creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

인류학석사학위논문

재한 인도-네팔 식당의 “코리안 드림”:

네팔인 사업자와 노동자의 초국경 이동과 정착과정 분석

2022년 2월

서울대학교 대학원

인류학과 인류학 전공

크리스나

재한 인도-네팔 식당의 “코리안 드림”:

네팔인 사업자와 노동자의 초국경 이동과 정착과정 분석

지도교수 김 재 석

이 논문을 인류학석사 학위논문으로 제출함
2021년 11월

서울대학교 대학원
인류학과 인류학 전공
크리스나

크리스나의 인류학석사 학위논문을 인준함
2022년 1월

위 원 장 강 정 원 (인)

부위원장 김 재 석 (인)

위 원 박 지 환 (인)

국문초록

본 연구는 한국에서의 에스닉 푸드(ethnic food) 사업과 관련된 네팔 국적의 외국인 이주자들에 집중하여, 이들이 본국을 떠나 한국에 오게 된 구조적 상황과 개인적 동기를 분석하고, 에스닉 푸드 식당 안에서 나타나는 사업주와 피고용인 사이의 권력관계를 조명한다. 이를 위해 연구자는 네팔 출신 이주민들이 운영하는 인도-네팔 식당의 사례를 통해, 외국인 노동자 신분으로 한국에 온 사람들이 그려내는 서로 다른 궤적을 분석한다. 특히 이들 중 사업적 성공을 통해 사업가로 발전하는 경우와, 이들이 네팔에서 불러온 요리사들이 불안정한 외국인 노동자 신분으로 일하고 생활해 나가는 두 과정을 살펴보고, 이 과정에서 사업가와 요리사 모두가 각자의 꿈을 위해서 어떠한 전략으로 서로를 포섭하려 하는지를 조명한다.

연구 대상이 된 에스닉 푸드 사업과 관련된 사람들은 한국에서의 사업 및 노동을 통해 부를 축적하여 한국 및 네팔에서의 사회적·경제적 신분상승을 이루는 '코리안 드림(Korean dream)'을 마음에 품고 있었다. 이들은 한국에서 에스닉 푸드에 대한 수요가 증가하는 것을 보고 식당 사업을 자신의 꿈을 달성하기 위한 수단으로 생각했다. 연구자는 네팔인 이주자들에게 한국으로 이주하여 "성공"하고자 하는 코리안 드림이 단순히 경제적 성공만을 의미하지는 않는다는 데 주목한다. 소위 제3세계에 속한 사람들은 전지구적으로 보급되는 미디어 매체와 인터넷을 통해 소비상품들에 대한 욕구가 증가하였고, 자본주의가 약속하는 풍요로운 소비를 꿈꾸게 되었다. 특히 이들은 전지구적 매체와 인터넷으로 확산·유포되는 세계 각국의 소비 양상이나 경제적 부를 확인할 수 있었고, 시각적 화려함을 중점으로 한 여러 소셜 미디어를 통해 국내가 아닌 국외의 경제적 부유함에 대한 선망을 지니게 되었다. 본 논문은 네팔 식당 관련 종사자들이 한국으로의 초국경적 이동을 결정하는 데 있어 이러한 전지구화 과정이 만들어낸 상상 또는 꿈이 큰 동기로 작용했다는 데 주목한다. 창업자와 식당 노동자를

포함하는 업계 종사자들은 자신들의 꿈을 성취하기 위해 초국경적 이동을 결정하였다.

전지구화 과정을 통해 상상하게 된 자신의 이상적인 모습, 즉 풍부한 소비문화를 누리는 자신이 되기 위해서는 자본이 필요하다. 하지만 경제적으로 빈곤한 나라에서 태어난 네팔인들은 그러한 자신을 실현할 만한 경제적 자본이 부족하며, 따라서 초국경 이동을 통하여 자신의 경제적 자본을 증식시키고자 한다. 이동 초기의 모든 이주자들이 코리안 드림의 성취를 희망하지만, 한국 체류과정이 길어지는 과정에서 그 꿈을 성취한 사람과 그렇지 못한 사람으로 분화된다. 연구자는 이와 같은 현상이 벌어지는 주요한 원인을 당사자, 즉 식당 사업자와 노동자가 가진 경제 자본, 사회자본, 교육 자본과 같은 다양한 자본의 격차에서 찾았다.

식당 사업자들은 네팔에서 유복한 배경을 지니고 있었으며, 따라서 한국에 진출해 외식사업을 시작하고 정착할 수 있을 만큼 충분한 자본을 가지고 있었다. 이들의 자본은 한국 이주가 용이하도록 했고, 한국어와 한국사회, 그리고 문화를 배울 기회를 마련해 주었으며, 이를 통해 이들은 한국이민법과 요식업 시장의 상황에 대한 근본적인 이해를 얻을 수 있었다. 사업자들은 주어진 기회를 활용하여 경제적·사회적 자본을 확장했고 성공한 사업가가 될 수 있었다.

반면 대부분의 노동자들은 네팔 사회에서 빈곤층이나 하위층에 속했으며 고등학교 졸업자나 중퇴자들이었다. 경제자본이나 사회자본, 교육자본의 부족으로 인해, 이들은 초등학교나 중학교 과정만을 마칠 수 있었고, 이후 자신의 가족을 위해 돈을 벌어들여야 했다. 이러한 취약한 자본은 식당 노동자들이 코리안 드림의 실현을 위해 한국으로 이동할 때 식당 사업자나 브로커의 도움에 의존하게 했다. 한국에 들어온 뒤에도 식당 노동자들의 고용과 고용 상태를 유지하는 일 또한 전적으로 사업자의 의지에 달려 있었다. 노동자들은 해고를 당할 경우 본국으로 돌아가야 했기 때문에, 이들이 한국 생활을 지속하는 데에는 보편적인 법적 권리 규정보다는 개별 사업자의 동의가 더 많은 영향을 미친다. 이러한 자본의 차이는 에스닉

레스토랑 사업에서의 성공을 통해 코리안 드림이라는 꿈을 이룰 수 있는 가능성을 결정한다.

코리안 드림을 쫓는 네팔인들의 초국경적 이동과 정착과정은 이주자들이 지닌 꿈과 다양한 자본 이외에도 한국 법률이 이주자를 다루는 방식으로부터 큰 영향을 받는다. 외국인 이주자는 이주 시점에 상이한 수준의 자본들을 소유하며, 한국 정부는 이에 따라 차등적 지위를 부여한다. 연구자는 조사과정을 통해 이주 시점에서 한국정부가 부여하는 차별적 비자정책이 이후 정착과정과 사업진행과정에 큰 차이를 만드는 것으로 파악하고, 이러한 정책의 방향성이 실제로는 어떤 상이한 결과로 이어지는가를 분석하였다. 이러한 차별적 비자정책은 이들이 소유한 자본이 초국경적 이동과정을 시작한 이주민들이 꿈을 이루는 데 미치는 영향을 증폭한다. 풍요로운 생활을 유지하고, 사업을 발전시키며, 꿈을 실현하고 가족의 기대를 충족시킬 수 있도록 하는 데 있어서 사업자들과 노동자들 사이에서 나타나는 차이점은 사업자들에게 더 유리한 한국 이민 정책의 차별적 효과를 잘 보여준다. 무엇보다 현행 비자 제도는 노동자가 사업자에게 더 순종적일 수밖에 없도록 만들며, 노동자들이 자신들의 꿈을 실현하고 가족들의 기대를 만족시키는 것을 거의 불가능하게 한다.

본 연구는 네팔인 이주자가 네팔 본국에서부터 가졌던 여러 제반환경의 구조적 차이가 한국으로의 이주 노동 과정 전반에서 어떠한 차별적 영향력을 미치며, 이 과정에서 식당 노동자들에게 공통적으로 작용하는 구조적 폭력의 상황을 구성하는지 알아보고자 한다. 구조적 폭력은 자연스러운 혹은 불가피한 상태로 여겨지게 되며, 이에 따르는 결과는 폭력을 당하는 당사자의 책임으로 간주된다. 네팔 노동자들에 대한 처우 또한 이러한 양상을 보인다. 네팔인 식당 노동자들은 여러 가지 구조적 제약으로 인해 자신의 잠재력을 발현하지 못하게 되지만, 이러한 문제를 구조적 차원에서 인식하지 못한다. 본 논문은 사회의 다양한 구조적 힘과 이 힘이 구성하는 축을 개별 노동자들의 일대기로 구성하여, 구조적 제약이 노동자들에게 미치는 권력효과를 민족지적으로 보여준다.

본 논문은 초국경적 이동을 통해 한국에 온 외국인 노동자들의 꿈, 즉 코리안 드림에 주목한다는 점에서, 이들의 이동 동기를 경제적 성공과 자본 축적의 함수로 파악하는 기존의 연구와 다르다. 한국의 외국인 노동자들에 대한 연구 중 상당수는 한국인과 외국인 노동자들의 관계에 집중한다. 하지만 이러한 연구 경향은 외국인 노동자를 동질적 집단으로 간주하게 되며, 따라서 외국인 노동자 내부에서 진행되는 위계와 권력관계의 분화를 제대로 분석하지 못한다. 본 연구에서는 전지구화 과정 속에 형성된 꿈 혹은 상상(imagination)이 네팔인들이 한국으로의 초국경적 이동을 결정하는 데 미친 영향을 조명하고, 이와 함께 이들이 소유한 상이한 자본이 한국정부의 차별적 비자정책과 맞물리면서 이들의 초국경적 이동과정과 정착과정, 그리고 꿈의 실현과정에 미치는 영향을 분석한다. 특히 연구자는 한국인과 외국인 노동자 사이의 관계에 집중하는 데에서 벗어나, 외국인 노동자 신분을 지닌 네팔인 이주자들이 자신들의 코리안 드림을 달성하기 위하여 채택하고 전개하는 여러 전략들과 이러한 전략의 실행이 네팔인 이주자들 사이에 빚어내는 상호작용을 분석하고, 이 과정을 통해 나타나는 네팔인 이주자 내부의 분화양상을 조명한다.

주요어 : 네팔, 에스닉 푸드(ethnic food), 전지구화, 초국경 이동, 구조적 폭력, 상상(imagination), 자본(capital), 부르디외

학 번 : 2017-25490

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구 배경 및 목적 ····· 1
2. 이론적 배경 ····· 6
1) 전지구화와 초국경적 이동의 혼종성 ····· 6
2) 다양한 자본과 코리안 드림의 실현 ····· 12
3) 구조적 폭력 ····· 17
3. 연구 대상 및 방법 ····· 20
4. 각 장의 구성 ····· 25

Ⅱ. 초국경적 이동의 시작: 네팔인들의 상이한 배경과 기대 ····· 27
1. 사업자들 ····· 28
1) 네팔에서의 삶과 한국으로의 이주 ····· 29
2) 코리안 드림, 가족들의 정착 ····· 35
2. 노동자들 ····· 38
1) 인도로의 이주와 불충분한 욕구 충족 ····· 40
2) 가족의 기대 및 ‘코리안 드림’ ····· 55

Ⅲ. 이주의 다양한 경로: 한국 이민 정책과 다양한 자본의 영향 ····· 66
1. 사업자들: 유복한 배경과 사업 성공의 함수 ····· 67
1) 유복한 배경 ····· 69

2) 네트워킹과 사업의 성공 ····· 77
3) 낮은 이민 장벽: 더 많은 특권, 더 적은 제약 ····· 85
2. 노동자들: 벗어날 수 없는 요리사의 굴레 ····· 90
1) 지역주의와 네팔인 "형제" ····· 90
2) 브로커 및 사업자의 의존 ····· 94
3) 높은 진입장벽: 비자와 이동가능성의 제한 ····· 98

Ⅳ. 민족과 지역 담론, 계급의 정치 ····· 103
1. 식당에서의 일상적 상호작용 ····· 104
1) 업무와 보상 ····· 105
2) "선(दायरा, 다여라)을 넘지 마라" ····· 111
2. 네셔널리티(Nationality)와 지역의 수사 ····· 115
1) "형제" 같은 사장님: 네셔널리티와 지역 이용하기 ····· 116
2) 노동자의 대응 ····· 121
2. 구조적 폭력 ····· 124
1) 부당한 대우 인내하기 ····· 126
2) 불법체류자의 삶으로 ····· 130

Ⅴ. 결론 ····· 134

참고문헌 ····· 143

Abstract ····· 151

그 림 목 차

〈그림 Ⅱ-1〉 ····· 43
〈그림 Ⅱ-2〉 ····· 56
〈그림 Ⅱ-3〉 ····· 62

표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 ····· 23
〈표 Ⅰ-2〉 ····· 24
〈표 Ⅰ-3〉 ····· 24

이 논문은 2018년 서울대학교 인류학과 BK21 사업단의
지원을 받아 연구되었다.

I. 서론

1. 연구 배경 및 목적

이 논문은 최근 한국에서 증가하고 있는 에스닉 푸드(ethnic food)[1] 레스토랑 업계 종사자들 사이에서 나타나는 분화하는 위계와 역동적인 권력 관계에 대하여 다룬다. 이를 위해 연구자는 네팔 출신 이주민들이 운영하는 인도 식당, 또는 인도-네팔[2] 식당의 사례를 통해 외국인 노동자로 한국에 온 사람들이 성장하여 사업가로 발전하는 경우와, 이들이 식당을 창업하기 위해 네팔에서 요리사를 불러오는 과정을 살펴본다. 이 과정에서 사업가와 요리사 모두가 각자의 꿈을 위해서 어떠한 전략으로 서로를 포섭하려 하는지를 상세히 기술한다. 특히 본 논문은 사업자가 노동자를 고용하는 과정뿐 아니라, 노동자가 자신의 초국경 이주노동을 성사시키기 위하여 사업자와의 연결고리를 적극적으로 형성해 내는 전략을 분석한다.

연구 대상이 된 에스닉 푸드 레스토랑 관련 종사자들은 평소에 한국에

---

1) 에스닉 푸드는 1970년대 미국에서 쓰이기 시작한 표현으로 서양 음식이 아닌 음식을 지칭한다. 에스닉은 '민족적인'이라는 뜻을 가지고 있지만, 주로 주류 문화가 아닌 문화를 통칭하는데 쓰인다. 따라서 한국에서는 에스닉 푸드가 한국요리, 중국요리, 일본요리, 서양요리를 제외한 다른 민족의 음식을 지칭하는 표현이라고 볼 수 있다(김은희 2014).

2) 우리에게 익숙한 인도음식 요리법(cuisine)은 인도에서 만들어졌다기보다는 영국인들이 자신들의 입맛에 맞게 재해석한 인도 음식이다. 따라서 이러한 음식은 인도라는 국가만이 아니라 남아시아 일대의 요리법을 재구성하여 만들어진다. 따라서 네팔인들은 이러한 요리들을 인도 요리로만 생각하지 않는다. 재한네팔인들 중 일부는 제1세계에서 통용되는 인도음식 요리법을 그대로 수입해서 재현했으며, 이들은 고객들의 요구에 맞게끔 '네팔 식당'이라는 용어보다는 인도 식당, 또는 인도-네팔 식당으로 이름 짓고 운영하고 있다. 이 연구에서 다루는 음식점들은 인도음식점 혹은 인도-네팔 음식점이라는 호칭이 붙긴 하지만, 이들은 재한 네팔인들이 만든 식당으로 식당의 종사자들은 인도인과 큰 연관성이 없다.

서의 사업 및 노동활동을 통해 부를 축적하여 한국 및 네팔에서의 사회적·경제적 신분상승을 이루는 ‘코리안 드림(Korean dream)’을 마음에 품고 있었다. 이들은 한국에서 에스닉 푸드에 대한 수요와 공급이 증가하는 것을 보고 식당 사업을 자신의 꿈을 달성하기 위한 수단으로 생각했다. 이들 중 일부는 재한 외국인 사회에서 명망 높은 사업가로 성장한 반면, 대다수는 한국에서 코리안 드림을 이루지 못할 뿐 아니라 낮은 수준의 삶의 질로 고통받고 있다. 즉, 초기의 모든 이주자들이 코리안 드림의 성취를 희망하지만, 한국 체류과정이 길어지는 과정에서 그 꿈을 성취한 사람과 그렇지 못한 사람이 분화된다. 연구자는 이와 같은 현상이 벌어지는 주요한 원인을 경제 자본, 사회 자본, 교육 자본과 같은 다양한 자본의 격차에서 찾는다. 특히 여기서 경제 자본의 우세는 한국에서의 에스닉 푸드 관련 사업활동을 원활하게 할뿐 아니라, 이민법을 통해 여러 이점을 누릴 수 있도록 해준다.

최근 수도권을 중심으로 다양한 에스닉 푸드를 파는 음식점들이 유행하고 있다. 서울에서는 2007년에는 0.3%에 불과했던 기타 외국식 음식점[3]의 비율이 2017년에 1.7%로 늘어났다.[4] 이러한 증가세의 원인에는 이주노동의 증가와 국내외의 “이국적” 문화적 소비의 변화가 맞물려 있다. 무엇보다 한국에서 외국음식을 파는 식당이 증가하게 된 것은 이주노동의 수요 증가와 연관된다. 1980년대 이후 한국의 산업구조는 제1차 산업 중심에서 2차, 3차 산업 중심의 산업구조로 전환되기 시작하였고, 이에 따라 제조업 종사자의 근무여건과 처우가 많이 개선되었다. 그로 인하여 국민의 소득수준은 향상이 되고 내국인들은 작업환경이 열악하고 근로조건이 낮은 영세 제조업에서 근무하는 것을 기피하는 사회현상이 나타났다. 따라서

3) 통계청에서는 기타 외국식 음식점을 “정식류를 제공하는 기타 외국식 음식점업을 운영하는 산업활동”으로 정의한다. 이에 따르면 한식, 중식, 일식, 제과제빵, 패스트푸드 이외의 음식을 취급하는 음식점을 기타 외국식 음식점으로 분류한다. http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp

4) 2020년 서울시 food business 보도자료, http://stat.seoul.go.kr/pdf/202002_report_food%20business.pdf

중소기업 제조 공장의 경우, 노동력이 부족하게 되었고 이러한 공백은 외국인 노동자가 메꾸게 되었다(김미경 2020). 90년대 초반 산업연수제도(ITS: Industrial Trainee System)가 도입되면서 이주노동이 본격화되기 시작했다. 그리고 지속되는 중소기업의 인력부족으로 인하여 2003년 고용허가제(EPS: Employment Permit System)를 실시하여 외국인 노동자가 폭발적으로 증가하게 되었다. 이처럼 외국인 노동자들이 많이 들어옴에 따라 그들의 고향음식에 대한 수요가 생겨나기 시작했다(송도영 2007). 2000년대 초반에 한국에서 서서히 자리를 잡아나간 외국인 노동자들의 경우, 2000년대 후반에 이르러 스스로 사업을 할 수 있을 만큼의 자본을 쌓은 노동자들은 이주 노동자들이 밀집하여 거주하거나 노동하는 지역에 자신들의 요리를 판매하는 음식점을 차릴 수 있게 되었다.

한국에서도 에스닉 푸드에 대한 관심이 증가하였다. 1989년 여행 자유화 조치에 따라 해외여행이 가능하게 되었고, 이후 해외여행을 얼마나 자주, 얼마나 멀리 다녀올 수 있는지가 경제적 부의 척도가 되었다. 특히 2000년대 후반에 접어들면서 젊은이들의 해외여행 양상이 급격히 변화한다(구단비 2012). 비교적 안전한 해외여행으로 인정받던 동아시아권이나 서구권 여행뿐 아니라, 다양한 국가들로 나갈 여력이 생겨났다. 이를 통하여 단순히 동아시아권이나 서구권뿐 아니라, 제3세계에서의 문화적 경험이 문화자본의 중요한 축으로 작동하게 되었고, 이러한 맥락에서 이국적인 음식을 향유할 수 있는 것도 하나의 문화적 자산으로 인정받게 되었다. 이와 더불어, 소셜 미디어(social media)의 발달은 독특한 것, 특이한 음식들의 사진과 사용기를 대중적으로 확산시키는 데 기여하였고, 이에 따라 중식, 일식, 양식뿐 아니라 다양한 에스닉 푸드에 대한 수요가 급격히 증가하게 되었다.

한국 내 에스닉 푸드 레스토랑이 증가하면서, 이에 대한 학문적 연구도 증가해 왔다. 기존의 연구는 주로 외식경영학계나 관광학계에서 이루어졌는데, 대부분 소비자의 구매 경향을 토대로 식당들을 분석한다. 식당의 운영만을 중심으로 생각한다면, 소비자가 어떠한 경우에 소비를 하는지에 주

목할 수밖에 없다. 따라서 외식경영학이나 관광학은 소비자가 어떠한 환경일 때에 만족감을 느끼는지, 그 소품이나 공간적 배치에서의 진정성이라는 감각에 주목하며 이를 분석하는 방향으로 연구를 진행한다(이정원·이상미·문보영 2009; 최수지·남궁영·신서영·양일선 2011; 문기철·한경수 2012; 연진·류기상 2017). 또한 식품학의 경우, 식생활에 초점을 맞추어 연구를 진행한다. 에스닉 레스토랑에서 식사를 하는 것은 소비자이기에 이 경우 역시도 식당의 소비자 입장에서 이러한 식생활을 연구하는 것일 수밖에 없다. 그렇기에 식품학에서는 이러한 에스닉 푸드를 소비하는 사람의 삶의 만족감이나 생활양식 위주의 분석을 하게 된다(김태희·손은영·고재춘 2007; 김은희·김현주·김진희 2014). 하지만 이와 같은 연구는 주로 에스닉 푸드를 소비하는 한국인 소비자의 입장에 관심을 기울이고 있으며, 따라서 정작 이러한 에스닉 푸드를 만들고 제공하는 식당업계 종사자들에 대해서는 연구하지 않는다.

따라서 본 연구는 에스닉 푸드 사업과 관련된 외국인 이주자들에 집중하여, 이들이 본국을 떠나 한국에 오게 된 구조적 상황과 개인적 동기를 분석하고, 에스닉 푸드 사업이 구체적으로 전개되는 식당 안에서 벌어지는 사업주와 피고용인 사이의 역동적 권력관계를 조명한다. 이를 위하여 연구자와 문화적 친밀감이 있는 네팔인들이 운영하는 식당을 대상으로 연구를 진행한다.

특히 연구자는 네팔인 이주자들에게 한국으로 이주하여 “성공”하고자 하는 코리안 드림이 단순히 경제적 성공만을 의미하지는 않는다는 데 주목한다. 전지구화 현상이 심화되면서, 소위 제3세계에 속한 사람들은 미디어 매체와 인터넷이 전지구적으로 보급됨에 따라 소비상품들에 대한 욕구가 증가하였고, 자본주의가 약속하는 풍요로운 소비를 꿈꾸게 되었다. 특히 자국의 문화나 경제상황에 맞추어 제작 · 방영되는 TV프로그램과 달리, 개개인이 발전된 통신망을 통해 세계 각국의 소비 양상이나 경제적 부를 직접 확인할 수 있게 되었다. 게다가, 눈으로 보이는 화려함을 중점으로 한 여러 소셜 미디어들이 발전함에 따라 국내가 아닌 국외의 경제적

부유함에 대한 선망이 늘어나기 시작했다. 본 논문은 네팔 식당 관련 종사자들이 한국으로의 초국경적 이동을 결정하는 데 있어 이러한 전지구화 과정이 만들어낸 상상 또는 꿈이 큰 동기로 작용했다는 데 주목한다. 즉 업계 종사자들은 창업을 했건, 아니면 요리 능력을 발판 삼아 이주 노동을 하고 있건, 자신들의 꿈을 성취하기 위해 결정을 한 것이다.

본 논문이 초국경적 이동을 통해 한국에 온 외국인 노동자들의 꿈, 즉 코리안 드림에 주목한다는 점에서, 이들의 이동 동기를 경제적 성공과 자본 축적으로 파악하는 기존의 연구와도 차별화된다. 한국의 외국인 노동자들에 대한 연구들 중 상당수는 한국인과 외국인 노동자들의 관계에 집중하는 데 그친다(전경옥 2016; 김경림 2018; 이태정 2018). 이처럼 한국인과 외국인 노동자 사이의 관계에 집중하게 되면, 동질적인 것으로 간주되는 외국인 노동자 내부에서 진행되는 위계와 권력관계의 분화를 제대로 분석하지 못한다.

코리안 드림을 좇는 네팔인들의 초국경적 이동과정에 대한 분석은 이주자들이 지닌 꿈과 다양한 자본 이외에도 한국 법률이 이주자를 다루는 방식을 살펴봐야 한다. 외국인 이주자는 이주 시점에 상이한 수준의 자본들을 소유하며, 한국 정부는 이에 따라 차등적 지위를 부여한다. 연구자는 조사과정을 통해 이주 시점에서 한국정부가 부여하는 차별적 비자정책이 이후 정착과정과 사업진행과정에 큰 차이를 만드는 것으로 파악하고, 이러한 정책의 방향성이 실제로는 어떤 상이한 결과로 이어지는가를 분석한다. 특히 이러한 차별적 비자정책은 기존에 가진 자본의 정도가 초국경적 이동 과정을 시작한 이주민들이 꿈을 성취하는 데에 미치는 영향을 증폭한다.

요약하면, 본 연구에서는 전지구화 과정 속에 형성된 꿈 혹은 상상(imagination)이 네팔인들이 한국으로의 초국경적 이동을 결정하는 데 미친 영향을 분석하고, 이와 더불어 이들이 소유한 상이한 자본이 한국정부의 차별적 비자정책과 맞물리면서 이들의 초국경적 이동과정과 정착과정, 그리고 꿈의 실현과정에 미치는 영향을 분석한다. 이를 위하여 첫째, 이들

이 처음에 목표한 코리안 드림과 한국 이주 과정에 전지구화가 만들어 내는 상상이 어떠한 방식으로 이들의 삶에 영향을 미치는지 살펴본다. 둘째, 한국 정부가 외국인 이주자의 상이한 자본수준에 따라 부여하는 차별적 비자정책이 외국인 이주자들 사이에서 어떠한 차별적 결과를 만들어 내고 있는지를 분석한다. 셋째, 한국인과 외국인 노동자 사이의 관계에 집중하는 연구의 시각에서 벗어나, 외국인 노동자 신분인 네팔인 이주자들이 자신들의 코리안 드림을 달성하기 위하여 채택 · 전개하는 전략들과, 이러한 전략의 실행이 네팔인 이주자들 사이에 빚어내는 상호작용을 분석하고, 이러한 과정에서 나타나는 네팔인 이주자 내부의 분화양상을 조명한다.

2. 이론적 배경

1) 전지구화와 초국경적 이동의 혼종성

인류학의 입장에서 전지구화는 세계가 균질화되어가는 과정이 아니다. 전지구화는 교통과 통신의 발달로 전례없이 많은 사람들이 소통하게끔 만들고 있지만, 전지구적 교류가 해당 지역의 모든 것을 바꾸고 비슷하게 하지는 않는다. 세계는 자본주의에 기초한 전지구적 질서가 모든 것을 지배하고 있는 것이 아니라, 전지구적인 것이 지역적인 것과 결합하는 혼종(hybrid)이 이루어지고 있다. 따라서 전지구화를 이해하기 위해서는 전지구의 물질적 혹은 금융적 순환만을 이해할 것이 아니라 해당 지역의 문화적 맥락을 이해할 필요가 있다. 자본, 사람, 물건, 이미지, 이데올로기 등은 특정한 흐름에 따라 세계를 순환하고 있지만, 그와 더불어 지역에서는 문화의 접변이 일어나고 있으며 해당 지역 주민들은 순수히 전지구적인 어떤 것보다는 이와 같이 혼종화된 질서를 더 많이 접한다(Inda and Rosalda 2008).

따라서 인류학에서는 단순히 물건이나 생각의 전지구적 이동보다 인간

행위자와 그들의 일상적 실천들에 더 주목한다. 이를 통해 다른 학문과는 전혀 다른 설명 양상을 보이게 되는데, 인류학은 세계적으로 순환되어지는 사람, 사물, 생각에만 집중하는 것뿐만 아니라 오히려 그 지역에만 있으며 전지구적인 순환으로 들어가지 않는 것, 즉, 지역에서만 인정되어지는 혼종화된 질서에도 주목한다. 특히 문화를 "상징적 표현에 의하여 인간들이 만들어내는 의미들이 만들어내는 삶속의 질서"(Tomlinson 1999: 18)라고 이해한다면, 문화는 특정 지역에서 통용되나 단순히 그 지역에 정박하지 않고, 탈영토화(deterritorialization)되고 다른 지역으로 이동하여, 해당 지역에서 통용되는 질서의 맥락에 맞게끔 재영토화(reterritorialization)되기도 한다. 이러한 관점을 따르자면 전지구화는 교통과 통신의 발달로 인하여 더 많은 문화적 요소들이 더 빠르게 탈/재영토화되어지는 현상으로 이해할 수 있다(Inda and Rosalda 2008).

하지만 이는 여전히 모든 문화적 질서들이 탈영토화되고 다른 지역으로 이동되어지는 것을 뜻하지 않는다. 전지구화는 전지구적인 균질화를 말하는 것이 아니다. 여전히 많은 문화적 요소들은 특정 지역만의 것이며, 또 그 지역에 온전히 남아있다. 그뿐만 아니라 이러한 문화의 이동은 여러 곳의 문화가 동시다발적으로 전세계로 확산되는 것을 말하지는 않는다. 대체로 제1세계로 불리는 서구에서 만들어진 문화적 질서가 제 3세계로 불리는 주변부 국가로 이동하는 특성을 갖고 있다(ibid.). 여기서 가치 질서(문화)란 '무엇이 경제적 가치가 있는 것인지', '무엇이 사람들을 안락하게 만드는지', '무엇이 사람들을 기분 좋게 만드는지'에 대한 가치판단이 들어간다. 이는 제 1세계에서 만들어진 상품이 제 3세계에서도 가치 있는(혹은 일반적인 서구의 가치관보다 더욱 의미있는) 것으로 여겨지게 만든다. 즉, 서구적인 소비 양상이 제3세계로 건너가는 것을 의미한다.

연구자는 본 연구의 대상인 초국경적 이동과정의 한쪽인 네팔의 사례에서도 초국경적 문화의 이동이 일종의 "기울어진 운동장," 즉 제1세계에서 제3세계로 이동하는 데 더 비중이 있다는 점을 발견하였다. 이는 현재 네팔사회에서 "바람직한 집"을 설계하고 건축하는 과정에서 잘 나타난다. 물

론 집의 재료는 원래 각각의 문화권마다 서로 다르다. 하지만 최근의 세계에서는 거의 모든 집이 서구식 콘크리트로 지어진다. 한국에서는 온돌을 쓰며 동남아시아 지역에서 수상가옥을 짓는다고는 하지만, 어쨌든 좋은 집의 핵심 요건은 콘크리트로 집을 짓는가의 여부에 달려 있다. 이는 결국 콘크리트 제조 기술의 수입, 혹은 서구의 특정한 콘크리트 브랜드의 우상화 등으로 이어진다. 완전히 수동적이거나 무비판적이지는 않지만, 문화수용자는 서구에 대한 동경을 품고 있기 때문에 콘크리트 온돌집이나 콘크리트 기둥을 이용한 수상가옥과 같은 혼종적인 형태를 만들어 낸다.

이러한 서구문화, 더 정확히 말해 서구의 소비와 물질문화에 대한 동경을 보편적인 현상으로 만들어낸 촉매제는 각종 대중매체의 발달이다. 카트만두의 중산층에 관한 연구에서 릭티(Liechty 2003)는 90년대의 카트만두에서 소비주의 문화가 발달하는 과정에서 소위 “서구의 소비재”가 미친 강한 영향을 언급한다. 카트만두 중산층에게 서구의 소비재 물품들은 사회적 집단에서의 자신의 위치를 보여줄 수 있는 기본 요소다(2003: 87). 텔레비전, 냉장고, 현대 가구, 외제 의류 등 현대적인 상품들은 중산층의 신분을 나타내는 위신의 상징이 되었다. 모든 카트만두 주민들은 개인 또는 기업(보통 가족)의 위신이 점점 더 소비재의 취득과 전시와 결부되는 경험을 공유하고 있다(ibid.: 114).

이러한 변화는 카트만두 주민들에게서만 나타난 것은 아니다. 카트만두 외곽의 도시와 마을의 사람들도 텔레비전, 라디오, 인터넷과 같은 미디어를 이용했기에 카트만두와 선진국 사람들의 생활양식과 생활수준에 대해 알게 되었고, 이는 끊임없이 서구적인 것을 추구하는 새로운 소비 관행을 형성하였다. 여기서 대중매체들은 사람들의 상상력을 자극하여 상상된 주체성(imagined subjectivity)을 갖도록 강력한 영향을 끼쳤다. 릭티가 언급한 것처럼 대중 매체는 다른 상품 및 다른 형태의 상품 프로모션과 함께 점점 초국경적인 상상을 위한 공간을 만들어낸다. 영화에서의 로맨스, 모험, 호화스러움에 대한 묘사에서든, 청량음료나 담배에 대한 광고에서든, 영화나 광고에 묘사된 것과 같은 소비재로 가득 찬 가게의 진열대에서

든 상품과 상상의 세계는 상호참조적(cross-referencing)이고 상호강화(mutually reinforcing) 된 이미지의 영역을 형성하며 존재 방식에 대해 상상하게 한다(ibid.: 33).

이러한 상상의 형성과 확산 그리고 공유는 무엇이 바람직한 생활양식인가를 둘러싼 상호참조와 상호강화의 과정으로 이어지고, 결과적으로 성공적인 삶에 대한 보이지 않는 표준화된 틀을 형성했다. 그리고 이러한 틀을 따라, 성공적인 삶을 위해 필요한 영역과 범위의 요건이 확대되고 더욱 명확하게 항목화되었다. 어떤 경제적 지위와 계급에 속해있든지 간에, 미디어를 통해 전달되고 전파된 내용은 그와 유사하게 현대화되고 풍요로운 삶을 바라는 사람들을 촉발시키고 자극했다.

그러나 이런 물질적인 것들을 소유할 수 없는 사람들은 배제되고 뒤처지는 것을 두려워하고 있었다. 노동자와 그 가족이 자신들의 상황을 타인의 성공과 비교한 것을 예로 들 수 있다. 호화롭고 편안한 생활방식을 바라는 것은 자신의 진정한 소망일 뿐 아니라 의무감을 바탕으로 한 '도의적인 의무'이기도 하다. 마찬가지로, 자신들의 집에 현대적인 물품을 갖추고 이웃 사람들과 같은 생활방식을 사는 것과 같은 노동자들 가족의 욕구는 카트만두와 네팔 및 해외의 다른 지역에서의 소비자 관행의 영향을 받았다.

90년대 카트만두에서 릭티가 보았던 소비주의 문화의 확산은 네팔 전역으로 점차 확대되어가고 있었다. 이는 TV와 같은 대중매체들이 카트만두의 중산층 뿐 아니라, 전국의 일반적인 가정에 보급된 것에도 알 수 있었다. 네팔은 1985년부터 TV 방송을 볼 수 있었다. 다만 이는 어느 정도 제한적이었는데, 정부가 제공하는 방송 채널 하나만이 송출된 점에서 알 수 있다. 하지만 2000년대에 들어서는 TV 보급이 점점 확대되었다. 이는 2003년에 사설 방송국들이 자신들만의 채널을 확보할 수 있었던 점에서 알 수 있다. 이는 네팔인들이 서구적인 소비를 동경하고, 부유한 국가로 이주하고 싶은 환상을 갖게 하는데 충분한 변화였다.

그럼에도 불구하고, 네팔에서는 서구적 소비문화의 팽창이나 해외국가로

의 이주 등이 아주 제한적으로 이루어졌는데, 이는 1996년부터 2006년까지 네팔은 내전상태였기 때문이다. 네팔인들은 당시 소비재를 생각할 틈도 없이 생존의 문제에 집중하여야 했다. 하지만 2006년의 내전 종식은 네팔인들의 삶의 양상이 서구적으로 변화하는 데 큰 역할을 했다. 이제 네팔인들은 보다 안정된 환경에서 경제적 자원을 모으는 데 집중할 수 있었고, 네팔 여권으로 다른 나라로 이주하는 것 또한 자유로워졌다.[5)]

내전이 종식되고 많은 네팔인들은 경제적 부를 얻기 위해 국제적 이주를 감행하였다. 네팔 정부는 이러한 움직임을 긍정적으로 받아들였고, 이러한 국제이주자들을 제도적으로 지원할 수 있는 방법을 찾았다. 2008년에 네팔 정부가 한국과 EPS 협정을 맺은 것에서도 알 수 있다.

2010년대에 들어서는 네팔인들이 이주노동의 장소로 인도를 택하는 것을 그리 좋은 선택으로 보지 않는 분위기 또한 생겨났는데, 이는 스마트폰의 보급과도 긴밀한 연관관계가 있다. 인도와의 문화적 유사성이 이주노동지 선택에 있어 더 이상 긍정적 요소로 작용하지 않은 것이다. 스마트폰의 각종 소셜 미디어는 이전에 상상할 수 없었던 것들을 직접 눈으로 확인하게 했다. 스마트폰의 소셜 미디어는 각종 사진과 동영상들을 방송국을 거치지 않고 직접 공유할 수 있도록 했다. 이를 통해 네팔인들은 자신의 삶을 인도를 넘어서 훨씬 다양한 형태의 소비와 연관지어서 상상할 수 있도록 했다. 즉 네팔인들이 인도에 간다는 것은 소셜 미디어를 동경하게 된 서구적 삶에서 오히려 멀어지는 게 되어버렸다. 또한 인도에서의 수입이 그와 같은 서구적 삶을 영위하는 데 부족하다는 사실 또한 알게 되었다. 그들은 경제적으로 부유한 국가로 이주한 네팔인들의 사진이나 동영상을 볼 수 있었다. 해외에서의 삶에 대한 고충이 있었겠지만, 소셜 미디어에서는 외국 생활에서의 곤경 같은 장면들이 포착되지 않았다. 소셜 미디어에는 오로지 네팔인들이 동경하는 소비적 물품에 둘러싸인 네팔인들만이 있

5) 그 이전에 외국으로 나가는 것이 아예 불가능한 것은 아니었다. 특히 이 시기 내전 상황에서의 징집을 피해 인도로 많이 도망가기도 하였는데, 이것은 인도-네팔 사이가 특수한 외교적 관계에 있었기에 가능한 일이었다.

었을 뿐이다. 이러한 환경은 네팔인들이 어떻게 해서든 경제적 부국으로 이주노동을 떠나야 한다는 집념에 휩싸이게 하였다.

주목해야 할 것은, 이러한 초국경적 이주노동에 대한 동경의 과정에 여전히 네팔의 남성 우위 전통문화가 개입하고 있다는 사실이다. 네팔에서는 이러한 초국경적 이주노동은 여성이 아니라 남성이 담당하여야 한다는 생각이 보편적이다. 남성들이 자신의 네팔에서의 일상생활을 포기해서라도, 가족들을 현대화된 환경에서 살 수 있도록 해야 한다고 생각하게 되었다. 이는 전지구화가 단순히 문화의 일방적인 수용에 그치지 않는다는 사실을 방증한다. 이미 여러 서구의 국가들은 여성 또한 노동을 담당하여야 한다는 생각을 하고 있으나, 이는 네팔에서 받아들여지지 않았다. 네팔에서는 오로지 핵가족 문화만이 수용되었을 뿐, 남성과 여성이 동일하게 노동을 하고, 가사는 분담하여야 한다는 양성평등 이념은 수용되지 않았다.

앞서 언급했듯, 전지구화의 확산으로 현대적인 소비재들은 네팔에서 중산층의 요건이 되었다. 하지만 현대적 소비재를 구비하는 과정에서는 양성이 동등한 역할을 해야 한다는 서구의 이념이 배제되었다. 즉, 전통적인 관념에 따라 남성이 모든 소비재들의 재원을 마련하는 관습이 형성되었다. 이는 네팔에서 관찰할 수 있는 독특한 양상의 혼종적 전지구화라고 할 수 있다.

특히 네팔 지역의 대부분을 차지하는 농촌 지역 마을에서는, 남성이 생계를 책임지고 여성이 주부로서의 역할을 할 것을 요구하는 도덕관이 세대를 통해 전승되어 널리 통용되고 있다. 대부분의 네팔 남자들은 어린 시절부터 어른들과 부모들로부터 좋은 학업 성적을 거두어야 하고, 어떤 기술이나 사업 전략을 배워야 미래에 가족을 먹여 살릴 수 있다는 것을 배운다. 일상적으로 사용되는 “가족을 돌보는(परिवार पाल्नु, 뻐리와르 빨누)”이라는 표현은 네팔 사회에서 남성들의 책임을 내세우고 그것을 평가할 때 적용되는 용어이다. 돈을 벌고 가족의 필요와 요건을 충족시키는 것이 남성의 근본적인 책임이라는 의미를 담고 있다.

이는 뭄바이 내 여러 분야에 종사하고 있는 팔파(पाल्पा)[6] 지역의 네팔 이

주자들에 관한 연구에서 잘 드러난다(Sharma 2007). 이 연구에서는 네팔 구릉 지역 남성들의 인도 이민 과정을 분석하면서, 초국경적 이동의 개념이 지역적인 남성의 정체성을 구성하는 요인으로 흡수되는 과정을 분석한다. 네팔 남성들의 인도 이주는 단순히 생존의 기회나 경제적 발전을 위한 것일 뿐만 아니라 네팔의 문화적 맥락에서 "좋은 남성"으로서의 의무를 다할 수 있는 통로라는 것이다(ibid.: 200).

2) 다양한 자본과 코리안 드림의 실현

전지구화 속에서 상상된 자신의 이상적인 모습, 즉 풍부한 소비문화를 누리는 자신이 되기 위해서는 자본이 필요하다. 하지만 경제적으로 빈곤한 나라에서 태어난 네팔인들은 그러한 자신을 실현할 만한 경제적 자본이 부족하다. 이에 초국적 이동을 통하여 자신의 경제적 자본을 증식시키고자 한다. 이러한 노력 중의 하나가 본 연구의 대상이 에스닉 레스토랑업계에 종사하는 방법이다.

에스닉 레스토랑 사업은 경제적 자본을 투자하여 경제적인 이익을 창출하는 방식으로 이루어지는 것으로 보인다. 하지만 이에 앞서 한국 사회에서 네팔인들이 지닌 이국성, 다시 말해 네팔이라는 이국적 문화의 담지자라는 사실 역시 에스닉 레스토랑 사업의 성공 여부에 기여한다. 또한 식당을 창업하고 식당에 취직하며, 또 식당의 매출을 올리는 데 있어서 성공을 거두기 위해서는 단순히 경제적 자본만에 의존할 수는 없다. 네팔의 문화자본뿐 아니라 한국 사회에서 적절한 사회적 관계 혹은 네트워크를 형성할 필요가 있으며, 이는 사회적 자본에 해당한다. 그뿐만 아니라 인도식당을 창업하는 사업자는 사업과 관련한 한국의 법률을 이해할 수 있는 능력이 있어야 한다. 즉, 에스닉 레스토랑 업계는 단순히 경제적 자본을 통해서만 돌아가는 것이 아니다.

에스닉 레스토랑업계의 창업과 운영을 제대로 이해하기 위해서는 자본

6) 본 연구에서 등장하는 3명의 노동자들은 모두 같은 지역의 출신이다.

의 개념을 경제적인 요소로만 보는 일반적인 입장보다, 자본 개념 자체를 다양화하여 이해할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 연구자는 부르디외(Bourdieu)의 자본 개념을 참조하여, 어떤 자본을 지닌 사람이 식당을 운영하는 사업가가 되고, 어떤 자본을 결여한 사람이 주방에서 일하는 노동자로 남는지를 추적하고자 한다.

부르디외에게 자본은 자본가 계급이 자신의 영향력을 증대시키기 위해 모으고 재투자하는 경제적 자원 이상의 것이다. 자본은 한 개인이 사회적 경쟁에서 어떠한 방식으로든 도구로 활용할 수 있는 요소들을 통칭한다. 부르디외는 특정한 장(場)에 따라서 유효한 자본의 종류가 다르다고 보았는데, 이는 각각의 장에는 고유한 투쟁목표와 이해관심이 있기 때문이다. 하나의 장에서 통용되는 자본은 다른 장에서는 무의미한 것으로 여겨질 수 있다(부르디외·바캉 2015).

그래서 부르디외는 그 장에서만 통용되는 자본을 표현하기 위해 그 장의 이름을 딴 자본 용어를 만들어 내기도 했다. 예를 들면 예술장의 규칙에서는 예술자본이, 문학장에서는 문학자본과 같은 용어가 쓰이기도 했다(부르디외 1999). 하지만 부르디외는 더 보편적인 사회구조를 이야기할 때 네 가지의 자본 개념을 이용하여 연구를 진행하였다. 이는 경제자본, 사회자본, 문화자본, 상징자본으로 나뉘어진다.

부르디외를 따라, 연구자는 복수의 에스닉 레스토랑들로 구성된 장에는 그곳에서만 통용되는 특수한 자본이 있을 수 있다고 본다. 그러나 그 장에서 특별한 지위를 얻어내고, 그 지위를 유지하기 위한 다양한 전략을 분석하는 데에 있어서는 보다 추상적인 4가지 자본 개념에 집중하여 분석한다. 에스닉 레스토랑의 장에서 작동하는 경제자본은 모두가 예상할 수 있듯이 자신이 운용할 수 있는 물질적 자원 전반과 동원할 수 있는 자금을 의미하며, 문화자본은 사회적으로 고급스럽거나 이국적인 것으로 인정받는 요소들을 생산하거나, 음미하거나, 이해할 수 있는 능력이다.

특히 문화자본은 계급에 따라 추구하는 이상이나 능력의 정도가 다르기 때문에 문화자본에서의 차이는 계급의 차이를 공고화하는 데 기여한다. 이

와 같은 문화자본은 한 개인의 몸에 육화된 호/불호, 한 개인이 소유하고 있는 소유품, 그리고 한 개인이 교육받은 정도로 학위라는 세 가지 형태로 구체화된다(부르디외 2006). 이처럼 부르디외의 연구에서는 교육수준과 교양수준을 문화자본을 구성하는 요소로 간주하지만, 본 연구에서는 교육격차가 큰 네팔사회의 현실을 고려하여, 교육 관련 자본을 문화자본에 편입시키지 않고, 교육자본이라는 용어로 구분하여 서술한다.

사회자본은 개인이 자신의 의지를 관철하고자 할 때 사용할 수 있는 사회적 연결망이다. 부르디외는 사회적자본을 "상호간의 안면과 인식에 의하여 형성된 제도화된 관계의 연결망 또는 그 관계와 연계된 실질적 잠재적 자원"으로 봤으며(1986: 248), 이러한 사회자본의 크기는 자신이 효과적으로 동원할 수 있는 연결망의 규모와 그 연결망에 포함된 각 개인이 소유한 자본의 크기에 달려있다고 볼 수 있다(송한나 2013). 끝으로 상징자본은 경제자본, 문화자본, 혹은 사회자본과 동떨어진 자본은 아니다. 상징자본은 이러한 자본들을 통해서 획득할 수 있는 명예, 위신, 명성의 역량이다.

부르디외의 네 가지 자본의 틀에서 본 한국 거주 네팔인들은 하나의 단일한 집단을 구성하지 않는다. 무엇보다 이들이 한국에 오기 전에 네팔에서 각자 지니고 있던 자본의 정도가 상이했다. 네팔의 지니계수[7]는 0.49로 매우 높은 편이다.[8] 특히 인구의 30%가 절대빈곤선 이하에 위치하고 있으며, 15세 이상 성인의 문해율은 57.4%밖에 되지 않는다.[9] 즉, 이들이

---

7) 지니계수는 빈부격차와 계층간 소득의 불균형 정도를 나타내는 수치로, 소득이 어느 정도 균등하게 분배되는지를 알려준다. 지니계수는 0부터 1까지의 수치로 표현되는데, 값이 '0'(완전평등)에 가까울수록 평등하고 '1'(완전불평등)에 근접할수록 불평등하다는 것을 나타낸다. 지니계수는 로렌츠곡선과 완전균등선(대각선)이 이루는 불평등면적과 완전균등선 이하의 면적을 대비시킨 비율로 작성된다.

8) https://www.nepalitimes.com/banner/nepals-great-income-divide/

9) 굿네이버스의 네팔 관련 자료
https://www.goodneighbors.kr/gniadmin/board/imageSrc.gn?path=%ED%95%B4%EC%99%B8%EC%A7%80%EB%B6%80/20150223&physical=4508768BD19448BEA236B2090B964DF1&contentType=application/pdf

소유한 자본은 기초교육마저도 제대로 이루어지고 있지 않을 정도로 큰 편차를 지니고 있다.

연구대상의 한 집단이었던 식당 노동자들은 모두 네팔에서도 가난한 편에 속해있었다. 이들은 대부분 초등학교나 중학교 무렵에 교육을 멈췄으며, 그때부터 자신의 가족을 위해 돈을 벌어들여야 했다. 이들이 교류한 사람들은 대부분 인도로 이주노동을 했을 때 친하게 지내던 요리사나, 인도의 음식점 사장들이었다. 음식점 사장들은 이들과 교류하긴 하였으나, 그들을 일을 돕기 위해 나설 용의는 없는 정도였다. 이처럼 노동자들은 네팔 사회에서도 경제자본이나 사회자본, 교육자본이 상당히 적은 편에 속해있었다.

반면 이들을 고용한 사업자의 상황은 아주 달랐다. 이들은 기존의 경제자본을 통해 식당 사업을 시작하기 위해 한국에 온 사람들만 있는 건 아니었다. 오히려 그런 사람은 소수였다. 이들에게는 네팔에서의 경제자본은 이들이 운용할 수 있는 자본의 일부에 해당했고, 이들은 다양한 자본을 동원하여 한국으로의 이주와 정착, 그리고 에스닉 레스토랑 사업에서 성공을 추구했다. 이들 중 결혼이민을 통해 한국인과의 네트워크를 형성하고, 같은 네트워크를 이용하여 식당을 운영하는데 필요한 자금을 마련한 사람도 있다. 유학을 위해 한국에 왔다가 정착을 시도하는 사례도 있는데, 이들 대다수는 고용허가제나 산업연수생제도 등 이주노동자를 공적으로 선발하는 과정을 통해 한국에 온 사람들이다. 사회자본과 경제자본에서 연관성이 없어 보이는 네팔인들도, 이러한 교육자본의 측면, 즉 네팔에서 고등학교 이상의 교육을 마칠 수 있는 계층이었다는 데에서 공통적이다.

흥미로운 것은 경제자본이 가장 부족하다고 볼 수 있는 EPS 노동자들 또한 네팔에서는 상당히 부유한 편에 속한다는 사실이다. 우선 EPS에 통과하기 위해서는 고등학교를 졸업해야 한다. 그리고 기초한국어 시험을 통과하여야 했는데, 이를 위해서는 수도이자 대도시인 카트만두에 머물며 몇 달간 한국어 강좌를 들으며 시험에 집중해야 한다. 이렇게 몇 달간 대도시에 머물며 한국어 강의에 대한 수강료를 지불하면서도 당장 생계를 걱정

하지 않을 수 있는 사람들은 네팔에서 부유한 축에 속한다. 또한 고등학교를 졸업했다는 사실과 한국어 시험을 통과했다는 사실은 이들의 교육자본 수준이 상당히 높다는 것을 암시한다.

이러한 자본의 차이는 에스닉 레스토랑 사업에서의 성공을 통해 코리안 드림이라는 꿈을 이룰 수 있는 가능성을 조건짓는다. 네팔에서 하위계층에 속해있던 식당 노동자들과 다양한 자본을 소유했던 사업자들 사이에서는 꿈을 꾸는 내용에서부터 그것을 다루는 방식까지 차이가 난다. 사실 꿈을 꿀 수 있는 것은 특정한 능력이 있어야만 가능하다. 우선 꿈은 미래를 상상하는 상상력에서부터 기인한다. 또한 미래를 낙관적으로 생각하여 꿈이 현실적으로 달성 가능하다는 생각에 도달해야 하며, 감정적으로 안정되어 온전히 그것을 희망할 수 있어야 한다. 그뿐만 아니라 꿈을 달성하는데 좌절이나 난관에 부딪힐 때 그것을 회복할 수 있어야 꿈을 꿀 수 있다(김석호·주윤정·성연주·김지애·김은지·이상규·김홍중 2017). 이는 기존의 경제자본, 문화자본, 교육자본, 사회자본이 한 개인이 꿈-자본을 형성하고 이를 실현하는 데 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다. 자본의 차이는 꿈의 내용, 그리고 꿈에 열중할 수 있는 능력의 차이를 만들어 낸다.

노동자들은 한국에 와서 노동을 통해 번 수익을 본국에 있는 가정으로 송금하는 데 집중한다. 그들의 꿈은 네팔에 있는 가족이 물질적으로 뒤처지지 않게 하는 것이다. 현대화된 집, 전화기, TV, 냉장고를 사고 더 좋은 학교에 자식들을 보내는 것이 노동자들의 목표이다. 또한, 그것만이 그가 달성할 수 있는 최고의 역량이므로 약간의 여윳돈이 생기더라도 한국에 투자하기보단 가족에게 바로 송금하는 방식을 취한다.

하지만 식당의 사업자들은 전혀 다른 꿈을 꾼다. 그들의 핵심 목표는 네팔로 돈을 송금하는 데 있지 않다. 물론, 이들 역시 상황에 따라 네팔로 돈을 송금한다. 하지만 이들은 여윳돈을 모아 한국에서의 경제적 기반을 구축하고 사회적인 네트워크를 확장하는 데 집중하며, 이를 토대로 비자의 유형을 사업에 더 유리한 종류로 바꾼다. 이러한 변화를 통해 사업자들은 궁국적으로 네팔에 머무는 가족을 “합법적으로” 한국으로 불러들일 수 있

다. 이들의 목표는 네팔에 거주하는 가족들이 일시적으로 현대적인 소비를 할 수 있게 하는 것이 아니며, 가족들 모두를 한국으로 데려와 영구적으로 현대적인 삶을 살 수 있도록 하는 것이다.

3) 구조적 폭력

네팔에서부터 시작된 다양한 자본의 질적 차이는 이들의 한국 정착의 과정에도 영향을 미치며, 특히 네팔에서부터 소유한 자본의 정도가 적었던 식당 노동자들은 한국에서의 정착하는 데도 큰 어려움을 겪는다. 하지만 이들이 경험하는 어려움에 대해 아는 한국인들은 거의 없으며, 이를 보도하는 경우도 드물다. 이와 관련된 몇몇 신문 기사도 주목을 받지 못했다. 네팔 식당 노동자들이 처한 부정적 상황과 이들의 곤경이 잘 알려져 있지 않은 상황은 일찍이 파머(Farmer)가 언급한 구조적 폭력이 상황과 유사하다. 파머는 오늘날 세계의 가난한 사람들을 구조적인 폭력의 가장 큰 희생자로 지목하고, 이들이 경험하는 고통의 특성과 분포를 이해하고자 했던 학적 노력에도 불구하고 구조적인 폭력의 실상이 잘 드러나지 않고 있다고 주장한다. 이는 가난한 사람들이 더 쉽게 고통을 당할 뿐만이 아니라, "[그들의] 고통이 알려지지 않을 가능성 또한 더 크기 때문"이다(파머 2009: 93-94).

연구자는 에스닉 레스토랑 사업 부문에서 식당 노동자로 일하는 네팔인들의 상황을 이해하고 분석하는 데 있어서 구조적 폭력 개념이 유효하다고 본다. 무엇보다 구조적 폭력의 결과는 약자들의 고통이다. 갈퉁(Galtung)은 약자들이 고통을 받는 방식을 개인 행위자가 행사하는 개인적 폭력(personal violence)과 사회적 구조(경제적, 정치적, 교육적)에서 발생하는 구조적 폭력(structural violence)으로 나누었다. 특히 후자에 대해 갈퉁은 "사회의 불평등한 권력구조로 인해 발생한 것이자, 불균등한 자원의 분배로 인해 저소득층에게 공평한 삶의 기회를 박탈하는 것"(1969: 171)으로 보았다.

파머가 참고하는 고통의 형태는 그것이 제도화된 폭력에서 비롯되었다는 점에서 갈퉁의 구조적 폭력 개념과 공명한다. 그는 고통에 관하여 폭넓은 동의를 이끌어낼 정의를 만들어내기란 어려울 것이라고 말하면서도 극단적인 고통이 무엇인지에 관해서는 거의 이견이 없을 거라고 보았다. 그는 이를 "고통스러운 질병이나 고문, 강간 등", 혹은 "제도화된 인종차별이나 성적 불평등처럼 인격에 가해지는 지속적인 공격"으로 꼽는다(파머 2009: 67). 파머는 갈퉁이 제기한 구조적 폭력 개념을 핵심 개념으로 제기했다. 파머는 개념을 "인간의 존엄성에 대한 다양한 공격"이라고 재정의하며, "극단적이거나 상대적인 가난, 인종차별에서부터 성차별에 이르는 사회적 불평등, 명백한 인권 유린에 해단하는 극단적인 형태의 폭력"에 주목해야 한다고 보았다(2009: 39).

파머는 이러한 고통들이 주목받지 못하는 원인 중 하나로 고통의 경험을 통계나 그래프, 즉 양적 방법으로 제대로 표현할 수 없기 때문이라고 보았다. 세상에는 다양한 인권의 침해, 그리고 사회 · 경제적 권리 침해가 있고, 이에 관심 있는 NGO단체들은 이와 관련한 통계들을 주목한 통계나 그래프를 만들어 내기도 한다. 하지만 이러한 통계나 그래프는 풍요로운 생활을 누리고 있는 사람들의 의식 속을 비집고 들어가기 힘들다. "수많은 개개인의 고통을 객관화 하는 건조한 사실 묘사, 숫자, 보고서 등으로는 고통의 내용을 제대로 전달할 수가 없다. 고통이 무서운 이유는, 그 엄청난 양 때문만이 아니라, 역사 속에서 권리는 고사하고 목소리 한 번 내보지 못한 익명의 희생자들의 면면 때문이다"(Chopp 1986: 2, 파머 2009: 81에서 재인용).

그는 이러한 형태의 고통에 제대로 주목하기 위해서 그는 '문화'라는 용어를 비판적으로 인식할 필요가 있다고 보았다. 문화적 특수성이라는 개념의 오용은 '문화적 차이'라는 설명방식을 긍정적으로 받아들이게 한다. 하지만 '문화적 차이'라는 개념은 "인간의 존엄성에 대한 공격과 고통을 합리화하는 데에 이용되어 온 여러 가지 본질주의의 한 유형"으로 "고문을 비롯한 여러 관행들을 '그들 문화의 일부' 혹은 '그들의 천성'이라"고 설명

하게 한다(ibid.: 91).

하지만 파머는 고통이 생겨나는 역학 관계와 그 분포를 우리가 아직도 제대로 이해하지 못하고 있다고 보았다. 여태까지 다양한 기관에서 발간한 보고서들과 같이 고통의 역학 관계를 제대로 이해할 수 없기 때문이다. 그는 이에 관하여 이렇게 말한다. “성별, 종족(‘인종’), 그리고 사회 · 경제적 지위 등을 포함하는 사회적 요인들은 취약한 개인이나 집단에 극단적인 고통을 가할 수가 있다. 그런데 대부분의 경우 이런 요인들을 개별적으로 고려하는 것으로는 한계가 있다. 폭압의 정치 · 경제적인 양상을 제대로 이해하기 위해서는 다양한 사회적인 ‘축’을 동시에 고려해야만 한다”(ibid.: 83). 따라서 그는 구조적 폭력의 본질에 다가가기 위해서는 갈퉁의 의견과 같이 총체적으로 다가갈 필요가 있다고 보았다. 이를 위해서 사람들에게 구조적 폭력을 명확히 이해시키기 위해서는 기존의 인류학 방법론처럼 민족지적 서술에 따라 일대기로 상술하는 방식을 통해 전달해야 한다고 보았다.

파머의 개념을 원용하여 구조적 폭력에 주목한 민족지적 연구는 네팔 식당 노동자들에 대한 본 연구에 시사하는 바가 크다. 미국 남부 담배농장에서 일하는 이주노동자 문제를 다룬 벤슨(Benson 2008)의 연구는 특히 유효하다. 벤슨은 갈퉁의 ‘고요한 물’ 비유와 같이, 오래전부터 각인된 사회적 구조는 각종 기관에서 차별을 정상적으로 받아들이도록 하고, 일상적 경험에서 아주 자연스러운 것으로 받아들이도록 한다고 보았다. 그리고 이는 그가 연구한 노스캐롤라이나 주의 시골 농장에서 정치적 · 사회적 권력의 차이, 생활조건의 차이, 그리고 시민권과 소유물의 불균형한 분배들이 이러한 불평등한 구조를 만들어내고 있다고 분석했다.

벤슨은 노스캐롤라이나 주의 담배농장의 노동자들의 노동환경과 제반 생활 조건에 관하여 연구를 진행하였다. 담배농장의 노동은 오랫동안 육체노동을 진행하여야 하지만, 기숙사에는 그들의 몸을 씻을 시설이나 화장실이 열악했다. 따라서 노동자들은 깔끔하게 생활할 수 없었고, 그들의 몸에서는 심한 냄새가 나기도 했다. 하지만 이에 관하여 자본가나 정부는 노동

자의 근면성 혹은 청결함에 대한 인식을 지적하기 시작했다. 노동자들의 출신 국가의 문화를 평가절하는 편견들이 생겨난 것으로, 이것은 노동자가 주는 불쾌감이 구조적인 문제에서가 아니라, 민족성의 차이에서 기반하였다고 보고자 한 것이다.

이 과정에서 정부는 담배농장 노동자들을 보호하는 정책을 만들고, 농장의 고용주들에게 이러한 정책을 시행하도록 요구한다. 하지만 정부는 노동자들의 목소리를 직접 듣지 못하였고, 그들의 실질적인 생활환경에 다가가지 못했기에 정책의 의도는 좋았음에도 불구하고, 현실에서 이러한 이상들이 실현되지 않는다.

본 연구는 네팔인 이주자가 네팔 본국에서부터 가졌던 여러 제반환경의 구조적 차이가 한국으로의 이주 노동 과정 전반에서 어떠한 차별적 영향력을 미치며, 이 과정에서 식당 노동자들에게 공통적으로 작용하는 구조적 폭력의 상황을 구성하는지 알아보고자 한다. 벤슨의 논의에서와 마찬가지로 폭력은 불균형한 분배구조에 의하여 구조적으로 발생되기도 한다. 그러나 구조적 폭력은 아주 정상적인 것, 혹은 자연스러운 것으로 여겨지게 되며, 이에 따르는 결과는 폭력을 당하는 당사자의 책임으로 미루어지는 결과가 많다. 네팔 노동자들에 대한 처우 또한 이러한 양상을 보이곤 한다. 갈퉁이 이야기한 것과 같이 네팔인 식당 노동자들은 여러 가지 구조적 상황 때문에 개인이 가진 잠재력을 발현하지 못하는 것임에도 불구하고, 이러한 문제를 구조적으로 인식하지 못한다. 따라서 본 논문은 폴 파머가 제기한 문제틀을 따라 사회의 다양한 구조적 힘과 이 힘이 구성하는 축을 일대기적으로 구성하여 민족지적으로 보여주려 한다.

3. 연구 대상 및 방법

네팔 에스닉 레스토랑이라는 사회적 장을 중심으로 연구를 진행하게 된 데에는, 본 연구자의 정체성이 크게 작용하였다. 본 연구자는 네팔 출신으로 2011년에 한국으로 유학을 오게 되었다. 유학을 온 이후 많은 네팔 출

신 이주민들을 만나게 되었고, 이들의 인생에서 한국으로의 이주가 의미하는 바가 무엇인지 궁금해졌다. 어떠한 이들은 성공적으로 경제적 자본을 축적하면서 코리안 드림이라는 꿈을 실현하는 데 가까워지는 반면, 어떤 이들은 불안정한 노동환경 속에서 자신의 임금을 네팔에 머무르고 있는 가족에게 보내는 데에 급급하였다. 네팔 출신 이주자들이 정착과정에서 보여주는 이러한 차이에 대한 관심은, 연구자가 서울대학교 인류학과에서 이주노동에 관한 관심을 학적으로 확장하게 되면서 더욱 깊어졌다.

네팔인 이주민들 사이에 명확하게 나타나는 분화현상에 대해 어떠한 연구를 진행할 수 있을까 고민하던 중, 종종 들르곤 했었던 인도-네팔 음식점에 관심을 갖게 되었다. 연구자는 평소에 네팔-인도 음식점을 방문하곤 했는데, 그 이유는 고향음식을 먹고, 고향 사람들과 교류하기 위함이었다. 자주 방문하게 된 식당들에서 자연스레 식당의 네팔인 사업자(사장님)와 노동자, 그리고 손님 몇 명과 이야기를 나눌 수 있었다. 이곳은 사업주와 노동자가 모두 네팔인이지만, 차려입은 옷이나 거주하는 곳, 그리고 내적 가치관에 있어서 서로 달랐다. 연구자는 이들의 외양에서 나타나는 차이로부터, 이들이 한국에서 추구하는 삶의 방식이 달라진 이유를 추적하려 하였다.

연구자는 이에 착안해 연구계획을 수립하였고, 이를 서울대학교 IRB에 승인 신청을 하였다. 이에 본격적인 조사를 수행하게 되었다. 첫 연구는 2018년 3월부터 9월까지 진행하였다. 연구자는 평소에 들르던 단골 가게의 노동자와 사업자를 중심으로 하여 눈덩이 표집을 진행하였다. 모집단계에서부터 자본과 코리안 드림의 관계에 주목했기에 노동자와 사업자의 수를 일정 정도 맞추어 가며 연구대상 선정을 진행하였다. 이에 식당 사업에 종사하는 사업자 10명과 노동자 10명을 모집하게 되었다. 이 연구대상들과 그들이 일하는 식당의 이름은 전부 가명처리가 되었음을 밝힌다.

연구자는 이들이 종사하는 식당에 직접 방문하여 하루 혹은 이틀을 지내며 어떠한 일들이 벌어지는지 확인하였다. 특히, 이 과정에서는 연구를 시작한 시기쯤에 지인이 창업을 시작하였기에, 지인의 양해를 구하고 식당

에서 서빙일을 도우며 참여관찰을 진행할 수 있었다. 그리고 이 기간 동안 사업자 지인과 그의 요리사 노동자가 함께 거주하는 숙소에서 잠시 지내게 되었다. 그러면서 이들의 창업 과정에 대하여 자세히 관찰을 할 수 있었고, 또한 이 두 집단 사이에 라포를 형성하여 식당에서 노동자와 사업자가 갖는 관계에 대하여 더 심층적으로 이해할 수 있게 되었다. 연구자는 이와 같은 참여관찰의 결과를 바탕으로 1차 심층면담을 진행하였다.

한편, 네팔인들의 코리안 드림에 대하여 이해를 하기 위해서는 그들이 네팔에서 처했던 상황에 대하여 이해하는 것이 필요했는데, 아직은 연구자가 이에 대하여 막연한 상상을 할 수 있을 뿐 정확한 이해를 하고 있지 못하다고 생각했다. 이에 연구자는 서울대학교 인류학과 BK21 사업단의 도움을 받아 네팔에 위치한 연구 대상들의 가정을 방문하였다. 이 과정에서 연구자는 연구 대상들이 한국에서 어떠한 방식으로 생활하며 노동하는가가 가족들이 희망하고 있는 바에 크게 영향받는다는 사실을 발견했다. 이를 연구 결과에 반영하기 위해서 연구대상의 가족과의 관계를 바탕으로 심층면담을 진행하였다.

또한 이러한 상황을 더욱 전체적으로 이해하기 위해서 연구자가 손쉽게 다가갈 수 없는 크게 성공한 네팔인 사업가의 을 언론보도를 통해 구하였다. 이와 같은 면담은 연구자의 의도에 부합하는 방식으로 이루어지지는 않았지만, 그 사업자 자신이 생각하는 자신의 생애사를 알아볼 수 있다는 점에서 유의미하였다.

끝으로, 열악한 환경의 네팔인들에게 다가가고자 재한 네팔인 커뮤니티에 대한 연구를 진행하였다. 특히 공식적이고 합법적인 상황의 이면에서는 어떠한 문제들이 나타나는지를 살펴보고자 했다. 네팔인 커뮤니티를 통해, 합법적 네팔인 노동자뿐 아니라, 법적인 보장을 받지 못하고 불법 체류자의 신분이 된 네팔인들에게도 다가갈 수 있었다. 이 과정에서 인도-네팔 식당의 한 노동자가 불법체류자의 지위로 떨어질 수 있는 난감한 상황에 처한 것을 발견했으며, 지인과 상의하여 이 노동자가 상황을 극복할 수 있도록 법적인 조치를 취했었다. 이러한 법적인 논의 과정을 통하여 식당 노

동자가 법적인 보호에서 벗어나 있는 구조적 폭력의 상황에 있음을 확실히 관찰할 수 있었다.

<표 Ⅰ-1> 심층면담에 참여한 사업자

번호	이름 (지칭어)	성별	연령 (대)	비자	한국 거주 기간	기타 사항
1	커멀	남	40	F-5	10년	인도식당 3개를 운영 중
2	바수지	남	40	F-5	15년	연구원, 국제 네팔 협회에서 엘리트로 소개됨
3	히라만	남	30	한국 국적	20년	한국인의 배우자
4	마니스	남	30	F-2	10년	
5	키쇼르	남	40	한국 국적	20년	국제 네팔 협회에서 유명한 사업가
6	람카지	남	40	명예 시민권	20년	
7	마타	남	40	D-8	15년	형도 식당 주인
8	사니마	여	50	한국 국적	20년	한국인의 배우자
9	자라	여	30	D-8	10년	
10	마마타	여	50	D-8	15년	

<표 Ⅰ-2> 심층면담에 참여한 노동자

번호	이름 (지칭어)	성별	연령 (대)	비자	한국 거주 기간	기타 사항
1	파라스	남	40	E-7	6년	
2	사티스	남	30	E-7	7년	
3	꾸베르	남	30	무비자	7년	불법(미등록) 체류자
4	아바스	남	20	E-7	5년	
5	라제스	남	20	E-7	5년	
6	타루	남	50	무비자	10년	불법(미등록) 체류자
7	디라즈	남	20	E-7	5년	
8	소누	남	20	E-7	6년	
9	터꾸리	남	30	E-7	7년	
10	사거르	남	30	E-7	5년	

<표 Ⅰ-3> 심층면담에 참여한 사업자/노동자의 가족

번호	이름 (지칭어)	성별	연령 (대)	직업	기타 사항
1	커멀(사업자)의 아버지	남	60	사업가	마을에서 돈과 정치적 인맥이 많은 사람으로 유명
2	사티스(노동자)의 아버지	남	60	농부	건강 상태가 안 좋고, 아들의 귀국을 원함
3	타루(노동자)의 아내	여	40	주부	
4	사티스(노동자)의 아내	여	20	주부	

4. 각 장의 구성

본 논문은 초국경 이주에 대한 꿈과 본국인 네팔에서부터 가졌던 삶의 희망에서부터 이주의 과정, 그리고 정착과 사업, 노동, 이주의 결과까지를 포괄하여 다루며, 이는 2장, 3장, 4장을 걸쳐 개개인이 겪은 시간적 흐름에 따라 각 장을 구성하는 방식으로 이어진다.

2장에서는 전지구화 과정 속에서의 네팔인들의 꿈에 주목한다. 네팔인들이 초국경적 이동을 시장하는 네팔에서 상이한 자본을 지니고 있다는 사실은 "코리안 드림"이라는 같은 상징 아래에서 실제적으로는 다른 꿈을 꾸게 한다. 전지구화 과정에서 참여할 수 있는 요건들을 만드는 과정에서 이미 서로 다른 양상이 나타나는 것이다. 네팔 사회에는 격심한 빈부격차가 존재하며, 이는 누군가는 유년기에 시간과 돈을 투자하여 중등 교육을 마치거나, 혹은 더 심화된 교육을 받을 수 있는 반면 누군가는 초등교육을 마치기도 전에 가정의 살림을 책임져야 함을 의미한다. 자본이 있는 사람과 없는 사람들은 가족들의 기대조차 다르게 나타난다. 당장에 네팔에서의 삶을 변화시키면 좋겠는지, 아니면 한국에 정착할 수 있는 기반을 확보하는 것이 좋겠는지, 가족들이 기대하는 방향은 상이하다. 남성이 가정을 지탱하는 핵심적 역할을 해야 한다는 핵가족적 남성 담론은 동일하게 작동하지만, 그 구체적인 방향은 다르다. 이는 이들의 이주노동 양상에 큰 영향을 미친다.

3장에서는 네팔에서의 자본(특히 교육자본과 사회자본)의 차이가 한국으로의 이주와 정착 과정에서 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본다. 특히 한국정부의 이민 및 비자 정책은 여러 간접자본들을 갖춘 사람들을 우선으로 하여 이주를 받아들이는 경향이 있다. 이는 특히 애초에 자본을 형성하지 못한 식당 노동자, 구체적으로 요리사들이 사업자나 브로커들의 구인공고에 의존할 수밖에 없게 하며, 이들의 초국경적 이동과정과 정착에 근본적인 취약점을 만들어 낸다. 특히 사업자와 브로커를 통해 초국경적 이동을 이루는 경우, 한국 입국 전 단계에서부터 노동자가 사업자에게 의존할

수밖에 없는 상황을 창출한다.

4장에서는 초국적 이주 과정에서 가졌던 꿈, 코리안 드림이 실제 에스닉 푸드 사업 현장에서 이루어질 수 있는가의 여부를 살펴본다. 앞서 3장에서 살펴본 것과 같이 인도 음식점 노동자들은 사업자에게 의존할 수밖에 없는 상황에 놓여 있다. 이는 실제 업계에서 사업자가 한국 법률을 위반하는 정도로 노동자에 대해 강력한 권한을 가지게 한다. 이에 따라 노동자들은 현장에서 노동 착취에 직면하며, 삶의 질의 급격한 저하를 경험한다. 특히 이들이 코리안 드림을 실현할 때까지 고국으로 돌아가지 못하는 상황이 벌어지면서, 요식업 현장에서는 식당 노동자들에 대한 구조적 폭력이 발생하게 된다. 특히 연구자는 초국경적 이동을 다루는 한국의 법률이 식당노동자로 하여금 구조적 폭력이 작동하는 현장의 시스템을 최대한 감내하게 하는 상황을 조명한다.

5장에서는 앞선 논의들을 모두 요약해서 정리하며, 한국의 에스닉 푸드 레스토랑업계에서의 관행에 대한 정부의 관리감독 강화를 제안한다. 고향의 맛을 잊을 수 없는 외국인 노동자가 증가하고, 기성세대와는 다른 입맛을 가지게 된 한국의 젊은 세대의 등장으로 에스닉 푸드 레스토랑은 점차 늘어나고 있다. 그렇기에 이와 같은 음식 사업에는 많은 인력들이 모이고 있다. 그러므로 이러한 인력들이 구조적 폭력의 상황에 속수무책으로 노출되지 않게 하기 위한 정부의 관심을 환기하고자 한다.

Ⅱ. 초국경적 이동의 시작: 네팔인들의 상이한 배경과 기대

본 장에서는 한국 내 인도 식당의 사업자와 노동자들이 처한 사회경제적 상황을 설명하고, 이들의 상이한 사회경제적 조건과 가정환경이 어떻게 이들의 이주와 정착 과정에 영향을 미치는지 살펴본다. 또한 사회경제적 조건과 더불어, 이들이 미래에 대해 가진 다양한 꿈과 기대가 초국경적 이주 과정에서 표현되고 이주를 추동하는 양상을 조명한다. 노동자들과 사업자들은 네팔에서 상이한 사회경제적 조건과 배경을 지니며, 이러한 상이함은 이들의 초국경적 이주와 관련된 예상과 기대가 다른 방식으로 형성되는 데 영향을 미친다. 특히 본 연구는 사업자와 노동자의 가족을 주요한 연구대상으로 다루는데 이는 초국경적 이동에 대한 가족의 기대가 노동자와 사업자 모두에게 영향을 미치기 때문이다.

첫 번째 핵심 그룹은 한국에 있는 인도 음식점의 네팔인 사업자(사장들)다. 몇몇 예외가 있겠지만 네팔 사업자들의 생활조건은 노동자들의 생활조건보다 비교적 풍요로웠다. 면담을 진행한 사업자들의 대부분은 한국에 오기 전 네팔의 중상위권의 사회경제적 지위에 있었다. 이들 중 매우 적은 수가 고졸자들이었으며, 대부분은 대학의 학위를 가지고 있었다. 한국에 오기 전에 이들은 대학생이거나 특정 직업이나 전문직에 종사했으며, 네팔에서 가족을 돌보거나 생계를 꾸릴 정도로 가난하지 않았다. 이들이 이주노동자나 사업가로서 한국으로 이주한 배경에는 역시 '코리안 드림'이 있지만, 이는 인도 식당에 고용된 노동자들과는 크게 달랐다. 노동자들이 한국에서의 노동의 댓가를 통해 네팔에서 가난에서 벗어나려 했다면, 사업자들은 더 많은 부를 축적하고 성공함으로써 영구적으로 정착하는 것을 목표로 했다.

네팔인 사업자들이 운영하는 한국의 인도 식당에서 일하는 노동자(요리

사들)는 본 연구의 또 다른 핵심 그룹으로 볼 수 있다. 재정 상태, 학력 사항, 생활조건, 요리사가 되는 과정 그리고 한국으로의 초국경적 이민을 결심한 계기와 같은 이들의 과거 배경은 한국의 현재의 생활조건 및 근무 조건과 복잡하게 관련되어 있다. 노동자 대부분은 네팔에서 가난하고 기본 교육 과정(고등학교)을 마치지 못한 사람들이다. 그러나 노동자들의 가족은 아이들을 더 나은 교육환경을 지닌 사립학교에 보내고, 빚을 갚고, 번듯한 콘크리트 집을 짓거나, 농경지와 텔레비전, 냉장고 같은 현대적인 생활용품들을 구매할 수 있는 중산층의 삶을 꿈꾼다. 노동자들이 인도에서 벌어들인 수입과 네팔의 고향에 가진 자원으로는 가난에서 벗어나 꿈을 이루는 것이 불가능하다. 이에 노동자들은 가난에서 벗어나 가족을 위해 가졌던 뚜렷한 꿈과 야망, 즉 '코리안 드림'을 실현하기 위해 한국에 오기로 결정했다.

1. 사업자들

한국에 온 직후 모든 사업자가 곧바로 외식업에 뛰어든 것은 아니다. 이들은 다양한 이유와 경로로 한국으로 이주하였는데, 이는 크게 네 가지 유형으로 분류할 수 있다.

첫 번째 유형은 처음부터 사업자 비자를 통해 한국에서 외식사업을 시작하러 왔던 경우로, 조사대상자 10명 중 2명이 이에 해당한다. 두 번째는 학생 신분으로 입국한 후 나중에 사업에 뛰어들게 된 경우로, 2명이 있다. 세 번째 유형은 고용허가제 하에서 노동자로 한국에 와서 자본금을 모아 레스토랑 사업에 도전한 경우인데 조사대상자 중 2명이다. 마지막으로는 한국 사람과의 결혼을 통해 입국한 후 사업을 시작하게 된 경우이다. 조사대상자 10명 중 4명이 이에 해당했다.

사업자들은 네팔에서 상당한 사회적 자본을 갖고 있었다. 예를 들어, 대부분의 식당 사업자들은 중산층이나 상위 중산층에 속해있었고, 대학 학위

를 가지고 있었으며, 사업을 운영하거나, 전문직에 종사하고 있었다. 사업자들의 교육적, 재정적, 가정적 배경이 노동자들과 크게 다르므로 이들의 한국으로의 초국경적 이주의 이유와 동기, 그리고 인도 식당 사업에 거는 꿈과 기대 또한 다르게 나타났다.

1) 네팔에서의 삶과 한국으로의 이주

대부분 사업자의 출신계층과 한국에 온 이유는 대동소이하다. 이들은 네팔에서 중산층 또는 상위 중산층[10]에 속해있으며 더 많은 부를 축적하기 위해 한국으로의 이주를 택했다. 하지만 한국에 오기 전 이들의 사회경제적 상황에는 미묘한 차이점들이 존재한다.

(1) 잘 사는 것에서부터 발전에 이르기까지

사업자 비자로 한국에 온 사람들은 처음부터 한국에 인도 식당을 설립하는 것에 대한 명확한 비전과 계획을 세우고 있었다. 이 사람들은 한국에 오기 전부터 부유했고, 한국에서의 사업에 투자할 만한 충분한 돈을 가지고 있었다.

커멀(कमल)이 이 경우에 해당한다. 그는 서울의 각기 다른 세 곳의 인도 식당을 운영하고 있으며 2000년대 초 한국에 왔다. 한국에 오기 전 그는 네팔의 수도 카트만두의 한 대학에서 공부하고 있었다. 아버지는 마을의 지주였고, 카트만두에 집을 가지고 있었으며, 형제는 유럽과 미국에 정착해 있었기 때문에 그의 재정상황은 매우 탄탄했다. 그는 부모님과 형제들

10) 중산층과 상위 중산층을 소득수준으로 정의한다면, 자산 가치를 통해 판별 기준을 세운다면 누구나 동의할 수 있는 정확한 정의를 세우기 어렵다. 따라서 본 논문에서는 네팔에서 사회적으로 통용되는 기준을 말하고자 한다. 네팔 사회에서는 콘크리트로 만들어진 집이 있는 집을 통칭한다. 대략 온 가족이 생활을 영위할 수 있을 정도 크기의 농지를 가지고 있거나 가족이 운영하는 사업이 있거나, 아니면 정규적인 직장에 다니고 있는 경우를 의미한다.

로부터 전폭적인 재정적 지원을 받았기에 대학 생활을 하기 위해 아르바이트를 하거나 장학금을 탈 필요가 없었다. 그는 연구자에게 교과서를 사고, 수업료를 내고, 자신의 식비를 지불할 돈이 결코 부족하지 않았다고 자랑스럽게 말했다. 그는 네팔에서 체류할 때 심지어 학교에 갈 때 타고 다니는 오토바이도 소유했었다. 당시에는 네팔의 중산층도 대학 등록금과 생활비를 마련하는 것을 힘에 겨워하던 시절이었다.

커멀은 공부하러 유럽에 유학까지 갔지만, 학업에 흥미를 못 느꼈기에 자신의 경제적 위치를 유지하기 위해서는 사업을 해야 한다는 결론을 내렸다. 이에 따라 그는 한국에서 레스토랑 사업을 시작하기로 결심했다. 면담에서 그는 어떻게 해서 한국에 인도 식당을 차리게 되었는지에 대해 설명했다.

〈사례〉

연구자: 한국에 와서 인도 식당을 차리게 된 계기는 무엇입니까?
커멀: 음, 저는 대학 시절에 공부에 흥미를 많이 느끼진 못했어요. 저는 항상 제 형제들처럼 비슷한 일을 해서 그들처럼 성공하고 싶었습니다. 저희는 삼형제입니다. 하나는 미국에 있고 다른 하나는 유럽에 있습니다. 그들 둘 다 각자의 일이 있고, 부유합니다... 좋은 사업, 아파트, 자동차, 그리고 심지어 영주권도 있다고요. 인생에서 뭘 더 바라겠어요? 모든 네팔 사람들이 미국.. 유럽 같은 선진국에 정착하는 것을 꿈꾸지 않나요?
연구자: 왜 미국과 유럽 대신 한국을 선택했나요?
커멀: 음, 제 두 형제가 이미 그곳에 있었기 때문에 저는 다른 곳을 원했어요. 인도 친구 중 한 명이 한국에 대해 말해줬어요. 당시(2000년대) 한국에는 인도 식당이 많지 않았기 때문에 사람들은 사업에 성공할 수 있었죠. 그래서 저는 한국이 저에게 좋은 개척지가 될 수 있다고 생각했습니다.[11)]

커멀이 한국에서 외식사업을 시작하기로 한 것은 형제들의 성공사례로부터 크게 영향받았다. 그가 그의 형제들의 성과로 '잘 나가는 사업, 아파

11) 2018년 7월 8일 서울시 인도식당 A에서 면담

트, 자동차, 미국 · 유럽 국가의 영주권'을 꼽은 것처럼, 그는 선진국에서 사업을 성공시키고, 집이나 아파트를 갖고, 영주권을 획득한다면 성공한 사람이라고 생각한다. 더불어, 그는 모든 네팔인이 미국과 유럽으로 대표되는 경제적으로 부유하고 기술적으로 현대적이고 진보된 나라에 영구적으로 정착하는 것을 꿈꾼다고 굳게 믿고 있다.

실로 성공적인 삶에 대한 그의 생각과 견해는 그가 성장해 온 가족의 사회경제적 조건에 의해 크게 영향받았다. 그의 형제들은 그의 어린 시절부터 롤 모델이었으며, 그의 부모 또한, 그의 형제들의 발자취를 따르도록 권했다. 커멀이 자신의 결정을 내리는 데 있어서 자신의 개인적인 직관, 선호, 그리고 이유를 가지고 있지 않았다는 것을 말하는 것은 아니다. 그러나 그에게 있어 성공한 삶의 모습은 형제들이 그에게 보여주는 이미지들로부터 형성되었으며, 이 이미지가 커멀의 미래에 대한 꿈과 상상에 영향을 미쳤다. 사실 그 시절 대부분의 서민은 의식주를 해결하기에도 벅찼기에 부유한 가정의 젊은이들이 아니라면 인도를 제외한 외국에 나가보는 것은 상상도 못 했다. 즉, 그는 고용허가제(EPS)로 한국에 들어온 노동자나 식당 종업원들과는 달리 네팔에만 있어도 생계를 유지하는 데 큰 지장이 없었다. 하지만 그는 영주권, 개인 소유의 아파트, 자동차, 그리고 잘 나가는 사업을 운영하는 성공적인 삶을 꿈꿨기에 한국으로의 초국경적 이동을 선택했다.

사업상 한국을 선택한 배경에는 판이 꿈꾼 한국에서의 성공 가능성이 있었다. 그는 2000년대 처음 한국을 방문해 파키스탄과 방글라데시 등 다른 나라 출신이 운영하는 인도 음식점을 관찰하였고, 이를 통해 인도 음식점의 수요가 점점 높아짐에도 이에 부응하는 인도 음식점이 많지 않다는 점을 발견했다고 한다. 송도영(2007)의 논문이 이러한 수요 급증의 배경을 잘 설명해주고 있다. 2000년대 초반에 한국의 아랍계, 인도계, 파키스탄계 방문객과 기업인의 수가 크게 증가했다. 이들은 자신의 전통적인 맛과 풍미를 비슷하게 가진 음식을 원했다. 이런 상황에서 인도 요리는 이들이 찾을 수 있는 최선의 선택이었다. 왜냐하면, 대부분 인도 식당들이 무슬림들

도 먹을 수 있는 할랄 음식을 제공했기 때문이다. 그러나 그 당시 서울이나 인근 지역에는 인도식당이 거의 없었고 커멀은 이 상황을 잘 포착해냈다.

유학생으로 온 2명, 자라(जारा)와 바수지(बासुजी)의 경우는 커멀과는 상황이 조금 달랐다. 이들은 커멀만큼 재정적으로 부유하지 않았지만 네팔에서 고등 교육을 받을 수 있을 만큼 충분히 부유했다. 한국에 오기 전에 이들은 각각 이미 네팔 소재 명문대의 학사와 석사 과정을 마쳤고 더 높은 학위를 따기 위해 이곳에 왔다. 이들은 경제적 자본을 아주 많이 소유하지는 않았지만, 높은 교육 배경을 지녔다.

대부분의 네팔인은 학비를 감당하지 못하거나 가족을 경제적으로 부양해야 하므로 고졸로 학업을 마치는 경우가 많다. 하지만 만약 큰 재정적인 문제 없이 학사와 석사학위까지 교육을 계속 받을 수 있었다면, 그들은 분명 다른 많은 네팔 젊은이들보다 재정적으로 안정되어 있던 것이다. 하지만 단순히 이들이 고등 교육을 지속하기 위해서는 재정적인 안정성뿐만 아니라 부모들의 이해와 협력 또한 뒷받침되었어야 한다. 예를 들어, 교육을 가장 가치 있는 자산으로 여기는 부모들은 교육을 가장 높은 투자 우선순위에 둔다. 그들은 물건 구매 비용을 줄이는 대신 자녀 교육에 더 많이 투자한다. 바수지는 항상 자신을 지지해주고 가정의 경제 여건에 신경 쓰지 않도록 해준 부모님께 감사를 표하면서 말했다:

〈사례〉

바수지: 저는 부모님의 이해와 동기 부여, 그리고 지지 없이는 절대 박사 학위를 딸 수 없었을 겁니다. 비록 부모님이 재정적으로 저희 마을에서 가장 부유한 분들은 아니셨지만 고등 교육의 중요성을 의식하는 분 중 하나였어요. 그들은 교육의 가치를 알고 계셨던 거죠. 그래서 항상 제가 원하는 데까지 공부하도록 독려해 주셨어요…… 부양하기를 요구하지도 않으셨어요…… 오히려 부모님은 계속해서 가족의 재정문제에 신경 쓰지 말라고 하셨습니다. 두 분은 열심히 일했고 스스로 생계를 꾸려나가셨어요. 그리고 부모님의 격

려 덕분에 저는 오로지 공부에만 집중할 수 있었고, 제가 아르바이트를 통해 얼마를 벌었던 간에 저는 교육비와 개인적인 경비에 쓸 수 있었습니다. 부모를 부양해야 하므로 공부를 계속할 수 없는 다른 친구들도 많이 봤어요.[12)]

바수지는 부모의 도움 없이 자신의 교육적 성취도 없었을 것이라며, 부모에게 공을 돌렸다. 그의 말에 따르면 교육의 중요성을 이해하는 자신의 부모가 계속해서 그에게 학업 동기를 부여하고, 반면 자신들에 대한 어떠한 재정적 지원도 기대하거나 요구하지 않았기 때문에 공부에 집중할 수 있었다. 여기서 중요한 것은 그의 부모가 그 마을에서 부유한 편에 속하지 않았음에도 불구하고 스스로 생계를 유지할 수 있었다는 사실이다. 적어도 그의 도움 없이 살아갈 수 있을 만큼 가난하거나 자원이 부족하지 않았음을 보여주는 부분이다.

자라와 바수지는 자신들의 가족들로부터 재정적인 지원에 힘입어 수도인 카트만두에 머물며 학업을 마칠 수 있었다. 때로 아르바이트를 하기도 했지만, 우수한 학업 성적을 거두었기 때문에 대학원 장학금을 받고 한국에 올 수 있었다. 박사 과정을 마친 바수지는 곧바로 한국의 한 기업에 연구원으로 취직했고, 한국 연구원들이 일반적으로 받는 것과 동등한 수준으로 급여를 받았다. 하지만, 그는 그것이 충분하지 않다고 생각했고 더 많은 수입을 올리기 위해서 사업을 해야 한다고 생각했다. 면담에서 나는 그에게 왜 그가 이미 충분한 월급을 받고 편안한 시설을 이용할 수 있음에도 불구하고 왜 창업에 도전했는지 물었다. 그는 다음과 같이 답변했다:

〈사례〉

바수지: 선생님, 저는 아주 야심차고 활발한 사람입니다. 제가 할 수 있는 한 최선을 다하려고 노력합니다. 박사 학위 취득 후 여러 사업을 구상하고 있었습니다. 취업 후 번 돈은 한국에서 생활하는 데 충분할 뿐 사업에는 부족했습니다. 저는 더 많은 돈이 필요했고, 또한 제 사업을 진전시키기 위해 네팔

12) 2018년 7월 15일 안양시 인도식당 B에서 면담

사람들의 네트워크와도 연결되어야 했습니다. 한국에서는 사업체가 있으면 그게 재정적으로 충분하다는 것을 보여주기 때문에 거주자 비자(F5)를 발급받기가 더 쉽습니다… 사업과 영구적인 정착은 네팔인들과 네트워크 사이에서 인정과 신뢰를 받기 더 용이합니다. 제가 조사한 바로는 인도 식당 사업이 잘되고 있다는 것을 알게 되었습니다. 그래서 저는 영구적으로 정착하여 네팔인뿐 아니라 다른 나라 사람들과의 네트워크를 넓히고 싶었기 때문에 인도 식당을 열기로 결심했습니다.[13]

바수지는 본인이 매우 야심 찬 사람이라고 말했다. 그의 진술로 볼 때, 처음에 한국에 입국했을 때의 목적은 고등 교육을 받는 것이었지만, 학업을 마치고 직장을 찾은 후에는, 그의 야망은 더 커졌다. 그는 한국에 영구적으로 정착하고 네팔 사람들과의 네트워크를 확장하는 데에 자신의 사업을 활용하고 싶었다. 그런 목적에서는 인도 식당 사업을 시작한 것은 일석이조였다. 외식업 사업자의 지위는 그가 영주권 비자를 받을 수 있는 수단일 뿐 아니라 네팔 사람들을 포함한 여러 국가 사람들의 네트워크에서 인정과 신뢰를 얻을 수 있는 수단이 되었다.

사업가 집단 중 초국경적 이동의 세 번째 유형으로는 고용허가제도를 통해 한국에 온 경우가 있다. 이들은 처음에 기업인들이나 박사 과정 학생들처럼 사업을 시작하거나 고등 교육을 받기 위해 한국에 온 것이 아니라, 노동자로서 한국에 왔다. 하지만 이들은 가난한 집안 출신이 아니다. 이들 대부분은 네팔에 자신의 농경지를 가지고 있었지만, 육체적으로 힘든 농사가 생계에 충분한 돈을 가져다주지는 못한다는 것을 깨닫고 농사일을 기피하였다.

세 번째 유형, 즉 고용허가제를 통해 한국에 온 대다수는 네팔에서 대학을 졸업했음에도 불구하고 제대로 된 직업을 구하지 못했기 때문에 아르바이트를 하거나 공무원 시험을 준비하였던 경력이 있었다. 하지만 네팔과 한국 사이에 고용허가제 제도가 활성화되자, 이들은 경로를 바꾸어 한국어 시험을 준비해 한국에 와서 일자리를 찾을 수 있었다. 이들은 한국에서 몇

13) 2018년 7월 15일 안양시 인도식당 B에서 면담

년간 일하면서 사업에 투자할 수 있는 자본금을 모았고, 창업할 수 있는 비자로 변경(“업그레이드”)한 뒤 인도 식당을 창업했다. 한 연구참여자는 영주권 비자(F5)를 취득하고 한국에 완전히 정착하려는 꿈을 지니고 있었고, 영주권 취득에 사업체 운영이 유리하다고 판단했다고 말했다. 여기에는 그가 한국에 잘 정착한 뒤 네팔에서도 사업을 확장하기를 원하는 네팔 가족들의 기대도 영향을 미쳤다.

마지막 유형은 한국인 배우자와 결혼하여 한국에 입국하고 이후 인도식당 사업을 시작한 경우다. 이 사업자들은 한국인 배우자와 결혼함으로써 한국 국적을 취득했고, 이를 통해 다른 유형의 사업자들보다 더 쉽게 사업을 시작할 수 있었다. 특히 한국인 배우자의 도움을 통해 한국 사람들에게 더 적합한 식당 서비스를 제공하여 사업적인 성공을 거둘 수 있었다. 이들은 한국인 배우자의 도움을 통해 비자와 사업 보증금 같은 법적 절차의 어려움도 쉽게 빗겨나갈 수 있었고, 언어나 문화 장벽을 통과하는 데에도 큰 어려움을 겪지 않았다.

2) 코리안 드림, 가족들의 정착

한국에서 인도 음식점을 운영하는 네팔인 사업자들은 한국에 오기 전부터 네팔에서 경제적으로 부유하고 학력이 높은 축에 속했다. 하지만 그런데도 이들은 네팔에서의 삶을 버리고 한국으로 이주하였다. 이를 이해하기 위해서는 이들의 가족이 이들에 대해 지니는 기대 혹은 욕망을 살펴 볼 필요가 있는데, 네팔은 여전히 개인주의보다는 가족주의적 사고관이 강하기 때문이다.

인도 식당 사업자들의 초국경적 이주에는 이들 가족이 처한 상황과 기대하는 미래상이 영향을 미쳤다. 이들 가족은 네팔에서 경제적으로 궁핍하지 않았고 자급에 필요한 것 이상의 충분한 농경지를 가지고 있었으며, 가족 중에는 고등 교육을 받은 후 유럽이나 미국에 정착해 있는 경우까지 있었다. 이러한 가족적 배경은 이들이 네팔에서 고등 교육을 받을 기회를

제공했을뿐 아니라, 소위 엘리트 사회나 상류 사회와 관계를 맺게 해줄 수 있게 하였다. 다시 말하면, 이들은 자신이나 가족을 부양하기 위해 자신들의 학업을 그만둘 필요도, 한국으로의 초국경적 이동을 할 절실한 필요가 없었다. 그렇다면 이들은 어떤 이유에서 한국으로의 이주를 결심했을까?

(1) 진일보한 삶을 살기 위해

이들이 한국으로 이주하고, 나중에 인도식당 사업을 시작하게 된 이유는 영구 거주 비자, 아파트, 자동차, 넉넉한 은행 잔고로 표현되는 좀 더 진일보하고 사치스러운 삶을 살기 위해서였다. 이들이 꿈꾸는 삶은 인도 식당의 노동자(요리사)가 꿈꾸는 삶과는 달랐다. 노동자들이 한국으로 이주함으로써 기대하는 것은 궁극적으로 네팔로 돌아가 신흥 중산층이 누리는 표준적인 생활을 시도할 수 있는 충분한 수입을 얻는 것이었다. 이들은 네팔을 기준으로 하여, 네팔 사회의 자신의 주변 사람들이 살고 있는 것과 같은 현대화된 생활방식의 변화를 따라가려고 했다. 사업자의 경우는 이와 달랐다. 이들이 추구하는 생활양식은 유연한 시민권, 국제적인 사업과 자동차, 아파트, 그리고 국내외 네팔인들 사이의 명성 같은 사치스러운 것들이었다. 연구자가 면담한 대부분 사업자는 이들이 목표를 성공적으로 이루었다. 4명의 사업자는 한국 국적을 취득했고, 다른 4명은 영주권을 취득했다. 한국 시민과 결혼해 이곳에 정착한 사업자도 있었고, 그러한 만큼 애초의 사업 비자를 유지하고 있는 경우는 드물었다.

사업자 가족들은 전통적으로 부유한 대농장 지주의 아들이었거나 고학력자였다. 사업주 중 한 명의 아버지를 만났는데 그의 집은 궁궐과 같았다. 그의 마당에는 트랙터 한 대가 있었고, 집에는 몇 명의 하인들이 돌아다녔다. 지역의 대지주이면서 중앙 정치 지도자와 엘리트들과 연줄도 있었던 그는 자식들의 성공적인 학업을 위해 카트만두에 집을 마련해 두었다. 그는 4명의 자녀를 모두 비싼 사립 고등학교에 보냈고, 그 후 고등 교육

을 위해 미국과 영국으로 유학을 보냈다.

면담 도중 그는 아들의 식당 사업에 그다지 만족하지 않는다고 말했고, 그 이유를 다음과 같이 설명했다:

〈사례〉

> 커멀의 아버지: 보세요, 그 아이(커멀)를 제외한 내 아들들은 모두 미국과 영국에 정착해 있습니다. 모두 영주권을 가지고 있지만, 얘(커멀)만 한국에 있습니다. 한국은 교육을 잘 받은 사람들이 아니라 네팔의 육체노동자들을 위한 이주지입니다. 그리고 사업자라고 해도 나는 높은 카스트의 사람들이 접시 닦는 것을 달갑게 여기지 않아요.[14)]

한국에서 인도식당 사업을 시작한 것은 사업자의 개인적인 결정이었지 그의 가족의 결정은 아니었다. 이러한 상황은 다른 두 명의 사업자 가족 방문을 통해서도 확인할 수 있었다. 연구자가 방문한 타라이 지역의 두 도시에 살고 있는 다른 두 명의 사업자 가족의 경우가 그러했다. 두 가족 모두 부유했고, 대가족 구성원 중 어느 누구도 경제적으로 가난하거나 교육적으로 뒤처지지 않았다. 이들은 넓은 경작지와 거주할 수 있는 큰 건물들을 갖고 있었고 몇몇 가족 구성원들은 전문직업을 지니고 있었다.

네팔에서 편안하게 살 수 있을 만큼 넉넉했음에도 불구하고 왜 가족(사업자)을 한국으로 보냈을까. 그 이유는 돈을 더 많이 벌고 거주지 비자를 얻어 부유한 국가에 영구적으로 정착하기 위해서다. 앞서 언급했듯이 영주권 비자(PR, 그린카드), 사업, 직업, 본인 소유의 주택이나 아파트, 자동차들은 부유층 사이에서 성공, 진보, 출세의 상징으로 여겨진다. 비록 사업자 일가가 본인들의 생존을 위해 사업자에게 의존하지는 않지만, 그들은 사업자들이 앞서 말한 것과 같은 성공을 이루기를 기대한다. 일부 가족들은 사업자 비자를 통해 해당 국가로 일시적 혹은 영구적인 이주를 기대하고 있다.

---

14) 2018년 12월 26일 네팔 이터허리(इटहरी)에서 면담

예를 들어 연구 대상 사업자 중 절반은 아내를 한국에 데려와 동거한 경험이 있다. 이들이 외식업 사업가이자 한국 내 상주 비자 보유자라는 지위를 지니고 있다는 사실은 그의 부모가 혼담을 성사시키려 할 때 예비 신부의 부모에게 성공한 사람으로 인식시키는 데 중요했다. 예비 신부의 부모는 딸이 해외에서 영구적으로 정착하기를 원했다. 그리고 실제로 연구 참여자는 결혼한 지 몇 달 만에 아내를 한국으로 데려왔다. 이처럼 한국에서 식당을 운영하면 얻을 수 있는 영주권 비자는 결혼문제에서 결정적인 역할을 했다. 따라서 사업자의 가족 구성원들은 사업자들이 지속적으로 재정적 능력과 정치적 영향력을 확장하고 사회적 위신을 높이기를 원한다. “출세했다(सफल भयो, 서펄 버요)”는 칭찬만큼 바람직한 것은 없기 때문이다. 따라서, 사업자의 가족은 가족 구성원인 사업자들에게 네팔인들 사이에 성공적이고 모범적인 인물로 보일 수 있도록 요구한다. 이들은 가족이 자신들에게 기대하는 삶을 추구하는 것이 도덕적 의무이자 사회적 의무라고 생각하며, 그러한 만큼 가족의 기대는 계속해서 스트레스와 불안감을 가중시킨다.

2. 노동자들

여기서 노동자들은 한국의 인도 식당에서 요리사와 종업원으로 일하는 사람들이다. 한국의 일반적인 식당의 경우 요리사와 종업원의 직무는 분리되어 있지만, 연구 대상 식당들에서는 이 둘은 명확하게 구분되어 있지 않았다. 해당 식당들의 경우 때로 종업원이 요리사로 일하거나 요리사가 종업원으로 일하는 모습을 볼 수 있었고, 특히 일이 몰리는 경우 식당 주인의 지시에 따라 바꿔가며 일했다.

대부분의 노동자들은 빈곤층이나 하위층에 속했으며 고등학교 졸업자나 중퇴자들이다. 네팔에서의 빈곤, 가족을 부양해야 하는 책임감, 부족한 네팔 내 취업의 기회로 인해 이들은 고등학교 졸업 후, 또는 심지어 졸업 이전에도 외식업 분야에서 일하기 위해 인도로 갔다. 이들은 너무 나이가 어

려서 신체적 힘을 요구하는 건설업과 같은 분야에서 일을 찾을 수 없었고, 따라서 비교적 덜 힘든 외식업 분야를 택했다. 또한, 식당의 잡일을 하다 보면 미래에 전문 요리사가 될 수 있다는 전망도 작용하였다.

식당 노동자들로 연구 대상이 된 10명 중 8명은 가족을 부양할 돈을 벌기 위해 인도로 이주하여 그곳의 식당에 취직한 경험이 있다고 답했다. 취직 당시 짐꾼, 건설회사 노동자, 경비원으로 일하는 네팔인들도 많았지만, 나이가 어리다는 이유로 아무도 이들을 육체적 노동에 고용하지 않았다. 그러나 인도로 떠나면서 매달 가족들에게 돈을 보내겠다고 약속하였기에, 그 당시 본인과 가족의 생계를 보장할 수 있는 직업이 절실히 필요했다. 비록 식당에서의 일이 육체적으로 고되며 최저 수준의 임금을 받았지만, 적어도 두 끼의 식사를 해결할 수 있고 잠잘 곳을 제공해준다는 것은 큰 장점으로 다가왔다. 더불어, 이 업종에 장기적으로 종사하여 언젠가 전문 요리사가 되면 육체노동자보다 더 안정적인 수입을 얻을 수 있었으며, 사회적인 인정 또한 얻을 수 있었다. 그러므로 당장 가족들의 생계를 도울 수 있을 뿐 아니라 장래에 전문 요리사가 되겠다는 꿈 때문에 이들은 몇 년 동안 식당 잡일을 계속했고, 결국에는 주방장의 지위를 얻게 되었다. 하지만 주방장이 되어도 그들이 추구했던 중산층의 지위를 획득할 수는 없었다. 당시 그들이 받는 보수는 약 100~150달러였는데, 인도에서 개인 생활비용을 충당하고 남는 자본을 네팔에서 중산층의 지위로 상승하는 데에는 이 액수가 부족했기 때문이다.

이러한 상황에서 이들이 주목한 것은 인도와 네팔에서 쌓아왔던 네트워크다. 이들은 같은 지역 혹은 가까운 인접한 지역 출신이 주축이 되거나, 비슷한 계층이나 문화권들의 사람들끼리 관계를 맺으며 네트워크를 형성했다. 이러한 네트워크는 부국으로의 이주가 가능하게 했다. 한국에서 인도 식당 사업의 인기가 높아지고 네팔인 사업자들이 외식업을 시작하자 이들은 인도에서 일하던 일부 네팔인 노동자를 고용했다. 한국의 인도 식당에 고용된 노동자들은 인도에 남겨진 노동자들보다 더 높은 급여를 받았으며, 깔끔하고 청결한 숙소에 머무를 수 있었다. 따라서, 인도에서 일

하는 대다수 노동자들에게는 한국의 인도 식당에 채용되는 것은 꿈이 되었다. 한국에서 외식업에 종사하는 친분이 있는 노동자나 출신지 연고 사업자들의 도움으로 점점 더 많은 네팔 노동자들이 한국에 오기 시작했다.

가난에서 벗어나려는 열망과 함께 이들이 한국에서 일하도록 동기가 된 또 다른 이유는 이들이 상상한 '이상'과 '더 나은 삶'을 이룰 수 있다는 가능성 때문이었는데, 이러한 가능성은 상상을 현실화하는 조건들을 갖추기에 충분한 것처럼 보였다. 한때 인도에서 일했던 노동자들이 한국에 성공적으로 정착한 데 대한 이야기들은 페이스북, 인스타그램, 트위터 등 소셜 네트워크 사이트를 통해 퍼졌다. 괜찮은 콘크리트 집을 새로 지은 이웃, 값비싼 사립학교에 다니는 아이들, 황금 보석을 두른 이주노동자의 아내, 스마트폰을 들고 다니는 가족과 같은 구체적인 사례들은 상상을 더욱 구체적이고 확고하게 만들었다. 이들은 이러한 '코리안 드림'에 영감을 받아 한국을 자신들의 초국경적 이주의 목적지로 삼게 되었다.

1) 인도로의 이주와 불충분한 욕구 충족

네팔은 세계적으로 경제 인프라가 부족한 나라 중 하나로, 빈곤과 실업이 주요 사회문제로 대두된다. 교육을 받았으나 일자리가 없는 실업자와 "최저한도의 생활을 유지하는 데 필요한 수입 수준"을 의미하는 빈곤선 이하에 사는 사람들의 수가 눈에 띄게 많다. 매년 약 40만 명의 교육받은 청년들이 국내에서 일자리를 찾지 못하고 있으며[15] 2010~11년 네팔의 빈곤 발생률(인원수 비율)은 25.16%였고, 농촌(27.43%)의 빈곤율은 도시(15.46%)보다 훨씬 높게 나타났다.[16]

네팔은 제조 공장이나 고용 창출에 확실한 발판이 되어줄 산업이 많지 않기 때문에, 65% 안팎의 인구가 생계를 위해 농업에 의존하고 있다. 하지

15)https://www.karobardaily.com/news/idea/20945?fbclid=IwAR2Q3af6YPQd5qVT8UdFANBr-soMO7J2EjYSVJLqSBJyx-CpPoa2b-IPIsA

16) https://cbs.gov.np/poverty-in-nepal-2010-11/

만 그렇다고 해서 모든 농부의 가족이 1년 동안 섭취할 충분한 식량을 생산할 만큼 충분한 농지를 가진 것은 아니다. 약 60%의 농가가 다음 수확까지 지속할 수 있는 충분한 작물을 생산하지 못한다(CBS 2011). 그 이유 중 하나는 질 좋은 농경지가 부족하기 때문이다. 인구의 65%가 농업에 의존하고 있지만, 국가 전체 토지에서 경작 가능한 땅은 약 20%에 불과하다. 네팔은 구릉 지형이 전국적으로 광범위하게 분포하고 있다. 네팔은 기후와 지리적 차이를 바탕으로 타라이(힌두스텐평원의 북단부를 이루는 남부 산록 지대), 구릉, 산악 지역의 세 지역으로 나뉜다. 산과 험준한 구릉은 네팔 면적의 거의 75%를 차지하고 있으며, 만년설이 쌓인 산 너머에는 평야의 열대지방이 존재한다.[17] 히말라야 지역(북쪽)은 1만9685피트(6000m) 이상까지 올라가는 202개의 산과 2만6246피트(8000m) 이상 높이에 이르는 13개의 산으로, 2만9035피트(8850m)로 세계 최고봉인 에베레스트산과 거대한 안나푸르나 단층 지괴를 포함하고 있다.[18]

평야(तराई, 떠라이) 지역 사람들과 비교하면 구릉(पहाड, 뻐하드)과 산악(हिमाल, 히말) 지역의 사람은 농사를 통해 충분한 식량을 생산하지 못하는데, 이는 평탄하고 비옥한 농경지가 많지 않기 때문이다. 이런 조건으로 인해 농업으로 충분한 생산량을 기대하기 어렵고, 국가 내에서 마땅한 일자리를 찾을 수 없을 때 대안은 국외에서 일자리를 구하는 것이다. 따라서 구릉이나 산악 지역 내 나이와 상관없이 육체적으로 일을 할 수 있는 많은 사람들은 물론, 심지어 상대적으로 비옥한 타라이 지역 출신들도 돈을 벌기 위해 해외로 나간다. 티에메(Thieme)는 바주라(बाजुरा) 및 버장(बझांग) 지역의 사례 연구를 통해 농업 생산량이 부족하고 대체 소득원이 제한됨에 따라

---

17) 인도와 국경을 맞대고 있는 타라이 지역(남쪽)은 229피트(70m)의 네팔의 최저 지점인 칸찬카랜에 이르는 저지대로, 네팔에서 가장 중요한 농업지역이다. 타라이 외에도 네팔에는 두 개의 뚜렷한 수평 지역이 더 있다. 구릉 지역(중앙부)은 산, 구릉, 평지와 깊은 계곡으로 이루어져 있으며, 해발고도 1,968~9,842피트(600~3,000m)에 이른다.

18)https://www.worldatlas.com/webimage/countrys/asia/nepal/npland.htm

일반적으로 인도, 특히 델리로의 노동력 이주는 대대로 많은 사람들에게 중요한 경제적 기둥이 되어 왔다고 언급하였다(2007: 7).

유럽, 미국, 중동 및 다른 아시아 국가들과 비교해 볼 때, 네팔인들은 가난하고, 교육 수준이 낮고, 기술력이 부족한 경우가 많기에 해외 이주노동 시장에서 별로 주목받지 못하며, 이동 거리 또한 짧다. 재원과 정보 접근성이 뛰어나며 더 나은 교육과 기술을 갖춘 사람들은 걸프만 국가와 대한민국, 싱가포르, 홍콩 및 대만뿐 아니라 유럽과 미국에서도 보수가 좋은 일자리를 얻을 가능성이 크다고 말할 수 있다. 하지만 반대로 선택의 여지가 거의 없어서 인도로 이주하는 사람은 가난하고, 문맹이며, 대부분 미숙련자들이다(ibid.). 따라서 많은 네팔인에게 이주의 목적지가 되는 곳은 가장 가깝고, 문화적 장벽이 낮고 이동의 비용이 적은 인도이다.[19]

본 연구에서 다룬 노동자들은 대부분 바그룽(बाग्लुङ), 굴미(गुल्मी), 팔파(पाल्पा), 루뻔데히(रुपन्देही) 지역과 같은 네팔의 구릉 지역 출신이며, 거주 당시 충분한 농경지를 확보하지 못하였거나, 농업을 대체할 다른 직업을 갖지 못했었다. 이들의 출신 마을에서는 대부분 가구에 인도에서 일을 하는 이주노동자가 있었다. 노동자들의 10명 중 7명은 부모가 학비를 감당하지 못해 고교 교육조차 마치지 못했고, 가난한 가족을 경제적으로 부양하기 위해 학업을 그만뒀다고 답했다. 이제부터 이들이 이주노동자를 선택한 동

19) 실로 오랫동안 사회-문화적 유사성과 개방된 국경선은 대대적으로 양국 간 이주를 더욱 활발하게 만들었다(Thieme 2007: 7). 인도와 네팔의 관계는 고대부터 지리적 위치와 두 나라 공통의 민족, 언어, 문화적 정체성에서 비롯되었다. 즉 인더스 문명의 발흥부터 존재해 온 개방적 국경 체제가 인도-네팔 관계의 가장 뚜렷한 특징이 되었다는 것이다(Baral and Pyakurel 2015: 2). 따라서 이들 두 나라는 나름대로 정치와 지리적 경계가 정해져 있지만 두 나라 국민은 비행기로 오고 가는 사람들을 제외하면 여권, 비자, 기타 서류 없이도 국경을 넘나들 수 있다. 수백만 명의 네팔인이 인도에 고용되었다(ibid.: 8). 네팔에서 빈곤하고 학력이 낮은 청년들은 일자리를 찾기 위해 인도로 떠난다. 그러나 이들은 문해력 또는 전문적 기술이 부족하므로 인도에서 보수가 좋고 쾌적한 환경에서 일할 수 없다. 이들이 종사할 수 있는 일자리는 대부분 중장비 운반, 인력거 운전, 호텔과 레스토랑에서 설거지하기 등의 육체적 노동이 필요한 분야이다.

기를 구체적으로 살펴보겠다.

〈그림 Ⅱ-1〉 노동자의 가족을 방문하러 가는 길에 구릉 지역의 한 마을

(1) 인도로의 이주 동기

가. '남성'이 되기 위해

약 50만에서 130만 명의 네팔 이주자들이 생계와 가난에 벗어날 수 있는 일자리를 찾아 인도에 임시로 가는 것으로 추정되며. 이들 중 약 90%의 이주민들은 남성으로 볼 수 있다(Sharma 2007: 192). 네팔 구릉 지역의 남성들이 인도로 이주하는 데에는 경제 위기와 실업이 핵심적으로 작용하였지만, 그것만이 유일한 이유는 아니다. 이들의 의사결정은 사회문화적 관념과 관습에 의해서도 영향을 받는다. 앞서 서술한 바와 같이, 여성보다 남성 이주민 수가 더 높다는 사실은 네팔인의 이주노동 배경을 이해

하는데 핵심적인 문제다.

파라스(पारस)는 겨우 14살이었을 때 인도로 갔다. 그는 가정의 경제 상황이 열악하여 가족을 자신이 부양해야 했기 때문에 공부를 그만둬야 했다. 2년 동안 목장에서 소를 돌보는 일을 하면서 가족을 부양하는 동안, 그는 일종의 굴욕감을 느꼈고 이에 대하여 연구자에게 토로하였다:

〈사례〉

파라스: 제가 마을을 돌아다닐 때 사람들이 저한테 뭐 하고 있는 거냐고 물어봐서 좀 당황스러웠어요. 제가 해야 할 일을 하고 있지 않은 것 같았거든요. 물론, 제 또래의 남자애들이 한가하게 앉아 있거나 마을을 돌아다니는 경우는 거의 없었어요. 공부를 그만둔 제 또래의 대부분 남자애는 이미 뭄바이 델리에 있었거든요. 그들은 일(기술)을 배우고 부모님에게 돈도 보내고 있었어요. 그런 애들은 부모나 마을 어른들로부터 효자라고 칭송받았죠.
연구자: 그럼, 부모님께 효자가 되고 싶어서 인도에 갔단 말인가요?
파라스: 그러니까… 제 말은 칭찬받고 싶어서 그런 것만은 아니에요. 투쟁해야 하는 남자로서 태어나는 게 뭔지 아시잖아요. 그렇게 하지 않으면 내일(미래) 가족을 어떻게 먹여 살릴 수 있겠어요?[20]

파라스의 말에서 어릴 때부터 우수한 학업 성적을 거두고 기술을 습득해야 장차 '이상적인 남성'이 된다는 관념이 드러난다. '또래의 남자애들'이 인도로 일자리를 찾거나 기술을 습득하기 위해 떠나는 관행은 지역 문화에 내재한 규범이 되었고, 심지어 사춘기 소년의 생각에서도 도덕적인 규범 틀로 작동하였다. 파라스와 같은 어린 소년들은 학교에 다니면서도 몇 년이 지나면 가족과 마을에서 인도로 향하는 남자들의 무리에 합류하게 된다는 것을 알고 있으며, 대부분 이들은 간절히 합류하기를 기대하고 있다 (Bruslé 2006: 174). 또한, 이들은 스스로 '훌륭한 아들(असल छोरा, 어설 초라)'임을 증명할 기회가 주어진다면 어떤 위험에도 도전할 준비를 한다. 따라서 이런 맥락에서 인도에서 일하게 되는 것은 어린 시절을 뒤로하

20) 2018년 6월 25일 용인시 인도식당 C에서 면담

고 가족을 책임지고 성인이 되는 통과 의례와 같다 (Ibid.).

나. 불안정한 정치 상황으로부터의 도피

국가가 직면하고 있는 내부의 정치적 안 또한 이러한 젊은 남성들의 인도 이주에 대한 이유 중 하나이기도 했다. 오랜 내전 상황에서 현대 마오주의자(माओवादी, 마오바디)[21]들은 왕정에 대항하는 반군을 강제적으로 징집했기 때문에 많은 젊은이와 성인 남성들, 특히 네팔의 구릉 지역에 있는 많은 젊은이는 이를 피해서 집과 국가를 떠났다(Thieme 2005; Bhattarai 2007; Sharma 2008). 면담을 통해 만난 사티스(सतीश)는 한때 마오주의 군인이었다. 그는 전투 중 동료들이 전사하는 것을 보고 군에서 떠나 탈출하기로 결심했다. 그 자신도 전투에서 중상을 입었음에도 부대원 몰래 탈출해 인도에 도착했다. 그는 반군으로 사는 삶이 얼마나 위험한지를 회상하며 아직도 몸에 남아있는 흉터를 보여줬다. 그는 전쟁터를 떠나 인도에 가기로 결정하지 않았다면 살아남지 못했을 것이라 회고했다.

〈사례〉

사티스: 잘 아시겠지만… 마오주의자들은 거의 나라 전역에서 모집 운동을 시행했어요. 그것은 구릉 지역에서 더 많이 일어났고 극심했죠. 일부 젊은이들은 자발적으로도 가입했어요. 그들은 마오주의 운동이 새로운 사회를 만들어 카스트와 계급에 따른 차별이 더 없는 새로운 나라를 만들 것이라고 꿈꿨어요. 모든 사람이 자신들이 속한 카스트, 인종, 계급과 관계없이 인정과 존중을 받고 살아갈 기회를 얻을 것이라고요. 사실, 저는 자발적으로 참여했지

21) 마오주의 내전은 네팔 공산당과 마오주의자가 주도해 1996년부터 2006년까지 집권 정부를 상대로 벌인 내전이다. 무력 충돌로 인해 13,000명 이상의 사망자가 발생했으며, 파괴, 강제 이주 및 심각한 인권 침해와 같은 비극이 벌어졌다 (Lawoti 2010: 3). 마오주의자들은 농민들을 교육하기 위해 다수의 수단을 썼는데, 그중에는 집단적 집회, 집마다 모집한 개인 동기 부여자, 학동들의 납치, 다양한 형태의 강제 징집, 그리고 광범위한 선전 활동도 있었다 (Eck 2010: 39).

만… 알다시피, 그 당시에 자신의 생명과 가족의 안녕을 원하는 그 누구도 그들의 전화를 거절할 수 없었죠. 자발적으로 그들에게 합류하지 않은 사람들을 그들이 강제로 끌고 가기도 했어요. 아마 대부분의 구릉 지역에서 흔히 볼 수 있는 현상인 것 같아요…. 눈앞에서 일어난 아주 가까운 동지들의 죽음, 그리고 (그의 다리와 배에 남은 흉터를 보여주면서) 제가 입은 부상이 저를 완전히 뒤흔들었어요. 딱 그때 제가 저의 생명은 그 어떤 운동보다 훨씬 더 가치가 있고 소중하다는 것을 깨달았어요. 그 사람들이 저를 치료해주겠지만 제가 하기 싫은 것들을 다시 하라고 강요하겠죠. 저는 그곳에 있으면 탈출할 수 없었고, 살아남기 위해 할 수 있는 유일한 선택은 인도로 도망치는 것이었어요. 그리고 저는 그 길을 택했습니다.[22]

사티스의 사례에서 분명히 알 수 있듯이, 특히 구릉지대의 젊은이들의 인도 이주는 경제적 생존의 수단 혹은 자신들의 남성성을 증명할 기회였을 뿐만 아니라, 마오주의자 내전에 의해 야기된 전국적인 소요사태와 같은 네팔의 불안정한 정치 현황으로부터의 도피이기도 했다.

(2) 지인과 네트워크의 도움

앞서 언급했듯이, 노동자들의 해외 이주에서 가장 큰 역할을 했던 것은 지인들과의 네트워크였다. 이들이 정착할 수 있는 기반을 마련할 수 있었던 것은 다른 사람의 도움 없이는 불가능했다. 고향을 떠나올 때 큰 밑천을 챙겨오지 못한 그들이 이곳저곳을 떠돌며 고용주들을 찾는 것은 거의 불가능했다. 결국 그들은 같은 지역 연고의 사람들이 모인 네트워크에 접촉하여 인도에서 취직할 수 있었다. 이 네트워크는 이들이 한국으로의 이주와 구직 과정에서도 의존하였다는 점에서 자세히 분석할 필요가 있다.

사회적 네트워크는 누가, 그리고 어디로 이주하는지를 결정하는 데 크게 영향을 미치며, 일자리와 주거지를 찾고, 돈을 대출하고 송금하는 주요 진입점으로도 기능한다(Thieme 2007 : 9). 네팔인들끼리의 비공식 집단에 속하지 않거나 자신의 지역이나 민족이 매개하는 지인이 없는 사람들은

22) 2018년 6월 11일 용인시 인도식당 D에서 면담

몇 년 동안 건설 분야 혹은 운수 분야의 고된 육체노동을 견뎌야 한다. 이 분야들은 육체가 감당하기 힘든 노동의 강도나 시간을 요구할 뿐 아니라 안정적인 직장도 아니다. 따라서 실직과 이직이 되풀이되었고, 이러한 상황에서 되도록 신속하게 새로운 직장을 잡는 것이 중요했다. 이 과정에서 네트워크에 대한 의존은 필수적이었다.

본 연구에서 면담한 요리사들은 자신들이 인도에서 일하게 되는 데 있어서 식당 주인들과 어떤 직접적인 연결이 있지는 않았다고 말했다. 그런데도 이들은 이미 인도에 와 있던 마을 사람이나 친척들을 매개한 다양한 경로를 통하여 대부분 숙식이 해결되는 몇몇 식당 일자리를 알아낼 수 있었다. 네팔인끼리의 비공식 집단을 통하여 접근하거나 오랫동안 그곳에 거주해 온 지인을 통해 접근하는 것과 같이 사회적 네트워크들을 활용하는 경우 외식업 분야에서 일자리를 찾기가 더 쉽다. 그러한 인맥이 신용을 보장하는 역할을 하는 것이다.

일자리를 찾아 어느 정도 정착한 뒤 비슷한 직군에 종사하거나 같은 장소에서 일하는 네팔인들끼리는 서로 강한 유대감을 형성한다. 이러한 유대감은 새로운 직업을 찾거나 집안 대소사로 인한 긴급한 금전적 문제를 해결하는 데 중요한 역할을 하는 또 다른 사회적 네트워크가 된다. 특히 요리사가 현재의 직장을 그만두고 새로운 식당과 고용주를 찾아야 할 때 이러한 네트워크가 최대한으로 활용된다.

(3) 요리사가 되는 것: 고된 일과 인내의 여정

인도식당의 네팔인 노동자들은 한국에서 마주한 열악한 노동환경, 그리고 고된 노동을 인내해야 한다고 생각하며, 인내심의 필요성을 의심하지 않는다. 이것은 마치 부르디외가 이야기한 아비투스(habitus) 개념에 부합한다. 식당의 근무 조건과 위계 구조는 자신이 속한 식당 장(field)에 위치하면서 그 구조에 의해 후천적으로 내면화한 정신적 구조이자 일종의 사회적 무의식이 되었다(부르디외·바캉 2015). 인도 소재의 식당에서 높은

노동 강도와 강압적 위계 구조는 이들이 세계의 어디를 가든 직장 내에서 비슷한 상황에 저항하지 않을 만큼 순종적으로 만들었다고 말할 수 있다.[23]

처음 외식업에서 일자리를 구했을 때는 숙식이 해결되고 적으나마 집에 보낼 안정적 수입이 확보되었기에 흡족해하였다. 더군다나 이 직장에 종사하여 주방장까지 올라간다면, 사회적 인정을 받을 수 있다는 이유로 기대에 차 있었다. 하지만 실제로 일을 해봤을 때, 예상했던 것보다 훨씬 높은 강도의 육체노동이 요구되고 자유시간이 별로 없다는 것을 알게 되었다. 이 과정에서 이들은 외식업에서의 노동이 상당한 인내심을 요구한다는 것을 알게 되었고, 사회적 인정을 얻기 위해서 매일의 고된 노동을 감수했다. 사티스는 자신이 외식업에 종사하기 시작하던 때의 이야기를 풀어나갔다.

〈사례〉

> 사티스: 보세요… 인도에는 많은 일자리가 있었지만, 저희는 그곳에 들어갈 수도 없었어요. 아무도 접시 닦기 같은 일을 원하지 않아요... 근데 어쩔 수 없었어요. 저희는 고등학교 학위조차 따지 못한 사람이었죠. 그리고 그 당시엔 짐꾼으로 일할 만큼 육체적으로 강하지도 않았죠. 짐꾼과 경비원으로 일하는 네팔 형제들이 많았지만, 그들은 힘이 셌어요. 그들과 달리 저희는 단지 10대였을 뿐이었으니까요. 그리고 레스토랑에서 오래 일하면 언젠가 요리사가 될 수 있다는 희망이 있었어요. 그렇죠? 그리고 또 먹을 것도 있고 잠잘 곳도 있고...[24]

한편으로는 낮은 수준의 학력, 고등학교나 그 이상의 고등 학위의 부재, 신체적 한계, 어린 나이와 연약한 신체적 조건은 다른 분야로의 취업 기회를 제한했다. 사실 사티스는 '접시 닦이'를 원하지 않았지만, 고등 교육을

---

23) 한국의 식당에서의 열악한 근무환경을 지속할 수 있도록 훈련시킨 것은 이들이 내면화한 인내심이었다.
24) 2018년 6월 11일 용인시 인도식당 D에서 면담

받지 못했기 때문에 다른 선택의 여지가 없었다. 사무직과 같이 쾌적한 환경에서 할 수 있는 직업을 갖기에 충분한 학력을 갖추지 못한 그는 교육받은 네팔인에 대하여서도 열등감을 느꼈다고 한다. 사티스를 포함해서 다른 요리사들은 접시 닦는 일을 낮은 수준의 직업으로 생각하지만, 이들에게 가족들의 경제적 기대를 충족시킬 수 있게 해주는 주방장이 되고자 하는 희망은 이들로 하여금 그러한 감정을 제쳐두고 험하고 낮은 보수의 일을 하게 만들었다.

처음에는 식당 업무가 더 안정적이고 숙식을 제공해준다는 사실 때문에 매력적으로 보였지만, 접시닦이의 일은 전혀 쉽지 않았다. 샤르마(Sharma 2007: 219)는 연구대상자들이 묘사한 자신의 과거 생활환경과 노동 조건에 대해 잘 구현해내고 있다:

"호텔과 레스토랑에서 보조 요리사로 일하는 사람들은 상대적으로 낮은 급여를 받았다. 예를 들면 식사와 숙소를 포함해서 2000-2500 루피(20-25만원) 정도다. 이 분야에서 일한다는 것은 하루 종일 일을 하고 영업이 끝나고 자정쯤에 잠을 자야 한다는 것을 의미한다. 그 일에는 사장이나 감독자의 엄격한 감시와 지시가 있다. 배정된 역할에 따라 호텔에서 일하려면 더위 속에서 오븐 앞에 머물러 있어야 했고, 땀에 흠뻑 젖은 채로 손이 거칠어지고 창백해질 때까지 접시를 닦아야 했고 바닥/테이블을 몇 시간 동안 닦아야 했다. 그 일은 노동자들끼리 친해질 기회가 거의 없는 육체적으로 힘든 일이었다. 고용주들에게 우선시되는 것은 사람들의 행복이 아니라 생산성이었다. 사장의 지시를 따르지 못하고 업무상 압박을 느끼다 보니 상급 노동자가 다른 노동자에게 욕설하거나 굴욕감을 주는 일이 잦았다. 이런 굴욕적 지시에 따라야 할 때 노동자들은 무기력한 모습이 보였다. 이 사람 중 집에서 설거지하거나 부엌을 관리하거나 손님들에게 음식을 대접한 적이 있는 사람들은 거의 없었다. 이들에게 완전히 낯설고 이질적이었던 부엌은 이제 그들의 일터가 된 셈이다".

게다가, 때때로 이들은 어떤 실수라도 한다면 상급직원들의 체벌도 견뎌야 했다. 이런 가혹한 처사에 대해 당국에 항의하거나 보고할 수 없는 이유를 묻자 꾸베르(कुबेर)는 이렇게 답했다:

〈사례〉

꾸베르: 불평하면 안 돼요, 이건 규칙 같은 겁니다. 배우려면 그 모든 것을 참아야 해요. 우리뿐만 아니라. 선배들도 똑같이 했고요. 그리고… 만약 불평한다면, 다음 날 더 많은 압박과 고문이 있을 것이고… 그리고 나면 그곳을 떠나거나 더 많은 일과 압박감을 참으면서 계속 일을 해야 했을 겁니다. 저희는 모든 것을 참았어요. 왜냐하면, 저희는 돈을 벌고 배우고 싶었으니까요. 누구나 이런 일을 겪어요.[25)]

외식업에 뛰어든 다른 젊은이들을 포함하여 꾸베르도 처음에는 식당에서의 노동 조건과 환경에 대해 많이 알지 못했다. 이들은 상사와 감독자의 가혹한 처사에 대해 불평할 수 없다는 것을 전혀 알지 못했다. 이들은 때때로 고된 육체노동을 겪고 아무런 불평 없이 선배의 가혹한 처우를 견뎌내는 것은 불가피하다는 것을 알게 되었다. 선배들도 자신들이 같은 과정을 거쳐 왔다고 말해왔다. 선배들의 경험담들은 이들이 그러한 힘든 상황을 정상적이고 흔한 일로 여기게 만들었다. 관대하고 순종적으로 행동해야 자신이 더 높은 위치까지 올라갈 수 있다고 자신들을 납득시켰다.

견디기 쉽지 않았지만 이들의 인내심을 갖도록 한 힘은 언젠가 주방장이나 웨이터가 되겠다는 희망과 상상인 것이다. 바로 미래의 희망과 상상은 이들의 현재 고난과 어려움을 참게 만들었다. 이들은 요리 기술을 배워 더 많은 돈을 벌고 싶었기 때문에 모든 것을 용인했다. 일단 요리사나 종업원이 되면 더 나은 숙소, 존중과 임금을 받을 수 있었다. 그리고 이러한 동기는 실제로 효과가 있었다.

시간이 흐를수록 손님과 대화하고 주문을 받아 접시를 식탁에 올리는 방법을 조금씩 익혔다. 나아가 요리를 배우는 데 관심이 많았던 이들은 주방장들의 보조 요리사가 됐다. 보조 요리사가 해야 할 일은 쉽거나 적지 않았다. 때때로 이들은 하루 종일 다섯 포대의 양파나 감자를 까야 했다. 한 연구참여자는 하루가 끝났지만 감자는 절대 끝나지 않는다고 말했다.

---

25) 2018년 7월 21일 용인시 인도식당 D(사티스가 근무하는 식당)에서 면담

꿈속에서도 그는 감자를 까고 있는 자신을 발견할 수 있었다.

이 과정에서, 어떤 접시닦이들은 더욱 열심히 일하거나, 주방장에게 술이나 담배 같은 선물을 제공하거나, 좀 더 공손하고 순종하는 모습을 보여 주방장의 비위를 맞추고 친분을 쌓으려고 했다. 주방장은 이처럼 "마음에 드는" 보조 요리사들에게 다양한 요리법을 요리하는 재료와 과정에 대해 조금씩 가르쳐 주었고, 이를 통해 더 높은 직급을 얻어낼 수 있었다. 다른 연구참여자는 주방장과 보조 요리사의 관계가 위계에 기반을 둔 고대 스승-제자 관계에 가깝다고 말했다. 가끔 주방장이 짜증이 나거나 배우는 사람이 실수하면, 주방장은 그릇이나 손에 잡히는 아무 것이든 휘두르거나 던지는 폭력을 행사하기도 했다.

이러한 혹독한 훈련, 가혹한 위계질서, 아주 적은 보수를 견디면서 주방장이 되는 과정은, 접시 닦이로부터 시작할 때 대략 10년 정도가 걸렸다. 이는 많은 인내와 관용 그리고 일관된 노력이 필요했고, 견디지 못한 사람들은 주방장이 되겠다는 목표와 희망을 버리고 떠나기도 했다. 배우는 동안 이들은 힘든 일, 그리고 선배들의 가혹한 대우는 일단 전문적인 요리사가 되면 끝날 일이라고 생각했다. 그러나 이들이 알지 못했던 것은 조금씩 결코 끝나지 않을 그런 '시스템'에 관대하고 순종하도록 훈련받게 되어, 결국은 '주방의 아비투스'를 체화하게 되었다는 것이다.

(4) 불충분한 욕구 해결

인도의 식당에서 수년간 요리사로 일하면서 이들은 점차 실력이 늘었고, 보조 요리사에서 주방장으로 승진했다. 승진함에 따라 월급이 늘고 숙소가 좋아졌다. 어떤 사람들은 개인 셋방을 갖거나, 가정을 얻어 개인적인 집을 얻거나, 더 많은 돈을 본가로 보내고, 빚을 갚을 수 있었다. 당시 이들이 인도에서 벌어들인 월수입은 네팔에서 육체노동을 하여 벌 수 있는 것의 곱절 수준이었다. 그로 인해 자신과 가족에게 더 나은 생활환경을 만들 수 있었고, 가족들에게 음식, 옷, 기타 생활용품들과 같이 즉각적으로 필요한

것들을 충족시킬 수 있게 되었다.

사티스는 면담에서 자신이 단순한 보조에서 주방장 중 한 명으로 승진했던 순간을 아직도 가장 행복한 순간으로 기억하고 있었다. 급여가 인상되면서 부모님께 더 많은 돈을 보낼 수 있었고, 고향에 갈 때는 부모님께 새 옷을 선물할 수 있었다. 자기 자신을 위한 셋방[26]을 갖게 된 뒤 그의 아내를 처음으로 인도에 데려와 화려한 사리[27], 화장품, 보석류들을 사주었을 때, 처음으로 영화관에서 영화를 보게 해주었을 때, 그리고 단둘이 유명한 관광지로 유랑하러 갔을 때, 그는 더욱 행복했다. 사티스는 '아내에게 그렇게 하는 것이 왜 더 행복했나요'라는 본 연구자의 질문에 이렇게 대답했다:

〈사례〉

사티스: 요리사가 되기 전에는 제가 일하던 식당 밖에 개인 숙소를 둘 만큼 벌지 못했어요. 제가 번 돈은 부모님을 부양하는 데만 쓸 수 있고 제 여가를 갖기에는 부족했어요. 아내에게 따로 돈을 보낼 수도 없고, 아내가 개인적으로 필요로 하는 것에 신경을 쓸 수 여력이 없었습니다. 아내는 간단한 돈도 시부모에게 의지해야 했습니다. 그녀가 무언가를 원해도 부모님께 대놓고 부탁하기 힘들었어요. 그리고 아시다시피 할 수 있는 범위 내에서 아내의 필요와 소망을 들어주고, 그녀를 행복하게 하는 것이 남편으로서의 의무입니다. 제 아내는 작은 마을에서 태어났습니다. 그녀는 대도시를 방문하고 현대적인 시설을 누려볼 기회가 없었어요. 결혼 후, 우리는 한두 달 이상 함께 살지 못했고 부부 생활을 즐길 수 없었어요. 저는 여기서 설거지를 하느라 바빴고 그녀는 제 부모님과 아이들, 소를 돌보느라 바빴어요. 그래서 저는 항상 그녀에게 현대 도시의 삶과 호사를 누리게 해주고 싶었습니다. 음… 그녀는 네팔 밖에서 일하는 다른 남편들이 쉽게 사줄 수 있는 것들을 해주기 힘들어하는

---

26) 프라이버시나 개인 공간이라고는 생각할 수 없는 곳에서 많은 다른 노동자들과 몇 년 동안 바닥에서 잠을 잔 후, 스스로 하나의 방을 갖게 된 것은 요리사들과 다른 식당 종업원들 사이에서 특권으로 여겨졌다. 한 응답자는 수백 명의 인파에서 벗어나 자유롭고 긴 숨을 쉴 수 있는 것과 같다고 말했다.
27) 네팔과 인도의 기혼 여성들이 주로 입는 전통의상.

제 무능력에 대해 불평하지 않았지만, 저는 다른 남편들처럼 해주지 못하는 것에 대해 일종의 죄책감을 느꼈습니다. 저는 종종 이런 생각을 했어요... 제 아내는 제가 준 것에 대해 항상 행복하고 만족하는 것처럼 보였어요. 하지만 마음속 깊은 곳에서는 다른 대부분 여성과 마찬가지로 그녀 역시 물질적 갈망을 가지고 있을지도 모른다는 생각이 있었어요… 자신의 남편이 멋진 화려한 옷, 화장품, 보석류를 사줬으면 하는… 그런 게 있으리라. 그리고, 마침내 요리사가 된 후 저는 그녀에게 제 사랑과 관심을 보여줄 기회를 얻었습니다. 저는 제가 그녀를 아끼고 그녀가 원하는 것을 충족시켜주려고 노력하고 있다는 걸 그녀가 깨닫기를 바랬어요. 그래서 제가 처음으로 그렇게 할 수 있게 되어 정말 행복했던 것이죠.[28]

사티스가 언급했듯이, 그는 아내에게 자신이 다른 남편들처럼 아내를 아끼는 좋은 남편이었다는 것을 보여주고 싶다는 소망이 이루어졌기 때문에 행복했다. 그의 견해로는 '할 수 있는 범위 내에서 아내의 필요와 소망을 들어주고, 그리고 그녀를 행복하게 하는 것이 남편의 의무'라고 본다. 이러한 견해는 가부장적 문화가 구축해 온 남성주의 담론을 생생하게 보여준다. 사티스에게 있어서 그의 행복은 아내에게 좋은 남편으로 생각될 수 있는지에 많은 영향을 받는다. 그가 속한 사회가 구축해 온 남성주의 도덕관은 아내를 현대적인 도시로 데려와 도시의 시설과 발전을 보여주고, 화려한 사리와 화장품을 사주는 등의 물질적 소망을 충족시키도록 했다. 그의 말은 두 가지를 강조하고 있는데, 첫 번째는 아내의 필요를 충족해주고 소원을 들어주는 것이 남성의 의무이고, 두 번째는 사랑은 현대적인 물질을 통해 표현된다는 것이다. 이러한 생각에서 그는 아내에게 현대적인 시설과 물질을 제공함으로써 그가 착하고, 자상하고, 애정 어린 남편임을 증명해 보였다.

특별한 기술이 없는 10대의 접시닦이에서 전문 요리사에 이르기까지의 과정에서 인내하고 희생하여 이상적인 남성-남편이나 아들-임을 증명하였을 때 그들은 행복했을까? 연구자가 “그래서, 마침내 전문 요리사가 되었을 때 꿈을 이뤘고 고생은 끝났다고 느꼈나요?”라고 물었을 때, 그들의

28) 2018년 6월 12일 용인시 인도식당 D에서 면담

대답은 예측과는 달리 부정적이었다.

〈사례〉

꾸베르: 글쎄요… 승진한 뒤로 확실히 제가 더 많은 월급과 깔끔하고 깨끗한 숙소, 다른 후배들로부터 존경을 받아서 행복했지만, 이런 행복은 오래가지 못했어요. 제 행복은 가족의 행복에 달려있었어요. 물론 요리사로서 저는 접시닦이를 하던 옛날보다 더 많은 돈을 벌었죠. 하지만 아시다시피 우린 결코 돈에 만족할 수 없잖아요. 제가 처음 집을 떠날 때 제가 바랐던 건 가족을 부양할 수 있는 약간의 돈, 일 년 동안 먹을 수 있는 충분한 양식, 몸을 가릴 수 있는 옷 그리고 축제 때 축하할 수 있는 돈이 전부였습니다. 하지만 10년 후, 우리 가족의 요구와 기대는 아주 많이 바뀌었습니다. 그들은 집(콘크리트), 텔레비전, 냉장고 등을 원했어요. 사실 제 가족만 특별히 그런 것은 아니었어요. 모든 가족은 그런 기대하고 있었어요. 얼마 지나지 않아 저는 제 요리사로서의 월급으로는 가족을 위해 이런 것들을 결코 살 수 없다는 것을 알게 되었습니다.[29]

파라스: 고생이요? 그건 절대 안 끝나요. 제 월급만 올라간 게 아니었어요. 네팔에 있는 가족들의 요구도 점점 커지고 물가도 계속 올랐습니다. 그 10년 동안 저희 마을의 생활방식은 놀라울 정도로 변했어요. 요즘은 텔레비전이 없는 집을 거의 못 찾아요. 요리사가 되어 기뻤지만, 인도에서의 수입이 우리 가족이 원하는 것을 모두 제공하기에 충분하지 않다는 것을 알게 되었습니다. 요즘 텔레비전과 보석류 가격이 얼마나 비싼지 잘 아시잖아요. 유치원 수업료도 너무 벅찹니다. 그리고 문제는 이웃의 모든 아이가 사립 영어 학교에 다닐 때 자신의 아이들을 공립학교에 보낼 수 없다는 것이에요.[30]

사티스: 한편으로는 행복했지만 다른 한편으론 행복하지 않았습니다. 삶과 상황은 예전 같지 않았습니다. 제 경우, 저는 공립학교도 제대로 다니지 못했는데, 이제 제 아이를 영어 학원에 보내야 합니다. 그 학비는 너무 비싸요. 저는 짚으로 만든 집에서 자랐는데 지금은 콘크리트 집에 사는 것이 필수가 되어버렸어요. 결국... 인도에서 평생을 일해도 좋은 집을 지을 수 없습니다. 제

29) 2018년 7월 21일 용인시 인도식당 D에서 면담
30) 2018년 7월 8일 용인시 인도식당 C에서 면담

가 휴가 받아 가족을 방문할 때마다 가족들이 이웃의 살림이 얼마나 더 나아졌는지에 대해 얘기했어요. 누군가 세 채의 건물을 지었고, 누군가는 농장을 더 샀고, 누구 아디들 마을에서 가장 비싼 학교에 다닌다고... 그들에 비하면 제가 한 것 없는 거죠. 그리고 제가 인도에서 아무리 열심히... 아무리 오랫동안 일해도 이웃만큼 가질 수 없다는 것을 알게 되었습니다.[31]

'요리사가 되는 것'은 이들이 꿈꾸고, 노력하며, 몇 년을 끈기 있게 기다렸던 전부였기 때문에 요리사가 되었을 때 이들이 행복하고 만족해할 것으로 생각하였다. 그렇다면, 이들은 왜 정작 요리사가 되었을 때는 그렇게 만족하거나 행복하지 않았을까? 이러한 질문에 대해 답을 얻기 위해서는 이들의 가족이 처한 상황과 원하는 기대를 다시 살펴 볼 필요가 있다.

2) 가족의 기대 및 '코리안 드림'[32]

(1) 표준적인 삶을 위하여

노동자들이 인도에서 일하며 요리사의 지위를 얻어가면서 더 많은 임금을 받게 되었지만, 이것이 네팔에 머무르는 가족들의 기대를 완전히 충족시키지는 못하였다. 네팔에서 현장연구를 하는 동안 본 연구자는 찌타완(चितवन)과 루뻔데히(रुपन्देही)의 세 마을에 살고 있는 다섯 명의 노동자들의 가족을 방문했고, 이 방문을 통해 가족들의 불만을 확인할 수 있었다.[33]

첫 번째로 방문한 타루(थारु) 가족의 경우, 54세의 타루는 연구참여자 중 가장 나이가 많은 요리사다. 그는 늙고 병든 어머니와 세 아들과 아내를 뒤로하고 2006년 한국에 왔다. 이제 타루의 어머니는 돌아가셨고, 당시

---

31) 2018년 6월 17일 용인시 인도식당 D에서 면담

32) 코리안 드림은 사업자와 노동자의 큰 야망이지만 이들의 코리안 드림의 내용은 서로 상이하다. 전자는 개인의 성장을 꿈꾸는 것이며, 후자는 가족(자녀)의 경제적 수준 향상을 꿈꾸는 것이다. 이러한 차이로 노동자의 코리안 드림을 ' '으로 표기하였다.

33) 연구에 참여한 노동자 중 4명은 루뻔데히, 나머지 1명은 찌타완 출신이다.

초 · 중 · 고등학교에 다니던 아들들은 이제 대학생들이다. 타루는 현재 무직이고 비자가 없는 상태다.

타루의 조상의 집(부모가 살고 그가 태어난 집)은 대부분의 다른 노동자들과 마찬가지로 구릉 깊은 곳에 있었다. 그의 부모가 살던 집은 좁았고 농경지는 가족이 먹고살기에 충분한 작물을 재배하기에는 너무 작았다. 구릉 지역에서 고군분투하는 생활에 지친 타루는 20여 년 전 자신의 가족과 함께 일자리를 찾아 계속 정착할 수 있게 되기를 바라는 마음으로 찌타완의 타라이 지역으로 이주했다.

몇 년 동안 농사일을 시도해봤지만 소득이 없었고, 인근에서 일자리를 찾다가 실패하자 그는 마침내 인도로 갔다. 그곳에서 몇 년의 고군분투 끝에 요리사가 되었다. 거의 10년 동안 인도에서 일하면서 돈을 모으고 기존의 전답들을 정리하며 그는 가족을 위해 콘크리트 2층 건물을 지을 수 있었다.

타루의 아내와 그의 아들은 인도에서의 소득으로는 어떻게든 집을 지을 수는 있지만 자녀들의 비싼 대학 학비를 감당할 수는 없다고 이야기했다. 그가 인도에서 번 돈은 가족들의 기초적인 생활 유지에만 충분했다.

〈그림 Ⅱ-2〉 타루가 한국에 가기 전에 그의 집

〈사례〉

연구자: 이미 2층 콘크리트 집을 가지고 계셨고 남편은 인도에서 일하고 있었는데 왜 남편은 한국에 갔나요?
타루의 아내: 네, 좋은 집은 있었지만, 콘크리트 집을 갖는 것만으로는 충분하지 않잖아요, 그렇죠? 일상생활에서 필요한 것들을 사고 애들을 교육하기 위해서는 많은 돈이 필요합니다. 요즘 물가나 학비가 얼마나 비싼지 아시잖아요. 남편이 인도에서 번 돈만으로 우리 아이들을 제대로 교육시킬 수 없었어요. 우리 아이들은 사립학교에 가서 미래에 훌륭한 사람이 되고 싶어 했다고요.
연구자: 왜 공립학교가 아니라 사립학교였나요? 공립학교가 더 싼데요.
타루의 아내: 우리나라 공립학교의 상황을 아시잖아요. 선생님들은 잘 못 가르쳐요. 공립학교를 졸업한 학생들은 의사, 엔지니어 같은 기술 교육에서 경쟁할 수 없어요.
연구자: 남편이 없는 동안 혼자 아이들을 돌보는 게 힘들지 않았나요?
타루의 아내: 물론 그랬죠. 제가 어떻게 아이들을 키웠는지, 시부모님을 어떻게 돌봤는지, 남편 없이 축제와 의식을 치렀는지 말로 할 수조차 없이 힘들었어요. 하지만 어떻게 해야겠어요? 무언가를 얻으려면 무언가를 잃어야 해요. 우리는 아이들의 미래를 위해 기쁨과 안락함을 포기했어요.[34]

다른 노동자 가족들과의 면담을 통해서도 이들이 농업 분야에서는 온 힘을 다했음에도 불구하고 생계를 이을 만큼 충분한 작물을 생산할 수 없었다는 사실을 알 수 있었다. 단순히 의식주를 해결하는 것 말고도, 이들은 축제를 맞이하고, 자녀들을 교육시키고, 딸을 결혼시키고, 몇 년 전 마을의 부자에게 고금리로 진 빚을 갚아야 했다. 이와 같은 비용을 충당하기 위해 이들은 보다 많은 수입이 필요했다. 사티스의 아버지는 그의 다른 두 아들도 이미 일본과 한국으로 나가 일하며 송금을 하고 있지만 이 돈은 필수품을 구매하고 자녀들을 교육하는 것을 감당하는 수준에 그친다고 답변했다. 덧붙여 그는 사티스가 집에 머물며 자신들을 봉양하면 좋겠다는 소망도 내비쳤다.

---

34) 2018년 12월 20일 네팔 찌타완(चितवन)에서 면담

그러나 딸의 결혼을 준비하며 급속도로 빚이 늘어갔기에 그는 어쩔 수 없이 아들을 한국으로 보낼 수밖에 없었다. 사티스는 부인이 자신의 둘째 아들을 임신했을 때 한국에 왔다. 연구자가 방문했을 때 그 아들은 이미 초등학생이었다. 두 아들을 둔 34살의 사티스의 아내는 아버지의 보살핌과 사랑 없이 자라나는 아들의 모습에 연민을 느낀다고 했다. 남편이 돌아와 가족과 함께 지내길 바라지만, 남편이 귀국해 네팔에서 일하면 통용되는 삶의 기준들을 더이상 충족하지 못하리라는 것을 알고 있었다. 그렇기에 그녀는 남편의 부재를 받아들이는 수밖에 없었다.

〈사례〉

> 사티스의 아내: 그가 돌아온다고 생각해보면, 그가 여기서 무엇을 하겠어요? 이곳에는 어디에서나 실업자가 넘쳐나요. 다시 말하지만, 그는 인도에 가서 한국으로 가기 전에 하던 일을 똑같이 해야 할 거예요… 수천 명의 젊은이가 한국에 가기 위해 줄을 서 있는 마당에 남편에게 돌아오라고 부탁할 수는 없어요. 그리고 이제… 저희에게는 두 아이가 있어요. 아이들을 키우고 제대로 교육시켜야 해요. 저는 애들이 아빠처럼 접시 딲기 하는 것 못 보겠습니다.[35]

타루의 부인과 사티스의 부인은 면담의 내용이 사실 주변의 모든 노동자와 이들의 가족들에게 해당되는 흔한 이야기라고 설명했다. 실제로 노동자 가족의 꿈과 기대는 노동자가 꿈꾸고 기대하는 것과 크게 다르지 않다. 노동자들의 꿈과 기대는 가족의 소망, 필수 요건, 기대와 폭넓게 맞물려 있다. 가족을 위한 음식, 옷, 현금 등 기본적인 생계를 책임지는 것뿐만 아니라 이웃들처럼 현대적이고 표준적인 생활방식을 누릴 경제적 능력이 있어야 한다는 것은 노동자들을 끊임없는 심리적 압박 하에 놓는다.

애초에 '요리사가 되는 것'은 가족들이 먹을 수 있는 식량, 입을 옷, 그리고 명절과 관혼상제를 축하할 수 있는 약간의 현금만을 필요로 할 때의

35) 2018년 12월 22일 네팔 부터월(बुटवल)에서 면담

꿈이었다. 그러나 지난 10여 년 동안 가족의 기대가 바뀌었다. 새로운 소비품과 텔레비전, 냉장고, 콘크리트 하우스, 현대적인 전자제품과 장비, 사립 영어 학교에서의 교육 등을 원하게 되었다.

그리고 이에 따라 “이상적인 남성(아들, 남편)”의 의미가 달라졌다. 남성은 성공해야 하고, 가족들에게 ‘제대로 된 생활’을 만들어 줄 수 있어야 한다는 기본 관념이 그대로 유지되었지만, ‘성공’과 ‘좋은 생활’을 구성하는 ‘물건’은 달라졌다. 예를 들어, 요리사들이 인도로 떠났을 때 가족들에게 의식주와 같은 아주 기본적인 요건을 제공할 수 있는 남성은 ‘이상적이고’ ‘성공한’ 사람으로 여겨졌다. 그러나 이제 사람들은 콘크리트 집을 짓고, 집에 현대적인 전자 기기, 가구, 가전제품을 구비할 수 있어야 하며, 자녀들을 이들이 한 번도 가보지 못한 사립 영어 학교에 보낼 수 있어야 한다. 그래서 요리사가 되어 성공한 후에도, 이들은 계속해서 자신의 이상적 남성성을 증명해야 했다. 10년 전에 이들은 자신을 “이상적인 남성”으로 증명해야 했고, 10년이 지난 지금도 역시 같은 일을 해야 했다.

사실 이들의 가족과 이웃 사람들이 현대적인 물건들을 소유하고 소비할 수 있는 경제적 능력을 성공으로 간주하게 된 것은 비교적 최근의 일이다. 마오주의자 내전이 끝난 이후(2006~) 네팔 사회는 근본적인 사회, 정치, 문화적 변화를 겪었다. 민주주의의 확립, 증가하는 도시화, 국내외의 사람들의 이동 증가, 라디오, TV, 인터넷과 같은 현대 미디어와 통신 서비스에 대한 손쉬운 접근은 사람들의 사고와 생활방식에 놀라운 변화를 가져왔다.

이러한 변화가 가장 잘 나타나는 부분은 소비자 관행이었다. 여기서 소비자 관행의 변화는 전지구화와 연관이 있다. 통신의 발달로 인하여 여러 소셜 미디어들이 생겨났고, 이는 이전 시기 TV의 보급 이상의 파급력을 지니게 되었다. 통신 매체의 발달로 전해지게 된 소비주의는 단순히 서구의 문화가 그대로 네팔에 전이된 것은 아니었다. 개인 중심의 소비주의 문화는 서구의 맥락에서 탈영토화(deterritorialization)되어, 네팔의 가부장제의 형태에 알맞게끔 재영토화(reterritorialization)되었다. 즉, “가부장

적 소비주의"라는 혼종화된 질서가 나타나게 된 것이다. 더욱이, 본 논문에서 주목하는 가부장들은 주로 인도의 대도시에서 식당 일을 하며 생활하고 있었다. 그곳에서 사람들의 일상적 소비자 관행, 새로운 패션, 새로운 상품을 보고, 그런 것들을 가족들에게 제공하고, 이들 역시 '진보적'이고 '잘 사는' 것을 확인하고 싶었다. 따라서 그들의 1차적 이주 노동에서 가부장적 소비주의의 압박은 더 심해진 것이다.

게다가 본 논문에서 주목하는 가부장들은 주로 인도의 대도시에서 식당 일을 하며 생활하고 있었다. 그곳에서 사람들의 일상적 소비자 관행, 새로운 패션, 새로운 상품을 보고, 그런 것들을 가족들에게 제공하고, 이들 역시 '진보적'이고 '잘 사는' 것을 확인하고 싶었다. 따라서 그들의 1차적 이주 노동에서 가부장적 소비주의의 압박은 더 심해진 것이다.

매년 상승하는 네팔의 물가는 이러한 경향을 더욱 부채질했다. 네팔 다누샤(धनुषा) 지역의 한 연구는 빈곤, 영양실조, 식량 불안정이 심각했고 2008년 식량 가격 위기로 인해 악화되었을 수도 있다고 밝혔다(Akhter, Saville, Shrestha, Manandhar, Osrin, Costello, and Seal 2018: 667). 그래서 이들 노동자가 인도에서 벌어들인 돈은 네팔에서 벌 수 있는 액수보다 많았지만, 매년 물가가 상승하는 상황으로 인해 여전히 자기 자신과 가족의 요구를 충족시키기에는 부족했다. 인도에서 얻는 수입이 네팔에서 가능한 수입의 거의 두 배나 많았기 때문에 네팔로 돌아가 일하거나 농사를 짓는 것은 해결책이 될 수 없었다.

(2) 다시 이주: 코리안 드림

이러한 상황은 일련의 제도적 변화와 맞물려 식당 노동자들이 한국으로 이주하게 된 동기를 형성하였다. 우선 언급해야 할 것은 네팔 정부와 한국 정부 사이의 파견노동자 제도 협정이다. 네팔 정부는 한국 정부와 2008년부터 5만8000여 명의 네팔 청년들을 고용허가제(EPS)에 따라 제조 공장, 농장, 어업 회사 등 한국에 파견하기로 합의하였다.[36] 당시 한국은 인도,

말레이시아, 사우디아라비아와 같은 다른 국가와 비교하여 높은 연봉을 제공할 뿐 아니라 산업재해가 적고 노동자에게 물리적 폭력을 가하지는 않기에 네팔 청년들 사이에서 가장 희망하는 취업 목표 국가 중 하나가 되었다. 한 참여자는 인도에서는 한 달에 400달러를 겨우 벌었지만, 한국에서는 약 1,500달러를 번다고 말했다. 인도와 걸프만(Gulf) 국가들에 비해 더 좋고 안전한 생활환경, 높은 급여, 잘 짜여진 외국인 노동자의 체계와 관리로 인해 한국은 수만 명의 네팔 젊은이들이 몰려들었다. 특별한 기술이 없고 무직인 네팔 청년들 한 명 한 명에게 한국은 꿈의 땅이 되었다.

그러나 고용허가제하에서 고용되기 위해서는 반드시 이행해야 할 몇 가지 요건이 있다. 예를 들어 해당 허가제 하의 직원은 적어도 고등학교 교육을 이수해야 하며 EPS의 네팔지부에서 시행하는 한국어시험에 합격해야 한다. 하지만 요리사로 오는 사람들은 그런 요건을 충족시킬 필요가 없다. 이들은 전문노동자로 간주된다. 따라서 이러한 면제 사항은 대부분 요리사가 고졸자도 아니고 한국어를 모르기 때문에 한국에 오기 좋은 조건을 만들어 준다.

또한, 2000년 이후 한국에서 인도 식당 사업의 인기가 높아지면서 인도인, 파키스탄인, 방글라데시인 사업가들이 이 사업에 뛰어들었다. 서울과 경기도에 성공을 거두는 인도 식당이 많아질수록 인도식당이라는 사업 아이템의 인기는 더 높아졌다. 다른 나라 출신 사업자들의 사업 성공을 보고 몇몇 네팔 사람들도 인도 식당에 도전해 보았다. 레스토랑 사업을 시작하려면 전문 요리사가 필요했다. 그래서 인도에서 일하던 요리사들 중 일부는 이처럼 사업을 시작한 네팔인 사업자들에 의해 고용되었다. 한국의 인도 식당에 고용된 요리사들은 인도에 남아 일하는 요리사들에 비해 더 많은 급여(800달러에서 1,500달러)와 더 나은 생활공간을 얻을 수 있었다.

소득이 높아짐에 따라 가족의 생활수준이 점차 향상되기 시작했다. 참여자 10명 중 2명은 한국에 온 뒤 2년 안에 네팔의 고향에 콘크리트 주택을

36) https://www.karobardaily.com/news/idea/20945?fbclid=IwAR3JhV6UEr6lSCLMZqi_J3-cSC_tKevb3tOaROldAQtxV8NlgPxymlHUkpE

짓기도 했다. 이들의 자녀들은 영어 중등 사립 기숙학교[37]에 다니기 시작했고, 가족들은 스마트폰을 가지게 되었다. 인도에 남아있는 요리사들은 이들의 생활조건 향상에 자극을 받아 '코리안 드림'을 꾸게 되었다.

하지만 이들의 코리안 드림은 앞서 나왔던 사업자들의 코리안 드림과는 다른 내용의 것이었다. 사업자의 코리안 드림은 한국에 정착하는 것이었던 반면, 노동자들의 코리안 드림은 한국에서 더 많은 수입을 얻어 가족에게 송금하는 것이었다. 그 송금을 통해 인도에서보다 많은 수입으로 더 좋은 옷을 입고, 스마트폰을 구입할 수 있게 하는 것, 콘크리트 주택을 짓고 자녀들을 '더 좋은' 학교에 보내는 것과 같은 가족들의 소비 욕구를 충족시키는 것이 목표였다.

〈그림Ⅱ-3〉 사티스가 한국에 가기 전(왼쪽)과 후(오른쪽)집

이러한 꿈의 차이는 자신이 동원할 수 있는 자본의 차이 때문이기도 하다. 상상력을 동원해야 미래에 대한 꿈을 꿀 수 있으며, 동시에 꿈이 현실적으로 달성 가능할 수 있어야 한. 꿈을 달성하는 과정에서 좌절이나 난관

37) 네팔에서는 사립학교보다 관립학교의 교육의 질이 낮다. 모든 재정 능력이 있는 부모들은 아이들을 값비싼 사립학교에 보내는 것을 꿈꾼다. 아이들을 관립학교로 보내는 것은 학교가 소망이라기보다는 의무에 가깝다. 사립학교는 더 좋은 학교로 간주된다.

에 부딪힐 때, 이로부터 회복할 수 있어야만 계속해서 꿈을 꿀 수 있다. 그렇기에 꿈은 단순한 상상이나 환상이 아니며, 구체적인 경제자본, 교육자본, 사회자본 등이 합쳐진 결과다.

이들이 한국을 찾게 한 또 다른 이유는 인도 내 고용의 불안정성이었다. 이들은 단순한 접시 닦이나 보조 요리사가 아니라 숙련된 전문 요리사였지만, 이들은 인도에서 안정적인 지위를 얻는다거나 직장 내에서 인도인과 동일한 수준의 인정을 받지 못했다. 외국인이라는 이유로 드러내놓고 월급이나 생활 시설에 관련하여 차별적 대우를 받는다거나 드러나지 않은 편견을 감수해야 했기 때문이다. 인도에서는 대부분의 경우 고용주와 종업원 사이에 서면 법률 업무 계약이 없었기 때문에 사업자가 종업원들을 쉽게 고용하고 해고할 수 있었다. 이들은 약소국 출신이라는 이유로 차별을 받았고, 계속해서 직장을 자주 바꾸어야 했다. 이들이 구할 수 있었던 직장의 경우 고용계약서가 없었기 때문에 고용주가 자신의 변덕에 따라 종업원들을 쉽게 해고할 수 있었다. 그런 이들에게 한국은 이상적인 목적지처럼 보였다.

이에 비해, 한국에서는 단순히 종업원의 국적이나 인종이 식당 주인의 마음에 들지 않는다고 해서 해고할 수 없도록 규정되어 있다. 42세의 요리사 파라스는 이렇게 말한다:

〈사례〉

파라스: 저희는 인도보다 가난한 나라 출신이었기 때문에 차별을 받았어요. 인도의 관리자들과 상사들은 저희에게 더 많은 일을 시키면서도 적은 급여를 제공했어요. 그런데도 요리와 서빙의 기술을 가르쳐준 자신 인도인들에게 감사해야 한다고 생각했어요. 만약 저희가 그런 편파적인 대우에 대해 불평한다면 그 사람들은 저희에게 다른 곳을 찾아보라고 직접 말했어요. 저희의 일은 안정적이지 않았습니다. 저희는 돈이 필요했고, 그래서 불평 없이 조용히 일해야만 했습니다. 한국에서 고용주는 자신의 사업이 망하거나 심각한 실수를 저지르지 않는 한 아무 이유 없이 대놓고 내쫓을 수 없습니다. 그리고 한국에서는 인도 음식 요리사를 쉽게 구할 수 없습니다. 인도에서는 요리사 한

명을 찾을 때 열 명이 면접을 봐요.[38)]

인도의 고용주들과 상급 노동자들은 네팔 노동자들이 인도인들의 도움으로 그들의 기술을 배우고 인도에서 돈을 벌고 있었기 때문에, 인도의 직원들에 비해 더 적은 월급으로 더 열심히 일하기를 원했다. 그래서 네팔인들은 도덕적으로 그들에게 은혜를 느끼고 감사하고 겸손하고 순종하며 그러한 편견과 차별에 침묵함으로써 그러한 은혜에 갚아야만 한다는 편견이 있었다. 그들의 관점에서는 네팔 노동자들을 차별적으로 대우하는 것이 정당했다. 단지 이들이 경제적으로 빈곤한 나라의 국민이고 적은 급여와 열악한 생활 시설을 제공했다.

사실 고용주들과 상급 노동자들은 처음부터 네팔인을 경시했다. 대부분 연구참여자가 답변한 것처럼 사업자들과 상급 노동자들은 그들의 이름을 부르는 일이 거의 없었다. 그 사람들은 항상 "이봐 거기 네팔인(ओ नेपाली, 오 네팔리)! 이봐 바하두르(ओए बहादुर, 오에 바하두르)[39)]! 이리 와 (इधर आ, 이더르 아)!" 라고 소리쳤다. 하지만 이들은 훈련 기간 동안 힘이 없었고, 무일푼이었으며, 다른 선택권이 없었기 때문에 그러한 차별을 무시하거나 인내했다. 하지만 더 중요한 것은 이들은 여전히 요리 기술을 배워 돈을 벌기를 간절히 원했다는 것이다.

그러나 장성한 이들은 더 이상 무력하고 기술이 없는 청년이 아니었다. 이들은 이제 전문적인 인도음식 요리 기술을 배웠기에 굳이 인도에 남아 모욕을 견딜 이유가 없었다. 이들은 더 높은 급여와 더 많은 존중을 받기 위해 한국의 인도 식당에서 자신의 능력을 제대로 인정받아보기를 원했다.

앞서 말한 대로, 사업자와 노동자 모두 자신과 가족들의 기대가 실현될 수 있는 곳이 바로 한국이라는 결론을 내렸다. 하지만 이들이 한국에 입국하는 과정은 상상만큼 쉽게 이루어지지 않았다. 네팔 여권 소지자에게 한

---

38) 2018년 7월 8일 용인시 인도식당 C에서 면담

39) 바하두르(बहादुर)는 용감한 사람, 특히 네팔 고르카(गोर्खा) 군대를 지칭할 때 사용되는 네팔어이다. 그러나 식당 종업원을 '바하두르'로 지칭하는 것은 용기와는 무관하다. "거기 네팔인", "거기 바하두르"와 같은 호칭들은 가난한 나라 출신의 열등함을 비꼬고 상징적으로 부각시키기 위해 사용된다.

국은 접근하기 어려운 국가 중 하나이다. 네팔인이 일시적으로라도 한국에 입국하려면 재정 능력 증명서, 보증인, 초청장 또는 취업 증명서 등 몇 가지 법적 서류들을 갖추어야 한다.[40)]

불행히도, 노동자들이 가진 자원이라고는 항공료를 제외하고는 이들이 경험 많은 요리사라는 걸을 나타내는 증명서와 이력서일 뿐이었다. 하지만 그것만으로 한국에 입국할 수 없었다. 그렇기에 노동자들은 한국에 진출하고, 취업하고, 본인들의 꿈과 가족의 기대를 충족시키기 위해 사업자들에게 의지해야 했다.

노동자들은 어떻게 사업자들의 지원을 받았을까? 그들은 사업자들의 도움을 받기 위해 어떤 전략을 취했을까? 사업자들은 직접 요리사가 필요하다는 이유만으로 노동자들을 도와주었을까? 어떤 조건에 따라 노동자들을 모집했을까? 이러한 질문에 대한 자세한 답변과 함께 다음 장에서는 외식업을 시작하기 전에 다양한 비자를 가진 네팔 사람들이 어떻게 인도 식당의 사업자가 되었는지, 그리고 이들이 꿈과 기대를 충족시키기 위해 어떤 전략을 펼쳤는지 기술한다.

---

40) 사업자들은 재정, 교육, 인맥 측면에서 이미 필요한 재원들이 있었기 때문에 이러한 서류들을 만드는데 어렵지 않았다. 사업 비자로 한국에 온 유일한 연구참여자인 커멀을 제외하고 모든 사업자 연구참여자들은 이미 한국에서 학교에 다니거나 직업을 가지고 있었다. 그리고 이 사업자들이 외식사업을 시작했을 때는 이미 한국에서 얻은 자원을 활용하여 한국 이민법이 요구하는 법적 형식에 맞출 수 있는 능력을 갖추게 되었다. 이들이 사업에 필요한 자원이나 법적 요건을 충족시켜 나가는 과정에 관한 기술 또한 필요할 것이다.

Ⅲ. 이주의 다양한 경로: 한국 이민 정책과 다양한 자본의 영향

이 장에서는 경영인, 학생, EPS 노동자, 결혼 이민자 등으로 세분화되는 다양한 비자를 가진 네팔인들이 어떻게 인도 식당의 사업자가 되며, 이 과정에서 그들의 사회경제적 조건이 어떠한 방식으로 유리하게 작용했는지를 설명하고자 한다. 이후에는 이와 다른 취약한 재정적, 교육적, 가족적 배경을 가진 노동자들이 브로커와 사업자에게 의존해서 한국으로 이주하며, 이러한 상이한 이주를 통해서 과연 그들의 꿈을 실현하고 가족의 기대가 충족되었는지 살펴본다. 마지막으로, 사업자와 노동자 비자의 차이로 인해 얻게 되는 각자의 특권과 제한사항을 비교하고, 이를 통하여 한국의 비자 정책이 사업자들에게는 자신의 꿈을 충족시키는데 유리한 조건을 제공하고, 반면 노동자들에게는 불리한 조건을 만들었는지를 조명하고자 한다.

사업자와 노동자는 다른 경로로 한국에 입국한다. 물론 사업자와 노동자 모두 한국에 입국하고 식당 사업에 종사하기 위해서는 한국과 네팔 정부가 정한 일정한 법적 요건을 충족해야 했다. 그러나 사업자의 재정 상태, 학력 및 집안 배경은 사업자들이 타인의 도움 없이 입국하고 사업 허가를 받는 것을 가능하게 했지만, 전자와 같은 사회자본이나 경제 자본이 없는 노동자들은 한국으로 이주하기 위해서 이주의 초기 단계부터 브로커나 사업자에게 의존해야만 했다. 노동자들의 재정 상태와 학력, 집안 배경만으로는 한국 이민법이 정한 법적 요건을 충족하지 못하기 때문이다.

이러한 차이는 사업자와 노동자들이 서로 다른 종류의 비자를 받게 되는 사실을 설명한다. 또한 이러한 상이한 비자를 통해 얻게 되는 권리와 부여되는 의무 또한 다르기 때문에, 이주 과정과 이주 후 이들이 밟게 되는 사회적 궤적도 달라진다. 대부분 요리사로 일하는 본 연구의 노동자들은 모두 E-7 (전문인력) 비자를 받았지만, 사업자들은 한국에 입국하는 과

정이 다양했기에 다양한 종류의 비자를 받았다. 사업자 비자는 이 비자를 지닌 사람들에게 노동자들보다 더 많은 특권과 자유를 누릴 수 있게 해준다. 일부 비자는 사업자가 자신들의 가족을 한국으로 데려올 수 있게 하거나, 이주 후에 한국에서 본인들이 직업이나 사업을 자유롭게 바꿀 수 있는 권리를 주기도 한다.

반면 노동자 비자는 훨씬 제약이 많다. 노동자들은 일시적인 방문이라 하더라도 그들의 가족이 한국에 오려면 사업자의 초청장과 재정 보증서가 필요하다. 그러나 노동자가 받는 봉급은 가족을 초대할만한 경제적 능력이 있다는 것을 증명할 수 없으므로 가족을 불러들이는 것은 거의 불가능하다. 또한, 노동자는 입국 당시 비자가 지정하는 직업을 자의로 바꿀 수 없으며 직장을 옮기려면 사업자의 승인을 받아야 한다. 이는 연구대상 사업자는 대부분 가족과 함께 살고 있지만, 노동자들은 가족과 함께 사는 경우가 거의 없다는 사실을 설명한다.

이러한 대조적 차이는 풍요로운 생활을 유지하고, 사업을 발전시키고, 꿈을 실현하고, 가족의 기대를 충족시킬 수 있도록 하는데 사업자들에게 더 유리한 조건을 만들어 주는 한국 이민 정책의 차별적 효과를 잘 보여준다. 더불어 해당 제도는 많은 권한과 노동자에 관한 통제권을 사업자에게 넘겨줌으로써 노동자들을 무력하게 만든다. 따라서 현행 비자 제도는 노동자가 사업자에게 더 순종적일 수밖에 없도록 만들며, 노동자들이 자신들의 꿈을 실현하고 가족들의 기대를 만족시키는 것을 거의 불가능하게 한다.

1. 사업자들: 유복한 배경과 사업 성공의 함수

한국에 있는 인도 음식점의 네팔인 사업자들은 식당 사업을 시작하기 전부터 유복했다. 네팔에서 '유복함'에 대한 통계적으로 정해진 구분이나 정확한 정의는 없다. 본 논문에서 사용한 '유복함'의 뜻은 네팔에서 사회적으로 통용되는 기준과 식당 사업자와 노동자가 가진 '자본'의 차이에 근

거하다. 예를 들며, 기본적으로 콘크리트로 만들어진 개인 집이 있고, 대략 온 가족이 생활을 영위할 수 있을 정도 크기의 농지, 또는 정규적인 직장이나 사업을 가진 개인이나 가족은 '유복하다'라고 말할 수 있다. 뿐만 아니라, 고등교육, 정치인이나 관료들과의 인맥 같은 교육자본 · 사회자본 또한 네팔 사회에서 유복함을 상징한다.

사업자들의 유복함은 이들의 한국 이주를 촉진하고, 이후 외식사업을 시작하게 하는 주요 자원이나 자본이다. 부르디외(Bourdieu)는 사회적 경쟁에서 의식적으로든 무의식적으로든 도구로 사용할 수 있는 모든 에너지를 자본이라고 보았다(부르디외 1997). '자본'이라고 하면 주로 경제적인 부분을 떠올리지만 부르디외는 경제적으로 인식할 수 있는 자본의 형태뿐 아니라 다른 모든 형태의 자본까지 설명해야 사회의 변동을 살펴볼 수 있다고 봤다. 전지구적 이동의 맥락에서도 부르디외의 자본개념은 유효한데, 경제 소득이 적은 국가의 사람들은 초국적 이주를 통해 소득을 늘리려 하고, 이 과정에서 자신이 가진 경제적 자본, 사회적 네트워크, 교육 자본 등을 활용하게 된다. 재정 상태, 학력, 가족의 사회경제적 조건, 비자의 유형 등 다양한 차이가 있긴 했지만, 각 사업자는 식당 사업을 수월하게 진행할 수 있는 하나 이상의 자본을 가지고 있다는 것을 연구를 통해 관찰할 수 있었다.

앞 장에서 살펴보았듯이, 모든 사업자가 처음부터 같은 목적으로 같은 비자를 지니고 한국에 온 것은 아니다. 예를 들어, 식당 사업자 중 일부는 사업가로, 일부는 학생으로, 일부는 ITS/EPS 노동자로 한국에 입국했다. 한국에 입국하려는 다양한 초기 목적에 따라 한국 이민국에서 제공하는 비자의 종류가 달랐다. 학생들은 D-4/D-2 비자, EPS 노동자는 E-9 비자, 그리고 사업가는 D-8 비자로 한국에 입국했다. 한국 정부가 재한 외국인들에게 제공하는 비자에는 방문 또는 체류 목적에 따라 여러 종류가 있다. 한국의 네팔인 이주자들은 기본적으로 사업가, 학계 엘리트, 결혼이민자, EPS 노동자 등 4개 그룹으로 나눌 수 있다.[41] 본 연구의 식당 사

41) 이 4개 그룹 중 네팔인의 대다수는 EPS 노동자에 속한다. 두 번째로 많은

업자들이 사업을 시작하기 전, 위에서 제시한 4개의 그룹 모두에 속했다는 것은, 초국경 이주를 시작하기 전 네팔에서 다양한, 우월한 배경을 가지고 있었다는 것을 반영한다.

1) 유복한 배경

식당 사업에 뛰어들기 전 지니고 있던 비자가 어떠한 종류였는가와 별개로, 사업자들은 한국에 진출해 외식사업을 시작하고 정착할 수 있을 만큼 충분한 자원을 가지고 있었다. 이들의 자원은 한국 이주가 용이하도록 했고, 한국어와 한국 사회, 그리고 문화를 배울 기회를 마련해 주었으며, 이를 통해 이들은 한국이민법과 요식업 시장의 상황에 대한 근본적인 이해를 발전시킬 수 있었다. 사업자들은 주어진 기회를 활용하여 경제적 · 사회적 자본을 확장했고 성공한 사업가가 될 수 있었다.

그러나 본 연구의 모든 사업자가 처음부터 인도 식당 사업을 시작하겠다는 뚜렷한 계획을 세우고 한국에 온 것은 아니므로, 그들이 어떻게 인도 식당 사업을 할 기회를 찾게 되었는지, 그리고 한국 이민 정책이 이 과정에서 어느 정도로 기여하였는지 상세히 살펴보는 것이 중요하다. 앞서 말한 대로 네팔인 사업자들은 크게 4개의 직업군으로 분류되는 직업을 지니고 한국에서 생활하다가 사업을 시작하게 되었다. 아래에는 그 4개의 그룹이 각각 어떻게 사업을 시작하였는지를 사례를 통해 살펴보겠다.

(1) 사업가들: 기존의 경제적 자본의 활용

한국에서 사업을 시작한 사람 중 일부는 네팔에서 이미 상당한 부를 이룬 사람들이었다. 앞서 언급한 4개 그룹 중 사업가들은 이미 한국에서 사업을 시작하기에 탄탄한 재정적 배경을 가지고 있었다. 따라서 그들에게는

네팔인은 학생, 연구원, 강사로서 학계에 종사하는 사람들이다.

한국 이민법 요건을 충족하는 것이나, 사업을 시작하는 것이 그리 어려운 일이 아니었다.

나라얀 아리알(नारायण अर्याल)은 그런 예이다.[42] 나라얀은 한국에 오기 전에 이미 유럽에서 사업을 하고 있었다. 1990년에 한국에 처음으로 방문했고 한국에서의 식당사업은 2007년에 시작했다. 유럽에서 사업을 할 때 만난 한국인 친구들의 영향을 받아 한국에 오기로 마음을 먹었다. 경제적 어려움이 없었을 뿐더러 옆에서 도와주는 한국인 친구들이 있었기에 그는 한국에서 쉽게 식당을 차릴 수 있었다. 그의 재정적 배경이 탄탄하다는 점은, 나라얀이 이미 유럽에서 사업을 운영하고 있었고, 아들을 많은 비용이 드는 런던으로 유학 보낼 수 있다는 사실로부터 짐작할 수 있다. 이러한 우월한 재정적 배경은 그가 한국 이민법이 사업자들에게 요구하는 조건들을 굉장히 쉽게 충족시킬 수 있게 했다.

두 번째 부류는 고등 교육을 받기 위해 한국에 온 사람들이다. 고등 교육을 받기 위해 학생으로 처음 한국에 온 사람들 또한 이미 경제적 부가 상당한 사람들이었다. 네팔에서 대부분의 사람들은 고등 교육을 받을 만큼 넉넉한 재정형편을 지니고 있지 않다. 네팔의 고등학교 졸업자는 전체 인구의 24.5%밖에 안 되며 이 중 아주 적은 수만이 대학에 진학한다.[43] 이 상황에서 고등 교육을 받기 위해 한국에 왔다는 것은 네팔에서 경제적 부가 상당하다는 것을 뜻한다. 또한 이들은 네팔에서의 오랜 교육과정을 통해 습득한 지식을 이용하여 한국의 시장 경제 체제에 대하여 비교적 쉽게 이해하고 이에 적응하였다.

앞서 2장에서 소개된 바수지는 이러한 교육적 기회를 통하여 사업에 성공을 거둘 수 있었다. 앞서 말한 대로 그가 처음 한국에 들어온 것은 학위를 받기 위해서였다. 박사 과정을 마친 후 연구소에 취직했고, 연구소 일을 통해 일반적인 네팔 노동자와는 달리 한국인 연구원들에 상응하는 수

---

42)https://www.joinusworld.org/community/9507-interview-the-life-of-an-indian-restaurant-owner-living-in-korea-for-14-years-now/
43) https://wenr.wes.org/2018/04/education-in-nepal

준의 수익을 올릴 수 있었다. 이는 이후 식당 사업의 투자금으로 사용할 수 있었다.

(2) 한국인과의 교류 가능성

세 번째 경우는 한국에 오기 전부터 다양한 인적 교류를 쌓아온 사람들이다. 한국과의 인적 교류를 지속하기 위해서는 상당한 교육자본이 필요한데, 최소한 외국어(영어나 한국어 등)를 자유자재로 구사할 수 있어야 한국인들과의 교류가 가능하기 때문이다.

한국인과의 인적 교류의 대표적인 예시는 한국인 배우자와 결혼한 사례들이 있다. 한국인 배우자와의 결혼은 식당 사업의 기회를 얻는 데 굉장히 유리하다. 배우자의 한국 국적이 사업에 필요한 여러 절차를 생략해주기 때문이다. 연구자는 현장연구 과정에서 한국인 배우자와 결혼한 네팔 여성 2명과 남성 2명을 만날 수 있었다. 한국인 배우자와의 결혼을 통해 한국인 배우자가 제공하는 경제적 도움과 사회 · 문화적 조언뿐만 아니라 외국인 결혼 이민자를 위한 정부의 다양한 복지 혜택을 받을 수 있다. 또한, 한국인 배우자와의 결혼을 지속할 경우 비교적 쉽게 한국 국적을 얻을 수 있고, 이를 통해서 외국인 사업자의 경우 사업 시작 단계에서 요구되는 보증금 납부 절차를 생략할 수 있다. 그뿐만 아니라 한국인 배우자가 있으면 한국어로 되어있는 사업 관련 정보들을 얻는 데 유리하다.

10년 넘게 서울에서 인도 음식점을 운영하는 히라만(हिरामान)은 약 20년 전에 ITS로 한국에 들어왔다. 그는 점차 'ITS에서 EPS'[44] 노동자가 되고,

---

44) 1980년대 이후 한국의 산업구조는 제1차 산업 중심에서 2차, 3차 산업 중심의 산업구조로 전환이 되면서 중소기업 제조 공장에 노동력이 부족하게 되었다. 부족한 노동력을 외국인 노동자로 채우기 위해 90년대 초반에 도입된 제도가 산업연수제도(ITS: Industrial Trainee System)며, 산업연수제도로 발생되는 불법체류 같은 문제를 해소하고 더 체계적이고 세련된 노동환경을 만들기 위해 2003년 도입된 제도는 고용허가제(EPS: Employment Permit System)다 (김미경 2020 참조). EPS의 도입으로 새로 노동자들이 들어오는 것과 함께 기존에 ITS로

그리고 한국 여성과 결혼하고 한국 국적을 얻었다. 히라천에 따르면 그가 한국 여성과 만나 결혼까지 할 수 있게 해주는 가장 큰 요인은 한국에서 배운 유창한 한국어였다. 덕분에 그는 비교적 수월하게 인도식당 사업을 시작할 수 있었다. 또 다른 예는 이소르(ईश्वर)다. JOINUSWORLD와의 면담[45]에서 직접 들려준 그의 이야기에 의하면, 그는 한국인 아내에 의해 사업에 대한 큰 동기를 갖게 되었고 여러 지원을 받아 수월하게 식당을 차렸다.

(3) 고학력 노동자에서 사업가로

마지막으로 살펴볼 사업가 그룹은 여러 가지 제도를 통해 일하기 위해 한국에 온 사람들이다. 네팔인 식당 사업자 중 상당수는 ITS나 EPS 같은 제도를 통하여 한국에 노동자 신분으로 온 사람들이다. 이들은 네팔에서 유복한 배경에 속한다. 이와 같은 제도로 한국에 오기 위해서는 고등학교 졸업 학력이 필요하다. 앞서도 언급했듯이 네팔의 고등학교 졸업률은 24.5%로, 네팔에서는 고등학교 졸업자 또한 고학력자로 간주된다. 부르디외를 따라서, 연구자는 이와 같은 배경 또한 유복함이라고 보았다. 경제적 부만이 자신이 원하는 삶을 사는 데 유리하게 작용하는 것이 아니라, 여러 교육적 경험, 넓은 사회관계망 등이 자신의 삶을 능동적으로 설계하는데 많은 기회로 작용하기 때문이다.

이들은 일반적인 식당 노동자와는 달리 상당한 경제적 자본을 가지고 있다. 이들 중 상당수가 대행사를 통하여 한국에 온 사례라는 것을 보면 그들이 지닌 경제적 자본을 짐작할 수 있다. 카트만두에는 많은 돈을 받고 한국 비자를 받을 수 있게 서류를 준비해 주는 두 개의 주요 대행사들이

들어와 체류기간이 지난 노동자도 이민법이 요구하는 한국어능력, 고용계약 같은 조건을 충족시켜 EPS 노동자가 될 수 있었다.

45)https://www.joinusworld.org/community/9503-interview-interview-with-lssor-from-nepal/

있었다.

차파가이(चापागाइँ)는 처음에 대행사에 큰 목돈을 지불하고 한국에 들어와서 성공한 사업가가 된 네팔인 사업자 중의 대표적 사례다. 현재 한국에서 3곳의 인도 식당을 운영하고 있는 차파가이는 2004년에 대행사에 6천 달러 이상을 지불하고 한국에 왔다. 대략 5년 정도 공장에서 일해서 돈을 벌었고, 그 돈으로 식당 사업을 시작했다(중앙일보 2012.08.17).[46] 차파가이처럼 대행사를 통해 들어온 다른 사업자들은 비자금(그의 경우 2004년에는 약 6천 달러)을 지불할 경제적 능력이 있었다. 6천 달러는 심지어 현재 2021년에도 일반 네팔인들에게 적은 액수는 아니다.

이처럼 대행사로 들어온 사람이 아니더라도 ITS나 EPS로 한국에 온 노동자들은 네팔 사회에서 경제적 능력이 상당한 사람들이다. 이들이 이와 같은 제도를 통해 한국에 들어오기 위해서는 고등학교 졸업 학력뿐 아니라 한국어 능력 시험 2급을 통과해야 한다. 이를 위해서는 카트만두까지 가서 6개월 이상 한국어 공부를 해야 한다. 이들은 경제활동을 중단하고, 카트만두에 일정 기간의 방세를 낼 수 있는 경제적 자본이 있었던 것이다.

이처럼 정부가 마련한 제도(ITS/EPS)를 통해 한국에 온 경우는 법적 제도의 보호를 받을 수 있다. 이들은 법에서 정한 최저임금을 받을 수 있으며, 법정 휴일에 쉴 권리를 지닌다. 차파가이가 사업을 위해 모은 5천만 원은 면담에서 언급한 대로 한국에서 번 돈이다. 그는 열심히 노동하며 돈을 저축하기 위해 아껴 썼다. 이것은 개인의 노력 영향이 크긴 했지만, 한국에서 정한 최저임금을 받을 수 있었기에 가능한 일이었다.

제도의 보호 아래 제대로 휴일을 가질 수 있다는 것도 사업을 시작하는데 큰 도움을 주었는데, 보통 휴일을 이용하여 정부가 운영하는 사회통합 프로그램에 참여할 수 있기 때문이다. 마니스(मनीष)는 EPS를 통해 경기도의 한 식품제조 공장에 취직했다. 그는 공장에서 일하는 동안 주말에 한국 정부가 외국인 이민자들을 위해 무료로 제공하는 한국어 수업을 들었다.

---

46)http://koreajoongangdaily.joins.com/news/article/article.aspx?aid=2958051

4~5년간 일하면서 그는 업무 경험, 한국어의 능숙함, 한국 정부에 납부한 세금 및 한국인의 최소 월 소득에 상당하는 기본급 증명서 등을 근거로 비자를 E-9(비전문근로자)에서 E-7(전문근로자)으로 교체할 수 있었다. 이후 3년을 더 일한 후에 다시 한국에서 사업을 할 수 있는 F-2(거주자) 비자로 바꿀 수 있었다. 연구자는 그가 운영하는 인도 식당을 방문하여, 어떻게 비자를 점진적으로 더 좋은 종류로 바꿀 수 있었고 인도식당을 시작할 생각을 했는가에 대한 질문을 던졌다.

〈사례〉

마니스: 우리 회사에는 네팔인이 6~7명 정도 있었어요. 저도 그들처럼 주말에 나가서 맥주를 마시고 놀 수 있었지만 저는 자유시간을 한국어를 배우고 다양한 비자 관련 요건이랑 특권에 대한 정보를 찾는데 투자했어요. 열심히 준비하면 많은 기회가 주어지는 것을 알겠더라고요. 저는 열심히 일했고… 저의 차원에서 접근 가능한 기회를 활용하려고 노력했어요… 그렇기 때문에 여기(사업자)까지 오게 된 거죠……
연구자: 왜 레스토랑 사업을 시작하려고 생각했나요?
마니스: 저의 목적은 식당 사업을 통해 단지 돈만 버는 것이 아니었어요. 제 말은… 사실 식당 사업에 대한 지식과 경험이 없었기 때문에 오히려 저에게 위험한 일이었죠. 제 가장 중요한 목적은 F-2 그리고 나아가 F-5(영주권) 비자를 받는 것이었어요. E-7 비자로는 항상 사장님 밑에서 일해야 하잖아요. 그리고 회사에 일이 없으면 고국으로 돌아가야 하죠. 하지만 F-2를 받으면 직접 창업을 할 수 있고, 가족을 한국으로 데려올 수 있고, 그리고 나중에 한국 영주권도 받을 수 있죠. F-5 받게 되면 한국에서 뭐든 할 수 있는 거죠… 명성과 명예뿐만 아니라 더 자유롭게 돈을 벌 기회도 많아지는 거죠.[47]

면담 사례 중 EPS로 한국에 입국해서 식당의 사장까지 된 것은 마니스가 유일했다. 그는 단순히 공장에서 계약된 직무만을 수행하는 것이 아니

47) 2018년 3월 4일 용인시 개인의 숙소에서 면담

라 가능한 기회를 계속 찾아 비자 종류를 끊임없이 바꾸었고, 이를 통해 신분 상승을 꾀했다. 여기서 주목해야 할 것은 마니스가 비전문근로자 비자(E-9)로 한국에 입국했지만 한국 이민 정책이 주는 다양한 기회와 특권을 활용하여 신분 상승을 이룰 기회가 있었다는 사실이다.[48] 이처럼 제도를 통해 초창기에 한국에 들어온 노동자의 경우, 더 좋은 비자를 얻어낼 수 있었을 뿐 아니라 초창기에는 한국 국적을 취득하는 데에도 유리했다.

성공한 네팔인 사업자 키쇼르(किशोर)는 초기 이민자들 중 한 명이다. 그는 1990년대 초 ITS[49] 산하로 한국에 들어왔고, 점차 인도식당 사업에 성공하여 3개나 인도식당을 차리게 되었다. 그는 귀화를 통해 한국 국적을 얻었다. 면담에서 그는 자신이 어떻게 산업연수생에서 식당 주인으로 변모하게 되었고 한국 이민 정책이 그 과정에서 어떻게 도움을 주었는지를 설명했다.

〈사례〉

키쇼르: 1990년대 한국은 지금과 같지 않았죠. 외국인들, 특히 동남아시아 사람들을 거의 볼 수 없었어요. 하지만 많은 공장들이 새로 세워지고 있었고 그 공장들은 일손이 필요했어요. 저는 ITS로 한국에 들어왔지만, 한국 사회와 문화, 경제 발전 가능성에 대해 조금 알게 된 뒤 더 오래 있기로 결정했어요. 음…… 그 당시에는 비자 기간이 지나 더 오래 머무는 체류자에 대한 이민 규정도 그리 빡빡하지 않았고요…… 알겠지만… 한국 사장님들 일할 사람 많이 필요했어요……

연구자: 레스토랑 사업에 어떻게 뛰어들었고, 투자를 위한 자본을 어떻게 마련했나요?

---

48) 본 연구의 주제가 되는 식당 노동자의 경우, 한국이민법이 만든 절차에 의하여 노동자의 많은 권한이 사업자에게 양도되므로, 이처럼 비자를 상승시킬만한 여건이 조성되지 않는다. 이에 관해서는 본 장의 두 번째 절에서 더 자세히 다룰 것이다.

49) 한국 중소공장에 부족한 노동력을 외국인 노동자로 채우기 위해 90년대 초반에 도입된 산업연수제도(ITS: Industrial Trainee System).

키쇼르: 회사(공장)에서 몇 년 동안 일해서 돈을 좀 모았어요. 서울에 있는 인도 음식점에서 일하기도 했고요. 음식점에서 일하면서 인도음식과 식당 사업에 대해 배웠어요. 그래서… 이제 식당 사업에 대해 좀 알았고 돈도 좀 있으니까 제가 새로운 곳에 제 식당을 차리기로 했어요. 그때는요 사실 지금처럼 인도 식당이 그렇게 많지 않았어요……그래서 성공할 수 있겠다는 자신감이 있었죠.

연구자: 한국 국적 취득은 어떻게 하게 되었나요?

키쇼르: 처음에는 한국 국적을 따려면 네팔 국적을 포기해야 했기 때문에 한국 국적에 대해 그다지 관심이 없었어요. 하지만 식당 사업이랑 다른 거래들을 편하게 하려면 (하려면) 국적이 필요했어요. 생각보다 너무 빨리 나오더라구요…… (한국 국적이) 4~5개월[50] 이내에 나왔어요. 그 시절(1990년대와 2000년대)에는 한국 국적을 받는 것이 지금처럼 어려운 일이 아니었죠. 한국어를 할 수 있고 어떤 사업 같은 거 있으면 쉽게 할 수 있었어요.[51]

키쇼르는 네팔 이민에서 '애초에 온 사람들'[52](सुरुमै आएका, 수루머이 아에까)중 한 명이다. 산업연수생에서 지금의 그가 있는 위치로 도달하기까지 여러 투쟁과 도전을 거쳐왔다. 그러나 개인적 노력과는 별개로, 지금과는 다른 당시의 한국 이민법이 그의 성공에 기여했다고 볼 수 있다. 키쇼르가 "그 당시에는 비자 기간이 경과된 상태에서 머무르는 체류자에 대한 이민 규정도 그리 빡빡하지 않았고요, 그 시절에는 한국 국적을 받는 것이 지금처럼 어려운 일이 아니었죠"와 같은 말을 반복적으로 사용한 것은 90년대에 한국이민법이 초과 체류자 및 한국의 시민권을 얻으려는 사람들에 대하여 유연한 태도를 가졌던 것을 드러낸다.

당시에는 심지어 불법체류자에서 합법적 이민자로 바꾸는 서류작업을 하는 것조차도 그렇게 어렵지 않았다. 면담 대상자들은 초과 체류를 하고

---

50) 현재 (2021년) 한국 이민법에 따르면 일반 귀화를 통해 한국 국적을 취득하는 것이 너무 복잡하고 오래 (최소 5년 이상) 걸린다. https://www.hikorea.go.kr/pt/main_kr.pt 참조)

51) 2018년 4월 1일 수원시 인도-네팔식당 E에서 면담

52)한국에 있는 네팔인들이 이 용어를 초기 이민자들을 지칭하기 위해 사용한다.

나서도 다시 체류 자격을 서류로 입증하기만 하면 비자를 다시 받을 수 있다고 일관되게 말했다. 물론 한국 변호사들의 도움을 받아 서류를 준비해야 했고 출입국 관리소에 약간의 위약금을 지불해야 했지만, 지금처럼 즉각적으로 추방당하거나, 감시대상명단에 올라가는 조치들은 시행되지 않았다.

이렇듯 키쇼르의 국적 취득은 이주정책이 상대적으로 관용적이었던 초창기 이주노동자여서 가능했지만, 그가 네팔에서부터 비교적 고학력의 배경을 지녔기 때문에 가능하기도 했다. 현재 인도식당 사장들이 한국에 어떤 비자 종류나 절차로 왔든 간에 그들이 공통으로 한국 입국을 가능하게 해주는 자본이나 자원을 가지고 있었다. 그리고 한국에 들어온 뒤에 인도식당을 쉽게 차릴 수 있었다. 또한, 경제 자본 · 학력 자본을 갖춘 이들을 우대하는 한국 이민 정책도 그들에게 호의적인 역할을 했다. 그리고 이들은 자신들이 받은 각자의 비자가 부여하는 특권을 누렸다.

인도식당이란 사업을 성공적으로 진행하는 데 결정적인 역할을 한 또 다른 요인은 아이디어, 정보, 고객 및 기타 사업가와의 연결 등을 도와준 사람들의 네트워크였다. 사업자들은 기존에 맺은 네트워크를 사업에 활용하고, 사업을 위해 다시 네트워크를 확장시킨다. 이러한 네트워크를 활용하고 확장하기 위해 사업자들은 이를 전략적으로 구성하기도 했다. 다음 절에서 어떻게 서로 다른 사람들의 네트워크가 네팔의 사업자들이 그들의 사업을 시작하고 발전시키는 데 도움을 줬는지를 설명한다.

2) 네트워킹과 사업의 성공

사업자들 대다수는 한국에 도착하자마자 바로 외식업에 종사한 것이 아니었다. 인도식당의 사장이 되기 전에 다양한 업종을 거쳐 사업자가 된 것이다. 그들이 외식업을 시작하기 전에 주로 어떤 직업이나 직장 또는 어떤 종류의 사람들과 관계를 맺었는지에 따라 그들의 네트워크가 다르게 구성된다. 이들은 자신들이 맺은 네트워크를 사업에 적극적으로 활용한다. 이

절에서는 이들이 활용하는 다양한 네트워크를 살펴본다.

(1) 네팔인: 민족(nationality), 종족(ethnicity)과 지역의 소속감

네팔인 사업자들이 자신들의 사업에 가장 크게 활용하는 네트워크는 네팔인 사이의 네트워크이다. 최근에 식당 사장이 된 자라(जारा)와 마마타(मम ता)는 네팔인 사이의 네트워크를 최대한으로 이용하고 있는 경우이다. 이들은 동대문의 네팔 마트에서 일했다. 자라와 마마타는 이곳에서 네팔의 라면, 향신료, 의약품, 화장품, 옷, 담배, 국제전화카드, 쌀, 기타 각종 식료품 판매하는 일을 하면서 다양한 네팔인들과 관계를 맺었다. 서울에서 유일하게 네팔인을 타겟층으로 잡은 마트로 네팔에서 생산되는 다양한 상품을 판매하고 있어서 이곳에 거의 모든 네팔인이 방문한다.

본 연구자가 서울에 정착한 2011년 국제전화카드를 사러 갔던 곳이 바로 이 마트였다. 오랜 기간 이 마트를 방문하면서 대부분의 고객에게 마트 주인보다 자라와 마마타가 더 친숙하다는 것을 알게 되었다. 그들의 공손한 말과 모든 손님에 대한 친근한 제스쳐가 그 이유였을 것이다. 자라와 마마타는 마트의 손님들을 모두 '오빠(दाई , 다이)'와 '언니(दीदी, 디디)'라고 부르며 그들의 일, 건강 상태, 그리고 다른 문제들에 대해 질문했다. 한국어를 잘 구사할 수 있는 그들은 또한 언어와 관련된 문제에서 고객들에게 도움을 주었다. 이들은 특별히 자신의 고향이나 고향과 가까운 시골, 주, 혹은 본인이 속한 종족[53] 출신 고객들과 개인 휴대폰 번호와 페이스북 아이디를 교환하며 연락을 지속했다. 자라와 마마타는 기꺼이 도움을 주는 제스쳐로 마트에서 일하는 동안(적어도 5년) 많은 고객과 친근한 관계를 만들었다. 또한, 그들은 고향과 가까운 지역과 자신과 비슷한[54] 종족의 사

---

53) 자라와 마마타는 국적으로는 네팔인이지만 종족은 몽골(ethnic Mongol)이었다.

54) 구룽(Gurung), 타망(Tamang), 세르파(Sherpa), 머거르(Magar)는 각각 내부적으로 동일하지는 않지만, 크게 봤을 때 몽골에 속한다.

람들과는 더 깊이 교류하며 친밀한 관계를 더욱 발전시켰다. 마트에서 일하는 동안 그들은 많은 네팔 이민자들과 연결되었고, 이것은 점차 종족주의와 지역주의를 동반한 개인 네트워크로 발전했다.

연구자와의 면담에서, 자라와 마마타는 최근 시작한 식당을 운영하는 데 있어서 마트 점원 시절에 연결된 고객들이 중요하다고 강조했다. 그들은 단지 좋은 위치와 메뉴만으로는 네팔인 단체 손님들을 끌어들이기에는 충분하지 않다고 주장했다. 최근 들어 많은 수의 네팔 식당이 개업했다 보니 어느 식당에 갈지에 대한 선택권이 넓다. 이런 상황에서 대부분의 네팔 고객들은 그들이 친밀감을 느끼는 식당들을 방문한다. 네팔인들이 네팔 식당에 가는 이유 중 하나는 그들이 고향에 대해 느끼는 향수(nostalgia)를 조금이라도 덜기 위해서이다. 그렇기에 맛있는 음식을 합리적인 가격에 제공하는 것과 함께 손님들에게 식당 주인이 그들의 친지 중 하나라는 느낌을 받게 해줄 필요가 있는 것이다. 이러한 느낌은 그들의 이름, 고향을 기억하는 것과 함께, 한국에 있는 그들의 직장과 마지막으로 식당을 언제 방문했는지 등의 대화를 나누는 것을 통해 얻게 된다. 자라와 마마타는 마트에서 일하면서 그런 기술을 익혔고, 지금 자신의 사업에 효과적으로 적용하고 있었다. 이 두 사업자가 모두 말했듯이, 한 사람의 개인적인 인맥과 그들과 네트워크를 맺고 있는 사람들에 대한 우호적인 행동은 식당 사업에 중요한 역할을 한다.

이러한 네트워크가 중요한 이유는 네팔인 단체 손님을 받는 것이 식당 운영에 있어 큰 역할을 하기 때문이다. 마마타의 경우는 식당을 네팔인 단체 손님을 위주로 운영하고 있다. 일반적인 경영형태와 달리, 마마타의 경우 주로 마트를 통해 알게 된 네팔인 고객의 전화 예약을 통해 운영하고 있다. 출신 지역이나 같은 종족이라는 공통분모를 통해 친밀한 관계를 형성한 손님들이 마마타에게 전화해서 예약 주문을 하는 것이다.

연구자가 이 식당을 방문했을 때, 점심시간인데도 불구하고 마마타는 식자재조차 준비되지 않은 상태였다. 마마타는 연구자에게 짜이(남아시아식 홍차)만을 대접하였는데, 어디선가 걸려 온 전화를 받더니 갑자기 음식 재

료를 사야 한다고 마트에 갔다. 그러더니 요리를 하기 시작했는데, 한 시간 정도 지나서 약 15명의 단체 손님이 들어왔다. 마마타의 출신 종족의 언어를 구사하고 있던 그 손님들이 전화로 단체 예약 주문을 했던 것이다.

식당 운영에 있어서의 네트워크의 중요성을 더 뚜렷하게 보여주는 사례는 한국의 명절 연휴 기간(설날과 추석)이다. 명절 연휴 동안 네팔인 노동자들은 긴 휴가를 받게 된다. 이 기간에 지방에 있던 네팔인 노동자들은 서울 혹은 서울 근교에 네팔인 커뮤니티에서 주최하는 다양한 문화행사에 참여하거나 쇼핑을 하기 위해 방문한다. 이 기간에 네팔인들은 단체로 이곳저곳을 돌아다니는데, 문화행사에 참여하는 것만큼이나 맛있는 고향 음식을 먹는 것도 중요한 일이기에, 이들은 네팔인 사장이 운영하는 식당을 찾아간다. 이럴 때도 역시 중요한 것은 지역이나 종족(ethnicity)으로 맺어진 인맥이다. 이들 단체는 같은 지역 혹은 같은 종족을 매개로 하여 묶여 있기에 이들이 속한 종족이나 지역의 사장이 운영하는 식당을 방문하고자 한다. 그렇기에 인도식당을 운영하는 네팔인 사업자들은 이와 같은 단체와 연결을 맺고 유지하는 것에 상당한 공을 들인다.

네팔인의 네트워크는 식당을 처음 시작할 때에도 큰 역할을 한다. 연구자는 마니스가 처음 식당을 개업하는 과정을 살펴볼 수 있었는데, 마니스는 이미 식당을 운영하고 있는 네팔인 사업자의 도움을 받아 식당을 개업할 수 있었다. 마니스는 같은 포카라(पोखरा)[55] 지역 연고의 미타(मीता)에게 식당 운영 경험을 전수해 달라고 부탁했다. 미타는 자신의 경험을 일부 공유해주면서 식당 운영에 관련한 거래처들을 소개해주었다.

(2) 남아시아인: 동종업계의 선행지식 획득

식당 개업에 있어 네팔인 네트워크뿐 아니라, 네팔을 넘어서 남아시아까지 확대되는 남아시아인 네트워크도 상당히 중요하게 작용했다. 미타는 개

55) 포카라(पोखरा)는 네팔의 수도인 카트만두에서 200km 서쪽에 위치하며, 네팔에서의 가장 유명한 관광지 중 하나다.

업에 필요한 거래처들을 소개해주다가 식당을 넘길 사람을 찾던 파키스탄 출신 먹불을 소개해주었다. 비록 식당의 운영 현황을 제대로 알려주지 않기는 했지만, 먹불은 마니스에게 아주 저렴한 가격에 식당을 넘겼을 뿐만 아니라 필요한 가구와 식기류, 부엌 용품들을 구매하는 것을 도와주었다. 무엇보다도 식당을 운영하기 위해 절실히 필요한 요리사를 그에게 소개하기도 했다.

> 마니스: 미타와 먹불은 제가 부엌에 필요한 도구, 인테리어, 가구 장식용품 등을 구매하는 데 도움을 줬고 요리사까지 소개해주셨어요. 먹불은 본인의 차에 저를 태워 이태원과 같은 곳으로 데려다줬어요. 이태원은 식당에 필요한 재료물건들을 살 수 있는 곳이거든요. 한국에서 이렇게 많은 파키스탄 사람들을 본 것은 처음이었어요. 모든 가게 주인들, 심지어 주방장까지도 파키스탄 사람이었어요. 알겠지만 많은 파키스탄 사람들이 외식업에 종사하고 있어요. 사실, 저는 그 사람이 왜 그렇게 친절하게 저를 도와주는지 좀 의심스러웠어요. 주방장을 고용하고 나서야 그가 제게 보여준 친절은 모두 자기 자신과 조국의 사람들의 이익을 위한 것이라는 것을 알게 되더라고요. 그가 소개해 준 주방장이 제대로 된 난[56]을 만드는 법조차 모른다는 것을 알고 충격을 받았죠. 아니……요리사가 어떻게 난 만드는 거 몰라요? 참… 암튼 저는 그래도 먹불에게 감사해요…… 그의 도움 없이는 사업을 시작할 수 없었을 거예요. 세상에 공짜가 없다는 말이 있잖아요……[57]

먹불을 비롯한 다른 파키스탄 사람들의 도움으로 마니스는 사업을 시작하게 되었다. 마니스는 제공한 도움이 실제로는 그들의 이익을 위한 것이라는 것도 알고 있지만 그들에게 감사하다는 말을 했다. 마니스는 '공짜가 없다'라고 덧붙이면서 모든 것에 대해서는 대가를 치러야 한다고 주장했다. 식당을 여는 과정에서 동종업계의 파키스탄 사람들로부터 조언과 도움을 받는 과정에서 마니스가 이익만 보았다고 볼 수는 없다. 하지만 마니스는 “그 모든 대가에도 불구하고” 자신의 사업을 시작할 수 있게 된 것은 파키스탄 사람들의 네트워크 덕분이었다는 것을 인정하였다.

---

56) 인도식 빵
57) 2018년 3월 4일 용인시 개인 숙소에서 면담

(3) 한국인: 현지 사업의 성공을 위해

네팔인들이 식당 사업을 시작할 때에는 잘 아는 한국인의 도움이 절실하다. 네팔인 사업자들의 대다수는 직접 요리를 하지 못하며, 따라서 네팔인 식당 노동자를 데려오는 것은 필수적이다. 하지만 그들은 곧바로 네팔인 식당 노동자를 데려올 수 없다. 그들이 네팔인 노동자를 데려오기 위해서는 자신의 사업체에서 한국인을 고용하였다는 것을 증명하여 사업이 제대로 정착되고 진행되고 있음을 보여주어야 한다. 60㎡ 이상 200㎡ 이하의 일반 식당을 기준으로 할 때, 연간 납부하는 부가세가 300만 원 이상이고, 내국인 고용인원이 2명 이상인 경우에만 외국인 요리사를 불러들일 수 있다.[58] 네팔인 사업자들은 이 과정에서 한국인을 실제로 고용하는 것보다는 자신의 인맥을 동원해 한국인을 고용했다는 증명서만을 발급받는다.

또한 일부 성공적인 네팔 사업자의 경우, 한국인들과의 관계를 통해 많은 단골을 얻어내기도 한다. 이는 대부분의 네팔인 식당 사업자들이 네팔인 네트워크만을 통해 식당의 단골들을 늘려가는 것과 다르다. 사업자가 과거에 거쳐왔던 직위와 직업들이 한국인들과 어울리고, 더 나아가 사업적인 부분에서 도움을 받을 수 있는 데 큰 계기가 되기도 한다. 예를 들어, EPS 노동자는 한국인과 친밀한 친구가 될 기회가 상대적으로 제한되어 있다. 하지만 교육을 위해 한국에 오거나 한국에서 한국인과 결혼하게 된 이주자의 경우 한국인과 친밀한 관계를 맺을 기회가 훨씬 많았다. 이러한 관계를 사업에 동원하는 것은 고객을 확보하는 데 큰 동력이 된다.

시타울라(सिटौला)는 업무 중 쌓은 한국인과의 친분을 사업에 적극적으로 활용하였다. 2009년에 한국 명예 시민증을 받은 최초의 네팔인인 시타울라는 한 면담[59]에서 한국인들과 어떻게 친분을 맺었는지, 그리고 후에 이러한 친분이 어떻게 자신이 식당을 개업한 계기가 되었는지 설명한다. 시

58) 하이코리아, https://www.hikorea.go.kr/Main.pt
59) https://www.youtube.com/watch?v=_DHaozh89qg

타울라는 네팔에서 대학을 졸업했지만 한국에 와서 다시 패션디자인을 전공하여 특정 과정을 수료했다. 공부 과정에서 실습훈련 센터의 과장 및 다른 직원들과 좋은 관계를 맺게 되었다. 이 과정에서 친해진 한국인들에게 섬유 공장을 설립하겠다는 포부를 밝혔고 이들을 동참시켜 같이 현지 조사를 위해 네팔에 방문하기도 했다. 지속하는 정치적 갈등 상황으로 인해 이 프로젝트는 성공하지 못했지만, 동참했던 한국인과의 관계는 긴밀해졌다.

이와 더불어, 한국과 네팔을 연결하는 여러 직책을 거쳐오면서 시타울라는 한국 사람들과의 인맥을 확장시켰다. 예를 들어, 그는 네팔 관광청의 한국지부장을 거치고, 네팔항공의 한국 현지 관리자로 일하기도 했다. 한국 항공사들이나 등산 단체들과도 관계를 맺었다. 한국 항공사들이 네팔에 취항하도록 한국인 등산객들과 함께 노력했기 때문이다. 이러한 과정을 통해 한국인들과 폭넓은 인맥을 맺게 되면서 시타울라는 네팔에 관심 있는 한국 사람들에게 재한네팔인 대표로 인식되게 되었다.

그는 자신이 '진정한 네팔(वास्तविक नेपाल, 와스터위크 네팔)'을 보여줄 수 있는 환경에서 한국인 친구들에게 '진정한 네팔 음식'을 대접하기 위해서 식당을 개업했다고 주장한다. 그는 인도 기념물, 인도식 장식, 그리고 인도 그림이 있는 대부분의 인도식당과는 달리, 네팔에서 가져온 장식 및 식기류를 사용해 식당을 꾸몄다. 심지어 그의 식당에서 연주되는 배경음악까지도 소위 '발리우드'(인도영화) 음악이 아니라 네팔 음악이다.

그가 맺어놓은 한국인 인맥들은 단골을 확보하는 데 큰 도움이 되었다. 한국의 네팔 관광청이나 한국의 네팔 항공사에서 알게 된 그의 한국인 동료들은 시타울라가 네팔인들 사이에서 높은 직책에 있었기에 재한네팔인 대표자로 생각했다. 특히 그가 개업한 식당이 네팔다움을 홍보하는 데 중점을 두었던 것은 그러한 이미지를 더욱 강화하게 만들었다. 인도다움을 강조해야 살아남는 대부분의 네팔인 식당들과는 달리, 시타울라는 네팔의 정체성과 진정성을 강조하는 홍보 전략을 사용하였다. 이처럼 독특한 운영 방식은 그의 한국인 인맥들이 이곳을 '진정한 네팔 식당'으로 홍보해줌으

로써 사업적인 성공을 거두었고, 분점까지 낼 수 있었다.

(4) 가족: 대가를 바라지 않는 지원

다른 사업자들과는 달리 큰 노력을 들이지 않고서도 네트워크를 형성한 사업자 또한 존재한다. 형제나 친척들로 대표되는 “가족 네트워크”를 통해 이루어지는 도움에 힘입어 식당 사업을 시작한 사업자들이다. 연구자는 현장연구 과정에서 형제의 도움으로 사업을 시작한 두 사례를 확인하였다. 이들은 형제의 식당에서 일하며 사업과 운영 기술을 배우고 잠재적 고객들과의 네트워크를 형성하였다. 이후 스스로 사업을 운영할 수 있다는 확신이 들었을 때 새로운 장소에 식당을 개업했다.

미타가 그러한 사례다. 미타는 한국에서 식당을 이미 운영하고 있었던 그의 형의 초대를 통해 입국할 수 있었다. 몇 년간 형의 식당에서 서빙을 하며 일을 배우고 고객들과 친분도 쌓을 수 있었다. 형의 사업이 분점으로 확장될 정도로 번성하였고 한편으로는 그가 식당 사업의 운영 방식을 능숙히 처리해내게 되면서, 식당운영의 기회가 주어졌다. 미타는 형의 도움과 더불어 본인의 몇 년간 쌓은 경험을 바탕으로 자신 소유의 식당을 평택시에 개업하였다.

사례를 통해 드러난 것은 자신의 가족 네트워크든, 아니면 자신이 형성한 다양한 사람들과의 관계든, 인도식당을 운영하는 네팔인 사업자는 자신들의 식당을 개업하고 유지하기 위해 여러 네트워크를 이용했다는 사실이다.

물론 원하기만 하면 쉽게 다른 사람들과 관계를 맺을 수 있는 것이 아니다. 네트워크를 형성하고 식당 사업까지 시작할 수 있으려면 자유로운 비자가 필요하다. 각자의 비자를 통해 얻게 되는 권리와 제약들은 사업을 위해 필요한 네트워크를 형성하는 것에 큰 영향을 미치며, 이는 결국 사업을 시작할 수 있는지를 결정하게 된다. 특히 사업자 자격으로 확보할 수 있는 비자는 제한보다 특권이 더 많으며, 이는 일반 노동비자로 들어오는

경우보다 성공 가능성을 크게 높인다.

3) 낮은 이민 장벽: 더 많은 특권, 더 적은 제약

네팔인 사업자들은 다양한 종류의 비자를 받고 한국에 왔다. 그들은 각각의 비자에 부여된 다양한 권리와 기회에 따라 서로 다른 경로와 절차를 거쳐 외식업 시장에 진출했다. 비자마다 상이한 권리와 기회가 부여되듯이 부과되는 제약 또한 다르다. 예를 들어 EPS 노동자는 한국인 노동자와 동등한 월급을 받을 권리가 있지만, 거주자 비자(F-2)로 바로 전환하는 것은 불가능하다. 그러나 사업 비자(D-8)는 거주자 비자로 쉽게 전환이 가능하다. 비자의 종류에 따른 특권과 제한은 경우에 따라 다르지만, 사업자들이 거쳐온 비자들의 공통점은 식당 노동자의 비자에 비해 제한보다 특권이 더 많다는 것이다. 그들이 식당 사업에 진입하기 전부터 더 많은 자유와 기회를 부여받았던 것이다.

이러한 기회들은 그들이 외식업에 진출하는 데 유리한 조건을 만들었다. 학생 비자(D-2)든 EPS 비자(E-9)든, 식당 사업에 뛰어들기 전 이들은 돈을 벌고 한국어와 문화, 사회를 배울 기회가 있었고, 한국에서 비자를 업그레이드하고 사회경제적 지위를 상승할 준비를 할 수 있었다. 인도식당의 사업자가 된 후 그들이 비자를 통해 부여받는 기회와 혜택은 더 많아졌다.

(1) 비자의 권리들로 인해 얻게 되는 안정적인 삶

앞서 언급했듯이 인도식당의 네팔인 사업자들은 사업 비자(D-8), 거주자 비자(F-2), 영주권(F-5), 심지어 한국 국적에 이르기까지 다양한 비자를 가지고 있다. 한국 국적을 가진 사업자들은 외국인들에게 부여되는 다양한 제약들로부터 자유롭다. 그들은 더 이상 외국인이 아니므로 적어도 법적으로는 한국인들과 동등한 권리를 가지고 있다. 그들은 한국 정부가 시민들에게 제공하는 다양한 복지 혜택을 누릴 수 있다. 서울에 있는 한 인도식

당의 사업자인 사니마(सानीमा)는 각기 다른 비자의 혜택에 대해 다음과 같이 설명했다:

〈사례〉

사니마: 한국에 영구적으로 정착하고 싶어 하고, 네팔 국적에 대해 애착이 없는 사람들은 한국 국적을 얻는 것이 가장 좋은 방법이죠…… 많은 네팔인 사업자들이 그러는 것을 보아왔어요…… 우리 때(약 20년 전)에는 시민권 취득이 그리 어렵지 않았어요. 하지만 요즘 출입국 관리 규정이 바뀌었어요. 한국 시민권을 얻는 것은 이제 거의 불가능해졌어요. 자, 한국 국적이 아니라면 F-5가 좋고, F-5가 아니라면 F-2가 좋아요. 하지만 만약 그런 비자들을 가질 수 없다면 사업 비자인 D-8을 받아도 좋지만 한계가 있죠.
연구자: 어떤 한계가 있을까요?
사니마: 제 경험상 네팔인 사업자가 여기서(한국에서) 영원히 정착할 의사가 없다고 하면 그건 거짓말입니다. 저를 포함한 사업자들은 돈을 벌어서 네팔의 가족에게 송금하는 것으로만 만족하지 않아요. 할 수 있다면 가족과 아이들을 여기로 데려오고 싶어 하죠. 그리고 이곳에서 아이들을 교육시키고 싶어 해요…… 아시다시피, 한국 교육과 생활 인프라가 훨씬 더 좋잖아요. 음… 제가 아까 말씀드렸던 모든 비자는 가족을 쉽게 데려올 수 있습니다. 한국 시민권을 가진 사람들에게는 일이 훨씬 더 쉽죠. 대한민국 국민이라면 식당을 개업하는 것에 대한 보증금으로 그 막대한 금액(약 1억 원)을 은행에 넣어두지 않아도 돼요. 하지만 사업 비자 소지자들은 예금을 통해 증명해야 해요. 만약 한국 시민이 된다면 자녀들을 한국 사람들과 마찬가지로 무료 또는 아주 적은 비용으로 교육시킬 수 있어요. 한국 여권으로 다른 선진국도 쉽게 여행할 수 있고, 네팔 여권으로는 불가능한 사업 영역도 어렵지 않게 다룰 수 있습니다.[60]

외국인으로 분류되는 네팔인들은 한국 시민권자들이 갖는 권리와 편익을 누릴 수 없다. 사니마가 언급했듯이, 시민권자들은 외국인 투자자들이 한국에서 창업하고 싶다면 갖춰야 하는 법적 제약을 피하는 것은 물론, 해외를 쉽게 드나들 수 있는 자유까지 가지고 있다. 그뿐만 아니라 자녀 교

60) 2018년 5월 5일 서울시 인도-네팔식당 F에서 면담

육에 많은 돈을 쓰지 않아도 되는 것도 장점이다. 또한, 시민권자들은 법적 외국인과는 달리 자신의 의지와 필요에 따라 사업을 변경할 수도 있다. 그렇기에, 사니마가 말한 것처럼 네팔인 사업자는 그렇게 할 수만 있다면 한국 국적을 얻기를 원하는 것은 당연하다. 사업자들은 한국 시민권 신청 자격을 얻기 위해 열심히 준비한다.

하지만 이처럼 시민권을 따내지 못하더라도 사업자들은 대부분 외국인이 갖는 것보다 더 많은 권리를 가진다. 사업자가 사업을 통하여 기본적으로 얻을 수 있는 사업 비자(D-8) 소지자의 경우 많은 외국인과 달리 언젠가는 한국에서 반드시 떠나야 한다는 걱정에서 자유로울 수 있다. 사업에서 자신의 자본금만 유지할 수 있다면 사업 비자는 무한하게 연장이 가능하다.

사업비자 소지자가 쉽게 자신의 가족을 불러올 수 있다는 점도 큰 장점이다. 외국에서 배우자와 함께 사는 것과 배우자 없이 사는 것은 큰 차이를 만들어낸다. 현장연구를 진행하는 동안, 마니스와 자라가 배우자를 만나기 전후를 비교함으로써 이를 확인할 수 있었다. 이 두 사업자 모두 한국에 왔을 때 미혼이었다. 그들은 자신만의 식당을 연 후, 업그레이드된 비자를 통해 결혼할 수 있었다. 결혼은 그들의 사업 진척에 큰 도움을 주었다.

연구자가 처음 이 두 사업자의 식당들을 방문했을 때 그들은 음식 서빙을 위해 네팔인 시급노동자를 고용하고 있었다. 하지만 다시 식당들을 방문했을 때 두 식당에서 모두 다른 누군가가 그 일을 하는 것을 확인했다. 마니스의 식당에는 네팔인 여자가 있었으며, 자라의 식당에는 네팔인 남자가 있었다. 연구자는 면담을 통하여 마니스가 몇 달 전에 결혼했고 그의 식당에서 일하고 있던 여자가 그의 아내라는 것을 알게 되었다. 또한, 자라의 식당에서 일하는 남자는 그녀의 남편이었다. 두 식당 모두 시급노동자들이 사업자의 배우자로 교체되었다.

결혼하기 전, 마니스와 자라는 배우자를 얻어 한국에 데리고 와서 배우자가 사업에 도움을 주었으면 좋겠다고 했다. 시급 노동자에게 지급해야

하는 월급이 부담스럽다는 것이었다. 그에게 가족이 있다면 시급노동자의 역할은 가족이 하게 될 것이며 가족이 시급노동자보다 더 열심히 일할 것이기 때문이다. 사업 비자를 가진 사람은 배우자를 데려올 수 있으므로, 자라는 결혼한 지 몇 달 만에 남편을 초청할 수 있었다. 그녀는 식당을 개업한 지 1년가량 되었을 무렵이다.

자라의 식당에서 그녀의 남편과 대화할 기회가 있었다. 라자의 남편은 이전에 한국에서 EPS 노동자로 일했다. 그는 계약 기간을 마치고 네팔로 돌아갔지만, 계속 한국에서 머물며 일하고 싶었다. 사회 인프라, 공공시설, 임금 면에서 한국에서의 생활이 훨씬 좋았지만, EPS 노동자로 받은 그의 비자로는 한국에 더 이상 머물 수 없었다. 당시 그는 자라와 교제 중이었고, 두 사람 모두 남아서 함께 일할 수 있도록 식당 사업을 시작하는 것이 그들의 계획이었다. 자라는 잠시동안 시급노동자를 고용하였지만 결혼과 함께 해고했고, 이후 그녀의 남편이 대신 서빙 일을 하고 있었다.

식당 사업자들에게 자신의 배우자를 한국으로 데려올 수 있게 한 한국의 이민정책은 노동비용을 줄일 수 있게 할 뿐만 아니라 여가시간에 개인적인 안정을 취할 수 있게 하였다. 가족과 함께 산다면 현실의 삶에서 고향과 가족에 대해 그리움을 덜 느낄 수 있다. 마니스의 경우가 이에 해당한다. 마니스는 F-2 비자 소지자로, 이 비자를 전략적으로 사용한 사례에 속한다. F-2비자가 없던 시기에 마니스는 부모님으로부터 결혼하라는 압박을 자주 받았지만, F-2비자를 받을 때까지 결혼을 미루었다. 이 비자를 취득해야 배우자를 쉽게 한국으로 초청할 수 있었기 때문이다. 이렇게 아내를 한국에 데려옴으로써 아내의 부모를 만족시킬 수도 있었다. 앞 장에서 언급했듯이, 대부분의 신부 부모들은 딸이 남편과 외국에 나가서 정착하기를 원한다. 네팔보다 경제적으로 더 발전된 나라에서 살면 훨씬 더 편안할 것이라고 여겨지기 때문이다.

(2) 항구적 정착의 가능성

한국 이민 정책이 사업자들에게 제공하는 또 다른 기회나 특권은 영주권을 얻을 수도 있다는 것이다. 노동자에게는 영주권을 따는 것이 거의 불가능하다. 물론, 한국에 머물면서 한 달에 3000달러 이상의 수입이 있고, 정기적으로 세금을 내고, 범법 행위에 가담하지 않는 등 사업자가 충족해야 하는 요건이 있다. 하지만 영주권을 얻을 수 있는 것은 네팔인들에게 큰 기회다. 마니스는 현재 F-2 비자를 가지고 있으며, 영주권 비자로 바꾸는 것을 목표로 하고 있다. 그 이유에 관해 묻자 다음과 같이 설명했다:

〈사례〉

마니스: 저는 EPS 노동자로 한국에 왔어요. 한국 정부와 이민국이 외국인들에게 제공하는 기회를 통해 혜택을 받기 위해 열심히 노력했어요. 그리고 다행히도 지금까지 성공해왔죠. 제 말은… 주어진 기회를 활용해야 한다는 거죠. 지금 제 유일한 소원은 F-5를 받는 겁니다. 아시다시피… F-5는 영주권 비자에요. 이 비자만 있으면 얼마든지 한국에서 가족과 함께 지낼 수 있어요. 세금만 지속해서 내면 되는데, 사업을 열심히 하면 큰 문제가 되지 않아요.[61]

마니스만이 영주권을 얻기 위해 노력하는 것은 아니다. 한국 시민권을 가진 사람들을 제외하면 면담에 응한 모든 사업자는 F-5 비자를 최고의 비자라고 생각했다. 한국 국민과 거의 동일하게 한국 정부가 주는 혜택을 누릴 수 있다는 것이다. 모국의 국적을 포기하고 싶지 않다면, 제일 나은 선택은 F-5다. 마니스의 진술을 통해 짚어볼 수 있는 중요한 점은 사업자들은 목표를 세우고 열심히 노력만 한다면 비자를 향상시킬 수 있는 기회가 얼마든지 있다는 점이다. 향상된 비자는 또다시 사회적, 경제적 발전을 이룰 다양한 기회를 제공한다.

이외에도 사업자들이 지닐 수 있는 비자들은 한국 생활에 추가적인 이점을 제공한다. 사업자들은 고용 계약 관계에 있지 않기 때문에, 한국에서

61) 2018년 6월 6일 용인시 인도식당 D에서 면담

자유롭게 이동할 수 있고, 해외로도 쉽게 나갈 수 있으며, 원할 때마다 고국을 방문할 수 있다. 그뿐만 아니라, 가족들이 한국에 머무는 동안, 한국 정부의 다문화가족 교육 프로그램을 통하여 한국어와 한국 문화를 무료로 배울 수 있다. 그리고 사업이 자신에게 적합하지 않거나 이익이 없으면 사업 업종을 자유롭게 전환할 수 있다. 따라서 대부분은 사업자는 다른 비자 소지자보다 다양한 기회와 혜택을 누릴 수 있다. 그들은 헤쳐나가야 할 제약보다 누릴 특권이 더 많다.

정리하면, 한국의 이민 정책은 학력, 경제적 자본, 사회적 네트워크 등 개인이 가진 자원과 비자의 종류에 따라 차별적 권리를 부여하며, 이는 사업자들에게 한국에서 꿈을 실현할 수 있는 유리한 조건을 만들어 준다. 이를 통해 유복한 배경을 가진 사람이 한국에서 성공한 사업가가 될 수 있는 것이다. 반면 본 연구의 노동자들은 그러한 특권을 누릴 수 없다. 다음 절에서는 많은 면에서 사업자의 상황과 대비되는 노동자들의 상황을 살펴본다.

2. 노동자들: 벗어날 수 없는 요리사의 굴레

본 절에서는 식당노동자들에게 결여된 경제적 · 사회적 · 교육적 자본의 상황이 이들이 한국 비자를 받는 과정에서 어떠한 방식으로 브로커와 식당 소유주에게 의존하도록 만들었는지를 살펴보고, 한국의 이민 정책에서 식당 노동자들에게 부과한 여러 제약 조건들이 노동자의 재정적 및 사회적 지위 상승의 이동성을 제한하는 양상을 조명한다. 더불어 한국에 요리사로서 온 사람들이 왜 5년 이상 일한 후에도 결국 요리사로만 남게 되었는지를 설명한다.

1) 지역주의와 네팔인 “형제”

취업 과정에서 강조되는 “네팔인 형제”라는 말은 서로가 끈끈한 믿음과 유대감을 통해 민족(nationality) 또는 종족(ethnicity) 집단 내부에서 형성된 문화적 전통을 강조하는 것으로 보인다. 하지만 이 내막을 자세히 살피면, “형제애”는 단순히 네팔인들이 추구할 문화적 가치로 간주될 수 없다. 코헨(Abner Cohen)은 민족적 네트워크 연구에서, 이들이 신용 등급 체계나 현금이 없이도 거래를 지속해나가는 것이 단순히 같은 민족끼리 돕기 위한 것이 아니라, 그러한 상거래 행위가 각자에게 도움이 된다는 것을 알기 때문이라고 보았다(Cohen 1969). 한국에 정착한 네팔인 식당의 사업자들이 식당 노동자를 데려오는 과정에서도 “네팔인 형제”가 강조되지만, 그것은 단순히 민족적 유대감에 의한 것이 아니었다. 인도에서 일하는 대부분의 네팔인 요리사들은 한국의 인도식당에서 일하기를 원했지만[62], 오직 소수의 요리사만이 그런 기회를 얻었다. 그것은 기술이 부족해서가 아니라 한국으로 가는 데 필요한 네트워크 혹은 사회적 자원이 없기 때문이었다. EPS와 대조적으로, 한국의 인도식당에서 요리사를 고용하는 과정은 정부 간의 협약을 통해 제도적으로 보장된 것이 아니다. 식당 요리사와 관련하여 네팔과 한국 정부 간에는 EPS와 같은 공식적인 외교적 합의가 존재하지 않는다. 한국 이민국은 요리사 자격증, 경력 기술서, 네팔 출신 요리사를 고용하는 것에 대한 고용주의 실제적 필요성뿐만 아니라 재정적 능력과 같은 노동자들의 자격을 점검한다.

그러나 노동자와 식당 사업자를 연결하는 것은 출입국 관리소나 대사관이 아니다. 노동자 스스로가 고용주를 찾아야 하는데, 사업자와 직접적인 관계없이 요리사가 혼자 힘으로 구하는 것은 거의 불가능하다. 사업자가 신문, 잡지, 소셜 미디어와 같은 경로를 통해 공개적인 구인광고를 싣지 않기 때문이다. 따라서 한국의 인도식당에서 일자리를 찾고 있는 요리사들은 어떤 식당에서 요리사가 필요한지 알 수 없다.

이러한 비공식적 채용과정은 다른 요리사나 다른 사업자, 혹은 브로커와의 관계에 의존하게 한다. 요리사들은 이 세 관계가 모두 신뢰할 만하다고

62) 해당 이유에 대해서는 제2장을 참고

생각하지 않는다. 대다수 요리사는 다른 요리사에게 의존하는 것이 가장 안전하고 믿을만한 방법이라고 생각하며, 브로커의 도움을 받는 것은 가장 불안하면서도 돈이 많이 드는 방법이다.

다른 요리사와의 연줄을 통해 입국하는 것을 비교적 안전하다고 간주하는 것은, 이 방식이 주로 지역주의와 네팔인의 형제애라는 정서에 바탕을 두고 있기 때문이다. 지역주의와 네팔인의 형제애가 의미하는 것은 일종의 서로에 대한 신뢰다. 이러한 신뢰는 요리사들 사이에서 특히 강하다. 지역주의는 네팔에서 공통적인 지역 출신으로 인해 서로 연결되어 있고 그런 만큼 신뢰할 수 있다는 감정을 말한다. 두 요리사가 같은 마을, 같은 지역, 심지어 같은 주 출신이라면, 그들은 다른 관계가 없더라도 서로 간에 강한 친밀감을 느낀다. 이 연대감은 단순히 사무실이나 조직에서 일하는 두 동료가 일반적으로 갖는 감정이 아니라 '친형제 같은' 강한 유대감이다. 그리고 이 유대감 때문에 네팔의 특정 지역의 요리사가 같은 지역 출신이거나 가까운 지역 출신일 경우 다른 요리사의 부탁에 응하는 것이 도덕적 의무로 받아들여진다.

또한, 2장에서 살펴본 것처럼 요리사들 간의 형제 같은 유대감은 인도에서 요리사가 되기 위해 고군분투하는 과정에서부터 형성된다. 이러한 유대감은 앞서 말한 지역주의와 함께 톰슨(E. P. Thompson)이 이야기한 계급의식과도 연관이 있다. 톰슨에 의하면 계급은 역사적 현상(historical phenomenon)이다. 의식으로서의 계급은 어떤 사람들이—그것이 전승된 것이든 또는 공시적으로 함께 나누어 가게 된 것이든—공통된 경험의 결과 자신들 사이에는 자기들과 이해관계가 다른 사람들과 구분되는 공통의 이해관계가 존재함을 느끼게 되며, 이것을 분명히 인식할 때 나타난다. 그리고 계급의식은 서로 다른 시간과 다른 장소에서 같은 방식으로 일어나며 유사한 경험을 겪고 있는 유사한 직업집단들의 대응 태도에서도 호가 인할 수 있다(Thompson 1963[2000]: 7-8).

요리사들 모두가 인도에서 같은 식당이나 같은 도시에 있지는 않았지만, 요리사가 되기 위해 모두가 비슷하게 겪어야 하는 길고 긴 고난과 투쟁의

과정이 그들의 인식에 “어려운 네팔인 형제애”라는 새로운 계급의식을 만들었다. 이러한 계급에 속하는 같은 노동자 형제로서 요리사들은 어려움에 직면하는 서로를 도와야 하는 도덕적 의무감 또는 계급의식을 공유하게 되었다.

사티스와 꾸베르의 사례는 어려움에 부닥친 요리사를 도와야 한다는 도덕적 의무감을 보여주는 사례이다. 연구자는 한국에서 현장연구를 하면서 사티스와 꾸베르를 만났다. 이들은 네팔의 같은 마을 출신으로 10년 이상 서로 알고 지낸 사이였다. 한때 꾸베르는 직업도 머물 곳도 없는 상황에 처하였다. 대부분 요리사는 식당 사업자가 제공하는 방에 거주하기 때문에 직장을 잃으면 실직자가 되는 것은 물론 노숙자가 된다. 꾸베르는 그의 고용주가 식당을 처분했기 때문에 실업자가 되었다. 직업도 잘 곳도 없는 꾸베르는 사티스에게 갔다. 사티스는 네팔인 사업자 밑에서 일하고 있었고 사업자가 제공한 방에서 살고 있었다. 사티스는 꾸베르가 새 직장을 찾을 때까지 방을 쓸 수 있게 해 달라고 고용주에게 간곡히 요청했고, 취업 알선도 부탁했다. 사티스는 꾸베르와 같은 침대를 함께 썼고, 용돈까지 두어 번 주었으며, 많은 요리사와 사업자들에게 연락을 돌려 꾸베르가 일자리를 구하도록 도움을 줬다. 꾸베르는 사티스의 고용주가 운영하는 식당에서 끼니를 해결하였고 사티스와 함께 잠을 잤다. 물론 꾸베르는 사티스가 식당에서 하는 일을 돕긴 했지만, 이는 사업자에게 체면을 차리기 위함이었다. 꾸베르는 결국 사티스와 고용주의 네트워크를 통해 일자리를 얻을 수 있었다.

이 사례에서 사티스가 헌신적이었던 이유는 단순히 자신의 출신 지역 주민은 형제라고 생각해서뿐만 아니라 같은 직업군에 속하므로 어려울 때 서로 도움을 주는 것이 도덕적 의무라고 생각했기 때문이다. 그들은 서로가 처한 문제와 어려움을 가장 잘 이해하고 사심 없이 도울 수 있는 사람들이라고 생각한다. 따라서 ‘네팔인의 형제애(नेपाली दाजुभाई, 네팔리 다주바이)’는 출신 지역의 인접성만으로 형성되는 것이 아니다. 연구를 통하여 이러한 형제 같은 유대감이 네팔인 출신 요리사라는 것만으로도 형성된다

는 것을 볼 수 있었다. 대부분 요리사는 어려움에 부닥친 다른 네팔인 요리사를 도울 의무가 있다고 생각했다.

한국의 인도식당에서 일하고 싶은 요리사들은 이러한 네팔인 형제애를 기반으로 하여 자신의 지역 출신뿐 아니라 넓게는 네팔 국가 출신 중에서 한국에서 먼저 일하는 요리사와 연결이 닿을 수 있는지 수소문한다. 운 좋게도 누군가를 찾으면 그 요리사에게 그가 일할 만한 식당을 찾아 식당 사업자와 연결해 달라고 요청한다. 한국에서 일하는 요리사는 그의 동료에게 적합하고 믿을 만한 사업자를 찾기 위해 최선을 다하며, 고용 과정에서 사기나 부정행위가 일어나지 않게 하도록 주시한다. 네팔 출신 요리사가 다른 요리사를 초청할 권한을 가진 것은 아니지만 식당, 사업자, 생활 시설 등에 대한 상태를 공유하고 사업자에게 채용 청탁을 하는 등 동료 요리사를 돕는 노력을 기울인다. 그렇기에 이미 한국에서 일하고 있는 다른 요리사와 인연이 닿는 사람들은 운이 좋은 편이다.

하지만 현실적으로는 이런 연고가 없는 사람들이 대부분이다. 그렇기에 요리사들은 한국에서 일자리를 찾기 위해 브로커나 식당 사업자에게 의존해야 한다. 그들은 다른 선택지가 없었기 때문에 브로커나 식당 사업자를 통한 방식을 선택할 수밖에 없었다. 다음 절에서는 요리사가 브로커와 사업자를 통해 어떻게 채용되었는지, 그리고 이것은 노동자에게 어떻게 불리한 환경으로 작용하는지 살펴본다.

2) 브로커 및 사업자의 의존

한국에서 일하는 요리사와 연고가 없는 경우, 요리사는 자신의 비자와 직장을 브로커나 식당 사업자에게만 의존해서만 얻을 수 있다. 일부 사업자처럼 ITS나 EPS와 같은 제도로 한국에 들어온 노동자들은 기본적인 학력을 갖추었기에 정부 간의 협약으로 한국에 이주할 수 있었다. 하지만 식당 노동자 대다수는 경제적 사정으로 중학교에 해당하는 학력도 지니지 못하였기에 정부 간의 협약에서 배제될 수밖에 없었다. 이러한 상황에서

이들의 이주 과정은 제도의 보호를 받을 수 없었다.

브로커들은 공식적인 전문 중개인이 아니다. 법적으로 등록된 사무실이 없고, 법적 약관에 따라 근무하는 것도 아니다. 대부분 한국에서 인도인과 한국인 사업자들이 소유한 인도식당에서 일하는 요리사들이다. 그들은 이미 인도에서 많은 식당 주인들과 긴밀한 관계를 맺어놨다. 이들은 인도와 한국을 오가는 다양한 식당 사업자들과의 관계를 통하여, 인도에서 한국으로 인도풍 요리를 하는 요리사들을 데려온다. 인도에서 일하고 있는 네팔인 요리사들 또한 이들이 데려오곤 한다. 이들은 한국에 오고 싶어 하는 요리사들을 알게 되며, 이들의 한국에 있는 식당의 사업자와 연결해주고 고액(미화 3,000달러에서 5,000달러)을 청구한다.

본 연구를 통해 만난 파라스는 위와 같이 브로커를 통해 한국에 이주한 경우 얼마나 부당한 대우를 받게 되는지를 보여주는 대표적 사례이다. 파라스는 당시 한국인 사업자가 운영하는 인도식당에서 요리사로 일하던 인도인 브로커 라즈(राज)를 통해 한국에 왔다. 파라스가 라즈를 알게 된 인연은 파라스가 인도에서 식당노동자로 일하던 때로 거슬로 올라간다. 파라스가 인도에서 식당노동자로 일할 때, 라즈는 파라스가 근무하던 식당의 사업자와 연줄이 있어 가끔 식당을 방문하곤 했다. 라즈가 한국의 식당 사업자들과 긴밀한 연결망이 있다는 사실을 들은 파라스는 그가 식당을 방문했을 때 한국에서 일할 가능성을 타진했다. 이때 라즈는 3000달러의 비용을 지불하면 좋은 식당을 찾아줄 것이며 필요한 서류작업을 도와주는 등 파라스의 이주를 체계적으로 관리해 줄 수 있다고 장담했다.

파라스는 이와 같은 약속들이 과연 잘 지켜질지를 완전히 신뢰하기는 어려웠다고 한다. 하지만 이와 같은 방법을 제외하고는 인도에서의 식당 노동에서 빠져나와 더 좋은 조건을 맞이할 수 있는 다른 방법은 없었으므로 라즈에게 의존할 수밖에 없었다. 다른 무엇보다 타바는 자신의 가족들이 더욱 현대화된 삶을 누릴 수 있게 해야 하는 네팔인 가장의 의무를 다하는 것이 급선무였다. 거래가 성사되고, 라즈는 파라스를 한국으로 데려왔다. 하지만 이주 후 파라스는 라즈가 애초에 장담했던 업무나 생활편의

에 관한 약속 대부분이 전혀 지켜지지 않았다는 것을 알게 되었다. 면담에서 그는 자신의 난처한 상황을 이렇게 설명했다:

〈사례〉

파라스: 저는 그 사람에게 3000달러(미화)를 지불했어요. 제가 인도에서 받은 거의 1년 치 봉급을 지불한 셈이죠… 그건 그 사람이 제게 약속한 많은 이점과 편의들 때문이었어요. 그게요… 그가 말하기로는 제 월급은 2000달러고, 일주일에 한 번씩 휴일이 있고, 혼자 지낼 수 있는 독실에서 숙식이 제공되고, 가족을 방문할 수 있는 왕복 항공권도 받을 수 있고, 장사가 잘되면 보너스도 받고, 계속 일하면 아내를 초대할 수 있는 권리도 줄 수 있다고 했었어요…… 아이고, 그가 한 말은 모두 거짓말이었다고요!
연구자 : 약속한 편의는 제공 받지 못했나요?
파라스: 전혀요. 제가 받은 봉급은 800달러 정도밖에 되지 않았어요… 그것마저도 불규칙적으로 지급되었어요… 그리고… 숙소는 다른 네 명의 직원들과 방을 같이 써야 했어요. 휴일은 거의 없었고요… 고향에 다녀올 수 있는 왕복표와 가족 초대권 따위는 바라지도 않았어요… 그리고 이 모든 상황을 다 알고 나서도 저는 집으로 돌아갈 수 없었어요. 왜냐하면, 라즈에게 냈던 돈 위해 빚을 졌는데, 이걸 갚기 위해 계속 일을 해야만 했어요. 그리고, 있잖아요… 저는 여기 오기 전에 제 가족과 아이들에게 좋은 미래를 약속했죠… 이건 빠져나갈 수 없는 함정에 걸리는 것이었다고요…[63]

한국에 온 요리사들에게 파라스의 이야기는 익숙한 이야기였다. 2장에서 살펴보았듯이 가족이 기대하는 현대적 삶(modernized lifestyle)은 인도의 식당에서 요리사로 벌어 들이는 수입으로는 이룰 수 없다. 요리사들은 가장으로서 가족이 원하는 소비를 할 수 있도록 해주어야 한다는 의무감을 강하게 느끼고 있었고, 이 의무를 달성하는 데 필요한 정보와 인맥이 제한된 상황에서 브로커에게 의존할 수밖에 없었다. 신뢰하기 힘든 브로커를 통해 한국에 오게 된 요리사들은 비자를 받고 채용을 성사하기 위해 혹독한 대가를 지불했을 뿐만 아니라, 육체적으로 고통스럽고 정신적으로 극도

63) 2018년 7월 15일 용인시 인도식당 C에서 면담

로 스트레스를 받는 상태에 머물러야 했다.

브로커들이 불안정 이주노동자를 착취하는 사례는 국제 이주노동 체제에서 흔히 나타난다. 일본으로 이주한 요리사들이 취업 비자로 일본에 입국하기 위해 일본의 식당 소유주에게 수수료로 미화 1만 5000달러를 지불해야 하는 것처럼(카렐) 불안정 이주노동자들은 한국뿐만 아니라 다른 국가로의 이주노동을 하기 위해 여러 부당한 대우를 받고 있다.

사업자와의 직접적인 연결도 브로커의 알선과 같이 과장된 노동 조건으로 노동자를 유혹하였다. 사업자들 또한 노동자가 가족의 기대를 달성해야 한다는 압박을 받는 점을 이용해 본인의 이득을 취하는 것은 매한가지였다. 아바스(आभास)의 경우는 한국 내 식당 사업자를 통해 한국에 들어오게 되었다. 그는 한국에 오기 전에는 인도의 한 식당에서 일하고 있었다. 아바스는 네팔에서 잘 알려진 유명인사이자 존경받는 사업가이며 서울 내 인도식당을 운영하는 람카지(रामकाजी)가 잠시 네팔에 방문한 사이 그와 만나게 되었다. 람카지와 아차리아의 만남은 이들이 네팔의 같은 굴미(गुल्मी)주 출신이라는 데에서 가능했다. 람카지는 자신의 식당에서 일할 요리사가 필요했으므로 아차리아에게 한국에 있는 자신의 식당에서 요리 일을 하도록 제안을 했다.

아바스의 말에 따르면, 람카지는 아바스가 한국에서 일하면 누릴 수 있는 수많은 편의와 기회에 대해 과장해서 말했다고 한다. 매월 2000달러의 봉급을 지불하고, 매년 1개월의 휴가와 더불어 가족을 방문할 수 있는 왕복 여행의 비용을 제공하겠다고 했고, 매년 10%씩 급여를 인상하겠다고 약속했다. 나중에 거짓으로 판명된 노동 조건에 매력을 느낀 아바스는 인도에서 일을 그만두고 람카지와 계약을 진행하게 되었다.

이주과정에서 나타나는 부당함은 람카지가 비자 처리 과정에서의 서류 처리 수수료 명목으로 아바스에게 미화 2,000달러를 요구하면서부터 나타났다. 아바스는 그 금액을 모두 지불하고 한국에 왔지만, 람카지는 약속을 지키지 않았다. 아바스를 면담했을 때, 그는 마지막으로 가족을 방문한 지 벌써 2년 반이나 지났고, 그동안 받은 월급은 미화 800달러를 넘은 적이

없었다며 울분을 토했다.

노동자는 브로커와 식당 사업자를 통해 한국에 일자리를 얻게 되지만, 이 과정에서 여러 부당한 대우를 받게 된다. 요리사와 요리사 간의 관계를 통해 이루어진 이주는 전혀 불이익이 없다고 말하는 것이 아니다. 누구의 소개를 통해 한국에 들어오는가와 상관없이, 요리사가 한국에 오면 사업자들은 불공평한 대우를 하고 빈곤한 생활환경을 제공한다. 다만 요리사와 요리사 간의 연결을 통해 취직할 경우에는 급여, 수당 및 기타 편의 시설과 관련한 정보를 정확히 알 수 있다. 예를 들어 새로 온 요리사가 매달 800달러 이하를 받을 것 같으면 한국에서 일하는 동료 요리사는 이러한 상황을 분명히 알려준다.

비공식적인 경로를 통해 한국에 온 많은 네팔인 요리사들은 이들의 절박한 심정을 이용하는 브로커나 식당 사업자의 착취 대상이 된다. 더욱이 이들의 비공식적인 취업방식은 이들이 한국의 이민 정책을 통해 혜택을 받을 수 있는 가능성을 크게 제약한다. 이민 정책은 이들에게 매우 제한적인 유형의 비자를 발급하며, 따라서 한국에서 이들이 택할 수 있는 기회는 그렇게 많지 않다.

3) 높은 진입장벽: 비자와 이동가능성의 제한

사업자들의 비자와 달리 요리사들의 비자는 많은 제약 조건들을 부과한다. 이러한 제약 조건은 네팔인 요리사의 고용 과정에서 국가가 식당 사업자에게 많은 권한을 양도하기 때문에 생겨난다. 사업자는 노동자를 한국으로 불러들이기 위해 이민국에 자신의 재정적 능력을 증명해야 하며, 네팔인 요리사를 고용할 필요성을 제시해야 한다. 그뿐만 아니라, 사업자는 그들이 후원하는 직원들에게 식사나 거처와 같은 기본적인 필요를 제공할 수 있다는 것을 보여줄 책임이 있다. 즉, 그들은 직원의 전반적인 안녕을 보장할 자원이 충분하다는 것을 증명해야 한다. 이러한 이유로 이민국의 관점에서 사업자는 요리사들의 고용주일 뿐만 아니라 보호자가 된다. 이러

한 과정에서 한국정부는 요리사가 한국을 일터로 하는 노동자로서 가져야 할 권리를 보호해야 할 의무의 일부분을 사업자에게 넘긴다.

이러한 권리 혹은 책임 이양의 결과, 식당 사업자는 사실상 근무 조건, 휴일 및 휴가, 급여, 수당 및 기타 편의 사항들을 자신에게 유리한 방향으로 조작할 수 있게 된다. 이와 더불어 노동자들은 많은 제약 조건에 둘러싸이게 된다. 그들은 생활과 복지를 모두 고용주에게만 의존해야 하고, 정부 기관에서는 이에 대한 충분한 감독을 시행하지 않는다.

한국 이민법이 노동자에게 명시적으로 보장하는 법적 권리가 없는 것은 아니다. 한국 이민법은 사업자와 노동자가 고용계약서에 명시된 표준 근로시간, 최저임금, 건강 보험, 휴가 및 공휴일 등에 관한 약관을 준수해야 한다고 규정한다. 그러나 본 조사 결과에 따르면, 그러한 조건 대부분은 단지 서류상으로만 남아있을 뿐 실제로는 노동 현장에서 이행되지 않는다. 이러한 상황은 출입국 관리소가 계약서에 언급된 약관의 시행 여부를 실제로 점검하지 않기 때문에 더욱 악화된다. 심지어 네팔인 노동자 대다수는 부당한 대우를 받더라도 이를 신고하면 바로 해고를 당해 네팔로 돌아가야 할 수 있기 때문에 제대로 신고하지 못한다.

사업자는 휴가나 휴일에 관한 규정을 거의 지키지 않는다. 면담을 진행한 요리사 5명이 정해진 휴일 같은 것은 없다고말했다. 운이 좋으면 한 달에 한 번의 휴일이 있을 뿐, 어떤 휴일도 없이 계속 일해야만 한다. 사티스의 경우는 다섯 명 중 가장 심한 상황에 놓여 있었다. 지난 1년 동안 그는 단 하루도 쉬지 못했다. 그는 일주일 내내 거의 매일 12시간에서 14시간씩 일하였고, 하루의 휴식이 절실하다고 주장했다.[64)]

한국정부가 사업자에게 통제 및 감독권을 양도하면서 빚어진 부정적 결과 중 하나는 노동자의 자유로운 이동을 어렵게 한다는 점이다. 노동자들

---

64) 휴일 없이 오랜 시간 고된 노동을 지속하는 상황이 노동자들의 신체적 · 정신적 · 정서적 건강에 부정적인 영향을 끼친다는 것은 자명하다. 그러한 상황에 대해서 노동자들이 불평하지 않는 이유에 대해서는 다음 장에서 자세히 설명하겠다.

은 휴가나 휴일이 거의 없으므로 외출을 할 수 있는 기회가 별로 없다. 이는 일차적으로 친구와의 만남, 영화관 가기, 술 마시기, 관광지 방문하기, 상쾌한 기분전환 등의 여가 생활을 제한한다.

나아가 이러한 통제는 그들이 한국어를 배우는 것과 같이 자신의 능력 개발을 할 시간을 빼앗음으로써 한국에서의 미래를 설계해 나갈 기본적인 기회조차 박탈해버린다. 대부분 노동자는 한국어를 알지 못하고, 기본적인 의사소통조차도 할 수 없다. 시간만 있다면 한국 법무부가 운영하는 '사회통합 프로그램'[65]에 따라 무료로 한국어를 배울 수 있다. 한국어로 유창하게 읽고 쓰고 소통할 수 있는 능력은 단순한 기술일 뿐만 아니라, 한국에 오래 거주하기를 원하는 네팔인에게 큰 자산이 된다. 한국어에 능통함은 비자를 업그레이드하는 데 필요한 제일 중요한 자격요건 중 하나다. 또한, 한국어를 아는 것의 더 큰 이점은 한국 사람들과 관계를 맺을 수 있다는 것이다. 한국어에 대한 지식과 한국 사람들과의 관계는 식당 사업자에게 도움을 줬던 주요 자본 중 하나였다는 것이다. 하지만 사업자들은 노동자들에게 한국어를 배울 수 있는 기회를 제공하는 데 인색하였다.

한국어로 의사소통할 수 없는 상황은 노동자의 일상생활에 부정적인 영향을 미친다. 대부분 요리사는 시내버스나 지하철 타기도 힘들어한다. 그들은 새로운 번화가를 방문하고, 다양한 한국 음식을 먹어보고, 가까운 카페에서 커피도 한 잔 마셔보기를 원하지만, 그렇게 하기 쉽지 않다. 생활 속에서 방문할 수 있는 여러 다른 가게들의 점원과의 말을 섞기도 힘들며, 길을 잃거나 엉뚱한 곳으로 가면 길을 물어볼 수도 없기에 집 밖을 나서는 것도 두려워한다. 무엇보다도 그들은 우체국, 출입국 관리사무소, 은행, 통신 회사의 서류를 이해하기 위해서는 고용주에게 의존해야만 한다.

물론 사업자나 한국 이민국이 한국에 오기 전에 한국어가 필요 없다고 홍보하지는 않는다. 이들이 한국에 오기 전에 한국어를 배웠으면 자신에게 더 좋은 선택을 했으리란 것을 알 수 있다. 하지만 여기서 중요한 점은 이렇게 한국어를 모르는 상태에서라도 사업자가 일주일에 하루만 휴가를 줬

65)https://www.socinet.go.kr/soci/main/main.jsp?MENU_TYPE=S_TOP_SY

다면 외국인 이주자에게 한국 정부가 제공하는 교육을 기회로 활용할 수 있었다는 것이다.

일시적 방문이라도 가족을 한국에 초대하는 것 또한 고용주에 달려있다는 것도 노동자 비자의 한계다. 한국이민은 그들에게 배우자를 초대할 수 있는 권리를 명시하고 있긴 하지만, 대부분의 노동자는 사업자와의 관계에서 그런 권익을 보장받을 수 없다. 출입국관리사무소는 노동자의 가족을 불러들이는 데 고용주의 초청장, 재정 능력 증명서, 숙박 장소를 마련할 것을 요구하고 있는데, 이 모두를 노동자가 마련하기는 어렵다. 애당초 그들이 받는 월급은 가족을 초대할 경제적 능력이 있다는 것을 증명하기에 부족하며, 대부분 노동자가 사는 곳은 고용주가 제공하는 극도로 작은 방이거나 식당 주방 한켠에 칸막이가 있는 공간일 뿐이다. 더 중요한 것은 고용주가 이를 원하지 않는다는 사실이다. 현장연구 중 가족과 함께 살고 있는 노동자를 단 한 경우만을 봤는데, 거의 모든 사업자가 이를 원하지 않았기 때문이다. 파라스에게 왜 최소한 몇 달만이라도 아내를 초대할 수 없느냐고 묻자 그는 이렇게 말했다:

〈사례〉

> 파라스: 선생님, 저는 인색한 사람이 아니에요. 그럴 수만 있다면, 제 월급의 절반이라도 저와 제 아내를 위한 방 임대료에 쓸 텐데요. 하지만 뭐랄까… 제 고용주는 제게 초대장을 주지 않아요. 그는 우리 불쌍한 사람들을 믿지 않는 것 같아요. 제 아내가 여기 오면 도망쳐 불법체류자가 될 수 있다고 의심하는 것 같아요. 사실, 제가 불법체류자가 되고 싶었었다면 훨씬 더 빨리 될 수도 있었고, 여기서 버는 것보다 두 배 더 많은 돈을 벌었을 거예요. 제가 가난한 것은 맞지만 돈이 전부는 아닙니다. 약속은 지켜져야죠.[66]

파라스와 이야기하기 전에 연구자는 사업자가 노동자들의 가족을 초대하기 주저하는 이유가 가족들의 음식과 거처를 제공해야 하는 경제적 부

66) 2018년 7월 15일 용인시 인도식당 C에서 면담

담에 있다고 생각하였다. 파라스의 이야기를 통해서 연구자는 사업자들이 노동자 가족에 대한 초대장을 주지 않는 원인이 경제적 부담 이외에도 이들에 대한 계급적 불신에 기초하고 있음을 확인하였다. 파라스가 주장한 바에 따르면, 사업자는 노동자와 맺은 오랜 관계를 통해 형성된 신의를 무시하고, 이들이 경제적으로 가난하기 때문에 신뢰할 수 없다고 판단한다. 그럼에도 불구하고 파라스는 돈보다 신의를 더 중시하기 때문에 불법체류자가 되고 싶어 하지 않는다. 경제적 부담과 계급적 불신의 상황은 노동자가 배우자를 초대할 수 있다는 규정이 실현되는 것을 불가능하게 한다.

한국의 이민정책이 노동자에 대한 사업자의 통제력 강화에 기여하는 것을 보여주는 가장 명확한 사례는 노동자의 이직에 관해 사업자가 행사하는 권리이다. 노동자는 사업자에게 “이의가 없다(NOC: No Objection Letter)”라는 증명서를 얻지 못하면 이직을 할 수 없다. 노동자가 부당한 대우와 착취에 시달려도 사업자가 동의하지 않으면 일을 그만둘 수 없다는 얘기다. 반면 사업자는 노동자들을 해고하고 싶다면 사업상 손해를 핑계 삼아 손쉽게 해고하여 출국시킬 수 있다. 만약 노동자가 고용주의 동의 없이 직장을 그만둔다면, 노동자는 다른 식당에서 일할 수 없을뿐더러 비자가 소멸하여 한국에서 일할 기회가 상실되거나 불법노동자로 일하게 된다. 따라서 많은 노동자는 부당한 대우를 받았음에도 불구하고 사업자에게 침묵하고 순종할 수밖에 없다.

한국 입국을 위해 식당 노동자들이 거쳐야 했던 어려움과, 입국 이후의 종속적 상태를 고려하면 한국 이민 정책은 노동자에게 호의적이지 않다는 것을 알 수 있다. 이민 정책이 부과하는 여러 제약들은 노동자들이 '성공한 사람'이 되는 꿈을 이룰 기회를 사실상 박탈한다. 이처럼 부당한 대우는 계급의 차이나 차별적 비자 제도와 같은 구조적 폭력에서 비롯된다. 다음 장에서는 일상적인 노동 현장에서 구조적 폭력의 상황에 처해 있으면서도 가족의 기대를 만족시키기 위해 일을 해야만 하는 노동자들이 생존을 위해 취하는 전략을 살펴보며, 나아가 이러한 구조적 폭력의 상황을 통해 사업자들이 어떻게 자신의 이익을 실현하는지를 분석한다.

Ⅳ. 민족과 지역 담론, 계급의 정치

이 장에서는 식당의 일상적인 운영 과정에서 사업자와 노동자가 상호작용할 때 이용하는 담론을 분석하고, 상이한 계급적 위치에 기반한 사업자와 노동자가 담론의 이용을 통해 각자의 목적을 이루기 위해 서로를 활용하는 방식을 조명한다. 민족 혹은 지역과 관련된 담론과 각자의 계급적 위치는 사업자나 노동자가 당면한 현실은 물론 미래까지 영향을 미친다. 특히 이러한 담론을 어떠한 방식으로 활용하는가의 여부는 초국적 이주과정에서 그들이 꿈꾸었던 미래를 달성할 수 있는지의 여부에 결정적인 영향을 미친다.

사업자와 노동자 간의 담론을 활용한 상호작용 과정을 명료하게 보여주기 위해서, 연구자는 노동자가 식당에서 행하는 업무 그리고 그 대가로 받는 보상에 대한 민족지적 연구를 수행하였다. 이와 더불어, 사업자가 자신의 권위를 지속적으로 확보하기 위해 일상 속에서 노동자들이 지켜야 할 "선(दायरा, 다여라)"[67]을 만들어내는 과정을 조명한다. 마지막으로, 이러한 과정들 속에서 노동자가 겪게 되는 구조적 폭력(structural violence)을 밝혀낼 것이다. 노동자들은 반복되는 부당한 대우를 참아내는데, 이는 이러한 폭력적 상황에서 벗어나려는 시도가 종종 이들을 불법체류자로 만들기 때문이다.

사업자와 노동자는 각자의 목표와 야망을 달성하기 위해 가능한 최대로 민족과 지역의 수사를 활용한다. 사업자들은 자신들의 경제적 성과를 최대한 달성하기 위해 노동자들에게 적은 봉급과 열악한 생활환경을 제공하면서도, 교묘하게 "네팔인 형제애"라는 수사를 이용하여 노동자들이 많은 업무량을 인내하고 순종적인 태도를 취하도록 만든다. 하지만 노동자를 사업

67) 네팔어 'दायरा'는 영어의 'limit'나 한국어의 '한계'에 대응하는 단어다. 위의 맥락에서 이 단어는 한 사람이 자신의 위치에서 다른 사람을 대할 때 행동할 수 있는 한계(limit)를 표현하는데 쓰인다. 이것을 한국어로 치환한다면 '선(線)을 지키다' 정도로 표현할 수 있다.

자가 교묘하게 이용하는 수사에 속아 넘어가는 순진한 피해자로 파악하는 것은 지나치게 피상적이다. 노동자들은 이러한 수사의 허구성을 간파하고 있으며, 자신이 이득을 얻기 위하여 이미 짜인 민족과 지역 담론를 활용한다. 그럼에도 불구하고, 노동자들은 한국의 차별적 비자 정책 속에서 고도로 제한된 성공의 기회를 지니고 있다. 특히 이들은 차별적 비자정책 하에서 고용상태를 유지하기 위해 부당한 대우를 견디고 사업자의 요구에 따라야 하는 상황에 처해 있다. 한국의 비자 정책이 노동자들에게 불안정한 지위와 제한된 권리를 제공하게 되면서, 많은 노동자들은 자신의 합법적 노동지위를 유지하기 위해 "자발적으로" 사업자들의 온정주의적(paternalist) 태도에 호소하는데, 이 과정에서 자신들이 불쌍하고 무력한 네팔인 형제임을 강조한다.

1. 식당에서의 일상적 상호작용

식당에서 노동자와 사업자 사이에 이루어지는 업무 지시의 흐름과 이에 대한 보상체계의 작동은 이들 사이에 계급적 모순과 민족 담론, 그리고 지역 담론이 서로 얽히는 양상을 드러낸다. 특히 계급적 모순에도 불구하고 같은 민족과 지역 출신이라는 점을 강조하게 되는 상황은 사업자들이 부당한 급여와 생활환경을 제공하면서도 노동자들의 노동력을 최대한 착취할 수 있게 한다. 이 과정에서 사업자들은 노동자들에 대한 자신들의 온정주의적 태도를 부각하고, 이 과정에서 자신들의 경제적 · 도덕적 우월함을 강조하여 자신들과 노동자들 사이에 일종의 구분선을 구축한다. 이 선을 통해 노동자들은 끝임없이 자신들이 처한 낮은 계급적 지위를 상기하게 된다.

이 절의 첫 번째 부분에서는 연구자가 진행한 민족지적 사례연구를 통해 노동자와 사업자 사이의 업무 지시와 보상 체계가 이뤄지는 방식을 살펴본다. 이 부분에서는 사업자들이 자신들이 만들어낸 보상 체계를 어떻게 정당화하는지와 노동자들이 이에 대하여 어떤 불만을 가졌는지를 기술한

다. 두 번째 부분에서는 사업자들이 자신들과 노동자들 사이에 어떠한 "선"을 만들어 노동자들에게 그들 사이의 계급적 관계를 끊임없이 각인시키는지를 보여줄 것이다.

1) 업무와 보상

2장에서 말했던 것과 같이, 한국정부는 한국에 있는 인도식당이 요리사를 고용하는 과정에 대하여 철저하게 관리 · 감독하지 않는다. 이는 사업자와 노동자가 모두 네팔인인 인도식당에서 사업자가 노동 조건에 대하여 방대한 결정권을 가지게 한다. 공식적으로 한국의 외국인 노동자에 관련한 법은 사업자가 외국인 노동자에게 요구할 수 있는 업무량과 업무량에 따른 보상을 규정하고 있지만, 현실적으로 정부는 이러한 관리 감독을 소홀히 하고 있다. 사업자는 이를 악용하여 노동자가 해야 하는 업무의 내용과 양을 마음대로 규정하고, 노동환경과 업무보상에 대해 최소한의 신경을 쓸 뿐이다.

연구자가 참여 관찰과 면담을 통하여 얻게 된 정보에 따르면, 한국의 인도식당에서 일하는 노동자는 심각한 노동 착취에 시달리고 있다. 법에서 규정한 업무 지시의 한계와 업무량을 넘어서는 노동이 요구되며, 이에 따른 보상은 미미하다. 연구자는 사업자와 노동자 모두의 동의를 얻은 후, 며칠간 노동자의 숙소와 쉼터를 같이 따라다니며 노동환경과 업무 일과를 확인했다. 이를 통하여 노동자의 업무량을 철저하게 관찰할 수 있었다.

요리사의 하루 일과가 어떻게 진행되는지에 대하여 사티스에게 물어봤을 때, 그는 이렇게 답했다:

〈사례〉

사티스: 요리사의 하루는 그냥 식당에만 지나간다고 봐야죠. 방에는 그냥 잠만 자러 가는 거예요. 잠자는 시간 빼고는 식당에서만 지내요. 그리고 식당에

있으면 쉬는 시간도 거의 없죠. 사장님들은 요리사를 고용할 때 어떻게 말하는지 아세요? 한국의 최저임금을 보장해주고, 하루에 딱 8시간만 일해도 된다고 하고, 그 외는 초과근무(overtime)를 하게 되면 추가로 돈을 더 주겠다고요. 참 웃기는 소리죠. 초과근무수당은 말도 안 되는 이야기고 기본 월급조차도 안 줘요. 하룻밤 저랑 같이 진행해서 잘 아시겠지만 저의 하루 근무는 늦어도 8시부터 시작이 되고 거의 11시에 넘어서야 끝나요. 12시에 끝나는 것도 보셨죠? 반드시 8시에 식당에 도착해서 문 열고, 청소하고 이러지 않으면 11시에 오픈할 수가 없어요. 그러면 전부 제 책임이죠. 그전에는 재료 손질부터 홀 청소를 다 해내야 해요. 그 이후에는 저녁 10시 (라스트 오더 시간)까지 거의 쉬는 시간 없이 일하는 거예요. 사실 여기서(이 식당에서)만 그러는 거 아니에요. 어느 식당에 가든 다 똑같아요.[68]

사티스의 답변을 통해 알 수 있듯이 노동자는 여가시간이 거의 없이 일하고 있었다. 이는 연구자가 참여 관찰을 통해서도 확인하였다. 노동자들은 아침 8시부터 저녁 11시까지 끊임없이 노동하면서도 적절한 대가를 받지 못한다. 사티스의 답변에서 눈에 띄는 것은 이런 높은 노동 강도는 조사 당시 사티스가 일하던 식당에서만 나타난 것이 아니라는 사실이다. 그는 지난 6년 동안 한국에서 일했던 인도식당 여러 곳에서 비슷한 경험을 했었다고 말했다.

또한 연구자는 참여 관찰을 통하여 대다수의 인도식당에서는 정해진 점심시간이나 휴식 시간이 없다는 사실을 발견했다. 더 많은 고객을 받고 싶어 하는 사업자의 욕심만이 반영된 결과이다. 노동자는 항시적으로 고객을 맞이할 준비가 되어있어야 하고 주문을 받고 요리와 서빙을 할 자세가 되어 있어야 한다. 노동자는 여유롭게 식사를 할 시간조차 없었다. 연구자가 관찰한 한 인도식당에서는, 요리사가 식사 중간에도 고객을 맞이해야 해서, 주방에서 앞치마 입은 채로 서서 식사를 했다. 연구자가 왜 그러냐고 묻자, 빨리 나가지 않으면 식당 사장이 화를 내서 그런다고 했다. 한국의 근로기준법에 따르면 근로 시간이 8시간 이상이면 1시간 이상의 휴식 시

68) 2018년 6월 17일 용인시 인도식당 D에서 면담

간을 보장해주어야 하며, 휴식 시간 동안에는 노동자는 자유롭게 자신이 하고 싶은 일을 할 수 있어야 하며, 장소 이동 또한 자유로워야 한다.[69]

사업자는 비용을 최대한 아끼기 위하여 가능한 적은 수의 노동자를 고용한다. 고객 방문 빈도를 볼 때 분명히 둘 이상의 노동자가 필요함에도 한 명만 고용한 식당이 많았다. 이러한 상황에서 노동자는 요리와 서빙을 동시에 해야 하는 경우가 많았다. 그럼에도 불구하고, 심지어 배달 일까지 노동자에게 요구하는 경우도 있었다.

주문과 요리를 동시에 하기도 바쁜데, 배달 주문까지 들어오게 되면 어떻게 대처하느냐는 연구자의 질문에 최근에 배달서비스를 시작한 한 인도 식당에서 근무하는 라제스(राजेश)가 다음과 같이 대답했다:

〈사례〉

라제스: 어떻게 대처하느냐고요? (한숨 쉬면서) 화장실도 못 가는 거죠 뭐… 손님이 다 나갈 때까지 참고 있어야 하는 거예요. 아니 여기 식당 주문만 준비해도 정신없었는데 사장님이 왜 배달까지 욕심내는지 모르겠어요. 요리사가 저 하나뿐인데… 요리 준비하지…설거지하지…. 또 서빙(serving)도 제가 해야 하고…. 이제 배달까지 참 답이 안 나오네요…
연구자: 사장님이 배달까지 할 수 있냐고 미리 안 물어봤어요?
라제스: 전혀요. 보통 사장들은 요리사들이랑 상의를 안 해요. 본인 마음대로 해요. 여기 원래 배달이 없었거든요. 근데 제가 어떻게든 해내니까 다 된다고 생각하는지 사장 욕심이 점점 커지는 거예요. 아니…. 내가 요리하는 사람인데 한 번이라도 나한테 물어봐야 하는 거 아니냐고요? 제 경험인데요. 우리 사장은 돈만 많이 들어오면 돼요, 직원이 죽든 살든 신경 안 써요…[70]

사티스와 라제스뿐만 아니라 다른 노동자들이 했던 대답들은 사업자가 식당 업무와 보상에 관하여 절대적인 영향력을 가지고 있음을 보여준다. 그들은 노동법을 무시한 채 노동자를 15시간 이상 근무하게 하며, 약속한

69) 근로기준법 제54조, https://www.law.go.kr/법령/근로기준법
70) 2018년 8월 5일 안양시 인도식당 G에서 면담

노동환경을 제공하지 않을 뿐 아니라 심지어 최저임금 이하의 임금만을 준다. 20명 미만의 사업장에서는 노동자가 주 44시간 이하로 근무하도록 규정되어 있지만[71], 그렇다고 해서 44시간 이상의 초과근무를 시킬 수 없는 것은 아니다. 다만 초과근무 혹은 연장근로의 경우 시간당 통상임금의 50%를 추가하여 계산해서 지급해주어야 하며[72] 연장근로의 경우 일주일에 일한 시간이 총 68시간을 넘을 수 없다.[73]

식당 사업자들은 임금 비용을 줄이기 위하여 고용을 최소화할뿐 아니라, 고용한 소수의 노동자의 에너지를 최대한 쥐어 짜낸다. 이러한 착취의 과정에서 사업자들은 노동자들에 대해 고도로 권위적인 태도를 취한다. 라제스는 "보통 사장들은 요리사들이랑 상의를 안 해요. 본인 마음대로 해요." 라고 주장하였는데, 이는 노동자를 향한 사업자의 태도를 요약해서 보여준다. 업무는 마음대로 원하는 만큼 시키고 적절한 보상을 제공하지 않아도 되는 노동 착취의 대상으로만 보고 있는 것이다.

연구자는 한국노동법에는 최저임금이 보장되어 있고 네팔인 노동자에게도 이것이 적용되어야 하는데, 사업자들이 기본 월급도 주지 않으면서도 어떻게 단속에 걸리지 않는지 의심스러웠다. 추가연구를 위해 연구자는 면담대상자에게 본명과 소속을 숨기겠다는 약속을 하였고, 이러한 보장 하에 파라스는 사업자들이 사용하는 편법을 알려주었다. 사업자는 노동자가 한국에서 근무하게 되면 일단 은행에 같이 가서 두 개의 계좌를 개설한다. 그리고 노동자는 오직 이 계좌 중 하나만을 실제로 갖게 된다. 노동자는 나머지 계좌의 계좌번호나 비밀번호를 알지 못한다. 오직 사업자만을 위한 차명계좌로 쓰이는 것이다. 사업자는 차명계좌에 자신이 다시 찾아올 돈을 넣고 노동자가 가지고 있는 계좌에 노동자에게 주는 실제 급여를 입금하

---

71) 근로기준법 제50조, https://www.law.go.kr/법령/근로기준법
72) 근로기준법 제56조, https://www.law.go.kr/법령/근로기준법
73) http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/851371.html , 2018년 이후 주 52시간 근로가 의무화되었으나 이것은 연구 기간 동안 50인 미만의 사업장에 적용되지 않았다. 하지만 이것이 적용되지 않았더라도 그 이전부터 법적으로는 68시간 이상의 근무를 허용하지 않았다.

는 방식으로 임금을 제공하는 것이다. 이 두 계좌에 월마다 들어가는 액수의 합은 최저임금을 상회하기 때문에 정부의 단속대상이 되지 않는다.

사업자들은 약속한 상여금도 안 주는 경우가 많고, 법에서 보장하는 퇴직수당이나 주휴수당 또한 제공하지 않는다. 연구자는 타루가 자신이 일한 식당의 사업자에게서 퇴직수당을 얻어내기 위하여 험난한 과정을 거치는 것을 보았다. 타루는 한 식당에서 6년 넘게(연구자가 알고 있는 것만 6년이고, 이것보다 제법 오랜 기간 일을 한 것 같다) 일을 했는데, 큰 이유 없이 사업자와 갈등을 겪게 되었다. 이에 관하여 타루는 사업자가 네팔에서 다른 사람을 데리고 오면서, 수수료를 떼먹으려 한다고 생각했다.[74] 한국의 이민법에 따르면 식당의 규모에 따라 사업자가 고용할 수 있는 노동자의 수가 제한되어 있다. 이때 사업자가 식당 운영상의 이유로 노동자를 해고한다고 할 때, 식당에서 고용할 수 있는 노동자의 수가 줄어든다. 이를 막기 위해 사업자는 노동자가 자발적으로 퇴직을 하는 경우를 만들어 내고, 이를 통해 사업장에서 고용할 수 있는 노동자의 수를 유지한다.

타루가 근무했던 식당의 사장은 타루의 느린 업무 속도를 계속 지적했고, 이를 구실로 몇 개월 동안 급여를 입금시키지 않았다. 사장은 타루에게 암묵적으로 일을 그만두게 하려 한 것이다. 하지만 식당 노동자가 사업자의 추천서 없이 일을 그만두면 한국 거주 자격이 상실된다. 노동자가 사업자의 추천서를 받아야만 E-7 비자가 D-10 비자로 전환되며, 이 비자를 가지고 일정 기간 구직활동을 하며 한국에 체류할 수 있다. 그렇기에 타루는 일을 그만두더라도 사장의 추천서가 필요한 상황이었다.

사장은 이러한 상황을 악용하여 법에 규정되어 있는 퇴직수당을 포기하기를 권유했다. 하지만 타루는 이러한 상황을 이해하고 대처하기가 어려웠다. 타루가 자신의 권리를 보장받기 위해 구제신청을 할 수 있는 한국 법률도 모를 뿐 아니라, 한국어조차 거의 못 했기 때문이다.[75] 난관에 봉착

---

74) 이처럼 수수료를 떼먹는 과정은 2장에 자세히 서술되어 있다. 물론 이러한 추측은 타루의 견해로 연구자는 이에 관하여 확신할 수 없다.

75) 이처럼 한국어나 한국 법률에 대한 지식이 없는 것은 타루의 나태함 때문이

한 타루는 자신의 인맥을 최대한 활용하여 연락이 닿은 마니스에게 도움을 요청했다. 마니스는 타루를 고용노동청 지청과 출입국 관리사무소에 데려갔다.

타루가 대응방안을 찾기 시작하자, 사장은 타루를 바로 해고해서 네팔로 쫓아 보낸다고 위협을 하거나, 자신이 아는 인맥을 최대한 활용하여 타루가 다른 식당에서 일하지 못하게 하겠다고 협박했다. 타루는 마니스의 지원을 통해서 이러한 협박에 굴하지 않고 정부에 협조를 요청할 수 있었다. 여기서 주목할 점은, 타루가 권리를 쟁취하는 데 있어 중요한 것은 같은 식당 노동자끼리의 단결이 아니라, 다른 식당 사업자(사티스의 사장)의 도움을 통해서 자신의 권리를 쟁취해 냈다는 점이다. 타루가 마니스에게 도움을 청할 수 있었던 것은 타루가 한동안 마니스가 사업을 시작할 때 큰 도움을 주었기에 가능했다.

하지만 대다수 노동자에게는 이처럼 다른 사업자와의 인맥이 없기에 도움을 얻을 가능성이 희박하다. 결국 많은 경우, 법률에 노동자의 권리가 명시되어 있다 하더라도, 노동자가 실제로 받는 임금이나 휴식 시간, 퇴직수당 등은 제대로 지켜지지 않고 있다. 이와 더불어 노동자가 함부로 일을 그만두면 한국 체류 자격을 박탈시키는 비자 정책은 노동자들이 극심한 업무강도에도 불평하지 못하고 계속 일하게 하였다.

부당한 노동환경 속에서도 노동자들이 계속 일하도록 하기 위해 사업자들은 교묘히 법망을 피해 갈 뿐 아니라, 노동자가 자신에게 대항하지 못하도록 노동자와 자신 사이의 암묵적인, 그러나 절대적인 것으로 보이는 차이를 만들어낸다. 이는 일명 '선(limit)'의 형태로 나타나며, 사업자는 노동자들이 이 선을 넘어서면 안된다고 강조한다. 다음 절에서는 사업자들이 노동자와 자신을 구별하기 위한 '선(दायरा, 다여라)'을 일상의 맥락에서 어

아니다. 2장에서 살펴보았듯이 노동자들은 교육자본이 부족할 뿐 아니라, 3장에서 보았듯이 노동자에게 한국 정부가 주관하는 사업자가'사회통합 프로그램'에 참여할 기회를 주지 않는다. 또한, 이 절에서 살펴보았듯이 노동자는 한국어를 배울 시간뿐 아니라, 기본적인 여가 시간 조차 주어지지 않는다.

떻게 만들어내는지를 몇 가지 사례를 통해서 살펴본다.

2)“선(दायरा, 다여라)을 넘지 마라”

(1) 공간적 분리

사업자들은 노동자들과의 일상적인 상호작용 속에서 의도적으로 그들 사이를 구별하는 선을 만들어 노동자에게 지키도록 강요한다. 일상적 식당 업무에서 계급 간의 ‘선’을 명확히 보여주는 것 중 하나는 공간적 분리이다. 식당에서 가장 많은 시간을 보내는 사람은 노동자들이지만, 노동자는 식당 안에서 자유롭게 돌아다닐 수 없다. 대부분의 인도식당들은 개점 시간에서 폐점 시간까지 언제나 손님을 받을 준비가 되어있어야 한다. 따라서 노동자들에게는 주방을 벗어날 수 있도록 허용되는 시간이 거의 없다. 그들이 요리사이므로 주방 밖을 벗어나지 못하는 것이 당연해 보일 수 있다. 하지만 그들이 주방을 벗어나지 못하는 건 요리하거나 설거지하는 시간만이 아니다. 그들은 잠시 고객이 없어 쉬는 시간이더라도 홀에 나와 신선한 공기를 마시거나 편한 공간에 있지 못한다. 노동자들은 좁고, 연기, 기름과 양념 냄새 가득한 주방에서 제대로 된 의자 하나 없이 쪼그려 앉아 있어야 한다. 제대로 된 의자 하나 없이 식재료를 살 때 들어온 기름통이나 박스에 앉아 핸드폰을 만지작거리는 것만이 허용된다.

연구자가 이유를 물어보자 사업자들은 노동자들이 업무로 인해 더럽혀진 옷을 입고 홀에 나가 앉아 있으면 고객들이 불쾌해하고, 다시는 그 식당을 찾고 싶어 하지 않을 거라고 주장하며 어쩔 수 없는 일이라고 대답했다. 사업자들은 노동자들이 자신의 옷을 청결하게 하지 못하는 나태함 때문에 벌어지는 일이라고 했다.

하지만 노동자들은 자신의 몸과 의복을 깨끗이 하기 위해 항상 노력한다고 항변한다. 다만 음식을 하며 흘린 땀과 옷에 흡수된 향신료 냄새는 요리할 때마다 깨끗이 할 수 없다고 주장한다. 사실 연구자가 판단하기에

노동자의 몸이나 옷에서 나는 냄새는 그 때문에 손님이 오지 않을 정도로 불쾌하지 않았다.

따라서, 노동자들이 고객용 소파에 앉지 못하게 하는 사업자의 의도는 단순히 고객 유치를 위해서가 아닌, 이면에 다른 의미를 지니고 있다. 자신의 노동자가 왜 소파에 앉는 것을 꺼리는지를 바수지가 했던 말을 곱씹어 보면 그 맥락을 이해할 수 있다.

〈사례〉

> 바수지: 저도 요리사들이 그냥 주방에만 있기도 불편할 거란 걸 알아요. 하지만 이건 어쩔 수 없는 일이에요. 옷에 땀 냄새랑 향신료 냄새가 배 있잖아요. 손님들도 그런 자리에 요리사가 앉아 있는 것을 보면 분명히 불쾌할 것 같아요.[76]

여기에 바수지가 소파를 '그런 자리'라고 지칭하는 것은 네팔 사회에서 소파가 갖는 문화적 의미와 연결되어 있다. 네팔에서 소파는 중산층 이상의 생활 수준을 가지고 있는 가정에서만 누릴 수 있는 사치품이다. 대부분의 네팔 가정에서는 투박하게 만들어진 나무 의자만 가지고 생활한다. 그렇기에 사업자들은 소파에 앉는 것은 자신이나 고객만이 할 수 있는 일이라고 생각한다. 식당의 고객뿐 아니라 자신들의 지인이나 특별한 손님을 맞이할 때 소파에서 응접한다. 소파는 식당의 고객을 받는 공적인 자리일 뿐 아니라, 자신들이 편한 사람을 상대하는 사적인 공간이기도 하다. 때문에 사업가들은 노동자들이 이러한 공간을 침입해 들어가면 자신의 계급적 위치가 위협받는다고 생각하는 것이다.

사실 사업자들은 노동자와 자동차 내부의 공간조차 함께 공유하기를 싫어한다. 사장들은 자동차 또한 노동자와 자신 사이의 '선,' 즉 계급적 구분을 만들어내는 중요한 수단이라고 생각한다. 일이 일찍 끝나 노동자가 사

76) 2018년 8월 7일 안양시 인도식당 B에서 면담

업자와 같은 시간에 퇴근하게 될 때도 사업자의 집이 노동자의 숙소와 같은 방향임에도 불구하고 사업자는 노동자를 자신의 차에 태워주려 하지 않는다. 이들이 노동자를 태워주는 경우는 아주 예외적인 경우다.

연구자는 사업자 한 명이 자신의 차에 노동자를 태워주는 것을 본 적이 있다. 사티스는 마니스의 집에서 얹혀살고 있었는데, 사티스가 같은 시간에 퇴근하게 되자 아주 난처한 표정을 지으면서 차에 태워주겠다고 했다. 사티스가 자신의 차에 올라타려 하자 마니스는 연구자가 자신의 옆에 타게 하고, 사티스를 뒤에 앉게 했다. 자신이 사장이니 바로 옆에 직원이 앉을 수 없다는 것이었다. 사티스가 뒤에 앉고 차가 출발하자 마니스는 크게 생색을 내기 시작했다. 마니스는 이번 한 번만 이렇게 태워주는 것이라고 누차 강조했다. 그러면서 이렇게 자신의 직원을 위해 차를 운전해주는 사장을 본 적이 있냐며 재차 물어보았다. 마니스는 이렇게 친절한 사장을 만나게 된 것은 당신의 복이라며 생색을 냈다.

(2) 일상적 관계

사업자들은 노동자와 친밀한 관계를 맺으려 하지 않는다. 노동자와 자신들 사이에 '선'이 있기를 바라는 것이다. 이러한 '선'은 그들의 일상적인 대화 패턴이나 호칭에서도 드러난다.

사업자가 식당에서 가장 많은 시간을 함께 보내는 사람은 노동자임에도 불구하고, 사업자는 노동자와 대화를 섞지 않는다. 연구자가 관찰한 바에 따르면, 노동자와 사업자 사이에는 친밀한 대화가 거의 오가지 않았다. 식당에 고객이 전부 다 나가고 둘만 있을 때도 이들 사이에는 대화가 없었다. 같이 일하는 직장동료라기에는 너무 어색한 분위기가 느껴졌다. 각자 자신이 가진 핸드폰에만 열중하며 아무 말도 하지 않았다. 가끔 말을 하더라도 업무와 관련한 이야기뿐이었다.

라제스는 이와 같은 대화의 단절이 초래된 배경을 상세히 설명해주었다. 그가 조금이라도 사적인, 친근한 말을 건네기 시작하면, 바수지는 바로 업

무 관련 사항을 확인하라는 말을 꺼냈고, 친밀한 대화를 시도한 라제스를 무안하게 하였다.

〈사례〉

라제스: 왜 말을 안 하려고 하냐고요? 말만 걸면 난데없이 자꾸 일 다 했냐고 주제를 바꿔 버리니까 안 하려고 하는 거예요. 처음에는 저도 친하게 지내보려 했죠. 그런데 뭐 이런 식이에요. 손님이 없고 너무 심심해서 그냥 사장한테 "오늘은 왜 이렇게 손님이 안 오지요?"하고 그냥 말 한 번 걸어봤어요. 그런데 사장은 쳐다보지도 않고 컴퓨터를 보면서 말을 돌려버리는 거예요. 어제 들어온 닭을 탄두리로 손질해 놨냐고요. 괜히 무안해지기만 한 거예요. 그러니까 그냥 핸드폰만 보는 거죠.[77]

라제스의 말에서 알 수 있듯이 사업자는 자신과 노동자의 관계에서 자신이 업무 지시자로서만 위치하기를 바란다. 노동자가 동료로서 말을 걸기 시작하면 업무에 관한 이야기로 화제를 돌려버리는 것이다. 이에 지친 노동자는 더 이상 사업자에게 친밀한 관계를 바라지 않는다.

언어를 통해서 '선'을 만들어내려 하는 사업자의 태도는 호칭에 관하여 아이러니한 상황을 빚어내기도 한다. 사업자는 마치 노동자와 자신이 인간적인 교류를 하는 것처럼 '형님(दाई, 다이)', '동생(भाई, 바이)' 등의 호칭으로 노동자를 부르곤 한다.

이처럼 친근한 사장을 표방하면서도 사업자는 속으로는 노동자가 자신을 '사장님(साहुजी, 사후지)'으로만 상대해주기를 바란다. 이를 잘 보여주는 것은 마니스와 사티스 사이에서 벌어진 사건이다. 사티스는 마니스보다 나이가 많다. 네팔에서는 나이가 많은 사람에게 '형님(दाई, 다이)'이라고 부르며 존대를 해주는 문화가 있다. 마니스는 자신이 운영하는 식당의 직원인 사티스에게 '형님(दाई, 다이)'이라고 부르며, 서로 형제애를 공유하는 네팔인이라는 인상을 준다.[78] 이러한 상황에서 사티스가 마니스에게 '동생(भाई,

77) 2018년 8월 5일 안양시 인도식당 G에서 면담

바이)'이라고 화답한 적이 있다. 마니스는 이에 불편해하는 기색을 잠시 보였다.

나중에 마니스에게 그때 기분이 나빴었느냐 묻자 마니스는 욕설을 섞어가며 사티스에 대한 불만을 표했다. 자신이 사티스보다 아랫사람이라는 기분이 들어 싫었다고 한다. 자신은 어디까지나 '사장님(साहुजी, 사후지)'이며 자신이 사티스보다 나이가 적을지라도 '동생(भाई, 바이)'이라고 불리는 것은 말이 안 된다는 것이다. 마니스는 자신의 친구를 통하여 사티스에게 그와 같은 호칭으로 자신을 불러서는 안 된다는 것을 넌지시 전달할 계획을 가지고 있다고 했다.

이 사례에서 마니스는 사티스에게 '형님'이라는 호칭을 하면서도 일정한 거리를 유지하려 한다. 이처럼 사업자들은 노동자와 자신을 구별하고 친밀한 관계를 맺지 않으면서도, 겉으로는 노동자와 자신이 갖는 표면적인 유대감을 만들어낸다. 다음 절에서는 마니스와 사티스 사이에서 보여줬던 것과 같이 사업자가 노동자와 가상의 유대감을 만들기 위해 사용하는 네셔널리티(nationality)와 지역의 수사를 보여줄 것이다.

2. 네셔널리티(Nationality)와 지역의 수사

2장에서 보았듯이, 한국에서 인도 식당을 차린 네팔인 사업자들은 다양한 경로를 통하여 사업을 시작하게 되었다. 네팔인의 궁극적인 코리안 드림인 '해외에 정착한 유능한 사업가'라는 이미지를 달성하기 위해 선택할 수 있는 사업의 선택지가 많지 않다. 이들에게는 복잡한 다른 사업체를 구상하는 것보다는, 한국에서 이국적인 이미지로 제법 인기가 있는 인도식당을 여는 것이 가장 매력적인 선택지이다. 하지만 이들은 식당을 운영하기에 풍족한 자원이나 개인의 요리 능력을 지니고 있지 않았다.

---

78) 형제애를 공유하는 네팔인이라는 수사는 노동자의 불만을 가시적으로 드러내지 않도록 해서 식당을 유지하는 중요한 기제로 쓰인다. 이에 관하여서는 이 장의 2절에서 설명하겠다.

이들의 요리 능력 부재나 자원 부족은 식당을 운영하는 데 난항을 겪게 한다. 사업자가 요리 능력이 없으므로 고객이 충분히 확보되지 않았을 때부터 노동자를 고용해야 하며, 자원이 부족하기에 노동자에게 합법적인 임금이나 대우를 제공할 수 없다. 그 때문에 앞선 절에서 봤듯이 노동자에게 불합리한 대우를 하게 되는 것이다.

따라서 이들은 노동자를 지속해서 착취하기 위해 노동자의 감정을 건드리는 수사를 구현함으로써 노동자를 포섭하고자 한다. 이들이 노동자를 포섭하는 전략은 주로 같은 네셔널리티와 지역을 공유하는 '형제(दाजुभाई, 다주바이)'라고 말함으로써 연대감을 느끼게끔 유도하는 것이다.

하지만 노동자들이 이러한 수사에 진정성이 있다고만 생각하는 것은 아니다. 노동자들은 단순히 그러한 수사에 속아 넘어가는 것이 아니라, 그 허구성을 파악하고서도 그 수사를 활용해 자신의 고용상태를 유지하는 데 이용한다. 이들은 사업자에게 자신이 돌봐 줘야 할 '형제'임을 재차 확인시키며, 사업자에게 자신을 계속 고용하도록 호소한다. 또한, 네셔널리티와 지역을 매개로 하여 다른 사업자를 소개받고, 그들이 해고를 당하더라도 다른 직장으로 옮겨갈 수 있는 활로를 확보하려 애쓴다.

1) "형제" 같은 사장님: 네셔널리티와 지역 이용하기

네팔인 사업자들은 노동자들에게 부당한 현실을 견뎌내게 하려고 네셔널리티와 지역 수사에 기반하여 연대의식을 만들어내려 한다. 사업자들은 네팔에서부터 이러한 수사에 기반한 연대의식 형성을 시도한다. 아바스는 이와 같은 연대의식을 지니고 한국에 온 사례이다. 원래 아바스는 인도의 식당에서 일하고 있었는데, 네팔로 휴가를 온 동안 람카지를 만나게 되었다. 람카지는 3장에서 본 것과 같이 인도보다 좋은 조건으로 일하게 해주겠다는 말로만 일자리를 제안한 것이 아니라, 같은 네팔인끼리 타국에서 합심해보자는 형제애를 내세웠다.

〈사례〉

아바스: 저도 인도보다 조금이라도 더 돈을 벌고 싶었죠. 그리고 선진국에 가서 일하고 싶다는 생각하고 있었고요. 마침 람카지 형님을 뵙게 되었어요. 한국은 일하는 환경이 좋고 보수도 좋다고 들은 적도 있었고, 람카지 형님도 많은 것을 제공해주시겠다고 하셨어요. 그런데요, 제가 여기 (한국에) 올 결정을 한 건 단지 람카지 형님이 말하는 좋은 조건 때문만은 아니었죠. 예전부터 람카지 형님에 대해 저와 제 부모님이 신뢰했다는 것이 훨씬 더 큰 요인이었죠. 람카지 형님은 같은 지역 사람들끼리 '같이해 보자(संगै गरौं, 성거이 거러웅)'고 했어요, 말했다시피 형님은 우리 지역에서 신뢰할 만한 사람이라고요. 람카지 형님도 저의 부모님께 본인이 타국에서 부모처럼 잘 보호하고 보살펴 줄 거라고 아무 걱정하지 말고 안심시켰죠. 그래서 저는 인도와 다른 사장에게 일하는 것보다 자기가 어릴 때부터 아는 형님 같은 사장님 밑에서 일하는 것이 더 안전하고 좋다고 생각해서 따라온 거죠.[79]

아바스는 람카지 같은 지역 유명인사가 운영하는 식당이라면 믿을만하다고 생각했다. 이러한 신뢰는 단순히 자연스럽게 람카지를 믿고 따랐다기보다, 람카지가 같은 지역에서 태어난 연장자로서 보호자처럼 보살펴주는 '형님'이 되겠다는 집요한 설득 속에서 가능했다. 이를 위해 람카지는 단순히 아바스만 접촉한 것이 아니라 아바스의 부모와 직접 대화하며 안심시키는 과정을 가졌다. 그 과정에서 람카지가 사용한 것은 지역의 수사이다. 한 지역에서 나고 자란 '형님'인데 인도인 사업자들보다 좋지 않은 노동환경을 제공하지는 않을 것이라는 논리였다. 이것은 2장에서 보았던 인도의 식당에서 불안정 노동을 계속하던 아바스에게 매력적으로 다가왔다.

네팔인 사업자들은 이러한 지역의 수사만 활용할 뿐 아니라 네셔널리티의 수사를 이용하기도 한다. 파키스탄인이나 인도인들도 한국에서 인도식당으로 성공했는데, 네팔인들도 합심하여 한국에서 같이 성공해보자는 수

79) 2018년 8월 26일 서울시 인도식당 H에서 면담

사로 노동자들을 자신의 식당 사업에 끌어당긴다.

파라스는 마니스를 같은 네팔인으로서 도와주어야 한다는 생각에서 순수한 마음으로 도와준 경우이다. 파라스는 한국인이 운영하고 있는 한 식당에서 일하던 중 마니스가 사업을 시작하게 된다는 걸 알게 되었다. 마니스는 파라스를 오픈 준비 중이던 식당에 불러 파라스에게 같은 네팔인 노동자 출신으로 겪었던 고초를 파라스에게 이야기했다. 자신이 파라스와 비슷하게 힘든 시절을 보냈다는 것을 내세우며 '형제'라고 자신을 내세웠다. 파라스는 자신의 식당 업무를 마친 후 시간을 쪼개어 식당을 대청소하고, 필요한 주방 식기를 사기 위해 같이 쇼핑을 나가기도 했다.

〈사례〉

파라스: 보세요 선생님, 저는요 돈 버는 것도 중요하다고 생각하지만 네팔인 형제(दाजुभाई, 다주바이)가 내가 있어야 할 때 가능한 어디에 있든 간에 도와야 한다고 생각해요. 어마어마한 부자고 모든 것을 가진 사람이면 몰라도, 마니스는 엄청나게 고생고생해서 조금씩 성공해 온 사람이잖아요. 그 사람을 처음 만나고 이야기를 듣고 정말로 돕고 싶었죠. 물론 그 사람이랑 사업이 잘되면 저도 잘 되겠다는 생각도 있었죠. 마니스가 본인처럼 한국어 잘하고, 좋은 비자를 가지고 있고, 아이디어도 있는 사람이랑 저처럼 기술을 아는 두 형제가 합쳐 힘을 내면 뭘 못 하겠냐고 했어요. 노동자부터 고생해서 여기까지 온 "동생"을 도와 달라고 저한테 간절하게 부탁을 했어요. 그리고 저도 그렇게 생각을 했어요. 이 젊은 나이에 타국에서 이렇게 성공할 수 있으면 앞으로 많은 가능성이 있을 거라 했어요. 내 "동생"이라고 생각하고 제가 무리해서라도 도와야 한다고 생각했어요. 그리고 실제로 식당 차릴 때까지 돕기도 했죠.[80]

마니스는 같은 네팔인 이주노동자 출신으로서 겪었던 일들을 공유하며 연대의식을 만들어냈다. 이를 위해 그는 교묘하게 내셔널리티의 수사를 만

80) 2018년 7월 15일 용인시 인도식당 C에서 면담

들어냈다. 이 수사 속에서 마니스는 자신을 먼저 한국에 정착해 온갖 시련을 견디고 성공을 거둔 네팔인 선행사례일 뿐 아니라, 같이 한국에서 성취를 이루어나갈 형제로 위치시켰다. 이러한 수사는 파라스가 자신의 여가시간을 할애하여 마니스가 사업을 준비하는 데 도움을 주도록 했다.

식당을 운영하면서 가장 바쁠 때는 추석과 설날이다. 추석과 설날 동안 휴가를 맞은 네팔인 노동자들이 서울과 수도권에 모여 자신이 속한 네팔인 네트워크의 친목회에 참가하기 때문이다. 이때 식당 노동자들은 자신의 온 힘을 다해 식당 일을 한다. 연구자가 관찰한 바에 따르면 노동자는 이 시기에 잠을 1시간~2시간밖에 자지 않으면서 쉼 없이 일한다. 너무 피곤해서 졸면서 일을 해나갈 지경이다.

이러한 강도 높은 노동을 하는 이유를 들어보면 한국에 나온 고국 사람들에게 음식을 대접하는 데 힘쓰고 싶다는 마음이 아니라, 식당을 같이 하는 '형제 같은 사장님'을 도와 식당을 같이 운영해 나가야 한다고 생각하기 때문이다. 식당 매출의 상당 부분은 한국 명절에 발생하기 때문에, 노동자들은 식당이 살아남기 위해 최선을 다해야 한다고 생각한다. 이는 단순히 자신의 고용상태를 유지해야 한다는 생각에서만 아니라 식당을 같이 하는 '형제'인 사업자가 파산하지 않아야 한다는 강박감이 있기 때문이다.

위와 같이 식당 노동자들은 식당 일을 같이해나간다는 데 사업자와 강한 연대의식을 느낀다. 하지만 한국 명절과 같이 노동자가 자신을 희생하여 계약서에도 쓰여 있지 않은 노동을 하는데도 이에 대한 추가적인 보상은 없다. 이러한 연대의식은 노동자와 사업자가 모두 이득을 얻는 공생관계가 아니라, 사업자만이 이득을 얻는 기생 관계를 만들어내는, 텅 빈 연대의식이라고 할 수 있다.

사업자들은 이와 같은 연대의식을 주입하기 위하여 일상에서도 끊임없이 네팔인 '형제' 내셔널리티의 수사를 반복해서 이야기한다. 연구자가 식당을 참여 관찰하는 동안 들었던 사업자가 노동자에게 자주 하는 말들의 몇 가지 예시를 적어본다.

〈사례〉

(어느 날 사티스가 계속 혼자 열심히 일만 해서 지쳤고 일주일에 정해진 휴일이 있어야 하지 않겠느냐?' 물어봤을 때 마니스가 다음과 같은 말을 하면서 사티스의 이야기 화제를 다른 방향으로 돌렸다.)

마니스: 아이고 형님, 형님이 힘드시는 거 제가 모르는 거 아니죠. 당연히 저도 잘 알죠. 형님만 아니라 저도 하루라도 사업 걱정 안 하고 편히 쉬고 싶죠. 근데 어쩌겠어요? 여긴 우리나라 아니잖아요. 타국, 특히 한국 같은 나라에서 생존하는 게 쉽지 않습니다. 힘들어도 서로에게 힘을 실어주고 열심히 해야만 가능하죠. 그리고 우리 식당만 그런 게 아니라, 다른 식당들도 다 비슷한 사정이라고요. 아무튼, 형제끼리 잘 믿고 서로를 밀어주면 좋은 날이 곧 올 거니까 힘냅시다![81]

커멀(요리사에게): 한국 사람들이 일하는 스타일 알잖아요. 그렇게 열심히 해야 이 나라에서 살아남는 거예요. 우리 네팔식으로 하면 여기 하루도 못 살아요. 그리고 자기 혼자만 열심히 달린다고 되는 것도 아니에요. 우리 "형제"가 다 같이 진심으로 힘을 합쳐야 살아남아요.[82]

(연구자와 요리사가 같이 있는 테이블에서 바수지가 연구자에게 말하면서 자꾸 본인 요리사를 보면서 한 이야기)

바수지: 아니 왜 모두 네팔 사람들이 인도식당만 하냐고요. 기존에 있던 식당들도 경기가 안 좋아서 힘든데 참… 옛날에는 인도/네팔 식당들이 몇 개 없어서 경쟁이 없었거든요. 요즘 참 누구나 식당만 하니까 이제 네팔 사람들끼리 경쟁이 생기는 거예요.
아시죠 선생님, 저는 고객을 만족하게 하는 데 제일 큰 역할을 하는 사람이 요리사라고 생각해요. 사장은 외부적인 여건만 만들 수 있어요. 요리와 맛은 결국 요리사가 해내는 거죠. 지금 인도식당 업계를 보면 그냥 일반적으로 고용자-직원 같은 멘탈리티(mentality)로만 일하면 성공은 불가능한 이야기고

81) 2018년 7월 22일 용인시 인도식당 D에서 참여관찰
82) 2018년 8월 5일 서울시 인도식당 A에서 참여관찰

요, 그냥 살아남는 것도 힘들죠. 그래서 우리 요리사님도 여기 듣고 계시지만 제가 “형제”처럼 서로의 생존과 발전을 위해 열심히 해야 한다는 이야기 자주 합니다.[83]

이처럼 사업자들은 노동자에게 네셔널리티를 강조하며 타국에서 생존하기 위해서는 합심하여야 고난을 극복할 수 있다는 수사를 지속해서 강조한다. 이들은 자신의 사업에서 노동에 대한 정당한 대가를 치르지 않는 것을 한국의 경제 속에서 이주민이 살아남기 위해 어쩔 수 없는 일임을 강조하며, 형제끼리 어려운 상황 속에서 서로 도와야 한다는 메시지를 전달한다. 이러한 수사를 활용하여 최대한 노동자가 자신의 모든 에너지를 식당 업무에 쏟아내도록 요구한다.

노동자는 이러한 수사에 대하여 어떻게 반응할까? 노동자는 이를 받아들여 자신의 열정을 쏟아붓기도 하며, 어떨 때는 이러한 수사의 진정성을 의심하기도 한다. 뿐만 아니라 이들은 이 수사를 적극적으로 활용해 자신 또한 도움을 받아야하는 네팔인 형제임을 강조해 자신의 고용상태를 유지하려고 노력하기도 한다. 다음 절에서는 인도 식당 노동자들이 사업자들이 만들어내는 수사들에 왜 이러한 방식으로 반응하는지를 살펴보겠다.

2) 노동자의 대응

앞서 보았듯이 사업자들은 자신의 목표를 달성하기 위해 노동자들에게 같은 네셔널리티를 가진 사람들끼리 합심해야 한다는 수사를 적극적으로 주입시킨다. 노동자들은 이러한 수사를 활용하는 사업자들에게 완전히 속아 넘어가는 것만은 아니다. 노동자들은 네팔에서 이러한 수사에 감정을 이입해 한국에 오게 되더라도, 한국에서 생활하면서 먼저 온 노동자들과 식당에서 있던 일들에 대해 교류하면서 사업자들이 그러한 수사를 자신의 이익을 위해 사용한다는 사실을 알게 된다.

---

83) 2018년 8월 7일 안양시 인도식당 B에서 참여관찰

바수지는 라제스를 한국에 데리고 오려고 했을 가 급여, 노동환경, 숙식 제공을 과장하여 말했을 뿐 아니라, 자신이 라제스의 “형님”이 되어 한국 생활에 있어서 보호자의 역할을 해줄 것이라고 약속했다. 자신의 고향 지역에서 유명인사였던 바수지의 말을 믿고 라제스는 한국에 왔다. 한국에 와서 바수지의 식당에서 일한 지 얼마 지나지 않아, 바수지가 라제스에게 제공해주겠다고 약속한 것들이 전부 다 사실이 아니라는 것을 알게 되었다. 물질적 보상과 환경뿐 아니라, “형님”처럼 보살펴주겠다는 이야기도 바수지가 만들어낸 수사일 뿐이었다는 것을 알게 되었다.

〈사례〉

라제스: 사장님이랑 제가 처음 네팔에서 만났을 때 마치 신(भगवान, 버거완)이 나를 돕는 느낌이었어요. 바수지 형님의 말이 믿어지지 않았어요, 너무 꿈같았죠. 아니 어떻게 이렇게 잘 풀릴까 생각했어요. 제가 원하는 모두 조건을 갖추었을 뿐 아니라, 우리 지역 형님이 나를 잘 챙겨 줄 거로 생각해서요. 근데 마침 한국에 와서 바수지 형님 밑에서 일하게 되니 형님이 제가 상상했던 “형님”이 아니라 인도에서 제가 상대했던 식당 사장들과 별 차이 없는 “사장”인 것을 알게 되더라고요. 계속해야 하는 일만 늘려가고[84], 여기가 한국이라고 (한국 사람들을 상대하려면) 엄청 빠른 속도로 일해야 한다고 스트레스를 줬어요. 그때 저랑 약속한 금액의 월급도 주지 않고 다른 생활조건도 개선 안 하면서 ‘우리는 아직 시작 단계니까 참고 견디자’라고 했죠. 근데 몇 년 지난 뒤도 똑같았죠. “우리는 형제다”는 말은 그냥 하는 말일 뿐이에요. 같은 네팔 사람이더라도 인도인 사장, 아니면 다른 나라 사장이랑 별 차이 없어요. 사실 저희(노동자)가 더 힘들죠. 다른 나라 사장에게 일했으면 좀 무시하고, 모르는 척하고 넘어갈 수 있는 일들을 여기는 무시할 수가 없어요. 더 뼈 빠지게 일해야 해요.[85]

노동자들은 사업자들이 네셔널리티나 지역의 수사를 활용하여 “형제”라

84) 앞서 보았듯이 바수지는 요리사들과 아무런 상의도 하지 않고, 배달서비스까지 추가하여 요리사들이 모두 담당하도록 요구했다.
85) 2018년 8월 5일 안양시 인도식당 G에서 면담

고 부르는 사업자의 태도에 진정성을 의심하고 있다. 또한, 그들이 받는 대우가 부당하다는 것도 알고 있다. 하지만 그들이 사업자의 수사를 거부한다고 해도 한국에서 할 수 있는 일이 별로 없다. 그들이 사업자들과 대립하더라도 자신을 구제해줄 수 있는 제도를 활용할 수가 없기 때문이다.

노동자들은 사업자들이 만들어내는 수사를 의심하더라도 표시하거나 적극적으로 거부하지는 못한다. 거부한다고 해서 자신이 이득이 될 것이 없기 때문이다. 차라리 사업자들이 "네팔인 형제"라는 수사를 믿어 주는 양 행동하고, 본인 또한 합심하여 서로를 지켜주어야 할 형제임을 사업자들에게 주지시킨다. 노동자들은 사업자들이 짜놓은 수사를 활용하여 성실과 헌신을 다해 일할 뿐 아니라, 사업자들의 자비와 배려의 대상이 되어야 하는 "형제"로 자신을 위치시킨다. 사업자들이 짜놓은 수사에 어떠한 방식으로 대응하느냐고 묻자 파라스는 이렇게 답했다:

〈사례〉

파라스: 아무리 장사가 잘 돼도 사장님이 계속 경기가 안 좋다고, 장사가 어렵다고 하면서 우리에게 점점 열심히 해야 한다고 부담을 주는 거예요. 사실 사장님들은요, 본인들이 필요할 때만 "네팔인 형제"라고 강조하고 우리에게 뭐 내줘야 할 때는 그런 거 다 까먹어요. 그때는 갑자기 "형제"가 아니라 "사장과 직원"으로 싹 바꿔버리죠. 근데 우리가 그것을 알고 있어도 거부하는 것보다 차라리 사장님 말에 "네, 네"하는 게 더 좋아요. 그러면서 우리도 사장님들처럼 우리의 문제와 힘든 사정을 이야기해요. 저는 제 아이들 학비, 부모님 요양에 대해 말하고 네팔에서 콘크리트 집을 만들고 싶고, 아내를 한국에 데려오고 싶은 소망 같은 걸 이야기를 하고 사장님의 도움이 필요하다고 어필을 해요. 그래도요, 이렇게 많이 어필해도 사장님이 그냥 듣기만 하죠. 알았다고 말만 하고 적극적으로 뭐해 주지는 않아요. 자기를 계속 불쌍하고 어려운 상황에 있다고 보여줘야 월급이라도 좀 자주 나와요. 아니면 월급도 제때제때 안 나오거든요. 사장님 앞에서 별 어려움이 없고 잘 산다고 절대로 표시하면 안 돼요. 아니면 몇 개월간 월급도 못 받아요. 사장님들은 "아이 요리사님은 별걱정이 없어서 좋겠네요"라고 말해 버리죠.[86]

이처럼 노동자들은 실제 매출이 적든 많든 사업자가 한국 경기와 타향살이의 어려움을 구실로 계약 이상의 노동을 요구한다는 것을 안다. 하지만 노동자들은 사업자들의 부당한 대우에 효과적으로 저항할 수단을 가지고 있지 않다. 타루가 퇴직금을 얻어내기 위해서 혹독한 과정을 겪어야 했듯이, 노동자들은 한국어에 서투르고 한국 법률을 잘 모르는 자신들이 부당한 대우에 대해 항의할 수 있는 경로는 매우 좁다고 생각한다. 이러한 구조적 폭력의 상황에서 사업자들이 급여를 제때 주지 않을 때 노동자들은 오직 자신들이 돌봐줘야 하는 "형제"임을 반복하여 호소할 뿐이다. 노동자들은 자신들이 속해있는 노동환경 구조가 잘못되어 있다는 걸 안다. 하지만 그렇다 해도 사업자에게 대항할 수 있는 수단을 많이 지니고 있지도 않다. 이러한 상황에서, 그들은 사업자들이 짜놓은 지역주의와 내셔널리티의 수사 속에 자신을 위치시켜 사업자에게 자신이 도와주어야 할 형제임을 피력한다. 하지만 이러한 수사들을 노동자가 활용할 때 얻을 수 있는 것은 단지 월급을 제때 받는다는 것밖에는 없다.

3. 구조적 폭력

갈퉁(Galtung)은 구조적 폭력을 "사회의 불평등한 권력구조로 인해 발생한 것이자, 불균등한 자원의 분배로 인해 저소득층에게 공평한 삶의 기회를 박탈하는 것"으로 보았다(1969: 171). 이 절에서는 어떠한 권력구조가 식당 노동자라는 사회적 약자들을 구조적 폭력에 노출시키는지 살펴보겠다. 식당 노동자가 마주하는 구조적 폭력은 인도식당 업계의 관행과 요식업 노동자에 관련한 한국 이민법이 체계적으로 결합하여 만들어진다.

이러한 폭력을 구성하는 요소들(construction materials)은 하루아침에 갑자기 발현되는 것이 아니라, 한국의 이주노동자 관리와 인도식당업계의 상호작용에 따라 사회적으로 그리고 문화적으로 서서히 만들어졌다. 파

86) 2018년 7월 15일 용인시 인도식당 C에서 면담

머는 사회적 약자들에게 해를 끼치고 다양한 종류의 고통에 다가갈 위험들을 만들어내게 하는 체계적으로 구성된 사회적 요소들의 합을 구조적 폭력이라고 보았다(2004: 307-308). 파머는 이러한 구성 요소들을 개별적으로 파악하여 양적으로 접근하는 것은 오히려 현실을 이해하기 어렵게 한다고 보았다. 즉, 다양한 정치적 · 경제적 폭압의 축들을 동시에 고려할 수 있어야 한다고 보았다(2009). 따라서 이 요소들이 어떻게 하나의 체계를 이루어 노동자를 위험에 빠뜨리는지 주목하기 위해서는 그것에 관련한 법령만을 살펴서는 안 된다. 단순히 법령을 살핀다면, 그것이 실제 노동자에게 어떻게 다가와 구조적 폭력의 요소로 발현되는지를 알 수 없기 때문이다.

본 논문에서 계속 살펴보았던 것과 같이 한국의 이민법은 식당 노동자에게 불리한 조건을 많이 만들어낸다. 노동자들은 인도에서 이루지 못한 자수성가의 꿈을 이루기 위해 한국으로 왔다. 미디어의 발달로 인해 만들어진 네팔의 소비주의 문화는 자신의 가정이 소비하는 소비품으로 자신의 정체성을 증명해 나가는 방향으로 네팔의 가장들을 이끌어갔다(Liechty 2003). 따라서 네팔인 노동자들은 한 번이라도 인도 아대륙에서 벗어나 경제적으로 더 부유한 국가에 나가 돈을 벌고 싶어 했다.

이러한 욕구들을 아는 네팔인 식당 사업자들은 좋은 조건을 제시하고, 같은 국가 출신의 “형제”임을 강조하여 네팔인 노동자들을 데려온다. 하지만 네팔인 사업자들은 이와 같은 조건들을 전부 지키지 않을 뿐 아니라, 한국 법률이 지정한 기본적인 노동권조차 보장하지 않는다. 그렇지만 네팔인 노동자들은 자신이 부당한 대우를 받는다는 것을 알면서도 저항하지 못한다. 자신이 네팔로 돌아가지 않고 한국에서 계속 일하기 위해선 사업자들의 심기를 거슬려선 안 되기 때문이다. 한국의 이민법은 요리사와 같은 전문 인력(E-7)으로 온 노동자는 사업자에게 해고당하면, 사업자의 동의 없이는 다른 일자리를 구할 기회도 없이 바로 네팔로 돌아가게끔 만들어놓았다.

네팔인 노동자가 자수성가의 꿈을 이루기 위해서는 한국에 계속 남아있

어야 하므로 사업자들에게 큰 저항을 하지 못한다. 이와 같은 관계 이면에는 네팔에서 누린 경제적 여유, 교육적 환경, 사회적 명성과 같은 다양한 사회자본들이 같은 네팔인을 사업자로도, 노동자로도 만들어낸 자본주의 구조가 존재한다. 노동자들은 사업자와 같은 노력을 하더라도 자신이 태생적으로 가졌던 환경에 의하여 EPS 제도와 같은 제도적 보호를 받지 못하는 노동자(E-7)로 한국에 온 것이다.

이처럼 사회적 자본이나 제도적 보호가 부족했던 네팔인 노동자들은 사업자들의 마음에 들지 않았을 때, 결국 비자가 취소된다. 가장이 자수성가를 해서 가정을 일으켜야 한다는 네팔 소비주의 문화는 네팔인 노동자가 한국의 비자가 취소되더라도 네팔로 돌아갈 수 없다는 생각에 침잠하게 한다. 그러한 생각에 잠겨 네팔로 돌아가지 못한 노동자는 사업자의 부당한 대우를 견디거나, 그러지 못하면 결국 한국에 불법체류자로 남게 된다. 이 절에서는 한 노동자의 한국 체류 과정을 중점적으로 살펴보며 이들이 겪고 있는 구조적 폭력을 드러내 보이는 데 집중하겠다. 연구자는 아래 절에서 타루라는 한 식당 노동자의 한국 생활 일대기를 통해 식당 노동자가 겪게 되는 구조적 폭력을 구체적으로 폭로한다.

1) 부당한 대우 인내하기

네팔인 식당 노동자들은 무슨 일이 있더라도 최대한 식당에 남아 일을 하고자 한다. 이들이 부당한 대우를 참아내지 못하면 네팔로 돌아가야 하거나 불법체류자로 한국에 남아야 한다. 노동자들은 네팔로 돌아가기를 바라지 않고, 불법체류자가 되는 것도 꺼린다. 그러기에 노동자들은 한국에서 난처한 상황에 부닥치게 된다. 이러한 상황은 식당 노동자들이 경험하는 여러 가지 제도들이 만들어 낸 구조적 폭력의 결과라고 할 수 있을 것이다.

타루라는 노동자의 사례는 네팔인 식당 노동자가 경험하는 한국의 인도 식당 업계의 구조가 형성하는 폭력적 상황을 잘 보여준다. 앞서 파라스,

사티스, 아바스, 라제스 등의 사례에서 봤듯이 타루 또한 취업 과정에서 약속받았던 휴가, 많은 급여, 보너스, 고향에 갔다 오는 왕복 비행기 표 등은 꿈도 꿀 수 없었다. 그뿐만 아니라 기본적인 노동 급여도 받지 못했다. 오히려 취업 알선비를 사업자인 바저가이(बजगाई)에게 지불해야만했다. 그는 알선비를 지불하기 위해 6개월 동안 일해 벌어들인 자신의 수입 대부분을 떼어주어야 했고, 이후 남은 아주 조금의 돈만 가족에게 송금할 수 있었다. 그런데도 타루는 이와 같은 대우를 최대한 참아내야 했다.

타루가 참으면서 식당에서 일을 계속했던 데에는 물론 자신이 벌어들인 수입으로 네팔에 있는 가족에게 현대적인 생활을 선사해주고자 하는 꿈이 크게 작용했다. 타루의 경우는 식당에서 일한 돈을 가족에게 송금해 아들을 대학 보낼 수 있었다. 하지만 단순히 돈 때문에 식당의 부조리한 대우를 참아내는 것이 아니다. 만일 요리사들이 단체행동을 하여 노동법에 명시된 권리를 기준으로 식당들에 항의한다면 지금과 같은 부조리한 노동관계는 유지되지 않을 것이다. 하지만 이와 같은 일이 벌어지지 않는 것은 이러한 단체행동은 물론 착취적인 식당노동 현장으로부터 빠져나오기 힘들게 하는 식당 업계의 관행을 포함한 구조적 폭력의 상황과 연결되어 있다.

다른 요리사들과 타루가 식당 업계의 부조리한 노동관계에 대하여 저항하지 못하게 된 첫 원인으로 언어적 문제를 꼽을 수 있다. 타루는 한국어를 거의 하지 못한다. 게다가 고용주인 바저가이는 한국어로 작성된 노동계약서에 어떠한 내용이 있는지 알려주지 않았다. 뿐만 아니라 한국의 법률이 지정한 기본적인 노동권에 대하여 설명해 줄 사람도 없었다. 타루가 노동에 관하여 의문 사항을 제기하자 바저가이는 한국어로 된 노동계약서를 내밀었다. 하지만 한국어를 읽을 수 없었던 타루는 아무것도 읽을 수 없어서 어떻게 대응해야 할지 몰랐다.

이것은 한국에서의 부당한 대우에서 빠져나가지 못하게 하는 역할을 한다. 타루는 자신이 어떠한 노동 조건과 권리를 가졌는지도 잘 모르기에 사업자들의 부당한 대우에 적극적으로 불평하지 못하고 대처하는 방법에 대

해도 잘 알지 못했다. 바저가이의 식당에서 일하면서 구두로 약속했던 노동 조건을 보장받지 못했는데, 특히 약속된 여가 시간을 보장받지 못했다. 예를 들면, 일주일 중에 5일은 쉬어야 한다고 약속했지만 지켜지지 않았다. 뿐만 아니라 출퇴근 시간은 고용주인 바저가이의 마음대로 바뀌었다. 노동 시간은 그가 원칙적으로 노동해야 하는 시간보다 훨씬 길었다.

하지만 타루가 이에 대해서 항의할 수는 없었다. 이에 대하여 해당 기관에 문제를 제기하기 위해 한국어나 한국 법률에 대한 지식이 있어야 하지만 타루에게는 한국어를 배울만한 시간이 없었다. 따라서 노동 문제를 해결할만한 능력을 갖추지 못했다. 그뿐만 아니라, 이러한 상황을 공유하여 같이 나서서 문제를 해결할만한 사람도 없었다. 그들이 아는 사람은 대부분 식당 노동자(요리사)이고, 모두가 같은 문제를 갖고 있더라도 해결할만한 능력을 갖추지 못하고 있었다. 그들이 닿을 수 있는 인맥으로는 다른 식당 사업자도 있었지만, 이들의 경우 노동자를 도움으로써 자신에게 직접적인 이득이 만들어지지 않는다면 식당 사업자의 편을 든다.

이처럼 언어는 구조적 폭력상황을 만들고 유지하는 핵심 요인이 된다. 요리사들은 취업 과정에서는 누구도 한국어 능력을 요구받지 않는다. 한국어 능력을 준비하지 않아도 되는 것은 임시적으로는 식당 노동자의 취업을 용이하게 한다. 하지만 길게 본다면 한국어 능력을 네팔에서 갖추지 않아도 되는 것은 노동자들이 사업자에게 의존하게끔 만든다. 만일 한국어를 공부했었다면 바저가이가 노동계약서를 타루에게 내밀었을 때 그 내용을 알 수 있었을 것이다. 한국어 능력의 결여로 인한 노동자의 의존사황은 노동자들은 길고 불규칙적인 노동시간으로 인해 한국에서 한국어를 연습할 시간이 없기 때문에, 이러한 의존은 지속된다.

타루는 이러한 부당한 노동관계에 대하여 참고 있었다. 하지만 바저가이가 다른 네팔인 노동자를 고용하였을 때 타루의 인내는 한계에 다다랐다. 식당 주인 바저가이는 갑자기 몇 명의 네팔인 노동자를 고용하였다. 하지만 새로 온 노동자들은 식당에서 일하기에는 실력이 부족한 사람들이었다. 타루는 새로 온 노동자들이 칼을 잡거나 냄비를 휘두르는 데 서투른 것을

보고 알았다. 이들은 바저가이가 식당의 노동 수요를 이용해 네팔에서 데려온 친척이거나 바저가이 개인이 취업 수수료를 벌기 위해 고용한 경우였다. 이 명목상 노동자들은 타루에게 심각한 정신적 스트레스를 주었는데, 식당 고객이 타루의 음식을 먹고 기분이 안 좋다고 했다며 타루를 모욕했다. 이러한 상황은 타루가 5년 넘게 일하는 과정에서 경험하지 못했던 것이었다.

타루가 이러한 상황을 바저가이에게 항의하자, 바저가이는 적반하장 격으로 타루를 고용해 준 자신에게 감사해야 한다고 주장했다. 이는 바저가이뿐 아니라 많은 네팔인 고용주들이 노동자들에게 되풀이하여 이야기하는 것이다. 자신 때문에 네팔에 있는 타루의 가족이 잘 살게 되었는데 왜 계속 항의하냐고 이야기하였고, 지금 상황에 불만이 있으면 식당 일을 그만 두고 나가라고 했다.

바저가이가 계속해서 권위적인 태도를 유지하자, 타루는 더 이상 바저가이 밑에서 일할 수 없다고 생각했다. 타루는 자신을 인정해 줄 것 같은 다른 고용자(사업자)를 찾아 나섰는데, 괜찮은 사업자를 찾고 새로운 식당에서 일하기 위해서 타루는 전 직장, 즉 바저가이로부터 "이의가 없다"(NOC)'라는 동의서를 받아야 했다. 타루는 바저가이에게 NOC를 요구했을 때 바저가이는 처음에 잘 써주려 하지 않았고, 오직 타루가 몇 번이나 요청한 후에 못 이기는 척 문서를 작성했다. 하지만 바저가이는 이 문서에 타루가 노동현장에서 열심히 일하지 않고 태만하기 때문에 고용을 해지한다고 썼다. 이러한 내용의 추천서로는 이민국에서 이직을 허용해 줄 리가 없었는데, 불성실한 노동자를 계속 한국에 남게 하면 안 된다고 판단했기 때문이다. 이러한 상황에서 타루는 바저가이에게 항의를 했지만 그는 추천서의 내용을 바꾸지 않았다. 타루가 성실하지만 자신의 식당 운영에 차질이 있어 퇴직하게 되었다고 하면 바저가이 역시 외국인 노동자를 한 명 고용할 권리를 상실하기 때문이다. 바저가이는 타루에게 어떠한 불이익이 있더라도 끝까지 자신의 이익을 관철하려 한 것이다.

바저가이와 타루 사이에 벌어진 긴장은, 한국에서 네팔 노동자들이 처한

현실을 잘 반영하지 않은 이민법 체계를 고안한 한국정부의 정책에서 비롯된 것이며, 이처럼 정부의 정책이 노동자에게 일방적으로 불리한 상황을 만들어 내는 과정은 구조적 폭력에 해당한다(Benson 2008). 사업자의 말을 기준으로 노동자의 성실성을 판단하는 것은 식당 업계에서 구조적 폭력을 만들어 내고 유지하는 원인이 된다. 이러한 노동법은 노동자라는 약자를 더 위험한 상태로 몰아넣게 한다. 사업자만의 권력을 인정해주며, 그들에게만 유리한 법률을 제정해 노동자들이 자신을 전혀 방어할 수 없게 만든다. 이러한 연유로 타루는 합법적이 경로로 식당 업계에 재취업하는 것이 불가능하게 되었고, 결국 최후의 방법으로 한국에 불법체류자로 남는 것을 선택했다.

2) 불법체류자의 삶으로

앞서서 계속 설명해왔듯, 식당 노동자들은 식당 사업자에게 의지할 수밖에 없는 삶을 살게 된다. 그들은 계속되는 식당 업무에 의해 한국어 능력을 키울 시간이 없었고, 식당 바깥에서 개인적인 용무를 처리할 시간도 없었다. 그렇기에 사업자에 의존하지 않고 식당 노동자가 할 수 있는 일은 아무것도 없다.

타루의 경우도 마찬가지였다. 타루는 불법체류자가 된 후 식당 일을 더 이상할 수 없었다. 하지만 타루는 막상 식당 밖을 벗어나니 대중교통 카드를 사서 충전하고, 카드를 단말기에 찍는 것조차 어려웠다고 한다. 그런 기본적인 생활조차도 어려운 상황에서 다른 직장을 구하는 것은 굉장히 고단한 일이었다. 그는 불법체류자 신분으로 도시에 남아있기 어려웠다. 불법체류자로 발각되어 추방당할 확률이 높기 때문이다. 그래서 그는 인근 소도시에 있는 사업체들을 찾아보았다. 하지만 기본적인 언어능력이 떨어지기에 자신이 무슨 일을 해야 하는지에 대한 설명조차 이해하기 어려웠다.

불법체류자, 즉 미등록 노동자가 되는 것은 노동자들이 소망하는 삶과는

거리가 멀다. 이전에 말했던 것처럼 미등록 노동자 신분은 노동자들이 가장 마지막에 선택하는 최후의 수단이다. 그렇기에 불법체류자가 된 후에 네팔인 노동자들은 자괴감과 자책감을 느낀다. 그들은 자신이 범죄자가 되었다는 자기 비난 때문에, 많은 경우 사회적 관계에서 위축된다. 그들은 한국의 법률에 따라 범죄자로 규정될 뿐 아니라, 동료 네팔인 커뮤니티에서도 부랑자 취급을 받는다. 그러므로 그들은 네팔인 커뮤니티에서 자신이 어떤 비자를 소지하는지에 대해 말해야 하는 상황이 오면 비자가 없다고 말하지 않고 "셀프비자(self-visa)"라고 답한다. "셀프비자"라는 종류의 비자는 없지만, 이런 말을 함으로써 비자가 없는 불법체류자가 되었다는 자괴감과 자책감을 최대한 드러내지 않으려고 한다. 이를 통하여 비자가 있는 등록 외국인들이 하게 되는 "비자가 없는 사람"이라는 비난을 피하고 싶은 것이다.

불법체류자로서 받게 되는 정신적 부담은 일을 시작하고 난 후에도 지속되었다. 불법체류자로 남게 되자 먹거리를 사는 과정도 심리적인 부담이 되었다. 사람이 많은 시장으로 나가면 이민국에 단속될 수도 있다는 염려 때문이었다. 이것은 의식주만의 문제가 아니라 기본적인 생활에도 무리가 갔다. 의식주는 들키지 않는 선에서 정부 단속을 피해 나가면 됐지만, 다른 용무들은 자신의 신분이 드러나지 않도록 행동하기 어려운 부분이 많았다. 타루가 한국에 온 이유는 자신이 번 돈을 송금하기 위함인데, 이와 같은 은행 업무는 실명을 사용하지 않고 처리하기가 어렵다. 결국 타루는 일정한 수수료를 받고 대신 송금해 주는 사람에게 수수료를 내고 송금을 해야 했다.

타루는 불법체류자로 일하고 있었기에 자신이 일하는 공장주인에게 사기당하기가 쉬웠다. 타루가 법적인 보호를 받기 어렵다는 사실을 악용하여, 임금을 늦게 주거나 아예 안 주는 경우도 있었다. 좋은 사장을 만나도 고달프긴 매한가지였다. 사장이 아무리 선량한 마음으로 타루를 대한다고 해도, 타루는 그 공장에 오래 머무르기가 어려웠다. 이민국은 공장에 대하여 주기적으로 불법체류자 단속을 시행하기에 한 공장에 오래 머무를 수

없었다. 타루는 계속해서 주거지를 옮겨 다니며 안정되지 않은 삶을 살고 있었다.

불법체류자 신분으로는 의료 문제가 발생했을 때 이를 해결하기도 어려웠다. 연구자가 추가 면담을 위해 타루에게 전화를 했을 때, 타루는 보름 넘도록 몸이 안 좋았지만 병원에 가지 못했다고 이야기했다. 병원에서는 가명으로 진료를 받을 수 있으나, 타루는 이러한 가명 처리를 신뢰하지 못했다. 타루는 병원에 가지 못하므로, 약국에서 간단한 약만을 처방받으면서 지내고 있었다. 아주 간단한 병일 경우 이와 같은 처방으로 해결될 수 있으나, 타루의 경우는 오랫동안 지속하는 병세였으므로 더 상세한 진단을 받을 필요가 있었다. 하지만 타루는 병원에 가지 못했고, 몸이 안 좋아 공장 일도 나가지 못했다.

이렇게 불법체류자가 된 상태에서 아무 일도 못 하게 된 부담은 매우 컸다. 고향에 돌아가 쉰다고 하면 그는 더 이상 한국에 돌아와 다시 취업하기가 어려워질 것이다. 고향에 가는 비행기 표를 실명으로 사기 위해서는 자신이 불법체류자임을 자수해야 하기 때문이다. 이렇게 된 이후에는 한국에 한동안 입국하지 못할 뿐만 아니라, 이후 취업도 굉장히 어려워진다. 한편 이전에 송금한 수입에 바탕하여 네팔 가족들의 소비 수준이 상승한 이상, 다시 소비생활을 줄이기는 쉽지 않았다. 더욱이 네팔의 물가가 점점 상승하게 되면서 더욱 많은 돈이 필요하였다. 타루는 건강이 계속 안 좋아 네팔에 가서 쉬고 싶었지만 집안의 경제 사정상 어려울 것 같다며 고민을 하고 있었다.

어쩔 수 없이 불법체류자가 된 상황에서 미등록 노동자들은 많은 심리적 스트레스를 겪는다. 미등록 노동자가 되는 것은 단순히 육체적으로 고단한 삶을 살게 되는 것이 아니라, 심리적 스트레스와 부담이 지속한다. 많은 국가에서 미등록 노동자 혹은 불법체류자가 되는 것은 금기시되며 법적으로는 범죄자가 된다. 노동자들은 한국 정부에 등록하지 않는 것이 편해서 한국에 남는 것이 아니다. 그들은 이민법상으로 비자를 받을 수 없는 상황이 오기에 불법체류자가 된다. 그리고 노동자들은 범죄자가 되었다

는 자책감에 시달린다.

아이러니한 것은 이들이 노동자로 합법적으로 체류하도록 규정한 바로 그 법률이, 노동자와 상반된 이해관계를 가진 사업자의 동의를 필수조건으로 규정하면서 노동자들을 불법체류자로 전락하게 한다는 사실이다. 이것은 인도 식당업계와 관련된 한국 법률체계가 지닌 큰 결점이며, 사업자에게 전권을 부여하는 한국이민법의 부작용이다. 이러한 결함들은 식당 노동자를 불법체류자로 만들어버리며, 다시 그들을 색출해내어 범죄자로 만들어버린다. 지금의 인도 식당업계 관행과 한국의 이민법은 노동자와 같은 사회적 약자들이 사업자의 마음에 들지 않을 때 사회에서 배제시켜버리는 양상이며 이는 법률에 의하여 행해지는 구조적 폭력에 해당된다고 할 수 있다.

Ⅴ. 결론

1. 연구요약

본 논문은 외국인 이주자가 이주 전 본국에서 지닌 자본의 정도가 이주지인 한국에서의 노동과 정착과정에 미치는 영향을 분석하였다. 이에 관한 대비를 명확히 해주기 위하여 네팔인이 운영하는 인도 식당의 사업자와 노동자를 구분하고 각 집단에 대해 분석하였다. 하지만 이러한 관계를 단순히 고용주와 고용자라는 대립적이고 분리된 관계로 한정 짓지 않았다. 특히 식당 노동자들의 경우, 먼저 이주하여 자리를 잡은 네팔 식당 사업자와의 연계를 통하여 입국이 가능하게 되었기 때문이다. 네팔 식당의 사업자와 노동자의 관계는 단순한 대립이나 갈등의 관계라기보다 온정주의 등으로 특정할 수 있는 보다 특수한 관계로 이해해야 한다.

한국의 이민법은 비전문노동자(E-7)더라도, 고용허가제(EPS)와 같이 제도적인 방식을 통해 선별되지 않은 인력의 경우, 사업자가 노동자를 지정하지 않는 한 한국으로 입국을 할 수 있는 방법이 존재하지 않는다. 그리고 이는 결국 노동자가 사업자에게 의존적인 관계를 형성할 수밖에 없게 만든다. 연구자는 네팔 노동자들이 이와 같이 힘든 입국 과정을 기꺼이 감수하는 것을 일종의 코리안 드림의 작용으로 이해했다. 네팔 본국의 소비주의가 팽창하면서 “더 나은 삶”에 대한 욕망을 지니게 되었고, 이는 코리안 드림의 구체적인 내용과 조건을 제시하였다.

네팔의 소비주의는 정보통신망의 확산 속에서 이해할 수 있다. 기존의 네팔 사회에서는 네팔 바깥에서 사람들이 향유하는 생활양식에 대한 정보가 제한되어 있었다. 네팔 외부로 출장을 나가게 되는 관료나, 구르카(군인), 사업가들 혹은 여행이 가능한 부유한 계층의 사람이 아닌 이상 네팔 외부의 사정에 대하여 제한적인 정보만 알 수 있었다. 텔레비전의 보급은 네팔 외부의 상황을 시각적으로 인지하게끔 하였으며, 2000년대의 인터넷

카페의 유행과 2010년대 스마트폰의 보급을 중심으로, 네팔 전통적인 방식의 삶에서 탈피하고자 하는 욕망들이 들끓게 되었다. 이러한 상황은 지금 네팔 식당의 사업자와 노동자 모두에게 큰 영향을 미쳤다.

그러나 이러한 욕망은 계급에 따라 조금 다른 양상으로 발현되었다. 네팔에서 중산층 이상의 삶을 영위하는 계층의 경우, 한국으로 이주 노동을 간 후에 한국에서 자본과 인맥을 형성하여 영구적인 이주를 꿈꾸게 되었다. 반면에 네팔에서 생활수준이 열악한 계층은 자신의 가족들이 네팔 사회의 소비주의적 현대화 흐름에 뒤처지지 않도록 해주는 것이 목표가 되었다. 그리고 이는 이들이 한국으로의 이주를 결심하게 되는 과정에 큰 영향을 미쳤다.

식당의 노동자 같은 경우는, 한국어를 배워서 자신이 자립적인 자리를 잡을 수 있는 배경을 만드는 것보다 지금 당장 한국에서 일할 수 있는 일자리를 원했다. 반면에 지금 식당의 사업자로 있는 네팔인들의 경우는, 한국어를 공부하였고, 한국에서 일정 정도의 법적인 보호를 받을 수 있는 상태를 선호하였다. 이러한 차이는 그들이 가진 사회자본, 교육자본, 경제자본을 토대로 나타났다.

또한 자신들이 취득하게 된 비자의 종류는 한국에서의 삶과 그 희망에도 영향을 미친다. 기존의 경제적 자본을 바탕으로 한국으로 이주한 사람들, 혹은 한국인과의 결혼을 통하여 한국에서의 사회자본을 만들어낸 사람들은 비교적 쉽게 인도-네팔 음식점을 창업해 한국에 정착할 수 있는 배경을 만들었다.

이외에도 중등교육을 마치고, 수도인 카트만두에서 반년 간 숙식하며 한국어를 배울 수 있었던 산업연수제도(ITS)와 고용허가제도(EPS) 노동자는 한국 법률의 보호 속에서 한국에 정착할 수 있는 요건들을 스스로 만들어가기 시작했다. 이들은 입국 후 기업의 보장된 법적 휴일을 활용해 한국어와 한국문화 전반에 대하여 공부할 수 있었고, 이를 통해 자신이 더 많은 권리를 보장해나갈 수 있는 비자를 취득해나갔다. 또한, 안정적인 수입은 네팔으로 송금하는 돈 이외에도 한국에서 운용할 수 있는 자금을 착실히

쌓아나갈 수 있게 했다. 이들 중 상당수는 이렇게 모인 자본을 바탕으로 인도-네팔 음식점을 차릴 수 있었다.

인도-네팔 음식점의 창업은 네팔인 이주자가 한국에 정착하는데 큰 도움이 된다. 이는 단순히 음식점에서 얻을 수 있는 매출로 인한 것이 아니다. 한국의 이민법은 사업자에게 보다 많은 권리를 보장해주기 때문이다. 음식점을 창업하고, 그 사업이 원활히 이루어지고 있다는 것을 증명한다면 이민자는 영주권, 혹은 그에 준하는 지위를 보장 받는 비자를 얻을 수 있다. 이와 같이 네팔에서 중산층 이상의 삶을 살았던 이주자의 경우, 기존의 자본을 활용해 한국에서의 삶을 보다 안정적인 방식으로 꾸려나가면서 한국에서 더 많은 권리를 누릴 수 있는 비자를 취득해나갔다. 그들은 이를 바탕으로 본국에서 가족을 불러들이고, 자신만의 주거지를 만들어 나갔다.

반면, 인도-네팔 식당 노동자로 온 네팔인들은 ITS, EPS와 같은 제도적인 절차를 통해서 한국에 입국할 수 없었으며, 오로지 네팔인 사업자가 노동자를 지정하여 한국 출입국 관리사무소에 요청하는 방식으로 올 수 있었다. 그렇기에 식당 노동자의 경우, 네팔에서 어떻게든 연줄을 찾아 한국에서 식당을 운영하는 사업자를 찾았다. 이와 같은 이주의 과정은 노동자의 사업자에 대한 의존적 관계를 형성하고 재생산하였다.

인도-네팔 식당 노동자들의 고용 유지 또한 전적으로 사업자의 의지에 달려 있었다. 노동자들은 해고를 당할 경우 본국으로 돌아가야 하며, 때문에 이들이 한국 생활을 지속하는 데에는 보편적인 법적 권리 규정보다는 개별 사업자의 동의가 더 많은 영향을 미친다. 그렇기에 식당 노동자들은 사업자의 요구를 들어주는 데 많은 시간을 들이며, 한국에서 독립을 할 수 있는 능력을 기르거나 사회적인 연결망을 구축할 시간이 없다. 또한, 사업자가 자신의 우월한 지위를 이용하여 노동자들에게 충분한 임금을 지불하지 않게 되면서, 노동자는 많은 여유 자금을 모을 기회가 없다. 즉, 노동자들은 항구적인 정착의 가능성이 낮으며, 그저 처음의 목적 그대로 한국에서 돈을 벌어 네팔에 송금하는 일을 지속하게 된다.

따라서 한국에 있는 네팔 식당에서 일하는 노동자들은 부당한 대우를

계속 참아가며 생활을 지속하게 된다. 자신의 명의로 사업자의 대포통장을 만들어 정상적 임금지급이 이루어지는 것으로 표기하게 되고, 실질적으로는 법이 규정한 정당한 최저임금 수준 이하의 수입을 얻게 된다. 또한 한국의 노동법이 규정한 최대 노동 시간 이상의 노동을 요구받으며, 이에 대한 추가수당도 얻지 못한다. 계약서보다 한참 더 많은 시간 동안 노동을 하면서도, 계약서에 쓰여진 노동시간 밖에 인정을 받지 못한다.

사업자는 이러한 부당한 고용상태를 정당화하기 위하여 같은 네팔인 형제 혹은 같은 나라 출신이라는 수사를 활용한다. 이러한 수사를 이용하여 사업자는 자신의 식당운영이 본 궤도에 오르기 전까지는 노동자가 사업자를 도와줄 것을 요청한다. 같은 네팔인들끼리 힘들고 어려울 때 도와주어야 한다는 논리를 펼치며, 늘 식당 경영이 어렵다는 것을 피력한다. 하지만 사업자는 거의 언제나 노동자에게 자신의 식당의 수입이 안정적이 되었다고 알려주지 않는다. 한국의 명절 기간 동안 재한네팔인 단체들이 자신의 식당을 방문해 기록적인 매출을 달성하더라도, 노동자에게는 정당한 임금이 부여되지 않는다. 노동자들은 충분한 수면도 취하지 못하면서 연휴기간 내내 주방 일을 계속하게 되지만 이에 대한 보너스는 지급되지 않는다.

노동자들이 사업자들이 구사하는 형제애나 같은 나라 사람이라는 수사가 지닌 허구성을 깨닫지 못하는 것은 아니다. 노동자들은 자신에게 부과되는 업무나, 그에 대한 보상이 왜곡되어 있다는 것을 안다. 그러나 노동자들이 이에 대하여 제대로 항의하지 못할 엄두를 내지 못한다. 앞서 말했듯 한국에서 고용 상태가 유지되지 않는다면 본국으로 바로 돌아가야 하는 위험이 도사리고 있기 때문이다. 고용 유지는 전적으로 사업자의 의사에 달려 있으며, 업무 현장에 대한 이의를 제기한다면 해고가 될 가능성이 높다. 그렇기에 노동자는 사업자가 “같은 민족”이라는 민족성의 수사를 사용하며 노동자를 기만하려 할 때, 자신을 향한 부조리를 묵인하게 되고, 공개적으로 항의하지 않는다. 다만 노동자들은 일상생활에서 사업자들에게 자신의 고용 상태를 유지해줄 것을 요청하는 데 사업자가 사용하는 “같은

나라 사람” 혹은 “같은 민족”과 같이 동일한 수사를 사용한다.

식당 노동자는 이와 같은 구조적 모순에서 벗어날 수가 없다. 가장 큰 문제는 식당 노동자들이 한국어와 한국 법률에 대하여 자세히 알 수 없다는 것이다. 이주 이후, 식당에서 지속되는 과중한 업무는 식당 노동자가 여가시간을 이용해 자신의 언어 능력을 향상할 기회를 가지지 못하게 하며, 한국 현지인들과 유대를 쌓는 것도 어렵게 만든다. 따라서 이들은 자신들의 노동 현장에서 모순을 발견하더라도 이에 관련된 법률을 검색한다거나, 한국인들에게 도움을 구할 수가 없다. 따라서 그들이 부당한 해고에 직면했을 때도 제대로 된 대처를 할 수가 없다.

노동자는 이전의 직장 고용주, 즉 식당 주인으로부터 근무 기간 도중 자신이 큰 문제을 일으키지 않았다는 내용의 추천서를 받는다면, 한국에서 일정 기간 동안 구직활동을 할 수 있는 권리를 얻는다. 이러한 상황에서 식당 노동자는 비교적 “자유롭게” 자신에게 보다 만족스러운 일자리를 찾아 나설 수 있게 된다. 그러나 이와 같은 추천서를 받을 수 있는 경우는 거의 없다. 또한 노동자의 이주 노동으로 인해 네팔 본국에 머무르고 있는 가정의 소비 수준이 증가하였는데, 이처럼 확장된 소비의 양상은 노동자가 본국으로 돌아가더라도 다시 줄어들기는 어렵다.

따라서, 이러한 “구조적 폭력”의 상황에도 불구하고, 노동자는 필사적으로 한국에 남고자 한다. 노동자는 사업자의 부당한 요구를 더 많이 들어주거나, 그조차도 불가능한 경우는 한국에 불법체류자로 남는 선택을 한다. 하지만 불법체류자로 한국에 남는 것은 쉽지 않다. 불법체류라는 노동자의 상태를 악용하여 노동자에게 부당한 대우를 하는 사장들에게 시달리는가 하면, 이민국의 감시를 피하기 위해 주기적으로 거주지를 옮겨야 하기 때문이다. 또한 직접 시장에 가서 식재료를 사는 일과 같이 사람이 밀집된 공간으로 갈 때 당당하게 돌아다닐 수 없는 괴로움을 겪는다.

이러한 상황 하에서 노동자의 코리안 드림은 절반만 이루어질 수 있었다. 애초에 자본이 부족했던 노동자는 정착의 가능성보다는 한국에서 보다 높은 수입을 자신의 가정에 송금하는 것을 꿈꾸었다. 그리고 한국으로의

이주노동이 가능하게 되어 보다 높은 수입을 얻을 수 있었으나, 이는 애초에 네팔에서 계약했던 수입보다 훨씬 적은 수준이었으며 삶의 질 또한 보장받을 수 없었다. 심지어, 이러한 부당한 이주의 상태는, 사업자가 자기 욕심을 위해 노동자를 부당한 방식으로 해고할 때 저항이 거의 불가능하게 만들었다. 노동자는 자신의 코리안 드림을 아주 일부만 그리고 한시적으로만 달성할 수 있다.

2. 모두의 코리안 드림을 위하여

현재 한국에서 에스닉 레스토랑 산업의 팽창은 인도 요리에만 국한된 것이 아니다. 베트남 요리, 인도네시아 요리, 태국 요리 등 다양한 메뉴들을 취급하는 식당이 괄목할 만큼 늘어나고 있다. 물론, 인도-네팔 식당의 경우만 가지고 다른 식당들이 모두 동일한 관례에 따라 운영되고 있다고 단정지을 수는 없다. 그럼에도 불구하고 확실한 것은 현재 한국의 이민 법률이 지금의 인도-네팔 식당들의 상황과 같이 다른 에스닉 레스토랑의 영역에서도 악용될 위험이 있다는 점이다.

에스닉 레스토랑은 서울에서만 봐도 외식업에서 상당한 비중을 차지하는 업종이다. 서울시의 기타 외국 음식점 수만 보더라도 2007년 247개, 2009년 423개, 2011년 511개, 2013년 618개, 2015년 809개, 2017년 1,393개로 늘어났다. 이와 같은 성장세가 유지되었다면 현재는 훨씬 많은 기타 외국식 음식점이 있을 것이다. 음식점 사업은 단순히 사업자 개인만이 관련되어 있는 것이 아니라, 그 점포들에서 일하고 있는 노동자들 모두, 그리고 그 가족들에게 영향을 준다. 많은 사람들의 인생이 달려있는 것이다.

한국의 다문화주의는 보통 결혼이민에 초점을 맞추고 있다. 그러나 한국에는 많은 외국인 노동자들이 있으며, 이들은 한국 정착이라는 코리안 드림을 가지고 있다. 그리고 이들이 정착의 방법으로 쉽게 떠올릴 수 있는 것 중 하나는 자신들의 고향 음식을 판매하는 에스닉 레스토랑이다. 한국

에 거주하는 외국인들이 많을 뿐 아니라, 새로운 맛을 추구하는 한국의 젊은 세대들이 늘어나고 있기 때문이다. 그리고 이러한 식당의 사업주가 되는 것은 한국의 이민법 상에서 한국에 항구적인 정착을 하기 쉬운 방법이다. 그러므로 한국에서 외국 음식을 판매하는 사업자가 된다는 것은 한국에 주목하는 외국인들에게 매력적인 선택지가 될 수 있다. 하지만 현재 한국의 정책은 한국에 발판을 마련한 기존의 사업자에게 유리한 방식으로만 진행되며, 이들 사업자들의 성공을 위해 종사하는 다른 많은 참여자들ㅡ특히 식당 노동자들ㅡ의 상황은 충분히 고려되고 있지 않다.

지금 에스닉 레스토랑의 운영 형태는 한국 사회가 지향하는 바와 잘 부합하지 않는다. 한국정부는, 적어도 공식적으로는, 문화의 다양성에 초점을 맞추며 외국인들이 정착하기 좋은 환경을 만들려고 노력하고 있다(정책브리핑 2021.05.26)[87]. 외국의 음식에 대한 좋은 인식을 주는 것은 한국 사회의 구성원에게 타문화를 수용하는 데 큰 역할을 해준다. 그러므로 외국요리를 판매하는 음식점의 발전과 보호도 한국 사회 내부의 문화 다양성, 그리고 문화의 수용의 관점에서 중요한 일이다. 그러므로 더 좋은 에스닉 레스토랑, 더 노련한 에스닉 레스토랑이 발전할 수 있도록 만들어 주는 것은 한국 사회에서 필요한 일이다.

한국정부가 공식적으로 표방하고 지지하는 보편적 인권의 관점에서도 에스닉 레스토랑의 운영 현실은 개선되어야 할 시급성이 있다. 식당 고용주와 노동자 사이에 나타나는 권력관계는 같은 동포 혹은 같은 지역 출신의 형제애 등의 화려한 수사로도 은폐될 수 없는, 한 사람이 한 사람을 착취하는 과정이기 때문이다. 식당 노동자들은 본국에서부터 자신의 자본이 부족했다는 이유로, 사업자의 의지에 철저히 종속된 방식으로 고용되어져 한국생활을 한다. 그리고 이와 같은 불균형은 한국어를 모르는 외국인 노동자, 한국 법률을 잘 이해하지 못한 외국인 노동자, 그리고 도움을 청할 한국인이 없는 외국인 노동자에게는 착취를 당할 수밖에 없는 구조를 만

87)https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148887917#policyNews

들어낸다. 이는 앞서 이야기한 필요성들을 모두 제외하고서라도, 이 산업의 운영 형태를 바로 잡아야 할 당위성이다. 단순히 필요의 관점에서가 아니라, 도덕적인 이유로라도 식당 산업의 노사관계에 집중하여야 한다.

본 연구가 분석한 에스닉 레스토랑 노동자들이 처한 비참한 현실은 한국의 입장, 특히 한국 정부의 정책적 입장에서 숙련 노동자를 불러들이는 방식이 바뀌어야 함을 지시한다. 특히, 요리사와 같이 공식적인 한국어 교육을 받거나 한국에 대한 정보를 습득할 기회가 적은 직종에는 관심을 기울일 필요가 있다. 지금까지의 고용 방식은 사업주들의 배타적 이익을 위해 악용될 여지가 많으며, 따라서 고용주가 자신의 피고용인을 비공식적인 방법을 통해 직접 선발하는 방식은 피해야 한다.

특히 행정적 측면에서 에스닉 레스토랑을 관리감독하는 방식은 개선의 필요가 있다. 외국인 노동자를 위한 법률이 구비되어 있기는 하지만, 이는 실제 행정적인 처리 과정에서 에스닉 레스토랑의 시설 관리에만 초점을 맞추어져 있어, 행정 당국은 에스닉 레스토랑에서 벌어지고 있는 실제 노사관계에 대해서는 전혀 알고 있지 못하다. 지금처럼 심각한 노동 착취가 벌어지는 상황에 대한 감시나 관리가 이루어지고 있지 않은 것이다.

마지막으로 식당 노동자들처럼 출국 전에 한국에 대한 기본적 교육조차 받을 기회가 없었던 사람들에 대한 정부의 관심이 필요하다. 연구에서 밝혀 냈던 것과 같은 노동 착취가 벌어질 수 있었던 것은, 노동자가 한국어를 알지 못하고, 한국 법률에 대해 알지 못하며, 도움받을 한국인이 없었기 때문이다. 한국에 대한 정보를 습득하지 못하였거나 고등교육을 받지 않은 외국 노동자들을 한국의 산업에 필요하기 때문에 불러들일 때는 이들에게 충분한 교육을 받을 수 있는 기회를 제공해주어야 한다. 이들에게 교육을 강제할 수는 없지만, 최소한 이들에게 필요한 정보를 제공해 줄 수 있는 프로그램을 마련해야 한다.

현재 존재하는 EPS 제도는 이러한 “최소한의 정보”를 외국인 노동자에게 제공해 준다. 이 제도 하에서 노동자의 선발은 고용주가 직접 피고용인을 선발하는 식이 아니라 고용주가 노동자가 필요하다고 정부에 보고하면

정부가 고용을 매개해주는 방식으로 이루어지며, 따라서 고용주가 자의적으로 노동자의 권리를 제한하거나 이해를 침해할 소지를 줄일 수 있다. 하지만 이 제도는 이미 고등교육을 받은 사람에게만 초점이 맞추어져, 대부분 중등교육조차 마치지 못한 요리사들은 접근조차 할 수 없다. 따라서 앞으로는 교육 수준이 낮더라도 한국 산업에서 필요한 노동자들도 정부가 직접 선발하여 사업체와 연결해 주는 역할을 해주어야 한다. 또한 선발과 매개 이후에도 그들이 직장에서 부당한 대우를 받는지 확인할 필요가 있다. 네팔 출신 식당 노동자들의 사례가 지적하듯이, 이러한 노동자들에게는 한국어와 한국 법률에 대한 기본 교육을 받을 수 있는 기회가 주어져야 하며, 노동법 상의 자문을 구할 수 있는 전문 인력의 도움을 받을 수 있는 경로가 제시되어야 한다. 이러할 때 코리안 드림은 모두의 것이 될 수 있다.

참고문헌

〈논문 및 단행본〉

구단비, 2012, "외국음식점의 이용을 통한 문화소비방식의 이해," 한양대학교 문화인류학과 대학원 석사학위논문.

김미경, 2021, "한국고용허가제의 현황과 문제점," 동아대학교 국제학과 대학원 석사학위논문.

김석호·주윤정·성연주·김지애·김은지·이상규·김홍중, 2017, "한국 청년세대의 꿈-자본 측정."『문화와 사회』24: 289-331.

김은희, 2014, "에스닉 레스토랑(Ethnic Restaurant)의 선택속성에 관한 연구," 상명대학교 외식경영학과 대학원 석사학위논문.

김은희·김현주·김진희, 2014, "대학생의 식생활 라이프스타일에 따른에스닉 레스토랑의 외식행동 및 이용만족도,"『한국식품조리과학회지』 30(5): 631-641.

김태희·손은영·고재춘, 2007, "외식 동기에 의한 소비 감정이 만족도에 미치는 영향,"『東아시아食生活學會誌』17(6): 957-962.

문기철·한경수, 2012, "감각추구 성향, 신기성 욕구가 에스닉 레스토랑 이용 속성에 미치는 영향에 관한 연구,"『관광학연구』36(7): 259-275.

베버, 막스 저(전성우 역), 2002,『탈주술화'과정과 근대: 학문, 종교, 정치』, 서울: 나남.

부르디외, 피에르(정일준 역), 1997[1982],『상징폭력과 문화재생산』, 서울: 새물결.

부르디외, 피에르(하태환 역), 1999[1992],『여술의 규칙: 문학 장의 기원과 구조』, 서울: 동문선.

부르디외, 피에르(최종철 역), 2006[1979],『구별짓기: 문화와 취향의 사회학』, 서울: 새물결.

부르디외·바캉(이상길 역), 2015[1992],『성찰적 사회학으로의 초대: 부르디외 사위 지평』, 서울: 그린비.

송도영, 2007, "종교와 음식을 통한 도시공간의 문화적 네트워크", 『비교문화연구』 13(1): 98-136.

송한나, 2013, "한국 사회의 계급위치와 계층의식 격차에 미치는 경제, 문화, 사회적 요인에 관한 연구," 이화여자대학교 사회학과 대학원 석사학위논문.

아리기, 조반니(백승욱 역), 2008[1994],『장기 20세기: 화폐, 권력, 그리고 우리 시대의 기원』, 서울: 그린비.

연진·류기상, 2017, "에스닉 레스토랑의 음식 및 물리적 환경 진정성이 고객에게 미치는 영향,"『외식경영연구』 20(1): 113-134.

이정원·이상미·문보영, 2009, "에스닉 레스토랑의 이미지가 음식관광 참여의도에 미치는 영향," 『외식경영연구』 12(5): 205-227.

최수지·남궁영·신서영·양일선, 2011, "에스닉 레스토랑의 식공간 연출 구성요소 분석," 『호텔경영학연구』 20(6): 115-131.

톰슨, 에드워드 파머(나종일·노서경·김인중·유재건·김경옥·한정숙 역), 2000[1963], 『영국 노동 계급의 형성 (상)』, 서울: 장비

파머, 폴(김주연·리병도 역), 2009[2004], 『권력의 병리학: 왜 질병은 가난한 사람들에게 먼저 찾아오는가』, 서울: 후마니타스.

Akhter, Saville, Shrestha, Manandhar, Osrin, Costello, and Seal, 2018, "Change in Ccost and Affordability of a Typical and Nutritionally Adequate Diet among Socio-economic Groups in Rural Nepal after the 2008 Food Price Crisis," *Food Security* (10): 615-629.

Baral, Lok Raj and Uddhab P. Pyakurel, 2015, *Nepal-India Open Borders: Problems and Prospects*, Delhi: Vij Books India Pvt Ltd.

Benson, Peter, 2008, "El Campo: Faciality and Structural Violence in Farm Labor Camps," *Cultural Anthropology* 23(4): 589-629.

Bhattarai, Raju, 2007, "Open Borders, Closed Citizenships: Nepali Labor Migrants in Delhi," International Migration,

Multi-Local Livelihoods and Human Security: Perspectives from Europe, Asia and Africa Conference, August 30-31.

Bourdieu, P, (1986). "The forms of capital," In John G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press. 241-258.

Bruslé, Tristan, 2006, "The World Upside-Down: Nepalese Migrants in Northern India," Martin Chautari Conference, Kathmandu, October 29.

Chopp, R. S. 1986, *The Praxis of Suffering: An Interpretation of Liberation and Political Theory*, New York: Orbis Books.

Cohen, Abner, 1969, *Custom and Politics in Urban Africa: A Study of Hausa Migrants in Yoruba Towns*, Los Angeles: University of California Press.

Eck, Kristine, 2010, "Recruiting Rebels: Indoctrination and Political Education in Nepal," In Lawoti, Mahendra and Anup K. Pahari (eds.), *The Maoist Insurgency in Nepal*, Oxon: Routledge. pp. 33-51.

Farmer, Paul, 2004, "An Anthropology of Structural Violence," *Current Anthropology* 45(3): 305-325

Galtung, Johan, 1969, "Violence, Peace, and Peace Research," *Journal of Peace Research* 6(3): 167-191.

Inda, Jonathan Xavier and Renato Rosalda, 2008, "Tracking Global Flows," In Jonathan Xavier Inda and Renato Rosalda (eds.), *The anthropolgy of globalization*, Oxford: Blackwell Publishing. pp. 3-46.

Lawoti, Mahendra, 2010, "Evolution and Growth of the Maoist Insurgency in Nepal," In Lawoti, Mahendra and Anup K. Pahari (eds.), *The Maoist Insurgency in Nepal*, Oxon: Routledge. pp. 3-30.

Sharma, Jeevan Raj, 2007, "Mobility, Pathology and Livelihoods: An Ethnography of Forms of Human Mobility in/from Nepal," Ph.D. Dissertation, Edinburgh, The University of Edinburgh.

———, 2008, "Practices of Male Labor Migration from the Hills of Nepal to India in Development Siscourses: Which Pathalogy?," Gender, Technology and Developemt 12(3): 303-323.

Thieme, Bhattarai, Grurung and Kollmair, 2005, "Addressing the Needs of Nepalese Migrant Workers in Nepal and in Delhi, India," *Mountain Research and Development* 25(2): 109-114.

Thieme, Susan, 2007, "Social Networks and Migration: Far West nepalese Labour Migrants in Delhi," Switzerland: NCCR North-South

Tomlinson, John, 1999, *Globalization and Culture*, Chicago: University of Chicago Press.

〈자료〉

근로기준법, https://www.law.go.kr/법령/근로기준법, 2020.4.25. 접속).

굿네이버스, “ 굿네이버스에서 국가소개에서 네팔 Nepal”, https://www.goodneighbors.kr/gniadmin/board/imageSrc.gn?path=%ED%95%B4%EC%99%B8%EC%A7%80%EB%B6%80/20150223&physical=4508768BD19448BEA236B2090B964DF1&contentType=application/pdf (2021.5.8. 접속).

사회통합정보망, 법무부, https://www.socinet.go.kr/soci/main/main.jsp?MENU_TYPE=S_TOP_SY (2020.4.25. 접속).

서울시 food business, 2020, http://stat.seoul.go.kr/pdf/202002_report_food%20business.pdf (2021.04.28. 접속).

정책브리핑, 문화체육관광부, https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148887917#policyNews (2021.10.23. 접속).

최성진, 2018, “‘주52시간근무’ 시대 시작됐다...유일근로, 연장근로에 포함,”『한겨레』, 7월 1일, http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/851371.html (2021.4.28. 접속).

통계청, http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp (2021.04.28. 접속)

Central Bureau of Statistics, 2011, “Poverty in Nepal 2010-11,” Government of Nepal, National Planning Commission, https://cbs.gov.np/poverty-in-nepal-2010-11/ (2021.5.8. 접속)

Dragana Borenovic Dilas, 2018, “Educatiion in Nepal,” WENR, April 3, https://wenr.wes.org/2018/04/education-in-nepal (2021.3.21. 접속).

HiKorea, 2021, https://www.hikorea.go.kr/pt/main_kr.pt (2021.4.26. 접속).

———, https://www.hikorea.go.kr/Main.pt (2021.4.26. 접속).

Joinusworld, 2019, “The Life of an Indian Restaurant Owner, Living in Korea for 14 Years Now,”, May 21, https://www.joinusworld.org/community/9507-interview-the-life-of-an-indian-restaurant-owner-living-in-korea-for-14-years-now/ (2020.4.25. 접속).

———, “Interview with Issor From Nepal,” May 19,

https://www.joinusworld.org/community/9503-interview-interview-with-lssor-from-nepal/ (2020.4.25. 접속).

Karna Positive Trust, 2017, “Karna Shakya with K P Sitaula,” YouTube, November 1, https://www.youtube.com/watch?v=_DHaozh89qg (2020.4.25. 접속).

Kim Yun Ho, 2012, “Nepalese Restaurant Offers Service for Foreigners,” Korea JoongAng Daily, August 17, http://koreajoongangdaily.joins.com/news/article/article.aspx?aid=2958051 (2020.4.25. 접속).

Kumar, Ramesh, 2019, “Nepal’s Great Income Divide,” Nepali Times February 22, https://www.nepalitimes.com/banner/nepals-great-income-divide/ (2021.5.6. 접속).

World Atlas, “Map of Nepal” https://www.worldatlas.com/webimage/countrys/asia/nepal/npland.htm (2020.4.7. 접속)

ज्ञानमणि नेपाल कालोटोपी, २०७६, “ नेपाली कामदारमा बढ्दो कोरिया आकर्षण ”, असार ५. https://www.karobardaily.com/news/idea/20945?fbclid=IwAR2Q3af6YPQd5qVT8UdFANBr-soMO7J2EjYSVJLqSBJyx-CpPoa2b-IPIsA (2021.5.6. 접속).

Abstract

"Korean Dream" in Indian-Nepalese Restaurants:

Nepalese Entrepreneurs and Workers' Transnational Migration and Their Settlement in South Korea

Singh Krishna Kumar

Department of Anthropology

The Graduate School

Seoul National University

In this paper, I analyze personal motivations and structural backgrounds of Nepalese migrants, which conditioned their transnational migration and settlement processes from Nepal to Korea. Focusing on Nepalese restaurant owners and workers of the Indian-Nepalese restaurants in Korea, this paper investigates the power relationship between the restaurant owners and the workers and their migrating trajectories differentiated by their economic, educational, and social backgrounds.

Nepalese in the “ethnic food” business—owners and workers of the Indian-Nepalese restaurants—had “Korean Dream” in their mind. “Dream” means social and economic achievement by accumulating wealth through their business efforts or strenuous labor. They regarded the growing demand for the ethnic food in Korea as a good opportunity to realize the dream. This dream, however, does not simply mean economic success. People of the so-called “Third World” have growing demand for consumption and the “better life”, motivated by the media images consumed by global media such as Internet and various SNS. They observed eye-dazzling practices of consumption and images of economic wealth distributed by the global media, which forged their yearning for the foreign rich. I focused on this transnational processes that generated their imaginations and dreams, which heavily affected the transnational migration of the restaurant owners and workers.

Though both the restaurant owners and the workers had “Korean Dreams,” their settlement trajectories in Korea differed over time according to their economic, social, and educational capital. The restaurant owners had rich family background, which tremendously helped them to successfully begin their ethnic food business in Korea. These resources offered them better opportunities to learn Korean and get accustomed to Korean cultural and business norms, which further increased the possibility of their entrepreneurial success.

In contrast, most Nepalese workers belonged to lower or poor class and could not finish their high-school education. Due to this lack of capital, they found it difficult or almost impossible to

find their own way to Korea. Instead, they had to rely on visa brokers and restaurant owners, which made them desperately seek after their help in finding jobs and processing work visa in Korea.

Especially, I highlighted the structural conditions that perpetuated the workers' subjugation to the restaurant owners. Once they came to Korea, their "legal" visa status in Korea depends on their employment status. This forced them to rely on the restaurant owners' paternalism: once laid off, the workers had no other option but to return to their home country, Nepal. Not the universal human rights for workers but the employers' guarantee of their employment status determined their living in Korea. At least for the Nepalese restaurant workers, their lack of capital heavily decimated their probability of realizing the "Korean dream." My observation about the structural violence upon the Nepalese workers leads to the critical discussion on the Korean government's visa policy, which heavily favored Nepalese restaurant owners.

The situation of Nepalese restaurant workers pertains to conditions of structural violence. Under the situation of structural violence, victims of the violence—in this case, restaurant workers—felt such conditions "simply given". They considered their poor working and living conditions nearly natural in that they felt they could not change them. While Nepalese entrepreneurs garnered plentiful opportunities of learning Korean language and Korean cultural and business norms, Nepalese workers virtually had no access to such opportunities. Diverse structural forces limited workers'

opportunities to realize their dreams, which, ironically, made the dream more illusive and desirable.

Keywords : Nepal, ethnic food, globalization, transnational migration, structural violence, imagination, capital, Bourdieu
Student Number : 2017-25490