

ESj.f.6

**인도네시아 진출
한국기업의 노사관계**
: 현지조사 보고서

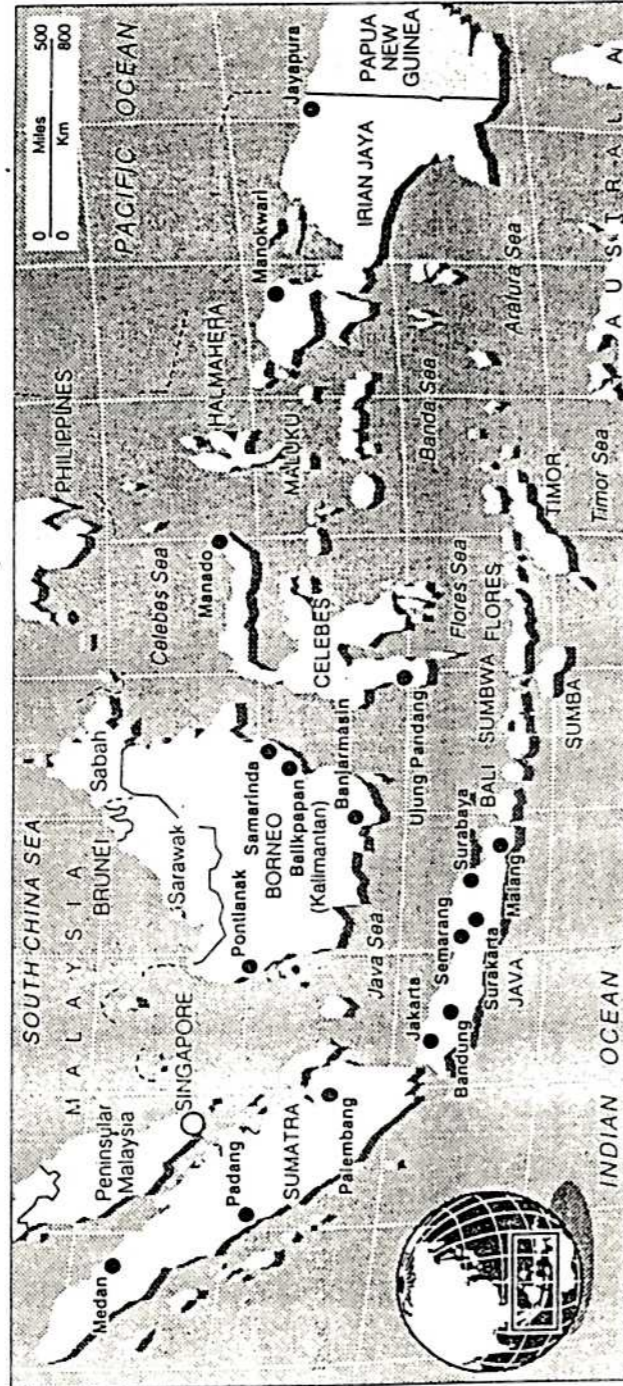
**인도네시아 진출
한국기업의 노사관계**
: 현지조사 보고서

조사기간 1995. 7. 9 ~ 30

보고서 작성 1995.10

해외진출기업문제 특별위원회
참여민주사회시민연대 인권센터
140-012 서울시 용산구 한강로 404번지 기원빌딩 4층
전화 : 796-8364 팩스 : 793-4745, 천리안/하이텔 PSPD

MAP OF INDONESIA



인도네시아 진출 한국기업의 노사관계:

“한국적 경영방식” 이미지 형성과 “노동자 담론”의 확산*

신 윤 환

(참여연대 해외진출기업문제 특별위원장)

I. 해외진출기업과 현지노동: 새로운 문제점

1980년대 후반 이후 한국정치의 민주화와 노동의 활성화에 밀려 우리 기업들이 대거 해외로 진출한 사실을 우리는 익히 알고 있다. 자원개발, 건설, 무역 분야에 한정되어 있던 과거의 해외투자자본과는 달리 최근 몇년간 해외로 진출한 자본은 노동집약적 산업을 선호하고, 중소기업 규모를 넘지 못하며, 노동억압적 저임금 국가에 집중되어 있는 특성을 지닌다. 1990년을 전후하여 신발과 봉제 업종의 중소기업체들이 동남아와 중남미로 진출하기 시작하였고, 최근 초창기 진출대상국들에서 임금이 상승하고 중국과 베트남이 개혁과 개방으로 외국인 투자자들에게 문호를 개방하자 이들 새로운 저임금국가로 투자가 집중되고 있다.

한국의 해외투자자본은 규모, 업종, 투자대상국의 노동정책에서 기인하는 적지않은 문제점을 드러내고 있다.¹⁾ 노동집약적 업종과 중소기업이라는 특성은 현지 노동자들에게 저임금과 열악한 작업환경을 강요하였고, 권위주의 또는 사회주의 국가로의 집중 현상은 평화롭고 유연한 노사관계의 확립을 저해하고 있는 것이다. 다시 말해, 현지 국가-한국자본-현지노동간의 관계는 (자본과 노동의 국적 여부를 따지지 않는다면) 본질적으로 과거 6,70년대 한국내에서 형성되었던 노사정관계와 상당히 유사한 측면을 지닌다고 볼 수 있다.

이 연구의 조사대상지역이었던 인도네시아는 두가지 측면에서 중요한 연구가치를 지닌다. 첫째, 인도네시아는 한국의 노동집약적 자본이 최초로 그리고 집중적으로 투

* 토론용 원고임. 학술적 목적의 인용이나 전제는 같은 제목으로 『사회과학연구』(서강대학교 사회과학연구소, 1995년 12월 출간 예정)에 게재될 완성 논문을 이용하기 바람.

1) 신윤환, “한국인의 제3세계 투자: 동남아 진출 기업의 ‘천민적’ 행태에 대한 비판”, 『창작과 비평』, 제21권 제3호 (1993년 가을), 303-323쪽.

자되었던 국가였다. 1994년 중국에 그 자리를 넘겨 줄 때까지만 해도 인도네시아는 한국의 중소기업이 단연 선호하는 투자대상국이었다. 둘째, 인도네시아에 진출한 한국기업들은 생산을 시작한 지 불과 2,3년만에 한결같이 노사분규에 휘말려 들었다. 1992년부터 1994년 상반기까지 현지언론은 한국인 투자기업에서 발생하는 파업을 쉬지않고 보도하였다.²⁾ “노사분규하면 한국기업”이라는 등식은 결코 과장된 것이 아니었다. 인도네시아의 노동부문은 수하르토가 집권한 1966년부터 1980년대 중반까지만 해도 동면상태에 들어 있었다. 따라서 한국기업의 진출과 인도네시아 노동의 활성화는 그 시점이 묘하게 일치하는 것이다. 한국인 기업의 진출은 인도네시아의 노동운동사에 한 계기를 마련해 주었을 수 있다는 점에서도 한국기업의 노사관계 연구는 중요성을 지닌다.

이러한 연구의 중요성에도 불구하고 인도네시아 진출 한국기업의 노사문제는 지금까지 한번도 본격적인 연구대상이 된 적이 없다. 학술적인 조사는 고사하고 우리 언론에 의한 심층적인 보도도 제대로 나오지 않았다. 이 연구는 필자, ‘참여민주사회시민연대(참여연대)’ 간사 김은영과 회원 전제성, 홍콩소재 아시아 노동정보센터인 AMRC(Asia Monitor Resource Centre) 연구원 차미경이 1995년 7월 9일부터 30일 사이에 한국기업들이 집중되어 있는 자카르타 지역과 동부자바 수라바야에 머물면서 인도네시아 노동자, 한국인 경영자 및 중간관리자, 노동운동가, 현지교민 등을 대상으로 실시한 면접조사에 근거하고 있다.³⁾ 면접대상자들이 노사문제와 관련하여 자신들을 정당화하고자 표명한 일방적 평가, 과장이나 거짓말은 가능한 한 배제함으로써, 객관적인 사실만을 자료로 취합하고자 노력하였다. 우선 신문보도와 노동자 진술을 통해 문제가 있는 기업을 선정한 뒤, 해당기업에 취업하고 있거나 취업한 적이 있는 노동자들을 재차 면담하고, 그 사실을 토대로 그 기업의 한국인 경영자나 관리자를 만나 사실여부를 재확인하는 절차를 거쳤다. 이러한 절차에도 불구하고, 노동자들의 사실제시 및 평가와 경영자들의 그것 사이에는 커다란 차이가 있었다. 이 간극은 필자에게 중요한 생각거리를 제공해 주었고, 이 논문은 바로 이 간극에 대한 필자의 사색과 분석에 기초하고 있다.

2) 인도네시아 인력부(Departemen Tenaga Kerja: 우리의 노동부에 해당)의 인도네시아 전국 노사분규 통계와 인도네시아 주재 한국대사관의 한국인 투자기업 노사분규 통계 모두 엄청나게 축소하고 있어, 인용할 가치가 없다.

3) 조사원들의 현지조사기간은 신윤환이 7월 9일 - 26일, 김은영이 7월 9일 - 30일, 차미경이 7월 8일 - 30일, 전제성이 7월 9일 - 14일이었으며, 신윤환은 같은 기간 동안 자카르타 한 인사회에 관한 연구도 아울러 수행했기 때문에 본 조사에 전념하지 못했음을 밝혀 둔다. 인도네시아 통역은 필자와 한국외국어대학교 말레이인도네시아어과 김성현군이 부분적으로 담당했다. 김은영과 차미경의 조사노트를 많이 참고하였지만, 이 글의 주요 논지와 입증은 전적으로 필자에게 그 책임이 있다.

이 조사를 통하여 필자는 매우 놀랍고 충격적인 사실을 발견하였다. 그것은 ‘한국인 관리자’에 의한 ‘한국적 경영방식’이 많은 기업체에 두루 도입되고 있고, 이에 대한 비판적 담론이 인도네시아 노동자들 사이에 예상보다 훨씬 넓고 깊게 확산, 침투되어 있다는 사실이다. 좀 더 구체적으로 말하면, 현지의 한국인 관리자는 한국에서 생산적 기술자나 노동자로 일했던 사람들로서 인도네시아에 투자한 한국기업 뿐만 아니라 현지기업과 외국인 투자 기업에 취업하여 관리직을 담당하고 있으며, 이들이 채택하고 있는 관리방식은 과거 한국의 노동집약적 수출기업에서 볼 수 있었던 억압적이고 강도높은 방식으로서 현지 노동자들에 의해 “한국적”인 것으로 인식되고 있다. 필자가 문제삼고자 하는 점은, 첫째 한국자본의 해외진출 뿐만 아니라 한국인 경영인이나 관리자의 현지 취업도 심각한 문제들을 야기하고 있으며, 둘째 인도네시아인들은 강도높은 노동, 반노예적 생산관리, 억압적인 노동통제 등을 ‘한국적 경영방식’으로 인식하고 있으며, 마지막으로 인도네시아 노동자들은 나름대로 저항의 무기의 하나로서 비판적 “담론”(discourse)을 형성하여 한국인과 한국적 경영방식에 도전하고 있다는 점이다.

II. 한국기업의 인도네시아 진출과 노사관계의 변화

한국의 해외투자는 인도네시아와 커다란 인연이 있다. 한국의 해외투자 제1호가 1968년 인도네시아 원목사업에 투자한 남방개발이었으며, 남방개발은 유전개발을 위한 엄청난 자금지원을 한국정부로부터 받았다. 1987년 6월 노동자대투쟁 이후 경쟁력을 상실한 저임금, 노동집약적 산업이 맨처음 그리고 대거 몰려간 나라도 인도네시아였다. 아래에서는 시기별 유형과 그 유형이 노사관계에 미친 영향을 살펴 본다.

<표 1> 인도네시아에 대한 한국인투자 추이
(허가기준, 액수=백만달러)

연도	건수	승인액	순위	(평균투자규모)
1991	54	301.3	6위	(5.58)
1992	28	618.3	5위	(22.08)
1993	22	661.4	3위	(30.06)
1994	35	1,849.1	4위	(52.83)

출처: BKPM (Badan Kordinasi Penanam Modal)

한국의 대 인도네시아 투자는 시기별로 다른 유형을 보여 왔다. 우선 1960년대 말부터 1970년대 말까지는 인도네시아의 천연자원을 개발하기 위한 투자가 대중을 이루었다. 당시 한국의 투자는 경제발전과 건설에 필요한 목재, 원유, 석탄 등을 확보하려는 목적을 가지고 있었다. 이러한 투자를 따라 인도네시아로 간 한국인들은 소수의 기술자와 노동자들로 특별한 사전 기술을 갖추지 않았던 사람들이었고, 이들의 활동지역은 수도 자카르타나 자바가 아닌 외방도서였다. 현재 인도네시아에서 활동하고 있는 한국계 기업 중 가장 큰 규모를 자랑하는 꼬테코(Kodeco)그룹과 꼬린도(Korindeo)그룹이 목재를 기반으로 하여 성장할 수 있었던 것은 이 시기가 남긴 중요한 유산이다. 이 첫시기에 진출한 기업들의 수가 많지 않았던 까닭에 노동자나 현지 주민들과의 심각한 마찰이나 갈등은 없었다. 오히려 오지였던 지역에 도로, 학교, 종교건물, 기타 시설들을 건설하고 지역경제발전에 기여하여 현지 주민들로부터 환영 받았다고 한다.⁴⁾

두번째 시기는 1970년대 후반부터 1980년대 후반까지로 건설과 무역 분야에의 진출이 가속화된 시기이다. 이 기간에는 건설회사와 상사들이 눈부신 활약을 보이며 급속히 성장하였지만, 건설과 무역은 직접투자도 아니었고 현지 노동력에도 거의 의존하지 않았다. 또한 같은 시기에 한국의 미원기업은 인도네시아에 현지공장을 설립하여 선발업체였던 일본의 아지노모토 및 대만의 사사와 치열한 시장쟁탈전을 벌이기 시작하였다. 현재 미원은 아지노모토와 나란히 조미료 및 가공식품 시장을 주도하는 업체로 성장하였으며, 앞서 언급한 꼬테코 및 꼬린도와 함께 현지에서 출현한 3대 한국계 재벌그룹에 속한다.

한편, 이 시기 동안 제1기에 진출했던 자원개발업체들에게는 갖가지 수난과 불운이 뒤따랐다. 초기에 큰 성공을 거두었던 원목업자들은 1970년대 말부터 시행되기 시작한 원목수출제한 조치에 영향을 받기 시작하였고 급기야 원목수출이 전면금지된 1984년에 이르러서는, 인도네시아에서 국내 판매선을 구축하거나 합판제조업으로 전환한 극소수의 기업을 제외하고는 도산하거나 다른 업종으로 전환을 도모하게 된다. 또한 한국정부의 막대한 지원을 받아 원유탐사에 나섰던 꼬테코도 상업적 가치가 있는 유전을 개발하는 데 실패하여 한국여론의 비판과 정부에 의한 관리기업 지정 등 큰 곤욕을 치러야 했다.

두번째 시기에도 한국자본-현지노동 간의 관계는 별 문제가 될 거리가 없었다. 투자업종이 노동집약적이지 않은 건설, 무역, 에너지개발 등의 분야였고, 대부분 대규모 재벌기업인 한국의 모기업이 받쳐 주었기 때문이었다. 또한 이 시기 한국과 한국인들의 이미지는 인도네시아인들에게 긍정적인 측면에서 뚜렷하게 부각되기 시작하였다. 현대건설이 자카르타와 보고르를 잇는 자고라위(Jagorawi) 고속도로를 인도네

4) 이호, 『남만의 제국: 최계월의 보고서』, 우석출판사, 1993; 권태하, 『그들은 나를 칼리만탄의 왕이라 부른다』 (하), 중앙일보사, 1994.

시아 최초의 고속도로로 건설함으로써 인도네시아인들에게 강력한 인상을 심어 주었고, 한국의 많은 건설업체들이 인도네시아 전역에서 대규모 건설공사들을 수주하였다. 미원이 아지노모토와 경쟁에서 상당한 성공을 거두어 한국상품의 이미지는 일반 소비자에게도 인식되기 시작하였고, 이는 1980년대 인도네시아에 진출하기 시작한 한국의 전자제품에 의해 더욱 강화되었다고 볼 수 있다. 그러나 1980년대 한국인들이 획득한 긍정적인 이미지는 대체로 한국의 급속한 경제성장과 아시안게임과 서울 올림픽 개최를 전후한 시기에 한국을 자주 보도한 언론방송매체를 통한 간접적인 것이었지, 직접적인 접촉이나 경험을 통한 인식은 극히 일부에게 제한된 것이었다.

세번째 투자유형은 1980년대 말부터 1993년 정도까지 나타난 노동집약적 투자 유형으로 볼 수 있다. 이 유형은 인도네시아 노동력이 제공하는 이점, 즉 유순함과 저임금을 활용하고자 투자한 중소기업에 의해 주도되었다. 특히 초기의 해외진출업체들은 대거 인도네시아로 몰려 들었는데, 현재 인도네시아에는 350개 정도의 한국인 투자기업이 있으며, 이 중 신발과 봉제가 주력을 이루는 노동집약적 제조업체만도 200여개를 상회한다. 프로젝트당 투자규모는 한국기업이 다른 외국인 투자자들에 비해 가장 작으며(<표 2>), 이는 한국인의 투자가 얼마나 중소기업에 편중되어 있었는가를 보여 주고 있다.

그러나 1990년대 들어 인도네시아의 임금이 큰 폭으로 상승하면서 한국의 중소기업 진출은 그 막을 내리고 투자규모가 대형화하는 추세를 보이고 있다 (<표 1>).⁵⁾ 노동집약적 업종에 대한 신규투자는 인도네시아에서는 거의 중단된 상태이고 이제 중국, 베트남, 서남아시아 국가 등 더 임금이 싼 국가로 향하고 있다. 그럼에도 불구하고, 한국기업들에 대한 나쁜 이미지가 인도네시아인들 사이에서 불식하기는 커녕 오히려 확대되고 있었다. 왜 그런가? 자본은 대규모화하거나 기술집약화하고 있는데, 한국기업과 한국인들이 여전히 악명을 유지하는 이유는 무엇일까?

5) 제조업 분야 인도네시아 노동자들의 평균임금은 1991년과 1993년 사이 2년간 달러가격으로 54%라는 큰 폭으로 상승하였다. 1993년 당시 시간당 평균임금은 미화 43센트로 스리랑카 동종 노동자들의 39센트, 베트남의 37센트, 중국의 36센트, 그리고 방글라데시의 23센트를 앞섰다. 베트남을 제외하고는 모두 인도네시아보다 임금이 높았던 나라들이다. 모건 스탠리 러시치의 조사결과를 보도한 Kompas, 1994년 6월 25일자 참조. 인도네시아 정부는 1994년, 1995년 두차례에 걸쳐 각각 20-40%씩 지역별 최저임금을 인상하였다.

<표 2> 인도네시아에 대한 외국인 투자 누계,
1967년 - 1995년 5월 31일
(허가기준)

투자국	건수	승인액 (평균투자규모)
일본	709	19,751.8 (27.86)
홍콩	306	14,567.8 (47.61)
영국	155	12,215.4 (78.81)
미국	191	11,094.9 (58.09)
대만	354	7,735.6 (21.85)
싱가포르	389	7,619.7 (19.59)
네덜란드	121	7,421.3 (61.33)
한국	350	6,134.3 (17.53)
오스트레일리아	174	5,606.5 (32.22)
독일	75	4,849.4 (64.66)

출처: BKPM(Badan Kordinasi Penanam Modal)

필자는 다른 글에서 투자업종과 투자규모의 측면에서 한국인 해외투자가 본래적으로 문제를 가질 수 밖에 없음을 지적한 바 있다. 생산비용에서 임금이 차지하는 비중이 높고, 장기적 이윤회수를 도모할 수 없는 이들 중소기업들은 노사간 갈등에 쉽게 노출될 수 밖에 없는 것이다. 많은 사람들은 한국의 경제발전 및 해외진출 단계에 비추어 볼 때 한국기업에 빈번한 노사분규는 불가피하지만 시간이 흐름에 따라 결국 해결될 것이라는 낙관론을 쉽게 편다. 그러나 필자는 한국기업의 해외진출과 관련하여 야기되고 있는 문제는 비단 자본의 규모와 성격에서만 기인하는 것이 아니고, 한국적 경영방식이나 기업문화가 자본과 함께 '수출'된 이유도 크다는 점을 아울러 지적하였다.⁶⁾ 이번 현지조사 과정에서 필자는 바로 이 한국적 경영방식이 인도네시아에 뿌리를 내리고 있다는 사실을 직접 확인할 수 있었다.

6) 신윤환, 앞의 글, 314-20쪽.

III. '한국적 경영방식'의 실체

이번 현지조사를 시작하면서 조사팀은 인도네시아에 진출한 한국기업들이, 언론에서 보도되고 흔히 알려진대로, 임금체불, 최저임금제 불이행, 강제잔업, 폭력, 체벌, 폭언 등 노골적인 형태의 탈법적 행위와 노동통제를 여전히 계속하고 있는가에 관심을 가졌다. 중소기업의 자금난에서 파생되는 임금체불, 인도네시아 국가의 비호하에 자행되는 각종 노동법규 위반사례, 그리고 한국인 관리자들이 저지르는 폭력 등이 우리가 언론을 통해 접한 바였기 때문이다.⁷⁾ 그러나 우리의 이러한 기대(?)는 불과 며칠만에 여지없이 무너졌다.

놀랍게도 한국인 투자기업은 같은 업종의 현지인 기업이나 다른 외국인 기업과 같거나 더 높은 수준의 임금을 지급하고 있었다. 최저임금제에 대해서는 1994년 4월 메단의 노동자 집단시위에 놀란 정부가 감시를 강화하였다. 우리가 만난 노동자들이 취업한 업체나 우리가 직접 방문한 업체 중에서 최저임금 이상을 지급하지 않는 기업은 없었다. 더욱 놀라운 사실은 같은 업종에서 한국인 투자업체가 대부분의 외국인 투자업체보다도 높은 임금을 지급하고 있다는 사실이었다.⁸⁾ 노골적 폭력도 사라졌다. 뒤에서 상술하는 바대로 협박, 모욕적 행동, 폭언은 여전히 심각한 문제였지만, 직접적이고 신체적인 폭력을 당한 노동자는 만나 보지 못하였다. 한국인 경영자들이나 관리인들도 이제는 신체적 폭력은 말할 것도 없고 머리를 만지거나 쓰다듬는 행위조차도 인도네시아인들에게는 모욕적 행위라는 사실을 잘 알고 있었으며, 새로운 관리자, 기술자, 노동자들이 한국에서 올 때 마다 경영진은 이 점을 강조하고 교육을 시킨다고 하였다. 또한 적게는 2명에서 많아도 2,30명정도에 불과한 한국인 관리자들이 수백, 수천명의 노동자들을 지휘하는 작업현장을 보았을 때, 아무리 인도네시아 노동자들이 유순하다할지라도 이들에 대한 노골적 폭력 행사는 보복의 위험이 지나치게 클 것 같아 보였다.⁹⁾ 언론에 보도되었던 것처럼 입사시 체력검사를 한다는

7) 예를 들어, 『한겨레신문』, 1993년 9월 20일, 1995년 3월 22일, 1995년 5월 19일. 또한 『한국 해외진출기업과 인권문제』 (참여연대 인권센터 해외진출기업문제 특별위원회 자료집), 1995년 5월 11일, 60-62쪽 참조. 중미에 진출한 한국기업이 자행하는 폭력적 노동통제에 관해서는 “제3세계가 고발하는 제국주의 한국” (미국 예일대학교 인권보고서 발췌), 월간 『길』 (1993년 4월호).

8) 한때 대규모 노사분규에 휘말렸던 (주)태화(PT. Taewa)의 경우, 최저임금이 큰 폭으로 인상됨에 따라 임금도 따라 올랐고, 최근 몇년간 파업도 한건도 없었다고 한다 (김은영, 차미경이 태화 여성노동자와 행한 면접, 1995년 7월 14일). 한때 노동운동단체에서 교육을 받은 바 있다는 한 여성노동자는 나이키 운동화를 주문생산하는 (주)하시(PT. Hasi)에서 일하고 있었는데, 최근 파업이 없었으며 월급도 345,000루피아로 만족스러운 수준이라고 한다 (7월 15일 면접). 그러나 두 공장 모두에서 소리를 지르고 욕설을 퍼붓는 행위나 가벼운 폭력은 여전히 있지만, 참거나 그냥 웃어 넘기면 된다고 하였다.

다는 기업 이야기도 듣지 못했고, 팔굽혀펴기, 땀박질, 땀벌에 벌세우기 등 현지와 한국언론에 보도된 각종 체벌도 거의 사라졌다. 다만, 좀도독질을 막기 위해 몸수색을 하는 관행은 여전히 사라지지 않고 있다. 또한, 지각자에 대해 일을 주지 않고 구석에 몇시간 차려자세로 서 있게 한다는 증언을 한 노동자들도 만난 적은 있다.¹⁰⁾

그러나 한국기업의 인상은 여전히 나빴고, 외국인 기업 중 가장 나빴다. 인도네시아 노동자들은 한국기업이 가장 철저하고 악랄한 생산관리를 한다고 하였다. 이들이 가장 일하기 싫은 기업은 한국인 기업이고 가장 취업하고 싶은 기업은 일본인 투자 기업이라고 이구동성으로 이야기하였다. 이게 어찌된 일인가? 같은 업종의 업체들 중에서 '가장' 높은 임금을 지급하는데, 왜 한국인 기업이 '가장' 싫은가?

필자가 인도네시아 노동자들과 인터뷰 과정에서 경험했던 한 사례를 실례로 들어 보자. 필자와 조사팀은 1995년 7월 15일 저녁 한 노동운동단체의 소개로 북부자카르타 공단지역의 한국인 공장에 취업중인 노동자들을 면담하였다. 6개 회사 20여명의 노동자들과 면담을 실시하던 중, 조화를 만드는 한 중소기업의 노동자들을 상대하게 되었다. 그러나 그 기업은 소유주가 중국인인 기업이었다. 그렇지만 공장장이 한국사람이라고 해서 이야기를 들어 보기로 했다. 이들은 리복운동화를 만드는 공장에서 일하던 한국인이 새로운 공장장으로 온 이후부터 갖가지 갈등 요인이 생기게 되었다고 하며, 그 공장장의 경영방식과 행태에 관한 여러가지 불평을 늘어 놓았다. 그런데 그 공장장의 이름이 이상하게 들려 한국사람이 확실하냐고 되묻자, 그렇게 알려져 있다고 했다. 그래서 필자가 그 공장장은 이름으로 보아 도저히 한국사람일 수 없다고 이야기 해 주었더니, 한 노동자는 공장장이 한국사람이 아니더라도 그 사람은 리복운동화를 생산하는 한국인 공장에서 일했고, 또 무엇보다도 그 사람이 쓰는 방법이 "한국식"이라고 했다. 한국인이 소유, 경영, 관리도 하지 않는 기업에서 일어나는 문제가 "한국적인 것" 때문이라는 이야기이다. 이 노동자의 말은 필자에게 큰

9) 실제로 동부자바의 말랑(Malang)에 소재한 가죽자켓봉제업체 JEI기업의 한 관리자는 여성 노동자를 때려 실신시켰는데, 이 사건은 신문에 크게 그리고 지속적으로 보도되었고 분구도 장기화되었다. *Surya*, 1994년 1월 22일; *Surabaya Post*, 1994년 1월 22일; *Surya* 1995년 2월 21일; *Jawa Pos*, 1995년 3월 25일.

10) 차미경과 김은영이 조사한 바에 따르면, 수라바야 지역에는 아직도 이러한 노골적이고 폭력적인 노무관리를 하고 있는 한국인 업체들이 있었다. 인도네시아의 현격한 도농격차나 자바인들의 유순성을 감안하면, 자카르타 주변 지역의 덜 폭력적인 노사관계가 아직 지방으로까지는 확산되지 못한 까닭일 수도 있다. 이는 수라바야의 장갑봉제업체 KSI의 노동자를 상대한 차미경·김은영의 면담(1995년 7월 28일)과 말랑의 가죽자켓봉제업체 JEI에 대한 언론보도에서도 확인되는 사실이지만, 후자(JEI)의 경우에서 보이듯이 한국인 폭력에 대한 이 지역 노동자들의 반발이나 보복 또한 갈수록 커지고 있다. 올 봄에서 말랑의 한 한국인 사장이 강도살인을 당한 적도 있다.

충격을 던져 주었고, 이 조사의 초점을 흡사 유령같은 이 "한국적 경영방식"을 추적하고 분석하는 것에 맞추도록 해 주었다.

1. "한국적 경영방식"은 존재하는가?

한국적 경영방식이란 무엇일까? 노동자들의 증언들을 종합하면 한국적 경영방식은 경영자 또는 관리인이 생산성을 높이기 위한 목적으로 노동강도를 강화하는 각종 비인간적인 경영방식이라고 정의될 수 있다. 그런데 그 조화공장 노동자의 이야기처럼, 인도네시아 노동자들은 한국인이 경영 또는 관리하지 않는 회사에서도 '한국적' 경영방식이 적용되고 있는 것으로 생각한다. 인도네시아 노동자들이 왜 그리고 무슨 근거로 그렇게 규정하는가? 이에 대한 해답은 노동자들의 "담론"을 통한 투쟁("war of words")에서 찾을 수 있을 것이다. 노동자 담론에 관한 논의는 이 글의 마지막 장으로 미루고, 여기에서는 이러한 방식과 한국의 경험이 어떠한 관련을 갖고 있는지 생각해 본다.

우선 이 장의 나머지 절에서 상술할 많은 구체적인 방식들은 한국인들에 의해 인도네시아에 도입된 것들이었다. 비록 그 방식이 노동집약적 산업에 널리 확산된 것이라 할지라도 인도네시아에서는 한국인 경영자와 관리자들이 처음으로 적용한 것들이라고 볼 수 있다. 인도네시아 신발산업은 한국 자본에 의해 육성되었다. 진출초기에 신발업체들은 많은 노사갈등을 야기시켰고, 인도네시아 노동자들은 이 갈등을 요인을 자본의 논리에서 찾기 보다는 자연스럽게 '한국사람'이라는 민족성에게 찾았을 것이다.

둘째로, 30년 가까이 권위주의 체제하에서 노동집약적 산업에 기초한 수출지향적 공업화를 추진해 온 한국기업들은 실제로 생산성과 이윤을 최대화할 수 있는 교묘한 노동통제 방식을 다른 어떤 나라 기업들에 비해서도 잘 터득하고 있을 것이다. 최초의 기원이 어디였든 그러한 경영방식은 한국에서 꽃을 피웠고, 또 많은 점에서 이미 한국화된 방식이라고 볼 수 있을 것이다.

셋째로, 한국적 경영방식과 한국인 생산관리자 및 중간관리자들은 밀접한 관계에 있다. 한국인 중간 관리자 대다수는 한국에서 생산직 또는 기술직 노동자로 근무한 자들이다. 아이러니칼하게도 이들은 한국에서는 경영인 또는 관리자로부터 강요받았던 방식을 이제는 강요하는 위치에 처하게 된 것이다. 그들에게서 보여지는 중간관리자로서의 애매모호한 위치, 타문화속에서 느끼는 정신적 압박감, 제한적인 교육배경에서 나오는 각종 편견, 한국인의 보편적인 자민족중심주의와 인종주의 등의 여러 특징들은 서로 결합하여 한국인 관리자들로 하여금 한국적 관리방식을 현지 노동자들에게 적용하게 하고 있는 것이다.

넷째로, 이 글의 주제와 관련하여 중요한 점 하나는 한국 자본으로부터 한국인 경영인 및 중간관리자의 분리는 한국적 경영방식의 정체성을 확립시켜 주는 계기가 되

고 있는 점일 것이다. 신발, 봉제, 섬유, 완구 등 많은 노동집약적 제조업체에서 한국인 공장장, 작업반장, 조장 등을 두는 것은 흔히 볼 수 있는 현상이었으며, 이럴 경우 업체들의 실제 소유주는 한국인이 아닌데도 한국기업으로 알려져 있는 수가 많았다. 노동자들이 일상적으로 대하는 사람들이 한국인들이었기 때문이다.

이하에서는 한국인이 투자, 경영, 관리하는 기업들에서 널리 행해지는 관행들을 면접조사 결과를 자료로 하여 정리해 본다. 여기서 한가지 밝혀 둘 점은 다음에 묘사하고 있는 경영, 관리 방식들이 한국인이 투자 또는 경영하고 있는 기업에서만 행해지고 있는 점이 아니라는 것이다. 같은 업종의 비한국인 투자 또는 경영 기업에서도 소위 한국적 경영방식이 적용되고 있다는 사실을 보여주는 증거를 심심찮게 접할 수 있었다. 다만 우리의 현지조사가 한국 기업을 중심으로 이루어졌기 때문에 한국적 경영방식이 얼마나 널리 확산되고, 깊이 침투하고 있는지는 확인해 보지는 못했다.

2. 노동강도와 노동생산성

한국적 경영방식의 핵심은 노동강도를 높이는 방식을 통한 노동생산성의 향상으로 요약된다. 자동화에 대한 의존도가 낮고 단순노동 정도를 필요로 하는 노동집약적 제조업종에서는 노동의 양이 질보다 우선된다. 따라서 짧은 시간안에 최대의 노동량을 집중시키는 것이야말로 생산성을 제고하는 지름길이 된다. 한국인 관리자들이 채택하는 방식은 모두 이와 관련되어 있다. 시간이 흐르면서, 많은 관리자들이 강압적인 방식 대신 인센티브 도입을 통해 노동강도를 강화시켜 가고 있지만, 인센티브 제도가 반드시 더 인간적이라고 할 수는 없을 것이다.

한가지 예를 들어 보자. 필자와 조사팀이 방문했던 KBN보세공단의 CJ봉제업체는 잦은 노사분규로 인해 재래의 노골적 노동통제방식을 포기하고 새로운 방식을 도입하고 있었지만 그리 성공적으로 보여지지 않았다. 사장 겸 공장장과 공장을 직접 통제, 관리하는 두명의 이사를 제외하고는 중간관리자나 사무직원들을 모두 현지인으로 바꿔 버렸다는 이 기업은 도급제(borongan) 생산방식을 도입하고 있었으며, 이를 큰 자랑거리로 여기고 있었다. 도급제 생산방식은 시간당 임금이 아니라 생산량당 임금을 지급하는 방식으로 더 많이 생산할수록 더 많은 임금을 받게 되는 방식을 일컫는다. 그러나 CJ기업에서의 도급제 생산노동은 매우 비인간적인 것이었다. 같은 공간안에서 다수의 시간제 임금반과 소수의 도급제 임금반이 구분되어 있었고, 도급제 작업반의 여공들은 선 자세로 땀을 뻘뻘 흘리며 “한국에서는 남자 밖에 할 수 없는”(사장의 말) 스웨터를 짜는 수동식 기계를 움직이고 있었다. 그 바로 옆에는 조는 듯이 보이는 임금제 노동자들이 느릿느릿 손으로 스웨터를 짜거나 짠 스웨터를 마무리하고 있었다. 양자간의 임금격차는 월평균 10만 루피아(3만원 정도)라고 하였다. 우리를 맞는 노동자들의 표정에서 다른 공장에서 볼 수 있었던 호기심어린 태도나 인도네시아 특유의 미소는 전혀 찾아 볼 수 없었다.

인도네시아인들의 노동관습 속에 깊이 자리잡고 있는 협동과 상호부조(gotong royong)의 전통이나, “가난을 공유”(shared poverty)하는 평등지향적인 말레이문화에서 비취 볼 때, 이 도급제 노동은 어떤 의미를 현지 노동자들에게 던져 줄까? 상호부조가 아닌 경쟁, 바로 옆자리의 동료들보다 더 50퍼센트나 많은 임금을 받기 위한 노동, 그리고 너무나 대조적인 작업 모습은 어쩐지 거북하고 어색하게만 느껴졌다. 이 스웨터 공장 노동자들의 한결같은 무표정은 도급제 생산방식이라는 자본주의에 의해 밀려날 수 밖에 없는 인도네시아 전통과 문화의 체념한 얼굴 같았다.

최근 한국인 투자 또는 경영 공장에서의 노동생산성 향상은 폭력적이고 강제적인 노동강도의 강화에서 성과급제나 도급제와 같이 인센티브에 의한 자발적 노동강화로 그 방식이 변모하고 있다. 폭력, 체벌, 협박에 의존했던 진출 초기의 강압적 생산관리방식은 불과 몇년만에 사라졌지만, 노동강도를 높임으로써 생산성을 향상시킨다는 원칙은 그 구체적인 방식이나 형태만 바뀐 채 변함없이 유지되고 있었다.

3. 임금체계

최근 몇년간 인도네시아의 임금체계에는 큰 변화가 있었다. 한국인 경영자들은 이 변화기의 혼란을 충분히 활용하고 있었다. 한국인이 경영하는 회사의 임금체계를 변화시킨 가장 중요한 요인은 최저임금제 준수여부에 대한 국가의 통제와 감시가 최근 크게 강화된 점이다. 인도네시아 정부는 지난 몇년간 노사분규의 급격한 증가를 정치적 안정을 위협하는 중대한 요소로 규정하고 이에 대해 ‘당근과 채찍’을 번갈아 사용하는 방식으로 이에 대처하여 왔다. 인도네시아 정부가 노동자들에게 제공한 ‘당근’은 최저임금제 보장과 최저임금액의 인상이다. 지난 몇년간 최저임금은 큰 폭으로 매년 인상되어 왔고(<표 3> 참조), 지난 1994년 매단 사태 이후 최저임금제를 지키지 않는 기업에 대해 소위 “블랙리스트”를 작성하여 감시와 감독, 그리고 처벌을 강화하였던 것이다.¹¹⁾

11) 이에 대해 아래 기사들을 참조하라. 최저임금제를 준수하지 않은 30개 기업을 경찰에 고발조치하고 재판에 회부케 하겠다는 노동부의 방침(Kompas, 1994년 3월 26일); 서마랑 시장이 팀을 구성하여 회사들의 최저임금제 준수를 감시하겠다는 조치(Suara Merdeka, 1994년 6월 1일); 노동법규 특히 최저임금제를 지키지 않는 기업의 블랙리스트를 작성하여 감시하겠다는 인력부 장관의 방침에 대하여 수하르토 대통령이 행한 지지 발언(Pikiran Rakyat, 1995년 3월 1일); 최저임금제를 포함한 노동법규를 위반한 202개 업체에 대한 인력부 조사 사실(Kompas, 1995년 5월 27일)과 48개 기업에 대한 처벌 사실(Harian Terbit, 1995년 5월 27일). 그러나 위반에 대한 벌칙은 최고 15 개월 형과 벌금 5만-5백만 루피아(1만5천-백5십만원 정도)로 지나치게 가볍다는 비판도 많은 것이 사실이다. 최저임금제 위반에 대해 벌칙을 더 강화해야 한다는 학계의 주장(Suara Merdeka, 1994년 6월 3일), 재판부의 견해(Jaya Karya, 1994년 7월 2일)와 정부가 최저임금제 위반 업체를 처벌하는 데 미온적이라는 시민단체의 비판(Kompas, 1995년 4월 21일) 등이 있기는 하지만, 최저임금제도

한국인 투자자나 경영진은 인도네시아 정부의 노동정책을 제3,4공화국 시기의 한국의 그것과 유사한 것으로 흔히들 생각하지만, 이러한 생각은 자신들의 사업을 망칠 수 있는 매우 단순하고 위험한 것이다. 우선 수하르토 정부의 노동정책은 소위 노-사-정이 평화적인 협의를 통해 합의를 이끌어 내는 “뻘짜실라 산업관계”(Hubungan Indutrial Pancasila)에 기반을 두고 있는 데, 이는 한국의 과거 억압적 노동정책과 달리 단순한 수사학 이상의 것이다.¹²⁾ 수하르토 정권은 경제발전보다 정치적 안정에 훨씬 더 우선권을 두고 있기 때문이다. 심각한 노사갈등으로 노동자들이 정치화되고 이것이 시민사회 전반으로 확산되어 정권을 위협하는 것을 원치 않는다. 따라서 외국인 투자가 다소 감소하더라도, 임금인상을 통해 노동자들의 불만을 줄이는 것이 더 중요하다고 여긴다. 이는 인도네시아의 발전전략이 노동집약적 수출지향산업화에만 의존하지 않고 있기 때문이기도 하다.

<표 3> 자카르타와 서부자바 지역의 최저임금(UMR) 인상 추이

일자	최저임금액	인상폭
	1,600	
1990.	2,100	31.2%
1992.	2,600	23.8%
1994. 1. 1	3,800	46.2%
1995. 4. 1	4,600	21.1%

둘째, 한국인 기업은 한국내에서는 국내기업이었지만 인도네시아에서는 외국인 투자 기업임을 잊어서는 안된다. 인도네시아의 경제정책은 최근 자유화와 합리화에도 불구하고 민족주의적 색채를 강하게 띠고 있다. 외국인 투자 기업의 노사분규는 단순한 노사간의 갈등이 아니라 민족간의 갈등일 수 있으며, 이것이 인종폭동으로 비화한 예도 1974년 1월에 있었던 대규모 반일폭동이나 많은 화인(화교)기업에서 흔히 볼 수 있다. 인도네시아 정부가 외자기업에 대해 베푸는 특혜는 결코 일방적이지 않다.

한국인 경영자들은 최저임금의 지속적인 인상에 대해 세가지 방향으로 대처하고

의 규범적 효과를 무시할 수는 없을 것이다.

12) 수하르토 집권기의 인도네시아 노동운동과 노동정책의 변화에 대해서는 신윤환, “노동의 취약성과 국가의 억압적 통제: 수하르토 체제하의 인도네시아 사례 연구,” 『아시아문화』, 제6호 (한림대학교 아시아문화연구소, 1990), 93-125쪽; Chris Manning, “Structural Change and Industrial Relations during the Soeharto Period: An Approaching Crisis?”, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, vol. 29, no. 2 (August 1993), pp. 59-95를 참조할 것.

있다. 첫째는 임금수준의 일률적 획일화이다. 최저임금을 지급함으로써 늘어난 임금 부담을 상쇄할 수 있도록, 근무년한에 따른 임금격차를 없애거나 줄여 버리는 것이다. 아예 일률적인 임금수준을 책정하는 기업들도 있었고, 장기근속자에 대한 차별적 임금지급을 줄여 버린 기업들도 있었다. 이러한 임금체계의 획일화는 새로운 분규의 씨앗이 되고 있고, 실제 파업으로 이어진 예도 흔하다.¹³⁾

둘째는 따로 지급하던 식대나 교통비를 임금에 포함시켜 실질적인 임금상승폭을 줄이는 것이다. 이 문제는 법규 해석 상 논쟁의 여지가 있다. 최저임금제는 최저임금의 25퍼센트를 수당(allowance)으로 포함시킬 수 있다고 규정하고 있다. 한 회사가 지급하는 임금이 식대와 교통비를 수당으로 계상하고 이를 포함하여 최저임금이 넘으면, 엄격히 최저임금제를 위반했다고 볼 수 없다는 것이다. 따라서 대다수 기업들은 지급하는 임금에서 식대와 교통비를 제하거나, 임금을 최저임금 수준에 맞춰 인상하는 대신 과거 지급하던 식대와 교통비를 줄이거나 없애는 방식을 쓰고 있는 것이다. 그러나 이러한 임금체계의 변화는 최저임금이 낮았던 과거 임금외에 식대 및 교통비까지 추가지급하는 관행을 중단하는 것을 의미하기 때문에 큰 반발을 불러 일으키기도 하였다.¹⁴⁾ 노동단체들은 식대와 교통비를 수당으로 계산하지 말고 추가로 지급해야 된다는 해석과 주장을 하고 있다.

셋째는 도급제와 성과급제의 채택이다. 한국기업들은 최근 임금이 인상된 만큼 생산성을 높이기 위한 다양한 방법을 고안해내고 또 채택하고 있다. 그 중의 하나는 앞서 예로 든 도급제이다. 한국기업들은 철저한 경쟁과 시장의 원리를 도입하여, 원하는 노동자에게 생산도급제를 적용하여, 노동시간과 관계없이 생산량에 따라 임금을 지급받도록 하는 방식을 채택하기 시작했다. 시간제 노동자들이 최저임금과 잔업수당을 합해 월 평균 20만 루피아를 받는 데 비해, 도급제 노동자들은 월 평균 30만 루피아를 받고 있다. 도급제 노동이 훨씬 과중한 것은 말할 필요도 없지만, 아직 이 방식의 착취적 성격에 대해 조직적 저항이나 거부할 한 예는 발견되지 않는다. 오히려 노동운동 관련 노동자를 포함하여 회사 측이 싫어하는 노동자들에게 도급제를 불허함으로써 징벌수단으로 쓰는 회사도 있었다.¹⁵⁾

13) 수라바야 소재 수출용 식기제조업체인 KDI에서의 노사분규가 그 예이다. Karya Darma, 1994년 4월 22일; Surabaya Post, 1994년 4월 22일. 땅그랑 공단에 있는 신발업체인 DJ의 노동자들이 1993년 9월 27일 파업을 벌이면서 요구한 사항도 장기근속자를 더 많은 임금으로 대우해 줄 것을 포함하고 있다. Pelita, 1993년 9월 29일.

14) 전제성이 스웨타공장 CJ기업의 한국인 공장장과 실시한 면접, 1995년 7월 13일. 이 기업에서는 최저임금에 식대를 포함시켜 지불해도 무방하다는 사실을 뒤에 알고 바꾸려 했다가 분규를 겪었다고 한다.

15) 자켓을 만드는 SA라는 회사는 파업 주동자로 파악된 13명의 노동자들에게 도급제 노동을 중단시키고 7시간 기본시간 근무를 명하였다고 한다 (남성노동자와 면접, 1995년 7월 15일).

또 하나의 방식은 목표량을 설정하여 성과급과 벌과금을 지급하는 방식이다. 이 경우에는, 목표량을 달성할 수 없을 정도로 과다하게 높게 책정하여 사실상 성과급 수당은 지급하지 않고 생산성을 높이는 방안을 예상할 수 있다. 실제 이런 성과급제 노동을 채택하고 있는 공장도 있었다. 그러나 이는 목표량 생산방식의 효과를 의심스럽게 하며, 이에 대한 노동자들의 반발 또한 크다. 또한 최근에는 목표량 미달성에 대해 가하던 벌금은 없애는 경우가 많다고 한다. 앞으로는 목표량을 적정수준으로 낮춰 생산성을 효과적으로 높이는 방향으로 움직여 갈 것으로 예상된다.

마지막으로 언급되어야 할 것은 임금계산의 불명확성이다. 인도네시아 노동자들이 지급받는 임금은 도급제, 성과급제, 시간외 근로, 식대, 교통비, 하리라야 보너스(THR: Tunjangan Hari Raya; 하리라야는 회교도의 금식기간이 끝난 다음 날로서 인도네시아의 가장 큰 명절임), 생리휴가 등 복잡한 요소가 합해져 책정된다. 지급된 임금의 계산방식에 대한 의구심은 노사분규의 주된 요인이 되어 왔다. 임금체계의 복잡함과 노동자의 무지를 이용한 정직하지 못한 임금계산의 경우도 물론 있었겠지만 이를 인정하는 회사는 물론 없었다. 정직성 여부 보다 더 중요한 것은 한국인 경영인들이 임금계산방식을 명확하게 설명하거나 이에 대한 의구심을 설득과 대화로 풀려고 하지 않는다는 데 있다. 확실하고 정직하게 계산했으면 그만이라는 사고가 외국인 노동자들에게 통할 리 없다. 금전문제의 민감성, 임금구성요소의 복잡함, 연장근로 임금의 다른 적용률, 무엇보다도 한국인 직원에 대한 광범한 불신은 임금에 대해 더욱 분명한 설명을 요구한다. 그러나 한국인 경영자와 관리자는 언어장벽과 고압적 태도로 인해 쓸데없는 오해를 사는 경우가 많은 것도 사실이다.

4. 노동시간

한국기업들은 노동시간을 늘이기 위해 여러가지 교묘한 방식을 쓰고 있다. 첫째는 인도네시아 노동자들이 “시간훔치기”(korupsi waktu)라고 명명하는 것으로 7시간 노동시간 외에 조그만 시간들을 지정된 작업시간을 전후하여 붙이는 방식이다. 작업시작 시간 15분 전에 출근하게 하여 곧 작업에 임하게 하거나 퇴근시간을 5분 정도 늦추고, 휴식시간이나 점심시간을 조금씩 줄여 결과적으로 노동시간을 늘이는 것이다. 어떤 한국인 회사는 잔업시간을 “훔치고” 있었는데, 30분이 넘지 않은 잔업은 시간외 근로로 인정해 주지 않고 따라서 수당을 지급하지 않고 있었다.¹⁶⁾

둘째는 작업 중 상실하는 시간을 줄이는 방법이다. 그 중에서도 한국기업들에 광범하게 확산되어 있는 것은 자유로운 화장실 출입을 금하는 것이었다.¹⁷⁾ 화장실 출

16) 수라바야 소재 장갑제조업체 SI회사 여공을 상대로 한 김은영, 차미경의 면접 (1995년 1995년 7월 28일). 이 회사의 과거 노사분규 사태에 대한 언론 보도로는 Surabaya Post, 1992년 2월 29일, 1993년 3월 17일을 보라.

17) 화장실 통제 문제가 노사분규의 한 요인이 된 사례에 대한 보도로는 Suara Karya, 1993년

입 통제로는 갖가지 ‘천재적인’ 방법이 동원되고 있었다. 한국기업들이 가장 즐겨 사용하는 통제 방식은 “화장실 출입용 카드”를 발급하는 것이다. 이 방식은 이 카드를 소지한 노동자에게만 화장실 출입을 허용하는 데, 문제는 극소수의 카드만을 만들어 이를 돌려 가면서 쓰게 하고 모든 카드가 사용 중이면 화장실을 간 사람이 돌아 올 때까지 기다려야 한다.

화장실 통제를 하는 또 다른 방식은 화장실 수 자체를 줄이는 것이다. 한국의 우수 재벌기업인 K가 합작투자한 K1이라는 회사는 500명 이상의 노동자를 고용하고 있었는데, 화장실 출입 카드는 사용하지 않는 대신 6개의 화장실을 지어 놓고도 3개는 항상 수리 중이라며 잠궤 놓고 있고, 사용 가능한 3개도 남자용이 2개이고 여자용은 1개만 사용할 수 있을 뿐이라고 했다. 그래서 90퍼센트 이상이 여성 노동자인 이 공장에서는 여공들도 남성용 화장실을 사용하며, 남자들은 바깥 벽에 방뇨하기도 한다는 것이었다.¹⁸⁾ 화장실 사용과 마찬가지로 기도 시간도 줄이려는 노력들을 회사들은 하고 있었다. 가장 손쉬운 방법은 기도실(musholla) 수와 공간을 늘이지 않는 것으로, 만족할 만한 수준의 기도실 시설을 갖춘 한국 기업체는 별로 없는 것 같았다.

화장실 사용 시간을 줄이기 위해 사용하는 가장 비인간적인 방법은 화장실 개방 시간을 정해 놓고 지정 시간외에는 아예 화장실 문을 잠궤 버리는 것이다. 위에 언급한 K1 공장은 오전 30분, 점심시간 1시간, 오후 30분만 화장실을 개방하고 그 외 시간은 화장실이 항상 잠궤 있다고 한다. 노동상실 시간을 줄이기 위해 한국기업들이 채택하는 더욱 끔찍하고 위험한 방식은 작업시간 중에는 아예 공장건물 문을 열쇠로 채워 놓는 경우이다.¹⁹⁾ 이는 화재의 위험, 고온, 먼지, 유해물질에 노동자들을 노출시키는 잔인한 행위로 인도네시아 노동자들의 분노를 사고 있었다.

아직도 일부 공장에서는 시간외 근로의 강제로 물의를 빚고 있었다. 강제잔업은 진출 초기 한국기업들에서 발생하는 노사갈등의 주요 요인이었다. 시간외 근로에 대한 거부감이나 시간 훔치기에 대한 민감함에서 볼 수 있듯이 인도네시아인들은 휴식과 여가를 매우 중시한다. 한국인 경영인이나 관리자들은 인도네시아인들이 시간관념이 희박하다든지 또는 과거 자신들처럼 항상 돈을 여가에 앞세울 것이라고 생각하여, 시간을 훔치고 잔업을 강요하는 경향이 있다. 이에 한국인들이 갖고 있는 인도네시아 문화에 대한 무지도 한 몫을 하고 있다.

5월 18일을 보라.

18) K1기업 여성 노동자 3명과의 필자 면접 (1995년 7월 16일).

19) Business Indonesia, 1993년 9월 29일.

5. 후생복지와 작업환경

한국인 경영자들은 대체로 작업안정도, 후생과 복지, 그리고 이를 보장하는 각종 시설에 대해 인식이 부족한 편이다. 이들의 한국에서의 경험이 그러했고, 특히 인도네시아인들의 낮은 생활수준에 비추어 이러한 것들은 일종의 사치라고 생각하기 때문인 것으로 여겨진다. 그러나 최근 임금이 지속적으로 상승하고, 최저임금제가 비교적 잘 지켜지면서 작업안전시설, 직업병, 보험, 의료, 기숙사, 식사 등 작업환경, 후생과 복지, 편의시설 등에 대한 개선 요구가 파업이유외의 단골 메뉴로 등장하고 있다.²⁰⁾ 또한 이는 최근 급격히 늘어나고 있는 시민단체(LSM: Lembaga Swadaya Masyarakat, 민간자급기관; NGO: Non-Governmental Organization, 비정부기구)가 노동 문제에 관심을 보여, 노동자에 대한 권리찾기 교육을 강화해 온 결과이기도 하다.

최근 한국의 선경그룹과 인도네시아의 굴지의 섬유재벌인 바틱크리스(Batik Keris)가 합작한 (주)선경크리스(Sunkong Keris)는 현대식 공장시설과 기계, 기숙사, 출퇴근용 냉방버스, 고임, 인간적 대우로 인도네시아 노동자들이 가장 선망하는 공장 중의 하나이지만 이런 작업환경과 조건은 극히 예외적인 것에 속한다.²¹⁾ 많은 공장들이 이러한 시설들을 지어 놓고 노동자들이 만족할만한 실제적인 편의나 혜택을 제공하고 있지 않는 점에서 차라리 전시용에 가깝다.

식당을 지어 놓고 식사를 제공하기는 하지만, 식당이 매우 불결하고, 맛과 재료가 형편 없거나 냄새가 나고 상한 음식을 내어 놓기도 하고, 식수를 공급하지 않아 시위를 한 경우도 있다.²²⁾ 앞서 얘기 했듯이 턱없이 모자라게 화장실을 만들어 놓든지, 아니면 아예 문을 잠궈 놓는다. 한국인이 공장장으로 있는 중국인 소유 자켓봉제공장 한곳(SA)에서는 화장실 지붕에서 물이 떨어져 바닥에 고여도 몇달을 고치지 않고 놓아 둔다고 하였다.²³⁾ 통근버스는 불만요인중의 하나인데, 잔업으로 한밤중에 작업이 끝났는데도 통근버스를 제공하거나 교통비를 주지 않는 경우도 흔히 있다. EIF라는 노사분규가 심각했던 한 신발공장의 경우에는 노동자가 6,500명인데 출퇴근버

20) 익명을 요구하는 한 한국인 신발업체의 노무관리 담당자는 요즘 한국기업들은 노동법규를 잘 지키는 편이라고 하면서, 앞으로는 새로운 기계 도입으로 인한 대량 해고 문제와 각종 직업병과 작업환경이 주요 파업요인이 될 것이라고 내다 보았다. 김은영의 면접, 1995년 7월 20일.

21) 선경크리스에 대한 소개는 『한겨레신문』, 1995년 3월 21일자, 제5면 “아시아와 어떻게 사귄다: 인도네시아 1”의 특집 기사를 참조하라.

22) Kompas, 1992년 5월 19일; Merdeka, 1993년 9월 22일. 3대 한국계 재벌그룹인 코데코(Kodeco) 계열의 PT. Kodeco Elektronik Indonesia에서는 상한 음식으로 점심식사를 하고 150명이 식중독에 걸려 인도네시아 신문들이 대서 특필한 적이 있다. Kompas, 1993년 12월 9일.

23) 김은영과 차미경이 SA 남성 노동자들과 행한 면접, 1995년 7월 19일.

스는 50명이 타는 40대만 운행하고 있었다.²⁴⁾ 북부 자타르타에서 땅그랑으로 이전한 가구공장(SPJ)은 기숙사가 없어 따라 올 수 없는 노동자들이 충분한 교통비를 지급해 달라고 하자 해고하여 문제가 생겼으며, 이 공장은 식당이 없기 때문에 노동자들이 식사하기 위해서는 30분씩이나 걸어 나가야 하는 상황이었다.²⁵⁾

자켓봉제공장 SA에서는 300명 가량이 기숙사에 머물고 있는 데, 기숙사 전체에 욕실(화장실 겸용: 까마르만디Kamar Mandi라고 불리는 데 한국 아파트의 욕실 크기 정도)를 세개만 만들어 놓고, 아침마다 줄을 서고 발을 굴리다가 항의를 하자, 8명씩 공동으로 목욕을 하게 했다고 한다. 그러나 인도네시아 사람들은 우리가 쉽게 짐작하는 것과 달리 절대로 다른 사람앞에서 벗은 몸을 보이는 법이 없다. 공동목욕탕이라는 게 없고, 탈의실에서 조차 가려진 곳에서 옷을 갈아 입는다. 그런 나라에서 좁은 까마르만디에 8명씩이나 함께 목욕을 시키는 것에 대해 인도네시아 한 노동운동가는 분노의 정도를 넘어 한국 사람들에게 연민을 느낀다고 하였다.²⁶⁾

많은 회사들이 의료보험(Astek)을 통해 산재 노동자들을 보호하고 있기는 하지만, 아직도 이에 가입하지 않은 회사가 많아 파업시 요구사항의 하나로 자주 등장하고 있다.²⁷⁾ 그러나 Astek에 가입하고 있는 회사도 일용직, 임시직, 견습생이라는 이름을 붙여, 짧게는 3개월 길게는 영구히, 많은 노동자들을 그 혜택에서 제외하고 있다. 사내에 보건소를 설치하고 있는 경우에도 허가증을 받아야 치료를 받게 하거나 약을 요구하면 절차와 오락이 까다로와 아예 이용을 회피하는 경우가 많다.²⁸⁾

작업환경, 작업안정도, 산재 문제는 사회문제화되는 정도에 비해 훨씬 심각한 것 같다. 그러나 산재나 업무상 사망의 경우, 한국인 회사들은 크게 문제될 것이 두려워 치료나 보상에 비교적 성실한 것 같다. 그러나 작업장에서의 산재는 매우 허다한 것으로 보고되고 있음에도, 노동자들은 보상을 받게 되면 만족하는 경향이 강한 까닭에 아직도 사회의 주목을 받고 있지 못하다. 그러나 한국인 기업들이 노후한 기계를 이용한 중소기업들이고 보면, 안전사고가 많음을 충분히 예상할 수 있다. 보상이 일

24) 김은영.차미경의 노동자 면접, 1995년 7월 14일.

25) 김은영.차미경의 노동자 및 사장과 면접, 1995년 7월 15일, 7월 18일.

26) 이 공장은 후에 화인(중국인) 소유 기업으로 밝혀졌다. 그러나 공장장은 한국인이었고, 공동 목욕을 시키는 사실은 공장장도 확인하였다. 필자의 SA 남성 노동자들과 면접, 1995년 7월 15일; 김은영.차미경의 동 노동자들과 확인 면접, 7월 19일; 김은영과 차미경의 SA 한국인 공장장과 재확인 면접, 7월 19일. 이 사례는 필자가 이 글을 쓰는 데 중요한 단초들을 모두 제공하였다.

27) Astek(Asuransi Sosial Tenaga Kerja, 인력사회보험)은 민영회사가 PT. Astek에 가입하게 되면 그 종업원이 상해, 사망, 퇴직 시 보험금을 받게 되는 보험제도를 일컫는 데, 정부는 모든 회사가 이에 가입하도록 요구하고 있다.

28) K1회사 여성 노동자와 면접, 1995년 7월 16일.

시적인 효과가 있기는 해도 사고의 결과는 영원히 남는 것이기에, 한국인 기업이 산재피해자를 양산하는 현상은 멀지않아 큰 문제가 될 것으로 보인다.

5. 노무관리와 부당해고

여러 경영분야 중에 가장 한국적이라고 할 수 있는 분야가 “노무관리”와 한국 경영자들의 노동자에 대한 통제 방식 그것도 노동조합이나 노동운동에 대한 태도라고 할 수 있을 것 같다. 노동운동과 노동조합에 대처하는 방식은 과거 한국에서 흔히 볼 수 있었던 것과 흡사한 측면이 너무 많아 “한국적 방식”이 그 죄를 면하기 어려워 보인다.

<표 4> 1980년 이후 인도네시아 파업 추세

연도	건수	참가노동자수	상실노동시간
1981-85	112*	27,000	142,000
1986	73	16,000	109,000
1987	37	14,000	49,000
1988	39	nd	nd
1989	19	5,467	24,577
1990	61	31,324	290,899
1991	130	64,530	515,887
1992	251	176,005	1,019,854
1993	185	103,490	966,931
1994(Jan-May)	223	115,516	1,115,359

주* : 연 평균

출처: Depnaker RI; DPP SPSI; ILO, *International Yearbook of Labour Statistics*, 여러호; *Business News*, no. 5593 (August 8, 1994)에서 재인용.

한국인 경영자들은 우선 노동조합 설립을 불허하며, 할 수 없이 용인해야 하는 경우에도 노조를 철저히 어용화하려 한다. 한국인 경영자들이 노조에 대해 갖는 강한 거부감은 한국에서의 경험에서 비롯되었을 것이다. 이들 중소기업은 한국에서 해외로 밀어 낸 것이 바로 노동운동과 노동조합이었으며, 노동운동의 활성화가 자의적

노동통제를 불가능하게 하고 임금을 상승시킨 사실을 잘 기억하고 있기 때문이다.

인도네시아의 노동운동이나 노동조합은 결코 한국 투자자들이 ‘우려’할 수준에 이르지 못했다. 인도네시아의 노동조합은 실제로 국가가 철저히 통제하는 전국근로자총연합(SPSI: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) 하나 뿐이며, 이는 노조라기 보다는 관변단체로 보는 편이 옳을 것이다. 그나마 SPSI 지부를 가진 업체의 비율이 20퍼센트 정도에 불과하고, 노조 가입 업체에서도 가입노조의 수가 소수에 지나지 않는다. 최근 몇몇 자유노조 단체가 출현하기도 했으나, 정부가 초기에 철저한 탄압을 가하여 뿌리를 내리지 못하고 있다.²⁹⁾ 노사분규가 1990년대 들어 급증한 것은 사실이나, 인도네시아의 산업화 속도를 감안한다면 분규의 증가는 그리 놀랄만한 정도는 아닌 것 같다. 뿐만 아니라, 인도네시아의 노동운동은 그리 전투적이지 않다. 기물을 파손하는 경우는 흔하지 않고, 일손을 놓고 잡담하거나 노는 태업이나, 기껏해야 마당에 모여 구호를 외치는 경우가 대부분이다. 그러다가 경찰이나 군인들이 도착하면, 대표자를 뽑은 뒤 해산하고 대표자들은 회사측과 인력부 직원의 입회하에 협상에 들어가는 것으로 마무리된다. 한국처럼 경찰과 물리적 충돌을 했다는 예는 별로 들어 보지 못하였다.

그러나 한국에서의 ‘쓰라린’ 경험이 한국인 경영자들로 하여금 노사문제에 대해 지나치게 민감하게 반응하고 과도하게 대처하도록 만드는 것 같다. 다시 말해, 한국에서 조직적, 지속적, 전투적 노동운동에 대처하기 위하여 동원했던 각종 합법적, 비합법적 방법을 유순하고 비조직적인 인도네시아 노동운동에 대해서도 사용하고 있는 것이다. 그러나 지나친 대응이 오히려 새로운 문제를 야기하고 사태를 악화시키는 결과를 빚고 있다.

우선 노동운동가라고 믿어지는 자에 대해 교묘한 탄압책이나 회유책을 구사하며, 만약 말을 듣지 않으면 역시 교묘한 방법으로 해고해 버리는 것이다. 노조결성 자체를 협박과 위협으로 막거나, 노조가 결성된 뒤에도 노조가입을 저지하고 간부를 매수하려 한다는 이야기를 들을 수 있었다. 1993년 이후 한국기업의 파업을 보도한 기사들을 보면, 거의 모든 파업사태가 노조결성 허가를 요구사항의 하나로 내세우고 있거나, 노조가 결성되어 있는 소수의 파업 사업장의 경우에는 노조의 활성화를 요구하고 있다. 여기서 노조라는 것이 SPSI 지부를 말하는 것이고, 따라서 한국인 경영

29) 이러한 노동조합으로 1990년에 결성을 시도했다 실패했던 자유노동자연합(SBM: Serikat Buruh Merdeka)과 1994년 지역에 기반을 두고 창설되었던 보고르 참 노동조합(SB: Sehati Bogor)과 땅그랑노동자연합(Serikat Buruh Tanggerang) 등이 있으나, 주목 받을 만한 자유노조는 1992년 결성된 인도네시아노동자복지연합(SBSI: Serikat Buruh Sejahtera Indonesia)뿐이다. 그러나 SBSI조차도 정치적인 성향이 강하고 현장 기반이 강하지 못했으며, 매단사태 수습과정에서 정부의 탄압에 밀려 그나마 힘이 크게 약화되었다. Human Rights Watch/Asia, *The Limits of Openness: Human Rights in Indonesia and East Timor* (New York et al: Human Rights Watch, September 1994), pp.40-87, 특히 pp. 46-48을 참조.

자들이 이 형식적인 노조조차 결성을 방해한다는 사실--노조설립을 방해하는 것은 위법이다--은 노조에 대해 얼마나 강한 거부감을 가지고 있는 지를 보여준다.

노동운동에 대한 탄압은 과거 1970-80년대 한국에서 자주 들던 이야기와 너무나 흡사한 것이었다. 말을 듣지 않거나, 노동운동이나 파업의 주동자로 의심이 가는 노동자는 일이 힘들거나, 잔업이나 도급이 보장되지 않는 작업으로 이동시킨다. 파업사태가 일단 발생하면, 회사측은 파업노동자들을 위협, 진압하기 위해 출동한 경찰이나 군인들에게 부탁하여 주동자를 색출한다.³⁰⁾ 그래도 주동자를 색출하지 못하면, 희생양을 찾는다. 한국기업에서 해고된 노동자들중에는 자신이 왜 해고되었는지 전혀 납득하지 못하는 노동자들도 있었다. 봉제업체 K업체에서 일하다 해고된 한 여성노동자는 한국인 관리자의 유혹을 거부하고 노동운동에 관련되어 회사측의 미움을 사게 되었는데 회사측은 그녀를 쫓아 낼 방법을 찾지 못하자, 다른 노동자를 시켜 싸움을 걸게 했다. 그녀는 이유없는 구타에 반항했고, 회사측은 두사람 모두를 불러 즉시에서 해고 해버렸다.³¹⁾ 회사 내규에 작업장에서 싸움을 벌인 당사자들은 모두 해고한다는 규정이 있다는 이유였다. 또한 한건에 불과하지만, 한국의 구사대나 해결사와 비슷한 "쁘레만"(preman; 영어의 free man에서 유래한 것으로 거리의 깡패를 뜻함)을 동원해 노동자를 위협한다는 이야기도 들은 바 있다.³²⁾

30) 1992년 9월 26일 신발제조업체 SHD 노동자 6,500명은 최저임금 지급, 생리 및 출산 휴가 보장, 노조임원 개선, 통근버스 증설 등을 내세우고 파업을 벌였다. 이에 신고를 받은 경찰은 노동자 40명을 3명씩 소환하여 조사한 뒤 조서를 회사측에 통보하였다. SHD는 다음해 1월 5일과 11일 사이에 노동자 24명에게 대기근무와 공장출입금지를 차례로 명하였다가 결국 해고 통고를 하였다. 해고조치에 불복한 19명은 노사중재위원회(P4P)에 중재를 신청하여 승리를 이끌어 내었으나, 이번에는 회사측이 불복하여 인력부에 결정을 의뢰하였다. 인력부는 P4P의 중재결과를 뒤집어 버렸고, 이 사건은 현재 재판에 계류 중이다. 인도네시아법률구조재단(YLBHIJ) 자카르타 사무소가 제공한 "Resume Putusan", 1995년 6월 29일과 김은영.차미경의 해고노동자 3명과 면접, 1995년 7월 14일. 면접에 응한 노동자들은 해고 노동자들 대부분이 주동도 아닐뿐더러 왜 해고되었는지 모른다고 주장했다고 한다.

31) K기업에서 해고된 여성노동자와 면접, 1995년 4월 28일. 이 노동자도 면접 당시 중재위원회와 인력부에 부당해고 여부를 제소 중이었다.

32) 앞서 언급한 SA기업에서 일어난 사건으로 노동자들의 이야기에 대해 공장장은 이 사실을 부인하였다. 면접 노동자들에 의하면, 파업이 일어나 경찰과 군인이 출동하자 회사측은 협상에 응해 노동자들의 요구에 합의해 주었다고 한다. 그러나 다음날 회사 사장은 모든 노동자들을 집합시켜 놓고 협박성 훈시를 하였고, 2명의 뿌레만이 술을 먹고 들어와 노동자들 먹살을 잡고 "너가 주동자지?"하면서 "죽이겠다"고 협박까지 했다는 것이다 (SA 노동자 3명과 면접, 1995년 7월 15일; 김은영.차미경의 확인 면접, 7월 19일). 그러나 이 지역 노동자들이 너무 거칠어 과격하게 다룰 수 밖에 없다고 말한 한국인 공장장은 뿌레만 동원 이야기는 유언비어일 뿐, 사실이 아니라고 했다 (김은영.차미경의 SA 한국인 공장장과 면접, 1995년 7월 19일).

또 한 공장에서는 인력부 장관이 방문하자 몇몇 노동자를 뽑아 사전 연습을 시킨 뒤, 임금수준과 상여금에 관한 장관의 질문에 허위로 답변하게 한 일까지 있었다. 그리고 이 노동자들에게는 일인당 10,000 루피아(3,500원 정도)씩 주었다. 이에 분노한 노동자들은 파업에 돌입했다. 이 사건은 주요 일간지들에 모두 보도되었고, 한 신문은 1면 전단 기사로 취급하였다.³³⁾ 파업직후 회사 사장은 인력부의 담당국장에게 불러 가 경고를 받았고, 노동자들은 일주일 후 다시 파업하였다.³⁴⁾

여러차례 분규로 인도네시아 신문에 오르내렸던 한 한국인 투자업체에서 노무관리를 담당하는 한국인 직원은 비교적 솔직하게 한국인 회사들의 노무관리 방법에 대해 이야기해 주었다. 경영진은 공장 설립과 동시에 경찰 및 군인과 교분을 맺어 두었다고 한다. 그리고 공원들을 충원할 때 "외부 불순세력"과 연계되지 않도록 경력 노동자는 제외시킨다는 것이다. 몇차례 분규를 겪으면서 결국 SPSI 지부 결성을 인정하지 않을 수 없게 되었으나, 지부장상을 총무부 직원에게 맡도록 하여 철저히 어용화하였다고 한다. 이 직원은 중소기업이 한국 이미지를 실추시키는 주범이고, 추한 한국인 이미지를 벗기 위해서는 신발공장들을 모두 철수시켜야 한다고 분노를 터뜨렸다.³⁵⁾

최근 많은 한국인 회사들은 노무관리를 인도네시아인에게 맡기는 이른바 현지화를 피하고 있다. 한 스웨터공장의 사장은 한국인 직원은 돈도 몇 배 비싸게 들고 또 분규가 발생하면 민족간의 대립으로 보여 좋지 않기 때문에, 두명을 제외하고 모두 한국으로 돌려 보냈다고 한다. 또한 노무관리를 현지인에게 맡기면, "자기네들끼리 싸움을 벌이고, 현지인만 자르면 문제가 해결"되는 장점이 있다는 것이다.³⁶⁾ 하지만, 노사갈등을 해결할 수 있는 열쇠는 최고 경영진이 쥐고 있는 만큼, 단순한 노무관리 수준의 현지화는 미봉책에 지나지 않으며 최종 책임은 결국 한국인에게 돌아 갈 수밖에 없을 것이다. 주요 결정과정에 인도네시아인들을 참여시키는 좀 더 진실된 경영의 현지화가 필요하다.

6. 한국인 관리자의 행태

이상에서 살펴 본 "한국적 경영방식"이라고 알려진 것들이 굳이 그 기원이나 성격까지 "한국적"인 것으로 볼 근거는 없다. 비록 그것이 한국의 과거 경험과 유사하고 한국인 투자기업에서 그리고 한국인 경영 기업에서 가장 잘 적용되고 있다고는 하

33) *Berita Buana*, 1995년 3월 2일. 같은 날자의 *Kompas*와 *Republika*도 상세한 기사를 실고 있다.

34) *Kompas*, 1995년 3월 6일; *Media Indonesia*, 1995년 3월 7일.

35) 김은영의 면접, 1995년 7월 20일.

36) CJ사 사장과 면접, 1995년 7월 13일.

나, 그것은 다른 권위주의 국가의 노동통제방식에서도 동시에 찾아 볼 수 있고, 군국주의 일본의 노동정책에서 유래했을 수도 있으며, 인도네시아에서도 홍콩이나 대만 투자 기업, 화인기업, 나아가 현지인 기업에서도 널리 확산되어 있기 때문이다. 심지어 홍콩, 대만, 현지화인 투자기업의 경우 더욱 악랄하고 비인간적인 통제를 가하고 있다고 말하는 사람들도 많았다.

한국인 회사의 경영방식이 제도적 측면에서 다른 나라 회사와 크게 다르지 않다면, 왜 그 경영방식이 “한국적”인 것으로 인식되고 또 한국인 회사에 대한 비난이 유난히 가혹한가? 유사한 경영방식이 상이한 국민들에 의해 운영되면서 유독 한국인 회사만이 문제를 안고 있거나 그 문제가 더 심각하다면, 바로 그 회사를 경영하는 한국사람들에게 그 책임이 있을 것이라는 추론이 가능하다.

문화는 “한 사회 또는 집단이 견지하는 성향과 태도”로 정의될 수 있다. 한국인들이 인도네시아인 나아가서는 제3세계 국민들에 대해 견지하는 성향과 태도는 결국 한국문화의 일면이거나 인도네시아에 진출한 한인이라는 특정 집단의 하위문화일 것이다. 필자는 다른 글에서 한국인의 문화속에 깔려 있는 선민의식, 인종차별주의, 왜곡된 민족주의 등을 지적한 바 있다.³⁷⁾ 이번 인도네시아 현지조사를 통해 한국인들의 이러한 의식이 어떠한 행태로 표출되고 있는 지 확인할 수 있었으며, 바로 그 의식과 행태가 중소기업의 반인도주의적이고 비인간적인 경영방식을 한국인의 것으로 규정하게 하는 주범임을 알 수 있었다.

인도네시아에서 기업을 경영하고 있는 어떤 다른 나라 국민들도 한국인들만큼 거칠지는 않다. 일본인들의 정중함을 한국인들은 간사함과 이중성으로 규정하지만, 한국인들의 무례함처럼 도발적이지는 않다. 홍콩, 대만, 싱가포르 등 화인들은 한국인들보다 훨씬 더 많이 진출해 있고, 또 이들이 투자, 경영하는 회사의 임금수준, 근로조건, 작업환경이 한국인 회사보다 결코 낮지 않지만, 한국인 회사 만큼 문제시되지는 않는다. 중국인들은 인도네시아내에 있는 중국인들과 합작을 하고, 또 이들을 통해 현지에 적응하는 방법을 익힌다. 또한, 인도네시아 현대사속에 접철되어 있는 토착인과 중국인간의 갈등의 경험은 중국인들로 하여금 토착인들을 두려워하게 만들었기 때문이기도 하다. 요컨대 다른 어느 민족도 한국인들처럼 토착인에 대해 거칠고 노골적인 태도를 보이지는 않는다.

앞에서 살펴 본 것 처럼, 한국인 회사에서 구타나 체벌과 같은 노골적이고 물리적인 폭력은 진출 초기에는 있었지만 지금은 대부분 사라졌다. 물론 진출초기에 한국인 관리자들이 자행한 폭력적 행동들은 지금까지 지워지지 않고, 한국인의 이미지 형성에 한몫을 한 것이 사실이다. 그리고 신체에 대한 물리적인 것만이 폭력적인 것도 아니다. 상대방의 무력함을 이용한 모욕적인 행동이나 발언도 물리적인 것에 못지 않는 폭력이다. 아직도 이러한 형태의 폭력은 사라지지 않고 있다.

37) 신윤환, “한국인의 제3세계 투자”, 317-323쪽.

필자가 만난 대부분의 인도네시아 노동자들은 한국인들의 폭언과 욕설을 첫째로 꼽았다. 한국인들은 화가 나가거나 마음만 급해지면 한국말로 하고, 그것도 고함을 지르거나 욕설을 해댄다고 했다. 한국말로 하면 모를 줄 알지만 조사팀이 만난 많은 노동자가 “새끼”, “임마”, “시발놈”(경상도식 발음) 정도는 다 알고 있었다. 한 여공은 한국인 직원과 사귀게 된 후, 자기가 가장 자주 들은 한국말의 뜻을 물어 보니 전부 욕지거리거나 나쁜 말이었다고 했다.³⁸⁾ 욕설은 물론이고 고함이나 고성도 인도네시아 문화, 특히 자바문화에서는 금기시된다. 정신이상자나 하는 언행으로 취급받는다.³⁹⁾

무덤고 습한 기후 탓에 느릿느릿 걷고 말도 천천히 하는 것을 점잖은 행동으로 여기는 인도네시아 사람들은 이리 뛰고 저리 뛰며 거칠고 빠른 말로 작업지시를 하는 한국사람들을 좋게 볼 리 만무하다. 외국인 노동자들이 가장 먼저 배우는 한국말이 “빨리 빨리”이고, 또 해외 한국인들이 가장 먼저 배우는 현지어가 이것에 해당하는 말이라고 한다. 그래서 중남미에서는 “라빠도 라빠도”(rapido rapido)이고, 인도네시아에서는 “찌뻏찌뻏”(cepat cepat)이고 그것도 두번 반복해서 말한다. 인도네시아는 “협의와 합의”(musyawarah dan mufakat), 즉 ‘대화와 협의를 통한 합의’를 5대 국가철학(pancasila)의 하나로 삼고 있으며, 이 원칙은 전통적 가치규범에서 도출된 것이다. 상대방의 이야기를 들을 줄 모르고, 대화할 줄 모르는 한국사람들이 인도네시아에서 문제를 일으키는 것은 지극히 당연하다.

초기에 진출한 한국인들이 가장 낭패를 당한 것은 신체적 접촉이 인도네시아 사람들에게는 모욕적이라는 사실을 몰랐기 때문이었다. 오히려 인도네시아인들 스스로가 이 같은 모욕을 참고 견디는 법을 가르치게 해서 우리의 낮을 뜨겁게 했다. 한국에 파견할 산업기술연수생을 모집, 송출하고 교육을 담당하는 비나완(PT. Binawan) 직업훈련원에서는 교관이 노동자 머리카락과 귀를 당기거나 뺨을 때리고, 두사람을 서로

38) K기업에서 해고된 여성노동자와 면접, 1995년 4월 28일.

39) 한국인 관리자들의 거칠고 난폭한 언행은 이들의 지역적 배경과 어느 정도 관련이 있음을 밝히지 않을 수 없다. 초기에 진출한 신발, 섬유, 봉제 업체는 경상도, 특히 부산지역으로부터 이전, 투자한 기업이 다수를 이룬다. 이들 업종의 인도네시아 진출 과정에는 자본이나 기계 뿐만 아니라, 관리자와 생산직 근로자들도 동반하였다. 이번 조사 과정에서 만났던 한국인 남성, 여성 관리자들도 경상도 지역 공장 출신 노동자들이 다수를 이루고 있었다. 또한 인도네시아 노동자들이 익히 흉내내는 욕설도 경상도 말과 발음을 담고 있었다. 그러나 추한 한국인 이미지를 지역성으로만 설명하는 것은 타당하지도 정당하지도 않다. 한국인의 인상은 동남아나 중남미 같은 직접투자 대상 지역 뿐만 아니라 유럽, 오세아니아, 태국 등 주요 한국인 관광지에서도 못지않게 나쁘기 때문이다. 이에 대한 다양한 사례 소개는 『국정신문』, 1995년 6월 7일을 참조할 것. 또한 동남아 국가 중 한국인들이 가장 선호하는 관광 대상국인 태국에서 한국인 이미지는 인도네시아에 비해 훨씬 나쁜 것으로 조사되었다. 『한국일보』 1995년 5월 24일.

마주 세워 놓고 서로의 뺨을 때리고 맞는 훈련을 시키기까지 한다.⁴⁰⁾ 노동자들의 이야기를 종합하면, 물리적 폭력은 최근 거의 사라졌고, 가벼운 신체적인 접촉 정도는 인도네시아 노동자들도 선의로 받아들인다고 한다.

그러나 모욕적인 행동은 여전히 사라지지 않고 있다. 노동자들이 가장 많이 언급한 행동은 손이 아닌 발로 물건을 가리키고 작업을 지시하는 것이었다. 또한 체벌은 사라졌지만, 바닥이나 화장실 청소를 시키거나, 작업장 구석에 몇시간씩 세워 놓는 벌칙은 여전히 남아 있다고 한다. 권위주의적 교육이나 군대생활의 경험이 없고, 타인 앞에서 모욕을 당하는 일을 중대한 모욕으로 여기는 말레이문화를 공유하는 인도네시아인들이 이러한 한국인들의 태도나 벌칙을 결코 정당한 것으로 받아들이지 않을 것임은 물론이다.

보복이나 반발을 경험한 한국인 관리자들 사이에 비록 폭행은 사라졌어도 모욕적인 언행은 여전히 남아 있는 까닭은 한국인들의 의식 자체가 쉽사리 바뀌지 않고 있기 때문일 것이다. 인도네시아 사람, 문화, 노동자들에 대한 일종의 인종차별적 의식을 가지고 있는 것이다. 필자가 이 현지조사 기간에 동시에 실시한 “인도네시아 한인사회 연구를 위한 설문조사” 응답을 분석한 결과, 인도네시아인들은 한국인들에 비해 게으르고(90.9%), 청결하지 못하고(95.6%), 정직하지 못하다(70.6%)는 응답이 압도적이었다. 또한 인도네시아 문화에 대해서도 낮은 문화수준(80.9%)과 낮은 질서의식(82.1%)에 있어 인도네시아를 깔보는 태도가 확연히 드러난다.⁴¹⁾

인도네시아인들에 대한 인종주의적 의식은 가끔씩 병적인 태도로 나타나기도 한다. 수라바야에 소재한 장갑봉제업체 KSI의 한국인 관리자 한사람은 일이 끝나는 오후 4시 15분전에 “하루도 빼 놓지 않고” 200명의 출근부를 작업장 바닥에 내 던지고, 자기 것을 찾아 아우성치는 노동자들을 보면서 즐긴다고 한다.⁴²⁾ 또 같은 공장의 다른 관리자 한사람은 한 노동자가 발을 다쳐 붕대를 감고 새 슬리퍼를 신고 나타나

40) “KBS 일요스페셜: 다당의 코리안 드림”, KBS 제1방송, 1995년 4월 16일 방영.

41) 신윤환, “인도네시아 한인사회 연구를 위한 설문조사,” 1995년 7월 10일 - 24일. 이 조사는 무작위 표본추출이나 다단계 표본추출에 의존하지 못했기 때문에, 표본의 대표성에 문제가 있고 빈도의 유의미성이 문제가 될 수 있다. 그러나 만명정도에 불과한 모집단에 비해 표본 수가 340이 되고, 또 여기에 인용한 항목은 압도적인 빈도를 가진 것만 골랐으므로, 자카르타 한인들의 의식을 잘 반영해 주고 있다고 생각된다. 이 자료에 대한 상세한 분석은, Yoon Hwan Shin, “The Korean Community in Southeast Asia: A Case Study of Koreans in Jakarta,” Paper to be presented to the Second Korea-ASEAN Conference on Trends in Economic and Labour Relations between ASEAN and Korea, The Swiss Grand Hotel, Seoul, Korea, October 19-20, 1995를 참조할 것.

42) 김은영과 차미경이 KSI 여공 2명과 한 면접, 1995년 7월 28일. 면접자들은 도저히 이 사실이 믿어지지 않아 재차 질문하였더니, 이 여공들은 4시 15분전에 와서 보라고 했다고 한다. 하루도 걸르지 않고 이 작태를 반복한다는 것이다.

자, 건방지게 새 슬리퍼를 신었다고 가위로 싹둑 잘라 버리고는 돈을 던져 주었다는 것이다. 돈이면 다 된다는 한국인들의 졸부 근성은 못사는 나라에서 더욱 활개를 치고 있었다.⁴³⁾

IV. 중간착취자로서 한국인 이미지: 정치경제사적 의미

해외진출 기업 문제는 그 심각성에도 불구하고 우리 사회의 주목을 받고 있지 못하고 있다. 따라서 우리가 이 문제에 대해 알고 있는 바는 과장 또는 축소된 사실들이고 이에 대한 비판도 지극히 원칙적이거나 윤리적인 수준에서 제기되고 있을 뿐이다. 이번 현지조사를 통하여 필자가 새로 갖게된 생각은 해외진출 기업과 관련된 문제가 우리가 알고 있는 사실과 다르고 복잡하며, 이로 인해 야기될 수 문제도 훨씬 심각할 수 있다는 점이다.

우선 해외진출 기업 또는 한국인 투자 기업을 어떻게 규정할 것인가 하는 문제이다. 지금까지 해외진출 기업을 말할 때 그것은 한국자본이 단독 또는 합작으로 현지에 투자되어 설립된 기업을 의미했다. 즉 해외진출기업은 한국인 ‘투자’ 기업과 동일시되어 왔다. 그러나 인도네시아인들이 인식하고 비난하는 한국적 경영방식은 비단 한국인 투자 기업만의 문제는 아니었다. 많은 다른 국적의 기업, 특히 현지 화인 기업이나 타이완이나 홍콩의 중국인이 투자한 기업에서도 한국인들은 생산과 노동을 통제하고 관리하는 일을 맡고 있었다. 결국, 해외진출 한국기업은 한국인 투자 기업 뿐만 아니라 이러한 한국인 ‘경영’ 또는 ‘관리’기업으로 확대하여 생각할 때, 그 문제 해결의 열쇠를 찾을 수 있다.

노동집약적 업종에서 한국인들은 공장장, 생산관리자, 노무관리자, 중간관리자로서 중요한 역할을 담당하고 있었다. 한국인 봉제업체 협의회(Korca Industrial Garments Association) 초대 회장이었던 정동진 사장은 파악된 수만도 40개가 되는 비한국인 투자 봉제공장에서 한국인 공장장을 맡고 있다고 했다. 또한 거의 모든 신발제조업체는 한국인 공장장, 관리자, 생산기술 지도자를 사용하고 있었다. 현지 노동자들에 의해 “한국 사람 회사”라고 이야기되는 회사 중 상당수가 이런 회사였고, 심지어는 한국인이 아니면서 비슷한 화인이 공장장이나 관리자로 있는 회사조차 있었다.

왜 이런 현상이 빚어 지고 있는가? 이러한 한국인들을 한국으로부터 “밀어낸”(push) 요인은 두말할 것도 없이 한국에서 노동집약적 업종들이 임금상승으로 비교우위, 즉 국제경쟁력을 상실했다는 사실이다. 경영자나 일반관리자들은 다른 직종으로 전환할 수 있었지만, 생산직 관리자, 기술자, 노동자들은 그들의 전문성이나 경험 때문에 다른 직종으로의 전환이 쉽지 않았다. 해외로 이전하는 기업은 이들을 새

43) 1995년 5월 19일자 신문들은 38세의 한국인이 18세난 가정부를 모델로 포르노를 찍은 사건을 보도하고 있다. 결혼까지 약속하고 고향집을 방문하기 까지 했으나, 결국 도망을 쳐 버려 경찰이 출국금지를 요청했다 한다. Pelita, 1995년 5월 19일.

로운 해외 공장에 배치했지만, 다른 업종으로 전환하거나 파산한 기업에 취업하고 있던 생산직 관리자와 기술자들은 스스로 일자리를 찾아야 했다. 이런 사람들 중 상당수가 인도네시아로 왔던 것이다. 면담한 한 한국인 투자업체 사장은 이런 사람들이 “제발로” 현지 회사를 찾아가 자기를 “판다”고 하였다.

이들을 “끌어 당기는”(pull) 요인도 만만치 않다. 노동집약적 분야는 신발제조업과 같이 인도네시아 투자가들에게는 새로운 업종이 많다. 따라서 이런 업종에서 축적된 경영, 생산, 관리 기술이 없는 것은 당연하다. 신발산업과 같이 한때 세계 최고의 기술과 생산량을 자랑하던 한국이 양산한 생산직 관리자와 기술자를 인도네시아 기업들이 적시에 활용하고 있는 것이다. 심지어 더 높은 월급과 직위를 미끼로 한국인 기업에서 이들을 빼 내어 가는 비한국인 기업도 있다고 한다.

또 다른 요인은 물론 “한국적 경영방식”이다. 같은 임금으로 강도높은 노동을 강제하고 높은 생산성을 빠른 시간안에 보장해 주는 한국적 경영방식은 노동집약적 중소기업에게는 대단한 매력이 아닐 수 없다. 주로 이들 기업은 주문자상표부착방식(OEM)에 의한 생산에 의존하고 있는 데, 주문을 하는 구미의 다국적 기업이나 수입업체들이 한국인을 공장장이나 관리자로 고용할 것을 인도네시아 기업에게 요구하는 경우도 많다. 이들 주문자나 구매자의 입장에서 볼 때, 짧은 기간안에 생산성을 높여 낮은 가격으로 적시에 물량을 공급받는 것이 중요하기 때문이다. 만약 이 경영방식으로 인해 노사분규 등 심각한 문제가 발생하여 해결할 수 없는 수준에 이르면, 하청업체를 바꿔 버리면 그만이기 때문이다.

이러한 요인들에 의해, 부산, 대구, 마산 지역의 생산직 관리자, 기술자, 노동자들은 인도네시아 소재 외국인 투자업체로 진출하게 되었다. 이들은 공장장, 생산관리자, 기술지도원으로 더 높은 직위와 나은 대우를 누리고 있다. 이들에게 맡겨진 업무는, 앞서 논의하였듯이, 노동강도를 높이고 노동시간을 늘여 생산성을 높이고 납품기일을 맞추는, 노동자 감시와 통제에 관련된 업무이다. 따라서 이들은 노동자들을 일상적으로 그리고 현장에서 직접 대면하고 접촉하여야 한다. 또한 이들은 노동자들이 인간의 육체적 한계를 넘지 않는 최대한의 범위에서 작업을 하도록 유도, 독려, 강제해야 한다. 외국인 자본가는 노동자들의 눈에 보이지 않지만, 한국인 관리자들은 전선에서 이들을 감독하고 있다.

그렇다면, 한국인 생산직 관리자와 기술자들의 해외 취업이 우리에게 가져다 주는 이득은 무엇인가? 물론 고용효과와 무역의 수지 개선에 어느정도 기여한다고 생각할 수도 있다. 그렇지만 많어도 수천명에 지나지 않을 이들이 벌어들이는 돈이라는 게 한국인 이미지라는 “공공재”를 능가할 수는 없다. 해외의존도가 지극히 높은 한국경제에게 국제사회는 단순한 ‘사용자’ 이상의 엄청난 의미를 갖고 있다. 국제사회는 경제적인 측면에서만 보더라도 우리의 상품시장, 수입선, 투자대상 지역, 노동력 제공자, 관광대상지이다. 이런 점에서 국제사회에서 형성해 가는 한국인의 이미지는 몇천명의 취업과 몇푼의 달러보다 훨씬 중요하다. 뿐만 아니라, 이들은 회사의 고용

인일 뿐이다. 이들 관리자들은 정책결정, 자금관리, 금융 등 중요한 경영에는 참여하지도 못할 뿐만 아니라, 회사 소유자나 최고 경영자는 언제든지 관리책임을 물어 이들을 쫓아 낼 수도 있다. 이들은 하수인에 불과하다.

우리는 이 시점에서 이들 한국인들이 담당하고 있는 역할이 단순한 중간관리자를 넘어서는 특별한 의미를 인도네시아인들에게 줄 수 있다는 사실을 분명히 알아야 한다. 그것은 인도네시아 정치경제사 속에서 중간인의 역할을 중국인(화인)들이 담당해 왔다는 역사적 사실로부터 기인하는 것이다. 화인들은 인도네시아 오랜 역사속에서 중간인의 위치에 있었고, 토착인들역 그들의 이미지는 중간착취자의 이미지였다. 중간자로서 역할 일부와 또 하나의 중간착취자의 악역을 한국인들이 분담하게 된 것인 지도 모른다.

중국인들의 중간자 역할은 네덜란드 식민지 시대로 거슬러 올라간다. 네덜란드 식민주의자들은 중국인들에게 제국주의 및 식민주의와 토착인 사회를 잇는 중간 매개인 내지 착취자의 임무를 부여하였다. 네덜란드 동인도회사와 네덜란드령 동인도 정부는 중국인들을 “외국동양인”(Foreign Orientals)으로 분류하여 유럽인들과 토착인들 중간의 법적 지위를 부여하였고, 이들에게 네덜란드 정부 및 무역회사를 일방으로 하고 생산자와 소비자로서 토착인 농민을 다른 일방으로 하여 쌍방을 연계시키는 직종에 종사하게 하였던 것이다. 그리하여 중국인들은 유럽인들의 상품을 토착인들에게 팔고, 토착농민들의 생산물, 즉 환금작물을 집산하여 식민주의자에게 넘겨주는 중간상인으로서 종사하였던 것이다. 토착인들에게 비싸고 팔고 싸게 사들일수록 중국인들의 이윤은 증대되었다. 또한 식민주의자들은 중국인들로 하여금 반도덕적이거나 착취적인 직종에 종사하게 함으로써 중국인들의 이미지를 더욱 악화시켰다. 조세업무를 중국인에게 위임하거나, 아편 제조 및 판매에 대한 독점적 권리를 중국인에게 부여하였으며, 고리대금업이나 전당포 등을 중국인들이 경영하도록 허용해 주었다. 토착인에게 비친 중국인들의 모습은 식민주의자들의 앞잡이자 토착인들에 대한 착취자와 다름없는 것이다.

인도네시아가 독립하여 식민주의자들이 물러 감에 따라, 중국인들의 경제적 지위는 향상되었지만 정치적 보호자는 사라졌다.⁴⁴⁾ 독립 이래 화인들의 새로운 후견인으로 등장한 것이 군부이다. 특히 1965년 통치권력을 손아귀에 넣은 수하르토와 군

44) 여기서 말하는 중국인들은 중국이나 대만 국적을 중국인들을 의미하지 않는다. 인도네시아 독립 이후 중국인들은 꾸준히 인도네시아화되어 왔다. 인도네시아 중국인들은 이미 90 퍼센트 이상이 국적을 취득하였으며, 수하르토 정부의 중국문화 말살정책으로 인하여 자신들의 언어, 종교, 관습, 전통 등을 상실해 가고 있다. 따라서 “중국인”이나 “화교”라는 말은 적절하지 않고, 대신 ‘중국계 인도네시아인’ 또는 ‘인도네시아 화인’이란 용어가 더 적합하다. 신윤환, “인도네시아의 화교와 화교자본: 수하르토 집권 이후 변화를 중심으로,” 『지역연구』, 제2권 제4호 (1993년 겨울), 1-29쪽 참조. 또한 『한겨레신문』, 1995년 1월 9일자와 1월 16일자의 문화탐구란에 게재한 인도네시아 화인에 대한 필자의 줄고도 참조하라.

부세력은 화인들을 적절히 이용하였다. 수하르토 정권은 화인들에게 정치적 보호와 경제적 특혜를 제공하는 대신, 이들에게 인도네시아 경제를 부흥시키고 정치자금을 마련하는 임무를 부과하였다. 동시에 중국인들은 정치권력층 측근 기업인들과 합작을 통하여 이들의 부를 증진시켜 주는 데도 결정적인 기여를 하였다. 인도네시아 사람들은 이러한 화인들을 “쭈꿉”이라 부르는 데, 이 용어는 정치적 연주를 이용하여 재벌이 된 화인들을 지칭하는 부정적인 의미가 담겨져 있다.

인도네시아의 화인들은 문화적인 측면에서도 토착인들과 쉽게 융화될 수 없는 요소들을 많이 가지고 있다. 세속적 성격이 강한 중국인들의 종교관, 배금사상과 물질주의, 돼지고기와 술을 즐겨하는 음식습관, 도박 선호 등은 이슬람교의 교리와 정면으로 부딪히는 요소들이다. 이러한 요소들로 인하여 이웃 태국이나 필리핀의 화인들과 달리 인도네시아 화인들은 토착문화에 동화되어 가는 속도가 무척 느리다.

최근 인도네시아에 진출한 한국인들의 모습이나 역할도 화인들의 그것과 많이 닮아 있다. 한국인 투자 기업은 하나같이 정치권력에 접근하여 연줄만들기에 급급하여 인도네시아 지식인들의 빈축을 산다. 인도네시아에 투자한 한국의 재벌기업들 중 적지 않은 기업들이 대통령의 자식들이나 정치적 연줄이 강한 화인들과 합작을 하고 있다. 외국인 기업이나 화인 기업 등 현지 기업에 경영을 대신하는 한국인 경영자들은 자본가들의 앞잡이로 비칠 뿐이다.⁴⁵⁾ 이들 기업에 취업한 한국인 관리자들은 토착인 노동자들을 억압하고 쥐어 짜는 중간착취자 이미지를 형성하고 있다. 자카르타 시내에만해도 8개나 되는 한국인 교회나 성당도 총인구의 90퍼센트가 이슬람교를 신봉하는 인도네시아인들에게 곱게 보이지만은 않을 것이다. 십여개에 달하는 한국인 전용 가라오케 술집과 한국인들의 음주문화도 추악한 한국인의 이미지를 만들어 내는 데 크게 기여하고 있다.⁴⁶⁾

‘중간착취자’로서 한국인 이미지는 큰 위협성을 내포하고 있다. 과거 화인들이나 일본인들의 경험에 비춰 보면, 한국인들도 결코 수수방관하거나 안심할 수만은 없다. 화인들은 거의 정기적으로 토착인들의 보복과 공격을 받아 왔다. 네덜란드 식민주의 확립 이후 인도네시아 땅에 정치적, 사회적 혼란이 올 때 마다, 화인들은 학살, 테러,

45) 땅그랑의 한 신발업체(H)에서 생산부장으로 일하고 있는 L씨는 이러한 한국인들을 “용병”으로 표현하고 이들은 화인들(회사 소유자)과 토착인들(노동자) 사이에서 “완충” 역할을 담당한다고 말했다. 김은영.차미경의 관리자 L씨와의 면접, 1995년 7월 18일.

46) 한국인들의 행태에 분노한 가명의 한 한국인은 1991년 9월, 10면에 달하는 전단을 작성하여 한국인들이 자주 이용하는 슈퍼마켓에 뿌렸다. 그 유인물에는 “잘난 한국놈”, “사모님, 사모님, 우리 사모님”, “정력제를 찾아라”, “화교들하고 친해야 한다”, “맛사지”, “한국인은 본업소의 출입을 금함”이란 소재목하에 자카르타 한인들의 의식과 행태를 적나라하게 묘사하고 원색적으로 비난하고 있다. 인도네시아에 오래 거주한 교민들 중 많은 사람들이 그 유인물에 적힌 내용과 비판에 동감을 표시하였다. 南韓報, “한국놈 개새끼” (자카르타: 유인물, 1991년 9월 10일) 참조.

살인, 약탈, 방화의 대상이 되곤 했다. 지난 10여년간 화인에 대한 차별이나 공격은 크게 줄어 들었지만, 그럴 가능성은 여전히 남아 있다. 또한 수하르토 정권이 화인들의 후견인 역할을 맡고 있는 것은 사실이지만, 토착인들의 불만과 좌절을 일시적으로 해소시키는 방책으로 반중국인정서를 이용하여 화인들을 희생양으로 이용하는 측면도 엿보인다. 1974년 1월 일본인들의 정치권력 및 화인과의 유착에 불만을 품어 자카르타와 반등에서 반일폭동이 수일간 계속되었던 적도 있다. 일본은 이 사건(일명 Malari)을 큰 교훈을 얻었고 이후 이미지 개선을 위해 다각적인 노력을 하였다. 이러한 이야기가 한국인들에게 아주 무관한 것일 수만은 없다.

V. “약자들의 무기”: 인도네시아 노동자들의 담론 투쟁

노동자 담론: 거짓말에 대한 해석

효과: 왜곡, 확산, 노동운동가들에게도 그대로 전달된다 -- 대항 담론 형성

내용: “한국사람들 바보(bodoh); 질질 끄는 노사협상, 번복, 노동자들을 지치게; 자기 문화 속에서 해석, 보복방법(불량품 만들기, 이민국에 체류 불법 신고); 과장 보도 불평 (공보관, 사장, 협회장 등); 인도네시아 경제에 대한 기여도 주장 그러나 효과 없어; 불순세력 침투 주장, 민족주의적 해석 등은 문제해결을 왜곡 -- 일종의 담론으로 파악해야 해결책 마련 가능

기타: 인력부장관에게 허위 보고하게 하고 노동자들에게 돈 쥐; 단기이윤 목적, “foot-loose”한 한국기업

참고 문헌

- 권태하, 『그들은 나를 칼리만탄의 왕이라 부른다』, 상.하 두권. 중앙일보사. 1994.
- 김은영, “인도네시아 노동자들 한국기업 가장 싫어한다,” 『참여사회』, 통권 3호 (1995년 9-10월), 50-55쪽.
- 신윤환, “노동의 취약성과 국가의 억압적 통제: 수하르토 체제하의 인도네시아 사례 연구,” 『아시아문화』, 제6호 (한림대학교 아시아문화연구소, 1990), 93-125쪽.
- , “한국인의 제3세계 투자: 동남아 진출 기업의 ‘천민적’ 행태에 대한 비판,” 『창작과 비평』, 제21권 제3호 (1993년 가을), 303-323쪽.
- , “인도네시아의 화교와 화교자본: 수하르토 집권 이후 변화를 중심으로,” 『지역연구』, 제2권 제4호 (서울대학교 지역종합연구소, 1993년 겨울), 1-29쪽.
- 全韓國, “한국놈 개새끼” (유인물). 1991년 9월 10일.
- 이호, 『낭만의 제국: 최계월의 보고서』. 서울: 우석출판사. 1993.
- “제3세계가 고발하는 제국주의 한국” (미국 예일대학교 인권보고서 발췌), 월간 『길』 (1993년 4월호).
- 『한국 해외진출기업과 인권문제』 (참여연대 인권센터 해외진출기업문제 특별위원회 자료집), 1995년 5월 11일.
- Hill, Hall, Indonesia's Textile and Garment Industries: Developments in an Asian Perspective (Singapore: ASEAN Economic Research Unit, Institute of Southeast Asian Studies, 1992).
- Human Rights Watch/Asia, The Limits of Openness: Human Rights in Indonesia and East Timor (New York et al.: Human Rights Watch, September 1994).
- Manning, Chris, “Structural Change and Industrial Relations during the Soeharto Period: An Approaching Crisis?”, Bulletin of Indonesian Economic Studies, vol. 29, no. 2 (August 1993), pp. 59-95
- Shin, Yoon Hwan and You-Il Lee, “Korean Direct Investment in Southeast Asia,” Journal of Contemporary Asia, vol. 25, no. 2 (1995), pp. 179-196.
- Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), Demokrasi antara Represi dan Resistensi: Catatan Keadaan Hak-Hak Asasi Manusia di Indonesia 1991 [억압과 저항사이의 민주주의: 1993년 인도네시아 인권 상황에 대한 기록] (Jakarta: YLBHI, 1994).
- Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), Demokrasi Masih Terbenam: Catatan Keadaan Hak-Hak Asasi Manusia di Indonesia 1991 [민주주의는 아직도 보이지 않는다: 1991년 인도네시아 인권 상황에 대한 기록] (Jakarta: YLBHI, 1991).

■ 참고자료 ■

인도네시아의 노사관계와 노동정책의 변화¹⁾

크리스 매닝

머리말

1990년대 초 인도네시아의 산업 분규는 주로 자카르타 지역의 수출 산업 부문에서 괄목할 만하게 증대하였다. 산업 분규가 제조업 고용이 급속하게 증대되던 지역과 산업 부문에서 집중적으로 발생했다는 게 특히 흥미롭다. 이런 분규의 패턴과 타이밍은 한편으로 급속한 경제발전과 구조적 변화 사이의 상호작용을 드러내고, 다른 한편으로 급속한 경제발전과 노동자의 권리 및 복지의 상호작용을 보여준다. 분규의 패턴은 분규가 노동통제와 거시 경제정책 때문에 발생했다는 사실을 알려준다. 파업이 증가하는 타이밍은 경제발전과 정치발전 양자에 공히 연계되어 있는 듯하다. 인도네시아 노사관계와 노동정책의 변화를 역사적으로 개괄하면서 최근 노동분규의 양상과 원인을 추적해 보자.

수카르노 시기: 공세적 노동운동과 대정부 갈등의 증가

인도네시아의 노동운동은 식민 네덜란드에 대항하는 독립투쟁(1945-49년) 이전까지는 중요한 전국적 정치사회 세력으로 등장하지 못했다. 네덜란드 지배 시기 동안 노동자들은 수적으로 적었고 조직도 미미했으며 그들의 의식도 민족주의적 투쟁과 인종적 갈등으로부터 독립적이지 못했다.

1) 이 글은 호주 국립대학(ANU)교수 Chris Manning의 논문 “Structural Change and Industrial Relations during the Soeharto Period: An Approaching Crisis?” Bulletin of Indonesian Economic Studies Vol 29 No 2 (1993)을 요약 정리한 것이다. 내용을 상당 부분 압축했으며 딱딱한 문체를 쉽게 바꾸고 문맥을 매끄럽게 하기 위해 몇 문장은 발제자가 ‘무단으로’ 삽입해야 했으며 제목과 소제목을 변경해야 했다. 이런 ‘위협’을 감수하면서 매닝의 글을 요약한 이유는 이 논문이 독립 후 인도네시아 노동정책의 변화를 압축하면서 동시에 최근 폭등한 노사 분규를 비교적 자세하게 분석한 최소한 논문이기 때문이다. 경제학자 크리스 매닝은 인도네시아 연구자들 중에서는 희귀하게도 노동문제를 전문적으로 다루고 있다. 아쉽지만 인도네시아의 최근 노동문제를 논하는 글을 매닝보다 많이 발표한 학자는 아직까지는 없다. 매닝은 이 글에서 인도네시아 노동문제가 기본적으로 노동력의 과잉 공급과 정부의 잘못된 노동통제정책 때문에 악순환을 거듭하고 있다고 보면서 그 지속적 경향 내부의 세세한 변화도 함께 설명하였다.

지지부진하던 인도네시아 노동운동의 첫 번째 전환점은 독립이었다. 독립 이후에 노동자 보호 입법을 앞세운 수카르노 정부의 친노동자적 노동정책 때문에 노동운동이 급성장하면서 노조활동의 전성기를 맞이하게 된다. 주당 40시간 노동 제한, 생리휴가와 출산 휴가 보장, 산업재해 보상, 단체 협상권 인정, 부당 해고 금지 등을 포함한 노동자 보호 입법은 당대 제3세계 수준에서는 상당히 진보적이었던 것이다. 인도네시아 공산당(PKI)의 지원을 받은 인도네시아 총노동자조직(SOBSI)은 조직결성의 자유 아래 정치 경제 사회 전반에 중요한 역할을 수행했다.

그런데, 1957년에 외국인 소유 기업들을 국유화하고 이 기업들의 상당 부분을 군부가 차지하면서 노동통제가 증가되었다. 노조는 수카르노의 국유화 캠페인에 열심히 동참했지만 군부가 국유화된 기업을 소유하게 되자 그때부터 노조는 군부 출신 토착인 자본가와 대립하게 되고 그때부터 군부도 국유 기업의 노동 문제 해결에 적극적으로 개입하기 시작했다. 역설적으로 정부가 국유화를 내세워 반(反) 자본주의적 취향을 실현하면 할수록 노조에 대해서는 점점 덜 호의적이게 되었다. 인플레이션율이 증가하고 외채지불 위기가 초래되고, 이런 경제 위기의 주요 원인이 노동 분규가 아니라 경제 정책을 정치적 쟁점이 지배한데 따른 것이었음에도 불구하고, 정부는 조직 노동자들을 타하면서 그들을 통제 대상으로 간주했다.

한편, 노동분규는 외화를 벌어들이는 산업에 집중되었다. 이런 기업들에는 교육받은 노동자들이 잘 조직되어 있었기 때문에 기업은 노동자의 공격에 취약했다. 처음에는 국수주의적이던 노동운동이 점차 경제 체제 전복을 지향하는 정치적 목적성을(부분적으로) 갖게 되고, 노동분규는 임금이 적은 기업들 보다 임금이 높은 외국인 소유 기업에서 빈번하게 되었다.

그런데, 높은 인플레이션 때문에 1950년대 중반부터 1960년대 중반 사이에 실질임금이 40-70% 까지 하락했지만, 조직 노동자들의 운동은 비 농업 노동자 대부분의 임금 하락을 저지하지 못했다. 인도네시아의 평균 최저 임금은 당대 세계에서 가장 낮은 나라들 수준이었다. 식민시대 막바지부터 당시까지 경제 구조는 실질적으로 변한 것이 없었다. 1971년의 경제지표를 보면 농업 노동자가 고용된 인구의 70% 이상 이었고 노동력 전체의 6%만이 제조업에 고용됐으며 제조업 노동자의 3/4이 작고 보잘것없는 기업에서 일하고 있었다.

신질서: 조직 노동자들을 압도하는 확장된 통제

산업 관계라는 측면에서 보면, 1950년대 인도네시아와 1965년 이후 신질서 시기의 인도네시아가 같은 나라로 여겨지지 않는다. 1965년 이후 인도네시아에서는 정치구조가 변했을 뿐만 아니라 경제정책 기조도 사기업을 육성하고 안정과 성장을 강조하는 방향으로 변화했다. 수카르노 시기의 정치분쟁과 경기후퇴는 끔찍한 경험이었고,

수하르토의 신질서 정부는 이 문제를 피해 가기로 결정했다. 처음 10년 동안에 새로운 시스템은 천천히 가동되었지만 1970년대 끝무렵에는 노동분규 증가와 본격적으로 대결하게 된다.

그래서 제3세계의 노동운동탄압 사례에서 통상적으로 등장하는 메뉴들이 나타났다. 공산당의 파괴, 군부의 노골적인 정치개입, 영향력있는 정치적 반대세력의 제거가 노동조직에 중요한 영향을 미쳤다. 좌익적 SOBSI는 금지되었고, 1973년에는 정부의 지원을 받는 인도네시아 노동총연맹(FBSI, 나중에 SPSI로 개명)이 결성되었다. SOBSI가 제거되자 그 공백을 군부, 민족주의자, 무슬림과 친밀한 노조들이 채워 나갔고 이러한 노조들이 SPSI에 적극 참가하게 된다. SPSI는 현재까지 고용인이 25명 이상인 기업의 노조 1/3을 대표하고 있다.

뒤이어 정부가 내세운 이데올로기적 틀은 뻘짜실라(Panca Sila) 노사관계였는데, 이것은 국가 이데올로기를 반영하는 것으로, “신”, “민족과 국가”, “사회와 이웃”, “노동자와 가족”, 그리고 “회사”에 대하여 노동자와 사용자가 “동등한” 책임감을 가질 것을 요구하여, 노동자와 경영자의 이익 분쟁에 반대하고 공동의 목표와 협력, 그리고 ‘가족’ 원리에 근거한 화해를 강조하는 것이었다.

이것은 국가, 노동자조직, 경영자조직의 협력 구조인 ‘3자(tripartite)’ 산업 관계 혹은 노동과 경영 조직의 협력 구조인 ‘양자(bipartite)’ 산업관계를 지향하는 국제적인 경향인 동시에 동남아 지역에서도 유행하던 경향의 인도네시아식 명칭이라 할 수 있다. 뻘짜실라 노사관계는 협력을 표방하지만 노동자들의 분규를 통제하여 투자를 촉진하려는 정책의 이데올로기적 기초였다. 그것의 법적인 기반은 취약했지만 분규를 국가 공식 이념에 도전하는 행위로 규정하는 식으로 억압적 체계의 작동에 권위를 부여하곤 했다.

다시 폭등한 파업과 강화된 노동통제

1970년대 후반까지 신질서의 노동통제는 효과적이었다. 1960년대 중반부터 1978년까지 기록된 파업 횟수는 많아야 연간 35회를 넘지 않았다. 그러나 줄여 말하기를 잘하는 공식 통계상으로도 1979년에 72회로 경총 뛰더니, 그 후 3년동안 연간 100회를 넘어서고, 1982년에는 200회를 넘는 것으로 기록되었다. 파업이 외국 기업에서 많이 발생했지만 토착기업에서도 고려할 만한 횟수의 파업이 발생했다.

작업 중단이 파업 초기의 특징적인 형태였고 장기간 지속된 경우는 드물었지만, 종종 노동자 대표들과 경영자 사이의 협상이 이루어지기도 했다. 물론 공론의 관심이 사라지면 이들을 해고하는 것이 통례였다. 노동수요보다 공급이 초과하는 만성적인 “노동력 잉여” 때문에 노동자의 교섭력은 여전히 취약했고 파업의 결과는 대량 해고와 직원 교체로 귀결되는 경우가 많았다. 한 시멘트 회사에서는 183명을 일거에

해고하고 바로 새로운 직원들을 채용했다.

그러나 이 시기의 노동분규는 두 가지 점에서 수카르노 시기의 분규와 구별된다. 수카르노 시기의 분규는 주로 플랜테이션에서 일어났지만 이제는 분규의 90% 이상이 제조업에서 발생했고 분규 발생 지역이 지역적으로 수도 자카르타와 그 주변에 집중되었다. 수하르토 집권 이후에 농업 인구가 급속하게 줄어들고 서비스 부문이 급속하게 성장했을 뿐만 아니라 도시 노동자가 증가하였고 대규모 공장과 중간 규모 공장들이 늘어나는 등 사회경제구조가 변화했기 때문이었다.

당시 분규 폭등은 직접적으로는 1978년의 긴축정책 때문이었지만 (기본적으로는) 분쟁조정 메카니즘이 효과적이지 못하고 노동자의 신뢰를 얻지 못했기 때문이었다. 기업가들 대부분은 군부 관료나 정치 지도자들과 연줄이 닿아 있었으며, 이 고질적인 “군부-기업 연계”는 분쟁조정위원회(disputes committee)에서 노동부 장관이나 노동조합이 기업에 대항하는 것을 무력화시켰다. 분쟁 조정은 몇 달 동안 질질 끌고 심지어 몇 년이 걸린 경우도 있었으며, 부패한 위원들은 기업편을 드는 경향이 있었고, 결정이 나도 법적 강제력이 취약했다.

정부로부터 독립적이지 못한 SPSI의 취약성도 중요한 원인이었다. 이 조직은 공사 합동기업을 비롯한 공공부문 노동자들을 포괄하지 못하였고, 지도부는 “안락의자 노동운동” 혹은 (돈을 밝힌다는 의미인) “봉투 노동조합주의자”라는 혹평을 들으면서도 감투 다툼에 주력했다. 기반이 잡힌 기업체의 몇몇 노조들은 단체교섭을 적극적으로 추진하기도 했지만, 경영진이 노조 지도자들을 경영진 출신 인사 중에서 임명했기에 이들 노조 또한 이름뿐이었다.

일련의 노동분규에 대한 정부의 반응은 노동부 장관(Ministry of Manpower)을 꺾임(Kopkamtib; 안보질서사령부)의 수장이었던 수도모(Sudomo; 1983-88 재임)로 교체하고 강력한 통제를 구사하는 것이었다. 그는 약체 SPSI를 더욱 약화시키고, 장관 직권을 강화해 노동부장관이 노동분쟁에 많이 (어느 정도나 하면, 특별 사서함을 만들어 노동자들의 불평을 수집하고 처리하는 정도까지) 개입하는 것이었다. (조지 오웰의 『1984년』처럼) 저항적인 합의가 담겨 있을 듯한 여러 용어들을 순화시키는 대체 용어 개발 작업도 이 때 이루어졌다.

수도모는 단기적으로는 성공해서 1982년 200회를 넘어섰던 분쟁은 1987-88년에 40회 이하로 줄었고, 1989년에는 사소한 19건만 발생했다. 그러나 수도모의 정책은 기업 수준에서 노조에 의한 이익대표 기능의 발전 가능성을 잠식했고, 노동통제에 꼭 필요한 전국적 수준의 지도력 성장도 불가능하게 만들었다. 분쟁조정위원회의 권위도 더욱 약화시켰고, 노동부장관 개인이 노동분쟁을 해결할 수 있고 노동자의 권익을 옹호해 줄 수 있으리라는 잘못된 인상을 남겼다.

노동 여건에 대한 국제적 관심 증가

수도모 재임기에 인도네시아 경제는 극적으로 불황에서 벗어나기 시작했다. 제조업 수출이 급속하게 늘어났고, 제조업 고용이 급증하면서 노동여건에 대한 정부의 대책을 촉구하는 국내외의 압력이 증대하였다.

인도네시아 노동상황에 대한 국제적 비판은 1987-88년에 자유노조국제연맹(ICFTU)과 미국 노동 연맹-산별노조회의(AFL-CIO)가 제기했다. 국내의 비판은 1980년대 동안 노동자 교육과 공장노동자의 행동을 지원해 온 민간조직들(NGOs)에 의해 수행되었다. 국내에서 가장 큰 목소리를 낸 조직은 자카르타에 기반을 둔 법적 지원 연구소(Legal Aid Institute; LBH)였다.

정부는 노동 상황에 대한 국제적 비판이 제조업 수출 증대에 장애가 될 것을 우려했다. 그래서 1988년 노동부 장관에 민간인 출신(Cosmas Batubara, 1993년에는 경영자 출신 Abdul Laticf로 교체)이 등용되고 국내외 비판 여론에 적극적으로 맞서는 자세를 취하게 된다. 1990년에 정부는 국영기업과 핵심산업체에서 파업을 금지하는 1963년 대통령령을 철회했고, 노조전국조직의 자율성을 확장했으며 놀랍게도 1992년 5월에 결성된 새로운 ‘독립’노조(SBM)를 금지하지 않았다. 이에 앞서 1989년에 노동부 장관은 최저임금제를 정비하는 입법을 도입했다.

새로운 수출지대에서 노동분규

장관은 새로운 최저임금 입법에 기업들이 따라 주길 바랬지만, 많은 기업들이 그러지 않았고, 산업분규는 1990-92년에 다시 부상한다. 수출이 붐을 이루고, 노동자들의 교육 수준과 권익에 대한 자각은 높아지고, 동시에 생활수준 향상에 대한 기대도 증가하고 있었는데 임금과 작업장 복지수준은 이에 호응하지 못하고 있었다. 파업의 파고는 1991년 8월 갓자 텡갈(Gadjah Tunggal) 1만 4천 노동자들의 폭력적인 분규에서 절정을 이룬다. 작업 중단과 회사 기물파괴를 수반했고, 군대가 노동자들을 진압했으며 파업 주동자들은 처벌되었다. 이제는 분규가 정치경제 정책회의의 주요 의제로 떠올랐다.

이 때의 파업은 1970년대 후반부터 1980년대 초 사이의 파업과는 양상이 달랐다. 첫째, 예전에는 경기후퇴와 경영자의 노조탄압이 파업의 주요 원인이었지만 이번에는 임금과 복지 문제가 주요 이슈였다. 둘째, 예전처럼 정부가 파업을 가혹하게 다루지 않았다. 노동부 장관이 파업에 타당한 이유가 있고 경영진에게 잘못이 있다고 공개적으로 발언할 정도였다. 셋째, 파업이 자카르타 일대에 더욱 집중되었고, 상대적

으로 임금이 적은 수출산업인 직물, 의류, 제화 산업에서 집중적으로 발생했다.

전통적으로 여건이 열악하면서도 저항 행동이 잘 조직되지 못하는 이런 직종에서 파업이 집중되었던 것은 특이한 일이다. 통상 이런 산업은 노동자 대부분이 이주민이고 여성인 경우가 많았기 때문에 노동자의 교섭력이 상대적으로 적었다. 그러나 인도네시아 수출산업의 저임금 노동자들을 자세히 살펴보면 몇 가지 다른점을 느낄 수 있다.

우선 인도네시아에서는 이런 산업에 여성 노동자들의 비율이 (절반을 오르내리는 정도로) 그리 많지 않았다. 그리고 급속한 교육 확장으로 인해 그 부문에서 많은 비율을 차지하는 젊은 노동자들의 노동인권의식이 성장해 있었다. 이들의 임금이 자본 집약적인 산업보다는 적었지만 여타 전통 산업체들의 임금보다는 많았다는 점도 이들을 저항적으로 만들었다(임금을 비교적 많이 받는 노동자들은 현실에 만족하기 쉽고 임금을 너무 적게 받는 노동자들은 생활유지에 급급하기 때문에 중간 정도 임금을 받는 노동자들이 저항적으로 되는 것이다).

상대적으로 임금이 높은 외국기업에서 파업이 집중된 이유는 단순히 임금이 낮았기 때문이라기 보다는 외국기업에 대해 노동자들이 갖는 기대와 현실의 괴리때문이었다고 볼 수 있다. 한국과 대만에서 몰려온 새로운 동아시아 투자자들은 옛날 수입 대체산업화 시기의 투자자들과 달랐다. 옛날의 투자자들은 내수시장 장악이 목표였지만 한국과 대만에서 온 새로운 투자자들은 저임금을 이용하기 위해 들어왔다. 그러나 노동자들은 여전히 현대적 기업, 특히 외국기업이라 하면 높은 임금을 기대하고 있었다. 이러한 기대는 좌초되었고 그 반응은 민족주의적인 것이었다. 외국기업의 저임금 공세는 인도네시아 국민을 '모욕'하는 처사라는 기사가 등장했고, 일부 언론은 저임금으로 외국기업을 매료시키려는 정부의 외자 유인 전략을 비판하기도 했다.

파업 경향에서 또 한가지 관심을 가져야 할 것은 자카르타와 그 주변 지역에 분규가 집중하는 경향이다. 이곳은 노동시장이 상대적으로 타이트한(다시 말해 특수하게 노동의 수요가 공급과 맞아떨어지는) 곳이어서 노동자의 교섭력이 상대적으로 크다는 사실에 유의해야 한다. 그리고 임금과 소득 불평등이 극단적인 지역이며, 노동 상황에 대한 관심이 큰 지역이란 점을 감안하면 이곳에서 앞으로도 노동분규가 증가할 것이라는 예상이 가능하다.

결론

(1) 인도네시아 정부의 잘못된 노동통제의 증가는 파업을 막지 못했으며 이는 수출 드라이브 제조업을 육성하려는 정부의 '값싼' 노동정책에도 이롭지 못했다. 몇몇 정책 입안자들과 기업가들이 인도네시아가 중국 남부와 베트남을 필두로 한 저임금 지역과 경쟁을 벌여야 한다는 사실을 걱정하고 있을 때, 정부 문서나 임금 추이 어

디에서도 노동통제 강화가 '값싼' 노동 정책을 추진하려는 주도면밀한 시도라는 것을 증명하지 못했다.

(2) 최근의 분규는 정부의 노동통제와 산업관계 개입이 하나의 원인이었다. SPSI에 대한 통제강화는 기업 수준의 실질적인 단체교섭을 어렵게 한다. 오히려 간접적으로 노동자들로 하여금 살랭이 파업(wildcat strikes; 상급단위 중앙노조의 지시 없이 벌이는 파업)과 장기결근(walkouts)을 유일한 대안으로 선택하게끔 몰고 간다.

(3) 조직 노동자들의 행동이나 이에 대한 정부의 강한 통제 양자 모두 산업 노동자의 작업조건과 임금에 의미있는 효과를 낳진 못했다. 수카르노 시기에 임금을 결정하는 힘은 노동력 과잉공급이었고 1980년대 끝무렵까지 이러한 경향이 지속되었다. 물론 임금을 낮게 유지하려는 한국과 대만 투자자들의 의지도 작용했다. 그러므로 노동여압의 근본적인 이유는 빈곤이고, 그와 함께 인간적 자본(human capital)의 부재이다.

(4) 노동탄압과 예상 불가능한 노동분규의 순환은 노조활동 통제정책이 일부라도 철회되지 않는 한 지속될 것이며, 특히 군부가 단체교섭에 기반한 노사관계를 촉진하려는 노동부장관의 시도를 계속 침식하면서 '안보' 차원으로 노동문제에 개입하는 것이 문제이다.

현재의 국내외적 환경을 감안할 때, 1970년대와 1980년대 초반까지 한국에서 실시했던 것 같은 거친 노동통제가 인도네시아에서는 효과적일 수 없고 분규를 양산할 따름이다. 한국에서는 1970년대 초부터 실질임금이 증가하기 시작했지만 임금교섭에서 조직 노동자들이 주요 세력으로 부상한 것은 15년 가량 지난 뒤였기 때문에 강력한 노동통제가 한시적으로나마 가능했다(인도네시아의 노동상황은 대체로 당시 한국 상황의 정반대이다. 실질임금의 상승은 미미한데 노동운동은 거세지고 있다).

한국이나 대만이 1980년대 중후반에 겪었던 것처럼 노동 시장이 타이트해지고, 실질 임금이 상승하고, 노동자의 협상력이 증가하는 것을 인도네시아가 가까운 장래에 경험할 것 같진 않다. 느린 고용 증가와 총노동자의 저수준 복지상태가 당분간 지속될 것 같다. 인도네시아의 경험은 노동력 과잉공급이 노동시장을 지배하는 발전단계에서 정부는 노동생활수준 향상에 제한된 역할밖에 할 수 없다는 사실을 알려준다. 그렇다고 노동조건을 결정할 시장이 맡겨 버리자는 것은 아니다. 정부의 노동조건 개선 시책은 고용 증진과 생산성 증진을 지원할 수 있을 것이고, 최저임금 정책은 급속한 경제발전이 지속되는 한 임금을 인상시킬 것이다. 그러나 인도네시아의 경험에서 중요한 교훈은 정부 감독이 기업과 독립노조 사이의 실질적인 단체협상을 대신하지 못한다는 것이다. 노조활동의 자유 확대는 노동여건을 효과적으로 개선하기 위한 전제조건이기 때문이다.

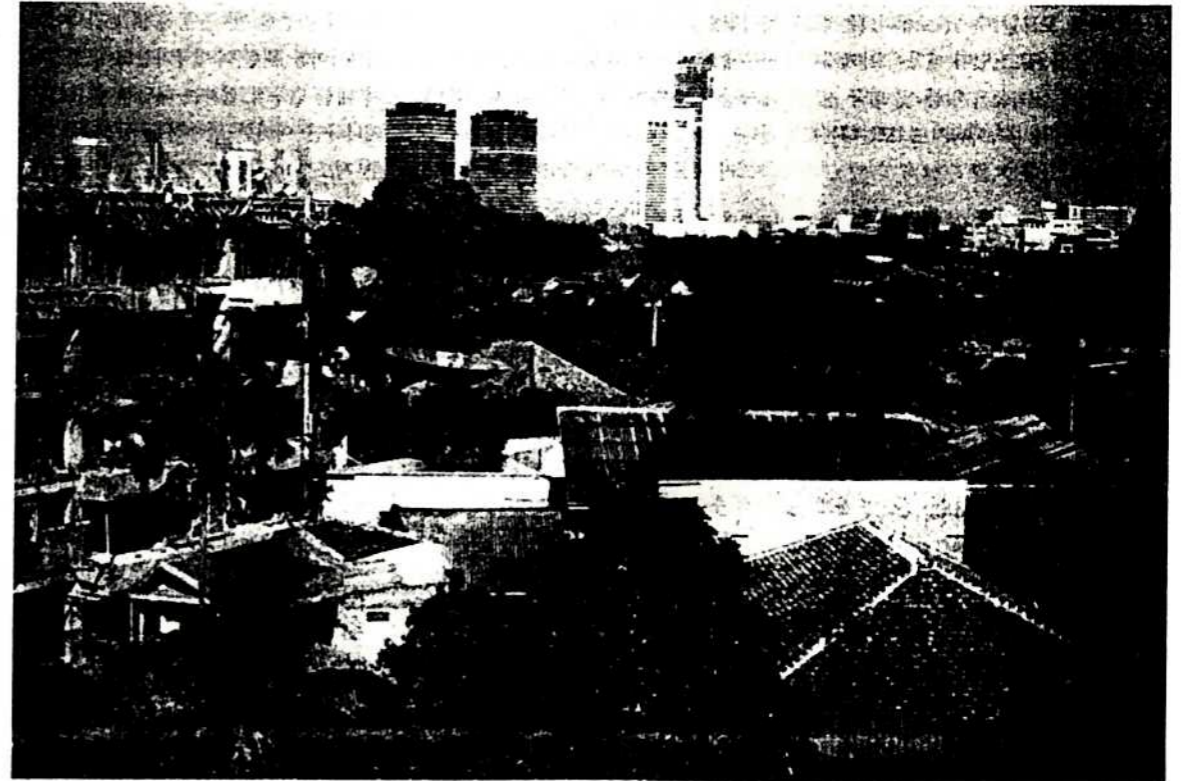
요약 정리: 전 제 성 (서강대 정치학 석사)

“인도네시아 노동자들 한국기업 가장 싫어한다”

김은영
해외진출기업문제 특위 간사이다.

몇 년 전부터인가 국내의 인력난과 고임금에 떠밀려 많은 한국기업들이 저임금의 풍부한 노동력을 찾아 동남아, 중남미 등으로 진출하기 시작했다. 주로 신발, 봉제 등 노동집약적 산업이 대부분을 이루고 있는 이들 소규모 기업들은 단기간에 투자 이익을 거두기 위해 '60~'70년대 한국의 가혹한 노동통제방식을 그대로 적용함으로써 현지 노동자들에게 큰 반발을 사고 있다. 저임금, 열악한 작업환경, 비인간적인 경영방식, 억압적인 노무관리, 잦은 노사분규 등 최근까지 국내에서만 익숙했던 이야기들이 이제 해외로부터도 들려오고 있는 것이다. 이에 참여연대에서는, 기업의 세계화 전략에 따라 해외진출기업이 더욱 늘어날 것이고, 이와 함께 노동자와의 마찰 또한 심각해지리라 전망하며 기업의 투자 현황과 애로점, 노동자와의 갈등 등에 대한 일상적인 감시활동과 대안을 모색하고자 '해외진출기업문제 특별위원회'(이하 특위)를 구성했다. 특위는 첫 사업으로 지난 5월 연세대 장기원 기념관에서 '해외진출기업과 인권문제'라는 주제로 토론회를 연 바 있으며, 그후 정확한 실태파악을 위해 첫 조사국으로 인도네시아를 선정, 지난 7월 4명의 조사단이 현지를 다녀왔다.

인도네시아 수도 자카르타. 1968년 최초로 이곳에 한국의 투자가 이루어진 이래 현재 300여 개의 기업이 진출해 있다.



■ 해외진출기업 노사갈등과 인권침해 문제에 대한 대책

- 노동집약형 산업 진출에 대한 강력한 통제
 - 영세자본 해외 진출 규제
 - 생산관리자, 기술자, 노동자 해외 취업에 대한 통제 강화
- 투자자 및 관리자 교육강화
 - 사전 사내 교육: 대기업만 가능
 - 소양교육: 코이카
 - 현지교육: 대사관, 대한무역진흥공사, 현지한인회
- 현지근로감독체계 확립
 - 노무관, 상무관, 공보관, 영사 등으로 특별위원회 구성
 - 한국 형법 및 노동법규의 확대 적용
- 해외공관 역할의 실질화 및 증추화
 - 노무관: 노사관계, 관리자 감독 및 교육; 근로감독
 - 상무관: 중소기업에 대한 종합적 경영 지도 및 지원
 - 공보관: 한국인 이미지 개선 활동 및 홍보
 - Kotra: 현지에 관한 종합 정보 제공
- 시민단체의 감시체계 확립
 - 모니터링: 정보 수집, 소식지 발간 배포
 - 현지조사: 주요 국가별 조사, 후속 조사, 조사보고서 발간
 - 대국민홍보: 정기적인 기고, 다큐멘터리 제작 배포
 - 현지감시: 현지 한민사회나 한인회에서 감시단 구성
 - 국제 인권 규범에 대한 홍보와 적용
 - 해외투자 기업의 행동수칙의 제정 및 법제화를 위한 노력
 - 시민인권모임의 구성 예) ** 나라 인권을 생각하는 시민모임

인구 1억 9,000만 명, 25년간 연 평균 6.8%의 경제성장 달성. 8, 9위를 차지하는 한국의 대 인도네시아 교역 비중. 300여 개의 한국기업 진출... 이런 저런 숫자, 통계, 도표를 뒤적이고 들여다보고 머릿속에 쑤셔넣으면서, 한편으로는 몇 마디 인사말과 수, 시간 등의 표현을 익히면서, 그렇게 인도네시아 현지조사를 위한 준비를 해나갔다. 그리고는 마침내, 비가 부슬부슬 내리는 7월 9일 늦은 아침, 인도네시아행 비행기에 올랐다.

좋은 사람 만나면 돌아오지 말라는 등, 뺨술 사오는 것 잊지 말라는 등, 마치 인도네시아에 가는 것을 발리섬이라도 혹은 윈시 밀림이라도 가는 양 여기는 주위의 부러움 속에서 솔직히 설레임을 느낀 게 솔직한 고백이다. 그러나 다른 한편, 3주라는 짧은 시간은 고온다습무풍이라는 지독한 더위와 이질적인 문화에 잘 적응할 수 있을 지, 그리고 무엇보다 인도네시아와 인도네시아 사람을 마음에서 이해할 지 걱정이 앞섰다. 거기에 하나 더 보탠다면, 인권침해자인 한국인으로서 피해자인 노동자들을 직접 대면해야 한다는 사실도 마음을 착잡하게 만들었다.

어떻게 간 걸음이라 마음 같아서는 인도네시아 전체는 힘들어도 자바섬 하나 만큼은 통계로 취재하며 조사하고 싶었지만, "인도네시아를 우습게 보지 말라"는 한 현지통의 말을 따르기로 했다. 한국의 20배가 넘는 국토의 인도네시아. 그 하나인 자바섬. 그 중에서도 서쪽에 위치하고 있는 수도 자카르타 지역에 오랫동안 머물렀으며, 마지막 한 주간을 반둥, 보고르, 수라바야 등의 지방에서 보냈다.

화장실도 시간 맞춰 가야 하는 한국기업

"어머, 저 사람 예쁘다! 어머, 저 남자 참 멋있다. 수영 좀 봐!". 이 사람 저 사람에게 마음을 주는 나를 함께 간 일행은 '지조 없는 여자'라는 오명을 씌웠다. 그렇지만, 갈색의 조그마한 얼굴에 늘상 미소를 달고 다니는 인도네시아인들을 만나면 보는 것마저 기분이 좋아지는 걸 어쩌랴. 하지만, 내 눈에만 예뻐 보이는 것일까? 지나친 생각일 지는 모르지만, 대부분 가족들을 한국에 남겨둔 채 혼자 몇 년씩 나와 있는 한국 남성들이 떠오르면서, 한국기업에서 일하는 여성 노동자들이 격정되기 시작했다. 난생 처음 보는 우리에게 속속들이 이런 이야기들을 하는 못할 것이라고 예상은 하면서도 노동자들을 만날 때마다 꼭 빠뜨리지 않고 물었다. 돌아오는 대답은, 연애를 하다 자기

뜻대로 안 되면 트집을 잡아 해고시켜 버린다거나, 임신시켜놓고 유산하게 한 다음 다른 여자를 사킨다거나, 이미 결혼한 기혼자이면서 속인 채 위장결혼을 하고는 한국으로 돌아가버린다 등등의 얘기들이었다.

한 노동자는 우리를 보자마자 묻는다. "왜 한국사람들은 우리더러 일만 하라고 하죠?" 한국인은 "그렇게 쉬면 언제 부자가 되느냐"며 잠시라도 쉬게 내버려두지 않는단다. 인간의 기본적인 생리욕구인 화장실 사용조차 엄격히 제한한다. 노동자 수에 턱없이 모자라는 화장실에 갈 때는 꼬박꼬박 카드에 기재해서 번갈아가며 사용해야 하고, 그래서 줄 서서 기다리다 조금이라도 늦으면 늦게 왔다고 욕박지른다. 게다가 어떤 곳은 하루 3번 화장실 개방시간이 정해져 있어서 마음대로 갈 수조차 없다.

장시간 노동에 즐기라도 하면 화를 내고, 자면 해고다. 해고시 수당으로 석 달치 임금을 줘야 하지만, 이를 지키는 경우는 거의 없다. 아파서 조퇴를 하고 싶어도, 약을 타고 싶어도, 심지어 고향의 부모가 상을 당해도 허가증을 받아야 하는데, 이 허가증이 쉽게 나오지 않는다. 퇴근시간이 되도 일을 다 못 끝냈으면 마저 하고 가야 한다. 대개의 경우, 미리 불가능한 목표량을 설정해놓는다. 이때 잔업수당은 물론 없다. 한 번은 한국인 관리자가 "한국에서는 일을 끝내지도 않고 그냥 퇴근하진 않는다"라고 말하자, 화가 난 노동자가 "그럼 당신 한국에 있지 여긴 왜 왔느냐"라고 반박했다고 한다.

한국 관리자들은 그들 나름대로 할 말이 있다. "더운 나라 사람들이라서 그런지, 게으르다. 책임감이 없다. 거짓말을 잘 하고, 일을 시키면 그것 하나만 할 줄 알지, 깊이 생각해서 응용할 줄을 모른다." 급속한 경제성장을 이룬 국민답게 성미 급하고 지나치게 성실한 한국 관리자들에게 이슬람 전통에 따라 일하다 말고 기도한답시고 자리를 비우는 노동자들이 몹시 못마땅할 것이다. 3, 4년 이곳서 일하고 있는 한 관리자는 이젠 포기한 표정이다. "아이구, 할 수 없죠. 이들 종교인데 못 하게 할 수도 없고" 처음엔 못 하게 했다가 노동자들의 심한 반발에 부딪혀 이젠 대부분의 기업들에선 허용하고 있다. 그래도 노동자들은 불만이다. 단 30분 동안 몇 백 명의 노동자들을 교대로 기도하게 하니 시간이 충분치 못하다는 것이다. 적어도 10분은 해야 하는 데 1분씩만 하라고 한단다. 그래도 이것은 그나마 낫다. 심한 경우는 기독교 신자인 사장 덕택에 줄지에 예배를 강요당하는 경우도 있다.

"왜 한국사람들은 우리더러 일만 하라고 하죠? 한국인은 '그렇게 쉬면 언제 부자가 되느냐'며 잠시라도 쉬게 내버려두지 않는다. 인간의 기본적인 생리욕구인 화장실 사용조차 엄격히 제한한다."

"한국사람은 슈퍼 앵그리 맨, 한국기업은 거짓말 1등"

"한국사람 슈퍼 앵그리 맨(Super Angry Man)이에요" 한국사람은 화 잘 내고 소리 잘 지르고 잘 던지기로 정평이 나 있다. 입이나 맞춘 듯 만난 노동자들에게서 한결같이 듣는 말이다. 언니라고 불리우는 한국여자도 마찬가지다. "한국여자들은 원래 그렇게 다 거친가요?" 앞서 말했듯, 안전하고 잘 웃는 이 나라 사람들에게겐 그렇지 않아도 뚱하니 표정없고 무뚝뚝한 한국 사람이 무서울 텐데, 거기다 툭하면 소리 지르고 화 내니 얼마나 더 무섭고 싫겠는가. 그럴 땐 어떻게 하냐고 물으면, 대부분 겁나니까 묵묵히 참는단다. 어떤 이는 그냥 웃는단다. 웃는 얼굴에 침 뱉으랴. 이젠 도가 텃나보다. 머리 만지는 것을 어리나 이도 굉장히 싫어하는 것은 우리와는 다른 이들의 문화다. 그러나 한국사람은 머리 쥐어박고 땀 때리고 귀 잡아당기고 발로 걷어 차기 일쑤다. 어떤 때는 아웃솔(신발 바닥창)로 머리를 때리고 여자들 엉덩이를 때린다.

한국 관리자들은 현지에 올 때 말을 배우지 않고 온다. "말이 안 통하면 어떻게 일을 시키느냐"고 슬쩍 물으니, 6개월 지내다 보면 반복되는 일이나까 이 나라 말로 지시 정도는 할 수 있어 일에 지장은 없단다. 그렇다면, 말이 안 통하는 그 6개월 동안은 그러니까 발로 지시하면서 못 한다고 마구 소리치른다는 말일 것이다. 우스운 얘기지만, 한국사람들은 말을 잘 못하니 인도네시아말과 한국말을 섞어서 사용하곤 한다. "자르지 마라"라는 말을 "뽀뽀(자르라) 마라"라고 하면, 노동자들은 자른다. 그럼 자신이 말을 잘못해놓고는 잘랐다고 머리를 쥐어박는다. 시간이 좀 흐르다 해도 그깟 지시 정도 하는 것으로서야 말을

자카르타 탕그랑 공단지역 내 한국 통제공장. 정해진 하루 목표량을 채우기 위해 인도네시아 노동자들의 손이 바쁘기만 하다.



한다고 할 수는 없다. 실제로 구체적인 의사소통이 안 되어 서로 문제를 잘못 파악하고 오해를 해서 현재 소송이 진행중인 경우도 있다. 또 말을 할 줄 알면서도, 말머리에 잔뜩 끼푸린 얼굴을 하고는 한국말로 "새끼야"라는 말을 덧붙여야 일 시킬 때 효과가 있다고 친절히 귀뜸해주는 한국인 관리자도 있었다. 노동자들을 만나면 우리 일행에게 "새끼야"라는 말이 무슨 뜻이냐고 매번 묻는 통에 혼났다.

"거짓말 잘 하는 한국기업. 그래서 가장 좋아하는 기업은 일본기업, 가장 싫어하는 기업은 한국기업"이라고 주저없이 노동자들은 말한다. 순간의 느낌이 아니다. 지칠대로 지쳐가며 회사측과 협상을 한 후 약속을 하고 나면, 언제 그랬냐는 듯 예전의 상태로 돌아가는 한국인들을 보며, 이곳 노동자들이 자신의 경험으로부터 털어놓는 한국인에 대한 인상이었다. 이제 그들도 회사측의 거짓말에 지쳤다고 한다.

이 외에 한국기업은 부당해고 또는 이것이 문제가 되니 잦은 부서이동을 통해 스스로 퇴사하도록 만드는 방식을 취한다. 유일한 합법노조의 지부장을 회사가 임명함으로써 노동자들의 요구를 제대로 대변할 수 없게 하고, 아예 합법노조 자체를 설립하지 못하게 하기도 한다. 법으로 보장된 이틀간의 생리휴가도 하루치의 일당으로 때우거나 그냥 넘겨버리고, 휴가도 제때 주지 않고, 심하면 휴가수당도 주지 않는다.

한국식 관리방식의 노하우, "무조건 거칠게"

한편, 어떤 때는 현지인의 이야기를 한참 듣고 있다가 "그 한국인이 누구냐"고 물어보면 전혀 엉뚱한 외국인 이름이 나온다. 한국사람의 이름이 아니라고 하니, 그럴 리 없단다. 신발공장에서 온 사람이고 하는 것을 보니 꼭 한국사람이라는 것이다. 그래도 아니라고 조금이라도 한국사람 편을 드니, 한국사람이 아니라면 경영방식이 한국식이라고 고집한다. 한국인의 노하우가 타기업의 모범이 되고 있다는 말인가! 순간 정신이 번쩍 들었다. 이 외에도 한국기업이라고 해서 찾아가보았더니, 중국기업인 경우가 몇 번인가 있었다. 알아보니, 소유주는 한국인이 아니지만, 생산관리를 한국인이 맡고 있었다.

유럽이나 미국으로부터 하청을 받을 때 반드시 한국인 한두 명을 생산현장에 투입하라는 조건이 붙는다고 한다. 신발업에서 한국인의 기술이 뛰어나다는 것이 국제적으로 인정됐기 때문이다. 아울러 한국인이 거칠게 노동자를 다루는 만큼 투자의 기대 또한 빨리 얻을 수 있으리라는 바이어들의 약은 속셈도 있는 게 아닐까? 한 중국기업에서 일하고 있는 한국인은, 처음 작업장에 들어가 콘베이어가 쉬지 않고 돌아가도록 지키고 서서는

노동자들에게 익숙하지 않은 한국식 생산방식을 주입했더니, 두 달 후엔 작업장 내에 긴장감이 조성되면서 라인의 정상화를 이루어낼 수 있었다며, 자신의 생산관리방식의 성과를 우리에게 자랑한다. 그러면서 볼 때마다 뿌듯하다며 늘어나는 생산량을 알록달록 표시한 도표를 보여주었다.

포장도 안 된 탕그랑 공단지역을 몇 시간씩 헤매다 기어이 지칠 때쯤 찾아내어 기세 좋게 공장문에 들어서면, 난데없는 우리의 출현에 한국인들이 깜짝 놀란다. "아니, 여기가 어디라고 어떻게 알고 이 구석까지 왔어요?" 눈이 휘둥그레지는 것을 보며, '그래, 죄 짓고는 못 살겠지?' 하는 표정으로 우린 가만 웃는다. '한국인은 기업이든 NGO든 참 지독한 사람들이야' 라고 속으로 중얼거리면서. 어떤 경우는, 노동자의 말만 들을 수 없어, 그 공장을 찾아가 직접 한국인의 말을 들어보니, 서로 주장이 틀리다. 그래서 다시 노동자를 만나 확인하는 등 객관성을 잃지 않으려고 노력했다.

하지만, 아무리 피해자인 인도네시아 사람을 내가 좋아한다고 해도, 같은 한국사람인데 하며 슬며시 동정이 간다. 가족을 한국에 두고 몇 년째 말도 안 통하는 이곳에서 혼자 살면서 얼마나 외롭고 고생이 많겠는가? 이곳 신발공장에서 일하는 한국사람들은 대부분 부산의 신발공장에서 뼈가 굵은 사람들이다. '70~'80년대 부산에 밀집되어 있는 신발업체들이 오르는 인권비와 노사분규를 피해 문을 닫고 인도네시아로 공장 이동을 했기 때문이다. 이들은 한국에 돌아가면 할 일이 없다. 그래서 더욱 치열히 생존경쟁에서 이기려고 버티고 있는 지도 모른다. 그래도 한국인이라고 우릴 보면 이 얘기 저 얘기 먼저들 잘 늘어놓는다. 물론, 능글능글 요리조리 대답을 회피하는 바람에 결국 아무 얘기도 못하고 허탕치고 돌아오는 경우도 있었지만...

한국기업들 단기투자자 최대 이윤 노린다

인도네시아가 인기있는 투자지로 꼽히는 이유는 금융상황과 노동의 질이 비교적 좋고 저렴하기 때문이다. 그렇지만 인도네시아인들의 노동이 한국인들의 노동만큼 생산성이 좋지는 않다. 한 봉제공장 사장의 말에 따르면, 하루에 파커를 한국인 30명이 400장 만들 수 있는 데 비해 인도네시아인들은 60명이 300장을 만들 수 있기 때문에, 인도네시아의 생산성은 한국 대비 65%밖에 안 된다. 게다가 최근 몇 년 사이에 임금이 30% 이상 인

상되어 이곳 투자도 길어야 5년이라며 그 후에는 다른 곳으로 옮겨야 하지 않겠냐는 이야기를 하는 사람들도 꽤 있었다. 이곳에 정착하기 위해 현지인들과 이들의 문화를 조금이라도 이해하려 노력하고 가까워지려는 마음을 한국인 대부분이 가지고 있지 않는 것은 바로 이 때문이다. 여전히 단기투자자 최대 이윤을 얻기 위해 싼 노동력을 찾아 미련없이 떠난다.

대개 동남아와 중남미의 개발도상국으로 진출하여 그곳 노동자들의 상대적 저임금을 이용한다는 것뿐만 아니라 노동자 조직과 의식이 미숙하여 조직적 저항이 적다는 사실, 그리고 현지 국가의 개입 역시 자국 노동자의 권익을 옹호하기보다는 기업측을 지원하고 있다는 점은 이들에게 커다란 투자 유인으로 작용하고 있다. 이러한 이유로 한국기업은 중국이나 본토 기업과 달리 현지화를 위한 투자를 하지 않는다. 이는 노사분규를 야기시키는 큰 이유다.

앞서 말한 생산관리 담당 한국인은 노사분규의 책임은 한국기업측에 있다며 자신이 근무하는 중국기업과 비교해서 설명해주었다. 이 중국기업은 신발업체 중에서는 모범으로 꼽히고 있는 곳이다. 그것은 이 기업이 노동자를 위한 투자를 타기업보다 훨씬 잘 하고 있기 때문이다. 즉, 창문 하나 없이 쨍한 듯한 더위와 먼지로 답답한 작업장 안에 최초로 몇 억을 투자해서 작업장 내 더운 공기를 위로 빼내는 장치를 설치했다. 노동자들을

위한 기도실도 각기 따로 마련해놓았으며, 기계도 중고품이 아닌 신제품으로 들여놓았다. 앞서도 말했지만, 한국인은 빨리 본전 뽑고 가자라는 목적이라면, 중국기업은 계속 이곳에서 살면서 현지화시키겠다는 정반대의 목적을 가지고 있기 때문이다. 한국기업의 생산품들은 내수용보다는 수출용이 많은 것도 한 이유일 것이다. 이야기를 끝내고 3시 좀 넘어 나오는데, 벌써 작업이 끝난 노동자들이 작업장 밖에서 농구를 하고 있었다. 여러 기업을 방문했지만, 이처럼 활기찬 노동자들을 보는 것은 처음이라 잠시 서서 구경을 했다.

그런데, 최근 들어 생산관리가 대부분 한국인에 의해 이루어지던 현상도 변하고 있다. 한국인들은 초기 기술자로서 화교와 인도네시아인 사이의 완충역할을 했고, 억압적인 노무관리를 통한 이윤 높이기 공헌자들이었으나 점차 회사가 자리를 잡아가면서 이전보다 한국사람들이 줄고 있다고 한다. 화교들은 벌써 한국인 특유의 노하우를 습득한 것일까? 그렇다면 지난 몇 년간의 한국인 고용을 통해서 한국인의 생산관리방식을 배운

후 이제는 화교나 인도네시아인을 보다 싼 임금으로 채용하려고 하는 것이 아닐까? 이러한 한국식 방식을 통해 생산 정상화를 달렸어도 큰 노사문제가 발생하지 않은 이유는 현지인이 인도네시아인들의 노무관리를 담당하며 그들과의 의사소통을 담당하는 역할을 하고 있기 때문이라는 점과 나름대로 이곳 상황이 현지화를 위해서 노동자들에게 여러 가지의 혜택을 주는 것이 아니겠느냐는 설명을 덧붙였다. 그래서 이들은 한국과 달리 임금이 오르고 있다는 것에 위기를 느끼며 보따리를 싸고 베트남이나 미얀마로 갈 생각을 하진 않는다.

비약일지는 모르지만, 그렇다면 한국인 생산담당자들은 고용 문제에 위기를 느끼며 또 다른 한국인을 요구하는 제3의 국가나 다른 신발업체로 옮겨게 되는 것은 아닐까? 이들 신발업체 종사자들은 한국인이 만든 거친 한국인의 이미지에 휘말려야 하는 갈등의 계곡자이자 인도네시아에서 베트남, 중국으로 보다 값싼 노동력을 찾아 옮겨가는 신발업체의 마지막 보루들이 아닐까? 약 80% 이상의 신발, 봉제업체에 이런 생산관리 담당 한국인이 있다고 하니, 대다수 노동자들이 한국기업이라고 잘못 알고 있는 것도 당연하며, 덕분에 이들 한국인은 외국인 기업주가 저지르는 악행까지도 뒤집어써야 하는 지경까지 왔다. 이것은 한국인에 대한 손상된 이미지를 더욱 악화시키는 요인 중의 하나로서 대단히 중요하고 심각한 문제다.

문제를 보는 한국인들의 다양하고 엇갈린 시각들

최근 급격히 나빠진 한국인에 대한 여론에 대해 한국인들의 반응은 다양하다. "많은 노사분규가 한인 기업체에 집중됐다는 보도는 잘못 됐다. 외국인 업체는 전반적으로 분규가 많다. 나는 중국인 회사에 근무한 적이 있는데 거기서도 문제가 많았다. 한국의 경우처럼, 후진국에서 발전단계로 나아가는 과도기에 흔히 일어나는 일이다"라며 심각하게 받아들이려 하지 않는 사람도 있고, "현지 기업체보다 대우가 좋은 외국인 기업에서 분규가 많은 이유는 경영자들이 자기 동족이 아니기 때문"이라며 민족문제로서 취급하려는 사람, "외부 불순세력이 순진한 노동자들을 충동질해서 분규가 발생한다"고 생각하는 사람도 있다. 그러나 대부분은 한국인의 잘못을 솔직히 인정하는 사람이 많았다. "현지 노동사정에 대한 무지나 현지어 미숙 같은 게 문제다. 무엇보다도 이곳에 와서 일하려는 사람들은 여기 말을 열심히

배워야 한다. 그리고 이들의 문화도 잘 파악해야 한다. 기후 같은 환경 요인 때문인지 이들은 급하지 않고 낙천적이다. 처음엔 한국스타일로 노동자들을 개조하려다 실패했다. 결국 이들의 스타일을 어느 정도 받아들여야 한다"고 이들은 말한다.

인도네시아의 한 노동운동가의 말이 가슴에 와닿는다. "인도네시아인이 한국의 관습을 따를 이유가 없습니다. 여기 왔으면 여기 법과 관습을 따라야죠. 인도네시아인도 능력 있어요. 민고 관리직을 맡겨야 해요. 노동자들에게 말과 정서가 통하는 같은 인도네시아 사람이 감독하게 해야지, 지금처럼 한국사람이 다 하려고 하면, 계속 문제가 생길 수밖에 없지 않겠어요?" 그는 타기업에 비해 인도네시아인과 직접적인 접촉이 많은 한국기업에 대해, 현지인 관리자 비율을 높이는 게 노사분규를 줄이는

데 긍정적으로 작용할 것이라고 충고한다. 또한, "한국기업은 타기업에 비해 현지화가 안 됐다. 일본과 비교해서도 노동자 복지문제에 소홀하다. 노조 설립을 한국이나 일본 기업 다 싫어하지만, 복지는 일본이 잘하고 있어서 노동자들이 좋아한다. 게다가 특히, 한국인은 인도네시아와 한국의 문화·종교의 차이를 인정하지 않는다. 인도네시아인을 무시한다. 인도네시아인의 인격을 존중해야 한다"며 다소 격양된 표정으로 말해 우리를 부끄럽게 했다.

그러다가 인도네시아인의 인격을 무시하는 기막힌 사례를 우리는 우연한 기회에 발견하게 됐다. 술술 모든 일정을 마무리 짓고 자리를

털러는 차에, 수라바야지역의 한 여성 노동자가 넉살 좋게 자신이 다니는 공장에 대해 줄줄 이야기를 시작했는데, 가관이다. 한 노동자가 발에 상처가 나서 붕대를 감고, 그 때문에 새로 슬리퍼를 사 신고 왔단다. 이 공장에선 작업에선 맨발로 작업한다. 참고로 말하면, 봉제일을 하는 작업장에선 가위나 그외 다른 물건에 다칠 염려가 있어 신발이든 슬리퍼든 신어야 한다. 그런데, 몇몇 한국기업에선 이를 금지한다. 이 기업도 마찬가지다. 그래서 이를 본 한국인 관리자가, 건방지게 슬리퍼를 그것도 새 것을 신었다고, 가위로 찢고는 그 값으로 돈을 주고, 다음 날 부서이동을 시켜버렸단다.

얘기를 들은 우리는 몇 초간 서로 얼굴만 쳐다봤다. 이걸 또 무슨 말인가? 비슷한 우리 속담으로, 배고픈 것은 참아도 배 아픈 것은 못 참는다는 말이 여기에 해당될까? 이 여성 노동자는 제 물 만난 고기마냥 우릴 앞에 두고 계속 기가막힌 얘기만 해댄다. 매일 퇴근시간 15분 전이면 봉제부에선 어김없이 연출되는 장면이 있다. 한 한국인 감독관이 출근표를 공중으로 던지면,

인도네시아의 한 노동운동가의

말이 가슴에 와닿는다.

"인도네시아인이 한국의 관습을

따를 이유가 없습니다. 여기

왔으면 여기 법과 관습을

따라야죠. 인도네시아인도 능력

있어요. 민고 관리직을 맡겨야

해요"

200명이나 되는 노동자들이 서로 머리를 조아리고 몸을 굽혀 자신의 출근표를 찾느라 정신이 없었다. 무슨 말인지 못 알아들었다. 통역을 다시 부탁했다. 즉, 그 한국인은 재미삼아 출근표를 던지는데, 그러면 자신의 발 밑에서 뒤섞여진 출근표를 찾느라 여기저기 엎드려 있는 노동자들을 보면서, 마치 병아리가 모이를 조아먹는 것 같은 모습을 그들을 내려다보면서 좋아한다는 것이다. 단순히 즐기 위해 매일 그 짓을 한단다. 그 노동자는 그런 제 모습을 보이기 싫어 제일 마지막에 남은 것을 가지고 간다고 속없는 사람처럼 또 웃으며 말했다. 아, 정말 인도네시아 사람은 잘 웃는다. 하지만 이쯤 되면 웃어 넘길 얘기가 아니다. 아무리 인도네시아 최대의 거짓말쟁이, 허풍쟁이라도 이런 얘기들을 지어낼 수는 없지 않겠는가. 우리 출근표를 던진다는 그 한국인을 '카드 스프레이 맨(Card Spray Man)'이라고 부르며 분개했다.

한국인들이, 올챙이적 시절은 다 잊었는가?

'인권'이란 국적·인종·종교의 틀을 뛰어넘는 인류의 보편가치임에도, 아직 우리에게 인권이란 한국이라는 틀 안에서 일어나는 문제로만 국한시켜 생각하는 데 익숙해 있다. 최근 '외국인 노동자의 인권'도 낯설기는 하지만 역시 한국 안에서 벌어지는 국내문제로, 우리가 관심을 갖는다면 쉽게 찾아볼 수 있는 문제다. 이에 비해 '해외' 진출기업의 인권문제는, 우리가 잘 볼 수 없는 먼 이국 땅에서 벌어지는 문제로 관심을 갖기가 쉽지 않다. 혹자는 아직 한국 내의 외국인 인권을 제대로 지켜지지 않는 마당에, 남의 나라 남의 인권까지 개입할 여력이 어디에 있느냐고 머리를 가로챘는다. 또, 그렇게 자꾸 한국인의 잘못을 들추어내어 좋을 게 뭐냐는 이도 있다.

그러나, '개구리 올챙이 적 생각 못 한다'고 잠시 지난 날을 돌아보자. 지난 시기 수미다, 피코, 모토로라, 이리 후레아 휴대폰 등 한국에 와 있는 외자기업들로부터 우리가 당한 수모가 기억에 생생하지 않은가? 우리의 어린 딸들이 자신들의 권리를 찾고자 이국 땅에까지 쫓아가서 곳곳하게 싸웠던 것이 우리의 힘만으로 가능했던가? 그때 그 나라 양심있는 시민들의 헌신적인 도움이 없었더라면... 그들은 자신의 국민이 아니라고, 또는 자신들의 처부를 감추려고 결코 모른 채하지 않았다.

이제 선진국 대열에 우뚝 서고자 '세계화'를 부르짖는 한국이 그 반대편에 서게 되었다. 피해자가 아닌 가해자로서 말이다. 이 자리에서 벗어나기 위해서는 기업의 세계화뿐만 아니라 '인권의식의 세계화'도 시급히 이루어져야 할 때가 아닌가 싶다. 이것은 단순히 우리로 인해 고통받고 있는 남의 나라 사람들을



한국기업의 인도네시아 여성 노동자들이 퇴근시 관리자로부터 물수색을 받고 있다.

도와주자라는 생각으로는 미흡하다. 개발독재국가로 성장하는 동안 우리도 모르게 우리 사회 곳곳에 만연해 있는 졸부문화·군사문화·가부장문화의 결과를 일소하겠다는 과감한 결단이 필요하다. 그 동안 우리는 경제성장이라는 이름으로 인간을 인간으로서 대우하지 못하고 기계처럼 부려왔다. 이것을 이제는 우리보다 잘 살지 못하는 나라에까지 적용하여 그들의 문화와 인격을 무시하고 그들 위에 군림하려는 천민인식을 그대로 보이고 있는 것이다. 경제대국으로 급성장한 한국을 많은 개도국들이 자신들의 개발모델로 여기며 우리의 뒤를 밟으려 하는 이때, 그들에게 우리의 지난 날의 과오까지 답습하지는 않도록 해야 할 것 아닌가.

인도네시아에서 이 정도라면, 최근 너도 나도 몰려가고 있는 중국, 베트남, 더 멀리는 중남미에서 무슨 일이 일어나고 있을지는 쉽게 짐작할 수 있다. 다행히 기업층에서도 이러한 문제를 자체 평가하며 변화를 모색하고 있는 듯하다. 경제성장의 이면에 추한 한국인의 모습은 현지 노동자들의 반발로 투자여건을 악화시켜 긴안목으로도 기업이익과 국익에 전혀 도움이 되지 않는다는 사실을 깨달은 것이리라. 그러나, 대기업은 그렇다손 치더라도, 현실적으로 국내 인력난과 고임금, 대기업에 밀려나 해외로 자구책을 찾은 중소기업들에게 이러한 문제를 모두 감당해서 해결하라고 할 수는 없다. 기업인의 합리적인 투자 윤리와 함께, 정부의 제도적 방안과 지원이 무엇보다 뒷받침돼야 한다. 여기에 성숙한 시민들의 지속적인 참여와 감시가 보태질 때, 먼저 경제개발을 이룬 나라답게 우리를 부러워하는 이웃나라에 그 책임을 다했다고 할 수 있지 않겠는가.

20여 일의 기간 동안 무려 12번의 숙소 이동을 한 탓에 지칠 대로 지친 몸이었지만, 돌아오는 비행기에서 잠을 이룰 수가 없었다. **박영**