

1987년 ‘노동자대투쟁’ 이전 현대중공업 노동자의 노동세계

원 영미 | 울산대학교 역사문화학과
dotonggol@hanmail.net

I. 머리말

1987년 7월부터 9월에 걸쳐 한국의 노동자들은 거대한 규모의 노동운동을 폭발적으로 전개하였다. 울산의 현대엔진에서 시작된 이 운동은 바로 이웃한 현대중공업으로 번졌고, 급속도로 전국의 모든 업종으로 확대되었다. 이 기간 동안 유례가 없을 정도의 많은 쟁의가 발생하였고,¹⁾ 이때부터 한국의 대중적인 노동운동이 전개되었다고 할 수 있다. 그런 까닭에 노동계와 학계에서는 이 시기의 노동운동을 ‘노동자대투쟁’이라고 지칭해 왔다.²⁾ 대투쟁은 ‘한’이라고도 할 만한 노동자들의 누적된 불만이 원동력이 되어 ‘자연발생적이고 비조직적인’ 양상으로 전개되었다고 이해된다. 대투쟁 초

1) 1987년 한 해 동안 3,749건의 쟁의가 발생하였는데, 이중 3,341건이 7~9월에 집중되어 있다. 이것은 1984~86년 각 년도에 발생한 쟁의 수인 113건, 265건, 276건과 견주어 10배 이상이 증가된 것이다[전국노동조합협의회 백서발간위원회 엮음, 『전국노동조합협의회백서 1』(서울: 도서출판 전노협, 1997), 162~163쪽].

2) ‘노동자대투쟁’은 이후부터 대투쟁으로 줄여 쓴다.

기에 나온 유인물은 노동자들의 불만과 분노를 생생하게 보여준다.

… 언제까지 우린 우리의 눈물과 한숨 속에서 노예처럼 굴종당하는 것을 감내해야 합니까? 생각하면 너무도 오랜 세월을 뺏아기고 짓밟혀온 삶이기
에 우리의 투쟁을 멈출 수 없었고….

… 그간 저급한 근로환경과 저임금 속에서 인간다운 삶을 누리는 것이
거부되어 왔던 현중 24,000 노동자들은 … 그간 악덕 기업주의 폭압적인 힘
에 눌려 할 말 못하고 살아온 날이 얼마나 됐습니까. …3)

노동자들의 불만이 ‘저급한 근로환경과 저임금’ 그리고 ‘폭압적인 힘’에 눌
려 ‘노예처럼 굴종당하는’ 짓밟히는 삶에서 비롯된 것임을 짐작할 수 있다.

대투쟁에 대한 기존의 연구들은 노동자들의 이러한 불만이 대투쟁의
동력이었음을 인정한다.⁴⁾ 그러나 대체로 불만의 내용을 ‘저임금, 열악한
작업환경, 억압적인 노동통제와 비인간적인 대우, 조악한 주거조건’이라고
간단하게 설명하고 있을 뿐이다. 대투쟁에 대한 이해를 넓히기 위해 이
글에서는 대투쟁 이전에 노동자들이 가졌던 불만 자체에 논의의 초점을
두고, 그 불만의 구체적인 모습을 재구성해 봄으로써, 노동자들이 어떤 것
에 가장 불만과 분노를 느꼈는가를 규명해 볼 것이다. 노동자 불만의 우선
순위를 정하는 것은 대투쟁의 의미를 파악하기 위한 기초 작업이 될 것이
다. 노동자 불만의 구체적인 모습은 현대중공업의 사례를 통해 규명될 수
있다. 왜냐하면 현대중공업은 대투쟁 초기부터 대규모의 격렬한 노동운동
이 진행된 대표적인 사업장으로, 대투쟁의 동력으로 언급되는 불만 내용
이 노동자들의 초기 요구조건에 그대로 드러나 있는 곳이기 때문이다.⁵⁾

3) 울산사회선교실천협의회 노동문제상담소, 『울산지역 7월노동자대투쟁 자료집』 (울
산: 1987), 79~82쪽.

4) 구해근은 “1987년 노동자대투쟁은 오랫동안 누적된 노동자들의 한(恨)이 폭발하고
분출되는 계기였다. 다른 말로 그것은 오랫동안 억눌린 불만과 분노가 총동적이고
감정적이며 격렬한 방식으로 발산된 노동자들의 거대한 한풀이였던 것이다”라고 설
명한다[구해근, 『한국 노동계급의 형성』 (서울: 창작과비평사, 2002), 231쪽]. 김동춘
은 대투쟁 당시의 노동자들의 요구가 많고 다양했다는 것은 노동자들이 불만이 있었
음에도 불구하고 그것을 어쩔 수 없이 억제해왔다는 것을 의미한다고 했다[김동춘,
『한국사회 노동자 연구』 (서울: 역사비평사, 1995), 101~102쪽].

5) 노동자들은 어용노조를 개편할 것을 요구한 첫 시위가 있었던 다음날인 1987년 7월
29일 출근길에 바로 회사 안 종합운동장에 자발적으로 모여 자신들의 요구조건들을
제시하였다. 이에 민주노조개편대책위원회는 이를 17개항으로 압축하여 회사와 협상

노동자의 불만은 그들이 일하고 여가를 보내는 노동자 세계 전반에 걸쳐 형성되는 것이므로 작업장 안의 노동세계와 작업장 밖에서의 생활세계 전반을 분석대상으로 해야 하지만, 여기에서는 글의 분량을 감안하여 노동세계의 경험에 한정하여 논의를 전개하기로 한다. ‘저임금, 열악한 작업 환경, 억압적인 노동통제와 비인간적인 대우’라는 불만의 구체적인 모습을 재구성하기 위해 먼저, 노동자들이 경험한 작업환경은 어떠했고, 그들은 그것을 어떻게 인식하고 있었는가를 살펴본다. 그런 다음 임금수준과 노동시간의 실상을 파악하고 나서 ‘차별적이고 비인간적인 대우’로 대변되는 노동통제의 적용과 노동자들의 인식을 검토한다. 그런 다음 억압적인 노동환경에 대한 노동자 불만이 노동세계에서 어떠한 양상으로 표출되고 있었는가를 검토해 볼 것이다. 이러한 작업을 위해 노동자들의 구술자료,⁶⁾ 회사와 노동조합이 발간한 책과 통계자료, 대투쟁 기에 나온 유인물, 당시의 신문과 잡지에 실린 르뽀 기사 등의 자료를 이용할 것이다.

II. 작업환경 - ‘조지나 공장’

현대중공업은 중화학공업 집중육성이라는 정부의 방침에 따라 단기간에 급성장한 대표적인 국가전략산업 사업장이다. 1971년 10월에 조선소를 건설하기 시작하여 1973년 3월에 선박건조를 시작한 현대중공업은 다음 해인 1974년에 한국의 조선건조실적의 62.5%를 담당하고, 1976년에는 90%이상을, 1980년에는 다소 감소하지만 79.5%를 담당하는 핵심기업으로 성장하였다.⁷⁾ 이러한 성장의 배후에는 강압적인 작업풍토아래 위험한

-
- 에 들어갔다. 그 요구조건의 내용은 다음과 같다. 1. 두발자율화. 2. 복장자율화. 3. 섬머타임제 폐지(출근시간을 7시 30분에서 8시). 4. 중식단가 인상(600원→800원). 5. 임금격차 해소(훈련생과 공채자 간). 6. 임금인상 25%. 7. 상여금 차등제 폐지. 8. 인 사고과제 폐지. 9. 어용노조 퇴진, 민주노조 인정. 10. 유급휴가. 11. 통근버스 운행. 12. 하도급 직영화. 13. 사원주택 배급. 14. 작업 전 체조 폐지. 15. 여사원 기숙사 설립 및 근속수당 지급. 16. 이발소, 목욕탕 운영은 산재자 우선(산재환자 생활보호). 17. 야간대학생 학력 인정 [현대중공업 노동조합, 『현중노조사』 (울산: 1991), 40쪽].
- 6) 이 구술 자료는 울산대학교 인문과학연구소에서 한국학술진흥재단의 연구비를 지원 받아 2002년 8월부터 3년간 진행한 ‘울산지역사연구’에서 얻어진 성과의 일부이다.
- 7) 현대중공업(주), 『현대중공업사』 (울산: 1992), 275~293쪽 ; www.koshipa.or.kr

작업을 수행해 온 노동자들이 있었다.

1987년 대투쟁 이전 작업환경을 고찰하기에 앞서 연구대상인 현대중공업 노동자의 범위를 규정할 필요가 있다. 대투쟁 당시 현대중공업에는 이만 사천 여명이 고용되어 있었다.⁸⁾ 이것은 관리직과 생산직 모두를 포함하는 것이므로 모두를 노동자로 규정할 수는 없다. 생산직 사원만을 노동자로 규정하기도 어렵다. 기능직으로 불리는 생산직 사원도 다양한 직급으로 구분되어 있고, 주어진 직무 또한 다르기 때문이다. 기능직 사원의 직급은 가장 아래 단계의 7급에서 6급(조장)→5급(반장)→4급(직장)→기원→기장→기감→기정으로 이어지는 체계로 설정되어 있다.⁹⁾ 기능직 사원의 직급에서 확인한 구분선은 반장과 직장 사이에서 생긴다. 직장 이상의 직급을 가진 사원은 생산노동에 직접 참여하지 않고, 감독자로서의 기능을 담당하고 있었기 때문이다. 임금지급방식의 차이는 둘 사이의 구분을 더욱 명확하게 만든다. 직장 이상에게는 월급제 임금이, 반장 이하에게는 시급제 임금이 적용되었던 것이다.

5급 반장이하의 사원을 노동자로 규정할 때 반장은 논란의 대상이 될 수도 있다. 왜냐하면 반장은 자신의 반원을 관리하는 감독자로서의 직무를 가지고 있었기 때문이다. 실제 반장을 ‘감독노동자’로 규정하는 연구도 있지만¹⁰⁾, 직무만을 가지고 반장을 관리자의 범주에 포함시키기는 어렵다. 반장이 하급관리자로서의 직무를 수행했던 것은 사실이다. 그러나 이들은 일반노동자들과 같은 작업장에서 동일한 노동을 수행하는 동시에, 동일한 형태의 시급제 임금을 받고 있었다는 점에서 직장 이상의 사원과 확연히 구분되는 존재였다. 그리고 무엇보다 대투쟁 과정에서 보이는

8) 대투쟁 기에 나온 유인물에 ‘24,000 현중 노동자’로 기록되어 있다. 현대중공업의 전체 고용인원 수는 일률적이지 않고 산출자료에 따라 다르게 나타나는데, 이 글에서는 통계산출시기가 분명히 제시된 한국조선공업협회의 통계자료를 기준으로 한다. 단 다른 조사연구 결과를 인용할 경우에는 예외로 한다. 한국조선공업협회, 『조선자료집』(서울: 1988)에는 1987년 말 현대중공업 고용인원이 25,569명으로 기록되어 있다.

9) 한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』(서울: 백산서당, 1989), 318쪽. 이 때 조장, 반장, 직장은 각각 6급, 5급, 4급 기능직 사원에게 주어지는 직무로, 인사규정상 직급체제와는 별도로 주어진 직책이다.

10) 김 준, 『1970년대 조선산업의 노동자 형성』, 『1960-1970년대 한국의 산업화와 노동자 정체성』(서울: 한울아카데미, 2004), 6쪽.

반장들의 역할에 주목하게 된다. 당시 대부분의 반장들이 대투쟁에 적극 참여했을 뿐만 아니라 반원들을 대투쟁에 참여하도록 독려했던 것이다.¹¹⁾ 이러한 사실은 그들이 관리자라기보다는 노동자로서의 정체성을 가지고 있었음을 보여준다.

5급 반장 이하의 직급과 직책을 가지고 직접적인 생산 활동에 참여하는 기능직 사원을 현대중공업의 노동자로 규정할 때 대투쟁 당시 현대중공업에는 1만 5천여 명의 노동자들이 일하고 있었다.¹²⁾ 다양한 노동경험과 경로를 거쳐 현대중공업에 입사한 이들은 ‘고생은 되어도 돈을 벌 수 있다’는 기대를 갖고 있었다.¹³⁾ 대투쟁 이전 노동자들과 회사 인근에 사는 주민들이 현대중공업을 흔히 ‘조지나 공장’이라고 불렀다는 사실에서 ‘고생이 되어도’의 의미를 짐작할 수 있다.¹⁴⁾ 이것은 조선소에 위험한 작업장이 많아서 노동자들이 조선소를 ‘인생을 망치게 되는 곳’, ‘삶의 희망이 없는 곳’으로 인식하였다는 것을 의미한다. 취업하러 왔다가 ‘사람이 매일 죽어나간다’는 소문에 발길을 돌리고,¹⁵⁾ 입사를 했더라도 ‘1~2년 바짝 벌어서 떠난다’는 생각을 가졌다는 노동자들의 구술 역시 이를 뒷받침한다.¹⁶⁾ 노동자들은 조선소의 작업조건이 열악하고 위험하다고 느꼈으므로

-
- 11) 울산지역사연구-노동-I-A01-3, 강석용, 2003년 4월 4일자 구술. 당시 반장의 직무를 가지고 있던 이원건도 앞장 서 대투쟁에 참여하였다(울산지역사연구-노동-I-A13-2, 이원건, 2003년 4월 17일자 구술). 그리고 ‘땀쟁이 반장’으로 불렸던 김영환의 존재도 확인된다. 한편 이후부터 구술자료 소장번호는 울산지역사연구-노동을 생략하고 이하 일련번호로 줄여서 쓴다.
- 12) 신원철의 연구를 기초로 할 때 1987년 당시 이 글에서 규정한 노동자의 범위에 포함되는 노동자 수는 15,164명이다[신원철, 『기업내부노동시장의 형성과 전개 : 한국조선산업에 관한 사례연구』 (서울: 서울대학교 박사학위논문, 2001), 345쪽 표 참조].
- 13) 대투쟁 이전에 현대중공업에 입사한 19명의 구술자 가운데 17명이 돈을 벌 수 있다는 공동의 기대를 가지고 입사했다. 한편 경력자로 채용된 노동자들은 현대중공업에 입사하기 전에 이미 다양한 노동을 경험한 사람들이었다. 그리고 이들은 경력 채용, 공고출신의 공개채용, 직업훈련원 출신 등 다양한 경로를 통해 입사하였다(울산지역사연구 - 노동자료).
- 14) I-A04-1, 김진국, 2002년 11월 14일자 구술 ; I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술. 한편 ‘조지나’는 ‘인생 조진다’라는 속어로부터 나온 말이다.
- 15) I-A01-1, 강석용, 2003년 4월 1일자 구술.
- 16) I-A16-1, 정병모, 2002년 11월 19일자 구술 ; I-A10-1, 손준열, 2003년 4월 23일자 구술 ; I-A03-1, 김경득, 2002년 12월 17일자 구술 ; I-A18-1, 조돈희,

자신들의 인생을 ‘탄광 다음가는 막장 인생’라고 말하는 것이다. 1985년과 1986년 노사협의회에서 ‘재해 방지 및 보건 향상책 강구’, ‘안전사고 방지 및 작업 환경개선 노력’ 등의 안전이 논의 되었다는 사실 또한 작업환경의 열악성을 짐작케 한다.¹⁷⁾ 이들이 경험한 작업환경은 어떠한 것이었을까?

본격적으로 작업환경을 고찰하기에 앞서 조선공정에 대한 이해가 필요하다. 그것은 대규모 작업장 안에서 이루어지는 다양한 생산노동에 노동자들이 작은 단위로 참여하기 때문이다. 조선소 노동자의 노동은 선박 수주가 이루어지고 선박 설계가 완성된 이후에야 시작된다. 먼저 하역장에 내려진 철판의 녹을 벗기고 설계도면에 따라 정해진 크기대로 철판을 자른 뒤 열을 가해 구부리는 작업을 한다. 잘려진 작은 부재들을 서로 붙여 다음 공정으로 넘기고, 결합된 부재들을 다시 용접하여 커다란 블럭으로 만든다. 이 때 엔진을 포함한, 선박을 움직이기 위한 기계류들을 블럭 안에 장착하는 작업을 동시에 수행한다. 완성된 블럭에 페인트칠을 한 뒤 도크(dock) 안에서 서로 결합시키고, 도장과 의장작업을 거친 뒤 배를 완성한다. 이러한 작업들은 대규모 공장 안에서 단계별로 이루어진다.

노동자들의 ‘조지나 공장’이라는 인식의 근거는 무엇보다 산업재해유형과 재해를 통계에서 확인할 수 있다. 현대중공업에서 발생하는 재해유형에 대해 알려진 통계자료는 없지만, 조선업계 전체의 자료를 통해 현대중공업의 산업재해 유형을 추정할 수는 있다. 전체 조선업계에서 현대중공업이 차지하는 비중을 감안할 때, 둘의 재해유형이 크게 다르지 않을 것으로 보인다.¹⁸⁾

일반적으로 조선소는 고소작업, 운반작업, 밀폐공간에서의 작업으로 인해 위험요소가 많은 곳으로 알려져 있다. 거대한 철판을 다루고, 이동하는

2003년 1월 22일자 구술.

- 17) 현대중공업(주), 『현대중공업사』 644~645쪽. 노사협의회는 1974년 ‘현대조선 폭동 사건’이후 회사 측 대표와 근로자대표의 협의기구로 만들어졌다. 노사협의회에 근로자대표로 참석한 이들은 대체로 기원이나 직장의 직급을 가지고 있었고, 선거를 거치는 것이 아니라 회사 측에 의해 선임되었으므로 전체 노동자의 의견을 대변했다고 보기는 어렵다. 노사협의회는 노사간담회 정도의 기능을 했을 것으로 보인다.
- 18) 1980년에서 1986년 12월 말 현재 현대중공업에서 조선업종의 총 고용인원 중 적게는 약 33%에서 많게는 약 52%의 인원을 고용하고 있었다. 삼성조선과 대우조선이 건설되기 이전인 1970년대에는 그 비중이 더 높았다. 한국조선공업협회, 『조선자료집』 (1983·1985·1987).

작업이 많아 노동자들은 떨어지거나 날아오는 철판에 맞아 죽거나 다칠 위험성이 높다. 그리고 높은 곳에 매달려 작업을 하다가 추락 사고를 당하기도 한다. 불력 안의 밀폐공간은 용접가스와 먼지 때문에 앞이 안 보일 정도이며, 이런 까닭에 폭발과 가스중독 등의 사고가 발생한다. 환기시설이 따로 마련되지 않은 밀폐된 공간에서 가스가 가득 차 있는 것을 모르고 용접작업을 하다가 폭발사고를 당한다. 여름철에 뜨겁게 달궈져 섭씨 50도가 넘는 철판 위에서 일을 하다 화상을 입기도 하고¹⁹⁾ 비가 오거나 눈 오는 날에 납기일에 쫓겨 외업²⁰⁾에서 작업을 하다가 감전 사고를 당하기도 한다. 이렇듯 ‘조지나 공장’에서는 재해 발행 위험이 상존하였고, 중대 재해는 종종 노동자들에게 목격되었다.

... 사람이 새까맣게 타서 실려 가는 모습을 봤어요, 화재로. 그 때 내 친구는 폭발에서 죽었다 살았어요. 다른 사람 다 죽고, 누가 가니까 걸레 덩어리가 타고 있더라요. 가까이 가서 보니까 사람이야. ... 안전화하고 가죽 장갑 켜는 데는 말장하고, ... 옷에 불이 붙어서 이게 지글지글 타면서 살갗을 다 태우는 거죠. 얼굴하고 손발 여기만 깨끗하고 나머지는 전부가 엉망이 되었죠. ... 다행히 ...²¹⁾

... 족장에서 떨어져 죽는 것도 봤어요. 85년도 들어와서. 그때 가을이었어요. ... 마무리 작업하러 갔다가 족장하고 다 떨어져 갖고 ... 높이가 굉장히 높은데, 떨어져 그대로 사망하는 거. 두 사람 봤거든요. 한사람은 그라인다 하다가 ... 노프로 끈 묶어 ... 그를 믿고 기대고(일하다) ... 그대로 떨어져 (죽었어요).²²⁾(팔호 안은 필자의 덧붙임)

1986년 국내 7개 조선소에서 발생한 사고를 보면 철판에 끼는 협착과 떨어지거나 날아오는 물건에 맞아 다치는 낙하·비래(飛來) 사고가 전체 산업재해의 45%를 차지하고 노동자가 직접 떨어지거나 넘어지고 부딪쳐

19) 『신동아』 1985년 7월 호, 393쪽.

20) 대규모 선박을 생산하는 조선작업은 생산현장의 장소에 따라 내업과 외업 작업으로 나뉜다. 내업은 공장 건물 안에서 이루어지는 작업을, 외업은 공장 건물 밖에서 이루어지는 작업을 통칭한다. 선박설계에 따라 철판을 자르고, 잘려진 작은 부재를 용접하여 붙이는 작업은 내업에서, 결합된 부재를 커다란 불력으로 만들고 배를 완성하는 작업은 외업에서 이루어진다.

21) I-A06-1, 김형균, 2003년 2월 18일자 구술.

22) I-A01-1, 강석용, 2003년 4월 1일자 구술. 강석용은 추락 사고를 세 차례 목격했다. 이 중 두 명은 사망하였고, 한 명은 기적적으로 살았다

다치는 사고가 36%를 차지하여, 전체 재해의 대다수를 차지한다.²³⁾ 상대적으로 발생비율은 낮지만 폭발·화재 사고는 중대재해로 이어진다.²⁴⁾ 그리고 조선소 노동자들은 뼈가 부러지는 골절과 피부표면의 손상 없이 피하조직이나 근육에 상처를 입는 좌상(挫傷)을 많이 입는다. 이것은 1986년 조선소에서 노동자들이 입은 상해의 67%를 차지한다.²⁵⁾ 청력시력장애는 조사되지는 않았지만 조선소 노동자들이 조금씩은 다 가지고 있는 장애이다.²⁶⁾ 철판을 가는 작업에서 쇳가루가 눈에 들어가거나 강한 용접 열로 인해 시력이 손상되고, 소음이 많은 작업환경으로 청력장애를 얻게 되는 것이다.²⁷⁾ 한편 조선소에서는 진폐증, 가스중독에 따른 질병 등 여러

- 23) 1986년 말 7개 조선업종 사업장[인천조선(주), 대선조선, 대동조선(부산), 대우조선, 삼성조선(거제), 현대조선, 동해조선(울산)]의 재해발생 유형별 현황을 보면 다음과 같다.

<조선업 재해유형별 현황(1986년)>

	협착	낙하, 비레	추락	전도	충돌	감전	폭발, 화재	이상온도 접촉	유해물질 접촉	교통 사고	기타	합계
건수(명)	238	230	150	113	112	15	22	9	16	20	112	1,037
비율(%)	23.2	22.2	14.5	10.9	10.8	1.4	2.1	0.9	1.6	1.9	10.8	100

출전 : 노동부 국립노동과학연구소, 『조선업 작업안전 지침개발』 (서울: 1987), 13쪽.

- 24) 폭발이나 화재 사고는 바로 사망사고로 이어지기도 한다. ...저와 같이 일하던 조장도 산재사망 사고로 죽었어요. ...절단작업을 하는데 절단하다보면 불(꽃)이 튀잖아요. 불(꽃)이 옷에 튼 겁니다. 옷에 튀어서 불씨가 일어나서 이걸 끈다고 손으로 탁 탁 쳤더니 불이 더 번졌어요...(팔호 안은 필자의 덧붙임). I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술.

- 25) 1986년 7개 조선업종 사업장[인천조선(주), 대선조선, 대동조선(주), 대우조선, 삼성조선(거제), 현대조선, 동해조선(울산)]의 상해유형별 종류와 비율을 보면 다음과 같다.

<조선업종 상해별 종류(1986년)>

	골절	좌상	찰과상	창상	화상	자상	절상	청력시력장애	중독질식	기타	전체
건수(명)	366	329	79	60	63	55	54	14	6	11	1,037
비율(%)	35.3	31.8	7.6	5.8	6.1	5.4	5.3	1.3	0.6	1.0	100

출전 : 노동부 국립노동과학연구소, 『조선업 작업안전 지침개발』, 14쪽.

- 26) 조선업의 주재료가 철판이기 때문에 철판을 자르고, 갈고, 구부리고, 붙이는데 많은 소음이 발생한다. 특히 철판을 절단할 때 나는 소리와 진동, 글라인드의 쇠 깎는 소리, 환풍기 소리, 망치 두드리는 소리 등이 심하다. 보통 90데시벨 이상의 소음이 15분 이상 지속되면 난청 발생의 요인이 되는데, 조선소에는 100데시벨 이상의 현상이 아주 많다(한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』, 312쪽).
- 27) 노동조합이 만들어지기 전인 1987년 이전에는 노동자들에게 귀마개가 지급되지 않

가지 직업병이 발생할 가능성이 높다. 조사된 자료가 없어 노동자들의 구술을 통해 사실을 추정할 수밖에 없다. 용접작업 때 쇳물에서 발생한 산화철과 분진은 진폐증을 일으킬 높은 개연성을 가진다. 그리고 환기가 되지 않아 유해가스로 가득 찬 시커먼 작업공간에서의 장시간 노동으로 노동자들은 만성적인 감기 몸살을 앓기도 했다.²⁸⁾

노동자들은 노동경험을 통해 조선소의 작업환경이 매우 위해(危害)한 것임을 실감하고 있었다. 입사초기에는 가스로 가득 찬 밀폐공간에서의 노동을 견디기 어려워 자주 작업장을 벗어났으며, 부엌에 흐려있는 작업장으로 다시 들어가는 것이 망설여졌다.²⁹⁾ 시커먼 선배 노동자들의 모습을 보고 조선소에서의 노동에 대한 막연한 두려움을 가지기도 했다.³⁰⁾

‘조지나 공장’ 노동의 위험성과 열악성은 산업재해발생으로 현실화되었다. 현대중공업에서는 1980년에서 1986년까지 한 해 평균 약 462명이 다치고, 이 중 13명이 사망하였다.³¹⁾ 현대중공업의 조선작업이 본격적으로 시작된 1974년부터 1986년까지 모두 189명이 재해로 사망하였다는 사실

았다. 노동자들은 휴지나 담배 필터로 귀를 막았지만 별다른 효과를 보지는 못하였다. I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술.

28) I-A01-1, 강석용, 2003년 4월 1일자 구술 ; I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술 ; I-A08-1, 백형록, 2003년 2월 11일자 구술.

29) I-A04-2, 김진국, 2002년 12월 26일자 구술. 한편 조선소 노동경험이 축적된 노동자들은 가스가 가득 찬 밀폐된 공간에서의 작업에 익숙해 있었지만, 신참 노동자의 경우에는 견디기 힘들어 맑은 공기를 마시기 위해 자주 작업장을 벗어났다(I-A08-1, 백형록, 2003년 2월 11일자 구술). 그리고 회사의 정기적인 건강검진 결과를 신뢰하는 노동자들도 거의 없었다(I-A03-1, 김경득, 2002년 12월 17일자 구술).

30) I-A02-1, 강성만, 2002년 12월 11일자 구술.

31) 1980년에서 1986년 사이 현대중공업에서 발생한 산업재해 발생 건수를 보면 다음과 같다.

<현대중공업 재해 발생 수(1980~1986년)>

(단위 : 명)

연도	1980년	1981년	1982년	1983년	1984년	1985년	1986년
고용인원	19,956	23,965	26,724	27,920	24,998	30,184	26,825
재해자 수	321	490	428	489	552	502	450
사망자 수	17	12	15	13	17	9	8
재해천인율	16.09	20.45	16.02	17.51	22.08	16.63	16.78

출전 : 고용인원은 한국조선공업협회, 『조선자료집』(1983·1985·1987)을 참고하였고 재해자 수와 사망자 수는 이균재, 『생산적 노사관계실현을 위한 노사 갈등해소 사례연구』(울산: 울산대학교 경영대학원 석사학위논문, 1997), 13쪽을 참고하여 천인율을 계산하였다.

은 노동자들이 자신의 작업장을 ‘조지나 공장’으로 생각했던 직접적인 이유를 짐작케 한다.³²⁾ 그리고 사망에 이르지지는 않았지만 중대사고로 더 이상 기존의 작업장에서 일을 할 수 없는 노동자들의 존재도 확인된다. 대투쟁 초기에 노동자들이 요구한 17개항의 요구조건 가운데 하나인 산재자의 생활보호에 대한 항목은 이러한 사실을 반증한다. 노동자들은 사망 사고 등의 중대 사고에 대한 두려움을 항상 가지고 있었던 것이다.

노동자들이 느끼는 노동의 위험성과 열악성은 현대중공업의 산업재해를 검토를 통해 구체화될 수 있다. 그리고 현대중공업의 산업재해율은 조선업종 일반의 재해율, 제조업 더 나아가 전 산업의 재해율과 비교될 때 노동의 위험성과 열악성을 나타내는 객관적인 지표로 작용한다. 먼저 조선업종 일반의 재해율을 검토해 보자.

조선산업 재해 발생을 조사한 노동부 국립과학연구소의 연구는 1980년에서 1986년까지 조선업에 종사하는 노동자들이 매년 수 십 명씩 재해를 당해 사망하였다는 사실을 보여준다.³³⁾ 1980년에는 1,860명의 재해자가 발생하고, 그 가운데 47명이 사망하였다. 이 해의 천인율은 45.61에 이른다. 이것은 1980년 한 해 동안 조선소 노동자 1,000명 가운데 45.61명이 재해를 입었다는 것을 의미한다. 3,987명이 재해를 입은 1982년에, 전체 조선업종 노동자의 재해 천인율이 67.35로 가장 높았다가 이후부터는 점차 줄어드는 추세를 보이고 있다. 재해발생률이 줄어들고는 있지만 1980년에서 1986년까지 한해 평균 조선소 노동자 1,000명 가운데 51.41명이 재해를 입었다.

이러한 조선업종의 산업재해율은 다른 산업에 비해 상당히 높은 편이다. 노동부의 『산업재해 분석』에 따르면, 광업에 견주기는 어렵지만 조선

32) 현대중공업(주), 『현대중공업사』 294쪽 ; 이균재, 「생산적 노사관계실현을 위한 노사 갈등해소 사례연구」, 13쪽.

33) 조선산업 일반에서 일어난 산업재해 발생 건수는 다음과 같다.

<조선산업의 재해 발생 수(1980년~1986년)>

(단위 : 명)

연도별	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
근로자 수	40,778	42,657	59,201	63,511	80,685	86,466	68,680
재해자 수	1,860	2,424	3,987	4,000	4,212	3,004	2,508
사망자 수	47	42	61	75	82	54	32
재해 천인율	45.61	59.44	67.35	62.98	52.20	34.74	37.56

출전 : 노동부 국립노동과학연구소, 『조선업 작업안전 지침개발』, 4쪽.

업 천인율이 전 산업과 제조업 일반의 천인율에 비해 상당히 높거나 다소 높다. 1982년의 경우 제조업 재해 천인율 36.56에 견주어 조선업은 67.35로 상당한 차이를 보여준다. 조선업의 재해 천인율은 1984년까지 전 산업 천인율과 제조업 천인율에 비해 상당히 높다가, 1985년 이후에 가서야 그 차이가 어느 정도 좁혀졌다.³⁴⁾ 이를 통해 우리는 광업 노동자들이 ‘막장 인생’을 살았고, 조선소 노동자들은 ‘탄광 다음가는 막장 인생’을 살았다는 노동자 인식의 근거를 확인할 수 있다.

조선업종의 전체 재해율과는 달리, 제시된 현대중공업의 재해율은 상당히 낮다. 전산업 재해율보다도 낮다. 제시된 수치로만 판단하면 현대중공업은 노동자들의 ‘조지나 공장’이라는 인식과는 모순되는, 상대적으로 안전한 작업장이라고 할 수 있다. 그러나 현대중공업이 1986년 말 현재 전 조선업종 고용인원의 43.4%를 고용하고 있었고³⁵⁾ 현대중공업의 재해율 또한 조선업 전체 비율에 포함되어 있다는 점을 감안할 때 현대중공업의 상대적으로 낮은 재해발생률에 의문이 생긴다. 조사된 현대중공업의 재해율을 그대로 받아들인다면 이곳을 제외한 나머지 조선사업장 각각의 재해발생율은 조사된 전체비율보다 훨씬 높았다는 것을 의미한다. 동일 업종에서 재해발생률이 이렇게 많이 차이난다는 것은 쉽게 이해되지 않는다. 그리고 현대중공업의 건설 초기인 1974년과 1975년에 산업재해가 각각 2,714건과 1,271건 발생하여 1,000명 당 재해자수가 각각 약 162명과 91명이었다는 사실은 시사하는 바가 크다고 하겠다.³⁶⁾

34) 조선업과 전산업, 제조업, 광업의 재해 천인율 비교로 조선업의 재해 정도를 확인할 수 있다.

<산업별 재해율 비교(1981년~1986년)>

연도	1981	1982	1983	1984	1985	1986
전산업 천인율	34.12	39.77	39.83	35.99	31.55	29.92
제조업 천인율	31.99	36.56	38.93	35.88	31.51	30.31
조선업 천인율	59.44	67.35	62.98	52.20	34.74	37.56
광업 천인율	129.23	119.60	113.40	104.49	119.77	118.97

출전 : 노동부, 『산업재해분석』 (서울: 1991), 11~13쪽.

35) 1986년 12월 말 현재 조선업종의 총 고용인원 61,786명 가운데 26,825명이 현대중공업에서 일하고 있었다. 한국조선공업협회, 『조선자료집』 (1987), 12쪽.

36) 1974년 전체 고용인원 16,763명(기능직 사원은 14,781명으로 전체의 88%) 가운데 2,714명이 다쳤고, 이중 22명이 사망했으며 중상을 입은 노동자는 1,156명이었다. 다음 해에는 재해자 수가 1,271명으로 절반 이상 줄었다. 그러나 사망자 수는 19명

물론 회사의 안전관리 노력으로 재해율이 점차 낮아진 측면도 있을 것이다. 현대중공업은 1977년을 ‘사고 없는 해’로 만들겠다는 목표를 세우고, 각 사업부별로 담당 중역 산하에 안전위생책임자를 선임했다. 그리고 각 부분별로 작업상 필요한 안전조치를 시행하는 동시에 사고가 빈번히 발생하는 10개 부서를 선정하고, 해당 부서별 무사고 시간을 지정하여 ‘무사고기록 경진대회’를 열었다.³⁷⁾ 이러한 회사의 노력은 계속되었고, 보고된 재해발생률도 감소했다. 그러나 재해를 감소를 위한 회사의 노력에는 재해 은폐 노력이 포함되어 있었다. 즉 산업재해가 ‘공상(公傷)’이라는 비공식적인 방식으로 처리되기도 했던 것이다.³⁸⁾ 회사가 무사고 경진대회 결과에 따라 부서 관계자에게 포상과 승진의 기회를 주었다는 사실에서 재해가 은폐되었을 가능성을 짐작할 수 있다.

회사의 안전관리 노력은 재해자 스스로가 ‘공상’처리를 선택하도록 강제했던 것이다. 산업재해가 부서 차원에서 비공식적으로 처리되는 작업종토 속에서 노동자가 재해를 공식적으로 처리하기는 쉽지 않았을 것이다.³⁹⁾ 부서의 이해를 무시했을 경우, 작업장에 복귀했을 때 익숙하지 않은 다른 부서의 작업장으로 배치될 수도 있고, 잔업 대상에서 제외될 수도 있었다. 초과노동으로 부족한 생활 임금을 보충하는 노동자는 잔업을 할 수 있는 기회를 상실해 경제적 압박을 받고, 차별적인 임금인상의 근거가 되는 인사고과 점수를 낮게 받을 수도 있었다.⁴⁰⁾ 산업재해를 줄이기 위한 회사의

으로 비슷한 수준을 유지하고 있다. 사망자 수는 1977년 23명으로 가장 많았다. 이후 안전관리노력으로 재해율은 줄어드는 경향을 보이지만, 1984년까지 매년 12명 이상의 사망자가 발생하였다. 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 294·327쪽 ; 이균재, 『생산직 노사관계실태를 위한 노사 갈등 해소 사례연구』, 13쪽.

37) 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 413~414쪽.

38) ‘공상’은 산업재해 때와 마찬가지로 임금과 치료비를 받지만 공식적인 산업재해 산정에서는 제외되고, 부서 차원에서 비공식적으로 처리되는 것이었다. 공상으로 처리된 산업재해가 어느 정도인지는 확인할 수 없다. 다만 권위주의적인 작업환경 아래 이런 경우가 상당수 존재했을 것으로 여겨진다. 그리고 ‘공상’처리는 비공식적으로 처리되었기 때문에 공정하게 처리되지 않는 경우 또한 많았다. I-A08-3, 백형록, 2003년 2월 13일자 구술 ; ‘민주노조’ 소식지, 1987년 8월 24일, 소리함.

39) 박철모는 의장 1부에서 일할 때 한 달 이상 일을 못하는 동료가 있었는데도 소속팀이 무죄해 포상을 받은 적이 있다고 구술했다. I-A07-1, 박철모, 2002년 12월 13일자 구술.

40) I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술. 잔업수당과 인사고과제도에 대해서는 3장과 4장에서 자세히 언급하겠다.

노력에는 ‘공상’이라는 재해 처리방식이 포함되어 있었고, 결국 이것이 재해를 통계의 감소로 이어졌을 가능성을 배제할 수 없다.

노동강도가 점점 높아지고 있었다는 사실 또한 낮은 재해를 통계와 부합하지 않는다. 산업재해의 직접적인 원인은 위험한 작업조건이지만, 노동강도의 증가 역시 재해발생률을 높인다. 현대중공업이 선박건조를 시작한 이후 선박건조기간이 점차 짧아졌다. 실제로 1987년 말의 공수(工數)가 1974년에 견주어 1/4로 줄어들었다는 사실은 시사하는 바가 크다.⁴¹⁾ 대체로 작업공정의 자동화와 설계기술의 향상에 기인한 것이지만 낮아진 공수로 노동 강도가 계속 강화되었고, 강화된 노동 강도로 인해 재해가 발생하였을 가능성도 배제할 수 없다. 대투쟁기 이전에는 노동자들의 작업안전에 관한 별다른 조치가 없었고, 대투쟁 이후가 되어서야 서서히 작업조건이 개선되기 시작했다는 노동자들의 구술 역시 이를 뒷받침한다.

이상에서 살펴보았듯이 대투쟁 이전 현대중공업의 위험한 작업환경과 높은 노동 강도, 재해발생률은 노동자들의 ‘조지나 공장’이라는 인식의 근거가 된다. 그러나 이러한 객관적인 지표에도 불구하고 대투쟁 시기 자연발생적으로 터져 나온 현대중공업 노동자들의 최초의 요구에는 작업조건 개선에 대한 사항이 없다. 이것은 열악한 작업환경보다 노동자들을 더욱 분노케 하는 다른 불만이 있었음을 의미한다. 그리고 당시 노동자들이 실제 노동경험을 통해 자신들이 치명적인 위험에 노출되어 있음을 절감하고 있었음에도 불구하고 조선소의 작업환경을 묵묵히 받아들이고 있었다면, 조선소의 작업조건을 일반적인 것, 즉 어느 사업장에서나 작업환경은 비슷한 것이므로 어쩔 수 없이 받아들여야 하는 ‘운명적인’ 것으로 인식하고 있었기 때문으로 보인다.⁴²⁾

조선소 취업 이전의 노동경험과 생계에 대한 절박성으로 생긴 ‘어느 사

41) 한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』, 312쪽. 공수는 배 한 척을 만드는데 들어간 노동력의 총 투입시간을 말한다.

42) 조돈희는 어느 작업장이나 작업환경이 열악하기는 마찬가지였기 때문에 대투쟁 초기에 이에 대한 개선요구가 없었다고 구술했다(I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술). 한편 1987년 7월 29일에 제시된 노동자들의 17개항 요구조건은 100여 가지가 넘는 요구 가운데 선별된 것이었다는 점을 감안할 때 개별 작업장의 작업조건 개선에 대한 요구가 우선순위에서 뒤로 밀려났을 가능성도 무시할 수 없다. 작업조건에 대한 구체적인 개선요구는 대투쟁 기간 중 민주노조의 소식지에서 처음 발견된다(현대중공업 노동조합, ‘민주노조’ 창간호, 1987.8.24.).

업장이나 열악하고 위험하기는 마찬가지’라는 인식은 노동자들이 조선소 노동을 수행할 수 있게 했다. 노동자들은 입사 때부터 고생할 각오가 되어 있었기 때문에, 회사를 떠나지 않는 한 열악하고 위험한 작업장에서의 노동을 계속하고 있었던 것이다. 노동자들은 대규모 공장 곳곳의 다양한 작업장에서 각자의 직무를 수행하고 있었으므로 다른 작업장의 사정을 잘 알 수 없었고, 사망사고 등의 중대 재해는 소문으로만 떠돌았다. 사고의 두려움과 안타까움은 서서히 잊혀지기도 했다. 그러나 노동자들은 출근길이나 퇴근길에서 만나게 되는 ‘새까맣고 더러운 작업복을 입은 동료들의 똑같은 모습’에서, 혹은 회사 식당에서 ‘시커멓게 한 채 급하게 밥을 먹는’ 동료들의 모습에서 자신의 존재를 확인할 수 있었다.⁴³⁾

Ⅲ. 임금과 노동시간

1. 임금수준

대투쟁 초기 현대중공업 노동자들은 ‘저급한 근로조건과 저임금 속에서 인간다운 삶을 누리는 것이 거부되어 왔다’며 25%의 임금인상을 요구하였다. 이것은 ‘고생은 되도 돈을 벌 수 있는 곳’, ‘1~2년 바짝 벌어서 떠난다’는 노동자들의 기대와는 상반되는 사실이다. 노동자들이 말하는 저임금이란 어느 정도의 임금수준이었을까?

1970년대 한국의 조선산업이 국가전략산업으로서 급속하게 팽창하는 과정은 현대중공업의 성장과정이기도 하다. 현대중공업 건설 초기, 조선소 공장건설이 선박건조와 동시에 이루어지는 상황에서 가장 시급한 문제는 조선 숙련공 수급 문제이었다. 이것은 기존의 중·소형 조선소 기능공에게 상대적으로 높은 임금을 제시하여 끌어오는 방식으로 해결되었다.⁴⁴⁾ 계속된 조선 산업의 성장으로 1980년대 초반까지 현대중공업 노동자들의

43) I-A03-1, 김경득, 2002년 12월 17일자 구술 ; I-A04-2, 김진국, 2002년 12월 26일자 구술 ; I-A06-1, 김형균, 2003년 2월 18일자 구술 ; I-A07-1, 박철모, 2002년 12월 1일자 구술 ; I-A10-1, 손준열, 2003년 4월 23일자 구술 ; I-A16-1, 정병모, 2002년 11월 19일자 구술 ; I-A19-1, 조성익, 2003년 3월 8일자 구술.

44) 현대중공업 건설 초기에는 대한조선공사와 대동조선 등의 기존의 중·소형 조선소 기능공들의 스카웃을 통해 숙련기능공을 확보하였고, 숙련공 양성을 위해 사내 직업훈련원을 개설하였다. 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 272·274~275쪽.

임금은 상대적으로 높은 수준을 유지할 수 있었고, 그 결과 ‘현대중공업은 돈을 벌 수 있는 곳’라는 소문이 전국적으로 퍼졌다.⁴⁵⁾

전국 곳곳에서 돈을 벌 수 있다는 기대를 안고 청장년층의 남성노동자들이 현대중공업에 입사하였다.⁴⁶⁾ 이들은 입사 전에 소문으로 들어 ‘조선소의 일이 힘들다’는 사실을 알고 있었고, 실제 조선소의 노동경험을 통해 고된 노동을 실감하게 된다. 위험하고 열악한 작업환경임에도 불구하고 노동자들이 조선소를 일터로 선택하여 노동을 지속하고 있었던 까닭은 상대적으로 높은 임금수준에 대한 기대 때문이라고 볼 수 있다.

현대중공업의 임금 체계는 매우 복잡하다. 학력·생산 부서·입사 경로·성별·인사고과 등에 따라 등급이 나뉘어져 있기 때문에 노동자들의 임금을 구체적으로 산정하기는 어렵다.⁴⁷⁾ 다만 조사된 몇몇 자료를 통해 대략적인 임금수준을 짐작할 수 있다. 1975년에서 1988년 사이의 현대중공업 직종별 임금추이를 보면 다음과 같다.

<표 1> 현대중공업 직종별 임금추이와 제조업 생산직의 임금 비교⁴⁸⁾

(단위: 원)

	1975년	1977년	1979년	1980년	1981년	1986년	1987년	1988년
현대중공업 일반직	-	-	229,000	282,000	293,700		398,540	498,180
현대중공업 기능직	79,400	129,260	157,180	205,440	239,958		295,170	372,800
제조업 생산직	38,378	69,168	119,515	146,684	176,176	294,485		

출전 : 김수곤·하태현편, 「노사관계연구」 및 현대중공업사내자료(한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』, 315쪽에서 재인용)과 김형기, 「한국자본주의와 노동자계급」, 35쪽으로 재구성.

비고 : 현대중공업 일반직·기능직의 임금은 평균통상임금, 제조업 생산직은 명목 임금을 나타냄.

45) I-A04-2, 김진국, 2002년 12월 26일자 구술.

46) 현대중공업 노동자의 구성과 입사 동기 및 입사 경로는 원영미, 「1987년 ‘노동자대투쟁’ 이전 현대중공업 ‘노동자의 세계」 (울산: 울산대학교 석사학위논문, 2003)를 참고.

47) 현대중공업의 임금등급체계는 39개로 나뉘어져 있다. 한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』, 314쪽.

48) 조효래·박종규(한국사회연구소, 「독점대기업과 노동운동 2」, 31쪽)는 현대중공업 노동자의 임금추이표를 인용하면서, 이들의 임금을 평균통상임금으로 설명하고 있다. 이것은 노동자들의 통상임금을 평균하여 나타낸 임금이라는 뜻으로 이해된다. 이 때 통상임금은 기본급 외에 직무와 직책 수당 등 정기적으로 지급되는 임금으로, 상여금, 연월차수당, 연장근로수당 등과 같이 근로실적에 따라 변동 지급되는 임금이 포함되지 않은 것이다. 한편 제시된 제조업 생산직 노동자의 임금은 정기적으로

위의 표를 보면 현대중공업의 기능직 사원은 일반직 사원보다는 상대적으로 낮은 임금을 받고 있지만, 이 임금수준은 다른 제조업 생산직 노동자들의 것보다는 높은 것이다. 현대중공업은 다른 사업장과 견주어 높은 임금을 받을 수 있는 사업장이라 할 수 있다. 제시된 수만을 단순히 비교하더라도 1975년에서 1981년까지 현대중공업의 임금이 월등히 높은데, 1975년에는 각각 79,400원과 38,378원으로 현대중공업 노동자들의 임금이 제조업 일반의 노동자 임금보다 두 배 이상 높다. 1979년에는 각각 157,180원과 119,515원으로 격차가 약간 좁혀졌지만 이후에도 임금 격차는 일정비율을 유지하고 있다.⁴⁹⁾ 게다가 제조업 생산직의 임금이 명목임금임을 감안할 때 둘 사이의 임금격차는 더 큰 의미를 갖게 된다. 이러한 사실은 현대중공업이 설립 초기부터 1980년대 초반까지 노동자들의 기대에 부합하는 ‘고생은 되어도 돈을 벌 수 있는 곳’, ‘1~2년 바짝 벌어서 떠날 수 있는 곳’이었다는 것을 입증해 준다.

그러나 초기의 임금 격차는 점차 줄어들었고, 1986~1987년 즈음에는 차이가 더욱 좁혀졌다. 제조업 노동자의 1986년 임금인 294,485원과 현대중공업의 1987년 임금 295,170원 사이에 거의 차이가 없고, 1987년 현대중공업 노동자의 임금이 대투쟁을 거치면서 20.4% 인상된 것임을 감안할 때, 임금수준의 추이를 쉽게 짐작할 수 있다. 즉 1980년대 초반까지 현대중공업 노동자들은 제조업 일반의 노동자들에 비해 상대적으로 높은 임금을 받고 있었지만, 1980년대 초중반을 거치면서 그 격차는 상당히 줄어들었음을 짐작할 수 있다. 결국 1980년대 중반 이후 ‘돈을 벌 수 있는 기회’는 다른 작업장에도 있었으며, 현대중공업 보다 더 많은 돈을 벌 수 있는

지급되는 임금뿐 아니라 비정기적으로 지급되는 임금을 모두 포함하는 명목임금이므로, 현대중공업과 제조업 생산노동자의 임금수준은 엄밀하게는 비교되기 어렵다고 볼 수 있다. 그러나 제조업 명목임금수준은 현대중공업 노동자들의 임금수준의 변동을 파악하는 비교자료로서의 의미를 가진다고 판단된다.

- 49) 한국노총이 1979년 산하 17개 산별노조 조합원 109만 4000명을 대상으로 조사하여 발표한 임금실태에 따르면(『조선일보』 1979년 11월 14일자) 현대중공업 노동자들이 상대적인 고임금을 받았음이 분명해 보인다. 한국노총 산하 산별노조 조합원의 1979년 평균임금(통상임금에 상여금, 연월차 수당 등의 비정기적인 급여를 합한 실질적인 임금총액)이 144,578원이라고 보도되었다. 이것은 현대중공업 기능직 노동자의 평균통상임금보다 약간 적은 것이지만, 평균임금임을 감안하고 볼 때 현대중공업 노동자들의 임금이 상대적으로 높다는 것을 입증하는 증거가 된다.

기회를 제공하는 사업장도 있었을 것으로 여겨진다. 1987년 말 경에는 후발업체인 다른 조선소의 임금수준이 노동시간이 적은데도 불구하고 현대중공업보다 더 높았던 것으로 조사되었다.⁵⁰⁾

<표 1>에 의하면 다른 업종 노동자들과 비교하여 그 임금 폭이 줄어들고는 있지만 현대중공업이 건설초기부터 ‘돈을 벌 수 있는 곳’임은 분명해 보인다. <표 1>에 제시된 수준의 평균통상임금은 어느 직급의 노동자들이 받을 수 있는 임금수준이었는지를 검토해 보자.

앞의 표를 보면 현대중공업 기능직 사원의 1980년 평균통상임금은 205,400원이다. 이것을 같은 해 5월의 한 신문 보도와 비교해 보자. 신문은 호황기에 현대중공업 노동자의 8시간 노동에 대한 기본임금은 11만원 정도이며, 하루 2시간의 잔업과 수당을 합해 15~19만원의 임금을 받고 있다고 보도했다.⁵¹⁾ 이 두 자료의 격차는 매우 심하다. 1980년 당시 현대중공업 기능직 노동자가 정규노동시간 이외에 하루 2시간의 초과노동을 하여 받는 임금보다 초과노동수당 등의 법정근로시간 이외의 노동에 대한 초과임금이 포함되지 않은 임금이 오히려 더 많은 것이다. 1980년까지는 복지수당 등의 다양한 수당들이 지급되지 않았으므로, 신문자료의 기본임금을 통상임금에 가깝다고 보면 11만원은 표의 205,400원의 절반을 조금 넘기는 금액이다. 1980년에 인상된 비율을 감안해도 두 자료의 차이는 쉽게 이해되지 않는다.

50) 삼성중공업과 대우조선은 각각 1979년과 1980년에 건설되었다. 이들 사업장은 현대중공업이 건설초기에 그랬던 것처럼 후발조선업체로서 고임금정책을 통해 숙련노동인력을 확보했다. 다음 표는 조선 3사의 평균임금과 주당노동시간을 나타낸 것이다.

<조선 3사의 임금과 노동시간 비교(1987년 말)>

	평균임금(원)	주당 노동시간(시간)
현대중공업	372,800원	63시간
삼성중공업	520,000원	60시간
대우조선소	453,000원	54시간

출전 : 박형준, 「독점자본주의와 노동운동」 『독점대기업과 노동운동 1』, 87쪽.

위의 표에서 알 수 있듯이 조선 3사 가운데 현대중공업의 평균임금은 가장 낮으며, 주당노동시간은 가장 길다. 이러한 사실은 1980년대 중반부터 ‘돈을 벌 수 있는 기회’는 현대중공업 이외의 사업장에도 있었음을 보여준다.

51) 『조선일보』 1980년 5월 11일자, “저임탈출”의 몸부림 - 임금쟁의’.

또한 <표 1>의 1981년 임금수준을 같은 해 공채로 입사했던 두 노동자의 임금과 비교해 볼 수 있다. 1981년 6급 공채사원으로 입사하여 배관 일을 한 노동자의 처음 시급은 501원이었다.⁵²⁾ 같은 해 공채로 입사하여 5급 반장의 직무를 가졌던 노동자는 650원의 시급을 받았다.⁵³⁾ 두 노동자의 법정근로시간에 대한 임금은 각각 약 12만 원과 15만 6천원이다. 이 금액에 그 해부터 지급되기 시작한 각각의 복지수당 2만원과 3만원을 포함하여도 239,958원에 상당히 못 미친다.⁵⁴⁾ 결국 표에 제시된 평균통상임금은 입사 초반의 5급 반장 이상의 직급을 가졌거나 그에 상응하는 근속년수를 가진 노동자가 받을 수 있는 임금이라고 봐야 한다. 당시 기능직 직급별 노동자 구성비⁵⁵⁾에서 6급과 7급의 노동자 비율이 89.8%를 차지했다는 조사결과를 감안할 때 <표 1>은 노동자들 대다수가 받을 수 있는 임금이었다고 보기는 어렵다.

<표 1>을 통해 현대중공업의 대다수 노동자들이 받을 수 있는 임금은 아니라 하더라도, 그리고 격차가 감소하고는 있지만 그들이 상대적으로 높은 임금을 받고 있었다는 사실을 부정할 수는 없다. 다만 1980년대 중반 세계적인 조선 불황의 영향으로 임금상승 효과가 거의 없었다는 것을 알 수 있다. 1987년 평균통상임금인 295,170원이 1981년의 239,958원에서 23% 인상된 금액임을 감안하면 매년 평균 3.5% 정도의 임금인상이 있었다는 것인데 이것은 조사된 1981년에서 1987년 사이의 임금인상률과는 부합되지 않는다.⁵⁶⁾ 1980년대 중반 이후 임금인상 효과를 거의 경험

52) I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술.

53) I-A13-1, 이원건, 2003년 4월 16일자 구술.

54) 복지수당은 1981년 4월에 도입되어 5급 이하 사원들에게 지급되었다. 5급 사원에게는 3만원, 6급 이하 사원과 여사원에게 2만원씩 지급되었다(현대중공업(주), 『현대중공업사』, 644쪽).

55) 1981년 현대중공업 기능직 사원의 직급별 구성비를 보면 다음과 같다.

<1981년 기능직 사원의 구성비>

	기장	기원	4급	5급	6·7급
인원 수(명)	0	49	213	914	10,332
비율(100%)	0%	0.4%	1.9%	7.9%	89.8%

출전 : 신원철, 『기업내부노동시장의 형성과 전개 : 한국조선산업에 관한 사례연구』, 345쪽으로 재구성.

56) 다음은 현대중공업의 1981~1987년까지의 임금인상률을 나타낸 것이다.

하지 못한 상황에서, 3저 호황의 영향이 조선업에 미치기 시작한 1986년 후반에도 임금수준이 나아지지 않았고, 1987년 상반기에는 회사가 일방적으로 3% 인상을 결정하면서 임금에 대한 노동자들의 불만과 분노가 커졌던 것으로 보인다. 대투쟁 기에 나온 ‘임금 25% 인상’ 요구는 낮은 임금 상승률에 대한 노동자들의 불만이 구체화되어 나타난 것으로 봐야 할 것이다.

2. 노동시간

앞에서 노동자들의 구술과 노동자 구성비, 임금인상률 검토를 통해, <표 1>의 임금수준을 대다수 현대중공업 노동자들이 받을 수 있었던 평균적인 통상임금으로 보기는 어렵다는 것을 보았다. 그렇다면 현대중공업 노동자들의 상대적 고임금은 법정근로시간을 초과하는 노동을 통해 받을 수 있는 임금이었을 가능성이 높다. 시급제 임금을 받는 노동자에게 임금 수준은 노동시간과 직결되는 문제인데, 현대중공업 노동자들의 노동시간은 어떠했을까?

현대중공업의 1981년의 초임조정비교표⁵⁷⁾에는 통상 노동시간을 하루 10시간으로 계산하고 있다.⁵⁸⁾ 현대중공업 노동자는 법정근로시간인 주당 48시간 이외에 주당 12시간 초과노동을 하고 있었다는 것이다. 이 노동시간은 1987년 이전 산업별 평균노동시간⁵⁹⁾과 비교할 때 5시간 이상 많은

년도	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
임금인상률 (기본급 대비)	17.8%	10.3%	7.4%	5.5%	4.0%	6.0%	20.4%

출전 : 이관제, 「생산적 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구」, 10쪽.

57) 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 644쪽.

58) 이러한 사실은 <표 1>의 평균통상임금이 하루 10시간 노동을 기준으로 계산되었을 가능성을 배제할 수 없음을 보여준다.

59) 전산업과 제조업 부문의 주당평균 근로 시간은 다음과 같다.

<전산업과 제조업 주당 평균근로시간(1975년~1986년)>

	75년	76년	77년	78년	79년	80년	81년	82년	83년	84년	85년	86년
전산업	50.0	50.7	51.4	51.3	50.5	51.6	51.9	52.1	52.5	52.4	51.9	52.5
제조업	50.5	52.5	52.9	53.0	52.0	53.1	53.7	53.7	54.4	54.3	53.8	54.7

출전 : 통계청, www.nso.go.kr.

것이다. 그리고 현대중공업 노동자들이 주당 평균 63시간을 노동하였다는 조사 연구도 있다.⁶⁰⁾ 이러한 사실은 노동자들이 하루 2시간 이상의 초과 노동이나 그 이외의 휴일노동을 하고 있었다는 것을 의미한다.⁶¹⁾

현대중공업 노동자들은 하루 평균 10시간 이상을 일하였고, 10시간 노동을 위해서는 더 많은 시간을 투여해야만 했다. 대투쟁 이전 정규 작업 시작 시각은 오전 7시 30분이었지만 대다수 노동자들은 7시 전후한 시각에 출근하여 작업지시를 받고 체조나 구보를 한 뒤에 작업에 들어갔다.⁶²⁾ 노동을 위한 준비 작업에 소요되는 시간은 노동시간에 포함되지 않았던 것이다. 중식 체조 역시 작업시작 전에 이루어졌다. 1980년대 어느 시점까지는 휴식시간도 노동시간에서 제외되어 있었다.⁶³⁾ 대투쟁 이전에 현대중공업 노동자들은 주거지와 작업장의 거리에 따라 하루를 시작하는 시각이 약간의 차이가 있지만 대체로 오전 6시 30분 이전에 집을 나서고 오후 8~9시경에 귀가하였다.⁶⁴⁾

1987년 이전 현대중공업 노동자들은 주당 평균 60시간 이상을 노동하

60) 한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 1』, 87쪽. 주 50)의 표 참조.

61) 국경일과 회사 창립 기념일, 근로자의 날만 유급으로 처리되었고, 나머지 법정공휴일은 무임금 처리되었다[『현대중공업 취업규칙』(1981)]. 유급휴가에 대한 요구가 1987년 7월 29일의 17개 요구사항 가운데에도 포함되어 있으며, 다음날 회장 명의의 공지사항에 ‘전 종업원에게 연·월차 외 추가로 3일간의 유급휴가를 실시한다’는 내용이 포함되어 있다. 이것은 대투쟁 이전 연·월차 휴가 이외에 다른 유급휴가가 없었음을 보여준다. 현대중공업 노동조합, 『현중노조사』, 320~321쪽.

62) 현대중공업 건설 초기에는 작업이 오전 6시에 시작되었고, 이후 조금씩 늦추어졌다(현대중공업(주), 『현대중공업사』, 294쪽).

63) 1981년의 취업규칙에는 오전 10시와 오후 3시에 있었던 10분간의 휴식시간이 노동시간에서 제외되어 있다. 그러나 대투쟁 기에 이에 대한 시정요구가 없는 것으로 보아 1981년과 1987년 사이 언젠가에 휴식시간이 노동시간 안에 포함된 것으로 보인다.

64) I-A02-1, 강성만, 2002년 12월 11일자 구술 ; I-A19-1 조성익, 2003년 3월 8일자 구술 ; I-A24-1, 홍성률, 2003년 2월 8일자 구술. 일반적이지는 않지만 작업을 시작하기 전에 2시간 정도의 시간을 소비하는 노동자도 있었다. 조성익은 입사 초기 해양사업부에서 일을 할 때 오전 5시 30분경에 숙소를 나서 7시 채 안된 시각까지 출근했다고 한다. 당시 미혼자 숙소(오좌불 숙소)에서 생활하던 조씨는 버스를 3번 갈아타고서야 자신의 작업장에 도착할 수 있었다. 버스를 타고 이동하는 시간 보다는 버스를 기다리는데 더 많은 시간을 보냈다고 한다. 그가 작업장에 도착하기까지는 1시간 30분가량 걸렸으며, 정규작업을 준비하는데 다시 30분가량을 보내야 했다.

고 있었고, 이 노동시간에는 노동을 위한 준비작업, 휴식시간 등이 제외되어 있었다. 이렇듯 주당 12시간 이상의 초과노동이 이루어졌음에도 불구하고 대투쟁 기에 장시간 노동에 대한 불만과 개선요구를 발견할 수 없다는 것은 임금에서 초과노동수당이 차지하는 비중이 높음을 의미한다. 그런 까닭에 노동자들은 초과노동에 자발적으로 참여하였고, 조선 불경기로 작업 물량이 줄어들었을 때 스스로 작업속도를 조절하며 노동시간을 늘여 갔다.

노동자들이 초과노동에 자발적으로 참여하기도 하였지만, 때로는 강제되기도 했다. 특히 납기일에 쫓겨 잔업과 특근이 많을 때, 노동자들은 초과노동을 거부하기 힘들었다. 팀이나 반 단위로 작업이 이루어지고, 팀장이나 반장이 잔업 대상자를 선정하는 상황 아래에서 노동자들은 잔업을 거부할 수 없다. 잔업수당의 비중이 높은 임금구조가 노동자들의 자발적인 잔업 참여를 강제하였던 것이다. 이처럼 초과노동이 상당히 자발적인 형태로, 때로는 강제되기도 하는 속에서 현대중공업 노동자들은 장시간 노동을 하고 있었다.

이상으로 알 수 있듯이 ‘고생은 되어도 돈을 벌 수 있다’는 노동자들의 기대는 1980년대 초반까지는 유효한 것이었다. 그러나 1980년대 초반을 지나면서 그러한 기대충족은 줄어들었고, 1979년과 1980년에 연이어 건설된 후발 조선업체의 건설은 현대중공업 이외에서 ‘돈 벌수 있는 기회’를 제공하고 있었다. 그리고 1980년대 초반까지 상대적인 고임금은 유지되고 있었지만, 이것은 주당 60시간 이상의 장시간 노동에 따른 것이었다.

상대적으로 높은 임금에 대한 기대수준이 낮아지고는 있었지만 그렇다고 현대중공업 노동자 임금이 상대적으로 낮았다고는 볼 수 없다. 또한 장시간 노동 역시 임금수준과 직결되는 것이었으므로 노동자들의 직접적인 불만 대상이 되었다고 보긴 어렵다. 그보다는 조선불황의 영향으로 1984년 이후 거의 동결되다시피 했던 임금인상이 3저 호황이 조선공업에 영향을 미치기 시작한 1986년 후반에도 나아지지 않았고, 1987년 상반기에 회사가 일방적으로 3%의 인상을 결정한데 따른 불만이 더 높았던 것으로 보인다.⁶⁵⁾ 대투쟁 초기 현대중공업 노동자들이 유례없는 ‘25%의 임금인상’을 요구했던 것도 이러한 맥락에서 이해해야 할 것이다.

65) 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 616·645쪽.

IV. 노동통제

1. 관료적 노동통제

대투쟁기에 현대중공업 노동자들은 ‘저임금, 부당한 대우, 생명을 위협당할 정도의 열악한 노동조건 하에서 노예처럼 굴종당하며 짓밟혀 왔다’고 했다.⁶⁶⁾ 이러한 인식은 기본적으로 열악하고 위험한 작업장에서 장시간 일하면서도 낮은 임금을 받고 있었던 것에 기인한다. 대투쟁 이전 저임금과 장시간 노동, 열악한 노동조건은 사회 전반에 걸친 일반적인 현상이었으므로 노동자들은 어쩔 수 없는 것으로 받아들이고 있었다. 노동자들을 분노하게 만드는 것은 열악한 노동조건과 임금수준보다 오히려 ‘노예처럼 굴종당’한다고 느끼게 하는 억압적인 노동통제였다. 억압적인 노동통제의 구체적인 내용을 통해 노동자들의 ‘노예처럼 굴종당하며 짓밟혀 왔다’는 인식의 근거에 접근해 보자.

노동자들이 느낀 비인간적이고 차별적인 대우는 기본적으로 노동과정을 효율적으로 통제하여 노동생산성을 극대화하려는 기업과 노동과정에서의 자율성을 유지하려는 노동자 사이의 갈등 과정에서 발생한다. 1970년대 이후 한국의 대기업에서 광범위하게 채택된 주요한 노동통제방식의 하나는 위계적 통제체제였고, 이것은 미리 정해진 기업규칙에 따라 구조화된 관료적 기구를 통해 이루어지는 관료적 통제의 성격을 가지는 동시에, 상명하복의 병영적 통제의 성격을 갖는 것이기도 했다.⁶⁷⁾ 현대중공업이 이러한 성격의 노동통제체제를 채택하여 시행하였다는 것을 대투쟁 초기 노동자들의 요구조건에서 확인할 수 있다. ‘두발자율화’, ‘복장자율화’, ‘상여금 차등제 폐지’, ‘인사고과제 폐지’, ‘작업 전 체조 폐지’ 등의 요구가 그것이다. 위계적 노동통제는 출근과 함께 시작되어 퇴근을 위해 회사 문을 나서는 순간까지 계속된다고 할 수 있다. 노동자들은 일과 중에 어떻

66) 현대중공업노동조개편대책위원회, 1987년 7월 27일자 유인물.

67) 김형기는 노동통제체제를 노동과정 내의 억압 장치로서의 위계적 통제체제와 이데올로기 장치로서의 이데올로기적 통제형태로 나누어 파악할 수 있으며, 한국에서 위계적 노동통제체제는 관료적일뿐만 아니라 병영적이라고 한다(김형기, 『한국자본주의와 노동자계급』, 23~24쪽).

게 통제받고 있었고, 그러한 통제를 노동자들은 어떻게 인식하고 있었을까? 먼저 위계적 통제체제의 핵심 내용인 관료적 규칙의 제도화를 통한 통제, 즉 관료적 노동통제가 어떻게 노동자들에게 적용되었는가를 살펴보자.

관료적 노동통제는 취업규칙과 인사, 노무관리 규정 등 관료적 규칙의 제정을 통한 인사 및 노무관리의 제도화와 직무분석을 그 내용으로 한다.⁶⁸⁾ 이 중 한국적 직무분석이라고 할 수 있는 인사고과제는 그 운용과정에서 현대중공업 노동자들에게 매우 억압적이며 차별적인 것으로 인식되었다.

현대중공업은 건설초기인 1972년 9월부터 인사고과제도를 도입하였다. 이것은 년 2회에 걸쳐 업무능력과 안전사고, 일하는 태도와 규율 준수, 업무효율을 위한 제안 등 여러 항목으로 나누어 노동자들을 상대 평가하여 상여금을 차등 지급하는 제도였다.⁶⁹⁾ 인사고과를 평가하는 요소에서 전체의 75%를 차지할 정도로 비중이 높은 내용은 능률에 따른 실적이었다.⁷⁰⁾ 이것은 인사고과제도 운용의 주된 목적이 노동자들의 능률을 높여 노동생산성을 향상하는데 있음을 보여준다.

능률에 따른 실적이 중시됨에 따라 1976년부터 능률급여제가 실시되었다. 능률급여제의 적용은 조 혹은 반·팀 단위로 결정되었다.⁷¹⁾ 작업능률이 임금이나 상여금 결정에 중요한 척도가 되었으므로, 작업 단위간의 경쟁은 강화되었다. 경쟁의 강화는 작업능률 향상으로 이어졌고, 이것은 적용표준공수를 낮추어 노동 강도를 강화시키는 결과를 초래했다.

능률급여제를 바탕으로 하는 실적 중시의 고능률고임금제는 강화되었고, 1977년에는 임금인상 때 각 조별 능률을 기준으로 임금인상률을 결정하였다.⁷²⁾ 이로써 능률급여제의 범위가 조 단위로 좁혀졌고, 작업장 내

68) 1960년대 후반에 한국에서 인사고과제가 크게 확산되었고, 1980년대 초반에는 대부분의 기업들이 노무관리의 주요한 수단으로 활용하였다. 김형기, 『한국자본주의와 노동자계급』, 22쪽.

69) 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 326쪽.

70) 이균재, 『생산적 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구』, 28~29쪽.

71) 능률급여제 적용 공정과 적용 방법은 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 402쪽. 능률급여제의 원칙 가운데 ‘11·12월의 적용표준공수는 10월분 목표공수를 적용한다’는 내용이 있다. 이것은 적용되는 표준공수가 작업능률이 오르면서 계속 변화한다는 것을 의미한다. 능률급여제는 결국 노동강도의 강화로 귀결된다. 능률급여제의 원칙은 현대중공업(주), 『현대중공업사』, 402~403쪽.

경쟁적인 분위기는 더욱 강화되었다. 그래서 쓰지 않는 작업공구가 있어도 다른 조의 노동자들에게는 빌려주지 않았고, 다른 조의 성능 좋은 작업공구를 훔치기도 했다. 노동자들은 분실을 방지하기 위해 이를 숨겨놓거나 조원들이 돌아가며 지키기도 했다.⁷³⁾ 이렇듯 능률급여제는 노동자 사이의 경쟁을 유도하여 노동 강도를 강화시켰으며, 결과적으로는 인사고과제로 대표되는 억압적인 노동통제를 강화시키는 역할을 하였다.

현대중공업이 제시하는 인사고과의 평가기준 또한 인사고과제의 궁극적인 목적이 생산성 향상에 있음을 보여준다. 현대중공업은 생산성 향상을 위해 고과점수를 승진과 승급 및 기타 인사 상의 처우에 반영하고, 고과점수가 낮은 사원을 재교육시키거나 전환배치를 할 수 있다는 내용을 분명히 밝히고 있다.⁷⁴⁾ 즉 인사고과점수가 낮은 노동자는 기술교육을 다시 받아야 하거나, 익숙하지 않은 다른 직종에 재배치될 수 있으며, 결국은 정리해고 대상이 될 수도 있다는 것이다.⁷⁵⁾

인사고과제 운용에 따른 노동자의 가장 큰 불만은 인사고과점수에 따

72) 조원들이 조별능률에 따라 동일한 임금상승률을 적용받더라도 인사고과점수가 각기 다르기 때문에 동일하게 임금이 상승하는 것은 아니었다.

73) I-A09-1, 설남중, 2002년 12월 12일자 구술 ; I-A10-1, 손준열, 2003년 4월 23일자 구술.

74) 1986년 회사 측이 제시한 기능직 사원의 인사평가 기준은 다음과 같다. “인사평가는 종업원의 개인의 능력을 바르게 평가하고 인사목표 결정의 수단으로 활용하여, 교육훈련, 적정배치 등의 관리에 적극 활용함과 동시에 승진과 승급 및 기타 인사상의 처우관리에 적절히 반영함으로써 자기 계발과 업적 향상을 도모하고 종업원 개개인과 회사가 조화 있는 발전을 이루도록 하는 것을 목적으로 한다”. 현대중공업(주), ‘기능직 사원 인사평가 기준(1986)’ ; 이균재, 『생산적 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구』 28쪽.

75) 조선불황이 가장 심했던 1985년과 1986년 사이 고용인원의 감소를 확인할 수 있다. <현대중공업 고용인원 수(1985~1986년)> (단위: 명)

		1985년	1986년	감소 인원
고용인원 총수	일반직	6,964	5,741	1,223
	기능직	23,220	21,084	2,136

출전 : 한국조선공업협회, 『조선자료집』 (1987), 12쪽.

위 표의 고용인원의 감소는 이직에 따른 자연감소도 있었지만 정리해고가 있었을 가능성을 보여준다. 한 노동자는 실제 정리해고가 있었다고 구술했다(I-A14-1, 이재식, 2002년 12월 15일자 구술). 그리고 회사 측 기록은 1986년에 5,588명의 인원 감축이 있었다고 밝히고 있다(현대중공업, 『현대중공업사』, 559쪽).

라 임금이 차등 인상되고, 상여금 또한 차등비율로 지급된다는 사실이었다. 지급 비율이 사전에 결정되어 있었던 것이다. 아래 <표 2>를 통해 인사사고과제도를 통한 차별적인 임금정책의 실체를 확인할 수 있다. 이 표는 인사사고과 점수에 따른 임금 인상액과 상여금 지급률 결정 내용을 나타낸 것으로 1986년 5급 기능직 노동자에게 적용된 내용이다.

<표 2> 인사사고과 및 임금·상여금 지급률 결정 내용(1986년)

항목	상			중	하		
인사고과 등급	최상	상	중상	중	중하	하	최하
인원비율 ①	(3%)	9%	20%	41%	20%	10%	(3%)
임금인상액 ②	60원			55원	50원	인상제외	
상여금 지급액	350%		330%	300%	250%	150%	50%
인원비율합계	29%			41%	30%		

출전 : 이균재, 「생산직 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구」, 29쪽.

비고 : ① 인원비율 중 최상 및 최하는 특별사정에 의해 결정됨(최상 인원보다는 최하 인원비율이 높았음).

② 임금 인상액은 시급 인상액이며, 5급 생산직의 경우임.

인사고과 등급은 기본적으로 다섯 등급으로 나뉘었고, 경우에 따라 최상과 최하가 있음을 알 수 있다. 그리고 등급에 따라 임금인상률을 다르게 적용하고 있다. 5급 생산직 노동자 가운데 10%를 임금인상에서 제외시켰고, 상여금은 50~350%까지 차등 지급되었다. 상여금 차등지급의 본질은 정률 300%의 상여금에서 고과점수가 낮은 노동자의 상여금분을 빼내어 고과점수가 높은 노동자에게 더 많이 지급하는 것이었다. 인사사고과 점수를 최하로 받은 노동자는 정해진 300%의 상여금에서 250%를 뺀 나머지 50%를 지급받았다. 1982년 이후 임금인상 효과를 거의 경험하지 못하는 상황에서 상대적으로 낮은 임금인상률을 적용받고 상여금까지 차등 지급 받은 노동자들의 불만은 커질 수밖에 없었을 것으로 짐작된다.

관료적 노동통제는 직무에 따른 신분적 차별로도 나타났다. 현대중공업의 사원은 직무에 따라 크게 관리직인 일반직 사원과 생산직인 기능직 사원으로 역할이 나뉘어져 있다. 이것은 직무에 따른 구분으로 형식적으로는 정신노동을 하는 사무직 직원과 육체노동을 하는 생산직 기능공이라는 전통적인 신분적 차별은 없었다. 그러나 실질적인 내용에서는 학력별, 직

무별 차별이 엄연히 존재하였다.

일반직과 기능직 사이의 신분적 차별은 먼저 구성비의 편차에서 드러난다. 1988년 기준으로 조사된 것으로 여겨지는 한 연구 자료를 보면 일반직 사원의 66.2%가 4급 이상인 반면, 기능직 사원은 3.1%만이 4급 이상이다.⁷⁶⁾ 대투쟁 이후 이직률이 매우 낮아졌고, 근속 년수도 계속 높아졌다는 점을 감안할 때 이러한 편차는 대투쟁 이전에도 유사하게 나타났을 것으로 짐작된다.⁷⁷⁾ 일반적으로 대졸 일반직 사원은 4급으로 입사하여 3~4년이면 대리로, 다시 3~4년이면 과장으로 승급할 수 있었지만, 대부분 고졸이하의 학력을 가진 기능직 사원의 경우엔 달랐다. 1987년까지 과장급인 기장(技將) 이상 승진한 노동자는 한 사람도 없었다.⁷⁸⁾

학력과 직무에 따른 신분적 차별은 일반직과 기능직 사원의 상호관계에서도 나타났다. 작업장 안에서 일반직 사원은 기능직 사원에 대해 매우 고압적인 태도를 보였다. 젊은 일반직 사원이 나이든 기능직 노동자에게 막말을 하거나 발길질하는 행위가 종종 일어났다.⁷⁹⁾ 병영적 노동통제와 관료적 노동통제가 혼재하는 분위기 속에서 일반직 대리에게 기능직 노동

76) 다음은 현대중공업의 일반직 사원과 기능직 사원의 직급체계와 인원분포이다. 이 조사는 신원철이 조사한 생산직 직급분포표와 비교해 볼 때 1988년을 기준으로 한 것으로 판단된다(신원철, 『기업내부노동시장의 형성과 전개』, 345쪽).

<일반직의 직급체계와 인원 분포>

임원(85명) - 부장(79명) - 부장대우(60명) - 차장(338명) - 과장(651명) - 대리(1,097명) - 4급사원(1,211명) - 5급사원 - 6급사원 - 7급사원(5,6,7급 - 1794명)

<기능직의 직급체계와 인원 분포>

기장(과장급 1명) - 기원(技元;대리급 96명) - 직장(4급 400명) - 반장(5급 1009명) - 조장(6급 2600명) - 조원(6급,7급 12,100명)
--

출전 : 한국사회연구소, 『독점대기업과 노동운동 2』, 318쪽.

4급 이상의 구성비 편차에서 일반직과 기능직의 신분적 차별을 쉽게 확인할 수 있다. 4급 이상의 기능직은 497명(기능직 전체의 3.1%)에 불과하나 일반직은 3,521명(일반직 전체의 66.2%)이나 되는 것이다.

77) 1987년 평균근속 년 수는 6.5년이며 해를 거듭할수록 늘어나고 있다(이균재, 『생산적 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구』, 17쪽).

78) 신원철, 『기업내부노동시장의 형성과 전개』, 345쪽.

79) 천석복은 20대 일반직 대리가 50대 기능직 사원을 ‘어이’하고 부르거나 정강이를 차는 모습을 보았다고 했다. I-A21-1, 천석복, 2002년 12월 30일자 구술.

자는 하급자에 지나지 않았던 것이다.

일반직 사원과 기능직 노동자들은 외관상에서도 큰 차이가 있었다. 먼저 작업복의 색깔과 재질이 달랐고, 임금지급 방식이 달랐다. 그리고 기능직은 이름을 새긴 천 명찰을 바느질하여 옷에 붙였지만, 일반직은 핀으로 고정하는 플라스틱 명찰을 사용하였다. 안전모의 재질도 달라, 일반직은 은색 알루미늄 안전모를, 기능직은 직종에 따라 색깔만 다를 뿐 동일한 재질의 플라스틱 안전모를 썼다.⁸⁰⁾ 또한 관리직은 체조를 하지 않았던 반면 기능직은 작업시간 이전에 강압적인 분위기 속에서 체조를 했다. 억압적인 노동통제 아래서 일하던 노동자들은 이러한 차이에서 차별적인 대우를 경험하였으므로, 일반직 사원과 자신들은 다른 존재라는 사실을 인식하고 있었다.

한편 학력은 일반직과 기능직 내부에서도 차별적인 대우 수단으로 기능하였다. 일반직은 물론이거니와 기능직 사원도 학력에 따라 승진연한이 달랐다.⁸¹⁾ 업무상 학력보다는 근력과 숙련기술이 더 중요시되었지만 학력 정도에 따른 승급연한이 결정되어 있었다.

낮은 학력으로 임금 등급에서 불이익을 당하고 차별적인 대우를 받았으므로 일부 노동자들은 학력을 높이기 위해 개인적인 노력을 기울이기도 하였다. 그러나 학력이 관료적 위계질서의 중요한 척도이었음에도 불구하고 입사 후에 취득한 학력은 인정되지 않았다. 즉 입사 후 취득학력은 인사기록카드에 기록되는 것에 그칠 뿐 승진이나 대우에 아무런 영향을 미치지 못했던 것이다.⁸²⁾ 오히려 높은 학력을 얻기 위한 노동자의 개인적인

80) 일반직 사원과 기능직 사원의 차별화 제도의 예는 이균재, 『생산적 노사관계실현을 위한 노사갈등해소 사례연구』, 31쪽.

81) 기능직 사원의 승진 소요기간은 학력에 따라 차이가 나는데, 현대중공업 인사규정에 의하면 학력에 따라 승진에 소요되는 기간은 다음과 같다.

<기능직의 직급체계와 승진소요기간>

	7급 →6급	6급 →5급	5급 →4급	4급 →기원	기원 →기장	기장 →기감	기감 →기정대우	기정대우→ 기정
전문대졸	1년	2년	3년	6년	6년	-	-	-
고 졸	2년	3년	4년	5년				
중졸이하	3년	4년	5년	6년				

출전 : 현대중공업 인사규정(1974년 제정, 1997년 적용).

82) 기능직으로 입사한 뒤 일반직으로 전환했던 한 노동자는 고졸로 입사한 뒤 야간대학교와 대학원을 졸업하였지만, 학위가 승진이나 대우에 반영되지 않았다고 한다.

노력은 불이익으로 작용하기도 했다. 높은 학력을 얻기 위해 야간에 학교에 나가는 노동자는 잔업에서 빠지게 되고, 이것은 불성실한 근무태도로 평가되어 낮은 인사고과 점수로 이어져, 결국에는 정리해고 대상이 되기도 했다.

관료적 노동통제의 또 다른 모습을 취업규칙의 운용에서 발견할 수 있다. 1981년에 적용되었던 취업규칙을 통해 노동자들이 출퇴근과 휴가, 작업도구 관리, 출입증 소지 등으로 통제를 받고 있었음이 확인된다. 노동자들은 작업시작 시각 10분전까지 출근하여 점각기에 카드(타임카드)로 직접 출근시각을 점각하였다. 일반직 직원들이 출근부에 서명하는 것과는 다르게 기능직 노동자들은 출근카드로 출근시각을 찍었던 것이다. 퇴근시각 역시 마찬가지로 방법으로 통제되었다. 그리고 필요한 경우에는 사내질서 유지상 필요하다는 이유로 출퇴근길에 몸수색을 당하기도 했다. 지각은 작업시작 시각 이후 2시간 이전까지의 출근으로 규정되어 있을 뿐이지만 한 달에 3번을 지각하거나 조퇴하면 1회 결근한 것으로 처리되었다.⁸³⁾ 연·월차휴가를 얻기도 쉽지 않았다. 반장과 팀장의 허가를 거쳐 담당 부서장의 허가를 미리 얻어야 했다.⁸⁴⁾ 이것은 구조적으로 노동자들이 연·월차 휴가를 쓰기 어렵게 만들었으며, 갑작스런 사정이 생겨도 연·월차휴가로 대체하기 힘들었다.⁸⁵⁾ 작업과정에서 작업도구를 분실했을 경우에는 변상해야 했다. 출입증을 소지하지 않았을 경우에는 회사의 출입이 금지되었고, 출입증을 분실하면 상여금 5%를 삭감 당했다. 결국 취업규칙을 통한 노동통제는 노동자들의 일상적인 노동세계를 규제하는 관료적 노동통제의 기본적인 내용이었다. 취업규칙 사항을 위반하여 지적을 받았을 경우, 각각의 지적 사항은 인사고과점수에 그대로 반영되던 것이다.

I-A20-1, 채덕병, 2003년 4월 18일자 구술.

83) 「현대중공업 취업규칙」, (1981).

84) 노동자가 연·월차 휴가를 내려면 사전에 먼저 반장과 팀장에게 허가를 얻고 난 뒤에 부서장의 인가를 받아야 했다.

85) 1987년 8월 27일, 노동조합과 회사 측의 '6일간의 집회 유급 인정 건' 논의에서 회사 측이 '첫 날은 유급으로 인정하고 나머지 5일은 연·월차로 대치하자'는 반응을 보였다. 이에 노동조합 측은 '비오는 날이나, 부모님 생신, 제사, 가족들의 결혼식 때도 시원하게 못 내본 연·월차를 그렇게 대치할 수 없다'는 입장표명을 하고 있다(현대중공업노동조합, '민주노조'소식지, 1987년 8월 31일자). 감정이 묻어나는 이러한 반응에서 노동자들의 불만을 읽을 수 있다.

위에서 보았듯이 관료적 노동통제는 취업규칙과 같은 관료적 규칙을 제정하여, 인사와 노무관리, 직무분석을 제도화된 규칙에 따라 적용하고 운용하는 통제방식이다. 이중 직무분석을 내용으로 하는 인사고과제는 고능력고임금 정책을 강화시켜 노동자들 사이의 경쟁을 유도하고, 차별적인 임금을 낳았으며, 결국에는 노동 강도를 강화시키는 결과를 초래했다. 학력과 직무의 차이는 생산직과 관리직이라는 신분적 차별로 이어졌고, 신분적 차별은 생산직 노동자에 대한 관리직 사원의 권위주의적인 태도로 나타났다. 그런 까닭에 외관상의 차이는 차별로 인식되었다. 또한 노동자들의 노동과정에서의 자율성을 규제하기 위해 취업규칙이 운용되었다. 노동자들이 조직적으로 대응할 제도적인 장치를 가지지 못한 상황에서 ‘분풀이’라는 개별적이면서 감정적인 대응을 보이고 있다는 사실은 노동자들이 관료적 통제를 매우 억압적이고 차별적인 것으로 인식하고 있었음을 보여준다.

2. 병영적 노동통제

관료적 규칙의 제정을 통한 제도화된 노동통제로 노동자들은 매우 억압적이고 차별적인 대우를 받고 있다고 느꼈다. 이런 억압적이고 차별적인 통제와 맞물려 군대식 규율과도 같은 병영적 통제의 적용은 노동자들을 ‘모욕감을 느낄 정도로 자존심을 상하게’ 하는 것이었다.⁸⁶⁾ 현대중공업의 노동조직은 군대식 조직에 가까웠다. 노동 3권이 부정되고 일방적인 자본 중심의 논리가 관철되는 상명하복의 병영적 노동통제가 광범하게 실시되었고, 병영을 연상케 하는 삼엄한 통제는 노동자의 출근길에서부터 시작되었다.

노동자들은 회사 정문에서 긴장한 체구의 경비로부터 복장 및 두발상태를 점검 받았다. 출입증을 소지하지 않았거나, 회사가 제공한 점퍼나 작

86) 직접적 생산과정에서의 병영적 통제는 일제하 식민지적 사회관계에 그 역사적 근원을 두고 있다. 1961년 쿠데타 이후 군사 파시즘이 성립하여 노동 3권을 사실상 박탈한 국가 수준의 파시즘적 노동통제가 실시됨에 따라 본격화되었고, 1972년 10월 유신과 1980년 5.17쿠데타로 군사파시즘이 강화됨에 따라 더욱 강화된다(김형기, 『한국자본주의와 노동자계급』, 23~24쪽).

업복을 입지 않은 노동자는 공장 안으로 들어갈 수 없었다. 짧은 표준형 머리모양 그림을 회사 정문에 붙여 놓고, 그 기준에 따라 두발을 점검하였다.⁸⁷⁾ 경비들은 노동자의 두발 상태가 ‘불량’할 경우 이발할 것을 경고하고, 경우에 따라서는 ‘바리깡’이라는 이발기구로 그 자리에서 머리카락을 밀어버렸다.⁸⁸⁾ 출근길 정문에서의 이러한 통제는 군대의 규율과 같았으므로 노동자들은 경비의 ‘검문’에 걸려 수모를 당하게 될 지도 모른다는 위축감을 버릴 수 없었다.⁸⁹⁾ 정문을 통과한 뒤에도 아침 조회시간에 반장이나 팀장이 노동자들의 두발과 복장을 다시 점검하고 지적했다. 두발과 복장에 대한 지적은 인사사고과점수에 그대로 반영되었다. 두발 점검의 경우 ‘불량’한 기준이 모호하여 점검자의 자의에 따라 이루어지는 경우가 많았고, 또한 업무 수행과는 무관하게 이루어지는 것이었으므로 노동자들은 인격적인 모욕감을 느꼈다. 대투쟁 초기에 두발과 복장의 ‘자율화’ 요구가 거졌고, 이것이 노동자들의 기억 속에 오랫동안 선명하게 남아있다는 사실에서 그들의 불만 정도를 충분히 짐작할 수 있다.⁹⁰⁾

노동자들이 인격적인 모욕감을 느끼는 일은 작업과정에서도 빈번히 발생했다. 작은 오작사고를 일으켰다는 이유로 상급자나 관리직 사원으로부터 반말을 듣거나 ‘쪼인트’를 까였다.⁹¹⁾ 더 나아가 오작 사실이 인사사고과에 그대로 반영되었다. 작업 중 화장실에 가는 것도 통제를 받았다. 특히 남기에 쫓길 때는 관리직 사원이 화장실 앞을 감시하며 무단 출입자의 명단을 적어 인사사고과에 반영할 만큼 통제가 엄격했다. 그리고 오전, 오후 작업 시작 전 두 차례 시행되는 ‘체조’ 역시 부분적으로 병영적 통제의 성

87) 이균재, 『생산적 노사관계 실현을 위한 노사갈등해소 사례연구』, 32쪽.

88) 1985년에 입사했던 김경득은 입사 초기에 이발을 한 다음날 용의검사소에서 팀장으로부터 두발지적을 받았고, 그 반발로 다음날 머리를 막박 밀고 갔다(I-A03-1, 김경득, 2002년 12월 17일자 구술). 이러한 사실로 보아 두발의 ‘불량한’ 기준이 모호했으며, 두발 규제가 병영적 노동통제의 수단으로 이용되었음을 알 수 있다. 두발 규제는 반장의 직무를 가진 노동자에게도 예외는 아니었는데, 반장이었던 이원건은 실제로 머리카락이 잘렸던 경험을 가지고 있다(I-A13-1, 이원건, 2003년 4월 16일자 구술).

89) I-A24-1, 홍성률, 2003년 2월 8일자 구술.

90) 87년 노동자대투쟁 당시의 요구조건에 대해 노동자들은 정확히 기억하지 못하고 있었지만, 두발과 복장자율화와 임금인상 항목에 대해서는 분명하게 기억하고 있었다.

91) 군대에서 상급자가 하급자의 정강이를 군화발로 차는 것을 속된 표현으로 ‘쪼인트를 깬다’라고 한다.

격을 지니고 있었다. 노동자들은 4열중대로 서서 팀장의 지시 아래 일사 불란하게 체조를 했다.

병영적 통제는 회사 문을 들어서는 순간부터 나가는 순간까지 작업과정 전반에 걸쳐 적용되었는데, 이러한 통제에 익숙하지 않은 노동자는 해고 위협을 당하기도 했다.

...(작업시간) 10분전에 담배를 피고 있었는데... 같이 피던 선배 중에 한 사람이 갑자기 일어나요. ...(그래도 나는 담배를) 계속 피웠죠. ...그러니까 쓰윽 승용차 문이 짹 내려가더니... 손이 하나 나오더니 까딱까딱 해. ...선배들은 뽕뽕뽕뽕 가더라구요. 담배를 이미 끄고 가. ...(내가) 뭐 하러 가냐고. ...(그랬더니) 기사가 내려 가지고 나 쪽으로 달려 와 가지고 (차에 탄 사람이) 부사장인가 전무인가 (된다고) 그러더라고요. 짧은 입장에 기분이 되게 상해. 담배를 차(가) 있는데 까지 반쯤 물고 갇어요, 일부러. ...선배들이 차려하고 있으니까, 고 옆에 가서 서야죠. ...뒤통 이렇게 하고 열중쉬어 해 가지고. 그러더니 5분도 안돼서 부서장은 물론이고 담당 이사, 상무들 구름같이 몰려와요. ...그 사람이 차에서 나오지도 않고, 우리와 직접 관련 있는 부서장인가를 불르더라구요. ...내보내(팔호 안은 필자의 덧붙임).⁹²⁾

이 노동자는 그 날 오후 바로 사무실에 불려가 상황을 해명하고 반성문을 ‘열심히 쓴 덕분에 다행히’ 해고되지는 않았다. 그는 작업시간 이전에, 주어진 직무와 관계없이 ‘무례하다’는 이유로 해고될 뻔했던 것이다.

위의 내용은 병영적 노동통제의 성격을 보여주는 대표적인 사례라고 할 수 있다. 상급자 앞에서는 피우던 담배를 꺼야 하고, 고위 관리직이 지나갈 때면 사열하듯이 그 앞에 가서 차려나 열중쉬어 자세로 서 있어야 했다. 그리고 이러한 병영적 통제에 순응하지 않는다는 이유로 인사처리 절차와는 상관없이 해고될 수도 있는 분위기였다. 고위관리직의 회사 순회 시에 상급관리자들이 짧은 시간 안에 현장으로 몰려든다는 사실 또한 병영적 노동통제의 단면을 보여준다. 이외에도 현대중공업 작업장에 회장이나 고위임원이 ‘뜬다’는 연락이 있으면 작업이 일시 중단되고 모든 사원이 청소하는 소동을 벌이는 것 또한 병영적 통제의 일면이라고 할 수 있다.

병영적 통제는 노동생산성과는 무관하게 노동자들에게 가해지는 노동

92) I-A08-3, 백형록, 2003년 2월 13일자 구술.

통제로, 비인격적인 대우를 수반하는 것이었다. 억압적인 정권의 지원을 받는 대규모 중화학공장인 현대중공업에서, 노동자들은 절대적인 힘의 열세 아래 묵묵히 복종하고 있었고, 이것이 대투쟁 이전 노동운동이 거의 일어날 수 없게 만들었던 하나의 요인으로 작용했을 것이다. 현대중공업이 방위산업체 지정 사업장이었다는 사실 또한 병영적 통제의 성격을 더욱 강화시키는 역할을 했다. 대투쟁을 거치면서 가장 먼저 개선된 것이 두발·복장 자율화와 같은 병영적 통제와 관련된 내용이었다는 점은 병영적 통제에 대한 노동자들의 불만이 그만큼 컸음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

머리조차 마음대로 기를 수 없게 했던 병영적 통제는 노동자들이 매우 유치한 정서를 갖도록 만들었다.⁹³⁾ 이것은 노동자들의 작업장 안 놀이문화에서 쉽게 확인된다. 점심을 먹고 오후 노동을 시작하기 전 여가시간에 짧은 노동자들은 종종 ‘짹짹이’와 ‘빠꾸도’(웃놀이), ‘쿨라’ 등의 놀이를 했다.⁹⁴⁾ ‘식권’이나 ‘동전’을 걸어놓고 하는 놀이로, 휴식을 위한 공간과 시간이 부족할 때 짧은 시간 안에 별다른 사전준비 없이 선택할 수 있는 것이었다. 이러한 놀이문화는 작업장안의 오락이 철저하게 규제받는 조건에서 절대적이고 억압적인 힘에 눌러 심리적 억압상태에 있는 노동자들이 손쉽게 즐길 수 있는 놀이이다. 대투쟁 이후 병영적 노동통제가 완화되고 노동조합활동이 활발해지면서 이러한 놀이문화는 작업장에서 거의 자취를 감추었다.

93) 병영의 경험이 순응적이고 가부장적인 ‘사람’을 만든다는 임상심리학적 조사결과가 이를 뒷받침해 준다. 이 조사에 따르면 병영 생활을 경험한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 부조리한 명령이나 질서에 무비판적으로 순응할 가능성이 높으며, ‘지적 욕구’ 또한 떨어지는 것으로 나타났다(『한겨레신문』, 2005년 11월 1·2일자 ‘병영과 한국남자’, 현대중공업의 병영적 노동통제 역시 이와 유사한 기능을 하였을 것으로 짐작되며, 노동자들이 보여주었던 유치한 정서는 이러한 맥락에서 이해될 수 있다.

94) ‘짹짹이’는 동전을 가지고 훌쩍 맞추기처럼 하는 놀이로, 배수를 정하고 나머지 수에 돈을 걸어 맞추는 사람이 돈을 가져가는 것이다. ‘빠꾸도’는 웃놀이와 같은데, 웃 하나에 표시를 하여 표시된 웃이 ‘도’로 나왔을 때 웃말이 뒤로 한 칸 가도록 규칙을 정한 놀이이다. ‘쿨라’는 일정한 거리를 두고 평행한 선을 그은 뒤 한쪽 선에서 동전을 던져 선에 가장 가까이 던진 사람이 모든 동전을 가져가는 놀이이다. 이러한 놀이는 짧은 휴식시간에 할 수 있는 놀이였다. 이러한 놀이를 즐기는 노동자들은 짧은 휴식에 들었고, 선배 격인 나이가 든 노동자들은 오후의 고된 노동을 위해 잠을 자는 경우가 많았다.

이렇듯 병영적 통제는 노동자들의 ‘자존심을 상하게’ 하고, 그들을 유지하게 만들었다. 군복무를 마쳤고 현대중공업에 취업하기 이전에 이미 다양한 노동생활을 경험한 청장년층의 남성인 이들은 병영적 통제에 인격적인 모욕감을 느꼈고, 모욕감은 노동자들 내부에서 울분으로 누적되고 있었다. 그러나 병영적 통제로 인한 ‘비인간적인 대우’에 대한 노동자들의 불만은 대투쟁 이전 종종 일시적인 ‘분풀이’의 형태로 분출되었을 뿐 조직적인 행동으로 이어지지는 않았다. 당시 노동자들은 억압적인 사회분위기 속에서 병영적 노동통제를 일상적으로 경험하지만, 통제에 묵묵히 복종하고 있는 것처럼 보였다.

이상에서 살펴보았듯이 노동자들은 권위주의적이고 억압적인 노동통제를 경험하고 있었다. 능력과 실적을 주요 평가내용으로 하는 인사과과제도 실제로 작업장 안의 노동자들 사이에 경쟁적인 분위기가 조성되었다. 또한 노동자들은 직무와 학력정도에 따른 임금과 신분적 차별을 절감하고 있었다. 노동생산성과는 무관하게 품격과 태도라는 명목으로 두발과 복장을 규제당하는 한편 군대조직과 같은 회사조직체제 속에서 순응적인 태도를 강요받았다. 병영을 연상케하는 작업풍토로 노동자들은 인격적인 모욕감을 경험하는 동시에 유지한 정서를 가지게 되었다. 노동자들은 ‘기업주의 폭압적인 힘에 눌려’, ‘눈물과 한숨 속에서 노예처럼 굴종당하는 것을 감내’하며 ‘오랜 세월을 뺏앗기고 짓밟히는 삶’을 살아왔다고 말한다.⁹⁵⁾ 그들의 표현에서 읽을 수 있듯이 노동자들이 느끼는 가장 큰 불만과 분노는 비인간적이고 차별적이며 자존심이 상해 모욕감마저 느끼게 했던 권위주의적이고 억압적인 노동통제에 있었던 것이다.

V. 노동자의 대응

억압적이고 권위주의적인 노동통제에 국가의 억압적인 노동정책이 결합되면서, 위험하고 열악한 작업환경과 장시간 노동, 차별적인 임금, 비인

95) 울산사회선교실천협의회 노동문제상담소, 『울산지역 7월노동자대중투쟁 자료집』, 79~82쪽.

간적인 차별대우에 대한 노동자들의 불만은 누적되고 있었다. 그러나 노동자들의 불만은 스스로를 조직하고 자신들의 계급적 이해를 실현하기 위한 집단행동으로 이어지지지는 못하였다. 대투쟁 이전까지 중공업 건설 초기에 있었던 ‘현대조선 폭동사건’이외에 다른 집단행동은 없었다.

노동세계에서의 불만은 노동자들 사이에서 공유되고, 그들의 동질감이 유대감으로 형성되었을 때 집단행동으로 이어질 수 있다. 현대중공업 경우, 동질감과 경쟁적인 분위기가 공존하는 대규모 사업장 안에서 반이나 팀이라는 소규모 단위로 작업을 수행하고 있었기 때문에 노동자들이 계급적 동질감을 바탕으로 유대감을 형성하기는 어려웠다. 회사의 감시와 통제가 이것을 더 어렵게 만들었을 것이라는 사실 또한 분명하다. 1974년의 ‘현대조선 폭동사건’을 계기로 회사의 감시와 통제가 강화되었을 것으로 짐작되며, 이것은 1980년 노동조합결성시도가 좌절되는 과정과 대투쟁 직전 노동조합결성을 위한 준비모임들이 비밀리에 진행되었다는 사실에서 확인할 수 있다.⁹⁶⁾ 유대감을 형성하기 어려운 작업조건과 회사의 억압적이고 권위주의적인 통제 아래 노동자들은 묵묵히 순응하고 있는 것처럼 보인다. 과연 노동자들은 순응하고만 있었을까?

대투쟁 이전 현대중공업 노동자들의 노동세계 곳곳에서 저항의 흔적을 발견할 수 있다. 우선 임금에 대한 불만은 ‘회사물건 챙겨나오기’와 ‘울분 터트리기’로 표출되었다. 조선소에는 ‘대한민국에 필요한 물건은 다 있다’고 할 정도로 다양한 작업공정에서 다양한 물품이 소비된다.⁹⁷⁾ 대투쟁 이전 현대중공업 노동자들은 퇴근길에 작업복 안에 회사 물건을 숨겨 나왔다. 들고 나온 췌조각 등은 회사 문 앞에서 기다리고 있는 옛장수에게서 퇴근길 술값으로 바뀌었으며, 그 이외의 소모품은 노동자의 집에서 사용되었다.⁹⁸⁾ 경비가 회사 출입문에서 퇴근하는 노동자의 몸을 수색하였다는 사실은 회사물건을 들고 나오는 노동자들이 있었음을 반증하고 있다.⁹⁹⁾

96) 1980년 노동조합결성시도는 동료가 회사에 밀고하게 되면서 회사 측의 방해로 실패하였다[현대그룹노동조합협의회 청산위원회, 『사라지는 것발은 없다』 (서울: 시대와 사람, 2002), 22~24쪽]. 그리고 대투쟁기 노동조합결성준비는 극비에 붙여진 채 진행되었다(I-A14-1, 이재식, 2002년 12월 15일자 구술).

97) I-A16-1, 정병모, 2002년 11월 19일자 구술.

98) 회사 앞에서 옛장수를 자주 발견할 수 있었는데, 이들은 노동자들이 들고 나오는 물건을 엿이나 돈으로 바꾸어 주었다. I-A24-1, 홍성률, 2003년 2월 8일자 구술.

이 같은 ‘회사물건 챙겨 나오기’는 공장규율에 익숙하지 않은 노동자의 문화로 볼 수도 있지만 부족한 임금을 보충하려는 노동자들의 원시적이고 개별적인 대응으로도 이해된다.¹⁰⁰⁾

노동자들은 차별적인 임금에 더욱 불만을 가졌고, 이러한 불만은 월급봉투를 받은 직후 ‘울분 터트리기’로 표출되었다. 노동자들은 인사고과에서 낮은 점수를 받아 임금인상에서 제외되거나 상여금을 거의 받지 못했다는 사실을 월급봉투를 받고서야 알 수 있었다. 차별적인 임금과 상여금을 받은 노동자가 반장이나 팀장을 찾아 팀 사무실에 가면 이들은 이미 퇴근하고 없다. 매년 되풀이되는 일이기 때문에 이들은 미리 자리를 비운 것이다. 울분에 찬 노동자는 저항 대상을 찾지 못하고 사무실 책상을 뒤집어엎는 등의 ‘분풀이’ 행동을 했다. 이러한 행동으로도 분이 안 풀릴 경우엔 반장이나 팀장의 집으로 찾아가 항의를 했다.¹⁰¹⁾ 차등임금인상과 상여금 차등지급은 인사고과 점수에 따른 것이었고, 노동자들에게 고과점수를 매긴 것은 팀장이나 반장이었기 때문에 이들이 불만의 대상이 되는 것이다.¹⁰²⁾

-
- 99) 회사가 이런 일을 방지하려는 목적에서 퇴근길 노동자들의 몸수색을 하였으므로, 노동자들은 심한 인격적인 모욕감을 느꼈다. 현대그룹노동조합협의회 청산위원회, 『사라지는 깃발은 없다』, 15쪽.
- 100) 회사물건을 회사 밖으로 빼내는 행동은 서양의 산업혁명기 노동자들의 ‘사취’, ‘절도’ 관행과 비교된다는 점에서 매우 흥미롭다. 서양의 경우, 이러한 관행은 선대제 아래 생산물이나 원료의 일부를 성과급으로 받던 과거 관행의 산물이었다. 노동자들에게 생산물에 대한 전통적인 권리와 ‘과외’ 소득을 보장하던 이러한 관행은 자본주의가 확대됨에 따라 화폐임금제를 시행하려는 자본가에게는 용인될 수 없는 것이었다. 결국 자본가들에 의해 과거의 관행은 ‘사취’와 ‘절도’로 범죄화되었다. 이것은 ‘과외’수입의 원천이 봉쇄되고 작업장에서의 노동자의 독립성이 침해되었음을 의미했으며, 더 나아가 생산물과 노동과정에 대한 통제권의 상실을 의미했기 때문에 노동자들의 저항에 부딪혔다. 결국 노동자들의 회사물건을 가져나오는 과거 관행은 ‘관습의 범죄화’와 화폐임금제 시행이라는 점진적인 갈등과정을 거친 뒤에야 사라졌다[이영석, 『영국 산업사회의 성립과 노동계급, 1780-1914』, 『유럽의 산업화와 노동계급』 (서울: 까치, 1997), 31~32쪽].
- 101) …주로 뚜드려 뺑이나 하지, …그 당시에는 단체적으로 어떻게 한다는 것은 다들 꿈도 못 꿔었니까. 나름대로 성격이 ‘욱’하는 사람들은 상여금 받는 날 책상 한 번 뒤집고, 사무실에 가서 팽깁(행패) 부리고, 어디 나가서… 술 한잔 먹고 들어온다 던가, 한번 뒤집기도 하고…. 그러면 보너스 타는 날은 주로 조·반장이… 미리 퇴근하고 없습니다. 그런 경우가 많았죠. 그냥 분풀이 정도로 끝났죠, 개인적인… (팔호 안은 필자의 뒷불임). I-A04-2, 김진국, 2002년 12월 26일자 구술.
- 102) 반장의 직무를 가진 노동자는 임금지급형태와 생산노동에의 참여라는 점에서 일반

기물을 부수거나 하급 감독자를 공격하는 노동자들의 불만에 찬 행동은 종종 무단결근으로 이어졌다. 조선경기가 좋을 때 납기일에 쫓겨 일이 많다는 것을 잘 알고 있는 노동자들은 ‘몸이 아프다’며 2~3일간의 결근으로 대응하였고, 심할 경우엔 이직을 해 버렸다. 노동자들의 이러한 행동은 매우 개별적인 형태를 띠고 있다. 그러나 노동자들의 근력과 숙련기술이 작업능률과 밀접한 관련이 있는 조선업종에서 이러한 노동자들의 개별적인 행위는 노동생산성을 저하시키는 결과를 초래하는 것이었다. 이것은 작업능률에 쫓기는 반장과 팀장이 결근한 노동자의 집을 찾아와 다시 출근하도록 종용했다는 사실에서 쉽게 짐작할 수 있다. 평소에는 노동자들이 반장이나 팀장의 눈치를 봐야하지만 이 때 관계가 역전되었다. 노동자들은 억압적이고 차별적인 노동통제에 저항하고 있었던 것이다.

조직화 되지 않은 노동자들이 선택할 수 있는 개별적인 저항의 최종단계는 이직이다. 위험한 작업환경과 장시간 노동과 저임금, 억압적이고 차별적인 노동통제에 대한 불만 등 이들이 회사를 그만두는 이유는 다양하지만, 이직은 개별노동자들이 마지막에 선택하는 저항행위인 것이다. 훈련과정을 통해 숙련기술을 습득해야 직무를 수행할 수 있는 조선업종의 특성으로 인해 기능을 가진 노동자의 이직은 노동생산성에 일정한 타격을 가하는 것이었다. 대투쟁 이전 매월 신입사원 모집광고가 났다는 사실은 노동자들의 이직이 빈번히 일어나고 있었음을 보여준다.¹⁰³⁾

물론 현대중공업과 같이 경기변동에 영향을 심하게 받은 조선업종 사업장에서의 이직에는 자발적인 이직 이외에 정리해고 등의 방식으로 이루어지는 강제이직이 포함되어 있기 때문에 모든 이직을 노동자들의 저항행위로 보기는 어렵다. 그러나 1987년 대투쟁으로 작업환경과 처우가 개선되면서 이직률이 상당히 낮아졌다는 사실에서 억압적인 노동환경 속에서 노동자의 이직이 하나의 저항수단으로 기능하였음을 짐작할 수 있다.¹⁰⁴⁾

앞에서 살펴본 것처럼 개별적인 노동자들의 대응은 비인간적이고 강압

노동자들과 동일한 지위에 있었으며, 반원들의 인사고과점수를 매기는 동시에 자신들도 인사고과제 적용을 받았다. 생산현장에서 함께 노동하는 반원들에게 차등 고과점수를 부여하고, 그 결과 불만표출의 공격대상이 되어야 했다.

103) I-A21-2, 천석복, 2002년 12월 31일자 구술.

104) <현대중공업 생산직 고용 인력과 월평균 이직률(1983년~1989년)>

적인 노동통제시스템에 균열을 내고 있었다. 임금 차등인상과 상여금 차등지급에 반발하여 상급자를 공격하기도 했고, 위협하고 고된 노동을 견디기 위해 시작한 음주가 상습화 되어 폭음과 결근으로 이어졌다. 소극적이지만 개별적인 저항의 최종형태인 이직을 낳기도 했다. 노동자들의 저항은 결과적으로 노동생산성을 저하시켰던 것이다.

일상적으로는 작업 시간 중에 화장실을 가거나 식사시간이 되기 전 식당 앞에 줄을 서는 방식으로 노동통제에 대응하였다. 작업 시간 중에 화장실을 가는 것이 지적대상이 되었기 때문에 노동자들은 대체로 일을 시작하기 전이나 휴식시간, 점심시간에 화장실에 다녀왔다. 그러나 작업시간 도중에도 관리자의 눈을 피해 화장실에 갔다. 작업도구를 교체해야 한다는 이유를 들어 자신의 작업장을 벗어날 수 있었던 것이다.¹⁰⁵⁾

화장실은 노동자들의 공간이었다. 공장 안이지만 관리자의 눈을 피할 수 있고, 작업시간이지만 잠시 쉴 수 있는 그들만의 공간이었다. 숙취에서 덜 깬 노동자들은 안전모를 깔고 앉아 잠을 자기도 하고, 불만을 화장실 벽에 쓰기도 하였다.¹⁰⁶⁾ 낙서의 내용은 주로 관리자에 대한 불만과 욕이거나, 상급자에게 아첨하는 동료를 비난하는 것이었다. 불만을 터놓을 수 없는 억압적인 작업장 안에서 혼자만의 공간인 화장실은 그들에게 ‘해방’의 공간이었다. 화장실 낙서는 익명성이 보장되는 노동자들의 비공식적 언론이었던 것이다. 이런 점에서 화장실 낙서는 노동자들의 억압된 심리와 강압적인 노동조건을 반영하는 것으로 이해되어야 할 것이다.

한편 대투쟁 이전 점심시간에 인사부 직원이 12시전에 식당 앞에 줄을

	1983년	1984년	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년
생산직 이직자수	2,639명	3,572명	3,239명	4,314명	2,763명	751명	480명
생산직 이직률	1.2%	1.4%	1.4%	1.8%	1.3%	0.3%	0.3%

출전 : 이상철, 『한국의 지역노동운동연구』 (서울: 한울, 1992), 114쪽.

105) 작업공구를 교체하는 등의 공식적인 작업과정을 수행하면서 작업공간을 벗어나 물과 맑은 공기를 마시고, 생리현상도 해결했다. 이런 행위는 관리자의 시선을 피해 쉬는 시간을 길게 확보하려는 노동자들의 욕구에서 나온 것이었다. 한편 환기가 잘 되지 않는 밀폐된 공간에서 노동을 하는 노동자들은 상대적으로 많은 물을 마셨다고 한다. 목도 마르거니와 마실 수 있을 때 많이 마셔두자는 생각에서 나오는 무의식적인 행동이었다. I-A016-1, 김형균, 2003년 2월 18일자 구술.

106) I-A02-1, 강성만, 2002년 12월 11일자 구술.

서는 노동자들을 감시하고, 명단을 적어 인사사고에 반영하였다.¹⁰⁷⁾ 이러한 사실은 역으로 오전 작업이 끝나기 전에 작업을 멈추고, 일찍 점심을 먹으러 가는 노동자들이 있었음을 알려준다. 작업속도를 스스로 조절할 수 있는 노동자들은 오전 작업 종료 시각이 되기 전에 일을 마쳤던 것이다. 점심시간 식당 앞 줄서기는 외관상 통제되었지만, 노동자들이 작업종료시각 전에 작업을 마치는 것까지 규제하지는 못하였다. 식당과 멀리 떨어진 외업에서 일하는 노동자들은 작업종료 전에 서서히 오전 작업을 정리하기 시작하여 12시 정각에 맞추어 식당 앞에 줄을 섰다.¹⁰⁸⁾

노동자의 근력과 숙련기술이 노동생산성과 밀접한 관련을 가지는 업종의 특성상 조선사업장 노동자들은 공정 자동화율이 높은 다른 업종에 견주어 작업과정에서 상대적인 자율성을 유지할 수 있다. 스스로 작업속도를 조절할 수 있는 것이다. 그런 까닭에 회사는 노동자들의 작업 능률을 높여 노동생산성을 향상시키기 위해, 먼저 제도적으로는 능률급여제, 제안제도 등의 실시를 통해 노동자들 사이의 경쟁을 유도하였다. 그리고 일상적으로는 취업규칙을 통해 노동과정을 통제하며, 작업과정을 감시하기도 했다. 이러한 회사의 감시와 통제에 노동자들 역시 일상적으로 대응하고 있었다. 작업시간에 관리자의 눈을 피해 화장실을 가거나, 작업도구 교체 등의 명분으로 작업장을 벗어나기도 했으며, 작업속도를 조절하여 작업종료시각 전에 일을 끝내기도 했던 것이다.

대투쟁 이전까지 1974년의 집단행동과 80년의 노조결성 움직임 이외에 현대중공업 노동자들의 조직적이거나 집단적인 움직임은 거의 없었다. 군

107) 김진국은 야간 조 근무 때(밤 12시에서 1시 사이가 중식시간), 밥을 좀 일찍 먹을 생각으로 작업 종료시간 조금 전에 기계작동을 멈추고 1분 정도 일찍 밥을 먹으러 갔다가 관리자에게 명단이 적혀 시말서를 제출했던 경험을 가지고 있다(I-A04-2, 김진국, 2002년 12월 26일자 구술).

108) I-A06-1, 김형균, 2003년 2월 18일자 구술 ; 1999년 현대중공업 노동조합이 노동조합 창립 12주년 기념으로 제작해 배포한 다큐멘터리 『미포만의 붉은 해』의 1부 ‘노동자’편에서 점심시간에 맞춰 사내식당 앞에 길게 늘어선 노동자들의 인상적인 모습을 확인할 수 있다. 식사시간 전 식당 앞 줄서기는 근력소비가 많은 조선소 노동자들에게는 자연스러운 일처럼 보인다. 오후 노동을 위해 고른 배를 채우고, 조금이라도 휴식시간을 길게 가지려는 노력의 일환이었다. 반장도 노동자들의 이러한 행동을 막기는 어려웠다. 동일한 작업장에서 동일한 노동을 경험하고 있었기 때문이다(I-A18-1, 조돈희, 2003년 1월 22일자 구술).

사독재체제의 엄혹한 감시·감독과 기업의 권위주의적인 엄격한 노동통제라는 이중적인 억압 하에서 노동자들이 집단적으로 대응하기란 불가능했기 때문에 여겨진다. 그러나 노동세계에 대한 노동자들의 불만은 비록 소극적이고 개별적인 형태를 띠기는 하지만 부분적으로 터져 나오고 있었다. 노동자들은 작업 시간 중 화장실 가기, 식당 앞 줄서기와 같은 일상적인 대응뿐 아니라 울분 터트리기와 작업속도 조절을 통한 노동시간 늘이기 등으로 노동통제 시스템을 깨고 있었으며, 더 나아가 무단결근, 이직이라는 방식으로 저항하고 있었던 것이다.

VI. 맺음말

현대중공업 노동자들은 1987년 대투쟁 이전 그들이 경험한 노동세계를 ‘열악한 노동 조건하에 시달리면서 착취를 당하고 생명을 위협 당할 정도의 위험한 일터에서 정상적인 생활을 잃어버린’ 세계라고 말한다.¹⁰⁹⁾ 그들이 말하는 열악한 작업환경과 장시간 노동, 비인간적이고 차별적인 대우는 불만과 분노로 누적되었고, 응어리진 불만은 대투쟁기에 폭발적으로 터져 나왔다. 대투쟁의 원인으로 지적되는 노동자들의 누적된 불만의 구체적인 모습을 현대중공업 노동자의 사례를 통해 규명해 보았다. 노동자들의 가장 큰 불만은 무엇보다 회사의 억압적인 노동통제에 따른 비인간적이고 차별적인 대우에 있었다. 노동자들은 ‘자존심이 심하게 상할 정도의 모욕감’을 경험했던 것이다. 한편 어쩔 수 없는 것으로 받아들이고는 있었지만, 상존하는 작업장의 위험에 절망감을 느꼈다. 게다가 불황으로 동결되었던 임금수준이 호황기에 접어들었어도 개선되지 않자 노동자들의 억눌렸던 불만이 폭발했던 것이다. 재구성해 본 현대중공업 노동자 불만의 구체적인 모습을 정리하면 다음과 같다.

노동자들은 ‘고생은 되어도 돈을 벌 수 있다’는 소문을 듣고 조선소에 입사하였기 때문에 위험하고 고된 작업환경을 묵묵히 견디고 있었다. 대

109) 현대중공업 민주노조개편대책위원회, ‘현·중의 24,000 노동자 동지 여러분! - 28일, 출근과 동시에 종합운동장에 모여 어용노조 몰아내고, 민주노조 쟁취합시다!’ 1987년 7월 28일자 유인물.

투쟁 초기에 작업환경개선에 대한 요구가 없는 것은 그들이 작업조건의 열악성을 당연한 것으로 받아들이고 있었기 때문이다. 노동현장에 상존하는 위험으로 해서 노동자들은 자신의 작업장을 ‘조지나 공장’, 자신의 인생을 ‘탄광 다음가는 막장 인생’으로 느끼고 있었음에도 불구하고 위험한 일터를 숙명처럼 받아들이고 있었던 것이다.

저임금과 장시간 노동에 대한 불만은, 적어도 1980년대 중반 이후 상황과 관련된 것으로 여겨진다. 대투쟁 이전 저임금과 장시간 노동은 사회 전반에 걸친 일반적인 노동조건이었고, 1980년대 초반까지 현대중공업은 작업장의 위험과 높은 노동 강도로 인해 상대적으로 높은 임금을 받을 수 있는 사업장이었다. 시간급 형태의 임금을 받는 노동자들에게 장시간 노동은 더 많은 임금을 받을 수 있는 기회로 여겨졌다. 이런 점에서 저임금과 장시간 노동이 노동들에게 불만으로 누적되었다고 보기에는 무리가 따른다. 임금에 대한 노동자들의 불만은 1980년대 중반 조선업 불황의 영향으로 임금인상의 효과를 거의 경험할 수 없었고 3저 호황의 영향이 조선업에 영향을 미치기 시작한 1986년 이후에도 임금수준이 나아지지 않았던 것에 기인한 것으로 보인다.

노동자들의 가장 큰 불만은 권위주의적이고 억압적인 노동통제에 있었다. 노동자들은 능력을 중시하는 경쟁적인 작업분위기 속에서 노동하며 학력과 직무에 따른 신분적 차별대우를 받았다. 노동생산성과는 무관하게 이루어지는 병영적인 통제는 노동자들의 순응적 태도를 강요하였고, 이로써 노동자들은 비인격적인 대우를 절감하였다. 즉 인사사고과점수에 따라 차별적인 임금상승과 상여금을 받고, 학력과 직무에 따라 신분적인 차별을 당하며, 강제적인 이발과 몸수색을 당하기도 했으며, 순종적이지 않다는 이유로 해고의 위협을 받기도 했던 것이다. 이러한 노동통제로 인해 노동자들은 ‘자존심이 심하게 상하는’ 모욕감을 일상적으로 경험하고 있었다. 대투쟁 기 현대중공업 노동자들의 이들에 걸친 첫 집단행동 뒤에 바로 회사는 회장 명의의 공고문을 통해 집단행동을 자제할 것을 당부하면서, 두발을 자율화하고 작업 시간 전 체조는 부서별 자율에 맡기고 강제하지 않으며, 연·월차 외 3일간의 휴가를 실시하고, 인사사고과 첼페문제도 등급단계를 완화하는 등 제도적으로 보완하고 개선해 나갈 것임을 밝혔다.¹¹⁰⁾ 이것은 노동자들의 가장 직접적인 불만이 억압적인 노동통제에

있었음을 보여주는 단적인 증거라고 할 수 있다.

열악한 작업환경과 장시간 노동, 비인간적이고 차별적인 대우라는 동질적인 노동세계를 경험하고 있었던 노동자들에게 동류의식이 생기는 것은 자연스럽다. 노동자들은 출퇴근길과 회사 식당에서 만나는 ‘시커먼 작업복을 입은’ 동료의 모습에서, 울분을 터트리거나 비인간적인 대우를 당하는 동료의 모습에서 자신을 발견하였던 것이다. 그러나 노동자들 사이의 동류의식은 유대감으로 발전하지는 못하였다. 노동자들이 경험하는 노동세계는 경쟁과 유대의 싸이 공존하는 곳이기 때문이다. 작업능률이 임금과 상여금책정에 중요한 영향을 미쳤으므로 경쟁적인 분위기가 형성되었던 것이다. 이렇듯 유대의 싸과 경쟁이 공존하는 노동세계에서는 유대감 형성의 직접적인 계기를 발견하기 어렵다. 그런 까닭에 노동자들의 불만은 소극적이고 개별적인 저항 형태로 표출되었다. 노동자들은 ‘회사 물건 챙겨나오기’, ‘울분 터트리기’, 노동시간 늘이기 방법으로, 또는 결근이나 이직 등으로 대응하고 있었던 것이다. 노동세계에서 불만이 누적됨으로써 형성된 노동자들의 울분과 그들의 소극적이고 개별적인 대응은 군사정권의 억압적 통제가 일시적으로 사라지고 노동자들이 민주화 운동을 경험하게 되었을 때 폭발적으로 터져 나와 ‘노동자대투쟁’으로 전개되었던 것이다.

110) 현대중공업노동조합, 「민주항해소식지년간합본호」 (1992), 2쪽.

Labour World of Hyundai Heavy Industries before the 1987 ‘Grand Labour Struggle’

Won, Young-Mi || Dept. of History and Culture, Ulsan University
dotonggol@hanmail.net

This study adopted different methodology from other studies on Hyundai Heavy Industries focused on existing labour management and labor movement. This study reconstructed concrete actual circumstances of labour world that workers of Hyundai Heavy Industries had experienced before the 1987 ‘Grand Labour Struggle’.

Since workers before the grand labor struggle performed difficult labours under dangers in existence, they considered their workplace as “jojina factory” and their life as ‘mining life ranking next to a coal mine’. Relatively high wages which was expected to offset danger in the workplace and high-intensity labour could be obtained through long work and it was a discriminative wage based on service rating score, a device to increase efficiency. Because of worldwide depression of shipbuilding in the middle of the 1980s, wages were frozen, which caused workers to increasingly have

complaints. In addition, official control and military control which hurt workers' self-respect were recognized as inhuman and discriminative treatment.

The labour world workers experienced was a world 'where normal living was lost in as dangerous a workplace as life was threatened and workers were sweated under inferior labour conditions' as they said. Under the company's suppressive and authoritative control to improve labor productivity, however, workers resisted the company in ways of 'getting out of the company with the company's goods', 'venting their anger', 'increasing working time' and 'being absent or changing their occupation'.

Key words : grand labour struggle(노동자대투쟁), verbal-data(구술자료), workers' world(노동자의 세계), Hyundai Heavy Industries (현대중공업), 'jojina factory'('조지나공장'), labour world(노동 세계), life world(생활세계), official control(관료적 통제), military control(병영적 통제)