

과테말라 진출기업 노무관리 안내서

국제노동협력원

연구진: 한국외국어대학교 중남미연구소(ILAS)

- 책임연구원: 하상섭 (국제정치, 중남미 노동사회학)
- 연구원: 우제량, 서지현, 박시영 연구원

[목 차]

I. 국가 개황	1
1. 일반 개황	1
2. 주요 경제지표	2
3. 우리나라와의 관계	2
4. 정치, 사회, 경제 동향	4
 II. 과테말라의 외국인 투자환경	 10
1. 투자환경 개관	10
2. 과테말라의 외국인 투자법 및 행정제도	12
3. 외국인 투자진출	20
4. 우리나라 기업의 투자진출 동향 및 경제협력	23
5. 투자 배경	26
6. 과테말라의 섬유업계 현황 및 CBTPA의 시행에 따른 영향 예측	31
7. 2005년 1월 다자간 섬유협정(MFA)의 종료에 따른 영향	31
8. CAFTA-DR	34
9. 미국 기업 및 노조·인권 단체들의 근로감독 역할	43
10. 푸에블라-파마나 계획(PPP)이 중미에 미칠 영향	44
 III. 노동시장 및 노사관계 동향	 55
1. 고용시장	55
2. 임금시장	57
3. 노사관계 동향	61
4. 노동행정 조직	62
 IV. 노동관련 주요 법제 내용	 63
1. 헌법	64

2. 노동법 일반조항	64
3. 집단적 노사관계법	65
1) 단결권 보장	65
2) 노동조합	65
3) 단체교섭 및 단체협약	69
4) 쟁의행위와 직장폐쇄	72
5) 부당노동행위관련규정	76
6) 한국 노동법제와의 비교	76
4. 개별적 근로관계법	80
1) 개별 근로계약의 성립과 종료	80
2) 근로 시간	85
3) 휴일, 휴가	87
4) 임금	89
5) 모성 보호	90
6) 연소자 근로	91
7) 한국 노동법제와의 비교	91
5. 근로자 위생 및 안전 관련법	96
1) 노동법상 규율	96
2) 의회령 제35-98호에 의한 규율	97
 V. 사회보장제도	 101
1. 개관	101
2. 노령, 장애, 사망에 대한 보장	102
3. 질병, 출산에 대한 보장	104
4. 업무상 상해	105
5. 기술훈련기금	106
6. 휴양지 유지보수비	107
 VI. 현지 노무관리상 문제점 및 사례 연구	 108

1. 과테말라 마길라도라 산업의 노무관리 문제	108
2. 현지 근로자와의 문화적 충돌	109
1) 과테말라의 노동문화	109
2) 마길라도라 공단의 한인들	110
3) 두 문화의 충돌	112
4) 고립된 엔클레이브(enclave)로서 한인공동체	114
3. 노사분쟁 실제 사례 연구	117
1) 미국 업체 사례	117
2) 한국 업체 사례	121
4. 한국 업체의 원활한 노무관리 노력 벤치마킹 사례	123
1) A사의 사례	123
2) B사의 사례	127
3) C사의 사례	129
5. 국제노동권리기금의 과테말라 노동관행 비판 자료	135

VII. 합리적 노사관계 진작을 위한 제언

1. 투자업체의 노무관리상 유의사항	144
1) 현지 언어습득이 선결과제	144
2) 현지 근로자 성향을 고려한 적절한 노무관리 방침결정	145
3) 높은 이직률과 낮은 숙련도를 고려한 포용적 자세의 노무관리	146
4) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우	146
5) 노조와의 상생 협력관계 유지	147
6) 사업주의 확고하고 전향적인 대 노조 방침정립 필요	148
7) 노·사간 타협과 양보 정신이 기본 조건	149
8) 현지인 관리자 고용 및 활용을 통한 효율적 노무관리	149
9) 현지 노동법규의 숙지 및 준수 노력 필요	150
10) 미국의 대중미국 근로 및 인권 감독관 역할	153
2. 노사관계진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력	154
1) 현지인 직업훈련을 통한 기여와 인력수급 원활화 노력	154
2) 개별 진출기업의 한국기업 이미지 제고 노력	155

3) 기업의 진출국에 대한 사회적 책임의식 필요	155
4) 정부차원의 협력지원 노력	156
5) 현지 노동전문가의 필요	157

[표 목차]

표 1. 과테말라의 외국인 직접투자 추이	21
표 2. 과테말라의 업종별 외국인 직접투자현황	21
표 3. 한국의 대 과테말라 투자 현황	24
표 4. 대 과테말라 기업 유형별 및 규모별 투자현황	24
표 5. 대 과테말라 업종별 투자현황	25
표 6. 한국의 대 과테말라 투자 건수 및 금액	25
표 7. CAFTA-DR 연혁	36
표 8. 중미 국가들의 공산품 수출입 비중	36
표 9. 중미의 국가별 에너지 분야 전력망 연결 사업의 국가별 현황	48
표 10. 무역 및 경쟁력 강화 분야: 국경 세관 현대화 작업 현황	53
표 11. 인구 및 경제활동인구 변화 추이	55
표 12. 산업별 경제활동 인구	56
표 13. 최저임금 인상 추이	58
표 14. 과테말라 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교	77
표 15. 과테말라 개별적 근로관계법의 한국법제와의 비교	92
표 16. IGSS 보장내용별 분담비율 (2000년 기준)	101

[그림 목차]

그림 1. 에너지 분야 전력망 연결 사업	48
그림 2. 대서양-태평양 연결 도로망 (Corredor Interoceanicos)	50
그림 3. 태평양 연결 도로망 (Corredor Pacifico)	51
그림 4. 관광 도로망 (Corredor Turístico)	51
그림 5. 북부횡단도로 (Franja Transversal del Norte)	52
그림 6. 중미의 광통신 연결망 구축 사항	54

[BOX 목차]

토막지식 BOX 1 과테말라 근로자 임금 구조는?	60
토막지식 BOX 2 휴가 및 휴일제도 운영 요령	88
토막지식 BOX 3 생산성 향상을 위한 다양한 묘수들	134
토막지식 BOX 4 말썽쟁이 근로자를 처리하는 방법	143
토막지식 BOX 5 악법도 법이지만	152

서 문

I. 국가 개황¹⁾



1) 한국수출입은행 홈페이지(www.koreaexim.go.kr), “해외 경제·투자 정보 (OEIS)”.

1. 일반 개황

일 반	위 치 : 중미 북부(멕시코 아래) 면 적 : 109천km²(한반도의 1/2) 기 후 : 열대(해안), 온대(고지대) 인 구 : 1,368만 명(2008) 수 도 : Guatemala City(1,133천명) 민 족 : 메스티소(55%), 인디안(43%) 언 어 : 스페인어, 마야어 종 교 : 가톨릭(90%)
정 치	독 립 일 : 1821. 9. 15(스페인) 정부형태 : 대통령중심제(단일공화제) 국가원수 : 알바로 콜롬 (Alvaro Colom) 대통령 의 회 : 단원제(158석) 주요정당 : 민족희망연합당(UNE), 과테말라 공화당(FRG), 민족 진보당 (PAN) 국제기구가입 : UN, IMF, IBRD, IDB, IFC, IDA, WTO, OAS, ICAO, ILO, IAEA
경 제	G D P : 508억 달러 (2008) 1인당 GDP : 3,705달러 (2008) 화 폐 단 위 : Quetzal(Q) * 환 율: \$1 = Q7.71 (2008) 회 계 연 도 : 1. 1~12. 31 산 업 구 조 : (2008) 서비스업 60.8%, 제조업 25.9%, 농업 13.2% 주요 수출품 : (2008) 커피, 설탕, 바나나, 석유 주요 수입품 : (2008) 원·부자재, 소비재, 자본재, 중간재 주요 부존자원 : 니켈, 동 경제개발계획 : 경제구조조정정책 시행 중 경제적 강점 : 농산자원 풍부, CBI 수혜국, 미국과 FTA 체결 경제적 약점 : 기술인력 및 자본 부족

2. 주요 경제지표

경제지표	단위	2004	2005	2006	2007	2008
G D P	억 달러	273	319	366	422	508
1 인당 GDP	달러	2,219	2,534	2,811	3,150	3,705
경제 성장률	%	2.8	3.2	5.2	5.7	3.9
재정수지/GDP	%	-1.1	-1.5	-1.6	-1.2	-1.4
소비자물가상승율	%	7.6	9.1	6.6	6.8	10.1
환율(달러당, 연말)	Q	7.75	7.61	7.62	7.63	7.71
경 상 수 지	백만달러	-1,211	-1,432	-1,592	-1,663	-3,800
상 품 수 지	"	-3,807	-4,374	-5,043	-5,683	-7,874
수 출	"	3,368	5,380	6,025	6,940	7,869
수 입	"	7,175	9,754	11,068	12,623	15,742
서 비 스 수 지	"	-130	-249	-287	-354	-393
자 본 수 지	"	1,844	1,600	1,959	..	..
외 환 보 유 액	"	3,436	3,673	3,924	4,139	4,229
단 기 외 채	"	1,616	1,556	..	..	..
총외채잔액/GNP	%	20.3	16.8	15.0	14.0	12.3
D S R	%	8.6	8.9	11.8	12.2	12.1

3. 우리나라와의 관계

■ 연도별 대 과테말라 수출입 규모

구분(백만 달러)	2005	2006	2007	2008	주요품목
수 출	499	546	391	300	섬유류, 자동차, 커피, 전기제품, 섬유, 사탕수수
수 입	83	96	86	51	
수 지	416	550	305	249	

■ 주요 수출입품목

순위	품 목	수출(백만 달러)			순위	품 목	수입(백만 달러)		
		2006	2007	2008			2006	2007	2008
1	편 직 물	195	148	120	1	기호식품	90	79	35
2	철도차량	75	54	43	2	알루미늄	0.3	2	6
3	기계류	25	19	18	3	동 제 품	3	0.1	5
4	철 강	11	14	17	4	커 피	2	1	2
5	플라스틱	41	17	15	5	고 무	0.4	0.4	0.5

■ 양국 간 직접투자 규모

구분	2005	2006	2007	2008	누 계
한국→과테말라	14,266	113	17,059	5,696	108,453
과테말라→한국	0	550	0	0	1,093

■ EDCF 지원 현황

사업명	승인	승인금액(백만 달러)
교육정보화사업	2006.9	23.6
합계		23.6

■ 양국 간 외교관계

외교관계수립	1962. 10. 24. 수교(북한과는 미수교)
주요협정체결	무역협정('77), 문화협정('78), 투자보장협정('02), 외교관 및 관용사증면제 각서('03), 범죄인인도조약('06), 사증면제협정('07)

4. 정치, 경제 동향²⁾

가. 정 치

1) 온건 중도좌파 정부 등장

- 2007년 11월 2일 결선투표에서 1996년 민간 정부 출범 (1960-1996 36년간 내전 지속) 이래 최초의 좌파 정권 Alvaro Colom 대통령이 당선됨.
- Colom 대통령 후보는 2007년 11월 4일 결선투표에서 52.8%를 획득, PP당의 Otto Perez 후보를 누르고 당선되었으나, 소속당인 UNE당은 지난 9월 실시된 총선에서 국회 158석 중 51석만을 차지하여 과반수 확보에 실패한 소수 집권여당이 됨에 따라 국정 운영에 주도권을 상실하고 표류하게 되었음.
- Colom 대통령은 비록 정치적 노선이 중도 좌파이긴 하나, 국민의 열망이 경제발전 및 치안강화에 집중되고 있어 시장경제원칙에 충실한 온건한 경제정책과 대미 우호정책을 펴 오고 있어 근본적으로 과거 우파정부와 정책적 차이는 크지 않음.

2) 신정부의 정책 방향

가) 외교 정책

- 국제사회에서 자주적 활동 강화 - 국제사회의 적극적 참여를 통한 위상 강화 노력
- 중미지역 통합 지속적 추구
- 해외 과테말라 이민자의 권익보호

나) 경제 정책

- 외국의 직접투자유치 활성화를 통한 경제개발 추구

2) 과테말라 무역관, 과테말라 대사관 홈페이지(<http://www.mofat.go.kr>), “최근 정치·사회 동향”, 한국수출입은행 홈페이지(<http://insa.koreaexim.go.kr>), “국가별 사이버경제정보”, 등 참조.

- 국가 경쟁력 제고를 위한 관광산업 발전 추구
- 지역경제 개발 및 농업 현대화
- 외국과의 교역 증진 및 개방 경제정책 추구
 - 피해 계층 (특히 원주민, 농민 등)에 대한 보상책 강구
- 경제 구조조정 강화 및 최저 생계비 보장
- 중소기업 진흥

다) 사회 정책

- 빈곤타파 및 평화 조약 이행
- 건강 및 보건서비스 확대, 사회 안전망 확충
- 빈민층을 위한 소득증대 시스템 개발 및 주택공급 확대정책 실시
- 인프라 확대 구축

2) 2008년도 이후 정치 분야 전망

가) 대외 관계

- 기본적으로 과거 정부의 대외정책을 승계하여, 미국 및 EU와의 전통적 우호관계 강화에 역점 부여
 - 미국과의 경제협력 관계 강화를 추구하며 마약퇴치 문제를 포함한 국내 치안 문제 해결에 있어서 미국과의 지속적 협조관계 추구
 - 미국과의 갈등 요인으로 베네수엘라가 주창하고 있는 Petrocaribe Initiative 참여 문제와 미국의 중남미 출신 이민에 대한 이민법 강화를 들 수 있음.
 - * Petrocaribe Initiative는 2005년도에 베네수엘라의 차베스 대통령이 제창한 중미. 카리브국간 반미동맹전략의 하나로 카리브권 국가에 대해 저렴한 가격으로 베네수엘라산 석유를 공급하는 것을 골자로 하는 에너지 협력 체제임
- 중미관세협정 현실화 등 중미제국 간 경제통합 심화와 기타 남미 및 EU 국가와의 FTA 체결 확대 노력 강화
 - 2008년 파나마와의 FTA 체결 추진

- 니카라과와 온두라스 간 해역분쟁 해결이후, 향후 과테말라와 벨리제간 역사적으로 오래 된 국경분쟁 문제해결에 대한 국제사회의 압력이 고조될 것으로 예상

나) 국내 관계

- Colom 대통령은 세금 인상 없이 교육, 보건 및 지역개발 강화를 공약으로 내세웠으나 이를 뒷받침할 자원 부족으로 고전 중에 있는 반면, 업계의 세금 인상 반대 및 의회 내에서의 우파 우세로 인해 공약사업 추진에 많은 어려움을 겪고 있음.
 - 신정부는 사회개발 지출을 위해 우선 조세원 개발 확대 및 탈세 방지, 국제사회의 원조 획득을 위해 노력중이나 소요자원 확보에는 부족하여 궁극적으로 정부의 사회 개발 프로그램을 위한 조세제도 개혁을 추진 중임.
 - 조세제도 개혁관련 국회 입법의 경우 Colom 대통령 정부는 결선투표에서 48.3%의 낮은 투표율과 경쟁자에 대한 5.4%의 근소한 승리 및 국회에서 소속당의 과반수 의석 확보 실패로 인해 여타 의회 내 군소정당과의 연합정권을 지속 도모할 것으로 예상됨.
- 시급한 치안문제 개선을 위해 신정부는 국민의 취업기회 증대 및 소외계층 감축 노력을 강화하는 한편, 경찰내부 개혁을 강화하고 이를 위해 경찰에 대한 급여 인상 등 처우개선 방안도 추진해 나가고 있음.

나. 경 제

1) 2007년 동향

- 2007년 과테말라의 경제는 수출 호조, 탄탄한 국내 수요, 민간부문의 신용 확대 및 건설 분야 투자 확대 등에 힘입어 5.6%의 경제 성장을 시현함.
 - 한편, 2007년 중 인플레이율은 유동성 공급 확대, 석유 및 일반 식품가격 상승으로 중앙은행 (Banguat)의 타깃인 4-6% 한도를 넘어 7%에 달함.
 - 커피, 설탕 등 전통 수출품목의 수출증가에도 불구하고, 국내 소비 증가 등으로 인한 수입 증가로 무역수지 및 경상수지 적자폭은 계속 증가 추세에 있음.

2) 2008년 동향

가) 개 관

- 2008년의 경우, 주요 수출시장인 미국의 경제위기에 따른 소비수요 및 수입수요 감소로 인한 소비, 투자 및 수출 감소로 당초 예상 성장률 5%에 훨씬 못 미치는 3.5%의 성장에 그침.
- 인플레이는 국제원유 가격 및 기초 원자재 가격의 상승 등 요인으로 인해 년 초 중앙은행이 예측한 7%대 정부의 목표치를 훨씬 상회한 14.3%로 지난 15년간 최고 율의 인플레이를 기록하였음.

나) 경제 성장

- 수요측면에 있어, 금년의 공공 및 민간 부문의 수요와 투자의 지속이 경제성장의 주요 동력이 되어 2008년에도 당초 전망치에는 못 미쳤지만 지속적인 성장세는 시현하였음.
 - 민간 부문 소비의 주요 원천인 해외송금액이 미국의 이민정책 강화와 경기위축 등 영향으로 다소 위축되었고, 민간의 신용 대부도 인플레이를 염려한 정부의 고이자율 정책 견지 및 국제사회의 통화 긴축 노력으로 다소 위축됨.
 - 공공부문의 투자는 2005년에 발생한 스탠 태풍 피해 복구 작업이 금년 거의 완료됨에 따라 수요가 감소되었고, CAFTA-DR 체결과 중미지역 관세 인하 조치에 이은 민간 부문 투자 증가는 2008년 중 과테말라의 경제성장에 상대적으로 크게 기여하였음.
- 공급 측면은 농업부문은 성장이 지속되었고 CAFTA-DR 체결에 따른 봉제분야 등 제조업 분야의 생산 활동 활성화 조짐을 보였으나, 경기진작을 선도하는 건축부문은 중앙은행의 기준 이자율 인상에 따른 대출비용 증가와 경기위축에 따른 잠재적 주택 구매수요자의 실질구매력 저하 등 요인으로 전반적인 경기침체상태에 빠짐.
 - 의류 봉제분야의 경우 중국, 동. 서남 아시아산 상품에 대한 가격경쟁력 상실로 미국 시장에서의 점유율은 더욱 하락 추세

다) 재정 정책

- 2008년 신정부가 보수적인 재정정책을 실시하고, 세수행정의 효율성을 향상시키려 노력하였으나 재정 적자는 당초 예상치 GDP 대비 1.6%보다 높은 1.9% 수준 기록함.

- 정부 수입 중 간접세 및 소득세 부문 세수는 크게 증가한 반면, CAFTA-DR 협정 체결로 인한 수입 관세 폐지로 관세 수입은 급락함.

라) 통화 정책

- 과테말라 중앙은행은 2007년 중에는 4 차례에 걸쳐 이자율 인상 등을 통한 인플레이션 억제를 위해 금융시장에 개입하는 긴축 통화정책을 실시하였으나, 2008년의 경우는 미 달러화 약세 등을 감안한 방만한 통화 정책의 운영으로 과테말라 경제에 인플레이 유발 불안 요인이 됨.

마) 인플레이션

- 2007년 중에는 4 차례에 걸친 정부의 금융 시장 개입에도 불구하고, 국내 소비 증가, 원유가격 상승 및 기초 원자재 가격 상승으로 인해 2007년 말 기준으로는 연 7%를 기록하였고, 2008년에도 상기 국내외 요인의 지속적 영향 하에서 정부의 목표치 7%를 2배 이상 상회하는 14.3%에 이름.

3) 2009년 현황

가) 개 관

- 미국발 경제위기 영향으로 과테말라 경제도 수출 감소, 과테말라 GDP의 10%에 달하는 미국 거주 과테말라인 들의 대본국 송금 급감 및 미국인 관광객 내도 감소 등에 따른 관광 수입 감소 등으로 2009년 중 과테말라의 GDP 성장률은 과테말라 중앙은행의 전망치로는 1.5% 성장은 세계은행의 전망치로는 0.6% 내외의 성장률을 보일 것으로 전망.
- 그러나, 미국과의 CAFTA-DR 발효, 중미 공동관세 제도 강화, 역내 상품이동 자유화 및 외환보유고 증가, 정부의 재정적자폭 개선 등 노력으로 심각한 경기침체와 경제적 혼란을 야기할 것으로 예상되지 않고 있음.

나) 경제 성장

- 세계 금융위기에 따른 주력 수출시장 미국의 경기침체 영향으로 국내소비 감소, 수출 감소, 민간부문 투자위축 등 요인으로 과테말라 경제는 금년 중 0.6- 1.5%내외의 성장

에 그칠 것으로 전망.

- 이민자들의 대 본국 송금 감소 및 민간부문 투자 감소 등 부정적 영향을 과테말라 정부는 정부부문의 재정지출 증대 및 CAFTA-DR 효과 극대화 등 노력을 통해 보완하려는 노력 경주.

다) 인플레이

- 국내 쇠 감소와 국제유가 및 원자재 가격의 상대적 안정 등으로 2009년 중 인플레이는 전년에 비해 다소 진정될 것으로 전망되나 주식인 옥수수 등 기초 생필품 가격 상승 및 미 달러화 대비 게찰화의 평가절하 등으로 연중 인플레이율은 정부의 계획치 7%를 상회할 것으로 예상.

라) 환 율

- 환율도 수출 감소, 해외송금 감소 등 부정적 요인으로 인한 경상수지 악화 및 다기 자본 유입 감소 등에 따라 국제유동성 부족 현상 초래 등으로 상승세를 보여 연도 말에는 US\$1=Q8.6을 상회할 것으로 전망.

마) 국제 수지

- 세계적인 경제위기로 미국 등 주요 선진국의 수입수요 감소와 함께 과테말라 구개 경기위축에 따른 수입수요 감소로 2009년도 말 국제수지 적자폭은 GDP 대비 3.2% 수준인 55억불내외의 적자로 전년보다 다소 개선될 것으로 기대됨. 참고로 하반기 들어 미국의 경기가 어느 정도 회복세를 보일 경우 수출이 회복되면서 국제수지 적자폭 개선도 확대될 수 있을 것으로 전망됨.

II. 과테말라의 외국인 투자환경

1. 투자 환경 개관³⁾

- 과테말라는 경제 활성화를 위해 외국인 투자를 적극 장려하고 있으며 이에 따라 정부의 투자 승인도 철폐하고 과실 송금에도 제한을 두지 않는 등 외국인 투자자에 대한 문화는 거의 완전 개방되어 있다. 또한 수출 진흥법(Maquila법) 및 자유무역지대법 등으로 외국인 투자자에 대해 각종 세제혜택도 부여.
- 태평양과 카리브 해 연안에 있는 지리적 위치상 북미, 아시아 및 유럽과 해상운송이 용이하며, 특히 미국, 캐나다 등 인구 3억 2,500만 명의 북미 시장과 인접으로 신속한 운송이 가능한 점은 과테말라의 가장 유리한 투자 여건임. 이러한 이점은 2006년 7월 발효한 CAFTA-DR(중미자유무역협정)으로 대미 시장접근성이 더욱 강화됨.
- 안정적 환율, 지속적 경제성장 등 거시경제의 착실한 운영도 투자 리스크를 경감시키고 있으며 지난 1996년 과테말라 내전 종식을 계기로 중미 지역이 정치적 안정을 회복함에 따라 최근에는 각종 인프라 개발도 활기를 띠.
- 해안지방부터 최고 4,000미터 산악지대까지 걸친 고도로 매우 다양한 기후조건을 갖고 있기 때문에 농산물 생산이 다양하며 수도권을 포함한 1500m 이상 고지대는 연평균 18-20도 내외의 온대성 상춘 기후를 보임.
- 그러나 통신시설 등 사회간접자본의 미비, 한국대비 60% 수준에도 미달되는 노동생산성의 저조, 과테말라정부의 행정력 및 체계의 후진성, 제조업 기반의 후진성으로 인한 제반 기술수준 및 산업연관효과 후진성, 정치적 및 사회적 불안요인 내재, 2000년대 들어 급속 인상된 임금수준 및 높은 전기료 등은 외국인 투자진출 촉진의 저해 요인.

3) www.gtm.mofat.go.kr, KOTRA, 과테말라 투자환경 및 동향, 2008.12.09

- 특히 기초 공업이 빈약하기 때문에 자체 원자재 조달이 어려우며 자체 생산이 가능한 원자재의 경우도 규모의 생산성 문제로 가격경쟁력이 낮은 실정. 제조업 기반이 취약한 관계로 제방 기술수준도 후진성을 보이고 있음.
- 마약 밀수 성행, 극심한 빈부격차 등으로 사회치안이 극도로 불안하여 사람의 생명을 해치는 각종 강력범죄가 빈발하며 컨테이너 분실, 현금 도난, 공장 주요시설 절도 등의 조직적인 범죄도 자주 일어남. 美상무부에 의하면 과테말라에 진출한 대기업들은 경상경비의 25%를 안전대책에 지출하고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 종전에는 과테말라에 투자 진출한 업체는 대부분이 미국, 스페인 및 독일계 등이었으나 최근 멕시코 등 인근 중남미 기업의 진출이 증대되고 있으며, 2006년 7월 과테말라-대만 FTA 발효 이후 對미 우회 수출을 위한 대만 및 홍콩계 기업들의 진출이 활발해지고 있음.
- 섬유봉제 분야에서는 한국 업체가 단연 압도적이거나 2005년 이후 그동안 미국시장 진출에 장벽이었던 섬유쿼터제도가 폐지되어 중미. 카리브지역의 대미 CBI제도 혜택 효과가 소멸된 데다 과테말라의 인건비 상승에 따른 봉제 산업의 경쟁력 약화로 과거 중국에 이어 동. 서남아 저 임금국으로 투자진출 대상을 전환하는 추세로 진출업체 수가 지속적으로 감소하고 있음. 한때 250개 이상의 한국계 업체가 있었으나 2009년 6월 조사한 바로는 109개사가 존속하고 있으며 앞으로도 계속 감소세를 보일 것으로 예상되고 있음.
- 이는 앞서 언급한 바와 같이 대미 쿼터제도가 소멸된 데다가, 과테말라의 1인당 평균 인건비 수준이 월 300불을 상회하고 있어 단순 임가공 수준의 저임 노동력을 활용한 봉제 산업은 경쟁력을 상실하고 있어 고부가가치 봉제업으로 전환을 해야 하는데 과테말라의 노동력 수준이 고급 봉제 산업을 경영하기에는 기술수준과 생산성이 떨어지고 있기 때문으로 판단되고 있음.
- 과테말라에 투자하고 있는 외국기업들은 대부분 단독투자 형태로 진출해 있음. 과테말라 기업과의 합작투자 또는 지분매입의 경우도 있으나 주로 현지에 법인을 설립하여 모기업의 자회사 형태로 운영되고 있음.

- 합작 투자의 경우, 외국기업은 주로 지분만을 인수하고 경영은 과테말라 업체가 맡는 경우가 보통이며 수입원자재 구입과 영업은 외국기업이, 생산은 과테말라 기업이 수행하는 경우가 일반적인 합작투자형태임. 과테말라 상법에 의하면 합작투자 (negocios en participación)는 기업이나 법인 형태가 아니라 계약 그 자체로 합작투자가 성립된 것으로 간주됨.

2. 과테말라의 외국인 투자법 및 행정제도

1) 투자 관련법 개요

- 기존의 수출산업 촉진법 및 자유무역지대법 등 다양한 법률로 산재되어 있던 외국인 투자 관련 내용을 통합해 시행령 (Decreto) 9-98호로 발표된 1998년의 외국인투자법 (Ley de Inversión Extranjera)의 주요 내용은 다음과 같음.
 - 외국인 투자가는 직접 또는 과테말라 국민이나 기업과 합작을 통해 투자하는 외국의 개인이나 기업을 의미.
 - 외국인 투자에 대한 정부 승인 철폐.
 - 외국인 투자가에 대한 전 재산권 인정 및 몰수, 내부적 2:3중과세 금지.
 - 외국 기업은 과테말라 국내 기업과 마찬가지로 관련법의 보호를 받으며 과테말라의 법률 및 사법 시스템에 종속됨.
 - 교통, 무선통신, 위성통신 및 주택건축 분야에 대한 과테말라 국내 자본의 참여조건 폐지.
 - 외국인 투자자에 대한 one-stop 서비스 제공을 위한 투자청 (Invest in Guatemala) 설립.
 - 국내 항공 및 육상 운송에 대한 외국인 소유권 제한 철폐 (2004 개정법).
- 한편 1995년의 개정 중앙은행법 (Ley Orgánica del Banco de Guatemala)에 따라 외국 은행은 은행 감독원 (Superintendencia de Bancos)에 등록만 하면 진출이 가능하게 되었음.

(1) 수출활동촉진법(Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila; Decreto No.29-89)의 주요 내용.

○ 수출산업을 적극 육성하고 외국인투자유치를 활성화하기 위해 1989년 제정되었으며, 적용대상은 임가공생산업체(마킬라), 조립생산업체, 수출 및 재수출업체 등으로 중미국 이외 국가 또는 자유무역지대로 수출되는 경우에 혜택을 받을 수 있음. 단 일반 생산업체의 경우는 과테말라 내에서 생산제품의 51% 이상의 원자재를 구매하여 사용한 경우에 한해 혜택을 받을 수 있음.

○ 주요 인센티브

- 생산제품의 중미국 이외 지역의 수출로 창출된 법인소득에 대하여 10년간 소득세 면제
- 생산설비용 기계 및 장비류 등 수입 시 수입관세 및 부가가치세 면제. 단 5년 동안 사후관리 후 임의처분 가능.
- 수출 또는 재수출을 목적으로 수입하는 원자재, 반제품, 용기 및 포장재 등에 대하여 수입제세를 1년간 유예, 1회에 한해 연장 허용.
- 생산, 전시, 연구 및 교육용 샘플의 수입 시 관세 1년간 면제, 1회에 한해 연장 허용.
- 생산설비용 기계류, 장비 부품, 기타 액세서리의 수입 시 관세 및 제세 면제(5년간 사후관리 후 임의 처분 허용).
- 원자재, 반제품 등을 수입하여 수출업체에 공급하는 간접수출자의 경우도 수입제세가 면제되나, 소득세 면제는 적용되지 않음.
- 수출관련 일반 및 특별세 면제.

(2) 자유무역지대법(Ley de Zonas Francas; Decreto No. 65-89)

○ 과거 국영자유무역지대가 지리적 기후적 여건상 큰 효과를 거두지 못하게 되자 민간자본의 자유무역지대설립을 통한 외국인투자유치 및 고용창출을 도모하기 위하여 제정됨.

○ 적용대상은 자유무역지대내 설치운영업체, 입주업체, 상업활동자 등으로서 자유무역지대를 공업지역, 상업지역, 서비스지역으로 나누어 다양한 인센티브를 제공.

○ 주요 인센티브

<자유무역지대 설치 및 운영업체에 대한 인센티브>

- 자유무역지대 개설을 위한 기계류, 장비, 자재류, 공구 등의 수입 시 관세 및 각종 세금 면제.
- 운영업체가 에너지생산을 위해 수입하는 원유, 부탄, 프로판가스 등에 대해서도 수입관련 제세와 비용을 면제.
- 운영업체가 지대 운영을 통해 창출한 소득에 대해 소득세를 15년간 면제.
- 동 지대 개발에 사용된 부동산에 대한 세금 5년간 면제.

<자유무역지대 공업 및 서비스업체(입주업체)에 대한 인센티브>

- 생산 활동에 사용되는 기계 및 장비, 공구류, 원부자재, 반제품, 포장재 등의 수입관세 및 각종 세금 면제.
- 동 지대내 영업활동으로 취득한 소득에 대해 10년간 소득세 면제.

<자유무역지대 상업 활동자에 대한 인센티브>

- 자유무역지대내 보관할 상품 및 구성요소의 반입시 관세 및 각종 세금 면제.
- 동 지대 내에서의 영업활동으로 취득한 소득에 대해 소득세 5년간 면제.
- 자유무역지대간 상품이동시 부가가치세 면제.
- 자유무역지대 입주업체는 총 생산량의 20% 범위 내에서 관련 제세를 납부할 경우 국내시장에 판매 가능함. 단 수출산업촉진법의 적용을 받는 마끼라의 경우에 대해서는 명시하지 않음.
- 일부 가공을 위해 자유무역지대에 수출가능하며, 단 재반입 시에는 부가가치분에 대한 세금을 납부하여야 함.

(3) 환경 및 문화유적 관련법

- 과테말라에서 시행되는 모든 투자 프로젝트는 환경 보호 규칙 (Reglamento de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental)에 따라 환경천연자원부(MARN/Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales)의 환경영향 검토를 받아야 함.
- 또한 고고학적 또는 문화재적 가치가 있는 유적지 인근에서 시행되는 프로젝트는 문화 스포츠부 (Ministerio de Cultura y Deportes)의 승인을 받아야 함.

2) 투자 장려 분야

(1) 농산물 가공

- 전통적 농업국인 과테말라는 전 세계 제 5위의 설탕 수출국이며 과테말라산 아라비카 (Arábica) 커피는 국제시장에서 높은 가격에 판매되고 있음. 이 외에 바나나, 카르다모 등도 주요 수출 품목임. 이와 같이 농업이 발달된 배경에는 정부와 Aszazua (과테말라 설탕협회) 등 민간 부문이 상호 협조하여 오랜 기간에 걸쳐 수행한 전략적 개발 노력이 있었음. 이에 따라 농업 부문의 인프라가 비교적 잘 갖추어진 상태이기 때문에 농산물 가공 산업은 과테말라의 가장 유망한 투자 대상 분야임.
- 농산물 가공 분야 투자 시 유리한 점은 다음과 같음.
 - 미국, 캐나다 등 북미 (인구 3억 2,500만 명), 멕시코 (1.1억 명) 및 중미 (3700만 명) 시장과의 지리적 근접성.
 - 360가지 이상의 미(微) 기후에 따른 농산물 원자재의 다양성.
 - 농업 분야의 풍부한 숙련 노동력.
 - 포장산업 (플라스틱, 카톤, 유리 및 알루미늄 등) 발달.
 - 태평양 및 카리브 해의 항구를 통한 화물운송 용이.
 - 관련 단체(AGEXPORT 등) 지원 등.
- 과테말라 투자청 (Invest in Guatemala)은 2004-2007년 기간 중 동 분야에서 1억 6,000만 달러 규모의 외국인 투자를 유치하였음. 구체적으로는 풍부한 설탕생산을 활용할

수 있는 캔디 및 단빵 (Sweet bread) 생산, 열대과일 및 야채를 활용한 주스, 음료 및 통조림 생산 등의 분야임.

(2) 제조 및 조립산업

- 현재 과테말라의 주요 제조업은 대부분 섬유봉제 및 식품생산 분야에 한정되어 있는데 향후 과테말라 정부는 전자, 자동차 부품 및 의료기기 분야의 조립생산을 전략 분야로 선정하고 DR-CAFTA를 활용, 미국시장 진출을 위한 외국인 투자 유치에 주력할 계획.

(3) 콜센터 및 BPO

- 콜센터 및 BPO 산업은 과테말라에서 약 15년 전에 시작된 산업으로 현재 약 50개의 콜센터에 약 9,000명의 교환원이 있음. GE money, 24/7 customer 등 미국계 업체들이 많이 있으며 스페인 Digitex 등도 진출해 있음.
- 과테말라는 중미지역에서는 비교적 첨단 기술과 양질의 노동력을 확보하고 있기 때문에 동 분야에 대한 외국기업 진출이 활발함.

(4) 관광

- 과테말라는 1979년 UNESCO에 의해 인류문화유산으로 지정받은 Antigua시 (중남미 도시 중 스페인 식민시대의 모습이 가장 잘 보존되어 있음) 및 Tikal의 마야유적 외에도 Izabal 호수 및 카리브 해안, Atitlán 호수, Pacaya 화산 등 역사와 변화무쌍한 자연 환경이 잘 겸비된 관광자원을 보유한 나라로서 관광업은 주요 성장 산업의 하나이며, 관광객 수와 외화 수입이 해마다 증가하는 추세에 있음.
- 그러나 관광객을 맞을 인프라는 충분하지 않은 실정임. 2007년 기준 과테말라의 총 방문객 수는 163만 명 (순수 관광 목적 44%, 친지 방문 21%, 비즈니스 및 업무 21%, 기타 14%) 으로 지난 2003-2007년의 4년간 방문객은 연평균 17% 증가하였음. 그러나 2007년도 호텔 객실은 20,840실로 지난 4년간 연평균 4.5% 증가에 머물렀음. 이에 따라 각종 등급의 호텔 건축을 포함한 관광 인프라 개발은 유망한 투자 대상 분야로 기대되고 있음.

- 관광 분야 투자의 경우 관광법 (Ley de Turismo / Decreto 1710, 22-71, 22-73, 68-85)에 따라 콰테말라 또는 중미지역에서 생산되지 않는 원자재, 건축자재, 관련기계, 전기기구, 차량, 선박, 식탁용 철물, 가구 및 엔터테인먼트 장비 등의 수입 시 10년간 관세 및 부가세 등이 면제됨. 또한 기존 구조물의 확장 또는 건축 신축 시 부동산세도 면제 됨.

(5) 재생 에너지

- 재생 에너지 및 광업 분야에 대한 외국인 투자 촉진을 위해 제정된 환경 보호법 (Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente / Decreto 68-86) 및 재생 에너지 개발 촉진법 (Ley de Incentivos para el Desarrollo de Proyectos de Energía Renovable / Decreto 52-2003) 등에 의해 기계류 및 장비 수입 시 관세가 면제되며 소득세도 100%까지 감면됨.
- 2003년 개정법에 의해 소득세 감면기간은 10년으로 연장되었음. 수력 발전 (지열발전 제외) 프로젝트에 사용되는 자본재의 수입 시에도 관세가 면제 됨.

(6) 원유 개발

- 석유 프로젝트의 경우 탐사 및 채굴 비용의 100%가 소득공제 가능하며 투자자들은 5년간 생산 요소의 무관세 수입이 가능하고 채수출 품목에 대해서는 보증담보 없이 관세부과도 유예됨.
- 또한 해외에 외환 보유가 가능하며 유전 발견 시 매장량 및 질에 따라 탐사 및 시추 비용을 100% 보전 받을 수 있음.

(7) 기 타

- 카리브 해안 지역의 주요 산업 공단인 Santo Tomás de Castilla 자유무역지대 및 CACAO 산업 공단 등의 입주기업들은 수출입시 무관세 혜택을 받으며 공단 내에서 사용하는 모든 제품 및 장비에 대한 지방세도 면제 받음.
- 정부 승인을 받은 경우 12년간 소득세도 면제됨. 상기 공단 이외의 소규모 산업공단에 대해서도 세금 혜택이 있음.

3) 투자 금지 및 제한 분야

- 과테말라 헌법 제130조는 독점과 특혜를 금지하고 있는바, 과테말라내의 법인이 특정 분야의 생산이나 상업, 유통 등을 독점하는 것을 제한하고 있으며, 시장의 자유경쟁을 저해하거나 소비자의 이익을 해치는 행위는 금지됨.
- 헌법 제97조는 국민의 환경오염에 대한 예방을 의무화하고 있고 정부기관인 국가환경위원회 (CONAMA: Comision Nacional del Medio Ambiente)는 환경보호 및 자문활동을 수행하고 있는 바, 내국인은 물론 외국인도 과테말라내 공장설립 승인을 얻기 위해서 CONAMA에 환경영향 평가 보고서를 제출하여야 함.
- 산업부문별 특별한 투자금지분야는 없으며 다음의 분야에 대한 투자는 제한이 있음.
 - 회계감사: 외국기업이 직접 영업할 수 없으며 적법하게 설립된 과테말라 회계업체를 통해 서비스의 제공이 가능함(상법 213조).
 - 보험: 외국기업이 보험 분야 진출을 위해서는 과테말라 상법상의 주식회사 (S.A. / Sociedad Anónima)를 설립해야 함(시행령 473호 1조). 그러나 DR-CAFTA (중미자유무역협정) 회원국 업체는 법인을 설립하지 않고 대리인을 통해서도 자신의 상호로 영업이 가능함.
 - 임업: 과테말라 삼림청 (INAB / Instituto Nacional de Bosques)은 자국인 및 자국기업에게는 삼림의 관리 및 개발을 위해 개발권을 부여하나 외국인에게는 부여치 않고 있음(삼림법 / 시행령 101-96호). 이에 따라 외국인이 투자 시에는 최소 20,000 s/m 이상의 임야를 구입, 등기해야 함.
 - 부동산 취득: 부동산이 주 사업 분야가 아닌 한 외국기업의 부동산 취득에 특별한 제한을 두지 않으나, 국가 소유인 강, 바다, 국경 지역 등의 토지에 대해서는 토지 소유를 제한함.
 - 카지노업: 카지노에 대한 명문화된 투자금지 규정은 없으나 과테말라 투자진흥청 (PROGUAT) 조언에 따라 설립에 제한을 받으며, 내무부의 승인이 필요함.

4) 투자진출 절차

(1) 사전준비

- 상법에 의거 회사설립은 법정대리인으로 변호사를 고용, 추진해야 하므로 경험 많은 변호사를 물색함. 진출형태는 임시법인(Sociedad Temporal) 설립 시와 영구법인(Sociedad Indefinida)으로 구분되며 각각의 형태에 따라 필요서류나 진출절차가 다소 상이하므로 법인등록 이전에 이를 미리 결정하여야 한다. 임시법인의 경우 최대 2년간 운영이 가능하며 상업등기소 등록 시 별도의 특별허가를 받아야 함.

(2) 필요서류

- 하기 서류는 본국 당국의 확인과 과테말라 대사관의 영사확인을 필요함.
 - 상업등기소 등기신청서
 - 해당 모기업이 본국에서 합법적으로 설립되었음을 증명하는 서류
 - 모기업의 지점설치 의향서류
 - 과테말라내 자본투자가 이루어졌음을 증명하는 서류
 - 과테말라 상업등기소에 5만 불의 예치를 증명하는 서류
 - 과테말라내 법적의무 이행 서약서
 - 등기비용 납부영수증 등
- 모든 서류들은 공인번역사에 의해 스페인어로 번역되어야 하며, 외국에서 작성된 서류들은 각 서류당 10불씩에 해당하는 금액을 과테말라 외무부의 영사국에 납부하고 상업등기소에 제출하기 전에 반드시 공증을 받아야 함.

(3) 상업등기소 등록

- 상기 준비된 서류들은 상업등기소(Registro Mercantil)의 서류접수부서에 제출함.
- 상업등기소에서는 서류심사를 마친 후 임시등록(Inscripcion Provisional), 관보 1회 공고.
- 신청자는 공고가 나기 전 보증금(5만 불) 예치 및 예치증명서 제출.
- 등록 확정(Inscripcion Definitiva), 등록증(Patente) 교부.
- 외국인회사의 과테말라내 지사 설립의 경우 최소 자본금액은 5,000개찰임.

(4) 납세자번호 취득

○ 제출처 : 재무부

○ 필요서류

- 재무부 신청양식(DRI-RTU-01)
- 상업등기소의 법인등록증
- 현지법인 대표자 임명증명서
- 국내모기업의 설립등기 관련서류 등

(5) 외환취급 및 수출입허가 취득절차

○ 제출처: 중앙은행의 국제외환부(Departamento de Cambios e Internacionales)

○ 필요서류

- 중앙은행의 신청서 양식
- 상업등기소의 법인등록증
- 현지법인 대표자 임명증명서
- 상업등기소 등록증명서
- 현지법인 대표자의 신분증 또는 여권 사본

3. 외국기업 투자 진출

1) 투자진출 동향

(1) 연도별 동향

○ 과테말라의 외국인 직접투자 진출은 2004년 친기업적인 Berger 정부가 출범하고 2006년 대미 CAFTA-DR 및 대만과의 FTA가 정식 발효되면서 최근 큰 폭으로 증가하고 있음.

○ 과테말라 중앙은행 자료에 의하면 2004년도 외국인 투자액은 1억 5,000만 달러로 전년

대비 18% 증가하였으나 2005년 47%, 2006년 56%, 2007년 51%가 증대되었고, 2007년 투자액은 5억 4,000만 달러에 이르고 있음.

[표 1] 과테말라의 외국인 직접투자 추이

(단위: US\$ 백만)

연도	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
금액	110.6	131.0	154.7	226.8	353.8	535.8	837.8

자료 :과테말라 중앙은행

(2) 업종별 동향

- 과테말라 중앙은행은 전체적인 외국인투자 금액만 발표할 뿐 업종별, 국별 투자액은 발표하지 않기 때문에 세부적인 동향 파악은 어려운 실정.
- 과테말라 투자청 (Invest in Guatemala)은 자신들이 유치한 외국인 투자에 대해서만 업종별 동향을 발표하고 있음. 투자청 자료에 의하면 투자청 설립 이후 2004~2007년 기간 중 총 8억 4,000만 달러 규모의 외국인 투자를 유치하였으며 중점 유치대상 분야는 풍부한 농산물을 활용한 농산물 가공분야, 전자, 자동차 부품, 의료기기 등의 조립 분야, 콜센터 및 관광 인프라 분야 등임.

[표 2] 과테말라의 업종별 외국인 직접투자 현황

업 종	투자금액 (US\$천)	고용인원 (명)
농산물 가공	194,650	3,660
제조 및 조립	391,350	6,710
콜센터 및 BOP	39,860	5,070
관광	55,250	745
기타	239,330	8,650
계	970,440	24,835

자료원 : 과테말라 투자청

주1) 2004~2008년 기간 중 투자청의 유치실적 누적 기준임.

2) 주요 외국투자기업

○ Banco Azteca Centroamérica

- 라틴아메리카의 주요 전자제품 판매업체이며, 소비자 금융, 은행업 및 금융 서비스 업체인 멕시코 Electra 그룹의 자회사로 2007년 5월부터 과테말라에서 영업을 시작하였음. Electra 그룹의 가정용품 판매장을 이용해서 저소득층 대상, 저리율자 및 소규모 저축예금 등을 취급함.

○ Royal Bank Trinidad & Tobago Merchant Bank

- 온두라스 Tierra 그룹 (프로젝트 총괄), 이스라엘 Solel Boneh (발전소 건설) 등과 함께 과테말라 Xalbal 수력발전 프로젝트에 1억 8,200만 달러의 자금을 투자하며 참가하고 있음.

○ Arero Union

- 멕시코의 항공화물 운송업체로 2006년 6월부터 과테말라에 진출, 영업을 하고 있음.

○ Envases Universales

- 멕시코의 음식용 포장용기 생산업체로 2006년 과테말라에 진출, 과테말라 시티 인근 Flor del Campo 산업단지에서 수출 진흥법 (Ley de Maquila) 의 관세혜택으로 알루미늄 캔을 생산하고 있음. 투자액은 3,500만 달러 규모.

○ Endesa

- 스페인 전기회사로 IDB (미주개발은행) 자금 지원 하에 콜롬비아 전기회사 ISA 및 중미 6개국 전기회사와 함께 EPR (Empresa Propietaria de la Red) 사를 설립하고 중미 지역을 횡단하는 송전라인을 건설하고 있음. 총투자 규모는 3억 2,000만 달러임.

○ Big Cola

- 콜라를 생산하는 페루 기업으로 2005년 600만 달러 규모의 초기투자 이후 지속 재투자를 실시하여 2007년 투자규모는 1800만 달러를 기록함.

○ Bimbo

- 멕시코 기업으로 2005년 1,800만 달러, 2006년 2,000만 달러, 총 3,800만 달러를 투자하여 식빵 종류를 생산하고 있음. 2007년 중 판매액은 5,400만 달러 규모로 전년 대비 50% 증가함.

- 한편, 최근의 주요 지분 매입 사례로는 2005년 월마트의 Hiper Paíz 지분 매입이 있음. 월마트는 2005년 10월 네덜란드 Royal Ahold사의 CARHCO (중미소매지주회사/Central America Retail Holding Company)사 지분을 33.3% 매입하였으며 2006년 3월에는 51%까지 증대시킴. 이에 따라 월마트는 과테말라의 대형 슈퍼마켓 체인 Hiper Paíz를 포함, 코스타리카, 엘살바도르, 온두라스 및 니카라과 등 중미 전역의 슈퍼마켓 체인점을 장악하고 있음.

4. 우리나라 기업의 투자진출 동향 및 경제 협력

1) 투자진출 동향

- 우리나라 기업의 對과테말라 투자진출은 한국은행 투자승인 기준으로 2008년 말 기준으로 1억 7,000만 달러로 제조업 분야, 특히 봉제의류 및 관련 산업 분야가 70%를 차지할 정도로 집중됨.
- 과테말라 섬유협회 (VESTEX)에 의하면 2009년 6월 현재 한국계 업체⁴⁾는 봉제 103개사, 섬유 및 염색 6개사 총 109개사가 있는데 지난 2005년 전 세계적 섬유 쿼터 폐지 및 과테말라 인건비 상승 등에 따른 미국 시장에서 중국산 대비 경쟁력 약화로 많은 업체들이 폐업을 하거나 베트남 등으로 이전하여 현재는 과거 전성기의 절반도 안 되는 실정임 (과테말라의 전체 봉제업체 수는 176개사, 섬유/염색 업체는 15개사로 총 191개사가 있음). 한국계 봉제업체의 상당수는 현지에서 자생한 업체들임. 이외에 LG전자, 삼

4) 주요 진출 업체로는 신원, 한솔, 세아, 동방, 광림 등이 있으며 중소형 업체들의 경우, 대형 업체를 중심으로 하청 또는 再하청 방식으로 운영되고 있음. 이상은 과테말라 대사관 홈페이지에서 참조하여 인용함.

성전자 지사가 있으며, 건설 분야에도 소수업체들이 있음.

[표 3] 한국의 對과테말라 투자현황

(단위: US\$천/건)

구 분	2005	2006	2007	2008	누계 (1986~2009)
제조업	12,892/2	113/2	0	5,696/2	89,797/70건
기타	0	0	17,059/1	0	17,115/2건
계	12,892/2	113/2	17,059/1	5,696/2	108,913/72건

자료원: 한국수출입은행

○ 한편 과테말라에 대한 주 투자자 규모별 투자현황을 살펴보면 다음과 같음.

[표 4] 대과테말라 기업유형별 및 규모별 투자현황

(단위 : 건, 천 달러)

구 분	신고건수	신고금액	송금횟수	투자금액
대기업	49	52,993	57	29,048
중소기업	142	134,973	268	75,647
개인기업	6	3,978	7	1,556
개인	5	3,551	7	2,751
계	202	195,495	339	109,002

주1) 2004-2009년 기간 중 총투자금액 기준

자료원 : 한국수출입은행, 해외투자통계(www.koreaexim.go.kr)

○ 2004~2009년 동안 과테말라에 진출한 한국 업체의 업종별 현황을 살펴보면 다음과 같음.

[표 5] 대과테말라 업종별 투자 현황 (2004-2009기간 중 : 2009년 7월 현재)

(단위: 건, 천 달러)

업종(소분류)	신고건수	신고금액	투자건수	투자금액
어업	0	0	0	0
고기, 과일, 채소, 유지가공	0	0	0	0
섬유	6	11,899	11	1,719
의복	8	18,614	18	16,847
화학섬유	0	0	0	0
플라스틱제품	0	0	0	0
가죽, 가방, 마구류	0	0	0	0
펄프, 종이, 종이제품	0	0	0	0
전기 공급, 제어장치	0	0	0	0
가정용기구	0	0	0	0
건설업	0	0	0	0
인형, 장난감, 오락용품(완구)	0	0	0	0
음식점	0	0	0	0
기타	0	0	0	0
보관창고	0	0	0	0
계	14	30,523	30	17,566

자료원 : 한국수출입은행, 해외투자통계(www.koreaexim.go.kr)

- 위의 표에서 보는 바와 같이, 과테말라에 진출하고 있는 한국 업체의 대부분이 섬유의 복업종에 종사하고 있음.

[표 6] 한국의 대 과테말라 투자 건수 및 금액(2009년 8월 현재)

(단위 : 건, 천 달러)

	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
신고	11	17,032	6	23,384	6	7,015	2	113	6	21,001	2	6,020
투자	4	9,823	1	3,297	2	14,266	2	113	1	17,059	1	5,696

자료원 : 한국수출입은행, 해외투자통계정보(www.koreaexim.go.kr)

주1) 신고 및 투자는 순 신고 및 순 투자를 의미함.

2) 원조 동향

- 과테말라는 한국의 공적개발원조 (ODA) 정책에 있어 중남미 지역 중점 협력 대상국으로, 1991-2006년 간 총 942만 2,000 달러 (연평균 59만 달러)를 지원했으며 협력 사업 규모가 증가 하는 추세에 있음.
- 한국은 과테말라의 ‘빈곤퇴치 및 지속가능한 경제사회발전 지원’을 목표로 하는 무상원조 중기전략을 마련하여 원조 대상국 (Partner countries)의 국가 개발 전략에 부응하고 한국에게 비교우위가 있는 개발 원조 프로그램을 제공함.⁵⁾
- 이를 위해 한국이 국가 발전 과정에서 축적한 경험을 바탕으로 7개 분야를 중점협력분야로 선정함. (교육훈련, 보건의료, 공공행정 및 제도개선, 농업 및 농촌개발, 정보통신, 등) 그리고 한국의 비교우위 분야와 과테말라 국가개발 계획 및 빈곤퇴치계획과 연계가 가능한 우수 사업 발굴 및 지속 지원 예정.
- 2007년 원조 사업 규모는 225만 달러에 달하며, 프로그램 사업으로 과테말라 정보통신 (ICT) 교육센터 건립사업 및 난민 정착 지원 및 교육 사업을 추진하는 한편, 과테말라 전자정부 구축, 직업 훈련교사 능력 향상, 관세 행정 정보화, 교육 정책, 정보통신 정책, 중소기업의 e-Business 추진과 같은 6개 분야에서 32명에 대한 연수사업을 실시하고 있음.

5. 투자 배경

- 중미 3개국의 섬유·봉제 산업은 대부분 대미수출가공 산업기지로서 국제 분업망의 한 고리를 담당하고 있음. 미국의 월마트, K-Mart 등 소매업 체인점들이 디자인과 머천다이징(design and merchandising)을 담당하고, 한국 및 대만계 기업들은 하청공정(integrated-manufacturing subcontracting)을 담당함. 미국의 의류업체로부터의 OEM

5) 우리 정부는 2006년 중남미 지역에서 과테말라, 페루, 파라과이 3개 국가를 중점협력대상국으로 선정 (중미지역에서는 과테말라가 유일하게 선정됨)

방식으로 생산으로 하고 있으므로 미국의 소비수준변화와 시장변동에 따라 발주량의 변동이 발생하게 되고, 그에 따라 하청업체의 생산·수출량이 결정됨.

- 대표적인 발주기업들로 Wall-Mart, K-Mart, J.C. Penny, Sears, Sacks Fifth Avenue, Calvin Klein, Christian Dior, Victoria's Secret, Spiegel, Liz Claiborne, The Limited, The Gap 등이 있음.
- 중미 3개국의 봉제업체가 미국의 수출가공 산업기지화 된 것은 1983년 미국의 CBI(Caribbean Basin Initiative)정책의 영향이라고 할 수 있음(이에 따라 1983년 카리브지역경제부흥법(Caribbean Basin Economic Recovery Act; CBERA)이 제정되었고, 이 정책의 연장선상에서 2000년 10월 중미·카리브지역무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act; CBTPA)이 제정됨).
- CBI플랜은 1983년 미국의 카리브지역경제부흥법(Caribbean Basin Economic Recovery Act" :CBERA)의 연장선상에서 시행된 프로그램으로 1984년 1월 1일 발효되었으며, 많은 중미국가들과 카리브 해 연안 국가들에 대한 관세와 무역상의 특혜를 제공하는 것을 목표로 했음.
- CBI는 당시 엘살바도르의 게릴라 활동과 니카라과의 산디니스타 정부와 같은 역내 좌파운동이 활발해 지는 것에 대응하여 원조와 무역상의 특혜를 제공하고자 하는 미국의 의도에서 시행되었음. 카리브지역경제부흥법(CBERA)의 조항에는 미국이 공산주의의 영향 하에 있거나 미국의 자산을 몰수하는 행위를 하는 국가들에게는 특혜를 제공하는 것은 금지하는 조항 등이 포함되어 있음.
- 그러나, 1994년 NAFTA가 발효되면서 멕시코의 대미 수출이 더욱 용이해짐에 따라 이전의 CBI 프로그램 하에서 섬유와 의료 부문 등의 분야에서 혜택을 받아왔던 국가들이 멕시코에 대한 비교우위를 잃게 되었음.
- 그래서 중미와 카리브 해 연안국들은 그들의 특혜를 늘리기 위해 노력했고 그 결과가 2000년 10월 중미.카리브지역무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act:

CBTPA)의 제정이다. 그리고 이 법은 2002년 더욱 확대되었음.⁶⁾ 이에 따라 이들 지역의 봉제업체들은 미국에 무관세로 수출이 가능하고 특히 80년대 중반까지만 해도 쿼터 제도의 규제를 받지 않아 많은 국내 봉제업체들이 대미수출의 우회기지로 중남미를 주목하게 됨⁷⁾.

- 중미·카리브지역무역협력법(CBTPA)은 1983년 CBI프로그램이 확대된 것으로 특히 이전의 CBI 프로그램에선 배제되었던 미국의 직물로 제조된 의류나 섬유 제품에 대한 관세 상의 특혜를 확대하였음. CBTPA를 통해 미국의 정책 결정자들은 미국의 원사와 면의 수출을 확대하고 역내 미국의 투자를 늘림으로써 미국 섬유산업의 국제 경쟁력을 높이하고자 하였음.
- 또한 기존의 CBI국가들의 경제 구조를 다변화하여 역내 국가들의 원조에 대한 의존도를 줄이고 미국으로의 불법이민과 불법 마약거래를 줄이고자 하였음. 또한 다른 국가들의 무역 확대 정책을 추진하는 데에도 일조하기를 원했음.
- 2000년 10월 통과된 CBTPA의 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같음⁸⁾.

1) 특혜대상 의류의 범위

- 미국에서 제직된 원사를 사용하여 미국에서 완전히 제직 및 재단된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 봉제된 의류에 대하여 무관세, 무 쿼터(807A+). 일정 원단의 경우(펠트 및 부직포) 미국 내에서 완전히 제직 및 재단될 경우 미국산 원사로 제직되지 않은 원단도 포함됨.
- 미국산 원사를 사용하여 제직된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단된 의류에 대하여 무관세, 무쿼터 적용(809A+). 일정 원단의 경우(펠트 및 부직포) 미국 내에서 완전히 제직될 경우 미국산 원사로 제직되지 않은 원단도 포함
- 미국에서 전적으로 제직된 원사를 사용하여 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 편직된

6) http://en.wikipedia.org/wiki/Caribbean_Basin_Initiative

7) 보빈저널 1999년 8월호, “대미수출전진기지, 여전히 황금알 낳는 거위?”의 기사내용으로부터 참조

8) 이하의 내용은 대외경제정책연구원(2000), 미국의 중미·카리브지역 무역특혜조치(CBTPA)의 주요 내용 및 영향, 2-20면으로부터 발췌·인용함.

- 니트 의류에 대해서는 쿼터 범위 내에서 무관세 적용(양말은 제외).
- 미국에서 전적으로 제직된 원사를 사용하여 미국이나 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 제직된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단 및 완전히 봉제된 니트 의류에 대해서도 쿼터범위 내에서 무관세 적용. 다만 언더웨어용 티셔츠는 수혜대상에서 제외됨.
 - 여성용 언더웨어(브래지어)의 경우, 미국에서 제직된 원단의 총가치가 해당제품 총 세관 신고금액의 75% 이상이면 무 쿼터 및 무관세혜택을 받음.
 - 미국이나 1개국이상의 CBTPA 수혜국가에서 제직되지 않은 원단이나 원사를 사용하여 1개국이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단 봉제된 의류에 대해서도 특혜 부여
 - CBTPA 지역의 수공품, 민속품으로 해당국으로부터 인정된 상품에 대해서 특혜 부여.
 - 미국에서 완전히 제직된 원사로 미국에서 완전히 제직 및 재단된 원단을 사용, CBTPA 수혜국가에서 봉제된 섬유가방에 대하여 무관세 및 무쿼터 적용.
 - 미국에서 완전히 제직된 원사로 미국에서 완전히 제직된 원단을 사용하여 CBTPA 수혜국가에서 재단된 원단으로 봉제된 섬유가방에 대하여 무관세 및 무 쿼터 혜택 적용.

2) 특별규정

- 외국산 부자재나 장식재가 봉제된 상품요소가격의 25%를 초과하지 않을 경우 특혜 인정.
- 외국산 심지 가치가 봉제된 의류요소가격의 25%를 초과하지 않을 경우 특혜인정.
- 미국이나 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 전적으로 제직되지 않은 원사나 섬유원료의 경우에도 원사와 섬유원료의 총 총량이 제품 총 중량의 7% 이하인 경우에는 특혜 인정.

3) 원산지 증명

- 무관세나 특혜관세를 요구하는 수입업자는 세관통과 시 수출업자에 의해 마련된 원산지 규정 증명서를 제시해야 함. 이것이 없을 경우 본래의 관세 부과됨.

4) 수혜국의 자격요건

- WTO 규정 준수
- FTAA나 기타 역내 자유무역협정 참여
- UR 지적재산권협약(TRIPS)에 따른 지적재산권 보호 준수

- 국제적으로 인정된 노동권 준수 - 단결권, 단체교섭권, 강제노동금지, 최저임금, 노동시간 및 작업장의 안전 및 건강 등 제반 노동조건 준수
- 마약퇴치규정 준수
- 부패추방을 위한 미주지역 협정 준수
- 투명하고 비차별적이며 경쟁적인 정부조달절차 준수
- 정부조달부문에서 국제적 논의 및 투명성 준수에 기여

5) 수혜자격대상국(속령 포함)

지역	수혜국(속령 포함)
중미지역	<u>Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama</u> 등 6개국
카리브지역	Antigua and Barbuda, Aruba, Barbados, Bahamas, <u>Belize</u> , Dominica, <u>Dominican Republic</u> , Grenada, Guyana, <u>Haiti, Jamaica</u> , Montserrat, Netherlands Antilles, St. Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vicente and the Grenadines, Trinidad and Tobago, Virgin Islands British 등 18개국
총계	24개국(속령 포함)

주1) 밑줄 표시된 국가는 1차 수혜대상국임.

6) 원단의 정의에 관한 논란

- CBTPA 법을 둘러싼 가장 큰 논쟁중의 하나가 원단의 명확한 정의를 둘러싼 것이었음. 미국의 섬유업자들은 미국산 원단이 특혜무역대상이 되기 위해서는 미국에서 염색과 마무리 가공공정을 완료해야 한다는 주장이었던 반면, 섬유사 생산업자들은 CBI 지역에서 원단의 염색 및 마무리 가공공정이 이루어질 수 있기를 희망함. 해외 진출한 미국 의류업자들의 경우 미국 섬유업자들로부터 소위 생지라 불리는 원단을 구매, 해외에서 염색, 가공, 재단 및 봉제를 희망함.
- 이러한 논쟁은 미국 세관이 원단의 염색과 마무리 가공공정을 미국이나 CBI 지역 모두에서 수행할 수 있다고 해석함으로써 일단락 됨.

6. 과테말라의 섬유업계 현황 및 CBTPA의 시행에 따른 영향⁹⁾

- 과테말라의 경우, 2001년 기준으로 약 320여개의 의류업체와 약 25개의 원단업체가 소재하고 있고, 섬유업계의 직접 고용인원은 약 7만 2천여 명으로 추산되고 있었음. 업체당 평균 고용인원은 291명으로 중소기업 위주의 산업구조임.
- 과테말라는 지리적 위치나 경제규모에 비하여 대미 의류수출에서 인근의 온두라스나 엘살바도르에 뒤지고 있는데, 그 이유는 미국 기업의 투자부족, 자유무역지대의 미흡, 세관의 복잡한 절차와 관련법규와 규범의 잦은 개정 등에 기인하는 것으로 지적되고 있음.
- CBI의 혜택을 받는 807프로그램 활용률은 약 58%에 불과. 이는 현지에 진출한 한국의 대형 투자기업들이 자체 편직, 염색, 가공이 가능한 수직(Vertical)분업체제를 갖추고 있으며, 지역편직업체도 상당수 활동 중으로 인접국에 비해 높은 생산 설비를 보유하고 있기 때문. 현재 직물수요의 약 50%를 수입에 의존하고 이중 약 70%는 한국산 직물인 것으로 추정됨.
- CBTPA의 발효로 기존 807베이스 의류생산이 크게 활기를 띠 것으로 전망되고 있음. 이와 함께 자수, 염색, 날염 등 마무리 가공공정에 대한 부가가치도 면세를 받게 돼 관련 산업도 함께 성장할 것으로 예상됨.

7. 2005년 1월 다자간 섬유협정(MFA)의 종료에 따른 영향

- 중미의 대미 섬유류 수출 중 쿼터가 적용된 비율은 90%에 달함.
- CBI에 의한 관세법 807a 안에 따르면 원사의 원산지에 관계없이 원단이 미국산이면

9) 보빈저널 2001년 4, 5월호, “봉제생산기지 보고, ‘중미’ 득실 따라 울고 웃는다.”의 기사내용 참조.

특혜관세가 적용되었으나, CBTPA에 의하면 미국산 원사를 이용한 원단의 경우 원산지에 관계없이 특혜 관세가 적용됨.

- 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 코스타리카 등 중미 5개국의 섬유 산업은 미국과의 지리적 근접성, 저렴한 인건비 등의 강점을 활용하여 대미 수출 산업으로 육성되었음. 그러나 2005년 1월 다자간 섬유협정(Multi-Fiber Arrangement: MFA)의 종료에 따른 선진국의 수입량 쿼터제 철폐로 미국 시장에서 아시아 국가와의 경쟁이 심화되고 중국 및 인도 등 아시아 국가의 미국시장 잠식이 본격화되면서 과테말라 등 중미 국가들의 경쟁력이 급락하는 추세임.
- 최근 중미 섬유 산업 현황: 2004년에 중미 5개국이 미국시장에 수출한 의류는 총 75억 2,320만 달러로 11.3%의 미국시장 점유율을 차지하였고, 온두라스, 과테말라, 엘살바도르는 대미 의류 수출국 중 4위, 9위, 14위를 각각 차지했음.
- 1990년대 이후 중미의 대미 섬유 수출이 급증했는데, 2004년 수출액과 시장점유율은 각각 1990년의 10배, 3.5배로 확대되었음. 중미의 섬유 산업은 1984년부터 발효된 미국의 카리브 해 지원 계획(Caribbean Basin Initiative: CBI)은 미국산 원단으로 가공한 제품에 대해 특별 관세를 부과하는 조치였으며, 2000년에 발효된 중미.카리브지역무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)으로 관세 혜택이 더욱 확대하였음.
- 중미국가들은 1991년 11월 자유무역지대를 공통적으로 설치하여 각종 감세 조치를 시행하였으며 WTO보조금 협정에 따라 2010년까지 소득세, 감세 조치를 유지할 수 있도록 규정하고 있음.
- 중미 국가의 섬유산업은 중국 및 인도 등과 비교 하면 인건비 및 인프라 부문의 경쟁력이 뒤지고 있음. 온두라스의 경우 인건비가 중국의 1.5~2.2배이며 중미에서 가장 낮은 인건비를 자랑하는 니카라과도 중국보다 높은 수준임. 전력비용도 발전시설 및 송전 시설 등의 미비로 중국에 비해 약 2배 이상 높은 수준이며 특히 과테말라는 약 3배에 달하는 것으로 나타났음.

- 한편, 카리브 연안에 충분한 물류를 처리할 수 있는 항구를 가진 온두라스, 코스타리카를 제외하고는 운송비가 상대적으로 높은 수준으로 도로 및 항만 인프라 개선이 시급해 보임. 특히 카리브 해 연안에 인접하고 있지 않은 엘살바도르의 경우 대미 수출을 위해 온두라스의 항구를 이용하고 있기 때문에 운송비용이 중미 국가 중 가장 높은 실정임.
- 따라서 한국, 대만, 일본 등 아시아 섬유기업은 MFA를 활용하여 미국의 섬유수입 수량제한을 회피하고 특혜 관세의 혜택을 얻기 위한 목적으로 중미 국가에 진출하였으나, MFA 종료 이후 높은 인건비용, 전력비용, 금융비용 등의 원가 부담으로 상당수의 진출 기업들이 철수하고 있는 추세임. 단, 미국 바이어 측의 요구에 따라 현지에 잔류를 해야 하는 업체들은 큰 변화가 없는 상태임.
- 중미지역 섬유산업은 미국시장에 대한 지리적 근접성을 활용하여 미국 측 바이어의 요구나 시장수요나 동향의 변화에 대응하여 적기 공급시스템을 갖출 수 있다는 점이 강점임. 즉, 중미 섬유산업이 가진 비교우위 요소로는 미국 시장에 대한 지리적 근접성, CBI 및 중미자유 무역협정(CAFTA)발효에 따른 경제통합 효과, 중미지역 인프라 공동 개발에 의한 생산비 절감, 리스크 분산을 위한 미국의 대외경제 정책 등을 지적할 수 있음. 지리적 근접성과 더불어 POS(Point of Sale)시스템과 IT기술을 적절히 활용하여 수주에서 납품까지의 기간을 단축하고 틈새시장을 공략한다면 중국과의 경쟁을 견뎌 낼 수 있을 것임.
- 멕시코 정부가 주창한 Plan Puebla Panama(PPP)와 같은 국제 인프라 공동 개발 사업을 통해 상당한 생산 원가 절감이 가능할 것으로 기대됨. 2000년 멕시코의 폭스 대통령이 종합경제 개발 계획의 일환으로 PPP를 제안했는데, 이는 멕시코 남부 9개주와 벨리즈, 파나마 등 중미 7개국을 포함하고 있다. 구체적인 실현 가능성 문제가 따르지만, 동 계획에 따르면 도로 통합, 전력 시장 통합, 통신 연결, 인력 개발, 수출 진흥 등의 상호 협력을 목표로 하고 있기 때문에 중미 섬유산업의 원가 절감에 긍정적인 효과가 기대됨.

8. CAFTA-DR¹⁰⁾

1) 개 요

- 2005년 6월 30일 미국과 중미 6개국(코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 도미니카 공화국) 간의 자유무역 협정인 CAFTA-DR(The Dominican Republic-Central American Free Trade Agreement)의 비준안이 미국 상원을 통과한 데 이어 7월 28일에는 미국하원에서도 217 대 215의 근소한 표 차로 통과되었음. 미국의 DR-CAFTA비준 절차가 완료됨에 따라 협정 체결이후 1년 만에 비준국간에 동협정이 발효되었으며 향후 양 지역 간 역내 무역통상 증진과 중미 지역으로의 외국인 직접투자 증대 등 중미 경제발전의 새로운 전기가 마련될 것으로 기대되고 있음.
- 중미국가들은 오랜 내전과 경제 위기로 인해 1980년대 소위 '잃어버린 10년'을 보냈으나 1990년대 들어서는 평화협정체결을 통해 정치적 안정을 되찾았으며 미국의 무역특혜정책 (Caribbean Basin Initiative: CBI¹¹⁾) 수혜 등으로 경제도 안정 성장 기조를 되찾을 수 있었음. 특히 미국의 무역특혜제도로 인해 우리나라 기업을 포함한 많은 외국 기업들이 미국으로의 우회 수출을 목적으로 중미 지역에 진출함에 따라 중미국가들은 새로운 일자리를 창출하는 한편, 과거 커피, 설탕, 바나나 등 1차 상품 위주였던 수출 산업 구조를 다양화 할 수 있었음.
- 그러나 중미경제는 2000년대 들어 점차 성장 활력을 잃어가고 있음. 미국의 무역 특혜에 힘입어 발전했던 중미의 섬유, 의류 산업은 NAFTA 출범과 중국의 저가제품 범람으로 미국 시장에서 점차 경쟁력을 상실하고 있기 때문. 특히 2004년 말 다자간 섬유협정(Multi-Fiber Agreement: MFA) 종료로 섬유 쿼터제가 폐지됨에 따라 중국, 베트남

10) 한국 수출입 은행: CAFTA-DR 추진현황과 우리기업의 대응 방안 : 2005. 9. 2

11) 1983년 미 의회에서 중미 및 카리브 연안 국가들의 경제 발전 및 체제 안정을 도모하기 위해 수립한 특혜무역정책으로서 미국으로 수출 되는 상당수 제품들에 대한 면세 혜택을 골자로 하고 있음. 1986년 미국산 원단으로 가공된 제품에 면세 혜택을 부여 하는 등 특혜 범위를 의류 부문으로 확대하면서 중미 지역에 마킬라 산업이 유치되는 계기를 낳았으며 2000년 동 정책의 후속 조치로 제정된 카리브 해 무역파트너법 (The Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)에서는 섬유·의류부문의 원산지 규정을 완화시키는 등 관세 혜택을 더욱 확대하였음.

등 아시아 국가들의 대미 수출이 큰 폭으로 증가하고 있는 반면 중미국가들은 아시아 국가들과 경쟁에서 밀려 기업 도산이 증가하는 등 큰 어려움을 겪고 있음.

- 이렇게 악화된 교역환경 속에서 중미 국가들은 역내 지역 통합을 추진하는 한편 최대 수출시장인 미국과 자유무역협정을 체결하고자 노력하였으며, DR-CAFTA 협정 비준안이 미국 의회를 통과하여 사실상 효력을 발휘함에 따라 중미 경제가 새로운 도약의 계기를 맞이할 것으로 전망됨.

2) DR-CAFTA 추진 경과

- 1983년 이후 미국의 CBI 조치에 따라 중미와 카리브 해 연안 국가들은 미국 시장 진입에 우월적 지위를 향유할 수 있었으나 1994년 NAFTA 출범으로 멕시코가 북미시장과의 교역에서 특혜를 부여받게 되자 중미국가들도 멕시코와 동등한 대우(NAFTA Parity)를 요구하게 되었음. 이러한 가운데 한시적 법인 CBTPA가 제정되어 중미국가들의 미국시장 진입 조건이 보다 완화되었으나, CBTPA를 영구화하고 특혜내용을 더욱 확대하기 위해서는 자유무역협정을 체결하는 것만이 근본적인 해결책으로 인식되었음.
- 한편, 미국도 90년대부터 추진해 온 미주자유협정(Free Trade Agreement of America: FTAA)추진을 도모하기 위해 중미지역과 협력관계를 강화할 필요성이 제기되었음. 이에 따라 부시대통령은 2002년 1월 미주기구(OAS)에서 행한 연설을 통해 중미 자유무역협정(Central American Free Trade Agreement: CAFTA)체결을 공식 발표하였음.
- 같은 해 8월 미행정부는 의회로부터 무역협상권한(Trade Promotion Authority: TPA)을 획득했으며, 이어 2003년 1월 18일 워싱턴에서 미국무역대표부(USTR) 및 중미 5개국 경제부 장관들이 참석한 가운데 CAFTA 협상이 공식적으로 개시되었음.
- CAFTA협상은 2003년 1월 1일부터 총9회 개최된 공식회의를 통해 코스타리카를 제외한 중미 4개국이 FTA체결에 동의했으며, 국영 전기통신회사 및 보험회사의 민영화 문제로 갈등을 빚었던 코스타리카와는 2004년 1월 추가협상을 통해 협정 체결을 완료.

- 도미니카 공화국이 뒤늦게 동 협정에 참여할 의사를 밝힘에 따라 2004년 1월 1일부터 3차례의 협상을 거쳐 3월 15일 FTA체결이 마무리되었음. 같은 해 5월 28일에는 미국과 중미 5개국인 협정 서명식을 가졌으며 8월 도미니카 공화국의 서명이 완료되었음.
- 동 협정을 통해 미국도 상당한 대 중미 시장접근의 원활화효과를 가져오게 되었는데, 예컨대 미국의 대 중미 수출품 중 공산품의 약 80%, 농산물의 50%가 동 협정 출범 즉시 무관세로 진입 가능하게 되며, 민감 품목들은 최장 20년에 걸쳐 점진적으로 관세가 인하됨.

[표 7] CAFTA-DR 연혁¹²⁾

시기	내 용
2002. 1.	미 부시 대통령의 중미 5개국과의 자유무역협정(FTA) 제안
2002. 8	미 행정부, 의회로부터 무역협상 권한(TPA)획득
2003. 1	미 무역대표부(USTR)와 중미 5개국 경제 장관 FTA협상 개시
2003. 12	9차례의 협상을 통해 코스타리카를 제외한 4개국과의 협상타결
2004. 1	코스타리카와의 협상 타결, 도미니카 공화국과의 협상 개시
2004. 3	도미니카 공화국과의 협상타결
2004. 5	미국-중미 5개국 FTA 서명
2004. 8	미국-도미니카 공화국 FTA 서명
2004. 12	엘살바도르 의회 비준안 통과
2005. 3	온두라스 및 과테말라 의회 비준안 통과
2005. 6	미국 상원 비준안 통과
2005. 7. 28	미국 하원 비준안 통과

[표 8] 중미국가들의 대미 공산품 수출입 비중

국가	수출	수입
도미니카 공화국	84.4	49.0
엘살바도르	65.4	46.3
과테말라	55.3	33.1
온두라스	41.5	34.6
니카라과	34.9	22.2
코스타리카	25.1	45.9

12) 한국수출입은행, <중미통합체제(SICA) 8개국 국가 현황 및 진출 방안> (2005.9)

- 중미의 경우에는 공산품 수출 품목 중 99.7%가 발효 즉시 무관세화 되며, 섬유 및 의류 제품은 기존 CBI하에서의 혜택을 확대, 영구화하여 다자간 섬유협정(Multi-Fiber Arrangement: MFA)의 종료에 따른 피해를 최소화 할 돌파구를 마련하게 되었음. 또 설탕을 제외한 대미 농산물 수출도 대부분 무관세화 되는 등 대미 시장 접근성이 더욱 강화됨에 따라 무역증대는 물론 역내 외국인 직접 투자(FDI)가 촉진될 것으로 기대됨.
- 정치적 측면에서 미국은 중미지역과의 FTA 타결을 통해 브라질에 압력을 넣음으로써 미주자유무역협정(FTAA) 추진에 박차를 가하는 한편, 중미지역의 민주주의 제도화 및 중미 통합 촉진을 통해 역내 정치적 안정성을 강화하여 마약 거래 통제 강화, 돈세탁 및 테러예방, 이들 국으로부터의 불법이민 유입 감소 등의 경제외적 효과를 노리고 있음.

3) 협정의 주요 내용

(1) 상품 시장 접근(Market Access for Goods)

- DR-CAFTA 발효에 따라 공산품의 경우 미국의 대 중미 수출품 중 약 80%가 출범 즉시 무관세로 지입 가능하며 나머지 20%는 5년(85%) 및 10년(100%) 기간에 걸쳐 점진적으로 시장이 개방되어 무관세품목에 진입함.
- IT제품, 농기계, 건설 장비, 종이, 약품, 의료기기, 과학 장비 등 미국의 주요 수출 품목이 출범 즉시 관세 철폐 대상으로 분류 되었으며 차량 및 부품에 대한 관세는 발효 후 5년 내에 폐지되도록 합의하였음.
- 중미의 대미 공산품 수출 품목은 99.7%가 발효 즉시 무관세의 적용을 받으며 섬유 및 의류 제품은 CBI의 무역 특혜를 연장, 확대하는 효과를 가지고 올 수 있도록 조치함.
- 한편, 동 협정 발효로 중미국가들이 입을 수 있는 충격을 완화하기 위해 필요한 경우 긴급 수입 제한 조치를 적용하여 취약한 산업을 보호할 수 있도록 규정하였다. 농산물의 경우에는 가공식품을 포함한 옥수수, 면화, 밀, 콩, 과일, 채소 등 미국의 대 중미 수출품 중 50%이상이 협정 발효 즉시 면세 혜택을 받게 되며, 쇠고기, 돼지고기, 닭고기,

쌀, 유제품 등 주요 민감 품목은 쿼터를 부여하고 15~20년에 걸쳐 관세를 줄여나가기로 합의함.

- 중미의 대미 농산물 수출품목도 대부분 무관세로 진입 가능하며 설탕은 미국의 반대로 인해 무관세 대상에서는 제외되었으나 관세할당제도(Tariff Rate Quotas: TRQs)적용을 통해 한도를 늘려나가기로 함.
- 섬유 및 의류 제품의 경우에는 CBI보다 원산지 규정을 완화하여 대미 수출품의 상당 부분이 무관세 수출의 혜택을 받을 수 있게 되었다. 즉 일반적으로 미국에서 생산된 원사 또는 원단을 사용해야 특혜관세가 적용되는 기존의 규정과는 달리 DR-CAFTA에서는 협정 참가국 내에서 생산되는 원재료를 사용하거나 NAFTA회원국 멕시코 및 캐나다에서 생산된 원단을 일정량 사용할 경우에는 무관세 수출이 가능하도록 규정 (이 외에도 미국과 중미 지역에 공급량이 부족한 경우나 중미 지역에서 재단 및 봉제 과정을 거친 잠옷, 속옷 등은 제 3국의 원단을 사용해도 무관세 혜택이 적용됨.)
- 또한 최소한도 조항도 CBI의 7%보다 높은 10%로 설정하였으며(최소한도 조항에 따라 CAFTA참여국 내에서 전적으로 생산되지 않은 원사나 섬유원료의 총 중량이 제품 총 중량의 10%를 초과하지 않을 경우에는 관세 특혜가 적용됨.), CAFTA 발효 후 섬유, 의류 제품에 관한 규정은 2004년 1월 1일자로 소급 적용됨에 따라 납부한 관세액을 환급받을 수 있게 됨.

(2) 서비스

- CAFTA-DR는 금융, 통신, 운송 전문 서비스, 유통, 관광 등 광범위한 분야에 대한 시장 개방 규정을 포함하고 있음. 그러나 중미국가들이 이미 자국 서비스 시장에 대한 외국 기업의 접근과 내국인 대우 원칙을 도입하고 있어 CAFTA규정 중 서비스와 관련된 내용은 기존의 서비스 시장관련 개혁 정책을 고착하는 정도의 효과를 가질 뿐임. 다만 코스타리카의 경우는 통신 및 보험 산업 개방의무를 이행하기 위해 국내법을 개정해야 하는 부담을 안고 있음.

(3) 노동 및 환경

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

4) 협정 발효의 기대효과

(1) 미국의 기대 효과

- 중미 5개국 및 도미니카 공화국에 대한 미국의 연간 수출 규모는 150억 달러에 달하여 미국의 수출 시장 중 중남미 지역에서 2위, 전 세계에서 10위를 차지. CAFTA-DR발효 시 중미 지역에 대한 접근성이 더욱 증대되어 미국의 대 중미 농산물 수출은 매년 15억 달러에 이를 것으로 전망되며 IT제품, 의약품, 과학 장비 등 주요 공산품도 발효 즉시 무관세 품목으로 분류됨에 따라 중미 지역에 대한 수출이 더욱 증가할 것으로 보임.
- 또한 동 협정에서는 외국인 투자자들의 권익을 보장할 수 있는 법적 절차를 보완, 강화하며 공개입찰 등 정부 조달 절차의 투명성 강화와 관련된 규정도 마련함에 따라 미국의 중미 지역에 대한 투자활동도 한층 활성화 될 전망.
- 그러나 CAFTA체결에 따라 미국이 누리게 되는 혜택에는 상기의 경제적인 측면 뿐 아니라 정치적인 측면도 간과할 수 없음. 2002년 부시대통령이 동 협정 체결을 공식발표할 때 미국은 중미지역과의 FTA 우선 타결을 통해 브라질에 압력을 넣음으로써 미주 자유무역협정(FTAA) 추진에 박차를 가하려는 의도를 드러낸 바 있음. 이와 함께 중미 지역의 민주주의 진전 및 중미 통합 추진을 통해 역내 정치적 안정성을 강화하는 한편

마약 거래 통제 강화, 돈세탁 및 테러 예방, 불법이민 유입 감소 등의 효과도 함께 추구 하려는 것으로 보임.

(2) 중미국가들의 기대효과

- 중미국가들의 미국 시장 진입을 용이하게 해주었던 CBI가 2008년 9월 종료됨에 따라 동 제도에 따른 무역 특혜를 영구히 보장해 줄 수 있는 CAFTA의 발효는 중미 지역의 수출 경쟁력 증진에도 필수적인 요소로 부각되고 있음.
- 특히, WTO협정에 따라 2005년 1월 1일 MFA가 종료되면서 섬유 쿼터의 적용이 완전히 폐지됨에 따라 미국 시장에서 격화되고 있는 중국산 저가 의류와의 경쟁에서 살아 남기 위해서는 CAFTA의 원산지 규정에 따른 면세 혜택이 유일한 돌파구로 여겨지고 있음.
- 그러나 중미국가들의 대미 수출 관세는 CBI를 비롯한 각종 특혜 조치로 인해 CAFTA-DR체결 이전에도 이미 10%이하의 매우 낮은 수준에 머물러 있었으며, 미 무역대표부(USTR)보고서에 따르면 2004년 기준으로 중미 수출품의 약 80% 정도가 미국 시장에 무관세로 진입하고 있는 실정임. 따라서 CAFTA발효에 따른 중미 지역의 혜택은 역내 무역통상 증진보다는 중미 지역 통합의 강화 및 외국인 투자 촉진의 측면이 더욱 강조된다고 볼 수 있음.
- 특히 동 협정으로 인해 지적 재산권 보호, 노동권 강화 및 환경 개선이 이루어질 경우 중미지역에 대한 FDI 유입이 큰 폭으로 증가할 것으로 전망. 한편 세계은행은 CAFTA-DR가 제대로 가동될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 전망. 그러나 세계은행은 그 효과를 극대화 시리기 위해서는 중미국가들이 무역 인프라, 교육, 행정 서비스 등에 대한 투자와 개혁을 병행해야 한다고 권고.

5) 최근 협정 수정 내용

- 미국 무역대표부는 2008. 8. 7일자 연방관보를 통해 대통령령으로 ‘중미자유무역협정

(CAFTA-DR)'의 내용을 확대 해석하는 것으로 골자로 하는 수정안을 발표.

- 동 수정안은 2008. 8. 15일부터 캐나다, 멕시코산 원단을 사용해 중미·도미니카에서 생산된 직물제 봉제 의류에 대해 CAFTA-DR의 관세 혜택을 부여하는 내용이 골자.
- 이에 따라, 멕시코산 원단 및 부자재로 협정국에서 생산된 HS Code 62류 일부 직물제 의류제품은 CAFTA-DR의 Annex 4.1 조항과 Appendix 4.1-B조항을 충족할 경우 CAFTA-DR 협정국을 원산지로 간주, 무관세 혜택이 부여됨.
- 최근 들어 미국 수입업체가 고유가로 인한 중국, 동 아시아산 운송비 급등, 중국내 인건비 등 생산비 상승 등으로 점차 인근 중미지역으로 생산거점을 전환하거나 미국 내 생산을 선호하는 추세를 보이고 있는 점이 특징인데, 미국정부의 NAFTA효과와 CAFTA-DR의 효과를 조합하여 양 협정의 효력에 대한 승수효과를 도모하고자 하는 수정조치로 최소한 10-15억불 내외의 수입선 전환효과를 가져와 중미국의 외국인 투자 유치에 긍정적인 영향을 가져올 것으로 판단됨.
- 또한 동 조치는 미국정부가 미국과 NAFTA, CAFTA-DR 협정국 사이에 추진돼온 북미와 중미를 아우르는 FTAA(Free Trade Area of the Americas) 추진을 위한 사전 준비단계의 활성화를 위한 조치로 해석되기도 함.

6) 우리 기업의 활용 방안

(1) 우리 기업의 중미 진출 현황

- 우리나라 중소 섬유, 의류 업체들은 1980년대 후반 이후 국내 임금 수준 상승에 따른 가격 경쟁력 저하를 극복하는 한편 미국의 중미, 카리브 지역에 대한 무역 특혜 수혜를 바탕으로 대미 우회 수출을 도모하기 위해 중미 지역으로 생산 기지를 이전하기 시작하였고 이에 따라 1990년대 초반까지 우리기업의 중미 투자가 급격히 증가.
- 그러나 1990년대 중반부터 대 중미 투자 증가세가 둔화되어 2000년 이후로는 평균 투자금액은 이전보다 증가 하였으나 순 투자 건수는 다소 줄어드는 추세를 보이고 있음.

이는 중미 지역의 임금 수준상승으로 중국, 베트남 등의 저가 제품 공세에 대한 대응력이 약화되었을 뿐 아니라 2005년 1월 MFA체제 종료로 섬유 쿼터가 폐지되면서 중미 지역이 봉제의류 생산기지로의 비교 우위를 상실하고 있기 때문. 이에 따라 최근에는 기 투자 한 자본을 회수하는 사례까지 발생하고 있음.

- 한편, 중미 진출 우리기업의 대부분이 섬유, 의류업체로서 중미국가들 중에서도 임금 수준이 비교적 낮은 과테말라와 온두라스에 집중 분포되어 있으며 중미 지역의 총투자 중 제조업 투자 비중이 평균 0% 수준으로서 이들 대부분은 의류 및 봉제 산업으로 확인되고 있음.

(2) 우리 기업의 활용 방안

- CAFTA-DR발효로 중미 수출품의 미국 시장 진입이 더욱 용이해 지고 특히 섬유, 의류 수출품목의 원산지 규정 완화에 힘입어 중미 지역은 향후에도 북미의 주요 섬유, 의류 공급지의 역할을 지속할 것으로 기대되고 있음. 이러한 추세를 고려할 때 중미 마킬라 지역에 진출한 우리기업들은 유행 상품과 고부가 가치 상품 등 아시아 국가의 저가 제품과는 차별화되는 제품으로 미국 시장을 공략해야 할 것임.
- 또한, 기존의 임가공 방식과는 달리 원료 생산, 제직, 염색, 가공 등 제반 생산 공정을 모두 처리할 수 있는 생산라인의 수직 계열화를 통해 원산지 규정의 혜택을 보다 폭넓게 얻을 수 있도록 생산 방식을 개선하는 전략도 고려해야 할 것임. 또한 CAFTA의 무역 특혜가 상대적으로 확대되는 상품을 겨냥하여 제조업 진출을 다각화 할 필요가 있음.
- 한편, CAFTA의 무역 특혜가 금융, 통신, 운송, 관광 등 광범위한 분야에 대한 시장 개방 규정을 포함하고 있어 기존의 섬유 산업을 위주로 한 제조업 투자뿐만 아니라 서비스 분야에 대한 투자도 모색해 볼만함. 특히 동 협정에 따라 외국인 투자자들의 권익을 보호할 수 있는 법적 절차가 강화되어 우리기업들이 보다 안정적인 투자를 할 수 있게 되었으므로 관광업 등 중미 정부들이 외국인 투자활성화를 위해 각종 인센티브를 제공하고 있는 부문부터 우선 접근하는 방식으로 투자할 필요가 있음.

7) 미국 무역대표부와 세계은행의 CAFTA-DR에 대한 평가

(1) 미국 무역대표부(USTR)의 평가

- 미국 무역대표부의 보고서에 따르면 2004년 기준으로 중미 수출품의 약 80% 정도가 이미 미국 시장에 무관세로 진입하고 있음. 따라서 CAFTA-DR 발효에 따른 중미 지역의 혜택은 역내 무역 통상 증진보다는 중미 간 통합 관계 강화 및 외국인 투자 촉진의 측면이 더욱 강조된다고 평가함.
- 특히, 동 협정으로 인해 지적재산권 보호, 노동권 강화 및 환경 개선이 이루어 질 경우 중미 지역에 대한 FDI유입이 큰 폭으로 증가할 것으로 전망함.

(2) 세계은행의 평가

- 세계은행은 보고서에서 CAFTA-DR가 발효될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 예상함. 세계은행은 CAFTA-DR 발효 직후, 5년간 중미국가들의 경제성장률은 연간 0.6% 높아지고, 2010년 까지 약 50만 명의 빈곤 인구 감소 효과가 있을 것으로 추정하고 있음.
- 그러나 나이 보고서는 이러한 효과를 극대화시키기 위해서는 중미 국가들이 무역 인프라, 교육, 행정 서비스 등에 대한 투자와 개혁을 병행해야 한다고 권고하고 있음.

9. 미국 기업 및 노조 · 인권 단체들의 근로감독 역할

- 중미 섬유산업분야에 공통적인 특이점은 중미 업체들에서 생산되는 의복의 주요 수출 대상국인 미국의 기업들이 자체적으로 평가전문 업체에 맡겨 중미국가 해당 사업장의 근로조건 등에 대한 근로감독 역할을 하고 있다는 점임. 이는 미국 내부의 소비자 단체들과 노동단체들의 감시 때문임. Public Citizen, Human Right Watch, AFL-CIO 등이 중미의 마길라도라 공단의 노동관행 감시에 열성적임.

- 미국 기업에서 각종 근로조건의 법 준수 여부, 사용자가 근로자에 대해 가혹행위를 가하는지 여부, 위법한 연소자 고용이 있는지 여부 등과 관련된 질문지를 거래업체 근로자들에게 배포하여 작성하도록 하고 직접 근로자를 인터뷰하거나 작업장에 대한 실사도 하여 법 위반 사항에 대해서는 해당 업체에 대해 시정을 요구하고 적정 수준의 근로조건 보장을 계약체결 혹은 지속적인 거래의 전제조건으로 함.

10. 푸에블라 - 파나마 계획(PPP)이 중미에 미치는 영향¹³⁾

1) PPP의 내용

- 2001년 2월 12일 멕시코 폭스 대통령은 멕시코의 남부 푸에블라에서 파나마에 이르는 중미 지역을 ‘지속적이고 통합적으로 개발할 계획’이 있음을 천명함. 동년 6월 26일과 27일에 멕시코와 중미 각국의 정상, 그리고 세계은행이 참여하는 회합에서 이 계획을 추진기로 결정함.
- 총 투자비 10억 내지 12억 달러를 투입하여 멕시코의 남부 9개주(푸에블라, 캄페체, 게레로, 오아하카, 따바스꼬, 베라크루스, 키타나 로, 유카탄, 치아파스)와 중미 7개국(벨리세, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 코스타리카, 파나마)를 연결하는 개발계획은 총인구 6,500만 명(2,800만 명의 멕시코인, 3,700만 명의 중미인)을 포괄함. 이 가운데 원주민 인구는 7백만 명을 상회함.
- 송유관, 가스관, 25개의 수력 댐을 위시한 에너지 통합 시스템, 마길라도라 공단의 회랑, 도로, 항만, 공항 등의 수송 체계는 총 연장 288 km, 총면적 102만 평방킬로미터의 규모로 세계수준의 개발축이 될 예정임. 개발기한은 향후 25년.

13) 이하는 다음을 참조하였음. Braulio Moro, "Une recolonisation nomme 'Plan Puebla-Panama'" Le monde diplomatique, decembre 2002; Cesar Augusto Sencion, "Impacto del Plan Puebla Panama en Centroamerica," Conferencia ante el Parlamento Centroamericano, 2002.

- PPP의 목표는 빈곤한 멕시코 남부와 중미 지역을 상대적으로 부유한 멕시코 북부와 미국 시장과 연결하고, 고용 창출을 통해 주민들의 생활수준을 개선함과 동시에 인프라 구축과 인적 개발을 도모하는 것임.
- 90여개의 프로젝트로 구성된 PPP의 내용은 주로 관광, 인프라, 산업공단, 마킬라도라 프로젝트임. 투자재원은 세계은행의 기초투자 4억 달러를 위시하여 정부 재원과 민간 재원이 동원될 예정임. 멕시코 정부는 총 55억 달러를 동원하기로 약속함.

2) PPP의 전반적 효과

- 멕시코 정부의 일차적 목표는 남부의 빈곤과 반란(치아빠스, 게레로, 오아하까 등) 지역을 개발하여 원주민들을 관광과 마킬라도라 노동력으로 편입하고자 함. 정치적, 사회적 안정과 동시에 경제개발이란 다목적 프로젝트임.
- 부차적 목표는 중미 지역을 수출자유지역 및 관광단지로 개발하여 멕시코 및 미국 경제와 긴밀히 연결시킴으로써 멕시코로 향하는 불법이민 노동력의 흐름을 막으려고 함.
- 인프라 건설은 주로 멕시코 남부에 집중될 예정이고, 이로 인한 건설 부문의 고용 창출 효과가 클 예정임. 이와 동시에 멕시코 남부와 중미의 마킬라도라 공단의 확산으로 멕시코와 미국 시장을 넘어서 아시아 시장을 향한 수출도 늘어날 수 있음.
- 원주민 인구는 마킬라도라 공단의 저임금 노동력으로 편입될 것이고, 이들의 공적 토지소유제나 이용 관행은 급격한 변화를 맞이하게 될 것임. 이미 멕시코의 사파티스타 민족해방전선(EZLN)의 반대 운동을 위시하여 여러 차례 이 지역 원주민 단체들의 반대시위와 성토대회가 있었음.
- 생태계의 보고로 알려진 이 지역이 급격하게 파괴될 우려도 있어서 전 세계 환경단체의 반발도 점차 가시화되고 있음. 멕시코의 7 개주는 보호 생물종의 50-60%를 지니고 있고, 전 국토 삼림의 25%를 포괄하고 있음.

3) 중미에 미치는 영향

- 중미의 문제점은 정부의 투자재원이 거의 없다는 점. 코스타리카의 재정 규모는 GDP 대비 16%이지만, 엘살바도르와 과테말라의 경우는 10%, 온두라스의 경우는 14%에 불과함. 선진국의 30-40% 수준과 큰 차이가 남. 세수의 대부분은 부가가치세 수입에서 얻어짐. 그나마 정치적 부패로 인해 국고의 낭비도 많은 실정임. 또 내외국인 투자자들의 민간투자 유치를 위해 조세 혜택을 주는 형편이라 세수의 증대는 어려움.
- 인프라 투자 재원을 부가가치세(IVA) 증대나 외채에 의존해야 하는 어려움이 있음. 소비자에게 부담이 과중한 부가가치세를 올리면, 조세저항에 직면할 뿐 아니라, 가격상승으로 인한 인플레이션 압력이 생길 것이므로, 별로 좋은 방안이 되지 못함. 민간 기업은 인프라 투자를 기피하므로, 결국 외채에 의존해야 하는데, 이미 과중한 외채부담을 안고 있는 중미국가들로서는 이것도 어려운 대안임.
- 마길라도라 공단이 중미 지역에 확산이 된다고 해도, 제조업 분야의 경쟁력은 부대 여건이 좋은 멕시코가 우위에 있으므로 오히려 시장을 빼앗길 우려도 있음. 관광 산업의 투자 증대도 마찬가지로의 효과가 나타날 가능성이 높음. 현재 미국 거주 중미인 들의 송금액으로 수지적자를 메우는 시스템임. 만약 수출 부문의 경쟁력이 확보되지 않는다면 PPP는 중미 제국에게 대외 수입의존도를 더욱 높일 것임.
- 인프라 재원을 외채에 의존할 수도 있음. 현재 니카라과를 제외하곤 외채는 GDP의 30% 미만임. 하지만 몇몇 나라에선 예산의 15%를 외채 원리금 상환에 투입하고 있어, 외채가 늘어난다면 급속도로 재정수지가 악화될 우려가 있음.
- PPP가 본격화된다면, 무엇보다 농촌지역의 변화가 심각해질 것임. 10년 내에 도시로 농촌인구가 급격하게 유입될 것이고, 빈민촌과 비공식부문의 팽창이 예견됨. 인프라 투자가 시작될 시점에는 건설 노동이란 유인이 있지만, 건설 붐이 끝나면 유희노동력을 흡수할 수 없어서, 심각한 고용문제를 유발시킬 것임.
- 마길라도라 공단도 팽창할 예정이지만, 이 유희 노동력을 흡수할 정도로 투자가 이뤄

지지 않을 것임. 그 결과 노동시장에는 유연화, 최저임금 하락 압력이 거세질 것이고 노동자 집단의 구조적인 힘은 약화될 것임.

- 이미 엘살바도르에는 정부가 17-25세의 청년이 연수생 자격으로 급여 없이 일정 기간 일을 하고, 기업인은 일부 보험금을 부담하며, 퇴사할 경우 기술자격증(diploma)을 수여하는 법안도 고려하고 있는 실정임.
- 결론적으로 PPP는 멕시코 남부에 거대한 마킬라도라 공단, 관광지대화, 에너지 산업 개발 등을 통해 투자를 유치하고 발전을 도모하고자 하지만, 그 효과는 미지수임. 특히 투자재원의 효과적인 확보가 발전계획 초기 단계의 큰 관건임.
- 마킬라도라 공단의 확장은 향후 이 지역 국가 내부의 치열한 경쟁을 예고하며, 아울러 관광업 투자가 증대하고 에너지 관련 산업(수력댐, 가스관, 송유관 연결 등)이 발전하면 생태계의 오염과 파괴도 심각해질 것임. 더구나 PPP는 내수시장 발전계획이 아니므로, 외부 수출시장이 막히는 경우 심각한 경제위기를 바로 유입시키는 결과를 낳게 될 수도 있음.

4) 파테말라 내 PPP (Plan Puebla Panama) 프로젝트 진행 현황

(1) 에너지 분야: 전력망 연결사업 (Interconexiones Electricas: SIEPAC)

(가) 사업 개요

- 멕시코의 전력 시스템을 여타 국가와 연결시켜 지역 내 에너지 공급 및 교역을 증진을 목적으로, 멕시코 - 파나마를 연결하는 총 길이 1,830Km의 고압전송망 (20MW) 건설 사업으로 총 사업비는 3.37억 달러임.

[그림 1] 에너지 분야: 전력망 연결 사업



[표 9] 중미 국가별 에너지 분야 전력망 연결 사업 현황

국가	고속도로 (highway)	대략길이(Km)	각국길이(Km)
과테말라	Aguacapa-Border with El Salvador	96	281
	North Guatemala-Panaluya	106	
	Panaluya-Border with Honduras	74	
엘살바도르	Border Guatemala-Ahuachapán	19	286
	Ahuachapán-Nejapa. Double Circuit (1)	89	
	Nejapa-15 September. Double Circuit (1)	85	
	15 September.-Border Honduras	93	
온두라스	Border El Salvador-Agua Caliente	54	270
	Agua Caliente-Border Nicaragua	61	
	Tower "T"-Río Lindo. Double Circuit (2)	14	
	Río Lindo -Border Guatemala	141	

니카라과	Border Honduras-Sandino	122	310
	Sandino-Ticuantepe	63	
	Ticuantepe-Border Costa Rica	125	
코스타리카	Border Nicaragua-Cañas	130	493
	Cañas-Parrita	159	
	Parrita-Palmar Norte	130	
	Palmar Norte-Río Claro	51	
	Río Claro-Border Panamá	23	
파나마	Boder Costa Rica-Veladero	150	150
합계			1,790

(나) 과테말라와 SIEPAC

○ 멕시코-과테말라 구간

- 사업규모: 55백만 달러, 길이: 103Km, 자금: IDB 자금, 멕시코/ 일본정부 지원
- 공사 진척 정도: 2006년 사업자가 선정되어 현재 멕시코 지역 내 사업은 완결 되었으며, 과테말라 지역 내 사업은 2009년 상반기 완료 예정으로 진행 중.

○ 과테말라-엘살바도르 구간: 구체 사업 검토 중.

(2) 운송 분야: 도로망 연결 사업

(Red Internacional de Carreteras Mesoamericanas; RICAM)

(가) 사업 개요

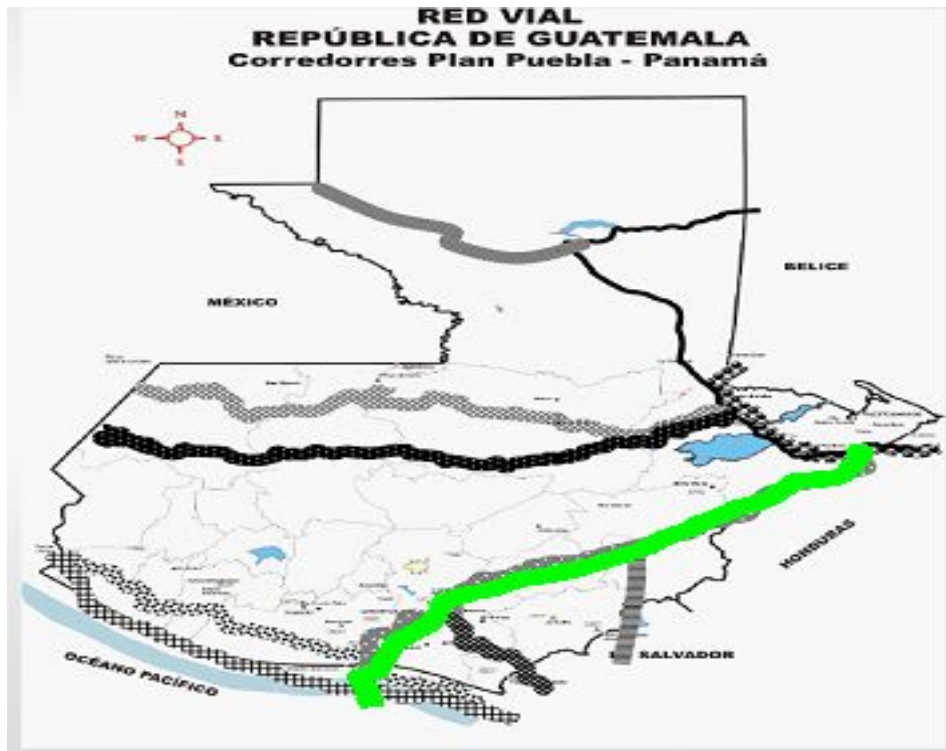
- 역내도로 건설 및 보수 사업으로, 연개 국가 간 통합 증진을 목표로 하는 태평양 및 대서양 도로 연결 사업 등 총 13,132Km 구간 사업으로, 현재 71억 달러 예산이 책정되었으며, 20억 달러의 추가 예산 편성 검토 중. (IDB, CABEL, CAF 자금 차입 및 일본, 미국, 노르웨이, 멕시코 정부 포함)
- 현재 총 공사의 50%가 진행 중. (4,651Km 구간 공사가 완료되었으며, 현재 1,811Km

구간 공사가 진행 중임. 4,692Km에 해당되는 거리는 현재 계획 중 (나머지 1,978Km는 보수가 불필요한 것으로 판정)

(나) 과테말라와 RICAM

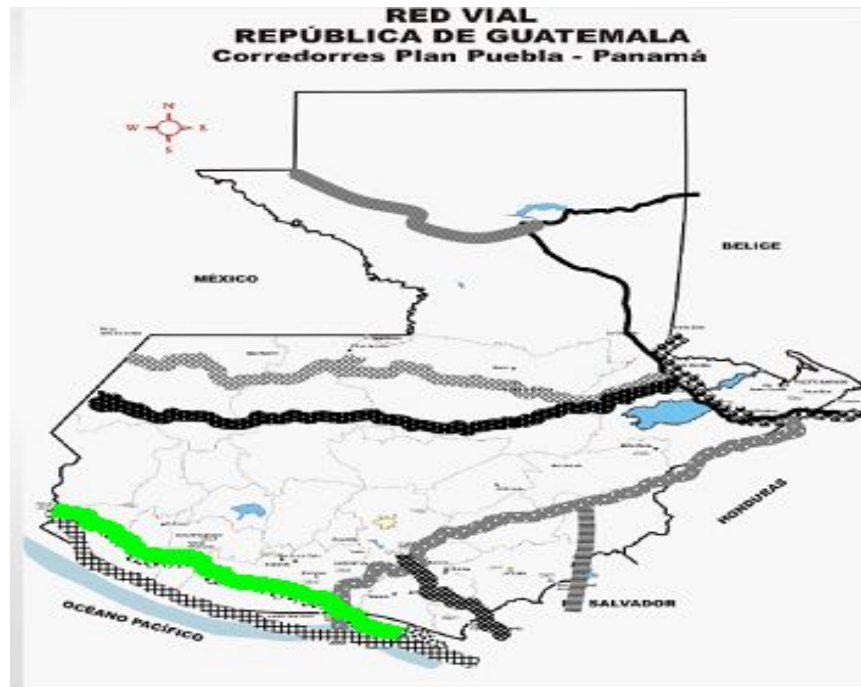
- 대서양-태평양 연결 도로망 (Corredor Interoceanicos): 과테말라 Quetzal 항구 (태평양) — Santo Tomas de Castillo 항구 (대서양)간 도로 건설 또는 현대화사업으로, 총 길이 1,374Km중 현재 256Km 구간 작업 완료 (349Km 구간은 보수가 필요한 것으로 판명)

[그림 2] 대서양-태평양 연결 도로망 (Corredor Interoceanicos)



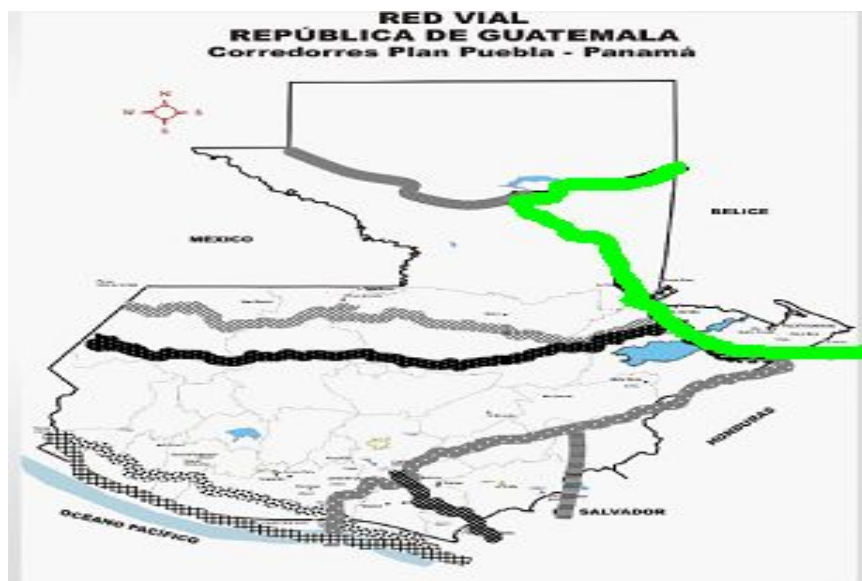
- 태평양 도로망(Corredor Pacifico): 멕시코에서 파나마시까지 연결되는 도로망 사업(총 길이 3,152Km)의 일부 구간으로서, 과테말라 태평양 연안 도로망을 포함. (현재 1,692Km 구간 공사 완료)

[그림 3] 태평양 도로망(Corredor Pacifico)



- 관광 도로망 (Corredor Turístico): 멕시코 칸쿤에서 온두라스 Trujillo까지 연결되는 도로망 사업 (총 길이 1,446Km) 중 과테말라 동부 지역 도로망을 포함. (현재 487Km 구간 완료)

[그림 4] 관광 도로망 (Corredor Turístico)



- 북부횡단도로(Franja Transversal del Norte): 과테말라 북부 Livingston시(서쪽)에서 Nenton시(동쪽)를 잇는 도로망으로 총 길이 329.5Km 구간- Solel Boneth FTN사(이스라엘) 기업이 사업을 진행 중이나, 공사 방식과 관련하여 의회에 계류되어 현재 공사 잠정 중단 상태.

[그림 5] 북부횡단도로(Franja Transversal del Norte)



(3) 무역 및 경쟁력 강화 분야: 국경세관 현대화 작업 (Modernización de Aduanas Pasos Fronterizos)

(가) 사업 개요

- 역내 국경지역 최신 통관설비 설치 및 인프라 건설을 통한 신속한 물류통관 추진.
- 최신 통관 설비 설치: 2007년에 시작된 엘살바도르-온두라스 국경간 통관 시스템 개선 시범사업 (El Amatillo 사업) 등.
- 인프라 건설: Río Hondo 다리 건설 등.

[표 10] 무역 및 경쟁력 강화 분야: 국경 세관 현대화 작업 현황

국경 고속도로 (Highway) 인프라	완공 예정일
International Bridge Rio Hondo	2008년 하반기
과테말라 International Cross El Ceibo	2008년 하반기
엘살바도르-온두라스 Bridge La Amistad	2009년 상반기
Rehabilitation of Bridge Anuiatu-Ermita	2009년
코스타리카-파나마 Bi-national Bridge Sixaola	2010년

(나) 과테말라와 국경 세관 현대화 사업

- 멕시코-과테말라 국경 간 최신 통관 설비 설치: 구체 사업 검토 중.
- 멕시코-과테말라 국경 통과 사무소 설치/ 진입로 건설사업 (El Ceibo): Palenque, Tikal, Tulum, Chichen Itza 지역 등 마야 문명 유적지를 둘러싼 국경 사무소 및 진입로 (과테말라 측 19.4Km 구간)를 설치하여 관광산업 발전에 이바지 (멕시코 정부 지원 하에 1,240만 달러의 예산을 들여 사업 수행 중, 2008년 11월 완공).
- 엘살바도르-과테말라 국경 통과 사무소 설치/ 다리 건설 사업 (Anguiatu-La Ermita): 현재 계획 수립 단계로, 2009년 사업 수행 예정.

(4) 정보통신망 연결사업(Autopista Mesoamericana de la Información; AMI)

(가) 사업 개요

- 메소아메리카 지역 내 광통신망 구축을 위해 지역 간 정보 격차 해소 및 경제, 사회, 문화적 교류 추구 (광통신망 연결 사업, 농촌 지역 정보통신연결망 구축 및 NAP (Network Access Point)구축 등으로 구성).
- 동 사업의 핵심을 광통신연결망사업으로, 전력망연결사업 (SIEPAC)에 따라 건설되는 송전망을 활용, 지역 내 광통신망을 구축.

[그림 6] 중미의 광통신 연결망 구축사업



(나) 과테말라와 AMI: 현재 사업 검토 중

(5) 기타 사업

- 2007년 4월 및 2008년 6월 두 차례에 걸친 PPP 특별정상회의 개최를 통해 중미 지역 정유시설 건설, 바이오 연료 생산 지원, 중미지역 치안 협력, 지속 가능한 개발 및 자연 재해 예방, 지역 위생 시스템 강화 방안 등이 토론됨.
- 과테말라와 기타 사업으로 중미지역 정유시설 건설 검토 중 : 멕시코 Calderon 대통령의 제안으로 멕시코산 원유 정제 후 중미지역 공급을 위한 중미 지역 내 정유시설 건설 (2009년 현재 과테말라 및 파나마가 경합 중이며, 2007년 회의 시 일일 생산량 최소 8만 배럴 규모의 정유시설 건립이 검토되었으며, 미국, 일본, 인도, 중국의 4개 회사가 입찰에 관심을 표명함).

Ⅲ. 노동시장 및 노사관계 동향

1. 고용 시장

- 과테말라의 총인구는 2008년 기준 총 1,300만 명으로 추산되고 있고 최근 몇 년간의 인구 및 경제활동인구 변화추이는 다음과 같음.
- 과테말라의 경제활동 인구는 전체 인구의 30% 수준인 400만 명 선으로 추산되나 실업률이 높아 유휴 노동력은 풍부한 편임. 과테말라 정부가 발표하는 비공식 고용을 포함한 실업률은 낮으나 비공식 고용을 제외한 실제 실업률은 40%이상일 것으로 추정됨.

[표 11] 인구 및 경제활동인구 변화 추이

구 분	2003	2004	2005	2006	2007	2008
전체인구(백만)	13.9	14.6	12.01	12.2	12.7	13
인구증가율(%)	-	5.36	-18.02	2.33	3.53	2.15
경제활동인구(천)	4,200	3,840	3,680	3,760	5,020	3,958
실업률(%)	7.5	7.5	7.5	7.5	3.2	3.2

자료원 : www.indexmundi.com/guatemala 참조.

- 과테말라 노동자들은 대부분 정규교육을 받지 못하거나 초등교육 수준에 머물러 교육 수준이 낮고 문맹률이 높음 (약 50% 수준). 기술습득 수준도 낮고 대체적으로 노동생산성이 저조한 것으로 평가되고 있음.¹⁴⁾ 중미국가들의 오랜 내전 등으로 인하여 남성 인력이 부족하다는 점이나 섬유산업분야 노동의 특성 등으로 인하여 중미의 섬유산업 분야의 주요 고용 인력은 주로 여성과 청년층인데 이는 과테말라의 경우에도 마찬가지임.

14) 대한무역진흥공사 관계자의 과테말라 노동환경에 대한 조사 자료에 의하면 국내 과테말라의 노동생산성은 한국의 60% 정도라고 하고 있다 (KOTRA, 중미 주요국의 투자 및 노동환경-과테말라 및 온두라스를 중심으로, 2002, 참조).

[표 12]. 산업별 경제활동 인구(2008년 기준)

산업부문	비율 (%)
농축수산업	37.8
교육	2.9
운송	19.7
건설	2.5
서비스	6.4
은행금융	8.1
제조업	17.7
공공부문서비스	2.4

자료원: Organización Internacional del Trabajo(ILO 중미지역 홈페이지-<http://www.oit.or.cr>),
“Base de datos laboral”.

- 숙련 노동인력이 적은 편이고 신규 봉제업체 진출 시 경험 있는 노동자 확보가 어려운 실정이므로 진출 초기에는 숙련노동력과 미숙련노동력을 함께 고용하는 것이 불가피하고 지속적인 훈련과 경험축적을 유도할 필요가 있음.
- 한국 봉제업체가 많이 진출해 있어 신규 업체가 진출하는 경우 다른 업체로부터의 노동력 이동이 필연적으로 수반됨. 이러한 노동력 이동 과정이 임금인상 요인으로 작용하기도 함. 봉제업의 경우 근로자의 이직률이 매우 높은 편인데 이는 주로 낮은 급여 수준, 장시간 근로, 열악한 근로조건 등으로 인하여 보다 나은 근로조건을 제시하는 곳으로 계속 이동하고자 하는 경향을 갖고 있기 때문임.¹⁵⁾
- 미국 이민자가 해마다 증가하는 현상도 이러한 양질의 노동력 부족의 주된 요인으로 해석됨. (현재 미국에는 과테말라 이민자가 약 100만 명 이상인데 이들의 대부분은 불법 이민자로 추정됨) 미숙련 노동자가 많기 때문에 노동 집약 산업이 확대되고 있으며, 특히 건축, IT 등의 분야에서는 고급 노동력 부족 현상이 자주 발생하고 있음. 그러나 대미 우회 수출 기지로 발달한 섬유 봉제 분야에는 숙련 노동자가 많은 편임.

15) 과테말라무역관, 전게서 40-41면.

2. 임금 시장

1) 최저임금(Salario Minimo)의 결정

- 최저임금은 노사정이 참여하는 임금조정위원회(Comision Nacional de Salario)에서 매년 인상률을 협의하여 추천하면 의회의 승인을 받아 결정됨. 사용자단체인 CACIF(전국경제인단체연합회, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comercios, Industrias y Financieras), 주요 노동조합 단체들, 노동부장관 등이 참여하고, 금융통화위원회(Junta Monetaria), 사회보장기구(IGSS, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social), 통계청(INE, Instituto Nacional de Estadística) 등이 참여함.
- 최저임금은 물가상승률, 경제상황, 기타 정치적 여건과 판단 등이 고려요소가 됨. 임금협상이 타결되지 아니하면 정부 측에서 대통령의 재가를 거쳐 인상률을 발표하는 경우도 있음.
- 임금은 매년 상승세이며(상대적으로 환율은 안정적), 고용시장은 유휴인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장 확대가능성이 크게 열려있음(다만 학력수준이 낮아 고급인력으로서의 활용은 다소 어려움).
- Portillo 정권 출범 이후 2000년 3월에 개정된 노동법에 의하면 매 6개월마다 경제상황 등을 검토하여 임금을 재조정하는 것으로 되어 있어 최근 급속한 임금인상이 이루어지고 있음. 이에 따라 2000년도 말에 노동계가 제시한 인상안, 즉, 비농업부문 31%, 농업부문 28.11% 인상을 내용으로 하는 안이 통과됨. 최저임금조정위원회 측에서는 이러한 인상이 1일 고용직의 경우 1일 5.5 께찰에서 6 께찰 정도의 인상효과를 가져오므로 국가경제에 큰 영향을 미치는 수치가 아니므로 인플레이션 등을 가져올 이유가 전혀 없다고 밝히고 노동계에서는 물가를 고려할 때 월 1,300 께찰은 받아야 한다는 조사 분석 결과에 의하면 30% 인상이 높은 수준도 아니라는 입장을 표명함. 하지만 일시에 30%가 인상되고 지속적으로 임금인상이 이루어진다는 점은 현지진출 봉제공장들에게는 큰 부담으로 작용하고 있음.¹⁶⁾

[표 13] 최저임금 인상 추이

(일급 기준, 단위 : 께찰)

연도 분류	농업부문	비농업부문
2003	40.23	42.53
2004	40.23	42.53
2005	42.46	43.64
2006	44.58	45.82
2007	44.58	45.82
2008	47.00	48.50
2009	52.00	52.00

자료원 : 과테말라 노동복지부 홈페이지(www.mintrabajo.gob.gt), Historia de Salarios.

2) 임금 구조

- 기본급, 연 2회의 법정보너스, 크리스마스 보너스, 연장근로수당, 휴가수당, 기타 각 사업장 재량에 따른 인센티브 보너스 등으로 구성됨.
- 기본급: 법정 최저임금에 따라 결정됨.
- 보노까또르세(Bono14): 7월에 지급되는 보너스. 기준급여는 최근 6개월간의 월평균 급여이고 전년 7.1.부터 당해 연도 6.30.을 기준으로 월급여의 100%를 지급함. 1년 미만 근무 시에는 근무일수에 비례하여 지급함.
- 아귀날도(Aguinaldo): 12월에 지급되는 보너스. 기준급여는 최근 6개월간의 월평균 급여이고 전년 12.1.부터 당해 연도 11.30.을 기준으로 월급여의 100%를 지급함. 1년 미만 근무 시에는 근무일수에 비례하여 지급함.
- 바카시온(Vacaciones): 휴가수당. 1년 근무한 자에 대해서는 연간 15일의 근로 일을 휴

16) 보빈저널 2000년 11월호 264면 기사 참조.

가로 부여해야 함. 휴가 미사용 시 최근 6개월간의 월평균급여와 연장근로수당을 합산한 금액의 50%를 지급함. 근속기간 1년 미만인 자에 대해서는 근로기간에 비례하여 지급됨.

- 크리스마스 보너스: 정규 월급 액의 100%. 보너스의 50%는 12월 15일 이내의 기간 동안 지급되어야 하고 나머지 50%는 다음해 1월 15일 이내의 기간 동안 지급되어야 함.
- 연장근로수당: 기본급여의 50% 가산 지급함. 단 총 금액의 50%는 12월 15일 내에 지급되고 나머지 50%는 1월 15일 이후 30일까지의 기간 중에 지급되어야 함.
- 인센티브 보너스: 법상 지급의무가 있는 것은 아니지만 근로의욕 고취와 생산성 향상 등을 위해 일정한 생산목표량을 달성한 경우 사용자의 재량에 따라 정해진 금액으로 지급함. 인센티브보너스에 관한 시행령에 의하면 인센티브보너스는 노사 상호 합의에 의해 결정되어야 하고 해고수당 산정을 위한 기초임금에는 포함되지 아니한다고 규정함 (인센티브 보너스 시행령78-89 제2조).
- 과테말라의 사용자가 부담하여야 하는 임금 및 사회보장비 등 인건비 내역을 정리하여 보면 다음과 같음.
 - 기본급 : 법정 최저임금에 의함
 - 보노까포르세 : 월급여의 100%
 - 아귀날도: 월급여의 100%
 - 바카시온: (월평균급여+연장근로수당)X 1/2
 - 크리스마스 보너스: 월급여의 100%
 - 연장근로수당: 기본급의 50% 가산
 - 인센티브보너스: 사용자의 재량 가능, 연말 지급
 - 사회보장기구(IGSS) 납부 보험료: 근로자 월급여의 10.67%
 - 기술훈련기금(INTECAP) 납부금: 근로자 월급여의 1%
 - 휴양지유지보수비(INTRA): 근로자 월급여의 1%

[토막 지식 Box 1]

과테말라의 근로자 임금구조는?

1. 최저임금 결정은?

- 정부가 매년 산업부문별 근로자의 최저임금을 결정하여 관보를 통해 고시함
- 2009년도에는 과테말라 정부가 산별노조와 마킬라산업 근로자들의 강력한 임금인상 요구에도 불구하고 세계적 경제위기 여파로 주력시장인 미국의 수입수요 감소로 고전하는 섬유류 수출업체의 요구를 반영하여 봉제 산업 부문만 최저임금을 2008년도 수준으로 동결 처리하는 특단의 조치를 취했음
- 그러나, 앞으로는 근로자들의 노동운동이 산별노조와 연대하여 세과시형 노동운동이 강화될 것으로 예상되고 있어 임금인상, 복리후생 강화, 근로자 인권보호 등등의 요인으로 노사분규가 확산 강경화될 우려가 엿보이고 있음

최근 3년간 주요 산업부문별 근로자 월 최저임금 변화 추이 (단위 : 께찰)

구 분	마킬라산업	농 업	기타 부문
2007	Q1,353(US\$169)	Q1,337(US\$167)	Q1,374(US\$171)
2008	Q1,432(US\$179)	Q1,410(US\$176)	Q1,455(US\$182)
2009	Q1,432(US\$179)	Q1,560(US\$195)	Q1,560(US\$195)

자료원 : 과테말라 관보

2. 직종별, 학력별 월평균 임금구조는?

- 과테말라에도 우리나라와 같이 학력별 임금격차는 있으나 대체로 학력보다도 근속기간, 업무 숙련도, 성실성 등을 고려한 고용계약에 의해 결정되는 경향임.
- 따라서, 같은 학력 수준이라 하더라도 급여수준은 상당한 격차를 보이고 있으며 개별계약서를 통해 결정됨으로 공개되지 않는 것이 일반적임

직종/학력별 월 평균급여(초임) 수준(2009년도 기준)

직종/학력	월 평균 급여 (달러)	직종/학력	월 평균 급여 (달러)
대졸 사무직 남자	800~1,500	생산라인 반장급	400~600
대졸 사무직 여자	600~1,000	생산라인 고참급	400~500
고졸 사무직 남자	400~800	생산라인 평균	300~400
고졸 사무직 여자	400~600	생산라인 초임	250~300

3. 노사관계 동향

- 중남미 국가들은 과거 좌파 정권의 영향으로 전통적으로 노조의 성향이 강하고 미국 노동조합단체, 국제노동단체 등의 영향을 많이 받음. 과테말라의 경우에도 그런 성향이 있으나 의류봉제업과 관련한 노조활동은 조직, 활동이 거의 없음.
- 노동조합 조직률은 낮은 편으로 전체 산업체에서 약 10% 내외 정도임. 노조 설립에 대한 정부의 승인에도 많은 시간이 소요됨. 특히 공공 부문에 노조가 많이 조직되어 있는데 인근 엘살바도르, 온두라스에 비하면 과테말라의 노조활동은 그렇게 심한 편은 아니나 최근 민간 부문에도 노조가 확대됨에 따라 노동 쟁의가 자주 발생하고 있음.
- 상부노조단체들 중에는 근로자의 상부노조단체들 중에는 근로자의 권익보호를 목적으로 하는 것이 아니라 자신들의 이익만을 추구하는 집단으로 전락한 경우도 있음. 예컨대, 특정 사업장 근로자들을 사주하여 노조를 결성하게 한 후 당해 사용자에게 노조를 와해시켜주는 대가로 돈을 요구하는 등 비정상적으로 변질된 사례도 있음. 이로 인하여 과테말라 근로자들은 노조에 대해 회의적인 반응을 보이는 경우가 많고 노조에 가입하여도 해고로부터의 보호 외에는 별다른 실익이 없다는 생각을 가지고 있음.
- 현지 진출 한국 경영자들은 노조가 설립되면 회사운영은 불가능하다는 인식을 매우 강하게 가지고 있어 노조 설립을 사전에 방지하기 위해 부심하는 편임.
- 미국 정부는 1999년 과테말라 바나나농장에서 발생한 노조간부 납치, 폭력 및 900여명 종업원 해고문제를 조속히 해결할 것을 과테말라 정부에 요구중이고 이를 일반특혜관세(GSP)와 카리브연안국 경제협력법안(CBTPA)의 수혜와 연계하여 압박 강도를 높이고 있음.
- 위 바나나농장사건에 대하여 간략하게 설명하자면, 이는 Mopa Alabama Arizona 바나나농장과 El Paraiso 바나나농장 농장주가 노동조합을 설립하고자 하였던 근로자들을 비롯한 근로자 수백 명을 해고하고 조합 설립자들을 체포하였을 뿐 아니라 사설보안직

원이 노동자를 저격하는 등의 노동조합 탄압이 있었으나 과테말라 정부에서는 위 농장에서 노동조합의 파괴공작이나 대량 부당해고가 있었다는 사실을 부인하였고 결국 ILO에도 제소되었음.¹⁷⁾

○ 전국 규모의 주요 노조단체

- 과테말라 노동자노동조합 연합 (UNSITRAGUA: Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala)
- FESTRA(Federacion Sindical de Trabajadores de la Alimentacion, Agro-Industria y Similares)
- 공공부문 노조연합회(FENASTEG: Federacion Nacional Sindical de Trabajadores del Estado de Guatemala)
- 전국섬유노동자연합
- 연초제조업 노조, 맥주산업노조, 의료조합 노조, 공공위생노조, 금융노조연합 등

4. 노동 행정 조직¹⁸⁾

○ 노동부 산하 3개국이 있고 각 국에서 업무를 분장하여 담당함.

- 근로감독국: 근로감독, 화해·조정담당
- 근로관리국: 산하 임금과, 노사 관계 과 등을 두고 근로자보호, 노동관계 등록, 전국임금, 전국고용, 통계
- 사회복지국: 근로자휴양시설, 위생 및 안전, 사회부조 등 담당.

○ 개별 사업장의 노사문제에 대한 직접적인 관리, 감독은 각 지방 근로감독관이 담당

17) Complaint against the Government of Guatemala presented by the Coordinating Committee of Agricultural, Commercial, Industrial and Financial Associations (CACIF) and the International Organization of Employers (IOE) Report No. 323, Case(s) No(s). 2021; Complaint against the Government of Guatemala presented by the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) Report No. 316, Case(s) No(s). 1960.

18) 과테말라 노동복지부 홈페이지중 Organigrama Ministerio de Trabajo y Prevision Social 참조.

IV. 노동관련 주요 법제 내용

- 과테말라의 노동법은 집단적 노사관계 및 개별적 근로관계에 대한 규율 내용을 하나의 법률(Codigo de Trabajo: Decreto Número 1441)에서 규정하고 있음. 또한 과테말라는 ILO 회원국으로서 72건의 ILO협약에 비준하고 있음.
- 1961년 시행령(Decreto) 제 1441호로 제정된 과테말라 노동법은 그동안 수차례 개정되었음. 특히 1992년 미국 AFL-CIO의 GSP 혜택철회 제소 움직임에 따른 개정과 2001년 ILO 및 미국의 압력에 따른 개정 시 주요 변화가 있었음.
- 2001년 개정법은 근로자 권익보호, 노조원 신변안전 보장, 노동분쟁 시 사법적 처리 등 ILO의 11개 요구 사항 중 9개를 반영하였는데 주요내용은 아래와 같음.
 - 수확기 농업 노동자의 파업권 부여 (단, 기본적 생산 활동이 심각한 위기에 처해있는 경우 대통령에 대해 부분적 또는 전면적으로 파업을 유예시킬 수 있는 재량권 부여)
 - 교통, 보건, 에너지 공급, 통신 및 수도 등의 분야에 대한 파업의 기술적 제한.
 - 군인 및 경찰의 파업 금지.
 - 노조 결성에 참여한 근로자의 해고 금지.
 - 노조 결성 최소 인원 20명.
 - 노동부의 벌금부여 및 제재권한 강화 등
- 과테말라 노동법에는 급료, 근무시간, 보너스, 휴가 파업 및 공장 폐쇄 규칙, 해고 조건, 분쟁 시 법적 관할권 등의 내용이 포함되어 있음. 섬유 봉제 분야에서는 1996년 노동자의 대우 및 작업환경 등에 관한 행위규약 (Código de Conducta)을 채택한 바 있음. 노동 분쟁의 사법적 판단을 위한 특별노동법원이 설치되었으나 노동법 적용이 잘 안 되고 있음.

1. 헌 법

- 헌법 제4조에서는 모든 사람은 존엄과 권리에 있어서 평등하게 자유롭고 균등한 기회에 대한 권리와 책임을 가지고 어떠한 사람도 예속상태나 기타 인간이 존엄을 약화시키는 조건하에 놓여서는 안 된다고 규정하고 있음.
- 헌법 제34조에서는 근로자의 단결의 자유에 대해 규정함.
- 헌법 제101조 이하에서는 근로권 및 근로자 관련 사항에 관하여 규정함.
- 헌법 제11조에서는 동등한 능력과 근속의 조건하에서 이루어지는 동등한 근로에 대해서는 동등한 임금이 지급되어야 함을 규정함.

2. 노동법 일반조항

- 성별·인종·종교·정치적 신념·경제적 조건에 의한 차별, 학연 등에 의한 차별 또는 취업하고자 하는 경우에 있어서의 다른 이유로 인한 차별은 금지됨. 근로권은 임금 또는 직위의 중요도에 따라 제약받을 수 없음(제137조).
- 사용자는 업무의 성질상 특정한 조건을 요구하는 경우를 제외하고 성별, 인종, 종교 또는 혼인상태, 가족부양책임에 따른 차별을 할 수 없음(제151조).

3. 집단적 노사관계법

1) 단결권 보장

- 헌법상 단결권 규정: 직업단체에의 가입이 의무적인 경우와 같은 예외적인 경우를 제외하고 자유로운 단결권이 인정됨(제34조).
- 노동법에서는 근로자가 노동조합 또는 합법적인 노동단체에 가입·탈퇴하고자 하는 것을 사용자가 방해하거나 방해하고자 시도하는 행위, 근로자의 종교적 또는 정치적 결정을 강요하는 행위 등을 금지하는 규정을 두고 있음 (제62조).

2) 노동조합

(1) 노동조합의 설립요건

- 노동조합을 설립하기 위해서는 20명 이상의 근로자가 문서로 동의하여야 함. (사용자 조합을 설립하기 위해서는 최소 5인의 사용자가 필요함) (제216조).

(2) 노동조합 가입자격

- 14세 이상의 근로자는 누구나 노동조합의 조합원이 될 수 있음. 복수 노조에의 가입은 금지됨. 사용자 및 관리직 근로자들은 노조에 가입할 수 없음 (노동법 제212조).

(3) 조합설립을 위한 사전절차(제217조)

- 노동조합은 그들이 노동조합 등록소(Registro Público de Sindicato)에 등록한 때부터 활동할 수 있음. 다만, 등록 이전에 다음과 같은 활동은 할 수 있음.
 - 임시 집행위원회와 협의위원회 위원 선거를 위한 회의 개최.
 - 노조 등록, 규약 작성을 위해 필요한 작업 수행.

(4) 조합 설립절차

- 노동조합의 등록, 조합 규약의 승인 등을 위해서는 다음의 절차가 준수되어야 함(제218조).

- 노동조합이 설립된 후 20일 이내에 서면 신고서가 노동부 및 산하 노동관청에 제출되어야 함.
 - 서면 신고서 제출시 노조 설립절차와 규약에 관한 기록이 함께 제출되어야 하고 동서면에는 조합원 전원의 서명이 들어가야 함.
 - 근로관리국 국장(Dirección General de Trabajo)은 위 제출 서류들이 법적으로 하자가 없는지 여부를 확인한 후 상급기관(Despacho Superior)의 승인 하에서 노조를 등록함. 이러한 절차는 10일 이내에 이루어져야 하고 10일을 초과하는 경우에는 책임자를 면직시킴. 노조가 법 규정들을 준수하여 승인신청 서류를 제출한 때에는 노조에 대한 승인을 거부할 수 없음. 수정 불가능한 결함이나 실수가 있다는 점이 확인된 경우에만 승인 거부 결정이 내려짐. 결함이 수정될 수 있는 경우에는 신청 당사자들에게 결함부분을 수정하여 신규 신청을 하도록 알려야 함.
 - 노동부는 노조 등록 후 15일 이내에 관보(Diario Oficial)에 이를 게재함.
 - 노동조합 규약 및 규약 개정에 대한 신고도 동일한 절차에 따라야 함.
- 조합 임원은 기업별 노조의 경우 과테말라 인이어야 하고 당해 기업의 근로자이어야 함. 직업별 노조의 경우 임원은 당해 직업 또는 경제적으로 연관된 업무에 종사하는 자이어야 함. 이러한 요건을 충족하지 못할 경우에는 임원자격이 박탈됨(제223조).
- 합법적으로 인정되어 등록된 노동조합은 법인격을 취득하여 권리를 행사하고 의무를 이행할 수 있음. 조합원의 경제적, 사회적 조건 향상을 위해 동산, 부동산 등의 자산을 보유할 수 있음(제210조).

(5) 노동조합의 형태(제215조)

- 직업별 노동조합: 동종의 직업을 가진 근로자들에 의해 형성된 조합.
- 기업별 노동조합: 동일한 회사 또는 수개의 유사한 회사에서 근로를 제공하는 수개의 직종의 근로자로 구성된 노조.
- 산업별 노동조합: 동일한 산업의 회사들에서 근로하며 그 산업의 근로자와(또는) 사용자의 과반수이상을 대표하는 수개 직종의 근로자들로 구성된 노조.

(6) 노동조합의 활동

- 2001년에는 자유로운 노조활동 보장 등을 내용으로 하는 노동법개정이 있었는데 이는 서민의 지지로 수립된 현 정부 성향과 관련됨. 제211조도 당시 개정되었음.
- 노조는 항상 다수결의 원칙, 비밀투표제, 1인 1표제와 같은 민주주의원칙을 준수되어야 함. 그러나 비밀투표가 문맹 또는 다른 일정한 요인으로 인하여 불가능한 경우에는 준수되지 아니할 수 있음. 조합원이 유급의 전임 직에 있는 경우 근로제공의무가 면제됨 (제207조).
- 합법적으로 설립된 노동조합은 조합원의 재정적, 사회적 지위를 보호하기 위한 목적을 달성하기 위해 재산, 부동산 등을 취득할 수 있음(제210조).
- 행정부는 노동복지부의 책임 하에 다음 각 호에 따라 노조의 발전과 보호를 위한 국가 정책을 실행해야 함(제211조).
 - 자유로운 노조활동 보장.
 - 헌법, 과테말라가 승인한 국제 노동협약, 조약, 이 법 및 이와 관련된 규정들, 기타 노동법에 의한 노조의 자유와 권리 이행 보호를 위해 적절한 조치를 강구해야 함.
 - 노조를 설립하고자 하는 근로자에게 무료 법률 상담을 제공하고 주기적으로 노동법을 공표해야 함.
 - 사용자와 근로자의 양측 조직 대표자들의 자문과 협력을 촉진해야 함.
- 조합 활동(제214조)
 - 단체협약체결활동. 법에서 정한 예외를 제외하고 이 활동은 노동조합만이 수행할 수 있음.
 - 법이 허용하는 정부부서 결성예의 참여.
 - 근로자의 사회적 및 경제적 복지와 개인적 존엄 감시.
 - 비영리로 근로자의 삶의 질 향상에 기여하고 조합원이 이용할 수 있는 시설, 공공근로, 상업 활동 등을 설립, 관리 또는 보조할 수 있음.
 - 일반적으로 노동조합의 설립목적 또는 법에 위반되지 않는 모든 활동.

(7) 노동조합 해산

- 노조는 법에서 정한 경우에는 벌금형 또는 노조 해산의 제재를 받을 수 있음 (노동법 제213조).
- 노동조합에 대한 강제 해산은 노동부장관의 신청으로 노동법원이 결정함. 해산사유는 다음과 같음(제226조).
 - 외국인의 이익을 위한 활동, 종교 또는 인종간의 분쟁을 일으켰거나 조장한 경우, 헌법이 수호하는 민주주의제도에 반대하는 활동, 조합원의 사회·경제적 이익 촉진 및 보호로 제한되는 노동조합활동영역을 넘어선 경우.
 - 주류 판매, 도박 또는 다른 조합의 목적에 맞지 않는 활동을 위한 회사를 설립 또는 보유하여 직접 또는 제3자를 통하여 영리활동을 추구한 경우.
 - 노조가입을 강제하거나 정당한 업무에 종사하는 것을 방해하기 위하여 폭력을 행사한 경우, 사람 또는 재산에 대하여 중죄를 범한 경우 또는 악의적으로 노동행정관청에 허위정보를 제공한 경우.
- 행정부처가 조합해산을 요청해야 하는 경우는 다음과 같음(제227조).
 - 조합원수 미달
 - 법 제225조(노조 활동과 관련한 의무사항) 위반
 - 법 제223조(노조 집행위원회 운영 및 구성과 관련한 준수사항) 위반
- 노동조합의 자진해산은 조합원 2/3이상의 결의를 필요로 함 (제228조).
- 조합해산의 경우, 노동부는 1명의 노동 감독관과 노사 각각이 선출한 2명의 위원으로 구성된 해산위원회를 설치하여야 함. 조합해산 이후 조합에 의하여 체결되었거나 수행되었던 모든 계약 또는 행위는 해산과 관련된 사항을 제외하고는 법률상 무효화 됨 (제229,230조).

(8) 노동조합의 연합 및 연맹

- 둘 이상의 노동조합 또는 사용자 단체는 연합을 결성할 수 있고 둘 이상의 연합은 연맹을 결성할 수 있음. 연합 및 연맹은 전국단위 또는 지역단위로 결성될 수 있고 생산

지역별로 지부를 둘 수 있으며 활동에 있어서 법 규정에 따라야 함(제233조).

3) 단체교섭 및 단체협약

(1) 단체교섭의 주체

- 단체교섭권을 가지는 노동조합(제51조)
 - 전체 근로자의 1/4이상이 조합원인 노동조합이 단체교섭권을 가짐.
 - 복수의 노동조합이 있는 경우, 보다 다수의 조합원을 가진 노동조합이 대표권을 지님. 이 경우 대표권을 지닌 노동조합은 기존의 근로조건보다 불리한 내용의 협약을 체결할 수 없음.
 - 영업활동의 성질상 직종이 다른 근로자를 고용하고 있는 경우, 상이한 직종 각각을 대표하는 모든 노동조합과의 교섭에 따라 단체협약이 체결되어야 함. 이것이 불가능한 경우 각각의 직종을 대표하는 노동조합은 해당 직종과 관계되는 근로조건을 결정하기 위한 교섭 및 협약체결을 요구할 수 있음.

(2) 교섭 절차

- 근로조건을 결정하기 위하여 노동조합 또는 사용자는 가장 가까운 노동행정관청을 통하여 협약서 초안을 상대방에게 보내야 하는데, 이는 상대방과의 직·간접 교섭을 위한 것임. 협약초안서 제출 후 30일이 경과하도록 합의에 이르지 못한 경우, 다른 일방 당사자는 법원에 분쟁해결을 요구할 수 있음(제51조).
- 단체협약체결을 위한 전제요건(제41조): 각 당사자는 단체협약 체결에 앞서 법적으로 등록되었음을 보여주는 증명을 통해 각 당사자의 법적 지위를 증명해야 함.

(3) 단체협약의 작성

- 단체협약의 작성 및 제출(제39조) : 단체협약은 반드시 문서로 작성되어야 하며 3부를 마련하여 노사 양측이 각각 1부를 보관하고, 나머지 1부는 단체협약서의 체결·개정·추가사항이 발생한 날로부터 15일 이내에 직접 또는 가장 가까운 소관 관청을 통하여 노동부장관에게 제출하여야 함. 이는 사용자의 의무사항임. 문서화된 단체협약이 없는 경우 노동조합(상부 및 단위)은 단체협약상의 의무를 면제받고, 계약내용은 각각의 노동자들이 체결한 개별 근로계약관계로 전환됨.

○ 노동부가 단체 협약서를 교부받은 직후부터 효력이 발생함. 노동부는 단체협서를 교부받는 즉시 지체 없이 이를 심사하여 범위반사항에 관한 시정조치를 내려야 함(제52조).

○ 단체협약에 포함되어야 할 내용(제53조):

- 단체협약의 유효기간은 최소 1년, 최장 3년으로 함. 기간이 만료되기 최소 1개월 전에 양당사자 모두가 재협상의 의사를 표현하지 않은 경우 기존 협약이 본래의 기간과 동일한 기간으로 자동 연장됨.
- 유니온 샵 규정은 무효임.

(4) 단체협약의 효력

○ 하나의 사업장 내 복수의 단체협약이 존재하는 경우 보다 유리한 조건을 지닌 단체협약서가 전체 사업장에 대하여 구속력을 지님으로써 근로조건은 통일적으로 규율됨(제42조).

○ 사용자단체와 노동조합 간에 단체협약이 체결된 경우, 당해 사용자단체로부터 사용자가 탈퇴하였다 하더라도 협약의 내용은 준수되어야 함(제43조). 단체협약 체결의 양당사자 단체가 해산된다고 하여 단체협약상의 개별적 권리·의무가 사라지는 것은 아님(노동법 제44조).

○ 단체협약에 조인한 노동조합은 자신의 구성원 각각의 의무이행에 대한 책임이 있고, 이행을 담보하기 위한 권리와 행위를 취할 수 있음(제45조).

○ 단체협약에 기초하여 개인 또는 노동조합이 단체행동을 하고자 하는 경우, 그 개인 또는 노동조합은 전체의 이익을 대변하여 소송을 진행할 수 있음(제48조).

○ 단체협약의 규범성 및 효력이 미치는 범위(제50조)

- 단체 협약서를 조인한 양당사자.
- 단체협약이 발효하게 되는 경우에 유리하게 되는, 단체협약의 적용대상이 되는 모든 자. 단체협약의 당사자인 노동조합원이 아닌 경우라도 효력을 받음(근로자들에게)

덜 유리한 내용으로 체결된 다른 단체협약이 있는 경우에는 보다 유리한 내용의 단체협약이 적용됨).

○ 단체협약의 일반적·지역적 구속력 요건(제54조)

- ① 단체협약서 3부의 사본이 문서로 작성되어 인증되어야 하는데, 2부는 노사 양당사자를 위한 것이고, 1부는 ④)에서 말하는 요구서한에 첨부될 것.
- ② 전체 근로자의 2/3가 포함된 노동조합 또는 사용자단체가 서명하였을 것.
- ③ 단체협약이 체결된 시점에서 하나의 산업, 경제활동영역 또는 지역에서 근로하는 조직근로자의 2/3를 포함하는 노동조합에 의하여 협약이 체결되었을 것.
- ④ 당사자 중 일방이 노동부에 단체협약의 효력확장을 결정할 것을 요구하는 서한을 보낼 것. 위 ②와 ③의 요건이 충족되는 경우, 효력확장을 요구하는 서한은 관보와 주요 일간지 가운데 한 곳에 연속하여 3일간 게재되어야 함. 관보 및 일간지에 3일간 게재된 이후 15일 동안은 효력이 확장될 수 없으며, 이 기간 동안 단체협약의 직접 적용을 받거나 받을 것이 예상되는 사용자 또는 노동조합은 단체협약의 효력확장에 따른 강제적용에 대한 명백한 반대의사를 표명할 수 있음.
- ⑤ 15일간 반대의사가 없는 경우, 단체협약의 효력이 확장됨. 다만 효력이 확장되는 협약의 내용보다 근로자에게 유리한 내용의 단협 또는 개별근로계약이 체결된 경우, 효력이 확장되는 협약의 구속을 받지 않음. 반대의사가 있는 경우, 노동부는 다시 10일의 기간을 정하여 노사 당사자에게 자신의 주장을 피력할 기회를 제공하여야 하고, 반대의 주장이 타당한 경우 노동부장관은 새로운 단체협약 안을 작성하여 동의를 구해야 하며, 이에 노사 당사자가 동의하는 경우 최종적으로 효력확장이 결정됨.

○ 행정부는 위의 제54조에서 체결된 협약의 기간을 결정하여야 하는데, 이는 최소 1년 이상 5년 미만임. 기간 만료 시 자동연장 가능(제55조).

○ 행정부는 발효 중인 단체협약을 개정할 수 있는데, 이때 노사 양당사자가 동의해야 하고 노동부장관에게 문서로 개정을 요구하여야 함(제56조).

4) 쟁의행위와 직장폐쇄

(1) 쟁의행위의 정의

- 쟁의행위는 법 제241조의 요건을 충족하여야 하며, 경제적 이익의 증진 또는 보호를 위한 목적을 가진 쟁의행위만이 적법한 쟁의행위로서 허용됨. 쟁의행위는 3명 이상의 근로자들이 법에서 정한 요건에 따라 평화롭게 수행하는 근로의 일시적 중단을 의미함 (제239조). 따라서 조합원이 아닌 근로자들도 쟁의행위 가능.

(2) 쟁의행위 사전 절차

○ 화 해(Arreglo Directo)

- 근로자는 사용자와 협상하기 위하여 3인 이하의 위원회를 구성하며 사용자는 이를 거부할 수 없음.
- 합의에 도달한 경우, 합의서의 사본은 총근로감독관(Inspector General de Trabajo)에게 송부하고 심사를 받아야 함. 감독관은 동 합의서가 준수되지 아니할 경우 합의서를 이행하도록 노동법원에 제소할 수 있음.

○ 조 정(Conciliacion)

- 쟁의행위 가능성이 있는 경우 사용자 또는 근로자는 3인의 대표자를 선정하여 노동재판관(Juez de Trabajo y Prevision Social)에 대해 조정신청을 할 수 있음.
- 노동재판관은 신청서 접수 후 12시간 내 조정재판소(Tribunal de Conciliacion)를 구성하여 36시간 내에 노사양측을 소환, 개별적으로 쟁의에 관한 입장을 청취한 후 조정안을 작성함.
- 조정안이 수락될 경우 합의서를 작성하고 조정안이 거부될 경우 48시간 내에 재조정안을 제시할 수 있음.
- 조정절차 기간은 15일을 초과할 수 없음.
- 노사 양측이 합의를 거부하거나 중재요청도 거부할 경우에는 이러한 사실을 총근로감독관에 대해 통보해야 함.
- 조정에 실패하는 경우 24시간 내에 당사자중 일방이 쟁의의 합법성 여부에 대한 판결을 요청할 수 있고 고등노동법원에서 48시간 내에 판결 후 당사자에게 통보해야 함.

○ 중재(Intermediacion)

- 당사자들의 자발적 의사에 의한 중재의 경우, 대표자 3인을 선임하여 중재신청서를 노동재판관에게 제출함. 강제적인 중재의 경우에는 재판관이 노사 쌍방에게 대표자 선임과 중재신청서 제출을 명령함.
- 노동재판관은 신청서 접수 후 15일 이내에 중재판결을 함. 이 때 당사자들을 소환하여 진술을 청취하거나 필요한 관계사실을 조사하거나 관계자를 심문할 수 있음.
- 중재판결에 불복하는 자는 재정이 내려진 이후 3일 이내에 고등노동법원에 항소할 수 있고 고등노동법원은 7일 이내에 판결을 내려야 함.
- 중재판결은 강제적 효력이 있음.

(3) 쟁의행위의 개시와 실시

(가) 적법한 쟁의행위의 요건

○ 법에서는 다음과 같은 쟁의행위의 요건을 규정함(제241조).

- 화해를 위한 모든 수단을 사용하였을 것.
- 전체 근로자의 2/3 이상의 동의를 받았을 것, 그리고 재직 중인 근로자에 의해 수행될 것.
- 기업, 기업들, 또는 작업장에서 근무하는 총 근로자의 과반수이상으로 구성되고 또한 공동의 사회적, 경제적 문제가 발생되기 이전부터 근무하고 있던 근로자들이어야 함. 이러한 근로자에는 사용자를 대표하는 자 등은 포함되지 아니함.

○ 또한, 쟁의행위는 사용자의 귀책사유가 있을 때에만 정당한 쟁의행위로 인정됨. 정당한 쟁의행위에 해당되는 경우 노동법원은 사용자에게 쟁의행위 기간에 대한 임금을 지급할 것을 명하여야 함. 업무성질상 쟁의행위 기간 중에도 근로를 제공하여야 하는 근로자들은 임금의 2배를 받을 권리를 가짐(제242조).

○ 쟁의행위가 금지되는 경우(제243조)

- 운송업의 경우 운행 중이거나 운행이 아직 끝나지 아니한 근로자.
- 병원, 위생 및 청결에 관련된 근로자, 전기, 전자 등의 서비스를 제공할 경우 이를 중지함으로써 인하여 경제적, 사회적으로 큰 해를 미치게 되는 사업의 근로자.

- 국가의 안전을 지키기 위한 경우.

- 위의 규정된 근로자들의 경우, 노동법원은 양 당사자를 소집하여 24시간 내에 긴급 대책을 수립하여 최소한의 서비스를 제공하도록 해야 함. 양 당사자가 의견의 일치를 이루지 못하는 경우 법원에서 결정을 내림. 만일 일시적인 최소한의 서비스를 제공하지 아니하면 노동법원은 쟁의행위를 불법으로 인정함. 대통령은 국무회의를 통하여 쟁의행위를 전체적 또는 부분적으로 중단하도록 명령할 수 있음.

(나) 불법 쟁의행위에 대한 제재

- 불법 쟁의행위의 경우 법원은 사용자에게 쟁의행위에 가담한 근로자의 근로계약을 종료시킬 수 있도록 20일의 기간을 부여함. 불법 쟁의행위 참가자에 대해서는 법원에 의한 형사제재도 가능함(제244조).

(다) 쟁의행위 기간 중 근로관계

- 쟁의행위 기간 중에도 임금이 지급되어야 하고 업무특성상 쟁의행위에 참가하지 못하여 업무를 계속하여야 하는 근로자에 대해서는 임금의 2배를 지급하여야 함. 불법 쟁의행위의 경우에는 사용자의 임금지급의무가 면제되고 불법 쟁의행위에 따라 대체 근로한 근로자에 대해서는 역시 임금의 2배가 지급되어야 함.

(4) 직장폐쇄

- 적법한 직장폐쇄: 직장폐쇄는 경제적 이익을 보호하기 위한 목적에 의해서만 실시할 수 있음. 부분적 직장폐쇄는 실시할 수 없음(제245조).
- 정당한 직장폐쇄는 근로자에게 귀책사유가 있는 경우에만 가능함. 법원이 직장폐쇄의 원인이 사용자에게 있다고 판단한 경우, 사용자는 근로자에게 해당 기간 동안의 임금을 지급하여야 함. 법원이 직장폐쇄가 정당하다고 판단한 경우, 사용자는 법적부담이 없이 근로자를 해고할 수 있음(제252조).
- 직장폐쇄의 예고(제246조): 직장폐쇄를 실시하기 위해서는 사용자는 근로자에게 1개월 전에 미리 예고하여야 함. 단, 사전에 화해절차를 거쳐야 함.

○ 적법한 직장폐쇄의 효력

- 근로계약은 각 당사자들에 대한 법적 책임 없이 일시적으로 중단됨(247조).

○ 불법 직장폐쇄의 효력(제251조)

- 적절한 법적 보상과 함께 근로자를 즉시 복직시키거나 직장폐쇄일로부터 30일 이내에 근로계약의 해지 가능.
- 사용자는 근로자에게 직장폐쇄기간에 대한 임금을 지급하여야 함.
- 범위반의 심각성과 직장폐쇄로 인하여 피해를 입은 근로자의 수에 상응하는 벌금이 사용자에게 부과됨.

○ 직장폐쇄나 쟁의행위는 사고, 상병, 육아휴직, 휴가 또는 다른 유사한 이유로 임금 또는 보상금을 받는 근로자들에게 영향을 미치지 아니함(제253조).

○ 적법한 쟁의행위 또는 직장폐쇄의 경우, 노동법원은 당사자의 요청에 의해 쟁의행위 또는 직장폐쇄를 행할 권리와 쟁의행위나 직장폐쇄가 지속되는 기간 동안 재산과 사람을 보호하기 위한 장소나 사업장의 폐지를 하도록 할 수 있음.

○ 불법적인 쟁의행위나 직장폐쇄의 경우 노동법원은 당사자의 요청에 의해 혹은 노동재판관의 책임 하에 이 기간 중 근무하기를 희망하는 근로자의 권리나 사업장의 업무를 위하여 조치를 취하고 이행할 수 있음. 이러한 조치들은 법에 의한 쟁의행위나 직장폐쇄, 교섭과 관련된 권리를 방해해서는 안 됨(제255조).

○ 파업권 및 직장폐쇄권의 포기, 유예: 근로자의 파업권과 사용자의 직장폐쇄권은 포기될 수 없지만, 단체협약상 양 당사자가 일시적으로 이러한 권리를 행사하지 않을 것을 규정하는 조항을 포함시킬 수는 있음.

○ 이 경우 사용자와 근로자 60% 이상이 이러한 점에 동의하였어야 함. 노동법원은 심각한 경제적, 사회적 분쟁이 해결되어 노사 간의 보다 나은 균형을 이루기 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 6개월을 초과하지 않는 범위 내에서 이들 권리의 행사를 유예시킬 수 있음(제256조).

5) 부당 노동행위관련 규정

- 과테말라 노동법에서는 우리나라와 같이 사용자의 부당노동행위에 관하여 명시하고 있지는 않지만, 그 내용을 볼 때 부당노동행위금지규정으로 볼 수 있는 몇 가지 규정이 있음.
- 근로자가 노동조합 또는 합법적인 노동단체에 가입·탈퇴하고자 하는 것을 사용자가 방해하거나 방해하고자 시도하는 행위금지(제62조).
- 노조결성에 참가하였음을 이유로 하는 해고는 금지됨. 노조결성에 참가한 근로자들은 그러한 사실을 근로감독국에 서면 또는 대리인을 통하여 이를 통지하는 순간부터 60일간 해고 받지 않을 권리를 향유함. 이에 위반하는 경우 근로자는 24시간 내에 복직되어야 하고 사용자는 벌금형에 처해짐. 또한 근로자가 해고기간 동안 받지 못했던 임금, 수당 등을 지급해야 함. 근로자의 귀책사유로 해고의 사유가 발생하는 경우 사용자는 노동법 규정에 따라 해고 절차에 따라야 함(제209조).

6) 한국 노동법제와의 비교

- 제도적인 관점에서 보면 과테말라의 노동법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음.
 - 노동조합의 설립, 단체협약의 체결에 있어 행정관청이 개입- 노동위원회제도 없음.
 - 20 명 이상일 경우에만 노조설립 자격 인정
 - 유니언 쉘 불인정
 - 직종단위로 교섭창구를 단일화하고 있음
 - 지역적 차원의 일반적 구속력제 도입
 - 일반근로자에게도 파업권 인정
 - 쟁의기간 중의 임금보장
 - 쟁의행위에 대한 노동법원의 사전적 정당성 판단제도 도입
 - 쟁의행위는 권리분쟁사항을 대상으로 행할 수 없음
 - 직장폐쇄 요건의 엄격화

○ 이상의 설명한 내용들을 한국과 비교하여 도표화하면 다음과 같음.

[표 14] 과테말라 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교

항목	국가	과테말라	한국
노동조합	설립 요건 및 설립 절차	○ 20명 이상의 근로자가 서면으로 동의하여야 함. ○ 노조 설립이후 20일 이내에 서면 신고서, 설립절차와 규약에 관한 서류를 노동부 및 산하 노동관청에 제출해야 함. ○ 근로관리국은 10일 이내에 제출된 서류들의 법적 하자 여부를 검토한 후 노조 승인 여부를 결정하고 승인시 노조 등록.	○ 노조 설립을 위한 인원수 요건은 없음. ○ 행정관청에 대해 노조 규약을 첨부한 노조 설립신고서 제출. ○ 설립신고서를 접수한 행정관청은 심사를 거쳐 3일 이내에 신고증을 교부하거나 신고서를 반려 또는 보완요구 하여야 함.
	노조 형태	○ 법상 직업별, 기업별, 산업별 조합 설립 가능.	○ 법상 노조 형태를 제한하는 규정 없으므로 직업별, 산업별, 기업별 조합 설립 가능,
	조합원자격	○ 14세 이상의 근로자. ○ 복수노조 가입 금지.	○ 사용자나 이익대표자, 근로자 아닌 자는 노조가입 금지.
	노조 활동	○ 노조 설립목적 및 법에 위반되지 아니하는 범위 내에서 자유로운 활동 보장	○ 근로조건의 유지·개선, 단결의 유지·강화를 위한 자유로운 활동 보장.
단체교섭·단체협약	교섭 주체	○ 전체근로자 1/4 이상이 조합원인 노조가 단체교섭권 가짐. ○ 복수 노조가 있는 경우 보다 다수의 조합원을 가진 노조가 대표권 가짐. ○ 직종이 다른 근로자를 고용하고 있는 사용자는 상이한 직종 각각을 대표하는 모든 노동조합과 교섭하여 단체협약 체결해야 함.	○ 사용자가 하나의 단위노조만 유일한 교섭상대방으로 인정하고 다른 노조와 교섭을 하지 않는다는 취지의 ‘유일교섭단체조항’은 일반적으로 무효라고 해석됨. ○ 2007년부터 하나의 사업 또는 사업장내 복수 단위노조가 허용시 교섭창구 단일화가 문제됨.
	교섭 절차	○ 노조 또는 사용자는 가장 가까운 노동행정관청을 통하여 교섭을 위한 협약 초안서를 상대방에게 송부해야 함. ○ 각 당사자는 교섭에 앞서 법적으로 등록되었음을 증명해야 함.	○ 법상 교섭을 위한 사전절차규정은 없음. 대개는 교섭 전에 교섭 일시, 기간, 장소, 인원수 등을 미리 결정한 후 교섭 개시함.
	단체협약 작성	○ 단체협약은 서면으로 작성되어야 하고 노사 각 1부 보관. ○ 사용자는 협약 체결, 개정, 추가 사항 발생일로부터 15일 이내에 노	○ 단체협약은 서면으로 작성되어야 하고 당사자 쌍방이 서명날인. ○ 협약 당사자는 협약 체결일로부터 15일 이내에 관할 행정관청에 신고

항목	국가	과테말라	한국
단 체 교 섭 · 단 체 협 약	단체협약 작성	동부에 제출해야 함. 노동부가 단체 협약서를 교부받은 직후 협약의 효력 발생. ○ 노동부는 협약을 교부받은 즉시 심사하여 범위반 사항에 관한 시정 조치를 내려야 함.	해야 함. 제출의무 위반 시 과태료 부과되거나 협약의 효력에는 영향주지 아니함. ○ 행정관청은 협약 중 위법한 내용이 있는 경우 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있음.
	유효기간	○ 최단 1년, 최장 3년. ○ 기간 만료되기 최소 1개월 전 양당사자 모두가 재협상의사를 표현하지 아니한 경우 기존 협약이 본래의 기간과 동일한 기간으로 자동 연장됨.	○ 2년을 초과할 수 없음. ○ 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 협약체결을 위한 단체교섭을 하였으나 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우별도 약정이 없는 한 종전 협약은 효력만료일로부터 3월까지 효력유지.
	단체협약 효력	○ 하나의 사업장내 복수의 단체협약 존재 시 보다 유리한 조건을 규정한 협약이 전체적으로 적용됨. ○ 조직강제조항: 유니온 샵 규정은 무효임. ○ 효력의 확장 i)협약 체결시 하나의 산업, 경제활동영역 또는 지역에서 근로하는 조직근로자의 2/3를 포함하는 노조에 의하여 단협이 체결되었고 ii)전체근로자의 2/3가 포함된 노조 또는 사용자 단체가 서명한 단체협약의 경우, 당사자중 일방이 노동부에 협약의 효력확장을 요구하는 서한을 보내면 15일간 반대의사가 없으면 효력 확장이 결정되고 노동부의 반대의사가 있는 경우 노동부는 10일의 기간을 정하여 노사의 주장을 들은 후 효력 확장 결정.	○ 근로조건, 근로자의 대우에 관한 단체협약 규정에 위반하는 취업규칙, 근로계약의 부분은 무효. ○ 조직강제조항: 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 것, 특정 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위 금지. 단, 노조가 당해 사업장 종사 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노조원이 될 것을 고용조건으로 할 수 있음. ○ 효력의 확장 · 일반적 구속력: 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상이 하나의 협약의 적용을 받게 된 때, 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 협약 적용. · 지역적 구속력: 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2이상이 하나의 협약 적용을 받게 된 때, 행정관청은 당해 협약 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 협약을 적용한다고 결정할 수 있음.

항목	국가	과테말라	한국
쟁의행위 · 직장폐쇄	쟁의행위 주체	○ 조합원인지 여부에 관계없이 3명 이상의 근로자들이 법에서 정한 요건에 따라 쟁의행위 실시 가능.	○ 노조가 주도, 승인하지 않는 파업의 정당성이 인정되는지 여부에 대해 학설 대립.
	쟁의행위 실시	○ 사전절차 · 화해 : 근로자가 3인 이하의 위원회를 구성하여 협상을 요청하면 사용자는 응해야 함. · 조정: 쟁의행위 가능성이 있는 경우 사용자 또는 근로자는 3인의 대표자를 선정하여 노동재판관에 대해 조정신청을 할 수 있음. · 중재: 당사자들 자발적 의사에 의한 중재는 대표자 3인을 선임하여 중재신청서를 노동재판관에게 제출하고 강제중재의 경우 재판관이 노사 쌍방에게 대표자 선임과 중재신청서 제출을 명령함. ○ 쟁의행위 실시요건 · 전체근로자 2/3 이상의 동의 · 화해를 위한 모든 수단을 사용하였을 것. · 사용자의 귀책사유가 있을 것.	○ 사전절차 · 조정: 조정절차 거치지 아니하면 쟁의행위 불가. 노동위원회에 설치된 조정위원회가 조정안을 작성하고 그 수락을 당사자에게 권고함. · 중재: 노동위원회에 설치된 중재위원회가 당사자 쌍방에 대해 구속력 있는 중재재정을 내리는 절차. 당사자쌍방 또는 일방이 신청한 경우, 필수공익사업에 있어서 노동위원회 위원장이 중재에 회부한다는 결정을 한 때에 개시함. ○ 쟁의행위 실시요건 · 조합원 과반수의 찬성 · 조정 절차 거쳐야 함. · 주체, 수단, 목적이 정당해야 함.
	쟁의행위 기간 중 근로관계	○ 정당한 쟁의행위 기간 중에는 임금이 지급되어야 하고 업무특성상 쟁의행위에 참가하지 못하고 업무를 계속하는 근로자에 대해서는 임금의 2배 지급. ○ 불법 쟁의행위에 대해서는 사용자의 임금지급의무 면제. 불법쟁의행위에 따라 대체 근로한 근로자에 대해서도 임금의 2배 지급.	○ 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간 중 임금지급 의무 없음.
	불법 쟁의행위에 대한 제재	○ 불법 쟁의행위 가담자에 대한 해고 및 형사제재 가능.	○ 불법 정도에 따라 해고 등 징계 가능. 민·형사 책임 추궁 가능.
	직장폐쇄	○ 근로자에게 귀책사유 있을 때에만 정당한 직장폐쇄 가능. ○ 사용자는 직장폐쇄 실시 1개월 전에 근로자에게 예고해야 함. ○ 직장폐쇄 실시 전에 화해절차 거쳐야 함.	○ 근로자 측의 쟁의행위에 대한 대항방어수단으로서만 인정됨. 사용자가 선제적·공격적으로 실시할 수 없음.

항목 \ 국가	과테말라	한국
부당노동행위	○ 부당노동행위에 대한 명문규정 없으나 근로자가 노조 또는 합법적 노동단체를 가입·탈퇴하는 것을 사용자가 방해하는 행위 금지, 노조결성에 참가하였음을 이유로 하는 해고 금지하는 규정 있음.	○ 법상 금지되는 사용자의 부당노동행위의 유형 및 노동위원회에 의한 부당노동행위 구제제도를 규정함. ○ 부당노동행위 유형: 불이익취급, 비열계약, 단체교섭거부, 지배·개입 및 운영비원조, 근로자의 정당한 쟁의행위 참가 또는 노동위원회에 대한 부당노동행위의 신고·증언 등을 이유로 하는 불이익취급.

4. 개별적 근로관계법

1) 개별근로계약의 성립과 종료

(1) 근로계약의 성립

- 개별 근로계약은 근로관계가 개시되는 날에 서명되어야 하고 National Labor Relations Department에 15일 이내에 송부되어야 함. 계약의 갱신 또는 수정 시에도 동일함(제28조).
- 근로계약은 노동관청에 의한 감독을 위해 필요한 경우에는 언제라도 제공되어야 하고 근로감독총국에 의한 승인날인이 있어야 함.
- 수습기간 : 기간의 정함이 없는 계약의 경우, 당사자들이 보다 단기간으로 정하지 않는 한 최초 2개월은 수습기간으로 간주됨. 이 기간 동안 양 당사자는 서로에 대한 법적 책임부담 없이 자의적으로 계약종료가 가능하고 사유의 정당성 여부도 불문함 (제81조).

(2) 근로계약의 정지(제71조-제75조)

- 양당사자의 법적 책임 없이 근로계약의 집단적 정지(suspension)가 가능한 경우는 다음과 같음.
- ① 쟁의행위가 합법적으로 선언되고 노동법원이 그 원인이 사용자에게 없는 것으로 판단

한 경우.

- ② 직장폐쇄가 합법적으로 선언된 경우.
- ③ 사용자에게만 귀책사유가 있는 것이 아닌 원인에 의하여 작업을 위해 필요한 원재료가 부족한 경우.
- ④ 사용자의 사망 또는 장애로 인해 즉각적, 직접적인 작업 중지가 필요한 경우.
즉각적, 직접적인 작업 중지가 필요한 기타의 사고 또는 불가항력의 경우.

위 ②, ③, ④의 경우 행정부는 노동복지부장관령을 통해 비상조치를 명령할 수 있음.

- 또한, 쟁의행위 또는 직장폐쇄의 경우 이것이 법상 규정된 요건 내에서 개시되었다면 그 첫날부터 기타 모든 경우에 사용자가 3일 내에 정당화 사유를 진술하는 절차를 개시하는 경우, 정지가 사유가 발생한 날부터 유효한 집단적, 부분적, 전체적인 근로계약의 정지가 가능함.
- 집단적 정지 기간 동안 근로계약은 종료됨. 이러한 집단적정지가 개시된 이후 3개월 이상이 도과하면 사용자는 임금을 지급해야 함.
- 근로를 재개할 때에 사용자는 근로의 재개를 근로감독총국에 통지하여야 함. 근로감독국은 근로자에게 근로의 재개를 통지해야 함.

(3) 근로관계의 종료

- 근로관계를 형성하고 있는 양당사자의 합의에 의하거나 일방당사자의 의사에 의하여, 혹은 어느 일방 당사자에게 귀책사유가 있거나 법상 계약종료 사유에 해당되는 경우 등에는 양 당사자 또는 일방 당사자가 근로계약을 종료시킬 수 있음.
- 양당사자가 법적 책임 부담 없이 근로계약을 종료시킬 수 있는 경우: 기간의 정함이 있는 근로계약의 기간이 만료된 경우, 특정 임무의 완수를 내용을 하는 근로계약상의 임무가 완성된 경우, 법상 명문 규정이 있는 경우, 사용자와 근로자간의 상호 합의가 있는 경우.

(가) 해 고

(1) 정당한 해고의 사유

○ 사용자가 법적 책임 없이 근로계약을 종료시킬 수 있는 정당한 사유들을 다음과 같이 규정함(제77조).

- ① 근로자의 비도덕적, 악의적, 명예 훼손적 행위를 하거나 사용자의 명령에 대항하는 경우
- ② 근로자가 ①의 행위를 근로시간 중 동료에 대하여 행함으로써 작업 중단이 초래된 경우
- ③ 근로자가 근로시간 도중, 사업장 밖에서 사용자에게 대해 비도덕적, 악의적, 명예 훼손적 행위를 하여 그로 인해 사업장내의 화합을 불가능하게 만든 경우.
- ④ 사업장내 기계, 공구, 원자재, 제품 기타 작업과 관련된 물품을 고의적으로 손상시키는 경우.
- ⑤ 회사의 기밀을 누설한 경우.
- ⑥ 사용자의 사전허가나 정당한 사유 없이 2일을 계속 결근하거나 동월 내 6일 동안 근무시간의 절반만 근무한 경우.
- ⑦ 사고나 질병을 방지하기 위한 조치나 절차를 거부하거나 생산성 향상을 위한 지시를 거부하는 경우.
- ⑧ 사규를 위반하여 1차 서면경고를 받은 후에도 계속 위반하는 경우.
- ⑨ 근로자가 계약서에 기재한 조건이나 기술, 자격이 허위인 경우.
- ⑩ 근로자가 체포 또는 구속된 경우.
- ⑪ 근로계약상의 의무에 관하여 심각하게 위반한 경우.

(2) 해고의 통보

○ 전조에 규정된 사유들로 인한 계약종료는 사용자가 근로자에게 통보한 때로부터 유효함. 해고는 서면으로 통보하여야 함 (제78조).

(3) 해고수당의 지급

○ 기간의 정함이 없는 근로계약에 있어서 사용자가 근로자에 대한 해고의 정당성을 입증할 수 없는 경우, 법 79조에 의한 사유(근로계약종료가 사용자에게 귀책사유 있는 경우로서 이른바 간접해고의 경우임. 이에 대해서는 아래 “마)”에서 상세히 설명함)로 근로자가 근로계약을 해지하는 경우, 사용자는 근로자에게 근속년수 1년에 대해 1개

월분의 임금을 해고수당으로 지급해야 함. 1년 미만 근속자에 대해서는 근로기간에 비례하여 지급함(제82조).

○ 해고수당은 다음 원칙에 의해 규율됨.

- 해고수당은 보상, 매매, 양도를 위해 이용될 수 없음.
- 근로자의 마지막 6개월 평균 임금에 기초하여 산정해야 함.
- 계속 근로는 질병, 휴가, 합법적 쟁의행위, 기타 이 법에 따른 사유에 의해 중단되지 아니함.
- 근로의 계속을 중단시키는 계약 조항은 그 자체가 무효임.
- 근로자의 질병 또는 영구적인 육체적 장애, 연령을 이유로 근로자를 해고하는 경우 당해 근로자가 과테말라 사회보장기구에 의하여 급부를 받는 경우 해고수당을 지급할 의무가 없음. 단, 사회보장기구에서 지급하는 연금이 더 적은 경우 사용자는 사회보장 지급금액과 근로자의 생활 기대수준에 따른 예상액간의 차액을 지급함. 질병, 영구적인 장애, 연령 등의 사유로서 퇴직 전에 정당하다고 인정된 사유에 의해 퇴직하는 근로자가 사회보장에 의한 급부를 받을 수 없는 경우에는 사용자가 해고수당의 50%를 지급해야 함. 사회보장에 의한 급부를 받지만 근로자의 생활 기대수준보다 적은 경우 사용자는 그 차액을 지급해야 함.

(4) 부당해고의 구제

○ 근로자는 노동법원에 사용자에게 해고의 정당성을 다투는 소송을 제기할 수 있음.

○ 해고가 부당하다고 인정된 경우 사용자는 근로자에게 해고수당 및 손해배상액(1심에서 결정되는 경우에는 1개월분 임금, 항소심에서 결정되는 경우에는 2개월분 임금)을 지급해야 함.

○ 손해배상: 특정한 업무의 수행을 위한 근로계약 혹은 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우, 근로감독관의 판단에 따라 혹은 소송이 이미 진행 중이라면 노동법원의 판단에 따라 일방 당사자에게 적절한 손해배상을 지급하고 기간만료 혹은 업무완성 전에 정당한 사유 없이 종료될 수 있음. 계약기간만료 이전에 사용자가 계약을 종료시키는 경우 근로자에게 손해배상을 해야 함(제84조).

(5) 간접 해고

○ 간접 해고: 사용자의 귀책사유를 이유로 하는 근로자의 근로계약 종료시키는 경우를 의미함(제79조). 근로자는 사용자에게 의한 부당해고의 경우와 마찬가지로 해고수당을 지급받을 수 있음.

- ① 사용자가 정해진 날짜에, 정해진 장소에서 임금을 지급하지 않은 경우.
- ② 사용자가 근로자에 대해 부정직, 부도덕, 악의적으로 행동했을 경우.
- ③ 사용자가 직접적으로 또는 사용자의 가족 중 한명, 사용자의 집에 거주하는 자 등이 사용자의 허가 또는 묵인 하에 근로자에 대해 ②와 같이 행동했을 경우.
- ④ 사용자가 직접적으로 또는 그의 가족 중 한명이 근로자의 도구, 설비에 대해 악의적인 물질적 손해를 입혔을 경우.
- ⑤ 사용자 또는 그의 경영대표자가 근로시간이 아닌 때에 사업장 밖에서 근로자를 학대하거나 모욕하여 그 결과 근로계약의 이행을 유지하는 것이 불가능한 경우.
- ⑥ 사용자나 그의 가족, 경영대표자, 동료 근로자들이 전염병에 걸려있고 근로자가 그러한 자들과 접촉해야 하는 경우.
- ⑦ 사용자가 법에 의한 안전조치나 예방조치에 위반하여 작업장의 보건상 문제로 근로자나 그의 가족에게 심각한 위험이 있는 경우.
- ⑧ 사용자가 작업장 안전을 위협에 빠뜨린 경우.
- ⑨ 사용자가 법상 금지사항을 위반하였을 경우.
- ⑩ 사용자가 근로자를 낮은 직급으로 전환시켜 임시적 또는 영구적으로 근로조건을 변경시켰을 경우.
- ⑪ 사용자가 근로계약상 조건에 대해 심각한 위반을 한 경우.

○ 위 사유에 의한 근로계약종료는 간접해고에 해당되고 근로자가 사용자에게 통보한 때부터 유효함. 위의 경우에 사용자는 근로자가 정당한 이유 없이 자신의 직업을 포기하였음을 입증하기 위해 노동법원에 근로자에 대해 제소할 권리가 있음. 사용자가 이를 입증할 수 있다면 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우에 근로자는 법원에 대한 통지비용을 사용자에게 지급해야 하고 법원이 판정하는 손해배상액을 지급해야 함. 근로계약기간이나 업무의 정함이 있는 경우에 근로자는 제84조에 규정된 바에 따라 손해배상액을 지급해야 함. 당해 근로계약의 종료가 간접해고라고 생각하는 근로자는 사용자에게 대해 해고수당 및 기타 지급금을 지급하여 줄 것을 사용자에게 대해 제소할 수 있음.

(나) 기타 근로관계 종료 관련 사항

- 근로자의 근로관계 종료 통보: 정당한 사유 없이 혹은 자신의 의지로 기간의 정함이 없는 계약을 종료하고자 하는 근로자로서 수습기간이 종료된 자는 사용자에게 다음과 같이 근로계약 종료에 대한 사전 통지를 서면으로 해야 함(제83조).
 - 근속기간 6개월 미만의 경우 1주일 전에
 - 근속기간 6개월 이상 1년 미만의 경우 10일 전에
 - 근속기간 1년 이상 5년 미만의 경우 2주 전에
 - 근속기간 5년 이상의 경우 1개월 전에
- 근로관계 종료 시 근로관계 관련 서류의 제공: 근로계약 종료 시 사유를 불문하고 사용자는 근로자에게 소정 서류들을 제공해야 함. 근로개시일 및 근로종료일에 관한 서류, 수행된 업무의 종류, 최종 임금지급기간 동안 지급된 정규임금 및 연장근로수당에 관한 서류. 또한, 근로자가 원하는 경우에는 근로수행 방식, 계약종료 사유에 관한 증명도 제공될 수 있음(제87조).

2) 근로 시간

(1) 근로시간의 원칙

- 정규 근로일은 1일 8시간, 1주 48시간 근로를 초과할 수 없음. 정규 야간교대근로는 1일 6시간, 1주 36시간을 초과할 수 없음. 실제 근로시간은 근로자가 사용자의 명령 하에 있는 시간을 의미함. 1일 근로는 당해 일의 오전 6시부터 오후 6시까지에 행해지는 근로임. 야간근로는 오후 6시부터 다음날 오전 6시 사이에 행해지는 근로임. 주간 정규근로는 실제 근로는 44시간이지만 임금지급 목적상 48시간으로 산정함. (과테말라 헌법 제 102조에 44시간으로 규정됨. 헌법에 따른 노동법 개정이 이루어지지 않았기 때문) 단, 이러한 규정은 이 농업, 축산업종사 근로자, 주당 근로시간이 48시간인 근로자가 10명 미만인 사업장에는 적용되지 아니함. 단 이러한 적용제외는 500인 이상을 사용하는 농업회사에는 적용되지 아니함 (제116조).
- 혼합교대근로: 혼합교대근로는 1일 7시간, 1주 42시간을 초과할 수 없음. 혼합교대근로는 주간근로 일부와 야간근로 일부가 혼재하는 근로를 의미함(제117조).

- 유해·위험작업장의 근로시간 연장: 건강에 유해하거나 위험한 조건에서 수행되는 근로의 정규 근로일은 위 조항들에서 규정되고 있는 1주 48시간(정규 주간근로), 36시간(야간근로), 42시간(혼합교대근로)을 초과하지 않는 범위에서 1일 2시간까지 사용자와 근로자간의 합의를 통해 연장될 수 있음(제118조).
- 휴게시간: 최소한 1일 30분의 휴게시간이 부여되어야 함(제119조).
- 주 48시간미만을 근로하는 정규직 근로자는 매일의 근로에 대한 완전한 임금을 받을 권리가 있음(제120조).
- 연령에 따른 법정 근로시간.
 - 오전 6시부터 오후 6시까지의 1일 근로시간 한도 : 14세 미만: 1일 6시간, 14세 이상: 1일 7시간, 18세 이상: 8시간
 - 오후 6시부터 다음날 오전 6시까지의 야간교대근로시간 한도 : 18세 미만: 불가, 18세 이상: 6시간
 - 야간근로와 주간근로의 일부가 포함된 혼합 교대 근로시간 한도 : 18세 미만: 불가, 18세 이상: 7시간
 - 연장근로시간 한도 : 18세 미만: 불가, 18세 이상: 1일 4시간

(2) 연장 근로

- 정규 근로시간 및 연장근로시간을 합한 시간은 원칙적으로 1일 12시간을 초과할 수 없음(제122조).
- 최저임금 혹은 최저임금을 초과하는 당사자 간에 합의된 임금의 50%를 가산한 임금이 지급되어야 함(제121조). 근로자가 정규근로시간 동안 자신에 의해 야기된 잘못을 시정하기 위하여 작업하는 시간은 연장근로시간에 해당되지 아니함(제122조). 각 근로자의 연장근로시간 및 연장근로수당 금액은 임금대장에 기록되어야 함(제123조).

(3) 근로시간 적용제외

- 근로시간 한도에 관한 규정이 적용되지 않는 자: 사용자의 대표, 직접적인 상급자의 감

독 없이 근로하는 근로자, 감독직의 근로자, 혼자 일하는 근로자, 위탁판매인과 같이 회사 외부에서 근로하는 근로자, 성격상 근로 스케줄에 따를 수 없는 근로를 수행하는 자. 그러나 이러한 자들에 대해 규정되는 매우 특별한 경우를 제외하고는 12시간을 초과하는 근로를 강제해서는 안 되고 12시간 한도를 초과하여 근로할 때 연장근로수당이 지급되어야 함. 노동복지부장관에 의해 공포되는 규정을 통해 정부는 본 조의 정확한 범위를 정하기 위해 필요한 규칙을 공포해야 함 (제124조).

3) 휴일, 휴가

(1) 휴 일

- 유급주휴일: 1주일에 1일의 유급주휴일이 부여되어야 함. 1주의 기준은 회사에 따라 5일 혹은 6일로 정함(제126조).
- 국가 공휴일(유급): 1월1일, Holy Week의 목요일, 금요일, 토요일, 5월 1일, 6월 30일, 9월 15일, 10월 20일, 11월 1일, 12월 24일 정오 이후, 12월 24일, 12월 31일 정오 이후, 지방축제일(제127조).
- 유급주휴일, 휴일에는 근로자가 바로 전주에 받았던 정규임금 및 가산임금의 1일 평균 액에 따라 산정된 임금이 지급되어야 함(제129조).
- 유급휴일의 근로: 법에 의한 정당한 사유로 인하여 유급휴일에 회사의 요구에 의해 근로하는 경우 연장근로수당(기본급여의 50%)이 지급되어야 함(제128조).

(2) 휴 가

- 유급휴가: 모든 근로자는 동일 사용자에게 계속 근로를 제공한 각 연도에 대해 최소한 15일의 유급휴가 받을 권리 있음(제130조). 근로자가 휴가를 받기 위해서는 최소한 연간 150일간 근로해야 함(제131조).
- 미 사용휴가수당: 원칙적으로 휴가는 금전으로 보상되지 않음. 단, 휴가를 위한 연간 계속근로일수가 충족되기 이전 또는 휴가권을 얻기 이전에 근로관계가 종료되는 경우

근로일에 비례하는 휴가일에 상당하는 휴가수당을 지급해야 함(제133조).

- 사용자의 휴가부여와 관련하여, 사용자가 노동관청에 의해 휴가부여에 관한 증명 제출을 요구받았으나 근로자의 서명에 의한 진술이 없는 경우 휴가는 부여되지 않은 것으로 간주됨(제137조).
- 산전후 휴가: 여성근로자는 출산 전 30일과 출산 후 54일 동안 100%의 임금이 지급되는 유급휴가 부여받음. 출산 전에 휴가를 사용하지 아니한 휴가일수는 출산 이후로 이월됨(제152조).
- 경조휴가 및 기타 휴가(제61조):
 - 배우자, 부모, 자녀 사망 시 3일, 근로자 결혼 5일, 남성근로자의 자녀 출생 시 2일
 - 사용자가 명시적으로 유급휴가를 허용한 경우
 - 재판시 반일, 노조간부회의 참석의 경우 1일, 단, 1월에 6일을 초과하지 않는 범위 내에서 인정. 노조간부회의의 회원이 그의 직위로 인한 업무를 위해 요구하는 경우 사용자는 무급휴가를 인정해야 함.

[토막지식 BOX 2]

휴가 및 휴일제도 운영요령

- 과테말라를 비롯한 중미지역은 독립기념일, 부활절, 성탄절, 노동자의 날 등은 칼같이 지켜야 함. 따라서 생산일정을 잡을 때 이 점을 항상 염두에 두어야 함
- 법정공휴일 외에 관행적으로 부활절과 성탄절의 경우는 최대 명절 성격으로 해당주의 샌드위치 데이(현지에서는 ‘뿌엔떼(día de puente)’라고 함)는 작업을 해도 결근이 많아 생산에 차질을 빚으므로 해당 주 전체 또는 일부를 추가로 쉬게 하는 경우가 일반적임.
- 이 경우 근로자들의 연가를 쪼개서 사용하게 하는 경우도 있고 무급휴가로 처리하는 경우도 있으나 주변 공장보다 야박하게 처리하는 것은 근로자 사기문제와 작업장 평판 관리상 절대 금물임
- 간혹, 지역별 고유 축제일이 있는 경우도 휴무를 부여해야하는 경우도 있는데 일반적 것은 아님.

4) 임 금

- 모든 근로자는 통상적인 물질적, 도덕적, 문화적 욕구를 커버하고 가장으로서의 의무를 충족시킬 정도의 최저임금을 받을 권리가 있음(제103조).
- 임금 지급의 원칙(제90조-제95조):
 - 자국 통화지급의 원칙
 - 정기지급, 전액지급의 원칙: 정해진 임금지급기간이 종료되는 시기에 전체 임금액이 지급되어야 함.
 - 직접지급의 원칙: 임금은 근로자에게 직접 지급되거나 근로자가 지정한 가족에게 지급되어야 함.
 - 임금지급 장소: 계약에 위반하지 않는 한 임금은 근로가 수행되고 있는 장소에서 지급되어야 함. 레크리에이션장소, 상업적인 장소, 주류가 판매되는 장소, 기타 유사한 장소의 경우, 그 장소에 고용되어 있는 근로자가 아닌 한 그러한 장소에서의 임금 지급이 금지됨.
- 월급 가불시 사용자는 근로자로부터 이자를 받을 수 없음. 초과지급 또는 업무관련 민사책임으로부터 초래된 근로자의 채무는 변제되어야 함. 다만 근로자가 자발적으로 단기간에 변제하는 것이 아닌 한 임금 지급기에 나누어 변제되어야 함(제99조).
- 임금 압류의 금지: 다음의 임금액에 대해서는 압류가 금지됨(제96조). 다만, 압류가 이루어지기 이전 6개월간의 적정한 지급 의무나 부양료 지급 의무를 이행하기 위한 경우 임금의 50%까지는 압류 가능함(제97조).
 - 최저임금 및 월 30계찰을 초과하지 않는 금액의 임금
 - 월 30계찰 초과 100계찰 미만인 임금의 90%
 - 월 100계찰 이상 200계찰 미만인 임금의 85%
 - 월 200계찰 이상 300계찰 미만인 임금의 80%
- 저임금 근로자의 임금 양도 금지: 월 100계찰 미만인 임금은 근로자의 배우자, 사실혼 관계의 처, 함께 생활하는 친척, 부양가족외의 사람을 위한 양도를 금지함(제100조).

- 근로자가 지급받아야 할 미지급임금이나 해고수당이 있다는 점이 노동법원에 의해 승인되는 경우 근로자는 이러한 신용에 근거하여 법 소정의 권리를 향유할 수 있음(제101조).
- 임금대장의 작성: 상시 10인 이상의 근로자를 고용하는 모든 사용자는 노동복지부 근로관리총국으로부터 승인되고 날인된 임금대장양식을 받아 그에 따라 작성해야 함. 상시 10인 미만 3인 이상을 고용하는 사용자는 과테말라 사회보장기구에서 마련한 기준을 충족하는 임금대장을 작성해야 함(제102조).
- 참고로, VESTEX에서 작성하여 사업주들에게 배포하고 있는 Code of Conduct에 의하면, 다음과 같은 사항이 포함된 근로자명부 및 임금대장을 작성해 두도록 하고 있음. 각 연도에 대한 임금대장은 근로감독을 위해 요구될 때 용이하게 제출될 수 있도록 준비해 둘 필요가 있음.
 - 회사의 각 부서별 근로자수가 기재된 부서별 분류 내용
 - 근로자의 성명
 - 근로계약서
 - 기본급
 - 근로일
 - 근로시간당 작업주문량
 - 인센티브 및 법정 보너스를 포함한 각종 보너스
 - 휴가
 - 해고수당
 - 사회보장 보험료 공제 사항
 - 소득세 공제 사항 및 대출금 상환금 공제 사항
 - 급여 총액
 - 경리직원, 인사담당자 등의 서명

5) 모성 보호

- 여성근로자를 30명 이상 사용하고 있는 모든 사용자는 3세 미만의 자녀를 가진 근로자

가 수유할 수 있는 공간을 마련하여야 함. 또한 이 시설에서 여성근로자는 근로시간 동안 사용자가 채용하여 임금을 지급하는 적절한 보육자에게 자녀를 맡길 수 있어야 함(제155조).

- 수유기간 동안 모든 근로자는 1일 2회, 30분 동안 회사시설을 이용할 수 있음. 이러한 수유시간은 유급이고 사용자가 이를 준수하지 않는 경우 벌칙이 적용됨. 수유시간은 여성근로자가 출산이후 근무에 복귀한 때로부터 10개월까지 인정. 단 의사 처방에 의해 이 기간이 연장될 수는 있음(제153조).
- 여성근로자를 고용하고 있는 모든 공장이나 상점은 적절한 휴게장소를 두어야 함(의회령 제35-98호(Decreto 35-98 del Congreso de la República) 제106조).

6) 연소자 근로

- 헌법에서는 14세 미만의 어린이는 종류를 불문하고 고용될 수 없고 다만 법에서 인정한 경우에는 예외를 인정하도록 하고 있음(헌법 제101조). 또한, 여성과 아동근로는 그들 자신 및 연령, 육체적 조건과 지적개발 및 정신개발에 적절하여야 한다고 규정함(헌법 제147조).
- 14세 미만의 연소자근로자와의 근로계약은 그들의 법정대리인과 체결하여야 하고, 법정대리인이 없는 경우 노동 감독청의 허가를 받아야 함. 임금은 법정대리인 또는 보호자에게 지급하여야 함(노동법 제32조). 고용허가를 받기 위해서는 부모가 극빈층으로 자가 부양의 필요성이 있으며 위험 또는 비 위생작업에 근무하지 않을 것이며 필요시 야간교육 등의 이수에 지장이 없을 것이라는 점 등을 근로자 측에서 입증하여야 함.

7) 한국 노동법제와의 비교

- 과테말라 노동법체계와 한국법제와의 차이점을 비교하여 도표화하면 다음과 같음.

[표 15] 과테말라 개별적 근로관계법의 한국법제와의 비교

항목	국가	과테말라	한국
근로계약	성립	○ 근로관계 개시 일에 서명한 근로계약서는 15일 이내에 노동부 노사관계 과에 송부하여야 함. 계약의 갱신, 수정 시에도 동일함.	○ 법상 반드시 서면계약을 요건으로 하지는 않지만 근로계약 체결 시 근로자에 대해 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등을 명시하여야 함.
	정지	○ 합법적 쟁의행위·직장폐쇄의 경우, 사용자에게 귀책사유 없는 원재료 부족의 경우 등에 근로계약의 집단적 정지 가능. ○ 집단적 정지의 개시 이후 3개월 이상 초과 시 임금 지급해야 함.	○ 근로관계의 정지에 대한 법 규정 없음.
	종료	○ 해고: 정당한 해고 사유 10가지를 법에서 규정함. ○ 해고통보: 법 소정 사유들에 근거하여 근로자 해고하는 경우 서면으로 통보하여야 함. ○ 간접해고: 사용자의 귀책사유를 이유로 근로자가 근로계약 종료시킬 수 있는 11가지 경우를 법에서 열거함. ○ 해고수당의 지급: · 사용자가 근로자를 해고하는 경우, 간접해고의 경우에 사용자는 근로자에 대해 해고 수당 지급. · 근속년수 1년에 대해 1개월분 임금 지급. 1년 미만자에 대해서는 근로기간에 비례하여 지급. ○ 부당해고 구제: 노동법원에 대해 해고의 정당성을 다투는 소송 제기 가능. ○ 근로자의 계약종료 예고: 기간의 정함이 없는 근로계약을 정당한 이유 없이 종료하고자 하는 근로자는 사용자에게 서면으로 사전에 예고해야 함. 예고기간은 근속기간별로 상이함.	○ 해고: 법에서는 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 규정할 뿐 정당한 이유가 무엇인지 구체적으로 열거하고 있지는 않음. 경영상 이유에 의한 해고에 대해서는 별도로 규정. ○ 해고예고: 해고 30일전에 예고해야 함. (적용제외자 규정 있음) ○ 해고수당 지급에 관한 규정 없음. 30일전에 해고예고를 하지 아니한 경우 해고예고수당(30일분 통상임금) 지급. 다만, 퇴직 사유가 무엇인지에 관계없이 모든 퇴직 근로자에 대해서는 근속년수 1년당 최소한 30일분의 임금을 퇴직금으로 지급해야 함. ○ 부당해고 구제: 노동위원회에 대한 부당해고 구제 신청, 법원에 대한 소송 제기 가능. ○ 근로자의 계약종료 예고의무에 대해서는 별도로 규정하지 않음. 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우 근로자는 언제든지 사직의 의사표시를 할 수 있고 이 때 퇴직 효력 발생 시기는 단체협약, 취업규칙에서 정한 바에 따르고, 그러한 정함이 없는 경우 민법 규정에 따름.

항목	국가	과테말라	한국
근로 시간	근로시간 원칙	○ 1일 8시간, 1주 48시간 원칙(주간 실제 정규근로는 44시간이나 임금지급 목적상 48시간으로 산정함). ○ 야간교대근로(야간근로는 오후6시부터 다음날 오전 6시까지의 근로): 1일 6시간, 1주 36시간 ○ 주간근로, 야간근로가 혼재하는 혼합교대근로: 1일 7시간, 1주 42시간	○ 1일 8시간, 1주 44시간 원칙. ○ 유해·위험 작업장: 1일 6시간, 1주 34시간. ○ 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 근로): 야간에만 이루어지는 근로에 대한 1일 근로시간 한도를 별도로 규정하지는 않음.
	근로시간 원칙	○ 1일 8시간, 1주 48시간 원칙(주간 실제 정규근로는 44시간이나 임금지급 목적상 48시간으로 산정함). ○ 야간교대근로(야간근로는 오후6시부터 다음날 오전 6시까지의 근로): 1일 6시간, 1주 36시간 ○ 주간근로, 야간근로가 혼재하는 혼합교대근로: 1일 7시간, 1주 42시간	○ 1일 8시간, 1주 44시간 원칙. ○ 유해·위험 작업장: 1일 6시간, 1주 34시간. ○ 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 근로): 야간에만 이루어지는 근로에 대한 1일 근로시간 한도를 별도로 규정하지는 않음.
근로 시간	연장, 야간, 휴일근로	○ 정규근로시간+연장근로시간=1일 12시간 초과 불가. ○ 유해·위험 작업장: 1주 48시간, 36시간(야간교대근로), 42시간(혼합교대근로)을 초과하지 않는 범위에서 근로자와의 합의에 의해 1일 2시간까지 연장가능. ○ 연장근로수당: 기본급여의 50% 가산 지급. ○ 유급휴일 근로에 대해서는 연장근로수당으로 지급. ○ 야간근로수당에 대한 별도규정 없음.	○ 1주 12시간까지 연장가능. ○ 유해·위험 작업장: 연장근로 불가 ○ 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당: 각각 통상임금의 50% 가산 지급.
	휴일	○ 유급주휴일: 1주일에 1일 ○ 유급 국가공휴일: 연간 13일의 소정 공휴일(단, 12월 24일, 12월 31일은 정오이후) ○ 유급휴일 근로시 연장근로수당 지급.	○ 유급주휴일: 1주일 개근 근로자에 대해 1일 부여. ○ 유급휴일: 근로자의 날 ○ 공휴일: 원칙적으로 관공서의 휴일이므로 일반기업에서는 단체협약, 취업규칙 등에서 휴일로 할 것인지, 유급휴일로 할 것인지 여부에 대해 노사가 별도로 정함. ○ 유급휴일 근로 시 통상임금 50%를 가산 지급.

항목	국가	과테말라	한국
휴가		- 연차유급휴가: 동일 사용자에게 1년간 계속 근로 제공시 각 1년 근속에 대해 15일의 유급휴가 인정(연간 150일 이상 근로하면 동 휴가를 받을 수 있음). - 미사용 휴가수당: 원칙적으로 휴가는 금전으로 대체되지 못하나 미사용 시 휴가수당 지급. 6개월간 월평균급여와 연장근로수당 합산 금액의 50% 지급.	- 연차유급휴가: 1년간 개근한 근로자에 대해 10일, 9월 이상 출근자에 대해 8일의 유급휴가 부여. - 월차유급휴가: 1월간 소정근로일수 개근한 자에 대하여 1일의 유급휴가 부여. - 미 사용휴가수당: 법에는 규정 없으나 관례에 의해 미사용 휴가에 대해서는 통상임금의 100% 지급의무 인정.
		경조휴가, 재판참석, 노조간부업무 등으로 인한 휴가 부여도 법에서 규정.	경조휴가 부여 등은 법상 의무사항 아니지만 기업의 취업규칙, 단체협약 등을 통해 인정되는 것이 관례임.
임금	임금지급 원칙	- 통화지급, 정기지급, 전액지급, 직접지급의 원칙 - 임금지급 장소: 근로가 수행되고 있는 장소에서 지급. 단, 유흥, 상업, 주류 판매 장소 등에 고용되어 있는 근로자가 아닌 한 그러한 장소에서의 임금 지급 금지.	통화지급, 정기지급, 전액지급, 직접지급의 원칙
	법정임금 구성항목	- 기본급: 법정 최저임금에 따라 결정. - 월정보너스: 매월지급. - 보노까또르세(Bono 14): 7월에 지급되는 보너스. 월급여의 100% 지급. - 아귀날도: 12월에 지급되는 보너스. 월급여의 100% 지급. - 바카시온(Vacacion): 미사용 휴가수당. 최근 6개월간 월평균급여와 연장근로수당 합산 금액의 50% 지급. - 크리스마스 보너스: 정규 월급 액의 100% - 연장근로수당: 기본급여의 50%	- 법에서는 임금이란 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 포괄적으로 규정함. - 일반적으로 임금은 기본급, 상여금, 연장·휴일·야간근로수당, 미사용연차휴가수당, 각종 명목의 수당 등으로 구성됨.
	최저임금의 결정	최저임금은 노사정이 참여하는 임금조정위원회에서 매년 인상률을 협의하여 추천하면 의회의 승인을 받아 결정됨. 임금조정위원회는 사용자단체, 주요 노동조합단체, 노동부장관, 금융통화위원회, 사회보장기구, 통계청 등이 참여함.	최저임금심의위원회에서 최저임금을 결정하여 정부에 제출하면 제출된 안에 따라 정부가 바로 최저임금을 결정하거나 노·사로부터 이의신청을 받아 재 심의하여 결정함. 최저임금심의위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 9인으로 구성됨.

항목 \ 국가		과테말라	한국
임금	임금대장 작성	○ 상시 3인 이상 고용하는 사용자는 소정양식에 의한 임금대장 작성.	○ 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 기타 대통령령이 정하는 사항을 임금지급시마다 기입하여야 함.
	여성근로, 모성보호	○ 근로시간 제한에 대한 규정은 발견되지 않음. ○ 산전후휴가: 출산 전 30일, 출산 후 54일간 유급휴가 인정(임금 100% 지급) ○ 수유 공간, 수유시간 제공: 30명 이상의 여성근로자 고용하는 사용자는 3세미만 자녀를 둔 근로자의 수유공간을 마련해야 함. 수유기간(여성근로자가 출산이후 근무에 복귀한 때로부터 10개월간 인정) 동안 모든 근로자는 1일 2회, 30분 동안 회사시설 이용. 수유시간은 유급으로 인정. ○ 여성근로자를 고용하는 모든 사업장은 적절한 휴게장소를 설치해야 함.	○ 연장근로 제한: 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간까지 연장가능. ○ 여자근로자는 법 소정의 유해, 위험 사업에 고용금지 ○ 야간, 휴일근로 제한: 연장근로에 대한 본인의 동의, 노동부장관 인가 필요. ○ 산전후휴가: 60일. 단, 산후 30일 이상 확보되어야 함. ○ 유급수유시간: 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우, 1일 2회 각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 함.
	연소자근로	○ 14세미만자 고용불가. 단, 법에서 인정한 경우 예외 인정. 14세미만자와 계약체결 시 그의 법정대리인과 체결해야 하고 법정대리인이 없는 경우 노동 감독청의 허가를 받아야 함. 고용허가 받기 위해서는 위험하거나 비위생적인 작업에 근무하지 않을 것이라는 점을 근로자 측에서 입증해야 함. 임금은 법정대리인이나 보호자에게 지급함. ○ 근로시간 제한: · 14세미만: 1일 6시간 · 14세 이상 18세미만: 1일 7시간 ○ 연장근로 제한: 18세 미만 불가. ○ 야간근로 및 야간근로와 주간근로가 혼재된 근로 제한: 18세미만 불가.	○ 미성년자(20세 미만자)는 친권자나 후견인의 동의를 얻어 근로계약을 체결해야 하고 미성년자의 친권자 등이 근로계약 체결을 대리하는 행위는 금지됨. ○ 18세 미만자는 법 소정의 유해, 위험 사업에 고용금지 ○ 근로시간 제한: 1일 7시간, 1주 42시간. ○ 연장근로 제한: 1일 1시간, 1주 6시간 ○ 휴일, 야간근로 제한: 본인의 동의, 노동부 장관 인가 필요.

- 제도론 적인 관점에서 종합해 보면 과테말라의 개별적 근로관계법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음.
 - 근로계약 체결 시 행정관청의 관여
 - 근로관계 종료 시 사용자의 비용추가부담- 근속년수에 따른 차등제
 - 간접해고제 도입
 - 유급휴가제
 - 15일의 연차휴가/ 근속년수에 따른 가산제 없음
 - 법정임금의 명시
 - 최저임금제(tripartism 성격의 임금조정위원회와 의회의 동의)

5. 근로자 위생 및 안전 관련법

1) 노동법상 규율

- 모든 사용자는 근로자의 생명, 건강과 도덕을 효과적으로 보호하기 위하여 필요한 예방조치를 취하여야 함. 산업재해예방, 기계·시설·설비 등의 보다 나은 안전 확보, 양호한 근로조건의 유지확보. 이를 위하여 지속적으로 감시·관리하여야 함. 질병예방 및 감소를 위한 조치, 화재예방, 건강한 작업환경 조성 등의 의무가 있음(제197조).
- 사용자는 산업재해와 직업병을 예방하기 위하여 과테말라 사회보장기구가 제시한 방법에 따라 이행하여야 함(제198조).
- 근로 장소에서 수면과 식사를 할 수 있는 시설이 마련되어야 함(제200조).
- 휴식시간에 사용할 수 있는 충분한 의자를 공급하여야 함(제61조).
- 근로자 1인이 운반할 수 있는 생산물 또는 물품의 중량을 연령, 성별과 육체적 조건을 고려하여 규칙으로 정하도록 하고 있음(제202조).

2) 의회령 (Decreto 35-98 del Congreso de la República)에 의한 규율

(1) 안전 및 보건 전반에 관련된 사용자의 의무

○ 의회령 제35-98호(이하 “영”)에서는 주로 작업장 환경과 관련하여 사용자가 준수해야 할 사항들에 대해 규정을 두고 있음.

○ 사용자의 의무(영 제4조, 제5조)

- 작업운영과 과정, 각 개인별 보호기구 제공·이용·유지, 건물·시설·환경, 기계와 설비에 대한 보호 장치와 안전장치의 유지 등에 대한 적절한 조치를 채택하고 이행할 것.
- 기계·시설·설비의 상태가 작동·사용하기에 양호하도록 유지.
- 작업장에서의 위생 및 안전에 관하여 교육·훈련.
- 소관 행정청이 추천한 “안전반”(Safety Organizations)의 설립 및 유지 촉진.
- 근로자의 채용 전 업무를 위한 그들의 건강조건과 능력을 결정하기 위하여 의료검사를 받도록 하고, 채용한 이후에는 정기적 건강검진, 위생 및 안전에 관한 게시와 인쇄물을 잘 보이는 곳에 부착하여야 함.

○ 금지 사항(영 제6조)

- 전동부품이나 움직이는 부분 혹은 작동중인 부분을 적절하게 보호하지 않은 작동하는 기계나 도구를 배치하거나 보관하는 것.
- 술에 취했거나 마취제나 신경에 영향을 미치는 약품을 복용한 근로자를 작업장에 들어가도록 허용하는 것.

○ 질식을 시키거나 독성이 있거나 감염력이 있는 물질 혹은 건강에 유해하거나 작업 그 자체의 결과로 해로운 물질이 있을 수 있는 상업, 공업 혹은 농업 시설에서 행해지는 근로의 경우, 사용자는 근로자에게 노출될 수 있는 위험에 대하여 경고하고 위험을 피할 수 있는 방법을 제시하여야 하며, 적절한 보호도구를 제공할 의무를 짐(상기 영 제7조).

(2) 작업장 · 작업환경

- 동 의회 령에서는 작업공간이 갖추어야 할 조건 등 작업장 환경에 대해 매우 상세하게 규정하고 있음. 이하에서는 그 주요내용을 소개함.

① 작업장 건물

- 작업장 건물은 법에 의한 안전 및 위생에 관한 요건을 충족하여야 함(의회령 제14조).

② 바닥 · 벽

- 바닥은 균질적이고 부드러운 재료로 만들어져야 하고 미끄럽지 않아야 하며 청소하기 쉽고 물로 씻어내기 쉽도록 적절한 경사가 있어야 함. 벽은 부드러운 재질의 밝은 색이어야 하고 잘 닦이는 재질로 만들어져야 함(제16조).
- 홀이나 함께 모이는 공간, 통로, 계단 등은 근로자 수에 맞는 적절한 넓이어야 함(제17조).

③ 출입문 · 계단

- 모든 작업공간에는 충분한 출입문이 있어야 하고 출입문은 계단과 직접적으로 연결되는 곳에 설치해서는 안 됨. 건물의 다양한 공간들 사이의 통로가 되는 계단은 그 수가 충분하여야 하고 견고함, 안정성을 갖추어야 함(제18조).

④ 통풍

- 닫혀 있는 작업공간과 부속건물은 그 곳에서 일하고 있는 근로자 수에 맞추어 환기가 이루어져야 함. 이러한 공간의 공기는 근로자 건강에 해롭지 않도록 깨끗하게 유지되어야 함. 공기가 나빠질 위험이 있을 때에는 경고 또는 독성물질의 제거를 위한 장치가 마련되어야 함(제20조).

⑤ 온도 · 습도

- 작업장내 온도와 습도는 불쾌하거나 건강에 해롭지 않은 수준으로 유지되어야 함. 온도나 습도에 영향을 주는 요소나 열이 발산될 때에는 적절한 조치를 통해 가능한 한 이를 제거하거나 감소시키기 위해 노력해야 함(제21조).
- 근로자들은 악천후, 비, 먼지 등으로부터 보호받아야 함(제22조).

⑥ 채광

- 작업장은 안전과 근로자의 건강을 위해 적절한 채광을 유지해야 함. 채광은 작업장과 당해 작업장에서 수행되는 업무의 종류상 적절하고 인공조명에 의해 보완되는 자연적인 것이어야 함. 자연 채광이 가능하지 않은 경우에는 인공조명으로 대체되어야 함. 조명은 작업장 규모와 높이 등에 맞는 적절한 수준이어야 함. 사고 위험이 있는 작업장은 특히 밝아야 함(제23조).

⑦ 청결

- 작업장은 항상 청결한 상태를 유지해야 하고 이러한 목적을 위해 필요한 청소가 이루어져야 함. 청소는 가능한 한 근로시간 종료 이후에 이루어져야 하고 근로시간 시작 전에 이루어지는 경우에는 최소한 근로자들이 작업장에 들어오기 전 30분 동안 환기를 시킬 수 있도록 해야 함.

⑧ 기계 검사, 유지, 보호조치

- 근로자에게 위험할 수 있는 빠르게 작동하는 기계는 사고방지를 위한 장치를 해야 함(제36조).
- 사용자, 사용자 대표, 책임자 등은 기계를 주기적으로 검사할 책임이 있고 근로조건을 완전한 상태로 유지해야 함. 설비 작동에 대해 책임이 있는 자 혹은 그러한 목적을 위해 선임된 자는 엔진, 기계 등의 청결상태를 유지하고 원활하게 작동하도록 해야 함. 기계작동과 유지에 대한 책임자는 근로자 혹은 허가받지 않은 자에게 보호 장치를 제거하거나 보호 장치가 없이 기계를 작동하는 것을 허용해서는 안 됨(제37조).
- 엔진, 기계를 다루는 모든 근로자는 그의 업무의 성격상 위험에 노출되기 때문에 각 개인이 개인 보호복에 관한 특별규정에 의해 사용자가 지급하는 보호복을 착용해야 함(제37조).
- 작업장내의 전기기계, 장치에 대해서는 법에 열거되어 있는 보호조치를 취하여야 함.

⑨ 유해물질, 먼지, 가스, 인화성물질, 유독기체

- 건강에 유해한 먼지, 인화성 가스나 기체 등이 발생하는 작업 장소는 별도로 분리되어야 하고 환기, 채광, 온도, 습도 조건 등이 적정해야 함(제55조).

⑩ 화장실, 세면기, 샤워시설, 탈의실

- 모든 작업장은 근로자수에 비례하여 충분한 물과 화장지가 구비되어 있고 가능한 한 수세식 화장실이나 소변소를 설치해야 함. 100명 미만의 근로자를 고용하고 있는 회사에서는 최소한 남자는 25명당, 여자는 15명당 1개의 화장실이 설치되어야 하고 100명 이상의 근로자를 고용하고 있는 경우에는 추가 30명당 화장실 1개씩이 더 설치되어야 함. 남성용화장실과 여성용화장실은 서로 적절한 거리를 두고 있어야 함. 각 화장실을 분리하는 벽은 바닥 청소를 위해 바닥으로부터 30센티미터의 간격이 떨어지도록 해야 함. 바닥과 벽은 최소한 1일 1회 청소되어야 함(제97조).
- 위생시설에는 근로자 25명당 1개의 세면기가 설치되어야 함. 위생시설은 이용하는 근로자 수에 맞는 규모의 청결한 시설이어야 함. 남성용시설과 여성용시설은 서로 적절한 거리를 두고 있어야 함(제98조).
- 위험, 유해하거나 특별히 불결한 작업이 이루어지는 경우에는 온수와 냉수가 나오는 세면기와 샤워시설이 구비되어야 함. 이 경우 근로자 10명당 최소한 1개의 세면기와 샤워시설이 있어야 함(제99조).
- 사용자는 각 근로자 개인에게 비누, 수건, 솔 등을 제공해야 하고 적절한 장소에 보관해두어야 함(제99조).
- 탈의실은 근로자수에 맞게 작업장과 가까운 곳에 설치되어야 함(제101조).

⑪ 구급용품

- 모든 작업장에서는 응급치료 위해 필요한 구급약을 근로자 수와 당해 작업장내의 위험의 종류에 대해 노동복지부와 과테말라 사회복지기구가 정한 기준에 따라 적절한 위치에 구비해 두어야 함(제106조).

V. 사회보장제도

1. 개 관

- 3인 이상을 고용하는 사업장의 사용자는 과테말라 사회보장기구(IGSS : Instituto Guatemalteco de Seguridad Social)에서 주관하는 사회보장보험에 가입하여야 함. 보험료 부담률은 사용자의 경우 근로자 월급여의 10.67%, 근로자의 경우 월급여의 4.83%임.

[표 16] IGSS 보장내용별 부담비율 (2009년 기준)

구 분	사용자	근로자
업무상 상병	3.00%	1.00%
질병·출산보장	4.00%	2.00%
노후보장, 장애, 사망	3.67%	1.83%
계	10.67%	4.83%

- 현지 근로자를 고용하는 경우에는 사규 1부와 각 근로자와 체결한 근로계약서를 첨부하여 노동복지부에 제출, 확인을 받아야 하며 이후 사회보장기구에 보고함. 사회보장기구에는 매월 인원변화를 보고해야 함.
- IGSS 부담금은 현지진출 한국기업들의 인건비 부담을 가중시키는 한 요소가 되고 있음.
- IGSS 가입자에 대해서는 의료보험혜택, 질병 또는 사고로 휴직시 임금의 2/3 지급, 직장 이전시 각종 상담과 편의제공, 60세 이후 연금 지급, 출산휴가시 임금의 2/3 지급, 사망 시 장례비 및 유족에 대한 생활비 보조 등의 혜택을 부여함.
- 이하의 자료는 2007년을 기준으로 한 것임¹⁹⁾.

2. 노령, 장애, 사망에 대한 보장

1) 적용 대상

- 농업종사 근로자, 일부 공공부문 근로자들을 포함한 모든 근로자. 다른 일부 공공부문 근로자들에 대해서는 별도의 제도가 적용됨.

2) 재 원

- 근로자: 소득의 1.83%
- 사용자: 임금대장상의 근로자 소득의 3%
- 정부: 지급되는 보험급여의 25%
- 보험급여 지급 목적상 설정되는 소득 최고한도는 월 4000케찰

3) 수급 요건

(1) 노령연금

- 60세 이상이고 180개월간 분담금을 납부한 자. 60세이고 장애인인 경우에는 장애 발생 이전 6년 안에 최소 36개월간 분담금 납부한 자에 대해서도 급여 적용됨.

(2) 장애연금

- 근로능력의 2/3 상실한 경우 지급. 최종 6년 동안 36개월간 분담금을 납부한 자로서 60세 미만인 자에 대해 지급.

19) 이하의 사회보장제도의 자세한 내용은 The Social Security Administration, "Social Security Programs Throughout the World: The Americas, Guatemala"를 참조하였음 (The Social Security Administration 홈페이지(www.ssa.gov)).

(3) 유족연금

- 사망한 자가 장애연금이나 노령연금 분담금 납부 요건을 충족하였거나 연금을 수령해 오던 자가 사망한 경우, 장애나 사망이 사고로 인한 경우에는 사고이전 6년간 36개월 동안 분담금을 납부하였어야 함.

4) 보장 내용

(1) 노령 연금

- 분담금을 납부한 최종 5년간 월평균소득의 50%를 지급하고 120개월을 초과하는 기간 동안 분담금을 납부한 경우 각 6개월에 대해 월평균소득의 0.5%를 가산하여 지급함.
- 가족에 대한 추가지급: 부인 또는 장애자인 남편과 18세 미만이거나 장애자인 자녀에 대해서는 연금의 10%를 지급함.
- 급여의 하한선 및 상한선: 최저 월 165계찰, 최고 월 3,200계찰 지급. 가족에 대해서는 평균소득의 80% 해당금액까지 지급될 수 있음(단, 4,000계찰 한도 내여야 함),

(2) 영구장애 급여

- 분담금을 납부한 최종 3년간 월평균소득의 50%를 지급하고 120개월을 초과하는 기간 동안 분담금을 납부한 경우 각 6개월에 대해 월평균소득의 0.5%를 가산하여 지급함.
- 가족에 대한 추가지급: 부인 또는 장애자인 남편과 18세 미만이거나 장애자인 자녀에 대해서는 소득의 10%를 지급함.
- 급여의 하한선 및 상한선: 최저 월 165계찰, 최고 월 3,200계찰 지급. 가족에 대해서는 평균소득의 80% 해당금액까지 지급될 수 있음(단, 4,000계찰 한도 내여야 함),
- 계속적인 간호사에 대한 추가지급: 소득의 25% 지급. 최저 월 41.25계찰, 최고 월 165계찰 지급.
- 부분장애에 대해서는 위 지급급여 총액의 반액을 지급.

(3) 유족 급여

- 지급되었거나 지급될 수 있는 장애급여의 50% 지급. 최저 보험급여액은 월 82.50계찰. 부인 또는 장애인인 남편에게 지급됨.
- 양친부모가 사망한 자녀: 18세 미만이거나 장애인인 자녀 각 1명에 대해 보험급여액의

25% 지급. 월 최저 41.25계찰 지급. 또는 자녀 전체에 대해 50% 지급. 단, 이 경우 월 최저 지급한도는 82.50계찰.

- 부모: 보험급여의 25% 지급. 월 최저 지급한도는 41.25 계찰.
- 유족급여의 상한선: 장애급여의 100%. 유족급여의 총합은 월 165계찰을 초과할 수 없음.
- 장례비: 412.50계찰

5) 유관 조직

- 노동복지부, IGSS 등.

3. 질병, 출산에 대한 보장

1) 적용 대상

- 10개 부서에서 5인 이상 근로자를 고용하는 회사의 사용자.

2) 재 원

- 근로자: 소득의 2%
- 사용자: 임금대장상의 근로자 소득의 4%
- 정부: 임금대장상의 근로자 소득의 2%

3) 수급 요건

- 현금지급: 해당 사고가 발생하기 이전 6개월 동안 3개월간 분담금을 납부한 경우

- 기타 급부: 적용 근로자

4) 보장 내용

(1) 질병 급여

- 평균소득의 2/3 지급 최고지급한도는 월 2,400천원. 최고 26까지 지급.

(2) 출산 급여

- 출산이전 30일간, 출산이후 54일간 소득의 100% 지급.

(3) 근로자 의료급여

- 의료서비스는 사회보장기구의 의료시설을 통해 환자에게 직접적으로 제공됨.
- 치료, 수술, 출산, 입원, 조제약, 수송, 재활 등의 서비스가 제공됨.

(4) 가족 의료급여

- 피보험자인 남자의 부인 또는 동거인은 피보험 여성과 동일한 출산상의 보호를 받음.
피보험자의 신생아는 신생아 용품, 우유, 기타 식품을 제공받고 선천적인 질병이나 기형이 있는 경우 15세가 될 때까지 5년 동안 소아과 치료를 받음.

5) 유관 조직

- 노동복지부, IGSS, 23개 병원, 29개 클리닉 등.

4. 업무상 상해

1) 적용대상

- 모든 보험가입 근로자

2) 재 원

- 근로자: 소득의 1%
- 사용자: 임금대장상의 근로자 소득의 3%
- 정부: 임금대장상의 근로자 소득의 1.5%

3) 수급 요건

- 사고발생이전 3개월간 분담금을 납부한 자

4) 보장 내용

- 일시장애 급여: 월 소득의 2/3 지급. 지급 최저한도는 1일 8끼찰, 최고한도는 월 2,400끼찰.
- 영구장애 급여: 장애의 정도에 따라 495-4,950끼찰을 일시불로 지급
- 유족급여: 장례비 412.5끼찰 지급.

5) 유관 조직

- 노동복지부, IGSS 등

5. 기술훈련기금

- 근로자들의 기술훈련을 위해 INTECAP(Instituto Tecnico de Capacitacion y

Productividad)이 운영되고 있는데 이를 위해 사용자는 근로자 월급여의 1%를 납부하여야 함.

6. 휴양지 유지보수비

- 근로자들이 이용하는 휴양지 유지보수를 위해 사용자는 근로자 월급여의 1%를 납부해야 함(INTRA: Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala)

- 과테말라에 투자 진출한 기업들은 현지 근로자 노무관리와 밀접한 관계를 가지고 있는 근로자보험 가입부담은 일단 우리나라와 같이 고용, 실업, 산 재, 의료보험 등 4대 보험으로 나누어 있지 않고 정부기관인 과테말라사 회보장기구(IGSS: Instituto Guatemalteco Seguridad Social)에서 주관 하는 국가사회보장보험에 가입하면 됨.
- 현지에서 보통 "익스(IGSS)"라고 부르는 이 보험은 투자진출 기업들에게는 상당한 재정부담을 주는 준조세성 비용으로 3인 이상의 근로자를 고용하고 있는 모든 작업장은 의무적으로 가입해야 하는데, 사용자는 해당 근로자 월급여의 10.67%를 부담해야 하며 해당 근로자는 월급여의 4.83%를 부담 하도록 의무화하고 있는 보험제도임.
- 이 국가보험제도는 근로자의 업무상 상해, 질병, 출산, 노후보장, 장애, 사 망시의 보상뿐만 아니라 사고로 휴직시는 월급여의 2/3를 지급토록하고 있으며 근로자의 연령이 만 60세를 넘으면 연금도 지급하는 제도로 노동 자의 노후까지 보장해주는 제도로 사용자들에게는 상당한 금전적 부담을 주는 제도이나 근로자들에게는 상대적으로 많은 혜택이 따르는 제도임.
- 우리 투자진출 기업들의 경우 현지 근로자들은 "익스" 가입으로 우리나라 의 4대 보험이 한꺼번에 해결이 되는 반면, 현지에 파견되어 근무하는 한 국인 관리자 및 작업반장들의 경우 사고나 상해시 약간 문제가 야기될 경우도 있음. 즉, 본국에 뿌리를 두고 있는 기업의 경우 본사에서 본국의 4 대 보험에 가입하고 현지에서는 일정 한도내의 응급 의료비정도를 실비로 지급하는 경우가 대부분이지만, 혹은 현지 자생기업인 경우 본국에 본사가 없는 경우로 보험처리가 안되어 있는 경우가 발생되는데 이 경우 사용자와 협의하여 본인이 본국의 개별보험에 가입하거나 현지보험에 가입해야 함.
- 문제는 외국인 근로자의 경우 "익스"는 가입대상이 안되는데다 현지 민간 보험이 보험료는 비싼 반면 보험 혜택을 받는 것은 매우 힘든 경우가 많고 의료보험 외에는 산재나 실업보험은 제대로 개발이 되어 있지 않은 상태로 자칫하면 한국인 근로자 중에는 보험의 死角地帶에 빠질 위험성도 있어 이 점은 해외 취업 전에 사용자와 사전 협의를 요하는 사항이 되고 있음.

VI. 현지 노무관리상 문제점 및 사례 연구

1. 과테말라 마길라도라 산업의 노무관리 문제 개요

- 1990년대의 전성기를 지나서 2000년대 초까지도 과테말라 봉제 산업은 약 250여개의 마길라도라 공장들이 12만 명가량의 근로자를 고용하고 있었으며 생산제품은 전량 미국으로 수출하는 과테말라의 최대 고용창출 및 외화 가득원 산업이었음. 과테말라의 총 고용규모 중 70% 가량이 비공식 부문임을 감안하면, 공식부문에서 가장 중요한 고용 창출원이었음. 국민의 절반이상이 빈곤층임을 감안하면, 마길라(Maquila)산업은 대단히 안정적인 일자리이며, 농업 부문이나 비공식부문보다 훨씬 높은 임금을 지불하는 중요한 산업이었음.
- 그러나, 2005년부터 다자간섬유협정(MFA)체제가 WTO체제로 흡수되면서 최대 소비자 시장인 미국의 섬유제품에 대한 쿼터규제가 해제되고 중국에 이어 동서남아 지역에서도 풍부한 유희 저임인력을 활용한 봉제 산업이 활성화되면서 과테말라 봉제 산업은 사양길에 접어들었음. 경쟁력을 상실하면서 점차 외국인 투자자들이 철수하고 현재는 대소 150개 업체 내외가 7-8만 명을 고용하는 수준으로 후퇴하고 있음. 그러나 최근 들어 CAFTA-DR의 발효로 주력시장인 미국에서 관세인하 효과 등 시장접근에 비교우위를 되찾으면서 상황이 호전되는 추세에 있음.
- 따라서 과테말라 정부로서는 CAFTA-DR을 활용해 고용창출과 경제발전을 도모하기 위한 전략의 일환으로 마길라산업 투자 유치에 위해 수면하 상태의 불법적이거나 강압적인 노동관행도 묵인하며 기업주의 편을 드는 편임. 반면 미국의 소비자 단체, 인권단체, 노조들은 마길라 업체에서 생산된 상품이 불법노동 관행이나 인권 침해의 결과물이라며 강력하게 비난하며, 불매운동 등 소비자 운동과 함께 의회나 국무부를 통해 압력을 행사하고 있음.
- 과테말라에서 임가공 마길라 산업에서 저임 노동력을 활용한 봉제의류 생산을 하는 아

시아계 기업들, 특히 주류를 이루고 있는 한국기업들은 미국 쇼핑 물의 OEM 수주 당시 받는 단가 한도 내에서 제 비용을 제하고 가능한 높은 이윤을 확보해야 하니, 갈수록 어려움이 가중될 것으로 예상됨. 특히, 미국 소비자 단체나 국제노동단체들의 감시가 강화되고 있으므로 법률의 한도 내에서 근로자들을 합리적으로 관리하기 위해 현지화를 비롯한 다각적인 경쟁력 확보 전략을 추구해야 할 것임.

- 여기에서 우리 투자기업들이 주목해야할 점은 미국업체를 비롯한 비 아시아계 다국적 투자기업들이 말썽 많은 노무관리를 자국인 관리자들이 전면에서 직접 관리를 하는 위험부담을 현지인 노무관리 전문가 또는 변호사를 고용하여 소위 ‘돈과 현지 정치적으로비’로 해결하고 결코 직접 책임을 지어야 하는 빌미를 제공하지 않는 교묘한 전략을 구사하는 노무관리 행태를 눈여겨 볼 필요가 있다. 그들은 우리 기업들이 종종 야기하는 노무관리상의 문화적 차이 또는 언어적 장애로 비롯되는 시행착오와는 질적으로 차이가 있는 ‘노무관리사건’을 일으키고도 무사히 해결하고 넘어가고 있음을 아래 사례에서 찾아 볼 수 있음.

2. 현지 근로자와의 문화적 충돌

1) 과테말라의 노동 문화

- Manning Nash와 Luis Reygadas의 연구에 따르면 과테말라 노동자들의 노동문화는 다음과 같음.
 - 역사적인 연유로 자기방어를 위해 과묵하며 감정 표현을 잘 하지 않는 습성을 가지고 있음. 근로 작업이 침울하게 보일 정도로 인내력이 대단하지만, 참을 수 있는 한계를 넘어서면 폭발하는 성향이 있음.
 - 작업반장이나 관리자가 그들의 관습을 존중하며, 낮은 목소리로 지시를 하는 것을 좋아함. 명령하기 보다는 제의를 하는 듯한 태도를 훨씬 잘 따름.
 - 반면에 물리적인 힘을 가하거나, 경멸적인 어투로 말을 하는 것을 대단히 싫어함.

특히 공개적으로 또는 큰소리로 야단을 맞는 것을 치욕으로 생각하고, 교정의 수단으로 손찌검을 당하면 어린아이 취급을 받은 듯 한 느낌을 받음.

○ 조직 내부의 문화도 독특함. 현장 근로자와 작업반장 사이의 격차를 거의 느끼지 않는 반면, 상층 관리자와의 거리감은 대단히 크고 위계질서화 되어 있음.

- 백인계의 경영자, 관리인, 전문직 종사자들의 세계는 노동자(인디오, 메스티소)의 세계와는 완전히 분리되어 있고, 상호간의 커뮤니케이션 기회도 거의 없음.
- 관리인들의 근로자에 대한 인식도 적대적임. “근로자들은 자기를 통제할 능력이 없다.” “기본 위생 관념이 없다.” “교육을 받지 못해 TQC 같은 것은 꿈도 못 꾸다.” “여성 근로자의 임신은 골칫덩이다.”
- 과테말라-치말떼낭고 도로 연변의 마킬라도라 공단에서 일하는 마야 원주민들에 대해서는 인종주의적 편견마저 있음. 원주민들은 “거칠다”거나, “목욕도 않는다”는 비아냥거림을 들음.
- 다른 한편 원주민 근로자들은 메스티소보다 상대적으로 순종적이고, 덜 오염되었다는 평가도 들음.

○ 이런 엘리트와의 간극 때문에 근로자들은 눈치 보기의 명수임. 조용히 배우고, 임기응변으로 대처함. 하지만 외국인들의 눈에는 이런 눈치 보기 태도가 “느리다”거나, “바보스럽다”고 오인됨.

2) 마킬라도라 공단의 한인들

○ Robert Kearney에 따르면, 한국인들의 노동문화는 ‘권위주의적이고 군사적’임. 노동시간은 길지만, 마치 군사작전을 하듯 일을 치러냄. 유교 가족주의 영향으로 가부장적 노사문화가 배태되었고, 작업장은 마치 가족 내부의 분위기 같음.

○ 그렇다고 작업장 내부에 갈등이 없는 것은 아님. 협상 방식은 극단으로 치닫지 않지만,

대단히 거침. 타협을 허약함으로 이해하고, 고성이나 고함을 질러 상대방을 압박하는 방식을 선호함. 이런 노동문화는 과테말라 노동문화와 충돌할 수밖에 없음.

○ 한인들의 마길라도라 투자가 시작되었을 때, 최초의 모델은 한국의 노사문화를 이곳에 심는 것이었음. 적기에 제품을 출하하기 위해 관리인들은 ‘느린’ 과테말라 근로자들을 들볶는 모델이었음.

○ 이에 대한 현지 노동자들이 한국인에 대한 스테레오타입이 만들어짐. “고함치고 사람을 패는 거친 한국인”

- “아, 한국인들 말이지요! 최악이에요. 대단해요. 일본 사람보다, 중국 사람보다 나쁘다고 하지요. 훨씬 공격적이에요. 한인 공장에서 한 근로자가 단추를 달고 있었어요. 단추의 줄을 잘 맞춘 다음 재봉기로 이동하거든요. 어떡하다가 줄을 잘못 맞추었나 봐요. 실수를 하자, 한인(감독관)이 와서 그냥 패는 거예요. 마치 또르띠야(옥수수 전병)를 만들 듯이 뺨을 이쪽저쪽 가릴 것 없이 철썩철썩 때리는 거예요.”(Leygadas, 1994년 4월, 과테말라 시티의 여선생과 인터뷰에서 재인용)

- “여기 치노들(한인들을 chinos라고 부른다) 말이지요. 치노들은 대단히 엄격해요. 물건이 잘 안 나오면 하루 종일 고함만 질러요. 아이고! 감독관은 얼마나 지독한지. 가끔 열이 빠질 지경이에요. 감독관들이 지르는 고함 때문에 우린 울기도 한답니다.”(AVANCSO, 1992년, 마길라도라 근로자와의 인터뷰)

- “한인들은 날 못살게 굴었어요. 한 사람은 날 때리려고 했지요. 날 손찌검하려 했지만 내가 못하게 막았지요. 회사를 옮기는 게 좋겠다 싶더군요.(...) 8일 전에 그 회사에서 나와서 과테말라 인들이 하는 마길라로 옮겼어요.”(Pinto y Carias, 1994년 마길라도라 근로자와의 인터뷰)

○ 이런 노동관행은 MJ Modas의 근로자들의 노동부 청원문에도 잘 나타남.

- “(과테말라) 노동자들이 조직에 참여하는 것을 막거나, 보복할 목적으로 회사에 일하

는 한국 사람들은 이들의 근로조건을 바꾸거나, 도덕적 내지 물리적인 압박을 가합니다. 과테말라에서 그들이 지닌 신분과 근로 계약 조건이 무언지는 몰라도, 욕설에 다 물리적 공격까지 가하고 있는 실정입니다. 이런 연유로 우리나라 법에서 금지되고 있는 이런 행동들을 예방하고, 금하도록 (귀 부처가) 개입해줄 것을 청하는 바입니다.”(Adjudicación numero. 4544/93, Inspección General del Trabajo)

- 과테말라 민간인들 사이에는 한인기업에 대한 과장된 이미지(leyenda negra)가 유포되기 시작함. “잔업을 강요한다.” “자물쇠로 문을 잠가 나오지 못하도록 한다.” “한인 기업은 거의 감옥소나 다름없다.” “근로시간을 연장하기 위해 각성제를 주기도 한다.” “심지어 각성제인 안티페타민을 주는 곳도 있다고 하더라.” 등등.
- 한인 감독관이나 관리인들에 대한 은밀한 저항은 과테말라 근로자들의 말장난에도 잘 드러남. 그들은 한인 여성 감독관을 “mascerotha”라 부르고 남성 감독관을 “maspisao”라 부름. mascerotha는 Miss Cerota(똥년)의 은유내지 Mas Cerota(더 많은 똥)의 이중적 의미를 지님.”Misscaca”와 동일한 의미를 지님.
남성을 부르는 maspisaso는 mas(더 많이)와 pisao(강간을 당하다)의 합성어임. ‘마스빠사오’는 강요된 성관계에서 당한 자를 지칭하는 말로, 이들은 말장난으로 한국 감독관을 골려주는 게임을 하는 것임.
- 반면 한인 감독관이나 관리인들은 과테말라 근로자들이 일하는 데는 느리며, 말도 잘 듣지 않는 사람들이라 인식하고, 강압적인 방식으로 일하는 방식을 가르쳐줘야 한다고 생각함. 이를 위해서 다소의 억압이나 물리력도 용인될 수 있다고 봄.

3) 두 문화의 충돌

- 작업장에서 두 개의 노동문화는 충돌함. 특히 과테말라 근로자들이 익숙하지 않은 테일러주의적 흐름 생산 체제에서 속도를 정확히 맞추는 어려움이 상존함. 한인 감독관과 노동자들 사이의 커뮤니케이션이 원활하지 못함도 한 몫을 함. 한인감독관들의 스

페인어 실력은 매우 낮은 수준임. 이들은 주로 “빨리 빨리”를 뜻하는 “apurate”, “aprisa”나 “더 빨리”를 뜻하는 “más rapido”만 큰 소리로 외침.

- 하지만 과테말라 근로자들은 낮은 목소리로, 갈등을 회피하는 전략을 선호함. 한국인들에게 익숙한 고성 외침이나 손찌검은 이들이 보기엔 거의 공격으로 이해함. 심지어 친숙한 표시로 엉덩이나 등을 툭 치는 제스처도 이런 맥락에서 어린이로 취급받는 듯한 기분 나쁜 행동으로 이해됨.

- 질문: 여성 근로자의 귀를 잡아당기는 행위를 볼 때 당신은 어떻게 생각하나요?
- 응답: 저희 부모님들도 한번 지나간 일을 가지고 때리지는 않아요. 우리들이 함께 협력하고 있는 이 사람들에게 저임금 노동력을 제공하지만, 이들은 우릴 막 대해요. 한 순간 이런 생각이 들었어요. 스페인 사람들이 왔을 때 우리 선조들도 무척 당했겠구나 (…….) 나도 원주민 여성이지. 그런데 왜 원주민들은 지금 이 순간도 차별받아야 하지? 이곳에서 겨우 15일간 일을 했지만 용기가 솟아오르더군요. (1994년 5월. 마킬라도라에 일한 적이 있는 여성과의 면담)

그래요. 여러 사람들을 때렸어요. 우리 어깨를 때렸지요. 그네들 나라에선 이게 익숙한지 모르지만, 우리들 몸은 이런 취급에 익숙하지 않아요. 여기서 이런 취급을 받으면 울어버리거나, 아니면 황당하다는 느낌을 받지요. (…….) 제가 증언하고 싶은 것은 이겁니다. 이 치노(한국인)가 오면 저는 완전히 안절부절못해요. 날 사물실로 오라고 불려요. 난 가지 않겠다고 버티죠. 이 Ting(?) 씨가 내 동료들 험하게 다루는 것을 본 적이 있거든요. 그래서 혼자선 절대로 가지 않지요. 간다면 동료들 전부와 함께 가지요. 그들이 여기서 사람을 때릴 권한은 없어요.

우리는 100% 과테말라 사람들이랍니다. 그들은 여기에 돈을 벌자고 왔잖아요. 우리들을 잘 다루는 법을 알았으면 좋겠어요. 그들이 우리를 다루는 방식에 따라서 우리도 그만큼 일을 할 겁니다. 그들의 성격에 따라서 우리의 성격도 정해지는 거지요. 우리를 훈육하려든다면, 우리도 그에 따라 대응하는 거지요. 우리가 과테말라 이곳에서 진정 원하는 것은 우리에게 좋은 임금을 지불

하고, 우리는 열심히 일해서, 우리 기업이 국제적 수준에서 자랑거리가 되도록 만드는 거라고요. “(1994. 5. Cortex 사의 노조 집행부 근로자와의 인터뷰)

- 한인 감독관과 관리자들과의 한국식 노동통제 방식은 위의 인터뷰들에서 보듯이 근로자들의 자존심에 상처를 준 것으로 드러남. 대부분의 경우 손찌검을 당한 근로자들은 울어버리거나, 아니면 소극적 방어에 그쳤지만, 극소수의 경우 적극적으로 대응하는 경우도 있다고 함. 자존심에 상처를 입은 과테말라 근로자들은 한인(들(chinos))을 통째로 거부하고, 일상생활에서 은밀히 저항하는 습관을 갖게 됨.

4) 고립된 엔클레이브(enclave)로서 한인공동체

- 한인 마길라도라와 과테말라 근로자들 사이의 어려움은 커뮤니케이션 통로와 갈등해소의 장이 없기 때문에 더욱 배가됨. 과테말라 기업인들도 근로자들과 대화를 갖지 않는데, 이들도 많은 경우 한인 기업인들에게 근로자들을 엄격하게 다룰 것을 조언함. 한인들의 고립은 한인공동체가 현지 사회와 뒤섞이지 못함으로 인해 더욱 강화됨.
- 한인공동체는 일종의 문화적 엔클레이브(고립지)임. 대부분 관리자들은 스페인어를 할 줄 모르고, 배우려는 의욕도 없음. 감독관의 언어 능력도 대부분 낮은 수준임. 사건이 생기면 대부분 한국대사관에 가서 문제를 해결하고자 함. 한인들은 한인 교회, 한국 식당, 친목계에서 모여 한국의 문화적 습관을 그대로 이어감. 이런 고립적 행동이 현지 사회로부터 쓸데없는 오해를 증폭시키는 역할을 하기도 함.
- Petersen의 분석(1992)에 따르면, 한인 감독관 대부분은 20대 전후로 미혼자들이 다수이고, 기혼자의 경우도 처자는 한국에 있고 혼자서 생활을 하고 있음. 3/4은 남성이며 마길라도라 공단에 약 300-500 명가량 있음. 회사가 비행기 값, 주택, 식비를 제공하며 월 800-1,200 달러의 임금을 한국의 은행계좌로 지급함. 2년 계약으로 오는 경우가 많음. 대부분은 회사 사택을 떠나지 않기 때문에 주당 90 시간 정도의 일을 함. 스페인어 실력은 초보 수준이며, 엄격하게 근로자들을 관리하기 위해 그들과 좋은 관계를 유지

할 인센티브가 없는 셈임. 식당, 화장실, 휴식의 공간도 서로 분리되어 있기 때문에 감독관과 근로자가 서로를 알 기회가 거의 없음.

- 한인 회사들은 비전통적수출업자협회(GEXPRONT)에 적극적으로 참여하지 않고 있기에 非 한인 마킬라도라와 교류할 기회도 별로 없음. 이들은 과테말라한인섬유산업협회(Gremial de Industrias Textiles Coreanas en Guatemala)를 중심으로 뭉치며, KOTRA와 긴밀한 관계를 가짐. 따라서 한인 기업인, 관리자, 기술자, 감독관 모두 과테말라 근로자뿐만 아니라 기업인들과 접촉이 없는 편임.

- 연구자 David Pinto는 이렇게 요약함. “다른 외국인 기업들에 비해 한인 기업은 훨씬 엔클레이브적(고립적)이다. 이들이 운영하는 유아원, 학교, 자선사업은 없다. 독일인이나 미국인들처럼 문화를 뒤섞는 노력은 하지 않는다. 내가 연구를 할 때 한 여성노동자가 이렇게 말했다. ‘한인들을 결코 우리를 안아주지 않아요.(포옹abrazo은 친밀감의 표현으로 친구 사이가 되면 껴안고 등을 가볍게 두어 번 두드린다) 그들은 우리에게 일거리 밖에 주지 않는답니다.’ 한인들은 과테말라에서 문화적으로 적응을 잘하지 못하는 것처럼 보인다. 물론 나름대로 차별하며 운영하는 미국인 클럽, 독일인 클럽도 있다. 하지만 이들은 문화적으로 적응을 했다. 하지만 한인들은 과테말라 사회와 사회적, 문화적 연계가 없는 엔클레이브로 존재한다.”(1994. 5.)

- 한인들이 외국인들에 비해 적응을 잘 못하고 있는 이유는 첫 세대 이민이라는 점도 있음. 그러나 은밀하게 작동하는 인종주의적 편견(racism)도 무시할 수 없음. 그것은 마야 원주민들과 한인들의 외모가 유사하기 때문임. 연구자 Petersen은 이런 견해를 한인 기업인들도 뜻도 모르고 지니고 있음을 지적함.

- “과테말라 농민들은 한국 농민들과 대단히 유사하다. 순하고, 일을 많이 한다. 우리 농민들처럼 이름도 짧막하다.”
- “인디오들은 실제로 동양인들이다. 거의 우리와 같다. 그렇기 때문에 자연스럽게 우리 공장에서 우리 관리 시스템 아래에서 일을 잘 하고 있다.”(1992. Petersen, 한인 기업인과의 인터뷰)

○ 한인들에 대한 인종주의적 편견은 외국인들을 선망의 눈초리로 쳐다보는 메스티소들에게서 잘 드러남. 이들에게 한인들이 원주민과 비슷하기 때문에 존경하지 않음.

- “과테말라에서 외국인 숭배는 매우 일반화되어 있다. 그러나 한인들의 경우는 해당되지 않을 뿐 아니라, 오히려 거부감조차 있다. 외국인 숭배는 과테말라인들이 자신들보다 외국인들이 낫다고 생각하지 때문에 생긴다. 이것은 또 이 나라의 인종적 구성과도 관계가 있다. 외국인 숭배는 원주민과의 동일시를 거부하는 것이다. 라디오(非인디오나 메스티소)의 정체성이 갖는 특징 중의 하나는 원주민과 거리를 두는 것이다. 이런 의미에서 라디노들은 외국인들을 긍정적으로 바라본다. 그런 점에서 외국인 숭배는 원주민에 대한 일종의 인종주의라 할 수 있다.

그러나 한인의 경우는 외국인 숭배에 포함되지 않는다. 왜 그런가 물어보면 씩 웃고 답한다. 아마도 원주민들을 닮았기 때문일 거라고. (그러다가 갑자기 정정한다) 아니! 아니! 이건 농담, 농담이라고. 과테말라에는 (외국인에 대한) 고정관념이 몇 개 있다. 그 중 하나는 다음과 같다. 독일인들은 물건을 최고로 잘 만든다. 과테말라 인들은 미국인들을 때때로 비판도 한다. 그러나 독일인들은 절대로 비판하지 않는다. 독일인들을 최고로 친다.”(과테말라 사회학자 Abilio Vergara의 인터뷰, 1994. 5.)

○ 결론적으로 요약하면 한인들이 현지사회에서 존경을 받지 못하고 잦은 비난의 대상이 되는 이유는 다음과 같음.

- 현지에서 미국계, 과테말라계 기업들의 경쟁과 질시, 미국 소비자 및 노조 단체들의 잦은 감시활동의 표적이 됨.
- 한인 관리자와 감독관의 현지 문화에 대한 이해 부족과 낮은 어학 실력으로 인한 불필요한 문화적 충돌 야기.
- 전통적인 아시아적 상명하복 조직관리 관행에 익숙한 감독관들의 다소 거친 언행과 노무관리 자세
- 원주민과의 신체적 유사성으로 인한 인종적 편견의 투사.
- 현지 사회와의 동화노력 부족으로 인한 한인 공동체와 현지 사회의 유리로 쓸데없는 오해의 증폭.

3. 실제 사례 연구²⁰⁾

1) 미국업체 사례

(1) 개 요

- 미국계 대 과테말라 투자업체들은 제조업체보다는 과테말라의 기후 등 자연조건을 활용한 바나나, 파인애플 등 플란테이션 농업을 중심으로 한 1차 산업 투자와 월마트를 비롯한 서비스산업 진출 등이 중심이 되고 있다. 주로 저임 노동력에 의존하여 인권문제 등 노무관리상 문제들을 안고 있는 봉제의류 등 산업에는 OEM 패턴을 통해 한국 업체들을 비롯한 아시아계 외국 업체들에게 임가공 외주를 주는 형태로 운영을 하면서 직접 당사자로서의 경영상의 비용부담이나 노무관리 등 민감한 문제의 핵심을 피하는 전략을 취하고 있음.
- 한편 최근 들어 주력 투자진출 분야로 등장하고 있는 유통, 금융, 물류 등 서비스 산업 부문에서는 현지법인 중심체제로 전직 노동부 직원 또는 노조간부 출신 등 현지인 노무관리담당을 고용하여 현지 노동법을 준수하고 비교적 후한 급여체제 및 인센티브체제를 운영하는 등 합법적 노무관리를 하고 있는 것으로 파악되고 있음.
- 반면에, 바나나 파인애플 등 열대성 과일 생산을 목적으로 하는 대규모 플란테이션 농업부문이나 광산개발에 투자하고 있는 다국적 기업들의 노무관리는 비단 과테말라뿐만 아니라 중남미 전역에서 비슷한 유형의 인권유린, 폭력 및 농약을 비롯한 독극물 오염사고 등 각종 사고를 일으켜 왔음. 이들 미국에 뿌리를 둔 다국적기업들은 미국이라는 거대 국제정치 및 경제대국의 후광에다 막강한 자금력을 앞세워 현지 우익정부와 결탁하거나 정. 재계 및 군부와 유대관계를 기반으로 현지 투자기업을 경영해 오고 있음.
- 최근 들어 이들 미국기업들이 점차 좌경화 정부가 들어서는 상황에 대처하여 투자기업

20) pp 131-139 내용 참조

의 보호 장치로 강화하고 있는 데 중남미 경영전략을 보면 미국의 단독자본 투자형태가 아닌 유럽 및 현지 유력재력가의 자본과의 결합형태의 다국적 기업화를 통해 보호정치를 만들어 두거나 모기업과는 별도의 현지 법인체제로 운영을 하여 모기업이 자기업에 하청 발주를 하는 형태의 경영전략을 통해 특정 사안이 문제를 야기할 경우에도 모기업에까지 영향이 오지 않도록 하는 전략을 구사하고 있음.

- 이러한 미국에 뿌리를 두고 있는 다국적 기업의 행태에 정면으로 공격을 가하고 있는 사례가 차베스 정권의 베네수엘라와 에보 모랄레스 정권의 볼리비아 등이며 중미에서도 과테말라, 코스타리카, 온두라스 및 니카라과 등 대부분이 좌파정권이나 미국과의 지리적 인접성과 경제적 의존성 등으로 남미 국가들과 같이 미국 투자기업들에 대해서 국유화 등 강경조치를 취하지 못해 왔으며, 최근 들어서는 2006년도에 발효된 CAFTA-DR 협정에 의거 미국기업의 투자자본 보호 장치를 마련함으로써 보다 안전한 투자여건을 구축하게 되었음.

(2) 구체적 사례

가) 델 몬트의 현지 근로자 착취 및 독성농약 중독 사례

- 델 몬트(Del Monte)사는 미국 플로리다 주 코랄 케이블에 본사를 두고 있는 세계적인 과일 및 과일 가공품 생산업체로 전 세계 50여 개국에서 과일을 생산하고 있는 업체이다. 델 몬트사는 동종 콘체른으로는 최대 규모로 과일부문의 매출액만 50억불을 상회하고 있고 이외에도 옥수수 등 야채가공 통조림부문도 과일 부문을 상회하는 대형 콘체른임.
- 동 사는 1990년대에 과테말라의 카리브방향 열대 저지대에 대규모 바나나 농장을 운영하고 있었는데 농장 근로자들의 노동조합 활동에 대해 폭력을 동원한 강압적 대응으로 문제가 되었으며, 대부분 바나나 농장이 안고 있는 문제 중 하나인 해충제거를 위해 미국 등 선진국에서는 살포가 금지되어 있는 살충제를 근로자들이 작업을 하고 있는 상공에서 비행기로 무작위로 살포를 하여 작업 중이던 노동자들이 농약 중독으로 죽거나 불임이 된 성적 불구자가 된 사건을 일으킨 바 있었음.

- 동 사는 현지 농장관리를 위해 현지법인으로 BANDEGUA사를 설립하고 실질적인 현장관리를 폭력조직에 위임하여 이들 폭력배들이 노조운동을 주도하는 근로자들을 폭력으로 제압하거나 살해까지 하는 사건을 일으킨 바 있었으나 현지화된 현지법인 책임하의 사건으로 처리하면서 과테말라 정부와의 다각적인 인맥관계를 활용하여 사건을 무마시킨 바 있었음.
- 사건의 개요는 1999년 말 경 텔 몬트사의 현지법인인 반데구아사는 법정 최저임금을 지불하지 않아도 되는 연소자 또는 부녀자들을 바나나 농장에 투입하는 한편 1천여 명의 근로자를 해고하였음. 이에 반발하여 노동조합 SITRABI가 중심이 되어 파업을 기도하자 중무장한 폭력 조직들을 동원하여 이를 진압하고 노조 핵심지도부에 대해서 살해 위협을 하는 등 강압적인 대 노조 탄압정책을 펴는 한편 농장을 직접 경영하는 방식을 탈피하여 폭력조직이 개입되어 있는 임대사업주를 물색하여 계약재배를 하는 방식으로 전환하였음
- 그러나, 노조세력은 이에 굴하지 않고 임금인상, 근로조건 개선 및 노조의 자율권을 요구하며 파업에 돌입했음. 이에 새로운 임대사업주는 350명의 근로자를 해고하고 노조원들과 시트라비 지도부 전원에 대해 부당 노동행위로 고발하여 법원의 구속명령을 받아내자 근로자들은 농장을 점거하고 이에 대응하여 무력 충돌사태를 야기하였음
- 국제식품노동조합은 텔 몬트사에 대하여 동 사건의 해결을 요구했으나, 이러한 사태를 예견하고 임대사업제로 전환했던 텔 몬트사는 직접 당사자가 아닌 제 3자이기 때문에 노사분쟁에 개입할 권리가 없다고 발뺌을 하고 나섰음. 이에 국제식품노조 및 인권단체들이 합동으로 불매운동 등을 통해 텔 몬트사를 공격하고 나서자 텔 몬트사는 노조를 인정하는 임대 경영자를 찾겠다고 약속을 하며 이에 굴복하는 자세를 보였음
- 이러한 상황 속에 2002년 3월 반데구아사의 농장 근로자였던 곤잘레스라는 농부가 낙하산부대원에 의해 살해되는 사건이 발생하여 사태가 심각하였으나 과테말라 경찰이나 사법부에서는 이를 수사하지 않고 묵인하는 자세를 취한 바 있었음. 이에 국제사면위원회 및 인권단체들이 들고 나서자 과테말라 정부도 사건 당사자들을 수사하여 재판에 회부하여 실형을 언도 받게 된 사건이었음.

- 이 사건은 불법 연소자 노동행위, 부당임금 지급행위, 노조활동 방해, 열악한 작업환경 및 조건, 여성 근로자 성희롱, 작업 중 독극물 오염 등 노무관리에서 나타날 수 있는 모든 사건이 내포된 총체적인 사건이었으나 2002년 4월에 인권단체인 Human Rights Watch가 파헤쳐 보고서를 발간하기 전까지 감추어져 있다가 폭로된 대표적 다국적 기업의 노무관리 관련 비리 사례였음.
- 이와 같은 다국적 기업의 노무관리 비리사례는 점차 투명해지고는 있으나 여전히 중남미의 농업, 광업, 산림 개발 등 각 부문에서 발견되고 있는데 현지인들의 인권이나 의식구조의 변화를 무시하고 ‘단기간 내에 보다 적은 비용을 투입하고 보다 많은 이윤을 남기겠다는 과욕’에서 비롯되는 사건들임.
- 위에서 열거한 사건과 유사한 사례는 치키타(Chiquita) 브랜드를 사용하는 유나이티드 후르츠사(United Fruits Company), 돌(Dole) 브랜드를 사용하는 스탠더드 후르츠사(Standard Fruits Company) 등도 유사한 현지 노무관리관련 많은 사건 사례를 안고 있음.
- 여기서 우리기업들은 타산지석으로 삼아야할 교훈으로 현지 투자진출을 할 경우 막강한 배후 정치적 비호세력을 안고 있는 다국적 기업일지라도 오늘날에 와서는 현지 노동법과 인권보호를 하지 않고는 투자기업 경영이 불가능한 시대에 와 있으며, 노무관리사건이 발생하면 비단 당사국인 과테말라뿐만 아니라 좁게는 중남미, 넓게는 전 세계에 근로자 부당 노동행위나 인권탄압, 성희롱 등 해위가 알려져 해당 업체뿐만 아니라 국가적 망신까지 감수해야 하는 시대에 있음을 유념해야 할 것임.
- 해외 투자진출을 하고 있거나 하려고 계획 중인 기업들은 이제는 모든 것이 점점 투명해지는 합법적이고 합리적 경영과 공정 경영정신을 기본으로 삼아야할 글로벌 시대에 살고 있음을 간과해서는 안 될 것임.
- 이외에 다국적 기업들의 투자기업 경영방식 중 직접경영이 아닌 간접 경영방식이나 현지인 노무관리자들을 활용한 간접 노무관리 방식은 한번 우리 기업들도 우리 실정에 맞게 다듬어 눈여겨 볼 필요가 있는 점이라 생각됨.

2) 한국 업체 사례

(1) 개 요

- 해외 진출기업의 현지 근로자와의 노사분쟁에 있어서는 현지 근로자의 권익 보호와 우리 기업의 이익 보호가 조화롭게 이루어져야 함. 해외 진출기업의 노사관계상의 문제는 국제적 분쟁으로까지 비화될 수 있고 한 번의 잘못이 향후 새로운 기업진출이나 국가 이미지 등에까지 치명적인 영향을 미칠 수도 있다는 점에서 해외 진출기업 사용자들의 노동법준수와 인권의식이 중요할 것임.
- 과테말라의 경우현지 진출 한국 의류봉제업체에는 노동조합이 결성된 예가 거의 없었는데 2001년에 한국진출기업내의 노동조합 설립과 관련하여 발생한 노사분쟁이 국제적 문제로까지 비화된 사건이 있었음. 이는 ‘최신(Choi Shin)/시마텍스틸레스(Cimatextiles)’ 사례로 알려짐.
- 이 사건은 결국 AFL-CIO가 2002년 12월 미국무역대표부(USTR)에 과테말라를 일반 특혜관세(GSP)의 혜택에서 빼 줄 것을 신청한데 이어서, 중미자유무역협정(CAFTA) 논의가 진행되는 2003년에 불이익을 당할 것을 우려한 과테말라 정부가 이 문제를 시급히 해결할 것을 중용한 결과 경영진과 노조의 타협이 성립하게 됨. 동시에 미국 내의 인권단체 및 소비자단체의 압력으로 오더 발주 업체인 Liz Claiborne 이 한국 업체에 영향력을 행사한 것도 경영진의 양보를 끌어내는 데 도움이 되었다 함. 이 사건은 2003년 7월 중순 단체협약의 체결을 승인함으로 일단락되었음.

(2) 사건 경과

- C사는 한국인 투자기업으로서 생산설비를 공동으로 사용하고 있고 주로 미국 업체 Liz Claiborne에 OEM 방식으로 수출하고 있는 회사로, 회사 근로자들이 기업 내 노조를 설립함.
- 이러한 노조 설립 과정에서 회사 측이 관련 근로자 협박·감금 등의 방법으로 노조 결

성을 방해하였다는 주장이 제기됨. 즉, 국제섬유노동조합연맹(ITGLWF: International Textile, Garment and Leather Workers' Federation, 이하 “국제섬유노련”)이 문제 제기함.

○ 노조의 주장은 다음과 같음. 2001.7.9. 근로자들이 노동조합 설립신고를 하자 회사 측은 다음과 같은 노조 파괴행위를 자행했다고 함. 이하의 주장은 국제섬유노련에서도 받아 들여짐.

- 사측의 통제 아래 ‘연대’(solidarista) 결사체를 노조 대안으로 제시함.
- 노조원 탈퇴를 종용하며 뇌물을 제공함.
- 노조 미 가입 근로자들에게 공포를 주입하여 폭력행위를 유발하도록 함.
- 노조가입자에게 압력을 행사하여 사직서를 내도록 함.
- 노조원과 그들의 가족들을 가정과 동네에서 위협함.
- 노조 미 가입 근로자들에게 반노조 홍보물과 배너를 부치도록 함.
- 노조 가입자들의 근로조건을 일방적으로 변경함.
- 노조 지도자들을 블랙리스트에 올림.
- 노조가 법적 요구 최소치의 성원을 채우지 않았다고 주장하며, 노조원 리스트를 내놓을 것을 강요함.

○ 회사 측 주장에 의하면 국제섬유노련의 위 주장사실들은 근로자들의 오해에서 비롯된 것일 뿐 노동조합에 대한 부당노동행위와 조합원들에 대한 협박이나 회유 등의 사실이 없고, 노사관계도 원만하다고 주장함. 회사는 위 문제들에 대하여 한국의 ‘인권과 평화를 위한 국제민주연대’, ‘전국섬유·유통노동조합연맹’ 등에서 확인을 했으나 별다른 문제점이 드러나지 않았다고 주장함.

○ 과테말라 정부 측에서는 국제노조단체나 인권단체에 의해 위 회사들이 국제사회에서 인권침해 기업으로 알려지게 되었고 이는 과테말라 정부와 경제에도 부담이 될 수 있음을 우려하며 회사와 노조 간에 과테말라 노동법 준수 등에 합의하도록 종용함.

○ 이후, 국제섬유노련은 당사의 미국 거래업체 Liz Claiborne에 대해서도 동 문제해결에 대한 협조를 요청하고, 당사가 OECD의 다국적기업 가이드라인을 위반했다고 주장하

며 활동을 확대해 나감. AFL-CIO와 같은 대형노조가 개입하여 과테말라의 불법 노동 관행을 문제 삼아 미국무역대표부에도 진정을 하면서 언론에 크게 노출이 됨.

(3) 시사점

- 이 사건의 경우 노사 측의 주장이 극단적으로 상이하여 어느 한쪽의 주장만을 믿기 어려움. 이 기업이 특별히 유별난 불법관행을 자행하는 것도 아니었지만, 이 사례가 국제적 사건으로 비화되면서 약간 과장된 측면도 있는 듯함. 심지어 과테말라 현지의 태도는 이 사건이 조합결성을 둘러싼 노사 간의 분쟁이 아닌, 근로자의 조합가입을 둘러싼 노노간의 문제라고 평가하는 듯 하였음. 현지 섬유산업수출위원회(VESTEX: The Apparel & Textile Exporters Commission) 역시 C사는 각종 법정 근로조건들을 준수하고 있던 회사로서 이 사건은 노노간의 갈등이 문제된 사례라고 보고 있었음.
- 과테말라 정부는 C사가 국제적으로 노조단체나 인권단체 등으로부터 인권침해 회사로 알려진 상황이고 회사가 노조와 합의를 하지 못할 경우 국가경제에 미칠 파장으로 인하여 불가피하게 수출업체에 부여되는 혜택을 박탈할 수밖에 없다는 입장을 밝힌 바 있음.
- 따라서 해외 진출 기업에서 노사분쟁이 발생되어 대외적으로 공론화되는 경우, 사건의 객관적 진실 여부와 관계없이 노사분쟁이 발생되었다는 사실 그 자체가 기업 운영에 직접적인 타격을 줄 수 있다는 점을 유의해야 하고 향후 대책 마련과 분쟁 재발 방지를 위해 노력해야 할 것임.

4. 한국 업체의 원활한 노무관리 노력 벤치마킹 사례

1) A사의 사례

(1) 개 요

- 1988년 4월에 현지 자회사 성격의 제조수출법인을 설립. 투자진출 하였으며, 국내의 의류산업의 수출경쟁력 상실에 대비하여, 경쟁력을 확보하고, 시장을 다변화하기 위한 목적으로 진출하였음.
- 동사는 경영방침을 국제적 경쟁력 제고, 대 고객 최상의 서비스제공에 두고 이를 달성하기 위한 방안의 하나로 원만한 노사관계 구축을 목표로 종업원이 신뢰하고 근무할 수 있는 근로환경을 조성하고, 기술력과 생산성을 지속적으로 향상할 수 있도록 연구 개발 및 업무의 현지인화 노력을 제고함.

(2) 노무 관계

- 동사의 노무관리관련 현황자료는 다음과 같음.

① 종업원 수

	생산직	관리, 기술직	소계
한인사원	19	27	46
현지사원	1,749	116	1,865

② 복지형태

- 한인사원은 기숙사 및 중식제공, 현지인사원은 제공하지 않으며 1공장(1팀) 경우 장거리 출퇴근 자에게 출퇴근버스 운행.

③ 근로자의 학력수준

	국졸이하	중졸	고졸	대졸
한인사원	0%	21%	35%	44%
현지사원	93.80%	4%	2%	0.2%

④ 현지근로자와 한국인관리자와의 관계 설정

- 한인 관리자는 현지인 사원들을 관리하고 있고, 기술 및 관리기법을 교육하며, 현지

인 직원들은 생산 및 업무의 실무적 부분을 담당하고 있음. 정기적으로 (매 2-3개월) 한인 관리자에게 현지인 관리요령 및 주의사항을 교육하고 있음.

⑤ 생산의욕 고취수단

- 현지인 사원: 기본급여 외에 개인별 업무능력, 경력, 근무자세, 생산성을 평가하여 인센티브를 차별지급하며, 별도로 주간생산 목표를 설정하여 달성%에 따라 일정액의 생산 실적금을 지급하고 있음.
- 한인 관리사원: 월정 급여 이외에 생산실적을 월별 집계, 평가하여 목표대비 달성%에 따라 분기별로 일정 실적금을 지급함, 이외에 주택임대 보조금, 상여금, 퇴직금, VISA발급지원, 차량유지보조금 및 정기휴가 실시.

⑥ 임금 수준

- 한인 관리직 사원: US\$ 2800 / 월 / 1인 (퇴직금, 기타 상여금 포함)
- 현지인 관리직 사원: US\$ 850 / 월 / 1인 월평균급여(퇴직금, 기타 상여금 미포함)

○ 동 사의 대 노조 방침

- 주재국 국민의 교육수준, 국민성, 근로환경 등을 감안할 때 현재까지 노동조합이 긍정적 역할을 하기 어렵다고 보고 노조를 형성할 수 있는 환경과 원인을 미연에 방지하는 데에 노력하고 있음. 동사는 아직 노조가 구성되어 있지 않으나, 회사의 성장기(설립 후 4-5년차)에 시도가 있었으며 해당근로자를 파악, 설득하여 상당한 보상을 해주고 자진사퇴하도록 방지하였음.

○ 현지 근로자의 한국인 관리자에 대한 태도

- 초창기에는 한인 관리사원들이 현지인의 국민성, 습성, 사고방식을 파악하지 못하고 한국식으로 관리하여 마찰이 있었으나 현재는 원주민에 대한 이해가 충분한 편이며 노사적인 마찰은 상당히 감소한 편임. 현지인 근로자들도 회사와 함께 동반자적인 입장에서 이해하고 지시에 잘 순응하는 편임.

○ 현지인 근로자를 흡수하기 위한 방법

- 현지인 근로자들이 회사를 믿고 일할 수 있는 환경을 조성하는 데 노력하고 있으며

구체적으로 다음과 같이 운영.

- ① 급여, 인센티브, 주간실적금 등 약속한 급여는 특별한 사유 이외에는 정한 기일에 지급하도록 노력.
- ② 근로자의 날 및 연말 휴가 기타 특별한 때에 선물 지급.
- ③ 현지인급여는 특별한 사유가 없는 한 공제하지 않음.
- ④ 현지인 간에 발생하는 문제는 공정하게 처리하되 회사 입장에서 불성실한 사원은 퇴사 유도.
- ⑤ 한인 관리자와 현지인 사원 간에 발생하는 분쟁이나 문제는 공정히 처리하고 한인 사원에 대한 교육 강화.
- ⑥ 매월 현지인 예배를 실시 (한국인은 매주 실시).
- ⑦ 현지인 교회, 고아원 및 사내 불우이웃돕기 지원금 매달 지원.
- ⑧ 현지인 모범사원 매월 선발 시상.
- ⑨ 상호정신 교육 실시(현지인 및 한인사원).
- ⑩ 생산성 향상과 관련하여 필요한 때에 수시로 교육을 실시.
- ⑪ 현지인 신입사원은 의무적으로 신입생 교육을 실시 (회사소개, 각종규정, 품질관리, 기능교육).
- ⑫ 신입생 및 기존 근무사원 중 노조활동 및 조직 가입여부 지속적 검증하여 문제인원 사전정리 노력.

○ 현지인 관리자와 한국인 경영진과의 관계

- 현지인관리자는 한인 관리자의 지시와 통제를 받으며, 현지인과 한인사원간의 의사소통의 중간 매개체로 중요한 역할을 하며, 관리 및 생산전반에 중요한 역할을 하고 있음.

○ 노무관리상 유의사항

- 한인사원은 관리자의 입장에 있고 현지인사원은 대부분 피 관리자의 입장에 있어 상호간 이해와 협력이 매우 중요하며 이를 위해서 상기한 내용 이외에 한인사원들을 대상으로 현지 언어(스페인어, 영어) 교육을 실시하고 있으며 한인사원과 현지인사원이 화합하고 친목하기 위한 활동을 장려하는 팀 활성화 비를 지급, 운용하고 있음.

- 노무관리상 많은 애로사항과 성공, 실패 사례가 있지만 회사에서 현지인 근로자에게 조금 양보하고 작은 손해를 감수하는 자세로 일처리를 하고 상대 인격을 존중하면 큰 문제를 예방할 수 있다는 경험적 생각으로 현지인 사원관리에 임하고 있음.

(3) 시사점

- 동사는 보다 높은 수준의 직원 복지와 회사와 직원간의 가족적 관계 유지, 생산성 고취를 위한 창의적인 방식의 사내교육 실시 등이 특징적임.
- 과테말라내 다른 업체들과 마찬가지로 회사 내 노조설립은 인정할 수 없다는 대노조관을 가지고 있고 직원 복지 증진, 회사와 직원간의 보다 밀접하고 친근한 관계 설정 등을 통해 노조 설립 가능성을 차단하고자 함.
- 현지인관리자 채용은 현지인들과의 원만한 관계설정, 관리 및 생산의 효율성 증대를 위해 매우 중요함.

2) B사 사례

(1) 개 요

- B사는 낮은 인건비와 미국 수출상의 장점 이용을 고려하여 과테말라 아마띠틀란 (Amatitlan) 자유무역지대 내에 독립법인 설립형태로 진출하였음.
- 동사의 경영방침은 서로에 대한 존중, 보다 낮은 생산비에 의한 보다 높은 효율성을 추구하며 노사 관계도 서로를 존중하는 가족적인 관계 구축을 목표로 하고 있음.

(2) 노무 관계

- 동사의 노무관리관련 참고자료 현황은 다음과 같음

- ① 종업원 수 : 약 600명. 한국인 관리자는 1명.
- ② 복지 형태 : 의약품, 의료 제공 등.
- ③ 근로자 학력수준 : 대부분 초등학교 졸업 또는 그 이하
- ④ 근로자와 한국인 관리자의 관계설정 : 선생님과 학생과 같은 관계로 비유할 수 있음.
현지 근로자들의 학력수준이나 업무숙련도가 낮기 때문에 한국인 관리자는 하나하나 가르치고 격려하여 능력을 키워나간다는 생각을 가짐.
- ⑤ 생산의욕 고취수단 : 보다 많은 생산을 한 라인에 대해서는 그에 상응하는 임금이 지급되도록 함.
- ⑥ 임금 수준 : 현지인 1인당 월 300달러 수준

○ 동사의 대 노조 방침

- 상부 노조단체들이 회사 내에 노조를 설립하려는 시도를 몇 차례 하였지만 근로자들이 노조의 필요성을 느끼지 못하는 상황이었고 회사 차원에서도 이를 방지하기 위해 근로자들과의 관계에 주의를 기울임.

○ 현지 근로자를 흡수하기 위한 방법

- 인센티브 지급, 인격적 대우, 지속적인 복지수준 증진 등을 통해 현지 근로자와의 친화 도모.

○ 현지인 관리자와 한국 경영진과의 관계

- 서로를 존중하고 협력하는 관계

(3) 시사점

- 수출자유지대 내 위치하고 있는 회사는 법 준수의식이 강하고 적정 근로조건 보장과 근로자 복지에도 유의하므로 비교적 안정적인 노사관계를 유지하고는 있으나 상부 노조단체 차원에서의 노조 설립 시도는 끊이지 않고 있음.
- 따라서 회사의 대 노조 방침, 노조관 등을 확실히 정하여 대처해야 함. 만일 노조를 인정한다면 상부 노조단체나 미국 노조단체 등과 마찰이 없도록 협력적 관계 유지에 만

전을 기해야 함.

3) 의류업체 C사 사례

(1) 개 요

- C사는 과테말라시 근교에 위치하고 있으며 여성의류를 생산하는 업체임. 대부분의 마끼라 업체와 같이 원단과 자재를 미국에서 수입하여 생산품 전량 미국으로 재수출하고 있음.
- 직원은 한국인 7명에 현지인 직원 약 1020명으로 구성되어 있음. 한국인 관리자중 3명은 경영, 노무, 인사 및 자재, 생산 관리 등을 담당하고, 다른 3명이 현장 생산관리, 나머지 1명이 기술 관리를 담당함. 현지 근로자는 80%이상이 생산부문이며, 일부가 일반 사무, 재단, 자재, 포장, 출고 등을 담당.

(2) 노무 관리

- 노무관리는 전적으로 현지인 노무관리 담당자에 일임 체제임. 현지 근로자 충원은 현지인 노무 담당자 및 충원이 필요한 부서의 한국인 관리자가 담당.
 - 일반적으로 매주 월요일 아침 공장을 방문하는 구직자들 중 선발.
 - 최근에는 과테말라시나 근교의 봉제공장들이 문을 닫는 경우가 많이 발생하여 비교적 숙련된 기능공들을 확보하는 것이 용이해짐.
 - 이 밖에 현지인 반장들 추천을 통해서 선발하는 일종의 스카우트가 이루어지는 경우도 있는데, 이런 경우 별도의 계약을 통해 기본임금 외에 일정한 인센티브를 제공.
- 현지 근로자 해고 문제
 - 해고는 실업급여 지급 및 소송유발 여지가 있기 때문에 항상 노무 담당자를 통해서 행해짐.
 - 근로자가 아무리 불성실하고 업무에 실수가 있었다 하더라도 객관적인 증거가 제시되지 않으면 해고 시 실업급여를 지급해야 하기 때문에 평소에 직원들의 근태상황,

업무 태도 등에 대해 세심히 평가를 하여 상벌을 통해 객관적인 증거를 확보해 두어야 함.

○ 현지인 관리자 활용문제

- 한국인 관리자 수가 소수이기 때문에 각각 부서에서는 현지인 반장의 역할이 크고 중요.
- 현지인 관리자들은 꾸준한 현지화 노력의 결과 자신의 업무 처리에 뛰어난 능력을 보이고 있음. 이들은 대부분 고등교육을 받았기보다 일을 배우면서 실력을 키우고 관리자로서 성장한 케이스로 회사에 대한 자부심과 충성도가 높은 편임.
- 긴 기간 한국인들과 근무한 경험이 있기 때문에 눈치가 매우 빠르나, 초기 근무자들이 스페인어에 서툴렀던 영향으로, 지시를 내릴 때 귀담아 듣지 않고 스스로 판단하여 처리하는 경우가 있으므로 주의가 요구됨.
- 일부 고도 숙련공들의 경우, 과테말라 봉제시장에서 희소성이 있기 때문에 보다 높은 급여와 대우를 받고 이직하는 사례가 있기 때문에 이에 대한 인센티브 및 승진제도 등 대책마련도 필요.
- 현지인들과의 원활한 의사소통을 위해 매주 현지인 관리자들을 포함한 전 부서 관리자 회의 및 생산 부서 반장회의를 실시 : 이 회의에는 한국인 관리자는 물론, 현지인 인사담당자도 함께 참여하여 각자의 생산성에 대한 평가, 공정에 대한 회의 및 업무, 환경에 대한 건의사항들을 얘기, 반영될 수 있도록 하고 있음.
- 현지인 근로자들은 야근(잔업)의지가 거의 없기 때문에, 생산력 향상을 위한 목표달성제와 이에 따른 인센티브제를 실시하고 있음.

○ 노동조합 건

- 아직까지 과테말라에는 노조결성이 미미한 실정.
- 과테말라의 봉제 산업은 중국과의 경쟁에서 경쟁력을 잃어가고 있음. 중국과의 경쟁에서 버틸 수 있는 장점은 미국과의 지리적 근접성을 활용한 신속공급체제뿐임.
- 따라서, 노조가 결성되면 노조와 협의를 통해서만 야간 근무를 할 수 있기 때문에 봉제공장들은 더 이상 저렴한 노동력을 활용한 적기공급체제의 장점을 누릴 수가 없게 됨. 이미 몇몇 회사의 경우, 노조의 결성과 함께 바이어 납품에 문제를 빚어 공장이 정리된 경우가 있음.

○ 노무 감사(auditoria)건

- 과테말라뿐만 아니라 중미진출 한국기업을 포함한 봉제업체들은 생산품의 주요 오더 발주처인 미국의 발주(유통)기업에서 정기적 또는 불시에 현지인 근로자들의 인권이나 노동환경과 관련 노무감사를 실시하고 있어 부담요인이 되고 있음.
- 노무 감사는 공장 내·외부 환경 및 안전시설, 급여 지급의 성실성, 인권보호 등 다방면에 걸쳐서 실시함.
- 주로 현지에서 감사요원들이 파견되며 각종 공장의 기록들, 실제 공장 실사 및 무작위로 근로자 인터뷰도 행함. 동 감사에서 부적합 판정을 받으면 해당 미국기업의 오더를 더 이상 받을 수 없다는 것을 의미하기 때문에 공장 경영에 있어서 매우 중요하고 그로 인해 에이전트 역시 긴장하는 부분임.
- 위반 정도가 경미할 경우, 일정 기간의 유예기간을 두고 개선명령을 내리기도 하는데, 주로 지적되는 부분은 지나친 야근과 관리자들의 폭언, 욕설 등임.

○ 야 근(잔업)

- 야근은 노무감사를 통과하기 위해서 뿐만 아니라 회사 경비 절감, 궁극적으로 회사의 이익을 남기기 위해서도 절대하지 말아야 함.
- 그러나 과거 일정한 스타일의 대량 생산을 하던 것에 비해 오더의 종류는 점점 다양해지고 스타일당 수량은 적어지는 경향과 재 주문(re-order)이 증가하고 있어 그 생산성의 유지가 어렵기 때문에 바이어가 원하는 납기일을 맞추는 위해서는 야근이 불가피한 실정임.
- 즉, 바이어의 요구를 맞추기 위해 이루어지는 야근이 바이어가 추구하는 노동환경에 적합하지 않아 지적을 받게 되는 아이러니가 일어나고 있음.
- 현지 근로자들 중 상당수가 야근의 이점을 교묘히 활용하여 이를 습관화하는 경향도 생산성 약화와 추가 경비발생 요인이 되고 있음.
- 현지 근로자들은 대부분 빈곤층이기 때문에 생계비를 위한 방편으로 시간당 수당의 적게는 1.5배에서 2배까지 계산되어지는 야근수당의 제도를 이용하는 경향도 있음.
- 또한 과테말라 노동법에 따르면 야근 시에는 회사에서 교통편을 제공해줘야 하는데, 장거리 출퇴근하는 근로자들에게는 위험하고 번거로운 대중교통보다는 회사차를 이용하는 편이 훨씬 빠르고 편리하기 때문이기도 함.

○ 안전 관리

- 의류는 쉽게 도난당하고 그 범인을 잡기가 쉽지 않음. 봉제 산업의 값싼 노동력 투입이라는 특성상 원단과 자재의 비용이 임금보다 더 높으므로 분실 시 그 손해는 더 큼. 또한 생산 공정이 이어져야 하기 때문에 로스(분실이나 품질불량)분에 대한 재생산은 피해가 커지게 됨.
- 따라서 적절한 감시가 필수적으로 요구되어 노동법상으로는 금지되어있으나, 출·퇴근 시 간단한 몸수색을 실시하고 있음.
- 총기 소지율이 높으며 범죄율이 높은 점에서도 간단한 몸수색은 할 필요가 있으며, 같은 이유로 출근시간과 퇴근시간, 점심시간을 제외하고는 출입구를 폐쇄하고 있음.
- 또한 무장한 경비를 두어 공장 내외에서 사고가 일어나지 않도록 하고 있다. 고가의 원단이나 자재 이동 시, 야근 버스 운행시 경비가 동행하도록 하여 만약의 위험에 대비해야 함.
- 경비의 경우 사설경비 업체를 통해 고용하거나 아니면 직접 회사와 개별적인 계약을 통해 고용하게 되는데, 어떤 경우에라도 신원이 확실한지 철저한 점검이 필요함.
- 작업 시 사고 발생을 대비하여 의무적으로 간호사가 공장에 상주해야 하며, 노무감사에서 규정하는 일정한 종류와 양의 약품을 구비해두어야 함.
- 사고로 근로자를 병원으로 이송되어야 할 경우에는 회사차보다는 구급차를 이용하는 것이 환자뿐만 아니라 추후 책임추궁 시에도 안전.
- 과테말라에는 국영 소방서외에 민간 의용소방서(Voluntario)가 있는데 평소에 기부 등을 통해서 이들 소방서와의 관계를 긴밀하게 유지해놓으면 긴급 상황에 도움을 받기가 편리.

○ 급여 지급

- 사무실 직원, 관리자들은 매달 말일 지급하며, 기타 근로자들은 격주(Quincena: 15일에 1번)로 지급.
- 지급 약속을 지키지 않은 다른 공장들의 경험이 있기 때문에 급여가 제대로 이루어지지 않을 경우 대규모 시위가 일어날 수도 있으므로 급여일은 가장 우선적으로 지켜져야 함.
- 또한 불신감이 높은 편이어서 현금 이동의 위험성에도 불구하고 급여는 반드시 현금으로 지급하고 있음. 타 공장에서 체크로 지급한다는 소식을 들은 근로자들이 자신

들도 체크로 받게 될지 모른다는 걱정에 크게 소요를 일으킨 적도 있었음.

- 급여 수송은 현금수송업체를 통해서 하며, 급여일은 특히 공장안전에 주의해야 함.

○ 휴일 제도

- 일 년에 두 번, 부활절과 연말크리스마스 시즌에는 일주일 정도 긴 휴가를 주는 것이 좋음.
- 부활절은 목, 금, 토, 연말에는 12월 25일, 31일, 1월 1일이 법적으로 휴일이며 통상적으로 대부분의 회사들이 그 날을 포함하여 일주일 정도의 긴 휴가를 줌. 휴일 다음날에는 일반적으로 결근하는 근로자의 수가 많기 때문에 생산 계획 시 고려해야 함.

(3) 시사점

- 과테말라의 봉제 산업 매력은 과거에 비해 인건비의 상승과 2005년부터 MFA체제 종료에 따라 쿼터규제가 없어지면서 중국, 동남아 등과 경쟁에서 열세가 되면서 많이 떨어지고 있어 한국 업체들도 철수를 하고 있는 추세임. Alvaro Colom 대통령이 집권한 후 최저임금 인상에서 다른 산업과 봉제 산업의 인상률에 차이를 두면서 과테말라 봉제 산업의 붕괴를 막으려고 애쓰고 있으나, 가격경쟁력은 더 이상 보장되지 않고 있으며, 이미 많은 기업들이 아시아로 발길을 돌리고 있는 추세임.
- 2006년도 CAFTA-DR의 발효로 지리적 인접과 대미수출시 관세상 혜택 등으로 과테말라 등 중미의 이점이 다소 회복되고는 있으나 소량 다품종 주문수주체제 등 제품 및 품질 고급화 등 다각적인 대 아시아국과의 경쟁력 강화가 시급히 요청되나 중미 근로자들의 봉제기술의 한계, 노사 간의 도난 등 불신풍조 등이 해소되지 않는 한 중미 국가들이 경쟁력을 회복하는 것은 상당한 어려움이 따를 것으로 생각됨.
- 상기에 언급한 회사의 경우 노무관리 담당을 현지인으로 고정을 시키고 한국인 기술자 밑에 현지인 기술자를 양성하여 활용하는 한편, 적절한 생산 인센티브제 도입 실시 등 지속적인 현지화 체제를 통해 비교적 원만한 노무관리를 하고 있는 것으로 평가되고 있음.

- 그러나 급여를 현지 근로자들의 요구로 현금으로 지급한다고 하는데 이는 또 다른 사고 유발 위험성이 큼. 왜냐 하면 과거에도 급여를 현금으로 지급하는 업체들 주변에는 이를 강탈하려는 강도뿐만 아니라 연약한 여자 근로자들의 급여를 약탈하려는 폭력배들이 말썽을 피우는 일이 많았었음. 따라서 이로 인한 안전사고 유발 요인을 최소화할 수 있는 방안을 강구하는 것이 요구됨. 특히, 중미에는 내전 종식 후 정부에 반납되지 않은 불법 무기류 등이 유통되고 있어 파견 근로자나 현지 근로자 및 공장안전, 원자재 및 생산제품 수송 등의 안전관리에 과거보다 더 많은 비용을 투입해야하는 부담이 따르고 있음.

[토막지식 BOX 3]

생산성 향상을 위한 다양한 묘수들

- 파테말라 근로자들이 게으르고 학력이 떨어져 기술 숙련공 양성이 시가니 걸린다든가 하는 여러 가지 생각지 못한 생산성 저해 요인들이 발생하게 됨.
- 그러나, 시장 가운데서 저임금을 활용하여 가격경쟁력을 높이겠다고 투자 진출한 이상은 ‘미운 자식 떡 하나 더 준다.’는 심정으로 현지 근로자들을 다독거리며 내 가족, 내 식구라는 관념이 기본이 되어야 생산성도 오르고 노.사간 서로가 편안해질 수 있음. 이를 위해, 기 진출업체들은 법정 급여, 인센티브, 휴가 등등을 제공하고 야간 잔업 시에는 근로자의 안전 퇴근을 지원하기 위해 별도의 통근버스와 함께 회사의 경비원을 동승시켜 근로자들을 퇴근시키는 것은 일반화되어 있는 상태임.
- 또한, 각 투자진출 업체별로 다양한 생산성 제고를 위한 인센티브 제공이나 이벤트 등을 개최하고 있는데, 예를 들면 생산성이 높은 라인에 대한 별도의 인센티브를 제공하고 현지인 관리자들과 한국인 관리자들 간의 정기회식 등을 통한 소통 노력 등과 함께, 공휴일 또는 일요일을 이용한 단체 관광여행 또는 축구대회 개최, 우수라인 및 팀에 대한 특별 포상, 전 참가자들에 대한 유니폼 제공 등의 현지 근로자 끌어 앓기 운동을 벌이고 있음. 이외에도 과거 C사는 가을에 미스 C사 선발대회를 개최하고 선발된 여성 근로자들에게는 특별 포상을 하는 등 격려활동을 통해 회사의 이미지제고와 현지 근로자와의 소통 원활화를 가져온 사례도 있음.

5. 국제노동권리기금의 과테말라 노동관행 비판 자료

○ International Labor Rights Fund는 2002년 12월에 미국 대표부의 일반특혜관세(GSP) 분과위원장 앞으로 과테말라의 노동관행을 비판하는 서한을 보내 GSP 특혜 승인을 재검토해달라고 요구함. 중미 마킬라도라에서 국제적으로 승인된 노동자들의 권리가 구조적으로 침해되고 있다는, 미국이나 캐나다 인권단체 내지 소비자 단체의 비판은 현재 협상 중인 US-CAFTA, FTAA 등의 협상에서도 제기되어 왔음. 특히 외국 언론들은 이런 기준을 어긴 아시아계 기업들을 표적으로 취재경쟁을 벌이기도 하니, 현지 기업들도 그들의 논리를 잘 이해할 필요가 있음. 이하는 서한문의 번역임.

제목: 국제적으로 공인된 노동자들의 권리를 침해한 이유로 일반특혜관세(GSP) 제도 하에서 과테말라가 누리고 있는 무역 특혜를 정지할 것을 요구하는 청원서

수신: 미국무역대표부 사무실 GSP 분과위원장 귀하

발신: 국제노동권리기금

일시: 2002년 12월

미국 무역대표부(USTR)는 2001년 5월에 과테말라에서 가장 최근의 노동자 권리 조사를 마치고, 과테말라 정부가 4-5월에 통과시킨 노동법 개혁이 근로자 권리 보호를 강화하는데 상당히 일조했다고 결론을 내렸다. USTR은 불법으로 해고당한 바나나 노동자들이 복직을 했으므로, GSP 심사를 중단할 명분이 있다고 말했다. 비록 근로자의 복직이 정부개입의 결과가 아니라, 노사 간의 협상 타결의 결과이었다고 해도 말이다.

가장 최근의 USTR의 조사가 종결된 지 1년 6개월이 지났지만, 2001년 노동법 개혁은 아직 충분히 실행에 옮겨지지 않고 있고, 근로자의 권리는 계속 심각하게 침해당하고 있다. 유엔과테말라진상조사단(MINUGUA)은 2월에 이렇게 말했다. “이 나라의 노동 문제의 심각성과 복잡성에 비해 국가가 이를 극복하기 위해 배분하는 인적 물적 자원은 엄청나게 열악하다. 정치적 의사결정에서 노동 문제는 우선순위에서 크게 밀린다.”

USTR의 최근 조사 이후 근로자들의 권리를 보호하는데 진척이 없으므로, 우리들은 USTR이 다시 과테말라에서 새로운 조사활동을 벌이길 요청한다.

A. 2001년 노동법 개혁은 불충분할 뿐 아니라, 그것조차 활용되지 않고 있다

2001년 노동법 개혁이 통과되었지만, 과테말라의 노동관행은 수용할 만한 수준에 다르지 못했다. 개혁으로 몇 가지 중요한 개선책이 나왔지만, 그것들 모두가 실행되고 있지는 않다. 예컨대 2001년 5월 개혁으로 인해 노동부는 노동권 침해 시 벌과금을 몰릴 권한을 갖게 되었다(칙령 18-2001, 제16조). 이 조치는 노동법의 실행을 개선하고, 수용을 촉진케 하는 긍정적인 계기로 보인다. 그렇지만 이 권한은 아직 한 번도 이용된 적이 없다.

게다가 2001년 개혁은 몇 가지 점에서 국제노동기구의 기준에 미달한다. 예컨대, 공공부문 근로자들의 파업권에 대한 수용할 수 없는 제한조건을 완화시키는데 실패했다. 또 산별노조 결성 시 전 업계의 근로자 총원의 50% 더하기 한 명을 최소 요구조건으로 한 바, 이 경우 산별노조의 결성은 사실상 불가능하다(칙령 13-2001, 제7조). ILO의 협약적용 및 제안을 위한 전문가위원회(CEACR)는 대통령에게 파업을 끝낼 수 있도록 하는 일방적 조치권을 준 조항(칙령 18-2001, 제13조), 노조 간부를 과테말라 시민에 한정하는 조항 등에 우려를 표명했고 또 그 조항을 명확히 할 것을 요구했다.

B. 노동재판소는 근로자의 권리를 보호하지 않는다.

과테말라의 노동재판소의 상태는 특히 우려할 만하다. 노동재판소는 허약하고, 일처리가 더디며, 판결문을 실행하지 않는다. 그 때문에 근로자들의 권리는 효과적으로 보호받지 못하며, 부당한 처우를 당한 근로자는 보상을 받지 못한다. 노조 활동가들에게 폭력을 휘둘 자들은 여전히 거리를 활보하고 있다고 2002년 2월에 유엔진상조사단(MINUGUA)이 발간한 보고서에 기록되어 있다. 조사단은 과테말라 정부가 평화협정의 핵심 부분을 이행하는데 실패하고 있다고 꼬집으며 언급했다. 조사단은 과테말라가 인권 보호, 사법 개혁에서 실패했으며, 처벌면제는 “오랜 관행”이기에 “인권을 효과적으로 향유하는데 주된 장애물”이라고 평가했다.

B.1. SITRABI

이자발(Izabal) 바나나 노조(SITRABI)는 Fresh Del Monte의 바나나 근로자들을 대변한다. 이 노조의 경험은 과테말라의 처벌면제 관행이 지속되고 있음을 잘 보여준다. 1999년 델몬트 지사는 단체협상의 합의를 깨고 918명의 바나나 근로자들을 해고했

다. 동년 10월 200명이 넘는 무장 청년들이 노조건물에 있던 SITRABI를 급습하였다. 이들은 총으로 5명의 노조 지도부를 감금하고, 노조와 직장을 떠날 것과 지방 라디오 방송을 통해 계획된 작업 중단을 철회할 것을 요구했다. 노조는 무더기 해고에 항의하여 작업 거부를 계획한 바 있었다. 모랄레스의 경찰청에서 불과 300미터 떨어진 곳에 노조 사무실이 있었다. 수대의 차량이 노조 건물에 있었고, 무장한 청년들이 주변을 감시하고 있었음에도 불구하고, 경찰은 조사조차 하지 않았다. 유엔진상조사단은 SITRABI 사건을 과테말라 평화과정이 시작된 이래 두 번째로 질이 나쁜 인권침해 사례로 본다.

2000년 6월 뿌에르토 바리오의 지방판사는 난입자들에게 유괴죄를 부과할 거부했고, 30명 혐의자 가운데 5명에게는 무죄를 선언했다. 노조가 고소한 44명 가운데 25명만이 형사법상 기소되었다. 2002년 3월에 24명만이 재판을 받았고, 강압과 불법 인신구속 등의 경미한 혐의만 다루었을 뿐이었다. 재판이 진행되는 과정에도 무장한 청년들이 법원 건물 주위에 기다리고 있었고, 사람들이 재판을 끝내고 나오자, 증인들과 근로자들을 위협했다. 결국 22명의 피의자들은 3.5년의 징역형을 받았지만, 나중에 벌금을 지불하고 모두 풀려났다. 난입자들은 감옥에서 시간을 보내지 않았다. 노조 간부들과 그들의 가족들은 다른 곳에 숨어야 했고, 집으로 돌아올 수 없었다. 현재 몇몇 노조 회원들은 생계형 영농을 하며 살고 있지만, 계속 테러 위협에 시달린다. 심지어 1999년 노조에 난입한 바로 그 깡패들에 의해 살해된 경우도 있다. 노조 사무실 난입 시 지휘자 중의 한 명인 옘돌리오 멘도사 마타는 잘 알려진 마약 갱인데, 목격자에 따르면 적어도 노조원 한 명 이상을 살해했다고 한다. 2002년 11월에 오토바이를 탄 무장청년이 노동자 진영으로 발포하여 두 명의 노조원이 살해당했다. 이 사건을 보면 당국이 반노조 폭력에 대해 강력한 행동을 취하지 않는 것을 알 수 있다.

C. 결사의 자유

과테말라의 노조 조직률은 대단히 낮은 수준이다. 3% 미만의 노동력이 노조에 가입했고, 대부분의 가입자는 민간 부문에 종사한다. 2001년 9월 유엔진상조사단의 보고에 따르면 결사의 권리를 가장 침해하는 자들은 공공부문의 고용자들이다. 최악의 경우 노조에 가입한 사람들은 자유롭게 살 수 있을지 확신하지 못한다. 2001년 12월 전력노조(SLF)의 조직부장인 바우디요 아르마도 세르메뇨가 암살당했다. 몇 개월 전 무장청년들이 전력노조 사무실에 난입했다. 이 사건은 경찰도 인권기구도 조사하지 않았다.

고용주들은 노조에 대한 손쉬운 대안으로 ‘연대조합’(solidarity associations)을 만들

고 있다. 연대조합은 파업권이나 단체협상권을 갖지 못해서 국제노동기구가 정하는 “자유로운 결사”의 요구조건을 충족시키지 못한다. 노조와 연대조합이 한 기업이나 공장에 공존하는 경우도 있는데, 고용주들은 연대조합을 노조 대안으로 보고 있어서 가입할 것을 권장한다. 양자 사이에는 경쟁적인 관계가 조성되고 있다.

건강, 교통, 에너지 부문에서 파업은 아직도 금지되어 있다. ‘기본’(essential) 서비스이기 때문이다. 하지만 이런 일자리는 국제노동기구가 파업권 제한을 정당하게 보는, ‘기본 서비스’ 개념에 포함되지 않는다. ILO의 기본 서비스 정의는 “(서비스의) 중단으로 인구 전체나 일부의 생명, 개인적 안전 또는 건강이 위협을 받는 경우”로 정하고 있다. 게다가 과테말라 대통령은 바나나, 커피, 제당업의 파업 시 개입할 권리, 파업을 ‘불법’으로 선언할 권한을 갖고 있다. 이 권한도 근로자 파업권에 대한 ILO의 관찰권과 양립할 수 없는 것이다.

C.1. Choi Shin/CIMA 사건

최신과 시마 섬유 사건이나, 비야 누에바에서 생산설비를 갖고 있는 관련 한인기업들은 연대조합을 이용하여 결사권을 제한하는 명백한 예가 된다. 2001년 7월 이 공장의 근로자들을 대표하는 두 개의 노조가 정부에 등록을 신청했고, 제5호 노동재판소에 “고용 보장”(employment immobility) 선언을 해 줄 것을 요청했다. 고용보장 선언 시 재판소는 향후의 모든 해고나 사직 사태에서 이들을 보호해야만 한다. 같은 날 섬유의 류생산자연합(VESTEX)을 대표하는 변호사들이 근로자들을 방문하여 경영진이 지지하는 연대조합에의 가입을 대안으로 제시했다. 경영진들은 공장 문을 닫겠다고 위협했고, 노조 반대자들에게 조합원을 회유하여 탈퇴를 요구할 것을 종용했다고 한다.

격렬한 갈등사태가 공장에서 빚어졌을 때 경영진은 반노조 그룹의 행동을 통제할 수 없다고 주장했다. 그들은 반노조 그룹이 노조 지지자들을 계속 괴롭히도록 허용했다. 독자적인 모니터링 그룹인 COVERCO는 이렇게 말한다. “상층 및 중간 간부들은 지방경찰에 느릿느릿 연락하고, 공장 상황을 안정화시키는데 필요한 제복을 입은 보안 요원을 추가로 고용하지 않았다.” 7명의 노조원이 일자리를 강제로 떠났다. 이 조치는 재판소의 “고용보장” 명령과 바로 충돌한다. 다른 노조원들은 공장에 진입조차 할 수 없었는데, 그들은 자신들이 안전할까 두려워했기 때문이었다.

COVERCO의 관찰은 이어진다. “반노조 근로자들과 경영진 일부가 노조원으로 확인된 사람들을 공개적으로 지목하고 육체적으로, 말로 위협을 가했고, 심리적인 폭력을 가했다.” 가장 갈등이 고조되었을 시기에 노조와 경영진은 모두 노동부의 공장 방

문을 요구했지만, 노동부는 하지 않았다. 노동 감독관 한 명이 수일 뒤에 공장 경영진을 만나러 왔지만, 그 자리에 노조 대표들은 초청하지 않았다.

노동부는 마침내 7월에 노조를 인정했고, 갈등을 해결하기 위해 노사간 회합을 주선했다. 이런 노력은 AFL-CIO가 과테말라의 무역특혜를 재심해줄 것을 미국무역대표부(USTR)에 요청한 이후에 일어난 일이었다. AFL-CIO는 USTR의 심사가 (과테말라) 노동자들의 권리를 증진시키는데 중요한 역할을 한다고 지적했다. 해고 노동자들은 복직했다. 하지만 노동법 제20조가 정하는 바와 같이 해고전 직책으로 즉각 돌아가지는 못했다. 국제자유노련(ICFTU)은 “이 공장의 노조원들이 아직도 차별을 받고 있고 단체협약도 갖지 못한 상태”라고 보고했다. 2001년의 근로자 권리의 심사를 통해 노조의 인정을 얻어내었지만, 근로자의 권리 존중이란 측면에서 항구적인 변화를 이끌어내진 못했다.

D. 노조 조직권과 단체협상권

과테말라의 노동법에 따르면 한 공장이나 사업체의 근로자 가운데 1/4이 노조가입자가 되어야만 단체협상권이 생긴다. 낮은 노조 조직률, 경영진들이 근로자와 권한을 나눠 갖기를 거부하는 성향으로 인해 단체협상의 실천은 제한된다. 대부분의 노동자들은 물론, 심지어 노조로 조직된 경우에도 임금과 근로조건을 적시한 단체협약을 할 수 없고, 법률이 요구하는 바와 같은 개별 계약도 할 수 없다.

2000년 11월 사회연구조사협회의 연구에 따르면, 근로자의 10%만이 법률이 정하는 바에 따라 노동부에 등록된 계약에 포함되어 있었다. 심지어 근로자들이 구속력이 있는 단체협약을 한 경우에도 경영주가 선택하는 몇몇 조항은 때때로 무시된다.

수출가공지대에서 노동법을 잘 준수하지 않는다. 마킬라도라 공단에서는 노조가 하나뿐이다. 어떤 마킬라 공장도 단체협약을 하지 못한다. 마킬라의 고용주들은 때때로 위협, 대량해고, 공장폐쇄 등을 통해 노조결성을 막고자 한다.

D.1. PANAMCO 사건

2001년 2월 STECSA 노조에 속한 근로자들이 그들의 고용자인 코카콜라 병마개 회사 PANAMCO와 새로운 근로계약을 협상하고자 했다. 사측은 근로자들의 권리와 혜택을 축소하고 직업의 안정성을 훼손하는 조항들을 집어넣고자 했고 작업장에서의 문제점들을 해결하는 과정들도 축소하려 했다.

이런 조항들은 과테말라 헌법 제106조, 노동법 제12부에 저촉된다. 경영진은 불법적인 임금 삭감과 지불정지, 기계수리 방치 등을 통해 근로자들을 위협했다. 근로자들은 아직도 새로운 계약을 체결하지 못했다. PANAMCO는 재판소에 소송을 제기하여 노조의 합법적 권리를 무시하고 있고, 사측의 권리를 극대화하고자 한다.

E. 근로조건

E.1. 수출가공지대의 성적 차별

마길라도라 공단에서 성적 차별은 심각한 문제이다. ICFTU는 이렇게 보고한다. “고용에서의 차별은....마길라도라 노동력의 다수를 점하는 여성 근로자의 경우 특히 명백하다. 성적 괴롭힘이나 육체적 위해도 자주 발생한다. 여성 근로자들은 경영진의 겁주기나 보복 위협 때문에 거의 대부분 노조에 가입하지 않는다. 근로조건도 전반적으로 나쁘다.”

노동법 제151조는 경영주가 작업진술서에 성별, 인종, 종족, 또는 결혼유무를 적시하지 못하게 했고, 기혼여성과 미혼여성, 가족 부양의 의무가 있는 여성 등을 차별 없이 대하도록 했다. 노동부는 임신 여부에 대한 질문, 고용조건으로 하는 테스트도 금하고 있다고 제151조를 해석한다. “근로여성이 지닌 권리와 의무는 임신과 모성에도 존재한다.

국가는 임신과 모성을 보호하고, 이에 관한 것들을 엄격하게 집행해야 한다. 구직자에게 임신 여부를 묻게 하거나, 임신여부를 판별하는 시험을 하는 모든 조항이나 문서는 법적으로 무효이고, 구직자는 이를 따르지 않아도 된다.” 하지만 마길라의 여성 구직자들은 일상적으로 임신여부에 대한 질문을 받고 심지어 테스트도 당한다. COVERCO는 여성들이 구직서류에 아이를 더 이상 갖지 않겠다고 선언하고 사인할 것을 요구받는다는 사례들을 언급하고 있다.

2002년 Human Rights Watch는 마길라도라 공단 연구보고서에서 성적 차별, 임신 테스트, 임신 근로자의 불법적 해고, 모성보호조항의 미실행 등이 광범하게 이뤄지고 있다고 지적했다. 이 연구에서 면담한 루르데스 로페스란 여성의 경험은 전형적이다. 로페스 여사는 1989년과 1998년 사이에 식품가공 및 냉동회사인 IAPSA에 세 번이나 원서를 냈고, 섬유 마길라 공장인 동방 패션에 한 차례 원서를 냈다. 네 차례의 인터뷰에서 그녀는 임신여부에 대한 질문을 받았고, 한번은 임신 테스트를 위해 소변 샘플을 갖다 줘야만 했다.

HRW의 연구는 마킬라 경영진이 과테말라 사회보장공단(IGSS) 기여금을 급여에서 공제하고 있지만 많은 마킬라 근로자들이 의료검진에 등록되어 있지 않다고 밝혔다. 게다가 30 인 이상의 여성 근로자들을 고용한 고용주는 일일검진 시설을 갖추어야 한다는 법적 요구사항을 지키고 있는 마킬라 공장은 하나도 없다고 지적했다.

E.2. 국내 근로자의 최장 근로시간을 제한하는 법을 지키지 않음

2002년의 HRW의 연구는 이렇게 밝혔다. “과테말라에서는 국내 근로자들은 전국적으로 인정되는 핵심적 노동자 권리로부터 배제되어 있다.” 노동법은 국내 근로자들에게 8시간 노동의 권리, 최저임금, 명문화된 고용계약을 제공하지 않는다. 근로자들은 첫 출근일과 임금을 적은 카드를 받게 되어 있지만, 이것조차 종종 어길 때도 있다. 노동부에는 과테말라에 얼마나 많은 노동자가 있는지, 평균임금이나 노동시간이 어느 정도인지에 대한 기록도 없다. HRW가 면접 조사한 근로자들에 따르면, 평균적으로 주당 90시간 노동에 96 달러의 월급을 받는다고 한다.

F. 강제노동

과테말라 법은 불법 파업, 기타 노동소요, 공산주의 소요에 참가한 개인들이나 의무를 게을리 한 공무원들에게 강제 노역 형을 시키기도 한다. 국제노동기구는 이 법조항을 비판하였고, 입법 개정할 것을 권고하였다.

G. 아동노동

과테말라 정부는 고질적인 아동노동 문제를 충분히 개선하는데 실패했다. 과테말라는 라틴아메리카에서 에콰도르를 이어서 아동착취율이 두 번째로 높은 나라이다. 국제노동기구의 아동노동 없애기 국제 프로그램의 지역 책임자인 까르멘 모레노는 2002년 5월에 아동노동과 관련해서 이렇게 말했다. “가장 우려스런 중미국가는 과테말라이다.” 2000년에 유엔진상조사단은 7-14세 아동의 34%가 일을 하고 있다고 밝혔다.

2002년 미국무부는 과테말라 아동근로자들은 일반적으로 사회적 혜택, 보험, 휴가, 해고수당, 최저임금 등을 받지 못하고 있다고 지적했다. 법규에 따르면 아동은 일일 7시간 이상 근로를 할 수 없지만, 이 조항은 국내 근로자에게는 적용되지 않는다.

정부는 특정 산업의 재해로부터 아동들을 보호하는데도 실패한다. 많은 아동 근로

자들이 대단히 위험한 작업에 종사하고 있지만, 보건 안전 기준 같은 것은 없다. 3-5천 명의 아동이 법에 어긋나는 위험산업에서 일하고 있어서 대단히 해로운 인화성 폭발 물질에 직접 노출되어 있다. 국제자유노련에 따르면 화약산업에 일하는 아이들은 “매년 수많은 죽음과 심각한 부상을 입는다.” 매춘부의 20% 가량이 15세 미만이고, 60%가 16-18세 사이이다. 미국무부의 인권보고서에 따르면 80%의 산업재해가 15-18세 근로자들에게 안전교육 미비로 일어난다고 추정하고 있다.

H. 결 론

위에 제시한 증거들은 과테말라 정부가 근로자들의 기본권을 계속 체계적으로 부정하고 있음을 잘 보여준다. 결사권, 단체협상권, 파업권의 침해는 오늘날 과테말라의 노동자 권리 침해 가운데 가장 터무니없는 예에 해당한다. 아동노동과 아동매춘도 충분히 그리고 효과적으로 척결되지 않고 있다.

가장 최근의 미국무역대표부의 근로자 권리 심사가 종결될 당시 전제는 2001년 노동법 개혁 시에 이런 문제점들이 해결될 수 있고 또 국제노동기구의 기준을 충족시킬 수 있으리라는 것이었다. 하지만 이 전제는 진실이 아님이 드러났다. 그러므로 미국무역대표부는 과테말라를 재심사해야 하고, 일반특혜관세의 수혜국가 리스트에서 빼야만 한다.

I. 시 사 점

이상에서 미국의 인권단체들이 제시한 노동법 및 인권보호 위반 사례들은 비단 우리 투자진출들만이 아닌 타국 진출업체, 특히 미국계 업체들은 악랄한 수법을 통해 위반을 하고 있는데 일반적으로 언론에 비치는 모습은 한국 업체들이 모든 위법사례의 주역으로 비춰지는 경우가 많음.

여기에는 과테말라인 들이나 미국 업체들의 아시아인들에 대한 경멸적인 태도도 작용하고 있지만 우리 진출업체 관리자들에게도 문화적 차이 및 언어장애, 이외 현지 메스티소 또는 백인 근로자들에게는 비교적 관대한 반면 인디오계나 흑인계 근로자 등 유색 근로자들에게 대한 인종 차별적 편견도 작용하고 있음을 부인할 수 없음

따라서, 우리 진출업체 법인장 및 관리자 등은 경제력으로 나타나는 국력신장에 상응하는 국가 이미지 제고와 해당 업체들의 대바이어 및 현지 국민들에 대한 이미지 개선과 함께 생산성 제고를 위해 현지 근로자 노무관리에 세심한 주의와 노력을 경주해야 할 것임.

- 해외 투자진출을 하면 각양각색의 현지 근로자들을 다듬어 숙련공으로 양성하여 사용을 해야 한다. 그런데, 우리나라도 마찬가지겠지만 현지 근로자 중에는 진출 초기에는 우선 부족 인력을 채우는데 급급함으로 대충 테스트를 한 후 채용하게 되는데, 시간이 지나면서 이들 중에는 품행이나 성격이 아주 불량한 인간도 있고 또 입사 시점부터 외부 인권단체나 노조단체에서 심어 놓은 프락치성 근로자들도 다수 섞여 들어와 생산성이 안정될 만하면 노무관리 문제와 노조문제가 대두되기 마련임.
- 이러한 노무관리상 문제들은 어느 업체든 정도의 차이가 있을 뿐 골치를 앓고 있는 것이 다반사임. 이들은 노조조직 문제뿐만 아니라 강제해고 시 사용자가 지급해야하는 퇴직 보상금을 노리고 의도적으로 강제해고를 유도하는 행동을 일부러 하는 경우도 많음. 이 경우에는 우선 한국인 관리자들은 전면에 나서지 말고 표면적으로는 우호적인 자세를 유지하면서 해당 근로자의 노동법상 해고 대상사유에 해당되는 결점을 찾아내 현지인 노무 관리자를 통해 문서로 확인서를 받아 놓아 만일의 소송 등에 대비하는 것이 필요함.
- 이러한 상당한 시간 소비와 인내심을 필요로 하는 정석적 조치와 동시에 현지 노무관리 담당자를 통해 적당한 금액을 지급하고 퇴직시키는 수준에서 마무리를 짓는 경우가 일반적이나, 이 경우도 외부의 인권단체나 노조단체와 연계되어 있는 행동인지 아닌지 조심스럽게 검토 후 조치를 해야 함. 만일 외부단체와 연계되어 있는 경우 소송을 비화되어 불필요한 비용과 시간 낭비, 이들 단체의 언론 플레이 등에 따른 이미지 실추 등 부작용을 야기할 수도 있음. 이 경우 바이어 측의 현장 감사를 받아야하는 등 후유증도 적지 않게 됨.
- 실제로, S사는 과테말라 현지에 2개의 직영공장을 운영해오다 2005년도부터 시작된 MFA 협정체제의 종료로 중국과 동남아의 대미시장 진출에 쿼터규제가 풀리면서 과테말라를 비롯한 중미는 미국 바이어들의 주문이 급감하면서 공장 운영에 애로를 맞게 되었음. 이에 법적인 정당한 절차에 따라 공장라인 축소에 따른 대량 해고조치가 불가피하게 되었음. 법적 해고수당을 지불했음에도 불구하고 해고 근로자들이 과테말라 노조단체와 미국 인권단체에 불법해고 조치라고 고발을 하고 이들 단체와 공조로 단체행동을 하면서 미국 바이어 측의 이해적인 인권보호 및 노동법 준수 등에 따른 발주 적격여부에 대한 감사를 받게 됨에 따라 생산 활동 차질과 함께 현지 언론 등의 못매를 맞아야했었음.
- 즉, 모양 좋게 해고시키는 방법은 없으며 항상 현지인 노무 관리자를 통한 적절한 주의와 통제, 그리고 적정선의 타협하는 방법이 최선이라고 할 것임.

VII. 합리적 노사관계 진작을 위한 제언

1. 투자진출 업체의 노무관리상 유의사항

1) 현지 언어습득이 선결과제

- 일반적으로 한국인 직원은 관리자의 입장에 있고 현지인은 피 관리자의 입장에 있으므로 원만한 노사관계유지를 위해서는 상호간의 이해와 협력이 매우 중요함. 상호간의 이해와 협력을 위한 첫 번째 단계는 현지 언어의 습득이라고 할 수 있음. 의사소통이 원활하게 이루어지지 않는 이상, 상호간의 이해와 협력은 기대하기 어려움.
- 따라서 투자업체가 노무관리상 가장 중요하게 생각해야 할 것은 바로 한국인 관리자의 현지 언어 습득임. 특히, 현지 법인장 내지 최고위 관리자로 파견되는 직원은 반드시 현지 언어를 사전에 훈련을 시켜 최소한 현지 언어로 의사소통이 되는 인력을 파견하거나 현지 언어와 사정에 정통한 인력을 채용하여 파견할 필요가 있음.
- 현지인을 관리자로 둔 경우라 하더라도 사업주와 관리자간의 의사소통이 그 투자업체의 노무관리 등 현지 경영 원활화의 관건이 됨을 항상 유념해야 함. 기 진출해 있는 업체들의 경우, 이미 시행착오를 겪은 후 현지 언어를 구사하는 국내 인력 또는 현지 교민 혹은 유학생을 관리자로 채용하여 현지인 근로자와의 매개체 역할을 맡기고 있는 경우가 대부분 임. 투자진출을 계획하고 있는 기업의 경우 파견인력의 언어습득 문제가 애로요인이 될 수밖에 없음.
- 그러나 현지 진출 후의 원활한 생산 활동과 노무관리를 위해서는 사전적인 추가 투자 및 비용지출이 필요함. 또한 원활한 현지 경영활동을 위해서는 사업주 역시 현지인 근로자 및 관계 당국과의 직접 대화가 필요한 경우가 따를 수밖에 없으므로 진출하기 전에 현지 언어를 습득하거나 최소한 진출한 직후부터라도 조속한 시일 내에 현지 언어를 습득하는 것이 중요함.

2) 현지 근로자 성향을 고려한 적절한 노무관리 방침 정립

- 중미 근로자들, 특히 현지 원주민 근로자들은 대체적으로 순진하고 온순하며 단순한 성격을 가지고 있음. 반면 우선 역사적인 인과에 따른 피해의식으로 사용자를 신뢰하지 않는 편이며, 게으르고 이기적이고 인내심이 없으며 미래지향적인 사고를 하기보다는 현재의 안락만을 중시하는 경향이 강함.
- 진출해 있는 업체들이 중미국가에서의 경영 관리상 가장 어려운 점으로 들고 있는 것이 현지 근로자들의 잦은 결근과 지각 등으로 인한 생산인력의 결손에 따른 생산계획 차질문제 임.
- 예컨대, 공장근로자들은 생활수준이 낮음에도 불구하고 대부분 연장근무를 해서 돈을 더 벌어야 한다고 생각하기 보다는 돈은 덜 벌어도 좋으니 일찍 퇴근하는 것이 좋다고 생각하기 때문에 연장근무수당 지급만으로는 연장근무(잔업)를 하도록 설득하기가 어려운 경우가 많으며 주급내지 半월급을 지급한 월요일에는 무단결근이 다발하는 사례가 빈번하여 관리자들을 당황하게 하는 경우가 많음.
- 과테말라 노동법상 자발적 퇴직자에 대해서는 해고수당이나 퇴직금이 지급되지 않는 반면 회사에 의해 해고 조치된 자에 대해서는 귀책사유 유무를 불문하고 해고수당을 지급하여야 한다는 점을 악용하는 근로자들이 많음. 예컨대 장기 근속한 근로자들 중에는 해고수당을 받기 위해 고의적으로 사내에서 문제를 일으키거나 근무를 태만히 하여 회사가 어쩔 수 없이 해고 조치를 취할 수밖에 없도록 유도하는 경우가 발생하고 있음. 실직 이후의 생활을 걱정하기 보다는 일단 실직하더라도 목돈을 받을 수 있다는 점을 중요하게 생각함. 해고수당 수령을 목적으로 위와 같이 행동하는 근로자는 회사가 해고할 때까지 사직하지 않기 때문에 회사로서는 결국 해고수당을 지급하고 해고하거나 법정 해고수당보다 낮은 적정수준의 금액지급을 조건으로 타협, 합의한 후 퇴직하도록 하는 방법으로 해결할 수밖에 없음.
- 위와 같은 현지 근로자들의 특성을 고려한 노무관리가 필요함. 만일 연장근무를 시킬 필요가 있다면, 무조건 수당지급만 내세워 잔업을 시키려 하기보다는 근로자들을 설득

할 수 있는 다른 유인책이 필요함.

- 한 업체의 경우 잦은 지각율을 낮추기 위하여 원거리에서 출근하기 위해 아침을 먹지 못하고 오는 근로자들이 많다는 점에 착안하여 아침 출근시간에 맞춰 빵을 준비해 두었다가 선착순으로 근로자들에게 제공하여 좋은 효과를 보기도 하였음. 즉, 근로자들이 빵을 먹기 위하여 정시보다 빨리 출근하였다고 함.

3) 높은 이직률과 낮은 숙련도를 고려한 포용적 자세의 노무관리

- 과테말라의 경우 현재는 임가공 봉제업의 역사가 길어지면서 우리 업체들의 진출 초기 단계 보다 개선되기는 하였지만 여전히 숙련 노동인력이 적어 신규 봉제업체 진출 시에는 경험이 있는 노동자 확보가 어려운 실정임. 따라서 진출초기에는 숙련 노동력과 미숙련 노동력을 함께 고용하는 것이 불가피하고 지속적인 기능훈련과 경험축적을 유도할 필요가 있음.
- 또한 우리나라 봉제업체 뿐만 아니라 대만 등 외국 봉제업체도 많이 진출해 있어 신규 업체 진출 시 다른 업체로부터의 노동력 이동이 필연적으로 수반되고 봉제업의 근로자 이직률이 높은 편임. 이는 전반적으로 낮은 생활수준 때문에 보다 좋은 근로조건을 제시하는 곳으로 계속 이동하고자 하는 경향에 기인함. 이러한 점을 고려하여 때로는 회사 필요로 하는 숙련 노동자의 이직을 줄이기 위한 적절한 유인책이 필요함.

4) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우

- 종종 투자진출 기업의 사주나 관리자들에 대한 폭행, 폭언 등 인격적 무시와 열악한 근로조건으로 인하여 근로자들의 반감과 한국인에 대한 적대감으로까지 비화되기도 함. 근로자들이 불법파업을 하거나 근무태도가 불량한 경우에도 “당신들은 법을 준수하지 않고 있다, 당신들의 태도는 정당하지 못하다”라고 논리적으로 설명하면 수긍하고 자신들의 잘못을 인정하지만, 같은 상황에서도 사장이나 관리자가 화를 내거나 소리를 지르면서 인간적으로 무시하는 모습을 보이면 잘못을 인정하지 않으려 함. 현재는 한국기업주들의 근로자를 대하는 태도가 많이 개선된 상태이기는 하지만

항상 현지근로자들에 대한 인격적인 대우에 유념해야 하고 법적·인도적 차원에서의 적정 근로조건 보장 역시 효율적인 노무관리를 위해 중요함.

- 특히 한국 기업주들은 현지 근로자들에 대해 ‘우리나라보다 후진국 국민이고 나의 회사로 인해 먹고 살 수 있는 사람들’이라는 무시하는 감정을 갖기 쉬움. 그러나 현지 근로자들이 우리나라 근로자들에 비해 학력수준이나 생활수준이 많이 낮은 것은 사실이나 그런 이유로 직접적인 인격적 무시를 하거나 무의식중에라도 무시하는 태도를 보이지 않도록 세심하게 주의해야 함.
- 실제로 과테말라정부 관계자는 한국기업주들의 잘못에 대해 토로하면서 ‘우리는 한국인들이 우리나라에 진출하기 전에 옥수수만 먹으면서도 행복하게 살았다’라는 말을 하며 한국인들로 인해 고용창출이 증대되고 경제가 발전되어 물질적 생활수준은 향상되었을지 몰라도 한국기업주들의 현지인에 대한 노동착취, 인격적 무시 등으로 인해 자존심에 큰 상처를 입었다는 점을 지적한 바도 있었음.

5) 노조와의 상생 협력적 관계 유지

- 어느 나라나 회사와 노조 간의 협력 관계 유지는 원만한 사업운영과 노무관리에 가장 중요한 요소라고 할 수 있겠으나 특히 중미 국가들의 노조의 경우 미국 인권단체들의 강한 영향을 받고 있고 아직까지 과거 내전의 영향 등으로 정부와 사회, 경제가 불안정한 상태에 있어 노사관계 역시 불안정한 면이 많음. 따라서 노조와의 협력 관계 유지가 사업 운영에 있어서 특히 중요함. 사용자가 근로자들을 대하는 방식이나 태도에 문제가 있는 경우 당해 사업장에 강성노조가 생기기 쉽고 노조가 합리적이고 온건한 방향으로 운영되도록 하기 위해서는 사용자의 책임이 크다는 인식을 가져야 함.
- 과테말라의 경우 아직까지 한국 의류업체에는 노조가 거의 조직되어 있지 않지만 파업 기간 중 임금을 지급하도록 하는 등 노동법상 노조에 대해 대단히 관대한 내용의 규정들이 많고 2001년 법 개정을 통해 노조결성의 요건을 완화시켜놓고 있으므로 향후 투자진출기업의 활동을 제약하는 요소로 작용될 수도 있음. 언제까지나 노조설립을 막는 방법으로만 대응할 수는 없을 것이므로 이에 대한 고려가 필요할 것임. 이와 관련하여

서는 엘살바도르나 온두라스의 경험으로부터 시사점을 얻을 수도 있음.

6) 사업주의 확고하고 전향적인 대 노조 방침 정립 필요

- 지역에 따라 노동조합 조직률에 큰 차이를 보이고 있기는 하지만, 기본적으로 노동 3권을 인정함에 따라 법적으로는 노동조합설립이 자유로움. 그러나 과테말라내 한국진출 기업계에서는 노동조합의 설립이 경영상 큰 부담으로 작용한다는 인식이 팽배하여 노동조합의 설립을 꺼리거나, 다소 악의적으로 조합설립을 방해하는 경우도 있음.
- 노동조합의 설립이 실제로 경영상 악재로 작용하는가는 국가상황 및 설립이 시도되고 있는 노동조합의 성향에 따라 다르지만, 기본적으로 노동조합설립에 대해 긍정적 입장을 취할 것인가 아닌가는 사업주의 노사 관에 크게 영향을 받는다고 할 수 있음. 한편으로는 노동조합의 설립이 오히려 경영상 이롭다는 견해가 있기도 한 반면, 일반적으로는 노동조합이 설립되면 더 이상의 투자기업 운영이 어렵다는 견해가 지배적임. 특히 문화, 관습이 다르고 언어 소통이 원활하지 않은 중미에서는 그만큼 원만한 노사 간 협력 관계유지가 어렵다는 의미임.
- 노동조합의 설립과 관련하여 가장 중요한 것은 사업주의 확고한 대 노조 방침이라고 할 수 있음. 기본적인 대노조 방침을 확고하게 수립한 후 중간관리자 및 근로자들에게 인지시켜야만 중간관리자의 경우에는 사업주의 확고한 방침에 근거한 노무관리가 용이해질 것이고, 근로자들의 경우에는 노조설립시도에 따른 이·불리사항을 확실하게 깨달을 수 있을 것이기 때문임.
- 법적 관점에서건 사실적 관점에서건 노동조합을 용인해야 하는 상황이라면 서로 간에 무의미한 소모만을 초래하는 노동조합과의 불필요한 마찰을 불러일으킬 수 있는 분쟁의 소지를 미연에 방지하고 노조와의 협력전략으로 회사를 이끌어 나가는 것이 중요함.
- 악의적 노조설립 방해는 중남미뿐만 아니라 모든 국가에서 금지되고 있고 무엇보다도 미국수출을 주된 목적으로 하는 한국 기업들의 경우 오더 발주회사로부터의 모니터링

제도 및 미국 인권단체의 감시를 받고 있으므로 자칫 국제분쟁으로까지 비화될 소지가 있으므로 이러한 점을 충분히 유의하여 사후처리를 원만하게 할 것이 요구됨.

7) 노·사간 타협과 양보 정신이 기본 조건

- 기업의 본질적 목적은 이윤의 추구임. 과테말라라는 생소한 국가에 투자 진출하고자 하는 것은 그만큼 한국에서의 기업운영보다 인건비가 저렴하고 대미수출이 용이하여 보다 많은 이윤을 추구할 수 있다는 기대 때문임.
- 기업은 이윤의 추구만이 아니라 기업에서 근로하고 있는 근로자들의 생계보장 및 복지 혜택부여, 이윤의 사회적 환원이라는 사회적 책임도 지고 있음. 또한 외국으로 투자진출하고 있는 경우 기업의 이윤증대 뿐만 아니라 경제적·사회적 국익증진이라는 국가적 책임으로부터도 벗어날 수는 없음.
- 그러나 외국으로 진출한 일부 한국기업인들은 위와 같은 이윤추구 이외의 기업의 사회적 책임을 망각한 채 근로자를 다만 이윤획득의 수단으로만 취급하려는 경우가 허다함. 이 같은 태도는 단기적으로는 이윤증가의 효과를 보일지도 모르지만 장기적으로는 기업에 대한 현지인의 불신, 기업이미지 추락, 노사분쟁의 불씨제공 등으로 오히려 나쁜 영향을 미칠 것임은 충분히 예상할 수 있음. 따라서 현지인 근로자에게 조금 양보하고 작은 손해를 감수하는 자세로 일처리를 하는 타협과 양보의 정신에 입각한 장기적 경영안목이 필요하다고 생각됨.

8) 현지인 관리자 고용 및 활용을 통한 효율적 노무관리

- 과테말라에 진출하고 있는 한국기업들에는 현지인 근로자에 비하여 상대적으로 소수 이기는 하나 대부분 한국인 관리자를 두어 중간관리를 하고 있음. 그러나 언어의 문제, 현지인의 습성에 대한 이해의 부족 등으로 인하여 중간관리상 애로사항이 많음. 이러한 문제를 해결하기 위한 방법이 현지인 관리자의 채용임.
- 현지인 관리자는 일단 언어에 있어서 근로자들과의 의사소통이 완벽하고 현지인들의

사정에 밝으며 현지인들의 미묘한 감정들도 잘 이해할 수 있다는 점에서 유능한 현지인 관리자를 고용하여 노무관리를 맡기는 것이 효율적 노무관리를 위해 좋은 방안이 될 수 있음. 한국인에게서는 생소한 현지 문화나 생활습관 등으로 인한 현지 근로자들과 한국인간의 오해, 마찰 등을 현지인 관리자를 통해 방지하거나 문제발생시 적절히 중재할 수 있음.

- 여기에서 현지인 관리자와 한국인 관리자간의 관계 설정 및 현지인 관리자와 현지인 일반근로자간의 관계가 중요한데, 현지인 관리자 역시 어디까지나 현지인이므로 해당 국민의 습성에 맞는 적절한 대우가 필요한 한편, 관리직으로 채용될 수 있는 현지인의 범위는 극히 제한적인 만큼 그들의 교육수준이나 생활수준에 맞는 충분한 임금지급 및 복지혜택의 제공, 한국인보다 열등하다는 우월의식을 버리는 태도가 필요함.
- 오히려 ‘당신으로 인하여 우리 회사가 큰 문제없이 잘 운영되고 있다’는 등의 방법으로 기업에 대한 애사심을 고취시켜야만 할 것임. 그리고 현지인 관리자로서도 외국인회사에 대한 애사심 없이는 성실한 현지인 관리가 어려울 것이므로 한국인 관리자와 현지인 관리자간의 융화가 매우 중요하다고 보임.
- 과테말라 국내진출기업체 중 철저한 현지화를 통해 성공한 진출기업으로 꼽히고 있는 한 업체의 경우, 관리자 전원을 모두 현지인으로 고용하고 공장장까지도 현지인으로 발탁하였음. 이러한 환경 속에서 현지인들이 회사를 믿고 일하는 분위기가 확산되어 생산성도 높고 품질도 향상시킬 수 있는 원인을 제공하고 있다는 평가를 받고 있어 현지 노무관리와 관련 시사 하는 바가 많음.

9) 현지 노동법규의 숙지 및 준수 노력 필요

- 현지 노동법규에 대한 기초지식이 필요함. 과테말라의 노동법은 개발 국가의 통제적 요소 외에도 쟁의기간중의 임금지급, 간접해고제, 근로관계 종료 시 퇴직금적 성격을 지니는 해고수당의 지급 등 독특한 내용을 가지고 있기 때문에 실무차원에서 사전적으로 숙지할 필요가 있음.

- 또한 개별적 근로계약의 체결, 노동조합의 설립, 단체협약의 체결에 있어 노동부나 인권검찰 등 행정관청이 관여하고 있기 때문에 이에 관한 원만한 조율이 필요할 것임.
- 과테말라에서는 법령과 현실 간에 괴리가 있는 전형적인 저 개발도상국 상황을 적절히 인지하고 있어야 함. 예컨대, 법을 준수하지 않았다고 하여 국가로부터의 제재조치가 즉각적으로 내려지는 것도 아니고, 오히려 공무원들이 뇌물을 요구하며 법위반 사실을 눈감아주기도 함. 따라서 항상 관계 감독관청이나 사법당국 등과 좋은 관계를 유지하도록 노력할 필요가 있음.
- 과테말라에서 조업하고 있는 한국기업들의 대부분은 자유무역지대 밖에서 조업하고 있는데, 그 이유도 자유무역지대에서 조업하기 위해서는 중앙행정기관 및 지방단체, 관련법제의 간섭을 받을 수밖에 없지만 그에 상응하는 혜택이 주어진다고 보기도 어렵고 오히려 자유무역지대 밖에서 조업하는 것이 경영상 유리하기 때문.
- 그러나 과테말라섬유산업수출위원회(VESTEX)의 관계자는 한국투자기업의 과테말라 진출 전제조건으로서 과테말라의 외국인 투자관련 제법 령의 철저한 준수를 요구하고 있음. 이는 당연한 요구로 받아들여야 하며 오랜 내전이 종료된 후 과테말라의 정정이나 사회불안 현상도 상당히 안정되어가고 있는 추세이고 주 수출시장인 미국과의 관계 등을 고려해 볼 때 과거와 같은 한국적 경영관행으로는 우리 투자기업들이 불리한 상황에 빠져 어려워질 수 있기 때문임.

[토막지식 BOX 5]

악법도 법이지만...

- 현지 투자 진출하여 공장을 운영한다는 것은 일단 ‘로마에 가면 로마법을 따라야 하듯이’ 현지 노동법 등 제 법규를 준수해야 하는 것은 당연한 일임. 그러나 어떤 일이 있어도 바이어의 요구를 충족시켜야 공장이 돌아가게 되는 현실이 더 무서운 것이 현실임. 이에 따라, 부득이 하게 법을 어기게 되는 경우가 발생하기도 함.
- 일반적인 사례 중 하나가 현지근로자의 법정 휴가는 금전대체 지급이 불법조치임에도 불구하고 오더 납기일을 맞추기 위해서 불가피하게 휴가대신에 작업을 시킨 후 금전적 보상을 해야 하는 경우가 발생하게 됨. 이 경우 신뢰할 만한 현지 근로자를 대상으로 만 가능한 조치이며 이 경우도 서류상으로 하자가 없이 휴가를 부여한 것으로 작업을 해 놓아야 함.
- 근로자들의 공장 출근시와 퇴근시 간단한 몸수색과 화장실에 남녀 경비를 세우는 문제가 노동법상 금지행위이며 인권유린을 하는 불법행위로 지적되고 있음.
그러나 일반적으로 현지근로자의 일일 급여 및 수당보다 값이 더 나가는 원부자재나 옷 등 생산제품의 도난사고가 수시로 발생하는 상황에서는 불법이고 금지된 행위이지만 근로자 몸수색과 화장실 등 은닉 가능 장소에 대한 감시활동을 하지 않을 수가 없음. 특히, 여자 근로자들의 경우 신체적 은밀한 부분에 물건을 은닉하고 퇴근하다 적발되는 경우가 허다하게 발생하고 있음. 노동부나 인권단체 등도 현실을 인식하고 있으면서도 인권유린이고 금지행위로 단속을 하고 있는 실정임
- 일반적으로 봉제공장은 납기를 지키기 위해서는 불가피하게 야간 잔업(초과근무)을 시킬 수밖에 없음. 최근 들어서는 일반적으로 업체에서도 인건비 부담이 늘어나면서 잔업을 시켜서는 잔업수당과 잔업 후 수송용 퇴근 버스 임차료, 야식대 등등의 비용으로 채산성이 낮아 야간 잔업을 가급적 피하는 자세이나 불가피한 경우 바이어 측 검사원들의 감시망을 피해 잔업을 시킬 수밖에 없음. 이 경우는 잔업이 불법적 행위라서 문제가 되는 것이 아니고 엄격한 납기 준수를 요구하면서 자사측 노동 검사원을 투입하여 야근, 정성적 급여지급여부, 인권유리 및 근무환경 등 감사를 하는 바이어들의 이중적 행태에 따른 문제임.

10) 미국의 대중미국 근로 및 인권감독관 역할

- 미국의 과테말라를 비롯한 중미국가들에 대한 근로감독내지 인권보호 감독 역할은 다소 이율배반적인 면모를 보이고 있는 것도 사실임. 즉 자국의 중미 투자기업들의 암묵적 또는 명시적인 노동착취 및 인권탄압에 대해서는 외면 또는 묵인이나 회피 등 자세를 보여 온 반면, 한국, 대만 기업 등 아시아국 투자기업 들에 대해서는 아주 비판적이거나 적대적인 자세로 현지인 근로조건과 인권보호를 위한 보안관 역할을 자임하는 자세를 보이는 경우가 일반적임.
- 거의 절대적으로 대미 수출에 의존하고 있는 과테말라의 의류업체들에 대해서는 미국 기업이 근로조건 및 결사의 자유 등을 감시, 감독하는 실질적 근로감독관 역할을 하고 있으므로 미국 바이어들과의 관계, 그들이 요구하는 정도의 적절한 작업환경 유지 등이 기업 운영 및 노무관리에 중요한 요소로 작용함.
- 또한, 미국의 시민·인권단체들도 관련 정부기관과의 연대 또는 독자적으로 인권침해사례가 의심되는 회사에 대하여 자체적으로 모니터링을 하여 불매운동 등을 벌이는 한편 국제노동법원에 제소하는 등 다각적으로 근로감독역할을 담당하고 있음.
- 이 같은 미국의 태도는 기본적으로 미국의 자본이 해외로 유출되는 것을 방지하고 그에 따라 해외로 이동하고 있는 일자리를 확보하기 위한 취지에서 비롯된 것이기는 하지만, 미국시민들의 인권의식, 즉 자신들이 사용하고 있는 제품을 생산하고 있는 근로자의 인권이 침해받고 있다는 사실을 알면서도 그 제품을 사용할 수는 없다는 시민정신 역시 작용하지 않고 있다고는 볼 수 없음.
- 따라서 투자를 계획하고 있는 기업뿐 아니라 이미 진출하고 있는 기업역시 이러한 미국의 자발적 모니터링제도에 유의하여야 하고, 자발적 모니터링은 수시로 이루어지는 것이므로, 기본적으로 현지 법규를 철저히 준수하며 근로자의 인권을 보호한다는 경영방침을 수립, 이행해나가야 할 것임. 또한 이러한 자세는 경영환경의 개선을 위해 해외 투자진출을 하고자 하는 기업이 지켜야 할 기본요건임을 염두에 두어야 할 것임.

2. 노사관계 진작을 위한 기업 및 국가적 차원의 노력

1) 현지인 직업훈련을 통한 기여와 인력수급 원활화 노력

- 과테말라의 고용시장은 현지 유흥인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장은 크게 열려 있다고 할 수 있음. 그러나 잠재인력 대부분이 초등학교 졸업자 내지는 그 이하, 무학자이므로 기술수준이나 숙련도는 기대할 수 없음. 따라서 투자진출 목적에 부합되도록 현지 인력을 활용해 나가기 위해서는 장기적 안목에서 어느 정도의 비용을 적절히 투자하여 현지 근로자들을 교육, 훈련시키고 유흥인력을 개발해 활용하겠다는 전향적 자세가 바람직함.
- 과테말라 진출 기업들은 단기 신속한 이윤을 창출하기 위한 측면만을 강조하다 보니 현지인과 마찰을 야기하는 경우가 많고 질 낮은 노동력이라도 한 때 값싸게 이용하면 그만이라는 생각을 가지기 쉬움. 물론 기업 운영에서는 이윤추구가 가장 중요한 목적이지만 우리나라가 아닌 외국에서 기업을 운영하고 있다는 측면, 즉, 투자한 지역의 발전에 대한 기여라는 측면도 함께 생각해야 할 필요가 있음. 즉, 현지 진출업체들이 현지인들에게서 단순히 저임 노동력만 빌리는 것이 아니라 장래에 그들 나름대로 기술을 습득해 발전해 나갈 수 있는 토대를 마련해 주겠다는 일종의 사명감도 가져야 함.
- 1996년 김영삼 대통령의 중남미 5개국 순방당시 과테말라와도 경제·기술협력과 관련하여 기본 협력협정 체결을 약속하고, 97, 98년 2년간 1백만 달러 특별경협 자금 제공을 약속함. 이에 따라 현지인에 대한 직업훈련 제공을 약속하고 훈련소를 건립, 제공하여 주기도 하였음. 그러나 대체적으로 현지기업인들은 훈련소가 공장과 지나치게 먼 곳에 있는 등 실정에 맞지 않아 현지 사업에는 큰 도움이 되지 않는다고 평가하고 있음.
- 보다 실질적 도움을 주기 위해서는 봉제공장들이 밀집해 있는 인근 지역에서 훈련소가 운영되어 인력수급에 실질적 도움을 줄 수 있는 방안, 사내에서 자체 직업훈련을 할 수 있는 시스템 개발 등이 필요함.

2) 개별 진출기업의 한국기업 이미지 제고 노력

- 과거 과테말라 의류봉제업에 진출하였던 한국기업주들 중에는 현지 채용 근로자들을 사업 내에서 부당하게 대우하거나 사업장 밖에서도 몰상식한 행위를 하여 현지인들과의 관계가 악화되거나 한국인에 대한 적대감이 형성되는 등의 부작용이 적지 않게 발생하였음.
- 근로자들에 대한 부당한 처우 등은 그간 많이 개선되었으나 아직까지도 일부 기업주들의 몰상식한 행태가 현지인들의 반감을 사는 경우는 잔존하고 있음. 예컨대, 과테말라에서는 한국인 기업주들이 골프장에서 무례한 행동을 일삼아 골프장 출입을 금지당하거나 지나치게 화려한 생활로 현지인들에게 위화감을 조성하는 행동 등이 문제시되는 경우가 많음. 기업주들은 자신들이 단순히 사업만 하는 것이 아니라 기업 활동을 통하여 국가를 대표하는 민간외교관 역할을 한다는 인식과 사명감을 가져야 함.

3) 기업의 진출국에 대한 사회적 책임 의식 필요

- 우리 봉제업이 과테말라에 대거 진출하여 그 곳의 고용창출, 기술발전 또는 국민소득 증대에 기여한 점은 사실이나 그러한 기여에도 불구하고 과테말라에 진출한 우리 기업이 현지 문화에 대한 이해부족, 일부 기업인들의 맹목적인 이익추구로 인한 현지인과의 마찰 등이 계속적으로 문제되어 왔음. 과거보다 많이 개선되어 오고 있지만 한국 업체는 폭력적이고 비인격적이며 돈만 벌어가는 이윤만 추구하는 기업들이라는 인식이 여전히 저변에 깔려있는 것이 사실임.
- 과테말라는 비록 경제력이 미약하고 오랜 식민지시대의 우민화정책 전통의 후유증의 하나로 문맹률이 높고 교육수준이 낮은 편이지만 수준 높은 문화적 전통을 유지하고 있는 국가임. 따라서 문화에 대한 존중과 이해 없이 단순히 값싼 노동력이나 이용하겠다는 계산은 바람직하지 않고 진출 기업은 현지화 하여 현지인과 현지국가의 발전에 기여하는 기업이 되겠다는 의지를 가져야 하며, 특히 현지 문화를 인정하고 함께 발전해 나간다는 생각으로 우리의 경제 발전 경험을 전수할 필요가 있음. 오직 기업주의 이익만 추구한다는 이기적인 생각은 현지고용창출과 경제발전에서의 기여 효과까지 모두

퇴색시켜버리고 마는 결과를 초래할 수 있고 이러한 점에서 오늘날 일반적으로 인정되는 기업의 사회적 책임이 해외진출기업에 대해서도 중요한 의무라 할 것임.

- 요컨대, 현지에 투자진출한 우리 기업인들은 현지 근로자들에 대해 인격적으로 대우를 하고 기업 활동의 기반을 제공한 당해 국가에 대해 일정 수준 기여하고자 하는 기업의 사회적 책임에 대한 의식을 가져야 할 필요가 있음. 이는 개인기업의 발전뿐만 아니라 국가 이미지, 국익과도 직결될 수 있기 때문임.

4) 정부차원의 협력지원 노력

- 기업의 성공적인 해외 투자진출을 위해서는 기업의 자체 노력 뿐 아니라 기업이 수행하기 어려운 부분에 대해서는 정부가 국가 간 경제협력의 차원에서 지원을 할 필요가 있음. 예컨대 각종 경영정보를 체계적으로 통합 관리하는 정보채널의 구축을 통해 기업에게는 부족한 정보를 제공해 주고, 정부 차원의 경제 협력에 있어서 상대국이 진정으로 원하는 것이 무엇인지를 판단할 수 있도록 해야 함. 정부 역시 우리 기업의 생산 활동과 더불어 상대국의 발전을 동시에 진작시킬 수 있는 노력을 기울여야 함.
- 현지 기업의 노무관리, 노사문제와 관련해서도 정부차원의 관심과 관리가 절실히 요청됨. 과테말라 내 한국기업 노조설립과 관련된 노사분쟁 사건과 관련된 정부 관계자들의 논의 자리에서 ‘한국 정부가 우리기업의 해외투자 및 외화반출을 인·허가 하는 과정에서 현지 근로조건 준수를 허가조건 방안으로 하는 안’이 언급되었다는 점에서도 알 수 있듯이 정부는 해외진출 기업주들이 실질적으로 민간외교관 역할을 한다는 생각으로 정부차원의 철저한 관리를 도모해야 함.
- 중미는 지리적 위치상 북미시장 뿐만 아니라 대서양 너머 유럽시장을 겨냥한 수출 전진기지로서의 가능성이 많은 지역이고 이 지역을 향후 우리 수출의 활로 및 개척의 땅으로 만들기 위해서는 현지 기업들의 생산 활동을 통한 현지 경제발전에 대한 기여와 함께 정부 차원의 실용적인 경제협력 노력이 유기적으로 결합되어야 함.
- 정부차원 노력의 맥락에서 언급될 수 있는 사항으로서 현지 한국대사관의 역할도 중요

함. 현지 교민을 비롯한 진출 기업인들이 현지에서 1차적으로 의지할 곳은 대사관일 수밖에 없음. 기업인들 입장에서 기업운영상 문제가 발생될 때에는 대사관과의 긴밀한 협조 속에 문제를 해결하고 필요한 경우 대사관을 통해 주재국 정부 또는 한국 정부의 도움을 받을 수 있어야 함.

- 이를 위해서는 우리기업의 투자진출이 활발한 국가 주재 대사관에는 특별히 현지 언어나 사정에 정통한 인력을 파견하거나 외부 전문가들을 특채하여 활용하는 등 전문 인력을 투입하여 다각적이고 효과적인 경제외교 전략의 운용이 시급하다 하겠음. 나아가서 이러한 실질적 경제외교 활동 강화를 통해 투자진출 기업들과 주재 공관이 국익증대를 위한 상호 신뢰와 협조관계를 돈독히 할 수 있도록 조치를 취해 나가야 할 것임.

5) 현지 노동전문가의 필요

- 오늘날 기업운영에서 가장 중요한 사항 중 하나가 노무관리, 노사문제라고 할 수 있음. 기업 내의 성공적 노사관계 수립은 기업자체의 성공으로 직결된다고 하여도 과언이 아닐 정도로 되고 있음.
- 중미근로자들의 경우 학력수준, 생활수준이 낮고 아직까지는 노동자로서의 권리의식이나 사회의식도 낮은 편이지만 사용자의 불법적인 노동착취나 인격적 무시 등에 대해서는 강한 반감을 가지기 마련이고 이러한 상태에서 상위 노동단체, 국제 노동단체 등이 개입하여 근로자들의 의식을 고취시키게 되면 근로자들은 감정이 격앙되어 비합리적인 수준의 요구까지 하게 되는 경우가 생기고 이에 대해 회사 역시 적대적, 방어적으로 대응하게 되면 결국 노사관계는 파행적으로 될 수밖에 없음.
- 또한, ‘중미에서 기업운영하려면 노조는 무조건 설립되어서는 안 된다’라는 명제만을 믿고 있던 기업가가 노조 설립 내지는 근로자들의 집단적 움직임에 대해 당황하면서 강경 대응으로 맞서게 되면 더 큰 부작용을 일으키게 됨. 현지 봉제업 진출 후 오랫동안 기업 내 노조 설립이 거의 없었던 과테말라에서도 최근에는 국제노조단체, 상부노조단체 등의 영향으로 노조 설립 시도가 증가하고 있는 추세임. 또한, 비단 노조관련 문제가 아니라도 외국에서 기업을 운영하는 경우 언어와 문화, 관습이 이질적인 현지

근로자들을 관리해야 한다는 점에서 노무관리상 많은 어려움을 겪을 수밖에 없음.

- 따라서 투자 기업인들이 현지에서 노무관리에 대해 의논하고 문제 발생시 1차적으로 접촉할 수 있는 현지 노동전문가의 육성이 필요함. 이와 관련하여 정부차원에서 노동문제만을 전담하는 노동 분야 전문 주재관의 현지 파견을 적극적으로 검토해야 할 것임.

부 록

1. 파테말라의 공휴일

- 신년(NEW YEAR) : 1월 1일
- 부활절(SEMANA SANTA) : 4월 12일-14일
- 노동절(LABOR DAY) : 5월 1일
- 국군의 날(MILITARY DAY) : 6월 30일
- 파테말라시 공휴일(ASUNCION DAY) : 8월 15일
- 독립기념일(INDEPENDENCE DAY) : 9월 15일
- 혁명기념일(REVOLUTION DAY) : 10월 20일
- 망자의 날(한식: DAY OF THE DEAD PEOPLE) : 11월 1일
- 크리스마스(CHRISTMAS) : 12월 25일

2. 관공서 업무시간

- 관공서 근무시간 : 08:00-16:00
 - 일부 관공서는 09:00-17:00으로 조정 시행하는 기관도 있음.
 - 단, 파테말라 관공서의 일처리는 과거보다는 많이 개선되고는 있으나 일반적으로 느리고 행정상 레드테일이 심한 편임을 고려하여 급한일 일수록 충분한 시일을 고려하여 추진해야 하며 당일 처리해야 할 일인 경우는 아침 일찍 신청하는 것이 안전함을 유념해야 함.
 - 예컨대 단순한 민원서류의 경우 4-5일이 걸리는 경우가 예사이며 복잡한 서류일 경우는 최소 30일에서 60일까지 걸린다고 보아야 함.
- 은행 :
 - 일반적으로 09:30-16:00 시간대에 일반고객 상대 업무
 - 단, 현지화 은행 09:30-19:00까지
 - 각 은행 본점의 경우 일반적으로 09:30-18:00까지
- 기타 일반기업체들은 09:00-17:00까지 근무
- 점심시간은 일반적으로 12:00-13:00(일부는 13:00-14:00)이나 일부기업은

점심시간을 2시간 정도 부여하고 18:00까지 근무하는 경우도 있음

○ 참고사항 : 관공서 방문시는 인종차별적인 관행은 아니고 식민지 문화의 잔재 중 하나로 옷차림 등 외관이나 행동자세 등에 따라 대우를 달리하는 경우가 많으니 관공서 방문시는 가급적 정장차림을 하기 바람.

3. 유용한 연락처

1) 과테말라 주재 한국기관

- 한국대사관
 - 주소 : 5 Avenida 5-55 Zona 14 Edificio Europlaza Torre 3 7mo. Nivel
Apartado Postal 3615 ciudad de Guatemala, Guatemala C.A.
 - TEL : 502-2382-4051/52/53/54, FAX : 502-2382-4057/58
 - E-mail : korembasy@mofat.go.kr
 - 홈페이지 : www.mofat.go.kr/guatemala
- KOTRA
 - 주 소 : 13 Calle 3-40, Zona 10, Edif. Atiantis, Oficina 605,
Guatemala, C.A
 - TEL : 502-2367-2347/49
 - 팩스 : 502-2367-2359
 - 이 메 일 : kotral@newcomgua.com
- KOICA(국제협력단)
 - 주 소 : 주재 대사관과 동일
 - TEL : 502-2382-4061/62,
 - 팩스 : 502-2382-4063
 - 이메일 : info@koica.org.gt

2) 과테말라 경제유관기관

- 과테말라 투자청(Invest in Guatemala)
 - 주 소 : Edif. Aseguradora General, Nivel 4, 10 Calle 3-17, Zona 10, Guatemala C.A
 - 전 화 : (502) 2421-2484(PBX)
 - 팩 스 : (502) 2220-2480
 - 홈페이지 : www.investinguatemala.org

- 과테말라 수출협회(AGEXPORT :Asociación Guatemalteca de Exportadores)
 - 주 소 : 15 Ave.,14-72, Zona 13, Guatemala, C.A
 - 전 화 : (502) 2410-8232(PBX)
 - 팩 스 : (502) 2410-8320/1
 - 홈페이지 : www.agexport.org.gt

- 과테말라섬유류수출조합(VESTEX):
 - 주 소 : 15 Ave., 14-72, Zona 13, Guatemala, C.A
 - 전 화 : (502) 2410-8323(PBX)
 - 팩 스 : (502) 2410-8320/21
 - 홈페이지 : www.apparel.com.gt

- 과테말라 이민청(Dirección General de Migración)
 - 주 소 : 6 Avenida 3-11, Zona 4, Guatemala, C.A
 - 전 화 : (502) 2411-2411(PBX)
 - 팩 스 : (502) 2411-2411 ext 6008
 - 홈페이지 : www.migración.gob.gt

- 과테말라 노동부 (Ministerio de Trabajo y Provisión Social)
 - 홈페이지 : www.mintrabajo.gob.gt

4. 과테말라의 유명 유적지 및 관광지

1) 과테말라 시내

- 구 도심인 Zona 1 지역에는 정부청사, 대통령 궁, 대성당 등 식민지시대 건축물이 다수 산재되어 있고 민예품을 파는 재래시장 등이 있어 관광을 할만하나 동행이 없이 혼자서 관광을 하는 것은 다소 위험하니 조심해야 함.
- 이외, 박물관으로는 국립고고학 박물관, 뽀뽀부(Popolbuh) 박물관, 믹스첼 민속박물관 등에서 마야유물과 인디오 문화유물 등을 볼 수 있음.

2) 안티구아시 (Antigua Guatemala)

- 해발 1,500m의 지진지대로서 르네상스식 건축물이 산재되어 있는 유명한 관광지로서 과테말라시티에서 1시간여 거리에 위치한 고도로 1543년 스페인 식민지 초창기에 건설된 수도였음.
- 1773년 대지진시 많은 건물이 파괴되어 재건된 모습이나 지진전에 건물 일부와 지진으로 파괴된 건물 모습을 보존하고 있는 건축물 등 옛모습을 비교적 잘 보존하고 있어 1979년 유네스코에 의해 인류문화유산으로 지정되었음.
- 주요 유적지로는 중앙공원에 있는 대사원(까페드랄), 샌프란시스코 성당, 산타클라라 수도원, 산토도밍고 성당(현재는 호텔로 개조하여 사용중), 무기 박물관, 고서 박물관, 민속박물관 등이 있으며 안티구아시 전체가 관광지임.

3) 티칼 국립공원 (Tikal National Park)

- 수도 과테말라에서 비행기편으로 1시간 거리의 북동쪽 페텡주에 위치한 마야문명의 중심유적으로서 B.C 6세기-A.D 10세기까지의 사원, 성곽, 궁전, 광장 등이 남아있으며 1979년 유네스코에 의해 인류문화유산으로 지정되었음.
- 마야유적은 열대우림으로 덮여있는 16평방키로미터에 달하는 광범한 티칼 국립공원 전역에 3000여개에 달하는 대소 석조 건축물 형태로 산재되어 있어 전체를 보려면 많은 시간과 노력, 인내심이 필요함으로 일반적으로 페텡

주도인 플로레스시 인근의 유적을 관광하는 것이 코스임.

- 대표적인 마야유적은 1,2,3,4,5호 대광장(gran plaza)과 남쪽 및 중앙 아크로 폴리스, 7개의 신전, 잊혀진 세계, 비명의 신전, 박쥐 궁전 등이 있음. 열대우림 속을 트레킹하며 유적을 둘러보는 코스가 유명함.

4) 아띠틀란 호수(Lago de Atitlan)

- 과테말라 시에서 북쪽으로 147km에 있는 화산수로 해발 1562미터에 위치해 있으며 주변에 3000미터급 높은 산과 활화산으로 둘러싸여 있는 아름다운 호수로 주변에 인디오 전통마을이 산재되어 있어 자연과 민속관광코스로 유명함

5) 끼리구아 유적 공원 (Archaeological Park and Ruins of Quirigua)

- 과테말라 수도에서 동북쪽에 위치한 이사발 주에 위치한 8세기의 마야유적지대로 마야문명 연구에 중요한 유적지중 하나임.

6) 리오 둘세(Rio Dulce)

- 과테말라시에서 동북쪽 이사발 호수 인근에 위치하는 자연풍광 관광지대이며 휴양지로 천혜의 원시림과 자연 풍광을 간직하고 있으며 과거 타잔 영화를 촬영한 지역으로 유명함.
- 주변에 이사발 호수, 산 펠리페 섬, 카리브해 접해 있는 흑인 밀집 거주지 리빙스톤 등이 관광지로 유명함.

7) 끼체(Quiche)

- 과테말라시에서 자동차로 12시간 내외가 소요되어 시간과 거리상 다소 부담이 되는 지역이나 전통적인 인디오 마을과 전통 문화를 볼 수 있는 지역으로 고고학이나 민속학, 언어학 등에 관심이 있는 사람은 관광을 할한

가치가 있으며 인근에 열대난 재배원이나 인디오 전통마을, 자연 풍광 관광지 등이 있음.

5. 기타 참고 사항

1) 비자 문제

- 한국과 과테말라는 상호 협정에 의거, 단기 관광 및 상용 목적(90일 이내)에 한해 무사증 입국, 체류가 가능하며 1차에 한해 90일간 연장이 가능함
- 이후 필요시 2년짜리 임시 거주비자(Residencia Temporal)를 받을 수 있으며, 그 후에는 형사 범죄혐의 등 특별한 법적하자가 없는 한 5년 기한의 영주권(Residencia Permanente)을 받을 수 있음.
- 그러나, 각종 비자 신청시 악덕 변호사에게 많은 비용과 시간을 낭비하는 피해를 보는 사례가 많으니 주의를 요하며, 특히 비자발급 절차가 끝난 후에는 여권은 의뢰했던 변호사에게 보관시키지 말고 반드시 회수하여 본인 이 보관하는 것이 분실 위험이나 다른 변호사에 의뢰하고 싶을 때 불필요한 잡음을 막을 수 있음.
- 사증관련 상세 사항은 주과테말라 한국대사관 홈페이지내 해외여행 정보, 사증편 참조하고(<http://www.mofat.go.kr/guatemala/>) 필요시 대사관 담당 영사에게 문의를 해서 불필요한 기간과 돈의 낭비와 사기성 피해를 방지 하기 바람.

2) 은행 계좌 개설

- 외국인들도 자유롭게 여권과 약간의 예치금을 가지고 현지은행에서 현지화와 달러화 계좌를 개설할 수 있음.
- 개설신청 후 3-4일정도의 시일이 지난 후 계좌가 공식개설 되는데 이후 수표책이나 신용카드를 발급받아 사용할 수 가 있음. 단, 신용카드는 1인의 보증인이 필요함.

3) 자동차 구입 및 운전면허 취득

- 신형차는 자동차 대리점을 통해서 중고 자동차는 중계상이나 신문광고를 통해 구입하게 되는데 다른 나라에 비해 비교적 차량 가격이 비싼편 임. 신차 구입시는 은행 거래증명이나 보증인을 요구하는 경우도 있음.
- 운전면허증은 한국의 운전면허증과 2년짜리 이상 체류비자를 가지고 있으며 운전면허시험 없이 경찰청 교통국에 한국 면허증 원본과 인적 보증서, 여권용 사진 2매, 시력검사 소견서 등을 준비해 신청할 수 있음.
- 운전면허는 1년짜리를 발급해 주며 매년 갱신에 관계없이 약 50달러 내외의 일정 수수료만 내면 갱신이 가능함.
- 참고로 단기 여행자는 우리나라의 국제면허를 가지고도 체류기간 중 운전을 할 수 있으니 참고하기 바람.

4) 주한 과테말라대사관 연락처

- 주 소 : 서울시 중구 소공동 1, 롯데호텔 3422
- Tel : 771-7582/3, Fax : 771-7584)