현대북한연구, 23권 1호(2020), © 2020 북한대학원대학교 심연북한연구소, pp.75~117.
http://dx.doi.org/10.17321/rnks.2020.23.1.003

생존의 정치 II*

사회주의기업책임관리제 실험기의 '공장사회'와 노동자

김화순**

이 연구는 사회주의기업책임관리제가 지난 20년간 지속된 노동자의 무보수노동에 대해 어떤 해결책을 제시했는지를 묻고, 2010~2019년 사이에 공장사회를 경험한 노동행위자의 시각에서 사회주의기업책임관리제도의 실체를 규명하였다. 이를 위해 박형중의 '조직생활사회'라는 개념에 기반하여 제도적 문화기술지(Institutional Ethnography)로 접근하였다. 연구결과, 실험기의 공장사회는 강한 당적지배, 지배인의 잦은 교체, '돈-권력의 행위자 네트워크'의 공장기업소 포섭으로 특징화되었는데, 이는 사회주의기업책임관리제의 등장이 지방산업 국영기업을 지배하는 '돈주-권력 행위자 네크워크'의 존재와 힘을 사후적으로 추인하는 현실적 조치였음을 시사한다. 조직생활사회의 균열과 배급제도의 차별적 작동에 의해 노동의 분화가 촉진되었다. 기업에 '로력조절권'을 부여한 이유는 주변으로 밀려난 공장노동자들의 노동시장 이행을 통제하기 위한 것으로 보인다.

주제어: 노동자, 공장사회, 사회주의기업책임관리제, 조직생활사회, 돈주, 일공, 노동분화, 이행

---

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A5A8019042). 이 논문을 쓰는 과정에서 도움을 주신 최봉대 선생님께 깊이 감사드린다.

** 한신대학교 통일평화정책연구원 선임연구원.

1. 문제의식

고난의 행군 이래 현재까지 북한 노동대중에게 가장 절실한 문제는 바로 무보수 노동체제에서 어떻게 생존할 것인가였다. 이 문제에 대해 사회주의기업책임관리제는 어떤 대책을 제시하였는가? 이 연구는 이러한 문제의식으로 사회주의기업책임관리제 실험기(2010~2019년)인 10년간의 공장사회와 노동자의 생활을 탐구하는 제도적 문화기술지(Institutional ethnography)[1]이며, 공장 기업소 내부행위자들이 바라본 북한 공장사회에 관해 기술한다. 그간 시장화와 경제개혁의 관점에서 우리식경제관리제도가 의미하는 개혁의 성격을 둘러싸고 여러 논의가 있었으나[2] 관련한 실증적 증거들이 부족해서 논의는 답보상태에 머물렀다. 사회주의기업책임관리제는 거의 논의되지 않았다.

2013년 4월 24일자 조선신보는 사회주의기업책임관리제를 적용한 국영기업 개혁동향 사례 보도에서 "로동자들이 생활비를 가지고 생활

---

1) 김인숙에 의하면, 제도적 문화기술지(Inctitutional ethnography)는 문화기술지(ethnography)의 한 종류가 아니라 사회학적 탐구의 한 방법으로 주류사회학에 대한 비판으로 제기되었다고 한다. 도로시와 그의 동료들은 지난 30여 년간 제도적 문화기술지에 대한 경험연구를 해오면서 2005년에 이르러 연구방법론을 집대성하였다. Dorothy E. Smith, 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』, 김인숙 외 옮김(서울: 나남, 2014): 김인숙, "제도적 문화기술지: 왜 또 다른 연구방법인가?: 사회복지 지식형성에 주는 유용성과 함의," 『한국사회복지학』, 제65권 1호(2013).

2) 우리식경제관리방법을 둘러싼 대표적 논의로는 권영경(2013), 박형중(2013, 2015), 양문수(2014), 민준규·정승호(2014) 등이 있다. 권영경, "북한시장의 구조화 과정과 김정은 정권의 경제개혁 가능성 분석," 『동북아경제연구』, 제25권 4호(2013): 박형중, "6.28 방침 1년의 내용과 경과," 통일연구원 온라인시리즈(2013); 박형중, "김정은 시대 북한경제 변화에 대한 평가: 1980년대 후반 중국과의 비교," 통일연구원 온라인시리즈(2015.4.29): 양문수, "김정은시대 경제관리 개선조치의 실태와 평가: 2012~2014년," 『북한연구학회보』, 제18권 2호(2014): 민준규·정승호, "최근 북한의 경제정책 추진현황 및 평가," BOK 이슈노트(2014.12.22.).

할 수 있도록 해야 한다는 당의 의도를 구현하기 위해 도입한 조치이다"라고 설명하고 기업이 자율경영체제를 도입한 이후에 노동보수가 100배 인상된 모범 사례로 평양 3.26전선회사 공장을 소개한 바 있다.[3] 사회주의기업책임관리제에 대한 북한당국의 공식적인 입장은 2014월에 있었던 김정은의 5.30담화이다. 담화에서 "사회주의기업책임관리제는 공장, 기업소, 협동단체들이 생산수단에 대한 사회주의적 소유에 기초하여 실제적인 경영권을 가지고 기업활동을 창발적으로 하여 당과 국가 앞에 지닌 임무를 수행하며 근로자들이 생산과 관리에서 주인으로서의 책임과 역할을 다하게 하는 기업관리방법"이라고 하였으며, 2010년 11월에 기업소법을 제정하고 2014년, 2015년에 수정보충하여 이를 제도적으로 뒷받침하였으며 2019년 4월에 헌법에 사회주의기업책임관리제를 명문화하였다.[4]

본 연구는 논의의 지점으로 '공장사회(social society)'를 선택한다. 본 논문의 전편인 "생존의 정치(2018): '북한 공장사회'와 노동자"에서 북한의 공장 기업소를 '구조화된 종속(Andrew Walder)'과 개인의 생존주의의 결합에 기반한 독특한 윤리를 형성하는 거점으로 보았으며, 기존 공장체제와 달리 '공장사회'라고 부를 것을 제안한 바 있다.[5] 부라워

---

3) 본 연구에서 조선신보 보도대로 노동보수가 대폭 인상된 공장사례를 찾고자 많은 노력을 기울였지만 이를 확인하지 못했다. 『조선신보』의 보도 원문은 아래와 같다. "평양3.26 전선공장에서 보는 경제관리의 새시도," 『조선신보』, 2013년 4월 24일. "이 조치는 작년에 일부공장 기업소들에 먼저 시범적으로 도입되었다. 평양에서는 5개 단위들에 도입되었다. 평양3.26 전선공장은 그중의 하나이다. … 작년 8월부터 생활비를 단계적으로 끌어올렸다. 현재는 작년의 20~30배 수준이다. 국가에서 규정된 생활비 월급만이 차례지던 종전과 달리 로동자들이 생활비를 가지고 생활할 수 있도록 해야 한다는 당의 의도를 구현하기 위해 도입한 조치이다."

4) 조선민주주의인민공화국 기업소법.

이(Burawoy)가 '생산의 정치(The politics of production)'에서 '공장체제(factory regime)'라고 말했을 때,[6] '공장체제'란 생산의 정치체제와 그들이 국가 정치와 관련되는 방식을 이론화한 것으로서 자본주의와 사회주의 체제하의 공장체제를 비교분석하기 위한 핵심개념이었다. 북한에서 '공장체제'란 생산의 정치를 수행하는 기초 단위이자 동시에 일종의 프랙탈(fractal)로, 즉 부분에서 단순한 구조가 끊임없이 반복순환하면서 점점 더 커지는 복잡한 전체구조를 형성해 나아간다. 그 과정에서 응축된 결정체가 바로 수령제라고 할 수 있다. 1990년대 경제위기 이후 공장체제는 식량위기에 부딪혀 균열이 생기면서 공장사회로 변화하였다. 본 연구에서 '공장사회'란 공장체제를 원형으로 하되, 외적으로는 시장경제와 계획경제가 혼재하는 환경에서 둘러싼 다른 경제행위주체들과 경쟁하고, 내부적으로는 생존을 중심으로 사회적 지배관계가 재구성 중이며 생존의 정치가 작동하는 공간이라고 조작적으로 정의한다.

바로 이 '공장사회에서 살아가는 내부 노동행위자'의 관점이 본 논의의 출발점이 된다. 시장경제의 개혁과 체제이행이라는 기존의 관점을 벗어나 공장사회를 노동행위자 중심의 관점에서 조명하는데, 노동행위자란 노동자뿐만 아니라 공장에 터해 살아가는 비생산노동자, 사무직, 기술자, 당일꾼, 행정일꾼, 돈주 등 생산활동 및 사회활동에 직/간접적으로 참여하는 다양한 행위자들을 포괄하는 개념으로 정의한다. 이 연구는 2010~2019년에 공장 기업소를 중심으로 내외 공간에서

5) 김화순, "생존의 정치: 북한의 '공장사회'와 노동자," 『평화연구』, 제26권 1호 (2018), 149쪽.

6) Michael Burawoy, "The politics of production: Factory regimes under capitalism and socialism," *Verso Books*(1985).

일을 경험한 다양한 노동행위자들의 구술을 바탕으로 공장사회의 제 측면을 모자이크하여 그들이 보는 사회주의기업책임관리제도의 실체에 접근한다.

2000년대 초반에 이미 공장 기업소는 공식 비공식 생산단위들 즉 국가 무역기관, 제2경제를 비롯한 권력기관들의 외화벌이 기지, 종합시장, 개인사업, 농촌협동조합 등과 공존하며 경쟁해야 하는 위치에 놓이게 되었지만,[7] 사회주의책임기업관리제의 등장 직전인 2009년도에 이르면 공장 기업소를 중심으로 행한 생산의 정상화를 향한 일련의 움직임이 국가적 차원에서 기획되었고[8] 2011년까지 명단이 입수된 제조업기업 517개 중 97개가 생산 및 투자활동을 재개하는 등 인민경제 산하 국영기업에서 변화가 생겼다.[9]

---

7) 박형중·노귀남·박보영, 『북한의 공장 기업소 현황 기초자료 조사연구』(서울: 통일연구원, 2008)에 공장을 둘러싼 환경에 대한 서술은 다음과 같다. "공장사회는 내부구조, 수직적 구조 외에 환경과 수평적 구조로 구성된다. 공장·기업소를 둘러싼 수평적 관계가 있다. 공장·기업소(생산단위)와 수평적 관계를 맺고 있는 중요기관으로는 세 가지가 있다. 첫째, 지방 행정기관(중앙은행지점, 지역 통계국, 품질감독 계량검정, 지방 노동국, 지방 국토관리국, 지방 상업국, 지방 환경국)이다. 둘째, 권력형기관(당 및 지방 법기관, 지방 보위부, 지방 보안서)이다. 셋째, 인력을 공급해주는 지방 노동국 등이 있다."

8) 2009년도부터 국가적 차원에서 공장 기업소를 중심으로 한 움직임은 박후건, 『DPRK의 경제건설과 경제관리체제의 진화(1949~2019)』(서울: 선인, 2019), 146쪽 참조. 이 시기에 대부분의 발전소 건설이 완공단계에 들어갔으며, CNC기술이 완공되어 최첨단의 기술을 확보하였다. 이는 북한의 공장 기업소들이 생산정상화를 위한 준비가 완료되었다는 사실을 의미한다. 이어 2010년부터 2011년 사이에 기술개건이 행해졌고 현대화된 공장과 기업소의 증가가 가파르게 증가하였으며, 가동되지 않던 기업소들이 정리되었다. 김정은 시대에 와서 산업의 회복속도가 다소 빨라지면서 기업활동을 재개한 기업이 다수 생겨난 것으로 보인다.

9) 이러한 수치는 이석기가 노동신문 등 공식매체 기사를 분석한 결과이다. 이석기·변학문·나혜선, 『김정은시대 북한의 산업 및 산업정책』, 산업연구원(2018), 236쪽 참조.

본 논문의 전편이라고 할 수 있는 "생존의 정치"는 2002년 7.1조치라는 제도적 계기를 맞이한 시기부터 2009년 화폐개혁 전야까지의 공장사회를 다루었다. 집단노동과 개인노동이 혼재하면서 '비사회주의로 사회주의 지키기'라는 명분을 내세워 공장간부들과 신충성노동자들이 동맹하여 기층 노동자들을 딛고 생존을 꾀하는 사회적 지배관계의 재구성을 보여주었다.[10] 이어서 "생존의 정치 II편"에서는 2009년 12월의 화폐개혁이후 공장사회에 관해 서술한다. 2014년 5.30조치에서 공업부문 개혁조치는 '사회주의기업책임관리제'라고 명명되었으며 2019년에 사회주의 헌법에 명문화되기에 이른다. 그럼에도 불구하고, 지난 10년간의 공장사회에서 노동행위자의 행위와 의식, 행위자들 간의 사회적 관계는 아직 미지의 영역으로 남아 있다. 생존의 정치II는 이 미지의 세계를 밝히고자 하는 시도이다.

이 연구는 노동의 문제를 '국가-시장'이나 '국가-노동'관계로 보는 기존의 관점에서 벗어나 '국가-사회' 간 관계성의 핵심인 '조직생활사회'[11] 개념에 기반하여 공장사회의 실제에 접근한다. 제2장에서는 '조직생활사회의 균열과 노동분화'의 연구모형을 구성하고 제3장에서는 조직생활사회의 경제적 하부구조인 배급제도의 변형과 확장, 핵심노동자와 비핵심노동자의 분화에 대해 살펴보았다. 이어 제4장에서 조직생활사회의 제도적 하부구조인 대안의 사업체계를 구성하는 당비서-지배인 체계가 새로운 변화를 요구받는 가운데, '권력-돈주 네트워크'

10) 김화순, "생존의 정치: 북한의 '공장사회'와 노동자," 202~204쪽.

11) 박형중, "제3장 북한에서 국가-사회관계 모델 시론," 한동호 외, 『북한에서 국가-사회 관계 양상 연구』 (서울: 통일연구원, 2018); 최사현·박형중, "제4장 북한식 전체주의와 조직생활사회," 한동호 외, 『북한에서 국가-사회 관계 양상 연구』(서울: 통일연구원, 2018).

가 확대되면서 공장 기업소를 포섭하기에 이르는 과정을 설명하였다. 결론으로 2020년 현재의 사회주의기업책임관리제가 노동자에게 어떤 의미를 가지는지 규명하는 것으로 끝맺는다.

2. 본 연구의 관점과 연구방법

1) 선행연구와의 차별성

북한의 시장활성화 및 시장경제로의 이행에 관해 많은 연구물이 나왔으나, 북한에 사는 인민들과 그들의 생존과 안녕에 대해 직접적인 관심을 기울이지 못하였다. 본 연구의 관심은 시장화가 아니라 북한사회에서 생존하는 인민과 노동자들의 먹고사는 문제에 있으며, '국가-사회-노동' 간 관계의 인식틀을 통해 공장사회를 조명한다.

연구방법론적으로 '아래로부터의 접근'을 한다는 점에서 일상연구와 동일하다. 그러나, 노동자의 '일상'에서 출발하되 '제도'라는 목적지로 귀결된다는 점에서 다르다. 북한 노동자의 '일 지식(work knowledge)'에 기초해서 공장사회 즉 '제도적 복합체의 지도(mapping the institutional complexes)'를 그려내어 공장사회 내부의 사회적 지배관계의 발견을 도모한다는 점에서 선행 신제도주의 연구나 일상생활관련 선행연구들과 다르다. 기존 북한 노동연구에서 생산이나 분배, 공장정치 즉 '생산의 정치(the politics of production)'를 중심으로 신제도주의 논의를 펼쳤고, 일상생활연구는 미시-행태연구를 통해 '거시-구조'의 동학을 파악하고자 했다.

본 연구가 취하는 북한 공장사회에 대한 제도적 문화기술지

(Institutional Ethnography)의 접근은 미시와 거시, 구조와 행위를 연계하기 위해 제도 그 자체나 행위자 자신의 일상을 연구하지 않는다. 사람들의 일경험이 반영된 제도들의 교차점이나 연결지점, 지배관계를 찾아내 연구하고, 우리의 일상이 어떻게 제도에 의해 지배되는가를 역으로 드러냄으로써 향후 제도변화의 지점과 전략을 구상[12]한다. 여기서 제도변화의 중요한 지점이란 어디인가? 바로 노동행위자들의 일상적 일경험이 가장 빈번한 곳이다. 이 연구에서 제도변화의 가장 중요한 지점으로 과거 사회주의 체계를 상징하는 배급제도과 대안의 사업체계를 대체하고 2019년 4월 개정헌법에 들어간 사회주의기업책임관리제의 세 곳을 지목한다. 노동행위주체들이 바로 이 세 개의 제도적 지점을 중심으로 일상적 경험을 쌓아 가는데, 일상적경험을 바탕으로 한 행위자들의 질문이야말로 제도적문화기술지 연구의 '문제틀(Ploblematic)'이 나오는 근원이다. 오늘날 북한 공장사회에서 노동자들이 일상에서 느끼는 문제는 다음 두 가지로 압축된다. 첫째, '나의 생계를 어디에서 해결할 것인가?'[13] 둘째, '최고지도자의 사회주의기업책임관리제는 나의 생계문제 해결에 어떤 의미를 가지는가?'

---

12) Dorothy E. Smith, 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』, 김인숙 옮김(서울: 나남, 2013), 106쪽.

13) 제도적 문화기술지에서 말하는 '문제틀'과 이론에서 추론되는 연구문제와는 다르다. 문제틀은 제도적 과정에 참여한 연구자 혹은 정보제공자의 일상경험으로부터 발전하면서 연구의 진전에 따라서 더욱 새로워지고 깊어진다. 노동자들이 느끼는 문제에 대한 사례 1의 구술은 다음과 같다.
"저는 참 그런 생각이 많이 들었어요. 북한에서 일하면서. 내가 왜 이런 무보수로동하는가. 결국은 무보수란 말이에요. 일을 해도 … 아무리 직장일은 아무리 많이 해도 … 아무리 많이 (일)해도 보수는 다 없어요. 누가 그 일의 결과물은 어디로 가는지 알 수가 없는 거예요. … 일하는 사람들이 이런 보수가 없는 일을 왜 자꾸만 해야 되냐"(사례 1, 연합기업소 부지배인, 2012년 탈북).

제도적 문화기술지의 중요한 개념은 입장(standpoint)이다. 입장이란 주체가 일상세계에 대해 자신의 지식을 조직화하는 결정적 지점이다. 주체는 입장을 취함으로써 조직화에 함축된 사회적관계를 발견하게 된다.[14] 본 연구에서는 중앙/지방 공장/기업소별, 공장 내 위치와 직급을 중심으로 여덟 가지 범주로 나누어 북한 노동자들의 입장을 구분하였다(<표 1> 참조). 노동자들의 '입장'에 따라 일 지식도 다르고, 이해관계도 다르고 제도와의 접합점도 달라진다. 2010년 이후 2019년까지 약 10여 년 사이에 북한의 공장 기업소 및 기타 생산단위에서 일한 30명의 노동행위자들의 경험과 일경험과 일지식을 수집하여 분석하고 위치별로 분류하였다. 그런데, 2012년부터 입국자 수가 급감하면서 북한출신 노동자들의 자료가 부족하였다. 이에 본 연구를 위해 2017년~2018년에 인터뷰한 30명의 노동자의 자료를 분석하고[15] 2016년 당시 필자가 인터뷰했던 5명의 자료를 재활용하여 총 35명의 자료를 분석하였다.

연구참가자들은 소속 단위에 따라 네 종류로 나누고 다시 지위에 따라 간부, 집단노동군, 개인노동군의 세 가지로 나누었다. 여기에 상위 관리체계와 정권기관 산하단위를 추가하여 총 8개의 매트릭스를 만들었다(<표 1> 참조).

노동자 집단은 공장에서 집단적으로 일하는 집단노동군(핵심노동자,

---

14) 도로시 스미스(Dorothy Smith)의 '입장(standpoint)'이라는 개념은 도로시가 여성의 위치에서 여성운동을 시작한 경험에서 비롯된다. 모든 여성들은 일상에서 대학강사이든 교수이든 파출부이건 엄마이건 간에 모종의 지배관계 안에 종속되어 있었다는 자각적 경험에서 시작된다. Dorothy E. Smith, 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』, 352~354쪽.

15) 보건복지부 산하 공용기관생명윤리위원회에서 정한 절차에 따라서 허가를 얻은 서식에 의해 연구참가자들에게 동의를 받았다.

<표 1> 공장사회에서 연구참가자의 위치와 입장

항목	중앙직할관리 ① 공장/기업소	② 지방산업 공장/기업소	③ 내각 공장관리체계	④ 정권기관 산하 외화벌이 기지장/돈주
간부	사례1 (부지배인), 사례2 (초급당비서)	사례13(지배인) 사례14(초급당비서) 사례15(기사장) 사례16(부기장), 4명	사례23(시급) 사례25(도급)	사례26 (내각산하 기지장) 사례27 (성급 와화벌이 기지장) 사례28 (군부대 간부) 사례30 (무역회사지배인) 사례31 (외화벌이 기지장) 사례33 (외화벌이기지 지도원) 사례34 (외화벌이기지 사무원), 7명
집단 노동군	사례3 (기술자) 사례4~8 (노동자), 5명	사례 17~22(노동자) 사례 29(노동자), 사례 35(노동자), 8명		
개인 노동군	사례9~12 (8.3), 4명	사례 24(직장체험자) 사례 32(노동자), 2명		
계	12	14	2	7
총계	35			

기층노동자, 주변노동자), 개인노동자군(8.3 노동자 등)으로 구분하였다. ① '중앙산업'에 속한 지배인이나 부기장 등 경영관리인과 당일꾼, 기술직 근로자, 개인 노동자 등 12명, ② '지방산업공장'에 속한 지배인이나 부기장 등 경영관리인과 당일꾼과 노동자 14명, ③ 내각 공장관리체계에 속한 관리조직 성원들 2명, ④ '정권기관'에 속한 내각산하 기지장, 성급 와화벌이 기지장, 군부대 간부, 무역회사지배인, 외화벌이기지 노동자 7명이다.

이처럼 각자의 다양한 일경험에 기초하여 그 사회를 상상하고 그려내는 방식은 제도적 문화기술지의 핵심적인 연구방법이며, 서 있는 위치에

따라 경험과 인식이 달라진다는 '입장론'에 기초한다. 즉, 노동자와 돈주를 비롯한 다양한 노동행위자인 정보제공자들 모두가 자기 수준에서 일 경험에 기초한 '사회적 조직화(social organization)'의 한 조각(one piece)을 가지고 있다. 이들의 일 지식을 모아서 행위의 시퀀스(sequence)를 찾아내거나 제도적 과정 안에서 서로 다른 위치에 있는 행위자들의 경험의 차이들을 모으고 비교하여 제도적 과정과 조직화를 그려낸다.[16]

2) 연구모형: '조직생활사회'의 균열과 노동의 분화

그간 북한연구는 국가와 시장에 대해 깊은 관심을 쏟았다. '국가-시장'간 길항관계의 인식틀에 오랫동안 천착해 왔으나 북한의 체제안정성과 내구력 문제를 해명하는데 기존의 '국가-시장'의 관계 분석의 틀은 한계에 부딪혔다. 이에 대한 대안으로 북한도시를 연구한 최봉대[17]는 '국가-시장' 간의 관계 분석에 상대적으로 집중되어 있던 미시적 북한 도시연구의 중심축을 '국가-(시장)-사회' 간의 관계 분석으로 확장해야 한다고 주장한다. 북한체제 균열에 대해 연구한 박영자도[18] 북한사회의 중요 행위자 분석을 통한 균열상황 연구의 중요성에 대해 제기한다. 이들의 연구는 그간 시장과 국가에 가려졌던 사회변수의 중요성과 '사회'를 구성하는 북한사회 구성원들의 실태와 집단의식에 대한 접근이 중요하다는 점을 일깨웠다.

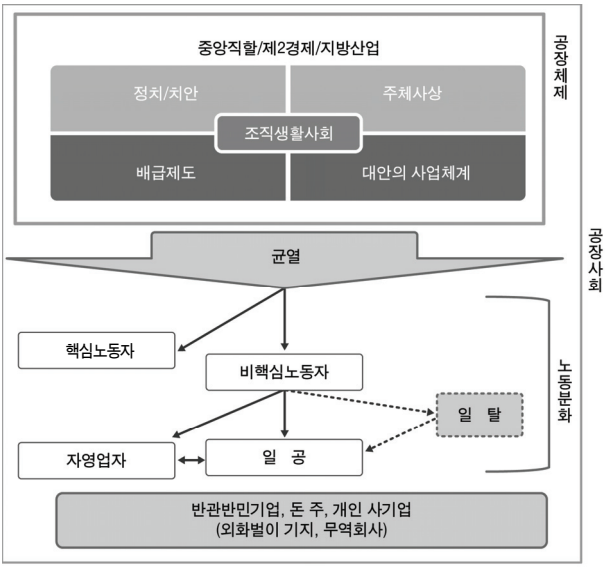
---

16) Dorothy E. Smith, 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』.

17) 최봉대, "북한의 도시 연구: 미시적 비교의 문제틀 모색과 방법적 보완 문제," 『현대북한연구』, 제16권 1호(2013); 박영자, "체제변동기 북한의 계층, 세대, 지역균열," 『한국정치학회보』, 제46집 5호(2012), 170쪽.

18) 박영자 외, 『북한기업의 운영실태 및 지배구조』, 170쪽.

<그림 1> 연구모형: '조직생활사회'의 균열과 노동의 분화



박형중은 '국가-사회' 관계를 이론적 모델로 발전시켰다.[19] 그는 '총체적 통제'를 시도하는 북한식 전체주의의 총화라고 할 수 있는 '조직생활사회'라는 개념과 조직생활사회의 체계를 유지하는 네 가지 하부구조를 제시한다. 경제적 하부구조인 <동원경제와 배급제도>, 제도적 하부구조 <대안의 사업체계>, 사상적 하부구조 <주체사상>, 조직생활을 유지하도록 질서를 수립하는 <정치적 보위사업>이다.[20]

19) 박형중, "제3장 북한에서 국가-사회 관계 모델 시론," 한동호·박형중·최사현, 『북한에서 국가-사회 관계 양상연구』(서울: 통일연구원, 2018).

20) 조직생활사회 하부구조에 대한 내용은 요약하면 아래와 같다. 조직생활사회는 1970년대 중반에 본격적으로 정착했지만, 그를 가능하게 한 역사적 배경이 존재했고, 그것이 성립하고 기능하는 데 필요한 하부구조가 건설되어야 했다. 그 핵심은 네 가지이다. 첫째, 경제적으로 동원경제와 식량배급제, 둘째, 제도적으

이 연구는 조직생활사회의 개념과 네 가지 하부구조 중 배급제도와 대안의 사업체계를 채택하여 연구 모형을 <그림 1>과 같이 '조직생활사회'의 균열과 노동의 분화를 중심으로 구성하였다.

3. 경제적 하부구조의 균열과 노동의 분화

1) 배급제도의 변형과 확장

국가는 식량배급의 순위체계를 다섯 등급으로 나누어 인민들에게 식량을 공급하였으며,[21] 이는 인민들을 등급화하였다. 1, 2순위는 당과 군 관련 주민으로 약 250만 명이고, 제3 순위인 제2경제 군수공장 근로자와 가족, 특급기업소 근로자 및 가족 사백만 명, 제4 순위인 일반

로 대안의 사업체계, 셋째, 사상적으로 주체사상, 넷째, 조직생활사회를 유지하는 운영에서 새로운 단계에 접어들었다. 여기서 언급하는 네 개의 하부구조는 별개로는 존재할 수 없고, 개별 하부구조는 다른 하부구조의 존재를 전제하는 식의 복합체이다. 따라서 이 중 어느 하나에 중대한 변화가 발생하면, 다른 개별 하부구조도 과거와 같은 동일한 양상으로는 존재할 수 없게 된다. 정치/치안적 하부구조이며, 이는 주민등록, 대규모 소개와 추방, 여행증 제도, 조직생활에서 포상과 징벌을 포함한다. 최사현·박형중, "제4장 북한식 전체주의와 조직생활사회".

21) 식량배급의 순위체계에 대해서는 아래 보고서를 참조하였다. 양문수 외, 『북한의 거시경제 운영체계 연구』(통일부 연구용역보고서, 2008), 29~30쪽. 1순위는 당 중앙기관, 각급 당위원회 소속 구성원, 평양 중심구역 주민이고 약 100만 명 정도이다. 2순위는 군대를 포함한 기타 군사인원으로 인민무력부와 인민보안성 등을 포괄한다. 약 150만 명 정도이다. 3순위는 군수공장 근로자 및 가족, 특급기업소 근로자 및 가족으로 약 400만 명 정도이다. 4순위는 일반 노동자, 교사, 의사, 서비스직으로 600만 정도이다. 배급대상에서 제외되는 주민은 농민이다. 이들은 연말 분배 시 현물로 분배된다.

노동자 약 육백만 명이다. 3~4순위에 속하는 노동계급의 수는 약 일천만 명에 달한다. 2019년 현재 시장가격으로 모든 생필품을 구입하므로 공장 기업소에서 국정가격으로 지급받는 생활비의 의미는 퇴색하였으나, 강냉이와 쌀로 지급되는 식량배급은 더욱 중요해졌다. 2002년 7.1 조치 이후 국가가 노동자의 배급을 직접 책임지던 방식에서 각 공장이나 기업소가 책임지는 방식으로 바뀌면서 기업의 주체에 따라 다양하게 실시되며 노동자들에게 미치는 영향력은 크다. 중앙직할인지 지방산업공장 기업소인지에 따라 혹은 기업의 가동여부에 따라 심지어 간부냐 혹은 평노동자냐에 따라 식량배급의 차별적 공급이 행해졌고, 7.1 조치 당시 노동자들은 배급이 차별적으로 지급된다는 사실에 혼란스러워했으나 시간이 흐름에 따라 적응하게 되었다. 소속조직이나 직위에 따라 노동자들에게 차별적으로 제공하는 현재와 같은 배급제도는 정착되었다.[22]

(1) 인민경제 중앙직할 연합기업소에서 식량배급은 비교적 안정적

지방산업 공장에 비해 인민경제 중앙직할 연합기업소의 식량배급은 비교적 안정적이지만 본인과 가족배급까지 주는 특급기업소는 드물다. 그렇지만 특급기업소 내에서 용광로직장이나 채굴장과 같이 노동

22) 중앙/지방산업별 혹은 기업별로 차별적으로 운영되던 배급상황이 공장사회에서 제도로서 정착된 이유는 무엇일까? 가장 근본적인 이유는 소속 기업의 상황이 다양해지고 생계를 해결하는 개인의 적응력이 높아졌기 때문이다. 인민위원회 노동과나 당 간부과에서 노동력을 배치한다고 하더라도, 노동자 개인은 형편이나 상황, 선호에 따라 뇌물이나 인맥을 활용하여 그들 스스로 배치된 소속 기업을 바꾸기도 하고 뇌물을 써서 조동(調動)을 하여 해결한다(사례 29, 남성 노동자, 2017 탈북). 북한에서 직업배치는 국가의 고유한 권한이지만 2000년대 이후 개인들은 적극적으로 자신의 직장을 바꾸려는 시도를 하게 되었으며 자신이 원하는 자리를 얻기 위해 직업배치를 맡은 간부들에게 안면과 뇌물을 사용하는 일은 당연한 일이 되었다.

강도가 강한 곳에서 일하는 노동자들 일부는 가족까지 공급을 주기도 한다. 예를 들어, 철강생산으로 이름 높은 ○○제강의 경우 가장 힘든 용광로 직장이나 탄광의 채굴장에서 일하는 노동자들의 경우는 가족까지 배급을 준다. 그러나, ○○제강 내에서 다른 직장에 종사하는 노동자들은 본인 배급만 준다.[23] 외화벌이 기지장은 철강생산 연합기업소의 철강을 구입해야 하는 위치여서 ○○제강에서 일하는 노동자들을 자주 만났다. 그는 ○○제강공장에서 일하는 노동자들이 배급으로 가족들을 편안하게 하는 사회주의 근로자라는 사실에 대해 엄청난 긍지감을 갖는다고 말한다.

> 나는 지금 제강소에서 배급을 타서 밥을 먹고 살아요. 우린 티비 이만한 것 놓고 살아요. 옆집도 ○○제강소인데 티비 큰 것 놓고 살아요. 전 일 잘해서 선물을 탄 거예요. 그걸 엄청 긍지감으로 생각하는 거예요. … 내가 부모한테 효도하려고 해도 내가 나가서 배급이라도 타서 부모님을 편히 앉아 식사하게 만들고 …(사례 26, 외화벌이기지장, 2017년 탈북).

작업반 간 경쟁에서 상이라도 타게 되면 노동자들의 긍지감은 더 높이 고양된다. 특급기업소 내부에서도 배급의 편차가 크다. 하층에는 대외 건설사업소처럼 간부들만 배급을 보장받고 노동자들은 한 달 중 7일분 지급하는 직장이 있는가 하면, 상층에는 본인분 30일 식량은 물론, 각종 명절선물에 가족식량분까지 공급받는 직장도 있다. 평양지역에 든든한 돈주와 지배인이 연계된 기업소의 경우에는 기업소에 다니는 노동자들은 식량배급만이 아니라 고기, 기름, 사탕가루 등 다양

23) 사례 31, 외화벌기 기지장, 2017 탈북.

한 부식을 공급받으면서 자부심을 가지고 일하였다. 노동자들은 유능한 우리 지배인이 부디 오랫동안 공장을 이끌어 가기를 바란다.[24]

(2) 지방산업 공장기업소의 출근유도전략과 배급제도의 변형

소속 노동자들에게 정기적으로 배급을 줄 수 있는 지방산업 공장은 합영회사 외에는 없다. 그럼에도 불구하고 지방산업 공장 기업소는 노동자의 출근을 관리하고 무보수로 국가사업에 동원하고 관리해야 한다. 공장간부들은 노동자들에게 식량을 주지 못하면서 일을 시켜야 하는 난제를 극복하기 위해 머리를 짜면서 여러 가지 방안을 강구한다. 가동하는 공장의 경우에는 노동자들에게 생산물을 직접 주기도 하고 생산품을 이들이 몰래 가져가도 눈감아 주기도 한다. 예를 들어 한 신발공장에서 비록 배급을 주지 못하지만 여성 노동자들에게 생산품을 한 달에 열 켤레 정도 주었다.[25] 노동자들은 공장 신발을 장마당에 팔아서 자신의 생계에 쓴다. 이는 마치 노동자들에게 배급을 현물로 받는 듯한 효과를 일으킨다. 둘째, 출근하는 노동자들에게 식사를 제공하여 출근을 유도하는 공장도 있다. 아직도 국수 한 그릇을 먹기 위해 출근하는 노동자들이 꽤 있다. 기업소에서는 한 끼 식량(450g)을 세 끼로 나누어 출근하는 노동자들에게 식사로 제공하기도 한다.[26]

---

24) "배급은 물론 명절 물자를 준다. 예를 들어서 4.15일 김일성 생일에 고기 한 킬로, 기름 세 킬로, 사탕가루 2~3킬로, 이 정도 주면 우리 지배인 만만세다. 이렇게 4대 명절이다. 이렇게 되면 종업원들은 석탄도 한 톤씩 주어요. 이 기업소가 종업원이 ○○○명이에요"(사례 28, 군부대 간부/돈주, 2018년 탈북).

25) 사례 16, 지방산업 부기장, 2016년 탈북.

26) "전혀 못 주고 임산에서 통나무 수출이 중국에 나갑니다. 중국에 나가게 되면 식량을 일정 부문을 들여와서 거기서 일하는 사람들한테 임산사업소에서는 산지

셋째, 소속 노동자에게 근로시간 중 여유시간을 많이 주어 자신의 일을 할 수 있도록 배려함으로서 청년 노동자들을 확보하는 공장도 있다. 공장노동자들은 직장 일 외에 가외로 시장활동을 하기에 배급보다 자신의 여유시간을 중시하는 노동자들도 많다. 이처럼 노동자들에게 여유시간을 보장해 주는 공장 기업소는 규모가 영세한 소공장인 경우가 많다. 그래서 이처럼 영세하고 규율이 느슨한 공장 기업소들은 8.3비를 내지 않고 장사를 해서 돈을 벌고자 하는 젊은 층들에게 인기가 많다. 하지만, 가장 인기가 높은 출근유도 방안은 김정은 정권에 와서 시행한 토지임대제이다. 노동자들이나 간부들 할 것 없이 좋은 평가를 받고 있다.

* 공장 기업소의 소토지 임대: "농사짓는 한은 우리가 굶어 죽는 일은 없다"

노동자들에게 배급을 전혀 주지 못하는 지방산업 공장 기업소에서는 배급 대신 소토지 경작권을 노동자들에게 주기도 한다. 국가에서 공장·기업소에 부업지 명목으로 소토지를 할당하고, 기업은 다시 이 토지를 노동자들 개인에게 나누어 맡기거나 혹은 공동으로 농사를 짓는다. 즉, 식량 대신 소토지 경작권을 부여한다. 경작권을 받으면 노동자들은 최소한 6개월/1년 기준 정도의 양식은 해결한다. 한 지방산업 공장 간부는 이를 가리켜 "농사짓는 한 우리가 굶어 죽는 일은 없다"

합숙형 배급으로 수입해 들여온 강냉이를 공급해 주거든요. 그거는 개인 집에는 못 갑니다. 협동체에 나와서만 먹을 수 있는 저희가 같은 기업소는(가족 거는 없겠네요?) 네, 가족은 못 줍니다. 본인 임산사업소 종업원 본인한테 본래는 하루에 450그램을 가지고 일일 공급을 하거든요. 이걸 세 끼로 나눠서 450그램을 세 끼로 분할해서 그걸 공급해 주고 있죠. 식사는 밥을 마련해서 식사를 제공하죠"(사례 3, 연합기업소 기술자, 2013 탈북).

고 자랑스레 말한다.[27] 농사철에는 노동자들이 밭을 경작할 수 있도록 여유시간을 주기도 한다. 특히, 김정은 시기 이후 공장기업소에서 노동자들에게 배급 대신 소토지 경작권을 주는 방식은 토지가 많은 함경북도 지역에서 일반화되었다. 노동자들도 이제 강냉이와 같은 단일품목에서 벗어나 콩이나 기장처럼 부가가치가 높은 희소곡종으로 농사품목을 진화시켜 나가고 있다. 공장·기업소에서 일부 소수가 경작일을 맡고, 농사철에 모든 노동자들이 함께 나가 공동으로 일하기도 한다(사례 29, 지방산업 노동자, 2017 탈북). 소토지 경작권을 노동자에게 임대하는 일은 주민들의 원성이 극심했던 화폐개혁 이후부터 시작되었다고 한다. 소토지 임대는 노동자들에게 인기가 많다. 기업은 국가의 공권력과 노동자의 생존권 사이에서 소토지를 매개로 일정한 타협점을 찾은 셈이다. 직접 농사를 지으면서 생산량은 늘고 식량을 확보하기 용이해졌다. 장사를 하거나 노동시장에 나가 노동력을 판매할 능력이 없는 노동자들은 농사짓기를 선호한다. 사회주의근로자의 신분을 유지하면서 사적인 노동을 할 수 있기 때문이다.

27) "전에는 소토지를 못하게 하였다. 무조건 농장에서 농사지은 강냉이를 받았다. 그 이후 사람들이 땅을 두 지기 시작하니까 하나하나 달려들어서 그때는 주는 것만 먹고 살았으니까. 안 주니까 굶어죽었다. … 그저 제재해도 먹고사는 것은 굶어 죽을 일은 없다. 농사짓는 한은 굶은 죽는 일은 없다. 희소곡종을 짓고 강냉이 값이 떨어지니까 … 콩이나 줄당콩이나 기장이나. 희소곡종으로 번져가고 소토지 해 먹던 거. 벼농사 많이 누려서 벼를 깔아 가지고 보관했다가 봄이 되면 심고. 먹는 사람들이 많아지고"(사례 16, 지방산업공장 부기장, 2016 탈북).

(3) 시장경제 영역으로 배급제도 확대: 정권기관 산하 외화벌이 공장 기업소 배급

특정한 기관의 이름으로 와크(무역권)을 받아 개인이 자신의 돈을 투자하여 운영하는 사기업들이 있다. 이러한 기업들은 '붉은 모자를 쓴 사기업' 혹은 '반관-반민 기업'이라고도 일컬어진다. 이들 기업소는 배급을 가장 많이 주고 정기적으로 주며 노동자 당사자만이 아니라 때로는 가족까지 지급하는 경우도 있다. 기업소에 따라서는 다소 편차가 있지만, 중앙산업 특급기업소보다 월등한 조건을 제공하는 기업도 있다.[28] 그러나 대가가 따른다. 기지장 혹은 사장에 의해 노동자들의 해고도 자유스럽게 이루어지는 편이다. 노동자들은 때로는 비인격적인 대우를 감수하면서 일해야 한다. 그럼에도 불구하고 노동자들이 공장을 떠나 외화벌이 기지로 들어가는 이유는 배급순위에서 밀려나 소속 공장에서 '사회주의체제의 혜택을 받지 못하는'[29] 사람들이기 때문이다. 공장 밖으로 나간 노동자들은 자신의 노동력을 팔아 돈을 벌고자 하는 것이기에 매사에 돈을 최우선순위로 둔다. 그렇지만, 반

---

28) 이 사례는 공용철, "북한의 노동시장 형성에 관한 연구"(북한대학원대학교 석사학위논문, 2010), 66쪽의 탈북자 면담사례를 요약 인용한 것이다. 외화벌이 기지의 배급사례의 예다. 총참모부 산하 외화벌이 회사, 총참모부산하 외화벌이 회사인 S사는 상당히 높은 수준의 배급과 기타 부식물을 노동자들에게 제공한다. 국가가 정한 규정에 따라 노동자들에게 생활비를 지급하지만 생활비는 사실상 의미가 없다. 실질적인 임금은 식량배급인데 S사의 경우는 본인은 물론 가족의 배급까지 제공하였다. 가족당 매월 알곡을 20kg을 주고 1년에 석탄 2톤(난방용), 5대 명절마다 100달러 상당의 상품을 지급하고 연말총화 때는 상으로 컴퓨터나 냉장고, TV 등을 선물로 주었다. 이처럼 상금을 주는 이유는 당국의 경제관리지침에 의해 무역기관의 경우는 확대재생산을 위해 총수입의 30%까지 내부에 축적하고 67%는 국가에 내며 3%는 근로자의 복지와 인센티브를 위해 쓰도록 되어 있는 규정에 따르기 때문이다.

29) '사회주의체제의 혜택'이라는 표현은 사례 12의 구술에서 인용하였다.

드시 모든 외화벌이 회사 간에도 노동자들에 대한 보장의 우위에 따른 인력확보의 경쟁이 존재한다. 배급 등의 조건이 상대적으로 낮은 외화벌이기지의 경우에는 인력난을 겪기도 한다.[30]

금광 지대에는 채굴일공 외에도 금 마감 일공, 금 수거 일공 등 금을 중심으로 하여 다양한 일공들의 분업화된 네트워크가 가동되고 있었다. 그 많은 일공들은 어디에서 왔을까? 그들 대부분은 과거 혜산광산이 중국과 합영했을 당시 진폐증 검사를 통과하지 못해 탄광에서 내보낸 노동자들이었다. 탄광에서 내 보냈던 노동자들이 일공이 되어서 다시 금 캐는 일을 하였다. 이 사례는 일공이 된 사람들이 어디에서 왔는지 노동이행의 경로를 시사한다.

2) 배급제도의 차별적 작동과 노동의 분화

노동자들에게 국가 혹은 기업에서 배급을 받는 일은 사회주의 경제체계 내에서 핵심 소속원으로 자격을 가진다는 의미이다. 정기적으로

30) ○○○ 산하 외화벌이 기지에서 노동자들에게 노동에 대한 보상으로 금 채굴권을 준 사례. 연구참가자 33(사례 33, 외화벌이 지도원, 2014년 탈북)은 ○○○산하 외화벌이 기지에서 2011~2013년까지 종합지도원으로 일했다. 그는 금광개발 당시 일공들을 채용하여 관리하였다. 금광 소재 지역에서 70명의 로력 폰트를 받은 후에 약 30여 명의 일공을 채용하여 인력을 관리하였다. 광산채굴권을 가진 이 회사는 노동자들에게 이름, 주소, 성명을 기록한 채용증을 주고 이들과 계약을 맺었으며, 노동자들에게 한 달에 쌀 1마대(25kg), 작업복, 명절공급, 신발, 장갑, 공구, 발파폭약은 물론 노동자들에게 금 채굴권까지 주었다. 그 대가로 일공들은 회사에 매월 금 10g씩을 내야 한다. 10g 이상으로 캔 금은 일공의 몫이다. 종합지도원(사례 33)은 관리하는 노동자들이 10g의 금을 내지 않으려고 해서 애를 먹었으며 금광기지들이 워낙 많다 보니까 항상 인력이 부족하여 일공을 새로 뽑기가 어려워 로력폰트를 할당받은 만큼 일공을 채용하지 못하였다.

배급을 주는 공장 기업소에서 노동을 하는 일이야말로 공민의 기본 덕목이다.[31] 이제 배급여부가 사회주의 경제체제 내에서 '나의 위치'를 가늠하는 잣대가 되었다. 기업들도 각 단위의 형편에 따라 다양한 형태로 배급을 주거나 혹은 배급을 대체한 보상방식을 개발하여 노동자에게 제공한다. 배급에 따라 노동은 분화되었다. 노동자들은 더 이상 평등하지 않으며, 핵심노동자와 비핵심노동자로 나뉜다. 기업이 직접 벌어서 노동자들에게 배급을 주면서부터이다. 간부나 일 잘하는 사람들이 배급 시 우선순위를 차지한다. 핵심노동자들은 사회주의체제에서 정한 식량배급을 비롯하여 여러 공급(혜택)을 받게 되고, 핵심노동자들은 이에 부응하여 사회주의 원칙에 맞게 행동하고자 적극적으로 노력하는 것처럼 보인다. 배급받는 노동자들은 핵심노동자이자 공장사회의 주류를 형성한다. 그렇지만 핵심노동자는 배급만 받고 공장 일만 충실히 하던 과거의 충성노동자와 그 행태나 의식이 사뭇 다르다. 노동자들은 내가 공장에 나가 배급이라도 탈 수 있다면 부모님에게 효도하는 일이라고 생각하며 이를 긍지로 여기면서도 개인적으로 비공식적인 생산활동에 음성적으로 참여하며, 이를 모순으로 느끼지 않는다.

반면에, 비록 동일한 공장 기업소에 속했다할지라도 핵심노동자가 되지 못한 노동자들은 식량공급은 물론 사회주의에서 법으로 정한 공급을 온전히 받지 못한다. 비핵심 노동자는 기층노동자, 8.3노동자, 비생산노동자 등이다. 핵심에서 밀려난 노동자들은 자연스럽게 다른 생존방식을 모색하게 되고, 점차 소속 공장 기업소를 이탈해 나간다. 노동자는 식량배급의 양이나 질이 현재 소속된 기업보다 좀 더 나은 조

31) 사례 26(내각 산하 외화벌이, 2016 탈북)의 구술에서 인용하였다.

건의 기업소로 이동하여 생존을 도모하며 때로는 이탈하여 마약이나 기타 범죄행위에 참가하기도 하며 아예 북한을 탈북하여 중국 나아가 한국으로 가기도 한다.

식량배급상황을 평가하자면 인민경제 중앙직할공장 기업소가 지방산업공장·기업소보다는 낫고, 식량 배급상황이나 양을 기준으로 보면 정권기관 외화벌이기지와 같은 '반관-반민 기업'이 가장 우위에 있는 것처럼 보인다. 그럼에도 불구하고 노동자들이 배급의 양이나 질이 좋은 정권기관 외화벌이 기지로 가기를 원한다고 단정 짓기는 어렵다. 돈주들이 노동자에 대한 인사권을 행사하는 반관-반민기업이나 사기업에서는 노동자에 대한 해고나 비인격적 대우가 빈번하게 일어나기 때문이다. 아직도 대부분의 노동자들은 국영기업에서 정기적인 배급과 기타 사회주의헌법에서 보장했던 여러 혜택을 받으면서 살 수 있는 삶을 원하며, 무엇보다 사회주의근로자로서 자긍심을 지킬 수 있는 그런 일자리를 가장 선호한다.

4. 제도적 하부구조의 균열과 '권력-돈주' 행위자 네트워크의 추인

1) 대안의 사업체계의 균열

기업지배관리체계에서 당비서와 지배인의 관계는 매우 중요한 쟁점이다. 기업의 자율적 경영이 강화되면서 지배인의 지위가 상승하고 있어 지배인유일제도로 접근 중이라는 의견이 있다. 반대로 중앙직할관리기업에서는 당 비서의 지위가 더욱 강화되고 있어 당 비서는 명령자

이고 지배인은 단순 집행자에 지나지 않는다는 의견도 있다. 후자의 근거는[32] 과거 북한에서 주장하는 당적지도는 종업원들에 대한 당 조직 사상생활 지도와 정책적 지도를 의미했으나 현재는 당이 직접 행정사업까지 지휘하고 있음을 지적한다. 후자는 이전에는 노동자가 규율을 어기면 행정 간부가 식량공급과 노임으로 통제할 수 있었으나 지금은 기사장을 참모장으로 하는 생산지도체계와 노동력, 자재 후방을 책임지는 행정지도체계가 매우 약해진 상황이므로 당권을 이용한 통제 없이 공장을 유지하기 어렵다고 한다.

이 쟁점에 관해서 연구참가자들에게 물어보았다. 무역회사 지배인이었던 사례 30은 지배인의 권력이 과거에 비해 커졌다고 한다.[33] "전에는 100중 99 대 1로 지배인에게 1의 결정권이 있었지만, 지금은 지배인에게 30의 발언권을 준다. 지배인이 많은 것을 결심하라고 한다"는 것이다. 과거에 비해 지배인의 역할이 확실히 많아졌다. 그럼에도 불구하고

---

32) 당비서가 명령자고 지배인은 단순 집행자라는 주장의 근거는 박영자 외, 『북한 기업의 운영실태 및 지배구조』, 51쪽에 상세하게 제시되었다. "김정일이 때부터 당비서들이 행정사업에 끼어들기 시작한 거예요. 완전히 행정을, 처음에는 조금씩 하는 방향으로 가다가 2000년대에 와서는 2007, 2009년도 10년도에 와서는 완전히 당비서가 행정을 깔고 앉았어요. … 우리 연합도 연합책임비서가 다 불러요. 지배인까지 불러다 놓고 책임비서가 지배인한테 지시를 주고 아래 단위 다 지시를 주는 거죠. 행정사업을."

33) 사례 30(무역회사 지배인, 2013 탈북)의 구술 내용. "지배인에게 많은 힘을 주었다. 과거에는 100 중 99 대 하나만 지배인에게 결정권이 있었다. 이제는 지배인에게 30의 발언권을 준다. 지배인이 많은 것을 결심해라. … 김정일시대에도 지배인의 역할을 높이라는 말이 많았다. 생산이 향상되기 위해서는 책임관리제가 시행되고 행정이 세져야 한다. 당위원장은 도와주는 역할이다. 그래서 당일꾼, 간부들을 모아놓고 당일꾼에게 요구하고 강조한다. 행정대행 하지 마라. 강연회와 학습회에서 당일꾼이 행정사업을 대신하지 말아라고 강조한다. 이를 위해 시범케이스를 많이 만든다. 그렇지만 당비서가 행정일꾼을 비판하고 근본적으로 달라지지 않는다."

당간부는 행정간부의 위에 있다. 지배인의 권한이 강화되기보다 책임이 무거워진 것이다. 근본적으로는 기업소 상황은 달라지지 않았다.

사례 17은 2014년 탈북직전까지 기업소 운전기사와 노동자로 거의 육십 평생을 일했다. 그가 본 지배인은 당권의 강한 통제에 놓여 있었다. 예를 들자면, 혜산지역 지방산업공장에서 한 지배인이 자신의 의지로 새로운 물품을 생산하였다. 그런데, 그 물건을 판매하지 못하자 당적 비판을 받았다. 비단 지배인은 생산에 대한 책임만 지는 것이 아니다. 더 두려운 것은 동원의 책임이다. 최근에 올수록 공장 기업소 분위기는 더 힘들다.[34] 지배인의 책임이 무겁다 보니 공장 기업소 현장에서는 무거운 책임이 따르는 지배인이나 행정간부 되기를 기피하는 분위기가 팽배하다. 이런 사정은 최근에 올수록 악화되어 가고 있다. 이제 동원노동에 내보내야 하는 노동자의 수를 위에서 내린 목표량만큼 확보하기가 가능하지 않다. 노동자들은 동원노동에 반발하면서 "공장에서 동원만 계속하면 집식구는 어떻게 먹고 삽니까?"라고 항의를 한다. 이제 돈으로 동원노동을 대리할 사람을 사서 내보내거나 심지어 직장장이나 간부들이 대신 동원을 나가야 하는 지경에 이르렀다. 국가가 정한 동원 목표치를 달성하지 못한 지배인들은 기관장회의에서 문책을 받을 뿐 아니라 '10일 영창'을 가서 '이 새끼야 저 새끼야' 소리를 들으며 수모를 겪는다.[35] 언론보도도 이러한 노동자들의 주장을 뒷받침한다.[36] 북한주민들이 국가건설 동원을 피하기 위해 직장을 그만두

34) 사례 29(지방산업 노동자, 2017년 탈북)의 구술내용.

35) 위의 구술내용.

36) 이와 관련한 언론보도는 다음과 같다. "노력동원 피하려 직장 옮기는 북한 주민 늘어," 자유아시아방송, 2019년 8월 8일(검색일: 2020년 3월 17일); "직장 노동자들 국가건설 돌격대 회피하려고 8.3 지원," 데일리 NK, 2018년 12월 20일(검색일: 2020년 3월 17일).

거나 이직하는 현상이 급증하고 있으며 노동자들은 동원을 피해 8.3노동자로 나가기도 한다.

문제는 지배인의 역할과 책임이 무거워진 만큼 권한도 커졌는가이다. 한 지방산업 2급기업소의 당원노동자는 "(지배인은) 권한이 없다"고 대답하였다. 자신들이 초급당 총회에서 지배인을 갈아치운 적도 있다. "지배인이 공장 객솔의 운영을 잘하지 못하고 직원들을 잘 관리하지 못하면 갈아치운다."

이들 노동자들의 구술을 요약하자면 기업지배관리체계에서 당비서와 지배인의 관계는 지배인은 예전에 비해 역할이 늘고 권한도 다소 신장되었으나 지배인은 행정간부로서 경영의 책임이 무겁고 국가사업에 대한 노동자 동원할당으로 인해 큰 어려움을 겪고 있다. 주어진 동원을 다 하지 못했을 때에는 영창을 가는 고초를 겪기도 하며, 능력을 인정받지 못하면 교체도 당한다. 이런 부담 때문에 대학교육을 받고 자격을 갖춘 사람들도 먹을알이 있는 공장 기업소가 아니면 지배인 되기를 기피하는 분위기가 팽배하다. 반면에 당비서는 여전히 권력의 중심에서 지배인을 비판하는 위치이다.

* 당 총회에서 무능한 지배인 해임하기: "각본이 있더라도 우리가 반응하기 나름이다"

그렇다면 누가 그 어려운 지배인을 할 수 있을까? 지배인이나 당비서가 되는 사람은 어떤 사람인가? 연구참가자들은 지배인이 되려면 대학을 나오고 당원이고 군대를 다녀온 사람이며, 무엇보다 공장생산을 위해 투자를 유치하여 노동자들을 먹여 살릴 수 있는 능력을 가진 사람이어야 한다고 말했다. 지배인 자신이 돈도 많고 말까지 잘하면 더 좋으며, 두루 사업을 할 수 있는 사람이 지배인으로서 자격이 있다.

흥미로운 점은 전과 다르게 지배인이 부정행위를 하면 바로 교체된다는 사실이다. 함북지역의 한 도시에서 실제로 공장에서 생산한 물품이나 알곡생산을 횡령한 지배인이 부정행위로 당위원회에서 교체되었다. 이렇게 무능하고 부정한 지배인을 교체하면 노동자들의 사기가 올라가고 생산성이 증대된다. 이런 일이 생기면서 지배인들은 전처럼 공개적으로 부정을 하기 어려워졌다. 노동자들은 더 이상 국가가 무엇을 공급해 줄 것을 기대하지 않는다. 차라리 능력 있는 지배인에게 기대를 건다. 배급과 명절공급 등 노동자 생활의 기본적인 것도 챙겨주면서 대외적인 사업과 공장운영을 잘할 수 있는 그런 사람이 바로 노동자가 원하는 지배인상이다. 당원 노동자들도 공장의 당 총회에서 이제 시키는 대로 거수기 노릇을 하지 않는다. 물론 당 총회 각본은 여전히 존재하지만 어떤 당원 노동자 말대로 "각본이 있더라도 (우리가) 반응하기 나름이다". 노동자들도 공식적으로 해고되지는 않지만 조동을 통해 정리되는 일이 잦다. 그렇지만 노동자 해고는 초급당일꾼들이 결정하며 지배인의 권한이 아니다.[37] 이러한 사례들은 지배인의 경영권한은 강화되었지만 경영 결과에 대해 무거운 책임을 져야 하며 지배인이 가진 노동자의 인사권은 제한적이라는 사실을 말해 준다.

공장 기업소에서 개인 간에 경쟁을 하지는 않지만, 집단 간 경쟁을 통해 사회주의 식으로 생산성 향상을 도모한다. 사회주의적 노동력관리 사례를 보자. ○○제강은 이 작업반과 저 작업반 간에 집단 경쟁을 붙여 노동자들의 생산의욕의 고취와 생산성향상을 도모하였고, 이긴 작업반에게는 상으로 후방공급을 주었다. 노동자들의 생산을 독려하는데 이러한 방식은 아주 효과적이었다.[38]

---

37) 사례 17(지방산업 운전기사, 2014년 탈북)의 구술내용.

이러한 사례들은 말해주는 바는 분명하다. 북한은 사회주의기업책임관리제를 통해 시장경제로의 이행을 아주 완만하지만 자기들 나름대로 속도와 방식으로 해나가고 있다는 사실이다. 우리가 말하는 의미의 시장경제 자본주의 방식은 아니며 비록 중국처럼 빠른 속도로 전개되지는 않는다 할지라도 그들은 조용히 북한 나름대로의 방식으로 공장 기업소의 문화를 완만하게 바꾸어 나가는 중이다. 이것을 그들은 우리식 경제관리라고 부르며, 사회주의기업이 책임지는 방식이라고 말한다.

2) '권력-돈주' 행위자 네트워크의 공장 포섭

'돈주'라고 불리는 신흥 상업자본가들의 출현은 2000년대 중반 이후 주목받기 시작하였다. "고난의 행군이후 사회변화 과정에서 시장적응 능력을 토대로 부를 축적한 신흥부유층"이나[39] 관료들과 결탁한 신흥 상업자본가로 정의된다.[40] 돈주와 사기업, 사유권문제를 다룬 선행연

---

38) 사례 26(외화벌이 기지 기지장, 2015년 탈북)의 구술내용.

39) 김직수, "'돈주'의 형성과정에 대한 연구"(북한대학원대학교 석사학위논문, 2012), 3쪽.

40) "돈주는 현재 북한체제의 특성상 비공식적 혹은 비합법적 활동들을 하고 있다. 그렇기 때문에 지배계급(관료계급)의 정치적 비호가 반드시 필요하다. 돈주들은 국가로부터 신변의 안전을 보장받기 위해서 막대한 양의 공채를 사거나 헌금을 하기도 한다. 국가에 기부금을 내게 되면 감사장이나 표창을 받을 수 있다. 이렇게 되면 위법행위가 적발되더라도 안전할 수 있다. 돈주는 관료들과의 결탁을 통해서 경제적 이익을 챙기고 있기 때문에, 급진적인 정치적 개혁이나 체제전환을 요구하기 어렵다. 돈주와 관료 사이의 유착관계 형성으로 발생하는 체제적 부패는 현상유지를 바라는 양 세력의 이해관계가 일치된 결과이다." 민영기, "북한의 경제질서 재편과 '관료적 시장'의 형성: 2000년대 이후를 중심으로," 『북한연구학회보』, 제20권 1호, 181~208쪽 참조.

구들은[41] 돈주는 무역기관이나 외화벌이 단위, 종합시장을 비롯하여 건설부문과 기지 등 다양한 곳에 다양한 형태로 존재한다고 보았다. 돈주에 대한 선행연구들에서는 '공장·기업소와 직접 관련된 돈주'의 존재에 관해 한 번도 논의되지 않았다. 돈주들이 공장 기업소보다 외화벌이 기지 등 반관-반민기업을 선호한다는 점은 본 연구의 면접결과로도 확인된다. 본 연구의 면접에 참가한 연구참가자 중에서 사례 11(외화벌이 사업소 부기), 사례 26(외화벌이 사업소 기지장)이 외화벌이 사업소에서 일하는 돈주들이었다. 이들은 자신이 외화벌이 사업소의 이름으로 와크를 받아 철강판매사업을 하였다. 이들은 "외화벌이 기지 등에 투자하여 자산을 확대재생산하고 있는 사람"들이다.

이들은 공장 기업소가 아니라 외화벌이 사업소에 자신의 돈을 투자했던 이유에 대해 다음과 같이 말하고 있다. 공장·기업소는 수많은 사람들의 눈이 지켜보는 조건이라 '장악하고 이윤을 내야' 하는데, 국영기업은 개인기업처럼 운영할 수 없기 때문에 제약이 따른다는 것이다. 공장 기업소에서 이미 평생을 일해 온 많은 노동자들과 함께 일하기보다, 외화벌이 사업소에서는 자신의 사업목적에 맞추어 마음에 드는 노동자를 새로이 선발할 수도 있다. 돈주들은 공장·기업소보다는 외화벌이 사업소를 선호한다.[42]

---

41) 이종겸, "북한 신흥 상업자본가의 출현에 관한 연구", 『북한학연구』, 제4권 2호(2008), 151~178쪽; 김직수, "'돈주'의 형성과정에 대한 연구"; 민영기, "북한의 경제질서 재편과 '관료적 시장'의 형성: 2000년대 이후를 중심으로," 『북한연구학회보』, 제20권 1호(2016), 181~208쪽.

42) 사례 29에 의하면, 혜산지역에서는 '합영유통회사'가 공장·기업소보다 돈을 벌기에 더 낫다(군수공장 노동자, 2017 탈북). 자기 지역에는 국가에서 공장·기업소에 전기를 거의 주지 않기 때문에 원자재나 운송수단을 마련한다고 해서 공장이 가동될 수 없다고 보고한다. 지난 5년간 돈주가 지방산업공장 기업소를 가동하여 생산하는 일이 자신이 아는 바로는 없었다는 것이다. 전기가 열악한 지역에

그렇다면 돈주는 외화벌이 사업소나 무역회사, 종합시장과 같은 경제단위에만 존재하고 공장·기업소 내부에 들어와 상품생산을 주도하지 않는 것인가? 고난의 행군 초기에 생산단위 공장·기업소의 경영을 책임져야 하는 지배인이나 당비서 등은 개인투자자인 돈주를 끌어들여 자기의 산하에 가내반으로 등록하고 그 생산품을 통해 수익을 거두던 시절이 있었다. 그러나 최근으로 올수록 돈주가 기업소를 운영하거나 관련하여 정보를 가진 사례를 찾기 어렵다. 공장·기업소에서 일한 경험이 있다는 연구 참여자들 대다수가 돈주가 공장에서 생산을 하는 사례 혹은 공장 기업소를 운영하는 사례를 본 적이 없다고 대답했다. 왜 그럴까? 돈주들이 '은밀하게' 활동하기 때문이다.[43] 고난의 행군 직후에 돈을 벌었던 돈주들은 유통이나 서비차(여객버스), 서비스업(목욕탕) 등에 많이 투자하였으나, 2010년 이후에는 자율적으로 운영되는 지방산업 공장·기업소는 돈주가 개입해서 생산하는 중요한 거점이 되었다.

돈주가 투자하여 기업경영에 개입하는 일은 왜 비밀인가? "지배인

서는 돈주들은 가동이 불안정한 공장 기업소보다 전기가 보장된 안전한 투자지즉, 중국대방들과 공동으로 투자해서 전기를 가져 올 수 있는 곳을 선택한다는 것이다. 예를 들어 양순백화점이 그런 안전한 투자처이다. 전기를 중국에서 끌어들이고, 전문 중국 상품들을 들여다가 백화점에 넣어 이윤을 남긴다. 백화점 내에서 식당을 운영한다. 혜산에서 큰돈 있는 사람들은 공장이나 기업소가 아니라 중국과의 합작 유통사업에 투자했다고 한다.

43) 본 연구에 참가한 직장생활 경력이 근 30년에 달하는 사례 3(연합기업소 기술자)는 기업내부의 사정을 많이 알고 있었다. 또, 자기 돈을 투자하여 회사에서 개인사업을 한 사례 11(외화벌이 부기), 친척 중에 돈주를 둔 사례 12(1급기업소 노동자, 8.3노동자)로부터 돈주의 기업경영에 관한 이야기를 들을 수 있었다. 자기 돈으로 기지를 차린 사례 27(외화벌이 기지장), 사례 28(군부대간부, 돈주)로부터 자신이 돈주로서 공장·기업소에 직접 투자를 한 이야기를 들을 수 있었다.

이 '능력껏 벌어서 종업원들을 먹여 살리고' 부분적으로라도 액상계획을 수행하기 위해 생필직장이나 8·3작업반을 중심으로 시장에 연계된 '더벌이'를 하는 것은 합법적이지만, 생산에 필요한 원자재나 부속품 등을 확보하는 방식에 대해서는 사회주의기업 책임관리제가 나오기 시작한 5.30조치 전까지는 명시적인 규정이 없어 비법지대로 남아 있었다. 따라서 국가로부터 부과된 과업을 수행하기 위해 공장·기업소의 책임간부들은 이른바 '돈주'라고 불리는 '유사상인자본가'에게서 운영자금의 일부를 지원받아 생산된 제품의 일부를 이들에게 넘겨주었다. 단, 일체의 과정은 비밀에 부쳐져야 한다.[44] 이 같은 생산활동은 언제라도 비사회주의활동으로 걸릴 수 있으며 돈주가 기업운영에 은밀하게 개입하고 있다는 사실이 알려지면 이는 언제라도 노동자들로부터 투서의 대상이 되기 쉽다.

여객과 같은 운송서비스업이나 사기업과는 달리 공장 기업소는 국영기업이므로 설비나 건물, 노동력 모두가 중요한 국가적 자산이다. 대안의 사업체계에서 공장운영의 중요한 인물은 국가에서 임명한다. 돈주가 기업 내에서 어떤 방식으로 존재하는지를 기준으로 사례를 유형화하면 아래 네 가지이다.

① 직접 돈주가 지배인이 된 경우, ② 팀으로 공장 기업소에 들어가는 경우, ③ 권력을 가진 돈주가 배후에서 지배인 등을 조정하는 경우, ④ '돈-권력의 행위자네트워크'에 공장 기업소가 연계포섭된 경우이다.

첫 번째 유형은 고난의 행군 당시 장사로 번 돈으로 공장 지배인까지 올라간 유형이다. 고난의 행군 당시 북한당국은 소위 독립채산제, 당의 경영활동 방침을 유지한다면서 '힘 있는 사람들은 힘으로 하고

44) 최봉대, "북한의 도시 연구," 84쪽에 나오는 사례를 인용하였다.

그러니까 돈 있는 사람들은 돈으로' 사회에 기여하기를 요구하였다. 이는 곧 투자를 요구한 것으로 볼 수 있다. 국경연선지역 함경도 지역의 경우에 고난의 행군 기간 동안 밀무역이라든가 밀수, 골동품 판매로 돈을 번 사람이 해당 ○○군 구역 당위원회 간부과에 사업을 하여 지방산업 식료공장의 지배인 자리를 얻었다. 국가가 원천자금이나 원자재를 공장·기업소에 투자하지 못하는 상태에서 돈주가 지배인이 되어서 자기 돈을 투자해서 식료공장을 운영하였다. 그가 시장형 돈주에서 공장 기업소의 지배인으로 전환한 이유는 무엇이었을까?

> (공장을) 운영하게 되면 한 개 기업소라는 명칭 갖고 있잖아요. 그래서 (지배인) 명칭 가지고 청진 가서 자재를 사 들여와요. 원래 식료공장에서 사탕가루 열 톤을 사 들여오면 되는데, 내가 돈이 있기 때문에 내 돈을 투자해서 열다섯 톤 사 들여와요. 그러면 개인 사치인 게 아니라 공장 유지를 위해 사 들여온 상품이기 때문에. 북한은 도로에 초소가 많아요. 이 초소에서 무사통과지요. 무사통과해서 들여다가 자기 돈으로 사 들여온 사탕가루는 이제처럼 장마당에 넘겨요. 그게 대표적인 거죠(사례 3, 연합기업소 기술자, 2013 탈북)

그는 기업의 원자재를 사면서 필요이상으로 구매하여 이를 장마당에 시장가격으로 넘기는 방식으로 돈을 벌었다. 밀무역을 합법적으로 한 셈이다. 내부로 직함을 얻어 들어가는 일은 대안의 사업체계에서 운영을 책임진 내부자들(소장이나 당비서, 지배인 등)과의 연줄 또는 사전에 양해를 구하거나 담합에 의해 이루어진다. 돈주가 반드시 직접 지배인이 되는 것만은 아니다. 기업소 부기로 들어가서 운영하는 경우도 있다. 사례 11은 2010년부터 2012년까지 청진의 외화벌이 사업소에 돈을 내고 부기로 들어가서 철강판매사업을 하였다. 개인 자금을 투자

한 사람들은 자금을 회수하기 위해 필사적이다. 그래서 일을 하는 과정에서 내부갈등이 많이 일어나게 된다. 그러나 기업이 자금 능력이 없는 경우 갈등이 일어남에도 불구하고 돈주들을 끌어들이는 방법을 택할 수밖에 없다. 대부분의 지방산업 공장·기업소는 돈주들에 의해서 돌아간다.

두 번째 유형은 여러 명의 돈주들이 하나의 팀을 구성하여 공장·기업소를 운영하는 사례이다. 돈주들은 지배인이나 부기 등 공장간부로만 들어가는 것은 아니다. 오히려 투자한 사람이 지배인으로 공장 기업소를 운영하는 사례보다, 지배인이 돈주를 기업 내로 끌어들여 적절한 직위를 주고 운영하는 사례들이 더 많다. 왜 이처럼 여러 사람들이 공장을 운영하는가? 투자금이 부족해서이다.[45]

지방산업기업의 경우 여러 명의 돈주가 각각 직위를 맡고 공동으로 투자하여 기업을 운영하기도 한다. 주로 생산과장, 자재과장으로 들어가 기업소 자금을 운영하고 조성한다. 사회주의기업책임관리제 이전에는 돈주들의 기업경영에 대한 개입이 비합법이었다. 따라서 신소 등 문제가 제기되면 시끄럽기 때문에 돈주들은 자신의 정체를 감추고 당비서, 지배인, 기사장을 통해 일을 처리한다. 그렇지만 원자재가 없다면 생산이 당장 중단될 형편이기 때문에 노동자들 모르게 기업소 책임자와 돈주들 간에 '은밀한' 거래가 이루어진다.

세 번째 유형, 권력형 돈주가 공장 기업소에 투자한 경우이다. 돈주와 지배인이 어떤 방식으로 이익을 취하는지 실제 사례를 살펴보자.

---

45) 그런 게 많이 돌아가죠. 제가 혼자 돈을 부담하기 바쁘니까 돈주들을 모아서 … 내가 가령 실례를 들면, 식료공장 지배인이라 하면 이짝 주식사람은 자재고장, 이쪽 주식은 판매과장 이렇게 시켜 가지고 기업을 운영하는 경우가 있죠. 지방산업은 …(사례 12, 1급기업소 기술자, 2014 탈북).

군부대 후방과 간부로 재직하던 사례 28은 재직 시 1급기업소 ○○공장 지배인에게 자신의 돈 10만 불을 꾸어 주었다. 지배인은 차용계약서를 쓰고 그로부터 돈을 빌렸는데, 돈을 꾸어 줌으로써 지배인과 돈주 상호 간에 많은 이익을 얻었다.

지배인 입장에서는 돈주에게 돈을 빌려서 원자재를 구입하고 기업을 가동할 수 있어 좋다. 이때, 빌린 돈 중 일부를 떼어 자신의 돈으로 챙긴다. 지배인이 얻는 두 번째 이익은 지배인은 공장·기업소의 생산 정상화에 대한 윗사람들의 신임이다. 지배인은 자신의 돈도 챙기면서 윗사람에게 인정을 받으니 일석이조다. 이때 ○○공장 지배인은 사례 28에게 5%~10%의 이자까지 포함해 빌린 돈을 반드시 갚아야 한다. 투자가 아니라 대출을 받은 것이다. 특이한 점은 축산공장 지배인과 사례 28의 관계이다. 단순히 돈을 꾸어 주고 갚는 계약관계가 아니라 충성관계라는 점이다. 돈주의 이야기를 들어 보자.

> 나는 돈이 있으니까 앉은 자리에서 지배인은 충성 다한다고 죽을 정도야. 나대로 사업성과를 올리면서 이쪽에서 내 돈을 쥐고 이윤은 이윤대로 챙기면서 이쪽 측에다 이 고기 생산하려면 20톤 생산하려면 사료 100톤 들어간다. 나는 사료 30톤만 가질래. 만 불 정도 챙긴다. 이렇게 되면 돼지공장이면 돼지공장, 술공장이면 술공장 이렇게 뿌려 준다. 원료 부족하면 이것을 쓰고 현물로 받든지 돈으로 받는다. 국가가 주는 양은 제한되어 있으니까 내가 사고만 넓히면 먹을 수 있는 게 많다. 누구도 돈을 안 빌려주는데, 내가 빌려 준다(사례 28, 돈주).

여기서 돈주(사례 28)는 단순히 꾸어 준 돈의 이윤과 지배인의 충성만 얻는 게 아니라 이에 수반된 여러 가지 이익을 얻게 된다. 일단 축산공장의 고기를 부대에 주고 다른 생산물로 바꾸어 이득을 본다.

예를 들어 소속부대에 고기를 주는 대가로 군 부업지에서 생산하는 콩 몇십 톤을 받았다. 그는 다시 콩을 다른 공장에 팔아 더 큰 수익을 얻는다. 그는 거래를 통해 일석사조의 이익을 얻었다. 권력형 돈주는 자신의 지위와 권력을 활용하여 큰 수익을 남겼다.

네 번째 유형, 동일한 지역에 거주하는 권력-돈주 혈연네트워크가 공장·기업소를 운영하는 사례이다. 돈주와 권력층의 유착관계에서 '알쌈'관계가 형성된다. 후견-피후견관계로 연줄망을 만들어 간다. 위계적인 층위는 중하층관료, 외화벌이 회사, 기지장, 돈주, 상인, 이해를 가진 북한주민의 네트워크가 가동된다. 이러한 네트워크는 역동성을 보이면서 진화하며 이러한 네트워크 안에 무역회사 기지, 기업소, 주택담당 등 다양한 행위자들을 끌어들인다. 공장·기업소도 포섭된 단위의 하나라고 할 수 있다. 특히, 2010년 이후에는 지역에서 작은 가족·친척 간 혈연관계에 기초한 '권력-부의 공생네트워크'들이 만들어지면서 돈주들은 내수가 확실한 기초생필품이나 기초식품분야의 지방산업공장 기업소에 투자하였다. 예를 들어 보자. 함경도 ○○지역에서 2010년경부터 돈주들이 개인 자금을 넣어서 장공장, 종이공장, 기초식품 등의 분야에서 공장 기업소를 가동하기 시작하였다. 비법적으로 이루어지다 보니 권력의 비호가 필요했는데, 보위부나 보안원 정도의 권력으로는 충분하지 않아 점점 더 큰 권력이 필요해졌다. 위험을 줄이기 위해 '가족·친지'를 매개로 한 돈-권력의 행위자 네트워크를 만들었다. 물론 그 네트워크 안에는 보위부, 당일꾼, 행정일꾼 등이 반드시 들어가야 한다. 당연히 공장·기업소에서 노동자들이 보는 눈이 많기 때문에 비법행위로 인한 부담을 막을 수 있는 정도의 권력이어야 한다. 요약하자면, 이제 지방산업 공장 기업소를 돈주들과 지방권력이 결탁한 혈연네트워크 없이는 안정적으로 운영하기 어려워졌다.[46]

돈주란 게 자본회수가 힘들다. (사람들) 입에 오르면 위험하고, (비법적이다보니) 정경이 유착이 되어야 가능한 일이니까. 보위부나 보안원만 가지고 하기 어렵다. 가족 단위로 해가지고 보위부도 있고 당일꾼도 있고 행정일꾼도 있고 한 개 그룹이 형성된다(사례 12, 1급기업소, 2014 탈북).

돈주의 공장 기업소 개입은 처음에는 고난의 행군시기에 장사로 돈을 벌었던 돈주들이 직접 지배인이 되는 소박한 형태로 출발하였으나 이제는 권력 없이는 투자한 돈을 회수하기 어렵다는 점을 인지하고 돈주와 권력과 결합하여 공장 기업소를 운영하는 방식으로 점차 진화해 가고 있다. 사회주의기업책임관리제는 이와 같은 지방산업 공장기업소의 배후에서 움직이는 돈주들의 존재와 권한을 현실을 인정하고 이를 사후적으로 추인하는 조치라고 볼 수 있다. 2020년 헌법개정과 기업소법의 제정을 통해 기업의 시장활동에 대한 법적 제도적 보장이 헌법으로 천명된 만큼, 돈주가 직접 공개적으로 기업경영에 나서는 사례들이 나타날 것인지 그 추이를 주시할 필요가 있다.[47]

---

46) 이는 정권산하 조직도 마찬가지인데, 개인들이 외화벌이 기지에 붙어서 명판만 가지고 자기 사업을 벌이는 사례들도 2010년도부터 급속하게 증가하기 시작하였다(사례 26, 외화벌이기지장, 2018).

47) 최근 언론 보도에 의하면 돈주들의 공장 기업소 개입 시 부담해야 하는 위험이 모두 사라졌다고 확신하기는 힘들다. 2019년도에도 국영기업에 대한 당적지도를 강화하겠다거나 평남의 강철회사에서 보안서가 검열에 나서는 사례들이 언론에 보도되었다. 공장 기업소의 민간 투자장려와 국가통제라는 상반된 조치들이 병존하기 때문이다. "[2019 북한의 시장경제 전망] ① 기업 책임관리제의 허와 실," 자유아시아방송, 2019년 1월 7일.

5. 결론 및 시사점: 노동행위자가 본 사회주의기업책임관리제

본 연구는 '사회주의기업책임관리제'가 2010~2019년 실험기에 노동자에게 어떤 의미를 갖는지 또한 무상노동에 대해 어떤 해결책을 제시하는지 규명하려는 목적으로 제도적 변화의 지점인 배급제도, 대안의 사업체계, 사회주의 책임관리제를 분석하였다. 분석결과를 네 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 공장노동자들의 삶에 조직생활사회의 경제적 하부구조인 배급제도는 어떤 변화를 가져왔는가? 배급제도가 차별적으로 작동한 결과, 노동자는 핵심노동자와 핵심노동자가 아닌 노동자로 이분화되었다. 차별적인 배급과 '조절'에서 유리한 위치를 차지한 '핵심노동자'들이[48] 등장하면서 이들은 공장간부들과 손을 잡은 반면에, 소외된 비핵심 노동자 즉, 기층노동자, 주변부 노동자, 개인노동자 등은 공장을 떠나 주변화되었다. 일공이나 자영업, 비법일탈노동 등 다양한 노동형태로 이행하고 있다.

둘째, 조직생활사회의 제도적 하부구조인 대안의 사업체계는 사회주의기업책임관리제에 의해서 대체되었는가? 사실상 이런 질문은 우문이다. 대안의 사업체계는 대체되지도 사라지지도 않았다. 여전히 당적지배는 여전히 강력하고, 지배인의 역할과 책임은 커졌지만 권한은 별로 커지지 않은 것으로 보인다. 지배인들은 잦은 문책을 받고 자주 교체된 반면 당비서를 중심으로 한 당적지배는 흔들림이 없었다. 홍미

48) 공장노동자의 분류는 김화순, "생존의 정치," 167~168쪽, 174~177쪽을 참조할 것. 기층노동자는 생산현장에서 직접 생산을 담당하는 노동자, 주변부 노동자는 생산직을 보조하는 비생산조직에서 일하는 노동자를 말하며, 개인노동자는 8.3노동자를 말한다.

로운 점은 개인 돈주가 아니라 '돈-권력의 네트워크'가 공장 기업소를 포섭하는 방식으로 진화하였다는 사실이다. 이제 돈주들은 권력과 손을 잡고 혈연을 매개로 한 행위자네트워크를 만들면서 잠재적 가치가 높은 공장이나 기업소를 통해 이윤을 실현하고자 한다. 국영기업 대안의 사업체계를 담당하는 삼위일체 행위자들과 새로운 행위자인 돈주의 동맹관계가 어떻게 나타날지는 아직 분명하지 않다.[49]

셋째, 노동행위자들에게 사회주의기업책임관리제란 어떤 의미를 지니는가? 북한지배층의 시각에서 사회주의기업책임관리제란 그간 우후죽순 격으로 만들어진 반관-반민의 사기업이 북한 시장기업의 중심이 되어버린 흐름을 바꾸어 공식 국영기업으로 자금을 유인하여 시장경제로의 진전을 이루고자 하는 전략적 전환 시도라고 할 수 있다. 한편, 돈주나 대안의 사업체계를 이끌어 가는 행위자들의 입장에서는 '돈-권력'의 행위자-네크워크를 헌법으로 공인한 제도이며 그간 음성적으로 지배해 온 지방 공장 기업소의 현실에 대한 추인이라고 볼 수 있다.

그렇다면, 노동자의 입장에서 사회주의기업책임관리제란 무엇인가? 돈·권력의 네트워크를 합법화함으로써 지방산업공장의 생산이 활성화될 수 있다면 일부 노동자들은 적어도 무상노동을 제공해야 하는 처지로부터 벗어날 수 있을 것이다. 이러한 조치는 특히, 핵심노동자들에게는 더 많은 기회를 가져 올 것이다. 그러나, 비핵심노동자들이 음성적으로 행한 공장 외부로의 노동이동은 여전히 억제되고 있다. 기업에게 노동력조절권[50]을 부여한 사실은 일종의 유사 해고권한을 제공하

49) 기업소법 제38조 재정관리에서는 경영활동자금을 대부받거나 주민유휴자금을 동원리용할 수 있는데 그치고 있다. 조선민주주의인민공화국 기업소법, 제38조, "… 기업소는 정해진데 따라 부족되는 경영활동자금을 은행으로부터 대부받거나 주민유휴화폐자금을 동원리용할수 있다".

고 이를 통해 기업이 적정규모의 노동력을 보유하도록 허락함으로써 생산활동의 효율성을 기할 것으로 여겨진다. 이는 노동자들의 이동권에 대한 통제가 국가권력에서 기업으로 일부 넘어 간다는 사실을 의미한다.

이 연구의 의의는 두 가지이다. 첫째, 사회주의기업책임관리제의 등장이 지방산업 국영기업을 지배하는 '돈-권력 행위자 네크워크'의 존재와 힘을 사후적으로 추인하는 현실적 조치였음을 밝혔다. 둘째, 2010~2019년 사이 북한 공장사회에서 조직생활사회의 균열과 배급제도의 차별적 작동에 의해 노동의 분화가 이루어졌음을 밝혔다. 기업소법 제33조에서 기업에 '노동력 조절권한'을 부여한 이유는 이러한 공장노동자들의 노동시장 이행을 통제하기 위한 것임을 시사한다. 그렇다면, 돈주들의 경영 참여가 양성화되고 공장노동자의 이동과 분화가 활성화되면서 임노동자군이 본격적으로 등장할 것인가? 이에 답하기 위해서는 공장 밖으로 나간 노동자들과 청년 신규노동자들의 이행상황에 대한 후속연구가 필요하다.

■ 접수: 3월 2일 / 수정: 4월 6일 / 채택: 4월 7일

50) 조선민주주의인민공화국 기업소법, 제33조(관리기구와 로력조절), "… 기업소는 정해진 표준관리기구와 비생산로력배치기준에 기초하여 자체의 실정에 맞게 관리부서들을 능동적으로 통합, 정리하거나 관리기구정원수를 정하며 개별적일군들의 직능과 책임한계를 명백하게 정해주고 생산부문의 로력비중을 늘여나가야 한다. 로력을 내보내거나 받아들이거나 기업소사이에 주고받을 경우에는 정해진 등록질서를 지켜야 한다".

참고문헌

1. 북한 자료

1) 논문

최진수, “현 시기 기업관리에서 사회주의분배원칙의 요구를 철저히 구현하기 위한 방도,”『경제연구』, 2015년 3호.

2) 신문

“평양 3.26 전선공장에서 보는 경제관리의 새시도,”『조선신보』, 2013년 4월 24일.

3) 기타

조선민주주의인민공화국 기업소법, 주체99(2010)년 11월 11일 최고인민회의 상임위원회 정령 제1194호로 채택, 주체104(2015)년 5월 21일 최고인민회의 상임위원회 정령 제517호로 수정보충.

2. 국내 자료

1) 단행본

김연철,『북한의 산업화와 경제정책』(서울: 역사비평사. 2001).

박영자·조정아·홍제환·현인애·김보근,『북한기업의 운영실태 및 지배구조』(서울: 통일연구원, 2016).

박형중·노귀남·박보영,『북한의 공장 기업소 현황 기초자료 조사연구』(서울: 통일연구원, 2008).

박후건,『DPRK의 경제건설과 경제관리체제의 진화(1949~2019)』(서울: 도서출판 선인, 2019).

이석기·권태진·민병기·양문수·이동현·임강택·정승호,『김정은 시대 북한 경제개혁 연구: ‘우리식 경제관리방법’을 중심으로』(서울: 산업연구원, 2018).

이석기·변학문·나혜선, 『김정은 시대 북한의 산업 및 산업정책』(서울: 산업연구원, 2018).

한동호·박형중·최사현, 『북한에서 국가-사회 관계 양상연구』(서울: 통일연구원, 2018).

Smith, Dorothy E., 『제도적 문화기술지: 사람을 위한 사회학』, 김인숙 외 옮김(서울: 나남, 2014).

2) 논문

고유환, "북한연구에 있어 일상생활연구방법의 가능성과 과제," 『북한학연구』, 제7권 1호(2011), 5~24쪽.

공용철, "북한의 노동시장 형성에 관한 연구"(북한대학원대학교 석사학위논문, 2010).

권영경, "북한시장의 구조화 과정과 김정은 정권의 경제개혁 가능성 분석," 『동북아경제연구』, 제25권 4호(2013), 165~196쪽.

김인숙, "제도적 문화기술지: 왜 또 다른 연구방법인가?: 사회복지 지식형성에 주는 유용성과 함의," 『한국사회복지학』, 제65권 1호(2013), 299~324쪽.

김직수, "'돈주'의 형성과정에 대한 연구"(북한대학원대학교 석사학위논문, 2012).

김화순, "생존의 정치: 북한 '공장사회'와 노동자," 『평화연구』, 제26권 1호(2018), 141~207쪽.

민영기, "북한 경제체제의 변화에 관한 연구: 화폐적 관계의 확산과 혼종체제의 형성"(동국대학교 박사학위논문, 2016).

_____, "북한의 경제질서 재편과 '관료적 시장'의 형성: 2000년대 이후를 중심으로," 『북한연구학회보』, 제20권 1호(2016).

민준규·정승호, "최근 북한의 경제정책 추진현황 및 평가," BOK 이슈노트(2014.12.22.).

박영자, "2000년대 북한 노동자들의 노동일상 구술(口述): '정상 노동생활의 주변화'를 중심으로," 『진보평론』, 제38호(2008), 186~200쪽.

_____, "체제변동기 북한의 계층, 세대, 지역균열," 『한국정치학회보』, 제46집 5호(2012), 169~205쪽.

박형중, “6.28 방침 1년의 내용과 경과,” 통일연구원 온라인시리즈(2013).
_____, “김정은 시대 북한경제 변화에 대한 평가: 1980년대 후반 중국과의 비교,” 통일연구원 온라인시리즈(2015.4.29).
박후건, “북한사회주의경제체제의 진화과정에 대한 고찰: 중앙집권적 계획경제에서 사회주의기업책임관리제까지,” 『현대북한연구』, 제21권 2호(2018), 94~127쪽.
양문수, “김정은시대 경제관리 개선조치의 실태와 평가: 2012~2014년,” 『북한연구학회보』, 제18권 2호(2014), 59~94쪽.
양문수 외, “북한의 거시경제 운영체계 연구”, 통일부 연구용역보고서(2008).
이종겸, “북한 신흥 상업자본가의 출현에 관한 연구,” 『북한학연구』, 제4권 2호(2008), 151~178쪽.
차문석, “김정일정권의 공장관리체제,” 『북한연구학회보』, 제6권 1호(2002).
_____, “북한의 일공과 노동시장: 혼종, 변동, 그리고 경계,” 북한혼종사회연구단, CHNK 심포지움(2019).
최봉대, “북한의 도시 연구: 미시적 비교의 문제틀 모색과 방법적 보완 문제,” 『현대북한연구』, 제16권 1호(2013), 70~105쪽.
최설, “경제난 이후 북한 지방경제 변화 연구: 평안남도 순천시 사례”(북한대학원대학교 석사학위논문, 2017).
한현숙, “경제위기 이후 북한 지방산업공장 운영체계 변화에 관한 연구”(북한대학원대학교 석사학위논문, 2011).
홍성원, “북한 주택시장의 형성과 발전에 관한 연구: 아파트 건설 및 매매를 중심으로”(북한대학원대학교 석사학위논문, 2014).

3. 국외 자료

Michael, Burawoy, “The politics of production: Factory regimes under capitalism and socialism,” *Verso Books*(1985).

Abstract

Politics of Survival II: North Korea's 'Factory Society' and Workers in the Period of Experimentation with the Socialist Enterprise Responsibility Management System

Kim, Whasoon (Hanshin University)

In North Korea, what solution has the Socialist Enterprise Responsibility Management System offered for the unpaid work of workers over the past 20 years? This study identifies the true nature of the socialist enterprise responsibility management system from the perspective of workers who experienced 'factory society' between 2010 and 2019. To this end, the study employs a framework based on the concept of Park Hyung-joong's "Organizational Living Society" and an approach based on 'institutional ethnography'. During this period of experimentation, factory society is characterized by strong party power, frequent replacement of managers, and capture of factory enterprises by a 'money-power actors network'. This suggests that the emergence of the socialist enterprise responsibility management system was a

realistic step to posthumously recognize the existence and power of the 'Donju-power actor network,' which governs the state-owned enterprises of local industries. The stratification of labor was facilitated by cracks in social organization and discriminatory operation of the public rationing system. The reason for granting to companies the 'power to control labor' is aimed at controlling the transition of the labor market of factory workers who have been pushed to the periphery.

Keywords: worker, factory society, Socialist Enterprise Responsibility Management System, organized living society, Donju, day laborer, stratification of labor, transition.