

다인종사회에서의 영세기업문화: 뉴욕시 영세상점의 사례연구

이정덕*

1. 들어가는 말

기업문화연구에서 문화는 세 가지와 관련하여 사용되었다. 첫째, 여러 국가에 걸쳐 분산되어 있는 생산작업장이나 판매소에서 그 나라 문화에 맞게 운영하는 데 필요한 지식. 둘째, 작업장에서 여러 민족들을 하나의 노동력으로 통합하기 위한 것. 셋째, 노동자들의 비공식적인 관념, 태도, 가치관. 운영자들이 공식적으로 기업의 가치나 관습을 통해 노동자들을 잘 통합하고 변화하는 외부환경에 잘 적응하게 하는 것(Deal and Kennedy 1982: 178, Wright 1994: 2에서 인용).

이러한 기업문화가 연구되는 주된 목적은 생산성 향상이다. 문화가 사원들의 근로에 많은 영향을 미치기 때문에 이의 작용을 이해하여 응용하기 위해 기업문화를 연구하는 경우가 많다. 이러한 시각에서 보면 기업문화는 사원들에게 공통된 방향감각을 제공해주고, 일상생

* 전북대 고고문화인류학과

활에 행동기준을 부여해준다. 이를 통해 조직원들간에 동질감이 형성되고 자신들이 회사의 중요한 구성원임을 실감하고 회사 내에서의 생활에서 의미를 찾게 된다면 일에 대한 의욕도 커지게 된다. 결국, “강력한 문화는 하고 있는 일에 대해 즐거움을 느끼게 해주고 따라서 사원들을 더욱 열심히 일하게 만든다”(Deal and Kennedy 1989: 30)고 주장되기도 한다. 경영의 입장에서 기업문화는 결국 “정서나 감동 및 감수성을 어떻게 조직화하고 관리”할 수 있는가(신병현, 1995: 4)를 파악하는 것이다. 비공식 공간과 정서의 관리를 통해 조직구성원의 욕망과 활동을 조직하여 추구하는 목표에 알맞게 형성시켜 나가는 과정이다(신병현 1995: 14).

그렇다면 그러한 역할을 하는 문화란 무엇인가? 기업문화가 기업들 사이의 관계와 문화, 기업조직원과 소비자의 관계 등 여러 가지 차원에서 연구될 수 있지만 작업장의 내의 연구가 가장 많이 이루어지고 있고 그 구체적 연구대상은 주로 기업체 안에서 성원들의 행위, 사회관계, 상호작용 등을 규정하는 규범 및 원리이다. 여기에서 규범 및 원리로서 문화는 이를 실현하거나 또는 변화시키려는 노력, 관계, 전략을 포함하는 것이다. 따라서 한 집단의 성원들 모두가 똑같은 형태로 집단의 규범과 원리를 공유하는 것은 아니며 외적·내적 상황의 변화에 따라 이를 재구성하고 이를 통해 자신의 입지를 정당화 또는 확대하려 한다(장호준 1995).

위와 같은 기업문화에 대한 논의는 여러 위계를 포괄하는 공식적인 조직에 기반하는 대기업을 중심으로 이루어지고 있다. 이들처럼 위계적인 공식조직을 가지지 못하여 역할이 불명확하고, 기업주가 직접 현장에서 모든 고용자와 같이 지내고 직접 통제하는 영세기업(인원이 10명 이하인 사기업체)에서도 대기업을 기업문화론이 적용될 수 있을까? 영세기업은 대기업에 비교하여 내적·외적 환경이 다르므로 대기업과는 다른 형태의 기업문화를 보일 것으로 생각된다. 한국에서도 이들 영세기업은 소매업부분에서는 80%이상의 인력을 고용하고 있

는 등 아직 많은 사람들의 생활터전이지만 이들에 대한 연구는 기업문화적인 측면에서 제대로 연구되지 못하고 있다.

이 글에서는 다인종사회인 뉴욕시에서 나타나고 있는 영세소매상을 주 대상으로 하고 있다. 이 글에서 제기하는 주요 질문은 다음과 같다. 서로 다르게 인식하는 집단들이 공존하는 경우 이들의 상호관계는 어떻게 나타날 것인가? 이들이 가지고 있는 서로 다른 문화요소들은 어떻게 공존하고 또는 갈등을 일으키고 이러한 것들이 기업장내의 문화형성에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 이 글은 뉴욕시의 한인 영세기업이라는 특수한 사례들을 중심으로 쓴 글이기 때문에 일반화에는 여러 가지 문제점이 제기될 수 있지만 집단간의 단절과 이의 영향의 큰 줄기는 보여줄 수 있을 것으로 생각한다.

이 글을 위한 자료는 필자가 뉴욕에서 박사논문(Yi 1993)을 위해 1988-1990년 사이에 조사한 자료 중에서 영세기업의 조직과 집단(특히 인종)간의 관계에 대한 부분이다. 박사논문이 주로 한인상인과 흑인고객사이의 갈등과 이 갈등이 미국사회 전체맥락에서 어떻게 재생산 또는 통제되는가를 살펴보았기 때문에 이 글에서는 고객과의 관련 부분은 가능한 한 간단하게 언급하고 영세기업 내의 관계와 의미체계에 초점을 맞추었다.

주요 자료는 필자가 참여하며 생활하였고 그 과정에서 자세하게 관찰한 작업장을 포함하여 4개의 가게에서 얻었으며 다른 가게에 대한 관찰이나 면담자료도 추가로 참고하였다. 맨하탄내의 한인식당, 한인 옷가게, 한인생선가게, 그리고 한인도매가게가 그 대상이다. 한인식당은 샐러드와 통닭을 파는 가게로 한인주인부부, 히스패닉¹⁾ 불법체

1) 히스패닉이라는 범주의 사람은 스페인어를 사용하는 사람이라는 뜻이지만 뉴욕에서는 중남미계를 모두 히스패닉이라고 통칭하므로 이곳에서도 그렇게 쓰겠다. 여기에 언급된 히스패닉들은 주로 멕시코에서 이민온 사람들로 백인과 인디안들의 피가 혼합된 사람들이 많다.

류자 2명, 한인아주머니 1명, 그리고 필자의 총 6명이 일하였다. 한인 옷가게는 한인주인부부, 필자를 포함한 한인종업원 2, 흑인2을 합하여 총 6명이 일했다. 한인생선가게는 한인주인부부와 그 동생, 히스패닉불법체류자 3, 한인생선클리너 1, 흑인 1명으로 총8명이다. 필자는 이 가게에서는 일하지는 않았지만 거의 매일 방문하였다. 도매가게는 면접자료에 의존한 것으로 한인주인(부부)과 한인종업원으로 구성되어 있는데 한인종업원수는 불명확하다. 이 글의 논의의 시점은 조사시기인 1990년이다.

세계화의 진전에 따라 한국에도 여러 민족들이 노동자로 들어오고 있으며 한민족이더라도 중국국적을 가지거나 미국국적을 가진 사람들도 많이 들어오고 있어 갈수록 다양한 민족들과 문화가 공존하는 작업현장이 늘어나고 있다. 한국에서의 이러한 다민족관계를 이해하기 위한 틀들이 필요한데 이 글은 이러한 한국 내의 다민족관계를 이해하는 데도 유익한 시사점을 던져줄 수 있을 것이다.

2. 인류학과 기업문화²⁾

인류학에서 기업문화에 대해 연구한 것은 크게 세 시기로 나눌 수 있다: 1920년대: 1950-1960년대: 그리고 현재(Wright 1994: 5). 1931년에서 1932년 사이 미국인류학자 Warner는 작업장에서 인류학적 현지조사인 참여관찰을 실시하였다. 작업장 내의 집단을 소규모 사회로 간주하고 이 사회 내의 공식적 비공식적 조직과 관계를 분석하였다. 개별적 노동자의 생산량의 차이는 노동자 개인이 비공식적 사회조직에서 가지는 위치의 차이로 설명되었다. 노동자들은 하루에 얼마나

2) 이 부분은 주로 Wright(1994)에 의존하고 있으니 자세한 논의는 이를 참조할 것.

일해야 한다는 자기들의 기준을 가지고 있고 이에 맞춰 서로 생산량을 주고받음으로써 자신들의 생산량을 일정하게 하는데 이러한 것이 그들에게 이익이라고 생각하고 있었다. 이를 통해 노동자들이 관리자들의 의도대로 따르지 않고 있음을 밝혀냈다. 미국에서는 1940년대와 50년대에도 작업장에서의 기술변화, 인센티브 제도, 사회조직 등을 다룬 민족지들이 출판되었다. 이러한 접근의 가장 큰 문제점은 작업장을 소규모 사회로 다루면서 외부로부터 단절된 독립된 단위로 다뤄 외부의 정치, 경제, 사회적 맥락 속에서 움직이고 있다는 사실을 무시한 것이다(Wright 1994: 5-9).

1950년대와 60년대에 영국의 맨체스터학파의 인류학자도 공장에서 노동자처럼 일하면서 6개월 이상의 현지조사를 실시하였다. 노동자로서 훈련을 받고 노동자처럼 일하며 참여관찰을 하였다. 이들은 성, 계급, 생산체계 사이의 상호관계 그리고 노동자들이 외부에서 가지고 들어온 의미들이 어떻게 작업장에서 표현되고 생산과정에 통합되는가를 논의하고 있다. 이들은 외부와 단절된 작업장이라는 개념을 극복하였고 개인들이 참여하여 만들어 가는 의미과정에 관심을 두었다(*ibid.*, 11-14).

1980년대의 인류학의 기업문화연구는 관념론적인 문화개념을 많이 채택하여 문화는 상징, 언어, 신화, 관념들로서 사회관계, 삶, 작업에 의미를 부여하면서 권력작용을 일으킨다고 보는 시각에서 많이 이루어졌다. 또한 의사결정권을 가진 상층부에 대한 연구가 강조되었고 지역적, 국제적 정치경제적 맥락 속에 기업이나 노동자가 존재한다는 점도 강조되었다(*ibid.*, 14-18).

인류학 외의 기업문화에 대한 연구들도 기업을 사회적 맥락 속에서 계속적으로 재조직되며 또한 의미도 다양한 사회관계속에서 계속적으로 재편성되는 것으로 파악하고 있다. 한국의 인류학자들이 90년대에 행한 기업에 대한 연구들도 이러한 시각에서 작업이 이루어지고 있다(설병수 1991, 이지영 1993, 장정아 1995, 장호준 1995, 한경구

1994).

현재 대부분의 기업문화연구의 문화는 인류학에서 나타나는 관념론적 문화개념에 따르는 것이다. 인류학에서는 문화개념을 크게 생활양식으로 규정하는 총체론적 관점과 의미체계로 규정하는 관념론적 경향이 있다. 그러나 기업조직이 사회속에서 다양한 사람들을 동원하고 이들의 관계를 조직화하거나 변화시키고 이를 위해 다양한 이데올로기적 기제를 동원한다는 점을 감안하면 기업조직이 전체적으로 가지고 있는 관계망, 이데올로기적 기제들, 사회적 맥락 등을 동시에 고려하는 보다 총체적인 시각을 필요로 한다. 따라서 이 글에서도 각종 의미체계나 상징, 의례에 관심을 두겠지만 이러한 의미체계들을 총체적 사회관계망의 하나로써 다루겠다. 따라서 이 글에서 문화는 총체적인 관점에서 사회관계망, 정치경제적 과정을 포함하는 것으로 다루겠다.

3. 노동력의 충원과 분업

뉴욕시 한인 상점에서 고용하고 있는 여러 인종범주의 사람들은 인종에 따라 이들을 충원하는 방식이 달랐다.³⁾ 주인들은 보통 30대이상의 한인이며 부부가 함께 일하였다. 이들은 한인종업원을 신문광고나 또는 교회나 아는 사람들을 통해 소개받아 채용한다. 처음에는 일하는 능력이나 성실도 등을 알 수가 없기 때문에 수습기간에 해당하는 것으로 간주하여 최저임금(그 당시 시간당 3불15센트)보다 조금 높은

3) 다른 인종이나 민족들의 상점들도 보통 점원을 5명이하 고용하며 상점에서 이들이 중대기업체에서와 같은 승진기회가 거의 없고 임금이 낮은 편이기 때문에 점원들의 이직률이 아주 높고 따라서 충원도 대부분 상점주인의 개별적인 관계를 통해 이루어진다.

3불50센트나 4불정도의 임금을 주며 보통 한 달이나 세달정도 되면 능력에 따라 임금을 시간당 1-2불 올려주는 방식을 취하고 있다. 그리고 일년정도의 단위로 조금씩 임금을 올려주는 방식을 취해 가능하면 숙련된 종업원을 오래 고용하려 노력하고 있다.

한인주인들은 흑인과 히스패닉과 같은 상상적 공동체(Anderson 1993 참조)를 형성하지 않고 있기 때문에 이들을 고용하는데는 여러 가지 문제점이 많다. 히스패닉과 흑인들이 가끔 가게를 찾아와 일자리가 있느냐고 물어보며 주인이 필요하고 인상으로 봐서 믿을 만하다고 생각하면 고용하게 된다. 일단 고용하게 되면 주인이 종업원을 더 필요로 할 때 이들에게 부탁해 이들 종업원이 다른 사람을 소개해서 데려오는 경우가 대부분이다. 흑인들의 임금은 보통 최저임금으로 계산되나 기준근로시간(하루 8시간)이 넘는 시간에도 초과수당을 주지 않고 최저임금만 주므로 실제 법적인 최저임금보다 낮은 셈이다.

히스패닉들은 대부분 최저임금을 받지 못한다. 필자가 일했던 식당의 경우 이들 히스패닉은 주당 72시간을 일하고(6일 × 12시간) 처음에는 150불을 받아 약 2불을 조금 넘게 받았다. 이들은 일을 아주 열심히 하였기 때문에 주인이 조금씩 임금을 올려줘서 일년쯤 지나서는 매주 215불을 받았다. 청과업체나 생선가게에서는 이보다 많은 돈을 주고 있다. 물론 다른 미국회사와 마찬가지로 이곳에서도 이들 종업원들 사이에 임금은 서로 이야기하지 않는 것이 불문율로 남아 있다. 같은 인종인 경우 서로 어느 정도 받는지 이야기하는 경우가 있어 서로 어느 정도의 임금을 받는지 알고 있지만 다른 인종의 경우 서로 경계를 하기 때문에 그리고 주인이 말하지 말라고 했기 때문에 정확한 임금을 서로 모르고 지낸다.⁴⁾

4) 미국에서는 전반적으로 다른 종업원이나 동료노동자의 임금을 물어보지 않는 풍토를 가지고 있어 서로의 임금을 정확히 모르는 경우가 많다. 미국기업들은 개별적으로 접촉하여 종업원들의 임금을 정하고 종업원들이 이를 서로

업무는 주인이 명령하는 모든 일들을 하여야 하지만 인종에 따라 다르게 나누어진다. 한인은 주인의 신뢰가 필요한 업무, 즉 관리나 물건의 구매 및 판매, 카운터의 일 등에 참여한다. 또한 야채를 운반하고 다듬고 또는 생선을 다듬는 등의 힘이 많이 들어가는 근육노동에도 참여한다. 그러나 근육노동을 가장 많이 필요로 하는 위와 같은 일들은 보통 히스패닉들에게 주어지는 경우가 많다. 히스패닉에게 관리나 판매에 참여케 하는 경우는 없었다. 흑인종업원은 주로 판매에 참여하는 경우가 많고 노동강도가 센 일에는 참여하지 않는다. 참여하지 않는다고기보다는 노동강도가 센 일이 주어지면 대부분의 흑인은 가게를 나오지 않기 때문에 그런 일을 맡길 수가 없다. 대신 흑인고객을 상대로 물건을 판매한다든지 또는 흑인고객들이 물건을 훔쳐가는 것을 감시한다든지 흑인고객과 문제가 발생하면 이를 해결한다든지의 일을 하는 경우가 대부분이다.

보통 물품의 구매결정은 남자주인이 하고 카운터에서 돈을 받는 것은 여자주인이 행하는 경우가 대부분이다. 돈이 들어오고 나오는 것을 주인이 직접 관리하지 않고 종업원(한인)에게 맡기면 종업원들이 돈을 빼간다고 믿는 주인들이 많아 주인부부가 모두 바빠서 판매나 관리에 매달려야 하는 경우에도 보통 여자 인척을 데려다 돈을 관리하는 경우가 많다.⁵⁾

대부분의 상점 종업원들에게는 직장의 안정성이 전혀 보장이 되지 않는다. 주인은 이들에게 임금을 매주 주고 있지만 이를 국세청에 보

알지 못하도록 노력한다. 필자가 히스패닉의 임금을 안 것은 친해진 다음 조금씩 물어보았기 때문이다. 그러나 그들의 대답이 정확한지는 알 수 없었다.

- 5) 위에서 언급한 생선가게 주인은 고기도 같이 팔았는데 이윤이 별로 남지 않고 또한 한 종업원이 돈을 빼가자 아예 가게 내에서 고기매장을 없애버리기도 하였다. 한 옷가게의 한인 지배인은 자신은 카운터를 보면서 돈을 빼가지 않았는데 주인이 계산이 안 맞는다고(즉 돈이 없어졌다고) 말한다고 투덜거렸다.

고하지 않기 때문에 외부적으로 사람을 전혀 고용하지 않는 것으로 되어 있는 경우가 많다. 따라서 종업원이나 주인은 고용과 관련된 세금을 전혀 내지 않으며 세금을 내야 받을 수 있는 추후 복지혜택을 전혀 받을 수 없다. 그리고 주인은 원하면 언제나 종업원들을 해고할 수 있으나 종업원들이 실질적으로 이를 거부할 수 있는 힘은 없다. 이러한 사회적 관계 때문에 종업원이 다른 곳에서 직장을 얻을 가능성이 적을 때는 주인의 권력관계는 아주 불평등하더라도 종업원은 자신과 가족의 생존에 필요한 봉급을 받기 위해서는 받아들일 수밖에 없다. 종업원이 다른 곳에서 직장을 얻을 가능성이 높을 때는 종업원도 종업원은 처우가 나쁘면 쉽게 이직할 수 있기 때문에 주인도 종업원의 눈치를 보게된다. 하지만 대부분의 경우 한국이나 멕시코에서 불법이민자들이 뉴욕시에 많이 존재하는데 이러한 잉여노동력은 종업원들이 다른 곳으로 자리를 옮기기가 쉽지 않으며 옮기더라도 주인은 쉽게 새로운 종업원을 구할 수 있게하여 종업원과 주인의 불평등을 강화시키는 데 기여하고 있다.

백인가게나 슈퍼마켓의 종업원들은 영업장사업노조에 가입해 있는 경우가 많은데 이러한 노조(뉴욕시의 식품과 식당노조)가 한인가게의 종업원을 노조에 가입시키려고 노력했을 때 한인상인들은 이를 거부하고 종업원들에게 노조에 가입하지 못하게 강요하였다. 그래서 이들 노동조합원들이 한인가게 앞에서 피켓을 들고 노동조합에 가입하게 할 수 있도록 하라고 시위를 하기도 하였다. 이들 노조의 시위와 관련하여 한인 내의 사정을 노조에 알려준 한인들을 한인상인들은 “동포를 팔아먹는 매국노”라고 비난하였는데(뉴욕중앙일보 1989. 5. 2) 이러한 보도는 한인사회가 소상공인들에 의해 주도되고 있음을 보여준다. 이 시위는 한인종업원들을 가입시키려 하는 것이었지만 주인의 반대가 완강하였고, 한인종업원들은 곧 종업원생활을 끝내고 가게를 낼 수 있다고 생각하기 때문에 노조가입에 대해 심각하게 고려하지 않아 노조조직화는 실패하였다.

4. 노동통제와 동기유발

모든 종업원이 주인이 활동하고 있는 작업장 내에서 일하므로 주인이 직접적으로 보면서 말을 통해 또는 행동을 통해 종업원들을 통제한다. 주인이 말로 시킬 수도 있지만 항상 일을 스스로 열심히 하여 모범을 보여 일을 하지 않는 종업원들을 불안하게 만들 수 있다. 한 가게의 한인종업원은 주인이 식사를 일찍 끝내고 일을 시작하니 종업원도 별 수 없이 식사하고 쉴 시간도 없이 바로 일을 할 수밖에 없다고 말한다. 이러한 통제방법은 계속 말로 시키면 서로 기분이 상할 수도 있으므로 그것을 피하기 위한 주인들의 노력이기도 하다.

그러나 주인이 직접 관찰함에도 불구하고 여러 가지 방법으로 태업을 할 수 있다. 예를 들어 고객이 가게에 들어오면 무신경하게 쳐다보기만 한다든지 또는 물건이 있는데도 없다고 한다든지 아니면 생선이나 야채를 깨끗하게 다듬지 않는다든지의 방법을 동원할 수 있다. 또한 화장실에 자주 간다든지 아니면 창고나 가리개나 물건으로 가려 잘 보이지 않는 곳에 가서 일하는 척하고 쉴 수도 있다. 하지만 하루 종일 같이 생활을 하고 있으므로 종업원이 일을 게을리 하는 경우 그것이 눈에 보이지 않는다 하더라도 주인은 종업원의 태도나 일이 행하진 양을 보고 충분히 판단할 수 있다. 따라서 쫓겨나지 않기 위해서는 적당한 정도의 일을 계속 수행하여야 한다.

주인의 입장에서는 시간으로 임금을 주고 있기 때문에 그 시간 동안 가능한 한 많은 노동량을 뽑아내려 노력하게 된다. 보통 종업원에게 특정한 일을 시키고 그것이 끝나면 다른 일을 시켜서 계속 무엇인가를 하게 만드는 경우가 대부분이다. 예를 들어 옷가게에서 고객이 없으면 종업원으로 하여금 진열대를 정리하거나 바닥을 청소하게 하고 창고를 정돈하게 할 수 있다. 야채가게에서는 고객이 없으면 콩을

가게 한다든지 또는 파나 채소를 다듬게 할 수 있다. 또 몇 한인 주인은 여러 가지 방법을 동원하여 임금을 준 시간보다 더 오랜 시간 일을 시키려하는 경우가 있다. 앞에 언급된 도매상의 경우 8시가 문을 닫는 시간인데 9시까지 열고서도 추가임금을 주지 않으며 식당의 경우에도 항상 조금씩 늦게 문을 닫아 원래보다 30분 정도는 늦게 집에 가게된다.

종업원 상호간에도 누가 어떤 일을 할 것인가, 새로운 일을 하라고 했을 때 누가 할 것인가에 대한 갈등이 존재한다. 주인이 특정인을 지정하지 않고 일을 시키는 경우 보통 늦게 들어온 사람이나 나이가 적은 사람이 하나, 서로 눈치를 보고 미루는 경우도 많다. 한인가게에서 힘이 들고 단순한 일은 대부분 히스패닉이 처리하는 경우가 많고 아니면 한인 중 나이가 어린 사람이 한다.

이들 종업원에 대한 동기유발은 인종에 따라 다르다. 한인종업원들은 이민온지 얼마 되지 않은 사람들로 대부분 독립된 가게를 차리는 것을 인생의 목표로 삼고 있다. 따라서 이들은 두 가지 목표를 가지고 있는데 하나는 영업하는 과정을 잘 배우는 것이고 둘째는 빨리 가게를 구입할 수 있는 돈을 모으는 것이다. 한인종업원들은 노동강도가 높고 노동시간이 길더라도 돈을 많이 주는 곳을 선호한다. 따라서 이들에게는 한인주인은 자신이 가야할 길을 먼저 간 선배이고 동시에 자신이 본받아야 할 작은 영웅이기도 하다. 물론 뒤에 다시 설명하겠지만 한인종업원들은 노동강도가 세다거나 임금이 적다고 불평하지만 자발적으로 주인의식을 가지고 영업의 여러 과정에 참여하는 경우가 많다. 그리고 일을 열심히 하다 주인의 눈에 들면 나중에 독립할 때 어느 정도 주인으로부터 도움을 기대할 수 있기 때문에 스스로 열심히 하기도 한다. 주인도 한인종업원이 일을 열심히 하는 경우 알아서 임금을 시간당 7-10불까지 올려주기도 한다.

주인이 같은 민족이고 주인과 의사소통이 잘되기 때문에 그리고 자신도 주인과 같은 길을 가리라고 생각하기 때문에 한인종업원은 작업

장에서 다른 종업원에 대해 주인의식을 가지고 감독하고 간섭을 하는 경우가 많다. 또는 한인주인이 한인종업원에게 그러한 관리권을 부여하기도 한다. 히스패닉이나 흑인종업원들도 한인종업원의 간섭을 못마땅해하기도 하나 현실적으로 이들이 주인의 대리인의 역할을 수행하고 있음을 인정하여 한인종업원의 지시에 따른다. 특히 이들 히스패닉이나 흑인들은 가게 내 한인집단을 어느 정도 혈연관계가 가까운 집단으로 파악하는 경우가 많아 동료로 대하기보다는 주인의 대리인으로 대한다.⁶⁾

흑인에 있어서 한인가게에서 일을 해서 얻는 동기유발은 많지 않다. 이들은 주변에 마약을 팔아 큰돈을 벌고 사내다움을 과시하는 흑인친구들을 자주 볼 수 있고 또한 흑인친구들 사이에서 한인가게에서 일하는 흑인들이 존경을 받는 것도 아니기 때문에 한인가게에서 일하는 것이 별 희망을 주지 않는다. 대부분 용돈을 벌고자 가게에서 일을 하게 되는데 1-2주 일하다 200-500불이 생기면 그 돈을 쓰느라 며칠 나오지 않는 경우가 자주 있다. 물론 결혼을 한 사람의 경우 계속 나와서 예외적으로 “착실하게” 일하는 흑인도 있으나 대부분 돈을 저축하는 데 별 관심을 가지고 있지 않다. 따라서 이들이 가게에 나오는 이유는 용돈을 벌기 위한 것이 주이고 간혹 결혼한 사람은 가족의 생계를 위한 돈을 벌기 위해 나온다. 따라서 스스로의 동기유발은 한인종업원보다 아주 약하다.

히스패닉 종업원들은 대부분 멕시코에서 불법으로 국경을 넘어온 불법체류자들로서 돈을 벌어서 자기나라로 부칠 수 있는 것에 감사하고 있다. 멕시코에서 벌 수 있는 돈의 몇 배를 임금으로 받으며, 이미

6) 필자가 한 가게에서 일할 때, 흑인종업원인 Bob이 필자에게 “Good morning, Sir”라고 인사하였는데 이는 그 흑인이 필자를 주인에 가깝다고 생각하고 자기와 같은 동료 종업원이라고 생각하지 않기 때문에 가능한 것이다. 보통 한인주인과 어떤 혈연관계에 있다고 생각하는 경우가 많다.

멕시코 농촌에서 장시간 노동에 익숙했기 때문에, 그리고 돈을 집으로 부쳐야할 절박한 사정 때문에 이들 대부분은 높은 노동강도의 일을 지속적으로 수행하고 있다. 또한 이들은 영어를 전혀 할 줄 모르는 경우가 대부분이어서 고객과의 접촉이 없는 야채나 과일 운반하고 다듬기, 생선다듬기 등의 일을 한다. 너무 피곤해서⁷⁾ 일을 못하겠거나 또는 장시간이어서 힘들다는 불평을 하기도 하나 한인이나 흑인에 비해 이를 잘 참아내고 있었다.

결론적으로 한인종업원들은 주인을 따라 가게를 열겠다는 희망이 스스로의 동기유발이 되겠지만 흑인과 히스패닉종업원에 있어서는 임금이 가게에 와서 일을 하게 하는 주요 수단이다. 흑인이나 히스패닉 종업원들에게는 한인주인에 의한 정서적 동기유발이 없기 때문에 한 곳에 오래 집착하여 일하려 하지 않는다. 그 보다는 돈을 많이 주는 곳이 있으면 말도 하지 않고 다음날 나오지 않고 자리를 옮기기도 한다.

물론 한인 종업원도 다른 곳에서 돈을 많이 주는 경우가 있으면 떠나나 그런 경우 주인에게 이야기를 하고 떠나거나 또는 주인이 돈을 올려주어서 붙잡는 경우가 있다. 이야기를 하지 않고 떠날 수도 있으나 이러한 일이 반복되면 좁은 한인공동체에서 배척당할 염려가 있기 때문에 뉴욕에 계속 있으려면 자주 그렇게 행동하기는 쉽지 않다. 그러나 갈수록 가게를 여는데 더욱 많은 돈이 들어 가게를 열 전망이 자꾸 악화되고 있으며, 또한 한인가게가 많아져 일자리를 쉽게 구할 수 있게되어 한인종업원들도 갈수록 야채다듬기와 같은 '구질구질한' 일들은 하지 않으려 하고 보다 많은 돈을 요구하기도 한다.

대부분 한인주인이 한인종업원하고는 식사를 같이 하고 식사대를 지불하기 때문에 한인종업원은 주인과 한 食口가 된 것같은 느낌도 가지게 되나 흑인이나 히스패닉에게는 식사를 제공하거나 아니면 돈

7) 한 히스패닉 종업원은 항상 "Cansado(피곤해)"라고 말하고 다녔다.

을 주지 않고 스스로 알아서 사먹게 하는 경우가 있다. 한 가게에서 흑인 종업원들이 자신들에게는 식대를 주지 않는 것에 대해 상당히 불만을 표하였다.⁸⁾ 이러한 조그만 차이들이 서로가 명확하게 다른 집단(인종)에 속한다는 감정을 강화시키게 된다.

흑인과 히스패닉은 자신들이 의사결정과정에서 소외되어 있고 한인들이 자신들을 동등한 인간으로 취급하지 않고 반말을 하거나(표정이나 목소리로 알 수 있다. 실제 어떤 주인은 히스패닉들을 어둔하고 시키는 일만 하는 조금 모자란 사람으로 취급하고 있었다), 함부로 대하고 있음을 잘 알고 있다. 한 가게에서는 주인이 히스패닉에게 한국말로 별명을 붙여 “뽀질이”, “뽕개” 하고 부르고 있었다.

히스패닉과 흑인들은 자신들이 저임금이고 또한 한인주인이 잘 대우해주지 않는다는 것을 어느 정도 알고 있기 때문에 자발적으로 일을 열심히 하는 것 같지는 않다. 한인주인에 따르면 히스패닉들이 아침에 와서는 느릿느릿하다가 집에 가기 위해 문을 닫자고 하면 신이 나서 민첩하게 물건을 정리한다고 한다. 실제 히스패닉 종업원들이 필자에게 언제 우리가 쉴 수 있는지 그리고 언제 문닫는지를 자주 물었다. 즉 이들은 자신들에게 쉴 충분한 시간을 주지 않음을 잘 알고 있었다. 한 흑인은 자기가 착취당하고 있기 때문에 돈에 알맞게 대충 일을 하고 있다고 말하였다. 또한 흑인들은 자신들의 동네에 이민 온 지 얼마 안된 외부인들이 주인노릇을 하는 것에 대해 불만을 가지고 있었다. 하지만 이들은 한인들이 아주 열심히 일하여 자신들은 한인을 따라갈 수가 없다고 생각하였다.

인종적인 집단이 다르기 때문에 같은 종업원이라 할지라도 흑인, 히스패닉, 한인은 서로 거리가 있어 각기 다른 집단으로 구성되며 가

8) 필자가 옷가게에서 일할 때 흑인종업원은 필자에게 식사대를 누가 내냐고 자꾸 물어보고 왜 주인이 자신들에게는 식대를 주지않는가 하는 불만을 자주 표시하였다.

게에서나 또는 가게를 떠나서도 자기들끼리만 비공식적인 관계를 가진다. 따라서 한인종업원이 히스패닉 또는 흑인종업원과 가게 밖에서 만나거나 사교를 하는 경우는 거의 없다. 이렇게 종업원들이 분열되어 있기 때문에 더욱 더 한인가게주인들은 이들을 분할통치할 수 있게 되며 종업원들이 공통된 움직임을 형성하지 못한다.

일반적으로 가게 내 뚜렷한 행동규정이 정해져 있지 않으므로 주인의 한마디가 관행을 바꾸거나 세우는데 중요한 역할을 한다. 한인, 흑인, 히스패닉 사이에 말이 별로 통하지 않지만 주어진 업무를 수행하다 보면 그 일을 반복적으로 주어지고 처리하는 일종의 관행과 상호 이해가 형성된다. 주인과 말이 통하지 않는 경우에도 주인의 말과 행동의 뜻을 눈치로 파악하여 따라 해야 한다. 한인주인의 입장에서는 히스패닉이나 흑인을 고용하면 처음 며칠 일하는 것을 봐서 고용할지를 결정한다. 일단 고용한 뒤라도 일하는 것이 마음에 들지 않으면 바로 해고한다. 흑인과 히스패닉에게는 임금과 해고에 대한 걱정이 스스로를 주인의 명령에 따라 일하게 하는 통제수단이 된다. 영세기업에서 형성된 가치관이나 의미를 위해 일한다기보다는 돈 때문에 일한다고 볼 수 있다.

계절과 시간에 따른 수요노동력의 차이 때문에 가게에서는 바쁜 때만 고용을 해 그 시간만큼의 임금만 줄 수 있는 파트타이머를 자주 둔다. 특히 야채상이나 생선가게는 퇴근길에 주 매상이 이루어지기 때문에 이때에 추가로 카운터직원을 고용하기도 하며 옷가게의 경우 크리스마스시즌 때 일년 매상의 3분의 1이 이루어지기 때문에 이 때만 특별히 사람을 고용하기도 한다. 이들 파트타이머로는 주로 혈연관계나 교회관계 등을 이용해 한인학생들이 많이 고용된다. 특히 친척들이 이 시간에만 와서 카운터를 보는 경우가 많은데 이들은 주인 의식을 가지고 있어 다른 종업원들의 일에 간섭하거나 또는 주인에게 게으르거나 잘못된 일을 고자질해서 다른 한인종업원과 갈등관계를 형성하기도 한다.

한인주인은 종업원들이 동시에 나가면 업무에 지장이 있겠지만 한 명씩 나가면 바로 사람을 고용할 수 있다고 생각하며 그리고 현실적으로도 바로 사람을 구할 수 있기 때문에 보다 좋은 곳을 발견하지 못하면 종업원들이 스스로 알아서 쫓겨나지 않도록 일을 하여야 한다. 처음 들어온 사람들은 요령을 덜 피우고 임금도 적기 때문에, 그리고 주인이 업무를 모두 알고 있기 때문에 자신이 그 업무를 새로운 종업원에게 전수할 수 있기 때문에, 종업원이 나갔다고 하여 주인들은 크게 걱정하지 않는다.⁹⁾

사회적 조건에 따라(즉 불법체류자라든지 또는 흑인처럼 바람직하지 않은 노동력으로 인식되어 잘 취직이 안된다는지의) 저임금 노동력이 과잉으로 존재하기 때문에 이는 가게나 작업장에서 일하는 종업원들에게 쫓겨나지 않기 위해 일을 열심히 하라는 압력으로 존재한다.¹⁰⁾ 자발적으로 저임금이라도 일을 하는 사람들이 존재하기 때문에 주인이 동기유발을 위한 별다른 노력을 하지 않고 직접 통제를 통해 노동강도를 높이는 것이 가능하다. 영세기업주들이 이러한 저임금으로 비용을 줄여 자신의 이윤으로 확보하고자 한다.

가게 내의 일상생활에서 흑인과 히스패닉에게 게으르다거나 멍청하다고 말하고, 또한 그들이 하는 일은 창조적이지도 못하여 아무나 할 수 있는 가치가 없는 것이라고, 그리고 한편으로는 물건 종류를 정해 구매하고 파는 일이 가치가 있다는 말을 한인주인들이 자주 하는데 이는 저임금에 대한 불만을 낮추려는 노력으로 보인다. 이러한 노력은 흑인과 히스패닉은 사회적으로나 실제로 가치없는 일을 하고

9) 물론 일을 도맡아 주인의식을 가지고 열심히 일하던 지배인 정도가 나가면 가게운영에 상당한 혼란을 일으킬 수 있지만 그렇지 않은 경우 한두명의 해고는 곧바로 보충될 수 있다.

10) 명예퇴직자와 실업자가 늘자 회사원들이 명예퇴직을 피하기 위해 자발적으로 노동강도를 강화하는 현상이 생기는 것과 비슷하다.

한인은 가치있는 일을 하기 때문에, 한인과 다른 인종 사이에서 사회적 대우나 임금에서 차이가 나타나는 것은 당연하다는 선전활동으로 생각할 수 있다.

5. 고객과의 관계

흑인동네에 있는 한인상인들은 대개 손님이 알아서 사간다고 말하고 서비스에 크게 신경쓰지 않는다. 한인들은 물건을 운반하고 다듬고, 깨끗하게 진열하고 치우는 정도이지 물품을 자세하게 설명해주거나 가게 내에서 잘 안내해주는 경우는 별로 없다. 종업원들이 바쁘거나 (다시 말하면 종업원을 적게 고용하기 때문에) 영어가 서툴러서이기도 하고 또는 상품이 저가품들이라 구태여 그러한 서비스를 해줄 필요까지 없다고 생각하는 경우도 있다. 그러나 그 보다는 흑인고객들을 멀리하기 때문에 그들을 서비스해 준다는 것이 마음에 걸리기 때문이기도 하다. 백인가게들도 대체로 흑인고객들에게는 백인고객들에 비해 친절하게 대하지 않는다. 즉, 자신보다 사회적 지위가 낮은 사람들에게 친절하게 설명해 주는 것은 자신의 지위가 그보다 더 낮은 것을 나타낸다고 생각하는 경우가 미국에서 널리 나타나고 있다.

흑인종업원에서부터 한인주인까지 모두 흑인고객들 중 일부가 틈만 있으면 물건을 훔쳐간다고 생각하여 물건이 도둑맞는 것을 방지하는 것을 아주 중요한 일로 간주하고 있다. 옷가게에 흑인고객이 들어오면 흑인종업원이 붙어서 감사하고 무엇을 살 것인지 물어본다. 야채가게에서도 카운터의 한인주인들은 고객에게 물건을 건네주고 돈을 받으면서도 눈으로는 가게를 한바퀴씩 돌아본다. 옷이나 외투, 주머니, 박스 등에 넣어 훔쳐가려는 사람을 잡았다는 무용담은 한인들이 만나면 항상 이야기 되어진다. 그리고 물건을 훔쳐가는 것을 잡는

경우 그 사람을 때리는 한인도 간혹 있었으나 흑인들이 한인상인들이 흑인고객을 구타하였다고 자주 보이콧을 하자 흑인도둑을 때리는 경우는 많이 줄었다.

한인종업원도 대부분 한인주인과 같은 태도를 가지고 있다. 흑인종업원들도 흑인들이 자주 훔쳐간다는 것을 인정하고 어떻게 도둑을 방지하였는지를 자랑스럽게 이야기하는 경우가 많다. 한인주인이나 종업원은 흑인종업원도 같은 흑인이기 때문에 종업원이라 할지라도 잘 훔쳐갈 것이라 생각하여 흑인종업원에 대한 감시는 다른 종업원에 대한 감시보다 심하다. 흑인종업원은 흑인이 자주 훔쳐가는 것에 대해 같은 흑인이라는 입장에서 부끄럽게 생각하기도 하나 흑인이더라도 서로 다르기 때문에 동일시할 필요가 없다고 생각한다.

한인상점주인들은 백인들은 자신들의 인종적 우월적 지위를 한인에게 투사하기 때문에 물건을 사는 데나 권리를 주장하는데 아주 까다롭기 때문에 다루기 어렵다고 말하고 있다. 그리고 히스패닉계는 뉴욕시에 이주해온지가 얼마 되지 않은 사람들이어서 텃세를 부리지 않아 가장 편한 고객이라고 말하고 있다. 이러한 차이들은 일상적인 상거래 관계에서도 인종적 또는 민족적 의식이 침투하고 있음을 보여준다. 즉, 자신이 이 사회에서 어떠한 지위를 차지하고 있고 어떠한 대우를 상대방으로부터 받아야한다는 의식을 미리 가지고 거래관계에 들어가기 때문에 상점내에서 벌어지는 각종 관계들은 사회적 맥락을 반영하면서 형성, 재편성되는 것이다.

6. 비공식 관계와 모임

한인주인과 종업원은 음식을 같이 먹을 뿐만 아니라 가게내에서 서로 한국어로 관심사항을 이야기하고 한국이나 가게에 대한 공통의 관심을 가지고 있다. 그리고 한인공동체에서, 즉 교회활동이나 한인페

스티발 또는 한인들의 여가단체나 운동(축구 등)단체에 같이 참여할 가능성도 있으며 그리고 아는 사람의 친구거나 친척 등의 관계가 존재할 가능성이 아주 높다. 종업원이나 주인이 한인공동체에서 서로에 대한 소문을 퍼뜨릴 수도 있다. 그리고 미국사회에서 같은 한인으로서 대우하기 때문에 어느 정도 공동의 운명을 가지고 있다고 생각한다.

한인종업원들끼리 근무가 끝나고 나서 같이 집에 가서 술을 마시거나 놀기도 한다. 이 때는 가게주인에 대한 각종 불만들이 쏟아져 나오는데 가게에서 하루종일 일하거나 서 있으면 다리가 아주 피곤하기 때문에 어떻게 하면 쉬어가면서 일을 할 수 있는가, 그리고 주인이 얼마나 “자린고비”인지 종업원이 일을 하는지 아닌지를 일일이 체크하고 다닌다는 등의 이야기도 한다. 초과근무를 시키고 돈을 주지 않는다는든지 또는 종업원이 즐겼는데 채울 생각을 하지 않는다는등의 불평을 공유한다.

흑인종업원들도 자기들끼리 모여서 이야기하고, 히스패닉도 자기들끼리 생활한다. 불법체류 히스패닉들은 자기들끼리 10명정도가 한 방에서 같이 생활하는 경우가 많기 때문에 다른 영세기업의 근무하는 친구들과 근로조건에 대해서도 서로 이야기를 주고받아 불법체류자에 대한 뉴욕시 전체의 임금상황이나 근로조건에 대해 잘 알고 있다. 이들은 한인가게에서 가능하면 두명이 같이 일하는데 그래야 서로 의사소통을 하고 소외와 억압적 스트레스를 해소할 수 있다. 이들은 영어를 전혀 할 줄 모르고 한인이나 흑인은 히스패닉말을 할 줄 모르기 때문에 히스패닉과의 의사소통은 극도로 제한되어 있다. 한인주인들은 히스패닉 종업원에게 몇가지 필수적인 한국말을 가르쳐 의사소통을 쉽게 하려고 하는 경우도 보인다.

흑인종업원은 흑인이기 때문에 사회에서 차별당하고 있으며 저임금을 받고 있다고 생각하며 동시에 자신들도 다른 미국인들처럼 즐길 권리를 가지고 있다고 생각한다. 착취당하여 왔기 때문에 일정부분은 훔쳐가거나 가져가도 괜찮다고 생각하는 의식이 일부 흑인들과 일부

흑인종업원들에게 있다. 필자와 같이 일한 흑인종업원들은 한인주인들이 충분한 임금을 주지 않기 때문에 그 정도만 일하고 있다고 생각하고, 한인주인은 흑인들이 게을러서 임금을 적게 준다고 생각하고 있다. 흑인주민들은 한인가게에서 일한다는 것을 자랑스럽게 생각하지 않기 때문에 흑인종업원들이 한인가게에서 일하는 것을 통해 상징적 성취감을 맛볼 수 없다. 오히려 흑인동네에서는 마약을 팔고 커다란 돈을 만지는 것이 더 남성다운 일이라고 생각되어지고 있다. 따라서 흑인종업원들은 가족이 없는 경우 자신이 번 돈은 친구들과 함께 어울려 바로 써서 친구들의 환심을 얻으려는 경우가 많다. 그래서 흑인종업원들은 계속 일을 한다 할지라도 돈을 모으는 경우는 별로 없다.

동료들끼리 저녁술자리가 이루어지면 동료집단이 형성되면서 사교를 하게되고 이를 통해 문화적 공동체를 형성하게 된다. 그러나 이러한 비공식적인 모임은 같은 인종들 사이에만 이루어지고 있다. 다른 인종의 종업원들 사이에는 이러한 비공식적 모임이나 사교모임이 전혀 이루어지지 않기 때문에 인종들 사이에 나타나는 거리를 축소시키는 비공식적 기제가 존재하지 않는 셈이다. 결국 여기에서 언급된 영세기업에서는 노동력을 움직이기 위해 비공식적 사회관계나 접촉이나 규범이나 상징적 유인보다는 봉급과 주인의 직접통제에 의존하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 이들 영세기업에서는 동의를 만들어 기업의 목표에 따라오게 하거나 의미체계나 상징을 동원해 상징적 기업공동체를 형성하는데 성공하지 못하고 있다. 동의나 상징적 공동체를 형성하는 것에는 비용이 많이 들기 때문에 영세기업이 이를 위해 별 노력을 하지 않는다는 것이 보다 정확한 표현이다.

7. 맺음말

영세기업은 5-10명 정도의 조직이고 전적으로 주인이 현장에서 일

상적으로 종업원과 같이 활동하고 통제함으로써 경영이 이루어지므로 주인이 조직에 미치는 영향은 절대적이다. 즉, 규칙이나 규범이 명문화되어 있지 않고 노동시간, 강도, 임금, 비공식관계, 동기유발 등의 대부분이 주인의 그때 그때의 생각과 행동에 따라 정해지고 바뀔 수 있다. 물론 종업원들이 개별적으로 다른 영세기업과 비교하여 태업, 사직, 이직, 항의를 할 수 있고 실제적으로 성취동기를 가진 소수의 한인종업원을 제외하고는 대부분의 종업원들이 적당한 정도로 태업을 하면서 주인이 받아들일 정도로 일을 하고 있다. 이러한 저항수단들 때문에 주인이 무조건 일방적으로 근로조건을 규정하지는 못한다. 하지만 노조의 조직이나 조직적인 저항이 불가능하고 인종이나 개인으로 종업원들이 분열되어 있기 때문에 주인의 의사가 적어도 형식적으로라도 관철되는 경우가 많다.

영세기업주들이 큰 돈이나 사회적 명예나 성취동기 등의 보상으로 종업원들을 유인하기 어렵기 때문에, 상점에는 대부분 대기업 등에 취직할 수 없는 사람들이 저임금을 감수하며 들어와서 일을 하게 된다. 이들은 현실적으로 자신들에게 주어질 수 있는 직장의 범위를 잘 알고 있기 때문에 저임금이나 직접적 노동통제를 받아들인다. 물론 같은 소기업이나 영세기업에서도 보다 높은 임금을 주면 그곳으로 옮기지만 상인들 사이에서도 이들에게 어느 정도 주어야 하는지가 관행으로 형성되어 있어 이들에게 주어지는 임금은 비슷하다.

이들 영세기업은 대기업들과는 달리 공동체나 또는 상징적 공동체를 형성하기가 어려운 것으로 보인다. 커다란 이유 중의 하나는 종업원의 이동이 많다는 것이고 둘째는 기업들의 부침이 빨리 이루어진다는 점이다. 한 가게에서 1-2년정도 일하면 오래 일하는 것이며 같은 가게가 5년이상 유지되면 장기간 유지되는 셈이다. 따라서 몇 년에 걸쳐 동일한 사람들이 같이 근무하는 경우는 많지 않다. 종업원들도 쉽게 다른 곳으로 이동할 수 있다고 생각하고 주인도 마음에 들지 않으면 해고하고 쉽게 다른 사람을 고용할 수 있다고 생각한다. 특히

여기에서 다루고 있는 한인영세기업에서는 서로 다른 인종으로 종업원이 구성되어 있고 주인이 이들 사이의 차별을 조장하여 가능하면 한인, 흑인, 히스패닉종업원들이 공동집단을 형성하지 못하도록 하고 이들이 하고 있는 일들이 중요하지 않은 것으로 인식시키려 노력하기 때문에, 그리고 인종에 따라 비공식적 관계와 모임이 아주 다르기 때문에 주인과 종업원 전체를 묶어주는 공동체의 형성은 상징적으로도 일어나지 않는다. 그 보다는 경제적 목적을 위해 서로 일시적으로 관계를 맺고 있다. 종업원과 주인들이 임금을 적게 주는 것은 아닌지 또는 종업원이 충분히 일하지 않는 것은 아닌지 서로 의심하면서, 그리고 한인과 다른 집단과 분리된 세계를 형성하면서, 서로 공존하고 있다.

이곳 종업원들은 사회적으로 열악한 위치에 있고 따라서 생존을 위해 열악한 경제적 조건을 감수해야 한다는 사회경제적 강제가 이들을 한 공간에 묶어주는 가장 중요한 요인인 것으로 생각된다. 서로 경제적으로 필요로 하여 일시적으로 같은 공간에서 동일한 목표(물건판매)를 위해 일을 하게 되면서 조건이 조금 나은 곳이 나오면 서로 알아서 이동하는 형태가 나타나고 있다. 하지만 이러한 상황에서도 상호의 관계를 조절하는 상징이 작동한다. 대기업에서도 상징적 영웅을 필요로 하듯 영세기업에서도 영웅이 있으면 더욱 좋다. 이러한 영웅의 역할은 주로 주인이 수행한다. 이들 주인도 가게종업원으로 밑바닥에서 열심히 노력해서 현재 주인이 되었기 때문에 종업원들도 그렇게 하면 언젠가 종업원을 벗어나 주인이 될 수 있다는 희망을 가지고 열심히 일하게 된다. 그러나 이러한 영웅관은 한인에게 효과가 있지만 이러한 성공 사례가 별로 없는 흑인들에게는 효과가 없다.

흑인종업원들은 가게를 차려 성공한다는 것은 대체로 자신들에게서는 불가능한 일이라고 생각한다. 즉 흑인의 경험과 사회적 네트워크는 독립가게를 차려 성공하는 영웅관을 비현실적인 것으로 받아들여 준다. 흑인동네의 젊은 흑인들에게서 영웅은 마약판매에 성공한

사람들이다. 따라서 한인가게에서 일하고 있는 흑인들은 보통 흑인들의 주류에서 벗어난, 가치관이 조금은 다른 '착한' 사람들로 백인지배에 대한 저항도 별로 하지 않으며, 불법을 통해 영웅이 되고자하는 생각도 없으며, 열심히 일할 생각도 별로 없는 사람들이다.

불법채류 히스패닉에게는 모국에서 돈을 부쳐 가족을 부양하고 더 나아가 토지를 구입하여 고향에서의 자신의 사회적 지위를 높일 수 있으며 또는 미국에서 영세사업을 시작할 가능성이 열려 있다고 생각하기 때문에 한인주인 때문만은 아니더라도 스스로 희망을 가지고 계속 강도 높은 노동을 수행할 수 있다. 이러한 희망이 가게주인과 결부하여 일어나는 것이 아니라 멕시코와 비교한 높은 임금에 의해 일어나기 때문에 보다 나은 임금을 주는 직장이 나타나면 주저하지 않고 옮길 수 있게 된다.

주인과 다른 인종 종업원들이 새로 입사하는 경우 이들로 하여금 동질적인 의식을 느끼게 하는 의식이나 비공식 사교활동이 마련되어 있지 않다. 같은 성원이라는 의식을 불러일으키려 하기보다는 오히려 소외시켜 한인과 다르며 그들의 노동이란 중요하지 않은 것이라는 인식을 심어주어 주인의 저임금 지급이나 고강도 노동에 공개적으로 항의하지 못하도록 하거나 그래도 다른 곳보다는 나은 환경이라는 분위기를 만들 따름이다. 한인들이 가지고 있는 낯설고 때로는 강압적인 말과 태도들은 이들에게 여러 가지 고민을 하게 한다. 그 표정과 말은 무슨 의미일까? 나를 조롱하고 있거나 않는가? 어떠한 반응을 보여야 할 것인가? 대개 참고 일을 하는 수밖에 없다. 이들에게 창조적인 일은 잘 맡기지 않으며 단순하고 반복적인 노동만을 직접 통제하며 시키기 때문에 한인상인들은 히스패닉들이 불만이 있어도 별 수 없다고 생각한다. 판매하는 일을 하는 흑인종업원의 경우에는 물건을 훔치는 것을 방치하든지 또는 물건사는 것을 방해할 수도 있으나 그러한 낯새를 보이면 해고하면 된다고 한인상인들은 생각하고 있다. 흑인이나 히스패닉계는 가게에서 일어나는 중요하고 구체적인 일에

서 소외당하는 것을 알고 있고 비공식적인 영역에서 한인상인과 한인 종업원이 자신에게 중요한 결정을 내리더라도(가령 해고) 이에 항의할 수 있는 방법은 별로 없다.

이들 영세기업에서는 대기업에서처럼 전문적인 조직원리나 위계체제, 기구, 관행과 규범이 형성되기보다는 주인에 절대적으로 의존하는 규범과 관행이 형성된다. 특히 장기간 근무하는 사람이 없는 상태에서 기존의 관행과 규범이 쉽게 무시되고 새롭게 결정될 수 있다.

대외적으로도 흑인과 히스패닉계는 미국사회에서 소수민족으로서 자신들의 권리를 백인처럼 쉽게 주장할 수 없다. 특히 히스패닉계 종업원들은 불법체류자이기 때문에 더욱 그러하다. 그리고 이들이 한인 가게에 취직하였더라도 각종 세금이나 복지기금을 내는 경우가 거의 없기 때문에 비공식적인 취업상태에 있다. 또한 이들에게는 노동조합 조직이 미치지 않고 있다. 따라서 이들이 법이나 노동조합의 도움을 받기도 어려운 상태로 가게주인과 심한 불평등 속에서 일을 하고 있다.

앞의 영세기업들이 상징적 공동체가 형성되지 않고도 운영되고 있다는 점은 일부 대기업에서도 지속적인 상징조직을 통하여 상징적 공동체를 형성한다고 할지라도 이러한 상징적 공동체에 겉으로는 동의하더라도 속으로는 별 관심을 가지지않거나 동의하지 않고 또는 사보타지하는 종업원들을 많이 포함하고 있을 가능성이 높다. 즉, 동의하는 채 하는 경우도 많을 것이다. 동의하지 않음에도 불구하고 가족의 생존을 위해 월급을 받기 위해 자기가 맡은 일을 적절히 수행하는 경우도 많을 것이다. 기업체들도 상징적 공동체가 성공하리라 생각하기 보다는 상징적 공동체를 형성하려는 노력을 통해 공동체에 반하는 불평이나 행동을 억압하는 효과를 주로 노리는 경우도 많을 것으로 생각된다.

많은 한국회사들의 구조조정으로 종업원들이 보다 쉽게 해고당하는 현 실정에서 경제적 생존을 위해서라도 개별종업원들은 더욱 더

회사를 위해 헌신하게 되는 경우가 늘고 있다고 보도되고 있다. 이러한 점은 가족의 경제적 생존문제가 종업원들이 회사에 대해 어떠한 태도를 취하게 하는가와도 밀접한 관련이 있음을 보여준다. 따라서 기업에서의 상징적 공동체의 형성에 대한 연구에서도 경제적 사회적 관계와 상황이 어떻게 관련되어 있는지에 대한 세심한 주의가 필요한 것으로 보인다.

참고문헌

설병수

- 1991 「노동통제에 따른 노동자 내부의 갈등과 저항」, 경북대 인류학 석사논문.

신병현

- 1995 『문화, 조직, 그리고 관리』. 한울.

이지영

- 1993 「기독교적 기업문화의 특성과 형성과정에 관한 사례연구」, 서울대 인류학석사논문.

장정아

- 1995 「기업이념 유포와 수용양상에 관한 연구」, 서울대 인류학석사논문.

장호준

- 1995 「공동체적 기업문화담론의 활용과 과거의 재구성」, 서울대 인류학석사논문.

한경구

- 1994 『공동체로서의 회사: 일본기업의 인류학적 연구』. 서울대출판부.

Anderson, B.

- 1993 『민족주의의 기원과 전파』. 윤형숙 역, 나남출판사.

Deal, T. and Kennedy, A.

- 1982 *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Hamondsworth: Penguin.

- 1989 「강한 기업, 강한 문화」. 삼성출판사 편집부 역, 삼성출판사.

Wright, Susan

- 1994 “ ‘Culture’ in Anthropology and Organizational Studies,” in S. Wright (ed.) *Anthropology of Organization*. London: Routledge, pp.1-31.

Yi, Jeongduk

- 1993 *Social Order and Contest in Meanings and Power: Black Boycotts Against Korean Shopkeepers in Poor New York City Neighborhoods*. Ph.D. Dissertation, City University of New York.

〈자료〉

뉴욕한국일보, 뉴욕중앙일보.