

노동정책연구
2024. 제24권 제2호 pp.127~135
한국노동연구원

서 평

조선소 여성노동자를 '주체'로 호명하려는 시도

『조선소, 이 사나운 곳에서도』
(김그루 · 박희정 · 이은주 · 이호연 · 홍세미,
코난북스, 2024)

박종식*

지금까지 한국사회의 노동연구는 풍부하지만, 또한 풍부하지 않다고 할 수 있다. 1970년대까지 노동문제에 대한 빈약한 연구에서 벗어나 1980년대 이후 노동문제 연구는 양적으로 증가하기 시작했으며, 이후 경제학, 사회학, 인류학, 법학 등 다양한 학문 분야에서 노동연구가 활발하게 진행되었다. 이를 바탕으로 한국사회 노동자 계급구성에 대한 논의에서부터 노동소득 분배율, 노동시장에 대한 다양한 연구와 일선 생산현장에서의 노동과정 및 노동통제, 기업의 인사노무관리 정책과 노동자 계급 내부의 분화 그리고 이에 대한 노동조합운동의 대응 등 다양한 연구가 풍부하게 진행되었다. 하지만 이와 같은 노동문제의 다양한 주제에 대한 접근과 분석 시도에도 불구하고 여전히 미진한 학술적 노동연구 영역이 있다. 노동자들이 스스로 말할 수 있도록 하고, 이를 학술적으로 재현하는 연구는 많지 않다. 특히 여성노동, 청소년 및 고령노동, 외국인노동, 장애인노동, 가내노동 등 상대적인 '하위주체'(subaltern)로서 일하고 있는 노동자의 목소리를 기반으로 진행된 연구는 부족하기만 하다. 제조업 노동문제 연구는 한국뿐만 아니라 세계적으로도 자동차 산업 노동연구가 주류를 형성하고, 조선업 노동연구는 비주류인데 특히 조선업 여성노동에 대한 연구는 거의 찾아볼 수가 없다.

* 한국노동연구원 부연구위원(foral@kli.re.kr), 사회학 박사

김그루 외(2024)의 『조선소, 이 사나운 곳에서도』(코난북스, 이하 ‘사나운 조선소’)는 조선소 여성노동자에 대한 체계적인 학술적 연구라고는 할 수 없지만, 11명의 조선업 여성노동자를 인터뷰하고, 그들의 목소리를 통해 조선업 생산현장에 존재하는 여성을 ‘주체’(subject)로서 재현을 시도하고 있다. 이 책의 공동 필자인 이은주가 작성한 서문에서 1970년대 이후 한국의 조선업 노동에 대한 남성중심적인 인식의 편향을 통렬하게 지적하는데, 1996년 코리아타코마조선소(한진중공업 마산조선소의 전신) 도장 노동자 유기용제 중독 사건 대응에서 본인 역시 은폐되거나 주변화된 양태로 존재하던 조선업 여성노동에 대한 인식에서 벗어나지 못했음을 고백하고 있다(p.6). 그리고 우리가 미처 인식하지 못하고 있었던 조선소 여성노동의 점진적인 확산과정과 함께 조선소 내 주변부로서 여성노동의 배치와 활용과정을 설득력 있게 묘사하고 있다. 특히 조선소 내에서 일찍부터 조리, 급식, 청소, 세탁 등의 업무를 위해 많은 여성노동자들이 일해왔지만 용접, 도장 작업 등으로 대표되는 조선업 생산업무와의 대비 속에서 존재하지만/존재하지 않았던 조선소 내 여성노동을 ‘제자리에 위치시키려는’ 시도를 하고 있다. 즉, 이 책은 11명의 인터뷰 내용을 통해 한국 사회 노동문제의 보편성을 관통하면서, 조선업 노동, 여성 노동의 특수성을 교차시키고 있다. 따라서 이 책은 학술연구를 위한 자료로서 앞으로 노동연구자들이 당사자의 경험을 바탕으로 현장 기반 연구를 어떻게 풍성하게 할 것인지에 대한 과제를 던지고 있다고 할 수 있다.

한국 조선업의 성장과 노동시장의 분화

조선업 여성노동을 논의하기에 앞서 한국 조선업의 성장과 노동시장 전개 과정을 간략히 살펴보도록 하자.

인간은 자연 속에서 생활을 영위하는 가운데 자연스럽게 장소를 이동하면서 살아왔다. 이러한 과정에서 인간의 이동을 가로막는 강이나 바다 건너편으로 이동하고자 하는 욕망을 실현하기 위한 도구로서 배가 등장하였고, 배를 만들기 시작하면서 일찍부터 조선업은 시작되었다. 초기에 바다를 건너기 위해 건조한 선박은 목선이었으나 19세기 이후 철판으로 강선을 건조하고, 선박용 엔진을 장착하면서 현대적인 조선업이 본격적으로 발전하였다. 그리고 자본주의의 성장과 연동하여 국가 간 해상교역이 성장하면서 상선을 중심으로 20세기 이후 조선업은 비약적으로

로 발전하였다(박종식 외, 2021).

한국도 오래전부터 선박을 건조했지만, 연근해 내수용 선박건조가 대부분으로 세계 조선업과는 사실상 무관하였다. 한국 조선업이 본격적으로 세계시장에 편입하게 된 계기는 1973년 포항제철 가동 시점 철강제품 수요처 확보 차원에서 병행된 현대, 삼성 등 재벌기업들의 조선업 진출이었다. 당시 박정희 정부가 조선업 진출을 기피하던 재벌 총수들을 거의 반강제적으로 설득하고 지원책을 제시하면서 대형 신규조선소 건설 및 기존 조선소 인수를 독려했다는 내용이 대부분 조선 관련 연구문헌에 나타나고 있다(김주환, 2008; 이경목·박승엽, 2013; 남화숙, 2013). 이후 정부 주도로 1976년 수출입은행 설립, 1977년 7월 '한국조선공업협회' 설립, 1979년 1월 '한국조선기자재공업협동조합' 설립 등을 거치면서 한국 조선업 성장을 위한 초기 거버넌스가 형성되었다(박종식, 2018)¹⁾. 정부 지원으로 대형 조선업체들이 자생력을 확보한 1990년대 중반 이후는 기업 주도로 한국 조선업이 본격적으로 성장하기 시작했다. 2000년대 초반 일본을 제치고 한국 조선업이 조선업 패권을 차지하였으며, 지금도 선박건조의 질적인 측면에서 한국 조선업이 여전히 세계 패권을 차지하고 있다.

이와 같은 조선업 성장과정에서 한국 조선업 노동시장은 1970년대 이후 '위임관리제'라는 명칭으로 사내하청을 활용하면서 시행착오를 겪기도 했지만(신원철, 2003; 노병직, 2005; 김준, 2006), 2000년대 이후 '하청중심의 생산시스템(the production system centered on in-house subcontracting workers)'을 구축하였다고 할 수 있다(박종식, 2014). 조선소 현장 생산인력의 대부분을 사내하청이 차지하면서 호황기에는 하청인력이 급증하고 불황기에는 감소하는 패턴의 '높은 고용 탄력성'이 조선업 노동시장의 특징이 되었다. 그리고 하청규모가 확대되면서 하청 내 분화양상이 자연스럽게 나타나면서, 사내하청업체 소속의 '본공'과 (소위) '물량팀'으로 분화되어 존재하고 있다. 여기에다 조선소 소속 직영 정규직도 여전히 존재하면서, 조선업 노동시장은 <직영 정규직-1차 본공-2~3차 물량팀>으로 형성되어 있다는 것이 일반적인 논의이다(박종식, 2014; 박종식 외, 2021). 최근 조선업에 외국인 고용이 증가하고 있지만 이와 같은 노동시장의 구조 자체에는 큰 변화가 없다.

1) 다만 이 시기 조선업 거버넌스 형성과정에 '노동'은 배제되었다.

조선소 여성노동자의 존재 양태

그런데 앞서 살펴본 한국 조선업의 성장과 노동시장 특성에 대한 기존 논의에서 조선소 여성노동자의 모습은 어디에도 보이지 않는다. 조선업 노동시장 연구의 인터뷰는 모두 남성을 대상으로 진행되었다고 해도 과언이 아니다. 하지만 〈사나운 조선소〉에서 지적하고 있듯 산업화 초기부터 조선소 생산현장 곳곳에서 여성들이 함께 일을 하고 있었다는 점은 분명하다.

〈사나운 조선소〉에서는 케이조선의 직원 수를 언급하면서 정규직 생산직에는 여성이 없고, 비정규직 생산직 중에는 14.96%가 여성이라고 언급하고 있다(p.45). 그리고 조선소 여성노동자가 남성 노동자보다 임금이 상대적으로 낮은 것에 대해서는 책 곳곳에서 언급하고 있다. 또한 직종별로 차이는 있지만, 용접, 도장, 발판 등 대부분의 직종에서 여성노동자가 일하고 있으며, 화기감시, 청소, 급식, 세탁 등의 업무는 여성이 절대다수를 차지하고 있음을 지적하면서 11명을 대상으로 인터뷰를 진행하고 있다. 책 서문에서 인터뷰 이후 조선소 내 여성노동 직종 중 누락된 직종을 언급하고 있는데, 조선소 내 여성노동자는 '설계, 생산관리, 사업, 환경안전, 구매, 조달, 서무 등 다양한 사무직종'에서 일하고 있다. 그리고 책의 인터뷰 대상에는 없었지만 조선소 내 사내하청업체의 총무/경리업무는 대부분 여성이 담당하고 있으며, 설계 업무에도 많은 여성노동자가 참여하고 있다.

〈사나운 조선소〉는 인터뷰를 중심으로 구성되면서 통계 수치의 언급이 거의 없는데, 전체 조선업 임금노동자 중 여성노동 현황을 통계청의 2022년 하반기 「지역별 고용조사」를 통해 간략히 살펴보도록 하자.

2022년 하반기 기준 한국의 조선업 임금노동자 수는 약 12만 명(121,255명)이며, 이 중 남성이 109,005명으로 89.9% 여성이 12,250명으로 10.1%였다. 다만 〈사나운 조선소〉의 '웰리브'와 같은 조선소 급식, 세탁 등 지원업체 소속으로 일하는 여성노동자는 '조선업'으로 분류되지 않았을 가능성이 크다는 점을 고려하면 실제 조선소 내 여성노동자 비율은 더 높을 것으로 추정된다. 임금수준을 확인한 결과 2022년 하반기 기준으로 조선소 노동자 전체 3개월 평균임금은 362.5만 원이었으며, 남성은 372.2만 원, 여성은 275.9만 원으로 약 100만 원에 육박하는 임금격차가 있었다. 주당 근로시간은 남성 41.6시간, 여성 40.1시간으로 여성의 노동시간이 1.5시간 짧았다. 연령대별 분포에서 특징적인 점은 성별 내 30세 미만

의 비중이었다. 남성은 30세 미만이 7.0%에 불과했으나, 여성은 30세 미만이 15.4%를 차지하고 있었다. 이는 조선소 사내하청업체 총무, 경리업무를 담당하는 여성노동자 중 20대가 다수를 차지하기 때문에 이와 같은 차이가 나타난 것으로 짐작된다. 그리고 조선소 내 직업별 비율에서 성별의 차이가 뚜렷하였다. 조선소는 용접, 도장 등의 주요 업무에 기능직이 많이 필요한데, 남성 노동자의 절반은 기능원이었다. 반면 여성은 사무직이 39.8%로 비율이 가장 높았으며, 여성 기능원도 20%를 차지하고 있었다. 아울러 여성은 단순노무직 비율이 17.6%로 상대적으로 높게 나타나고 있었다.

〈표 1〉 조선업 임금노동자의 성별·직업별 비율

(단위: %)

	관리자	전문가	사무직	서비스	기능원	장기기 계조작	단순 노무
남자	1.6	12.2	18.4	0.0	50.3	11.4	6.0
여자	0.0	15.3	39.8	3.1	19.9	4.3	17.6

자료: 통계청 2022년 하반기 지역별 고용조사.

여성-하청-지원 노동의 중층적인 차별 양태

다시 책의 내용으로 돌아가 보자. 이 책은 조선소 내에서 일하는 11명의 여성노동자를 인터뷰하고 있다. 인터뷰이들의 성장 과정에서부터 시작하여 가정환경, 조선소에서 일하게 된 계기, 자신의 업무에 대한 설명, 차별적인 조선소 근무환경, 그리고 노동조합 활동 경험, 일에 대한 보람 및 서운한 점 등이 주요한 책의 내용인데, 내용이 체계적이고 분석적으로 정리되었다고는 할 수 없고 여성노동자들이 말하는 그대로 충실히 보여주려 하고 있다²⁾.

그렇지만 〈사나운 조선소〉를 읽으면서 한국 사회에서 여성이라서, 임금노동자라서, 하청업체 소속이라서, (생산이 아닌) 지원 업무를 하고 있어서 직면하게 되는 모순과 불합리가 중층적으로 발현되고 있음을 확인할 수 있다. 먼저 남성지배적인 조선소 노동문화에서 여성에 대한 차별과 무시, 배제 등을 확인할 수 있다.

2) 아울러 구술을 바탕으로 본문을 정리했는데, 경상도 사투리가 그대로 녹취가 되어서 비경상도 독자라면 한 번에 내용을 이해하기 어려운 부분들도 간혹 있다.

그리고 같은 일을 하고 있는데도 여전히 조선소에는 남성 생계부양자(male-breadwinner) 모델에 기반해서 여성 임금이 상대적으로 낮게 책정되고 있다고 느끼고 있었다.

현장에서 여자들을 부를 때는 이모라 해요. 외국 아들도 이모라 부르고. 남자는 직책을 부르거나 누구 씨라고 부르죠. 여자 이름을 부르기가 좀 그거 한가? '순태 님'이라 안 해. 절대 안 해요.(p.61)

그래도 저 남자보다는 내가 더 잘하는 것 같은데 임금을 덜 받는다는 생각이 들 때도 많아요... 남자는 가장이라는 인식이 임금 책정에 반영되는 거 같아요. 여자는 맞벌이 가정의 소일거리 정도로 생각하고.(p.75)

남성 중심 조선소에서 남성이 여성을 배려해야 하는데 오히려 여성에게 조심하라고 하는 성차별적인 조선소 문화에 대한 지적도 책 곳곳에서 확인할 수 있다. 불미스러운 일이 생기면 여성이 잘못된 것처럼 얘기하다 보니, 여성들은 회식 자리가 편하지 않고 신경 쓸 일도 많다는 얘기는 한국사회 여성노동자들이 경험하는 보편적인 차별 양상이라고 할 수 있을 것이다. 특히 조선소는 팀 중심의 업무조직을 운영하며 노무관리의 일환으로 술 문화가 형성(pp. 278~279)되고, 이는 여성들에게 더욱더 부담스러운 조선소 내 문화라고 할 수 있다. 이외에도 조선소 현장에 여성용 화장실 부족과 이로 인해 생리현상을 참으면서 방광염에(pp.105~106) 노출되는 등의 문제를 지적하고 있고, 현장에 부족한 휴게실도 문제지만 기존 휴게실은 남성들이 독점적으로 활용하는 문제점도 지적하고 있다.

조선소에서 여성들이 용접, 도장 등의 업무를 하는 경우도 있지만, 화기감시, 청소, 세탁 등의 업무를 많이 하다 보니 이들의 노동이 정당하게 평가받지 못하고 있음을 지적하고 있다.

근데 어떤 사람들은 우리(밀폐공간 감시업무)를 노는 사람 취급해요. 저 사람들 왔다 갔다만 한다, 필요 없는 사람이다 이러면서요. 우리 들으라는 식으로 대놓고 이야기한 적도 있어요. 우리가 안전을 위해 도움을 주고 있다는 걸 생각해주면 좋겠어요.(p.236)

이는 비단 업무의 저평가에 그치지 않고, 조선소 내 보상에서의 차별로도 이어

지는 사례도 있었다. 한화오션에서 대우조선해양을 인수한 이후 2023년 직영 노조의 요구로 직영뿐만 아니라 사내하청 노동자들에게도 격려금을 각각 지급했는데, 조선소 내 청소, 급식, 세탁, 운송 등의 지원업무를 담당하는 웰리브 소속 노동자들은 격려금 지급 대상에서 제외하였다. 여성 다수인 지원 업체(웰리브)에서 수행하는 업무는 조선소에서 꼭 필요함에도 불구하고, 단지 여성들이 중심이 된 지원업무라는 이유로 격려금 지급대상에서 제외된 것으로 짐작된다. 남성 중심의 지원업무, 예를 들면 발판업체는 격려금 지급 대상이었다. 이는 여성과 지원 업무에 대한 이중적 차별과 배제 사례라고 할 수 있다(p.155, p.180 등).

그럼에도 인터뷰한 여성노동자들의 업무에 대한 만족감과 자부심도 책 곳곳에서 확인할 수 있다. 도장작업을 한 선박이 파나마 운하를 지나가는 사진을 보면서 감동하거나(pp.39~40), 허리를 다쳐 산재처리로 요양 중 회사 동료들의 전화를 받고서는 회사 출근을 기다리며 동료들과 일하는 게 재밌다고 고백한다(p.153). 청소업무에 대해서 다른 사람들이 인정해주는 행동에 자부심을 가지고 일하기도 한다(p.198). 그렇지만 조선소의 열악한 근무환경에서 일하다가 - “발암물질이 득실거리고 흠에, 신나 냄새에” - 퇴직 후 암에 걸리는 주변 동료들을 심심찮게 목격하면서(p.243) 일에 대한 보람과 긍지가 있음에도 여성, 하청, 지원업무 노동에 대한 차별로 인해 “우리는 조선소에서 개무시당하는 거 같”(p.273)다고 한다. 고된 노동에도 불구하고 최저시급을 조금 상회하는 하청업체의 임금에 대한 불만도 많아서, 자녀에게는 조선소(하청) 일을 시키지 않겠다고 한다. 업무에 대한 만족과 보람이 보상과 처우에 대한 불만으로 상쇄되는 조선소 현실이 그대로 묘사되고 있다. 30~50대 남성 중심의 ‘사나운 조선소’ 문화의 개선 노력과 함께 업무에 대한 정당한 보상방안 노력이 병행되어야 할 것이다.

‘하위주체(subaltern)’로 두지 않고 주체로 ‘재현’하기

나는 이 책의 저자들에게 조선업에 대한 이해를 돕기 위한 강의를 한 인연으로, 책이 정식 출판되기 전에 이 책의 내용을 김수차 읽어볼 기회가 있었다. 이번에서 평을 쓰기 위해서 다시 읽으면서 대학원 시절 읽었던 인도 출신의 학자 가야트리 스피박의 “하위주체는 말할 수 있는가?”(Can the subaltern speak?)라는 논문이 떠올랐다(Spibak, 1988). 책의 서문에서 잘 정리한 1970년대 이후 조선업

종 여성노동자들의 ‘진출’에 대한 언론과 세간의 인식 - 예를 들면 영도 조선소 깡깡이 아지대에 대한 ‘어머니의 고생담’ 담론 - 은 스피박이 지적한 전형적인 ‘하위주체’³⁾이다. 1982년 근로기준법 시행령 개정으로 용접공 등 24개 직종의 여성취업 금지가 해제되면서 여성들의 조선소 진출이 가능하게 되었는데, 이로 인해 조선업종에 종사하게 된 한진중공업 김진숙 전 지도위원의 경우 지배 이데올로기에 포섭된 ‘하위주체’에 머무르지 않고, 남성 노동자들 사이에서 회사에 맞서 저항을 주도하면서 ‘주체’가 되려고 노력하였다.

이 책 또한 하위주체로 존재하면 말할 수 없을지도 모르는 조선소 여성노동자들 그들의 목소리를 통해서 ‘재현’(re-presentation)하고자 한다. 이는 단순히 지식인 또는 연구자로서 대상에 대한 ‘묘사’(description)와는 차별적인 시도라고 할 수 있다. 이러한 점에서 이 책은 단순히 우리가 잘 접하지 못했던 조선소 여성노동자에 대한 인터뷰 수준으로 그치지 않고, 이를 통해 ‘하위주체’들이 스스로 말할 수 있도록 지원하는 작업이자, ‘하위주체’가 아니라 ‘주체’로서 존재하도록 응원하고 있다. 이러한 과정에서 이 책에는 검증되지 않은 다소 편향적인 언급들도 곳곳에 있지만, 편향적인 내용이 이 책의 지향하고자 하는 가치를 가릴 수 없다. 이 책에서 아쉬운 점은 노동연구자들이 보완해야 할 과제이자 몫이다. 아울러 이 과정에서 연구자만 부각되고, 하위주체는 또다시 ‘타자’로서 남게 되는 경우를 가장 경계해야 할 것이다. 이러한 맥락에서 한 인터뷰 참여자의 책에 대한 바람을 인용하면서 마무리하고자 한다.

글 속에 들어가서 마음으로 읽어봤으면 좋겠어요. 글에 담긴 내용이 어떤 걸 의미하고 있는지 마음을 공유하면서 봤으면. 왜곡하지 않고 그 글 자체만으로 읽어줬으면 하는 바람이 들어요.(p.286)

3) ‘하위주체’는 스스로 목소리를 내는 ‘주체’가 되지 못한 상태라고 할 수 있다.

참고문헌

- 김주환(2008). 「한국조선업의 세계제패 요인에 대한 연구: 상품주리론에 대응한 조선업 발전전략을 중심으로」. 『대한정치학회보』 16 (1): 1251~1275.
- 김준(2006). 「1974년 현대조선 노동자 '폭동'의 연구: 문헌 및 구술자료에 기초한 재구성」. 『사회와 역사』 69: 83~120.
- 남화숙(2013). 『배만들기, 나라만들기』. 후마니타스.
- 노병직(2005). 「한국조선산업에서의 사내하도급제도의 형성과 노사관계 특성 연구」. 2005년 한국인사조직학회 발표문.
- 박종식(2014). 「내부노동시장 구조변화와 재해위험의 전가」. 연세대학교 사회학과 박사학위논문.
- _____ (2018). 「조선산업의 노동지향적(labor-oriented) 산업정책 모색」. 『산별노조 발전전략 연구보고서』. 전국금속노동조합.
- 박종식·박고은·신희주·이승윤(2021). 『비표준고용의 유형과 안전보건 과제』. 한국노동연구원.
- 이경묵·박승엽(2013). 『한국 조선산업의 성공요인』. 서울대학교출판문화원.
- 신원철(2003). 「사내하청공제도의 형성과 전개: 현대중공업 사례」. 『산업노동연구』 9 (1): 107~141.
- Spivak, G. C.(1988). "Can the Subaltern Speak?". In Nelson, Cary; Grossberg, Lawrence (eds.). *Marxism and the Interpretation of Culture*. Basingstoke: Macmillan. pp.271~313.