

ESj.f.7

## 한국 해외진출기업과 인권문제

일시 : 1995년 5월 11일 (목) 오후 2시 - 5시

장소 : 연세대학교 장기원기념관

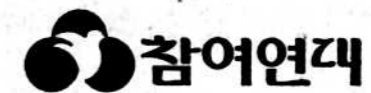
참여연대(참여민주사회시민연대)

People's Solidarity for Participatory Democracy

140-012 서울시 용산구 한강로 2가 404번지 기원빌딩 4층

대표전화:796-8364, 팩스:793-4745, 전자통신(하이텔/천리안):SOPA21

가격 : 2,000원



참/여/연/대 인권센터

해외진출기업문제 특별위원회

## 모시는 글

안녕하십니까?

최근 세계화란 구호와 더불어 국내기업의 해외 진출이 날로 증가하고 있습니다. 이제 명실상부하게 '세계속의 한국'으로 뻗어가고 있는 것입니다. 그러나 다른 한편으로, 경제대국으로 발돋움하고 있는 한국에 대해 부러움과 함께, 이에 걸맞지 않는 '추한 한국인의 모습'에 대해 세계 곳곳에서 문제가 지적되고 있습니다. 그 중 하나로, 국내에 와 있는 외국인노동자에 대한 인권침해는 국내에도 어느정도 알려져 있고 시민사회단체들이 대응을 하고 있지만, 해외에 진출한 한국기업들의 현지 노동자에 대한 인권침해는 어느덧 간과할 수 없는 심각한 수준에 이르러 있습니다.

참여연대 인권센터의 해외진출기업문제대책위원회는 이 문제에 대한 종합적인 정보를 제공하고, 국민적 인식을 불러일으키며 국내 기업의 현지 노동자 인권유린을 방지할 수 있는 대안을 모색해보고자 이번 공청회를 마련하였습니다. 바쁘시더라도 꼭 참석하셔서, 도움 말씀 부탁드립니다.

1995년 5월

참여민주사회 시민연대

인권센터 <해외진출기업문제대책위원회>

## 한국 해외진출기업문제, 그 실태와 시민사회운동의 과제

- 일시 : 1995년 5월 11일 (목) 오후 2시~5시
- 장소 : 연세대학교 장기원 기념관
- 사회 : 신윤환 (교수, 서강대 정치외교학)
- 진행 :
  1. 한국의 해외직접투자 현황과 전망 (강용중/ 서울대 경제학과 강사)
  2. 한국해외진출기업의 인권침해 실상  
사례발표 - 중미 : 비디오 상영  
- 중국 : Chan Ka Wai  
(홍콩 Christian Industrial Committee, 중국조사 담당자)
  3. 한국해외진출기업문제에 대한 정부와 시민사회운동의 과제  
(이정옥/ 효성여대 사회학과 교수)
  4. 종합토론

한국 해외진출기업문제 공청회

## 한국해외진출기업과 인권문제

◆ 사회 : 신윤환 (교수, 서강대·정치외교학)

▣ 한국의 해외직접투자 현황과 전망

발표 : 강용중 (강사, 서울대·경제학)

▣ 한국해외진출기업의 인권침해 실상

사례발표 - 중미 : 비디오 상영

- 중국 : Chan Ka Wai

(홍콩 Christian Industrial Committee 중국조사 담당)

▣ 한국해외진출기업문제에 대한 정부와 시민사회운동의 과제

발표 : 이정옥 (교수, 효성여대·사회학)

종합토론 : 곽노현 (교수, 방송대·법학과)

박석운 (노동정책연구소 소장)

정강자 (여성민우회 공동대표)

## 목 차

◆ 발간사 /2

◆ 발제문

▣ 한국자본의 해외진출 /4

▣ 해외부당노동행위에 대한 정부와 시민운동단체의 활동방향과 과제 /21

◆ 토론문 /27

◆ 참고자료

▣ 한국인의 제3세계 투자 /32

▣ '세계화 한국'의 기업인들, 양심이 없다 /48

▣ 파키스탄의 경우 - 대우 도로공사에서의 노동운동탐 /55

▣ 인도네시아의 경우 /60

▣ 중국의 경우 / 64

▣ 중미의 경우

-- 제3세계가 고발하는 제국주의 한국 /71

많은 사람들이 최근의 국제질서가 무질서와 혼돈으로 가고 있다는 평을 합니다. 아마도 그 이유는 냉전시기에 단순했던 모든 것이 그렇지 않게 되고, 매우 다양하고 돌발적인 최근의 국제적인 변동과 흐름을 간단한 질서의 구조로 설명하기 힘들기 때문일 것입니다. 그러나 간단히 설명하기 힘든 많은 현실도 어떤 지침이 있을 때 일단 이해하기 쉽다고 보면, 인권보장이라는 보편적 척도는 그나마 유효한 가치판단 기준을 제공하는듯 합니다.

기업이 보다 유리한 투자환경을 좇아 외국에 진출하고 현지 사람들을 고용해서 경영을 하는 일은 어제 오늘의 일이 아닙니다. 그러나, 우리에게서 해외진출기업이 현지에서 보장하지 못하거나 보장하고 있는 인권문제를 거론하는 것이 매우 새롭습니다. 한편으로는 이전에 한국에 온 외국기업으로부터 우리 노동자들이 받았던 인권침해와 저항의 기억이 생생히 살아 있기 때문에 반추되는 정서가 큼니다. 그러나 또 다른 한편으로 요사이 와서는, 모든 것을 압축적으로 급속히 해온 우리의 개발 전통이 그대로 해외진출기업의 노사관리에 반영되는 것이 아닌가 하는 우려섞인 눈초리도 보통 매서운 것이 아닙니다. 또 조금 눈을 돌려보면, 국제연합(UN)도 탈냉전시기 인류 공동의 발전의 척도를 만들고자 리우환경회의나 빈 인권회의, 북경여성대회를 개최하며 최소한의 인간존엄을 지키는 일에 몰두하고 있기도 합니다. 그만큼 인권보장을 기준으로 한 국제교류는 많은 사람들의 관심사가 되고 있다고 할 것입니다.

이렇게 보면, 이번 토론회와 이 자료집은 현재 뚜렷한 가치척도 없이 진행되는 국제화, 세계화와 해외진출에 대한 문제제기입니다. 아울러, 이 행사는 우리나라의 시민사회가 우리 내부분제로서 외국인 노동자의 인권을 생각하고 행동하며 그럼으로써 역으로 우리 사회를 건강하게 만들려는 노력의 일환입니다. 나아가, 이러한 노력이 앞으로 해외진출기업의 합리적인 규범(Code of Conduct) 제정으로까지 발전해서 한국이 세계화의 무대에 떳떳하게 등장하는데 기여하리라 기대합니다.

끝으로 이 행사와 자료집 발간은 한국신학연구소의 후원에 힘입은 것임을 밝히며, 아울러 첫 자료집이기 때문에 부족한 면이 많은 점을 사과드리면서 많은 관심을 부탁드립니다.

1995. 5. 11  
참여연대 인권센터  
해외진출기업문제 특별위원회

# 한국자본의 해외진출

강 용 중(서울대 경제학, 감사)

1. 머리말
2. 한국자본 해외진출의 현황
  - 가. 해외직접투자의 동향과 특징
  - 나. 해외로 진출한 자본의 운동행태
3. 한국자본주의의 성장과 축적조건의 변화
  - 가. 고도성장의 회고
  - 나. 축적조건의 변화
4. 국가정책의 변화
  - 가. 국내 정책
  - 나. 투자 현지국 정책의 변화
5. 맺음말

## 1. 머리말

현대 세계의 움직임을 '지구화' 혹은 '세계화'라는 개념으로 표현하는 것이 낯설지 않다. 범세계적 교통통신망의 구축, 문화의 전지구적 전파와 공유, 더욱 긴밀해진 국가간 정치관계, 지구공동체(global village)의 형성 등 다양하게 나타나고 있는 변화를 포착하고자 하는 개념이라 할 수 있지만, 무엇보다 중요하게 그러한 변화의 중심을 이루고 있는 것은 국가간 경제적 경계를 허물어가는 자본의 범세계적이고 초국적(超國籍)적인 운동이다. 해외직접투자 흐름의 추세 변화는 이러한 움직임을 상징적으로 보여준다. 특히 80년대를 관통하여 보여주었던 자본의 격렬한 공간 이동과 이합집산은 세계 자본주의의 질적인 변화를 짐작케하는 징후라고 해도 과언이 아니다.

그런데 이러한 변화의 와중에 보이는 개도국 자본의 움직임도 주목할 만하다. 예컨대 1970-75년에 세계의 총 해외직접투자 플로우의 0.7%에 불과하던 개도국의 해외직접투자 비중이 1986-91년을 거치는 사이 3.7%로 증가한 사실<sup>1)</sup>은 자본의 초국적 공간이동이 선진 자

1) UNCTC, Transnational Corporations from Developing Countries, United Nations, 1993, p.26.

본주의에 한정되지 않고 있음을 의미한다. 대만, 한국, 싱가포르 등 소위 선진 개도국 자본의 후발 개도국에 대한 직접투자가 특히 두드러진다.

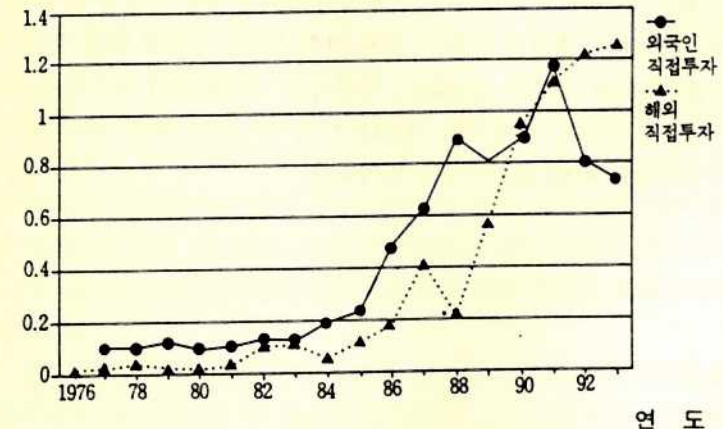
아시아 닉스(ANICs)로 분류되는 한국의 경우, 유례없는 고도성장의 시기로 불리는 80년대 중반의 3저호황 이후 자본의 해외진출 곧 해외직접투자는 빠른 속도로 증가하기 시작하였다. 그리고 그러한 증가세는 3저의 호조조건이 사라지고 난 이후에도 누그러지지 않고 계속되어 최근에까지 이어지고 있다는 점에서, 자본주의 경기순환상의 한 국면에서 보이는 일시적 양상이 아니라 한국자본주의의 경제지형에서 발생한 어떠한 질적 변화를 함축한다.

## 2. 한국자본 해외진출의 현황

자본의 해외진출은 한국자본주의의 발전과정과 성장전략과 밀접한 관련을 맺으며 진행되어 왔다. 60년대의 경우 만성적인 국제수지 적자의 기초하에서도 자원의 안정적 확보를 위한 수단으로서 대(對)개도국 투자를 중심으로 추진되어 왔다. 이러한 한계때문에 해외직접투자의 규모는 극히 미미한 수준이었다.

70년대 들어 성장의 수출지향적 성격이 더욱 강조됨에 따라 상품의 수출 및 판매를 전담하는 무역업 부문에 대한 해외진출이 주목을 받게 된다. 그리고 중동의 건설붐을 타고 건설업의 해외진출도 추진되었지만, 여전히 그 규모는 작았고 증가추세도 완만하였다. 이러한 패턴은 80년대 전반기까지 거의 변함없이 유지된다.

<그림-1> 해외직접투자와 외국인직접투자의 추이 (단위:10억달러)



자료 : 재무부, 「재정금융통계」, 각호

그러나 1986-87년을 고비로 해외직접투자는 빠른 증가세를 보이기 시작했다. 이 시기는 3저호황과 자본자유화라는 개방정책의 기초가 구체화되는 시기와 일치하며, 노동자 대투쟁 이후 노자간 계급역관계에 일정한 반전이 발생한 시기와 일치한다. 어쨌든 이후 해외직접투자는 계속적인 증가세를 보였고, 90년대에 들어서는 한국자본의 해외진출이 외국자본의 국내진출을 초과하게 된다.<sup>2)</sup>

### 가. 해외직접투자의 동향과 특징

우선 지역별 자본의 분포를 보면, 대부분의 해외투자가 아시아와 북미지역에 편중되어 있다는 특징이 확인된다. 대(對)아시아 투자가 건수와 금액면에서 각각 전체 해외투자의 53.0%와 37.3%를 차지하고, 북미지역이 각각 24.5%와 42.6%를 차지한다(<표-2>참조). 두 지역을 합하면 건수에서나 금액면에서나 70%를 훨씬 상회한다.

아시아에 대한 투자의 경우, 일찌기 목재나 석유 등의 자원을 확보하기 위해 동남아 지역에 대한 투자를 집중적으로 감행한 이후, 80년대 중반부터 섬유·신발·완구·전기전자 등 노동집약적 산업을 중심으로 제조업의 직접투자가 빠른 속도로 증가하였는데, 무엇보다 아세안 4개국(말레이시아, 인도네시아, 필리핀, 태국)에 대한 투자가 급증하였다. 그러나 최근에는 이들 국가의 자본주의화가 급진전되고 노조결성과 임금인상 등 투자유인의 감소됨에 따라 투자 움직임이 둔화되고, 대신 중국과 베트남이 새로운 진출지역으로 부상하고 있다. 사회주의 계획경제에서 시장경제로의 전환단계, 곧 자본주의적 발전의 초기국면에 놓여 있다는 점이 여러가지 면에서 커다란 유인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

한편 북미지역에 대한 투자도 80년대 후반에 크게 늘어났는데, 이는 집중적인 수입규제 대상으로 떠올랐던 자동차·철강 등 중화학공업 부문의 투자와 해외판매망 확충을 위한 무역업 투자가 활발히 진행된 데 기인한다. 주목할 만한 사실은 건수면으로 비교해 보면 북미지역에 대한 무역업투자가 제조업투자보다 두배가 넘는다는 사실이다. 가치실현의 장으로서 북미지역, 특히 미국의 지위와 역할을 그대로 반영하는 사례라고 할 수 있다. 반면 세계 최대의 단일시장이라 할 수 있는 유럽지역에 대한 해외투자는 빈약하다.

2) 이러한 사실을 근거로 한국자본주의가 외국자본의 지배력으로부터 벗어났다거나 한국자본주의의 자립과 성숙 등의 질적인 변화를 주장하는 것은 적절하지 않다.

<표-2> 지역별 업종별 해외직접투자 현황 (1992년말 현재) (단위:건,백만달러)

지역 업종	아 시 아		중 동		북 미		중 남 미		유 럽		아 프 리 카		대 양 주		합 계	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
광업	8	29.5	1	36.9	9	114.8	0	0	3	45.5	2	18.4	9	70.4	32	580.3
임업	6	32.2	0	0	2	1.3	0	0	0	0	0	0	4	43.9	12	77.3
수산업	24	11.5	0	0	13	29.6	50	77.2	2	1.3	3	0.19	5	4.2	97	123.9
제조업	780	1,051.0	9	17.9	129	891.2	93	95.5	51	186.1	12	14.7	24	17.5	1,088	2,273.8
건설업	22	11.2	13	13.8	17	33.0	0	0	1	0.05	4	1.5	3	1.7	60	61.2
운수업	20	6.3	1	0.15	13	10.1	4	6.4	2	0.85	0	0	0	0	40	23.9
무역업	225	140.2	1	0.10	268	647.2	7	4.4	96	139.7	6	2.2	16	4.2	619	938.0
기타	37	67.1	7	2.1	62	177.8	9	6.5	11	6.4	4	51.8	21	31.8	151	343.5
부동산	11	64.2	0	0	10	13.2	2	0.5	5	6.4	0	0	1	0.5	29	84.7
계	1,133	1,679.2	32	69.9	523	1,918.1	165	190.4	171	386.2	31	88.8	83	174.2	2,138	4,506.6

자료 : 한국은행, 「해외투자통계연보」, 1993

업종별 분포를 보면, 60년대 이후 임업 → 광업·무역업 → 제조업·무역업의 순으로 해외직접투자의 무게중심이 옮겨왔다. 임업에 대한 투자는 초기단계에서 발전을 주도한 경공업 소비재산업의 생산에 필요한 원료 공급이 주목적이었고, 80년대 전반에 광업부문의 비중이 상승한 것은 70년대 석유위기 이후 자원의 안정적 확보의 필요성이 높아지면서 부터이다. 주로 원유, 철광석, 석탄 등의 자원개발에 집중되었고, 1983-87년 사이에 전체 해외투자의 50% 정도를 차지하였다. 적어도 80년대 중반 이전까지는 한국자본의 해외진출이 수출을 지향하는 국내의 자본축적을 지원하는 부차적인 지위에 머물러 있었다는 것을 알 수 있다.

그러나 80년대 중반 이후부터 드러난 가장 특징적인 변화는 해외직접투자에 있어 제조업의 지위변화이다. 1986년부터 급격하게 증가하기 시작한 제조업 부문의 해외직접투자는 1992년말 잔존투자 기준으로 건수와 금액면에서 각각 전체 해외직접투자의 51.4%와 50.4%를 차지하고 있다. 즉 이전에는 국내 제조업과 국내에서 생산된 제품의 해외판매를 측면지원하는 성격을 가졌던 해외직접투자가, 80년대 중반 이후에는 제조업의 해외진출 곧 공장의 해외이전을 통해 새로운 지위를 부여받는다.

한편 수출주도형 중화학공업화정책이 가시화되기 시작한 70년대 중반부터 종합무역상사제의 도입으로 본격화된 무역업 투자도 80년대 초반 일시적으로 움츠러들긴 했지만, 1988년 이후 다시 증가세로 돌아섰다. <표-2>에서 보는 바와 같이 무역업의 해외직접투자는 건수와 금액기준으로 각각 29.0%와 20.8%의 비중을 보인다. 특히 최근에는 종합무역상사 이외에 일반 제조업체가 직접 현지판매망을 확보하기 위해 행하는 해외투자가 활발해지고 있다는 점이 특징적이다.

결국 최근의 해외직접투자 흐름은 제조업과 무역업이 주도하고 있다고 볼 수 있다. 전체 해외투자의 70% 이상이 두 업종에 집중되어 있기 때문이다. 그중에서 무역업 투자의 높은 비중은 생산된 상품의 판로문제 즉 가치실현의 문제가 현재 한국자본주의에 있어 심각한 애로로 등장하고 있음을 반영하는 것이다. 그러나 더욱 우리의 관심을 끄는 것은 제조업 해외투자

의 급격한 비중 확대이다. 제조업 부문에서 발생하는 해외직접투자의 급증이 특히 동남아를 비롯한 아시아 지역을 향하고 있다는 사실은 한국자본주의에서 발생하는 자본의 해외진출이 더 이상 상품수출에 긴박되어 있는 부차적인 성격을 갖는 것이 아니라 자본의 다국적화(多國籍化)가 유의미한 새로운 자본축적 전략으로서 제기되고 있음을 보여준다. 즉 상품의 가치실현 영역에서 뿐만 아니라 생산의 영역에서도 그 안정성에 일정한 균열이 발생하였다는 의미이다. 그러면 제조업에서 활발한 생산의 공간적 이동이 어떠한 산업을 중심으로 진전되는가도 주요한 관심사이다.

<표-3>은 제조업종의 산업별 분포를 지역과 결합하여 보여주고 있다. 전반적으로 제조업에서도 아시아와 북미지역으로의 진출이 두드러진다. 그러나 아시아 지역의 건당 평균 투자 규모는 1백35만달러임에 비해 북미지역의 경우는 6백91만달러에 달하는 것으로 보아, 중소기업에 의한 소규모 해외투자는 동남아와 중국을 중심으로 하는 아시아쪽으로, 그리고 대자본에 의한 대규모 투자는 미국 위주의 북미지역으로 향하는 양극화를 확인할 수 있다. 북미지역에서는 철강·비철금속과 수송기기 등의 중화학부문을 중심으로 하는 자본·기술집약적 대형 투자가 행해졌기 때문이다.

보다 구체적으로 살펴보면 건수에서는 섬유·의류, 기타제조<sup>3)</sup>, 조립금속 순으로, 그리고 금액 기준에서는 조립금속, 1차금속, 섬유·의류 순으로 비중이 크다. 산업의 성격상 대규모 자본이 필요하지 않는 섬유·의류, 기타제조, 조립금속(전기전자가 주종)산업이 아시아 지역으로 물리는 반면, 대규모 자본이 소요되는 1차금속 및 자본집약적 조립금속산업은 북미지역으로 투자되고 있다. 특히 아시아 지역에는 현지 시장을 겨냥한 식품, 종이·인쇄나 화학산업보다는 섬유·의류, 전기·전자, 기타제조업 등 노동집약적이고 비용절감형 산업인 분야가 해외직접투자를 주도하고 있다는 것을 알 수 있다. 또 하나 주목해야 할 사실은 이들 산업이 수출지향적 발전과정에서 가장 성공적인 수출품목이었다는 점이다.<sup>4)</sup> 양질의 저임노동력을 필수적으로 요구했던 과거의 전략적 수출 산업에서 생산자본의 해외이전이 빠르게 진행되고 있다는 사실은, 저임금에 전적으로 의존했던 기존의 수출주도적 축적방식 자체의 불가능성 그리고 그것을 가능하게 했던 대내외적 축적구조가 와해되어 버린 한국자본주의의 현주소를 보여주고 있다.

3) 귀금속 장신구, 악기제조, 운동 및 경기용구, 인형 장난감 오락용품, 가발 및 모조 장식품 등이 여기에 포함된다. 특히 가발은 70년대의 3대 수출품목 중 하나였다.

4) 1970년의 5대 수출품목은 섬유류, 합판, 가발, 광산물, 전자제품이었고, 1980년의 5대 수출품목은 섬유류, 전자제품, 철강제품, 신발, 선박이었다. 그리고 1985년에는 섬유류, 선박, 전자제품, 철강제품, 신발이었고, 최근 1992년에는 전자전기, 섬유류, 철강제품, 화공품, 선박으로 바뀌었다.

<표-3> 제조업종의 산업별 지역별 해외직접투자의 현황 (1992년말 현재) (단위:건,백만달러)

산업	아 시 아		중 동		북 미		중 남 미		유 럽		아 프 리 카		대 양 주		합 계	
	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액	건 수	금 액
음 식료품	32	106.1	2	0.6	10	14.6	2	0.5	2	0.4	0	0	1	1.0	49	123.1
섬유 의류	186	191.2	1	0.3	19	31.8	75	75.5	5	2.5	1	1.1	13	8.2	300	310.6
신발 가죽	66	73.9	0	0	8	9.2	4	3.3	2	0.07	1	1.7	2	2.1	83	90.3
목재 가구	37	41.9	0	0	6	35.8	0	0	2	16.2	0	0	1	0.5	46	94.3
종이 인쇄	7	13.5	0	0	7	33.8	1	0.3	2	1.9	0	0	0	0	17	49.5
석유 화학	68	176.7	3	13.3	12	34.2	1	0.8	4	31.8	3	7.7	1	0.05	92	264.5
비 금 속	31	67.7	0	0	1	45.0	0	0	0	0	2	0.3	2	4.3	36	117.4
1 차 금 속	13	7.4	1	2.1	6	383.8	0	0	2	5.6	0	0	0	0	22	399.0
조립 금속	130	228.9	0	0	31	275.2	3	10.0	23	91.6	2	3.3	2	0.5	191	609.5
기계 장비	23	21.1	0	0	15	13.0	0	0	3	23.5	1	0.1	0	0	42	57.7
기타 제조	187	122.6	2	1.6	14	14.8	7	5.1	6	12.5	2	0.5	2	0.9	220	157.9
계	780	1,050.9	9	17.9	129	891.2	93	95.5	51	186.1	12	14.7	24	17.5	1,098	2,273.8

자료 : 한국은행, 「해외투자통계연보」, 1993

한편 해외투자의 규모별 특징을 살펴보면, 1백만달러 이하의 투자가 전체의 71.1%이고 1천만달러를 상회하는 대규모 투자는 전체의 3.4%에 불과하다. 즉 투자규모의 영세성이 주요한 특징으로 관찰되는 것인데, 이러한 사정은 해외로 생산을 이전하는 주체가 중소기업이라는 점과 무관하지 않다.

이전의 해외직접투자가 미미한 수준이기 했으나 원료확보와 현지판매법인 설립을 중심으로 대기업에 의해 행해졌음에 반해, <표-4>는 80년대 중반 이후 해외직접투자를 행하는 주체 중 중소기업의 비중이 매우 크다는 점과 그 비중이 시간의 추이에 따라 증가하고 있음을 보여준다.<sup>5)</sup> 직접적으로는 중소기업이 집중되어 있는 섬유·의류와 기타제조업 분야에서 자본의 해외진출이 급격하게 일어나고 있다는 사정에 말미암는다.<sup>6)</sup>

<표-4> 제조업의 투자주체별 해외투자 허가실적(단위:건,천달러,%)

구 분	1968-75	1976-80	1981-85	1986-90년	1990년	1991년	1992년	1993년
전 수	125	286	280	1,322	517	539	632	1,027
중소기업 (비중)	39 (31.2)	83 (29.0)	77 (27.5)	692 (52.3)	317 (61.3)	382 (70.9)	499 (79.0)	841 (81.9)
전 액	65,330	207,838	602,794	3,793,460	1,624,792	1,605,634	1,210,415	1,847,793
중소기업 (비중)	14,987 (22.9)	24,909 (12.0)	34,524 (5.7)	575,537 (15.2)	279,440 (17.2)	243,495 (15.2)	291,103 (24.2)	428,688 (23.2)

자료 : 한국수출입은행, 「우리나라 중소기업의 최근 해외직접투자 동향과 전망」, 수은조사월보 1994년 5월호 및 한국은행, 「해외투자통계연보」, 1993을 이용하여 작성.

주 : 각 수치는 총허가 기준임.

- 5) 이러한 사실은 한국자본의 해외진출을 한국자본주의의 독점자본주의로의 전화와 그에 따른 상대적 과잉자본의 존재를 동반하는 독점자본의 운동으로 환원시켜 이해하는 것이 곤란하다는 근거로서 인용되기도 한다. 정성진, 「한국자본주의와 경제적 중속의 전망」, 『사회비평』 9호, 나남, 1993, 440쪽.
- 6) 다른 한편 80년대를 통해 관찰되어온 산업구조조정 성격의 드러내 준다. 그것은 국내의 산업구조조정이 광범한 중소기업의 퇴출과 더불어 대자본에 적합한 방식으로 진행되고 있음을 증명하는 근거이기도 하다.

이상의 고찰을 통해 한국자본의 해외진출에서 발견되는 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 업종별로 자원확보형 해외투자에서 제조업으로 중심이 이동하고 있다는 점이다. 그 중에서도 섬유·의류업, 전기·전자업, 기타제조업의 해외진출이 가장 활발하다. 그리고 무역업의 비중이 다음으로 큰데, 가치실현의 애로와 관련하여 해외시장에서 확보했던 기득권의 유지와 새로운 판매망의 구축을 목적으로 하고 있다는 점에서 수긍할 수 있다. 둘째, 지역적으로 아시아와 북미지역에 편중되어 있다. 섬유·의복·봉제·신발 그리고 일부 전기·전자기기 등 비교적위업종을 중심으로 동남아와 중국으로의 급증하고 있는 투자와, 수입규제를 피해 수출증대를 꾀하는 한편 기술습득을 목적으로 제철, 자동차, 전기·전자 등을 중심으로 한 북미(미국)지역으로의 대형투자가 두개의 흐름을 이룬다. 셋째, 투자규모의 영세성과 중소기업의 비중증가 현상이 두드러진다. 이는 한국자본주의에서 발생하고 있는 자본수출의 성격 및 해외로 진출한 자본의 운동행태와 관련지어서도 매우 중요한 함의를 갖는다.

#### 나. 해외로 진출한 자본의 운동행태

자본의 해외진출을 촉발하는 계기를 단일한 인과관계로서 설명하는 것은 용이하지 않다. 해외직접투자에는 자원확보, 시장개척, 요소비용절감, 기술습득, 네트워크기업 형성 등 다양한 목적과 다양한 전략들이 개입해 있기 때문이다. 그러나 한국의 경우, 대세를 이루는 것은 시장개척형과 요소비용절감형 해외직접투자이다. 하지만 양자는 뚜렷이 구분되지 않는다. 오히려 양자의 잇점을 결합하는 것이 보통이다. 구체적으로 해외로 진출한 자본의 운동행태를 간단히 고찰함으로써 이를 살펴보자.

앞에서 한국자본의 해외진출은 아시아와 북미지역으로 양극화되어 있음을 보았다. 그리고 전자는 노동집약적 산업과 중소기업에, 후자는 기술·자본집약적 산업과 대기업에 각각 연관되어 있음을 확인하였다. 그러나 두가지 유형의 해외진출은 하나의 종착지점에 합류하게 되는데, 그것은 양자 모두 북미지역 특히 미국을 가장 중요한 가치실현의 장소로 설정하고 있다는 사실이다. 예컨대 동남아시아에 진출한 기업에서 북미지역은 전체 매출의 50% 이상을 소화하고 있는 것으로 나타났다.<sup>7)</sup> 이러한 사정은 북미지역에 직접 진출한 한국자본의 경우 현지시장의 중요성이 크게 강조된다는 점에서 마찬가지다.<sup>8)</sup> 요컨대 해외로 진출한 한국자본의

7) 산업연구원, 「산업경제정보」, 1992.7.2. 다른 자료에서도 거의 동일한 행태를 보여준다. 한국수출입은행, 「우리나라 제조업의 해외투자현황과 운영실태」, 해외투자연구소, 1992, 93쪽. 전경련의 설문결과에서도 마찬가지로 결론을 이끌어 낼 수 있다. 동남아와 중남미에 진출한 조사기업의 64-77%가 생산된 상품을 제3국으로 수출하고 있음에 반해, 북미지역에 진출한 경우의 기업 중 62.9%가 현지시장에 상품을 판매하고 있다. 전국경제인연합회, 「한국제조업의 해외투자 성과조사」, 1991, 25쪽.  
8) 한국무역협회가 실시한 미국으로의 진출동기를 묻은 설문조사의 결과자료도 이와 유사한 결론을 이끌어 냈는데, 설문대상 업체의 48.6%가 현지시장의 침투를 주요한 진출동기로

순환구조상에서도 가치실현의 장으로서 미국이 갖는 지위가 매우 중요함을 알 수 있다. 이는 상품가치의 실현을 미국시장에 의존했던 기존의 축적방식에 애로가 발생하였음을 반증하는 것인데, 통상마찰, 시장개방 압력, 원화절상 압력, 경제블록의 창설 등으로 표현되는 미국의 신보호주의적인 대응방식이 한국자본의 순환에 심각한 타격을 가하고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편 생산자본이 해외로 진출한다는 것은 더욱 불리해진 국내의 축적조건을 피하여 보다 나은 축적조건을 갖춘 지역으로 이동한다는 의미를 갖는다. 그 중에서는 무엇보다 자본의 의도에 따라 노동과정을 조직할 수 있는 여건, 다시 말해 자본의 노동에 대한 통제력을 보장받는 것이 가장 중요한 유인으로 작용한다. 생산력적 기반이 없는 자본의 경쟁우위란 저임금과 장시간 노동, 노동강도의 강화 등을 통해서만 가능하기 때문이다. 특히 동남아와 중남미 등의 개도국으로 진출한 기업들은 상대적 저임금의 잇점을 이용한다는 것 뿐만 아니라, 노동자조직과 계급의식이 미숙하여 임노동의 조직적 저항이 적다는 사실이 커다란 유인으로 작용한 것이 사실이다.

예를 들어 아세안 4개국의 경우, 정치적 의식들이 강한 필리핀 보다 인도네시아 말레이시아에 대한 투자를 선호하는 것도 이러한 이유에서다. 최근 중국에서 물의를 일으키는 경우도, 중국의 저임금을 이용하여 생산하고 이를 미국에 수출하는 과정에서 저임금의 잇점에 과잉 집착함으로써 무리한 노무관리를 행한 결과이다. 또 하나 동남아로 진출한 한국자본의 60% 이상이 인도네시아로 집중하고 있는 것이 인도네시아 정부의 즉각적이고도 단호한 노동통제정책에 기인한다는 사실<sup>10)</sup>도 같은 맥락이다. 이로부터 한국자본은 과거 국내의 축적과정에서 관찰되었던 바 노동에 대한 자본의 지배력 확보 여부를 가장 중요한 투자결정 요소로 인식하고 있다는 것이다.

그러나 국내에서 통용되었던 한국적 자본축적방식과 노동통제 관행을 해외로 이전하는 과정에서 인권유린적인 노무관리를 무리하게 강행함으로써,<sup>11)</sup> 사회문화적 관습이 다르고 노

좁았고 그다음으로 12.2%에 해당하는 기업이 선진기술의 확보를 들었다. 즉 해외진출을 통한 초과이익의 획득과는 무관하게 기존의 시장을 고수하거나 새로운 시장을 확보하려는 전략의 축적이 맞춰져 있다. 이는 현지생산업체의 모기업들의 수익률변화를 묻는 질문에 36.3%의 응답업체가 해외투자 이전에 비해 수익률이 저하되었다고 답한 반면 18.2%만이 수익률이 향상되었다고 대답하였고, 변화가 없다는 기업들도 45.5%에 달했다는 사실에 의해서도 뒷받침된다. 한국무역협회, 「한국기업의 대미(對美) 진출 확대방안」, 1992 참조.

9) 앞과 동일한 전국경제인연합회의 설문조사에 따르면 동남아의 임금수준을 국내수준의 50% 이하로 파악하고 있었고, 중남미의 경우도 80% 이상을 넘는 경우가 극히 적었다. 하지만 북미나 유럽의 경우에는 대부분 국내보다 임금이 훨씬 비싼 것으로 인식하고 있었다.  
10) 신윤환, 「한국인의 제3세계 투자」, 「창작과 비평」, 1993년 가을호, 창작과 비평사, 1993, 317쪽.  
11) 파테말라에 진출한 한국자본의 기업경영 행태에 대해서는 미국에일대학에서 발행한 인권보고서(「제3세계가 고발하는 제국주의 한국」, 「길」, 1993년 4월호, 154-161쪽)에서 잘 드러나 있다. 그것은 한국적 노동통제방식의 해외이식이 현지 노동자의 인권을 얼마나 유



동관행이 상이한 현지 노동자와 심각한 마찰을 빚는 결과를 초래하고 있다. 이때문에 '천박한 한국인' 혹은 '천민적 제국주의'라는 비난에 직면하게 된 것이다.

요약하면 해외로 진출한 자본운동의 행태에는 과거 수출지향적 축적전략에서 관찰되었던 타성들이 그대로 투영되어 있다는 점이다. 이제 과거 한국자본주의가 걸어왔던 축적방식, 그리고 한국자본의 해외진출을 가능하게 하고 불가피하게 했던 요인들을 간략히 살펴보도록 하자.

### 3. 한국자본주의의 성장과 축적조건이 변함

#### 가. 고도성장의 회고

자본의 해외진출이라는 현상은 한국자본주의라는 태반에서 성장하고 발전한 개별 자본이 최근에 취하고 있는 운동의 한 형태이다. 그러므로 특징적으로 부각되는 자본운동의 형태변화는 그 태반의 변화와 밀접한 관련을 갖는다.

주지하다시피 1962년 경제개발계획이 실시된 이래 한국자본주의의 전개과정은 국가의 적극적 개입에 근거한 압축적 자본주의화 과정이었고, 수출지향적 공업화 과정이었다. 물론 1973년의 '중화학공업화선언'을 경계로 가공무역형 경공업화 전략이 중화학공업화로 전환되었고 70년대말의 세계자본주의의 침체에 영향받아 위기의 조짐을 보이긴 했지만, 수출을 통한 성장이라는 자본축적의 기초에는 근본적인 변화가 일어나지 않았다.<sup>12)</sup> 그리고 수출을 통한 자본축적은 비교적 성공적인 경로를 밟아왔으며,<sup>13)</sup> 이러한 과정에서 이룩한 발전의 내용은 사실 과소평가될 수 없다. 1960년에서 1985년까지 연평균 7.9%의 높은 성장률을 보여주었고, 연평균 실질 수출증가율은 21%에 달하는 높은 수준을 기록하였다. 경제성장률 뿐만 아니라 무역수지가 흑자로 돌아섰던 80년대 중반의 호황은 고도성장 과정에서 도달한 하나의 정점이었다.<sup>14)</sup>

린하는가 보여준다. 여기에서 지적하는 노동자 통제방식은 잔인하게 강제되는 작업규칙, 휴식없이 생산을 독려하고 강요하는 일상적 압력, 비인간적 보상제도 등이 있다. 물론 노동조합의 결성과 활동은 강력하게 억제하고 있다.

12) 최근 들어 국내자본의 내수에 대한 관심이 증가하고 있다고는 하지만, 수출증대가 모든 경제적 문제를 해결해 줄 것이라는 만병통치약적 관념과 집착은 아직도 대단히 완고한 형태로 자리잡고 있다.

13) 한 연구에서 추정된 자료에 따르면, 1960-85년간 총수출이 한국경제의 성장에 기여한 정도는 40%였다. 강철규, 「무역구조를 통하여 본 한국자본주의의 특징」, 「학원 변형운 박사 화합기념논문집」, 까치, 1987참조.

14) 한국자본주의가 독자성없는 일방적인 종속의 위치에서 벗어나 기본적으로 독자적인 발전의 길을 걷고 있다고 하면서 한국자본주의를 종속에서 자립으로 이행하는 과도기의 자본주의로 이해하는 중진자본주의론과 같이, 종속이라는 문제들에 적극적으로 의문을 제기하기 시작한 현실적 근거가 바로 3저호황이었다.

하지만 취약한 축적기반을 배경으로 하였던 까닭에 한국자본주의의 전개과정은 독특한 자본순환구조를 만들어내게 된다. 가치증식을 위한 자본의 순환이 온전한 형태로 완결되는 데에는 화폐자본의 조달, 생산수단의 확보, 광범한 노동력의 존재, 가치실현의 보장이라는 조건들이 전제되어야 한다. 그러나 경제발전의 초기에 주어진 것은 광범한 임노동의 존재와 이를 경제외적인 형태로 통제할 수 있는 억압적 정치체제뿐이었다. 자연히 나머지의 조건을 국외에 의존해야 했다. 적극적인 외자도입, 기술개발·제품개발 및 생산수단 구매의 해외의존, 수출축적을 위한 광범위한 지원책 등 한국자본주의의 발전과정에 발견되는 특징들은 국내의 불완전한 축적기반에서 연유하는 것이었다. 그리고 이는 굳이 '수출지향적 공업화'라는 슬로건의 형태를 띠었다. 요컨대 최종공정을 중심으로 하는 표준화된 제품의 대량생산만이 국내에서 이뤄지고, 자본순환의 나머지 국면에서는 해외 영역이 중요한 부분으로 자리잡게 된 것이다.

자본축적 과정에서 불가피하게 등장하였던 화폐자본, 생산수단 그리고 가치실현의 대의 의존성으로 말미암아, 무엇보다 미국과 일본이 한국자본의 순환구조에 필수적인 요소로 자리잡게 되었다는 점도 널리 알려진 바이다. 구체적으로는 일본-한국-미국이 하나의 자본순환 고리로 묶여 있다는 것이고, 이것은 한국자본주의의 재생산구조에서 관찰되었던 가장 중요한 특징이었다. 이 논의의 핵심은 조립·가공 또는 소재전환 위주의 수출구조를 성장의 동력으로 가지고 있어서 자본재와 중간재 등의 노동수단을 주로 일본에 의존하고 소재나 원료 등의 노동대상을 일본과 미국에 의존하는 한편, 생산된 상품의 가치실현은 대부분 미국에 의존하고 있다는 점이다.

하지만 가치실현, 생산수단 구입, 화폐자본의 조달을 해외에 의존한다는 사실이 그대로 고도의 자본축적을 보장한 것은 아니었다. 당연하게도 고도축적의 보다 근본적인 원천은 국내의 축적조건에 있었다. 그것은 무엇보다도 자본의 노동에 대한 역관계상의 우위, 즉 저임금을 내용으로 하는 자본의 노동에 대한 지배적 우위였다. 그러나 노동에 대한 자본의 지배적인 우위는 본래적으로 주어지지 않는다는 점에서 권위적 정치체제와 억압적 국가장치의 역할은 매우 중요하게 작용하였다. 그리고 자본축적에 대한 노골적 국가개입의 명분은 '잘살아보세'라는 성장 이데올로기를 사회통합 이데올로기로 전전화함으로써 확보하였다. 이러한 점에서 노동기본권의 제한, 장시간 노동, 농촌의 해체를 통한 잉여노동력의 지속적 공급으로 이어지는 노동정책과, 자본의 이해를 조정하고 재정금융지원과 세제상의 혜택을 통해 직·간접적으로 자본축적을 지원하는 자본정책간의 선명한 대비는 자연스러운 귀결이었다. 이렇게 국가의 주도하에서 짜여진 환경들은 자연스럽게 한국자본주의의 고도성장을 가능하게 하는 독특한 '자본주의적 사회관계'를 형성하였다.

주목할 만한 사실은, 이상에서 언급한 가치실현의 미국 의존 그리고 폭압적 노동통제가 해외로 진출한 한국자본의 운동행태에 고스란히 투영되고 있다는 점이다.

나. 축적조건의 변화

국가의 적극적인 개입과 자본순환구조의 외생성이라는 독특한 축적구조에 근거하여 국제 분업구조에 안정적으로 편입한 한국자본주의는 놀랄만한 성장을 달성한다. 그러나 고도성장은 역으로 그 기반을 잠식하고 있었다. 축적구조의 지각을 불안정하게 변동시키는 요소는 두가지 영역에서 발생하였다. 하나는 한국자본주의가 갖는 대외의존적 축적구조와 관련되어 있는 세계자본주의의 변화이고, 다른 하나는 세계적 분업구조에 한국자본주의가 편입할 수 있게 하였던 국내 자본주의적 사회관계의 변화이다.

세계자본주의의 변화가 급작스러운 것은 아니지만 보다 격렬한 변화의 양상을 보인 것은 1980년대 중반 이후의 시기이다. 해외직접투자로 대변되는 생산자본 국제화의 급속한 진전, 매수합병에 의한 자본의 세계적인 집적과 집중의 가속화, 독점자본간 제휴와 동맹을 통한 세계적 과점체제의 형성, EC통합과 NAFTA의 창설로 대표되는 지역주의의 진전과 심화, 동구와 소련의 붕괴에 따른 구사회주의권의 시장경제로의 전환, UR협상타결과 WTO체제 출범 등이 그러한 실례들이다

그런데 한국자본의 해외진출과 관련지어 주목할 것은 세계경제의 보호주의 경향이다. '관리된 무역'이라는 신중상주의적 형태는 물론이고 '지역주의'라는 새로운 형태의 보호주의가 국제적 모습을 드러내었다. '유럽연합'(EU)이라는 유럽 단일시장이 형성되고 '북미자유무역지대'(NAFTA)가 새롭게 창설되었다. 이러한 지역블록화의 특징은 상품의 역내진입에는 강력한 장벽을 설정하고 있지만 생산자본의 진입은 자유롭게 허용하고 있다는 개방적 성격으로 인해 해외직접투자를 전세계적인 자본의 운동으로 유도하는 효과를 낳기도 했다. 그 중에서 '북미자유무역지대'(NAFTA)으로 구체화된 북미지역의 지역주의 움직임과 미국의 대외 통상 정책은 가치실현의 많은 부분을 미국에 의존했던 기존의 축적구조에 심각한 애로를 형성하였다.

한편 고도의 자본축적이 광범한 국내 노동력의 존재와 이에 대한 자본의 실질적인 통제에 의해 가능하였다는 점은 전술한 바이다. 그리고 억압적 정치체제는 각종 제도적 장치를 통해 이를 안정적이고 제도화된 축적체제로 전화시켜 나갔다. 그런 점에서 고도성장이란 노조설립요건의 강화, 유니언숍제도의 폐지, 제3자 개입금지 조항 신설, 노동쟁의에 대한 행정관청의 개입강화, 국영부문의 쟁의행위 금지, 사업장 이외에서의 쟁의행위 금지, 냉각기간과 알선기간 연장, 일반사업장에서의 직권중재 회부, 노사협의회법 제정 등과 같은 노동관계법의 개악으로 드러났듯이, 노동통제에 대한 국가개입을 한층 강화시켜온 과정이었고, 그러한 과정의 산물이었다. 그러나 80년대에 일어났던 민주화운동과 노동운동의 파장은 기존의 국내 축적조건을 서서히 붕괴시켜 나갔다.

정치권력의 새로운 재편을 요구한 민주화운동과 기존 임노동관계에 대한 저항으로서 분출한 노동운동은 정치체제의 성격에 일정한 변화를 강제하였고, 이에 따라 정치체제와 국가장

치의 노골적인 억압성은 일정한 제약을 받기에 이르렀다. 따라서 외형적으로나마 국가개입의 방식은 노동에 대한 강압적 통제에서 자본에 대한 적극적 지원으로 강조점을 이동시켜야 했다. 국가개입의 성격 변화를 요구하는 목소리는 '민간주도경제' 혹은 '경제민주화'의 구호를 통해 자본측에서도 제기하였다.

그러나 무엇보다 중요한 사실은 기존의 자본-임노동 관계에서 단절적 성격을 갖는 변화가 발생하였다는 점이다. 물론 계급역관계의 질적 반전을 위한 저항과 노력은 오랫동안 계속되어 왔지만, 명시적인 분깃점으로 삼을 수 있는 것은 1987년 '노동자대투쟁'이라고 보아야 한다. 임금의 높은상승률, 대투쟁 이후 확연히 드러난 노동시간의 감축, 단위노조와 노조원의 급격한 증가, 노동쟁의의 증가 등은 그러한 변화의 대표적인 지표이다.

물론 이러한 지표가 계급역관계의 변화를 정확히 보여주는 것으로 볼 수는 없지만, 물가와 연동하는 임금인상은 물가상승의 부담을 순순히 전가받지 않겠다는 의지의 표현이며, 노동시간의 단축 추세 역시 장시간 노동이 일방적으로 강제될 수 없는 상황의 도래를 가리키는 것이다. 다시 말해 변화가 발생한 80년대 중반 이후 자본의 일방적 지휘통제와 저임금 장시간 노동에 전적으로 의존하는 자본의 축적방식이 더 이상 불가능하다는 것을 보여준다. 요컨대 자본이 스스로 의존해 왔던 축적기반, 곧 '자본주의적 사회관계'에서의 커다란 반전이 일어났음을 의미하는 것이다.

<표-1> 노동력 관련 주요 지표

연도	명목임금 인상률(%)	월별노동 시간수	노동조합수		조합원수 (명)	노사분규 발생건수
			산업연맹	단위노조		
1982	14.72	233.4	16	2,191	984,136	88
1983	12.21	236.1	16	2,238	1,009,881	98
1984	8.14	235.8	16	2,365	1,010,522	113
1985	9.94	233.5	16	2,534	1,004,398	265
1986	9.21	237.7	16	2,658	1,035,890	276
1987	11.62	234.6	16	4,086	1,267,457	3,749
1988	19.58	228.6	21	6,142	1,707,456	1,873
1989	25.08	220.0	21	7,861	1,932,415	1,616
1990	20.16	216.2	21	7,698	1,886,884	322
1991	16.85	214.0	21	7,656	1,803,408	234
1992	15.68	211.6	21	7,527	1,734,598	—

자료 : 노동부, 「노동통계연감」 및 「노동백서」, 각호  
주 : 임금인상률은 제조업 평균 명목임금인상률을 가리키며, 월별 노동시간수도 제조업 평균값임.

그런데 특히 해외직접투자의 형태로 공간을 이동하는 자본의 유동적 속성은 이러한 자본과 임노동간 불화의 시기에 폭발적으로 드러난다는 홀로웨이의 지적<sup>15)</sup>을 곱씹을 필요가 있다.

15) Holloway, John(1994), "Global Capital and the National State", Capital & Class No. 52, spring 1994, p.37

이에 따르면 자본의 역사는 끊임없는 비행(飛行)의 역사였다. 그것은 기존 착취관계의 부조화로부터의 이륙이며 자본이 의존하고 있는 노동력에 대한 지배관계의 붕괴로부터의 이동이었다. 이러한 자본의 공간 비행은 어느 때나 항상적으로 진행되었지만, 특히 기존 착취관계의 불화가 두드러지는 축적의 '위기'시에 집중적으로 발생한다는 것이다. 따라서 국내 자본주의적 사회관계의 부조화는 한국자본의 유동성, 곧 해외진출의 가능성을 현실화시키는 주요한 계기로 작용한다고 볼 수 있다.

그러나 국내 축적여건의 변화가 그대로 한국자본주의의 전반적인 위기로 귀결되는 것은 아니다. 그보다는 이러한 변화가 산업별 성격에 따라 불균등한 영향을 미친다는 점에 주의해야 한다. 특히 수출지향적 공업화 전략에서 핵심적인 산업으로 간주되고 동시에 노동집약적 성격을 가졌던 산업의 축적구조에 대해 가장 심각한 영향을 미쳤다는 점을 지적할 필요가 있는 것이다.

이렇게 국내외적 축적여건의 변화에 직면하여 자본은 새로운 돌파구를 모색하게 되었다. 그 중에서 해외직접투자 곧 자본의 해외진출이 하나의 대안으로 인식되기 시작했다.

#### 4. 국가정책의 변함

축적조건의 변화가 불가피하게 해외직접투자를 강제했다 하더라도 그것이 곧바로 자본의 해외진출로 연결된 것은 아니었다. 해외직접투자는 화폐자본 및 생산자본 그리고 그에 부대되는 필요인력이 함께 국경을 넘는 자본의 운동이므로 투자 모국과 투자 현지국의 국민경제에 심대한 영향을 미칠 수 있다는 점에서 여러가지 장애가 존재했기 때문이다. 따라서 각종 규제장벽을 제거하는 것, 곧 국가정책의 변화가 있어야 자본의 실질적인 해외진출이 가능하였다.

##### 가. 국내 정책

한국의 경우 '국가주도'적 자본축적의 길을 걸어 오면서 자본의 대내유입과 대외유출에 대하여 엄격한 통제를 실시하였다. 그러나 세계자본주의의 급격한 변화에 보다 적극적으로 대응해야 한다는 대내외적 요구가 결합되면서 국가개입의 성격과 기초의 변화가 불가피하게 되었다. 즉 국가의 지나친 개입에 따른 국민경제의 비효율성이 대외경쟁력을 가로막는 커다란 장애요인으로 주장되었고, 이러한 여건의 변화에 따라 대외정책에서는 '개방화'가 새로운 탈출구의 하나로서 제시된다. 그리고 '개방화' 추세가 강력한 추진력을 얻게 되는 것은 1986년 이후의 무역흑자의 실현과 통상마찰의 심화라는 상황의 변화가 있고나서 부터이다. 해외직접투자에 관한 정책은 한국자본주의의 발전과정과 불가분의 관계를 가졌다는 점을 염두에 둔다면, 최근 정책의 변화는 기본적으로 한국자본주의의 변화로부터 초래된 '개방화'로 향한 정책의 전환과 밀접하게 결합되어 있으리라는 점을 쉽게 짐작할 수 있다.<sup>16)</sup>

1968년 한국남방개발이 삼림개발을 위해 인도네시아에 진출한 최초의 해외직접투자 이후 이에 조응하는 여러가지 제도적 정비가 이뤄진다. 같은 해 12월 '외환관리규정'에 '대외투자'(對外投資)에 관한 부분을 신설하여 관련 규정을 비로소 명문화하였다. 그리고 이 시기에는 해외투자를 국내 자본의 대외유출로 등치시켜 인식하고 있었으므로 해외투자를 최대한 억제하는 것이 기본적인 정책흐름이었다. 외자의 부족이 발전의 가장 큰 걸림돌로 작용하고 만성적인 국제수지 적자를 경험하고 있었던 까닭에 해외투자는 특별한 경우를 제외하고는 거의 허용되지 않았다.

그러나 70년대에 들어와 적극적인 대외지향적 경제개발에 따른 원자재의 확보 및 해외수출시장의 개척을 위해 해외투자사업을 전략적으로 벌여야 하는 필요성이 대두되었다. 이에 따라 해외투자사업을 제한적으로나마 허용해야 한다는 기초가 자리잡기 시작한다. 그러나 이러한 사실이 '해외투자=자본의 대외유출'이라는 인식에 변화를 초래한 것은 아니었다. 제한적 허용에 따라 해외투자를 보다 엄격하게 관리하기 위한 세부지침들이 새롭게 정비되었던 것도 이러한 이유때문이다. 그리하여 70년대는 해외투자의 규제를 위한 구체적인 지침들이 만들어지는 시기이다. 해외투자허가 및 사후관리요령을 제정하고(1975), 해외투자허가업무 취급세칙도 보다 구체화되었으며(1978), 해외투자 현지법인의 경영성과를 분석하기 시작한 것도 이즈음이었다. 즉 60년대와 70년대를 흐르는 정책은 국내자본의 보호육성을 위해 기본적으로 폐쇄경제를 지향하는 '제한적' 개방<sup>17)</sup>의 성격을 띠었다. 이러한 규제위주의 정책은 70년대 말의 위기와 권위적 정치체제의 지각변동을 겪으면서 변화의 조짐을 보이기 시작한다.

80년대는 한마디로 대외정책에 있어 개방화의 방향으로 틀을 갖추는 시기이다. 그리고 개방화는 단순히 상품시장을 개방하는 수출입자유화에 국한하지 않고, 외국자본의 국내진입과 국내자본의 해외진출을 제약하는 각종 규제적 장치들을 제거하는 자본자유화까지 포함하는 것이어서 매우 획기적인 내용을 갖는다. 특히 국내경제에 대한 부정적 영향에 대한 강박관념으로 인해 극도의 제약을 가했던 외국인직접투자에 대해서도 규제를 해제하고 외국인자본을 적극적으로 유치하기 위하여 관련 제도를 정비하는 것도 이전과는 궤를 달리하는 정책의 변화내용이다.

80년대 해외직접투자 정책의 변화는 투자자 조건을 완화하고 해외투자 사업계획의 사전승인제를 폐지하고 대신 '해외투자사업심의위원회'를 신설(1981.7)하는 것으로부터 시작한다. 뒤이어 합작투자비율에 대한 요건도 완화(1982.7)<sup>18)</sup>하여 전반적으로 미미한 수준이지만 해외투자 절차가 간소화되고 규제가 완화되기 시작한 것이다.

16) 한국자본주의에서 개방화가 갖는 의미와 구체적인 대외정책의 변화 내용은 이용우, 「'개방화'와 한국자본주의」, 『경제화 사회』 1994년 여름호, 한울, 1994 참조.

17) '제한적' 개방이란, 수출에 대한 전격적인 지원은 물론이고 수출지향적 공업화라는 목적에 부합하는 경우에 한하여 수입 및 외자의 유출입을 부분적으로만 허용하였다는 의미에서이다.

18) 합작투자비율이 50%이하라도 경영권만 확보되면 이를 허용게 되었다.

그러나 실질적인 해외직접투자 정책의 분기점은 1986년이라 할 수 있다. 국제수지 흑자로의 반전과 한국자본주의의 급속한 성장세, 이를 계기로 격화된 선진국의 수입규제 및 원화 절상 압력, 노동자의 조직적 저항 등 축적조건의 변화는 해외투자를 새로운 출구로서 본격적으로 추진해야 한다는 필요성을 제기하게 된 것이다. 이에 따라 특정한 요건을 갖추기만 하면 투자가 허가되는 해외투자 요건확인제(要件確認制)가 부분적으로 도입되었고(1986.12), 뒤이어 요건제가 신고제로 변경, 도입되는 한편, '해외투자사업심의위원회'의 결정에 따라야 하는 투자대상도 축소되었다(1987. 12). 그리고 개인의 소규모 해외투자를 허용하고 주거래은행의 투자승인제를 폐지하였으며(1988.3), 부동산투자를 원칙적으로 허용하였다(1988.9). 한국자본의 해외진출이 빠른 속도로 증가하는 시점이 이 시기와 일치한다. 규제의 대상과 정도가 더욱 완화되었다.

그런데 90년대에 들어서면서 일방적인 자유화의 흐름에 일시적인 역전이 발생한다. 즉 대규모 해외투자나 자기자본 초과 해외투자에 대한 심사를 강화하고(1990.7) 해외투자 자율규제 기준을 제정(1991.3)한 것이 대표적인데, 이는 국제수지가 적자로 반전되고 특정한 시기에 특정지역으로 자본이 편중하여 투자됨에 따라 국내산업의 공동화와 과당경쟁과 같은 부정적 효과들이 드러날 조짐을 보였기 때문이다. 그러나 이러한 재규제의 움직임은 해외직접투자에 대한 제반 장벽은 철폐하되, 투자가 원만한 성과를 달성할 수 있도록 지원하는 방향으로 틀을 잡았다는 점에서 기본적인 자유화의 흐름을 포기하는 것은 아니었다. 이는 1991년 12월 외환관리법을 개정하여 해외투자 관리체제를 종전의 원칙규제·예외자유에서 원칙자유·예외규제로 전환함에 따라 실질적인 자유화 체제로 진입했다는 점에서도 확인된다.

한편 1993년 11월8일에 발표된 '신경제국제화전략'에서는 외국인직접투자에 대한 규제를 완화하는 한편,<sup>19)</sup> 해외직접투자에 관해서도 제한업종을 대폭 축소하고 정부지원도 강화함으로써<sup>20)</sup> 국경없는 자본활동을 보장하기 위한 제도적 개선안을 마련하였다.

그리고 1994년 9월8일에 '금융산업발전심의회' 산하 '외환제도개혁소위원회'가 발표한 「외환개혁안(案)」에 따르면 조만간 거의 전면적인 해외직접투자 자유화가 이뤄지도록 되어 있다.<sup>21)</sup> 즉 해외직접투자에 관한 국가정책의 개선방향은 한마디로 탈규제와 지원강화로

19) 이 개선안에서는 외국인자본의 토지취득을 허용하고, 방위산업을 제외한 분야에서의 기술 도입 신고제를 폐지하는 한편, 중소기업과 합작시 중소기업 고유업종에도 진출할 수 있도록 하며, 수입다변화제도의 적용에서의 부분적 제외 등의 내용이 포함되어 있다.

20) 여기에서는 원사·직물·탄소섬유 제조, 참치·명태 등 공해상 어업, 편조, 기성복 제조(2개), 점토·벽돌제조, 섬유제품 제조, 대규모 유자망어업, 오락·레저시설 운영, 보관·창고업, 도소매업 등 13개 업종을 자유화하였다. 그리고 한국수출입은행의 융자지원을 93년의 1천억원에서 94년에 2천억원으로 늘리고, 관련 국가와 이중과세 방지협정을 체결하기로 했다.

21) 이 안이 정부에 의해 채택되는 경우 현재 14가지 업종에 대해 해외투자를 금지하고 있는데 반해, 내년에는 부동산 임대업, 레저시설운영업 등이 제한업종에서 해제될 것으로 보인다. 그리고 2단계(1996-97년)에서는 마약제조판매업 등 대외관계나 풍속에 반하는 경우를 제외하고는 전면 자유화된다.

요약된다. 경쟁력의 확보와 한국자본주의의 생존을 위해서는 상품의 국제화에 한정하는 것이 아니라 생산자본의 국제화를 새로운 축적전략으로 삼아야 한다는 인식이 자리잡고 있는 것이다.

남으로 계속 늘어남

#### 나. 투자 현지국 정책의 변화

한국자본의 해외진출을 허용하는 국내 정책이 탈규제 추세로 흐르고 있다면, 이를 받아들이는 현지국의 규제 완화와 적극적인 투자 유치책도 필수적이다. 이러한 맥락에서 보면, 자유화와 개방화가 단지 한국에만 국한되는 것이 아니라 세계자본주의의 산업재편에 흐르고 있는 이데올로기적 기초라는 점은 매우 중요하다.<sup>22)</sup> 최근 경쟁적으로 제시되고 있는 후발 개도국들의 외국인투자 유치정책은 이러한 흐름의 반영이며, 한국자본에게 있어서는 해외진출을 유혹하는 또 하나의 새로운 요건이다.

후발 개도국이 채택하고 있는 성장 전략은 대부분 수출을 통한 대외지향적 공업화이다. 그리고 이를 위해 필요한 자본, 기술, 해외시장의 확보는 외국인자본에 의존한다는 것이 공통적인 전략이다. 이에 따라 외국인자본을 유치하기 위해 비과세, 신용보증, 수출지원, 수출에 소요되는 각종 원자재의 관세 면제, 과실 송금의 제약 철폐 등의 유인책이 제시된다. 다른 한편 외국인자본이 진정으로 요구하는 것이 저임금 노동력의 동원가능성임을 인식하고 있는 까닭에, '억압적 국가'(predatory state)체제의 강력한 통제를 기반으로 저임금의 유순한 노동력을 제공하는 점도 공통적이다.

한국자본이 대거 진출하고 있는 동남아 아세안 국가들과 중남미 일부 국가에서도 70년대 후반부터 수입대체공업화에서 수출지향적 공업화로 성장전략을 바꾸기 시작했고, 80년대에 접어들면서 본격적인 수출지향적 공업화를 추진하면서 전체적인 경제조정과정에 돌입하게 되었다. 이 과정은 크게 국영기업의 민영화와 외자도입규제의 완화로 집약된다. 특히 경제성장에 필요한 외자의 도입방식을 외채중심에서 외국인직접투자 중심으로 전환한 것도 중요한 변화이다. 각종 유인책이 규제완화와 병행된다.

예를 들어 중남미 도미니카의 경우<sup>23)</sup>, 외국인자본에 대해서는 8~20년간 조세를 면제해 주고, 외국인자본의 생산활동에 필요한 수입품의 관세를 감면하며, 자유로운 이윤송금 등을 보장하는 한편, '자유무역지역'(free trade zone)을 조성하여 노조활동의 전면 금지와 블랙리스트의 작성 등 노동세력의 무력화를 도모하는 각종 정책은 외국인자본 유치를 위해 투자환경을

22) 그리고 이러한 대외적 자유화와 탈규제의 흐름은 민영화(privatization)라는 또다른 형태의 시장원칙 부활과 맥이 닿아 있다.

23) Helen, I. Safa, 'Export Manufacturing, State Policy, and Women Workers in the Dominican Republic', in Edna Boancich, Lucie Cheng, Norma Chinchilla, Nora Hamilton, and Paul Ong(1994)(eds.), Global Production: The Apparel Industry in the Pacific Rim, Temple University Press, Philadelphia.

조성하고 있는 하나의 구체적 사례에 해당한다.

노동통제에 관해서는 인도네시아도 악명높다. 특히 노동자의 자율적 의사에 기반한 조합의 결성은 엄격하게 통제되고 있다. 최근 까지만 해도 합법적인 노조란 우리나라의 노통과 유사한 '인도네시아 노동조합'(SPSI)뿐이었다. 그러나 이는 노동자의 권익을 대표하기 보다는 정부의 정책 협조기관에 가깝다. 따라서 부득이 노조가 결성된다 하더라도 기업이나 정부의 통제하에 있는 어용노조만이 가능하다. 또한 생계비 이하 수준으로 지급되는 저임금도 외국인 자본에게는 하나의 중요한 투자요인으로 작용한다. 이러한 인도네시아에 한국의 기업들이 대거 진출해 있다는 사실은 의미심장하다.

요컨대 투자 인센티브의 제공과 임금·노동 통제를 통해 외국인 자본의 활동에 유리한 환경을 조성하는 것이 후발 개도국이 전개하는 국가정책의 주요한 골격이다.

## 6. 맺음말

한국자본의 해외진출은 국내의 축적여건의 변화에 심각한 타격을 받은 제조업을 중심으로 진행되고 있으며, 특히 가치실현의 애로를 반영하여 무역업의 해외직접투자도 큰 비중을 차지한다. 그리고 해외로 진출한 자본의 행태를 통해 관찰되는 바는 기존의 수출지향적 축적 과정에서 보였던 축적구조상의 특징들이 하나의 타성으로서 작용하고 있었다는 사실이었다. 다시 말해 해외직접투자를 통해 한국적 경영방식 하에서 후발개도국의 저임금을 최대한 활용하여 제품을 생산하고, 이를 미국이라는 거대 시장에 판매하는 전략을 그대로 유지하고 있다는 점이다. 특히 한국적 경영방식 혹은 노무관리 방식을 변용시키지 않고 그대로 현지에 적용함으로써 현지 노동자와의 마찰과 인권유린의 문제를 야기하고 있다.

이러한 점에서 본다면 해외직접투자가 초래하는 부정적인 효과로서, 국내 산업의 공동화나 부메랑 효과 등 국민경제간 비용-편익 분석에 몰두하는 것은 올바르지 않다. 보다 중요하게 염두에 두어야 할 것은 국내적으로 노동자의 정치적 영향력과 경제적 협상력이 매우 약화된다는 사실과 대외적으로 후발 개도국 노동자에 대해 폭압적 노동통제를 행사함으로써 현지 노동자의 인권 유린이라는 문제까지 발생시키고 있다는 점이다. 이는 세계자본주의를 관통하는 최근의 경향이 자본의 초국적 활동을 전적으로 지지하되 노동력에 대해서는 국적의 낙인을 제거하지 않음으로써 그 자유로운 이동을 제한한다는 사실에 기인한다. '세계화'로 불리우는 변화가 갖는 이같은 비대칭성으로 말미암아 특정한 지역에서 노동의 힘이 강화되는 상황에 직면하는 자본은 통제가능한 노동력을 찾아 언제든지 생산입지를 변경시킬 수 있는 반면, 노동자는 실직에 대한 위협으로 인해 자본에 대해 더욱 견고하게 포섭되어야 하는 상황이 발생한다는 것이다. '세계화' 전략이 한국자본주의의 생존을 위해서 불가피하게 선택해야 하는 대안이라는 정부와 자본측 주장을, 그 이면에서 심각하게 고려해야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

# 해외 부당노동행위에 대한 정부와 한국 시민운동단체(NGO)의 활동 방향과 과제

이정옥 (효성가톨릭대 사회학, 교수)

## 1. 달라지는 환경과 구태의연한 대응 : 인지도입와 인권문제 사이에서

바야흐로 세계화에 대한 구호가 국내에서나 국제적으로 소리높다. 세계화에 대한 논의는 기업의 입장에서는 생산공정과 소비시장의 해외진출을 의미한다. 그러나 기업이 아닌 일반인의 입장에서는 서로 다른 문화에 대한 이해와 존중을 기반으로한 인류 보편의 도덕을 확립에 대한 기대로 나타나고 있다. 제1차 세계대전이라는 전쟁의 와중에서 적십자 활동이 탄생한 것처럼 무분별한 기업의 해외 진출에 대한 대응을 외치는 풀뿌리 연대에 대한 목청이 높아지고 있다.

반주변부로서 뒤늦게 해외진출을 피하고 있는 한국이 맞이하는 상황은 복잡적이다. 중국과 베트남, 인도네시아 등 남아시아 여러나라의 각국정부는 외자유치를 위해 어떠한 조건도 감수하겠다는 의지를 보이고 이들을 환영하고 있다. 그러나 이러한 정부의 태도와는 달리 노동조합이나 민간단체들의 대응은 과거의 수준은 아니다. 즉, 선진국들이 한국이나 대만의 수출자유지역에 진출했을 때와는 비교되지 않을 정도로 성숙한 시민의식과 인권의식을 지니고 있으며 이들간의 국제적 연대의 기반도 전과는 다르다.

지난 번 코펜하겐에서 열린 사회개발회의에서 나타났듯이 이제는 정부관계자들의 국제회의 시기에 맞추어 민간단체들도 대거 참여하여 정부관계자들의 정책결정에 압력을 가하고 성장의 이면에 가리워진 그늘을 들추어내고 문제해결을 위한 방안에 머리를 맞댄다. 이런 상황에서 한국은 국제적인 표적이 될 소지를 다분히 안고 있다. 뒤늦은 해외투자 경험과 현지문화에 대한 몰이해, 노동자를 생산의 동반자로서가 아니라 통제의 수단으로 보는 미숙한 경영방식, 군사문화와 가부장제에 젖은 권위주의적 태도 등은 현지의 운동단체나 세계의 시민운동 단체에 의해 여론조성에 적합한 먹이를 제공하고 있다. 실제로 아시아 지역 단체나 유엔인권단체에 근무하는 사람들은 '추한 한국인'들에 대한 비난에 고개를 들 수 없다는 호소이다. 현지신문과 국제기관에 호소된 '추한 한국인'의 양태는 대체로 악육강식의 논리 바탕을 둔 군사문화, 여성의 성과 노동은 쉽게 활용할 수 있다는 가부장적 행동양식에 기반을 둔 것이 태반이다.

국내에서 적용했던 방식을 달라진 환경에도 불구하고 국제적으로 수출해보려는 의도는 현지의 성숙한 시민의식에 별 이익도 보지 못하고 쉽게 들통이 나고 만다. 물론 베트남이나 중국처럼 사회주의 국가 건설의 체험을 가진 국가들은 외자도입과 인권침해사이에서 고민하면서 나름대로 정책적 대안을 세우고 있다. 이들 국가의 사회주의 운동경험에 대한 한국투자자들의 물이해와 반공이데올로기에 의한 적대적 태도는 노동조합의 분노와 원성의 대상이 되게 된다. 또한 인도네시아에서처럼 상대적으로 현지 운동단체의 활동이 활발하지 않은 벵글라데시 스리랑카 말레이시아 등 남아시아 여러나라 등 인권의 사각지대에서 이루어지고 있는 한국기업의 부당한 인권침해 사례들도 간접적인 경로를 통해 세계인권단체의 관심을 촉발시키고 있다.

## 2. 신화적 경제성장에 따른 줄부문화, 기부장문화, 군사문화 수출

달라지는 환경에도 불구하고 해외에 진출하는 한국기업의 노무관리 방식은 구태의연함을 벗어나지 못하고 있다. 사례집에 구체적으로 제시되었지만 중국에서는 천진시 외국기업 분류 10건중 9건, 인도네시아 경우는 93년 노사분규 300건 대부분이 한국진출기업에서 일어난 분류로 지적되고 있다. 분류의 내용을 살펴보면 1) 기합, 구타, 노동자 채용시 운동장 돌리기 등으로 군사문화에 기반을 둔 한국에서의 노무관리 방식을 무분별하게 적용한 사례에서 비롯된 것 2) 노무 감독관의 성폭행과 성희롱등으로 기부장적 문화에서 성통제를 노동통제의 중요한 수단으로 사용해온 한국적 관행에서 비롯된 것, 3) 장시간 노동, 야간수당미지급, 노조 설립금지, 파업참가자 해고, 노동자 복지에 대한 무신경 등 노동자를 생산의 동반자로 여기지 않고 단기적으로 이익을 뽑아내는 대상으로 보는 줄부적 경영문화에서 비롯된 것 4) 현지의 관습과 종교 언어의 무지에서 비롯된 것으로 나뉘어진다.

## 3. 정부는 어떻게 대응해왔는가? 후진국에 대한 무정부

'추한 한국인'의 이미지를 수출하는 이들 기업에 대해 정부에서도 대책을 강구하고 있다. 고질적으로 노사문제를 발생시키는 기업에 대해서는 현지금융제한, 해외투자인증 및 허가취소 등 강력한 제재조치를 취할 것으로 방침을 정하고 있다. 또한 공관주재로 현지 진출기업들이 참석하는 노무관리협의회를 정기적으로 열어 노사분규예방에 힘쓸 계획을 하고 있다. 현재 친목회 수준으로 운영하고 있는 해외진출기업들의 모임을 체계화하여 일본 미국 중국 유럽연합 등 지역별 지부를 두는 형식으로 해외진출기업협회를 무역협회산하 또는 별도 법인으로 설립할 계획을 가지고 있다. 이 계획이 추진되게 되면 미 상공회의소나 일본 무역진흥회처럼 외국에 진출한 국내기업의 애로사항을 종합적으로 수렴해 그 대응방안을 정부간 통상협의 차원으로까지 신속하게 반영할 것을 기대하고 있다.

관계부처간 실무협의를 통해 '해외진출기업의 현지 노무관리 실태파악 및 대책'을 확정하고 94년 11월 말 까지 부처별 세부 실천계획을 수립할 방침이다. 이를 위해 상공자원부는 무역진흥공사와 공동으로 '통상데이터뱅크'를 설치하여 세계화의 걸림돌을 구체적으로 파악하고 제거할 계획을 세우고 있다. 그외에도 해외진출기업협회를 구성하고 '국제화지원 임시 조치법'을 제정할 준비를 하고 있다.

정부의 이러한 대책은 현지에서의 여론이 악화되는데 따른 사후조치이다. 또한 여전히 투자자의 권익보호라는 차원에서 상공자원부 무역협회등을 주축으로 법령의 조직, 투자자의 조직화를 시도하고 있다. 여전히 투자자 중심의 정책에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 현지 노무관리에 대한 보다 정확한 실정의 파악과 투자자들의 노무관리 관행과 문화적 태도에 대한 자문과 컨설팅에 대한 문제는 제기되지 않고 있는 실정이다. 더우기 세계화에 대한 구호만 요란한 채 더불어 살기위한 교육과 문화에 대한 관심은 뒷전인 상태이다. 세계화시대에 정부는 '보편주의적 이데올로기'를 만들어낼 줄 알아야 국제사회의 외교무대에서 주도권을 확립할 수 있게 된다. 그런 의미에서 국제인권협약, 국제노동협약의 내용을 보다 준수할 것을 기업에 권고하고 노동운동단체와 시민운동단체, 투자기업간의 이견을 조정하고 합의를 도출할 수 있는 환경을 조성해줄 책임을 져야할 것이다.

## 4. 한국의 시민/사회운동은 무엇을 과제로 삼아야 할 것인가?

### 1) 시민운동의 과제 : 여론활기와 국제공조

한국은 한편으로 제3세계 국가중에서 반주변부에 오른 몇 안되는 나라라는 점에서 뿐 아니라 노동운동과 시민운동이 보여준 수준과 강도에 있어서도 세계적으로 주목받고 있는 나라이다. 동남아에 기업진출이 활발해지는 것과 동시에 한국의 운동권에서 즐겨부르던 '님을 위한 행진곡' '전노협가'등이 같이 수출되고 있으며 아시아의 시민운동권에서 한국의 운동권에 대한 기대가 높아지고 있다.

그러나 한국의 시민운동단체들 역시 국내문제에 대한 관심과 과제에 몰두해왔고 국제적인 연대에는 상대적으로 취약한 상태에 있기 때문에 세계적 요구에 적절하게 대응하지 못하고 있다. 단일 민족으로서 강한 문화적 전통과 급속한 경제성장은 '운동권'에서 조차 효율성을 최대의 미덕으로 삼아왔기 때문에 눈에 보이지 않는 과제, 우리의 문제가 아닌 과제에 대해서는 강건너 불이었다.

그런데 이제 아시아를 비롯한 세계 여러 지역에서 한국진출기업이 수출하고 있는 무리한 노무관리에 대한 항의와 협조에 대한 요구가 높아지고 있다. 이러한 요구에 수동적으로 부응한다는 차원을 넘어 보다 인간중심적인 사회를 만들어 나간다는 운동의 본래 목표에 충실한다면 이러한 과제를 떠맡아야 한다는 것은 분명해지는 것이다. 현재 참여연대를 비롯한 많은 국내의 인권단체들이 유엔인권위원회등 국제인권기구에 매년 참여해 활동해왔다. 그런데

지금까지 이들의 활동은 주로 국내의 인권상황을 외국에 나가 알리는 역할에 충실해왔다. 이제 국제인권 문제에 대한 책임을 떠맡는 입장에서 한국기업이 해외에서 일으키는 인권침해 사례에 대한 감시와 홍보를 강화해야 할 것이다.

이를 위해 국제노동기구의 여러 연관조약과 국제인권규약에서 규정한 노동자의 권리 규약을 파악하여 해외에 진출하는 기업이 준수해야 할 인권 기준으로 제시한다. 인권기준에 입각하여 해외에 진출한 한국기업에서 일어나고 있는 일을 적극적으로 알리는 한편 그에 대한 지속적인 감시체계를 확립해야 할 것이다.

1차적인 방법은 이 문제에 대한 여론을 환기시키는 것이다. 여론을 환기시키기 위해서는 전문적 조사를 할 수 있는 정보기구를 구성해야 하며 현지 파견조사단을 구성하고 국제인권정보망과의 연결을 강화하고 긴급 여론 호소를 할 수 있는 네트워크(엠네스티의 Urgent Appeal 제도 등)를 구축하는 것이다.

## 2) 남을 돕는 과정에서 나를 변화시킨다 : 시민 인권모임의 구성

더불어 살기 위한 사회를 만들고 꼴찌에게도 박수를 보낼 줄 아는 심성교육을 위해서 해외의 인권문제를 파악하는 시민모임을 구성하는 것은 효과적인 것이다. 르완다의 난민구제, 소말리아의 기아 등에 대해서 눈물흘리는 시민들을 우리 기업에 의해 희생되고 있는 해외노동자들에게 관심을 갖게 함으로써 빈곤과 사회문제, 인권유린의 구조에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다. 예를 들면 중국인권노동자의 인권을 생각하는 시민모임, 온두라스 여성노동자를 위한 시민모임 등의 시민들의 자발적인 모임을 구성하도록 하는 것이다. 물론 이러한 시민모임이 이루어지려면 이들 노동자들에 대한 정확한 정보를 알고 여론화 시키는 시민운동이 전제되어야 할 것이다. 이러한 모임이 자매결연 형식으로 만들어지면 이들 지역에서 인권침해가 발생할 경우 항의편지, 지원편지쓰기, 대표적인 피해자 구원 캠페인, 사회저명인사에게 편지쓰기 운동, 기업체 앞 항의 피켓팅, 기타 정신적 물질적 활동을 지원할 수 있게 된다. 이런 시민모임에서는 조그마한 재정지원도 큰 역할을 한다. 예를 들면 온두라스의 여성노동자가 해고되었을 때 우리돈 2만원이면 이들의 한달 생활비를 댈 수 있다. 2만원으로 이들이 한달 동안 노동자의 권익보호에 앞장설 수 있게 되는 것이다. 이러한 시민모임을 통해 급속한 경제 성장에 따른 줄부문화를 청산하고 더불어 살고자 하는 성숙한 시민으로 바뀌어 나갈 수 있을 것이다.

이러한 모임의 여론을 주도하기 위해 사회지도층 인사의 참여가 필요하다. 예를 들면 호주의 동티모르 인권침해를 우려하는 상원의원 모임, 중남미 노동자 인권침해 미하원 진상조사단의 예와 마찬가지로 국회의원, 언론인 등 여론 지도자들의 이 문제에 대한 관심과 대응을 촉구해야 할 것이다.

## 4. 정부와 시민운동단체의 협력관계

### 1) 조사연구사업

각국에 진출하고 있는 기업에 대한 상황을 보다 구체적으로 파악하는 것이 급선무이다. 시급하게 파악해야 할 사항으로는 (1) 대상국의 사회경제 지표, 경제개발계획의 현황, 외자기업 현황, 노동복지 상황, 외자기업 담당기관, 외자기업의 경제적 영향력, 정부의 외자기업 정책 등을 포함하는 현지의 정치경제 상황 및 노무관리의 제도 및 관행, (2) 고용노동자의 일반 현황, 노동자의 모집 충원 방식, 숙련도 사회적 지위, 가족관계, 성비, 취업동기 취업절차 등 한국인 기업에 고용된 노동자의 일반현황, (3) 외국기업에서 일하는 노동자를 보호하는 제반 조치들, (4) 현지 노동자의 권익보호 상황, (5) 미국 및 일본등 현지에 진출한 선진국기업과의 노무관리 방식의 비교분석, (6) 현실적으로 단기적으로 적용가능한 기업행동수칙의 수준과 항목 등을 들 수 있다.

이들 정보들을 투자지역별로 묶어 소식지를 발간하거나 인구침해사례보고서를 발간할 수 있을 것이다. 여론을 환기시키기 위해서 단순한 문자로서만이 아닌 다른 방식도 활용할 수 있다고 본다. 즉, 현지노동자를 초청한 공청회 개최, 현지상황에 대한 사진전 등도 기획할 수 있다.

### 2) 국제 인권 규범에 대한 홍보와 적용

현재 국제적으로 노동문제를 다룰 수 있는 곳은 국제노동기구 등을 통한 세계적 차원에서 보편적 규제와 OECD등 공동이익을 가진 기구, 각 당사국에 의한 규제로 나누어볼 수 있다. ILO 선언이나 OECD 지침 등은 외형상으로는 법규의 성격을 띠고 있지만 실제로는 윤리강령, 정치적 주장이 뒤섞여 있어 국제법의 법원으로는 간주되지 않고 있다. 법적 구속력은 없지만 윤리강령과 협약은 일부는 관습법적 효력을 가지며 국제사회에서 나름대로 존중되고 있다.

이들 규약과 협약 중 노동자의 권익에 관련된 부분을 발췌하여 해외진출기업이 준수해야 할 인권기준을 제시해야 할 것이다. 외국에서 발생하는 인권침해 사례를 다룸으로써 국제사회에서 한국의 이미지를 제고하고 더 나아가 한국에서의 인권인식 수준을 높이는 데 기여하리라고 본다.

### 3) 해외 투자기업에 대한 문화사회적 컨설팅 시스템의 확립

시민운동을 통한 정보망 구축, 시민모임에 의한 교류 확대, 해외진출 기업활동에 대한 모니터 활동을 통해 자료와 정보를 축적하게 되면 투자대상국의 현지인들의 서민생활, 사고방식 등을 보다 잘 이해할 수 있게 된다.

지금까지의 해외에 진출한 한국기업이 일으키는 물의는 현지문화에 대한 물이해, 한국식

의 무리한 강요 때문에 일어난 것이 대부분이다. 따라서 투자상대국의 사회문화 및 노사관계 컨설팅 기구를 만들어 불필요한 마찰을 줄여나가는 것은 한국의 이미지 제고에 필수적이다. 컨설팅 기구는 그동안 모니터 활동을 담당해온 시민단체, 시민모임, 법률전문가, 노동 및 경영자 단체 대표, 정부의 해외진출기업문제 담당부서 등이 함께 안을 내서 구성할 수 있을 것이다.

#### 4) 해외투자 기업의 행동수칙의 제정 및 법제화를 위한 노력

세계화 시대에 기업의 투자윤리강령의 제정은 시대적인 요구이다. 특정국가에서 여러가지 물의를 일으킨 기업에 대한 블랙리스트를 작성하여 투자규제를 하는 등의 방안을 마련하는 한편 기업윤리강령을 제정하고 가급적 기업들로 하여금 윤리강령을 준수하게 하며 더 나아가 이를 법제화하기 위해 노력해야 할 것이다.

이미 국제적으로 다국적 기업윤리강령을 제정하여 기업의 국제적 활동에 합리적 기준을 정하려는 노력이 일어나고 있다. 이러한 움직임에 능동적으로 참여하는 것도 한국 기업의 해외진출상황에 비추어 타당하다고 여겨진다.

기업윤리강령은 노동자 단체, 기업, 정부가 합의할 수 있고 국제인권규범에 부합하는 선에서 제정해야 할 것이다. 즉, 노동자 단체의 의견, 외국의 경험, 기업의 의견, 정부의 의견을 고루 반영하여야 할 것이다. 이러한 합의를 전제로한 강령이 제정되면 강제성은 없다고 해도 이를 기준으로 인권침해 사례를 보다 객관적으로 홍보하고 예방할 수 있을 것이다. 아직 우리에게 이런 일이 생소하기 때문에 필요하다면 윤리강령을 제정하기 위해 이 분야에 이미 경험이 축적되어 있는 독일, 미국의 노사정책연구단체와 공동으로 기업윤리강령에 관한 워크숍을 기획할 수도 있다.

물론 기업윤리강령제정은 궁극적으로 기업의 해외활동을 규제하는 법안을 준비해 법제화하기 위한 기초작업에 다름 아닌 것이다.

#### 5. 사업 수행의 원칙 및 유의사항

기업의 투자이익을 최대화 하면서 현지 노동자들의 인권상황을 개선해야 한다는 두마리 토끼를 쫓는 목적을 수행하기 위해서는 치밀하게 장기적으로 접근해야 한다. 치밀한 장기적 접근을 통해 투자자들과 현지 노동자들과의 신뢰를 구축해야 한다. 그러한 신뢰의 기반을 구축할 수 있는 것은 조사한 정보가 정확해야 하고 조사한 정보에 입각한 대응방식이 적절해야 한다. 이를 위해서는 서로 상반된 이해관계를 가진 투자자의 의견과 현지 피해자의 입장을 공평하게 듣는 것을 원칙으로 해야 할 것이다. 또한 단기적인 효과를 기대하기 보다는 장기적인 과제에 삼아야 할 것이며 단기적으로 발생하는 사안과 현지의 협조요청에 대해 성실한 응답을 할 수 있는 책임있는 창구를 만들어야 할 것이다.

## ▣ 토론문 ▣

# 해외진출기업의 행동에 적용되는 국제기준

곽노현(방송대 사회경제법, 교수)

## 1. 관련 국제기준

한국에 관련있는 국제기준으로는 유엔의 [다국적기업행위강령(초안)], 국제협력개발기구(OECD)의 [다국적기업지침], ILO(국제노동기구)의 [다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 3자선언]이 있다. 그밖에도 남미, 유럽연합등에서 독자적 행위강령이 마련되어 있고, 미국도 곧 공포할 예정이라고 한다. 한국에서도 기업세계화의 일환으로 해외진출기업행동강령을 준비하여야 한다는 정부측 위원회의 공식권고가 나와있는 상태이며 그러한 방향으로 여론도 형성되고 있다.

국제기구를 중심으로 한 문건들은 현재 법적 강제력이 없는 선언, 지침, 강령 차원의 성격을 갖고 있다. 그렇지만 모두 관련 노사,정 삼자의 합의에 기초하여 성립되었다는 점에서 해외진출 다국적기업의 보편적 행위규범으로 보아도 무방하다. 다시 말해서 이들 기준은 다국적기업의 행동을 비판하고 정당화하는 국제적 규범으로 사용되기에 부족함이 없다.

## 2. OECD의 다국적기업지침

OECD [다국적기업지침](Guidelines for Multinational Enterprises)은 1976년의 [국제투자 및 다국적기업에 관한 선언](Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)에 따른 후속조치의 일부로 같은 해 제정, 공포되었다. 지침의 작성과정에서 국제협력개발기구는 기구내 노사이해 반영기구인 영업 및 산업자문위원회(Business and Industrial Advisory Committee)와 노동조합자문위원회(Trade Union Advisory Committee)의 합의를 이끌어냈다. 현재 기구내에는 선언에 따른 제반사항을



관장하는 국제투자 및 다국적기업위원회(Committee on International Investment & Multinational Enterprises)가 구성되어 활동하고 있다. 지침은 회원국 내에서 활동하는 다국적기업들에 대해서만 적용되며, 자발적 준수가 기대될 뿐 강제력을 갖고 있지 못하다. 그렇지만 모든 회원국은 91년도 기구이사회(Council)의 결의에 따라 지침홍보와 교육, 내용문의와 토론을 담당할 국가별접촉거점(National Contact Points)을 설립하고 이를 기업계, 노동계, 기타 이해관련자에게 널리 이용하게 할 의무를 지고 있다. 회원국 노사간에 지침이 자발적으로 수용, 활용되기 위해서는 무엇보다도 대대적 홍보 및 교육이 필요하기 때문에 취해진 조치이다.

지침은 일반원칙, 정보공개, 경쟁, 금융, 납세, 고용과 노사관계, 환경보호, 과학기술의 8개항으로 구성되어 있는 바, 일반원칙으로는 수용국 정부의 일반정책목표, 특히 산업 및 지역개발, 환경 및 소비자보호, 고용창출, 기술혁신과 기술이전 촉진등 수용국 정부의 사회경제적 발전에 관한 우선목표를 고려할 것과 뇌물공여나 불법정치자금기부를 하지 말 것 등의 내용이 규정되어 있다. 정보공개항에서는 모기업과의 관계, 영업결과, 투자계획, 재원조달 및 사용명세, 연구개발비, 내부거래시 이전가격책정방침, 회계원칙등을 공개하라고 하고 있다. 경쟁항에 따르면 다국적기업은 수용국의 경쟁법규와 정책을 준수하는 것은 물론, 시장지배적 지위를 남용하여 반경쟁적 기업인수, 약탈적 행태, 부당거래거절, 공업소유권의 반경쟁적 남용, 계열사를 위한 가격차별등 행위를 하는 것을 삼가야 한다.

고용과 노사관계항은 비교적 상세한 규정을 두고 있다. 그 내용에 따르면 해당기업은 수용국의 법규와 관행의 틀 안에서 다음을 해야 한다:

- 가. 종업원의 노조, 기타 노동단체 결성권을 존중하고 성실히 단체교섭에 임해야 한다.
- 나. 효과적 단체교섭에 필요한 시설과 정보를 노조, 기타 종업원 대표에 제공해야 한다.
- 다. 현행법이 요구할 경우 노조, 기타 종업원대표에게 기업성공에 대한 진실되고 공정한 정보를 줘야 한다.
- 라. 고용 및 노사관계 기준이 수용국내의 동급사업자보다 못해서는 안된다.
- 마. 노조 기타 종업원대표, 또는 관계당국과 협력하여 가능한 최대한의 현지인력훈련을 제공한다.
- 바. 집단해고를 수반하는 기업철수, 기타 사업구조변경시 노조 기타 종업원대표에게 상당한 기간의 사전예고를 하며 그 충격을 완화하기 위해 최대한 노력한다.
- 사. 고용, 해고, 임금, 승진, 훈련등과 관련하여 차별없는 고용방침을 실시한다
- 아. 노조결성이나 단체교섭 진행중에 기업철수, 일부이전, 폐쇄등을 위협하거나 종업원을 전출시키지 않는다.
- 자. 단체교섭이나 노무관리관련 쟁점에 대해 단체교섭을 하게 한다.

### 3. 유엔의 다국적기업행동강령초안

#### (Draft Code of Conduct for Trans-national Enterprises)

유엔은 1974년의 총회결의로 신국제경제질서확립행동계획(Action Programme for the Establishment of a New International Economic Order)을 채택하면서 다국적기업에 관한 국제행동강령의 제정, 채택, 실시를 촉구한 바 있다. 그 결과 같은 해에 유엔다국적기업위원회(Commission on Transnational Enterprises)와 유엔다국적기업센터(UN Center on Transnational Enterprises)가 구성되어 다국적기업행동강령 제정작업에 착수하였으나 아직까지 초안상태에 머무르고 있다.

초안은 전문과 목적, 다국적기업의 활동, 다국적기업에 대한 처우, 정부간 협력, 강령집행의 다섯 장으로 구성되어 있다. 그중에서도 다국적기업의 활동에 관한 장은 일반적, 정치적 원칙, 경제, 금융 및 사회적 원칙, 정보공개원칙으로 나뉘어져 있다. 다국적기업의 활동에 관한 일반적, 정치적 원칙을 살펴보면 다음과 같다.

- 가. 수용국의 국가주권 존중 및 국내법규 및 행정관행 준수
- 나. 수용국의 경제적 목표 및 개발목표, 정책 및 우선순위에 대한 부응
- 다. 수용국의 사회문화적 목표 및 가치에 대한 부응
- 라. 인권 및 기본적 자유에 대한 존중
- 마. 국내정치문제에 대한 불간섭
- 바. 정부간관계에 대한 불간섭
- 사. 부정부패관행의 자제

### 4. 국제노동기구의 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 심자선언

#### (Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy)

국제노동기구에 의해 1977년에 채택되었다. 일반정책, 고용, 직업훈련, 근로 및 생활조건, 노사관계의 다섯부분으로 구성되어 있으며 총58절을 갖고 있다. 유엔이나 OECD 지침과는 달리 다국적기업의 행위중 사회,노동에 관련된 부분만을 국한하여 다룬다. 다국적기업에 대해 특별히 요구하고 있는 내용으로는 다음과 같은 것이 있다:

- 가. 개발도상국에서의 고용확보, 고용기회증진, 그리고 고용수준향상
- 나. 고용, 직업적 발전, 승진등에 있어서 수용국 국민의 우선적 고려

- 다. 투자시 고용창출적 기술이용과 수용국의 요망에 따른 기술활용
- 라. 고용기회 및 대우 균등
- 마. 생산이전에 따른 악영향의 최대한 완화
- 바. 해고시 상당기간의 사전예고, 자의적 해고절차의 회피, 대상자에 대한 일정수입의 보장.

## 5. 해외진출기업에 대한 적용

한국은 ILO 및 UN 가입국의 하나로서 일단 위의 선언 및 강령초안에 규정된 행위원칙을 홍보하고 존중할 책무를 진다. 또한 계획대로 OECD에 96년도를 기해 가입할 경우 OECD지침도 적용될 것이다.

해외진출기업은 무엇보다도 장기적 기업이익의 관점에서라도 수용국의 법규준수를 위한 기업내부의 통제시스템을 확립할 필요가 있다. 나아가서 해외진출기업들의 모임에서 해외진출기업행동강령을 제정하여 집행하는 것도 한 방법이 될 것이다. 해당기업들이 자발적으로 이러한 노력을 하지 않을 경우 보다 적극적으로 시민운동과 노동운동의 차원에서 가칭 해외진출기업 부패방지법과 같은 포괄적 입법을 관철시키려는 노력을 경주하지 않을 수 없을 것이다. 각종 국제규범은 이때 입법적 기준이 된다.

이제 국제화시대를 맞아 기업의 사회적 책임은 보다 넓게 기업의 국제적 책임까지를 의미하는 것으로 확대되지 않을 수 없다. 따라서 한국의 해외진출기업이 국제적 기업시민으로서의 자격을 갖추려면 위에서 언급한 제규범의 배후에 있는 국제협력정신과 인권존중정신을 내면화하지 않으면 안된다. 정부 또한 해외진출기업의 수용국 인권침해행위가 단순히 외국에서 발생한다는 이유로 외국문제로 바라볼 것이 아니라 인권문제가 그러하듯이 철저히 국내문제로 인식하는 자세를 가져야 한다. 그렇지 않고서는 해외진출기업이 국내에서의 편법비리타락 사업관행을 해외에서 확대재생산하는 현상을 방지할 수 없다. 끝으로 해외진출기업의 문제는 다만 인권침해의 근절과 당해국 법질서의 존중으로 끝나는 것이 아니라 선한 이웃으로서의 경제협력 및 상대방존중에 걸맞는 보다 적극적인 정보공개, 환경보호, 문화존중, 공정경쟁 등의 문제로 영역이 확대되어야 한다는 점을 지적하고 싶다.

충남 천안군 병천면 병천 6리 (0417) 61 9802 3

한국신학연구소 서울 영업부 : 강남구 포이동 168 4 (주광빌딩 2층)

(02) 578 6744 · 571 3519 FAX 576 7861

생명의 바람!!  
성서와 신학 그리고 생활문화를  
성찰함으로써 열리는  
'살림'의 길로  
여러분을 초대합니다.

## 살림은 죽임의 부정입니다

「살림」은 살림

잡지 이상의  
것이 되기를 바랍니다.

살림은 사람과 자연을 살리는  
운동이 되기를 원합니다.

“살림은 좋은 선물이 됩니다!”

선 마 특 종 정 선  
물 련 별 아 기 물  
권 되 히 하 구 하  
이 어 는 독 십  
있 분 을 시  
습 계 오  
다

책값(1년분:30,000원)을 내실 때는  
지로번호: 3006713,  
우체국 온라인: 014167-0011682  
((재)천 원)를 이용하시면 됩니다.

# 한국인의 제3세계투자\*

신윤환<sup>1)</sup> (서강대 정치외교학, 교수)

## ▣ 동남아진출 기업의 '천민적' 형태에 대한 비판

### 1. 들어가는 말

1991년말까지 한국의 해외 직접투자는 약 2,000건에 미화 40억 달러가 넘게 이루어졌다. 이미 청산된 300여 건을 제외하면 현재 34억 달러에 가까운 한국자본이 해외에서 활약하고 있다. 특히 주목할 만한 현상은, 대부분의 직접투자가 최근에 이루어졌고, 전체 투자의 절반 이상이 제3세계와 제조업분야에 집중되고 있다는 점이다. 우리나라의 해외직접투자는 1960년대말 해외자원개발을 목적으로 시작되었으나 1986년까지 476건에 6억5천 달러 수준에 불과하였다. 그후 6년 만에 5배의 규모로 급증한 것이다. 미국을 필두로 한 선진국들도 주요 투자 대상국이기도 하지만, 제3세계가 과반수를 차지하고 있으며 최근의 증가세를 대변하고 있다. 10대 투자대상국 중에는 인도네시아·베트남·말레이시아·필리핀·파푸아뉴기니 등이 있고 1990년 한해 10대 제조업투자 대상국에는 캐나다·미국·아일랜드를 제외한 7개국이 제3세계에 속하는 나라들이다. 제3세계 국가들 중 동남아 나라들에 대한 투자가 절대다수를 이루며, 특히 인도네시아는 미국에 이어 두번째로 중요한 한국의 투자대상국이다.<sup>2)</sup>

\* 『창작과 비평』 1993년 가을호 한국인의 제3세계 투자

1) 이 글은 필자가 작성한 학술논문 "Korean Direct Investment in Indonesia and Its Political Implications : A Critical View"(인도네시아 전략 및 국제문제연구소와 한국 동남아학회 합동세미나 제출논문, 1992년 7월 23)와 「낙국의 해외투자 자본과 제3세계 노동: 인도네시아 사례를 중심으로」, 『사회과학연구』(서강대학교 사회과학연구소, 근간)의 내용을 토대로 다시 쓴 것이다. 또한 「제3세계와 한국의 자본주의」, 『한국논단』 1990년 1월호도 참조하라. 이 글의 초고를 읽고 도움말을 준 한림대학교 백영서 교수와 서강대학교 대학원의 전제성에게 감사한다.

한국자본의 해외진출은 우리 민족의 역사에 중차대한 전환점이 될 것이다. 우리 민족은 아주 오래전에 고구려라는 진취적인 강대국을 가진 바 있지만, 한반도에 자족한 신라에 흡수 통일되어버렸고 그후로는 외부의 침략으로부터 이땅을 지키는 데 급급하였다. 백제의 유민들과 조선의 도공들이 일본의 문화에 크게 기여하기는 했어도, 그 기여는 대체로 문화의 영역에 한정되어 있었다. 최근세에 있어 한국의 군사력이 외국땅에서 행사된 유일한 경우인 월남전 참전은 제3세계국가의 민족해방투쟁에 부당하게 개입한 강대국의 용병으로 참여한 것에 지나지 않았다.

20세기를 마감하면서 경제력은 국력을 가능하는 척도로서 군사적인 힘을 서서히 밀어내고 있다. 소련의 해체와 동구 사회주의권의 붕괴로 이제 아무도 그 패권을 의심하지 않는 자본주의의 시대에, 우리나라가 자본이라는 무기를 앞세워 해외로 진출하고 있는 것은 역사에 유례가 없는 획기적인 변화이며, 일찍이 서구 제국주의자들이 총검으로 해외 식민지 경영에 나선 것에 버금가는 일이다. 한국은 이제 외국 통치를 받는 식민지 또는 경제적 착취의 대상인 종속국의 티를 벗고 해외시장에 진출하여 상품을 수출하고 생산하며, 외국에 자본을 투자하여 현지 노동력을 사용하는 선진자본주의의 모습을 보이기 시작한 것이다. 그러나 이러한 변모를 가슴 뿌듯한 감동으로 받아들일 수는 결코 없다. 제국주의 한국의 모습은 너무나도 추악하기 때문이다.

저임금, 열악한 작업환경, 비인간적인 경영방식, 억압적인 노무관리, 잦은 노사분규 등 최근까지 국내에서만 익숙했던 이야기들이 이제 해외로부터도 들려오고 있다. 멀리는 중남미에서 가까이는 중국과 동남아에서, 한국인 업체들은 진출한 지 불과 2, 3년도 지나지 않아 거의 예외없이 갖가지 문제들을 일으켜 비판과 비난의 표적이 되고 있다. 불과 10년 전만 해도 개발도상국가의 성공사례로서 많은 주목과 찬사를 받았던 한국이 추악한 제국주의자로서 그 모습을 드러내기 시작한 것이다.

한국의 제국주의화를 바라보는 우리 국민들이나 지식인들의 태도는 대체로 단순하고 종종 위협하기조차하다. 불행했던 우리의 근대사적 경험에 대한 물질적·정신적인 보상 정도로 생각하거나 심지어는 민족정기의 위대한 발현으로 보기까지 한다. 한편 한국 국가의 매관성과 경제의 종속성을 끈질기게 비난해온 우리의 비판적 지식인들은 한국 자본주의의 성장과 잠재력을 그 취약성을 들어 전적을 부인하거나 외면해버리려는 반지성적 태도를 보이고 있다. 나찌독일의 많은 지식인들이 '위대한' 게르만민족의 발흥에 앞장서 광분하고, 일본의 좌파 지식인들이 1970년대까지 일본을 미국의 식민지라고 규정하여 일본의 경제대국화를 애써 외면하던 모습이 이 땅의 지식인들에게서도 재현되고 있는 것 같아 깊은 우려를 갖지 않을 수 없다.

2) 한국은행, 『해외투자통계연보』, 여러 해. 인용된 수치는 김시중·민충기·류체원, 『해외직접투자의 현황과 정책과제』, 대외경제정책연구원 1992년 9월, 16면과 한국수출입은행, 『우리나라 제조업의 해외투자현황과 운영실태』, 해외투자연구소 연구자료 : 해조 92-2, 14, 26면에서 재인용.

이 글은 우선 한국적 제국주의의 성격을 규정한 뒤, 최근 해외에서 진행되고 있는 한국자본과 현지 국가 및 노동의 결합과정에서 한국적 제국주의가 어떤 형태를 보이고 있는지 살펴보고자 한다. 필자는 한국적 제국주의를 한국 자본주의의 천민적 축적경험을 해외에 이식한 '천민적 신제국주의'로 규정해보고자 한다. 신제국주의적 천민성은 (1) 노동집약적이고 임금착취적이며 중소기업으로 요약되는 해외투자 한국자본의 특성, (2) 부패하고 권위주의적인 국가에 의존하는 자본축적방식과 노동통제방식의 국내적 경험과 현지적 원용, 그리고 (3) 한국인의 '멘탈리티(意識)'에서 유래하고 있음을 보일 것이다. 필자가 이 글을 통하여 경고하고자 하는 바는, 한국의 천민적 신제국주의가 국제화시대에 역행하는 시대착오적인 형태이자 현상이며, 장기적으로 우리의 국익에도 심대한 손실을 가져올 것이라는 점이다. 이러한 주장은 대안 없는 비판이 결코 아니다. 자본이동을 통한 국제경제관계는 분명 상호보완적인 호혜적이 측면이 있는 바, 정당한 자본축적, 자율적인 노사관계의 정립, 현지 문화의 존중을 통하여 현지 국가의 산업발전과 국민이 복지증진에 기여하여 진정한 국제협력과 공생의 길을 도모해야 함을 결론으로 강조할 것이다.

## 2. '천민적 신제국주의'

필자는 한국적 제국주의를 '천민적 신제국주의'로 규정한다. 이 개념은 '천민성'과 '신제국주의'라는 두 요소를 내포한다.

우선 한국자본의 해외진출을 신제국주의로 보는 근거부터 밝혀본다. 신제국주의와 관련하여 흔히 제기되는 두 가지 쟁점이 있다. 하나는 신제국주의라는 개념과 일반이론에 관련되는 것이고 다른 하나는 한국 자본주의의 성격규정과 관련된 한국 특수적인 쟁점이다.

신제국주의란 개념은 탈식민지화 이후에도 신생국에서 영향력을 행사하고 있는 구식민주의국의 경제적 지배방식에 착안한다. 군사력을 바탕으로 한 직접지배라는 제국주의 본연의 지배방식은, 2차대전 종전 이후 새롭게 형성돼 국제질서 속에서 구식민주의국들의 힘이 쇠퇴하고 새로운 패권국가로 등장한 미국이 경제력을 앞세운 지배방식으로 전환함에 따라, 그리고 식민 민족주의의 성장으로 억압비용이 증대됨에 따라, 정치적 통치없는 경제적 지배방식으로 전환하게 된다. 이른바 신제국주의 또는 신식민주의가 출현한 것이다. 그러나 이 개념은 특정 이론을 담지하고 있는바, 신제국주의는 종주국이 배타적으로 지배하고 일방적으로 착취하는 제국주의와 본질에 있어 다를 바 없다는 주장이다.

그러나 필자는 이러한 신제국주의 이론의 가설이 경험적으로 검증되는 데 실패했다고 생각한다. 대체로 신식민지적 상황에서는 여러 국가의 자본들이 자유경쟁을 하기 때문에 일국만의 자본이 배타적 지배를 확보한다는 것은 불가능하다. 또한 선진국과 현지국가 간의 경제관계는 불평등하고 선진국에 유리하게 잉여가 귀속되는 측면이 분명 있지만, 후진국에 돌아오는 경제적 이익도 무시할 수는 없다. 자력갱생적 발전모형이나 사회주의적 발전전략이 제3

세계에서 예외없이 실패를 맛보았고 또 일부 신흥공업국들이 종속적 산업화를 통해 성공을 거둔 지금, 선진국과 후진국 간의 경제적 상호작용은 이제 유일무이한 성장모형이 되었고 또 기대를 걸어볼만한 대안이 되었음을 부인하기 힘들게 되었다.<sup>3)</sup>

결국 필자는 적절한 개념을 발견하지 못하여 신제국주의란 표현을 사용하기는 하지만 이 개념이 시사하는 바 이론적 입장을 전적으로 수용하지는 않는다. 그러나 종속국이 얼마나 평등한 교환관계를 확보할 수 있느냐 하는 것은 종속된 국가나 자본가들의 교섭능력에 달려 있지 신제국주의국의 선의에 달려 있지 않음은 분명하다. 따라서 배타적 지배와 착취를 노리는 제국주의자들의 속성은 여전히 '사자발톱'처럼 감춰져 있다. 특히 신제국주의는 그 주된 주체가 국가가 아니라 자본가와 경영인들이고 이들은 맹목적으로 이윤극대화를 추구한다는 점에서, 그 속성이 원래의 제국주의보다 훨씬 더 노골적이고 비인간적일 수 있다.

신제국주의와 관련된 두번째 쟁점은 한국을 과연 (신)제국주의로 규정할 수 있는가 하는 점이다. 이른바 한국경제의 종속성 내지는 신식민지성 문제이다. 단정적으로 이야기하면, 소위 '식민지반자본주의론자'들과 '신식민지국가독점자본주의론자'들 사이에서 그리고 각 진영 내부에서 벌어진 논쟁은 필자의 분석과 그 문제의식 및 연구관심을 달리한다. 그러한 입장들은 한국자본의 해외진출이란 문제를 외면하거나 무시하고 있기 때문이다.<sup>4)</sup>

다만 일부 신식민지국가독점자본주의론자들이 '자본수출입수지'의 계산이나 '식민지초과이윤'의 실현 여부를 통해 한국이 신식민지인가 또는 한국을 '아(亞)제국주의'라고 볼 수 있는 가라는 질문을 검토하고 있는 점에 대해서는 간단히 언급해둘 필요가 있는 것 같다.<sup>5)</sup> 어떠한 방식에 의존하든 특정국가가 제국주의국가인가 식민지인가를 따지는 것은 국가의 국부와 국력을 비교하고 중시하는 민족이기주의적 사고를 반영한다. 세계화, 국제화 시대에 우리가 관심을 가져야 할 문제는 중심부 국가에서든 주변부 국가에서든 자행되고 있는 정의롭지 못한 경제사회관계인 것이다. 한 민족과 국가의 번영과 평화는 한 민족과 국가의 배타적 이익의 이기적 추구로 결코 성취되지 않는다. 따라서 우리의 주된 관심은 국가 대 국가의 불평등관계가 아니라 인간 대 인간의 불평등관계에 맞추어져야 하는 것이다.

중요한 점은 외국자본이 한국에 진출하여 '식민지초과이윤'을 실현하고 있는 것만큼 우리의 자본이 해외에 진출하여 정당하지 못한 착취를 행하고 있다는 사실이다. 즉 전체자본의

3) 줄고, 「탈냉전시대의 제3세계 경제발전 전략」, 『사회비평』 5호(1991), 특히 256 ~ 76면.  
 4) 상이한 이론적 기원과 과격한 대립에도 불구하고 '사회구성체는쟁'은 논쟁이 진행됨에 따라 차이점이 줄어들면서 서로의 주장이 접근하고 있음이 흥미롭다. 결국에는 한국의 자본주의는 종속적이며, 이 취약성을 보완하기 위해 억압적인 군부독재를 필요로 한다는 논지에 합의될 이르게 된다. 두 입장 모두가 한국 자본주의의 제국주의화 가능성을 부인하고 있다. 박현채 조희연 편, 『한국사회구성체는쟁』 I~IV, 죽산 1989, 1991, 1992.  
 5) 손호철, 「신흥공업국(NICs)의 국제정치경제학: 한국과 非NICs 개도국의 관계를 중심으로」, 『한국과 국제정치』 1990년 봄호; 윤소영, 「식민지반봉건사회론과 신식민지국가독점자본주의론」, 『현실과 과학』 2집, 1988.

능력과 무관하게 개별자본의 착취와 행태가 문제의식의 핵심이 되어야 한다. 국가와 자본의 분리를 주장하는 자유주의적 경제사고가 부활하고 있는 이 시대에는 더욱 그러하다. 일본자본이 미국에서 '식민지초과이윤'을 실현하고 있다고 해서, 제3세계에 투자되는 미국의 개별자본의 부당한 착취가 정당화될 수 있는가? 스페인은 더이상 자본순수출국이 아니므로 스페인의 다국적기업활동은 중요하지 않은 문제인가? 필자의 논지는 제국주의가 일국의 전체자본의 능력에 달려 있던 시대와 달리 신제국주의 시대에는 개별자본들과 노동의 결합 문제가 훨씬 더 의미있는 연구과제라는 말이다.<sup>6)</sup>

다음으로 '천민성'의 개념을 살펴보자. 천민적 신제국주의는 어떤 의미에서는 천민자본주의적인 한국 특유의 경험을 국제화한 것이라고 볼 수 있다. 필자는 순수한 시장에서의 활동이 아닌, 정치권력과 결탁하여 그들에게 일정한 사례(뇌물)를 지급하는 대신 정치적 보호와 경제적 특혜를 제공받아 지대(rent)를 실현함으로써 자본을 증식할 때 천민적이라고 규정한다. 물론 요즈음의 외국인 투자자들은, 초기 상업자본주의 시대의 유태인이나 중동인 또는 동남아의 화교들처럼 토착사회로부터 차별받고 천시당한, 이방민족과는 비교가 되지 않을 정도로 사회적 인정을 받고 있어 정당하지 못한 비유이기는 하다. 또한 천민성이란 개념은 더이상 이방상인들에게만 적용되지 않고 '수단과 방법을 가리지 않고 천하게 돈을 버는 행태 또는 방식' 정도의 정의가 널리 통용되는 것 같다. 그 어원이야 어떠하든, 천민성의 핵심은 자본가들이 정치인 또는 관료와 결탁하고 국가의 제도적 물리적 강제력을 이용하여 부를 축적하는 데 있다. 기본적으로 (1) 정부규제에 의존한 생산·무역·유통·금융·조세상의 각종 특혜, (2) 투기나 탈세등 불법적 탈법적 경제행위에 대한 국가의 묵인, (3) 억압적 노동통제에의 의존 등이 한국 자본가들의 주된 축적방식이라고 본다면 본질에 있어 원래의 천민적 축적방식에 상당히 접근한다. 따라서 천민적 신제국주의는 외국의 자본이 현지의 국가 또는 정치권력의 비호 아래 시장외적인 힘으로 잉여를 증대시키고 이윤을 확보하는 방식이라고 이야기할 수 있다.

천민적 축적은 초기단계의 상업자본주의에 과도기적으로 나타난 '본원적 축적' 또는 '원

6) 물론 자본의 국적성을 따지는 것은 이론적으로는 여전히 중요한 문제이다. 해외 자본은 일국의 총자본의 개별자본이고, 총자본의 장기적 이익을 보장하기 위해 국가는 지원과 통제를 통하여 상대적 자율성을 행사하고 있기 때문이다. 해외자본과 국가 간의 연계는 부인할 수 없는 사실이고, 따라서 한국 국가가 해외자본의 횡포를 방치하고 있는 것은 총자본의 장기적 이익을 대변해야 하는 국가의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다고 보아야 한다 (이 점에 대해서는 전제성의 비평에 감사한다). 그러나 해외투자자본의 천민적 행태는 한국 총자본의 장기적 이익을 해치는 차원을 넘어, 한국 민족의 정신적 이익과 전세계의 경제정의와 평화를 침해하고 있다는 점에 필자는 더 주목하고자 한다. 따라서 필자는 제국주의를 자본주의의 발전의 최후의 그리고 최고의 단계로 규정하는 레닌이나 여타 맑스주의자들의 입장을 지지하지 않을 뿐만 아니라, 제국주의를 일국의 경제발전의 '정도'나 '단계'를 반영하는 것대 또는 경제발전의 결과로 보는 입장도 거부한다. 즉 특정 국가의 자본주의가 제국주의인가 아닌가를 따지는 것보다 신제국주의시대에 더욱 중요한 문제는 자본의 착취성의 여부와 그 정도이다.

시축적'의 한 하위유형으로 볼 수 있다.<sup>7)</sup> 천민적 축적은 '경제외적인 힘'에 의한 축적이란 점에서 원시축적의 본질을 내포하고 있지만, 나름대로의 특수성을 지닌다. 즉, 천민적 축적은 일국의 고유한 역사적 문화적 경험에 의해 다양한 형태로 나타난다. 한국의 해외투자자본은 (1) 그 자본의 성격이 기본적으로 임금착취적·노동집약적 성격을 띤 소규모 자본이라는 점, (2) 한국 자본주의 자체가 천민적이었던 점, (3) 한국인의 인종주의, 민족지상주의, 자민족중심주의 등에 의해 그 천민성을 더욱 강도높게 드러내고 있다.

### 3. 한국적 신제국주의의 행태와 실상

해외에 직접투자되고 있는 우리 자본은 천민적 속성으로 인하여 갖가지 심각한 문제들을 일으키고 있다. 이 문제들을 단순히 한국경제와 기업에 관련된 문제로만 보아넘길 수 없다. 한국과 한국인의 이민지를 크게 훼손하는 결과를 낳고 있기 때문이다. 이러한 이미지 훼손은 해외진출 기업들이 벌어들이는 외화 몇 푼으로 결코 보상될 수 없는, 우리 국민들과 후손들이 두고두고 그 댓가를 치러야 할, 엄청난 실질적·정신적 손실을 끼칠 것이다.

불행하게도, 해외투자업체들을 둘러싼 문제들에 대한 연구자료는 충분하지 못하다. 해외투자가 최근의 현상이라는 점, 현지 언론에 대한 이들 정부들의 보도통제, 한국언론의 무관심, 연구의 절대 부족 등이 객관적인 평가를 어렵게 하는 것은 사실이다. 그러나 산발적인 보도나 필자가 동남아 연구를 위해 1984년 이래로 수차례 동남아 각국을 방문한 경험에서 볼 때, 한국적 신제국주의의 실태는 실로 심각하며 갈수록 악화되고 있는 실정이다.<sup>8)</sup>

가장 직접적으로 표출되는 문제는 노사분규이다. 다음 절에서 분석하겠지만 한국 해외투자자본의 특성상 노사분규는 당연히 예상할 수 있는 것일지도 모른다. 제3세계로 진출하는 대부분의 기업들이 노동집약적인 업종에 투자하고 있는 까닭에 일상적으로 접촉하는 노동자의 수가 많고 또 저임금에서 이윤을 확보하고자 하여, 임금문제를 둘러싼 갈등과 대립이 많을 수 밖에 없다. ASEAN 국가·서남아·중미·중국·멕시코 등 제3세계 국가에 투자하고 있는 모든 기업이 투자대상지역 선정에 있어 저임금을 단연코 중요한 동기로 꼽으면서, 다른 한편으로 낮은 노동생산성을 가장 커다란 '경영상 애로점'으로 들고 있는 데서 갈등의 불씨는 시초부터 있었던 것으로 보인다.<sup>9)</sup>

7) 본원적 축적 또는 원시축적에 관하여는 Karl Marx, Capital, Vol. 1(New York: International Publishers, 1967), part 8을 보라. 그러나 필자는 한국 자본주의의 천민성이 한국경제의 성장에 따라 자연스럽게 약화될 것으로 보는 경제결정론적 사고에 전적으로 동의하지 않는다. 한국적 천민성은 어느 정도 자율성을 가질 것이고, 이 점에서 이 글의 비판은 의미를 갖는다.  
8) 그러나 『한국경제신문』 1991년 11월 1일자 동남아진출 기업의 노사분규 문제를, 『한국일보』 1992년 5월 20일자는 중남미진출 업체들이 저지르는 노동자학대사례를 부분적으로 다루고 있다.

한국인 기업에서의 노사분규는 해외투자가 급증한 1980년 후반부터 발발하기 시작한 것으로 보도되고 있다. 인도네시아의 경우를 예로 들면, 이 나라에 진출한 10여개의 신발업체 거의 모두가 노사분규를 겪었다고 한다.<sup>10)</sup> 인도네시아가 강력한 군부권위주의 국가이고 노·사·정 '삼자적(tripartite)' 협조·협의 체계를 강조하고 있다는 점을 고려한다면, 노동자들의 집단행동은 매우 예외적인 사건으로 볼 수 있다.<sup>11)</sup> 그런데도 불구하고 한국인이 투자한 대부분의 신발업체에서 쟁의가 있었다면, 한국인 투자업체의 열악한 근로조건을 충분히 짐작할 수 있다.

그러나 저임금문제가 노사분규의 주된 요인이 아니라는 점에서 문제는 더욱 심각하고 복잡하다. 부정확한 보도이긴 하지만 한 신문에 따르면, 인도네시아와 태국에서 발생한 노사분규 대부분이 인간 이하의 대우에 대한 현지 노동자들의 불만에서 비롯되고 있다.<sup>12)</sup> 실제로 동남아를 위시한 제3세계의 고용구조에서 이 보도의 진실성을 확인할 수 있다. 즉 많은 나라들이 높은 실업률이나 잠재실업 문제로 시달리고 있으며 실제 임금수준도 정부당국이 설정한 최저임금선을 넘어서는 경우가 거의 없다는 사실을 보면, 노동자들의 임금인상 요구는 드물 것이라고 추론해 볼 수 있다. 여기서 우리는 뒤에 언급할 한국적 경영방식과 한국적 멘탈리티가 제3세계에 이식되면서 심각한 충돌을 빚어내고 있음을 강조해둘 필요가 있다.

그러나 노동현장에서의 즉각적인 반발보다 더욱 심각하게 생각해보아야 할 문제는 현지인들이 스테레오타입화되고 있을 한국인 상(像)일 것이다. 현지정부의 억압적인 노동통제, 한국인 기업의 군대식 규율, 협박과 폭력, 노동자들을 분열시키는 성과급 임금체계, 현지인들의 유순한 성격 등은 노동자들로 하여금 직접적 대결을 회피하게 하는 충분한 요인이 될 것이다. 노동자들은 집단적인 '항변(voice)'보다는 개별적인 '탈출(exit)'을 택한다. 그래서인지 한국인투자 기업체에서는 다른 외국인 기업체보다 월등하게 이직률이 높다.<sup>13)</sup> 그러나 이들이 직접적인 대결을 회피한다고 해서 부당한 한국기업에 대한 저항을 포기하고 있다는 것을 의미하지는 않는다.

9) 저임금을 찾아 간 한국 투자자들이 낮은 노동생산성을 지지않는 것은 합리적이지 못한 비 시장적 사고처럼 보이지만 상당히 지배적인 사고이기도 하다. 김시중·민충기·류재원, 앞의 책, 96, 98, 102면. ASEAN·중미·멕시코 등의 권역 설정은 저자들의 분류임.  
 10) Edward S. Simanjuntak, "Laporan Khusus: Pekerja Pabrik di Tangerang Menggapai Harapan Baru", *Prisma*, no. 5 (1980), 69~70면; Adam Schwarz, "Running a Business", *Far Eastern Economic Review*, June 20, 1991: 자카르타 소재 한국기업인과의 필자 인터뷰, 1989년 7월 20일.  
 11) 인도네시아의 노동운동과 노동정책에 대해서는 줄고, 「노동의 취약성과 국가의 억압적 통제: 수하르토체제하의 인도네시아 사례연구」, 『아시아문화』 6호(한림대 아시아문화연구소 1990)를 보라.  
 12) 『한국경제신문』 1991년 11월 1일자. 또한 한국수출입은행에서 행한 한 실태조사는 응답한 33개 기업체 중 19개 기업체가 가장 어려운 운영상의 애로사항으로 '파견직원의 현지적용'과 '중업원관리'로 인사·노무관리문제를 들고 있다. 한국수출입은행, 앞의 책, 100~101면.  
 13) 『제3세계가 고발하는 제국주의 한국』(미국에일대학 인권보고서), 『길』 1993년 4월호, 156면.

약자(弱者)들의 저항은 "일상적인 계급투쟁의 형태"로 나타난다.<sup>14)</sup> 일상적 형태의 저항을 개념화한 스캇(James Scott)은 억압적인 국가와 강력한 지주 앞에 약한 농민이 마지막으로 택할 수 있는, 그렇지만 효과가 지속적일 수 있는 저항수단의 하나로 "말의 전쟁(war of words)"을 들고 있다. 권위주의국가와 강한 자본가 아래 위축된 노동자의 경우도 유사할 것이다. 이들 노동자들은, 한국인들이 현지에서 심고자 하는 "근면하고, 성실하고, 우수하고, 모범적인" 한국인상에 저항하여, "무례하고, 급하고, 폭력적이고, 비인간적인" 한국인의 이미지와 한국인에 대한 처절한 체험들을 끈질기게 유포하는 것에서 그들의 저항수단을 찾는다.<sup>15)</sup> 노동자들의 직접적인 저항수단이 없는만큼 이들의 간접적인 저항은 더욱 끈질긴지 모른다. 필자가 동남아를 방문하기 시작한 지 불과 10년 만에 한국인에 대한 인식이 그렇게도 급격히 그리고 극도로 나빠진 이면에는 현지인들의 조용하지만 확실한 저항이 있어왔다는 생각이 든다.

#### 4. 천민성의 기원

왜 우리의 해외진출기업들은 이러한 행태를 보이는가? 한국의 발전단계와 관련하여 해외에 투자되고 있는 자본이 임금절약적 노동집약적 중소기업이기 때문이라는 경제학적 설명만으로는 충분한 설명이 되지 못한다. 이 설명이 만족스러운 것이라면, 국적을 불문하고 같은 업종, 같은 규모의 모든 외국인투자 업체는 유사한 정도의 문제를 가지고 있어야 하기 때문이다. 그런데 한국인투자 기업체들은 단연 돋보이는 '문제아(troublemaker)'이다.<sup>16)</sup> 따라서 한국적 신제국주의의 천민성을 단순히 이행기적인 현상으로 보아넘겨버린다든지 또는 임금인상이나 물리적인 작업환경을 개선하는 방법만으로는 해결을 기대하기가 힘들 것이다.

필자는 한국적 자본축적 경험, 기업문화 및 경영방식이 현지에서 그대로 적용되는 방식에 주목할 필요가 있다고 생각한다. 대체로 정경유착을 통한 자본증식, 상명하달식의 결정체

14) James C. Scott, *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance* (New Haven: Yale Univ. Press, 1985), 특히 chap. 6. 다국적—대부분이 한국인 투자—운동화 제조업체에 대한 한 연구에 의하면, 인도네시아 노동자들은 다양한 투쟁방식을 택하고 있는데, (1) 화장실이용이나 경배를 핑계로 한 휴식시간 벌기, (2) 한국인들에 대한 은밀한 비난과 인격보복, (3) 여공들을 희롱하는 한국인 남성관리자들에 대한 보복으로 한국인 여성관리자들의 '입술흠치기', (4) 고의적인 기계고장이나 작동속도 지연, (5) 사보타지나 음식물찌꺼기 버리기 등 명시적인 항의, (6) 신발이나 부품 좀도둑질 등 주로 '일상적 형태'의 저항이다. Ari Daptari, Indrassari Tjandraningsih, Juni Thamrin, "Tenaga Kerga Pedesaan Pada Industri Besar Sepaty Olahraga untuk Expor: Studi Kasus Tangerang dan Bogor", Project Working Paper Series, no. B-20 (Bandung: Institute of Social Studies, Bandung Research Project Office, 1991), 54~56면.  
 15) 한국인들과 일했던 거의 모든 현지인들이 공통적으로 지적하고 있는 한국인들에 대한 성격묘사이다. 현지인들의 가장 먼저 그리고 자주 듣는 한국말이 '빨리빨리'라고 하는 이야기들은 한국인에 대한 인상을 잘 나타내주고 있다. 『제3세계가 고발하는...』, 160면.  
 16) 필리핀 까비테(Cavite)수출가공지역 행정담당자와의 필자 인터뷰, 1993년 1월 7일; 인도네시아 투자조정청(BKPM) 관계자와 필자의 인터뷰, 1993년 1월 29일.

계, 엄격한 규율, 권위주의적 노동통제 등이 한국에서 성공을 거두었고, 따라서 외국에서도 성공을 거두리라고 경영인들이 믿고 있기 때문이다. 그러나, 이 설명 역시 불충분하다. 왜냐하면 투자대상국이 어떤 나라인가에 따라서 커다란 차이를 보이고 있기 때문이다. 미국이나 유럽 등 선진국에 투자하고 있는 한국인 업체에는 별 문제가 없다는 점, 인도네시아나 파페말라의 한국인 업체들이 태국이나 필리핀 소재 한국인 업체들보다 노사문제가 더 어렵고 빈번한 것과 같은 차이는 한국적 기업경영방식이 투자대상지역에 따라 차별성을 가지고 적용된다는 말이다. 여기서 우리는 한국인의 '멘탈리티'를 분석해볼 필요성이 제기된다. 한 민족의 의식을 과학적으로 분석한다는 것이 무척 어려운 작업이기는 하지만, 한국자본과 현지노동 간의 결합은 분명 두 생산요소간의 결합일 뿐만 아니라 두 문화간의 결합이기도 하다. 필자의 생각으로는, 한국인이 경험한 근대사는 선진국에 대해서 한편으로는 열등감과 피해의식을 다른 한편으로는 방어적 민족주의를 한국인의 의식속에 심어주었다. 그러나 최근 사반세기 동안 한국의 급속한 경제성장은 이러한 방어적 민족주의를 민족우월의식과 인종주의로 타락시켰고, 이 선민의식은 후진국민을 대하는 한국인의 태도 속에서 가장 잘 나타나고 있다. 급속한 사회변동 과정에서 분열상을 보이는 퍼스넬리티는 한국인들로 하여금 선진국과 후진국을 극단적인 차별성을 갖고 인식하게 했던 것 같다.

이하에서는 해외투자자본의 성격, 천민자본주의의 수출, 한국인의 멘탈리티를 차례대로 검토한다.

### (1) 해외투자자본의 특성

1980년대 후반 이후 해외투자 붐이 조성되면서 해외로 진출하고 있는 한국자본은 아래의 몇 가지 서로 관련된 두드러진 특성을 보이고 있다. 첫째로 제조업 분야의 투자가 급증하고 있다. 둘째로 제조업 중에서도 노동집약적 산업이 선도하고 있다. 셋째로 그 이전의 시기와 비교해볼 때 중소기업의 해외진출이 특히 돋보인다. 마지막으로 이러한 업종과 규모를 가진 자본의 주요 투자대상국은 동남아와 중남미 등 제3세계 국가들이 대종을 차지한다. 이상의 특성은 아래의 통계에서 수치로 확인된다.

1985년 이전에는 해외투자 중 제조업이 차지하는 비중이 건수 대비 12.7%, 투자액 대비 16.4%에 불과하던 것이 1986년부터 1990년까지 5년 동안 각각 50.0%와 46.7%로 급증하고 있다. 특히 섬유·의복 업종의 경우 총투자건수 202건 중 159건이, 가죽·신발업종의 경우에는 56건 중 50건이 1988년 이후에 투자된 것이다. 제3세계로 분류되는 동남아와 중남미의 경우 제조업투자비율이 각각 62.2%와 47.3%로 다른 어떤 지역에 비해서도 월등히 높다. 중소기업이 차지하는 비중을 보면 1985년까지 건수로는 35.2%, 투자액수로는 4.9%에 불과하던 것이 다음 5년간에는 각각 65.8%와 28.1%로 역시 급증하고 있다. 다른 통계를 보면 1988년에서 1990년까지 3년간 ASEAN국에 투자된 자본 규모는 100만 달러 이하가 전체 건수의

78.8%나 되어 제3세계에 진출하는 자본은 중소기업이 압도적인 비중을 차지함을 알 수 있다.<sup>17)</sup>

노동집약성과 중소기업자본이라는 특성 모두 한국 기업체의 천민적 행태를 조장하고 있다. 노동집약적 산업은 생산비중에서 임금이 차지하는 비율이 높기 때문에 이를 낮출 때 가장 손쉽게 이윤율을 높일 수 있다. 그리고 중소기업의 경우는 아무래도 연구개발, 국제적 활동, 현지파견직원들의 수준, 관리기법 등에서 대기업에 비해 미숙할 수밖에 없다. 따라서 대다수 한국자본은 노동집약적 중소기업이라는 속성으로 인하여 본래적으로 노사관계에 취약성을 지니고 있다고 보아야 한다.

노동집약적 중소기업들은 해외진출을 시작하던 시기가 국내의 정치적 변화와 일치하였던 까닭에 노동착취적 성격을 버릴 수 없었다. 이들은 대체로 1980년대 중반 이후 급격히 상승한 국내임금과 1987년 8월의 노동자대투쟁과 민주화가 자극한 노사갈등을 피해 해외로 대거 이동하게 된다. 따라서 이러한 기업들은 자연히 임금상승 요구에 민감할 수 밖에 없고 노동쟁의에 대처함에 있어 대화를 통한 평화적 교섭보다 민주화 이전의 폭력적이고 억압적인 방식에 익숙해 있다.

노동집약적 중소기업체의 해외진출은 국제분업체계의 개편에 의해 더욱 촉진되었다. 1970년대 후반 이후 전세계적으로 확산된 수출지향형 발전 전략을 많은 제3세계국가들이 채택하게 되면서, 상대적으로 쉬운 기술과 작은 규모의 자본을 요하는 노동집약적 산업은 이들 국가의 주된 수출전략산업으로 주목을 받게 된다. 반면, 한국은 지속적인 경제성장으로 인한 임금상승으로 이 분야에서 비교우위를 상실하게 되고, 또한 민주화로 인해 더이상 강압적인 방법으로 노동력을 저임금에 묶어둘 수 없게 된 것이다. 많은 중소기업들은 국내에서 도산하거나 해외노동시장에서 활로를 모색하게 되는데, 그 과정에서 자본뿐만 아니라 다음에 논할 천민적 경영방식과 기업문화까지 수출하게 된다.

### (2) 한국적 천민성의 이전

자본의 논리로서만 한국기업의 행태를 완전하게 설명할 수 없는 이유는 너무나 명확하다. 특정 투자대상국이 갖고 있는 투자유인은 한정되어 있고 투자자들은 바로 그 유인에 함께 끌려 투자하기 때문이다. 실제로 투자대상국들의 외국인투자실태를 분석해보면 한국기업의 투자규모가 작기는 해도 같은 업종에 경쟁하고 있는 합작기업들의 국적은 다양하다. 그렇다면 왜 유독 한국기업들이 더 많은 문제들을 일으키고 있는가? 한국기업 특유의 경영방식에서 문제의 소재를 찾아볼 수 있다.

한국적 경영방식은 세 가지 측면으로 나누어 생각할 수 있다. 첫째는 외국인들의 투자여건과 경제활동을 규제하거나 지원하는 정부 및 정치권력과의 연계이다. 많은 한국인 투자업체들은 현지에서 정치적 연줄이나 후원이 기업활동에 필수적이라고 생각한다. 제3세계에 속하

17) 주 2를 볼 것.

는 대부분의 투자대상국들이 부패한 권위주의 국가인 것은 사실이기도 하지만, 한국기업들도 기업가정신(entrepreneurship)을 가지고 현지의 법과 제도를 존중하며 기업을 경영하는 것은 순진하고 안일한 사고라고 간단하게 단정지어 버린다. 일례로 1985년 인도네시아와 천연가스 도입을 위한 20년 장기계약을 맺을 때, 이를 운송할 유조선 건조와 임대 문제를 둘러싸고 한국 굴지의 3대 기업이 각각 대통령의 장남, 차남, 사위를 등에 업고 로비를 벌여 해외언론에 널리 보도된 바 있다. 정치적 후원보다 더 만연되어 있는 것은 한국인 기업체들의 일상적 중죄(贈賂)행위이다. 일반적으로 회사설립이나 수출입품 통관의 절차가 까다롭고 복잡한 현지국가들에서 한국인 경영자들은 이를 불평하면서도 다른 어떠한 외국인 경영자보다 그 처리에 능숙하고, 또 이러한 부정부패행위를 아주 자연스럽게 받아들인다.

두번째 측면은 한국에서 가져간 관리방법이다. 한국적 특성은 특히 생산관리나 노무관리에서 두드러지게 나타난다. '피라미드식 명령체계'와 군대식 규율을 적용하여 작업과정을 감시 통제하고, 규율을 위반하는 노동자들에서는 폭언·협박·폭행·체벌·해고를 일삼는다.<sup>18)</sup> 많은 업체에서 채택하고 있는 '성과급' 보상제도를 보더라도, 달성 불가능한 작업목표량을 설정해 놓아 실제로 보너스가 지급되는 경우는 거의 없고 노동력만 최대한으로 착취하는 경우가 다반사인 매우 잔인한 임금체계이다.<sup>19)</sup> 한때 한국에서 흔한 수법이었던 (현지인) 노동자들 간에 불신과 분열을 조장하는 비인간적인 상호 감시방법도 사용한다.<sup>20)</sup>

셋째로, 많은 한국인 업체들의 강압적인 노무관리는 현지국가의 억압적인 노동통제에 의존하고 있다. 우리의 해외투자가 비합리적으로 보일 정도로 인도네시아와 같은 특정 국가에 집중되어 있는 것은 경제적 투자유인때문이라고 볼 수 없다. 사실 인도네시아가 동남아에서 가장 임금수준이 낮은 곳이라는 사실, 열악한 사회간접자본 투자, 낮은 노동생산성, 부패하고 무능한 관료집단, 복잡한 행정절차 등을 고려한다면 투자가치가 인접국가들에 비해 압도적으로 높다고 볼 수는 없다. 실제로 일본 투자자들은 투자대상지로 인도네시아보다 태국을 훨씬 선호한다. 반면에 한국인들은 대 ASEAN 총투자의 약 70%를 인도네시아에 집중시키고 있다. 이는 한국인들이 판단하는 투자유인에는 '경제외적(extraeconomic)' 측면이 상당히 중시되고 있음을 잘 반영해주는 것이다. 인도네시아는 인구가 2억 가까이 되는 나라이고 최저임금이 1일 미화 1달러 수준에 불과하지만, 1977년에서 1985년까지 파업은 연평균 90건에 불

18) 과테말라에서는 노동자들을 강제감금하여 잔업을 강요하거나 대나무 회초리로 구타한 사건까지 발생하였다고 한국언론이 보도한 바 있다. 『한국일보』 1992년 5월 20일자.

19) 『제3세계가 고발하는...』, 154~58면.

20) 예를들면, 인도네시아의 한국인 신발공장에서는 운동화를 훔쳐나가는 노동자를 잡아내는 보안요원(tenaga keamanan)에게 높은 급료 외에도 적발한 제품의 완성도에 따라 보너스를 지급하고 있는데, 운동화 완제품은 한 켤레당 35,000루피아, 신발등 또는 바닥은 10,000루피아, 기타부분은 5,000루피아를 포상으로 주고 있다. 6개월간 일한 여성노동자의 평균월급이 잔업수당을 합쳐 45,000루피아(약 22,000원) 내지 50,000루피아인 사실을 고려한다면 엄청난 액수에 해당하는 포상급이다. 그럼에도 불구하고 도둑질은 매우 빈번하다고 이 보고서는 쓰고 있다. Ari Saptari 외, "Tenaga Kerga...", vii, 50, 55~56면.

파했다. 이처럼 낮은 파업건수는 노동자들의 노동조건에 대한 만족의 결과가 아님은 1981년에 보고된 파업건수가 145건인 데 반해 파업장수도 145개로 정확히 일치함에서 잘 나타난다. 21) 즉 파업이 동일 작업장에서 반복된 경우가 한 건도 없을 정도로 파업에 대한 인도네시아 정부의 태도는 단호하고 즉각적인 것이다.

이상의 논의를 요약하면, 한국인 투자자들은 자신들에게 익숙한 한국적 자본축적방식과 경영방식을 잘 적용할 수 있는 나라를 투자대상지로 선정하며, 그 나라에서도 그러한 한국적 방식들을 서슴지 않고 적용한다. 그런데, 그 한국적 경험은 바로 민주화 이전의 권위주의정권들 하에서 체득한 것으로, 정경유착, 군사적 기업문화, 억압적 노동통제를 그 내용으로 하고 있어 심각한 문제점을 안고 있는 것이다.

### (3) 한국인의 인식

한국 기업들의 천민적 행태를 조장하는 것이 지금까지 논의한 자본의 속성이나 경영방식 때문만이라면 해결책은 비교적 간단할 지도 모른다. 한국과 투자대상국 경제가 발전함에 따라 그리고 해외투자 경험이 축적됨에 따라 자연스럽게 교정되어나갈 것이기 때문이다. 그러나 문제의 소재는 좀더 뿌리깊은 한국적인 '그 무엇'에 있는 것 같다. 필자가 이 글의 주제와 관련하여 분석해보고자 하는 문화적 측면은 외국인에 대한 한국인의 인식과 태도이다. 그러나 우리나라 사람들이 외국인들과 광범하게 접촉한 것이 최근이기 때문에 그것을 문화라고 부를 수 있을 정도로 충분히 지속적인 유형을 보인다고 단정하기는 힘들다.<sup>22)</sup> 여기서는 간단히 한국인의 의식 또는 정신상태(mentality) 정도로 명명해 놓기로 한다.

제3세계인들을 대하는 한국인들의 행태는 그 바탕에 자민족중심주의(ethnocentrism)와 인종주의(racism) 같은 문화심리적인 경향을 깔고 있다. 한국인의 문화적 편견은 이중적이다. 선진국민과 문화에 대해서는 다소의 열등의식이 깔린 불신과 혐오감(xenophobia)을 보이고 있는 반면, 후진국에 대해서는 극단적인 우월의식을 과시한다. 한국인 기업들이 투자대상국에 따라 행태를 달리하는 것은 바로 이러한 이중적인 편견에서 비롯된다고 볼 수 있다. 특히 후진국민에 대한 한국인들의 인식은 편견과 무지에 가득차 있다. 해외에서 활동하는 한국인 경영자들은 흔히 현지 노동자들이 게으르고, 요령을 피우고, 창의력이 없다고 이야기한다. 급여지급일 다음 며칠간 결근율이 매우 높고, 급여는 저축하지 않고 며칠만에 다 써버린다고 비웃는다.<sup>23)</sup>

21) Suara Karya, January 16, 1982.

22) 물론 문화적 설명은 개념조작화가 쉽지 아니하고 때로는 위험한 함의를 담고 있다. 문화라는 것이 풍부하고 다양한 하위문화들을 모두 포괄하고 있는 까닭에, 문화적 설명은 상호모순되는 현상을 동일한 문화요소로 설명하거나 동일한 현상을 상호모순되는 문화요소로 설명할 수 있는 여지를 항상 남겨놓고 있다. 여기서 필자가 시도하는 문화적 설명도 개념화와 방법론에 문제가 많은 시론에 불과함을 인정한다.

23) 필자도 이러한 평가가 경영학적인 견지에서는 사실임을 인정한다. 그러나 동남아인들은



자민족중심주의는 자민족의 문화·규범·가치기준 등으로 타문화를 해석하고 평가하는 문화절대주의로 정의된다. 한민족은 다른 민족과 자연스레 어울려 살아본 경험이 없는 단일민족이며 한국문화는 세계에서 가장 동질적인 문화를 형성하고 있다. 특히 제3세계의 다양한 문화에 생소한 한국인들은 타문화를 한국문화가 제공하는 것대로 평가한다. 따라서 웃을 벗고 사는 것은 원시적이고, 음식을 손으로 먹는 행위는 더럽고, 행동이 느린 것은 나태하기 때문이고, 웃으면서 이야기하는 것은 비굴한 태도이며, 여성들의 적극성은 정조관념이 약한 것으로 해석한다. 그들의 문화를 단순한 사고방식, 게으른 천성, 비합리적인 경제행위, 전근대적이고 원시적인 풍속과 생활습관 등으로 규정해버린다. 현지 노동자들과의 빈번한 충돌은 한국인들의 자민족중심적인 태도와 사고에서 비롯되고 있다.

필자는 한국인들의 인종주의가 연속된 국난을 극복하기 위해 우리 스스로에게 심어온 민족주의 의식과 현대한국의 경제적 성공에 대한 자만심이 조야하게 결합하면서 형성되었다고 생각한다. 조선조 중기 이래로 계속되어온 외국의 침공, 식민지적 지배, 외세에 의한 내전과 분단, 그리고 경제적 종속을 경험한 한국인들이 위대한 민족, 유구한 역사, 찬란한 문화, 순수한 핏줄, 우수한 두뇌따위를 강조한 것은 민족의 자립과 생존을 위해 당연하고 또 필요한 것이었는지 모른다. 그것은 외세에 대항하고, 우리의 열등감을 극복하고 민족적 자긍심을 회복하며, 경제적 자립과 번영을 도모하기 위한 '저항, 해방, 근대화 내셔널리즘'으로 충분히 정당화될 수 있는 이념적 무기였다고 볼 수 있다. 24) 이런 까닭에, 한반도에 출현하였던 많은 정파와 운동들은 다양한 이데올로기적 경향에도 불구하고 모두가 민족주의를 수용할 수 밖에 없었는지도 모른다. 남한의 군사독재정권들로부터 반제국주의 민족해방을 외치는 학생운동세력까지 민족주의는 당위적인 이념적 좌표가 되었다. 심지어는 한반도를 성역시하고 한국인을 선민(選民)시하는 종교까지 기승을 부리고 있으며, 한민족의 위대함과 진취성을 바탕으로 영토확장과 지역패권을 부르짖는 주장들까지 나타나고 있는 실정이다. 25)

특히 신흥공업국으로의 부상으로 표현되는 경제적 성공이야말로 이러한 민족주의를 실체화하고 입증한 것이라고들 확신한다. 소위 '저항형 민중내셔널리즘'이 아무런 재평가 없이 '선진국화 내셔널리즘'으로 탈바꿈하고 있는 것이다. 26) 그러나 정장연도 간단히 언급하고 있

과거 풍부한 식량과 자원에 최소한 노동력이라는 천혜의 조건을 향유하여 전통적으로 노동·절약·비축등을 미덕시하지 않는 문화라는 점에 대한 이해 없이 단순히 '나태'와 '과소비'를 비판하는 것은 자본주의적 척도에 근거한 문화절대주의적 사고이다.

24) 정장연, 「'NIEs 현상'과 한국자본주의 : 한국 선진국화의 실상과 허상」, 『창작과 비평』 1992년 가을호, 368~71면.

25) 통일교, 증산교, 단(丹) 사상 등 최근 대중적 인기를 얻고 있는 신흥종교나 사상은 거의 예외없이 선민의식을 그 바탕에 깔고 있다. 이러한 경향은 역사·문학·예술 분야에서도 엿보이는데, 발해의 민족적 구성, 만주(간도)의 개척사, 일본문화의 기원, 백두산족의 유래를 소재로 한 역사연구·문학작품·노래 등이 그것이다. 필자는 이러한 경향들이 담고 있는 민족사적 의미와 역사적 진실성을 어느정도 인정하면서도, 한국이 경제대국화하고 국제사회에 급속히 노출되고 있는 현시점에 등장하고 있다는 사실에 주목한다.

듯이, 강한 자의 민족주의 의식은 피해자의 '저항형 내셔널리즘'과 달리 심각한 문제점을 안고 있다. 강대국의 민족주의는 패권주의로 직결되어 약소국에 피해를 입히고 또 약소국민으로부터 강한 저항을 불러일으키기 때문이다. 바로 이런 이유로, 미국을 위시한 서방국가에서 민족주의는 부정적인 함의를 내포한 위험한 사고로 인식되며, 일본의 식자들은 일본 국민들의 지나친 민족의식이 일본의 현안인 '국제화'에 가장 큰 걸림돌임을 지적하고 있는 것이다.

선진국으로 이행하는 과정에서 표출되는 민족주의에는 특별한 위험성이 잠재해 있다. '졸부(狝富)'의 성공처럼 한 나라의 급속한 성장도 물질 기반과 의식(意識)간에 극심한 간극을 보이기 때문이다. 새로운 문화현상으로서 선민의식과 인종주의는 바로 이러한 도약과정에서 나타날 수 있으며, 이는 정치적 파시즘을 낳기도 한다. 히틀러 치하의 독일과 군국주의 일본의 등장은 그러한 위험성을 극명하게 보여준 사례이다.

지난 30년 간에 걸쳐 한국이 이룩한 경제성장은 당시 후발국가이던 독일과 일본이 19세기 후반부터 20세기 초반까지 이룩한 성장의 기록을 갱신하고도 남는다. 한국인들의 선민의식과 인종주의는 바로 이러한 급속한 이행기에 나타나고 있으며, 최근세사 속에서 외세에 의해 강요된 민족적 수난을 보상받고 상처받은 민족자존심을 회복하겠다는 심리까지 감추고 있어 더욱 위험하다.

## 5. 끝맺는 말

세계는 변화하고 있다. 무기의 힘으로든 자본의 힘으로든, '지배'하는 시대는 급속히 퇴조하고 있다. 탈냉전, 탈패권시대의 도래로 국제관계는 일방적인 '착취'의 관계에서 덜 불평등한 '상호의존'의 관계로 옮겨가고 있다. 급세기의 기술혁명과 정보혁명은 국가들간에 그리고 국민들간에 교류·통신·의사소통을 급속도로 확대시키고 있다. 또한 전세계로 확산되고 있는 민주화의 물결은 권위주의 정권과 매판적 자본이 제국주의와 결탁하여 제3세계 민중을 일방적으로 탄압하고 착취하는 정치·경제관계를 어렵게 만들 것이다. 국제화·정보화·민주화의 새 시대에는 억압·기만·착취 대신에 계약·이해·호혜에 기반한 국제관계가 요구될 것이다. 도덕성을 상실한 강대국은 점점 설 땅을 찾기 힘들어질 수 밖에 없다.

필자는 한국적 제국주의의 시대착오적인 행태를 깊이 우려한다. 17, 8세기의 식민지에서나 통하였을 천민적인 축적방식은 결코 그 생명이 길 수가 없다. 이러한 방식은 제3세계 국민들의 의식속에 추악한 한국인의 이미지를 깊숙이 각인해 놓아 상당기간 한국인들의 국제활동에 장애물로 작용할 것이다. 이윤극대화에 급급한 한국의 투자자들이 한국경제에 가져다 주는 단기적 이익과는 비교할 수 없을 정도의 엄청난 손해를 우리들에게 그리고 우리의 후손들

26) 정장연, 「'NIEs 현상'...」, 정장연은 '선진국화 내셔널리즘'의 문제점으로 그 사회경제적 토대의 취약성에 주목하여 일종의 허위의식으로 보고 있으나, 필자는 한국적 '내셔널리즘'은 그 토대로만 환원시킬 수 없는 자율적인 형성사를 담고 있다고 생각한다.

에게 남길 것이다.

이웃 일본이 동남아에서 맛보아야 했던 경험은 우리에게 타산지석의 교훈을 던져준다. 일본이 동남아로 본격적으로 진출하기 시작한 지 불과 10년도 지나지 않은 1974년 1월 방콕과 자카르타에서 대규모 반일폭동이 발생하여 2주간이나 지속되었던 적이 있다. 이 사건으로 일본인은 '경제적 동물'이란 명성을 확실하게 얻어내었다. 일본자본과 부패한 현지정권 간의 결탁, 화교만을 살찌우는 일본인 투자, 절대다수의 국민들에게 상대적 박탈감을 심어준 일본상품의 범람이 만들어낸 추악한 사건이었다. 그런데, 이 추악한 사건은 이제 한국인에 의해 재연되고 있는 것이다. 이대로 간다면, 지금은 생경하게 들리는 '반한(反韓)감정'이 곧 세계 이곳저곳에서 생겨나고 '반한운동'으로 비화될 지도 모를 일이다.

한국인들은 가까운 과거에 자신들의 처지가 어떠했는지를 너무나 빨리 망각해버렸다. 지금 한국인들이 한국보다 못한 나라와 국민들에게 내리고 있는 평가는 불과 한두 세대 전 일본인들과 서양인들이 한국인들을 저주하고 멸시하던 내용을 그대로 담고 있다. 국제사회로 뻗어나가는 길목에 선 한국인들은 우선 냉정한 자기비판과 성찰부터 해보아야 할 것이다.

단일민족의 순수한 핏줄을 내세우면서 세계최대의 입양아수출국이란 불명예를 안고 있는 나라가 바로 한국이다. 현대 한국인들은 세계 곳곳에서 그칠 줄 모르는 빈곤·기아·질병에는 일말의 동정도 보내지 않으면서, 사치성 향락성 해외관광을 하며 현지인들과 그 문화를 희롱하고 깔보는 작태를 자행하고 있는 것이다. 외국정부를 향하여 한인들을 차별하지 말 것을 요구하면서, 국내에 체류하고 있는 외국인 노동자에 대하여는 법적인 보호는 고사하고 인간이하의 푸대접을 하는 이기적인 국민이 '오늘의 한국인의 모습이다.'<sup>27)</sup> 얼마 전까지만 해도 인권탄압과 정치적 폭력에 대항하여 투쟁하는 제3세계의 민중들에게 연대를 보내기는 커녕, 그러한 억압적 독재정권을 경제적으로 지원하고 국제사회에서 버림받은 지역패권국가와의 뒷거래를 외교로 생각하는 정부가 한국의 정부였다.

새 시대를 맞아 한국의 외교도 민간관계에 관심을 가져야 한다. 제3세계의 억압적 국가와 착취적 특권계층의 환심을 사는 국제관계는 지양해야 한다. 이미 수천의 한국기업이 해외로 진출하였고, 한 개의 한국인 업체는 수백, 수천의 현지 노동자와 일상적으로 접촉하고 있다. 한 사람의 노동자가 들려주는 한국인에 관한 좋지 않은 이야기는 가족 친지를 통해 그 사회전체로 확산되고 있다. 나날이 한국상품의 소비자와 한국인 기업의 근로자를 경쟁국에 빼앗기고 있는 것이다. 해외시장에 사활을 걸 수밖에 없는 한국경제로서는 막대한 손실이 아닐 수 없다.

어느 때보다 한국을 새롭게 건설하자는 소리가 드높다. 그러나 모두가 국내 정치·사회

· 경제의 민주화와 개혁을 외쳐대면서도 한국인들이 해외에서 자행하는 인권침해·정경유착·부정부패·노동탄압에 대해서는 침묵하고 있다. 일제의 만행에 분노하고, 미국의 군사독재에 대한 지원을 비판하고, 한국에 진출한 다국적기업의 착취를 고발하던 이땅의 지식인들이 한때 우리의 모습과 다를 바 없는 동남아와 중남미에서 한국인들이 저지르고 있는 만행과 착취는 외면해버린다는 것은 참다운 지식인의 태도가 아니다. 그것은 목전의 이익만 강조하여 우리 민족을 패망에 이르게 할 무책임한 태도이며 그러한 민족주의는 우리 민족의 배부름만 생각하는 소아적인 민족이기주의에 지나지 않는다. 우리 민족의 진정하고 영원한 삶은 다른 민족들과 더불어 건설할 평화롭고 평등한 세계 속에서만 보장될 것이다.

27) 외국인 불법노동자의 실태에 관하여는 송문홍, 「외국인 노동자 불법취업」, 『신동아』 1992년 2월호, 450~61면; 김지은, 「한국내 외국 근로자들이 겪은 추악한 한국인과 고마운 사람들」, 『월간조선』 1992년 12월호, 506~17면; 이윤호, 「선택의 땅 '코리아'에서 무너진 외국인 노동자의 꿈」, 『사회평론』 1993년 5월호, 174~80면; 『시사저널』 1993년 4월 15일자, 32~37면; 같은 책, 4월 22일자, 36면 등을 보라.

## '세계화 한국'의 기업인들, 양심이 없다

차미경/홍콩, Asia Monitor Resource Center 연구원

국경이 무너지고 있다. 30년 경제개발의 성과 위에서 외국으로 향하는 '세계화'한국인들의 빨겉음도 분주하다. 무엇보다 먼저 자본이 달려 나가고 있다. 그들이 남긴 한국의 인상울 현지의 목소리와 함께 듣는다.

아시아의 어느 거리에서든 흔히 발견되는 유명한 간판들이 있다. 현대, 금성, 한진, 대우...

아시아 여행을 위해 해외에 처음 나가는 사람 중 대부분은 길거리에서 흔히 보이는 대형 한국기업광고에 놀라는 경우가 많다. 낯설은 땅에서 내나라 글씨가 반갑기도 할 것이다. 개중에는 자부심을 느끼는 사람도 꽤 있으리라고 본다.

그러나 동남아시아에서 심각한 노동착취와 노예같은 근로조건때문에 외국 신문에 오르락 내리락하는 주요국가 하나 있다! 바로 한국이다. 물론 노동착취와 상관없이 실제로 한국의 삼성, 현대는 아시아인들에게 이제 익숙해진 성공기업들이다. 성공은 한국노동자들의 피와 땀만 아니라 아시아 노동자들의 땀이 섞인 댓가이다. 최근 몇년사이에 자본이라는 무기를 앞세워 시장을 개척하고 외국자본과 합작, 현지 노동력을 고용해서 상품을 생산하는 한국의 기업은 대기업으로 국한되지 않는다. 물론 자본가들이 값싼 노동력을 찾아 나서는 것은 새삼스러운 일이 아니다. 미국이 그랬고, 일본이 그랬다. 이제는 한국의 기업들이 베트남, 중국, 인도네시아, 필리핀, 멕시코 등에서 또 다른 명성을 떨치고 있다.

### 아시아인 제국주의로 불리우는 한국

한국이 해외투자국가 중 주요국가로 아시아에서 돌풍을 일으킨 것은 최근의 일이다. 1986년 이후 급격히 투자가 증가되었는데 이것은 사회주의국가의 시장개방, 상대적으로 높은 한국의 인건비, 자주적 노동조합운동의 발전 등과 무관하지 않다. 한국의 해외투자진출은 동

남아시아에 특히 집중되고 있다. 대부분이 제조업체인 이들 한국기업 중에는 국내에서는 수지타산이 안맞는다는 이유로 모험적으로 서둘러 투자한 중소기업들이 적지 않다. 한 예로 봉제업이 80년대 이후 사양화되면서 관련 기업들은 남아시아 중 가장 가난한 나라인 방글라데시의 값싼 노동력을 찾아 나갔다. 이 나라에서 봉제업체 투자 1순위국은 단연 한국이다. 한국기업들이 '아시아의 제국주의'라고 불리우는 이유는 단지 값싼 노동력을 찾아나서는 자본의 본성에서 기인하는 것만이 아니다. 가혹한 노동착취, 열악한 노동조건, 상상할 수 없는 노동통제를 통해 노동자들의 피와 땀을 우려내는 것으로 명성을 떨치고 있기 때문이다.

유독 한국기업의 노무관리가 전근대적이고 상상을 초월하는 노동착취의 모범(?)을 보이고 있는 것은 한국자본주의 자체가 천민적 축적을 통해 발전해 온 역사와 무관하지 않다. 한국의 여성노동자들이 1970년대 노동집약적인 산업현장에서 천민적 착취에 항의하며 싸웠듯이 이제 국경을 초월하여 아시아의 노동자들이 투쟁으로 맞서야 하는 심각한 상황에 놓여 있다.

대부분의 나라 수출자유지역에서 한국자본에 고용된 아시아의 노동자들은 외국자본에 대한 투쟁의 역사를 가지고 있지 않다. 노동법의 내용조차 모르는 사람들이 대부분이다. 말은 할 수 있어도 쓸 수 없는 문맹자가 많기 때문이기도 하다. 방글라데시는 그 대표적인 예다. 뿐만 아니라 대부분의 나라 수출자유지역에서는 노동조합 설립도 금지돼 있고, 스트라이크도 금지되어 있다. 자본의 독주만이 있을 뿐이다.

다음의 사례들은 신문과 각 나라의 노동조합, 그리고 비정부기구(NGO)들로부터 도움을 받아 약 3개월동안 수집한 한국기업의 노동조건 및 노무관리에 관한 사례를 소개하지 못하는 것에 대해 정말 안타깝게 생각한다. 그러나 어려운 사람들을 보면 그냥 지나가지 못하던 우리 고유의 미덕과 아름다운 풍습대로 열악한 노동조건 속에서 한국기업과 싸우는 외지의 노동자들에게 한국 노동자들로부터 따뜻한 위로와 힘이 전해지기를 진심으로 희망한다.

### 인도네시아 미성비들,

### 기위도 지금까지 않으면서 이윤을 착취하는 한국기업

아시아에서 1990년 이후 노동쟁의 기록이 가장 높게 나타난 나라 중 하나인 인도네시아에는 현재 일본과 홍콩, 한국, 대만, 네덜란드, 싱가포르 등에서 들어온 기업들이 진을 치고 있다. 그동안 적극적인 외국인 투자 유치와 악랄한 노동통제로 경제개방정책은 일단 성공했다고 볼 수 있으나 노동자들의 거센 항의는 사회적 문제로 제기되고 있다. 여성노동자들이 대부분인 인도네시아에서는 노동운동 탄압에 맞서는 투쟁이 지속적으로 발생하고 있다. 탕거랑, 반둥, 자카르타, 보골, 베카시, 서부 자바, 그리고 세마랑 지역에는 많은 한국기업들이 있다. 특히 '신발공장'의 대명사로 불리우는 한국기업의 횡포가 이 지역의 노동자들에게 유명해진 것은 1990년 이후이다. 인도네시아의 노동단체 중 하나인 <휴메니카>는 보고서에서 대부분의 한국 현지공장들은 낮은 임금, 야간근무수당 미지급, 잦은 성폭행 등으로 노동자들의 불만

을 사고 있다고 지적한다.

서부 자바에 위치한 <동재 인도네시아 회사>는 100%한국자본회사로서 약 2,000명의 노동자들이 일하고 있으며 리복(Reabok)과 스포톡(Spotok)신발을 생산, 90%이상을 유럽과 미국에 수출한다. 한국기업의 노무관리와 근무조건에 항의하는 이 공장의 시위는 1992년 처음 시작되었다. 노동자들은 한번 공장에 들어가면 작업시간 중 근무지를 이탈할 수 없을 뿐만 아니라 저질의 음식(상한 음식도 식탁에 올려지는 경우가 많다)으로 매일 야간근무까지 강요 받았다. 뿐만 아니라 공장 노동자 중 80%이상이 모슬림종교를 믿는 여성들이 종교적 전통에 따라 모슬림 의상을 착용하고자 하나 한국의 관리자들은 전통의상 착용을 금지했다. 결국, 이러한 억압적인 노무구조는 여성노동자들의 자발적인 시위를 불러 일으켰고 그 중 9명이 연행되어 군사기관에서 심문을 받은후 해고되었다. 나머지 노동자들 또한 경비원들에게 테러를 당하는 사태가 발생했다. 가죽장갑을 생산하는 <인도 그러브>(인도네시아-한국 합작 회사) 공장에서는 생리수당, 생리휴가도 없다. 월급 역시 최저 생계비 이하이다. 한국 관리자의 눈밖에 난 노동자들을 무자비하게 해고하는 일은 일상적으로 일어나는 일이다. 한마디로 독재 왕국이다. 장갑을 만드는 공장에서 일하는 장비조차 노동자들이 준비해야 한다. 가위, 미싱바늘을 사는 것조차 노동자의 부담이다.

손가락이 한 해 한 가마니씩 잘려나가는 공장으로 유명했던 인천 소재 경동산업은 현재 인도네시아의 동자바에 100%한국자본회사를 운영하고 있다. 노동자들은 면접 중에 일을 잘 할 수 있는지 육체적 시험을 받아야 한다. 관리자들은 노동자들에게 몇 시간 동안 공장을 몇 바퀴 뛰도록 한 후 채용을 결정한다. 자카르타에 있는 한국의류공장에서는 출근시간이 늦은 노동자들에게 체벌을 가한다. 1993년9월 9일 같은 체벌이 공장의 운동장에서 벌어졌다. 한쪽 다리로부터 땅을 딛고 두 팔을 높이 들고 서 있던 노동자들 중 12명이 기절하고 4명이 병원으로 실려가는 사태가 발생했다. 이러한 한국기업들의 야만적인 노무관리는 한국기업에 항의하는 지역 시위를 불러 일으켰다. 한국기업에서 일하는 인도네시아의 노동자들은 “한국인들은 자주 야단을 치고 화를 잘 내고 우리들의 말은 들으려고도 하지 않을 뿐더러 물건을 던지거나 때리는 일이 잦다.”고 한다.

다른 한 예로 가죽장갑을 생산하며 약 1,600명의 여성노동자들이 일하고 있는 버벡(Berbek)산업이 있다. 이들은 2교대 근무를 하고 있는데 수시로 주간근무 후에도 야간작업을 강요받고 있다. 2교대 근무(오후 6:40 ~ 새벽 7:00)에 들어간 노동자들은 음식도 음료수도 지급받지 못한다. 통근버스 역시 없다. 공장내의 의료시설도 없다. 그러나 여성노동자들을 더 수치스럽게 만드는 것은 한국인들로부터의 잦은 성폭행이다. 몸을 만지기 일쑤이고 말을 안들으면 폭행을 가하는 것도 흔한 일이다. 한국인들의 횡포에 저항하는 노동자들은 무조건 해고 당하기 마련이다. 여기서도 대부분의 노동자들은 그들의 근로 계약조건을 모른 채 일하고 있다. 한국기업에서 해고된 노동자들 중 일부는 아직도 싸우고 있다.

## 베트남 : 값싸고 단련된 노동인력을 찾아 ■■■고 있는 한국기업

베트남에 진출해 있는 한국기업현황에 앞서 외국기업으로부터 자국의 노동자를 보호하며 경제발전을 꾀하려는 베트남의 기본입장을 살펴보면, 다른 나라의 수출자유지역과는 다르게 (대부분의 동남아시아 국가들의 수출자유지역에서는 노동조합과 노동자들의 파업을 법으로 봉쇄하고 있다) 법적으로 노동조합 활동을 보장하고 있다.

베트남의 노동운동은 그동안 호티민(구 사이공)을 중심으로 국제 노동계급의 다른 투쟁과 결합하면서 싸워온 역사를 가지고 있다. 베트남의 노동운동은 자본가와 프랑스 미국 등 외국의 통치자들과 맞서 싸우면서 노동자들의 격렬한 투쟁을 이끌어 온 역사의 상징이다. 물리적 정신적 고통을 감수하며 때로는 생명조차 바쳐가며 발전해 온 베트남의 노동조합은 노동자들의 물질적 생활의 향상 뿐만 아니라 정치 사상적 안내자의 역할까지 담보하며 정부를 견제하고 감독하는 일을 했다는 것은 익히 알려진 사실이다. 이러한 역사적 배경 속에서 커 은 베트남의 노동조합이 외국기업과 야합해서 부패해가고 있는 당을 견제하며 자주적 조합활동을 강화해야 하는 것이 현 노동조합의 과제라고 베트남 노동운동의 주요 간부들은 한결같이 지적한다. 그런데 여기에서도 한국자본은 가장 중요한 경제 대상 중 하나이다. 가끔 국제회의에서 만날 수 있는 베트남노조의 대표들은 필자가 한국사람이라는 것을 알면 제일 먼저 한국기업의 문제가 베트남에서 너무 심각하다는 것부터 이야기한다.

시장개방 이후의 경제정책과 그 후유증은 사회주의 국가건설의 전후과정에서 이룩한 노동조합의 위상을 흔들고 있다. 외자기업으로부터 자국의 노동자를 보호하려는 몇가지의 시도와 법적조항을 보면 상대적으로 다른 나라보다 낮긴 하지만 외자기업의 횡포에 적극적으로 맞서는데 역부족이기는 매한가지이다. 1986년 이후 베트남은 그간 미국주도의 경제봉쇄로 경제가 어려워지자 개방정책을 취했지만 안정화는 여전히 이루어지지 않고 있다. 실업문제, 노동자 복지문제, 빈부차이 문제, 매춘, 다국적 기업 대처 문제 등이 폭넓게 번져가고 있기도 하다.

이런 상황에서 94년 5월 <Vietnam Economic Time>에는 베트남노동조합 의장인 구엔 반 투가외자기업에 맞서는 노동자들의 권리와 투쟁에 대하여 다음과 같이 말하고 있다.

“베트남에는 실제로 많은 외자기업들이 들어오고 있다. 파업이 증가하고 있는 것 또한 사실이다. 이것은 외자기업들이 노동자들을 너무 심하게 다루기 때문이라고 본다. 특히 한국, 타이완, 홍콩기업들은 1년에 500-600시간 이상의 초과노동을 강요하고 있다. 이것은 정부가 정한 150시간을 4배까지 초과하는 노동시간이다. 노동자들의 하루 노동평균시간은 13-15시간이다. 장시간노동문제만이 아니다. 이들은 최저임금에도 못미치는 저임금을 받고 있다. 노동조합은 2년전 정부에 외국인기업체의 최저임금으로 50달러를 제안했었다. 그러나 정부는 이를 거절한 채 35달러로 확정했다. 문제는 외자기업들이 정부가 정한 최저임금조차도 지불하지 않고 있다는 점이다. 교묘한 임금착취방식의 하나로, 최저임금을 피하기 위해 이들은 공장에

서의 수습기간을 정하고 이를 연장하기도 한다.”

한 해가 저물어가는 94년 12월 9일, 홍콩의 한 신문은 한국기업의 횡포에 대항하는 노동자 파업이 베트남에서 진행되고 있다고 보도했다. 같은 기간에 한국인 투자회사에서 두 건의 파업이 발생한 것이다. 한 건은 12월 9일, 홍콩의 한 신문은 한국기업의 횡포에 대항하는 노동자 파업이 베트남에서 진행되고 있다고 보도했다. 같은 기간에 한국인 투자회사에서 두 건의 파업이 발생한 것이다. 한 건은 12월 9일, 홍콩의 한 신문은 한국기업의 횡포에 대항하는 노동자 파업이 베트남에서 진행되고 있다고 보도했다. 같은 기간에 한국인 투자회사에서 두 건의 파업이 발생한 것이다. 1,000명 이상의 노동자들이 장시간 작업시간과 낮은 임금에 항의했고, 시위는 이틀간 계속되었다. 사회주의 국가인 베트남에서 파업은 드문 일이다. 많은 노동자들은 상식이하의 노무관리방식과 한국인 관리자들의 빈번한 폭력에 항의했다. 또한 자신들은 항상 많은 일과 강요되는 야간 근무에 시달리고 있고 수당도 지급되지 않는 열악한 조건에 놓여 있다고 호소했다. 또 하나의 파업은 한국자본회사인 방림방적에서 일어났다. 약 300명의 노동자들이 낮은 임금에 항의하는 4일간의 시위를 했는데 5일째 되던 날 회사측은 연임금 7%인상을 약속하면서 시위가 끝났다.

특히 신발공장에서는 노동자들의 월급을 수습기간으로 정한 첫 달에는 기본임금의 70%만 지급하는데 2-3개월 연장되는 경우가 태반이어서 노동자들의 불만을 사고 있었다. 이들이 받는 임금 역시 월 평균 20-30달러밖에 되지 않는다. 노동부는 국영 또는 개인기업에서의 노동자들의 기본임금을 35달러로 정하고 있다. 결국 파업은 '입사 후 1개월 이후부터는 100% 임금을 지불하고 매년 임금을 인상하며, 연장근무에 대해서는 차별없이 수당을 지급한다'는 합의와 함께 끝났다. 사태가 진행되는 동안 베트남정부는 한국기업의 부당한 노무관리에 대해 항의하기도 했다.

가난했지만 정부가 정한 법에 따라 규정이 지켜지는 사회에서 살아온 베트남의 노동자들에게 한국기업을 비롯한 몇나라의 외자기업들은 분명 이해되지 않을 것이다. 기업은 노조설립을 방해하고 있지만 노동조합을 자신들의 물질생활 뿐만 아니라 정치사상까지 보장해주는 중요한 자양분을 제공하는 곳이라고 노동자들은 믿고 있다. 그들에게 왜 노조가 거부되어야 하는지, 국가의 법이 있어도 외국기업은 왜 이 법을 지키지 않는지 좀처럼 이해되지 않는다는 고백은 많다. 마음대로 횡포를 부리는 한국기업들이 가난하지만 권리와 의무를 아는 베트남 노동자들에게는 너무나 낯설기만 한 것이다.

### 중국 : 기업이 황금알을 가지고 갈 때 노동자들은 죽어간다

현재 중국에 진출해 있는 외자기업 중 한국기업에 대한 94년말 통계는 전해지지않고 있다. AMRC가 조사한 통계에 의하면 1991년 말 기준으로 중국에 투자한 한국의 투자액은 6,459만 달러였다. 당시 투자건수는 161 건. 그러나 두 해 뒤 93년 12월 29일 <South

China Morning News>에 발표된 보고에 의하면, 동부중국 산둥지역에만도 한국에서는 투자가 500건을 넘어서고 있다. 그리고 이들은 산둥지역 한 곳에서 4억 달러를 기록하고 있다. 한 지역담당자는 산둥은 중국에 있는 한국기업의 반 이상을 확보하고 있다고 한다. 또 지난 1월부터 10월까지 킨따오(Qunidao)시는 한국의 97개 기업을 승인했다. 그리고 더 많은 한국자본을 확보하기 위해 킨따오시 안에 <한국산업지역>까지 세웠다. 중국은 한국에게 위협이자 기회이다. 가장 무서운 경쟁자인 동시에 무역흑자를 안겨주는 수출시장이기도 하다. 이 중국에서 외자기업은 개혁의 동반자이지만 경계의 대상이기도 하다.

천진시는 외자기업에서 일하는 노동자들의 시위가 잦은 지역 중 한 곳이다. 대부분이 남한 투자기업과 일부 일본기업이다. 1993년말 통계에 의하면 한 해에 10번이 넘는 파업이 발생하고 있다. 약 1,200명의 노동자 중 대부분이 여성인 한한국신발공장에서는 노동자들이 기대한 것 만큼의 월급이 인상되지 않자 천진 노동부까지 행진을 한 후 기업관리자들에게 노무관리의 개선을 요구했다. 같은 시기에 한국의류공장에서도 공장의 생산라인이 멈춤과 함께 노동자들의 시위가 벌어졌는데 두 공장의 호소내용은 비슷했다. 두 공장 모두 고용인들이 노동자에게 폭력을 일삼는 경우가 빈번했다. 일하는 속도가 느리다는 이유로 무릎을 꿇고 앉아 있게 하고 이것을 거절한 노동자들을 발로 차거나 막대기로 때리는 등 하다가 노동자가 부상을 입는 사태까지 발생했다. 게다가 말을 듣지 않은 노동자들에게 벌을 준다고 퇴근전 7개의 빵과 7개의 계란을 강제로 먹이기까지 했다. 노동자들은 시위를 통해 노동조합설립과 노동조건 개선을 즉각 요구했다. 다시 제기된 다른 요구들은 중국내 한국기업의 노동조건을 일부 반영하기도 한다. 냉난방시설의 설치, 유해한 염료로부터 건강을 보호할 수 있는 장비의 제공, 야간근무에 대한 수당지급, 이것이 요구의 일부였다.

한국 단독투자기업인 한 공장에서는 여성노동자들이 성폭행을 당한 사례도 있다. 작업팀장이 평상시 작업속도를 감시하기 위해 망치를 들고 작업장을 돌아다니며 노동자를 감시하기도 한다. 약 1,300명의 여성이 일하는 공장에 화장실이 10개뿐인 것도 있다. 130명에 하나 꼴이다. 특히 이 공장의 한국관리자들은 화장실에 가서 1분을 초과할때마다 분당 1원(한국화폐가치로 100원정도, 당시 중국인 노동자의 한 달 기본급은 중국돈으로 약 100원 정도였다)의 벌금을 정해놓아 국제여론으로부터 지탄받기까지 했다. 이러한 한국기업의 횡포와 노예같은 근무조건에 대하여 한 당 간부는 다음과 같이 논평했다.

“한국관리자들은 중국에 관해 너무 모른다. 한국이 중국을 무시하고 중국의 노동자들을 무시하는 것은 1950년 분단 이후 한국사회를 지배한 반공정책과 무관하지 않다고 생각한다. 그들은 수출상품을 위한 값싼 노동력에만 관심이 있을 뿐 사회주의적 노동양태에 대해서는 전혀 모른다. 역사적으로 오랜 관계가 양 국가 사이에 있었음에도 불구하고 그들은 여기에 들어와 있는 서양인들보다 더 무례하고 질적으로 낮다.” 통일을 위한 준비와 청산해야할 과제들이 무엇인지 일깨워주는 따가운 지적이었다. 이런 지적을 듣는 필자는 멀리 타국에서 솔직히 내 조국이 부끄러웠다.

중국이 너무 가난해서 한 달에 50달러만 주어도 충분하다고 생각하는 한국기업과, 회사에 의무를 다한 자신들에게 필요한 것들을 제공해 줄 것을 희망하는 노동자들의 요구는 달리는 수평선 같다.

### 한국 노동자들과의 국제연대 호소

이외에도 스리랑카, 방글라데시, 말레이시아, 필리핀에는 한국기업에서 일하는 노동자들이 점점 증가하고 있다. 그야말로 한국기업의 국제화이다. 물론 모든 기업이 여기에 소개된 기업과 같은 노무구조를 가지고 있다. 그야말로 한국기업의 국제화이다. 물론 모든기업이 여기에 소개된 기업과 같은 노무구조를 가지고 있다고 생각하지는 않는다. 또한 저마다 다른 언어, 관습과 풍습, 삶의 방식때문에 국적이 다른 사람들이 모여 함께 일하는 것이 쉽지 않으리라는 것은 충분히 예측할 수 있다. 그러나 문제는 한국기업에서 들려오는 원성이 물설고 낯설은 땅에서 누구나 공감할 수 있는 보편타당한 갈등때문에 발생하는 것이 아니라는 데 있다. 노동자를 노예처럼 다루는 한국의 천민적 자본주의가 이제 국제무대에서 비난의 표적이 된 것이다. 이 결과는 무엇일까. 지금 아시아의 부자라고 으스대는 오늘의 한국이 후손들에게 전해 줄 유산을 점점 잃어가고 있는 것은 아닐까.

이제 반세기로 분단을 끝내려는 우리의 길에 북한시장개방은 또 하나의 시험대가 될 것 같다. 한국기업이 군침을 돌리고 있는 것은 북한의 값싸고 우수한 노동력이다. 왜 이것밖에 안보이는 걸까. 또 하나의 반쪽이 제 2의 베트남, 중국이 되지 않는 걸까...

한국기업의 해외진출로부터 파생되는 문제를 해결하기 위한 새로운 정책 마련도 중요하다. 그러나 축적에 상관없이 인간은 누구나 보다 나은 환경조건에서 살기를 원하고 자신의 노동의 댓가가 정당하게 지불되기를 바라는 마음은 한결같은 기본적인 공감대를 가지고 이들의 문제를 해결하기 위해 노력해야 한다. 그렇지 않으면 한국은 아시아에서 많은 노동자들에게 '양심이 없는 나라', '인격이 없는 나라'로 기억될 것이다.

한국기업에서 일하는 한 노동자가 한 말 중 떠나지 않는 말이 있다. "당신과 내가 국적이 다르고 피부색깔이 다르고 언어가 틀려도 같은 것 하나가 있다. 그것은 보이지 않는 가슴과 흐르는 피다. 그래서 우리는 함께 싸울 수 있고 도울 수 있다. 한국의 기업가는 미워하지만 한국에는 좋은 사람도 많다는 것을 안다." 이 글을 준비하면서 <사람과 일터> 독자들에게 이 말을 꼭 전하고 싶었다.

<사람과 일터 창간준비호 95년 3월>

### □ 파키스탄의 경우 □

## 대우 도로공사에서의 노동운동만입

### 1. 공사개요

파키스탄의 수도 이슬라마바드와 파키스탄 제2의 산업도시인 라호레 간 총연장 340킬로미터, 노폭 37미터의 고속도로 공사, 공사금액 958,066,038usd  
현지 노무자 약 7,000명 가량  
또한 500에이커에 이르는 대우-파키스탄 산업공단의 건설이 이에 포함된다.

### 2. 사건의 경위

#### 가. 개요

1992.12.18.총36명으로 아와미 노조(AWAMI LABOUR UNION)를 결성하고 12.21. 편잡 주정부에 노조등록 신청하였으나 1993.2.20. 편잡 주정부 노동국은 노조의 등록 신청을 기각하였고, 93.2.27. 노조는 노동법원에 등록 기각 무효 제소하여 1993.3.2.노동법원은 편잡 주정부에 대하여 노조등록명령 판결, 그러나 편잡주 노동국은 1993.3.4. 위 노동법원판결에 불복하여 항소. 1993.3.6.노동항소법원은 위 노동법원판결 정지 가처분

위와같은 노조설립과정에서 1993.1.16.NIRC(근로감독관청)는 대우에 아와미 노조원 34명에 대한 PROHIBITORY ORDER(노동법규상 규정된 노조행위를 이유로 한 불법적인 인사상의 불이익 금지)발급

1993.1.27. 가해고근로자 2명이 NIRC에 해고자복직 불이행, 기능직 부당전출 등을 이유로 고소

1993.1.27. 집행위원회 모임이 집행위원 34명만이 아는 은밀한 장소에서 열렸다. 비밀집회를 갖던 중 현지 경찰에 체포, 이들은 가혹행위를 당하였으며 구류노동자들이 구치소에서 풀려나기 전에 노조탈퇴서에 서명하도록 강요당함, 심지어 노동자들은 천장에 거꾸로 매달리고 전기충격을 가하거나 옷을 벗기운 채 강제로 밤새도록 차가운 바닥위에 앉아있도록 하는

일이 있었다.

1993.1.28. 파키스탄 정부는 위 도로공사에 ESSENTIAL SERVICE ACT(주요국가간 산업에 대한 노조활동 금지법)이 적용됨을 공포, 파키스탄 정부는 도로건설지역 경찰 책임자들에게 비밀문건을 회람시켜, 노동조합 말썽은 “단호하게 처리”되어야 하며 “논리적인 결론을 내리자면 국가이익에 어려움이 있어서는 안될 것”이라고 말했다.

1993.8.경 이러한 과정에서 파업에 참가한 도로건설노동자 500여명이 해고당하였고, 정부당국에 잡히는 하룻밤에서 길게는 13일까지 체포, 구금된 조합원 수는 200명 가까이 되었다.

#### 나. 국제기구를 통한 문제제기

- 파키스탄 노총은 국제노조단체들과 연계하여 대우의 노동탄압행위의 중단을 촉구
- 파키스탄 노총은 국제건설목공노련(IFBWW) 및 국제자유노련(ICFTU)에 진정 제기
- 1993.1.20. IFBWW사무국장은 김우중 회장에게 항의 서한
- 1993.10.4.부터 5일간 네덜란드 헤이그에서 열린 국제건설목공노련 제19차 정기총회(세계 100여개국, 180조직, 500여명 대표 참석)에서는 이 문제가 중점적으로 다루어졌고 한국의 제3세계 진출 기업에서 자행되고 있는 각종 노동탄압행위에 대한 규탄으로 이 회의에 참석한 한국측 대표가 난처한 입장에 처함
- 1993.10.30.전국건설노동조합연맹위원장은 노동부장관에게 행정지도를 통한 시정 촉구

ILO(국제노동기구) 결사의 자유위원회는 위 사건에 대한 고발을 1994.6. 294차 총회에서 듣게 되었다. 결사의 자유 위원회는 파키스탄 정부에 모든 노동자는 단결권과 단체교섭권이 있음을 상기시키고 법적용에 대한 파키스탄 정부의 선언을 파기할 것과 ESSENTIAL SERVICE ACT는 더이상 대우현장에 적용될 수 없음을 주의시켰다. 그리고 체포된 노동자들이 ILO규약 87조와 98조에 따라 노동조합 활동을 할 수 있는 자신들의 권리를 실현했다면 그들은 풀려나야 한다고 확인했다.

#### 다. 노조단체측의 주요진정 내용

- 의료시설미비, 산재보험수령불가, 계약서에 현지노동법 미적용 명시,
- 근무 시간 중 기도불가, 동절기 온수 미공급, 화장실시설 미비, 혹한. 혹서기 텐트 숙소 생활 어려움, 숙소지연 전기 미공급, 저임금, 근로자의 고용 해고의 자의성 등

- 노조가입자에 대한 대우측의 해고, 전출, 위협 등 부당행위
- NIRC의 PROHIBITORY ORDER발급에도 불구하고, 대우가 위 명령을 무시했으며 수상의 지지를 받았다고 공언함

대우가 노조공작을 위하여 주정부 노조등록관을 이용하려 하였다는 의심을 받고 있으며 파키스탄 노총에 의하면 대우는 노동부간부와 지방행정부에 상당한 돈을 썼다는 의혹이 있다. (노조등록관과 노조결성자간 소송에서 대우가 수수료를 대주는 변호사가 등록관에 고용되어 소송을 준비했음)

#### 라. 대우측의 변명

대우 파키스탄 현장의 근무조건은 현지 노동법규상의 최저임금은 물론 현지의 우수 동종업체보다 월등히 높은 수준이므로 이를 타타하는 근로자들의 주장은 타당성이 없다.

노조는 노조가입자의 자유의사로 가입, 결성하여 등록담당 정부기관에 노조등록을 신청하였으며, 이 과정에서 대우측의 어떠한 개입, 제재도 없었다. NIRC의 PROHIBITORY ORDER 발급은 노동법규상 규정된 노조행위를 이유로 한 인사상의 불이익 조치를 금지한 것일 뿐 노조결성자들의 노동법규상의 불법, 비행행위까지 정당화시켜 주는 것은 아니다.

기능직 해고는 작업장 무단이탈, 무단결근, 불법파업 및 파업선동, 작업지시불이행 등의 사유로 인한 것이고 현지 노동법에 정한 합법적인 절차를 거친 것이므로 문제될 것이 없으며 이러한 것들은 노조의 설립이나 활동과는 하등 관계가 없다.

대우는 노조등록관을 위해 변호사를 고용하거나 소송을 의뢰한 사실이 없다.

아와미 노조원에 대한 체포, 납치, 구금 등의 문제는 대우 현장구역 밖에서 근무와 대우는 관계없이 발생한 사건이다. 1993.1.27. 회사에 아무런 통보없이 현장을 무단이탈한 일부 근로자들과 외부의 노조추종자들을 대상으로 현지 경찰이 현지법규 위반으로 단속하는 과정에서 이루어진 사건이다.

### 3. 문제점

대우의 공사현장의 근로조건이 타사업장과 비교하여 열악한지의 여부는 확인하기 곤란하다. 물론 타벨라 댐건설공사를 하는 한국의 현대건설에 비하여 형편없는 대우를 하고 있다는 보고도 있다. 그러나 이 사건에서의 쟁점은 근로조건 열악함이라기 보다는 대우공사현장에서의 노조활동금지가 타당한 것인가의 여부이다. 나아가 현지 정부에 의한 노조활동 금지조치가 대우와는 무관한 문제인가이다.

파키스탄 정부는 위 도로공사의 성공적인 수행을 위하여 1993.1.28. 안보상 필요한 또는 공공생활에 필수불가결한 업체에 종사하는 근로자의 노조활동에 있어서 단체행동권을 금지하는 법령인 ESSENTIAL SERVICE ACT를 대우의 도로공사 현장에도 적용됨을 공포하였다. 1952년에 제정된 위 법은 심각한 전쟁와중에 영국정부가 생각해 낸 것인데 몇몇 중요 산업을 유지하기 위한 것이다. 이 법은 파업이나 그밖에 정당한 노동행위를 인정하지 않아 단체협약권 체결을 방해하고 있어 ILO현장 98조와 87조에 위배된다. 이 법은 강제근로를 촉진하고 있으며 ILO현장 195조에 위배된다. 이법에 따르면 한 사회에 중요성을 가진 어떠한 고용형태는 중요사업으로 선포될 수 있으며, 위급시기에 한해서 6개월간 시행할 수 있으나 정부는 기간을 더 연장할 수 있는 권한을 갖고 있다. 그러나 국가에 위급한 사태가 없을 뿐만 아니라 도로공사의 어떤 면도 위 법에 의한 중요산업의 영역이 된다고 할 수 없으며, 도로공사에 대한 어떠한 정당한 노조활동도 사회나 공공생활에 위험을 초래한다고 볼 수 없으므로 도로공사에 대한 상기법의 적용은 20세기에 가장 큰 농담일 뿐이라고 말해질 것이다.

우리의 경우에도 1970년대 수출자유지역 외국인 투자기업의 노조활동을 제약하는 악법이 있었다. 이에 의하면 외국인 투자기업이라는 사유만으로 근로자의 기본적인 단결권이 제약되었었다. 우리 노동자들은 이런 외국인 투자기업에서 저임금을 강요받으며 스스로 단결한 권리마저 빼앗긴 채 억압적 노동상황에 신음하였었다.

또한 파키스탄 국회는 1992년 외국투자자들에게 동기를 부여하기 위하여 연방정부가 간단한 규정으로 수출공단을 세울수 있는 권한 및 이 지역에서의 노동자의 단결권과 단체교섭권을 보호하는 노사관계법의 적용을 비롯하여 모든 노동법 적용을 배제시킬 수 있도록 하는 법안을 통과시켰다. 이 법안이 대우공단에 적용될 것인지 구체적인 규정은 아직 마련되어 있지 않다.

하지만 이러한 경우 단결권을 제약할 어떤 명분도 찾을 수 없다. 이러한 상황하에서는 그들의 기본적 권리를 찾기 위하여 단결하고, 단체교섭하고, 단체행동하려는 노동자들은 회사가 아니라 외국투자기업을 유치하기 위하여 단결권을 원천봉쇄하려는 정부와 대결을 벌이지 않을 수 없다.

파키스탄의 대우 도로공사현장도 이에 다름아니다. 노조 등록이 무산되자 현지 노동자들은 합법성을 쟁취하기 위하여 집회, 시위를 하게 되고 경찰은 이를 용납하지 않고 불법

체포, 납치, 감금을 자행하였다. 그리고 대우는 체포되거나 납치된 노동자들은 무단결근이나 작업장 이탈을 구실로 해고한 것이다.

따라서 이러한 사태는 대우와는 무관한 현지 정부와 근로자 사이의 문제가 아니라 3자가 밀접히 관련되어 있는 문제이다. 우리나라의 재벌기업들은 국내에서도 노조활동을 스스로 인정해 본 경험이 없다. 오직 근로자들의 투쟁에 의하여 실행행사에 들어가서야 마지못해 그 실체를 인정한 경험을 우리는 알고 있다. 이러한 국내 재벌기업들이 국외에서 노동자들의 단결권을 보장하리라고 기대하는 것이 무망한 일인지도 모르겠다.

그러나 다국적 기업에 관한 ILO삼자협조주의 원칙선언 33조와 34조의 정신을 일깨울 필요가 있다. 다국적 기업이 근로자들에게 주는 급여, 수당, 노동조건은 그에 비교할 수 있는 고용주들이 노동자들에게 주는 것보다 나빠서는 안된다. 대우사업장의 급여와 노동조건이 노동조합이 조직돼 있는 현대건설의 타벨라 댐건설사업보다 훨씬 나쁘다는 보고가 있음은 위에서 언급한 바와 같다.

제3세계 국가들은 외국자본을 유치하기 위하여 투자자본에 대한 세금감면 등 각종 특혜 조치를 부여하고 있는 것이 지금의 처지이다. 노동기본권의 제한도 그 중의 하나이다. 그러나 외국인 투자기업이라하여 노동기본권을 제한해야 할 아무런 합리적인 근거가 없음은 우리의 지난 70년대의 역사가 말해 주고 있다. 국내에 들어와 있는 외국의 노동자들이 노동자로서의 기본적 권리를 보장받아야 하는 것과 마찬가지로 해외진출 국내기업에서 일하는 현지노동자들의 기본권도 존중되어야 한다.

또한 파키스탄 정부는 한국과 마찬가지로 ILO 가맹국이다. ILO 조약 87조와 98조에 있는 바와 같이 모든 노동자들이 노동조합을 결성, 가입할 권리가 있음을 인정해야 한다. 이에 저촉되는 파키스탄 국내법은 조약 가맹국으로서 국제적 의무를 이행하지 않는 것이 된다. 대우의 노동조합원 해고는 국제적으로 승인된 이러한 권리들에 대한 직접적 침해이다.

<자료 참고 : 전국건설노동조합연맹>



## ▣ 인도네시아의 경우 ▣

### I. 한국기업의 진출현황과 경제관계

인도네시아는 한국의 해외투자에 있어 인연이 깊은 나라이다. 한국은 1968년에 삼림개발을 목적으로 한 한국남방개발(주)이 처음으로 해외로 진출하는데 그 나라가 바로 인도네시아이다. 이후 양국의 정치, 경제적 관계는 급속도로 신장되어 오늘에 이르고 있다.

우선, 경제적인 관계를 보면 다음과 같다. 우리나라의 대인도네시아 무역 규모는 1994년(1월-11월) 현재 수출이 28억 4천 3백만 달러, 수입이 25억 4천만 달러로 총무역 규모가 48억 5천 4백만 달러에 이르고 있다. 이러한 무역규모는 94년 현재 한국이 인도네시아의 10대 수출대상국 중에서 4위, 수입대상국중에서는 일본과 미국에 이어 3위를 차지하는 수치이다. 또한 우리나라의 무역규모에서 인도네시아가 차지하는 비중은 수출대상국과 수입대상국 중에서 각각 9위와 8위이다. 정부 자료에 의하면 95년도 우리나라의 대인도네시아 수출예상액은 30억달러에 이를 전망이다.

#### 한국의 인도네시아 직접투자의 개관

한국은 67년부터 94년 12월 현재까지 346건에 55억 5천 3백만 달러의 투자를 했으며 94년 한해만 18억 8천만 달러의 투자액수를 기록하고 있다. 한국의 직접투자는 주로 섬유/봉제/신발 등 국내의 임금비용 압박에 의한 노동집약부문에 집중하고 있다.

이는 인도네시아 내수시장과 관련이 없는 수출자유지역에서 현지의 저임금 노동력을 이용한 수출생산기지 활용방식이다.

#### 한국기업의 고용조건

(\*이 부분은 상세하고 정확한 자료가 없음.)

아래의 정리는 현지 노동자와의 인터뷰 기사를 참조한 것임)

대부분의 한국기업은 현지 정부가 정한 최저 임금만을 주고 있다. 참고로 자카르타 지역의 최저임금은 일당 3천 8백 루피인데, 이는 한화로 천사백오십원에 해당하는 것이다.

한국기업은 2시간 이상의 연장근무를, 특히 신발이나 봉제와 같은 업체에서는 하루 13시간에서 15시간의 장시간 노동을 강요하고 있다. 뿐만 아니라 현지 법률에 의거한 해고절차를 거치지 않은 폭력적인 해고가 다반사로 이루어지고 있으며, 월차, 생리휴가와 같은 법정휴가

일이 거의 지켜지고 있지 않다. 그러나 더욱 큰 문제는 현지 노동자 관리에 있어 현지의 문화와 관습을 무시한 천민적 행태가 자행되고 있다는 점이다. 잦은 욕설과 폭언, 인격무시, 성희롱 등이 그러한 예이다.

### II. 구체적 사례.

90년대에 들어 인도네시아에서는 파업이 급증하고 있다. 92년과 93년에 각각 총 251건과 185건에 달하는 파업이 발생했는데 이중 한국투자업체에서 발생한 파업은 각각 3건과 8건이다. 그러나 이는 공식적으로 보고되지 않는 파업이나 갈등사태가 훨씬 많다는 점을 감안할 때, 중요한 통계수치는 아니다. 또한 모든 경영은 현지에 파견된 한국인만으로 이루어지고 있으며 인도네시아인의 승진등의 기회는 거의 제한되어 있는 상황이다.

파업이 일어나는 원인은 주로 낮은 임금과 장시간 노동과 그의 식사불량, 근무조건의 열악 등 고용조건에 항의하는 것이지만, 현지문화에 대한 몰이해, 한국인 경영관리자들의 자세와 태도등 외적인 요인도 강하게 작용하고 있다.

다음에서 현지 언론에서 보도되고 참여연대가 현지 NGO단체 등을 통해 수집한 몇가지 갈등사태를 제시하기로 하겠다.

① 다음은 홍콩의 AMRC 라는 NGO단체가 발행한 AUL이라는 보고서에서 발췌한 사례이다.

「리복 스포츠화를 생산하는 수천명의 노동자들이 5월18일에 저임금, 강제초과근무와 열악한 노동조건에 항의하는 집회를 가졌다. 고용주인 한국인 소유의 동조인도네시아는 미국에 있는 리복회사의 공급업체이다. 인도네시아 언론보도에 따르면 자카르타 서쪽의 탄저랑(Tangerang) 산업지역에 위치한 공장에서 발생한 노동자들의 항의로 인하여 재산과 자동차에 손실이 생겼다. 6명의 노동자들이 경찰에 체포되었다. 항의는 동조 경영진의 노동자들에 대한 태도 때문에 촉발되었다. 노동자들은 동조 관리자가 4,700명의 노동자들을 모욕적으로 다루었다고 지역신문에서 말했다. 회사 사장 임영열은 노동자들과 한국인 직원사이에 문제가 있었다는 점을 인정했지만 이것을 언어와 문화의 차이로 돌렸다. 항의가 끝난 후, 동조경영진은, 휴식할 권리, 임금인상, 노동시간과 생산목표의 변경, 자율적인 통근서비스(신발업체의 경우 현지 노동자들이 제품을 회사 밖으로 들고 나가는 경우가 빈번함에 따라 회사측에서 이를 방지하기 위해 통근버스를 회사 밖에 세워 두고 승차하게 하였다. 도난을 방지하기 위한 (버스에 오르기 전에) 몸수색 등의 이러한 조치는 현지 노동자들에 상당한 모욕감을 안겨 주었다), 양질의 식사, 노동자 위원회의 구성 그리고 상식적인 해고절차의 도입 등을 포함한 노동자들의 열가지 요구사항을 받아 들였다」

이 기업은 100% 한국자본회사로서 위 사례에서도 드러나지만 리복과 스포텍 신발을 생산, 90% 이상을 유럽과 미국에 수출한다. 한국기업의 노무관리와 근무조건에 항의하는 이 공

장의 시위는 92년에 처음 시작되었다. 위 사례에 보고된 것 외에도 이 회사에서는 노동자들이 한번 공장에 들어가면 작업시간 중 근무지를 이탈할 수 없을 뿐만 아니라 저질의 음식으로 매일 야간근무까지 해야 했다. 뿐만 아니라 공장 노동자 중 80% 이상이 모슬림을 믿는 여성들이 전통에 따라 모슬림 의상을 착용하고자 하나 한국의 관리자들은 전통의상 착용을 금지했다고 한다. 이러한 억압적인 노무관리구조는 여성 노동자들의 자발적인 시위를 불러 일으켰고 그 중 9명이 연행되어 군사기관에서 심문을 받은 후 해고되었다. 나머지 노동자들도 또한 경비원들에게 테러를 당하는 사태가 발생했다.

② 다음은 역시 AMRC의 한국인 연구원이 『사람과 일터』에 게재한 글중에서 발췌한 것이다.

『손가락이 한 해 한 가마니씩 잘려나가는 공장으로 유명했던 인천 소재 경동산업은 현재 인도네시아의 동자바에 100% 한국자본회사를 운영하고 있다. 노동자들은 면접 중에 일을 잘 할 수 있는지 육체적 시험을 받아야 한다(운동장 돌기, 토끼땀 같은 것). 자카르타에 있는 의류공장에서는 출근시간이 늦은 노동자들에게 체벌을 가한다. 1993년 9월 9일 같은 체벌이 공장의 운동장에서 벌어졌다. 한쪽 다리로만 땅을 딛고 두 팔을 높이 들고 서있던 노동자들 중 12명이 기절하고 4명이 병원에 실려가는 사태가 발생했다. 이러하 한국 기업의 야만적인 노무관리는 한국기업에 항의하는 지역 시위를 불러 일으켰다. 한국 기업에서 일하는 인도네시아 노동자들은 “한국인들은 자주 야단을 치고 화를 잘 내고 우리들의 말은 들으려고도 하지 않을 뿐더러 물건을 던지거나 때리는 일이 잦다”고 한다.』

『가족장갑을 생산하며 약 1,600명의 여성노동자들이 일하고 있는 버벡(Berbek)산업이 있다. 이들은 2교대 근무를 하고 있는데 수시로 주간근무 후에도 야간작업을 강요받고 있다. 2교대 근무(오후 6:00-새벽 7:00)에 들어간 노동자들은 음식도 음료수도 지급받지 못한다. 통근버스 역시 없다. 공장내의 의료시설도 없다. 그러나 여성노동자들용 더 수치스럽게 만드는 것은 한국인들로부터의 잦은 성폭행이다 몸을 만지기 일쑤이고 말을 안 들으면 폭행을 가하는 것도 흔한 일이다. 한국인들의 횡포에 저항하는 노동자들은 무조건 해고당하기 마련이다. 여기서도 대부분의 노동자들은 그들의 근로계약조건을 모른 채 일하고 있다. 한국기업에서 해고된 노동자들 중 일부는 아직도 싸우고 있다.』

Nike, Inc. in Indonesia I

## JUST DO IT!

*"You know when you need a break. And you know when it's time to take care of yourself, for yourself. Because you know it's never too late to have a life." (Nike advertisement)*



Twelve thousand Indonesian women work 60 hours a week making Nike shoes. Many earn less than their government's minimum wage of \$1.80 a day. Numerous strikes and protests have been broken up by security forces eager to placate foreign capital: labor activists have even been murdered. Factories producing Nike shoes have been cited in the State Department's Human Rights Report to Congress. Asked about local labor practices, Nike VP David Taylor said: "I don't feel bad about it. I don't think we are doing anything wrong."

One percent of Nike's advertising budget would double the wages of the women making the company's shoes and raise them above the poverty line.

*Nike, Inc. in Indonesia newsletter: \$20 for six months, teachers free Press for Change, Inc. PO Box 230, Bayonne, New Jersey, 07002-9998*

Nike, Inc. in Indonesia II

## JUST DO IT!

*"There's really no time to be afraid. So stop. Try something you've never tried. Risk it. Demand a raise." (Nike advertisement)*



Murdered for asking for a raise: Marsinah at her sister's wedding.

Since it began having its sports shoes made in Indonesia, Nike has increased its profits by 900 percent. Not that the fat balance sheets benefit the thousands of women in the shoe factories, who have to work 60 hours a week just to reach the poverty line. And if they dare to protest such inhumane treatment? According to the Indonesian *Tempo* magazine, working women face a violent industrial culture, nurtured and perpetuated by the authorities. Marsinah is only one example. After she had organized a strike to demand that she and her fellow workers receive the statutory minimum wage, Marsinah was abducted, raped and murdered. The security forces have still not brought Marsinah's killers to justice, because, say her colleagues, it was the security forces who killed her.

In 1993 Nike gave away \$7 million in sports gear to college athletes alone. The total wage bill for 12,000 Indonesian women making its shoes was \$5 million.

*Nike, Inc. in Indonesia newsletter: \$20 for six months, teachers free Press for Change, Inc. PO Box 230, Bayonne, New Jersey 07002-9998*

## ▣ 중국의 경우 ▣

### 1. 한국 기업의 중국 진출 현황

한국 기업의 대중국 투자는 88년 최초로 2건의 투자로 시작, 92년 8월의 한·중 수교 이후 급격한 증가세를 보여 94년 7월 말 현재 총 1647건, 1388.6백만 달러를 기록하고 있다. 대중국투자가 급격히 증가하게 된 원인으로는 80년대 중반 이후 임금 및 지가상승으로 국제 가격 경쟁력이 약화되고 국제경제의 지역주의가 강화됨에 따라 해외투자의 필요성이 높아진 데 있다. 중국의 저임금 및 낮은 지가 등 유리한 투자환경으로 인해 많은 한국기업이 중국에 진출하게 되었다.

우리나라 기업의 중국투자는 건수로는 전체 해외투자중 36%, 금액으로는 15.8%를 차지하고 있다. 규모별로는 전체 1647건중 1백만불 이하의 투자가 1380건(금액으로는 448.2백만달러)으로 대부분을 차지한다. 업종별로는 제조업(석유화학, 조립금속, 섬유 의복, 음식료품, 신발가죽)에의 투자건수가 전체의 83.1%, 금액으로는 88.7%로 무역업, 수산업, 기타에 비해 가장 많다. 지역별로 보면 산둥성, 천진시, 북경시, 하북성이 있는 발해만지역에 한국투자건수가 46.1%, 동북지역(길림성, 흑룡강성, 요령성)에 39.5%, 광둥성, 상해시가 있는 동남지역에 5.3%로 주로 이들 세 지역으로 한국기업이 진출해 있는 것을 알 수 있다. 특히 산둥성 지역에서만도 한국에서 온 투자가 435건, 금액으로는 5억달러에 가까운 투자를 하고 있다.

### 2. 노사분규 발생현황

중국 전체의 노사분규 발생현황중 외자기업에서의 노사분규가 빈번하게 일어나고 있다. 심천시의 경우 88, 89년 발생한 노동자 파업중 78.3%가 외자기업에서 직공에 대한 권리 침해로 인해 발생하였으며, 상해시에서는 93년 노동관련 기관에서 외자기업으로부터 접수한 총 848건의 노동부담 불만사항 중에서 직공의 신체적 권리와 물질적 권리등을 침해받았다는 주장이 527건에 이르렀다. 최근에는 노사분규가 연해개방지역 전체로 확산되고 있으며 발생 빈도도 급증하고 있다. 상해시의 경우 91년 노사분규 발생건수가 88년에 비해 4배나 급증하였으며 중국 전체로는 92년 총 8150건의 노사분규가 발생하였는데 이중 외자기업에서 1575건이 발생했다.

각 지역 외자기업에서의 노사분규 요인은 주로 다음과 같다.

1) 낮은 보수 : 합자기업 종업원의 기본임금 수준은 동일지역, 동일업종 국영기업 노동자 평균임금의 120%보다 낮아서는 안된다고 규정하고 있다. 그러나 대련시 개발구에 투자

한 156개의 외자기업을 조사한 결과 27개 기업의 임금수준이 규정에 못미치는 것으로 나타났다. 이외에 규정대로 노동자에게 의약품비, 노동보호용품, 난방비, 세탁비 등을 지급하지 않는 경우도 있다. 또 과도한 벌금부담(예를 들면 매번 화장실 이용시간을 5분으로 제한, 1분 초과때마다 1원씩의 벌금을 부과하는 등의 방식)으로 실질임금이 저하된다. 한 기업에서는 월수입에 300원 정도 되는 직공에게 부과된 벌금이 월 합계 150원이 되는 경우도 있었다. 또 청도의 한 외자기업에서 일한 여공의 경우 93년 2월 각종 명목의 벌금을 제한 후 16원의 월급을 받고 사표를 제출한 일도 있었다. 동북 3성의 현지 한국투자업체의 평균 임금 수준은 국내 동종 직종 대비 10% 내외이다.(숙련공은 중국돈으로 월 350원, 비숙련공은 250원) (노동생산성은 국내 모기업 대비 63.4% 정도라고 한다.) 중국정부는 모든 도시 기업들에 대해 최저임금제 도입을 추진하고 있다. 주요 도시 지역별 최저임금은 상해 210원, 심천 경제특구 280원, 주해 경제특구 326원 등이다.

2) 노동조건 열악 : 일부 외자기업의 경우 겨울철에 온수제공이 안되며 화장실 등의 시설이 부족하고 작업장 환경이 상당히 열악하다. 92년 겨울 천진시의 한 외자기업에서는 1500명의 직공이 회사에서 온수시설을 갖추지 않은 관계로 차가운 냉수에 인스턴트 면을 말아 점심 대용으로 먹고 있었다. 또 천진시의 한 기업에서는 평균 여공 140명당 1개의 화장실을 사용하고 있었다. 공장측에서는 화장실 사용규칙을 만들어 화장실에 갈 때는 반드시 공장에서 발급한 전용 출입패를 가지고 출입하도록 했다.

3) 노동시간이 길고 노동강도가 강함 : 광둥성 노동관련기관이 92년 17개 외자기업을 조사한 결과 대다수 기업의 근무시간이 12-14시간으로 나타났다.

4) 관리방식이 원시적이며 폭력적인 수단을 사용 : 체벌 또는 여공들의 몸을 수색하는 등 인권을 침해하는 사례가 많고 이에 항의하는 노동자를 해고하는 사례가 발생하고 있다. 또 연좌제를 실시하여 1인이 잘못하면 작업장내 수십명이 같이 무릎을 꿇고 앉아서 처벌을 받기도 한다.

이와같은 노사분규에 대해 중국정부는 그 근본원인을 노동자 권익을 보호할 노조가 설립되지 않은 데서 찾고 있다. 현재 중국내 외자기업에서도 노동조합 설립은 가능하나 반드시 결성하여야 한다는 의무규정은 없다. 중국 전체로 볼때 외자기업의 20% 정도만이 노조가 결성되어 있다. 지금까지의 노사분규 실태를 보면 대부분 노동조합이 구성되어 있지 않은 기업에서 빈발하고 있으며 노사분규의 원인은 주로 노동환경의 열악, 노동자에 대한 인권의 무시 등을 원인으로 발생하고 있기 때문에 중국정부도 이 점을 중시, 최근 빈발하는 외자기업의 노사분규를 해결하기 위해서는 노동조합을 설립하는 것만이 문제해결의 지름길이라고 강조하고 외자기업의 노동조합 설립비율을 94년 안으로 50%까지 끌어올리며 점차 모든 기업에게 노조 설립을 의무화하겠다고 밝힌 바 있다.

### 3. 중국 진출 한국기업의 노사분규 사례

우리나라 업체의 대중투자 성향을 보면 장기적인 관점에서보다 단기적인 투자금 회수에 집착하고 있는 경우가 많다. 특히 투자의 대부분을 차지하고 있는 중소기업의 투자업종이 노동집약적 업종에 집중되어 있고 대부분 임금 등 생산비 절감을 목적으로 투자하고 있기 때문에 보수나 복지, 노무관리 방법 등의 문제로 인해 다수업체가 현지의 노동자들과 갈등관계를 일으키고 있다. 즉 생산성 향상을 위해 성과급제나 잔업제도 도입 등 무리하게 노동강도를 높이는 데서 중국인 노동자들의 심한 반발을 불러 일으키고 있다. 뿐만 아니라 우리 기업은 한국과 중국의 차이를 신중히 고려하지 않고 있으며 근로자들의 복지시설에 대한 관심부족, 고압적이고 강압적인 노무관리 방식을 사용하고 있다는 지적이 많다. 중국 정부는 우리 투자기업의 노무관리에 대해 깊은 관심을 표명하면서 일반적으로 미국이나 일본의 투자기업에 비해 임금수준이 낮고 노동시간이 길며 복리후생면에서 개선의 여지가 많다고 지적한다. 아울러 중국정부는 적지 않은 기업이 중국인 근로자들과 노동계약을 체결하지 않고 있으며 노동조합의 설립을 막고 있어 일단 노사문제가 발생하면 원만한 해결의 실마리를 찾기 어려운 실정으로서 우리 투자기업의 인식전환이 시급하다는 견해를 밝히고 있다. 우리나라의 중국투자기업중 상당수가 노조설립을 거부하고 있고 일부 기업에서는 노조 설립 주동자를 색출하여 해고시키는 경우도 있어 앞으로 노사문제가 더욱 심각해질 가능성도 다분하다.

구체적인 사례를 보면 다음과 같다.

천진 시는 외자기업에서 일하는 노동자들의 시위가 잦은 지역이다. 대부분 한국 투자기업이다. 대부분 여성노동자인 약 1200명의 노동자가 일하는 한 한국 신발공장에서는 노동자들이 기대한 것만큼의 월급이 인상되지 않자 천진 노동부까지 행진을 한 후 기업 관리자들에게 노무관리의 개선을 요구했다. 같은 시기에 한국 의류공장에서도 공장의 생산라인이 멈추고 노동자들의 시위가 벌어졌는데 두 공장의 호소내용이 비슷했다. 두 공장 모두 고용인들이 노동자에게 폭력을 일삼는 경우가 빈번했다. 일하는 속도가 느리다는 이유로 무릎을 꿇고 앉 아있게 하고 이를 거절한 노동자들을 발로 차고 막대기로 때리고 하다가 노동자가 부상을 입는 사태까지 있었다. 노동자들은 시위를 통해 노동조합 설립과 노동조건 개선을 요구했다. 냉난방시설의 설치, 유해한 염료로부터 건강을 보호할 수 있는 장비의 제공, 야간근무수당 지급 등이 요구의 일부였다.

한 한국기업에서는 여성노동자들이 성추행을 당하는 사례도 있었다. 작업팀장이 작업속도를 감시하기 위해 망치를 들고 작업장을 돌아다니며 노동자들을 감시하기도 한다. 약 1300명의 여성이 일하는 공장에 화장실이 10개 뿐인 곳도 있다. 특히 이 공장의 한국 관리자들은 화장실에 가서 1분을 초과할때마다 1원씩의 벌금을 정해놓았다.

또 다음의 사례는 중국 경제특구의 하나인 주해의 한국투자공장인 서진전자공장에서 있었던 일이 95년 3월 23일 홍콩 언론에 보도된 것이다. 한국인 김 공장장이 먼저 조장들에게

손을 들고 무릎을 꿇게 하고 이어서 100명 가량의 노동자들에게 줄을 맞추어 무릎을 꿇게 하였다. 또 말을 듣지 않는 노동자들은 욕하고 때리기도 하였고 결국은 해고했다. 그들의 말에 따르면 95년 2월 한달동안 중국인 노동자들은 아침 8시부터 오후 5시까지 일하고 이어 저녁 6시부터 다음날 새벽 2시까지 일해야 했으며 그 다음날 아침 8시면 또 출근을 해야 했다. 그들의 2월 한달 노동시간은 200시간에 이르렀다고 한다. 이에 노동자들이 항의를 했고 주해 당국은 노동자들의 초과수당을 지급할 것과 부당노동행위에 대하여 공장장이 전 노동자들에게 사과할 것을 요구했다.

또 중국 광둥성 남부의 지방노동당국은 현지에서 공장을 경영하는 한국인 여성업주에 대해 종업원 확대를 이유로 공개사과를 시키는 등 엄중 문책했다고 현지 신문이 3월 31일 보도했다고 한다. '해방일보'는 주하이시 노동부가 근무시간에 낮잠을 잔 종업원의 무릎을 꿇게 한 한국인 김진선씨에게 공개사과를 시켰다고 전했다. 이 신문은 김씨가 자신이 경영하는 루이진 전자의 종업원 120명에게 과도한 시간의 근무를 시켰다고 했다. 김씨는 지난 3월 8일 새벽 2시까지 일한 노동자들에게 다음날도 정상적으로 출근을 하게 하고 이들이 졸자 무릎을 꿇게 하는 벌을 주었다. 그는 이에 항의한 12명을 월급도 주지 않고 해고했다고 한다. 노동당국은 김씨에게 해고한 12명의 급료를 지불하고 전 직원에게 위로금을 주는 한편 초과근무에 대한 회사규정을 고치도록 지시했다고 신문은 덧붙였다.(한겨레신문 95년 4월 1일자)

이러한 한국기업의 횡포와 노예같은 근무조건에 대해 중국의 한 당 간부는 다음과 같이 논평했다. "한국 관리자들은 중국에 관해 너무 모른다. 한국이 중국을 무시하고 중국의 노동자들을 무시하는 것은 1950년 분단 이후 한국사회를 지배한 반공정책과 무관하지 않다고 생각한다. 그들은 수출상품을 위한 값싼 노동력에만 관심이 있을 뿐 사회주의적 노동양태에 대해서는 전혀 모른다. 역사적으로 오랜 관계가 양국 사이에 있었음에도 불구하고 그들은 여기에 들어와 있는 서양인들보다 더 무례하고 질적으로 낮다." 이 따가운 지적을 한국 기업은 부끄럽게 받아들여야 할 것이다.

□ 신문기사 □

'추악한 한국인' / 김금수 논설위원 (아침햇살)  
한겨레신문 93.08.26 05면 (해설) 칼럼·논단

값싼 노동력을 노리고 해외로 진출하는 기업이 늘어나면서, 현지에서의 잔혹하고 부당한 노무관리가 곳곳에서 발생을 일으키고 있다.

이런 부도덕한 노무관리는 일제시기 외국인에게 당했던 무제한적인 착취와 억압의 '원생적' 노동관계나 경제개발 과정에서 경험해온 외자기업의 파렴치한 관리방식을 답습한 것인가? 아니면 그것에 대한 보복심리의 발로인가? 그렇지만은 않은 것 같다. 자본이 본래적으로 지닌 탐욕의 속성이 노무관리의 비인도적 행태를 낳는다고 보는 것이 옳은 해석이라고 생각되기 때문이다. 그렇다면 자본의 횡포는 사람의 힘으로 막을 수밖에 없다. 국내에서는 미처 알려지지 않은 해외진출 기업의 부당한 노무관리 사례를 밝히는 것도 그런 이유에서이다.

사례 1 : 인도네시아 탄제랑시에 나가 있는 한국인 소유의 피티 하비 센토사 공장의 경우. 이 공장에서 일하는 여성 노동자 마하나는 지난 7월 7일 출근하여 생리로 인한 복통증상으로 못견디게 되어 부서관리자에게 생리휴가를 신청했으나 이를 거부당한 채 일을 계속해야만 했다. 한시간쯤 뒤 고통은 더 심해지고 하혈까지 하게 되었다. 공장에는 생리대나 화장지가 공급되지 않고 있는 상태였다. 마하나는 재봉틀을 닦는데 사용하는 형질조각으로 임시 처치를 했다. 그러자 이런 사실을 안 한국인 감독자가 회사물건을 훔쳤다고 꾸짖으며 그 벌로서 2시간 동안 공장 마당에서 있도록 명령했다. 피약별 아래서 벌을 받던 마하나는 견디지 못한 채 실신하고 말았다.

- <자카르타 포스트> 93년 7월 9일치.

사례 2 : 동남아시아 최대규모의 석유화학단지가 조성되고 있는 말레이시아 동부해안의 테렌가우 지역에서 화학단지의 건설을 수주한 현대건설의 경우. 현대건설은 애초의 기대와는 달리 지역주민들을 고용하지 않고 방글라데시나 필리핀으로부터 노동력을 수입하여 임금이나 노동조건을 저하시키는 수법을 사용하고 있다. 또 현지 주민을 고용하는 경우에도 현대건설측은 직업소개 브로커들과 손잡고 고용계약기간을 2~3개월의 단기간으로 정해 말 잘듣는 노동자들만 재계약을 맺는 수법으로 이들을 수탈하고 있다.

- <베리타 하리안> 93년 4월 9일치.

사례 3 : 파키스탄 이슬라마바드와 라호르 사이의 고속도로 건설을 추진하고 있는 대우건설의 경우. 지난해 12월 18일 아와니-대우건설 노동조합이 결성되자 대우건설 측은 곧바로 노조간부들에 대한 대량해고와 전출조치를 취했으며, 올 1월 26일에는 노조원 명부를 경찰에 제공하고 이들을 구속해줄 것을 요청하는 비밀서신을 제출했다. 파키스탄 경찰은 그 다음날인 1월 27일 노조간부 32명을 구속영장도 없이 철창 속에 가두었다. 그 뒤로도 노조간부의 구속은 더 늘어났다.

경찰측은 노조간부들에게 노조 결성을 포기하도록 갖은 회유와 협박을 가했다. 경찰

은 모하메드 샤리프 수상과 대우그룹과의 친분관계를 보더라도 대우건설에 노조를 만드는 것은 불가능한 것임을 강조했다.

그런데도 노조간부들은 결코 굴복하지 않았다. 그러자 1월 28일 파키스탄 정부는 대우건설 사업장이 이날로 '국가 필수 산업보호법' 의 적용을 받게 된다고 발표했다.

2월 들어 국제노동기구(ILO)와 국제노동단체들의 항의 활동이 거세지면서 파키스탄 정부는 구속된 노조간부들을 보석으로 석방했다.

3월 2일에는 편잡지방법원이 노조설립 신고필증을 교부하라는 판결을 내렸다. 그런데도 정부쪽의 항소로 신고필증은 교부되지 않은 채 노조설립은 허가되지 않고 있다. 대우그룹은 지난해 5월 5백에이커규모의 대우파키스탄산업공단 건설을 허가받으면서 파키스탄 정부에 협정 제1호로 "대우공단 안에서는 모든 파키스탄 노동관계법이 적용되지 않는다"는 내용을 요구하여 관철한 일이 있다.

- '국제자유노련, 국제건설노련, 엠네스티 인터내셔널 공동조사보고서' 중에서

어디 이뿐이겠는가. 최근 들어서도 스리랑카의 신발공장·봉제공장, 베트남에 진출한 한국 기업들에서 비인간적인 노무관리에 항의하는 파업과 시위가 잇따라 일어나고 있다. '추악한 한국인'의 이런 부당하고 파렴치한 행위는 현지 노동자의 힘뿐만 아니라 한국 노동조합 역량을 통해서도 웅장되어야 마땅하다. 그것이 노동운동의 국제주의원칙을 실천하는 길이다.

해외진출 기업의 비인도적 노무관리 (사설)  
한겨레신문 93.09.21 03면 (해설) 사설

동남아시아를 비롯해 해외로 진출하는 기업이 늘어나면서, 한국기업들이 비인도적인 노무관리를 벌여 현지에서 큰 발생을 빚고 있다.

값싼 임금과 풍부한 노동력을 찾아나선 일부 한국기업들은 지난 60년대와 70년대 국내의 노동상황을 떠올리게 할 정도로 가혹한 노동조건을 강요하는가 하면, 잔혹하고 부당한 관리수법까지 동원하고 있다고 한다. 기업 자체는 물론이고 정부 차원에서도 해외진출 기업의 노무관리에 대한 실태조사와 합리적인 대책 수립이 절실하다.

아시아여성위원회가 주관하는 '한국-인도네시아 여성노동자 교환 프로그램'의 진행으로 한국에 온 인도네시아 여성노동자 세 사람은 19일 기자회견을 열어 인도네시아에 진출한 한국기업의 비인간적인 노무관리를 폭로했다.

주문이 밀릴 때는 24시간 밤샘작업을 시키는데, 밖으로 나가지 못하도록 아예 문을 잠가버리기도 하고 현지 노동법에 규정된 생리·연차휴가조차 주지 않으며, 심지어는 특별히 생리휴가를 내줄 때도 '진짜 생리를 하고 있는지' 몸 검사를 하기도 한다는 것이다. 또 작업중에 옆사람과 잡담을 했다는 이유로 반창고로 입을 틀어막고, 조는 사람들의 눈썹을 면도기로 밀어버린 현장감독들도 있었다고 한다.

그런가 하면, 늦게 출근했다는 이유로 여성노동자 60여명을 공장마당에 모아놓고

두 손을 머리에 올린 채 한쪽 발을 들고 서 있도록 하여 결국 20여명이 일사병으로 쓰러져 병원으로 옮긴 사례도 있었다는 것이다. 폭행과 성적희롱은 다반사로 이루어지는 일이라고 한다. 참으로 비열하고 잔인한 일이다. 비단 인도네시아에 진출한 일부 기업만이 이런 일을 저질렀겠는가? 형태는 다를망정 비인도적이고 노동탄압적인 노무관리 상황은 곳곳에서 거센 반발을 사고 있다. 말레이시아 동부해안의 화학단지 건설을 수주한 현대건설은 현지인의 기대와는 달리, 지역주민들을 고용하는 대신 방글라데시나 필리핀에서 노동력을 수입하여 임금이나 노동조건을 저하시켰다 하여, 현지 여론의 강한 비판을 받기도 했다.

파키스탄에서 고속도로 건설을 추진하고 있는 대우건설의 경우는 최근 국제노동기구와 노동단체들로부터 “강압적인 노조파괴 공작을 벌였다”는 이유로 항의를 받고 있다. 대우건설은 지난해 12월 아와니-대우건설 노동조합이 결성되자 노조간부들에 대한 대량해고와 진출조치를 취하는 한편, 경찰에 노조간부들의 구속을 요청했다. 이에 따라 파키스탄 경찰은 지난 1월 노조간부 32명을 구속영장도 없이 체포·구속하기도 했다.

뿐만이 아니다. 최근 들어서도 스리랑카에 진출한 신발공장·봉제공장을 비롯하여 베트남에 진출한 한국기업들에서 비인간적인 노무관리에 항의하는 파업과 시위가 잇따르고 있다. 해외진출 기업의 불합리한 노무관리가 개선되지 않는 한, 이에 대한 반발과 항의는 더욱 고조될 수밖에 없을 것이다.

92년말 현재 해외에 진출해 있는 기업은 2천1백38군데이고, 그 가운데 동남아시아에 나가 있는 기업은 1천1백33군데에 이르고 있다. 이들 기업의 파렴치한 노무관리는 기업의 현지활동을 어렵게 하고 ‘추악한 한국인’의 이미지를 굳힐 뿐이다. 해외진출 기업은 노무관리의 전면적인 진단과 개선 방안을 강구해야 하고, 정부 또한 불법사례에 강력한 제재를 해야 마땅하다. 우리 노동계에서도 방관해서 될 일이 아니다.

## ▣ 중미의 경우 ▣

### 제 3세계가 고발하는 제국주의 한국

미국 예일대학 인권보고서 발췌

한국은 제국주의 국가가 돼 가는가? 지금 남미에서는 이런 의문이 제기되고 있다. 최근 들어서 남미의 저임금 시장을 겨냥한 해외투자가 늘어나고 있다. 그러나 남미에 진출하는 기업이 많아질수록 현지노동자들의 원성도 높아지고 있다. 한국인 공장에는 어디가나 가혹한 노동통제, 무자비한 폭력이 난무하고 있다는 것이다. 이 글은 미국 예일대학에서 발행한 <인권 보고서>의 내용을 발췌 번역한 것이다.

한국이 경제기적을 이룬 기간동안 한국정부는기업주와 노동자를 모두 통제함으로써 생산과 경제성장의 수준을 놀랄만하게 높이는 데 성공하였다. 물론 기업주와 노동자에 대한 통제방식은 각각 근본적인 차이점을 가지고 있다. 한국은 기업주들은 아무리 정부에 밀게 보여 봐야 융지혜택을 박탈당하는 것이 전부였다. 한국의 노동자들은 전태일과 같이 “가부장적인 노동통제체제”속에서 밀트도 끝도 없는 고통을 받았다. 과테말라에서도 생산량을 최대한도로 높이 달성하기 위해 초유의 억압적인 노동통제방식들이 한국으로부터 수입되고 있다. 이들 한국인 소유 보세가공공장에서 시행되는 령영방식은 한국에서의 억압적인 노동통제방식과 똑 빼어 닮았다.

한국식 노동통제방식의 특수성은 노동자를 생산과정에 묶어두기 위해 나름대로 특별한 육체적 정신적 수단을 사용하는 데 있다. “관리자들은 우리가 단 일초라도 재봉틀을 멈추는 것을 허용하지 않는다. 우리가 여기에 있는 것은 일하기 위한 것이라고 말한다. 우리가 공장 안에 있는 동안은 이 생산동작 이외의 어느 것도 허용되지 않는다. 왜냐하면 생산은 곧 이윤을 의미하기 때문이다.” 라고 어느 노동자는 말한다.

#### 공포의 피라미드식 명령체계

한국인 소유 기업이 이곳 노동자를 통제하는 방식은 세가지의 서로 보완되는 측면으로 이루어져 있다. 잔인하게 강제되는 작업규칙, 생산을 끊임없이 독려하는 압력, 그리고 목표량 달성에 대한 보상 등이 바로 이것이다. 작업규칙은 관리자의 입을 통해서 반복되어 외쳐지며 피라미드식 명령체계를 통해 강제된다. 노동자들에게 회사의 작업규칙을 공고하거나 설명하는

경우는 거의 없다. 관리자들과 상사들은 협박, 면박, 위협 그리고 신체에 가해지는 벌을 통하여 규율과 공포의 분위기를 교묘하게 조성한다.

'비이디제조'사의 지배인은 공장 내에서 시행되는 작업규칙에 대해 "작업규칙은 아주 단순하다. 노동자들은 상사들에 대해 복종하고 내부 규칙을 따르기만 하면 된다"라고 하였다. 내부규칙에 대해 자세하게 설명하라고 하자 그는 "상사들이 지시하는 것 전부"라고 대답했다.

한국인 소유공장의 작업규칙은 노동자들이 공장 내에서 작업동작 이외의 움직임과 활동에 대해 극도의 제한조치들을 설정하고 있다. 허락 없이는 작업의자에서 일어나는 것조차 종종 금지된다. 대다수의 공장에서는 마치 국민학교에서처럼 의자에서 일어나기 전에 손을 들어 미리 허락을 말아야 한다. 특히 화장실 출입은 엄격하게 통제되고 있으며 휴식 역시 시간과 횟수가 제한되어 있다.

어떤 공장에서는 일하는 시간 동안 아예 화장실 사용이 금지되거나 화장실 출입횟수가 자세하게 기록된다. 규정된 횟수를 넘을 경우는 욕을 먹거나 월급이 깎인다. 한 노동자는 말하고 있다. "화장실 사용 시간은 1분이나 2분을 넘지 못한다. 넘을 경우는 화장실 문을 쾅쾅 두드리면서 일자리로 돌아가라고 명령한다.

관리자의 지시와 다른 행동이라고 폭넓게 규정되는 명령불복종은 절대적으로 금지되어 있다. 한국인 관리자들에겐 규율이란 절대복종을 의미한다. 아무리 사소한 지시사항도 무조건 따라야 한다. 이렇게 하여 노동자 통제가 유지되는데 만약 지시사항을 누구라도 어기는 경우가 생기면 통제에 대한 도전이 되는 것이므로 인정될 수가 없다.

'모다스 델 에스페'사의 파테말라인 지배인은 작업규칙의 엄격함에 대해 이렇게 설명했다. "만약에 어느 노동자가 관리자의 명령을 거부하면 아무리 일을 잘하더라도 금방 해고된다." '미광'사의 한국인 인사과장은 "가장 흔한 해고사유는 회사에 대한 불복종이다"라고 하였다. "예를 들어 관리자에게 대꾸만 하여도 목이 잘린다. 협력하지 않고 규율에 따르지 않는 자는 허용되지 않는다." 한국인 소유 공장에서는 아무리 정당하더라도 관리자와 의견을 달리 할 경우 즉시 해고된다. 노동자들은 이러한 사실을 너무도 잘 알고 있기에 대부분의 경우 불만을 속으로 삭여버릴 수 밖에 없다.

## 고함고 폭력이 난무하는 작업장

피라미드식 한국인 노동통제는 이러한 작업규칙을 잔혹스러운 정도로 철저히 시행시킨다. 작업규칙 위반을 파악하고 대처하는 현장관리자는 첫 단계를 담당한다. 보통의 경우, 현장관리자는 라인을 왔다갔다 하면서 노동자의 일거수일투족뿐만 아니라 완성되는 제품의 품질까지 감독한다. "현장관리자들은 한시도 빼놓지 않고 우리를 감시한다. 나는 라인 제일 앞에서 일한다. 그래서 가장 쉽게 감시된다. 그래서 도저히 참을 수 없을 것 같다는 느낌이 가끔 든다"라고 15세의 어느 노동자는 하소연한다.

두번째이며 가장 높은 단계는 공장지배인이 담당한다. 보통의 경우, 노동자가 현장관리자의 명령을 거부하거나 저항할 경우 또는 기계에 손상을 가하는 엄청난 짓을 했을 경우에만 공장지배인이 개입하게 된다. 노동자들은 사무실에 강제로 끌려갔던 경험을 공포에 떨면서 말한다. "현장관리자들은 어떤 경우 여성노동자의 귀를 잡고 사무실로 끌고 간다. 그리고는 공장 밖에서나 그녀를 다시 볼 수 있을 뿐이다"라고 어느 노동자가 고발한다. 일단 사무실로 들어가면 공장지배인이 온갖 욕설을 퍼붓고는 '자진하여' 사직서를 내게 한다.

대체로 현장관리자는 노동자가 맘에 안드는 행위를 했을 경우 모두가 보는 앞에서 욕을 하거나 손찌검을 한다. '비생산적인' 동작 상태에 있는 노동자를 적발했을 때는 동료들이 보는 앞에서 모욕을 준다. "말하거나 자리에서 일어나거나 걸어나가는 것을 이들은 원치 않는다. 언제나 기계 앞에서 앉아 있기를 요구하고 이렇게 하지 않는 노동자에게만 시선을 집중한다"라고 19세의 노동자가 설명한다.

작업중에 음식을 먹거나 계속해서 누군가와 얘기를 하고 움직거리거나 재봉질을 잘못했을 경우는 더 심한 위반행위로 간주되는데 그럴 경우 좀더 요란한 반응이 관리자로부터 나온다. 대부분의 경우 관리자들은 이러한 상황에서 위반행위자에게 고함을 지르고 명칭하다든가 굶렸다고 대놓고 말한다.

대부분의 한국인 소유 공장에는 매일 최소한 한두명의 노동자가 동료들이 보는 앞에서 관리자의 밥이 된다. "관리자는 위반행위를 한 노동자의 작업테이블 앞에 가서 고함지른다. 다음 차례는 내가 아니었으면 하고 하느님께 기도를 드린다"라고 어떤 노동자는 말했다. 어떤 공장에서는 하루종일 이러한 욕지거리가 계속된다. "실수를 할 때마다 해소시킨다고 위협하고 하루종일 우리에게 고함을 질러댄다"고 어느 15세의 노동자가 분노하여 말했다.

특히 한국인 관리자들은 알아듣지 못하는 스페인말이나 한국말로 고함을 지른다. 그렇다 하더라도 노동자들은 목소리의 높낮이나 음량을 듣고서 무슨 말을 하는지 알아차린다. "이들의 목소리만 들어도 화가 단단히 났다는 것을 알 수 있다. 말뜻은 몰라도 화가 난 모습을 보면 지독히 골이 났다는 것을 금방 이해할 수 있다"고 어느 노동자가 설명하였다.

한국인 관리자와 지배인들은 노동자들에게 신체적인 처벌도 정기적으로 가한다. 가장 심각한 위반행위에 대해 적용되는 것이 상례이긴 하지만 작업상의 흔한 실수를 가지고 노동자들을 때리는 경우도 드물지 않다. 예를 들어 두번이나 세번째로 얘기하는 것이 적발되면 관리자들이 목이나 머리채를 잡아흔든다.

그리고 중대한 재봉실수를 저질렀거나 기계를 고장내거나 동료와 계속 대화를 나눌 때는 뺨을 때리거나 주먹질을 하거나 발로 걷어찬다. 그러나 육체적인 처벌을 주는 가장 흔한 이유는 대꾸를 하거나 다른 방식으로 불만을 표시했을 경우이다. "어느 여성노동자가 더이상 참지 못해 한국인 관리자에게 고함을 질러 대꾸했다. 그러자 철썩 하고 큰 소리가 나길래 뒤를 돌아보았더니 그 애가 얼굴을 손으로 문고 있는 울고 있었다. 관리자가 그녀를 정말이지 세계 친 것이었다. 모두가 일을 멈추고 멍하니 쳐다보았다. 그러자 곧 이들이 고함을 질러 일하라고

하였고 우리는 별 수 없이 다시 일하기 시작하였다"라고 어느 노동자가 고백하였다.

## “빨리 더 빨리”

한국식 노동통제의 두번째 주요한 요소는 생산을 가차없이 독려하는 압력이다. 몇몇 노동자들에 의하면 한국인 관리자들이 할 수 있는 스페인말은 “더 빨리”, “서둘러” 그리고 “자, 계속하자” 뿐인 것 같다. 생산속도를 증가시키고자 하는 압력은 치열하고 말 그대로 멈출 줄을 모른다. “우리가 원하는 만큼 빨리 일하지 않는 노동자가 있으면 원하는 대로 될 때까지 재촉하고 또 재촉한다. 예를 들어 어떤 노동자가 ‘더 이상 할 수 없습니다’라고 말하면 우리는 스톱워치를 꺼내서 이 정도의 양을 이 정도의 시간 내에 할 수 있어야 한다고 말하면 그는 그렇게 해야만 한다. 말한 대로 되지 않으면 속도가 수준에 오를 때까지 퇴근시간 이후에 계속 일을 시킨다. 이렇게 해도 일의 속도가 향상되지 않으면 해고시켜 버린다”라고 과테말라인 관리자가 한국인 소유 공장의 노동관행에 대해 설명해주었다.

이러한 압력이 자신들을 기계로 느끼게 만들고 있다고 노동자들은 누차 하소연한다. “관리자들은 ‘더 빨리 더 빨리’, ‘서둘러’라고 소리치면서 우리를 밀어세운다. 어떻게 이들의 말을 이해할 수 있느냐고? 이들의 말을 이해할 수 없다고 말해도 계속 ‘더 빨리 더 빨리’하면서 고함을 지른다. 그러나 우리는 버튼을 누르면 더 빨리 동작하는 로봇이 아니라 인간이다”라고 ‘산 루카스’사 소속의 여성 노동자는 말한다.

## 악랄한 시방발림 성과급제도

한국식 노동통제방식의 마지막 요소는 ‘성과급’ 보상제도이다. 한국인 소유 공장들은 과테말라에 있는 보세가공공장들 가운데 도급제가 아니라 일급제로 임금을 지급하는 유일한 곳이다. 도급제를 통하여 개개 노동자를 독립된 계약자로 만들어 작업동기를 유발하는 것이 아니라 집단의 생산목표량 달성 여부에 따라 임금을 지급하는 방식을 채용하고 있는 것이다.

기본 일급과 더불어 각 라인의 노동자들은 하루 또는 일주일 동안의 생산량 수준에 따라 보너스를 받는 것으로 되어 있다. 각 라인의 맨 끝에 있는 게시판이나 점수판에는 위 아래로 두가지 숫자가 기입되어 있다. 위의 숫자는 하루의 작업목표량이고 아래 숫자는 집계시간 당시까지 완성된 제품의 합계이다. “이러한 성과급을 채용함으로써 이곳 노동자들은 한국의 노동자들만큼이나 열심히 일한다. 6개월 기간의 훈련과 실습이 끝나면 거의 모든 노동자가 한국 노동자만큼의 생산성을 지니게 된다”라고 이곳 한국대사관의 조기성 대사가 모든 한국인 소유 공장에서 채용되고 있는 임금지급방식을 설명하고 있다.

거의 모든 경우에 있어서 각 라인마다 설정된 생산목표량은 하루 8시간 노동으로는 달성되기가 불가능하다. 그럼에도 불구하고 이 목표량이 채워지면 보너스를 받을 뿐만 아니라

일찍 퇴근할 수 있다고 노동자들은 귀가 따갑도록 듣는다.

“각 라인에 목표량이 있다. 라인내의 모든 노동자는 같은 스타일로 일을 하고 목표량이 채어지면 보너스와 상여금을 받을 수 있다. 생산량에 따라 일찍 퇴근하여 집에 갈 수 있다”고 ‘모다스 아메리카스’사의 한국인 지배인은 설명한다.

그러나 이러한 목표량은 좀처럼 채워지기 힘들다. “보통 하루에 1천개의 목표량을 설정한다. 그러나 이것은 달성되지 않는다. 오후 5시가 되기 전까지 7백이나 8백 정도를 빼내는 것이 대부분의 경우이다. 다음 두세시간을 목표량 달성을 위해 진력하지만 목표량을 달성하지 못하고 퇴근한다. 왜 이 불가능한 목표를 정해놓았는지 가끔 의심이 간다”라고 ‘호브텍스’사의 어느 노동자는 이 방식의 사기를 저하시키는 결과에 대해서 설명하였다.

사실 이 방식은 강제적인 초과노동을 합리화하기 위하여 사용되는 것이다. 목표량 달성에 따른 보상약속은 왜곡되어 있다. 노동자들은 보상받지 못하는 초과노동을 해야 하는 것이다. 그리고 목표량이 마침내 달성된다 하더라도 정해진 시간 안에 이루어지지 못했기 때문에 보너스가 지급되지 않는다. 이것으로 인하여 보너스를 받을 수 있다는 꿈이 얼마나 기만적인가를 노동자들이 느끼게 되고 속았다는 생각과 함께 아주 녹초가 되어버리는 것이다.

## 보너스타기 경쟁에 죽어가는 현지 노동자

이 임금지불 방식은 한국인 현장관리자에게만 혜택을 준다. 대부분의 공장에서 가장 생산량을 많이 올리는 라인의 관리자는 보너스를 받는다. 이리하여 관리자들간에 보너스를 차지하려는 경쟁이 격화되어 생산현장 노동자에 대한 압력은 더욱 무겁게 가해지게 된다. 마치 선수들을 독려하는 스포츠팀의 코치가 게임을 이겨 명성과 금전적 보상을 받으려고 열을 내듯이 일이 끝나갈 시간이 되면 하루의 보너스를 차지하기 위해 라인관리자들은 열을 내어 노동자들에게 생산을 독려한다. “이 점점 커지는 압력은 일이 끝나갈쯤 되면 참을 수 없게 느껴진다. 마치 관리자들의 생명이 달린 것처럼 초조해진다”고 어느 노동자가 토로하였다.

보너스를 타는 경우는 좀처럼 생기지 않기 때문에 한국인 소유 보세가공공장에서 일하는 노동자들은 정부가 정한 최저임금밖에 받지 못한다. 미성년자, 훈련생 또는 2개월짜리 견습생의 경우는 최저임금 이하를 지급받는다. 일일 목표량을 채우지 못해서 최저임금 이하를 받는 여러 경우를 노동감독관들이 증언하였다.

한국인 경영주와 한국대사관에 의하면 6개월이나 1년마다 노동자들은 일급을 미화 10달러 정도 인상받는다. 대부분의 한국인소유 공장노동자들이 6개월이 되기 이전에 그만두거나 해고되기 때문에 그나마 임금인상의 혜택을 받는 노동자는 거의 없다. 한국인 경영주들이 노동자들의 직장이동을 부추기는 또하나의 이유는 법에 의해 규정된 퇴직금 지급이 입사 일년 후부터 적용되기 때문이다. 실제로 오직 이 비용을 줄이기 위해 거의 일년이 돼가는 노동자들을 한국인소유공장이 강제적으로 퇴사시키고 있다고 많은 노동자들과 노동감독관들이 보고했



다.

### 높은 이직률로 노조결성도 안돼

비용을 절감하고 생산을 독려하는 것뿐만 아니라 한국식 노동통제방식은 노동조합의 결성이나 활동을 억제하고 있다. 당연히 한국인소유 공장에서의 노동자 직장이동율은 매달 25%에서 40%까지 유별나게 높다. 같은 공장에서 일한 기간이 몇개월 이상이 되는 노동자는 극히 드물다. 대부분의 파테말라인과 미국인 경영주들이 노동자들의 직장이동을 안정적인 인력수급과 효율적인 생산의 저해요인으로 보는 반면에 한국인 경영주들은 전혀 다른 견해를 가지고 있다. 대신 이들은 끊임없이 이동하는 노동력이야말로 노동자들간의 유대를 불가능하게 하기 때문에 노동조합 결성을 억제하는 효과를 가지고 있다고 생각한다.

“어느 정도는 유능한 노동자들을 잃는 것이 가슴아프지만 알다시피 이들만큼 의욕과 능력을 가지고 있는 더욱더 많은 수의 노동자들이 이들을 대신하기 위해 줄서고 있다. 더구나 이들이 그만두면 좋은 점들이 많이 있다. 예를 들어 달마다 인원이 들어오고 나가는 관계로 노동조합이 생길 수가 없는 것이다”라고 한국인 인사과이 설명한다.

### 노동통제의 핵심, 일만 하는 한국인 관리자

한국인 소유 보세가공공장에서 노동통제방식이 효과적이기 위해서는 일상적으로 관리를 담당하는 관리자의 행동이 관건이 된다. 이들 대부분은 20대 초반의 나이를 가지고 있으며 이 중에는 결혼하여 가족을 한국에 두고 온 사람들도 있다. 그러나 대개는 미혼이며 이들 중 4분의 3은 남성이다. 그리고 한국인 기술자 거의 모두는 남성이다.

한국대사관 통계에 의하면 3백명 이상의 한국인이 공장에서 일한다. 노동부 관리들을 비롯한 다른 사람들은 최소한 5백명의 한국인이 보세가공공장에서 일하고 있다고 추산한다. 한국인 소유 공장에서 행정직과 관리직은 대부분 이들 한국인이 차지하고 있다. 한국인 소유 공장의 4분의 3이상의 경우 한국인 현장관리자들이 상당수 일하고 있다. 대공장의 경우 한국인 라인관리자가 15명 정도까지 있다.

그러나 노동부 관리들은 1990년에 2명의 한국인에게만 취업허가를 내주었다고 말했다. 노동부 통계과장은 부분적이거나 외국인 노동자의 취업신청서 발부실적 저조를 노동부의 불충분한 처리능력 탓으로 돌렸다. 따라서 주로 관리자로 일하고 있는 수백명의 한국인은 이곳에서 불법적으로 근무하고 있는지도 모른다. 대부분은 관광용 비자를 받는 즉시 근무를 하며 정해진 기간을 넘어서 계속 머무른다. 이곳 노동자들의 말에 의하면 노동감독관이 한국인 소유 공장을 조사할 때 서류를 제대로 구비하지 못한 한국인 관리자들은 숨는다는 것이다.

한국인 관리자들은 한국의 공장에서 데리고 오거나 혼치 않은 경우이지만 대사관이 일

무를 대행하여 개별공장에 필요한 관리자들을 계약자로 뽑는다. 더욱이 파테말라인 소유공장이 한국인 관리자를 구하는 것도 도와준다. 이들은 대개 2년 기간으로 계약을 맺고 기간이 끝나면 재계약을 맺게 되어 있다. 2년 동안 관리자들은 귀가하거나 집에 전화하는 일도 없이 공장에서 살면서 근무를 한다. 교통비와 숙식비는 회사에 의해 제공되며 월급은 미화 8백에서 1천2백(약 64만원에서 96만원)까지 되는데 한국인 은행에 저축된다.

한국인 관리자 대부분은 공장구내에서 또는 근처에서 숙식을 해결한다. 어떤 관리자들은 공장 안이나 근처의 좁은 단칸방 아파트에서 살고 또 어떤 이들은 공장가까이에서 집단적인 생활을 한다. 거주지가 가까운 관계로 이들은 항상 공장에 있는 셈이다.

이들 관리자들은 대단히 열심히 일한다. 일주일에 90시간 이상을 일하는 경우가 아주 흔하다. “이들이 하루 15내지 20시간 2주일 내내 일하는 것은 아무것도 아니다”라고 ‘모다스텔 에스페’사의 파테말라인 관리자가 말한다. 노동법에 의하면 명백히 금지되어 있지만, 노동자들이 퇴근한 후 이들 관리자들은 몇 시간 더 작업한다. 정규시간 외 노동, 필요없는 통근 그리고 상급경영진에 의한 여가일정 마련 등으로 한국인 관리자들은 공장일 외의 다른 활동과 이동이 극히 제한되어 있다. 대부분은 일만 한다. 2년 동안 이곳에서 살면서 한번도 공장구내를 떠나지 않는 것이 이래서 가능하다.

이러한 상황에서 이들 대부분은 파테말라에서의 2년 근무 후 기간을 연장할 생각을 하지 못한다. “한국인 관리자들은 2년 동안의 외국근무에서 많은 고통을 겪는다. 따라서 대부분이 2년 기간 후 고국으로 돌아가고자 한다. 거의 미혼이기 때문에 귀국하여 결혼하고자 한다”라고 조기성 한국대사가 이들의 어려움을 인정하고 있다.

### 말없으면 똥고, 고함지르며 불합격

대부분의 한국인 관리자는 파테말라 사회에 대한 기본지식도 안내받지 못하고 스페인어 어학능력도 없이 일하기 시작한다. “라삐도(빨리), 라삐도(빨리)”와 같은 기본적인 몇개 단어 정도면 일을 시작하는 데 지장이 없다. 작업과 관련되는 특수어는 현장에서 배운다. 이들의 노동의 시간이 대부분 공장구내에서 또는 한국인 동료와의 교제로 쓰이기 때문에 2년 동안 이곳에 살아도 대부분의 경우 최소한의 어학능력도 갖출 수 없다.

한국인 관리자들이 노동자들이 쓰는 말을 알지도 못한 채 작업을 감독한다는 사실은 노동통제방식의 비인간적인 면모를 여지없이 보여준다. 일종의 전기충격요법으로 관리자들은 작업을 잘못하거나 복종하지 않는 노동자를 흠칫 놀라게 한다. 단어의 구사보다는 목소리의 높낮이와 강약을 통하여 승인과 책망의 의사표시를 한다. 일반적으로 침묵은 전자를 의미하고 고함소리는 후자를 의미한다. “막 완성한 제품을 관리자가 집어 올릴 때 내 가슴은 걱정으로 가득차입니다. 심사에서 통과될지를 모르니까요. 아무 반응이 없으면 통과한 것이고 고함을 지르면 불합격이죠”라고 한 노동자는 말하고 있다.

노동자들에 대한 잔인한 취급을 용이하게 하기 위해서 한국인 관리자들은 노동자들과 어울리는 것이 억제된다. 높은 직장이동율이 이들과 과테말라 노동자들과의 원만한 관계성립에 심각한 장애물이 된다. 이러한 장애요소와 의사소통의 어려움에 덧붙여 작업규칙과 관행이 공장 밖에서의 인간관계를 억제한다.

예를 들어 노동자와 관리자는 다른 장소에서 식사와 휴식을 갖는다. 화장실도 따로 사용한다. 어떤 공장에서는 노동자와 관리자는 정식으로 만나거나 통성명을 결코 하지 않는다. “내가 나타나자 관리자는 나에게 기계를 건네주었다. 그가 내 이름을 모르는 것 같았다. 그저 쳐다보고는 손가락을 흔들고 알아듣지 못하는 말을 지껄인다”라고 어느 노동자가 말하였다.

요약하면 한국인 관리자는 한국식 노동통제방식의 핵심역을 맡고 있다. 어느 공장에서도 마찬가지로 이들은 현장의 총지휘자이다. 명령의 엄격함과 잔혹함이 한국인 관리자와 다른 나라 출신의 관리자를 구별짓는다. 말과 행동의 폭력으로 노동자들을 효과적인 생산기계가 되도록 옥박지른다. 서로 문화와 외모가 다르므로 이러한 비인간적인 행동이 가능하다. 이들 한국인 관리자에게는 과테말라 노동자가 명령을 수행하는 물건에 지나지 않는다.

### 기술이전인가 공포감의 이전인가

주과테말라 한국대사는 기술이전이 과테말라의 공업화를 위해 필수적이라고 주장하며 이의실현을 옹호하고 있다. 그는 의류사업에서 한국이 겪은 30년의 경험을 지적하며 여기서 나온 지혜 과테말라 국민과 공유하겠다고 제안한다. “우리는 과테말라 사람들이 단순한 가공기술자에서 관리자로 탈바꿈하고 마침내 과테말라인 소유 공장이 한국의 공장만큼 효율적이며 생산적이 되기를 예상한다. 이렇게 되는 것은 시간문제다”라고 설명하였다.

대사의 자신감에도 불구하고 시간업수의 규율과 비교적 낮은 수준의 재봉틀 기술이외에 과테말라 노동자들이 배운 것은 거의 없다. 공포와 모욕감의 조성으로 생산과 효율이 가능했으므로 한국인 소유 보세가공공장에서 과테말라 노동자들이 경험한 것은 비참하고 비인간적인 대우뿐이다. 이것은 노동자의 직장이동율이 높은 것에서 증명된다. “우리가 무엇을 배우냐고요? 움직이거나 말하지 않고 앉아서 일만 하는 것, 화를 속으로 삭이는 것, 중요하는 것을 배웁니다. 그리고 재수가 좋으면 휴식을 취하면서도 일하는 척 하는 것을 배우죠”라고 한국인 소유 공장소속의 어느 노동자가 말했다.

더욱이 한국인 소유 공장이 이들에게 전수하는 기술이 있다면 그것은 협박 속에서 이루어진 것이다. 기계작동에 관한 새로운 기술을 배울 때가 가장 실망스런 순간들이라고 이들은 말한다. 이들에 의하면 훈련은 거의 대부분의 경우 너무 빠르고 급작스럽게 진행된다. “인간은 누구나 실수를 하게 마련이고 처음에 전문가인 사람은 아무도 없다. 배우는 과정은 천천히 진행되는 것인데 이해하지 못하는 부분을 설명해라고 요청하면 한국인 관리자들은 들을 생각도 하지 않고 계속 고함만 지를 뿐이다. 이런 분위기에서 무엇을 배울 수 있겠는가?”라고 한

노동자는 말한다.

관리자에게 반복해서 설명해달라고 요청하면 갑자기 적대적이 되어 동료들 앞에서 모욕을 준다. 새로 배운 재봉기술을 사용할 때는 교육 내용을 정확히 따르면 된다. 그러나 실수라도 하는 날이면 끔찍한 결과가 발생한다. 우선 관리자의 ‘주의’를 끌게 되고 교육을 제대로 들었나는 등의 알아듣지도 못하는 욕이 따라 나온다. 불량제품이 고칠 수 있는 것이라면 저녁 늦게까지 남아서 자발적으로 고쳐놓아야 한다. 고칠 수 없을 경우는 제품의 값을 월급에서 떼이게 된다. 이것도 즉시 해고가 되지 않을 경우에 한해서이다. 어이가 없게도 기술이전과정에서 많은 과테말라 노동자들에게는 극심한 고통과 걱정의 원인이 된다.

### 현지 노동자는 혐오스런 노동통제를 배우지 않는다

대부분의 현지노동자들은 관리자를 혐오스럽고 매력없는 것으로 보고 있다. “하는 일이 고함지르고 벌주는 것인 바에야 누가 관리자가 되려고 하겠습니까? 더구나 일하는 시간이 너무 길어서 애들 기르면서 할 수 있는 일이 못되죠”라고 어느 노동자가 얘기한다.

한국인 소유공장에서 과테말라인이 관리자가 된 경우 이들은 한국인 관리자들처럼 노동자들을 억압해서 버티거나 이 짓을 차마 못해서 오래 버티지 못하거나 둘 중의 하나였다. “과테말라인 관리자가 몇 있는데 이들은 한국인 관리자처럼 지독합니다. 갑자기 한국사람이 되어 버린 것 같습니다. 월급이 많으니까 그렇게 되는 것도 당연하겠죠. 그러나 이들은 더이상 노동자들의 친구가 될 수는 없습니다”라고 한 노동자는 말하고 있다. 한국인 소유 공장 내에서 일어나는 지식과 기술의 이전 정도는 특히 단기적으로는 통계화하기 힘들다. 그러나 현재의 추세로 본다면 여기서 벌어지고 있는 공포분위기 조성기술은 생산기술의 이전이라는 목표를 달성하고 있지 못하다.

간단히 얘기해서, 노동자들은 한국식 노동통제방식을 혐오하고 이로부터 거의 배우지 않는다. 과테말라인 관리자가 한국인 관리자를 효과적인 정도로 빨리 대신하고 있지 못하고 있다.

그럼에도 불구하고 한국인 소유공장은 과테말라에서 가장 생산성이 높다. 그러나 이러한 경향이 이 나라 공업화의 도약대를 제공할 것인지는 알기 어렵다. 전태일과 같은 한국인 노동자처럼 과테말라 노동자들도 더 커다란 이익을 위해 자신의 사소한 이익을 희생해야 하는 상황에 이를지도 모른다.

<월간 『길』 1993년 4월>

개괄

중앙아메리카와 카리브해연안의 수출자유지역에는 45만명 이상의 노동자들이 있다. 이들의 대부분은 나이가 매우 어린 여성들로, 거친 육체와 굴욕적인 작업 조건 속에서 전자제품 조립이나 봉제일을 하고 있다. 다국적기업은 저임금과 규제완화를 위해 중앙아메리카와 카리브해연안으로 몰려들고 있다. 이 지역은 북미, 유럽, 아시아로 수출하는 제품을 생산하는 조립공장들의 수출지역으로 사용되고 있다. 이 지역을 이용하는 대부분의 회사들은 북미나 지방의 투자가들이나 상당히 많은 한국기업들도 이 지역에 진출해 있다. 사실상 미국기업들이 한국기업들에게 한국의 노조활동과 임금상승을 피해 이 지역으로 이전하도록 고무하고 있다.

세계에서 가장 큰 여성의류회사 리즈 클레이보른(Liz Claiborne)의 스웨터를 생산하는 한국기업에서 12시간 교대로 일하는 15살난 혼두라스 소녀의 증언에서도 알 수 있듯이 이 지역 조립공장의 노동조건은 매우 가혹하다. 매맞고 위협받고 성희롱과 몸수색을 당하며, 12시간 교대로 일을 하고, 의료혜택을 받지 못하고, 벌금을 물고 자신들을 보호하기 위해 스스로 조직하려고 하면 블랙리스트에 오르는 것등은 이 여성노동자들에게는 흔히 있는 일이다.

엘살바도르, 혼두라스, 과테말라, 도미니카 공화국에서 노동자들의 권리란 없다.

주당 70시간 일을 하면서 최저생계비의 반도 못미치는 24달러를 여성노동자는 받고 있다.

매시간 노동자들은 매맞고 벌금을 무는 것으로부터 그들의 기본적인 권리를 지키기 위해 반격을 가한다. 그러면서도 사적으로 소유된 산업지역에서 이러한 노동자를 조직하는 모든 시도들은 실패되어왔다.

뒤에 남겨진 것은 산더미 같은 해고당한 여성들이다. 그리고 나면 이들은 흩어져 비공식적인 영역에서 간신히 삶을 이어가는 것이다. 무관심은 그들의 굴욕적인 작업환경을 아무것도 바뀌게 할 수 없다.

마켈라 기업들 노동자 권리침해에 대해 대가를 지불하다:

1994년 9월에 온두라스에서 온 15살의 봉제 노동자인 레슬리 로드리게즈 솔라제 노가 미상원에 나오기 위해 NLC에 참여했다. 그녀는 온두라스의 마켈라스에서 벌어진 어린이 노동과 여성과 노동자의 권리침해에 관하여 증언하였다. 그러나 레슬리는 중앙아메리카와 카라비안의 45만 마켈라 노동자들--거의 대부분 여성--보다 더 많은 모든 사람들에 대해 얘기하는 것으로 끝났다.

레슬리의 증언과 이러한 악패들을 기록한 NLC의 필름이 공개됐기 때문에 클린턴 행정부는 마켈라 회사들이 요구하고 있는 1년에 1억 6천만 달러의 미국 수입관세 철폐를 미루지 않으면 안되었다. 이러한 것을 한시적 무역프로그램(ITP)이라고 부를 수 있다면, 그것은 미국시장 수출용 의류를 만드는 마켈라 회사들에게 무관세 접근을 허용할 것이다.

회사들은 아연실색한 상태이다. 기업들이 노동자 권리에 대한 침해 때문에 무역이익에서 손해를 본 것은 이 지역에서 처음 있는 일이다. 이것은 인권의 진정한 승리이며, 그것에 대해 거의 아무도 알지 못한다.

현재 위와 동일한 기업들이 미의회에 로비활동을 펼치고 있으며, 새로운 ITP하에서 더 많은 관세철폐를 간청하고 있다.

이것 때문에 중앙 아메리카와 카라비안 지역의 45만 마켈라 노동자들은 자신의 인권을 보호하기 위해 그들이 이제까지 처해 왔던 위치 중에서 가장 강력한 위치에 서게 된다.

노동자 권리를 보호하기 위한 정보

ITP의 관세철폐는 2월이나 3월 중 어느 때고 표결을 위해 새로운 의회에 상정될 수 있다. 여기서 즉각적인 기회가 열린다.

만약 CBI 지역의 어떤 마켈라스에서도 여전히 여성과 노동자, 혹은 어린이의 권리가 침해당하고 있다면, NLC는 이러한 위반사례를 미의회와 미국인 앞에서 폭로함으로써 도움을 줄 수 있을 것이다. 이러한 것이 기업들이 두려워 하는 것이다--마켈라 생산물의 95%가 미국시장으로의 수출을 위한 것이다. 이것 때문에 우리는 특히 이 시기에 압력을 가할 수 있다.

1992년에 NLC는 노동자 권리 보호에 관한 미국의 해외지원의 세세한 부분을 규정한 수정안을 따냈다. 이것은 국제개발을 위한 미국의 모든 대행사(USAID)와 해외사적투자기업(OPIC)의 프로젝트를 포괄한다. 미국의 해외지원을 받는 어떤 프로젝트

트에서도 만약 노동자 권리가 침해당하고 있다면, 모든 재정지원은 그같은 악폐가 교정될 때까지 즉각적으로 중단되어야만 한다. 이것은 특히 USAID의 재정지원에 의한 사적 프로젝트에 영향을 받고 있는 노동자들에게 중요할 수 있다.

미국의 무역법률에서 정의된 노동자의 권리들은 다음과 같다.

- \* 결사의 자유
- \* 단결권(조직할 자유)
- \* 단체교섭권
- \* 강제노동금지
- \* 어린이 노동의 금지
- \* 합리적인 노동조건, 임금, 노동시간, 그리고 직업적 건강과 안정성.

미국에서 하나의 회사가 더욱 많이 그리고 잘 알려질수록 그들은 더욱 더 인권 캠페인에 취약하다. 당신이 만약 미국상표의 제품을 생산하는 마켈라스 (특히 다음의 회사들)에서 벌어지는 여성, 노동자 혹은 아동의 권리침해에 대해 알고 있다면, 노동조건을 즉각적인 개선을 유도할 수 있는 강력한 사례를 가지고 있는지도 모른다.

- \* 제이 씨 페니
- \* 월 마트
- \* 케이 마트
- \* 씨저즈
- \* 리츠 클레이보네
- \* 레비 스트라우스
- \* 오쉬 코쉬 브 고쉬
- \* 푸룻 오브 더 룬
- \* 밴 한센

ITP에 대한 표결이 곧 다가온다는 것을 상기합니다. 당신이 할 수 있는 한 빠르고 광범위하게 이것에 대한 홍보를 해주십시오. 이것은 인권을 보호하기 위한 결정적인 기회입니다.

NLC는 노동자 권리 보호에 집중하는 독립적인 인권단체입니다. NLC는 정부나 기업의 어떤 재정지원도 인정하지 않습니다. 인권을 보호하기 위한 노력에 있어서

NLC는 '온두라스의 인권보호를 위한 위원회'와 매우 밀접하게 함께 일할 것입니다. 만약 여러분이 더 많은 정보를 원한다면 그리고 노동자 권리침해에 관한 문건을 원한다면 바로 우리에게 연락을 주십시오.

NLC 대응 1 광고 94년 5월 17일

### 혼두라스는 수출자유지역을 조직하는 것을 시도하고 있다

미국 시장을 위해 제품을 생산하는 수출자유지역은 혼두라스에서 급등하고 있다. 1989년 이래로 12개의 새로운 수출자유지역이 세워졌고 현재 또다른 14개 지역이 건설중에 있다. 임금은 시간당 37센트. 노조를 만들려는 노동자들은 해고되고 블랙리스트에 올랐다.

이 지역에 있는 어느 공장도 노조와 교섭을 하고 있지 않다.

지난 10월 초 노동자들의 대다수인 여성노동자들은 이 지역을 조직적으로 단결하기 위한 캠페인을 시작하였다. 1월에 이 여성들은 노조인정과 교섭 그리고 이 지역에 널리 퍼져있는 노동권과 인권침해의 종식을 요구하면서 연좌농성을 시작하였다.

이것은 모든 것이 달려있는 혼두라스 노동운동으로서의 중대한 운동이다.

2월 중순, 전국노동위원회는 새로운 전술을 구사하였는데, 혼두라스 노동자들과 연대활동을 벌이며 혼두라스 두 주요 일간지에 전면광고를 낸 것이다. 후속작업으로 뉴욕에 있는 전국노동위원회는 7분짜리 비디오를 만들었고, 이것이 혼두라스 텔레비전에 나왔다. 전국노동위원회의 "혼두라스 민중에게 보내는 메세지"는 간단하고 직접적이다. 미국 무역 및 원조법하에서 혼두라스 노동자들은 노조를 만들고 적당한 임금과 작업환경을 위해 단체교섭을 할 권리가 있다. 만일 그들의 노동권이 침해된다면, 미국법에 의해 혼두라스에 대한 모든 무역혜택과 해외원조가 엄격해질 수 있다라는 내용이다.

'인권보호를 위한 혼두라스 비정부위원회(non-governmental Honduran Committee for the Defense of Human Rights (CODEH))'는 이러한 광고활동에 대해 다음과 같은 평가를 하였다 :

"두 광고와 다큐멘터리는 중요하고 매우 긍정적인 효과를 얻었다. 한편으로, 그것은 노무관리를 완화시켰고 이러한 변화를 보여주는 또다른 광고도 계획하게 하였다. 비디오는 모두 전국방송인 다음의 뉴스 프로그램에 방송되었다: 채널 7: Telenoticias; 채널 3: Hoy Mismo(Today); 채널 2: Vica Noticias. 남녀노동자들은 전 노조 그룹 집회에서 그신문광고를 읽은 것은 물론, 다시 만들어서 그것을 산업

지역에 있는 두 공장 벽에 붙였다. 그들은 노조를 설립하기 위해 싸움을 지속하기로 한 그들의 결정을 검토할 것조차 생각하고 있다. 실업가들은 너무 두려워서 혼두라스에 있는 미국 대사를 직접적으로 공격하기 시작했고, 노조설립 움직임의 선동자로 그를 비난하였다.”

전국노동위원회가 혼두라스 2개 일간지에 실은 23명 노조 대표자들이 서명한 광고:

### 혼두라스 민중에게

- \* 최근 미국정부의 무역 및 개발 프로그램에 주요한 정책변화가 있었다.
- \* 혼두라스의 모든 미국으로부터의 무역혜택뿐만 아니라 미국 해외원조의 단 1센트도, 이제는 자유무역지대를 포함하여 노조설립을 할 권리위에서 엄격하게 결정된다.
- \* 모든 무역과 원조는 국제적으로 인정된 다음의 노동자권리를 존중하면서 결정된다.
  - 간섭없이 노조를 설립할 권리
  - 단체교섭을 할 권리
  - 적절한 노동조건과 임금에 대한 권리
  - 그리고 아동의 노동과 강요된 시간의 노동 금지
- \* 전국노동위원회는 혼두라스의 노동권의 상태를 검토할 것을 미국 정부에 청원하려고 한다. 만일 노동자 권리 침해가 지속된다면, 혼두라스는 모든 무역혜택과 미국의 해외원조를 잃을 것이다.
- \* 만일 혼두라스에 있는 노동자들이 노조설립을 원한다면, 그것은 혼두라스법 아래에서 그들의 권리이다. 이제 그것은 또한 미국 무역 및 원조 법 아래에서 그들의 권리이다.
- \* 전국노동위원회는 혼두라스에 있는 우리의 형제자매들과 친밀한 연대 속에 있다. 그리고 우리는 여러분이 여러분 삶의 기본적인 존엄성을 지키기 위해 단결하려는 노력에 경의를 표한다. 우리는 노동자의 권리를 지키기 위한 투쟁에 여러분과 함께 하고 있다.

- 전노위 운영위원회 -

## 대응 2 설명서

### 이것은 수출자유지역의 노동자들에 대한 우리의 우려이다

지난 날 뒤흔들었던 분쟁이 엘살바도르뿐만 아니라 중앙아메리카와 카리브해 지역 전체에 걸쳐 제조업의 노동조건으로 공공연한 관심이 모아지고 있다.

세계경제에서 제조업은 날로 중요한 역할을 담당하고 있다. 상당부분이 해외자본의 지배하에 있으며, 특히 생산품 모두가 미국시장을 위해 생산되고 있다. 북미시장에 근접해 있고, 적당히 훈련된 풍부한 남녀노동자들, 그리고 낮은 임금과 정부당국에 의한 유리한 기간으로 인해 많은 이들이 이 지역에 투자해왔다.

수출자유지역은 이 지역에 있어 중요한 직업원이며 그들의 실직은 이 지역의 허약한 경제에 중대한 결과를 초래할 것이다. 정부 당국은 다국적기업하의 인권과 노조자유와 관련해서 제조업에 대한 위임이나 태만에 의한 전적인 무관심으로부터 발생하는 중요한 위협 또한 책임져야 한다.

국제적 토대 위에서 서로 협력하기 위해서 그것이 얼마나 유용하고 필요한 것인지 기업이 보여준 것과 같은 방식으로, 시민사회의 노조와 단체들 또한 그들 사이에서 협력하고 있고, 인권과 노조자유의 존중과 적용을 요구하면서 연대 활동을 세계화하고있다.

이러한 점에서, 미국의 전국노동위원회와 국제 식량과 농업 노동자연합은 엘살바도르 뿐만 아니라 이 지역 전체에 있는 남녀노동자들 편에 서서, 최소 노동연령과 더 나은 노동조건, 이 산업에 종사하는 여성노동자에 대한 특별한 대우와 관련된 것 뿐만 아니라 노조설립과 단체교섭권의 실질적 행사를 위해 국제적으로 존중된 권리에 대해 실질적인 존중이 있어야 한다는 우리의 우려를 표명한다.

1995년 3월 21일 산 살바도르

미국 전국노동위원회 (National Labor Committee, NLC)  
국제 식량과 농업 노동자연합 내 인권과 노조자유 프로그램  
(Human Rights and Union Freedoms Program of the International Union of Food and Agro-industrial Workers, IUF)

## ■ 신문기사 ■

### 한 노동자의 증언 : 수출자유지역에는 자유가 없다

(Las zonas francas no son zonas de libertad)

오늘날 노동자들이 직면하고 있는 도전 가운데 하나는 제 소리를 내지 못하는 자들-좀 더 자세히 말하자면, 항상 마스크에서 소외되고 있는 자들-에게 당당한 소리를 낼 수도도록 하는 것이다. 그들의 삶은 결코 ..회사의 제품을 더 많이 팔기 위한 수단이 아니기 때문이다. 많은 사람들이 평화의 문화에 대해 얘기하곤 하지만 구두선(口頭禪)에 그치고, 실상 눈에 보이는 것은 구질(購質)의 문화일 뿐이다.

평화의 문화는 투쟁의 문화이며, 승리하기 위해서는 더 많은 목소리를 필요로 한다. 평화의 문화는 참여의 문화이며, 그 누구도 소외되지 않으며, 인간의 존엄성과 고귀함을 누릴 수 있는 문화이다.

다음에 실는 글은 산 마르코스(San Marcos) 경제특구(수출자유지역)에서 일하는 어느 여성 노동자가 보내온 것으로서, 지난 주 사건에 대해 말하고 있다. 글의 내용도 무척 감명을 주었지만, 특히 여성 노동자들의 연대의식-평화의 문화를 이루기 위해서는 필수불가결한 요소-이 두드러진 글이라 신기 되었다.

2월 8일 오후 2시경, 산 마르코스 수출자유지역 그중에서도 특히, 만다린(Mandarin)사에서 900명의 노동자들이 단지 노조를 결성했다는 이유로 해고되었음을 알게 되었다. 이 시간 나는 집에 있다가 소식을 듣고 나서 현장에 가 보았다. 만다린사에서 일하는 친구에게 혹시 내가 도움이 될 만한 것이 있을까 알아보기 위해서였다.

노조를 결성한 여성노동자들은 공장주인 중국인들이 공장 밖으로 나가지 못하도록 한다는 봉쇄방침을 이미 정한 뒤였다. 해고당한 여성노동자들에게 동지의식을 느낀 나는 이 싸움에서 이기기 위해 할 수 있는 일들에 대해 얘기를 나누었다.

문제해결을 위해 여성노동자들이 갈수록 더 많은 힘을 얻어가고 있음을 순간 순간 느낄 수 있었고, 중국인들과 한국인들은 차를 타고 공장을 빠져 나갈 수 없었다. 이 지역 다른 공장의 노동자들도 소식을 접하고 현장으로 달려와 함께 철야농성을 했고, 중국인들이 도망치지 못하도록 감시조도 편성했다. 밤은 깊어갔고 중국인들은 도망도 치지 못하고 공장내에 남게 되었다. 사람들은 매우 흥분된 소리로 다음날-목요일-에는 수출자유지역 전체가 조업을 중단하고 동참할 것이라고도 했다. 이번 농성에서 노동자들간의 동지의식, 그리고 우리들이 공장주들에 대해 갖고 있는 분노를 절감했다.

그런데 갑자기 FENASTRAS..의 후안 호세 우에소(Juan Jose Huevo)씨가 왔다. 노동자들이 취한 행동이 부당하다는 태도였다. 그는 이러한 행동이 결코 정당하지 못하며, 문제해결을 위해 또 다른 해결책을 찾아보겠다고 했다. 그러나 노동자들은 이전에 노조를 팔아먹었던 그의 전력을 들어 제의를 거절했다.

그는 메가폰을 잡고 이렇게 말했다. "FENASTRAS가 이미 중국인들과의 협상 테이블에 앉아있음을 알려드립니다. 현재까지 우리가 합의한 바는 절대 아무도 해고하지 않는다는 것입니다. 여러분, 동의하십니까?"

"동의못한다." 노동자들은 소리쳤다. 그의 조작술이 그다지 커다란 효과를 거두지는 못했지만, 농성에 참여했던 몇명의 사람들이 그를 따라 나섰다. 밤 10시경이었다. 우리들의 구호소리가 점점 드높아지자, 회사측에서는 배도 고프고 갈증도 참을 수 없으니 오늘은 그냥 돌아가고 다음 날 아침 10시에 협상을 갖자고 했다. 그러나 우리는 찬성할 수 없었다.

중국인들이 도망치지 못하게 감시하는 가운데 뜬 눈으로 밤을 지냈다. 다음 날 새벽, 중국인들이 이미 도망쳐버렸다는 얘기가 흘러나오자, 농성을 이끌던 한 사람이 이렇게 말했다. "저들은 가버렸습니다. 필요하다면 우리는 언제라도 이 지역을 폐쇄해 버릴 것입니다."

아침이 밝아오고 만다린사 노동자들이 이 지역 경제특구의 다른 회사 노동자들 수천명이 공장안으로 들어오지 못하도록 막으면서 긴장된 순간이 계속되었다. 그러다가 나는 만다린사 노동자 한 명이 얻어맞아 부상을 입게 되었다는 것을 알게 되었다. 이것이 전체 노동자들의 분노를 불리모아, 저마다 곤봉과 쇠파이프등을 집어들었고, 이 와중에서 중국인들은 창문을 통해서 사태를 관전하고 있었다. 몇 분후에 노동자들간의 토론이 있었다. 농성을 풀면 다음날 보름치의 급료를 주겠다고 하는 우에소의 제안에 대한 것이었다.

그리고 협상이 시작되었다. 여기에는 만다린사 기업주들, PDC(기민당)에서 2명, FMLN(파라분도 마르띠 민족해방전선), PNC(공산당) 등에서 각 1명과 중국대사등이 참가했고, 당일 오후 2시에 노사간 협상을 시작한다는 결론을 얻었다.

협상이 시작되었고, 노조인정 및 후속협상 재개, 그리고 노조를 지지한 노동자들에 대해 보복행위를 가하지 않겠다는 합의를 이끌었다. 2월 10일 작업에 복귀했다.

- 1995년 2월 18일 디아리오 라띠노(Diario Latino : 엘 살바도르의 한 일간지)-

< Article > Worksheet

작성자 :

확인 :

관리번호 : .

분야 :

분류기호 :

출판년도 : 95.5

언어 : Ko

Page : 87

출 처 : 참여연대 해리전출기입문제 특별위원회

[ ]

출 판 사 :

저 자 : 강용중 등

원 저 자 :

제 목 : 한국 해리전출기입문제 연립문제

주 제 어 : 해리전출기입 / 중국 / 남이 /

소 장 처 : 한국지분의 해리전출 현황과 해리부담노동행위에 대한

비 고 : 정복과 시민운동단체의 활동방향과 과제를 제시하고 있다.