

# 경제위기, 정치개혁, 그리고 인도네시아의 한인기업 노동문제 : 자보따백의 의류·신발 업종을 중심으로

전 제 성\*

## 목 차

- I. 머리말
- II. 기업환경의 변화
- III. 한인 의류·신발기업 노동문제 사례
- IV. 한인기업 경영변화의 방향과 요인
- V. 맺음말 : 다섯가지 권고

## I. 머리말

인도네시아의 통화위기(krismon)와 그에 따른 개혁(reformasi)은 인도네시아 정치경제에 결정적인 국면을 형성하면서 모든 분야에 심대한 파장을 일으키고 있다. 이 글은 이러한 정치경제 변동이 인도네시아에서 노동집약적 수출산업의 핵심을 차지하는 한인 의류기업과 신발기업에 어떤 영향을 미치고 있는지를 노동문제에 중심을 두고 살펴보고, 또한 한인기업은 이에 어떻게 대처해야 하는지를 밝히기 위한 목적을 갖는다. 다시말해 이 글은 경제위

---

\* 서울대 정치학과 박사과정

기와 정치개혁이라는 복합적인 충격이 인도네시아 노동계급 형성에 어떻게 작용하는지 알아내려는 학문적 '호기심' 뿐만 아니라 인도네시아 진출 한인 기업들이 변화하는 노동정치에 발맞추어 현지경영을 어떻게 개선해야 하는지를 권고하려는 실천적인 목적도 갖고 있다.

이 논문은 현지조사에 바탕을 둔 것이다. 필자와 함께 최난경(인도네시아 자자마다대 인류학 석사), 정은숙(서울대 국제지역원 동남아시아역전공 석사수료)은 참여연대 국제인권센터의 1998년 인도네시아 현지기업 조사단원으로서 8월 16일부터 30일까지 보름간, 격동의 중심이고 한인기업이 많이 있는 수도권 자보따벡(Jabotabek)지역, 즉 자카르따(Jakarta), 보고르(Bogor), 땅거랑(Tangerang), 벵카시(Bekasi)에서 현지조사를 진행했다. 이 현지조사가 이 글의 기본 자원이 되었다. 또한 필자는 1999년 6월에 인도네시아총선 국제참관단의 일원으로 현지에 가서 선거가 끝난 뒤에 자카르따와 한인기업들이 많이 있는 동부자바의 수라바야(Surabaya)에서 3일간 보강자료를 수집하고 노동운동가들을 면접할 수 있었다. 나는 1995년 현지조사(김은영 1995)에 부분적으로, 1996년 현지조사(박정철 1996)에 간접적으로 참여할 수 있었는데, 이 때의 조사결과와 '느낌'을 이번 현지조사의 결과와 대조시켜 변화를 추정할 수 있었다.

주요 조사대상 업종은 신발과 의류 업종으로 한정하였다. 신발과 의류는 해외에 진출해 있는 우리 나라 노동집약산업의 '쌍두 마차' 이고, 진출 이후 최근까지 줄곧 노동문제를 일으키던 '문제' 업종이라는 점에서 우선적으로 선정되었다. 인도네시아에 진출한지 이제 대략 10년이 되므로 노사관계의 지속과 변화를 동시에 볼 수 있는 업종이기도 하다. 우리는 한국 공관 및 한인기업과 인도네시아 민간단체(NGO)를 방문하여, 한인기업 관계자들과 인도네시아 노동운동가 및 노동자들을 심층면접하고 보고서와 소송자료들을 입수하는 방식으로 데이터를 수집하였다. 모든 기업들을 조사할 수 없었으므로, 우리는 소위 '모범기업들'과 '문제기업들'을 선정하였다. 모범기업들은 대사관과 한인회로부터 추천을 받고, 문제 기업들은 주로 인도네시아 민간단

체로부터 정보를 얻어 두 기업군을 대조하고자 했다.

면접한 사람들은 총 40명으로, 한인기업 관계자가 9명, 현지학자 1명, 노조 및 노동운동단체 활동가 16명, 노동자가 14명이었다. 조사된 기업은 총 15개 기업으로, 10개 기업이 한인기업이었다. 의류기업이 10개, 신발기업이 5개였다. 직접 방문한 기업은 4개였고, 나머지는 보고서나 면접으로 정보를 얻었다(자세한 면접 결과는 전제성·최난경·정은숙 1998a; 전제성·정은숙 1999 참조). 조사지역의 노동운동이 활성화되어 있어서 한인기업에 대한 불만 사례를 모아내는데 큰 어려움은 없었지만, 면접조사나 간단한 방문조사로 잘 드러나지 않는 문제까지 간파해 낼 수 없었음을 한계로 인정한다.

Ⅱ장에서는 인도네시아 정치 경제 상황의 변화를 요약하고, 그것이 기업환경을 어떻게 바꾸어내고 있는지 설명하겠다. Ⅲ장에서는 한국 의류 및 신발 기업들의 현지경영이 환경변화에 어떻게 조응하거나 뒤처지고 있는지를 임금, 복지, 해고, 노동규율, 노동조합 등 주요 항목별로 살펴보겠다. Ⅳ장에서 변화에 잘 적응하고 있는 기업들에게서 그렇게 된 이유를 추정해 보고, Ⅴ장에서는 새로운 시대에 걸맞는 한인 기업의 노사관계 개선방향을 요약하도록 하겠다.

## Ⅱ. 기업 환경의 변화

### 1. '크리스몬' 과 '레포르마시'

인도네시아 경제는 1960년대 중반부터 30년간 연평균 7%대의 성장을 보이면서 동아시아 기적의 사례로 거론되었다. 수하르토(Suharto)의 '신질서'(Orde Baru) 인도네시아는 정치안정, 선진국의 원조, 석유 호황 덕분에 순조로운 경제성장을 이룰 수 있었다. 1980년대 초반에 국제 석유가격이 폭락하면서 석유호황이 끝나자 수하르토 정권은 경제 위기를 극복하기 위해 기존

의 수입대체 산업화전략을 약화시키고, 노동집약적 수출지향 산업화전략을 추진하였다.

2억 인구의 풍부한 노동력을 바탕으로 동북아 사양산업을 이전받아 추진된 노동집약적 산업화는 의류, 신발, 완구 등 왕성한 신흥 수출업종을 탄생시켰고, 한국기업들도 그 일익을 담당했다. 수출지향 산업화의 결과로 산업노동자 계급의 규모가 커졌다.<sup>1)</sup> 실업율은 여전히 높았지만 노동집약적 산업화를 지속적으로 추진하면 일자리가 계속 만들어 지리라 기대되었다. 그러나 태국에서 시작된 통화위기에 동아시아 전역이 '감염' 되던 1997년 가을에, 인도네시아 정부가 국제통화기금(IMF)에 금융구제를 요청하게 되면서 과거의 성장신화와 단절되었다.

부실은행들이 폐쇄되고 국내시장을 겨냥하던 기업들이 대거 도산하면서 실업자가 늘어났다. 이미 엘니노 가뭄과 산불로 인해 식량이 귀해진데다가 공산품 가격도 치솟자 생계위기에 몰린 빈민들의 폭동이 터져나오기 시작했다. 폭동은 생필품 약탈에 그치지 않고, 방화, 폭행, 강간, 살해를 동반하기도 했다. 약탈과 폭행의 주된 대상이 된 화인(華人)들의 상당수가 가산을 정리하여 주변 나라로 이주해 버렸고, 이들 가운데는 도소매업자들 뿐만 아니라 기업의 경영관리자들도 다수 포함되어 있었다(McBeth et al. 1998). 통화위기 이전에 달러당 2천 5백 루피아였던 환율이 1만 7천 루피아에 육박할 정도의 환율 대폭락을 수개월 경험하면서 아시아 최악의 경제위기를 맞이하였고 최근에 루피아가 달러당 7천 대로 '대약진' 했으나 아직 위기에서 완전히 벗어나지 못하고 있다. <표 1>에 나타난 국내총생산의 증감 비율은 지금의 인도네시아 경제와 예전의 번영을 날카롭게 대비시켜 보여준다.

1) 1971년에는 고용된 인구의 70% 이상이 농업 노동자였고 노동력 전체의 약 6%만이 제조업에 고용되었으며 제조업 노동자의 4분의 3이 보잘 것 없는 소규모 기업에서 일하고 있었다. 그러나 1997년에는 10세 이상의 인구(87,049,756명) 중 농업 종사자가 41.15%로 줄어들고, 나머지 부문에 종사하는 인구가 전반적으로 늘어나서, 상업 종사자 19.78%, 서비스 종사자가 14.52%를 차지하게 되었고, 제조업 종사자도 12.88%(6,666,727명)로 늘어났다(Statistik Indonesia 1997, 43, 64-65).

〈표 1〉 인도네시아의 연간 경제성장, 1996~1998

년 도	1996	1997	1998
농 업	3.2	0.4	0.4
광 업	5.8	2.3	-3.1
제조업	11.2	8.5	-21.0
공공부문	13.2	11.8	0.7
건 설	12.8	9.2	-37.5
무역·숙박·요식업	8.2	7.3	-24.5
운송·통신	7.8	9.2	-19.1
금 용	8.8	6.8	-28.7
각종 서비스	3.4	3.1	-5.2
국내총생산(GDP) 전체	8.0	6.0	-17.1
비석유부문	8.3	6.6	-18.6

출처: Hill 1998.

주: 1998년 수치는 1월부터 9월까지임.

이 와중에서 32년간 집권하면서 ‘개발의 아버지’(Bapak Pembangunan)로 불리우던 수하르토가 사임하고 하비비(B. J. Habibie) 부통령이 권력을 이양받았다. 수하르토가 물러나자 그간에 정치안정을 유지하기 위해 활용되었던 권위주의적 법률과 제도들이 개혁의 대상으로 거론되었고, 하비비 정권은 땅에 떨어진 정치적 정당성을 회복하기 위해 개혁을 추진하기 시작하였다.<sup>2)</sup> 이제 인도네시아사회는 ‘까까엔’(K.K.N: Korupsi, Kolusi, Nepotisme - 부패, 결탁, 족벌주의)의 청산을 강력하게 요구하고 있고, 정치권력은 이를 단순하게 무시할 수 없는 시대가 되었다.

2) 수하르토시대 인도네시아 정치의 기본 패턴은 권위주의적인 것이었다. 공산당은 금지되었으며, 군소 야당은 2개 야당으로 통합되었고, 선거유세 기간을 제외하고는 시·군 단위 이하의 지방에서 야당활동이 금지되었고, 화교들의 정치활동도 금지되었으며, 노동조합은 정부 공작의 산물인 전국 단일 노동조합을 도구로 하여 국가조합주의적(state corporatist)으로 통제되었다. 무력화시킨 야당과 시민사회를 기반으로 정치권력은 수하르토 개인의 사유물로 독점되고 전유될 수 있었다(전제성 1998a).

활성화된 시민사회의 압력을 받은 하비비정권은 잔여 임기를 다 채우지 않는 과도정권으로 스스로의 성격을 밝히고, 1999년 6월 총선과 10월 대선을 정치일정으로 제시하였다. 여당 골까르(Golkar)가 창립 이래 처음으로 당대표를 선거로 선출했다. 지방에서는 부패한 주지사, 시장, 군수, 면장들이 대학생들과 시민들의 시위와 농성으로 밀려나기도 했다. 의회와 선거제도에 대한 개혁 방향이 설정되었고, 세개 정당만 허용되던 정당 규제를 풀어 정당 창설 붐을 일으키고 최종적으로 48개의 정당이 선거에 참여할 수 있게 되었다. 1998년 2월의 재야 인사 납치, 5월 12일 트리삭띠(Trisakti) 대학교에서 시위 학생 6명 사살, 5월 13-15일 자카르타 폭동과 화인여성 수백명에 대한 집단강간 사건에 군 특수부대가 어떻게 개입했는지에 대한 조사가 진행되었다(신윤환 1998a; 1998b). 물론 태생적인 한계를 지닌 하비비 정권이 인준하는 개혁이 인도네시아 사회에서 폭발하는 인종적 공격, 약탈, 범죄의 증가, 지역분리주의의 대두와 더불어, '2보 전진'과 '1보 후퇴'를 거듭하면서 국내외 민주주의 옹호자들의 기대에 부합하지 못하고 있지만(Vatikiotis 1998), 개혁이 진행되고 있다는 사실은 부인할 수 없다.

이리하여 인도네시아인들은 경제위기와 정치개혁의 와중에서 '위험하면서도 흥미진진한 시대'를 살게 되었으며 '통화위기'를 뜻하는 '크리스몬'(krismon)이라는 단어 뿐만 아니라 '개혁'을 뜻하는 '레포르마시'(reformasi)라는 단어도 작금의 인도네시아인들을 사로잡는 단어가 되었다.

## 2. 노동자의 시련과 노동운동의 활성화

인도네시아의 경제위기는 노동자생계에 치명적인 타격을 가하였다. 그것은 우선 한국이나 태국에서 처럼 실업의 증가로 나타났다. 금융회사들, 건설 및 부동산관련 업체들, 내수기업들이 줄지어 파산하자 실직자들이 늘어나고, 신규취업 대상자들이 직장을 구하기 어렵게 되었다. 비교적 경영 상태가 좋은 기업들마저 이 때를 틈타 고용조정을 하기도 했다. 실업자 추산은 사람에

따라 다르지만, 누구나 공감하는 점은 “상상을 초월한다”(luar biasa)는 것이다(노동문제조사단체 LIPES의 Fauji Abdullah 면접).<sup>3)</sup>

건설부문은 위기전 일감의 75%가 사라졌고, 의류, 전자, 신발, 자동차는 50%의 노동력이 감축되었다. 실업자들중에서 낙향하여 농업노동자가 되거나 퇴직금으로 노점상을 차린 경우는 형편이 나은 경우였고, 농업노동기술이 없거나 퇴직금을 조금밖에 받지 못한 실업자들은 생계위기에 처할 수밖에 없었다(Maxwell 1999). 직장을 잃은 여성노동자들의 일부는 가사로 복귀하였지만 귀향이 여의치 않은 적지 않은 수의 여성노동자들이 도시에 남아 매춘 여성이 되었다. 경제위기로 매춘시장의 수요는 위축되는데 공급이 넘쳐흐르자 성적인 서비스의 가격이 크게 하락하였다(Jakarta Post 1998/07/26).

경제위기의 또 하나의 충격은 물가 폭등으로 인한 생계비 상승이다. 물가가 1998년 상반기에 46.55% 뛰었고 품목에 따라 100~300%나 폭등하고 있기 때문에 노동자들의 실질임금이 크게 하락하고 있다. 인력부는 1990년대 들어서 해마다 4월이면 지역별 최저임금(UMR: Upah Minimum Regional) 권장선을 상향조정함으로써 임금인상을 유도했었는데, 1998년 4월에는 관례를 깨고 동결하였다가 이에 반발하는 노동자들의 파업이 늘어나자 결국 8월에 15% 인상하였다. 그렇지만 실질임금의 추락을 막기에는 부족한 것이었다.<sup>4)</sup>

3) 호주의 경제학자 크리스 매닝(Manning 1998, 19)은 1998년 5월에 건설 부문 5-6백만 노동자의 약 3분의 1이 직장을 잃었고, 주요 도시에서 실업율이 두배로 경증 뛰여 15-20%에 달한다고 했다. 자카르타 상공회의소장은 자카르타 근교에서만 4백만의 실업자가 발생했다고 추산하였다. 자카르타 근교 인구 2천만 중에서 노동가능인구가 1천 5십만이므로 실업율이 38.1%에 달한다는 이야기이다(한국대사관 상무관 1998, 15). 인도네시아의 노동정치 전문가 하디쓰(Vedi Hadiz) 박사의 주장에 따르면 인도네시아 전체의 실업인구가 8월 현재 2천만명에 달하고 있으며, 불완전고용(underemployment) 인구까지 합치면 4천만 이상의 인구가 실업자라고 했다(전제성 외 1998b).

4) 1998년에 접어들어 5월까지 실질임금이 적어도 20-30% 정도 하락한 것으로 추정되었다(Manning 1998, 19). 수입하는 생필품이 많기 때문에 루뻬아 가치하락이 소비자물가에 미치는 영향이 크다. 우리가 조사하던 1998년 8월에는 “30분마다 물건 가격이 뵈다”는 농담도 들을 수 있었다.

실업의 증가와 생계비 상승(실질임금 하락)에 따라 빈곤층 인구가 위기 이전보다 두 배 이상 증가하였다(표 2). 실업의 증가와 실질임금 하락은 노동자 집단행동의 '딜레마'를 낳았다. 노동시장의 수요 급감은 노동자의 집단행동을 위축시킬 것이고, 생계비용의 급증은 집단행동을 촉발하는 방향으로 작용할 것이다. 이것이 현시기 인도네시아 노동자가 처한 집단행동의 딜레마이다.

〈표 2〉 인도네시아 빈곤인구, 1976~1998

연 도	비 율(%)			수(백만)		
	도 시	농 촌	계	도 시	농 촌	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: 인도네시아중앙통계청; 주인니 한국대사관 상무관, 1998에서 재인용.

주의: \*표시는 6월까지의 중앙통계청 추정치.<sup>5)</sup>

5) 1998년 7월에 중앙통계청은 연말까지 빈곤인구가 50%에 달할 것이라고 예상했으나, 다행히 위기의 충격이 가장 심했던 8~9월에 20%선에서 머문 것으로 조사되었다(Maxwell 1999). 경제위기의 충격은 불균등했다. 도시부문과 근대산업부문이 큰 피해를 받았다. 피해가 큰 지역은 (〈표 2〉의 빈곤인구 예상수치와 달리) 농촌이 아니라 산업노동인력이 집중된 자바섬, 수라바야, 반둥같은 산업지대였다. 식용작물을 재배하는 농촌은 도시와 달리 극단적인 위기에 내몰리지 않았다(족자카르타 농촌마을의 이장 면접). 도시별로 보면 가장 근대화된 자바가 제일 심각한 충격을 받았다. 수마트라와 술라웨시의 환금작물재배와 수산업 지역은 경제위기로 피해를 보지 않았고 오히려 오토바이, 텔레비전, 냉장고같은 고가품 소비가 늘어났다. 깔리만탄의 중부와 동부에서 발생한 빈곤인구는 경제위기의 탓이 아니라 대규모 산불의 결과이고, 누사명가라의 서부와 동부의 빈곤도 엘니뇨 가뭄 탓이었다(Maxwell 1999). 결국 경제위기의 가장 큰 피해자는 도시빈민과 산업노동자였다.



노동대중이 적자 인생을 견디고 있는 반면에, 노동운동조직들은 비교적 행복한 시선과 박진감을 즐기고 있다. 수하르토 퇴진으로 조성된 개혁정국은 시민사회(민간조직 그물망)를 급속하게 확장시키고 있으며, 노동운동을 활성화시키고 있다. 노동운동의 현 추세는 노동조합의 '다원화'와 '정상화'이다. 하비비는 대통령령(Keppress[Keputusan Presiden] no. 83, 1998)으로 독립 노조를 인정하였고, 노동자 조직 결성의 자유 조항을 포함한 국제노동기구협약(ILO Convention 87)을 비준하였다. 따라서 노동통제의 근간이었던 국가조합주의적 노동 통제가 더 이상 유지될 수 없게 되었다. 그간에 법외 노조로 존재하던 인도네시아번영노조(SBSI: Serikat Buruh Sejahtera Indonesia)가 합법성을 얻었을 뿐만 아니라, '전국노동당'(PBN: Partai Buruh Nasional)까지 창설하였다. 복수노조 허용은 단지 전국노조 수준에 그치는 것이 아니라 단위사업장 수준까지 해당되는 것이었다.

과거 국가조합주의 아래에서 독점적인 지위를 누려왔던 인도네시아근로조합연맹(FSPSI: Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 원래 SPSI였으나 1995년에 조직을 개편한 뒤부터 Federasi를 붙임)은 세계의 조직으로 분열되었다. 1998년 4월 정부와 인도네시아경영자연합(Apindo)의 최저임금동결에 FSPSI 집행부가 동의해 버리자, 전체 13개 부문노조 가운데 은행과 공공부문을 제외한 11개 부문노조 위원장들이 이에 반발하여 따로 개혁노조(SPSI Reformasi)를 결성하였고, 일부는 인도네시아근로자당(PPI: Partai Pekerja Indonesia)을 창설하는데 뛰어들었다(미국 AFL-CIO의 Solidarity Center 자카르타지부장 Timothy Ryan 면접; Jakarta Post 1998/09/21).

그 밖에 여러 노조들이 신설되어 인력부에 등록된 전국노동조합이 18개로 늘어났다.<sup>6)</sup> 이제 할거하는 복수의 노조들이 대중에 대한 접근을 경쟁적으로

6) 14개 노조는 지부 없이 전국본부만 있는 노조이지만, 4개의 노조는 지부를 갖춘 내실 있는 노조이다(전제성·정은숙 1999, 98~99). 개혁행동을 위한 노동자위원회(KOBAR: Komite Buruh untuk Aksi Reformasi)라는 노동자·학생 연대에 기반한 새로운 형태의 반합법 노동운동조직도 등장했다.

추구하게 되었다. 노동대중의 생활고가 현재 진행되는 노동운동의 활성화와 결합되면 노동자 집단행동이 증가할 수 있다. 1998년 2월에 파업이 단 4건에 불과했는데, 개혁국면에 접어든 6월에는 파업이 83건이나 발생했다는 인력부의 집계는 이러한 가능성을 보여준 것이었다(전제성·정은숙 1999, 96).

그렇지만 왕성하게 발흥하는 노동운동이 한인기업 관계자들이 우려했던 것처럼 반드시 전투적인 형태를 띠 것이라고 예단할 수는 없다. 노동조직이 어지럽게 할거하더라도 지부를 갖춘 노조는 4개에 불과하고, 온건한 FSPSI가 지부 숫자에서 여전히 우위를 점하고 있다. 과격하다는 평을 받던 SBSI도 '사회안전망' 사업, 노조 건설 등 제도 내 온건한 활동에 주력하고 있다(전제성 1998c; SBSI의 국제부장 Rekson Silaban 면접). 아직 실직 당하지 않은 노동자들은 해고 당할 것을 우려하여 인내하고 있으며, 해고 당한 노동자들은 당장 숙식 해결 문제에 매달려야 하고 이들 가운데 상당수는 친족이 있는 고향으로 뿔뿔이 흩어졌기 때문이다. 따라서 노동운동의 '온건성'이 해고를 두려워하는 노동자들의 '조심성'과 결합되면 절차에 맞게 권익을 주장하는 노동조합운동이 제도화될 수도 있다. 분명한 것은 노동자들이 이제 자신들의 고충을 비공식 모임이 아니라 노동조합의 공식 채널을 통해 해결하고자 한다는 것이다(법률구조재단 LBH의 Surabaya지부 노동변호사 Funky 면접).

### 3. 호황을 누리는 한인 의류·신발 기업

인도네시아에 대한 한인기업의 투자는 1968년 최계월의 남방개발이 원목 사업을 목적으로 해병대 출신 직원들로 구성된 선발대를 이끌고 갈리만탄(Kalimantan)에 '상륙' 함으로써 시작되었고, 이것이 한국의 첫번째 해외 투자이기도 했다(권태하 1994). 처음에는 원재료 확보형이 주종을 이루었으나, 1980년대 후반부터 노동집약적 사양산업의 저임 노동력 활용형 투자가

급증하였다. <표 3>에서 알 수 있듯이, 1967년부터 1986년까지 20년간 투자건수가 19건에 불과했으나 1988년 26건을 기점으로 1990년에 86건으로 늘어났고 해마다 20-50여건씩 새로 투자되었다. 1991년까지 건당 평균 투자금액이 미화 1천만불 이하의 소규모 투자였으나 1992년부터는 건당 평균 2천만불에서 5천만불로 늘어나고, 대형 중화학투자가 시작되고, 금융과 보험 회사, 내수를 노리는 시장확보형 투자도 시작되었다.

<표 3> 한국의 대인도네시아 신규 투자 추이, 1967~1998년 7월

연도	투자금액(백만 US\$)	투자건수(건)	건당투자금액(백만\$)
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
1995	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 인도네시아투자조정청(BKPM) 1998.

주의: 금액과 건수는 승인 금액과 건수임.

경제위기로 인해 1998년에는 신규투자 금액이 급격히 줄어들었지만, 1967년부터 1998년 6월까지 누적적인 수치 <표 4>에 나타나 있듯이, 인도네시아 전체 외국인 투자에서 한국인 투자가 차지하는 비중은 여전히 크다. 한국은 투자 금액이 약 102억불로 제 8위의 투자국이지만, 투자 건수로는

〈표 4〉 인도네시아 외국인 투자 누계, 1967~1998년 6월

순위	투 자 국	투자금액(백만 US\$)	투자건수(건)	비중(%)
1	일 본	42,264.26	1,054	19.79
2	영 국	34,601.63	268	16.20
3	싱 가 포 르	20,131.87	786	9.43
4	홍 콩	18,969.61	377	8.88
5	미 국	14,813.22	319	6.94
6	대 만	13,436.49	643	6.29
7	네 덜 란 드	12,011.11	192	5.63
8	한 국	10,181.04	531	4.77
9	오스트레일리아	8,851.78	322	4.15
10	독 일	7,818.68	135	3.66

출처: BKPM 1998.

주의: 금액은 승인액, %는 (투자금액÷전체 외국인투자).

531건으로 일본, 싱가포르, 대만에 이어 제 4위의 투자국이다. 투자규모는 작지만 그 수가 많은 것이다. 한인 소유 노동집약적 제조업이 인도네시아 경제에서 차지하는 비중은 더욱 크다. 인도네시아 전체 신발 수출액이 19억불인데 한인 신발업체의 수출액이 10억불(53%)이고, 인니 전체 섬유·봉제 수출액 50억불 가운데 20억불(40%)이 한인 섬유·봉제업체가 수출한 것이고, 완구 수출액 6억불중 2억불(33%)을 한인 기업이 수출하고 있다. 한인 기업이 고용하고 있는 노동자는 약 20만명이다(한국대사관 1998, 21).

〈표 5〉 인도네시아 한인업체 진출현황

구분	정부 투자	무역 상사	자원 개발	제 조 업				건설	운송	삼림	금융
				섬유/봉제	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.

인도네시아 한인기업의 80% 이상이 수출업체이기 때문에 경제위기로 인해 큰 타격은 받지 않았고 정치적 격변에도 큰 타격을 입지 않아서, 급격한 투자 철수의 징후는 없었다(한인 봉제협회장과 신발협회장 면접). 내수 시장을 목표로 하는 기업과 위락 부문은 인도네시아인들의 소비 위축으로 피해를 보았고, 원자재나 부품 수입에 크게 의존하는 제조업체들은 루피아 가치하락으로 손해를 보았으며, 건설부문은 부동산 거품 경기가 꺼지면서 가장 심각한 타격을 입었다. 그렇지만 농업, 플랜테이션, 삼림, 어업 및 노동집약적 수출 업종들은 전반적인 경제위기에도 불구하고 호황을 맞이하고 있다.

인도네시아투자 한인 의류·신발 기업들은 노동집약적 수출업종이므로 루피아 가치하락으로 인해 노동비용이 절감되어 통화위기 이전보다 경기가 오히려 좋은 편이다. 루피아화로 표시된 정부 고시 최저임금이 1997년 4월보다 15% 인상되었지만, 달러로 임금을 표시하면 자카르타 지역의 월 최저임금 기본급은 15불로 1997년 4월의 달러환산 기본월급 69불의 22%에 불과한 것이었다. 경제위기 직전인 1997년 4월에 한인 기업들은 단체로 신문 광고를 내어, 인도네시아에서 임금이 자꾸 오른다면 투자를 철수할 수밖에 없다는 '엄포'를 놓았던 적도 있었다(PIJAR 1997). 한인 봉제협회장 마저도 "한 두해 전만 해도 수지가 안맞아 공장을 미안마로 이전할까 했었다"고 말하였다. 그런데 "이제는 정치안정만 유지된다면 5년 이상 더 버틸 수 있을 것 같다"고 했다(봉제협회장 면접).<sup>7)</sup>

또 한가지 지적할만한 사항은 한인기업들이 거의 피해를 입지 않았다는 점이다. 한국공관요원들과 기업인들은 5월 폭동의 고양기에 인도네시아인들의

7) 최근 자유총선의 성공으로 루피아의 대약진이 일어나 1999년 3월 달러당 9천 500루피아에서 7월에 6천 5백 루피아에 근접했다. 그러자 인도네시아신발생산자연협회장 안톤(Anton Supit)은 루피아 가치가 5천 안쪽으로까지 올라가면 신발과 의류 수출산업이 곤경에 처할 것이라고 걱정했다. 그러나 경제조정장관 기난자르(Ginandjar Kurtasasmita)는 12개월간 루피아가 6천에서 6천 5백 사이에서 머물 것으로 전망하고, 수출업자들도 재료와 설비를 달러로 사야되므로 루피아 강세가 해로운 것만은 아니라고 말했다(Murphy 1999).

공격가능성에 초긴장하였다. 평소에 불만이 있던 노동자들이 한국인 기업가들이나 관리자들을 공격할 수 있고, 화인과 외모가 비슷하고, 다수 현지인에 비해 상대적으로 부유한 한국인들이 폭행과 약탈의 대상이 될 수 있다고 판단하였기 때문이었다. 남자들은 회사를 지키기 위해 잔류하였지만 여성과 아이들 대부분은 한국으로 일시 귀국하였다. 대사관이 체계적인 작전을 펼친 결과 1998년 5월 16일에서 20일 사이 5일동안에 전체 교민 1만여명중 4,800명이 공항을 거쳐 한국으로 돌아가는 성공적인 대탈출극이 이루어졌다(『한인뉴스』 1998/06). 일부기업에서는 현지노동자들과 함께 '사수대'를 조직하기도 했고, 군에 경비를 의탁하기도 했다. 그러나 우려했던 것과는 달리 한인기업은 공격받지 않았고 한인사회도 특별한 피해를 입지 않았다. 한인기업이 많은 땅거랑 지역에서도 화인상점이 방화되면서 이웃한 한인식당이 피해를 입는 정도에 그쳤다(문화홍보관, 봉제협회장 면접).

그런데 문제는 날로 성장하는 노동운동이었다. 실질임금 하락으로 허덕이는 노동자들이 도산 가능성이나 해고 가능성이 적은 호황기업에 다니고 있다면, 노동자 집단행동의 '문턱'은 낮아지고 노동자들의 '기대치'는 높아진다. 더구나 의류와 신발 업종에서는 지난 10여년간 파업이 많았고 그 과정을 통해 강인한 활동가들이 양산되었다. 1995년 6월부터 1997년 6월까지 2년간 의류를 생산하는 195개 업체에서 159건의 파업이 발생했고 신발·피혁 업체 74개소에서 72건이 발생했다(FSPSI 1997). 거의 모든 의류 신발 업체에서 파업이 일어났으며, 같은 기간에 전체 업종에서 발생한 파업이 인력부집계로 578건(전제성·정은숙 1999, 96)이었다는 점을 감안하면, 의류와 신발 업종에서 파업발생의 비율이 상당히 높다고 볼 수 있다. 노동운동 관련자들은 선도적이고 활발한 부문노조 목록에 의류·피혁·신발 부문노조를 포함시키길 주저하지 않으며, 특히 이 부문노조가 자보따백 지역을 대표하는 노조라고 했다(Solidarity Center의 Ryan 면접; SBSI 국제부장 Rekson 면접). 작금의 고비를 넘기기 위해서든 향후 "5년 이상을 더 버티기" 위해서든 한인 기업들은 성장하는 노동조합운동과의 대결을 피할 수 없게 되었다.

이 문제는 현재의 상황을 고려할 때 당분간 기업 단위에서 해결할 수 밖에 없다. 노동정치의 요소가 정부, 노동, 기업이라고 했을 때, 현재 인도네시아 상황에서 노동정치의 전환적 힘을 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(LBH의 Surya 면접), 생계의 보전과 개선의 희망이 있다면 온건한 방식의 노동조합운동을 전개할 것이다. 이러한 전환에 결정적인 변수가 기업의 태도이다.

하비비 정권은 정당성이 취약하고 개혁 담론에서 벗어나기 어렵기 때문에 파업을 강하게 억제하고 외국인 기업가의 편을 들어 줄 수 없었다. 1999년 총선과 대선 때문에 정부는, 투자자들의 입장에서 보면 “지나치게 인기에 편승하는” 경향을 보여왔다. 기존 노총(FSPSI)이 분열되어 있고, SBSI를 비롯한 독립노조들은 아직 대중적 기반이 취약하기 때문에, 노·사·정 사회협약을 이끌어내기 어렵고, 성사되더라도 지켜지기 어렵다. 한국 정부의 초강력 노동통제에 익숙한 한인기업인들은 외자기업으로서 노동문제 처리 과정에서 정부의 특별한 배려를 받으려는 기대를 크게 갖고 있었지만, 이러한 한인 기업인들의 욕구는 인도네시아에서 예전에도 그다지 충족된 적이 없고(박정철 1996a; 1996b), 지금도 마찬가지이며(한인 봉제협회장 면접), 앞으로도 그러할 것이다.<sup>8)</sup>

8) 1998년 7월 15일 홍정표 주인도네시아 대사는 파미 이드리스(Fahmi Idris) 인력부 장관을 면담하고 노사문제와 관련하여 한인기업들을 특별히 배려해 줄 것을 요청하였다. 이 자리에서 인력부장관은 홍 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). 1999년 6월 총선에서 민주투쟁당(PDI-Perjuangan)이 제1당으로 부상했다는 사실은 (그녀의 집권이 실현되든 아니든 간에) 지금보다 노동역압이 약한 정책이 입안되고 시행될 것이라는 전망을 가능케 한다.

### Ⅲ. 한인 의류·신발 기업 노동문제 사례

1990년대 초반부터 떨치기 시작한 한인기업의 '악명'은 상당수의 노동운동가들과 지식인들 사이에서 계속되고 있었다. 대표적인 이야기가 "인도네시아 노동자들이 가장 싫어하는 기업이 한인기업이고, 한인기업들이 법규를 무시하고 정부방침에 잘 따르지 않기 때문에 정부관리들이 가장 싫어하는 기업도 한인기업"이라는 이야기이다(전제성 외 1998b; SBSI 의장 면접).

그럼에도 불구하고 우리는 예전에 들을 수 없었던 완화된 평가도 접할 수 있었다. 이를테면 "한인기업의 노동조건은 점진적으로 개선되고 있고, 한인기업의 문제는 한인기업에서만 존재하는 특수한 문제가 아니라 인도네시아 전체 노동문제 차원에서 보아야 한다"는 이야기가 그것이다(노동문제전문가 Fauji 면접). 이 이야기는 한인기업 문제가 인도네시아 기업 전반의 문제로 평준화되고 있다는 평가로 여겨졌다.

한국인기업이 지닌 폐단 중에 환경파괴문제(박정철 1996a; 1996b), 수하르또 족벌과 한국 대기업들의 부패한 정실관계문제(Shin and Lee 1995, 192)도 중요한 문제이지만, 여기서는 작업장의 노동문제에 집중하고자 한다. 한인기업 작업장의 노동문제는 주로 최저임금 미준수, 열악한 복지실태, 부당해고, 냉혹한 노동규율과 중간관리자 문제, 노조 탄압과 파업에 대한 강경대응의 문제였다. 우리가 조사한 바에 따르면 이러한 문제들의 개선 정도는 기업별로 달랐다. 노동문제에 잘 대처해서 큰 분규 없이 개혁정국을 맞이하고 있는 기업들(ST, DJ, DY, DS)이 있는가 하면 잘못 대처해서 '곤역'을 치르거나 '악명'을 떨치는 기업들(BT, B, KLM, DN, BS, D)도 있었다. 수천 명의 직원이 근무하는 신발 업종보다는 전반적으로 규모가 작은 의류 업종에서 노사갈등이 더 심했다.



## 1. 최저임금

정부가 정한 지역별 최저임금(UMR: Upah Minimum Regional) 권장선의 준수 여부는 1990년대 들어서 노사분규의 아주 중요한 이슈가 되었다. 수하르토 집권 말기의 '정치적 개방' (Keterbukaan) 분위기를 타고 정비된 온정주의적 최저임금제도는 이제 인도네시아 노동정책의 중핵이 되었다. 인력부는 1990년대 들어 해마다 4월이면 최저임금을 인상 고시하였고 기업가들이 이를 준수하지 않으면 처벌하겠다는 공식 입장을 줄곧 천명해 왔다. 이러한 분위기 속에서, 노동자들은 최저임금 이하로 임금을 받으면 '과잉' 착취를 당한다고 느끼면서 도덕적으로도 분개하곤 한다. 다시말해 인도네시아 노동자들이 지닌 "도덕경제" (moral economy)의 잣대가 최저임금 권장선이라는 것이다. 따라서 최저임금의 준수요구를 포함하는 임금인상 문제가 파업의 주요쟁점이 되었다(전제성 1998b).

수하르토 하야 직후에 중부자바 수라바야의 다국적 합작기업 마스삐온(Maspion, 삼성 지분 소유)에서는 1만여 명이 참여한 파업이 발생했는데, 이 파업의 주요 원인은 회사가 최저임금 이하로 임금을 지불하고 있었기 때문이었다고 한다(LBH Surabaya의 Funky 면접). 우리가 직접 목격한 티폰텍스(Tyfountex)사 노동자 900여 명의 상경투쟁의 주요 원인도 이 회사가 최저임금을 지키지 않고 있다는 것이었다.<sup>9)</sup>

한인 의류업체들 중에서도 최저임금 권장선 이하로 임금을 지불하는 기업들이 있었고, 이로 인해 노동자들의 저항에 직면해야 했다. 자보따백 지역의

9) 티폰텍스는 중부자바의 솔로(Solo)에 있는 의류생산업체로 홍콩계 캐나다인 소유이고 8,000여 명의 노동자가 근무하는 회사이다. 1998년에 최저임금 준수를 요구하며 2,500명의 노동자가 파업을 일으켰으며, 회사측이 요구를 수용하지 않고 오히려 파업에 가담한 노동자들을 대량 해고시키자 노동자들이 "민중이 함께 하면 패배하지 않는다" (Rakyat Bersatu Tak Bisa Dikalalakan)라는 슬로건을 앞세우고 두차례나 상경투쟁을 전개함으로써 개혁정국에 큰 파장을 일으켰다(Jakarta Post 1998/08/26; 티폰텍스사 노동자 대표 Candra 면접).

1998년 최저임금은 월 기본급 198,500루피아(조사 당시 미화로 약 15불)로 고시되었다. 500여 노동자를 고용한 보고르의 자켓 생산업체 DN은 식대와 교통비를 포함하여 148,200루피어를 월급으로 주고 있었다(DN 해고 노동자 면접). 400여 노동자를 고용한 보고르의 자켓 생산업체 KLM은 식대와 교통비를 포함하여, 140,400루피어를 월급으로 지급하다가, 1998년 7월에 100여명의 노동자가 참가한 기습 파업을 겪었다(KLM 해고 노동자 면접). 자카르타 KBN 보세공단의 D사는 1,350명을 고용한 비교적 규모가 큰 여성 정장생산업체였는데, 월 기본급을 180,000루피어로 지급하다가 1998년 개혁정국에 수십일간의 파업과 소요를 겪고 나서 30%나 인상해야 했다(D사 사장 및 SBSI 의류·신발·피혁 부문노조위원장 면접).

그렇지만 한인봉제협회장은 최근에 한인기업들은 대체로 지역별 최저임금 권장선을 웃도는 임금을 지불하고 있기 때문에, 임금에 관한 한 문제가 없음을 자부하면서, 저임금 때문에 문제가 된 회사들은 예외적인 사례들이라 했다. 이미 1995년의 한인기업 현지조사(신윤환 1995; 김은영 1995)에서 드러났듯이 한인기업들은 대체로 최저임금 이상의 임금을 지불하고 좀처럼 체불하지 않는다. 의류업체들보다는 신발업체들의 임금이 높았다. 더구나 통화위기 이후에는 루피아화 평가절하로 임금이 전체 비용에서 차지하는 비중이 현격하게 줄어들었기 때문에 최저임금을 준수하는 문제는 그다지 어려워 보이지 않았다.

임금문제와 관련하여 1998년은 특별한 해였다. 두 차례에 걸쳐 임금을 인상한 한인 기업들이 많다. 4월에 정부가 관행을 깨고 최저임금 권장선을 인상 고시하지 않자 노동자들은 술렁거리기 시작했고, 일부 한인기업들은 노동자측과 즉각 협의하여 자율적으로 임금을 인상함으로써 분규를 피하거나 단기간에 종결시킬 수 있었다. 그리고 정부가 8월에 최저임금을 인상 고시하자 그에 맞추어 다시 한번 임금을 인상함으로써 두 번째 분쟁의 위기를 넘길 수 있었다. 이러한 자본가의 이니셔티브는 전에 찾아보기 어렵던 현상이며, 노동문제 개선에 상당히 긍정적으로 작용할 것 같다.

## 2. 복지와 작업환경

1990년대 중반에 여러 한인기업들은 최저임금을 준수하되 식사비나 교통비를 따로 지급하지 않는 식으로 비용을 줄여보려다가 노동자들의 저항에 직면했다(김은영 1995). 앞서 열거한 한인기업들 가운데, 최저임금을 준수하지 않는 한인 의류기업들은 아직도 각종 수당을 적법하지 않게 줄여서 지급하거나, 근로자사회보장보험(Jamsostek)에 가입하지 않고, 점심을 제공하지 않아서 노동자들의 반발을 사고 있다. 그런데 이렇게 노동자 복지를 악화시켜서 노동비용을 절감하려는 시도는 대체로 줄어들었다고 한다. 최저임금을 권장선 이상으로 지불하는 한인기업들은 적법한 수당을 지불하고, 교통비를 지급하거나 통근버스를 운행하고, 사회보장보험에 가입하고, 점심을 제공하는 등 법적인 요건과 노동력 재생산에 기본적으로 필요한 요건들을 갖추고 있다.

열악한 작업장 환경 문제도 한국기업들이 비판받았던 이유 중의 하나였다(김은영 1995). 그렇지만 우리가 방문조사한 업체들에 국한시켜 보면, 짐작했던 것 보다 환경이 양호했다. 나이키 운동화 생산업체 DS와 리복 운동화 생산업체 DJ는 작업장을 청결히 관리할 뿐만 아니라, 유독성 가스나 먼지를 따로 배출하는 환기시설을 갖추고 있었고, 인도네시아어로 쓰여진 복지와 노동권에 관한 “기업윤리행동강령”을 작업장 입구와 내부에 모든 직원들이 볼 수 있도록 부착해 두고 있었다.<sup>10)</sup> 정장 생산업체 ST는 작업장 내에 비상약품

10) 나이키나 리복의 기업윤리행동강령은 자기 회사의 물건을 생산하는 모든 기업들에서는 현지 노동법을 준수하고, 강제 노동과 아동노동을 금지하고, 산업안전을 위한 방책을 마련하며, 고용계약서 작성을 의무화한다는 등의 내용을 담은 선언문으로, 국제민간운동기구들이 초국적기업에게 압력을 가해 얻어낸 성과물이라 할 수 있다. 이를테면, 네덜란드의 활발한 시민운동단체 ‘깨끗한 옷입기 운동’(Clean Clothes Campaign)은 소비자 운동 수준을 넘어서서 Adidas, C & A, Disney, H & M, Levi's, Nike, Otto Versand 등의 7개 주요 의류업체들에 대한 소송을 제기하고, 원청회사가 하청회사의 생산과정과 작업환경에 대하여 책임을 지도록 압력을 가하여, 기업윤리행동강령을 채택하게끔 하였다(Clean Clothes Campaign 1998; 이정옥 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 근로조건을 개선하겠다고 약속하였다. 운동화 생산업체의 경우에 18세 이상, 의류 생산업체에는 16세 이상의 노동자만을 고용할 것이며, 집착제를 독성이 적은 것으로 교체할 것이며, 실내공기의 정화 기준을 미국기준으로 맞추겠다고 했다(박재권 1998).

과 침대를 갖춘 양호실을 두고 간호사를 대기시키고 있다(물론 규모가 작은 의류업체들에는 양호실은 고사하고 비상약품도 구비되어 있지 않다고 한다). 작업장이 청결하고 정돈상태가 양호하며 환기가 잘 되고 조명이 밝았고, 디자인과 견본제작실에는 에어컨도 설치되어 있었다. 기도시간을 보장하는 수준을 넘어서 아예 회교사원을 사내에 건립한 기업들도 있다(방문조사한 DJ사: 동부자바의 JS사, 『한인뉴스』 98/04). 1998년 7월에는 한인기업들이 돈을 거두어 자보따백의 5월사태 피해복구 기금으로 내놓아 한인기업들이 사원복지에 머물지 않고 지역사회의 복지에도 관심있음을 알리고자 했다(『한인뉴스』 1998/07).

『한인뉴스』의 보도(98/06, 98/07)에 따르면, 나이키운동화 하청업체인 KM사는 사원복지에 있어서 비교적 선도적인 기업인데, 그 양상은 한국형과 인도네시아형이 중첩되어 있어 흥미롭다. 이 회사는 나이키와 합작으로 초중등과정 학교를 신발업계 최초로 설립하였다. 첫입학생은 7천명의 노동자중에서 510명으로 이들은 수업료와 교재비가 면제받았고 회사의 장려금도 지급받았다. 회사는 성적이 좋은 노동자에게는 승진의 기회를 주겠다고 약속했다. 회사의 야간학교 설립은 한국식이라 할 수 있다. 이 회사는 또 노조의 요구를 받아들여 한인관리자들을 포함해 전사원이 참여하는 당뚫(dangdut)파티를 3개월에 한번씩 토요일 오후에 개최하고 있다. 당뚫은 인도네시아 서민들에게 인기가 있는 대중가요인데 춤을 곁들이면 상당히 야하고 흥겨운 노래이다. 무대를 만들어놓고 당뚫가수를 불러 관리자와 노동자들이 함께 어울려 춤을 춘다는데, 이것은 인도네시아 스타일이라 할 수 있겠다.

한인기업체의 노동자 복지가 전반적으로 개선되었음에도 불구하고 시급하게 개선되어야 할 문제 세가지만 꼽으라면 식사의 질 개선과 산업안전과 유급출산휴가의 보장이다. 업종이나 기업규모를 불문하고 노동자들의 공통된 불만이 있다면, 그것은 식사의 질이 너무 낮다는 것이다. 우리는 모범적인 기업이라고 소문이 자자한 기업에서도 점심으로 쌀밥과 채소로 만든 반찬 한가지만 제공되는 것을 직접 목격할 수 있었다.

산업안전의 문제는 아직 주목받지 못하고 있으며 개선이 잘 안되는 문제이다(ICCR 1998). 의류업체 D의 소음은 머리가 멍할 정도로 심각했고, 신발 공장 DJ의 접착 공정에서는 접착제 냄새가, 프레스 공정에서는 소음이 심했다. 유독물질의 흡입을 막기 위해 마스크 사용을 의무화하여, 접착 공정에서 일하는 여성노동자 전원이 마스크를 착용하고 있었다. 그런데 프레스 공정의 일부 남성노동자들은 소음을 막기 위한 헤드폰이 갑갑한지 그냥 목에다 걸고 작업하고 있었다.

유급 출산휴가 문제는 의류와 신발 업종의 노동자들 대다수가 젊은 여성노동자들이기 때문에 빈번하게 문제가 되고 있다. 노동법은 출산 전후 한달 반씩 총 석달의 유급 출산휴가를 보장하고 있다. 그렇지만 잘 지켜지지 않고 있다. 우리가 접한 소송 사건의 원고측 주장에 따르면, 북부 자카르타의 한인 자켓 생산업체 BT에 근무하는 여성 노동자(2년 근속)가 출산 휴가를 신청하자, 회사측은 이를 허용했지만 '정체불명'의 사유를 근거로 휴가기간의 기본급을 지급하지 않았다. 그래서 이 여성 노동자는 1998년 5월에 소송을 제기했고, 아직 소송이 진행중이다. 그러는 사이에 그녀는 출산을 마치고 복귀했지만 원래의 자리가 아니라 육체적으로 힘든 자리에 배치되었다(담당 변호사 면접).

### 3. 해 고

인도네시아 노동법은 해고 절차를 '까다롭게' 정해 놓고 있다. 3개월의 수습을 거친 정규 노동자를 해고할 때에는 다음과 같은 절차를 요한다. 노동자가 노조원일 경우 노조와 협의해야 한다. 노조와 합의에 도달할 수 없을 때는 노동분쟁조정위원회의 허가를 얻어야 한다. 개별 노동자를 해고할 때에는 노동분쟁조정위원회 지방위원회(P4D)의 허가를 얻어야 하고 1개월 내에 10명 이상의 노동자들을 해고하는 '단체해고'의 경우에는 노동분쟁조정위원회 중앙위원회(P4P)의 허가를 받게끔 되어 있다. 노동분쟁조정위원회가 해고수

당, 위로금 등 보상금 지급 의무를 회사에 부과할 수도 있다(삼성경제연구소 1995, 95-116; 박래영외 1998, 36). 노동운동단체나 시민운동단체가 상급 단위 노조처럼 단위 사업장의 임금인상 문제까지 위임받아 개입할 수는 없지만, 해고 문제에 대해서는 합법적으로 개입할 수 있기 때문에, 해고된 노동자는 노동운동단체의 지원을 받을 수 있다. 소송 기간이 수년이 걸리므로 부당 해고는 지속적인 논란을 유발한다. 이러한 사정을 고려하지 않고 무작정 노동자를 해고했다가는 운동단체들의 압력과 소송에 '시달리게' 된다.

그런데 한인기업들은 해고문제를 예전보다 눈에 덜 띠게 처리하고 있는 것 같다. 가장 흔한 방식이 자진 퇴사하도록 괴롭히는 방법이다. 분규를 주도하거나 소송을 제기한 노동자나, 노동분쟁조정위원회의 중재로 복직한 노동자를 직무 전환시키고 노동강도를 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 못한 것 같았다(KLM, DN사 해고자 면접).

가장 손쉬운 방법은 퇴직금을 많이 주고 해고시켜 뒷말이 없게 만드는 방법이라고 한다(신발업체 DJ 노무관리자 면접). 한인 의류기업 KL은 노조위원장을 해고시키기 위해서 노조간부들을 금품으로 매수했다고 한다(해고된 KL 노조위원장 면접). 경제위기를 이용한 '신종' 대량 해고 전략도 고안되었다. 민간단체의 보고에 따르면, 한인 자켓 생산업체 BS사는 1998년 2월에 노동자들에게 경제위기로 인해 폐업한다는 편지를 보냈다. 법에 규정된 파산 선고를 받지 않은 상태에서 공장을 닫았다가 다시 문을 열면서 일부 노동자들만 복직시키는 방식으로 단체해고에 대한 승인절차를 우회하였다. 복직된 노동자들은 근속수당을 받지 못하고 신규입사자 월급을 받게 되었다(LBH-APIK의 Sri 면접).

#### 4. 노동규율

한인기업들이 가장 악명을 떨쳤던 분야는 비인간적 노동규율 문제였고, 그것을 실행하는 일선 관리자들과의 행태에 관한 것이었다. 한인기업은 노동시간을 연장하기 위해 시간 통제를 가했는데, 화장실 이용제한, 작업 준비라는 명목의 조기 출근과 점심시간 줄이기, 기도시간 불허 등의 방법을 사용했었다. 생산성을 높이거나 수주물량을 맞추기 위해 성과급, 작업목표 설정 같은 통상적인 방식 이외에 폭행, 기함, 욕설, 모욕주기 따위의 방식도 사용되었다. 이를테면 1994년 1월에는 어떤 한인 의류공장에서 관리자가 여성노동자를 때려 실신시킨 사건이 현지 언론에 크게 보도된 적이 있다. 게다가 남성 중간관리자들이 저지르는 성희롱 문제까지 덧붙여졌다(신윤환 1995, 주 10).

이렇게 “거칠은”(kasar) 노무관리 문제는 많이 시정된 것으로 보였다. 특히 화장실 자유 이용은 가장 괄목할 만하게 개선된 사항이다. 화장실을 예전처럼 ‘티켓’을 들고 가서 사용한다는 이야기는 들리지 않았다.<sup>11)</sup> 이미 1995년의 조사(신윤환 1995, 302)에서도 확인되었던 것으로, 사회적으로 큰 파장을 일으키는 관리자들과의 폭행, 성추행, 체벌이 많이 사라졌다. 이는 노동자 면접이나 노동운동활동가들의 면접을 통해서도 확인할 수 있었다.

이렇게 된 이유는 노동자들의 저항이 있었기 때문이기도 하지만, 거칠은 노무관리를 현장에서 실현하던 한인 중간관리자들의 지위가 약화되었기 때문이기도 하다. 중간관리자가 언론이 문제를 삼을 만한 일을 저지르면 한국인이라 하더라도 해고되거나 다른 공장으로 쫓겨갈 수 밖에 없다. 현지화가 많이 진척되어 현지인 중간관리자들이 늘어났고 통화위기 이후 기업들이 경영비용을 줄이기 위해 월급을 많이 받는 한인 중간관리자들을 줄이고 있는

11) 다만 직원이 400-500명 정도 되는 봉제기업들에서 화장실이 3-5개 정도 밖에 없다는 이야기를 들을 수 있었다(KLM, DK사). 작은 공장이므로 시설을 갖추기 어려운 점도 있겠지만, 예전의 관행에 비추어 본다면, 일부러 화장실을 적게 만들어 놓아 노동자들이 화장실을 자주 가지 못하도록 통제하려는 기업가의 의도도 반영되었을 것이다.

추세이기 때문에 한인 중간관리자들의 지위가 크게 약화되었다. 봉제협회장의 추정에 따르면, 의류 업종의 한인 중간관리자의 수가 20% 이상 감소하고 있다. 이런 점들을 감안하여 중간관리자들은 문제를 유발하지 않기 위해 스스로 노력하고 있는 것 같다.

물론 강한 작업장 규율은 남아 있다. 노동규율은 경영자들의 항구적인 관심사이다. 조별 작업량을 설정하고 채근하는 것이나, 큰소리로 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, 미소없음, 눈치보기 등으로 나타났고, 이를 통해 노동규율의 강도를 짐작할 수 있었다.

그러나 노동규율을 지나친 방식으로 강제하지 않고 우회적으로 확보하는 방식이 개발되고 있다. 신발공장 DJ에서는 작업장 청결을 가장 중요한 지침으로 삼아 노동규율을 확립하고자 하고 있고, 의류업체 ST에서는 생일을 맞은 이들에게 선물을 나눠주고 조별 단체 사진을 찍고 불우한 가정을 방문하고 조별 축구대회를 개최하는 등 애사심 고취를 통한 작업효율 신장전략을 추진하고 있었다.

과거에 문제로 지적되었던 몸 수색은 계속되고 있으나, 이 문제로 인한 노사간의 충돌 사례나 노동자들의 불만 토로를 직접 접할 수 없었다. 관리자들은 몸 수색을 하는 데 어떠한 어려움도 없다고 말했으며, 우리가 면접한 노동자들도 몸수색의 필요성을 인정하였다. 작업장에서 도난 사건이 실제로 발생하기 때문이란다. 퇴근할 때 여성노동자는 여성경비가 남성노동자는 남성경비가 몸을 가볍게 눌러 보는 식으로 이루어지고 있어 큰 마찰이 없으며, 이에 저항하면 퇴사당하기 때문에 저항할 수도 없다.

## 5. 노동조합

SBSI 의장 목따르 락빠한(Muchtar Pakpahan)은 한인기업 최대의 문제



로 '노조탄압'의 문제를 지적했다. 북유럽의 기업들은 안정적 노사관계를 위해 노조가 설립되길 바라며 노조를 협상 파트너로 인정하는데 비해 한인기업들은 그렇지 않다고 말했다(SBSI 의장 면접). 투자 10년의 역사에도 불구하고 아직도 노조가 없는 기업들이 있다. 유명 신발업체에 인조피혁을 납품하는 어떤 한인공장의 대표이사는 노무관리의 목표가 노조없는 회사를 만드는 것이라고 했다. 그는 노조가 항구적 노사갈등을 유발하고 나아가 경제파탄을 일으키는 주범이라는 논리를 피력했다(『한인뉴스』 98/07).

그러나 노조에 대한 공포와 거부감을 떨쳐버린 한인경영자들도 종종 찾아볼 수 있다. 규모가 큰 한인기업체에는 대체로 FSPSI 계열노조들이 자리를 잡고 있고, 임금인상과 사원복지에 관한 단체협상도 이루어지고 있다. 복수노조시대가 열린 만큼 기존의 노조를 더욱 중시하는 경향도 생겨나게 되었다. 한인기업들은 분규가 발생하면 대체로 하루 이틀 사이에 조속히 타결을 보아서 작업 손실을 최소화하려 하고 있다. 실업증대로 노동시장에서 기업의 우위가 확실해지고, 지난 5월 폭동을 무사히 넘길 수 있었기 때문에, 한인기업들은 노조활동이나 분규에 관해서도 비교적 자신감을 갖고 대처하고 있다. 무엇보다도 노조활동에 대한 일부 한인경영자들의 인식 전환에 주목할만 하다.

리복운동화 생산업체 DJ의 경영자는 지난 10년간 우발적으로 작은 '오해'가 큰 파업으로 번지는 경험을 세번이나 한 뒤에는 오히려 노조가 있는 것이 더 편하다고 생각하게 되었다고 한다(박래영 외 1998, 59). 우리가 만난 이 업체의 경영자는 "인도네시아 노동자들이 공장의 유리창은 깨뜨려도 기계는 망가뜨리지 않을 정도로 생각이 있다"고 말하면서, 이런 "인도네시아 노동자들을 데리고 경영 못하면 세계 어디에서도 할 수 없다"고 말했다. 나이키 운동화생산업체 DS의 사장은 "한국의 노조운동은 국가전복이 목적인 것처럼 과격해 보이지만, 인도네시아 노조는 지나친 요구를 하지 않으며, 대화하기도 쉽다. 진출 초기에는 노조가 없어서 균중심리에 따라 충돌적으로 일어나는 파업이 많았지만 요즘은 노조가 있어서 대화로 해결할 수 있다"고 말하였

다(DJ사 전무, DS사 사장 면접). 나이키운동화 하청생산업체 KM의 사장은 인도네시아인들이 “참으로 순박하고 낙천적인 민족”이라면서, “문화와 관습을 이해하려는 자세만 있다면 인도네시아 종업원 관리야말로 세계에서 제일 수월할 것”이라는 인력부 관료의 말에 공감한다고 말했다(『한인뉴스』 97/06). 요컨대 자기 회사의 노동자들이 대체로 들어줄 만한 요구를 하는 ‘합리적인’ 존재들이며 노조 간부들도 그러하다는 것이다.

그런데 당면한 문제는 노조의 유무가 아니라 노조의 내실성이다. 노조가 있는 사업장이라 하더라도 그것이 ‘어용노조’인 경우가 적지 않은 것 같다. 1990년대 초반부터 정부는 산업평화를 기하기 위해 FSPSI의 지부가 많이 설립되어야 한다는 태도를 견지했다. 노동조합이 설립되려면 기업주의 동의를 거쳐야 하는 법조항에 따라 노동조합을 증대시키려다보니 신생노조 측은 경영자측이 원하는 노조임원의 임명을 인정하고 기업주의 노조설립 동의를 받아내는 경우가 많았다(박래영외 1998, 40). 한인기업 경영자가 노조와 우호적인 관계를 유지하기 위해 노조에 일정한 기금을 회사하는 경우도 있다고 한다.

한국 대기업의 인도네시아공장 KL의 노조위원장 해고사건은 명백한 노조 어용화 시도로 인도네시아 노동계의 지탄을 받았을 뿐만 아니라 도시산업선교회(YAKOMA 1996)의 활약으로 국제적으로 알려졌다. 이 회사는 1996년에 일급제에서 월급제로 전환할 것을 요구하는 최초의 직선 노조위원장 수하르요노(Suharyono)를 다른 간부들의 동의를 받아 해고시킴으로써 노조를 어용화하였다. 해고된 노조위원장은 회사측에서 다른 간부들을 돈으로 매수하였으며, 자신에게도 매수공작을 펼쳤으나 거절했다고 주장하고 있다(Suharyono 면접).

1998년에는 어용노조에 의지하다가 신생 ‘민주노조’의 강공에 크게 곤역을 치른 경우도 있었다. 한인 의류기업 D사는 FSPSI 노조임원들을 “특별히 배려해” 주면서 형성한 밀월관계에 안주하면서 최저임금 이하로 저임금을 지급하다가 SBSI 산하 신생 ‘민주노조’의 맹공을 받아야만 했다. 개혁정국에

서 힘을 얻은 SBSI 노조는 한국대사관 앞에서까지 시위를 벌여 결국 기업주의 항복을 받아냈다(SBSI 의류-신발-피혁 부문노조 위원장 면접). 노조활동을 사찰하다 노조의 역공을 받은 경우도 있었다. FSPSI 보고에 따르면, 노동자 감시를 위해 현직 경찰을 노무관리자로 고용했던 한인 신발기업 B사는 이 문제로 1998년에 파업을 겪어야 했으며, 노동자들의 요구대로 그 경찰 겸 관리자들을 해고시켜야만 했다(FSPSI B지부 보고서).

우리가 만난 한인기업관계자들 대부분은 독립노조 SBSI의 세력확장에 대해 우려하고 있었다. 자기 회사의 노조활동에 대해서는 상당히 유연한 시각을 갖고 있는 한인기업가들조차도 SBSI를 “기업파괴를 목적으로 들어줄 수 없는 요구를 하는 불순세력”이라고 말했다. 이러한 반감은 우리에게 두가지 가능성을 짐작하게 해주고 있다. 하나는 한인기업가들이 SBSI가 실제로는 온건하고 제도적 절차에 입각한 노동조합운동을 지향하고 있다는 사실을 정확하게 알려주는 노동운동정보의 부족이다. 다른 하나는 이 온건하고 아직 세력이 미약한 독립노조마저도 크게 우려할만큼 자기 회사의 노조가 다수 조합원들의 지지를 확보하지 못하고 회사와 더 친하게 지내고 있을 가능성을 암시한다.

#### Ⅳ. 한인기업 경영 변화의 방향과 요인

기업별 차이에도 불구하고 의류와 신발 업종의 한인기업들에서 예전에 커다란 사회적 반발을 일으켰던 구타, 기합, 성희롱, 화장실 통제 같은 노동자 학대문제는 전반적으로 사라졌다. 임금, 복지, 노조에 관한 문제도 많이 개선되고 있는 것으로 보였다. 한인기업 노동문제의 추세가 ‘크고 눈에 띄는 문제’에서 ‘작고 감추어진 문제’로 점차 바뀌고 있다는 느낌을 받았다. 이러한 변화가 노사간의 갈등사안이 달라진 것일 뿐이라고 해석될 수도 있지만, 진출 초기에 한인기업들이 보여주었던 ‘병영식 노동통제’ 경향에 비추어 보면

중요한 진전을 이룬 것이라고도 볼 수 있다.<sup>12)</sup>

이러한 변화는 진출이후 경제위기 이전까지의 현지화와 최근의 경제위기와 정치개혁의 효과로 나누어 설명할 수 있을 것이다. 우선 10년간의 점진적 변화부터 따져보자. 한인 신발협회장은 지난 10년간의 한인 신발기업 진출사를 이등분 하여, 처음 5년간은 문화적 몰이해와 경영 미숙으로 많은 문제를 일으켰지만, 그 다음 5년간은 경영기법을 터득하여 현지노동자들과의 불필요한 마찰을 피하면서 비교적 잘 대처하게 되었다고 말했다(DS 사장 면접). 1990년대에는 인도네시아 정부의 온정주의적 노동정책과 노동자 파업의 폭동이 결부되던 시기였고, 한인기업들이 정부와 노동자들로부터 '협공'을 받았던 시기였다(전제성 1998b). 이러한 시기를 견디지 못하고 베트남, 미얀마, 스리랑카 등지로 떠난 기업들도 있지만, '살아남은' 기업들은 노동문제에 대처하는 '지혜'를 얻게 되었던 것 같다.<sup>13)</sup>

물론 한인기업가들이 현지화되게끔 단련시킨 것은 현지노동자들의 저항이었다. 1990년대는 노사분규가 수하르토의 32년 집권기간중 가장 빈번하게 발생했던 시기였다. 노동자들의 저항이 파업의 형태로만 분출된 것은 아니었고, 절도, 위협, 살인 등의 형태로도 저항이 전개되었다. 과잉착취 당하고 있다는 노동자들의 생각은 절도로 이어질 가능성이 크다. 최저임금 이하의 기본급에다가 잔업과 철야가 심한 어떤 한인 의류공장에서는 작업에 투입된 원

12) SBSI 노조의 국제부장은 한인기업의 특별한 노동문제에 대해서는 조목조목 거론하지 못했지만, 한인기업에 다니는 자기 친척이 일과를 마치고 집에 돌아오면 '오늘은 공장에서 어떤 황당한 일이 있었는지' 매일 이야기한다고 말했다. 이 연구에서 다루지 못한 이런 식의 갈등들을 파악하기 위해서는 두가지 연구전략이 요구된다. 하나는 갈등의 소재를 세밀하게 선정해야 한다는 것이고, 다른 하나는 좀 더 긴 시간의 현장조사가 필요하다는 것이다. 저임금이나 폭력 같은 큰 이슈에서 더 나아가 매너 문제와 문화적 갈등까지도 포괄하는 세밀함이 필요하고, 여러 공장을 대상으로 하는 반나절의 간단한 방문조사를 넘어서 한 두개 공장에 대한 몇주간의 집중적인 관찰을 요한다.

13) 한인기업의 병영식 노동통제가 문화적 몰이해와 겹쳐 노동자들의 반발이 가장 심했던 1990년대 전반기에 최근과 같은 정치경제변동을 겪었다면 노사갈등의 양상이 지금과는 달리 아주 격렬한 대처를 보여주었을 수도 있을 것이다. 그렇지만 6-7년의 노사갈등과 조정과정에서 한인기업이 서서히 병영식 노동통제를 누그러뜨려오던 상황에서 정치경제변동을 맞이하여 노사갈등의 양상이 폭력적이지 않았다고 추정할 수 있다.

단 2,400장중에서 500장이나 도난당한 적이 있었다. 노동자들이 원단을 옷속 허리춤에다가 두르거나 치마 속에다 감추고 훔쳐갔다고 한다(D사 사장 면접). 1996년에 어떤 한인공장에서는 사장이 노동자를 폭행한 적이 있는데 이 사실이 폭행당한 노동자의 친구들에게 알려지자 친구들은 모터싸이클을 몰고 공장 앞으로 몰려 들었고 신변에 위협을 느낀 사장이 경찰의 도움을 받아 퇴근해야만 했던 적도 있다. 사장이 신고를 받고 출동한 경찰차를 타고 퇴근하자 폭행당한 노동자의 친구들은 모터싸이클을 타고 경적을 울리며 '칸보이'를 해주었다고 한다(박정철 1996). 1995년 봄에는 말랑(Malang)의 한국인 사장이 강도살인을 당한 적도 있다(신윤희 1995, 302). 이러한 사건들은 한국인 자본가나 관리자들이 외지인이기 때문에 현지인 노동자들에게 함부로 모욕을 주거나 폭력을 휘두를 수 없다는 점을 일깨워 주었을 것이다.

또한 한인기업 경영개선의 압력은 1980년대 말부터 국제노동운동과 전지구적 시민운동으로부터도 가해졌다. 선진국 시장을 노리거나 주문자상표부착방식(OEM)으로 하청을 받는 한인기업들에게 작업환경과 사원복지를 개선하는 것이 수출을 계속하거나 하청을 지속하는데 필요한 조건이 되고 있다. 하청공장에서 노동문제가 발생하면 원청회사가 민간단체의 공격대상이 되기 때문에 원청회사들은 노동문제를 유발하는 하청공장을 탐탁치 않게 생각할 것이다. '깨끗한 옷입기 운동' 측에서 마련한 "시민법정"에 불려나온 다국적 의류회사 H & M 관계자는 한인 하청공장들에 대한 비판이 많아, "하청기업중 한인기업들은 고려의 대상"이라고 답했다(장윤선 1998). 인도네시아의 민간운동단체들은 (중국이나 베트남에 비하면) 국제적 연결망을 잘 갖추고 있어 한인기업에서 발생하는 문제들이 해외민간단체들에 의해 쉽게 포착되고 있다는 점을 감안해야 한다.

주문자상표부착방식으로 정장을 생산하는 한인기업 ST의 선전용 영문판 플렛에는 "한국인 관리자 및 인도네시아 전 근로자의 합심"과 "종업원들의 근로복지를 위한 과감한 투자"를 중시한다고 쓰여 있으며, 관리자와 노동자들이 함께 찍은 단체사진들을 수록되어 있었는데, 이것은 외국인 주문자에게

자기회사가 납품기일을 맞추는데 차질이 없을 것이며 '시끄러운' 문제를 유발하지 않는 기업이라는 이미지를 홍보하기 위한 것으로 보인다. 솔직하게 말할길 좋아하는 한인기업가는 이렇게 말했다. "인권 좋지요. 많이 배웠습니다. 서양 사람들 기준이라 우리들에게 맞지 않는 점이 있지만, 그 요구에 힘들게 맞추다 보니 공장도 많이 좋아졌습니다" (DJ 경영자 면접).

경제위기와 정치개혁은 이러한 경영개선의 필요를 더욱 확고히 하는 방향으로 영향을 주었다고 볼 수 있다. 임금압박을 받던 한인기업들이 루뻬아 가치하락으로 노동비용을 절감할 수 있게 되자 중장기 경영계획을 세울 의지를 보이고 1년에 임금을 두차례나 인상하는 등 노사관계 개선에 적극적으로 대처하였다. 이에 대해서는 이미 충분히 설명한 바 있고, 여기서 주목하고자 하는 것은 정치변동의 효과이다. 한인기업가들에게 중요한 사건은 5월 폭동 과정에서 한인기업은 화인들과 달리 현지인들의 공격 대상이 되지 않았다는 점이다.<sup>14)</sup>

한인기업가들은 "불타는 인도네시아"로 언론의 헤드라인을 장식한 동시다발 대규모 폭동을 진출 이후 처음으로 겪었고, 이러한 위험한 순간에 '목숨을 걸고' 기업을 사수하는데 대한 자긍심이 대단히 컸다. 이 사건은 목숨보다 기업을 소중히 여기는 기업인으로서의 '투지'를 위정자들과 노동자들에게 유감없이 과시한 사건이었고, 이런 식의 특수한 '기업가정신'은 화인들이 결코 따라올 수 없는 한국인 고유의 용기를 발휘한 소산이었다는 것이다(한인봉제협 회장 면접).

또한 한인기업가의 노동자들에 대한 신뢰도 전보다 커지게 되었을 것이다. 현지인들의 '비합리적인' 돌발적 "군중심리"에 대해 우려하면서도, 자기 기업의 노동자들에 대해서는 '합리적인' 노동자들로 규정하고 있었다(DS와

14) 1998년에 발생한 폭동을 자세히 살펴보면, 군중들이 무분별하게 무의식 상태에서 폭력을 행사한 것이 아니라 의도적으로 목표물을 선별하였다는 것을 알 수 있다고 한다(김형준 1999, 51-54). 폭동과정에서 군중들의 공격 대상이 된 것은 경제권을 지닌 화인들의 건물과 수하르토 일가의 기업과 관련된 건물들이었다고 한다.

DJ사 경영자 면접). 결국 한인기업가들은 인도네시아에서 기업을 '해볼만하다'고 판단하게 되었고, 민주화 이행기에도 이러한 자신감과 여유는 쉽게 사라지지 않을 것 같다. 그런데 이것은 거만하거나 방만한 자신감이 아니라 조심스러운 자신감이다. 대사관과 한인회에서는 5월 폭동 이후 기업가들에게 현지노동자들을 불필요하게 자극하지 말고 노동자복지에 각별한 신경을 쓸 것을 촉구하였다. 이것은 5월 폭동의 '학습효과'였다고 할 수 있다.

기업가들의 자신감과 조심성의 결합은 임금 및 복지 수준의 개선에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 이러한 가능성은 노동자들이 생계위기에도 불구하고 폭동보다는 대체로 온건하게 노동조합을 통해 요구를 관철하고 있는 경향과 조응하고 있다. 정치개혁은 노동조합의 다원화와 정상화를 낳았고, 노동운동을 활성화시켰는데 지금까지의 지배적인 경향은 전투적인 노동운동이 아니라 온건한 노동조합주의였다. 현지노동운동이 폭발성을 배면에 깔고 있으면서도 계급대결이 아니라 점진적 개혁을 추구하게 되면서 기업이 루빠아 가치 하락으로 확보한 이윤을 자원으로 하여 타협적인 개선을 추구할 여지가 생기게 되었다.

이러한 추세를 요약하면, 작금의 경제위기와 정치개혁이 강제하는 한인기업 노사관계의 개선방향은 '헤게모니' 경영이다. 헤게모니 경영방식이란 작업장 제도의 측면에서는 노조를 실질적인 협상 파트너이자 경영의 동반자로 대하는 것을 말하며 이를 위해 단체교섭과 단체협약을 중시하는 경영방식이다. 병영식 통제, 시장적 전제, 온정주의 등의 경영방식에 비하면, 갈등을 한층 더 제도화시키는 방식이다(Thompson 1987, 167; 한국산업사회연구회 편 1993, 75-76). 헤게모니 경영에 대한 요구는 정치개혁이 계속 가속화될 것이기 때문에 이행기적 특수 현상으로 가볍게 넘길만한 것이 아니다.

## V. 맺음말 : 다섯가지 권고

이미 한인기업들의 선두집단은 헤게모니 경영을 향한 첫발을 내딛었다. 그러나 비교적 앞서가는 기업에서도 개선되어야 할 사항이 적지 않다. 다음의 다섯가지 권고사항은 현시기에 인도네시아 노동자들을 위해서나 한인 기업들을 위해서나 가장 절실하고 시급한 조치를 열거한 것이다.

(1) 임금 책정시에 현지 노동자들의 실제 생계유지 비용을 감안해야 한다.

통화위기 국면에서는 최저임금을 준수하는 것에 자족할 수 없다. 우리가 만난 모든 노동자들은 현재의 임금으로 생계를 유지할 수 없다고 답했다. 이를테면 어린 아이가 딸린 자카르따 여성노동자가 최소한의 생활을 유지할 수 있는 비용(식비, 간식비, 방세, 교통비, 교육비)이 (스스로 밝힌 바에 따르면) 318,000루بية였고, 이것은 최저임금 기본급 195,000루بية를 훨씬 웃도는 비용이다. 노동자들이 원하는 것은 '생계 유지가 가능한 임금'이다.

(2) 점심식사의 질을 개선해야 한다.

한인 경영자들은 누구든지 생산성을 높이기 위해 상당히 고심하고 있지만, 작업의 효율을 높이기 위해 적절하고 노동자에게도 좋은 방법 한가지는 회사에서 제공하는 점심 식사의 질을 개선하는 것이다. 우리는 통화위기 이후 하루 한끼로 연명하는 노동자들이 많고, 그 유일한 끼니가 공장에서 제공하는 점심이라는 이야기를 들었다. 이런 상태에서는 노동자들이 작업을 제대로 할 수 없다.

(3) 유급 출산휴가를 법대로 보장해야 한다.

출산휴가 처리에 관한 불만의 소리는 4년전보다 더 커진 것 같다. 최저임금문제가 어느 정도 충족되자 유급 출산휴가보장문제가 크게 부각되기 시작한 것 같다. 해결책은 간단하다. 노동법에 따라 유급 출산휴가를 보장하는 것



이다. 한인기업이 이 문제를 우회하려면 패소할게 뻔한 지루한 소송을 거치게 될 것이다. 반면에 법대로 한다면 노동자들은 회사를 신뢰하게 되어 장기적으로 유익한 결과를 낳을 것이다.

#### (4) 노동시간 나누기 방식으로 가급적 해고를 줄여야 한다.

고용조정을 원하는 한인기업들은 사회적으로나 법적으로나 파장을 일으키는 해고보다는 노동시간 나눠갖기(work sharing) 방식을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 노동시간 나눠갖기는 선진국에서 실업문제를 해결하는 방식이라고 생각하기 쉽지만 인도네시아에서는 이미 식민시대 농업노동에서부터 유래된 전통적인 방식이었다. 인구는 늘어나는데 개간할 토지가 고갈되자 자바인들은 단위 면적당 노동투입량을 늘임으로써 함께 사는 방법을 택했다. 그래서 “함께 나누는 가난”(share-the-poverty)이 하나의 전통이 되었다(Geertz 1963, 146). 요즘도 인도네시아 상점이나 식당 등 소규모 점포에서는 업무에 비해 지나치게 많은 노동자들을 고용하고 있는데, 이를 비효율적이라고 폄하할 수 있으나 “함께 나누는 가난”이라는 인도네시아식 미덕의 사례로 볼 수 있다. 어떤 인도네시아 화인기업가는 노동자들을 한달씩 번갈아 집에 대기시키는 방식으로 노동자들을 해고하지 않고 있다고 했는데 이 역시 같은 맥락에서 해석될 수 있다(중부자바 Solo의 기업가 면접). 어려운 시기에 기업주가 노동자들을 모른채하면서 노동자들의 애사심을 기대할 수는 없다.

#### (5) 노동조합을 실질적인 협상파트너로 인정해야 한다.

‘노조없는 노무관리’의 시대는 갔다. 노조없는 사업장의 경영자들은 노조가 없더라도 노동자 조직화가 가능하다는 사실을 알아야 한다. 수하르또 통치시절에도 노동자들은 노조없이도 대안적 소그룹을 결성하여 정보를 교환하고 행동의 통일을 이루웠다(Hadiz 1994). 수하르또없는 개혁의 시대에는 조직화가 더 쉽고 그 형태도 더욱 다양하다. 경영진에서 애를 많이 써서 노조

설립을 가로막는데 성공했다 하더라도 이러한 대안적 조직들이 비밀리에 준비하여 돌발적으로 파업을 일으킬 것이다. 공식적인 노조와 달리, 기업가는 이러한 비공개 조직과 상시적으로 대화할 수 없기 때문에, 노동자들의 불만이나 고충을 제대로 파악할 수 없어 사태가 악화되는 것을 예방할 길이 없다.

일단 불법파업이 발생하면 주동자를 해고시키면 된다고 생각하는 기업가들도 있겠지만, 그러면 노동자들은 작업에 냉담한 자세로 참여하고 일상적 저항을 전개하고, 노사간의 이해조정 가능성은 상당한 기간동안 차단된다. 해고된 주동자들은 민간단체의 도움을 받아 소송을 제기하고 저항 담론을 국내외로 유포하는 활동가가 된다. 그리되면 한인기업 전체의 '악명'이 끊임없이 재생산되므로 해당기업만 괴로운 것이 아니다.

반대로 정상가동되는 노조가 있다면 개별 노동자들의 불만이나 고충이 노조로 집결되게 되고 기업가는 노조와 대화하고 협상함으로써 경영개선이 필요한 사항을 알게되면서 불필요한 불만의 누적이나 분쟁의 소지를 없앨 수 있다. 노조가 어용화되어 있다면 이런 소통의 기능을 제대로 할 수 없으니 기업가에도 노조 내실화가 노조 어용화보다 이득이 될 것이다. 이러한 소통의 기능을 하는 노조의 설립을 억제하면서 노동자 감시와 회유에 비용을 낭비하는 기업가들은 대중조직이라면 무조건 두려워하거나 '하층민'이 나서는 민주주의를 참지 못하는 시대착오적 신념에 사로잡혀 있는지도 모른다.

개혁시대에는 노동조합운동의 활성화를 소극적으로 기피하기 보다는 압력인 동시에 기회로 받아들이고 적극적으로 수용하는 것이 더 나은 방법이라고 본다. 그것이 경제위기과 정치개혁의 시대에는 노동과 자본이 모두 승리하는 길일 것 같다. 자본주의 체제내에서 노동과 자본의 대결은 항구적이지만 노동 역시 자본과 함께 자본주의의 구성요소이기 때문에 절충적 타결책, 혹은 국면적 휴전을 원하게 되고 이익의 균형이 맞지 않더라도 적당한 타협적 대안을 찾게 된다. 민주적 노동조합도 그러한 대안들 가운데 하나이고, 현단계 인도네시아 노동운동이 강력히 요구하는 것이자 한인기업들이 인정해야 하는 대안인 것이다.

## 참고문헌

- 『교민세계』 67호, 1998/08/01
- 권태하, 1994. 『그들은 나를 칼리만탄의 왕이라 부른다』(상), 중앙일보사.
- 김은영, 1995. “인도네시아진출 한국기업 노동문제 제1차 현지조사 면접기록.” 신윤환, 전제성 편, (1999) 『인도네시아 투자 한인기업 노동문제 조사 면접기록, 1995~1998』, 참여연대 국제인권센터.
- 김형준, 1999. “폭동을 통해 본 인도네시아 자바문화의 지속과 변화 : 이슬람과 전통 사이에서.” 『국제·지역연구』 8권 1호.
- 박래영·박영범·이규용, 1998. 『동남아진출 한국기업의 고용관계 사례연구』, 한국노동연구원.
- 박재권, 1998. “나이키 왕국’의 빛과 그늘.” 『시사저널』, 6월 18일자.
- 박정철, 1996a. “인도네시아진출 한국기업 현지조사 보고서.” 참여연대 해외진출기업특위.
- \_\_\_\_\_, 1996b. “인도네시아진출 한국기업 제2차 현지조사 면접기록.” 신윤환, 전제성 편, (1999) 『인도네시아 투자 한인기업 노동문제 조사 면접기록, 1995~1998』, 참여연대 국제인권센터.
- 삼성경제연구소, 1995. 『해외노동관계법: 인도네시아편』.
- 설동훈, 1997. “한인기업의 인도네시아 진출과 두 문화의 만남.” 신만수 외, 『노동인력의 세계화 : 인도네시아 진출 한국기업의 문화 적응』, 미래인력연구센터와 고대 노동문제연구소 추계학술대회 발표논문집.
- 신윤환, 1995. “인도네시아 진출 한인기업의 노사관계 : ‘한국적 경영방식’ 이미지 형성과 ‘노동자 담론’의 확산.” 서강대 사회과학연구소, 『사회과학연구』 4호.
- \_\_\_\_\_, 1998a. “인도네시아 개혁의 어두운 그림자.” 참여연대 국제인권센터. 『지구촌 인권통신 : 계간 해외진출기업감시소식지』, 7호.
- \_\_\_\_\_, 1998b. “5월 폭동 와중에 벌어진 화교여성 집단강간.” 참여연대 국

- 제인권센터. 『지구촌 인권통신 : 계간 해외진출기업감시소식지』, 7호.
- 장윤선, 1998. “나이키가 왜 비싼지 아세요 : 유럽 Clean Clothes 캠페인 참가기.” 『참여사회』 6월호.
- 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.
- \_\_\_\_\_. 1998c. “서울에서 만난 인도네시아 민주노조운동의 ‘대부’, 목따르 뻑뻑한.” 참여연대 국제인권센터, 『지구촌 인권통신 : 계간 해외진출기업감시소식지』 8호.
- \_\_\_\_\_. 1999. “인도네시아 의회, 정당, 선거제도 개혁.” 신윤희, 전제성, 정은숙 편, 『1999년 인도네시아 총선』, 인도네시아 총선 한국 NGO 참관단.
- 전제성 · 최난경 · 정은숙, 1998a. “인도네시아진출 한인기업 노동문제 제3차 현지조사 면접기록.” 신윤희, 전제성 편, (1999) 『인도네시아 투자 한인기업 노동문제 조사 면접기록, 1995~1998』. 참여연대 국제인권센터.
- \_\_\_\_\_. 최난경 · 정은숙, 1998b. “베디 하디쓰 인터뷰: 인도네시아 노동자들은 한국인 관리자들을 가장 싫어한다.” 『사회평론 길』, 10월호.
- \_\_\_\_\_. 정은숙, 1999. “1999년 인도네시아 노동상황.” 신윤희 외 편, 『1999년 인도네시아 총선』. 인도네시아 총선 한국 NGO 참관단.
- 이정옥, 1998. “세계화 닢을 빠져 나오려는 생산참여형 소비자운동.” 참여연대국제인권센터, 『인권 노동 환경보호와 기업의 사회적 책임』. 해외진출기업감시 제2차 국제회의 자료집.
- 한국대사관, 1998. “인도네시아 안내자료”. 7월.
- 한국대사관 상무관, 1998. “인도네시아 경제전망 분석”. 8월.

한국산업사회연구회 편. 1993. 『산업사회학강의』. 한울.

『한인뉴스』(인도네시아 한인회보). 1997년 1월~1998년 7월호.

BKPM(Bodan Koordinasi Penanaman Modal: 투자조정청). 1998.

“Statistik Investasi(투자통계)”.

Clean Clothes Campaign. 1998. “About Clean Clothes Campaign.”

Paper presented at the International Conference of the PSPD, “Company’s Social Responsibility for Human Rights, Labor, Environment.” (Seoul)

FSPSI SP-TSK(인도네시아근로조합연맹의 의류·신발·피혁 노조). 1997.

*Hasil Survei(조사보고서)*, Juli(7월).

Geertz, Clifford. 1963. *Agricultural Involution: The Processes of Ecological Change in Indonesia*. Berkeley and London: University of California Press.

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

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).

*Jakarta Post* 1998/07/26, 09/21.

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.

Maxwell, John. 1999. "This Complex Crisis." *Inside Indonesia* 60 (Oct.~Dec.)

McBeth, John. et al., 1998. "Ready, Set." *Far Eastern Economic Review*, 02/19.

Murphy, Dan. 1999. "Rupiah Rising." *Far Eastern Economic Review*, 07/15.

PIJAR. 1997/4/30. "South Korea Firms Will Leave Indonesia If Strikes Continue." <http://straitstimes.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).

*Statistik Indonesia* 1997 (1997년 인도네시아통계연감).

Thompson, Paul. 심윤종, 김문조 역. 1987. 『노동사회학 : 노동과정에 관한 제논쟁』. 경문사.

Vatikiotis, Michael. 1998. "The Reform Tango." *Far Eastern Economic Review*, 11/05.

YAKOMA. 1996. "Worker Leader Threat on Dismission in Indonesia." Urgent Appeal Paper by PMK-HKBP.