

2015 해외 한국기업 인권실태 조사
과테말라, 온두라스 조사 보고서
(2015년 9월 26일~2015년 10월 6일)

2015

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2015 해외 한국기업 인권실태 조사

과테말라, 온두라스 조사 보고서

(2015년 9월 26일~2015년 10월 6일)

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

후원 아름다운재단

보고서 작성자

강은지(국제민주연대 팀장)

류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)

황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

발행

2015년 12월

기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국 공익법센터 어필

서울 종로구 율곡로 47 505호(안국동)

전화: 02) 3478-0529 팩스: 02) 3478-0527

머리말

한국 기업의 해외 진출이 증가하는 추세와 함께 현지에서의 인권침해 문제 또한 불거지고 있습니다. 해외진출 한국기업의 인권침해 대부분은 개발도상국 지역 저임금노동자들을 대상으로 한 노조해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바뀌어 해외에서 똑같이 발생하고 있는 것입니다.

따라서 해외 한국기업의 현지 인권실태에 대하여 정부 및 시민사회단체가 대응을 할 필요가 있고, 이를 위해서는 우선적으로 현지를 방문하여 인권실태현황을 파악해야 할 필요가 있었습니다.

이에 기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국인 공익법센터 어필은 위 국가에 진출한 한국 기업의 인권 실태를 방문 조사하기 위해 아름다운재단 변화의 시나리오 프로젝트에 지원을 신청하였고, 이 지원을 받아 2014년부터 조사를 시작하였습니다.

2014년에는 동남아시아 지역의 방글라데시, 베트남, 필리핀을 방문하여 조사하였습니다. 방글라데시에서는 영원무역 계열사 의류 공장에서 시위 도중 여성 근로자가 사망한 사건을 조사하였고, 베트남에서는 삼성전자 공장 신축 현장에서 경비업체에 의하여 노동자들이 부상을 입은 사건이 발생하였습니다. 필리핀은 댐 건설과 관련한 인권, 환경 침해의 문제 관련 한국의 수출입은행의 투자 문제가 있었습니다.

2015년 이번 현지조사는 중미 지역 중 멕시코와 과테말라, 온두라스를 조사하고 왔습니다. 멕시코의 경우 코포라티즘으로 노조가 노동자들을 대표하지 못하는 노동구조 하에서, 전자산업에 진출한 한국 대기업들의 노조결성 방해, 노동계약, 임금, 처우 등에서 노동권 침해를 조사하였고, 과테말라, 온두라스의 경우 마길라 업체 위주로 회사명의 변경, 사회보장보험료 미납, 노조, 노동운동 탄압 등을 조사하였습니다.

이번 조사단은 기업인권네트워크 소속 단체에서 일하는 6명으로 구성되었으며, 조사 대상 국가별로 현지조사한 내용을 갈무리하여 보고서를 작성하였습니다.

기업인권네트워크는 이번 방문조사 결과를 보고서에 담는 것으로 그치지 않고 조사결과를 토대로 문제를 해결하기 위한 다양한 시도를 할 뿐 아니라 다른 나라에서 벌어지고 있는 한국 기업의 인권침해 이슈에도 추가적으로 대응하려고 합니다.

2015년 12월 21일
기업인권네트워크 사무국
공익법센터 어필

Contents

I. 서론 ————— 09

1. 국가 개황
 - 가. 과테말라
 - 나. 온두라스
2. 한국진출기업 현황
 - 가. 과테말라
 - 나. 온두라스
3. 선정 이유
4. 조사방법
 - 가. 조사지역
 - 나. 조사팀
 - 다. 조사기간
 - 라. 세부 일정

II. 관련법령 ————— 20

1. 과테말라
 - 가. 지역무역협정
 - 1) 지역무역협정
 - 2) 중미자유무역협정(DR-CAFTA)의 주요 내용
 - 나. 투자
 - 1) 수출진흥법(Ley de Maquila, 일명 ‘마킬라’법)
 - 2) 자유무역지대법

3) 외국인투자법

다. 근로조건

1) 근로계약

2) 임금

3) 근로시간 및 휴가

4) 사회보장보험(IGSS)

라. 노동3권

1) 노조 설립

2) 노조활동 보장

3) 노조활동실태

1. 온두라스

가. 지역무역협정

나. 투자

다. 근로조건 - 임금

1) 최저임금

2) 상여금 등

라. 노동3권

III. 주요조사내용 - 한국기업의 인권 실태 —37

1. 결사의 자유: 노조 불인정, 노조파괴, 반노조차별
2. 위장폐업: 편법적 회사 명의 변경
3. 사회보장 보험료 횡령: 보험료 공제후 미납부, 미가입
4. 고용주의 잦은 법 위반

IV. 요약 및 제언 ————— 64

과테말라, 온두라스 조사 보고서

I. 서론

1. 국가 개황

가. 과테말라¹⁾

과테말라는 면적 108,889km²로 한반도의 약 1/2에 해당하며, 인구는 2014년 12월 기준 약 1,581만 명이다. 과테말라는 1821년 9월 스페인으로부터 독립하였고 현재 국체는 공화국, 정체는 대통령 중심제, 의회제도는 단원제를 채택하고 있다.

과테말라 경제상황은 2014년 현재 GDP 595억 달러, GDP 성장률 4.2%, 1인당GDP 3,716달러를 기록하고 있다. 산업구조는 서비스업 63%, 제조업 24%, 농업 14% 등으로 서비스업을 제외하고는 제조업이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 2013년 기준 주요 수출품으로는 커피, 설탕, 원유, 의류, 바나나 등(110억 달러, 2014년, IMF)을 들 수 있고, 주요 수입품은 연료, 기계 및 운송장비, 건설자재, 곡물 등(171억 달러, 2014년, IMF)이 있으며, 주요 부존 자원은 원유, 니켈, 원목, 어류, 치클, 수력자원 등이다.

1) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 국가개요,

http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101053/101053_101_5073337.pdf (2015. 12. 10. 방문);

수출입은행 해외경제연구소, 과테말라 국가개황,

<http://keri.koreaexim.go.kr/site/program/board/basicboard/view?boardtext1=TC04&boardtext2=TC0403&isiframe=N&menuid=007001002&searchselect=all&searchword=&pagesize=10&boardtypeid=204&boardid=43510> (2015. 12. 10. 방문);

외교부, 과테말라공화국(Republic of Guatemala) 기본정보,

http://www.mofa.go.kr/countries/southamerica/countries/20110804/1_22625.jsp?menu=m_40_40_20 (2015. 12. 10. 방문) 참조.

나. 온두라스²⁾

온두라스는 면적 112,492km²로 한반도의 약 1/2에 해당하며, 인구는 2013년 기준 약 855만 명이다. 온두라스는 1821년 9월 스페인으로부터 독립하였고 현재 국체는 공화국, 정체는 대통령 중심제, 의회제도는 단원제를 채택하고 있다.

온두라스 경제상황은 2013년 현재 GDP 190억 달러, GDP 성장률 4.27%, 1인당GDP 2,312달러를 기록하고 있다. 산업구조는 서비스업 58%, 제조업 28%, 농업 14% 등으로 서비스업을 제외하고는 제조업이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 2013년 기준 주요 수출품으로는 의류, 커피, 새우, 자동차용 와이어하네스, 담배 등(80.72억 달러, 2014년, IMF)을 들 수 있고, 주요 수입품은 기계 및 운송장비, 산업용 원자재, 화학제품, 연료 등(110.4억 달러, 2014년, IMF)이 있으며, 주요 부존자원은 목재, 금, 은, 구리, 납, 아연, 철광석 등이다.

2. 한국진출기업 현황

가. 과테말라³⁾

과테말라는 1962년 한국과 수교를 맺었고 한국은 1974년에 상주대사관을, 1977년 대사관을 설치했다. 2014년 기준 과테말라 관련 한국의 수출은

-
- 2) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 국가개요,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101064/101064_101_5073926.pdf (2015. 12. 10. 방문);
 수출입은행 해외경제연구소, 온두라스 국가개황,
<http://keri.koreaexim.go.kr/site/program/board/basicboard/view?boardtext1=TC04&boardtext2=TC0429&isiframe=N&menuid=007001002&searchselect=all&searchword=&pagesize=10&boardtypeid=204&boardid=43513> (2015. 12. 10. 방문);
 외교부, 온두라스공화국(Republic of Honduras) 기본정보,
http://www.mofa.go.kr/countries/southamerica/countries/20110808/1_22836.jsp?menu=m_40_40_20 (2015. 12. 10. 방문) 참조.
 - 3) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 한국기업 투자동향,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101053/101053_404_5078681.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조.

승용차, 편직물, 합성수지, 면사, 화물자동차, 건설중장비 등 분야에서 3.20억 달러에 달하고 있고, 수입은 당류, 커피, 과실류, 고철, 아연광, 주류, 알루미늄제품 분야에서 3.21억 달러로 수출과 수입이 비슷한 수준을 유지하고 있다. 2014년 현재 한국의 누적된 과테말라 투자규모가 2억 달러, 217건에 이르고 있고, 100여개 업체가 진출하여 약 8만명의 현지인력을 고용하고 있다. 재외국민의 규모는 1만명 정도이다.⁴⁾

과테말라는 중미 5개국 중 한국의 최대 교역국이자 투자국이고,⁵⁾ 한국기업의 경우 대부분 섬유·봉제 분야에 진출해왔다. 과테말라 섬유협회(VESTEX)에 의하면, 2013년 말 기준 한국계 업체는 봉제 58개사, 부자재 서비스 14개사, 방직/편직/직조 10개사, 무역 6개사 등 91개사가 있다. 과테말라에 있는 한국계 섬유·봉제 업체의 상당수는 현지에서 자생적으로 설립된 업체들이고, 지난 2005년 전세계적 섬유 쿼터제 폐지, 과테말라 인건비 상승 등으로 미국 시장에서 중국산 대비 경쟁력 약화로 많은 업체가 폐업을 하거나 베트남 등으로 이전하여 현재는 과거 전성기의 절반에도 미치지 못하는 실정이다.

대기업으로는 삼성전자와 LG전자의 지사가 있고, 건설업체가 정부 도로 건설공사를 수주하여 진출한 바 있다. 최근 한국업체가 과테말라시티 인근 도시에 선불버스교통카드시스템 도입 프로젝트 수주에 성공하였으며 또한 마사지기기를 포함한 의료기기 업체들이 과테말라 시장에 직접 진출하는 등 과거 섬유, 봉제업체 등에 한정되었던 투자 진출 분야가 IT, 의료기기 등으로 다양화되는 경향이 보이고 있다.

4) 외교부, 과테말라공화국(Republic of Guatemala) 기본정보,

http://www.mofa.go.kr/countries/southamerica/countries/20110804/1_22625.jsp?menu=m_40_40_20 (2015. 12. 10. 방문) 참조.

5) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 한국과의 주요이슈,

http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101053/101053_103_5078456.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조.

한국의 업종별 대 과테말라 투자현황

(단위 : 건, 개사, USD1,000)

업종 대분류	신고건수	신규법인수	신고금액	투자금액
제조업	208	76	177,792	93,602
건설업	6	1	21,001	19,064
숙박·음식점업	1	1	51	51
부동산업·임대업	2	1	1,200	1,051
합계	217	79	200,044	113,768

(자료 : 수출입은행 / 작성기준일 : 2015. 7. 기준)

나. 온두라스⁶⁾

온두라스는 1962년 한국과 수교를 맺었고 한국은 1990년에 상주대사관을 개설했다. 2014년 기준 온두라스 관련 한국의 수출은 전선, 승용차, 화물자동차, 타이어, 표면활성제, 합성수지 등 분야에서 1.1억 달러에 달하고 있고, 수입은 커피, 아연광, 알루미늄제품, 동제품, 편직제의류, 고철 등 분야에서 51백만 달러로 수출이 수입을 월등히 앞서고 있다. 2014년 현재 한국의 누적된 대온두라스 투자규모가 2.4억 달러, 128건에 이르고 있고, 주로 섬유 분야에 25개 업체 정도가 진출해 있고, 재외국민의 규모는 약 300명 정도에 불과하다.⁷⁾

한국기업의 경우 대부분 제조업 분야에 진출해왔고 투자건수는 90년대 초반 활발했으며 IMF 이후 꾸준히 감소하였으나 2000년 이후 다시 증가 추세를 보이고 있다. 한국기업의 온두라스 투자 진출은 제조업 분야 중에서도

6) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 한국기업 투자동향,

http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101064/101064_404_5073999.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

7) 외교부, 온두라스공화국(Republic of Honduras) 기본정보,

http://www.mofa.go.kr/countries/southamerica/countries/20110808/1_22836.jsp?menu=m_40_40_20 (2015. 12. 10. 방문) 참조.

대부분 미국 대형할인매장에 납품하는 의류(주로 니트류) 등 섬유(편직, 나염, 자수 포함)업종에 집중되어 있고, 종업원 500명 이상의 중대형 업체 20여 곳 및 협력 업체 등 약 70여개 업체 등 대기업보다는 중소기업의 진출이 더 활발한 편이다. 의류, 섬유 분야 외에 자동차 부품 분야에서도 투자 진출이 이루어지고 있다.

한국의 업종별 대 온두라스 투자현황

(단위: 건, 개사, USD1,000)

업종 대분류	신고건수	신규법인수	신고금액	투자금액
농업, 임업 및 어업	6	2	10,030	9,978
제조업	116	40	225,711	102,449
건설업	2	1	400	215
도매 및 소매업	2	2	1,200	588
운수업	2	1	537	300
합계	127	46	237,479	113,129

[자료] 수출입은행

3. 선정 이유

과테말라 노동기본권 문제는 오랫동안 국제적인 주목을 받았다. 특히 과테말라 내 유일한 수출산업인 마길라 부문에서는 살해 위협, 블랙리스트, 직장폐쇄 및 집단 해고 등으로 노조 결성이 거의 불가능하다는 점이 문제로 부각되었다.

과테말라 정부는 국제노동기구(ILO)가 채택한 협약 중 73개를 비준하였고, 핵심협약(Fundamental Convention)은 8개⁸⁾ 모두 비준하였다. 그럼에도

8) 결사의자유 및 단결권에 관한 협약(87호), 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약(98호), 강제노동 협약(29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(105호), 남녀동등보수에 관한 협약(100호), 직업상 차별철폐에 관한 협약(111호), 최저연령협약(138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(182호).

불구하고 결사의 자유 및 단결권, 단체교섭권이 빈번히 침해되어 ILO는 최근 24년여 동안 과테말라 상황을 긴밀하게 추적하며 정부가 해법을 찾도록 개입해 왔으나 현재까지 별다른 진전을 만들지 못하고 있다. ILO 총회 기준 적용위원회(Committee of Application of Standards)는 1991년부터 과테말라정부의 87호 협약 위반에 관한 심의를 14차례, 98호 협약 위반에 관한 심의를 3차례 진행했고 2013년에는 고위급 조사단을 파견하기도 했다. 결사의 자유 위원회(Committee of Freedom of Association)에는 총 100건이 제소



되어 이 중 17건이 아직도 진행 중이다. 2012년 6월 ILO 101차 총회에서는 총 10개국 노동자 대표가 공동으로 헌장 26조에 따른 제소를 통해 국내 법제 및 현실에서 준수하지 못하고 있다는 지적이 제기 되어, 과테말라에서 벌어지는 결사의 자유 및 단결권 협약(87호)의 심각하고 체계적인 침해에 관한 진상조사위원회(Commission of Inquiry) 설치를 추진해 왔다.⁹⁾

오스왈도 엔리케 콘트레
라스 노동사회보장부 장
관과의 간담회 (2015.10.6.)

과테말라 노동기본권 문제는
무역관계를 통해서도 다뤄지고 있

다. 최근 미국이 체결한 양자간 또는 다자간 자유무역협정(FTA)에는 ILO 핵심협약 준수, 노동에 관한 국내법 준수, 노동기본권 침해에 대한 제재조치 등을 규정한 노동장(Labour Chapter)이 포함되어 있다. 과테말라정부가 체

9) 2015년 11월 325차 이사회는 진상조사위원회 설치 여부에 관한 결정을 2016년 3월 326차 이사회로 미루었다.

결당사자인 중미자유무역협정(CAFTA-DR)¹⁰⁾에도 이러한 규정(16장)을 포함하고 있는데, 2014년 9월 18일 미 무역대표부가 과테말라 정부를 상대로 한 노동장에 따른 의무에 관한 분쟁 절차에 돌입하겠다고 발표하여 현재 분쟁 해결 절차가 진행 중이다.¹¹⁾ 이는 FTA 노동장에 따라 미국정부가 개시한 분쟁절차의 최초 사례다. 그런데 ILO 감시감독 메커니즘이나 중미자유무역협정 노동 분쟁 패널에 접수된 노동권 침해 구체 사례 중 마길라 부문 관련 사례는 대부분 한국(계) 기업에서 벌어진 사례들이다. ILO 결사의 자유 위원회 제소 사례 3040호(2013년 6월 24일 제소)는¹²⁾ 한인 의류 봉제업체인 Koa Modas¹³⁾에서 벌어진 노조 가입 노동자 부당해고에 관한 법적 구제 절차의 비효율성에 관한 사건이다. 중미자유무역협정 분쟁패널에 제출된 서면 자료에는 Koa Modas(노동조합 가입을 이유로 한 해고, 사회보장 보험료 노동자 기여분 공제후 미납), Alianza(부당해고, 임금체불), Avandia (부당해고, 임금미지급, 법원 복직명령 미이행), Fribo/Modas Dae-hang (부당해고), Cambridge (공장폐쇄, 이름변경, 사회보장 기여금 횡령)등이 언급되어 있다.¹⁴⁾

한편 2013년 온두라스 소재 자동차 부품업체인 경신리어(주)의 심각한 계 열악한 노동환경이 대대적인 이슈가 되었다.¹⁵⁾ 당시 노동자들은 심각한

10) 미국과 과테말라, 니카라과, 온두라스, 엘살바도르, 코스타리카, 도미니카공화국 등 중미 6개국이 체결한 자유무역협정.

11) 자세한 내용은

<https://ustr.gov/issue-areas/labor/bilateral-and-regional-trade-agreements/guatemala-submission-under-cafta-dr>를 참조할 수 있다.

12)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3140008

13) <http://director.vestex.com.gt/index.php/1280-koa-modas>

14) <http://www.dol.gov/ilab/trade/agreements/guatemalassub.htm>

15) http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=618&ncount=354&s_text=&s_title=&pageno=2&basic_url=

인권침해와 노동권침해가 해당 공장에서 벌어지고 있다고 주장했으며, 회사는 부인했다. 그러나 현지 노동단체 및 미국의 노조(AFL-CIO)를 통해서 문제제기가 지속되었으며 과테말라와 마찬가지로 온두라스에 대해서도 중미무역협정 (CAFTA) 노동장에 따른 문제제기 절차가 개시될 것이라고 알려지고 있다.¹⁶⁾

이에 조사팀은 유독 한국기업들이 결사의 자유 침해에 연루되는지 그 실태와 원인을 파악하고 해법을 모색하고자 하였다.

4. 조사방법

가. 조사지역

과테말라 과테말라 시티 (Ciudad de Guatemala) 및 인근, 온두라스 산 페드로 술라 (San Pedro Sula)

나. 조사팀

강은지(국제민주연대 팀장), 류미경(민주노총 국제국장), 황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

다. 조사기간

2015년 9월 26일~10월 6일 (11일)

라. 세부 일정

16) <http://www.dol.gov/ilab/trade/agreements/hondurassub.htm>

일시	지역	주요일정
26일(토)	과테말라시티	- 기업인권 감시단체 <기업윤리강령 검증 위원회, Commission for the Verification of Code of Conduct>(COVERCO) 방문 및 면담 - 한국계 봉제 업체 Koa Modas, Cambridge, NBG TOO 노동자 면담
27일(일)	과테말라시티	- 한국계 봉제업체 Alianza 해고노동자 그룹 1, 그룹2, 그룹3 면담 - <지역 발전 연구 지원 센터, Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local>(CEADEL) 방문 면담
28일(월)	과테말라시티	- 미국노총(AFL-CIO) 부설 연대센터(Solidarity Center) 중미 사무소 방문 면담 - 국제노총(ITUC)기맹 3개 노동조합총연맹 : CGTG, UNSITRAGUA, CUSG 면담
29일(화)	과테말라시티	- 노동사회보장부(Ministerio de Trabajo y Prvisión Social) 총근로감독관(Inspector General de Trabajo) 면담 - CGTG 소속 한국계 기업 노동자 면담
30일(수)	과테말라시티	- 노동변호사 Marco Vicino Hernandez면담 - 여성단체 ATRAHDOM 방문 면담 - 여성단체 AMUCV 면담 - 노동변호사 Alejandro Argeta 면담
10.1일(목)	과테말라시티	- 과테말라무역관(코트라) 방문 - Modas Kotop(한솔) 방문 및 면담
2일(금)	산페드로술라	- 온두라스 경신리어 노조 (SITRAKYUNGSHINLEAR) 간부 면담
3일(토)	산페드로술라	- 온두라스 노동조합총연맹 CGTH 면담 - 경신리어 노동자 면담 - Workers Rights Consortium 활동가 면담 - 여성단체 CDM면담 - 온두라스섬유산업노련 FITH-CUTH 면담
4일(일)	과테말라시티	- BONATEX, MODAS KOTOP, 모다스 K&H 노동자 면담

5일(월)	과테말라시티	- 과테말라섬유협회(VESTEX) 방문 면담 - 사회보장청(IGSS) 면담
6일(화)	과테말라시티	- Oswaldo Enrique Contreras 노동사회보장부장관 면담 - 위너스 노조 (SITRAWINSA) 면담 - CIMATEX 해고노동자 면담

현지 방문 조사 전 조사팀은 선행 연구 및 관련 언론 보도 내용을 조사했다. 첫 번째 유형의 자료는 국제노동기구(ILO) 감시감독 메커니즘 보고서 및 중미자유무역협정 분쟁 절차에 제출된 서면진술이었다. 이들 자료를 통해 국제적으로 논의되고 있는 과테말라 섬유 의류 산업에서 제기되는 주요 이슈들을 파악할 수 있었다. 두 번째 유형의 자료는 과테말라 진출 한국기업들을 위한 노동관리 안내서였다. 이들 자료를 통해 국가 개황, 한국기업 진출 현황, 투자동향, 노사관계 및 노동법제 등을 파악할 수 있었다. 그러나 과테말라 내 한국(계) 기업에서 벌어지는 인권침해 및 노동법 위반 사례에 대해 소개하고 있지만 그 원인을 분석하고 해법을 제시하는 내용을 찾기는 쉽지 않았다. 언론 보도의 경우 언어적인 한계로 현지 보도 내용 접근이 어려웠다.

자료조사 외에도 조사팀은 중남미 한국기업 인권, 노동권 침해 사례 대응을 계기로 형성된 네트워크를 바탕으로 신뢰할만한 현지 단체들을 파악하였고 이 단체들과 사전 연락을 통해 방문 및 면담 대상을 선정하고 이에 관한 기초 정보를 사전에 파악하였다.

현지조사는 사전 조사를 통해 파악한 유관 기관 및 단체를 방문해 관련 자료를 면담하는 방식으로 이루어졌다. 조사팀은 짧은 일정 동안 사전 조사를 통해 파악한 국내외 사법/비사법 절차에 회부된 한국기업에서 해고되거나 재직 중인 노동자들을 만나 현황을 조사하고 이를 변호사, 정부기구, 현지 단체, 국제단체를 통해 재점검했다. 후자를 통해서도 사실관계 검토 이외에도 문제가 제기된 사회·경제적 배경 혹은 구조적 원인을 파악하고자 했다.

한편 조사팀은 한국대사관에 면담 요청 공문을 보냈으나 답변을 듣지 못했고, 세아상역(주)에 공문과 전화통화를 통해 현지 공장(세아 위너스) 방문 등을 요청하였으나 바쁜 시기라는 이유로 거부되었다. 노동사회보장부 장관 및 총근로감독관, 사회보장청 이사장 등 과테말라 정부 당국 고위급 관계자들이 조사단의 면담 요청에 응하였던 것과 대조적이었다.

II. 관련 법령

1. 과테말라

가. 지역무역협정¹⁷⁾

1) 지역무역협정

과테말라는 현재 총 9개국과 FTA를 체결했으며, 4개국과 부분협정을 체결했다. 무역협정은 주로 미주국가와 체결했는데 미국과는 미국과 중미 6개국(코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 도미니카 공화국)간의 중미자유무역협정(DR-CAFTA, The Dominican Republic-Central American Free Trade Agreement)을 2004년 8월 5일 체결하여 2006년 7월 1일 발효된 바 있다. 아시아 국가 중에는 대만과 유일하게 FTA를 체결했고, 2013년 12월 1일에는 EU와의 무역협정(Association Agreement)이 발효되었다. 한국 정부는 2015년 6월, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 나카라과, 코스타리카, 파나마의 중미 6개국(SIECA)과의 FTA 협상개시를 선언하고 포괄적으로 높은 수준으로 타결될 수 있도록 협상을 가속하기로 합의한 바 있다.

2) 중미자유무역협정(DR-CAFTA)의 주요 내용¹⁸⁾

가) 재화

17) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 지역무역협정 체결현황,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101053/101053_204_5078675.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조.

18) 국제노동협력원, 『과테말라 진출기업 노무관리안내서 : 현지 근로자들과의 노사갈등을 예방하기 위한 노무관리 전략』 (2009), pp.65-68 참조.

DR-CAFTA 발효에 따라 공산품의 경우 미국의 대 중미 수출품 중 약 80%가 출범 즉시 무관세로 진입 가능하며 나머지 20%는 5년(85%) 및 10년(100%) 기간에 걸쳐 점진적으로 시장이 개방되어 무관세품목에 진입하였다. IT제품, 농기계, 건설 장비, 종이, 약품, 의료기기, 과학 장비 등 미국의 주요 수출 품목이 출범 즉시 관세 철폐 대상으로 분류되었으며 차량 및 부품에 대한 관세는 발효 후 5년 내에 폐지되도록 합의하였다. 중미의 대미 공산품 수출 품목은 99.7%가 발효 즉시 무관세의 적용을 받으며 섬유 및 의류 제품은 CBI의 무역 특혜를 연장, 확대하는 효과를 가지고 올 수 있도록 조치하였다. 중미의 대미 농산물 수출품목도 대부분 무관세로 진입 가능하며 설탕은 미국의 반대로 인해 무관세 대상에서는 제외되었으나 관세할당제도(Tariff Rate Quotas: TRQs)적용을 통해 한도를 늘려나가기로 하였다.

섬유 및 의류 제품의 경우에는 대미 수출품의 상당부분이 무관세 수출의 혜택을 받을 수 있게 되었다. 즉 DR-CAFTA에서는 협정 참가국 내에서 생산되는 원재료를 사용하거나 NAFTA회원국 멕시코 및 캐나다에서 생산된 원단을 일정량 사용할 경우에는 무관세 수출이 가능하도록 규정하였다. 이외에도 미국과 중미 지역에 공급량이 부족한 경우나 중미 지역에서 채단 및 봉제 과정을 거친 잠옷, 속옷 등은 제3국의 원단을 사용해도 무관세 혜택이 적용된다. 또한 최소한도 조항도 10%로 설정하였으며(최소한도 조항에 따라 CAFTA참여국 내에서 전적으로 생산되지 않은 원사나 섬유원료의 총 중량이 제품 총 중량의 10%를 초과하지 않을 경우에는 관세 특혜가 적용된다.), CAFTA 발효 후 섬유, 의류 제품에 관한 규정은 2004년 1월 1일자로 소급 적용됨에 따라 납부한 관세액을 환급받을 수 있게 되었다.

나) 서비스

DR-CAFTA는 금융, 통신, 운송 전문 서비스, 유통, 관광 등 광범위한 분

야에 대한 시장 개방 규정을 포함하고 있다. 그러나 중미국가들이 이미 자국 서비스 시장에 대한 외국 기업의 접근과 내국인 대우 원칙을 도입하고 있어 CAFTA규정 중 서비스와 관련된 내용은 기존의 서비스 시장관련 개혁 정책을 고착하는 정도의 효과를 가질 뿐이다.

다) 노동 및 환경

DR-CAFTA에서는 이러한 상품 및 서비스 시장과 관련된 규정뿐만이 아니라 노동 및 환경 문제와 관련된 규정을 추가하여 협정 참가국들의 노동권 및 환경 보호 수준이 국제 기준에 부합할 수 있도록 개선할 것을 명문화 하고 있다. 노동법 관련 규정은 기존 노동법의 개선 및 강화를 위한 ILO와의 협의, 노동권 개선을 위한 국내외 적응 능력 배양 등을 주요 골자로 하고 있으며, 환경 관련 조항은 환경 보호 능력 배양을 위한 국내법 개정, 시민 사회 견제 수용 장치 마련, 국제적인 협력활동과의 연계 등 NGO의 참여를 촉구하고 있는 점이 특징이다. 또한 동 규정을 위반 할 경우에는 벌금을 부과하거나 무역 특혜를 일시 삭감하는 등 상품 교역과 연계된 징계 조치를 적용하여 노동, 환경 개선 노력을 효율적으로 장려하고자 하였다.

나. 투자¹⁹⁾

1) 수출진흥법(Ley de Maquila, 일명 ‘마길라’법)

보세가공산업에 대한 외국인 투자를 촉진하고 수출을 진흥하기 위해 1989년 명령(Decreto) 제29-89호로 수출진흥법(Ley de Maquila / Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila)이 제정, 시행되었다. 동법에 따라 마길라(Maquila) 업체(조립 또는 제조를 목적으로 무

19) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 주요 투자법 내용,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101053/101053_407_5042691.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

관세로 관련 장비 및 자재를 수입, 생산품을 과테말라 외의 나라로 재수출하는 업체)에 대해서는, 경제부(Ministerio de Economía) 승인을 조건으로 1) 기계류 수입 시 관세 및 부가세 면제, 2) 원부자재 및 포장재 수입 시 1년간(2년간 연장 가능) 관세유예, 3) 소득세 10년간 면제(2015년까지, 2016년 이후 대 과테말라 투자업체는 면세혜택이 없음), 4) 평화협정세(IETAAP, 2008년까지 존속) 면제 등의 혜택이 주어진다. 또한 마킬라 기업 소재지는 자유무역지대로 간주되고 기업 폐쇄 시 설비의 이동도 보장된다. 위 소득세 면제 혜택의 경우 2015년까지만 보장되기 때문에 이후 관련 업체들에 대한 경제적 충격이 예상되어 과테말라 정부는 이를 보완하기 위한 대책 수립을 추진 중인 것으로 알려졌다.

2) 자유무역지대법

자유무역지대 설치 및 수출 활성화를 위하여 명령(Decreto) 제65-89호로 제정, 시행된 1989년의 자유무역지대법(Ley de Zona Franca / Decreto 65-89)도 경제부(Ministerio de Economía)의 승인이 있는 경우, 다음과 같은 혜택을 받을 수 있도록 하고 있다.

○ 제조업체 및 서비스업

- 제조 및 서비스 제공에 필요한 장비, 기계류, 공구, 원부자재, 반제품, 컨테이너 및 포장재 등의 수입 시 관세 및 부가세 등 수입 관련 제세 면제

- 자유무역지대 내에서 발생한 제조 또는 서비스에 대한 12년간 소득세 면제

- 자유무역지대 간 이전된 상품에 대한 부가세 면제

○ 상업활동에 종사하는 업체

- 판매를 위해 자유무역지대 내에 보관된 상품 및 부속품에 대한 관세, 부가세 및 수입 부대비용 면제

- 자유무역지대 내에서 상업활동으로 발생한 소득에 대한 5년간 소득세 면제

- 자유무역지대 내에서 또는 자유무역지대 간 이전된 상품에 대한 부가세 면제

3) 외국인투자법

외국인 투자와 관련된 기존 여러 관련 법률 규정들을 통합한 명령(Decreto) 9-98호로 제정, 시행된 1998년의 외국인투자법(Ley de Inversión Extranjera)의 주요내용은 다음과 같다.

- 외국인 투자에 대한 정부승인 철폐
- 외국인 투자자에 대한 전 재산권 인정 및 몰수, 내부적 2·3중 과세 금지
- 외국기업은 과테말라 국내기업과 마찬가지로 관련법의 보호를 받으며 과테말라의 법률 및 사법시스템에 종속
- 교통, 무선통신, 위성통신 및 주택건축 분야에 대한 과테말라 국내자본의 참여조건 폐지
- 외국인 투자자에 대한 one-stop 서비스를 위한 투자청(Invest in Guatemala) 설립
- 국내항공 및 육상운송 등에 대한 외국인 소유권 제한 철폐(2004년개정법)

다. 근로조건²⁰⁾

1) 근로계약

가) 근로계약의 체결

20) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 노무관리제도,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName= gw_files/NationPDF/101053/101053_414_5042709.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

기업은 공장설립 당시에는 사규 1부 및 근로자와 체결한 근로계약서를 작성하여 노동부(노동총국/Dirección General de Trabajo)에 제출, 확인을 받아야 하며 이후 사회보장청(IGSS/Instituto Guatemalteco de Seguridad Social)에 보고해야 한다.

개별적 근로계약은 근로관계 개시일에 서명하여 15일 이내에 노동부에 제출해야 한다. 근로 개시 후 계약의 갱신 또는 수정이 있는 경우 매번 별도 근로계약서를 작성하여 노동부 확인을 받아야 하며 사회보장청(IGSS)에는 매달 인원 변화를 보고해야 한다.

나) 근로계약 종료

사용자는 근로자를 해고할 수 있다. 정당한 사유로 해고 시 해고수당을 지급할 의무가 없으며 그렇지 않은 경우 해고수당을 지급한다. 해고통보는 반드시 서면으로 해야 한다.

① 해고의 정당한 사유(노동법 제77조)

- 근로자가 근로 중 공개적으로 비도덕적 행위를 하거나 사용자 또는 그 대리인에 대해 근로와 관련하여 모욕을 주거나 비방, 대항하는 경우

- 근로자가 근무시간 중 위 행위를 동료 근무자에게 행하여 질서가 심하게 무너지거나 작업 중단을 초래한 경우

- 근로자가 작업장 밖에서 근무시간 외에 사용자 또는 그 대리인에게 근로와 관련해 모욕을 주거나 비방, 대항해 작업장 내 공동생활 및 화합이 불가능하게 한 경우

- 근로자가 작업장 내에서 범죄 또는 실수로 사용자, 동료 근로자 또는 제3자의 재산에 피해를 입히거나, 근로자의 고의, 부주의, 태만으로 기계, 도구, 원자재, 생산품 및 기타 근로와 관련된 물건에 즉각적 또는 의심할 여지 없이 실질적 피해를 준 경우

- 근로자가 제63조 제9항에 언급된 비밀(상품의 기술, 영업 및 생산 관련 비밀 또는 회사내부 관리상의 비공개 사항)을 누설하는 경우

○ 근로자가 사용자의 허가 또는 정당한 사유 없이 같은 달에 2일간 전일을 연속적으로 결근하거나 또는 매번 반일씩 6일간 결근한 경우(사용자가 근로자가 결근 중이어서 해고통보를 하지 못할 경우 근로자가 출근했을 때 함)

○ 근로자가 사고나 질병의 회피를 위한 예방조치 또는 지시절차를 거부하거나 사용자나 그 대리인이 생산성 향상을 위해 분명하게 지시한 규정이나 지침을 준수하지 않는 경우

○ 사용자의 1차 서면경고를 받은 후에도 제64조의 금지행위 또는 적법하게 승인된 내부근로규칙을 위반하는 경우 / 술에 취해서 사람의 생명 또는 안전을 위험에 빠뜨리거나 사용자의 재산을 위험하게 하는 경우는 경고가 필요 없음.

○ 정당한 사유나 사용자 또는 직속상관의 승인없이 근로시간 중 근로를 하지 않는 경우



마르코 비시노 에르난데스(Marco Vicino Hernandez) 노동변호사가 과테말라 노동법제에 대해 설명하고 있다.

- 근로 중 작업장 내에서 정치적 또는 헌법의 민주적 규정에 반하는 선전을 하거나, 헌법에 규정된 양심의 자유를 억압하는 행위를 하는 경우
- 술에 취하거나, 환각제를 복용하거나 또는 이와 유사한 비정상상태에서 근로를 하는 경우
- 사용자가 제공한 비품이나 도구를 정상적 목적이 아닌 다른 목적을 위해 사용하는 경우
- 근로시간 중 또는 작업장 내에서 종류에 관계 없이 무기를 소지하는 경우 / 단, 법에 의해 승인 된 경우 또는 근로도구나 비품의 일부를 형성하는 칼이나 송곳 등을 취급하는 경우는 예외로 함.
- 근로규칙 위반행위 포함, 기업의 생산활동을 저해하는 명백한 사보타지 행위를 하는 경우
- 근로자가 계약체결 시 특별한 자격, 조건, 지식이 있는 것처럼 가장하였으나 명백히 그러한 능력이 없는 경우, 제출한 신상조서 또는 개인증명서 등이 허위로 확인된 경우, 특정분야 근로를 위해 고용되었으나 당해 근로수행능력이 없음이 명백히 드러난 경우
- 근로자가 중범죄로 체포되어 형벌을 받거나 확정판결로 교도소에 수감된 경우
- 근로자가 계약상의 의무이행 시 기타 중대한 실수를 한 경우 등

② 퇴직정산금(Pago de Prestaciones Laborales)

정당한 사유로 해고 시에는 다음과 같이 퇴직정산금을 지급하고 고용계약해지서(Finiquito Laboral)에 노사간 서명, 보관해야 한다.

- 당해 월 급여(근무일수 기준)
- 미휴가 일수: 연간 15일 기준 1개월 급여(최근 6개월 급여 평균치)로 환산 지급
- 14월의 보너스(Bono 14) 및 특별수당(Aguinaldo): 연간 1개월 급여(최근 6개월 급여 평균치) 기준 근무일수로 환산 지급

③ 해고수당(Indemnización)

정당한 사유 외의 사유로 해고 시에는 퇴직정산금 외에 해고수당을 지급한다. 해고수당은 근무기간 1년당 1개월 급여(최근 6개월 급여 평균치)를 지급한다. 자발적 사직의 경우에는 해고수당이 지급되지 않는다.

2) 임금

가) 최저임금

법정최저임금은 매년 노사정이 참여하는 임금조정위원회(CNS: Comisión Nacional de Salario)에서 합의하고 의회의 승인을 받아 확정된다. 하지만 합의가 이루어지지 않는 경우 정부에서 대통령의 재가를 받아 최저임금을 발표한다. 2014년에는 전년 대비 최저임금이 5% 인상되어 1일(8시간 근로 기준) 농업부문 74.97계찰, 보세가공업(섬유봉제등) 68.91계찰, 비농업부문 74.97계찰이다.

연도별 최저임금 변동 추이

(단위 : 1일 / 계찰)

구분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
농업	52.00	56.00	63.70	68.00	71.40	74.97
비농업	52.00	56.00	63.70	68.00	71.40	74.94
보세가공업	52.00	51.75	59.45	62.50	65.63	68.91

그러나 도시권에서 최저임금으로 노동자를 구하기 어려운 실정이며 규모가 갖추어진 봉제공장의 경우 생산라인 투입 미숙련공에 대해 평균적으로 실제 월 지불하고 있는 임금은 350~400달러 정도이며 2회의 보너스, 초과근무 수당 및 사회보장부담금을 합산하면 노동자 1인에 대해 450~500달러 정도의 인건비가 투입된다.

나) 상여금 등

연장근로 시 시간당 기본급여의 50%를 근로수당으로 추가 지급한다. 각 근로자의 초과근로수당 지급은 임금대장에 기록돼야 한다.

노동법에 따르면 1년에 200%에 해당하는 상여금을 지급해야 한다. 상여금은 매년 7월에 지급하는 14월의 보너스(Bono 14)와 12월에 지급하는 특별수당(Aguinaldo)으로 구성된다.

14월의 보너스(Bono 14)는 명령(Decreto) 42-92호에 의거, 전년 7월 1일부터 당해 6월 30일까지를 기준으로 월 급여의 100%를 7월초에 지급한다. 근무일수가 1년 미만인 경우 근무일수에 비례하여 지급한다.

특별수당(Aguinaldo)은 명령(Decreto) 76-78호에 의거, 전년 12월 1일부터 당해 11월 30일까지를 기준으로 월 급여의 100%를 12월초에 지급한다. 근무일수가 1년 미만인 경우 근무일수에 비례하여 지급한다.

3) 근로시간 및 휴가

가) 정규근로

주간근로(오전 6시~오후 6시)는 1일 8시간, 주당 44시간을 초과할 수 없다. 과테말라노동법에는 주당 48시간으로 규정되어 있으나 과테말라헌법 제 102조에 44시간으로 규정되어 있다. 이는 헌법에 따른 노동법 개정이 이루어지지 않았기 때문이다.

건강을 해치지 않거나 위험하지 않은 환경인 경우 주간근로를 2시간까지 연장할 수 있으나 주당 44시간을 초과할 수 없다. 농업, 목축업 및 근로자 10명 미만인 사업장의 경우는 주당 44시간을 채워야 한다.

야간근로는 1일 6시간, 주당 36시간, 주간근로와 야간근로가 혼합된 혼합근로는 1일 7시간, 주당 42시간을 초과할 수 없다. 보안 및 경비분야 근로자는 예외적으로 1일 12시간을 초과할 수 없다.

나) 연장근로

정규 및 연장근로를 합쳐 1일 12시간을 초과할 수 없다(보안 및 경비분야 예외). 근로자가 정규근로 시간 중 자신의 잘못을 시정하기 위해 작업하는 시간은 연장근로에 해당하지 않는다.

다) 휴가제도

동일한 사용자 밑에서 계속 일을 해왔으면 1년마다 근무일 기준으로 연간 15일의 유급휴가를 부여해야 하며 실시치 않았을 경우는 금액으로 환산 지급해야 한다.

여성근로자는 출산 전 30일, 출산 후 54일간의 출산휴가를 부여해야 하며 해당 근로자는 출산 5주전 의사의 진단서를 사용자에게 제출해야 한다. 이외에도 배우자, 부모, 자녀 사망 시 3일간, 본인 결혼 시 5일간, 자녀 출생 시(남자의 경우) 2일간 각각 유급휴가를 준다.

4) 사회보장보험(IGSS)

3인 이상 작업장의 사용자는 근로자를 사회보장보험(IGSS)에 가입시켜야 한다. 이는 한국의 고용, 실업, 산재, 의료보험 등 4대 보험을 통합해놓은 것과 같다. 이 보험의 근로자 부담은 월 급여의 4.83%, 사용자 부담은 12.67%로 각 근로자당 월 급여의 17.5%를 납부한다. IGSS 가입자에 대해서는 의료보험혜택, 질병 또는 사고로 휴직시 임금의 2/3 지급, 직장 이전 시 각종 상담과 편의제공, 60세 이후 연금 지급, 출산휴가 시 임금의 2/3 지급, 사망 시 장례비 및 유족에 대한 생활비 보조 등의 혜택이 부여된다.²¹⁾ 사용자는

21) 국제노동협력원, 『과테말라 진출기업 노무관리안내서 : 현지 근로자들과의 노사갈등을 예방하기 위한 노무관리 전략』(2009), pp.160-161, 170 참조.

이외에 근로자휴양시설(IRTRA) 관리비와 근로자기술훈련비(INTE CAP)로 각 노동자 월 급여의 1%씩을 부담한다.

라. 노동3권²²⁾

1) 노조 설립

근로자 20명 이상이 서명하고 집행부를 구성하여 정관 및 내규 사본 1부를 갖춰 노동부 및 산하 노동청에 설립신고를 하면 결성이 된다. 과거와 같이 노동부가 해당 작업장 사용자에게 동신청서 접수사실을 통보해야 하는 의무도 삭제되어, 노조구성은 사용자가 사전에 고지받지 못하더라도 결성 가능하도록 법제화되어 있다.

2) 노조활동 보장

노조집행부 전원은 매달 6일 이내의 노조활동을 위한 유급휴무기간을 보장받으며, 모든 노동자들은 노조가입을 이유로 해고될 수 없다. 노조집행부는 노조설립사실을 노동부(총감독관실)에 통보한 시점부터 사용자에게 대해 해고불능혜택을 받게 되며 동 권리는 집행부에서 직무수행이 끝난 후에도 12개월간 보장된다.

3) 노조활동실태

공식통계는 없으나 실업률이 높은 과테말라 형편상 노조결성률이 10% 정도로 낮은 수준으로 추정되며 노조설립에 대한 정부승인에는 많은 시간이

22) KOTRA, 과테말라(Guatemala) 노무관리제도,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101053/101053_414_5042709.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

소요된다. 특히 공공부문에 노조가 많이 조직되어 있는데 인근 엘살바도르, 온두라스 등에 비하면 과테말라의 노조활동은 활성화되어 있지 않으나 최근 민간부문에도 노조가 확대되고 있다.

과테말라노조는 미국노조 및 국제노동조합단체의 영향을 많이 받아 1999년 과테말라 바나나농장사건 발생시에는 미국이 압력을 행사하여 2001년 과테말라 노동법 개정을 이끌어 내기도 하였고, 섬유봉제분야에서는 과테말라노조와 연계한 미국노조단체가 바이어에 영향력을 행사하여 특정업체제품을 불매하는 경우도 있었다고 KOTRA는 평가하고 있다.

2. 온두라스

가. 지역무역협정²³⁾

온두라스는 현재 총 9개국과 FTA를 체결했으며, 1개국과 부분협정을 체결했다. 무역협정은 주로 미주국가와 체결했는데 미국과는 미국과 중미 6개국(코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 도미니카 공화국)간의 중미자유무역협정(DR-CAFTA)을 2004년 8월 5일 체결하였고 캐나다와의 무역협정(Association Agreement)은 현재 발효를 기다리고 있다. 아시아 국가 중에는 대만과 유일하게 FTA를 체결했다. 한국 정부는 2015년 6월, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 나카라과, 코스타리카, 파나마의 중미 6개국(SIECA)과의 FTA 협상개시를 선언하고 포괄적으로 높은 수준으로 타결될 수 있도록 협상을 가속하기로 합의한 바 있다.

23) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 지역무역협정 체결현황,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=gw_files/NationPDF/101064/101064_204_5073965.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

나. 투자²⁴⁾

온두라스정부는 외국인투자를 국가경제발전의 핵심요소 중의 하나로 보고 있다. 2010년 외국인투자를 촉진하는 기본법률들을 제정하였는데, 그 내용을 보면 8월에 통과한 공공-민간기관합작투자법, 11월에 통과된 시간제 근로자고용법 등이 있다. 2011년 온두라스국회는 외국인투자보호 및 촉진법을 통과시켰다.

단, 국가안보, 공중보건, 환경보호와 관련된 투자의 경우 해당관계당국의 사전허가를 취득해야 한다. 특히 기초보건 서비스, 통신, 전기발전, 송전 및 판매, 항공운송, 수산업, 수렵, 양식업, 임산자원개발, 광산개발, 일정 면적 이상의 토지에의 농업활동, 보험 및 금융업, 사교육업 등의 경우 정부의 허가를 받아야 한다.

다. 근로조건 - 임금²⁵⁾

1) 최저임금

최저임금은 전국최저임금위원회의 권고를 기초로 노동복지부장관에 의해 결정된다. 전국최저임금위원회는 근로관리총국, 인구조사및통계국장, 전국경제회의의 대표 1인과 부대표 1인, 근로자 조직에 의해 선정된 대표 1인과 부대표 1인, 농민, 축산업자, 기업경영자단체 및 상업회의소에 의해 선정된 대표 1인과 부대표 1인에 의하여 구성된다.

24) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 투자 인센티브 제도, http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101064/101064_402_5073995.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

25) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 노동관리제도, http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101064/101064_414_5074015.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

전국최저임금위원회는 최저임금을 결정하기 위해 매해 4월 30일 이전에 노동복지부 장관에게 권고해야 하고, 노동관청에 대해 위반행위를 보고하고 임금결정명령 준수를 보장해야 하며, 임금결정명령이 유효한 기간동안 임금율의 개정을 신청하기 위한 전문가의 의견을 들어야한다. 이때 개정신청은 최소한 10명 이상의 사용자 또는 사무직, 제조업, 농업, 축산업, 상업근로자에 의한 개정요구서명이 있어야 한다.

최저임금은 업종, 기업규모(고용된 근로자 수를 기준으로)에 따라 다르게 결정된다.

2) 상여금 등

임금은 기본급, 13월 상여금(크리스마스 상여금), 14월 상여금(6월에 지급), 교육 상여금(유치원, 초,중등학생 자녀가 있는 근로자에게 지급), 휴가수당, 연장근로수당 등으로 구성된다.

○ 13월 상여금(크리스마스 상여금): 1년 이상 근무한 근로자에 대해서는 1개월 임금 상당의 보너스를 지급한다. 1년 미만 근무한 근로자에 대해서는 근무기간에 비례하여 12월에 지급한다.

○ 14월 상여금: 전년 6월1일부터 금년 5월31일까지 근무한 근로자에 대해 1개월 임금 상당의 보너스를 지급한다. 1년 미만 근무한 근로자에 대해서는 근무기간에 비례하여 6월에 지급한다.

○ 교육상여금: 유치원, 초등, 중등학교 학생 자녀를 둔 근로자에 대해서는 매년 첫 번째 분기에 교육상여금을 지급한다.

○ 휴가수당: 근무기간에 따라 연간 10~20일의 연차휴가가 부여되고 휴가수당이 지급된다.

○ 연장근로수당: 연장근로가 주간에 이루어진 경우 기본급의 25% 가산, 오후6시부터 12시 사이에 이루어진 경우 50% 가산, 밤12시 이후 이루어진 경우 75% 가산하여 지급한다.

라. 노동3권²⁶⁾

온두라스 노조에는 1) 동일 기업 내 근로자들로 조직된 기업별노조(기본노조(Basic Union)이라고도 함), 2) 각기 다른 기업에 고용되어 있지만 동일한 산업 또는 경제활동에 종사하는 근로자들에 의해 조직된 산별노조, 3) 동일한 직업, 직종에 종사하는 근로자들에 의해 조직된 직업별노조(Professional Guild Union)가 있다.

1954년 미국노조단체의 지지에 힘입어 바나나노동조합이 결성된 이후 민주노조 조직의 전통을 가지고 있다. 전 업계에 노조가 결성되어 있기는 하나 조직률은 15% 내외 정도로 낮은 편이고, 조직근로자 중 대부분은 공무원들이다. 노조의 경제, 정치 영향력은 최근 계속 감소되고 있다. 그러나 한국의류봉제업체 중 약 30% 정도는 노조가 결성되어 있는 것으로 파악된다.

노조측에서는 노동부를 비롯한 정부가 근로자 권리보호에 소홀하다고 비판적이다. 노동법상 노조활동을 수행한 근로자에 대한 해고 등 불이익조치는 금지되고 있으나 실제로는 노조활동가당자에 대한 불이익조치사례가 빈번히 발생하고 있다. 사용자들은 일단 노조의 존재가 인식되면 노조소속 근로자들을 해고하지는 못하지만 다른 근로자들이 노조에 가입하는 것을 막기 위해 노력한다. 최근 노동부는 노조활동을 이유로 해고된 근로자의 재취업을 사용주에게 요구하는 등 몇 가지 노동법 준수를 위한 노력을 보이고 있으나, 아직도 국제기준에 맞는 근로조건 개선을 위해 많은 노력이 요구되고 있다. 온두라스에 진출한 한국기업에서도 장시간노동, 노조활동을 이유로 하는 근로자에 대한 불이익 조치 및 해고근로자 블랙리스트 작성, 단체교섭거부 등이 자행되었다는 근로자들의 주장에 따라 국제적 노조단체인 국제자유노련 등이 크게 문제삼는 등의 노사분쟁사례가 보고되어 있다. 온두라스 정부는

26) KOTRA, 온두라스공화국(República de Honduras) 노무관리제도,
http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101064/101064_414_5074015.pdf (2015. 12. 10. 방문) 참조

1995년 11월 미국무역대표부와 온두라스노동법 이행 및 노사분규해결을 위한 11개권고안 이행을 위한 양해각서에 서명한 바 있다. 이후, 온두라스노동부는 봉제업체 등에 대한 조사 및 감시활동을 강화해오고 있고, 1996년 8월에는 마킬라 협회에서 노사간의 노동법 준수를 위한 공동선언을 한 이후로 노사분쟁이 현저히 감소세를 보이고 있다. 특히, 노동조합, 노동부, 마킬라협회 등 3자간 협력을 통해 노사분규의 해결과 예방을 위해 노력 하고 있으며 노동부근로감독관들이 마킬라 현장을 불시 방문, 조사하는 사례가 증가하는 등 노동부의 관리능력도 개선되고 있다.

Ⅲ. 주요조사내용 - 한국기업의 인권 실태

1. 결사의 자유: 노조 불인정, 노조파괴, 반노조차별

2000년대 초까지만 해도 과테말라에서의 노동운동 탄압은 사용자가 폭력, 위협을 동원한 노골적인 노조 와해, 파괴 양상을 보였다. 조합원 해고는 물론이고 노조 간부에 대한 납치, 살해협박이 일상적으로 이루어졌다. 2000년대 초중반 심각한 노조 탄압으로 국제적으로 문제가 된 대표적인 두 사례가 바로 텍스틸레스 최신(INDUSTRIA TEXTILES CHOI SHIN, S.A. 이하 최신)/씨마 텍스틸레스(CIMA TEXTILES, S.A., 이하 씨마)와 세아 인터내셔널(SAE-A INTERNATIONAL, S.A.)이다.

동일한 소유주가 소유한 사업장인 최신과 씨마에서는 2001년 노조가 결성되었고 노조 등록 사실이 회사에 통지된 직후부터 회사에서는 조합원과 비조합원 간의 갈등과 분쟁을 유발하는 방식으로 심각한 반노조 정책을 펴기 시작했다고 한다. 당시의 상황에 대해 씨마 노조에서 활동했던 글로리아는 이렇게 설명했다.

“회사에서 생산라인 노동자를 한 명씩 불러서 노조가 나쁜 사람들이고 노조 때문에 회사 문을 닫아야 하는 상황이라고 협박했습니다. 한국인 매니저가 동료 노동자들에게 ‘노조 때문에 이제 너희 자녀들에게 밥 대신 물, 물 대신 돌만 주게 될 것’이라고 말했습니다. 이런 공작 때문에 회사 동료들이 회사 안과 밖에서 우리에게 린치를 가하기 시작한 것입니다.”

글로리아를 비롯한 노조 간부들은 가족들까지 경찰의 보호 아래 몸을 숨겨야 할 정도로 심각한 폭력과 위협에 노출되었다. 문제가 심각해지자 국제 섬유노련에서 과테말라 정부에 해결을 요구하는 등 중재에 나섰고, 처음에는

‘노동자들 간의 갈등’일 뿐이라면서 책임을 부인했던 과테말라 정부와 회사도 계속되는 국제적 압력에 밀려 노조를 인정하고 단체협상에 응하기에 이르렀다. 단체협상 체결 후 사측의 폭력과 위협은 잠잠해졌고, 노조를 적대시 하던 노동자들도 노조가 실질적으로 노동자 복지와 안정에 기여할 수 있다는 점을 조금씩 인정하기 시작했다. 그러나 2007년 씨마, 2009년 최신은 결국 폐업했고 총 2500여 명의 노동자들이 일자리를 잃었다. 그리고 글로리아를 비롯한 노조 간부들은 블랙리스트에 올라 현재까지도 취업을 못하고 있다.

최신과 씨마텍스에 이어 2000년대 중반 세아인터내셔널에서 발생한 노조 탄압은 과테말라 마길라산업 노동자들 전반에 노조 조직화를 시도하다가가는 심각한 보복 및 위협을 당할 수 있다는 두려움을 심어주는 계기가 되었다. 최신/씨마텍스 사례와 마찬가지로 세아인터내셔널 노조도 노조를 악마화하는 사측의 공세로 동료 노동자들로부터 적대와 위협을 받았다. 이 과정에서 지역 갱단이 연루되면서 상황은 더 험악해졌으며 갱단과의 연루를 이유로 노조 간부들에 대한 경찰의 위협도 잇따랐다. Coverco에 따르면 2005년 경찰이 영장도 없이 세아인터내셔널 공장에 쳐들어와서 4명의 노동자를 다른 노동자들이 보는 앞에서 연행해가는 일도 있었다고 한다. 금요일 경찰서 유치장으로 연행된 노동자들은 이곳에서 구타, 담배빵 등 심한 고문과 심문을 당했고 이후 흉악범 교도소로 이송되어 주말 이틀 동안 이곳에 수감되었다. 연행된 노동자들의 연락을 받고 Coverco에서 선임한 변호사가 월요일 노동자들을 방문해서 석방되었지만 이후 이들은 공장에서 다시 일주일 동안 사실상 ‘연금’되었다. 당시 Coverco에서 세아인터내셔널의 주 바이어인 겐에 이 일을 알렸고 겐은 세아와의 직접 대화 채널을 이용해서 세아에 압력을 가했다. 한국의 세아사역(주) 본사에서라도 와서 이 사건을 조사하고 사실임을 확인했으며 공개적으로 결사의 자유를 존중한다는 선언을 하기에 이르렀지만 2011년 세아인터내셔널이 고용승계 없이 폐업하면서 세아인터내셔널 노조도 해체될 수밖에 없었다. 이후 세아인터내셔널 노조 간부들도 블랙리스트에 올

라 취업에 어려움을 겪었다. 세아인터내셔널 노조 전 사무국장의 경우 세아 인터내셔널 폐업 후 이를 숨기고 다른 공장에 취업하여 다니고 있었는데 2015년 7월 또 다른 한국 업체인 CSA-Guatemala에서 찾아와서 자기네 공장에 와서 노조 결성 움직임에 대해 알아봐달라고 제ан했다고 한다. 이를 거절하자 CSA-Guatemala측에서 당시 그가 일하고 있던 Yienhu 공장에 이 사람이 세아 출신이라고 알렸고 그는 바로 해고되었다.

최신/씨마, 세아인터내셔널 사건 등을 거치면서 과테말라 노동자들 사이에는 노조운동에 참여했다가는 지속적인 보복과 위협을 당할 수 있다는 두려움이 퍼지기 시작했고 2000년대 후반 들어서 기업들도 노조 조직화를 처음부터 차단하는 방식으로 전략을 전환했다. 노조운동 자체를 범죄시하면서 노동운동 관련 교육을 받거나 노동자 권리와 관련 법적 자문만 받아도 해고되는 일이 빈번하게 발생했다.

노동권 옹호 활동을 하고 있는 단체인 CEADEL은 노동자들이 CEADEL 워크숍에 참여하기만 해도 한국 회사들의 탄압 대상이 된다고 말했다. 사측에서 몰래 CEADEL 워크숍에 자기 사람을 참여시켜 누가 참가하는지, 어떤 내용을 교육하는지 감시하기도 한다고 한다. 실제로 신원 에이스 사는 일요일마다 CEADEL 정문 앞에 직원들을 보내서 신원 에이스 노동자들 중 누가 CEADEL에 드나드는지 감시하는 것이 확인되기도 했다. 회사 행정 직원들이 찾아와서 노동자 교육 자료를 가져가는 일도 있었다. 결국 CEADEL은 2014년 늦봄 단체 주변에 CCTV를 설치했고 이후 이러한 감시활동은 줄어들었다. 그렇지만 여전히 CEADEL 워크숍에 참여하던 노동자들이 어느 날 와서는 “회사에서 CEADEL에 계속 드나들면 해고하겠다고 했다. 그래서 이제 못 온다”고 하는 경우가 있다고 한다.

심지어 노동변호사가 공격을 받기도 한다. 과테말라 인권위원회 위원으로

재직하기도 했던 노동변호사 마르코 비씨노 에르난데스 파비안(Marco Vicino Hernandez Fabian)은 한국 봉제업체인 캠브리지(CAMBRIDGE INDUSTRIAL, S.A., 이하 캠브리지) 사건을 조사하기 위해 캠브리지 2에 다녀오는 길에 버스에서 공격을 받았다. 가지고 있던 문서와 신분증을 탈취당했지만 돈은 가져가지 않아 일반 강도가 아니라는 의심을 불러일으키는 대목이다. 또 다른 노동전문 변호사 알레한드로 아르게타(Alejandro Argetta)도 1년 반 이상 경찰의 보호를 받아야 했을 정도로 신변의 위협을 느꼈다고 했다.

과테말라 법에 따르면 20명 이상의 노동자가 문서로 동의하면 노동조합 설립이 가능하다(집단적 노사관계법 제216조). 그래서 사측은 노조 등록 전에 그 20명을 파악해서 해고하는 식으로 노조 등록을 차단하거나 보직 변경을 통해 한 사업장에 20명이 모이지 못하도록 사전에 차단하는 방식으로 대응한다. 이러한 조직적인 사전 차단 방식은 실제로 상당히 ‘효과’적이었다. 한 때 14개 사업장에 노동조합이 있었지만 2015년 말 현재 마길라산업 전체에 노동조합이 조직된 사업장은 코아모다스와 세아 위너스, 단 두 곳에 불과할 정도이다. 그나마 코아모다스의 경우 노동부에서 노동조합 인정을 받았다고는 하나 회사측은 여전히 노조를 인정하지 않고 단체협상도 거부하고 있다.

코아 모다스(Koa Modas, 이하 코아 모다스)에서는 2011년 노조 결성 이후 2013년 4월과 6월에 걸쳐 46명의 노동자가 해고되었다. 노조 결성 과정에서 노동자들은 사측으로부터 언어폭력, 신체폭력을 당했으며 보직 변경 등 불이익을 받았다. 또한 회사측이 노조와 일반 노동자들 사이를 이간질해서 동료 노동자들이 조합원들에게 심한 욕을 하거나 심지어 죽여버리겠다고 협박할 정도로 사이가 악화되기도 했다. 사측은 조합원들만 생산라인에 따로 배치하는 방식으로 다른 노동자들에게 이 사람들이 ‘문제’라는 인식을 심었다.

코아 모다스 노조원들의 공식적인 해고 사유는 성과 부진이었다. 하지만

특히 2013년 6월 13명의 노조 간부 해고는 이미 두달 전인 2013년 4월 노동부의 노조 등록 통지가 있는 후였기 때문에 명백한 위법이었고 이에 복직요구의 근거가 되었다. 국제노동기구 진정 제기, 브랜드를 통한 압박 등을 통해 46명 전원에게 대해 노동법원의 원직 복직 명령이 있었지만 복직 이후 회사에서 제대로 된 일을 주지 않고 있다. 복직자의 대부분은 12년 이상 장기 근속자로 해고될 경우 퇴직수당을 받을 수 있지만 자진퇴사하면 이 퇴직수당 지급 의무가 없다는 점을 이용해 사측에서 자발적 퇴사를 유도하고 있다는 것이 노동자들의 주장이다. 또한 해고된 1년 8개월 동안의 미지급 임금도 아직 받지 못했다. 회사에서는 현재 단체교섭도 거부하고 있다. 그러나 국제사회에 이야기할 때는 노조가 단체교섭을 원하지 않는다고 거짓 보고하고 있다는 것이 노동자들의 주장이다.



국제노총(ITUC) 기맹 조직인 CGTG, UNSINTRAGUA, GUSG를 방문하여 과테말라 내 주요 노동 이슈와 노동조합 활동 환경에 대해 들었다.

노조 결성 이후 회사를 폐업해버리는 관행도 여전히 이어지고 있다. 석화 (SEOK HWA Bordas S.A, 이하 석화)의 경우 2012년 노동조합 결성 시도가 나타나면서부터 사측의 노조 간부 탄압이 이어졌다. 석화의 사장은 “한국에는 노조가 없다. 밤샘작업도 불만 없이 한다”면서 노조가 생기면 폐업하겠다는 말을 공공연하게 했고 결국 2013년 폐업했다. 213명의 노동자들이 하루아침에 일자리를 잃었으며 체불 임금도, 퇴직수당도 받지 못했다. 노동자들이 노동부에 진정을 제기했지만 폐업 후 사장의 소재가 확인되지 않아 성과는 없었다. 그러나 노동자들의 주장에 따르면 석화 사장은 현재 과테말라 다른 지역에서 글로비아라는 회사를 새로 설립해서 운영 중이라고 한다. 또 다른 한국 회사인 패션 비아트사도 2014년 11월 노조 조직화를 시도했으나 회사는 2015년 2월 폐업해버렸다.

가장 최근 노조를 이유로 폐업한 NBG TOO의 경우 2015년 2월 28일 노조를 설립하였고 3월 11일 노동부에서 노조 설립 사실을 회사에 통보했다. 그 직후 사측에서 전체 노동자 407명에게 노동조합이 설립되었으며 다른 노동자들이 조합원들을 접촉하면 회사 문을 닫을 것이라고 선언했다. 25명의 노조원들 때문에 400여명이 일자리를 잃게 되는 것이라는 협박이었다. 그리고 3월 30일 회사는 가동을 중단했다. 상황이 이렇게 되자 일반 노동자들은 노조에 적대적이 될 수밖에 없었고 조합원들에게 살해위협을 하기에 이르렀다. 그러나 이 회사는 이미 2014년 크리스마스 보너스 미지불 등 6주의 임금을 체불한 상태였다. 또한 노조 결성 이전부터 수주가 줄어드는 등 폐업 조짐이 나타나고 있었다. 노동자들의 증언에 따르면 NBG TOO의 사장은 공공연하게 “노조 때문에 회사 문을 닫을 수밖에 없다. 하지만 나중에 다른 곳에 노조 없이 다시 설립할 것이다”라고 말했다고 한다.

텍스틸 수르의 경우, 노조 설립 직후 사측에서 노동자들에게 휴가를 켜고, 휴가에서 복귀했을 때는 생산설비도, 자재창고도 썩 비워진 상태였고 노동자들을 기다리고 있는 것은 해고통지서뿐이었다.

2. 위장폐업: 편법적 회사 명의 변경

면세 혜택을 계속 누리기 위해, 또는 노조 결성 등을 차단하기 위해 면세 혜택이 종료되었거나 노조가 설립된 사업장을 폐업하고 새로 회사를 설립하는 이른바 위장폐업 관행은 한국 기업이 진출한 대부분의 국가에서 적지 않게 나타난다. 하지만 과테말라에서처럼 법의 허점을 이용한 회사 명의 변경 관행이 만연해있으며 여러 면에서 심각한 인권, 노동권 침해로 이어지는 경우는 지금까지 본 적이 없었다.

본국에 모기업이 있는 외국인기업이 과테말라에 투자진출 및 지사 설립을 할 때에는 보증금 5만 달러를 예치해야 하고 최소 자본금액이 5,000게찰 이상이어야 하는 등 일정한 요건을 갖춰야 하지만 과테말라인을 내세워 회사를 등록할 경우에는 658달러만 내면 산자부에 기업 설립을 할 수 있다. 또한 실소유주가 누구인지, 국적이 어디인지에 관계없이 법정 대리인을 세우기만 하면 누구나 쉽게 회사 설립이 가능하다. 또한 상당수 사용자들이 수출 허가를 받은 법인과 별도로 생산공장은 여러 법인을 동시에 등록해놓고 수시로 명의를 변경해가면서 편법으로 책임을 회피하는 관행을 가지고 있다.

수출 장려를 목적으로 설립된 마길라특별법에 따라 모든 회사는 설립 이후 10년 동안 면세혜택을 받았다. 10년 혜택기간이 끝나면 회사 명의를 변경해서 새로 등록하는 방식으로 다시 10년간 혜택을 누리려고 하는 것이다. 주소도, 법적 대리인도 동일한데 회사 명의만 변경하고 소속 노동자들에게 나가는 급여명세서의 명의로도 변경한다. 이런 식으로 ‘사용자 대체’를 시도하는 것인데 문제는 이 과정에서 10년 이상 근속 노동자들의 경우에도 근속기간이 인정되지 않고 사회보험 미등록 사례들이 빈번하게 나타난다는 것이다. 산자부 규정에 따르면 회사 명의만 변경되었을 뿐 사용자와 노동자가 동일하다면 퇴직수당을 지급하고 정식으로 고용승계 절차를 밟아야 하지만 상당수 기업들이 불법으로 명의만 계속 변경하고 있다. 또한 회사명의 변경 후

폐업할 때 책임 소재 문제도 있다. 마길라특혜가 2015년 12월 31일자로 종료 되는 상황에서 폐업이 연이올 것이라는 우려도 제기되고 있는 상황이다.

대표적인 사례가 캠프리지-NBG TOO이다. 캠프리지사의 경우 1991년 설립되었으며 2001년 과테말라 법에 의해 10년 특혜 혜택이 종료되자 캠프리지 인두스트리알로 명의를 변경했다. 2003년에는 12존에 캠프리지 2가 설립되었고 2008년 캠프리지 인두스트리알 생산공장(이른바 캠프리지 1)은 폐쇄되었고 캠프리지 2로 흡수되었다. 2008년 캠프리지 1 공장 폐쇄 절차가 진행 중이던 때 노동자들의 노조 결성이 시도되었다. 공장 이전 당시 노조 결성을 시도하던 노동자들 225명은 이전을 거부하다가 캠프리지 2로 이전한 후에도 노조를 조직할 수 있다는 말에 합류를 결심했지만, 사측이 갑자기 이들 노동자들의 합류를 거부하면서 이들은 전원 해고조치되었고 캠프리지 2에는 노조가 조직되지 못했다. 이때 캠프리지 2로 이전하지 못한 노동자들은 대부분 블랙리스트에 올라 재취업에 어려움을 겪었으며 해고 이후에도 납치 위협에 처하기도 하는 등 회사측의 지속적인 탄압을 받았다. 그러나 80명의 노동자들은 지금까지도 마길라 여성노동자의 노동권(Labor Rights of Maquila Female Workers)이라는 이름 하에 모여서 캠프리지 인두스트리알을 상대로 법정 투쟁을 계속하고 있다. 이미 노동법원에서 이들 노동자들에게 사측이 2백만 께찰 이상을 지급해야 한다는 판결을 받아냈지만 사측은 지급을 거부하고 있다. 한편 일부 노동자들은 “회사 측이 더 이상 빚진 게 없다”라는 내용의 서류에 서명만 해주면 수당을 지급하겠다는 회사의 회유에 넘어가 서명을 해줬지만 수당은 지급되지 않았고 결국 청구권만 상실하기도 했다.

2008년 캠프리지 1과 캠프리지 2 합병 이후 사측은 합병 과정에서 해고 노동자들에 대한 퇴직수당 지급 등 의무를 이행하지 않기 위한 편법으로 회사 명의를 2003년에 등록해놓은 NBG TOO로 변경했다. 그러나 2015년 3월 NBG TOO도 결국 폐업했다. 폐업 이후 확인한 바에 따르면 NBG TOO는 2013년 다시 New Border Group S.A.로 명의를 변경했다. 따라서 최종적으로 2015년 3월 30일 폐업한 회사는 NBG S.A.인 셈이다.

캠브리지 1과 캠브리지 2, NBG TOO는 모두 캠브리지 인터내셔널 명의로 수출했던 동일 회사였다. 2007년 3월 5일자로 캠브리지 2와 NBG TOO의 근로계약서를 동시 작성했다는 노동자들의 주장도 이 회사들이 동일 회사라는 사실을 뒷받침한다.

회사명의 변경은 면세 혜택을 불법으로 연장하기 위한 편법이라는 점에서도 위법성이 있지만, 더 큰 문제는 노동자들이 정확한 고용관계를 파악할 수 없게 만들어 체불임금, 퇴직수당 미지급 등에 대해서 책임을 묻지 못하는 상황이 발생하게 된다는 점이다.

NBG TOO의 경우 2015년 3월 30일 폐업하면서 400여명의 노동자 전원이 일자리를 잃었으며 2015년 9월 말 현재까지 체불 임금과 퇴직금이 지급되지 않은 상태이다. 솔리데리티 센터의 계산에 따르면 NBG TOO가 미지급한 임금 및 수당 총액이 2백만 달러에 달한다고 한다. 이 중 15명은 임산부 또는 수유 여성으로 퇴직금 외에도 사회보험에 따른 여성수당이 지급되어야 하지만 이 역시 지급되지 않았다. 그러나 알리안사 사례와 마찬가지로 NBG TOO 역시 사장의 소재가 파악되지 않는데다가 폐업의 책임 소재가 불분명해서 법적 해결도 쉽지 않다.

이러한 점을 고려해 솔리데리티 센터에서 NBG TOO의 경우에도 임금을 받지 못한 6주간 노동자들이 작업한 물량을 주문한 브랜드를 상대로 노동자들의 임금과 수당을 지원하기 위한 기금 마련 협의를 진행 중이다. 이미 2015년 6월 한 브랜드에서 56,000 달러를 내놓았으며 다른 브랜드들과도 협의가 진행 중이다. 하지만 회사 명의가 수차례 변경된 탓에 기금이 확보된다 하더라도 정확한 노동자의 수와 근속년수를 파악해서 배분하는 것도 어려운 상황이다.

회사의 실제 소유주 또는 대표의 명의가 서류마다 다르다는 것도 심각한 문제이다.

NBG TOO의 경우 공식적으로는 Young Rios Chang이 소유주로 되어 있지만 이 회사의 페이스북 페이지에는 이름이 Young Hun Song으로 기재되어 있다.

캠브리지 인터내셔널의 대표는 장기홍(Chang Ki Hong)으로 등록되어 있으며 캠브리지 인두스트리알과 NBG TOO는 Michael Shin으로 등록되어 있다.

알리안사의 경우도 아반디아, 알리안사 패션, 모다스 알리안사, 인두스트리알 D&B가 모두 동일인 소유의 회사이지만 대표자 명의를 다 다르게 되어 있다. 한국어로 동일한 이름도 철자 하나를 다르게 사용하거나 어머니 성을 추가하는 식으로 다르게 표기했다. 이렇게 서류마다 대표자 명의를 다르게 표기되어 있다는 것은 실제 신분증과도 다를 수 있다는 의혹을 낳는다. 상황이 이렇다 보니 과테말라 검찰이 NBG TOO와 알리안사 사건의 책임자를 소환, 처벌하기도 쉽지 않을 것이라는 우려도 나오고 있다.

근로감독관도 이러한 문제에 대해 인지하고 있었다. 과테말라 법에 따르면 모든 회사는 노동부에 정보를 등록해야 마깔라 특혜를 받을 수 있지만 정보가 거짓으로 등록되었거나 법정 대리인이 없는 상태에서 폐업할 경우 근로감독관이나 판사가 누구에게 책임을 물을지 알 수 없게 되는 문제가 발생한다. 알리안사 패션 폐업의 경우에도 이런 부분이 문제가 되었다. 근로감독관은 향후 이 문제를 검찰과 공조하는 방식으로 해결하는 방법을 모색 중이라고 설명했다.

근로감독관이 개입하는 방식은 두 가지이다. 노사관계가 계속 진행 중일 때는 사회보험, 휴가, 초과근로수당, 임금 체불, 성과금 체불 등의 문제로 노동자들의 진정이 제기되면 근로감독관이 해당 사업장을 방문해 진정 내용의 사실여부를 확인하게 된다. 이 과정에서 근로감독관은 사측에 관련 서류 등 증거 제출을 요구할 수 있다. 조사결과 노동자들의 주장이 사실로 확인되면 근로감독관은 회사에 일정 기간(보통 5일) 내에 문제를 시정하고 법을 준수할 것을 권고할 수 있다.

노사관계가 이미 종료된 경우 근로감독관은 사업장 밖에서 중재 절차를 진행하게 된다. 근로감독관은 고용주와 노동자 양측에 출석을 요구해 두 차례의 중재회담을 주선, 조정을 시도한다. 조정을 통해 합의가 이루어지면 사건이 종결되지만 합의 달성에 실패할 경우 사건은 자동적으로 노동법원으로 회부된다.

문제는 관련법 위반이 확인된다 하더라도 근로감독관이 할 수 있는 것은 일정 기간 내 시정을 사용자에게 ‘권고’하는 선에 그친다는 것이다. 고용주가 근로감독관의 시정지시를 이행하지 않더라도 제재를 가할 수 있는 권한이 없다. 노동법원 판결 미이행의 경우 제재를 가할 수 있으며 형사범죄로 처리할 수도 있다. 그러나 이 경우에도 폐업한 회사의 법적 대리인이 명확하지 않을 경우 법원 판결 이행 주체가 존재하지 않는 상황이 발생할 수 있다는 것이다. 조사팀이 면담한 근로감독관은 NBG-TOO와 알리안사 모두 이러한 경우에 해당되어 근로감독관이나 노동법원에서 개입하기 어려웠다고 설명했다.

이와 관련 솔리데리티 센터는 CAFTA 제소, 브랜드 조직화를 통한 과테말라 정부와 과테말라섬유회(VESTEX) 압력 행사 등의 대응전략을 고민하고 있다. 또한 명의 변경 문제가 있는 회사는 거의 모두 사회보험료 횡령 문제가 같이 존재하기 때문에 사용자를 대상으로 사회보험료 횡령 문제를 형사고발하는 방법도 추진 중이다. 이와 함께 회사가 명의 변경이라는 방식을 통해 폐업, 해고 등에 대한 책임을 외면하는 상황에 대비해서 모든 사용자에게 폐업, 도산 등의 상황에 대비해서 퇴직수당, 사회보험료 등을 매달 별도로 적립하도록 하는 제도를 미주개발은행 메커니즘을 통해 개발하는 것도 논의 중에 있다고 한다.

알리안사(Alianza S.A) 폐업 사례

알리안사 사건은 2010년 7월 30일 미 무역대표부가 DR-CAFTA에 따라 과테말라 정부를 상대로 심각한 노동권 침해 사례로 이 문제를 제기하면서 알려졌다.

당시 가장 문제가 됐던 부분은 초과근로 강요, 지나치게 낮은 임금, 사회보험료 횡령, 그리고 노조 탄압이었다.

2010년 당시 과테말라 수도 인근 치말테낭고에 위치한 알리안사 패션의 소유주이자 법정 대표는 Mr. Bong Choon Park Seo로 등록되어 있었으며 또 다른 한국 기업으로 엘 싸포테(El Zapote)에 위치한 아반디아에 정기적으로 하청을 줬다. 노동자들의 주장에 따르면 아반디아의 소유주는 알리안사 패션의 소유주와 동일인물이었다.

미 무역대표부에서 2014년 11월 3일 제출한 CAFTA-DR 제16.2.1(a) 책임 관련 과테말라 사안(Guatemala-Issues Relating to the Obligations under Article 16.2.1(a) of the CAFTA-DR) 서면보고서에는 알리안사 케이스에 관해 다음과 같이 적고 있다.

“2010년 3월 25일, 의류 제조업체 알리안사의 노동자들이 노동법원을 통한 조정 절차에 들어갔다. 같은 날 법원은 노동법에 따라 적법한 허가 없이 노동자들을 해고 해서는 안 된다는 결정을 내렸다. 2010년 3월 26일 알리안사는 전날 조정 절차에 들어간 33명의 노동자들을 해고했다. 이는 제379조 위반이다. 같은 날 노동법원은 해고 노동자들의 즉각 복직을 알리안사 측에 명령했으며 노동법에 따라 사측에 벌금을 부과했다. 알리안사에는 법원 판결 이행을 위해 7일간의 시간이 주어졌다. 알리안사는 33명의 노동자들을 단 한 명도 복직시키지 않았고, 결국 30명은 법원 명령과 달리 사용자와 더 적은 액수의 합의서에 서명했다. 알리안사 노동자 사례는 다시 한 번 노동법원이 법적으로 보장된 법원 명령 집행 보장을 위한 필요한 조치를 취하지 못하고 있음을 보여준다. 이는 조정 절차에 참여했다는 이유로 노동자들이 보복을 당하지 않도록 보호하기 위한 제10조, 62(c)조, 379조를 과테말라 정부가 실질적으로 이행하지 못하고 있음을 드러내준다.”

이 보고서에서 지적하고 있는 알리안사 사례는 2010년 3월 26일 33명(노동자들의 증언으로는 34명)이 해고된 건으로 노동자들은 이와 관련 노동법원, 과테말라 정부의 무능뿐만 아니라 사측과의 결탁설까지 제기하고 있다.

당시 노동자들은 초과근로 수당 미지급, 사회보험료 횡령 등의 문제를 해결하고자 노동지원 단체인 세아텔을 방문, 조언을 구하는 등 노조 결성을 준비하는 동시에 노동부에 진정을 제기하려 하고 있었다. 노동자들의 증언에 따르면 “초과근로를 할 수 없으면 당장 일을 그만 두어라”라는 위협 속에 밤늦게까지 초과근로를 강제당했다. 심지어 노동자들이 자리를 떠날 수 없도록 초과근로 중에 과테말라인 매니저가 출입문을 잠궤버리기도 했다. 그러나 초과근로수당은 제대로 지급되지 않았고 연장근무시 제공되는 회사 구내식당의 식사도 형편없었으며 밤늦게 귀가해야 하는데 교통수단도 제공되지 않았다. 과테말라 법에 따르면 2주의 유급 휴가가 보장되나 휴가 사용도 허가되지 않았고 임금 체불도 종종 있었다. 이러한 문제들로 노동부에 조정을 신청했는데 바로 다음날 진정서에 서명한 전원이 “내일부터 나올 필요 없다”는 말과 함께 해고되었다면서 노동자들은 노동부에서 회사에 진정한 및 진정 내용 관련 정보를 누설한 것 같으면서 알리안사 패션과 노동부의 결탁설을 주장했다.

실제로 알리안사의 과테말라인 매니저 루벤 로살레스는 2010년 해고 당시 노동자들에게 “법원에 소송을 내든 뭘 하든 마음대로 해라. 박 사장이 판사들에게 뇌물을 써서 절대로 너희들에게 한 톨도 못 돌아가게 할 것이다. 과테말라에는 너희들 편에서서 승소할 만한 변호사가 한 명도 없다”라고 말하기도 했다. 또한 노동자들이 노동부 근로감독관에게 진정을 제기했을 때 2차 면담에 로살레스는 무장경호원을 대동하고 나타났으며 노동자 측 변호사 앞에 양복 안에서 총을 꺼내서 탁자에 올려놓는 등 위협했지만 근로감독관은 이를 저지하지 않았다.

한편 비슷한 시기 알리안사 패션 노동조합은 노동부에 노동조합 설립을 신청, 인정받았지만 노동부는 이를 바로 사측에 통지하지 않았다. 노동부의 통지가 지연되는 기간 사측은 회사 명의를 알리안사 패션에서 모다스 알리안사로 변경했고, 노동부의 통지가 이루어졌을 때는 이미 알리안사 패션은 존재하지 않았기 때문에 알리안사 패션 노동조합 등록의 효력이 상실되었다는 것이다.

2010년 해고된 노동자들은 이후 노조 인정 관련 행정대응과 복직을 위한 사법대응을 진행했는데 여기에서도 회사 명의 변경은 심각한 장애요소로 작용했다.

노동자들이 처음 소송을 제기했을 때는 회사 명의가 알리안사 패션이었는데 판결이 나왔을 때는 이미 알리안사 패션은 존재하지 않고 모다스 알리안사로 변경된 후였다. 다시 말해 법원 결정 집행 의무자가 존재하지 않게 된 것이다. 노동권 침해 문제일 경우 명의가 변경되었다라도 실제 소유자가 동일하면 책임을 져야 하지만 법원과 노동부는 동일한 회사라는 노동자들의 주장을 받아들이지 않았다. 결국 노동법원은 사건을 송달할 주소지가 없으면서 사건을 종결해버렸다.

노조 결성을 시도하다 34명의 노동자들이 해고된 3년 후인 2013년 3월 8일 알리안사에서는 두 번째 대규모 해고가 있었다. 2012년 말부터 모다스 알리안사의 주문 수주에 어려움이 발생했다는 소문이 돌면서 임금이 체불되기 시작했다. 보통 2주에 한번 임금이 지급되는데 계속 임금이 체불되어 1월 임금이 2월에 지급되는 식이었다. 2013년 2월부터 수십 명의 노동자들이 모여 체불 임금 문제를 논의하기 시작했다. 그러던 중 2013년 3월 8일 이 논의를 주도했던 핵심 멤버 16명이 해고된 것이다. 그리고 2주 후인 2013년 3월 22일 모다스 알리안사는 갑자기 폐업해버렸다.

2013년 3월 22일 폐업으로 648명의 노동자들이 한꺼번에 일자리를 잃었다. 합법적으로 폐업을 하기 위해서는 사업자등록기관에 손익계산서와 퇴직금, 수당 등 노동자들을 위한 모든 의무를 다 했다는 서류를 제출해야 한다. 또한 근속년수 1년당 1달치 임금을 퇴직수당으로 지급해야 한다.

그러나 알리안사 노동자들은 체불임금도, 퇴직수당도 받지 못했다. 폐업 통지도 미리 이루어지지 않았다. 3월 22일 당일 아침 출근한 노동자들에게 사측은 “회사가 폐업한다. 돌아갔다가 4시에 다시 오면 임금을 지급하겠다”라고 했다. 이전에도 임금 체불이 있었지만 회사가 주문을 계속 수주하고 있다는 것을 알고 있었기 때문에 노동자들은 일을 계속해왔던 것이었고 이번에도 노동자들은 회사의 말을 믿고 4시에 다시 회사에 모였지만 임금은 지급되지 않았다. 며칠 후 회사는 소액을 노동자들에게 지급

하면서 조금만 기다리면 기계 등 시설을 처분해서 돈을 마련하여 지급하겠다고 약속했다. 노동자들 몰래 회사에서 시설을 이전하거나 매각하지 않을까 하는 우려에 노동자들은 한달여간 15명에서 20명씩 교대로 공장에 찾아가 점검하기도 했다. 그러나 20여일 후 노동자들은 돈이 없어서 체불임금을 지급할 수 없다는 답변만 들어야 했다. 처분해서 임금을 지급하겠다는 회사의 생산설비는 은행에서 압류했고, 이 때문에 노동자들이 2015년 8월 15일 해당 은행 앞에서 노동자들의 체불 임금 지급이 은행의 부채 상환보다 우선되어야 한다면서 시위를 벌이기도 했다.

폐업 2개월 후 400명의 노동자들이 참여해서 체불임금, 퇴직수당 지급 소송을 제기했다. 박 사장이 사용했던 모든 이름을 대상으로 소송을 냈지만 법원은 회사가 이미 폐업했기 때문에 송달 주소지가 없어서 소송을 지속할 수 없다는 답만 내놓았다.

또한 파테말라 법에 따르면 폐업시에 퇴직수당 등을 지급받지 못했을 경우 30일 이내에 진정을 제기해야 한다. 하지만 노동자들이 이러한 규정을 제대로 알지 못한다는 점을 이용해 대부분의 회사에서 설비 처분 등을 통해 돈을 마련할 테니 한 달 후에 다시 오라고 말한다. 물론 한 달 후에 노동자들이 회사에 찾아가도 체불 임금과 수당은 지급받지 못한다. 거짓 약속을 통해 노동자들이 기간 내에 진정을 제기할 수 없도록 차단하는 것이다. 알리안사의 경우에도 동일한 방법이 사용되었다.

해고 노동자들은 폐업 2년이 지난 2015년 현재까지 1달치 임금, 퇴직수당, 휴가수당 지급과 사회보험료 해결을 계속 요구하고 있지만 회사의 명의 변경 관행 때문에 소송에 어려움을 겪고 있다. 2010년 이미 노조 인정을 차단하기 위한 수단으로 알리안사 패션에서 모다스 알리안사로 명의를 변경한 데에 이어 2013년 폐업 당시에는 모다스 알리안사와 인두스트리아 D&B가 동시에 등록되어 있어 폐업에 따른 책임 소재가 불분명한 상태이다. 폐업 2주 전 해고당한 노동자들은 공식적으로 인두스트리아 D&B의 명의로 이루어졌으며, 모다스 알리안사에서 인두스트리아 D&B로 고용을 승계한다는 근로계약서를 가지고 있는 노동자들도 있었다. 이처럼 폐업한 회사가 모다스 알리안사인지, 인두스트리아 D&B인지도 불분명할 뿐만 아니라 실소유주인 박봉춘 사장의 소재도 확인되지 않아 노동자들은 누구를 대상으로 퇴직수당 등을 청구해야

하는지조차 모르고 있다. 게다가 등록된 서류마다 소유주 박 사장의 이름이 다르게 표기되어 있다. 노동자들은 이 때문에 현재 알리안사 패션, 모다스 알리안사, 인두스트리아 D&B 3개 회사 모두를 상대로 법적 대응에 나서고 있으며 사장의 이름과 관련 해서도 노동자들이 파악한 서로 다른 5개의 이름 모두 피진정인으로 명시한 상태이다. 그럼에도 실제 박 사장의 여권 등 신분증에 명시된 이름과 다를 가능성마저 제기 되고 있어 설사 검찰에서 박 사장의 출국제한 조치를 취했다고 해도 박 사장이 다른 이름으로 이미 과테말라를 빠져나갔을 지도 모른다는 우려도 나오고 있다.²⁷⁾

2013년 3월의 갑작스러운 폐업으로 총 648명의 노동자들이 일자리를 잃었지만 재 취업에 성공한 노동자는 60%에 지나지 않는다. 알리안사에서 일한 적이 있다는 이유로 이른바 ‘블랙리스트’에 올랐기 때문이라고 노동자들은 주장한다.

실제로 알리안사 폐업 후 또 다른 한국계 기업인 삼솔에 취업, 한 달 정도 근무했던 한 노동자는 “알리안사에서 문제가 있었다는 이야기를 들었다”라는 말과 함께 해고되었다고 한다. 또 한 노동자는 일부러 다른 지역까지 가서 다른 한국 공장에 취업을 시도했고 알리안사 근무 기록을 뺀 이력서를 제출해서 취업했지만 겨우 반나절 근무 후에 “알리안사에서 문제를 일으켰다”는 이유로 해고되었다.²⁸⁾

한편 알리안사의 경우 브랜드를 상대로 한 캠페인을 통해 일정 정도 노동자들에게 인도주의적 지원이 이루어질 수 있었다. 세아텔과 노동권리위원회(Labor Rights Committee)에서 알리안사에서 납품하던 브랜드에 접촉해서 체불임금 문제를 해결해줄 것을 촉구했고 폐업 전에도 알리안사의 재무상태가 좋지 않다는 것을 인지한 한 브랜드에서 결제대금을 선지급하는 방식으로 노동자들에게 임금을 지불하도록 박 사장과 합의하기도 했다. 2014년에도 세아텔은 여러 브랜드와 협의를 통해 브랜드들이 인도주의적 기금을 마련해서 모든 노동자들에게 일인당 900게찰을 지원했다.

27) 노동자들은 박 사장의 집에도 찾아가보고 했지만 찾을 수 없었다고 했지만 여러 곳에서 박 사장을 봤다는 증언이 나오고 있어 박 사장은 아직 과테말라에 체류하고 있는 것으로 보인다. 또한 코트라 김양일 과테말라 무역관장은 최근 신규 사업 구상을 위해 박 사장이 과테말라 무역관에 방문했다고 증언했다.

3. 사회보장 보험료 형령: 보험료 공제후 미납부, 미가입

과테말라에서 나타나는 노동권 침해 중 가장 심각하고 만연해있는 문제 중의 하나가 사회보험료 문제이다.

3인 이상을 고용하는 사업장의 사용자는 과테말라 사회보장청(IGSS: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social)에서 주관하는 사회보장보험에 가입하여야 한다. 사회보험 가입자에 대해서는 의료보험혜택, 질병 또는 사고로 휴직시 임금의 2/3 지급, 직장 이전 시 각종 상담과 편의제공, 60세 이후(20년 이상 가입자에 한해) 연금 지급, 출산휴가 시 임금의 2/3 지급, 사망 시 장례비 및 유족에 대한 생활비 보조 등의 혜택이 부여된다.²⁸⁾

2015년 과테말라 마킬라산업의 월 최저임금은 2,450.95게칼로 기본급의 총 17.5%를 사회보험료로 납부해야 한다. 이중 4.83% 정도를 노동자들의 임금에서 공제하고 나머지 12.67%는 사측에서 부담한다.

과테말라의 사회보험가입률은 매우 낮다. 전체 노동인구 6백만 명 중 가입자 수는 1백2십만 명 수준으로 가입률이 20%에 불과하며 마킬라 산업은 평균보다 훨씬 낮아서 5.6% 수준이다. 이렇게 마킬라 산업의 사회보험가입률이 현저하게 낮은 가장 큰 이유는 많은 사용자들이 사회보장청에 등록을 하지 않기 때문이다. 사회보장청에서도 천명, 이천명 직원을 거느린 회사들이 사회보장청에는 관리자급으로 100여명만 가입시키고 전 직원이 100여명이라고 거짓 보고하는 일이 많다고 말하고 있다.

28) 이와 관련 솔리데리티 센터의 스티븐 위시하트는 사용자들이 정보를 공유하는 비공개 웹사이트가 있는데 여기를 통해서 '블랙리스트'가 생성, 유통되는 것 같다는 추정을 제시하기도 했다.

29) 신인령, 이철수, 조기성, 노동부 연구용역 『과테말라 노무관리법제 및 관행』, 2002, p.59; 한국의국어대학교 중남미연구소, 국제노동협력원, 『과테말라 진출기업 노무관리 안내서』, 2007, p.102.

그러면서도 노동자들 임금에서는 자동으로 사회보험료가 공제된다. 결국 사측 분담금을 내지 않을 뿐만 아니라 노동자들이 납부한 임금의 4.83%의 금액을 회사에서 횡령하는 셈이다. 이 때문에 근로감독관, 사회보장청 모두 사회보험 미등록 문제는 형사범죄로 보고 있다.

조사팀도 대부분의 한국 기업에서 사회보험료 횡령 문제가 발생하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

코아 모다스의 경우 전체 노동자 1100여명 대부분이 매달 사회보험료를 회사에 납부했으나 회사측이 사회보장청에 사측 분담금을 납부하지 않아 사회보장 혜택을 받지 못하고 있다. 노동자들이 확인한 바에 따르면 사회보장청 기록에는 관리자 급 35명만 가입되어 있었다. 사회보장청에서 회사에 방문 조사할 때 사측은 전체 직원이 35명이라고 거짓 보고했다는 증언도 나왔다. 노조에서 사회보장청을 찾아가서 면담한 후에도 급여명세표에 사회보장급여자로 등록된 사람은 147명에 불과했다. 또한 개별적으로 사회보장청에 사회보험료 납부 내역을 조회해본 결과 19년 가까이 사회보험료를 공제했는데 기록에는 최근 2~3년만 납부한 것으로 되어 있는 경우도 있었다. Coverco의 계산으로는 코아 모다스 사측에서 지금까지 납부하지 않은 사회보험료가 7천만 계찰에 이른다고 한다.

직원 900명을 둔 K&H International이라는 회사는 2014년 3월 모다스 K&H(IDH International)로 회사 명의를 변경하면서 노동자들에게는 달라지는 것이 아무 것도 없으니까 문제없다고 설명했다. 그러나 명의 변경 15일 후 한 노동자가 사회보험 의료시설에 방문하려고 사회보험증을 발급받았더니 고용관계가 회사 명의가 변경된 이후인 2014년 5월 1일자로 시작된 것으로 되어 있었다고 한다. 2006년부터 근무했는데 8년 치의 근무기록과 사회보험료 납부 기록이 사라졌으며 이에 따라 사회보험 혜택도 상실한 것이다. 그런데 5월 1일은 노동절 공휴일로 이날 근로계약서를 체결했다는 것은 명백한 거짓이라는 것이 노동자들의 주장이다.

캠브리지 1에서 캠브리지 2, 다시 NBG TOO로 명의를 변경한 회사 역시 노동자들의 임금에서 공제한 사회보험료를 10여년 이상 사회보장청에 납부하지 않고 횡령한 것으로 솔리데리티 센터는 보고 있다.

조사팀이 면담한 알리안사 (Alianza S.A) 해고 노동자들 역시 근속연수에 비해 사회보장청에 기록된 납부 내역은 턱없이 짧다고 증언했다. 9년 동안 사회보험료를 납부했는데 3개월치만 납부한 것으로 기록되어 있는 식이다. 알리안사에서는 과테말라인 법적 대리인이 사회보장청 감사가 나올 때마다 거짓말을 하는 등 사회보험료 횡령에 직접 개입했다는 의혹도 제기되었다.

모다스 마루의 노동자들도 사회보험료를 꼬박꼬박 공제했지만 사회보장청에는 등록되지 않았다고 증언했다.

사회보험료 횡령은 노동자들의 건강권에 대한 심각한 침해로 이어진다.

사회보험 가입이 되어 있지 않기 때문에 노동자들은 사회보험 지정 의료시설에서 제공하는 의료보험 혜택을 누릴 수가 없다. 사회보험으로 무상진료를 받을 수 있는 의료시설에 가려면 회사에서 사회보험 가입 및 납부 기록에 의거한 허가증을 받아야 하는데 사회보험 가입 자체가 안 되어 있는 경우가 대부분인 데다가 가입이 되어 있다고 하더라도 회사에서 허가증을 내주지 않는 경우도 많다. 사설병원에 가면 병원비가 많이 들 뿐 아니라 병가 인정도 쉽지 않다. 사회보험 지정 의료시설에서는 무상진료뿐만 아니라 병세에 따라서 유급휴가를 명할 수 있는데 사설병원에서 진료를 받을 경우 진단증을 끊어와도 회사에서 무급휴가로 처리해버리는 일이 대부분이기 때문이다.

사회보험제도에서 임산부에게 보장되어 있는 산전검진과 휴가, 산전산후 휴가도 보장받지 못한다. 실제로 한 여성 노동자는 최근 임신 사실을 알고

사회보험의료시설에서 산전검진 혜택을 받고자 사회보험증을 회사에 요청했는데 근로계약이 2014년에 체결된 것으로 되어 있었을 뿐만 아니라 사회보험료가 전혀 납부되어 있지 않은 상태였다.

조사팀이 면담한 한 여성 노동자는 최근 몸이 좋지 않아 병원을 찾았다가 대수술이 필요한 질병이라는 진단을 받았다. 그러나 10년째 근무한 회사에서 사회보험료를 납부하지 않았기 때문에 사회보험혜택을 받을 수 없는 상태이다. 사설병원에 가자니 수술비와 병원비가 부담일 뿐만 아니라 치료기간이 병가로 인정받기 어렵기 때문에 치료를 받고 복귀하더라도 해고될 것이 두려워 수술을 받지 못하고 있다면서 면담 과정 내내 울음을 멈추지 못했다. 이 회사의 경우 전체 노동자 800여명 중에 임신부 7~8명을 포함해 20여명이 동일하게 10년 내외 근속했음에도 불구하고 사회보장청에 등록이 되어 있지 않았다.

사회보장청에서도 이러한 문제를 인지하고 있지만 기업들에 사회보험료 납부를 강제할 만한 수단이 많지 않다. 사회보장청에서 사회보험감독관을 보내 마길라 회사들을 감독하기도 하지만 사회보험법 위반이 확인되어도 벌금이 500계찰에 불과하기 때문에 실질적 제재효과는 미약하다. 또한 사회보장법에는 기업의 파산, 폐업, 명의 변경 등과 관련 고용주 책임 승계 관련 규정이 없다. 사용자가 회사 명의를 변경하면서 노동자들의 근로계약을 새로 변경하고 사회보험 납부 기록을 초기화하거나 사측이 사회보험료를 납부하지 않은 상태에서 폐업해버려서 노동자들이 혜택을 받지 못하게 되더라도 이를 제재하거나 노동자들에게 구제를 제공하도록 강제할 방법이 없다.

그런 점에서 글로리아 어패럴 사의 경우 CGTG와 베스텍스의 개입으로 사회보험료 납부 관행을 바꾼 성공사례라 볼 수 있다. 회사에서 사회보험료를 납부하지 않아 사회보험의료시설을 이용할 수 없었던 한 노동자가 응급진료를 통해 암 진단을 받았다. 노동부에 진정을 제기하는 동시에 CGTG와



과테말라섬유협회(VESTEX)가 한국계 봉제업체 글로리아 아페
럴사의 사회보장 보험료 미납 문제에 개입하여 해결한 과정
을 설명하고 있다.

베스텍스가 중재에 나서 회사측에 해당 노동자의 치료비를 전액 부담하고
유급병가를 주도록 하는 합의를 이끌어냈다. 사회보험료를 제대로 납부했다
라면 사회보험에서 부담했을 금액을 회사에서 지급해야 했기 때문에 회사로
서는 매우 비싼 수업료를 낸 셈이다. 이후 이 회사는 노동자 전원을 사회보
험에 등록하고 사측 분담금을 납부하는 쪽으로 정책을 전환했다고 한다.

한편 이러한 문제와 관련 사회보험감독관도 문제 해결에 크게 도움이 되
지 않는다. 사회보험감독관을 찾아가도 근속년수, 사회보험료 공제 등에 대
한 입증 책임을 노동자들에게 묻기 때문이다. 이와 관련하여 사회보장청 이
사회 노동조합/노동문제 담당 이사인 아돌포는 2017년부터 새로운 제도를 도
입하려고 하고 있다고 설명했다. 인터넷으로 개별 노동자들이 자신의 가입
기록에 접근할 수 있도록 하는 제도이다. 이렇게 되면 노동자들이 자신들이
사회보험에 가입이 되어 있는지, 사용자가 사회보험료를 제대로 납부하고 있
는지 실시간으로 확인할 수 있게 될 것이고 이를 통해 노동자들의 권한 신
장이 가능할 것이라는 설명이다.

4. 고용주의 잦은 법 위반

1) 지나치게 낮은 최저임금- 잦은 임금 체불, 수당 미지급

2015년 적용되는 법정최저임금은 각각 농업 및 비농업 부문은 2,644,40개찰(약 347 미달러), 마길라 부문은 2,450.95개찰(약 322 미달러)다. 마길라 부문에 대한 최저임금 차등적용은 2008년에 최초로 도입된 것으로 더 많은 해외 투자 유치를 위해 도입된 정책이다³⁰⁾. 2015년 최저임금은 2014년 대비 5% 인상된 금액이다. 그러나 최저임금 인상률은 생계비 인상률에 비해 턱없이 낮는데, 과테말라 통계청(Instituto Nacional de Estadística-INE)에 따르면 2014년 1월에서 2015년 1월 사이 26개 항목 주 식료품 가격을 지표로 나타낸 기초식료품가격(Canasta básica alimentaria, CBA)은 11.11%가 인상되었다. 또한 2015년 1월 기준 가구당 한 달 기초식료품비는 3,247.20개찰, 기초생계비는 5,925.55개찰로 나타난다.³¹⁾ 의류봉제업에 종사하는 노동자들의 최저임금은 기초생계비의 41.3%에 불과하다. 과테말라노동자총연맹(CGTG)은 가구당 한 달 기초생계비를 6,242.52 개찰로 측정하고 있으며 이를 기준으로 하면 최저임금은 기초생계비의 39.3%에 불과하다.

2015년 최저임금

단위: 개찰

구분	시급 (주간)	시급 (주야 혼합)	시급 (야간)	일급	월급	보너스	월급총액
비농업	9.85	11.25	13.12	78.72	2,394.40	250	2,644.40
농업	9.85	11.25	13.12	78.72	2,394.40	250	2,644.40
마길라산업	9.04	10.34	12.06	72.36	2,200.95	250	2,450.95

[출처] 과테말라 노동사회보장부³²⁾

30) 마길라 산업 및 비공식부문 여성노동자 조직화 및 교육 사업을 주로 하는 단체인 ATRAHDOM은 이러한 최저임금 차등적용을 '정부에 의한 차별'이라고 규정한다. 노동자들이 필요로 하는 생계비는 산업에 상관 없이 같은데, 해외투자를 유치하기 위해 특정 산업에 낮은 최저임금을 적용하는 것은 부당한 인권침해라는 입장이다. 해당단체는 최저임금 동일 적용을 위한 법개정을 요구하고 있다.

31) <http://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2015/02/09/RbnQF71dDAhDJWHnxK97xO8VsVTgp3Ai.pdf>

2014년 12월 유엔 사회권위원회(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights)는 과테말라 법정 최저임금이 노동자와 그 가족의 인간다운 생활기준을 충족시키기에 불충분하며 수출산업 및 섬유의류산업에 대해 차별적인 최저임금이 적용된다는 점에 대해 우려를 표명한 바 있다.³³⁾ Hilal Elver 유엔 식량권에 관한 특별보고관은 “과테말라 최저임금은 과테말라 가구 평균 기초생활비의 1/4밖에 되지 않는다.”고 지적했다.³⁴⁾

그러나 이렇게 부족한 최저임금마저도 제대로 보장되지 않는 경우가 많다. 노동사회보장부 총근로감독관에 따르면 한국인 소유의 여러 봉제공장에서 임금체불, 수당 및 보너스 미지급 사례가 발생하여 진정이 제기되었다.³⁵⁾ 더불어 이러한 체불 및 미지급이 위장폐업의 수순이라고도 지적했다. “법적으로 명시되어 있는 보너스, 크리스마스보너스, 임금체불, 잔업수당 미지급은 폐업의 사전절차라고 본다. 사용자들은 ‘임금 줄 돈이 없다. 보너스 지급할 돈이 없다. 원자재를 구입할 돈이 없다.’며 분위기를 조성한 후 이런 상황에서 조업을 계속할 수가 없다고 선언한다. 알리안사 등도 똑같은 과정을 거쳤다. 법에 따르면 분명히 사용자들이 지급할 의무를 지니지만 현실에서는 법이 제대로 지켜지지 않는다. 진정이 들어오면 근로감독관이 조사를 하고 시정을 권고할 수 있지만 과태료 부가 등 직접 제재를 가할 수 없다. 고용주를 대상으로 조치를 취하려면 노동법원으로 사건을 가져가도록 되어 있지만 판결이 나오기까지는 오랜 시간이 걸리므로 제대로 강제가 안 된다.”라며 한국 사용자들의 법 준수를 호소했다.

32) <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>

33) http://tinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GTM/CO/3&Lang=en

34) <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15575&LangD=E>

35) 2015.9.29. 면담에서 총근로감독관은 이러한 사례가 발생하여 진정이 제기된 업체로 NBG TOO, SICENSAENCALIDAD, Modas JJ, ALAMEDA INDUSTRIA, SEWON International K&H International, TEXTIL SUR등을 열거했다.

2) 장시간노동: 잔업 강요

바이어의 주문에 따라 선적 날짜를 맞춰야 하는 봉제산업에서는 법적 규정을 넘어 장시간 노동을 강요받는 경우가 많다. 코아 모다스 노동자들은 “잔업 강요가 노동조합을 결성하게 된 직접적인 계기”라고 진술했다. 노동자들은 당시의 상황을 “주문량이 많은 경우에는 밤 10시까지 잔업을 강요당했고, 이를 거부할 시 일주일 정직처분을 받았다.” “임신을 한 상태에서도 7시까지 일하도록 강요받았다. 사장은 ‘한국에서는 여성들이 임신 9개월까지도 연장근무를 하게 되어 있다’며 잔업을 강요했다” “잔업을 거부하면 스피커를 통해 ‘회사의 이익을 침해하는 자들이 있다’고 방송을 하며 우리를 압박했다”라고 회고했다.

CGTG에 따르면 의류 봉제 산업 노동자들은 대중교통 상황이 열악하여 버스 등의 차 바깥에 대롱대롱 매달려 매우 위험한 상태로 통근을 한다. 이렇게 불안정한 통근 환경으로 지각을 하게 되면 이에 대한 댓가로 잔업/야근을 강요당한다. 잔업/야근 수당을 제대로 받지 못하는 경우도 많은데, “출퇴근 시간 기록을 위한 카드를 관리자가 일괄 보관했다가 퇴근 시간이 되면 관리자가 일괄적으로 마치 노동자들이 다 퇴근한 것처럼 카드로 처리”하는 식으로 잔업/야근 기록을 아예 남기지 않는다. “선적일을 앞두고는 밤샘 작업을 하기도 한다”고 노동자들은 증언한다.

3) 위생 편의 시설

여러 노동자들은 대부분의 공장이 위생 편의 시설을 제대로 갖추지 않고 있다고 증언한다. 구내식당은 물론 식사를 할 장소가 갖춰지지 않거나 공장 안에서 취식을 금지하여 집에서 싸 온 찬 음식 또는 공장 앞 노점에서 구입한 음식을 먼지 날리는 도로에 앉아 먹는 경우도 있다. 화장실도 위생 관리가 제대로 되지 않는데, 청소가 안 되거나 화장지가 제대로 비치되지 않은 경우도 많다고 증언한다. “화장실 문을 다 가려지지 않게 만들고 관리자들

이 화장실 앞에서 감시하며 화장실 사용을 통제한다. 화장실 가는 횟수를 제한하기 위해 (오전 1회, 오후 1회) 화장실에 갈 수 있는 카드를 주기도 한다. 어떤 경우에는 노동자들끼리 ‘카드 이용권’을 서로 사고 팔기도 한다.” 위생 안전문제를 노동부에 진정하더라도 적절한 조치가 취해지지 않는다. 코아 모다스 노동자들은 공장 안에 분진이 많은데 환기시설이 없다고 노동부에 진정을 제기했다. 노동부는 실사를 통해 문제가 있음을 확인하고 회사에 안티 스트레스 매트를 깔 것과 적절한 환기 시설을 갖추라고 권고했다. “그러나 회사는 아무런 조치를 취하지 않았다. 환풍기를 설치하면 환풍기 바람 때문에 직물이 손상되기 때문이라고 이유를 댔다”고 노동자들은 주장했다.

온두라스 경신리어사가 노동자들에게 지급한 화장실 이용 카드. “노동법 98조에 의해 근무시간에는 관리자의 허락 없이 화장실을 이용하는 것이 금지된다”라고 적혀있다.



[사례] 온두라스 경신리어의 노동권 침해

온두라스의 기업 경신리어의 문제가 알려진 것은 2013년 8월 14일 AFP통신이 온두라스에서 한국과 미국의 업체가 공동으로 세운 자동차부품 공장에서 일하는 5천여명의 여성 인력들은 하루에 화장실 가는 시간이 두 번밖에 허용되지 않아

대부분 기저귀를 차고 있다고 보도하면서이다. AFP통신에 의하면 이 공장은 그 밖에도 노동자들이 노조를 결성하려했다가 해고당한 사례가 있다는 온두라스 일반노조 관계자의 인터뷰를 실었다.³⁶⁾

경신리어는 온두라스 산페드로술라(San Pedro Sula) 시에 소재한 회사로 미국 리어사(지분 49%)와 한국 (주)경신(지분 51%)의 합작회사다. (주)경신은 한국의 경신(지분 50%)과 일본의 스미토모(지분 50%)의 한일합작회사다. 경신리어는 자동차 부품인 와이어하니스를 생산하는데 100% 미국의 연계회사인 경신리어세일즈(KL-Sales and Engineering)로 보내지고 주로 현대차와 기아차의 부품으로 판매된다.³⁷⁾

경신리어 노동자들은 노동권 침해를 노골적으로 당해왔다. 특히 반복적인 노조에 대한 탄압은 노동자의 권리를 심각하게 침해해왔다.³⁸⁾

2011년 7월 경신리어 노동자들은 경신리어노조(SITRAKYUNGSHINLEAR)를 설립했다. 노조는 근로감독관에게 노조설립을 회사 측에 통보해줄 것을 요청했으나 9월과 10월 세 차례에 걸쳐 회사 측은 근로감독관의 회사 출입을 막고 관련 서류를 접수하지 않았다. 11월 회사 측은 노조 간부들을 해고하기 시작했고 2012년 3월까지 노조를 포기하라는 회사의 요구를 거부한 거의 모든 노조 간부를 해고했다. 노조는 지역 노동청의 개입을 요청했고, 회사는 노동청의 출석요구를 거부했다. 노조는 두 번째 집행부를 선출했지만 회사는 노조 위원장을 포함한 3명의 새 간부들을 해고했고, 회사는 해고와 관련된 노동청의 두 차례에 걸친 출석요구에 또다시 불응했다. 노조 측은 4월과 5월 사이 세 번째 집행부를 선출했고, 6월에는 첫 번째 노조위원장의 부당 및 불법해고를 이유로 회사를 상대로 소를 제기하였고 이는 현재도 진행 중이다. 9월 노조는 단체교섭을 개시하기 위해 근로감독관에게 요구사항을 담은 서류를 사측에 전달해줄 것을 요청하였지만 11월 회사 측은 다시 근로감독관의 회사 출입을 막고 서류 접수를 거부했다.

2013년 3월 노조는 서한을 통해 회사 대표와의 만남을 요청하여 만남이 처음 이루어졌고, 여기서 노조 대표들은 휴일 부족, 비위생적 식당 서비스, 강요된 초과근무, 유니폼 부족, 고장난 에어컨 설비 등의 문제를 제기했다. 노조는 다시 서한을 보내 다음 만남에서는 단체교섭을 진행하자는 뜻을 전달했으나 회사 측은 이에 응하지 않았고 4월 노조는 노동청의 중재를 요청했다. 근로감독관은 사측을 만나 노조위원장과 함께 만남을 갖기로 했으나 사측은 결국 약속을 연기시키며 만남을 거부했다. 노조위원장은 노동당국에 진정을 제기했고 사측은 다시 노조 집행부 전원을 해고했다. 8월 노조는 네 번째 집행부를 선출했다. 10월 노동당국에 의해 노사간 중재 만남이 개최될 예정이었으나 사측은 세 차례에 걸쳐 불참했고, 두 번째 만남에 출석한 노측 대표에 대해서는 감봉조치를, 세 번째 만남에 대해서는 노조 대표의 출석을 방해했다. 노동당국은 중재절차의 종료를 선언했고 사측은 다시 12월 노조위원장을, 2014년 4월과 5월에 걸쳐 노조 간부들을 해고했다. 노조는 2015년 2월 다섯 번째 집행부를 선출했다. 4월 회사측은 일부 비노조원이 집행부 선출에 참여했다며 어용노조를 내세워 새 집행부는 따로 있다고 노동당국에 알렸으나 노동당국은 사측의 주장을 받아들이지 않았다. 6월 사측은 새 집행부의 부위원장과 사무총장을 해고했다.

36) 연합뉴스, 온두라스, 한미 합작업체 '근로자 착취' 조사, 2013. 8. 15.자.

37) ㈜경신 홈페이지, www.kyungshin.co.kr (2010. 12. 10. 방문) 참조.

38) 아래 사례는 다음의 출처들에 기초한 것이다.

- Official documents of the Labour and Social Security Secretary of Honduras
- Official documents of the Regional Labour Direction of San Pedro de Sula
- Official documents of the regional Labour Inspectorate
- Documents issued by Kyngshinlear company
- Documents issued by SINTRAK YUNGSHINLEAR trade union
- Official documents issued by the Office of Trade and Labour Affairs, Department of Labour, USA
- Interviews to workers of KI-HEDS in San Pedro de Sula, Honduras
- Interviews to fired unionists and leaders of the SINTRAK YUNGSHINLEAR union
- Interviews to leaders of the Central General de Trabajadores de Honduras (CGT)
- Interviews to labour rights organisations from San Pedro de Sula, Honduras.

IV. 요약 및 제언

중미자유무역협정(DR-CAFTA)에 근거한 국제기준에 부합하는 노동권 및 환경보호 감시 시스템과 이를 통한 문제제기에서도 드러나듯이 과테말라와 온두라스는 미국 정부와 미국(노동)단체, 그리고 국제(노동)단체 및 제품을 구매하는 다국적기업의 영향을 많이 받고 있다. 그러나 전반적인 기업 및 노동자의 상황은 “근로기준법을 준수하라!”는 외침이 필요했던 한국의 1970년대와 크게 다르지 않았다. 비록 한국뿐만 아니라 전세계적으로 문제가 되고 있는 비정규직의 주류화로 인한 불안정고용의 문제가 본격적으로 대두되지는 않았지만 노동자들에 대한 해고는 용이하였고, 노조에 대한 적대적인 인식과 탄압은 광범위했고, 산업안전, 보건, 사회안전망 등 근로조건은 열악했다. 현지 정부와 기업은 이러한 상황을 개선하기보다는 이를 방치하거나 이용하는 모습을 보이기도 했다.

대표적으로 면세 혜택을 유지하고, 노조 혹은 노동운동을 배제하고자 하는 회사의 여러 명의의 사용, 명의 변경, 폐업 등은 예외가 아니었고, 체불임금 등이 있는 상황에서 야반도주하는 사례까지 있었다. 노동자들의 현재와 미래의 사회보장을 책임지는 제도는 기업들의 책임 회피로 노동자들에게 적용될 수 없게 됨으로써 유명무실하게 되는 경우도 비일비재했다. 법이 노조의 설립과 활동을 보장하고 있고, 노조 간부의 경우 원칙적으로 해고할 수 없도록 하고 있음에도 불구하고 기업들은 노조의 설립과 활동을 방해하는 여러 수단을 강구하였고, 때로는 회사 명의 변경, 폐업, 법적절차의 회피, 협박 등으로 대응하고, 때로는 집단 해고로 대응하면서 기업들간의 정보교류를 통해 노조활동 경험자 혹은 노조가 있었던 회사의 노동자의 취업을 방해하기도 했다.

기업의 책임경영이 이루어지기 위해서는 무엇보다 현지 정부의 의지와

관련법제의 정비, 그리고 그 법제의 제대로 된 적용이 있어야 한다. 세계상의 혜택을 극대화하기 위하여 명의를 변경하는 등의 기업의 활동은 합법적인 범위 내에서 존중될 필요도 있지만, 그 과정이 노동자들의 근로계약, 근로조건, 노동3권상의 불이익을 주는 불법, 부당한 과정이 되어서는 안 된다. 사회보장제도에 가입 여부, 보험료 납부 여부 등을 지속적으로 점검하는 시스템을 구축하고 노동자들이 이러한 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하여야 한다. 노조의 설립과 활동도 단지 법률의 규정에 의해서가 아니라 관련 당국의 실질적인 법집행을 통해 보장되어야 한다. 무엇보다도 노동자들에게 적절한 근로조건과 노동3권 등을 보장하는 것이 기업들의 추가적인 비용이 아닌 당연한 최소한의 의무라는 메시지를 상시적으로 강력하게 표명할 필요가 있다.

과테말라의 경우 노동당국과 사회보장당국간의 책임전가는 문제의 해결을 어렵게 만드는 중요한 요소 중의 하나임이 확인되었다. 법적인 접근의 어려움, 인력상의 한계를 호소하고 있으나, 그 어려움과 한계를 어떻게 극복할 것인지에 대한 고민과 대안 제시는 관련 당국에서 내놓아야 한다. 광범위하게 퍼져있는 불법적인 소규모의 공장들에 대해서는 자료가 없고, 법적인 시스템 내에 포섭되어 있지 않아 단속 등이 어렵다고 주장하지만, 바로 그렇기 때문에 반드시 상황을 파악하고 불법적인 기업과 관행을 근절하려는 노력이 이루어져야 한다. 사회보장당국의 정보공개 시스템 도입의 논의는 긍정적으로 평가될 수 있지만 시급하게 제대로 이루어져야 함이 강조될 필요가 있다. 관련 당국, 법률과 법원이 의무를 회피하려는 기업의 움직임을 쫓아가지 못하는 상황을 더 이상 방치해서는 안 된다.

해외진출 한국기업에 대해 어떤 문제가 조사되고 지적되어도 이를 접수하고 지속적으로 감시하고 개선할 수 있는 시스템이 부재하다는 과테말라 현지 KOTRA 관계자의 언급은 시사하는 바가 크다. 기업의 생존을 절대가치로 놓고 법망의 회피, 노동자에 대한 착취 및 사회안전망의 제공 거부를 합

리화하려는 상당수 기업들의 태도가 현재 해외진출 한국기업들의 현주소다. 기업의 사회적 책임을 기업의 활동과 직접 연계시키지 않고 막연한 사회공헌의 문제로 보려는 태도는 지양될 필요가 있고, 외교부, 재외공관, KOTRA, 기업이 긴밀한 관계를 유지하면서 충분한 교육과 안내, 인식개선의 노력이 이루어질 필요가 있다.³⁹⁾

국가적으로는 기업과 인권에 관한 국가행동계획(NAP)을 수립하고,⁴⁰⁾ 정부 관련부처와 재외공관, KOTRA 등이 해외진출 한국기업이 최소한 지켜야 할 원칙을 확인하고 이를 교육함과 더불어 점검하고 감시할 수 있는 시스템을 구축하고 적절한 혜택과 제재를 이와 연계시키는 방향을 모색해야 한다. 무엇보다도 노동자들의 권리는 추가적인 비용이 아니라 당연한 것으로 기업은 이를 보장할 의미가 있다는 점을 분명히 할 필요가 있고 특히 노동3권의 보장은 노사가 공존할 수 있는 필수조건이라는 인식을 확실하게 확인하고 확산시킬 필요가 있다. 대기업이나 중소기업, 다국적기업이나 국내/현지기업을 불문하고 기업과 인권의 담론과 원칙, 구체적인 기준들을 확인하고 존중하려는 세계적인 추세를 거스르는 정부의 소극적인 태도와 일부 기업의 전횡은 노동자들의 생존권을 위협할 뿐만 아니라 장기적으로 기업의 이익이나 국익에도 결코 부합될 수 없음을 제대로 인식하고 이에 대한 적절한 법제의 개선, 행정적인 조치, 관행의 시정 등이 이루어져야 할 것이다.

39) 국민대학교 산학협력단(경영연구소 지속가능경영연구센터), 『재외공관의 기업사회책임(CSR) 지원활동 자문 (아시아지역) 최종보고서』(2011. 11.), pp. 5-8 참조

40) 김종철 외, 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』(국가인권위원회, 2013. 10.), pp. 275-278 참조