던 특별한 놀이에 대한 증언을 들을 수는 없었지만 시간, 돈, 먹을 것, 놀러 갈 장소 등 모든 것이 부족할 때에 그래도 동료애가 살아 있어 일이 고되고 힘들기는 했지만 다닐 만했다는 것을 발견할 수 있었다. 물론 잔업을 밥 먹듯이 해야 했던 구슬자들에게 특별히 ‘산업전사’라는 공적 대의를 위한 사생활의 희생은 발견할 수 없었고, 일을 통한 무서운 성취동기도 보이지 않았다. 그러나 기혼 여성 노동자들의 경우 ‘일하는 자부심’이 매우 강했던 것 같다. 그녀들은 맛벌이 혹은 생활을 꾸려 간다는 것, 자식들에게 용돈을 준다는 것, 원하는 것을 장만할 수 있다는 것 등에 보람을 느끼고 월급날을 손꼽아 기다렸다. 그리고 남녀 노동자 모두 ‘일’을 통한 성취보다는 자기 발전에 대한 욕구가 강해서 작업장 안에서 다양한 동아리 모임(등산반, 탈춤반, 그림반, 탁구반 등)들이 활성화되고 참가율도 높았던 것으로 나타났다.

(4) 노조의 결성과 노동운동

1980년대를 아우르는 우리나라 공장에서의 큰 변화, 특히 1987년 이후 가장 큰 변화는 모든 작업장에서 노동조합 결성을 위한 모임과 투쟁 그리고 노조의 설립과 노동운동이 활발하게 진행되었다는 점이다. 수원 지역도 예외가 아니었던 것으로 보인다. 구슬자 모두 1987년 이후 종사하던 작업장에서 노동조합 결성과 노동운동

‘집단납치’ 회사간부 고소 세대합성공업 노조 간부

[수원=배경록 기자]속보=수원시 전선구 매탄동 378-1 (주)세대합성공업(대표 이병성)의 노동자 집단납치사건과 관련, 이 회사 집담근(32) 노조위원장 등 노조간부 5명은 10일 수원지검에 회사대표 이씨와 이원희 전무이사 등 회사간부 12명을 고소했다. 김 위원장은 이날 “노조간부 등 8명이 지난 4일 새벽부터 3~5일 동안 회사간부들에 의해 총남 덕산온천, 안변도, 온양, 공주, 충주 등지로 끌려다니며 온갖 협박과 회유를 받아 결국 노조설립 포기서를 써주었다”고 폭로했다.

〈그림 22〉 노조를 해체하려는 사측의 방해
(『한겨레』, 1989년 4월 11일)

경기남부 36개노조 파업

어제 하룻동안 구 가평동 경동산업(대표 최경환) 노동자 집단분신 사건과 관련, 사상양로 및 곡백행위 등 최병에 관한 법률 위반 혐의로 구속기소된 박선희(26·영안사) 폐고인 등이 회사 노동자 13명에 대한 1차 공판이 28일 인천지법 102호 법정에서 열렸다. 인천지법 형사 합의2부 이기원 부판관사 심리로 열린 이날 공판에서 박 피고인 등은 지난 9월4일 분신 당시 자살조 투조 알약 및 화염계를 제조했다는 등 경찰의 공소사실을 대부분 부인했다.

[수원=배경록 기자] 경기남부노동조합연합회 안하 36개 노조원 5천여명은 28일 지난 29일의 인양, 안산지역 노동단체 임수수씨에 합의해 파업 또는 작업을 거부한 채 사업장에서 총회를 열고 노조 탄압규탄대회를 가졌다.

이날 오전 8시에 안산 동진기계, 인양 다우전자 등 3개 노조가 파업에 돌리던 데 이어 낮 12시를 기해 양산 나도전자 등 3개 노조가 파업에 참여했다.

또 오후 2시부터 수원 한일전장 등 30개 노조가 작업을 거부한 채 노조총회를 갖고 노동조합연합회 규탄대회를 가졌다. 이날 파업 및 규탄대회에서 각 노조는 소구호와 직방 스모용 약법 제자 스공권력의 노조탄압 중지 등을 요구했다.

“자살·투입조 편성함께 없다”
경동산업 분신사건 첫공판

〈그림 23〉 노동운동 탄압을 규탄하는 경기남부노동조합연합회 신하 작업장의 파업(『한겨레』, 1989년 11월 29일)

의 경험을 갖고 있었다. 1987년 이전에는 다니던 사업장에 노조가 없었지만 1987년 이후에는 구술자들이 다니던 사업장에 노조가 생겼고 노조활동도 활발하게 진행되었다고 하는데, 당시에는 노조 가입률도 꽤 높았고 노동자들로부터의 호응도 높았던 것으로 보인다. 노조가 결성된 후 달라진 것들도 많았다. 초과 노동시간 금지, 노동복지 확대, 임금 인상 등 노동자들의 권익이 크게 향상되었고 노동자들 간의 유대관계도 높아졌다. 노동자들에 대한 교육과 단합대회도 많아졌다. 노동자들이 순종적이고 수동적인 존재에서 보다 능동적이고 자신이 소속된 집단의 이해관계를 관철시키기 위해 적극적으로 노력하는 집단으로 변모되는 모습을 보였던 것 같다. 그러나 1991년 이후 노사 갈등이 증폭되었고 그에 따른 파업투쟁, 사업장폐쇄 연대투쟁 등 노동운동도 격화되었다. 심지어 구술자④의 경우처럼 같은 사업장에서 노노 간 갈등과 대립도 심해졌다. 결국 4명의 구술자들이 다닌 사업장은 1991년 이후 거의 문을 닫았고, 그 후 모든 사업장에서 노조는 많이 약화되었고 노동자들의 노동여건도 많이 취약해졌다. 1997년 수원상공회의소가 수원 지역 제조업체 근로자를 대상으로 실시한 ‘근로자의식구조설문조사’¹⁶⁾의 결과를 통해 이러한 실상을 엿볼 수 있다. 이 조사 결과에 의하면 근로자의 노조가입 여부를 물었을 때 노조

가 없음이 82.4%였고, 노조는 있으나 미가입이 12.8%, 노조 가입이 4.8%로 나타나고 있다.

이러한 노조의 약화와 더불어 1997년 IMF외환위기로 대폭적인 해고를 통한 구조조정도 있었다. 구술자②의 경우 해고는 면했지만 이때 해고된 동료들은 대부분 지금까지도 정규직 직장을 얻지 못했고 비정규직도 얻기 어려운 실정에 있다고 했다. 그뿐만 아니라 구술자②의 사업장에서는 IMF외환위기 이후 정규직 노동자를 거의 뽑지 않았다고 한다. 이미 1997년 이전부터 비정규직이 많이 늘었을 것으로 보인다. 앞의 설문조사 결과에서도 구직 시 가장 중요시했던 사항은 직장의 안정성이 42.8%로 매우 높았으며, 월급은 오히려 27.8%로 매우 낮게 나타나고 있다. 다시 말해서 노동자들은 복지나 대우, 임금, 그리고 적성이나 노동시간보다도 직업의 안정성을 더 중요하다고 말함으로써 최소한의 물질적 생활이 보장되는 것을 원하고, 비정규직화를 원하지 않는다고 할 수 있다.

3. 중소기업 노동자들의 생활세계

여기에서는 1980년대 이후 수원의 중소기업 노동자들이 자신들의 일상생활, 즉 의식주, 주거, 소비, 여가 및 문화, 평생학습 등을 어떻게 꾸려가고 있었는지를 살펴보고, 이를 통해서 중소기업 노동자라는 공통직업을 가진 이들의 일상생활에 어떤 공통적인 특징들이 있었는지 살펴보기로 한다.

1) 주거 선택 및 거주공간의 특성

노동자들은 대개 방 하나를 세 얻어 자취를 하였다. 여럿이 함께 지내기도 하고 혼자 지내기도 했다. 구술자②의 경우 처음 수원 지역 공장에 취업하였을 때 용인의 영덕리에 방을 얻었는데, 주인집 대문 옆 헛간을 방으로 개조하여 만든 것으로 방 하나와 부엌 하나였다. 이른바 쪽방, 닭장집이라고 불리던 이 시대 노동자들의 주된 거주공간이었다. 씻을 공간도 없이 오직 부뚜막 하나에 머리 숙여 출입할 수

있는 두 평 남짓한 방 한 칸에서 적게는 두 명에서 많게는 4-5명이 함께 생활하였다. 당시 월세는 1,500원 정도였으나 몇 개월 후 2,000원이 되는 등 방세는 빠르게 올랐다. 연탄은 한 장에 50원 정도였는데, 한 번에 200장씩 사서 8줄로 세워 놓고 생활하였다. 결혼한 사람도 있고 안 한 사람도 있고 비슷한 처지의 사람들이 한집에 방을 얻어 살다 보니 아이들에게 과자도 사 주어야 할 때도 있었지만 반찬을 가져다주는 사람도 있어서 자연스럽게 집에서 밥을 해 먹게 되었다. 직장 동료들과 함께 주인집 할머니가 준 배추와 무로 김치를 담가 먹기도 했다. 1993년 결혼하고도 같은 집에서 월세로 힘들게 살았다.

근처에 사는 많은 아줌마들이 함께 일을 다녔다. 아침 출근길에 만나는 이들 옷차림새만 봐도 무슨 일을 하는지 대충 짐작이 갔다. 일의 종류에 따라 작업복 색깔이 달랐고, 험한 일을 하는 경우에는 작업복에 기름때가 묻어 있었으며, 깔끔한 차림새를 보면 사무직인가 보다 생각하였다. 구슬자의 아내도 쉬지 않고 우유 값이라도 번다고 공장에서 나오는 일감을 가져와 밤을 새워 가며 작은 배선 묶기, 구슬 꿰기 등 부업을 했다. 근처에 삼성전자 하청공장들이 많았고 공장 문 옆에 일감이 쌓여 있었으며, 아줌마 중 퇴근할 때 일감을 집으로 가져가서 부업하는 사람들이 많았다. 다행히 1995년 회사가 세류동에 분양하는 사태를 얻어서 이사하였다. 15평에 분양가가 3,300만 원 정도였는데, 거기서 10년을 살았다. 세류동에도 맛벌이 노동자들이 많이 살았다. 차로 옆 건물 지하에는 10~20명 정도의 아줌마들을 고용하는 영세한 간이공장이 많은 서민층 동네였다. 2005년 수원 매탄동의 27평(5,500만 원) 아파트로 옮길 수 있었는데, 처음에는 살림을 봐도 텅 빈 것처럼 넓어 보였고 너무 좋았다. 노동자로 일하면서 25년 만에 내 집 같은 내 집을 마련하였다.

구슬자③은 처음에 수원역 앞에 신혼부부가 사는 아파트에 방 한 개를 얻어 세를 살았다. 월급은 21만 원인데 월세가 몇만 원 했다. 거기서 장안구 영화동으로 이사했고, 다시 인계동과 지동(빈센트병원 앞)으로 옮겨 셋방살이를 했다. 수원시 지동에는 노동자들이 많이 살았는데, 같은 집에 10명 이상이 살았다. 조그마한 방 10개가 나란히 붙어 있는 이른바 쪽방이었다. 구슬자처럼 수돗물이 나오는 부엌 달린 방을 얻어서 사는 사람은 그래도 괜찮았다. 대부분의 경우 공동수도와 공동화장실



〈그림 24〉 1970년대 중반 수원의 노동자 거주지 연탄가게 벽에 공원모집 벽보가 붙어 있는데, 한국삼공주식회사에서 18~40세 여성을 수시로 모집한다는 내용이다.

이였으며, 마당도 없었다. 수도가 녹이 슬어 흙물이 나왔지만 그래도 부엌에 수도가 들어왔기 때문에 물을 데워 샤워라도 하면서 살 수 있었다. 모두 비슷비슷한 또래였고, 태평양화학(용인시 기흥구 영덕동)이나 퍼시픽콘트롤즈(수원시 영통구 원천동)에 다니는 친구들이 많았는데 직장이 비슷한 공장지대에 있었다. 아침이면 다들 집에서 나와 27번, 37번, 66번 시내버스를 타고 콩나물시루 같은 버스에 시달리면서 출퇴근을 했다. 그때는 도둑도 많았는데, 심지어 문을 뜯고 들어오기도 하였다.



구술자④는 다른 동료와 함께 수원 남문(팔달문) 옆 지동에서 자취생활을 했다. 지동은 수원 화성(華城) 때문에 개발이 잘 안 된 곳이라 그때나 지금이나 가난한 사람들을 위한 짠 자취방이 많았다. 지금은 외국인 노동자나 중국인들, 비정규직 노동자들이 많이 모여 살고 있다. 처음에는 매일 연탄 1장씩 사다가 살았으나 나중에 제대로 월급을 타면서부터는 50장씩을 한 번에 사서 살았다. 난방을 연탄으로 하던 때라 연탄가스 사고도 많았고 연탄을 제때 갈지 못해 꺼뜨리는 날도 많았다. 그래서 씻는 것은 고사하고 밥도 제대로 못해 먹을 때가 많았다.

무엇보다도 힘들었던 것은 일정한 시간에 연탄을 갈아 불을 꺼뜨리지 않아야 하는 일이었다. 집주인이 좋으면 대신 갈아 주기도 했지만 대개는 쪽방식구들끼리 번갈아서 했다. 딱딱딱 붙어 있는 방 구조 때문에 연탄가스 사고도 빈번히 발생했다. 늘 조심하는 것이 최상이었다.

이러한 구술자들의 증언을 토대로 볼 때 노동자들의 주거공간은 주로 팔달구 팔달문 상권¹⁷의 8개 재래시장 주변의 값싼 주거지에 형성되었던 것으로 보인다. 반면에 그들이 일하는 공장은 팔달구를 중심으로 서쪽 권선구 외곽이나 동쪽 영통구 외곽, 북쪽 장안구 외곽에 분포되어 있어서 통근버스나 대중교통을 이용해서 출퇴근하였다.

출퇴근에 소요되는 시간은 1시간 이내로 그다지 멀지 않았다. 그들이 이용한 버스가 비슷했던 것으로 보아 당시 노동자들이 주택 가격과 출퇴근을 고려하여 거주지를 선택했던 것으로 추정할 수 있다. 또한 이들의 주거지가 의식주 문제를 해결하기에 편리한 수원의 상업 중심지였던 팔달구 남문시장에서 걸 어다닐 수 있는 거리였다는 점도 주목할 필요가 있다. 당시에는 대형마트나 승용차가 크게 보급되지 않았기 때문에 거주 지역 선택에서도 제약이 많았을 것이다. 구술자②의 경우를 보더라도 2002년 처음으로 승용차를 구입했고, 그 후에 기존의 거주





〈그림 25〉 1990년대 초반 수원 노동자들의 주요 생활공간 저동과 구천동 일대는 수원 화성(華城) 때문에 개관이 제한된 지역이라서 방세가 싼 편이었다. 그래서 많은 노동자들이 이곳 자취방에서 수원 생활을 시작하였다.



〈그림 26〉 구술자들의 거주생활권과 기업체(작업장) 분포 범위



〈그림 27〉 1980년대 초반 수원(뿌리 깊은 나무, 『한국의 발전-경기도편』, 1983)

권 동심원(그림 26, ① 거주생활권)을 벗어나 영통구 매탄동에 주택을 마련하였다.

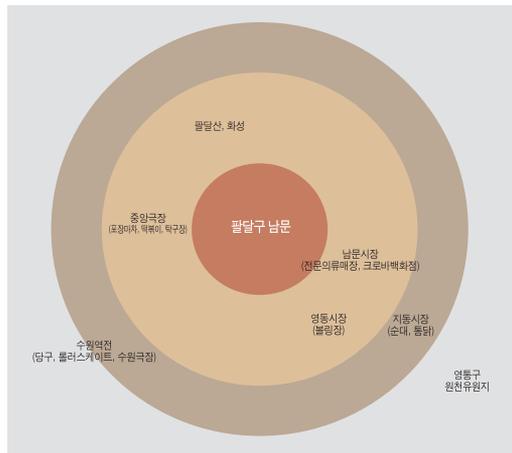
구술자 4명이 모두 쪽방에서 살았던 경험이 있다는 것은 임금 대비 주거비용 부담이 컸기 때문에, 가능하면 가장 싸게 살 수 있는 공간을 선택한 것으로 보인다.

2) 여가와 소비·문화

노동시간과 작업량이 많았기 때문에 휴일에는 충분한 휴식을 취해야 했을 것으로 보고, 휴일에 무엇을 하는지 물어보았다. 대개는 개인적인 시간(영화, 잠, 등산, 쇼핑 등)을 갖거나 집단적으로 가족 및 친구 등 가까운 사람들과 교류(야유회, 동호회, 등산 등)하는 것으로 나타났다. 1990년대 이후에는 봉사라든지 집단문화생활과 같은 자기 발전을 위해 쓰는 경우도 나타났다. 노동시간이 잔업을 포함해서 70시간 이상이지만 휴일에 잠을 더 잔다는 증언은 4명 중 1명뿐이었고 그것도 20대 초반 노동자 초년생일 때뿐, 그 후에는 일요일에도 노조를 만든다고 열심히 뛰어다녔다.

구술자④의 경우 동료들과 친목회를 만들어서 일요일에는 함께 놀러 다녔다. 퇴근 후에는 주로 지동시장에서 순대와 곱창을 많이 먹었다. 그때 일당이 2,800원(한 달 월급이 10만 원 내외)이었고, 버스회수권 한 장에 80~90원 했다. 월급으로 연탄과 쌀을 사고, 방세를 내고 나면 남는 것이 별로 없었다.

월급날에는 주로 남문시장 근처에서 많이 놀았다. 크로바백화점에 가고, 길거리에서 순대·통닭·떡볶이를 많이 먹었다. 지금도 지동시장 안에는 전국적으로 유명한 '순대 타운'이 형성되어 있다. 그때는 남문시장이 활성화되어 있었고 시장 안쪽, 남문약국, 보건약국 뒷골목에 포장마차가 많았다. 삼성전자 월급날이 25일이었는데 그날이면 '수원 경제



〈그림 28〉 노동자들의 여가와 소비·문화공간



〈그림 29〉 1990년대 지동시장순대가게



〈그림 30〉 1990년대 영동시장 내시민백화점

가 피는 날'이라고 할 정도였다.¹⁸ 모든 상점들이 삼성 월급날만 기다렸다. 삼성은 별도로 사무직을 뽑지 않았기 때문에, 특히 삼성 현장에 들어가는 것이 여성들에게 가장 가고 싶은 '로망'이었다. 다들 기왕 공장에 다닐 거면 '삼성'에 다니고 싶어 했다.

동료들과 놀러 갈 때는 주로 원천유원지와 팔달산에 많이 올라갔다. '팔달산 강감찬장군 동상 앞'은 모든 사람들이 다 아는 만남의 장소였다. 일요일에는 남문 중앙극장을 단골로 다녔다. 중앙극장¹⁹은 수원의 최대 상권이었던 남문시장을 대표하는 유명한 극장이었다.

구술자③의 경우는 전문대를 갓 졸업한 미혼 사무직 노동자였다. 처음엔 월급을 모두 소비하는 데 써 버렸다. 긴 머리에 부메랑파머, 엘레강스 블라우스를 입고, 하이힐을 신고 엄청 멋을 냈다. 남문시장²⁰에 삼성의 SS패션 전문매장이 있었는데 철없던 시절이라 월급을 전부 옷 사는 데 쓰기도 했다. 그리고 차비가 없어서 수원 시내를 걸어다녔다. 물론 걸어다닐 만한 거리이기도 했지만, 그때는 버스노선도 많지 않았다. 남문을 중심으로 남서쪽 경기도청에서 종로경찰서로 해서 신흥초등학교를 지나 YWCA까지 웬만한 수원 시내 거리는 다 걸어다닐 만하였다.

구술자②의 경우는 미혼일 때는 동료들과 지동시장²¹ 근처 치킨 집에 자주 다녔다. 개천가 쪽에 테이블이 4개밖에 없는, 가마솥에 바로 닭을 튀겨 주는 꽤 유명한 치킨 집²²이 있었다고 한다. 한 마리에 1,500원 정도 했는데 4~6명이 가서 10마리 정도를 먹었다. 절반이 외상이었고 월급날이면 치킨가게 사장이 회사까지 찾아와서 외상값을 거두어 갔다. 놀다가 수원에서 용인 가는 66번 버스가 끊기면 치킨 집에서 돈을 빌려 택시를 타고 왔다. 옷은 가끔 남문시장에서 사고, 쉬는 날이면 팔달산



〈그림 31〉 크로바백화점



〈그림 32〉 원천유원지(1990년) 원천유원지는 팔달산과 더불어 수원시의 대표적인 휴식공간이었다.

에 올라가서 바람을 쐬거나 중앙극장과 수원극장으로 영화를 보러 가곤 했다. 1980년대는 롤러장(롤러스케이이트장)이 유명해서 또래들끼리 많이 다녔는데, 수원극장 맞은편과 수원역 뒤편으로 많이 놀러 다녔다.

구술자②의 경우 결혼 후에는 아이들이 있어서 가까운 공원에 가서 동료들이랑 놀거나 용주사 쪽에 가서 피구를 하거나 보통리저수지에 가서 놀았다.

구술자①의 경우는 개인적으로 술을 좋아하다 보니 쉬는 날이나 퇴근 후에 동료들과 술자리를 자주 했다. 처음에는 공장 앞에 있는 구멍가게에서 새우깡이나 쥐포에 깡소주를 마셨고, 좀 멀리 가면 통닭집 같은 곳에 많이 갔는데 통닭도 그때는 싼 것이 아니었다. 공장이 수원 서쪽에 위치한 화성시 와우리 쪽이었기 때문에 퇴근 후에 수원역전 지하상가에 있는 막걸리 집에도 자주 갔다. 안주로 돼지 껌질을 많이 먹었고, 삼겹살은 1990년 이후에나 가능하였다.

자기 발전과 관련된 여가나 문화활동으로는 노동자들끼리 만든 동아리 활동, 봉



〈그림 33〉 1980년대 수원역 수원역 지하상가와 역사 맞은편 상업지역은 남문과 더불어 수원의 대표적인 변화가였다.



〈그림 34〉 1980년대 중앙극장

사활동, 공부 세미나가 있었다. 구술자③과 구술자④는 당시 수원역전 지하의 유명한 사회과학 서점²³에 거의 매주 갔다. 1970년대 말 '니콜라'라는 이름으로 출발했다가 경기서적으로 이름을 바꾸었는데 당시로서는 드물게 사회과학 서적을 취급하였다. 구술자①과 구술자②는 노동문화패를 만들어서 10년 이상 직접 운영하고 활동하였고, 구술자③은 YWCA에서 수화를 배워 도청 옆 농아학교에서 오랫동안 봉사활동을 해 왔다. 구술자①은 공부를 하기 위해 검정고시 야학을 다니며 고등학교까지 마쳤고, 구술자②는 새로운 직업을 찾다가 공무원시험을 치르기 위해 한때 독서실에서 공부에 매달리기도 하였다.

4. 결론 및 향후 연구과제

이 글의 목적은 1980년대 중후반부터 1990년대 중후반까지 수원 지역 중소기업체 노동자들의 작업장과 일상생활세계를 서술하고자 하는 것이었다. 이를 위해서 먼저 수원 지역 중소기업체수와 고용인수가 어떤 추이로 변화하는지를 검토하고, 사업체 소재지별 변화 추이를 살펴보았다. 두 번째로는 구술자 4명의 구술을 바탕으로 그들의 고용 및 작업장 생활에 대해 정리하고 노동세계를 분석하였다. 세 번째로는 공장생활을 통해 번 돈을 어떻게 소비하고 여가를 보냈는지를 통해 자기 발전 및 삶을 꾸려 가는 방식, 즉 생활세계를 간략히 살펴보았다.

사례를 통한 연구 결과 1980년대 중반부터 1990년대 말까지 수원의 중소기업체의 업종별 변화를 발견할 수 있었다. 중소기업체 중 전기·전자·전기기계 관련 업종은 1980년대 초반부터 계속 증가하여 1984년 57개 기업체에 고용인수가 2만 754명이던 것이 1988년에는 142개 기업체에 고용인수가 3만 8,426명으로 대폭 증가하였다. 1990년 이후에는 기타 기계장비 및 영상, 음향 및 통신장비 관련 업종이 차지하는 비중이 계속 증가하였다. 반면에 수원의 전통적인 섬유, 피복, 의복 및 조립금속 업종은 큰 폭으로 줄었다.

중소기업체의 규모는 소기업이 전체의 85% 이상을 차지할 만큼 취약하기 때문

에 노동자의 임금과 고용환경이 열악할 수밖에 없었으며, 결과적으로 이직률이 높고 숙련도가 떨어지기 때문에 늘 인력 수급이 불안정했던 것으로 보인다. 그러나 1990년대 중후반까지 중소기업체에서는 정규직과 비정규직 문제라든지, 고용안정의 문제가 심각하지는 않았던 것으로 보이며, 이주노동자도 많지 않았던 것으로 보인다. 특징적으로 1988년과 1991년 사이에 중소기업체 및 고용인수가 줄어든 것으로 나타났는데, 이것은 당시 한국 경제 전반에 나타나기 시작한 산업구조 조정, 이 시기에 폭발적으로 증가한 노사 갈등에 따른 분규와 공장 폐쇄조치의 영향이 수원 지역에서도 있었기 때문으로 보인다.

노동자들의 생활세계를 들여다볼 때 1990년대 중반까지도 주거환경이 매우 열악했으며, 의식주생활이 노동자의 삶에서 차지하는 비중이 매우 높았던 것을 알 수 있다. 노동시간이 절대적으로 길고 휴일이 없었기 때문에 여가생활에 투자할 수 있는 시간, 비용, 장소 등이 매우 제한되어 있었다. 그럼에도 불구하고 1980년대 후반 이후 노동조합이 결성되는 작업장이 증가하고 작업장 내부와 외부에서의 연대투쟁 등 노동운동이 거세지면서 한편으로는 노동운동의 연장선에서, 다른 한편으로는 노동자들의 연대와 결속 및 취미활동으로서 '노동 문화' 활동이 활발하게 펼쳐졌음을 알 수 있다. 개인적인 편차가 있지만 이러한 분위기에서 노동자들은 자신이 즐겨 하고 싶은 문화활동을 지속하였다. 수원 지역 노동자들의 여가와 소비 활동 공간으로서 '팔달문' 주변이 매우 의미 있는 곳이었음을 확인할 수 있었다.

비록 이 글에서 충분히 다루지는 못하였지만 1990년대 후반 이후 수원 지역 중소기업체의 업종 및 기업체의 지역적 분포가 달라지고 있음을 나타내는 자료들을 접할 수 있었다. 2002년을 기점으로 수원시가 인구 100만 도시²⁴로 확장되고 난 후 수원시에 새로운 지방산업단지를 조성하고, 국가와 대기업의 산업 전략이 변화함에 따라 최첨단산업을 유치하는 등 과거와 다른 방식으로 전환되고 있음을 시사해 주고 있는데, 아쉽지만 이것은 후속과제로 남겨 둔다.



1. 산업 특성과 비정규직 현황
2. 비정규직 노동자의 노동경험
3. 비정규직 노동자의 노동세계
4. 비정규직 노동자의 생활세계
5. 비정규직 지원단체와 노동조합
6. 비정규직 노동자의 요구와 지역사회의 노력

송용한 | 성공회대학교 민주자료실 운영실장

03 | 수원 비정규직 노동자의 노동세계와 일상

1990년대 중반까지만 해도 한국사회에서 비정규 노동문제는 중요한 사회문제로 인식되지 않았다. 그러나 1997년 말 외환위기를 맞으며 IMF 지원과 함께 사회·경제 전반에 걸친 구조조정이 실시되었다. 이 과정에서 기업은 기존의 인력을 감축하는 한편, 인력을 유연하게 활용하는 방안을 적극적으로 모색하고 유연노동을 기업의 생산방식에 적용하는 관행이 확산되었다. 이에 맞춰 법적·제도적으로는 기업이 인력 운영을 보다 유연하게 할 수 있게 노동법이 개정되었고, 파견법이 도입되었다. 노동법 개정으로 근로계약 관계에서 기업은 경영상 어려움이 있을 때 근로계약을 해지할 수 있는 폭이 넓어졌다. 또한 파견법은 기업이 근로자를 직접 고용하지 않고 파견회사를 통해 인력을 수급할 수 있는, 일종의 간접고용 형태의 근로계약을 가능하게 했다.

사회·경제적 구조조정과 법·제도적 변화는 사회 전반적으로 계약직, 임시직, 일용직, 파견직 등 비정규직으로 통칭되는 고용관행 확산이라는 결과를 가져왔다. 이 과정에서 1999년 3월 통계청의 경제활동 인구조사에서 임시직 또는 일용직의 비중이 전체 노동자의 절반을 넘어선 것으로 발표되고, 노동계와 사회단체에서 비정규직의 확산에 따른 문제점들이 제기되면서 비정규 노동의 문제가 비로소 사회적 관심을 가지게 되었다. 이후 2000년대에는 비정규 노동문제가 한국사회의 노동시장 변화를 압축적으로 나타내는 키워드가 되었다. 2000년대 중후반 이후 비정규

노동문제는 노동시장 문제에서 한 발 더 나아가 사회 전반에 걸친 문제로 지적되고 있다. 즉, 노동시장 불안에 따른 사회적 양극화와 저출산·자살률 증가 등을 야기하는 원인의 한 축으로 비정규 노동문제가 자리하고 있다.

대부분의 비정규직은 정규직과 유사한 업무를 수행함에도 불구하고 정규직에 비해 낮은 임금을 받고 근로조건에서도 차별을 받고 있다. 이는 기업 차원의 차별을 넘어 사회적 차원에서도 비정규직이라는 이유로 다양한 분야에서 차별을 받고 있는 것이다. 이러한 차별적 조건에도 불구하고 비정규직은 노동을 제공하고 이를 통해 임금을 받고 하루하루 일상생활을 해 나가고 있다.

다음에서는 수원 지역에 거주하는 비정규직 노동자의 노동조건과 일상생활을 살펴보면, 이들이 어떤 조건에 있는지를 검토해 볼 것이다. 또한 비정규직으로서 겪고 있는 문제는 무엇인지, 그 문제를 노동의 영역에서 그리고 일상생활의 영역에서 어떻게 해결해 나가고 있는지를 살펴볼 것이다. 이후 비정규직 노동자들이 노동생활을 통해 겪는 문제를 개인적 차원에서 어떻게 인식하는지를 검토하고, 나아가 사회적 차원에서는 노동단체나 사회단체 또는 지방자치단체가 어떻게 인식하고 있으며, 비정규 노동문제 해결을 위해 노력하고 있는지를 살펴볼 것이다.

1. 산업 특성과 비정규직 현황

통계상으로 수원시 산업 종사자 중 비정규직 현황은 『사업체 기초통계조사』를 활용해 추정할 수 있다. 『사업체 기초통계조사』에서 종사상 지위가 상용직인 경우는 정규직으로 분류된다. 비정규직은 종사상 지위가 임시·일용직에 해당하는 근로자에 해당한다.

통계자료에 따르면 수원시 비정규직 노동자의 비율은 1995년 9.4%, 2000년 8.8%에서 2010년 21.4%로 2000년 이후 비정규직 비율이 급격히 증가한 것을 보여 주고 있다. 2010년을 기준으로 수원시의 행정구역별 비정규직 비율을 살펴보면, 팔달구가 30.3%로 가장 높은 비율을 보여 주고, 권선구 27.7%, 장안구 27.5% 순으로 나타

나고 있다. 그러나 영통구의 경우 비정규직 비율은 10.8%로 2010년 수원시 전체 비정규직 비율 21.4%에 비해 2분의 1 정도의 낮은 비율을 보여 준다.

〈표 1〉 수원시 행정구역별 비정규직 비율

(단위 : 명, %)

	구분	정규직 (상용직)	비정규직 (임시·일용직)	소계	비정규직 비율
1995	권선구	35,033	3,809	38,842	9.8
	장안구	34,894	3,997	38,891	10.3
	팔달구	88,420	8,614	97,034	8.9
	영통구				
	계	158,347	16,420	174,767	9.4
2000	권선구	32,901	4,064	36,965	11.0
	장안구	31,620	3,898	35,518	11.0
	팔달구	86,749	6,578	93,327	7.0
	영통구				
	계	151,270	14,540	165,810	8.8
2010	권선구	37,703	14,432	52,135	27.7
	장안구	32,655	12,379	45,034	27.5
	팔달구	39,208	17,083	56,291	30.3
	영통구	93,841	11,405	105,246	10.8
	계	203,407	55,299	258,706	21.4

출처 : 수원시, 『사업체 기초통계조사보고서』, 해당연도.
비고 : 영통구는 2003년 설치되어 그 이전 시기의 통계가 없다.

팔달구의 비정규직 비율이 30.3%임에 비해 영통구의 비정규직 비율이 10.8%로 낮은 비율을 보이는 것은 행정구역별로 사업체의 업종과 규모가 다른 것에 기인하는 것으로 유추된다.

비정규직 비율이 높게 나타나는 산업은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업과 같은 서비스 업종이다. 수원시의 행정구역별로 산업체 종사자 규모를 살펴보면 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 2010년 수원시 행정구역별 산업체 종사자수

(단위 : 명)

구분		장안구	권선구	팔달구	영통구	전체
A	농업, 임업 및 어업(2001~2003)	195	45		13	253
B	광업					
C	제조업	3,711	7,515	2,074	45,657	58,957
D	전기, 가스, 증기 및 수도사업	182	142	254	79	657
E	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	27	358	74	169	628
F	건설업	3,354	5,476	4,018	2,978	15,826
G	도매 및 소매업	9,299	12,857	13,498	8,909	44,563
H	운수업	4,455	6,957	3,218	2,798	17,428
I	숙박 및 음식점업	7,718	7,007	12,054	7,439	34,218
J	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,335	917	1,069	2,009	5,330
K	금융 및 보험업	1,714	1,339	8,795	1,102	12,950
L	부동산업 및 임대업	2,238	2,542	3,042	2,618	10,440
M	전문, 과학 및 기술 서비스업	2,539	4,963	2,685	16,167	26,354
N	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3,483	4,737	9,158	3,491	20,869
O	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4,294	1,611	5,360	2,655	13,920
P	교육서비스업	9,632	5,794	6,310	11,971	33,707
Q	보건업 및 사회복지 서비스업	4,734	4,597	6,597	6,680	22,608
R	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1,397	1,320	1,889	1,192	5,798
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4,226	4,523	5,124	4,193	18,066
계		64,533	72,700	85,219	120,120	342,752

비정규직 비율이 가장 높게 나타나는 팔달구는 〈표 2〉에서 확인할 수 있는 것과 같이, 도매 및 소매업 종사자가 1만 3,498명, 숙박 및 음식점업 종사자가 1만 2,054명으로 다른 구에 비해 높은 비율을 차지하고 있다.

제조업 종사자를 행정구역별로 살펴보면 영통구의 제조업 종사자수가 4만 5,657명으로 나타나고 있다. 영통구의 제조업 종사자수는 수원시 전체 제조업 종사자 5만 8,957명의 77%에 해당하는 수치이다. 이러한 수치는 다른 구의 제조업 종사자보다 월등히 높을 뿐만 아니라 팔달구 제조업 종사자 2,074명의 22배에 해당하는 수치이다. 결국 수원시 제조업 종사자의 대부분이 영통구에 밀집되어 있다고 해도 과언이 아니다.



고색동 산업단지 내 중소기업 사업장 내부 같은 사업장에서 같은 일을 하지만 정규직과 비정규직 노동자의 처우에는 커다란 간극이 존재한다.

영통구는 삼성전자와 같은 제조업 중심의 대기업뿐만 아니라 IT, BT, NT를 아우르는 지식과 기술의 허브로 발전하고 있는 광교테크노밸리를 중심으로 삼성코닝, PixePlue, Iocell 등 한국기업과 200개 이상의 글로벌 회사의 지사들이 위치하고 있다. 또한 광교테크노밸리에 위치한 사업체들은 아주대뿐만 아니라 다른 대학들과 산·학·연 협력체제를 구축하고 있다. 이를 반영하듯 영통구에 종사하는 종사자 중 전문, 과학 및 기술 서비스업에 종사하는 인력은 1만 6,167명으로 수원시 전체 전문, 과학 및 기술 서비스업에 종사하는 인력 2만 6,354명의 61%에 해당한다. 이와 같은 영통구의 산업 특성, 즉 대기업을 중심으로 한 첨단 제조업 중심의 산업구조는 영통구의 고용구조에 반영되어 낮은 비정규직 비율로 나타나고 있는 것이다.

다음에서는 비정규 노동자로 생활하는 노동자의 면접 사례를 중심으로 생애사를 살펴보고, 이들의 노동세계와 생활세계에서 나타나는 특성을 살펴보겠다.

2. 비정규직 노동자의 노동경험

1) 구술자①: ○○초등학교 병설유치원 임시강사

- 1971년 경기도 이천 출생, 전문대 졸업
- 이직경로 : 1997년 이전 공립유치원 단기 임시형 대치(임시)교사, 1997년 ○○초등학교 병설유치원 임시강사

1971년 경기도 이천에서 2남 3녀의 막내로 출생하였다. 구술자의 아버지는 장손으로 선산 등을 물려받아 재산이 있었기 때문에 비교적 유복한 환경에서 자랐다. 조부모가 돌아가신 후 구술자의 가족은 1979년경 수원 신평동으로 이사를 왔다. 수원으로 이주한 후 아버지는 초기에 동네에서 작은 구멍가게를 운영하다가 1983년 경 우만동으로 이사를 하고 덤프트럭 사업을 했다. 그러나 아버지가 사업과 도박으로 재산을 탕진하자 집안형편이 어려워졌다. 어려워진 가정경제는 구술자보다 10년 위인 오빠의 경제적 도움과 대출 등을 통해 해결하였다. 가정형편이 어려워진 구술자는 4년제 대학에 들어가고 싶었으나 2년제 전문대에 진학하게 되었다. 전문대 졸업 이후 공무원 시험준비를 하며 아르바이트 형태로 단기 임시직인 대치교사 생활을 하다 1997년부터 초등학교 병설유치원 임시강사로 근무를 해 오고 있다.

구술자는 대학생할을 하는 동안 집안형편이 어려워, 친구들의 소개를 통해 휴게소·백화점 등에서 아르바이트를 하였다. 전문대학교 유아교육과를 다니며 실습으로 사립학교 교생 경험을 했다. 이 과정에서 구술자는 사립유치원 근무여건 등이 좋지 않다는 것을 경험하고 공립초등학교 병설유치원에 취직을 하고 싶어 임용고시 준비를 했다. 그러나 임용고시에 붙지 못하고 초등학교 병설유치원 전임강사로 일을 하게 된다. 구술자가 초등학교 병설유치원 전임강사로 일을 하게 된 계기는 임용고시 준비를 하는 과정에서 전임강사에 대한 우대조건이 있다는 것을 알게 되었기 때문이다. 예컨대 100명 선발에 80명은 기존의 전임강사로 일하던 사람을 뽑고, 일반인에서 20명을 뽑는 형태이다. 임용고시 과정에서 경력자에 대한 일종의



현장학습에 나선 유치원생들과 인솔 교사들. 유치원 현장학습은 아이들의 안전을 위해 임시 인력이 추가로 배치되는 경우가 많다.

가산점이 주어지던 시기였다. 구술자는 몇 번 임용고시를 보다 되지 않자 경력을 쌓는 과정으로 임시강사 생활을 하게 되었다. 처음에는 대치교사라는 형태로 근무하였는데, 대치교사는 공립유치원에 병가 등의 사유로 결원이 생길 경우 단기적으로 유치원 교사를 대신 하는 것을 말한다. 그러나 대치교사라 하더라도 그 당시 월급은 사립유치원에서 근무하는 교사의 서너 달 월급 정도가 되었다. 이는 사립유치원 교사의 임금이 낮기 때문이기도 했다. 그래서 구술자는 두 달 정도 일하고 한 달 정도 쉬는 형태의 대치교사 생활을 하다가 장학사가 대치교사처럼 단기적인 형태가 아닌 고정적으로 근무하는 임시강사 자리를 소개해 줘서 1997년 수원에 있는 ○○초등학교 병설유치원에 들어가게 되었다. 임시강사도 전임강사와 같은 대우를 받고 정교사가 될 수 있다는 조건이었기 때문이다.

임시강사는 비정규직이다. 구술자가 임시강사로 취업한 1997년 당시에는 정규교사와 임시강사의 차별이 크지는 않았다. 월급 수준은 정규교사와 비슷하였으나 승

진 제한 등의 차별이 있었다. 그러다 2002년부터 성과급제도가 도입되면서 성과급 지급 대상에서 임시강사를 제외하였다. 또한 통상 2급 정교사 자격증을 가지고 있다가 3년 근무하면 1급 정교사 자격증을 받을 자격이 되는데, 강사라는 이유로 이러한 자격조건에서 제외되었고 연수대상에서도 배제되었다.

구술자는 초등학교 병설유치원의 임시강사로 생활하며 정규교사와 차별하는 것이 불합리하다고 생각하고, 구술자와 같은 지위에 있는 다른 병설유치원의 임시강사에게 전화를 해 임시강사 문제 해결을 위한 모임을 조직하였다. 2002년에 임시강사 첫 모임을 조직하고 활동을 하려고 하였으나 사회적으로 이슈화되지 활동을 하지 않고 지냈다. 임시강사 모임은 구술자가 아닌 다른 사람이 위원장이 된 후 전교조에 가입하고 활동을 지속하였다. 구술자는 2009년경 사회과학 서적을 통해 자신의 요구가 정당하다는 것을 알게 되었고, 임시강사 제도의 문제를 제기하여 호봉제 폐지나 정년 보장 등의 성과를 얻어 냈다.

그러나 임시강사는 한 학교에서 4년 근무한 경우 다른 학교로 옮겨야 하고, 1년 유예기간을 합해 한 학교에서 총 5년 이상 근무할 수 없다. 따라서 한 학교에서 4년에서 5년 근무한 임시강사는 다른 학교로 가야 하지만 다른 학교 교장이 임시교사를 받지 않을 경우 갈 수 없다. 이는 강사가 공무원이 아니기 때문에 「교육공무원법」의 적용을 받고 다른 학교로 발령받아 옮기는 형태가 아니기 때문이다. 이 외 현재까지 임시강사는 맞춤형 복지 적용 등에서도 「교육법」에 의해 적용되는 규정보다 낮게 적용되는 등 차별이 존재한다. 그러나 임시강사의 임금 수준은 정규교사의 임금 수준과 큰 차이는 없다. 그래서 사회적으로는 구술자와 같은 임시강사를 비정규직치고 너무 대우가 좋아 비정규직이 아니라고 인식하기도 한다. 그러나 구술자는 학교 안에서 근무할 때 차별을 느끼고 있으며, 그 속에서 서러움을 느끼고 동료 들끼리 모이면 한탄의 목소리를 내기도 한다.

2) 구술자②: ○○대학교 청소용역 노동자

- 1949년 서울 동대문구 회기동 출생, 고졸
- 이직경로 : 1985년경 서울에서 수원시 지동으로 이주하여 남편과 함께 자영업을 하다 1997년 외환위기 시기에 부도가 나서 노점상 생활을 했다. 이후 2000년경 ○○대학 병원 청소용역 노동자 생활을 하다 2001~2002년 전후 보험설계사 생활을 잠깐 하고 2003년부터 현재까지 ○○대학 청소용역 노동자로 생활하고 있다.

구술자는 서울에서 4남 2녀 중 둘째로 태어났다. 구술자의 아버지는 미군에서 근무하며 안정적인 직장생활을 했으며, 외가는 서울에서 잘사는 집안이었다. 상대적으로 유복한 집안에서 자란 구술자는 어린 시절부터 낙천적인 성격을 갖고 당시 여성으로서서는 쉽지 않은 고등교육까지 받으며 어려움을 모르고 성장하였다. 구술자는 어려서 아버지를 잃은, 유복하지 않은 남편과 결혼하여 다섯 명의 딸을 낳았다. 남편은 직장에서 영업직에 종사하다 수원으로 와 도매상을 운영하였으나 사업에 실패하였다. 이후 남편은 알콜중독자가 되고, 어려워진 생활 속에서 구술자는 남편의 병수발을 하며 자녀들을 키워 왔다.

구술자는 남편과 자영업으로 도매상을 하다 1997년 전후 부도가 나 노점상 생활을 하게 된다. 이후 2000년경 대학병원 청소용역 노동자 생활을 하다 다리를 다쳐 잠시 쉬다가 2001년 전후 주변 지인의 소개로 보험설계사 일을 하게 된다. 그러나 은행에서도 보험업무를 하게 되자 보험설계사 일이 힘들어져 2002년을 전후해 그만두었다. 이후 2003년경 지인의 소개로 다시 청소용역 노동자 생활을 시작해 현재까지 일하고 있다. 구술자는 청소용역 노동자 생활을 하며 느끼는 불합리한 차별과 통제 속에서 사람을 천대하는 것에 문제를 느끼고 노동조합을 만들게 되었다. 노동조합에 가입하는 사람이 많아지고 구술자가 속한 작업장의 노동조건, 예컨대 임금 인상이나 휴게공간 등이 생기고 개선되는 것을 보며 구술자는 일과 생활에서 성취감을 찾고 있다. 이러한 성취감 속에서 자신의 경험을 비슷한 처지에 있는 사람들과 나누기 위해 다른 학교의 노동조합과 연대하고 관련 활동을 하며 생활하고 있다.

3. 비정규직 노동자의 노동세계

구술자들에 대한 면접 과정을 통해 드러나는 것은 구술자들이 살아오는 생애 과정에서 비정규직 일자리에서 벗어나지 못하고 있다는 점이다. 구술자①의 경우 1997년을 전후해 대체강사로 유치원 강사를 시작해 현재까지도 임시강사로 관련 업종에 종사하고 있다. 마찬가지로 구술자②도 자영업을 하다 대학병원 청소용역 노동자 생활, 보험설계사 생활, 청소용역 노동자 생활을 하고 있다. 구술자②의 경우는 정규노동자를 중심으로 한 핵심 노동시장에서 자영업과 노동자의 경계에 놓여 종사상 지위가 비정규직과 자영업을 오가는 생애경험을 하고 있다.

비정규직과 자영업을 오가는 생애사는 노동자 당사자뿐 아니라 자녀에게도 영향을 미치고 있다. 구술자①의 경우 구술면접 과정에서 아버지가 자영업자와 비정규 노동자의 경계에 놓인 생활을 하며 가족을 부양한 것을 알 수 있었다. 여기서 구술자의 아버지는 1980년대에 구멍가게와 같은 소형 자영업자, 레미콘 운전자와 같은 특수고용 노동자, 레미콘 경비와 같은 임시계약직 노동자 생활을 해 온 것을 알 수 있다.

구술면접을 통해 나타나는 비정규직의 임금이나 근로시간과 같은 노동조건, 노동생활에서 나타나는 차별 등의 구체적인 사례는 다음과 같다.

1) 노동조건

비정규직 노동자는 정규직과 동일한 업무를 하는 경우도 있으나 동일한 업무를 하지 않는 경우도 있다. 그러나 동일한 업무를 하건 하지 않건, 비정규직 노동자들이 공통적으로 느끼는 감정은 차별적 대우라 할 수 있다. 다음 면접 사례는 대학교에서 청소용역을 하는 비정규직 노동자가 느끼고 있는 차별에 대한 생각을 간접적으로 보여 준다.

자기는, 여기 직원들은 400-500씩 받잖아. 연봉소득 있고, 그리고 자기네들은 히터로 뭐 차가운 거 뜨거운 거 다 하면서, 똑같은 일, 일꾼이란 말이예요. 그러니깐 그런 차별을 너

무 하는 거야 우리나라는. 외국 보니까 청소 노동자를 더 치고, 얼마나 서로 귀하게 여기고 살아.<구술자②>

다음 면접 사례는 정규직 교사와 동일한 업무를 수행하면서도 겪고 있는 임시강사의 차별 사례를 보여 주고 있다. 이 사례에서는 정규직과 동일한 업무를 수행하며, 초기에는 정규직과 차별이 없었으나 2002년 이후부터 체계적 차별이 이루어짐을 보여 주고 있다. 예컨대 상여금을 포함한 급여뿐만 아니라 교육의 기회, 승진의 기회 등에서도 정규직이 아니라는 이유로 차별 대우를 받고 있다. 여기서 체계적으로 이루어지는 차별적인 처우는 장기적으로 사회적 차별로 이어지며, 비정규직에서 벗어날 수 없음을 시사한다.

임시강사라 하면 일단 비정규적이긴 하죠. 그런데 그 당시에 정규교사와 우리와 다른 점은 거의 찾아볼 수가 없었어요. 처음에는 월급도 똑같고요. 단지 승진제한 그런 건 뭐 있었겠죠. 그러다가 2002년도가 되었어요. 그 이전까지 97년부터 2001년까지만 해도 정말 행복하게 잘 지냈어요. 그런 차별 같은 것도 별로 느끼지도 못하고 수업실기라고 혹시 아세요? 교사, 그건 이제 수업공개를 하는 거예요. 장학사들이나 교장들이 와서 보고 점수 매겨서 이제 근평 같은 거 받는 거죠 뭐. 아무튼 이제 상급도 받고 하는 건데 그런 거 다 할 수 있었고, 그러다가 2002년도가 아마 학교에 성과급이 생겼을 거예요. 성과급제도가 도입이 되면서 그때부터 저희가 제외가 된 거죠.<구술자①>

(1) 임금과 근로시간

청소용역으로 근로하는 노동자의 경우 임금은 최소임금 수준을 넘지 못하고 있다.

그전에는 뭐, 일단은 뭐 그전에는 왔을 때가 90만 원 정도였었어요. 예, 90만 원에서 요게 이제 그니까, 이게 정부에서 노동자들 최저임금으로만 했어요. 항상. 그러다가 이번에 요거 올라간 거지. 4만 2,000원 요거 따로. 그렇게 된 거예요. 항상 최저임금만 했으니까 요거를 알아보시면 쉬울 것 같아요. 최저임금만 우리는 받았으니까.<구술자②>



화장실 한 구석에 쉼터를 마련한 청소노동자(『한겨레』(www.hani.co.kr), 2013년 6월 24일) 청소노동자들의 열악한 근무환경을 단적으로 보여 주는 모습이다.

면접 사례자인 ○○대 청소노동자들도 홍익대 사례와 마찬가지로 하루에 10시간 이상씩 학교에 있지만 하루 7시간만 시급을 받는다. 월 90만 2,900원(세금 떼면 83만 원 정도)이다. 주 5일제 하루 8시간 근무로 법정 최저임금 90만 2,880원보다 고작 20원을 더 받는 셈이다. 정

해진 출근시간에 출근해서는 일을 끝낼 수 없기 때문에 1시간 일찍 출근하고, 또한 토요일 근무는 아침 7시부터 11시까지 매주 근무하지만 휴일 근무수당을 받지 못하고 있다.

임금 및 근로시간에서의 차별은 동일한 업무를 하는 비정규직 내에서도 차별적으로 이루어지고 있다. 다음은 기간제 교사와 동일한 업무를 함에도 불구하고, 종일제 보조원이라는 명칭으로 비정규직 교사를 사용하며 낮은 임금을 지급하는 사례를 보여 준다.

그렇죠. 저 혼잔데, 그러면 나머지 3학급을 종일 방과 후를 어떻게 해결을 할 건가? 그렇기 때문에 그것도 학급수로 인정해서 우리는 이제 요구가 뭐냐면 기간제 교사라도 줘라 그러는데 기간제 교사를 안 주고 있고, 종일제 보조원이라는 명칭으로 아주 정말 임금이 턱없이 진짜 어의가 없을 만큼 한 달에 그분들 80만 원 받아요. 저랑 똑같이 근무하는데, 80만 원 받으시면서 11시부터 7시까지 수업을 하시는 거죠. <구술자①>

위의 면접은 종일제 보조원의 사례이고, 기간제에 해당하는 비정규직의 경우 호봉이나 급여에서는 큰 차별이 없다. 그러나 급여 외 승급이나 상여금 등에서 정규직과 차별을 두고, 일정한 업무 수행에 한계를 두고 있다.

그 이전에도 차별된 건 뭐냐면 호봉이 올라가는 시점이 우리는 중간 승급이 없었어요. 중간 승급이 없다가 2010년에 단체교섭에 중간 승급도 폐지해 버렸어요. 그러니깐 가능하게 해 줬어요. 저 같은 경우에 잔여개월 수가 한 몇 개월 남았는데 3월에 승급을 하고 5월에 또 승급을 했어요. 2개월 정도의 잔여월수를 이제 포함시켜 준 거죠.〈구술자①〉

(2) 정규직 업무 전가

비정규직 노동자들이 겪는 차별은 정규직과 구분되는 업무가 있음에도 불구하고, 채용은 비정규직으로 하고 업무는 정규직과 동일한 업무를 수행하는 경우가 존재한다. 특히 형식적으로는 정규직과 비정규직의 업무가 구분되나, 실질적인 업무 내용에서는 기존 정규직 업무가 비정규직에게 전가되어 비정규직이 낮은 임금으로 장시간 노동하는 구조가 존재한다. 다음 면접 사례는 수업을 보조하는 비정규직 형태인 보조원을 선발해 정규직 또는 기간제 교사가 수행해야 하는 수업을 진행시키는 면접 사례를 보여 준다.

네. 그리고 진짜 보조원이라는 거는 이 오전 교사들이 수업하면서 보조를 하는 것이 맞아요. 형태가 그런데 그렇게 못하죠. 보조원을 뽑아 가지고 수업을 시킨단 말이에요. 저는 우리도 우리지만 이 보조원 선생님들이 정말 힘들고, 이분들을 정말 조직하고 싶은 마음이 굴뚝 같아요.〈구술자①〉

(3) 중층적 계층 구조

사례 조사 과정에서 유치원 교사는 세 유형으로 분화되어 있다. 첫 유형은 정규 교사이고, 두 번째 유형은 임시강사, 세 번째는 보조원이다.

다음 면접 사례는 유치원 교사의 경우 정규직과 비정규직 사이에 중층적인 업무 계층 구조가 형성된 것을 보여 준다. 사례에서는 정규직인 정교사가 퇴근할 경우 기간제 교사가 정규직을 대신해 보조교사를 관리하는 중간 팀장의 역할을 함을 보여 준다.

또 제가 중간, 중간 관리자가 된 거예요. 줄지에. 중간 팀장이 돼 버린 거예요 세 분에 대



유치원 수업시간(<http://cafe.daum.net/mustoworkZZQ>) 유치원이나 어린이집의 수업은 담임을 맡은 정교사와 보조교사가 함께 진행하기도 하는데, 이때 정교사는 정규직이고 보조교사는 비정규직인 경우가 대부분이다.

한. 세 분에 대한 인사라든지 인사라기보다 애로사항 같은 걸 다 반영을 해서 하고, 그분들은 공문을 못 만들, 생성을 못 하세요. 업무포탈 나이스에는 등록이 되어 있지만 전혀 이 세 분 이름으로 공문을 친다거나, 그 공문이 많이 오잖아요. 쏟아지잖아요. 현황 보고 그런 거는 다 제가 중일제 관련된 건 다 제가 담당인 거죠. <구술자①>

2) 불합리한 차별과 통제

(1) 자의적인 통제

비정규직 노동자에 대한 통제는 자의적으로 이루어지고 있다. 청소용역 노동자로 병원과 대학교에서 근무한 경험이 있는 구술자의 다음 사례는 청소용역 과정에서 소장이 불합리하게 자의적으로 통제하고 있는 상태를 단적으로 보여 준다. 구술자는 현장에서 이루어지는 비정규직 노동자에 대한 자의적 통제방식을 “이북이나 마찬가지로야.”라고 표현할 정도이다.

○○대 병원도 있어 봤고 여기도 와 보니까 여기는 완전히 이북이나 마찬가지로야. 왜냐면 통제를 하는 것이 자기가, 예를 들어서 소장님은 자기가 좋으면 그 사람만 행하고 옆에 사람은 안 돌보는 거예요. 그리고 사람으로 할 수 없는 일을 하더라고요. <구술자②>

(2) 노동에 대한 불합리한 차별

앞에서 살펴본 차별적 처우에 대해 비정규직 노동자가 느끼는 감정은 불합리하다는 점이다. 차별과 불합리에 대해 대부분의 비정규직 노동자는 수용한다. 그러나

일부 비정규직 노동자는 불합리한 차별에 대해 이의를 제기하거나 노동조합을 결성해 단체행동을 시도하고 있다.

대상에서 그때 참 불합리하다, 똑같은 우리가 정규교사보다 80%만 일하는 것도 아니고, 그런데 성과급 지급 해당자에서 제외가 되고 그래 가지고 용인에 있는 ○○선생님이라고 있거든요. 그 선생님이랑 통화를 하다가 우리 너무 불합리하지 않느냐 뭐 그때부터 계속 차별이 심화된 것 같아요. 벌어진 거 같아요. 뭐 성과급이라든가 그다음에 통상 2급 정교사 자격증을 가지고 있다가 현장에서 3년 이상 근무를 하면 1급 정교사 자격증을 받을 자격이 되거든요. 근데 그것도 자격이 안 된다는 거예요. 강사이기, 비정규직이기 때문에. 사립에서 3년 근무하면 1급 정교사 연수를 받는데, 우리는 연수 대상자에서도 제외가 되고. <구술자①>

노동생활 속에서 겪는 불합리성은 기본적으로 지켜야 할 법과 제도적 보장조차 지켜지지 않는 실정 속에서도 나타나고 있다. 특히 구술자②의 경우 노동조합이 결성되기 전에는 아파서 병원에 가거나 집안 경조사가 있으면 내 돈을 주고 대체인력을 구해야만 한다. 점심 식대는 아예 없을 뿐만 아니라 냄새가 난다며 취사도 금지하고 있다. 기숙사의 경우에는 휴일 근무수당도 없이 일주일 내내 일해야 하는 실정이다.

(3) 불합리한 용역 계약구조

비정규직은 한 사업장에서 장기간 노동을 제공하기도 한다. 그러나 청소용역과 같은 간접 고용형태의 용역을 통해 노동을 제공하는 비정규직은 사업주가 용역업체를 교체하는 편법을 동원함으로써 동일 장소에서 동일한 노동을 장기간 제공했음에도 불구하고 근로 제공의 연속성을 부정하는 사례를 보여 주고 있다. 청소용역에 종사하는 노동자에 대한 다음의 조사내용을 보면 20년 이상의 장기 근속자들이 청소용역업체만 바뀔 뿐 한 장소에서 근로를 제공하고 있음을 보여 주고 있다. 이러한 용역계약 구조에서 비정규직은 근속수당, 퇴직금 등을 받을 수 없는 것이다.



대학 청소 노동자의 작업 공간(『한겨레』(www.hani.co.kr), 2012년 1월 26일)

우리가 학교에서 인정을 안 하고 업체, 그걸로 얘기를 해 버리니까 할 말이 없는 거예요. 그니까 전 여기 17년 된 분도 있고 20년 된 사람도 있어요. 그런, 이제 그런 분들에 대해서도 당신네들이 조금 노고에 대해서도 뭐가 있어야 되는 거야. 솔직히, 안 그러겠어요? 20년 된 사람도 있고 17년 된 사람도 두 명이나 되고, 20년 된 사람도 21년 인가 22년 될걸 벌써. 그렇게 될 수밖에 없는 게 뭐냐면 청소를 하시고 다 아는 분들 이니깐 새 사람 와서 가르치고 하는 것보다는 용역은 머리 숫자로 돈을 남기기 때문에 일에 대한 건 일꾼이 하지 그 사람들

이 하는 게 아니잖아요. 그니깐 그냥 인수를 그대로 100% 받으시고 그렇게 하는 거죠. 그니까 보통 먼저 한 분이 한 5년 6개월 했고. 먼저 가. 그리고 이제 보통 한두 번, 4년을 하시는 것 같아요. <구술자②>

4. 비정규직 노동자의 생활세계

1) 여가와 일상생활

비정규직 노동자는 경제적 비용을 최소화하는 방향에서 일상생활을 유지할 수밖에 없다. 즉, 근로시간이 장시간이고 낮은 급여를 받는 비정규직의 경우는 일상생활 속에서 여가를 즐기는 것이 제한적이다.

다음은 노동조건이 다른 비정규직 노동자보다 상대적으로 좋은 기간제 교사의 사례를 보여 준다. 기간제 교사의 경우에 여가를 즐길 수 있는 시간이 있지만 무료 교습이나 등산과 같이 비용이 소요되지 않는 여가생활을 주로 함을 보여 주고 있다.

매주 월요일마다 오카리나를 배워요. 오카리나는 이제 경기교육복지센터라는 곳이 수원

영화동이라는 곳에 있거든요. 교직원 상대로 어쨌든 강사비가 무료라는 이유로 다니고 있죠. 동아리 모임 예산이 한 일 년 정도 됐는데, 오카리나 하면 스트레스가 아주 확 풀리죠. 너무 좋죠. 매주 월요일마다 가고, 오카리나 배우고 산행도 좋아해요.〈구술자①〉

2) 관계망을 동원한 일상

수원시에서 태어나 성장한 비정규직 노동자는 비교적 수원시에 대한 애착도 높다. 또한 관계망도 수원 지역의 친구나 업무 관련 동료들을 중심으로 형성되었다. 그러나 타지에서 온 경우 수원시에 정착하는 과정에서 향우회와 같은 관계망을 동원해 생활을 하며 살아가는 모습을 보여 준다. 관계망을 통해서 경조사가 있을 경우 서로 도움을 주고받는 상호부조의 기능을 기본적으로 수행한다. 그뿐만 아니라 일자리도 관계망을 통해 소개받고 직업을 이동하는 형태를 보여 준다. 다음은 청소용역 노동자 면접 사례로, 향우회를 통한 일상생활 속의 자원 동원과 일자리 이동 과정을 간접적으로 보여 주고 있다.

인제 뭐, 힘들 때, 초상이나 결혼식 때는 많이들 서로 또 저도 무슨 일 있으면 꼭 친척같이. 생활을 뭐 많이 차지하죠. 취직도, 덕곡 사람들이 만나서, 우연히 차 안에서 만났는데 뭐 하냐고, 그래서 집에서 있대니까 “그럼 일해 볼래?” 그래서 왔는데 바로 그다음부터 일하게 된 거죠, 동기가. 여기도 그렇게 됐어요. 덕곡 형님이 얘기했어. 여기서 70살 되니까 얘기가 있어 가지고 그만둔다고 일할래? 그렇게 된 거예요. 그니까 이 힘이 큰 거예요. 웬만한 사람들이 소개를 안 합니다. 자기가 있어도 안 하고 해요. 그런데 이제 그 오랫동안의 서로의 그런 친목이니까 이왕이면 친목회원 식구를 넣어 주려고 하는 게 맞죠.〈구술자②〉

그러나 이러한 관계망을 동원한 직업 이동은 비정규직의 취업 경로가 주로 비공식적인 방식으로 이루어짐을 보여 준다. 다음 청소용역 노동자의 면접 사례는 청소용역 업무가 대부분 기존에 일하고 있는 사람들의 관계망을 통해 모집, 충원되고 있음을 보여 준다.

소개로 와요. 대부분 보면, 교차로에 내지도 않고, 교차로 내면 돈이고, 또 일하는 사람 주위에 또 일하는 사람들이고, 그니까 일하는 사람들이니까 또 일할 수 있는 사람들을 만나지. 집에서 노는 사람은 노는 사람끼리 만나듯이. 그렇게 되더라고, 그니까 누구 한 사람 고만두고 지금도 30자리나 있어.<구술자②>

이 외에 비정규직은 낮은 임금과 불안정한 지위 등으로 발생하는 일상생활의 어려움을 가족의 도움을 통해 일시적으로 해결하고 있다. 다음 구술자②의 면접은 일상생활에서 오는 경제상의 어려움을 가족, 특히 자녀를 통해 해결하는 과정을 보여주고 있다.

그런데 이제 뭐, 일단은 직업을, 내가 인제 아이들이 돈을 쥐서 생활을 했지만 아 내가 건 강한 이상은 이젠 아니다. 한때는 이제 다 싫을 때가 있더라고. 내가 왜 이렇게까지 하고 살아야 되나.<구술자②>

이 사례에서와 같이 구술자는 자녀들의 부조를 통해 일상생활을 하지만, 이는 자녀들이 성장해 경제활동이 가능한 경우이다. 가족으로부터 경제적 도움을 받지 못할 경우에는 어떤 형태로든 일을 하거나 복지제도의 도움을 받아야 한다. 그러나 가족이나 제도적으로 경제적 도움을 받는다 해도 금전적 한계와 도움을 받는 당사자의 심리적 부담으로 일을 구하려 한다. 위 구술 사례자의 경우에도 자녀에게 도움을 받다 다시 일자리를 찾는 과정을 보여주고 있다.

3) 일상생활의 어려움을 해결하는 방법

비정규직 노동자들은 어려운 일상생활을 심리적으로 이겨 내는 방편으로 종교생활을 하거나 단체와 모임을 통해 사람들을 만나 소속감이나 연대감을 느끼는 방법을 택하고 있다.

구술자①은 노동운동과 관련된 활동을, 구술자②는 신앙생활에 의지를 하고 있다. 다음은 구술자②의 증언이다. 구술자②는 경제적 어려움으로 겪는 심리적 고통을 신앙생활에 의지하며 해소하고 있고, 힘들더라도 남을 도와주는 마음으로 생활

하고 있다. 구술자②가 노동조합을 만든 계기도 남을 돕고 남과 함께 생활한다는 생각에서 시작되었다.

서른두 살에 우리, 내가 셋째 딸 낳고 난 뒤에 같이 사는 식구 중에서 믿는 분 따라서 잠깐씩 듣고 그 여의도 왜, 그○○교회 그렇게 좀 다녔죠. 그렇게 다니다가도 뭐 신앙이라는 게 남편이 신앙이 없으니까 쉽지가 않았던 거예요. 근데도 종교적인 것이 믿으면 아무래도 뭔가가 편할 것 같다. 왜냐면 남편도 뭐 이렇게 없는 사람을 만나서 살다 보니까 어, 뭔가 좀 세상 살면서 돈은 다 아니라도 그 당시에 생각을 했던 것 같아요. 지금까지도 쪽 인제 신앙생활 하니까 힘들어도 뭐 그분한테 하게 되고 에, 좀 이렇게 이런 일 하더라도 남을 도와주는 마음으로 하니까 되더라고요. <구술자②>



전국학교비정규직노동자대회(전국학교비정규직노동조합 제공) 비정규직 노동자들 가운데는 단체와 같은 모임을 통해 사람들을 만나고 소속감이나 연대감을 느끼면서 어려운 현실을 이겨내고자 하는 경우도 있다.

5. 비정규직 지원단체와 노동조합

1) 노동자와 노동조합에 대한 생각

면접 과정에서 비정규직 노동자들의 노동자성 또는 노동조합에 대한 인식을 묻는 질문에 공공부문에 종사하는 노동자는 ‘노동’이라는 단어 자체를 부정적으로 인식하고 있다. 그러나 이는 노동자성에 대해 무지하다기보다 한 노동자가 노동자성에 대한 인정을 요구하고 노동자로서의 권리를 주장하기 힘든 구조이기 때문이기도 하다. 다음 면접 사례는 이를 간접적으로 보여 준다.

하다못해 근로자의 날도 노동절이라고 얘기하면 저를 한번 쳐다봐요. (웃음) 여긴 다 근로자의 날이라고 얘기하거든요. 그래서 “그날은 근로자의 날이 아니다.” 하면 “근로자랑 노동자랑 뭐가 차이가 나느냐.” 그런 얘기해요. “근로자라 하면 자본가도 근로잔데 노동자는 우리고 자본가는 자본가니까 구별을 하자.” 그렇게 얘기를 하는데 일단은 무지해서 그렇게 하는데, 무지하다기보다는 일단 힘이 없는 거죠. 그래서 그렇게 근무를 하시고 그런 형태예요. 일단은, 대개 거부반응 일어나죠. 노동이라는 말 자체를 대개 힘들어 하는 거 같아요. <구술자①>

2) 비정규직 노동단체

통상적으로 노동자들은 노동조합을 통해 집단적 목소리를 내고 처우 개선을 위한 활동을 전개한다. 그러나 비정규직 노동자들은 사업장 내에서 기존 노동조합에 가입할 수 있는 조건이 되지 않거나 잦은 사업장 이동 등으로 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성하기 어려운 조건 속에 있다.

또한 비정규직 노동자들이 기존 노동조합에 가입하더라도 정규직 중심의 노동조합이기 때문에 비정규직 노동자들의 목소리를 대변하기보다 비정규직 노동자들의 노동조건을 임의로 결정하는 일이 존재하기도 한다. 이는 임시강사로 종사하고 있는 구술자①의 사례에서 나타나고 있다. 구술자①은 현재 전교조에 가입해 있으나 임시강사들의 노동조건을 단체협상 과정에서 임의로 결정해 기존 노동조합과 관계가 좋지 않다. 이와 같은 사례에서 나타나듯이, 기존 정규직 중심의 노동조합이 비정규직 노동자들의 노동조건을 임의로 결정하는 구조는 정규직과 비정규직 간 관계가 수직적 구조 속에서 정규직이 비정규직을 관리하는 구조가 형성되어 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 구술자①은 “미우나 고우나 교사”이기 때문에 임시강사 조직은 전교조에 가입해 있다고 구술하고 있다.

이러한 구조 속에서 정규직과 비정규직이 통합된 노동조합이 비정규직 노동자의 노동조건을 개선하거나 비정규직의 목소리를 대변하는 데에는 한계가 있다. 따라서 비정규직은 노동조건에서 오는 불합리한 처우나 차별에 대해 비정규직 본인이 직접 해결해야 하는 상황이다. 그러나 개인이 불합리한 처우나 차별에 대해 시정을 요구하는 것은 쉽지 않다. 이와 같은 문제를 제기할 때 비정규직 노동자는 사업장



경기학교비정규직노동자결의대회(2011년, 전국학교비정규직 노동조합 제공)



수원 비정규 노동센터 창립기념 토론회(『수원시민신문』(www.urisuwon.com), 2007년 5월 24일)

에서 해고를 당하는 경우가 많고, 전문적인 지식이 없기 때문에 문제가 무엇이고 문제를 해결하기 위해 어떻게 해야 하는지를 모르는 경우가 대부분이다.

수원 지역에는 비정규직 노동자의 이러한 상황을 반영해 비정규직 노동자를 대변하는 단체로 수원비정규직센터가 설립되었다. 수원비정규직센터는 수원에서 처음으로 설립된 비정규직 노동단체이다. 수원비정규직센터는 비정규직 노동자에 대한 상담 활동을 전개하고 차별 시정 등을 요구하는 대변자 역할을 하고 있다. 이처럼 수원비정규직센터는 수원 지역에서 비정규직 노동자를 위한 다양한 활동을 전개하고 있으나, 인적으로나 재정적으로 안정적인 상태는 아니다. 이는 비정규직 노동자의 경제적 자원이 부족하기 때문에 단체에 가입해 후원하고 활동을 할 수 있는 인력이 부족한 것에 기인한다. 이에 따라 수원비정규직센터는 일부 활동가들에 의해 재정을 충당하고 유지되고 있는 상황이다.

3) 노동조합 결성과 활동

조사 과정에서 만난 구술자들은 현재 노동조합을 결성해 자신들의 처우를 개선할 수 있는 활동을 하고 있다. 그러나 구술자들이 처음부터 노동조합에 가입하거나 노동운동 또는 사회운동에 관심을 가진 것은 아니었다. 구술자들은 노동생활을

정말 되게 소심했어요. 하긴 나만 잘살면 되지 그랬어요. 그 당시만 해도 그랬어요. 솔직히 말해서 그러니까 되게 뭐한 말이지만 제가 정규교사가 됐거나 지금도 그랬다면 과연 내가 정규·비정규직이나 어려운 점에 눈을 뜨까?그러니까 그런 데 살짝 볼 수 있을까 그런 마음도 들어요. 솔직히 말하면 제가 좀 못된지 모르겠지만 음 그런 생각도 드는데, 그래서 이렇게 직장생활을 하다 보니까 비정규직의 애환이 너무 크고 그래서 요즘 아주 근례에는 쌍용자동차 제가 11시에 출근하니까 출근투쟁이 가능해요. 그래서 출투도 나가고 그런 것도 나가고 그런 건데 정규직이었어도 그런 데 관심을 가져야겠죠. <구술자①>

6. 비정규직 노동자의 요구와 지역사회의 노력

면접 과정에서 만난 비정규직 노동자가 바라는 첫 번째 요구사항은 정규직으로의 전환이다. 정규직이 되기를 바라는 이유는 기본적으로 일정한 시기를 주기로 근로계약을 갱신하거나 해지하지 않고 안정적으로 근로할 수 있기 때문이다. 이는 임금과 같은 근로조건에 대한 불합리한 차별에 대한 개선을 기대하기 때문이다. 다음 면접 사례는 이를 간접적으로 보여 주고 있다.

저희도, 비정규직 철폐하고 정규직으로 했으면 하는 바람이 굉장히 큼니다. 정규직으로 하면 탄탄대로죠. 용역이 바뀌어도 신경 안 쓰고 봉급은 아무래도 몇 십만 원이 더 되고 하니까는 제일 바라는 건 그거예요. 식구들이. <구술자②>

두 번째 요구는 불합리한 차별이나 처우 개선이다. 구술자①의 경우 초기에는 불합리한 차별이나 처우를 느끼지 못했으나, 2002년부터 성과급제도를 도입하는 과정에서 정규직 교사에게만 적용하는 경험을 한다. 더구나 동일한 일을 하는데도 임시강사라는 이유로 성과급에서 제외하는 것은 불합리하고 판단하였다. 또한 동일한 업무를 수행하고 일정한 경력이 된 경우 정교사 자격증을 정규직에게만 주는 것은 불합리한 구조로 인식될 수밖에 없다. 이러한 구조 속에서 구술자①은 모임을 만들고 집단적으로 처우 개선을 위한 활동을 하게 되었다.

비정규직의 세 번째 요구는 사회적으로 인간적인 대우를 해 주는 것이다. 비정



차별철폐대행진 홍보물(수원비정규노동센터 제공)

규직 노동자라는 이유로 받는 노동조건이 불합리한 차별이나 처우는 또 다른 한편으로 사회적인 차별로 나타나고 있으며, 이는 단순히 노동조건이 차별이나 처우와는 또 다른 차원의 문제이다. 구술자①의 경우 정규직은 방과 후 교사 등을 하지 않고 임시강사만 관련 업무를 한

다. 이 때문에 학부모들은 오후에 담당하는 교사들이 임시직이라는 인식을 갖고 대하는 것을 경험하고 있다. 또한 청소용역 노동자로 생활하는 구술자②의 경우는 청소용역 노동자라는 이유로 대학 내 시설을 자유롭게 이용할 수 없고 휴게공간도 없이 관리자가 자의적으로 청소용역 노동자들을 대하는 것을 경험하며, '밑에 일하는 사람들을 너무 천대' 하는 것 같다는 생각을 하고 있다. 구술자①과 구술자②가 노동조합을 결성한 이유도 이러한 사회적 인식에 대해 당당히 자신들의 입장을 밝히고 노동조건 개선뿐만 아니라, 생활 속에서 비정규 노동자에 대해 인간으로서 존중하고 동등한 대우를 해 주기를 바라기 때문이다.

수원 지역 비정규직 노동자의 노동생활을 살펴보는 과정에서 수원시에서도 각 구별로 비정규직 비율이 다르게 나타남을 확인할 수 있었다. 이는 수원시 각 구에 거주하는 주민들의 생활기반, 즉 일자리 유형과 산업 특성에 따라 다르게 나타남을 보여 준다. 특히 대기업과 세계적 경쟁력을 갖춘 기업이 많이 입주해 있는 영통구의 비정규직 비율은 수원시에서 가장 낮은 비율을 보여 준다. 이에 반해 서비스 업종이 발달한 팔달구 등은 비정규직 비율이 높게 나타난다.

이와 같은 결과는 수원시에서 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 각 구의 특성에 맞는 정책시행이 필요하다는 것을 보여 준다. 또한 지역 내 산업정책에서 제조업 중심의 경쟁력을 갖춘 기업이 성장할 수 있는 조건을 형성할 수 있는 정책 시행

의 필요성을 간접적으로 보여 주기도 한다.

또한 구술 사례조사에서 보듯이 비정규직으로 생활하는 노동자들은 기본적으로 경제적으로 어려움을 겪거나 차별을 경험하고 있다. 문제는 차별 과정이 불합리하고 비정규직으로 인해 삶이 불안정하다는 점이다. 이와 같은 차별과 삶의 불안

정성은 비정규직 노동자에게 미래에 대한 비전을 잃게 만들고 있다. 미래에 대한 비전을 가질 수 없는 생활은 개인적 차원에서 사회적 차원으로 확대되어 미래에 대한 비전 상실과 좌절로 다가올 수 있다.

따라서 국가 차원뿐만 아니라 지역 차원에서 비정규 노동자들의 삶의 조건을 개선할 수 있는 방안이 필요하다. 이는 노동생활의 처우 개선과 함께 일상생활에서의 불안정성을 해소할 수 있는 방안을 요구한다.



수원시의회 주최 수원비정규직토론회(『수원시민신문』(www. urisuwon.com), 2013년 6월 19일)



1. 수원역의 장소성
2. 수원역과 철도노동자
3. 전국철도노동조합 서울지방본부 수원지구역연합지부

이재성 | 성공회대학교 사회문화연구원 연구교수

04 | 수원역과 철도노조 수원지구역연합지부

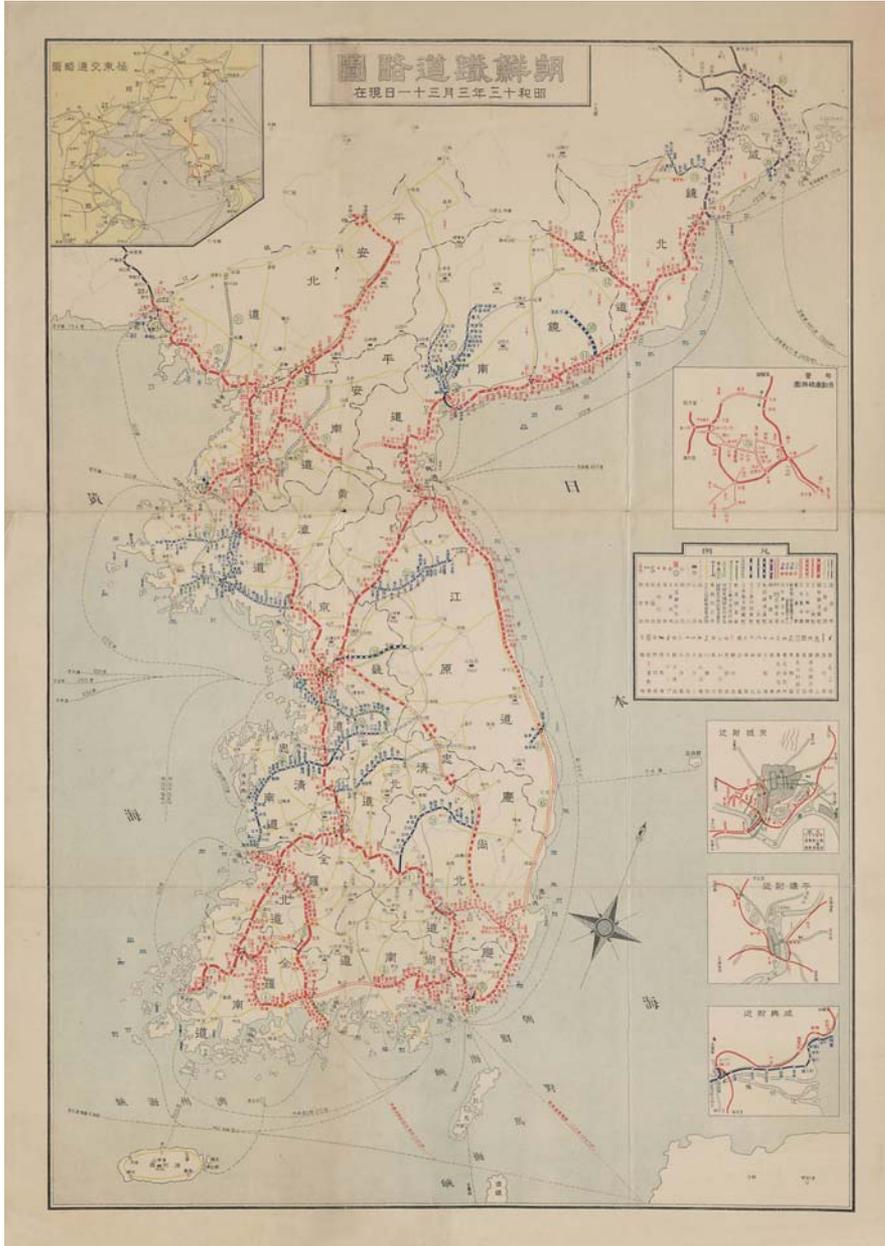
1. 수원역의 장소성

1) 수원역의 변화¹

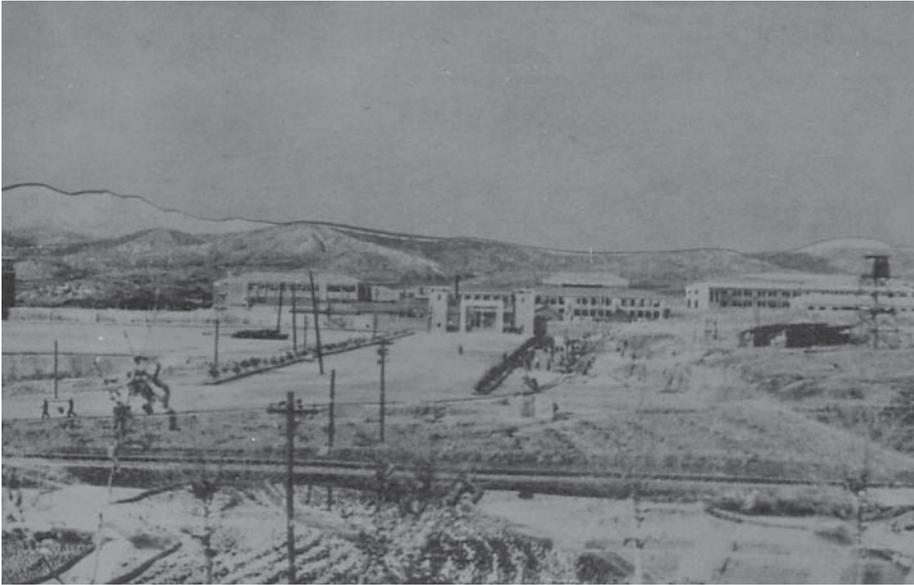
경성과 부산을 잇는 경부철도가 수원을 관통하면서 정거장인 수원역이 1905년 건설되었다. 이후 1931년 12월에 경동철도주식회사에 의해 수원과 여주 사이에 개통된 민간철도인 수여선(水驪線 : 73.4km)이 수원역을 지나는 두 번째 철도였다. 이어 1937년 8월 6일에 같은 회사에 의해 수원과 인천을 연결하는 수인선(水仁線 : 54 km)이 협궤열차로 개통되었다. 이 철도는 여주와 이천 등 곡창지대의 농산물을 서울과 인천으로 이송하여 수탈하기 위한 목적을 가지고 있었다. 그런 안타까운 역사 속에서도 일단 도시 수원은 동서남북으로 이어지는 철도의 요충지로 등장하게 된 것도 사실이다. 인구나 물자가 모이면서 수원의 발전도 가속도가 붙게 되었다.

초기 수원역은 이용하는 여객과 물자 취급량이 많지 않았다. 수원역은 당시 경성 철도국에 소속된 4등급 역에 불과하였다. 당시 경기도 내에서는 인천역이 2등급이었고, 평택역은 5등급, 나머지는 모두 6등급이었음을 생각할 때 그 수준을 짐작할 수 있다.

수여선은 1972년 7월에 폐선되었고, 수인선은 1995년 12월 31일을 마지막으로 운행이 중단되었다. 수인선 협궤열차는 1995년에 폐지되었지만 현재 수원역에는



『조선철도약도』(수원박물관 소장)



수원형무소 앞 수어선 철로(시사통신 수원지사, 『수원의 역정』, 1960)

당시 협궤열차에 물을 공급하던 급수탑이 보존되어 있다. 초창기 수인선을 달렸던 기관차는 ‘허기’라는 이름의 텐더식 증기기관차였다. 텐더식 증기기관차는 증기기관이 장치된 동력차와 석탄과 물을 저장할 수 있는 타수차가 분리되어 있는 기관차를 말한다. 동력차 내에 석탄과 물이 적재되는 탱크식 기관차에 비해 장거리를 운행할 수 있었다. 직진만 가능했기 때문에 종착역에는 기관차를 회전시킬 수 있는 전차대(轉車臺)가 있었으며, 주요 역마다 물을 보충할 수 있는 급수대가 있었다. 수인선의 ‘허기’형 증기기관차는 디젤동차가 보급된 1970년대 후반까지 운행되었다.²

수원역사 건물은 원래 양식목조(洋式木造) 단층(單層)으로 건축된 경부철도회사의 시설이었다. 그러나 여객과 화물량이 증가하면서 증축이 불가피해졌다. 이 과정에서 수원이 “정조가 각별한 관심을 가지고 조성한 도읍”이라는 역사성과 ‘서울의 남부 관문도시’라는 지정학적 이유에서 처음으로 한식(韓式) 역사(驛舍)로 개축되었다.





1928년 새로 지어진 수원역(수원박물관 소장)

개축된 수원역사는 벽체의 굵은 목재를 대신해서 벽돌에 모르타르(mortar)를 발라 결구부를 만들고, 철트러스를 짜서 역시 목재 대신 안팎으로 발라 형체를 갖춘 것으로, 그 평면의 크기는 대체로 갑형 역사에 버금하였다. 1928년 8월 완공하여 9월 1일부터 새 건물을 사용했는데, 이날 관민 다수가 모인 가운데 성대한 준공식이 있었다. 역사는 벽돌 단층에 한식 기와집으로서 외관은 순한식이었다. 내부 대합실 천장은 격자 문양을 넣었으며, 건구는 한식의 것을 썼다. 또 채색재료도 나라 안에서 생산한 광물성 재료를 사용하였다. 총면적은 177평으로 공사비는 2만 8,000여 원이 소요되었는데, 경부선에서는 특색 있는 역사였다.

그러다가 1940년 4월 초에 다시 확장공사를 하여, 새로 지하도를 만들고 승강장을 넓혔다. 하지만 한국전쟁 시 소실되었고 거의 10년 동안 가건물을 사용하게 되는 비운을 겪었다. 드디어 1961년 3월 5일에 1억 2,000만 원을 들여 신광건설에 의해 신역사가 착공에 들어가서 8개월 만에 완공을 보았다. 신축된 수원역사는 총건



수원역(1995년) 1960년대 초반에 지어진 수원역사는 가장 오랫동안 이용된 건물이다.

평 650평의 2층 건물로 지어졌으나 기능이나 건축미에서 좋은 평가를 받지는 못하였다.³ 현재의 화려한 민자 역사는 2003년부터 계속 증축되면서 오늘날 수원시의 중심 상권으로 탈바꿈하고 있는 중이다.

2) 수원역과 지역사회운동

수원역은 수원과 경기 지역 사회운동의 ‘허브’이기도 하였다. 지리적으로 동서남북이 멀리 떨어져 있는 경기도에서 수원은 교통과 행정의 중심이었다. 수원역과 터미널이 인접해 있는 고등동은 경기 지역 사회운동단체들이 많은 회의와 집회를 개최하면서 사회단체들이 자리 잡은 동네였다. 전국적인 연대운동의 지부나 부문운동의 지부들이 고등동에 있었다. 대표적으로 전자의 사례는 국민운동본부, 전민련, 민주주의민족통일전국연합 등이 있고, 후자의 사례는 전노협, 전교조, 전농 등이 꼽힐 수 있다.



수원역 집회 광경(1987년, 강석우 제공)

수원역 앞은 민주화운동 당시 중요한 집회와 시위의 공간이기도 했다. 1987년 6월 16일 저녁에는 수원역 앞에서 학생과 시민 1만여 명이 모여 밤늦도록 집회를 가졌고, 6월 18일에도 운동단체들은 ‘최루탄 추방의 날’을 지정하여 수원역과 그 인근에서 격렬한 시위를 벌였다. 저녁 10시 30분경에는 3,000명의 시위대가 재집결하여 집회를 열었고, 시민들의 합류로 인파는 1만여 명까지 불어났다. 이에 경찰은 11시 30분경부터 폭력적인 진압을 시도하며 해산작전을 폈고, 시위대는 수원역 인근에서 산발적 시위를 벌이다 서울농대 캠퍼스에서 철야농성을 벌이기도 했다.

6월 22일에는 수원역 광장에서 500여 명의 시위대가 수원 시위 중 가장 격렬한 양상으로 시위를 전개하였다. 6월 26일에는 전국적으로 ‘6·26평화대행진’ 계획이 잡혀 있었고, 수원에서도 저녁 6시경부터 남문과 수원역에서 시위대가 출현하였다. 저녁 내내 진행된 시위는 11시경에는 다시 1만여 명으로 불어났는데, 이들이 수



수원역에 마련된 고 이한열 분향소(1987년, 강석우 제공)

원역 광장을 메우고 집회를 가졌다. 1980년대에 주로 독재정권의 교체에 주력하던 사회단체들은 1990년에 들어서야 지역 현안문제에 관심을 기울일 수 있었다. 특히 1991년 지방자치의 부활은 지역운동의 시발점이기도 했다.

당시 지역사회운동에서 중요한 소통의 장이었던 곳은 ‘사회과학 서점’ 이었는데, 수원에는 ‘경기서적’ 과 ‘한겨레서점’ 이 대표적인 사례였다. 경기서적이 비교적 규모가 컸다면, 옛 시외버스터미널 부근에 위치한 한겨레서점은 작지만 안락한 곳이었다.

한겨레서점은 책만 있었던 것이 아니라 저항과 저항자들의 문화가 은밀하게 유통되고 숨 쉬는 공간이었다. 한겨레서점을 비롯한 사회과학 서점은 당시에든 웬만한 사명감 없는 운영할 수 없는 그런 공간이었다. 사회과학 서점 주인들은 앉아서 책을 독파한다고 따로 눈치를 주진 않았다.<안용정 구술>⁴

정확하지는 않지만 한겨레서점은 1990년대 초반에 개업하여 오세범과 조세훈 등이 사장을 지냈고, 이후 얼마간 전통복 매장인 ‘여럿이 함께’와 공간을 함께 사용하다가 다시 고등동 주거환경 개선사업에 따라 권선동으로 이전하였다고 한다.⁵

2. 수원역과 철도노동자

1) 철도산업과 입직 과정

철도산업의 대표적인 직종을 구분하면 승무직, 역무직, 차량직, 전기직, 시설직 등이 있다. 과거 ‘철도청’은 직종별로 다른 경로를 통해서 노동자들을 선발하였다. 전문적 노동역량이 필요한 직종은 공식적인 자격을 갖춘 노동자들이 입사를 했고, 그렇지 않은 경우에는 별도의 입사 경로가 존재하였다. 철도노동자들은 대부분 교통학교나 철도전수부, 그리고 철도고등학교를 졸업하고 난 후 형식적인 시험을 거치고 철도청에 입사하였다. 1973년 이후로는 공식 자격증이 있는 사람들은 출신 학교의 제한 없이 입사시험을 치르고 들어올 수 있었다. 반면에 주로 시설직, 차량직의 특수업무, 그리고 역무직의 단순업무에 종사하는 노동자들은 1973년 이전까지 철도와 관련된 고등학교를 졸업하지 않은 상태에서도 철도청에 입사할 수 있었다.⁶

1950년대에 철도노동자가 된다는 것은 비교적 선망의 대상이었다. ‘공직사회의 일원’이 되는 길이었고, 비록 임금 수준이 매우 높은 것은 아니었지만 신원이 확실해지면서 상대적으로 ‘안정된 생활’이 가능했던 것도 사실이다. 그래서 철도산업 종사자들은 “중매를 볼 때 선을 여러 번 본 경우가 거의 없고, 결혼한 여성의 집안 조건이 그리 나쁘지 않았다.”고 증언한다. 술집에서는 철도노동자 작업복만 믿고 외상술도 주었으며, 다른 생활필수품 구입도 마찬가지였다. 그래서 가난한 농·어민 집안의 자녀들이나 중간층 자녀들도 학비가 면제되는 교통고등학교에 진학하려는 경우가 적지 않았다. 다른 한편 이미 취업해 있는 인맥을 이용하여 자녀들을 취업시키려고 ‘뇌물’을 제공하는 사례도 많았다. 이런 과정에서 노동조합도 하나



1942년 철도학교 졸업사진(이종욱 제공)

의 큰 권력을 가진 조직이었다.⁷

그러나 1960년대부터 1980년대에 이르기까지 철도산업에 종사하는 노동자수는 정체되었다. 이는 한국전쟁으로 발생한 철도산업의 피해, 디젤기관차 발전 등으로 전통적인 노동력이 축소되었던 점도 있다. 그리고 새롭게 발전해 가는 섬유산업, 전자산업 등에 비해 임금 수준이 상대적으로 낮아지게 된 요인이 컸다. 점차 고속도로망이 확충되어 가면서 철도산업의 중요성도 줄어들었다. 이 시기에 철도산업에서 공식적 자격요건을 취득하는 기관은 철도전수부, 용산공업고등학교, 중도공업고등학교, 철도고등학교 등이었다. 교통고등학교는 1961년에 폐교되고, 철도고등학교가 1966년에 개교하였기 때문에 그 사이에 공식 교육기관은 존재하지 않았으며, 여타 일반 공업고등학교나 철도청 철도전수부(일종의 직업훈련원) 등에서 교육을 시행하였다. 철도전수부는 철도고등학교 개교 후 폐지되었고, 철도고등학교를 졸업한 학생들이 첫 입사를 시작한 해는 1969년이였다. 철도고등학교 졸업생이 철도산



<http://photo.hscity.net>
1970년대 오산읍 곶리 경부선 철로 건널목에서 차량을 통제하고 있는 간수



업 노동자의 주류가 되기 시작하였다.

1970년대에 정부는 실업계 고등학교를 육성하면서 해당 학교에 학비와 군대를 면제해 주기도 했기 때문에 공부를 잘하는 학생들이 정부에서 육성하는 실업계 고등학교에 많이 지원하였다. 하지만 철도고등학교는 그런 지원이 없었음에도 불구하고 학비 면제와 졸업 후 철도공무원이 된다는 장점으로 우수한 학생들이 입학하였다. 철도고등학교 졸업생들은 서울과 수도권에 거주하는 경우 희망자 중에서 성적 순으로 배치되었고, 나머지는 대부분 연고지가 있는 지역으로 배치되었다.

2) 노동현장의 권위주의

과거 철도산업 노동현장의 분위기는 다소 권위적이었던 것으로 보고되고 있다. 우선 조회와 점호가 있었다. 조회와 점호는 노동자가 출근하여 작업지시나 각종 지시사항을 전달받는 매일의 과정이다. 기관차 승무원들은 작업 조별로, 역무원들은 그 역의 모든 역무원이, 선로반은 반원들이 모여 조회 및 점호를 받았다.

이는 단순한 업무상 지시사항을 전달하는 과정을 넘어서 상급자가 하급자를 통제하는 과정이기도 했다. 조회와 점호는 거수경례로 시작될 만큼 군대식 권위주의 문화가 지배하였다. 특히 상급자들은 하급자들의 용모와 복장을 검열하고 규율을 잡았다.⁸

엄격한 상명하복의 문화는 종종 구타와 욕설을 동반하였다. 기관사가 기관조사(부기관사)를 구타하거나 하급자의 따귀를 때리는 등의 물리적 폭력과 언어적 폭력이 제재나 항의 없이 자연스럽게 이루어졌다. 선로보수팀의 분소장은 군대의 분대장과 같은 역할을 담당하였고, 기관사와 기관조사의 관계는 실질적으로 도제관계였다. 상급자들의 폭력에 항의하는 조합원들은 결국 낮은 등급의 근무평정을 받거나 하급열차로 전직되고, 나아가 생활 근거지와 멀리 떨어진 지역으로 전출되는 등의 불이익을 받았다. 노동조합은 이러한 방식으로 통제하는 철도청의 노무관리 정책을 적극적으로 보조하였다. 노동조합이 근무평정이나 교육자 선발 시 일정한 권한을 행사하였기 때문이다.⁹

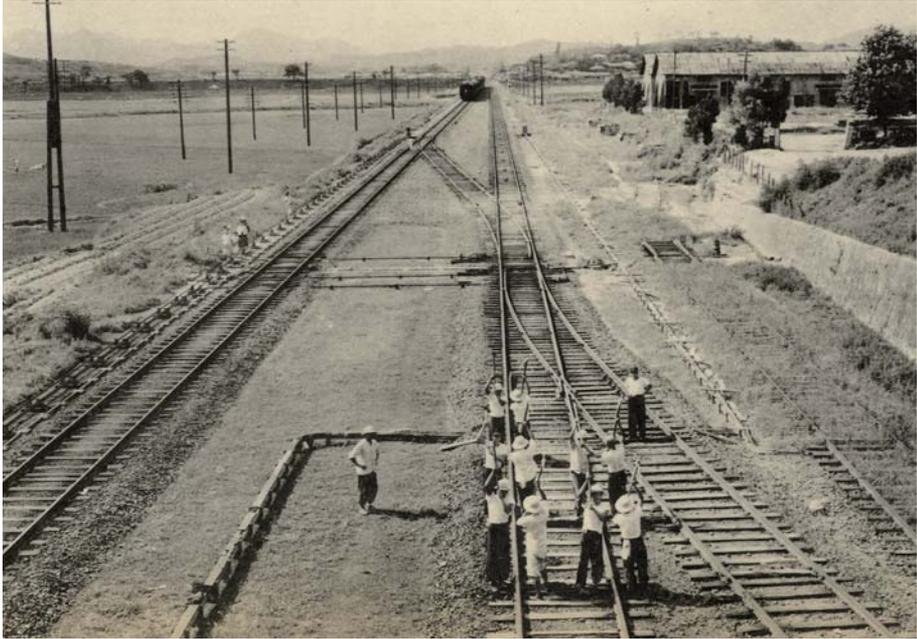
3. 전국철도노동조합 서울지방본부 수원지구역연합지부

수원역은 전국철도노동조합 서울지방본부에 소속되어 있었다. 1994년도 정기대의원대회 자료집에 나온 수원지구역연합지부의 소속 직장(역)은 수원역, 평택역, 병점역 등을 포함하여 총 15개에 달한다. 수원역에는 총 6명의 대의원이 배정되어 있었고, 다른 역에는 모두 한 명씩의 대의원이 배정되어 있다. 그래서 수원지구역연합지부 대의원수는 1994년 현재 총 22명이었다. 관내 조합원수는 400여 명으로 나타났다.¹⁰

1) 철도노조

(1) 전통적이고도 예외적인 노동조합

공무원노조의 합법화 논란 훨씬 이전부터 체신공무원들과 철도공무원들은 이미 노동조합을 결성하고 활동해 왔다. 철도공무원들은 1947년 9월 18일에 노조(당시 명칭 ‘전국운수부연맹’)를 결성하였다. 사실 철도노동자들은 이미 해방정국인 1945년 11월 2일에 급진적 노동조합인 ‘조선노동조합전국평의회’ 산하 철도연맹



선로 보수작업을 하고 있는 철도노동자들(수원시, 『수원사진대관』, 1956)

을 결성했고, 전평을 이끌어 갔던 노동조합이기도 했다. 그러나 1946년 총파업 이후로 조직이 파괴되었고, 재건된 이후로는 보수적인 대한노총(1960년 이후에는 '한국노총') 소속으로 친정부적인 성향을 띤 활동을 벌여 왔다. 철도노동조합 1960년 발표한 성명서에는 다음과 같은 내용이 적혀 있다.

우리들 철도노동자가 건국 초기에는 전평을 타도하여 직장의 질서를 회복하였고, 6·25 동란 중에는 일선의 수송전사로서 군사작전을 지원하였으며, 전후에는 산업재건에 이바지하여 왔건만 …….¹¹

이후 5·16군사쿠데타, 10월유신 등의 정변에 대해서도 각기 “반공체제의 강화, 국가산업의 발전”, “조국통일과 민족의 번영을 위한 일대 영단” 등으로 평가함으로써

써 보수적이고 친정부적인 성향만을 드러냈다. 사실 1972년 당시 철도노동조합 조명현 위원장은 5·16군사쿠데타의 주역인 김종필의 친인척이었다. 조명현 위원장과 의장단은 유신체제를 옹호하면서 3일간 11개 철도노조 지부들을 방문하면서 유신체제의 필요성을 역설하고 노동자들의 동원을 이끌어 내기 위해 노력했을 정도였다.¹²

1980년대에 활발히 전개된 ‘민주노조’ 운동의 흐름 속에서 철도노동자들도 동참하였다. 이 흐름 속에 있던 노동자들은 1988년과 1994년에 조합원들의 자발적인 파업투쟁을 벌였다. 그리고 기존에 친정부 일변도로 평가된 노동조합의 민주화를 위해 많은 노력을 기울였다. 그 결과 2000년에 보다 진보적 성향의 노동조합이 탄생하게 되었고, 2002년에는 철도시설 민영화 반대, 인력 감축 중심의 구조조정 정책 반대, 노동현장의 노동조건 개선 및 인력 충원 등을 요구하며 파업투쟁을 벌였다.

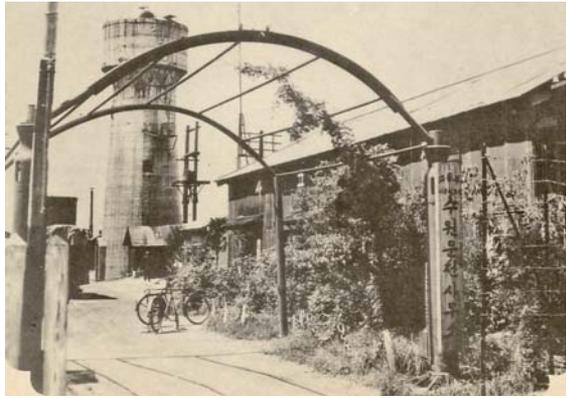
하지만 1980년대 이전의 철도노동자들은 철도청이나 상급 관리자에게 저항한다는 것을 거의 상상하지 못하였고, 노동조합이 나서서 철도노동자들의 순응을 강요하기도 했다. 철도노동조합과 철도청은 단체협약을 통해서 법적으로 보장된 철도노동자들의 단체행동권을 스스로 제한했던 것이다. 이 제한은 1988년 공공부문노동조합협의회 소속 노동자들이 단체행동권과 관련한 헌법소원을 제출한 후, 1991년에 헌법재판소가 “공공부문 노동자들의 단체행동권을 제약하는 근로조건을 개정해야 한다.”는 취지의 판결을 함으로써 복원되었다.

(2) 노사관계와 노조 내 정치

철도노동조합은 1953년에 단체교섭권을 획득한 이후 1980년까지 노동협의회(1968년 이후에는 ‘노사협의회’로 명칭 변경)를 중심으로 노사관계를 형성해 왔다. 그러나 주로 1년에 2~3회에 불과했고, 임금문제는 의제가 되지 못하였다. 의례적으로 1969년에 철도노동조합은 8개 분과¹³에 걸친 100여 건의 노사협의회 의제를 채택하였다. 주로 노동현장의 노동조건 개선과 조합원들의 복지와 관련된 것이었다. 즉, 장갑·작업복·목욕탕·취사실 등 노동현장의 후생복지와 직접적으로 관련된 사안이 대부분이었는데, 당시 노동현장에는 복지시설이 거의 없다고 해도 과언이 아니었다. “예를 들면 취사도구나 장갑 등도 개인이 구입하는 경우가 많았다. 역무

에 근무했던 노동자들은 숙직실이 비좁아 의자에서 휴식을 취하거나 벽장에 올라가 잠을 자야만 했다.”¹⁴

철도노조 수원역연합지부에서 발행한 『현장물결』 제1호에는 ‘직장별 현안문제’가 소개되어 있다. 그중에서 수원역의 상황을 보면 다음과 같다.



교통국 서울철도국수원운전사무소(시사통신 수원지사, 『수원의 역경』, 1960)

식사문제(구내식당, 매표실 - 통통 불은 밀가루로 식사), 세면시설, 샤워장 부족, 국철·전철 - 화장실 변기 부족, 수입실적에 비해 매표원 부족 - 총괄센터 - 장표정리, 통철문제(오끼방) - 최소 1명, 에어컨 보수(하절기 대비), 일반전화 전철 일반전화 없다. 출납관계(수입금관리), 구내 목욕탕(기름보일러) 시설 설치되고 있다.¹⁵

철도청은 노동자들의 실무적 요구들에 대해서 예산과 권한의 문제를 들며 책임을 회피하였다. 실무위원회에서 공식적으로 조인된 사항도 현장에서는 집행되지 않았다. 그 이유는 실무위원회 협의사항에 대해서 위원들의 실무 권한이 부여되지 않았기 때문이다. 그런데 철도청과 노동조합은 이런 협의를 지속하면서 일반 조합원들의 항의와 조합에 대한 저항을 효과적으로 통제하였다고 한다. 노조 지도부에 반대하는 대의원들이 부당하게 진출되거나, 위원장을 선출하는 선거에서는 대의원들이 돈으로 매수되는 일이 적지 않았다. 철도청은 이러한 행위를 묵인하거나 이를 문제시하는 사람을 부당하게 인사조치하기까지 했다는 것이다. 철도노동조합의 노동쟁의는 거의 단체협약에 대한 것이었는데, 그 방식은 주로 간부들을 중심으로 하는 투쟁이었다.¹⁶

2) '민주노조' 와 최장신 이야기

1954년 충남 서산에서 태어난 최장신은 1974년에 철도청 철도보조원으로 취직하여, 서울역과 청량리역 등에서 근무하다가 1989년 수원역 역무원으로 발령 받았다. 그 후 2012년 12월 31일자로 정년퇴임 할 때까지 수원역 철도노동자이자 민주노조 운동가로 헌신하였다. 최장신의 사례는 수원역과 그곳에서 일했던 수많은 노동자들의 삶을 이해하는 데 큰 도움을 줄 것이다.

(1) 노동조합 활동의 계기

최장신이 노동조합 활동을 시작하게 된 계기는 철도노조 내부의 과도한 권위주의와 비민주성 때문이었다. 서울에서 열차원으로 근무할 당시 현직 노조 지부장들은 조합원들에게 거수 경례를 시켰다. 작업현장은 열악했고, 이를 개선해 나가야 할 노동조합은 오히려 조합원 위에 군림하고 있었다. 한 차례 대의원 선거에 나갔다가 떨어지고, 다시 노동조합 간부가 되기 위해서 영등포역으로 근무지를 변경하였다. 그 후 1년 6개월 동안 차장 시험을 준비해서 차장이 된 후에 다시 1년 6개월 동안 동료들을 설득한 끝에 1984년 12월 최고 득표로 대의원이 되는 데 성공하였다.

당시의 열악한 노동조건 중 하나는 근무시간이었다. 자주 반복되는 철야근무는 노동자들의 건강을 위협하였다. 수원역 구 역사의 경우 매우 좁은 숙직실에, 심지어는 철야근무자들을 위한 이불을 교체해 주지 않아 벌레가 나오기도 했다. 1990년대 초에 노동조합의 요구 중 하나가 샤워실의 샤워 꼭지를 달아 달라는 것이거나, 29인치 TV를 한 대 달아 달라는 정도의 소박한 요구였다고 하니, 노동복지 수준이 얼마나 열악했는지 짐작할 수 있다.

최장신 : 지금은 3조 2교대제라고 해서 주간, 주간, 야간, 야간, 비번, 휴일. 이렇게 6일 주기로 하거든요. 그전에는 24시간 맞교대를 했어요. 복직한 뒤로까지 그랬으니까. 2006년도까지 철야근무를 했어요. 철도가 생긴 이래 계속. 저 같은 경우에도 74년부터 해서 해고 기간 포함해서 2006년도까지 철야근무를 했던 거죠. 그런 말이 있었어요. 실제로도 그렇고, 철도 직원들은 보험 같은 것도 잘 안 든다. 어차피 퇴직하고 2~3년 내로 죽으니까. 70 넘고 80 넘고 장수하는 분들이 그렇게 많지 않았어요.

<p>우리지부는 언제나 연합없이 조합원의 어려움과 아픔을 함께 하고자 합니다 합상 어머니과 포옹을 같이 하면서 조합원에게 희망을 주는 자부로서 보다 노력과 신중과 연구에나선시부서 보고서 갑니</p>	<h1 style="font-size: 2em;">현장물결</h1> <p>(제1호)</p>	<p>발행인 최장신 발행일 1992.6 편집인 수원역연합지부 편집위원회 편집처 수원역연합지부, 칠도선화 926-373</p>
<p>조합원이 주인이 되는 「민주노조활동」의 「서막」 화합하고 윤택하는 수원역연합지부 진진대회 개최</p>	<h2 style="font-size: 1.5em;">무기력한 노조의 과감한 탈피</h2> <p>- 제 1차 지부 확대 간부회의 개최 -</p>	
<p>【속보】</p> <p>특종이 스치고 가는 듯한 심한 격랑을 헤치고 수원지부가 많은 사람들의 이목과 기대 속에서 단결되면서 이 어려운 산고의 의미를 되새기고 출발했던 과정에서 다소 의견을 달이었던 조합원들 간의 가버운 앙금을 털어버리고 새로운 모습으로 출발하게된 수원지부의 영원한 화합을 다지기 위한 '92 현진대회가 92.6.9 10:30부터 수원역 교양실에서 열렸다</p> <p>이날 대체로운 프로그램을 준비하여 각부본업로 주입한 상봉과리고 수준급 밴드가 공연되는 흥 축제분위기 속에 진행할 예정인데 1부순서(부사교기원제)와 2부순서('함께 가자 우리 이 길을' 찬마당)도 마련되어 명실공히 조합원이 주인이 되는 노조활동의 서막을 선연하게 된다</p> <p>이 행사를 주관한 최장신 지부장은 "이 행사를 통해서 전조합원이 단결력을 고취하고 인간 타자부와의 유대와 결속을 공고히 하며, 노사가 한마당에 어울어져 화합을 이룩하고 지부 임원들이 주체적으로 참여하는 계기가 된다"고 하면서, "이런 문화사업이 지부 재정차입에도 적지 않은 도움이 될 수 있다,고 취지를 강조한다.</p>	<p>조합원들의 실현과 논의구로의 회복을 위한 제 1차 지부 확대 간부회의가 92.5.22 11 00 수원역 교양실에서 지부장 등 다수 임원과 이 지역 지역책임자인 역강이 참석하 가운데 화합한 토론 형식으로 열렸다 [취재 이정범 기자]</p> <p>이 자리에서 최장신 지부장은 "지부의 운용방식으로 전 조합원이 함께 하는 지부,공리하는 지부,조합원의 요구와 불만사항을 실질적이고 구체적으로 수립할 수 있는 지부가 될 것,을 다짐하면서,"조합원의 불만도를 순차적으로 완급을 정하여 해결하는 방안을 모색하고 공리하는 지부가 될 것,을 강조하였다</p> <p>또한 앞서바 지적으로 참석한 수원역장은 인사말을 통하여 "과시 자신의 경험에 비추어 오늘날 노조선거운화가 상당히 진전되고 있는 것을 긍정적으로 생각한다,면서 "역사와 전통을 자랑하는 칠도노조의 발전은 곧 청도발전의 밑거름이 된다,고 당부하였다</p> <p>이날 열린 토론과 원안문제들이 도출되었는데 현역역소의 시급안 문제들은 다음과 같다</p>	
<p>합동 현강소식</p> <h3 style="text-align: center;">근포역 운전취급 생략</h3> <p>* 강부선 수도권전철구간의 역 등에서 독특하게 역무원이 운전취급과 영웅취급을 하게 되어 근무환경의 불합리와 일약한 근무실정이었다던 근포역(역장 김진길, 부역장 박규희)이 92 5 1자로 운전취급의 일부 업무가 생략되는 역으로 전환되었다</p> <p>그동안 운전취급업무에 대한 생략의 필요성이 있었지만 현실적으로 불투명한 것으로 여겨졌는데 김진길 역장이 부임하여 운전취급의 일부 업무에 대한 생략에 따른 당위성의 논리와 개선요구를 강력히 개진 요청하여 마침내 결실을 거둬들여 경영합리화와 근무조건개선에 상당한 진전이 있는 것으로 평가되고 있다</p> <p>* 오산역에 근무하고 있는 역무원 임강식 씨가 이번 직무교육과 경에서 영예의 1등을 차지하여 수원지부 조합원의 명예와 긍지를 널리 과시하였다.</p>	<p style="text-align: center;">~*~*~ 제 1차 확대 간부 회의 ~*~*~</p> <p>정리, 인원(정원) 7명 중원후 후 속직실 문제-소파에서 속직,세마을 사업 폐지문제(공통과제)-문헌실 에어컨 오산, 장거리 출퇴근자 많아-조밥아파트 설립-북지일대 승산,업무 집중</p> <p>부곡, 구내 18명 역구안 문제,적소문제,공통휴양실, 권위회식(역장),비상근무시 시간의 근무인정(세마을 사업),비생는 저소,제조작업의 기계화,(목욕탕,휴게실,방--관물대 부곡,1일 8명 속직)</p> <p>금정, 문헌실 에어컨,청소원 확보--통입기(황용)의방,세마을 사업,인화차원의 인원관리(철은 직원 인사 이동 많다)</p> <p>와서,제조제품 부곡 푸디까지 주는(근상) 단산선,인원감축(아산교대)</p> <p>수원,식사문제(구내식당,미포식-풍풍 불은 열가무로 식사),세민시설,사원장 부곡,국철,현철-화장실 전기 부곡,수입실적에 비해 미포된 부곡-총괄엔터-장포명리,통철문제(오기방)-최소 1명,어른 보수(하절기 대비),일반전화</p> <p>전철 일반전화 없다 출납관계(수입금관리) 구내 목욕탕(기름보일러)시설 설치되고 있다</p>	

전국철도노동조합 서울지방본부 수원역연합지부에서 발행한 '현장물결' 제1호(최장신 제공)



1988년 철도파업 당시 연행된 기관사들에 대한 경철수사(『동아일보』, 1988년 7월 27일)



1994년 철도노조파업 당시 전국기관차협의회 소속 기관사들의 접근을 막기 위해 배치된 전경들(『한겨레』, 1994년 6월 24일)

철도노동자들의 파업은 이런 근로조건 개선을 위한 노력이었다. 철도노동자들의 노동운동에서 중요한 사건은 1988년에 발생한 ‘7·26파업’ 사건과 1994년의 ‘궤도 3사 노동자들의 공동파업’을 들 수 있다. 그리고 비교적 최근에 전개된 2001년 ‘철도노조 민주화’가 있다. 7·26파업은 1987년 노동자대투쟁 이후 고조된 노동운동의 흐름 속에서 발생한 사건이다. 노동조합에 의해 절차를 밟아 합법적으로 진행된 파업이 아니라 평조합원이 중심이 된 소위 ‘와일드 캣(wild cat)’ 파업이었기 때문에 많은 노동자들이 구속되고 처벌을 받게 되었던 사건이었다. 철도노조는 90여년 동안 거의 파업을 하지 않았기 때문에 1988년의 파업은 ‘건국 이래 최초의 철도파업’이라고 불렸다. 그만큼 누적되어 있던 노동자들의 불만이 폭발했던 것이다.¹⁷

1988년 7월의 파업은 비록 이틀 만에 진압되었지만, 철도노동자들의 열악한 노동조건을 사회에 알리는 계기가 되었다. 또한 공무원인 노동자의 노동3권 행사에 대한 문제를 환기시키는 역할을 하였고, 무엇보다도 파업 이후 새롭게 민주적인 활동가 진용이 갖추어지기 시작하면서 1990년대 초까지 철도노조 안팎에서 새로운 흐름들이 자라나는 시발점이 되었다. 이는 1994년 ‘궤도 3사 노동자 공동투쟁’으로 이어진다.¹⁸

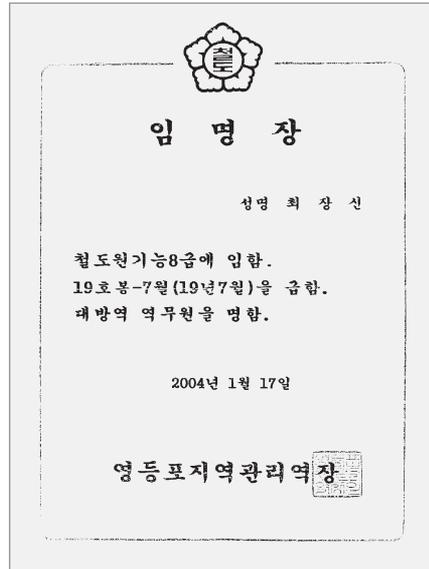
최장신은 1994년 파업 당시 수원역 역무원으로 일하면서 전국철도노동조합 서울

지방본부 수원지부 연합지부장을 역임(1992~1994년)하고 있었다. 과업이 있기 전인 2월부터 수원지부 지부장으로서는 철도노조 내 민주화를 위해 일하다가, 전국 철도노조 대의원대회 도중 100여 명과 함께 단상을 점거하고 “어용노조 박살내고 민주노조 건설하자.”는 등의 구호를 외치며 노조 지도부를 성토했던 과정에서 기물을 파손한 사건이 벌어졌다. 이로 인해 업무방해죄 등으로 벌금형을 받았고, 1994년 8월 24일 서울지방철도청에서 파면되었다. 이에 대해 2005년 민주화운동 관련자 명예회복및보상심의위원회에서는 ‘민주화운동으로 인한 처벌 및 해직’으로 인정하지 않는 결정을 내렸다.¹⁹

파면 후 최장신은 1994년부터 복직투쟁을 시작하였고, 그 어느 때보다 고난의 시기를 보내게 되었다. 그가 꿈에도 그리던 복직을 하게 된 것은 2004년이 되어서야 복직이 되었다. 불가능해 보이던 복직이 가능했던 데에는 2001년에 소위 ‘철도노조 민주화’가 이루어졌기 때문이었다. 2004년 12월에는 철도청장 표장이, 2007년 12월에는 철도공사 사장 표장이 수여되어 최장신 지부장의 명예회복은 직장 수준에서 분명히 이루어질 수 있었다.

(2) 복직투쟁

지금까지 노조 활동과 관련해서 발생한 해고자가 100명이 넘는다고 한다. 그러나 현재까지도 90명 이상이 복직을 못하고 있는 실정이다. 그에 비해서 최장신은 오랜 해고기간을 거쳐 복직을 하고 정년퇴직을 하게 된 흔치 않은 사례일 것이다. 특히 수원지부에서는 해고자가 많이 나왔는데, 복직투쟁 과정을 증언하면서, 동료



최장신 지부장의 복직 임명장(최장신 제공)



해고된 철도노조원들의 복직투쟁(2011년, <http://cafe.naver.com/hkct>) 해직 노동자들의 복직투쟁은 지금도 계속되고 있다.

와 최장신은 많이 가슴 아파하였다.

복직활동을 3년간 같이 했었는데요. 제가 그때도 그랬고, 지금도 그렇고. 한 3년 동안 23평짜리 아파트에서 어른 한 20명 이상씩이 합숙하다 보니까요. 꿈에 볼까 봐 (웃음). 주원배하고 나는 베란다에서 잤어요. 한겨울에도, 잘 데가 없어서, 방이 좁고 애들 코 골고 그러니까 베란다에 가서 침낭 뒤집어쓰고 자고 그랬다고. 그게 편해 죽든 말든, 우리 철도노조에서 아파트를, 둔산동에 두 개가 있었거든요. 그 아파트에서 20명 이상이 23평에서 어떻게 자. 마루에서 자고 방에서 자고, 찢리다 보니까 폐쇄공포증 같은 게 있는

거 같더라구요. 단기간이지만 구속되었다가 나오고 인생 조졌다 싶으니까 갑갑해요. 그래서 베란다에 가서 물론 유리창은 있지요, 은박지 깔고 침낭 속에서 자고 그랬어요.

10년이 흐르는 동안 복직활동 외에 생계를 꾸려 나가기 위해 온 가족이 일을 하고 이사를 다니며 불안정한 생활을 해야 했다. 당시 노동조합은 간접선거를 통해 지방본부 대의원과 지부장 등 지도부를 구성하면서 평조합원의 의사가 전달되는 민주적 과정이 왜곡되는 ‘중층간선제’였다. ‘민주노조’를 주장하는 조합원들과 지부에서는 지방본부 대의원과 노조 위원장 직선제를 꾸준히 요구해 왔다. 또한 공무원 신분으로서 노동3권이 모두 보장되지 않는 상황에서 ‘쟁의권’이 없다 보니 단체교섭도 형식적인 수밖에 없었다. 최장신의 증언에 따르면 철도노조는 단체교섭을 3년에 한 번씩 하는데, 교섭 내용은 단협 조항에 “토씨 하나 바꾸는 정도”에 그치면서도 단체교섭비 3,000만 원을 써서 술을 먹곤 했다고 한다.

(3) 철도노조 민주화 이후의 변화

2001년에 노조 집행부가 교체되었고 노조 지도부 선출도 직선제로 바뀌면서, 노동조건도 눈에 띄게 좋아지기 시작했다. 특히 고질적인 ‘24시간 맞교대’ 근무가 3

조 2교대'로 바뀌어서 노동자들이 가족들하고 시간을 보낼 여지가 생겼으며, 조금씩 취미생활도 할 수 있게 되었다. 공무원 등급제도 개선되어 갔고, 임금 수준도 조금씩 나아졌다. 이런 과정이 현실화되기까지 수많은 노동자들이 해고되고, 더 많은 이들이 부당 전출과 강제 부서이동 등을 당하는 수모와 어려움을 겪어야만 했다. 평소 활동과 근무태도를 늘 감시당하고 제지당하는 등 원만한 직장생활도 어려웠다. 하지만 많은 조합원들이 노동현장의 민주화와 노동자들의 권익을 위한 노력을 중단하지 않았는데, 노동조합은 오히려 활동가들을 내치고 해고하는 데 앞장서기도 했다.

오랜 시간을 철도노동자로서 고통과 보람, 땀과 눈물로 보냈던 수원역에서 2012년 12월로 정년퇴임을 하게 된 최장신의 삶은 평범하지만 평범하지 않은 한 수원 시민, 한 노동자의 이야기일 것이다. 일반적으로 평범한 시민들, 노동자들의 이야기는 공식 역사에 기록되지 않는다. 역사는 대부분 '잘난 사람들', '있는 사람들'의 전유물이었다. 하지만 보통 사람들이야말로 대한민국의 살아 있는 역사이다. 최장신 전 지부장의 이야기를 계기로 수원 시민들의 더 많은 살아 있는 역사들이 재조명되기를 기원한다.



1. 수원의 외국인 거주 현황과 지원 인프라
2. 아직 이방인일 수밖에 없는 수원 이주노동자의 삶
3. 이주노동자들이 직면한 문제와 지역사회의 역할

이창연 | 연세대학교 사회발전연구소 연구교수

김승만 | 오산이주노동자센터 간사

05 | 수원 외국인 이주노동자의 삶과 미래

1. 수원의 외국인 거주 현황과 지원 인프라

1) 수원의 이주민 현황

수원은 교통이 발달되어 있고, 인접 지역의 교통망이 연결되어 있어 이주노동자에게도 만남과 교류를 위한 장소이다. 중국 동포의 동포비자(H-2) 발급에 따른 대거 입국으로 수원 지역 곳곳에서 중국인 상점과 서남아시아, 동남아시아 상점을 쉽게 찾아볼 수 있다. 한편, 아시아 각국의 결혼 이주민이 수원역과 수원 남문의 시장 주변에 정착하면서 주말에는 이주노동자들이 이곳에서 시장도 보고 주말 여가를 즐기고 있다.

2012년 행정안전부(이하 행안부)와 경기도가 조사한 '경기도 외국인주민 조사' 결과에 따르면 수원 거주 이주민은 2011년 3만 5,657명에서 2012년 현재 4만 537명으로 전년도 대비 13.7%의 인구 증가율을 보이고 있다. 그리고 전국적으로는 경기 안산(6만 583명), 서울 영등포(5만 7,189명), 서울 구로(4만 3,239명) 다음으로 이주민이 많이 거주하는 지역이다.

수원 지역의 국적별 거주 이주민을 보면 중국 동포 2만 2,176명, 중국 한족 5,108명, 베트남 1,687명, 미국 1,214명 순으로 나타났다. 중국 동포들에 대한 자유왕래와 동포비자가 생기면서 중국 동포를 중심으로 대거 입국하여 수원 지역에 분포하



중국어 간판이 눈에 띄는 수원역 주변 상가지역

〈표 1〉 외국인 주민 거주 현황¹⁾

(단위 : 명, %)

구분	시흥	오산	안산	광명	안성	부천	수원	평택	안양	양평
2011	22,471	6,143	50,864	6,664	8,317	22,950	35,657	15,916	10,629	1,817
2012	27,715	7,529	60,583	7,838	9,503	26,148	40,537	18,032	11,760	2,005
증가율	23.3	22.6	19.1	17.6	14.2	13.9	13.7	13.3	10.6	10.3

고 있음을 잘 말해 주고 있다. 이 외에도 수원 지역에 거주하는 외국인의 출신 지역 별 분포를 보면 동북아시아 3만 3,765명, 동남아시아 2,707명, 남부아시아 1,002명, 중앙아시아 322명, 미국 1,214명, 러시아 399명, 기타 1,128명으로 조사되었다.²⁾

2) 수원의 이주 지원단체 현황과 운영실태

수원은 이주노동자에 대한 지원활동을 경기 남부 지역에서 제일 먼저 시작하였다. 수원 화서성당 이주사목에서 수원엠마우스³⁾를 운영하면서 필리핀을 위시하여

동남아시아 이주노동자를 위한 상담, 교육, 쉼터, 의료공제회 사업을 추진하였다. 이에 따라 수원, 화성, 용인, 의왕, 오산, 평택 지역에 거주하던 이주노동자들이 화서시장을 중심으로 자연스럽게 모이게 되었다. 그리고 수원의 시민사회단체들이 수원이주노동자쉼터(현재의 수원이주민센터)⁴를 만들어 운영하면서 수원 지역에서는 이주노동자들의 다양한 활동이 이루어지고 있다.

수원은 경기도 지역에서 안산에 이어 두 번째로 거주 이주민이 많은 곳이지만, 안산·부천·남양주·의정부에 비해 이주민 지원단체의 수는 적은 상황이다. 수원에서는 수원엠마우스, 수원이주민센터, 수원외국인근로자복지센터 등 3개 단체가 이주민을 위한 활동을 전개하고 있다. 그러나 양의 문제가 아니라 질적으로 접근하였을 때 1995년 활동을 시작한 수원교구 이주사목 수원엠마우스와 2000년에 설립된 수원이주민센터는 이주노동자의 활발한 교류와 활동을 지원해 왔으며, 이에 따라 인접 지역 이주노동자들이 북적거리는 장소가 되었다.

2007년 수원시는 늘어나는 이주민과 이주노동자를 위하여 수원외국인근로자센터(현 수원외국인근로자복지센터)를 설립하였는데, 그 과정에서 내홍도 겪었다. 수원이주노동자쉼터는 그동안 위탁운영단체로서 이주민사업을 활발히 전개해 왔는데, 지방선거로 시장이 바뀌면서 위탁단체를 공개 입찰하여 위탁단체가 종교단체로 변경되었고 이주민사업도 위축되었다. 하지만 자원봉사자들이 주축이 되어 다시 수원이주노동자쉼터를 개소하고 재출발하였다. 이 사건을 계기로 수원이주노동자쉼터는 이주노동자와 결혼이주민을 중심으로 결속력을 강화하였고, 자원봉사자들이 자발적으로 상근을 시작하면서 단체 운영의 어려움을 극복할 수 있도록 활동 기반을 다져 나갔다.

2007년은 수원에서 이주노동자·이주민 사업이 전환되는 시기이다. 먼저 기존에 NGO 중심으로 활발히 추진되었던 이주노동자·이주민 사업이 지방자치단체에서 설립한 기관인 결혼이주민지원센터(현 다문화가족지원센터)와 수원외국인근로자복지센터 등으로 바뀌었다. 또한 다문화가정의 이혼과 사망사건 등의 사회문제가 불거지면서 농촌 총각 장가보내기와 같은 지원사업에 대한 관심이 강화되었다. 일례로 2007년에는 60개 지방자치단체가 총사업비 28억 5,000만 원을 들여 농촌 총각



코스쿤 셀림 분향소의 조문객들(2006년, 이주노동자노동조합 제공) 터키 이주노동자 코스쿤 셀림은 수원출입국관리사무소에서 강제출국 집행을 기다리던 중 건물 6층에서 탈출하려다 18m 아래로 떨어져 숨졌다. 이 사건을 계기로 수원 지역 시민사회단체들이 본격적으로 이주노동지원 활동을 추진하게 되었다.

장가보내기 운동을 추진했으나 현재는 충북 보은·영동군, 충남 청양군, 강원 인제·횡성군, 전남 함평군 등 10여 곳에 불과한 것으로 알려졌다. 이 운동이 전국적으로 전개되었던 2000년대 중반 무렵 지방자치단체 간 실적 경쟁이 빚어졌던 것과는 분위기가 완전히 바뀐 셈이다. 이처럼 농촌 총각 장가보내기 운동이 위축된 원인은 국제결혼 중개업자들의 인권 침해와 불법 중개행위, 다문화가정의 불화에 따른 가정폭력과 살인·자살 등의 부작용이 증가하였기 때문이다. 이런 과정을 계기로 지방자치단체는 결혼이주민의 사회적 적응에 중점을 두는 것으로 지원사업을 전환하였다. 수원에서는 수원엠마우스가 수원결혼이민자지원센터(현 수원다문화가족지원센터)를 위탁운영하면서 결혼이주민에 대한 지원활동이 활기를 띠게 되었다.

3) 수원 지역 시민단체의 이주노동자 지원활동

이주노동자 지원활동은 주로 시민운동단체를 중심으로 진행되어 왔다. 그 이유

는 보편적 인권을 강조하고 사회적 약자를 지원하는 활동에 적극 나서는 시민운동단체의 성격과 관련이 있다. 수원 지역 이주노동지원 활동은 2006년 2월 27일 터키인 코스쿤 셀림 사망사건을 계기로 이주노동자 강제추방에 대한 시민사회단체들의 대응을 통해 본격화되었다.

단속에 의해 붙잡혀 강제출국 예정이던 터키 이주노동자 코스쿤 셀림이 수원출입국관리사무소 6층 보호실 18m 높이에서 목숨 건 탈출을 시도하려다 끝내 숨지고 마

는 사건이 있었다. 코스쿤 셀림 사망사건을 통해 출입국관리소의 비인간적인 강제단속과 인권 문제가 불거지면서 다산인권센터, 수원여성의전화, 경기지역이주노동자공동대책위원회 등이 공동대위를 구성하여 성명서 발표 및 수원출입국관리소장 면담과 항의 집회 등을 진행하였다. 이 과정에서 이주노동자 강제단속의 야만성과 비인간성을 확인하였고, 이주노동자 운동이 이주민단체뿐만 아니라 수원의 시민사회단체들이 함께 풀어야 할 문제라는 인식이 확산되었다. 수원의 시민단체는 정부와 출입국관리소가 미등록 이주노동자에 대한 기본적인 보호업무조차 제대로 수행하지 않고 있음을 규탄하였다. 이들은 “이번 사건의 경우도 서너 평 남짓한 좁은 공간에서 여러 명의 이주노동자들과 함께 생활하던 중 발생한 사망사건이기에 관리기능이 제대로 작동되었다면 충분히 막을 수 있었다.”고 비판하면서 이주노동자 정책의 변화를 촉구하였다. 단속과 추방의 과정에서 극도의 불안과 공포를 경험하는 이주노동자들에 대한 담당 행정기관의 안일한 대처는 각종 언론을 통해 상세히 알려졌고 시민의 관심을 불러일으켰다. 또한 다산인권센터는 국가인권위원회에 국가폭력에 대한 진정사건을 제기하였다.

이 사건 이후 수원 시민사회는 이주노동자를 포함하여 결혼이주민 인권보호에 관심을 갖고 활동을 시작하게 된다. 당시 수원여성의전화를 비롯한 수원 시민사회



수원이주민센터의 한글교육(수원이주민센터 제공)

단체가 나서서 농촌 총각 장가보내기, 국제결혼 현수막 없애기, 이주노동자 강제단속, 화성외국인보호소 인권침해 등 이주민을 둘러싼 활동을 전개하였다. 동시에 정부의 이주정책에 대한 비판의 목소리를 수원 시민사회단체들이 본격적으로 내기 시작하였다.

2. 아직 이방인일 수밖에 없는 수원 이주노동자의 삶

1) 곽○○를 통해서 본 수원 이주노동자의 일상⁵

2001년 7월 15일 한국에 들어온 중국인 곽○○는 고등학교 졸업 후 일을 하다가 삼촌과 함께 입국하였는데, 입국 당시 일종의 유명회사에 한국 화폐 1,000만 원을 경비로 지불하였다. 곽씨가 입국해서 배치된 회사는 삼성전자 하청업체였다. 규모는 컸지만 임금은 터무니없이 적어 시급 1,800원을 받았고, 휴무 없이 3교대로 일을 했다.

휴무 없죠. 그, 2교대 야간, 주간, 2교대로 일을 하는데, 거기서도 주말에서 한 달에 두 번 주말에서 철야 알죠? 아침에 8시부터 내일 아침 8시까지 일하는 것도 있어요. 왜냐면 돈 많이 벌면 그걸 해야 돼요. 그걸 하면 하루에 10만 원 벌어요. 그래서 한 달에 두 번 하면 20만 원이잖아요. 그래서 우리는 한 달에 110만 원, 120만 원 나와요. 아니면 한 달에 90만 원, 80만 원 나올 수도 있어요. 그때는 거의 사람들 돈 빌려서 왔잖아요. 그래서 돈 많이 벌어서 갚아야 되잖아요. 그래서 그땐 많이 힘들어요.

곽○○와 동료(18명)들은 임금이 부당하게 적다는 것을 알게 되었지만 도리가 없었다. 그리고 자신이 어떤 근로계약을 했는지도 알 수 없었다.

계약서 없어요. 말도 안 통하고 얼마를 받았는지 우리한테 안 보여 주고. 처음엔 아무도 몰랐는데 회사는 모든 일을 시켰는데, 한 달에 두 번? 예를 들면 야간 하면 쉴 수 있는데 주간 했으면 철야해야 돼요. 왜냐면 이번 주는 주간 했다가 주말 있을 때는 야간은 계속 하는데 토요일까지 저녁부터 일을 하잖아요, 그럼 일요일 아침에 끝나잖아요. 일요일 하

루 쉬고 월요일 일하는 거죠. 월요일 낮에. 그렇게 교대하는 거죠. 사실 그렇게 하면은 한 달에 하루도 안 쉬는 거죠. 사실은 그거 주간 야간 교대하는 것 때문에. 우리 그냥 토요일 밤에 일하잖아요. 그냥 사실은 일요일 낮에는 자는 시간이잖아요. 그래서 바로 내일 또 일하잖아요. 그래서 사실 쉬는 시간 없어요.

곽○○는 2년간 회사 기숙사에서 생활하였다. 돈 때문이었지만 쉬는 시간이 없어서 기숙사에 살아야 했다. 공장에서 일하며 배운 말은 “불량”, “빨리 빨리”, “밥 먹어.” 아니면 “일해.” 였다.

2시간 일하면 10분, 20분 정도 쉬어요. 그때는 기계는 끝이 없잖아요. 끝 수가 없잖아요. 계속 돌려야 되잖아. 한국 사람 딱 한 사람 있었는데, 사람 쉬는 시간에 대신 와서 일하는 사람 있어요. 대신 하면은 제가 20분 쉬고 다시 와서 다른 사람 대신 해서 그 사람도 20분 쉬고. 점심시간은 30분. 시간 그건 달라요. 계속 기계를 봐야 하니까 11시 반부터 1시 반 사이에 먹었어요.

기숙사에서는 두 평 남짓한 방에 네 명이 살았는데, 누우면 여유 공간도 없었다. 방에는 침대도 TV도 없었다. 공장생활 중 유일한 낙은 TV가 있는 방에 건너가 TV를 시청하는 것이었는데, 말이 통하지 않아 그냥 화면만 보았다. 무엇보다 장시간 노동으로 고단했기 때문에 취미생활은 엄두도 내지 못했다.

하루 12시간 일하잖아요. 그럼 엄청 피곤해요. 그래도 끝나면 밥 먹고 샤워하고 바로 안 자다가 수다 떨다가 바로 자요. 그때는 취미생활이란 그런 게 아예 없었어요. 그때는 제일 행복했던 게 뭐냐 하면은 주말에 쉬는 날, 그 회사 근처에 큰 마트 있어요. 까르프 그 까르프 가서 맛있는 거 사 먹고 그런 거 있어요. 회식은 한 달 한 번쯤 회사에서 반장한테 주는 회비 이런 건 있어요. 회비로 나가서 식당에서 그런 걸로 그냥 한 달에 한 번씩 식당에서, 한국 사람들 같이 밥 먹는 그 정도였어요.

곽○○가 다닌 회사는 규모가 큰 중소기업이라서 의료보험도 되고 임금을 체불하는 경우도 없었다고 한다. 하지만 그도 다른 산업연수생과 같이 불법체류자가 되었



여성 이주노동자 기숙사의 모습(<http://blog.naver.com/towithyun>)



이주노동자 기숙사 주방(<http://blog.naver.com/towithyun>)

는데, 발단은 인도네시아 노동자와 임금 차이가 있었기 때문이다.

한 2년 정도 일을 하다가 그때는 우리 원래 계약 기간은 원래 3년 정도 뭐 하는 거 같은데 정확할진 모르겠는데, 출입국 관리사무소 가서 연장해야 돼요. 그때는 그 회사는 우리 뭐가 불만 많아서 연장하지 않았어요. 연장해 주지 않으면 우리 다 불법이잖아요. 아니면 우리 다 중국 가야 되잖아요. 돈은 그때는 거의 못 벌었는데요, 왜냐하면 그때 월급도 작고 우리 돈 많이 쓰고 오잖아. 자기가 투자한 돈 그것도 많이 못 갚았는데 그냥 중국 돌아가면 너무 그렇잖아요. 거기 사람들 다 회사 끝내야 되잖아요. 그래서 그냥 도망갔어요. 일부는 중국으로 돌아간 사람도 있어요. 환경이 익숙하지 않아서 병 걸리는 분 있어요. 대부분은 딴 데 그냥 이동하고, 그때 저도 삼촌이랑 같이 회사 탈출해서 …….

곽〇〇는 불법체류자가 되어 목수 일을 했다. 가장 큰 고민거리는 주거공간이었다.

보증금 200에 25만 원에 매탄동에 살다가 매교동으로 갔다가, 영통지구로, 그 후 고등동으로 이사를 했어요. 출퇴근 때문에 이사를 간 거죠. 외국 사람들은 그 뭐지, 그 회사에서 기숙사 살 때는 그냥 상관없는데 보통 자취방 했을 때는 거의 다 교통 편리한 데를 잡아요. 왜냐하면, 그냥 왔다 갔다 했는데, 그 교통 불편하면 좀, 왜냐하면 자기 차가 없잖아요. 좀 힘든데 그때는 다 수원역 근처 살면, 교통이 제일 편하잖아요. 그래서 그 주변에 사람 제일 많아요.

계약연장이 안 되어서 불법체류자가 된 곽〇〇가 찾은 곳은 교회였다. 교회에 가면 자신을 도와주었고, 중국인 네트워크는 물론 취업정보도 찾을 수 있었다. 송탄

에 가서 1년 동안 일을 하다가 그 후 불법 체류 신분이 되었을 때 종교기관에서 운영하는 외국인 노동자 센터를 알게 되었다.

(임금체불, 부당노동행위 등) 얘기를 하는데 어떤 거는 괜찮은데, 어떤 거는 사장님 통화 하면 그냥 준 경우도 있고, 제 경우는 교회에서 목사님한테 말해서 목사님이 그 사람한테 전화했어. 또 아무 소용없는데. 사실은 처음 센터 가는 이유가 돈 못 받아서, 찾아서 해결할 수 있는지 없는지 찾아가는 거죠. 처음에는 그냥 한국어를 하는지 모르잖아요. 그냥 이런 단체에서 외국 사람 그냥 도와줄 수 있어요.

곽○○는 수원외국인노동자센터에 한국어를 배우러 다니다 그곳에서 한국어 자원봉사를 하는 한국 여성을 만나 결혼을 하였다. 현재 그는 다문화 도서관을 만들어 결혼 이주여성, 이주노동자, 그들의 자녀를 위한 문화지원활동을 전개하고 있다.

저희 집이 다문화 가정이었어요. 그래서 다문화 가정은 뭐가 필요하나, 다른 사람보다 더 알고 있잖아요. 그래서 다문화 가정에서 나중에 아이 나오잖아요. 애들 나오면 한국에 살지만 엄마랑 아빠랑 다른 나라 사람이잖아요. 다른 나라 사람은 자기가 문화 이런 거, 글씨, 말, 이런 거 배우면 좋잖아요. 나중에 크면 그거 위해서 다문화 도서관을 차렸어요.

곽○○는 여러 우여곡절이 있었지만 현재는 한국사회에 잘 적응한 사례로 보인다. 하지만 이어지는 사례는 한국에 거주하는 이주노동자의 삶이 녹록치 않음을 잘 보여 주고 있다.

2) 어머니 죽음에도 돈을 벌어야 했던 방글라데시 이주노동자 자만

수원 지역에서 일하는 이주노동자 자만은 1996년 방글라데시 다카 국제공항에서 가족의 슬픈 배웅을 받으며 한국에 입국하였다. 한국에 들어온 후 자만의 생활은 거의 노예 생활과 다를없었다. 하루에 주야 맞교대로 일한 월급이 식비 합쳐서 60만 원이었다. 힘들었지만 아픈 가족을 생각하면 그만둘 수가 없었다. 그런데 6개월 뒤 어머니가 그만 돌아가셨다. 슬픔을 견딜 수 없어 당장이라도 방글라데시에 가고

싶었다. 하지만 한국에 오기 전 브로커 비용으로 빌렸던 700만 원의 돈을 갚기 위해, 다른 가족의 생계를 생각해서 어쩔 수 없이 눌러앉을 수밖에 없었다.

한국은 아시아 국가에서 온 그에게 그리 친절하지 않았다. 얼굴이 검고 한국말을 잘하지 못한다며 무시하고 차별하는 것은 그래도 참을 수 있었지만, 다른 문화에 대한 이해와 배려가 없는 것이 가장 힘들었다.

그만큼 한국은 단일한 언어와 단일한 문화 속에 사로잡혀 있다. 또 한 번은 길을 걸어가는데, 엄마와 걸어가고 있던 한 아이가 그를 손가락으로 가리키며 “엄마, 미국인이야!” 하고 소리쳤다. 그러자 아이의 엄마는 “저 사람은 미국인이 아니라 외국인이야.” 하고 대답하는 것이었다. 마치 한국에 사는 사람들의 종류가 한국인, 미국인, 외국인 이렇게 딱 세 가지인 듯이 말이다.

3) 외국인 여성 노동자 레아의 이야기⁶

입국, 만남, 이별 ……

레아는 1962년 필리핀에서 8남매 중 여섯째로 태어났다. 엄마가 아파서 학교를 중단한 뒤 한국에 오기 전까지 돼지농장에 3년간 다녔는데, 낮에는 고등학교에 가고 밤에 일하였다. 그때가 20대 중반이었다. 현재 부모님은 모두 돌아가셨고, 7남매가 살고 있다.

1991년 9월 11일 관광비자로 한국에 왔다. 그때는 그냥 한국이 좋았다. 다른 나라는 출입국에 제약이 많은 데 비해 한국은 상대적으로 편리하였다. 한국은 레아가 가 본 첫 번째 외국이고 유일한 나라이다. 레아는 한국에 와서 1~2년 정도 일할 생각이었으나, 일하면서 돈을 벌다 보니 계속 살 수밖에 없었다. 1992년 필리핀 사람 토니를 만나 함께 살았으나 정식으로 결혼하지는 않았고, 1997년 아들 한슬리가 태어났다. 한슬리는 태어난 지 45일 만에 친구 편에 필리핀으로 떠나보냈다. 생후 2개월이 되면 정식으로 출생등록을 해야 하고, 그렇게 되면 출국절차가 복잡해지기 때문에 갓난아이를 그대로 비행기에 태웠다. 그때부터 14년간 엄마는 아들을 직접 만난 적이 없다. 레아는 아들을 보내고 난 뒤부터 한 달에 300달러(36만 원) 정도 송금하였

다. 그 정도면 필리핀에서 아이 키우는 데 문제는 없다.

레이의 공장 풍경

좁은 길을 따라가면 산꼭대기에 컨테이너로 지은 공장이 있다. 브리시나 붓을 만들 때 필요한 나무 손잡이를 만드는 곳이다. 사장과 필리핀 미등록 노동자 2명이 여기서 일했다. 컨테이너 안으로 들어가면 툽밥과 먼지가 가득한 이곳에서 레이는 면 마스크를 쓰고 온종일 나무를 자르고 반질반질하게 다듬었다. 마스크가 툽밥과 먼지를 막아주지 못하는 작업장에서 레이는 5년간 일해 왔다.

쪽문을 열고 두 번째 방으로 가면 신나 냄새가 코를 찌른다. 레아와 또 다른 필리핀 노동자가 다듬은 나무가 이곳으로 보내진다. 사장은 여기서 신나를 섞고 니스를 칠한다. 칠이 끝난 나무를 잠시 들여다보는 동안 현기증이 날 만큼 냄새가 지독하였다. 사장은 작업할 때 방독면을 쓴다고 했다. 벽면에 환풍기가 있었지만 그것은 면 마스크만큼이나 믿을 게 못 되는 물건으로 보였다.

공장에서 사장이 나쁜 말을 자주 한다. 레아가 잘못하면 “야, 이 새끼야.”라고 말한다. 그 소리가 싫어서 공장을 그만두겠다고 말한 적도 있다. 며칠 뒤 사장이 돌아오라고 했을 때, “No, 그건 사장이 잘못된 거예요. ‘이 새끼’ 같은 말을 하면 안 돼요. 나쁜 말 하지 말아요.”라고 대답하였다. 그 이후 사장은 나쁜 말을 별로 안 한다. 옛날에는 공장 사람들한테도 나쁜 말을 더 많이 들었다.

꿈이 있다면……

“아들이 돌아왔으면 정말 좋겠다. 여권이 되면 한국말도 배우고 싶다. 아들을 데려와서 잘 교육시키고 싶다.” 하지만 레아는 지금 아들의 여권을 만들 수 없다. 레아는 한국정부가 미등록 외국인에게도 비자를 확대해 주기를 기대한다. 가족을 자유롭게 데려올 수 있도록 도와주었으면 한다. 필리핀대사관에서 밀어 주면 데려올 수도 있을 텐데, 그쪽에서도 그렇게 해 줄 생각이 없는 것 같다. 한 번은 변호사를 통해 대사관에 요청했는데, 받아들여지지 않았다. 필리핀의 경우 일반적으로 싱글 맘 여권은 잘 안 해 주는데, 변호사가 도와주면 해 주곤 한다. 그러나 대사관에서는

싱글맘 문제에 적극적으로 나서지 않고 있다.

레이는 어떤 때는 그냥 필리핀으로 가고 싶지만 돈을 벌어야 하기 때문에 그럴 수 없다. 필리핀에서는 25살을 넘으면 할 수 있는 일이 별로 없기 때문에 벌써 48살인 레이는 이렇게 살다가 단속에 걸리면 돌아갈 수밖에 없지만, 가능하다면 계속 한국에서 일하고 싶다. 남편과 아이도 보고 싶지만, 지금은 매일 인터넷으로 만날 수밖에 없다. 언제 가족이 직접 만날 수 있을지 레이는 가늠할 수 없다.

4) 쇼바에겐 남편이 없다⁷

쇼바도 한때는 누군가의 부인이었다.

쇼바는 방글라데시에서 통계학을 전공하였다. 대학생활 중 남편을 만나 결혼했고, 결혼한 지 6개월 만인 1994년 남편은 한국으로 떠났다. 5년의 시간이 지나고, 남편은 한국 돈 400만 원을 브로커에게 주고 쇼바를 초청하였다. 그때가 1999년으로, 쇼바 부부는 드디어 함께 지내게 되었다.

남편과 쇼바는 공장에 붙어 있는 조그만 방에 살았다. 24시간 내내 기계소음이 들리는 곳이다. 화장실과 부엌은 다른 이주노동자들과 함께 사용하였다. 한국에 들어와 적응이 어려웠던 쇼바는 임신중독증을 앓았다. 낫선 땅과 언어, 24시간 돌아가는 기계음, 자유롭게 다닐 수 없는 미등록 신분, 공장 골방, 이 모든 게 복합적으로 작용했을 것이다. 임신하면서 일을 할 수 없었고, 남편 혼자서 일해야 했다.

남편은 2002년까지 8년간 플라스틱 사출공장에서 일하다 다른 회사로 옮긴 지 7일 만에 과로로 사망하였는데, 사인은 뇌출혈이었다. 그때 아들 라핀은 3살이었다. 지금도 아쉬운 건 단속이 두려워 남편과 가까운 시내로 외출 한 번 못해 본 일이다. 동료들과 사장, 쇼바는 안다. 부인의 입국비용과 생활비, 이제 막 태어날 아기를 생각하며 밤낮 안 가리고 몸을 부러야 했던 그가 결국 과로로 쓰러졌다는 사실을 말이다. 그러나 사장은 아무런 보상도 해 주지 않았다. 쇼바는 당장 누구에게 어떻게 손을 내밀어야 될지 몰랐다.



이주사망노동자를 위한 천도재(이주노동자노동조합 계공)

남편을 죽음으로 몰고 간 공장에서 일하다.

아들 라핀은 몸이 약하였다. 방글라데시로 가면 제대로 치료를 받을 수 없어 어떻게든 견디고 싶었지만 아픈 아이를 데리고 단속에 떨어져 지내야 하는 하루하루가 지옥 같았다. 게다가 불경기로 일자리카지 없었다. 결국 2005년 방글라데시로 돌아갔다.

하지만 심장이 약한 라핀의 치료를 위해 2007년 다시 한국 땅에 왔다. 한국으로 돌아왔지만 경기가 좋지 않아 일자리카지 없었다. 심한 몸살과 고열로 한 달간 병원 신세를 졌다. 이곳저곳 아르바이트를 하다 2009년 6월부터는 한 곳에서 일하게 되었다. 남편이 8년 동안 일했던 회사였다. 남편을 죽음으로 몰고 보상도 해 주지 않은 회사라고 생각하면 정이 떨어지기도 했다. 그런데 그 점이 미안한지 사장은 잘 대해 주었다. 다른 사람들은 안 주는 퇴직금을 쇼바만 챙겨 주었다. 쇼바는 사장님을 오빠처럼

고마운 사람이라고 했다. 시급이지만 야간작업이기 때문에 많을 때는 한 달에 200만 원까지 벌 수 있었다. 생활비를 제하고 나면 120만 원이 남았고 모두 저금하였다. 큰 돈은 아니지만 방글라데시로 돌아가면 가게 하나 얻을 만큼의 돈은 모았다.

2009년에는 결석 제거수술을 받았다. 그리고 만성 소화불량으로 매일 소화제를 먹어야 했다. 병원비가 너무 비싸 출국 직전까지 방글라데시에서 언니가 보내 준 소화제를 먹었다. 야간 일로 몸 여기저기 아프지 않은 데가 없었지만 이 모든 것이 견딜 만하였다. 아니 견뎌야 했다.

“하느님, 오늘도 엄마가 잡혀가지 않게 해 주세요.”

쇼바는 18개월 동안 거의 매일 저녁 7시에 출근해 아침 8시에 퇴근하였다. 휴일도 거의 없었다. 일요일에 혼자 작업할 때면 슬며시 눈물도 나지만 라핀만 생각하며 달렸다. 휴식시간에 잠시 숙소로 돌아와 잠을 자고 있는 라핀을 꼭 안아 주는 것이 유일한 돌봄이었다. 아침에 퇴근해 라핀에게 밥을 먹이고 학교차에 태워 보낸다. 그런 일상에 익숙해질 법하지만 시간이 갈수록 애뜻함이 더하였다. 어차피 이곳에 익숙해진다 한들, 그리고 라핀 스스로 한국인이라고 느낀다 한들 미등록 신분이고, 이곳은 떠나야 할 나라일 뿐이었다. 라핀은 또 다른 나라, 엄마의 나라로 돌아가 적응해야 한다.

그리고 공장 한 칸 구석진 방에서 생활한 지 3년이 지난 2010년 8월 31일, 라핀과 쇼바는 다시 방글라데시로 돌아갔다. 어차피 한국 땅에서 살 수 없는 몸, 라핀이 조금이라도 어렸을 때 방글라데시에서 적응할 수 있도록 떠났다. 라핀이 좋아하는 고추장과 찜장을 챙겨서.

5) 나트와 · 라즈, 허위 이탈신고와 부당해고에 맞서다

나트와, 라즈는 2011년 6월부터 한국에서 일하다가 3개월 만에 사업주와 분쟁에 휘말렸다. 두 사람이 일하게 된 곳은 재활용 관련 일을 하는 소규모 사업장이었다. 「근로기준법」 적용도 애매한 소규모 사업장이었다. 네팔 사람 세 명과 한국 사람 한 명을 포함해서 다섯 명 미만의 사람이 일을 하는 곳이었다.

일을 하다 2011년 9월 19일 기계가 고장났고, 일을 하면서 플라스틱 냄새 등으로 머리가 아프고 위장이 안 좋다는 라즈는 평일에 일을 해야 해서 그동안 병원에 가지 못하였다. 사용자는 나트와와 라즈가 병원에 다녀오는 며칠 새에 ‘무단이탈신고’를 하였고, 이를 빌미로 해고상태로 만들었다. 협박과 폭력을 가하면서 복직을 시켜 주지도 않고, 사업장 변경 과정에 협조도 하지 않았다.

두 사람은 회사 기숙사에서 피신하여 오산이주노동자센터 컴퓨터에서 생활하면서 회사 측과 수원고용지원센터를 상대로 힘겨운 법리 다툼을 벌였다. 한국에서 일을 시작한 지 3개월 만이다. 타지에서 사용자와 분쟁을 겪는 동안 그나마 번 돈은 모두 써 버리고 일자리도 구하지 못한 채로 버텼다.

네팔인 나트와, 라즈는 사업주의 거짓말에 의해 오산이주노동자센터에서 7개월간 수원고용노동부와 회사를 상대로 분쟁을 진행하였다. 수원고용노동부와 사업주는 이주노동자 5일 회사 무단이탈이라는 조항을 내세워 고용허가를 취소하였다. 이에 오산이주노동자센터에서 행정소송을 벌였고 승소하여 구직활동을 통해 다른 사업체로 취업하게 되었다.

사업주에 의해 이주노동자는 언제든지 미등록 이주노동자, 즉 불법체류자 신분이 될 수 있다. 이러한 사례는 비단 이 두 노동자만이 아닐 것이다. 수많은 이주노동자들이 수원 지역에서 법을 악용한 사업주의 강압으로 미등록 이주노동자로 전락하고 있음을 이 사건은 여실히 보여 주고 있다.

3. 이주노동자들이 직면한 문제와 지역사회의 역할

1) 삼중의 차별, 겹겹의 고난들

(1) 한국사회에서 이주노동자의 역할

보통 합법이니 불법이니 하는 말은 특정 행위로 법을 위반했는지 여부를 가리는 말이다. 하지만 ‘불법 외국인 근로자’라는 말에서 ‘불법’은 사람의 존재 자체를



미등록이주노동자에 대한 아만적 집중단속 중단 촉구 집회(이주노동자노동조합 제공) 기존의 '불법 외국인 근로자'라는 표현은 사람의 존재 자체를 '합법' 또는 '불법'으로 규정하는 것이므로 '미등록'으로 바뀌어야 한다는 주장이 제기되고 있다.

‘합법이나 불법이냐’로 규정하기 때문에 ‘미등록’으로 고쳐 불러야 마땅하다. 법을 어긴 사람을 우리는 ‘불법 사람’이라고 하지 않는다. 합법적 결혼에 의하지 않고 태어난 아기를 우리는 ‘불법 아기’라고 부르지 않는다. 또 ‘불법’이라는 말은 단지 용어문제에서 끝나지 않는다. ‘불법’이란 용어는 출입국관리소가 미등록 이주노동자들을 범죄자처럼 단속하고 수감하고 강제출국시킬 때, 그들의 인권을 침해하고 부정하는 구실로 작용한다.

법무부는 최근 불법체류자 단속과정에서 일부 이주노동자들이 단속반원을 폭행하거나 단속된 외국인들이 출입국사무소 보호소에서 집단 소요를 일으키고 도주하는 등 문제점이 드러나서 서울출입국사무소에 그물 총 4개를 지급했다고 밝혔습니다. <KBS 2004년 3월 31일 보도>

한국의 주류 미디어는 이주노동자들이 한국 노동자들의 일자리를 빼앗는다는 이유로 미등록 이주노동자들에 대한 단속과 추방에 대해 침묵하거나 지지한다. 그러나 대부분의 이주노동자들이 일하는 곳은 한국인들이 기피하는 3D업종이다. 이주노동자들이 없다면 이미 공장 문을 닫았을 영세 제조업체에서 그들은 그동안 묵묵히 일해 왔다. 요즘은 공장지대뿐만 아니라 농촌지역에서도 농사지를 인력이 없어 이주노동자들을 고용하는 실정이다.

이주노동자의 노동 없이 과연 한국 경제가 돌아갈 수 있을지도 의문이다. 결국 이주노동자들이 한국 노동자들의 일자리를 빼앗고 있다는 주류 미디어들의 태도는 이주노동자를 사람들의 차별 속에 몰아넣어 그들의 권리와 목소리를 빼앗아 갔다.

“이주노동자들이 내국인 고용기회를 박탈하는가?” 이러한 물음에 대하여 국제연

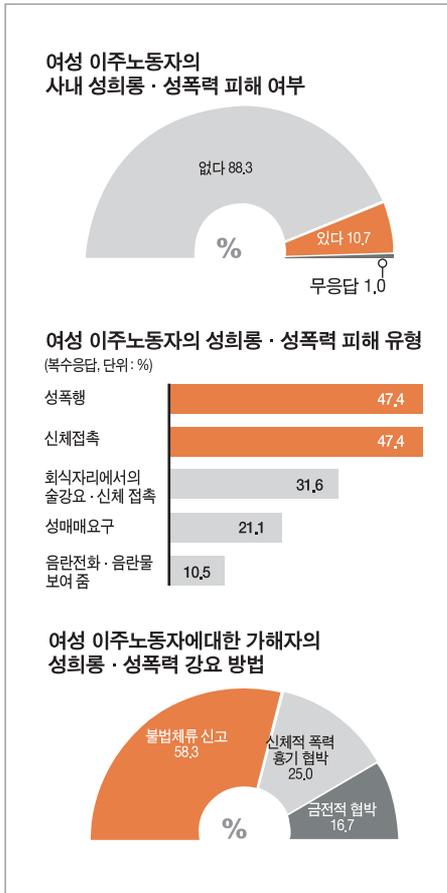
합 자문위원인 피터 스토키는 “명백히 거짓”이라고 대답한다. 그의 설명에 의하면 이러한 주장은 일자리가 정해져 있다는 “노동 총량 오류”에 근거한 것이지만, 이주노동자들은 일자리를 ‘차지’ 할 뿐만 아니라 새로운 일자리를 ‘창출’ 한다는 점을 간과한 것이라고 한다. 한국의 이주노동자들이 한국인들을 더 이상 고용하기 힘든 3D업종에서 대부분 일하고 있다는 사실은 이 같은 주장을 뒷받침한다. 이주노동자들은 한국인들이 떠나 버린 열악한 사업장에서 노동을 통하여 산업 발전에 기여하면서 결과적으로 내국인들의 고용기회를 ‘창출’ 하고 있다는 것이 오히려 진실에 가까울 것이다.

(2) 성폭력에 노출된 여성 이주노동자

수원 순대공장에서 일하는 태국 이주노동자 두 여성은 한국인 사장에게 성폭력을 당하였다. 2010년 4월 오산이주노동자센터에 찾아온 두 사람은 “회사에서 근무한 지 며칠이 지나지 않아 사장이 여자 기숙사에 들어와 가슴 등을 만졌고, 반항해도 계속 관찮다며 치근거리자 밀어내고 문을 잠갔다.”고 전하였다. 그 후에도 계속 기숙사에 들어와 엉덩이와 가슴 등을 만졌고, 샤워 중에 들어와 몸을 만지기도 했다. 샤워 후 술자리도 요구를 했으며, 다른 이주노동자들도 성추행을 했다고 사업장 변경 상담을 요청하였다.

오산이주노동자센터는 곧바로 사업주에게 연락을 하고 사실관계를 조사하였으나, 사업주는 “사업장 변경을 하려고 거짓말을 한다.”며 오히려 큰소리를 치고 화를 냈다. 순대공장에서 일하는 한국 사람들도 사장을 비호하며 태국 이주노동자인 두 여성만 비난하였다. 이에 센터는 사장을 경찰서에 고소를 하였고, 수원고용지원센터에 방문하여 고용지원센터장 직권으로 사업장 변경을 신청하였다. 그러나 경찰서 조사결과가 나와야 사업장 변경이 가능하다고 하였다. 다행히도 회사 식당에서 근무하는 아주머니가 목격자 진술을 해 주어서 사업장을 변경하게 되었다. 만약 이 아주머니가 진술해 주지 않았다면 사업장 변경은 커녕 성추행, 성폭행 사건 모두 무혐의 처리가 될 수밖에 없었다.⁸

이주노동자의 성 산업 유입도 심각한 문제이다. 이주여성 노동자는 국내 이주노



이주민방송과 한국외국인력지원센터의 여성 이주노동자 실태조사
(www.hani.co.kr)

동자 중 37% 정도를 차지하고 있으며, 점차 증가 추세를 보이고 있다. 이들 이주여성 노동자들은 크게 생산직 노동 여성과 성 산업(유혹업) 유입 여성, 식당이나 다방 등 서비스업 종사 여성들로 구분할 수 있다. 성 산업에는 필리핀과 구 소련계 여성들이, 서비스업에는 중국 동포가 주를 이루고 있다. 생산직에 종사하는 이주여성들 가운데 10.9%가 성매매 제의를 받은 경험이 있는 것으로 드러날 정도로 성 산업 유입 강요가 빈번하게 일어나고 있다.

한편, 이주여성의 성 산업 유입에서 문제가 되는 것은 유입과정에서 대부분의 경우 인신매매를 겪었다는 것이다. 생산직 공장 취업 미끼, 국제결혼 빙자, 공연예술 빙자 등 취업사기와 연결된다. 이주 여성의 경우 이주노동자, 여성, 빈곤국 출신이라는 차별에 더해, 유입경로에 따라 성노동력의 착취, 성매매, 국제결혼사기, 가정폭력, 성희롱, 남성 노동자와의 임금차별, 임신기간 중의 노동 등 인권의 사각지대에 방치되어 있어, ‘여성권’ 과 ‘모성권’ 은 물론 ‘노동권’ 에 대한 제도적 보호가 시급한 실정이다.

(3) 죽음의 컨테이너 기숙사

이주노동자의 주거권 문제도 심각한 수준이다. 산업현장에서 벌집으로 표현되는



수원이주민센터에 참여하는 스리랑카 노동자들의 2층 컨테이너 숙소(수원이주민센터 제공)



수원이주민센터에 참여하는 태국 노동자들의 가건물 숙소 주변(수원이주민센터 제공)

컨테이너 기숙사의 화재와 전기 과부하로 유명을 달리한 이주노동자도 많다. 컨테이너 기숙사 사망사고의 유형을 보면, 겨울철 전기패널 과열에 따른 화재, 여름철 에어컨의 과전압으로 발생한 화재, 겨울철 단전에 따른 전기패널 미작동으로 발생한 동사사건 등이 있다.

이러한 문제를 해결하기 위하여 경기지역이주노동자공동대책위원회와 수원 지역 이주민 인권단체들은 노동부가 법적 조치를 취해 줄 것을 요구하고 있다. 외국인이주노동운동협의회가 실시한 지난 2009년 수도권 지역에서 일하는 이주노동자의 주거환경 실태조사(11개국 출신 노동자 534명을 대상으로 한 설문조사) 결과를 보면 컨테이너 박스 하나에 4명이 잠을 자는 경우가 많았다. 이주노동자 1명이 차지하는 면적은 3.3㎡로 1평도 채 되지 않았다.

(4) 사업장 이동의 자유 제한

고용허가제가 존치하는 한 이주노동자들에 대한 사업장 이동의 자유는 제한될 것이다. 2009년 10월 개정된 고용허가제도 이주노동자들의 사업장 이동의 자유를 제한하고 있고, 3번 이상 사업장을 변경한 이주노동자에 대해 체류자격을 박탈하고 있다. 이는 국제노동기구 ILO⁹에서 권고하고 있는 사업장의 선택과 노동자의 자



이주노동자노동조합(이주노동자노동조합 제공) 이주노동자노동조합은 이주노동자의 인권, 노동권, 미등록 노동자의 합법화 등을 쟁취하기 위해 2005년 4월에 수도권 이주노동자들이 주축이 되어 결성하였다.

유권인 사업장 이동의 자유를 박탈하는 것이다. 이뿐만이 아니다. 이주노동자 여성이 임신을 하였을 경우 적법하게 산전 산후휴가를 제공해야 하지만 임신한 이주노동자 여성을 해고하고 있다. 정부는 이러한 이주노동자 여성에게 10개월 간의 체류자격을 부여해 주고 있지만, 머무는 동안 생계의 위협을 받을 뿐만 아니라 아기를

안전하게 낳을 수도 없다.



이주노동자에게 자유롭게 일할 수 있는 권리를(이주노동자노동조합 제공)

이주노동자들에 대한 노동기본권 침해는 다양한 형태로 나타나고 있다. 사업장 이동의 제한으로 많은 수의 이주노동자들이 미등록 이주노동자로 전락하였으며, 현재도 사업주와의 분쟁에서 불리하게 적용되어 이주노동자 개인의 노동권리 침해로 이어지고 있다.

일부에서는 사업장 이동이 자유로워지면 이주노동자의 잦은 이직으로 중소기업장에 혼란을 야기해 산업체의 피해가 막심하다는 반론을 제기하지만, 중소기업장에서 이주노동자에 대한 노동기본권리만 부여해도 이주노동자들의 이직은 줄어들 것이다. 이처럼 체류기간을 빌미로 사업주와 법무부는 이주노동자들을 노동자가 아닌 노예로 전락시키고 있다.

2) 지역사회의 역할

2012년 초 중국 동포의 수원 여성 살해사건 이후 지역사회에서 반이주민 정서가 팽배해졌다. 이 사건에서 반이주민 감정을 확산시킨 데에는 언론이 한몫을 하였다. 이주민들의 범죄가 마치 일상처럼 벌어지는 것처럼 확대 과장보도하고 이주민들 모두를 범죄자인 것처럼 조망하였다. 더 나아가 수원에서 벌어지는 사건을 이주노동자·이주민 범죄로 연결하는 언론의 확대 포장은 이들을 범죄자로 낙인찍고 있다.

이주노동자와 이주민의 사회적 불안정성과 삶에 대한 조망 없이 마치 이주노동자와 이주민을 한국사회의 범죄자로 매도한 것이다. 우리는 미국에서 벌어진 재미동포 조승희 총기난사사건에서 이주민으로서의 사회적 고립감 그리고 적대감이 어떻게 그 사회에 표출되고 있는지 확인하였다. 그러나 다문화라는 담론에서 결혼 이주민에 대한 동화주의적 시혜 이외에 이주노동자, 유학생, 난민 등 또 다른 이주민에 대한 적대감은 여전히 만연해 있고, 이는 이주민을 고립화시켜 범죄라는 사건으로 조망하게 하고 있다.

경기 남부 지역, 특히 수원역 일대는 어느 곳을 가더라도 아시아 국가에서 온 여러 나라 이주노동자를 쉽게 볼 수 있지만 그 존재감은 이방인이기에 낯설게 느껴진다. 세월이 흘렀고 이주노동자와 이주민에 대한 다양한 정책과 활동을 지방자치단체와 시민사회단체들이 활발히 진행하고 있지만, 여전히 수원 지역에서 이주노동



경기지역 이주노동자 공동대책위원회 수원역 선전전(2007년, 이주노동자노동조합 제공)

자와 이주민의 목소리는 작다.

이주노동자·이주민과 함께하기 위한 지역적 과제들이 수없이 산재해 있다. 그렇지만 수원 지역에서 이주노동자와 이주민에 대한 우리 안의 차별이 여전히 내재되어 있다. 수원 지역에서 인권, 사회통합, 2세 교육, 다문화가족 구성원에 대해 다문화사회 이행 준비를 진행하고 있지만 당사자 주체 입장에서 다른 생각과 고려는 여전히 빈약하며, 당사자가 배제되고 있는 상황이다. 이주노동자, 결혼 이주여성, 다문화가족, 이민자 문제는 한국인 시선으로 결코 상상할 수 없다. 당사자주의에 입각하지 않고서는 결코 해결되지 않을 사안이다.

수많은 결혼 이주여성 그리고 한국인이 된 이주민이 주체가 되어 사회적 통합과 지원센터 활성화 방안을 마련해야 한다. 앞으로 현실의 문제점을 해결하고 다양한 지원활동을 전개하기 위해서는 민간단체네트워크 구축과 주체에 대한 육성 발굴이 필요하다. 이주노동자와 이주민이 주축이 된 다문화사회 통합은 당사자를

주체로 세우지 않고서는 사회적 합의를 이루기 어려운 의제이다. 따라서 이주노동자와 결혼 이주여성을 인권단체, 여성결혼이주민센터, 다문화교육센터 주체와 활동가로 양성하는 것부터 시작해야 할 것이다.

이주노동자와 결혼 이주여성, 다문화가족 등과 관련된 문제에 대해 한국사회가 받아들이고자 하는 성찰과 고민을 넘어 해결을 위한 실천과 연대 그리고 소통이 필요하다. 손을 내밀어 한국사회의 문제와 그릇된 시선의 장벽인 차별과 배제를 하나 둘 풀어 나가기 위한 지역적 고민을 넘어서는 지혜가 필요하다.

현실 이주노동자들은 죽거나 떠나야 하는 상황이며, 결혼 이주여성, 특히 농촌지역 여성들은 고립된 섬에 갇힌 날개 잃은 새이다. 다문화가족 또한 문화적 차이, 소통의 어려움, 사회적 시선, 가부장적 사회 분위기로 고통을 받고 있다. 이에 대한 사회적 손길과 연대가 우리 사회를 다문화사회로 변화하게 만드는 시작일 것이다.



수원시보건소 외국인근로자 무료진료의 날(수원이주민센터 제공)

제1부 섬유산업 노동자의 노동세계와 일상

01 | 선경직물 노동자의 노동세계와 일상

참고자료

- 고승희, 「담연 최종건의 기업문화관과 선경문화」, 『경영사학』 제27집 1호, 2012.
 선경그룹 홍보실, 『선경 40년사』, 1993.
 전범성, 『최종건』, 서문당, 1987.
 間宏, 『日本労務管理史研究：経営家族主義の形成と展開』, 御茶の水書房, 1978.

주

- 1) 이용진(82세)은 최종건의 측근으로 선경직물 창립부터 1980년대까지 근무하였다(2012년 7월 12일, 수원박물관 구술 면담).
- 2) 박현채, 『해방 후 한국노동쟁의의 원인과 그 대책에 관한 연구』, 1971.
- 3) 선경직물 여성 노동자 이춘자, 이정하, 최정자와는 초점집단면접의 성격으로 진행되었다(2012년 8월 3일, 수원박물관 구술 면담).
- 4) 이정하(1946년생)는 선경직물 여성 노동자로 심층면담을 실시하였다(2012년 10월 19일, 수원박물관 구술 면담).
- 5) 間宏, 『日本労務管理史研究：経営家族主義の形成と展開』, 御茶の水書房, 1978, 44~45쪽.
- 6) 間宏, 『日本労務管理史研究：経営家族主義の形成と展開』, 御茶の水書房, 1978, 45·47·56쪽.

02 | 한일합섬과 산업체학교의 운영

참고자료

- 김춘수, 「1960~70년대 국가의 여성 배제 전략」, 『역사연구』 제12호, 역사학연구소, 2003.
 김춘수, 「1960~70년대 여성노동자의 주거공간과 담론」, 『역사연구』 제15호, 역사학연구소, 2005.
 『제1회 수원한일여자실업고등학교 졸업앨범(1982년 2월)』(구술자 이기용 소장).
 교지편찬위원회, 『팔도잔디』, 1990·1992·1993.
 한일합섬20년사편찬위원회, 『한일합섬 20년사』, 1986.

주

- 1) 한일합섬20년사편찬위원회, 『한일합섬 20년사』, 1986, 46~53쪽.
- 2) 『매일경제』, 1973년 11월 24일.
- 3) 『매일경제』, 1973년 11월 30일.

- 4) 1970년대 후반 공교육의 확대와 함께 여성 노동자에게 교육의 기회가 주어졌는데, 그것이 산업체 부설학교와 산업체 특별학급이었다. 전자는 산업체(기업)가 중고등학교를 설치하여 자사의 청소년을 교육하는 것이고, 후자는 산업체 인근의 기존 중고등학교에 별도로 야간학급을 설치 운영하는 것이다. 이에 대해서는 김춘수, 「1960~70년대 국가의 여성 배제 전략」, 『역사연구』 제12호, 역사학연구소, 2003 참조.
- 5) 『매일경제』, 1994년 6월 22일.
- 6) 이 내용은 이기용 선생님의 1차, 2차 증언을 참조하였다.
- 7) 이기용 선생님의 1차 증언을 참조하였다.
- 8) 한일여실 편집부, 『팔도잔디』 창간호, 1990, 143~145쪽.
- 9) 김춘수, 「1960~70년대 국가의 여성 배제 전략」, 『역사연구』 제12호, 역사학연구소, 2003, 91쪽 참조.
- 10) 문교부, 『일하며 배우며』, 297쪽.
- 11) 김춘수, 「1960~70년대 국가의 여성 배제 전략」, 『역사연구』 제12호, 역사학연구소, 2003 참조.
- 12) 이기용 선생님 2차 증언을 참조하였다.
- 13) 이 내용은 한일여자실업고등학교의 후신인 수원전산여고 김경옥 교장 선생님과 안미아 교감 선생님이 제공해 주신 자료를 중심으로 요약·재구성한 것이다. 이 자료를 받을 당시 학교 이름은 수원한일전산여고였으나, 인터뷰 직후 학교명을 변경하게 됨으로써 ‘한일’ 이라는 이름은 역사로만 남게 되었다.

제2부 삼성전자 노동자의 노동 경험과 ‘무노조 경영’

01 | 삼성전자 노동자의 노동세계

참고자료

- 김기원, 「삼성재벌의 노사관계 - 1987년 이후의 변화를 중심으로」, 『이론』 제12호, 2004.
- 김선동, 『노조없는 기업경영』, 신어림, 2000.
- 김성환·이정미, 『벼랑 끝에서 희망을 움켜쥐고. 삼성재벌노동자탄압백서』, 민주, 2002.
- 김소희, 「동면을 뚫고 나온 삼성 노동자의 반란」, 『월간 말』, 1997년 3월.
- 김형극, 『어느 삼성 노사관리자의 참회 : 국내 최고기업 삼성의 인간관리 실체에 대한 생생한 증언』, 반도기획, 1997.
- 신경숙, 『외딴 방』, 문학동네, 1995.

조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007.

주

- 1) 김기원, 「삼성재벌의 노사관계 - 1987년 이후의 변화를 중심으로」, 『이론』 제12호, 2004, 132쪽.
- 2) 구술내용은 전○경, 박○혜 수집 구술 녹취자료(2012년 8월 28일)에서 재인용한 것이다.
- 3) 김선동, 『노조없는 기업경영』, 신어림, 2000, 84쪽.
- 4) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 255~256쪽; 김형극, 『어느 삼성 노사관리자의 참회 : 국내 최고기업 삼성의 인간관리 실체에 대한 생생한 증언』, 반도기획, 1997, 142~241쪽; 김성환 · 이정미, 『벼랑 끝에서 희망을 움켜쥐고. 삼성재벌노동자탄압백서』, 민주, 2002.
- 5) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 261쪽.
- 6) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 262쪽.
- 7) 김형극, 『어느 삼성 노사관리자의 참회 : 국내 최고기업 삼성의 인간관리 실체에 대한 생생한 증언』, 반도기획, 1997, 201쪽.
- 8) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 262쪽.
- 9) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 261쪽.
- 10) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 261쪽.
- 11) 신경숙, 『외딴 방』, 문학동네, 1995, 40~41쪽.
- 12) 김기원, 「삼성재벌의 노사관계 - 1987년 이후의 변화를 중심으로」, 『이론』 제12호, 2004, 137쪽.
- 13) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 265쪽.
- 14) 구술내용은 손○희, 박○혜 수집 구술 녹취자료(2012년 7월 30일)에서 재인용한 것이다.
- 15) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 267쪽.
- 16) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 268쪽; 김형극, 『어느 삼성 노사관리자의 참회 : 국내 최고기업 삼성의 인간관리 실체에 대한 생생한 증언』, 반도기획, 1997, 142~151쪽; 김선동, 『노조없는 기업경영』, 신어림, 2000, 186쪽 참조.
- 17) 김기원, 「삼성재벌의 노사관계 - 1987년 이후의 변화를 중심으로」, 『이론』 제12호, 2004, 136쪽.
- 18) 『시사저널』, 2005년 9월 20일, 27쪽.
- 19) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 254~245쪽.
- 20) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 255쪽.
- 21) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 256~257쪽.
- 22) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 258쪽.
- 23) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 260쪽.
- 24) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 257쪽.
- 25) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 259쪽.
- 26) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 145~184쪽.
- 27) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 264쪽.
- 28) 김소희, 「동면을 뚫고 나온 삼성 노동자의 반란」, 『월간 말』, 1997년 3월.

- 29) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 263쪽.
- 30) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 264쪽.
- 31) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 265쪽.
- 32) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 266쪽.
- 33) 김형극, 『어느 삼성 노사관리자의 참회 : 국내 최고기업 삼성의 인간관리 실체에 대한 생생한 증언』, 반도기획, 1997, 121쪽; 김소희, 「동면을 뚫고 나온 삼성 노동자의 반란」, 『월간 말』, 1997년 3월, 92쪽; 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 265쪽.
- 34) 조돈문, 「삼성그룹의 노동자 통제와 원형감옥」, 『산업노동연구』 제13권 제2호, 2007, 269~270쪽.

02 | 초일류기업 삼성에서 노동자로 살아간다는 것

주

- 1) 삼성회장 비서실, 『삼성 60년사』, 1998, 236~237쪽.
- 2) 삼성회장 비서실, 『삼성 60년사』, 1998, 229~232쪽.
- 3) 자세한 내용은 송원근, 「삼성의 경제력과 성장의 그늘」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 25~59쪽 참고.
- 4) 최인이, 「관리의 삼성, 삼성맨 만들기」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 209쪽.
- 5) 삼성회장 비서실, 『삼성 60년사』, 1998, 96~97쪽.
- 6) 이승협, 「삼성의 신경영과 강제된 동의」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 259쪽.
- 7) 이승협, 「삼성의 신경영과 강제된 동의」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 260쪽.
- 8) 『매일노동뉴스』, 2004년 10월 22일.
- 9) 김정환, 「기업복지」, 이원덕 편, 『한국의 노동 1987~2002』, 한국노동연구원, 2003, 577~588쪽.
- 10) 최인이, 「관리의 삼성, 삼성맨 만들기」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 216~217쪽.
- 11) 「민주노총 반 노동자 기업 삼성대책위 기자회견문」(2011년 5월 13일).
- 12) 삼성일반노동조합 홈페이지(http://samsunggroupunion.org/gnu/bbs/board.php?bo_table=pds_policy&wr_id=37855&page=3).
- 13) 미디어 오늘, 「삼성 노동자들이 말하는 삼성에 관한 내밀한 이야기」, 2013년 4월 28일.
- 14) 이승협, 「삼성의 신경영과 강제된 동의」, 대안 연대회의 기획, 『한국사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스, 2008, 266쪽.
- 15) 이계삼, 「초일류기업 삼성 노동자의 삶을 생각한다」, 『기독교사상』 통권 616호, 대한기독교서회, 2010, 54쪽.

- 16) 이 부분은 조돈문, 「'인간존중' 삼성재벌, '무노조 전략'의 실제: 삼성 노동자들의 노동조합 결성시도의 역사」, 『연대와 실천』 통권 제146, 영남노동연구소, 2006, 24~48쪽을 참고하였다.
- 17) 자세한 내용은 이득재, 「블루오션 위에서 좌초하는 삼성」, 『한국사회와 삼성신화』, 문화연대 쟁점토론회(2005년 7월 29일) 참고.

제3부 노동야학과 노동문화운동

01 | 수원의 야학과 노동자 교육

주

- 1) 서둔야학의 설립과 운영은 서둔야학사편찬위원회에서 발간한 『서둔야학사』(1999)를 참조하여 정리하였다.
- 2) 김찬도, 「조국애에 빛나는 수원고농사건(개척사사건)」, 『상록』 창간호, 1950, 171쪽.
- 3) 김찬도, 「조국애에 빛나는 수원고농사건(개척사사건)」, 『상록』 창간호, 1950, 171쪽.
- 4) 전조선농민사편집실, 「각지농민야학상황」, 『조선농민』, 1927년 12월호.
- 5) 『동아일보』, 1927년 12월 7일.
- 6) 이곳은 현재의 작물시험장 인근의 청한아파트가 있는 장소로, 과거에는 농사원 직원들의 사택이 있었으며 그곳에 제3강당도 있었다.
- 7) 탑일야학은 1970년 2월, 화서야학은 1969년경, 고색야학은 1965년경에 각각 폐교를 했다고 한다.
- 8) 수원제일평생학교 홈페이지(<http://cafe.daum.net/suwonjeil>)와 문집인 『제일 글샘』을 참조하였다.
- 9) 박영도 교장의 증언 내용 참조.
- 10) 이관용, 「공황을 댕겨와서」, 『밀알』 제4호, 1990년 9월 10일, 제일야학교사회 깃발 편집부.
- 11) 김경애, 「공황을 마치고」, 『밀알』 제4호, 1990년 9월 10일, 제일야학교사회 깃발 편집부.
- 12) 박영도 교장의 증언을 토대로 작성하였다.
- 13) 1977년부터 화홍야학 교장이었던 정우영(2013년 10월 8일)과 1979년 교사로 활동했던 김홍석(2013년 10월 14일) 등의 증언을 토대로 작성하였다.
- 14) 「매산동 이전」, 『화홍야학』(<http://cafe.daum.net/hwms>).
- 15) 「27년 만에 공개하는 편지」, 『화홍야학』(<http://cafe.daum.net/hwms>).

02 | 수원인의 노동문화운동

_참고자료

- 국립현대미술관 편, 『민중미술 15년 1980-1994』, 삶과 꿈, 1994.
- 민족극연구회 편, 『민족극대본선 3. 노동연극 편』, 풀빛, 1991.
- 성근제, 「동아시아 예술 운동 내부의 '양식의 정치화' 현상에 대하여」, 『기억과 전망』 통권 23호, 2010년 겨울.
- 수원문화운동연합, 「수문연 3차 총회 보고자료」, 『자료집(12월)』, 1989.
- 수원민주문화운동연합, 『백성』 창간호, 1988년 9월.
- 수원민주문화운동연합, 『백성』 2호, 1988년 11월.
- 수원민주문화운동연합, 『백성』 3호, 1989년 1월.
- 수원민주문화운동연합, 「수문연소식」, 『회보』 제1호, 1989년 4월.
- 신진화, 「민중문화운동의 겨울잠」, 『월간 길』, 1993년 4월.
- 이명원, 「진보적 문예운동의 형성과 전개」, 『기억과 전망』 통권 23호, 2010년 겨울.
- 이용환 · 강권영, 「서둔야학에 관한 일고찰」, 『한국농업교육학회지』 제31권 4호, 1998.
- 정원민, 「수민청의 도약 및 발전의 시기」, 『수원사랑청년회 12년의 발자취를 찾아서』, 수원사랑민주청년회 동우회, 2007.
- 채윤기, 「수원민주문화운동연합의 활동과 전망」, 『백성』 2호, 수문연, 1988년 11월.

_주

- 1) 민족극연구회 편, 『민족극대본선 3. 노동연극 편』, 풀빛, 1991. 이 작품은 영등포산업선교회에서 초연을 하였는데 1,000여 명이 관람을 하였다고 한다. 관객들은 ‘울고 불며’ 작품에 몰입되어 갔다(이혜란 증언 내용 참조).
- 2) 이영미, 「한국여성노동자회 연극과 노동자적 현실성」, 『여성』 3집, 1989년 1월.
- 3) 미술패 나눔, 「제자리를 찾아가는 벽화운동」, 『백성』 3호, 수원문화운동연합 편, 1989, 45~48쪽.
- 4) 이후 서울 지역의 문화운동 전개과정에 대해서는 이명원(「진보적 문예운동의 형성과 전개」, 『기억과 전망』 통권 23호, 2010년 겨울호), 성근제(「동아시아 예술 운동 내부의 '양식의 정치화' 현상에 대하여」, 『기억과 전망』 통권 23호, 2010년 겨울호) 등을 참조할 수 있다.
- 5) 이하 내용은 이성화와의 인터뷰 내용 중에서 관련 사항을 재구성한 것이다.
- 6) 이하 내용은 이혜란의 증언을 토대로 재구성한 것이다.
- 7) 1989년 소식지에는 당시 수문연 내 ‘패’ 들의 현황이 드러나 있다. 나눔패, 두꺼비패, 바탕패, 백성패, 쇠뿔이패, 열쑤패, 통일패 그리고 터벌림패 등이 존재하였다. 이들은 기존의 미술부, 홍보부, 정책부, 편집부, 탈춤반, 풍물패 등을 대체하는 이름들이었다. ‘터벌림패’는 각 공장의 요구에 의해 출장 풍물강습을 실시하고, 임투선전대를 구성하여 임투활동을 지원하는 등 노동운동과의 연계성이 강했던 조직이었다.
- 8) 수문연에 대해서도 “문화운동연합이라는 이름으로 출발하였지만 인적 구성 등의 문제로 대부분의 활동이 예술활동 중심으로 이루어졌고, 언어 · 음식 · 의복 · 주거 · 취미생활 · 오락 등 생

활문화의 영역은 본격적인 접근을 하지 못하였다.”는 평가가 있었다(채윤기, 「수원민주문화운동연합의 활동과 전망」, 『백성』 제2호, 수문연, 1988년 11월).

- 9) 수문연의 1993년도 교육자료에는 이런 문제를 비판적으로 제기한 부분이 있다. 첫 번째 강좌 내용 속에서 ‘우리의 가곡에도 뛰어난 예술성을 가진 명곡’이 있고 미술작품, 영화 등에도 게승해야 할 작품들이 있는데, 1980년대 문예운동가들이 이를 모두 부정하는 편향을 보였다는 주장이다.
- 10) 신진화, 「민중문화운동의 겨울잠」, 『월간 길』, 1993년 4월.

제4부 노동구조와 노동세계의 변화

01 | 수원 노동자의 생활 실태와 의식

주

- 1) 또한 설문조사에서는 정당지지도를 살펴보았다. 이 경우도 보수정당, 자유개혁정당, 진보정당, 무당파가 30%, 20%, 10%, 30%로 나타났다. 하지만 여기에는 유념할 점이 있다. 다음에서 이어지는 분석결과에서 확인할 수 있듯이, 노동자들의 의식은 대체로 협조적이고 중간적으로 나타나고 있다. 우리는 이를 오늘날 노동자 전체의 의견으로 일반화해서는 안 된다. 왜냐하면 노동자들의 태도(와 조건)는 노동조합의 유무를 비롯해 각급 노동조합의 성격과 노동운동단체 및 활동가들의 성향에 따라 좌우되는 경향이 있기 때문이다. 따라서 본 조사에서 표본에 포함되지 않는 민주 노총 사업장의 노동자들은 상이한 의견을 표출할 가능성이 높다. 또한 본 조사는 일반 노동자들을 대상으로 하지만, 이들의 의식은 노동운동 활동가들의 그것과는 상당히 다르다. 노동운동 활동가들은 상급조직에 따라 다소 차이가 있지만 평범한 노동자들보다 반(反) 자본·국가적이고, 상대적으로 각종 사회문제에 대해서도 진보적이라는 사실을 언급해 둘 필요가 있다.
- 2) 한 가지 흥미로운 사실을 언급하자면, 사회의식 조사의 경우 노동형태·직군 등 노동관계를 구성하는 사회적 범주보다는 정치 이념에 따라 유의미한 차이가 발견되었다. 본 조사의 경우, 육체 노동자들에 비해 사무·전문직 노동자들이 진보적인 비율이 높았고, 관리직보다는 평사원들이 조금 더 진보적이었다. 다만, 정치 이념에 대한 분석은 본 조사의 목적을 넘어서는 것이라 여기에서는 자세히 설명하지 않았다.

02 | 수원 중소기업 노동자의 노동세계와 일상

_참고자료

- 고희준, 「외국인 노동자의 근로조건과 직무 만족도가 기업경영성과에 미치는 영향 - 경기도 화성시 중소 제조업을 중심으로」, 수원대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- 김을식 · 좌승희, 『지역노동시장의 구조와 특징』, 경기개발연구원 기본연구, 2009.
- 김철홍, 「수원시의 산업구조 및 산업입지 특성에 관한 연구」, 『지역사회연구』 9집, 1997.
- 노동부, 『정규직 대상 - 임금실태조사』, 2008.
- 민태홍, 「수원시 서부지방산업단지 활성화 전략」, 『2006년 추계학술대회 발표집』, 한국관세학회, 2006.
- 박재용, 「통계자료를 이용한 공간적 변동과악에 관한 연구」, 『도시행정학보』 14집 1호, 2001.
- 서문석, 「산업구조 분석을 통한 수원경제의 발전방안 연구」, 『한국지역경제연구』 제5집, 한국지역경제학회, 2005.
- 성공회대 민주자료관, 『1980년대 민주화운동 관련 사건 · 단체사전 편찬을 위한 기초조사 연구사업』, 2003.
- 수원상공회의소, 『수원시 상공명감』, 1980~2012.
- 수원상공회의소, 『수원지역 노동자 의식구조 조사보고서』, 1997.
- 수원시, 『사업체 기초통계조사보고서』, 해당연도.
- 수원시, 『수원통계연보』, 해당연도.
- 수원시, 『수원시사』, 1986.
- 수원시, 『시정기본통계』, 2000~2012.
- 수원시 · 한국지역경제학회, 『수원경제발전전략 수립을 위한 연구』, 2009.
- 알프 뢰트케 외, 『일상사란 무엇인가』, 나종석 외 옮김, 청년사, 2002.
- 이영석, 「영국 산업사회의 성립과 노동계급」, 『유럽의 산업화와 노동계급』, 까치, 1997.
- 이우중 · 김상호, 「수원시 도시공간구조 변천에 관한 연구」, 『국토계획』 37집 3호, 대한국토 · 도시계획학회, 2002.
- 이윤호, 「대기업전략과 지방노동시장의 변화에 관한 연구」, 단국대학교 대학원 석사학위논문, 1996.
- 이종구 외, 『1960-70년대 노동자의 생활세계와 정체성』, 한울 아카데미, 2005.
- 이종구 외, 『1960-70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울 아카데미, 2005.
- 이창언, 「민주주의 민족통일 경기남부연합을 기억하며」, 『수원사랑민주청년회 12년의 발자취를 찾아서』, 수원사랑민주청년회 동우회, 2007.
- 장영실, 「수원시 공간구조 변천에 관한 연구」, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990.
- 지우석 외, 『수원지역연구』, 경기개발연구원, 2011.
- 통계청, 『인구 및 주택 센서스』, 1985 · 1990 · 1995 · 2000.
- 한국행정학회, 『한국도시연감』, 1986~1994.

<https://stat.suwon.go.kr/sub/present/Present.asp?menuCode=010202&scroll=0>
<http://blog.daum.net/lovesuwon/756>
<http://blog.naver.com/jcyang5115/10116762435>
<http://cafe.naver.com/suwonvision/5865>
<https://stat.suwon.go.kr/sub/present/Present.asp?menuCode=010202&scroll=0>
<http://blog.naver.com/plus6587/110160205102>
<http://blog.naver.com/ere11114/89875795>

주

- 1) 수원시 인구는 2002년 4월을 기준으로 인구 100만의 도시가 되었으며, 2012년 현재 116만 62명이다(<https://stat.suwon.go.kr/sub/present/Present.asp?menuCode=010202&scroll=0>).
- 2) 수원상공회의소, 『수원상공명감』, 해당연도. 각 연도의 산업분류코드의 차이는 분류기준이 수시로 개정되었기 때문이다. 1963년부터 유엔 통계청이 작성한 국제표준산업분류방식에 따라 우리나라의 산업 특성에 맞는 ‘한국표준산업분류’를 제정, 사용해 왔다. 현행 산업분류는 새로운 산업의 대두와 산업구조의 변화를 반영하기 위하여 2000년 1월 7일 제8차 개정 고시, 동년 3월 1일부터 시행되었다. 그러므로 1980년대와 1990년대의 분류기준은 지금과 다르다. 분류코드는 달라도 업종별로 묶어 보면 대개 음식료, 섬유·의복, 목재·종이·출판, 석유화학, 비금속소재, 철강, 기계, 전기전자, 운송장비, 기타로 구분해 볼 수 있다.
- 3) 총업체수는 1991년 544개, 1997년 763개이고, 300명 이하 업체수는 1991년 531개, 1997년에는 749개이다(수원상공회의소, 『수원상공명감』, 해당연도). 1991년은 석탄광업 2개 업체(21-50명), 1997년은 석탄광업 1개 업체와 담배 제조업 1개 업체를 제외하였다.
- 4) 2013년 현재 수원에는 모두 4개의 구가 있는데, 1988년 이래로 수원시의 ‘구’(1988년 장안구·권선구, 1993년 팔달구, 2003년 영통구 설치)와 ‘동’(행정동 39개동, 법정동 56개동)은 분화와 확장을 통해 변화되었기 때문에 약간의 차이가 있을 수 있다.
- 5) 민태홍, 「수원시 서부지방산업단지 활성화 전략」, 『2006년 추계학술대회 발표집』, 한국관세학회, 2006, 169쪽. 수원시 권선구 고색동 433-1번지 일원은 수원시의 서수원 지역 개발계획에 따라 개발되어 1단계로 2개 기관 및 46개 기업체에게 분양을 완료하였다. 2006~2007년에는 2단계 조성공사가 진행되었다.
- 6) 원래는 전기·전자 업종 노동자만을 대상으로 하려 했지만, 구술자 섭외에 어려움이 있었고 공장 현장에는 생산직뿐만 아니라 사무직 노동자도 있기 때문에 이를 위해 사료공장 사무직 노동자도 한 명 포함되었다.
- 7) 이 심층면접조사의 원자료는 구술녹음과 함께 수원시사편찬위원회에 제출되었다. 이 글에서 인용된 피면접자의 구술인용은 제출된 원자료에 있는 것이다. 총 4명의 심층구술면접이 이루어졌으며, 이 글에서는 구술자①, 구술자②, 구술자③, 구술자④로 표기한다.
- 8) 수원 영통구 대탄4동의 옛 이름이 산드래미이다. 마을 주변에 산이 병풍처럼 아늑하게 둘러져 있어 ‘산드래미’ 마을이라고 불린다.
- 9) 수원의 대표적인 노동야학으로, 화홍야학은 수원 지역의 대학생들이 모여 만들었다. 검정고시

를 대비하는 수업과 함께 노동교육도 했다. 당시 수원의 대학은 서울대 농대와 아주대 그리고 간호전문학교가 전부였으며, 대부분의 교사는 서울 소재 대학교에 다녔다. 1983년을 전후해서 화홍야학은 수원경찰서 정보과가 주목하는 불순단체가 되었다.

- 10) 수원 지역에서 한국노동운동단체협의회(한노협) 소속 조직으로서 노동운동과 전선운동을 수행해 온 단체는 한국기독교노동자수원지역연맹(수기노 : 이후 수원민주노동자회로 개칭)이다. 수기노는 “6월 항쟁에 이은 7, 8, 9월 노동자대투쟁으로 노동운동의 심리적 공간이 확보된 반면 수원 지역에는 단 하나의 공개 노동운동 단체가 없다.”는 자성 속에서 1987년 9월 20일 창립하였다.
- 11) 구술자①과 구술자②, 구술자③을 통해 수원의 노동력 공급이 1980년대 초까지도 여전히 농촌과 지방에서 유입된 인구를 기반으로 하였음을 알 수 있다.
- 12) 1997년 30명 이상 수원 지역 제조업체 근로자 의식조사 결과를 보면, 생산현장에서의 근속연수가 1년 이상 3년 미만인 37.4%, 5년 이상 10년 미만인 19.3%, 1년 미만이 17.6%, 3년 이상 5년 미만이 16.1%로 나타나고 있다. 이를 보더라도 수원의 제조업체 노동자들 중 장기근속자가 매우 적다는 것을 알 수 있다(수원상공회의소, 『근로자의식구조설문조사보고서』, 1997, 21~22쪽).
- 13) 미생물 독성대사 물질로서 곰팡이류가 만들어 내는 진균독(mycotoxin)의 한 종류이며, 누룩균에서 생산된다. 여러 진균독 중에는 독성이 매우 강하고 발암성과 돌연변이성이 있으며, 사람이나 동물에게 급성 또는 만성 장애를 일으킨다. 쌀·땅콩을 비롯한 탄수화물이 풍부한 농산물이나 곡류에서 잘 번식하며, 특히 한국의 메주에서 아플라톡신이 검출되었다는 보고가 있다.
- 14) 한국산업안전공단, 『산업재해분석』, 해당연도. 한국산업안전공단의 산업재해분석은 제조업체에 국한된 것이 아니라 전 사업장 전체 근로자를 대상으로 하고 있다. 재해율은 전체 근로자수 대비 재해자수에 대한 백분율을 말한다.

$$\text{재해율} = \frac{\text{재해자수}}{\text{근로자수}} \times 100$$

- 15) 이종구 외, 『1960-70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울 아카데미, 2005, 113쪽.
- 16) 이 조사는 30명 이상 수원 지역 제조업체 근로자들을 대상으로 우편 및 방문조사로 1997년 3월 15일에서 4월 15일까지 진행되었다. 총 187매가 회수되었다. 직종별로 사무직이 105매, 생산직이 82매였고, 성별로 남자가 112매, 여자가 75매였다(수원상공회의소, 『근로자의식구조설문조사보고서』, 1997).
- 17) 팔달문 상권(혹은 남문상권)에는 8개의 재래시장(수원천을 중심으로 양분되어 있다.)이 형성되어 있고, 브랜드 의류·잡화점 등이 몰려 있어서 젊은 층은 물론 중장년층까지 다양한 계층이 이용하여 유동인구가 매우 많은 곳이다. 전성기는 1990년대부터 2000년대 초반이었으며, 기존의 재래시장과 남문백화점, 크로바백화점, 중앙극장, 유흥가 등으로 대표되는 남문과 중동사거리, 영동시장 중간지점의 로테오거리가 형성되어 있다(<http://cafe.naver.com/suwonvision/5865>).
- 18) 그러나 구술자②는 중소기업 노동자들이 수원 경제를 움직인다고 말한다. 삼성전지는 상징일 뿐이고, 실제로는 삼성전자 하청업체에 다니는 중소기업 노동자들이 훨씬 더 많기 때문이다.
- 19) 중앙극장은 1952년 팔달문 옆에 개관한 이래 수원을 대표하는 위락시설로 시민들의 추억을 고스란히 간직하고 있는 곳이었다. 2000년 CGV, 메가박스 등 초대형 멀티플렉스 영화관에 밀려 수원

- 극장, 아카데미극장, 대한극장 등이 줄줄이 간판을 내릴 때도 꺾듯하게 버텼다. 그러나 극심한 경기침체로 남문상권이 위축되면서 경영이 더 악화되어 결국 2009년 간판을 내리고 말았다.
- 20) 수원 팔달문(남문) 주변으로 팔달문시장(의류), 영동시장(한복), 지동시장(순대, 통닭), 미나리깡 시장 등 조금씩 서로 다른 특성을 가진 9개의 전통시장이 몰려 있다.
 - 21) 지동시장(팔달구 지동 387-390번지)은 수원 팔달문 근처에 있는 시장으로, 조선 정조가 만든 큰 못이 있었던 곳여서 지동(池洞)으로 불렸다고 전한다. 지동의 우리말은 '못골'이며, 못골시장은 1975년 개장하였다. 2008년 문화관광체육부에서 추진하는 '문화를 통한 재래시장 활성화' 방안인 '문전성시' 사업의 시범시장으로 지정되었다.
 - 22) 진미통닭 · 용성통닭 · 장안통닭 · 치킨타운, 그 외에도 수원천을 따라 남수통닭을 비롯하여 전통의 매향통닭까지, 지금도 남수동과 팔달로 일대에는 크고 작은 통닭집들이 많이 몰려 있다.
 - 23) 수원 지역 진보인사들은 지금도 마음의 고향으로 이곳을 기억한다고 한다(<http://blog.naver.com/jcyang5115/10116762435>).
 - 24) 인구 구성에서도 변화가 보인다. 외국인이 1997년부터 수원시청의 공식 인구통계에 잡히기 시작한 이래 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 1990년대까지 수원의 중소기업체 노동자들이 많이 밀집해 있던 화성 주변 저개발지역은 이제 중국인 및 이주노동자 주거지로 변화하고 있다. 2012년 행정안전부와 경기도의 「경기도 외국인주민 조사」 결과에 따르면 수원 거주 이주민은 2011년 3만 5,657명에서 2012년 현재 4만 537명으로 전년도 대비 13.7%의 증가율을 보이고 있다 (<https://stat.suwon.go.kr/sub/present/Present.asp?menuCode=010202&scroll=0>).

03 | 수원 비정규직 노동자의 노동세계와 일상

참고자료

이종구 외, 『1960-70년대 노동자의 생활세계와 정체성』, 한울 아카데미, 2005.

이종구 외, 『1960-70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울 아카데미, 2005.

최진아, 「노래반을 기억하며」, 『수원사랑민주청년회 12년의 발자취를 찾아서』, 수원사랑민주청년회 동우회, 2007.

김을식 · 최승희, 『지역노동시장의 구조와 특징』, 경기개발연구원 기본연구, 2009.

김철홍, 「수원시의 산업구조 및 산업입지 특성에 관한 연구」, 『지역사회연구』 9집, 1997.

서문석, 「산업구조 분석을 통한 수원경제의 발전방안 연구」, 『한국지역경제연구』 제5집, 한국지역경제학회, 2005, 69-85쪽.

수원상공회의소, 『수원지역 노동자 의식구조 조사보고서』, 1997.

수원시, 『사업체 기초통계조사보고서』, 해당 연도.

수원시, 『수원 통계연보』, 해당 연도.

수원시, 『수원시사』, 1986.

수원시, 『시정기본통계』, 2000~2012.

구술자① 학교 병설유치원 임시강사 구술 인터뷰, 2012년 6월 6일.

구술자② 청소용역 노동자 구술 인터뷰, 2012년 12월 24일.

04 | 수원역과 철도노조 수원지구역연합지부

참고자료

- 김영수, 「철도산업의 노동자 형성 : 1960~1970년대 철도산업 노동자의 입사경로를 중심으로」, 『1960~70년대 한국의 산업화와 노동자 정체성』, 한울아카데미, 2004.
- 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005.
- 수원역연합지부 편집위원회, 『현장물결』 제1호, 1992년 6월.
- 이창언, 「수원사랑민주청년회를 통해 본 지역운동」, 『수원시 고등동지』, 수원박물관, 2012.
- 전국철도노동조합, 『철로 50년사』, 전국철도노동조합, 1997.
- 전국철도노동조합 수원지구역연합지부, 「1994년 정기대의원대회 회의자료」(4월 6일 개최).
- 철도청 공보담당관실, 『한국철도사』 제2권, 철도청, 1977.

주

- 1) 수원시사편찬위원회, 『수원시사』, 1986.
- 2) 인천시립박물관, 『수인선』 전시 도록.
- 3) 수원시사편찬위원회, 『수원시사』, 1986, 116쪽; 철도청 공보담당관실, 『한국철도사』 제2권, 철도청, 1977, 380쪽 참조.
- 4) 이창언, 「수원사랑민주청년회를 통해 본 지역운동」, 『수원시 고등동지』, 수원박물관, 2012, 296쪽에서 재인용.
- 5) 이창언, 「수원사랑민주청년회를 통해 본 지역운동」, 『수원시 고등동지』, 수원박물관, 2012.
- 6) 김영수, 「철도산업의 노동자 형성 : 1960~1970년대 철도산업 노동자의 입사경로를 중심으로」, 『1960~70년대 한국의 산업화와 노동자 정체성』, 한울아카데미, 2004, 188쪽.
- 7) 각각 이일재 · 유병화의 증언; 김영수, 「철도산업의 노동자 형성 : 1960~1970년대 철도산업 노동자의 입사경로를 중심으로」, 『1960~70년대 한국의 산업화와 노동자 정체성』, 한울아카데미, 2004, 197~199쪽에서 재인용.
- 8) 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005, 69~70쪽.
- 9) 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005, 72쪽.
- 10) 전국철도노동조합 수원지구역연합지부, 「1994년 정기대의원대회 회의자료」(4월 6일 개최).
- 11) 1960년 10월 11일 전국철도노동조합 성명서; 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005, 63쪽에서 재인용.

- 12) 전국철도노동조합, 『철로 50년사』, 전국철도노동조합, 1997, 226쪽.
- 13) 8개 분과는 다음과 같다. 객화차분과, 검수분과, 공작분과, 전기분과, 운수분과, 운전분과, 시설분과, 건축분과이다(전국철도노동조합, 『철로 50년사』, 전국철도노동조합, 1997, 207~210쪽).
- 14) 강갑구·이곤익 등 증언; 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005, 80쪽에서 재인용.
- 15) 수원역연합지부 편집위원회, 『현장물결』 제1호, 1992년 6월, 1쪽.
- 16) 김영수, 「1960~70년대 한국 철도노동자들의 노동현장과 노동조합」, 『1960~70년대 노동자의 작업장 경험과 생활세계』, 한울아카데미, 2005, 81쪽.
- 17) 이 사건 이후 최장신은 여러 토론회에서 발표를 하였다. 1989년 7월에는 '7·26파업 1주년 기념 대회'에서 "7·26파업의 철도노사의 대응과 전망"이라는 발표를 철도노조 강당에서 하였다. 1992년에는 종로성당 대강당에서 "철도노동자 대토론회: 7·26파업 주동자에 대한 사법적 판단과 철도노동운동사적 의미와 전망"이라는 제목으로 발제를 한 자료가 남아 있다.
- 18) 자세한 내용은 『철도노동자』 제7호, 2011년 가을호 특집 기사를 참조.
- 19) 명예회복 결정을 기각하는 공문에는 그 이유를 "신청인의 행위는 철도청 근로자의 근로조건을 개선하기 위한 노동쟁의에 불과하며 민주화운동에는 해당되지 아니한다."라고 밝히고 있다. 많은 노동운동이 노동현장과 노동조합의 비민주성에 대한 '민주화' 요구를 포함하고 있지만 국가는 이를 민주화운동의 범주에서 제외시키고 있다. 물론 사회 영역에서의 모든 활동을 국가가 공식적으로 인정해야 하는 것은 아니지만, 분명히 현행 제도의 기본 전제와 미비점을 보완할 필요가 있다. 이러한 관결로 많은 노동자들과 노동조합의 행위가 정당하게 평가받지 못하거나, 나아가 심리적·경제적·조직적 상처로까지 연결되는 부작용이 많이 보고되고 있다.

05 | 수원 외국인 이주노동자의 삶과 미래

참고자료

- 경기도, 『2012년 외국인주민 실태조사 전국·경기도 외국인주민 현황』, 2012.
- 국가인권위원회, 「2010년 국가인권위 이주노동자 인터뷰 레아, 쇼바, 제니 자료」, 2010.
- 네이버 수원 지역 합법적인 촛불집회 국민의 인권카페(망국적인 다문화정책 반드시 폐기해야 <http://cafe.naver.com/chcqnfwlqghl>).
- 대자보, 「강제단속이 셀림 죽였다, 강제단속 중단하라」, 2006년 3월 10일.
- 수원이주노동자협회(SMWC), 『수원의노 소식지』 3호, 2003년 4월 25일.
- 오산이주노동자센터, 「태국이주노동자 상담 사례」, 2010년 4월 11일.
- 외국인이주노동자대책협의회, 『이주를 넘어 이웃으로 차별 없는 세상을 위하여』, 2007.
- 국제앰네스티 한국지부 대학생네트워크, 『우리도 사람이다 - 2012, 네팔이주노동자의 현재』, 2012.

주

- 1) 경기도, 『2012년 외국인주민 실태조사 전국·경기도 외국인주민 현황』, 2012. 2011년 대비 외국

- 인 주민이 10% 이상 증가한 10개 시·군이다.
- 2) 경기도, 『2012년 외국인주민 실태조사 전국·경기도 외국인주민 현황』, 2012.
 - 3) 이주민사목센터 수원엠마우스는 교구 내 엠마우스들의 모태이다. 가장 먼저 설립된 이주민사목센터이기도 하지만, 수원엠마우스를 토대로 교구 내 활발한 이주사목이 펼쳐졌기 때문이다. 1995년 수원 대리구청 앞 조그마한 경비실 자리에서 수원엠마우스가 시작되었다.
 - 4) 수원이주민센터는 2000년 7월 30일에 ‘수원외국인노동자쉼터’로 개소하여 이주민들의 보편적 인권을 위해 노력하며, 종교와 국경·인종을 넘어서는 평등한 노동과 인간다운 삶의 증진을 위한 활동을 전개하고 있다. 2006년 12월 특정 종교단체가 수원시의 외국인 사업을 위탁받으면서 그동안 수원시로부터 받아 왔던 지원이 끊어지고 건물을 되돌려주어야 하는 어려움을 겪었으나, 기존의 자원활동가와 이주민의 노력으로 2007년 2월 새로운 장소로 이전하여 재개소하여, 2009년 이주 노동자뿐만이 아닌 결혼 이주여성 및 다문화가정에 대한 포괄적인 사업을 위해 수원이주민센터로 단체명을 변경하였다.
 - 5) 2013년 1월 광○○과의 인터뷰 내용을 요약 정리한 것이다.
 - 6) 2010년 8월 국가인권위원회에서 정리한 레아의 인터뷰 내용이다.
 - 7) 2010년 8월 국가인권위원회에서 정리한 방글라데시인 쇼마의 인터뷰 내용이다.
 - 8) 오산이주노동자센터, 「태국이주노동자 상담 사례」, 2010년 4월 11일.
 - 9) 국제노동기구(International Labour Organization)는 노동문제를 다루는 국제연합의 전문기구이다. 1919년에 창설되었으며 본부는 스위스 제네바에 있고, 흔히 영문 약칭인 ILO로 불린다. 1969년 노벨 평화상을 받았고, 2011년 3월 현재 183개국이 회원국으로 가입해 있다. 국제노동기구는 자유롭고 평등하고 안전하게 인간의 존엄성을 유지할 수 있는 노동을 보장하는 것을 목표로 한다. 국제노동기구는 이러한 당면 과제를 수행하기 위해 노동기본권, 고용, 사회보장, 사회협력과 같은 분과를 운영하고 있다.

집필위원(가나다 순)

김승만 오산이주노동자센터 간사
김 원 한국학중앙연구원 교수
송용한 성공회대학교 민주자료관 운영실장
심성보 킹콩랩 연구원
양규현 전 전국노동조합협의회 위원장
오유석 성공회대학교 민주주의연구소 연구교수
이재성 성공회대학교 사회문화연구원 연구교수
이창언 연세대학교 사회발전연구소 연구교수
홍현영 수원시사편찬위원회 연구원

수원시사 14

수원 노동자의 노동세계와 노동문화

발행일

2014년 6월 25일

발행처

수원시사편찬위원회

경기도 수원시 팔달구 효원로 241 수원시청

031-228-3475 / www.suwon.go.kr

디자인 · 인쇄

홍익문화사

서울시 중구 을지로 12길 28

02-2274-8110 / www.hongee.com

발간등록번호

ISBN 978-89-87738-74-1

ISBN 978-89-87738-60-4(세트)

