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.

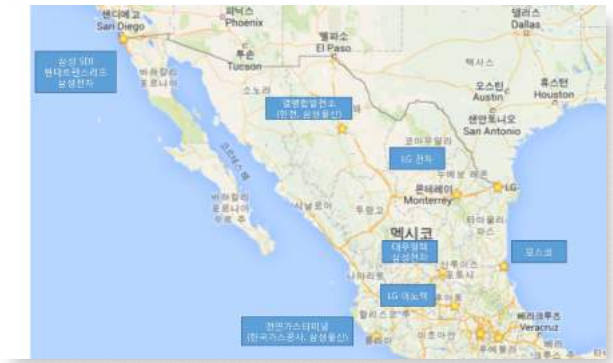
회사명	진출연도	취급분야	지역
삼성전자 멕시코생산법인	1988	LCD, PDP, LED 생산	Tijuana
LG전자멕시코판매법인	1988	가전	Estado Mexico
현대트랜스리드	1989	트레일러, 컨테이너	Tijuana
대우일렉트로닉스멕시코 판매법인 (DECOMEX)	1993	가전 판매	Estado Mexico
대우일렉트로닉스멕시코 생산법인 (DEHAMEX)	1995	가전(냉장고,세탁기, 전자레인지)생산	Queretaro
삼성SDI	1995	디스플레이 디바이스 생산	Tijuana
삼성전자 멕시코법인	1995	가전통신 판매 및 제조	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).

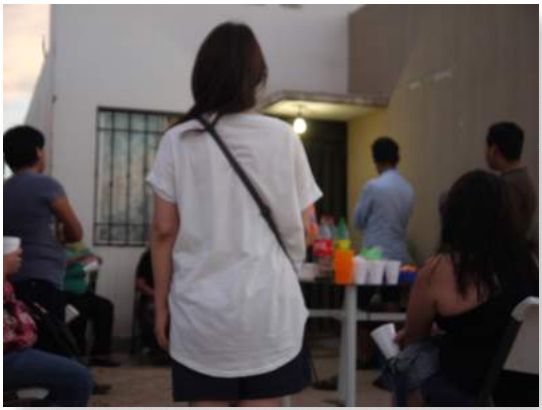
노동조합 결성의 조건은, 일단 20 명 이상의 노동자가 가입해야 노동조합 설립이 가능하며, 사용자단체의 경우 3명 이상이 가입하고 있어야 한다(제364조). 노동조합 결성과 관련하여 사전허가는 필요하지 않지만(제357조), 법적요건에 부합하지 않는 경우에 등록허가를 거부하는 제도(제366조) 및 주기적으로 조합원 변동사항 등을 포함한 운영사항을 심사 및 승인받아야 하여(제377조) 노동조합 결성과 활동의 실질적 자율권은 보장되지 않고 있다.

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.



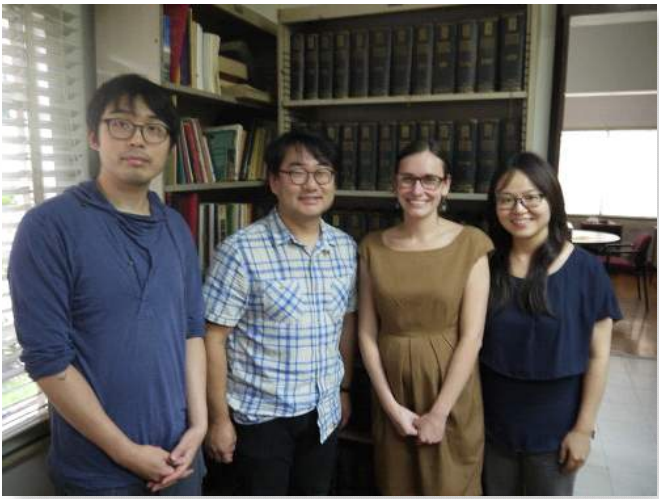
삼성전자 측에 공장 방문을 요청하였으나 이는 받아들여지지 않았다. 공장에 출퇴근하는 노동자들과 인터뷰조차도 회사 측 경비원들에 의해 제지를 당하였다.

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.