

인도네시아에서의 노동자 리더십의 등장 : 동부자바 시도아르조의 마스빠온 1단지 사례

전제성*

I. 머리말

수하르토(Suharto) 퇴진 이전과 이후의 인도네시아 노동운동 연구들을 비교 하면 흥미로운 대조를 발견할 수 있다. 수하르토 체제말기의 노동운동에 대한 연구들은 산업노동계급의 독자적인 정체성이 형성되었고(Hadiz 1993, 1994, 1997), 노동계급과 중간계급의 동맹이 추구되고 있으며(Athreya 1998), 노동계급의 저항이 민주화 촉진에 기여하고 있다고 주장했다(Kammen 1997). 그렇지만 수하르토 퇴진 이후에는 노동운동의 발전가능성을 주장하는 연구자들을 찾아볼 수 없으며 노동운동에 대한 연구자들의 관심도 줄어들었다. 인도네시아 노동운동에 대하여 꾸준히 논문을 쓴 세계 유일의 전문가 베디 하디쓰(Vedi Hadiz)도 탈수하르토 시대의 노동운동에 대해서 실망을 숨기지 않고 있다(Hadiz 2001, 2002a, 2002b).

이러한 연구경향은 균형감을 잃은 것이라고 필자는 평가한다. 인도네시아 노동운동에 관한 연구문헌들에서 수하르토 시대의 노동운동은 과대평가되었고 반대로 탈수하르토 시대의 노동운동은 과소평가되었다. 이렇게 균형감

* 서강대학교 동아연구소 상임연구원. jeseong@hotmail.com

각을 상실한 이유 중에 하나는 노동운동의 가장 기본적 자원인 노동계급의 저항에 관한 관찰에서 오류를 범했기 때문이다. 수하르토 체제말기의 노동운동에 관한 연구자들은 당시에 파업의 수가 두드러지게 증가한데 크게 감화 받았다. 그러나 당시의 파업들이 전투적(militant)이었지만 대표성 있는 단위노조 건설로 이어지지 못하는 “조직화 없는 저항”(resistance without organization) (전제성 2002a)이었다는 점을 감안했어야 했다. 반면에 민주화 이후의 노동운동 연구는 전국노동조합연맹들과 노동운동단체들의 분열상에 압도되어서 또는 민주화와 병행된 경제위기가 노동계급의 교섭력을 약화시키는 측면만을 부각시키면서 기업단위로부터 노동자저항이 조직적 결실을 맺기 시작하는 새로운 양상에 대해서는 중시하지 않았다.

따라서 인도네시아 노동운동 연구에서 균형감각을 잃지 않으려면 기업단위 노동계급 저항 양식의 변화를 추적할 필요가 있다. 이 연구에서는 인도네시아의 100대 국내기업 중에 하나인 마스삐온(Maspion)을 사례로 하여 수하르토 시대에 발생했던 파업의 조직적 결과와 수하르토 퇴진 이후 파업의 조직적 결과를 비교함으로써, 수하르토 퇴진 이후에 노동계급의 저항이 대표성 있는 단위노조의 건설로 직결되고 그리하여 노동운동의 중요한 주체로서 ‘노동자 리더십’(working-class leadership)이 아래로부터(bottom-up) 형성되고 있음을 보일 것이다. 여기서 제시되는 대부분의 데이터는 2001년 1월부터 5월까지의 현지 조사 과정에서 수집되었고, 2003년 1월에 마스삐온을 다시 방문했을 때 보충되었다.

II. “인도네시아의 업적”, 마스삐온 그룹

“인도네시아의 업적”이라고 회사 광고를 내건 마스삐온 그룹(Group Maspion)은 인도네시아 100대 국내기업에 속하는 대기업이다. 마스삐온(Maspion)은 “당신으로 하여금 우리나라 제조업체를 항상 신뢰하게 할 것이다”(Mengajak

Anda Selalu Percaya Industri Olanhan Nasional)는 문장의 줄임말이라고 한다(PT. Maspion n.d.). 마스삐온 그룹은 동부자바의 시도아르조(Sidoarjo) 및 그레식(Gresik)군의 5개 단지(Unit)와 서부자바 벵카시(Bekasi)군의 찌비똥(Cibitung) 공단에 분포된 총 53개 계열기업과 그 산하의 50개 공장을 가동하고 있다.

중국계인도네시아인(華人) 창업주의 가족이 소유와 경영을 장악한 '재벌' 그룹이다. 마스삐온 그룹은 공식적으로 1972년에 설립되었지만 그 맹아는 1965년에 싹텄다. 이 해에 알림 마르꾸스의 아버지인 알림 후신(Alim Husin)은 수라바야에서 8명을 고용하여 알루미늄 및 플라스틱 주방용품을 제조하는 "자바금속"(U.D. Logam Jawa)이라는 소기업을 창업했는데, 나중에 장남인 알림 마르꾸스(Alim Markus, 52세: 현재의 회장)와 삼남 알림 사뜨리아(Alim Satria, 49세) 등 4명의 아들이 경영에 가세하면서 마스삐온 그룹으로 발전하게 된다.

마스삐온 그룹의 업적은 수출증대와 지역발전의 상징처럼 언론에 빈번하게 보도되어 왔다. 처음 수출을 시작한 1985년 이래로 해마다 수출이 증대하여 1990년에 680억 루피아, 1991년에 980억 루피아, 1992년에 1,400억 루피아를 수출하였다(Surya 1993/06/10: 08/12). 1997년에 경제위기의 타격을 받았지만 바로 회복하여 1998년부터 매년 1억1천만 달러 이상을 수출하였고(Surya 2000/04/22; Surabaya Post 2001/03/17), 1999년 10월에는 10만 개체의 수출 컨테이너를 선적하는 기념식을 성대하게 개최하기도 했다(Jawa Pos 1999/11).

마스삐온의 최대 수출시장은 미국과 일본이다. 1995년 생산품의 20%를 미국으로 수출했고, 일본으로도 20% 정도 수출했으며, 나머지는 호주, 중동, 유럽, 아시아의 37개국으로 수출했다. 마스삐온의 영업 사무실은 자카르타(Jakarta), 메단(Medan), 서마랑(Semarang) 등 국내뿐만 아니라, 캐나다, 일본, 대만, 홍콩, 싱가포르 등지에도 개설되었다(PT. Maspion n.d.). 회장(President Director) 알림 마르꾸스는 와히드(Abdurrahman Wahid) 정권 시기에 기업인대 통령자문단(DPUN dan Tim Asistensi Presiden)의 위원으로 발탁되기도 했다.

마스삐온 그룹이 성공한 이유는 우선 다양한 제품을 만들어 시장의 기호에 맞추어 왔기 때문이라고 한다(PIBI n.d.: 218-19). 마스삐온 그룹은 가전제품, 알

루미늄, 스테인리스, 주방용품, PVC파이프, 건축자재, 종이팩, 매트리스자재 등 7,500여종의 내수 및 수출용 제품을 만들고, 소포물, 빌딩 및 플랜트 건설 같은 부동산 부문, 금융과 소매 부문까지 발을 뻗치고 있다. 이러한 '문어발' 식 사업 확장 덕분에 몇 개의 산하 기업이 적자를 보더라도 다른 산하 기업들의 수익을 이전 받아서 사업체들을 계속 운영할 수 있었다.

또 하나의 성공비결로서 미국, 일본, 중국, 대만, 한국 등의 다국적기업들과 협업을 추진하여 기술수준을 향상시켰던 측면도 거론되고 있다. 이를테면 1989년에 삼성전자와 50 대 50의 자본비율로 합작하여 삼성마스삐온사(PT. Samsung Maspion Indonesia)를 설립하고 210명을 고용하여 냉장고를 생산하다가 1999년 2월에 삼성측 지분을 마스삐온 측이 모두 사들이는 방식으로 협업을 종료하였는데, 마스삐온은 합작기간동안 생산기술을 이전 받았고 부품의 60%를 수입하던 합작시기와 달리 이제는 60%를 현지 조달할 수 있게 되었다고 한다(CIC 1997: 1196; Jawa Pos 2000/08/08). 그밖에도 중국 상하이(Shanghai)사와 합작하여 비누, 치약, 잉크를 생산했으며, 미국 듀퐁(DuPont USA)사와 제초제 등의 농약을, 일본의 나오토모토(Naomoto)사와 의류마감장비를, 이시즈카(Ishizuka)사와 유리컵을, 대만의 알라스카(Alaska)그룹과 천장장식용 선풍기를, 역시 대만의 TFC사와 형광등을, 홍콩의 7대양화학사(HLDG)와 가구용품을, 태국의 스리타이(Srithai)사와 식기, 마루베니(Marubeni)사 등 3개 일본 기업 및 태국 삼(Siam)사 등과 건축자재를 합작 생산했다.

2000년에 마스삐온의 사원은 2만 3천여 명에 달했다. 전체 사원의 60%가 남성이다. 사원의 성비는 단지별로 차이가 있는데, 그레식군의 5단지(Unit V)는 사원의 90%가 남성이고, 시도아르조군의 1단지(Unit I)는 사원의 40%만이 남성이다. 예전에는 사원의 대다수가 중학교 졸업자들이었지만 이제는 대부분 고등학교 졸업자들이다(Andy Chandra 및 Rommy Ceha 인터뷰 2000/07/20).

필자가 주목한 사례는 시도아르조군 거동안(Gedongan)면에 자리한 마스삐온 1단지(Unit I)의 기업들이다. 마스삐온 1단지는 마스삐온 그룹의 중핵일 뿐만 아니라 노조 민주화를 촉발하는 파업이 처음 발생한 곳이기 때문이다. 수

라바야에서 동남쪽으로 가다가 시경계에서 공항으로 갈라지는 원형교차로(bundaran)를 지나 시도아르조군의 산업지대로 접어들자마자 바로 거대한 마스삐온 1단지를 만날 수 있다. 1단지는 마스삐온사(PT. Maspion), 인달사(PT. Indal), 알루미늄도사(PT. Alumindo) 등 형식상 독립적인 세 개의 주식회사로 구성되어 있다. 마스삐온사(PT. Maspion)는 마스삐온 그룹의 모태로서 7,500여 명의 노동자를 고용한 최대 계열기업이다. 산하의 8개 생산공장에서 선풍기, 모터펌프, 시계, 에어컨, 부엌용품, 플라스틱제품, 여행용가방, 포장용비닐(polyfoam), 태양열온수기, PVC파이프, 철근 등을 생산한다. 1972년에 설립된 인달사는 알루미늄 건축자재를 생산하고 있고, 마스삐온 그룹의 기업들 중에서 최초로 상장되었던 기업이다. 알루미늄도는 알루미늄 호일(foil)을 비롯한 다양한 알루미늄 경금속제품을 제작하며 최근에 새로 발행된 100루피아 동전 원자재를 납품하고 있다(PT. Maspion n.d.; Rommy Ceha 인터뷰 2000/06/20).

마스삐온 1단지 기업들의 노사관계에 대한 조사는 어떠한 방해도 받지 않고 순조롭게 진행되었다. 노사관계에 관한 사례연구를 위해서는 노동조합과 경영진 양측에 대한 접근이 용이해야 한다. 수기안또(Sugianto) 위원장을 비롯한 마스삐온 노조 집행부는 필자가 5개월간 거의 출근하다시피 했던 수라바야법률구조재단(LBHS: Lembaga Bantuan Hukum Surabaya: 이하 LBHS) 활동가들과 우호적인 관계를 맺고 있었기 때문에 어렵지 않게 접근할 수 있었다. 마스삐온사의 경영정보는 지방일간지에 빈번하게 보도되곤 했기 때문에 경영정보가 풍족했으며, 필자가 노조 간부들과 인터뷰하기 위해 처음으로 공장을 공식 방문했을 때, 경영자들이 감시를 위해 입회해서 바쁘기로 유명한 경영진과의 인터뷰 역시 자연스럽게 성사될 수 있었다.

필자의 첫 번째 공장 방문 때 입회한 경영자들은 그룹회장의 친척이자 그룹의 인사담당 전무 안디 찬드라(Andy Chandra)와 1단지 내 알루미늄도사 부사장으로서는 반노동자적 음모가로 알려진 로미 켈하(Rommy Ceha)였다. 그들은 공인된 조사허가서를 요구하였고, 필자는 인도네시아과학원(LIPI), 보안부서, 경찰, 이민국 등을 경유하여 취득한 “리서치비자”(Visa Penelitian)를 보여주었다.

나이가 필자는 경영자들에게 겸손한 태도를 취하지 않고 중요한 인물로 여겨 지도록 대처했다. 필자가 한국에서 회소한 인도네시아전문가가 될 것이며 세계에서 최초로 민주화 이후의 인도네시아 노동조합운동에 관한 박사학위논문을 내기 위해 현지조사중이고 논문에서 마스삐온사의 노사관계가 핵심사례로 포함될 것이라며 협조를 부탁했다. 그러자 경영자들은 언제든지 자유롭게 노조사무실을 방문해도 좋으면서 적극적인 협조를 약속하고 그날 바로 장시간의 인터뷰에 응해주었을 뿐만 아니라 공장을 직접 안내하면서 작업공정과 생산품에 관해서도 설명해 주었다.

동행한 LBHS 활동가들도 이 때 처음으로 마스삐온의 작업장을 둘러볼 수 있어서 매우 기뻐했으며, 1년 전에 유럽의 인권운동단체 파견단이 현장시찰을 요구했으나 거부당했다면서 필자에 대한 경영진들의 예외적인 협조에 놀라움을 금치 못했다. 필자가 공장방문을 마치고 돌아간 뒤에, 그룹회장인 알림 마르꾸스는 노조사무실로 직접 전화해서 수기안또 위원장과 통화하고 필자의 방문에 각별한 관심을 표했다고 한다. 나중에 수기안또는 마르꾸스 회장이 필자의 조사를 환영하였다면서 통화내용을 실감나게 전해주었다.

M(마르꾸스): 한국에서 손님이 왔으며?

S(수기안또): 네, 그렇습니다. 한국에 있는 대학교에서 마스삐온을 연구하러 왔습니다.

M: 그런데 왜 자네를 만났지?

S: 비즈니스 문제가 아니라 노동조합에 관한 연구랍니다.

M: 난 괜찮아. (NGO가 아니라: 인용자) 학자가 마스삐온을 연구하러오는 것은 환영이다.

난 좋다. 그래서? 회사 구경을 시켜주었으며?

S: 네, 알투민도하고 엘렉트로(Electro) 공장을 보여주었습니다.

M: 어, 그래! 그런데 한국사람인데 인도네시아 말을 다 할 줄 알더냐?

S: 예, 할 줄 압니다.

M: 이름이 뭐더냐?

S: 미스터 전(Mr. Jeon)이라고 합니다(Sugianto 인터뷰 2000/07).

수기안또는 대단한 외국학자가 자기를 만나러 온 것처럼 꾸며 자신의 위상을 높이고자 했다. 수기안또와 LBHS 활동가들은 마스삐온사 경영진이 기업을 국제적으로 선전하는데 관심이 많기 때문에 필자를 환대했을 것이라고 해석했다. 덕분에 필자는 경영진의 방해를 받지 않고 노조사무실을 자유롭게 출입하고 노조간부들 오토바이 뒤에 올라타 공장 구경을 다닐 수 있었다. 노조간부들도 경영진의 눈치를 보지 않고 필자를 숙소로 초대하고 결혼식과 가족의례는 물론이고 노조가 주관하는 사내행사에도 초대하곤 했다.

III. “조직화 없는 저항”으로서 1993년 마스삐온 파업

마스삐온 그룹의 “업적”은 열악한 노동조건과 강한 노동규율 덕분이기도 했다. 노동자들은 수하르또 시대에 “근방에서 마스삐온사의 노동시간이 제일 길었고 임금은 제일 적었다”고 주장했다. 1990년대 전반에 마스삐온사 노동자들은 하루 중에 15분의 휴식밖에 취할 수 없었고, 기도시간은 허용되지 않았고, 잔업은 거부할 수 없었고, 화장실 출입이 통제되어 “소변을 참다가 쓰러질 정도”였으며, 한마디로 “금지가 많았다”. 노동자들은 묵묵히 일만 하는 “물소”(kerbau)처럼 취급받았으며, “싫으면 나가라”(ndak suka, kamu keluar)는게 관리자의 태도였고, 노동자들에게 “욕”(kata-kata kotor)을 하기도 했다. 전국직장인조합(SPSI: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia)의 지부가 설립되어 있었으나 노조 위원장이 부공장장(Deputy Plant Manager)이었다는 점에서 대표성 없는 어용노조였다(Surono와 Sri 인터뷰 2001/03/16; Sugianto 인터뷰 2000/07). 이러한 비인간적 노동통제와 초과착취, 그리고 노조 어용화는 마스삐온 그룹의 또 다른 성공비결이었다.

수하르토 체제하에서 마스삐온 1단지는 1993년 7-8월에 단 한차례만 분규를 겪었다. 그렇지만 분규가 17일간 공장별로 연이어 터졌고 도중에 화재가 발생하고 노동자대표들이 폭력혐의로 구속되기까지 하여 언론에 대대적으로 보도되었다. 관리자의 “독단”(sewenang-wenang)이 시위의 발단이었지만 전반적인 처우개선 요구로 발전하였다. 분규는 테플론(Teflon) 주방용품 공장에서 시작되었다. 테플론 공장에서 “작업태만”을 이유로 다섯명의 노동자들이 해고되자 “내일은 점심을 싸오지 마라”는 이야기가 나돌아 노동자들은 다음날에 시위가 있을 것이라고 예감할 수 있었다. 다음날(7월 10일) 아침, 몇 명의 남성 노동자들이 사원들을 합부로 해고하는 “독단적인”(sewenang-wenang) 관리자의 퇴사를 요구하며 작업장 입구를 막아서서 노동자들의 진입을 막는 방식으로 “시위”(unjuk rasa)를 벌였다. 아무도 작업장에 들어가지 않았고 이렇게 시작된 조업중단이 이틀간 계속되었다. 그리고 다른 작업장으로 파업이 확산되었다. 스트롬킹(Stromking) 램프공장 2일간(19-20일), 전자(Elektro) 공장 5일간(20-24일), 다시 테플론 공장 2일간(25-26일) 연이어 시위가 발생하고 조업이 중단되었다(Surya 1993/07/20; 07/21; 07/24; 07/25).

테플론 공장의 두 번째 조업중단 때 노동자들이 정문 밖을 지키던 군경들과 처음으로 충돌했다. 군경이 정문에서 주민 한 명을 연행했는데, 동료가 연행되는 것으로 오인한 노동자들이 군경에게 돌을 던지면서 충돌이 발생했다(Surabaya Post 1993/07/27; Memorandum 1993/07/27). 군경이 경찰견들을 풀어서 노동자들이 도망 다니는 소동이 벌어지기도 했다. 테플론 파업 중에 노동자들이 “시간 죽이는” 방법은 “군경들에게 두들겨 맞거나 유리창을 부수거나 하는 것”이어서 파업에 참가한 어떤 여성은 한마디로 “무서웠다”고 회고했다(Sri 인터뷰 2001/03/16). 이렇게 파업의 양상이 격해지기 시작한 26일날 밤 10시에 갑자기 화재가 발생하여 전자제품과 플라스틱제품 창고 3개가 전소되었다. 화재의 원인은 누전이라고 보도되었다(Jawa Pos 1993/07/27; Kompas 1993/07/28; Surabaya Post 1993/07/29). 이를 계기로 마스삐온 1단지시는 3천여 명의 노동자들을 7일간(7월 27일부터 8월 2일까지) 자가대기 하도록 조치하였다

(Surya 1993/07/28; 08/03; Surabaya Post 1993/08/03).

그러나 조업을 재개하자마자 이번에는 단지 내 금속(Logam) 공장에서 시위가 발생하고 조업중단이 5일간(8월 3-7일) 계속되어 연쇄파업의 절정을 이루었다. 금속공장의 파업은 경찰의 상세한 수사기록이 소송자료로 남아있어서 당시 파업의 양상을 잘 드러내 준다. 경찰이 동부자바고등법원(Pengadilan Tinggi Jawa Timur)에 제출한 수사기록에 따르면, 금속 공장의 시위도 관리자의 “독단”에서 비롯되었다. 일부 노동자들이 임금이 계산착오로 적게 지급되었다면 다시 계산해줄 것을 요구했지만 관리자가 이를 묵살하자 시위가 발생하였다. 시위 발생 후에 노동자측 협상대표단이 자생적으로 구성되었고, 이 대표단이 오후에 노동자숙소에서 회의를 갖고 노무관리와 처우 전반에 대한 개선 요구사항을 작성하였다.

1) 독단적인 관리자를 징계할 것, 2) 기도시간을 허용할 것, 3) 생산목표를 낮추는 방식으로 생산성향상수당을 지급할 것, 4) 컴퓨터를 사용하여 임금을 계산하고 상세한 명세서를 제시할 것, 5) 식대 인상(350루피아), 6) 작업 환경과 안전에 대해 관심을 기울일 것, 7) 이슬람명절상여금(THR: Tunjangan Hari Raya)을 인상할 것, 8) 72년에 작성된 단체교섭(KKB: Kesepakatan Kerja Bersama) 내용을 공개할 것, 9) 노조(SPSI) 간부를 교체하기 위한 사원선거를 실시할 것(Pengadilan Tinggi Jawa Timur[동부자바고등법원] 1995: 5).

경영진과의 협상을 앞두고 노동자대표단은 노동자들 앞에서 이러한 요구사항을 낭독하고, 폭력사용을 자제해주길 요청했다. “여러분 우리를 도와주세요. 파괴행위를 하지 말아주세요. 여러분의 파괴행위는 대표단을 죽이는 것을 의미합니다”(Suparman n.d.: 4). 그러나 마르꾸스 회장이 손님 내방을 이유로 노동자대표단과의 협상을 연기하자, 누군가가 돌을 집어던졌고 다른 노동자들도 따라 던지기 시작했다. 결국 금속(Logam) 공장 사무실이 부서지고 자동차 일곱대가 파손되었다.

“경영자 소관”이라며 공장 밖에서 경비만 서던 경찰이 기물파괴를 기회로 개입하게 되었고, 협상대표단을 소환하여 조사하고 나서 아홉 명을 구속 기소하였다(Surya 1993/08/05; 08/07; 08/08; *Surabaya Post* 1993/08/06). 곧바로 회사 측은 기소된 아홉명을 포함하여 총 스물세명을 해고함으로써 분규가 진압할 수 있었다. 기물파손과 폭력혐의로 형사재판에 회부되었지만 피고의 대부분은 중재에 나섰던 노동자측 협상대표들이었다(Surya 1993/08/15; 08/18; *Surabaya Post* 1993/08/14). 수라바야법률구조재단(LBHS)이 여섯명의 변호인단을 결성하여 노동자들을 변호했지만, 기소된 아홉 명 가운데 한 명이 6개월의 실형을 선고받았다. 그는 노동자측 협상대표단의 일원이었고 파업 중에 공장의 국기계양대에 자신의 작업복을 게양했던 루디(Ludi)였다(Sri 인터뷰 2001/03/16).

경찰이 금속공장(Logam) 파업을 수사했지만 파업이 사전에 모의되었다는 증거는 확보하지 못했다. 노동자측 협상대표로서 경찰에 소환되어 파업과정에 대한 상세한 진술서를 제출한 수빠르만(Suparman)은 파업이 사전에 모의되지 않았으며 다른 대표들 중에서 서로 아는 사이는 한 명뿐이었다고 진술했다. 시위 발생 이전이 아니라 시위 발생 후에 노동자들의 협상대표단이 구성되었으며, 협상대표들은 파업을 모의한 주동자들이 아니라 노동자들의 요구를 집약하고 경영자와 협상함으로써 대화에 의한 사태의 해결을 모색하는 중재자들이라고 주장했다(Suparman n.d.: 7).

당시 파업에 참가했던 마스빠은 노동자들도 파업이 “자생적”(spontan)으로 발생했다고 회고했다(Sri 인터뷰 2001/03/16; Sugianto 인터뷰 2000/07). 변호를 담당했던 변호사 역시 파업이 자생적이었다고 평가했다(Poengky 인터뷰 2001/03). 이들에게 “자생적” 파업이란 조직적 기반이 없는 파업을 뜻한다. “계모임”(arisan)마저 사규로 금지되었고 어떠한 노동운동단체도 파업을 지원하지 않았다면서 파업을 준비한 조직이 존재했을 가능성에 대해 단호하게 부인하였다.

자생적인 마스빠은 파업은 부분적인 “시위”(unjuk rasa)로부터 시작하여 전체 작업장으로 마치 “아목”(amuk 또는 amok)처럼 급속하게 확산되어 파업이 성

사되는 이른바 “운죽 라사 운동”(gerakan unjuk rasa 혹은 시위운동)의 특성을 잘 보여준 사례였다. “운죽 라사”(unjuk rasa)란 “감정을 표현하다”는 뜻으로 보통은 거리에서 벌어지는 “시위”를 가리키는 말이다. 그런데 수하르토 시대에 인력부, 언론, 노동변호사들은 파업을 지칭할 때도 “시위”라는 말을 사용하였다. 인도네시아어로 “파업”은 “폐모곡안 꺼르자”(pemogokan kerja: “조업[kerja]의 “중단”[mogok의 명사형으로 pemogokan])이고 간단히 줄여서 “모곡”(mogok: 멈추다)이라고 말하기도 한다. “파업”이란 용어는 너무 거칠고 심지어 반체제적인 표현으로 간주되었기 때문에 “시위”(unjuk rasa)라는 표현이 자주 사용되었다. 어떤 노동변호사는 공장 전체가 일거에 조업중단에 들어간 경우 “파업”이고 일부 노동자나 라인에서 조업중단이 벌어진 경우가 “시위”라고 구분하여 정의하기도 했다(Poengky 인터뷰 2002/03). 이런 이분법에 따르면 마스삐온사를 비롯한 많은 기업에서 노사분규는 “시위”에서 시작해서 “파업”으로 전개되었다고 말할 수 있다.

마스삐온 파업이 보여주듯이, “운죽 라사”는 돌발적으로 발생하곤 했지만, 일단 시작되면 견고한 조직적 기반 없이도 거의 모든 노동자들이 가세하는 급속한 확산성을 발휘했다. 인도네시아에 투자한 한국인 기업가들은 이러한 확산성을 “균중심리”라고 표현하기도 했다(정동진 인터뷰 1998/08). 마스삐온 노동자들은 이러한 확산성이 “현지인 스타일”(gaya orang pribumi)이라고 주장했다. ‘나서는 이들’이 있으면 나머지 사람들은 “그저 따른다”(ikut saja)는 것이다. 대체로 부당한 노동현실에 항의하고 평소에 쌓였던 불만을 표출하기 위해 참여하지만, 작업장에 들어가길 고집한다면 다른 동료들로부터 보복을 당할지도 모른다는 두려움 때문에 가담하는 이들도 있었다(Surono와 Sri 인터뷰 2001/03/16).

이 현지인 스타일의 파업은 조직적 취약성을 일거에 극복하게 해주었지만 파업의 직접적인 원인이 해소되고 기업과 균경의 반격이 강해지면 바로 흩어져 조직적 성과 없이 끝나고 마는 한계를 지녔다. 마스삐온사 파업의 경우도 마찬가지였다. 1993년 파업의 명확하고 거의 유일한 성과는 직접적인 원인을

제공한 관리자들이 해고되었다는 점이다. 경영자들은 각 공장에서 “관료적 태도”(birokrasi)로 “너무 오만하게”(teralu erogan) 인사행정을 담당했던 관리자들을 해직시켰을 뿐만 아니라, 이러한 일이 재발하지 않도록 노사간의 “교감”(sambung rasa)을 심화하고 노동법에 준하여 노동권을 인정하였기 때문에 1998년까지 파업이 재발하지 않게 되었다고 주장했다(Andy Chandra 인터뷰 2000/07/20). 그러나 노동자들은 관리자들이 징계 받은 것은 사실이지만, 사원들의 처우가 개선된 바 없으며, “불평하는”(vokal) 노동자들을 다른 단지(unit)로 배치 전환하는 식으로 오히려 노동자들에 대한 감시 통제 협박이 더 심해졌다고 주장했다. 1998년까지 기도시간이 허용되지 않았고 화장실 사용규제도 변함없이 시행되었다. 적어도 노동자들의 요구사항 중에 포함되었던 노조 간부 직선은 실현되지 않았다(Surono와 Sri 인터뷰 2001/03/16). 결국 마스삐온사의 노동자 저항은 노동자 리더십이 축출되고 조직적 결실을 맺지 못하는 “조직화 없는 저항”이었다.

IV. 1998년 마스삐온 파업과 노동조합 민주화

마스삐온사에서는 1993년 파업이후 5년간의 ‘침묵’이 있었다. 그러나 경제위기와 민주화가 중첩되는 1998년 6월에 다시 파업의 열기에 휩싸였다. 전년도부터 시작된 경제위기의 영향으로 생필품가격이 치솟고 있는데도 마스삐온사는 수하르토 정부의 최저임금 동결조치를 따르고 있어서 노동자들의 불만이 팽배했다. 마스삐온사 노동자들은 수하르토의 하야(5월 21일)를 기회 삼아 6월 3일에 “용맹이 먼저고 법은 그 다음”(Berani dulu hukum dibelakangan)이라는 속담을 실행에 옮겼다(Poengky와 Sudarto 인터뷰 2000/06).

엄청난 억압(tekanan yang begitu hebat)을 받아왔기 때문에, 우리는 반란을 일으켰다(berontak)! 파업, 그리고 또 다시 파업!(Mogok, terus mogok lagi! Sugianto

인터뷰 2000/07).

1998년 6월 파업의 발생 역시 1993년 파업의 경우처럼 여전히 신비에 싸여 있다. 파업의 선두에 섰던 이들은 1998년 6월 파업의 성격에 대해서도 배후 조직이나 제3자의 개입이 없는 “자생적인”(spontan) 파업이었다고 해석했다. 파업은 알루민도(Alumindo) 공장 노동자들의 시위로부터 시작되었는데 이 시위에서 리더십을 발휘한 마르요노(Maryono)는 노동운동 경력이 없고 노동운동조직들과 아무런 접촉이 없었던 인물이었다. 파업과정에서 최고의 노동자 리더십으로 떠오른 수기안또(Sugianto) 역시 마찬가지로 노동운동과 무관한 노동자였다. 파업 당시 28세의 수기안또(Sugianto)는 동부자바 바뉴왕이(Banuwangi)에서 가지(terpong) 농사를 짓는 자바족 집안 출신이고 1991년에 마스삐은에 입사하여 같은 회사 여직원과 결혼하고 아들을 하나 둔 가장이었다. 수기안또는 파업이 처음 발생한 알루민도 공장이 아니라 그 영향을 받은 테플론(Teflon) 공장의 노동자였고, 다른 라인의 노동자대표들과 잘 알게 된 것은 파업이 발생한 다음의 일이었다. 수기안또는 근무환경과 처우가 너무 형편없어서 회사를 그만둘 계획이어서 용감하게 앞장섰던 것이라며, “빨리 해고 되려고 전선의 맨 앞으로 나서서 가장 크게 소리를 질렀기 때문에 유명해졌다”고 말했다(Sugianto 인터뷰 2000/07).

1998년의 파업도 1993년의 경우처럼 부분적인 시위가 사업장 전체로 급속하게 확산되는 “운죽 라사”의 특성을 재현하였다. 그러나 1993년 파업에 비해 확산의 속도가 엄청나게 빠르고 집약적이었으며 범위도 극대화되었다. 1993년 파업 때는 1단지내 17일간 릴레이 형식으로 4개 사업장에서 파업이 발생했지만 1998년에는 사흘만에 1단지내 8개 공장 모두와 2, 3, 4, 5단지까지 동부자바의 마스삐은 그룹 전체로 파업이 확산되었다. 1993년과 1998년 파업의 결과는 완전히 대비된다. 1998년 파업에서는 그룹총수가 눈물을 흘리며 항복하였고 파업의 영웅들이 노조 간부로 선출되면서 노동조합이 대표성을 갖게 되었다. 총 7일간 전개된 파업과정을 각종자료를 통해 재구성하면 다음과 같

다.

6월 3일(화요일): 시위 발생과 확산. 마스빠은 1단지에 속한 알루미늄도 (Alumindo) 공장에서 정오에 갑자기 시위(unjuk rasa)가 발생했고 500여명의 알루미늄 공장노동자 전원이 가세했다. 어떤 신문은 회사측의 주 5일 근무제 도입과 산업중단계획이 시위의 직접적인 발단이었다고 보도했다. 근무시간단축은 곧 노동자 소득의 감소를 의미했기 때문이다(Memorandum 1998/06/04). 지급이 지연되던 “무결근수당”(premi hadir)의 조속한 지급을 몇몇 노동자가 요구했다가 목살 당하자 시위가 발생하게 되었다는 설도 있다(Sugianto 인터뷰 2000/07).

알루미늄도의 파업은 휴식시간에 인접한 금속(Logam) 공장과 스트롬킹(Stromking) 공장으로 확산되었다. 휴식시간에는 직원들 대부분이 작업장 밖으로 나와 쪼그리고 앉아서 잠담하거나 담배를 피기 때문에 선동하기에 적합했다. 파업노동자들은 “총체적 개혁요구”(Pro Reformasi Total)라는 피켓을 만들어 들고 단지내 공장들을 돌며 파업참가를 호소하였고 오후 4시경에는 1단지의 8개 공장 노동자 전체가 파업에 참여하게 되었다(Memorandum 1998/06/04). 1단지 노동자 일부가 정문 밖으로 진출하여 5킬로미터 떨어진 2단지로 몰려갔고 정문을 강제로 열고 진입하여 그곳의 노동자들을 규합하였다. 이들은 2단지 노동자들과 함께 지나가는 트럭을 잡아타고 6시경에 1단지로 돌아왔다(Sugianto 인터뷰 2000/07; Surono 인터뷰 2001/03).

파업노동자들이 즉석에서 집약한 요구사항은 “T3”(Tunjangan Tidak Tetap: 기법별 자율에 맡긴 수당)라 불리는 식비, 교통비, 무결근수당의 지급과 함께, 이슬람명절보너스(THR: Tunjangan Hari Raya) 지급, 금속연수에 따른 임금 및 상여금 차등화, 기도시간 허용, 여사원 작업복을 치마에서 바지로 바꿀 것, 해고 협박 중단, 단체협약(KKB) 갱신, 노조(SPSI) 간부 교체를 위한 선거실시 등 23개였다(LBHS 1998: 7).

6월 4일(수요일): 회사측 타협안 제시. 1단지 1만여 노동자들이 2단지까지 거리행진을 벌였다. “최저임금 50% 인상”을 외쳤고 노동자들의 일부는 각목과

철근을 들고 플라스틱 통을 두드리며 행진했다. 수라바야와 시도아르조즈를 연결하는 대로외의 교통이 4시간동안 완전히 두절되었지만, 시도아르조즈군 경찰서장은 그저 “도를 넘어서지만 말라”며 방관했다. 마르꾸스 회장이 임금, 식대, 잔업수당을 소폭 인상하는 타협안을 제시했지만 노동자들은 파업을 멈추지 않았다. 1단지 노동자들이 2단지와 3단지 노동자들을 다시 규합하여 1단지로 돌아왔고 그 과정에서 정문과 대형거울이 부서지고 1단지내 차량 아홉대가 파괴되었다(LBHS 1998; Jawa Pos 1998/06/05; Memorandum 1998/06/05; Surabaya Post 1998/06/06).

6월 5일(3일차): 라시모(Lasimo)의 죽음. 1단지에 모인 노동자들은 자유발 언대를 만들어놓고 돌아가며 연설했으며 마르꾸스 회장에게 발언대에 올라 파업노동자들 앞에서 입장을 밝히라고 요구했다. 회장은 마지못해 이에 응하고 1만 5천 노동자들 앞에서 15분간 이야기했는데, 내용은 경제위기로 인해 회사가 어렵지만 임금을 20% 인상해 주겠다는 것이었다(Surabaya Post 1998/06/06). 회장의 제안에 만족할 수 없었던 수기안또는 노동자들에게 수라바야시의 동부자바주의회로 가자고 제안했다(Sugianto 인터뷰 2000/07).

노동자들이 정문을 나서려 할 때 이를 봉쇄하는 경찰과 충돌이 발생했고, 시위대열 선두에 있었던 당시 29세의 1단지 노동자 라시모(Lasimo)가 소총 개머리판에 맞아 쓰러졌으며, 병원으로 옮겼으나 3일 뒤에 사망했다. 라시모(Lasimo)는 비뉴왕이(Banyuwangi) 출신의 마두라(Madura) 족으로 두 아이를 둔 가장이었다. 정문을 통과한 마스삐은 노동자들은 수라바야로 가는 대로상에 있는 주경찰청 앞에서 다시 경찰과 해군의 제지를 받았다. 그렇지만 시위대 일부가 저지선을 돌파하여 주의회에 당도할 수 있었고 노동분과(Komisi E) 위원장 아스모노(Asmono)를 만나 노동자측의 요구사항을 전달하였다(LBHS 1998; Surya 1998/06/06).

6월 6일-8일(4일-6일차): “1단지에서 5단지까지”. 1, 2, 3단지 파업이 계속되었고, 3단지와 2단지 노동자들이 1단지로 평화행진을 벌였다. 그레식(Gresik)의 4단지와 5단지 노동자 만여명이 본격적으로 파업에 가세함으로써 파업참

가지는 2만 명을 넘어섰다. 일부는 주의회청사에서 의원들과 협상을 계속했다 (Surabaya Post 1998/06/06).

회사측은 6일째까지 파업을 계속하는 노동자들은 모두 해고하겠다고 경고했다. 그러나 6일째 날도 파업이 계속되었다. 2만여 명의 마스빠은 노동자들이 주의회청사를 향해 거리를 행진하던 중 주경찰청사 앞에서 경찰과 다시 충돌했다. 누군가 돌을 던지기 시작하자 상호간에 맹렬한 투석전이 전개되었다. 15명의 군경과 14명의 노동자가 다쳤고, 주변에 주차해 놓은 차량들이 전부 파손되었다. 마르꾸스 회장은 주의회의 협상장에 출석하길 거부했지만 식대 1천루피아를 지불하겠다고 전해와서 양보 가능성을 내비쳤다(LBHS 1998: Surya 1998/06/09; 06/10; Surabaya Post 06/10).

6월 9일(7일차): 협상 타결. 2만여 마스빠은 노동자들이 300여대의 오토바이와 50여대의 트럭에 나눠타고 주의회 앞으로 집결하여 시위를 계속했다. 노동자들은 당뎃(dangdut) 가요를 틀어놓고 따라 부르며 춤을 추면서(joget) 시위를 즐겼다. 한편 주의회 의장의 소환을 받은 마르꾸스 회장은 회사에서부터 경찰장갑차를 타고 출발하였고 동부자바 주의회 청사로는 후문을 통해 진입했다. 만약의 사태에 대비해 경찰헬기까지 대기시켰다. 마르꾸스 회장은 동부자바 주의회 의장, 수라바야 시경국장과 비공개로 이야기를 나누었다. 오후 2시경에 주의회 노동분과 의원 전원, 동부자바주 인력부 소장, 경찰, 기자들이 참관하는 가운데 노사협상이 진행되었다.

마르꾸스 회장은 주의회와 경찰측에게 문제를 사내에서 해결하지 못하고 폐를 끼친 데 대한 사과의 말부터 꺼냈다. 15인 노동자협상대표의 일원으로 참석한 수기안또는 “마르꾸스 회장님, 당신은 마스빠은 덕분에 ‘거부’(KRL)가 되었는데도 직원들 밥값을 안 주려고 합니까”라고 항의했다. 마르꾸스 회장은 수기안또를 “아우(adik)라 부르며 진짜 마스빠은 사원인지를 알고 싶다고 했고 수기안또는 회장에게 사원증을 보여주었다.

마르꾸스 회장은 임금인상과 노조간부 교체를 위한 선거를 약속했다. 하루 식대를 1천 루피아로 인상하고 교통비 5백 루피아와 무결근수당 5백 루피아

를 새로 지급하기로 약속했다. 2만 5천명의 마스삐온 노동자들은 임금과 별도로 매달 5만 루피아(2,000루피아의 25일치, 당시 약 4불)를 더 지급받게 되었고 회사측은 매달 12억 5천만 루피아(미화로 약 12만 5천불)를 더 지출하게 된다고 말했다. 산업근무자에게 매번 350루피아의 빵값을 추가로 지불하겠다고도 약속했다. 알림 마르꾸스는 눈물을 흘리며 노동자대표들에게 다음과 같이 말했다.

나는 어떠한 손해도 감수할 각오가 되어있으며, 용자를 받아야 하지만, 회사가 정상화된다면 만족한다. ... 자네들이 아직 마스삐온에 애정을 갖고 있다면 회사를 잘 지켜주기 바란다. ... (자신의 치명적인 건강상태를 거론하며: 인용자) 자네들이 아직 이 회장을 사랑한다면 내 제안에 따라주길 바란다. ... 만약 더 요구하면, 나는 손을 털고 회사를 달을 수밖에 없다(Surya 1998/06/10).

노동자대표로서 수기안또는 요구사항을 받아들여주어서 “대단히 고맙다”면서 회사측이 “최대한” 양보한 것으로 생각하며 “다음날부터 바로 작업에 복귀할 것”이라고 밝혔다. 마르꾸스 회장은 다시 경찰장갑차를 타고 주의회 청사를 빠져나갔다. 수기안또가 합의사항을 큰소리로 읽어나가자 파업노동자들은 박수를 치고 환성을 질렀다(Jawa Pos 1998/06/10; Surya 06/10).

노조(SPSI) 간부교체를 위한 직접선거가 작업에 복귀한 날부터 이틀간 시행되었다. 첫날에는 회사별로 위원장 선거가 있었고 다음날에는 허부라인별(divisi)로 위원장 선거가 실시되었다. 1단지에서는 마스삐온 1단지사(PT. Maspion I) 노조위원장에 수기안또가, 알루미늄회사(PT. Alumindo) 노조위원장에 마르요노(Maryono)가, 인달사(PT. Indal) 노조위원장에 에디(Edi Supriantono)가 각각 선출되었다. 위원장 이하 집행부 간부 전원이 파업과정에서 리더십을 발휘했던 노동자들로 교체되면서 노조(SPSI)가 설립이후 14년만에 처음으로 노동자대표성을 갖게 되었다.

V. 마스삐온 노동자 리더십의 등장과 노조 공고화

마스삐온 노조 '민주화 1기' 집행부의 조직구조를 보면 노조라는 조직공간을 통해 많은 수의 노동자 리더십이 집적된다는 사실을 알게 해준다. 마스삐온은 1단지사만 해도 위원장(1인), 부위원장(3인), 9개 하부단위별(Divisi: Sub Unit) 대표(9인)와 부대표(공장별 2인, 즉 18인) 등 선출직 고위간부가 31명이나 된다. 인달사 노조와 알루민도사 노조를 더하면 1단지 전체의 선출직 고위간부의 수가 50명에 육박한다. 조합비도 월 백만 루피아 이상이 되고 월급에서 자동납부되는 방식(check-off system)을 취해 안정적으로 걷히게 되었다(PUK FSPSI Maspion I 2001). 결국 노조의 민주화는 노동자 리더십을 위한 조직적 공간과 재정적 안정성이 확보되는 것을 의미하는 것이었다.

마스삐온 노조는 결성이후 8개월간 두 번의 파업을 더 일으켰다. 간부교체 후 5개월 뒤인 1998년 11월에 파업을 일으키고 또 다시 석달 뒤인 1999년 2월에 파업을 일으켜 경영자들을 곤혹스럽게 만들었다. 1998년 11월 파업은 이슬람정보너스(THR) 문제로 이틀간 전개되었고 역시 폭력을 수반했으며 주인력부가 중재에 나서서 요구사항이 어느 정도 관철되는 선에서 협상이 타결되었다(Jawa Pos 1998/11/26; 11/27; 11/28; Surabaya Post 11/28; Republika 11/28). 계속해서 기업별자율수당 "T3" (Tunjangan Tidak Tetap)의 인상을 요구하면서 한 달간 협상하였으나 받아들여지지 않자 1999년 2월에 다시 파업에 돌입하였다. 9일간 계속된 2월 파업에 대해 일부 언론은 "폭동"(kerusuhan)이라고 묘사했다.

파업노동자들은 공장의 유리창들을 부수고 자동차들을 파괴했으며, 거리진출을 시도하여 물대포와 채류탄으로 저지하는 군경에 맞서 투석전을 전개했다. 수라바야지역 개혁운동학생그룹(ASPR: Arek Suroboyo Pro-Reformasi)이 마스삐온 노동자들의 가두시위에 가세하기도 했다. 마스삐온 노조가 소속된 전국직장인조합연맹(FSPSI) 동부자바지부가 측면 지원했고, 주경찰청, 주인력부, 민족각성당(PKB: Partai Kebangkitan Bangsa) 등이 중재에 나섰다. 지역의

기업가들이 주지사를 만나서 마스삐온 노조의 파업을 계속 방치한다면 외국인들의 투자동기가 약화될 것이라며 우려를 전달하기도 했다(Surya 1999/02/10; 02/11; 02/18; Jawa Pos 02/15; 02/19; 02/24). 이렇게 마스삐온 노조의 파업은 지역의 주요 사안으로 부각되게 되었다. 마스삐온사 노조는 기업내 활동에 머물지 않고 지역 공간으로 영향력을 확장하였다. 지역의 노동운동단체와 진보적인 성향의 지역노조들이 공동 주최한 2000년과 2001년의 동부자바 국제노동절 집회와 2000년에 두차례에 걸쳐 개최된 노동법개악반대시위에 100여명의 간부급 대표단을 파견하고 지방의회의원들과 노동권 개선과 책임성(accountability)을 요구하는 토론회를 벌였다. 또한 2000년 11월 28일에 시도아르조군 지역별최저임금(UMR: Upah Minimum Regional)의 인상을 요구하는 6만여 명의 "시도아르조 노동자 시위"(Aksi Buruh Sidoarjo)를 주도하기도 했다(Jakarta Post 2000/11/29; Detikworld 2000/11/28; Tempo 2000/12/11). 마스삐온 노조의 '민주화 1기' 집행부가 3년간 단위사업장 수준에서 이룩한 업적은 괄목할만한 것이었다. 노동법에 보장된 권리들이 모두 인정되었다. 이를테면 생리휴가나 유급출산휴가가 인정되었고 기도시간이 허용되었다. 작업장마다 기도실이 설치되었을 뿐만 아니라 후문에 3천명 이상을 수용할 수 있는 회교 사원(masjid)까지 건립되었다. 단체협약(KKB)을 개정하는데 성공하여 노동여건이 개선되고 노사분쟁의 기준이 마련되었다. 2001년에는 6년 이상 근무한 마스삐온 노동자들의 월급이 잔업수당을 합치면 1백만 루피아(미화 100불) 이상을 받게 되는 '상대적 호사'를 누리게 되었다.

노조간부들이 크게 만족하는 것은 마스삐온의 노사관계가 "독단"(sewenang-wenang)에서 "대화"(musyawarah, dialog)로 이행했다는 것이다. 노사간의 대화에 있어서 마스삐온사의 경영자들이 노조 간부들보다 오히려 더 적극적인 것처럼 보이기도 한다. 마스삐온 1단지사의 인사담당 전무(Director) 안디 찬드라(Andy Tjandra)는 "마스삐온의 경영을 후진적이게 내버려두고 싶지 않다"면서 현재의 노조가 "진정 아래로부터 평화적으로" 형성되었기 때문에 대화로 문제를 해결할 수 있다고 말했다.

파업이 평화적이라면 괜찮다. 그러나 여기 환경은 한국과 다르다. 인도네시아에서는 32년간 독재가 계속되다가 갑자기 자유화가 허용되었기 때문에 여러 가지 사태들이 한꺼번에 발생하고 있다. 우리는 그런 상태를 원하지 않는다. 노조(SPSI) 간부들이 상황을 이해한다 해도 우리회사는 직원이 많아서 너무 위험하다. 우리는 파업까지 갈 필요가 없길 바란다. 그래서 노조간부들에게 이렇게 이야기한다. 우리 건전한 정신과 차가운 이성을 갖고 한 책상에 앉아서 이야기하자. 그것이 더 편안하다. 그리고는 프로세스를 밟자. 결국에는 모든 노조원이 좋아할 만큼 충분히 유익한 합의점에 도달할 수 있을 것이다(Andy 인터뷰 2000/07/20).

경영진의 이러한 노동포섭적 태도는 알루미늄회사(PT. Alumindo) 부사장 로미체하(Rommy Ceha)의 진술에서도 반복된다.

중요한 것은 매니저들과 노조(SPSI) 간부들 사이의 의사소통(komunikasi)이다.…. 우리 함께 우리회사를 지켜나가자. … 대화(dialog)! … 요구사항이 노조(SPSI)를 통해 전달되면, 우리는 화답한다(respon). … 경영진의 바램은, 요구사항이 있으면 파업하지 말고 말로 하라는 것이다(harapan manajemen, kalau minta, jangan mogok, pakai omong)! 대화하면 반드시 합의에 도달할 수 있고, 반드시 해결될 수 있다(Rommy 인터뷰 2000/07/20).

이렇게 마스빠온 노조는 병영식 통제에 의존했던 경영진의 태도를 바꾸어 놓는데 성공했다. 실제로 2001년 임금협상은 지방분쟁조정위원회(P4D)에 제소하는 번거러움이 있었지만, 경영진이 노조의 임금인상안을 그대로 수용함으로써 무파업 임금협상타결을 성사시킬 수 있었다. 수기안포 위원장은 이제 관리자들이 사원들을 무시하지 않으며 “감히” 도발하지 “못한다”(ndak berani)고 말했다. “억압의 문화”(budaya tekan menekan)나 “공포의 문화”(budaya takut)가 사라지고 “이제는 느긋해졌다”(sudah santai)고 그는 마스빠온의 변화를 요

약했다(Sugianto 인터뷰 2000/07).

수기안또와 민주화 1기 마스삐온 1단지사 노조(SPSI) 집행부는 번영노조(SBSI: Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), 전국노동자투쟁전선(FNPBI: Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia), 무슬림노조(SARBUMUSI: Serikat Buruh Muslim Indonesia) 등 좌와 우 양측으로부터 복수노조들의 도전을 받았지만 노조원 수에 있어서 압도적인 우위를 유지하는데 성공하였다. 그리고 3년간의 노조활동을 보고하고 새로운 집행부를 선출하기 위한 단위노조총회(MUSNIK: Musyawarah Unit Kerja: 2001년 7월 13일-23일)에서 수기안또는 7,413표 중에서 4,723표를 얻어 3년 임기의 위원장에 재선되었다(PT. Maspion 2001: 20).

마스피온 노조 간부들의 노조 지역본부 진출이 시작되어 총 3명의 노조간부들이 지역본부의 간부가 되었다. 수기안또는 FSPSI 노조의 금속 전자 기계(LEM: Logam, Elektronik, dan Mesin) 업종 시도아르조 지부의 부위원장으로서 발탁되었으며 마르요노는 그 산하 소통위원회(Forkom: Forum Komunikasi)의 간부로 뽑혔다. 수기안또가 지역본부 일을 보게 되고 지역임금위원회 부위원장까지 (게다가 최근에는 정당활동까지) 겸하게 되자 마스피온 1단지사 노조 2기 집행부의 위원장직이 부위원장 수로노(Surono)에 의해 승계되게 되었다.

마스피온 노조의 간부들의 유형이 “조직가”(organisir)라기 보다는 “동원가”(mobilisir)라는 노동운동권의 비판이 있어 왔다(Anam 인터뷰 2003/01/12). 그런데 수로노는 수기안또식 리더십에서 벗어나 꼼꼼하고 차분한 “조직가”로서의 면모를 과시하기 시작했다. 수로노는 제2기 집행부의 모토가 “노조원으로부터, 노조원을 위하여, 노조원에 의한”(Dari Anggota, Untuk Anggota, Oleh Anggota) 노조라면서, 노조원 교육비를 조합비의 30% 까지 확대할 것이며, 조합비 지출에 대한 감사를 받을 것이며, 조합비를 인상하되 소모적인 조의금 지출을 중단하고 노조업무용 컴퓨터를 장만하는 등 조합비 지출의 내실화를 시도할 것이라는 포부를 밝혔다(Surono 인터뷰 2003/01/17). 앞으로 마스삐온 1단지사 노조의 변신을 주목해 볼 만 할 것이다.

VI. 맺음말

노동계급의 저항과 그것의 조직화는 노동운동의 가장 기본적인 자원이다. 노동계급의 저항이 기업단위의 노동조합으로 조직되기 시작하면 민주화 이행기와 같은 정치적 기회를 맞이했을 때 노동운동이 중요한 사회세력으로 등장할 수 있다. 이를테면 민주화 이행기에 발현된 브라질 노동운동의 강력한 힘은 민주화 이전에 전략적인 사업장에 뿌리내린 전투적인 단위노조들의 존재 덕분에 발현될 수 있었다(오삼교 1999). 남아프리카공화국의 흑인노동운동 역시 기업단위 노동계급의 조직역량 덕분에 민주화 이행기에 중요한 영향력을 행사할 수 있었다. 민주화되기 10여 년 전부터 온건한 형태로나마 기업단위의 노조 건설 운동이 시작되었고 노조활동의 자유를 어느 정도 인정한 노동법개혁 이후에는 노조운동이 좀더 안정적으로 전개될 수 있었다(Hirschsohn 1998: 645).

수하르토체제하의 인도네시아 노동운동에서 결핍되었던 것이 바로 단위노조의 힘이었다. 이미 설립된 단위노조들이 국가의 조합주의적(state-corporatist) 통제와 자본의 노조어용화 책략에 따라 노동자대표성을 결여하고 있었다. 이런 상황에서 1990년대에 노동계급이 작업장마다 일으킨 “시위”(unjuk rasa)는 대표성 있는 단위노조의 건설과 공고화로 이어지는 조직적 성과를 내지 못했다는 점에서 “조직화 없는 저항”이었다. ‘치고 빠지기’ 식의 “시위”는 전투적 이었고 언론의 관심을 끌고 간접적으로 수하르토 체제의 정당성을 실추시켰지만 노동자들의 조직력을 신장시킬 수는 없었다. 1993년의 마스빠온 파업사례에서 알 수 있듯이 폭력까지 행사하는 전복적인 파업을 17일간 전개했지만 어용노조에서 경영자들을 몰아낼 수는 없었다. 심지어 막강한 동원력을 갖춘 노동자조직이 지역의 유력한 노동운동단체의 후원을 받으면서 파업을 일으킨 경우라 하더라도 결국에는 시위를 주도한 노동자들이 기업과 지역정부의 ‘합동탄압’을 받고 현장에서 축출되면서 조직역량이 파괴되었다(전제성 2002a).

요컨대 수하르토 시대에는 대표성 있고 작업장에 영향력을 행사할 수 있는

노동자 리더십이 안정적으로 자리를 잡을 수 없었고 다만 순간적으로 나타났다가 사라지곤 했다. 그래서 수하르토가 퇴진하는 날까지 인도네시아의 노동운동은 국제인권운동과 국제노동운동의 후원을 받는 노동운동단체(labor NGOs)의 중간계급 출신 활동가들이 주도하는 좁은 영역에 국한된 체로 명맥이 유지되었다.

그러나 민주화 이후에는 노동계급의 저항 양상이 달라졌다. 마스삐온의 1998년 6월 파업은 노동자 리더십의 등장을 전국적으로 알린 선연적 사건이었다. 수하르토 하야 2주 뒤인 1998년 6월 3일부터 1주일간 수기안또(Sugianto)를 비롯한 2만여 마스삐온 노동자들은 전복적인 파업을 전개하여 요구사항 대부분을 관철시키고 노조(SPSI) 집행부를 파업의 영웅들로 교체하였다. 수기안또와 노조간부들은 연속적인 파업과 협상을 통해 근무환경과 처우를 현격하게 개선하였으며 2001년 집행부 선거에서 재선됨으로써 노조를 공고화의 길로 접어들게 했다.

마스삐온 노조의 간부들은 영향력을 기업 내에 국한하지 않고 지역 노동운동과 연대활동을 벌이고 지역별 임금협상에 참가하고 노조 지역본부의 간부를 겸직함으로써 지방 공간으로 확장하기 시작했다. 이러한 노동자 리더십의 등장은 전국노조연맹과 노동운동단체들의 엘리트 중심성에 대한 중대한 도전으로서 노동운동이 '노동계급의 운동'으로서 자리잡는데 기여할 것으로 보인다.

물론 마스삐온 노조의 성공을 지나치게 일반화해서는 안 된다. 민주화 이후에 설립된 단위노조들의 상당수는 "자본의 반격"(노조파괴공작)이나 자본철수와 집단해고의 위협에 직면하고 복수노조의 공격을 받는 등 다양한 방식으로 위기를 겪었고 노조가 붕괴한 경우도 많다(전제성 2002b). 게다가 마스삐온사는 남자사원의 비율이 비교적 높고 규모가 큰 기업이어서 노동자들의 전투성이 다른 기업들보다 월등하게 높다. 따라서 여사원들이 다수이고 규모가 작은 기업에서는 노사분규의 양상과 결과가 다르게 나타날 수 있다. 따라서 일반화를 위해서는 여러 단위사업장 노조사례를 비교하고 그 성패의 여건과 전략을

파악하는 별도의 연구를 필요로 한다.

그러나 마스삐온사에서 노동자 리더십의 등장과 성공은 그 자체로서 인도네시아 노동운동권의 패배주의를 질타하는 사례로 의미를 지닌다. 인도네시아의 노동운동세력은 주로 국제인권운동에 호소하기 위해 성공 사례보다는 피해/패배 사례를 더 적극적으로 '상품화' 하는 경향을 보여왔는데, 마스삐온 사례는 이러한 "피해론"(victimology) 편향을 수정해주는 사례라 할 수 있다. 또한 마스삐온 사례는 인도네시아의 지식인들과 심지어 활동가들에게 만들어진 "민중바보론"(rakyat bodoh)에 대한 반대사례로서 의미를 갖는다. 교육을 적게 받았다 하더라도 민중들은 자기 이익을 자각하고 그것을 실현하기 위한 조직을 건설하고 운영할 능력을 지니고 있는 것이다. 민주화 이후에 등장한 단위 노조 간부들이 지역의 노동운동으로부터 상향식으로 영향력을 발휘하기 시작했다는 사실은 현장의 노동자 리더십이 인도네시아 노동운동의 방향을 좌우할 분명한 주체로 형성되고 있음을 웅변한다.

주요어: 인도네시아, 민주화, 사회변동, 화인기업, 노동운동, 노동조합, 파업, 리더십.

참고문헌

- 오삼교. 1999. "브라질의 민주화와 노동개혁." 김세균 외. 『현장과 이론: 한국노동이론정책연구소 콜로키움 발표논문집 1』, 현장에서 미래를.
- 전제성. 2002a. "수하르또 치하 인도네시아에서 노동계급의 '조직화 없는 저항': 수라바야 제화공장 여성노동자의 투쟁과 좌절." 『동아연구』 43.
- . 2002b. "민주화 이후 인도네시아에서 노동조합 자유화와 '자본의 반격'." 『한국정치연구』 11(2).

- Athreya, Bama. 1998. "Economic Development and Political Change in a Workers' Community in Jakarta, Indonesia." Ph.D. Dissertation. Department of Anthropology. The University of Michigan.
- CIC. 1997. *Indonesian Manufacturers Directory 1997/1998 Vol. I*. Jakarta: CIC Indonesia Consult Inc.
- Detikworld*. 2000/11/28.
- Hadiz, Vedi R.. 1993. "Workers and Working Class Politics in the 1990s." Chris Manning and Joan Hardjono. eds.. *Indonesia Assessment 1993 - Labour: Sharing in the Benefits of Growth?* Department of Political and Social Change. Research School of Pacific Studies. Canberra: Australian National University.
- . 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.
- . 1997. *Workers and the State in New Order Indonesia*. London and New York: Routledge.
- . 2001. "New Organizing Vehicles in Indonesia: Origins and Prospects." Jane Hutchison and Andrew Brown. eds.. *Organizing Labour in Globalizing Asia*. London and New York: Routledge.
- . 2002a. "Globalization, Labour, and Economic Crisis: Insights from Southeast Asia." *Asian Business & Management* 1.
- . 2002b. "The Indonesian Labour Movement: Resurgent or Constrained?" *Southeast Asian Affairs 2002*. Singapore: ISEAS.
- Hirschsohn, Philip. 1998. "From Grassroots Democracy to National Mobilization: COSATU as a Model of Social Movement Unionism." *Economic and Industrial Democracy*. 19.

Jakarta Post. 2000/11/29.

Jawa Pos. 1998/06/05. 06/10. 07/27. 11/26. 11/27. 11/28. 1999/02/15. 02/19.
02/24. 2000/08/08.

Kammen, Douglas Anton. 1997. "A Time to Strike: Industrial Strikes and Changing Class Relations in New Order Indonesia." Ph.D. Dissertation, Cornell University.

Kompas. 1993/07/28.

LBHS (Lembaga Bantuan Hukum Surabaya: 수라바야법률구조재단). 1998. "Kronologis: Unjuk Rasa Buruh Maspion I-V dan Tewasnya Lasimo (마스삐온 1-5단지 노동자 작업장시위와 라시모 사망사건 기록)." *Paralegal* (노동자정보지 파라레갈). 13.

Memorandum. 1993/07/27. 1998/06/05. 06/04.

Pengadilan Tinggi Jawa Timur (동부자바고등법원). 1995. "Putusan dalam Perkara Banding Pidana Terdakwa Rudy dkk (피고 루디 등에 대한 형사재판 선고문)."

PT. Maspion (마스삐온 주식회사). 2001. *Berita Maspion: Siap Bersaing di Era Globalisasi* (마스삐온 소식: 글로벌화 시대 경쟁을 위한 준비). 59 (September).

———. n.d. *Maspion, Indonesia's Achievement*. Company Profile.

PUK FSPSI PT. Maspion I (FSPSI 노조 마스피온 1단지 주식회사 지부). 2001. *Pertanggung Jawaban Pengurus: Periode 1998 s/d 2001* (노조활동결산 보고서: 1998년에서 2001년까지의 시기).

Republika. 1998/11/28.

Suparman. n.d.. "Kronologis Karyawan PT. Maspion Unit I (마스삐온 1단지 사원의 파업과정기록)."

Surabaya Post. 1993/07/27. 07/29. 08/03. 08/06. 08/14. 1998/06/06. 06/10.
11/28. 2001/03/17.

Surya. 1993/06/10. 07/20. 07/21. 07/24. 07/25. 07/28. 08/03. 08/05. 08/07. 08/08.
08/12. 08/15. 08/18. 1998/06/09. 06/10. 1999/02/10. 02/11. 02/18.
2000/04/22.

Tempo. 2000/12/11.

인터뷰리스트

Anam (남). 수라바야법률구조재단(LBHS) 노동분과 변호사. 2001/01 이후 여러 차례.

Andy Chandra (남). 마스빠온 1단지사 인사담당 전무. 그룹 회장의 친족.
2000/06/20.

Edi Supriantono (남). 마스빠온 1단지내 인달사 노동조합 위원장. 1998년 파업시
노동자협상대표. 2001/03/16 이후 여러 차례.

Maryono (남). 마스빠온 1단지내 알루미늄도사 노동조합 위원장. 1998년 파업시
노동자협상대표. 2001/03/16 이후 여러 차례.

Poengky Indarti (여). 전(前) 수라바야법률구조재단(LBHS) 노동분과장. 2001년
말에는 인도네시아법률구조재단(YLBHI) 전체노동분과장. 2000/06 이후
여러 차례.

Rommy Ceha (남). 마스빠온 1단지내 알루미늄도사 부사장. 2000/06/20.

Sri (여, 가명). 마스빠온 1단지 테플론 공장 노조원. 1993년 파업 및 1998년 파업
참가자. 2001/03/16, 2003/01/17.

Sudarto (남). 수라바야법률구조재단(LBHS) 노동분과장. 2000/06 이후 여러 차례.

Sugianto (남). 마스빠온 1단지사 노동조합 위원장. 1998년 파업시 노동자협상대표.
2000/06/20 이후 2001/04까지 여러 차례.

Surono (남). 마스빠온 1단지사 노동조합 에나멜 공장 대표(Ketua Divisi Enamel).
1998년 파업시 노동자협상대표 2001/03/16 외 여러 차례.

정동진 (남). 한인봉제협회장. 땅거랑(Tangerang) 소재 한인의류업체 스타네시아 대표.
1998/08.

Abstract

The Rise of Working-Class Leadership in Indonesia: The Case of Maspion Unit I in Sidoarjo, East Java.

Je-Seong Jeon

(Sogang University)

Democratization has brought meaningful changes to the labor movements. One of the notable changes occurred at the plant-level after democratization. Workers' resistance or "*unjuk rasa*" (shop-floor demonstrations) under the Suharto regime had been largely occurred as "resistance without organization", which could not lead to the establishment of representative unions at plants. In the post-Suharto era, by contrast, "resistance with organization" has developed.

This study examines how democratization changes labor movements from the bottom, through the case of Maspion worker strikes. Maspion Unit I is located in Sidoarjo, the industrial area beside Surabaya. I conducted in-depth interviews with Maspion strike leaders and utilized a methodology of participatory observation of the union activities, during fieldwork conducted from January to May 2001. According to the fieldwork data, this study argues the emergence of working-class leadership from the plant level unions.

The emergence of a working-class leadership with a mass-base and financial autonomy, has influenced management by decreasing the shop-floor despotism, and revealed that the elite-oriented labor movement is in a process of change

towards a “labor movement by the working class” in post-Suharto Indonesia.

Key Words: Indonesia, Democratization, Social Change, Chinese Business, Labor Movement, Labor Union, Strike, Leadership