

은 기간 대비 159.7%가 늘었고, 미국도 27.5%나 증가시켰다. 중국 투자를 가장 많이 한 곳은 홍콩으로 올해도 전체의 43.6%를 차지하고 있다.

올해 상반기 대중국 투자 6위를 차지한 한국은 특히 감소세가 두드러졌다. 중국 대외무역 경제합작부에 따르면, 한국의 97년 대중국투자는 전년 대비 57.8%가 늘어난 21억4천만달러로 매우 높은 성장률을 기록했다. 그러나 올해 상반기에는 지난해 같은 기간보다 31.8% 줄어든 6.7억달러에 그쳐 10대 중국 투자국 중 가장 심한 부진을 나타냈다. 이에 따라 올해 상반기중 한국의 중국 내 외국인 직접 투자 비중은 지난해 4.7%에서 올해 들어 3.3%로 떨어졌다.(최근 우리나라 대중 투자부진이 수출에 미치는 영향, 한중무역 98.8 14쪽)

물론 올해 상반기의 이런 감소세만을 놓고 중국 투자가 이후 계속 줄어들 것이라고 확대 해석하는 것은 곤란하다. 올해의 대중국 투자 감소는 주로 외환위기를 겪고 있는 아시아 국가들을 중심으로 이루어졌다. 그런데 이들 아시아 국가들은 여전히 중국을 '매력적인 투자대상국'으로 평가하고 있다. 한 예로 대한상공회의소가 지난 98년 6월 펴낸 <중국진출 한국기업의 현지 경영실태와 애로요인>은 "중국 현지 종업원의 임금수준은 우리나라 노동자의 15% 수준에 불과하며, 생산성은 한국의 62.8%에 이르고 있어 중국이 여전히 생산기지로서의 이점을 유지하고 있다"고 분석하고 있다.(중국진출 한국기업의 현지 경영실태와 애로요인, 98년6월, 대한상공회의소 한중민간경제협의회 7쪽) 이 책은 또 중장기적 중국 투자여건을 '매우 낙관' 또는 '다소 낙관' 하는 한국 업체가 43.6%에 이르고 있으며, 부정적으로 보는 업체는 28.0%에 그쳤다고 전한다.<sup>2)</sup>

## 2) 투자정책의 체제 정비기

외국인 기업에 대한 중국 정부의 정책은 현재 '중앙 정부 차원의 정책'과 '지방 정부 차원의 정책'이 방향을 달리한 채 병립하는 상태다. 중국 중앙정부는 현재 적극적으로 노동 관련법을 비롯해 제 법을 정비해가고 있다. 이는 중국 노동자 보호라는 차원에서 당연한 조치로 파악된다. 그러나 이런 법률의 정비를 외국 투자자들은 규제의 강화 내지는 비용 상승 요인으로 이해한다. 따라서 국유기업 개혁 등에 따른 지역의 심각한 실업난을 해소하려는 지방 정부는 중앙정부 제도정비 방침과 반하여 각종 법률의 시행을 유보하거나 편법적으로 적용하는 것을 묵인하고 있다. 어떻게 해서든지 단기적으로 외국인 투자가 줄어드는 것을 막아보자는 것이다. 이는 또 중국의 각 성이 외자 유치를 경쟁적으로 진행함으로 빚어낸 결과이기도 하다.<sup>3)</sup>

2) 98년 1-6월 중국의 전국 노동자 평균 급여는 인민폐 513원이다. (今晚報 98년 8월5일, 천진생활타임스 광장에서 재인용)

이 가운데 먼저 중앙정부 차원의 노동법 정비 과정을 살펴보자. ‘중화인민공화국 노동법’이 시행된 것은 지난 95년 1월부터다. 중국 정부는 그 뒤 최저임금 규정, 최저임금 보장 제도, 직업지도 방법, 기업경제분할 감원규정, 노동감찰원 관리방법, 농촌노동력 상간 교류관리 잠정규정 등 각종 법률을 통해 노동관계를 규정해가는 작업을 지속적으로 벌이고 있다.(중국투자기업 노무관리 가이드 1998년 주중한국대사관 등 1쪽) 이런 작업은 올해 초 주룽지 총리가 퇴직자 양로보험금의 제불 및 유용을 근절할 것을 지시하는 등 올해 들어서도 지속적으로 이루어지고 있다.(중국경제 전망과 한중 경제교류, 양명십, 한중무역 98년8월호 6쪽)

중국 정부가 이렇게 법률을 정비해가는 데는 여러 가지 이유가 복합적으로 작용한다. 개혁 개방 이래 중국 정부는 외사 유치를 위해 외국 자본의 중국 투자에 많은 세수 우대정책을 실시해왔다. 지난 94년 중국은 세계개혁을 통해 내외자기업의 세제를 일부 통일한 바 있으나, 외국 기업은 여전히 기업소득세 등에서 국내 기업보다 ‘혜택’을 받고 있다. 이런 외자기업 우대정책은 개혁개방정책 초기에는 외국 자본 유인책으로 큰 효과를 발휘했다. 하지만 중국 당국은 이런 우대 정책이 점차 부작용이 심해지고 있다고 판단한다. 우선 외사 우대 정책은 중국인 기업들로부터 불만을 사고 있다. 특히 경쟁력이 낮다고 생각하는 중국인 기업은 탈세를 통해 이를 보전하려 하고, 이에 자극돼 외국 기업이 역시 탈세를 하는 등 악순환을 부를 가능성이 높다는 것이다. 또 노동자들의 높아진 권리의식에 따라 노동자 보호장치가 필요하게 됐음도 중국 정부가 우대정책에서 공정한 규칙 정책으로 제도를 바꾸어어나가는 한 요인이다. 이에 따라 중국 정부는 오는 2000년 이전까지 내외자기업 소득세에 관한 종전의 두 제도를 통합할 방침으로 있는 등 외자기업이 지금까지 중국에서 누리던 주요 세수 우대정책은 갈수록 줄어들게 될 것으로 전망된다.(한중경협소식 98년6월호 53쪽, 대한상공회의소 중국한국상회)

그러나 올해 초 주룽지 총리가 강조한 양로보험 문제만 보더라도 이들 법률 정비가 국내 실업자 보호와 외국 기업 유치라는 목표 사이에서 어떻게 갈등하는지를 잘 보여준다. 양로보험법은 중국 정부가 미비한 사회안전망을 확충하는 방안으로 마련한 것이다. 이 법은 각 기업에 임금의 30% 정도를 노동자의 노후대책기금으로 내도록 규정하고 있다. 그러나 많은 외국 투자 기업은 이 양로보험을 ‘비용증가’로 인식한다. 실제로 임금의 30%에 해당되는 양로보험을 지급하면 곧바로 임금상승 효과로 나타난다. 이에 따라 외국자본 유치에 힘쓰는 지방정부는 중앙정부의 지시와는 달리 이를 ‘탄력적’으로 운영하고 있다. 이런 탄력운영에 외국인

3) 이에 따라 주중 한국대사관과 중국한국상회가 98년 6월에 펴낸 <중국 투자기업 노무관리 가이드>도 “중국의 노동법규는 현재 정비가 진행되고 있는 중이고, 지방에 따라 제도 운영이 탄력적이어서 이 안내서와 현실이 서로 부합되지 않는 경우도 있을 수 있다”고 밝히고 있다.

기업가와 지방정부 사이의 '관시(관계)'가 크게 작용하는 것은 말할 것도 없다. 외국 투자자들은 이런 상황을 "정부에서 정책을 만들면 지방에서는 대책을 만든다"는 말로 표현한다. 중국이 현재 법률과 제도가 점차 정비되어가면서 그에 따른 구체적 사항에 적용되는 세칙을 아직 정비하지 않은 경우가 많아 이러한 혼란을 더욱 부추기고 있다. 이런 상태에서 '관시'가 모든 것을 해결할 수 있다는 일부 외국 투자자의 그릇된 생각은 사태를 더욱 혼란스럽게 만든다.④

4) 한국기업인 상당수는 중국과의 무역이나 사업에서는 법보다 인간관계로 모든 것을 해결할 수 있다고 생각하며, 법은 필요하지 않은 사회라고 인식하여 중국의 법을 무시하는 경향이 많다. 그러나 중국의 법에 대한 우리의 인식을 점차 바꾸지 않으면 안된다. 그렇지 않으면 향후 법적인 문제로 인하여 많은 어려움에 봉착할 것이라고 많은 사람들이 전망한다.(전진생활타임스 광장 98년 8월15일 제10호, 44쪽)

중국은 노동부가 96년도의 경우 감찰기관 수를 전년 대비 8.8% 증가한 2,998곳(설치목표의 95.8%)로, 감찰인원은 전년 대비 33% 증가한 24,194명으로 늘리며, 지속적으로 법 집행체제를 강화하고 있다.(중국투자기업 노무관리 가이드 1998년 주중한국대사관 등 2쪽)

또 중국 정부는 올해 초 노동부, 전국총공회, 중국기업가협회로 구성된 외자기업을 조사하는 합동조사단을 발족시켰다. 합동조사단은 현장조사 이후 일부 기업들이 근로자사용에서 모집·고용을 마음대로 하고, 규정에 따라 노동계약을 체결하지 않는다는 내용의 보고서를 냈다. 합동조사단은 또 일부 외상투자기업은 규정에 따라 노동부문에 근로자 사용지표를 신고하고 노동력시장을 통하여 직원모집을 하는 것이 아니라 개별적인 광고를 내는 등 방식을 취하고 있으며, 어떤 기업은 근로자와 노동계약을 체결하지 않거나 공정성이 없는 노동계약을 체결한다고 지적했다. 보고서는 이밖에 근무시간 연장문제가 심각하며, 기업이 근로자 임금을 체불하거나 가로채는 현상이 빈발하고, 일부 기업은 근무환경과 여건이 열악하여 산재사고가 빈번하게 일어나며, 일부 기업은 규정에 따라 근로자 사회보험료를 납부하지 않거나 적게 납부하고 있고, 소수의 외상투자기업은 아직도 공회를 설립하지 않고 있다고 지적했다. 조사단은 또 노동법 집행이 미흡한 탓에 외상투자기업에서 노동쟁의와 분규가 상승추세를 보이고 있다며 그 주요원인으로 일부 지방의 당, 정 책임자가 외자유치에만 관심을 가지고 관리를 소홀히 하고 있는 데 즉, 목전 주요 문제는 경제를 발전시키는 것이고,



#### 4. 현지기업 노무관리 현황

참여연대 국제인권센터 ‘지구촌 좋은 이웃되기’ 중국 조사팀은 지난 8월말 칭다오·톈진 두지역의 현지 진출 한국 기업 20여곳을 방문하거나 관계자를 면담하는 과정을 거쳤다. 현지 조사 결과 이들 지역의 상당수 한국 기업이 중국 현지인과의 갈등을 줄이고 ‘현지화’를 해나가려고 노력하고 있다는 것을 알 수 있었다. 그러나 아직도 문화적 차이에서 오는 갈등이나, 중국의 노동법을 지키지 않는 데 따른 갈등 등은 여전한 것으로 보인다. 또 중국인들이 외자기업에 가지는 생각은 상당수가 부정적인 측면이 강했으며, 특히 한국기업은 외자기업 중에서도 인상이 그리 좋은 편이 아닌 것으로 알려졌다.

이번 장에서는 현지 진출 한국기업이 현지 노동자들과 빚는 마찰 유형을 살펴보고 그 원인을 알아보는 데 초점을 맞추기로 한다.

홍콩, 대만과 마찬가지로 한국 기업이 앞 다투어 중국 내륙에 진출한<sup>5)</sup> 가장 중요한 유인요건은 열악한 노동조건에도 잘 견디며 낮은 보수도 받아 들이는 값싼 노동력 때문이다. 그러나 중국 노동자들은 교육 수준과 자질이 떨어지고 자본주의적 관리에 적대적이며 직업 윤리도 확립되어 있지 못하다. 이들은 오랜 동안의 사회주의 경제 체제하에서 보수는 낮아도 최소한 평등한 삶을 유지해 왔으며 우선 평등해지고 나중에 함께 부유해 지는 것을 목표로 분배와 보장에 중점을 두었다. 또 프롤레타리아 계급에 의한 지배 이념은 자연스럽게 노동자 지상주의로 연결되어 기업 내에서의 노무관리 방식에 결정적인 영향을 끼치고 있다. 중국 노동자들이 때로 자녀가 부모를 대신하여 출근하거나 노동자가 수시로 사무실에서 관리자의 서류를 뒤적이고 현장에서 생산품을 멋대로 들고 가는 등의 행위는 그들에게는 일종의 관행이나 습관 같은 것이다.

이러한 중국의 기업 문화나 노동자들의 직업 가치관이 효율의 극대화를 추구하는 자본주의적 관리 방식과 충돌하게 되는 것은 너무나 당연한 일로, 실제로 문화적으로 대륙과 차이가

노동법 집행은 천천히 해도 되는 일이라고 인식하고 있기 때문이며, 둘째, 일부 외상은 중국 관련법률과 법규 특히는 노동법, 공회법에 대한 이해가 부족하고 소수 외상은 법제관념이 약하여 제멋대로 할 수 있다고 생각하며 중국 법률의 제약을 받으려 하지 않고, 셋째 노동감찰인원이 양성이 여전히 미흡한 형편이며, 넷째 노동법 위반행위에 대한 세밀하고 집행력이 강한 벌칙이 결핍되어 있다고 지적하였다. (중국경제동향, 한중경협소식, 98년 6월호 50쪽)

5) 97년도 산둥성 내의 전체 수출 물량의 65%를 외국기업이 차지한다. 그런데 이 가운데 48%가 한국기업의 차지이다.

적의 없다고 까지 볼 수 있는 대만 기업들도 1995년에만 27342명이 참가한 2271건의 노동쟁의를 겪었다. 그런데 한국 기업의 경우 특히 심각한 것은 이러한 문화와 제도의 차이를 잘 인식하지 못한 채 무조건 자기 식의 관리 방식을 상요했다는 것이다. 실제로 한국 기업의 진출 초기에는 구타나 욕설, 폭수색 같은 억압적인 노동 통제나 권위주의적인 관리 태도가 적지 않게 행해졌으며 이것은 93, 94년에 대량의 쟁의를 발생시켰다.

그러나 이러한 원색적이고 비효율적인 통제 방식은 지금은 거의 찾아 볼 수가 없다. 여기에는 대략 세 가지의 원인이 있다. 첫째 한국인 관리자들이 이런 식으로는 중국 노동자들이 상악되지 않는다는 것을 깨닫고 있다. 즉 문제가 확대되면 쟁의로 이어져 손해가 날 뿐 더러 결국은 중국 당국의 개입 하에 손해를 볼 수밖에 없다는 것을 알게 된 것이다. 둘째 급속한 현지화의 진행이다. 현재 대부분의 한국 기업은 중국인 중간 관리자를 통하여 현지 노동자들을 통제하고 있다. 이것은 현지화의 중요성을 한국 기업이 인식한 측면도 있지만 보다 중요한 것은 한국인 관리자 한 명을 유지하는데 중국인 노동자 100명 정도의 비용이 소요된다는 현실적인 문제 때문이기도 하다. 셋째 시간이 흐르면서 중국인 노동자들이 한국적 관리 방식에 적응하고 있다는 점이다. 여러 가지 잠재적 불안 요소가 있지만 그들도 더 나은 임금 때문에 외자 기업을 찾은 이상 어느 정도는 타협하고 수용할 수밖에 없는 것이다.

그러나 이러한 문제가 해결되었다고 해서 근본적인 노무관리의 문제가 정착되었다고 보기는 어려운 점이 아직도 많다. 7) 기업의 노무관리가 중요하다는 점은 인식하면서도 문제가 발생하면 그때마다 대처해 나가는 등 전담자에 의한 관리 체계의 확립이 미흡한 편이다. 이것은 중국의 노동법규에 대한 관심 부족에도 그 원인이 있다. 예를 들어 추석, 구정, 귀향(探親) 휴가는 인정하면서도 연차 휴가, 출산휴가는 주지 않고 법규에도 없는 생리휴가, 월차 휴가는 적용하는 것은 법 위반의 소지를 담고 있는 관리 방식이다.

임금의 경우는 모두 최저임금을 지키고 있었으나 기본급, 실질임금, 평균임금, 총 임금으로 구분된 임금 체계 속에서 가산 수당과 사회 보험비 납입액을 낮추기 위하여 실질임금 비중을 낮게 책정한 기업들이 있는데 이것은 노무 관리상 장기적인 대책이 못된다.

근로 시간은 무조건 8시간 주 5일 근무이며, 잔업은 지역마다 조금 다르지만 1일 3시간

6) 한국기업의 경우 구체적인 통계수자를 접할 수는 없었지만 여러가지 정황을 고려 해볼때 이보다 낮은 수치는 아닐 것으로 짐작된다.(中華民國 태만지구 勞動 統計年鑑, 行政院勞工委員會編印, 1996 )  
7) 실제로 거리에서 만난 대부분의 노동자와 주민들은 한국기업에 관하여 근로 조건, 작업환경, 관리 방식이 홍콩이나 대만 기업보다 조금 못한 것으로 지적하고 있으며 제일 취업을 원하는 외자기업은 미국과 일본기업이었다.

월 36시간을 초과 할 수가 없는데도 이를 어기는 업체가 대다수였다. 특수한 경우는 당국에 보고한다고 하지만 실제로 노동자 본인이 간섭을 원했으면서도 투서를 한 경우가 있었다. 생산 공정을 장기간 가동할 경우는 교대제를 실시하는 것이 원칙일 것이다.

노동 환경과 복지 수준도 바람직한 수준이 되지 못한다. 이것은 국제적 유명 상표 신발의 하청 생산 업체인 T사의 경우와 비교해 보면 급방 드러난다. 이 업체는 매월 본사에서 직접 검사가 나오고 그 점수에 따라 주문량이 정해지는데 숙소, 이발관, 상점, 병원, 전화, 식당, 은행, 목욕탕, 테니스장, 배구장, 화장실 등을 제대로 갖추고 저녁마다 강당에서 영화 상영을 하고 있었다. 그런데도 기숙사와 음식이 좋지 못하다고 파업이 발생한 적이 있었다. 결국 한국 기업은 중소기업체의 경우 언제라도 이 문제와 관련하여서는 잠재적인 쟁의의 소지를 지니고 있다.

사회 보험은 중국 당국의 법적 근거가 약하고 통일성이 결여되어 있어 한국 기업의 편법이 가장 많이 동원되는 부분이다. 천진 개발구의 경우 사회보험성 부가경비는 양로보험, 실업보험, 출산보험, 산재보험, 의료보험, 주택적립금이 있는데 모두 합칠 경우 일인당 대략 기본급 정도가 된다. “그걸 다 내고 어떻게 기업을 하라는 말이나!”는 어느 사장의 말처럼 숫자가 적어도 300~400명 이상의 노동자를 고용하는 외자 기업의 입장에서는 이것은 엄청난 비용 부담이 아닐 수 없다. 결국 많은 기업은 그 부담을 피하기 위하여 노동자의 수를 줄이거나 일부 항목만을 납부하는 방식을 택하고 있다. 중국 당국도 이것을 알고 있지만 기업 형편을 봐가며 묵인하거나 개인적인 관계나 거래를 통해 눈감아 주고 있다. 이것은 결국 수혜자인 노동자의 권익을 침해하고 있으며 노동자들도 이것을 인식하고 있어 쟁의의 큰 요인으로 작용한다.

해고의 경우는 아주 민감한 사안으로 이 문제로 쟁의를 겪은 한국인 관리자들은 아주 신중하게 다루고 있었다. 실제로 자재 도둑질, 지각, 결근, 근무태만 등이 원인이었다. 그러나 해고 사유의 정당성을 너무 자신한 나머지 확인서를 받지 않거나 인권 보장의 차원에서 노동자가 이의를 제기하면 노동중재위원회를 거쳐야 하는 절차를 무시하는 경우가 많다.

1) 쟁의의 유형과 처리 방식

노동쟁의는 가장 조사가 어려운 부분이다. 어느 기업도 자신과 직접 관련된 과업에 대해서는 이야기하기를 꺼린다. 노동자들도 여러 가지 불이익을 염려하여 처음 보는 조사자에게 내놓고 쟁의의 원인과 처리 방식, 자신들의 입장 등을 이야기하려고 하지 않는다. 그러나 노동자들이 많이 모이는 상점이나 음식점, 거리 조사를 실시한 결과 쟁의는 거의 모든 한국 기업에서 여러 가지 형태로 발생하였거나 발생하고 있었다. 회수된 100여장의 설문지에서도 단편적이거나 쟁의의 원인과 쟁의를 유발하는 노무관리의 문제점을 파악할 수가 있었다.



2) 다양한 쟁의의 유형

쟁의의 유형은 아주 다양하다. 그것은 크게 보수(임금, 보너스, 잔업수당, 봉급인상 속도, 임금 지급 날짜 준수), 보험, 복지시설(점심, 기숙사 시설, 공장안에 에어컨 설치, 뜨거운 물 등 포함, 야근시 교통편 제공등), 작업환경(안전, 위생), 처벌(벌점제도 포함), 징직, 해고, 노동 계약서 이행, 성과급, 휴식시간, 여공 보호, 고압적 인사관리(불합리한 부서 이동), 생산관리 방식등의 제도적 부분과 인격 모독, 차별대우 등의 비제도적 부분으로 나눌 수 있다. 또 중국인 노동자들은 한국인 관리자의 이동이 잦고 회사 내규가 수시로 바뀐다는 것도 불만으로 제시한다.

노동 쟁의의 유형중 처벌과 관련된 수치가 제일 높게 나타나는데 이것은 노무관리의 소홀에 기인하는 것이다.

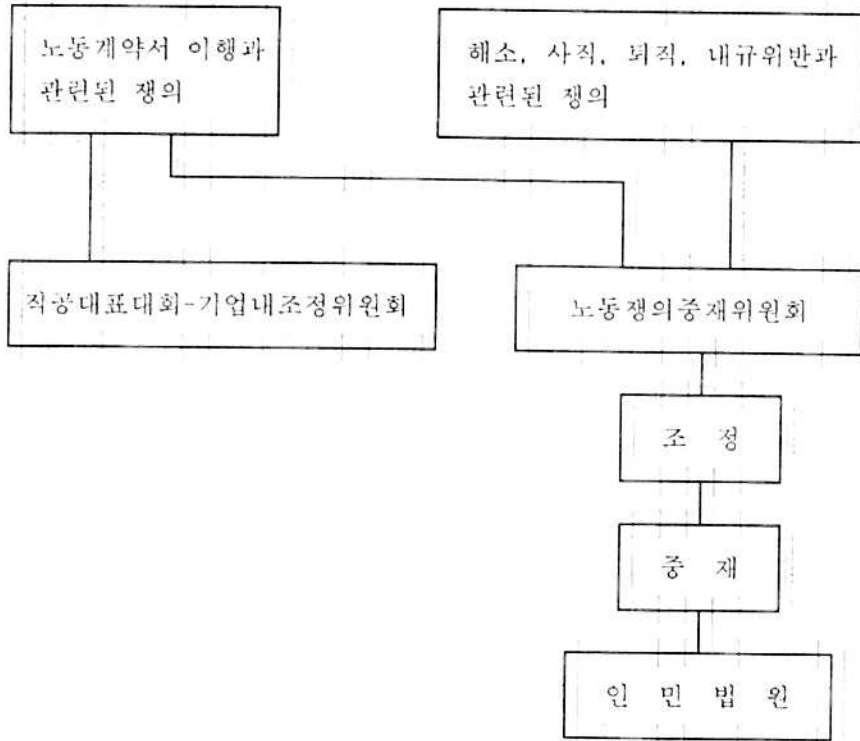
그 다음 사직, 자동 퇴직, 해고 등과 관련된 쟁의 유형이 많은데 이것은 관리자가 퇴직금 등과 관련된 노동계약서를 이행하지 않는 부분과 노동자가 임금에 따라 철재처럼 이동하면서 무리한 요구를 하는 경우도 있다. 해고의 경우는 대부분 노동자측의 과실이 인정되나 작은 과실의 경우 그것을 타이르는 노력을 보이지 않는 경우가 많으며, 해고 과정에서 잘못을 인정하는 확인서 등을 받지 않은 경우 분쟁이 발생하는 경우가 많다.<sup>8)</sup>

보수와 관련된 부분은 노사간의 기대치가 불일치하여 발생한다. 노동자는 임금이 국유기업 보다는 많지만 노동강도나 직장의 안정성, 주택 제공을 비롯한 복지에서 불리한 점이 있으므로 더 받아야 된다는 입장이다. 이때 사용자의 중국 국유기업 보다 많이 주고 있으며 싫으면 나가도 좋다는 식의 고자세는 노동자에게는 부정적으로 비쳐 진다. 또 사용자는 노동자가 직접 받지는 않지만 임금 분만큼 지불하는 보험등의 복지급여를 노동자들이 잘 이해해 주지 못한다고 생각하여 양측의 불만이 고조된다.

중국 노동자들이 제일 이해하지 못하는 부분이 능력급에 관한 회사 내규이다. 대부분의 기업은 능력과 성과에 따라 임금과 승진에 차이를 두는 것을 당연시하고 있다. 또 보험 등 복지비용과 관련해 외지 노동자의 임금을 현지 노동자의 임금 보다 낮게 책정하는 경우도 있다. 상당수의 노동자들은 이것이 부당하다고 생각한다. 심지어는 직급에 따른 임금의 차이조차 인정하지 않는 경우도 있다. 그러나 지금은 중국 노동자들도 많이 습관이 되어있다.

8) 해고 근로자들은 경우에 따라 테러를 행하기도 한다. 본인이 방문한 D 정공에서는 이발을 하러 공장 밖으로 나갔다가 각목에 뒤통수를 맞은 한국인 관리자를 직접 만나기도 하였다. 실제 일부 한국 기업의 관리자는 외출시 아주 조심하고 밤에 두려움을 느끼는 등의 사례가 많이 발견된다.

노동쟁의 발생



3) 분쟁처리 방식

현재 노동쟁의가 발생하면 공회와 노동국이 협조하여 처리하게 되어 있으나 한국 기업은 대부분 협상을 통해 기업 내부에서 해결하고 있다. 여기에는 공회나 노동자 대표가 나서며 다시 중재위원회에서 중재가 안되면 인민 법원에 제소하게 된다. 정확한 통계는 없지만 한국 기업은 60% 이상이 기업 내부 차원에서의 협상이나 중재 화해로 해결하고 있었다. 그것은 재판의 경우 시간도 많이 걸리고 결과가 협상이나 중재보다 나올 게 없다는 것을 한국인 관리자들이 잘 인식하고 있기 때문이기도 하다. 현재 중국정부도 협상이나 중재를 적극 장려하고 있는데 외자유치 환경을 악화시키지 않으려는 것이 그 가장 중요한 이유이다. 한국 기업에서 발생하는 대부분의 노동쟁의는 그 원인이 해결 불가능할 정도로 심각한 문제는 없다. 따라서 인내심을 가지고 대화를 통해 설득하면 어느 정도 까지는 서로간의 차이를 좁힐 수 있는 사안들이다. 그런데 어떤 경우는 예를 들어 “문을 닫아 버리겠다” “너희들 모두 해고하고 다시 뽑겠다”는 등 쟁의 발생 이후 관리자의 미숙하고 감정적인 대처로 오히려 쟁의를 격화시키는



경우도 있다. 또 본보기를 보여주기 위하여 쟁의가 끝난 후 비디오로 찍어 둔 주동자를 100여 명 썩이나 대량으로 해고하여 잠재적으로 더 큰 불안 요인을 잉태하고 있다.

이 다양한 쟁의의 근본적인 원인은 크게 다음 네가지로 나누어 볼수 있다.

우선 이미 지적인 문화와 직업 가치관의 차이이다. 국가주도의 직장 분배와 생활 보장 관행에 익숙한 중국 노동자들은 노력하는 대дона 책임감이 결여되어 있다. 그리고 평등관념이 강하여 공사가 분명하지 못하고 품질이나 경쟁에 대한 인식이 부족하다. 이것은 자본주의적 관리 방식에 익숙한 외자기업이 모두 불만스러워하는 부분이다.

둘째 노무 관리 방식이 너무 주관적이다. 관리자들은 노동자들의 게으름이나 책임감의 결여를 참지 못하여 불합리하거나 징벌적인 조치를 통하여 그들을 개조시키려고만 한다. 예를 들어 아침조회에서 정신총화를 하거나 임무를 부여하고 그날의 작업량을 마쳐야만 퇴근하게 하는 방법을 쓴다. 말을 듣지 않으면 임금에서 공제하는 데 많지 않은 월급에 공제까지 당하면 이들은 회사의 물건을 훔치거나 태업, 고의 불량품 등으로 맞서게 된다.

셋째 노사간에 상호 신뢰가 부족하다. 노동자들은 외자기업을 믿을 만한 직장으로 생각하기 보다는 일정기간 생활을 유지하기 위한 수단으로만 생각한다. 워낙 체제의 차이에 따른 직업관이 다르므로 어느 한 쪽을 탓할 수는 없겠지만 사용자 쪽에서 명확한 규정을 적용하고 계약을 준수하는 장기적인 마음 가짐이 있다면 어느 정도까지는 신뢰 확보가 가능할 것이라고 생각된다.

네째 협상체계가 갖추어져 있지 못하다. 상호 신뢰와 대화 채널이 형성되지 못한 상태에서 노동자들은 자신들이 언제나 실업의 위협에 노출되어 있다고 생각한다. 이런 상황에서 어떤 조그만 불이익이 있게 되면 그들은 아주 민감해 질 수밖에 없다. 현지 관리자들이 월급을 하루라도 늦게 지불하는 것은 절대 금기라고 입을 모아 말하는 것도 중국인의 금전관과 더불어 이러한 맥락에서 이해할 수 있다. 현재 중국당국은 제 3자의 역할을 하고자 하나 사용자가 보기에 객관적이지 못한 경우가 많다. 한국기업의 사장들은 큰 규모의 과업이 나면 어쨌든 눈에 보이지 않는 비용을 지불할 수밖에 없다고 말한다.

**4) 해결 방안-공회의 중요성**

중국의 공회는 한국의 노동조합과는 달리 단결권, 단체 교섭권만 있고 단체행동권이 없다. 실권도 권리 행사 능력도 집행 능력도 없는 것이다. 공회의 설치와 가입도 법적으로 의무화되어 있지가 않다. 따라서 공회는 친목 단체적 성격이 짙고 회사와 협조적이며 직원단합대회, 야유회, 생산성 향상 등의 역할을 수행하는 것이 일반적이다.

실제 노동자 설문 조사에서도 미응답자를 제외고는 모두가 공회가 유명무실하다고 말한다. 어떤 회사는 한국인 사장이 공회 책임자를 맡고 있을 정도이며 또 다른 경우는 노동자의 투표에 의해 한국인이 공회의 부주석이 되기도 한다. 대개는 중국 당국에서 추천하는 사람들

쓰는 정도이다.

공회가 이렇게 실권이 없고 위협성이 없는데도 한국 기업은 상당수의 기업에 공회가 설립되어 있지 않았다(95년 초 28.9%). 실제로 공회는 파업을 하는 단체가 아니라 회사가 잘 되도록 도와 주고 파업이 발생하면 중간 조절 역할을 한다. 문제는 국내의 노동조합을 연상하여 공회 설립에 소극적인 한국기업의 공회 기피증인데 이것은 장기적으로 보아 결코 좋은 일이 아니다. 설문지 조사에서 60% 이상의 노동자가 공회가 없다는데 불만을 가지고 있으며 문제가 생기면 공회를 찾겠다고 대답하고 있다.

실제로 1993년도에 발생한 태업이나 파업의 79.29%가 공회, 쟁의 조정위원회가 조직되어 있지 않거나 근로 계약이 체결되지 않은 기업에서 발생하였다는 보고도 있다. (「중국전출기업 법률트러블과 대책」 p217 대외투자개발원 1996)

현재 중국 중앙정부는 의자 기업에 공회 설치를 적극 권장하고 있으며 95년 말까지 80% 이상의 공회 설치를 목표로 하였다. 이제 장기적인 안목에서 그 실체를 인정하여 공회를 설립하고 협조적인 관계를 유지하려는 사고의 전환이 요구 된다.

### 5) 한국인 관리자의 성문제

상당수의 한국인 중간 관리자들은 20대 후반에서 30대 후반 정도의 나이이다. 이들은 자녀 교육, 언어문제, 열악한 생활 환경 등으로 가족이 함께 나오지 못하는 경우가 많다. IMF이후 이러한 상황은 더욱 악화되고 있으며 실제로 성적인 문제의 해결은 큰 고민거리라고 말한다. 대부분은 여자가 시중을 드는 불법적인 가라오케를 다니는데 비용도 만만찮고 우리 술문화와 관련하여 부작용이 만만치가 않다. 심한 경우는 현지처 비슷하게 동거하는 경우도 있는 등 상당한 문제의 소지가 있다. 실제로 여자 문제 때문에 돈을 갈취 당하거나 회사내에서 여성 노동자와 문제가 되어 귀국 조치된 예도 있다. 일부지만 아예 예쁜 여비서를 두는 경우도 있는데 회사의 분위기와 신뢰에 상당히 악영향을 끼칠 수 밖에 없다. 궁극적으로 이 문제는 개인의 양식에 맡겨야 하겠지만 여가 선용을 위한 문화공간이나 정기 귀국 휴가등 회사 차원의 다양한 대책이 요구된다.

### 6) IMF이후의 문제점

현재도 진행 중이므로 구체적인 통계를 낼 수는 없지만 현재 한국기업의 30% 정도가 도산하지 않았느냐는 것이 현지의 일반적인 추측이다. 그런데 문제는 임금을 체불하고 야반 도주하는 비양심적인 기업 때문에 한국인 내지는 한국기업의 이미지가 전반적으로 악화되어 있다는 것이다. 도산한 기업의 노동자들은 임금을 받지 못하게 되면 제 멋대로 공장의 물건이나 기계를 내다 파는데 이 과정에서 소문은 확대 재생산 된다. 98년 들어 한국차를 타고 나가면 돌을 던진다든가 한국인 관리자들이 테러를 당하는 사건이 발생할 정도이다. 정부 차원의 대

책이 지급하다.

**5. 조선족 문제**

중국 진출 한국 기업 논의에서 빼놓을 수 없는 것이 조선족 문제다. 한국 기업들은 중국 진출 초기 통역 등을 위해 조선족을 우대하는 정책을 폈다. 이에 따라 텐진의 경우도 지난 92년 2천명에 불과하던 조선족 숫자가 현재 2만명에 이를 정도로 늘었다. 이중 수교 이전 텐진에 거주하던 2천명의 조선족들은 대부분 조선말을 못하는 조선족이었던 반면, 그 이후 늘어난 조선족들은 조선족 집단거주지인 동북3성에서 유입된 조선말이 가능한 조선족이다. 이는 중국 내부의 도시화과정과 함께 한국 기업의 수요가 조선족 증가의 큰 요인임을 보여준다.

그러나 텐진지역의 2만여명 조선족들은 현재 높은 실업률에 고통받고 있다. 무엇보다 초기에 조선족들에게 우호적이었던 한국 기업들이 점차 조선족 고용숫자도 줄여가고 있기 때문이다. 한국 기업이 조선족 채용을 기피하는 이유는 복잡적이다.

그중 하나가 한족 노동자 통제 문제다. 한국 기업들은 조선족을 중간관리인으로 채용할 경우 한족 노동자들로부터 “같은 민족끼리 다해먹는다” 라는 불만을 들어야 한다고 전한다. 따라서 ‘중국인에 의한 중국인의 기업’이라는 현지화 전략에 큰 차질을 빚게 된다는 것이다. 또 중국 사회에 익숙해지면서 기업인들은 조선족의 가치도 통역으로서도 그리 높지 않다고 판단한다. 조선족의 중국어가 동북3성 지방의 사투리인데다, 그나마 대학에 들어와서 외국어 배우듯이 배우는 경우가 많다. 이에 따라 중요 바이어와 대화를 할 때 조선족의 통역은 오히려 ‘품위’를 떨어뜨린다는 게 한국 기업인들의 판단이다.

이에 덧붙여 텐진당국의 정책도 조선족의 채용을 가로막는 큰 요인이다. 현재 텐진의 실업률은 30% 이상으로 추정된다. 이런 높은 실업률 속에서 텐진 당국은 가능한 일자리를 원주민에게 주기 위해 외성인의 경우 증명서를 발급하고, 채용 때 일정한 비율의 관리비를 기업과 노동자 양쪽으로부터 걷는다. 이 또한 기업에는 비용상승으로 나타나므로 외성인인 조선족의 채용을 꺼리고 있다. 이에 따라 많은 조선인들이 실업 속에서 강도나 조직폭력의 유혹에 시달리고 있다는 게 현지 조선족들의 증언이다.

텐진시 조선족 상조회 격인 ‘텐진 조선족 연의회’ 김범한(66) 회장은 이런 조선족의 어려운 처지를 도와주는 방안으로 한국 기업과 정부가 “사람을 키워야 한다”는 장기적인 투자마인드로 접근해야 한다고 조언한다.

**6. 결론-요구되는 인식의 전환**

이상에서 파악된 대로 중국 진출 한국기업의 현지에서 뿌리내리기는 현지에서 살아남고자 하는 기업들의 노력으로 상당부분 진척됐지만, 아직도 많은 자기 반성이 요구된다.



중국에서는 한국식 상하관념이 통하지 않는다. 즉 수직적인 관계가 아니라 상당한 정도로 수평적인 관계이다. 실례로 외부 손님과의 자리에 기사와 사장이 같이 밥을 먹는 것은 보통이다. 또 한국인 관리자가 친하다고 귀를 만지거나 머리를 톡톡치고 꺾이는 행위에 이들은 바로 반발한다. 여성 노동자도 모욕을 당하였을 경우 바로 관리자의 뺨을 치는 경우가 아주 흔하다. 사장이라고 큰 소리만 쳐서는 안되며 규칙을 만들고 호의적으로 교육하여야 한다. 조그만 일로 해고하고 제명하면 불만이 생기고 파업의 원인이 될 뿐이다.

한국식 관리가 명령계통을 중시한다면 중국식 관리는 비효율적이지만 노동자와 함께 상의하는 방식을 취한다. 따라서 외국인 이라는 반감에 관리상의 불만까지 겹쳐진다. 그러나 이것을 중간에서 조정하고 완화하는 장치나 사람이 없으므로 불만이 잠재할 수밖에 없다.

중국이 낙후되어 있고 보기에 못산다고 하여 무시하는 것은 그들을 고용하여 이윤을 추구하는 기업에 전혀 도움이 되지 않는다. 우리도 그런 시절이 있었고 한 번 살아본 세상을 다시 산다는 여유와 관대함이 필요하다. 순간적으로 이기지 말고 상대가 따라 올수 있는 토양을 만들고 긍정적인 분위기를 조성하는 것이 필요하다. 예를 들어 남자 직원의 경우 사무실이나 작업장에서 아무렇지 않게 옷통을 벗고 맨 살을 드러 낸다. 심지어 시내의 현대식 백화점에서 옷통을 벗고 활보하여도 말하는 사람이 없을 정도이다. 이때 중요한 것은 대화를 통하여 상대방을 설득할 수 있는 인내심이다.

자재, 생산품 절도는 노동자들에게 아주 흔히 나타나는 현상이다. 완구를 분해하여 나간다는가 신발의 경우 부품을 들고 나가 다른 회사의 부품과 조립하여 시장에 내다 팔기도 한다. 심지어 개인에게 아무 소용도 없는 VTR 드럼을 들고 나가기 까지 한다. 그래서 작업 능률의 저하에도 불구하고 한 라인에서 다른 라인으로 넘어갈 때 검사 도장을 찍기도 한다. 이 문제는 지금으로서는 영원한 숙제로 지속적인 교육과 감시만이 문제를 해결할 수 있는 유일한 방법이다. 몸수색은 중국인을 시켜도 불법이며 벌금, 내부고발, 감사 카메라, 신고 포상제도는 부작용이 아주 크다. 일부 기업에서 현직인이 아닌 경찰 출신 외지인을 고용하고 있는 데 좋은 방법이다.

외자기업이 봉급이 많다는 것은 알지만 중국기업처럼 안정적인 직장이 아니므로 외자기업 스스로는 봉급을 많이 준다고 생각하지만 노동자들은 전혀 만족하지 않는다. 외자 기업은 눈앞에 보이는 것에 너무 집착하지 말고 장기적인 전망아래 이 문제에 관심을 두어야 한다. 예를 들어 이번 양자강 홍수에 모금활동을 하고 의류를 보낸 기업은 노동자들의 큰 호응을 받았다. 하지만 저자본에 단기적으로 싼 임금만을 보고 들어온 중소기업들은 처음부터 한계를 지닐 수밖에 없다.

제도의 차이는 시간이 흐르면서 오히려 극복이 되고 있지만 문화적인 차이는 여전히 많은 문제를 만들어 내고 있다. 한국과 중국은 문화적으로 많은 부분을 공유하고 있기 때문에 한국인 관리자들은 한국과 중국이 그다지 다르지 않다고 생각하는 경향이 있다. 그러나 한국

과 중국은 중첩되는 부분이 있기 때문에 오히려 이해하기 어렵고 쉽게 오해를 불러 일으킬 수 있는 부분이 많다.

우리가 중국을 이해하려는 노력도 중요하지만 중국인 노동자에게 우리를 이해시키려는 노력은 더욱 중요하다. 신발 제조 업체인 T산업은 인건 주민을 상대로 한국어 교육을 하여 시간수에 따라 가산점을 부여하는 인센티브제를 실시하여 좋은 반응을 얻고 있다. 궁극적으로는 한국말을 할 줄 아는 현지직원을 양성할 필요가 절실하다.

일부 중국인 노동자들은 한국인들이 분방하다고 말하기 까지 한다. 내일 해도 될걸 왜 오늘 꼭 다해야 하느냐는 것이다. 우리가 보기에는 웃기지만 그들을 이해하는 차원에서 보면 행복 지수는 그들이 우리 보다 높은 게 아닌가 하는 생각이 들기도 한다. 문제는 어떤 각도에서 바라 보느냐 하는 점이다.

노동자들과 대화를 할 때 역사적인 문제는 피해야 한다. 또 조선족의 앞이라도 중국인을 무시하는 언행을 삼가야 한다. 그들의 자존심에 상처를 주게 되면 임금인상으로도 반회할 수 없는 아주 부정적인 영향을 끼치게 될 뿐이다.

같은 행동이라도 중국인과 한국인 사이에 다르게 해석되는 경우가 있다. 일례로 급한 성격의 한국인 관리자가 구타나 욕설을 하지 않고 한국에서 흔히 하듯 불펜이나 서류를 내 던져도 그들은 구타와 같은 행위로 간주 한다. 실제로 한 기업에서 노동자를 밀었다가 파업이 일어난 어이없는 경우도 있다.

“관시”는 중요하지만 만능은 아니다. 내 쪽에 하자가 없을 경우 “관시” 비용은 절감될 수 밖에 없다. 정상적인 절차와 규정을 무시하고 “관시”로만 해결하려다가는 나중에 약점이 잡힐 수 밖에 없다. 상대방이 가진 수단과 무기를 잘 인식하여야 하며 따라서 우선 중국법을 준수 하려는 마음 가짐이 요구 된다.

**참고자료**

- 중국투자기업 노무관리 가이드 98.6월 주중한국대사관, 중국한국상회
- 중국진출 한국기업의 현지 경영실태와 애로요인, 98년6월, 대한상공회의소 한중민간경제협 의회
- 중국경제단신 98-194호 98년 8월1일 대한상공회의소 베이징사무소.



# '크리스몬', '레포르마시', 그리고 인도네시아 한인기업 노동문제: 의류·제화 업종을 중심으로<sup>1)</sup>

전제성 (서울대 정치학 박사과정, 참여연대 국제인권센터 실행위원)

## 1. 머리말

인도네시아의 통화위기(Krismon)와 그에 따른 개혁(reformasi)은 인도네시아 정치경제에 결정적인 국면(critical juncture)을 형성하면서 모든 분야에 심대한 파장을 일으키고 있다. 이 글은 이러한 정치경제 변동이 인도네시아에서 노동집약적 수출산업의 핵심을 차지하는 한인 의류 기업과 제화 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지, 또한 이에 대비하여 한인 기업은 어떻게 변화해야 하는지를 밝히기 위한 목적을 갖는다. 다시 말해 이 글은 경제 위기와 정치 개혁이라는 복합적인 충격이 인도네시아 노동계급 형성에 어떻게 작용하는지 알아내려는 학문적 '호기심' 뿐만 아니라 인도네시아 진출 한인 기업들이 변화하는 노동정치에 발맞추어 노무관리를 어떻게 개선해야 하는지를 권고하려는 실천적인 목적도 갖고 있다.

이 논문은 1998년 여름에 수행된 현지조사에 바탕을 둔 것이다. 필자와 함께 최난경(인도네시아 가자마다대 인류학과 석사과정, 정치학 석사), 정은숙(서울대 국제지역원 동남아시아지역전공 석사과정)은 참여연대 국제인권센터의 1998년 인도네시아 현지기업 조사단원으로서 1998년 8월 16일부터 30일까지 보룸간, 격동의 중심이 되는 수도권 자보타벡(Jabotabek) 지역, 즉 자카르타(Jakarta), 보고르(Bogor), 탕거랑(Tangerang), 베키시(Bekasi)에서 현지 조사를 진행했다. 이 지역은 한국대사관과 한인회, 인도네시아 양대 노총의 본부가 있고, 노동운동단체가 밀집되어 있으며, 수출공단이 조성된 지역이어서 노동운동이 활발한 지역이기 때문에 선정되었다.

주요 조사 대상 업종은 제화와 의류 업종으로 한정하였다. 제화와 의류는 해외에 진출해 있는 우리 나라 노동 집약 산업의 '쌍두 마차'라는 점에서 중요하고, 진출 이후 최근까지 줄곧 노동 문제를 일으키던 업종이다. 인도네시아에 진출한지 이제 대략 10년이 되므로, 지속성과

1) 더위 속에서 모기와 싸우며 함께 강행군한 최난경과 정은숙에게 고마운 마음을 전한다. 조사의 사전 작업을 담당해준 참여연대 국제인권센터의 차미경 씨, 현지에서 이번 조사를 힘껏 지원해준 주인도네시아 한국대사관의 김종권 문화홍보관께 감사한다. 정동진 봉제 협회장을 비롯하여 면접에 적극적으로 응해준 한국인과 인도네시아인 모두에게 감사한다.

변화를 동시에 볼 수 있는 업종이기도 하다. 우리는 한국 공관 및 한인 기업과 인도네시아 민간 단체(NGO)를 방문하여, 한인 기업 관계자들과 인도네시아 노동운동가 및 노동자들을 심층 면접하고 보고서와 소송 자료들을 입수하는 방식으로 데이터를 수집하였다. 면접한 사람들은 총 34명으로, 한인 기업 관계자가 9명, 인도네시아 양대 노총을 포함하여 노동운동 관련 민간 단체 활동가 및 학자가 11명, 노조위원장 및 노동자가 14명이었다. 조사된 기업은 총 14개 기업으로, 9개 기업이 한인 기업이었다. 의류 기업이 9개, 제화 기업이 5개였다. 직접 방문한 기업은 4개였고, 나머지는 보고서나 면접으로 정보를 얻었다(자세한 면접 결과는 전제성·최난경·정은숙 1998a 참조).

인도네시아 진출 한인기업에 대한 개척적인 몇 편의 연구(신운환 1995; 전경수·송도영 1997; 설동훈 1997)는 모두 통화위기 이전에 쓰여진 것들이고, 1990년대 인도네시아 노동정치 전반에 관한 몇 편의 회소한 연구들(Manning 1993; Hadiz 1994; Hess 1997; 전제성 1998b)도 수하르트 하야 이전에 쓰여진 글들이어서, 이 글이 최근의 인도네시아 노동정치 변화를 다루면서 기업 수준의 노무 관리를 점검한 최초의 논문일 것 같다.

2장에서는 작금의 인도네시아 정치 경제적 상황을 살펴보고, 이러한 정치 경제적 상황 변화가 기업 환경을 어떻게 바꾸어내고 있는지 설명하겠다. 3장에서는 한국 의류 및 제화 기업의 노무 관리가 환경 변화에 어떻게 대응하거나 뒤 처지고 있는지 사례들을 열거하면서 설명할 것이며, 임금, 복지, 해고, 노동규율, 노동조합 등 주요 항목별로 지속적인 문제뿐만 아니라 개선되고 있는 점도 지적하고자 한다. 결론적으로 4장에서 한인 기업 노무 관리가 개선된 점을 요약하고 그러한 변화의 이유를 1990년대 기업 환경의 변화와 현재 국면의 영향으로 나누어 설명하면서 새로운 시대에 부합하는 노무 관리 개선 방향을 제시해 보겠다.

## 2. 기업환경의 변화

### (1) '크리스몬'과 '레포르마시'

인도네시아 경제는 1960년대 중반부터 30년간 연평균 7%대의 성장을 보이면서 동아시아 기적의 사례로 거론되었다. 1966년 수하르트(Suharto) 집권 이후 '신질서'(Orde Baru) 인도네시아는 정치 안정, 실용주의적 경제 정책, 미국과 일본을 비롯한 서방의 원조, 1970년대 국제 석유가격의 폭등(oil boom) 덕분에 순조로운 경제 성장을 이룰 수 있었다. 1980년대 초반에 석유가격이 폭락하자 수하르트 정권은 경제전략을 수정하여 위기를 극복하였다. 이 때부터 기존의 수입대체 산업화 전략을 약화시키고, 경제의 탈규제화와 외국인 투자 유치 확대를 통해 노동집약적 수출지향 산업화 전략을 추진하였다(전제성 1998a). 2억 인구의 풍부한 노동력을 바탕으로 동북아 사양 산업을 이전 받아 추진된 노동집약적 산업화는 의류, 신발, 완구 등 왕성한 수출 업종을 탄생시켰고, 한국 기업들도 그 이익을 담당했다.



인도네시아에서 20여 년간 추진된 산업화의 결과로 경제구조가 변화하여 1970년대 이래 특히 1980년대부터 노동자 계급이 성장하였다. 1971년에는 고용된 인구의 70% 이상이 농업노동자였고 노동력 전체의 약 6%만이 제조업에 고용되었으며 제조업 노동자의 4분의 3이 작고 보잘 것 없는 소규모 기업에서 일하고 있었다. 그렇지만 점차 농업 인구가 줄어들고 서비스 부문을 필두로 다른 모든 부문이 성장하였고 제조업 노동자도 늘어났다. 고용된 남성 인구 전체에서 제조업 노동자가 차지하는 비중이 1971년에 6%에서 1990년에 10%로 증가했고, 여성의 경우는 11%에서 15%로 증가했다. 그래서 산업노동자는 1990년에 약 1천 2백만 명 정도로 추산되었다(전제성 1998b). 실업율은 높았지만 노동집약적 산업화를 지속적으로 추진하면 일자리가 계속 만들어지리라 기대되었다.

그러나 태국에서 시작된 통화위기에 '감염'되어 1997년 가을에 국제통화기금(IMF)의 구제금융을 수용하면서부터 과거의 성장 신화와 단절되었다. 달러당 2천5백루피아였던 환율이 1만 7천루피아에 육박할 정도의 환율 대폭락을 수개월 경험하면서 아시아 최악의 경제위기를 맞이하였고 아직도 위기에서 벗어나고 있지 못하다. 부동산 가격이 폭락하였고 부실은행들이 폐쇄되었고 국내 시장을 지향하는 기업들이 많이 도산했다. 실업 인구가 급증했고 거리를 헤매는 거지들과 노숙자들도 늘어났다. 공산품 가격이 폭등하는데다가 엘니뇨 가뭄과 산불까지 겹쳐 식량이 모자라자 폭동이 빈발했다. 약탈과 폭행의 대상이 된 소수종족 화교들이 가산을 정리하여 주변 나라로 탈출하였고, 거대 화교 자본가들도 이탈하였다(McBeth et al. 1998). <표 1>에 나타난 국내총생산의 증감 비율은 지금의 인도네시아 경제와 예전의 변명을 날카롭게 대비시켜 보여준다.

<표 1> 인도네시아의 연간 경제성장, 1996-98 (단위 %)

년도	1996	1997	1998
농업	3.2	0.4	0.4
광업	5.8	2.3	-3.1
제조업	11.2	8.5	-21.0
공공부문	13.2	11.8	0.7
건설	12.8	9.2	-37.5
무역, 숙박, 요식업	8.2	7.3	-24.5
운송·통신	7.8	9.2	-19.1
금융	8.8	6.8	-28.7

각종 서비스	3.4	3.1	-5.2
국내총생산(GDP) 총액	8.0	6.0	-17.1
비식유부문	8.3	6.6	-18.6

출처: Hill 1998.

주의: 1998년은 1월부터 9월까지임.

이 와중에서 32년간 집권하면서 인도네시아 '개발의 아버지'(Bapak Pembangunan)로 불리던 수하르토가 사임하고 하비비(B. J. Habibie) 부통령이 권력을 승계하였다. 수하르토 시대 인도네시아 정치의 기본 패턴은 권위주의적인 것이었다. 공산당은 금지되었으며, 군소 정당은 3개 정당으로 통합되었고, 선거 기간을 제외하고는 지방에서의 정당 활동이 금지되었고, 화교들의 정치활동도 금지되었고, 노동조합을 비롯한 이익집단들은 국가조합주의적(state corporatist)으로 통제되었다. 취약한 야당과 시민사회를 기반으로 정치 권력은 수하르토 개인의 사유물로 독점되고 전유될 수 있었다(전제성 1998a). 그러나 수하르토가 물러나자 그간에 정치안정을 유지하기 위해 행사되어 오던 여러 가지 제도들이 폐기의 대상으로 제기되고 하비비 신정권은 땅에 떨어진 정치적 정당성을 회복하기 위해 개혁을 논하기 시작하였다.

확장된 시민 사회의 압력을 받은 하비비 정권은 잔여 임기를 다 채우지 않는 과도 정권으로 스스로의 성격을 밝히고, 1999년 5월 총선과 12월 대선을 정치 일정으로 제시하였다. 집권 여당(Golkar)이 창립 이래 처음으로 당대표를 선거로 선출했다. 지방에서도 부패한 주지사, 시장, 군수, 면장들이 대학생들과 시민들의 시위와 농성으로 밀려나고 있다. 의회 제도에 대한 개혁 방향이 설정되었고, 정당 규제를 풀어 100개 이상의 군소 정당이 설립되었다. 1998년 2월의 재야 인사 납치, 5월 12일 트리삭티(Trisakti) 대학교에서 시위 학생 6명 사살, 5월 13-15일 자카르타 폭동과 중국계 여성 수백 명에 대한 집단 강간 사건에 군 특수부대가 어떻게 개입했는지에 대한 조사가 진행되고 있다(신운환 1998a; 1998b). 물론 수하르토의 후견과 권력 이양을 받아 태생적인 한계를 지닌 하비비 정권이 추진하는 현재의 개혁이 인도네시아 사회에서 폭발하는 인종적 공격, 약탈, 범죄의 증가, 지역분리주의의 대두와 더불어, '2보 전진'과 '1보 후퇴'를 거듭하면서 국내의 민주주의 옹호자들의 기대에 미치지 못하고 있지만(Vatikiotis 1998), 개혁이 진행되고 있다는 사실은 부인할 수 없다.

노동 정책도 개혁이 진행중인 영역이다. 하비비 정부는 집회와 결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 협약을 비준하였고, 대통령령으로 독립 노총을 인정하였다. 따라서 예전의 국가조합주의적 노동 통제가 더 이상 유지될 수 없게 되었다. 그간에 법외 노조로 존재하면서



각종 탄압을 받았던 인도네시아변영노조(SBSI)가 합법성을 얻게 되었고, 여러 개의 전국 독립 노조들이 결성되었고 기업 단위에서도 복수노조가 합법화되고 있었다. '정당 창설 바람'을 타고 '전국노동당'(Partai Buruh Nasional)을 비롯하여 노동자 정당을 표방한 정당도 4개나 설립되었다(전제성 1998c).

이리하여 인도네시아인들은 경제위기와 정치개혁의 와중에서 '위험하면서도 흥미진진한 시대'를 살게 되었으며 '통화위기'를 뜻하는 '크리스몬'(krismon)과 '개혁'을 뜻하는 '레포르마시'(reformasi)라는 단어가 작금의 인도네시아인들에게 가장 인기를 끄는 두 단어가 되었다.

(2) 노동 대중의 시련과 노동 운동 조직의 진군

인도네시아의 경제 위기는 노동자 생계에 치명적인 타격을 가하였다. 그것은 우선 한국이나 태국에서처럼 실업으로 나타났다. 내수 기업들과 금융 회사들, 건설 및 부동산 관련 업체들이 줄지어 파산하자 실업자들이 양산되고 경기 위축으로 인해 백만 명에 달하는 신규취업 대상자들이 직장을 구하기 어렵게 되었다. 비교적 경영 상태가 좋은 기업들도 이 때를 틈타 고용조정을 하기도 했다. 1998년 5월에 이미 주요 도시에서 실업율이 두 배로 경증 뛰어 15-20%에 달하였고, 특히 건설 부문 5-6백만 노동자의 약 3분의 1이 직장을 잃었다고 한다(Manning 1998, 19). 자카르타 상공회의소장은 자카르타 근교에서만 4백만의 실업자가 발생했다고 추산하였다. 자카르타 근교의 인구가 2천만이고 노동가능인구가 1천 5십만이므로 실업율이 38.1%에 달한다는 이야기이다(주인니 한국대사관 상무관 1998, 15). 인도네시아 노동문제 전문가 하디쓰(Vedi Hadiz)의 주장에 따르면 인도네시아 전체의 실업인구가 8월 현재 2천만 명에 달하고 있으며, 불완전고용(underemployment) 인구까지 합치면 4천만 이상의 인구가 실업자라고 한다(전제성 외 1998b). 우리가 면접한 활동가들의 진술에 따르면 실업의 증가가 노동자들의 저항으로 곧바로 연결되지 않고 있다(LBH의 변호사 Surya Chandra, LBH-APIK의 Sri Wiyanti 면접). 아직 실적 당하지 않은 노동자들은 해고 당할 것을 우려하여 함부로 저항하지 않고 인내하고, 해고 당한 노동자들은 당장 숙식 해결 문제에 매달려야 하며 이들 가운데 상당수는 친족이 있는 고향으로 뿔뿔이 흩어졌기 때문이다.

경제 위기의 또 하나의 충격은 물가의 폭등으로 인한 생계비 상승이다. 물가가 품목에 따라 100-300% 정도 폭등하고 있기 때문에 노동자들의 실질임금이 크게 하락하고 있다. 5월까지 실질임금이 적어도 20-30% 정도 하락한 것으로 추정되었다(Manning 1998, 19). 수입하는 생필품이 많기 때문에 루베아 평가 절하가 소비자 물가에 미치는 영향이 크다. 우리가 조사하는 기간에는 "30분마다 물건 가격이 쪼들"는 말을 들을 수 있었다(대학생 Kusen 면접). 인력부는 1990년대 들어서 해마다 4월이면 '지역별 최저임금'(Upah Minimum Regional, UMR) 권장선을 상향 조정함으로써 임금 인상을 유도했었는데(Manning and Jayasuriya 1996, 35-36),

1998년 4월에는 최저임금 권장선을 인상하지 않았다. 그러다가 이에 반발하는 노동자들의 과업이 늘어나자 결국 8월에 15% 인상하였다. 그렇지만 실질 임금의 추락을 막기에는 부족한 것이었다.

실업의 증가와 생계비 상승(실질임금 하락)에 따라 빈곤층 인구가 <표 2>에서 보여주듯이 급증하고 있다. 연말까지 절대빈곤인구가 곧 전체 인구의 60%인 1억 2천만을 넘어설 것이라는 중앙통계국의 예측도 나왔다(신윤환 1998b). 또한 실업의 증가와 실질임금 하락은 '노동자 집단행동의 달레바'를 낳았다. 해고의 위험은 노동자의 집단 행동을 위축시킬 것이고, 실질임금의 하락은 집단 행동의 동기를 부여하는 방향으로 작용할 것이다. 이것이 현 시기 인도네시아 노동자가 처한 집단행동의 달레바이다.

<표 2> 인도네시아 빈곤인구, 1976-1998

년도	비율(%)			빈곤인구 수(백만)		
	도시	농촌	계	도시	농촌	계
1976	38.8	40.4	40.1	10.0	44.2	54.2
1978	30.8	33.4	33.3	8.3	38.9	47.2
1980	29.0	28.4	28.6	9.5	32.8	42.3
1981	28.1	26.5	26.8	9.3	31.3	40.6
1984	23.1	21.2	21.6	9.3	25.7	35.0
1987	20.1	16.1	17.4	9.7	20.3	30.0
1990	16.8	14.3	15.1	9.4	17.8	27.2
1993	13.4	13.8	13.7	8.7	17.2	25.9
1996	9.7	12.3	11.3	7.2	15.3	22.5
1998*	28.8	45.6	39.1	22.6	56.8	79.4

출처: 주인니 한국대사관 상무관, 1998.

주의: \*표시는 6월까지의 추정치.

노동 대중이 적자 인생을 견디고 있는 반면에, 노동 운동 조직들은 비교적 행복한 시련과 박진감을 즐기고 있다. 수하르토 퇴진과 하비비 정권의 개혁으로 인해 조성된 개혁 정국은 빈



간 조직의 그물망으로서 시민사회를 급속하게 성장시키고 있으며, 노동 운동을 활성화시키고 있다. 수하르토 하야와 개혁 추진은 야당과 재야세력, 학생 운동 조직, 민간 시민 단체, 노동 운동 조직, 독립 노조의 힘과 국내외적 명성을 강화시켰다. 우리가 조사했던 기간은 신노동법에 대한 열띤 공방과 노조 신규 등록 절차가 한창 진행중이던 시기였다. 노동권 신장의 목소리도 커지면서 노동자 조직의 조직력과 교섭력을 신장시키는 방향으로 작용할 것이다. 노동대중의 생활고가 현재 진행되는 노동운동의 활성화와 결합될 때 집단행동 가능성은 더욱 강화될 수 있다. 1998년 5월 사태 이전까지 공식 집계된 파업은 단 4건에 불과했다가, 그 후의 개혁 국면에 접어들어 8월까지 파업이 83건으로 늘어났다는 것은 이를 뒷받침한다(전제성 외 1998b).

그렇지만 왕성하게 발흥하는 노동운동의 효과는 아직 불투명하다. 독재자를 몰아내는데 일조하였던 노동운동단체들은 다시금 낡은 할거에 안주하는 가운데, 새로운 형태의 조직들이 속출하고 있다. 전반적으로 노조와 노동운동조직들의 '풀뿌리'는 여전히 약하고 엘리트 중심이라는 비판을 받고 있다(LBH-APIK의 Sri 면접; 전제성 외 1998b). 과거 국가조합주의 아래에서 독점적인 지위를 누려왔던 인도네시아노동자조합연맹(FSPSI)은 이제 3분되었고, 전국적 독립노조 인도네시아변영노동조합(SBSI)은 노조 신규 등록, '전국 노동당 지원'과 내년 5월에 예정된 총선 준비라는 중심 현안을 놓고 전국적인 판짜기에 주력하고 있다. 한국인의 시각에서 보면 인도네시아 노동운동의 성격은 대체로 온건하다. 과격하다는 평을 받는 SBSI도 '사회 안전망' 사업을 통한 실업자 구제, 노조 건설 등 제도 내 활동에 주력하고 있다(전제성 1998c; Solidarity Center의 Timothy Ryan 면접). 따라서 노동운동의 '온건성'이 해고를 두려워하는 노동자들의 '조심성'과 결합되면 절차에 맞게 권익을 주장하는 노동조합 운동이 제도화될 수도 있다.

(3) 호황을 누리는 한인 의류·제화 기업

인도네시아에 대한 한인 기업의 투자는 1968년 최계월의 남방개발이 해병대 출신 직원들로 구성된 선발대를 이끌고 칼리만탄(Kalimantan)에 원목 사업을 목적으로 '상륙함'으로써 시작되었고, 이것이 한국의 첫 번째 해외 투자이기도 했다(권태하 1994). 처음에는 원재료 확보형이 주종을 이루었으나, 1980년대 후반부터 노동집약적 사양산업의 적임 노동력 활용형 투자가 급증하였다. <표 3>에서 알 수 있듯이, 1967년부터 1986년까지 20년간 투자건수가 19건에 불과했으나 1988년 26건을 기점으로 1990년 86건으로 늘어났고 해마다 20-50여건씩 투자되었다. 1991년까지 건당 평균 투자금액이 미화 천만 달러 이하의 소규모 투자였으나 1992년부터는 건당 평균 2천만 달러에서 5천만 달러로 늘어났고, 내수를 노리는 시장 확보형 대규모 투자가 시작되었다.

<표 3> 한국의 대인도네시아 투자 추이, 1967-1998

연도	투자금액(백만달러)	투자건수(건)	건당투자금액(백만달러)
1967-86	202	19	10.6
1987	23	5	4.6
1988	229	26	8.8
1989	467	65	7.2
1990	723	86	8.4
1991	301	54	5.6
1992	618	28	22.1
1993	661	22	30.0
1994	1,849	35	52.8
1995	675	52	13.0
1996	1,231	55	24.2
1997	1,410	67	21.0
1998(1-7월)	126	54	2.3

출처: 1967-1993년은 설동훈 1997, 24; 1994-1998년은 BKPM 1998.

주의: 금액과 건수는 승인 금액과 건수임.

<표 4> 인도네시아 외국인 투자 누계, 1967-1998년 6월

순위	투자국	투자금액(백만\$)	투자건수(건)	비중(%)
1	일본	42,264.26	1,054	19.79
2	영국	34,601.63	268	16.20
3	싱가포르	20,131.87	786	9.43
4	홍콩	18,969.61	377	8.88
5	미국	14,813.22	319	6.94
6	대만	13,436.49	643	6.29



7	네덜란드	12,011.11	192	5.63
8	한국	10,181.04	531	4.77
9	오스트레일리아	8,851.78	322	4.15
10	독일	7,818.68	135	3.66

출처: BKPM 1998.

주의: 금액은 송금액, %는 (투자금액/전체 외국인투자).

경제 위기로 인해 1998년 신규 투자 금액이 급격히 줄어들었지만, <표 4> 1967년부터 1998년 6월까지 누적적인 수치로 볼 때, 인도네시아 전체 외국인 투자에서 한국인 투자가 차지하는 비중은 여전히 크다. 한국은 투자 금액이 미화로 약 102억달러로 제 8위의 투자국이지만, 투자 건수로는 531건으로 일본, 싱가포르, 대만에 이어 제 4위의 투자국이다(BKPM 1998). 한인 기업은 투자규모가 작지만 그 수가 많은 것이다. 노동집약적 제조업이 인도네시아 경제에서 차지하는 비중은 더욱 크다. 인도네시아 전체 신발 수출액이 19억 달러인데 한인 신발업체의 수출액이 10억달러(53%)이고, 인니 전체 섬유 및 봉제 수출액 50억 달러 가운데 20억 달러(40%)이 한인 섬유 및 봉제업체가 수출한 것이고, 완구 수출액 6억 달러 중 2억 달러(33%)을 한인 기업이 수출하고 있다. 한인 기업이 고용하고 있는 노동자는 약 20만 명이다(주인니 한국대사관 1998, 21).

<표 5> 인도네시아 한인업체 진출현황

구분	정부 무역 자원			제조업		건설 운송		삼림 금융	
	투자	상사	개발	섬유봉제	완구 신발 기타				
업체수	4	11	3	127*	64 12*	18	33	16	8 20

출처: 인도네시아 한인회

주의: \* 표시된 수치는 한인봉제협회 명부와 신발협회 명부에 근거.

제화와 의류 업종은 대부분 수출 기업들이라 경제 위기로 인해 득을 보았고, 정치적 격변에도 큰 타격을 입지 않았기 때문에, 급격한 투자 철수의 징후는 없다(한인 봉제협회장, 신발

협회장 면접). 내수 시장을 목표로 하는 기업과 위락 부문은 인도네시아인들의 소비 위축으로 피해를 보았고, 원자재나 부품 수입에 크게 의존하는 제조업체들은 루뵈아의 평가 절하로 손해를 보았으며, 건설 부문은 부동산 거품 경기가 꺼지면서 타격을 입었다. 그렇지만 농업, 플랜테이션, 삼림, 어업 및 노동집약적 수출 업종들은 전반적인 경제 위기에도 불구하고 호황을 맞이하고 있다.

인도네시아 진출 한인 의류·제화 기업들은 노동집약적 수출업종이므로 루뵈아 가치하락으로 인해 노동 비용이 절감되어 통화위기 이전보다 경기가 오히려 좋은 편이다. 루뵈아화로 표시된 정부 고시 최저 임금이 전년도 보다 15% 인상되었지만 달러로 임금을 표시하면 자카르타 지역의 월 최저임금 기본급은 69달러에서 15달러로 하락하여 전년도의 22%로 줄었다. 경제 위기 직전인 1997년 4월에 한인 기업들은 단적으로 신문 광고를 내어, 인도네시아에서 과업이 계속되고 임금이 자꾸 오른다면 투자를 철수하겠다는 '업포'를 놓았던 적도 있었다(PIJAR 1997). 한인 봉제협회장 마저도 "한두 해 전만 해도 수지가 안 맞아 공장을 미안마로 이전할까 했었다"고 말하였다. 그런데 "이제는 정치 안정만 유지된다면 5년 이상 더 버틸 수 있을 것 같다"고 말했다(정동진 회장 면접).

기업이 호황인 만큼 사측에서 제공하는 것에 대한 노동자들의 '기대치'도 높아진다. 실질 임금 하락으로 허덕이는 노동자들이 파산 가능성이나 해고 가능성이 적은 호황 기업에 다니고 있다면, 노동자 집단행동의 '문턱'은 낮아진다. 더구나 의류와 제화 업종에서는 지난 10여년간 과업이 많았고 그 과정을 통해 강인한 활동가들이 '양산'되었다. 노동운동 관련자들은 가장 선도적이고 활발한 부문노조 목록에 의류·피혁·제화 노조를 포함시키길 주저하지 않으며, 특히 이 노조가 자보따백 지역을 대표하는 노조라고 한다(Tim Ryan 면접, SBSI 국제부장 Rekson Silaban 면접). 작금의 고비를 넘겨야 될 뿐만 아니라 향후 5년 이상을 더 내다보기 위해서도 한인 기업들은 이 문제와 대결해야 한다.

이 문제는 현재의 상황을 고려할 때 기업 단위에서 해결할 수밖에 없다. 노동정치의 요소가 노동, 정부, 기업이라고 했을 때, 현재 인도네시아 상황에서 노동정치의 '전환적 힘'(pivotal force)을 지닌 측은 기업이다. 앞서 살펴보았듯이 실업의 증가와 실질임금의 하락은 노동자들을 집단행동의 딜레마에 처하게 만들었다. "아무 것도 잃을 게 없다"는 식으로 생계 위협이 계속되고 개선의 희망도 없다면 노동자들은 폭력적인 집단행동에 나서겠지만(Surya 면접), 생계의 보전과 개선의 희망이 있다면 온건한 방식의 노동조합운동을 전개할 것이다. 이러한 전환에 결정적인 변수가 기업의 태도이다.

하비비 정권은 정당성이 취약하고 허약하기 때문에 과업을 강하게 억제하고 외국인 기업가의 편을 들어 줄 수 없다. 정부는 내년 5월 총선과 12월 대선에 임하기 위해, 투자가들의 입장에서 보면 '지나치게 인기에 편승하는' 경향을 보이고 있다. 1998년 7월 15일 홍정표 주인



도네시아 대사는 파미 이드리스(Fahmi Idris) 인력부 장관을 면담하고 노사문제와 관련하여 한인 기업들을 특별히 배려해 줄 것을 요청하였다. 이 자리에서 인력부 장관은 흥 대사의 요구를 '외교적'으로 수용하면서도, 노동권이 신장되는 새로운 시대를 맞이한 만큼 한인 기업들이 노동자 복지에 더욱 관심을 가져줄 것을 요청하였다. 노사분규를 피하려면 사전 협의 없이 노동자를 해고하지 말고, 노사간에 동등한 입장에서 대화를 계속하는 것이 절실하다고 충고했다(『교민세계』 67호 1998/08/01).

노동문제 처리 과정에서 외자 기업으로서 정부의 특별한 배려를 받으려는 한인 기업인들의 욕구는 인도네시아에서 예전에도 그다지 충족된 적이 없고(박정철 1996a; 1996b), 지금도 마찬가지이며(정동진 봉제협회장 면접), 앞으로도 당분간 그러할 것이다. 기존 노동(FSPSI)은 분열되어 있고, SBSI를 비롯한 독립 노조들은 아직 대중적 기반이 취약하기 때문에, 노·사·정 사이의 사회 협력이 체결되기도 어렵고 상사되더라도 지켜지기 어렵다. 따라서 개별 기업 수준에서 당분간 문제를 해결해 나갈 수밖에 없다.

### 3. 한인 의류·재활 기업 노동문제 사례

한인 기업의 주요 노동문제는 최저임금 미준수, 열악한 복지 실태, 부당 해고, 냉혹한 노동규율과 중간관리자 문제, 노조 탄압과 파업에 대한 강경 대응의 문제였다. 우리가 조사한 바에 따르면 이러한 문제들의 개선 정도는 기업별로 다르다. 노동 문제에 잘 대처해서 큰 분규없이 개혁 정국을 맞이하고 있는 기업들(우리가 조사한 기업들 가운데는 스타네시아, 동조, 동양, 도손)이 있는가 하면 잘못 대처해서 '곤욕'을 치르거나 '악명'을 떨치는 기업들(버르판인도, 보생, KLM, DN, BS, DK)도 있다. 수천 명의 직원이 근무하는 제화 업종보다는 전반적으로 규모가 작은 의류 업종에서 노동 문제가 더 많이 발생하고 있다. 그래서 아래에서는 노동문제를 항목별로 서술하되 기업별 차이도 제시하고자 한다. 한국 기업의 중요한 문제점 가운데는 환경 침해 문제(박정철 1996a; 1996b), 수하르토 족벌과 한국 대기업들의 부패한 정실 관계 문제(Shin and Lee 1995, 192) 등도 있지만, 여기서는 노동 문제에 집중하고자 한다.

#### (1) 최저임금

정부가 정한 '지역별 최저임금'(UMR) 권장선의 준수 여부는 1990년대 들어서 아주 중요한 문제가 되었다. 수하르토 집권 말기에 '권력 승계 논란'과 '정치적 개방' 분위기 속에서 정비된 온정주의적 최저임금제도는 이제 인도네시아 노동정책의 중핵이 되었다. 정부는 1990년대 들어 해마다 4월이면 최저임금을 인상 고시하였고 기업가들이 이를 준수하지 않으면 처벌하겠다는 공식 입장을 줄곧 천명해 왔다. 따라서 파업의 주요 쟁점도 최저임금의 준수 요구를 포함하는 임금 인상 문제였다(전제성 1998b).

우리는 조사 기간 중에 중부 자바(Java)의 솔로(Solo)에 있는 홍콩계 캐나다인 소유 의류 생산업체 티폰텍스(Tyfountex)사의 파업을 접할 수 있었는데, 이 파업의 핵심 쟁점 역시 최저임금 미준수 문제였다. 8,000명의 노동자가 근무하는 이 회사의 파업에 2,500명의 노동자가 가담했으며, 이 가운데 900명의 노동자들이 기본급 15%인상, 해고자 복직 등을 요구하면서 "민중이 함께 하면 패배하지 않는다"(Rakyat Bersatu Tak Bisa Dikalalakan)라는 슬로건을 앞세우고 상경 투쟁을 전개함으로써 전국적인 파장을 일으켰다(Jakarta Post 1998/08/26; 티폰텍스사 노동자 대표 Candra 면접).

그렇지만 최근에 한인 기업들에서는 티폰텍스 파업 정도의 규모와 파장을 지닌 분규가 발생하지는 않았다. 봉제협회장, 신발협회장, 한국대사관 관계자들은 한국기업들이 대체로 지역별 최저임금 권장선을 웃도는 임금을 지급하고 있기 때문에, 임금에 관한 한 문제가 없음을 자부하고 있다. 비교적 규모가 큰 한인 기업들은 일찍부터 최저임금 권장선을 지켜왔다. 참여연대의 1995년 1차 현지조사 때도 최저임금 이하로 임금을 지불하거나 임금을 체불한 기업체를 발견하지 못했다(신운환 1995; 김은영 1995).

루뎬아화의 평가 절하로 임금이 전체 비용에서 차지하는 비중이 현격하게 줄어들었기 때문에 최저임금을 준수하는 문제는 그다지 어려워 보이지 않았다. 임금문제와 관련하여 올해에 특기할만한 사실은 두 차례에 걸쳐 임금을 인상한 기업들이 많다는 점이다. 올 4월에는 정부가 이맘때마다 최저임금을 인상하던 관행에서 벗어나 최저임금을 인상 고시하지 않자 일부 한인기업들은 노동자측과 협의하여 자율적으로 임금을 인상함으로써 분규를 피하거나 단기간에 종료시킬 수 있었다. 그리고 정부가 8월에 최저임금을 인상 고시하자 그에 맞추어 다시 한번 임금을 인상함으로써 두 번째 분쟁의 위기를 넘길 수 있었다. 이러한 자본가의 이니셔티브(initiative)는 전에 찾아보기 어렵던 현상이며, 노동문제 개선에 상당히 긍정적으로 작용할 것 같다.

그러나 자보파백 지역의 최저임금 권장선인 월 기본급 198,500루뎬아(조사 당시 미화로 약 15달러) 이하로 지불하는 기업들이 아직도 있다. 이 기업들은 직원이 400-500명인 중소기업(KLM, DN)이거나, 규모가 크더라도 건축 경영을 해야 하는 특수한 문제를 안고 있는 기업(DK기업)이다. 그래서 이들 기업들은 임금 인상을 요구하는 분규를 겪어야 했다.

#### (2) 복지와 작업환경

1990년대 중반에 여러 한인 기업들은 최저임금을 준수하되 식사비나 교통비를 따로 지급하지 않는 식으로 비용을 줄여보려다가 노동자들의 저항에 직면했는데(김은영 1995), 이렇게 노동자 복지를 악화시켜서 노동 비용을 절감하려는 시도도 많이 줄어들었다고 한다. 최저임금을 기준 이상으로 지불하는 기업들은 적법한 수당을 지불하고, 교통비를 지급하거나 통근



버스를 운행하고, '노동자사회보장보험'(Jamsostek)에 가입하고, 식사를 제공하는 등 법적인 요건과 노동력 재생산에 기본적으로 필요한 요건들을 갖추고 있다. 그러나 최저 임금을 준수하지 않는 기업들은 각종 수당도 적법하지 않게 줄여서 지급하거나, 사회보장보험에 가입하지 않고 식사를 제공하지 않아서 노동자들의 반발을 받고 있다. 의류 업체이거나 제화 업체이거나 비교적 환경이 좋은 기업에 근무하는 노동자들이라 하더라도 하나의 공통된 불만이 있었는데 그것이 식사의 질 문제이다. 우리는 모범적인 기업에서도 채소로 만든 반찬 한가지와 밥이 식사의 전부라는 것을 직접 목격할 수 있었다.

의류와 제화 업종에는 젊은 여성 노동자들이 많기 때문에, 출산휴가가 종종 문제가 된다. 노동법에 보장된 유급 출산휴가를 법에 어긋나는 사유에 근거하여 혹은 임의적으로 보장하지 않는 경우가 있다. 우리가 접한 소송 사건의 원고측 주장에 따르면, WI켓 생산업체 버르판인도(Bertanindo)에 근무하는 어떤 여성 노동자가 출산 휴가를 신청하자 회사측은 이를 허용했지만, 휴가 기간동안 기본급을 지급하지 않아, 이 여성 노동자는 소송을 제기했고, 아직 소송이 진행중이다. 그녀는 출산을 마치고 복귀했지만 원래의 자리에 배치되지 않고 육체적으로 힘든 자리에 배치되었다고 한다(원고측 담당 변호사의 설명서).

열악한 작업장 환경 문제도 한국기업들이 비판받았던 이유 중의 하나였다(신운환 1995). 우리가 방문 조사한 의류 업체 가운데 스타네시아(Stamesia, 정장 생산 업체)는 작업장 내에 비상약품과 침대를 구비한 양호실을 두고 간호사를 대기시키고 있다. 작업장이 청결하고 정돈상태가 양호하며 환풍 상태가 좋으며 조명도 밝았고 디자인과 견본 제작실에는 에어컨도 설치되어 있었다. 물론 규모가 작은 의류 업체들에는 양호실 이전에 비상약품도 구비되어 있지 않다고 한다. 제화 업체들 가운데 우리가 방문한 도손(Doson, 나이키 운동화 생산업체)과 동조(Dong Joe, 리복 운동화 생산 업체)도 작업장을 청결히 관리할 뿐만 아니라, 유독성 가스나 먼지를 배출하는 환기시설을 갖추고 있었고, 복지와 노동권에 관해 인도네시아어로 쓰여진 기업윤리행동강령(code of conduct)을 작업장에 부착해두고 있었다.

그런데 우리는 제화 업체의 집착 공장에서 집착제 냄새가 심하고, 남성 노동자들이 일하는 공정에서는 소음이 아주 심하다고 느꼈다. 동조에서는 유독물질의 흡입을 막기 위해 마스크를 사용하고, 소음 피해를 막기 위해 헤드폰을 사용하고 있었다. 일부 남성 노동자들은 헤드폰이 갑갑한지 목에다 걸고 작업을 하고 있었지만, 집착 공장에서 일하는 여성 노동자들의 경우에 전원이 마스크를 착용하고 있었다.

(3) 부당해고

인도네시아 노동법은 해고 절차를 '까다롭게' 정해 놓고 있다. 개별 노동자를 해고할 때에는 노동분쟁조정위원회 지방위원회(P4D)의 허가를 얻어야 하고 1개월 내에 10명 이상의 노동

자들을 해고하는 '단체 해고'의 경우에는 노동분쟁조정위원회 중앙위원회(P4P)의 허가를 받게끔 되어 있다(삼성경제연구소 1995, 95-116). 또한 노동운동단체나 시민운동단체가 상급단위 노조처럼 임금 인상 문제까지 위임받아 개입할 수는 없지만, 해고 문제에 대해서는 개입할 수 있기 때문에, 해고된 노동자는 운동 단체의 지원을 받을 수 있다. 소송의 기간이 수년이 걸리므로 부당 해고는 지속적인 논란을 유발한다. 그래서 어떤 한인 기업가는 한국식으로 정리해고제를 도입해야 외자도 유입되고 나라도 발전한다면서 현행 해고 절차를 없애야 한다고 불만을 토로하기도 했다(DK 사장 면접).

한인 기업들은 해고 문제를 예전보다 눈에 덜 드러나게 처리하고 있는 것 같다. 가장 많이 이야기되는 것이 자진 퇴사하도록 괴롭히는 방법이다. 분규를 주도하거나 소송을 제기한 노동자나, 노동분쟁조정위원회의 중재로 복직된 노동자를 직무 전환시키고 노동 강도를 강화함으로써 버틸 수 없게 만드는 것이다. 노동자들은 기업측이 대화를 주장하면서도 문제를 제기한 노동자들을 홀대하고 괴롭혀서 자진 퇴사하게 만든다고 분통을 터뜨리지만, 노동분쟁조정위원회는 이러한 문제들에 대해서 효과적으로 개입하고 있지 못하다(KLM, DN사 해고자 면접).

경제 위기를 이용한 대량 해고의 '신종' 전략도 고안되었다. 민간단체의 보고에 따르면, 자켓 생산 업체 BS사는 1998년 2월에 경제위기로 인해 폐업한다면서 노동자들에게 편지를 보냈다. 법에 규정된 파산 선고를 받지 않은 상태에서 공장을 닫았다가 다시 문을 열면서 일부 노동자들만 복직시키는 방식으로 단체 해고에 대한 승인 절차를 우회하였다. 이 경우 복직되지 못한 노동자들의 불이익도 문제지만, 복직된 노동자들이 급속 수당을 받지 못하고 신규 입사자 월급을 받게 된다는 점도 문제라고 한다(LBH-APIK 활동가 면접). 물론 이렇게 복잡한 방법 말고 퇴직금을 많이 주고 해고시켜 뒷말이 없게 만드는 손쉬운 방법도 있다고 한다(한인 노무관리자 면접).

(4) 노동규율

한국 기업들이 가장 악명을 떨쳤던 분야는 비인간적 노동 규율 문제였고, 그것을 실행하는 일선 관리자들과의 행태에 관한 것이었다. 한국 기업은 절대적인 노동 시간을 연장하기 위해 시간 통제를 가했는데, 화장실 이용 제한, 작업 준비라는 명목의 조기 출근과 점심 시간 줄이기, 기도 시간 불허 등의 방법이 동원되었다. 생산성을 높이거나 수수물량을 맞추기 위해 성과급, 작업목표 설정 같은 통상적인 방식 이외에 폭행, 기합, 욕설, 모욕주기 따위의 방식도 사용되었다. 이를테면 1994년 1월에는 어떤 한인 의류 공장에서 관리자가 여성 노동자를 때려 실신시킨 사건이 현지 언론에 크게 보도된 적이 있으며(신운환 1995, 주 10), 1997년 5월에 한인 신발 기업에서 관리자가 여성 노동자를 신발로 때렸다는 소문도 나돌았다(ICCR 1998). 계



다가 남성 중간 관리자들이 저지르는 성희롱이나 문화적 몰이해와 언어 소통 능력 결핍에 따른 문제까지 덧붙여졌다(Shin & Lee 1995, 192; 신운환 1995).

이렇게 특수한 노무 관리상의 문제는 많이 시정된 것으로 보인다. 특히 자유로운 화장실 이용은 가장 괄목할 만하게 개선된 문제이다. 화장실을 예전처럼 '티켓'을 들고 가서 사용한다는 이야기는 이번에 듣지 못했다. 다만 직원이 400-500명 정도 되는 봉제 기업들에서 화장실이 3-5개 정도 밖에 없다는 이야기를 들을 수 있었다(KLM, DK사). 작은 공장이므로 설비를 갖추기 어려운 점도 있겠지만, 예전의 관행에 비추어 본다면, 일부러 화장실을 적게 만들어 놓아 노동자들이 화장실을 자주 가지 못하도록 통제하려는 기업가의 의도도 반영되었을 것이다.

이미 1차 조사 때 확인되었던 것으로(신운환 1995, 302), 언론의 주목을 받아 사회적으로 큰 파장을 일으키는 관리자들의 폭행, 성추행, 체벌이 많이 사라졌다. 이는 노동자 면접이나 노동운동 활동가들의 면접을 통해서도 확인할 수 있었다. 물론 강한 규율은 남아 있다. 조별 작업량을 설정하고 채근하는 것이나, 큰 소리로 고함을 지르고, 폭언을 하고, 자로 책상을 두드리는 문제가 노동자들의 불만으로 지적되고 있다(KL 해고자 면접). 우리가 방문했던 공장들에서 직접 목격할 수 있었던 노동자들의 태도는 침묵, 미소 없음, 눈치보기 등으로 나타났고, 이를 통해 노동 규율의 강도를 짐작할 수 있었다.

노동 규율은 경영자들의 항구적인 관심사이다. 노동 규율 없이는 공장이 제대로 가동될 수 없기 때문에, 정문 경비의 거수 경례 하나에서부터 남다른 몸가짐을 읽어낼 수 있어야 하며, 청결한 작업장 관리를 통해 우회적으로 노동 규율을 잡아야 한다는 한인 경영자의 진술도 들을 수 있었다. 생일을 맞은 이들에게 선물을 나눠주고 단체 사진을 찍고 불우한 가정을 방문하고 사내 조별 축구대회를 개최하는 등 애사심 고취를 위한 문화선략도 개발 시행된다고 한다.

과거에 문제로 지적되었던 몸수색은 계속되고 있으나, 이 문제로 인한 노사간의 충돌 사건이나 면접한 노동자들의 불만을 접하지 못했다. 관리자들은 물론이고 우리가 면접한 노동자들도 몸수색의 필요성을 인정하고 있다. 작업장에서 절도가 발생하기 때문이란다. 퇴근할 때 여성 노동자는 여성 경비가 남성 노동자는 남성 경비가 몸을 가볍게 눌러 보는 식으로 이루어지고 있어 커다란 마찰은 없으며, 이에 저항하면 퇴사 당하기 때문에 저항할 수도 없다(한인 중간관리자 면접).

(5) 노동조합

SBSI 의장 북파르 락빠한(Muchtar Pakpahan)은 한인 기업 최대의 문제로 '노조 탄압'의 문제를 지적했다. 북유럽의 기업들은 기업의 안정을 위해 노조가 설립되길 바라며 노조를 협

상 파트너로 인정하는데 비해 한국인 기업들은 그렇지 않다고 말했다(SBSI 의장 면접). 매우 타당한 지적이지만 부분적으로 그러하다.

한인 기업들도 노조 활동에 대한 무조건적인 공포와 거부에서 점차 벗어나고 있다. 규모가 큰 한인 기업체에는 대체로 SPSI 계열 노조들이 자리를 잡고 있고, 임금 인상과 사원 복지에 관한 단체 협상도 이루어지고 있다. 복수노조 시대가 열린 만큼 기존의 노조를 더욱 중시하는 경향도 생겨나게 되었다. 한인기업들은 분규가 발생하면 대체로 하루 이틀 사이에 조속히 타결을 보아서 작업 손실을 최소화하려 하고 있다. 실업 증대로 노동시장에서 기업의 위위가 확실해지고, 지난 5월 사태 때 군중들의 직접적인 공격을 받지 않고 위기를 넘길 수 있었기 때문에, 한인기업들은 노조 활동이나 분규에 관해서도 비교적 자신감을 갖고 대처하고 있다.

무엇보다도 노조활동에 대한 한인 경영자들의 인식 전환에 주목할 만 하다. 우리가 만나 본 몇몇 한인 경영자들은 인도네시아 노동자들을 대체로 들어줄 만한 요구를 하는 '합리적인' 존재들로 파악하고 있으며 자기 회사의 노조 지도부도 그러하다고 믿고 있다. 예를 들어 "공장의 유리창은 부서도 기계는 부서지 않을 정도로 생각이 있다"는 것이다(동조 경영자 면접). 또한 인도네시아 노동자들이 한국의 노동자들 보다 온건하다고 본다(도순 사장 면접).

아직 노조가 없고 분규를 일으킨 노동자들을 밀어내려는 기업들이 있지만, 개혁이 시작된 만큼 노조 없는 노무 관리는 재고해 볼 필요가 있다. 이제 노동자 감시나 노조 어용화도 쉬운 일이 아니다. SPSI 보고에 따르면, 노동자 감시를 위해 군경을 노무관리자로 고용했던 한인 제화기업 보생사는 이 문제로 파업을 겪어야 했으며, 노동자들의 요구대로 군경 관리자들을 해고시켜야만 했다(SPSI 보생지부 보고서). SPSI 노조와 밀월 관계에 안주하면서 저임금을 유지하던 한인 봉제기업 DK사는 SBSI 산하 신생 '민주노조'의 맹공을 받아야만 했다.

SBSI에 대해서 경계한다는 점은 한인 기업 관계자들에게서 동일하게 발견되는 현상이다. 자기 회사의 노조 활동에 대해서는 상당히 유연한 시각을 갖고 있는 한인 기업가들조차도 SBSI를 '기업 파괴'를 목적으로 '들어줄 수 없는 요구'를 하는 '불순 세력'이라고 믿고 있다. 그러나 그 '불순한' SBSI가 점점 더 온건하고 제도적 절차에 입각한 노동운동을 지향하고 있다는 점에 대해서는 아직 간파하고 있지 못한 듯 하다. 기존 노조가 조합원들에게 정당성을 인정받고 노동자들의 복지를 위해 활동한다면 복수 노조의 침투를 우려할 필요가 없을 것이다.

4. 해석과 권고

한인 기업의 '악명'은 상당수의 인도네시아 활동가들과 지식인들 사이에서 계속 거론되고 있다. 대표적인 이야기가 "인도네시아 노동자들이 가장 싫어하는 기업이 한인 기업이고, 한인



기업들이 법규를 무시하고 정부 방침에 잘 따르지 않기 때문에 정부 관리들이 가장 싫어하는 기업도 한인 기업이라는 이야기이다(전제성 외 1998b; SBSI 의장 편집). 과거에 뿌려놓은 악명도 있는 데다가, 열악한 환경의 기업들이 때때로 문제를 일으키고 있어서, 인도네시아 활동가들과 지식인들이 한인 기업에 대해 갖고 있는 불쾌감은 사라지지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 우리는 예전에 들을 수 없었던 완화된 평가도 접할 수 있었다. 이를테면 “한인 기업의 문제는 한인 기업에서만 존재하는 특수한 문제가 아니라 인도네시아 전체 노동문제 차원에서 보아야 한다”는 이야기가 그것이다(노동문제전문가 Fauji Abdullah 편집). 이 이야기는 한인 기업 문제가 인도네시아 기업 전반의 문제로 평준화되고 있다는 평가로 여겨졌다.

우리가 조사한 바에 따르면 의류와 제화 업종의 한인 기업들에서 예전에 커다란 사회적 반발을 일으켰던 구타, 기함, 성희롱, 화장실 통제 같은 노동 문제는 거의 사라지고 있는 것으로 나타났다. 임금, 복지, 노조에 관한 문제도 많이 개선되고 있는 것으로 보였다. 한인 기업의 노동 문제의 전반적인 추세가 ‘크고 눈에 띄는 문제’에서 ‘작고 감추어진 문제’로 이전되고 있다는 느낌을 받았다. 대체로 최저임금을 준수하지 않는 기업들에서는 여러 가지 많은 문제들도 병존하고 있지만, 최저임금을 준수하는 기업들에서는 그 밖의 문제들도 적게 발생한다. 한인 기업들 중에서도 몇몇 기업들은 인도네시아 수준에 비추어 볼 때 노무를 선진적인 수준으로 관리하고 있는 것 같다. 이러한 선도적인 기업군의 노동 문제가 개선된 이유를 파악하기 위해서는 우리의 시야를 넓혀서 경제 위기와 정치 개혁 국면 이전, 1990년대 전체의 역사적 과정도 보아야 할 것 같다.

(1) 개선의 ‘깊은’ 원인: 1990년대 노동자 저항, 국제인권운동, 경영 경험 축적

우선, 노동 계급 성장의 결과이다. 1990년대는 노사 분규가 수하르토의 32년 집권 기간 중 가장 빈번하게 발생한 시기였다. 의류와 제화 업종은 특히 파업이 빈번한 업종이다. 1995년 6월부터 1997년 6월까지 2년간 전체 의류 업체에서 159건의 파업이 발생했고 신발 업체에서는 72건이 발생했다(SPSI 1997; SPSI 의류 피혁 제화 부문 노조 부위원장 편집). 파업의 핵심 이슈는 최저임금의 준수였다. 앞서 이야기했듯이 최저임금제는 인도네시아 정부에서 정책적으로 추진한 것이었다. 정부는 자본가들이 최저임금 이하로 임금을 지불할 경우에는 재판에 회부될 것이라고 수 차례 엄포를 놓았다. 이러한 분위기 속에서, 노동자들의 뇌리 속에는 최저임금 이하로 임금을 받으면 ‘과잉’ 착취를 받고 있는 것이라는 관념이 자리하게 된 것 같고 그럴 때 도덕적으로도 분개하는 것 같다. 다시 말해 인도네시아 노동자들이 지닌 “도덕 경제”(moral economy) 의식의 기준이 최저임금 권장선에 있다는 것이다. 따라서 한인 자본가들이 대체로 최저 임금 권장선 이상의 임금을 지불하게 되었다고 볼 수 있다.

노동자들의 저항이 파업의 형태로만 분출된 것은 아니었다. 공식적으로 명시된 저항 뿐만

아니라 물건 훔치기, 위협, 살인 등의 형태로도 저항이 전개되었다(도덕 경제와 우회적인 저항 형태들에 관한 개념적 설명은 전제성 1998f 참조). 과잉 착취당하고 있다는 노동자들의 생각은 절도를 유발할 가능성이 크다. 어떤 한인 의류 공장에서는 원단 2,400장을 갖고 작업을 했는데 500장을 도난 당한 경우가 있었다. 노동자들이 원단을 옷 속에 허리에다가 두르거나 치마 밑에다 감추고 훔쳐갔다고 한다(DK사 사장 편집). 어떤 한인 공장에서는 공장 사장이 노동자를 폭행한 적이 있는데 이 사실이 폭행 당한 노동자의 친구들에게 알려지자 친구들은 모터싸이클을 몰고 공장 앞으로 몰려들었고 신변에 위협을 느낀 사장이 경찰의 도움을 받아 퇴근해야만 했던 적도 있다. 사장이 신고를 받고 출동한 경찰차를 타고 퇴근하자 폭행 당한 노동자의 친구들은 모터싸이클을 타고 경적을 울리며 ‘간보이’를 해주었다고 한다(박정철 1996). 1995년 봄에는 말랑(Malang)의 한국인 사장이 강도 살인을 당한 적도 있다(신윤환 1995, 302). 이러한 사건들은 한국인 자본가나 관리자들이 외지인이기 때문에 함부로 현지인 노동자들에게 모욕을 주거나 폭행을 할 수 없다는 점을 일깨워 주었을 것이다.

두 번째로 한인 기업의 변화는 국제노동운동과 전지구적 시민운동의 성과이기도 하다. 1980년대 말부터 가속화된 국제노동운동의 압력은 인도네시아 정부의 노동정책을 노동자들에게 유리한 방향으로 개선시키는 데 기여했을 뿐만 아니라(Manning 1993), 전지구적인 지향을 지닌 시민운동과 함께 압력을 가하여, 개별 기업들의 경영 행태를 개선하는 데 기여했다고 볼 수 있다. 주문자상표부착방식(OEM)을 취하는 기업들은 외국 구매자들로부터 주문을 따내고 지속적인 계약 관계를 맺기 위해서 원가 절감, 효율성 증대뿐만 아니라 작업 환경 개선이 필요하다. 원청 회사들은 납품 기일을 잘 맞추고 좋은 제품을 얻기 위해 우수한 경영 환경을 지닌 기업들을 선호할 것이기 때문이다. 또한 선진국의 시민운동은 하청 공장에서 노동 문제가 발생하면 원청 회사를 공격 대상으로 삼기 때문에 원청 회사들은 노동 문제를 유발하는 하청 공장을 탐탁치않게 생각할 것이다.

네덜란드의 활발한 시민운동단체 “깨끗한 옷 입기 캠페인”(Clean Clothes Campaign)의 행사에 불려나온 의류 원청회사 H & M사 관계자는 한인 하청 공장들에 대한 비판이 많자, “하청기업중 한인 기업들은 고려의 대상”이라고 답했다(장운선 1998). 제3세계 노동자들에게 저임금을 주면서 고가의 상품을 생산하고 있는 나이키사는 1990년대에 시민운동단체들의 집중적인 공격의 대상이 되어 왔다. 이에 대응하기 위해 1998년 초반에 나이키사 회장이 직접 나서서 근로 조건을 개선하겠다고 약속하였다. 운동화 생산 업체의 경우에 18세 이상, 의류 생산 업체에는 16세 이상의 노동자만을 고용할 것이며, 접착제를 독성이 적은 것으로 교체할 것이며, 실내 공기의 정화 기준을 미국 기준으로 맞추겠다고 했다(박재권 1998).

따라서 요즘 인기를 끄는 주문자상표부착방식으로 하청을 받는 한인 기업들에게 작업 환경과 노무 관리를 개선할 동기가 부여되고 있는 것이다. 리복과 나이키를 생산하는 한인 공장



들에는 기업윤리 행동강령을 부착해야 하며, 원청 회사의 기준에 따라야 한다. 리복 운동화를 생산하는 한인 업체 경영자는 다음과 같이 말했다. "인권 좋지요. 많이 배웠습니다. 서양 사람들 기준이라 우리들에게 맞지 않는 점이 있지만, 그들 요구에 힘들게 맞추다 보니 공장도 많이 좋아졌습니다"(동조 경영자 면접).

세 번째로 노동집약적 한인 기업들이 진출한지 10년이나 되었기 때문에 그동안 경험을 통해서 현지에 많이 적응하게 되었다는 점을 이야기할 수 있다. 한인 신발 협회장은 지난 10년간의 한인 제화 기업 진출사를 5년씩 나누어, 처음 5년간은 문화적 물이해와 경영 관리 미숙으로 많은 문제를 일으켰지만, 그 다음 5년간은 노무관리 기법을 터득하여 비교적 잘 대처하게 되었다고 말했다(양승진 도손 사장 면접). 1990년대에는 인도네시아 정부의 온정주의적 노동정책과 노동자 파업의 폭동이 결부되던 시기였고, 수출 산업 지대의 한인 기업들이 정부와 노동자들로부터 '협공'을 받았던 시기였다(전제성 1998b). 이러한 시기를 못 견디고 베트남, 미얀마, 스리랑카 등지로 떠난 기업들도 있지만, '살아남은' 기업들은 노동 문제에 대처하는 '지혜'를 얻게 되었던 것 같다.

이 과정에서 최고 경영자들만 바뀐 것이 아니라 중간 관리자들도 변했다. 중간 관리자가 현지 노동자들이나 언론이 문제를 삼을 만한 일을 저지르면 한국인이라 하더라도 해고될 수밖에 없다. 현지화가 많이 진척되어 현지인 중간 관리자들이 늘어났고 통화 위기 이후 기업들이 경영비용을 줄이기 위해 월급을 많이 받는 한인 중간 관리자들을 줄이고 있는 추세이기 때문에 한인 중간 관리자들의 지위가 약화되었다. 이런 짐들을 감안하여 중간 관리자들도 문제를 유발하지 않기 위해 스스로 노력하고 있는 것 같다. 인도네시아 노동자들을 쓸데없이 자극하지 않도록, 경험이 많은 사장이 앞장서서 한인 관리자들을 교육하고 있다고도 한다(DK 사장 면접).

(2) 새로운 시대에 부합하는 헤게모니 경영을 향하여

그렇다면 경제 위기와 정치 개혁은 어떤 영향을 주었는가? 그것은 우선 기존의 노무 관리 개선 경향을 더욱 확고히 하는 방향으로 영향을 주었다고 볼 수 있다. 노동 비용이 상승하고 노동운동이 활성화되자 인도네시아를 탈출하려던 기업들이 루빠야 평가 절하로 다시 경영 의지를 되찾게 되었다. 자본가의 '자신감' 회복은 작업장 노동문제 개선의 가능성을 높여줄 수 있다. 정치 개혁과 노동운동의 활성화로 인해 기업가들이 활용할 편법이나 탈법의 공간이 줄어들었다. 경제 위기로 수출 기업이 호황을 누리게 되자 임금 및 복지 수준을 높일 수 있는 가능성을 증대시켜 주었고, 노동 대중의 빈곤과 정치 개혁에 따른 왕성한 노동운동의 부상은 그 가능성의 실현을 재촉하고 있으며, 앞으로도 그러할 것이다. 경제 위기와 정치 개혁이 강제하는 한인 기업 노무 관리의 방향은 '헤게모니'(hegemony) 관리이다. 이것은 압력인 동시에

기회이며 그 열쇠는 개별 기업가들의 손에 있다.

현시기에 인도네시아 노동자들에게 가장 필요한 조치는 한인 기업들이 최저 임금 이상으로 임금을 지불하고 있다는 데 자족하지 말고 실제로 생계를 유지할 수 있는 임금을 지불하는 것과, 노동 시간 나누기 방식으로 가급적 해고를 줄이는 것이다. 이러한 조치는 회사에 대한 노동자들의 신뢰를 형성하게 만들어 한인기업가들에게도 장기적으로 유익한 결과를 낳을 것이다. 헤게모니란 가진 자나 힘있는 자가 그렇지 못한 자들에게 지속적으로 양보할 때에 형성될 수 있는 지배 관계이다.

현시기 한인 기업가들을 위한 가장 시급한 조치는 바로 노동조합과의 실질적 동반자 관계 구축이다. 개혁 국면이 가장 강하게 드러내는 바는 이제 노조가 경영의 파트너인 시대가 되었다는 점이다. 작업장 헤게모니 형성을 위한 기본적인 제도적 장치가 있으니 그것이 바로 노동 조합이다. 이제 노조가 있는 사업장은 어용노조 문제가 제기될 것이고, 노조 없는 사업장은 노조 결성 문제가 제기될 것이다. 작업장의 문제들은 노조를 통하여 제기되고 협상에 이르게 될 것이다. 이러한 압력이자 기회에 적극적으로 대처하는 것이 기업이 장기적으로 살아남을 수 있는 요건 가운데 하나이다. 노조 없는 사업장의 경영자들은 노조 없더라도 노동자 조직화가 가능하다는 사실 인식해야 한다. 수하르토 통치 시절에도 노동자들은 노조 이외의 대안적 소그룹을 결성하여, 정보를 교환하고 행동의 통일을 이루었다(Hadiz 1994). 수하르토 없는 개혁 시대에는 조직화가 더 쉽고 그 형태도 더욱 다양하다. 노조가 없다 하더라도 이러한 조직들이 비밀리에 파업을 준비하여 불법 파업을 일으킬 것이다. 공식적인 노조와 다르게, 기업가는 이러한 비공개 조직과 상시적으로 대화할 수 없기 때문에, 사태가 악화되는 것을 막을 길이 없다. 일단 불법 파업이 발생하면 주동자를 해고시키면 된다고 생각하는 기업가들도 있겠지만, 그러면 작업장에 남겨진 노동자들은 작업에 냉담한 자세로 참여하고, 노사간의 이해 절충 가능성은 상당한 기간동안 다시 차단된다. 해고된 주동자들은 민간 단체의 도움을 받아 소송을 제기하고 저항 담론을 국내외적으로 유포하는 활동가가 된다. 그러면 해당 기업만 괴로운 것이 아니라 한인 기업의 악명이 끊임없이 재생산된다.

노조가 있더라도 노동자 이익 대표라는 제 기능을 못하는 어용 노조인 기업의 경우도 마찬가지이다. 제2의 전국 노조가 합법화된 이후 여러 개의 전국 노조들이 결성되고 있다. 새로운 시대의 예가 SBSI 노조가 파업을 주도한 DK사 사례와 제3의 전국 노조(KOBAR)가 개입한 티폰텍스 파업 사례였다. 복수노조의 결성과 도전을 모면하려면, 노조 어용화에 안주하지 말고 기존 노조의 작업장내 정당성을 신장시킬 수 있도록 배려해야 할 것이다. 대표성 있는 위원장이 선출되도록 여건을 조성해 주어야 할 것이고, 그 대표와 '섬세한 대화'를 해야 할 것이다.

물론 인도네시아에서 단기간에 안 뭉 쟁기고 뜨려는 기업들은 문제를 계속 유발할 가능



성이 크다. 이들은 '한국의 이미지'라는 공공재를 계속 악화시킬 것이다. 공공재를 관리할 의무도 지닌 한인회나 한국 공관에서는 경제중심주의에 근거하여 이러한 기업들을 감싸고 처벌을 감추는 자세를 지양해야 할 것이다. 이미 선진적인 한인 기업들은 해계모니 경영을 향한 첫발을 내딛었다. 정부의 최저임금 고시 이전에 노조와 협의하여 임금을 인상시키고 노조와의 협의를 강화하는 식으로 상황 변화에 적극적으로 대처하였다. 진출 초기 한인 기업들이 보여 주었던 '병영식 노동통제' 사례들에 비추어 보면 괄목할 만한 진전을 이룬 것이다. 일부 한인 기업들의 '신선한' 대응은 '구태의연한' 방식을 유지하는 기업들에게 좋은 본보기가 될 수 있다고 본다.

조사한 기업 정보

(1) 의류 기업

1) 한인기업

스타네시아(PT. Starnesia Garment)

주소: Jl. Gatot Subroto Km. 4 Jati Uwung, Kodya Tangerang, Indonesia.

전화: 5534104. 팩스: 5525608.

대표자: 정동진(Chung Dong Jin).

설립 년도: 1989년.

투자형태: 한인 단독 투자.

생산품: 정장.

주요 수출국: 독일, 일본, 영국, 스웨덴, 프랑스, 미국.

노동조건:

- \* 노동자 수 1530명(80%가 여성노동자, 만 17세 이상), 한국인 관리자 16명(생산관리 10명, 사무 영업 일반관리 6명).
- \* 노동시간은 보통 9시간(정규 기본 근로시간은 하루 7시간, 주 40시간), 휴일 특근은 수당이 너무 비싸서 가능한 하지 않는 것이 기본방침.
- \* 전체 노동자의 약 30%가 월급제, 나머지 70%는 일급제. 월급은 기본급+교통비+의료수당+가족수당+근속수당으로 구성됨. 근속수당은 6등급으로 나누어서 지급. 정부의 최저임금 권장선 198,500루피아(Rp.) 이상으로 지급.
- \* 통근버스, 점심 제공, 생수기 라인별로 설치, 천정 내열제 설치, 현장 내 진료소에 간호사 대기, 기도실과 충분한 화장실 설비. 본인을 포함하여 가족 중에 아픈 사람이 있으면 회사에 진단서를 제시하고 연간 기본급의 80% 까지 지원 받을 수 있다.
- \* 법정 휴가는 1년에 12일이지만, 르바란 기간에 5일정도 후가 주고 나머지는 수당으로 처리. 생리휴가는 2일(혹은 수당지급), 출산휴가 인정.
- \* SPSI계열의 노조가 지난 6월에 결성됨.

버르판인도(PT. Bertanindo)

주소: Jl. Kapuk Kamal Muara No. 9/A, Penjaringan Jakarta Utara.

전화: 5551182, 팩스: 5553920.

대표자: Samsul (한인 이름이 아니지만 한인 봉제협의회 회원으로 등록되어 있음).

생산품: 자켓

노동조건:

- \* 2년째 버르탄인도에서 근무한 어느 여성 노동자가 출산휴가를 신청하였다. 회사측으로부터 출산휴가는 인정받았지만 휴가기간 동안 월급을 받을 수 없었다. 이는 노동법을 어긴 처사이기에 이 여성 노동자는 98년 5월에 회사측에 소송을 제기하였다.
- \* 소송이 진행되는 동안 그녀는 출산을 하였고 다시 일자리로 돌아갔으나 회사측이 그녀를 원래 자리에 배치하지 않고 육체적으로 힘든 자리로 배치시켰다. 사측은 사카르타 지방 인력부(Depnaker) 사무실에서 열린 회의에 참석하지 않았으며, 근거 자료인 서류를 제시하지도 않았다. 이 여성은 출산휴가가 지난 이후 꾸준히 출근투쟁을 하고 있지만, 사측은 계속 그녀가 작업을 하지 못하도록 하고 있는 상태이다.

PT. KL

주소: 자카르타 KBN 보세 공단

노동조건:

- \* 이 회사는 1996년에 월급제 시행을 1년간 미루고 일급제를 지속하고자 했다. 이에 동의하지 않는 SPSI 노조 대표를 해고하여 소송이 제기되고 국제적인 문제가 됨.
- \* 기본급은 지역별 최저 임금에 딱 맞게 지불하고 있다.
- \* 생리휴가 없고, 출산휴가시 기본급을 퇴직을 조건으로 지급함.
- \* 최근에는 남성 노동자들을 고용하지 않고 있다.
- \* 중간 관리자들이 종종 폭언을 사용하고 고향을 지른다고 한다.

PT. DK

주소: 자카르타 KBN 보세공단

생산품: 여성 정장

노동조건:

- \* 노동자수 1350명, 한인관리자는 12명(여성관리자 3명), 10년의 역사.
- \* 전체 노동자의 90%가 일급직 정규 직원, 5%가 월급직 직원, 나머지 5%가 계약직. 상품의 성격상 숙련공 중심으로 채용한다. 수습기간은 거의 없다. 15세 이하의 노동자는 4-5명 정도 있지만 인정상 해고시키지 못한다 함.
- \* SPSI 노조와 SBSI 노조 복수로 존재.
- \* SBSI 산하 신생 노조의 노동자들이 특정한 해고 취하, 교통비 지급, 산재 보험가입, 식

비 지급, 기본급 인상요구로 파업 일으킴. 회사가 수용하지 않자 노동자들이 한국 대사관 앞 시위를 통해 압력을 가하여 회사가 이를 수용함.

- \* 사장은 파업 이후 월 기본급 198,500 루피아에서 30%를 더 주고 있다고 했지만 SBSI는 월 기본급이 180,000루피아로 지역별 최저임금 권장선 198,500루피아 보다 낮다고 주장함.
- \* 노동 시간은 통상적으로 8시 30분까지 하고 있고, 10시 30분까지 하는 경우는 일년에 보름을 넘지 않는다. 2교대로 철야를 하는 경우가 있다.
- \* 임신휴가는 3개월이고 기본임금은 지불하며, 입사한지 6개월 미만인 경우에는 출산을 하면 안 된다.

PT. KLM

주소: Cibinong Bogor

생산품: 자켓

노동조건:

- \* 400여명의 노동자(주로 여성노동자), 약 50%가 계약직. 처음 3개월간 근무 후 재계약 결정. 일년정도 계약직으로 일하면 정식 직원이 될 수도 있는데, 대부분은 지속적인 계약이 보장되지 않는 불안정한 상태로 있게 된다.
- \* 기본 일급은 일당, 식대, 교통비 포함해서 5400루피아(기본 월급은 5400x26)로 최저임금 권장선 이하. 잔업은 시간당 800루피아. 일요일 특근수당은 따로 지불하지 않고 기본급을 지불한다.
- \* 통근버스 없고, 점심도 제공되지 않는다.
- \* 400명의 남녀노동자를 위한 화장실은 5개.
- \* 작업장내에 의사나 보조의사 없으며, 상비약도 준비되어 있지 않음.
- \* 무단 결근하면 일당을 못 받고 2번 이상 무단 결근하면 해고(법규에 의하면 6번 이상 무단 결근해야 자진사퇴로 간주된다).
- \* 잔업과 휴일근무 모두 거부할 수 없다.
- \* 노조 없음.
- \* 1998년 7월 파업. 400명의 노동자중에서 100여명의 노동자가 참여했고, 3일간(둘째 날에는 약 40명, 마지막날에는 약 15명만 파업참여) 진행됨. 불법 파업. 주요이슈는 최저임금 준수와 출산휴가 인정. 요구조건이 받아들여지지 않은 채 파업종결.

PT. DN



주소: Cinangka Sawangan, Bogor

생산품: 자켓.

노동조건:

- \* 500여명의 노동자(주로 여성 노동자).
- \* 기본급 일당 4200루피아. 식대와 교통비로 1500루피아. 기본월급은 148,200루피아 (5700x26)로 최저임금권장선 이하. 시간외 근무는 기본급의 200%. 잔업과 휴일근무 모두 거부할 수 없다.
- \* 의사나 보조의사, 상비약 없음.
- \* 통근버스가 운영되지 않으며 점심을 제공하지 않는다.
- \* 화장실은 3개.
- \* 2번 이상 무단 결근하면 해고됨
- \* 노조 없음.

PT. BS

생산품: 자켓.

노동조건:

- \* 인도네시아 민간단체의 보고에 따르면 이 회사는 98년 2월에 경제위기 때문에 공장 문을 닫는다면서 노동자들에게 편지를 보냈다. 파산 선고를 받지 않은 상태에서 공장을 닫았다가 다시 문을 열면서 일부 노동자들만 복직시켰다. 이 사건은 1개월 내에 10명 이상의 노동자를 한꺼번에 해고하려면 노동분쟁조정위원회 중앙위원회(P4P)로부터 허가를 받아야 하는 조항을 피하면서 대량해고를 모색한 사례로 볼 수 있을 것 같다.
- \* 이 경우 복직되지 못한 노동자들의 불이익도 문제지만, 복직된 노동자들도 급속 수당을 받지 못하고 신규 입사자 월급을 받게 된다는 점도 문제이다.

2) 비한인기업

이스타나(PT. Istana Magnoliatana)

주소: Jl. Kapuk Indah No.10, Jakarta Utara

대표자: 한인 매니저들이 있으나 한인 봉제협의회 명단에 없으므로 한인 기업이 아니라고 판단됨.

노동조건:

- \* 한 여성 노동자는 월급 198000루피아(6600X30)를 받는다. 보너스는 없다. 예전에는 월

급을 26일치 일당으로 계산하였는데 노동자들의 요구로 작년보다 30일치로 계산한다. 식사나 교통을 위한 돈은 지급되지 않는다. 구내 식당의 음식은 밥과 템페 반 조각이 1200루피아이고 여기에 계란 후라이를 더 하면 1800루피아이고 닭 한 조각을 더하면 2500루피아이다.

- \* 출산휴가의 경우에는 기본급이 지불이 되지 않고, 휴가 후 회사로 돌아 왔을 때에는 경력이 인정되지 않는다.
- \* 화장실은 4명에 하나 꼴로 있다. 화장실은 마음대로 사용할 수 있고 깨끗하다.
- \* 중간관리자중에 한국인이 있는데 노동자들에게 심하게 대한다. "이렇게 해서 어떻게 돈을 벌 수 있겠냐"고 하면서 소리를 지르거나, 욕을 하고, 책상을 자로 치면서 일을 빨리 하라고 다그친다.
- \* 1997년 4월 휴가와 중간 관리자 문제로 파업이 일어났는데 중간 관리자를 퇴사시키는 것으로 마무리가 되었다. 1998년 4월에 휴가문제로 다시 파업이 일어났으나 파업에 참여한 사람들 중 10명이 해고를 당했다. P4P에 제소를 하여 복직시키라는 통보를 받아서 회사가 이들을 복직시키기는 하였으나 일정한 부서를 주지 않고 이리 저리 돌아다니게 하고 힘든 일만을 주로 시켜 자진 퇴사하도록 압력을 넣었다. 결국 10명의 노동자들은 자진 퇴사하였다.

티폰텍스(PT. Tyfountex Indonesia)

주소: Jl. Gumpang Raya 258, Kartasura, Surakarta

대표자: 홍콩계 캐나다인 제임스 왕(James Ong).

생산품: 청바지 등 의류.

노동조건:

- \* 약 8000명의 노동자, 대부분이 여성노동자, 평균연령은 18세, 15세 미만의 아동노동자도 3-4명된다고 함.
- \* 생리휴가는 없으며 출산 휴가 동안에는 월급을 받을 수 없음.
- \* 체벌은 없지만 폭언은 일상적인 일.
- \* 이전부터 SPSI 노조가 있었지만 회사측에 의해서 만들어졌다(노조 조합비 일인당 250 루피아/월).
- \* 98년 8월 1일 발표된 지역별 최저임금선은 월 130,000루피아. 현재의 월 기본급은 그 지역의 최저임금 권장선에서 9,700루피아가 모자란다.
- \* 기본급 15%인상, 해고자 복직 등을 요구하면서 약 2,500명이 파업. "민중이 함께 하면 패배하지 않는다"(Rakyat Bersatu Tak Bisa Dikalalakan)라는 슬로건을 앞세우고 900명



의 노동자가 상경 투쟁 전개했음.

(2) 제화 기업

1) 한인기업

도손(PT. Doson Indonesia)

주소: Jl. Raya Legok Desa Cijantra, Kec. Legok, Tangerang 15001 PO. Box 128.

전화: 5470514 팩스: 5470522.

부산 사무실 전화: 8180208, 팩스: 8034244.

대표자: 양승전(S. J. Yang).

생산품: 나이키(Nike) 운동화.

노동조건:

- \* 직원은 현지인 5,800명(70% 여성), 한인 23명.
- \* 출산, 생리, 병가 휴가 가능. 재해보험(Jamsostek) 가입.
- \* 임금은 1998년 4월에 20% 인상하고 8월 정부 최저임금 가이드라인 발표 이후 다시 조금 인상하였다.
- \* SPSI 계열의 노조가 있으며, 90년대 초에 형성됨. 노조와 정기적인 회의를 갖고 있다.
- \* 의사 2명, 간호원 1명이 근무. 정기 건강 검진은 없다.
- \* 나이키 본사에서 파견 나온 직원들(기술 부문 2명과 생산 부문 1명)이 상근하고 있다. 나이키 기업 행동 강령(Nike Code of Conduct)이 현장의 노동자들이 볼 수 있도록 부착되어 있다. 몇몇 노동자들은 기업 행동 강령의 내용이 무엇인지 알지 못했다.

동조(PT. Dong Joe Indonesia)

주소: Jl. Raya Rajek, DS. Sindangsari, Kec. Pasar Kemis, Tangerang.

전화: 5406601, 5900411, 팩스: 5406612.

서울 사무실 전화: 5681601, 팩스: 5645203.

부산 사무실 전화: 51-6331601-4, 팩스: 51-6331605.

대표자: 옥영병(Y. B. Ok).

설립년도: 1988년.

기업형태: 합작투자, 한인 지분 80%.

생산품: 리복(Reebok) 운동화, 내수용 자회사 상표인 스포텍(SPOTEC) 운동화.

노동조건:

- \* 97년 2월 현재 현지인 6,000명, 한국인 37명(생산관리직 20명, 일반관리직 7명).
- \* 신규 사원은 경력을 인정하지 않고 단순직공으로 채용하여, 3개월간의 수습기간을 둠.
- \* 기본근로시간은 평일 7시간(7시30-3시30분), 토요일 5시간. 이후는 잔업으로 계산.
- \* 월 기본급 240,000루피아(최저임금 198,500+20%). 잔업 첫 시간은 시간당 기본급의 150%, 두 번째 시간은 시간당 기본급의 200% 지급. 어떤 일반 생산직 여공의 경우에 잔업 수당을 포함하여 월 327,634루피아를 받는다.
- \* 통근버스 운행(40대), 사내 식당 운영, 자치 협동조합(예금/대출/구관장운영), 사내 진료실 운영, 재해보험(Jamsostek)가입, 고충처리실 운영, 사내축구팀 후원, 건의함 제도 운영, 사내 회교사원 건립.
- \* 12일 법정휴가, 출산휴가 3개월(기본급 지급), 생리휴가 월 2일.
- \* 90년대 초 SPSI계열 노조 형성.
- \* 리복 기업 행동 강령(Reebok Code of Conduct)이 회사 현관과 생산 현장 여러 곳에 노동자들이 잘 볼 수 있도록 부착되어 있다. 1년 6개월 근무한 포장 공정의 여성 노동자와 3년간 근무한 완성 공정의 여성 노동자에게 물어보았는데, 강령의 내용에 대한 교육을 받지는 않지만, 내용에 대해서는 이미 알고 있었다.

동양(PT. Tongyang Indonesia)

주소: Jl. Cempaka Raya Bekasi Km. 37, Desa Jatimulya Kec. Tambun, Bekasi Timur.

전화: 8805000, 팩스: 8804900

대표자: 정무영(Jung M. Y.)

생산품: 리복(Reebok) 운동화.

기업형태: 합작 투자, 한인 지분 60%, 인도네시아인 지분 40%.

노동조건:

- \* 97년 3월 현재 생산직 8,000명, 평균 연령 20-22세, 90% 노동자가 여성, 한인 관리자 40명.
- \* 신입사원 월 기본급 191,000루피아, 2년 차부터 20%씩 추가.
- \* 화장실을 자유롭게 이용할 수 있으며 통근버스는 없는 대신 교통비로 매일 10,000루피아 지급, 점심 제공.
- \* 주 5일 오전 7시 45분부터 4시 45분까지 근무. 8시간 기본으로 나머지 시간은 잔업으로 간주하여 수당 지급. 잔업을 하지 않고 돌아가려면 허락을 받아야 하고 일이 많을 때에는 허락 받기가 어렵다.

- \* 출산휴가 유급(기본급) 3개월, 생리 휴가는 없다. 연 12일의 휴가를 받을 수 있고 대부분 르바란 기간에 쓴다.
- \* 공장 내에서 발생한 안전사고는 회사로부터 치료받고 치료기간동안에는 기본급을 받는다.
- \* 공장 내에 의사가 상주하지만, 정기 건강 진단은 없다.
- \* 1997년에 휴가를 늘리는 문제와 교통비를 지급해 줄 것을 요구하여 하루동안 전체 노동자가 참여한 파업이 있었고 그 결과로 교통비 10,000루피아를 다음달부터 받게 됨. 휴가문제는 아직 해결되지 않음. 파업시 회사측은 즉시 대화에 응함. 따라서 장기 파업으로 이어지지 않았다.
- \* 노조가 있으며 위원장은 노동자에 의해서 선출되고 회사측과 정기적인 대화를 함.
- \* 리복 기업의 인권 준수조항이 작업장에 걸려있고, 그 조항들이 대체로 지켜지고 있다. 리복 본사에서 사람이 나오면 노동자들과 직접 면담을 하지만, 항상 한국인 관리자가 같이 있기 때문에 노동자가 자유롭게 발언하기 어렵다. 만일 그런 과정에서 문제가 드러나면 바로 시정된다.

보생(PT. Boseang Jaya)

주소: Jl. Pangkalan VI Desa Diketing Udik, Bantar Gebang Bekasi.

전화: 8230654-7, 팩스: 8230092.

대표자: 정 J. K. (J. K. Chung).

생산품: 아디다스(Adidas) 운동화.

노동조건:

- \* 노동자 약 2,700명.
- \* 민간단체의 제보에 따르면, 1998년 6월 8일 관리자로 근무하면서 노동자들의 동태를 감시해 온 현직경찰 두 명을 해고할 것을 요구하면서 파업 발생. 사측에서 두 현직경찰을 해고함으로써 파업이 종결됨.

2) 비한인기업

거마라뻍(PT. Gema Lapik)

주소: Bekasi 소재.

대표자: 중국인 소유 기업.

생산품: 아디다스(Adidas) 운동화

노동조건:

- \* 기본급 172,500루피아, 오전 8시부터 6시까지.
- \* 월차를 쓰려면 보통 하루 전에 얘기하면 처리된다.
- \* 한국인 중간 관리자들이 있는데, 노동자들과의 관계가 인도네시아인 관리자들보다 더 좋으며 폭력행사나 폭언을 퍼붓는 일이 없다.
- \* 노조 위원장은 노동자들에 의해서 선출되고, 회사의 동의를 받아야 하지만, 회사로부터 거부당한 적이 없다. 모든 노동자가 가입되어 있으며 대부분의 노동자는 여성.
- \* 96년에 파업이 있었고 임금인상이 이슈였다.



참고 자료

김은영, 1995. "인도네시아 진출 한국기업 면담 내용 정리." 참여연대 해외진출기업특위 보고서.

권태하, 1994. 『그들은 나를 칼리만탄의 왕이라 부른다』(상), 중앙일보사.

박재권, 1998. "나이키 왕국'의 빛과 그림자." 『시사저널』, 6월 18일자.

박정철, 1996a. "'96년 인도네시아 진출 한국기업 현지 조사 2차 조사보고서." 참여연대 해외진출기업특위 보고서.

-----, 1996b. "'96년 인도네시아 진출 한국기업 현지 조사 1차 조사 자료." 참여연대 해외진출기업특위 보고서.

삼성경제연구소 역, 1995. 『해외노동관계법: 인도네시아편』, 삼성경제연구소.

실동훈, 1997. "한인기업의 인도네시아 진출과 두 문화의 만남." 신만수 외, 『노동인력의 세계화: 인도네시아 진출 한국기업의 문화 적응』, 미래인력연구센터와 고대 노동문제연구소 추계학술대회 발표논문집.

신운환, 1995. "인도네시아 진출 한인기업의 노사관계: '한국적 경영방식' 이미지 형성과 '노동자 담론'의 확산." 서강대 사회과학연구소, 『사회과학연구』 4.

-----, 1998a. "인도네시아 개혁의 어두운 그림자." 참여연대 국제인권센터, 『지구촌 인권통신: 계간 해외진출기업감시소식지』, 7호.

-----, 1998b. "5월 폭동 와중에 벌어진 화교여성 집단강간." 참여연대 국제인권센터, 『지구촌 인권통신: 계간 해외진출기업감시소식지』, 7호.

인도네시아 한인회, 1997-98. 『한인뉴스』, 1997년 1월-1998년 6월호.

장운선, 1998. "나이키가 왜 비싼지 아세요: 유럽 Clean Clothes 캠페인 참가기." 『참여사회』 6월호.

전경수·송도영, 1997. "기업특성과 문화적응노력의 관계: 인도네시아 진출한국기업의 사례." 신만수 외, 『노동인력의 세계화: 인도네시아 진출 한국기업의 문화적응』, 미래인력센터와 고대 노동문제연구소 추계학술대회 발표논문집.

전제성, 1998a. "인도네시아: 부패한 정실 관계와 성장 경제의 파산." 한국정치연구회 편,

『동아시아 발전 모델은 실패했는가』, 삼인.

-----, 1998b. "경제성장과 정당성 사이에서: 1990년대 노사분규 폭증과 인도네시아 정부." 한국동남아학회, 『동남아시아연구』 6호; 또는, "쇄도하는 파업과 온정주의적 국가조합주의: 1990년대 인도네시아 산업노동계급의 성장과 노동정책의 변화." 한국노동이론정책연구소 제30차 콜로키움 발표문, 5월30일.

-----, 1998c. "서울에서 만난 인도네시아 민주노조운동의 '대부', 목따르 뻑뻑한." 참여연대국제인권센터, 『지구촌 인권통신: 계간 해외진출기업감시소식지』, 8호.

-----, 1998d. "인도네시아 산업노동계급의 성장과 노동정책의 변화." 한국노동이론정책연구소, 『현장에서 미래를』 33호, 6월호.

-----, 1998e. "호황을 즐기는 한인 기업과 배고픈 인도네시아 노동자: 인도네시아 현지 조사를 다녀와서." 참여연대 국제인권센터, 『지구촌 인권통신: 계간 해외진출기업감시소식지』, 8호.

-----, 1998f. "자발성의 '복권'을 통한 지적 낙관: 제임스 스캇의 도덕 경제와 일상적 저항 이론." 서울대 정치학과 박사과정 연구논문 발표문.

-----·최난경·정은숙, 1998a. "인도네시아 진출 한인 기업 노사문제 제3차 현지 조사 보고서." 참여연대 국제인권센터.

-----·최난경·정은숙, 1998b. "베디 하디쓰 인터뷰: 인도네시아 노동자들은 한국인 관리자들을 가장 싫어한다." 『사회평론 길』, 10월호.

주인니 한국대사관, 1998. "인도네시아 안내자료." 7월.

주인니 한국대사관 상무관, 1998. "인도네시아 경제전망 분석." 8월.

BKPM, 1998. "Statistik Investasi(Statistics on Investment)," Badan Koordinasi Penanaman Modal(Investment Coordinating Board)

Hadiz, Vedi R., 1994. "The Political Significance of Recent Working Class Action in Indonesia," David Bourchier ed., *Indonesia's Emerging Proletariat: Workers and their Struggles*, Annual Indonesia Lecture Series No. 17, Monash University.

Hess, Michael, 1997. "Understanding Indonesian Industrial Relations in the 1990s."



*Journal of Industrial Relations* 39 (1).

Hill, Hal, 1998. "Indonesia: Southeast Asia's Giant in Crisis," Paper presented at ASEAN-Korea Economic Development and Cooperation: Beyond the Financial Crisis, Chung-Ang University, November 6-7.

ICCR, 1998. "Footwear Manufacturing Fact-Finding Report: Nike and Reebok Plants in Indonesia, Vietnam, China." Interfaith Center on Corporate Responsibility (March 1-12).

Manning, Chris, 1993. "Structural Change and Industrial Relations during the Soeharto Period: An Approaching Crisis?" *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 29 (2).

-----, 1998. "The Employment Crisis," *Inside Indonesia*, July-September.

-----, and Sisira Jayasuriya, 1996. "Survey of Recent Developments," *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 32 (2), August.

McBeth, John, et al., 1998. "Ready, Set," *Far Eastern Economic Review*, Feb. 19.

PIJAR, 1997/4/30. "South Korea Firms Will Leave Indonesia If Strikes Continue." <http://straittimes.asia1.com/pages/stgea6.html>.

Shin, Yoon Hwan and You-Il Lee, 1995. "Korea Direct Investment in Southeast Asia," *Journal of Contemporary Asia* 25 (2).

SPSI, SP-TSK, 1997. *Hasil Survei*, July.

Vatikiotis, Michael, 1998. "The Reform Tango," *Far Eastern Economic Review*, 11. 5.

## 인도네시아 산불, 발생원인과 그 영향

김정수 ( (사)시민환경연구소, 선임연구원 )

### 1. 연구목적

지구생태계를 위협하는 요인들로는 급격한 공업화, 도시화, 개발의 광역화, 인구증가, 지구 온난화, 오존층 파괴 등 매우 다양한 형태가 있다. 특히, 최근 지구적 환경문제인 지구온난화를 비롯한 기후변화는 대표적인 요인이다. 기후변화를 일으키는 물질들이 배출되는 것은 제품을 생산하는 생산과정 뿐만 아니라, 원료를 채취, 운반하는 과정에서 발생한다. 또한, 소비과정에서도 마찬가지로 발생한다. 그러나, 지금까지 논의되고 이야기되고 있는 것은 생산과정에 한정해서 되고있는 한계를 보이고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 1997년 교토의정서가 만들어졌고, 올해는 아르헨티나 부에노스아이레스에서 제4차 당사국회의가 열렸다.

최근 인도네시아를 비롯한 열대 우림 지역에서 발생한 산불들이 기후변화와 관계된 것은 생산과정에서 이산화탄소를 배출한다는 것이다. 따라서, 인도네시아 산불이 발생하게된 원인과 그 결과로 나타난 영향을 살펴보고자 하였다. 특히, 언론이나 통신상에 보고되고 있는 인도네시아 산불 원인들이 화전경작자들에 의해서 이루어진다는 것에 대하여 현지조사를 실시하고, 문제의 원인을 명확하게 파악함으로써 해결방향에 대한 접근을 새롭게 하고자 하였다.

### 2. 연구배경

1997년부터 1998년에 걸쳐 세계각국에서 발생한 산불내용을 보면 다음과 같다. 1997년 인도네시아에서 발생한 산불로 1백70만 ha가 피해를 보았으며 1998년 1월에 산불이 다시 발생하였다. 1998년 4월 인도네시아·필리핀·말라이시아에서 2만 여건의 산불이 발생하여 인도네시아 22만 4천 ha 삼림, 필리핀에서는 2만 1천 ha 농경지와 삼림이, 말레이시아 1만 ha 이상이 소실되었다. 브라질 아마존에서도 1997년 10월부터 6개월간 계속된 화재로 37만 ha가 불탔으며, 온두라스에서도 1백 45건이 발생하여 2만 ha삼림이 불탔으며, 멕시코에서도 1만 3천 여

건의 화재와 겹치면서 45만 ha의 원시림이 잿더미로 변했으며, 미국 플로리다에서도 2천 2백여 곳에서 삼림화재가 발생하여 20만 ha 이상이 불에 탔다. 또한, 그리스에서는 1998년 8월 곳곳에서 발생한 산불로 제우스 신전과 헤라신전을 위협했으며, 볼리비아에서는 대규모 산림 화재로 7천 ha가 연기에 휩싸여 항공기 운항이 중단되고 휴교령이 내려지기도 했다.

최근에는 열대림 지역뿐만 아니라 극동아시아 한대림 지역에서도 산불이 2만 8천여 곳에서 발생하여 20여만 주민들의 생활터전을 휩쓸었을 뿐만 아니라, 4백40여 마리의 시베리아 호랑이 등 희귀동물의 생존을 위협하고 지구온난화와 기후변화에 직·간접적으로 영향을 미치고 있다. 유엔 환경전문가들은 시베리아 산불로 올해 5천만 t 이상의 이산화탄소를 발생시킬 것이라고 경고하고 있다.

인도네시아 산불은 그 피해규모가 큰 것뿐만 아니라, <표 1>에서 나타난 바와 같이 1982년부터 보더라도 많은 번적에 걸쳐 꾸준히 산불이 발생했고 피해면적이 증가하였다. 산불이 발생한 주요지역은 수마트라섬과 칼리만탄섬에 집중되어 나타나고 있고 이리안자야와 술라베시 지역에서도 1997년부터 발생하고 있다.

환경운동연합이 인도네시아 산불에 주목하는 이유 가운데 하나는 벌목으로 인하여 일어난 물순환과 에너지순환체계 변화, 온도변화와 같은 환경변화로 인하여 기후변화를 일으킨다는 것을 단적으로 보여주는 사례로서 경고를 하고 있기 때문이다. 따라서, 지구환경문제 차원의 생태적인 문제인 인도네시아 산불에 대한 의미를 인식, 현장조사, 교류협력을 활성화하여 지구환경문제에 대한 적극적인 관심과 구체적인 협력을 통하여 지속 가능한 사회를 만드는 데 기여하고자 한다.

<표 1> 인도네시아 산불 발생지역, 연도, 피해지역

산불 (주요지역)	연도	피해지역 (ha)
Kalimatan / Sumatra	1982 / 1983	3.5~3.7백만 <sup>1)</sup>
Sumatra / Kalimantan	1986	~1백만 <sup>2)</sup>
Kalimatan / Sumatra	1991	~500,000 <sup>3)</sup>
Kalimatan / Sumatra	1994	300,000 <sup>4)</sup>
Kalimatan / Sumatra / Irian / Jaya / Java / Maluku / Sulawesi	1997	1.7 <sup>5)</sup> ~2백만 <sup>6)</sup>
East-Kalimatan	1998	283,000 이상 <sup>7)</sup>

자료출처 : 1) DTE (97.9.30), 2) Jakarta Post (91.10.14), 3) Jakarta Post (91.10.19), 4) ANTARA(State News Agency 1994), 5) WALHI 1997, 6) WWF Indonesia Program (1997.11), 7) Jakarta Post (98.4.18)

### 3. 인도네시아 개괄

인도네시아는 1945년 8월 17일 독립했으며, 인도네시아 공화국 독립선언 및 헌법 채택하였으며, 4년간의 대화란 무력항쟁을 시작하였다. 1949년 12월 인도네시아 연방공화국 수립되었으며, 1950년 8월 인도네시아 공화국으로 복귀 1966년 3월 수카르노 대통령이 수하르토 장군에게 실권을 이양하였다. 1968년 3월 수하르토 대통령(임기 5년) 취임하여 7선을 하였다. 1968년 6월 경제안정과 경제개발계획 추진을 목적으로 제1차 개발 내각이 발족한 이래 수하르토 대통령 하에서 7차 개발내각이 구성되었다. 1998.5 수하르토 대통령 사임하고 하비비 대통령 취임하였다. 지방행정기관으로는 27 주, 243 군, 55 구, 3,841면이 있다.

정부형태는 대통령중심제를 채택하고 있으며, 입법부는 국가최고정책기구로서 국민협의회(1,000명)와 통상적인 입법권을 행사하는 국회(500명)의 2원적 조직으로 구성되어 있다.

수도는 자바섬에 있는 자카르타로 인구 937만명, 면적 664km<sup>2</sup>이다. 국토면적은 190만km<sup>2</sup>로 한반도 9배에 달하며, 도서 수는 17,508개(무인도 7,133개)이며 주요도시로는 자바, 칼리만탄, 수마트라, 술라웨시, 이리안자야 등이다. 전체 인구는 2억 1백 3십만명으로 세계 4위이며, 인구증가율은 1.48%이다. 인도네시아 종족은 자바족(45%), 순다족(13.6%), 아체족, 바딕족, 발리족 등 300여 종족이 있다. 언어는 인도네시아어를 사용하고 있지만 지역에 따라 각기 다른 언어를 사용하고 있다. 문맹률은 25%이며, 1997년 국민총생산은 2,360억달러이며 1인당 국민소득은 1,088달러이며, 화폐단위는 Rupiah (US\$=15,000Rupiah, 1998년 7월 현재)이다. 1997년 수출은 534억달러, 수입은 417억달러이다. 주요자원으로는 석유, 천연가스, 목재, 주석, 석탄, 보오크사이트, 망간, 동, 니켈, 금, 은, 고무 등이다. 기후는 열대 몬순기후로 고온 무풍 다습하며 년 평균 기온은 25-28℃(자카르타 32-33℃), 습도는 73-87%를 유지하며, 우기는 12월-3월, 건기는 6월-9월이다.

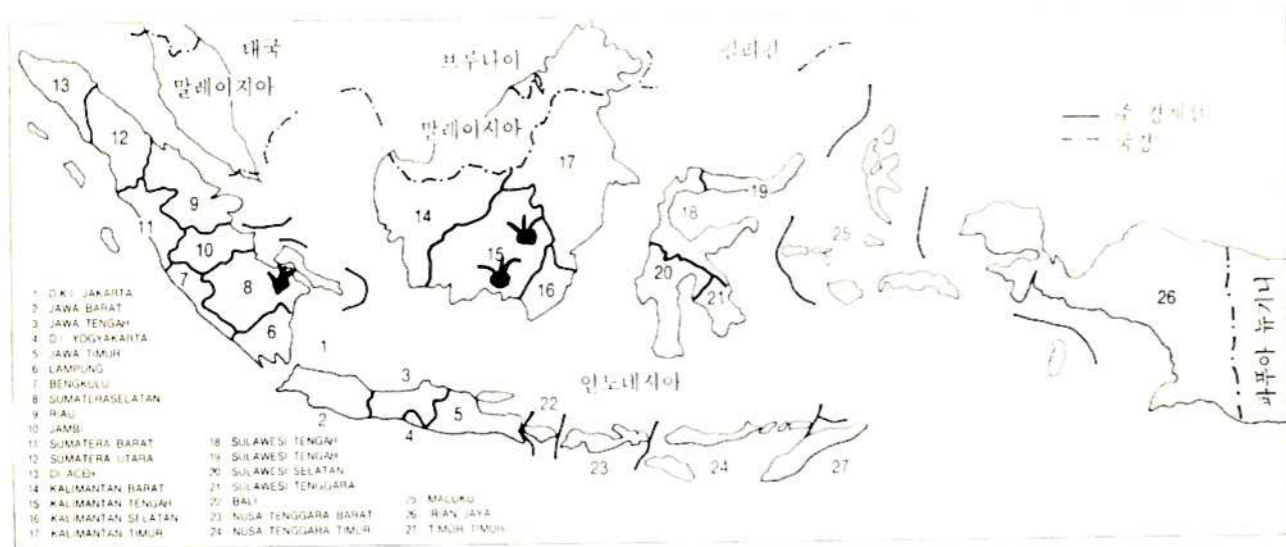
### 4. 사례조사지역 분포 및 환경문제

#### 4.1 사례조사지역 분포

사례조사지역은 수마트라 팰렘방 인근에 있는 대규모 플랜테이션 농장과 그 주변 산불발생지역, 칼리만탄섬 사마린다 지역에 있는 망그로브숲과 꾸따이 국립공원(Kutai National Park), 반자르마신 백만헥타버채배단지조성지역(Mega-Rice Project)이며, 분포는 그림 1과 같다.



인도네시아 지도



(그림 1) 사례조사지역 분포

4.2 사례조사지역 환경문제

4.2.1 팔렘방(Palembang, South Sumatra)

수마트라 지역은 오래 전부터 플랜테이션이 시작된 곳이었으나 인도네시아 정부의 이주 정책과 맞물리면서 급격하게 플랜테이션이 증가한 지역이다. 따라서, 플랜테이션 현장을 중심으로 플랜테이션 규모, 플랜테이션으로 인하여 변화된 자연환경 상태, 변화된 환경이 지역공동체, 지역사회 등에 미치는 영향을 조사하고자 하였다.

1) 대규모 플랜테이션(Large scale Plantation)

수마트라 섬은 환금성 작물에 대한 대규모 플랜테이션이 식민지 지배 시기에 시작되어 개발압력이 증가하면서 광범위하게 확대되었다. 그 과정에서 벌목이 대대적으로 진행되었고 천연 열대림은 이미 그 흔적조차 찾기 어려운 탈산림화 지역이다.

WALHI와 연대활동을 하는 LBH 팔렘방 활동가 안내를 받아 팔렘방에서 자동차로 약 2시간 거리에 있는 벵둥마울로 이동하여 플랜테이션이 지역공동체에 미치는 영향, 생태적 영향,

경제적 영향, 사회적 영향 등을 파악하고자 하였다.

2) 토지이용 분쟁

인도네시아는 토지국유제를 채택하고 있다. 지역에 살고있는 주민들은 이용권을 가지고 자신의 삶을 유지해왔다. 토지이용과 관련하여 분쟁이 시작되고 있는 것은 인도네시아 정부가 취하고 있는 열대림지역 개발정책과 지역주민의 생존권이 직접적인 접점을 형성하고 있다.

4.2.2 사마린다(Samarinda, East Kalimantan)

사마린다는 습지가 많고, 강이 잘 발달하여 벌목한 목재들을 가공하는 공장들이 집중적으로 분포하고 있다. 사마린다에서는 갯벌을 친환경적으로 이용하는 망그로브숲과 산불로 인하여 피해가 심한 꾸따이 국립공원을 조사하였다.

1) 망그로브숲(mangrove forest)

망그로브숲은 동칼리만탄(East Kalimantan) 연안 및 인접한 섬들까지 수백 킬로미터에 걸쳐 해안선을 따라 형성되어 해양생태계와 육상생태계를 연결하는 '생명띠' 역할을 하고 있었다.

2) 딩지트(Dingit): 토지이용 분쟁과 지속 가능한 열대림 이용방법

1997년 글로벌 500상을 수상한 딩지트를 만나고자 한 것은 전통적인 화전경작에서는 어떤 방법으로 열대림을 이용하고, 지역공동체를 유지하는지 직접 현장을 보고자 하였다. 고유한 문화를 알고 이해함으로써 지속 가능한 열대림 이용방법이 모색될 수 있다.

3) 꾸따이 국립공원(Kutai National Park)

꾸따이 국립공원은 면적이 200,000 ha인데, 1997년 8월부터 1998년 4월까지 공원면적 가운데 75%인 150,000ha가 산불피해를 본 지역이다. 이 과정에서 부엽토층이 타면서 생물다양성이 감소된 대표적인 사례이다.

4.2.3 반자르마신(Banjarmasin, South Kalimantan)

1) 메가라이스프로젝트(Mega-Rice Project)

인도네시아는 자바섬의 인구를 분산하고 부족한 식량을 공급하고자 수하르토 재임시절 중부칼리만탄지역에 '백만헥타농지조성프로젝트'를 시작하였다. 습지로 형성되어 있는