

베트남에 거주하는 조선족 공장매니저의 초국적 삶과 문화정치*

채 수 흥**

I. 들어가는 말

베트남의 산업현장에 가면 종종 “조선족(재중동포)”을 만날 수 있다. 정확한 수는 알 수 없으나 조선족에 따르면 적게는 500 여명 많게는 2,000 여명으로 추정되는 “교포”가 베트남에 살고 있다. 연구자는 본 논문에서 이들이 왜 베트남으로 이주하게 되었으며, 현지에서 어떤 삶을 사는지를 민족지적으로 기술하고자 한다. 이러한 민족지 기술을 통하여 이들의 베트남 현지에서의 초국적(transnational) 삶이 어떤 정치경제적 조건에 매어 있으며 동시에 어떤 문화정치(cultural politics)를 통하여 해석되고 실천되는지를 탐색해보고자 한다.

그 동안 조선족의 해외이주노동은 해외한인연구 분야에서 ‘전지구화’(Appadurai 2000; Friedman 1998), 초국가주의’(Basch et al. 1994), ‘장거리 민족주의’(Schiller et al. 2001) 등의 개념을 활용하여 활발하게 분석되어 온 바 있다. 특히 조선족의 디아스포라(diaspora)

* 이 연구는 서울대학교 신입교수 연구정착금으로 지원되는 연구비에 의하여 수행되었음.

** 서울대학교 인류학과. chae4811@snu.ac.kr

가 어떤 초국적 특성을 지니고 있으며, 조선족 사회에 어떤 변화를 가져왔는지에 초점을 맞춘 많은 연구가 행해졌다(박광성 2008; 박동훈 외 2012). 이와 더불어, 한국으로 이주한 조선족에 대한 수많은 연구(예를 들어, 유명기 2002; 김현미 2009; 리화 2012)는 물론이고 영국(김현미 2008; 이진영 2012), 독일(한성훈 2013) 등 여러 국가에 정착한 조선족 공동체에 대한 사례연구도 이루어진 바 있다.

본 연구에서 다루고자 하는 베트남 거주 조선족의 삶은 몇 가지 점에서 기존연구가 다룬 사례들과 차별적 성격을 지니고 있다. 우선, 영구이주가 아닌 일시적 체류를 목적으로 조선족이 자국인 중국보다 결코 잘 산다고 할 수 없는 베트남에 장기체류하면서 일을 하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 자국보다 경제적으로 윤택한 나라로 이주하여 영구거주를 고려하는 조선족의 일반적인 양태와는 다른 점이 있는 것이다.

또한 베트남의 조선족 공장매니저는 세계경제체제의 생산기지의 이동과 노동 분업의 경로를 따라 오랜 시간에 걸쳐 베트남에까지 흘러들어온 이주노동자라는 특성을 지니고 있다(채수홍 2014: 75-76). 베트남의 조선족은 거의 대부분이 한국의 노동집약적 기업의 이동경로를 따라 여러 나라를 거쳐 현지까지 오게 되었다는 공통점이 있다. 한국을 오가거나, 한국을 거쳐 유럽이나 미국으로 진출한 대다수의 조선족과는 구별되는 삶의 궤적을 가지고 있다.

마지막으로, 조선족 공장매니저는 중국 시민권을 가지고 있으며, 동시에 한국계라는 정체성을 지니고 있으며, 베트남의 현지노동자와 일상에서 얽히며 살아가고 있다. 이로 인하여 민족, 종족, 계급과 연계된 다중의 정체성이 현지의 맥락에서 유동적이고 복합적인 정치 과정을 생산해낸다. 본 연구는 조선족 매니저의 이상과 같은 독특한 위치와 경험이 이들로 하여금 현지에서 어떠한 문화적 해석과 실천을 하게 하는지 살펴보고자 한다.

이러한 탐색을 위하여 본 연구는 다음과 같은 네 가지 내용을 순차적으로 기술할 것이다. 첫째, 조선족 공장매니저들이 어떻게 베트남에까지 오게 되었는지 그 이동경로를 추적할 것이다. 둘째, 조선족 공장매니저들이 베트남 현지로 이주하고 여기에서 삶을 재생산하는 동기와 과정을 이해하기 위하여 이들의 노동조건과 노동과정을 설명할 것이다. 셋째, 같은 목적에서 이들이 일터(공장) 밖에서 현지인, 조선족, 한국인, 그리고 고향의 가족과 어떤 관계를 맺고 어떤 실천을 하는지에 대하여 기술한다. 넷째, 조선족 공장매니저들이 자신의 일터에서 종족, 민족, 계급과 관련한 정체성을 어떤 맥락에서 표출하고 한국인이나 베트남인과 어떠한 문화정치를 벌이는지에 대하여 분석해보고자 한다.

이러한 연구내용을 기술하고 분석하면서 연구자가 이 논문에서 궁극적으로 보여주고자 하는 바는 아래와 같다. 이 연구는 무엇보다 조선족이 궁극적으로 전지구화에 간혀 귀향하지 못하고 떠돌 수밖에 없는 세계자본주의체제의 노동계급의 운명과 궤를 같이 한다는 사실을 드러내고자 한다. 이들이 선택하는 삶은 일견 자율적인 것처럼 보이지만 엘리트 계급이 향유하는 ‘유연한 시민권과 코스모폴리타니즘’(Ong 1998)과는 달리 세계자본주의체제의 기획에 간혀 있는 노동계급의 불안정한 초국적 실천의 한계를 노정하고 있다는 점을 드러내고자 한다.

그럼에도 불구하고, 베트남에 거주하는 조선족 공장매니저의 초국적 삶을 심층적으로 이해하기 위해서는 위와 같은 정치경제적 조건이 이들의 삶을 한계 지운다는 사실에 머물러서는 안 될 것이다. 이들이 ‘자본주의 공장체제(capitalistic factory regime)’(Buroway 1985)의 일터에서 중국인이며, 한국계이며, 공장 매니저로서 다중정체성을 때론 활용하고 때론 이에 속박되면서 벌이는 문화정치를 이해할 필요가 있는 것이다. 이 연구는 베트남의 조선족 공장매니저의 초국

적 삶에서 정치경제적 조건과 다중정체성을 둘러싼 문화정치를 연계시켜 이해하는 것이 필요하다는 점을 보여주려 한다.

II. 디아스포라, 초국가주의, 그리고 조선족 매니저 특수성

조선족의 해외이주를 이해하기 위해 가장 활발하게 사용된 개념은 ‘디아스포라 혹은 이산(離散)’이다. 이 개념은 사프란(Safran 1991: 83-84)의 고전적인 정의가 함축하고 있듯이, 유대인의 이산 경험에 토대를 두고, 해외이주민의 고향에 대한 기억과 상상 그리고 귀환의지를 포착해내고 있다. 하지만 이 개념이 다양한 민족과 종족의 해외이주 및 고국과의 관계를 포착하기에는 지나치게 협소하다는 비판이 대두되어 온 바 있다. 이러한 문제에 대응하여 클리포드(Clifford 1994)를 비롯한 일군의 학자들이 디아스포라 개념의 확장을 시도했지만, 난민을 비롯한 다양한 해외이주민의 문화적 실천을 모두 포함시킴으로써 지나치게 포괄적이라는 회의적 시각이 지배적이다. 같은 맥락에서, 조선족 연구에서도 디아스포라 개념의 적실성에 대한 비판이 적지 않았다(윤인진 2004: 5; 박동훈 외 2012: 175-177). 조선족이 유대인과 달리 타국에 일시적으로 이주를 할 뿐 정주하지 않거나, 상상만이 아니라 실제로 귀향하려는 의사가 강하거나, 정주국에서 주변인으로서 공동체를 형성하고 새로운 문화를 형성해 가지 않는 사례가 많았기 때문이다.

이처럼 디아스포라가 개념적 도구로서 예리함을 잃어감에 따라 1990년대 초부터 국제이주연구에서 활용된 개념이 ‘초국가주의(trans-nationalism)’이다. “초국적 방향전환(transnational turn)”(Vertovec 2007: 966)이라고 평가될 만큼 이 개념은 현재까지도 해외이주자의 삶을 설명하는데 유용하게 사용되고 있다. 실제로, ‘초국가

주의에 기반 한 연구들(Transnational Projects)'(Schiller et al. 1992)은 자본, 정보, 노동이 일국에 국한되지 않고 국경을 넘나드는 시대에 이주와 이동이 여러 국가에 걸쳐 다면적으로 영향을 미친다는 점에 주목할 수 있게 만들어 주었다.

이와 더불어, 초국가주의 개념은 이주연구자에게 사회적, 문화적 경계를 넘나드는 '사회적 장(social field)'에 대한 관심을 촉발시킨 바 있다(박동훈 외 2012: 178; 윤인진 2008: 7). 이 개념은 이주자의 초국적 삶을 특정 국가의 구조적인 특성에 환원시키거나 행위자의 실천의 결과로만 이해하지 않고 양자가 결합하는 '사회적 장'에서 포착하도록 만들어주었다. 그동안 사회과학에서 '구조(structure)'와 '행위자(agency)' 가운데 하나에 치우치지 않고 양자의 역동적 관계를 이해할 수 있는 개념과 이론을 찾기 위해 노력해왔고(Giddens 1979), 양자를 매개하는 개념으로 '사회적 장'(Bourdieu 1984)에 주목해왔다는 점을 고려할 때 이러한 관심은 평가할 만하다. 이러한 혁신적인 측면에도 불구하고, 초국가주의의 개념은 여전히 '전지구화(globalization)'나 국제화(internationalization) 등 유사한 개념과의 변별성이 불명확하고(Levitt et al. 2007), 현실의 복잡하고 특수한 사례들을 포착하는데 적실성이 충분하지에 대한 의문의 여지를 남기고 있다. 초국가주의 개념이 이주와 관련된 모든 문화적 현상을 설명하는데 쓰임에 따라 실제로는 아무 것도 적확하게 포착해내지 못하고 있다는 비판도 일고 있다(Hayes 2010: 24). 따라서 어떤 현상이 초국적이고 그렇지 않은지를 경험적으로 변별해내려는 노력이 필요하고 이를 위해서는 개별적인 사례의 특수성과 보편성을 판별하는 작업이 지속적으로 수행될 필요가 있다(채수홍 2014: 52-53).

베트남의 조선족의 초국적 실천 역시 기존의 초국가주의 연구에서 다룬 여러 종족집단의 '사회적 장(social field)'에서 목격되는 "이산성(離散性), 정체성의 다중성 혹은 혼종성, 그리고 거주국과 모국

을 연결하는 방식”(박경환 2007: 77-88)과 공통점 못지않게 다른 점이 많다. 본 연구에서 조선족의 베트남으로의 초국적 이주동기, 정체성, 그리고 실천을 다루기 위해서는 이들이 놓인 정치경제적 조건과 사회문화적 맥락과 연관된 특수성이 먼저 설명되어야 할 것이다.

우선, 베트남의 조선족 공장 매니저들은 한국으로 간 동족과는 구분되게 선조의 모국으로 이주하지 않고 있으며 그럴 의사도 특별히 가지고 있지 않다. 이런 의미에서 디아스포라의 일환으로서 전개되는 초국적 활동과는 동떨어져 있다. 이 때문에 이들이 넘나드는 경계가 정주국과 (선조의 국가라는 의미에서) 모국(한국) 사이에 형성되는 것이 아니라, 시민권을 주고 있고 이들이 국민으로서 정체성을 가지고 있는 국가(중국)와 정착국가(베트남) 사이에서 형성되고 있다. 이들에게 귀환은 한국이 아니라 중국 혹은 중국에서 조선족 공동체가 구축되어 있는 고향을 향해 있으며, 이에 따라 이들의 초국적 활동은 정주국(베트남)과 중국의 조선적 거주지 사이를 넘나들며 이루어진다.

그럼에도 불구하고 이들은 한국어를 쓰고, “한국문화”에 대한 강한 애정을 가지고 있으며, 이처럼 상상된 문화적 유사성을 토대로 한국인과 제 3국에서 결합하고 있다. 이들은 중국의 한족과 자신을 구분하고, 한국인과 종족성을 공유하고 있으며, 이러한 종족성을 토대로 자신이 한국계 공장에서 일을 할 수 있다는 점을 분명하게 인식하고 있다.

이러한 상황에서 이들의 국민, 민족, 종족 정체성은 복합적이다. 이들은 중국의 국민이며 동시에 한국인과 조상을 공유하고 문화적 동질성을 가지고 있다는 상상에 기초한 종족성을 지닌 체 제 3국인 베트남에서 일시적으로 정주하고 있다. 이로 인하여, 때로는 국민 정체성이 때로는 종족성이 강조되면서 정주국인 베트남에서 때론 한국인과 결합되고 때론 구별되는 문화정치를 경험하고 실천하고 있다.

베트남에 거주하는 조선족 매니저의 초국적 삶의 특성을 연구할 때 또 하나 언급해야 할 점은, 이들이 일터와 삶터(일터 밖)에서 드러내는 초국적 특성이 모두 존재하긴 하지만, 일반적으로 발견되는 여러 국가의 이주민 삶터에서의 초국적 활동과 비교할 때 이들의 초국적 활동이 상대적으로 미미하다는 점이다. 이들은 다른 외국인과 달리 다수가 현지인과 섞여 살거나 조선족이 다른 국가에 이주해서 만들곤 하는 집단 거주지를 가지고 있지 않다(박광성 2010; 이종미 2012). 일부가 공장인근에 위치한 외국인 매니저의 거주지나 호치민의 한국인 집거지역에 살고 있기도 하지만 대다수는 공장 내 기숙사에서 생활하고 있다. 따라서 삶터에서 초국적 특성을 지닌 정체성의 정치가 잘 드러나지 않는다. 이는 이들이 거주하는 공간의 특성에만 기인하는 것이 아니다. 이들이 일과시간이 아닐 때 하는 여러 활동도 현지에 조선족의 공식적, 비공식적 모임이 활성화 되어 있지 않고 이를 뒷받침할 경제적 여유도 없어 거의 활성화되어 있지 않다.

반면, 이들은 일터에서 한국인 매니저와 베트남 노동자와 함께 정체성의 정치를 벌이며 여러 가지 흥미로운 초국적인 의식과 실천을 보여주고 있다. 일터가 조선족 매니저의 초국적인 삶을 보여주는 주요한 ‘사회적 장(social field)’이 되고 있는 것이다. 본 연구에서는 이러한 특수성을 고려하면서, 일터를 중심으로 베트남의 조선족 공장 매니저의 삶의 궤적, 정치경제적 조건, 그리고 정체성의 정치가 어떻게 연결되는지 살펴 볼 것이다. 그럼으로써, 이들의 삶의 좌표를 초국적 특성과 연결시켜 읽어내려고 시도할 것이다.

Ⅲ. 연구대상과 연구과정

베트남의 조선족의 절대다수(약 90%)는 봉제공장에서 현장매니

저로 일하고 있다. 남부의 3대 공업지역인 호치민(Ho Chi Minh), 동나이(Dong Nai), 빈즈엉(Binh Duong)에 약 300-400명의 조선족이 살고 있다고 추정되는데 이 가운데 다수가 봉제업체가 밀집되어 있는 빈즈엉에 살고 있다. 연구자가 2014년 1월과 2016년 1월 두 차례에 걸쳐 빈즈엉 지역에서 심층면접을 진행한 23명의 조선족 가운데에서도 17명이 봉제(의류)업체에서 일을 하고 있었다.

연구자가 이들에게 얻은 정보를 종합해보면 조선족의 절대다수는 봉제공장에서 일을 하고 그 다음으로 많은 수가 신발업체에서 일을 하고 있다. 한국계 신발업체마다 약 2-3명씩의 현장(shop-floor) 매니저가 근무하고 있으며 이들은 중국의 칭도나 광둥 등지의 한국 또는 중국 신발업체에서 일을 한 경력을 가지고 있다. 이들은 한국의 신발업체가 수익성 악화로 90년대 말에 베트남으로 옮겨옴에 따라 이주를 한 경우가 대부분이다. 이밖에 조선족은 건설, 인쇄, (일종의 세탁업인) 워싱 업체, 전자산업 부자재 공장 등에서 일을 하고 있으며 연구자는 봉제업체 밖에서 일하는 사람들에 대한 궁금증을 해소하기 위하여 이들 가운데 일부(6명)를 만나 면접을 실시하였다.

특이한 것은 호치민 남부에 상당수의 조선족이 있지만 ‘조선족 식당’으로 인식되는 식당이 하나 밖에 없으며 연구자가 방문했을 때 손님도 거의 없었다는 점이다. 다른 봉제공장을 관리하는 역할도 하고 있는 이 식당의 주인을 만났을 때 전해들은 이야기로는 대부분이 조선족 손님이라 저녁과 주말에만 매출이 오르고 식당운영만으로는 생활을 할 수 없다고 한다. 이는 조선족의 대부분이 회사 기숙사에서 생활을 하며 외식을 많이 하지 않고, 회사 밖에서 만나서 사교활동을 하는 기회가 많지 않다는 것을 입증하는 것이다. 이밖에도 조선족 매니저들에 따르면 회사 밖의 숙소가 모여 있는 지역에 조선족이 운영하는 간이식당이 하나 더 있고, 이곳에서 가끔 양고기 파티를 한다는 문자가 온다고 한다.

연구를 진행하면서 조선족 가운데 공장을 직접 운영하거나 돈을 많이 번 사업가는 없는 지가 궁금해져서 알아보기도 하였다. 소문에 의하면 150만 달러를 투자하여 박스업체를 운영하는 사람이 베트남의 조선족 가운데 가장 부자라고 하는데 연락처를 아는 사람이 없었다. 연구자가 확인한 경영자는 자본금 5만 달러를 투자하여 라인 12개를 “돌리고” 있는 봉제공장 사장이 유일했다. 하지만 이 조선족도 실상은 한국인이 실질적인 주인인 공장에 일부 지분을 투자한 상태였고, 고용된 중국인 매니저를 관리하면서 월급을 받아가고 있었다. 연구자의 조사에 의하면 베트남에서 실제 회사를 소유하고 있는 조선족은 없는 것으로 추측되며, 설령 회사의 경영자가 있다고 해도 업체가 소규모이거나 지분의 일부를 가지고 있는 정도에 불과한 것으로 보인다.

이처럼 베트남, 특히 호치민 인근에 거주하고 있는 조선족의 대부분이 봉제업종에 종사하고 있다는 점을 고려하여 연구자는 연구대상을 봉제업체 매니저에 한정하기로 결정하였으며 이들을 대상으로 적게는 1회, 많게는 3-4회에 걸쳐 심층면접을 실시하였다. 보통 1-2시간 동안 진행된 심층면접에 응해준 봉제공장 조선족 매니저는 17명이었으며, 이 가운데 본 논문에서 언급하거나 인용한 면접대상자는 연구자가 방문한 공장 가운데 3개의 대형 봉제공장에 속한 13명이다. 연구자는 다른 업종에서 일하거나 노동조건, 노동과정, 공장 내의 정치 등이 상이한 소규모 봉제업체에서 일하는 조선족과의 면접은 필요에 따라 간접적으로만 인용하고자 하였다. 이 논문에서 사례로 언급된 조선족 매니저의 간단한 신상은 아래와 같다.

<표 1> 인용한 면접대상자 신상

번호	나이	성별	결혼	고향	베트남 거주	공장 (업무)	비고
1	49세	여성	기혼	연변(길림)	14년	A(봉제)	
2	45세	여성	기혼	연변(연길)	5년	A(검사)	
3	46세	남성	기혼	연변(용정)	8년	A(기계)	베트남여성과 혼인
4	47세	여성	기혼	연변(연길)	11년	A(봉제)	
5	30세	여성	미혼	연변(도문)	5년	A(샘플)	모(母)와 함께 근무
6	45세	여성	기혼	연변(길림)	9년	B(봉제)	남편, 딸과 거주
7	46세	여성	기혼	연변(연길)	11년	B(봉제)	
8	50세	여성	기혼	연변(연길)	13년	B(봉제)	
9	44세	남성	기혼	연변(길림)	7년	B(완성)	
10	36세	남성	기혼	연변(길림)	9년	B(기계)	
11	46세	남성	기혼	연변(길림)	11년	C(완성)	다림질(iron) 전문
12	36세	여성	기혼	연변(길림)	8년	C(봉제)	
13	45세	여성	기혼	광둥	5년	C(봉제)	부모가 연변 출신

<표 1>에서 보듯이 면접대상자는 모두 35세에서 50세 미만이었으며 베트남에서 최소 5년에서 최장 14년까지 근무하였다. 고향도 모두 연변 출신이었으며 단 1명만 부모가 광둥으로 이주하여 연변에서 자라지 않았고 이후 대련의 봉제공장에서 일을 하다가 베트남으로 온 사례였다. 또한 어머니의 소개로 베트남에 온 한 명의 여성만이 미혼이었을 뿐 나머지는 기혼이었다. 이밖에 연구자가 만난 2명의 조선족이 베트남 여성과 결혼을 하였는데 이 가운데 1명이 본 논문에 사례가 인용된 심층면접자이다. 이처럼 본 연구의 대상은 거의 대부분 연변 출신의 기혼인 중년 남녀라는 특징을 공유하고 있다.

연구자가 베트남에서 조선족 매니저를 만나서 이야기를 나누기 시작한 것은 2011년이다. 이때는 다른 연구목적 하에 베트남 노동자를 면접하는 것이 주요한 일이어서 조선족 매니저가 있다는 사실에 크게 관심을 두지 않았다. 하지만 베트남의 빈즈엉 지역의 봉제공장을 자주 방문하면서 조선족 매니저들과 라뽀(rapport)가 자연히 형성

되었고, 이들이 베트남에 이주해 온 경로, 고향에 있는 가족과의 관계, 공장 내에서 겪는 갈등과 어려움에 대한 이야기를 듣게 되었다. 이때 생긴 호기심을 바탕으로 2014년과 2016년 겨울에 각각 한 달씩 현지에서 머물며 세 회사의 경영진과 조선족 매니저들의 허락을 받아 공식면접을 진행하게 되었다.

IV. 조선족의 베트남으로의 이주와 여정

베트남에 거주하는 대부분의 조선족이 봉제공장에서 일하는 이유는 이들이 한국봉제업계를 따라 이동해온 역사와 연관성이 있다. 한국의 봉제업은 80년대 중반부터 가파르게 상승한 인건비를 감당하지 못하고 해외로 이주하게 된다(손미영 외 2001). 한국 봉제업이 처음 돌파구를 찾은 곳은 최대 소비시장인 미국의 지배하에 있는 사이판이었다. 한국과 대만의 의류업체들은 이곳에 공장을 짓고 개혁 개방정책을 시작한 중국의 값싼 노동력을 수입해서 막대한 이익을 남겼다. 세계 의류업계의 대형 ‘원청업체(vendor)’의 다수가 이때 축적한 자본으로 성장했다.

사이판에 중국인 노동자가 수입되기 시작한 것은 86년경이다. 특히 90년대에는 이곳의 봉제업이 전성기를 누려 약 2-3만 명의 중국인 노동자가 있었다. 이 가운데는 길림의 ‘복장유한공사’, 연변의 ‘민족복장공사’, 용정의 ‘노동복무공사’ 등 ‘노무(노동력)송출’ 회사를 통해 온 조선족이 다수 포함되어 있었다. 조선족이 본격적으로 사이판에 진출한 90년대에는 약 3,500-4,000 달러의 보증금과 여행경비를 내면, 초보는 매달 400 달러(기본급 250 달러)에서 시작해서 숙련공은 1,000 달러까지 벌 수 있었다. 당시 중국에서 같은 일을 하면 평균 100달러 정도를 벌었다는 점을 고려할 때 조선족에게 사이판은

4-10배의 월급을 받고 일할 수 있는 기회의 땅이었다.

연구자가 면접한 조선족 매니저 가운데 극소수는 중국의 한국계 봉제회사에서 일을 한 경험을 바탕으로 또는 지인의 소개를 통하여 베트남으로 곧바로 진출한 사례가 있다. 하지만 거의 대부분은 사이판에서 본격적으로 대규모 ‘자본주의적 공장체제(capitalistic factory regime)’(Buroway 1985) 내에서 미숙련 노동자(시다)로 일을 산업노동을 시작했다. 이들은 이곳에서 짧게는 2-5년, 길게는 10-15년간량 젊은 시절을 바치면서 고된 노동을 통하여 봉제기술을 연마했으며 고향에 생활기반을 마련했다는 공통점이 있다.

<사례 1> 사이판에서의 고된 노동과 보상

사이판에서 94년부터 일을 했다. 21살에 결혼을 하고 26인가 27살에 갔다. 연변 집에서 ‘민족복장’[국영 봉제공장]에서 일을 하고 있다가, 회사에서 외국에 가고 싶은 사람은 등록하라고 해서 갔다. 비슷한 것으로 ‘아동복장’이 있어 [연변에] 2개의 봉제공장이 있었다. ... [중략] 사이판에서는 3년에 한 번씩 집에 갔다 올 수 있었다. 힘이 많이 들었다. 매일 일하고, 야근도 맨날 2시까지 했다. 시간 봉급이라 야근을 많이 해야 했다. 2주에 한 체크수표를 2주에 한 번씩]을 받았는데 야근을 하면 400 달러를 받고, 기본만 하면 250 달러를 받았다. 3년 후에 봉급이 조금 올랐다. 미국 정책으로 해가지고 그랬다[미국의 임금정책으로 인해 인상되었다]. 그 때는 야근을 하면 체크 당 600 달러였다. 야근하면 평균 800-900 달러로 1천 달러 밑으로 벌었다. ... [젊은 시절을 사이판에서 보낸 것이] 억울하지 어찌 아이[아니] 억울하겠나? 먹고 살려니 돈 벌려고 나와서 집 2채 장만했다. 처음 집은 100달러를 600원으로 계산하면 6만 달러를 주고 98년인가에 샀는데, 사이판 가서 장만한 것이다. 해외생활에서 남은 것이 돈 밖에 없다. (49세 여성, 연변의 길림출신)

장춘에서 기차를 타고, 상해나 함운으로 가서 생애 첫 비행기를 타고 마닐라를 통해 사이판으로 간 20대 조선족들은 현지에서 고된

일을 하면서 6개월 만에 투자한 비용을 갚고 고향에 집을 장만할 돈을 벌었다. 이후 조선족 노동자는 고향이나 사이판에서 만난 동족(同族) 배우자와 결혼을 하고 아이를 낳는 기간을 제외하고도 평균 10년 가까이 자본주의적 시간관념, 생산목표, 관리방식에 익숙해지고 나면 30대가 되어 있는 자신을 발견할 수 있었다.

베트남에 거주하는 조선족 봉제공장 매니저들은 사이판에서 젊은 시절을 보낸 것에 대한 회한을 가지고 있지만 동시에 당시 생활에 대한 자부심과 향수도 간직하고 있다. 자신의 노동 덕택에 자녀가 교육을 받고, 가족이 생활기반을 잡을 수 있었다는 사실을 강조하며 그 때 마련한 자산의 목록과 가치를 셈하곤 한다. 이와 더불어, 당시 사이판은 지금 살고 있는 베트남과 달리 활기 넘친 조선족 공동체가 형성되어 있어 힘든 일에도 외로움을 덜 느낄 수 있었다고 회고한다. 젊은 시절이라 끼리끼리 놀러 다니는 일도 잦았고, 한국인 교회나 ‘사이판 교포 협회’ 등 단체도 많아 행사도 잦았던 시절로 기억하고 있다.

<사례 2> 사이판 시절에 대한 회고

사이판에 9년 반 있었다. 옆 라인의 책임자인 00씨는 89년에 처음 갔다고 들었다. 나는 26살인 96년에 갔다. 집에서 자수를 하다가 ‘민족복장’의 소개로 4,000 달러를 주고 갔다. 이자 돈을 꾸어서 갔다. 23세에 결혼하고 딸을 낳고 둘 지난 뒤에 사이판으로 갔다. 1000원에 30원 이자를 냈는데 6개월 만에 갚았다. 98년에 집에 와서 6개월 있다가 요청장이 다시 와서 갔다. 조그만 음식점을 차렸다가, 부지런한 게 아니라 돈이 없어서 갔다. 사이판에는 교포가 ‘호왕상래[상호왕래]하며 3천 명 정도 있었다. 연변 자치주 창립일인 ‘구삼[9월 3일]명절’이 200명 쯤 모여 행사도 하고 경조사도 돕고 그랬다. 공장이 문을 닫아서 2006년 3월에 들어올 수밖에 없었다. (45세 여성, 연변의 연길시 출신)

사이판 시절에 대한 이들의 기억에서 보다 주목할 만한 사실은 중국인 노동자와 함께 일을 시작했지만, 조선족이 차츰 중국인 노동자를 관리하는 직급을 차지하게 되었다는 것이다. 이들은 조선족이 한족에 비하여 교육수준도 높고 기술도 뛰어나 숙련노동자가 맡는 조장이나 반장을 차지할 수 있었다고 주장한다. 하지만 이들의 진술에서 “중국어를 할 줄 알아 중국인 노동자를 관리할 수 있었다”는 사실이 자주 언급되는 것에 주목할 필요가 있다. 한족 노동자가 아닌 조선족이 현장 매니저로 승급했던 것은 이들이 한국계 봉제공장의 경영진과 언어가 통하고 문화적 동질감을 나눌 수 있었기 때문이었던 것이다. 사이판의 호시절이 끝나가고 한국계 봉제공장이 다른 국가로 차츰 이전을 해가는 과정에서도 이와 같은 언어와 문화의 소통이라는 자산은 조선족이 한국계 공장 경영진과의 인연을 매개로 여러 국가에서 해외이주노동을 지속해갈 수 있는 기반이 되었다.

한국의 봉제업계는 90년대 중반부터 사이판의 지속적인 임금상승을 예측하고 싼 임금을 찾아 생산기지를 여러 지역으로 옮기는 시도를 하게 된다. 일부 업체는 미국시장이 가까운 남미의 코스타리카, 온두라스, 아이티, 니카라과, 도미니카, 엘살바도르 등에 80년대 중반부터 공장을 세우기도 했지만 본격적 진출은 90년대 중반부터 시도되었다. 중국의 청도, 광둥, 대련 등의 지역과 동남아시아의 베트남, 인도네시아, 캄보디아, 방글라데시 등에 진출한 것도 거의 같은 시기이다. 이 과정에서 조선족의 일부는 친분이 있는 한국인 매니저의 권유로 이전한 회사를 따라 사이판을 떠나 중국 본토나 남미 등에서 일을 지속하게 된다. 2000년도 중반에는 이와 같은 사이판 탈출과 다른 곳으로의 이주가 완결된다.

<사례 3> 남미에서 일한 경험

24살인 94년에 사이판에 가서 98년까지 근무했다. 지금과 마찬가지로

지로 완성 파트에서 아이론(iron) 일을 했다. 시간당 2.45 달러를 받았고 월 700-800 달러를 벌었다. 91년에서 2천년까지 조선족이 엄청 많았다. 해원[海員, 뱃사람]질 한 사람보다 더 벌었다. 해원질을 하면 많이 쓰기 때문에 돈을 못 번다. ... 연변에서 8개월 쉬다가 1999년에 엘살바도르로 가서 6년을 근무했다. 공장장이 사이판에서의 공장장이었다. 조선족이 엘살바도르에는 많이 안 왔고, 한 20여 명 있었다. 월급이 높아[많아] 모두 몹시 부러워했다. 처음에 1,500 달러 받고 1년 지나서 2,000 달러를 받았다. 매달 보너스로 “맥주나 사먹어”라며 돈을 주기도 했다. 기숙사 생활을 하면서 아침 7시부터 밤 11시 30분까지 일을 했다. 돈 쓸 시간이 없어 [한 달에] 200 달러 쓰고 모두 집으로 송금했다. 일을 많이 했지만 습관이 되니까 크게 피곤한 줄 몰랐다. ... 치안이 좋지 않아 경비와 총을 들고 외출해야 했다. 밤에는 나가지 못했고, 식당 아줌마에게 돈을 쥐서 맥주를 사먹었다. 한국인 공장장과는 말이 통하는데 현지인과 말이 안 통해 처음에 고생을 했다. 나중에는 말도 잘 듣고 언어도 통해 할 만 했다. 그래도 중미에서 살 때는 외로워서 교회에 나갔고 믿기 시작했다. ... 6년 동안 딱 한 번 중국에 갔고, 2005년에 베트남의 [빈즈영 성의] 미퓑[My Phuc]에 공장을 세웠다고 회장님이 베트남에서 근무하자고 해서 왔다. (46세 남성, 연변 출신)

<사례 4> 중국에서 일한 경험

사이판에 91년에서 95년까지 일을 했다. 귀국해서 2년 동안 집에서 지내다가 97년에 결혼하고 한 달 만에 방글라데시로 갔다. 귀국을 했다가 임신을 해서 아이의 돌이 지날 때까지 집에 머물렀다. 이후 [중국의] 청도에서 우븐(woven)을 하는 00 회사에서 10년 가까이 일을 했다. 한국계 공장이었다. 방글라데시는 애들[노동자들]이 기라면 기고 너무 순진했는데, 중국인은 억세고 말을 잘 안 들어 힘들었다. 배운 것이 없어 시다[미숙련 봉제사]들이 넘버링[numbering]도 잘 못하고 번호도 몰라 그림으로 맞추어 힘들었다. 베트남에 2002년에 와서 2년 있었고, 2013년에 와서 또 2년 있었다. [베트남의] C 회사에는 작년에 왔다. 우븐은 기술이 필요해서 회사도 많지 않고 기술자도 많지 않다. 니트에 비해 머리가 빠개지지만, [우븐 기술을 가진] 덕택에 여러 나라의 한국

공장에서 일을 할 수 있고, 월급도 니트 기술자보다 많이 받을 수 있다. 베트남이 전쟁도 한 나라고 해서 무섭다고 생각했는데 근로자도 순하고 일하기 가장 가볍다. 중국에서 한쪽을 다루며 일할 때가 반항도 많이 하고 말썽도 많아 힘들었다. (45세 여성, 광둥 출신)

2000년대 중반 이후 남미공장의 생산성이 떨어지고, 중국에 진출한 신발, 의류, 완구 등 광의의 한국계 봉제회사들이 현지의 가파른 임금상승과 중국 업체의 성장으로 고전을 면치 못하면서(장세길 2010), 점차 동남아, 특히 베트남으로 생산기지가 집중된다. 이로 인하여 조선족은 해외이주노동에서 누릴 수 있는 높은 임금을 찾아 베트남을 중심으로 한 동남아로 또 다른 이동을 시작했다. 이처럼 조선족의 베트남 이주는 거시적으로는 세계경제체제의 ‘신국제노동분업 (the new international division of labour)’(Froeble et al. 1980)의 일환으로, 미시적으로는 한국 봉제 산업의 생산기지 다변화 전략과 조응하여 이루어졌다. 조선족이 이러한 거시적, 미시적 전략에 맞추어 해외의 한국계 봉제공장에서 일을 할 수 있었던 것은 한편으로 이들의 임금이 한국인 관리자에 비하여 저렴했기 때문이고, 다른 한편으로는 이들이 한국인 매니저와 의사소통이 가능하고 오랫동안 함께 일한 경력을 갖추고 있었기 때문이다.

V. 노동의 조건과 대가 그리고 해외이주노동의 덧

베트남에 거주하는 조선족의 절대다수는 해외이주노동에서 획득한 기술과 경험을 바탕으로 봉제공장에서 현장 매니저로 일하고 있다. 이들은 극히 예외적인 경우를 제외하고는 현장에서 최소 10년에서 20년 이상을 일한 숙련노동자이며 베트남의 조장이나 반장을 관

리하면서 여러 개의 생산라인을 책임지는 역할을 하고 있다. 오늘날 베트남에서 운영되는 한국계 봉제공장에서 이들은 꼭 필요한 존재이다.

이들이 이처럼 한국계 공장에서 현장 관리자로서 선호되는 이유가 몇 가지가 있다. 무엇보다, 봉제공장을 관리할 능력이 있는 한국인 관리자를 찾기가 점점 힘들어지고 있다. 80년대 말까지 전성기를 구가했던 한국의 봉제업에서 기술을 익힌 한국인 관리자는 이제 대부분 은퇴를 앞둔 60대 전후이며 후속세대는 끊긴지 오래이다. 게다가 노동집약적인 봉제업에서 한국인 관리자를 고용하려면 조선족 관리자보다 월급을 많이 주어야 할 뿐 아니라 제반 복지 등을 고려할 때 2-3배의 비용을 지출해야 한다. 이런 점을 고려할 때 한국계 봉제회사로서는 한국인 현장관리자에 비해 인건비가 저렴하고, 기술력이 뒤쳐지지 않고, 언어와 문화의 유사성을 바탕으로 의사소통이 원활한 조선족의 존재가 반가울 수밖에 없다.

<사례 5> 한국 현장관리자의 대체 인력으로서 조선족 봉제공장에서 조선족 관리자는 35살 정도면 막내이다. 젊은 조선족도 봉제의 대가 끊기고 있다. 중국에는 한국계 봉제공장이 거의 사라졌고, 베트남에서도 경력직 중간관리자만 뽑는다. 젊은 봉제기술자도 점차 노령화되면서 결국 한국인 기술자와 마찬가지로 대가 끊길 것이다. 지금 공장마다 한국인이 1-2명씩 있는데 거의 50대 중반을 넘고 60대도 있다. 지금은 우리가 한국인의 반값에 관리 일을 도맡아 하고 있지만 10년 정도 지나면 우리도 한국인 공장 관리자처럼 될 것이다[소수만 남을 것이다]. 여기가 마지막 직장이라고 생각하고 있다. 중국에는 [한국계 봉제] 기업이 다 빠졌다. (38세 남성, 연변 도문시 출신).

조선족 매니저가 봉제공장에서 하는 일은 고도의 기술과 지식을 필요로 하지는 않는다. 봉제공장의 노동과정을 대별해보면 다음과

같다. 먼저 사무실에서 바이어(buyer)의 오더를 받으면 이에 맞추어 컴퓨터로 샘플의 도면을 제작하는 일에서 시작한다. 이후 샘플 도면에 맞추어 원단을 재단하고 재봉틀로 재봉을 하여 제품을 만들어낸다. 만들어진 옷은 다림질을 거치고, 하자가 있는지를 검사한 후에, 제품별로 박스에 담아 완성을 한다. 이밖에 기계를 손보거나 보일러와 전기를 관리하는 일에 종사하는 조선족이 있는데 현장에서는 이들이 맡은 업무를 ‘기계’라고 하며 조선족의 용어로는 ‘공무’라고 한다.

조선족은 새로운 샘플을 제작하는 일을 제외한 대부분의 일이 매우 기계적으로 반복되며 그리 어려운 기술과 지식을 요구하지는 않는다고 말한다. 실제로 현장에서 조선족 매니저를 관찰해보면 작은 지휘봉이나 볼펜을 들고 다니면서 작업이 제대로 되었는지 점검하면서 돌아다니는 것이 주요한 활동임을 알 수 있다. 하지만 이 과정에서 주문대로 제작이 되었는지, 불량품이 나지는 않는지, 그리고 주어진 시간 내에 생산량이 달성되는지에 대하여 경계를 늦추지 않아야 한다. 생산과정의 한 부분에서 “말뽕이 나면” 전체 공정을 진행할 수 없기 때문에 항상 긴장감을 늦추지 않아야 한다. 따라서 봉제공장에서는 정확한 지식과 오랜 경험을 가지고 생산에 차질이 없도록 관리하고, 문제가 생겼을 때 짧은 시간 안에 한국인 경영진과 대화하며 해결을 시도할 수 있는 현장관리자가 반드시 필요하다.

<사례 6> 조선족 관리자의 현장에서의 역할

대부분은 사이판부터 중국에서 [주로 칭도, 대련 등지에서] 재봉틀을 돌렸다. 지금은 조선족들이 미싱을 안 하니까 몸은 좀 편한데 관리자로서 납기일을 맞추는 것이 힘들다. 오늘 1천 장을 하기로 했는데 400장하면 스트레스를 받는다. 보통 공장에서 라인을 10여개, 우리 공장 같은 경우에는 13개도 담당을 한다. 봉제는 샘플이나 패턴 만들기, 재단, 봉제, 검사, [패킹하는] 완성이고 앞

부분일수록 기술이 필요하고 어려운 대신 돈을 더 받는다. 남성은 이 중에 봉제와 검사는 하지 않고 주로 아이론, 완성, 재단, 그리고 [보일러, 전기, 기계수리 등을 맡는] 공무를 하고 있다. 샘플은 새로운 개발을 하느라, 봉제는 수량을 맞추느라 힘들다. 검사나 완성도 바이어[buyer]에게 흠이 잡히지 않게 불량품을 걸러내고, 제품종류, 색깔, 수량을 정확하게 맞추는 일을 감독하는 것이 신경이 많이 쓰인다. (45세 여성, 길림성 출신).

베트남의 조선족이 이처럼 현장매니저로 일함에 따라 급여도 평균 2,500-3,000 달러에 이른다. 이들의 임금은 한국인 현장 매니저와 비교할 때 많은 것은 아니다. 한국인 매니저는 주로 전체 공정을 책임지는 공장장으로 일하며, 일의 강도가 세지 않은 대신 모든 일에 대한 최종적인 관리책임을 지는데, 급여가 보통 3,500-6,000 달러 정도이다. 여기에 조선족에게는 반드시 주어지지 않는 “13월의 월급”이라고 통칭되는 연말 상여금과 매년 1-2회의 귀국 비용이 제공된다. 이와 비교할 때, 조선족 매니저는 월급이 계약기간 동안 거의 고정되어 있고, 상여금도 적거나 없으며, 주거비용이나 자녀의 교육비 제공 등 다른 복지혜택도 거의 없다.

조선족 매니저들은 한국인 매니저와의 차별에 대하여 불만을 가지고 있지만 처음부터 이를 감수하면서 계약을 했다는 점을 인식한다. 무엇보다, 중국에서 같은 일을 할 경우 500-1,000 달러 정도 밖에 받지 못한다는 사실을 강조한다. 실제로 이들은 “중국에서 1,500 달러만 주어도 외국에 나가지 않을 텐데 그런 일자리 구하기가 힘들다”라고 말한다. 또한 가족을 포함한 고향사람들이 대부분 나가 있는 한국에서의 노동과 비교하면서 위안을 얻기도 한다. 이들은 가족이나 친지가 한국에서 대부분 미숙련 노동자로서 일을 하고 있으며, 여러 가지 문화적 차별을 감수해야 한다는 사실을 잘 알고 있다. 이와 비교할 때 자신이 공장 내에서 숙련된 관리자로서 대우를 받으면

서 일을 할 수 있다는 사실에 대하여 자부심과 안도감을 표현한다.

하지만 조선족 매니저가 감수해야 할 것은 임금 차별과 신경을 곤두세워야 하는 현장 관리직의 고된 노동만이 아니다. 이들은 일을 하고 임금을 받아 돈을 모으는 대가로 일상에서 많은 것을 희생해야 한다. 우선, 베트남에서 다양한 사회적 관계를 맺으며 문화적으로 유의미한 것을 향유하지 못한 채 일에만 매달리는 단조롭고 외로운 일상을 감내해야 한다.

실제로 베트남 조선족의 대부분은 가까운 사람끼리 가끔 주말에 시내관광을 하거나 약간의 여흥을 즐기는 것을 제외하고는 거의 돈을 쓰지 않고 고향에 송금을 한다. 베트남 남부의 호치민 인근에서 조선족의 공식적 모임으로는 봉제공장의 기계 관리자들이 25명 정도 모여 있는 “조선족 공무협회”가 유일하며 이도 매년 1-2회 정기적 모임과 경조사 상호부조 외에는 별다른 활동이 없다. 물론 같은 공장에 다니는 조선족끼리 빈즈엉에 있는 조선족 식당에서 양꼬치를 먹으며 생일모임을 하거나 회식을 하는 경우는 있지만 이러한 비공식 모임도 돈을 아끼기 위하여 자주 갖지 않는다.

이처럼 공장 밖의 삶터에서 사회적 관계의 형성과 문화적 활동의 공유가 매우 제한적인 이유는, 주중에 고된 공장노동을 하면 주말에 쉬어야 하는 것도 있지만, 이들의 삶에서 돈을 모으는 것이 많은 사회문화적 희생을 감수하고라도 성취해야 할 해외이주노동의 진정한 보상이기 때문이다(박광성 2010: 359). 어쩌면 이는 경제적 기회를 통하여 여러 희생의 대가를 보상받으려는 합리적 선택일 수 있다(전형권 2006: 153). 공장과 기숙사를 오가면서 회사에 거의 매어있는 생활이지만 고향의 가족을 부양하고 재산을 장만하는 재미로 외로운 일상을 견뎌나가는 것이다. 이렇게 사이판에서 10년 그리고 베트남에서 10년 이상 일을 하여 대부분 고향에 집을 1-3채 정도 장만하고 있다. 또한 유학을 포함하여 자식의 교육에 많은 투자를 하고 있

는 것을 자랑으로 여긴다.

하지만 조선족 매니저의 가족관계를 들여다보면 이들이 베트남 현지에서 장기간 일상의 사회문화적 활동을 희생하면서 돈을 모으는 것을 합리적 선택으로만 간주하긴 어려울 것 같다. 이들은 장기간 해외이주노동을 하면서 점차 소원해지는 부모, 부부, 자녀와의 관계를 감수해야 하며 이 과정에서 외로움, 미안함, 자괴감, 원망감 등을 경험하게 되기 때문이다.

조선족 매니저는 대부분 출산을 위하여 잠시 같이 있는 시간을 제외하고는 장기간 떨어져 살고 있다.¹⁾ 이들은 “정은 없지만 그냥 사는 것”이라든지, “돈을 벌어서 이혼은 하지 않을 것”이라는 말을 자주 한다. 이에 더하여 아이를 직접 돌볼 수 없는 것에 대한 미안함이 가슴 깊이 묻혀있다. 요즘은 ‘웨이신(WeChat, 위성소식)’ 등을 통해 자주 화상통화를 하지만, 자녀와의 관계가 기본적으로 경제적 부양에 그치는 현실에 대하여 섭섭함을 토로한다.

<사례 7> 원거리 가족과의 감정과 외로움

청도에서 일할 때 아내를 만났다. 공장에서 싸우다가 결혼을 했다. 여기 살다보면 외롭고 왜 이려고 사나하는 생각이 안 들겠나? 친구 중에는 베트남 여성을 좋아하는 사람도 있는데 우리 무리 [세대]에는 나이가 있어서 [이런 행동과] 멀어진다. 한국에서는 조선족끼리 바람도 많이 난다는데 여기서 그런 이야기 들어보질 못했다. ... [중략] 중국과 WeChat으로 화상통화를 많이 하고, 음성통화도 한다. 공짜인데 어떨 때는 매일 하고 문자도 자주한다. [아내에게] 아이, 집, 날씨 등에 대하여 묻는다. 아이 공부에 대하여 주로 이야기한다. 주로 아이가 걱정이다. [가족이] 청도에 사는데 가족과 감정이 자꾸 멀어지는 것이 문제다. 그래도 [아내에게] 고맙게 여기는 것은 [결혼 생활을] 계속 지켜주는 것이다.

1) 이 연구에서 면접한 23명 가운데 2쌍의 부부만이 베트남으로 건너와 함께 일하고 있다.

(40세 남성, 연변 출신)

<사례 8> 소원해지는 가족관계

20대 초반에 남편과 신혼생활을 몇 년하고 아이를 낳은 것을 제외하고는 정이 없다. 그냥 사니까 사는 것이다. 남편이 딴 여자를 만난다고 해도 어떻게 하겠는가? 하지만 남편이 이혼을 요구하는 경우가 많이 없다. 한국에 간 사람들은 이혼을 많이 한다고 들었다. 여자가 밖에서 돈을 꼬박꼬박 벌어들여 주는데 이혼을 왜 하겠는가? ... 사이판에 갈 때부터 시작해서 어릴 적부터 놓고 온 딸에게 미안하긴 하다. 이틀에 한 번씩 ‘위씨[WeChat]’로, 요즘이 나가지 않으니까, 통화를 한다. 미안하긴 한데, 딸이 많이 크기도 했고 익숙해져 많이 보고 싶지는 않다. 처음에 사이판에 갔을 때는 울고 그랬다. (46세 여성, 연변의 연결 출신)

조선족 매니저가 장기간 해외이주를 하면서 겪는 단절에 가까운 가족관계를 비롯한 사회문화적 상실감에 대응하는 방법은 세 가지이다. 우선, 소수의 조선족 매니저는 부부가 함께 베트남에서 일을 한다. 하지만 이들은 자녀를 데려오지 못하고 고향의 부모에게 맡겨 놓은 상태이며, 부부관계를 돈독하게 하려는 것보다 부부가 함께 돈을 더 벌겠다는 목적의식이 더 강하다. 이들의 대부분은 사이판 시절부터 때론 함께 때론 떨어져서 해외이주노동을 한 경험을 가지고 있으며 빠른 시일 내에 목표한 만큼 재산을 축적하기 위해 기숙사에 거주하면서 생활하고 있다.

보다 적극적인 대응방법으로는 부부가 자녀와 함께 베트남 현지에서 생활하는 것이다. 이 연구의 사례 가운데도 부부 한 쌍이 호치민의 한인밀집지역인 푸미흥(Phu My Hung)에서 1년 전에 건너 온 딸을 기르고 있었다. 하지만 이들에 따르면 푸미흥에서 자신처럼 자녀를 동반하여 살고 있는 경우를 아직 보지 못했다고 한다. 자신은 딸이 중국에서 학교생활에 적응하지 못하여 할 수 없이 데려온 경우일 뿐 자녀를 동반하여 가족이 함께 생활하는 다른 사례는 없다는

것이다. 이처럼 자녀를 데려오는 사례가 거의 없는 것은 경제적인 이유 때문이다. 부부가 공장에서 함께 일하여 버는 수입을 모두 써야 자녀의 학비를 비롯한 지출을 겨우 감당하며 힘들게 가구를 경제적으로 재생산할 수 있기 때문이다.

<사례 9> 자녀와 함께 사는 조선족 매니저의 경제적 고충
딸이 1년 전[2015년]에 베트남에 와서 처음으로 생일을 함께 지냈다. 아이가 사춘기에 접어들어 학교생활에 적응을 못해서 할머니, 할아버지가 힘들어했다. 친구를 잘못 사귀어 성적도 떨어지고 그래서 친구를 떼어 놓으려고 데려왔다. 아이가 대만국제학교에 다니고 있는데 좋아한다. 옆에 한국학교가 있는데 왕따를 당할까봐 보내지 않았다. 조선족 친구들이 [한국학교에]붙이지 말라고[보내지 말라고]했다. 앞으로 5년을 가르쳐야 하는데 돈은 많이 들지만 자식인데 어떻게 하겠나? 자식이라 감당하고 있다. ... 10년 가까이 일했는데 다른 사람과 똑 같이 2,700 달러를 받고 있다. 올해 흑자를 보았다고 처음 보너스를 받았다. 회사 밖에 사는데 주택 보조금을 주지 않는다. 한국인은 처음부터 받는데. 푸미흥의 스카이가든에 사는데 작은 방 2개에 650달러를 내고, 시부모에게 2,000원[330 달러] 보내고, 연변 아파트 관리비를 내야 한다. 남편도 B 공장에서 일하는데 한 사람 월급은 아이 교육비로 다 들어간다. 우린 고정 직업이 없어[계약직이라] 퇴직금도 연금도 없다. [딸이] 집에 있으면 한 사람 분이라도 남을 텐데 여기 사니 남는 것이 없다. 그래서 그런지 푸미흥에서 대만인이나 중국인을 본 적은 있는데 조선족 거주민을 만난 적이 없다. (45세 여성, 연변 출신)

가족의 부재로 인한 어려움에 대응하는 두 번째 방법은 미혼이거나 이혼을 한 남성의 경우 베트남 여성과 결혼을 하는 것이다. 연구 대상자 가운데 실제로 현지 여성과 결혼을 한 두 사례가 있었는데, 이 중 한 명은 이미 이혼을 한 상태였다. 베트남 여성과 결혼한 조선족 매니저에 따르면 호치민 인근에 약 20쌍의 조선족 남성-베트남

여성이 가족을 이루고 있다고 하며 이 가운데 6쌍은 정기적으로 모임을 갖고 있다고 한다. 한국인 공장매니저가 현지에서 베트남 여성과 결혼하는 사례가 늘고 있는 이유에서 볼 수 있듯이 현지에서 가족을 이루는 경우 경제적일 뿐 아니라 현지생활에서 여러 도움을 받을 수 있다는 장점이 있다(채수홍 2014: 81). 대부분 현지여성과 결혼한 외국인 남성들은 부인과의 의사소통에 어려움을 겪고, 자녀의 종족 정체성에 대하여 걱정을 해야 하는 어려움에도 불구하고, 현지에서 경제적, 사회적, 문화적 적응을 쉽게 할 수 있다는 점을 높이 산다. 하지만 조선족의 경우에는 동족과 결혼해야 한다는 관념이 매우 강할 뿐 아니라 베트남 여성과 결혼한 사례도 많지 않아 이를 이들이 가족관계의 부재에 대응하는 주요 방법의 하나로 간주하기에는 이른 감이 있다.

<사례 10> 베트남 여성과 가족을 이룬 조선족 매니저

00 회사의 사무실에서 일하던 베트남 여성과 결혼을 해서 아이가 둘이다. [부인이] 32살이고 14살 차이이다. 삭짱[Soc Trang, 메콩 델타의 성] 출신이다. [부인이] 조선족이 아니지만 [본인이] 해외에 오래 있었고 나이가 들어 [가족이] 크게 반대하지 않았다. ... 회사에서 10킬로 떨어진 단독주택에 살고 있다. 2만 달러에 땅을 사고, 건축비로 2만 달러를 냈다. 큰 애는 초등학교 2학년이고, 둘째는 4살인데 유치원에 다닌다. 베트남 학교에 다닌다. 국제학교나 한인학교는 내 월급으로 안 된다. 생활비가 만만치 않다. 연변과 [물가가] 거의 같다. 그래도 1,500 달러 쓰고 1,000 달러는 남긴다. 집에서는 베트남어로 대화하고 감정 표현 정도는 한다. [부인에게] 한국어를 조금 가르쳤는데 잘 안 되어 완전히 베트남 말만 한다. 아이도 베트남 말만 한다. [아이들이] 크면 한국이나 중국에서 살지도 모르겠지만 베트남에서 살 생각이다. 요즘은 같이 사는 것이 행복하다. 경제적으로도 여기가 나올 것 같아 여기 살고 싶다. (46세 남성, 연변 출신)

위의 두 방법과 비교할 때, 조선족 매니저가 가족과 떨어져 살면서 느끼는 외로움과 지침을 극복하기 위해서 일반적으로 선택하는 것은 중국에 있는 고향으로의 일시적 귀국이다. 연구자가 면담한 조선족 매니저 중에도 1-2년 씩 귀국을 했다가 다시 온 사례가 많다. 하지만 이들이 영구귀국을 꿈꾸며 돌아간 고향에서 마주치는 현실은 이들로 하여금 다시 해외이주노동으로 나설 수밖에 없게 한다.

이들이 막상 고향에 가서 노동을 하면서 벌어들이는 500 달러 정도로는 그 동안의 생활수준을 유지할 수 없어서 모아 둔 돈을 써야한다. 이들은 길림성에서 할 수 있는 일은 옷가게, 식당, 술집 등에서 “워커(worker)질”을 하거나, 작은 가게를 여는 것 밖에 없다고 불평을 한다. 고향에서 일을 해서는 최소한 1,000 달러는 있어야 재생산되는 가구를 유지할 수 없다는 것이다. 중국의 다른 지역에서 일해도 가구를 재생산하기가 쉽지 않고, 독자적으로 사업을 할 만한 자본도 없는 상태에서 이들은 다시 해외이주노동에 눈을 돌릴 수밖에 없는 자신을 발견한다.

<사례 11> 귀향과 이주를 반복하게 만드는 가구경제
연변에서 사귀던 [조선족인] 여자 친구와 사이판에 갔다가 2005년에 중국으로 돌아갔다. 2년 동안 북한을 다니면서 무역을 했다. 고향[연변]에는 농사를 짓거나 식당 같은 자그만 사업 밖에 할 것이 없다. 나는 장인이 북한무역을 해서 [트럭]기사 역할을 했다. 해외에서 5년 일해서 쉬는 셈이었다. 아이가 생겼는데 [부부] 둘 다 무수입이었다. 장인어른이 생활비는 대주었지만 2008년에 지금 회사에서 오라고 해서 베트남에 왔다. 딸도 커가며 학비와 용돈도 3000원[500달러]은 들어가고 집에 생활비로 1,000 달러는 보내주어야 한다. 딸의 생일을 처음 ‘쇠받음’[같이 지냄]하고 가족과 지내고 싶어 2012년 회사를 휴직하고 집에서 쉬었는데 몇 년 동안 모아 둔 돈을 계속 쓰는 것이 불안해서 이전의 경력을 인정해주지 않는데도 다시 베트남에 왔다. 이제는 포기해서 그런지 베트남이 오히려 집 같기도 하다. (38세 남성, 연변 출신)

이런 상황 때문에 이들은 대부분의 한국계 봉제회사가 다시 계약을 할 때는 경력을 인정해주지 않는다는 것을 알면서도 베트남으로 돌아가려고 결심하게 된다. 자신의 형제자매처럼 한국을 선택할 수도 있지만, 대부분 자신의 기술을 인정해주고 보수도 나은 베트남을 선택한다. 이처럼 조선족 매니저의 삶은 자신이 사회문화적으로 소중하게 여기는 관계와 의미를 포기하면서까지 베트남에서 노동할 수 있는 기회를 소중하게 여길 수밖에 없는 조건 아래 놓여있다. 연구자에게 조선족 매니저 중 한 명은 이런 현실을 “만족해야지 다른 길이 없는 생활”로 압축해서 표현했다.

조선족 공장매니저는 오랜 해외이주노동에 지쳐있지만 베트남에서의 또 다른 노동기회를 소중하게 생각할 수밖에 없는 자신의 처지를 인식하고 있다. 베트남에서 돈을 벌어 가족에게 의무를 다하고 가장으로서 자부심을 가지기 위해서는 여러 사회문화적 희생이 뒤따른다는 것도 알고 있다. 이에 따라 여러 대응책을 시도해보지만 결국 해외이주노동을 지속해야 하는 자신을 발견하게 된다. 베트남에서의 노동은 이들에게 세계자본주의의 분업을 활용하는 합리적, 능동적 선택이면서 동시에 해외이주노동의 “덧”에 갇혀 헤어내기 힘든 전지구화 시대의 노동계급의 자화상이기도 하다.

VI. 중국인, 한국인, 현지인도 아닌 조선족 공장 매니저

베트남의 조선족 매니저에게 민족/종족 정체성에 대해서 물으면 “우린 한국인이 아니고 중국인이지만, 사실은 조선족이다”라고 대답한다. 실제로 한국학계의 일부 학자는 조선족이라는 말을 차별이나 비하를 의미하는 것으로 해석하여 “재중동포”라는 말을 선호하기도 하지만 이들은 스스로를 “조선족”이라 부르고 이 용어에 정체감을

나타낸다. 이는 이들이 처한 다원적인 사회문화적 맥락에서 스스로가 베트남인은 물론이고 중국인이나 한국인과 구분될 수밖에 없다는 인식을 반영하고 있다. 베트남의 한국계 공장의 ‘문화정치(cultural politics)’를 살펴보면 왜 이런 인식이 생겨나는지 이해할 수 있다.

우선, 이들은 한국으로 이주한 많은 조선족 연구(예들 들어, 유명기 2002; 박영균 2014)에서 확인된 것과 마찬가지로, “굳이 말하라면 중국인이지만” 자신들이 한족이나 다른 소수민족과는 다르다는 점을 분명하게 인식하고 있다. 즉, 국민과 종족(혹은 민족)의 이중정체성을 지니고 있음에 분명해보였다. 30대 중반 이상인 이들 조선족 매니저는 길림성, 특히 연변자치주 출신이 많아 “조선말”을 배우고 사용하며 살았던 세대에 속한다. 이들은 중국에서는 자신의 “중국어가 완전하지 않아 표시가 난다”고 말할 뿐 아니라 자신의 자녀가 조선말을 못하고 조선족으로서 정체성을 잃을까 우려를 표시한다. 또한 대부분은 조선족 배우자를 선택했을 뿐 아니라 한족과 결혼한 남성인 경우에도 대부분 아이가 조선족으로 자라기를 희망한다.

<사례 12> 국민과 종족 사이에서 유동하는 조선족의 이중정체성
회사도 베트남 애들도 우리를 중국인으로 보고 나도 중국인이라고 생각한다. 조선족 중에 귀화한 사람은 모르겠지만 [조선족은] 모두 중국인이라고 생각한다. 하지만 연변 말이 제일 편하다. 한국 사람이 한국말을 쓸 때 외래어를 많이 섞어 쓰듯이 연변 사람은 중국어를 섞어 쓴다. 중국어로 의사소통에 문제가 없지만 말다툼을 해서 이길 정도는 아니다. 가끔 메일을 보고 한국말이 이해가 안 될 때가 있다. 그럴 때는 한국 사람이 아니구나 하고 느낀다. 용정에 시부모와 남편이 있다. 딸이 장춘의 ‘길림대학’에서 계산기[컴퓨터] 공부를 하고 있다. 남편도 조선족이고, [연변에서는] 부모가 ‘자기 족끼리 결혼하면서’ 어쩔 수 없는 경우가 아니면 [족외혼을] 허락하지 않는다. 문화와 습속이 다르기 때문이다. 딸

이 다니는 대학에 조선족이 많지 않아 한족을 만날까 걱정이다.
헌데 딸은 서양 사람과 결혼하겠다고 한다. (50세 여성, 연변 출신)

이처럼 국적은 중국이지만 중국인과 한족을 등치시키며 이들과 자신을 구분하는 인식을 극명하게 드러내게 만든 사건이 2014년 5월에 발생한 ‘반(反)중국 시위’이다. 당시 베트남의 수상이 남중국해의 황사 군도(파라셀 제도)와 썬영사 군도(스프레틀리 제도)를 놓고 벌어진 영토분쟁의 와중에 애국을 호소하는 메시지를 보낸 것이 촉매가 되어 베트남에서는 좀처럼 볼 수 없는 대규모 시위가 일어났다. 문제는 관제데모의 성격을 넘어서서 산업지대에서 중국계 공장을 불태우거나 파괴하는 폭력사태가 전개되었다는 사실이다. 이 과정에서 (대만, 홍콩, 싱가포르를 포함한) 한자어를 쓰는 중국계 공장이 공격의 대상이 된 것은 물론, 중국인에게 테러가 가해지는 일까지 발생하게 되었다(Wall Street Journal 2014/6/17; VOA 뉴스 2014/5/15). 이로 인하여 1만 여명의 베트남 거주 중국인이 급하게 귀국을 했고, 조선족을 고용한 한국계 공장까지 문을 닫고, 조선족 매니저를 일시적으로 대피시켜야만 했다. 이때 조선족 매니저들은 자신이 정치적 맥락에 따라 중국인으로 취급받는 현실을 깨달으며, 동시에 자신은 다른 종류의 중국인이라는 점을 설명할 수 없는 점을 답답하게 생각했다.

<사례 13> 베트남의 반-중국 시위와 조선족의 이중정체성 위기 작년[2014년] 5월에 굉장히 위협했다. 중국회사가 많이 박살났다. 근처의 일부 회사에는 불을 질렀다. 피해서 큰 호텔로 가라고 했다. 작은 호텔은 위험하다고 했다. 나중에는 장갑차와 군대가 들어와서 진정이 되었다. 중국인의 70 퍼센트는 중국으로 돌아갔다. 겁이 많이 나고, 숙소에 [베트남 시위대가] 들어 온 회사가 많다는 소문도 들었다. 우리도 집에 가려고 했다. 아무 일도 못하

고 기숙사에 있었는데, 회사가 책임을 지겠다고 약속했다. 단 회사 밖으로 나가면 책임 안진다고 했다. 베트남 [조선족] 교포 카톡[Kakao Talk]에 100명 정도가 있었다. 어드메서[어디서] 불이 나고, 무슨 일이 나고 등의 이야기를 올렸다. 굉장히 무서워하는 사람들도 있었다. 중국인이지만 [조선족으로서 중국에서] 차별받고, 여기서 중국인으로 억압받는 것이 억울하다고 어떤 일을 할 수 있는 것이 아니었다. 집에서 더 난리였다. 다행히 한국계 기업은 안전했고, 우리 공장 노동자들도 우리를 잘 보호해주었다. (44세 남성, 연변 출신)

시위가 중국에 대한 항의를 넘어서서 폭력사태로 번지자 한국계 봉제공장은 “여기는 한국공장이며, 베트남을 지지”한다는 현수막까지 걸고 피해를 막고자 하였지만, 중요한 것은 평소에 불만을 가진 베트남 노동자가 이를 구실로 시설을 파괴하거나 조선족 매니저에게 피해를 줄 가능성이 얼마든지 있다는 것이었다. 이때 조선족 매니저들은 일을 쉬면서 베트남 노동자의 눈치를 살피야 했으며, 중국국적을 가지고 있으나 중국인이 아닌 한국인과의 종족적 연관성을 더 강조해야 했다. 이 과정에서 회사 내에서는 한국계로서 정체감을 표현하는 것이 더 안전하고 효과적이라는 점을 새삼 깨달을 수밖에 없었다.

이런 점을 잘 알기에 조선족 매니저는 평소 공장의 현장(shop-floor)에서 서로 중국어를 쓰지 않으며 한국인 경영진이나 매니저와는 한국어로만 대화를 하고, 베트남 노동자에게는 어눌하지만 베트남어로 대화하려고 노력한다. 그럼에도 불구하고 한국인 경영진은 이들을 진정한 동족(同族)이라고 생각하지 않는다. 한국인은 조선족 매니저가 용어나 억양이 다른 한국말을 쓸 뿐 아니라 노동력이 값싼 중국에서 왔다는 점을 분명하게 인식하고 있다. 일상에서 노골적으로 문화적인 차별을 하는 경우는 드물지만, 식당에서 밥을 먹을 때도 다른 테이블에서 먹고, 특별한 경우가 아니면 함께 회식을 하거나

어울리지 않는다. 이런 상황을 빗대어 조선족 매니저들은 “끼리끼리 어울려야” 한다는 점을 잘 인식하고 있다고 말한다.

이러한 차이를 확인시키려는 듯 한국 봉제공장은 조선족 매니저를 경력에 관계없이 거의 주임이나 대리의 직급에 머물게 한다. 예외적으로 과장이나 부장의 직함을 달아줄 경우에도 한국인에게 높은 직급을 주어 차이를 둔다. 설령 조선족 매니저가 높은 직급에 있다고 해도 이들이 한국인에게 명령을 하는 일은 암묵적으로 금지되어 있다. 무엇보다 이들은 한국인 직원과 달리 언제나 해고가 가능하도록 임시직처럼 계약을 하는 것이 관행이다. 한국 봉제회사는 ‘외국인 노동허가증’을 받기 위해 조선족과 계약서를 작성하지만, 임금을 알려주는 것 이외의 구체적인 계약조건은 회사만 알고 있는 경우가 많다.

이런 차별과 불이익에도 불구하고 조선족 매니저는 자신이 한국인 매니저보다 임금이 싸기 때문에 고용된다는 점을 잘 알고 있어 이에 대하여 항의하는 경우가 거의 없다. 이처럼 이들은 자신이 한국계이기 때문이 아니라, 한국인보다 값싸지만 의사소통이 가능한 노동력이기 때문에 고용되었다는 점을 일상적으로 깨달으며 살고 있다. 무엇보다, 자신은 한국계이지 한국인과 다르다는 사실, 즉 조선족과 한국인은 구분되는 집단이라는 사실을 명확하게 알고 있다.

이러한 인식에도 불구하고 조선족 매니저는 현장에서 자신이 한국어를 할 수 있는 한국계라는 점을 강조하면서 베트남 노동자에게 권위를 유지할 수밖에 없다. 물론 베트남 노동자도 이들이 한국인과는 구별되는 지점이 있다는 사실을 잘 알고 있다. 하지만 베트남 노동자들이 중국인을 싫어할 뿐 아니라 한국인 경영진과 밀접할수록 통제에 순응한다는 사실을 잘 알기에 중국인으로서보다 한국계라는 점을 강조하는 정체성의 정치를 실천할 수밖에 없다. 그래야만 이들이 한국인 경영진과 베트남 노동자 사이에서 일종의 사회문화적 ‘중

재자(middlemen)'(Bailey 1969) 역할을 제대로 수행할 수 있기 때문이다.

하지만 이처럼 “사이에 낀(in-between)” 존재로서 살아가는 것이 쉽지만은 않을 것이 자명하다. 중국인도 한국인도 아닌 위치에서, 한국인 경영진과 베트남 노동자를 매개하는 역할은 공장의 정치과정에서 여러 가지 애매함과 모순을 낳을 수밖에 없다. 베트남 노동자의 환심을 사야 이들을 통제할 수 있으며 동시에 한국인 경영진의 지시를 빈틈없이 수행해야 하는 일은 양자의 계급적인 이해관계가 상충될 때마다 이들을 애매한 위치에 서게 만들곤 한다. 베트남 노동자는 이들이 한국계라는 점에서 한국인 경영진을 설득할 수 있다고 기대하는 반면 한국인 경영진은 이들이 현지인과 가까운 관리자로서 자신의 이해관계를 실현해줄 것으로 믿는다. 이처럼 국민적 정체성과 종족적 정체성이 일치하지 않은 조선족 매니저는 한국인과 중국인 사이에서 뿐 아니라, 현지인과의 관계에서도 복잡한 정체성의 정치를 감내해야만 한다.

<사례 14> 한국인 경영진과 베트남 노동자 사이에서의 어려움
우리가 한국인 밑에서 일을 배웠다. 사이판과 00 회사에서 일할 때는 한국인과 미팅도 있고 회식도 했는데, 이 회사는 모든 것을 따로 하고 우리를 중국 관리자 아니면 중국교포라고 한다. 베트남 애들도 처음에는 한국인이라고 착각도 했는데 [지금] 우리가 중국인 교포라는 것을 안다. 애들 [베트남 노동자]하고 이야기 할 때는 베트남어를 쓰고 잘 따라준다. ... 처음에 힘들었다. 시킨 일을 따라 못하면 힘이 들었고, 그러다보면 소리도 지르고 그랬고, 애들이 우리가 조선족이라고 기술을 시험하거나 [조선족] 매니저를 바꾸어 달라고도 했다. ... 가장 큰 문제는 중간에서 입장이 곤란하다는 것이다. [베트남 노동자가] 혹시 가다[가끔] 임금 [인상] 이야기도 한다. [베트남 노동자에게] 회사규정을 많이 전달할 수밖에 없다. 친해도 기본적으로는 관리자의 입장인 셈이다. 애들은 이것저것 요구하고 위에서는 [한국 경영진] 남는 것이

없다고 한다. 그래도 목표를 달성하지 못하면 아이들을 뒤통할 수밖에 없다. 화를 내는 아이들도 있고 받아들이는 애들도 있지만 한국인도 아니고 베트남인도 아닌 우리 입장이 답답할 때가 많다. (47세 여성, 연변 연길시 출신)

이런 상황을 고려해보면, 조선족 매니저들은 베트남의 한국계 공장에서 맥락에 따라 자신의 정체성을 도구적으로 활용한다고 해석할 수도 있을 것이다. 때로는 중국인으로 때로는 한국인으로 자신을 표현하면서 상황에 따라 공장 내의 정치에 대응하는 것이라 할 수 있다. 하지만 이들의 정체성을 도구적인 합리성에 기초를 둔 실천으로만 이해할 수는 없다. 이들이 한국인, 중국인, 베트남인 모두와 가까워져야 할 이유가 있으면서 동시에 각각의 타자와 거리감을 느낄 뿐 아니라 이를 유지해야하는 상황에 있기 때문이다.

그 결과 이들은 자신이 원래 가지고 있는 조선족으로서의 정체감을 가질 때 편안함을 느끼게 된다. 중국인도 한국인도 현지인도 아닌 조선족으로서 자신의 정체감을 표현하고, 이처럼 자신이 가진 정체성의 모호하고 다중적인 성격을 기반으로 문화정치를 펼치는 것이 안전하다는 사실을 새삼 깨닫게 되는 것이다. 이들이 베트남 현지에서 이해관계와는 별개로 조선족인 가족, 친지, 동료와 함께 정체감을 표현하고 유지하려고 노력하는 이유가 여기에 있다.

베트남의 조선족 매니저들이 이처럼 이중적 국민-종족 정체성을 현지 ‘공장 레짐(factory regime)’(Burawoy 1985)내의 맥락에 맞추어 실천하는 복잡한 문화정치를 펼치며 살아야 하는 이유는 무엇보다 이들이 가진 정치경제적 조건이 열악하고 한정되어 있기 때문일 것이다. 이를 역으로 말하자면, 베트남 봉제공장의 조선족 매니저는 자신에게 주어진 정치경제적 조건 내에서 삶을 영위하기 위하여 자신의 종족적, 민족적인 정체성을 자원으로 활용하여 문화정치를 실현하고 있다고 말할 수 있다. 이 과정에서 여러 타자들과 섞이기보다는

오히려 이들과 구분되는 조선족으로서의 정체감을 강화하고 있는 것이다.

VII. “사이에 끼어” 떠도는 조선족 공장매니저의 초국적 삶

베트남에 살고 있는 조선족 공장매니저는 어린 시절 해외에서 시대를 하면서 익힌 봉제기술 덕택에 40대 중반까지 중국, 특히 고향에서는 받을 수 없는 임금을 받으며 살고 있다. 또한 이들은 한국에서 이주노동을 하고 있는 조선족에 비하여 기술직 노동자로서 상대적으로 나은 대우를 받고 있다고 만족감을 표시한다. 이런 점에 안도하면서도 이들은 자신의 삶을 유지하기 위해서는 “외국에서 늙어갈 수밖에 없는” 현실에 회한과 불안함을 느낀다. 부모의 장례에 가보지 못한 시간, 자녀나 배우자와 함께 하지 못한 시간 등은 고향에 장만한 집과 통장에 쌓인 돈으로 보상되지 않는 상실감을 만들어낸다.

그럼에도 불구하고 조선족 공장매니저는 자신의 삶이 여전히 불안정하며, 기회가 있을 때 일을 해서 돈을 벌어야 한다는 점을 잘 알고 있다. 아직도 자녀를 교육해야 하고 노후 대책이 확실하게 서 있지 않은 상태에서, 현장관리직이 베트남인으로 점차 대체되어가고 있는 상황에서, 기회가 닿는 한 베트남에서 일을 하고 싶어 한다. 이들 삶의 이처럼 불안정한 정치경제적 조건은 자신이 중국의 다수민족도 아니고, 완전한 한국인으로도 인정되지 않으며, 현지인에게 한국인에 비하여 위계가 낮은 외국인으로 취급 받는다는 사실을 알면서도 이들이 현장에서 버텨내야 하는 이유이다. 이들이 이역만리까지 떠돌며 한국인과 현지인의 “사이에 끼어”사는 초국적 삶을 지속해야 하는 근본적인 이유는 이들의 이와 같은 불안정한 정치경제적 조건에 있다.

이런 점을 고려하면, 베트남의 조선족 공장매니저의 삶은, ‘국제적 노동 분업’에 토대를 둔 거시적 관점에서 볼 때, 전지구화를 활용하면서 동시에 이에 간혀 귀향하거나 정착하지 못하는 자본주의 체제의 노동계급의 초국적 삶의 양태의 한 모습이다. 또한 미시적으로 볼 때, “해외노무경제”에 기초를 두고 있는 중국 조선족의 생존을 위한 합리적 전략과 선택”(박광성 2010: 359)의 일환으로 볼 수도 있을 것이다.

하지만 조선족 공장매니저가 제 3국인 베트남으로 “삼각 이주 (triangle migration)”(전형권 2006: 140)하고 정주국에서 초국적 실천 양태를 보이는 것을, 단지 ‘신(新)국제노동분업’(Froebel et al. 1980)의 결과물로서 또는 정치경제적 조건에의 합리적 적용으로 해석하는데 그치는 것은 단순한 이해방식으로 보인다. 이 연구에서 보여주려고 했던 것처럼, 조선족 공장매니저가 한국계 공장의 일터에서, 자신이 가진 ‘사이에 낀’ 정체성을 중심으로, 한국, 중국, 베트남의 사회문화적 경계를 넘나들며 별이는 초국적 문화정치가 이들의 삶을 재생산하는데 중요한 역할을 하고 있기 때문이다.

베트남에서 일하고 있는 조선족 공장매니저들은 자신이 한국에서 처럼 가난한 동포로 취급되지 않고, 처우도 양호할 뿐 아니라 기술력을 가진 관리자로 취급되고 있다는 점을 강조한다. 베트남의 한국공장 내에서는 한국에 간 조선족처럼 말투 교정이나 문화적응을 위하여 신경을 거의 쓸 필요가 없다. 반면, 공장체제 내에서 위계가 높은 한국인에 의한 다른 종류의 배제를 경험해야 하며, 동시에 현지인과도 일터에서 정체성을 두고 문화정치를 벌여야 한다. 이들이 처해 있는 정치경제적 조건만이 아니라 이러한 사회문화적 맥락과 상황에 대한 이해가 함께 이루어질 때 이들의 일터에서 별이는 초국적 실천의 의미를 제대로 파악할 수 있을 것이다.

이 연구는 자신에게 주어진 정치경제적 조건을 바탕으로 조선족

매니저가 베트남의 한국계 공장에서 벌이는 정체성의 정치를 살펴봄으로써 이들의 삶의 초국적 일면을 드러내보고자 하였다. 연구자는 향후 이들의 초국적 삶이 어떻게 변화해나갈 것인지에 대한 논의까지 확장해볼 것이다. 그럼으로써 한편으로 베트남에서 살고 있는 외국인 매니저들의 삶, 다른 한편으로 ‘여러 나라에서 다양한 형태로 존재하며 살고 있는 조선족’(이종미 2012 참조)의 삶에 대한 이해의 지평을 넓히고자 할 것이다.

〈참고문헌〉

- 김현미. 2008. “중국 조선족의 영국 이주 경험: 한인 타운 거주자의 사례를 중심으로.” 『한국문화인류학』 41(2): 39-77.
- _____. 2009. “방문취업 재중동포의 일 경험과 생활세계.” 『한국문화인류학』 42(2): 35-75.
- 리화. 2012. “국경을 초월하여 공생하는 조선족가족.” 『중앙사론』 36: 497-534.
- 박광성. 2008. 『중국조선족의 초국적 이동과 사회변화』. 경기: 한국학술정보.
- _____. 2010. “초국적인 인구이동과 중국조선족의 글로벌 네트워크.” 『재외한인연구』 21: 357-374.
- 박동훈·안화선. 2012. “중국조선족의 초국가적 활동과 한반도: 디아스포라의 초국가적 성격에 관한 시각을 중심으로.” 『평화학연구』 13(1): 174-201.
- 박경환. 2007. “초국가주의 뿌리내리기.” 『한국지역지리학』 10(1): 77-88.
- 박영균. 2014. “상상된 공동체의 와해와 조선족들의 아비투스.” 『통

- 일인문학』 59: 5-30.
- 손미영·이은영. 2001. “한국 섬유 및 의류 산업의 세계화 연구.” 『한국의류학회지』 25(6): 1131-1142.
- 유명기. 2002. “민족과 국민 사이에서: 한국체류 조선족들의 정체성 인식에 관하여.” 『한국문화인류학』 35(1): 73-100.
- 윤인진. 2008. “Korean Diasporas and Transnationalism: The Experience of Korean Chinese.” 『문화역사지리』 20(1): 1-18.
- 이종미. 2012. “글로벌 코리안 네트워크의 주요구성원으로서 재중동포의 역할에 대한 기대.” 『재외한인연구』 26: 253-273.
- 이진영. 2012. “글로벌 이주와 초국가 공동체의 형성: 영국 거주 조선족 형성과 변화.” 『동북아논총』 62: 53-74.
- 전형권. 2006. “모국의 신화, 노동력의 이동, 그리고 이탈: 조선족의 경험에 대한 디아스포라적 해석.” 『한국동북아논총』 38: 135-160.
- 장세길. 2010. “노동집약적 한국기업의 중국진출과 위기대응: 경제적 합리성과 문화적 논리의 상호작용.” 전북대학교 박사학위논문.
- 채수홍. 2014. “호치민 한인 공장매니저의 초국적인 삶: 일터와 거주 생활공간을 중심으로.” 『비교문화연구』 20(2): 47-94.
- 한성훈. 2013. “정주와 이주 사이의 동아시아: 중국 조선족의 독일 이주 연구.” 『동방학지』 163: 57-80.
- Appadurai, A. 2000. “Grassroots Globalization and the Research Imagination.” *Public Culture* 12(1): 1-19.
- Bailey, F. G. 1969. *Stratagem and Spoils: A Sociological Anthropology of Politics*. New York: Schocken Books.
- Basch, L., N. Schiller, C. Blanc-Szanton (eds.). 1994. *Nation Unbounded: Transnational Projects, Postcolonial*

Predicaments, and Deterritorialized Nation-States. London: Gordon and Breach.

- Bourdieu, P. 1984. *Distinction.* New York: Routledge.
- Burawoy, M. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism.* New York: Routledge.
- Clifford, J. 1994. "Diasporas." *Cultural Anthropology* 9(3): 302-338.
- Friedman, J. 1998. "Transnationization, Socio-political Disorder, and Ethnification as Expression of Declining Global Hegemony." *International Political Science Review* 19(3): 233-50.
- Froebel, J., J. Heinrichs, O. Kreye. 1980. *The New International Division of Labour.* London: Cambridge University Press.
- Giddens, A. 1979. *The Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis.* Berkeley: University of California Press.
- Hayes, M. 2010. "Reconceptualizing Transnational Issues in East and South East Asia." *ASEAN-ROK Workshop Paper* pp. 23-26.
- Levitt, P., and B. Jaworski. 2007. "Transnational Migration Studies: Developments and Future Trends." *Annual Review of Sociology* 33: 129-156.
- Ong, A. 1998. "Flexible Citizenship among Chinese Cosmopolitans." P. Cheah and B. Robbins (eds.), *Cosmopolitics: Thinking and Feeling Beyond the Nation.* Minneapolis: University of Minnesota Press. 134-162.
- Safran, W. 1991. "Diasporas in Modern Societies: Myths of Homeland and Return." *Diaspora* 1(1): 83-99.
- Schiller, N. and G. Fouron. 2001. *Georges Woke Up Laughing: Long-distance Nationalism and the Search for Home.*

Durham: Duke University Press.

Schiller, N., L. Basch, and G. Blanc-Szanton. 1992. "Towards a Transnational perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered." *Annals of the New York Academy of Sciences* 645: 1-258.

Vertovec, S. 2007. "Introduction: New Directions in the Anthropology of Migration and Multiculturalism." *Ethnic and Migration Studies* 30(6): 961-978.

인터넷 자료

Wall Street Journal. 2014. "Behind Vietnam's Anti-China Riots, a Tinderbox of Wider Grievance." June 17. <http://www.wsj.com/articles/> (검색일: 2016.10.15)

VOA 뉴스. 2014. "베트남 반중 시위 가열.....중국공장 방화." 5월 15일. <http://www.voakorea.com/a/1914441.html> (검색일: 2016.10.15)

(2016.10.31. 투고, 2016.11.15. 심사, 2016.11.19. 게재확정)

<국문초록>

베트남에 거주하는 조선족 공장매니저의 초국적 삶과 문화정치

채 수 흥

본 논문은 조선족이 왜 베트남으로 이주하게 되었으며, 현지에서 어떤 삶을 사는지를 민족지적으로 기술하고자 한다. 이러한 민족지를 통하여 이들이 베트남 현지에서 실천하고 있는 초국적(transnational) 삶이 어떤 정치경제적 조건에 매어 있으며 동시에 어떤 문화정치(cultural politics)를 통하여 해석되고 실천되는지를 탐색해보고자 한다.

이러한 탐색을 위하여 본 연구는 다음과 같은 네 가지 내용을 순차적으로 기술할 것이다. 첫째, 조선족 공장매니저들이 어떻게 베트남에까지 오게 되었는지 그 이동경로를 추적할 것이다. 둘째, 조선족 공장매니저들이 베트남 현지로 이주하고 여기에서 삶을 재생산하는 동기와 과정을 이해하기 위하여 이들의 노동조건과 노동과정을 설명할 것이다. 셋째, 같은 목적에서 이들이 일터(공장) 밖에서 현지인, 조선족, 한국인, 그리고 고향의 가족과 어떤 관계를 맺고 어떤 실천을 하는지에 대하여 기술한다. 넷째, 조선족 공장매니저들이 자신의 일터에서 종족, 민족, 계급과 관련한 정체성을 어떤 맥락에서 표출하고 한국인이나 베트남인과 어떠한 문화정치를 벌이는지에 대하여 분석해보고자 한다.

이 민족지는 베트남의 조선족 공장매니저의 삶이, ‘국제적 노동 분업’에 토대를 둔 거시적 관점에서 볼 때, 전지구화를 활용하면서 동시에 이에 간혀 귀향하거나 정착하지 못하는 자본주의 체제의 노동계급의 초국적 삶의 양태라는 점을 보여주고 있다. 미시적으로 볼 때, ‘해외노무경제’에 기초를 두고 있는 중국 조선족의 생존을 위한 합리적 전략과 선택의 일환으로 볼 수 있다.

이와 함께 이 민족지가 보여주고 있는 것은 조선족 공장매니저가 한국계 공장의 일터에서, 자신이 가진 ‘사이에 낀’ 정체성을 중심으로, 한국, 중국, 베트남의 사회문화적 경계를 넘나들며 별이는 초국적 문화정치가 이들의 삶을 재생산하는데 중요한 역할을 하고 있다는 점을 잊어서는 안 된다는 사실이다.

주제어: 조선족, 공장매니저, 베트남, 문화정치, 초국가주의

<Abstract>

The Transnational Life and Cultural Politics of Korean Chinese Factory Managers in Vietnam

CHAE Su-Hong
(Seoul National University)

This essay describes ethnographically why Korean Chinese migrated into Vietnam and how they manage their lives there. This ethnographic study explores how their transnational lives are grounded on the political economic conditions and simultaneously interpreted and practiced by cultural politics.

For the purpose, this study describes the following four parts. First, this ethnography traces the historical moving routes of Korean Chinese factory managers from their home to Vietnam. Second, it attempts to explain their working conditions and labor processes to understand the motives and processes of reproducing their everyday lives from the base. Third, with the same purpose, I would like to show the ways that they maintain various relations with Vietnamese, Korean Chinese, and Koreans outside the factories. Lastly, this ethnography examines the social and cultural contexts in which they express their ethnic, national, and class identities and how they engage in cultural politics with Koreans and Vietnamese in the

factories.

As a result, from the perspective based on the concept of ‘new international division of labor’, this essay attempts to uncover the fact that the Korean Chinese factory managers take advantage of globalization processes on the one hand and simultaneously they are stuck in the very processes on the other. This can be understood as a typical fate of transnational life of working class in the capitalist world system. In other words, their lives can be a result of rational strategy and choice of Korean Chinese under the given political economic conditions.

In addition, this ethnography demonstrates that the transnational cultural politics that Korean Chinese factory managers with their identities ‘in-between’ practice especially in the working place significantly contributes to the reproduction of their lives.

Key Words: Korean Chinese, Factory Managers, Vietnam, Cultural Politics, Trans-Nationalism