

새로운 문화 지평으로서의 다국적 기업 연구

김현미*

1. 문제 제기

제 2 차 대전이후 등장한 다국적 기업은 전지구적 자본주의의 첨병 역할을 하며 급속히 확장되고 있다. 다국적 기업은 국경에 구애받지 않는 자유로운 자본의 흐름을 보장하는 새로운 경제 양식이다. 소위 제 3 세계로 진출한 다국적 기업은 서구의 식민지 지배로부터 벗어나, 국가의 정체성과 국경의 개념을 강화하려는 그들 나라의 근대화 과정과 맞물리며 존재해 왔다. 다국적 기업의 진출은 한편으로는 근대화의 희망찬 약속을 다른 한편으로는 외국 자본 침투에 대한 저항과 두려움을 낳아 왔다.

다국적 기업에서의 문화 읽기는 두개 이상의 다른 국적, 문화권의 사람들이 기업의 장에서 만날 때, 그들 사이의 상호 작용을 인류학적 문화 분석의 틀로 자리 잡는 것이다. 이러한 연구들이 '문화'의 개념

* 이화여자대학교 아시아 여성학센터

4 김현미

과 정체성의 연구에 어떠한 시사를 주고 있는지 분석하고자 하는 것이다. 이는 다국적 기업을 단순히 경제적 법칙에 따라 운영되는 “외부로부터의 강요”라고 보기보다는, 이러한 월경(越境)의 공간이 정체성, 문화, 권력의 상호관계를 이해하는데 어떠한 문화 비평의 관점을 제공해 주는지 이해하려는 것이다. 문화비평의 주요관심은 첫째, 경제적 보편 원리로 대표되는 서구 자본주의 체제와 문화적 특수성으로 이미지화되는 비서구사회의 이분법적 사고 틀이 가지고 있는 “전제”들이 어떠한 방식으로 20세기 다국적 기업의 맥락에서 ‘문화’라는 것을 규정해 가고 있는가에 관한 것이고, 둘째로는 다양하고 모순된 관점과 실천이 오가는 문화적 경계(border-crossing)의 지역에서 생성되는 “지식”이 어떠한 문화적 정체성을 형성해 나가는가를 해석해야 하는 문제이다.

이 논문은 세 부분으로 구성된다. 첫째는 기존의 기업 문화 연구에서 논의되던 ‘문화’에 대한 관점을 비판적으로 분석하고 다국적 기업의 상황에서 ‘문화’는 어떠한 방식으로 이해되어질 수 있는지에 대해 논의한다. 둘째로는 다국적 기업에 대한 거대 담론과 개별 기업의 일상에서 이루어지는 일상적 담론에 집중하면서, 성, 계층, 국적, 인종등의 차이등으로 구성되는 문화적 차이에 대한 강조와 이미지화가 어떠한 방식으로 타자화의 논리를 강화시키며 노동 통제를 이루어 나가는가를 분석한다. 문화적 차이가 정의되고 협상되는 맥락을 분석함으로써, 문화가 지배와 저항의 의미적 실천의 모티브가 됨을 분석한다. 셋째 부분은 기업이라는 현장에서 ‘문화’를 연구할 때, 인류학자가 재현해내는 특정 사회의 문화적 이미지가 어떠한 ‘재현’의 정치학의 지평에 위치지워질 수 있는가에 대한 논의를 한다. 논의의 경험 사례는 1992년과 1993년 사이에 행해진 미국계와 일본계 사무직과 생산직 다국적 기업의 경영자들과 한국인 고용자를 대상으로 한 인터뷰 자료를 참조했다. 자료가 가지는 한계 때문에 논의는 주로 미국과 일본계 다국적 기업과 한국인 현지 노동자들의 상호 작용에 초점을 맞춘다.

2. 기업 문화 연구에서의 문화의 의미

기업에서 '문화'의 개념이 등장한 것은 과학적, 합리적 경영의 모체가 된 미국식 테일러리즘에 대한 의문의 제기로부터이다. 전후 경제적 우위를 독점해 왔던 미국의 경영 방식은 가장 진보된 형태의 경영 기법으로 인정되어 왔다. 이러한 미국식 경영의 우위와 그것의 보편적 적용 가능성에 대한 믿음은 '보편주의' (universalism)라 불리어 왔다(이관희 편저 1989). 미국식 경영의 보편주의는 각국의 기업이 역사적 경험의 차이에도 불구하고 근대화가 진행될수록 결국 미국식 경영으로 수렴되거나 진화된다는 신념이었다. 기업 연구에서 '문화'의 개념이 등장하는 것은 미국식 경영으로 수렴될 수 없는 기업의 다양성을 설명하는 분석틀로서로의 '문화의 우위성'이 강조되면서이다.

기업 문화가 새로운 관심으로 대두되는 배경은 주로 다음 두가지로 설명된다. 첫째는 기업체를 연구하는 경영학의 학문적 경향이 점차 학제간연구(interdisciplinary)가 되면서, 문화를 전문적으로 연구하는 '인류학'의 관점이 적극적으로 차용되기 시작한다(이학종 1993). 다른 주요한 배경으로는 전후 일본의 경제적 급부상에 대한 서구 학계의 관심에서 찾을 수 있다. 70년대 이후의 지속적인 경제적 호황 상황과 일본의 경제 부흥을 설명하는 해석틀로서 '문화적 특수성'의 개념이 기업 연구에 등장하게 된다. 서구식, 즉 보편적 경영의 개념으로는 이해되기 어려운 '공동체 의식과 집단주의적 문화'와 노무관리 형태가 바로 일본식 경영의 특징으로 대당한 관심을 불러일으킨다. 서구인의 눈에 "일본의 변칙(Japanese Anomaly)"이라 불리는 독특한 일본식 노동 관행은 경제적 원리로는 이해될 수 없는 일본 고유의 '문화적' 특색이다. 기업 연구와 결합된 '문화'는 이성과 서구식 합

6 김현미

리주의적 사고로는 이해하기 어려운 그 어떤 것을 담지하는 것으로 개념화된다. 실제로 기업 문화를 연구하는 학자들 사이에서 문화는 경제와는 반대되는 개념으로 이해된다. “경제가 주로 합리적, 규범적, 객관적으로 시스템을 구성하고 있는데 비하며, 문화는 비합리적, 규범적, 주관적으로 문제를 구축하는데 관여한다”(이기을 1988: 32)는 말에서처럼 문화와 경제는 인간 행위를 다른 방식으로 규정하는 것처럼 통용된다. 문화는 종종 행동양식이나 가치관등만을 다루는 개별적 영역으로 취급되어, 경제와 문화는 분리될 수 없는 개념이며, 그것이 어떠한 방식으로 복잡하게 상호작용하면서 인간의 노동을 조직하고 재생산하는지에 대한 심층적 연구가 이루어지지 않은 형편이다.

예를 들어, 일본식 경영의 정수를 설명하는 문화 핵심 또는 일본인의 정체성에 대한 연구는 “사무라이 정신,” “무가(武家)사상,” “오야붕-고붕관계,” “이에(ie, 家)체제와 오야카타-고카타(oyakata-kokata)관계”(Cole 1979), “일본제일”(Vogel 1979) 등의 수 많은 대표적 상징들을 통해 “일본 문화”와 “그것”의 경영에의 적합성을 분석해 왔다. 마찬가지로, 한국의 기업 문화에 대한 최근의 연구도 ‘유교식 권위주의’와 “가족주의”가 주요한 문화 상징으로 나타난다. 이러한 문화 개념의 도입은 자본주의 생산 체제에 국한된 것은 아니었다. 중국의 공산주의적 생산 체제와 노사관계를 설명하는데 있어서도 “신전통주의(neo-traditionalism)” (Walder 1986) 개념이 도입되면서, 중국 작업장의 권위주의를 중국 특유의 문화적 모델로 설명한다. 월더는 신전통주의는 전근대를 지칭하는 것이 아니라 전통의 근대적 표현이라고 주장한다. 즉, 고유 문화의 지속적인 영향력이 강조된다.

이러한 문화론에 대해, 이관희는 문화의 역사성을 보지 못하고, 문화적 본질을 가정함으로써, “내부적 다양성과 역사적 이질성을 제거해 버린다”고 지적한다(이관희 1989: 14). 그럼에도 불구하고 기업 문화 연구에서 보편적으로 받아들여지는 문화의 개념은 아직 본질적인

그 무엇이라는 믿음이 팽배하다. 실제로 경영학 분야에서 기업 문화를 연구하는 학자들 사이에 '문화'의 의미는 '사회를 구성하는 사람들 사이의 공통적 신념과 가치관, 행동 양식' 이상의 의미는 아니다. 문화론의 지나친 강조는 문화적 특성과 경제적 이해관계의 접목이라는 견해 이상으로 확장되어, 전수되어 내려온 "민족 문화"와 기업 문화의 관계성을 밝히는 시도로 이어지기도 한다. "기업 문화가 강하면 강할수록 사회는 건전하게 운영되어" 민족 문화가 발전되고 민족 문화가 강하면 기업도 강해진다(이기을 1988)라는 민족주의적 기업 문화관은 기업의 홍보 전략에도 자주 이용된다.

또한 문화는 경영관리 방식을 결정하므로 각국의 기업의 경영관리 방식을 이해하기 위해서는 우선 문화적 차이를 알아야 한다고 주장되어왔다. "영리 조직의 경쟁력 유지에 긍정적으로 작용하는 사회 문화적, 심리적 요소는 무엇이든 기업 문화라고 본다"(최석신 1996: 107)는 말처럼, 기업을 연구하는 학자들 사이에서의 '문화'는 어떠한 특성이 경제 발전을 촉진, 저해시키고 있는가에 대한 원인, 그에 따른 전략적 선택 사항이나 '처방' 전으로서 개념화된다. 이러한 문화의 개념화와 관심은 1960년대를 지배했던 근대화 이론에서의 문화 연구와 다를 바가 없다.

요약하면, 국제적 맥락에서 기업 문화를 설명하는 데 자주 등장하는 "일본식," 또는 "한국적"이란 말은 공유된 성향이라는 가정과 함께, 특정 형용사를 필요로 하지 않는 '서구적'과 '미국식'과의 차별성을 드러낸다. 이러한 기업 경영 방식에서의 차이는 문화적 차별성과 동일시되고, 때때로 기업의 예측할 수 없던 성공이나 급격한 쇠퇴를 분석하는 주요 설명 기제로 자리잡게 된다. 또한 기업 문화의 존재는 생산 양식과 그에 따른 인간 노동 조직의 형태의 급격한 변화에도 불구하고 지속적으로 영향력을 발휘하는 특징적인 고유 문화의 존재를 증거하는 진열장으로 이해되기도 한다. 이윤 추구의 경제적 원리와 인간 사고 체제로서 운용되는 문화적 원리는 서로 모순되는 것

처럼 보이지만, 결국 과학적 합리주의도 문화적 영향력에서 자유로울 수 없다는 것을 증거한다.

이런 맥락에서 문화를 주요 연구 영역으로 삼아 왔던 인류학자들은 기업의 영역으로 초대되어진다. 하지만 (기업의 기대에 의해) 그들이 다루어야만 하는 문화는 문화 비평이나 갈등이 빠진 “오리엔탈라이징” 또는 “옥시덴탈라이징”과 “이국적 신비화”로서의 문화 연구이며 경영 전략을 가능케 할 때에만 효과적 지식으로 인정된다. 최근에는 일본식 경영의 독특함은 초역사적으로 전수된 일본 문화가 기업 문화를 형성하거나 기업 문화에 반영되기보다는 특정 산업화의 단계에서 노동력을 확보하기 위해 선택되었거나, 노동과 자본의 힘경쟁의 결과의 산물이거나, 혹은 극히 일부의 숙련 노동자들이나 대기업에게만 나타나는 부분적 현상이라는 설명이 새롭게 등장하고 있다(Gordon 1991). 자넬리와 임(Janelli & Janelli Yim, 1993)의 한국의 대기업에 대한 민족지적 연구도 기업 문화의 일반적 기술보다는 구성원의 다중적이며 상호 경쟁적인 이해관계와 정체성 형성, 그들의 저항의 방식에 주의를 기울인다. 그럼에도 불구하고 기업과 문화의 상관 관계를 연구하는 적지 않은 인류학자들은 특정 문화적 현상을 대표적 문화 본질로 단순화 할 수 밖에 없는 위험한 문화 재현에 참여해 왔다.

20세기 전지구적 자본주의화의 첩병인 다국적 기업에서의 문화를 연구하는데는 이러한 기업 문화 연구에서의 ‘문화’의 개념을 적용하기에는 큰 무리가 있다. 기업 문화 연구의 스터디 사례로 종종 등장하는 IBM, Tandem, 미쯔이, 마쓰시다, 도요타, 삼성 등의 기업은 ‘다국적화’한지 오래이며, 이러한 기업의 경영 방식이 진출국에서 어떠한 방식으로 작동되는지에 대한 연구는 많지 않다. 현 세계 체제에서 문화 인류학자는 어떠한 방식으로 기업 문화 연구에 간섭하여 ‘문화 지평’을 확대할 수 있을지가 이 논문의 문체 의식이다.

3. 문화 교차지역(border-crossing)으로서의 다국적 기업 연구

20세기 말의 자본주의 세계체제는 국경을 자유롭게 넘나드는 자본의 유동으로 전지구적으로 관철되고 있다. 자본의 이동과 아울러, 노동은 여전히 법적 규제를 받고 있기는 하지만 유동적인 이동을 통해 국가간의 노동 부족과 과잉을 형태를 조절하며 새로운 국제 분업을 이루어 냈다. 앞으로 21세기는 영화나 음반을 다루는 문화 산업의 진출이 더욱 확대되어 이미지 생산을 통한 새로운 욕망의 구조를 생산해 낼 전망이다.¹⁾ 이를 통해 소위 '문화'라고 범주화되어왔던 것들이 고부가가치를 창출하며 독점 자본에 의해 생산, 보급되면서, 이미지, 환상, 상상력, 욕망의 영역까지도 보편화된 자본주의적 질서 속으로 편입시킨다('문화'는 실체이며 기호로써, 또한 생산될 수 있는 상품으로 새롭게 개념화되고 있다).

아직은 추상적인 차원에서 이야기 되어지는 세계화가 구체적으로 어떠한 과정을 통해 경험적인 차원에서 실현되고 있는지를 이해하기 위한 하나의 사례 연구로서 다국적 기업은 문화를 '문제시' 하는 인류학자들에게는 새로운 현장이 될 수 있다. 다국적 기업은 다양한 문화권의 사람들 사이의 직접적인 교류가 일어나는 문화교차지역(border-crossing)으로서 일상적 실천이나 갈등 상황을 관찰할 수 있는 구체적인 현장이다. 다국적 기업을 문화교차지역의 개념으로 이해한다는 것

1) 기존의 GATT(관세 및 무역에 관한 일반 협정)체제가 상품과 자본의 원활한 유통을 통한 자본주의 체제의 확산을 강조해왔다면, 새로이 부상된 UR체제는 WTO(세계 무역 기구)라는 강력한 조정 기구를 통해 자유 무역 질서를 더욱 강화하고, 제조업 뿐만 아니라 지식과 예술 분야를 하나의 '상품'으로 인정한 지적 소유권의 확보를 강조한다(이동연 1997).

은 문화를 어떠한 방식으로 개념화하고 있는 것인가? 이 논문은 단편적으로 관찰된 사례를 중심으로 다국적 상황에서의 '문화' 이해의 지평을 그려내고자 한다. 이러한 지평은 두개 이상의 문화권의 사람들이 만나서 이루어 내는 문화 갈등의 경험적 현상부터 그러한 현상이 일어나는 권력의 문제와 담론의 과정에서 생겨나는 다양한 정체성까지 확장된다. 정체성은 고정되고 본질적인 자기 확인이라기 보다는 외부의 제도적, 관습적 조건들에 영향을 받는다(이동연 1997). 전지구화의 과정속에서 새롭게 규정되고 의미를 일으키는 개인 행위자의 사회적 조건을 이해함으로써, 개인 행위자의 정체성을 규정해왔던 성차(gender), 민족이나 자국 내에서의 계층적 위치등이 단일 국가라는 경계를 넘어 작동될 때 어떻게 새롭게 규정적인 힘을 갖게 되는가를 해석한다.

문화 현상이 끊임없이 변화하듯, 우리가 인식하고 있는 문제의 틀에 의해 문화의 개념화도 변화를 수반한다. 전지구화는 우리에게 "개인 또는 집단적 자아와 타자의 의미를 규정해 주는 조건들이 한없이 복잡해지고 있다는 입장"(롤랜드 로버트슨 1996: 514)을 설명해주는 맥락이며, 문화는 타자성을 설명하는 개념으로 부상된다. 급속한 문화 교차가 이루어지는 전지구적 자본주의 체제에서는, 한 지역의 '박제화된' 문화적 특수성을 알아낸 것에 만족하기보다는 문화라는 개념이 돌출하며 정의되는 순간의 권력 관계에 간섭할 수 있어야만 한다.

현재로서는 한국에 진출한 다국적 기업을 다중적 정체성이 형성되는 문화 교차 지역으로 설정하는 것은 다소 무리가 있어 보인다. 왜냐하면 인종, 성(gender), 성성(sexuality), 계급과 국적 등의 복잡한 권력 메커니즘을 자신들의 일상적 삶으로 경험하는 서구 사회의 비서구인들이 보여주는 다중적 정체성이나 다중적 주체(multiple subjectivity)는 실제적이지만, 한국 사회의 기업의 현장은 이러한 정체성이 발전되기에는 너무 편협한 공간이다. 그럼에도 불구하고 이윤추구를 목표로 운영되는 다국적 기업은 가장 빠른 시간 내에 문화적

타협을 이루어 나가야 한다는 점에서 갈등과 편입의 양상을 관찰하기 좋은 현상이다. 즉 다국적 기업은 어떤 특정한 시기의 서구식 자본주의(급격히 부상하고 있는 한국을 비롯한 아시아의 다국적 기업도 포함된다)의 한 형태이며, 이런 의미에서, 다국적 기업도 하나의 독특한 역사적 구조물이며 “생산 체계이고 권력과 상징화의 총체”(Escobar 1988)라고 이해되어 질 수 있다. 인류학적 논의에서 아직 검증되지 않은 문제들은, 첫째로 경제적 보편성의 법칙으로 대표되는 서구 자본주의 체제와 문화적 특수성이 강조되었던 비서구 사회에 대한 이분법적 접근이 20세기 다국적 기업의 맥락에서 어떤식으로 상충하고 조정되어가는가에 대한 구체적 연구물이었다.

또한 다국적 기업의 단편적 사례들은 전지구적 상호 의존성이 심화되는 현 상황에서, 열차게 청송되어지는 다문화주의의 담론 속에서 우리가 간과하게 될지도 모를 ‘권력’의 문제를 시사한다. 다국적 기업의 상황에서 다문화주의는 단순히 진출국의 문화와 행동 양식을 경영 방식에 수용한 ‘토착화’를 지칭하거나, 문화 복합이라는 이름 하에 위장된 평등성을 전제하기도 한다. 이에 대한 비판들은 거시적 차원에서는 기업에 의해 주도되는 국경 넘기와 통신망을 통한 중앙 통제에 오히려 전세계를 단일하면서도 포괄적인 정보, 문화체제로 만들어 버림으로써 미국의 문화 주도권을 강화하는 상황을 초래해왔다(허버트 쉐러 1995)는 것이다. 실제로 개별 기업에서 진행되는 문화 교차의 평등한 상태에서 이루어지지 않으며 ‘문화적 차이’라는 대전제는 종종 위계화를 이루어내는 주요한 기제로 활용되고 있다. 이는 이러한 다문화 현상을 둘 이상 사이의 문화의 평등적 교환을 전제로 한 문화적 차이로 이해하기 보다는 “중충화되고, 상호절합된 차이와 모순의 이질적 형태”의 문제들로 보아야 함을 의미한다(이동연 1997: 29). 두 이질적인 집단 사이의 의사 소통은 정형화된 이미지의 생산들과 대항 담론을 통해 두 집단간의 ‘교류’를 가능하게 한다.²⁾ 정치적, 경제적인 우위의 확보라는 거친 게임은 헤게모니적인 문화의 계

임을 통해 이루어지고 있다.

4. 담론과 문화 재현의 영역으로서의 다국적 기업

1960년대 중반부터 본격화된 다국적 기업의 한국 진출은 한국 경제가 소위 개방화를 이루는 첫 신호가 되었다. 그 후로 30년이 지난 지금까지, 언론을 장식했던 다국적 기업에 대한 기대와 우려의 시선은 크게 변화하지 않았다. 1965년의 대한일보는 곧 현실화될 외국 은행과 보험사의 한국 진출에 대해, 우리 기업은 “온상 속에 자라 온 화초의 성격을 띠고 있기 때문에 경쟁에서 참패할 것이다”는 우려를 보이면서, “대처할 묘안”을 찾아야 한다고 주장하고 있다. 1991년 한겨레의 기사는 “외국 기업 사활 걸고 ‘토착화’ 주력”이라는 헤드라인과 함께, 다국적 기업의 한국 사원은 이러한 전략에 흡수되어 외국 자본의 꼭두각시 노릇을 하고 있는 것으로 그려내고 있다. 국민 경제의 종속성을 막아야 한다는 주장이다. “침투”와 “잠식”, “단물만 빼고 철수” 등의 단어로 이미지화 되는 다국적 기업은, 한편 종종 한국의 경제를 살려내는 침병으로 지위 격상된다. 다국적 기업의 대량 철수는 국가 경제의 심각한 위기와 동일시되고, 해외 자본 유치를 위하여 법적 규

-
- 2) 국내 기업에 고용된 방글라데시 노동자에 대한 이육정(1994)의 민족지는 국가간의 위계화의 역사적 경험이 상대적으로 부족했던 한국과 방글라데시의 노동자들이 생산의 현장에서 직접적으로 대면할 때 개념화시켜내는 ‘문화적 특성’에 대한 분석을 이루어낸다. 전지구적 자본주의하에서의 ‘계급적’ 위계화를 동반하는 이주 노동자와 현지 노동자들간의 ‘차이’가 어떠한 방식으로 타자의 문화적 특성을 이미지화 시켜내고 도덕적 우월성을 확보하는 담론을 생산해내면서 협상을 이뤄가고 일상적 삶을 유지시키는지를 해석해낸다. 결국 이러한 과정은 저임금과 차별적 노동 통제를 도덕적으로 정당화시켜내는 ‘정치 경제학’적 효과를 지닌다.

제를 완화하고 전면적 개방을 해야 한다는 목소리가 드높다. 한국인 노동자들도 너무 무리한 요구를 하거나 한국적 관행을 고집하지 말아야 한다고 설득한다. 한편으로는 경제 공동화를 우려하면서도, 해외에 경쟁적으로 진출하고 있는 한국의 기업들에 대한 민족적 응원의 열기는 대단하다.

경쟁적으로 각축하는 이러한 사회적 담론들은 많은 경우 선택적으로 취사되어, 이해가 다른 정치 세력의 힘싸움에 동원되기도 한다. 한국에서의 다국적 기업의 논의는 노동 착취, 불평등한 거래, 종속화를 강조하는 '민족 담론'과 경제학적 필연을 주장하는 '발전 담론'의 양축을 오가며 진행되었다. 특히 국가라는 경계의 끊임없는 강조를 통해 정치적 지배를 이루어왔던 한국의 상황에서 '경계를 해체하는' 다국적 자본은 한국인의 강력한 민족주의적 정체성과 갈등하는 담론을 생산해내고 있다. 한국인의 행동은 종종, "국제화시대에 걸맞지 않는 코리안 스타일"로 언어화된다. 다국적 기업은 실제로 학력, 인맥, 지역성 등의 위계 구조에 의해 개인의 능력이 가려지는 한국 사회의 집단중심주의 문화에서 보다는 한 개인의 성취를 생산성과 직결시키고 있기 때문에 능력있는 노동자를 길러 내기도 한다.

미국계 다국적 기업(현지 법인화가 되었지만)으로 최고의 명성을 갖고 있는 컴퓨터 회사 I 기업의 한 한국인 남성 K씨는 이러한 담론들이 형성하는 주체의 성격을 단편적으로 보여 주고 있다. 그는 "돈이라도 많이 벌어 보자"는 생각으로 어려운 인터뷰를 치르고 입사하여 3년째 일하고 있는데, "역시 나처럼 관료적, 집단적 분위기를 싫어하는 사람에게는 잘 들어맞는 직장이고 개인을 존중해 주고 발전시켜 준다"고 하며 상당한 만족도를 나타냈다. 하지만 그는 싱가포르에 연수를 가서 심각하게 자신의 정체성을 의심하게 되었는데, 그것은 싱가포르 시가지에 '대문짝 만하게 붙여진 한국 S전자의 선전 간판' 때문이었다. "나는 소위 매판자본의 앞잡이 시다 노릇 하느라 싱가포르에 왔는데, S기업 사람들은 해외에 나와 그 간판을 보고 얼마나 뿌듯하

고 자기 하는 일에 자부심을 갖게될까?” 하는 생각이 자신을 무척 힘 빠지게 했다고 그는 말했다. “내가 이렇게 일해도 무슨 소용이 있겠어요?” 하고 덧붙였다.

다국적 기업의 대서사가 나와 타자간의 경계 짓기와 허물기의 각축적 담론들을 통해 구성되고 있다면, 다국적 기업의 일상은 어떠한 경계 짓기와 허물기로 초국적 자본의 흐름을 원활하게 하고 있을까? 일부의 다국적 기업은 본국의 경영 방식을 고수하며, 현지인들에게 새로운 자기 규정의 사고 틀을 마련해 준다. 이러한 규정화의 과정은 우선 현지인과 진출국의 문화적 차이와 민족성의 차이를 가시화하고 고정화 해 버리는 것으로 시작된다. 일상적 담론은 ‘힘’을 발휘하는데, 현지인은 외부 관찰자로부터 규정되고 있는 ‘한국적 특성’을 인지하도록 요구받는다. 미국계 은행에 근무하는 중견 간부 L씨는 자신의 은행이 너무 한국화 되가는 것이 바람직하지 않다고 말했다.

저기 좀 보라. 내가 자리를 비우니까 벌써 들썩들썩하고, 막 돌아다니지 않는가? 미국에서는 뒷사람이 자리를 비우든 안 비우든 차이가 별로 안 나는데 한국에서는 상사가 자리를 비우면, 영락없이 흐지부지하고 해이해 진다. 한국 사람은 자율성이 너무 없다.

미국계 컴퓨터 회사에서 홍보를 담당하는 K씨는 미국인 이사가 종종 한국인이 의사 표현이 없어서 불안하고 신뢰감이 없다는 말을 듣는다.

그는 자기 의견을 들어주고, No라고 말해 주는 사람을 원한다. 때때로 marketing promotion할 때 Korean employee들은 ‘그것은 한국적인 방법이 아니다. 한국에서는 적용될 수 없다’라고만 하지 정확한 이유를 말하지 않는다고 불만이 많다. 미국인들은 반응이 없는 것을 제일 싫어하기 때문에 영어에 익숙하지 못한 사람이나 ‘서구적 사고’가 불가능한 사람은 적용 못한다.

외국인 회사에 오래 다닌 L씨는 자신도 젊어서 노조 한답시고, 회사와 많이 싸웠는데 지금 돌아보니 우물안 개구리였던 것 같다는 생각을 했다.

그래서 난 지금 후배들에게 '한국 것'에 너무 고집하지 말고 '합리적'으로 생각하라고 한다. 나는 그들이 영어도 배우고, 유학도 간다면 적극 밀어 준다. 한국 기업처럼 자기 회사에 붙잡아 두고 일시키지 않는다.

최근 한국계 기업들이 진출한 지역에서 일어난 '문화 갈등'과 현지 인과의 마찰에 대한 기사들도 현지인의 문화적 특성들을 가시화하는데 집중한다.

중국에 진출한 기업의 한 한국인 관리자는 "여기 노동자는 게으르다. 아직 돈맛을 몰라서 새마을 운동부터 시켜야겠다"고 하고, 인도네시아에 진출한 한 한국 기업의 관리자는 "행동이 느리다고 고함을 지르거나 손찌검을 했다가는 남방계 특유의 감정이 폭발, 큰 일이 날 수도 있다"(서울 경제 1989, 8/20)고 노사 관리에 신중성을 기할 것을 당부하고 있다.

단편적으로 제시된 위의 사례들은 다국적 기업이라는 20세기말의 특수한 경제 형태가 어떠한 방식으로 현지와 본국의 문화적 차이를 형상화 해 가는가와 그러한 공간에서 생활하는 사람들이 얼마나 자연스럽게 일상에서 그런 차이를 우열의 개념으로 내재해 가고 있는가에 대한 암시를 주고 있다. 다국적 기업이 본국의 경제적 이윤을 보장하기 위해 새로운 노사 관행을 현지에 적용시키는데 있어, 문화적 차이는—노사 사이의 법적 계약 관계와 더불어—거래의 조건처럼 이해되어 지고있다. 보편적으로 모두가 공유하는 문화라는 허구가 점점 사라져가는 20세기 말의 다문화적 상황에서 어떠한 특성들이 특정 사회의 고유한 문화라고 규정되는가는 그러한 규정이 이루어지는 권

력 관계에 초점을 맞추어야 한다. 실제로 다국적 기업의 상황에서, 투자국의 간부는 해외로 파견되기 전, “문화 충격을 완화”한다는 목적으로, 요점 정리 식의 현지 문화를 배운다. 이때 주입되어지는 현지 문화의 개념은, 많은 경우 노동 관리를 좀더 수월하게 하기 위해 선택된, 이윤 추구를 위해 알아두어야 할 현지의 노사문화 행태나 관습에 관한 것들이다.

다국적 기업의 상황에서 현지인들의 ‘문화적 특수성’이 언설화되는 맥락은 현지인들은 특수한 이해를 가진, 그러므로 근대적 노사 계약에 의한 경제적 협상이 어려운 집단임을 부각시킬 때이다. 특히 노사 분쟁의 상황에서 “한국적” 혹은 “인도네시아적” 문화의 특질이라고 정의되어지는 문화 특징들은, 현지 사원들의 이해하기 어려운 무리한 요구를 설명하는 이해 틀로 쓰여지며, 많은 경우 투자국의 경제적 이익을 보호하기 위해, 혹은 자신들의 경영 방식이 합리적이었다는 것을 더욱 부각시키기 위해 보편적 합리성의 엔티테제로 개념화된다.

한국에서는 기업의 역사가 짧고 시장 경제에 아직 익숙치 않아 노조가 너무 세다. 미국에서는 노조는 노조원들의 이익을 반영하며 회사와 합리적인 선에서 타협한다. 한국의 노조는 심지어는 자신들의 영역이 아닌 인사나 고용의 문제에까지 참여하려한다. 그렇다면 경영자가 왜 필요한가? 미국은 노조가 자꾸 없어지는 추세다. 이런 것은 미국인들이 국제 경쟁력을 확보하고 경제를 활성화시키기 위해서 한 선택이다. 다시행착오를 거처서 나온 최상의 결정이다(미국인 관리자).

이때, 현지 사원들의 계층적, 경제적 요구는 경제적 합리성에 대한 이해 부족에서 비롯된 것으로 공론화 된다.

현지 사원들도 종종 이러한 문화적 게임에 참여하게 된다. 그들은 자신들의 경제적 이익과 생존권을 위해 다국적 기업의 “토착화”를 요

구하며 자신들의 “문화적 특수성”을 존중해 주기를 요구한다. 여기에서 문화는, 불공정한 계약 관계에 놓여, 제도적 권력을 갖고 있지 못한 사람들의 유일한 ‘조정’의 조건’으로 개념화되고 있다. 이들도 특정한 방식으로 ‘한국적인 것’을 새롭게 개념화하거나 자신들의 요구를 관철하는데 이용한다. 즉 타문화권의 사람들과의 갈등이 야기될 때, 그것의 주요한 동인이 ‘문화적 차이’에서 비롯된 것이 아니더라도 문화라는—막연하지만 설명하기 쉬운—자원을 동원하는 방식으로 협상을 벌이게 된다. 즉 문화는 집단내에서 단일한 형태로 개념화되지 않다가도, 어느 순간에 ‘고유한’ 개념으로 정의될 수 있는 습관화된 실천의 방식의 주요 모티브가 된다.³⁾ 다문화 상황에서의 이질적인 집단들 사이에서 벌어지는 저항과 포섭의 행위는 종종 ‘문화’의 게임을 통해 이루어진다. 결국 윌러스타인이 지적한대로 문화를 정의하는 일 자체가 “본질적으로 경계선 규정의 문제-압제의 범위와 압제에 대항하는 방어적 범위-로 정치적일 수 밖에 없다”(1996: 502). 중요한 것은 왜 특정한 지점에서 이러한 경계 짓기의 행위가 일어나느냐의 문제이며, 결국 ‘자의적’으로 해석된 ‘우리’와 ‘타자’의 문화는 문화적으로 순수하지 않다는 점이다.

문화가 분쟁을 조정하는 자원으로 적극적으로 동원되는 예는 노사간의 긴장이 고조될 때이다. 폭발적으로 일어난 노동 운동의 역사적 맥락은 다국적 기업의 상황에서도 예외 없이 노사간의 긴장을 야기했

3) 여기서 문화는 조지프 라츠가 ‘도덕적 지식’이라고 정의한 개념과 유사한 맥락을 가진다. 그에 의하면 도덕적 지식이란, “특정한 의미에서 실체적인 것이다. 즉 그것은 우리의 실천 속에서 구현되며 습관화에 의해 획득된다. 미리 무엇을 해야 할 지 알 수 없는 경우에도 우리는 가끔 어떤 행동이 요구되는 상황에 직면하면 무엇을 해야 할 지 알게 되는 경우가 있다”(1996: 385). 도덕적 지식이 추상적인 인식으로 존재하다가 어느 상황에서는 구체성을 지니며, 실천적 차원에서 불러 일으켜지는 점에서 문화와 유사점을 지닌다.

다. 1980년대 후반 한국의 다국적 기업의 분쟁 상태에서, 투자국의 관리는 '지역화', '토착화'를 내세우며 한국의 문화를 박제화된 상태로 전시하거나, 한국 직원들에게 한국의 문화를—판소리 공연의 형태로 대상화된—권장하거나, 야유회를 통해 한국의 가족주의 문화를 실현하겠다는 의사를 표명한다. 이는 한국 직원들이 경제학적 합리성의 논리로는 통제 할 수 없는 집단적이고, 감정적이며, 비이성적인 성향을 지니고 있다는 전제에 기인한다. 즉 "문화적이다"라는 의미는 일종의 보편적 자아가 되기에는 "부족함, 불완전함"의 상태로 이해되어진다. 이 모든 권력과 문화의 복잡한 얽힘 속에서 문화의 개념은 추상적이지만, 이익을 극대화하는 선택적 대표성을 지니게 되며, 상황에 따라 가변적이 된다.

5. 계층 차별화의 기제로서의 "문화"

다국적 기업은 "자본의 국경이 없음으로 해서 노사 관계에서 국적이 중요치 않다"(Banaji and Hensman 1993)는 대의 명분을 내세운다. 그러나 실제로 두 나라 사이의 힘의 불균형이 다국적 기업의 운영을 용이하게 하기 때문에, 현지인의 저항의 담론은 "민족 감정"을 담아내고 있다. 다국적 자본은 실제로 국경이 주는 위계 관계를 이용하여, 값싼 노동과 자원을 공급받아왔다. 이러한 생산 구조를 유지하기 위해서는 자본은 국경을 해체하며 자유로운 흐름을 보장받아야 하지만 노동은 특정 국가의 범주내에 머물러야 한다. 이런 의미에서 다국적 기업의 노동 통제는 기본적으로 현지 노동자들이 '국가적 경계'를 통해 이루어 져왔던 모든 연상적 감정, 이미지, 욕망 구조를 변화시켜야 함을 의미하기도 한다. 다국적 기업의 일상은 '탈국경화'된 의사 소통을 노동의 중심적인 부분으로 변화시키며 현지인의 유연성을 강조한다.

나는 아침에 나오면 거의 점심 먹을 때까지는 전자 메일(인터넷 우편)을 체크한다. 우리 회사 직원들은 다 그런 편이다. 한 번에 수십통의 우편 물이 오는데, 다 읽고 내가 특별히 응답해야 될 것만 하는데도 시간이 걸린다. 우리 회사가 있는 독일이라든지 네덜란드에서도 나와 비슷한 일을 하고 있는 사람들과 얘기하다보면 정말 우리 회사가 다국적 기업이구나 하는 생각이 많이 든다. 전자 메일에 빨리 빨리 응답 못하면, 일을 안하고 있는 것 같고, 나도 내가 보낸 메일에 대해 응답이 곧 안오면, 일을 제대로 못하는 사람이구나라는 생각을 한다. 배우는 점도 많지만 일이 많다. 영어가 익숙치 않으면, 아무래도 인터넷을 덜 하게 될 것 같다(미국계 기업 한국인 남성).

여기서 일부 현지인들은 전지구적인 의사 소통의 네트워크를 통해 코스모폴리탄적 평등성을 획득하기도 한다. 하지만 여전히 국적은 임금 격차를 결정하고 노동 강도나 자율권의 정도를 가늠하는 기준이 된다.

다국적 기업의 현지인들도, '중심'에의 편입 가능성 여부로 자신의 현재를 위치 짓게 된다. '중심'은 변하지 않기 때문에 현지인들 사이의 위계화는 어떠한 방식으로 자신이 중심에 더 근접하고 있느냐를 드러내거나 인정받음으로써 이루어지기도 한다. 한 일본계 기업의 대졸 출신 여성 직원은 한국인 직원들, 특히 남성 직원과 여성 직원 사이의 갈등이 '오차' 서비스를 통해 첨예화되었다고 말한다.

일본계 기업은 노조가 없고 노사협의회라는 정기적인 모임이 있다. 예전에는 우리 회사에 고졸 출신도 많았는데 지금은 몇 명 고참 언니들만 제외하고는 대졸 출신이다. 그런데 매일 두번씩 남자 직원들에게 차를 대접해야 한다. 아침에 오자마자 물을 끓여서 커피를 다 돌려야 한다. 우리는 너무 자존심이 상해서 노사협의회를 통해 "우리는 더 이상 오차 서비스를 못하겠다. 커피 제조기를 사서 각자 따라 먹게 하자"고 건의하

고 여러모로 애써왔다. 고참 언니들은 관례적으로 해은 일이라 해서 잘 나서지 않았고 나처럼 대학 졸업한 지 3, 4년되는 사람들이 나서서 얘기했다. 일본인 지사장은 현명해서, 그래도 우리 요구를 수용해주려하고 이야기를 늘 들어주는 편이다. 문제는 한국 남자들이다. 이 사람들은 회사에서 힘도 없으면서, 우리 여자들을 한국식으로 다루려고 한다. 오차 서비스는 일본식이지만, 한국 남자들이 더 심하게 요구하는 것 같다. 지사장은 남자들이 굴치 아프게 굴까봐 우리 보러 참으라고 하더라. 한국 기업에 있었으면, 시간이 가면 직위도 높아지고 권위도 생기지만 우리 회사에서는 부장, 전무 같은 등급이 없어서, 한국 남자들이 친구들 보기에 창피하다고 명함에다 '직위'를 박아달라고 일본인 지사장에게 조르기도 했다. 이 사람들은 혹시나 일본 기업이 현지 법인화하면, '총신'이라고 높은 자리 굴까봐 얼마나 비굴한 지 모른다. 적어도 우리 회사에 있는 남자들은 다 학벌도 별 불일 없어서 한국 대기업에 못가고 여기에 들어온 것 같다. 여자들은 그래도 다 괜찮은 대학 출신이고 영어나 일어도 잘한다.

한국인 고용자들은 이미 자신들 내부에서 성, 계층, 나이 등에 의해 위계가 유지되고 갈등이 있지만 노사분규시에는 자신들의 이익을 관철하기 위한 내부적 동질성을 확보하기 위해, '민족 정서'를 주요한 저항의 기제로 내세운다. 자본의 입장에서는 민족적 동일성, 강력한 민족 의식이 문화적 고유성을 주장하는 것과 종종 동일시되므로, 탈정치화의 기제로 '현지인의 자기 문화의 옷벗기'의 메시지가 중요한 경영의 모토로 쓰여지고 있다. 그럼에도 불구하고 다국적 기업중 노동 집약적인 생산직에 종사하는 현지인들은 "자기 문화에서 벗어나기"의 일상적 요구를 거의 받지 않는 경우가 많다. 문화적 차이를 위계화하며 끊임없는 문화적 포섭이 이루어지는 사무직 다국적 기업과는 달리, 계층적 격차는 현지인을 제 3 세계의 하층 부류라는 고착화된 정체성의 틀 안에 놓아두어, 오히려 두 부류 사이(진출국의 자본의 대표자: 현지 노동자, 현지 노동자중 사무직 노동자와 생산직 노동자)

동)자의 문화적 차이를 절대적인 것으로 거리화(distancing)한다. 실제로 현지인들은 메트로폴리탄의 중심을 규정하는 보편적 합리성과 문화적 비가시성에 동화될 수 있는 가능성에 따라 계층적으로 위계화된다. 싼임금을 제공하는 하위 부류 노동자들의 경제적 요구는 소수인의 묘한 정서구조를 반영하는 것으로 담론화됨으로써 의사 소통의 가능성은 차단된다. 어릴 때 브라질로 이민 가 미국에서 교육받은 O씨는 미국계 은행의 부사장인데 그의 인사 철학에 관해 얘기한다. 노동의 권리를 보장하는 노조를 계급 열등감의 표현으로 동일시한다.

우리 회사는 학벌이 좋고 집안 환경이 좋은 사람을 선호한다. 다른 외국인 회사의 경우, 노조 활동으로 말썽을 빚고 제일 설치하는 사람들을 보면, 상고 출신 여자가 100%다. 은행에서 하는 일이 여상 출신도 가능하기 때문에 대졸, 여상출신 막 섞어서 뽑게 되면, 여상 출신 여자들이 학벌에서 오는 열등감, 이를 보상하려는 보상 심리가 복잡하게 얽혀, '이는 모두 미국놈이 나쁜 탓이다. 우리를 착취한다'라며 엉뚱하게 분노를 표시하는 경우가 100%다. 그래서 돈을 더 주더라도 대졸 출신 여성들만 뽑는다.

계층 차별화는 성(gender) 차별화와 접목되어 새로운 양상으로 나타나기도 한다. 대졸 출신 여성들이 국내 기업에로의 취업이 어려운 상태에서 그들의 외국 기업에의 진출이 상대적으로 두드러져왔다. 종종 외국 기업에 고용된 중산층 사무직 여성들은 “현대적”이거나 능력 있는 전문직 여성의 이미지 때문에 선망의 대상이 되어왔다. 반면에 생산적 다국적 기업의 싼 노동 공급의 원천이 되어 왔던 여성 노동자들은 그들에게 따라 붙게 되는 “전통,” “가난,” “토착적 성 차별”의 수식어를 달아야만 설명될 수 있는 범주로 등장한다. 현대성과는 거리가 먼 상징 체계들이 현지인을 규정하는 수식어로 고정되고, 또한 자본의 이익을 극대화 해주는 메커니즘으로 작용된다(김현미 1996).

많은 학자들은 다국적 기업의 경영 전략이 노동 집약적인 분야일 경우 진출국 사회의 기존의 계층적, 성적 차별을 적극 활용함으로써 이윤의 극대화를 이루어왔음을 지적했다. 현지인의 계층적 위치지움(positioning)은 '시공간적 거리두기'(allochronic distancing)(Fabian 1983)의 전형적인 예이다. 즉 타자를 자아와는 다른 시간, 공간적 위치에 위치시키므로써 거리를 두는 인식론의 방식은 기본적으로 서구의 자아와 비서구 타자간의 메울 수 없는 문명화의 격차를 가정할 때 작동된다. 두 국가간의 위계적 역사적 경험은 다국적 기업의 현장에서 재현되고, 개인의 일상적 실천은 이런 인식을 실현또는 심화시킨다. 자본 철수를 경험한 일본계와 미국계 생산직 다국적 기업에 고용됐던 여성노동자의 나레티브는 이러한 시사를 준다.

(A) 우리가 사탕을 받아먹지 말았어야 했는데... 글썄 미국인 기술 담당 Jason이 공장에 오면, 늘 옆에다 사탕 주머니를 차고 있다가 지나가면서 콘베이(conveyor belt)에다 휙휙 뿌리고 다녀요. 그러면 아줌마들이 일해야하고 사탕은 먹어야 하니까 막 줍지... (B) 그때는 의식이 없었으니까 막 주워 먹었지. 우리가 어떻게 보였을까 하는 생각도 그때 못했지. 분명 우리들을 우습게 봤겠지.

실제 40대, 50대의 여성 노동자들중 몇몇은 '어떻게 이 회사에 오게 됐느냐'는 나의 질문에, "옛날 어릴 때 지나가던 미군한테, 헬로하면 사탕이나 초코렛을 주던 때부터 미국인들은 다 맘이 좋을 것이라고 생각해서 오게 됐다"는 말을 하거나, 기업 철수를 경험한 후, "부자인 미국 사람들이 그돈이 몇 푼이나 된다고 때먹고 가냐"는 등의 미국식, 미국인들에 대한 일반화에 익숙했다. 현재의 그들 사이의 이해관계는 전쟁과 가난에 찌든 한국인/풍요한 미국인이라는 '역사적 고정화'의 틀 안에서 해석되어진다. 이들이 미국에 가서 원정 시위를 할 때 미국인 본사 사장은 신문사와의 인터뷰에서 "한국 전쟁시 수많은 미국인의 생명을 치뤄내고 이룩해낸 민주주의에 대한 대가가 이런

것인가"하며 한국인 노동자의 배은망덕함에 분노를 표명하고, 그들을 "공산주의자이며 테러리스트"라 이름 붙였다. 자본가와 노동자의 계약 관계는 이처럼 두나라의 위계적 역사적 경험을 복원해 냄으로써 회색되어지고, 노동자들에 대한 "과장적 형태"의 이름짓기는 그들 사이에서 해결되어야 할 물적 관계를 해체시킨다. 종종 노사 분류시 국가간의 권력 관계는 현지인의 요구를 무마하는 실천의 양식으로 작동한다.

'시공간적 거리두기'의 인식론은 실제적인 다국적 기업의 상황에서 '현지인은 현지인이 제일 잘 안다'라는 현지 위주의 경영 방식이라든가, 현장 상황에 대한 몰이해와 무관심으로 이어진다.

우리는 일하느라 바빠서 누가 왔는지도 몰랐지만 3년 근무하는 동안 미국인 사장 코빼기 보기가 힘들었다. 노조가 생기니까, 자주 드나들었다. 미국 공장이라고 "신사적 대우"를 하는 것도 아니고 공장이 깨끗하기는 커녕, 시골에서나 보는 퍼내기식 변소여서 여름엔 냄새가 진동했다. 전에 공장에 다녀 본 일이 없는 사람들은 힘들어도 말을 못했다. 모르니까... 나는 공장에 다녀본 경험이 있어서 나쁘다는 것을 처음부터 알았다. 외국 회사가 나쁜점은 이것도 아니고 저것도 아니라는 것이다. 우리나라 회사들은 무슨 노동절이다 행사다 하면, 수건도 나눠주고 회식도 시켜주는데 생전 그런게 없었다. 한 번은 회식시켜준다고 남으라고 해서 밤 10시까지 일을 하고 기다렸다. 우리 아줌마들은 작업대에 김치 국물 떨어지면 안된다고 종이를 깔며 수선을 부렸는데, 요만한 굴 하나씩 나눠주면서 먹고 가라고 했다. 너무 기가 막혀서... 누가 알아요. 미국 회사에서는 돈을 주었는데 중간에서 한국 간부들이 다 뺨뺨쳤는지... 그런 소문이 많이 나돌았다. 심지어 전무는 집에서 쓰는 화장지까지 회사 것 갖다 쓴다고...

매일 한국인 공장장이 "우리는 한가족이고 우리가 너무 많은 것을 요구하면, 미국사람이 공장문을 닫아서 일자리를 잃을 수 있으니, 너무 무리한 요구를 하면 안된다"고 했다. 우리는 공장장도 하도 높아 보여서 아

무 말도 못했는데, 노조 간부인 L아줌마가 “그렇게 가족 가족 하는데 왜 그 혼한 가족 수당도 없고 우리를 무시하냐”고 해서 모두들 깜짝 놀랐다. 확실히 노조가 생기니까 우리의 발언권이 세지는 게 사실이다.

또한 하층계급의 노동자는 개인적인 노동자로 취급받기보다는 국경을 넘어 “배치될 수 있는” 노동군으로 취급된다. 일본의 전자업체인 T사의 하청 기업이며 제일 동포가 운영하는 일본계 다국적 기업에 고용되었던 P씨는 일본계 기업이라고 해서 특별한 것은 없었고, 다만 기억나는 것은 일본 모회사로 연수를 보내 준다고 해서 모든 ‘아가씨’들이 다 흥분했던 때가 있었다고 했다.

3차까지 보내기로 하고 거기에 뽑힌 애들은 ‘일본 구경한다’고 신이 나서 자랑스러워했다. 2차 선발단이 떠나기 이틀전 1차에 갔던 애들이 왔는데, 다 풀이 말이 아니었다. 머리는 미장원갈 틈이 없어서 죄다 길렀고 얼굴은 분건지 살이 썬 것인지 모르게 변해 있었다. 물어보니, 일주일 내내 일요일만 제외하고 한국 공장보다 더 좁은 작업장에 몰아 넣고 아침부터 밤 10시까지 일을 시켰다고 했다. 매일 밖에도 못나가고 밥만 먹고 일을 하니 다 부었다고 했다. 돈도 한국 돈으로 주고, 일본 모회사에 가서 견학을 하거나 기술을 배운 적도 없다고 했다. 그래서 애들이 다 가기 싫다고 난리가 나서 2차까지만 연수를 했다.

다국적 기업에서 연례 행사로 치러지는 “연수”가 중산층의 사무직 직원에게는 투자국이나 다국적 기업이 진출한 나라의 메트로폴리탄 호텔에서의 ‘여행’의 기억이라면, 생산직 다국적 기업의 노동자들에게는 본사의 노동 부족을 메꿀 수 있게 동원되어지는 대체 노동자라고 말할 수 있다.

때때로 ‘문화’는 노사간의 정치 경제적 갈등을 포괄하는 설명적 기제로 작동된다. 미국계 다국적 기업에서 미국인 지사장과 기술 담당자들과 노사 협상을 벌였던 노조의 간부들은 자신들의 분류가 악화된

것은 ‘문화적 차이’ 때문이라고 해석한다.

우리가 여러번 노사 협상을 할 때마다 사장과 Jason이 중간에서 뛰쳐나가길래 그날은 ‘그래 오늘은 무슨 일이 있어도 단체 협약을 끝내기’로 마음 먹었어요. 그래서 10명의 간부들이 Jason과 둘러 앉아 있는데, 또 중간에서 자리를 박차고 일어나길래, 내가 하도 화가 나서, “못나간다. 그래 우리 같이 죽자”고 했더니, 그 여우같은 미스강(서울 본사의 사장 비서)이 그대로 번역을 했나봐요. 갑자기 막 우리에게 욕을 하더니, 부르르 떨면서 의자를 높이 쳐들어서, 우리는 다 “이제 우리는 죽는구나”하고 있는데, 베니아판으로 된 벽을 의자로 내리치고 난 구멍사이로 막 도망가는거예요. 우리는 너무나 무서워서, 그다음부터 그를 ‘헐크’라고 불렀어요. 그런데 나중에 알고보니 우리가 자기를 감금하고 죽이려 했다고 그길로 경찰에 신고하고, 본사에 보고했다나봐요. 그래서 우리를 사장이 테러리스트라고 그러나봐요. 우리는 오히려 Jason이 무서워서 약 먹었다고 했는데...

우리가 단체 협약을 벌일때마다 미국 사람들이 서울에 있는 변호사한테 전화를 걸어 우리가 말하는 것이 거짓말인지 조목조목 따지고 변호사 지시만 받는 거예요. 왜 남성 사업장에서는 격해지면, चे스쳐로 사장을 겁주고 그러면 사장은 감으로 얼만큼 받아 주고 얼만큼 물러날 지 다 알잡아요. 미국 회사는 그게 없고, 우리가 핏김에 무슨 말을 하면, 좋은말 할 때는 영어로 옮기지도 않다가 꼭 욕하면 직역을 하는 거예요. 그만큼 통역하는 한국 직원들이 우리를 무시하고 미국 사람보다 더 노조를 싫어하고 우리를 무식하다고 싫어했어요. 사실 미국 회사의 사무직 직원들은 교육도 잘받고 미국식 스타일도 알고 영어도 할 줄 알잡아요. 우리 아줌마들은 진짜 순진했고 좋은 맘이었는데, 영어를 할 줄 아나... 행동이나 말이 거칠어도 맘은 안 그랬는데...

한국의 노조원들은 일상적으로 현장에서 미국 관리자와 대면한 적이 거의 없음에도 불구하고, 문화적 차이를 주요한 갈등의 요인으로

지적하고 있다. 집단적 이미지의 생산은 이옥정(1994)이 지적하듯이 이질적인 문화간의 협상의 상황에서, “현실의 사회경제적 대립 관계를 반영할 뿐 아니라 그 자체의 실천으로서 현실의 사회적 관계에 끊임없이 영향을 미친다.” 두 집단 간의 절대적인 거리화는 두 집단 사이의 교류를 불가능하게 함으로써 집단내의 다양성을 발견하기 보다는 집단적이며 총체적인 이미지를 통해 현상을 이해하고 그것에 근거하여 자신의 실천에도 의미를 부여하게 된다.

위의 사례에서 보듯, 다국적 기업의 상황에서의 ‘시공간적 거리두기’는 현지인 생산직 노동자에 대한 물이해 때문에 사무직 직원의 중재에 크게 의존하게 되어 계층적 위계화가 심화된다. ‘문화적 번역’(cultural translation)을 담당하는 교육받은 사무직 직원은 때때로 생산직 노동자와 자신을 차별화하기 위해 종종 계층적 편향성을 드러낸다. 중심에 편입될 수 있는 가능성이 있는 노동자와 주변화된 하층 계층 노동자의 계층적 위계화는 한국 기업에서보다 더욱 가시화되고 고정화된다.

6. 다국적 기업의 문화 연구가 인류학에 주는 함의

“세계 문화란 실은 세계체제에서 지배적인 위치에 있는 강대국들의 문화를 의미한다(윌러스타인 1996: 506)” 초기 인류학은 보편적 진화론의 획일화된 과정에서 ‘원시’ 사회의 특수한 맥락을 드러내기 위해 ‘문화’를 주요한 분석틀로 삼았다. 다국적 기업의 상황에서 현지인의 “문화적 특수성”이라고 정의, 개념화되는 문화적 특질은 종종 아직 보편적 합리성에 도달하지 못한 상태를 나타내는 비서구적인 것으로 자연스럽게 동일시된다. 로잘도(Rosaldo 1989)는 서구 주도의 인류학 연구가 문화적 차이를 개념화하는 과정을 “타자의 문화를 더욱 가시적으로 두드러지게 만드는 것은 자아가 자신의 문화적 특성을 보이지

않는 정도와 비례해서 나타난다”고 주장한다. 즉 서구의 중산층 전문가 집단이나, 서구의 인류학자들이 다른 사회나 민족의 특수한 문화적 형태를 더욱 두드러지게 하는 것은 자신은 “문화적”이란 범주화에 구속되지 않는 보편적이며 합리적인 절대 가치에 이미 도달해 있다는 가정 하에서만 가능하다. 즉 여기서 “문화적”이란 보편적 이성으로 이해되지 않는 ‘비합리적’이라는 의미와 동일하게 이해된다. 특수성의 문화적 실체들은 타자와 주변을 상징하는 기호로 작동된다. 즉 그들이 자신들의 입장을 객관적 보편이라 주장하는 것은 그들의 지배적인 계급적 위치를 은폐하는 것이며, 이러한 그룹은 자신들도 단지 힘이 있는 하나의 문화적, 민족적 특질을 지닌 그룹이라는 것을 간과한다. 어떤 면에서 문화적 비가시화(cultural invisibility)는 권력을 행사하고 생산해내는 사람들의 특권적 위치와 일치한다. 또 문화적이라는 의미는 어떤 의미에서 “근대성(modernity)”의 기획에 완전히 편입되지 못한, 편입하기 어려운 상태나 조건을 설명하는 말과 은유적으로 연결된다. 루크(Luke 1990)가 지적했듯이 이는 이미 근대화되었다고 믿는 서구사람들이 자신의 근대화의 과정을 비역사적, 비사회 경제학적, 비문화적인 것으로 중성화시키면서, 다른 사회를 진보의 정도에 따라 진화론적 패러다임으로 배치시키는 것과 비슷하다.

다국적 기업의 현지인은 자신의 문화를 규정할 수 있는 힘을 잃고 있다. 이미 그들은 전지구적 자본주의에 편입되면서, ‘문화적’이란 수식어에 의해 대상화된 범주로 등장하게 된다. 문화 상대주의와 총체론을 외쳐 온 문화 인류학자들은, 전지구화되는 자본의 위세 속에, 어떤 사회의 문화적 특수성을 강조하는 것이 그 사회가 보편적 근대화의 기획에 상대적으로 얼마나 열등한 위치를 점하고 있다는 것을 암시하는 모순 속에 살고 있다. 식민지시대의 식민과 피식민의 이중구조가 탈 식민지 시대에는 근대와 전근대의 칼라 스펙트럼 하에 모든 사회를 자리 매김하고 있기 때문에 상업적으로 이용되어 질 수 있는 풍부한 문화를 가진 사회와 독특한 행동 양식으로서 고유한 문화

를 지닌 사회는 떠다니는 근대화의 거대 담론에 위계적 서열을 달리 한다. 이제 새롭게 부상하고 있는 한국을 비롯한 서구 자본주의 사회의 다국적 기업은 이러한 문화 재현의 양식을 현장에서 어떠한 방식으로 일상화해나가고 있는가에 대한 관심을 가질 때이다.

한창 화제가 되었던 한국 S기업의 “신경영”은 “인간적 경영”을 하나의 모토로 삼고 있는데, 해외 진출을 원활히 하기 위해 지역 전문가를 양성하는데 힘을 기울인다. S기업은 진출국 문화의 좋은 점을 선택해서 배우고 이해하여야 한다는 것을 주장한다. 실제 S기업이 진출한 현지의 어떤 민족(ethnic group), 어떤 계급, 어떤 성(gender)의 문화를 취사 선택하고, 대상화할 것인지는 그것이 인간적 경영의 길인지 아니면 또다른 문화 정치적 억압과 위계화의 길인지 많은 관심을 갖게 된다. 선택과 차용된 문화는 권력과 이미지와 유착된 하나의 정치 경제학적 실천의 과정이기 때문이다.

다국적화되고 있는 한국의 기업들이 문화 인류학자를 혹시나 원하고 있다면, 그들은 문화 충돌을 완화하거나 문화적 차이를 서로에게 이해시키기 위해 힘써 줄 것을 요구할 지도 모른다. 우리는 인간적인 이상을 실현시킬 것을 약속하고 문화 번역가로서의 길을 택하지만 실제로 우리의 상황은 19세기 문화 진화론이 팽배하던 시기와 별 다를 바 없다. 21세기의 문화 연구의 지평을 ‘전지구적 자본주의체제의 심화’라는 종속의 과정으로 이해하든, 아니면 ‘세계화’라는 다중적 가치가 인정되는 개방된 과정으로 이해하든, 인류학자는 현재, 민족적, 혹은 국가적 경계가 확보해주었던 범주화된 연구 대상이나 문화 분석에 안주할 수 없는 상황에 직면하고 있다. 문화 상대주의에 입각한 문화 평등주의와 급속하게 진행되고 있는 경제우선주의의 현실은 인류학자에게 ‘입장’을 드러내기를 요구하고 있다. 이런 상황에서 윤리적인 딜레마에 빠지기보다는 문화 비평으로서의 인류학의 강점을 적극적으로 살려 내어 담론의 정치학으로 우리를 새롭게 위치짓는 것이 낫지 않을까?

참고문헌

이관희 편저

1989 『오늘의 한국적 경영』 서울: 경문사.

이기을

1988 『민족문화와 한국적경영학』 서울: 법문사.

이동연

1997 『문화연구의 새로운 토픽들』 서울: 문화과학사.

이옥정

1994 「국내 방글라데시 노동자들의 생활 실태와 적응 전략에 관한 사례 연구」, 서울대학교 인류학과 석사 논문.

최석신

1996 「한일 양국기업의 기업문화에 대한 연구」, 『국제한국학회지』, Vol. 1, pp. 105-122.

라츠, 조지프

1996, 「복합문화주의란 무엇인가」, 이영철 엮음, 백한울 외 옮김, 『21세기 문화 미리보기』, 서울: 시각과 언어.

로버트슨, 롤랜드

1996 「사회이론, 문화의 상대성, 세계성의 문제」, 이영철 엮음, 백한울 외 옮김, 『21세기 문화 미리보기』, 서울: 시각과 언어.

셀러, 허버트

1995 『문화: 공공의사표현의 사유화』, 양기석 역, 서울: 나남출판사.

윌러스타인, 임마누엘

1996, 「민족적인 것과 보편적인 것: 세계문화란 가능한가」, 이영철 엮음,

백한울 외 옮김. 『21세기 문화 미리보기』. 서울: 시각과 언어.

Banaji, J and Hensman, R.

1990 *Beyond Multinationalism*. New Delhi: Sage Publications.

Cole, Robert

1979 *Work, Mobility, and Participation*. Berkeley: University of California Press.

Escobar, Arturo

1988 "Power and visibility: Development and the Invention and Management of the Third World," *Cultural Anthropology* 3(4): 428-443.

Fabian, Johannes

1983 *Time and the Other: How Anthropology Makes Its Objects*. New York: Columbia University Press.

Gordon, Andrew

1991 *Labor and Imperial Democracy in Prewar Japan*. Berkeley: University of California Press.

Janelli, Roger L. & Janelli Yim

1993 *Making Capitalism*. Stanford: Stanford University Press.

Luke, Timothy

1990 *Social Theory and Modernity*. Newbury Park: Sage Publications

Rosaldo, Renato

1989 *Culture and Truth*. Boston: Beacon Press.

Walder, Andrew G.

1986 *Communist Neo-Traditionalism*. Berkeley: University of California Press.