2016 해외 한국기업 인권실태 조사

중국 조사 보고서

2016

기업인권네트워크(KTNC Watch)

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

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

중국 조사 보고서

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/국제민주연대/민변 노동위원회
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터/환경운동연합

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김동현(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)

류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)

박영아(공익인권법재단 공감 변호사)

황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

발행

2016년 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 노조 해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도 성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바꾸어 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 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 마낄라 업체 위주로 회사명의 변경, 사회보장보험료 미납, 노조, 노동운동 탄압 등을 조사하였습니다.

올 해 2016년에는 중국과 인도네시아를 조사하여 왔습니다. 중국에서는 노동자, 노조와 기업의 관계, 노동3권을 둘러싼 논란 및 중국 진출 한국기업의 공급망에서의 사회적 책임 실현 관련 과제들을 확인할 수 있었고, 인도네시아에서는 팜오일 관련해서는 아동노동, 지역주민들의 인권침해, 건강권 침해 등을, 제조업 관련해서는 산업재해 및 노조탄압과 위장폐업으로 인한 인권침해 사례들을 발견하였습니다.

한편 멕시코의 경우 2015년 조사 이후 관련 기업들에 질의를 하였고, 그 답변을 듣고 다시 2016년 추가조사를 하게 되어 올해 중국, 인도네시아와 함께 보고서를 발표하게 되었습니다.

기업인권네트워크는 현지조사 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.

2016년 12월 28일

기업인권네트워크 사무국

공익법센터 어필

Contents

Ⅰ. 서론---------- 09

1. 조사의 배경
   가. 지역적 환경
   나. 정치적 환경
   다. 경제적 환경
   라. 국제 기구 및 국제 조약 가입 현황
   마. 한국과의 관계

2. 중국진출한국기업 현황

3. 조사의 필요성 및 방법
   가. 조사의 필요성
   나. 조사의 목적과 범위
   다. 조사의 방법

Ⅱ. 동향: 광동지역 노동운동 탄압 ---------- 29

1. 배경
   가. 중국의 NGO 개념과 역사적 전개
   나. NGO에 대한 중국정부의 상반적인 정책들
   다. 광동지역의 정부-노동NGO의 관계

2. 사건의 개요

3. 분석 및 시사점

Ⅲ. 기업과 인권 상황 ----------37

1. 개별적 근로관계
   가. 근로계약
   나. 근로시간 및 휴가 등
   다. 임금
   라. 산업안전·보건
   마. 사회보장 등
   바. 근로감독, 구제절차 등

2. 집단적 근로관계
   가. 노조의 설립/노동자 단결권
   나. 노조활동/노동자 단체행동의 보장
   다. 단체협상

Ⅳ. 시사점 ---------- 65

중국 조사 보고서

I. 서론

1. 연구의 배경

가. 지역적 환경[1)]

중국의 정식 국명은 중화인민공화국(中華人民共和國, People's Republic of China : PRC)으로 수도는 베이징(北京)이다. 면적은 약 면적 약 960만㎢로 한반도의 약 44배에 해당하고, 세계 3위에 대항단다. 국경선의 총길이는 22,800㎞로 한국, 러시아, 몽골, 중앙아 3국, 아프가니스탄, 파키스탄, 인도, 네팔, 부탄, 미얀마, 라오스, 베트남 등 14개 국가와 접경하고 있다.

중국국가통계국이 2014년 발표한 자료에 의하면 현재 인구는 약 13억 6,782만명(대만, 홍콩, 마카오 제외)으로 연 평균 인구 증가율은 약 0.5%이다. 언어는 중국어인 漢語(중국어)를 공용어로 사용하나 방언 및 소수민족언어가 지역별로 사용되고 있다.

행정구역은 아래 표와 같이 직할시와 자치구와 성, 특별행정구로 편성되어 있다.

직할시	4개	北京, 天津, 上海, 重慶
자치구	5개	內蒙古, 新疆維吾爾族, 西藏, 廣西壯族, 寧夏回族

1) 중국 국가 개황은 외교부, 중국 개황, 2015를 참고하였음.
2) 중국은 臺灣을 23번째 성으로 간주하고 있다.

성	22(23[2])개	華北區 : 河北省, 山西省 西北區 : 陝西省, 甘肅省, 靑海省 東北區 : 遼寧省, 吉林省, 黑龍江省 華東區 : 江蘇省, 浙江省, 安徽省, 江西省, 福建省, 山東省 中南區 : 河南省, 湖北省, 湖南省, 廣東省, 海南省 西南區 : 四川省, 雲南省, 貴州省
특별행정구	2개	홍콩, 마카오

표 2 중국 행정구역 일람



그림 2 중국 행정구역

나. 정치적 환경[3)]

중국은 공산당의 일당 사회주의 정치체제를 취하고 있다. 주요 기관으로는 공산당, 전국인민대표회의, 국무원, 중앙군사위원회, 사법기관 등이 있다.

중국공산당은 행정・입법・사법 기관에 대해 절대적인 영향력을 행사한다. 공산당의 중요 조직으로는 전국대표대회(당대회)와 중앙위원회가 있다. 전국대표대회에서는 당의 중요정책을 토의하고 결정하며, 중앙위원회 위원을 선출한다. 당 중앙위원회는 전국대표회의 폐회중 전국대표회의 결의를 실행하고 당의 활동전반을 지도하며, 대외적으로 당을 대표한다. 특히 중앙위원회의 중앙정치국 상무위원회는 국가와 당에 관계되는 모든 정책을 최종 결정하고, 당・정・군의 고위 간부의 인사권을 장악한다.

직위	17차 (2007~2012)	18차 (2012~)
상무위원	후진타오(胡錦濤) 우방궈(吳…邦國) 원자바오(溫家寶) 자칭린(賈慶林) 리창춘(李長春) 시진핑(習近平) 리커창(李克强) 허궈창(賀國强) 저우융캉(周永康)	시진핑(習近平) 리커창(李克强) 장더장(張德江) 위정성(俞正聲) 류윈산(劉雲…山) 왕치산(王岐山) 장가오리(張高麗

표 3 중국 공산당 중앙정치국 상무위원

당을 운영하는 핵심은 중앙위원회 총서기로, 중앙정치국 상무위원 중에서 선출하고 중앙정치국 상무위원회 회의를 소집하는 것 외에 중앙서기처 업무를 관장한다. 현재 총서기는 시진핑이다.

전국인민대표대회(전인대)는 중국의 형식상 최고권력기관으로서 성・자치

3) 아래의 내용은 중국 개황, 외교부, 2016을 참조하였다.

구・직할시・홍콩・마카오 특구・인민해방군에서 선출되는 대표로 구성된다. 전인대는 헌법의 개정,헌법 집행의 감독 및 기본법률의 제・개정, 국가 주석, 부주석의 선출 및 파면, 국가주석의 제청에 입각한 국무원 총리 선출과 총리 제청에 따른 부총리, 국무위원 등의 결정 및 파면, 최고인민법원 원장, 최고인민검찰원 검찰장의 선출 및 파면, 국가 예산과 예산 집행 상황에 대한 보고 심의・비준, 성, 자치구, 직할시의 설치 비준, 특별행정구의 설치 및 제도 결정 등을 담당한다. 국가 주석은 전인대에서 재적 과반수 찬성으로 선출하고, 국가를 상징적으로 대표하며 전인대의 결정 및 그 상무위원회의 결정에 따라 법률을 공표한다.

직위	10기 전인대	11기 전인대	12기 전인대
주석	후진타오 (胡錦濤)	후진타오 (胡錦濤)	시진핑 (習近平)
부주석	쩡칭홍 (曾慶紅)	시진핑 (習近平)	리위안차오 (李源潮)

표 4 국가 주석・부주석 명단

국무원은 전국인민대표회의의 집행기관이며, 최고 국가행정기관으로서, 전국인민대표대회 폐회중에는 그 상설기관인 상무위원회에서 책임을 지고 업무활동에 관해서 보고한다. 주요 권한은 법률에 근거한 행정법규 및 병령의 제정・공표, 지방의 각급 행정기관에 대한 업무지도, 국민경제, 사회발전 계획 수립 및 국가예산의 편성과 집행, 성・시 범위내에서 일부 지역에 대한 계엄을 결정한다.

전인대, 공산당, 국무원의 상관관계에 대해서 좀더 살펴보면, 공산당과 전인대의 경우, 법률상 전인대가 최고 권력기관이지만 실제로는 공산당이 전인대를 지도한다. 또한 전인대의 인사권이 공산당에 있다. 전인대와 국무원의 관계는 원론적으로는 전인대과 국무원을 감독하지만(종속관계) 실제로는 국무원의 우위가 형성되어 있다.

다. 경제적 환경[4)]

중국은 1990년대 이후 사회주의적 시장경제(social market economy)를 도입하여 외자 유치 촉진, 이중환율제 폐지, 경상거래 자유화, 민영 기업을 위한 회사법 제정, 사유재산권을 인정하는 헌법 개정 등을 단행하였다. 또한 2000년에는 시장 경제 정착을 위한 구조개혁과 대외 개방을 가속화하여 2001년에는 WTO를 가입하고, 국유기업의 민영화, 관세 인하, 외자유치와 해외투자 확대를 시행중에 있다.[5)]

이러한 개혁개방정책은 중국이 초고속 성장을 달성하는데 기여를 하였다.1978년 덩샤오핑의 개혁개방정책 천명 이후 최근까지 중국은 연평균 9.9%의 경제성장율을 유지하여 왔고, 특히 2001년 WTO 가입 이후 10년 간에는 두 자리수의 초고속 성장을 달성했다. 경제규모 또한 2015년 기준 미국을 제치고 1위에 올라섰다.[6)]

다만, 최근에는 중국의 경제성장률이 둔화되고 있다. 아래 표에서 보는 것과 같이 2015년 중국 경제성장률은 6.9%를 기록하며 둔화세를 보이고 있다. 이는 1990년 이래 최저치이다.

---

4) 아래의 내용과 표는 worldbank database를 참조함
(http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2015&locations=CN&start=1992&view=chart)
5) 중국 개황, 외교부, 2016 참조.
6) http://www.koreadaily.com/news/read.asp?art_id=3021584;



그림 3 GDP 성장률(2000~2015)

2015년 중국의 경제성장률 둔화현상에 특징적인 점은 2차산업의 성장률이 크게 저하되었다는 점이다. 2011년까지 10%이상을 기록하며 중국 성장률을 주도하던 2차산업의 실질성장률이 2015년에는 6%를 기록하며 중국경제성장률 6.9%를 하회하였다. 또한 기업들의 매출액에 직접적으로 영향을 미치는 2차산업 명목성장률은 0.9%까지 하락하였다. 반면 3차산업 GDP성장률은 2015년에도 8%를 유지하며 중국의 GDP성장률을 견인하고 있다. GDP규모 측면에서도 2012년 3차산업비중이 2차산업비중을 추월하였으며 이후 두 산업간의 격차가 확대되고 있는 바, 중국경제는 3차산업위주의 산업구조로 재편되고 있는 것으로 판단된다.[7)]

라. 국제 기구 및 국제 조약 가입 현황

중국의 국제 기구의 가입은 대체로 3단계로 나누어 살펴 볼 수 있다. 머저, 1949년~1970년의 시기 중국은 정부간 국제기구 참여의 필요성을 느끼지 못했을 뿐만 아니라 국제기구에 가입하고 싶다고 하더라도 당시의 '중화민국'을 국제사회에서 축출하지 않고는 불가능한 단계에 있었다. 따라서 이

7) 엄정원·강철구, "중국경제의 성장구조 변화가 국내 주요산업에 미치는 영향 분석", Korea Ratings 평가보고서, 2016 (http://www.rating.co.kr/component/webzine/680/r1.pdf)

시기 중국은 소련을 중심으로 한 사회주의 진영 국제기구에 참여하였고 유엔 안전보장이사회 상임이사국 지위를 회복하기 위하여 미국 등 서방국가와 대결구도를 형성하였다. 2단계는 1971년의 중국의 유엔 복귀 이후 1978년까지로 이 시기 중국은 많은 국제기구와 협력 관계를 구축하였다. 1971년 유네스코가 중국 활동을 재개한 이래, 1972년 세계보건기구(WHO)에 복귀하였고, 1973년 유엔식량농업기구(FAO)의 지위를 회복하였다. 다만, 이 시기의 국제기구 가입은 폭과 범위에서 제한적으로 진행되었다. 3단계는 1979년 이후로써 중국은 개혁개방 방침에 따라 국제기구와의 새로운 발전을 도모하였다. 미소간 냉전이 잦아들고 미중관계 개선이 이루어짐에 따라 중국의 국제기구 가입에 최대 장애요소였던 미국이 제거되었고, 이로부터 중국의 국제기구 가입은 폭발적인 증가세를 띄었다. 1996년에는 미국이 참여한 국제기구 수의 90%까지 늘어났고, 2003년에는 총 67개의 정부간 국제기구 중에서 41개에 참여함으로써 61.19%의 높은 참여율을 보였을 뿐만 아니라 적극적이고 주도적이며 개방적인 자세로 다자외교 무대에 참여하고 있다. 아래의 표는 1990년대 이후 중국의 주요 국제기구 가입 현황을 정리한 것이다.[8)]

국제기구	가입시기	비고	국제기구	가입시기	비고
아시아태평양경제협력체(APEC)	1991		인도양해양국지역협의회 (ICR-ARC)	2000	대화 관계(dialogue partner)
핵확산금지조약(NPT)	1992		국제이민기구(IOM)	2001	옵저버 자격(observer status)
국제전람국(BIE)	1993		보아오아시아 포럼(BAF)	2001	창립 주도

8) 신종호, “중국과 국제기구”, 『차이나 핸드북』, 성균관대학교 중국연구소, 2015. 참조.

South Centre (개도국 국제연대체)	1995		상하이 협력 기구 (SCO)	2001	창립주도
아시아유럽 정상회의 (ASEM)	1996		세계유럽기구(WTO)	2001	
국제청산은행(BIS)	1996		경제사회문화권리국제협약	2001	
포괄적 핵실험금지기구(CIBT)	1996	미국 비준	중국-아랍협력포럼	2004	창립 주도
화학무기금지기구	1997		동아시아정상회의 (EAS)	2005	창립 주도
화학무기금지기구 (OPCW)	1997		세계동물보건기구(OIE)	2007)	
시민적 자유적 국제협약	1998	미국 비준	자금세탁방지국제기구 (FATF)	2007	
G20	1999		국제재생에너지기구 (RENA)	2013	

한편, 국제노동기구(ILO)의 경우 중국은 1919년 가입하였고, 현재 8개의 기본 협약 중 4개의 기본협약에 가입한 상태이다.[9] 그 외 중국은 거버넌스

9) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404

협약의 경우 4개 중 2개를, 기술적 협약의 경우 177개중 20개를 가입하였다.

기본 협약	가입여부
C100 - 동일 가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약	가입 (1990)
C111 - 고용 및 직업에서 차별대우에 관한 협약	가입 (2006)
C138 - 취업의 최저연령에 관한 협약	가입 (1999)
C182 - 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약	가입 (2002)
C29 - 강제노동에 관한 협약	미가입
C-87 - 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약	미가입
C-98 - 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약	미가입
C-105 - 강제노동 폐지에 관한 협약	미가입

표 6 핵심 협약 가입 여부 및 가입 시기

마. 한국과의 관계

중국과 한국의 관계는 1992년 수교 이후 비약적으로 발전하였다 .[10] 1992년 노태우 정부에서 우호협력관계를 수립한 이후, 1998년 김대중 - 장쩌민 정부는 최초로 동반자(partnership) 외교의 틀을 구축했다. 동반자 관계는 '전면적 - 전략적 - 성숙한' 으로 발전한 것은 한중 양구 모두 양 국가의 관계가 지정학적으로 중요한 의미를 가진다는 상호인식의 결과이도 하다.

시기	구분	비고
1992	선린우호관계	노태우-장쩌민
1998	협력동반자	김대중-장쩌민
2003	전면적 협력 동반자	노무현-후진타오
2008	전략적 혁력 동반자	이명박-후진타오

10) 이하의 내용은 이희옥, "한중관계의 발전과 2014년 한중관계 평가", 이희옥・한바오장 편저, 『한중관계의 재구성: 과거를 넘어 미래로』, 성균관대학교 출판부, 2015 참조.

2014	성숙한 전략적 협력 동반자관계 내실화	박근혜-시진핑

표 7 수교 이후 한중관계 발전 과정

경제적인 차원에서 보면, 한국과 중국의 관계는 수교 이후 제조업 분업관계의 형성을 매개로 양적 성장이 이루어졌다. 한국의 대중 수출과 투자가 급증하였고, 한국은 중국에 대한 중간재 및 자본재 수출을 통해 막대한 무역수지 흑자를 누렸다. 중국 역시 동부 연해지역에서 제조업 수출기지가 형성되면서 지리적으로 인접해 있고 산업의 보완성을 갖추고 있는 한국에서 중국이 필요로 하는 원자재와 설비를 도입하였다.

1992년 60억 달러 수준에 불과하던 양국의 교역은 2013년 한국의 대중 수출 1,458억 달러, 대중 수입 830억 달러로 교역액 2,000억 달러를 넘어섰다. 그 결과 중국은 2003년부터 한국의 가장 큰 수출시장이 되었다. 2015년 기준 한국의 대중국 수출액, 수입액 모두 2010년 이후 2014년까지 증가하였으나 2015년 이후 감소 추세에 있다. 아래의 표는 양국간 수출입액과 증감율을 정리한 것이다[11)]

11) 한국무역협회 홈페이지 참조.. http://stat.kita.net/stat/istat/CtsMain.screen

년도	수출액	증감율	수입액	증감율
2016년(1~11월)	1,925,729	-6.4%	1,364,660	-5.9%
2015년	2,280,437	-2.7%	1,601,598	-18.4%
2014년	2,343,222	6.0%	1,963,105	1.1%
2013년	2,210,772	7.8%	1,941,466	6.8%
2012년	2,050,109	7.9%	1,817,344	4.3%
2011년	1,899,314	20.3%	1,741,624	24.9%
2010년	1,578,444	31.3%	1,393,909	38.9%
2009년	1,202,047	-15.9%	1,003,893	-11.3%

표 8 한중 수출입 총괄(단위 백만불)

한중 경제관계에서 중요사항은 한중간의 자유무역협정(Free Trade Agreement, FTA)의 체결이다. 양국은 2014년 APEC 정상회담에서 한중FTA의 실질적인 타결을 선언하였고, 2015년 12월 20일부터 FTA는 정식으로 발효되었다. 한중 FTA 협정문은 총 22개의 챕터로 구성되어 있으며, 상품과 서비스 관련 조항들 뿐 아니라 지재권, 경쟁, 투명성, 환경, 전자상거래, 경제 협력 등 다양한 규범분야 이슈들을 협정에 명문화하였다.

상품분야의 경우 양국은 향후 20여 년에 걸쳐 품목수 기준 90%, 체결 당시 교역액 기준 85% 수준으로 상품시장을 개방하기로 하였다. 농수산물의 경우 한국의 우려로 인하여 매우 소포의 관세인하만 이루어지거나 특정 품목(예컨대 쌀)의 경우 양허대상에서 제외되었다. 또한 각종 비관세 장벽을 낮추기 위한 노력도 이루어졌는데 700달러 이내의 소액 거래에서는 원산지 증명서 제출 의무가 면제되었고, 통관의 경우에도 48시간 이내의 통관 원칙에 대한 합의가 이루어졌다.[12)]

사회문화적인 차원에서 보면, 가장 중요한 인적교류가 2014년 말 약 1천만 명에 달했고 매주 수십 곳의 도시에서 800여 편의 항공기가 이착륙하고 있다. 한 중 양국간 관광객의 경우 아래 표에서 보는 것과 같이 양국 모두

12) 한중 FTA의 내용과 전망에 대하여는 지만수, 앞의 글 145-146면 참조.

관광객의 수가 비약적으로 늘었다.[13][14]

구분	중국→한국		한국→중국		양국교류	
	인원	증감	인원	증감	인원	증감
2011	222	18.4	419	2.7	641	7.6
2012	284	27.8	407	-2.8	691	7.9
2013	433	52.5	397	-2.5	830	20.1
2014	613	41.6	418	5.4	1,031	24.3
2015	598	-2.3	444	6.3	1,043	1.2

표 9 연도별 한중 관광 교류(단위 만 명, %)

2. 중국진출한국기업 현황

KOTRA의 2014년 자료를 기초자료로 중국진출 한국기업의 현황 등을 분석한 자료[15]에 의하면, 한국의 중국 진출은 1983년 산둥성 칭다오에 단독진출한 무역회사를 시작으로 한다. 이후 1990년 이전까지 3개 기업이 진출하였고, 1992년 한중 수교를 시점으로 본격적인 중국 진출이 시작되었다. 그 이후 2000년대 들어 진출이 폭발적으로 증가하였고, 중국의 WTO 가입 이후에는 매년 300개 이상의 한국 기업이 중국에 진출하고 있다.

다만, 최근에는 중국 진출 한국기업의 경쟁력이 하락하면서 중국내 한국기업의 최대 진출지인 산동성에서만 한국기업이 한 해 평균 500개씩 사라지고 있다는 보도가 나오고 있다.[16]

---

13) 한국문화관광연구원, 「한・중・일 관광 교류 현황」, 2016. 3. 30.

14) 2006년 하반기부터 내국인 출국카드 폐지로 출국통계 집계되지 않으며, 2006년 이후 한국->중국 통계는 중국 인바운드 통계 이용함 증감률은 전년동월(기) 대비임
자료 : 중화인민공화국국가관광국(中华人民共和国国家旅游局), 관광지식정보시스템

15) 아래의 내용은 유다형, "한국의 중국진출 현황", 「최신 중국 동향」 172호, 인천발전연구원, 2016의 내용 참조.

16) 이곳의 한국기업들은 최근 들어 한해 평균 500개씩 줄어들고 있다고 박용민 코트라 칭다오무역관장은 전했다. 박 관장은 "2008년 글로벌 금융위기를 기점으로 섬유, 봉제, 신발, 보석가공업을 하는 중국내 한국기업들의 경쟁력이 급락하며 그 숫자가 급격히 줄었고 이들은 대거 베트남, 미얀마 등지로 이전해나갔다"고 말했다("중국이 무섭다, 중국에서 철수하는 한국기업들", 연합뉴

권역	성/직할시	진출기업 수(개)	비중(%)
화북 (954)	베이징(北京)	412	11.5
	텐진(天津)	486	13.6
	허베이성(河北省)	56	1.6
동북 (299)	라오닝성(辽宁省)	278	7.8
	지린성(吉林省)	11	0.3
	헤이룽장성(黑龙江省)	10	0.3
화동 (1,967)	상하이(上海)	915	25.5
	장쑤성(江苏省)	108	3.0
	저장성(浙江省)	81	2.3
	안후이성(安徽省)	12	0.3
	푸젠성(福建省)	13	0.4
	장시성(江西省)	1	0.0
	산둥성(山东省)	837	23.4
화남 (226)	후베이성(湖北省)	23	0.6
	후난성(湖南省)	8	0.2
	광둥성(广东省)	191	5.3
	광시(广西壮族自治区)	4	0.1
서남 (77)	충칭(重庆)	15	0.4
	쓰촨성(四川省)	42	1.2
	윈난성(云南省)	20	0.6
서북 (59)	산시성(陕西省)	57	1.6
	닝샤(宁夏回族自治区)	2	0.1
계		3,582	100.0

그림 4 지역별 중국 진출 한국 기업의 현황

중국을 화북/동북/화동/화남/서남/서북으로 나누어 진출현황을 살펴보면, 화동지역이 1967개 기업이 진출하여 있으며 그 비중은 전체의 54.9%에 달하고, 화북지역은 954개로 26.6%를 차지한다. 그 다음으로는 동북, 화남, 서남, 서북 순으로 그 격차가 큰 편이다.

지역별 진출 기업을 분석하면, 상하이(915개), 산둥성(837개)로 각각 25.5%, 23.4%의 절반 가까운 비중을 차지하였다. 화북지역의 텐진과 베이징의 경우에도 486개, 412개의 기업이 진출한 것으로 파악되었다.

스 2014. 11. 16.자 기사)
http://finance.daum.net/news/news_content.daum?type=main&sub_type=&docid=MD20141116081805945&section=&limit=30;

업종별로 분석하여 보면, 제조업이 2,099개로 전체 진출기업의 58.9%를 차지하였다. 이중 도매 및 소매업 기업은 552개로 15.5%를, 서비스업은 520개로 14.6%를 차지하였다. 전체적인 중국 진출 기업의 수는 2000년대 초반 급증하였고, 2008년 이후 크게 줄어들었으나 업종별 진출을 살펴보면 제조업은 2003년 최고치를 기록한 후 빠른 속도로 진출기업수가 줄어들었다. 서비스업의 경우 2004년이 가장 많았고 2008년과 2009년 급감하였지만 제조업과 비교하였을 때 감소폭이 적은 편으로 나타났다. 이를 바탕으로 볼 때, 한국기업의 제조기지 역할을 하던 중국이 3차 산업집중 육성과 첨단 제조업 중심의 산업구조 재편으로 인해 한국기업 진출 업종에도 변화가 일어나고 있는 것으로 보인다.

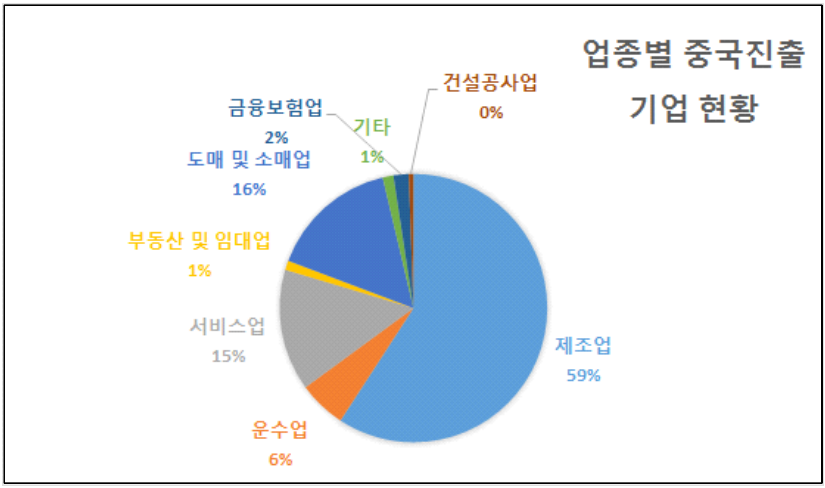


그림 5 업종별 중국 진출 현황

진출 형태별 중국 진출기업은 생산법인인 1,967개로 가장 많으며, 서비스법인 659개, 판매법인 439개, 연락사무소 276개, 지점 125개 순이었다. 투자형태별 중국 진출기업은 단독이 3,082개로 89.7%를 차지하였고, 합자 272개, 합작 79개, M&A가 2개로 나타났다.

규모별 진출기업을 분석하여 보면, 먼저, 중국 진출 기업 가운데 한국의 모기업의 주소지가 파악된 것은 2,382개였다. 그리고 규모가 파악가능한 기업은 1,889개로 이 기업 중 중소기업이 1,085개로 57%에 달하였고, 대기업은 517개, 중견기업 159개, 개인사업자 106개, 비영리 기타 21개 기업이 중국에 진출한 것으로 분석되었다.

	진출 기업 수(개)	비중(%)
대기업	517	27.4
중견기업	159	8.4
중소기업	1,085	57.4
개인사업자	106	5.6
비영리 기타	21	1.1
기타	1	0.1
계	1,899	100.0
결측	1,693	

표 10 모기업 규모별 중국 진출기업

3. 조사의 필요성 및 방법

가. 조사의 필요성

중국의 노동기본권 문제는 오랫동안 국제적인 주목을 받았다. 아동노동, 저임금 노동, 산업재해 문제 등이 국제사회에 알려져 파문이 일기도 하였다.

이는 중국 진출 한국기업의 경우에도 마찬가지로, 여러 한국기업에서의 노동기본권 침해 의혹이 제기된 바 있다. 예컨대, Chinalaborwatch는 삼성전자의 하청업체인 HEG Technology에서 아동노동 있었고, 노동환경도 열악하다는 내용의 보고서를 발표하였다.[17] 또한, 이 단체는 삼성전자의 하청업체

인 Dongguan Shinyang Electronics에서 최소 5명의 아동노동자를 발견하였고, 안전관리는 허술하였으며, 채용 시에 계약 조건이 설명되지 않았고, 퇴직시에 관리자 승인을 득하여야만 한다는 내용의 사실을 파악하였다는 보고서를 발표하였고,[18] 또한 중국진출한국기업인 삼광 전자(Samkwang Science & Technology Co., Ltd.)에서 관리자들이 정기적으로 언어폭력(자아 비판 요구, 모욕적인 언사)을 하고 열악한 노동조건(예컨대, 겨울에도 맨 발에서 근무하도록 함)아래에서 노동하고 있다는 사실이 발견되었다.[19]

또 하나의 중요한 문제는 이른바 기업들의 폐업 및 도주 사건들이다. 인건비의 상승과 각종 비용의 증가로 인하여 중국 진출 제조업의 운영이 어려워지자 지급하여야 할 임금 등을 지급하지 아니하고 공장을 버려둔 채 사업주가 도망하거나 설비를 타국 혹은 타지역으로 이전하면서 채무를 이행하지 않는 사례가 급증한 것이다.[20]

그 외 한국 및 중국 언론에 보도된 중국 진출 한국기업의 임금체불, 부당해고, 가혹행위, 폐업 등 관련 사례는 다음과 같다.

- 산둥성 청도의 웨이시의 신발공장에서의 임금 미지급과 파산[21]
- 베이징 교외 징시안 숲에 한국 기업이 유해 폐기물 매립[22]
- 청도 지역 OO신발 업체의 청산과 임금 미지급 사건[23]
- 한국 의류업체 임금 미지급 문제[24]

---

17) http://www.chinalaborwatch.org/report/106
18) http://www.chinalaborwatch.org/report/90
19) http://www.chinalaborwatch.org/report/71
20) 관련 기사로, "중국서 '야반도주' 하는 한국 기업 늘어난다", 한겨레신문 2007. 1. 28. 기사 참조(http://www.hani.co.kr/arti/international/china/186953.html)
21) http://w.dzwww.com/d/11431526.html
22) http://zhenhua.163.com/13/0704/13/92UN9FP4000464MN.html
23) http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_b97ff2a60101agjg.html?vt=4&from=singlemessage&isappinstalled=0

- 중국 '야반도주' 한국 기업에 대해 중국 정부가 끝까지 추궁하겠다는 내용의 기사[25]

앞서 언급한 바와 같이 한국 제조업의 진국 진출이 폭발적으로 증가하면서 투자, 해외 진출 관련 기관의 보고서 및 관련 연구는 상당히 많이 발표되고 있다. 또한 중국 노동법을 자세히 소개하는 보고서 혹은 논문도 꾸준히 발표되고 있는 실정이다. 그럼에도 불구하고 중국 진출 한국 기업의 노동권 문제를 인권적 관점에서 심도 깊게 다루는 보고서/연구는 많지 않았다.

또한 Chinalaborwatch 등의 외국, 특히 홍콩 및 미국 소재 노동인권단체들이 중국에 위치한 개별 사업장의 노동인권문제를 고발하는 보고서를 여러 차례 발간하였고, 해당 보고서에는 한국기업이 연루된 경우도 있었으나, 정작 한국의 시민사회단체는 독자적으로 혹은 상기 단체들과 연계하여 관련 의혹에 대한 실증적인 조사와 연구를 진행해오지 못하였고, 나아가 이러한 조사/연구를 바탕으로 한 옹호(advocacy)활동도 신속·원활하게 추진하지 못하여 왔다.

따라서 '세계의 공장'이라고 불리우는 중국에 대한 노동인권실태조사를 통하여 중국 진출 한국기업들의 인권경영의 현황과 개별 사업장의 인권침해의혹 등을 NGO 차원에서 확인하고, 그 배경과 구조적 원인을 분석할 필요성이 있다고 판단하였다.

나. 조사의 목적과 범위

1) 조사의 목적 : 탐색적 연구(exploratory research)

24) http://www.aiweibang.com/m/detail/109766758.html?from=singlemessage&isappinstalled=0
25) http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1000518494

본 연구는 탐색적 연구로서의 목적을 갖는다. 앞서 언급한 바와 같이 본 조사가 중국 진출 한국기업의 인권단체 차원에서의 최초의 조사이기 때문에 선행 연구/조사가 없다. 또한 조사와 옹호활동을 위한 종래 해당 국가 NGO와 네트워킹/파트너쉽이 없었기 때문에 현지로부터 전달되는 사전지식이 거의 없는 형편이다. 이에 따라 조사팀은 본 조사를 토대로 향후 조사에 대한 방향을 잡고, 한국의 시민사회단체가 어떤 주제에 집중을 하야여 하는지에 대한 관점과 시야를 얻는 것이 본 조사의 주된 목표로 상정하였다.

따라서 본 조사에서 조사팀들은 특정한 연구가설을 제시하고 이를 검증하고, 확인하는 방향 보다는 향후 연구 주제의 기획, 연구 가설의 탐색, 전체적인 흐름의 파악을 본 연구의 주된 목적으로 삼고 연구를 진행하였다. 그리고 본 조사를 바탕으로 보다 체계적인 조사와 연구 및 이를 바탕으로 한 옹호활동을 기획할 예정이다.

2) 조사의 범위 : 광동, 천진 / 홍콩, 베이징

이러한 목적 하에서 본 조사는 중국진출한국기업의 전반적인 인권경영 실태를 파악하고 현상의 본질을 파악하여 시사점을 도출하기 보다는 대상 지역과 대상을 한정하여 이를 중점적으로 살펴보고, 위 조사 내용에 대한 관련 이해관계자 혹은 전문가의 인터뷰를 통하여 파악된 사실에 대해 이해관계자 혹은 전문가들이 어떠한 분석과 평가를 하고 있는지를 정리하였다.

현장 조사로서 조사팀은 중국 진출 한국 기업 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 제조업을 대상으로 하였고, 지역적 범위를 광동성과 천진으로 한정하였는데 그 이유는 다음과 같다. 먼저, 광동성과 천진은 외자 진출기업이 활발하게 진출한 지역(경제특구)일 뿐만 아니라 한국의 제조업이 오래 전부터 진출하여 관련 사례가 비교적 풍부하게 수집될 수 있는 지역이다. 특히 광동성의 경우 지역적으로 홍콩과 가까울 뿐만 아니라 홍콩 소재 노동단체

들이 지속적으로 노동분쟁에 개입해 왔기 때문에 현지 파트너가 없는 조사팀으로서는 노동자 등에 대한 조사를 보다 수월하게 진행할 수 있다.

또한, 광동성의 경우, 뒤에서 보는 바와 같이 2010년도 이후 노동 NGO에 대한 탄압 및 활동가에 대한 재판이 진행 중에 있는 지역이었기 때문에 현재 상황을 정확하게 파악하기 위해서는 해당 지역에 대한 조사 및 인터뷰가 필요하다고 판단하였다.

홍콩을 조사지로 선택한 이유는 홍콩에 기반한 NGO들이 광동지역에 많은 영향을 미치고 있었고, 홍콩에 있는 활동가/연구자들이 중국의 노동운동 상황에 대한 내지(mainland)와는 다른 시각에서의 접근하고 있었기 때문이다. 그리고 북경에서는 대한상공회의소(중국한국상회) 등의 한중 무역 관련 기관과 중국의 연구자들의 의견을 청취하고자 하였다.

다. 조사 방법 및 조사일정

1) 조사 방법

본 연구는 사전 문헌조사와 이를 바탕으로 한 현지 조사를 중심으로 한다. 사전 조사의 내용으로는 중국 노동법, 노사관계, 한국기업의 진출 현황, 전자산업 관련 언론 보도 등을 국문, 영문, 중국어로 검색하고 확인하였다.

다음으로, 현지 조사의 경우 천진지역의 사업장은 사측의 협조를 통해 진행하였다. 사전에 사측에 협조를 얻어 업무시간 중 회사 내 독립된 공간에서 사측 배석자 없이 노동자, 중간관리자 등을 인터뷰하였다. 방법은 기본적으로 사전에 작성된 질문사항을 대상자들에게 질문하되, 답변에 따라 개별적이고 구체적인 추가 질문을 하는 질적 조사방법을 택하였다.

인터뷰는 모두 중국어로 진행되었고, 통역인이 조사단에 중국어를 한국어

/영어로 통역해주면 추가 사항을 재차 질문하는 방식으로 진행되었다.

각각의 인터뷰 과정에서 조사단은 인터뷰 내용을 메모하거나, 인터뷰 내용을 녹음하였다.

2) 조사단 구성 및 일정

◎ 조사단 (가나다순)
김동현(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)
박영아(공익인권법재단 공감 변호사)
황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

◎ 조사 일정
10월 10일 ~ 12일 : 홍콩
10월 13일 ~ 15일 : 광저우
10월 16일 ~ 18일 : 베이징
10월 19일 ~ 20일 : 천진

※세부 조사 일정은 인터뷰 담당자 신원보호를 위하여 생략함

Ⅱ. 동향 : 광동 지역 노동운동 탄압

이 장에서는 최근 동향으로서 광동지역 노동운동 탄압에 대해서 그 배경과 현황 그리고 시사점을 도출하여 보기로 한다. 뒤에서 살펴보는 바와 같이 2016년의 노동활동가에 대한 체포·구속 사건에 한국기업이 연루된 것은 아니나, 대표적인 외국인 투자지역이자 가장 역동적으로 노동관련 정책이 변화하고 있는 지역[26]일 뿐만 아니라 한국기업진출이 활발한 광동성에서의 노동운동 탄압 상황을 분석하는 것은 향후의 조사·연구의 방향 설정에 기여할 것이라고 판단하였다.

1. 배경

26) 중국의 노동정책과 공회 개혁의 변화를 관찰하고자 하면 어느 지역보다 먼저 광둥성(廣東省)을 살펴보아야 한다. 광둥성은 외자기업, 사영기업이 가장 먼저 들어왔고, 밀집되어 있으며, 농민공도 전국에서 가장 많고, 농민공 부족 현상도 전국에서 가장 먼저 나타났던 지역이다. 광둥성의 노동관계 혹은 노동 상황은 다음과 같은 몇 가지 특징을 보이고 있다. ① 파업의 일상화(常態化)이다. 2010년 보름 이상 지속되었던 난하이혼다(南海本田) 파업과 같이 집단적인 노동쟁의가 광둥성에서 집중적으로 표면화되고 있다. 광둥 지역에서 이제 파업은 일상화되어 있다. 광둥성총공회는 파업을 단체협상으로 나가는 하나의 경로로 간주하고 있다. ②공회 설립 선도 지역이다. 광둥성총공회는 공회 설립의 전략적 대상기업을 외자기업으로 설정하고 있다. 광둥성은 전국 31개 성·직할시에서 기층공회가 가장 많은 지역이기도 하다. 중국의 31개 성급 지역에는 총 278만 1천 개의 기층공회가 있는데, 광둥성의 기층공회는 25만 4,400개로 전체 기층공회의 9.15%를 점하고 있다. 광둥성의 공회 회원 수도 전국 31개 성급 지역에서 가장 많다. 광둥성의 공회 회원수는 2,756만 명이다. ③ 공회 개혁의 선도 지역이다. 광둥성총공회는 공회 간부 직선제, 공회의 직업화 간부, 공회의 사회서비스 제공 등을 추진하면서 공회를 개혁하고 있고 이 개혁을 통해 대중으로부터 유리된 공회를 대중에 착근시키기 위해 노력하고 있다. ④ 노동관계 정책 및 입법 선도 지역이다. 광둥성은 기업민주관리조례, 단체협상조례 등을 다른 지역보다 먼저 제정하고 있다. ⑤ 노동NGO가 가장 많은 지역이다. 중국 전역에는 약 100여 개의 노동NGO가 있는데, 그중 절반은 광둥성에 집중되어 있다. 광둥성 소재의 중국 노동NGO는 홍콩에 기반을 둔 노동NGO와 긴밀한 관계를 맺고 있고, 광둥성은 홍콩 노동NGO의 주 활동 무대가 되고 있다. 광둥성총공회는 노동NGO를 '경쟁관계'로 인식하고 있으며 노동NGO를 제도적으로 포섭하려 하고 있다. 이런 이유 때문에 광둥성은 노동정책과 노동관계 조정에서 전국에서 "먼저 가고, 먼저 실험하는" 지역이 되었다(장영석, "쿵상훙의 '광둥성 노동관계 고찰'에 대한 해제", 「국제노동브리프」 2016년 7월호, 24-25면)..

가. 중국 NGO의 개념과 역사적 전개

NGO가 뜻 그대로 '비정부조직'이라는 의미로 이해된다면 중국 내 NGO는 신중국 설립전인 1949년 이전부터 존재하였으며, 중국정부는 1950년부터 「사회단체 등기잠행방법」을 제정하여 관련 법제도를 마련한 바 있다. 그러나 자생적·자발적으로 생성된 공익성 민간단체라는 개념으로 NGO를 정의 내린다면, 중국 내 NGO의 등장은 '민간설립 비기업단위' 설립을 허용한 1998년부터일 것이다.[27] 그러나 우리가 다루려고 하는 중국 현지에서 노동 운동을 하는, 혹은 노동운동을 지원하는 NGO는 이 보다도 훨씬 좁은 범위 내의 비정부단체를 의미한다.

중국내 NGO의 개념과 그 표지에 대해서도 중국 내부에서도 다양한 의견이 존재하는 바, 본 보고서에서 다루려고 하는 노동 NGO는 민간조직이고(관변단체 아님), 노동자들의 이익이라는 경제적 목적을 가지고 있으며, 자생적으로 생겨난 조직을 말한다. 이러한 중국 노동 NGO들의 일부는 정부에 등록된 형태로, 일부는 승인된 NGO의 외곽(방계)조직이거나 미등록된 형태로 운영되고 있는 것으로 보인다.

중국 정부와 NGO와의 관계는 중국정부의 개혁개방에 대한 입장과 궤를 같이 한다. 1978년 이후 중국 정부가 개혁개방정책을 실시하면서 사회에 대한 통제와 관리가 약화됨에 따라 사회의 자율성이 크게 증대되었고 이에 따라 NGO가 양적으로 괄목할만한 성장을 하였다. 천안문사태이후 증가추세가 둔화되기는 하였으나, 1995년 이후 유엔, IMF, IBRD 등의 국제적 원조와 함께 NGO의 성장세가 두드러졌다.

이후 2008년은 중국 정부와 NGO 간의 관계에 있어 기념비적인 한 해였

27) 김동하, "중국의 NGO 현황과 제도 연구", 「中國學」 제40권, 대한중국학회, 2011, 479-508면 참조.

다. 쓰촨 대지진이 발생했을 때 시민사회는 정부의 구호작업을 돕기 위해 수많은 자원봉사자들을 동원했다. 뿐만 아니라 2008년 베이징 올림픽 기간 동안 중국정부와 시민사회는 상호 협력하여 더 많은 자발적인 활동을 벌였다. 후진타오(胡锦涛) 국가주석과 중화전국총공회 왕자오궈(王兆国) 주석은 NGO를 정부의 사회관리프로그램에 포함할 것을 요구했고, 농민공과 기층주민들에게 사회서비스를 전달하는 데 있어 NGO의 중요성을 강조했다. 이와 동시에 중국정부는 그동안 민정국이 담당했던 NGO의 등록업무를 '사회허브조직(The Social Hub Organization, 社会枢纽型组织)' 인 공회, 부녀자협의회, 사법국 등 다양한 정부부문으로 이관하여 복잡하고 까다로웠던 NGO의 등록절차를 간소하였다.

나. NGO에 대한 중국정부의 상반적인 정책들

그런데 2012년 초부터 중국정부와 노동NGO 간의 관계에 급격한 변화가 일어났다. 광둥성 선전시(深圳市) 정부는 노동NGO들에게 사무실 이전을 강요했고, 노동NGO들이 이전부터 해오던 친노동자적 활동을 탄압하기 시작했다. 베이징시(北京市)에서도 많은 노동NGO들이 패쇄명령을 받았거나 쫓겨났다. 그러나 중국 언론은 전혀 다른 이야기를 보도하고 있다. 2011년 말부터 중국 국영매체들은 NGO를 통한 시민참여의 중요성과 NGO에 대한 정부의 포용적인 관리지침을 대대적으로 보도하고 있다. 광둥성 광저우시(广州市)에서는 성총공회와 시총공회가 노동NGO와 협력하는 정책들을 발표했고, 베이징, 장쑤성(江苏省) 등 중국의 많은 지방정부들이 NGO를 지원하기 시작했다. 이와 같이 상반된 중국당국의 NGO 관련정책들이 동시에 존재하고 있는 것이다.[28]

다. 광동지역의 정부-노동NGO의 관계

28) 황경진, "중국 노동NGO와 정부 간의 관계 변화", 「국제노동브리프」 2012년 11월호, 83-84면.

광둥성 정부는 노동NGO와 비노조 파업(Wildcat Strike)이 사회를 불안정하게 만드는 두 가지 핵심요인이라고 인식했다. 특히 2010년 혼다자동차 부품공장의 파업[29]과 그 뒤에 발생한 일자계 자동차 공장의 연쇄파업 이후 광둥성 정부는 당의 지원 속에서 노동NGO에 대항하는 구체적인 전략을 수립했다. 그러나 광둥성 정부의 NGO 전략은 최근 광저우, 우칸(乌坎) 등에서 발생한 집단행동으로 연기되었다.

광둥성의 변화하는 NGO와 국가 간의 관계는 세 가지 양상을 띤다. 첫 번째 양상은 공회의 개혁이다. 광둥성 총공회는 산업노동자들의 지지를 얻기 위해 공회의 대중화, 기업공회 간부의 직선제, 단체교섭 등 다양한 개혁들을 실시하였다. 두 번째 양상은 서로 다른 두 개의 NGO 정책을 시범적으로 실시하고 있는 것이다. 즉 당근과 채찍이라는 전혀 상반된 NGO정책이 광저우시와 선전시에서 각각 시범적으로 실시되었다. 광저우시에서는 NGO를 포용하는 정책이, 선전시에서는 노동NGO를 탄압하고 통제하는 정책이 도입되었다. 셋째 양상은 정책들을 정리하여 다른 분야로 확산하는 것이다. 광저우시와 선전시에서 시범적으로 실시된 두 가지 정책의 효과를 평가한 후 광둥성 정부는 환경보호와 같은 다른 NGO 분야에도 이 정책들을 도입하고자 한다.[30]

광동성 선전시 전부가 노동NGO를 탄압하는 형태에 대해 황경진 박사는 활동가 등의 인터뷰 등을 통해 다음과 같은 단계를 제시한다.

① 노동감찰대가 NGO를 불시에 방문해 활동가의 명단, 사회보험 및 임금지급과 관련된 서류를 점검하고, 만약 위법 사항이 적발되면 해당 NGO와 책임자에게 벌금을 부과한다.

29) 위 파업에 대한 자세한 소개로는 장영석, "난하이혼다 파업과 중국 노동운동의 함의", 「중소연구」 제35권 제5호, 한양대학교 아태지역연구센타, 2011, 173-200면을 참조.
30) 황경진, 전게논문 참조.

② 지역 소방부서가 NGO 사무실을 소방점검하고 잠재적인 위험을 핑계로 사무실 폐쇄명령을 명한다.
③ 세무국이 세무관련 기록을 점검한다.
④ 말단행정 단위인 가도(街道)에서 NGO 간부들의 호적을 점검한다.
⑤ 최종적으로 집주인을 내세워 사무실 계약을 해지한다.

2. 사건의 개요

사건의 개요[31]는 다음과 같다.

- 2015년 12월 3일, 광동 공안기관은 쩡페이양(曾飛洋) 등 노동운동 NGO의 종사자 7인을 노동분쟁 관련 범죄 혐의로 구속함.[32]

- 불법조직으로 단속 대상이 된 '판위임시직문서처리서비스부(番禺打工族文書處理服務部, 이하 '판위민원실')'는 국내 최초 노동운동NGO로 약 10여 년간 활동해 왔으며, 판위민원실의 주임 쩡페이양(曾飛洋)은 중국 '노동인권전문가', '노동운동의 별' 등으로 불리며, 국내외 언론을 통해 이름이 많이 알려진 대표적인 노동운동가임.

- 공안당국은 판위민원실이 광저우(廣州), 포산(佛山) 등지에서 일하는 타지 노동자들의 노사분규에 개입해 파업을 선동하였으며, 그 목적은 해외조직의 자금지원을 받기 위함이라고 판단함

31) 사건의 소개는 Human Rights Watch 자료 (https://www.hrw.org/news/2016/01/13/china-persecution-labor-activists-escalates) ; 대외경제정책연구원 중국 전문가포럼 자료 http://csf.kiep.go.kr/issuelnfo/M002000000/view.do?articleId=16477 등 참조

32) HRW 자료는 위 설명과 약간 달리 설명을 하고 있다. HRW는 12월 4일 공안은 Zeng Zhu, Meng을 사회질서를 불안하게 하였다는 죄명으로 체포하였고, 그를 구체적 사유를 특정하지 않은체 '횡령'이라는 죄명으로 체포하였다고 한다.

- 경찰 관계자에 따르면, 쩡페이양은 2002년부터 해외 인권보호 관련 조직과 밀접한 교류를 가지고 해외에서 수차례 교육을 받았으며, 중국의 노동운동 현황을 해외에 제공하는 조건으로 해외조직으로부터 지원자금을 제공받은 것으로 조사됨.

- 쩡페이양은 그동안 언론을 통해 자신은 비영리 활동을 추구하며 월급도 몇천 위안에 불과하다고 말해왔지만, 경찰 조사 결과, 2013-2014년 해외기관으로부터 120만여 위안의 거액이 쩡페이양 계좌로 흘러들어간 정황이 포착되었으며, 그 중 일부가 개인 구좌로 들어간 증거를 확보한 것으로 알려짐.

- 수사 및 기소 과정에서, 이중 4명이 기소되었고, 쩡페이양 등 3명은 자신의 죄를 인정하고 집행유예 판결을 받아 석방되었음. 멍한(孟晗)은 수사, 기소단계에서 자신의 죄를 인정하지 않았으나 재판단계에서 유죄를 인정하였고, 징역 1년 9월의 실형이 선고되었음.[33]

3. 분석 및 전망

위 사례는 광동지역 노동관련 NGO에 대한 정부 탄압의 대표적인 사례이다. 국제사회의 비판여론에도 불구하고 중국정부는 활동가 1명에게 실형을 선고하였다. 연구진은 위 사례를 포함하여 현재의 노동NGO 탄압 등에 대한 현상과 원인, 그리고 향후 전망에 대해 중국 내외의 관계자들의 의견을 청취하였다.

홍콩의 여러 활동가들은 광동지역 NGO 탄압문제의 심각성을 부각하고 이로 인하여 NGO 활동이 상당히 위축되어 있는 상황에 대하여 설명하였다. 또한 이들의 주선으로 광동성 지역 활동가들을 인터뷰하였는데, 이들 또한

33) "중국 첫 노동 NGO 활동가 멍한, 징역 1년 9개월형" 뉴시스, 2016. 11. 4. 기사 http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20161104_0014496598&cID=10101&pID=10100

현재 광동지역 노동NGO는 정부의 탄압 때문에 활동이 위축되거나 사실상 정지되어 있다고 현재 상황을 설명하였다.

조사팀이 인터뷰한 대부분의 중국 내외의 이해관계자 모두 활동가에 대한 탄압의 가장 큰 목적은 노동 NGO에 대한 위협에 있다고 보았다. 노동 NGO가 노동자의 파업을 야기하여 사회 불안정을 야기하기 때문이라는 것이 이들이 본 주된 정부정책의 원인이다.

다만, 현상과 원인에 대해 다른 의견도 존재하였다. 한 연구자[34]는 광동지역에 대한 노동탄압 현상을 일률적으로 평가할 수 없으며, 선전에 비하여 광저우에서는 정부가 NGO에 대해 보다 친화적이라는 평가를 하였다. 또한, 한 활동가[35]는 광동지역 NGO의 탄압원인이 NGO가 노동자의 파업을 촉발시켰기 때문이 아니라 중앙정부의 권력투쟁 때문이라는 점을 지적하였다. 그에 의하면, 먼저 중국 현지의 노동NGO는 파업을 야기하거나 촉발시키지 않고, 오히려 공장 내의 노동자들에 의해 노동쟁의가 발생하고 노동NGO는 그들을 지원할 뿐이며, 노동 NGO로 인하여 오히려 파업 등 극한 갈등이 발생하지 않고 제3자의 개입으로 인한 타협과 조정으로 문제가 원만하게 해결된다고 주장하였다. 또한, 그는 NGO에 대한 통제와 비판은 시진핑과 반대세력간의 정쟁(政爭)의 일부라는 흥미있는 분석을 내놓았다. 시진핑이 반부패를 천명하고 공회를 비판하면서 공회의 개혁을 주문하는 것에 대한 비판적인 시각이 있다는 것이다.

이러한 중국 NGO에 대한 통제가 시간적으로 일시적이고 장소적으로 한정적인 것인지에 대해, 즉 중국 NGO에 대한 노동탄압을 일관된 정책적 흐름으로 전망할 수 있는지에 대해서는 전반적으로 예측이 어렵다는 의견이 많았고, 앞서 언급한 T의 경우에는 다소 긍정적인 예측을 하였다. 나아가 장기

34) X 대학 교수
35) T 활동가

적인 노동운동의 방향에 대해서도 T는 공회의 개혁이 실현 가능하고 바람직하다는 의견을 개진함에 반해, I, J 등의 활동가는 공회의 개혁이 불가능하다는 반론을 제기한다.

이러한 분석을 바탕으로 향후 중국의 노동NGO의 전개와 중국 정부의 정책방향(통제 여부 및 그 강도)에 대한 일반적인 전망을 제시하기는 어려울 것이다. 다만, 분명한 것은 제조업의 전반적인 쇠퇴속에서 노동쟁의를 야기하고 노동자들의 지원이 필요한 사건들이 증가하고 있다는 사실이다. 그리고 정부의 통제에도 불구하고 홍콩, 광동지역의 노동NGO 들은 활동 방향을 모색하고 있다. 다만, 2015년 이후 공회의 개혁과 정부의 정책변화 등으로 인하여 광동 지역 노동운동의 상황은 현재 변화의 상황에 놓여 있어 그 추이를 지켜볼 필요가 있다.

Ⅲ. 기업과 인권 상황

1. 개별적 근로관계[36]

가. 근로계약

1) 법제

근로계약은 노동자와 사용자 단위 간 근로관계를 확립하는 것으로 쌍방의 권리와 의무를 명확히 해야 하며 근로관계를 수립하기 위해서는 근로계약을 체결해야 한다(노동법 제16조). 근로계약을 체결하거나 변경할 경우 평등하고 자발적으로 일치된 원칙으로 협의해야 하고, 근로계약은 체결 후 즉시 법적 구속력을 가지고 당사자들은 반드시 근로계약이 규정한 의무를 이행해야 한다(노동법 제17조). 근로계약은 반드시 서면형식으로 작성하고 ① 근로계약기간, ② 업무내용, ③ 근로조건 및 보호내용, ④ 임금조건, ⑤ 근로규율, ⑥ 근로계약 종료조건, ⑦ 근로계약 위반 시 책임 등의 항목은 반드시 포함하되 당사자간 협의를 통해 기타 내용을 추가할 수 있다(노동법 제19조). 근로계약은 쌍방간 협의 일치 후, 사용자 단위와 노동자가 계약서 상에 서명 또는 날인함으로써 생기는데, 근로계약에는 수습기간(최장 6개월, 근로계약기간에 따라 다름), 교육내용, 비밀유지, 보험 및 복리 등 사항을 추가할 수 있다(노동계약법 제16조, 제17조). 근로기간은 기한이 있는 경우, 무기한인 경우, 일정 업무 달성 시까지인 경우로 나뉜다. 노동자가 동일한 사용자 단위에서 연속으로 만 10년 이상 근무한 뒤, 당사자 쌍방간 근로계약을 연장하기로 합의한 상태에서 노동자가 무기한 계약을 희망하는 경우 사용자는 이에 따라 근로계약을 체결해야 한다(노동법 제20조). 사용자 단위에서는 만 16세

36) 관련 실태는 대부분 노동단체, 전문가, 회사, 노동자가 제공한 정보나 의견을 종합한 것으로 별도의 검증절차를 거치지 않았기 때문에 다소 부정확하거나 주관적인 측면을 있을 수 있다는 한계가 있다.

이하의 미성년자를 고용할 수 없다(노동법 제15조). 사용자 단위가 제정한 노동 규정이 법률 및 법규를 위반하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정부문은 경고 또는 개정을 요구할 수 있으며 노동자에 대해 손해를 입혔을 경우, 사용자는 배상 책임은 진다(노동법 제89조).

근로계약기간이 만료되거나 당사자 간 양정한 계약종료 조건이 발생한 경우, 근로계약은 종료된다(노동법 제23조). 사용자는 ① 수습기간 중 고용조건에 부합하지 않음을 발견하였을 경우, ② 근로규율 또는 사용자 단위의 사내규정을 심각하게 위반하였을 경우, ③ 중대한 실수를 범하거나 부정을 저지르거나 사용자 단위에 심각한 손실을 입혔을 경우, ④ 법률에 의거하여 형사책임을 지는 경우에는 노동자를 해고할 수 있다(노동법 제25조). 또한 ① 노동자가 질병 또는 비업무적 상해 후 의료기간을 마친 뒤에도 본래업무 또는 사용자 단위의 기타 부서에서 업무를 수행할 수 없는 경우, ② 노동자의 업무능력이 현저히 떨어져 업무 수행이 어려운 경우, 업무 교육 이수 및 업무 조정 후에도 여전히 업무를 수행하지 못하는 경우, ③ 노동계약 체결 시 근거했던 객관적 근거에 중대한 변화가 있어 이로 인해 본 근로계약이 이행될 수 없고 당사자 간 협의에서 근로계약 변경에 대한 합의가 이루어지지 않은 경우 사용자는 30일 이전에 서면형식으로 노동자 본인에게 통지하고 노동계약을 종료할 수 있다(노동법 제26조). 사용자 단위는 파산에 임박하여 법정 정리 기간에 돌입하였을 때 혹은 경영상에 심각한 곤란이 있어 인원감축이 필요한 경우 30일 이전에 공회 혹은 전체 직원들에게 설명을 한 되, 공회 혹은 직원들의 의견을 수렴하여 노동 행정부문에 보고한 후 인권감축을 할 수 있다(노동법 제27조). 노동자가 노동계약을 해지하기 위해서는 반드시 30일 이전에 서면형식으로 사용자 단위에 통지해야 한다(노동법 제28조). 다만 ① 수습기간이었을 경우, ② 사용자 단위가 폭력 및 위협 등의 불법적 수단으로 노동자를 압박하였을 경우, ③ 사용자 단위가 근로계약이 규정한 임금을 체불하거나 그 조건을 따르지 않았을 경우 노동자는 임의로 근로계약의 해지를 통보할 수 있다(노동법 제32조).

2) 실태

2013년 도심 산업단지에서 멀리 떨어진 곳에 위치한 한국대기업 H1의 한 공급업체에서 벤젠중독 직업병 발병 사례들이 있었는데 이들 중 일부는 16세 미만 미성년자였고 모두 해고되었다.[37] 2013년 한국대기업 H1의 한 공급업체에서 버스 동원해서 단기노동자로 학생들을 모집한 경우도 있었는데 한 15세 학생의 경우 같은 반 학생들 대부분이 공장에 보내졌다고 진술했다. H1의 경우 노동자 해고 시에도 비밀서약 위반 등을 이유로 제대로 된 보상을 하지 않는 경우가 있다.[38]

한국대기업 G1 법인 관리직원들에 의하면 임시직은 학생, 2년 미만 계약을 포함하여 30% 미만이다. 전체 노동자 중 학생은 10% 이내이고 파견노동은 3-4%정도로 원래는 둘을 합쳐 전체 노동자의 20-30%나 되었는데 계속 줄여왔다. 지금은 실습생으로 대체하고 있는데 대부분이 3개월, 3학년이 되면 대부분 수업이 없기 때문에 6-7개월 정도 한다. 2년 이상 계약한 노동자는 정규직으로 본다.[39] 그런데 한 G1 법인 노동자는 같은 조원 반이 실습생(대학생, 3-6개월)이고 사내하청이 있는지는 잘 모른다고 이야기하고 있고[40] 다른 G1 법인 노동자는 1/5이 실습생이라고 이야기하고 있고[41] 또 다른 G1 법인 노동자는 20명 중 2-3이 실습생이라고 이야기하고 있다.[42] G1 법인의 한 협력업체의 경우, 4개의 업체가 업체당 30-40명씩 파견/단가도급 노동자를 공급하고 있고 이는 전체 노동자의 50%가 넘었고,[43] 다른 협력업체의 경우 노동자의 대부분이 정규직 노동자로 일부 파견의 경우 청소, 경비가 주를

37) I 노동단체 간부, V 노동단체 간부.
38) V 노동단체 간부.
39) G1 법인관리직원 Y, W.
40) G1 법인 노동자 S.
41) G1 법인 노동자 Q.
42) G1 법인 노동자 O.
43) G1 협력업체 M 대표.

이뤘다.[44]

노동자들의 고용안정성을 강화 하고자 고용계약법이 제정되었으나 노동자들을 서류상 해고시키고, 장기노동계약이 상당수 단기로 바뀌고, 연차는 인정되지 않는 편법이 성행하고 있다. 2회 고용계약을 체결하면 3회부터 무조건 무기한 근로계약으로 해야 한다는 내용이었는데, 밑으로부터 협상을 거쳐 추진된 것이 아니기 때문에 힘을 발휘하지 못하고 있다.[45] 노동계약법은 파견노동자가 전체 노동자의 10%를 넘지 못하도록 규정하고 있지만 도급 등의 하청노동으로 대체되는 경향이 있고 50%이상이 하청노동자인 경우도 있다.[46] 파업 중 하청노동자들이 시작한 파업도 많은데 정규직과 업무나 작업장 구분이 되지 않아 잘 모르는 경우도 많다.[47]

위험의 외주화가 주류를 이루고 있다. 중국의 위버인 디디(DiDi)의 경우 운전자의 고용관계에 대해 아무런 얘기가 없고 노동부도 관련 규율에 전혀 관여하고 있지 않다. 2015년 전국적으로 배달업자가 성행하고 있지만 모두 배달 개수당 임금이 책정되고 이들은 노동자로 취급되지 않는다. 그나마 자동차부품산업의 경우 비정규직의 정규직화가 어느 정도 이루어지고 있지만 그 외에는 파견노동자를 사용하는 회사들이 많다.[48]

중국 정부는 현재 일반 해고와 경영상 집단해고를 용이하게 하고 해고시 보상(퇴직금)도 낮추려는 법령 개정을 추진 중이다.[49] 노동의 유연성을 확보하기 위한 노동계약법 개정이 중앙정부 내에서 활발하게 논의되고 있다.[50]

---

44) G1 협력업체 F 대표.
45) T 노동단체 간부.
46) 이러한 노동관행에 대해 한국에는 이미 만연한 불완전 노동의 형식이 중국에 '수출' 되고 있단다는 비판이 제기된다. 즉, 업무의 형태로 도급과 파견은 차이가 없으나, 기존의 파견노동자들을 도급형태로 전환하는 것으로 이는 한국에는 이른바 '위장도급' 에 해당한다.
47) C1 대학 교수.
48) X 대학 교수.
49) C1 대학 교수.

경기침체를 극복하려는 정부의 움직임은 규제완화, 자영업 확산 등 사실상 비정규직 증가를 가져오고 있다.[51]

나. 근로시간 및 휴가 등

1) 법제

노동자의 하루 근무시간은 8시간을 초과할 수 없으며 주 당 평균 근무시간이 44시간을 초과해서는 안 되고, 사용자 단위는 반드시 노동자에게 최소한 주 1일 휴일을 보장해야 한다.(노동법 제36조, 제38조). 사용자 단위는 ① 원단, ② 춘절, ③ 노동절, ④ 국경절, ⑤ 법률 및 법규로 규정한 기타 휴가일에 노동자에게 휴가를 배정해야 한다(노동법 제40조). 사용자 단위는 ① 연장근무 시 근무시간 대비 150% 이상, ② 공휴일에 근무하고 대체휴일을 받지 않은 경우 근무시간 대비 200% 이상, ③ 법정휴일 근무 시 근무시간 대비 300% 이상의 표준 지발방식으로 노동자에게 임금을 지불해야 한다(노동법 제44조). 한편 비전일제 노동자의 경우 시급으로 계산하여 임금을 받는 노동자로서 일 평균 근무시간이 4시간을 넘을 수 없고, 주 누적 근무시간이 24시간을 초과해서는 안 된다(노동계약법 제68조). 여성노동자와 미성년자 노동자(만 16세가 넘은 18세 미만의 노동자)는 특별 노동 보호를 받는다. 여성노동자의 생육 휴가는 90일 이하가 되어서는 안 된다(노동법 제58조, 제62조). 사용자 단위가 노동법의 규정을 위반하여 노동자의 근로시간을 연장하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정부분은 경고와 개정을 요청할 수 있으면 벌금을 부과할 수 있다(노동법 제90조).

2) 실태

50) E1 변호사.
51) C1 대학 교수.

연장근로시간의 법정 상한은 월 36시간이지만 특히 전자산업의 경우 대부분 법정상한을 어기고 60-80시간씩 연장근로를 하고 있다.[52] 한국대기업 G1 법인의 경우에도 잔업 때문에 연장근로의 법정상한을 맞추지 못하고 있다. 학생실습생의 경우 나이 제한, 위험한 공정 배제 등의 규정은 지키고 있는데, 하나의 라인의 일부로 작업을 하고 있기 때문에 잔업(야간작업 포함)은 권하고 있다.[53] 그런데 한 G1 법인 노동자는 몸이 좋지 않아 항상 정시퇴근을 한다고 하고 있고,[54] 다른 G1 법인 노동자는 연장근로는 물량이 많을 때 노동자가 원하면 하는 것으로 조원들에게는 미안하지만 불이익은 없다고 이야기하고 있다.[55] 회사 관리직원들의 이야기에 비추어 완전히 신뢰하기는 어렵다. 한국대기업 H1의 협력업체의 경우 월 100시간이 넘는 경우도 있다.[56]

G1 법인의 경우 1시간 지각 시 1시간 이상의 급여를 공제하는 제재를 가했었으나 2016년 경제적으로 처벌하는 항목을 모두 삭제했다.[57] 유니클로의 협력업체 등의 경우 높은 품질요구가 노동조건에도 영향을 미친다. 실수를 하거나 불량이 나는 경우 작업반장이 벌금을 부과하여 임금에서 공제하는데 이는 불법이다. 의류산업 등에서는 생산하는 개당 제품으로 임금을 산정을 하는 경우가 많은데 이 경우 기본급여가 낮기 때문에 노동시간과 강도는 높아짐에 반해 연장근무, 휴일근무 규정 등은 적용되지 않는다.[58] 2014년 한 한국 보석가공회사의 개당 생산 제품 임금 산정방식, 공장 이전의 추진을 위한 강제 무급휴가 등에 대한 노동자들의 법적 절차에 따른 문제제기가 있었으나 회사는 협상을 거부하고 노동자 대표들의 해고와 직장폐쇄로 맞섰다.[59]

52) C1 대학 교수.
53) G1 법인 관리직원 Y, W.
54) G1 법인 노동자 Q.
55) G1 법인 노동자 O, S.
56) V 노동단체 간부.
57) G1 법인 관리직원 Y, W.
58) N 노동단체 간부.
59) T 노동단체 자료.

다. 임금

1) 법제

임금의 배분은 반드시 노동에 기준하여야 하고, 동일노동 동일임금의 원칙이 지켜져야 한다(노동법 제46조). 국가는 최저 임금 보장 제도를 시행하며 구체적인 내용은 성, 자치구, 직할시 정부가 규정한다(노동법 제48조). 사용자 단위는 경영 특성 및 효용에 근거하여 자주적인 임금 배분 방식을 구축할 수 있으나, 임금은 화폐형식으로 매월 지불해야 하고 임금을 깎거나 체불해서는 안 된다(노동법 제47조, 제50조). 임금은 반드시 사용자와 노동자가 약정한 일자에 지불되어야 하고, 휴일 및 명절을 맞은 경우 앞당겨 임금을 지불해야 하고, 임금은 최소 매월 1회 지급해야 하되 주 또는 일 단위로 지불할 수도 있다(임금지불 임시규정 제7조). 노동자의 법정휴일, 결혼 및 장례휴가, 법적 사회활동 참여일에 대해서, 사용자 단위는 반드시 임금을 지불해야 한다(노동법 제51조).

2) 실태

중국에서도 임금문제는 큰 문제다. 최저임금이 인상되었지만 물가상승으로 인해 생활임금이 안 되고 있다. 일상적인 근로로는 최저임금밖에 못 벌기 때문에 생활임금을 벌기 위해 연장근로를 할 수밖에 없다.[60] 파업이 벌어지는 대표적인 이유는 임금과 관련된다.[61] 언론에 보도된 중국내 한국기업(협력업체 포함) 파업의 1/4 정도는 임금 인상과 관련된 것이고, 나머지는 체불임금, 사회보험금 미지급, 해고수당 미지급 등과 관련된다.[62]

60) G 노동단체 간부.
61) T 노동단체 간부.
62) A1 대학 연구원.

2013년 한 한국 금속관련 제조업체의 사장이 4개월치 이상의 노동자들의 임금을 체불한 채 야반도주했지만 노동부와 산업단지의 개입으로 일주일치 월급밖에는 받지 못했다.[63] 2013년 한 한국 의류회사의 경우 공장 통합과 이전을 계획하며 6개월 가량 임금을 체불하고 사회보험료를 미납한 사례도 있었다.[64] 2013년 한 한국 화장품회사, 2014년 한 한국 의류회사에서 있었던 파업의 원인 중의 하나도 공장을 이전하려는 계획이었다. 노동자들은 공장 이전 2주 전에야 그 계획을 알게 되었는데 2013년 IBM 공장 파업 때 회사는 2-3개월전 이전 계획을 밝혔다.[65] 최저임금 인상과 경기침체로 중국에서 공장폐쇄가 이어지고 있다. 동남아로 이전하는 공장도 있고, 최저임금이 낮은 중국 내 서쪽으로 공장 이전의 움직임도 보인다. 그 과정에서 임금체불 등의 문제가 발생하고 있다.[66] 중국 정부는 현재 회사들의 폐업절차를 용이하게 하기 위한 법령 개정을 추진 중에 있다.[67]

2012년 한 조사에 의하면 한국대기업 H1 법인과 협력업체간의 기본급의 차이가 컸고 협력업체의 노동자들의 경우 과도한 연장근로를 통해 그 격차를 줄이는 양상을 보였다. 또한 H1 법인과 협력업체 모두 15일치 임금을 보증금조로 지급을 유예하는 관행을 가지고 있었고 불량이 발생하는 경우 임금에서 공제하는 제재를 가하는 관행을 가지고 있었다.[68] 한국대기업 H1의 경우, 노동자들은 휴대폰을 공장에 가지고 들어갈 수 없고 사물함에 보관해야 하는데 휴대폰을 꺼놓는 것을 잊어버려 휴대폰 벨이 울렸다는 이유로 임금이 공제되는 제재를 받는 사례도 있다.[69] 실습생은 실습생이기 때문에 적은 급여를 받는다.[70]

63) T 노동단체 자료.
64) T 노동단체 자료.
65) L 노동단체 간부.
66) R 대학 교수.
67) C1 대학 교수.
68) I 노동단체 자료.
69) V 노동단체 간부.
70) G1 법인 노동자 S.

라. 산업안전·보건

1) 법제

사용자 단위는 온전한 노동안전 및 위생 제도를 구축하고 엄격히 국가 노동안전 규정 및 표준을 따라야 한다. 또한 노동자에게 안전 및 위생 교육을 실시하여 노동 과정에서 발생할 수 있는 사고를 예방하여야 한다(노동법 제52조).

2) 실태

한국대기업 H1의 경우, 법인 자체는 청결한 환경을 유지하고 직업병이 없지만 해로운 공정은 외주화되어 협력업체들의 상황은 좋지 않고 협력업체들에는 직업병이 존재하는데 지방정부는 이에 대하여 관심을 가지지 않는다. 이들 공급업체의 경우 다른 업체들에 비해 임금이 다소 높은 것은 사실이나 근무시간 내내 서서 일해야 하는 등 노동강도 심해 장기간 근무하려 하지 않는다. 장시간 서서 일했기 때문에 근육질환이 생긴 사례도 있고 직업병에도 해당되지만 건강검진 때 잘 검사하지 않고 직업병으로 인정받기도 어렵다.[71] 2012년 한 조사에 의하면 H1 협력업체들의 경우 사업장에 냄새가 많이 났고 작업 중 구토를 하는 노동자도 있었다. 노동자들은 산업안전·보건에 관한 교육을 제대로 받지 못했고 다루는 화학물질 등 관련 지식도 제한적이었다. 벤젠 중독 사례가 발견되기도 했고, 다른 병원에서 일관성 없는 정기검진이 이루어지거나 일부 노동자들은 정기검진을 받지 않은 사례도 확인됐다.[72] G1 법인의 경우 사내하청을 포함하여 특수검진, 보호구착용 등이 법령에 근거해 이루어져 2015년, 2016년 중대재해가 없었다.[73] 다만 한 G1 법인

71) V 노동단체 간부.
72) I 노동단체 자료.

노동자의 경우 2년 전부터 갑상선이 좋지 않아 고생하고 있고 서서 일하기 때문에 장시간 일할 경우 힘들다는 점을 호소했지만 회사에서 치료비 등을 지원받은 것은 없었다.[74] 2013년 한 한국 화장품회사, 2014년 한 한국 의류회사에서 파업이 있었는데 그 원인은 경영진의 불투명성에 있었다. 산업안전·보건과 관련해서 노동자들에게 숨기려고 한 이슈가 많았고 그 규모를 알 수 없었다.[75]

디즈니의 협력업체의 경우 노후화된 설비에 의한 다수의 산재가 발생했다. 유니클로의 협력업체의 경우 환기가 안 되거나 온도가 높고, 배수가 잘 안 되어 바닥이 젖어있고 누전으로 노동자가 사망한 사례도 있다. 유독성 원료를 맨손으로 마스크 없이 다루는 경우도 있었고, 관련 안전도구가 제공되는 경우에도 교육이나 정보제공이 제대로 이루어지지 않는다. 높은 노동강도가 건강에도 영향을 미친다.[76]

산업재해나 직업병과 관련하여 제도적 문제가 많다. 특히 직업병의 경우 인과관계의 입증이 어렵고, 안전하다고 간주되는 화학물질도 다른 화학물질과 섞였을 경우 인체에 해로울 수 있다. 중국에서는 자신의 질환에 관한 정보를 얻기 쉽지 않다.[77] 매년 법정 건강검진이 시행되지만 상태가 안 좋게 나오더라도 노동자들은 건강검진결과를 해석하기 어렵고 회사는 이를 숨긴 채 다른 일을 시킨다. 추후 건강검진 결과가 안 좋다는 것이 드러나더라도 접촉이력 등 인과관계를 밝히기 힘들다.[78] 직업병의 경우 잠복기가 긴 경우가 많아 예방이 중요하고, 한 사람이 발병한 경우 그 한 사람만의 문제가 아니기 때문에 장기적인 대책이 필요한데 예방적 접근이 부족하고 충분한 투

73) G1 법인 관리직원 Y, W.
74) G1 법인 노동자 Q.
75) L 노동단체 간부.
76) N 노동단체 간부.
77) G 노동단체 간부.
78) V 노동단체 간부.

자가 이루어지지 않고 있다.[79] 또한 비정규직의 경우 3년간 한 회사에서 일하다 다른 회사로 이직하기 때문에 어느 회사가 책임을 져야 하는지 특정하기 곤란한 문제가 있다.[80]

마. 사회보장 등

1) 법제

사회보험기금은 보험 유형에 따라 기금 출처가 다른데 사용자 단위와 노동자는 반드시 법에 의거하여 사회보험에 참여, 보험료를 납부해야 한다(노동법 제72조). 노동자는 ① 정년 퇴직, ② 병환 또는 부상, ③ 업무상 질병 또는 직업병, ④ 실업, ⑤ 생육과 같은 상황에서 노동자는 법에 의거하여 사회보험의 혜택을 향유할 수 있다(노동법 제73조). 오험일금(五險一金)으로 불리는 사회보험은 ① 양로보험, ② 의료보험, ③ 실업보험, ④ 상해보험, ⑤ 생육보험, ⑥ 주택적립금으로 구성되어 있는데 상해보험과 생육보험은 사용자가 보험료 전부를 납부하고, 나머지 4가지에 대해서는 사용자와 노동자가 비율을 나눠 공동으로 납부한다(① 양로보험 : 일반적으로 사용자가 20%, 노동자가 80% 납부, ② 의료보험 : 사용자는 임금 총액의 6%, 노동자는 임금 수입의 2% 수준으로 납부, ③ 실업보험 : 사용자는 임금 총액의 2%, 노동자는 임금 수입의 1% 수준으로 납부). 사용자 단위가 이유 없이 사회보험료를 체납하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정 부분은 일정 기간까지 납부할 것을 요청할 수 있고, 해당 기간 내 납부하지 않을 경우 체납금을 부과할 수 있다(노동법 제100조).

2) 실태

79) E1 변호사.
80) J 노동단체 간부.

파업은 단체협상으로 이어지는 경우가 많은데 그 대표적인 요구사항은 보통 사용자의 법 위반과 관련된다. 사용자가 사회보험기금을 납부하지 않은 상태에서 공장을 이주하려 했던 사례가 그 예이다. 이주노동자(농민공)들 첫 세대가 퇴직이 가까워졌는데 사회보험료가 법정금액보다 적게 납입된 사례들이 많다.[81] 2010년 이후 사회보장은 법적으로 똑같이 보장받았지만 회사들이 이주노동자(농민공)의 경우 사회보장에 제대로 신경을 쓰지 않았기 때문이다.[82] 사회보험료는 합산하면 임금의 40% 정도를 차지하는데 지방정부 중 일부는 투자자들을 붙잡기 위해 사회보험료의 상한을 정하거나(예컨대 심천의 경우 2년치밖에 추가납입을 허용하지 않음), 노동자들을 비정규직으로 다뤄 사실상 사회보험료를 감면에 주려는 경향이 있다.[83]

사용자의 법 위반으로 적절한 사회보험금을 받을 수 없는 경우 법원에 제소할 수 있다, 사회보험이 없고 사용자가 기여금을 낼 돈이 없는 경우 사회보험국에 요청하여 사회보험공단으로 하여금 지급하게 한다. 충분히 지급하지 않는 경우 법원에서 처리할 수 없으므로 노동부 등 정부기관을 통해 해결할 수밖에 없다.[84] 실제로 2015년 노동자들이 소송을 제기해 회사가 20년치 사회보험료를 납부하기로 한 사례도 있고, 2년밖에 추가납입을 허용하지 않았던 사회보험국을 상대로 노동자들이 소송을 제기해 승소한 사례도 있다.[85]

하지만 정부의 공식통계에 의하더라도 30%이상의 사업장이 사회보험을 적용하지 않고 있다.[86] 문제해결을 위한 구체적인 시스템이 정립되어 있지 않아 아직 많은 혼란이 있고 지방마다 문제해결 가능성 정도에 많은 편차가

81) X 대학 교수.
82) E1 변호사.
83) T 노동단체 간부.
84) E1 변호사.
85) X 대학 교수.
86) C1 대학 교수.

있다.[87] 지방정부 상당수는 노동자들의 사회보험과 관련된 요구를 들어주지 않고 있고, 처음에는 무마하려고 하고, 노동자 대표를 체포하는 등 위협을 가하는 경우가 많다. 2016년말 사회보험률을 인하하려는 법 개정이 추진 중에 있다.[88]

바. 근로감독, 구제절차 등

1) 법제

현급 이상 각급 정부 노동 행정부문의 감독 감찰 인원이 공무를 수행한다. 해당 인원들은 사용자 단위의 노동 법률 및 법규 집행현황에 대해 파악할 수 있으면, 열람이 필요한 자료를 볼 수 있고 또한 업무 현장에 대한 감찰을 실시할 수 있다. 각급 정부 노동 행정부문 인원은 공무 수행 시 반드시 신분증을 제시해야 하며 법 집행 시 유관규정을 준수해야 한다(노동법 제86조). 각급 공회는 법에 의거하여 노동자의 합법적 권익을 보호하며, 사용자 단위의 노동 법률 준수 상황에 대해 감독할 수 있다. 어떤 조직과 개인이 노동 법률을 위반하였을 경우 법적 제재의 대상이 될 수 있다(노동법 제88조).

2) 실태

정부에 의한 근로감독기능, 조사감독시스템은 환경규제가 강화되는 등 법제가 개선되었지만 기본적으로 매우 약하다. 정부 내 여러 부처가 관련되는데 상호협력이 제대로 되지 않는 구조적 문제가 있고 근로감독관들도 조사와 감독을 수행한 자원이 부족하다. 노동자가 산업재해나 직업병에 관한 진단을 받으려면 근로감독기관의 보고서가 필요한데 그러한 보고서가 부실한 경우가 많다.

87) X 대학 교수.
88) C1 대학 교수.

브랜드들의 감독의 경우 제대로 이루어지는 경우도 많다.[89] 한국대기업 G1 법인의 경우 자체 감사뿐만 아니라 본사에서도 감사를 실시하고 본사 구매부서에서 현지 협력회사들에 대한 감사를 실시한다. 회사 내 진정메커니즘이 존재하는데 원칙적으로 직상급자에게 얘기하되 노무관리부서에서 매일 현장 순회하며 감독자와 현장사원을 대상으로 하루 최소 5명을 면담한다. 최근에는 식당음식을 질이 나쁘다, 기숙사가 춥다, 근무환경에 대한 고충이나 의료보험 등에 관한 문의가 있었다.[90]

89) G 노동단체 간부, N 노동단체 간부, R 대학 교수.
90) G1 법인 관리직원 Y, W.

2. 집단적 근로관계

가. 노조의 설립/노동자 단결권

1) 들어가며 - 중국의 유일노조연맹체제

중화전국총공회(이하 "중국총공회"라 함)는 중국 유일의 노조연맹이다. 중국총공회는 전국단위 조직에서 출발하여 지역, 시, 현, 기업별 기층노조로 이어지는 피라미드 구조를 취하고 있다. 각 단위의 노조설립은 상급단위의 승인을 받아야 하고, 하급단위는 상급총회의 지휘감독을 받는다. 따라서 중국총공회에 속하지 않은 독립노조를 합법적으로 설립할 수 있는 방법이 없다.

중국총공회의 역할은 시장경제체제의 노동조합이나 그 연맹조직과 다른 특징을 가지고 있다. 1949년의 공산당 집권은 노동조합의 위상에 변화를 가져왔다. 레닌의 "프롤레타리아트가 그 자신의 손에 국가권력을 잡았을 때, 노동조합은 그 활동 전체에서 심오한 변화를 경험하고 있다. 노동조합은 새로운 사회의 주요한 건설자가 되고 있다." "……광범한 인민을 국가행정에 직접 참가시키기 위하여 그들을 교육하는 기관으로 노동조합을 변화시키지 않는다면 공산주의 건설이라는 사업을 최후까지 수행하는 것은 불가능할 것이다"라는 관점이 자연스럽게 공산당에게 수용되었으며[91], 중국의 노동조합은 중앙집중적 계획경제 체제의 테두리 안에 편입되어 생산시설의 생산성 제고를 주된 과제로 삼음과 동시에 노동자들에 대한 사회복지 및 서비스 배분을 책임지게 되었다. 임금협상은 사라졌고 노사관계는 모두를 위한 평생고용 및 임금의 국정화에 의해 규정 지워졌다[92]. 시, 지역, 전국 단위의 총공회는 공산당 위원회의 지도를 받으며 공산당이 노동자 대중과 연락하는 "가

91) 정영애, '중국공회와 중국공회법의 특징-한국의 노동조합과 비교하여-', 2013, 법학논총 제30권제3호, 119-120면

92) Rudolf Traub-Merz, 'Wage Strikes and Trade Unions in China – End of the Low-wage Policy?', 2011, Friedrich Ebert Stiftung, 4면

교", "전달벨트" 역할을 하는 '준 행정조직'으로, 간부들은 준공무원으로서의 지위를 가지고 있다[93].

1979년 개혁개방 정책의 도입 이후 국영기업의 대대적 폐쇄, 국영기업에서 민간기업 중심으로의 경제체제 전환, 모두를 위한 평생고용 및 국영기업에서의 일자리 배정에서 개별고용계약을 통한 고용관계 형성으로의 전이 등은 노사관계에 근본적 변혁을 가져왔다. 그에 따라 공회 또한 역할변화를 요구받게 되었지만, 조직적 한계로 인해 특히 노사분쟁 상황에서 일반적으로 사용자를 상대로 노동자의 권리와 입장을 대표하는 역할을 하지 못하고 있다는 평가를 받고 있다. 국영기업의 쇠퇴 후 존립기반에 위기가 닥쳐온 중국총공회는 민간기업 노조설립에 노력을 기울여 1999년 이후 10년간 1억4천만 명의 신규조합원을 확보하는 성과를 거두었지만, 이러한 기업단위 노조들이 상급 총공회의 관료들과 기업경영진간의 협의를 거쳐 설립되는 등 노동자의

93) 정영애, 상게 논문.
'중국에서 공회는, 더 정확히 말하면 행정 급에 따라 설치된 각급 지역 총공회는 "인민정부의 업무에 협조하"는 '준(准)행정적 조직'으로 자리 잡았다. 준행정적 조직이라고 하는 이유는, 중국의 각급 총공회는 예나 지금이나 정부의 재정지원도 받고 정부의 일부 업무도 담당하지만 정부의 노동주무부처에 소속된 기구가 아니라 사회단체로 분류되며(제14조 제1항) 실제로는 동일급 지역 공산당위원회의 지도를 받기 때문이다. 위에서도 말하였듯이 전총의 지도자는 중공중앙 정치국위원 급 간부가 겸임하는 것이 관행이고 "지방총공회의 주석도 마찬가지로 대부분 모두 지방당위원회 부서기가 겸임하고 있다." 특히 "당의 공회에 대한 통제강화는 1989년 12월 21일자 「공회, 공청단, 부녀연맹 활동에 대한 당지도의 강화와 개선에 관한 통지」(中共中央 关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知)라는 문건으로 체계화되었다." 그러므로 각급 총공회는 주로 공산당의 지시에 따라 구체적 업무를 계획·추진하고 기업공회는 이 시스템의 말단에서 지역 총공회가 하달한 임무를 기업 내에서 추진함으로써 "인민정부의 업무에 협조"한다.'(128면)
'가교는 원래 왕래 또는 의사소통을 하기 위한 통로이다. 규약에서 "가교"란 용어를 사용한 것도 공산당의 정책과 의도를 노동자 대중에게 전달하고 노동자 대중의 의사를 수렴하여 공산당에 반영한다는 차원에서 사용한 것이다. "사회주의 중국에서 공회의 역할은 국가의 정책을 노동자 대중에게 전달하는 '전달벨트'로서의 역할과 노동자 복지에 대한 집행, 생산경쟁 및 생산운동의 조직 등 생산과 복지의 기능을 담당하는 준국가기구로 규정할 수 있다. …… 공회간부의 인사에 당위원회가 결정적 역할을 함으로써, 당의 노선과 정책이 공회에 직접적으로 침투하는 기제로서 작용하였다." 63) 요약하면 중국공회는 공산당의 노동자 관련 정책을 홍보하고 관장하며 노동자의 고충과 희망을 살피고 공산당에 보고하는 이른바 상명하달과 하정상달(下情上達)의 통로역할을 하는 조직이다.'(133면)

동력화나 조직화와는 무관한 과정이었다[94].

2) 관련 법규

가) 「중화인민공화국공회법」

중국 공회의 역할과 위상을 살펴볼 수 있는「중화인민공화국공회법」(이하 "중국 공회법"이라 함)의 주요 규정은 다음과 같다:

제5조

공회는 노동자와 종업원들을 조직하고 교육하여, 헌법과 법률의 규정에 따라 민주주의 권리를 행사하고, 국가 주인으로서의 역할을 발휘하며, 여러 가지의 경로와 형식을 통해 국가사무, 경제와 문화사업 및 사회 사무에 대한 관리에 참여한다. 또한 인민정부를 협조하여 사업을 전개하며, 공농연맹을 기초로 하는 인민민주독재의 사회주의 국가 정권을 수호한다.

제6조

노동자의 합법적인 권익을 보호하는 것은 공회의 기본책무이다. 공회는 전국인민의 총체적 이익을 수호하는 동시에 노동자들의 합법적인 권익을 대표하고 보호한다[95].

공회는 대등한 지위에서의 협의 및 단체협약 제도를 통해 노사관계를 조정하고 기업의 노동자와 종업원들이 노동과 관련 향유하는 권리와 이익

94) Rudolf Traub-Merz, 상게 논문, 4-5면

95) 노동자의 권익 보호가 "공회의 기본책무"라는 내용은 1992년 입법 시 없었던 내용으로 2001년 수정 시 새로 삽입한 규정이다. 이는 사회주의시장 경제개혁으로 노사 간의 이해대립이 표면화되는 현실에서 중국공회가 선택한 대응전략으로 풀이된다. 물론 중국공회가 자체의 존립을 위해서 노동자의 이익보호라는 대의명분을 내세우는 측면도 배제할 수 없다. (정영애, 상게 논문, 129면)

을 보장한다.

공회는 법률규정에 따라 그리고 노동자과 종업원들의 대표대회나 여타 형태로 소속부문의 민주관리와 민주감독에 참여한다.

공회는 반드시 노동자들과 밀접한 연계를 가져야 하며, 종업원들의 의견과 요구를 청취하고 반영하여야 하며, 종업원들의 생활에 관심을 갖고 종업원들을 도와 어려움을 해결하며, 성심성의로 종업원들을 위해 봉사하여야 한다.

제9조

공회의 각급 조직은 민주집중제의 원칙에 따라 설립한다.

각급 공회위원회는 회원대회 또는 회원대표대회에서 민주선거에 의해 구성된다. 기업의 주요 조지원의 가까운 친척은 해당 기업 기층공회 위원회의 위원 후보가 될 수 없다.

각급 공회위원회는 동급 회원대회 또는 회원대표대회에 책임지며, 사업보고를 하고 감독을 받는다.

공회회원대회 또는 회원대표대회는 그가 선출한 대표 또는 공회위원회 구성원을 교체, 파면할 권한을 갖는다.

상급공회 조직은 하급공회 조직을 지도한다.

제11조

기층공회, 지방의 각급 총공회, 전국 또는 지방의 산업공회 조직의 설립은 반드시 상급 공회에 보고하여 비준을 받아야 한다.

상급 공회 조직들은 기업 노동자 및 종업원들의 공회 설립을 지원하고 지도하기 위해 조직원을 파견할 수 있으며, 그 어떤 단위 또는 개인이 이를 방해해서는 안 된다.

제20조

공회는 종업원이 기업 및 기업처럼 경영되는 기관과 노동계약을 체결하는 것을 도우며 지도한다.

공회는 대등한 협의를 하며 노동자 및 종업원을 대표하여 기업 및 기업과 유사한 경영체계를 갖춘 기관과 단체협약을 체결한다. 단체협약 초안은 노동자 및 종업원대표대회 또는 전체 노동자 및 종업원에게 교부하여 심의 및 승인을 받는다.

공회가 단체협약을 체결하는 경우, 상급공회는 지지 및 지원을 제공한다.

기업이 단체협약을 위반하여 노동자 및 종업원들의 권리 및 이익을 침해하는 경우, 공회는 법률규정에 따라 기업에 책임을 질 것을 요구할 수 있다; 단체협약 이행과 관련된 분쟁이 협의를 통해 합의에 이르지 않는 경우 공회는 노사분쟁 조정기구의 조정을 요청할 수 있다; 조정기구가 해당 사건의 접수를 거부하거나 공회가 조정결과에 만족하지 못한 경우 공회는 사건을 인민법원에 제소할 수 있다.

제27조

기업 또는 기관에 파업태업이 발생하면 공회는 노동자 및 종업원을 대표하여 해당 기업 또는 기구 또는 이해 당사자와 협의를 하여, 노동자 및 종업원들의 의견 및 요구를 전달하고, 해결방안을 제시한다. 기업 또는 기관은 노동자 및 종업원들의 합리적인 요구에 응하기 위해 노력한다. 공회는 기업 또는 기관이 사안을 적절히 처리하도록 지원하여, 정상적인 생산질서 및 여타 작업을 최대한 빨리 회복할 수 있도록 한다.

제28조

공회는 기업의 노동쟁의조정에 참가한다.

지방노동쟁의중재 조직에는 반드시 동급 공회의 대표가 참석하여야 한다.

제32조

공회는 정부의 신임을 받아, 관련 행정부서와 함께 모범 노동자와 선진 생산자(노동자)를 선정, 추천, 육성 및 관리한다.

제33조

노동자 및 종업원들이 직접적 이해관계가 있는 법률, 규정 또는 규칙을 제정 또는 개정하기 위해 사람을 조직하는 경우, 정부 부서는 공회의 의견을 들어야 한다.

현급 이상 각급 인민정부가 국민경제 및 사회발전계획을 수립하는 경우, 노동자 및 종업원의 권익에 관련된 중대 문제와 관련된 것일 때에는 동급 공회의 의견을 들어야 한다.

현급 이상 각급 인민정부 및 그 관련부문은 고용, 임금, 직업안전 및 보건, 사회보험 등 노동자 및 종업원의 이해와 직접적 관련이 있는 문제에 관한 정책 및 조치를 연구하고 형성하는 경우 동급 공회를 연구에 참가시키고, 공회 의견을 들어야 한다.

제42조

공회 경비의 원천

1. 공회 회원이 납부하는 회비

2. 공회 조직이 설립되어 있는 기업, 기관 또는 정부부서가 배당하는, 전체 노동자 및 종업원의 월별 임금 총액의 2%에 상응하는 기여금[96)]

96) 기여금은 세무서에서 징수하며 20% 공제 후 시공회에 제공한다. 그 중 40%는 기업공회에 반환

3. 공회가 운영한 기업 및 사업에서부터 나온 수입
4. 인민정부의 보조금
5. 기타수입

기업이나 기관이 전항 제2호에 따라 배당하는 기여금은 조세 이전에 산정 및 배당되어야 한다.

공회의 경비는 노동자 및 종업원을 위한 서비스 및 공회가 지원하는 활동에 주로 사용한다. 경비사용의 구체적인 방법은 중화전국총공회가 제정한다.

3) 공회의 한계 - 노동자 대표성 결여

위에서 본 바와 같이 중국 총공회는 당의 정책을 집행하는 준 정부기관이다. 기업별 노조에 해당하는 기층공회는 노동자들을 노조원으로 두고 있지만 노동자를 대표하는 조직으로 보기 어렵다. 구조적으로 노동자들의 의사보다 지도감독을 받는 상급 총공회의 의사가 우선시되고 있다. 그 설립과정 또한 상급단체의 필요에 따른 하향식 방식이어서 노동자들의 자발적 동력화나 조직화와는 무관하다. 공회 지도부가 노동자들의 자율선거로 선출되는 경우는 극히 드물다[97]. 중국 공회법에 따르면 임금수입을 주요 생활 수입원으로 하는 경우 모두 공회에 참가하고 공회를 조직할 권리를 가진다. 이 때 "사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자", 혹은 "사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 노동자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자", "감독적지위에 있는 노동자, 그 외에 사용자의 이익을 대표하는 자" 등에 대하여 아무런 법적 제한이 없다[98]. 그 결과 공회를 설

되며, 시공회는 나머지 금액 중 40%를 공제한 후 상급공회에 상납한다. 상납된 금액은 같은 방식으로 상급공회간에 배분된다. (C1 중국 노동관계전문가 인터뷰)

97) Rudolf Traub-Merz, 상게 논문, 5면. Sean Cooney/Sarah Biddulph/Ying Zhu, 'Law and Fair Work in China', 2013, Routlegde, 40면

98) 정영애, 상게 논문, 135면

립할 경우, 기업 측이 최고경영진에서 적당한 사람을 선발하여 공회주석으로 앉히는 것은 문제가 되지 않는다. 2001년「공회법」수정 전에 사업주 또는 경영자가 자신의 배우자, 친족(近亲属)을 공회주석직에 임하게 하는 사례도 적지 않았다[99].

일부 대기업들은 노동자들과의 의사소통 창구로서 공회의 역할을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 알려져 있다[100]. 그러나 이는 공회를 노동자들을 대표하는 조직으로서 대등한 협상상대방으로 인정하는 인식에 기반하기보다, 생산목표 달성을 독려하거나 사내 소속감을 높이기 위한 각종 행사 개최, 사내 복지, 고충처리 등 공회를 통한 노무관리 지원, 그리고 대외적으로 대 정부 내지 공산당 창구로서의 역할을 긍정적으로 평가한 것이어서 노동자들의 결사의 자유 보장과는 맥락이 다르다. 공회를 노무관리에 적극적으로 활용하는 사례로 언급된 LG전자톈진법인의 경우 공회 주석 선출은 직원대표단의 투표를 거치지만, LG전자톈진법인은 회사 경험이 많고 연륜이 있으며 사원들로부터 신임을 받고 있는 사람을 미리 지역공회에 추천하여 지역공회의 인준을 받고 있다. 톈진법인측은 이에 대해 "중국 내의 선출문화의 특수성을 고려해야한다"면서 "중국에선 능력과 인품 면에서 훌륭한 사람이 추천되는 방식이 보편적이기 때문에 회사가 단지 회사에 우호적인 이유만으로 잘못 추천할 경우 훨씬 더 큰 기회비용을 치르게 된다"고 말하였다.[101]

4) 중국 노동자의 결사의 자유 미보장

---

99) 정영애, 상게 논문, 137면

100) 정선욱, 상게 기고문, 8면. 정선욱/김성수, '중국현지법인의 인사관리: LG전자 천진법인의 공회', 2008

101) 정선욱/김성수, 상게 논문, 166면. 톈진법인의 위와 같은 입장에 대해 위 논문의 저자는 "현지조사 결과, 지나친 회사 친화적 공회주석은 구성원들로부터 대표성을 상실해 공회의 활동에 대한 불신을 가져오기 때문에 회사측은 추천의 기회가 주어질 경우 인품이나 조정능력을 (회사와의 관계성 여부보다) 더 많이 고려하는 것으로 나타났다."고 부연하였다. 이는 공회주석의 선출방식을 노무관리의 관점에서 풀이한 것으로 톈진법인 관계자와 논문저자 모두가 공회를 사측과의 관계에서 노동자들을 대표하는 조직으로 보지 않고 있음을 나타내고 있다.

위에서 본 바와 같이 중국은 노동조합제도를 갖추고 있으나, 중국총공회를 정점으로 하는 피라미드형 유일노조연맹체제에서 노동자들의 결사의 자유가 보장되어 있지 않다. 1980년대 초반 일부 도시의 노동자들이 독립적 연맹을 결성하는 움직임이 있었다. 그 중 베이징의 독립조직은 천안문 시위 때 적극적으로 참여하였다. 그러나 이 조직을 포함한 독립연맹들은 천안문 사태로 모두 해체되었으며 이후 중국에서 독립적 노조 설립이 불가능해졌다[102]. 조사팀이 면담한 단체 활동가 중 일부는 파업 중인 노동자들의 조직화 지원 및 단체협상을 통한 노사분규 해소 사례의 축적으로 공회를 자극 또는 압박하여 노동자들을 대표하도록 조직전환을 이끌어낼 수 있다고 보았으나, 다수의 단체들은 [(중)장기적 목표 내지 전망으로서의] 공회를 통한 노동권 실현에 회의적 입장을 보였다.[103]

나. 노조활동/노동자 단체행동의 보장

1) 들어가며 - 파업의 일상화

중국은 파업의 일상화라고 표현될 정도로 자생적 파업의 발생빈도가 높다[104]. 그러나 중국 노동자에게 파업권이 법적으로 보장되어 있는 것은 아니다[105]. 중국 공회법 제27조는 "파업태업"을 언급하고 있으나, 이와 관련된 공회의 역할에 대해 "기업 또는 기관이 사안을 적절히 처리하도록 지원하여, 정상적인 생산질서 및 여타 작업을 최대한 빨리 회복할 수 있도록 한다"라고 명시하고 있다. 즉 공회 주도의 파업은 입법자의 시야에서 제외되어 있으며 오히려 파업이 발생하지 않도록, 또는 조속히 마무리되도록 노력할 의무가 공회에게 부과되었다[106]. 한편, 파업권을 법제화하는 문제와 관련,

102) Sean Cooney/Sarah Biddulph/Ying Zhu, 상게서, 42면
103) T단체, G단체, I단체, J단체, L단체 관계자 인터뷰
104) 홍콩에 기반을 둔 NGO인 China Labor Bulletin의 웹사이트에 게시된 정보에 따르면 2015년 한해 동안 언론 등에 노출된 노동자 단체행동이 2,775건에 이른다(http://maps.clb.org.hk/strikes/en).
105) US Congressional-Executive Commission on China, Annual Report 2016, 'Workers Rights', 5면

합법적 파업을 어렵게 하는 요건도 같이 입법화될 가능성이 높고 파업이 법률문제화된다는 이유로 부정적인 의견이 있었다[107]. 2015년 노동자들의 집단행동의 원인은 주로 임금체불, 사회보험 기여금 미지급 등 사업주이 의무위반 사항이었다[108].

2) 노동자들의 파업과 노동NGO의 역할

개혁개방정책에 따른 급격한 산업화로 도시지역으로 몰려든 이주노동자(도시지역에서 일하지만 지방호구를 가지고 있는 농민공)의 열악한 노동환경은 상당기간 중국 정부나 총공회 등 당국자들의 관심 밖에 머물러 있었다. 이러한 상황에서 일부 활동가들은 1990년대 중반부터 비정부 비영리 단체를 설립하여 이주노동자들에게 산재지원, 상담, 법률구조 등의 무료서비스를 제공하기 시작했다. 이들 NGO들은 주로 주강삼각주지역에 집중되어 있었다. 홍콩의 노동단체와 국제 시민사회는 주강삼각주지역의 노동NGO 발전에 중요한 기여를 하였다.[109]

이러한 노동NGO들은 엄격한 단체등록 요건 때문에 정식으로 등록해서 활동하는 경우가 거의 없고, 학술기관 등 정식으로 등록된 단체와 제휴하거나, 비영리지만 사업자등록을 하거나, 등록하지 않고 최대한 눈에 띄지 않는 방식으로 활동을 한다. 이들은 정부 당국의 감시를 받고 있으나 유연한 운영방식과 자체검열 및 비정치화 전략으로 법의 테두리 안에서 꾸준히 활동해 왔다[110]. 조사팀이 면담한 한 노동자센터 관계자는 본인도 노동자 출신으로 2000년대 초 카드뮴 중독진단을 받아 같은 사업장에서 피해를 입은 동료들

106) 정영애, 상게 논문, 29면
107) T단체 관계자 인터뷰
108) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 4면
109) Chris King-chi Chan, ‘Community-based Organizations for Migrant Workers’ Rights: the Emergence of Labour NGOs in China, 2013, accepted manuscript for Community Development Journal, 3면
110) Chris King-chi Chan, 상기 기고문, 9면

과 함께 지난한 과정을 거쳐 사측의 보상과 진료지원을 이끌어낸 경험이 있었다. 그는 노동자센터에서 주로 산업재해 관련 지원, 노동자 인권침해 조사, 법률상담핫라인 운영, 교육 등의 활동을 하고 있다고 설명하였다[111].

노동자들의 집단행동 사례가 늘어나면서 이들 NGO 중 일부는 노동자 대표 선출, 단체행동이나 단체협상 관련 전략 수립 등에 관한 교육 및 지원을 제공하게 되었다. 지원방식이나 철학은 NGO간 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.[112] 그러나 대부분의 NGO들은 이러한 사건에서 직접적으로 조직화에 관여하기보다 법률자문 제공 위주로 활동한다. 해당 기업의 이해관계에 큰 영향을 미치고, 중국정부가 집단행동에 더 민감하게 반응하기 때문에 사안에 관여하는 NGO는 더 큰 압박을 받는다.[113]

2015. 12. 광둥성에서만 노동NGO와 연계된 적어도 18명의 노동활동가들이 정부당국에 의해 체포되었다. 당시 체포된 대부분의 활동가들은 이후 수사단계에서 풀려나거나 법원에서 집행유예 판결을 받고 석방되었지만, 그 여파로 조사팀이 중국을 방문한 2016. 10.까지도 분위기가 매우 경직되어 있었다. 조사팀이 만난 중국 국내외 관계자 대부분은 중국관영 매체에서 대대적으로 보도된 활동가 단속의 가장 큰 목적은 노동NGO에 대한 위협과 통제에 있다고 본 반면, 일부 단체는 노동단체들의 순기능에 비추어 볼 때 탄압이 중국 최고위층의 방침에 따라 이루어진 것으로 보이지 않는다는 보다 낙관적인 평가를 내놓았다.[114]

3) 파업에 대한 중국 정부의 대응

파업이나 노동자들의 집단행동에 대한 중국 정부의 대응은 일관적이지

111) V단체 관계자 인터뷰
112) T단체 관계자, I단체 관계자 인터뷰
113) Chris King-chi Chan, 상기 기고문, 6면
114) G, I, J, L, T단체, Z 국제기구 관계자, C1 중국노동관계 전문가 인터뷰

않았다. 지방정부와 지방 총공회가 파업 노동자들에게 지원을 제공한 사례가 있는가 하면, 다른 사안에서 지방정부가 경찰을 동원해서 노동자들을 체포하거나 물리적으로 공격하였다.[115] 2010년 광동지역에서 발생한 난하이 혼다 파업은 결국 단체협상을 통한 임금인상으로 귀결되어 가장 성공적인 사례 중 하나로 알려져 있다.[116] 그러나 파업을 비롯한 단체행동은 중국에서 여전히 민감한 주제이다. 중국 정부가 2010년 발표한, 총공회가 주도하는 단체협상을 통해 임금의 점진적 인상을 도모하겠다는 구상도 갈등의 선제적 해소를 통한 집단행동 예방을 염두에 둔 것이다.[117] 한편, 전례 없는 경기둔화와 맞닥뜨린 중국정부는 최근 들어 고용 유연화를 골자로 하는 노동 관계법률 개정을 추진하는 등 노동자 권익보호에 관하여 후퇴하는 입장을 보이고 있다.[118] 2016. 3. 쓰촨성에서 8명의 이주노동자들은 임금체불에 항의하는 시위를 했다는 이유로 6-8개월에 이르는 징역형을 선고받았다. 현지 주민들이 모인 가운데 재판이 이루어진 공개 광장에는 "사회적 행정적 질서를 심각하게 저해한 범죄"를 규탄하고 "합리적인 노력으로 체불임금 이행을 추구"할 것을 주문하는 현수막이 걸려 있었다.[119]

다. 단체협상

1) 관계 법률

중국인민공화국 노동법, 노동계약법 및 공회법은 단체협상에 관한 규정을 두고 있지만 해당 규정에서 모두 단체협상의 노동자측 대표를 공회로 한정하고 있다. 따라서 단결권과 마찬가지로, 노동자들의 단체협상에 관한 권리

115) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 4면
116) http://edition.cnn.com/2016/03/28/asia/china-strike-worker-protest-trade-union/
117) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/
118) http://www.yicaiglobal.com/news/5154546.html. C1 중국노동관계 전문가 인터뷰
119) http://edition.cnn.com/2016/03/28/asia/china-strike-worker-protest-trade-union/

는 법률상 제한되어 있다[120].

2) 사회적 갈등 해소의 도구로서의 단체협상

2008년 중국정부와 총공회는 단체협상의 보편적 확산을 위한 무지개계획을 발표하였다. 이 계획은 2008년 세계 경제위기로 보류되었다가 2010년부터 다시 추진되었다. 2010. 5. 25. 발표된 개정 무지개계획의 초점은 공회 주도 단체협상을 매개로 한 기업들의 수익 증가에 맞춘 임금인상에 있었다.[121]

중국 총공회의 보고에 따르면 2009년 말 현재 전국적으로 1.2백만건 이상의 단체협상이 체결된 바 있다.[122] 그러나 이러한 단체협약에 대해 대부분 최저임금 기준만을 반영하거나 노동법 관계규정의 반복에 불과한 내용을 담는 것에 그친다는 비판이 있으며, 노동자들을 실질적으로 대표하지 못하는 공회의 조직적 한계가 그 주된 원인으로 지목되고 있다.[123]

한편, 중국 리커창 총리는 2015. 3. 연간 업무보고 연설에서 전년도 업무보고에서 천명한 임금 단체협상 장려에 대한 언급을 누락함으로써 단체협상을 점증하는 노동관계 갈등해소에 활용하겠다는 방침을 폐기한 것이 아닌가 하는 우려를 자아냈다.[124] 이와 관련 조사팀이 면담한 전문가들도 중국 정부가 단체교섭이 파업을 조장하고 독립노조로 이어진다는 인식을 가지게 되면서 현재 총공회의 역할과 관련 단체협상 확산보다 개별 노동자에 대한 서비

120) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 1-2면

121) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/

122) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/

123) http://law.lexisnexis.com/webcenters/hk/Hong-Kong-Lawyer-/Wage-collective-bargaining-in-China-current-practice-and-future-trends

124) http://blogs.wsj.com/chinarealtime/2015/03/13/bargaining-with-chinese-characteristics-labor-group-defends-practices-2/

스제공을 통한 복리증진에 주안점을 두고 있는 것으로 보인다고 설명하였다. 그 일환으로 총공회 상급단체 직원의 40%에 이르는 인원을 지방으로 파견하여 노동센터를 설립하도록 했으며, 시, 지방, 국가 총공회에서 이주노동자(농민공) 출신 부위원장을 두도록 하고 있다. 노동NGO와 관련해서도 노동자에 대한 법률지원 등 서비스는 재정지원을 해서 활용하되, 노동자 조직화를 도모하는 노동NGO에 대해서는 적극적으로 대처하겠다는 의지가 2015. 12. 노동NGO에 대한 단속을 통해서도 드러났다는 것이다.[125]

125) 중국노동관계 전문가 C1, H1, X, 국제기구 관계자 Z 인터뷰

Ⅳ. 시사점

1. 개별적 근로관계

개별적 근로관계에서 가장 눈이 띠는 것 중의 하나가 비정규직과 학생실습생의 문제다. 비록 개정된 노동계약법이 파견노동자를 10% 이내로 제한했다고는 하지만 이것이 지켜지지 않거나 도급 등의 방법을 통해 그 제한을 우회하고 있다. 교육의 일환으로 이루어지는 학생실습제도의 경우 권리 없는 값싼 노동력을 사용하는 제도로 운영된다. 연장근로의 법정상한은 거의 예외 없이 지켜지지 않고 있다. 최저임금은 생계를 유지할 수 없는 수준이고 체불임금과 함께 이루어지는 야반도주는 아직도 계속되고 있다. 산재나 환경 등 일부 법제의 강화에도 불구하고 산재와 직업병은 여전히 충분히 제대로 다루어지지 않고 있다. 사회보험은 보험료의 미납 혹은 부분 납부로 노동자의 생활 전반을 괴롭히고 있고 그 구제수단도 충분하지 않은 상황이다. 근로감독도 문제를 제대로 파악하고 해결하는 기능을 충분히 수행하고 있지 못하고 브랜드, 본사의 감독이나 자체 고충처리절차도 문제를 해결하는 데 부족하다. 여기에 더해 중국정부는 경기 침체 등을 이유로 모든 노동에 대한 규제를 완화하는 방향으로 가고 있다.

중국 내에서 한국기업 혹은 그 협력업체들이 행하고 있는 노동권 등 인권의 침해는 한국 내의 양상과 매우 흡사하다. 교육을 위해 찾아 온 실습생들을 권리 없는 값싼 노동력으로 전락시키는 것, 편법을 통해 불안정노동을 확산시키는 것은 중국 법제의 구체적 내용을 떠나 국제적 기준에 의해 활동을 해야 할 기업이 할 일은 아니다. 건전하고 인간다운 생활을 할 수 있는 임금의 보장, 생명과 안전을 존중하는 근로환경, 노동자의 삶 전반을 책임질 사회보험의 충실한 보장 등이 이루어질 수 있도록 기업들은 자체적인 원칙과 구체적인 기준을 마련해야 한다. 한국 정부도 이를 뒷받침할 수 있도록 관련 지도감독과 교육을 강화해야 한다. 어떻게 중국의 규제에 적응할 것인

가 혹은 이를 비켜갈 것인가에 초점이 맞춰진 해외진출 기업에 대한 정부 혹은 관련기관의 대기업 서비스는 어떻게 기업과 인권 국제기준에 부합하는 기업으로 활동할 것인가로 그 초점을 옮겨야 한다.

2. 집단적 노사관계

중국에서 노동자들의 단결, 단체행동 및 단체협상에 관한 권리는, 심각한 인권 및 권리침해에 직면한 노동자들의 자생적 저항, 사회불안을 유발하고 국가통제를 약화시키는 요소를 경계하는 중국정부의 태도, 그리고 값싼 인력을 활용하여 최대한의 수익을 창출하려는 기업의 이해관계가 가장 첨예하게 대립하는 영역이라 할 수 있다. 그러나 단결권이 보장되지 않은 일시적이고 조직화되지 않은 단체행동만으로 노동자들의 권리와 의사가 관철되기 쉽지 않으며, 노동자를 대표하지 않는 조직에 의한 단체협상으로 노동자들의 진정한 의사를 반영하기 어렵다. 중국 정부가 노동자들의 자유로운 단결권, 단체행동권 및 단체협상권을 반드시 인정할 필요가 있는 이유이다. 한편, 중국 진출 한국기업은 기업공회 대표자 선출과정에 대한 개입을 삼감으로써 기업공회의 노동자 대표성이 최대한 보장될 수 있도록 해야 한다.

3. 결어

기업의 책임경영이 이루어지기 위해서는 무엇보다 현지 정부의 의지와 관련법제의 정비, 그리고 그 법제의 제대로 된 적용이 있어야 한다. 세제상의 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 당국

의 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.

국가적으로는 기업과 인권에 관한 국가행동계획(NAP)을 수립하고,[126] 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.

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

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

멕시코 조사 보고서

(2015년 9월 1일~9월 12일,
2016년 8월 11일~18일)

2016

기업인권네트워크(KTNC Watch)

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

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

멕시코 조사 보고서

(2015년 9월 1일~2016년 9월 12일, 2016년 8월 11일~18일)

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/국제민주연대/민변 노동위원회
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터/환경운동연합

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김종철(공익법센터 어필 변호사)

김세진(공익법센터 어필 변호사)

김동현(공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 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 노조 해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도 성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바꾸어 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 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 마낄라 업체 위주로 회사명의 변경, 사회보장보험료 미납, 노조, 노동운동 탄압 등을 조사하였습니다.

올 해 2016년에는 중국과 인도네시아를 조사하여 왔습니다. 중국에서는 노동자, 노조와 기업의 관계, 노동3권을 둘러싼 논란 및 중국 진출 한국기업의 공급망에서의 사회적 책임 실현 관련 과제들을 확인할 수 있었고, 인도네시아에서는 팜오일 관련해서는 아동노동, 지역주민들의 인권침해, 건강권 침해 등을, 제조업 관련해서는 산업재해 및 노조탄압과 위장폐업으로 인한 인권침해 사례들을 발견하였습니다.

한편 멕시코의 경우 2015년 조사 이후 관련 기업들에 질의를 하였고, 그 답변을 듣고 다시 2016년 추가조사를 하게 되어 올해 중국, 인도네시아와 함께 보고서를 발표하게 되었습니다.

기업인권네트워크는 현지조사 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.

2016년 12월 28일

기업인권네트워크 사무국

공익법센터 어필

Contents

I. 서론 ---------- 11

1. 연구의 배경
   가. 국가 개황
   나. 경제상황
   다. 노사관계의 특징
      1) 멕시코 혁명과 코포타리즘의 형성
      2) 노동조합의 변질
      3) 노동조합의 구분
         : 이른바 공식노조와 독립노조
      4) 포괄계약(contracto ley)과
         보호계약(contracto de proteccion)
   라. 경제체제의 특징
      1) 수출 중심의 제조업
      2) 자유무역주의 : NAFTA와 FTA
      3) 마킬라도라(maquiladora)
2. 멕시코 한국진출기업 현황
3. 연구의 필요성 및 범위
   가. 국가 선정
   나. 조사 업종 : 제조업
   다. 연구의 범위
4. 연구의 방법
   가. 조사 방법

나. 조사단 구성
1) 한국조사팀
2) 현지 멕시코 조사팀
다. 조사 지역 및 조사 일정
1) 조사 지역
2) 조사 세부 일정

Ⅱ. 관련 법령 ---------- 30

1. 멕시코가 비준한 국제규범
가. 가. 멕시코의 ILO협약 비준 현황
2. 멕시코 연방 노동법(Ley Federal del Trabajo)
가. 개황
나. 노동계약
1) 노동계약의 종류 및 체결
2) 노동계약의 종료
3) 하청노동
4) 근로시간 및 휴식
5) 임금
6) 최저임금
7) 사업체 수익에서 차지하는 노동자의 이익 배당금
8) 여성 및 아동의 노동
9) 노동안전 및 산업재해
10) 노동조합과 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 내용

Ⅲ. 주요조사내용 - 한국기업의 인권 실태 --- 45

1. 인터뷰 대상과 방법 그리고 그 어려움
   가. 가. 인터뷰 대상과 방법
   나. 인터뷰 등 조사의 어려움
2. 구체적인 인권 침해 사례
   가. 노조
   나. 계약서
   다. 아동노동
   라. 임금, 수당, 공제
   마. 노동시간
   바. 처우
   사. 휴가
   아. 산업안전
   자. 하청 노동자
   차. 해고
   카. 노동/생활환경
   타. 불만 처리 메커니즘
3. 효과적인 구제의 부재
   가. 국가인권기구
   나. 화해중재재판소
   다. 법원
   라. NCP
   마. EICC
   바. NAALA

Ⅳ. 결 어 ---------- 67

멕시코 조사 보고서

I. 서론

1. 연구의 배경

가. 국가 개황[1)]

멕시코의 정식 국가명칭은 멕시코합중국(Estados Unidos Mexicnos)이다. 북아메리카의 남단에 위치하여 북으로는 미국을, 남으로는 과테말라, 벨리즈와 접경하고 있으며 면적은 약 1,964,000㎢로 한반도의 9배에 해당한다. 인구는 2015년 7월 기준 약 1,2174만 명으로 추산되고 있으며 전 인구의 93%가 스페인어를 사용한다. 수도는 중남부에 위치한 멕시코시티로 약 2,000만 명이 거주하고 있다.

멕시코는 약 200여 년간 스페인의 식민통치를 받다가 1810년 독립하여 현재는 대통령 중심제의 정치체제와 연방제(31개주, 1개의 연방 구)를 유지하고 있다. 2015. 12. 현재 대통령은 제도혁명당(PRI) 소속의 전 멕시코주지사인 엔리케 페냐 니에토(Enrique Peña Nieto)로서 임기는 2018년까지이다.

나. 경제 상황

1) 위 일반개황은 멕시코 국가개황, 한국수출입은행 해외경제연구소, 2015; 스페인 라틴아메리카 연구소, 멕시코 진출 한국기업의 현지화 전략 유형 분석, 2014. 6.; 외교통상부 국가기본정보(http://www.mofa.go.kr/countries/southamerica/countries/20110805/1_22720.jsp?menu=m_40_40_20) 등을 참조하였다.

멕시코 혁명 이후, 1930년대 멕시코 정부는 석유사업을 국유화하는 등 수입대체전략을 택해 왔다. 이후 1982년 미구엘 데 라 마드리드(Miguel de la Madrid) 정부는 이러한 경제전략을 포기하고 시장 개방을 택하였는데, 이는 1986년 GATT(General Agreement on Tariffs and Trade), 1994년 북미자유무역협정(NAFTA, North American Free Trade Agreements)로 구체화되었다.

한편 1994년~1995년 멕시코 통화인 페소화의 급격한 절하사태로 상징되는 경제위기에도 불구하고 멕시코는 긴축재정정책, 미국 경기 호황 등에 힘입어 이를 극복하였고, 2008년 미국 발 금융 위기 이후에는 라틴아메리카의 여타 국가와 비교하였을 때 비교적 안정적인 성장을 유지하고 있다.



GDP 성장률(출처: 세계은행 데이터베이스)

2014년 기준 멕시코의 주요 경제지표는 다음과 같다.

항목	내용	비고
GDP	1.283 trillion $	
1인당 GDP	10,837 $	
GDP 성장률	2.1%	라틴아메리카 평균 0.7%
화폐 단위	Peso(ps)	
실업율	4.75%	2013년 대비 약 0.16% 하락
인플레이션	4.02%	2013년 대비 약 0.21% 상승
무역 수지	-14.08 billion $	2013년 대비 약 3.08 billion $ 적자 상승

다. 노사관계의 특징

1) 멕시코 혁명과 코포타리즘의 형성

멕시코 노사관계의 특징을 설명함에 있어서 빼놓을 수 없는 내용이 바로 이른바 코포타리즘이다. 여타 라틴아메리카의 노사관계와 달리 멕시코는 20세기 초부터 현재에 이르기까지 국가와 노동의 상호 협력관계가 형성, 발전되어 왔다.

멕시코의 코포타리즘의 역사[2]는 1910년대로 거슬러 올라간다. 1911년 멕시코 혁명과정에서 노동자들은 혁명정권과 입헌주의자를 지지하면서 혁명 이후 공적인 정치영역에서 일정한 발언권을 획득할 수 있었다. 이는 혁명정권의 제도화 과정에서 더욱 공고화되었는데, 예컨대, 당시 노동운동을 대표하던 멕시코노동총연맹(CTM)이 집권당의 노동부분을 대표하는 조직으로 자리 잡았다.

2) 멕시코 코포타리즘의 역사는 김준, 국제노동운동: 멕시코 국가, 노동관계의 역사와 구조, 노동사회, 한국노동사회연구소 23권, 1998, 57면 이하 참조.

2) 노동조합의 변질

이와 같은 정치와 노동의 결합관계는 20세기 중반 이후 변질되었다. 집권당인 제도혁명당(PRI)이 보수화되고 노동조합지도자들이 부패하면서 노동조합이 노동운동을 촉진하는 것이 아니라 국가의 노동통제를 대행하는 대리자로서의 역할을 하는 관계로 변화한 것이다. 즉, 국가는 제도화된 노동조합들(이른바 공식노조)에게 정치적 특권과 노종조합의 지배권을 부여하는 대신에 위 노동조합의 지도자들로부터 집권당의 선거에 자신의 조합원들을 동원 받음으로써 정치적 안정화를 달성하였고, 노동조합 지도자들은 이를 통해 자주적 노동운동을 통제하는 권한과 조직을 사유화화는 특권을 부여받게 된 것이다.

한편, 현재에도 이와 같은 코포타리즘 정치체제가 지속되고 있는지에 대해서는 견해가 갈리고 있다. 즉, 코포타리즘이 시장을 통한 자유경쟁을 도모하는 신자유주의 체제와 병존할수 없었던 상황에서 맥시코 정부가 노정협약을 파기하였으며, 이에 노동부문의 정치적 영향력의 하락과 함께 코포타리즘이 약화되었다는 견해와 여전히 코포타리즘이 지속되고 있다는 분석이 제시되고 있다.[3)]

3) 노동조합의 구분 : 이른바 공식노조와 독립노조

코포타리즘 체제하에서 특권을 유지하여 왔던 이른바 공식노동조합에 반대하는 노동운동이 신자유주의적 정책을 도입한 1980년대부터 형성되어 왔다. 1997년 전화노조(STRM), 사회보장노조(STIMSS), 국립멕시코자치대학노조(STUNAM)등이 주축이 되어 전국노동자연합(UNT)를 결성하였다. 그리고 그보다 더욱 급진적인 입장을 지닌 조직인 메이데이노조협의회(CIPM)도 설립되었다.

---

3) 코포타리즘의 존속에 대한 견해들은 김주희, 멕시코 노동법의 제도적 특징과 작업장 노사관계 연구, 노동정책연구 제15권 제1호, 한국노동연구원, 2015, 148-149면 참조.

그렇다면 공식노조와 독립노조의 차이점은 무엇인가. 공식노조는 국가에 의하여 공식적으로 허가를 받고, 단체협약을 체결하며, 지역 및 중앙 조정 중재위원회의 구성원 자격을 부여받는다. 이에 비하여 독립노조는 정치적으로 독립적이며 공식노조에 비하여 상대적으로 자본에 대해 비타협적인 성격을 띤다.[4)5)]

항목	공식노조	독립노조
대정부관계	동맹	대립
정부의 탄압	보호	탄압
제도혁명당과의 관계	소속	비소속
노조의 승인	쉬움	어려움
자본측 협상의향	높음	낮음
대자본 교섭력	높음	낮음
해고위험	낮음	높음
법규 준수	높음	낮음
노조조직율	낮음	높음
노동자 이익 대변	낮음	높음
노조 지도부	부패	민주
내부민주주의	낮음	높음

공식노조와 독립노조의 특성 비교

4) 이하의 표는 강영희 외2, 브라질·멕시코·콜롬비아 각국의 제도 및 경제환경 분석, 스페인·라틴아메리카 연구소 신흥지역 연구, 2013. 6, 30면의 내용을 수정한 것이다.

5) 보다 자세한 차이는 임영일, 자본의 세계화와 노동의 대응: 멕시코와 한국의 노동체제, 산업노동연구 제5권 제2호, 한국산업노동학회, 1999, 64면 이하 참조.

공식노조는 1918년부터 1930년대 초반까지는 멕시코지역노조총연맹(CROM)이, 1930년대 후반부터 1960년대 전반까지는 멕시코노동총연맹(CTM)이, 그리고 1960년대 후반부터 현재까지는 노동자대표회의(CT, Congreso del Trabajo)가 담당하고 있다.[6] 그리고 후생노동부에 따르면 2013년 기준으로 CT에 가맹한 조직은 공식 등록 노조 1,606개 중 791개(약 49%)이다.[7]

4) 포괄계약(contracto ley)와 보호계약(contracto de proteccion)

아래에서 보는 같이 노동조합의 결성과 파업권이 제약당하는 것과 마찬가지로 단체교섭권 또한 노동자들의 의사와 무관하게 이루어지는 경우가 많다. 이 중 독특하면서도 대표적인 관행이 포괄계약(contracto ley)과 보호계약(contracto de proteccion)이다.

먼저 포괄계약이란 전국적으로 업종별로 행하여지는 산별 계약으로, 노동조합의 대표 2/3와 기업주의 1/2가 동의하여야 성립된다. 그런데 이 교섭의 조건이 대부분 노동조합 지도자들에 의하여 결정되기 때문에 노동자들 대부분은 교섭의 내용을 알지 못하며, 이 결정은 노동조합이 없는 동일 산업의 모든 노동자들에게도 효력을 미치게 된다.

다음으로 보호계약이란, 기업주가 투쟁성이 강한 노동조합의 출현을 방지하기 위하여 친기업노동조합 지도자들과 결탁하여 가공으로 노동조합을 결성하고 단체협약을 체결하고 이를 등록하는 관행을 말한다[8]. 이러한 관행을 통해 형성된 노동조합을 보호노조(sindicato blanco)라고 말한다.

---

6) 김준, 전게논문, 60면 참조.

7) 김주희, 전게논문, 151면 참조.

8) 보호계약의 심각성은 국제사회에도 널리 알려져 있다. 예컨대, 2009년 6월 텔레포티카 아텐토 멕시카나(Telefonica/Atento Mexicana)의 콜센터 노동자들이 독립 노조인 멕시코전화노동조합(STRM)에 가입함으로써 보호계약에서 벗어나고자 했으나 용역들의 위협에 직면한 사안에서 한국의 민주노총이 멕시코 노동기본권 침해 및 독립노조 탄압에 대한 항의서한을 전달하기도 하였다.

이러한 계약들이 부패한 공식노조와 결합할 경우 노동자들의 노동3권의 행사는 사실상 불가능하다. 2012년 노동법 개정과정에서 이러한 수단을 제한하려는 시도들이 있었다. 즉 , 노동법 제388조 개정하여 단체협약 체결의 요건을 강화하려는 시도가 있었는데 이 개정안은 상원을 통과하였으나 하원에서 부결되었다.[9)]

라. 경제체제의 특징

1) 수출 중심의 제조업

멕시코 경제성장의 기반은 제조업이다. 멕시코 통계청이 발표한 2012년 통계에 따르면 멕시코 경제에서 제조업이 전체 GDP에서 차지하는 비중은 약 17.9%로 전체 산업분야에서 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 또한 멕시코의 수출에서도 제조업이 차지하는 비율은 약 80%에 이른다.[10)]

구분	2009	2010	2011	2012
총액	229,707	298,473	349,677	370,914
제조업	189,579	245,745	278,617	301,993
비중	82.5	82.3	79.7	81.4

멕시코 수출에서 제조업이 차지하는 비율

이러한 제조업 중심의 산업구조의 원인으로는 먼저 멕시코와 미국의 지리적 접근성을 제시할 수 있다. 멕시코는 제1의 소비시장인 미국과 국경을 접하고 있다. 예컨대, 중국에서 미국으로 제품을 수송할 경우 해상으로 평균 30일이 소요되고 지역에 따라서는 60일이 소요되나, 반면 멕시코의 경우 미국으로의 육상운송이 가능하며 1주일 이내에 제품을 납품할 수 있다. 이러한

9) MEXICO: Labor Rights Concerns, AFLCIO 보고서, 2015, 20면.

10) 아래의 표는 KOTRA, 세계의 공장으로 부상하는 멕시코, Global Market Report, 2013.3.26. 4면 참조하였다.

짧은 운송기간을 활용하여 맞춤형 생산이 가능하며, 대량 생산의 경우에도 갑작스런 사양 변화 등에 효과적으로 대처할 수 있게 된다.[11]

또한 멕시코의 풍부한 노동력과 낮은 임금수준도 비교우위의 원인으로 제시된다. 멕시코의 실질 최저임금은 2014년 기준 연 2,215$이고,[12] 2015년의 법정 최저임금은 하루 4.68$이다. 이는 중국보다도 낮은 수치이다.

2) 자유무역주의 : NAFTA와 FTA

또한 멕시코는 수출을 활성화하기 위한 국가주도정책을 1980년대 이후 유지하고 있다. 그 대표적인 예가 북미자유무역협정(NAFTA)과 자유무역협정(FTA)이다.

미국은 1989년 캐나다와의 자유무역협정을 체결한 이후 멕시코도 이에 포함시키는 정책을 적극적으로 추진하였다. 이러한 노력으로 1992년 8월 3국간의 협상이 타결되었고, 1994년 1월 1일 공식적으로 발효되었다. 나프타의 주요 내용은 다음과 같다. ① 관세 철폐 : 역내 생산 상품에 대한 관세를 단계적으로 철폐, ② 비관세 장벽 : 수입제한조치는 철폐하는 것을 원칙으로 하되 농산물, 섬유, 자동차 등 특정 품목에 대해서는 예외 규정 적용, ③ 원산지 규정 : 원칙적으로 세번변경기준[13]을 택하되 역내산업의 보호가 필요한 기준은 특별 기준을 설정, 이 외에도 서비스교역협정, 직접투자관련 규정, 지적재산권, 정부조달 관련 규정들이 있으며, 역내국간의 분쟁해결을 위한 절차로서 무역위원회와 패널 등이 설치된다.

---

11) KOTRA, 전게 보고서, 8면 참조.

12) OECD 통계, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW#, 2015. 11. 30. 최종 검색

13) 세번변경기준이란 2개국 이상에 걸쳐 생산된 물품에 대하여 원산지를 결정하는 실질적 변형기준을 하나이다. 세번변경기준은 HS Code (Harmonized Commodity Description and Coding System, 통일상품명 및 통계분류표)를 이용해서, 사용되어진 원재료의 세 번과 다른 세 번의 제품을 생산한 경우 당해 국가를 원산지로 인정하는 기준이다. 자세한 내용은 http://okfta.kita.net/ftaKnow.do?method=viewFtaKnow&idx=41&pageNo=5 참조.

NAFTA의 영향으로 멕시코의 수출이 증가하였다. NAFTA 발효 이후 맥시코의 생산품에 대한 미국의 평균 관세는 3.3%에서 1.1%로 낮아졌고, 이는 미국 시장에서 다른 역외에 비하여 멕시코 상품들의 경쟁력을 고양시켰다. NAFTA 발효 이후 멕시코의 수출은 연평균 18%의 증가세를 보였고, 1998년 멕시코는 라틴아메리카 최대 수출국이 되었다. 그러나 이로 인한 부정적 영향도 적지 않았다. NAFTA 체결 이후 멕시코의 미국경제 종속화가 더욱 가속화되었다. 또한 NAFTA로 상징되는 신자유주의적 시장 중심 정책은 중소기업과 농축산업에 타격을 입힘으로써 빈부격차를 확대하고 사회적 불안을 가중시켰다.[14]

멕시코는 이러한 시장중심의 자유무역정책기조를 유지하고 있는데 현재 약 50여 국가와 자유무역협정을 체결하였으며[15], 한국과는 체결을 위한 협상을 선언한 상태이다.

3) 마킬라도라(maquiladora)

수출 주도의 산업정책은 '마킬라도라'라고 일컬어지는 수출자유구역의 조성과 운영에서도 드러난다.[16] 마킬라(maquila)라는 용어는 스페인어로서 다른 사람의 곡물을 정제해 주는 대가로 받는 곡물업자의 지분(몫)을 의미하며 마킬라도라는 이러한 지분(몫)을 배정하는 관행을 의미한다. 마킬라도라는 멕시코의 수출자유 지역에서 제품을 생산 수출하고 있는 다국적 기업의 공장을 의미한다.

---

14) 박운정, NAFTA가 멕시코에 미친 영향-한미FAT 시사점을 중심으로, 서강대학교 경제대학원 석사학위논문, 2006, 50면 이하 참조.

15) 이는 국가간 협정과 지역협정을 모두 포함한 수치이다. 정확한 통계는 세계무역기구의 국가정보(http://rtais.wto.org/UI/PublicSearchByMemberResult.aspx?MemberCode=484&lang=1&redirect=1)를 확인할 것.

16) 이하의 내용은 임정훈, 멕시코 마킬라도라 산업의 공급 사슬 지배 구조에 관한 연구, 국제지역연구 제16권 제3호, 한국외국어대학교 국제지여연구센터, 2012, 225면 이하 참조.

마킬라도라 산업은 1965년 미국과 멕시코 양국 정부가 체결한 국경 산업화 프로그램(BIP, Border Industrialization Program)에 기원을 두고 있다. 이 프로그램에 따르면 멕시코는 마킬라도라 공장에서 사용되는 원재료나 부품들이 무관세로 수입되는 것을 허락하고 미국은 이 공장에서 완성되는 제품들에 낮은 관세를 부과하는 것을 특징으로 한다.

초기 마킬라도라 산업은 단순한 조립 생산활동으로 인식되어 왔다. 하지만 1980년 이후 기술집약적인 산업으로 점차 생산업종이 변경되었고 자동차 및 전자제품(예컨대 텔레비전)의 생산이 주를 이루게 되었다. 그런데 이러한 마킬라도라 공장에서 근무하는 노동자의 권리가 침해되고 있다는 비판이 제기되었다. 예컨대, 노동자들이 열악한 근로조건 하에서 근로를 하고 있다거나 여성 및 아동노동의 문제가 있으며, 노동3권이 보장되지 않는다는 것이다.[17]

2. 멕시코 한국진출기업 현황

2014년 8월 기준 멕시코에 진출한 한국기업은 약 250여개로 추정된다.[18] 이는 재외국민이 소유하거나 운영하는 기업을 제외한 수치로, 이들 기업은 대부분 진출 기업은 단독투자의 생산법인의 형태로 진출해 있다. 업종별 분포를 분석하면, 제조업이 주종을 이루고 있고, 특히 기계금속, 섬유의류, 전기・전자・정밀기기・부품, 플라스틱 업종이 대다수를 차지한다. 주요 제조업 관련 법인은 다음과 같다.

17) Joshua M. Kagan, Workers' Rights in the Mexican Maquiladora Sector: Collective Bargaining, Women's Rights, and General Human Rights: Law, Norms, and Practice, Journal of Transnational Law and Policy v. 15 (Fall 2005) p. 153-180.

18) 이하의 내용은 김순성, 멕시코 진출 한국기업의 현황과 주요 이슈 고찰, 라틴아메리카 지역 이슈페이퍼 제6호, 2014, 11면 이하를 참고하였다.

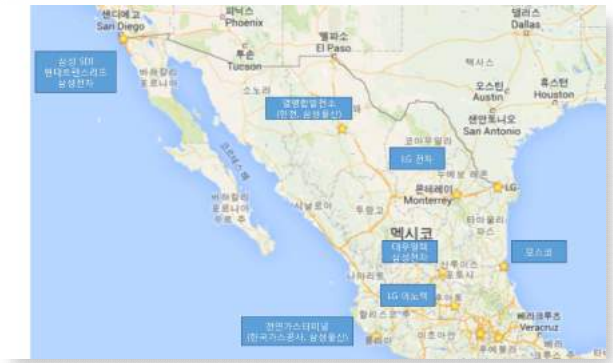
회사명	진출연도	취급분야	지역
삼성전자 멕시코생산법인	1988	LCD, PDP, LED 생산	Tijuana
LG전자멕시코판매법인	1988	가전	Estado Mexico
현대트랜스리드	1989	트레일러, 컨테이너	Tijuana
대우일렉트로닉스멕시코 판매법인 (DECOMEX)	1993	가전 판매	Estado Mexico
대우일렉트로닉스멕시코 생산법인 (DEHAMEX)	1995	가전(냉장고,세탁기, 전자레인지)생산	Queretaro
삼성SDI	1995	디스플레이 디바이스 생산	Tijuana
삼성전자 멕시코법인	1995	가전통신 판매 및 제조	D.F.
삼성엔지니어링 멕시코 법인	1998	EPC	D.F.
LG전자 몬테레이생산법인	2000	냉장고, 전기 오븐 생산	Monterrey
LG전자 레이노사생산법인	2000	LCD, PDP, LED 생산	Reynosa
삼성전자 멕시코 생산법인(SEM)	2003	가전(냉장고, 세탁기) 생산	Queretaro
포스코-엠피피시 (POSCO-MPPC)	2006	철강코일가공	Puebla
포스코 멕시코 (POSCO-MEXICO)	2007	철강재 (자동차용아연도금강판) 생산	Altamira
KOMEX-GAS (한국가스공사 자회사)	2008	천연가스 터미널 공사	D.F.
KMS(한국가스공사, 미쯔이상사, 삼성물산)	2008	천연가스 터미널 공사	Manzanillo
대우인터내셔널 판매법인	2009	철강, 자동차부품, 섬유 (지사설립 1979, 법인전환 2009)	D.F.
KST(한전, 삼성물산, 테킨트)	2010	열병합 발전소	Chihuahua

포스코 멕시코 (POSCO-MEXICO)	2011	철강재(공장 신설)	Alatamira
현대다이모스	2012	자동차 부품	San Luis Potosi
LG 이노텍	2013	LED, 디스플레이, 자동차 부품	Queretaro
현대자동차 판매법인	2014	자동차	D.F

멕시코 진출 주요 한국 기업

주요 진출 지역은 티후아나, 레이노사 등 국경지역과 멕시코 시티, 멕시코 주 등 중부지역, 몬테레이, 과나후아또 지역 등인데, 특히 미국과 국경을 접한 멕시코 북부에 위치한 마킬라도라(maquiladora)에 백색 가전 중심의 전자산업 생산법인들이 주로 진출해 있다.

한편, 기아자동차는 2014년부터 몬테레이에 자동차 생산 공장을 건설하고 있으며 이 공장에서는 2016년부터 연 30만대 규모의 완성차가 양산될 예정이다.



주요 기업 진출 지역

3. 연구의 필요성 및 범위

가. 국가 선정

멕시코는 북미시장과 남미 대륙을 연결하는 지리적 요충지에 위치하고, 중국보다 평균임금이 낮을 정도로 노동비용이 낮은 요인으로 제조업 기지로서 지역적 우위를 점하고 있다. 또한 멕시코는 브라질과 함께 한국기업이 가장 많이 진출한 라틴아메리카 국가이다.

멕시코를 조사대상으로 선정한 이유는 위와 같이 한국기업의 진출이 활발하다는 이유도 있었지만, 문헌조사를 한 바, 최근 5년 사이에 아래와 같이 멕시코 진출 한국 기업들의 임금체불, 부당해고, 가혹행위, 노조결성 방해한 사건들이 해외 언론에 보고되었기 때문이다. 언론에 보도된 기사들은 다음과 같다.

- 삼성전자 협력 업체 한국인 관리자가 현지 멕시코 노동자를 폭행하였다는 사건[19)]
- LG전자의 공급망인 HD 일렉트로닉에서 일한 여성 노동자의 두 손이 절단 된 산재사건[20)]

종래 멕시코에 진출한 기업의 실태를 조사하거나 분석한 연구로는 국제민주연대(2002), 조돈문(2003), 임정훈(2012, 2013, 2014) 등이 있다. 그런데 국제민주연대의 조사는 특정 업체 중심의 조사로서 멕시코에 진출한 한국기업의 전반적인 환경과 일반적인 상황을 객관적으로 분석하는데 한계가 있고, 조돈문 교수의 연구의 경우 한국기업이 아닌 독일의 폭스바겐사를 그 대상으로 한 것이었으며, 임정훈 교수의 연구의 경우 인권침해의 조사가 아닌 경영학 관점에서의 가치사슬의 구조와 역량강화방안을 검토한 것이었다. 따라

19) https://www.youtube.com/watch?v=ObbL2j7DAog
20) http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jun/11/lost-hands-making-flatscreens-no-help

서 최근 한국기업의 활발한 멕시코 진출 상황, 그리고 멕시코 진출 한국기업의 작업장 내에서 발생한 노동권 침해 보도들로 미루어 짐작할 수 있는 인권침해 의혹들의 진실여부를 확인하고 그 배경과 구조적 원인을 분석할 필요성이 있다고 판단하였다.

또한 멕시코와 한국 간의 지리적 제약으로 인하여 양국의 노동시민사회의 협력의 기회는 많지 않았다. 시민사회의 현지조사도 앞선 국제민주연대의 2002년의 조사가 마지막이었다. 따라서 멕시코 현지 NGO와의 공동 조사를 통해 NGO와의 네트워크 형성도 기대할 수 있다고 판단하였다.

나. 조사 업종 : 제조업

당초 본 조사팀은 2014년의 연구의 후속작업으로서 글로벌 봉제산업의 노동인권상황을 분석하고자 멕시코의 봉제 및 섬유 산업도 조사의 대상으로 포함시키고자 하였다. 하지만 문헌조사 및 현지진출 업체의 관리자와의 인터뷰를 통해 멕시코의 현지봉제산업은 그 규모가 크지 않다는 점, 많은 봉제업체가 과테말라 등 중미지역으로 이전하였거나 이전하고 있다는 점, 멕시코에 남아 있는 봉제업체들의 경우 다수가 한국의 현지 진출형태가 아닌 재외동포(멕시코 혹은 미국)에 의하여 운영되고 있다는 점을 확인하였고, 이를 토대로 봉제 산업보다 진출 비중이 높고 또한 향후 활발한 진출이 예상되는 전자산업 제조업을 조사하기로 하였다.

다. 연구의 범위

따라서 본 연구는 주 연구의 대상을 멕시코 진출 한국 전자 제조업으로 한정하고 전자산업 제조업 생산법인들의 노동권 관련 사항을 확인하기로 하였다. 또한 부수적으로 노동권의 침해가 주장되는 경우 이 문제를 해결하기 위한 다양한 매커니즘이 실효적으로 작동하고 있는지를 평가하고자 하였다.

4. 연구의 방법

가. 조사 방법

본 연구는 사전 문헌조사와 이를 바탕으로 한 현지 조사를 중심으로 한다. 사전 조사의 내용으로는 멕시코 노동법, 노사관계, 한국기업의 진출 현황, 전자산업 관련 언론 보도 등을 국문, 영문, 스페인어로 검색하고 확인하였다.

다음으로, 현지 조사의 방법은 기본적으로 사전에 작성된 질문사항을 대상자들에게 질문하되, 답변에 따라 개별적이고 구체적인 추가 질문을 하는 질적 조사방법을 택하였다.

현지 방문 조사에 앞서 조사의 표본을 확보하기 위하여 사전에 한국 기업에 협조를 구할 것인지에 대한 검토를 하였다. KOTRA, 주 멕시코 한국 대사관, 멕시코 NCP 등의 경우에는 사전 인터뷰 요청에 문제가 없었으나 기업의 경우에는 사전 협조를 요청할지 여부에 대하여 별도로 검토가 필요하였다. 기업 측에 협조를 받을 경우, 조사 결과에 따라 회사에 대한 부정적 이미지가 발생할 것을 우려한 사측이 인터뷰이들을 사전에 교육시키거나 대상을 선정하는 등의 방법으로 인터뷰 내용을 왜곡하거나 오염시킬 가능성이 제기되었기 때문이다. 나아가 기업 측에서 협조를 거부하면서 조사 자체를 방해할 가능성도 제기되었다. 따라서 조사팀은 다양한 가능성을 다각적으로 검토한 후 현지 출발 전에 조사 대상 기업들에게 협조를 요청하기로 하였다. 하지만 우려한 바대로 일부 기업들은 아무런 답변을 주지 않았다. 그리고 한 기업의 현지법인은 협조에 응하지 않았을 뿐만 아니라 오히려 사업장 주변에 인사팀과 경비원들을 배치하여 인터뷰를 방해하기까지 하였다.

따라서 본 현지연구는 사측의 협조를 얻지 못한 조건 하에서 진행되었다. 구체적으로 조사는 ① 작업장 외부에서 조업을 마치거나 조업 직전의 익명의 노동자에게 접근하여 사전 작성 질문사항을 물어보는 방식, ② 사전에 인

터뷰 요청에 노동자들과 별도의 장소에서 질문 사항을 물어보는 방식의 두 가지 방식에 의하여 진행되었다.

인터뷰는 모두 스페인어로 진행되었고, 공동조사단인 CEREAL 소속 활동가가 사전 작성 질문지를 질문한 후 답변사항을 조사단에 영어로 번역해 주고 조사단에서 추가 질문사항을 제시하면 위 활동가가 다시 스페인어로 질문하는 방식을 채택하였다.

각각의 인터뷰 과정에서 조사단은 인터뷰 내용을 메모하거나, 인터뷰 내용을 녹음 혹은 촬영하였다. 이후 모든 인터뷰들은 기록되었고 추후 영어로 번역되었다.



CEREAL 소속 활동가가 노동자들 인터뷰를 주선하고, 조사단의 질문사항을 스페인어로 통역하였다.

나. 조사단 구성

1) 한국조사팀 : 김동현(공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사), 김종철(공익법센터 어필 상근 변호사), 김세진(공익법센터 어필 상근 변호사)

2) 현지 멕시코 조사팀 : Felipe (CEREAL 소속 활동가)

한국 조사팀은 멕시코 전자산업 노동권과 관련한 활동을 하는 NGO인 CEREAL(El Centro de Reflexión y Acción Labora)[21]과 공동조사를 진행하였다. CEREAL은 1997년 설립된 단체로서 과달라하라와 멕시코시티에 사무소를 두고 있으며 2013년과 2014년 전자산업 노동권과 관련한 보고서[22]를 발간하는 등 해당 이슈에 대하여 전문성을 가지고 있는 NGO이다. 본 조사팀은 CEREAL과 조사일정, 조사방법 등에 대하여 포괄적인 논의를 하였고, CEREAL은 소속 활동가인 Fellipe를 본 조사팀에 참여하도록 하였다. Fellipe는 멕시코 현지조사의 시기부터 종기까지 한국 조사팀과 동행하면서 통역 및 주 질문자의 역할을 수행하였다.



CEREAL 사무실에 걸려 있는 CEREAL 로고 사진

21) 단체 홈페이지: http://www.cerealgdl.org/

22) Working conditions in the electronics industry in Mexico; 위 보고서는 http://www.cerealgdl.org/index.php/en/reports/43-abut-working-conditions-in-the-electronics-industry-in-mexico 에서 확인할 수 있다.

다. 조사 지역 및 조사 일정

1) 조사 지역

티후아나((Tijuana), 멕시칼리(Mexicali), 과달라하라(Guadalajara), 멕시코 시티(Mexico City), 케레타로(Querétaro)

2) 조사 세부 일정

2015년 9월 1일~12일 (총12일)

일시	지역	주요일정
1일(화)	티후아나	- 밤 11시경 도착. - CEREAL 코디네이터 만남.
2일(수)	티후아나	- 마킬라 단지에서 노동자 인터뷰
3일(목)	티후아나	- A기업 공장 앞에서 노동자 인터뷰 1
4일(금)	티후아나	- A기업 공장 앞에서 노동자 인터뷰 2
5일(토)	티후아나	- A기업 현 직원1명, 해고 직원 1명 인터뷰
6일(일)	멕시칼리	- B기업 노동자 15명 인터뷰
7일(월)	과달라하라	- CEREAL 방문 및 면담
8일(화)	멕시코시티	- 멕시코 주재 한국 대사관 방문, 상무관 면담 - 멕시코 주재 코트라(KOTRA) 방문, 본부장 면담
9일(수)	멕시코시티	- 멕시코 NCP(National Contach Point) 방문 및 면담 - 기업인권리소스센터(the Business and Human Resource Resource Center)의 라틴아메리카 담당자 면담 - Fomento 방문 및 사무총장 면담
10일(목)	멕시코시티	- 인터뷰 정리 및 향후 보고서 논의
11일(금)	케레타로	- 노동사건 전문 변호사 로레니아씨 면담
12일(토)	멕시코시티	- 귀국 비행기

2차 조사 : 2016년 8월 11일~18일(총 7일)

1차 조사 이후 조사단은 삼성전자와 오성측에 질의서를 보냈으며, 답변을 받은 이후 회사측과 노동자측의 진술이 엇갈리는 부분에 대한 확인을 위하여, CEREAL의 Hugo 변호사가 티후아나와 멕시칼리를 추가 방문하여 조사를 하였다.

Ⅱ. 관련 법령

1. 멕시코가 비준한 국제규범

가. 멕시코의 ILO협약 비준 현황

멕시코는 1981년 유엔 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약에 가입하였고, 국제노동기구(ILO)의 8대 핵심협약 가운데, 제29호 강제노동에 관한 협약, 제105호 강제노동 철폐에 관한 협약, 제100호 동일가치노동에 대한 남녀노동자 동일보수에 관한 협약, 제111호 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약, 제138호 취업 최저연령에 관한 협약, 제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약, 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약에 가입을 한 상태이고, 제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙 적용에 대한 협약은 비준을 하지 않은 상태이다.

멕시코 8대 핵심협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
차별금지	남녀 동등보수 협약(제100호)	○(1952)
	고용 직업상 차별금지 협약(제111호)	○(1961)
아동노동금지	취업 상 최저연령 협약(제138호)	○(2015)
	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)	○(2000)
강제노동금지	강제노동에 관한 협약(제29호)	○(1934)
	강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)	○(1959)
결사의 자유	결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)	○(1950)
	단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)	X

멕시코 4대 거버넌스 협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
근로감독	근로감독 협약(제81호)	X
	근로감독(농업) 협약(제129호)	X
고용정책	고용정책 협약(제122호)	X
삼자협의	삼자협의(국제노동기준) 협약(제144호)	○(1978)

2. 멕시코 연방 노동법(Ley Federal del Trabajo)

가. 개황

1917년에 제정된 멕시코 헌법은 1910년에 시작된 사회혁명의 결과로서 자유주의 정치사상에서 비롯된 노동권을 제 123조에 명시하였는데, 이는 20세기에 가장 진보적인 법으로서 고용안정성, 휴가, 최저임금, 상여금, 1일 최장 8시간 노동, 비위생적이고 위험한 작업에 여성과 어린이 참여금지, 6일 노동후 1일 휴일 지정, 노동자들에게 사회보장, 교육, 건강 제공, 노동 현장에서 발생한 사고와 직업병에 대한 사업주의 책임, 노동자들의 권리로서의 파업과 쟁의 인정, 고용주와 피고용인 사이의 분쟁을 해결하기 위한 조정 및 중재 위원회 창설을 규정하였다. 이 헌법 조항을 토대로 제1차 연방 노동법(Ley Federal del Trabajo)이 1931년 발효되었고, 이후 몇 차례 개정되었는데 1980년 초반까지는 연방 노동법의 개혁이 헌법 제123조에 설정된 근본 취지에서 크게 바뀌지 않았다.

그러나 주변 국가의 종속적 생산기관인 멕시코 경제의 성격으로 인하여, 1970년에 국제적인 위기에 휩쓸렸고, 1980년 이후부터 경제 개방과 금융규제 완화에 유리한 일련의 구조조정 하에서 '관세무역 일반협정(GATT)' 가입, 1993년 '북미 자유무역 협정(TLCAN)'으로 이어졌고, 노동력의 가치를 떨어뜨리고 유연화하기 위한 여러 수단들이 강구되는 과정에서 연방 노동법과 고용현실 사이의 간극은 현저해 졌다. 2012년 11월 30일 개정된 연방 노동법

은 인건비를 축소하고, 고용의 안정성을 훼손하고, 저비용 해고를 장려하고, 단체협약에 대한 기업의 통제 시스템을 증대시키는 방향으로 개정되어서, 기업이 '아웃소싱'을 광범위하게 이용하는 것을 합법화 시키고, 실제로는 법적인 보호를 받지 못하는 하도급을 통해 고용주의 책임을 면제해 주는 효과를 가져오고 있으며, 노동자의 시간제 계약이라는 선택 사항 도입으로 노동 안정성을 해치는 방향으로 개정되었다[23)24)].

나. 노동계약

1) 노동계약의 종류 및 체결

멕시코의 노동법은 고용계약은 먼저 크게 개별계약과 단체계약으로 구분된다. 개별계약은 고용주와 노동자 본인의 계약을 말하며, 단체계약은 고용주와 노동조합 간의 계약을 의미한다. 기간을 기준으로는 원칙적으로 불특정 기한 계약이 원칙이다. 일시적/임시적 계약을 방지하고자하여 법이 허용하는 특별한 사유(제 37조[25)], 제38조)가 없는 한 일시적 /임시적 계약을 허용하지 않으며, 노동분쟁에서 부당해고로 판결이 날 경우에 일시적/임시적 계약의 경우 패널티 차원에서 보상금액을 더 높게 책정하였다(제50조). 그러나 2012년 개정으로 수습계약 및 훈련계약 및 특정 업무 목적 및 계절근로 단기계약을 가능하도록 하였다(제39조). 또한 종전에는 시간제 노동자에 대한 규정이 없었으나 개정법안에서는 시간제 근로가 예외적이지만 가능하도록 하였다(제83조). 단기계약의 확장 및 시간제 근로 계약 가능은 노동자가 근무연한을 축적할 수 없어 선임권(seniority)이 침해될 가능성이 높아졌다.

---

23) 트랜스라틴 제28호 2014. 6. 멕시코의 노동개혁 릴리아 팔라시오스 에르난데스.

24) 연방노동법의 구조는 연방노동법과 공공부문 연방법(Ley Federal de lo Trabajadores al Servicio del Estado : LFTSE)으로 나누어져 있다. 연방노동법은 'A' 영역인 민간부문의 노사관계를 규정하고 있으며, B 부문은 공공부문 연방법으로서 공공부문의 노사관계를 규 정하고 있다. 연방노동법은 민간부문은 'A' 부문으로 규정하고 있으며, 공공부문은 'B' 부문으로 규정하고 있다. 'B' 부문에 해당하는 노동자들은 단체행동권이 제한되어 있으며, 시청 및 지방공무원들은 단체교섭 권한이 없다. -이 부분 나중에 추가하기

25) 트랜스라틴 제28호 2014. 6. 멕시코의 노동개혁 릴리아 팔라시오스 에르난데스.

노동계약은 서면으로 체결하는 것이 원칙이다. 계약서 필수기재 사항은 근로의 내용, 장소, 일일 근로시간, 임금 방식과 임금 액수 등이며, 계약 기간 중 서명 날인된 급여 수령증, 서명 날인된 제반 상여 성과급 및 수령증은 필수 관리사항이다.

2) 노동계약의 종료

종료 사유

노동계약의 종료는 1) 쌍방의 합의, 2) 노동자의 사망, 3) 법에 규정된 사항에 따른 작업 종료, 기간 만료 또는 자본 투자의 종결, 4) 근무 제공을 불가능케 하는 노동자의 신체적 또는 정신적 또는 기능적 장애, 5) 그 외 법에서 인정하는 정당한 해고의 사유에 해당하는 경우 가능하다. 2012년 개정 노동법은 정당한 해고의 사유(제47조)에 경영진이나 회사 고객 혹은 납품업체에 대한 부적절한 행위를 추가하여, 자의적으로 고용주가 노동자를 해고할 수 있는 가능성이 높아졌다.

법에서 인정하는 정당한 해고 사유가 아닌 경우 종업원은 회사에 부당해고로 인한 보상을 청구할 수 있다. 부당해고로 간주되는 사유들은 사용자 측의 폭력, 노동자 급여 감봉, 사업장의 미흡한 위생상태, 안전조치 위배로 노동자의 안전이나 복지가 심각하게 위협을 받은 경우, 정당한 해고 사유에 대한 통지문을 노동자와 해당 분쟁위원회에 통지하지 않은 경우 이다(제51호).

해고절차

정당한 해고를 하기 위해서는 사유가 발생한 즉시, 사건 경위 조서(Acta Administrativa)를 작성하여 문제의 종업원 본인과 증인들이 서명해야 하며,

사용자는 노동자의 계약 만료 일자와 그 이유를 적시한 서면 통지문을 노동자에게 제시해야 한다. 노동자가 수령을 거부할 경우, 사용자는 각 노동 분쟁 위원회에 고용 종료일 이후 5일 이내에 이 사실을 알리고, 기재된 주소지로 같은 통지문을 보내고, 노동자에게 이에 대한 회신을 요청하면 해고가 완료된다(제47조 제14항, 48조).

3) 하청노동

2012년 법 개정으로 하청노동이 합법화되었다. 개정 노동법은 하청노동 정의와 함께, 그 조건으로서, 하청노동은 업무활동의 전체를 포함해서는 안 되며, 특화된 속성에 따라 필요한 경우에 한정하며, 원청의 노동자에 의해 실행되는 업무와 동일하거나 유사한 업무를 포함할 수 없다(15-A)고 규정하였다. 또한 하청 계약서는 서면으로 작성되어야 하며(제15-B조), 원청회사는 지속적으로 하청업자가 안전, 건강, 근로환경 관련해서 법규를 준수하고 있는지 확인해야 하며(제15-C조), 이를 준용하지 않으면, 원청은 법의 모든 목적과 법적효력 상 고용주로 간주되며 이는 사회보장연금에 관련된 의무에 적용되는 것 등을 포함한다(제15-D조). 또한 원청 회사는 노동법에 따른 권리를 침해하는 목적으로 외주회사(“하청업자”)에 그 노동자를 이직할 수 없으며, 이를 위반한 경우, 250일 내지 5000일 간의 최저임금의 벌금이 징수된다(제1004-C 조).

2012년 개정 전에도 멕시코 노동 시장에서 하청 노동은 이미 광범위하게 형성되어 있는 상태였다. 새로운 개정법이 하청노동이 가능한 경우를 제한하고, 법 위반 시 원청의 책임을 지도록 규정을 하고 있는 내용이 포함되어 있기는 하지만, 실질적으로 하청노동자가 법적인 보호를 받기 어려운 상황을 고려할 때 합법적으로 하청노동을 가능하게 하여 기업들이 광범위하게 아웃소싱을 활용할 계기를 마련한 것으로 판단된다.

4) 근로시간 및 휴식

근로시간

일일 법정 최고 노동시간은 주간근무는 8시간, 야간 근무는 7시간, 혼합 근무는 7시간 반이며(제61조)[26], 1주 근무시간은 주 48시간, 야간 근무는 주 42시간으로 제한되고, 근무일수는 주 6일을 넘지 못한다. 노동자와 사용자는 법정 최고 노동시간을 초과하지 않도록 근로시간을 정해야 한다(제59조). 한편 계속적인 근무 시간 동안에 노동자는 최소한 30분의 휴식 시간을 사용할 수 있는데(제63조), 노동자가 휴식 시간과 식사 시간에 작업장을 떠날 수 없는 경우는 이에 해당하는 시간은 실제 근무 시간으로 간주하고 일일 근무 시간에 포함한다(제64조).

초과 근무

근무시간의 연장은 법에 규정된 경우에 한하여 예외적으로 가능하다. 즉 노동자 또는 사용자의 생명 또는 사업체의 사활이 걸린 재해나 급박한 위험을 해결하기 위해 반드시 필요한 시간 동안에 한하여 일일 근무시간 연장이 가능하며(제65조), 초과한 근무 시간에 대하여는 정상 근무시간에 지불하는 일반 급료에 따라 임금을 지불해야 한다. 그리고 밀린 업무나 생산 증가를 위해서도 연장 근무가 가능한데 이 경우 결코 하루 3시간 이상 또는 한 주에 3번을 초과할 수 없으며(제66조), 이 경우 초과 노동시간에 대하여는 정상 노동시간에 지불하는 일반 급료의 2배로 지급해야 한다(제67조). 위의 근무시간을 위반한 경우 범칙금이 부과되며, 주당 9시간이 초과된 근무시간에 대해서는 범칙금 외에 정상 근무 시간에 대해 지불하는 일반 급료의 200% 이상

26) 주간 근무조는 오전 6시에서 오후 8시에 하는 근무를, 야간근무조는 오후 8시에서 오전 6시를, 혼합근무조는 야간근무 시간이 3시간 반을 넘지 않는 한도 내에서 주간근무와 야간 근무를 모두 포함한 근무 시간을 의미한다. 야간근무가 3시간 반을 초과할 경우는 전체 근무를 야간근무로 간주한다(제60조).

을 지불해야 한다(제68조).

휴일

노동자는 최소한 매 6일 근무 일수에 대해 하루를 유급 휴가로 쉴 수 있다(제69조). 계속적 근로가 요구되는 사업장에서 노동자와 사용자는 노동자들이 주 휴무일을 정하도록 일반적 동의를 해야 하며(제70조), 일요일에 근무하는 노동자들은 정상 근무 시간보다 최소한 25%의 초과 근무 수당을 보너스로 받을 권리가 있다(71조). 노동자는 휴일에 근무할 의무가 없으며, 휴무일에 근무할 경우에는 사용자는 노동자 에게 휴무일에 받는 급료 외에 실제 근무 시간의 2배에 해당하는 급료를 지불해야 한다(제73조). 신정, 연방 또는 지방 선거일 등 법정 공휴일에 근무하는 노동자들은 휴무일에 해당하는 정상 급료 외에 2배에 해당되는 급료를 받다(제74조~제75조).

휴가

1년 이상 근무한 노동자들은 유급 연례 휴가를 받다. 기간은 근무일수 6일 이하가 될 수 없다. 12일이 될 때까지 매년 2일씩 증가되며, 근무 4년이 경과되면 휴가 기간은 5년마다 2일씩 증가한다(제76조). 노동자들은 한 해에 연속적으로 최소한 6일에 해당하는 연례 휴가를 받을 수 있다(제78조). 휴가 기간을 금전으로 보상 받는 것은 불법이다. 노동자는 휴가 기간에 대해 최소한 급료의 25%에 해당하는 보너스를 받는다(제80조). 노동자는 근무 연수를 마감하는 날로부터 6개월 이내에 휴가를 받을 수 있다. 사용자는 연1회에 노동자에게 근무 기간을 알려주는 기록 문서를 발행하고, 이를 근거로 휴가 기간과 휴가 날짜를 정한다(제81조).

5) 임금

기준 급여

임금은 일일 단위로 현금으로 지불하는 급료, 사례금, 수당, 주택제공, 추가 보너스 및 추가금, 수수료, 현물 지급 및 기타 형태의 돈 혹은 수당으로

구성된다(제84조). 실무에서는 노동자와 사용자가 노동계약을 체결할 때 세금 공제 전 기준 금액으로 월 얼마라고 합의하면 자동적으로 연봉이 결정되고, 일일 임금이 산출된다. 초과근무수당이나 휴일 근무수당은 동 일일 임금을 기준으로 계산된다. 임금 액수를 정할 때는 근로의 양과 질을 고려할 수 있다(will be taken into consideration). 동일 임금 지불은 일 직종, 동일 근로 시간과 동일한 효율성을 산출하는 동일 근로에 적용된다(제86조). 급료 지불 날짜의 간격은 절대로 1주일이나(육체노동 종사자의 경우), 15일(기타 모든 노동자의 경우)을 초과할 수 없다(제88조). 임금은 노동자에게 직접 지불한다. 노동자가 직접 임금을 수령할 수 없을 경우에 한해 이와 같은 취지의 서면 발표로 증인 두 명의 서명 하에 위임권을 임명 받은 사람에게 임금을 지불할 수 있다. 위의 내용과 다른 방식으로 임금을 지불할 경우, 사용자는 그 책임을 면할 수 없다(제100조). 현금 지불 방식의 임금은 법화로 지불된다. 현금 대신 상품, 쿠폰, 유가증권 혹은 다른 형태의 문서, 명목 화폐 혹은 다른 방식의 지불은 금지되어 있다. 노동자의 동의하에 급여는 온라인상 지불 가능하고, 수반되는 수수료는 고용주가 지급한다(제101조). 모든 물품 방식의 임금 지불은 노동자와 가족의 개인적 용도에 충당되고, 현금으로 지불하는 임금 액수와 적절한 비율로 정해져야 한다(제102조).

기본 급여 외에도 법정 복리후생제도(Las PRestaciones por la ley)로서 앞서 본 초과근무 수당, 휴가 수당, 연례 크리스마스 보너스를 받는다(제87조). 그밖에 차량, 근속수당, 교통수당, 분기별 보너스, 주택임차 지원은 선택적 복리후생제도이다. 한편 모든 농업, 산업, 광업 또는 기타 업종의 기업은 근로자에게 안락하고 위생적인 주택을 제공할 의무를 지닌다. 이 의무를 수행하기 위해 기업은 근로자들의 총급여액의 5%를 INFONAVIT[27]에 불입해야 한다.

임금공제

급여는 각 근로자의 서비스의 대가로 지불되는 일일 현금 급여, 상여금,

27) INFONAVIT :고용주가 비용을 부담하는 전국노동자주택공단

위로금, 음식, 주택, 휴가비, 용역수수료, 복리후생비 기타 여하한 금액 또는 물품 지급을 포함한다. 그러나 다음은 공제대상이 아니다(제136조).

1) 도구, 의복 등과 같은 작업 도구

2) 근로자와 기업의 주별 혹은 월별 적립금명목의 저축지원금. 그리고 친목을 목적으로 하거나 조합에 사용할 목적으로 사용자가 부담한 금액

3) INFONAVIT 불입금과 기업의 이익 배당금참여(PTU)

4) 근로자에게 무상으로 제공되지 않은 숙식 및 제반 식료품

5) 유급 휴가비

6) 초과 근무 수당, 단 이러한 종류의 근무가 고정시간의 형태로 합의된 경우는 예외

7) 근로자가 부담해야 할 INFONAVIT 부담금으로서 기업이 대신 지불한 금액

6) 최저임금

연방 노동법 제 85조는 임금은 충분히 주어야 하며, 어떠한 경우에도 연방 노동법이 정한 최저 임금으로 정해진 액수 이하로 지불될 수 없으며, 일한 분량을 근거로 임금을 지불하는 경우에는 하루 8시간 정상 근무로 받는 액수가 최소한 최저임금과 동일해야 한다고 규정하고 있다.

동법 상 최저 임금이란 노동자가 근로 시간에 행한 근무에 대해 받는 최소한의 현금 지불액으로서, 최저임금은 가족의 세대주가 , 물리적, 사회적, 문화적으로, 그리고 자녀 의무교육 제공을 위한 기본 필요를 충당할 수 있는 수준이어야 한다(제90조). 일반 최저 임금은 경제 활동 영역, 직업, 상업 혹은 특수 업무와 상관없이 지역 내 모든 노동자에게 유효하다(제92조). 최저 임금은 특별자문위원회로부터 도움을 받은 정부, 노동자, 사용자 대표로 구성된 국가 위원회가 결정한다(제94조).

최저 임금은 보상, 공제 또는 감액의 대상이 될 수 없다. 단 다음의 경우는 예외이다.

1) 배우자, 자녀, 부모 혹은 조부모 및 손자에게 지불하도록 한 관할 관청의 법령에 의거한 별거 수당.

2) 제 151조(종업원 임대 주택 임대료)에 언급된 임금 지불. 이러한 경우 공제 액수는 급료의 10%를 초과하지 못한다.

3) INFONAVIT(전국노동자주택기금) 대출 할부금의 공제. 공제액은 급료의 20%를 초과하지 못한다.

4) 소비재 구매 혹은 서비스 요금 지불을 위한 공제. 공제액은 급료의 10%를 초과하지 못한다.

과거 A, B, C 세지역으로 나누어 최저임금 차등을 두었으나, 2015년 9월 28일 멕시코 노동복지부는 최저임금 개정안을 발표하여, 지역별 차등제도를 폐지하고, 멕시코 전 지역 일일 최저임금을 70.10페소로 발표하였다 [28].

7) 사업체 수익에서 차지하는 노동자의 이익 배당금

멕시코 노동법은 사장, 이사진 등 간부급을 제외한 전 노동자에게 당해연도 이익의 일부를 배분하도록 규정하였다. 노동자 이익 분배 비율은 국가위원회가 정하는데 현재는 법인세법상 세무조정 후 과세이익의 이익의 10%이다. 분배될 이익금은 동일한 금액의 2부분으로 나누어진다.첫 번째 이익금은 각 근로 자의 급료액수와는 무관하게 그 해 동안 각 노동자가 근무한 근무일수를 고려하여 전 노동자들끼리 공평하게 분배한 것이고, 두 번째 이익금

28) http://www.conasami.gob.mx/

은 그 해 동안 근무한 일에 대해 벌어들인 급료 총액과 비례하여 나눈다(제123조). 이익배당금의 실제 산정은 노동자 대표와 사용자 대표의 협의체인 Mixed Commission에서 정한다.

8) 여성 및 아동의 노동

여성의 노동 보호 관련

제 3조가 정의하는 바, 성희롱 및 성적학대는 이제 가해자를 해고하는 정당한 사유에 해당한다(제 47조). 제 133조 제12항은 근무지 내 성희롱 및 성적학대를 금하며, 고용주는 근무지에서 어떠한 성적학대도 해서는 아니 되며, 동조 제13항은 또한 그러한 행위를 묵인하거나 용인하여서도 아니 된다고 규정하고 있다. 모성 보호 관련 132조(사용자의 의무) 제27항은 임신한 여성 근로자에게 법상 제정되어 있는 보호 의무를 지닌다고 규정하고 있다. 여성 노동자는 남성 노동자와 동일한 의무와 권리를 가지며(164조), 모성보호차원에서 다음과 같은 권리들을 규정하고 있다(제170조 제1항~제7항).

1항. 여성은 임신 기간 중에 위험하거나 무거운 물건을 드는 일을 시키지 말 것.

2항 및 3항. 법률이 보장하는 출산휴가 6주 중 의사소견서 지참 하 근로자 요구에 따라 4주를 출산 전 대신 출산 후 사용가능(임금 전액 지불 하 출산 후와 출산 2주전 포함 총 최장 10주 출산휴가). 분만 후 휴가는 신생아가 의료조치가 필요할 경우 최장 2주 연장 가능. 입양아 경우 여성은 유급휴가 6주. 과거 출산휴가 목적으로 연차를 사용해야만 했던 남성들은 이제 출산휴가를 별도로 최장 5일 보장.

4항. 출산 후 6개월 기간 내에서 수유시간(2.5시간) 가능. 고용주는 수유시간 2.5시간 대신 근로시간 1시간 단축 가능

5항. 출산 휴가 기간 중 모든 급여 받음. 확장 기간 중에는 50%만 받음.

6항. 1년 내 복귀 시 그녀가 출산 전에 근무하였던 직역으로 복귀 가능

7항. 승진 등에 있어서 출산기간도 근로기간에 포함.

아동의 노동 보호 관련

16세 이상의 아동의 경우 취업이 자유로이 가능하며, 16세 미만의 아동의 경우 다음과 같이 예외적으로 근로가 가능하다(제23조). 14세에서 15세 아동의 경우 부모 등의 허락에 의하여 근로가 가능하다(제23조). 14세 미만의 아동과, 14~15세 사이의 아동이더라도 의무교육을 이수하지 않은 아동의 경우 원칙적으로 고용이 금지되며, 예외적으로 교육의 일환으로서 합법적으로 승인된 경우 가능하다(제22조). 16세 미만의 아동의 경우 근로시간의 제한이 있다. 시간 외 근무는 금지되고, 야간근무의 경우 산업체 사업장(industrial establishments)은 전면금지되며, 모든 사업장에서 오후 10시 이후 근무는 금지된다(제5조4항, 12항). 14~16세의 사이 아동은 노동감사관(Inspectorate of Labour)의 특별관리 및 보호대상이다. 14~16세 사이의 어린이는 노동감사관의 요구에 따라 정기적으로 건강진단서 및 직무적성검사를 제출해야 한다. 고용주가 상기 증명서를 미제출한 아동을 고용하는 것은 불법이다 (174조)

9) 노동안전 및 산업재해

사용자의 안전의무 및 산업재해의 종류

멕시코 연방 노동법 제 132조는 사용자의 의무를 나열하고 있는데 그 중에서도 제18항은 사용자가 법률이 정하는 위생, 안전, 환경 관련 규정 및 단체협약의 내용을 사업장에 게시하여야 하며, 각종 위험요소에 대해 노동자에게 알릴 의무가 있다고 명시한다. 노동자 또한 제134조에 의해 직장 내 위생, 안전 및 환경 관련 규정을 준수하고 사용자가 마련하는 안전규칙을 준수할 의무를 가진다. 업무상 재해 관련, 출퇴근길에 노동자에게 발생할 수 있

는 사고도 포함하도록 규정하고 있으며,(제474조). 업무상의 질병 관련해서는 사용자는 작업장의 안전 및 위생을 책임지고 업무상 재해가 발생하지 않도록 위험요소를 제거할 의무가 있으며, 노동자는 안전관련 규칙을 모두 준수할 의무를 지도록 규정하고 있다.(제475조의2).

산업재해 보상금

산업재해 보상금은 원칙적으로 노동자에게 직접 지급되어야 한다(제483조). 보상금액의 산정 기준은 피해노동자가 사고 발생 당시 사용자로부터 받던 기본 일급(日給)을 기준으로 장해등급판정일 또는 사망일까지의 금액을 산정한다(재해 발생시점을 시작으로). 또한 노동자가 받던 각종 수당도 이 보상금에 포함된다(제484조). 사업장 내 위험으로 인하여 노동자가 한시적 장해를 입었을 경우 노동자가 지급받게 되는 보상금액은 해당 장해로 인하여 일을 하지 못하는 기간에 해당하는 급여분이다(제491조). 그리고 노동자가 사망한 경우에는 근무일을 기준으로 5,000일에 해당하는 급여를 보상금 명목으로 지급한다(제502조). 한편 보상금의 기준금액은 최저임금보다 낮아서는 안 된다(제485조).

피해 노동자의 권리 및 사용자의 의무

노동재해로 인하여 피해를 입은 노동자를 보호하기 위해 다음과 같은 권리를 규정하고 있다(제487조).

- 치료 및 수술을 받을 권리
- 재활치료를 받을 권리
- 필요시, 입원할 권리
- 약을 비롯하여 치료에 필요한 물질을 제공받을 권리
- 의족 등 인공장구를 제공받을 권리
- 이 법률에서 정하는 보상금을 지급받을 권리

노동자의 업무미숙이나 동료의 부주의 등으로 인하여 사고가 발생하였을

경우에도 사용자가 노동자에게 보상할 의무를 지며, 사용자의 과실이나 위반 등으로 인하여 노동재해가 발생하였을 경우 앞서 명시한 재해보상금액이 최대 25%까지 증가된다고 한다(제490조). 이러한 결정은 조정중재위원회에서 담당하게 되는데 「연방노동법」에서 명시하는 다음과 같은 사유가 존재할 경우 사용자의 과실이 명확하다고 간주된다.

- 사업장의 위생, 안전 및 환경에 대한 법령을 준수하지 아니한 경우
- 이미 사고가 발생하였음에도 불구하고 필요한 조치를 취하지 아니한 경우
- 사업장의 안전대책과 관련하여 노사협의회 또는 노동당국의 권고에도 불구하고 이러한 대책을 마련하지 아니한 경우
- 노동자가 사업장 내 위험요소에 대하여 사용자에게 신고한 후에도 필요한 대책을 마련하지 아니한 경우
-
- 노동재해의 발생을 사전에 방지하기 위하여 아래와 같이 사용자에게 특별의무를 부여한다(제504조).
-
- 응급조치를 위한 구급약 및 간단한 의료 도구의 상비
- 노동자수가 100명 이상인 사업장의 경우 긴급수술이 가능한 외과의 및 전문인력을 갖춘 의무실 운영
- 노동자수가 300명 이상인 사업장의 경우 의료진과 전문인력을 갖춘 병원 운영
- 노사합의가 있을 경우, 사용자는 비상상황의 발생 시 노동자를 위해 응급조치를 취할 수 있도록 특정 병원이나 보건소와 계약 체결 가능
- 사업장 내에서 사고가 발생할 경우 노동사회보장부, 근로감독관을 비롯하여 조정중재위원회에 이러한 상황을 사고발생 72시간 이내에 신고하여야 함(회사명, 주소, 피해노동자의 개인정보 및 사고발생 장소, 시간 등).

10) 노동조합과 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 내용

노동자는 자신의 이해관계를 대변할 단체를 설립할 자유가 있다(제356조). 14세 이상의 노동자들은 노동조합에 가입할 자유가 있으며(제362조), 개별 노동자나 사용자의 해당 혹은 특정 단체에 가입하거나 가입하지 않을 자유를 침해할 수 없다(제358조).

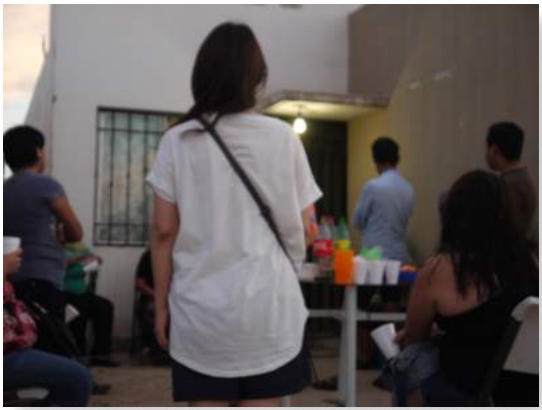
노동조합 결성의 조건은, 일단 20 명 이상의 노동자가 가입해야 노동조합 설립이 가능하며, 사용자단체의 경우 3명 이상이 가입하고 있어야 한다(제364조). 노동조합 결성과 관련하여 사전허가는 필요하지 않지만(제357조), 법적요건에 부합하지 않는 경우에 등록허가를 거부하는 제도(제366조) 및 주기적으로 조합원 변동사항 등을 포함한 운영사항을 심사 및 승인받아야 하여(제377조) 노동조합 결성과 활동의 실질적 자율권은 보장되지 않고 있다.

Ⅲ. 주요조사내용사례
(삼성전자와 LG전자 공급망인 오성에서의 인권 침해 사례)

1. 인터뷰 대상과 방법 그리고 그 어려움

가. 인터뷰 대상과 방법

조사팀은 앞에서 언급한 바와 같이 멕시코에 체류하면서 다양한 이해관계자를 만났지만, 가장 중요한 일정이 9월 2일부터 5일까지 티후아나 삼성전자 TV 생산 공장에서 일하는 노동자 13명과 9월 6일 멕시칼리 LG 전자의 공급망인 오성(오성은 LG 전자 등을 위해 리모콘을 생산함)에서 일하는 노동자 15명을 인터뷰를 한 것이다. 삼성전자 노동자 13명에 대한 인터뷰는 공장 앞에서 출퇴근을 하는 노동자들을 상대로 이루어졌고, 그 중에 1명에 대해서는 9월 5일 따로 (과거 같은 공장에서 일했던) 그의 남편과 함께 심층적인 인터뷰를 하였다. 멕시칼리에 있는 오성에서 일하는 노동자들은 D라는 대학생(이 대학생의 어머니가 오성에서 일하는 노동자임)이 섭외를 해서 D의 집에 모두 오게 되었고, 그곳에서 인터뷰를 하였다.



LG전자의 하청업체인 오성 노동자들의 생생한 증언:
오성에 다니는 노동자 15명의 인터뷰는 한꺼번에
진행되었는데, 녹화와 녹음을 함께 하였다.

인터뷰는 아래의 예상 질문을 중심으로 이루어졌으나, 대답 중에 추가적인 의문점이 생기면 예상 질문과 관계없이 물어보았다. 하지만 인터뷰가 공장 앞에서 출퇴근 하는 노동자들에게 양해를 구하고 이루어지거나(삼성전자의 경우), 한꺼번에 15명을 상대로 이루어졌기 때문에(오성의 경우) 노동자들이 대답하는 것이 문장 단위로 통역이 되지 않았고, 그렇기 때문에 대답에 기초한 관련 추가 질문을 묻는 것이 쉽지 않았다.

1. Basic Information
   가. date and time
   나. name/sex of interview
   다. name of company, product for which brand name
   라. place of company
   마. etc.

2. Trade Union
   가. free to form and jointrade union
   나. obstacles to tradeunion activities
   다. any retaliation toactivities relating to trade union
   라. etc.

3. Labor Contract/Form oflabor Relation
   가. receiving copy oflabor contract
   나. way of ceasing thecontract
   다. term of the contract
   라. child labor
   마. etc.

4. Wages/workinghours/rest
   가. monthly wages
   나. deduction
   다. involuntary overtime, payment for overtime
   라. working hours, shift
   마. rest hour
   바. holiday, vacation
   사. pregnancy andmaternity leave, profit distribution
   아. etc.

5. Treatment
   가. discrimination, gender equality
   나. sexual harassment
   다. inhumane treatment
   라. food, accomodation, trasportation
   마. etc.

6. Safety and Health
   가. risk of occupationaldisease
   나. compensation
   다. equipment
   라. dangerous unkonwn chemical usage
   마. regulation for health and safety
   사. etc.

7. Remedial Mechanism
   가. internal grievancemechanism
   나. assistance fromlabor/human rights ngos

다. awareness of externalremedial mechanism 라. etc. 8. Others

나. 인터뷰 등 조사의 어려움

조사팀은 멕시코 현지 조사를 가기 전에 기업 측에 연락을 할 것인지 고민을 하였다. 노조조차 허용하지 않는 기업에 미리 연락을 하게 되면 조사를 조직적으로 방해 받지는 않을까 하는 염려가 있었다. 그러나 한편으로는 기업 측의 협조를 받아 생산 공장을 방문하고 현지 법인의 담당자를 만나고 가능하면 노동자들도 인터뷰를 하고 싶었다. 결국 고민 끝에 멕시코로 출발하기 며칠 전에 CSR 분야에서 오래 일했다고 하는 삼성전자의 대외협력팀 소속의 송성수 부장에게 이메일로 우리의 조사 내용의 대강을 설명을 하고 협조를 구하는 공문을 보냈다. 송성수 부장은 후에 전화를 걸러 어려울 수도 있으나 조사팀과 멕시코 현지 법인 직원과 만나면 좋겠다고 하면서 주선을 해주겠다고 하였다. 송성수 부장과의 전화 통화에서 조사팀의 일정은 이야기 했지만 어디를 구체적으로 방문하는지에 대해서는 말하지 않았다. 동선이 파악이 되면 조사에 방해를 받을까 두려웠기 때문이다. 조사팀은 2015년 9월 1일부터 5일까지 멕시코 북서쪽 미국과의 국경지대에 있는 티후아나(Tijuana)라는 도시에서 머물면서 그 지역의 마낄라도라 구역에 있는 삼성전자 TV 생산 공장에서 멕시코 현지 단체인 Cereal의 활동가 Felipe와 함께 조사를 시작하였다. 삼성전자의 대외협력팀 송성수 부장으로부터 조사팀에 관해서 연락을 받은 께레따로 삼성전자 현지 법인 부사장이 멕시코 내에 있는 네트워크를 활용해서 Felipe를 찾아 조사팀의 행방을 물어본 것이다. 조사팀은 여러번에 걸쳐서 Felipe를 통해 께레따로 삼성전자 공장의 부사장에게 께레따로 생산 공장과 티후아나 TV 생산 공장에 방문할 수 있도록 요청을 하였다. 그러나 결국 위 요청은 조사팀이 멕시코를 떠나는 날까지 받아들여지지 않

았으며, 오히려 조사팀의 행방이 노출이 되어 2015년 9월 4일 티후아나 TV 생산 공장에서 노동자들을 인터뷰 하다가 위 공장에서 일하는 경비의 위협 때문에 떠날 수밖에 없었다. 조사팀이 멕시코에 오기 전에 삼성전자에 먼저 연락을 할 것인지를 두고 우려했던 것이 이렇게 현실화 된 것이다.



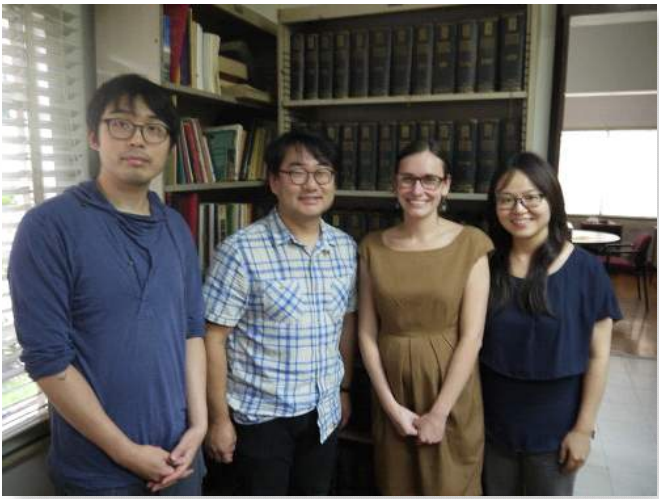
삼성전자 측에 공장 방문을 요청하였으나 이는 받아들여지지 않았다. 공장에 출퇴근하는 노동자들과 인터뷰조차도 회사 측 경비원들에 의해 제지를 당하였다.

조사팀의 멕시코 진출 전자 기업에 대한 조사는 여러 가지 이유로 어려움을 겪었다. 그 어려움을 범주화 하면 3가지 정도가 될 것이다.

1) 첫째 기업 차원에서 정보를 공개하지 않고 통제하기 때문에 생기는 어려움이다. 단적이 예로 앞에서 언급한 대로 삼성전자로부터 이번 현지 조사와 관련해서 사전 연락을 했지만 협조를 얻기는커녕 오히려 방해를 받은 것이다. 조사팀은 9월 9일 기업과 인권 리소스 센터의 라틴 아메리카 연구원인 캐런 허들렛(Karen Hudlet)을 만났는데, 캐런도 같이 삼성전자의 기업 투명성에 대해서 다음과 같이 비슷한 취지의 이야기[29]를 하였다.

29) 캐런은 멕시코에 진출한 한국기업의 인권 침해와 관련된 이슈에 대해 다음과 같이 말하기도 했다. “현재까지 한국기업과 관련되어 문제가 된 것은 레이노사의 로사 사건입니다. 엘지 전자의 공급망인 HD 일렉트로닉에서 일하다가 두 손이 절단 된 사람이죠. 로사는 아주 적은 돈을 배상으로 받았지만 그것을 받는 과정도 매우 힘들었습니다. LG전자는 자기가 직접 고용한 노동자에

“기업의 투명성 제고를 위해 기업과 인권에 관한 유엔 이행지침(UNGP)에 기초하여 만든 열 여개의 질문을 보내어 기업들의 답변을 요청했으나 멕시코에 있는 94개 기업들이 여기에 대답을 했지만 삼성전자만은 회신을 안 했습니다.”



기업과 인권 리소스 센터는 런던과 미국에 기반한 국제단체이고 리서처가 17명이다. 동아시아 담당자는 일본에 있는 리서처이고, 캐런 연구원은 멕시코와 캐리비안 지역을 담당하고 있으며, 노동권 뿐 아니라 젠더나 선주민 이슈 등 인권 전반에 대해 기업과 관련해서 리서치 한다.

게 발행한 일이 아니고 현지 노동법에 따른 배상은 받았으므로 더 이상 문제제기를 하지 말라고 합니다. 로사 문제는 미국의 단체에서 운동을 많이 했고, 소비자 단체 측에서도 문제를 삼았었습니다. 최근 멕시코에 진출한 한국기업들은 몬테레이에 기아가 있습니다. 유라(YURA)라는 기업도 있는데, 유라는 과구일라라는 지역에 있는데 자동차 부품을 생산합니다. 기아의 경우에는 주변 커뮤니티에서 진정이 제기된 적이 있는데, 토지를 사용/수용하는 과정에서 문제가 발생한 것으로 알려져 있습니다. 이 문제를 다루는 NGO가 멕시코에 있는데 CADHAC라고 합니다. Tamaulipas 지역에 있는 포스코의 경우에도 2015년 8월에 8~9명을 부당 해고 하는 일이 발생했습니다. 임금과 산업재해 예방을 위한 장비를 지급 받지 못하자 이에 항의하면서 노동자들이 파업을 한 것인데, 이들을 해고했습니다”

2) 둘째는 한국 기업의 노동권 침해 내지 인권 침해를 모니터링 하는 것뿐 아니라 마킬라도라의 외국 기업들을 감시하는 NGO들을 찾기가 힘들다는 것이다. 티후아나만 하더라도 과거에는 Maquiladora Solidarity Network라는 단체가 그나마 활발하게 일을 하고 있었으나, 2015년 이후에는 활동을 중단한 상태이다. 이러한 NGO들을 찾아보기 힘든 이유는 대부분의 외국 투자 기업들이 도시로부터 멀리 떨어진 국경지역에 위치하고 있었기 때문에 활동가들이 물리적으로 접근하는 것이 쉽지 않았기 때문이기도 하다.

3) 세 번째로 가장 중요한 이유는 노동자들의 인권 침해 이슈를 체계적으로 정리하고 그것을 외부에 알릴 수 있는 노조가 없다는 것이다. 조사팀은 해외에 진출한 한국 기업들의 인권 침해를 조사하러 그 동안 동남아시아와 중앙아시아 국가들에 여러 차례 가 보았으나, 현지 한국 기업의 노조가 관련 정보를 제공해 주었기 때문에 정보 접근이라는 측면에서는 큰 어려움이 없었다. 그러나 멕시코의 경우 대부분의 노조가 노동자를 대표하지 않는 소위 공식 노조이고, 마낄라도라 지역에 있는 외국 기업, 특히 한국 기업에는 노조 자체가 없는 곳이 많아, 인권 침해 사례에 접근하는 것이 힘들다는 것이다. 그런데 노조가 없는 이유 중에 하나는 아래에서 살펴보는 바와 같이 기업이 조직적으로 노조 조직을 방해하고 탄압하기 때문이다.

2. 구체적인 인권 침해 사례

아래에서는 위의 예상 질문을 가지고 인터뷰한 삼성전자 노동자 13명과 오성 노동자 15명의 답변을 노조, 계약서, 아동노동, 임금(수당, 공제), 노동시간, 처우, 휴가, 산업안전, 하청노동자, 해고, 노동 및 생활 환경, 불만처리 메커니즘이라는 12개의 주제로 나누어 정리를 하였다. 또한 위 인터뷰 내용을 기초로 해서 삼성전자와 오성의 바이어인 LG 전자의 피드백을 받기 위한 질문들을 정리하였다.

가. 노조

인터뷰한 삼성전자의 모든 노동자들은 노조나 단체협약에 대해 들어본 적이 없고, 노조 지도자를 선출하거나, 노조비가 공제된 적이 없다고 하였다. 노조를 왜 결성하려고 하지 않는가라는 물음에 대해서는 삼성전자와 오성 노동자들 중 일부가 해고에 대한 두려움 때문이라는 대답을 했고, 삼성전자의 노동자 두 명은 노조 조직을 시도했다가 해고된 사람들을 알고 있다고 하였다.

이에 대해 삼성전자는 노동조합이 있다고 반박하였다. 그러나 노조 설립일이 언제인지, 노조위원장은 누구인지에 대한 답변은 하지 않았으며, 노조 설립을 시도한 노동자를 해고한 적도 없다고 하였다.

그러나 추가조사 결과 새롭게 인터뷰한 모든 노동자들은 삼성전자에 노조가 없다고 하였고, 혹 있다하더라도 본인들이 노조에 속해 있는지 여부조차 알지 못한다고 하였다. 그리고 최근에는 노조를 결성하고자 시도하는 사람조차도 보지 못하였다고 하였다.

나. 계약서

삼성전자 노동자의 대부분이 계약서에 서명을 할 때 제대로 읽을 기회를 부여 받지 못했고, 설명을 듣지 못한 채로 서명을 했다고 하였다. 또한 인터뷰한 삼성전자 노동자 중에서 아무도 계약서를 가지고 있지 않았고, 단지 개괄적인 노동조건에 대해 계약서에 서명을 할 때 구두로 설명을 들었을 뿐이라고 대답을 하였다.

그러나 삼성전자는 채용의 마지막 절차로서 근로시간, 임금 등 상세한 노동조건이 명기된 계약서를 준비하여, 노동자에게 모든 페이지에 사인을 한 후에 계약서 사본을 제공한다고 하였다. 이후 최소 3일간 출근, 보상, 보안,

안전, 규칙 준수 관련 직원 교육을 하고 있다고 한다. 또한 노동자가 구체적인 근로조건에 대해 의문이 있는 경우 'HR Kiosk'라는 내부 전산망에 접근하여 노동자 자신의 계약서와 급여대장을 프린트 할 수 있다고 하였다.

이를 확인하기 위하여 추가 조사한 결과 삼성전자의 답변과 달리 대부분의 노동자들은 계약서를 받고 있지 못하고 있다는 것을 다시 확인하였다. 70%의 노동자들은 계약서 사본을 제공받지 못하였다고 답변하였으며, 이들은 심지어 계약서를 읽는 것조차도 허락받지 못하였다고 하였다. 인터뷰 대상 나머지 30%의 노동자들도 단지 5분~10분간 정도만 계약서를 훑어볼 수 있는 시간을 가졌다고 하였다.

다. 아동노동

오성에는 15세 이상 17세 미만 되는 아동들이 있었고, 인터뷰 한 노동자 중에 한명은 자신이 17세부터 오성에서 일을 했다고 하였다. 초과근로와 야간근로에 대해서는 확인이 된 바가 없으나 인터뷰한 노동자들은 오성에서 일하는 아동들이 대부분 성인들 보다 적은 임금을 받는다고 진술하였다[30]. 특이할 만한 점 중에 하나는 한국인 수녀 한 분이 오성에 아동을 노동자로 소개를 한다는 것이다. 노동자들의 진술에 따르면 어린이날에 오성과 그 수녀와 합의를 하였다고 하는데, 그 내용 중에 하나는 아동이 오성에서 일하다가 대학을 간 경우 졸업 후에 기술자로 다시 오성에 돌아와 근무하도록 하겠다는 것이다.

라. 임금, 수당, 공제

2015년 하루 기준으로 법정최저임금이 70페소(한화 4,800원)로 워낙 낮게 책정이 되어 삼성전자와 오성의 노동자 임금은 위 기준을 준수하고는 있다.

30) 추가 조사시에도 오성에는 약 10여명의 17세 미만 아동 노동자들이 있고, 그들은 성인 노동자들과 같은 임금을 받고 있다는 노동자의 진술이 있었다.

그러나 멕시코 물가와 노동자들의 부양가족 숫자를 고려할 때 그 임금 수준으로는 최소한의 인간다운 생활을 할 수 없다고 평가할 수 있다.

인터뷰한 삼성전자 노동자 중에 가장 적게 받는 사람이 하루에 102페소였고, 가장 많이 받는 사람이 180페소였다. 삼성전자 노동자의 경우, 기본급의 20%정도를 보너스로 받고 있었으나, 음식과 통근버스와 각종 세금 등으로 약 1,200페소가 공제가 되었다. 근로기간에 비해 임금 증가 폭도 너무 낮아서 삼성전자의 경우 16년을 일한 사람이 하루에 160페소를 받고 있었다.

오성의 경우도 마찬가지인데, 11년 일한 사람의 하루 임금이 109페소, 12년 일한 사람이 107페소, 14년 일한 사람이 114페소, 14년 일한 사람이 123페소를 받고 있었다. 보너스와 관련해서 일주일에 100~200페소의 보너스를 받고 있었는데, 2015년 7월부터 초과근로를 하는 경우에 한해서 보너스 지급을 하는 것으로 바뀌었다고 한다.

멕시코 정부 관련 기관(National Council of the Evaluation of Social Development Policy)의 2014년 연구 결과에 따르면 도시에 사는 노동자 한 명의 1주일 최소 식량 비용으로 600페소가 소요된다고 한다. 그런데 티후아나와 같이 국경지역에는 음식과 숙소가 도시 보다 1.5~2배 정도 비쌀 뿐 아니라 겨울에는 춥고 여름에는 덥기 때문에 전기사용료가 다른 도시에 비해 비싸다. 여기다가 노동자의 부양가족의 숫자까지 고려할 때 삼성전자와 오성의 임금 수준으로는 앞에서 말한 최소한의 인간다운 생활을 할 수 없다고 할 것이다.

초과 근로 수당에 대해서 삼성전자 이든 오성이든 모든 노동자가 소위 노동시간 은행제로 운영이 된다고 대답을 하였는데, 노동시간 은행제란 일이 없는 경우 집에 일찍 귀가를 시키는 등 쉬게 한 후에 나중에 일이 많아져서 초과근로를 시킬 때 그렇게 쉰 시간을 초과근로 시간에서 빼는 방식으로 초

과근로 수당을 계산한다고 한다.

삼성전자는 노동자의 주당 임금 초봉은 조사단이 언급한 일주일 최소 식량 비용(600페소)의 두배(1.200페소)라고 반박하였다. 그리고 어떤 노동자들은 일주일에 평균 2,000페소를 받는다고 하였다. 보안상의 문제로 임금의 자세한 정보는 제공하지 않았지만, 다양한 형태의 보너스를 제공하고 있으며, 멕시코 소득세법에 따른 보조를 받아 아침과 점심을 구내식당에서 제공하고, 교통 서비스 또한 무료로 제공하고 있다고 하였다. 또한 임금, 이익배당금, 공제 등 관련 모두 멕시코 노동법을 준수하고 있다고 하였다. 또한 매해 두 개의 로컬 에이전시를 통해서 적정 임금 수준을 연구하여 임금을 상향조정하고 있다고 하였다.

노동시간 은행제에 대해서는 과거 불황기에 대량해고 및 노동자의 임금 감소를 막기 위해서 운영된 적이 있기는 하지만, 경영과 고용문화가 변화되었기 때문에 더 이상 운영하고 있지 않다고 하였다.

그러나 추가조사 결과 삼성전자측의 답변과 달리, 노동자들은 세금, 교통비, 식대 명목으로 1200페소를 공제 당하였다고 하였다. 그리고 일이 많지 않은 시기에는 여전히 노동시간 은행제가 적용되고 있으며, 노동자들이 원할 때에는 휴가를 얻기 어렵고, 일이 없는 시기 즉 12월에는 노동자들이 원하든 원하지 않든 간에 쉬어야 한다고 하였다.

마. 노동시간

삼성전자의 경우 인터뷰한 모든 노동자가 일주일에 60시간을 초과해서 노동을 했고, 그 중에는 69시간 일한다는 사람도 있다. 인터뷰한 삼성전자 노동자 중에는 일주일에 초과근로 시간이 20시간이 되며 거의 매일 초과근로를 한다는 사람도 있었다. 인터뷰한 삼성전자 노동자 중에 4명은 주야간 교대와 관련해서 예상하지 못하게 자주 바뀌고 생산량이 많아질 때에는 더

욱 그러하다고 진술하였다.

삼성전자 이든 오성이든 다음과 같은 세 가지 이유에서 초과근로가 자발적이 않다. 첫째는 초과근로를 하지 않을 경우 평가에 영향을 미치거나 심지어 해고를 당할 수 있기 때문에 초과근로를 할 수 밖에 없다. 둘째는 급여가 너무 적기 때문에 생계를 유지하기 위해서는 초과근로를 사실상 할 수 밖에 없다. 인터뷰한 삼성전자 노동자 중에는 다음과 같이 이야기 하는 사람도 있었다.

“가족을 부양하기 위해서는 더 많이 초과근로를 하면 좋겠는데, 8월 중순부터 12월 중순까지 생산량이 많을 때에만 주로 초과근로 기회가 있기 때문에 더 할 수 없습니다.”

세 번째는 앞에서 노동시간 은행제에서 언급한 것과 연장선에서 일이 없어서 하루 8시간 미만으로 일을 한 경우 그렇게 일을 하지 않은 시간에 대해서는 나중에 초과근로 수당 없이 강제로 일을 해야 하기 때문이다.

삼성전자는 기본적으로 노동법을 모두 준수하고 있다고 답변을 하였다. 다만 일이 많은 시기에는 노동자들이 자발적으로 일주일에 9시간 이상을 더 일을 한다고 하였다. 하지만 삼성전자측이 원칙적으로 일주일에 9시간 이상 노동을 금지하고 있으며, 매주 초과근로시간을 엄격하게 통제하고 있으며, 주말과 휴일에는 미리 승인받은 노동자에 한해 초과근로가 가능하다고 하였다. 또한 비자발적 초과근로를 막기 위해서 관리자 교육을 계속 하고 있다고 하였다.

교대근무 일정은 적어도 1주일 전에 미리 통지가 되는데, 긴급한 경우에는 구두로 통지하며, 근로시간의 변경에 대해 노동자들로부터 사전 동의를 받고 있다고 하였다.

그러나 추가 조사 결과 대부분의 노동자들은 일주일에 12시간 이상 추가 근로를 하고 있으며, 때때로 매니저의 요구에 따라 일주일에 20시간 이상 초과근로를 하기도 한다고 하였다. 초과근로 관련 어떤 문서에도 사인을 해 본 적이 없다고 하였다. 인터뷰 대상자 중 70% 이상 노동자들은 회사측의 초과근로 요청을 거부하면, 회사에 비협조적이라는 힐난과 함께, 필요한 때 휴가 신청이 거부되는 등의 불이익을 받는다고 하였다.

한편 노동자들은 초과근로 수당을 더 받기는 하지만, 초과근로 수당에 대한 세금이 정확히 얼마인지 모르기 때문에 정당한 초과근로 수당을 받고 있는지 확신할 수 없다고 하였다.

교대근무 일정관련해서는 몇몇 노동자들은 회사측이 이틀전쯤에야 미리 알려준다고 답변하였다.

추가 조사에서 오성노동자들은 임금이 하루에 110페소~150페소 정도로 너무 낮기 때문에 초과 근로를 하지 않을 수 없다고 하였다. 이러한 구조적인 강제로 인해 오성 노동자들은 토요일에는 전일교대(complete shift)를 하며, 주중에도 초과근로를 계속 하고 있다고 하였다.

바. 처우

삼성전자 이든 오성이든 매니저들에 의한 언어폭력이 있다고 인터뷰한 노동자들은 이야기 하였다. 특히 오성 노동자 중 한명은 다음과 같은 진술을 하기도 하였다.

“어떤 멕시칸 여자 매니저는 새로 고용된 노동자가 일을 잘 못한다고 화가 나서 소리를 지르기도 하고, 노동자들에게 뚱뚱해서 일을 제대로 못한다고 하거나 못 생겼다고 하면서 shapeless라고 합니다.”

인터뷰한 삼성전자 노동자 중에 한 명은 일부 생산 라인에서는 화장실을 가는 횟수를 제한한다고 하였고, 오성 노동자들은 화장실을 자유롭게 살 수는 없고 회사가 원하는 때에만 갈 수 있다고 진술하였다.

오성 노동자 중에는 1분 정도만 늦어도 공장에 들어가지 못하게 한 채 집으로 돌려보낸다고 하였고, 다음과 같이 이야기 하면서 한국인 매니저의 물리적인 폭력에 대해서 이야기하기도 하였다.

"성이 이 씨인 한국인 몰딩 매니저(molding manager)는 생산라인에서 불량품이 나오면 노동자들의 코를 잡아당기면서 모욕을 주는데, 작년에 어떤 노동자가 이렇게 모욕을 주는 그 한국인 매니저에게 항의를 했다가 폭행을 당한 적도 있습니다. 그 이 씨는 생산 라인에서 노동자들에게 물건 집어서 얼굴에 던지기까지 합니다."

그러나 삼성전자는 항상 노동자들의 이동의 자유를 존중하며, 매니저로부터 가혹한 행위가 있는 경우 그 매니저는 징계를 받는다고 하였다. 매니저들은 가혹행위를 하지 않도록 법과 지침을 준수하게 하는 교육을 받으며, 어떤 종류의 가혹행위도 삼성전자의 '무관용 정책(Zero-Tolerance Policy)'에 따른 징계를 받는다고 하였다.

그러나 추가 조사 결과 노동자들 중 80%는 화장실 가는 것조차 하루에 1회~3회밖에 허락되지 않으며, 나머지 20% 노동자들은 하루에 한번만 화장실 가는 것이 허락된다고 하였다.

사. 휴가

삼성전자의 경우 인터뷰한 모든 노동자가 정기휴가를 자신이 원할 때 가지 못하고 회사의 생산량이 줄어드는 12월에 쉬어야 한다고 하였다. 오성의 경우도 노동자 자신이 휴가기간을 정할 수 없고, 회사 측에서 원하는 시기에

1주일을 쉴 수 있는데, 회사 측은 휴가기간에 급여를 주지 않기 때문에 초과 근로 시간과 휴가 기간을 정산한다고 한다.

이에 대해 삼성전자는 노동자들이 원하는 시기에 매니저의 승인을 받아 휴가를 갈 수 있다고 하였다. 휴가와 관련 노동자들과 충돌은 없으며, 노동자들이 1년내내 편하게 휴가를 쓸 수 있도록 개선하는 노력을 하고 있다고 하였다. 그리고 멕시코 노동법에 따라 휴가기간 동안에 임금이 지급된다고 하였다.

그러나 추가 조사 결과 노동자들 중 85%가 그들이 원하는 때에 휴가가 허락되지 않았으며, 회사의 편의에 따라 12월에 2주 정도 휴가가 주어진다고 하였다. 노동자가 휴가를 요청하면, 회사 대표는 개인용무는 토요일과 일요일에 보는 것이라고 말하였다고 하였다.

오성은 매년 1회 휴가 내용을 포함한 회사규정에 대한 교육을 실시하고 있으며, 휴가규정 절차에 따라 신청할 경우 원하는 날짜에 휴가를 사용할 수 있다고 답변하였다. 더하여 중간관리자가 휴가 사용을 금하는 사례 및 가능성이 있는지 조사하고, 필요시 인사부에서 바로 휴가신청을 할 수 있게 하는 등의 대안 마련도 검토중이라고 하였다.

그러나 추가 조사를 한 8월경 오성 노동자들은 회사로부터 2016년 9월경 일주일에 7일을 일하게 될 것이고, 대신 12월에 휴가를 가질 수 있다고 통지 받았다고 한다.

아. 산업안전

삼성전자의 경우 2015년 Delicias라는 곳에서 통근버스 사고로 노동자 약 서른 명이 다치고 세 명이 사망을 했으나, 삼성전자 측에서 유족에게 지급한 보상금은 20,000페소에 불과했다고 한다[31].

오성의 경우 인터뷰를 한 노동자 중 한 명은 자신이 임신기간 내내 용접하는 일을 했고, 다른 노동자는 솔벤트, 알콜, 아세톤, 실리콘, 페인트 등의 화학물질을 사용했는데, 그 물질이 굉장히 강해서 손가락이 상하기도 했다고 한다. 이와 관련해서 오성의 노동자들은 다음과 같이 말하기도 했다.

"화학약품을 쓰거나 용접을 하다보면 어지러울 때가 있는데, 회사는 우리에게 아무런 안전 장비를 주지 않을 뿐 아니라 보호 장비를 달라고 하면, 한국인 관리인은 우리에게 그런 권리가 없다고 했습니다."

"외부에서 조사가 나오면 회사는 노동자들에게 미리 글러브와 마스크 등의 장비를 제공을 하는데, 조사원들이 가고 나면 모두 수거해 갑니다."

오성의 경우 2014년에 공장에서 페인트를 칠하던 중 불이 났는데, 비상벨이 울렸음에도 불구하고 회사에서는 노동자들이 바깥으로 나가지 못하도록 했을 뿐 아니라 심지어는 문을 닫았다는 이야기를 하기도 했다.

오성은 이에 대해 조립(형합, 상판과 하판의 결합) 공정의 경우 다소 힘이 드는 공정으로 남성근로자만이 근무하고 있으며, 2014년부터 힘이 드는 공정 단계는 자동화기기 도입을 통해 반복작업으로 인한 질환을 예방하고자 노력하고 있다고 하였다. 또한 육체적으로 힘이 드는 작업, 위험한 작업 등 신체적 위험요소가 있는 공정은 기계설비를 통한 자동화를 추진하고 있으며, 필요시 노동자 직무 순환을 통해 작업으로 인한 질환을 예방하고자 한다고 하였다. 더불어 의무실을 두고 주 3회 의사가 방문하여 노동자가 간단한 치

31) 삼성전자는 2015년 통근버스 사고에 대하여 위로를 표하면서, 사망자 3명 중에 한 명은 버스회사 피고용인이며, 삼성전자 노동자는 사망자 2명, 부상자 25명이라고 하였다. 25명의 노동자는 병원 치료와 사회보장법(IMSS)에 따른 보상을 받았다고 하였다. 사고의 원인에 대해서는 운전자의 과실이라고 하였으며, 사고 이후 노동자들의 안전을 위해서 여러 안전정책을 시행중이라고 하였다. 2차 추가 조사시에 교통사고에 대해 알고 있는 노동자들을 찾지 못하여서 이 부분에 대한 추가 확인은 하지 못하였다.

료를 받을 수 있도록 하고 있다고 하였다.

그러나 추가 조사 결과 오성에서 일하는 한 여성 노동자는 회사가 안전장치를 제공하지 않아, 팔꿈치와 손목관절이 부었고, 가끔 어깨가 붓기도 하였다고 하여, 회사측 답변과 달리 위험한 작업공정에서 여성이 일하고 있으며, 안전장치도 제대로 제공되지 않고 있는 것으로 보인다.

자. 하청 노동자

멕시코 전체적으로는 2004년에 하청 노동자의 비율이 8.8%였으나 연방노동법 개정이후인 2014년에 16.6%로 증가했다고 한다. 그런데 특히 전자산업의 경우에는 하청노동자의 비율이 더 높아 30%~60%까지 하청노동자를 사용한다고 한다. 인터뷰한 삼성전자 노동자 중에는 자신이 일하는 생산 라인에서 일하는 노동자가 36명인데, 그 중에서 20명이 삼성전자에 직접 고용된 사람이고, 나머지는 하청 노동자라고 한다. 연방 노동법에 따르면 직접 고용된 사람과 동일한 노동, 특히 기업의 근본적인 업무를 하도록 하기 위해 하청 노동자를 사용할 수 없도록 하고 있으나 삼성전자 이든 오성이든 하청 노동자는 직접 고용된 노동자들이 하는 동일한 업무, 즉 제품을 조립하는 업무를 한다.

하청 노동자의 경우 여러 가지 차별이 있는데, 삼성전자의 경우 하청 노동자들은 쉽게 해고가 되는데, 특히 12월 중순 이후 주문량이 급격히 줄어드는 시기에는 더욱 그러하다고 한다. 또한 삼성전자의 경우 하청 노동자는 직접 고용된 노동자와 동일한 일을 하지만, 급여도 적고, 처우도 열악하여, 스케줄도 더 자주 바뀐다고 한다. 오성의 경우 파견된 노동자들은 더 자주 초과근로를 강요받고, 임금도 직접 고용된 노동자 보다 적게 받는데 어떤 파견 노동자는 하루 임금이 78페소 인 경우도 있다고 한다.

이에 대해 삼성전자는 모든 하청노동자들은 삼성전자에 직접 고용된 노

동자들과 다른 작업, 예로, 식사, 교통, 청소 관련 일을 한다고 하며, 삼성전자가 아닌 하청회사의 지시를 받는다고 하였다.

그러나 추가 조사 결과 하청노동자들도 삼성전자 매니저들로부터 직접 지시를 받고 있다고 하였으며, 삼성전자에 직접 고용된 노동자들과 동일한 작업을 하고, 같은 임금을 지급받는다고 하였다. 그리고 공장의 한 라인(line) 노동자들 중 약 60%가 하청노동자들이라고 하였다.

차. 해고

삼성전자의 경우 서면 통지를 포함해 해고 절차가 엄격하게 지켜지지 않고 있고, 사직서에 서명하는 것을 강요하는 방식으로 해고를 하고 있는데, 특히 노조를 조직하거나 회사에 불만을 제기하다가 해고가 되는 경우 블랙리스트에 올라가 다른 마킬라도라 회사에도 취직하는 것이 어렵다고 한다[32].

카. 노동/생활환경

오성의 경우 점심시간이 30분 정도 밖에 안 되는데, 그것도 5분 일찍 돌아와야 하므로 실제로는 25분에 불과하다. 공장 건물 안에서는 식사를 할 수 있는 공간이 부족하기 때문에, 더위에도 도시락을 들고 바깥에 가서 먹어야 한다. 식수가 부족하며, 노동자의 숫자가 200여명인데 비해 남자 화장실은 1개이고 여자 화장실도 3개로 매우 부족하며, 화장실에 휴지도 없다고 한다.

타. 불만 처리 메커니즘

삼성전자와 오성 모두 인터뷰한 노동자들은 불만처리 절차에 대해 아는 바가 없고, 직속상관이나 인력 관련 매니저에게 불만을 이야기 할 수 밖에

32) 이에 대해 삼성은 노동자들 중 단 한명에게도 강제 사직을 강요한 적이 없으며, 전적으로 노동자의 자발적인 선택일 뿐이라고 하였다. 그리고 모든 해고절차는 멕시코 노동법에 따라 진행되며, 무엇보다 삼성전자에는 소위 블랙 리스트(Black List)가 존재하지 않는다고 하였다. 다만 노동자가 멕시코 노동법 제47조 및 회사 내부 지침을 위반하는 행위를 한 경우 객관적인 내부 조사 및 면대면 인터뷰를 한 후에 징계 절차를 진행한다. 이때 징계 수위는 구두경고에서부터 해고까지 가능하며, 이는 멕시코 노동법에 따른 것이라고 하였다.

없는데, 그 처리기간이 길뿐 아니라 신경을 거의 쓰지 않으며, 보복의 우려도 있다고 한다[33][34].

위와 같이 노동자들은 노동권을 포함한 다양한 인권침해를 경험하고 있음에도 불구하고 내부적으로 불만 처리 메커니즘을 사용하지 못하고 있을 뿐 아니라 아래와 같이 국가의 사법적 내지 비사법적인 구제 메커니즘을 통한 보호도 제대로 받지 못하고 있다.

3. 효과적인 구제의 부재

멕시코에 진출한 한국 기업에서 일하는 노동자들이 인권 침해를 당했을 때 국가로부터 구제를 받을 수 있는 수단으로 이야기 할 수 있는 기관은 국가인권기구, 화해중재재판소, 법원, OECD 가인드라인에 의해 만들어진 국가연락사무소, 전자산업시민연대의 자발적 이니셔티브, 북미노동협력협약 등을 꼽을 수 있다.

가. 국가인권기구

헌법에서 노동관련 사건에 경우에는 국가인권기구의 관할이 아니라는 규정이 있을 뿐 아니라 사적인 주체에 의한 인권침해의 경우 역시 국가인권기구의 관할이 아니라서 멕시코 한국 기업에 의해 인권 침해를 당한 노동자들이 국가인권기구를 통해 구제를 받을 수는 없다.

나. 화해중재재판소

노조와 사용자 단체 그리고 정부의 대표들로 구성된 화해중재재판소는

33) 삼성은 자체적으로 효과적인 불만처리 메커니즘을 가지고 있으며, 노동자들의 불만 및 고충이 접수된 후 24시간 내에 절차가 진행된다고 반박하였다.

34) 오성은 직원 소리함, 법인장 현지 매니저들과 회의를 통해 근로자의 고충을 처리하고 있으며, 보다 신속하고 원활한 처리를 위해 제도 개선 및 추가적인 방법을 모색하고자 한다고 답변하였다.

일종의 노동재판소로서 기능을 하도록 되어 있다. 그러나 멕시코에서 공식 노조가 노동자들을 대표하지 못하는 현실과 정부, 특히 투자 유치에 열을 올리고 있는 지방 정부의 경우 친기업적인 태도로 인해서 노동자들이 화해중재재판소로부터 권리 구제를 받는 것이 힘들다. 그 외에도 노동자들이 이 재판 절차에서 법적인 도움을 받을 수 있는 공익변호사들이 적고 일반 변호사의 경우에는 그 높은 비용 때문에 노동자들이 선임을 할 수가 없는 현실적인 어려움이 있다. 대부분의 화해중재재판 사건은 해고 사건이라고 하는데, 그 이유 중에 하나는 고용된 상태에서 재판을 신청하는 경우 해고가 되는 등 회사로부터 보복을 당할 수 있기 때문에 노동자들은 해고가 된 후에야 화해중재재판소로 사건을 가지고 가는 것으로 알려져 있다.

다. 법원

화해중재재판소의 결정에 대해서 불복을 하는 경우 법원에서 타툴 수 있지만 지금까지 법원에서는 노동 관련한 사건을 다룬 경우가 많지 않다고 한다. 그 이유 중에 하나는 변호사 비용을 노동자들이 부담하는 것이 쉽지 않은 것도 있으나 판사들의 부패 때문에 노동자들이 권리 구제를 받을 수 있으리라는 기대가 낮기 때문이기도 하다.

라. NCP

OECD 회원국인 멕시코는 OECD 다국적기업에 관한 가이드라인에 의해 설치된 국내연락사무소(National Contact Point)를 산업부 내에 두고 있다. 그러나 멕시코 NCP는 지금까지 거의 기능을 못하고 있는데, 특히 중립성에 심각한 문제가 있고, 기준이 너무 높아 1차 심사에서 대부분의 사건이 기각이 된다는 비판이 제기되어 왔다.

멕시코 NCP 디렉터는 계속 경제 분야에서 일을 해왔고,
석사 논문은 국제적인 기업과 개발이며,
지난 5년 동안 주로 social work에 관련된 일을 했다.

마. EICC

삼성전자와 LG전자 모두 전자산업시민연대에 가입하여 그 행동규범의 구속을 받고 있으나, EICC가 자발적인 이니셔티브일 뿐 아니라 결사의 자유 등 노조와 관련해서는 회원들로 하여금 제대로 규범을 준수하도록 하지 못하고 있다.

바. NAALA

북미자유무역협정인 NAFTA를 멕시코와 미국 그리고 캐나다가 체결하면서 노동조건 개선을 위한 별도의 협약인 북미노동협력협약을 체결하였다. 위 북미노동협력협약 이행을 위한 다양한 장치와 메커니즘이 있지만 대표적인 것이 각 회원국에 National Administrative Office를 설립하고 결사의 자유, 단체협약, 강제노동, 아동노동, 임금차별, 산업안전 등 11개의 법과 규정에 대해서 회원국이 이행을 하지 않을 경우 이해관계자가 진정을 하도로고 한 것



이다. 하지만 위 진정 메커니즘이 많이 사용되고 있지 않고, 진정을 제기하더라도 National Administrative Office에서 조사 후에 정부 간 대화를 하거나 관련 보고서를 펴내는 것 이상의 조치로 나아가고 있지 못하다. 따라서 위

진정 메커니즘을 통해 노동자가 권리 구제를 받거나 문제가 되었던 제도가 개혁되는 것을 기대할 수는 없다.

앞에서 멕시코 한국기업에 의해서 인권침해를 당한 노동자들이 권리 구제를 위해 사용할 수 있는 절차들을 살펴보았는데, 노동자들은 자신들을 대표할 수 있는 노조가 없을 뿐 아니라 대내적이든 대외적이든 권리 구제 메커니즘도 제대로 작동하지 않고 있어 침해된 권리를 구제 받을 수 있는 가능서이 매우 낮다. 이 말은 반대로 기업들이 노조와 정부로부터 규제를 받지 않고 있어 쉽게 노동자들의 권리를 침해할 수 있다는 의미도 되므로 '노동자들의 권리침해'와 '노조와 권리 구제 메커니즘의 부재' 사이에 악순환이 있다고 할 수 있다.

Ⅳ. 결어

멕시코는 전자산업이 전체 GDP의 4.7퍼센트를 차지하고, 이 산업에 고용된 노동자가 60만에 이른다. 멕시코의 노사관계는 코포라티즘으로 구조적인 문제를 안고 있고, 이에 대해 미국무부 인권보고서는 가짜 노조와 가짜 단체협약(보호계약)때문에 노동자들의 권리와 결사의 자유가 침해되고 있다는 내용을 다루기도 했다. 노조가 회사를 위해 일하여 노동자들을 전혀 대표하지 못하기 때문에, 노동자들은 열악한 상황들에 그대로 노출될 수 밖에 없다.

실제 삼성의 경우 인터뷰 했던 모든 노동자들은 노조나 단체협약에 대해 들어본 바가 없고, 노조 지도자를 선출하거나, 노조비를 공제받는다거나 하지 않는다고 진술했다. 노조를 결성하려는 시도조차 하지 않는 것은 해고에 대한 두려움 때문이었다. 인터뷰 한 노동자 중에는 노조 조직을 시도했다가 해고된 사람을 알고 있다고 진술하기도 했다. 이에 대해 삼성측은 노조가 존재한다고 반박하였다. 그러나 추가 조사한 결과 여전히 노동자들은 노조가 존재하지 않으며, 노조가 있다고 하더라도 본인들이 노조 소속인지 알지 못한다고 하였다. 한편 삼성전자가 발간한 2015년 지속가능경영보고서는 결사의 자유에 대해서는 아예 평가 조차하지 않았다.

오성의 경우도 삼성과 크게 다를바 없이 노조가 없고, 임금은 턱없이 낮았으며 열악한 처우 가운데 있었다. 특히 1차 조사시에 이미 아동노동이 발견되었고, 2차 추가 조사시에도 17세 미만의 아동노동자 10여명이 있는 것으로 조사되었다.

두 기업은 모두 계약서 제공, 근로시간, 임금 등 노동조건 관련 위반 사항들에 대해서 일관되게 멕시코 노동법 및 EICC를 준수하고 있음을 강조하였다. 그러나 EICC는 모규범이라 할 수 있는 SA8000보다 약화된 규범으로, 자발적 근로나 해고, 복지 등의 항목이 빠져 있다. 그리고 무엇보다 멕시코 노동법은 임금과

노동시간 관련 노동자에게 매우 불리하게 규정되어 있다. 멕시코의 1주일 최소 식량비용은 600페소인데 멕시코 노동법상 최저임금은 일당 70페소 수준이어서, 물가와 부양가족을 고려하면 턱 없이 부족한 임금이 지급되고 있다. 이와 같이 국내법의 기준 자체가 낮은 상황에서 '현지법을 위반하지 않았으니 우리는 책임이 없다'라고 주장하였는데, 멕시코 현지법을 준수하였다고 하였다 하더라도, 한국은 OECD 국가로서 OECD 다국적기업가이드라인과 UN GP를 준수해야 할 의무가 있는바, 현지법 뿐만 아니라 이러한 국제규범에 위반되는지 여부를 자체 평가할 필요가 있다.

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

인도네시아 조사 보고서

(2016년 11월 10일~2016년 11월 25일)

2016

기업인권네트워크(KTNC Watch)

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

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

인도네시아 조사 보고서

(2016년 11월 10일~2016년 11월 25일)

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/국제민주연대/민변 노동위원회
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터/환경운동연합

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김종철(공익법센터 어필 변호사)

나현필(국제민주연대 국장)

이명광(공익법센터 어필 펠로우 변호사)

발행

2016년 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 노조 해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바꾸어 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 의류공장에서 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 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 마낄라 업체 위주로 회사명의 변경, 사회보장보험료 미납, 노조, 노동운동 탄압 등을 조사하였습니다.

올 해 2016년에는 중국과 인도네시아를 조사하여 왔습니다. 중국에서는 노동자, 노조와 기업의 관계, 노동3권을 둘러싼 논란 및 중국 진출 한국기업의 공급망에서의 사회적 책임 실현 관련 과제들을 확인할 수 있었고, 인도네시아에서는 팜오일 관련해서는 아동노동, 지역주민들의 인권침해, 건강권 침해 등을, 제조업 관련해서는 산업재해 및 노조탄압과 위장폐업으로 인한 인권침해 사례들을 발견하였습니다.

한편 멕시코의 경우 2015년 조사 이후 관련 기업들에 질의를 하였고, 그 답변을 듣고 다시 2016년 추가조사를 하게 되어 올해 중국, 인도네시아와 함께 보고서를 발표하게 되었습니다.

기업인권네트워크는 현지조사 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.

2016년 12월 28일

기업인권네트워크 사무국

공익법센터 어필

Contents

Ⅰ. 서론 ---------- *09*

1. 연구의 배경
   가. 제조업 관련 조사
   나. 팜오일 관련 조사
2. 조사 방법
   가. 제조업 관련 조사
   나. 팜오일 관련 조사

Ⅱ. 제조업 관련 조사 ---------- *17*

1. 관련 국제규범 및 법령
   가. 인도네시아의 ILO협약 비준 현황
   나. 노동 관련 법제의 현황
2. 주요 조사 내용
   가. 크라카타우포스코에서의 산업재해
   나. 인도네시아 의류봉제업체 문제
3. 요약 및 제언

Ⅲ. 팜오일 관련 조사 ---------- *54*

1. 삼성물산의 인도네시아 팜오일 산업 투자

가. **한국기업의 인도네시아 팜오일 산업 투자**
나. **삼성물산의 팜오일 산업 투자**
2. 팜오일 경작/가공 과정과 팜오일 농장 경작 허가 과정
가. **팜오일 나무 경작/가공 과정**
나. **팜오일 농장 경작 허가 과정**
3. 인권 침해 현황
가. **지역주민에 대한 부정적인 영향**
나. **노동자에 대한 부정적인 영향**
4. **대응과 한계**
가. **삼성의 인권 존중의무**
나. **한국정부의 보호의무 이행**
5. 권고

인도네시아 조사 보고서

I. 서론

1. 연구의 배경

가. 제조업 관련 조사

한국은 2012년 기준으로 대 인도네시아 투자국가 중, 싱가포르(49억 달러)와 일본(25억 달러)에 이어 3위(19억 달러)를 기록하고 있다. 많은 한국기업들이 일찍부터 다양한 형태로 진출해 왔다. 2013년 기준으로 인도네시아 진출 한국기업은 약 2100개사인데, 등록되지 않은 업체를 포함하면 이보다 훨씬 많을 것으로 추정되며 고용인원은 50만명이 넘는 것으로 추정된다. 이 중 값싼 노동력을 겨냥하여 진출한 의류 봉제업체는 455개 업체로 가장 많은 수를 차지하고 있는데, 2012년도에 최저임금이 급격히 상승하면서 의류봉제업체 상황이 악화되고 있다[1].

기업인권네트워크로 2015년과 2016년에 걸쳐, 인도네시아 의류봉제업체의 폐업 및 임금 체불 건에 대한 문의가 지속적으로 들어와 이에 대한 현장조사 필요성이 대두되었다. 또한, 포스코와 인도네시아 국영회사인 크라카타우사의 합작법인인 크라카타우포스코에서 2014년도에 폭발사고가 일어나서 노동자들이 사망했다는 보도가 있었으나, 한국은 물론 인도네시아 현지에서도 이에 대한 조사나 취재가 제대로 이뤄지지 않았다. 이에 아세안 시장을 노리고 한국기업의 진출이 활발해지고 있지만 제조업 분야의 노동권 실태조사가 최근 이뤄지지 않은 점을 감안하여 인도네시아를 선정하게 되었다.

---

1) KOTRA ACADEMY, 2013년도 한국기업 인도네시아 투자현황, http://cafe.naver.com/acakotra/6389

나. 팜오일 관련 조사

1) 우리 주변에 널리 쓰이는 팜오일

가디언지에 따르면 수퍼마켓에서 판매하는 포장제품 중 전 50% 정도에 팜오일이 들어가 있다고 한다. 2015년 한 해에 소비된 팜오일의 양만 6천 백만톤인데, 팜오일은 주로 식품류인 마가린, 비스켓, 빵, 씨리얼, 라면 등에 사용되며, 세계적으로 볼 때 판매되는 식물성 기름 중 약 65%가 팜오일이다. 그러나 팜오일은 꼭 음식에만 쓰이는 것은 아니고 샴푸, 립스틱, 초, 세제 등 생활용품에도 광범위하게 사용된다[2].

우리나라에서도 녹색소비자연대가 "2014년 1월 27일부터 2월 6일까지 서울 소재 대형마트 6곳에서 판매되고 있는 주요 가공식품 등의 팜유 함유를 조사한 결과 스낵류 150종 중 122종(81%), 라면류 103종 중 74종(72%), 비누류 57종 중 44종(77%), 파이류 17종 중 9종(53%), 비스킷류 98종 중 72종(73%), 초콜릿류 115종 중 55종(48%). 커피믹스류 36종 중4종(11%), 시리얼류 42종 중 2종(17%)에 팜유가 사용되고 있는 것으로 나타났다[3]."

2) 조사를 하게 된 배경

가) 노르웨이 국가연금 펀드의 대우인터내셔널에 대한 투자 철회

---

2) 가디언지에서 만든 팜오일 이슈에 관한 interactive 웹페이지 https://www.theguardian.com/sustainable-business/ng-interactive/2014/nov/10/palm-oil-rainforest-cupboard-interactive (2016년 12월 14일 20:08 방문)

3) http://www.foodnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=49301 (2016년 12월 14일 20:00 방문).

우즈베키스탄에서 성인/아동 강제노동으로 생산된 목화에 연루되어 있는 대우인터내셔널에 관한 옹호활동의 일환으로 투자자인 노르웨이 국부펀드에 관련 보고서를 제출하고 반응을 기다리고 있었다. 그런데 예상치 않게 대우인터내셔널의 우즈베키스탄 목화밭에서의 강제노동 연루가 아니라 인도네시아의 팜오일 농장에서의 환경침해 연루로 인해, 노르웨이 국가연금 펀드가 2015년 8월 대우인터내셔널에 대한 투자를 철회하였다. 이것을 계기로 기업과 인권 네트워크는 인도네시아에 팜오일 농장 산업에 진출한 한국기업에 대해 관심을 갖게 되었다[4].

나) 코린도에 대한 기사와 보고서

그 이후 Mighty와 환경운동연합 등에서 한국인이 운영하고 효성그룹 등이 투자를 한 인도네시아 기업인 코린도의 북말루쿠와 파푸아에서의 환경침해와 지역주민의 권리침해에 관한 포괄적인 보고서를 발간했고[5], 국내에도 이 보고서 내용을 기초로 한 심층적인 언론보도가 있었다[6].

2. 조사 방법

가. 제조업 관련 조사

1) 조사 일정 및 조사자

---

4) http://etikkradet.no/files/2015/08/Recommendation-Daewoo-270315.pdf

5) http://kfem.or.kr/wp-content/uploads/2016/09/Report-Burning-Paradise.pdf
http://www.mightyearth.org/BurningParadise-Korean/

6) http://www.sisain.co.kr/?mod=news&act=articleList&sc_code=&sc_area=A&sc_article_type=&sc_view_level=&sc_word=%EC%BD%94%EB%A6%B0%EB%8F%84

■ 2016년 11월 16(수)~11월 25일(금)
■ 나현필(국제민주연대 사무국장)

2) 방문 조사 세부 일정

일시	지역	세부일정
11월 16일(수)	자카르타	인도네시아 노동단체 LIPS의 파미활동가와 조사일정 논의
17일(목)	실레곤	- 사전조사 중이던 LIPS의 아부 활동가와 만남 - 크라카타우 포스코 제철소 방문 - 한국 업체 노동자 인터뷰
18일(금)	실레곤	- 지역건설사 사장 인터뷰 - 아부활동가의 사전조사 내용 공유
	세랑	한국 신발업체 Bessco 케이스 인터뷰
19일(토)	보고르	LIPS사무실 방문 및 조사일정 논의
20일(일)	자카르타	KBN수출공단에 위치한 FBLP 노조사무실에서 한세, 명성 노동자들과 인터뷰
21일(월)	자카르타	KBN수출공단에서 명성의 노조였던 SBSI92노조지도부와 명성 노동자 인터뷰
22일(화)	자카르타	KBN수출공단 BTS 공장앞에서 BTS노동자 인터뷰
		태영 노동자 면담 및 태영공장 방문
		인도네시아 산업선교회 인데라 목사 자택 방문 및 인터뷰
		GSBI 노동조합 연맹 사무실 방문 및 로에디 연맹 위원장 인터뷰
23일(수)	자카르타	- 팜오일 조사팀과 만남 - KOTRA 자카르타 무역관 이경석과장 과 면담
24일(목)	자카르타	주인도네시아 한국대사관 이상익 임무관 면담

나. 팜오일 관련 조사

1) 조사 일정 및 조사자

공익법센터 어필의 김종철, 김세진, 이명광 변호사는 2016년 3월부터 신문기사와 관련 자료에 대한 데스크 리서치를 하였다. 또한 위 어필 변호사들은 인도네시아 여성단체인 세루니(Seruni) 활동가들과 조사팀을 꾸리고 농민단체인 아그라(Agra)의 도움을 받아 2016년 11월 10일부터 15일까지 1차, 같은 달 20일부터 23일까지 2차 , 같은 해 12월 4일부터 7일까지 3차에 걸쳐 자카르타, 리아우 지역의 프칸바루와 플랄라완 디스트릭의 삼성물산의 자회사의 팜오일 농장 지역 등을 현장 방문을 하였다. 그리고 현장 방문 조사를 통해 NGO활동가와 대학교수, PT 간다에라와 PT 이넥다의 노동자, 선주민을 포함한 지역주민, 대사관 담당 공무원과 코트라 직원 등을 만나 인터뷰를 하였다.

조사팀은 1차 조사를 마친 후인 2016년 11월 14일 리아우 지역의 프칸바루에 있는 PT 간다에라와 PT 이넥다 법인장 등과 만나 조사를 통해 발견한 사실을 공유하고 의견을 듣고자 이메일로 질의 사항을 보낸 후 약속 시간을 잡았으나, 잡혔던 약속이 그 다음 날이 15일 갑자기 취소가 되었다. 그 이후 삼성물산 측에 공문을 보내 다시 질의 사항을 보냈으나 회신기간을 하루 남겨둔 2016년 12월 7일 농장 현장 조사가 필요하다는 이유로 11월 14일 보낸 질의와 위 공문을 통한 질의 모두에 답을 하지 않았으나, 2016년 12월 2일 추가 질의서에 대해서는 같은 달 16일에 회신을 하였다.

2) 조사 지역

가) 인도네시아[7]와 팜오일[8]

7) 인도네시아의 개황을 살펴보면, 인도네시아 공화국은 면적이 190만 평방 km로 한반도의 9배로서 18,000개의 섬이 있지만, 자바, 수마트라, 칼리만탄, 술라웨시, 파푸아 등 큰 섬은 5개이다. 인구는 2억 5,518명으로 세계 4위이고, 인구의 87%가 이슬람교를 믿고 있다(개신교는 7%. 카톨릭은 3%, 힌두교 2% 등이다). 주요경제지표와 관련해서는 2015년 1인당 GDP가 3,415달러, 실업률은

많은 강수량과 일조량을 필요로 하는 팜오일 나무 재배는 인도네시아와 같이 열대성 몬순기후인 인도네시아가 최적의 장소라고 할 수 있는데, 실제로 팜오일 나무는 인도네시아에서 가장 많이 경작하는 농작물로, 2015년 3천500만톤을 생산하였다. 이는 전 세계에서 가장 많은 생산량에 해당한다. 말레이시아와 인도네시아가 전 세계 팜오일 생산량 중 85~90%를 생산하는데, 2014년 말레이시아의 팜오일 생산량이 약 2천만톤이었으나, 같은 해 인도네시아는 3천300만톤을 생산하였다. 팜오일은 인도네시아 수출품 중에서 석유가스 부분을 제외하고는 가장 높은 비율을 차지해서, 2015년 18.6 billion USD어치의 2천650만톤을 수출하였다. 팜오일 농장의 70%는 수마트라섬에 있으며, 나머지는 대부분 칼리만탄에 위치하고 있으나, 북말루쿠와 파푸아 섬에도 팜오일 농장이 있다. 인도네시아 농림부에 따르면 2015년 현재 인도네시아 전역에 약 8백만 헥타르(남한 면적의 80%에 해당)의 팜오일 농장이 있다고 하는데, 이 숫자는 2000년 4백만 헥타르의 2배에 해당하는 숫자이고, 2020년까지 1천300헥타르까지 늘어갈 것이라고 한다.

그렇기 때문에 인도네시아는 세계에서 가장 빠른 속도로 열대우림이 파괴되고 있다. 노르웨이는 2010년에 인도네시아에 "스스로 산림감소율을 줄였음을 과학적으로 증명하면 10억달러를 지원하겠다"라고 약속을 하였다. 이에 인도네시아는 2011년부터 4년 동안 6,500만 헥타르의 천연림벌채허가권을 발급하지 않을 것을 내용으로 하는 '산림모라토리움'을 내놓았으나 이행은 제대로 되지 않는 것으로 평가되고 있다.

국가소유의 팜오일 농장도 있으나, 전체 팜오일 농장의 반 정도는 Wilmar[9]나 Sinar Mas[10]와 같은 소수의 개인 기업이 운영을 하고 있다.

5.8%, 경제성장률은 4.79%이다.

8) http://www.indonesia-investments.com/business/commodities/palm-oil/item166?

9) Amnesty International은 최근 Wilmar와 연계된 팜오일 농장에서의 인권침해에 관한 보고서를 발간한 바 있다.

나) 수마트라 리아우 지역

조사팀은 자카르타에서 관련 NGO와 한국대사관과 코트라를 방문하였지만, 주로 현장 조사를 벌인 곳은 마트라섬의 리아우주(province)이다. PT 간다에라와 PT 이넥다의 사무실은 리아우주의 주도인 프칸바루(Pecanbaru)에 있지만, 팜오일 농장은 프칸바루로부터 6~8시간 차를 타고 들어가야 하는 펠랄라완 디스트릭(Pelalawan distrcit)에 있다.

리아우 지역의 팜오일 농장의 면적에 대해서는 통계마다 다른데, 정부가 내놓은 자료에 따르면 2.8 백만ha라고 하지만, NGO인 지구의 벗들은 허가를 받지 않고 농장을 하는 경우까지 포함하면 4백만 ha에 이른다고 한다.

리아우 지역의 인구 600만이고 토지는 8백만 헥타르인데, 10명의 개인이 리아우 지역 전체 토지의 4백만 헥타르에 팜오일 내지 아카시아 농장을 하고 있다고 한다. 이렇게 팜오일 농장의 면적이 넓기 때문에 농장과 농장 사이에 사는 사람들은 주변에 팜오일 나무 말고는 아무것도 없기 때문에 자기

---

https://www.amnesty.org/en/latest/news/2016/11/palm-oil-global-brands-profiting-from-child-and-forced-labour/

10) 리아우 지역의 면적이 9.7 백만 헥타르인데, 시마르 마스의 농장이 2.5 백만 헥타르나 차지하고 있다. 그 농장 중에 1.3 백만 헥타르가 시마르 마스와 그 자회사가 운영하는 팜오일 농장이다. 현지 농민 단체인 Agra에 따르면, 시나르 마스의 팜오일 농장에서 심각한 인권침해가 많이 일어난다고 한다. 그 중에는 아래에서 보는 바와 같이 삼성물산의 자회사가 운영하는 팜오일 농장에서 일어하는 인권침해와 비슷한 사례들이 많이 있다. 시마르 마스에서 발생하는 심각한 인권침해 몇 가지만 들면, 농장으로 인한 지역 주민의 물부족, 토지강탈, 이탄지 훼손과 이로 인한 산불에 의한 환경과 건강권 침해, 광범위한 일용직 노동자 사용, 적은 임금과 높은 할당량(타겟), 아동노동, 안전장비 미지급(특히 눈 보호장비가 없어, 수확을 하는 노동자들이 팜오일 열매에 붙어 있는 serbuk라고 불리우는 작은 입자(파우더)가 눈에 들어가 상해를 입기도 한다)으로 인한 산업재해 등을 들 수 있다. 또 회사에서 쥐가 팜오일 나무의 열매를 먹는 것을 막기 위해 킹 코브라를 농장에다가 풀어놓는 바람에, 그 뱀에 물려 노동자들을 죽기도 하고, 팜오일 농장 내의 공장에서 나오는 스모크와 냄새 때문에 그 주변(공장으로부터 200미터도 안 떨어진 곳에 노동자들의 숙소가 있음) 노동자들이 피해를 보고 있다고 한다.

토지를 팔 수 밖에 없게 되는 경우가 많다.

리아우 지역은 팜오일 외에도 대규모의 석유도 매장되어 있어서, 세브론 Chevron과 인도네시아 국영기업이 석유 채취를 하고 있다. 리아우에 이렇게 채산성이 높은 산업이 있음에도 불구하고 지역 주민들은 여전히 가난에서 벗어나지 못하고 있다. 거버넌스의 부재와 부패한 공무원 때문에 생기는 자원의 저주가 인도네시아 리아우 지역에서도 그대로 적용되고 있었다.

Ⅱ. 제조업 관련 조사

1. 관련 국제규범 및 법령

가. 인도네시아의 ILO협약 비준 현황[11]

인도네시아는 2006년 유엔 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약에 가입하였고, 국제노동기구(ILO)의 8대 핵심협약 모두를 비준하였다.

인도네시아 8대 핵심협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
차별금지	남녀 동등보수 협약(제100호)	○(1958)
	고용 직업상 차별금지 협약(제111호)	○(1958)
아동노동금지	취업 상 최저연령 협약(제138호)	○(1999)
	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)	○(2000)
강제노동금지	강제노동에 관한 협약(제29호)	○(1950)
	강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)	○(1999)
결사의 자유	결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)	○(1998)
	단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)	○(1957)

11) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102938

인도네시아 4대 거버넌스 협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
근로감독	근로감독 협약(제81호)	○(2004)
	근로감독(농업) 협약(제129호)	X
고용정책	고용정책 협약(제122호)	X
삼자협의	삼자협의(국제노동기준) 협약(제144호)	○(1990)

나. 노동 관련 법제의 현황

1) 노동법(Labor Act)

가) 역사

군부가 집권하던 1998년 이전까지, 노사관계는 정부의 직접적인 통제와 간섭이 당연시 되었다. 그러나 인도네시아 정부의 결사의 자유 억압에 대한 국제사회의 비판이 커지자 1997년에 노동법이 개정되게 된다. 8개 ILO핵심 협약을 모두 비준한 최초의 아시아 국가가 되면서 이 협약들이 적용된 1997년 노동법에 따라, 노동조합 결성이 용이해졌다. ILO조약이 입법화됨에 따라 노동조합 결성이 용이해졌다. 10명의 근로자만으로도 노조결성이 가능해졌고, 노조 등록이 의무에서 신고로 전환되었다. 또한 복수 노조 설립이 작업장 내에서 뿐만 아니라 단위사업장 이상의 수준에서도 가능해지면서, 모든 조직적 수준에서 단위사업장을 뛰어넘는 노조 간 연대가 가능해지게 되었다.

2000년대 들어 정부는 1997년 노동법을 개정하고자 시도했다. 개정 작업은 아웃소싱 합법화, 계약직 근로자 합법화, 특정 노동분쟁 형태와 관련된 파업권의 제한, 해고 사유의 확대와 보상의 제한 등 친기업적 성격을 강하게 띠었고, 그에 따라 노동계는 강하게 반대 하였다. 그럼에도 정부는 노동법을

개정하였고, 이후 2004년엔 노사분쟁 해결법이 통과되었다. 2006년에도 정부와 기업은 기업에게 유리하도록 다시 노동법을 재개정을 추진하였으나, 노동계의 강력한 투쟁으로 무산되었다. 그러므로 현재까지 인도네시아에서는 2003년 개정된 노동법이 적용되고 있다.

나) 2003년 노동법의 특징

2003년 3월 25일 공포된 노동법(2003년 법률 13호: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003)은 노동과 관련된 매우 광범위한 내용을 포함하고 노동 분야에 대한 기본법으로서의 역할을 하고 있다. 직업훈련, 인력배치, 외국인력 사용, 근로관계, 임금 및 복지, 노사관계, 근로관계 의해지, 근로감독 등 우리나라의 근로기준법의 역할을 하면서 집단적 노사관계에 대한 규정도 포함하고 있다. 이 노동법은 기업 활동에 유리한 환경을 만들어야 한다는 당시 메가와띠 정부의 확고한 의지와 정치적 안정화 등의 영향으로 노동자들과 노동조직의 격렬한 반대에도 불구하고 2003년에 개정안이 확정되었다. 2003년 노동법 중에서 논란이 되었던 부분을 대략 살펴보면 다음과 같다.

■ 계약제 노동 관련(59조) : 계약직 근로계약은 정규직 성격을 갖는 직종에 적용될 수 없음; 계약은 2년 동안 체결할 수 있으며, 한 차례에 걸쳐 1년 동안 연장 가능.

■ 아웃소싱 (65조) : 기업의 핵심적 업무가 아니며, 회사전체 업무와 연결되지 않는 업무에 한해 아웃소싱 가능.

■ 파업 (140조) : 파업 7일전 파업사실을 고지해야 하며, 작업장에서의 파업은 금지됨. 공공의 이익을 해치거나 생명을 위협하지 않는 범위 내에서만 파업이 허용됨.

■ 불법파업자 해고 : 노동부 장관령에 따라 규정된 절차에 따라 진행.

■ 퇴직금 (156조) : 해고에 따라 노동자에게 지불하는 목록이 해고보상금(uang pesangon), 근속수당(uang penghargaan), 손해보상금(uang penggantian

hak) 등 세 가지로 규정됨.

다) 노동자의 지위

인도네시아 노동법상 인정되는 노동자의 지위는 (1)정규직 노동자 (2) 계약직 노동자 (3)일용직 노동자가 있다. 또한 사용자와 직접적인 근로관계를 맺지 않는 기타노동자로서 (1)하청 노동자 (2)파견 노동자 (3)촉탁 노동자가 있다. 또한, 노동자의 신분이 아닌 견습을 하는 견습 실습생이 있다. 인도네시아 노동법은 '인도네시아인을 정규직 노동자로 채용' 하는 것을 대원칙으로 전제하고 아주 예외적인 경우에 한해 외국인 노동자나 계약직 노동자 등 비정규직 노동자를 사용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 인도네시아 노동법의 규정에도 불구하고 많은 기업들이 계약직, 파견노동, 하청 노동자 등 비정규직을 사용하고 있는 실정이다.

(1) 정규직

정규직의 경우에는 본인이 자진 퇴직하지 않은 한 해고를 하기 위해서는 노동부의 허가를 받아야 하기 때문에 해고가 매우 어렵다. 그리고 해고, 희망퇴직, 정년 등 근로관계가 종료되는 경우 각종 퇴직금(해고보상금, 근속수당, 손해보상금)을 기업이 지급해야한다. 인도네시아 노동법은 정규직에 한해서는 최고 3개월간의 수습기간을 둘 수 있도록 하고 있다. 수습기간 동안에는 지방 노동청의 허가 등의 절차 없이 수습 근로자를 해고할 수 있다. 수습중인 근로자는 정규직 근로자보다 임금을 낮게 지급할 수 있지만, 수습기간 중이더라도 최저임금 이하의 임금을 지급할 수는 없다.

(2) 계약직

계약직 노동자라 함은 사용자와 근로자의 합의에 의해 정해진 기간 동안

만 취업하거나 특정업무가 종료될 때까지 취업하는 노동자를 말한다. 인도네시아 노동법은 계약직 노동자가 급증하는 것을 막기 위해 다음 특정업무에 한해서만 고용할 수 있도록 제한하고 있다.(노동법 제59조)

- 한번에 종료되거나 그 성격이 임시적인 작업(예 : 건설현장)
- 최대 3년을 초과하지 않는 기간 내에 완료될 수 있는 작업
- 계절적 성격을 띠는 작업(일시적 주문량 증가/ 파종, 추수 등)
- 신상품, 새로운 활동, 시제품 생산과 관련된 작업

계약직 근로자의 근로계약은 최장 2년까지 허용된다. 1회에 한하여 최장1년까지 연장될 수 있다. 사용자가 근로계약의 연장을 원할 경우 계약 기간이 종료되기 7일전까지 서면으로 연장 의사를 통보하여야 한다. 연장 후 회사가 해당 근로자를 계속 사용하기를 원할 경우 30일간의 유예기간을 두고1회에 한하여 최장 2년까지 갱신할 수 있다. 따라서 이론적으로 보면 최장5년까지 동일한 근로자를 계약직으로 사용할 수 있다. 그러나 계약직 사용사유가 일시적이고 단기간에 종료되는 작업을 대상으로 하고 있기 때문에 고정적인 업무에 계약직을 사용하기는 어렵도록 노동법이 규정하고 있다.(노동법 제59조) 한편, 기한부 고용계약인 경우 무기한부 고용과 달리 3개월 동안 수습기간을 설정하는 것을 금지한다. 만약 수습기간을 설정할 경우 그 수습기간은무효가 되며, 해당 근로자가 노동부에 이의를 제기할 경우 정규직으로 인정될 가능성도 있다. 규정된 재계약 및 갱신 기간, 회수를 초과할 경우 기한부고용 계약은 무기한부 고용 계약으로 전환된다. 따라서 일부 근로자에 대해 정규직 채용을 전제로 3개월 이내의 수습기간을 설정하여 해당 근로자의 능력과 태도를 검정한 후 정규직으로 채용하지 않고 근로자와 협의를 거쳐 계약직으로 채용하는 것이 법규상으로는 가능하다.

회사 측 사정으로 계약기간 중에 근로관계를 종료시키고자 할 때는 남은 계약기간 동안의 임금을 계약직 근로자에게 지급하여야 한다.(노동법제62조)

(3) 하청 노동자

사용자는 작업 중 일부를 타회사 혹은 용역서비스 제공회사에 아웃소싱 할 수 있다. 아웃소싱은 서면으로 작성된 도급계약에 의하여 이루어진다. 아웃소싱의 대상이 되는 작업은 다음과 같은 조건을 충족시켜야 한다.(노동법 제65조)

■ 회사의 주요 활동과 분리되어 행해지는 작업.

■ 아웃소싱 이용 사용자의 직접적 지시에 따라 혹은 직접적 지시 없이 행해질 수 있는 작업.

■ 직접적으로 생산 과정에 연관되지 않는 작업

특정작업을 수행하는 하청회사는 법인이어야 하며, 아웃소싱(용역) 업무를 수행하기 위해 채용된 노동자와의 근로계약은 도급회사와 당해 노동자간에 체결된다. 하청노동자 사용이 금지된 작업에 하청노동자를 사용하거나 도급회사가 법인이 아닌 경우 도급회사와 하청노동자간에 체결된 근로계약은 업무제공 회사와 하청노동자간의 직접 근로계약으로 전환된다.

하청은 직접적으로 생산과정에 연관되지 않는 작업에 사용할 수 있기 때문에 생산라인이나 생산라인과 혼재되어 사용할 경우 노동법상 문제가 발생할 수 있다.

(4) 파견 노동자

파견노동자란 업무제공 회사와 노동자파견 회사와의 서면계약에 의하여 파견된 노동자를 말한다. 파견 노동자는 업무제공 회사의 주요업무 수행 또는 생산과 직결된 업무에는 사용할 수 없으며, 회사 내 청소업무, 식사제공 업무, 경비업무, 운전업무 등 지원활동 또는 생산과 직결되지 않는 업무에만 종사할 수 있다.(노동법 제66조)

파견회사로 활동하기 위해서는 법인의 형태를 취하고 노동관련 기관에 허가를 받아야 된다. 파견노동자의 임금 및 복지, 각종 근로조건 및 분쟁에 대해서는 파견회사가 진다.

회사가 파견노동자를 업무제공 회사의 주요업무 또는 생산과 직결되는 업무를 수행토록 하거나, 파견회사와 업무제공 회사 간에 서면계약의 체결 없이 파견노동자를 사용했을 경우에는 파견회사와 노동자간의 근로계약은 업무제공 회사와 파견 노동자간의 계약으로 전환된다고 규정되어 있다.(노동법 제66조 제4항)

라) 임금

임금은 크게 기본급, 고정수당, 일반수당, 잔업수당 등으로 구분된다. 기본급과 고정수당을 합하여 고정급이라고 하는데, 잔업수당이나 일반수당은 제외된다.

고정수당은 출근율이나 업무실적에 상관없이 일정금액으로 지급되는 수당을 일컫는다. 일반수당은 직원의 출근율이나 업무실적에 의해 지급액이 변경되는 수당을 말한다. 영업수당이나 성과급이 대표적이며 단 1회라도 지각이나 결근하면 없어지는 개근수당도 일반수당에 해당된다.

(1) 각종수당

법규정에 의하면 고정급은 시간외 수당을 제외한 임금총액의 75% 이상이어야 하며, 기본급은 고정급의 75% 이상이어야 한다. 그러나 인도네시아 기업의 임금 중 제수당의 비중은 이러한 법 규정에도 불구하고 25-60%정도로 매우 높으며, 각 직급이나 기업에 따라 차이가 많은 것이 특징이다. 수당에는 직급수당, 만근수당, 초과근무수당, 식비와 교통비 관련 수당 등이 있다.

여성 근로자의 경우 생리휴가와 만근수당을 연계하여 생리휴가 미사용 시 만근수당을 지급하는 경우도 있다.

시간외 수당을 산출할 때는 먼저 법정근로 시간 내 1시간 급여를 산출해야하며 산출방법은 다음과 같다.

- 월급자 : 산출기준급여액 x 1/173
- 일급자 : 신출기준급여액 x 3/20
- 주급자 : 1일수입 x 1/7 =

인니 노동법은 평일과 휴일, 시간외 근무의 매시간에 따라 수당률을 다르게 적용한다. 평일 시간외 근무의 수당률은 아래와 같다.

- 기준 근로시간 이후 첫 1시간 수당 : 1시간 급여액 x 1.5배
- 두 번째 시간부터 매시간당 수당 : 1시간 급여액 x 2배

휴일의 경우 시간외 근무에 적용되는 수당률은 주5일제 근무와 주6일제 근무냐에 따라 다르게 계산한다.

- 주 6일 근무제 시간외 수당:

시간은 매시간 당: 1시간 급여액x 2배

7시간 이후의 첫 1시간: 1시간 급여액 x 3배

상기 첫 1시간 이후는 매시간당: 1시간 급여액 x 4배

- 토요일은 5시간 근무기준으로 산출
- 주 5일제는 8시간 기준으로 산출

(2) 상여금 및 인센티브

인도네시아 정부는 1994년부터 근로자들에게 종교경축일에 필요한 경비를 보조해 주기위해 각 종교의 경축일에 종교행사 경축일 상여(THR, TunjanganHari Raya)를 지급토록 하고 있다. 근로자 상여금 지급에 관한

1994년 노동부장관령에 따르면 종교행사일(르바란 등) 최소 1주전에 1개월분 급여(기본급+ 고정수당)의 100% 이상을 지급하도록 규정하고 있다.

(3) 임금 미지급시 벌칙

회사 사정에 의해 임금 지불 날짜에 임금을 지불하지 못할 경우 임금을 지불하기로 정해진 날로부터 4일에서 8일까지 하루 5%씩 증액한 급여를 지불하고 8일 이후는 하루 1%씩 증액한다. 그리고 1개월 초고 50%가지 증액된 급여를 지급해야 한다. 만약, 1개월이 경과되어도 임금을 지불하지 않을 경우 사업주는 상기의 증액된 임금 이외에 해당 회사가 개설한 은행의 이자율만큼 추가하여 지급하여야 한다.

(4) 최저임금제도

1989년 법률에 따라 최저임금제는 최저생계비, 노동시장 조건 등과 연동되어 산출되기 시작했으며, 지역에 따른 경제적 조건 역시 고려되었다.

인도네시아는 전국적으로 통일적인 최저임금을 고시하는 우리나라와는 달리 주, 시, 군 및 업종별로 최저임금이 다르다. 영토가 매우 넓고 지역별 물가수준이 서로 다른 것이 반영된 것으로 보인다.

인도네시아 최저임금은 공무원, 학자, 노동자, 경영자로 구성된 위원회에서 매년 심의, 결정된다. 이 위원회는 관련 자료를 수집하여 경제성장률, 물가인상률 등을 고려하여 최소 생계유지를 위해 필요한 비용 산출하며, 이를 주지사나 시도지사에게 보고한다. 이후 주지사는 최저임금을 결정하여 공포한다. 각 시군은 주지사가 결정한 최저임금을 하한선으로 하여 자체의 최저임금을 공표할 수 있다. 공표된 지역의 최저임금을 하한선으로 하여 각 업종별로도 최저임금이 결정 공포된다.

마) 근로시간, 휴일 및 휴가

(1) 근로시간

인도네시아 노동법은 주당 40시간을 근로시간으로 하여 회사 사정에 따라 주5일 근무 또는 주6일 근무를 할수 있다. 주5일 근무를 하는 경우 5일간 7시간, 1일은 5시간을 근로시간으로 정한다.(노동법 제77조)

근로시간을 초과하여 시간외 근무를 실시하고자 할 경우 우선 노동자의 동의가 필요하며 하루 최대 3시간, 한 주 최대 14시간까지 허용된다. 사용자는 연속 4시간 근무시 30분간 휴식시간을 주어야 한다.

18세 미만의 여성 노동자는 23:00~07:00 사이의 야간근로가 금지되며, 임신한 여성 노동자는 의사의 소견서가 있을 경우 23:00~07:00 사이에 노동이 금지된다. 23:00~07:00 사이에 여성 노동자를 근로토록 하는 회사는 식사와 음료를 제공해야 하며 작업장에서의 안전을 보장해야 한다. 또한, 23:00~07:00사이에 여성 노동자에게는 집과 작업장 사이를 이동할 운송 수단을 제공해야 한다.

(2) 휴일, 휴가

1주에 6일을 근무하는 경우 적어도 1일, 1주에 5일을 근무하는 경우 적어도 2일의 휴가를 갖는다. 연차휴가는 계속하여 12개월을 근무할 경우 적어도 근무일 기준으로 12일간의 휴가를 주어야 한다. 연차휴가는 근로자의 권리이지만, 휴가실시 시기는 회사측이 결정할 수 있다.

바) 고용관계의 종료

근로관계는 노동자와 사용자 사이의 계약에 의하여 성립한 후에 일정기간 존속하게 되며, 일정한 사유에 의해 소멸하게 된다. 근로관계의 종료사유에는 1)근로계약기간의 만료 2)사직 3)사용자에 의한 해고 4)정년퇴직 5)당사자의 소멸 등이 있다. 특히 문제가 되는 것은 근로자의 의사에 반해 근로관계를 종료시키는 해고인데, 인도네시아 노동법에서는 해고를 하기 위해서는 해당기관의 허가를 받도록 하고 있으며 근로자의 과실 또는 회사의 폐업에 기인한 해고를 포함하여 모든 고용관계 종결 이후에는 근로자에게 금전적보상이 제공되도록 규정되어 있다.

(1) 노동자에 의한 고용관계 종결

사용자의 귀책사유에 의해 근로자가 고용관계의 종결을 요구한 경우 근로자는 퇴직금을 요구할 수 있는데, 노동법이 규정하는 귀책사유는 다음과 같다.(노동법 제169조)

- 근로자를 폭행하거나, 거칠게 다루거나 위협하는 경우
- 근로자로 하여금 위법적 행동을 행하도록 지시하거나 선동한 경우
- 3개월 혹은 그 이상 계속하여 급여를 정해진 시기에 지급하지 않는 경우
- 약속한 의무사항을 이행하지 않을 경우
- 계약된 범위 외부의 작업을 수행하도록 명령한 경우
- 고용계약서에 약정되어 있지 않은 일로 근로자의 생명, 안전, 건강 및 도덕성을 위험하게 하는 일을 부과한 경우.

상술된 이유로 고용관계 종결이 허가되는 경우 사용자는 해고보상금의 2배, 근속수당 및 손해 보상금을 지불해야 한다.

(2) 사용자에 의한 고용관계 종결

근로관계 종료를 원하는 사용자는 이를 근로자 자신과 노동조합과 협의해야 하며, 이러한 협의과정에서 합의에 이르지 못할 경우 노동분쟁기관의 허가를 받아 해고할 수 있다. 노동법은 해고가 금지된 경우와 해고가 가능한 경우를 매우 자세히 구분하여 설명하고 있으며, 규정에 맞지 않는 해고는 원천적으로 무효로 인정된다.

(가) 해고 금지 사유

노동법은 사용자, 근로자, 노동조합 모두 고용 관계 종료를 방지하기 위해 노력해야 한다고 규정하고 있다. 사용자는 다음과 같은 경우나 이유로 인해 근로자의 해고를 금한다.

■ 질병으로 의사진단서를 제출한 후 12개월 이상 결근하지 않았을 경우

■ 법규에 정해진 국민으로서의 의무수행을 위해 직무를 행하지 못했을 경우

■ 종교에 의해 요구되는 종교적 의무의 이행

■ 결혼

■ 여성 근로자의 임신, 출산, 유산 혹은 수유

■ 고용계약서에 규정되어 있지 않을 시, 같은 공장 내 친인척 관계의 노동가 있을 경우

■ 노조설립, 노조 가입, 노조 간부직 수행, 사용자와 합의하에 혹은 고용계약서, 사규, 혹은단체근로계약서의 규정에 따라 근무시간 중 혹은 근무시간 외에 노조활동 수행

■ 사용자의 형사 범죄 사실을 고발한 경우

■ 이념, 종교, 정치성향, 종족, 피부색, 소속집단, 성별, 신체조건 혹은 혼인신분 상의 차이

■ 의사의 진단에 따를 경우 완치 시기가 불명확한 산업재해에 따른 질병, 작업관계에 기인

■ 한 질병 혹은 완치 불가능한 불구 등의 상태.

(나)정부의 허가가 필요 없는 해고

다음과 같은 경우 사용자는 노동분쟁해결기관의 허가 없이 근로자와의 고용관계를 종료할 수 있다.

■서면 계약이 되어 있는 경우, 수습 기간의 근로자

■사용자의 압력이나 위협 없이 근로자가 자의로 사직서를 제출한 경우 및 계약직 근로자의 계약 만기시

■정년에 도달한 근로자

■근로자 사망시

(다)근로자의 중대 위반행위 시 해고

근로자가 아래에 제시된 중대한 위반 행위를 범했다고 결정할 경우 사용자는 그 고용관계를종료할 수 있으며, 이에 불복할 경우, 근로자는 분쟁 해결 기구에 이를 제소할 수 있다. (노동법 제158조)

■사기, 절도, 회사의 물건이나 금전을 횡령 경우

■허위 보고를 통해 회사에 손해를 끼친 경우

■회사 내에서 술을 마시거나, 술에 취하거나 마약을 배포한 경우

■회사 내에서 성적으로 부도덕한 행동을 하거나 도박을 한 경우

■회사 내에서 동료나 사용자를 공격, 구타, 협박 혹은 위협한 경우

■동료 혹은 사용자로 하여금 법규를 위반하는 행동을 하도록 선동한 경우

■과실 혹은 고의로 회사에 손해를 끼칠 수 있는 회사 물건을 파괴하거나 위험한 상태에 방치하는 경우

■회사 내에서 과실 혹은 고의로 동료나 사용자를 위험한 상태로 방치하는 경우

■국익을 위한 경우를 예외로 하고, 회사의 비밀을 유출하거나 폭로한 경우

■회사 내에서 5년 이상에 해당하는 범죄를 저지를 경우

다만, 이와 같은 위반행위가 발생하는 현장에서 체포, 해당 근로자의 자백, 그리고 회사 내 관련된 부서에서 작성된 보고서 및 이를 입증하는 2명 이상의 증인 등을 제출해야 하여야 하는 등 증거가 제시되어야 한다. 상술한 이유로 해고된 근로자에게는 해고보상금 그리고 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에 규정된 송별금(uang pisah)이 지불되어야 한다.

(라) 규정 위반에 따른 해고

사업주는 근로자가 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에 제시된 규정을 위반하는 행동을 했을 때 사업자가 해당 근로자의 고용관계를 종결할 수 있다고 규정한다.(노동법 제161조) 이를 위해 사용자는 경고장을 해당 근로자에게 보내야 한다.

경미한 경고가 반복될 경우 사업주는 그 유효기간을 6개월로 하여 3차례에 걸쳐 경고장을 보내야 한다. 하지만, 위반의 정도가 심할 경우 바로 2차 경고 또는 3차 경고를 발하고 더 중대한 위반행위에 대해서는 경고 없이도 해고가 가능하다.

참고로 최초 위반과 다음 위반이 이하와 같을 경우, 두 번째 발부하는 경고장은 각각 다르다.(단, 첫 번째 경고장 발행후 6개월 이내일 것)

- 제1경고장 + 제1경고장 상당의 위반행위 = 제2경고장
- 제1경고장 + 제3경고장 상당의 위반행위 = 제3경고장
- 제2경고장 + 제1경고장 상당의 위반행위 = 제3경고장
- 제3경고장 + 제1경고장 상당의 위반행위 = 해고

이 경우에도 회사는 해고근로자에게 규정에 따라 해고보상금, 근속수당, 손해보상금을 지불해야 한다.

(마) 무단결근에 따른 해고

노동법 168조는 무단 결근시의 고용관계 종결을 규정하고 있다. 이 조항에 따르면, 노동자가 적법한 증거와 함께 서면으로 보고하지 않은 채 5일 동안 무단결근할 경우 그리고 사용자에 의해 2차례 서면으로 소환되었지만 응

하지 않을 경우 사용자는 이를 자진 퇴사로 간주하여 근로관계를 종결시킬 수 있다. 이를 위해 사용자는 증거자료와 함께 서면으로 된 통지서를 무단결근한 노동자가 출근한 첫째 날 제시해야 한다. 이 경우에도 해고된 노동에게는 손해보상금 이외에 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에 규정된 송별금이 지불되어야 한다.

(바) 형사 피의자 혹은 유죄가 확정된 근로자에 대한 고용관계 종결

노동법 160조에 따르면, 사용자가 아닌 제 삼자의 형사 고발로 인해 근로자가 구속되었을 경우, 근로자에게 급여를 지불할 의무는 없지만, 그 가족에게 최장 6개월간 다음과 같은 금전적도움을 주어야 한다.

- 부양가족 1명: 급여의 25%
- 부양가족 2명: 급여의 35%
- 부양가족 1명: 급여의 45%
- 부양가족 1명: 급여의 50%

사용자는 형사 절차가 끝나지 않아 6개월이 지나도 근무가 불가능한 근로자를 해고할 수 있으며, 6개월이 지나기 전 무죄판결을 받으면 계속 근무를 허용해야 한다. 6개월 이전에 유죄판결을 받을 경우 관계 당국의 허가 없이 해고할 수 있다.회사는 해고 근로자에게 규정에 따라 근속수당과 손해보상금을 제공해야 한다.

(사) 회사의 지위 변동에 따른 고용관계 종결

회사의 지위가 회사 합병, 통합 혹은 소유주 변경 등으로 인해 변화할 경우 고용 관계 종결이 가능하다. 근로자가 새로운 회사에서 계속 일하는 것을 거부할 경우 사용자는 근로자에게 규정에 따라 퇴직금, 근속수당, 보상금을 제공해야 한다. 새로운 회사가 고용 관계를 승계하지 않으려 할 경우, 사용자는 해고보상금(2배), 근속수당, 손해보상금을 지불해야 한다.

2년 동안 손실을 보거나 피치 못할 사정으로 회사가 폐업을 할 경우 고용관계를 종결시킬 수 있다. 이 경우 근로자에게는 퇴직금, 근속수당, 보상금

이 지불되어야 한다. 앞에 제시된 이유가 아닌 다른 이유로 회사가 폐업을 할 경우 근로자에게는 해고보상금(2배), 근속수당, 손해보상금이 지불되어야 한다. 회사의 부도로 고용관계가 종결될 경우에는 근로자에게 해고보상금, 근속수당, 손해보상금이 제공되어야 한다.

(3) 고용관계 종결에 따른 보상

노동법은 고용 관계 종결에 따른 퇴직금을 3가지로 규정하고 있으며, 해고의 이유에 따라 지불되어야 하는 보상금의 종류와 크기가 각각 상이하게 규정되어 있다. 아래의 3가지 이외에 송별금(uang perpisah) 역시 지급될 수 있다

- 해고보상금(uang pesangon)
- 근속수당(uang penghargaan)
- 손해보상금(uang penggantian hak)

퇴직금 지급시 산출의 기준이 되는 임금은 다음과 같다

- 무기한부 고용계약일 경우 본봉과 각종 수당이 포함된 금액
- 일당으로 임금 지급 시 기준이 되는 월 임금은 일당의 30배와
- 도급 또는 커미션 형태로 지급 시 최근 12개월 평균 임금 기준, 단 최저임금보다 낮아서는 안 됨

(가) 해고보상금(uang pesangon) 지급 규정

- 근무기간 1년 미만 : 1개월 임금
- 근무기간 1년 이상 2년 미만 : 2개월 임금
- 근무기간 2년 이상 3년 미만 : 3개월 임금
- 근무기간 3년 이상 4년 미만 : 4개월 임금
- 근무기간 4년 이상 5년 미만 : 5개월 임금
- 근무기간 5년 이상 6년 미만 : 6개월 임금

■ 근무기간 6년 이상 7년 미만 : 7개월 임금
■ 근무기간 7년 이상 8년 미만 : 8개월 임금
■ 근무기간 8년 이상 : 9개월 임금

(나) 근속수당(uang penghargaan) 지급 규정
■ 근무기간 3년 이상 6년 미만 : 2개월 임금
■ 근무기간 6년 이상 9년 미만 : 3개월 임금
■ 근무기간 9년 이상 12년 미만 : 4개월 임금
■ 근무기간 12년 이상 15년 미만 : 5개월 임금
■ 근무기간 15년 이상 18년 미만 : 6개월 임금
■ 근무기간 18년 이상 21년 미만 : 7개월 임금
■ 근무기간 21년 이상 24년 미만 : 8개월 임금
■ 근무기간 24년 이상 : 10개월 임금

(다) 손해보상금(uang penggantian hak) 지급 기준
■ 연가 미실시에 따른 보상금
■ 노동자 또는 그 가족이 새로운 직장 인근지역으로 옮기는데 따른 이전비
■ 노동자의 퇴직금 및/또는 근속수당 15% 상당의 주택 및 의료지원비
■ 기타 고용계약, 사규 또는 단체협약에 규정해 놓은 별도사항

사) 노동자 사회보장

1993년 7월 1일부터 근로자 본인과 배우자, 그리고 세 자녀에 대한 사회보장(Jaminan Social Tenaga Kerja[JAMSOSTEK], 2014년부터 이름이 BPJS로 바뀜)에 의무적으로 가입하도록 바뀌었다. 이는 노동자를 산업재해, 사망, 노후, 건강과 관련된 문제로부터 보호하기 위한 것이다.

10명 이상의 근로자를 고용하는 회사 또는 1개월에 최저 100만 루피아의 임금을 지불하는 모든 조직은 노동자를 사회보장에 가입시켜야 한다. 계약직, 일용직, 도급직의 계약기간 3개월 미만의 근로자 역시 산재 및 사망보험에 가입해야 하며, 계약 기간이 3개월 이상인 경우, 산재, 노후, 사망, 건강보험에 모두 가입해야 한다. 재해, 사망, 건강 보장을 위한 분담금은 회사 측에서 부담하며, 노후 보장을 위한 분담금은 사측과 노동자 측이 분담한다.

보험료 산정 기준은 보험의 종류 및 업종 등에 따라 다르게 설정되어 있으며 다음과 같다.

- 산재보험 월급여의 0.24~1.74% (회사)*
- 사망보험 월급여의 0.3% (회사)
- 노후보험 월급여의 5.7% (회사 3.7%, 개인 2%)
- 건강보험 월급여의 3% (미혼자), 6% (기혼자)

노동자가 사망 시 지급되는 사망 위로금의 종류와 규모는 다음과 같다.

- 일시급 : Rp 10,000,000
- 분할금 : Rp 200,000 x 24(월)
- 장례비용 : Rp 2,000,000

아) 아동노동

인도네시아 노동법 제 68조와 69조에 의하면 사용자는 13세에서 15세 사이의 아동이 자신의 신체적・정신적・사회적 성장을 저해하지 않는 경미한 작업에 종사하는 경우를 제외하면 아동을 고용할 수 없다고 규정하고 있다. 경미한 작업에 종사하는 아동을 고용하는 경우에도 사용자는 부모 또는 후견인의 서면허가를 받아 학교시간을 방해하지 않는 주간근무에 한하여 최장 3시간의 노동시간에 한해서만 고용할 수 있다고 규정하고 있다.(가업의

경우에는 예외이다)

또한 아동이 성인이 함께 고용된 경우에 아동의 작업장은 성인과 분리되어야 하며, 별도의 증빙이 없는 한 작업장내의 아동은 노동자로 간주된다고 명시하고 있다. 제 74조에 의하면 누구나 아동을 열악한 작업환경에서 일하게 하거나 종사하게 하는 행위는 금지된다.

2) 노동조합에 관한 법률

가) 노동조합의 설립과 탈퇴

2000년에 개정된 노동조합에 관한 기본법률에 규정된 노조설립과 관련된 항목을 살펴보면 다음과 같다.

■ 최소 10명의 근로자에 의해 (사업장내)노동조합이 설립될 수 있다.

■ 최소 5개의 (사업장내) 노동조합에 의해 노동조합연맹(federasi)이 설립될 수 있다.

■ 최소 3개의 노동조합연합에 의해 전국노동조합총연맹(konfederasi)이 설립될 수 있다.

■ 근로자는 하나의 작업장에서 하나의 노동조합에만 가입할 수 있다.

■ 근로자는 하나의 노동조합연합체의 회원만이 될 수 있다.

■ 설립된 노동조합, 노동조합연맹, 전국노동조합총연맹은 관련된 정부기관에 서면으로 그사실을 통지해야 한다.

■ 정부기관에 등록된 노동조합, 노동조합연맹, 전국노동조합총연맹은 각 수준에 부합하는 단체협약 상대방에게 그 결성 사실을 서면으로 알려야 한다.

■ 법 제25조(1) 노동조합, 노동조합연맹, 전국노동조합총연맹은 기업체와 단체협약을 체결하고 노사문제와 관련된 입장차이 해소함에 있어 조합원을 대표한다.

■노사가 합의한 내용에 따라 혹은 단체협약에 정해져 있는 규정에 따라 사용자측은 근로자나 노조간부가 근무시간 중 노조활동을 행할 기회를 제공해야 한다.

누구도 노조의 결성, 조합의 가입 및 탈퇴, 조합 활동에 대한 참가 및 불참가, 조합해산을 강제하거나 방해해서는 안 되며, 아래와 같은 방해활동은 금지된다.

■전보, 강등, 정직, 해고 처분
■감봉, 급여지급의 연장, 지불 거부
■모든 형태의 차별행위
■노동조합 조직화에 대한 반대

모든 노동자는 노동조합을 조직하여 그 조합원이 될 자격이 있으며 서면으로 탈퇴할 수도 있다. 물론, 계약직 노동자도 노동조합에 가입할 수 있으며 노조위원장 등 노조의 간부가 될 수 있다.

노동자는 회사 내 1개 이상의 노동조합에 가입하지 못하며 1개 이상의 노동조합에 가입했을 경우 해당 근로자는 서면으로 가입 노동조합을 선택해야한다.(노동조합에 관한 법률 제14조) 조합원인 노동자가 회사 내 일정 직책을 보유하고 있으며 해당 직책으로 인해 사용자와 노동자간 이권분쟁의 소지가 있는 경우 해당 노동자는 노동조합의 집행부가 될 수 없다.(노동조합에 관한법률 제15조)

나) 단체협상

사업장내 복수노조를 허용하고 있는 현행법 구조상 단체협약서의 체결은 법정 의무사항이 아니며, 쌍방 합의에 의해서 체결토록 되어 있다. 그러나 50인 이상의 사업장에서는 노동조합에서 단체협약 체결을 요구해 오면 단체

협상에 응해야 한다.

노동조합이 14일간 2회에 걸쳐 사용자에게 단체협상을 요청했음에도 불구하고 사용자가 거부하였을 경우 협상이 실패한 것으로 간주된다. 따라서 노조가 파업에 돌입할 수 있는 요건인 '협상 실패의 결과'가 충족되어 합법적 파업에 돌입 할 수 있다.(노동조합에 관한 법률 제3조 및 제4조)

노조가 한 개 있는 회사에서는, 노조가 전체 근로자의 50%이상을 노조원으로 확보하고 있을 경우에만 이들을 대표하여 사용자와 노사협약 체결협상을 할 수 있다. 노조가 한 개 있는 회사에서 노조원 숫자가 전체 노동자의 50%미만일지도 투표를 통해 총 노동자의 50%이상 지지를 확보할 경우, 전체를 대표하여 사용자와 단체협상을 할 수 있다.

회사 내 노조가 1개 이상인 경우 해당 노조가 전체 노동자의 50% 이상을 노조원으로 확보하고 있을 경우, 이들을 대표하여 사용자와 단체협약 체결협상을 할 수 있다. 그러나 만약 어느 노조도 노동자의 50% 이상을 확보치 못한 경우 다른 노조들이 합동하여 전체 노동자의 50% 이상을 합동 노조 노조원으로 확보할 경우 전체 노동자를 대표하여 사용자와 단체협약 체결 협상을 할 수 있다.

다) 노동쟁의

무분별한 파업으로 인한 노사 양측의 손실을 최소화하기 위해 합법적 파업으로 갖추어야 할 최소한의 요건을 명시하고 있다.

■ 파업 예정 7일 전 노동조합이 회사와 지방 노동청에 그 사실을 서면으로 신고해야 함.

■ 신고 서류에는 파업의 개시 날짜 및 시간, 파업실시 시작 및 종료 시간, 장소, 파업 이유가 포함되어야 함.

■ 파업을 행하기 전 노동자와 노조는 회사 측과 협상을 해야 함.
■ ‘협상 실패’의 결과로서 행해지지 않는 파업은 불법임.

합법적 파업일 경우 사측은 파업에 적극적으로 대처할 수 없으며 노동자에 대한 민·형사상 제재 수단을 가지지 못하게 된다. 파업기간 동안 파업에 참가한 근로자를 대체할 인력을 외부에서 충원하는 것이 금지되며, 파업기간 중 혹은 파업 종료 후 파업에 참여한 근로자에게 어떤 제재나 보복을 행할 수 없다. 물론, 사용자는 파업이 생산현장에서 행해지는 것을 금지하거나, 필요에 따라 파업참여 근로자가 회사에 진입하는 것을 금지하는 소극적 조치를 취할 수 있다.

반면, 파업이 불법으로 규정될 경우에는 파업이 일어난 후 회사 측이 행할 수 있는 권리와 의무에 대해 노동법과 장관령은 다음과 같이 규정하고 있다. 불법 파업 시 사측은 파업 근로자에게 작업 복귀를 요청구하는 서한을 보낼 수 있으며 두 차례서한에 대해 근로자가 작업에 복귀하지 않을 경우, 사측은 이를 근로자가 자진 퇴사한 것으로 간주할 수도 있다. 또한 사용자는 불법파업 발생 시 파업 참가자의 노무제공을 거부하는 직장폐쇄를 단행할 수 있고 파업기간 동안 파업근로자를 대체할 근로자를 외부에서 충원할 수 있으며, 노조간부 및 파업참가 근로자에 대해 경고장 발부, 감봉 또는 정직처분, 해고 등 적정한 수준의징계를 할 수 있다. 특히, 불법파업으로 인해 인명피해를 초래한 경우 이해고사유가 되는 근로자의 중대한 위반행위(노동법 제158조)에 해당된다.

3) 노동분쟁해결에 관한 법률

2004년 제정된 노동분쟁 해결관련 법률(No.2)은 노동분쟁의 종류를 네 가지로 구분하고 있다. 첫째, 권리(hak)와 관련된 분쟁, 둘째, 이권(kepentingan)과 관련된 분쟁, 셋째, 고용관계 종결(pemutusan hubungan kerja)과 관련된

분쟁, 넷째, 한 회사 내 복수 노동조합 사이(antar serikat pekerja/serikat buruh)의 분쟁이다.

법률에 따르면 노사 분쟁의 첫 번째 단계는 합의에 도달하기 위한 합의 방식의 노사 양자 간 교섭이다. 양자 간 교섭은 최대 30일 동안 이루어질 수 있으며, 실패할 경우, 이를 증명할 자료와 함께 그 사실을 노동관련 기관에 알려야 한다. 이후 행정기관은 7일 이내에 노사 양측에 2가지 분쟁 해결 방식(중재와 화해) 중 하나를 선택하도록 요청하며, 답변이 없을 경우 노동관련 기관의 조정관에게 조정을 요청한다. 화해를 통한 분쟁 해결은 권리, 고용관계 종결, 노동조합 간 분쟁과 관련되어 행해질 수 있으며, 중재를 통한 해결은 이권, 노동조합 간 분쟁과 관련되어 행해질 수 있다. 화해나 중재를 통해서도 문제가 해결되지 않을 시 노사는 노동법원에 문제 해결을 청구할 수 있다.

가) 조정을 통한 해결

조정을 통한 해결은 시도 수준의 지방 노동청 조정관을 통해 이루어지며 30일 이내에 완결되어야 한다. 노사분쟁 문제가 배당되면 조정관은 7일 이내에 사건 관련 조사를 마치고 조정회의를 소집해야 한다. 조정관은 증인 및 전문가 증인을 채택하여 회의에 출석할 것을 요구할 수 있으며 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여된다. 조정을 통해 합의가 이루어지면 합의에 관련된 집단 모두가 공동 서명을 한 후, 합의서를 노동법원에 등록한다. 조정을 통한 합의에 도달하지 못하게 되면, 첫 조정회의 개최일로부터 10일 이내에 조정관이 권고안을 노사 양측에 서면으로 제시한다.

권고안을 받은 노사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부의 의사표시를 서면으로 제출해야 한다. 의사 표시가 없을 경우, 조정관의 권고안이 거부된 것으로 간주된다. 해결 권고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체

결, 노동법원에 등록한다. 합의서 체결 이후 그 합의 내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법원 그 집행을 요청할 수 있다.

나) 화해를 통한 해결

화해를 통한 해결은 시도 노동관련 행정기관에 등록되어 있는 민간 화해 전문가(konsiliator)에 의해 진행되며 30일 이내에 완결되어야 한다. 등록된 민간 화해전문가는 45세 이상 최소 대학 졸업자로서 노사 관계와 관련하여 최소 5년 이상의 경험을 가지고 있으며, 관련 법규를 잘 이해하고 있는 사람이어야 한다.

화해 요청이 있은 후 7일 이내에 전문가는 사건 관련 조사를 마쳐야 하고 8일 째 되는 날 회의를 소집해야 한다. 화해전문가는 증인 및 전문가 증인을 채택하여 회의에 출석할 것을 요구할 수 있으며 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여된다.

화해를 통해 합의가 이루어지면 관련 집단 모두가 공동 서명을 한 후, 합의서를 노동법원에 등록한다. 화해를 통한 합의에 도달하지 못하게 되면, 첫 회의 개최일로부터 10일 이내에 화해전문가는 권고안을 노사 양측에 서면으로 제시한다. 권고안을 받은 노사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부의 의사표시를 서면으로 제출해야 한다. 의사 표시가 없을 경우, 권고안은 거부된 것으로 간주된다. 해결 권고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체결, 노동법원에 등록한다. 합의서 체결 이후 그 합의내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법원에 그 집행을 요청할 수 있다.

다) 중재를 통한 해결

중재를 통한 해결은 중재전문가 시험에 합격하여 장관 명의의 자격증을 받은 중재전문가(arbiter)에 의해 진행되며 30일 이내에 완결되어야 하지만, 관련 집단 모두의 합의가 있을 경우 1차례에 걸쳐 14일 연장될 수 있다. 중재전문가는 45세 이상 최소 대학 졸업자로서 노사 관계와 관련하여 최소 5년 이상의 경험을 가지고 있으며 관련 법규를 잘 이해하고 있는 사람이어야 한다.

중재 요청은 노사 양측의 합의에 의해 가능하며 이를 합의서 형식으로 작성해야 한다. 양측은 이후 노동부에 등록된 중재전문가 명단에서 1명 혹은 3명을 지정한다. 1명의 중재전문가를 선택한 경우 양측은 7일 이내에 합의에 도달해야 한다. 3명의 중재전문가를 선택한 경우 양 측은 3일 이내에 1명의 중재전문가를 선정해야 하며, 세 번째 전문가는 이미 선정된 2명의 전문가가 합의하여 7일 이내에 선정한다. 양측에 의해 중재전문가 선정이 이루어지지 못할 경우, 노사 한 측의 요청에 의해 법원이 중재전문가를 선정할 수 있다.

중재 절차는 민사소송 재판처럼 진행된다. 중재 심판은 비공개로 진행되며, 노사 양측은 대리인을 선임할 수 있다. 첫 심판이나 이후 심판에 어느 한 측이 불참할 경우라도 심판은 계속 진행되며 중재 판결이 내려질 수 있다. 중재는 분쟁의 평화로운 해결을 목적으로 하며, 이것이 가능할 경우 그 결과를 문서로 작성하고 이를 노동법원에 등록한다. 중재전문가는 증인 및 전문가 증인을 채택하여 중재공판에 출석할 것을 요구할 수 있으며 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여된다. 또한 이들은 자신의 종교에 따라 서약을 해야 한다. 중재전문가에 의한 판결문은 법적 효력을 갖으며, 추가적인 법적 행위의 대상이 아니기 때문에 노동법원에 재 심판이 청구될 수 없다. 중재 판결문은 중재 개시 이후 30일 이내에 내려져야 하며 그 집행은 14일 이내에 이루어져야 한다. 집행이 이루어지지 않으면 노동법원의 허가를 받아 강제집행이 이루어질 수 있다. 중재 판결문에 불복할 경우, 심판 판결문 발표

이후 30일 이내에 대법원에 중재 판결문 취소 청원을 할 수 있다.

라) 노동법원을 통한 해결

노동법원은 시도 수준 지방법원 내에 설치되며, 대법원에 노동전문재판부가 설치됨으로써 2심 구조를 취하고 있다. 심판이 청구된 후 법원은 최소한 7일 이내에 1명의 재판장과 2명의 재판관으로 구성된 재판부를 구성해야 한다. 재판부 구성 7일 이내에 재판장은 첫 번째 공판을 개최해야 한다. 소송에 관련된 집단 중 한 측이 공판에 참여하지 않아도 다음 공판일을 결정할 수 있다.

소송인과 피소송인이 공판에 불참할 시 2차례 공판이 연기될 수 있지만, 마지막으로 연기된 공판에 소송인이 참여하지 않을 경우 법원은 소송인의 청구를 폐기하며, 소송인은 한 차례 더 심판 청구를 요구할 수 있다. 피소송인이 참여하지 않을 경우 법원은 심판을 지속할 수 있으며 판결을 내릴 수 있다.

판결은 첫 공판이 시작된 후 50일 이내에 내려져야 한다. 이권 관련 분쟁, 노동조합간의 분쟁과 관련된 소송의 경우 노동법원은 1심 겸 최종심 재판을 행한다. 권리와 관련된 분쟁, 고용관계 종결과 관련된 분쟁에 대한 노동법원의 판결에 대해 소송인은 14일 이내에 대법원에 상고할 수 있다.

2. 주요 조사 내용

가. 크라카타우포스코에서의 산업재해

1) 크라카타우포스코 공장 설립배경

포스코는 2008년부터 인도네시아 진출을 목표로 제철소 건립을 추진해왔고 2010 8월에 인도네시아 국영철강업체인 크라카타우(Krakatau)와 70:30의 비율로 합작법인인 크라카타우포스코를 설립하였다. 이에 따라, 인도네시아 수도인 자카르타에서 서쪽으로 100km떨어진 칠레곤(Chilegon)지역에 600만톤 규모의 일관제철소를 2단계에 걸쳐 완공하기로 합의하였다.

일관제철소는 제선과 제강, 압연의 세 공정을 모두 갖춘 종합제철소를 말한다. 일관제철소는 크라카타우포스코의 제철소가 동남아시아에서는 처음 만들어진 것으로, 지지부진한 인도 오디사 지역 프로젝트 대신에 이미 각종 인프라가 갖춰져 있는 칠레곤 지역에 제철소를 건립하는 브라운필드방식의 건설계획은 국내외에서 많은 주목을 받았다.

2010년 11월에 착공된 300만톤 규모의 1단계 제철소 건설은 2013년 12월에 완공되었으며, 제철소는 그동안 계속 적자를 보이다가, 2016년 3분기에서야 흑자를 기록하였다. 당초 2017년 6월에 착공예정인 2단계 제철소 공사 일정은 그동안 인도네시아 측과 투자방식 등의 이견으로 확정되지 않았으나, 냉연과 도금과 같은 후공정 설비를 갖춘 300만톤 규모의 2단계 제철소 공사가 곧 시작될 것으로 예측되고 있다.

2) 제철소 건설과 운영과정에서의 인권침해 주장

LIPS의 아부(ABU)활동가는 크라카타우포스코의 인권침해 여부에 대해 현지조사 5일전부터 사전 조사를 진행하였다. 아부활동가는 다수의 노동자들로부터 1단계 제철소 건설과정에서 한국 건설노동자를 포함한 최소 50명의 사망자가 발생하였다는 증언을 청취하였다. 증언자들에 대해 조사자도 면담을 원했으나, 증언자들이 한국인에 대한 부정적인 기억들과 신원이 밝혀지는 것에 대한 두려움으로 인하여 조사자를 만나는 것을 극히 꺼려하여, 아부 활

동가가 청취한 증언에 기초하여 조사를 진행할 수밖에 없었다.

3-4년이 지난 상황에서의 증언이라 재해 발생시점을 정확하게 기억하지는 못하지만, 노동자들이 증언한 사례는 다음과 같다.

■ 증언 1 : 2013년도에 철광석 쓰레기를 모아둔 산더미 일부가 무너져 노동자들이 사망한 것을 보았음.

■ 증언 2: 철광석을 운반하는 컨베이어가 무너져서 노동자들이 심각한 부상을 입고 사망하는 것을 목격하였음.

■ 증언 3: 빌딩 건설중에 3명의 노동자가 작업 중에 추락하였는데 안전끈이 지지한 한명은 살았지만 2명은 사망. 이들은 한국건설업체 소속이었음.

산업재해 외에도, 포스코 제철소 건설과정에서 건설노동자들에게 최저임금도 제대로 지급하지 않는 사례도 있었다는 증언이 있다. 특히, 다른 나라(일본/유럽) 건설업체의 경우에 최소한 최저임금은 준수하여 지급하는데 한국 건설업체 중 일부는 최저임금을 지키지 않았다는 것이다.

임금과 관련하여서 한 노동자는 2013년도에 한국 건설업체들이 임금을 지급하지 않아 작업을 거부하자, 한국인 관리자가 당장 일부터 하라면서 노동자들을 구타하여, 노동자들이 일부가 병원으로 이송되었다는 증언도 하였다. 증언한 노동자 자신도 당시에 구타당했다고 증언하였다.

한국 협력업체에서 근무하는 한 노동자는 크라카타우포스코가 협력업체 직원들에 대해서도 1달에 한번 직업안전교육을 실시하고 있다고 증언 하였다. 그러나 2014년 12월에 발생한 제철소 내 폭발사고는 제철소 운영과정에서도 포스코의 안전조치가 제대로 이뤄지고 있는지에 의문을 갖게 한다. 언론보도에 따르면, 2014년 12월 15일에 쇳물을 부어넣는 전도과정에서 냉각수가 흘러나와 뜨거운 쇳물과 접촉하여 폭발사고가 발생하였으며, 이 사고로 인해 5~7명의 명의 노동자가 중경상을 입었고 1명의 노동자가 사망했다는 것이다. 몇몇 증언자들은 2014년 12월의 폭발사고 외에도 다른 폭발사고가

발생했다고 증언 하고 있다. 다른 폭발사고 발생이 사실인지 여부는 추가 확인이 필요하지만, 노동자들이 2014년 12월 폭발사고 이후에 제철소의 안전문제에 대해 큰 두려움을 갖고 있다는 점은 확실하게 알 수 있었다.

이 외에도, 한국 건설노동자들과 포스코 협력업체 관리자들이 인도네시아 노동자들과 갈등을 빚어서 이들이 본국으로 송환되는 경우가 심심찮게 있다는 점을 증언을 통해 확인할 수 있었다.

3) 산업재해 발생의 원인

아부활동가와 조사자가 만난 다수의 증언자들은 공통적으로 대규모 산업재해가 발생한 원인으로, 짧은 시간에 대규모 제철소를 건설하려다 보니 희생이 컸다는 점을 지적하고 있다. 공기를 단축해야만 이익이 남는 구조이다 보니 안전보다는 공기단축에 초점을 맞추게 된다는 것이다. 안전수칙을 지키지 않아 사고가 발생하더라도, 사회보험인 BPJS에서 규정된 보상금만 노동자들이 받기 때문에 업체 입장에선 보상에 대한 부담 없이 공사를 밀어붙이게 되는 구조적인 문제가 있다는 지적이다. 특히 많은 한국 업체들은 비용을 줄이기 위해 인력을 줄이는 편법을 쓰는데, 원청으로부터 100명분 고용에 대한 대금을 청구하고는 실제로는 80명만 고용하는 관행이 있다는 것이다.

포스코-한국1차 하청업체-한국2차 하청업체-인도네시아 하청건설업체로 이어지는 구조 속에서 설사 원청이 안전장비 구입 예산을 제대로 집행했더라도 다단계 하청으로 내려갈수록 비용을 아끼기 위해 안전장비 구입예산을 줄이기 때문에 사고로 이어진다는 지적이었다. 그리고 한국 건설업체들이 안전문제에 관하여 인도네시아 당국과 인도네시아 업체들과 소통하기보다는 문제를 덮으려 하는 행태가 있다는 점도 지적되었다.

나. 인도네시아 의류봉제업체 문제

1) 인도네시아 KBN 수출자유공단과 한인봉제협회

인도네시아 정부가 1983년부터 규제완화 정책을 펴면서 1986년부터 수출자유공단(Export Processing Zone)이 만들어지기 시작하였다. 이 중에 자카르타 동북쪽 짜쿵(Cakung)에 설립된 KBN 수출자유공단은 입주한 수출업체에 대한 혜택, 그리고 의류봉제업과 전자산업과 같은 노동집약적 업체들이 여성 노동자들을 저임금으로 활용한다는 특징을 잘 보여주고 있다.

인도네시아에 진출한 한국의류봉제업체들은 한인봉제협회(Korean Garment Manufacturing Indonesia, KOGA)를 결성하였고, 봉제협회는 인도네시아 전역에 300개 공장과 50만명의 인력을 고용하고 있다고 주장하고 있고, 이는 인도네시아에서 해외브랜드의 주문을 받아 수출하는 의류업체의 60%에 해당하는 수치이다. 따라서 한국업체들은 인도네시아 의류수출산업에 있어서 큰 영향력을 발위하고 있다. KBN 수출공단 역시 2015년 기준으로 입주업체의 약 80%가 한국의류 봉제업체들이며 약 75000명의 노동자들이 KBN 한국업체에서 일하고 있는 것으로 파악되고 있다. 따라서 KBN내에서도 한인봉제협회는 큰 정치적 영향력을 발휘하고 있다.

한인봉제협회는 노조 지도자가 KBN 내에서 해고될 경우, 한국 업체 인사담당자들끼리 해당 활동가의 사진을 공유하여 공단 내 한국 업체의 재취업을 차단한다는 정보를 받은 적이 있다고 증언하고 있다.

KBN수출공단 내에서 한국업체들의 영향력이 드러난 건, 2013년도에 7개 한국봉제업체들이 자카르타 주지사에 의해서 최저임금 인상분 지급을 유예받은 것이다. 노조는 이 지급유예에 대해 행정법원에 소송을 제기하였고, 2013년 11월에 행정법원은 주지사의 지급유예 결정이 무효라고 판결하였다. 그러나 법원의 판결이 나온 뒤에도 7개 업체들은 2013년에 220만루피아로

상승한 최저임금을 지급하지 않고 계속해서 180만루피아만 지급하였다. 최저임금을 지급을 유예한 업체는 2014년에 15개 업체까지 늘어났다가 2015년에 8개 업체로 줄어들었으나 한국 업체의 최저임금 지급 유예는 공단 내 노동자들에게 큰 불만을 샀다.

2012년에 최저임금 인상을 두고, KBN 노동자들이 파업을 벌이자 한인업체들은 막대한 손실을 입었다. 한인업체들은 생산에 차질이 생기자 KBN 당국에 조치를 취해줄 것을 강력히 요구하였고, 이에 KBN 당국은 공단 전역에 집회 및 시위를 금지하는 조치를 내렸지만 실효성을 거두지는 못하였다. 한국 업체들은 노동자들의 대규모 파업이후에 노조활동가에 대한 탄압 혹은 노조결성에 적극 개입하였다.

2) 명성 인도네시아

명성은 2013년도에 최저임금 지급을 유예 받은 7개 업체 중에 하나로, 2014년 7월에 공장을 폐쇄하였다. 당시 600명의 노동자들이 남아있었는데 이들은 인도네시아 노동법이 정한 해고보상금을 제대로 받지 못하고 공장의 남은 자산에 대한 정산절차를 거쳐 한화로 6만원만을 받은 것이 전부인 상황이다.

명성 사례는 2016년 2월에 이미 KTNC WATCH에 접수되어서, 조사자가 2016년 2월에 한국본사에 퇴직금 지급에 대해 문의하였으나, 한국본사도 법정관리에 들어가 해고보상금을 지급하기 매우 어려운 상황이며, 인도네시아 명성법인도 법인장인 김OO씨가 도주해서 현재 행방을 찾기 힘든 상황이라는 답을 받은 바 있다. 명성의 청산절차는 전 명성 인도네시아 법인장이자 현재 치한주르 지역에서 BESKAR란 업체를 운영하는 권순각씨가 맡아서 처리하였다. 인도네시아 현지에서 권순각씨와 통화하였는데 자신도 본사가 어려워지고 김OO씨가 도주한 상황에서 정산절차 까지 떠맡아 고통스러웠다고 호소하

였다.

명성의 경우 1999년부터 사업을 시작하여 2014년에 폐업할 때까지 10년 넘는 장기 근로자들이 많다. 이들은 이제 나이가 많아서 다른 업체 취업도 어려운 상황이라 법에 정한 해고보상금이라도 제대로 받기를 원하고 있다.

한 노동자의 증언에 따르면, 김OO씨가 운영하던 당시에, 회사에 바이어가 찾아오면 용모가 뛰어난 여성 노동자들을 선별하여 접대 및 의전에 투입하였다고 한다.

3) BTS

2016년 2월에 명성과 함께, BTS에서 임금체불이 빈번하게 일어난다는 제보를 인도네시아로부터 받고 조사자가 본사에 질의서를 보냈다. 그러자 BTS 법인장이 전화로 "한국의 시민단체라는 곳이 인도네시아 진출 기업인들이 노조의 잦은 파업과 인도네시아 당국의 미온적인 대처, 노동자들의 태업으로 고통 받는 것도 제대로 모르고 질의서를 보낸 것에 화가 난다. 회사 사정이 어려워서 임금이 일부 밀렸던 적이 있다. 인도네시아 진출이후 계속 적자를 보고 있는 상황이다. 현재는 인센티브제를 도입했더니 노동자들이 열심히 일하고 있다. 따라서 적자에서 벗어날 수 있을 것 같다"고 해명하였고 이를 노조에 전달하였다.

그러나 11월에 현지를 방문 한 결과, 2016년 7월 6일에 3명의 노조지도부가 해고되었고 7월 19일에 공장이 폐쇄된 상황에서 현재 노동자들은 퇴직금과 6월달 월급을 받기 위해 공장을 점거하고 있었다.

노조는 회사가 1년 동안 BPJS를 내지 않은 것을 발견하고 경찰에 고발하였는데 고발 후에 회사는 미납분의 절반만 납부하였다. 회사는 공장폐쇄 후

에 변호사를 고용하여 노조와 협상을 시도하여 보상금의 일부만 지급하겠다고 제안하였으나 노조는 법에 정해진 대로 보상금과 월급을 지급해 줄 것을 요구하며 협상의 대상이 될 수 없음을 전달하였다.

노동부는 중재 절차를 거치라고 제안하였지만 노조는 이 절차가 너무 많은 시간이 소요되는 사항이고 명확히 받아야할 돈이 있는 상황이라 이를 거부하고 공장을 점거중이라고 밝혔다.

노조는 회사가 경영이 어려워진 것이 아니라 노동조합과 정규직 노동자들을 해고하기 위해 위장 폐업을 한 것이 아니냐는 의심을 하고 있는데 그 근거로, 정부관계자가 회사는 공장 문을 완전히 닫은 상황이 아니라고 정부에 통보했다는 사실을 예로 들었다. 이미 올해 8월과 9월에 KBN당국의 주최로 양측간의 면담이 있었는데 회사가 계속해서 월급과 보상금 지급을 거부하고 있는 상황이라 합의에 이르지 못하였다. 노조는 계속해서 회사가 지급을 거부한다면 현재 점거하고 있는 공장건물 및 자산을 청산해서라도 보상금을 받을 수 있는지에 대해 회사가 명확히 입장을 밝혀주기를 원하고 있다.

4) 태영

태영은 2015년 12월부터 임금이 체불되더니 2016년 3월부터 사실상 공장폐쇄에 들어갔다.

태영은 지니영텍스타일의 인도네시아 현지법인으로 현지법인장인 이창우씨와 접촉한 결과. “2011년에 인도네시아 공장을 인수하였지만 2012년도부터 계속 적자상황이었고 4년간 태영에 20억원을 투자하였지만 공장을 회생시키지 못했음. 현재는 서울과 인도네시아 모두 파산상황이라 본인 집도 담보로 넣었다가 넘어간 상황임. 이에 서울본사인 지니영텍스타일이 법원에 신청한 환가포기각서를 노조와 한국대사관에 제출하여 인도네시아 공장부지와

공장시설이라도 팔아서 노동자들이 구제받기를 바라고 있는 상황" 이라고 조사자에게 해명하였다.

노동자들은 현재 3-4명을 1조로 하여 공장을 계속 점거하고 있는 상황이고 밀린 임금과 퇴직금을 받기 원하는 상황임. 정산절차 진행과 관련하여 인도네시아 한국대사관 고용노동관과 면담을 시도하였으나 고용노동관 출장으로 면담을 하지 못하였고 노동자들은 한국대사관과 인도네시아 당국에 이미 도움을 요청하는 편지를 보냈지만 답을 받지 못했다고 증언하였다.

5) 한세

한세의 경우에 최저임금은 지급하고 있으나 생산할당량인 타겟이 너무 높은 것에 노동자들이 불만을 가지고 있었다.

1000명이 넘는 노동자가 있는데 50개 화장실 있는데 실제 사용가능한 화장실은 25개에 불과하다고 증언하였다 (남자화장실 숫자는 포함안됨. 100명의 남자노동자가 있음). 그러나 화장실은 자유롭게 다닐 수 있고, 회사에서 화장실 갈 때 제한 규정을 만들려 했으나 노동자들의 반대로 무산된 적이 있다.

한세 윤리경영기준이 있고, 노조가 있긴 하지만 실제로는 복수 노조 설립을 방해하여 어용 노조만 활동하고 있다고 증언하였으며, 실제로 한 노조연맹에서 조직화를 시도하였으나 15명의 조합원들 중, 표적해고로 2명만 남아 있다고 증언하였다.

외국 바이어나 감사팀이 거의 매달 와서 노동조건을 검사하는데 한세는 감사팀이 왔을 경우 말 잘 듣는 노동자들을 대상으로 인터뷰 교육을 시키고 있다. 어떤 여성노동자는 임신했다는 이유로 계약이 종료된 바 있고, 식수는

무료가 아니라 매달 2000원정도의 금액을 물 값으로 공제하고 있다.

노동자들은 정규직 채용을 제일 원하고 있다. 인도네시아 노동법에 따르면 최장 5년까지만 계약직으로 고용할 수 있는데 한 노동자의 경우에 6년을 일했는데도 계속 계약직인 상황이다.

6) Beesco

부산에 본사를 두고 아식스에 납품하는 신발업체로 2개의 공장에서 복수노조를 인정하지 않는 문제가 있다. 어용노조가 아닌 다른 노조 조합원들을 표적해고하고 이들에게 해고 보상금을 지급하지 않고 있다는 증언이다.

노조는 아식스에 서한을 보내 개입해줄 것을 요청하였고 아식스가 이에 따라 노조와 협상하여 해결할 것을 요청했지만 비스코는 노조와 협상에 나서지 않고 있다.

비스코 역시 2012년과 2013년에 최저임금을 지급하지 않아 고발당해 법원에 의해 지급명령을 받은 바 있다.

3. 요약 및 제언

크라카타우포스코는 한국은 물론 인도네시아 현지에서도 언론과 시민사회에 의해서 2014년 폭발사고 이후에, 안전대책이 제대로 마련되었는지를 확인하는 과정이 제대로 이뤄지지 못하였다. 짧은 조사기간임에도 불구하고, 복수의 노동자들이 건설과정에서 최소 50건의 산재사망사고가 발생하였다는 충격적인 증언을 하였다. 최근 평택의 삼성반도체 공장 건설과정에서 산재사고가 연이어 발생한다는 뉴스에 비추어 보았을 때, 인도네시아의 한국 건설

업체들에서 발생했다는 산재사고들은 사실일 확률이 매우 높으며 이에 대한 추가조사와 진상규명이 필요한 상황이다. 포스코는 2단계 공사를 앞두고 건설과정에서 실질적으로 노동자들의 안전이 담보될 수 있는 안전대책 마련은 물론, 협력업체를 포함한 제철소 전반의 안전문제에 대해 점검과 대책마련이 이뤄져야 할 것이다.

크라카타우포스코에는 포스코 뿐만 아니라 다양한 협력업체들이 진출해 있다. 포스코 그룹은 국내 기업 중에서는 유일하게 유엔 기업과 인권 이행원칙과 OECD다국적기업 가이드라인을 명시하며 인권을 존중하겠다고 선언한 기업이다. 특히, 유엔 기업과 인권 이행원칙은 협력업체를 포함한 기업 활동 전반에 대해서 인권침해의 소지를 면밀히 살피고 예방하는 의무를 다할 것을 요구하고 있다. 따라서 제철소 운영은 물론 건설과정에서 발생하는 모든 산재사고 및 인권침해에 대해 포스코가 책임을 지고 예방 및 피해자에 대한 구제대책을 세우는 것이 포스코 스스로 선언한 인권을 존중하는 활동이 될 것이다.

의류봉제업은 전 세계 어디에서나 열악한 노동환경으로 인권침해 위험이 높은 업종으로 지목받고 있다. 그러나 그런 특성을 감안하더라도 한국 의류봉제업체들은 노조를 인정하지 않고, 현지법을 무시하거나 위반하는 것에 대한 국제사회의 비판과 지적이 계속되고 있고 인도네시아 진출 한국 의류봉제업체도 예외는 아니다.

인도네시아에 진출한 한국 의류봉제업체가 법으로 정한 해고보상금을 지급하지 않는 문제는 고질적인 한국 업체의 문제가 된지 오래다. 이미 2005년 8월 8일의 자카르타 포스트가 당시 주 인도네시아 한국대사인 이선진씨와 인터뷰한 기사를 보면, 이선진 대사는 “‘한국기업들은 인도네시아 노동법에 대해 한 가지 불만을 가지고 있다... 기업주들이 시장상황에 따라 노동자들을 고용하고 정리 해고할 수 있는 자유를 가져야 한다... 그러나 (인도네시

아 노동법이 정한) 정리해고에 대한 보상이 너무 높아 이들 소규모 기업들은 보상을)줄 여력이 없다.' 라며 이러한 문제인식을 인도네시아 정부에 전달 " 하겠다고 발언한 바 있다. 이렇게 한국 정부가 현지국가의 법률을 무시하고 기업의 이익을 위해서 영향력을 행사하겠다는 시대는 막을 내렸다.

이제 UN을 비롯한 국제사회는 진출기업의 인권침해에 대해 본국정부의 책임과 역할을 주문하고 있다. 이런 국제사회의 변화를 한국정부는 수용해야 할 것이다. 인도네시아는 아세안의 중심 국가이자 한국과 경제협력이 갈수록 증대되고 있는 나라로, 최근 한류의 인기까지 더해져 많은 한국 업체들이 진출을 모색하고 있다. 그러나 생산 발주 물량이 계속 있음에도 불구하고 갑자기 공장을 폐쇄한다고 일방적으로 발표하는 것을 두고, 최저임금 인상을 이유로 위장폐업을 하는 것이 아니냐는 의심과 더불어, 법으로 정한 해고보상금 지급을 거부하는 것에 대하여 한국인에 대한 배신감마저 느낀다는 노동자들의 증언을 들을 수 있었다.

최소한 인도네시아에 진출한 한국 업체들이 현지법을 준수하는 것에 초점을 맞추어 한국대사관과 KOTRA의 기업지원정책이 변화해야 할 것이다. 탈법과 불법을 저지르는 한국 업체들에 대해서는 단호하게 지원을 재고하고, 현지법을 준수하도록 유도하는 정책들을 개발해 나가야 할 것이다. 특히, 해고보상금 문제와 관련해서는 한국정부가 한국봉제업체들이 공동으로 해고보상금을 적립하도록 유도하여 미지급된 해고보상금을 협회 차원에서 해결하는 방안도 고려해주기를 요청하는 바이다. 마지막으로, 한인봉제업체들이 노동조합과 적극 소통하고 정기적인 대화를 할 수 있도록 한국정부가 인도네시아 정부와 함께 대화의 장을 주선하는 것도 제안하는 바이다.

Ⅲ. 팜오일 관련 조사

1. 삼성물산의 인도네시아 팜오일 산업 투자

가. 한국기업의 인도네시아 팜오일 산업 투자[12)]

데스크 리서치를 통해 삼성물산 이외에도 한국 기업들 중에서 큰 규모로 인도네시아 팜오일 산업에 투자를 하고 있는 기업들을 찾아낼 수 있었다.

LG상사는 2009년 12월 인도네시아 서부 칼리만탄 스까다우에 1만6000ha 규모의 팜오일 농장을 확보하고 팜오일 사업을 운영 중인데, 2013년 10월 농장에 팜오일 생산공장을 준공하고 본격적인 가동을 시작했다. 앞에서도 언급된 대우인터내셔널은 2011년 9월 인도네시아 식량자원개발 전문업체 '피티바이오인티아그린도' 지분 85%를 인수하는 계약을 하고 파푸아주에 위치한 3만6000ha 규모의 팜오일 농장에서 팜오일 사업을 하고 있다. 대상그룹 지주회사인 대상홀딩스는 2009년 11월 현지법인 PT Sintang Raya를 인수하고 1만1,130ha 규모의 팜오일 농장을 경작하고 있다[13)].

그동안 국내기업들 중 종합상사들이 인도네시아에 확보한 팜나무농장의 총면적은 모두 7만6000ha로 서울면적의 1.3배에 달한다[14)].

나. 삼성물산의 팜오일 산업 투자

12) 2016년 코트라 자료에 따르면, 2015년 외국인투자금액은 292억 달러로 2014년 대비 2.6% 증가했는데, 한국은 2014년 11.2억 달러를 투자했고, 2015년에는 12.1억 달러를 투자하여, 투자 규모로는 세계5위에 해당한다(싱가포르 59억 달러, 말레이시아 30.7억 달러, 일본 28.7억달러, 네델란드 13억 달러 순이다). 인도네시아에 진출한 한국기업의 수는 약 2,200개인데, 총투자액을 기준으로 보면 산업별로 광업, 금속·기계, 고무, 부동산, 신발 등의 순이다.

13) 2014.6. 10. 데일리 노컷 뉴스 http://www.nocutnews.co.kr/news/4038843

14) http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2013080116171964229

삼성물산[15]은 국내종합상사 가운데 가장 먼저 2008년 7월 5,500만 달러를 투자해 인도네시아 팜오일 사업을 해온 아테나홀딩스와 합작법인인 S&G Biofuel Pte Ltd를 설립하여, 인도네시아 기업인 Ghanda로 부터 PT Gandaerah Hendana(이하 PT 간다에라)와 PT Inecda(이하 PT 이넥다)를 인수하여, 수마트라섬 리아우주(province)에서 위 자회사들을 통해 서울시 면적의 약 40%에 해당하는 24,000ha의 팜오일 농장을 경작하고 있다. 팜열매 생산량은 2015년 기준으로 연간 총 344,000톤이고, CPO 생산량은 81,000톤(PT 간다에라 46,200 ton, PT 이넥다 35,807 ton)이다[16].

2016년 6월 30일 현재 삼성물산의 재무보고서에 따르면 PT 간다에라와 PT 이넥다의 자산총액과 매출과 수익은 다음과 같다.

자회사	자산총액	부채총액	매출	손익	포괄손익
PTGandaerah	50,201	35,183	11,273	6,941	8,411
PT INECDA	35,696	17,549	8,089	2,976	4,362

(단위 백만원)

15) 언론보도에 따르면, 2016년 5월 삼성물산과 제일모직간의 합병이 결정되기 직전에 이건희 회장 등이 삼성물산보다 제일모직의 주식을 훨씬 적게 가지고 있기 때문에, 합병으로 이건희 회장 등이 이익을 보도록 하기 위해 삼성물산의 주가를 일부로 떨어뜨렸다는 의심이 제기되어 왔는데, 이러한 의심은 고등법원에서 합리적인 이유가 있다고 밝혔다. 삼성물산과 제일모직의 대주주인 국민연금은 위 두 회사의 합병을 국내외 투자 자문업체의 일관된 반대에도 불구하고 찬성하여 결국 약 5,900억원의 손실을 입었다. 그 반면 이재용 부회장은 경영권을 승계하는 등 수조원의 이득을 보게 되었다. 그런데 국민연금의 이러한 불합리한 합병찬성결정이 삼성그룹이 박근혜 대통령의 측근인 최씨 일가에 지원한 수십억원에 대한 대가로 이루어졌을 수 있다는 가능성이 제기되고 있고, 이에 대해 특별검사의 수사가 진행되고 있다. http://v.media.daum.net/v/20161129060309912

16) 인도네시아 수마트라섬에 위치한 2만4000ha 규모의 팜농장에서 생산된 팜오일은 동남아 등지에 판매된다. 팜오일 가격에 따라 다르지만 통상 팜오일 1톤이 100만원 정도에 팔리는 점을 감안하면 연간 1000억원 이상의 매출이 발생하는 셈이다.
http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2013080116171964229&outlink=1

삼성물산은 S&G Biofuel Pte Ltd의 지분을 63.16%를 가지고 있고(삼성물산이 지분의 100%를 가지고 있는 Samsung C&T Singapore Pte.Ltd.가 S&G Biofuel Pte Ltd의 지분의 12.63%를 가지고 있다), S&G Biofuel Pte Ltd는 PT 간다에라와 PT 이넥다의 지분을 각 95%가지고 있다[17].

2. 팜오일 경작/가공 과정과 팜오일 농장 경작 허가 과정

가. 팜오일 나무 경작/가공 과정

팜오일 나무는 주로 열대지역(연 강수량 1780-2280mm, 연중 온도 24-30℃ 수준)에서 연중 무휴로 생산이 가능한 영년작물(perennial crop)의 하나로서 성숙한 경우 20m 정도까지 자라고, 잎은 깃털처럼 생겼으며 그 길이가 보통 3~5m 에 이른다. 팜오일 열매는 10~40Kg 정도의 무게를 지닌 클러스터(Cluster)형태로 열린다. 이 열매는 기름이 풍부한 과피(pericarp)와 씨앗으로 구성되어 있다.

성숙한 팜오일 나무 하나에서 일년 평균 2~4 ton의 열매가 수확이 된다. 열매 산출고는 연평균 10ton/ha이고, 열매에서 추출되는 미정제 팜오일(CPO: Crude Palm Oil)은 3,000kg/ha이고, 씨앗은 750kg/ha이다. 이 씨앗에서 다시 팜핵(PKO:Palm Kernel Oil) 250kg/ha과 가축사료로 사용되는 팜핵박(Palm Kenel Meal) 500kg/ha의 부산물이 생산된다. 팜오일의 산출고는 코코넛보다 3배정도 높고 유채보다 7배, 대두보다 10배 수준이다.

팜오늘 나무에서 수확한 열매는 살균과 분리를 위해 고압증기를 쏘이고,

17) http://www.samsungcnt.com/eng/report/inspectionInfo.do. 투자 사업 개폐 요건(Lines of Business Closed and Open with Requirements for Investment stipulate)에 관한 대통령령(PresidentialDecree) Nos. 77/2007, 111/2007은 외국투자자가 PT회사의주식을 95%까지 소유할 수 있고, 나머지 5%는 반드시 인도네시아 주주가 소유해야 한다고 되어 있다.

대형 회전통을 이용하여 열매 다발에서 낱알들을 분리시킨 후에, 그 낱알들을 기계적으로 압착하여 팜오일을 짠다[18].

<팜오일 경작 프로세스>

"팜오일 나무의 수명은 25년 정도이다. 그래서 경작허가도 25~30년의 유효기간을 가지고 있다. 팜나무 한 그루가 하루에 15리터의 물을 먹는다고 한다. 그래서 팜오일 플래이션 주변의 강물은 계속 줄어들고 있다. 내가 고등학교를 다닐 때 이 지역의 강물이 많았는데 지금은 트럭이 강바닥을 다닐 정도로 물이 줄어들었다. 처음 팜오일 농장을 하기 위해서 우림을 개간할 때 불을 내는 경우가 많으나, 한번 경작을 하고 다시 농장을 할 때에는 그냥 나무를 베고 거기서 나무가 잘 썩게 하는 화학 약품을 뿌린다. 그런데 이런 화학 약품 때문에 와웅이라는 벌래가 생기게 된다. 그리고 이 벌래가 다른 팜오일 나무(예를 들어 플라즈마를 하는 경작지의 팜오일 나무)에도 피해를 끼친다. 농장 안에는 열이 많아서 모기가 많다. 팜오일 씨앗을 비닐 화분 같은 곳에 심어서 50센티미터로 키운 뒤에 그것을 땅에다 옮겨 심는데, 옮겨 심은 후에 첫 열매가 나올 때까지 3~4년이 걸린다. 대개 농장 가운데에 공장이 있는데 열매를 그 공장으로 가지고 가면 그것을 짜서 팜오일 원유(crude palm oil)을 만들어낸다."

<팜오일 가공 프로세스>

"트럭으로 실어온 팜오일 열매 클러스터를 thrashing 기계에 넣고 1시간~90분 정도 스팀을 한 후에 프레스 머신에 넣고 열매만 꺼내고 껍질은 빼내서 팜오일 농장의 거름으로 쓴다. 열매는 CBC(check braker conveyor)라고 하는 프레스 머신으로 가서 열매로부터 껍질과 과육과 씨앗을 분리를 한다. 씨앗의 경우 polishing drum에서 씻은 다음에 ripple mile에서 부순 후에 씨의 껍질은 팜오일 가공 공장의 연료로

18) 팜오일의 모든것, 박준근 · 오광인, 전남대학교 출판사, 2010. 8. https://youtu.be/J3MoLNlv2Sc 과 http://home.ebs.co.kr/limit/replay/2/list?vodSort=NEW&courseId=BP0PHPN0000000006&stepId=01BP0PHPN0000000006&searchCondition=shwLectNmSrch&searchKeyword=%ED%8C%9C&searchStartDt=&searchEndDt= 참조.

사용하고, 씨의 과육은 heater silo를 거친 후에 cooking oil로 사용한다. (그런데 삼성 PT 이넥다에는 cooking oil로 만드는 기계가 없기 때문에 PT 간다에라의 공장으로 보낸다). 그리고 열매의 스킨과 과육에서 나온 fiber, 즉 섬유질은 boiler를 거친 후에 통과 시킨 후 팜오일 가공 공장의 연료로 사용하고, 과육은 팜오일 원유를 만드는데, 80도 이상에서 스팀을 한 후 탱크에 넣고 기름과 찌꺼기를 분리시킨다. 이렇게 분리된 기름이 팜오일 원유이고 이것을 oil tank에 담는다. 머드 형태의 찌꺼기는 공장 옆에 버리는데, 수많은 구덩이를 만들어서 물을 흘려보내서 강으로 보내는데, 그래도 남는 것은 굳혀서 거름으로 쓴다.

19)20)

나. 팜오일 농장 경작 허가 과정

외국기업은 원칙적으로 토지를 소유할 수 없기 때문에, 팜오일 농장을 하기 위해서는 국가 소유의 토지경작권(HGU, Land Cultivation Right)을 얻어야 하고, 그에 앞서 농장사업허가(IUP)을 받아야 한다[21].

그런데 외국기업은 토지를 소유할 수 없고 기존에 경작을 하고 있던 곳 외의의 토지에 추가로 HGU를 받기 까지 시간이 많이 걸리므로, 탈법적으로 농장 옆에 있는 토지를 노동자의 이름으로 구입을 한 후에 그곳에다가 팜오일을 경작하거나, 실제로는 토지를 지역주민으로 부터 구입을 하고도 그 명의를 그 지역주민 이름으로 그대로 둔 채로 경작을 하는 경우가 있다.

19) 인터뷰#1 (인터뷰이의 안전을 위해 숫자로 표기함)
20) 인터뷰#2
21) http://www.foei.org/wp-content/uploads/2014/08/losingground.pdf

<팜오일 농장 경작 허가 과정과 지역 커뮤너티의 개입>

2007년 농업부 장관은 장관령 26/2007 호를 발령했는데, 그 명령에 따라 농장 회사는 하나의 주에 100,000 헥타르까지 토지를 사용할 수 있는 권리를 취득할 수 있다. 과거에는 20,000 헥타르가 최대였으나 그 범위가 늘어난 것이다. 그 명령에 대한 지침도 있는데 그것은 2004년 농장법에 따른 농장허가 과정을 명확히 하기 위해 만들어 졌다.

그 지침에 따르면, 우선 회사가 일정한 지역/군(district)에 IP(Initial permit, izin prinsip)라고 하는 초기 승인을 받으면, 지역/군 정부가 그 토지가 군의 토지 사용 계획에 비추어 농장으로 사용하기에 적합한지 여부를 확인한다.

그 후에 회사는 12개 이상의 문서를 준비해서 사업허가를 신청해야 한다. 지역 커뮤너티의 권리에 대한 제한에도 불구하고, 농장법에 따라 커뮤너티는 이 과정의 여러 단계에서 개입이 가능한데, 예를 들어, 환경영향평가는 지역 주민들과의 협의하에 이루어져야 한다. 환경영향평가를 하기 위한 초기 현장 분석 과정에서 지역 환경부 대표는 환경영향평가 위원회를 구성할 때 회사, 컨설턴트, 비정부기고, 공무원, 그리고 지역 커뮤너티를 참여시켜야 한다. 그 위원회는 초기 분석을 평가하고 만일 모든 것이 제대로 갖추어 진 경우 환경영향평가 증명서를 발급한다. 지역 커뮤너티와의 협력 편지와 플라즈마에 대한 제안서를 제출을 해야 앞에서 말한 사업허가를 받을 수 있는데, 이 과정에서도 회사는 커뮤너티와 협의를 해야 한다.

회사는 개발예정지에 대한 개발계획서 등을 제출하면, 군 정부가 회사에 IL(llocation license or izin lokasi)라고 하는 부지허가를 내준다. 그러면 회사는 보상과 플라즈마의 크기와 관련한 내용에 대해서 협의를 해야 한다.

환경영향평가 증명서, 지역 커뮤너티와 협력 편지, 플라즈마 계획서, 지도 등을 서류를 갖추어, 회사는 IUP(plantation business permit or izin usaha perkebunan)이라고 하는 농장사업허가를 신청을 한다.

그 이후 회사는 IUP, 즉 농장사업허가를 주와 군 단계에 있는 토지 사무소, 군 단위의

산림환경부 공무원, 비정부단체, 지역 커뮤너티 대표로 구성된 'Panitia B' 라는 기구에 제출한다. Panitia B는 모든 서류를 평가를 한 뒤 국가 토지 계획 사무소에 HGU라고 하는 토지사용허가를 발급할지 여부에 대해 권고를 한다. Panitia B가 위 평가를 하는 동안, 이론적으로는 지역 커뮤너티는 토지의 윤곽에 대해 명확히 해달라고 요청할 수 있고, 농장에 대한 반대 의사를 전달할 수 있고, 플라즈마에 대한 합의를 설명해달라고 요구할 수 있다.

3. 인권 침해 현황

팜오일 농장으로 인한 부정적인 영향으로는 토지를 개간하고 경작하는 과정에서 이산화탄소를 흡수하는 우림이 파괴되고 오히려 이탄지에서 이산화탄소와 메탄이 대량으로 배출 될 뿐 아니라, 생물 다양성이 파괴되는 등의 환경에 대한 침해도 있으나, 조사팀은 아래에서 보는 바와 같이 지역주민과 노동자들에 대한 침해에 집중하였다.

<PT 간다에라 농장 안의 생물다양성>

"저는 이 지역에서 태어난 사람입니다. 과거 1993년에 농장이 시작되기 전에는 지금 이 자리에 우림이 있었고 (넓은 강에서) 물고기를 잡아서 생활을 했었습니다. 물고기를 가져다가 팔면 일주일에 700,000루피아는 받았습니다. 예전에 여기에는 악어도 있었고, 호랑이도 있었고, 원숭이와 Burai Batu라고 하는 희귀새도 있었습니다. 그런데, 지금은 다 없어지고 멧돼지 정도가 있을 뿐입니다. 원숭이는 먹을 것을 찾아서 마을로 가서 음식을 훔쳐 먹고 있습니다. 지금 물고기는 하나도 없는데, 제초를 하기 위해 론답이라는 화학약품을 뿌리고, 더 질긴 잡초를 제거하기 위해서는 그라막손을 뿌리기 때문입니다.

22)

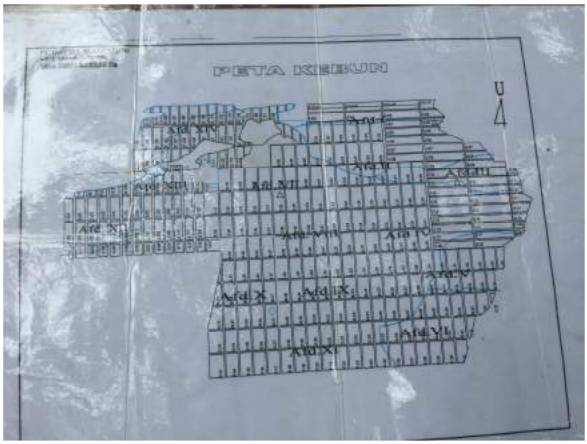
22) 인터뷰#4

가. 지역주민에 대한 부정적인 영향

1) 물 부족과 오염

대두유, 유채유 등 여러 식물성 유지가 있지만, 팜오일은 단위면적 당 생산성이 가장 뛰어나다고 알려져 있다. 그 말은 팜오일 나무가 물을 오일로 전환하기 위해 다른 나무보다 물을 많이 그리고 빨리 빨아들인다 것을 의미한다. 그렇기 때문에 기업들은 강이 흐르는 곳에 팜오일 농장을 만들 뿐 아니라, 그 강물을 팜오일 나무가 심겨진 곳 구석구석으로 보내기 위해 농장 내에 수 많은 인공적인 운하를 만든다.

그렇기 때문에 일반적인 팜오일 농장의 구조를 보면, 농장을 여러 개의 정방형(블럭)으로 나누어 블럭 안에 빼곡하게 팜오일 나무를 심고 그 주변에 넓이 1미터 정도의 운하를 흐르게 하였고, 운하와 운하 사이에는 도로를 닦아 팜오일 열매 다발을 운반하도록 하였다.



PT 이넥타 팜오일 농장의 지도인데, 농장을 14개의 afdeling으로 나누었고 각 afdeling마다 작은 블록을 만들었다. © 공익법센터 어필

삼성물산의 팜오일 농장도 그 안을 흐르는 강 줄기를 인위적으로 변경시켜 팜오일 블럭 주변의 커널로 물이 흐르도록 해놓았다. 조사팀은 PT 간다에라 주변에서 한 평생을 살아온 사람을 만났는데, 그 사람의 말에 따르면 지금은 팜오일 열매를 실은 트럭이 지나다니는 길이 과거에는 큰 강이었다고 한다. 그런데 이제는 농장 안의 강을 흙으로 메꾸어 그 강물을 좁히고, 강물은 여러 개의 커널로 나누어 흘러가게 하여 최대한 팜오일 나무가 물을 많이 흡수 하였다. 이러한 방식의 강에 대한 훼손은 삼성물산의 다른 농장인 PT 이넥다에서도 그대도 확인할 수 있었다.



팜오일 나무가 최대한 물을 많이 흡수할 수 있도록 하기 위해 팜오일 농장에 수 많은 작은 커널을 흐르게 한다. © 공익법센터 어필



팜오일 나무가 최대한 물을 많이 흡수할 수 있도록 하기 위해 팜오일 농장 곳곳에 강물의 흐름을 바꾸어 놓는 커널을 만들어 놓았다. © 공익법센터 어필

이렇게 강을 훼손하고 커넬을 만들어 강물이 커넬을 통해 팜오일 농장 블럭 주변을 흐르게 되면서, 팜오일 농장 안 뿐만 아니라 그 주변에 사는 사람들에게까지 심각한 물 부족을 일으키고 있다. 강물이 팜오일 농장을 통과해 흐른 후에는 팜오일 나무가 물을 대부분 흡수해 버리는 바람에 하류에는 흐를 물이 거의 남아 있지 않은 것이다.

PT 간다에라 농장 주변에 사는 사람들의 말에 따르면 예전에는 물이 많아서 우물을 파면 쉽게 물을 얻었다고 한다. 그런데 지금은 우물이 모두 말랐단다. 지금은 우물을 50미터 이상 파도 물이 나오지 않을 정도라고 한다.



PT 간다에라 주변의 지역 주민의 집에 있는 마른 우물 © 공익법센터 어필

그래서 빗물을 받아서 쓰거나 물을 사서 쓸 수 밖에 없다고 한다. 이렇게 먹는 물뿐 아니라 씻는 물도 모두 사야할 지경 인데, 그 조차도 깨끗하지 않다. 사는 물 역시 팜오일 농장을 지나 흐르는 강물에서 오는데, 그 물은 이미 팜오일 농장에서 뿌린 화학약품에 오염이 되어서인지 그 물로 몸을 씻으면 몸이 간지럽다고 한다.

조사팀이 만난 지역 주민들은 PT 간다에라 팜오일 농장에서 아주 아까운 곳에 사는 사람들인데, 씻는 물은 뒷 산에 파놓은 웅덩이에 고인 빗물을 펌프로 길러다 쓰고 있었다. 그리고 마시는 물은 별도의 수조에 빗물을 받아서 사용하고 있었다. 그는 비가 오지 않을 때에는 하루에 4갤런 정도를 사서 마신다고 하는데, 깨끗한 물은 1갤런 당 4,000루피아이기 때문에 비싸서 사마실 수 없고, 정부가 운영하는 하는 클린워터(clean water)를 1갤런 당 500루피아를 주고 사마실 수 밖에 없는데, 문제는 클린워터가 전혀 깨끗하지 않다는 것이다.



PT 간다에라 팜오일 농장 주변에 사는 지역 주민이 파 놓은 웅덩이인데, 여기에 고인 물을 펌프로 끌어와서 씻는다고 한다. © 공익법센터 어필



PT 간다에라 팜오일 농장 주변에 사는 지역 주민의 수조인데, 우기에는 여기에 빗물을 받아 식수로 사용하고 있다. © 공익법센터 어필



PT 간다에라 팜오일 농장 주변에 사는 지역 주민이 식수로 구입하는 정부의 클린워터 프로그램에 사용되는 저수지로 지하에서 나오는 물과 빗물을 받은 후에 정수를 한다고 하는데, 이미 녹조가 많이 끼어있다. © 공익법센터 어필

PT 간다에라 주변 지역 주민들 중에는 팜오일 농장이 가져온 여러 문제 중에 가장 심각한 문제로 물 부족을 꼽는 사람이 있었다. 2008년 부터 물이 심각하게 부족했다고 하면서 자신은 4~5일에 1,000리터의 마시는 물을 사고 있고, 씻는 물은 강에서 길러 온다고 한다. 처음에는 우물 바닥에서 물이 나왔지만, 지금은 빗물만 받아서 사용하고 있다는 것이다[23].

탈랑마막 선주민에 따르면 PT이넥다 농장 안에는 Sungai Belilas, Danau Tiga, Pebedaran Kacing, Pebedaran Gedang라는 큰 강들이 있었고, 넓은 호수도 있었는데, 지금은 물이 다 말랐다.[24]. 과거에는 선주민은 마시고, 씻고, 빨래하는 물을 쉽게 구할 수 있을 뿐 아니라 그 물에서 물고기도 잡기도 했지만, 지금은 선주민들이 마실 물은 고사하고 씻을 물도 구하기가 쉽지 않다

23) 인터뷰#5
24) 인터뷰#6

고 한다. 그나마 구한 강물은 오염이 되어 그것을 마실 경우 피부병에 걸리거나 위장병에 걸린다고 한다[25]. 이 처럼 선주민들 조차 물을 사서 마시거나 빗물을 받거나 기계를 사용해서 우물을 파야한다고 하는데, 기계를 사용해서 우물을 파더라도 쉽게 물을 구할 수 없을 뿐 아니라 오염이 되어 있다[26].

그런데 물이 부족한 것은 이렇게 지역 주민들 뿐만이 아니다. PT이넥다와 PT 간다에라 두 팜오일 농장 안에서 살고 있는 노동자들도 마찬가지이다. 이에 대해서는 뒤에서 다시 다룰 것이다.

2) 선주민의 생계 위협

앞에서 지역 주민들의 물 부족에 대해서 이야기 했는데, 물 부족 자체도 심각한 문제이지만, 궁극적인 문제는 삶의 터전이었던 숲이 팜오일 농장을 위해 지역 주민들, 특히 선주민들의 생존권이 심각하게 위협을 받는다는 점이다.

<탈랑마막 선주민>

탈랑 마막은 29개의 부족으로 이루어져 있는데, 이 부족들이 Riau 주의 Indra Hulu 군(디스트릭) 안에 있는 4개의 서브 디스트릭인, Rengat Barat, Batang Gansal, Rakit Kulim, Batang Ceaku에 살고 있다. 29개 부족 중에 PT 이넥다가 팜오일

25) 이에 대해 삼성물산은 2016년 12월 16일자 답변서에서 "위 4개의 강은 인도네시아 정부가 발급한 농장법인 경작권 인허가 서류상에도 언급되어 있지 않고, 인허가 서류에 첨부된 지도상에도 나타나 있지 않아 사실관계 확인이 불가능하다고 하면서, (물이 부족한 것은) 2015년 6월부터 2015년 11월까지 인도네시아 전역에서 발생한 심각한 가뭄으로 강물이 현저하게 줄어들었기 때문이고, 농장법인은 농장법인 소유의 플랜테이션 뿐 아니라 인근 마을의 홍수와 가뭄피해를 예방하기 위해 굴삭기, 불도저 등 보유 중장비를 동원하여 마을 수로 정비작업을 해왔으면 앞으로도 지속 지원할 계획" 이라고 밝히고 있다.

26) 인터뷰#70

농장을 하는 지역에 살고 있는 부족은 탈랑 파릿(Talang Parit)과 탈랑 숭아이 리아우(Talang Sungai Limau)인데, 인구는 탈랑 파릿에 700명, 탈랑 숭아이 리마우에 20,000명 정도 된다.

탈랑 파릿 부족의 지도자인 바틴 이라산(Irasna)는 (역사에 대해서 이야기를 하려면 조상과 연결되어야 하는 일정한 의식을 치뤄야 한다면서 견과류와 잎을 먹기 시작하면서) 이야기를 시작하였다. 인류가 최초로 살았던 곳이 전 세계에 8곳이 있는데, 그 중에 하나가 탈랑 마막이 살았던 곳이라고 한다. 첫번째 조상이 Dahtuk Begigi Tungggal인데 그가 숭가이 리아우(SungaiáLimau) 강에 와서 자리를 잡았는데, 그것이 언제인지는 모를 정도로 조상들이 무덤이 길다고 한다.



팜오일 농장 안에 있는 탈랑 마막 조상의 무덤 ⓒ 공익법센터 어필

삼성물산의 팜오일 농장 중에 하나인 PT 이넥다 주변에는 탈랑 마막이라는 선주민들이 살고 있다. 탈랑 파릿 부족과 탈랑 숭아이 Sungai limau 부족은 PT 이넥다 농장이 위치한 랏킷 쿨림Rakit Kulim 서브 디스트릭에 살고 있다. 농장 안에서 다른 지역 주민들과 함께 살고 있는 선주민들도 있지만, 대부분은 농장 밖에 살고 있는데, 이들은 조상대대로 PT 이넥다 농장 지역이

속해있는 숲에 의존해서 자급자족으로 생활을 해온 사람이다.



팜오일 농장이 있는 산림에서 채취한 로딴으로 만는 탈랑 마막 선주민들의 오래된 생활도구들. © 공익법센터 어필



탈랑 마막 선주민들이 살고 있는 집들. © 공익법센터 어필

그러나 PT이넥다의 팜오일 농장 때문에 숲을 이용할 수 없게 되자, 이 선주민들의 생존권 자체가 크게 위협을 받는 상황이 되었다. 선주민들에게 속한 숲이 사라져 자급자족을 하지 못하게 되자 음식을 비롯한 생활 필수품

을 사야하는 상황이지만, 이들에게는 수입원 없는 것이다. 아주 소수의 선주민만이 PT 이넥다의 묵인하게 고무나무나 팜오일 등을 재배하고 있고, 고용된 사람들도 소수에 불과하다. 탈랑 파릿 부족의 경우 전체 700여명 가운데 PT이넥다에 고용된 사람은 9~29명에 불과하고 그것도 대부분 경비업이다. 그렇기 때문에 탈랑마막 선주민의 아동들, 특히 여자아이들은 가난 때문에 교육을 받지 못한 채 초등학교를 졸업하는 11세~13세가 되면 결혼을 하는 경우가 많다. 그런데 위협을 받는 것은 탈랑마막 선주민의 생존권 뿐 아니다. 선주민의 문화와 종교도 침해를 받고 있다. PT 이넥다 농장의 Danau Tiga 강 주변에는 탈랑마막의 조상이 묻혀 있는 Keramat Danau Tiga라고 불리우는 신성한 무덤 지역이 있다. 선주민들은 여기서 종교 의식을 하고, 가족 중에 아픈 사람이 있으면 가서 SI Putih에게 기원을 하는 곳이다. 그런데 그 강물은 다 말랐고, 그 주변은 팜오일 나무들로 둘러싸여진 채 훼손되어 있다. 팜오일 농장으로 인한 생존권 위협에 대해 선주민 리더는 다음과 같이 말한다.

"저희들은 음식을 얻기 위해 사냥이나 어업을 하였고, 집을 짓기 위한 나무를 얻기 위해 벌목을 하였고, 숲 이곳 저곳을 다니면서 쌀을 재배하였습니다. 숲에서는 1334종이나 되는 동물이 있었고, 1032종이나 되는 약초가 있었습니다. 이것 중에 우리가 하고 있는 것은 없습니다. 이제는 여름이 되면 한달도 되기 전에 강물이 다 사라져버립니다. PT 이넥다 농장 안에 Sungai Belilas과 Danau Tiga, Pebedaran Kacing, Pebedaran Gedang라는 큰 강이 있었는데 강 자체가 없어졌기 때문에, 운하에서 근근히 물고기를 잡아햐 합니다. 우리는 숲에서 종교의식에 사용할 가루나무를 찾을 수 있었고, 꿀을 따거나. 로딴 나무를 가지고 가구를 만들거나 바구니를 만들어 쓰기도 하고 팔기도 했습니다. 그러나 지금은 그렇게 할 수 없습니다. 붉은색으로 염색하는 재료과 약재으로 쓰이는 제르낭(Jernang)도 예전에는 있었으나 지금은 없습니다. 이제 쌀도 경작할 수 없으니 사먹어야 합니다. 우리 조상들은 처음 이 땅을 열어서 생계를 위해 이용했고, 우리는 그것을 자손에게 물려주어야 하

는데 그렇게 할 수 없습니다.....향기 나는 나무인 가루도 이제 찾을 수 없습니다. 가루가 있어야 종교의식을 할 수 있는데, 이제는 다른 것을 사용할 수 밖에 없습니다. 가루 없이 그 의식을 하고 있기 때문에 그 의식을 주관하는 사람은 죽을 것입니다[27]"

인도네시아 관련법은 팜오일 농장 지역에 숲과 토지에 의존하여 살다가 생계 수단을 잃어버린 지역 주민들의 생존을 위해 전체 경작 토지의 최소 20%이상 지역에 플라즈마라고 하는 제도를 시행하도록 의무를 부여하고 있다. 그러나 선주민에 따르면 PT 이넥다는 플라즈마를 거의 하지 않거나 제대로 하지 않고 있다고 한다[28]. 그런나 PT 이넥다의 문제는 단지 플라즈마를 하지 않아서 선주민의 생존권을 위협하는 것에 그치지 않는다.

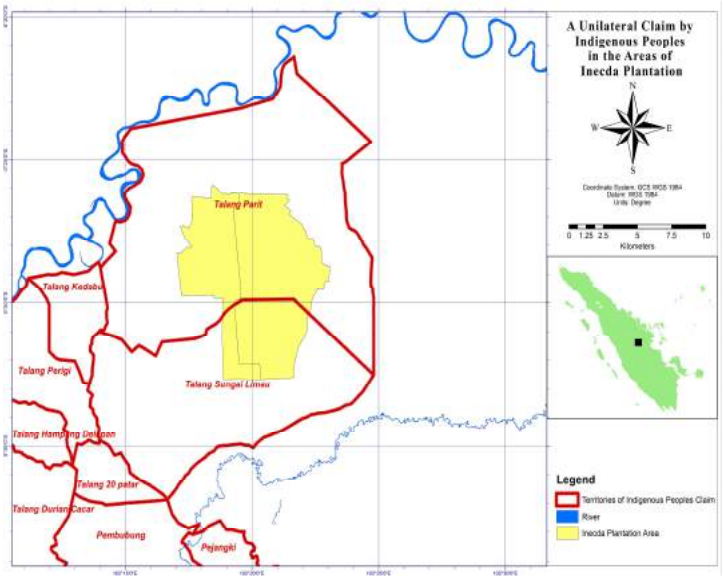
3) 선주민의 토지에 대한 소유권 주장과 회사의 팜오일 농장 경작권에 대한 다툼

팜오일 농장으로 인해 선주민들의 생존권이 위협 받는 근본적인 이유는 선주민들 공동체의 공동소유라고 할 수 있는 토지를 빼앗겼기 때문이다. 탈랑 마막 선주민들은 부족별로 선주민 공동체에 속한 토지의 위치와 넓이를

27) 인터뷰#7

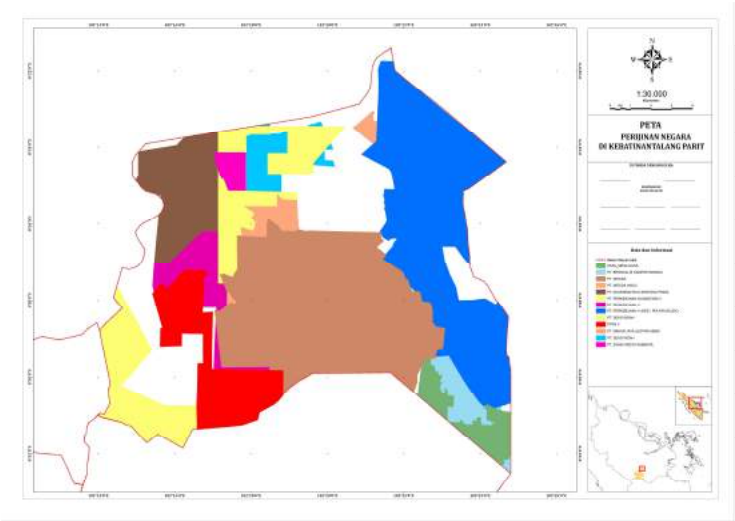
28) 이에 대해 삼성물산의 2016년 12월 16일자 답변에서 "농장법인은 매년 선주민을 위한 지역발전 기금의 상당부분을 지원하고 있으며, 이와 별도로 종교행사 지원, 인근주민 우선채용 등을 지속해 옴으로써 선주민과 우호적인 관계를 유지하고 있으며.....(플라즈마에 대해서는) 2007년 시행된 인도네시아 법령에 따라 시행일 이전에 조성된 팜플랜테이션의 경우 플라즈마를 운영할 의무가 없으며, 농장법인의 플랜테이션은 법안 시행 전에 조성(간다에라 1992년, 이넥다 1986년)되었기 때문에 플라즈마를 운영할 의무가 없다" 라고 하고 있다. 그러나 조사팀이 조사한 바에 따르면 플라즈마와 관련하여 2007년 당시 농업부 장관령에 대한 지침 제42조 제2항에 의하면 "(2) Perusahaan Perkebunan yang telah memiliki izin atau Surat Pendaftaran Usaha Perkebunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam pelaksanaan usaha perkebunan harus tunduk pada Peraturan ini." 라고 하여 법 시행일 이전에 이미 경작 허가 등을 받은 회사라도 플랜테이션 이행에 있어서는 플라즈마에 관한 조항을 포함한 이 지침을 따를 의무가 있다고 규정하고 있다. (PERATURAN MENTERI PERTANIAN NOMOR: 26/Permentan/OT.140/2/2007 TENTANG PEDOMAN PERIZINAN USAHA PERKEBUNAN DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA MENTERI PERTANIAN).

매핑하는 작업을 Samdahna[29]라는 시민단체의 도움을 받아 하였다.



PT 이넥다 팜오일 농장 전체의 지도로, 농장은 탈랑 마막 선주민들이 살고 있는 탈랑 숭가이 리마우 마을과 타랑 파릿 마을에 걸쳐 있다.

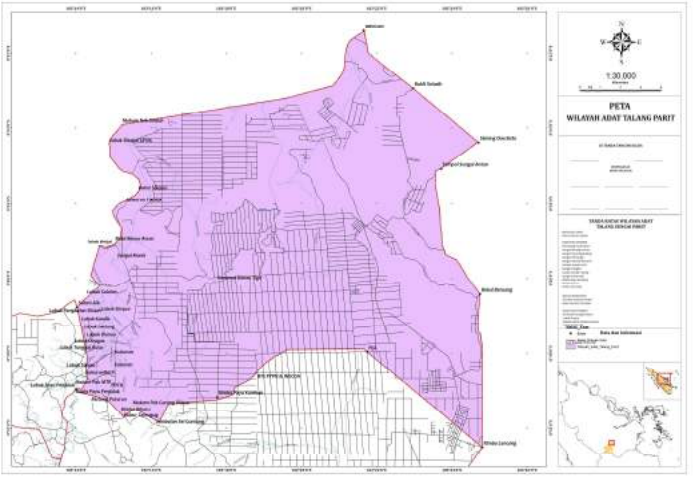
29) http://www.forestpeoples.org/partners/samdhana-institute/Aman



실선부분이 탈랑 파릿 마을에 사는 타랑 마막 선주민들이 파악한 선주민 커뮤너티에 속한 토지이고 갈색과 살구색 부분이 PT 이넥다 팜오일 농장이다.



위 지도의 색인 부분을 확대한 것으로 갈색은 PT 이넥다, 살구색은 PT 이넥다(HGU)로 표시되어 있는데, 탈랑 마막 선주민들은 갈색으로 표시된 부분에 대해 PT 이넥다가 토지 경작권인 HGU가 없다는 의심을 하고 있다.



마을 이름과 강 이름이 포함된 탈랑 파릿 마을에 사는 탈랑 마막 선주민 커뮤너티에 속한 토지 지도인데, PT 이넥다 지역이 중앙에 Danau Tiga라는 강의 이름이 보인다.

이 지도들을 보면 PT 이넥다 주변의 선주민 부족인 탈랑 파릿과 탈랑 숭아이 리마우 부족에 속하는 공동 소유 토지의 위치와 넓이를 알 수 있다. 그리고 이 지도들에 따르면 상당히 많은 PT 이넥다 농장 지역이 선주민 공동 토지와 겹치는 것을 알 수 있다[30]. 그런데 더 문제가 되는 것은 위 지도들에 따르면 PT 이넥다가 팜오일 경작과 관련한 토지경작권인 HGU를 가지고 있는 토지가 전체 농장의 아주 제한된 일부라는 것이다. 선주민들은 PT 이넥다가 어떠한 권리를 가지고 HGU를 넘는 지역에서 사실상 팜오일 경작을 하고 있는지 불분명하다고 한다.

조사팀은 삼성물산이 위 HGU를 넘는 지역에서 무슨 권리를 가지고 팜오

30) 최근 헌법재판에서 선주민의 토지 소유권을 인정하는 판결이 나왔는데, 그 재판에서 중요한 증언을 한 사람이 탈랑 파릿의 지도자인 바틴 이라산이다.

일 나무를 경작하고 있는지 두 번에 걸쳐서 삼성물산 측에 질의를 했다. 그런데 삼성물산은 2016년 12월 16일자 답변서에서 “탈랑 마막 선주민들은 농장법인의 합법적인 경작지 외부에서 거주하고 있으며 농장법인의 토지와 겹치는 부분이 없습니다” 라고만 대답을 하였다. 선주민들 역시 PT 이넥다의 제너럴 매니저 등에게 HGU 지역이 어디까지 인지 보여 달라고 요청을 했지만 한 번도 보여준 적이 없다고 한다.

삼성물산은 자발적인 이니셔티브인 RSPO에 가입하였지만, 보고서를 제출하지 않고 있고[31], PT 간다에라와 PT 이넥다 모두 지속가능성 보고서 등을 펴내고 있지 않다. 심지어 홈페이지에도 공개되는 정보가 거의 없을 뿐 아니라, 공개된 것도 오래된 것이거나 주소 등은 수정이 안 된 잘못된 정보이다. 또 삼성물산의 팜오일 농장은 물리적으로도 접근이 어려워. 지역주민들이 농장 안으로 선주민을 비롯한 지역주민들이 농장 안에 살고 있음에도 외부에서 농장 안으로 들어갈 수 있는 다리와 같은 기간 시설이 없다..

선주민들은 이러한 삼성물산 자회사들의 불투명성 때문에 선주민 공동체에 속하는 토지에 대해 삼성물산이 어떤 권리를 가지고 팜오일 농장을 경작하는지 알 수 없을 뿐 아니라, 삼성이 그 지역에 HGU를 가지고 있다면 그 해당 토지의 소유권이 국가에게 귀속이 되어 있는지 그 안에는 개인토지가 없는지 확인 할 수가 없다고 한다.

4) 선주민 공동체 분열을 위한 회유

선주민들의 진술에 따려면 삼성물산은 선주민들의 공동체 토지에 관한 권리 투쟁을 잠재울 목적으로 돈으로 사람들을 매수한다고 한다. 삼성물산은 크게 두 부류의 사람들을 매수하는데, 하나는 토지를 찾고 생존권 보장 운동

31) 그러나 삼성물산은 2016년 12월 16일자 답변서에서 PT 간다에라는 팜오일 농장은 ISPO 인증을 취득하였으며 PT 이넥다 농장 역시 곧 인증을 취득할 예정이라고 한다.

을 벌이는 요주의 인물들을 감시하는 사람들에 대한 매수이다. PT 이넥다는 농장에서 일하는 노동자가 아님에도 불구하고 선주민 중에 일부에게 매달 돈을 주는데, 그 목적이 요주의 인물들을 감시해서 회사에 보고를 하기 위함이다. 탈랑 파릿의 지도자인 바틴 이라산은 자신의 옆집에 살고 있는 이라산의 가까운 친척도 매달 PT 이넥다로 부터 800,000루피아를 받고 자신을 감시하고 있다고 한다.

또 하나는 선주민의 지도자들을 매수하는 것이다. 그래서 그들이 생존권 투쟁이나 토지에 관한 요구를 하지 못하도록 입을 막는 것이다. 정기적으로 돈을 주는 경우도 있고, 팜오일이나 고무 나무를 경작하도록 묵인하는 경우도 있다. 일을 하지 않은 채 수년 동안 PT 이넥다로부터 매달 돈을 받아온 사람은 위와 같은 사실을 아래와 같이 확인시켜 주었다.

"(얼마나 많은 사람들이 일을 하지 않음에도 불구하고 회사로부터 800,000루피아를 받고 있는지에 대해) 많습니다. 탈랑 마막 사람들 중에도 많은데, 타랑 파릿에 사는 사람들도 20명 정도 됩니다. 돈을 받는 사람들은 처음에 토지를 열었던 친구들이나 회사에 대항에서 싸울 정도로 용감했던 사람들입니다. 회사에서 월급이 매달 6일에 지급되기 때문에 우리는 매달 8일에 회사에 갑니다. 돈을 받은 후에 영수증에 서명을 하지만 명세서를 받지는 못합니다. (사람들이 궁금해 하는 것은), 회사가 경작하는 지역 중에 HGU가 없는 지역은 누가 소유를 하고 있는지 하는 것입니다. 또 회사가 아무 문제가 없다면, 왜 일하지 않는 사람들에게 회사에서 돈을 주는가 하는 것입니다. 모든 사람이 돈을 벌려면 열심히 일해야 합니다. 그런데 일도 하지 않고 사람들이 돈을 번다는 것이 무슨 의미입니까? 뇌물이라고 할 수 있습니다"

나. 노동자에 대한 부정적인 영향

1) 아동노동

가) 삼성물산의 팜오일 플렌테이션에서의 아동노동 정책

삼성물산은 기업과 인권 네트워크의 질의에 대한 2016년 8월 16일자 답변서에서 “농장법인은 대리출근의 가능성을 사전에 차단하기 위해 지문인식기를 활용하고 있으며, 농장법인의 의지와 무관하게 발생할 수 있는 (아동노동) 사례를 방지하기 위해 작업 현장 별로 관리자, 인사담당 및 경비의 지속적인 순찰과 협력업체의 위법사실 여부까지 감독하는 프로세스를 시행하고 있습니다” 라고 하면서 아동노동이 철저하게 모니터링 되고 있다고 이야기 하고 있다.

나) 조사팀이 확인한 아동노동의 존재

그러나 PT 간다에라 팜오일 농장에서 일하는 수확 노동자는 토요일에 초등학교에 다니는 아들을 데리고 와서 팜오일 열매 알갱이를 주어서 포대에 담아 옮기는 일을 함께 하고 있었다. 아동노동과 관련한 물음에 대해 아무런 거리낌 없이 “토요일 마다 초등학교 다니는 아들과 함께 와서 일을 한다. 그래야 보너스를 받을 수 있기 때문이다” 라고 하였다.[32]

32) 인터뷰#8



2016년 11월 12일 PT 간다에라 농장에서 아버지와 함께 팜오일 열매를 주워서 자루에 담는 일을 하다가 잠시 포크레인 위에서 쉬고 있는 초등학생 Ⓒ 공익법센터 어필

그런데 조사팀은 다른 노동자들과의 추가 인터뷰를 통해 위와 같은 아동노동 사례가 예외적인 것이 아니라는 사실을 확인할 수 있었다. 아동노동과 관련하여 진술한 PT 이넥다 노동자들의 진술 일부를 인용하면 다음과 같다.

"노동자들이 (일일 노동 할당량인) 타겟을 (빨리) 맞추기 위해 아내 뿐 아니라 아이들도 데리고 옵니다.....쉬는 날에는 중학교나 고등학교 학생들이 와서 부모의 일을 돕습니다....,.저는 3~4살 짜리 자녀를 데리고 들어온 노동자도 봤는데, 뱀이 있으니 조심 하라고 일러주기도 했습니다. 팜오일 열매 다발 껍질이 3일 동안 쌓여있으면, 그 주변에서 코브라를 쉽게 볼 수 있습니다. "[33]

"매일 맞추어야 하는 (일일 노동할당량인) 타겟이 850 킬로그램입니다. 요즘에는 맞추기가 쉽지만, 건기에는 세 블록을 다니며 일을 해도 그 타겟을

33) 인터뷰#9

맞추기가 어렵습니다. 만일 타겟을 맞추지 못하면 월급이 깎깁니다. 자녀들이 나의 일을 도와준 지 2년 내지 3년 정도 되었는데, 둘째 아이는 그 애가 16살 때부터 오랫동안 나를 도와줬습니다. 16살이었을 때에는 관리자로부터 (발각되지 않도록) 숨겼으나, 17살이 된 이후에는 관리자도 일하도록 해줍니다.....아이들로부터 도움을 받으면 타겟을 맞출 수 있고, (경우에 따라서는) 보너스를 받을 수도 있는데, 보너스를 받으면 그것을 아이들에게 줍니다." 34)

"미성년 자녀들은 보통 잡초를 베거나, 농약을 주거나, 라운드업 (round up)이라는 제초제를 뿌리는 일을 합니다. 그것들이 아이들이 하는 일입니다. (아동노동을 감독하는 것은) 관리자의 업무이기 때문에, 높은 지위에 있는 매니저는 알지 못합니다. 관리자들은 농장 안쪽으로 오지는 않고 큰 길에서 감독을 합니다.....35)아이들은 부모를 따라 온 것이고 자기의 이름으로 일을 한 것은 아니기 때문에 급여를 받지는 못합니다." 36)

다) 아동노동과 관련해서 주목할 만한 사항들

위 인터뷰와 관련 자료를 참고하면, 삼성물산의 자회사인 PT 간다에라와 PT 이넥다에서 일어나는 아동노동과 관련한 몇 가지 주목할 만한 사항이 있다.

첫째는 뒤에서 자세히 살펴보겠지만 아동들이 일하는 팜오일 농장은 쥐가 많아서 뱀도 많은 곳일 뿐 아니라, 맹독성 제초제를 뿌리거나, 날카로운 도구로 높이 매달린 무거운 팜오일 열매를 따는 등의 위험한 작업들이 이루

34) 인터뷰#10

35)인터뷰#11; "상급 매니저들은 사무실에서 일하는 관리자들에게 가지 현장 노동자들에게는 오지 않습니다. 그들이 종종 사무실에는 오는 것 같지만 농장 안으로 들어오지는 않고 길가에 서서 둘어볼 뿐입니다." 인터뷰#12

36) 인터뷰#13

어지는 곳이다. 노동자들 중에는 팜오일 열매가 떨어져 상해를 입거나 심지어는 눈을 멀기도 하였다.[37]

둘째는 아동노동에 대해 물어봤을 때 노동자들이 숨기거나 변명을 대지 않고 태연하게 대답을 하는 것으로 봐서 농장 안에서 일하는 노동자들이 아동노동에 대한 심각성에 대해 제대로 인식을 하지 못하고 있다는 점이다.

셋째는 농장 안에 관리자가 있지만 관리자의 태만 내지 묵인 때문에 아동노동이 제대로 모니터링이 되고 있지 않다는 점이다. 관리자들은 아동노동을 모니터링하기 위해 농장 안쪽까지 엄격하게 모니터링을 하지 않는다. 또 자녀가 17세가 된 이후부터는 관리자의 눈치를 보지 않고 데리고 다녔다는 진술에서 알 수 있듯이 일정한 경우에는 관리자가 아동노동에 대해 눈을 감아주기도 한다. 그렇지 않으면 2~3년 동안 노동자가 자신의 미성년 자녀를 농장에 데리고 들어와서 일을 시킬 수는 없었을 것이다.

넷째는 이렇게 아동을 위험한 농장 안으로 데리고 들어와서 일을 시키는 이유는 궁극적으로 일일 노동할당량인 타겟이 높고, 그 타겟을 맞추지 못하면 월급에서 일정 금액이 공제되기 때문이다. 그렇기 때문에 노동자들은 아동 뿐 아니라 배우자까지 농장 안으로 데리고 들어와서 노동을 시키는 것이고, 관리자도 노동자들의 이러한 사정을 알고 있을 뿐 아니라, 관리자 자신들도 노동자들이 할당량을 맞추도록 관리를 해야 하기 때문에, 이러한 형태의 아동노동에 소극적이다. 결국 높은 일일 할당량(타겟)을 채우기 위해 혹은 낮은 기본급을 보충할 수 있는 보너스를 받기 위해 노동자들은 어린 자녀들을 위험한 작업 현장으로 데리고 들어오는 것이다. 높은 타겟과 낮은 임금 등 열악한 노동조건에 대해서는 아래에서 더 자세히 살펴보려고 한다.

마지막으로 충격적인 것은 위 아동이 플렌테이션 안에 들어와서 하는 일

37) 인터뷰#14

은 잡초를 베거나, 농약을 주거나 제초제를 뿌리거나, 팜열매를 따거나, 떨어진 팜열매 알갱이를 주어서 자루에 담아 옮기는 일 등 그 위험성이 매우 높은 일이다.

팜농장에서 이루어지는 이러한 작업은 그 자체로 위험하지만, 아동에게 특히 위험하다. 그런데 아래에서 살펴보는 바와 같이, 농장 안에서 사용하는 농약과 제초제가 맹독성이고, 안전장비가 제대로 제공되지 않는 경우에는 그 위험성은 더 높아진다고 할 수 있다.

2) 안전과 건강

가) 맹독성 제초제인 그라막손 등 화학물질 사용

팜오일 농장에서 사용하는 화약물질은 크게 비료와 살충제 그리고 제초제 등이 있고, 팜오일 열매를 가공하는 공장에서 일부 화학물질이 사용된다.

인터뷰를 한 노동자의 진술에 따르면 PT 간다에라와 PT 이넥다에서 살충제로는 무엇을 쓰는지 알 수 없지만, 비료는 Trisodium Superphosphate(TSP, 중과린삭선회), Urea(요소비료), Muriate of Potash(MOP, 염화칼륨), KI, Dolomit 등을 사용 한다. 노동자 중에는 비료를 뿌리다가 의식을 잃고 쓰러져 병원에 실려간 사람도 있었다.

“나는 더 이상 비료를 주는 일을 하지 않습니다. 예전에는 일을 하다가 가끔씩 의식을 잃어버리곤 했습니다. 그래서 병원에 입원을 했던 겁니다. 그러나 병원에 입원한 기간 동안 급여가 깎였습니다. 제가 응급차에 실려서 병원에 입원했다는 것을 제 관리자도 알고, 그 관리자를 도와주는 사람도 알지만 말입니다.....그러나 저는 나쁜 결과가 생길까봐 강하게 항의하지 못했습니다. 지금 시스템이 이렇습니다. 회사가 원하는 일은 해야 하고, 그렇지 않

으면 일을 그만두라는 말을 듣습니다. 그것이 제가 들었던 협박입니다.....일이 필요하니 우리는 붙어있을 수 밖에 없습니다" 38).

또 팜오일 열매를 가공하는 공장에서 사용하는 화학물질에 대해서는 노동자들의 진술에 따르면 최소한 물에 녹조가 끼지 않게 하는 물질39)과 물을 정수하는 화학물질이 있다고 한다40). 그 외에 어떤 화학물질이 공장에서 사용되는지는 알려져 있지 않지만, 공장 가공 프로세스를 거친 후에 나오는 팜오일 열매 다발 껍질에 노출된 노동자들은 다음가 같은 어려움을 호소한다.

"팜오일 열매 다발 껍질(Jangkos)을 처리하는 노동자들로부터 자주 불평을 듣습니다. 요즘에는 그 껍질을 태우지 않고, 팜오일 나무 주변에 두어 거름이 되게 하는데, 그 일을 하는 대부분의 노동자들이 (일을 할 때) 숨을 쉬는 것이 어렵다고 합니다. 왜냐하면 공장에서 팜오일 열매 다발 껍질이 나오는 과정에서 사용되는 물질이 문제가 있기 때문입니다. 우리는 그 물질이 어떻게 만들어 졌는지, 어떤 화약약품을 사용했는지 모릅니다.41)"

38) 인터뷰#16

39) "안전장비로 헬멧, 부츠, 글래스, 이어플러그, 마스크를 제공합니다. 공장 안에서는 보일러와 엔젠에서 큰 소음이 나오기 때문에 이어 플러그가 있어야 합니다. 공장에서는 사용하는 화학약품으로는 보일러에 있는 물의 플러그를 막기 위한 케미컬이 있다고 알고 있습니다." 인터뷰#17

40) 인터뷰#18

41) 인터뷰#19



공장에서 열매를 가공하고 남은 팜오일 열매 다발 껍질을 나무 주변에 두어 거름이 되게 하는 모습 © 공익법센터 어필

그런데 가장 문제가 되는 것은 제초제로 삼성물산의 위 자회사에서 사용하는 것은 라운드업과 그라막손이다[42]. 라운드업은 긴 잡초에 쓰고 그라막소는 강력해서 팜오일 나무가 주변의 다른 나무를 죽이는데 쓴다고 한다.

그라막손은 파라쿼트(paraquat)의 상품명으로 해독제가 없고 건강에 치명적이어서 녹색악마라고 불리우는 맹독성 제초제로서, 이미 미국이나 유럽에서는 오래전에 사용이 금지가 되었고, 한국에서도 2012년 이후로 사용, 심지어는 보관도 금지가 된 상태이다. 그럼에도 불구하고 PT 간다에라와 PT 이넥다에서 위 제초제가 널리 사용되고 있었다[43].

그라막손 등을 뿌려 제초 작업을 하는 노동자는 조사팀에게 아래와 같이 말하였다.

"제초제로 사용하는 화학약품은 기계로 하는 경우 스티렌과 라운드업을

42) 인터뷰#20

43) 이에 대해 삼성물산은 2016년 12월 16일자 답변서를 통해 "그라막손은 인도네시아에서는 판매와 사용이 허용된 제품입니다. 그럼에도 불구하고 더 나은 작업환경 조성을 위해 농장법인은 그라막손 대체제를 사용하고 있으며, 2017년부터 전량 대체제로 전환할 계획"이라고 밝히고 있다.

섞어서 쓰고, 분부기로 하는 경우에는 그라막손을 씁니다. 분무기로 일을 하고 나면 매우 더워서 피부가 뜨거워집니다. 보호장비로 회사에서 앞치마, 면장갑과 고무 장갑, 모자, 방독면과 비슷한 마스크와 글라스를 지급합니다. 그리고 이러한 장비를 쓰지 않고 일하다가 관리자에게 발각이 되면 경고를 받게 됩니다. 그러나 분무기는 회사에서 지급하지 않아서 개인적으로 사서 써야 합니다. 화학약품을 써서 피부가 가려운 것 말고는 병에 걸린 것은 없지만, 그라막손을 뿌린 여성 노동자가 일을 하다가 코피를 흘린 적을 본적이 있습니다.[44]"



삼성물산의 팜오일 농장 가는 길에 쉽게 볼 수 있는 그라막손을 광고 © 공익법센터 어필

나) 안전장비 미비

앞에서 살펴본 바와 같이 팜오일 농장에서 사용되는 화학물질이 위험할 뿐 아니라 팜오일 열매를 수확하는 것도 위험한 일임에도 불구하고 안전장비를 제공하지 않거나 노동자들에 대한 안전장비 착용이 제대로 관리되고

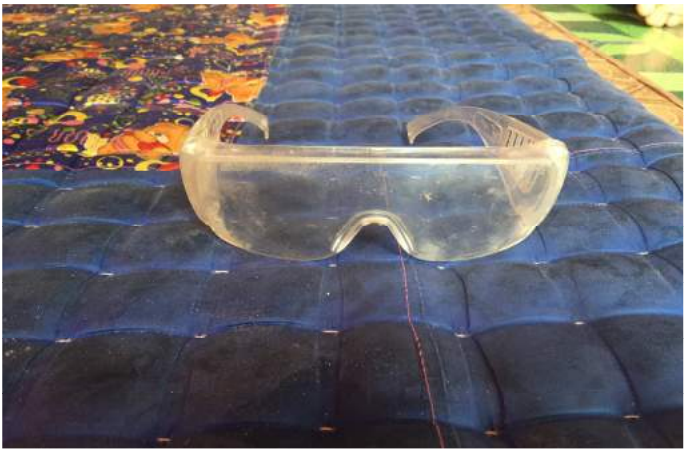
44) 인터뷰#21

있지 않다. 위에서는 제초제를 뿌리는 노동자의 말을 들어봤는데, 비료를 뿌리는 노동자와 팜오일 열매를 수확하는 노동자 등의 말을 들어보면 다음과 같다.

"2008년부터 일을 했는데, 제초제는 아니고 나무가 잘 자라게 하는 입자 타입의 비료를 주는 일을 해왔습니다. 사용하는 케미컬은 KCl 같은 것입니다. 안전 장비로는 마스크와 글러브, 부츠와 모자가 있는데, 마스크와 글러브는 자신이 직접 사서 써야 합니다. 농약 입자가 얼굴에 닿는 경우가 있는데 그러면 간지럽고 아픕니다. 관리자는 일하다가 물을 먹을 때 비료가 들어갈까 봐 일하는 도중에는 물을 마시지 못하게 합니다.[45]"

"수확하는 작업 시 주로 발생하는 사고는 칼로 손을 베인다던지, 열매가 눈에 떨어져서 다친다든지 하는 일인데, 가장 위험한 것은 열매의 작은 입자(파우더, serbuk)가 눈으로 들어가는 것입니다. 눈으로 들어갈 경우 눈이 심하게 붓거나 심지어 실명을 하기까지 하는데, 이 지역에는 안과 전문의가 없어서 프칸바루(Pekanbaru)까지 가야 합니다. 어떤 노동자는 눈에 위 입자가 들어가서 3개월 동안 치료를 받은 적이 있습니다. 헬멧이나, 보안경 등 안전 장비를 주지만, 보안경의 경우 플래스틱이어서 스크래치가 나고 김이 서려서 노동자들이 전혀 쓰지 않습니다. 보안경은 2007년 부터 지금까지 회사에서 2~3번 정도만 바꾸어 주었을 뿐이고 헬멧도 여태까지 2번 정도 갈아줬을 뿐입니다. 제가 감독하는 노동자가 42명이 있는데, 그 중에 보안경을 쓰는 사람은 아무도 없고, 그것은 다른 수확 노동자들도 마찬가지입니다. 김이 서리지 않고 스크래치가 나지 않는 그런 보안경으로 바꾸어 주어야 하고, 헬멧도 1년 마다 바꾸어 줘야 합니다. 제가 아는 다른 사고로는 제초제를 뿌리는 노동자의 폐에 문제가 생겨서 일을 하다가 코피를 흘린 적이 있다는 것입니다[46]"

45) 인터뷰#22
46) 인터뷰#23



쉽게 스크래치가 나서 팜오일 열매 수확 노동자들이 쓰고 일하기에 불편하지만 자주 교체가 되지 않는 문제의 보안경 © 공익법센터 어필

"그는 PT 이넥다 노동자 단체의 지도자였습니다.....그런데 사고를 당했습니다. 수확을 하던 중 팜오일 열매 다발이 떨어져, 실명을 했습니다.....그는 당시에 4,000만 루피아의 보상을 받았습니다.....그렇게 오래전 일은 아니고 2년 전이 2014년 일어난 일입니다." 47)

"(회사에서 제공하지만) 저는 팜오일 열매를 수확할 때 보안경을 쓰지 않습니다. 그걸 쓰면 더 일이 복잡하고 어렵습니다. 그것 때문에 일을 하다가 위험해 질 수도 있습니다. (하지만) 고위 관리자로부터 경고가 있다면, 노동자들은 헬멧과 보안경을 쓸 겁니다48)"

47) 인터뷰#24
48) 인터뷰#25



PT 이넥다에 붙여 있는 SAFETY 안내문으로 S는 STANDARD로 의견이 아니라 기준에 따라서 일하라는 것이고, A는 ACTIVE로 소극적으로 일하지 말고 적극적으로 일하라는 것이고, F는 FLEXIBLE로 문제를 해결함에 있어서 유연하게 하라는 것이고, E는 EFFECTIVE로 조직의 위계에 따라 효과적으로 통제를 하라는 것이고, T는 PLANNED로 계획된 프로그램 대로 이행하라는 것이고, Y는 PRAY로 모든 것이 신의 뜻이라는 것을 잊지 말고 기도하라는 것으로 풀이를 하였는데, PT 이넥다의 안전에 대한 태도와 강조점이 어디에 있는지 알 수 있다. © 공익법센터 어필

다) 결과를 알 수 없는 의무 건강검진

삼성물산의 자회사인 팜오일 농장에서 일하는 노동자들은 의무적으로 정기적인 건강검진을 받고 있었다.[49] 그러나 문제는 심각하게 아픈 경우를 제외하고는 노동자들의 자신의 검강검진 결과를 알 수 없다는 것이다. 인터뷰를 한 노동자들의 말을 들어보면 다음과 같다.

"회사에서는 6개월 마다 건강검진을 하지만 그 결과를 알려주지 않습니다" [50].

49) 인터뷰#26

"건강검진을 6개월 마다 하고 있는데, 아주 심각하게 아픈 사람들 이외에는 결과를 통지 받지 못하고 있습니다. 노동자들이 궁금해서 결과를 달라고 신청을 해도 받지 못합니다.[51]"

3) 임금 등 노동조건

가) 계약서의 부재와 일방적인 해고

조사팀이 만난 대부분의 노동자들은 계약서에 서명은 했지만 사본을 받지는 않았거나[52], 계약서의 존재에 대해서 모르거나[53], 계약서에 서명을 한 적이 없거나[54], 계약서에 서명을 한 기억은 있으나 그 내용의 많은 부분은 이해를 못했다고 진술하였다.[55] 그리고 인터뷰를 한 모든 노동자 중에 사본을 받았는지 기억이 나지 않는다는 노동자가 한 명 있었고[56], 나머지 모두는 계약서 사본을 받은 바 없다고 하였다.

"계약서에는 서명을 했으나 이해를 하지 못한 채로 서명을 했고, 계약 내용에 대한 설명은 언제부터 일하게 된다는 것만 들었습니다. 그리고 계약서 사본을 받지 못했습니다[57]"

그리고 인터뷰를 한 노동자 중에는 삼성물산의 자회사가 농장을 인수한 이후부터 해고가 늘어났다고 하면서 다음과 같이 진술 한 사람들이 있었다.

---

50) 인터뷰#27
51) 인터뷰#28
52) 인터뷰#29
53) 인터뷰#30
54) 인터뷰#30
55) 인터뷰#31
56) 인터뷰#32
57) 인터뷰#33

“공장이 24시간 돌아가기 때문에 공장에서 일하는 노동자들은 하루에 12시간 2교대로 일을 합니다. 원래는 3교대였는데, 2년 전부터 3교대가 되었습니다. 삼성이 들어온 이후에 효율성 때문에 사람들을 해고해서 공장에 노동자들이 많이 해고가 되었서 원래는 3교대였는데, 지금 2교대가 되었고, 매년 노동자들이 해고를 당하고 있습니다[58]”

“2015년에 19명이 해고가 되었지만, 어떤 기준으로 해고가 되었는지는 알 수가 없습니다[59].”

“60여명의 가장들이 PT 간다에라에서 일방적으로 해고가 된 적이 있습니다.” [60]

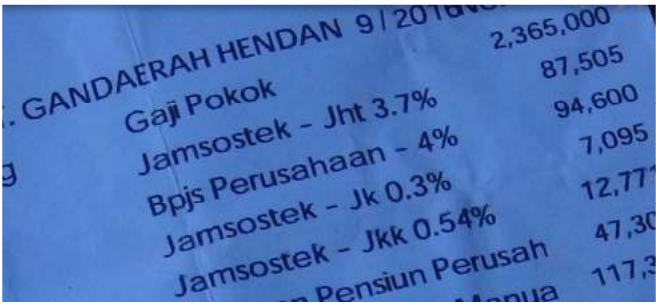
나) 낮은 임금과 페널티 등으로 인한 공제

인터뷰를 한 PT 간다에라와 PT 이넥다 노동자들은 리아우(Riau) 지역 최저임금 이하로 임금을 받는 사람은 없었지만, 여전히 임금 자체가 매우 낮았고, 장기간 일을 해도 임금 인상률은 매우 낮았고, 추가 노동에 대한 보너스 등도 적었다. 게다가 일을 하다가 실수를 한 경우 페널티가 부과가 되어 임금에서 공제가 되기도 하는데, 특히 수확 노동자의 경우 팜오일 열매 다발을 나무에 남겨두거나 씨앗을 바닥에 남겨두는 경우 페널티가 부과가 되어, 떨어뜨리고 줍지 못한 씨앗 하나에 500 루피아의 벌금이 월급에서 공제된다[61]. 그렇기 때문에 팜오일 농장 경비들이 하는 일 중에 하나가 떨어뜨린 열매 사진을 찍어서 관리자에게 보내는 것이다. 임금에 대해 진술한 노동자들의

58) 인터뷰#34
59) 인터뷰#35
60) 인터뷰#36
61) 인터뷰#37

말을 옮기면 다음과 같다.

"저는 비료 주는 일을 하는데, 임금은 2백 30만 루피아입니다.[62]



최저임금을 약간 넘는 수준의 기본급 2백 30만 6천 5백 루피아를 받는 PT 이넥다 노동자의 월급명세서 © 공익법센터 어필

"기본급은 한 달에 2백 10만 루피아[63]입니다. 유치원 다니는 아이를 포함해서 아이가 2명이고 아내와 함께 살고 있습니다. 월급과 함께 쌀도 매일 1kg 받고 있는데, 일을 빠지면 그만큼 월급과 쌀이 받지 못하게 됩니다. 일을 더할 경우 팜오일 열매 1kg당 30루피아로 쳐서 보너스를 현금으로 받습니다[64]"

"기본급은 2백만 13만 5천 루피아입니다. 이 농장에서 10년 정도 일을 했는데, 매년 6,000루피아 정도만 오릅니다. 기본급은 일급 93,000루피아를 계산해서 주는 것인데, 저는 아내와 아이들 4명을 부양해야 합니다[65]."

"저는 경비원으로 일하고 있는데, 월급은 2백 50만 루피아입니다[66]"

62) 인터뷰#38
63) 인터뷰#39
64) 인터뷰#40
65) 인터뷰#41

“한달에 4백 5만에서 5백만 루피아를 받는데, 날씨가 좋지 않아 일을 많이 할 수 없는 여름에는 2백 50만 루피아를 받습니다. 기본급은 2백 30만 루피아입니다[67].”

“부양 가족은 가족은 아내와 5살짜리와 1살짜리 2명이 있습니다. 현재 기본임금이 2백 60만 2천 루피아이고, 보너스는 1년에 기본급의 80~100% 정도를 받고 있습니다. 2007년에 일할 때 1백 40만 루피아였습니다.[68]”

“저는 공장에서 일을 하고 부양가족으로 아내와 5명의 아이들이 있는데, 기본 임금으로 2백 70만 5천 루피아를 받습니다[69]”

“하루도 빠지지 않고 일하면 월급과 교통비를 포함해서 2백 50만 루피아를 받습니다. 그러나 그렇지 않으면 그 보다 적습니다” [70]

“수확노동자의 경우에는 타겟을 넘기면 보너스를 받는데, 작은 열매는 잘 모르겠고, 일정한 크기의 팜오일 열매의 경우 1톤 당 30,000루피아를 받습니다” [71]

다) 높은 타겟과 노동시간 그리고 휴식시간[72]

인터뷰를 한 노동자들 마다 출근시간이 차이가 있었지만[73] 대개 7시

66) 인터뷰#42
67) 인터뷰#43
68) 인터뷰#44
69) 인터뷰#45
70) 인터뷰#46
71) 인터뷰#47
72) “저도 SBSI 회원이지만, SPDI는 노동자를 위해서 하는 일은 없고, 회원의 숫자가 얼마나 되는지 모르고, 리더를 선출하기 위해 한번도 투표를 한 적도 없고, 미팅에 나간 적도 없습니다. 단지 리더가 바뀌면 누가 새롭게 리더가 되었는지 알려줄 뿐입니다” 인터뷰#48

전[74]에 출근을 해서 일을 시작한다는 사람이 많았다. 지문인식의 방법으로 출퇴근 기록기에 체크를 하기 때문에, 출퇴근 체트를 하지 않으면 일한 것으로 여겨지지 않기 때문에, 하루에 두 번, 즉 출근할 때와 퇴근할 때 기록기에 체트를 해야 한다.[75].

하지만 노동자의 노동시간 내지 휴식시간과 관련해서 가장 중요한 것은 타겟이라고 부르는 일일 노동할당량이다. 원칙적으로 말하면 타겟을 맞추기만 하면 어느 정도 자유롭게 휴식시간과 퇴근 시간을 정할 수 있지만, 타겟을 맞추지 못하면 월급에서 그 만큼 공제가 된다. 물론 수확노동자의 경우에는 타겟을 넘기는 경우 보너스를 받게 된다. 그런데 앞의 아동노동과 관련된 부분에서도 살펴보았지만, 이 타겟이 너무 높기 때문에 혹은 기본급이 너무 낮기 때문에, 임금을 삭감 당하지 않거나 보너스를 더 받으려고 노동자들은 배우자 뿐 아니라 아동인 자녀까지 동원해서 일을 할 수 밖에 없다.

"일하는 시간은 오전 7시부터 2시까지 인데, 9:30분에 30분 정도 쉬고, 12시에 기도하려고 15분 정도 쉽니다. 일요일에는 쉬는데, 타겟을 맞추기 위해 일을 마친 이후에도 남편 수확하는 일을 돕다가 들어옵니다.[76]"

"여기서 일한지 3년 정도 되었는데, 아침 6시에 와서 조금 후에 미팅을 한 후에 3시까지 일을 합니다. 거의 매일 일을 합니다. 아내도 제 일을 돕기 위해 농장에 들어와서 노동을 하는데 따로 임금을 받는 것은 아닙니다[77]"

"제가 하는 일은 하비스트 노동자들을 수퍼바이징 하는 일인데, 주로 타겟을 맞추는 지를 확인하는 것입니다. 하루에 타겟 이상을 수확하는 경우 보

73) 인터뷰#49
74) 인터뷰#50
75) 인터뷰#51
76) 인터뷰#52
77) 인터뷰#53

너스를 주는데, 1kg 당 40루피아를 줍니다[78]"

"계약에는 6시부터 3시까지 일하도록 되어 있고, 저는 아침에 6시에 출근해서 저녁 6~7시까지 일을 하지만, 추가 근로에 대한 수당을 받지는 못합니다. 수확 노동자는 아무리 늦게 일해도 추가 근로에 대한 수당을 주지 않습니다. 매주 일요일이 휴일이지만 일을 할 때도 있습니다. 그러나 그렇게 일을 하는 경우에도 추가 근로에 대한 수당을 주지 않고, 그냥 하루에 43,000루피아로 쳐서 임금 계산을 합니다. 휴식시간은 10:30-11:00까지 인데 이것은 제초를 하는 노동자에게만 해당이 되고 수확 노동자는 쉬는 시간이 따로 없습니다. 12시에 5분 정도 점심시간이 있을뿐입니다. 수확 노동자들이 타겟을 맞추지 못하는 경우에는 공제가 되는데 하루 일당이 93,000 루피아이므로 일당과 타겟을 기준으로 공제를 합니다.[79]"

이러한 타겟은 다음에서 보는 바와 같이 노동의 종류 마다, 계절이나 일하는 농장 마다 차이가 있는데, 어떤 경우이든 일일 노동 할당량으로 보기에는 상당히 높다.

"(수확노동자는) 매일 맞추어야 하는 (일일 노동할당량인) 타겟이 850 킬로그램입니다. 요즘에는 맞추기가 쉽지만, 건기에는 세 블록을 다니며 일을 해도 그 타겟을 맞추기가 어렵습니다. 만일 타겟을 맞추지 못하면 월급이 깎입니다. 만일 타겟을 넘기면 그 만큼 보너스를 받습니다. 휴식 시간은 정해져 있지 않고 타겟을 맞추는 한 우리 하기에 달렸습니다. (휴식 시간에 대해서는) 정확한 규칙이 있는 것이 아닙니다. 점심을 먹고 계속 일하거나 아니면 곧장 집으로 가도 됩니다. 하지만 그 위험은 자신이 져야 합니다. (타겟을 맞추지 못하면) 임금이 덜 나올 수 있습니다. 건기에 타겟을 맞추지 못해서 제 임금도 1백만 루피아로 깎였습니다." [80]

78) 인터뷰#54
79) (예를 들어 타겟이 10kg인데 9kg를 딴 경우 10:93,000=9:x 로 계산을 함)인터뷰#55

"일요일과 공휴일에는 쉽니다. 평일에는 아침 7시부터 2시까지 일을 합니다. 타겟 시스템으로 일을 하는데, 3헥타를 주고 하루에 50개의 장장을 따게 합니다. 그 이상 따게 되면 보너스를 받게 되는데, 1톤의 장장 당 40,000루피아를 받을 수 있습니다." 81)

"노동 시간은 오전 7시부터 2시까지 인데, 9:30분에 30분 정도 쉬고, 12시에 기도하려고 15분 정도 쉽니다. (저는 제초제를 뿌리는 일을 하는데) 기계로 하는 사람은 하루에 5헥타 분량을 해야 하고, 분무기로 하는 사람은 하루에 2.5 헥타를 해야 합니다. 이것을 타겟이라고 부르는데, 하루에 이 타겟을 채우는 것이 쉽지 않습니다. 이렇게 일을 하면 하루에 95,000루피아를 받는데, 월급으로 계산을 하면 2백 20만 2천 5백 루피아입니다." 82)

"(제초제를) 뿌리는 일을 하는 노동자의 경우 하루에 20~25리터 들이 12~14통을 뿌려야 합니다." 83)



삼성물산 자회사 농장에서 제초제를 뿌리는 노동자들이 사용하는 분무기 © 공익법센터 어필

80) 인터뷰#56
81) 인터뷰#57
82) 인터뷰#58
83) 인터뷰#59

“비료를 주는 노동자의 경우 타겟이 하루에 50 킬로 들이 23 포대입니다. 수확노동자의 경우에는 나무의 높이와 나이에 따라 다른데, 나무가 어리고 높지 않으면, 하루에 수확해야 하는 타겟이 팜오일 열매 200개입니다. 그러나 나무가 오래되고 높으면 65~80개 정도 됩니다.” 84)



삼성물산의 자회사 팜오일 농장 안에서 사용하는 비료 포대 © 공익법센터 어필

“(저는 지금 팜오일 나무 아래 있는 잡초들을 제거하는 일을 하는데), 하루에 66그루의 나무 아래 있는 잡초를 제거해야 합니다.” 85)

농장에서 일하는 노동자들이 대부분 타겟 시스템에 따라 일을 하지만, 예외가 있는데, 농장 안의 공장에서 일하는 노동자들이다. 그들은 타겟 시스템과 무관하게 정해진 시간 동안만 일을 한다. 하지만 아래에서 보는 바와 같이 2교대로 일을 해야 하기 때문에 노동시간이 긴데, 특히 밤에 일을 하는 경우에는 15시간이나 된다.

84) 인터뷰#60
85) 인터뷰#61

“공장이 24시간 돌아가기 때문에 공장에서 일하는 노동자들은 하루에 12시간 2교대로 일을 합니다. 원래는 3교대였는데, 2년 전부터 3교대가 되었습니다[86]”

“공장에 팜오일 열매를 공급하는 노동자들은 밤 8~9시까지 일하지만, 공장 노동자들은 12시간을 일을 합니다[87]

“20년 동안 공장에서만 일을 했습니다. 공장에서 엔진룸에서 일하는데, 예전에는 가공하는 일도 했습니다. 2교대로 일을 하는데 밤에 일하는 사람은 15시간 일을 하고, 낮에 일하는 사람은 9시간 일을 합니다. 시간 당 추가 근로 수당 15,600 루피아를 주는데, 낮에는 2시간 밤에는 8시간 추가 근로를 하는 셈입니다.” [88]

“저는 CPO를 탱크에 넣는 일을 하는데 노동시간은 8시간입니다. 아침 7시부터 오후 3시까지 일을 합니다. 그러나 다른 공장노동자는 12시간 일하고 2교대로 일을 합니다.” [89]

4) 농장 안에서 생활하는 노동자들의 열악한 생활조건

농장이 넓기 때문에 많은 노동자들이 농장 안에 있는 회사가 마련해 준 숙소에서 살고 있는데, 그 환경이 열악하다. 특히 3가지 면, 물과 집과 주변 환경, 특히 공장 주변의 환경에서 그러하다.

86) 인터뷰#62
87) 인터뷰#63
88) 인터뷰#64
89) 인터뷰#65

가) 물 부족

PT 간다에라 농장 안에 사는 노동자들 중에 다음과 같이 말한 사람이 있었다.

"(지역 주민들 뿐 아니라) 농장 안에 사는 노동자들도 물 부족을 겪습니다. 회사에서 파 준 우물에서 나오는 물을 먹고 있는데, 그 물의 색깔이 노란 색입니다[90]."



물이 말라서 더 이상 사용하지 않는 농장 내 숙소 근처의 우물터 © 공익법센터 어필

그런데 이러한 물 사정은 PT 이넥다안에서 사는 노동자들의 경우도 크게 다르지 않다.

90) 인터뷰#66

"저는 2006년에 일용직으로 일을 시작한 이후에 2007년에 고용이 되었습니다. 삼성이 들어온 이후에 바뀐 것은 노동자들에게 새로운 집을 만들어 주고 있는 것인데, 집이 아니라 막사처럼 만들고 있고, 주변에 다른 나무는 없고 팜오일만 있어서 지금 집보다 좋지 않습니다. 전기가 들어오지 않아서 아침과 오후에는 전기 없이 생활하고 저녁에 비로소 발전기로 전기 공급을 받습니다. 물은 우물을 개인적으로 파서 썼지만 지금 우물이 막힌 상태이고 먹는 물은 사서 먹지만, 씻는 물은 멀리 있지만 강에서 떠옵니다만 케미컬 오염되어 깨끗하지 않습니다. 강물이 마른 시즌에는 회사가 물 탱크에 있는 물을 배분 합니다.[91]"

나) 공장 주변의 악취와 소음 등

공장과 가까운 거리에 노동자들의 숙소가 있어, 그곳에 사는 사람들은 검은 연기가 나오는 공장에서 나오는 소음으로 시끄럽고, 팜오일 열매 찌꺼기를 정화하는 시설에서 나오는 악취 때문에 고통을 당하고 있다[92].

"저는 25년 동안 공장에서만 일을 했습니다. 공장에서 검은 스모크가 나오는데, 화학물질을 태우는 것은 아니지만 환경부에서는 그러한 스모크 조차 금지한 것으로 알고 있습니다. 공장 근처에서 나는 냄새는 팜오일 찌꺼기 머드 때문입니다. 공장 근처에 그 찌꺼기를 정화하는 웅덩이가 있는데 사람들이 거기에 빠질까 바 근처에 접근하지 못하도록 합니다. 팜원유를 만드는 과정에서 제가 알리고는 물을 정수하기 위해 사용하는 화학약품 이외에는 케

91) 인터뷰#67

92) 이에 대해 삼성물산은 2016년 12월 16일자 답변서에서 "인도네시아 환경관리법에 따라 환경부 지정업체가 연 2회 농장법인의 대기 및 소음 측정을 하고 있으며 대기 및 소음 수준이 전 항목에 걸쳐 기준치 이내라는 판정을 받았습니다. 또한 인도네시아 환경/산림청 주관으로 실시하는 수질, 공해, 소음 등에 대한 평가에서도 적격등급을 취득한 바 있습니다. 공장의 POME 관련 팜오일 잔존물 처리장에서 정화과정을 거쳐 환경청의 허가조건인 적정 BOD수준으로 관리한 후 이를 플랜테이션 액체 비료로 사용 중에 있고 처리장의 BOD 또한 환경청 허용기준을 크게 하회하고 있습니다" 라고 하고 있다.

미컬이 사용되지 않는 것으로 알고 있습니다. (공장 주변에 소음이 커서 주변에 사는 집 안에서 까지 들리지만) 공장 안에서는 안전장비로 이어폰 뿐 아니라, 마스크, 헬멧, 부츠, 글래스를 써야 합니다. 공장에서 발생하는 위험한 일은 기계에 손과 다리가 끼어 부러지는 경우이거나 뜨거운 물에 데는 경우입니다[93]"



소음과 악취가 심각한 공장 주변에 위치하고 있는 PT 이넥다 농장 내의 노동자 숙소 © 공익법센터 어필

그런데 더 심각한 것은 공장에서 팜오일 열매를 가공한 후 나오는 POME이라고 부르는 진흙 형태의 유기물 최종 찌꺼기를 공장과 노동자 숙소 사이에 있는 물 웅덩이들에 두고 물을 흘려보내는 방식으로 정화를 시키는데, 위 POME를 위와 같은 방식으로 정화시키느 과정에서 상당량의 메탄가스가 나올 뿐 아니라, 주변의 물이 오염되고, 물웅덩이 자체가 사람이 빠질 수 있는 등 위험함에도 불구하고 출입금지 팻말만 세워져 있고 별다른 안전 장치나 시설이 부재해 보인다.

93) 인터뷰#68



공장 근처 팜오일 열매 찌꺼기(POME) 정화시설 주변에서 뛰어 노는 아이들 © 공익법센터 어필

다) 열악한 숙소

바로 앞에서 PT 이넥다 안에 사는 노동자의 집에 대한 불만을 살펴보았는데, PT 간다에라 농장 안에서 살고 있는 노동자의 숙소를 보면, 두 가정이 하나의 집을 공유하는 형태인데, 너무 오래되었고, 방음이나 단열이 제대로 되지 않게 지어졌다.[94]

94) 인터뷰#69



농장 안의 노동자들의 숙소 © 공익법센터 어필

4. 대응과 한계

가. 삼성의 인권 존중의무

삼성의 2016년 12월 16일자 답변서 등을 살펴보면, 팜오일 농장에서 벌어질 수 있는 인권에 대한 부정적인 영향에 대해 아무 것도 하지 않고 있다고는 보기 힘들다. 하지만 수세대를 살아온 지역 주민들, 특히 선주민들이 오랫동안 그 지역 산림에 의존해서 살고 있었던 곳에서, 농장을 거대한 규모로 운영하면서, 외부의 물리적이고 사회적인 접근이 어려운 상태에서, 농장과 공장에서 위험한 노동을 통해 경작과 가공을 하는 경우라면, 이에 걸 맞는 상당한 주의의무를 다 해야 한다. 그리고 이러한 상당 주의의무는 PT 간다에라와 PT 이넥다만의 몫은 아니고, 모회사인 삼성물산에게도 있다고 할 것이다.

그러나 조사팀이 3번에 걸친 조사에서 발견한 것은 삼성물산은 CSR 활동이 일부 있고 팜오일과 관련된 이니셔티브에 가입을 하는 등의 노력은 있지만, 팜오일 농장을 운영함에 있어서 지역 주민과 노동자들의 인권에 대한 부정적인 영향, 특히 아동노동이나 노동자들의 건강과 안전(특히 안전장비 미비), 선주민의 생존권과 지역주민의 물에 대한 권리, 높은 일일 노동 할당량과 (최저임금은 넘겼지만 여전히) 낮은 임금, 금지된 화학제품 사용과 소음과 악취, 농장 안의 열악한 생활조건과 공해의 문제 등을 제대로 파악하지 못하고 있을 뿐 아니라, 그 영향을 감소하고 근절하기 위해 노력할 상당한 주의(due diligence) 의무를 다하지 못하였다.

나. 한국정부의 보호의무 이행

인도네시아 정부가 자신의 영토 안에서 외국회사에 의해서 일어나는 이러한 부정적인 인권 영향으로부터 자국민을 보호할 의무가 있는 것은 당연하다. 그러나 최근에는 자국 기업의 해외에서의 인권 침해에 대해 외국 국민을 제대로 보호를 하지 못한 경우에는 그 국가의 역외 의무가 있다는 것을 전제로 위반의 책임을 묻고 있다. 물론 아직까지는 해당 국가가 관련 국제인권법을 침해하는 방식으로 위 역외적인 보호를 의무를 위반하였다고 하면서 조약기구 등 국제인권과 관련된 포럼에서 권고와 비판을 하고 있는 수준이지만 말이다.

조사팀은 위 조사과정에서 코트라와 대사관 직원 내지 공무원을 만났으나, 그들의 역할은 한국 기업들의 투자를 촉진하고, 대 인도네시아 정부와의 관계에서 민원을 해결하는 일에 국한되어 있었다. 한국 국가인권위원회에서도 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획(NAP) 초안을 만들어 관련 정부부처에 권고를 한바 있고, 이미 유럽의 여러 나라에서는 위 기업과 인권에 간한 국가인권정책기본계획에 재외공관을 통해 해당 국가의 관련 시민단체

와 협력을 하여 자신의 국가의 기업들의 인권 및 환경 침해를 모니터링하는 등의 방식으로 앞에서 언급한 해외에 진출한 자국 기업에 의한 인권침해로부터 외국 국민을 보호하는 의무를 다하고 있다. 그러나 조사팀이 확인한 바로는 인도네시아에서도 여전히 한국의 재외공관이 이러한 역할을 전혀 수행하지 않고 있었다.

따라서 한국 정부는 인도네시아에 진출한 삼성물산의 자회사가 인권침해에 연루되지 않도록 지원하고 한국 회사에 의해서 인도네시아 국민의 인권이 침해되지 않도록 할 보호의무가 있음에도 불구하고 이와 같은 의무를 전혀 이행하지 않았다고 볼 여지가 크다.

5. 권고

▪ 삼성물산은 시민사회와 협의 하여 빠른 시일 내에 전문가 그룹을 구성해서 위 조사팀이 발견 한 내용을 포함한 부정적인 인권, 환경 영향에 대한 포괄적인 조사를 하라. 또한 이 보고서와 위 전문가 그룹의 조사를 통해 드러난 문제를 해결하기 위한 검증가능한 로드맵을 마련하라.

▪ 한국정부는 인도네시아에 진출한 코트라 및 대사관을 통해서 팜오일 산업에 진출한 한국기업이 지역 주민 및 노동자들에 대한 인권침해에 연루되지 않도록 조사하고, 팜오일 농장과 관련된 한국 기업의 침해로부터 인도네시아 국민들의 인권을 보호할 의무를 어떻게 이행할지 구체적인 계획을 수립하라.