

호치민 한인 공장매니저의 초국적인 삶: 일터와 거주생활공간을 중심으로*

채수홍**

1. 들어가는 말

1978년에 무작정 상경하여 배낭공장에서 일을 시작했다. 생산관리부장으로 승진하며 1996년 결혼을 했는데 1999년 후반부터 월급이 나오지 않았다. 가방업체가 줄어 일자리 찾기가 힘들었는데 “방글라데시로 가볼 생각 있느냐”라는 제안을 받고 10일 만에 짐을 싸다. 공장이 영세하고 생활이 힘들었지만 참고 지냈는데 3년 만에 사장이 뇌졸중으로 세상을 떠났다. … 서울로 돌아와 15일 만에 면접을 보고 2003년 베트남 가방공장으로 왔다. … 떠돈 지 15년이 지만 여름과 구정에 한국으로 휴가가면 공항부터 가슴이 뛰다. 하지만 막상 지나다보면 낯설고 불편하다. 고등학생 아들이 공부 잘하고 “아빠 고마워”라고 “카톡”할 때가 가장 행복하다. 성남의 단독주택이 전 재산이고, 장남 역할 못한다는 불평도 듣고, 일도 힘들지만 요즘 세상에 주말에 기숙사에서 나와 한국식당에서 반주도 한잔 하고 가족을 먹여 살릴 수 있는 게 어딘가? (가방 공장 T 부장)

* 이 논문은 2009년도 전북대학교 연구기반조성비 지원에 의하여 연구되었음.

** 전북대학교 고고문화인류학과 교수

세계생산체계(global production system)가 값싼 노동력을 활용하여 이윤을 극대화하기 위하여 자본과 노동의 이동을 유연하게 만들면서 생산기지 이전이나 이주노동자의 수입이 일상화되고 있다. 이에 따라 80년대 중반 이후 정주(settlement)를 목적으로 하지 않고 귀국을 염두에 둔 일시적 체재자(sojourner)가 늘고 있으며(Kim and Lee 1983: 34) 이들이 조국과 체재국을 오가며 만들어내는 초국적(transnational) 삶에 대한 관심도 증가하고 있다(윤인진 2008). 특히 ‘초국적 방향전환(transnational turn)’(Vertovec 2007: 966)이라고 명명될 만큼, 가속화되는 ‘전지구화(globalization)’가 초래한 이주민의 삶의 변화를 초국가주의의 틀 안에서 해석하려는 인류학계의 움직임이 활발하게 전개되고 있다.

연구자는 베트남에 체재하고 있는 한인의 삶을 15년 가까이 목격하면서 이러한 초국가주의 이론의 유용성에 공감하고 있다. 초국적 시각이 기존 이주민 연구가 가지고 있던 일국 중심의 ‘일방적(unidirectional)’ 시각에서 벗어나 베트남 한인이 한국과 베트남을 넘나들며 또는 그 ‘사이에 끼어(in-between)’ 쌍방향으로 맺고 있는 사회적 관계와 문화적 경험을 포착하게 해주기 때문이다. 실제로 베트남 한인의 삶은 여러 나라의 경계를 넘나들게 만드는 정치경제적 조건 아래서 만들어지며, 이들이 일터와 거주공간에서 사회문화적으로 경험하고 있는 바를 현지에 국한시켜 설명하기 쉽지 않아지고 있다.

하지만 연구자는 베트남 한인의 삶을 이해하기 위하여 초국가주의 개념을 적용하면서 두 가지 어려움을 느끼고 있다. 먼저, 경험적 자료를 수집하고 해석하면서 초국가주의 이론이 기존의 이주(migration), 이산(diaspora), 다문화주의(multiculturalism) 등의 개념에 기초한 이론에 비하여 어떠한 분석적 유용성을 제공하고 있는지 정확하게 가늠하지 못하고 있다. 실제로 초국가주의를 차용한 연구들도 기존 이주자 연구들의 세 가지 초점인 이주동기, 수입국으로의 적응과정, 수출국에의 영향

등에서 크게 벗어나지 못하고 있다(Levitt and Jaworski 2007:1452). 그렇다면 초국적 과정을 분석한다는 것이, 이주자의 삶을 일국에 국한시켜 분석하는 것을 지양하고, 기존의 이주에 관한 연구를 상호 연계된 여러 사회문화적 영역으로 확장한다는 것 이외에 어떤 함의를 지니는 것일까? 이러한 질문에 대한 진전된 답을 얻기 위해서는 초국가주의 개념에 대한 이론적 논의에 머물러 있지 말고 다양한 형태의 초국적 삶을 경험적으로 분석한 민족지적 연구가 함께 이루어져야 할 것으로 보인다.

연구자가 기존 초국가주의 연구에서 당혹스럽게 생각하는 다른 하나는 대부분의 경험적 자료가 ‘세계시민적(cosmopolitan) 엘리트’(Ong 1998)나 미숙련 이주노동자에 집중되어 있다는 점이다. 오늘날 초국적 이주자의 상당수를 구성하고 있는 다국적 상사나 공장의 관리직, 영업직, 기술직 매니저는 초국가주의 연구의 사각지대에 놓여 있다. 이들에 대한 연구가 상대적으로 드문 것은 한편으로 기존의 이주자 연구가 가난한 수출국의 미숙련 노동자가 부유한 수입국에서 겪는 차별과 배제에 집중되어 왔기 때문일 것이다. 다른 한편으로는, 이후 등장한 초국가주의 연구에서는 세계를 자유롭게 넘나들 수 있는 경제력과 지식을 가진 엘리트가 명시적인 초국적 특성을 보여주는 매력적인 연구대상이었기 때문인 것 같다.

이와 더불어 한국의 학계에서 다국적 회사나 공장의 매니저에 관한 연구가 드문 데는 추가적인 이유가 있다. 먼저, 베트남의 한인 공장매니저처럼 세계경제체제의 준주변부(semi-peripheral)에서 주변부(peripheral) 국가로 이주하고 있는 기술직, 관리직 노동자는 정주 의사가 희박하여 전통적인 해외한인연구에서 배제되어 왔다. 또한 한국이 주변부 국가로서 중동에 건설노동자를 보내던 시절과는 달리 해외이주노동이 국민경제에 미치는 영향이 미미하여 사회적으로도 주목받지 못하고 있다. 다른 (특히 부유한) 국가로 이주하여 정주할 의지를 가진 이주민

도 아니고, (예전의 한국에서처럼) 더 이상 가난한 조국의 경제에 크게 도움을 주는 산업전사도 아닌 것이다. 이 때문에 해외에서 이주노동을 하고 있는 한인 기술직, 관리직 공장매니저가 학술적으로도 사회적으로도 유의미하게 다루어지지 않고 있는 것이다.

이와 같은 상황에도 불구하고 연구자는 한국인이 대주주로 있는 세계 각 지역의 다국적 공장에서 일하고 있는 한인 매니저의 삶이 학술적으로 보다 주목받을 가치가 있다고 생각한다. 한국계 공장이 생산시설과 인력을 타국으로 이전하는 사례가 점점증하고 있기 때문이다. 또한 이와 조용하여 해외에서 장기간 거주하는 한인 공장매니저의 계급적, 민족적, 사회문화적 특성에서 초국적인 측면을 읽어내는 작업이 초국가주의 연구를 풍성하게 만들 수 있을 것으로 믿기 때문이다.

해외에 거주하는 한인 공장매니저는 상대적으로 부유한 국가에서 가난한 국가로, 현지에 정주하거나 문화적으로 동화할 의사가 없이 살고 있다. 또한 현지인에 의해 사회문화적으로 배제되고 차별받는다고 보기 힘든 존재이다. 현지에서 다수로서 살고 있지는 않지만 일터나 생활공간에서 오히려 우월한 지위를 과시하며 살고 있다. 그럼에도 불구하고 이들의 삶은 외국인으로서 그리고 중하위 기술직 노동자라는 민족적, 계급적 조건에 매어 있다. 연구자는 해외거주 한인 공장매니저의 초국적 삶에 나타나는 이와 같은 독특한 성격에 대한 경험적인 연구가 필요하다고 생각한다.

이러한 문제의식 하에 본 연구는 베트남의 호치민시 인근에 위치한 한국계 다국적 공장에서 일하는 한인매니저의 초국적 삶에 대한 민족지적 기술을 시도한다. 이를 위하여, 먼저 호치민시와 인근 공단 지역에 살고 있는 한인 공장매니저들은 왜, 어떻게 현지에 머물게 되었으며 이들의 현지에서의 사회경제적 지위는 어떠한가를 살펴본다(4장). 이후 이들이 일터에서 보여주고 있는 초국적 삶을 노동여건, 계급의식, 민족 정체성과 연계하여 설명한다(5장). 끝으로 이들이 생활공간에서 드러내

는 초국적 특성을 사회경제적 재생산 그리고 가족의 돌봄과 재생산과 관련하여 분석하고자 한다(6장).

2. 해외이주노동의 초국가적 연구

해외이주노동은 1960년대 이전만 하더라도 이산(diaspora)의 한 형태로 인식되었다. 예를 들어, 일제 식민지 시절 중국이나 하와이로 일 자리를 찾아 이주한 한인 노동자의 삶이 조국에서 쫓겨나서 해외 여러 국가에서 독특한 민족공동체를 의식적으로 건설하고 살았던 유대인의 처지와 크게 다르지 않았기 때문이다(윤인진 2008: 1-3). 하지만 대부분의 식민지가 독립하고 전지구화가 가속화되면서 이산을 특징짓던 배출(push)요인보다는 상대적으로 풍요로운 일자리와 생활여건을 가진 선진국의 흡입(pull)요인이 이주노동의 주요한 동인이 되었다. 또한 해외이주노동자가 여전히 구조적 요인에 의해 배출되긴 하였지만 이주노동의 동기도 다양해지고, 이주패턴도 복잡해졌으며, 이들이 형성하는 사회적 연결망도 다선(multi-strand)으로 변해갔다(Schiller, Basch, and Blanc-Szanton 1992). 이러한 상황의 변화는 점차 ‘이산’을 해외이주노동을 설명하는 예리한 개념적 도구로 인정하기 힘들게 만들었다(Safran 1991: 83-84).

이러한 문제의식의 연장선에서 해외이주노동의 변화해가는 성격을 초국가주의의 틀로서 또는 초국적 이주의 한 현상으로 보고자하는 개념적 전환이 본격화되기 시작한 것은 1990년대 초이다(Basch, Schiller, and Blanc-Szanton 1994). 해외이주노동을 초국가적 현상으로 바라본다는 것은 ‘트랜스(trans)’라는 단어의 뜻이 시사하고 있듯이 일국의 지리적, 정치적 경계를 가로지르거나 넘어서서 이주노동자의 “사회적 영역(social fields)이 만들어지고 있는 과정”(윤인진 2008: 7)에 주목하는

것이다. 이주노동자의 삶에 영향을 주는 사회적 관계와 문화적 관념이 수입국과 수출국을 쌍방향으로 오가며 가족, 공동체, 정체성 등을 만들어내는 과정을 이해하려는 것이다.

이와 같이 해외이주노동을 초국가적으로 형성되는 사회적 영역에 초점을 맞추어 파악하려고 시도하면 이산과 같은 기존의 개념으로는 포착할 수 없는 다양하게 변화해가는 복합적 현상을 눈여겨 볼 수 있게 된다. 예를 들어, 해외이주노동자가 상징적인 주권, 고국에 대한 의식, 민족정체성을 자신의 사회경제적 활동의 상황에 맞추어 유연하게 해석할 수 있다는 점을 발견할 수 있다. 이와는 비교되게 “사공간이 점차 압축되는”(Harvey 1990: 260) 초국가적 공간에서 “장거리 민족주의”(Schiller and Fouron 2001)를 더욱 강화하거나, 가족, 친족, 모국어를 매개로 한 작은 단위의 공동체들이 오히려 공고해질 수도 있을 것이다. 이처럼 사회적 영역에 주목하는 “아래로부터의 초국가주의”(Smith and Guarnizo 1998)이론에 천착하면 일상생활에서 해외이주노동자가 형성해가는 의식, 경험, 그리고 다양한 사회문화적 현상을 분석하는 데 도움을 받을 수 있다.

초국가주의 개념이 해외이주노동자 연구에 이와 같은 분석적 이점을 제공할 수 있음에도 불구하고 이를 현실에 적용하는 과정에서 여러 문제점을 노정하고 있는 것도 부인할 수 없는 사실이다. 먼저, 초국가주의 개념이 변별성을 갖고 있는지 의문이 제기되고 있다(Levitt and Jaworski 2007). 실제로 초국적이라는 개념이 ‘전 지구적(global)’이나 ‘국제적(international)’이라는 말과 혼용되고 있으며, 초국가주의의 이론을 다양한 사회문화적 현상에 확장하여 적용하다보니 “모든 것을 설명하기에 아무것도 설명하지 못하고 있는 이론(everything and nothing)”(Hayes 2010: 24)이라는 비판에 직면하기도 한다. 향후 어떤 현상이 초국적인지, 역으로 어떤 현상이 초국적이지 않은지를 경험적으로 변별해내려는 노력이 수반되지 않으면 개념의 예리함과 이론의 유용성이 떨어

어질 수밖에 없을 것이다. 이런 변별력은 이론적 논쟁에서만이 아니라 축적된 경험적 자료의 민족지적 해석과 설명의 과정에서 점차 획득할 수밖에 없을 것이다.

초국가주의 이론에 대한 또 다른 비판은 경험적 사례의 대부분이 미국과 유럽으로 유입된 해외이주노동자의 삶에 편중되어 있다는 점이다. 그 결과 서구중심의 시각에서 해외이주노동자의 수입국으로의 (계급적인 것보다는) 민족적 또는 종족적 동화와 통합을 당연시하고, 이 과정에서 나타나는 적응, 차별, 배제의 원인을 밝히는 연구가 주를 이루고 있다(예를 들어, Jaynes 2007). 같은 맥락에서, 수출국에 초점을 맞추는 경우에도 해외이주노동이 본국에 남아 있는 가족에게 어떤 경제적 영향을 미치는지에 대한 연구에 그치고 있다(예를 들어, Tylor et al. 1996). 해외이주노동자의 삶이 수입국에서의 정치경제적 조건과 사회문화적 경험뿐만 아니라 수출국의 그것들과 연계되어 초국적 상황을 만들어내고 있는 과정에 대한 연구가 아쉬운 것이다.

초국가주의 연구의 수입국과 서구 중심의 시각에서 벗어나기 위하여 후양(Huang 2010)은 마링햄(Mahalingham, Balan, and Molina 2007)의 ‘초국적 교차성(transnational intersectionality)’ 개념에 주목할 필요가 있다고 제안한다. 주지하다시피 교차성은 사회과학내에서 ‘다원적인 정체성의 동시성(simultaneity)’(Brewer 1997; Brodtkin 2000)의 문제를 해결하기 위하여 부단히 고민해온 개념이다. 흑인이며, 여성이며, 노동자로서 살고 있는 한 인간의 정체성은 실제 행위로 나타날 때는 동시성을 지닌 것이지만 분석의 과정에서 여러 사회적 범주와 관련하여 차별성을 인식할 수 있다는 것이다. 또한 이들 범주의 어떤 조합에 속한 인간이냐에 따라 의식과 실천이 사뭇 다른 양상을 띠 수 있다는 것이다. 예를 들어, 흑인여성노동자와 백인남성자본가의 행위와 의식은 상당히 다를 수 있을 것이다.

하지만 연구자는 해외이주노동자의 실제 행위와 담론에서 이러한

범주들을 구분해내고 이들이 어떻게 교차하는지를 경험적으로 정교하게 밝히는 작업을 수행한 모범적 사례를 찾기 힘들다는 점을 인식하고 있다. 후양과 마링햄의 제안처럼 초국적 상황에 살고 있는 이주민의 교차성을 밝히는 것이 중요하다는 주장에는 동의하지만, 이를 경험적 자료를 놓고 실제 분석과정에서 정교하게 보여주는 것은 말처럼 쉬운 일이 아닐 것이다.

그럼에도 불구하고 연구자가 후양의 제안을 소개하는 것은 그녀가 초국적 교차성을 볼 수 있는 구체적 대상과 공간으로 가족과 일터를 지목하고 있는데 전적으로 동의하기 때문이다. 먼저, 연구자는 해외이주노동자가 다양한 “애정과 돌봄의 초국적 회로(transnational circuits of care and affection)”(Huang 2010: 11)를 통하여 본국과 현지에 흩어져 있는 부모, 배우자, 자녀와 관계를 맺는 과정을 살펴 볼 필요가 있다고 생각한다. 이처럼 “초국적 가족(transnational family)”(Bryceson and Vuorela 2002)에 주목함으로써 젠더, 계급, 민족 또는 종족과 관련된 정체성이 (교차하는 방식은 아니더라도) 드러나는 방식을 파악하는 것은 해외이주노동자의 삶을 이해하는데 긴요하다고 생각한다.

후양의 주장대로, 초국가주의 연구에서 간과되기 쉬우면서도 중요한 또 하나의 공간은 “초국적 일터(transnational workplaces)”(Huang ibid: 13)이다. 해외이주노동자는 분절화 된 세계노동시장이 만들어낸 초국적 일터에서 생산조직 내의 지위, 민족 정체성, 젠더와 관련하여 문화와 권력을 실천하며 살고 있다(McDowell 2008). 이들이 스스로를 다른 전문직 엘리트 이주노동자나 현지인 노동자와 어떻게 구별하고, 일터에서 노동에 어떤 의미를 부여하면서 일상을 살아가고 있는지를 파악하는 것은 해외이주노동자의 초국적 삶을 이해하는데 유익한 실마리를 제공할 것이다.

본 연구는 호치민 인근의 한인 공장매니저가 한국과 베트남을 가로지르며 만들어내는 사회문화적 영역을 민족지적으로 기술한다. 그럼으

로써, 해외이주노동자에 관한 기존의 초국기주의 연구에 몇 가지 시사점을 줄 수 있는 경험적 사례를 제공하고자 한다. 먼저, 본 연구는 서구의 수입국을 중심에 두고 민족적 동화를 전제로 한 시각에서 벗어나 연구대상 사회의 맥락에 맞는 다양한 초국적 사례를 연구할 필요성을 보여줄 수 있을 것이다. 또한 해외이주노동자가 생활공간과 일터에서 가족, 계급, 젠더, 민족과 관련하여 어떤 초국적 삶을 살고 있으며 이들 범주 사이의 관계를 향후 어떻게 이해해야 할지 성찰할 계기를 제공할 것이다.

3. 연구과정 및 연구대상

연구자가 호치민 인근에 거주하는 한인 공장매니저에 관한 생애사 자료를 모으기 시작한 것은 2008년부터이다. 이때만 해도 베트남 한인의 계층별 분화를 알아보기 위하여 주재원이나 자영업자와 동일한 비중을 두고 공장매니저를 면접하였다. 하지만 마침 이 무렵 베트남에서 다국적 공장의 파업이 급증하는 문제가 비상한 관심을 끌면서 연구자의 연구방향도 본래 전공인 베트남의 노동정치를 이해하는 쪽으로 선회할 수밖에 없었다.

아이러니하게도 이후 6년 정도 진행한 베트남의 파업에 관한 연구가 이번에는 한인 공장매니저의 독특한 사회문화적 경험에 대한 흥미를 다시 유발시켰다. 파업연구를 위해 한국계 공장을 방문하면서 자연스럽게 공장매니저들과 친분을 쌓게 되었고 이 과정에서 이들의 다양한 생애사에 매혹된 것이다. 특히 연구자가 2011년 한 해 동안 호치민에서 연구년을 보내면서 일터와 거주생활공간에서 이들과 공식, 비공식적으로 자주 어울리게 되면서 향후 이들의 삶에 대한 기록을 남기고 싶다는 욕망을 품게 되었다. 본 연구는 넓게는 이런 의도 아래 모아 둔 100여

〈표 1〉 연구대상 한인공장매니저

순번	이름	성별	나이	직종	직 급	거주지	가족 동거	자녀	베트남 거주(년)	특이사항
1	A	남성	56	섬유	공장장	팜반하이	Y	2	25	한-베 가정
2	B	남성	52	의류	공장장	기숙사	N	2	10	
3	C	남성	55	섬유	이사	푸미홍	Y	2	20	관리직
4	D	남성	48	섬유	공장장	기숙사	N	2	13	2년 귀국 후 재입국
5	E	남성	57	섬유	부장	기숙사	N	2	15	3년 귀국 후 재입국
6	F	남성	30	의류	주임	기숙사	N	0	3	미혼, 영업 관리직
7	G	남성	45	의류	부장	푸미홍	Y	2	8	과테말라 5년, 영업 관리직
8	H	남성	59	의류	부장	기숙사	N	1	5	한국공장근무, 5년 무역
9	I	남성	46	의류	부장	기숙사	N	1	10	사이판 1.5년, 엘살바도르 5년, 조선족
10	J	여성	52	의류	부장	기숙사	N	1	5	사이판에 18년, 조선족
11	K	남성	42	가방	부장	푸미홍	Y	2	12	방글라데시 5년
12	L	남성	42	가방	차장	푸미홍	Y	2	4	방글라데시 10년
13	M	남성	39	가방	과장	푸미홍	Y	2	7	방글라데시 2.5년
14	N	남성	35	파티용품	부장	2군 아파트	Y	0	2	어머니, 삼촌(사장)과 동거, 미혼
15	O	남성	52	인쇄	공장장	로칼 아파트	N	2	5	중국에서 5년
16	P	남성	52	인쇄	부장	로칼 아파트	Y	2	19	한-베 가족
17	Q	남성	47	포장	이사	2군 아파트	Y	2	10	한-베 가족, 사장인척
18	R	남성	52	포장	이사	기숙사	N	1	9	
19	S	남성	47	포장	부장	로칼 아파트	Y	2	9	한-베 가족
20	T	남성	54	가방	부장	기숙사	N	1	11	방글라데시 3년

명 이상의 공장매니저에 대한 기록에 기초하고 있다.

이와는 별도로 연구자는 보다 심층적인 분석을 위해 이미 친분이 있는 20여 명의 공장매니저를 2013년 여름과 겨울에 만나 보완조사를 실시하였다. 이들이 본 연구에서 주로 언급할 공장매니저들이다(〈표 1〉 참조).

연구자가 보충현지조사를 통하여 주요정보제공자로 다룰 위의 20명

을 선별한 기준은 엄밀하지 않다. 연구자가 잘 안다고 생각하는 공장매니저 가운데 거주기간, 거주지, 연령, 공장의 업종과 규모 등을 고려하여 골고루 선택했을 뿐이다. 다만 여기에 더하여 공장매니저의 일터와 생활공간에서의 초국적 삶을 설명하는 데 꼭 필요한 정보의 담지자를 일부 의도적으로 포함시켰다. 예를 들어, 조선족 매니저, 다른 해외에 근무한 경험자, 베트남 여성과 결혼하여 “한-베 가정”을 꾸리고 있는 매니저 등이 그들이다.

4. 호치민 한인 공장매니저의 정치경제적 조건과 사회경제적 지위

1) 한인 공장매니저의 호치민 유입의 정치경제적 맥락

호치민에 한국기업이 공식적으로 등장한 것은 80년대 말부터이다.¹⁾ 1980년대 중반 ‘도이머이(Doi Moi, 개혁)’ 정책으로 베트남 시장이 외국기업에게 개방되었고 때마침 높은 임금상승으로 생산기지의 이전을 검토하던 한국의 노동집약적 산업의 일부가 베트남에 조심스럽게 진출하기 시작하였다. 이후 1990년대 초부터 베트남 경제정책의 안정성과 노동력의 임금대비 효율성을 확인한 한국계 섬유, 신발, 봉제, 가방 등이 잇달아 ‘호치민과 인근 지역(이하 호치민)’으로 몰려들기 시작하였다. 구미의 시장을 겨냥하여 과테말라, 엘살바도르, 사이판 등에 진출하였던 일부 한국계 다국적 공장까지 규모를 키워 이전하면서, 1990년대 말에 이르면 호치민은 동남아시아 최대의 노동집약적 산업기지로 탈바꿈하게 된다.

1) 비공식적으로는 1980년대 초부터 한국기업이 현지인의 이름을 빌려 진출하였다. 이 때 진출한 기업은 매우 소규모였으며, 대부분 베트남의 통일 이전에 현지에 살았던 사람들이 실소유주였다. 호치민 한인의 정착사와 관련해서는 채수홍(2005)과 김영진(2010)의 논문을 참조하기 바란다.

이 시기에 이주한 사람들이 호치민 공장매니저의 1세대에 속한다. 이들은 ‘세계 공장체제(global factory regime)’(Blim and Rothstein 1992)의 요구에 따라 산업구조조정을 서둘러야 했던 한국경제, 외자에 의한 산업화를 서둘렀던 베트남 경제, 그리고 저임금을 활용할 수 있는 생산의 적소(niche)를 찾던 한국 노동집약적 기업의 이해관계가 맞아떨어진 곳에 회사의 명령에 의하여 우연히 등지를 튼 사람들이다. 이들은 자발적 또는 선택적으로 호치민 이주를 결정한 것이 아니라 특정시기의 ‘정치경제적’ 맥락에서 “조직적 통로를 따라 불가피하게 이주”(Peixoto 2001)했다는 특징을 갖는다.

이들 제1세대는 20년 넘게 호치민에서 공장매니저로 일을 했으며 그 수가 많지 않다. 호치민에 20년이 넘게 거주한 한인은 상당수 있지만, 현지에서 공장매니저로만 20년 넘게 생존한 사람은 흔치 않다. 대부분의 노동집약적 공장이 시간이 지남에 따라 비용을 절감하기 위하여 한국직원을 현지인으로 대체해가기 때문이다. 또한 이러한 현지화 과정에서 나이가 많고 경력이 오래된 매니저가 감원의 우선대상이 되기 십상이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 호치민의 공장에서 20년 이상 근속을 하고 있는 경우는 회사의 소유주와 특별한 관계에 있거나(예를 들어, 섬유공장 A 공장장), 재정-회계나 특수한 현장기계 조작 등 회사의 관리에 필수적인 업무를 수행하고 있을 개연성이 높다(예를 들어, 섬유공장 C 이사). 이들은 회사 내에서 최소한 공장장이나 이사급의 직무를 수행하고 있으며 대부분 50대 중반이 넘어선 사람들이다.

현재 호치민의 한국계 공장에서 일하고 있는 대다수는 한국에서 ‘IMF 사태’로 통칭되는 1997년 말 ‘아시아금융위기’ 이후에 유입된 사람들이다. 제2세대라고 부를 수 있는 이들의 일부는 일하고 있던 한국의 공장이 이전함에 따라 한국에서 온 사람들이고, 다른 일부는 현지에서 고용된 사람들이다.²⁾ 전자는 노동집약적 공장 가운데 비교적 “덩치가 크고 맷집이 좋아 IMF 때 살아남은”(섬유공장 C 이사의 말) 회사에

소속되어 있다. 물론 이들도 회사의 인력감축대상이 될 가능성을 항상 안고 있지만 대체로 공장규모가 크고 본사가 동남아시아를 위시한 여러 국가에 생산시설을 갖추고 있어 상대적으로 고용이 안정되어 있다.

이와 비교하여 현지고용 인력은 한국의 회사가 망하거나 다른 개인 사정으로 인하여 방황하다가 동종업종에서 일한 경력을 토대로 베트남의 공장에 취업을 한 경우이다. 현지채용자로 분류되는 이들 한인 공장 매니저는 거의 대부분이 계약직이라 고용이 불안정하고, 그 결과 유리한 조건을 제시하거나 규모가 큰 동종업종으로의 이직도 잦다. 또한 이들 가운데 상당수는 다른 나라에서 근무하거나 한국에 일정기간 동안 귀국한 뒤 재취업을 한 경험을 가지고 있다.

<사례: 관련 직종을 방황하다가 현지채용 된 공장매니저>

75년에 농고를 졸업하고 상경하여 청량리 공장에서 일을 시작했다.....80년대 초에 실크업체에서 18만원이었던 월급을 32만으로 올려주겠다는 스카우트 제의가 와서 생산관리를 하며 3년을 일했다. 당시에 섬유수출이 한창이라 86년에 자그만 공장을 차렸는데 88년 올림픽이 끝나고 사양길에 접어들었고 결국 92년에 공장을 접었다.....이후 손수건, 스카프, 넥타이를 공장에서 사다가 납품하는 일도 하고 베트남에서 악어가죽을 수입해 가방공장에 팔려고 했지만 실패를 했다.....베트남에서 부자재 납품 중개업이라도 할 수 있을까하여 왔다가 2009년 지금의 법인장을 만나 생산관리를 맡게 되었다. 덕분에 처음으로 생활에 안정을 찾았다.(의류공장 H 부장)

<사례: 해외에서 관련 직종에 종사하다 현지채용 된 공장매니저>

고등학교를 졸업하고 1981년 동대문의 소규모 인쇄공장에서 일을 시작했다. 나일론 원단이 막 개발되던 시절인데 여기에 쓰는 잉크를 개발하여 인쇄를 하는 작업이었다. 군대 간 기간을 빼고 총 7-8년 일했다. 89년만 해도 일도 많고 돈도 많이 벌었는데 인건비가 높아 업체들이 해외이주를 타진하던 시절이었다. 93년을 기점으로 일이 없어지기 시작했고 식당을 비롯해 안 해본 일이 없다. 그 전에 인도네시아에서 일자리를 제안 받았을 때 가지 못한 것이

-
- 2) 현지고용 인력은 베트남 법인에서 직접 채용된 경우만이 아니라 한국의 본사에서 면접을 본 뒤 건너오기도 한다. 이들은 한국의 본사가 운영하던 공장에서 파견을 오거나 공장의 이전과 함께 건너 온 인력과는 구분된다.

많이 후회되었다. 그러다가 인쇄업계에서 알고 지내던 친구가 오라하여 2004년부터 2008년까지 중국의 청도에서 일을 했다.....지금의 사장이 청도에 놀러왔다가 베트남에서 같이 일하자 하여 왔다. (호치민에는) 또래나 형님도 많고 한국의 가족도 먹여 살릴 수 있어 잉크 묻히는 것에 감사하며 살고 있다. (인쇄공장 O 공장장)

이처럼 호치민 한인 공장매니저는 크게 IMF 이전과 이후의 세대로 구분된다. 물론 이후에도 한인 공장매니저는 한국기업의 진출이 날로 증가하면서 수와 질에서 여러 변화를 겪게 된다. 특히 거주지 분화나 가족구조의 형태 등과 관련하여 이들의 거주생활공간에서 발견되는 초국적 성격에는 시기별로 여러 변화가 있었다. 하지만 이들의 초국적 삶의 토대를 이루는 정치경제적 조건은 IMF 이후에 나타나기 시작한 특징이 점차 강화되어 가는 것으로 보아도 무방할 것 같다.

이러한 특징을 축약하면 조직적 통로를 따라 이주해 온 공장 매니저가 점차 줄어들고 현지채용 매니저가 증가하고 있다는 것이다. 회사의 시각에서 해석하면 고용과 노동통제가 유연해지고 있고, 피고용자인 매니저의 입장에서 보면 수입과 고용의 안정성이 줄어들고 있는 것이다. 이처럼 불안정한 고용의 형태인 계약직 현지고용이 늘고 있는 데는 크게 두 가지 이유가 있다.

먼저, 노동집약적 공장에서 일할 수 있는 기술관리직 매니저의 “노동시장이 민족에 따라 분절화 되어 있는 상황”(McDowell 2008)이 만 들어내는 모순 때문이다. 기술관리직 노동자의 세계노동시장은 ‘지역화 되어(regionalized)’ 있고 동족을 선호하는 경향이 매우 강하다. 한국계 다국적 공장은 거의 대부분 현장의 핵심 기술직이나 관리직은 신뢰할 수 있는 한국인이 담당해야 한다고 믿고 있다. 한국인 매니저라야 경영진의 방침에 진정으로 동조하고 의사소통도 원활하게 할 수 있다고 생각하는 것이다. 하지만 한국 매니저의 고용은 현지인에 비하여 비용이 수십 배 더 들어간다. 월 5천 달러의 비용이 드는 한국인 매니저를 한

명 줄이면 200달러를 받은 현지 노동자를 25명 고용할 수 있다. 무엇보다, 세계생산체계의 먹이사슬의 하단에 위치하고 있고 “인건비 따먹기”가 생존방법의 핵심인 노동집약적 기업은 인력의 현지화를 통하여 생산비를 낮추도록 지속적인 압력을 받는다. 따라서 현지채용은 비용도 상대적으로 저렴할 뿐 아니라, 생산관리를 믿고 맡길 수 있는 한국인 매니저를 활용하되 필요에 따라 해고할 수 있다는 장점이 있다.

또 하나의 이유는 섬유, 신발, 가방, 의류업체 등 대다수 노동집약적 산업이 더 이상 한국에서 공장을 운영하지 않고 있기 때문이다. 물론 특수한 고부가가치 제품을 생산하거나 소규모로 운영되는 공장은 있지만 대중적인 제품의 대량생산을 할 수 있는 공장이 드물어 인력을 구할 수가 없다. 같은 맥락에서 노동집약적 산업의 기술자의 세대 간 재생산도 제대로 이루어지지 않고 있다. 이와 같은 현실 때문에 회사로서는 새롭게 인력을 양성하기보다는 동종업종의 유경험자를 구하여 현지 채용하는 것이 현실적이고 효율적이라 할 수 있다. 그 결과 호치민 공장에 가면 매니저의 다수를 40-50대가 점하고 있으며 60대도 어렵지 않게 만날 수 있다.

이와 같이 호치민 한인 공장매니저의 초국적 삶은 글로벌 생산체계의 재구조화에 따른 한국의 노동집약적 산업의 해외이주 그리고 기술관리직 노동자의 글로벌 노동시장이 지역화 되고 민족을 따라 분화되고 있는 정치경제적 맥락을 따라 형성되고 있다. 또한 이 과정에서 조직적 통로를 통한 이주보다는 민족적 동질성과 개인적 친분을 활용한 현지에서의 구직이 증가하면서 상대적으로 불안정한 고용을 감내하고 있다는 공통점을 가지고 있다(Mcdowell 2008: 492).

2) 한인 공장매니저의 정치경제적 조건과 호치민 한인사회 내의 사회경제적 지위

한인 공장매니저의 호치민 유입에는 공통의 정치경제적 맥락이 있다. 하지만 이들의 초국적 삶을 한계지우는 정치경제적 조건 그리고 이와 연계된 사회경제적 지위는 차별적이다. 자신이 속한 공장의 세계생산체계 내의 위치, 업종, 규모, 재정상태, 노동정책 그리고 자신의 조직 내 지위에 따라 상당히 다르다. 이들이 다니는 공장이 원청업체(vendor), 하청업체(subcontractor), 부자재업체인지 또는 신발, 모자, 의류, 섬유를 만드는지 그리고 대규모, 중규모, 소규모인지에 따라 급여와 고용의 안정도가 상이하다. 또한 이사, 부장, 과장인지에 따라, 회사가 노동자의 처우에 대하여 어떤 철학을 가지고 있는지에 따라서 이들의 정치경제적 조건과 사회경제적 지위는 다를 수밖에 없다.

이처럼 공장과 매니저의 개별 사정이 달라 여러 변수를 조합하여 한인 공장매니저의 정치경제적 조건에 대한 유의미한 함수를 만들어내기 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 신발, 섬유 등은 장치산업에 가까워 공장의 규모가 크고, 의류, 모자, 가방 등의 봉제 산업은 재봉틀 몇 대로도 할 수 있는 산업이라 공장의 규모가 작을 가능성이 높다는 정도의 개연성은 언급할 수 있을 것이다. 마찬가지로 대기업 산하의 타이어, 철강, 전자 공장은 다른 업종의 하청업체나 부자재업체에 비해 매니저의 처우와 고용 안정성이 월등할 것으로 짐작할 수 있다.

이런 제반의 사정을 고려하면서 호치민 한인 공장매니저 집단을 정치경제적 조건에 토대를 둔 사회경제적 지위에 따라 나누어보면 크게 세 부류로 상정할 수 있다. 가장 열악한 조건을 지닌 것은 여러 업종의 하청업체와 부자재를 공급하는 협력업체의 공장 매니저이다. 호치민의 한인 공장매니저의 월평균 임금은 2,500달러에서 시작하고 평균 4,000-5,000달러를 받는데, 이들의 임금은 공장매니저의 평균을 밑돈다. 또한

이들이 소규모 업체에서 일하기 때문에 해고의 위험도가 더 크다고 말할 수는 없지만, 동종업체로의 잦은 이직과 회사 경영상태의 상대적 불안정성 때문에 고용의 안정성이 다른 부류에 비하여 떨어진다는 점은 분명하다.

현지근로자를 1,000-5,000명 정도 고용하고 있는 중간규모의 원청업체의 한인 공장매니저는 하청업체나 부자재업체에 비하여 월평균 임금이 평균적으로 500-1,000달러 정도 높다. 또한 거의 모든 업체가 제공하는 휴가철 비행기 삿 외에도 호치민의 한국국제학교(이하 한국학교)에 다니는 자녀의 학비와 주거비의 일부를 제공해주는 것이 보통이다. 또한 해고의 위험도가 첫 번째 부류에 비하여 적다고 할 수는 없지만, 회사의 경영여건이나 처우가 나아 상대적으로 이직을 적게 하는 편이다.

앞의 두 부류에 비해 뚜렷하게 구분되는 정치경제적 여건을 향유하는 한국인 공장매니저는 대기업의 직원으로 본사에서 해외발령을 받아 근무하는 사람들이다.³⁾ 호치민 현지에서 대기업소속의 공장은 두 종류로 나뉜다. 하나는 한국 재벌기업의 베트남 공장이다. 다른 하나는 한국에 본사만 두고 특정업종(예를 들어, 의류나 신발)의 공장을 여러 국가에 운영하고 있어 재벌의 웬만한 계열사 못지않게 자본과 이익의 규모가 큰 원청업체(vendor)의 공장이다. 대기업에서 일하는 공장매니저는 급여도 직급에 따라 한국의 대기업 수준으로 받으며 이에 더하여 자녀의 국제학교 학비와 품위를 유지할 수 있는 주택이 제공된다. 물론 고용도 앞의 두 부류에 비하여 상대적으로 안정되어 있다.

유의할 점은 세 번째 부류 안에서 재벌기업의 직원과 대규모 원청업체의 직원에 대한 한인사회의 인식에 차이가 있다는 점이다. 통상적으

3) 이러한 대규모 기업의 공장에 다니는 현지채용 공장매니저의 처우는 앞의 두 부류와 크게 차이가 나지 않는다. 현지채용 직원의 경우 본사에 입사하여 일정기간 해외근무를 하는 직원과는 급여체계가 복지여건이 차별적이기 때문이다. 재벌기업의 현지 공장이나 대규모 원청업체에는 보통 본사에서 파견된 직원과 현지채용 직원의 수가 엇비슷하다.

〈표 2〉 호치민 한인사회의 인구

(단위: 명)

구분	재외 동포 총수	거주 자격 별					재외국민 등록수 (등록률%)
		외국국적 동포 (시민권자)	영주권자	재외국민		계	
				일반	유학생		
남	52,000	1	0	50,699	1,300	51,999	6,016 (12)
여	23,000	1	0	22,299	700	22,999	9,904 (43)
계	75,000	2	0	72,998	2,000	74,998	15,920 (21)

출처: 외교부 www.mofa.go.kr⁴⁾

로 전자는 주재원으로 후자는 투자기업 직원 또는 공장 매니저로 불린다. 이는 단순히 말 그대로 몇 년 근무한 후에 돌아갈 사람과, 베트남에 계속 남아 있거나 회사의 공장이 있는 타국에 갔다가 순환근무를 마치고 돌아올 사람을 구분하는 것일 수 있다. 아니면 대규모 원청업체의 경우 직급이 높은 공장매니저만 급여와 복지에서 재벌기업의 공장매니저 수준의 대접을 하기 때문에 전자와 후자의 정치경제적 여건의 차이를 강조하는 것일 수도 있다.

중요한 점은 이러한 구분이 한인 공장매니저가 호치민 한인사회 내

4) 호치민 한인의 인구는 정확하게 알 수 없다. 근거가 불명확하긴 마찬가지이지만 2012년 베트남대사관의 통계가 유일한 공식추산이다. 이에 따르면 호치민 한인은 2012년 현재 약 75,000여 명이다(표 2 참조). 하지만 현지에서 말하는 호치민 한인의 수는 5-10만 명까지 들쭉날쭉하다. 그럼에도 불구하고, 호치민에 약 1,300-1,700개의 한국계 공장이 있고, 각 공장 당 평균 10명의 한국인 매니저가 있다고 가정하면 약 15,000명의 공장매니저가 있다고 추산할 수 있다. 가족과 함께 사는 공장매니저가 가운데 절반 정도 된다고 추정해보면 15,000[=7,500 공장매니저×2(배우자와 1명의 자녀)]명 정도가 이들의 가족이다. 따라서 공장매니저와 가족을 모두 합한 수가 약 3만 명 정도가 아닐까 한다. 여기에 자영업자와 가족이 1.5-2만 명 정도 그리고 주재원을 포함한 나머지 인구가 2만 명 정도로 추정된다. 이를 합하면 호치민 한인 최대 6.5-7만 명 정도일 것이다. 하지만 유동인구가 많고 전수조사가 불가능하여 모두 추정일 뿐이다.

에서 가지고 있는 사회경제적 지위를 반영하고 있다는 사실이다. 호치민 한인은 스스로를 크게 주재원, 공장매니저, 자영업자, 기타⁵⁾의 네 부류로 구분한다(채수홍 2005: 120-127; 2012: 29-31 참조). 물론 규모가 큰 회사의 소유주도 있지만 이들은 대개 한국이나 다른 국가에서 대부분의 시간을 보내기 때문에 베트남 한인에 속한다고 보지 않는다. 또한 작은 규모의 공장 소유주는 공장매니저와 다름없이, 공장이 없는 작은 규모의 회사(예를 들어, 여행사, 병원, 유통업)의 소유주는 자영업자의 일종으로 취급된다(표 2 참조).

이들 네 부류 가운데 가장 좋은 정치경제적 조건을 가지고 높은 사회경제적 지위를 향유하고 있는 것은 주재원이다. 이들은 상대적으로 높은 급여와 회사가 제공하는 각종 지원과 복지혜택 때문에 월세가 2,000-5,000달러를 호가하는 고급아파트에 살면서, 자녀를 국제학교에 보내고, 주말이면 골프를 치고 유흥을 즐길 수 있다. 이 때문에 원래 “상사의 주재원”이라는 뜻을 가진 주재원의 범위에는 이들과 어울릴 만한 정치경제적 여건을 가지고 있는 정부기관⁶⁾의 직원이나 대기업 공장의 높은 직급의 매니저 등도 포함된다. 이와 같은 광의의 “주재원”은 함께 어울리며 적극적으로 사회적 연결망을 형성하고, 자신의 회사 또는 조직을 배경으로 한인사회의 주요한 일을 결정하는 데 상당한 영향력을 행사한다.

이런 여유가 없는 공장매니저는 주재원이 호치민에 잠시 머물다 갈 존재에 불과하고, 회사가 제공하는 혜택 덕택에 좋은 생활여건을 누리고 있을 뿐 본질적으로는 직장인일 뿐이라는 점을 애써 강조한다. 하지만 주재원이 누리는 사회경제적 지위를 부러워할 수밖에 없는 것이 현실이다. 흥미로운 점은 공장매니저가 주재원에 대하여 어떤 평가를 내

5) 기타에는 여행업이나 자영업에서 일하는 직원, 무직자, 불량배, 결혼중개업자 등 앞의 세 부류에 속하지 않는 사람이 포함된다.

6) 예를 들어, 외교공관, 코트라, 각종 공사(公社)는 상사 주재원에 준하는 주택과 국제학교 교육비가 제공되어 주재원으로 분류된다.

리는지 여부와는 별도로 이들이 일상에서 서로 어울릴 기회가 거의 없다는 사실이다. 일반적으로 이들은 구분되는 사회적 연결망 속에서 서로 다른 문화를 향유하면서 섞이지 않는다.

공장매니저와 자영업자도 정치경제적 기반이 상이하고 일상에서 어울릴 기회가 많지 않기는 마찬가지이다. 하지만 양자는 서로의 필요에 의해 단속적(斷續的)으로 친밀한 관계를 유지한다. 식당, 빵집, 슈퍼마켓, 마사지 가게 등에 들러 단골과 고객 관계를 형성하고 있기 때문이다. 게다가 이들은 서로 정치경제적 여건의 차이를 크게 느끼지 않아 기회가 있을 때 부담 없이 친교를 나눌 수 있다. 개방초기만 해도 소수였던 자영업자는 주재원을 비웃을 만큼 상당한 부를 축적하기도 했지만(채수홍 2005: 128-131) 지금은 이들의 절대다수가 월 3,000달러를 벌기 버거운 영세상인이다. 한국이 “IMF 사태”를 겪은 이후 적은 자본으로 사업을 하려는 자영업자의 유입이 지속적으로 늘어 호치민의 한인식당만 100개를 훨씬 넘어선 결과이다(정혜경 외 2011: 384). 실제로 공장매니저와 자영업자는, 주재원과 비교해 볼 때, 아파트 주민으로, 한국학교 학부모형으로, 생활체육 동호인으로 만날 가능성이 훨씬 높다.

이상에서 설명한 호치민 한인 공장매니저의 다양한 정치경제적 조건과 호치민 한인사회 내의 사회경제적 지위는 이들이 일터와 거주생활 공간에서 실행하고 있는 초국적 삶의 형태와 밀접한 연관을 지니고 있다. 달리 표현하면 이들이 가지고 있는 정치경제적 조건과 사회경제적 지위가 이들의 초국적 삶의 내용을 어느 정도 한계지우고 있다. 왜 이들이 이국땅에서 일시적 체재자로서의 불안정한 사회문화적 삶을 지속하려 하는지? 이들은 일터에서 어떤 계급적, 민족적 정체성을 가지고 일하고 현지노동자와 부딪히며 초국적인 삶을 살고 있는지? 이들은 일터 밖의 일상생활에서 가족이나 다른 사람과 어떻게 관계를 맺고 초국적 돌봄과 애정을 실천하고 있는지? 앞으로 탐색해 볼 이러한 의문들은 이들이 가지고 있는 정치경제적 조건과 사회경제적 지위에 대한 이해를

전제로 한다.

5. 호치민 한인 공장매니저의 초국적 일터에서의 삶

1) 초국적 일터 속의 이중적 계급의식과 현지화의 모습

호치민 한인 공장매니저의 일상은 외형상으로만 보면 규칙적이고 단조롭다. 대규모 공단이 호치민 외곽이나 인근 동나이(Dong Nai)와 빈즈엉(Binh Duong) 성에 밀집되어 있기 때문에 기숙사에 거주하지 않는 직원의 장거리 출퇴근을 고려하여 일을 시작하고 끝내는 시간이 거의 일정하다. 푸미흥 신도시와 같은 한인 밀집거주지역은 오전 5-6시 사이에 공장매니저를 태우러 온 회사 승합차로 복적거린다. 약 1-1.5시간의 거리에 있는 공장까지 가는 동안 대부분의 공장매니저는 습관처럼 잠을 청하고 7시가 되기 전에 차가 도착하면 대개 한국인 전용기숙사에 있는 식당에서 간단한 아침식사를 마치고 일을 시작한다. 오전 일과가 끝나면 점심을 일찍 마치고 30분 정도 낮잠(siesta)을 청한 뒤 오후 5시 까지 다시 일을 한다. 드물게 중요한 작업이나 사고가 발생한 경우가 아니라면 웬만한 일은 야간조의 베트남인 매니저에게 맡기고 퇴근을 한다. 공동차량을 이용하고 장거리 출퇴근을 하기 때문에 이런 반복적인 일상을 유지할 수밖에 없는 현실에 경영진도 익숙해져 있다. 이런 상황에서 기숙사에 기거하는 공장 매니저들도 잔업을 더 하지 않고 형평상 출퇴근 하는 매니저들처럼 일과를 진행한다.

노동집약적 공장의 현장매니저의 노동과정도 대부분 고도의 집중이나 기술을 요하는 것이 아닌 것으로 구성되어 있다. 현장매니저의 업무는 자재의 관리와 공급이 제대로 되고 있는지, 주문대로 공정이 진행되어 완제품이 나왔는지, 불량품이나 생산량의 부족이 발생하지는 않았는

지 점검하면 소임을 다한다. 물론 이러한 관리를 효율적으로 하기 위해서는 기술과 지식이 필요하고 긴장이나 스트레스도 느끼게 되지만, 조별 또는 개인별 작업이 늦어져 생산에 차질을 빚지 않도록 집중, 속도, 반복이 필요한 현장 노동자와 비교할 때 결코 ‘노동 강도’가 세다고 말할 수는 없다. 실제로 작업공정에 체계가 갖추어지고 숙련공이 많은 공장에서는 한인 공장매니저가 베트남 매니저의 보고를 받고 의례적으로 현장을 둘러보기만 해도 공장이 잘 돌아갈 수 있다.

<사례: 초국적 일터 속의 한인 공장매니저의 단순한 관리기술>

대학에서 섬유공학을 전공하고 2000년에 모자를 생산하는 업체에 취업을 했다. 방글라데시에 2년 지원을 했다가 10년을 일했는데 생산관리 특히 지수(刺繡)를 관리했다. 이 일을 3년 쯤 하다가 자재관리 3년, 봉제관리를 3년 했다. 이후 베트남에 와서 xx 가방공장에서 3년 동안 생산관리를 했는데, 특별한 기술이 없어도 관리지식만 있으면 되었다. 초기의 세팅만 잘 되어 있으면 어떤 제품이든 기본적인 기술만 파악하면 관리를 할 수 있다. (가방공장 L 차장)

물론 노동집약적 산업 내에서도 업종에 따라서는 제품에 대한 상세한 기술적 지식 없이 단순한 관리 지식과 능력만으로 업무를 수행하는 것이 어려울 수도 있다. 예를 들어, 신발과 같은 제품은 1백가지 이상의 세부적인 공정을 거쳐야 하고 노동자의 수도 적게는 5천명에서 많게는 수만 명까지 필요해 1-2명의 기술직 매니저만으로는 관리가 불가능하다. 이 때문에 호치민의 대표적인 신발공장들은 90년대 중반부터 운영되었음에도 불구하고 한인 공장매니저가 50-100명에 달한다. 마찬가지로 의류업체 내에서도 니트(knit)와 달리 우븐(woven)을 생산하는 공장은 공정이 상대적으로 복잡해서 기술직 공장매니저가 더 필요하다.

업종에 따라 이러한 차이가 존재하지만 호치민 공장의 현장매니저의 노동 강도가 과거 한국에서 가동되던 공장들에 비해 약하고 노동통제의 방식도 상대적으로 느슨하다는 점은 분명하다. 한국에서 가동되

던 노동집약적 공장에서는 현장의 기술직 매니저가 호치민 공장에서도와 같은 태도로 관리를 하는 것을 경영진이나 현장노동자가 용인하지 않았을 것이다. 이처럼 호치민 노동집약적 공장의 한인 매니저의 노동 강도가 상대적으로 약하고 이들이 구사하는 노동통제 방식이 외견상 느슨함에도 불구하고 경영진의 불만이 없는 것은 관리에 큰 문제가 발생하지 않기 때문이다.

이러한 현상이 가능한 것은 관리의 효율성이 관리자의 기술적인 지식의 우수함이나 성실성에서만 나오는 것이 아니기 때문이다. 실제로 일부 경영학적 연구(예를 들어, Kennedy et al. 2004)에서도 주장하고 있듯이 초국적 일터에서는 여러 다른 사회문화적 가치가 충돌하고 있기 때문에 서로에게 영향력을 주는 전략이 이에 맞춰 변할 필요가 있다. 이를 달리 표현하면 초국적 일터에서는 다른 사람에게 영향을 주는 사회문화적 가치가 일반적인 일터와 다르기 때문에 이를 고려한 현장관리 방식이 필요한 것이다.

초국적 일터의 사회문화적 가치를 염두에 두고 관찰해보면, 호치민 한인 공장에서 공통적으로 눈에 띄는 현장관리방식은 두 가지이다. 하나는 남성 매니저에 의한 여성 노동자의 지배와 통제이다. 베트남어에 능통한 외국어대학 출신 여성 매니저가 일부 신발공장에서 일하고 의류로 대표되는 봉제업종에서 경력이 많은 조선족 여성 매니저를 고용하고 있긴 하지만, 호치민 노동집약적 공장의 한인 매니저는 절대다수가 남성이다. 또한 높은 직급일수록 베트남인 현장매니저도 남성이 상대적으로 많다. 이와는 대조적으로 호치민의 한인공장들은 현지인을 고용할 때 특수한 직종이 아니면 가급적 여성을 고용하려고 한다. 그 결과 베트남인 일반노동자의 거의 대부분이 여성이다. 호치민 한인 공장에서는 여성을 유순하고 다루기 쉬운 “여성성”을 가진 노동력으로 보는 “남성적 가치” 또는 “남성성”이 투영된 관리방식이 선호되고 있는 것이다.

호치민 한인 공장의 초국적 일터에서 쉽게 발견할 수 있는 또 하나

의 현장관리방식은 민족적 위계를 활용하여 현지인 노동자를 통제하는 것이다. 호치민 한인 ‘공장체제(factory regime)’(Burawoy 1985)는 거의 예외 없이 모든 한인은 직급과는 무관하게 베트남인에 대해 권력의 우위를 점하고 있다. 예를 들어, 갓 들어온 한인 신입사원(7)일지라도 공장 내에서 베트남인의 명령을 받고 작업을 하는 경우는 발생하지 않는다. 마찬가지로, 베트남인 노동자나 매니저도 한인 매니저의 지시를 잘 이행하는 것이 어떤 임무보다 중요하다는 사실을 잘 인지하고 있다.

이런 상황 하에서, 호치민의 한인 공장매니저는 스스로의 노동 강도를 높여가며 행사하는 엄격하고 세심한 통제보다 한국인 남성 매니저로서 베트남인 여성 노동자를 사회문화적으로 적절하게 지배하는 것이 효율적인 현장관리방식이라는 점을 점차 체득하곤 한다. 또한 이런 방식을 활용하여 경영진의 의도를 충실하게 실행하고 대행하는 것이 자신의 고용을 안정시키고 처우를 개선하기 위하여 무엇보다 중요하다는 사실을 알고 있다. 그 결과, 자신도 회사에 고용된 노동자에 불과하지만, 공장 내에서는 경영진의 입장에서 생각하고, 이들의 이해관계에 동조하며, 이들을 대신하여 노동자를 효율적으로 관리하고 통제하는 역할을 수행하는데 적극적이다.

문제는 베트남 노동자가 이런 한인 매니저의 입장과 의도를 “간파(penetration)”하거나 최소한 “부분적으로라도 간파(semi-penetration)”(Willis 1981)하고 있다는 점이다. 그 결과 노사가 갈등을 일으킬 때 한인 매니저는 철저하게 경영진의 편이라고 생각하며 불신을 표현한다. 특히 파업이 발생할 때는 임금인상과 노동조건의 개선만이 아니라 한인 매니저의 관리방식을 문제 삼는 경우도 종종 발생한다. 한인 매니저가 여성노동자에게 강압적이라거나, 베트남인을 무시한다는 불만을 표출할 수 있다.

7) 한국인이 일반노동자로 일하는 경우는 없다. 평균 200-300달러인 월 평균임금을 생각하면 한국인이 왜 없는지 새삼 의문을 가질 필요도 없다.

한인 공장매니저가 이처럼 자신이 노사갈등의 원인을 제공하여 회사로부터 질책을 받거나 일자리를 잃는 일을 사전에 방지하기 위해서는 현지어에 되도록 능숙해지고, 현지인 노동자에게 중요한 기술을 전수하면서 현지 노동자의 신뢰를 얻어야 할 것이다. 다시 말해, 스스로 현지화를 위하여 노력할 필요가 있다.

하지만 현지화는 특정한 정치경제적 조건 아래 살고 있는 한인 공장매니저에게 칼날의 양면 같은 존재이다. 자신이 회사의 현지화를 위해 노력하면 할수록 경영진의 의도에는 충실할 수 있지만 스스로가 현지화의 희생양이 될 수 있다. 현지노동자에게 기술과 지식을 전수하여 이들의 능력을 신장시키면 회사가 비싼 비용을 들여 자신을 고용할 이유를 스스로 없애는 셈이기 때문이다. 반면 현지화하려는 노력을 하지 않으면 현지 노동자의 신뢰를 얻기 힘들고 회사로부터도 무능력하다는 평가를 받을 수 있다. 또한 회사에서 해고되었을 때 현지화 능력이 없는 경우에는 재취업에 어려움을 겪을 수 있다. 한국에 일자리가 없는 상태에서 베트남에서 직장을 구해야 하는데, 채용을 하려는 회사에서 베트남 노동자와 의사소통을 어느 정도 할 수 있는지 그리고 베트남 노동자를 잘 다룰 수 있는지를 가장 먼저 알아보려 할 것이기 때문이다.

이와 같이 호치민 한인 공장매니저는 자신이 가진 정치경제적 조건에 한계 지워진 채, 초국적 일터 속에서 이중적 계급정체성을 체득하고 현지화의 모순을 경험하며 살고 있다.

2) 초국적 일터 속의 민족갈등과 계급의식의 신비화(mystification)

호치민 한인 공장매니저가 복수의 민족, 계급, 성(gender)이 얽혀 만들어내는 사회적 장으로서 초국적 일터에서 보여주는 다원적 정체성은 복잡한 함수로 얽혀 있다.⁸⁾ 이를 계급이라는 변수를 중심으로만 보면, 한인 공장매니저는 현지노동자에 비하여 상대적으로 나올 뿐, 자본

이 허락한 범위 내에서 삶을 사회경제적으로 가까스로 재생산하고 있는 노동계급일 뿐이다. 이런 점을 놓고 볼 때 이들이 자신의 정치경제적 조건을 개선시키고자 시도하는 과정에서 자본과 상충되는 이해관계를 경험하고 노동계급의 의식을 획득하는 것은 자연스러운 현상일 것이다.

하지만 호치민의 한인 공장매니저는 현지에서 노동조합을 결성하려고 시도하지도 않고 노동조건에 협상이나 일방적인 해고 시에 저항을 보여주지도 않는다. 왜 이렇게 이들은 자본의 논리에 순응하며 살고 있을까? 이에 대해 여러 대답이 있을 수 있다. 베트남 정부가 자국민의 노동조합결성과 노동쟁의에 대해서는 법과 제도를 정비하여 지원하고 있지만 외국인 노동자에 대해서는 무관심하기 때문이라고 말할 수도 있다. 현장 기술직이나 관리직의 글로벌 노동시장의 상황이 좋지 않은 현실에서 한인 공장매니저가 일자리가 있다는 사실과 회사의 처우에 어느 정도 만족하고 있기 때문일 수도 있다. 앞 절에서 언급하였듯이, 현지인 노동자를 관리하는 외국인 매니저의 위치에서 생겨나는 이중적 또는 유연한 계급의식 때문이라는 분석도 가능할 것 같다. 이러한 해석들이 설득력을 갖는 것은 신자유주의 이념이 확산되고 글로벌 노동시장이 유연해지고 있는 현실에서 어느 국가나 지역의 노동현장에서도 이 현상을 목격할 수 있기 때문일 것이다.

이상의 해석들에 동의하면서도 연구자는 호치민의 한국계 공장과 같은 (여러 문화적 차이가 뒤섞이고 부딪히며 만들어내는 사회적 장으로서) 초국적 일터에서 발견되는 추가적인 현상에 주목할 필요가 있다고 생각한다. 그것은 초국적 일터에서는 민족적 분화와 갈등을 통하여 계급의식이 은폐되고, 혼란스러워지고, 신비화(mystify)되는 과정이다. 이러한 현상이 나타나는 것은 초국적 일터에서는 필연적으로 외국인(한

8) 이미 2장의 이론적 논의에서 밝혔듯이 연구자는 경험적 자료를 대입하여 이 함수를 풀어내는 것에 대하여 회의적이다. 이런 작업은 이 논문이 의도하는 바도 아니고 연구자의 능력 밖의 일이기도 하다.

인) 공장 매니저와 현지인(베트남인) 노동자 사이에 극복하기 힘든 사회적 거리감과 문화적 차이가 있기 때문이다.

<사례: 한인 매니저와 베트남인 노동자의 피상적 관계 맺기>

몇 달에 한 번 정도 반장들과 맥주를 마시고 가라오케도 간다. 조장 이상 경조사에는 한국 사람들(한인 매니저)이 참석을 한다. ... 라인 반장이 초대해서 집에 간 적도 있다. ... (하지만) 말도 잘 안통하고, 예의상 서로 어울리는 거지 ... 밥도 따로 먹고 밖에서 만날 일도 없는데 서로 알아봐야 얼마나 알겠나? 우리끼리는 누가 친한지 알고, 무슨 생각하는지 대략 짐작하지만, 자기들끼리 어떤 생각을 하는지 우리에게 대해 무슨 얘기를 하는지 알 수가 있나? 직장이야 말썽 없이 일 잘하면 다 아니겠는가? 불량 내고 거짓말 안 하면 되는 거고, 친한 척하다가 옆 공장에서 파업 한다고 뒤통수나 안 때리면 고맙지 뭐 ... 아! (베트남에서) 15년을 살았지만 회사 행사 빼고는 조, 반장급 아닌 베트남 근로자와 밖에서 만난 기억이 거의 없다. (섬유공장 E 부장)

실제로 어느 공장에 가나 베트남인 노동자는 작업반, 출신지, 친인척, 그리고 ‘냐쯔(nha tro)’라고 불리는 월세 쪽방 거주지 등을 중심으로 서로 긴밀한 사회적 연결망을 구축하고 있다. 이들은 이러한 연결망을 활용하여 다른 기업의 근로조건에 대한 정보도 획득하고 공동육아와 같은 생활상의 도움도 주고받는다. 또한 이런 사회적 관계를 유지하기 위하여 적은 급여에도 불구하고 매달 상당한 경조사비를 지출한다.

하지만 한국 공장매니저는 일터 내에서조차 베트남 노동자의 사회적 연결망에 제대로 접근하지 못할 뿐 아니라 관심조차 두지 않는 것이 일반적이다. 한인 공장매니저는 일터 내에서 업무와 관련하여 대화를 나누어야 할 필요성이 있을 때를 제외하고는 베트남 노동자와 거의 어울리지도 않는다. 업무를 수행하거나, 식사를 하거나, 여가시간을 즐길 때도 사무실이나 기숙사에 마련된 방에 모여 한인 매니저끼리 따로 지낸다. 지나가면서 베트남 근로자와 장난도 치고 대화도 나눌 수 있지만 이런 행동은 우연적으로 이루어질 뿐이다. 일터에서 상황이 이러할진데 일터 밖에서는 말할 나위도 없다. 한인 매니저끼리만 여가생활을 즐

기고 고충을 나누며 친밀한 관계를 유지한다.

이처럼 일터에서, 수직적으로 연결된 생산조직 내에서의 제외하고는, 한인 매니저와 베트남 노동자가 서로 다른 사회문화적 세계에 살면서 유지하는 거리감은 종종 오해와 불신으로 이어진다. 이를 가장 잘 보여주는 것은 양자가 서로에 대하여 전개하는 민족성 담론이다. 한인 매니저는 현장에서 문제가 생기면 베트남인이 “청결하지 못하고”, “거짓말 잘 하고”, “책임감이 없는” 민족성을 가지고 있기 때문이라고 해석한다. 베트남 근로자도 불만이 생길 때면 한국인이 “급하고”, “폭력적이고”, “의심이 많다”는 부정적 ‘스테레오타이핑(stereotyping, 고정관념)’을 자주 활용한다. 물론 이런 민족성 담론을 상대 앞에서 직접 전개하는 경우는 극히 드물다. 하지만 이런 부정적 담론이 서로에 대한 사회적 거리감을 확대시킬 것이라는 점은 미루어 짐작할 수 있다. 또한 이러한 사회적 거리감과 불신은 파업과 같은 공장 내의 정치적 갈등을 매개로 증폭된다.

호치민 한인 노동집약적 공장과 같은 초국적 일터에서 노동자와 경영진이 갈등을 일으키는 것은 대부분 임금과 노동조건에 대한 양자의 이해관계가 갈리기 때문이다. 실제로 최근 베트남에서 일어난 파업은 거의 예외 없이 이러한 경제적 이해관계의 대립 때문에 발생하고 있다 (Do Quynh Chi, Vu Minh Tien, and Vu Thanh Duong 2011). 그럼에도 불구하고 파업과 같은 노사갈등이 일어나면 양자가 원인분석과 해결 과정에서 계급보다는 민족과 관련된 담론을 주로 사용한다. 노동과 자본의 정치경제적 이해보다는 한국인과 베트남인의 과도한 경제적 욕구나 바람직하지 못한 정치문화를 그 원인으로 지목한다. 이 과정에서 계급문제는 민족 간의 갈등 문제로 은폐되고 신비화된다. 호치민의 한인 공장매니저가 베트남인 노동자의 요구에 대하여 같은 노동계급으로서 공감을 느끼지 못하고 적대감을 노골적으로 표현하는 것은 이러한 신비화 때문인 것 같다. 베트남인 노동자가 한인 공장매니저의 이중적인 처

지와 입장을 이해하기보다는 한국인의 노동문화와 정치문화에 대한 비판에 집중하는 것도 같은 맥락에서 해석할 수 있다.

호치민의 일부 공장에서 발생하는 조선족 공장매니저에 대한 베트남인 노동자의 부당한 차별은 이러한 민족갈등을 통한 계급문제의 신비화 과정이 낳은 산물이다. 조선족 공장매니저는 한인 공장매니저에 비하여 임금을 적게 받지만⁹⁾ 기술과 경력이 우수하며 사실상 한국인 경영진의 이해관계와 편의에 의해 고용된 중국인일 뿐이다. 하지만 베트남 노동자는 이들이 한국어를 구사할 줄 알 뿐이지 한국국적을 갖고 있지 않다는 점을 인식하고 있으면서도 이들을 한인 매니저와 같은 부류로 인식하면서 부당한 텃세를 부리곤 한다. 한인 매니저에게는 회사의 위계적 권력체계 때문에 노골적으로 저항할 수 없겠지만 이들이 한국국적도 아니면서 한국인 행세를 하는 애매한 위치에 있다는 점을 알고 쉽게 마녀사냥의 목표물로 삼곤 한다. 실제로 호치민 한인공장의 노사갈등에서 베트남인 노동자가 한인 공장매니저의 태도를 문제 삼는 경우보다 조선족 공장매니저에 대한 불만을 표출하고 해결을 요구하는 사례가 더 많다.

<사례: 조선족 매니저에 대한 텃세와 차별>

처음 오면 기술이 높은지 세 달 정도 (베트남 노동자가) 테스트를 한다. 뭔지 모르지만 뼈딱하게 나간다. 많이 싸웠다. 말을 듣지 않으면 통역을 시켜 “너와 나 중의 하나가 나가자”라고 소리를 지른다. 텃세가 있다. 현 기계로 미싱 경합을 해서 이기면서 나아지긴 했지만 보이지 않는 어려움이 많다. ... 사 이판에서는 한국기업이었지만 중국인(노동자)과 함께 일해서 여기 같은 문제가 생기지 않았다. 여기는 중국동포 매니저에 대해 (베트남 노동자가) 불만을 표시하는 공장이 있어 말썽이 일어나는 경우가 있다. ... 우리는 한국인에 대해서도 불만이 있다. 베트남 근로자 앞에서 꾸중을 하거나 내가 결정한 일을 상의 없이 뒤집을 때가 있다. 이런 문제가 생기면 중국인(조선족)끼리 모여 불

9) 조선족 공장매니저의 월 평균임금은 경력에 따라 1,500-2,500달러이다. 최대로 많이 받는 사람도 3,000달러를 넘지 않는다. 대략 한인 공장매니저의 절반 정도의 급여를 받는다고 생각하면 된다.

만을 말한다. (의류공장 J 부장)

조선족 공장매니저의 차별로 표출되고 있는 한인 공장매니저에 대한 베트남 노동자의 민족적 불신과 적대감은 정치경제적 “이해에 바탕을 둔 정치”가 민족을 둘러싼 “정체성의 정치”에 의하여 신비화되고 있는 과정의 산물이다(Lee 1998: 21). 이처럼 초국적 일터인 호치민 한인 노동집약적 공장에서는 한인 공장매니저도 베트남 노동자도 노동계급으로서의 의식을 형성하고 표출하기보다는 민족정체성에 기초한 의식을 활용하여 세상을 해석하고 실행하고 있다.

6. 호치민 한인 공장매니저의 거주생활공간 속 초국적 삶

1) 초국적 가족의 거주공간의 분화와 사회경제적 재생산

한인이 호치민에 본격적으로 정착한 지 30년가량 되어감에 따라 이들의 거주형태와 가족구조에도 점증적 변화가 일어났다. 특히 한인 공장매니저는 2000년대 이전만 해도 거의 대부분 공장 기숙사에서 살았던 것과 달리 지금은 상당수가 한인밀집지역에서 가족과 함께 살고 있다. 호치민의 한인 공장의 경우 소규모는 2-3명, 중간규모는 10여 명, 대규모는 50-100명까지 한인 매니저를 고용하고 있다. 연구자가 그 동안 조사한 100여 개 공장의 사례를 분석해보면 한인 공장매니저의 절반 정도는 기숙사에 살고 있고, 나머지 절반 정도는 가족과 함께 공장 밖에서 거주한다.¹⁰⁾

이와 같은 거주형태의 다양화와 함께 가족구조와 가족에 대한 관념에도 초국적 성격을 지닌 여러 변화가 생겨나고 있다. 가장 특징적인

10) 물론 이 가운데 소수는 독신으로 공장 밖 거주지에 살기도 한다.

것은 가족이 자녀교육, 거주, 경제적 재생산을 함께하는 공동체여야 한다는 이상적 또는 규범적 사고에 균열이 나타나고 있다는 점이다. 가족이 서로 떨어져 살며 경제적으로만 부양의 의무를 다하는 것에 대한 부정적 시선이 점차 줄어들고 있다. 부부가 호치민에 살면서 자녀만 한국에서 교육을 받게 하고, 가족은 이전의 공장이 있던 인도네시아, 중국, 필리핀 등에 남겨두고 혼자 호치민 기숙사에 살아도 이상하게 여기는 사람은 많지 않다. 방학에 부인과 자녀가 한국에 들어가 몇 개월을 혼자 거주하는 것도 자연스럽게 받아들이고 있다. 과거 “춤바람” 운운하며 증동에서 이주노동을 하던 건설노동자의 가족이 붕괴되어 간다고 걱정하던 한국인을 떠올리면 격세지감이 느껴지는 변화이다(Kim and Lee 1983 참조). ‘초국적 가족’(Bryceton and Vuorela 2008)의 개념이 점차 수용되고 있는 것이다.

또 하나의 변화는 가족구성의 순혈주의 관념이 약화되고 있는 현상이다. 한-베 가정 자녀를 대상으로 한국어 교육을 하고 있는 관계자들은 호치민과 그 인근에 약 3천의 한-베 가정이 있을 것으로 추산하고 있다. 이 가운데 30-40% 정도는 한인 공장매니저가 베트남 여성과 이룬 가정으로 추측하고 있다. 이처럼 베트남 여성과의 결혼을 긍정적으로 보거나 희망하는 한인 공장매니저가 점차 늘어감에 따라 호치민 한인사회의 가족에 대한 관념에도 변화가 일어나고 있다.

호치민 한인 공장매니저가 초국적 삶을 살고 있는 주요 거주생활공간은 크게 다섯 곳으로 나뉜다. 호치민 7군의 푸미흥(Phu My Hung) 신도시, 호치민 편빈(Tan Binh)군의 쇼핑몰인 ‘수퍼볼(Super Bowl)’ 인근,¹¹⁾ 2군의 안푸(An Phu) 근처의 아파트 촌, 공장밀집 지역인 동나이(Dong Nai)와 빈즈엉(Binh Duong)의 ‘로컬(local, 주민 다수가 현지

11) 수퍼볼 인근은 공장매니저가 자주 찾는 식당지역이긴 하지만, 부인이 이곳에 거주할 필요가 있는 한-베 가정이 아닌 경우라면 공장매니저의 주요한 거주지는 아니다. 따라서 이하의 설명에서는 제외한다.

인) 아파트 단지들, 그리고 각 공장의 기숙사이다(Nguyen Hoang Giap, Nguyen Thi Que, and Nguyen Van Duong 2011 참조).

<사례: 호치민 한인 거주지역의 변화에 대한 회상>

1990년대 초반 해도 공항 근처의 ‘팜반하이(Pham Van Hai)’가 한국인 거리로 불렸고 2002년 쇠락할 때까지 사업하는 사람, ‘라이다이한(Lai Dai Han, 한인-베트남인 2세)’ 돕는 사람으로 북적거렸다. 98년에 푸미흥 신도시가 생기고 한국학교가 생겨나면서 한인이 많이 옮겨 갔다. 게다가 98년경부터 수퍼몰 인근에 한국가게가 우후죽순처럼 생겨나고 인근 성에 있는 공장 매니저들이 주말에 식사를 하러 몰려들기 시작했다. 그러면서 팜반하이 가 텅 비게 된 것이다. 지금은 푸미흥 말고도 호치민 시내나 공장지대 인근에 싼 로칼 아파트가 많이 생겨나서 이런 곳에도 한국인이 많이 숨어 산다. 공장기숙사가 답답하거나 여자친구가 있으면 이런 데 살면 딱 좋다. … 부자나 큰 회사 법인장들은 이런 곳에 살지 않고 1군이나 3군 시내의 외국인 전용 아파트에 살고 있다. (섬유공장 A 공장장)

한인 공장매니저는 가족과 떨어져 공장기숙사에 살고 있는 전체의 절반 정도를 제외하면 푸미흥에 가장 많은 수가 산다. 푸미흥은 1997년부터 본격적으로 신도시의 형태를 갖추기 시작한 아파트 밀집지역이다.¹²⁾ 푸미흥이 한인거주지역으로 선호되는 이유는 무엇보다 베트남 유일의 한국학교가 있기 때문이다. 1998년에 개교한 이 학교는 유치원부터 고등학교까지 전 과정을 갖추고 있을 뿐 아니라 학비가 저렴하여 학생만 1400명 넘게 재학하고 있다.¹³⁾ 이와 더불어 푸미흥의 매력은 학원, 한국식당, 식료품점, 비디오 가게, 마사지 가게, 작은 호텔, 대형마

12) 푸미흥은 대만자본이 1993년 허가를 얻어 1996년 기반시설을 마치고 1997년부터 본격적으로 건물을 짓기 시작한 대형 신도시이다(www.phumyhung.com.vn 참조). 우리나라의 분당이나 일산을 떠올리면 된다.

13) 이 학교의 정식명칭은 ‘호치민 한국국제학교’인데 현지에서는 한국학교라고 부른다. 2014년 4월 현재 1,409명이 재학하고 있으며 이 가운데 유치원부는 38명, 초등부는 652명, 중학교와 고등학교를 합한 중등부는 719명이다. 수업료가 분기 당 유치원 660달러, 초등학교 600달러, 중학교 720달러, 고등학교 810달러로 베트남의 다른 국제학교에 비해 훨씬 저렴하다. 부모가 정식으로 결혼하지 않았다고 해도 아버지나 어머니 중에 한 명만 한국인이라는 증명만 있으면 입학이 가능하다(호치민 한국국제학교 홈페이지, <http://kshcm.net> 참조).

트, 병원 등 한국인이 운영하는 편의시설이 집중되어 있다는 점에 있다. 여기에 한국 TV를 볼 수 있는 위성채널이 제공되고 한류의 영향으로 한국인에 대한 베트남 주민의 시각도 비교적 우호적이다(이한우, 레 티 화이 프엉 2013 참조).

호치민 한인은 푸미흥의 대로를 중심으로 양쪽을 강북과 강남으로 구분하여 부른다. 강남의 아파트는 저렴한 월세도 1,500달러 정도이고 고급아파트는 3,000-5,000달러를 호가한다. 강남의 주민은 대부분 회사가 집세와 자녀학비를 부담해주는 주재원이나 부유한 사업가이며 학비가 매년 수만 달러가 드는 미국, 영국, 호주 국제학교에 자녀를 보내고 주말이면 골프를 칠 수 있는 여유가 있다. 반면, 강북 아파트의 주민은 평균 400-1,000달러의 월세를 내며, 자녀를 한국학교와 근처 학원에 보내고 나면 주말에 인근 한인식당에서 외식을 하는 정도로 만족해야 하는 공장매니저나 영세자영업자가 산다. 이미 설명한 바 있지만, 푸미흥 내부의 이러한 사회경제적 분화는 주민사이에 ‘사회적 거리감(social distance)’과 문화적 차이를 만들어 낸다.

푸미흥처럼, 제반 편의시설이 완벽하게 갖추어져 있지는 않지만 인근의 공단지대로 통하는 고속도로변에 있어 한인 공장매니저가 선호하는 또 하나의 지역은 2군의 안푸(An Phu) 인근 아파트이다. 이곳에도 대기업 공장의 높은 직급의 매니저가 사는 최고급 아파트가 몇 개 있지만 500-1,000달러의 월세를 내면 살 수 있는 아파트가 대세를 이루고 있다. 이 지역은 자녀를 외국인 학교에 보낼 수 있거나, 한국학교에 다니는 자녀를 장거리 통학시키더라도 한인밀집지역인 푸미흥에 살기 싫어 하거나, 자녀가 없는 한인 사업가, 주재원, 공장매니저가 거주한다. 그 결과 주민들 사이에 사회경제적 지위의 차이나 이에 바탕을 둔 ‘구별 짓기’가 눈에 보이게 드러나지 않는다. 한-베 가정을 이루고 있고 비교적 경제적 여유가 있는 공장매니저들은 이런 이유 때문에 이 지역을 선호한다.

이 밖에 경제적 여유가 없는 공장매니저들은 현지인이 주민의 절대 다수를 이루고 월세가 500달러를 넘지 않는 공장지대의 로컬 아파트에 산다. 이들은 가족이 한국에 있지만 기숙사에 살고 싶지 않은 사람이거나, 경제적 여유가 없는 한-베 가정의 남편이라는 특징을 가지고 있다. 한인 가족이 자녀와 함께 공장지대의 로컬 아파트에 사는 경우는 극히 드물다. 통학거리를 생각하여 자녀를 베트남 학교에 보낼 것을 고려해야 하기 때문이다. 베트남에서는 한-베 가정의 경우에도 자녀를 교육여건이 좋지 않은 베트남 학교에 보내기 꺼려한다. 국제학교에 보낼 여유가 없고, 한국학교를 기피할 경우에도 최소한 베트남 고급 사립학교나 대만계/중국계 학교에 보내려고 한다. 이런 점을 고려할 때 공장지대 로컬 아파트에 사는 공장매니저의 한인사회 내의 사회경제적 지위는 매우 낮다고 할 수 있다.

이처럼 호치민 한인 공장매니저의 거주지가 사회경제적 지위에 따라 공간적으로 분화되고 있는 것은 무엇보다 이들에게 주어진 정치경제적 여건이 차별적이기 때문이다. 물론 개인의 선호나 취향도 거주생활 공간을 결정하는 데 영향을 미치겠지만, 어느 정도의 비용이 드는 곳에서 생활하는지는 이들의 지위와 연계된 경제적 여건에 맞추어 결정될 수밖에 없을 것이다. 이점은 일반적인 공장매니저¹⁴⁾ 가구의 경제적 재생산 과정을 보면 명확하게 드러난다.

<사례: 푸미홍의 “강북” 아파트에 사는 공장매니저 가구의 경제적 재생산>
 월급이 얼마인지 말하긴 좀 그렇고 ... 베트남과 한국 두 곳에서 받는다. 베트남에서 1,500달러를 받는데 세금 빼고 1,350달러이다. 한국 월급통장에서 매월 2,500-3,000달러를 가져 오면 월 4,000달러 넘게 쓴다. 한국에서 나가는 돈은 거의 없지만 저축은 정기적으로 할 수 없다. 아이가 둘이라 ‘투 베드 (two beds)’에 사는데 월세가 700달러이다. 한국학교 학비는 회사가 내주는데 사실 얼마 안 든다. 영어 250달러, 피아노와 플룻을 주 2회 하면 100달러, 미

14) 현지에서 주재원의 부류로 분류되는 대기업 공장매니저나 여건이 지나치게 열악한 소규모 공장의 매니저를 제외한 나머지 다수의 공장매니저를 의미한다.

술과 태권도 각각 50-60달러로 (두 자녀의) 학원비만 1,000달러가 나간다. 여기에 메이드(가정부)에게 (2시간씩 6일 근무에) 100달러 주는 것을 합하여 생활비로 1,500-2,000달러 정도가 들어간다. 주말에 가족과 외식 한번 하면 사실 뼈뺏하게 유지할 수 있다. ... 우린 연금도 없다. (기방공장 L차장)

호치민 한인 공장매니저가 평균 임금인 4,000-5,000달러를 받다고 가정하면 4인 가구를 재생산하기 위하여 최소한 3,000-4,000달러는 들어간다. 집세 500-1,000달러, 두 자녀 학비 400-500달러, 두 자녀 학원비 500-1,000달러, 식비 1,000달러, 경조사나 병원비 등 기타비용 500달러는 최소한 지출해야 하기 때문이다. 따라서 여가활동까지 희생하면서 아껴서 생활하면 1,000달러를 저축할 수 있지만 남는 돈이 거의 없는 것이 일반적이다.

이런 경제적 상황에서 형편을 개선하는 방법은 두 가지밖에 없다. 하나는, 기숙사에 살면서 한국의 가족과 떨어져 사는 것이다. 이럴 경우 500-1,000달러 내외의 용돈을 쓰고 나머지는 한국의 가족에게 보낼 수 있다. 이렇게 하면 한국의 아내가 버는 돈과 합하여 오랜 외국생활의 열매로 저렴한 집 한 채 정도는 장만할 수 있다. 다른 하나는 베트남 여성과 결혼하여 로컬 아파트에 살면서 현지인처럼 생활을 하는 것이다. 실제로 이런 경제적 이유로 베트남 여성과 결혼하려는 한인 공장매니저가 늘어나고 있다. 베트남 여성과 살면 생활비를 절약할 수 있으며 현지에서 재산을 축적하기 위한 투자도 가능하기 때문이다.

하지만 경제적인 이유만으로 가족과 떨어져 살고 싶어 하지 않는 호치민 한인 공장매니저가 점차 늘어나고 있는 것이 현실이다. 초국적 생활의 목적이 다변화하고 있기 때문일 것이다. 해외근무를 하면서 자녀가 한국의 대학에 특례입학을 하게 하는 것이나 아내가 만족할 만한 생활공간을 제공하는 것 등도 한인 공장매니저의 초국적 생활의 중요한 목적이 되어가고 있다.

실제로 경제적 여유는 거의 없지만 호치민 한인 공장매니저 가족의

생활 만족도는 매우 높다는 이야기를 자주 접할 수 있다. 특히 이들은 “아내가 이곳 생활을 좋아하고 한국에 돌아가고 싶어 하지 않는다”라고 공통되게 진술한다. 이들 부인의 대부분은 경제적 가치가 있는 일도 찾기 어렵지만 일을 하려 하지도 않는다. 저렴한 가격에 현지인 가정부의 조력을 받으며 자녀교육에 몰두할 수 있음에 만족한다. 이런 현실 때문에 한인 공장매니저의 거주생활공간에서의 활동은 여성중심으로 이루어진다. 일에 철저히 매어 있는 남편보다 사회적 관계와 활동범위가 훨씬 넓다. 호치민 한인 공장매니저의 일터가 남성 중심적이라면, 이들의 생활공간은 여성 중심으로 움직인다.

이와 같이 호치민 한인 공장매니저의 초국적 거주생활공간은 이들의 정치경제적 여건에 조응하여 사회경제적으로 분화되어 있다. 과거와 달리 점차 이들은 이렇게 분화된 거주생활공간에서 가까스로 가구경제를 유지하면서 가족 특히 여성중심의 생활을 경험하며 살고 있다.

2) 초국적 가족의 원거리 돌봄과 감정

절대다수가 남성인 호치민 한인 공장매니저는 초국적 가족을 형성하며 살면서 여러 경로로 가부장적 의무를 느끼며 살고 있다. 현지에서 가족을 돌보는 경우에도 일터와 거주생활공간에서 초국적 삶이 제대로 유지되도록 노력하면서 여러 고충을 느끼지만, 자녀와 부인은 물론이고 부모와 형제를 한국에 두고 온 경우에는 원거리 돌봄을 하는 과정에서 특별한 애환을 겪게 될 수밖에 없다.

<사례: 가족부양의 자부심과 낯설어지는 가족>

나이는 많지 않지만 가정이 제일인데 (가정을) 지키지 못한 것이 후회된다. 이렇게 사는 것이 허탈하고 아이에게 미안하다. 가족을 먹여 살렸다고 위안도 해보고 아내가 아이를 잘 키워줘서 고맙긴 하지만 ... 중국에 있을 때는 한국과 중국에서 3개월씩 교대근무를 했는데, 베트남에 와서 사장과 1년에 두 번,

열흘에서 2주 정도 휴가를 가기로 약속했지만 매년 한 번밖에 못 간다. 대신 집에 급한 일이 있으면 가기로 했다. 전에도 (한국의) 집에 물이 새서 여자(아내) 혼자 감당하기 힘들 것 같아 보내달라고 했다. ... 베트남에 온 뒤 큰 아이와 함께 살고 싶어 1년을 데리고 있었다. 옷을 아무데나 벗어놓는데 낯설어 혼내지도 못하고, 같이 지내면서 교육을 못시킨 것을 후회했다. 덕택에 아들과 살아보았는데 둘째가 군대를 가면서 아내가 혼자 못 살겠다고 해서 돌려보냈다. (인쇄공장 O 공장장)

호치민 한인 공장매니저는 가족과 떨어져 있으면서 가족을 먹여 살리고 있다는 사실에 자부심을 느낀다. 젊은 시절 “사고를 많이 쳐서” 가족에게 미안함이 많은 O씨와 같은 공장매니저는 더욱 가족을 부양할 수 있는 현 상황에 대하여 자족감을 표현한다. 동시에 가족에게서 낯설음을 느낄 때마다 섭섭함과 배신감을 느끼면서도 자녀와 아내를 돌보지 못했다는 죄책감에 사로잡힌다. 하지만 이런 과거를 되돌릴 수 없을 뿐 아니라 한인 공장매니저가 지금 살고 있는 정치경제적 현실 속에서는 이를 극복할 대안이 없다. 노동력을 소진하며 가족을 부양하면 가족과 거리감이 생기고, 가족과 함께 살면 가장으로서 경제적 역할을 하지 못하는 모순을 안고 살 수밖에 없는 것이다. 이것이 외지에 홀로 떨어져 초국가적 가족을 형성하며 사는 남성노동자의 남성성(masculinity)과 가부장적 의무감이 만들어내고 있는 모순된 상황이다(Walter, Bourgois, and Loinaz 2004).

<사례: 부모봉양에 대한 의무감과 부담감>

아버지가 노가다 방수(防水) 일을 했다. 놀 때 아버지를 따라 다니며 보조 일을 해 보았는데 일어서지도 못하고 앉은 자세로 걸으며 작업을 했다. 하루 해보니 움직이지를 못하겠더라. 이런 일을 하면서 자식들을 먹여 살리느라 고생했다는 것을 느꼈다. 부모님이 빌라의 지하에 살고 있는데, 형은 사업이 망하고, 누나도 (형편이) 여의치 않아 내가 대출을 받아 자그만 빌라를 샀더라. 지금 버는 돈의 40퍼센트를 보내 대출을 갚고 있다. 부모만 부양하지 않았으면 돈을 많이 모았을 것이라는 생각도 들지만 누군가 총대를 메야 하는 것 아닌가? 부모님이 병이라도 걸리면 어쩌지 하는 생각을 하면 겁이 덜컥 난

다. (인쇄공장 P 부장)

한국의 확대가족제도 속에서 내면화된 부모봉양에 대한 의무도 호치민 한인 공장매니저의 “애정과 돌봄의 초국적 회로”(Huang 2010: 11)에서 빠질 수 없는 부분이다. 이들은 부모를 부양해야 된다는 의무감, 부담감, 죄책감에서 자유롭지 못하다. 특히 삶이 팍팍한 육체노동자의 자녀로 태어나 가난을 대물림 받았거나, 장남이나 외아들일 경우에는 부모를 돌보아야 한다는 생각과 원거리에서 이를 제대로 실천하지 못하는 현실 사이에서 힘들어한다. 매년 두 번 밖에 주어지지 않는 휴가 때문에 부모나 형제의 경조사에 참석하지 못한 미안함을 오랫동안 마음에 두고 산다. 동시에 자신을 원망하거나 힐난하는 부모나 형제의 시선에 화가 나면서도 절망감을 느낀다. 호치민 한인 공장매니저가 내면화하고 있는 이러한 일상에 대한 감정과 느낌은 모순투성이지만 초국적 노동자로서 이들이 안고 살 수밖에 없는 숙명이다.

<사례: 사이버 세상의 초국적 돌봄>

92년에 결혼을 했는데 아내가 유산을 하고 내가 해외를 떠도는 바람에 44세인 재작년에 딸을 보았다. 법인장이 아내를 초청해주었는데 이때 임신을 했다. 아이 때문에 정기휴가 말고도 내 돈을 들여 한 번 더 간다. 카톡으로 아이 사진을 보내준다. 일과가 끝나면, 주말에는 하루 종일 컴퓨터를 켜놓고 아이가 노는 모습을 화상으로 본다. 돌보지 못하지만 이렇게나마 가족과 함께 할 수 있는 게 위안이 된다. (의류공장 I 부장)

화상채팅, SNS, 보이스트록 등 날로 발전하는 컴퓨터와 통신기술은 “시간과 공간을 압축”(Harvey 1990: 260)시키며 초국적 돌봄의 형태와 강도를 바꾸어 놓고 있다. 덕택에 원거리 가족은 사이버 공간에서나마 이전보다 자주 만나며 친밀감을 형성하고 있다. 이처럼 전화나 컴퓨터로나마 자녀, 아내, 부모, 형제와 대화를 하면서 애정과 관심을 표현할 수 있게 된 것은 호치민 한인 공장매니저에게 큰 위안이 되고 있다. 하

지만 사이버 공간에서 전개되는 감정과 돌봄이 가족과의 거리감을 좁혀 주는 데는 한계가 있음에 분명하다. 호치민 한인 공장매니저가 내면화 하고 있는 자부심, 의무감, 섭섭함, 죄책감과 같은 감정은 이들이 스스로 사회문화적으로 유의미하다고 믿는 바를 실천하도록 허용하지 않는 정치경제적 현실에 뿌리를 두고 있기 때문이다.

7. 나가는 말: 호치민 한인 공장매니저의 초국적 삶과 미래

어렸을 때는 무엇이 되고 싶다는 그림이 많았다. 예상하지 못한, 생각하지도 않았던 일을 하면서 힘이 들지 않겠나? 하지만 가족 때문에 고마워하고 현실에 만족해야 한다고 생각한다. 원하는 것은 많지 않다. 어린 자식이 스무 살이 되어 독립할 때까지 여기서 직장 생활하는 것이 목표다. 남들은 돈 벌어 여행도 가고 그렇게 살고 싶어 하지만 ... 최대한 절약해서 부모 봉양하고, 자식 교육하고, 그리고 남에게 손을 벌리지 않고 살다 죽는 것이 꿈이다. (인쇄 공장 P 부장)

호치민에 살고 있는 한인 공장매니저는 어릴 적 꿈과 달리 왜 이곳에서 살게 되었을까? 이들이 이 곳에 온 구조적 이유는 분명하다. 글로벌 생산체계가 재구조화 하면서 한국의 노동집약적 공장이 호치민으로 이주했기 때문이다. 또한 기술관리직 노동자의 글로벌 노동시장이 지역화 되고 민족의 선을 따라 분화되는 정치경제적 맥락이 있었기 때문이다. 그래서 한국에서 새로운 일자리를 구할 수 없었던 이들이 공장을 따라 옮겨 오거나, 기술직/관리직 매니저로 한국인을 뽑을 때 자리를 구하는 것이 가능했던 것이다.

이들은 호치민의 “초국적 일터”(Huang 2010: 13)에서 어떤 삶을 살고 있을까? 이들은 여성노동자가 절대다수인 공장에서 남성 매니저로서 자본이 부여한 의무를 다하면서 노동계급으로서의 의식과 실천의 좌표를 상실한 채 살아가고 있다. 자신도 노동자의 운명에서 벗어나지 못

한 채 살고 있지만 현지 노동자가 열악한 노동조건에 순응하고 열심히 일하도록 독려하는 임무를 성실하게 이행하고 있다. 또한 장차 현지 노동자가 훌륭한 일꾼이 되면 자신의 일자리를 빼앗을 것을 알면서도 노동자를 잘 훈육시켜야 일자리를 유지할 수 있는 모순된 좌표 속에 살고 있다. 하지만 이들은 이렇게 혼란스러운 자신의 처지를 직시하기보다는 베트남 노동자 탓을 하며 문제의 본질을 회피하고 있다. 계급적 문제를 민족적 갈등을 활용하여 신비화하고 “이해의 정치(politics of interests)” 대신 “정체성의 정치(politics of identity)”에 몰두하고 있다(Lee 1998: 21).

이들은 호치민의 초국적 거주생활공간에서 어떤 삶을 살고 있을까? 거주하고 생활할 공간이 사회경제적으로 분화되어 있는 호치민에서 자신의 정치경제적 현실에 맞는 자리를 찾아서 나름대로 살아내고 있다. 이 곳에서 가족을 먹여 살리고 자녀를 교육시키려고 버겁게 견디어내고 있고 여성중심의 생활에도 적응하려고 노력하고 있다. 이곳에 가족이 없는 경우에는 원거리에 있는 가족과 부모형제를 돌보면서 복합적인 감정을 느끼며 삶을 살아내고 있다. 자신이 유의미하게 생각하는 것을 허용하지 않는 정치경제적 현실이 이런 복합적인 감정을 만들어내고 있다는 것을 체험하며 살고 있다.

이들의 이러한 초국적 삶에는 미래가 있을까? 전망이 그리 밝지는 않은 것 같다. 초창기처럼 “회사의 조직의 통로를 따라 이주”(Peixoto 2001)한 사람은 줄어들고 현지에서 채용되어 고용이 안정적이지 않는 사람은 늘어나고 있기 때문이다. 시간이 지날수록 현지화가 진행되어 한인 매니저의 일자리가 줄어들 것이기 때문이다. 한국 노동집약적 산업의 미래도 불투명하여 짠 임금을 찾아 다시 다른 나라에 동지를 틀지 못하면 주저앉아야 하는 날이 곧 닥칠 수 있기 때문이다.

그럼 이들은 이런 회색빛 미래에서 탈출구를 찾을 수 있을까? 이도 그리 쉽지는 않을 것 같다. 자본과 기술이 부족한 이들이 새로운 일을 찾아 독립하기가 만만치 않을 것이기 때문이다. 평생 기술관리직 매니

저로만 살아온 이들이 현지에 적응하며 생존할 능력, 의지, 안목을 단시간 내에 갖출 수 있을지 의문이기 때문이다.

이러한 현실에서 이들의 희망과 꿈이 공장 매니저로서 일을 계속하여 자녀를 독립시키고, 부모가 생존할 때까지 부양하고, 노후에 손을 벌리지 않는 것에 불과함을 탓할 수 없을 것이다. 이들의 이러한 꿈은 자본이 지배하는 사회에서 살고 있는 모든 노동계급의 운명인지도 모른다. 다만 이들의 삶이 특수한 점은 이런 운명을 초국적 공간에서 견뎌내고 있다는 사실뿐인 것 같다. 이런 점에서 자본가나 엘리트의 초국적 공간과 노동자의 초국적 공간은 정치경제적 뿌리가 현저하게 다르다.

논문접수일: 2014년 4월 15일, 논문심사일: 2014년 6월 13일, 게재확정일: 2014년 6월 19일

참고문헌

김영진

2010 “베트남 선교와 한인 디아스포라교회 역할 연구”, 장로신학대학교 세계선교대학원 석사학위논문.

윤인진

2008 “Korean Diaspora and Transnationalism: The Experience of Korean Chinese”, 『문화역사지리』 20(1): 1-18.

응우옌 황 잡(Nguyen Hoang Giap)

2012 “베트남 호치민시의 해외이주민과 그들의 생활공간 형성 및 이용 실태”, 창원대학교 국제관계학과 석사학위논문.

이한우, 레 티 화이 프엉

2013 『베트남 한류를 보는 한국과 베트남의 시각』, 서울: 이매진.

정혜경 · 김미혜 · 김행란 · 김양숙 · 최정숙 · 우나리아

- 2011 “베트남 소재 한식당 경영주 사례조사를 통한 한식세계화 방안”, 『한국식생활문화학지』 26(4): 383-393.

채수홍

- 2005 “호치민 한인사회의 사회경제적 분화와 정체성의 정치학”, 『비교문화연구』 11(2): 103-142.
2012 “베트남 거주 한국인의 초국적 경험”, 『한국 속 동남아 현상: 인간과 문화의 이동』, 서울: 명인문화사, pp.25-43.

Basch, L., N. Schiller, C. Blanc-Szanton(eds.)

- 1994 *Nation Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*, London: Gordon and Breach.

Blim, M. and F. A. Rothstein(eds.)

- 1992 *Anthropology and the Global Factory: Studies of the New Industrialization in the Late Twentieth Century*, New York: Bergin & Garvey.

Bryceson, D. and V. Vuorela(eds.)

- 2002 *The Transnational Family: New European Frontiers and Global Networks*, New York: Berg.

Brewer, R.

- 1997 “Theorizing Race, Class and Gender: The New Scholarship of Black Feminist Intellectuals and Black Women’s Labor”, in R. Hennessy and C. Ingraham, eds., *Materialist Feminism: A Reader in Class, Differentiation and Women’s Lives*. pp. 236-247. New York: Routledge.

Brodkin, K.

- 2000 “Global Capitalism: What’s Race Got to Do with It?”, *American Ethnologist* 27(2): 237-256.

Bryceson, D. and R. Pearson

- 1981 “Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing”,

Feminist Review 7: 87-107.

Burawoy, M.

1985 *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, New York: Routledge.

Do Quynh Chi, Vu Minh Tien, and Vu Thanh Duong

2011 “Trends of Labour Strikes, 2010 and 1st Quarter of 2011”, Vietnam-ILO Industrial Relations Project Report.

Faist, T.

2000 “Transnationalization in International Migration: Implications for the Study of Citizenship and Culture”, *Racial Studies* 23: 189-222.

Harvey, D.

1990 *The Condition of Postmodernity*, London: Wiley-Blackwell.

Hayes, M.

2010 “Reconceptualizing Transnational Issues in East and South East Asia”, ASEAN-ROK Workshop Paper. pp. 23-36.

Huang, S.

2010 “Rethinking Transnational Migration in/out of Asia: Existing Concepts and Fresh Perspectives”, ASEAN-ROK Workshop Paper. pp. 8-21.

Jaynes, G.

2007 “Migration and Social Stratification: Bipluralism and the Western Democratic State”, *Du Bois Review* 4(1): 5-17.

Kennedy, F. et al.

2004 “The Impact of Societal Cultural Values and Individual Social Beliefs on the Perceived Effectiveness of Managerial Influence Strategies: A Meso Approach”, *Journal of International Business of Managerial Studies* 35(4): 284-305.

Kim, Kyong-Dong and Lee On-Jook

1983 “Social-Psychological Implication of Internal Labor Migration:

The case of Korean Workers in the Middle East and Their Families”, Conference Paper on Asian Labor Migration to the Middle East, Hawaii. pp. 31-54.

Lee, Ching Kwan

1998 *Gender and the South China Miracle: Two Winds of Factory Women*, University of California Press.

Levitt, P. and B. Jaworsky

2007 “Transnational Migration Studies: Developments and Future Trends”, *Annual Review of Sociology* 33: 129-156.

Mahalingham, R., S. Balan, and K. Molina

2007 “Transnational Intersectionality: A Critical Framework for Theorizing Motherhood”, in S. Lloyd, A. Few, and K. Allen, eds., *Handbook of Feminist Family Studies*, Thousand Oaks, California: Sage. pp. 69-80.

McDowell, L

2008 “Thinking through Work: Complex Inequalities, Constructions of Difference and Transnational Migrants”, *Progressive in Human Geography* 32(4): 491-507.

Nguyen Hoang Giap, Nguyen Thi Que, Nguyen Van Duong

2011 “Quan He Viet Nam-Han Quoc tu nam 1992 den nay va trien vong phat trien den nam 2020(1992년에서 현재까지 한국과 베트남의 관계와 2020년까지의 발전 전망)”.

Ong, Aihwa

1998 “Flexible Citizenship among Chinese Cosmopolitans”, in P. Cheah and B. Robbins, eds., *Cosmopolitics: Thinking and Feeling Beyond the Nation*, Minneapolis: University of Minnesota Press. pp. 134-162.

Peixoto, J

2001 “The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres”, *International Migration*

Review 35(4): 1030-1053.

Safran, W.

1991 “Disasporas in Modern Societies: Myths of Homeland and Return”, *Diasporas* 1(1): 83-99.

Schiller, N. and G. Fouron

2001 *Georges Woke Up Laughing: Long-distance Nationalism and the Search for Home*, Durham: Duke University Press.

Schiller, N., L. Basch, and G. Blanc-Szanton

1992 “Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered”, *Annals of the New York Academy of Sciences* 645: 1-258.

Smith, M and L. Guarmizo(eds.)

1998 *Transnationalism from Below*, Transaction Publishers.

Taylor, J. J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, D. Massey, A. Pellegrino

1996 “International Migration and Community Development”, *Population Index* 62(3): 397-418.

Vertovec, S.

2007 “Introduction: New Directions in the Anthropology of Migration and Multiculturalism”, *Ethnic and Migration Studies* 30(6): 961-978.

Walter, N., P. Bourgois, and H. M. Loinaz

2004 “Masculinity and Undocumented Labor Migration: Injured Latino Day Laborers in San Francisco”, *Social Science and Medicine* 59: 1159-1168.

Willis, P

1981 *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, New York: Columbia University Press.

〈Key concepts〉: Koreans in Ho Chi Minh city, factory managers, working class, transnationalism, transnational family, transnational workplace

Korean Factory Managers' Transnational Life in Ho Chi Minh City: Workplace and Living Place

Chae, Suhong*

This ethnographic study attempts to understand the transnational life of the factory managers working in Korean owned multinational factories in pan-HCMC (Ho Chi Minh city) area. For the purpose, this study examines three transnational aspects of the Korean factory managers' lives as follows.

First, this study explains why and how the Korean factory managers have immigrated into the city and what is their social economic status in the Korean community there. Second, the Korean managers' transnational lives in the workplace(s) are explored in terms of their working conditions, class consciousness, and national or ethnic identity. Lastly, this study interprets the transnational characteristics of their lives in dwelling-living places in association

* Professor, Department of Archaeology and Cultural Anthropology, Chonbuk National University

with their social relations as well as the way how they care their own families.

The structural reasons why the Korean managers needed and could live and work in the factories in pan-HCMC is evident. As the global production system has been restructured, Korean labor intensive factories had to move into new areas in search of cheap labors. In addition, the global labor market of skilled managers were regionalized and differentiated in line with ethnic or national identity; The Korean factories in East Asia still preferred Korean skilled managers to control the native workers. Under the circumstances, the Korean skilled managers should and could move into the new working places such as the factories in pan-HCMC area.

The main transnational characteristics that the Korean managers reveal in the transnational workplace(s) are their contradictory class consciousness derived from their own dual and flexible positions. On one hand, they are only skilled workers whose political economic interests are not consistent with or against those of capitals. On the other hand, they need to control the native(Vietnamese) female workers and serve for the interests of capitals as foreign male managers who have same nationality with capitals. In the context, the Korean managers engage in politics of national or ethnic identity rather than politics of interests and thereby mystify their own class consciousness.

The transnational characteristics of the Korean factory managers' lives found in their dwelling-living places are also deeply associated with their political economic conditions. They manage to reproduce their households economically and socially as a working class. In

so doing, they experience complex and contradictory emotions as a male patriarch who need to take care of their own transnational families under the tough political economic conditions.

In conclusion, this study predicts that the transnational lives of the Korean factory managers working in pan-HCMC area can be aggravated as the future of their factories are uncertain under the incessantly transforming global production regime and their factories' constant attempts to localize their managements as a response to it.