

# 민주화 이후 인도네시아에서 노동조합 자유화와 '자본의 반격'

전 계 성 | 동아연구소

1998년 5월 인도네시아의 민주화 이후 노동조합 자유화가 단행되자 노조 결성이 활발하게 이루어졌다. 그러나 새로 등장한 노조들은 '자본의 반격'에 직면했으며 이러한 반격에 대처할 수 있는 충분한 조직력과 리더십을 겸비하지 못한 노조들은 자기파괴적인 파업을 벌이면서 괴멸해야 했다. 노동운동단체에 연계된 진보적인 노조의 상당수가 이러한 운명에 처했으며, 수라바야 법률구조재단과 연대하여 노조를 결성한 인자플라스트 독립노조의 경우도 그러했다.

인자플라스트사 노조 붕괴 사례를 분석해 보면, 민주화 이후 자유화된 노동조합에 대해 자본이 취한 반격 방식을 파악할 수 있다. 그것은 우선 복수 노조를 이용하는 방식으로서 노동자들이 결성한 노조에 대항하는 어용노조를 경영자가 결성하는 방식이다. 그리고 노동자대표성이 있는 노조를 차별 대우하고 노조원들을 자극하는 사규를 제정함으로써 파업을 일으키도록 공작한다. 일단 파업이 발생하면 협상을 기피하여 파업의 장기화가 불가피해지면 노조원들이 집단사직을 청원함으로써 노조는 기반을 상실하고 자멸하게 된다. 노조가 이러한 자본의 공작에 휘말리지 않기 위해서는 성급한 파업 행동에 나서기보다는 조직력 강화와 다양한 영향력을 확보하는 프로그램을 개발하는 것이 더 시급하다.

## I. 머리말

1998년 5월에 수하르토(Suharto)가 퇴진하면서 인도네시아의 민주화가 시작되자 노사관계의 변화도 불가피했다. 정부는 노동조합 결성과 활동의 자유를 인정했고 군부는 노사분규 일선에서 물러났다. 노동조합 자유화 조치는 노사관계의 정상화

와 작업장 민주화를 위한 계기였다. 정부의 억압적 노동통제와 군부의 직접개입에 의존할 수 없게 되었으므로 경영자가 노동조합을 인정하고 노동자 대표들과 단체 교섭을 거듭하면서 장기적으로 노사관계가 정상화되리라고 기대할 수 있다.

노동운동단체들(labor NGOs)은 예전보다는 훨씬 덜 위협한 상황에서 현장의 노동자들을 조직할 수 있었고 진보적인 노동운동단체들과의 연계를 천명한 노동조합들도 출현하기 시작했다. 그러나 이러한 노동조합 중에서 상당수가 현장에 뿌리를 내리지 못하고 축출되었다. 노동조합의 자유화 조치가 노사관계의 정상화를 자동적으로 유발하는 것은 아니다. 그 이유는 '자본의 반격'과 노조의 운영 미숙 때문이었다. 정부가 노조를 방임하고 군부는 노사관계 영역에서 퇴각했지만 신생 노조들은 '자본의 반격'에 직면해야 했으며, 이러한 반격의 극복 여부는 노조지도부의 조직강화 성패 여부에 달려 있었다.

동부자바(Jawa Timur) 수라바야시(Surabaya) 인자플라스트사(PT. Injaplast) 노조의 경우가 그 전형적인 예라 할 수 있다. 인자플라스트사의 노동자들은 민주화 이후 지역의 대표적인 인권옹호단체인 수라바야법률구조재단(Lembaga Bantuan Hukum Surabaya: 이하 LBHS)의 후원을 받으며 "독립노동조합"(Serikat Buruh Independen)을 설립하였다. 이 독립노조는 LBHS의 활동가들이 권장하는 방식대로 보수적인 전국노조연맹에 가입하지 않고 완전한 자주성을 추구했으며 다른 사업장의 노조들까지 규합하겠다는 진취적인 계획까지 구상했지만, 3년만에 붕괴하고 말았다. 이 연구에서는 인자플라스트사 독립노조의 간부들과 이들을 후원한 LBHS 활동가들의 기록과 진술, 필자의 직접관찰 등을 바탕으로 그 짧은 역사를 재구성함으로써, 민주화 시대 인도네시아 노사대결의 전개방식이 어떠하며, 새롭게 태동하는 노동운동이 넘어서야 하는 장애가 무엇인지를 살펴보고자 한다.

## II. 노동조합 자유화와 '자본의 반격'

"신질서"(Orde Baru)라고 명명된 수하르토 체제하에서 인도네시아의 노사관계는 국가와 군부의 주요 공작 대상이었다. 단 하나의 노조만을 허용하는 국가조합주의(state corporatism) 방식으로 노동조합을 정부에 종속시켰으며, 노사분규에 군부가 개입하여 노동자의 파업행동을 어렵게 만들었다. 그러나 1998년에 수하르토

표 1. 번영노조(SBSI)가 겪은 노동조합권 침해, 1999-2000년 (단위: 건)

연도\침해자	정부	군-경	경영자	해결사	옛 노조(FSPSI)	계
1999	4	10	30	4	5	53
2000	2	1	30	12	0	45
계	6	11	60	16	5	98

출처: SBSI 2001의 내용을 필자가 수치화.

로부터 권력을 승계 받은 하비비(B. J. Habibie) 대통령은 1973년 이래 25년간 유지되었던 국가조합주의 시스템을 폐기하는 노동조합 자유화를 단행하였고, 군부는 기업단위 노사분규에 대한 공공연한 개입을 자제하였다. 복수노조를 전국단위에서 기업단위까지 전면적으로 인정하고 노조결성의 요건을 크게 완화한 노동조합법(Undang-Undang Tenaga Kerja tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)이 2000년에 국회(DPR)에서 통과되고 와히드(Abdurrahman Wahid) 대통령이 인준함으로써 노동조합 자유화는 확고한 법적 기반을 갖추게 되었다(전제성 2002, 3장 3절).

1998년 6월 이후 전개된 노동조합 자유화에 힘입어 기업단위에서 노동자들이 종종 전복적인 방식으로 노동조합을 결성하게 되고 노동자대표성을 갖춘 노동조합의 수가 증가하기 시작했다. 그러나 조직노동에 대해 정부가 방임했다고 해서 기업단위 노조들의 조직화 과정이 순탄했던 것은 아니었다. 노동자들은 다양한 방식으로 노조를 약화시키려는 경영자들과 대결해야 했던 것이다. 예를 들어 사회민주주의를 표방하는 인도네시아번영노조(SBSI: Serikat Buruh Sejahtera Indonesia)가 민주화 이후 2년간 겪은 98건의 노동조합권 침해사례를 보면(표 1), 경영자의 노동조합권 침해사례가 61%로 으뜸이었다. 노조 활성화에 대한 '국가의 반격'(김준 1996)은 없었지만 '자본의 반격'이 수행되었던 것이다.

흥미로운 점은 "해결사들"(preman: 혹은 폭력배들)의 노동조합권 침해 사례가 세배나 증가하는 반면에 정부와 군부 및 경찰에 의한 침해사례는 현격하게 감소하고 있는 점이다. 수하르토 퇴진 이후 공권력이 약화된 상황에서 백만루피아(당시 미화 100불)만 주면 해결사들이 사람도 죽여준다는 이야기가 나돌고 "해결사주의"(premanisme)라는 용어가 대중화될 정도로 해결사들의 준동이 심각한 사회문제로 제기되었다. 해결사들은 범죄조직뿐만 아니라, 이슬람조직들이나 민주투쟁당

(PDIP), 민족각성당(PKB), 골카르(Golkar) 같은 주요 정당들의 경비조직들에도 존재한다(Choi 2001). 해결사들의 동원은 경영자들의 사주에 의한 것이므로 경영자의 간접적인 노동조합권 침해 방식으로 보아야 할 것이다. 해결사들을 동원한 노조탄압은 가장 보수적인 인도네시아전국직장인조합연맹(FSPSI: Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) 소속 노조들에게까지 가해졌다. 이를테면, 2001년에 일본 자동차회사에 부품을 납품하는 업체 까데라사(PT. Kadera)에서는 사장의 사주를 받은 500여명의 깡패들이 파업 농성중인 FSPSI 소속 노조원 500여 명을 기습 공격하고 칼과 몽둥이를 휘둘러 결국 한 명의 노동자가 목숨을 잃었다.

해결사를 활용한 노조 탄압은 까데라사의 사건처럼 심각한 폭력사태로 번져서 언론의 주목을 끌게 되고 경영자가 법적 처벌을 받을 수 있으므로 경영자 측에게도 부담스러운 방법이다. 해결사들은 폭력적인 '고강도'의 공격보다는 노조간부들에 대한 회유, 미행, 위협 같은 좀더 은밀한 '저강도' 공격에 더 많이 이용되었을 것이다. 언론의 주목을 적게 받고 법적으로 애매하여 널리 이용된 좀더 교묘한 노조 약화 전략은 기업측에서 복수노조제도의 이점을 활용하는 방법이었다. 두 개 이상의 노조가 설립되었을 때, 경영자는 타협적인 노조와 협력하면서 비판적인 노조를 차별하는 태도를 취했고, 이에 경영자가 어용노조를 결성하기도 했다. 이러한 교묘한 유형의 노조 약화 전략의 사례가 다음에 소개되는 인자플라스틱사의 경우이다.

### III. 인자플라스틱사에서 노사 대결

#### 1. 독립노조(SBI: Serikat Buruh Independen) 설립

인자플라스틱사는 동부자바 수라바야의 아셈 로오구(Asem Rowo) 마르고몰요가(Jalan Margo Molyo 35)에 위치한 기업이다. 1989년에 설립된 이 기업은 플라스틱 쇼핑백을 제조하여 5개국으로 수출하고 있다. 대만출신 인도네시아 화인(華人)의 소유이며, 사원은 850명으로 절대다수가 초등학교(SD)나 중학교(SMP)만 마친 여성노동자들이다. 수하르토 시대에 작업장에서 "시위"(unjuk rasa)가 발생한 바 있지만 노조가 설립되지는 못했다.

대학을 중퇴한 20대 남성 조꼬(Joko)가 입사하면서부터 노조 설립이 본격적으로 추진되기 시작하였다. 노동자들은 상당한 “카리스마”를 지닌 인물로 조꼬를 평가하고 있다.<sup>1)</sup> 수하르토가 퇴진하는 1998년 5월의 권력 공백기를 이용해서 조꼬는 4명의 노동자들과 함께 시위를 일으켰다. 식대, 무결근수당(premi hadir), 노조설립 등 12개 항목을 요구하였고 노동자 전체가 가담하였다. 노동자들은 공장정문에 진을 쳐 관리자들과 차량의 출입을 봉쇄하는 강공을 구사했으며, 파업 3일째와 4일째는 주의회(DPRD I) 앞마당까지 진출하여 시위를 전개했고, 결국 사장은 노동자들의 요구를 수용하였다(Idah 인터뷰, 2001년 2월).

노조 설립의 법적인 절차를 상담하기 위해 조꼬와 노동자들은 LBHS의 노동분과를 찾아갔다. 이 때 상담에 응한 LBHS의 노동분과장이자 인권변호사인 수다르토(Sudarto)는 대통령령과 인력부장관령에 따라서 보수적이고 노사화합적인 노조 FSPSI에 가입하지 않고 다른 노조연맹에 가입하는 것이 가능하며, 또 기존의 노조연맹 어디에도 가입하지 않는 무소속 “기업노조”(SPTP: Serikat Pekerja Tingkat Pabrik)의 설립도 가능하다고 이야기해 주었다. LBHS의 노동분과 활동가들은 엘리트 중심적인 노조 연맹들을 못마땅하게 여기고 기업단위 노동자들의 자주성을 강조하는 입장에서 무소속노조 설립 안을 선호하였지만, 노동자들에게 무소속 노조 안을 선택하도록 강력히 중용하지는 않았다. 조꼬와 지도부는 완전히 독립적인 무소속노조를 설립하기로 결정하였다. 그래서 1998년 6월에 인자플라스트사의 노동자들은 조꼬를 위원장으로 선출하고 노조의 이름을 “독립노동조합”(Serikat Buruh Independen, 이하 SBI)이라 정하였다(Sudarto 인터뷰, 2001년 2월).

SBI의 설립은 LBHS의 수다르토가 인도네시아법률구조재단(YLBHI: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia) 노동분과 전국회의에서 모범적 사례로 발표할 만큼 참신한 사건이었다. 조꼬와 간부들은 SBI(Serikat Buruh Independen)라는 노조 이름에 진보성과 연대성을 담아냈다. 우선 이들은 수하르토체제가 금지했던 “노동

1) 인도네시아에서는 대학생이 학교를 그만두고 현장에 들어가 노동자로서 장기간 생활하면서 노동자를 조직한 경우는 드물다. 노동운동에 관심이 있는 대학생들은 노동 현장이 아니라 노동자 주거지에서 노동자처럼 생활하는 체험 기간을 갖는다. 이들이 일반적으로 택하는 운동의 길은 ‘노동자가 되는 것’이 아니라 NGO나 지역 및 전국노조의 ‘활동가가 되는 것’이었다. 이런 점에서 볼 때, 조꼬는 운동이 아니라 생계의 방편으로 노동자가 되었다가 노조결성에 가담했을 가능성이 크다.

조합”(serikat buruh)이라는 용어를 사용하였다. 1980년대 중반에 해군제독 출신인 수도모(Sudomo) 인력부(Departemen Tenaga Kerja) 장관은 “노동자”(buruh)라는 용어가 자유주의적이고 노사 대결적인 함의를 지니고 있다면서 언론보도와 통계 등 공식문서와 노조 명칭에서 “직장인”(pekerja: 혹은 근로자)이라는 용어를 사용하도록 지시하였다(신윤희 2001, 126). 이에 따라 “노동 조합”이라는 말도 “직장인 조합”(serikat pekerja: 혹은 근로 조합)으로 변경되었고, 민주화 이후 오늘날까지도 보수적이고 노사화합적인 노조들 대부분이 “노동 조합” 대신에 “직장인 조합”이라는 용어를 사용하고 있다. 이런 상황에서 조꼬와 간부들은 과감하게 “노동 조합”이라는 용어를 사용하여 진보적인 지향을 분명히 했다.

또한 이들은 다른 무소속 기업노조들처럼 노조이름에 회사이름을 넣으려던 애초의 생각을 버리고 같은 이니셜을 지닌 “독립”(independen)이라는 말을 집어넣었다. 노조의 독립성을 강조하기 위해서였을 뿐만 아니라 향후 다른 무소속 기업노조들과의 연대와 조직통합의 가능성을 열어두기 위해서였다. 실제로 SBI 간부들은 LBHS 노동변호사들과 함께 1998년 8월에 반둥(Bandung)에서 열린 노동운동단체 전국회의에 참가하고 노조가 붕괴하는 2001년까지 동부자바 지역의 노동연대회의와 시위에 참가하였다. SBI는 노조 규약에 LBHS를 SBI의 협상대행권을 지닌 단체로 명시하는 비상한 조항을 추가하였는데, 이는 LBHS에 대한 이들의 대단한 신뢰와 함께 노동조합과 NGO의 연대를 민주화 이후 새로운 노동운동의 자원으로 간주했음을 보여준다(Sudarto 인터뷰, 2001년 2월과 3월).

그러나 LBHS는 법률자문 및 무료변호와 국제연대 자원을 제공할 수 있었지만, 노조가 아니었으므로 노사협상에 동석하여 SBI를 직접 지원할 수는 없었다. SBI 규약에 LBHS가 협상대행권을 지닌다고 명시되어 있었지만, 경영자는 LBHS 활동가들을 만나주지 않았다. LBHS의 노동분과는 두 명의 변호사로 구성되어 있을 뿐이고 이들은 노동법상담과 사무업무만으로도 파로 상태였으며, 이들이 노동자들을 만나고 교육하는 것은 헌신성의 발로였지 본업이 아니었다.

## 2. 자본의 공격과 노조 리더십의 위기

노조 건설이 본격화되자 인자플라스트사의 전무 찰따(Cipta Sasmito)는 ‘노조는 필요없다’는 투의 (자바 말을 섞어 쓴) 유인물을 직원들에게 배포함으로써 회사측

은 SBI와의 필사적인 대결을 예고했다. 우선 회사측은 노조 간부들에 대한 공격을 개시했다. 조꼬가 위원장이 된 것을 못마땅하게 여긴 회사측은 선거과정을 신뢰할 수 없다고 주장하면서 위원장 재선거를 요구했다. SBI는 회사측에 양보하여 위원장선거를 다시 했고 선거결과는 마찬가지로였다. 그러자 회사측은 복수노조가 가능한 법을 이용해서 어용노조 “인자플라스트근로자회”(Paguyuban Pekerja Injaplast, 이하 PPI)를 설립하였다. 필자가 열람한 인력부 수라바야시분소(Kandep Surabaya)의 노조등록부에 따르면 PPI는 1998년 10월 17일부로 700명을 대표하는 무소속 기업 노조로 등록되어 있었다. 그러나 실제로는 PPI는 회사간부들을 중심으로 70명 정도의 회원을 확보하는데 그쳤다고 한다. 그럼에도 불구하고 회사측은 PPI에게만 사무실을 제공했기 때문에, SBI는 노동자 숙소와 LBHS 사무실을 전전하며 간부회의를 수행해야만 했다.

조꼬는 SBI의 정상화를 위해 노조 위원장직을 사임하는 길을 택했다. 조꼬를 대신하여 위원장이 되겠다는 간부가 없어서 SBI는 위원장 없이 부위원장들과 간부들의 합의제로 운영되었다. 그러나 SBI측의 양보는 회사측에게 효력이 없었다. 회사측은 다음해(1999년)에 SBI에 대한 비공식적 영향력을 발휘하는 조꼬를 근무태만을 명분으로 해고시켜 버렸다. 조꼬는 자신의 해고 때문에 노조원들이 분노하여 제대로 정비가 안된 조직수준에서 파업에 돌입할 것을 우려하였다. 그래서 노조간부들을 모아놓고 노조원들에게 자신이 해고된 게 아니라 자진하여 퇴사한 것으로 알리라고 당부했다. 그래서 조꼬가 해고되었을 때 파업이 발생하지 않았다. 시내 미니버스 운전 일을 하면서 조꼬는 SBI의 간부들을 지도하였지만 시간이 지날수록 접촉하는 횟수가 줄어들었다(Idah 인터뷰, 2001년 2월과 3월).

그 다음해(2000년)부터 노사대립이 격화되기 시작했다. 회사측은 규율을 강화하는 사책을 발령하여 노동자들을 자극하였다. 이에 대응하여 SBI는 여섯번이나 저항행동을 조직했고 그 때마다 요구조건을 관철시켰다. SBI가 단기 승부에 만족하는 사이에 회사측은 인사부 직원을 한 해 동안 세 명이나 연달아 교체하면서 SBI 축출공작에 박차를 가했다. 새로 고용된 인사부 직원 중에 한 명은 인자플라스트의 생산직 노동자 출신으로 SBI 파괴를 목적으로 다시 불러들였다는 소문이 파다했다. 이 시기에 SBI 노조간부들에 대한 미행과 감시가 더욱 강화되었다(*Formasi Post* 2000/08).

결정적으로 회사측은 SBI 핵심간부 세 명을 조꼬의 경우처럼 근무태만을 빌미

로 해고하여 노조 리더십에 심각한 타격을 주었다. 해고된 세 명의 간부들은 LBHS에 찾아와 해고금을 거부하고 지방노동분쟁조정위(P4D)에 제소하여 장기간의 법정투쟁에 돌입할 것을 결의했다. 그렇지만 경제사정이 안좋은 두 명은 회사 측에서 건네는 해고금을 슬그머니 받아버렸다. 부모로부터 용돈을 받아쓰고 있어서 형편이 더 나았던 한 명만이 해고금을 거부하고 노동분쟁조정위의 판결을 기다리게 되었는데 이후 1년이 넘도록 법적 조정은 끝나지 않았다(Sudarto 인터뷰, 2001년 2월).

주요 간부들이 해고되자 나머지 간부들의 회의참석율도 떨어졌다. 남아 있는 간부중에서 최고위급인 부위원장도 회의 참석 때마다 다른 간부에게 오토바이로 태우러 오게끔 할 정도로 너무 “우쭐됐다”(gangsri). 노조비 수거율도 떨어졌다. SBI의 노조비는 매달 일인당 500루피아였고 수거방식은 자동공제(check-off)가 아니라 휴식시간이나 점심시간에 간부들이 일일이 걸으러 다니는 방식이었다. 이렇게 해서 거두어들이는 월노조비가 많아야 25만 루피아(500명분: 미화 25불) 정도였다(Idah 인터뷰, 2001년 2월). 이 정도의 재정 수준에서는 교육이나 외부회의에 참석하는 간부들에게 교통비를 지급하기 어려웠다.

LBHS의 수다르또는 SBI 간부교육이 필요하다고 늘 생각했지만, 사비를 지출하며 참석해야 하는 간부들이 “애처로와”(kasihan) 자주 소집할 수 없었다고 회고했다. 그러나 시간이 지날 수록 SBI 노조의 리더십 위기가 분명해졌고 결국에 수다르또가 이슬람의례 “부카 뿌아사 버르사마”(Buka Puasa Bersama)를 이용하여 SBI 간부들을 불러 모았다. 종교적인 의미가 있는 데다가 LBHS의 초청인지라 SBI 간부들이 빠짐없이 참석하였다. 이 자리에서 LBHS는 SBI의 조직 정비를 권고했다. 수다르또는 시위 행동보다는 간부진 교체와 교육이 우선적으로 필요함을 역설했고 SBI 간부들도 수긍하여 “이둘피뜨리”(Idul Fitri) 이후에 조직 정비를 추진하기로 합의하였다(Sudarto 인터뷰, 2001년 2월).<sup>2)</sup>

2) “Buka Puasa”는 “금식”(Puasa)을 “푼다”(Buka)는 뜻으로 한달간 낮에 금식을 하는 “라마단”(Ramadhan) 기간 중에 수행되는 의례로서, 금식을 마치는 저녁 6시 경에 가까운 이틀끼리 “함께”(Bersama) 모여 간단한 음료와 음식을 나누어 먹는다. “뿌아사”, 즉 금식은 굶주리는 이들을 생각하는 시간이고 그렇게 아긴 음식을 가난한 이들과 함께 나누는 것이 곧 “부카 뿌아사 버르사마”인 것이다. 노동운동단체들은 부카 뿌아사 버르사마를 노동자 모임의 대외적인 명분으로 활용하곤 했고, 와히드 정권 때 인력부장관이 전



SBI에 대하여 큰 관심을 보였던 LBHS의 활동가 하리스(Haris Retno)는 SBI의 남은 간부들 중 대부분이 노조 일을 열심히 하지 않는 간부들이며, 회사측의 “첩자”이거나 회사와 노조 사이에 양다리를 걸치고 있는 이들로 의심했다. 하리스는 SBI의 “진정한 조직가”는 교육부장 이다(Idah) 하나 뿐이라고 평가했다. 이다가 용감하고 언변에 능하고 성공적인 저항전술을 구사할 정도로 “뚝뚝하기” 때문에 노조원들로부터 신임을 받고 있다고 주장했다(Haris 인터뷰, 2001년 2월). 이다는 수라바야에서 태어난 스물여덟 살의 자바족 여성이다. 중학교를 졸업한 뒤에 인자플라스트에서 언니와 함께 노동자생활을 시작했다. 이다는 작업장에서 문제가 생기면 절차를 무시하고 바로 관리자를 대면했다. 이를테면, 동료가 기계에 머리카가 감겨 들어가 크게 다쳤을 때도 단신으로 경영자에게 항의하고 보상과 안전조치를 요구했다. 경영자가 “네가 경영자라면 이럴 때 어떻게 하겠느냐”고 묻자 이다는 “내가 경영자라면 이런 문제는 길게 끌지 않고 처리하겠다”고 일갈했다고 한다(Idah 인터뷰, 2001년 2월).

그런데 마지막 남은 “진정한 조직가”라는 이다 마저 아버지의 압력으로 “자진퇴사하여”(mundur diri) 동료들과 LBHS 활동가들을 난감하게 만들었다. 이슬람단체 나흐다툴울라마(Nahdatul Ulama)의 자경단 소속인 아버지는 과년한 딸이 시집갈 생각은 없이 노조 일 한다며 밖으로 나돌고 귀가가 늦은데 대해 늘 못마땅하게 생각했다고 한다. 동생들이 셋이 있는데 모두 돈을 벌러 타지에 나가 있었고 어머니는 새벽시장에서 망고를 팔기 때문에 집안일은 늘 일손이 부족했다. 게다가 이다 언니의 결혼이 임박하자 아버지는 이다에게 회사를 그만두고 집안 일을 돕던지 아니면 집을 나가라면서 강력하게 사직을 요구하였다. 이다가 사직서를 제출하자 관리자는 한마디의 만류도 없이 바로 접수하였다. 이다가 사직할 날 저녁에 공장 동료들이 집으로 몰려와 슬프게 울었다. 이에 놀란 아버지는 이다에게 공장 밖에서 노조 일을 도와주는 것은 괜찮다며 한발 물러났지만, 사직을 되물릴 수는 없었다(Idah 인터뷰, 2001년 2월). 이다가 사직했다는 소식을 접한 LBHS의 하리스는 너무 충격을 받아서 아무런 말도 할 수 없었다고 회상했다. 이렇게 조직가가 자꾸 교

---

국노조위원장들을 초대하여 상견례하기 위해 내세운 명분도 부까 뿌아사 버르사마였다. 한달간의 금식을 마친 뒤에는 축제가 벌어지는데, 그것이 “이들 피트리”(Idul Fitri)이고, 이 때를 앞두고 직장은 1주일 이상의 휴무에 들어가며 사람들은 “고향으로 돌아간다”(pulkam: pulang kampung).

체되기 때문에 인도네시아의 노동운동이 농민운동보다 리더십이 약한 것 같다고 판단했다(Haris 인터뷰, 2001년 2월).

이다는 LBHS 활동가들과 상의하지 않고 사직했다. 이다가 전에 사직하려 했을 때 LBHS가 완강하게 반대했던 적이 있었기 때문이다. LBHS의 추천으로 2000년 “까르띠니(Kartini: 식민시대 여성계몽운동가)의 날” 특집 수라바야 지역 라디오 생방송에 출연한 자리에서, 이다는 여성노동자들이 처한 열악한 노동환경을 이야기하였다. 이 때 회사이름을 그대로 밝혔기 때문에, 경영진은 이다를 불러 화를 내고 다그쳤다. 이다는 회사에 대해 당당했지만 일부 동료 간부들마저 자기보고 경솔한 짓을 해서 가뜰이나 어려운 노조를 더 어렵게 만들었다고 비판하자 난감해졌다. 그래서 이다는 노조를 위해 사직할 뜻을 밝히자 LBHS의 변호사 풍키(Poengky Indarti)는 이다가 한 일은 격려받아 마땅한 일이었다면서 이다를 비난한 노조간부가 사측의 입장을 대변하는 잘못된 태도를 갖고 있다고 말하고, 만약 이다가 사직한다면 SBI를 더 이상 후원하지 않겠다며 이다의 사직을 막았다(Poengky 인터뷰, 2001년 2월). 이런 경험 때문에 이다는 사직 문제를 LBHS와 상의하지 않았다. 이다는 “LBHS의 대답은 뻔히 알고 있고 책임을 혼자 지기 위해 상의하지 않고 사직했다”고 말했다(Idah 인터뷰, 2001년 2월).

### 3. 마지막 파업과 노조의 붕괴

노조의 붕괴로 귀결되는 SBI의 ‘마지막 파업’은 이돌 피뜨리(Idul Fitri)가 끝난 뒤 얼마 안되었던 2001년 1월말에 발생했다. 사장과 수라바야시 인력부 분소장에게 보내는 “SBI 서한”(SBI 2001)에 따르면, 파업은 회사측이 임금인상을 조건으로 내건 “부당한” 사칙에서 비롯되었다. 동부자바 주지사령으로 수라바야시 최저임금이 월 330,700루피아(당시 환율로 30달러 남짓)로 결정되자, 회사는 임금인상과 함께 새로운 사칙을 발표했다. 새 사칙은 하루 걸근하면 일주일치의 식대, 야근수당, 무결근수당이 지급되지 않는다는 것이었다. SBI가 부당한 사칙의 철회를 요청했으나 1월 18일 협상 때까지 회사측이 받아들이지 않았을 뿐만 아니라, PPI와 협상하겠다는 입장을 고수했다. 협상이 중단된 상태에서 1월 30일과 31일 양일간 파업이 발생했다. 2000년 2월 1일, 파업 3일째까지 사장이 협상에 임하지 않자 노동자들은 가두에서 행진을 한 뒤에, 동부자바 주의회(DPRD I) 앞에서 부당한 사칙

철회, 부당 해고 중단, SBI와의 단체협상(KKB) 체결, 수라바야시 인력부 분소가 참가하는 3자협상을 요구하고, 주의회 노동분과 의원들에게 사장을 소환해 협상에 임하도록 압력을 행사해 달라고 청원하였다. 파업에는 500명이 참가했고, 70명이 일하고 있으며, 라인가동은 중단된 상태라 나머지 300여 명의 노동자들은 출근하지 않고 집에서 쉬고 있다고 했다(시위 참가자들 인터뷰, 2001년 2월 1일).

주의회 앞 시위를 끝낸뒤에 20명 정도의 SBI 간부들이 LBHS에 모여서 사후 대책을 논의했다. 그런데 황당하게도 첫 번째 토론 사항이 “누가 파업을 일으켰느냐”는 것이었다. SBI와 LBHS의 부까 뿌아사 모임에서 결의되었던 것은 노조간부 교체와 교육을 통한 조직력 강화였지 파업이 아니었다. 회사가 새 사칙을 제시했을 때 SBI 간부들은 현재의 조직력으로는 위험부담이 크니까 파업을 피해야 한다고 판단했지만, 노조원들이 먼저 “시위”(unjuk rasa)를 기습적으로 벌였다는 것이다. 노조간부들은 “애들이 감정적”(arek-arek emosi)이었고, 시위가 “자생적으로”(spontan) 발생했다고 얘기했다. 누구인지는 알 수 없지만 “선동가”(provokator)가 있었던 것 같고, “애들은 노조 집행부에서 파업을 일으킨 것으로 알고 가담했을 것”이라고 추정했다.

경영진의 태도도 이상했다고 한다. 경영진은 파업을 누가 주동했는지를 따지기에 앞서 SBI의 책임부터 추궁했다는 것이다. 파업이 발생하자 인사부장은 SBI 간부를 불러서 이상하게도 “누가 일으켰느냐”가 아니라 “어떻게 책임질 것이냐”부터 물었고 SBI 간부들을 해고시키겠다고 협박했다. 추궁을 당한 SBI 간부가 파업을 누가 일으켰는지 모르겠다면서 “왜 데모만 일어나면 SBI 탓으로 돌리느냐”며 항의했다고 한다. SBI 간부들은 파업 3일째에 접어들고서도 누가 파업을 일으켰는지 알아내지 못하고 “선동가는 부당한 사칙”이라고만 정리하고 말았다.

파업이 발생한 날짜도 문제가 되었다. 여성 간부들은 파업이 월요일이 아니라 목요일에 시작된 문제를 지적했다. 파업의 적기가 월요일인 이유는 그 전 주말에 세부계획을 짤 수 있고, 일요일에 노조원들 숙소를 방문하여 계획을 전달할 수 있으며, 또한 주말에 주급을 받으므로 파업을 좀더 길게 할 자금력을 확보할 수 있기 때문이다. 이번 파업은 주동자가 모호하고 시기선정이 비합리적이어서 회사측의 공작으로 발생했을 가능성이 컸다. 일단 돌발적으로 시위가 발생하면 전체 노동자들이 참가하게 되고 좋던 싫던 SBI는 개입할 수밖에 없다. SBI의 조직력은 주요 간부들의 해고 퇴사 사임 등으로 극히 약해진 상태였기 때문에 회사측에게 유리한

시점이었다. SBI가 파업을 일으킨 게 아니라 파업에 말려들었다는 인식에 이르자, 노조간부들은 일요일에 노조원들을 설득하여 월요일에 작업에 복귀했다가 조직을 정비하고 계획을 수립한 뒤에 다시 파업하자는데 합의하고 헤어졌다(SBI 회의 참관, 2001년 2월 1일).

그런데 회사측은 다시 출근한 파업참가 노동자들에게 작업에 복귀하려면 신입 사원 자격으로 해야 한다며 새 입사원서에 서명할 것을 요구했다. 회사측의 단호한 자세는 이번 싸움이 준비된 것이었음을 더욱 분명히 했다. 조직 정비를 시간을 가지려던 SBI는 어쩔수 없이 파업을 계속할 수밖에 없었다. 2월 6일 SBI는 공장 정문 앞에서 차량출입을 막는 강경한 전술을 구사했다. 회사측은 경찰의 지원을 요청했고 경찰들은 노동자들을 밀고 때리면서 해산시키고 20여 명을 연행했다. 연행된 노동자들은 곧 풀려났다. 다음날 SBI 노조원들중에 300여 명이 수라바야 시 의회(DPRD II) 입구에서 시위를 벌였다. 시의회 의원들이 중재에 나서 드디어 사장과 협상할 수 있게 되었다(Surabaya Post 2001/02/07). 노동자들은 파업이 막바지에 달했다고 기대했지만, 변호사까지 대동하고 나타난 사장은 SBI의 모든 요구조건을 거부하고 자리를 떴다. 협상장에 동석한 한 시의원은 그런 사장을 가리켜 "거의 강패와 같다"(hampir mafia)며 기막혀 했다.

이제 노조비가 바닥났다. 노조원들 수중의 돈도 떨어졌다. 간부들이 경찰에 연행되었던 일은 노조원들로 하여금 이러다가 "블랙리스트"(black list)에 이름이 올라 동네에서 일자리도 구할 수 없게 되는 게 아닌가 하는 "대중적 공포감"(trauma massa)을 안겨주었다고 한다(Haris 인터뷰, 2001년 2월). 어느 여성 노조원은 인내의 "한계"(puncak)에 도달했다고 말했다. '오래 버티기'에 파업의 성패가 달려있었지만 SBI는 단기 승부에 익숙했다. 그 동안의 분규와 협상은 길어야 3일을 넘기지 않았고 그 때마다 작은 승리를 얻어내곤 했었다. 노조간부들 사이에 이견이 발생했다. 23명의 간부 중에서 5명이 더 이상 싸우고 싶지 않다며 집단 "사직"(mundur diri)을 마지막 전술로 제안했고, 많은 노조원들이 이에 동조했다.

결국 2월 6일 수라바야시 인력부분소 앞마당에서는 노동자들이 집단사직을 신청하며 시위를 벌이는 진풍경이 연출되었다. 새로 발령된 해고에 관한 "2000년 150호 인력부장관령"(Kepmenaker 150/MEN/2000)은 자진퇴사의 경우에도 법정 해고금 전액을 지불토록 되어 있었다(Jakarta Post 2001/06/14). 인자플라스트의 노조원들은 대부분 국졸 여성들이어서 내쫓기기 쉽지만 새로 취직하기도 쉬웠고, 당시

에는 제조업 일자리가 다시 늘어나고 있는 추세였다. 그래서 노조원들의 상당수가 파업을 일주일 넘게 해도 노조와 협상하지 않는 “독단적인”(sewenang-wenang) 경영자 밑에서 “꿀치아프게”(pusing) 지낼 필요가 없다고 판단했다고 한다. 그들에 앉아서 이야기하고 있는 시위 참가자들에게서 파업의 열기는 더이상 찾아볼 수 없었다. 소식을 듣고 깜짝 놀라서 달려온 LBHS 변호사들은 법정 해고금의 액수를 알려주는 일 외에는 도울 일이 없었다. 이 때부터 LBHS 활동가들은 SBI 회생에 대해 어떠한 기대도 하지 않게 되었다(필자의 시위참관 및 참가자 인터뷰, 2001년 2월 6일).<sup>3)</sup>

이다는 남은 문제는 조직의 문제가 아니라 개인의 문제라 했다. 인력부가 정한 법정 해고금 최저액만 받고 회사를 떠날 것인가 아니면 굴욕적인 회사의 사규를 받아들일 것인가를 각 노조원들의 선택에 맡긴다는 것이다. 1년간 일하면서 하루도 결근한 적이 없는 19세 여성노동자는 하루 결근하면 일주일치 식대와 수당을 제한한다는 사규는 너무 독단적이라고 생각해서 회사를 그만두기로 마음먹었다고 말했다. 이다는 “조직원 없는 조직가는 있을 수 없다”며, “노조원들이 자리를 뜨는데 조직가가 설자리가 어디 있냐”며 패배를 인정했다.

500여 명의 직원들이 퇴직을 신청하고 법정 해고금을 요구했고 노조간부들도 퇴직 의사를 밝혔다. 경영자는 해고를 신청한 명단을 보며 노조간부들부터 시작해서 볼펜으로 체크하여 ‘해고시켜줄’ 노동자로 100여 명만을 골랐고 나머지의 해고 요구는 받아들일 수 없다고 발표하였다. 해고금도 법정액수에 미치지 않는 액수를 제시했다. 그래서 해고를 신청한 노동자들의 상당수는 해고금도 받지 못하고 새 일자리를 찾아 뿔뿔이 흩어졌다.

SBI의 간부들은 해고 신청자들을 대표하여 지방노동분쟁조정위원회(P4D)에 제소하고 해고금에 관한 소송을 추진하였다. 일부 간부들이 ‘진보적’이라고 소문난 변영노조(SBSI)를 찾아가 소송 지원을 요청했다. 그러자 SBSI는 SBI 이름을 버리

3) SBI는 수라바야와 그 주변 지역 노동운동단체들(labor NGOs)과 노동조합의 지역노동연대 네트워크의 일원이다. 그렇지만 소속 단체들 중에서 LBHS만이 SBI 파업을 지원할 뿐이었고 다른 단체들과 노조들은 전혀 연대행동을 취하지 않았으며 LBHS나 SBI 측에서도 요구하지 않았다. 지역노동연대 네트워크는 공동 이슈에 대한 공동 행동을 추구할 뿐이지 단위사업장의 개별적인 파업에 대한 지원은 조직하지 않기 때문에 직접적인 도움을 받을 수 없었고 SBI는 노동연대 조직의 일원이면서도 회사측과 홀로 맞서야 했다.

고 자기 연맹에 가입부터 할 것을 요구하고 소송이 끝난 뒤에 변호비용으로 해고금의 10%를 SBSI에 지불할 것을 조건으로 제시했다. SBI 간부들이 비용지불에 대해 난색을 표하자, SBSI는 “돈 없이 어떻게 노조를 운영하느냐”며 지원을 거절했다. 그러자 SBI 간부들은 LBHS에게 도움을 요청했고 LBHS는 이 ‘지조’ 없는 SBI 간부들이 못마땅했지만 결국 무료변호를 수락했다. 필자가 5월 초에 수라바야를 떠날 때에는 소송이 중앙노동분쟁조정위원회(P4P)에 계류중이었다(Sudarto 인터뷰, 2001년 5월).

노조원들이야 쉽게 재취업하겠지만, 이다 같은 노조간부들은 “블랙리스트”에 사진과 이름이 분명히 올라 있을 것이기 때문에 근방에서는 일자리를 구할 수 없고 다른 지역으로 일자리를 찾으러 가야 할 것이라 믿었다. 필자가 이다의 집을 방문했을 때, 이다의 아버지는 조심스럽게 한국에 외국인노동자로 근무할 방법에 대해 문의했다. 한국에 가서 건설노동을 하는 친척이 있는데 한달에 6백만 루피아(미화 600불) 이상을 받는다고 들었다면서 그게 맞는 이야기인지, 비행기 값은 얼마인지, 편도티켓만으로 입국이 가능한지 등을 물었다. 필자와의 마지막 인터뷰에서 이다는 새로운 고민을 조심스레 털어놓았다. 아버지가 이다를 인도네시아 신부를 원하는 호주의 늙은 목장주에게 시집보내는 계획을 추진하였고 이다의 사진을 본 호주의 목장주는 결혼하고 싶다는 의사를 밝혔다는 것이다. 이다는 가족과 친구들하고 멀리 떨어져서 외로워서 어떻게 살 수 있을지, 노예처럼 일하면서 “양하고나 이야기하며 사는 것은 아닌지” 걱정했다. 그러다가 다시 인자플라스트 시절을 떠올리고 “그런 비인간적인 기업에서 일하는 애들이 불쌍하다”며 자기가 언제 어디에 있든지 간에 인자플라스트사가 “망하는 꼴을 꼭 보고 싶다”며 분노를 토하기도 했다(Idah 인터뷰, 2001년 5월).

이다와 SBI 일부 간부들은 LBHS를 비롯한 수라바야 지역의 노동운동단체들과 노조들이 공동으로 주최한 국제노동절(Hari Buruh Internasional: May Day) 행사에 참가했다. 20여개 단체와 노조들이 두달간 일주일에 한번씩 준비모임을 했고 SBI 간부들은 빠지지 않고 참석했다. 참가 노조들은 10만 루피아(10불)의 참가비를 내야했는데, SBI 간부들도 마지막 회의 때에 돈을 마련해왔다. “별이가 없는데 돈을 어떻게 마련했냐”고 한 노조간부에게 물으니까, 남은 간부들이 조금씩 냈다면서 “당연히 해야할 일”이라고 답하고는 씩 웃었다. 이렇게 하여 2001년 5월 1일 수라바야 시가지에 SBI의 깃발이 1천여 노동자 시위대의 선두에서 여러 지역노조 깃발

들과 함께 나란히 행진하게 되었고, 이것이 노조원 전부를 잃어버린 SBI의 장엄한 고별 행진이었다. 이다는 “인도네시아에 하나밖에 없는 SBI가 이렇게 무너지면 SBI의 이름도 사라지는 게 아니냐”며 씩씩해 했다(국제노동절 행사 참관, 2001년 5월 1일).<sup>4)</sup>

#### IV. 맺음말

인자플라스트 사례는 민주화 이후 인도네시아에서 노사 대결이 국가의 방임 속에서 심화되고 있음을 잘 보여준다. 노사갈등의 심화 원인으로서 인도네시아 자본가들과 해외 투자자들은 대체로 노동조합 자유화 이후 노동자들의 전투성(militancy) 고양을 문제삼는다. 자본가들의 '목소리' 역할을 하는 대통령자문경제회복위원회 위원장 소피안 와난디(Sofian Wanandi)와 신발생산자연합회(Aprisindo) 회장 안톤 수뻏(Anton Supit)은 노동자들의 요구가 증대하고 노사분규가 심화되어 투자이익이 줄어들고 있다고 줄기차게 주장하고 있다(International Herald Tribune 2001/05/23; Anton 인터뷰, 2001년 5월). 반면에 노동운동가들은 자본가들이 노동조합을 인정하지 않고 비타협적인 태도를 취한 곳에서 노사분규가 심화되고 있다고 주장하면서 자본가들이 얼마나 인색하고 음모적인가를 부각시키곤 했다(Emelia Yanti 인터뷰, 2000년 8월).

인자플라스트사 노사분규 사례는 분규심화의 자본가 책임론을 뒷받침해 준다. 인자플라스트사에서 노동자들의 파업과 집단사직과 해고금 소송 등으로 이어지는 노사 대결의 격화는 경영자들의 노조 괴멸 공작에서 비롯되었다. 인자플라스트사의 SBI 노조가 요구한 것은 민주적으로 선출된 노조간부의 인정, 노조사무실 제공, 그리고 노사협상 등 최소한의(minimalist) 요구였다. 노조 간부들이 양보를 거듭했음에도 불구하고 최소한의 요구는 충족되지 않았다. 오히려 경영자는 비타협적으로 간부들을 차별하고 해고하고 노동규율을 강화하는 사책으로 노조원들을

4) 필자는 SBI의 이름과 활동을 논문에 하나의 사례로서 기록할 것이라고 밝히고 “전쟁이나 화재로 도서관이 불타지 않는 한” 논문이 영구히 보존될 것이니 SBI의 이름도 따라서 영원해지는게 아니냐며 이다를 위로했다. 그러자 이다는 “그 도서관이 불타지 않길 바란다”고 말했다.

자극하였다. 경영진의 이러한 대결 전략이 합리적인 전략이었는지는 의문이다.

상당수의 기업가들이 민주화라는 전반적인 체제변화에 보조를 맞추어 전제적 억압보다는 노조를 포섭하려는 관리방식으로 이행하고 노조와의 단체교섭을 통해 노사갈등의 제도화를 추진하였지만, 역시 적지 않은 수의 경영자들이 인자플라스트의 경영자처럼 노동조합 파괴에 골몰하고 노사협상에 대한 거부감을 드러냈다. 비판적인 노동조합을 괴멸시키기 위해 거의 '자해'에 가까운 극단적인 처방을 취한 경우도 있는데 대표적인 예가 자카르타의 일급호텔 샹그릴라(Shangri-La)의 경우이다. 샹그릴라 호텔 자카르타 지사장은 온건한 노조와 우호적인 관계를 맺고 있었는데, 국제식품노련(IUF)의 후원을 받는 제2의 노조가 설립되고 이 노조가 봉사료(service charge)의 불공정한 배분 문제를 제기하면서 성탄과 신년 성수기를 목전에 두고 로비에서 시위를 벌이자, 바로 경찰의 지원을 요청하고 호텔을 폐쇄해 버렸다. 놀랍게도 두 달간이나 폐쇄가 지속되었고 이 기간 동안 제2의 노조원 200여 명을 해고하고 직원을 새로 뽑았다. 이 호텔은 연말연시 성수기의 수익을 놓쳤으며, 예약한 손님들에게 다른 호텔을 알선하거나 배상해야 했고, 해고자들에게 해고금을 지불해야 했다(Jakarta Post 2001/05/14; Antara 2002/06/26). 샹그릴라 호텔 분규가 장기화되고 유명해진 것은 노동자들이 전투적이었다기 보다는 자본가가 전투적이었기 때문이고 그런 점에서 인자플라스트사의 경우와 유사하다고 할 수 있다.

인자플라스트와 샹그릴라 노사분규에서 알 수 있듯이 노동조합 자유화 이후 경영자들은 노조를 공격하기 위해 복수노조 제도를 충분히 활용하고 있는 것으로 보인다. 경영자는 복수의 노조들 사이에서 비교적 덜 비판적인 노조에게 특혜와 협상 지위를 부여하고 비판적인 노조를 차별하는 식으로 협상과 차별의 게임을 벌일 수 있다. 이러한 게임을 위해서 경영자가 어용노조 결성을 후원하기도 한다. 또한 복수의 노조가 결성되면 사원들이 소속노조에 따라 분열될 뿐만 아니라 경영에 대해 비판적인 사원들과 그렇지 않은 사원들의 구분이 손쉬워진다. 가시화된 비판적인 노조의 간부들과 노조원들에 대한 다양한 차별과 위협을 가할 수 있게 되고 이러한 차별에 대해 다른 노조는 침묵한다. 차별 받는 노조간부들이 더 이상 인내하지 못하고 파업을 일으키면 경영자들은 비판적인 노조를 숙아낼 수 있는 기회로 활용한다. 이런 식으로 NGO와 연계된 상당수의 단위노조들이 붕괴되고 간부들이 해고당했다고 한다(Emelia Yanti 인터뷰, 2000년 8월).



특히 파업국면에 들어갔을 때, 자본측이 협상을 기피하고 '버티기'로 나가게 되면, 노조에게 치명적인 타격을 가할 수 있다는 사실을 인자플라스트 사례가 보여주고 있다. 인도네시아 노동자들은 단기적으로 전투성을 쉽게 발휘하곤 하는데, 조직력에 바탕하지 않은 전투성은 자기파괴적일 수 있다. 민주화 이후의 자유로운 분위기와 노조 설립 여건이 완화된 상황에서 노동자들은 쉽게 노조를 건설할 수 있었고 그 여세를 몰아 어렵지 않게 "항의"(voice)를 조직화했다. 그러나 그 항의의 기간은 대체로 짧았다. 인자플라스트사의 경우처럼 1주일 이상의 파업은 노조와 노조원들을 재정적으로 압박한다. 노동자들은 너무 가난하기 때문에 장기간의 파업을 견딜 수 없으며 노조비의 액수도 적어서 장기간의 파업을 감당할 수 있는 파업기금으로 기능하기 어렵다. 그래서 협상이 1주일 내로 타결되지 않으면 노조원들은 사직(mundur diri) 혹은 "탈퇴"(exit)를 통해 해고금을 취하는 방식을 고려하기 시작한다. 그렇게 되면 노조는 붕괴의 길로 접어들게 된다.

이렇게 자본측이 노조를 조급하게 만들어 파업행동을 유도하는 전략을 취할 수 있기 때문에, 노조는 조급한 파업행동보다는 조직력의 심화와 확장을 우선시 해야 한다. 성급한 행동보다는 다양한 영향력을 발휘할 수 있는 조직력이 필요하며 일단 파업행동을 취하게 되면 속전속결로 끝내기 위해서도 조직력이 필요하다. 조직력 강화를 위해서는 작업장 밖의 연대자원을 동원하는 것뿐만 아니라 노조의 간부 선발과 교육, 다양한 일상활동, 기금비축 등이 필요하다. 그러나 인자플라스트사 SBI 노조 간부들은 지나치게 LBHS와의 연대에 의존하면서 조직정비를 게을리 하여 경영자의 '음모'에 휘말렸던 것이다. 지금까지 살펴본 것처럼, 민주화 이후 새로 등장한 노조들은 '자본의 반격'에 직면했으며, 이러한 반격에 대처할 수 있는 충분한 조직력과 리더십을 겸비하지 못한 노조들은 자기파괴적인 파업을 벌이면서 괴멸해야 했다.

## 참고문헌

- 김준. 1996. "민주화 과정에서의 노동 정치와 노동 운동: 한국과 대만(1987-93)의 비교 연구." 한국사회학회 편. 『사회변동과 성, 민족, 계급』. 문학과 지성사.
- 신윤환. 2001. 『인도네시아의 정치경제: 수하르토 시대의 국가, 자본, 노동』. 서울대학교 출판부.
- 전제성. 2002. "민주화 이행기 인도네시아의 노동정치: 국가조합주의의 붕괴와 노동자 리더십의 등장." 서울대학교 대학원 정치학과 박사학위 논문.
- Antara* 2002년 6월 26일.
- Choi, Nankyung. 2001. "Political Parties and Local politics of Post-Reformasi Indonesia: A case study of the election for Mayor and Deputy Mayor of Yogyakarta Municipality." Unpublished Paper.
- Formasi Post*. 2000년 8월.
- International Herald Tribune*. 2001년 5월 23일.
- Jakarta Post*. 2001년 5월 14일, 6월 14일.
- SBI(Serikat Buruh Independen: 독립노동조합). 2001. "Surat Serikat Buruh Independen(독립 노동조합의 서한)." 06/SBI/II/2001(문서고유번호).
- SBSI, 2001. *Annual Record of Violations of Trade Union Rights*. Jakarta: SBSI.
- Surabaya Post*. 2001년 2월 7일.

## 인터뷰

- Anton J. Supit(남), 국가경제회복위원회 공동의장 겸 신발생산자연협회장, 2001년 5월.
- Emelia Yanti Mala(여), 독립노동조합(GSBI)노조의 섬유직물부문노조(ABG Teks) 위원장(Ketua Umum), 2000년 9월 5일 등 여러 차례.
- Haris Retno Susmiati(여), 수라바야법률구조재단 노동분과 변호사, 2000년 6월, 2001년 1~4월 중 여러 차례.
- Idah(여), 인자플라스틱사 노조 SBI 교육부장, 2001년 3월 10일 외 2~5월 중 여러 차례.
- Poengky Indarti(여), 전 인도네시아법률구조재단(YLBHI) 노동분과장, 전 수라바야지부 노동분과장, 2000년 7월 19일, 12월 22일, 2001년 1~5월까지 여러 차례.

Sudarto(남), 수라바야법률구조재단 노동분과장, 1999년 6월, 2000년 6월, 2001년 1~4월 여러 차례.