

멕시코 진출기업 노무관리 안내서

국 제 노 동 협 력 원

연구진: 한국외국어대학교 중남미연구소(ILAS)

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

[목 차]

I. 국가 개관	1
1. 일반 개관	1
2. 주요 기관의 평가 등급	2
3. 주요 경제 지표	2
4. 주요 사회/개발 지표	2
5. 양국 간 무역 현황	3
6. 양국 간 직접 투자 규모	3
7. 우리나라와의 관계	3
8. 정치, 경제동향	4
(1) 정치·사회동향	4
(2) 경제동향	11
 II. 멕시코 투자환경 개관	 20
1. 멕시코 산업화의 역사	20
2. 비즈니스 환경 순위	23
3. Calderon 행정부하의 경제 동향	30
4. 멕시코 외국인 투자 정책	33
1) 개요	33
2) 투자 유치 정책	34
3) 투자환경	35
4) 투자제도	36
5) 한-멕시코 투자 보장 협정 주요 내용	41
5. 멕시코의 외국인 투자 유치 현황	42
1) 외국인 직접 투자 동향	42
2) 한국의 대 멕시코 투자현황	44
6. 투자 절차	45
1) 투자 진출 형태	45

2) 멕시코에서의 해외 직접 투자 허가 및 등기	51
3) 절차별 안내 및 유의 사항	51

III. 노사관계 62

1. 노사관계의 특징	62
1) 삼자 협상과 파업권의 제약	63
2) 노조 조직과 결성의 실제	64
3) 단체협상권의 이론과 실제	68
4) 보호노조와 단체협약의 실제	69
5) 임금결정	70
2. 노동자 조직	71
1) 노동의회(CT)와 멕시코 노총(CTM)	72
2) 전국노동자연합(UNT)	73
3) 메이데이 노조협의회(CPM)	74
3. 변화하고 있는 멕시코 노동 운동	75
4. 노동자, 농민, 사회, 원주민 인민 전선(FSCISP)	79
5. 멕시코의 진보 세력들	80
6. 노-사-정 갈등	80
7. 향후 전망	84

IV. 노동시장 동향과 노동자 고용 84

1. 노동력의 구조	84
2. 고용과 실업	86
3. 임금	88
4. 채용관리	91
5. 고용과 노동 계약 체결	95
6. 연방 노동법	98

V. 노무관리의 실제	98
1. 노무관리 10대 요령	99
2. 노동법의 기본원칙	100
3. 급여	102
4. 사회보장제도와 종업원 이익 잉여금	107
5. 급여 관련 세금	115
6. 노동계약의 해지	117
7. 종업원 소송의 예	121
8. 외국인 고용 시 유의할 사항	124
9. 노사관계 진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력	130
VI. 멕시코 현지 투자업체의 증언	134
1. 모니터 사출업체 A사	134
2. 의류업체 B사	137
3. 의류업체 C사	139
4. 전자업체 D사	145
<<부록>>연방노동법의 주요 내용	149
1. 총칙	149
2. 개별 고용 관계	150
3. 근로조건	155
4. 근로자와 사용자의 권리 및 의무	166

[표 및 박스 목차]

표 1. 멕시코의 FTA 체결국	16
표 2. 연도별 매 12월 무역 수지 추이	17
표 3. 연도별 최초 15일 소비자 물가 지수	17
표 4. 연도별 12월 말 실업률 추이	18
표 5. 연도별 외환 보유고 추이	18
표 6. 원유 수출 가격 동향(배럴당 가격)	19
표 7. 페소화 대비 달러 환율동향(2007-2009)	19
표 8. 교통, 통신 인프라 지표	28
표 9. 인적자본 지표	30
표 10. 노동력의 구조	85
표 11. 사회보장 공단(IMSS)등록 명부에 따른 고용 상실자	87
표 12. 최저 임금 변동, 2000-2009	89
표 13. 업종별 일일 기본급 일람표	89
표 14. 물가 상승률 및 임금 인상률	90
 Box.1. 멕시코 부문별 실질 임금 변화(일당)	 90
Box.2. 노동자 생산성 향상을 위한 인센티브	100
Box.3. 실제 노동관행에서 참고할 만한 유용한 팁	101
Box.4. 멕시코의 휴가 및 휴일과 추가 업무에 관한 조언	110
Box.5. 노동자 해고 시 유념해야 하는 사항	121

서 문

I. 국가 개관¹⁾

1. 일반 개관

일 반	위 치 : 북으로 미국, 남으로는 과테말라, 벨리즈와 접경 면 적 : 1,964천 km² (한반도의 9배) 기 후 : 열대성(남부), 온대성(고지대) 인 구 : 109백만 명('07) 수 도 : Mexico City(1,780천 명) 민 족 : 메스티조(60%), 인디언(30%), 백인(9%) 언 어 : 스페인어, 마야어 종 교 : 가톨릭(76.5%), 기독교(6.3%)
정 치	독 립 일 : 1810. 9. 16(스페인) 정부형태 : 대통령중심제 국가원수 : Felipe de Jesus Calderon Hinojosa 대통령 의 회 : 양원제(상원 128석, 하원 500석) 주요정당 : 국민행동당(PAN, 여당), 제도혁명당(PRI), 민주혁명당(PRD) 국제기구가입 : UN, IMF, OECD, IDB, WTO, APEC, CDB, NAFTA, BIS, EBRD, IBRD 등
경 제	GDP : 8,400억 달러 ('06) 1인당 GDP : 7,820 달러 ('06) 화 폐 단 위 : Peso (Ps), 환율: \$1=10,90('06) 회 계 연 도 : 1. 1~12. 31 산 업 구 조 : ('07) 서비스업 69.5%, 제조업 26.6%, 농업 4% 주요수출품 : ('07) 공산품, 원유, 농산품, 광물 주요수입품 : ('07) 중간재, 자본재, 소비재 주요부존자원 : 석유, 은, 동 구리 등 지하자원 경제적강점 : 석유, 은 등 광물자원 풍부, NAFTA 회원국 경제적약점 : 과중한 대외채무

1) 한국수출입은행 홈페이지(www.koreaexim.go.kr), “국가별 사이버 경제정보”.

2. 주요기관의 평가등급

한국수출입은행	OECD	S&P	Moody's	Fitch
B2	2	BBB+	Baa1	BBB+

3. 주요 경제 지표

	경제지표	단위	2004	2005	2006	2007	2008
	G D P	억 달러	6,835	7,677	8,402	8,934	9,866
	1 인 당 G D P	달러	6,510	7,230	7,820	8,220	8,970
	경 제 성 장 륜	%	4.2	2.8	4.8	3.3	2.1
	재정수지/GDP	%	-0.3	-0.1	0.1	0.0	0.0
	소비자물가상승률	%	4.7	4.0	3.6	4.0	4.3
	환율(달러당, 연중)	Ps	11.26	10.78	10.88	10.87	10.93
	경 상 수 지	백만 달러	-6,595	-5,206	-2,229	-5,525	-7,527
	상 품 수 지	“	-8,811	-7,587	-6,133	-10,074	-10,017
	수 출	“	187,999	214,233	249,925	271,875	313,129
	수 입	“	196,810	221,820	256,058	281,945	323,145
	서 비 스 수 지	“	-4,607	-4,713	-5,736	-5,940	-7,673
	자 본 수 지	“	12,311	14,009	-2,163	..	..
	외 환 보 유 액	“	62,778	73,015	75,448	77,400	..
	총 외 채 잔 액	“	171,162	167,942	160,700	179,760	182,093
	단 기 외 채	%	34,405	34,188	34,346	34,464	34,490
	총외채잔액/GDP	%	25.0	21.9	19.1	20.1	18.5
	D S R		22.5	17.6	18.9	15.9	13.4

4. 주요 사회/ 개발 지표

평균 수명	74세('06)	1인당 GNI	8,340달러('07)
절대 빈곤 계층 비율	18%('04)	1인당 CO2 방출량	4,000kg('04)
유무선전화보급대수(백명당)	74대('06)	도로포장률	37%('05)
인터넷사용자수(백명당)	18명('05)	1인당에너지소비량(석유환산)	1,712kg('05)

5. 양국 간 무역 현황

* 연도별 수출입규모

구분(백만 달러)	2005	2006	2007	주요 품목
수출	3,789	6,285	7,482	전자/전기제품, 자동차, 섬유
수입	460	789	1,013	석유화학제품, 기계류, 동광

* 주요 수출입품목

순위	품목명	수출(백만달러)		순위	품목명	수입(백만달러)	
		2006	2007			2006	2007
1	평판LCD	1,097	2,387	1	동제품	181	192
2	영상기기	1,527	1,507	2	아연광	91	83
3	무선통신기기	816	675	3	유선통신기기	55	72

6. 양국 간 직접투자 규모

구분(천달러)	2005	2006	2007	누계
한국→멕시코	73,319	58,596	119,868	575,931
멕시코→한국	0	0	105	3,146

7. 우리나라와의 관계

외교관계 수립	1962. 1. 26 수교 (북한과는 1980. 9. 19)
주요 협정체결	문화협정(66), 무역협정(66), 일반사증면제협정(79), 과학협력협정(90), 이중과세방지협정(94), 범죄인도조약(96), 외교관,관용사증면제협정(97), 투자보장협정('00), 세관협력협정('05), 형사사법공조협정('05)

8. 정치, 경제동향

1) 정치·사회 동향²⁾

(1) 개괄

- 2000년 7월 대통령 선거에서 국민행동당(PAN)의 Vicente Fox 후보가 제도혁명당(PRI)의 Francisco Labastida 후보를 누르고 대통령에 당선, 12월 1일에 취임하였다. 이로써 71년간의 제도혁명당의 장기집권은 끝나고 평화적 정권교체가 이뤄졌다.
- 2006년 7월 실시된 대선에서 집권여당인 국민행동당(PAN)의 Felipe Calderón 후보가 35.8%를 득표하여 대통령에 당선되었다. 2위를 차지한 민중혁명당(PRD)의 López Obrador 후보와의 표차이가 23만 표(유효표의 0.56%)에 불과하였고, 대선결과에 불복하는 대규모 시위가 지속되었으나 2007년 들어 정국은 대체로 안정을 회복하고 있다.
- 집권여당인 국민행동당(PAN)의 의석수(하원 500석 중 206석, 상원 128석 중 52석)가 과반수에 크게 미치지 못하고 있어 Calderón 정부도 이전의 Fox정부 정부와 마찬가지로 에너지, 노동, 조세 등 주요 개혁 정책의 추진에 어려움을 겪을 것으로 전망된다.
- 2006-2009년 회기 의회에는 총 8개의 정당이 의석을 차지했는데, 그 중 다섯개의 정당은 4% 이하의 지지율만을 차지했으며, 나머지 3개 정당이 역사적으로 주요 정당이다.³⁾ 국민행동당(PAN)은 자유주의 우파, 제도혁명당(PRI)은 중도우파, 민중혁명당(PRD)은 중도좌파 내지 민족좌파로 분류할 수 있다. Salinas 정부(1988-1994) 이후 제도혁명당 내에도 자유주의 개혁노선이 착근되었으나, 민족주의 세력의 견제를 받고 있다. 시장 지향적 경제체제를 지향한다는 측면에서는 PAN과 PRI가 유사하지만, PAN은 가톨릭 보수주의를 추구하는 반면, PRI는 세속주의를 지향한다. PRD는 민족

2) 한국 수출입 은행 홈페이지(<http://insa.koreaexim.go.kr>), "중남미 무역 투자 환경 편람"(2007.9).
Calderón 행정부의 정책과 관련해서는 위키피디아, "the Calderón administration" 참조.

3) http://en.wikipedia.org/wiki/Mexico#Foreign_relations_and_military

주의, 세속주의, 민중 지향 노선을 추구한다.

- 멕시코는 지역별, 계층별 빈부격차가 심한 나라이다. 북부는 상대적으로 부유한 반면, 남부는 생계영농 종사자들이 많아서 대단히 빈곤하다. 도시는 상대적으로 부유한 반면 농촌은 피폐한 상태이다. 이 때문에 농촌에서 도시로, 남에서 북으로 인구가 이동한다.
- 1994년 NAFTA가 출범할 당시 남부 치아파스 주에서 반정부 원주민 게릴라 ‘사파티스타 민족해방군’(EZLN)의 무장반란이 발생하여 현재까지 정부와 대치 중이다. Fox 대통령은 1996년에 합의한 산 안드레스 협정에 근거하여 2001년 원주민권리법안을 의회에 상정하였으나, 의회가 제한적인 자결권만 인정하는 등 정부안을 수정통과 시키자, EZLN은 즉각 동 법안을 거부하고, 다시 산악지대로 들어갔다. 2003년 현재 EZLN은 남부 치아파스에 독자적인 자치행정지구 실험을 하고 있는 중이다.

(2) Calderón정부의 국내 정책⁴⁾

- Calderón 대통령은 가톨릭 신자로서 낙태, 안락사, 동성 간의 결혼 등의 이슈에 대해서는 보수적인 시각을 가지고 있으며, 자유주의적이고 시장 중심적인 경제 정책을 기본 원칙으로 삼고 있다. 즉, 과거의 국유화, 국가의 시장 개입, 권위주의적 유산에서 벗어나서 민영화, 자유화, 시장 중심적인 경제 정책, 그리고 정치적 자유 등을 강조하는 정책들을 이어나가고자 한다.
- Calderón 대통령은 치열한 선거 이후에 반대 세력의 불만을 완화시키고 경쟁자였던 Andrés Manuel López Obrador 후보의 아젠다를 수용하겠다는 공약을 지킨다는 것을 보여주기 위해 “포르피야 가격 안정화 협약”과 공무원 임금 동결 정책과 같은 정책들을 실시했다.
- “포르피야 가격 안정화 협약”은 2006년 국제 옥수수 가격이 급등하면서 Calderón 행정부 초기 멕시코 대중들의 주식인 포르피야 가격이 오르자, Calderón 행정부에 정치

4) 위키피디아, “the Calderón administration” 참조.

적 압력이 높아졌다. 이에 Calderón 대통령은 정부와 주요 토르띠야 생산 회사 간의 " 토르띠야 가격 안정화 협약"을 이끌어낸 것이다. 하지만 이 조치는 좌우파 모두로부터 비판을 받았고, 많은 토르띠야 판매자들은 이 협약을 무시했기 때문에 크게 실효를 거두지는 못했다.

- Calderón 대통령은 취임 첫날 대통령을 비롯한 내각인사들의 임금을 동결할 것을 포고했다. 이후 행정, 사법, 입법부의 모든 공무원들의 임금을 삭감하는 헌법 개정안도 발표했다. 이 개정안은 공무원들의 임금을 보다 투명하게 관리하는 등의 조치들도 포함하고 있다.
- 고위급 공무원들의 임금은 동결하는 한편, Calderón 행정부는 멕시코 연방 경찰과 멕시코 군부의 임금은 인상시킬 것을 결정 했는데, 이는 대규모 마약 카르텔 소탕 작전을 위한 조치이다. Calderón 정부에 들어와서 심화된 마약 카르텔 소탕 작전으로 인해 멕시코 연방 정부와 마약 카르텔간의 충돌이 계속되고 있다.

(3) Calderón정부의 대외 정책

- 멕시코의 외교정책은 헌법상 대통령과 외교부가 관장한다. 헌법에 명시된 외교 원칙 들로는 국제법 준수, 각 주에 대한 동등한 권리 인정, 각 주의 주권과 독립인정, 비개입 원칙과 분쟁의 평화적 해결, 그리고 국제 기구에서의 적극적인 참여를 통한 집단 안보 추구가 있다. 멕시코는 주로 미국과 라틴아메리카와 카리브해 연안의 역사적 우방들과의 외교관계에 주력해왔다.⁵⁾
- 새천년에 접어들면서 비센테 폭스(Vicente Fox) 대통령은 새로운 방향의 외교 정책을 채택했다. 이러한 새로운 외교정책방향에는 개방, 국제사회의 비판 수용, 국제 문제에 대한 멕시코의 개입 증대, 그리고 북미에 위치한 이웃국가들과의 통합 강화 정책 등이 포함된다. 펠리페 칼데론(Felipe Calderón) 정부에서는 라틴아메리카와 카리브해 연안 국가들과의 외교 관계에 우선순위가 주어지고 있다. 역내 강국 중 한 국가로 멕시코는 국제적인 위상을 차지하고 있으며, 유엔, 미주기구, G8+5, the G-20, 그리고

5) http://en.wikipedia.org/wiki/Mexico#Foreign_relations_and_military

OECD 등의 국제기구와 포럼의 회원국으로 참여하고 있다. 6)

- Calderón대통령의 외교 정책은 다음과 같은 세 가지 방향에 역점을 두고 있다⁷⁾.
- 인권 및 민주주의의 확산 외교 노선을 주창하며 역내 빈곤과 불평등을 줄이고자 하며, 대미외교 관계에서 이민자 문제와 마약 카르텔 문제의 조속한 해결의지, 그리고 대 아시아 외교 관계의 강화 의지를 들 수 있다.
- 한편, 대 아시아 외교 정책과 관련해서는 국제사회에서 아시아, 특히 중국과 인도의 경제적 역할이 커짐에 따라 이들 국가들과의 산업 정책, 기술 발전, 서비스 부문 등에서의 관계를 강화하고자 한다.
- 역사적으로 멕시코는 국제문제에 중립적인 입장을 취했다. 하지만 최근 들어 멕시코의 몇몇 정당에서 멕시코의 군대의 역할 다시 부활시키기 위한 헌법 개정을 제안했다. 이러한 헌법 개정 논의는 멕시코의 육, 해, 공군의 유엔 평화 유지군 활동에의 협력 혹은 공식적으로 군사적 원조를 요청하는 국가들에 대한 군사적 지원을 제공하기 위한 논의와 관련되어 있다. 한편, 90년대 이후로 멕시코의 군부는 소위 '마약과의 전쟁'에서 그 역할이 늘어나고 있다. 또한, 최근 들어 멕시코는 군사 훈련 기술과 군대의 지휘와 정보 구조를 개선하기 위한 노력을 하고 있으며, 자력으로 총, 미사일, 무인 전투기 등을 생산하여 자국의 군사적 독립성을 강화하기 위한 시도를 하고 있다.

8)

- 마약거래와 마약관련 문제, 특히 미국과의 국경 근처 도시들에서의 마약관련 카르텔들의 활동과 경찰 부패 문제들은 멕시코가 해결해야 할 또 다른 문제이다. 칼데론(Calderón) 정부는 마약 거래 문제는 해결해야 할 주요 국정과제로 선포하기도 했다. 마약 문제 해결 조치의 하나로 칼데론(Calderón) 정부는 마약 카르텔이 활동하고 있는 국경 근처 도시들에 군대를 배치하여 야당과 국제 인권 단체들로부터 비난을 받

6) Ibid.

7) http://www.washingtonpost.com/wp-srv/world/documents/Foreign_Policy.pdf

8) http://en.wikipedia.org/wiki/Mexico#Foreign_relations_and_military

고 있다. 한편, 2007년 10월에는 칼데론 대통령과 당시 조지 부시 대통령(George W. Bush)이 양국 간 마약 문제의 공동 대처를 위한 메리다 계획(Merida Initiative)을 발표한바가 있다.⁹⁾

- 2천마일의 국경선을 공유하고 있는 미국과는 불법이민, 마약거래 등의 현안이 상존하고 있으나, 2009년 4월 오바마 미국 대통령의 멕시코 순방에서 미국은 마약 문제와 관련해서 양국 간의 공동 책임에 따른 정책적 공조의 필요성을 재확인 했다.

(4) 미국이 멕시코 정치에 미치는 영향력¹⁰⁾

- 미국은 지리적 근접성으로 인해 멕시코에 지대한 영향력을 행사해 왔다. 독립이후, 멕시코의 정치 지도자들은 미국의 연방주의와 권력분립에 기반을 둔 자유주의 체제를 신생 멕시코 독립국의 정치시스템으로 채택했다. 한편, 1846-1848년 사이의 멕-미 전쟁에 따른 과달루페-이달고 조약으로 멕시코 영토의 반에 해당하는 지역(현재 미국의 서부 캘리포니아와 남부 뉴멕시코를 포함하는 지역)을 미국에 넘겨주게 되면서 이후 멕시코 내에서는 반미적 민족주의 감정이 유지되었다.
- 이러한 기조는 혁명 이후 제도혁명당의 혁명적 민족주의 이데올로기와 자립적인 외교 정책으로 이어졌고, 이후 정권들도 이러한 기본적인 기조를 유지했다. 한편, 이러한 경향은 9.11테러 이후 멕시코의 입장에서 반복되는데, 2001년 유엔 안보리 비상임이사국이었던 멕시코는 당시 미국의 이라크 침공에 대해 반대하는 입장을 표시했으며, 결국 안보리 회원들 간에 보다 온건한 합의를 도출하는데 기여했다.
- 그러나 멕시코와 미국의 관계는 1990년대 이후 큰 변화를 겪고 있다. 1994년 북미자유무역협정(NAFTA)이 발효되면서 양국 간 경제적 관계가 더욱 긴밀해진 반면, 매년 수십만 명의 멕시코인들이 불법으로 미국으로 이민을 가고 있으며, 양국 간의 국경지대에서 마약거래가 한층 더 활발해지면서 양국 간 범죄 조직의 활동도 보다 활발해지고 있다.

9) Ibid.

10) 정경원 외(2009), “질문으로 풀어주는 멕시코”, 한국외국어대학교 출판부.

- 마약밀매와 불법이민과 같은 문제가 양국 간의 핵심 의제로 부각되면서 미국은 멕시코의 부패나 불법이민, 인권문제 등에 있어서 멕시코 정치에 영향을 미치고자 하고 있으며, 최근에는 언론이나 인권그룹과 같은 시민사회 조직들을 통해 멕시코 국내 정치에 영향을 미치고자 시도한다.

(5) 멕시코의 원주민과 농촌 사회의 빈곤¹¹⁾

- 멕시코 인구의 대부분이 메스피소 일지라도, 10%에서 많게는 20%에 이르는 원주민 인구의 비중은 결코 무시될 수 없다. 왜냐하면 워낙 다양한 혼혈이 이루어졌기 때문에 인종적 구분은 흔히 문화적 차원에서 이루어진다. 대체적으로 원주민 지역에서 살며, 원주민 언어를 사용하고, 원주민의 복장을 하고 있으면 대체적으로 원주민으로 규정하고 있다.
- 스페인 식민 당국은 원주민들의 노동력을 활용하고 보다 용이하게 포교하기 위해 인종적 분리정책을 실시했다. 한편, 독립 이후의 원주민들의 삶은 더욱 악화되었는데, 이는 법체계의 단일화로 인해 원주민들이 소유했던 공동체 토지의 양도불가와 같은 원칙이 폐기됨으로써 집합적 토지 소유권이 소멸되었고, 나아가 헌법에서 '인디오'라는 표현이 사라짐으로써 실제 존재했던 문화적 다원성이 부정되기도 했다.
- 20세기 들어 멕시코 혁명 이후 전개된 토지 개혁과 같은 정책들이 원주민들에게 양간의 혜택을 가져다주긴 했으나 원주민 문제가 토지문제로 집중됨으로써 원주민과 토지를 갈망하는 계급적 성격의 농민의 차이가 애매해지는 결과를 낳기도 했다. 20세기의 민족주의 혹은 발전주의 근대화 전략은 원주민 정체성의 동화를 전제로 인종적으로 동질적 사회로의 발전을 추구했다.
- 그러나 통합정책에도 불구하고 원주민의 계층변화는 거의 일어나지 않았다. 오히려 국가기관의 상층부에 대한 접근의 어려움이나, 국가에 의해 보장된 시민권의 조직적 거부와 같은 구조적 차원에서의 차별뿐만 아니라, 일상적인 인간관계에 있어서 등 사회의 다양한 측면에서도 인종차별이 여전히 존재하는 것이 현실이다.

11) 정경원 외(2009), “질문으로 풀어주는 멕시코”, 한국외국어대학교 출판부.

- 1994년 1월 1일 멕시코 남부 치아파스주에서 일어난 사빠띠스따 민족 해방군(EZLN)의 봉기는 80,90년대 경제 위기이후 시행된 일련의 신자유주의 경제 정책들의 시행에 따른 삶의 질의 악화에 따른 결과라고도 할 수 있다. 특히 원주민 공동체 토지인 에히도의 매각을 허용한 1992년 살리나스 대통령의 헌법 27조 개정은 봉기를 촉발시킨 가장 직접적 요인으로 꼽힌다. 1992년 에히도 개혁의 결과 토지소유자들은 자신들의 상업적 농업 확대할 수 있게 된 반면, 원주민들은 낱품팔이 농민으로 전락할 위험에 직면하게 된 것이다.
- 2006년 대선을 앞두고 싸빠띠스따는 6차 라칸돈 정글 선언을 통해 그들의 노동자, 농민, 학생, 교사 등과의 연대의 필요성을 언급하면서 그들이 원주민 공동체 나아가 멕시코 전체의 소외계층의 이익을 대변하며, 국제적으로는 대안 세계화 운동을 지지하면서, 다른 국가들의 원주민 운동과 공동의 대의를 유지하는 것이 자신의 운동의 목표임을 명확히 했다.
- 싸빠띠스따 봉기는 그동안 혼혈과 통합정책에 묻혀있던 멕시코의 인종 문제를 다시 부각했다는 점에서 가장 큰 의의가 있다고 할 수 있다.
- 전체 인구의 25%가 농업에 종사하며 전체 국토면적의 57% 가량이 농경지로 사용되는 멕시코에서 농업은 여전히 중요한 산업 부분 중 하나이다. 하지만 멕시코에서는 주식인 옥수수를 비롯하여 수수, 밀, 보리, 대두 등의 곡물 그리고 소고기, 돼지고기, 닭고기 등의 축산물을 수입하는 국가이다.
- 멕시코의 곡물과 축산물은 수입에 의존하지만 과일과 채소류는 수출이 증가세를 보이고 있다. 멕시코의 신선 채소, 과일류는 대부분 미국시장으로 수출되며, 곡물과 축산물은 수입한다. 주요 수출 농산물은 바나나, 감귤류의 과일 외에 아보카도, 딸기, 오이, 양파, 고추류, 호박, 토마토 등이며, 수입되는 농산물은 옥수수, 수수, 쌀, 대두, 밀 등과 소고기, 돼지고기 등의 축산물이다.
- NAFTA가 멕시코 농산물 시장 개방을 진전시킨 것은 맞지만 멕시코의 농업 정책이 개방, 자율화, 민간 중심의 경쟁력 강화로 이전된 것은 1980년대 말 멕시코 정부가 경

제 자유화와 함께 농업부문에서도 구조조정을 시작하면서 부터이다. 개방화된 경제체제에서 농업만 정부 지원 하에 보호될 수 없는 것은 세계화 시대의 분명한 사실이다. 하지만 멕시코 농업은 전통적으로 토지 분배의 불균형, 지역 간 불균형, 계층 간 불균형이 결합되어 엄청난 규모의 토지 부국임에도 불구하고 먹거리를 수입해야하는 현상이 계속되고 있는 것이다.

- 지난 20년간의 개방과 개혁 조치 가운데 농업부문은 거의 무방비 상태로 밀려나 있었다. 농촌의 생활수준은 도시에 비해 크게 열악하지만, 인구성장률은 높은 편이라, 정부에게는 계속 골칫거리가 될 것이다.

2) 경제동향

(1) 개괄¹²⁾

- 멕시코는 세계10위권의 경제 국가로서 1994년 경제 위기 이후 국가 거시 경제의 기초를 향상시키기 위해 노력해 왔다. 유래 없이 안정적인 거시 경제적 기조에도 불구하고 도, 농간, 남부 지역과 북부 지역 간, 빈부간의 경제 수준의 격차는 여전하다. 정부가 해결해야 할 과제로는 국가 기반 시설의 확충, 세제 체제와 노동법 체제의 근대화, 그리고 소득 불평등의 축소 등이 있다.
- 최근에 들어선 행정부들은 사회기반시설의 확충을 위해 항만, 철도, 통신, 전력 공급, 그리고 공항 등의 부문에 경쟁의 원칙을 도입했다.
- 수출 주도형 경제 기조 하에 90% 이상의 멕시코 무역은 40개국 이상과 맺은 자유무역협정(FTA)를 통한 자유 무역으로 이뤄지고 있다. 특히 1994년 발효한 북미자유무역협정(NAFTA)은 중요한 의미를 가진다. 2006년 멕시코와 미국, 캐나다 간의 무역은 수출이 약 50%, 수입이 약 45% 정도를 차지했다. 최근 들어 의회는 세제개혁안을 통과시켰으며, 연금 개혁안과 석유부문의 개혁안이 논의 중이다.
- 멕시코는 국내 총생산량(GDP) 기준으로 세계 제11위권의 국가이며, 국제통화기금

12) 출처: <http://en.wikipedia.org/wiki/Mexico#Economy>

(IMF)에 따르면, 1인당 국민소득 기준(\$9,716, 2007년)으로 라틴아메리카 국가들 중 두 번째로 큰 규모를 자랑한다.

- 연평균 GDP성장률은 1995-2002년 기간 사이 5.1%를 기록했으나, 미국의 경기 불황기 조와 함께 멕시코의 경제 성장도 둔화되어 2005년 3% 정도의 성장률을 기록했다. 2005년 인플레이션률은 3.3%로 낮은 수치를 기록했다.
- 재미 멕시코인들의 송금액은 2004년 멕시코 GDP의 0.2%를 차지하며, 200억 달러를 기록했으며, 석유, 산업 수출, 제조업 제품, 전자, 자동차, 그리고 식품 수출 다음으로 멕시코의 중요한 소득원이 되고 있다. 멕시코 중앙은행에 따르면, 2008년 송금액은 3.6% 감소한 250억 달러어치를 기록했다.
- 미국에 대한 상업과 금융부분의 높은 의존도와 낮은 실질 임금, 불균등한 소득분배, 빈곤한 남부지역 주민들에 대한 기회의 제한 등은 계속적으로 정부가 해결해야 할 과제로 남아 있다.
- 멕시코에서 에너지 생산은 국영기업에 의해 운영된다. 연방전력위원회(CFE)는 전력 생산과 분배를 담당하고 있으며, 라틴아메리카 최대이자 세계 9위 규모의 멕시코국영 석유회사(PEMEX)는 석유와 천연가스의 탐사, 채취, 운송, 판매와 함께, 석유제품과 석유 화학 제품의 정제와 분배를 담당하고 있다.

(2) 국내 경제¹³⁾

- 최근 다소 성장세 둔화: 멕시코 경제는 미국의 경기침체 등의 영향으로 국내경제가 급속히 둔화되어 2001-03년 동안 경기 침체를 보였으나, 2004-06년에는 미국 경제 활성화와 국제 유가 상승에 따른 수출 증가, 해외 근로자의 모국 송금 증가로 인한 내수 회복 등에 힘입어 비교적 양호한 성장세를 시현하였다. 그러나 2007년 하반기 이후 미국 경제의 경기 둔화로 인해 멕시코 경제도 GDP 증가율이 2.6%에 그치는 등 전반적인 경기 둔화 양상이 나타나고 있다.

13) 한국 수출입은행(2008)

- 물가는 정부 목표(2-4%) 범위 내에서 안정적으로 유지: 물가는 최근 수년간 하향안전화 추세를 지속하고 있다. 2004년에는 공공요금 동결, 긴축통화정책기조 유지 등 중앙은행의 물가 억제 노력에도 불구하고 경기 회복에 따른 소비수요 증가로 연평균 소비자 물가 상승률은 정부 목표 상한선인 4.0%를 소폭 상회하는 4.7%를 기록했다. 그러나 2005년 이후 내수 경기회복에 따른 물가 상승 압력에도 불구하고 정부의 강력한 물가관리 정책에 힘입어 소비자 물가는 정부 목표인 4%이하 수준을 유지하고 있다.
- 재정수지 흑자 전환: 재정수지는 전반적으로 안정된 수준을 유지하고 있다. 2003년 이후 재정 수입의 1/3을 차지하는 원유 수입 증가, 정부의 긴축정책 시행 등에 힘입어 재정 수지 적자 규모가 지속적으로 축소되어 왔으며, 2006년에는 소폭흑자로 전환되었다.

(3) 경제 구조 및 정책¹⁴⁾

- 높은 대미 경제 의존 지속: 대미 의존도가 낮아지고 있으나 미국은 여전히 멕시코 총 수출의 89%, 총수입의 62%를 차지하는 등 여전히 대미 의존도가 높은 상황이다. 따라서 미국 경제가 침체되면 멕시코 경제도 직접적인 영향을 받는 등 미국과의 경제 동조화 현상이 커지고 있다.
- 이에 대한 대응으로 멕시코 정부는 EU, 일본 등 세계 주요 국가들과 FTA를 체결하는 등 적극적인 시장 다변화 정책을 추진하고 있으나 미국 경제에 대한 의존도가 조기에 해소되기는 어려울 전망이다.
- 칼데론 정부, 점진적 개혁정책 추진: 칼데론 정부는 폭스 정부와 마찬가지로 연금, 조세, 에너지, 노동 부문의 개혁 정책을 추진하고 있으며, 과거 폭스 정부와 달리 실현 가능성에 중점을 둔 점진적 개혁정책을 추진하고 있다. 2007년 3월 공무원 연금법 개정을 완료하는 등 경제 개혁에 어느 정도 성과를 보이고 있다.

14) Ibid.

- 멕시코는 NAFTA회원국으로 세계최대 시장인 미국시장에 대한 접근이 용이하고 EU, 중남미 국가 등 전 세계 42개국과 11개의 자유무역협정을 체결하고 있어 미국, EU 및 중남미 시장을 겨냥한 생산 거점 및 물류 거점으로서 큰 장점을 갖고 있다.
- 풍부한 부존자원과 1억이 넘는 인구의 내수 시장을 보유: 멕시코는 비OPEC 회원국으로 세계 5위의 산유국이자 세계 8위의 원유수출 국가로 2004년 말 현재 원유매장량은 330억 배럴, 천연가스 매장량은 63.9조 입방피트로 원유와 천연가스 자원이 풍부하며, 인구가 1억 명이 넘고 인구의 55%가 25세 이하인 매우 젊은 인구구조를 보이며 인구 증가율도 높아 향후 내수 시장 규모가 지속적으로 확대할 것으로 전망된다.
- 국가 신인도 제고와 거시 경제 안정 유지: 一과거 대내지향적 수입 대체 산업화(ISI) 발전 모델을 포기하고 대외 지향적 수출구조로 전환한 이래 시장 개방, 민영화, 규제 완화 등 적극적인 개방 개혁 정책을 추진하면서 국가 신용등급이 투자 적격 등급으로 상승하였고 거시경제도 안정을 유지하고 있다.
- 칼데론 정부도 폭스 정부와 마찬가지로 기존의 시장주의 경제 정책기조를 유지하고 있으며, 성장, 물가, 재정, 수출, 환율, 외채 등 거시경제 전반이 안정세를 이어갈 것으로 전망된다.
- 대규모 FDI 유입 지속: 멕시코는 1990년대 들어 브래디 플랜을 통해 외채 문제 해결의 실마리를 찾고 NAFTA가 출범한 이후 외국 자본의 유입이 지속되고 있다. 멕시코는 개도국 중 중국과 브라질에 이은 세계3위의 FDI 유치 국가로 최근 수년 간 매년 200억 달러 내외의 FDI를 유치하고 있다.

(4) 대외거래¹⁵⁾

- 수출증가세 둔화 전망: 2004년 이후 고유가지속과 미국의 경기 회복 등에 힘입어 수출 증가세가 지속되었으나, 2006년 하반기 이후 석유 생산량의 감소로 석유 수출이 감소하고 미국 경기 둔화로 인해 자동차, 전자 제품 등 공산품 수출 증가세도 둔화

15) Ibid.

하기 시작했다. 2007년 1/4분기 석유수출은 전년 동기 대비 15% 감소하였으며, 공산품 수출 증가율도 6%로 낮아졌다.

- 경상수지 적자 규모의 증가 전망: 경상수지는 최근 수년간 뚜렷한 개선 추세를 보였으나, 2007년에는 수출 증가세 둔화로 인한 상품수지 적자 규모의 확대로 경상수지도 2007년 1/4분기에만 28억 달러의 적자를 기록했으며, 2007년 전체로는 GDP의 0.9%인 82억 달러에 달할 것으로 전망되었다.
- 해외 거주자의 송금액 지속: 2005년 멕시코의 해외거주자 송금액은 200억 달러로 사상 최고치를 기록 하였으며, 2006년 송금액은 235억 달러에 이르는 것으로 추정되었다. 약 2,000만 명에 이르는 미국 거주 멕시코인들의 본국 송금액이 꾸준히 증가하면서 해외 거주자 송금은 수출을 제외하고 외국인 관광 수입과 함께 멕시코의 가장 중요한 외화 소득원이 되었다. 2007년 1/4분기 해외거주자 송금액은 55억 달러로 전년 동기 대비 3.2%가 증가했다.
- 외채 규모의 감소: 멕시코 정부의 신중한 외채 관리 정책과 지속적인 외채 조기 상환에 힘입어 외채 규모가 크게 감소하였다. 2006년 말 현재 총외채 규모는 GDP의 20.1%인 1,686억 달러 이며, D.S.R.도 16.9%에 불과했다.

(5) 일본 · 멕시코 자유무역협정 협상

- 멕시코는 대아시아 시장을 뚫고, 투자를 유치하기 위해 일본과 자유무역협정을 체결 하겠다는 계획을 갖고 있다. 2003년 11월말까지 일본과 자유무역협정(FTA) 협상을 완료하겠다는 일정은 농업, 철강, 자동차 부품 등을 둘러싼 갈등으로 현재 지체되고 있다. 경제부 장관 Fernando Canales에 따르면, 일본은 설탕, 돼지고기를 관세자유화 품목에서 뺄 것을 요구하였지만 멕시코는 반대하고 있는 실정이다. 현재 멕시코의 농축산물 가운데 일본 시장에 가장 성공적으로 진입한 품목이 라임(리몬)과 돼지고 기이기 때문이다.
- 멕시코의 요구사항: 돼지고기, 오렌지주스, 피혁제품, 광산품, 떼깎라 등 주류에 대한 관세 면제.

- 일본의 요구사항: 자동차 등에 대한 관세를 100% 면제일자 조기사행(유예기간 단축), 철강제품의 원산지규정을 완화 또는 철폐, 멕시코 정부조달에 일본기업 참여 보장.
- 일본은 현재 멕시코의 제2의 무역 파트너이다. FTA는 교역량 증가뿐만 아니라, 일본의 직접투자 증가를 유발할 수 있기 때문에 멕시코에 유리할 것으로 평가한다. 2003년 제1사분기 현재 일본 투자액은 1,430만 달러로, 같은 기간 외국인 투자액의 0.6%에 불과한 실정이다.
- 일본-멕시코 FTA가 타결이 되면 한국의 수출은 물론 멕시코 내 비즈니스 기회(특히 건설)도 큰 타격을 입을 것으로 우려된다. 한국 정부도 2003년 뒤늦게 FTA 협상을 제안했지만, 멕시코 정부는 냉담한 실정이다.
- 현재 멕시코는 총 44개국과 FTA를 체결하였다.

표1. 멕시코의 FTA 체결국

연 도	체 결 국 가
1992	칠레
1994	NAFTA: 미국, 캐나다
1995	코스타리카, 볼리비아, 콜롬비아, 베네수엘라
1998	니카라과
2000	EU(15개국), 이스라엘, 우루과이
2001	EFTA(4개국), 과테말라, 온두라스, 엘살바도르
2003	현재 FTAA(미주자유무역협정), 일-멕 FTA 등이 협상중임.

(6) 경제 전망¹⁶⁾

- 무역수지: 2008년 12월 멕시코 무역수지는 2,067백만 달러의 적자를 시현했으며, 연간 누적적자는 16,838백만 달러를 기록하는 등 매년 적자규모가 증가해 왔다. 같은 기간 중 수출은 전년 동기 대비 -19.7%가 감소한 18,686백만달러를 기록했는데, 이는 멕

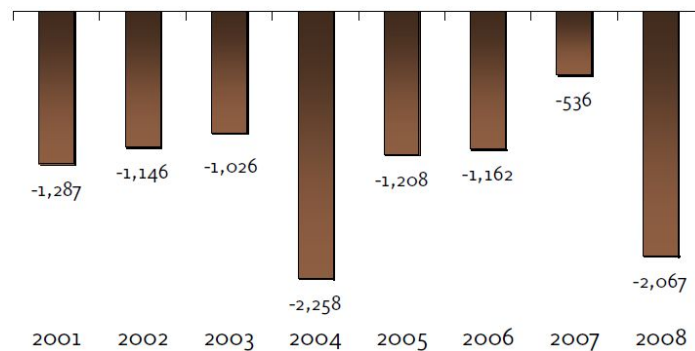
16) 해외경제연구소 국별조사실, 2009

코산 원유 수출 가격하락 및 생산량 감소로 인한 원유 등 석유 수출 급감(전년 동기 대비 58.2% 감소)과 비석유부문 수출이 11.3% 감소한데 기인한다.

- 한편, 수입도 내수 경기 침체로 감소세를 보이고 있는바, 12월 중 수입은 20,753백만 달러로 전년대비 -12.8% 감소했는데, 이는 소비재 및 중간재 수입이 각각 17.2% 및 16.5% 감소한데 기인한다.(자본재는 13.8% 증가함)

표2. 연도 별 매 12월 무역 수지 추이

(단위: 백만 달러)



자료: 멕시코 통계청

- 물가상승률: 2009년 최초 15일 기간 중 멕시코 소비자 물가지수는 전년 동기간 대비 0.12% 감소하면서 안정세를 보이고 있는데, 이는 정부의 가스, 전기세 인하와 농산물 가격의 전반적 하락에 기인한다.

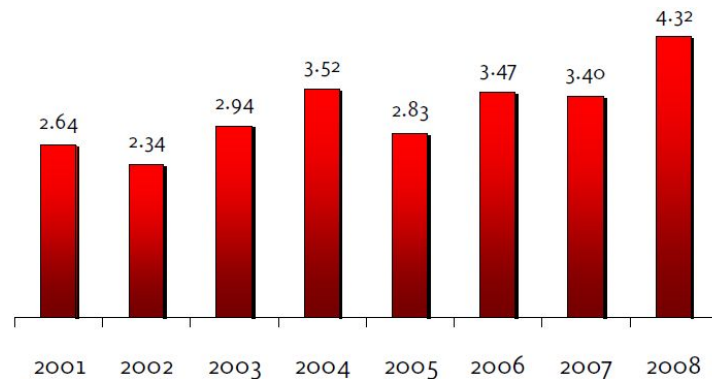
표3. 연도별 최초15일 소비자 물가지수(%)



자료: 멕시코 중앙은행

- 실업률: 2008년 12월 말 현재 경제 활동 가능 인구 대비 실업률은 4.32%로 증가하면서 고용률이 악화되고 있다. 성별로는 남성이 3.42%에서 4.27%, 여성은 3.37%에서 4.40%로 각각 증가했다.

표4. 연도별 12월 말 실업률 추이(%)

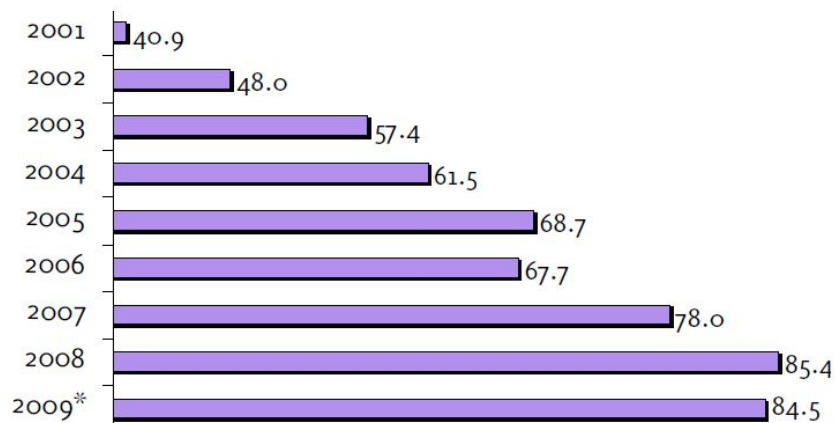


자료: 멕시코 통계청

- 외환 보유고: 2009년 1월 16일 현재 멕시코의 외환보유고는 84,512백만 달러로 지난해 대비 929백만 달러가 감소했다.

표5. 연도별 외환 보유고 추이

(단위: 백만달러)



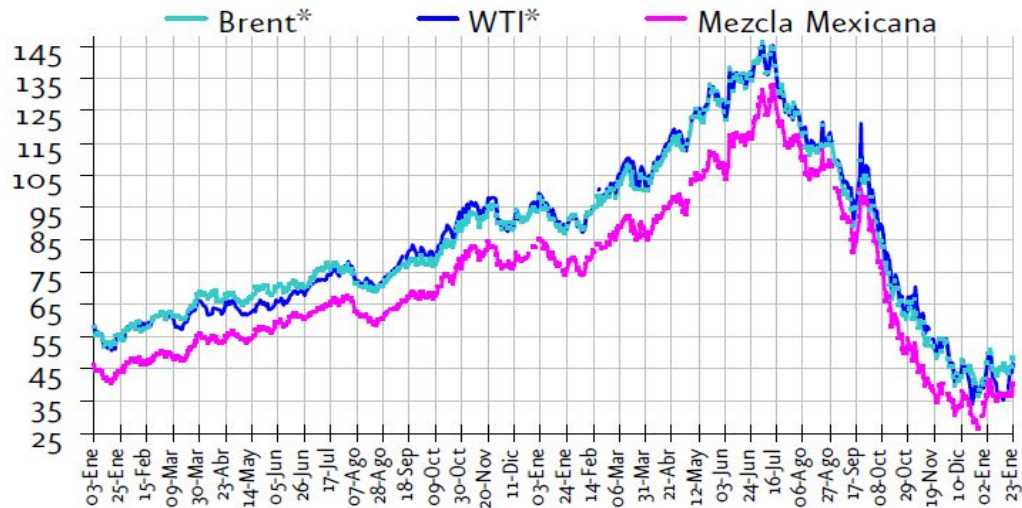
*2009년 1월 16일 현재 기준

*자료: 멕시코 통계청

- 원유 수출 가격: 2009년 1월 23일 현재 멕시코산 원유의 2월물 수출 가격은 배럴당

39.95달러로 지난해 말(37.19달러)보다 7.42% 상승하였다.

표6. 원유 수출 가격 동향(배럴당 가격)

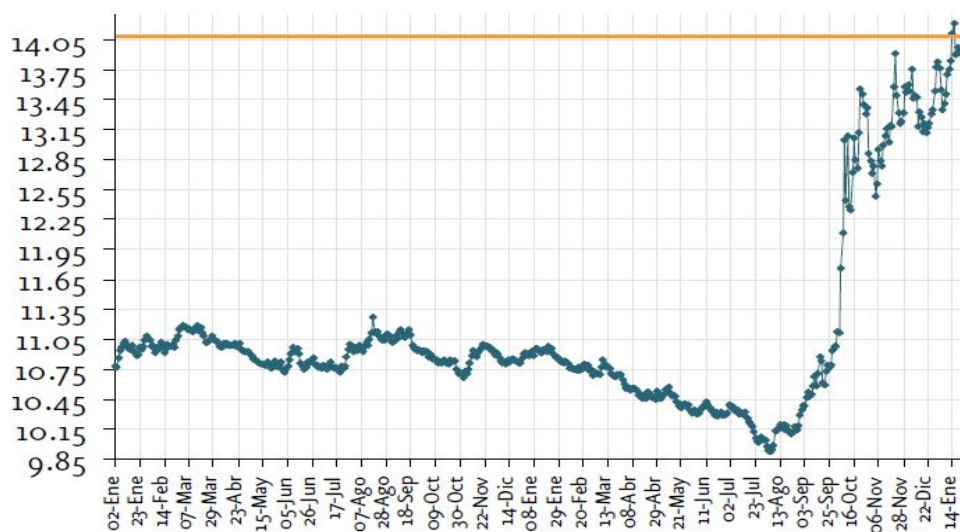


자료:PEMEX

- 환율: 2009년 1월 23일자 멕시코 페소와의 대미 달러 환율은 14.0950P/US\$로 전주 대비 18.92 센타보가 하락했으며, 2009년 연평균 환율은 13.8190P/US\$를 기록했다.

표7. 페소화 대미 달러 환율 동향(2007~2009)

(단위: 페소USD)



자료: 멕시코 중앙은행

II. 멕시코 투자환경 개관

1. 멕시코 산업의 역사¹⁷⁾

- 1950년대부터 30년간 수입대체산업화를 통해 공업화를 이룩했다. 외국상품의 수입을 억제하는 고율의 관세와 비관세 장벽을 이용한 보호무역주의가 이 시대의 정책기조였다. 비록 국내적으로 비효율성, 낮은 기술 등이 문제가 되긴 했지만, 1950-70년 사이 GDP 성장률은 연 6.5%, 제조업 부문 성장률은 연 8%, 인플레이션은 연 4.5% 수준을 기록해 전체적으로 볼 때 성공작이었다. 이 시기를 흔히 “안정적 발전” 시대라 부른다.
- 1970년에 이르러 소비재와 중간재 부문은 자급 상태에 들어갔지만, 자본재는 전량을 수입에 의존했다. 동아시아 국가들과 같이 수출촉진 정책을 취했어야 외화수급이 나아졌건만, 자본재 생산을 수입대체 하겠다는 잘못된 정책을 택했다. 내수시장 보호, 외국인투자 규제를 그대로 유지했고, 제철(Sicartsa), 자동차(Dina), 철도(Concarril) 부문에 투자를 강행했다. 1971-82년 사이 성장률은 연 8.4%를 유지했으나, 인플레이션은 29.8%에 달해 불안정의 조짐을 보였다.
- 1982년에 이르러 유가가 하락하고, 국제금리가 오르자 국제수지 적자가 심각해졌다. 위기를 회피하려고 정부는 30% 가량의 폐소화 고평가를 유지했지만, 자본의 해외도피와 수입증가를 유발시켰다. 곧 대외채무에 대한 상황이 불가능한 수준이 되었고, ‘외채위기’는 가시화되었다. 이 과정에서 국내 제조업 부문은 성장에도 불구하고, 질적 측면이나 가격의 측면에서 국제시장에서 경쟁력이 전혀 없음이 드러났다.
- 1983년의 ‘국가발전계획’(PND)은 경제조정과 구조변화의 목표를 천명했다. 첫째, 공기업 80% 가량의 매각을 통한 대규모 민영화. 둘째, 관세인하를 포함한 무역자유화

17) Guillermo Abdel Musik Asali, "Estructura industrial mexicana hacia el 2020: tecnologia, capital social y recursos criticos," en Mexico 2020: Retos y perspectivas, comp. Guillermo Abdel Musik Asali y Sergio Medina Gonzalez, Mexico: Conacyt, 1999. pp. 168-70 참조.

조치와 GATT 가입(1986). 셋째, 외국인투자과 기술이전에 관한 법의 개정으로 각종 제한 철폐. 이로써 내수산업은 본격적으로 외부와의 경쟁에 직면하게 되었다.

- 무역자유화는 1994년에 발효된 북미자유무역협정(NAFTA)으로 공고화되었다. NAFTA는 북미 대륙차원의 분업구조 속에서 멕시코 산업의 재구조화하는 계기를 마련해주었다. 기존의 마킬라도라 산업은 계속 확장되었고, 자동차와 컴퓨터 분야에서도 역내 분업이 활성화되었다. 하지만 Salinas 정부(1988-94) 시절의 급격한 개방정책으로 경쟁력이 없는 중소기업이 대규모 도산한 것은 큰 손실이었다.
- 이제 수입대체산업화 모델에서 대외개방 모델로 급격하게 변화된 과정에서 나타난 특징들을 간단히 살펴보자.

1) 기업의 숫자가 크게 줄었다.

북미 차원의 시장 통합으로 대기업들의 인수, 합병이 있었고, 경쟁력이 없는 중소기업들이 도태되었다. 이 현상은 비단 북미만의 현상이 아니라 세계화의 결과이기도 하다.

2) 대기업과 중소기업 사이의 간극이 커졌다.

경쟁력이 있는 대기업들은 설비 투자 증가, 자동화 등으로 생산품의 표준화를 달성하고 내수는 물론 수출 물량까지 감당하게 되었다. 그럼에도 고용량은 줄어들었다. 하지만 기술수준이 낮은 중소기업의 경우 금융과 신용의 부족으로 도태되거나 겨우 생존하는 실정 이 되었다. 또 대기업과 중소기업의 기술격차가 더욱 커져 상생과 협력이 더욱 어려워졌다.

3) 기업의 혁신 능력이 약해졌다.

제조업의 괄목할 만한 성장에도 불구하고, 기술혁신 능력은 여전히 약하다. 특허출원 실적, 기업별 연구인력, 현장의 기술혁신, 기업연구소 숫자, GDP 대비 연구개발비의 비중 등은 여전히 허약하다.

4) 생산자, 재료, 시장의 지리적 배분이 이루어졌다.

수입대체산업화 시절 산업설비는 주로 멕시코 시티 주변에 집중되어 있었다. 이후 시티에서 150 킬로미터 내에 있는 Toluca, Queretaro, Puebla로 확산되어갔다. 1975년경 이 지역에 산업설비의 50% 이상이 밀집해 있었다. 하지만 1980년대에는 미국시장과 가까운 국경지대 주들이 마길라도라 붐을 탔고, 1990년대에는 중북부 주들(Aguascalientes, Guanajuato)이 국내외 시장을 겨냥해 성장할 수 있었다.

5) 생산에서 마길라도라의 비중이 계속 증가하고 있다.

마길라도라 프로그램이 2001년에 끝남에도 불구하고, 1990년대 말까지 마길라 공장이 계속 증가하였다. 1998년도 상반기에도 마길라 산업은 3.3% 성장하였고, 고용은 13.3% 증가하였다. 마길라는 국경 주들을 넘어서 중서부의 Jalisco주, 동남부의 Yucatan, 그리고 시티 근교의 Puebla 등지에도 확산되었다. 하지만 2000년 들어와서 정체 상태에 빠졌고, 2001-02년 두 해 동안 약 500개의 기업이 빠져 나갔다. 중국, 중미 등과 경쟁을 해야 하나 멕시코 내 상대적 임금의 상승으로 점차 매력을 잃고 있는 중이다.

6) 생산 연계망이 무너졌다.

무역개방으로 기업들은 해외에서 싼 반제품이나 부품을 구매하게 되어, 국내 공급업자들이 다수 도산하였다. 대부분 수출대기업들은 재료나 부품을 수입제를 이용하므로 경제의 승수효과가 줄어들었다. 경쟁력이 있는 멕시코 기업들은 주로 연계망이 단순한 원재료를 사용하는 시멘트(Cemex)나, 생산 연계망이 고도로 통합된 맥주(Modelo) 정도뿐이다.

7) 인수, 합병이 증가하였다.

경제통합 속에서 살아남기 위해 멕시코 기업들은 미국기업들과 전략적 제휴를 한다. 자동차부품, 가전제품, 유통망 체인점, 정보통신 등에는 미국계 자본의 투자(joint venture), 기술제휴 등을 통한 협력이 많다. 몇몇의 경우 결국 미국기업의 인수로 귀결되는 경우가 많다. Cifra 그룹을 Walmart가 인수한 경우가 대표적이다. 최근 들어 유통업, 은행업의 외

국제 기업의 지배가 일반화되었다.

8) 기업의 멕시코 국적성이 약해지고 있다.

외국인투자의 한계를 보완하기 위해 외국기업이 직접 참여하는 경우도 늘어나고 있다. 몇몇 외국기업들은 기술 라이선스 계약보다는 전략적으로 제휴하거나 인수하는 방식을 선호한다. 정보통신 분야의 SouthWestern Bell, AT&T, 은행업의 Citigroup, BBVA(스페인계), Santander(스페인계) 등이 그렇다. Citigroup은 결국 Bancomer를 인수하였고, BBVA는 Banamex를 인수하였다. 제조업 수출의 70% 이상이 ‘금속, 기계, 장치’ 관련 산업으로, 이 가운데 가장 큰 비중을 차지하는 자동차, 컴퓨터, 전자제품은 외국계 기업들이 압도적으로 지배하고 있다.

2. 비즈니스 환경순위¹⁸⁾

(1) 비즈니스 환경순위: 51위/175개국 (2010년)

	2010년	2009년	순위변동
비즈니스 환경 종합 순위	51	55	+4
비즈니스 활동 부문별 순위			
① 법인설립 절차	90	114	+24
② 영업허가 절차	37	33	-4
③ 종업원 고용의 경직성	136	136	0
④ 재산권 등록	99	90	-9
⑤ 금융조달	61	59	-2
⑥ 투자자 보호	41	38	-3
⑦ 조세부담	106	149	+43
⑧ 무역장벽	74	69	-5
⑨ 계약이행	81	76	-5
⑩ 청산절차	24	24	0

자료: World Bank에서 전 세계 175개국에 대해 매년 발표하는 국가별 비즈니스 환경 평가순위.

① 법인설립 절차 (Starting a Business)

18) 중남미 무역투자환경 편람: 한,중남미 무역투자포럼 참가국(2007), 한국수출입은행

	멕시코	중남미	OECD
행정절차 건수	8.0	10.2	6.2
평균소요일수	27.0	73.3	16.6
평균소요비용(% , 1인당 GNI대비*)	41.2	48.1	5.3
최소 자본금(% , 1인당 GNI대비*)	12.5	18.1	36.1

* 2005년 1인당 GNI: 멕시코(\$ 7,310), 중남미(\$ 4,045), OECD(\$ 35,264)

② 영업허가절차(Dealing with Licenses)

	멕시코	중남미	OECD
행정절차 건수	12.0	15.4	14.0
평균소요일수	142.0	198.7	149.5
평균소요비용(% , 1인당 GNI대비*)	104.5	246.2	72.0

* 2005년 1인당 GNI: 멕시코(\$ 7,310), 중남미(\$ 4,045), OECD(\$ 35,264)

③ 종업원 고용의 경직성(Employing Workers)

	멕시코	중남미	OECD
신규채용 경직성 지수*	33.0	34.0	27.0
근무시간 경직성 지수	40.0	34.8	45.2
해고 경직성 지수*	40.0	26.5	27.4
고용 경직성 종합지수*	38.0	31.7	33.3
급여 이외의 노동비용(% , 급여대비)	23.9	12.5	21.4
해고비용(배수, 일주일 급여대비)	74.3	59.0	31.3

*각 지수는 0~ 100의 값을 가지며, 100에 가까울수록 경직적임.

④ 재산권 등록(Registering Property)

	멕시코	중남미	OECD
행정절차 건수	5.0	6.6	4.7
평균소요일수	74.0	77.4	31.8
평균소요비용(% , 자산가치대비)	5.2	6.0	4.3

⑤ 금융조달 (Getting Credit)

	멕시코	중남미	OECD
금융조달 관련법 체계화 지수*	2.0	4.5	6.3
신용정보 지수**	6.0	3.4	5.0
개인신용정보 등록비율(%)	0.0	7.0	8.4
기업신용정보 등록비율(%)	69.5	27.9	60.8

*0~10의 값을 가지며, 10에 가까울수록 체계화 되어 있음.

**0~6의 값을 가지며, 6에 가까울수록 신용정보에의 접근이 용이함.

⑥ 투자자 보호(Protecting Investors)

	멕시코	중남미	OECD
거래 투명성 지수*	8.0	4.3	6.3
경영진 책임성 지수*	5.0	5.1	5.0
주주 소송 지수*	5.0	5.8	6.6
투자자 보호 지수*	6.0	5.1	6.0

* 각 지수는 0~10의 값을 가지며, 10에 가까울수록 더욱 발달되어 있음.

⑦ 조세부담(Paying Taxes)

	멕시코	중남미	OECD
조세납부 건수	49.0	41.3	15.3
평균 소요시간	552.0	430.5	202.9
이윤세율(%)	5.3	22.8	20.7
임금세율(%)	30.2	14.5	23.7
기타세율(%)	1.6	11.8	3.5
총조세율(%, 이윤대비)	37.1	49.1	47.8

⑧ 무역장벽(Trading Across Borders)

	멕시코	중남미	OECD
수출서류 건수	6.0	7.3	4.8
평균 수출소요일수(일)	17.0	22.2	10.5
평균 수출비용(US\$, 컨테이너 하나당)	1,049.0	1,068.0	811.0
수입서류 건수	8.0	9.5	5.9
평균수입소요일수(일)	26.0	27.9	12.2
평균수입비용(US\$, 컨테이너 하나당)	2,152.0	1,226.0	883.0

⑨ 계약이행 (Enforcing Contracts)

	멕시코	중남미	OECD
행정절차 건수	37.0	39.3	22.2
평균소요일수	415.0	641.9	351.2
평균소요비용(% , 소송물가액 대비)	20.0	23.4	11.2

⑩ 청산절차(Closing Business)

	멕시코	중남미	OECD
평균 소요연수	1.8	2.6	1.4
평균 소요비용(% , 자산대비)	18.0	13.6	7.1
파산기업에 대한 회수율 (cents, 1달러당)	63.2	25.7	74.0

(2) 국가 경쟁력 순위

IMD①	WEF②	Heritage Foundation③	Economic Freedom Network④	Transparency International⑤
46/57('09)	60('08-'09)	49/161('06)	60/130('04)	70/163('06)

① 국제경영개발대학원(IMD)이 매년 발표하는 국가경쟁력지수 순위

② 다보스포럼(WEF)에서 매년 발표하는 국가경쟁력지수

③ 헤리티지 재단에서 매년 발표하는 경제자유지수

④ 경제자유네트워크에서 매년 발표하는 경제자유지수

⑤ 국제투명성기구(TI)에서 매년 발표하는 부패인식지수(CPI)순위

(3) 국가신용등급

OECD	S&P	Moody's	Fitch	수은
2등급	BBB	Baa1	BBB	B2

(4) 국가경쟁력의 분야별 상태

- 생산비는 대체로 1) 기초 인프라(교통, 정보통신, 수자원), 2)에너지(전력, 연료), 3) 재정정책과 조세 체계, 4) 교육 훈련과 노동력 생산성, 5) 안전(안보), 6) 공공행정,

부패와 같은 은닉된 비용 등에 의해 결정된다. 지난 5년간 멕시코는 이런 부분에서 효율적인 시스템을 구축하는데 실패했다.

1) 기초 인프라와 인적자본

(1) 항만 인프라

- 항만 관련 제도와 법제는 1993년도에 개정되어, 이제는 관련 부처와 이용자들의 권리와 의무가 명확해졌다. 정보통신수송부(SCT)는 규제를 담당하고, 항만 공기업(paraestatal)이나 국영기업(APIs)은 항만 관리 업무를 책임지며, 민간기업은 작업을 수행한다. 항만노조도 종래의 독점적 구조에서 경쟁적이고 시장 지향적 조건으로 바뀌어 근로 조건도 크게 바뀌었다.
- 항만설비 이용료도 국제적 기준에 따라 수급 상황에 맞춰 변한다. 1993년도 제도개편 이후 멕시코의 항만 능력은 배가되었고, 작업 생산성도 증대되었다. 멕시코 항구는 1993년에 20개의 선적 라인 서비스에 머물렀지만, 지금은 110개의 정규적 서비스를 제공한다.
- 국유기업(APIs)의 민영화 방침이 명확하지 않아서 터미널에 대한 민간투자가 줄었고, 미래 투자 전망도 밝지 않다. 다만 지난 2년간 투자가 이제 가시화됨에 따라 항만설비의 능력과 효율성이 약간 제고될 전망이다. 항만 이용료는 현상을 유지하든지 약간 하락할 전망이다.

(2) 철도 인프라

- 1996년의 철도 민영화는 서비스의 효율성과 질이 제고되었다는 점에서 성공적이었다고 평가할 수 있다. 하지만 지역독점이란 시장구조 때문에, 민영화 이전에 바꾼 요금체계 때문에 이용료는 크게 증가하였다. 민간철도 회사들은 1996-2002년 사이에 24억 달러 이상을 기초 인프라에 투자했다. 반면 선로연결 터미널(intermodal terminals)에는 투자가 없어, 화물 수송체계는 분절되어 있다. 또 회사들 사이의 지선을 이용하거나, 시장 접근의 경우 적절한 규범이 없어서, 이용자들은 비싼 요금을 지불해야만 한다.
- 현재까지 정보통신수송부는 회사간의 분쟁에 조정자 역할을 맡지 않고 있다. 철도수송을 많이 이용하는 사용자에게 존재하는 병목구간에 설비투자가 요구된다. 만약

이 문제가 해결되지 않는다면 물류 흐름은 철도에서 도로로 넘어갈 것이다. 물류가 다른 수송수단으로 넘어간다고 해도 철도 요금은 실질적으로 그대로 유지될 것이다.

(3) 도로 인프라와 수송

- 도로 인프라와 수송 부문은 후진적이다. 지역독점 구조가 온존하고 있고, 정부의 규제는 불충분하다. 적재중량과 사이즈에 대한 규제는 거의 실행되지 않고 있다. NAFTA와 관련된 쟁점으로 국경을 넘어서 상업행위를 하는 문제도 걸려있다.
- 그 결과 민간투자와 현대화가 더디게 진행된다. 지난 5년간 고속도로의 신설과 유지에 대한 공공투자도 없었다. 1995-2002년 사이 도로에 대한 투자는 실질적으로 매년 12%씩 줄어왔다. 외국인투자법은 트럭 회사에 대한 외국인 참여를 제한한다. 현재 민간 수송회사의 경우, 능력 가운데 30% 정도는 쏜다.
- 고속도로 민영화 지침이 나왔지만, 적재중량과 길이 측정, 투자보장, NAFTA의 명백한 규정 부재 등이 논란인 관계로 민간투자를 끌어내지 못하고 있다. 하지만 정부는 향후 4년간 1천 Km의 고속도로를 닦고, 도로망(특히 남부와 남동부 지역)을 통합하는데 15억 달러의 공적자금을 투입할 예정이다.

(4) 정보통신

- 정보통신 시장은 신규 시장이 공존하기 때문에 복잡하다. 전통적 부문에는 전신, 우편 서비스, 전화, 라디오, 공중파 TV가 있고, 현대적 부문에는 핸드폰, 위성통신, 비파, 케이블 TV, 컴퓨터 네트워크, 인터넷 등이 있다.
- 지난 10여 년간 이 분야의 GDP 점유율은 엄청나게 증가했다. 1990-2002년 사이 이 부문의 GDP는 연간 10%씩 상승했다. 반면 GDP 성장률은 2.8%에 머물렀다. Telmex와 Televisa의 독과점적 지배, 라디오의 과점적 지배, 규제기관의 복잡성으로 인해 효율적인 경쟁은 이뤄지지 않고 있고, 이용료도 꽤 높은 편이다.
- 이 분야의 기술은 빨리 변하기 때문에 행정부나 의회의 규제능력을 넘어선다. 시장 구조도 변할 전망이 거의 없으므로 사용자들은 계속 높은 비용을 지불해야만 한다. 하지만 서비스 침투력이 상대적으로 허약한 멕시코인 까닭에 이 분야의 투자와 성장은 지속될 것이다.

표8. 교통, 통신 인프라 지표

		지표(기준연도)
도로	총도로망(1999~2003, km)	349,038(05)
	도로포장율(1999~2003, km)	33.5(05)
전화보유수 (천명당)		174(05)
핸드폰 보유수 (천명당)		370(05)
TV 보급률 (%)		92(05)
PC 보유수 (천명당)		108(05)
인터넷 사용자수 (만명당)		135(05)

(5) 에너지

- 에너지 규제기관은 다음과 같이 복잡하다. 첫째 에너지부(Sener)로 석유공사(Pemex), 연방전력공단(CFE), 전력공사(Luz y Fuerza)의 규제기관인 동시에 대주주이다. 둘째, 에너지규제위원회(CRE)로 전력과 같은 핵심 영역은 충분히 다루지 않고 있고, 또 자원이 없어서 제대로 기능하지 않는다. 셋째, 재무부(SHCP)로 이 부문의 투자 채원과 예산을 결정하는 일차적 기관이다. 넷째, 행정개발통제부(Secodam)로 공공부문의 행정을 통제한다.
- 가격과 사용료는 재무부가 엄격하게 통제하며, 2001년 이후부터 이전에 폐지된 보조금 제도도 부활하고 있다. 현재 에너지 분야는 대규모 투자가 필요하지만, 국민적 정서는 민영화에 저항한다. 폭스 행정부는 내외 투자자들의 요구에 맞춰 전력, 석유 부문 민영화를 강력하게 추진했지만, 여소야대 국면과 여론의 역풍으로 정부의 개혁안을 통과시키기에는 역부족이었다. 전력수요는 연간 5%씩 증가하는 추세에 있어서 민간, 공공 투자가 공히 필요하다.

(6) 인적자본: 교육과 훈련

- 멕시코 노동시장의 구조는 구조개혁 정책, 인구변동과 교육 변화, 경기주기 관련 요소에 의해 변했다. 대외시장 개방과 기술집약적 활동의 등장으로 전통적 노동력보다는 고학력, 고숙련 노동력에 대한 수요가 더욱 늘고 있다. 학교 교육기간도 1984년 평균 5.6년에서 2002년에는 7년으로 늘어났다. 위기의 시절에도 중남미 다른 나라에 비해 실업률은 낮은 편이다.
- 기술전문학교와 공과 대학원의 경우 등록학생이 1999-2002년 사이 각각 66%, 166%가 증가했다. 하지만 절대적으로는 여타 분야에 비해 작은 편이다. 공과 대학원생의

연간 증가율은 현재 15%이지만 향후 5-10년간 크게 증가하리라 예상된다. 기술전문 학교의 경우 절대적인 숫자는 아직 작지만, 컴퓨터 기술 쪽이 가장 인기가 있어 연 7.8%의 성장률을 보이고 있다. 공과대학의 경우도 컴퓨터 공학 쪽이 인기가 있어 연 12.8%의 증가율을 보이고 있다.

- 지역별 분포를 보자. 전국 모두에서 경영학사 졸업생에 대해서는 수요가 초과하는 반면, 학부졸업 엔지니어의 경우는 공급 과잉이다. 북부 지역만이 제조업 기술자의 경우 공급 과잉이 아니다. 국토의 중심부의 경우 거의 모든 수준의 졸업생이 공급 과잉 상태에 있다. 반면 남부의 경우 수요 초과 상태이다. 거의 대부분의 경우 노동 시장은 업계의 요구를 충족시킬 수 있다.
- 1990년대 보였던 소득분포의 불균형은 느린 속도로 증가하겠지만, 향후 5년에도 지속될 것이다. 고학력, 고소득 경향은 특히 컴퓨터 분야에서 두드러진다. 하지만 관리와 계산 분야 기술자들은 평균임금 수준보다 떨어질 것이다.

표9. 인적자본 지표

		지표(기준연도)
평균 인구증가율(%)		1.4(05)
평균수명(세)		75(05)
연령별 인구구성(%)	14세 이하	31.0(05)
	15세~ 64세	63.7(05)
	65세 이상	5.3(05)
문맹률(15세 이상) (%)		9(05)
지니지수(Gini Index)*		46.1(05)

* 0~100의 값을 가지며, 100에 가까울수록 소득 분포가 평등함.

3. 2009년 Calderon 행정부 하의 경제동향¹⁹⁾

19) 한국수출입은행, 해외경제, 2009. 4

미국경기 침체로 인해 수출 및 내수 위축 불가피

- 2008년에도 멕시코 경제의 저성장 기조는 계속되었다. 브라질, 칠레 등 중남미 주요 국가들은 미국 발 금융위기로 인해 3/4분기 이후 급격한 경기 위축현상이 나타났지만, 멕시코 경제는 미국 경제 침체에 따른 수출 및 외국인 투자 유입 축소, 미국 건설 경기 위축에 따른 해외근로자 송금 유입 감소와 이로 인한 내수 부진 등으로 인해 연중 침체 국면을 보이면서 중남미 국가 중 최저 수준인 1.4%의 경제 성장률을 기록했다.
- 2008년 멕시코 수출은 미국의 소비 둔화로 인해 자동차, 전자제품 등 제조업 부문이 수출 증가율이 크게 둔화되었으나, 3/4분기까지 이어진 국제 유가 상승에 따른 원유 수출 증가에 힘입어 전체적으로는 전년 대비 7% 증가한 2,918억 달러를 기록하였다. 국가별로는 전체 수출의 80%를 차지하는 대미 수출 증가율이 4.9% 수준에 머물렀으나, 브라질, 페루, 중미 등 중남미 국가에 대한 수출은 전년 대비 40% 이상 증가한 것으로 나타났다.
- 한편, 수입은 캐나다, EU, 중남미 등으로부터 자본재, 소비재 수요가 증가하여 사상 최대 규모인 3천억 달러에 달하였다. 이에 따라 2008년 멕시코 상품 수지 적자 규모는 1994년 외환위기 이후 최대 수준인 168억 달러를 기록했다.
- 외국인직접투자(FDI)의 경우, 2007년에는 자동차, 전자제품, 금융업 및 광업 등에 투자자금이 집중적으로 유입된 데 힘입어 357억 달러의 양호한 실적을 기록하였으나, 2008년에는 글로벌 금융위기 여파로 미국, 스페인 등의 중요 투자국 기업들의 경영 상황 악화로 인해 전년 대비 40% 이상 감소한 213억 달러를 기록하는데 그쳤다. 또한 멕시코의 내수 경기를 뒷받침해주던 해외 근로자 본국 송금액은 미국의 건설 경기 악화에 따른 히스패닉 근로자의 실질 소득 감소로 인해 2000년 들어 처음으로 감소세로 반전한 것으로 나타났다.
- 2008년 멕시코 내수 경기는 공공지출 감소, 리먼브라더스 파산 이후 급격한 신용 경색, 실업률 상승 및 소득 감소 등 복합적인 요인으로 인해 연중 침체를 벗어나지 못

하였다. 민간소비 부문은 1/4분기부터 둔화되기 시작하였으며, 소비자 신뢰지수도 2006년 말 이후 2년 연속 하락하였다. 과거 꾸준한 성장세를 유지해 오던 자동차 산업도 연간 판매대수가 전년 대비 6.8% 감소하는 등 전체적인 제조업 생산은 2008년 10월 이후 마이너스로 반전하였다. 이와 더불어 하반기 이후 주가지수와 페소화 가치가 급격한 하락세를 보이면서 금융시장도 좀처럼 회복되지 않고 있다. 멕시코의 주식 시장 규모는 리먼브라더스 파산 이전인 2008년 8월경에는 4,200억 달러 규모였으나, 2009년 1월 현재 시장규모는 2,200억 달러 수준으로 크게 축소되었고, 2008년초 11.0 수준이던 달러당 페소화 환율은 2009년 3월초 15.5까지 상승하는 등 심각한 고환율 현상을 겪기도 하였다.

- 이러한 페소 약세 때문에 멕시코 정부는 여타 신흥개도국에 비해 상대적으로 높은 정책 금리를 유지하면서도 경기부양을 위한 적극적인 통화정책을 추진하지 못하였다. 멕시코 정부는 2008년 상반기 중 7.5%의 정책금리를 유지해 왔으나, 2009년 7월 이후 식료품 및 생필품 가격 상승 압력이 있자 정책금리를 3개월에 걸쳐 8.25%까지 인상하였고, 이후 글로벌 금융위기로 인해 경기침체가 본격화되었음에도 불구하고, 2008년 말까지 정책금리 인하를 단행하지 못하였다. 그러나 물가, 재정, 외채 등 주요 거시경제 지표들은 중남미 국가 중 매우 양호하여, 국가위험도를 나타내는 EMBI 지수는 2008년도 말 기준으로 신흥시장 평균(EMBI+ Global)인 690을 훨씬 하회하는 360을 기록하여 안정된 수준을 유지한 것으로 나타났다.
- 2009년 멕시코 경제는 미국 경기 침체에 따른 수출의 급격한 감소, 해외근로자 본국 송금감소, 경상수지 적자 규모 확대 등 열악한 대외환경에 실업률 확대 및 소득 감소 등으로 내수 침체가 예상되면서, 경제 성장률이 2001년 이후 처음으로 마이너스 성장을 기록할 것으로 전망된다.
- 대외부문은 미국 경기 침체로 수출이 전년 대비 20% 이상 감소하여 2005년 수준으로 줄어들 것으로 보이고, 해외근로자 송금 감축 및 관광업 쇠퇴 등으로 서비스 및 경상이전수지 적자규모가 늘면서, 경상수지 적자규모는 과거 7년간 최대 수준인 GDP의 2.6% 수준까지 확대될 것으로 전망된다. 또한 자동차, 전자전기업, 유통업, 금융업, 건설업 등 주력 산업 전반이 크게 위축됨과 동시에, 실업률은 4.8%까지 확대되고 민간

소비 증가율은 1.4% 이상 축소되는 등 내수부진도 지속될 것으로 예측되고 있다.

- 이러한 상황을 타개하기 위해, 멕시코 정부는 연초부터 정책금리를 8.25%에서 7.75%로 전격 인하하고 총 745억 달러에 달하는 경기부양정책인 '가정경제와 고용을 위한 국민협약'²⁰⁾을 발표하는 등 적극적인 통화 및 재정정책을 추진 중이다. 그러나 현재 멕시코 정부가 마약과의 전쟁에 상당한 재정지출을 하고 있고, 금년 7월 중 총선이 예정되어 있는 점, 그리고 재정수지 적자폭이 1990년대 이후 최대 규모인 저을 감안할 때, 경기부양 정책이 효과를 거둘지에 대해서 부정적인 견해가 많다.
- 결국 멕시코 경제가 성장궤도에 재진입하기 위해서는 미국 경제 회복이 선결되어야 하나, 수출과 내수부진으로 인해 멕시코 경제의 저성장 기조는 당분간 지속될 것으로 분석된다.

4 .멕시코의 외국인 투자 정책²¹⁾

1) 개요

- 멕시코는 세계최대의 소비시장인 미국과 지리적으로 가깝고, 44개국과 자유무역협정(FTA)을 체결하여 세계시장 접근성이 높다. 이러한 장점 덕분에 멕시코는 현재 중남미 국가 중 브라질과 더불어 외국인투자를 가장 많이 유치하는 국가가 되었다. 멕시코의 외국인투자유치는 특히 1994년 발효된 북미자유무역협정을 기점으로 획기적으로 증가했다. NAFTA체결 이전인 1986-1993년 연평균 외국인투자유치 금액은 3,400백만 달러에 불과하였으나 1994-2006년에는 15,200백만 달러 규모로 증가하였다.
- 그 이전에 멕시코에 외국인투자가 활성화 된 것은 1965년부터 시작된 마킬라도라(보

20) 동 정책은 고용지원, 가계 지원, 중소기업 지원, 인프라 확충 등 4개 부분으로 구성되어 있으며, 주요 지원 내용은 단기 고용 프로그램 확대, 휘발유 가격 동결 및 LPG 요금 인하, 중소기업 개발 신탁기금 조성 및 여신 확대, 국가 인프라 계획 예산 조기 집행 등임.

21) 멕시코 투자실무가이드 (2008), KOTRA

세임가공, Maquiladora)산업의 영향이 크다. 마킬라도라는 1965년 멕시코 국경산업화 계획의 일환으로 외자유치에 의한 국경산업 개발과 이를 통한 실업률 해소 및 국제 수지 개선에 그 목표를 두고 시작되었다. 초기 마킬라도라 산업은 미국 기업이 노동 비용 절약을 위해 제품의 조립라인을 멕시코 북부 국경지대에 설치하면서 운영되었는데, NAFTA 체결이후에는 미국기업 외에도 대미 수출을 꾀하는 유럽, 아시아 기업의 투자 진출이 두드러지고 있다.

- 멕시코는 전통적으로 국내산업 보호, 에너지 등 국가 기반산업 보호를 위해 외국인 투자를 규제하는 정책을 유지하였으나, 경제위기로 인한 외환보유고 부족 등의 위기를 겪으면서 개방정책으로 돌아섰다. 특히 1982년 외채로 인한 경제 위기를 겪으면서 외자도입이 어려워지자 외국인 투자의 중요성을 절실히 느껴 투자 개방 쪽으로 방향을 전환하였다. 1989년 5월에는 새로운 외국인투자법(LIE: Ley de Inversión Extranjera)을 제정하여 헌법 및 특별법에 규정된 외국인투자 금지 및 제한 부문을 제외한 모든 생산 부문에 대해 100% 외국인 투자를 허용했다. 또한 NAFTA의 발효에 맞춰 외국인 투자 유치 확대를 위해 1993년 12월 외국인투자법을 개정하여 종래의 Positive시스템을 Negative시스템으로 변경하여 본격적인 외자유치정책을 추진하게 되었다. 1998년 9월 8일 개정 외국인투자법의 하위규정인 '외국인투자 국내등록 및 외국인투자 시행령(RLIE: Reglamento de la Ley de Inversión EXtranjera y del Registro Nacional de Inversiones Extranjeras)'이 관보에 게재되어 1998년 10월 8일부터 발효되었다. 동 시행령으로 멕시코 투자관련 기관들의 자유 재량권이 줄어들고 외국인투자절차가 명료화, 간소화되었다.

2) 투자유치 정책

- 멕시코는 1980년대 이후 경제개방을 하면서 외국인투자유치가 본격화되었다. 특히 1994년 미국, 캐나다와 체결한 북미자유무역협정(NAFTA: North American Free Trade Agreement)을 통한 외국인투자부문을 개방하면서 미국은 물론 미국에 진출하고자 하는 많은 외국 기업의 투자유치에 성공했다. 연평균 외국인 직접투자액은 1992-1996년 8,723,6백만 달러에서 2002-2006년에는 19,114백만 달러로 증가함으로써 멕시코는 중남미에서 브라질과 더불어 최대의 외국인직접투자 유입국가로 자리매김

하였다.

- 1994년 살리나스 정부 수립이후 잇따른 경제개혁 정책이 성과를 거두면서 멕시코 정부는 국내자본 부족에 따른 투자재원의 확보, 선진기술 도입을 통한 멕시코산업의 국제경쟁력 향상, 고용 및 외화획득 증대를 목적으로 외국인투자를 적극 유치하고 있다. 특히 1989년 5월에 종전 1973년 외국인투자법이 외국인투자자에 대해 지나치게 제한하고 차별적이고 절차가 까다로웠던 점을 감안하여, 이와 관련된 각종 법규를 개정하였으며 외국인투자 제한분야 및 한도를 대폭 완화하였다. 또한 NAFTA의 발효에 맞추어 1993년 12월 27일 외국인투자법을 전면 개정하여 일부 국가 및 내국인에 한정된 분야를 제외하고는 투자문호를 전면 개방하였다.

- 쌍무 투자보장협정 체결 확대 추진:

국가목록, 차별 대우 등 외국인직접 투자자에 대한 법적 안정장치를 보완하기 위해 종전 소극적 입장에서 적극 체결로 입장을 선회하였다.

2007년 7월까지 24개국과 체결 중이며, 이 중 인도, 영국, 트리니다드 토바고와의 협상은 아직까지 미발효 상태다.

멕시코 경제부는 현재까지 투자보장협정 체결 여부를 떠나 외국인투자자에 대한 차별대우를 하지 않고 있으며, 제한 분야는 국가에소 유보하는 분야를 제외하고는 국내 기업과 모두가 동일하다고 밝혔다. 다만 기술 이전과 관련되는 외국인직접투자에 있어서는 법적 보장 장치에 다소 보완이 필요한 상태임을 인정했다.

3) 투자환경

- 멕시코는 외국인직접투자(FDI)에 개방된 정책을 펼치고 있으며, 신흥 경제국가 중 가장 많은 FDI를 유치하는 국가 중 하나이다. 하지만 최근 멕시코의 경쟁력은 신흥 시장 국가 중에서 낮은 수준을 기록하고 있는데, 이는 중국, 동유럽, 인도 등이 값싼 노동력을 동원해 세계의 생산기지가 된 것과는 무관하지 않다. 멕시코의 투자 매력도가 감소하고 있다는 사실은 국제투명성기구(TI), 세계경제포럼(WEF), AT Kearney, OECD보고서 등에서도 잘 나타나 있다.

- 멕시코의 FDI유입은 보세임가공(마킬라도라)기업이 집중되어 있는 북부 지역과 멕시코시티에 집중되어 있다. 최근에는 칸쿤 등 관광지로 유명한 유카탄 반도에 대한 투자가 증가하고 있는데, 이는 미국으로의 상품운송이 용이하기 때문이다. 주요 투자유입 분야로는 금융서비스, 자동차 및 전자제품 분야이다. 멕시코에 대한 최대 외국인투자국은 미국으로, 경제부 통계에 따르면 1999-2007년에 대한 최대 외국인투자금액 181,722백만 달러 중 56%를 차지하였다. 한국은 도착액 기준 동 기간 376.3백만 달러를 투자하여, 전체 투자 금액의 0.2%를 차지하였다.
- 최근 멕시코 정부는 외국인투자기업의 현지 법인설립에 소요되는 행정조치를 축소하는 데 노력하고 있다. 멕시코 경제부(www.economia.gob.mx)의 홈페이지 시스템을 통해 투자관련 정보, 각종 양식 등을 제공하고 있으며, 수입, 수출허가 신청, 세금납부 등을 온라인상에서 처리할 수 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고, 세계은행이 집계한 결과에 의하면 멕시코에서 기업 설립에 필요한 시간은 평균 27일로, OECD국가 평균인 17일에 비해 떨어지는 편이다.

4) 투자제도

(1) 외국인투자법 주요내용

- 1993년 발표된 멕시코의 외국인투자법은 현재까지 기본법으로 운영되고 있다. 동법은 멕시코가 미국, 캐나다와 체결한 NAFTA의 투자 법규와 대부분 일치하는데 외국인투자기업의 국내 기업 대우, 규제 완화 등을 중요 내용으로 하고 있다.
- 외국인투자법은 총 704개 분야의 외국인투자를 규정하고 있는데 그 중 656개 분야에 대해서는 외국인투자 100%를 허용하고 있으며 나머지 분야에 대해서는 외국인지분취득범위가 제한되어 있거나 외국인투자위원회의 허가가 필요하다. 외국인투자법이 규정하고 있는 외국인투자 제한 분야는 아래와 같다.

국가독점 분야 (외국인투자법 5조) : 원유생산 및 정유, 기초 석유화학 제품, 전력 판매, 원자력 발전, 전신 및 무선전신 서비스, 우편 서비스, 화폐 발행 및 동전 주조, 항구, 공항 및 헬기장의 관리 감독 감시.

멕시코인 또는 외국인투자지분이 없는 멕시코 법인이 독점하는 분야 (외국인 투자법 6조) : 택배 및 소포배달 서비스를 제외한 여객, 관광객, 화물의 내륙 운송, 휘발유 소매 및 LPG유통, 케이블 TV를 제외한 라디오 및 TV 방송(케이블 TV 사업에 대한 외국인 지분은 49%까지 허용), 신용조합, 개발은행, 관련법 조항에 명시된 전문 기술 사업.

외국인투자 지분이 제한되는 사업 (외국인투자법 7조) :

- 최대 10% 지분이 허용되는 사업: 합작회사(협동생산회사)
- 최대 25% 지분이 허용되는 사업: 국제항공운송, 항공택시, 특수항공 운송

금융그룹의 지주회사, 복합 금융기관, 중개소, 증권거래소, 보험사, 채권회사, 환전소, 보세창고, 증권거래법 12항에 해당되는 회사, 상호기금 고정자본 출자, 상호기금 경영, 퇴직기금 운용회사
폭발 혼합물 및 산업용으로 폭발물을 구매할 경우를 제외한 폭발물 제조 및 유통, 총기류 및 총환, 탄약 등의 제조 판매 및 국내 유통, 신문 인쇄 및 발행, 농지, 축산지 혹은 임업지를 소유한 회사의 계열 주식, 케이블 TV, 전화서비스. 경제활동 제한 구역 및 연안 지역에서 양식업을 제외한 어업활동, 항구 통합관리, 선박의 내륙 수로 이용 관리(관광용 크루즈 제외), 선박, 비행기, 철도의 연료나 윤활유 공급

- 최대 49% 지분이 허용되는 사업:

선박 국내 운항,예항,정박,접안을 위한 항만시설	원양어업 선박만 운영하는 해운회사	공용 비행장 피면허자
교육부문의 사설 유치원,초중고등학교, 대학교 및 그 이상의 복합 교육기관	법률 서비스	신용정보 회사
유가증권 평가기관	보험중개사	이동전화 서비스
석유 및 수송 도관 공사	유정 및 천연가스정 시추	대중 철도 교통 부설운영 및 공공 철도 운송 서비스

- 정부의 승인 하에 49% 이상 외국인투자 허용 분야 (외국인투자법 8조):

다음 12개 부문의 경우, 멕시코 투자위원회의 승인 하에 49% 이상의 기업 지분을 획득

할 수 있다.

- 지분을 획득하고자 하는 멕시코 기업의 고정자산 총액이 712백만 페소(약 67백만 달러)를 넘을 경우 투자위원회의 승인을 받아야한다. (외국인투자법 9조)
- 부동산 취득에 대한 제한

전략지역인 미-멕시코 국경 100km 이내 지역 및 해안 50km 이내 지역에 소재한 부동산은 비거주 목적에 한하여 외국인투자자가 직접 부동산을 취득할 수 있다.
외국인투자자가 상기 지역에 거주 목적으로 부동산을 취득하고자 하는 경우에는 소유권 신탁제도를 통해서만 가능하다.
비거주 목적의 의미는 다음과 같다: ● 일부 거주용을 포함하고 있는 산업, 상업 혹은 관광 업종 ● 신용기관, 금융 중개업 및 신용 보조기관이 영업활동과 관련한 담보로서 취득한 부동산 ● 토지매매, 주거지화, 건축, 지역 개발과 제3자에게 판매 또는 마케팅을 목적으로 한 한시적인 부동산 개발을 포함한 영업활동 ● 일반적인 상업, 산업, 농업, 목축, 어업 및 서비스 활동

(2) 투자 제한 분야 규제완화 움직임

에너지 분야 민간투자 개방 움직임

- 멕시코 헌법은 원유 부분사업을 국가기관만이 운영할 수 있도록 규정하고 있다. 원유 및 가스의 탐사, 생산은 멕시코국영석유회사 (PEMEX)만이 수행할 수 있다. 헌법은 전기 역시 국가기관만이 운영하도록 규정하고 있는데, 멕시코 전력청 (CFE: Comisión Federal de Electricidad)과 중앙전력청 (LYFC: Luz y Fuerza Central)이 담당하고 있다. 에너지 분야에서도 민간 투자를 허용하는 움직임이 조금씩 일어나고 있지만 아직까지는 제한적이다. 사설 전기 발전소와 자체공급 발전소는 허용되고 있으며, 사설 투자자는 독립적인 전기 발전소를 건설할 수 있으나 생산된 전기는 모두 CFE에 판매 되어야 한다. 수출을 위한 사설 발전소 건설은 허가된다. 1995년 개정된 원유법은 천연가스 수입, 운송, 저장, 마케팅, 공급을 민간에 개방하였으며 PEMEX의 천연 가스 운반 네트워크에 공급할 수 있도록 허가하였다. 천연가스의 소매 공급도

민간에 개방되었다. 2001년 8월 정부가 국가기관 및 외국자본의 액화석유가스를 무관세로 수입이 가능하도록 허가한 이후 타마울리파 주에 LNG 가스터미널 운영을 시작하였으며 두 번째 LNG 가스터미널을 바하칼리포르니아 주에서 운영중이다. 최근 멕시코 전력청(CFE)은 태평양 지역에 세 번째 LNG 터미널 건설 입찰을 진행 중이다.

- 멕시코는 헌법에서 규정하고 있는 민간의 에너지부분 투자 금지조항을 피하고 원활한 투자 조달을 위해 Multiple Service Contracts(MSCs)를 개발, 운영하고 있다. 동 제도는 PEMEX가 투자여력이 없는 상황에서 민간자본을 유치하기 위해 개발되었는데, 이 제도를 통해 민간 기업은 100% 자기자본을 투자, 천연가스 지역을 개발, 운영하고 PEMEX는 생산된 가스를 구입하는 구조로 진행된다. 그러나 일부 정치인들은 MSCs 프로그램이 멕시코 헌법에 반하고 있다고 주장하고 있는 실정이다. 멕시코 정부로서는 에너지 부분의 정부투자여력 부족과 민간투자를 금지한 헌법 사이에서 해결책을 찾는 것이 시급하다.

부동산

- 멕시코 외국인투자법은 해안으로부터 50km 이내 지역과 국경 지역 100km이내 지역에 대한 외국인의 부동산 소유를 금지하고 있다. 이러한 제한 지역은 멕시코 전체 국토의 40%에 해당한다. 하지만 신탁제도(Fideicomiso)를 이용할 경우, 위의 부동산 소유제한 지역에서도 실질적인 소유가 가능하다. 신탁제도는 해당 지역 부동산 소유자가 은행에 신탁제도를 통해 부동산을 판매하고, 외국인투자자가 이를 구입하는 방법으로 이루어지는데, 실질적인 부동산 소유자는 은행이지만 외국인투자자는 해당 부동산에 대한 소유권을 행사할 수 있다. 즉 재산권, 개발권 등을 행사함과 동시에 해당 부동산을 판매, 명의이전 등을 할 수 있다. 하지만 불필요한 법적인 분쟁에 휘말리지 않도록 주의할 필요가 있다.

(3)투자 인센티브

- 정부가 제공하는 외국인투자기업 인센티브는 그리 많지 않다. 현존하는 인센티브는 외국인투자기업과 내국 기업 모두에 해당하는 사항이므로 외국인투자기업에 특정하여 제공되는 인센티브라고 볼 수는 없다. 멕시코 정부에서는 이전에는 주로 주자를 유치, 장려하기 위해 세제 인센티브를 활용하였으나, 점차 국영 금융기관을 통한 금융 지원 프로그램 등의 다양한 방법으로 동원하고 있다. 그러나 아직까지는 세제 인

센티브가 가장 효과적이다.

일반 인센티브

- 세제 관련 인센티브로는 투자한 설비에 관한 가중 감가상가를 적용을 들 수 있다. 이는 투자 1년 만에 신규 투자 프로젝트에 산업별로 감가상각률을 50-84%로 적용할 수 있도록 하는 것이다. 즉 투자 자본의 50-84%를 투자한 지 1년 만에 세법상 자산이 아닌 세금공제대상이 되는 지출로 적용할 수 있게 되어 그만큼 소득세, 부가가치세 및 기업동일세 부담이 줄어들게 된다.
- 세금 감면은 농업, 임업, 수산업, 출판업에 종사하는 업체의 경우 수혜가능하며, 가중 감가상가를 적용도 기계& 장비관련 분야에 투자 개시 1년 후에 바로 적용될 수 있다. 그러나 동 제도는 멕시코시티, 과달라하라, 몬테레이의 3대 대도시에는 적용되지 않으며, 몇 가지 제한사항이 충족되어야 한다. 이외에도 농업, 축산업, 수산업, 광업에 사용되는 디젤유에 부과되는 유류세도 면제된다. 금융지원 인센티브의 경우 멕시코 연방정부는 산업은행(Nafinsa: Nacional Financiera)과 국영대외무역은행(Bancomext: Banco Nacional de Comercio Exterior)의 신탁펀드를 통해 특별 특혜 융자 프로그램을 운영하고 있다. 동 융자금은 직접 또는 일반상업은행을 통해 간접적으로 지원되고 있으며, 산업은행도 해외은행과의 공동투자를 통한 신탁상품을 보유하고 있다.
- 산업은행은 국내 상업은행을 통해 폐소화 대출을 실시하고 있으며, 대출 이자율은 원칙적으로 은행 간 균형대출이자율에 준한다. 산업은행 기업대출의 80%는 중소기업에 제공되고 있다. 이를 통해 정부는 고용안정, 생산력증진, 지역개발, 비집중화, 국가기술수준 향상 및 수출을 통한 외화소득 증진을 꾀하고 있다. 동 은행은 연방 및 각 주 정부 청사에 서비스 센터를 운영하며 극소기업과 소기업들을 중점적으로 지원하고 있다. 동 은행에서 제공하는 대출 서비스는 폐소화와 달러화 모두 제공이 가능하며, 달러화 대출은 수출회사와 일반소비재 판매회사에 제공된다. 산업은행의 융자를 받으려는 업체는 반드시 일반 상업은행을 통해 신청해야 한다. 동 은행에서 신용평가 등을 통해 산업은행에 융자허가권을 제출하게 된다. 산업은행의 대출은 대부분 이런 간접적인 방식으로 일반 상업은행을 통해 제공되고 있다.

지방정부 인센티브

- 각 지방정부에서는 기업 투자유치를 위해 교육훈련비 지원, 2%의 Payroll Tax(지급

고용주세)감면, 부동산 등록세/취득세/재산세/자산등록 비용/토지 이용세/건축 인허 비용/각종 인지대 감면 등의 인센티브를 제공하기도 한다. 각 지방정부의 인센티브는 최대 제공 가능 범위에 대한 가이드라인만 정해져 있기 때문에, 각 투자건별로 해당 지방정부와 건건이 인센티브 수혜범위를 협상해야 한다. 지방 정부가 인센티브 제공 범위를 교섭할 때 가장 중요하게 고려하는 요수는 신규 고용 창출 규모이며, 투자규모, 업종, 투자지역, 경제적 파급효과 등도 종합적으로 고려된다. 그러므로 지방 정부의 외국인투자인센티브는 투자 프로젝트의 규모와 성격 그리고 정부 담당자에 따라 서로 인센티브 제공범위에 차이가 있을 수 있다.

수출 인센티브

- 멕시코에서는 수출은 장려하기 위해 수출기업에 대한 특별한 세제상 인센티브 제공 프로그램을 운영하고 있다. 대표적으로는 보세임가공 산업진흥법령과 수출상품 생산을 위한 임시수입 프로그램(Pitex)법령을 통합한 '제조, 보세임가공, 수출서비스산업진흥 프로그램(IMMEX)'과 '산업진흥 프로그램(PROSEC)'이 있다. 그리고 경제부에서는 1996년부터 마킬라도라 업체에 부품을 납품하는 업체, 즉 Sub-maquiladora업체에도 보세임가공업체와 동일한 세제 및 금융지원 인센티브, 컨설팅 서비스 및 기술지원 인센티브를 제공한다. 이외에도 국영대외무역은행(Bancomext)에서 금융지원 인센티브를 제공한다. 동 은행에서는 수출기업에게 단기융자를 낮은 이자로 제공하고 있는데, 수혜기업의 95%가 중소기업이다. 2007년에는 약 50억 달러의 수출중소기업 대출이 이루어졌다.

5) 한-멕시코 투자보장협정 주요내용

- 동 협정의 정식 명칭은 '대한민국 정부와 멕시코합중국 정부 간의 투자의 증진 및 상호보호에 관한 협정(Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the United Mexican States for the Promotion and Reciprocal Protection of Investments)' 으로 2000년 11월 14일 서명되고 2002년 6월 28일 발효되었다. 동 협정은 상호 투자를 장려하고, 보호하기 위해 상대국 투자에 내국민대우와 최혜국대우를 부여하고, 상대국 투자를 수용하는 경우에는 정당한 보상을 제공하며, 상대국 투자와 수익의 자유 송금을 보장하는 것을 주요내용으로 하고 있다.

- 투자의 종류로는 경제적 목적을 위하여 취득하거나 사용하는 동산, 부동산, 저당권, 유치권, 리스, 질권 및 이와 유사한 권리 등 기타 모든 물권적 재산권, 회사 또는 기타 기업의 지분, 주식, 및 기타 모든 형태의 참여와 이에 따르는 권리와 이익, 금전 청구권 또는 채권, 회사채, 대여금, 저작권, 상표권, 특허권, 상표권, 상호권, 산업설계, 기술공정, 영업비밀 및 노하우를 포함한 지적재산권과 영업신용, 법률 또는 계약에 의하여 부여된 경제적 가치 있는 사업 양허, 일방채약당사자의 법령에 의하여 설립, 조직된 법인인 기업 등이 포함된다.
- 동 협상은 또한 투자, 손실보상 및 수용에 대해서는 내국민대우와 최혜국대우를 명시하고 있다. 그러나 투자에 있어서 최혜국대우는 자유무역지대, 관세동맹, 경제동맹, 지역경제통합협정으로 인해 채약국간 부여되는 대우 및 특혜를 보장하는 것은 아니다. 이외에도 송금 및 분쟁해결방법을 규정해 놓고 있다.

5. 멕시코의 외국인투자유치 현황²²⁾

1) 외국인 직접투자 동향

(1) NAFTA발효 이후 외국인직접투자 폭발적 증가

- 멕시코에 대한 외국인직접투자는 북미자유무역협정(NAFTA)체결을 기점으로 폭발적으로 증가하였다. 멕시코는 다른 국가들처럼 법인소득세 감면 또는 캐시그랜트 제공과 같은 적극적인 인센티브를 제공하지 않고 있어 실제 외국인 투자자에게 제공되는 인센티브가 없는 것이나 마찬가지다. 그러나 세계 최대의 시장인 미국과 자유무역협정을 체결하였으며, 국경을 접하고 있고 값싼 노동력을 제공하고 있다는 강점을 기반으로 외국인투자자들의 발길을 끌고 있다. 이 밖에도 44개국과 12개 자유무역협정을 체결함으로써 북미뿐 아니라, 중남미 시장에 진출하고자 하는 외국 기업들에게 매력적인 사업 환경을 제시하고 있다. 하지만 멕시코는 수출의 84%, 수입의 50%를 미국에 의존하는 등 대미의존도가 심각한 무역구조를 가지고 있기 때문에, 외국인투자 유

22) Ibid.

치 뿐 아니라 다른 모든 경제부문이 미구의 경제 동향에 따라 움직인다고 볼 수 있다.

- 멕시코에 대한 외국인직접투자는 1994년 NAFTA 발효 이후 2001년까지 가파른 증가세를 보이다가 2002년 이후 미국의 경기침체로 인해 큰 폭으로 감소되었으나, 2004년부터 다시 회복 증가세를 보이기 시작했다. 최근 외국인 직접투자 유입은 제조업, 서비스업을 중심으로 꾸준히 이루어지고 있어 연간 180억-200억 달러 내외를 기록하고 있다. 두드러진 특징은 전통적인 외국인투자 산업인 노동집약적 산업에서 점차 기술 및 자본 집약적 산업으로의 투자가 전환되고 있다는 것이다.

(2) 다국적 기업들의 생산기지

- 멕시코의 외국인직접투자에서 미국이 차지하고 있는 비중은 절대적이다. 미국은 1999년부터 2007년까지 전체 대멕시코 외국인직접투자의 56%를 차지하고 있다. 연도별 투자동향을 살펴봐도 미국의 멕시코에 대한 투자는 전체 대멕시코 외국인직접투자의 60% 내외를 차지하고 있으며, 대멕시코 외국인직접투자가 급격히 감소한 2002년과 2003년에도 미국 기업들의 투자가 차지하는 비중에는 변화가 없었다.
- 미국 외에는 주로 유럽 국가들이 멕시코의 주된 투자 국가이다. 스페인은 동일 언어와 역사적 유대관계를 바탕으로 미국에 이어 대멕시코 2대 투자국가의 자리를 차지하고 있으며, 그 뒤를 네덜란드와 영국, 캐나다, 독일이 잇고 있다. 아시아 국가 중에서는 일본의 대멕시코 투자가 가장 활발한데, 일본은 1999년부터 2007년 3분기까지 전체 대멕시코 외국인직접투자에서 0.69%의 비중을 차지하며 11대 투자국의 자리를 차지하고 있다. 1999년부터 2007년 3분기까지의 한국의 대멕시코 투자는 전체 대멕시코 외국인직접투자 대비 0.23%로 20위를 차지하고 있으나, 아시아 국가 중에서 일본(0.69%), 싱가포르(0.36%)에 이어 3위를 차지하고 있다.

(3) 제조업과 서비스업에 대한 투자 균형

- 1999-2007년 대 멕시코 외국인직접투자의 업종을 살펴보면, 제조업의 비중이 47.0%, 서비스업의 비중이 35.3%로 제조업 중심의 투자가 이루어져 제조업과 서비스업에 대한 투자가 대체적으로 균형을 이루고 있는 것으로 나타났다. 2001년과 2002년에는 외국 금융기관들의 멕시코 시중은행 인수로 인해 서비스업에 대한 투자가 일시에 제조업을 누르고 큰 폭으로 증가했으나, 이러한 서비스업의 강세는 이 시기에만 국한된

현상으로 전체적으로는 제조업에 대한 투자가 외국인투자의 절반가량을 차지하고 있다.

- 제조업에 대한 투자가 더 많은 것은 외국기업들이 미국 시장 수출을 위한 생산 공장을 설립하기 위한 투자지로 멕시코를 선택하기 때문이다. 외국인투자자들은 미국에 무관세혜택을 받고 제품을 수출하기 위해서 NAFTA로 연결되어 있으면서 저렴한 노동력을 제공하는 멕시코를 생산기지로 선택하고 있다. 여기에 멕시코 정부가 제조수출업체에 대해 제공하는 각종 혜택들도 제조업에 대한 투자를 촉진하고 있다. 멕시코는 외국인투자기업에 대한 별도의 인센티브는 없지만, IMMEX제도를 통해 수출업체가 생산에 투입하기 위해 수입하는 부품, 소재, 기계류에 대한 특혜관세를 적용하고 있다(PROSEC).

(4) 외국인직접투자의 절반 이상이 수도권에 집중

- 1999년부터 2007년 3분기까지 멕시코의 지역별 외국인직접투자 동향을 살펴보면, 수도권인 멕시코시티에 전체 투자의 56.8%가 집중되어 있어 수도권 집중현상이 심하다는 것을 알 수 있다. 이 밖에, 북동부 산업의 중심지인 누에보레온주에 대한 투자가 10.3%로 2위를 차지하고 있으며, 주도인 톨루카시를 비롯해 많은 공업단지를 보유하고 있는 멕시코 주, 마킬라도라 형태의 투자가 주를 이루고 있는 치와와 주, 바하 칼리포르니아 주, IT산업이 발달한 할리스코 주가 뒤를 따르고 있다. 주로 멕시코와 미국 국경 지역과 수도권 그리고 서부 지역에 집중되어 있고, 상대적으로 동부와 남부 지역은 투자 유치 실적이 저조한 편이다. 이는 멕시코의 투자기업이 내수 시장보다는 미국과 캐나다 등 북미국을 겨냥하여 진출하고 있으며, 지역별로 구매력의 차이가 크기 때문인 것으로 보고 있다.

2) 한국의 대멕시코 투자 현황

- 한국의 대멕시코 투자는 1991년부터 본격화되어 1994년 멕시코의 북미자유무역협정(NAFTA)체결을 기점으로 꾸준히 증가하고 있다. 1994년 NAFTA체결은 멕시코의 북미시장 진출을 가능하게 한 원동력으로, 멕시코의 값싼 노동력을 이용해 미국진출을 꾀하고 있는 한국 가전기업과 협력업체의 진출이 본격적으로 시작되었다. 우리나라의 대멕시코 투자는 인구 1억 이상의 소비시장을 가진 멕시코시장 진출, 미국, 캐

나다 들 북미시장 진출, 기타 중남미 시장 진출확대 차원에서 추진되고 있다.

- 2007년 기준 우리나라의 대멕시코 총투자 신고 금액은 8억 9,157만 달러 리며 투자 금액은 5억 7,593만 달러를 기록하고 있다. 분야별 투자규모를 보면 제조업 투자액이 3억 1,705만 달러로 가장 많은 투자가 이루어지고 있다. 제조업 투자는 삼성전자, LG 전자, 대우 일렉트로닉스 등 가전 3사와 협력업체의 동반지출이 많은 부분을 차지하고 있다.
- 최근 한국의 멕시코 투자동향을 보면 멕시코의 자동차 산업 발전에 따라 한국관련기업의 진출이 늘어나고 있다. 특히 GM 등 다국적기업이 생산라인을 미국, 캐나다 등 북미 지역에서 멕시코로 옮기고 있어 이들에게 제품을 공급하고 있는 한국의 자동차 부품업체의 진출이 늘어나고 있다. 멕시코 자동차산업 발전으로 철강 등 관련 업계의 진출 또한 활발하게 이루어지고 있는데 2007년 POSCO가 푸에블라 시에 연간 생산 17만 톤 규모의 자동차 강판 복합가공서비스센터를 건설하였고 또한 멕시코만 인근 알타미라 시에 2억 달러를 들여 연간생산 40만 톤 규모의 자동차용 강판 공장을 착공하였다.

6. 투자절차²³⁾

1) 투자 진출 형태

(1) 현지법인설립

- 멕시코의 외국인 직접투자 형태는 크게 구주취득과 신주취득으로 나눌 수 있다. 구주취득은 기존의 멕시코 기업을 인수하는 경우이며, 신주취득은 새로 법인을 설립하는 경우를 말한다. 외국인투자자가 멕시코 내에 법인을 설립하기 위해서는 먼저 외무부의 회사설립 허가를 받은 후, 정관작성, 재무부 납세자 등록을 거쳐 국가 외국인투자 등록 정보 시스템에 외국인투자기업으로 등록을 마쳐야 한다. 멕시코에 설립된 외국

23) Ibid.

인 투자 기업은 투자국의 자유무역협정(FTA)에 상관없이 내국법인과 동일한 대우, 즉 내국민대우가 적용된다. 우리나라는 상호투자진흥 및 보장협정을 맺고 있어 투자 시 최혜국 대우가 보장된다.

주식회사와 유한책임회사의 차이점: 외국인투자자들이 가장 많이 이용하고 있는 투자형태는 주식회사(S.A.)와 가변자본 주식회사이다(S.A. de C.V.). 특히 가변 자본주식회사는 정관 변경 없이도 자본금의 신축적 증감이 가능하므로 시간과 비용을 절감할 수 있어 유리하며, 멕시코 내 자회사를 둔 외국 기업들이 이 형태를 많이 선택하고 있다. 멕시코 기업들도 유한책임회사가 주식회사보다 유동적이고 제약이 적지만 주식회사 형태의 법인 구성을 선호하고 있다. 외국인 투자 기업, 특히 미국 기업들이 정관 변경의 용이성과 미국 본국에서의 절세목적을 위해 유한책임 회사를 설립하는 경우가 간혹 있다.

합작투자(Joint Venture)개요

- 합작투자는 합작투자의 당사자들이 서로 비교우위에 있는 분야를 결합하여 타깃 시장에서의 시너지 효과를 꾀하며 이루어진다. 현지파트너는 국내 시장에 밝고, 대정부관계, 법령 및 규제, 노동 시장에 정통하다면, 외국인투자자는 자본을 제공하고 선진기술, 경영노하우, 수출 경험을 강점으로 하여, 효율적인 시장 진출을 가능하게 할 뿐 아니라, 위험 분산의 효과를 기대할 수 있을 것이다. 합작투자는 하나의 공동기업 설립으로 그 구성요소인 인적요소와 자본적 요소 가운데서 그 어느 것에 더 중점을 두는가에 따라 인적 공동기업, 혼합적 공동기업, 자본적 공동기업의 3가지로 분류된다. 멕시코에서의 합작투자는 일반적으로 자본적 공동기업으로 투자가 이루어지며, 가변 자본주식회사 형태가 일반적으로 채용된다. 이는 자본의 유가 증권화, 유한책임제도, 자본 통합 가능, 이사회를 통한 전문적이고 효율적인 운영, 회사 경영의 항구성 등을 이유로 들 수 있다. 또한 대형 프로젝트를 수행하는 경우 멕시코 기업과 합작투자를 통해 진출하는 것도 일반적으로 실행되고 있다. 그러나 한국 투자 회사의 경우에는 합작투자에 대한 제도적인 장벽이 높지 않음에도 불구하고 멕시코 업체와의 합작투자를 실시하는 업체는 그리 많지 않다. 이는 한국 투자자가 언어, 문화, 신뢰도 등의 문제로 인해 현지 업체와의 합작투자 진행을 꺼리고 있기 때문인 것으로 보인다. 실제로 국제금융공사가 합작투자 사업에 대하여 조사한 바에 따르면, 합작투자 파트너 간에 상호 불신과 불만이 상당히 높고 합작투자자 간의 상호관계도 의외로 취약한 것으로

로 나타났다. 그리고 일단 합작투자가 진행되면 현지 기업의 강점이었던 언어, 문화, 대정부관계, 노동문제, 법령 등에 대한 이해도를 해외 기업들이 빠르게 흡수하여 현지 기업의 강점이 약해지기 쉽다.

- 결국 투자자는 반드시 합작투자 파트너 수배에서부터 합작투자 협상 단계에서부터 철저한 조사를 하고 세부적인 사항까지도 명문화하는 것이 필요하다. 또한 합작투자 기업의 경영을 맡은 임원들은 사실상 모기업의 영향을 받지 않을 수 없기 때문에 경영 자율성 확보를 위한 방안을 미리 마련해 놓는 것도 필요할 것이다. 그래서 대부분의 합작투자의 경우 경영절차, 분쟁해결, 계약관계 종료 등의 문제를 세부적으로 계약서 상에 명시하고 있다.

	단독투자	합작투자
장점	- 자신이 공장을 짓는 형태로 투자규모에 알맞게 설비규모를 조정가능 - 현지 인력을 필요한 만큼 유연하게 선택가능 - 기술이전 용이 - 생산라인을 설치 및 생산 품목 선정에 유연성이 있음	- 합작기업과 투자자금 및 각종 위험을 분담하는 형태 - 합작파트너로부터 현지상황에 대한 정보를 습득 - 현지 네트워크 형성에 유리 - 현지의 정치적 위험 감소
단점	- 언어, 문화의 차이 및 유통망 신규 구축 등의 이유로 투자기간이 길어짐	- 합작 파트너와 경영전략과 방법에 차이가 있을 경우 조정하는 데 어려움이 있음 - 합작 파트너에게 자신의 기술이 이전되어 장차 경쟁기업을 만들게 되는 위험이 있음

(2) 마킬라도라(Maquiladora)산업

마킬라도라 산업의 개요

- 마킬라도라 산업이란 외국산 원부자재, 기계장비 등을 무관세로 수입하여 조립 가공한 후 완제품 또는 반제품상태로 재수출하는 외국인투자기업의 노동집약형태의 산업을 총칭하며, 보세산업 또는 쌍둥이공장이라고도 부른다. 국경지대 산업화 프로그램의 일환으로 1965년에 시작된 이 프로그램은 외국기업의 투자를 통한 고용확대와 북

부 국경지대를 발전시키는 방안의 하나로 모색하게 되었다. 마킬라도라 프로그램은 초기에 국경지대를 중심으로 시작되었으나 노동집약적인 산업이 가능한 지역을 중심으로 전국적으로 분포하고 있다.

- 멕시코의 마킬라도라 산업은 멕시코 경제에서 매우 중요한 부분을 차지하고 있는 분야이다. 멕시코는 지난 40년간 마킬라도라 진흥 프로그램을 운영하면서 수출지향적인 업체에게 관세 및 각종 세제 인센티브를 제공하고, 낮은 임금 및 지리적 이점을 통해 해외 기업들을 유치해 왔다. 그러나 초기에 제공되었던 조세특혜제도는 2005년 NAFTA완전 자유화를 앞두고 2001년 실질적으로 폐지되었고, 중앙정부 또는 지방 정부가 지원하는 보조금 등의 특혜지원 또한 폐지 되었다. 현재는 WTO보조금 규정에 위배되지 않는 범위 내에서 부가세 납부 연기 등의 제도와 자유무역협정(FTA) 미체결국가로부터 들어오는 부품에 대한 무관세 또는 저관세(0-5%) 적용 등만 남아있는 상황이다. 현재 동 산업은 멕시코 전체 제조업 수출의 82%를 차지하고 있으며, 전체 산업고용인구의 30%를 점하고 있다. 보스턴 컨설팅그룹에 따르면 멕시코 정부의 세제 인센티브 등을 기대하기 어려운 상황이지만, 현재의 멕시코 임금을 고려할 때 미국 기업이 멕시코에 진출하여 사업을 할 경우 총 30%의 비용절감 효과가 있다고 한다. 그러나 동 산업이 2000년 이후로 경쟁력을 점차 상실하고 있는 모습을 보이고 있는데 이는 외적인 요소보다는 내부적인 문제에 기인하는 것으로 보는 것이 일반적이다. 일례로 현재 칼데론 행정부가 추진하고 있는 세제 개혁문제로 인한 불확실성이 지속되어 신규 투자 계획이 중단되어 있는 상황이라고 한다. 산업별 추세는 전통적인 자동차, 부품, 전기전자산업 이외에 새로운 분야인 항공, R&D Center, 물류센터, 의학분야 등으로 다양화되어 가고 있는 반면, 섬유, 의류, 가구, 장난감 등의 노동 집약적 산업은 점차 쇠퇴해 가고 있다.

마킬라도라 산업의 현황

- 현재 마킬라도라 산업의 생산시설 현황을 보면 2001년까지 증가해 오다가 2002년부터 감소세로 돌아선 것으로 나타나고 있다. 이와 함께 고용인구도 감소했는데 2003년부터 고용인구수가 늘어나고는 있으나 이전같이 회복되지는 못하고 있다. 반면 급여 진출 면에서 빠른 임금상승 추세가 이어지고 있는데, 이는 전체적인 물가 상승 및 멕시코 경제의 성장추세와 함께, 진출 기업의 증가로 마킬라도라 산업 지역에서 숙련된 노동력을 구하기가 어려워졌기 때문이다. 게다가 항공, 전자, R&D 등 점차 고도화된

산업분야의 진출이 활발해지면서 상대적으로 숙련 기능공, 엔지니어 등 고임금 노동자에 대한 수요가 증가하면서 전체적인 임금수준이 상승하고 있는 것으로 판단된다. 소모품 수입의 경우도 점차 증가세를 보이고 있는데 이는 마킬라도라 산업이 국내 산업에의 파급효과가 적다는 것을 방증하고 있다.

- 현재 멕시코에 진출해 있는 마킬라도라 업체의 항목별 운영비 지출 비중을 보면, 전기가 14%로 가장 높으며 그 다음으로는 공장 및 생산 장비 유지보수(13%), 건물 구입 및 임대(9%), 법률 및 회계서비스(7%) 등의 순으로 나타났다. 멕시코는 산업용 전기 요금이 높아 경쟁력 저하로 이어지고 있다는 인식하에 에너지 개혁의 중요한 축으로써 경제적이고 안정적인 전력서비스 제공을 목표로 하고 있으나 비효율적인 전력공사의 상황과 높은 유가로 인해 당분간은 어려울 것으로 보인다. 공장 및 생산 장비 유지 보수의 경우에는 생산 설비 설치 이후 장비를 국내에서 운반하여 설치했을 때 부품의 현지 조달이 쉽지 않아 어려움을 겪는다고 한다. 그러므로 마킬라도라 산업에 진출하려는 업체들은 이와 같은 상황을 충분히 고려한 후 투자타당성 검토에 들어가는 것이 좋겠다.
- 대기업을 비롯한 많은 한국 기업이 이미 멕시코에 진출해 있다. 격월간 산업경제지인 MexicoNOW의 조사에 의하면 삼성에는 약 7,300명, 대우는 4,856명, LG전자는 3,700명, 현대트랜스리드는 3,015명의 현지 근로자가 종사하고 있다고 한다. 이외에도 다수의 중소기업들이 진출해 있다. 우리나라의 멕시코에 대한 수출의 대부분은 동 기업들에 대한 수출 또는 내수용 부품이 주종을 차지하고 있다.
- 그러나 해외기업의 진출이 멕시코 국내 산업에의 파급효과가 적다는 것이 현재 마킬라도라 산업의 문제점으로 대두되고 있다. 2006년 12월 기준으로 부품 및 소모품의 경우 96.3%를 수입에 의존하고 있으며, 나머지 3.7%만이 내수 공급되고 있는 것으로 나타났다. 동 비율은 2000년(96.9%)부터 현재까지 거의 변화가 없었다. 이는 전기, 전자, 자동차 등의 산업에 있어서 중요한 부품을 국내에서 생산할 만한 기술을 보유하고 있지 못하기 때문인 것으로 판단된다. 그러므로 우리나라 투자기업은 멕시코 마킬라도라 산업에 투자하려고 할 때 부품 조달 등의 문제를 심각하게 고려해야 할 것이다.
- ‘기술벤처기업 창업 육성 프로그램’을 운영하고 있는 중국이 성장하면서 점차 생산 기지로서의 경쟁력을 상실하고 있다는 위기감이 고조되고 있는 가운데 현재 멕시코에서

는 산학협동 프로젝트가 티후아나 주와 할리스코 주 중심으로 서서히 시작되고 있다. 이는 마킬라도라 산업이 국가 차원의 사업경쟁력 향상으로 이어지기 위해서는 기초 기술 수준 향상이 필수적이라는 인식에 바탕을 둔 것이다. 또한 정부에서도 그동안 여러 가지 프로그램으로 나누어져 있던 산업 진흥프로그램을 '제조, 보세임가공, 수출서비스 산업 진흥 프로그램(IMMEX)'으로 통합하는 작업을 통해 기업의 행정 수속을 간소화하고, 정부의 통합적인 관리 효율성 향상을 꾀하고 있다. 그리고 멕시코 재무부에서는 과세부담증가 우려로 인해 현재까지 문제가 되었던 '동일세율법인세(IETU)'를 마킬라도라 업체에는 면제해 주기로 결정하였다. 새로운 정부가 들어선 이래 여러 가지 개혁을 추진하고 있으나, 그 내용 및 추진 속도가 민간부문에서 많은 반발을 불러일으키고 있다. 해외투자 유치에 핵심 분야인 마킬라도라 산업의 특성을 고려할 때 동 분야의 피해를 최소화하는 방향으로 결정될 것으로 보이나, 민간부문에서는 정부에 기대하기 보다는 산학, 금융기관간의 적극적인 민간 협력이 필요하다는 목소리가 높아지고 있다.

(3) 인수합병(M&A)

- 멕시코는 NAFTA체결 이후, 2000년 70년 만의 정권교체를 통한 Fox정권 집권을 기점으로 하여 멕시코 시장에 대한 시장 개방의 폭을 넓혔고 인수합병을 통한 외국 기업의 진출도 활발해졌다. 멕시코의 인수합병 시장은 우리나라에 비해 상당히 발달해 있으며, 국내기업들도 인수합병을 통해 성장한 경우가 많다. 멕시코 최고의 부호인 Carlos Slim도 인수 합병을 통해서 빠른 성장을 이룬 사례라고 할 수 있다. 인수합병 빈도가 높아지고 있는 이유로는 빠른 속도로 시장 진입이 가능하고, 인수 기업과 피인수 기업의 장점을 모두 활용하는 시너지 효과 등을 기대할 수 있기 때문이다. 그러나 현재 멕시코에서 인수합병 관련 매물 정보를 제공하는 기관은 없으며, 인수합병을 추진하는 기업이 기업 내부에 전담팀을 꾸려 인수합병 대상기업을 장기간 연구한 후 진행한다. 법무법인 및 컨설팅 업체는 관련 행정작업 및 회계 관련 작업을 수행하는 역할만을 할 뿐이며, M&A대상 기업을 직접 물색하는 서비스를 제공하는 업체는 없다고 한다.
- 이전까지는 외국 기업의 멕시코 기업에 대한 인수합병이 많았으나, 현재는 멕시코 기업에 의한 국내 기업에 대한 인수합병뿐 아니라 해외 기업의 공격적인 인수도 증가하고 있다. 현재 인수합병은 국제적 성격의 인수합병이 강세를 보이고 있다. 2007년의

경우 국제적 성격의 M&A는 총 6건, 187억 3,400만 달러로서 전체의 81%를 차지하였다. 이 중 해외투자유출은 2건, 153억 6,800만 달러, 해외투자유입은 4건, 33억 6,600만 달러를 기록하였다. 멕시코 인수합병은 그 특성상 제조업 중심으로 이루어지고 있다. 특히 2008년은 미국의 소비심리 악화에 따른 수출타격 및 제조업 성장 둔화, NAFTA 농산물 개방에 따른 중소 식료품 제조기업의 어려움이 예상되므로 '덩치가 커야 살아 남는다'는 세계적 인수합병 추세와 더불어 멕시코 제조기업 간 인수합병이 증가할 것으로 기대하고 있다. 멕시코 연방경쟁위원회도 업계의 요구에 부응해 비교적 인수합병허가에서 많은 유연성을 보여주고 있다.

2) 멕시코에서의 해외직접투자 허가 및 동기

- 멕시코는 살리나스 정부시절(1988-1994) 외국인투자유치를 위해 1989년과 1993년에 두 차례 외국인투자법을 개정했다. 일부 국가들이 전략분야를 제외한 모든 부문의 외국인투자를 허용하는 한편, 투자 절차를 간소화했다. 1989년 5월에 개정된 외국인투자법의 주요 내용은 외국인투자를 제한하는 기존의 모든 조치, 규정, 법령 등을 폐지하고, 외국인투자업종을 투자범위별로 6등분(국가독점업종, 내국인소유업종, 외국인지분 34%, 40%, 49%, 100% 허용업종)하며, 1990년부터 외국인의 은행주식 취득을 허용(은행자본금의 30% 이내에서 무의결권 은행주 취득 허용)한다는 것이다. 1993년 NAFTA 출범을 앞두고 발표된 신외국인투자법의 주요 내용은 금융부문에서 미국, 캐나다 기업에 대해 내국인과 동등한 대우를 부여하고, 은행 및 금융업종(금융지주회사, 종합금융업, 증권거래업)에 대한 외국인투자 지분율을 30%까지 허용하며, 보험, 보증업, 환전소, 금융리스, 팩토링 등의 금융회사에 대한 외국인투자 지분율을 49%까지 허용하는 것이다. 1996년 개정된 외국인투자법에서는 석유, 전력, 우편 등 제한된 분야를 제외하고 외국인의 100% 지분취득을 허용하였고, 금융, 통신, 부동산 등에 대한 외국인투자 제한의 완화, 각종 민영화 사업관련 법규 및 상충되는 조항의 조율, 허가정차 완화 등 다수의 규제 사항들을 대폭 완화하였다. 멕시코의 외국인투자 허가 기관은 중앙정부에 집중되어 있으며, 이 또한 투자제한 분야에 한정되어 있다.

3) 절차별 안내 및 유의사항

- 외국인투자법상 투자가 제한된 분야에 진출하고자 할 때는 외국인투자위원회의 승인을 얻어야 한다. 동 위원회는 1) 내국인 고용 및 교육 훈련에 미치는 영향, 2) 기술적 기여 정도, 3) 환경규제와 일치 정도, 4) 멕시코 국가 경쟁력 및 생산력에 대한 기여 정도 등 중요사항을 고려하여 투자 승인 여부를 결정한다. 투자위원회에 대한 투자 신청 후 45일 이내에 동 위원회의 결정이 통보되지 않는 경우 승인 신청이 받아들여지고 있다. 동 위원회의 투자 승인을 받은 후에는 외국인투자국에 투자승인 내용을 등록해야 한다.
- 외국인투자법상 투자제한 분야가 아닌 경우는 외국인투자위원회의 사전승인 없이 외국인투자자의 100% 단독투자가 가능하며 설립절차는 아래와 같이 실행할 수 있다.

(1) 현지법인 설립 절차

순서	절 차	소요시간	소요비용
1	외무부 법제국에 회사명 사용허가 신청	2일	640페소
2	공증사무소에서 정관 공증	2일	9,000페소
3	국세청(SAT)에 법인 납세자 등록	2-3주	-
4	상업등기소에 정관 등록	17일	1,402페소
5	사회보험(IMSS)d에 법인 및 피고용인 등록	2-5일	-
6	주정부 재무부에 지방세 등록(Payroll Tax)	1일	-
7	시, 군, 구청에 회사 설립신고	1일	-
8	경제부 외국인투자국에 투자기업 등록	1일	1,755페소
9	멕시코 기업정보시스템(SIEM) 등록	1일	670페소

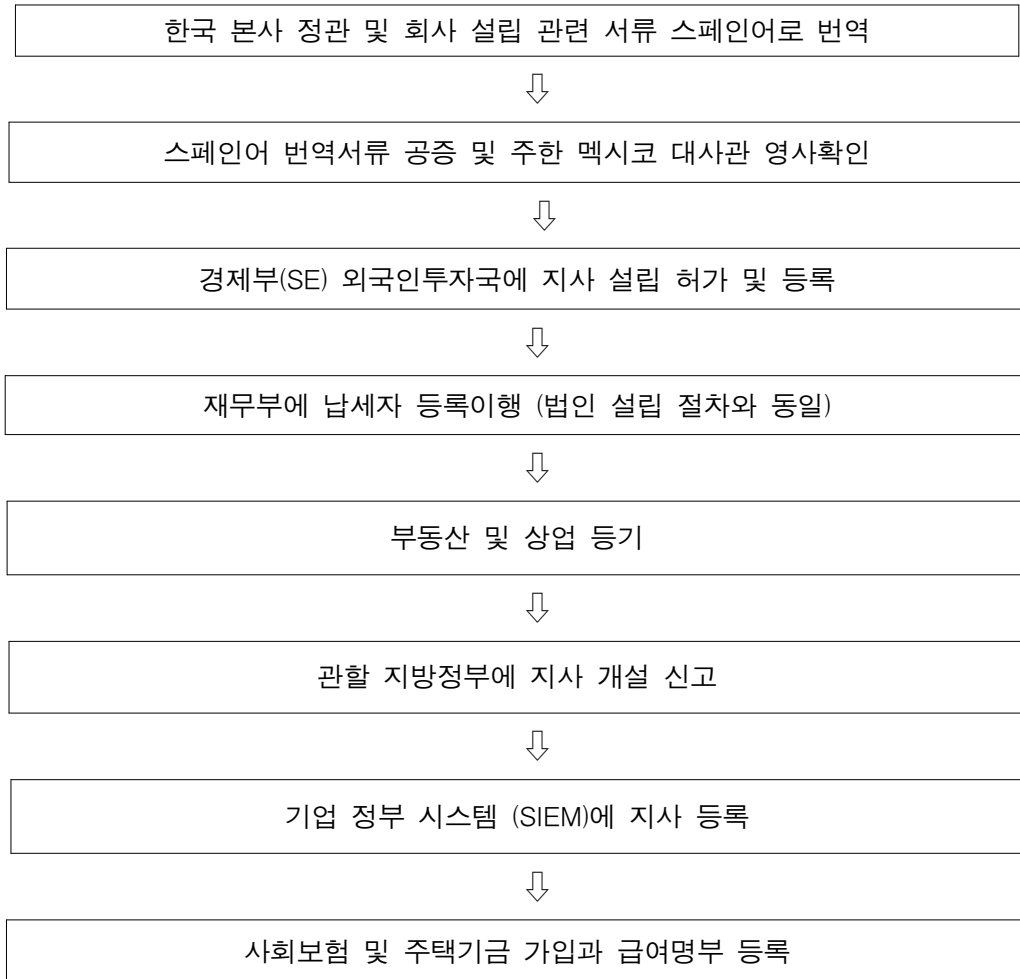
자료: 무역관 자체 조사

- 동법인 설립 절차는 멕시코시티에 지원 수 기준 50인 이하, 주주 5인의 주식회사를 설립기준으로 가장 필수적인 절차만을 서술한 것으로 비용 및 시간은 순수 수속비용만을 제시했다. 시간의 경우 전문 변호사가 철저하게 법인 설립 서류를 준비한 후, 행정절차만을 진행할 때의 소요 시간이므로 제시된 비용과 시간을 최소기준으로 간주하면 될 것이다.

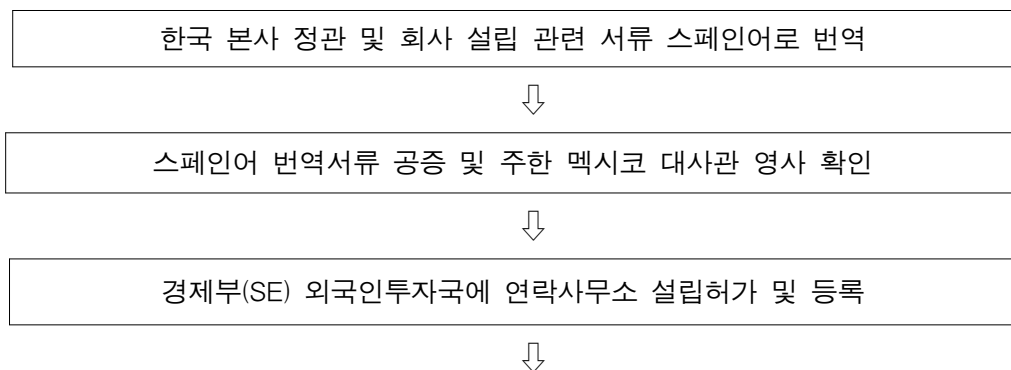
(2) 지사 및 연락사무소 설립

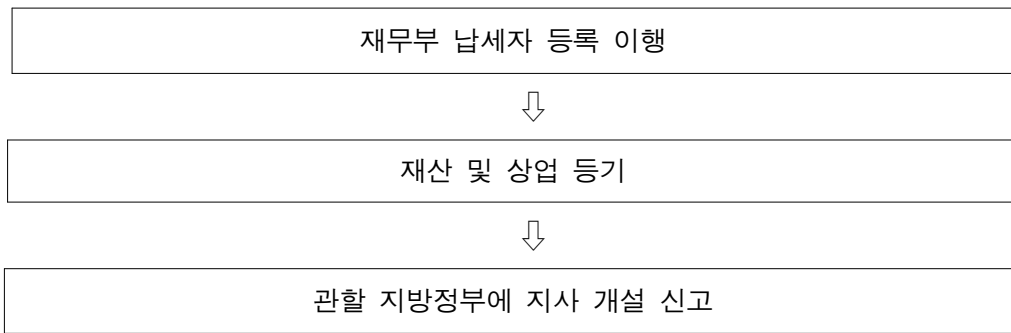
설립절차도

- 지사 설립 절차도(영업활동 영위 지점)



- 연락사무소 설치 절차(영업활동 비영위 지점 포함)





지사 및 연락사무소 설립 시 유의사항

- 멕시코에서의 지사 설립은 약간 까다로운 편이다. 멕시코에 자회사로서 독립법인을 설립하는 데에는 세제 혜택 등이 적용되나 지사에는 해당되지 않는다. 또한 법률적으로 본사와 지사가 동일한 법인격체이므로 지사에서 발생한 세금 또는 법률적인 문제는 본사에서 책임을 지도록 되어 있다. 1996년부터 외국 기업의 지사 설립에 경제부(SE)의 허가 요건이 제정되었다.
 - a) 지사는 본사가 국적국에서 합법적인 등록을 필한 기업이라는 것을 증명하여야 한다.
 - b) 본사의 회사 정관과 내규가 멕시코 법규에 합치해야 한다.
 - c) 본사는 멕시코에서 동사를 대표하는 합법적인 대표자를 선임하여야 한다.
- 경제부への 허가 및 등록 절차는 위에서 언급한 것과 마찬가지로 근무일 기준 15일 이내에 그 결과를 통보받을 수 있다. 만약, 구체적인 결정의 통보가 없을 경우 승인한 것으로 간주할 수 있다. 허가를 득한 경우에는 즉시 외국인투자 등록 절차를 밟는다. 만약 사전 허가 없이 멕시코에서 경제 활동을 개시할 경우에는 벌금이 부과된다.
- 세금 관련 문제의 경우 지사는 멕시코 법인과 동일하게 조세의 의무를 진다. 일반적으로 지사의 멕시코 내에서의 영업비용 및 활동 비용은 공제 대상이 되는 지출로 인정될 수 있으나, 본사로의 송금 등과 같은 경우는 송금내용을 불문하고 공제대상이 되지 아니한다. 그러나 우리나라와 멕시코 사이에 '이중과세 방지 협정'이 체결되어 있으므로 지사의 멕시코 내 영업 및 활동 지출을 위한 배당의 경우에는 세금공제 대상이 된다.
- 연락 사무소의 경우는 본격적인 투자에 앞서 시장조사, 정보수집, 본사와의 연락업무 및 지원 활동을 목적으로 설립한다. 원칙적으로 영리활동이 허용되지 않으므로 만약

영리 활동으로 인해 이익이 발생할 것이 예상되면 지사로 설립하는 것이 바람직하다.
연락사무소 또한 지사와 같이 허가를 득한 후 외국인투자 등록을 필해야 한다.

(3) 공장 확보

부동산 구매 시 확인 사항

- 판매자가 실소유자인지 여부
- 동 토지가 담보로 잡혀 있는지 여부
- 법률상 또는 이웃과의 계약에 의한 지역권 설정 여부
- 농업 용지로 분류 되어 있는지 여부
- 수리권 설정 여부
- 토지에서의 독성물질 검출 여부
- 현재 토지형질의 목적하는 토지이용 부합 여부
- 현 토지소유자의 이전 5년간 부동산 보유세 및 관련 공과금 납부 여부

자료: 법무법인 Goodrich, Riquelme y Asociado

공장 설립 절차

순서	절 차	소요시간	소요비용
1	건축허가 수속 번호 발부와 건축선 지정 신청허가	8일	602페소
2	특정 용도 토지사용허가 획득	30일	681페소
3	상하수도 신청 및 수수료 납부(타 절차와 함께 진행가능)	1일	34,101페소
4	건축등록양식(Tipo B)	1일	51,192페소
5	상하수도 연결 신청	30일	-
6	전력 연결 신청(타 절차와 함께 진행가능)	20일	406페소
7	일반 전화선 연결 신청(타 절차와 함께 진행가능)	4일	1,987페소
8	시, 군, 구청에 준공 신고	1일	-
9	준공 검사	1일	-
10	건축물 사용승인 신청	6일	-
11	국세청(SAT)에 건축물 등록 및 갱신	1일	-

공장 건설 시 확인 사항

- 시, 군, 구청에서 건축허가 획득

- 건축 근로자들에 대한 사회보장기금 납부 확인
- 건축 근로자에 대한 임금 지불 완료 여부 확인
- 건축 시 소요된 자재비용 납부 완료 여부 확인
- 시, 군, 군청으로부터 설계도면 원본에 대한 인증 획득
- 시, 군, 군청으로부터 준공 검사
- 담당 건축사의 시, 군, 구청에 대하여 관련 규정 준수 확인 서명
- 건축 노동자와 관련된 진행 소송 유무 및 진행상황 확인

부동산 등기 절차

순서	절 차	소요시간	소요비용
1	수속번호 발부와 건축선 증명서 발급	11일	131,60페소
2	등기소에서 등기부 발급(타 절차와 함께 진행 가능)	7일	271,35페소
3	근저당 비설정 증명서 발급(타 절차와 함께 진행 가능)	7일	271,35페소
4	공증사무소에서 부동산 매매계약 공증	3일	구매가액에 따라 상이
5	등기소에서 부동산 명의이전 등기	30일	9,643페소

(4) 마킬라도라 산업

마킬라도라 진출 형태

- 마킬라도라 산업은 이전에는 국가에서 특별한 관심을 가지고 많은 인센티브를 제공하였으나, 현재는 세계무역기구(WTO) 보조금 협정으로 인해 수출 산업에 대한 지원이 줄어든 것이 사실이다. 그러나 지리적인 이점과 북미지역국가에 비해 상대적으로 낮은 임금으로 인해 투자가 지속적으로 이어지고 있어 여전히 멕시코 제조업에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 마킬라도라 산업 진출은 크게 외주 생산, 셀터 서비스, 합작 및 단독 투자를 통한 생산기기 건설의 3가지 형태로 나뉘어진다.

- a) 외주 생산: 어떠한 제품을 타 기업에 하청을 주어 생산하도록 하는 것으로, 외부 제도업체가 동사의 설비나 종업원을 사용하지 않고 외주 생산자에게 반제품이나 부품의 제작을 맡기는 것이다. 이때는 멕시코 현지기업을 통한 OEM방식의 진행 또는 부품 조달 및 다국적 기업들의 자사 부품 공급업체에 대한 멕시코 직접투자 요청 등을 들 수 있다. 이런 경우 외주와 단독 투자 방식이 결합되기도 한다.

일례로 GM 등의 업체는 자사 부품 공급업체에게 납기기일 및 품질을 맞추기 위해 멕시코 투자진출을 납품 조건으로 내세우는 경우를 들 수 있다. 이때는 주기업이 외주기업에 대해 외주품을 경정, 외주 단가 경정, 원자재 지급 여부 결정, 외주 납기 경정 등과 같은 기획기능과 외주거래처에 대한 지도,감독과 같은 통제기능을 행사한다. 현재 멕시코에서는 자동차 산업을 중심으로 동 제도가 많이 이용되고 있다.

- b) 셸터 서비스: 이는 단어의 의미와 같이 제조업 투자자에게 불확실성을 제거하고 위험부담을 줄이기 위해 생겨난 제조업 서비스 형태이다. 이는 멕시코에 진출하려는 외국 업체가 멕시코에 있는 셸터 업체에 원자재와 생산장비를 공급하고, 셸터업체는 노동력과 행정 등을 제공하는 것을 의미한다. 이 경우 외국업체는 멕시코에 법인을 직접 설립하지 않고 진출할 수 있다.
- c) 합작투자 및 단독투자: 이는 위에서 서술한 것과 동일한 투자 절차가 적용되며, 단지 '제조, 보세임가공, 수출서비스 진흥프로그램(IMMEX)'과 '산업진흥 프로그램(PROSEC)'의 수혜를 받기 위한 신청절차를 밟으면 된다.

멕시코 수출,산업 진흥제도(IMMEX/PROSEC)

- a) '제조, 보세임가공, 수출서비스 산업 진흥프로그램(IMMEX: Fomento de la Industria Manufactura, Maquiladora, y de Servicios de Exportacion)'
- 개요: IMMEX는 이전의 마킬라 프로그램과 임시수입프로그램(PITEX)을 통합한 제도로써 2006년 11월 13일부터 발효되어 시행되고 있다.
- 수혜대상 기업 유형

지주회사	- 지주회사의 제조활동과 한 개 또는 그 이상의 자회사의 제조활동이 단일 프로그램으로 통합된다. 지주회사는 재무부 인증기업이어야 한다. - 과거에는 한 개의 지주회사에 다수의 자회사가 속해 있더라도 각 자회사 별로 Maquila 또는 PITEX프로그램을 신청해야 했으나, 이제는 단일 지주회사만 IMMEX승인을 받고 자회사는 지주회사 산하에서 통합관리 된다.
제조회사	- 수출용 상품을 준비 또는 가공하기 위하여 제조 공정을 실시하는 회사.

서비스회사	- 수출용 상품에 서비스를 제공하거나 수출 서비스를 제공하는 회사. IMMEX수혜대상 서비스회사로 14개 업종이 지정되어 있다.
셸터 회사	- IMMEX 프로그램을 직접 운영하지 않는 한 개 또는 그 이상의 외국 기업이 셸터 회사에 기술과 생산자재를 제공하는 경우.
서비스화 회사	- 생산시설을 가지고 있지 않은 재무부 인증기업이 제3자를 자사의 IMMEX 프로그램에 등록하고, 등록된 제3자를 통해서 제조활동을 영위하고자 하는 경우, 생산시설을 가지고 있는 재무부 인증 기업도 수혜대상에 포함된다.

- 혜택: 수출용 상품의 생산 공정에 투입하기 위한 원자재 및 부품 등 임시 수입품에 대해 일정기간 동안 관세 및 부가세 납부를 연기해 준다. 일반적으로 18개월이며 섬유, 의류, 축산물 등의 민감 품목은 6개월 또는 12개월로 제한 되어 있다. 또한 일부 품목은 수혜대상에서 제외되어 있으니 미리 확인해야한다. 동 기간이 지나면 수입품의 HS Code에 따라 관세와 부가세를 납부한다. 그리고 생산을 위한 설비 등의 고정 자산 수입시 관세를 납부하나 부가세 납부는 IMMEX 프로그램 유효기간 동안 연기된다.
- IMMEX 승인요건: 동 프로그램의 수혜요건으로는 연간 수출액이 50만 달러를 초과하거나, 수출액이 전체 매출의 10% 이상이 되어야 한다. 그리고 IMMEX 승인 신청서에 기재한 생산 및 서비스를 수행하는 데 필요한 설비를 실제로 보유하고 있어야 한다.
- IMMEX의 신청절차: 법인 설립 절차가 완료되고 설비에 대한 등기 정차를 필한 후에 IMMEX 신청을 할 수 있다. 동 신청 이전에 수출입 허가를 획득해야하고, 국세청 전자서명 및 납세자등록번호를 발부 받아야한다. 또한 반드시 납세자 등록상의 주소와 신청한 공장에 대한 주소가 일치하고 유효해야한다.

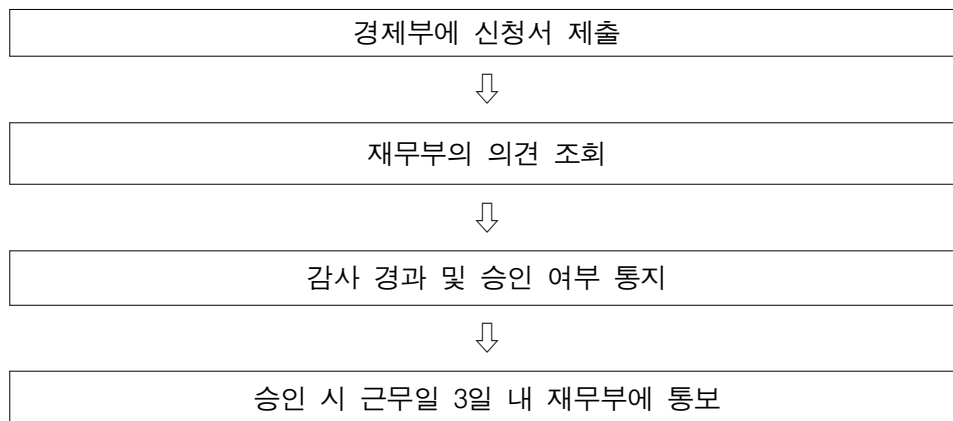
‘산업진흥 프로그램(PROSEC: Los Programas de Promocion Sectorial)

- 동 프로그램은 특정 재화를 생산하는 회사가 생산 공정에 투입하기 위해 수입하는 기계, 장비, 부품, 소재 등에 대해 0-5%의 종가 관세를 부과하는 것으로 최종산출물이 내수용이든 수출용이든 상관없다. 동 프로그램은 IMMEX와 함께 활용이 가능하며, 우리나라와 같이 멕시코와 자유무역협정을 체결하지 않은 국가로부터 기계, 장비, 부품, 소재 등을 수입하여 완성품을 생산 후 수출이나 멕시코 시장에 공급하는 회사들

이 활용할 수 있다.

- 수혜 대상 업체 및 제품: 수혜대상은 직접, 간접 생산업체이며, 수혜제품은 PROSEC 법령에서 규정하고 있으므로, 수입하고자 하는 업체는 각 HS Code에 따라 PROSEC 적용여부를 경제부의 인터넷 정보시스템을 통해 확인할 수 있다.
(www.economia-snci.gob.mx:8080/siaviWeb/siaviMain.jsp)

PEOSEC 신청절차



주의사항 및 향후 전망

- 동 프로그램들은 자격요건을 둘 다 충족하는 경우 동시에 적용 가능하다. 현재 멕시코도 WTO가입국이기 때문에 수출기업에 대한 세제 혜택 제공은 한계가 있다. 이전에는 마킬라도라 산업의 경우 부가세면제에 전기 요금 30% 인하 등의 실질적인 혜택이 주어졌으나, 현재는 그러한 혜택은 사실상 제공이 불가능하게 되었다. 현재 동 제도에 대하여 통합하려는 움직임이 있다. 즉 PROSEC을 IMMEX제도 안으로 포함시켜 행정 부담을 줄이고 정부에서의 관리에의 효율성도 증진시키려 하고 있어, 진출업체들의 행정 부담도 줄어들 것으로 기대하고 있다.
- 그러나 실제 현장에서는 제도 외적인 문제로 어려움을 겪는 기업들이 있다고 한다. 현재 북부 몬테레이에 진출해 있는 한 화학업체의 경우 산업진흥프로그램(PROSEC) 획득을 위해 지속적으로 노력하고 있으나 멕시코 정부에서 승인을 계속해서 거절하고 있다고 한다. 멕시코시티 경제부에서 경제부 관료와 멕시코 화학산업협회와 미팅을 하였으나 긍정적인 결과를 얻을 수 없었다고 한다. 이에 동사는 멕시코 내의 외국계 다국적 화학회사 및 멕시코 화학업체의 산업진흥프로그램(PROSEC) 승인 기관에

대한 로비로 인한 결과로 판단하고 있다. 이와 같이 제도적이고 원칙적인 조건의 충족만으로는 기대하는 결과를 얻기가 쉽지 않은 경우가 발생할 수 있다.

(5) 인수합병

개요:

- 인수합병은 멕시코에 직접 투자하는 방법 중 하나로서 주식매입을 통한 방식과 자산 매입을 통한 방식의 2가지로 나누어진다. 합병은 서로 독립된 2개 이상의 기업이 완전히 일체화되어 새로운 법인이체가 형성되는 것으로, 2개 이상의 합병기업 중 1개 기업만이 합병 후에 법률적으로 존속되는 형태인 흡수합병과, 2개 이상의 기업이 모두 해산, 소멸되고 새로운 형태의 기업이 해산된 기업의 법률적 지위를 승계하는 신설합병의 2가지가 있다. 인수합병은 연속적으로 진행되기도 하는데, Citi Group의 경우 멕시코에 Citi Bank로 단독투자자로 진출한 후, 미국의 본사가 멕시코의 Banamex은행을 인수하고 동 Banamex은행이 멕시코 Citi Bank을 흡수합병 하는 방식을 취하였다. 인수합병의 경우 외국인투자법에서 특별히 규정한 제한투자 분야를 제외하고는 신고등록제로 이루어진다. 그리고 49% 이상의 주식 취득제한 분야의 경우는 우선 경제부산하의 외국인투자위원회의 사전승인을 득해야 하는 것 이외에는 경제부와 외무부에 외국인투자 등록 및 신고절차 등의 간단한 신고 절차를 제외하고는 사실상 내국민대우가 적용되고 있다고 해도 과언이 아니다. 출자제한비율은 외국인투자법을 통해 네거티브 방식을 적용하고 있다.

인수합병 절차

1. 이사회(주주총회)를 통한 인수합병 논의 및 잠정 결정
2. 인수합병 교섭
3. 인수합병 대상기업의 가치평가
4. 의향서 작성
5. 외국인투자위원회 승인-해당 업종의 경우

6. 주주총회를 통해 인수합병관련 최종결의

7. 인수합병 계약체결

8. 연방경쟁위원회에 신고 후 결정 기다림
- 해당 기업의 경우

9. 피인수 기업에 대한 실태조사

10. 인수합병 종결

11. 재무부에 상업 등기 절차 마친 후 관보에
합병사실 공표

12. 인수합병 사후 관리

III. 노사관계와 노동시장 동향

1. 노사관계의 특징과 최근 동향

- 코포라티즘(corporatismo, corporativismo)은 멕시코 노사관계와 노동정치 of 골간을 이룬다. 쉽게 말해 노조의 관료제는 집권 정치세력(주로 제도혁명당)에게 조직원의 지지를 동원해주고, 정치권에서 주는 혜택을 챙긴다. 당연히 조직 노동자들에 대한 사회보장과 같은 반대급부도 있다.
- 코포라티즘 체제는 수입대체 산업화 시대에 완성되어 노사평화와 정치적 안정에 도움을 주었지만, 최근에 들어서 큰 도전에 직면해 있다. 무엇보다 제도혁명당(PRI)의 장기집권이 끝났기에, 정치적 지지와 특혜의 교환이 어려워졌다. 둘째, 지도부와 기층 노동자들 사이의 유대도 약화되었고, 대안적 노동조직 세력도 등장했다. 셋째, 대외개방이 심화되면서 기존 코포라티즘 체제가 경제운영에 큰 부담이 되자, 기업인들이나 국민행동당(PAN) 세력은 이를 개혁하고자 한다. 또 중도좌익 야당인 민주혁명당(PRD)도 독립노조와 연대하여 부패한 코포라티즘 체제를 개혁하고자 한다. 하지만 정치적으로 지분이 큰 제도혁명당이나 공식노조들이 완강하게 저항하고 있어서 이것을 개혁하는 것도 쉽지 않은 실정이다. 아래에서는 코포라티즘 체제 아래 노사관계를 간략히 살펴보기로 한다.
- 멕시코 코포라티즘은 법적 제도화 과정을 통해 완성되었다고도 말할 수 있다. 복잡한 노동법 체계는 국가, 노조, 사용자의 권한과 의무를 명시적으로 규정하고 있는데 그렇기 때문에 노동법의 이론과 실재를 이해하는 것이 멕시코의 노-사-정 관계를 파악하는데 첩경이라고 말할 수 있다. 특히 다음과 같은 요소들은 공식노조에게는 특권을 부여한 효과가 있는 반면, 독립 노조의 성장을 억제하고 있어서 국가가 노사관계를 안정적으로 통제하고 나아가 정치적 안정을 유지하는데 크게 기여하고 있다.

1) 삼자협상과 파업권의 제약

- 멕시코의 삼자협상은 노조, 사용자, 그리고 노동사회복지부(STPS, 이하 ‘노동부’라 칭한다) 세 당사자로 이뤄진다. 각주, 그리고 연방정부 차원에서 구성되는 ‘화해중재위원회’는 노사 양측의 동수위원과 정부 대표로 구성되는데, 이 위원회는 노조등록에 대한 법적 인정 여부와 파업의 합법성 여부를 결정한다.
- 노동부와 화해중재위원회는 노조등록 심사권(El Registro)을 가지고 있으므로, 등록될 노조의 성격과 지도부 구성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다. 또 노조는 집행부의 변동 상황을 주기적으로 화해중재위원회에 ‘통보’해야 하는데, 노조는 통보 차원을 넘어서 ‘추인’을 받으려고 안간 힘을 다한다. 이런 까닭에 화해중재위의 결정은 공식노조에게 유리하고, 이에 저항하는 독립노조에게는 불리하다고 할 수 있다.
- 노조가 파업을 합법적으로 시행하려면 화해중재위원회의 승인을 얻어야 한다. 이 때 위원회는 노조가 신청 서류의 요건을 완전히 갖추지 못했거나, 단체협약이 이미 존재하고 있음 등을 이유로 파업을 ‘불법’(inexistente: ‘부재’)이라고 선언할 수 있다. 불법 선언 조항은 1917년 헌법에는 없는 것이었으나 1931년 연방노동법에 처음 삽입된 이래 지금까지 존속되어 노동자들의 파업운동을 효과적으로 억제하고 있다. 1980년대에 들어와서 파업권은 공식노조들에만 허용하고 있으나 그나마 ‘불법’ 선언의 남용으로 1982-88년 사이에 통보된 파업신고 78,801건 중에서 실제로 결행된 것은 2.3%에 불과했다.
- 멕시코의 삼자위원회는 위에서도 살펴보았다시피, 노-사-정 사이의 힘 관계가 독립노조는 물론 공식노조에게도 매우 불리하게 편성되어 있기 때문에 서구 민주주의 국가에서 볼 수 있는 삼자위원회와는 판이하게 다르다. 멕시코의 국가와 노동의 상호관계는 ‘거래’나 ‘교환’으로서의 측면이 지극히 제한적이며 ‘통제’나 ‘지배’의 측면이 강하게 드러나므로 사실상 국가와 사용자간의 ‘쌍방협약’적 측면이 강하다. 하지만 국가는 정치적 고려 때문에 조직노동 측의 입장을 충분히 고려한다.

2) 노조 조직과 결성의 실제

(1) 조직률

- 멕시코에서 북부 국경선 지대의 마킬라도라 공단을 제외한다면, 100인 이상을 고용한 대부분의 제조업 기업들은 노조를 가지고 있다. 그러나 노동자들의 조직율이 정확히 얼마나 되는지는 정부, 노동조합, 학자들마다 견해가 조금씩 다르다. 부정확한 통계를 남발하는 것(desinformacion)이 정부 지도층이나 노조들에게 관습화되어 있기 때문에 정확한 데이터를 확보하기가 쉽지 않다.
- 노동사회학자들은 대체로 15-25%를 잡는다.

(2) B 부문

- 1960년에 연방헌법의 제123조의 개정을 통해 연방정부의 피고용자들과 공공부문 종사자들은 민간기업의 노동자들(A부문)과는 달리 B부문에 해당하는 조항의 적용을 받게 되었다. 조직노동자들의 약 31.3%를 차지하는 B부문 노동자들은 노조결성과 파업권, 그리고 복지혜택에 있어서 적지 않은 차별을 받는다. 우선 이 조항은 이들이 권력과 연계된 노총 산하의 공무원노조연맹(FSTSE)의 지부노조(sindicato por dependencia)에만 가입할 수 있도록 제한하고 있다.
- 일반적인 노동조건도, 단체협약을 통해 규정하는 민간부문과는 달리 지부의 책임자에 의해 일방적으로 정해지고, 노조의 의견은 고려대상 정도로 축소된다. 파업권 행사에도 많은 제약을 가하고 있는데, “총체적으로” B부문에 부여된 권리가 무시되었을 경우에만 파업이 허용된다. 그것도 연방화해중재재판소의 인정을 받아야 하며, “사람과 재산에 대해 폭력적인 행동”이 있을 경우 “불법” 파업으로 인정된다. 은행원들의 경우 원래 B부문의 조항에 적용되었으나 살리나스 행정부(1988-92)가 들어서서 A부문으로 변경되어 합법적으로 노조를 결성하고 파업을 결행할 수 있게 되었다.

(3) 노조의 인정

- 노조결성에서 결정적으로 중요한 것은 어떤 노조가 화해중재위원회(주정부의 관할권 아래 있는 기업)나 노동사회복지부(연방정부의 관할권 아래 있는 기업)로부터 ‘인정’을 받아 내느냐는 점이다. 따라서 노조 설립에 대한 최종적인 인정권은 노동자들이 아니라 전국적인 차원의 노조지도자, 노동부 관료, 그리고 사용자들이 행사하는 것과 마찬가지이다. 신설 노조가 법적 지위를 획득하기 위해서는 노동의회(CT)에 가맹한 유명한 노조연맹체(CTM, CROC, CROC 등)에 가입하는 것이 훨씬 유리하다. 만약 이런 노조연맹체의 바깥에서 독립노조가 법적 지위를 획득하려고 신청서를 낼 경우 노동부 관리들은 다양한 핑계를 내걸어서 거부한다.
- 독립노조의 지도자들은 노조 등록 시에 노동부와 공식노조의 집요한 방해로 애초부터 힘든 싸움을 해야 할 뿐 아니라, 해고를 당할 위험도 있다. 공식노조는 ‘배제조항’(Clausula de Exclusion: A부문에 속한 노조는 규정이 정한 이유에 의해서나 조합원 2/3 이상이 참여한 총회의 결정으로 특정 노동자를 노조에서 추방할 수 있고 이에 따라 고용주는 이 노동자를 해고할 수 있다)을 이용하여 노조 내 반대세력의 성장을 막을 수 있다.
- 이외에도 노조 등록 시에 명문화되지 않은 불문율이 있다. 첫째, 고위행정직을 대표하는 노조는 승인을 받을 수 없다는 점과 둘째, 이미 작업장이나 기업에 노조가 있는 경우 제2노조는(A부문의 경우 법적으로는 결성이 허용되지만) 승인을 받지 못한다는 점이다. 후자는 노조들의 복수 난립을 막고 통제를 원활히 하는 효과를 지니고 있다.

(4) 대표적인 노조 단체

- 멕시코 혁명 이후 수많은 노동 단체와 노동 조합이 결성되었다. 이 노동 단체와 조합들은 급속히 세력을 확장하였고, CROM (CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICA) 같은 단체는 1927년에 이미 조직원이 2백만 명을 초과할 정도였다. 이들은 정치권과 연계되어 정치적 활동을 하면서 막대한 영향을 행사해 왔다.

○ 전설적 노조 지도자인 FIDEL VELAZQUEZ가 타계하면서 멕시코의 노동계는 그 세력을 상실해 가고 있다. 90년대 후반에 들어서면서 각 노동 단체와 노조의 활동은 급격히 퇴조하고 있다.

○ 노동의회(CT) 산하 주요 노동 단체

- CROM(CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICA): 1918년 결성되어 다양한 노동단체가 파생되는 근원 역할을 하였다.
- CTM(CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO): 1936년 결성, 현재까지 멕시코에서 가장 크고 영향력 있는 노동 단체로 활동해 오고 있다.
- CNC(CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA): 1938년 결성되어 농민과 농업노동자들을 대표하는 창구 역할을 해 왔다.
- CNOP(CONFEDERACION NACIONAL DE ORGANIZACIONES POPULARES): 1943년 공무원, 기업가, 자유직업인 및 사회지도층 인사들이 모여 결성한 단체다. 당시 농민, 노동자에 포함되지 않은 애매한 범주들이 포함된 조직이다.
- CROC(CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPECINOS): 1952년 결성된 노동자와 농민 단체이다.
- CT(CONGRESO DEL TRABAJO): 1966년 결성된 노동단체들의 회의체 ‘노동의 회’는 주로 대정부 창구 역할을 했지만, 지금은 유명무실하다.
- COR(CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA) 1967년 결성되어 PRI 당에 소속되어 활동하였다.
 - ※ 대부분이 기존의 집권여당인 PRI에 부문조직(sector)으로 참가했지만, 이 가운데 CTM, CNC, CNOP는 노동, 농민, 민중 세력을 대표하여, 일정한 정치적 지분을 지니고 있었다.
 - ※ CTM에 대립된 전국노련(UNT) 산하 노조로는 SNTSS(사회보장노조), STUNAM(UNAM 대학교노조), STRM(전화노조), FAT(진정노동전선) 등이 있다.

(5) 대표적 인 산별 노동조합

- SME (SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTA): 1914년 결성된 전기근로자 노조.

- SNTE (SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION): 1943년 결성된 교육근로자 노조.
 - STRM (SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA): 1950년 결성된 전화 노조.
 - FSTSE (FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO): 1938년 결성된 공무원 노조.
 - SNTMMSRM (SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA): 1934년 결성된 광산근로자 노조.
 - STPRM (SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA): 1935년 결성된 석유 근로자 노조.
- 상기 노동 단체와 노조들은 대정부, 대기업을 상대로 근로자들의 권익을 위해 임금 인상과 임금 조정을 1년에서 6개월 단위로 단축한다든지, 단체 협약을 매 2년에 한 번씩 갱신하도록 하는 등의 일을 해왔고, 아직도 이익 단체로서 막강한 영향력을 행사하고 있다.
- 생산직이나 일용직에 근무하는 종업원들 중에는 외부 노조에 가입되어 활동하고 있는 사람이 많으므로 계약 시 노조 가입 여부를 확인하여 별도로 관리하는 것이 필요하다.

우호적 노조(SINDICATO BLANCO)

- 한 기업이 영업활동을 시작하게 되면 조만간 어디에서든지 노조 관계자가 연락을 해 오던가 곧 파업 활동이 있게 될 것이라는 통지서를 받게 된다. 이때 우리 회사에는 노조가 없고, "우리 회사와 아무런 관련도 없는 사람들이 왜 우리 회사에서 파업 활동을 하는가?" 라고 하면서 말도 안 된다고 무시해 버리면, 실제로 통보가 온 날짜에 회사 정문 밖에서는 파업이 실행되고 만다.
- 왜냐하면 한 회사 내에 노조가 하나도 없다면 이는 분명 사업주가 근로자를 부당하게 대우하고 있을 가능성이 크고, 실제로 노조는 노동 쟁의 신청서에 근거 없는 내용으로 부당한 대우가 행해지고 있다고 기재하여 노동 분쟁 위원회에 파업 신청서를 제출

하여 합법적인 쟁의로서 허가를 받아 집행할 수 있기 때문이다.

- 그러므로 회사 내에 실제로 노동조합을 결성하여 통제하기 어려운 노조원들을 두기 보다는 차라리 외부의 우호적 노조와 계약을 맺고 타 노조로부터 자사를 보호해 주도록 요청하는 것이 유리할 수 있다. 이러한 계약을 단체협약(EL CONTRATO COLECTIVO)이라고 한다.
- 일반적으로 우호적 노조와 단체계약을 체결하게 되면 연간 연회비가 200명 종업원을 기준으로 할 때 약 \$15,000페소 정도이다. 지점이 있으면 지점도 반드시 계약을 맺고 등록을 해야 갑작스러운 다른 노조에 의한 사무실 점거 또는 파업행위를 방지할 수 있다. 지점의 경우는 대개 종업원 수가 적으므로 약 \$7,500 페소 수준이다. 동 수수료는 당해 연도 최저 임금 수준에 의해 계산된다.
- 사무실 주소가 변경될 경우, 즉시 외부 노조에도 알려져 주소지 변경 사실을 통지해야 한다. 그렇지 않으면 타 노조에서 신 주소지 사무실에 대한 파업 행위를 시도할 것이다. 회비를 상납하는 회원사로 삼기 위해서 말이다.

3) 단체협상권의 이론과 실제

- 노조의 결성과 파업권이 사실상 제약당하고 있는 것과 마찬가지로 단체협약 역시 노동자들의 의사와 무관하게 이뤄지는 경우가 허다하다. 그 중에서 대표적인 관행이 ‘포괄계약’(contrato ley)과 ‘보호계약’(contrato de proteccion)이다.

(1) **포괄계약:** 전국적으로 업종별로 행해지는 ‘포괄계약’은 특정 업종의 모든 노동자들에게 적용되는 포괄적 계약으로, 노조 대표 2/3와 기업주 대표 1/2이 동의해야 성립된다. 그러나 계약조건의 협상은 대개 노조지도자 몇 명이 결정하므로 노동자들 전체의 이익에 반할 가능성이 크다. 한번 협상이 이뤄지면 이 결정은 노조가 없는 동일 산업의 모든 공장에도 유효한 것으로 변한다. 1996년 현재 존재하는 포괄계약은 19건인데(약 15만명 포괄), 섬유업, 제당업, 알콜 관련 업종, 고무가공업, 라디오 및 TV 업계 등에서 찾아볼 수 있다.

(2) 보호노조와 보호계약

- 자동차 산업의 경우 일반화되어 있는 ‘보호협약’은 기업주가 더욱 대표성이 강한 노

조의 출현을 미연에 방지하기 위하여 친기업 노조 지도자들과 결탁하여 기층 노동자들 몰래 가공으로 노조를 결성하고 단체협약을 체결하여 이를 화해중재위원회에 등록하는 관행을 말한다. 이런 노조들을 ‘보호노조’(sindicato blanco)라고 부른다.

- 대부분 노조원들은 자신들이 특정 노조의 소속이라는 사실조차 모르고, 심지어는 자신이 영향을 받게 될 단체협약이 있다는 것도 모를 수 있다. 보호계약은 CTM이나 CROC, CROM과 같은 역사가 오랜 노조연맹체의 지도자들이 특정한 대가를 수혜하고 기업주에게 노동3권을 보장해주는 제도라고 말할 수 있다. 연방지구 노사협정의 75%가 보호협약이라고 하며, 북부 마길라도라 공단의 대부분이 보호노조와 보호협약의 관행에 익숙하다.

4) 보호노조와 단체협약의 실제

(1) 보호노조(sindicato blanco)와의 관계

- 보호노조의 작동방식은 아래와 같다. 한 기업이 영업 활동을 시작하게 되면 조만간 어디서인가 노조 관계자가 연락을 해 오던가, 곧 파업 활동이 있게 될 것이라는 통지서를 받게 된다. 이때 우리 회사에는 노조가 없고, 우리 회사와 아무런 관련도 없는 사람들이 왜 우리 회사에서 파업 활동을 하는가? 말도 안 된다고 무시해 버리면, 실제로 통보가 온 날짜에 회사 정문 밖에서는 파업이 실행이 되고 만다.
- 왜냐하면, 한 회사 내에 노조가 하나도 없다면 이는 분명 사업주가 근로자들을 부당하게 대우하고 있을 가능성이 크고, 실제로 노조는 노동 쟁의 신청서에 근거 없는 내용으로 부당한 대우가 행해지고 있다고 기재하여 화해중재위원회에 파업 신청서를 제출하여 합법적인 쟁의로서 허가를 받아 집행하기 때문이다.
- 그러므로 경영진 측에서 보면 회사 내에 실제로 노동조합을 결성하게 내버려두어 통제하기 어려운 노조와 협상하기 보다는 차라리 외부의 우호적 노조와 계약을 맺고 타 노조로부터 자사를 보호해 주도록 요청하는 것이 유리할 수 있다. 이러한 계약을 보호협약(contrato de proteccion)라고 한다. 사실 이 계약은 노동법의 악용이라고 볼 수 있다. 그러나 실무에서는 많이 사용되어지고 있다.
- 일반적으로 보호노조와 보호협약을 체결하게 되면 200명 종업원을 기준으로 할 때 연회비가 약\$15,000페소 정도가 소요된다. 지점이 있으면 지점도 반드시 계약을 맺고 등록을 해야 갑작스런 타 노조에 의한 사무실 점거 또는 파업 행위를 방지할 수 있

다. 지점의 경우는 대개 종업원 수가 적으므로 약 \$7,500 페소 수준이다. 동 수수료는 당해년도 최저임금 수준에 의해 계산된다.

- 사무실 주소가 변경될 경우, 즉시 외부 노조에도 알려서 주소지 변경 사실을 통지해야 한다. 그렇지 않으면 타 노조에서 신 주소지 사무실에 대한 파업 행위를 시도할 것이다. 회비를 상납하는 회원사로 삼기 위해서 말이다.

(2) 보호협약 또는 단체협약(EL CONTRATO COLECTIVO) 체결 시 필요 서류

- i) 회사 정관 사본과 공증본(LA ACTA CONSTITUTIVA): 공증본은 노동 분쟁 위원회에 접수시 원본 대조 후 반환하여 준다. 꼭 돌려받아야 한다.
- ii) 사업자 등록증 사본(COPIA DE R.F.C.)
- iii) 회사명의로의 사무실 관련 영수증(EL COMPROBANTE DEL DOMICILIO CON LA RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA)
- iv) 계약 서명자의 위임장 사본(COPIA DEL PODER) - 계약 당사자가 대표이사의 위임권자인 경우

(3) 단체협약의 갱신 주기

- 노동법 제 399조에는 단체 협약 갱신 주기는 2년을 초과하지 않는 것으로 되어 있다. 그러나 실무적으로는 단체 협약의 내용 중 종업원의 급여 수준 기재 항목에서 있어 당해년도 최저임금이 매년 상향 조정됨에 따라 매년 노조와의 계약서를 일부 수정하여 재등록을 하는 것이 보편적이다.

5) 임금결정

- 1940년대부터 1982년의 위기에 이르기까지 멕시코는 단체협약과 최저임금제를 바탕으로 안정적인 임금체계를 유지해 왔다. 멕시코 연방노동법은 최저임금을 결정하거나 연간 이윤분배 몫을 결정할 때 삼자위원회를 구성할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 1962년 노동법 개정 당시 ‘전국최저임금위원회’(CNSM)를 설치할 것을 법에 정하였고 이후 2년에 한번씩, 1973년 이후부터는 1년에 한번씩 최저임금을 삼자협상 방식으로 책정하였다.

- 그러나 경제위기가 심해진 1985년에 이르면 최저임금 책정을 전국최저임금위원회와 노동부가 필요시 조정할 수 있도록 제도를 변경함과 동시에 임금결정에 대한 삼자 협상 방식을 사실상 유명무실화 하였다. 이후부터 임금은 경제정책의 종속변수로 변했고, 경제관료들이 물가상승률을 고려하여 최저임금을 책정하고 있다.
- 1950년대 이후에는 노동자들이 주택, 교육, 보건, 사회보장 등에 관한 사회소득을 확보할 수 있었다. 특히 고용주가 비용을 부담하는 전국노동자주택공단(INFONAVIT) 같은 것이 대표적인 예에 해당한다. 하지만 대다수의 농촌인구와 비공식부문은 사회소득 기금의 혜택에서 제외되기 때문에 수혜층은 인구의 40-50% 정도에 머물 뿐이다.

2. 노동자 조직

- 20명 이상의 종업원은 노동조합을 조직하여 고용 조건에 관한 단체 협상을 할 수 있으며, 연방노동법 및 사회보장법에 따라 노조의 활동이 보장되어 있고 대부분의 노동조합이 정치적 성향을 띠고 있음²⁴⁾.
- 통상적으로 멕시코 노동인구의 40%가 노조에 가입해 있다고 하지만, 노조 조직률 통계는 연구자 마다 편차가 많음. 보수적인 연구들은 대체로 15%에서 20% 사이로 추정함. 연맹조직들이 자기 조직의 가입자를 부풀려 말하기 때문에 정확한 조직율을 파악하는데 어렵기 때문. 노조들은 20명 이상의 고용자를 지닌 산업 근로자의 80% 정도를 포괄하고 있음. 약 20%의 조직 노동자들이 기업별 노조에 가입한 반면, 나머지 80%는 산별 노조내지 전국 조직에 가입해 있음.
- 기업들은 때때로 전국노조들 사이의 관할권 싸움에 말려들기도 함. 개별 노조들이 맹원들에게 보다 나은 근로조건과 고임금을 약속하려 하기 때문임. 노동·사회복지청(STPS)에 따르면 근로계약은 회사와 조합간의 단체근로계약과 고용주와 근로자간의 개인근로계약으로 구분되며 단체계약 내용은 최소 2년에 한번씩, 임금 협상은 매

24) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

년 갱신되도록 연방노동법에 규정하고 있음.

- 최대의 노동조합은 정치적 성향이 강한 멕시코 노동자연맹(Confederación de Trabajadores de México: CTM)으로 2008년 8월 현재 발표 상으로 5백만 명의 노동조합원이 가입했다고 하지만 실제로는 2백만 명 정도인 것으로 알려지고 있음. 이외에도 섬유, 신발, 요식업에 종사하는 근로자 2백만 명(45백만 명으로 발표했으나 과장된 수치로 받아들여지고 있음)정도 가입된 혁명노동자농민연맹(Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos:CROC), 멕시코에서 가장 오래된 멕시코 지역 노동자연맹(Confederación Regional Obrera Mexicana : CROM)등 다양한 노동조합이 활동 중²⁵⁾.
- 지난 10년 동안 독립노조 세력이 점차 세를 더하고 있는 것도 사실이지만, 여전히 멕시코 노동판은 코포라티즘 노조세력인 멕시코 노총(CTM)이 주도하고 있음.

1) 노동의회(CT)와 멕시코노총(CTM)

- 1980년대 후반부터 가속화된 신자유주의 개혁은 전통적으로 노동부문을 대변해온 노동의회(CT)와 코포라티즘 노조들의 위상을 크게 실추시켰음. 임금 결정은 이제 노동의회를 제치고 경제부처의 기술 관료들이 주도하였음. 따라서 실질임금은 지속적으로 하락하였고, 노동에 ‘대표성의 위기’가 생겼고, 어용노조에 비판도 점차 수위가 높아갔음.
- 그렇지만 노동의회와 핵심적인 연맹체 멕시코노총(CTM)은 전설적인 지도자 피델 벨라스케스가 사망한 뒤에도 건재하고 있음. 호아킨 감보아 파스코에를 위시한 노장층들이 여전히 지도부를 장악하여 국가 코포라티즘의 연속성을 굳건하게 유지하고 있음. 멕시코노총은 현재 2백만 명(발표상으로는 5백만 명)의 조합원을 지니고 있음²⁶⁾.

25) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

26) Ibid.

제도혁명당의 선거 패배 이후에도 이들은 당에 대한 정치적 지지를 계속 유지하고 있음. 노총 지도부는 긴축기조의 경제정책을 겉으로는 비판하는 척하면서 사실상은 임금 억제책에 동조함. 그들은 자신들의 정치적 입지와 이해관계를 유지하기 위해 정부와 기업의 요구와 주문을 받아들이고 그것을 노동자들에게 강제하는 통제조직으로 기능을 함.

- 국가조합주의 노조들은 1990년대에 등장한 신노동자계급을 흡수하는데 실패했음. 젊은 노동자들이나 여성 노동자들은 구조조정의 여파로 주로 저임금, 저숙련 업종에 밀집해 있음. 이들은 대체로 노조에 가입하지 않으며, 개인주의적인 태도를 취함. 새로운 노동자층의 개인주의는 기층 노동자층을 대변하지 못하는 공식노조운동의 위기를 그대로 반영하고 있는 셈.
- 이외에도 코포라티즘 노조에 속하는 기타 전국조직들로 비교적 영향력이 큰 두 개의 노조연맹체에 섬유, 요식업, 신발 업종에 조합원이 집중되어 있는 혁명노동자농민연맹(Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos:CROC)과 멕시코에서 가장 오래된 멕시코 지역 노동자연맹(Confederación Regional Obrera Mexicana : CROM)이 있음²⁷⁾.

2) 전국노동자연합(UNT)

- 이런 분위기에 힘입어 1995년 전화노조, 사회보장 노조, 그리고 대학노조와 같은 민주적 대형노조들이 주도가 되어 ‘전국노동자연합’(UNT: 이하 ‘전노련’)가 결성되었음. 전노련은 결성 당시 국가조합주의를 해체하고 노조의 민주화를 열망하는 사람들의 희망으로 부상했고, 사람들은 신자유주의 세계화에 대응한 새로운 노동운동 모델을 정초할 것으로 기대했으나, 전노련 지도자들 일부에게 남아있는 코포라티즘의 잔재, 전노련 내 노조간의 주도권 다툼 및 정치 노선에 대한 혼란 등으로 인하여 노동운동 내부에서의 세몰이에 실패. 요컨대 전노련은 코포라티즘 노동운동을 전면적으로 비판하는 독립적 민주 노조 운동으로 자리 잡지 못했음.

- 첫째, 전노련 지도자들 일부(특히 전화노조의 에르난데스 후아레스)는 여전히 국가

27) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

나 노동부와 거래를 하려고 했음. 이들은 노동의회나 멕시코노총을 제치고 국가나 대통령이 자신들을 협상의 주대상자로 지정해 주길 바램. 국가는 여전히 노조등록, 파업권 인정, 단체협약에 관한 조건들을 통제하면서 이들에게 영향을 미치고 있고, 전노련 노조들도 결국 이런 미끼에서 완전히 자유롭지 못한 것.

- 둘째, 전노련에서 실질적인 영향력을 행사하는 노조는 전화노조(STRM), 사회보장노조(STIMSS), 국립멕시코자치대학교노조(STUNAM), 그리고 국제연대 활동이 활발한 진정노동전선(FAT).. 특히 앞의 3개 노조 지도부는 전노련의 주도권을 장악하기 위해 치열하게 경쟁함. 따라서 단합이 요구되는 시점에서 쉽게 응집력을 잃어버리고 역량을 분산시킴.
- 셋째, 전노련과 같은 민주노조가 취하는 기본 전술은 기본적으로 정부와 어용노조의 제안이나 주도권을 비난하고 거부하는 것. 이런 비난 전술은 구체적인 대안 제시로 발전하기 힘들. 게다가 이들도 멕시코 노동운동이 안고 있는 오랜 전통에서 자유로울 수 없음. 상층부가 모든 정책을 결정하고, 모든 권한을 견제 받지 않는 지도부에게 위임하는 공식노조의 조직문화가 전노련에도 여전히 남아 있는 것.
- 넷째, 이들은 정당과의 연대전략에서도 중도좌파인 민주혁명당(PRD)을 택할 것인지, 제도혁명당(PRI)을 택할 것인지 혼란을 겪고 있음. 한동안 노동운동과 사회운동의 결합을 모색하는 ‘노동자사회운동’(MST)을 결성했지만, 결국 이 노력은 별 성과 없이 이름만 남고 말았음.

3) 메이데이노조협의회(CPM)

- 멕시코 노동운동 내에서 가장 급진적인 입장을 지닌 조직이 ‘메이데이노조협의회’(CIPM)임. 이들은 1970년대 등장한 좌익 분파들(트로츠키주의, 마오주의, 체계바라주의, 아나키즘 등)의 후신으로, 1990년대 후반에 저항적 노동운동 세력과 민중운동 세력을 재결집한 것.
- 제조업 노조들이 거의 참여하지 않고 있으며 소규모의 서비스 노조들이 중심인지라,

멕시코 노동운동 내의 위상은 크지 않음. 어떤 논자는 이들이 반자본주의적 구호를 외치며 비판과 비난을 주로 “탄식의 포럼”(forum de lamentacion)에 불과하다는 비판까지 하는 실정. 이들은 특히 전노련(UNT)이나 진정노동전선(FAT), 국립멕시코 자치대학교 노조(STUNAM)와 같은 개혁주의 노조 진영을 ‘개량주의와 기회주의’라고 공격하는 섹트주의 투쟁에 힘을 과도하게 낭비함. 노동사회학자 엔리케 텔 라 가르사는 이 현상을 “불안정한 부문의 절망적인 상황을 반영하는 코미디”라고 비판함.

- 요컨대 멕시코의 국가 코포라티즘 체제는 제도혁명당이 권좌에서 물러났음에도 아직도 죽지 않았고, 여전히 건재함. 민주주의의 부재, 위계적 조직문화, 기층 대중의 참여 부재, 후원-수혜 관계, 보호계약과 같은 낡은 관행도 여전히 지속되고 있음. 다만 몇몇 대형노조에서 민주적인 경향이 나타나서 개혁의 기치를 내세우고 있지만, 여전히 전체적인 판도를 바꾸는 데에는 역부족.
- 1990년대 구조조정을 겪은 뒤에 나타난 청년 노동자층과 여성 노동자들은 기존 노조 구조에 전혀 흡수되지 않는 ‘비노조 성향’이어서 향후 멕시코 노동운동의 전망은 밝지 않음.

3. 변화하고 있는 멕시코 노동 운동²⁸⁾

- 멕시코의 노동운동은 지난 10년 동안 커다란 변화를 겪어 왔는데, 이는 20년간에 걸친 신자유주의적 경제정책의 결과이고 1당(一黨) 국가가 변화한 결과임. 새로운 자주적 노동운동이 등장하여, 국가 통제 하의 과거의 노사관계 체제와 단절했을 뿐 아니라, 사회운동의 지도적 역할을 담당하고 있고, 이제는 정부에 대항할 수 있는 현실적인 정치세력으로 되고 있음.
- 2004년에는 경제는 여전히 취약했고, 정당들은 부패에 빠져 있었으며, 보수주의자들은 계속해서 자신들의 반동적이고 친기업적인 정치 일정을 강요해 왔지만, 멕시코의

28) Dan La Botz, Mexico's Labor Movement in Transition, Monthly review, Vol. 57 No. 2 (2005.06)

새로운 자주적 노동운동은 그 기초를 다졌고, 반격을 가했으며, 정부에 대한 사회적 정치적 반대투쟁을 이끌어 갔음.

두 개의 자주적 노동운동 조직에 의해서 만들어진 '노동자·농민·사회·원주민 인민전선'(FSCISP)은 비센테 폭스(Vincente Fox) 대통령과 국민행동당(PAN)의 신자유주의에 반대하기 위하여 보다 광범한 세력을 규합, 8월 말과 9월 초에 시위와 파업을 벌였음. 사파티스타민족해방군(EZLN)은 치아파스에 웅크리고 있고, 중도좌익의 민주혁명당(PRD)은 정치적 뇌물이 폭로되어 망신을 당하고 있는 조건에서, FSCISP가 멕시코 좌익의 진정한 잠재세력으로 등장했다고 할 수 있음.

1) 산업 및 노동조합의 변화

- 캐나다나 미국, 그리고 전 세계의 노동운동과 마찬가지로, 멕시코의 노동조합들 역시 노동자들과 그 동맹세력들이 세계화에 도전하여 자신들의 권리를 방어하고 생활수준을 개선하기 위한 새로운 전략과 전술을 모색함에 따라 계속 재편성과 재조직의 과정을 거치고 있음. 멕시코 노동운동이 변화한 것은 주로 1982년에 PRI에 의해 도입되고 2000년에 PAN의 비센테 폭스 대통령이 당선된 이래 계속된 신자유주의적 경제정책의 결과임. 그러나 변화는 노동운동 자체의 내부에서도 일어나서, 노동조합들과 노동자들이 새로운 상황에 적응하기 위해 극적으로 새로운 전략을 모색한 결과이기도 함.

2) 신자유주의적 변화

- 변화과정은 1982년 PRI의 미겔 데 라 마드리드(Miguel de la Madrid) 대통령이 구조조정과 자유무역을 포함한 신자유주의적 경제정책을 채택함으로써 시작되었음. 이러한 변화에 따라서 멕시코는 1986년에 세계무역기구(WTO: 당시에는 '관세 및 무역에 관한 일반협정' <GATT>로 알려졌던)에 가입했음. 1994년에는 '경제협력개발기구'(OECD)의 회원이 되었고, 같은 해에 북미자유무역협정(NAFTA)이 발효되었음.
- 경제적 민족주의로부터의 이러한 변화의 일부로서 멕시코는 국유기업들을 사유화하고,

그것들을 외국의 투자에 개방하는 정책을 채택함. 이 기간 동안에 멕시코는 펀디도라 데 몬테레이(Fundidora de Monterrey) 제철소와 같은 낡은 공장들을 폐쇄했고, 유명한 카나네아(Cananea) 구리 광산이나, 전화회사(Telmex), 멕시코 국영철도를 포함한 약 1천 개의 국유기업을 팔아치웠음. 동시에, 국경공업화 정책이 확대되어 수백 개의 새로운 마길라도라가 개설되고, 국경의 수백 마일 남부에는 새로운 북부공업지대가 서서히 발전하게 되었음.

- 이러한 모든 변화들 때문에 철강 및 금속산업에서 수천 개의 일자리가 사라지고, 공업의 중심이 상당히 북쪽으로 이동했으며, 더 많은 여성이 노동력에 편입됨으로써 멕시코 노동자계급은 경제적으로 재편되게 되었음. 공장 내부에서는 고용주들이 '유연화'라는 이름하에 새로운 형태의 노동조직을 도입하였음. 작업장 외부에서는 1982년 및 1994년의 격렬한 통화가치 저하가 임금을 효과적으로 삭감했고, 멕시코의 노동자들은 1982년 이래 꾸준히 구매력을 상실해왔음.
- 사유화와 산업구조조정이 노조의 조직률에 미친 영향은 극적이었음. 1984년부터 2000년 사이에 멕시코의 공식적 부문의 노동조합 조직률(노동조합으로 조직된 노동자의 비율)은 30%에서 20%로 떨어졌음. 노조 조직률은 그러나 멕시코에서의 노조의 힘을 측정하는 척도가 되지 못하는데, 이유는 많은 노조들이 정부나 고용주들에 의해서 통제되고 있기 때문. 말하자면, 소위 노조라고 불리는 조직 중에 다수가 진짜로는 노조가 아닌 것임. 멕시코의 노동부, 노동위원회, 그리고 법원은 자주적인 노조의 결성을 방해하고, 민주적 운동을 저지하고, 파업을 막아, 일반적으로 말해서 노사관계의 평화를 유지하기 위해 정부 및 고용주들, '공인' 노조들과 협력함. 이 기간 동안에 진짜 노동조합의 힘은, 노동조합의 조직률이 보여주는 것보다도 훨씬 더 극적으로 감소됨.
- UNT는 노동조합과 작업장의 민주적 개혁 프로그램을 제안함. UNT는 PRI(제도혁명당)과 나중에는 비센테 폭스 대통령 및 PAN(국민행동당)에게 멕시코의 '민주적 변화'를 실행하고 완성하라고 요구했고, 정부에게는 '새로운 사회협약'을 논의하기 위해서 노동운동 및 사회운동과 교섭에 들어가라고 촉구함. UNT는, 진정한 노동조합의 자유, 즉 그들 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성할 권리를 노동자들에게 주는

사회협약의 틀 속에서 생산성을 증대시키기 위해 사용자 및 정부와 협조할 용의가 있음을 표명.

- 또 다른 평소 자주적인 성향의 노조인 멕시코전기노동자노조(SME)는 UNT에 가입하도록 초청을 받았지만, PRI가 지배하는 CT를 떠나기를 거부함. 그러나, 1998년 8월에 SME는, 여전히 CT의 일부로 남아 있으면서도, 약 40개의 다른 노동조합과 농민조직들, 그리고 도시빈민운동을 규합, 멕시코연합전선(FSM)이라고 불리는 자주적인 노동조합연합(공식적으로는 노동조합총연맹이 아니다)을 결성함. FSM은 그 자신을 "대안적이고 통일된, 민주적인 노동자계급의 반자본주의적 조합주의를 창조하려는 시도라고 규정하고 있음. 그러나 UNT와 마찬가지로 그것은 주로 신자유주의적 경제개혁, 특히 SME의 모든 조합원들을 고용하고 있는 국유기업인 '멕시코전기전력회사'의 사유화를 반대하기 위한 것.
- UNT가 명백히 개량주의적인 프로그램을 제안하고 있다거나 FSM이 명목상 반자본주의적인 프로그램을 제안하고 있다는 사실은 실제로는 그들의 정치적 행동을 그다지 설명해주지 않음. 이미 보았듯이, UNT의 지도자들 가운데 일부는 여전히 PRI의 당원이고, FSM은 UNT가 CT를 탈퇴한 이후에도 여전히 PRI가 지배하는 CT에 머물러 있으며, (수차에 걸친 발표에도 불구하고) 오늘날까지도 CT를 떠나지 않고 있음. UNT가 '노동자·농민·사회·원주민 인민전선'(FSCISP)을 조직했을 때, 그것을 이끄는 SME와 FSM은 처음에는 옵서버[참관]로서밖에는 참가하기를 거부함. 지금은 UNT도 FSM도 FSCISP를 건설하기 위해서 함께 일하고 있음. 사실은 자주적인 노동운동을 대표하고 있는 UNT나 FSM 모두 각각 강점과 약점을 동시에 가지고 있음. 그들 간의 차이에도 불구하고 양자는, 적어도 현재에는, 서로 결합하여 사유화, 노동법 개정, 그리고 신자유주의에 대항하는 공동투쟁을 벌이고 있음.
- 지난 2006년 12월에는 엘바 에스테르 고르디요(Elba Esther Gordillo)가 위원장인 100만 조합원의 멕시코교사노조(el SNTE)가 30개 노조로 구성된 공무노동조합연맹(FSTSE)로부터 21개 노조의 탈퇴를 주도, '민주공무원노조연맹'(FEDESSP)을 건설함. PRI의 오랜 지도자인 고르디요는 비센테 폭스 대통령과 가까운 마키아벨리적인 정치공작가임. 신생 FEDESSP는 PRI의 고위 기술관료들이나 심지어 PAN과 대체로

일치하는, 노동정책의 보수적 근대화를 대표하고 있음. 오늘날 멕시코에서는 그밖에 노동운동에 대한 정부의 통제가 크게 약화되었고, 노동운동 조직은 좌측의 FSM이나 UNT로부터 우측의 CT와 신생 FEDESSP까지 보다 넓은 스펙트럼을 보여주고 있음.

4. 노동자·농민·사회·원주민 인민전선 (FSCISP)

- 2002년에 UNT, 엘바르존(El Barzone, 채무자조합), 영구농업회의(CAP), '더 이상 길 가 자판기는 안돼'(El Campo no Aguanta Más), '신자유주의반대투쟁의 전국적 통일을 위한 운동'(la Promotora por la Unidad Naional de Lucha en contra del Neoliberalismo) 및 기타 수많은 군소 노동조합과 농민·소작인 단체, 도시사회운동 단체들에 의해서 FSCISP(노동자·농민·사회·원주민 인민전선)이 건설되었음. FSCISP는, 폭스와 그의 정치 일정에 반대하고 있을 뿐 아니라, NAFTA를 공격하고, WTO의 역할을 비판하며, 이라크에 대한 미국의 침략을 반대하면서, 신자유주의와 그 효과에 반대하는 투쟁을 호소하고 있음. 처음에는 옵서버로서밖에는 FSCISP에 가입하지 않았던 FSM은 전선의 적극적인 일원이 되어 있음. 수백 개의 가맹단체를 가지고 있는 FSCISP의 결성은 노동운동에 보다 광범한 기반과, 폭스에 대항할 보다 강력한 수단을 제공함.
- UNT와 FSM, 그리고 FSCISP는, 폭스 대통령이 제안한 노동법 개정과 나아가 사회보장제도의 개혁에 반대하여 대규모의 시위와 파업들—우리는 그것들을 상징적인 총파업이라고 부를 수 있을 것이다—을 조직함. 1980년대 초 이후 가장 전투적인 쟁의로서, 전국적으로 수십만 명의 노동자들—그들의 다수는 사회보장의료노동자들이었다—이 2004년 8월 31일과 9월 1일에, 일부는 수 시간 동안 그리고 일부는 종일, 파업을 벌여 정부의 신자유주의적 자유무역정책에 항의함. 또 다른 수천 명이 항의시위와 행진에 합류했는데, 그 중의 가장 커다란 행렬은 멕시코시티를 행진한 수십만 명이었음. 8월 말의 대중시위는 폭스 대통령이 멕시코 의회에서 시정연설을 하던 9월 8일의 시위로 이어졌는데, 거기에서 경찰은 수천 명의 성난 시위대를 막았음.

- 폭스가 그의 임기동안 사회보장제도의 일부를 사유화하는 데에 성공하고 역진세제를 통과시키긴 했지만, 그의 계획은 칼데론 정부에게로 지연되어질 수 밖에 없었음.

5. 멕시코의 진보세력들

- 2004년 8월 말의 FSCISP의 항의는 멕시코 정치에 중대한 변화를 가져옴. 지난 10년 동안 멕시코의 좌익은, 민중주의적 중도좌익인 PRD, 급진적인 EZLN, 개량주의적이고 시민주의적인 사회운동인 시민동맹(Alianza Civica) 등 여러 형태로 나타났음. 이들 운동의 어느 것에서도 노동자계급과 조직 노동자가 사회변화를 위한 투쟁의 중심에 있지 않음을 알 수 있을 것임. 당장 이들 조직은 멕시코 사회를 이끌 능력이 없음.
- 사파티스타는 여전히 치아파스에만 웅크리고 있으며, 보다 광범한 멕시코 사회의 세력들을 향해 어떻게 얘기할 것이며, 어떻게 그들을 이끌 것인가를 밝힌 적이 없음. 지난 선거에서 PRI와 PAN에 패배했던 PRD는 고위 당 간부가 기업인들로부터 뇌물을 받는 장면이 국영 텔레비전에 방영됨으로써 완전히 신뢰를 잃었음. 마지막으로, 1980년대에 시민사회라는 이름으로 젊은 개혁주의자들, 환경운동가들, 여성주의자들, 구 좌익, 사회운동가들 및 비정부조직의 공상적 사회개량주의자들을 끌어 모은 시민동맹은 1990년대에는 상당히 시야에서 사라졌음. 이들 가운데 어떤 단체도 2000년대에 사회운동과 멕시코 인민을 이끌 능력이 있다는 것을 증명하지 못했음.

6. 노·사·정 갈등

- PAN당의 집권 이후 노동운동 내부에는 두 갈래의 갈등이 등장함. 하나는 정치 민주화의 분위기에 편승하여 노조 민주화를 부르짖는 조직 내부의 갈등. 석유공사 페멕스 노조, 교원노조, 그리고 연방지구 공무원, 광산노조 등의 경우가 여기에 해당. 다른 한 갈래는 바깥으로 터져 나온 노사 간의 갈등. 항공사인 아에로메히코, 푸에블라 소재의 폭스바겐의 파업 활동, 구조조정 과정에 있는 사탕수수공장 노조, 마킬라도라

노조들의 사용자와의 갈등이 여기에 포함됨. 주요한 파업의 원인과 결말은 아래와 같음.

1) 노사갈등

(1) 폭스바겐 푸에블라 공장 파업

- 폭스바겐 멕시코 지사는 2001년 총 81억 달러 어치 자동차를 수출했음. 이중 69억 달러 어치는 푸에블라 공장에서 생산된 것이었음. 노조 지도부는 파업 위협을 했고, 화해중재위원회는 파업의 '부재'(불법)를 선언했지만, 18일간 파업이 진행되었고, 결국 경영진 측은 14.7%(10.2% 임금인상, 4.5% 보너스)의 임금 상승 안을 받아 들이면서 파업은 중단되었음.
- 그러나 기업 측은 파업 과정에 푸에블라 공장에 예정된 10억 달러의 추가 투자 분을 철회하겠다고 언론에 위협했고, 향후 수개월 내에 인력 감축을 시행하겠다고 발표하기도 했음. 폭스바겐은 장기적으로 안정적인 투자가 유치될 수 있도록 연방노동법을 개정해 줄 것을 요구하며, 이것이 여의치 않으면 칠레나 브라질로 공장을 이전하겠다고 강력하게 정부를 압박함. 2001년 9월 28일 폭스바겐사는 다시 임시휴업 조치에 들어갔으며, 생산 중인 모델 2개를 생산 중지시켰음.

(2) 설탕 노동자 시위

- 멕시코 설탕 산업의 위기가 심각해짐에 따라 설탕 공장은 오래 전부터 경영압박을 받아왔음. 최근에는 이 공장들이 노동자들에게 임금 지불을 정지하자, 임금채불 노동자들은 멕시코 시티의 농림부, 재무부, 경제부 건물 앞에서 34일이나 농성을 벌였음. 4,500명의 노동자들에게 각 공장들이 지불하지 못한 임금액은 총 23억 페소에 달하는 것으로 알려졌다.
- 문제의 발단은 멕시코 정부가 위기에 처한 설탕정제 공장 60개 가운데 27개를 재국유화하면서 일어났음. 정부는 과도한 채무에 시달리는 이들 기업을 재정비한 다음 외국인 투자를 유치하고자 했음. 이에 따라 멕시코설탕그룹(GAM), 산토스, 에스코르피온설탕 콘소시엄(CAZE), 마차도 우노 등은 10억 페소 상당의 채무를 정리하게

되었고, 7만명의 사탕수수 노동자들은 2000-2001년의 추수를 준비할 수 있게 되었음. 전국농촌지주연합은 정부의 구조 조정안이 성공해도 외국인 투자를 유치할 수 없을 것이라고 비관적으로 전망함.

(3) 시카르사 제철소 파업

- 2001년 11월 19일 멕시코광산금속업노조 제371 섹션, 시카르사(Sicartsa: Siderurgica Lazaro Cardenas Las Truchas) 제철소에 300명의 전경이 투입되었음. 문제의 발단은 지난 10월 23일에 있었던 신임 지도부의 탄생을 노동부가 인정하지 않자 일어났음. 노동자들은 노조의 자유를 부르짖으며 두 차례나 라사로 카르데나스 시의 주민들과 노동자 가족들과 함께 시위를 벌였음. 결국 미초아칸 주지사와 노동부는 나폴레온 고메스 우루티아 지도부를 승인함. 신임 지도부는 2002년 1월 17일 파업을 벌였고, 곧 10%의 임금인상, 임금 하락분 50% 보전 등에 합의함으로써 정상을 회복함. 경영진은 결국 제271 섹션 집행부의 법인성을 인정할 수 밖에 없었던 것.

(4) 에우스카디의 경영주 파업

- 2001년 자동차 시장이 부진하자, 연관업종인 타이어 업체도 심각한 불황에 빠졌음. 지난 4월에는 굿이어-옥소 사가 문을 닫아 1,358명의 실직자를 내었고 뒤이어 유니로열 사는 850명을 해고했음. 독일계 자본의 기업인 에우스카디는 불법적인 방법으로 경영주 파업을 시도함. 즉 노동의 유연화가 없는 상황에서 할리스코 주의 엘 살토 공장의 문을 닫을 수밖에 없다는 논리로, 1,164명을 해고시켰음. 이렇게 연관업체의 22,000명도 영향을 받게 되었고, 엘 살토 주민 4만명의 생계도 위협해짐. 노동자들과 노조는 회사의 위장 정리를 거부하고 공장 재가동을 요구하며 2002년 1월 22일 파업을 벌였음. 회사의 방침은 완전정리라고 주장하나, 에우스카디 노조는 시민사회와 여타 노조와 연대하여 정리 철회를 위해 노력하고 있음.

(5) 교원들의 동원

- 전국 교원들의 동원도 2002년 5월을 계기로 활성화되었음. 5월 8일 헌법광장에서 교원들의 행사와 동원이 시작되었음. ‘스승의 날인 5월 15일 전통 노조에 속하는 전국 교육노동자조합(SNTE)이 교육부의 임금 5.75% 인상안을 받아들이자, 비판적인 조

류에 속하는 전국교육노동자협의회(전교협: CNTE)가 인상분이 하루 6페소 인상에 불과하다며 불만을 표시했고, 교육노조의 수수방관을 비판함. 멕시코 교원들의 임금 수준은 대단히 열악한 상태이나, 신정부도 재정적 여력이 없다는 이유로 주정부에 그 책임을 미루고 있는 실정.

- 전교협은 각 주에서 올라온 교원들을 동원하여 자신들의 주장을 내걸며 시위했고, 정부장관실 앞에서 보안요원들과 충돌하기도 했음. 정부는 교원들의 시위와 동원을 “정부 공권력에 대한 침해”라고 비난했지만, 전교협은 정치적 억압을 문제로 삼겠다는 입장을 표명함.

2) 노정 갈등

- 노정간의 갈등도 폭스정부 탄생 이후 심각하게 부상되었는데, 에너지 부문과 전력 부문을 내외 민간 부문에게 개방하고자 했기에 이 부문의 민영화를 저지하려는 노동운동 세력은 ‘멕시코 노조전선’(FSM)을 결성하여 반대 투쟁에 나섰음. 특히 전력 부문과 페멕스의 민영화는 미국 정부와 민간 부문이 집요하게 요구하고 있지만, 자원부문의 국가 소유를 규정한 헌법의 수정 없이는 불가능하기 때문에 민영화 저지 투쟁은 곧 민족주의적 감정의 표출로 나타나기도 했음.
- 북미자유무역협정의 운송 조항에 따라 멕시코 수송차량에게도 미국 영토 진입과 영업을 허락해야함에도 불구하고, 미국 정부가 여러 가지 조건(마약, 안전 등)을 들이대며 이를 거부하자, 멕시코 운수노조측은 이를 격렬하게 항의함.
- 노정간의 갈등은 신정권의 재무부가 신조세법을 제정하면서 의약품, 식료품, 도서, 사회적 서비스 부문에 부가가치세를 부가하려는 시도에서도 표출됨. 신조세법에 대한 노동자들의 불만은 대단히 컸고, 이 법안에 대한 반대운동은 쉽게 세를 모았음. 노동자들의 동원은 곧 민중 세력의 참여로 이어졌고, 결국 이 법안은 의회에서 통과될 수 없었음.

7. 향후 전망

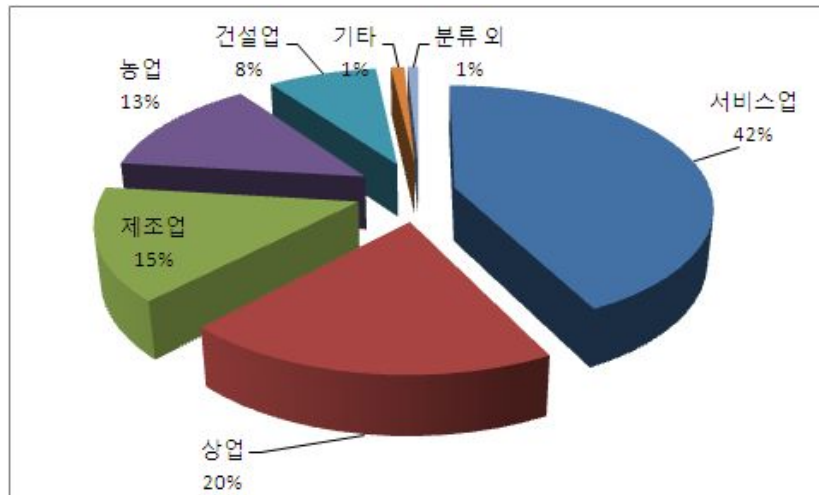
- 폭스 행정부는 71년간의 제도혁명당 장기집권을 끝내었지만, 그 유산으로부터 자유롭지는 않음. 경제상황이 호전되지 않고 있기에, 고용 관련 지표도 개선되지 않았음.
- 뒤이어 집권 한 칼데론 대통령 역시 선거전 당시부터 고용대통령(el Presidente del empleo)을 내세우며 일자리의 양적 증가 및 질적 향상을 주요 공약으로 내세웠다. 2008년까지 긍정적인 효과를 내보이는 듯 했으나 미국 발 경제 위기의 영향으로 현재 멕시코의 경제지표는 흔들리고 있음.
- 대체로 경제의 개방과 개혁이 가속화되면 코포라티즘 노조의 입지는 약화되고, 기업별 노조가 강화되리라 전망. 그렇지만 멕시코의 사례에서는 정치 논리가 강한 코포라티즘 노조의 약화 현상을 찾아 볼 수가 없음. 이들은 야당인 제도혁명당에 결합된 노조임에도 불구하고, 친기업적인 태도를 유지함으로써 대정부 협상력은 물론 전통 노조의 특권을 상당한 수준에서 보존하고 있음.
- 반면 몇 년 전에 기세를 올렸던 독립, 민주 노조 측의 상대적 후퇴가 눈에 돋보임. 이러한 힘 관계 때문에 멕시코 노사관계의 민주화 전망은 그렇게 밝지는 않음. 미국과의 경제 연관 효과로 인해 미국 경제의 회복이 더디어지면, 멕시코의 수출 경기 역시 크게 위축될 것이고, 고용이나 임금 모든 측면에서 나쁜 효과를 남길 것임.

IV. 노동시장 동향과 노동자 고용

1. 노동력의 구조

- 노동인구는 1994년과 2000년 사이에 수적으로 크게 늘어났지만, 멕시코 경제의 장기적인 정체로 말미암아, 고용의 불안정성은 대단히 높아졌다. 고용구조를 보면 남성이 여성보다 두 배 가량 많으며, 도시지역과 서비스 업종에 집중되어 있음을 알 수 있다.

표10. 노동력의 구조, 2009



출처: 멕시코 통계청 INEGI

- 전국적으로는 노동력이 비교적 풍부한 편(특히 청년층 인구비율이 높은 편) 이지만 외국인 투자가 집중되어 있는 주요 거점 도시와 미국과 국경이 인접해 있어서 마길 라도라 산업이 집중되어 있는 멕시코 북부의 띠후아나, 멕시코칼리, 레이노사, 누에보 라레도, 마따로스, 씨우닷후아레스와 같은 도시들은 계속해서 새로운 공장이 설립되고 있기 때문에 이직률이 높음.
- 전반적으로 공장 근로자 임금은 미국 대비 낮은 편이지만 숙련공을 확보하는 것이 쉽지 않고, 한국보다 노동생산성이 낮다. 주요 도시 이외 지역에 소재한 공장의 경우, 능력 있는 관리자급 인력을 채용하는 것이 쉽지 않아서 미국 수준의 급여를 제시해야 하는 경우가 흔히 있음.
- 멕시코 노동자의 60%가량이 노동법에 의해 보호받지 못하는 날품팔이, 장물거래 등의 비공식 부문에 종사하고 있음. 1978년에 선포된 고용훈련법은 기업의 모든 임직원의 자기계발 활동을 지원함으로써 현재까지 숙련 노동자 풀 형성 및 발전에 기여하고 있음²⁹⁾.

29) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

2. 고용과 실업: 2010-2012년 전망

- 멕시코 노동법의 기본 원칙에는 최저임금 보장, 급여삭감 금지, 동일한 직종에서 동일한 능력을 보이는 근로자간 동등 대우, 퇴직금 보장 등이 있음. 또한 고용계약, 근로시간, 법정공휴일, 유급휴가, 작업장 안전, 근로조건, 해고에 따른 보상금 역시 노동법에 의해 규제되고 있음³⁰⁾.
- 단기프로젝트 수행과 같이 업무 성격상 종료시한이 분명한 경우에는 특정 기간 에는 특정 업무를 기준으로 계약을 체결할 수 있으나, 이외의 모든 고용계약은 불특정 기간 계약으로 간주함³¹⁾.
- 파트타임 고용은 작업의 특성상 일시적인 고용계약이 불가피한 경우이거나 기존 근로자의 휴가나 질병으로 인해 임시로 대체 작업자를 구하는 경우, 법에서 정하는 특정직업(예술가, 항공기 조종사 등)에 해당하는 경우를 제외하고는 허용하지 않음.
- 멕시코 통계청(INEGI)의 공식 통계에 따르면 완전 실업률은 2004년 3.92%, 2006년 3.58%, 2009년 추정치는 4.76%으로 최근 상승하고 있음. 공개실업의 개념은 “12세 이상으로 일을 할 의향이 있어서 일자리를 찾았지만, 지난 두 달 동안 일을 하지 못한 경우”에 국한됨. 통상 (인터뷰하는 시점에서) “전주에 주당 1시간 이상 일을 해서 임금을 받은 경우”는 고용자로 분류됨.
- 따라서 실업보험이 없고, 대개 가계저축마저 거의 없기 때문에 어떤 형태의 일이라도 해야 하는 멕시코의 경우에 실업의 개념은 큰 의미가 없음. ‘멕시코 식 실업’의 감소는 곧 비공식부문이나 소기업(micronegocios)의 불안정 취업의 증가로 연결되어 있기 때문. 따라서 사회보장이나 제도적 보장이 전혀 없는 ‘불안정 고용’이 문제임. 대부분의 노동자들도 저고용과 불충분한 소득이 주는 스트레스에 시달리고 있다고

30) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

31) 한국수출입은행, 멕시코의 노동제도 (2006)

보면 됨.

- 안정적인 고용자가 가입하는 멕시코사회보장공단(IMSS)의 통계에 따르면 2007년과 2008년을 비교해봤을 때 약 29만 명 가량의 고용이 증가했으나, 2009년에 들어서면서 현재까지(2009.5월) 직장을 잃은 사람 수는 약 41만 명에 달함. IMSS나 ISSTE에 가입한 사람들 중에도 임시직이 차지하는 비율이 전체 고용 인구의 11%가량을 차지하고 있으니, 실업자의 숫자는 이보다 늘어날 것임.

표11. 사회보장공단(IMSS) 등록명부에 따른 고용 상실자: 상용직 및 임시직

구 분	2008	증감	2009	증감
IMSS 가입자 총수	14,435,576	291,000	13,997,434	-438,142
상용직 근로자	12,750,240	239,714	12,338,272	-411,968
임시직 근로자	1,685,336	51,286	1,659,162	-26,174

출처: 멕시코 사회보장공단(IMSS). 2009.05월

- 따라서 맞벌이 부부에 이어, 12세 미만의 아이들까지 거리에서 좌판을 벌이는 경우도 허다함. 멕시코의 노동시장은 정규직 고용의 위축과 더불어 비공식 부문의 팽창으로 특징지어짐. 당연히 농촌에서 도시로, 남쪽에서 북녘으로 기회를 찾아 이동하는 이주노동력의 물결이 나라 전체를 뒤흔들.
- 멕시코 통계청(INEGI)에 따르면 올 1~5월간 멕시코의 수출액은 849억4800만 달러, 수입액은 859억4900만 달러로 매우 낮은 수치를 기록하고 있음. 이는 전년 대비 수출액은 31% 감소, 수입액은 31.7% 감소한 것. 수출 감소요인으로는 미국 금융위기에 따른 소비경기침체로 인한 것이 가장 크며, 수입 감소 요인 또한 국내소비 및 투자 감소와 함께 대미수출 감소에 따른 마킬라도라 지역 부품수입 감소가 큰 원인으로 작용한 것으로 보임. 수출이 급감한 주요품목으로는 자동차, 철강, 원유 등이 있음³²⁾.
- 또한 멕시코 통계청(INEGI)보고서에 따르면 2009년 5월 현재 실업률이 5.31%를 기

32) Kotra, '멕시코, 경제침체 예상보다 심각해' 멕시코시티KBC (2009)

록, 2000년 4월 이후 가장 높은 수치를 보이고 있음. 이는 신종플루로 인한 서비스업의 타격이 주요 원인이라 할 수 있을 것임. 아나우악(Anahuac)대의 라몬 교수는 현재 경제위기가 내년에는 회복될 것으로 예상돼 실업률이 감소세로 돌아설 것으로 기대하나, 이번 경제위기 이전의 수준으로의 회복은 2012년이 돼야 가능할 것이라고 전망함³³⁾. 이러한 결과들은 고용의 대통령을 자칭하며, 일자리의 양적, 질적 증가를 약속했던 칼데론 대통령의 선거공약과 평상시 공언과는 너무나 동떨어진 것이었음.

- 매년 노동시장에 새로 진입하는 신규 노동 인력 중 국내 노동시장에 편입되지 못하는 인구와 함께 이미 누적된 실업, 비공식부문 고용 인구를 합하면 상당한 숫자의 인구가 실업을 마주하게 됨. 비록 비공식부문에서 생계를 찾고 있긴 하지만 상당한 숫자는 국경을 넘어서 기회를 엿보거나, 범죄의 세계에 기웃거리게 됨. 매년 불법으로 국경을 넘는 숫자는 40-60만 명에 이름. 그러나 이 또한 미국의 국경제재 조치로 인하여 수월하지 못한 편임.

3. 임금

- 삼자(노조, 기업인, 정부 대표) 위원회로 구성된 전국최저임금위원회(CNSM)는 2003년 이래 현재까지 지속적으로 4%대로 낮은 수준의 인상률을 고수해옴. 그렇지만, 업계는 날로 악화되는 경쟁력을 더욱 악화시킨다고 우려했다. 업계의 요구수준은 3%였음.
- 2009년 1월부터 적용된 최저임금제에 따른 지역별 세 등급의 분포를 보면 아래와 같음. (A) 멕시코 시티, 바하 칼리포르니아, 바하 칼리포르니아 수르, 아카폴코, 베라크루스 주의 일부, 주요 국경도시들의 경우는 54.80페소였음. (B) 제2급지인 몬테레이, 과달라하라 등 기타 도시들(B)은 53.26페소, 나머지 (C) 제3급지는 51.95페소였음.

33) Kotra, '멕시코, 경제침체 예상보다 심각해' 멕시코시티KBC (2009)

표12. 최저임금 변동, 2000-2009

기간	전국평균		A지역		B지역		C지역	
	최저 임금	증감율 (%)	최저 임금	증감율 (%)	최저 임금	증감율 (%)	최저 임금	증감율 (%)
2000	35.12	10.00	37.90	10.00	35.10	10.00	32.70	10.10
2001	37.57	7.00	40.35	6.50	37.95	8.10	35.85	9.60
2002	39.74	5.80	42.15	4.50	40.10	5.70	38.30	6.80
2003	41.53	4.50	43.65	3.60	41.85	4.40	40.30	5.20
2004	43.29	4.20	45.24	3.60	43.73	4.50	42.11	4.50
2005	45.24	4.50	46.80	3.40	45.35	3.70	44.05	4.60
2006	47.05	4.00	48.67	4.00	47.16	4.00	45.81	4.00
2007	48.88	3.90	50.57	3.90	49.00	3.90	47.60	3.90
2008	50.84	4.00	52.59	4.00	50.96	4.00	49.50	4.00
2009	53.19	4.60	54.80	4.20	53.26	4.50	51.95	4.90

주) 1.일당 폐소.

2. 생활비의 격차에 따라 주와 군을 나눈 것임. ABC지역 구분

출처) Comision Nacional de los Salarios Minimos(전국최저임금위원회CONASAMI), Salarios minimos por ares geografica(2009.01)

○ 2009년도 1월부터 적용될 업종별 기본급 수준이다.

표13. 업종별 일일 기본급 일람표

업 종	A 지역	B 지역	C 지역
봉제공	70.73	68.70	67.17
비서	82.64	80.32	78.34
건설공	73.89	72.11	70.06
정비사	82.80	80.80	78.67
목공수	78.40	76.23	74.19
전기기술자	78.05	76.10	74.01
페인트공	76.35	74.29	72.24
간호사	74.47	72.47	70.46
사립초등학교교사	84.42	82.27	79.91
미용사	74.47	72.47	70.46
배관공	76.51	74.64	72.53

출처) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI)

- 최저임금의 추이를 살펴보면 지역별 편차가 지속적으로 유지되고 있으며 근로자 수요가 많은 A지역이 상대적으로 높은 임금 수준을 유지하고 있음을 알 수 있음. 그러나 실질 최저임금 수준은 소비자물가상승률이 임금상승률을 상회하는 경우가 많아 1980년대 이후 계속해서 감소해 온 것으로 나타남.

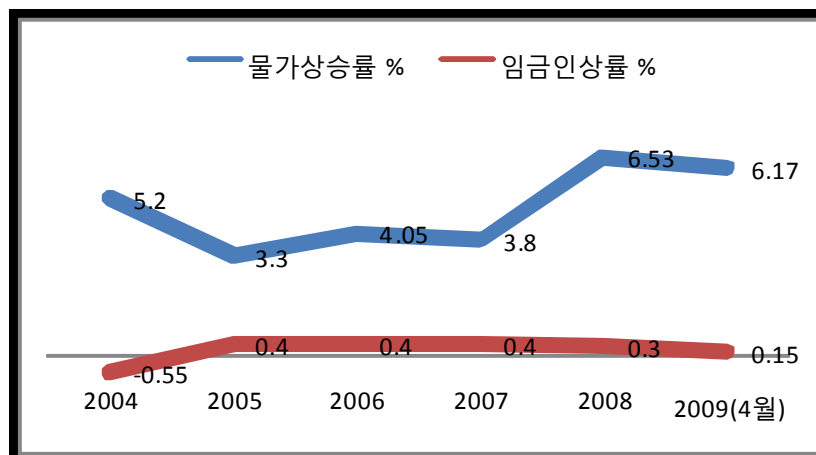
Box.1. 멕시코 부문별 실질 임금 변화(일당)

단위: 페소

	2007년	2008년	2009년 7월
전체	209.19	220.28	231.53
농목축업	118.15	123.18	131.36
추출산업	266.00	295.40	350.04
건축업	167.15	174.72	177.14
전기/상수도업	464.22	492.26	527.29
상업	183.77	193.21	203.06
교통/통신	270.84	281.62	292.90
서비스업	212.18	221.79	228.92

자료: 멕시코 사회복지부(IMSS)

표 14. 물가상승률 및 임금인상률(2009)



출처: 한국무역공사 KOTRA

- 멕시코 노동자들의 노조 조직률은 전체 근로자 대비로 15% 정도에 해당함. 여기서 공공 부문 노조에게는 단체협상의 권리가 배제되어 있음. 그렇다면 결국 5%의 노동자가 실질적으로 단체협상을 할 수 있음. 노동부는 2001년 단체협상을 통한 임금상승은 9.8%였고, 2002년 1사분기의 경우는 7.1%라고 밝혔음.
- 기업과 이들 노조 사이의 단체협상도 때때로 기층 노동자들이 모르는 사이에 이루어진 “보호계약”(contratos de proteccion)의 형태가 많음. 보호계약은 친 기업 노조가 기업과 결탁하여 단체협약을 체결하고, 이 내용을 노동부와 화해중재위원회에 등록해서 구속력을 갖게 만듦. 기층 노동자들은 이 협약의 내용이 무엇인지 대부분 모르는 경우가 다수임.

4. 채용관리

1) 직원모집

(1) 구인 광고

- 직원 채용을 위한 모집은 채용 대상 직원의 자격 요건과 인원수에 따라 각기 다른 방법을 사용해야 한다. 일시에 수십 명, 수백 명의 인원을 채용할 경우에는 전문 인력관리 업체를 사용하여 채용 박람회를 개최하는 방법이 효과적일 것이다. 그러나 일반적인 소수 인원 채용의 경우는 주요 도시별 유력 일간지를 사용하는 것이 보편적이다. 최근에는 구인구직 포털 사이트를 통한 직접 모집, 또는 동 사이트에 위탁하는 방법이 각광을 받고 있다.
- 구인 광고는 주로 대도시는 일요일과 월요일에 광고 게재하는 것이 바람직하고, 지방 도시들은 토요일과 일요일에 광고하는 것이 바람직하다. 도시별로 신문사 광고담당자, 또는 대행사에게 확인이 가능하다.
- 주요 도시별 유력 일간지 및 비용은 다음과 같다.(크기 4" x 3"기준)

도 시	유력일간지	비용
D. F.	EL UNIVERSAL	\$1,560
GUADALAJARA	EL INFORMADOR	\$2,250
MOTERREY	EL NORTE	\$3,712
AGUASCLAIENTES	SOL DE AGUASCALIENTES	\$690
CD. JUAREZ	EL DIARIO DE JUAREZ	\$820
CD. OBREGON	TRIBUNA DEL YAQUI	\$1,500
CD. VICTORIA	EL MERCURIO DE TAMAULIPAS	\$300
CULIACAN	NOROESTE	\$1,350
CHIHUAHUA	EL HERALDO DE CHIHUAHUA	\$989
HERMISILLO	EL IMPARCIAL	\$1,860
LEON	AM DE LEON	\$1,260
MAZATLAN	NOROESTE	\$1,350
MERIDA	DARIO DE YUCATAN	\$1,260
MEXICALI	LA VOZ DE LA FRONTERA	\$900
MORELIA	LA VOZ DE MICHOACAN	\$1,500
PUEBLA	EL SOL DE PUEBLA	\$412.5
QUERETARO	EL DIARIO DE QUERETARO	\$525
SAN LUIS POTOSI	EL SOL DE SAN LUIS	\$825
TAMPICO	EL SOL DE TAMPICO	\$500
TIJUANA	EL MEXICANO	\$2,130
TOLUCA	EL SOL DE TOLUCA	\$636
TORREON	EL SIGLO DE TORREON	\$705
VERACRUZ	EL DICTAMEN	\$1,054
VILLAHERMOSA	HOY TABASCO	\$636

(2) 수도권 지역의 주요 대학교

- 각 도시별로 많은 국립, 공립, 사립 대학교들이 있다. 그 중 수도권 지역에서 양질의 인재를 배출하는 대학을 꼽으라면 다음과 같다.

<국립대>

- UNAM(Universidad Nacional Autónoma de México)
 - IPN(Instituto politécnico Nacional)
 - ESCA(Escuela Superior de Comercio y Administración)
- 상기 대학교 출신들의 특징이라면 어려운 경제적 여건 속에서 주경야독하며 학위를 획득한 경우가 많다. 부지런하고 성실한 편으로 일반 사원이나 중간 관리자로서 무난한 인재그룹이라 할 수 있다. 국립대는 학비가 거의 없기 때문에 입학생들은 무수히 많고 제 때에 졸업하는 학생은 드물다. 그러나 성실하고 능력 있는 사람들은 제 때 졸업하기도 한다.

<사립대>

- ITESM(Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey)
 - ITAM(Instituto Tecnológico Autónomo de México)
 - UIA(Universidad Iberoamericana)
 - UA(La Universidad Anahuac)
- 위 사립대학들은 멕시코에서 명문 사립대로 인정받고 있다. 그 중 최근 몬테레이 공대(Tec De Monterrey)라고 불리는 ITESM이 실용적인 학문과 우수한 졸업생들로 유명세를 타고 있다. 동 대학출신의 인건비는 다소 높은 편이다.

<기타 사립대학교>

- UVM(La Universidad del Valle de México)
- UNITEC(La Universidad Tecnológica de México)
- UP(Universidad Panamericana)

- 상기 대학들은 중상위층에 속하는 대학으로서 명문대학 졸업생들 못지않게 실력이 있는 인재들을 배출하고 있다. 특히 UP는 법대 대학원이 유명하다.

(3) 면접과 선발

- 먼저 이력서를 접수하면 인사부서에서 채용 담당자가 1차 서류심사를 하고, 선발된 후보자들에 대해 면접을 주선한다. 멕시코에서 이력서는 간단한 개인 신상 정보와 학력 그리고 직장 경력에 대해서 나열하는 것이 일반적이다. 자기소개서도 없고, 상세한 가족 정보도 없다. 일단 면담을 통해 이력서의 모든 내용에 대해 사실 여부를 확인함과 동시에 필요한 추가 정보를 보완해야 한다.
- 이전 직장에서 불미스런 과거는 없었는지 확인하기 위해 前 직장의 전화번호와 직속상관의 성명 등은 반드시 확인해 두어야 한다. 필요한 경우, 회사의 방침과 여건에 따라 적성 검사 및 리더십 테스트 등을 실시하는 것도 훌륭한 인재를 선발하는 좋은 방법이다.
- 최종 사원으로 선발 작업이 끝나면, 해당 사원과 급여 및 복리후생 수준에 대해서 구체적으로 합의를 하고, 근무 시작일을 정한다. 이때 계약 조건을 명확히 해야 한다. 나중에 무슨 보너스도 주고, 얼마 후에 승진도 시켜준다는 등의 약속은 절대로 하지 않는 것이 좋다. 정히 약속을 주겠다고 서면으로 기재해서 쌍방간에 합의를 하는 것이 향후 법정에서 다툼을 막는 길이다. 경우에 따라서는 가계약 LETTER를 써 달라고 하는 사람들이 있는데, 쌍방간의 약속을 확실히 하는 방법으로서 좋은 방법이다. 일반적으로 사원의 경우는 약 2주, 관리자는 약 한달 정도의 업무 인수인계 기간을 갖는 것이 일반적이다.

5. 고용과 노동계약

1) 고용계약의 종류

- (1) 특정 업무 혹은 특정 기간: 일의 성격상 업무의 종료가 분명한 경우
- (2) 불특정 기간: 명백한 규정이 없는 모든 계약은 불특정 기간으로 간주함

○ 멕시코의 노동법은 법이 허용하는 특별한 사유(제 37조, 제38조)가 없는 한, 일시적/임시적 계약을 허용하지 않는다. 예를 들어, 노동 분쟁에서 부당해고로 판결이 날 경우에, 해당 계약이 특정 기간인지 혹은 불특정 기간인지에 따라 보상 금액 산출 기준이 확연히 달라진다. 불특정 기간의 계약인 경우는 3개월 치의 급여와 법정 체불 임금에 근무 연수별 20일 치에 해당하는 금액을 합한 금액이 보상금액이 되지만, 특정 기간의 계약인 경우는 다음과 같이 산정한다.

- 1년 이하의 특정 기간 계약은 3개월 치의 급여와 법정 체불 임금에 더하여 근무 기간에 해당하는 금액이 보상 금액이 된다.
- 1년 이상의 특정기간 계약은 3개월 치의 급여와 법정체불 임금에 더하여 첫해의 6개월 급여 + 근무 연수별 20일치의 금액이 보상 금액이 된다(제 50조). 이는 임시 계약을 방지하려는 페널티 조항이라 볼 수 있다.

2) 계약서의 필수 기재 사항

- (1) 근로자와 사용자의 이름, 나이, 국적, 성별, 배우자 유무 그리고 주소
- (2) 고용 관계의 종류: 특정 기간 또는 불특정 기간
- (3) 제공 받게 될 업무들의 내용(가능한 한 정확하게 명기)
- (4) 업무를 수행할 장소 혹은 장소들
- (5) 일일 근로시간
- (6) 임금 방식과 임금 액수
- (7) 임금 지불 날짜와 장소 주간 혹은 15일 간격
- (8) 근로자에게 제공할 직업 훈련

(9) 기타 근로 조건 휴일, 휴가, 기타 합의 사항

3) 계약 전에 요구해야 할 필수 서류 (해당 사항이 있는 경우)

- (1) 추천서 2매
- (2) 응시 지원서 친필 작성 및 서명
- (3) 본인 출생 신고서 사본
- (4) 결혼 신고서 사본
- (5) 자녀 출생 신고서
- (6) 이력서
- (7) 사회봉사 완료 증명서
- (8) 사회보장제도 등록증명서 최종사본
- (9) 연금 영수증
- (10) 최종 학력 졸업 증명서 사본
- (11) 전문직종 국세청 등록증명서 사본
- (12) 현재 혹은 이전 직장의 재직증명서 원본
- (13) 증명사진 2매

4) 계약 체결 시 필수적 관리사항

- (1) 각 페이지 서명하고 날인한 개인별 계약서 원본
- (2) 사회보장제도 등록서
- (3) 각 페이지에 서명하고 날인한 취업 규칙
- (4) 회사 신분증 인수증
- (5) 업무 상 특허 및 비밀보장 각서.
- (6) 사령장
- (7) 급여의 은행구좌 입금 신청서
- (8) 사고 시 수혜자 지정서
- (9) 저축장려 지원금 수령 동의서

5) 계약 기간 중 필수 관리 사항

- (1) 서명 날인된 급여 수령증
- (2) 서명 날인된 (판매/용역)수수료 수령증
- (3) 서명 날인된 제반 상여 및 성과급 수령증
 - 성탄 보너스
 - 휴가지원비
 - 연차 휴가비
 - 종업원 이익 배당금
 - 초과 근무 수당
 - 일요일 유급 휴가비
 - 공휴일 유급 휴가비
 - 저축장려 지원금
 - 출근 또는 정시출근 포상금
 - 기타 포상금
 - 자필 서명된 근태 기록카드
 - 사회보장세, 주택용자 적립금, 개인연금 납입영수증
 - 정기 건강 진단서
 - 가구 용자 확인서
 - 지각/결근 신청서
 - 결근 확인서
 - 사건 경위 조서
 - 노조 가입 증명서
 - 병가 확인서
 - 사회보장 기관의 산재 또는 직업병 확인서
 - 서명 날인된 수표 수령증
 - 사회보장 기관의 제반 변동사항 신고서
 - 평가표, 보고서, 메모 등
 - 용자금 수령금
 - 기타 작업장내 보고서

6. 연방 노동법 (부록참조)

- 멕시코의 노동관계법은 ‘연방노동법’이란 하나의 포괄적인 법과 헌법 123조로 구성됨. 연방노동법은 1969년 12월 2일의 <관보>에 실렸고, 1970년 5월 1일자로 발효되었음. 연방노동법은 노동계약, 최저임금, 노동시간, 법정공휴일, 유급 휴가, 노조, 파업, 그리고 해고 보상에 대해 상세히 다루고 있음.
- 법률규정으로 보면 멕시코의 노동기준은 미국의 기준보다 훨씬 뛰어남. 멕시코의 사회보험 체계를 보면, 모든 근로자에게 의료보험과 모성보호 혜택을 제공하도록 되어 있음. 멕시코는 또 미국이 비준하는데 실패한 국제노동기구의 근로자 건강 및 안전 협약을 비준한 바 있음.
- 하지만 멕시코의 실제 노동기준은 훨씬 떨어짐. 14세 미만의 소년 노동은 법률이 금하고 있지만, 실제로는 통용됨. 많은 노동자들이 사회보장공단(IMSS)이나 ISSTE에 등록되어 있지 않기에, 사회보장의 혜택을 받지 못하고 있는 게 현실.
- 폭스 행정부 시절 연방노동법 개혁을 두고 정부와 노동자들 간에 공방이 있어옴. 사실상 연방 노동법 개혁의 움직임은 살리나스 행정부(1988-1994)시절부터 가시화 되어왔던 것. 생산성과 국가경쟁력 제고에 기능적인 노사관계를 주창한 기업인들과 기술관료 세력, 멕시코 코포라티즘이 안고 있는 비민주성, 반 노동자적 성격을 비판하는 독립노조 두 축은 지속적으로 개혁을 추진했으며 그 결과 2006년 1월 17일자로 개정 연방노동법이 공포되었음.

V. 노무관리의 실제

* 멕시코 투자진출 기업 노무관리 요령

2007년 KOTRA 멕시코시티 무역관에서 조사한 바에 따르면, 현지 진출한 145개사가 고용하고 있는 멕시코국적 직원은 31,851 명으로 나타났다. 또한 현지 직원을 많이 고용하고 있는 대다수의 한국진출기업은 가전, 섬유 등 노동집약적 제조업에 종사하고 있어 노무관리는 생산성과 직결되는 중요한 요소라고 할 수 있다. 반면, 무역관이 현지진출기업 50개사를 통해 현지경영 애로사항을 조사한 결과 30개 기업이 노무관리를 가장 어려운 점을 꼽는 등 노무관리는 멕시코 진출기업에게 가장 어려운 부분으로 나타났다. 또한 멕시코의 노동법은 철저하게 노동자를 중심으로 쓰여 있어 노동법을 숙지하고 발생할 수 있는 노동관련 문제를 조기에 막는 것이 중요하다.

1. 노무관리 10대 요령³⁴⁾

- 국내에서 아무리 좋은 성과를 내던 경영자라도 해외에서 현지 종업원들을 통해 맡은 바 책임을 다하고, 좋은 성과를 내기란 쉽지 않다. 아무리 많은 지식과 경험이 있더라도 현지에서 실행되고 적용되지 않는다면 소용이 없기 때문이다. 현지 종업원들에게 지식과 경험을 전파하고, 자기의 분신과 같이 활용할 수 있을 때 비로소 해외에서 성공하는 경영자/관리자가 될 수 있을 것이다. 멕시코에서 노무관리를 할 때, 각별히 주의해야 하는 점을 요약해 보자.

- 1) 현지어 스페인어를 정복하라.
- 2) 친절하게 대하라. 해고하고, 작별 인사하는 날까지도 친절하게 대하라. 최대한 인격적인 관계를 맺고, 아미고(AMIGO)가 되라. 즐겁게 인생을 살고, 노무관리비를 절약하는 가장 큰 비결이다. 말 한마디로 천 냥 빚을 갚는다.
- 3) 대화나 회의를 통해 회사와 상관으로서 원하는 바를 수시로 적극적으로 표현한다.

34) 이하는 2003년 한국국제노동재단의 해외진출기업 HRM 시리즈 “멕시코 진출기업 노무관리 안내서”의 일부 도움을 받고 수정 보완함.

- 4) 즐겁고 재미있게 일하는 직장 문화를 개발한다.
- 5) 연봉 계약 조건은 철저히 서면으로 하고, 미래에 줄 것을 미리 약속하지 않는다.
- 6) 정해진 업무 시간 내에 최대의 생산성을 확보 할 수 있는 평가와 보상 제도를 명확히 세우고, 철저히 시행한다.
- 7) 책망이나 질책은 공개적으로 하지 않고, 개인적으로 불러서 인격적으로 한다.
- 8) 업무와 직책에 따른 책임과 권한을 명확히 한다.
- 9) 상관이 누구인지 가능한 명확히 한다.
- 10) 믿고 맡기면 낭패를 본다. 코치가 되어 구체적으로 지시하고 가르치며, 진척도 관리를 철저히 한다.

Box.2. 노동자 생산성 향상을 위한 인센티브

- 생산성 향상을 위한 기업의 평가사항들: 불량률 감소량, 작업 태도, 출퇴근 기록 등의 사항을 확인하여 연말쯤 ‘올해의 최고의 사원(작업자와 관리자 각 한명 정도)을 선출하여 약 1개월 치의 월급을 보너스로 지급하는 사례가 있다. 또한 매년 인사 평가를 실시하여 작업성도가 좋거나 지각, 무단결근이 없었던 노동자들은 임금 인상과 승진의 혜택을 주기도 한다.
- 매달 해당 노동자들의 공정 관리에 대한 아이디어를 모집하여, 선발된 노동자에게 소정의 포상금과 상패, 그리고 인사 평가 시 가산점을 주어 공정 관리향상을 도모하는 사례도 있다.
- 턴 오버(Turn Over)와 지각, 무단결근 등을 방지하기 위해 1주 동안 지각, 결근을 하지 않는 작업자들에게는 보너스 제도를 실시하는 사례도 있다.
-
- 야외소풍(Paseo de Verano): 1년에 1회정도 실시하며 회사는 버스 임대, 식사 및 음료 제공, 음악장비 제공, 경연 대회용 상품 등을 제공하며 노사간 화합을 도모하기 위해 노력하는 사례도 있다. 멕시코 현지인들은 낙천적인 성향과 춤추고 노는 것을 선호하기 때문에 이러한 단합대회가 필요하다.

2. 노동법의 기본 원칙

- 멕시코에서 노동자 보호 전통은 멕시코혁명(1910-17) 이래 생겼다. 사용주의 착취로부터 노동자를 보호하는 것은 마치 국가의 당연한 임무인양 생각한다. 하지만 이 전통은 혁명 이후 정치세력과 노조와의 거래로 생긴 것이다. 정치가는 노조의 지지를

받는 대가로 노동자에게 유리한 법과 제도를 만들었던 것이다. 이런 전통에 따라 만들어진 연방노동법은 기본적으로 사용자와 피고용자 사이의 불평등한 관계를 최대한 교정하고 약자인 피고용자의 권익을 보호해야 한다는 원칙 아래 제정되었다. 이에 따라 연방노동법이 규정한 강제 규범을 준수하지 않는 모든 계약은 무효로 간주되며, 종업원에 대한 부당한 처우로 판결을 받게 된다. 종업원 스스로 부당한 계약을 이해하고 이에 합의했다 하더라도 무효가 될 수 있다. 멕시코에서 행해지는 모든 노동 계약과 관련된 사람들은 아래의 연방노동법상의 강제 규범을 분명히 인지해야 한다.

- 1) 최저임금 보장의 원칙: 멕시코의 모든 노동자는 최저 임금 이상의 대우를 받도록 규정되어 있다. 연방노동법 85조에 "임금은 충분히 주어야 하며, 어떠한 경우에도 본 법이 정한 최저 임금으로 정해진 액수 이하로 지불될 수 없다. 임금 액수를 정할 때는 근로의 양과 질을 고려해야 한다. 일한 분량을 근거로 임금을 지불하는 경우에는 하루 8시간 정상 근무로 받는 액수가 최소한 최저임금과 동일해야 한다." 고 규정되어 있다. 최저 임금은 특별 자문 위원회로부터 도움을 받은 정부, 근로자, 사용자 대표로 구성된 최저임금위원회가 결정, 공포한다.
- 2) 급여 삭감 금지의 원칙: 연방노동법 51조 4항은 사용자가 근로자의 급여를 삭감한 경우, 부당한 처우로서 30일 내에 고용 관계를 종료할 수 있고, 퇴직금으로 청구할 수 있다고 규정한다. 이유 여하를 막론하고, 고용주는 피고용자의 기본 급여를 삭감하는 제의나 강요를 할 수 없다. 설령 근로자가 낮은 수준의 기본 급여를 받기로 합의했을 경우에도 그 계약은 무효가 된다.
- 3) 동등 대우의 원칙: 연방노동법 86조는 " 동일 직종, 동일 근로 시간과 동일한 효율성을 산출하는 동일 근로에 동일 임금이 적용되어야한다"고 규정하고 있다.
- 4) 퇴직금 보장의 원칙: 사용자가 피고용자에게 고용 종료의 사유에 대해 법이 규정하는 확증을 제시하지 못한다면, 피고용인은 연방노동법이 정하는 바에 따라 근무 연한에 따른 퇴직수당을 보장 받는다. 퇴직금은 세달 분의 급여에 해당되는 금액과 근무연수에 따라 매년 20일치에 금액과 기타 휴가비 등이다.

Box.3. 실제 노동관행에서 참고할 만한 유용한 팁

- 한국과 멕시코 간의 노동관습과 문화가 다르기 때문에 많은 물량의 오더가 들어와 잔업을 요구해도 추가 노동에는 별 관심이 없는 경우가 많다. 하지만 남편이 없는 주부 직원들의 경우 생계의 문제로 인해 야간작업도 마다하지 않는 경우가 있다. 또한 공장을 빠른 시간 내에 그만두는 이들의 상당수가 미혼인 경우가 많다. 한편 노사 분류 시 남자들이 거의 앞장을 서는 경우가 많기 때문에 가급적이면 여성, 기혼자를 고용하려는 경향이 있다.
- 공장 생산 제품에 손을 대는 도벽 사례들이 일어나곤 하는데, 이러한 경우 법적으로 처리하는 경우도 있지만 대부분은 회사에서 설득을 통해 해결하는 방법이 종종 문제 해결에 도움이 되는 경우가 있다.
- 현지인들을 잘 다루고자하면 문제가 작을 때 해결하는 것이 좋다. 그러므로 건의함을 설치하여 자주 이들의 분위기를 파악하는 노력을 해야 한다. 또한 노동자를 처벌해야 할 때는 되도록 현지인 관리자를 통하는 것이 좋다.

3. 급여

1) 급여의 개념

- 급여에 대한 개념을 정리해보자. 일반적으로 급여는 정신적 근로에 종사하는 종업원에게 지불되는 보수를 말하고, 임금은 협의적으로 육체적 근로에 종사하는 종업원에게 지불하는 보수를 의미한다. (한국의 근로기준법에는 임금을 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 정의하고 있다) 본 장에서는 급여란 급여, 봉급, 임금의 총칭으로 사용하기로 정의한다.
- 멕시코의 노동법은 종업원의 급여에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.
제 84조: “급여는 일일 단위로 현금으로 지불하는 급여, 사례금, 수당, 주택 제공, 추가 보너스 및 추가 임금, 수수료, 현물 지급 및 기타 다른 형태의 돈 혹은 수당으로 구성된다.”
- 급여는 종업원의 근로에 대한 정당한 대가이기도 하지만, 동기부여의 수단이요, 가처분소득의 원천이 됨과 동시에 사측에는 각종 세금 문제가 관련되기 때문에 매우 중요한 업무가 아닐 수 없다.

- 처음 종업원을 채용하여 고용 계약을 체결할 때, 가장 먼저 정하는 것이 급여(Salario)와 복리후생(Prestación) 조건일 것이다. 영업직의 경우에는 판매 증대를 꾀하기 위해 판매 실적 기준의 커미션을 기본 급여보다 더 많이 운영하기도 한다. 그러므로 급여를 말할 때는 기본급과 복리후생, 커미션(Comisión) 명목으로 지급되는 제반 보수 등을 모두 포함하여 언급하는 것이 옳다.

2) 기준급여

- 종업원 계약 체결 시, 세금 공제 전(Bruto) 기준 금액으로 월 \$ 얼마라고 합의를 하면 자동적으로 연봉이 결정이 되고, 일일 임금이 산출된다. 초과 근무 수당이나 휴일 근무 수당은 동 일일 임금을 기준으로 계산된다. 동 기준 급여는 법정 최저 임금보다 낮아서는 아니 된다.

- 최저임금(2007년도 기준)

- 지역별 평균 최저임금

지역별 구분	법정 최저임금
A	50.57 pesos
B	49.00 pesos
C	47.60 pesos

주) 일당임금

자료) 멕시코 중앙은행(Banco de México)

- A 지역: D.F., Edo de Mexico 일부(Atizapan de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlan Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juarez, Tlalnepantla de Baz, Tultitlan), Acapulco de Edo de Guerrero, Todos Municipio de Edo de Baja California, Edo de Chihuahua의 일부(Guadalupe, Juarez, Praxedis G. Guerrero), Edo de Veracruz의 일부(Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlan del Sureste, Minatitlan, Moloacan, Nanchital de Lazaro Cardenas del Rio), Edo de Sonora의 일부(Agua Prieta, Cananea, General

Plutarco Elias Calles, Naco, Nogales, Puerto Penasco, San Luis Rio Colorado, Santa Cruz)

- B 지역: Edo de Jalisco의 일부(Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zuniga, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan), Edo de Nuevo Leon의 일부(Monterrey, Apodaca, San Pedro Garza Garcia, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolas de los Garza, Santa Catarina)
- C 지역: 상기에 언급되지 않은 기타 모든 Municipios

3) 직원 활용

☐ 표준 근로 시간

법정 표준 근로시간

주간 (06:00 ~ 20:00)	8시간
야간 (20:00 ~ 06:00)	7시간
혼합 (야간 3시간 미만의 혼합)	7시간 반

자료원 : 노동법

멕시코는 주 5일제 근무를 기본으로 하고 있다. 법정 근무시간은 위의 표와 같으며, 일일 휴식 시간 30분과 중식 시간도 작업장을 떠날 수 없는 경우라면 근무시간에 포함된다. 따라서 중식시간을 근무시간으로 계산하지 않는 작업장의 경우 종업원에게 중식시간에는 작업장을 떠나도록 해야 한다. 그렇지 않으면 이를 근무시간으로 계산하여 나중에 노동소송에서 이를 트집 잡을 수 있기 때문이다.

☐ 초과근무수당 계산 기준

초과근무수당 계산 기준

초과근무시간	수당지급 기준
1시간 - 9시간	일반 시간당 임금의 2배
9시간 초과	일반 시간당 임금의 3배

자료원 : 노동법

멕시코의 법정 노동시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다. 이를 초과하는 경우는 추가임금을 지급해야 한다. 초과근무시간과 관련한 법조문은 다음과 같다.

- 노동법 65조 : 근로자 당사자, 동료, 사주, 혹은 회사의 존립을 위협하는 사고나 변고가 발생할 경우, 이를 피하기 위해 필요한 시간만큼 연장 근무를 할 수 있다.
- 노동법 66조 : 밀린 업무나 생산증가를 위해 연장 근무를 할 수 있다. 이 경우 1일 3시간, 1주 3회 이상 초과할 수 없다.
- 노동법 67조 : 65조 경우의 초과근무시간은 일상시간과 동일한 임금을 지급한다. 그리고 66조 경우에는 9시간까지는 일상 임금의 2배를 지급한다.
- 노동법 68조: 근로자들은 동 법에서 규정한 시간이상을 초과근무할 의무는 없다. 1주에 9시간 이상 초과근무를 할 경우, 10시간째부터는 3배의 임금을 받는다.

즉, 초과근무는 1일 3시간 이상, 1주 9시간 이상 할 수 없다고 명시되어 있다. 그러나 실제로 1주 9시간 이상 근무하는 회사가 대부분이다. 이 경우 분명한 초과근무에 상응하는 임금을 지급하면 큰 문제는 없다. 그러나 9시간 이상의 초과근무를 강요할 수는 없다.

멕시코의 경우 초과근무는 반드시 상사의 지시가 있어야만 할 수 있다. 즉, 직원이 임의로 정규 근무시간을 초과해 사무실이나 공장에 남아 있을 수 없다. 또한 초과근무의 경우 반드시 서면으로 기록하고 노사양측의 서명을 받아두는 것이 불필요한 오해를 방지하는데 바람직하다.

한편, 일반적으로 사무직 근무자와 관리자들은 초과 근무 수당에서 제외된다. 이들의 경우 일일이 지급하기 보다는 다른 방법으로 보상해주려고 생각하는 경우가 많다. 하지만 주급을 받는 직원(노동법 제88조에 따르면, Trabajo Material, 즉 공장이나 건설현장에서 기능직 또는 직접 육체노동에 종사하는 근로자에게는 의무적으로 주급을 지급해야 함)의 경우 정확하게 초과근무수당을 정산하는 것이 훗날 노사문제를 방지하는데 바람직하다. 노동소송에서 초과근무수당의 지급여부가 쟁점이 되는 경우가 허다하기 때문이다. 따라서

초과근무가 필요할 경우, 정확히 정산하고 영수증을 받아두는 것이 사사로운 분쟁을 없애는 지름길이다.

< 초과근무수당 정산의 예 >

하루에 8페소를 받는 노동자의 경우, 한 시간에 대한 임금은 1페소가 된다.

- A) 공장의 화재 진압을 위해 4시간을 초과로 일했다면 4페소를 받게 된다.
- B) 업무로 인해 일주일에 6시간을 초과로 일했다면, 이는 9시간을 넘지 않으므로 평상시의 2배인 12페소를 받게 된다.
- C) 업무를 이유로 일주일에 10시간을 일했다면, 21페소를 받게 되는데, 이는 9시간에 대한 평상시 두 배인 18페소와, 9시간을 초과한 1시간에 대해 평상시 3배인 3페소의 합이다.

□ 일요 특근 수당(Prima Dominical)

보통 백화점이나 쇼핑센터 등 일요일에 근무하는 노동자들을 많이 볼 수 있다. 노동법 제71조에 따르면, 노동자들은 일주일에 6일 근무하고, 하루 유급 휴일을 가진다. 휴일은 일요일이 될 수도 있고, 주중 다른 날이 될 수도 있다. 즉, 노동자들은 주중 1일은 유급으로 쉴 수 있는 권리가 있다. 그러나 만약 일했다면 제공한 노동에 대해 별도로 두 배의 임금을 지급 받는다. 만약, 일요일에 근무를 했다면 평상시 임금의 25%에 해당하는 특근수당을 받게 된다. 예를 들어서 하루10페소의 임금을 계약하면 일주일 임금은 70페소가 된다. 그 중에서 60페소는 6일간 노동의 대가이고 10페소는 7일째 휴일을 위한 것이다. 만약, 휴일에 일했다면 그날에 대한 임금으로 30페소를 받는다. 그 중10페소는 제 7일째 수령하는 금액이고, 20페소는 휴일에 일한 두 배의 임금이다. 그러나 만약 휴일이 일요일이면 통상 임금에 25%의 특근수당을 별도로 지급한다. 즉, 일요일에는 32.50페소를 받게 된다. 그 중30페소는 휴일에 일한 대가이고, 2.5페소는 통상임금의 25%에 해당하는 금액이다.

□ 급여 지급 날짜의 간격

- 1 주일 간격: 육체노동자의 경우 1주일을 초과해서 지급하면 불법이다.
- 15일 간격: 기타 모든 근로자들의 급여는 15일을 초과해서 지급하면 불법이다.

□ 실적 기준의 커미션

- 영업 부문에서는 판매 활성화를 촉진하기 위해 기본급은 최소한으로 정하고, 실적 기준의 커미션을 운영한다. 이때 주의해야 할 것은 기본급은 최저임금 이하가 되어서는 안 되며 커미션 산출의 기준을 무엇으로 삼을 것인지를 명확하게 정의해야 한다는 것이다. 그리고 내부, 외부 환경과 상황의 변화로 인해 커미션 비율을 수정해야 한다면 그 즉시로 합의 절차를 밟아 새롭게 계약서 서명을 해야 한다. 그렇지 않으면 심증판구는 차후에 노동 소송 문제에 휘말리게 될 것이다.
- 커미션을 운영하는 방법도 여러 가지가 있을 수 있다. 해당 거래선의 매출액 대비 얼마의 %를 운영할 수 있고, 신규 거래선 발굴이 주요 판매 활동이라면 신규 거래선 계약 체결 시 계약금의 몇%, 기존 거래선의 재계약 시 몇%로 운영할 수도 있다. 물론 달성을 범위별로 일정 금액, 또는 신규 거래선 수주 또는 계약 체결 시 얼마의 일정 금액을 적용할 수도 있다.
- 모든 경우에 있어 차후에 시비가 될 수 있는 제반 요소들을 면밀히 검토하여 최대한 분명하게 기준을 명시해야 한다. 예를 들어, 신규 거래선이 계약을 체결한 후 3개월 내에 해약을 한다면, 기 지급한 커미션에 대해서는 어떻게 할 것인가? 이런 경우 기 지급한 커미션을 환불하라고 요구할 수는 없다. 분명히 다 쓰고 가진 돈이 없을 테니까. 이런 요인들은 별도의 기존 고객 유지 보너스 등의 명목을 갖고, 기존 고객을 잘 유지하지 않으면 이 보너스는 지불되지 않도록 하는 방법이 있을 수 있다.
- 그러므로 계약 전 차후에 발생할 수 있는 시비 거리를 처음부터 명확히 하여 별도로 구분 관리할 항목은 구분하고, 통합할 항목은 일괄하여 정리해 두어야 하는 것이다. 이때 누가 언제 어떻게 계산하여 커미션을 지급하는지에 대한 종합적인 규정을 제정해서 운영해야 할 것이다.
- 커미션은 종업원의 정식 급여의 일부로서 간주되기 때문에 퇴직금 계산에도 포함이 되고, IMSS 납부 금액 산출, 종업원의 원천세 납부 계산에도 기본적으로 포함된다.

4. 사회 보장 제도와 종업원 이익 잉여금

- 연방노동법은 가장 기본적인 복리후생 제도로서 몇 가지를 의무 사항으로 정해 놓고 있으며, 일반적으로 기업들은 급여와 법정 복리후생 외에 여러 가지 복리후생 제도를 운영하는데, 이는 금전적 급여보다 세금 절감이 가능해서 결과적으로 종업원에게 혜택이 많이 돌아가기 때문이다. 그러나 이 부분 또한 차후 퇴직금 정산 시 상당 부분은 급여로서 계상되기 때문에 이를 감안하면서 복리 후생제도를 운영하여야 할 것이다.

1) 법정 복리 후생 제도(Las Prestaciones por la Ley)

(1) 휴가 제도

(a) 법정 공휴일 (2007년 기준)

- 1월 1일: 신년 휴일
- 2월 5일: 제헌절(2월 첫 번째 월요일)
- 3월 21일: Benito Juarez(반프랑스 독립영웅으로 자유주의 대통령) 탄생일(3월 세 번째 월요일)
- 5월 1일: 노동절
- 9월 16일 : 독립 기념일
- 11월 20일: 혁명 기념일(11월 세 번째 월요일)
- 12월 25일: 성탄절
- 기타 선거일(12월 1일): 매 6년 마다 연방 대통령 선거 및 지방 선거(주지사 및 상원의원 선거는 매 6년, 하원의원 선거는 매 3년 주기임).
- ☞ 노동법상 지정된 국가 공휴일은 총 7일 플러스 선거일이다.

(b) 주요 선택공휴일

- Semana Santa: 부활절 휴가로 4월 첫 주 목, 금 요일.
- 5월 10일 : 어머니 날
- 11월 2일: 추모일
- 12월 12일: 과달루페 성모출현 기념일(은행 비근무)
- 12월 24일: 크리스마스 이브

- ☞ 기업의 재량권 하에서 운영할 수 있는 선택휴일은 부활절 휴가를 포함해서 약 6-7일 정도이다. 법정공휴일과 옵션 공휴일을 포함해서 연간 약 12정도의 휴일 제도를 운영하는 것이 일반적인 상황이다.

(c) 연례 휴가 제도 :

- 노동법 제 76조에 따르면, 1년 이상 근무한 노동자는 연간 6일 이상의 유급 휴가를 취할 수 있다. 그리고 휴가기간이 12일이 될 때까지 1년에 2일씩 증가한다. 근무 4년이 지나고 나면, 매 5년 마다 2일씩 증가한다.
- 노동법 제 77조에 따르면, 1년 동안 일부 기간만 근무한 노동자는 근무기간에 비례해 휴가 일수를 갖는다. 예를 들어서 6개월 동안 일한 노동자는 6일의 절반인 3일의 휴가를 가진다. 아울러 휴가기간은 최소한 6일 연속되어야 하며, 휴가는 대체 혹은 보상이 금지되어 있다. 단, 근무기간을 채우지 못하고 퇴직하는 경우 근무일에 비례해 현금으로 지급될 수 있다.
- 1년 근무기간을 채우지 못한 노동자의 경우, 1년을 채우고 난후 6개월 이내에 휴가기간을 가질 수 있다. 예를 들어서, 2006년 1월 2일에 입사하여 2006년 12월 31일까지 일했다면, 사업주는 그 다음해 6개월 이내에 휴가기간을 주어야 한다.
- 첫 해 기준 연례 휴가를 몇 일(최소 6일 이상)로 시작할 것인지는 각 기업의 재량권이다. 일반적으로 대기업은 8~10일로부터 시작하여 매년 2일씩 증가하는 제도를 사용한다. 관공서에서는 연간 20일을 기본적으로 주기도 한다.

(d) 휴가 보너스 제도:

- 노동법 제 80조에 따르면 노동자들은 휴가 기간 동안 받는 임금의 총액과 최소한의 임금의 25%에 해당하는 휴가수당(Prima Vacacional)을 받을 권리가 있다. 이 수당은 휴가기간 동안 임금과 별도로 지급되는 금액이다. 법률상 휴가수당은 일일급료의 최소 25%이지만, 일반적으로 대기업에서는 일일급료의 50%를 지원해주기도 한다. 예를 들어서 하루 임금 100페소의 노동자가 6일간 휴가를 받았다면, 휴가기간 동안 받는 임금 600페소의 25%에 해당하는 휴가수당 150페소를 추가하여 총 750페소를 받게 된다.

(e) 적치 휴가 보상제도:

- 연례 휴가는 차년도 6월까지 휴가를 실시하도록 되어 있으며, 휴가 기간을 금전으로 보상 받는 것은 퇴사의 경우를 제외하고는 법으로 금지되어 있다. 그러나 실무적으로는 과도한 업무 상황에 따라 부득이 개인이 연례 휴가를 가지 못하는 경우가 생기게 되고, 기업 측은 차년도 6월이 경과 하였음에도 휴가를 실시하지 못한 종업원에게는 도의적 또는 동기부여 차원에서 금전적 보상을 해 주기도 한다.

Box.4. 멕시코의 휴가 및 휴일과 추가 업무에 관한 조언

- 일반적인 현지 휴가는 우선 주 5일제를 기본으로 한다.
- 여름 휴가는 연차에 따라서 달라지는데, 1년 이상의 직원들은 약 1주일 간의 휴가가 있다.
- 공통적으로 적용되는 휴가는 부활절 휴가(약 1주일), 크리스마스 휴가(약 1개월)정도 이다.
- 휴가 또는 휴무일에 추가적인 업무가 필요한 경우시의 절차:
 - 우선 추가 작업일에 대한 공지를 한다.
 - 공지 후 작업자들에게 상황을 설명하고 지원자를 받는다.
 - *추가 업무에 대한 인센티브는 일상 급여의 2~2.5배 정도이다.

(2) 사회 보장 제도(IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social)

- 동 제도는 1942년 설립되어 보건소 및 국립 병원 기능과 함께 산업재해보험, 국민연금 등의 기능을 함께 수행한다. 병원 시설이나 환자에 대한 응대가 사립 병원에 비해 열악하다 보니 중류층 이상의 사람들은 잘 이용하지 않지만 사립 의료보험이 없는 대부분의 멕시코사람은 IMSS의 병원을 이용해야 한다. 경미한 질환의 진찰부터 중환자 수술에 이르기까지 다양한 혜택이 있으나 수혜 받는 사람들은 연줄이 있든가 복이 많은 사람들로 간주될 정도이다. IMSS에 등록이 되어 있지 않으면 그것조차 수혜 받지 못하기 때문에 근로자들에게는 매우 중요한 복리후생 혜택이 아닐 수 없다.
- IMSS부담금은 준세금에 해당하는 비용이므로 급여 관련 세금 부분에 상세 항목들을 다루기로 한다. 급여 원천세 및 지방세보다도 동 비용이 큰데, 그에 비해 혜택은 수준이 너무 낮다고 할 수 있다.
- 일부 가내 수공업이나 열악한 소기업에서는 IMSS등록의 복리후생 조차 제공하지

않는 경우가 있으나 이는 노동법에서 규정하고 있는 사항이므로 모든 근로자에게 동 혜택을 제공하는 것이 바람직하다. 물론, 아르바이트 직원이나 간헐적으로 이벤트 행사에 참여하는 비정원의 경우는 IMSS에 등록할 필요는 없다.

(3) 연말 보너스(Aguinaldo)

- 멕시코 연방 노동법은 근로자는 매년 12월 20일 이전에 최소한 15일 치의 급여에 해당하는 연례 크리스마스 보너스를 받도록 규정하고 있다. 그리고 일 년을 채우지 못한 근로자들도 크리스마스 보너스 지불 날짜 기준으로 근무기간에 해당하는 일 정액의 보너스를 지불하도록 규정하고 있다.
- 성과에 따른 분기 또는 반기별 보너스나 연말 보너스를 별도로 운영할 수도 있으나, 이는 노동법에서 규정하는 연말 보너스(Aguinaldo)와 개념을 명확히 구분하는 것이 필요하다. 차후에 성과급 보너스는 수령했지만, 법에 규정한 연말 보너스는 지급 받지 못했다는 소송을 당하게 될 수도 있기 때문이다.
- 일반적으로 대기업에서는 20일에서 30일 간의 급여를 연례적으로 크리스마스 보너스로 지급하고 있다. 아울러 이는 회사 전체의 복리후생 제도의 한 부분으로 취급된다.

2) 기타 선택적 복리 후생 제도

- 다음은 일반적으로 기업들이 선택적으로 종업원에게 제공하는 다양한 복리 후생 혜택을 정리해 본 내용이다.
- SEGURO DE GASTOS MEDICOS Y MEDICOS MAYORES(사설 의료보험)
- SEGURO DE VIDA(생명 보험)
- AUTOS(차량)
- SEGURO DE AUTOS(차량 보험)
- VALES DE DESPENSA(상품권)
- VALES DE GASOLINA(유류 상품권)
- VALES DE RESTAURANTE(식당 상품권)
- VALES DE UNIFORME(의류 상품권)

- FONDO DE AHORRO(저축 장려금)
 - PRESTAMO PERSONAL(개인 가불)
 - BONO POR ANTIGUEDAD(근속 수당)
 - BONO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD(정시 출근 수당)
 - BONO POR TRANSPORTACION(교통 수당)
 - BONO TRIMESTRAL(분기별 보너스)
 - BECAS PARA LA ESCUELA(외부 교육 지원금)
 - AYUDA DE RENTA(주택임차 지원)
 - AYUDA DE ARTICULOS ESCLOARES(학용품 지원)
 - AYUDA DE DOTACION DE ANTEOJOS(안경 지원)
 - AYUDA DE GASTOS DE FUNERAL(장례비 지원)
 - AYUDA DE GASTOS DEPORTIVOS(운동 지원)
 - AYUDA DE GASTOS DE COMEDOR(식당비 지원)
- 상기 항목의 복리후생들은 3가지 관점에서 급여성 보수로 보느냐, 그렇지 않느냐의 해석에 따라 각기 달리 취급된다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 논란의 여지가 많지만, 다양한 판례를 통해 3가지 관점이란 다음과 같다.
- IMSS와 INFONAVIT 관점: 특정 복리 후생 항목(Prestación)을 기본급(SBC: Salario de Base de Cotización) 간주하느냐의 여부가 가장 중요한데, 특정 개인에게 직접적으로, 그리고 고정적으로 금전적 혜택을 주는 성격이 강하다면, 이는 IMSS와 INFONAVIT 세금 산출의 기준 금액에 포함된다. 사회보장 성격의 혜택이나 업무 수행에 매우 필요한 작업도구로 간주되는 부분은 예외로 한다.
 - 노동법상 보상 관점(Indemnización Laboral): 특정 복리 후생 항목(Prestación)을 사회보장 성격의 혜택 (Prestación de Previsión Social) 및 업무 수행을 위한 필수적 비품 또는 도구로 간주한다면 동 항목은 차후퇴직 보상금 계산에 포함되지 않는다.
 - 근로소득 원천세 또는 법인세 관점(ISR): 근로 원천세 및 법인세는 사회보장 성격의 혜택(Prestación de Previsión Social)의 경우는 법인에게서는 비용으로 인정하여 세금 공제로 인정을 해 주고, 개인에게는 소득으로 간주하지 않으므로 세금 부과를 면제한다.

- 예를 들어, 영업 사원 또는 이사급에게 차량을 제공한다고 한다면, 이는 퇴직보상금, IMSS, INFONAVIT 및 원천세에 불포함 항목으로 간주하지만, 법인세에서는 공제 금액의 한도를 \$300,000 페소 이하로 규정하고 있다.
- 매월 주택비 보조는 INFONAVIT에 불포함, 퇴직보상금에는 포함. IMSS와 INFONAVIT에서는 일일 최저임금의 20% 이상 지급 시에는 SBC에 포함하지 않고, 회계 요건을 갖춘다면 법인세 및 원천세 공제도 적용된다.
- 교통비 보조는 사회보장 성격으로 간주하며, 퇴직보상금에 포함하지 않는다. 영수증이 있는 경우는 업무상의 여행경비로 처리 가능하여 IMSS에 불포함하지만, 영수증이 없으면 SBC에 포함한다. 법인세와 원천세에서는 해당 종업원급여의 10% 이하 그리고 최저임금 미만의 금액의 경우에 한해서 공제 대상으로 간주된다.
- 성과급 및 상여금은 고정적이고 지속적으로 지급된다면 퇴직보상금에 포함되나, 성과에 따른 상여로서 조건이 분명하여 상황에 따라 가변적이라면 불포함된다. 법인세는 공제 가능 금액이고, 원천세는 세금 부담 대상 금액에 포함된다. 노동 소송이 발생될 경우, 종업원들은 동 상여금이 실질적으로는 정기적인 급여의 일부로서 포함된다고 주장을 한다.
- 사립 의료 보험료는 퇴직 보상금에 포함되지 않고, IMSS, INFONAVIT 및 원천세 대상 금액에도 포함되지 않으나, 법인세에는 세금 공제 대상 금액이다.
- 휴대폰 비용은 업무상 통신 수단으로서 간주하여 퇴직 보상금에 포함되지 않고, IMSS, INFONAVIT 및 원천세 대상 금액에도 포함되지 않으나, 법인세에는 세금 공제 대상 금액이다.

3) 종업원 이익 배당

- 1963년 이후 실질적으로 실행되어지고 있는 제도로써, 모든 기업은 사장, 이사진 등 간부급을 제외한 전 종업원에게 당해연도 이익의 일부 (10%)를 배부하도록 규정되

어 있다(제 8장 117-131조). 열과 성을 다해 근무한 종업원에게 회사의 성과에 참여할 수 있도록 하는 것은 종업원 주주제도와 같이 매우 바람직한 발상이라 생각할 수 있다.

- 그러나 회사의 형편과 사정에 따라 이 부분은 큰 부담으로 작용할 수 있다. 특히, 환율 등 통제 불가능한 외부 요인들로 인해 법인의 손익을 쉽게 예측하고 관리하는데 어려움이 많고, 예상치 못한 상당한 이익이 간혹 발생하여 거액의 종업원 이익 배당을 실시해야 하는 경우를 보면, 회사 입장에서는 당연히 통제 가능한 범위 내에 두고자 방안을 찾게 마련이다.

(1) 종업원 배당 이익금의 산출

- 법인세법상 세무조정 후 과세이익의 10% 해당 금액이다.
- 법인의 수익이 순전히 용역 사업에 의해 파생되는 사업체의 종업원의 경우와 부동산 임대 사업 및 대출과 이자 회수 업무에 종사하는 종업원의 배당금은 한달 치 급여를 초과하지 못한다.
- 당해 년도 회기 마감 후 5개월 내에 종업원 이익 배당을 실시해야 한다. 정확히 말하자면 세무신고 마감 후 60일 이내이다.

(2) 배부 방식

- 확정된 이익 배당 금액을 50%씩 두 몫으로 나누어
 - 첫 번째 50% 해당 금액은 근로자들의 급여 액수와 무관하게 단지 그 해 동안에 근무한 일수 기준으로 동일하게 배부한다
 - 두 번째 50% 해당 금액은 한 해 동안 근무한 결과로 수령한 급여 총액 기준으로 배부한다. 다만, 중요 직책에 근무하는 근로자로서 노동조합에 등록되어 급여를 가장 많이 받는 근로자의 급여보다 많이 받는 자는 동 금액의 120%를 최대 급여액으로 간주한다.

(3) 예외 사항

- 신규 사업체의 첫해인 경우
- 신제품을 생산하는 2년차 신규 업체

- 탐사 중인 광업 등 유사 업종의 사업체
- 기타 법에 의해 설립된 복지 기관 등

(4) 일반적인 종업원 이익 배당금의 축소 또는 회피 방안

- 세무조정을 통한 과세 이익의 축소 : 멕시코 세무회계는 매출 원가에 당해연도 제/상품구매총액을 사용 가능하도록 허용하므로 세무조정 시 상당 부분 축소내지 회피 가능하다. 이로 인해 멕시코의 많은 기업들은 당해연도에 많은 이익이 날 것이 분명해 지면 세무상 매출원가금액을 높이기 위해 연말에 초과 구매(Sobre Compra)를 실행한다. 또한 당해연도에 구매 계약이 체결된 건으로서 아직 입고가 안 된 미착재고일지라도 차년도 3월말 이전에 입고가 가능하다면 동 구매 대금도 매출 원가로 처리가 가능하다. 이 경우에는 동 구매 계약서에 대한 변호사의 확인이 필요하고, 차년도 세무신고 확정시 사실 유무에 의거확정 신고 및 법인세를 납부해야 한다.
- 별도의 종업원 관리 회사를 통한 철저한 이익 관리: 사전 충분한 계획과 준비가 필요한 방법이지만, 많은 기업이 사용하는 방법이다. 이익이 산출되는 모법인과는 별도로 종업원 관리 회사를 신설하여 이사진을 제외한 모든 종업원을 동 회사에서 관리하고, 동 회사의 종업원 급여에 최소한의 이윤만을 붙여 용역 수수료 형태로 급여를 지불하는 것이다.

5. 급여 관련 세금

- 멕시코에 공장을 설립하여 미주 지역의 시장에 제품을 공급하는 생산 기지화 하고자 할 때, 흔히 과연 멕시코가 인건비 경쟁력이 있는 국가인가에 대한 의문을 갖게 된다. 40%에 육박하는 각종 원천세와 사회 보장세를 감안하고, 노동력의 생산성 저하를 고려한다면 결론은 부정적이다. 멕시코 자체 시장 및 중남미를 공략할 목적이 라면 가능성은 좀 더 많을 것이다. 주어진 여건은 동일하므로 누가 더 경쟁력 있는 생산성을 확보하느냐가 관건이 될 것이기 때문이다. 물론 중국산 제품들의 관세 인하 속도가 어떻게 결정되느냐에 따라 상황은 많이 영향을 받을 것이다.

- 급여와 관련된 세금을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 회사측이 부담하는 기업 부담금 (Cuota Patronal)과 종업원 부담금 (Cuota Obrera)으로 구분하여 보자. 물론 급여 수준별로 각 항목의 Maximum Limit 및 최저임금 이하인 경우 예외 사항도 있어 평균적으로 보면 28%-34% 정도의 세금을 공제/납부하게 된다.

1) 기업 부담금(CUOTA PATRONAL) -전체급여 대비

SEGURO RIESGO DE TRABAJO (노동위험 보장보험)	0.50%
SEGURO MATERNIDAD Y ENFERMEDAD(출산 및 질병 보험)	20.40%
EXCD.DIF SBC Y 3 SMGVDF (멕시코시티 최저임금 대신 3배 초과액에 부과되는 부담금)	1.10%
PRESTACIONES EN DINERO (현금 제공 수단)	0.70%
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA (장애 및 생명 보험)	1.75%
SEGURO DE RETIRO (퇴직보험)	2.00%
CESANTIA EN EDAD AVANZADA(정년퇴직적립금)	3.15%
GUARDERIAS Y PREST.SOCIAL (육아보조)	1.00%
INFONAVIT (근로자주택기금)	5.00%
IMPUESTO ESTATAL SOBRE NOMINA (주정부급여세)	2.00%
IMPUESTO SUSTITUTIVO (원천소득세)	3.00%
TOTAL	40.60%

2) 종업원 부담금(CUOTA OBRERA)-전체급여대비

SEGURO RIESGO DE TRABAJO (노동위험 보장보험)	0.00%
SEGURO MATERNIDAD Y ENFERMEDAD(출산 및 질병 보험)	0.00%
EXCD.DIF SBC Y 3 SMGVDF (멕시코시티 최저임금 대신 3배 초과액에 부과되는 부담금)	0.40%
PRESTACIONES EN DINERO (현금 제공 수단)	0.25%
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA (장애 및 생명 보험)	0.625%
SEGURO DE RETIRO (퇴직보험)	0.00%

CESANTIA EN EDAD AVANZADA(정년퇴직적립금)	1.125%
GUARDERIAS Y PREST.SOCIAL (육아보조)	0.00%
INFONAVIT (근로자주택기금)	0.00%
IMPUESTO ESTATAL SOBRE NOMINA (주정부급여세)	0.00%
IMPUESTO SUSTITUTIVO (원천소득세)	0.00%
TOTAL	2.40%

(*자료: 멕시코 사회보장원(IMSS))

6. 노동계약의 해지

1) 고용계약의 종료

- 멕시코에서 노무 관리가 어려운 이유는 바로 해고 처리가 법적으로 융통성이 없다는 것이다. 법이 명백하게 규정하는 그리고, 종업원이 납득하고 합의한 해고 사유가 아닌 경우, 기업은 의무적으로 법에서 규정한 퇴직금을 지급해야 하며, 이 퇴직금의 액수가 비즈니스에 타격을 줄 수 있을 만큼 크다는데 있다. 멕시코 노동법의 사상이 종신 고용주의라고 까지 불리는 이유가 여기에 있다.
- 법에서 인정하는 고용 관계의 종료 사유는 다음과 같다
 - 쌍방의 합의
 - 근로자의 사망
 - 작업 종료, 기간 만료 또는 자본 투자의 종결
 - 근무 제공을 불가능케 하는 근로자의 신체적 또는 정신적 또는 기능적 장애
 - 그 외에 법에서 인정하는 정당한 해고의 사유에 해당하는 경우.
- 해고의 정당한 사유들(제47조)
 - (a) 근무 개시 후 30일 이내에 가짜 증명서나 신원 보증서로 사용자를 속인 사실이 적발된 경우
 - (b) 근로자가 사용자, 그의 가족, 사업장의 최고 경영자, 인사 담당자에게 거짓 정

보 제공, 불미스러운 행동, 폭력, 위협 혹은 학대를 가한 경우. 단, 화를 나게 만들거나 자기 방어를 위한 경우는 예외임.

- (c) 근로자가 전항에 언급된 행동을 동료 근로자에게 행하여 직장 내의 규율이 영향을 받는 경우
- (d) 근로자가 업무 이외의 일로서 제 2항의 행위를 범하여, 고용 계약의 이행을 불가능하게 할 정도로 중대한 경우
- (e) 근로자가 고의로 건물, 작업 도구, 원자재, 기타 사물들에 피해를 가한 경우
- (f) 부당한 의도는 아니지만 피해의 유일한 원인으로서는 부주의로 위와 같은 중대한 피해를 가한 경우
- (g) 변명의 여지가 없는 부주의로 회사 내의 안전과 직원들을 위협에 처하게 한 경우
- (h) 회사나 작업장에서 부도덕한 행위를 범한 경우
- (i) 회사에 손해를 입힐 목적으로 제조 기밀이나 극비 사항을 타인에게 알린 경우
- (j) 사용자의 허락 또는 충분한 사유 없이 30일의 기간 중 3번 이상 무단으로 결근한 경우
- (k) 업무와 관련한 문제에 있어 충분한 사유가 없이 사용자나 상관의 말에 불복종한 경우
- (l) 근로자가 예방 조치를 취하지 않았거나 기설정해 놓은 안전 수칙을 준수하지 않은 경우
- (m) 만취한 상태 또는 마약 등을 복용한 상태로 출근한 경우
- (n) 업무 수행이 불가능한 금고형 집행 판결을 받은 경우
- (o) 상기 항목들의 내용과 유사한 이유들로서 중차대하고, 또 유사한 결론을 유발하는 경우

○ 정당한 해고를 위한 적법한 절차:

정당한 해고 사유에 해당되는 사안이 발생했을 경우, 회사는 사건 발행 후 30일 이내에 해고할 수 있는 권한이 있다. 그러나 성급하게 또는 감정적으로 해고를 통보하기 전에 차후 노동 법정에 설 경우를 대비하여 제시할 증거와 증인이 충분히 준비되었는지를 확인한 후 실행에 옮겨야 한다. 다음의 행동 요령이 도움이 될 것이다.

- (a) 해당되는 사유가 발생한 즉시, 사건 경위 조서(Acta Administrativa)를 작성하여 본인과 증인들이 서명 날인 한다. 유사한 조서를 2 건 이상 준비한다.

- (b) 근로자의 계약 만료 날짜와 그에 대한 이유 혹은 이유들에 대한 서면 통지문 2부를 작성하여 한부는 근로자에게 제시하고, 한 부에는 근로자의 인수 서명을 받는다.
- (d) 근로자가 통지문을 수령하지 않을 경우에는 사용자는 고용 종료일 이후 5일 이내에 해당 노동 분쟁 위원회에 이 사실을 알리고, 기 등록된 근로자의 주소지로 동일한 통지문을 발송하며, 근로자에게 이에 대한 통고를 요청한다. 이 경우 특히 주의해야 할 점은 차후에 노동 분쟁 재판에서 근로자가 부당 해고를 정당화하기 위한 모함이라고 주장할 경우를 대비해서 관련 증거들을 철저히 준비해야 한다. 분쟁 위원회는 항상 근로자 편을 옹호하기 때문이다.

2) 부당해고

- 법에서 인정하는 정당한 해고 사유가 아닌 경우, 종업원은 회사에 대해 부당한 해고로 인한 보상을 청구할 수 있는 권리가 법에 규정되어 있다.
- 부당 해고로 간주되는 경우들(제 51조)
 - (1) 근무 개시 후 30일 이내에 사용자측이 고용 조건을 속인사실이 발견된 경우
 - (2) 사용자, 사용자의 가족, 최고 경영인, 인사담당자가 근로자나 그의 가족에 대해 부정이나 불미스런 행동, 폭력, 위협, 학대 등의 행위를 행한 경우
 - (3) 업무 이외의 일로 (2)항의 행위가 발생하여 고용 관계의 지속이 불가능한 경우
 - (4) 근로자의 급여를 감봉한 경우
 - (5) 근로자가 관례 혹은 합의에 따라 고정된 시간이나 장소에서 받아야 할 급여를 받지 못한 경우
 - (6) 사용자가 고의로 근로자의 비품이나 도구들을 파손한 경우
 - (7) 사업장의 미흡한 위생 상태나 법에 명시된 안전 조치를 위배하여 근로자의 혹은 그의 가족의 안전이나 복지가 심각하게 위협을 받는 경우 사용자의 변명의 여지가 없는 부주의로 사업장이나 근로자들의 안전을 위협한 경우
 - (8) 상기 항목들과 유사한 이유들로서 중차대하고 근무에 비슷한 결과를 수반하는 경우
 - (9) 근로자 해고 시, 정당한 해고 사유에 대한 통지문을 근로자와 해당 분쟁 위원회

에 통지하지 않으면, 해고가 정당하지 못하다는 충분한 사유로 인정됨.

- 근로자는 상기에 언급된 항목 중 어느 하나라도 발생하는 경우, 30일 이내에 고용 관계를 중단할 수 있고, 부당 해고에 해당하는 보상을 받아낼 수 있다.

○ 부당 해고로 판정 시 보상의 기준

(1) 복직

(2) 3개월 치의 급여와 해고일로부터 부당해고로 중재 재정이 처리된 날까지의 체불 임금

○ 복직 의무에서 벗어나는 배상금 지불 기준: 1년 미만 근무의 근로자, 가내 근무자, 임시 근로자의 경우에만 적용 가능함

(1) 고용 관계가 1년 미만의 특정 기간일 경우, 총 근무 기간의 에 해당하는 기간의 총 급여액을 지불한다.

(2) 고용 관계가 1년 이상 지속된 특정 기간일 경우, 근무 첫 해에는 6개월 치의 급여를 지불하고, 매해 추가될 때마다 20일치의 급여를 추가로 지불한다.

(3) 고용 관계가 불특정 기간일 경우에는 각 근무 연수에 대해 20일치의 급여를 지불한다.

(4) 앞에서 언급한 보상에 이외에도, 3개월 치의 급여와 법정 체불 임금도 지불한다.

3) 계약 종료 시 필수 관리 사항

(1) 서명 날인된 퇴직서/사직서

(2) 서명 날인된 상세 퇴직금 정산표

(3) 서명 날인된 수표 수령증

(4) 서명된 추천서 수령증

(5) 사회보장 기관 퇴직 신고서

(6) 중도 해약 통지서-필요시

(7) 사건 경위 조서-필요시

(8) 계약 관계 종결 합의서

(9) 비밀 보장 준수 각서

Box.5. 노동자 해고 시 유념해야 하는 사항

● 실질적으로 노동자를 해고하는 방안은 두 가지가 있다:

1) 노동자의 실제 불성실함이나 회사 분위기를 흐렸다는 객관적인 증거의 확보가 어렵고 해고를 해야 하는 경우, 가급적이면 3개월 치의 임금을 우선 지급하고 해고하는 경우가 많다. 그래야 추후에 발생할 수 있는 노동 분쟁을 방지할 수 있기 때문이다.

2) 우선 노동자를 해고하기 전 그 노동자의 문제점에 대한 객관적 자료, 구체적 정황 등을 문서화하여 수집하고, 이를 노동관련 변호사와 상담한다. 그리고 해고시킬 노동자와 변호사, 회사 관리직들이 모인 자리에서 해고 이유에 대해 정확히 설명한 후 해고 절차를 진행하는 경우

*멕시코의 노동법은 절대적으로 노동자에게 유리한 법이므로 회사에서 정당하게 해고 절차를 진행 했을지라도 구체적인 자료가 없다면 해고된 노동자가 법적 조치를 취했을 때 회사가 곤란한 상황에 처할 수도 있다.

7. 종업원 소송의 예

- 종업원이 회사를 상대로 소송을 제기하는 경우는 일반적이지 않다. 세상이 좁기 때문에 한번 이전 직장을 상대로 소송을 제기하면, 이 소문은 일종의 스캔들로서 종업원은 향후 자신의 직업 전도에 많은 어려움에 봉착하게 될 것이다. 그럼에도 불구하고, 노동 소송을 제기한다는 것은 사전에 무엇인가 단단히 잘못되었다는 얘기다. 취직은 허울이고 노동 소송만으로 일생을 편히 살고자 하는 후안무치한 인물들도 있기도 하고, 변호사들의 꾀에 빠져 고의적으로 소송을 제기하기도 한다.
- 평소에 업무 교육이나 관리 등 의사소통이 거의 없이 방치해 두었다가 갑자기 해고를 한다든지, 업무 성과가 미흡하거나 지시 불이행의 이유로 심한 고함이나, 인격적 모독을 느낄 정도의 다그침으로 감정을 상하였든지, 제 3자의 잘못으로 인해 부당한 대우 또는 해고를 당하였든지, 해고 시 적법한 절차와 보상 없이 처리하였든지 등 복잡 미묘한 상황들이 종업원 당사자를 심한 분노와 배신감, 상실감의 감정에 빠뜨리고, 결국 노동 소송을 유발한다.
- 이러한 문제들은 앞에서 언급한 노무 관리 10대 요령대로 종업원을 대하고, 관리한다면 사전에 충분히 회피 가능할 것이다.

1) 프로모터 여사원의 해고 사례

- 사건 개요: 모회사는 주스 믹서 판매를 위한 프로모터로 다수의 직원을 고용하면서 J양을 채용하였다. 담당자는 신입사원 교육 시, 구두로 기본급 외에 성과급 보너스 및 일정 기간 경과 후 정식 직원으로 채용될 수 있다고 약속하였다. 회사 내부 방침의 변경으로 일부 인원을 정리하고 해야 할 상황이 되자, 담당자는 프로모터들의 출근 현황과 매출 실적을 기준으로 해고 대상자 리스트를 만들고, 주간 회의 시 J양을 포함한 해당 인원들에게 당일부로 해고되었음을 통보하였다. 이에 J양은 부당해고로 PROFECO에 진정서를 제출, 3 개월치 급여의 배상을 요구하였다.
- 경과일지
 - 2000. 10.16 : J양 채용.
 - 2000. 11. : 판매부진을 사유로 J를 해고함.
 - 2000. 11. : J양 PROFECO에 이의 제기.
 - 2000. 11. : J양과 면담, 설득 및 소송 취하 합의.
 - 2000. 11. : J양의 변심과 이의 속개.
 - 2000. 11. : 변호사 출석하여 변론 및 1차합의 가능 금액 타진.
 - 2000. 11. : 변호사 통한 2차 협상 및 합의 해결.
- 쟁점: 고의 정당성 및 고용 조건(정당한 업무 성과에 대한 평가 없이 일방적인 해고 및 고용 조건 불이행 ; 보너스 및 정식 직원 계약 약속)
- 결과: 동사의 소송 지위 취약 및 정식 법원에 소송 제기 시 협상 금액이 대폭 증가할 가능성을 감안하여 합의 종결함.
- 교훈 및 유의 사항: 노동법 상의 해고 절차를 숙지할 필요가 있음. 계약서 상에 명시할 고용 조건 외에 일체의 구두 약속을 배제함. 근태 불량 및 판매 부진 시 공식적 경고장 발송 등 사전 예고 조치 필요함.

2) 영업사원의 급여 감봉 및 커미션 부당지불 소송

- 사건 개요: 모회사는 F씨를 영업사원으로 채용, 고정급 \$8,000페소 + 판매 커미션 5%로 계약 체결하였으나, 해당 유통채널의 매출이 급신장함에 따라 고정급을 \$5,000로 낮추고, 커미션율도 3%로 인하 조정하였다. 인사부에서는 급여 인하는 불법으로서 불가함을 상사에게 보고하였으나 노동법을 모르는 상관은 인사부의 조언을 무시하고 고용 조건 변경을 추진하였다. 인사부는 동 내용의 신규 계약서를 작성하였으나, 계약서에 사인을 할 경우 문제가 더 확연해 질 것을 우려하여 당사자 사인을 지체 시키며 급여가 원상 복귀될 때, 확정 계약서 사인을 추진코자 내부적으로 결정하고 서류를 보관하였다. 1년 후 동 영업 사원의 판매 부진 및 불량 채권 과다 발생으로 상관으로부터 심한 압박을 받던 중 영업사원은 무단으로 결근하기 시작하였고, 결국 해고를 당했다. 해고자는 2년 동안의 급여 감봉분과 판매 커미션 부당 계산을 이유로 소송을 제기하였다.

- 경과일지

- 1999. 10 : F씨 채용.
- 2000. 9 : 해당 거래선의 판매 급증하자 기본급 및 커미션을 하향 조정.
- 2001. 9 : 신규 계약서 사인 보류.
- 2001. 10 : 판매 부진으로 압박을 받자 무단 결근 후 소송 제기.
- 2002. 1~3 : 변론 및 합의 진행.
- 2002. 4 : 합의 해결.

- 쟁점: 해고의 정당성 및 부당 급여 감봉 및 커미션 부당 지불

- 결과: 동사의 소송 지위 취약 및 패소가 확실시 되므로, 소송이 장기화될 경우 체불 임금 금액이 더 클 가능성 감안하여 합의 종결함.

- 교훈 및 유의 사항: - 노동법 상의 금지조항을 숙지할 필요가 있다. 인사부서의 전문적 현지 법률에 대한 조언을 경청해야 한다. 그리고 기본 급여는 감봉이 절대로 불가하다. 커미션 조건을 변경할 경우에도 반드시 신규 계약서를 작성하고 사인을 받고 또 사후 관리를 잘 한다.

8. 외국인 고용 시 유의할 사항

- 멕시코는 자국민에게 고용의 기회를 우선 제공하기 위해 노동법상 한 회사 내에 외국인 근로자는 10%를 초과하지 못하도록 규정하고 있다. 이 목적은 이민법에 그대로 적용되어 상용비자 허용이 엄격히 관리되어 지고 있다. 간혹 외국인 근로자로서 상용 비자를 신청하는 사람의 대학 졸업증명서와 이력서까지 제출하여 해당 직책에 적임자인지 증명하라고 하는 경우가 있는 것은 이 같은 관리 방침이 있기 때문이다.
- 먼저 멕시코 이민국에서 관리하는 비자의 종류를 살펴보면 다음과 같다.

1) 외국인 거주자의 분류

- 비이민자 : 정부의 허가 하에 임시적으로 체류하는 외국인
- 이민자 : 정부의 허가 하에 멕시코에 정착하는 외국인
- 영주권자: 영주권을 취득한 외국인
 - ※ 한국 외교통상부에서는 이민자 비자(FM2)를 영주권으로 인정함.

2) 비자의 종류

(1) 비이민자 (NO INMIGRANTE)

- (a) 관광객: 여가, 건강, 예술, 문화, 스포츠 등의 활동 목적으로 이윤 추구가 목적이 아닌 경우이며, 최장 6개월간 체류 가능하다.
 - FMT비자: 관광비자, 또는 통과비자
 - 수수료: 비행기표 포함, 육로로 입국 시 국경에서 은행에 지불 함. 기간은 180일까지.
- (b) 통과 여객: 타 비자로의 변경이 불가하다.
 - FMT비자 관광비자 또는 통과 비자. 기간은 30일까지.

(c) 방문객: 이윤 추구 또는 단순 방문 목적의 경우. 여행 목적에 따라 1년간 연장이 가능하며, 취업 또는 사업 등의 목적으로 비자의 성격을 바꿀 수 있다.

- FMT비자 : 방문비자

- 수수료: 이윤 추구의 경우는 수수료가 높으며, 기타의 경우는 수수료가 낮다.

○ 활동

- 금리생활자 : 외국으로부터 돈을 받거나, 임대 소득 등 기타 수입원으로 거주한다.

- 투자자 : 멕시코에 투자

- 과학자 : 연구 및 강의에 종사

- 기술 자문관 : 관련 분야 기술 전문

- 운동 선수 : 축구, 수영, 야구, 테니스 등

- 예술가 : 배우, 가수, 화가, 조각가 등

- 기업체 고위관리자 : 사장, 회장 등

- 자문 위원 : 기업체 자문관, 고문자격 방문자

- 사업 방문자 : 상업적 계약의 협상, 사인 또는 투자

- 자문 위원 : 주주총회나 이사회 참석

- 기술자 : 기술 전문

- 회사원 전배 : 기업체의 업무 전반 관련

- 수수료는 연방세법이 정하는 바에 따름

- FMVC 30일까지 체류 가능

(d) 종교계 관련 종교 관련 성직자 및 사회 지원 사업, 후원 사업 등으로 내무부에 등록된 단체

- 수수료: 단일 수수료

- FM3 : 본래 목적이 지속되는 경우 계속 연장 가능

(e) 정치적 망명자 : 모국으로부터 박해를 받거나 자유가 억압되는 경우

- 수수료: 무료

- FM3: 본래 목적이 지속되는 경우 1년까지 연장됨.

(f) 피난민 집단 인권 탄압의 위협, 외국으로부터의 침략 등으로 발생한 안전 및 자유의 박탈 위험이 있는 경우

- 수수료: 무료

- FM3: 본래 목적이 지속되는 경우 1년까지 연장 가능

(g) 유학생 : 학업의 시작, 마무리 또는 보완 시

- 수수료: 무료

- FM3

(h) 귀빈 방문자 : 국제적으로 명성이 있는 연구원, 과학자 또는 기타 학자

- 수수료 : 무료

- FM16: 귀빈 방문자 자격

(i) 지역 방문자: 항구나 국경도시 방문

- 수수료 : 무료

- 지역 체류 허가 : 3일까지

(j) 임시 방문자: 항구나 공항, 부차적인 서류가 없는 외국인

- 수수료: 연방 세법이 정하는 바에 따른다 - FM3: 30일까지.

(k) 기자: 일시적 행사나 특별 행사를 취재하기 위해 입국하는 기자로서 내무부의 인가가 필요하다 - FM3: 본래 목적이 지속되는 경우 1년까지 연장 가능

(2) 이민자 (INMIGRANTE)

(a) 금리 생활자 : 멕시코 내에 임시로 거주하기 위한 목적으로 투자, 연금, 퇴직금, 저축 이자 등 멕시코 또는 외국에서 발생하는 소득으로 거주하는 자로서 1년까지 체류 가능하며, 매년 연장 가능하다.

- 수수료 연방세법이 정한 바에 따른다.

- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류

할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.

- FM2: 영주권자

(b) 투자자: 멕시코에 투자한 외국 투자자(제조, 상업 또는 서비스업)가 멕시코에 임시로 거주하는 경우로서 1년까지 가능하며, 매년 연장이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.

- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.

- FM2: 영주권자

(c) 전문가: 멕시코에 잠정적으로 거주하는 전문 기술직 종사자로서 학위나 전문 기술자격증이 요구되는 경우는 관련 서류를 제출해야 한다. 1년까지 체류가 허용되며, 4번 연장 허가를 받은 경우에는 영주권 신청이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.

- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.

- FM2 : 영주권자

(d) 신망이 있는 자문관: 외국인으로서 기업체 또는 멕시코 기관에 종사하는 관리자, 이사급 또는 절대 신뢰의 지위에 근무하거나 또는 프리랜서로서 1년까지 체류가 허용되며, 4번 연장 허가를 받은 경우에는 영주권 신청이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.

- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.

- FM2: 영주권자

(e) 과학자: 멕시코에 잠정적으로 거주하는 외국인으로서 학술 연구 또는 교육 기관 등에서 연구나 강의를 하는 경우로서 1년까지 체류가 허용되며, 4번 연장 허가를 받은 경우에는 영주권 신청이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.
- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.
- FM2: 영주권자

(f) 기술자: 멕시코에 잠정적으로 거주하며 멕시코 기관이나 기업체에서 기술 관련 업무에 종사하는 경우로서 1년까지 체류가 허용되며, 4번 연장 허가를 받은 경우에는 영주권 신청이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.
- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.
- FM2: 영주권자

(g) 멕시코인의 배우자 또는 멕시코인 자녀를 둔 외국인: 멕시코에 잠정적으로 거주하는 외국인으로서 상기 조항들에 해당되지 않으며, 멕시코 법을 준수하고, 멕시코인을 배우자로 두고 있거나, 멕시코 자녀를 둔 경우로서 1년까지 체류가 허용되며, 4번 연장 허가를 받은 경우에는 영주권 신청이 가능하다.

- 수수료: 연방세법이 정한 바에 따른다.
- 비거주 기간: 5년 내에 540일(18개월) 지속적으로 또는 수시로 외국에 체류할 수 있으며, 예외적이거나 합당한 사유가 있는 경우 정상을 참작하여 인정한다.
- FM2: 영주권자

(3) 영주권자

임시 거주자로 5년간 거주 후 멕시코에 영주하는 외국인으로서 영주 비자인 FM2를 받으며 영주권자로 기록이 된다. 영주권을 받을 시 과세의 대상자가 된다. 매년 영주권을 연장할 필요도 없어진다. 법이 정한 범위 내에서 합법적인 모든 활동에 종사할 수 있다. 10년 기간 내에 3년 이상 계속하여 외국에 거주하거나 통산 5년 이상 외국에 나가 있는 경우에는 영주권이 취소된다.

3) 취업이 가능한 외국인

- 외국인으로서 멕시코 내에서 취업을 하려면 상용 비자로서 FM 3가 필요하다. 과거에는 어떤 비자를 갖고 있더라도 FM 3 상용 비자로 변경이 수월하였으나, 최근 세계 경제의 위축, 특히 중남미 각국의 경제 불황으로 인해 외국인의 멕시코 진출이 급증하다보니 자국민의 고용 기회 보호 차원에서 FM 3 상용 비자 발급을 엄격히 제한하고 있다. 멕시코 내에서의 비자 변경 신청이 불가능하고, FM 3는 본국의 멕시코 영사관을 통해 발급 가능하다고 방침을 정한 것이 그 예이다. 그러나 멕시코 내에서 이미 신뢰를 받고 있는 GLOBAL 기업들은 예외적으로 신규 외국인 종업원의 비자 변경이 가능하다.

4) 외국인 현지 고용 시 유의사항

- 간혹 필요한 사람이 있어 고용을 했는데, 계약을 하고 일은 시작을 했는데 비자 변경을 신청하려고 보니 동 근로자의 비자가 관광 비자라든지, 이미 비자가 만료되어 불법 체류자의 신분인 경우가 있다. 이 경우에는 FM 3 상용 비자를 취득하는 기간이 상당히 지연될 수 있다. 어떤 경우는 불법 체류자로서 영구 비자가 취소 될 수도 있다. 그런데 회사 내부적으로는 이미 계약을 체결한 상태고, 매 격주에 급여가 지불되고 있다는데 문제가 있다.
- FM 3 상용 비자가 발급되기까지 동 근로자는 법적으로 계약 불가능한 사람이다. 그러므로 사회보장 공단(IMSS)에 등록할 수가 없고, 회사 입장에서는 원천세 징수를 못하게 된다. 사원은 사원대로 다른 사원들이 받는 여러 가지 복리후생 제도의 혜택 중 IMSS 등록이 선결되어야만 수혜가 가능한 부분들을 누릴 수 없게 된다.

- 결국 비자 취득 후 IMSS 등록과 원천세 징수 및 그동안 수혜하지 못한 복리후생 혜택의 정산 등으로 문제는 해결할 수 있지만, 이미 납세 기간이 만료한 경우에는 재신고 및 과징금을 지불해야 한다. 동 문제들을 간과한 채 방치해 두었다가 세무 조사 등에 봉착하게 된다면 회사에 치명적인 손실을 유발할 수도 있다.
- 그러므로 현지에서 한국인 또는 외국인을 채용할 때에는 반드시 비자문제를 먼저 검토해서, 계약 시기를 신중하게 결정하는 것이 필요하다.

9. 노사 관계 진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력

1) 인력수급 및 직업훈련

○ 멕시코는 전국적으로 노동력이 비교적 풍부한편이지만 외국인 투자가 집중되어 있는 도시들과 미국과 국경이 인접해 있는 도시들에서는 계속해서 새로운 공장들이 설립되고 있는 추세이기 때문에 이직률이 높은 실정이다. 그러므로 멕시코의 고용시장은 유흥인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장 확대 가능성이 크게 열려 있다고 할 수 있다. 그러나 전반적으로 숙련공을 확보하는 것이 쉽지 않기 때문에 장기적 안목에서 현지 근로자들을 교육, 훈련시키고 유흥인력을 개발하는 전략이 필요하다.

○ 현지 진출 기업들이 단기적인 이윤 창출만을 목표로 경영하게 되면 그 과정에서 노동자에 대한 정당한 대우를 고려하지 않게 되곤 하여 현지 노동자에 대한 대우와 임금 등의 측면에서 마찰을 빚는 경우가 종종 발생하고 있다. 물론 기업의 입장에서는 최소한의 비용으로 최대한의 이윤을 창출하는 것이 가장 중요한 목표 중 하나이지만, 기업을 운영하고 있는 즉, 투자한 지역의 발전이라는 측면도 효율적인 경영을 위해 고려할 필요가 있다. 즉, 단순히 현지의 값싼 노동력만을 이용한다는 측면보다는 보다 장기적인 안목의 계획을 통해 현지 인력자원에 투자함으로써 현지 노동자들의 기술 습득과 기술 향상을 유인하여 투자 기업과 투자 대상국이 함께 발전해 나갈 수 있는 장기적 토대를 마련하는데 일조하기 위한 현지 진출업체들의 인식 전환이 요구된다.

○ 멕시코는 1994년 NAFTA 발효와 함께 이후 북미시장 진출의 교두보로서 해외 기업들의 투자가 이어지고 있는 지역으로 멕시코에 진출하는 한국 기업들도 현지 노동자들

에게 기술 훈련을 제공하고, 관리자 및 지도자를 양성하며 한국의 선진화된 여러 직업 관련 기술을 소개 하는 등의 보다 장기적인 관점의 투자가 요구 된다.

2) 한국기업의 이미지 제고

- 멕시코에 진출한 한국 기업들 중에는 그동안 단기적인 이윤 추구를 우선시하여 현지 채용 노동자들을 부당하게 대우하거나 착취하고 사업장 밖에서도 몰상식한 행위를 하여 현지인들의 한국인에 대한 적대감이 형성되는 등의 문제가 적지 않게 발생하였다.

- 이러한 현지 채용 노동자들에 대한 부당한 처우나 착취 등은 그간 많이 개선되었으나 아직까지도 일부 기업주들의 노동자에 대한 부당한 대우, 임금 착취 등의 행태로 인해 현지인들의 반감을 사는 사례가 여전히 나타나고 있다. 기업주들은 단순히 단기적인 기업 영리만을 추구할 것이 아니라 보다 장기적인 관점에서 기업 활동을 통하여 국가를 대표하는 민간 외교관 역할을 한다는 인식과 사명감을 가질 것이 요구된다.

- 특히 현지 진출 기업들이 노동자들에 대해 정당한 대우를 하고 기업 활동의 기반을 제공한 투자 대상 국가의 사회적 발전에서도 일정 정도 기여하며 기업의 사회적 책임을 다하는 것은 해당 투자 기업의 발전뿐만 아니라 국가 이미지 제고, 국익 향상에도 기여할 수 있음을 인식해야 한다.

3) 기업의 사회적 책임

- 멕시코는 1994년 미국, 캐나다와의 자유무역협정(NAFTA)이 발효된 이후 북미 시장과의 지리적 근접성과 값싸고 풍부한 노동력 등의 이점 등으로 국내의 많은 기업들이 진출하여 멕시코의 고용창출에 기여하였다. 하지만 이러한 기여에도 불구하고 진출한 우리 기업들은 현지 문화에 대한 이해부족, 일부 기업인들의 무분별한 이익 추구로 인해 현지인과의 마찰이 종종 발생해왔다. 투자 대상국의 문화에 대한 존중과 이해 없이 단순히 값싼 노동력만 이용하겠다는 계산은 현지채용 노동자와의 마찰 등의 문제를 낳기 마련이므로 진출 기업들은 현지 기업 문화와 노동 문화를 숙지하고 현지 주민의 삶의 질 향상에도 일조하며 기업과 투자 대상국이 함께 발전해 나간다는 생각으로 우리

의 경제 발전 경험도 전수할 필요가 있다. 오직 기업주의 이익만 추구한다는 단기적인 경영 전략은 현지 고용창출과 경제발전에는 기여까지 모두 퇴색시켜 버릴 수 있고 이러한 점에서 해외 진출 기업은 오늘날 그 중요성이 더해가고 있는 기업의 사회적 책임에 대해 유념해야 할 필요가 있다.

4) 정부차원의 노력

○ 해외 진출 기업이 장기적으로 긍정적인 결과를 내기 위해서는 물론 기업 차원의 노력이 밑바탕이 되어야 하지만 기업이 수행하기 어려운 부분에 대해서는 정부 차원의 지원도 함께 이루어져야 한다. 예컨대 정부는 해외 진출 기업에 대한 정보 채널을 구축하여 체계적으로 통합 관리함으로써 기업에게는 부족한 정보를 제공해 주고, 진출 기업이 진정으로 필요로 하는 사안들을 지원할 수 있어야 하며, 투자 대상국과의 정부 차원의 경제 협력을 통해 진출 기업의 생산 활동과 더불어 상대국의 발전을 동시에 진작시킬 수 있는 노력을 할 필요가 있다.

○ 오늘날과 같이 일국 차원의 노동관련 규정과 법제뿐만 아니라 국제적인 노동 관련 기관과 국내외적으로 활동하는 노동관련 시민 단체들과 각종 NGOs들의 활동이 두드러지고 있는 상황 하에서 현지 진출 기업의 노무관리, 노사문제와 관련하여서도 정부차원의 관심과 관리가 절실히 요청된다. 예컨대, 정부가 우리기업의 해외투자 및 외화반출을 인·허가하는 과정에서 투자 대상국의 노동 관련 법제나 규정들에 대해 교육하거나 숙지하게 하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 멕시코를 향후 우리의 활로 및 개척의 땅으로 만들기 위해서는 현지 진출기업들의 생산 활동을 통한 현지 경제발전에 대한 기여와 함께 정부의 실질적인 경제 협력 노력이 유기적으로 결합되어야 할 필요가 있다.

○ 현지 한국대사관 또한 현지 진출 기업들과 긴밀하게 협조함으로써 혹시 발생할 수 있는 문제를 해결하고 기업이 필요한 경우 대사관을 통해 주재국 정부 또는 한국 정부의 도움을 받을 수 있어야 할 것이다.

5) 현지 노동전문가의 필요

○ 오늘날 기업운영에서 중요한 사항 중 하나가 노무관리, 노사문제라고 할 수 있다. 현지 진출 기업 내의 성공적 노사관계 수립은 현지 투자 기업자체의 성공으로도 직결될 수 있다.

○ 멕시코의 경우, 기업의 입장에서는 정당하게 노동자를 해고를 했을지라도 구체적인 자료가 없다면 해고된 노동자가 법적인 조치를 취했을 때 해당 기업이 난처한 상황에 처할 수도 있을 만큼 노동법이 대체적으로 노동자에게 유리한 경향이 있다. 또한 기업들의 노동자에 대한 불법적인 노동착취나 인격적 무시에 대해서는 강한 반감을 가지기 마련이고 이러한 상태에서 상부 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 없다. 또한, 반드시 노조관련 문제가 아니라도 외국에서 기업을 운영하는 경우 언어와 문화가 이질적인 현지 근로자들을 관리해야 한다는 점에서 노무관리상 많은 어려움을 겪을 수도 있는 상황이다.

○ 따라서 현지 기업인들이 현지에서 노무관리에 대해 의논하고 문제 발생시 1차적으로 접촉할 수 있는 현지 노동전문가가 필요하며, 이와 관련하여 정부차원에서는 노동문제만을 전담하는 노동 분야 전문 주재관의 현지 파견을 검토할 수 있을 것이다.

VI. 멕시코 현지투자업체의 증언³⁵⁾

1. 모니터 사출업체 A사

멕시코 T시에 위치하고 있으며, 한국인 직원은 총 12명이다. 경영관리 3명, 노무/인사 관리 2명, 판매 관리 2명, 구매/자재 관리 1명, 생산 관리 2명 그리고 현장 기술 관리 2명이다.

현지 공장 인원은 대략 120명으로 총 3개의 조(Turno)로 구성된다. 그리고 공정 단계는 사출, 조립, 포장, 출고/납품이다. 1조(Turno)당 8시간씩 근무를 하게 되며, 각 조는 현지인 관리자(Supervisor)에 의해서 작업 지시를 받는다. 관리자는(Supervisor)는 해당 경력 1년 이상의 경력이 요구되며, 작업 지시, 작업 관리이며 분쟁의 발생시(예: 한국인과 현지인의 문제 발생시) 조정하는 역할을 맡기도 한다.

앞의 경우와 같은 문제가 발생하면 한국인이 직접 문제를 조정하는 역할보다는 관리자(Supervisor)가 문제를 한국인과 멕시코인 간에 조정하는 것이 더 효율적이다.

<생산조직 구조>

사출/조립/포장/창고관리

1조	2조	3조
조장(Supervisor)	조장(Supervisor)	조장(Supervisor)
작업자(공정별 15-20명)	작업자(공정별 15-20명)	작업자(공정별 15-20명)

작업자(Operadores)들은 필요 시 매주 월요일 오전에 회사 내에서 인터뷰를 실시하며 인터뷰를 통과한 지원자들은 바로 현장에 투입 약 2일간의 교육을 받고 공정에 투입된다.

35) 아래 자료는 멕시코에서 한국 기업들이 현지투자에 성공한 사례들(A,B,C 그리고 D사)이다. 이 4개의 사례들은 2003년 한국국제노동재단의 사례 분석(의류업체와 전자업체)에 2006년 현지에서 현장 경험을 한 A사의 경험을 추가해 분석 평가 및 요약 정리했다. 인터뷰에 등장하는 기업, 인명은 모두 익명으로 처리하였다.

인력의 턴 오버(Turn over)가 많은 관계로 그들을 관리하는 방법이 한국과 다르다고 할 수 있겠다. 예를 들자면 한국인 관리자와 현지인 작업자들 사이에 의사소통을 위한 Tea Time, 문제가 있는 경우에는 면담을 통한 관리가 일상적으로 요구 되며, 1년에 상반기와 하반기에 한 번씩 단합대회(Paseo)를 실시하여 구성원들 간의 화합을 도모하는 것이 필요하다. 멕시코 현지인들은 낙천적인 성향과 춤추고 노는 것을 선호하기 때문에 그러한 단합대회가 요구된다.

작업자의 선발 시 유의해야 하는 사항은 첫 째, 건강을 확인 할 수 있는 서류를 반드시 확인해야 한다. 멕시코는 의료시설, 의료시스템이 잘 발달이 되지 않아서 질병을 가진 사람이 지원하는 경우가 많다. 추 후 노동 사고로 연결될 소지가 있으므로 상기 서류를 반드시 확인해야 한다. 둘 째, 경력 기간을 주의해야 한다. 단기간 내로 회사를 많이 옮긴 경력이 있는 사람은 선발이 되더라도 오래 가지 못한다. 마지막으로 미성년이 지원하는 경우가 많고 그럴 경우 노동 감사(Auditoria)에서 문제가 될 수 있으므로, 지원자의 나이를 꼭 확인해야 한다.

사무직 직원의 선발은 결원이 발생했을 경우 인력정보회사를 통해서 선발 할 수 있다. 절차는 인력정보회사에 자격 요건 및 임금 정보 제출, 인력정보업체에서 요건에 맞는 지원자 선발 및 지원자의 이력서를 고용회사 측에 제공한다. 고용회사는 이력서 검토 후 면접 날짜를 선정하고 면접을 실시한다. 주의 사항은 회사에서 담당할 업무를 반드시 숙지시켜 주어야 하며 업무의 변경(예: 판매에서 생산으로 업무 변경을 지시 할 경우) 해당 직원의 사전 동의를 얻어야 한다.

아울러 이 도시에는 타 도시 출신 노동자가 많다. 따라서 연말 크리스마스 시즌에는 약 15~20일 간의 휴가를 보내 주는 것이 좋다. 왜냐하면 휴가를 주지 않을 경우 직장을 그만두고 크리스마스를 가족과 함께 보내려고 자신의 고향으로 돌아가는 경우가 많기 때문이다.

턴 오버(Turn Over)와 지각, 무단결근을 방지하기 위하여 1주 동안 지각, 결근을 하지 않는 작업자들에게는 보너스 제도를 실시했다. 아울러 매년 인사 평가를 실시하여 작업성과가 좋거나 지각, 무단결근이 없었던 작업자들은 임금 인상과 승진의 혜택을 주었다. 인

사 평가의 단계는 각 조의 Supervisor가 자신의 조원(Operadores)의 업무 태도, 생산성과 등을 평가를 하고 노무/인사 관리 팀이 자료를 수집하고 지각, 무단결근을 합해서 인사 평가서를 만들어서 회사 게시판에 부착했다.

그리고 매달 해당 작업자들의 공정 관리에 대한 아이디어를 모집하여, 선발된 작업자에게 포상금 약 1,000 Peso와 상패 그리고 인사 평가 시 가산점 주어 공정 관리향상을 도모하는 것도 하나의 방법이라 할 수 있겠다.

작업 지시는 한국인 관리자가 현지인 Supervisor에게 서면을 통해서 전달하는 것이 가장 효율적이다. 중간에 누군가가 통역을 한다고 하더라도 언어상의 문제, 전달이 100% 전달이 되지 않는 경우가 많이 있기 때문에 간단명료한 서면상의 작업 전달이 필요하다. 이런 경우 통역의 전달이 미숙 할 지라도 업무 지시를 받은 사람은 작업 지시를 제대로 이해 할 수 있게 된다.

불성실한 작업자, 회사의 분위기를 엉망으로 망치는 작업자들은 특히 경계의 대상이다. 하지만 멕시코의 노동법은 일반적으로 작업자를 우선시 하는 법이기 때문에 그러한 작업자를 해고시키기 위해서는 절대적으로 그 작업자의 불성실함이나 회사 분위기를 엉망으로 망쳤다는 객관적인 증거를 확보 하는 것이 우선이며, 그 후에는 노동 변호사와 상담을 통해 사건을 해결해야 한다.

객관적인 증거의 확보가 어렵고 해고를 해야 할 경우에는 가급적이면 3개월 치의 임금을 우선 지급하고 해고를 하는 경우가 많다. 그래야 추후에 발생할 수 있는 노동 분쟁을 방지 할 수 있기 때문이다.

한국인이 주의해야 할 점은, 첫째 한국인과 멕시코인은 문화적으로 너무 다르다고 할 수 있다. 작업자를 대하면서 압력, 과도한 언행, 무시 등으로 인해서 노동 문제가 발생하는 경우가 많이 있다. 멕시코 현지인들은 그러한 것들을 절대로 참지 못하며 계속해서 시정이 되지 않을 경우 법에 호소를 하는 경향이 있다. 둘째, 멕시코 현지인에 대한 교육이다. 전반적인 학력 수준이 한국에 비해서 떨어지므로 직원/작업자 교육에 많은 노력을 기울여야 하며, 즉각 이해를 하지 못하는 경우가 있더라도 다그치지 말고 참을성을 가지고 지도를 해야 한다. 셋째, 현지 직원을 평가하는 경우에 있어서는 객관적 이어야 한다. 직원 평가에 대해서 현지인 들이 충분히 납득 할 수 있는 자료에 근거해야 한다. 마지막으로

로 현지인들에게 한 발 더 먼저 다가가서 그들의 어려움, 불만, 바람 등을 들어주고 이해하는 모습을 보여주는 것이 필요하다.

멕시코로의 진출은 세계 최대시장인 미국과 인접한, 즉 지역적 Advantage를 가지고 있으며 노동비용 절감, 특히 마킬라도라(Maquiladora)의 지역에서는 수입관세 면제 등의 효과를 얻을 수 있다. 하지만 진출하기에 앞서 시장 분석, 노동법 파악, 현지 업체들의 경험들을 바탕으로 사전 조사가 철저하게 이루어 져야 한다.³⁶⁾

2. 의류업체 B사

- 멕시코의 뿌에블라에 위치해 있음. 산업지구이자 공장지대에 위치에 있지만 공기, 교육시설(아메리칸 스쿨)이 좋고, 미국 시장과의 무역 및 운송조건 좋음.
- 의류 시장은 미국의 뉴욕라인과 LA라인이 있는데, 운송조건이 좋아 미국과 한 번에 연결이 됨. 1994년 나프타(NAFTA: 북미자유무역협정)의 영향으로 들어와 대단위로 투자하는 기업이 많음. H사의 경우 인도네시아에 공장이 있고, 약 7백만 불 가량을 투자하고, 다른 회사들도 약 6-7백만 불 정도 투자하고 있음. T사의 경우에는 한국 공장의 반을 가져와 여기에 투자하고 있음. 이런 경우를 제외하고 대부분은 중소단위로 30-40만 불 정도의 투자업체들이 많음.
- B사는 초기 투자 자금 27만 불로 시작함. 멕시코 현지인과 동업 관계를 통해 사업을 진행 중이며 사업관련 기계들도 일본에서 직접 구입하면서 사업 확장함. 재투자를 통해 사업 확대를 해 오고 있음.
- 공장에서 애로 사항은 공장 직원들과 대화가 힘든 것임. 대화의 어려움으로 다양한 일상생활이 힘들다는 것임. 공장에서 직원들의 출퇴근에 대한 애로사항은 제일 큰

36) 1980년대 중반 멕시코에서 시작한 것으로, 면세 부품과 원료를 수입·조립해 완제품을 수출하는 멕시코 내에 위치한 공장으로 수입한 부품을 완제품으로 만들어 멕시코 국외(Fuera de México)로 수출하면 면세를 받는 공업 지역.

문제임. 노동 문화가 상당히 다르기 때문에 출퇴근 시간이 정확하게 지켜지지 않아서 생산에 차질이 생기는 경우가 많이 발생하고 있음. 예를 들어 총 64명 중에 30% 정도가 결근하는 경우들이 있을 정도로 심한 편임. 관리와 기계 수리를 혼자서 도맡아 하는 형편이라서 노무 관리 그 자체에 대한 형편이 어려운 실정임.

- 점차 이곳에 한국 영세 기업들이 진출하면서 한국인 사이에서 갈등이 더욱 문제점으로 들어나고 있다. 점차 한국인이 증가하여 처음에는 11-12명이던 것이 현재는 약 200명이 넘음. 같은 한국인끼리 기계를 빌려주기도 하면서 공장을 세우는 데 도움을 주기도 하지만 이후에 비즈니스 관계로 서로간의 반목과 질시로 인하여 그리 사이가 좋지 않은 관계로 발전하는 관계가 발생함.
- 노동 관습과 문화가 다른 것이 가장 큰 문제임. 그들은 월급을 수령한 후 바로 소비해 버림으로서 저축이라는 문화에는 인식함. 미래에 일어날 수 있는 문제에 준비하라고 은행구좌를 만들어주고 일부분을 저축하라고 권고하지만 대부분이 노력하지 않음. 많은 물량의 오더가 들어와 잔업을 요구해도 추가 노동에는 관심이 별로 없음. 공장 생산 제품에 손을 대는 도벽이 있어서 하루는 팔만, 하루는 앞부분, 이렇게 훔쳐가서 집에서 만들어 입기도 하고 팔기도 함. 이런 문제에 대한 해결은 법적으로 처리하는 경우도 있지만 대부분 회사에서 설득을 통해 해결하는 방법이 종종 문제 해결에 도움이 되는 경우도 있음.
- 한 공장에 기계 400대와 많은 노동력을 데리고 일하는 것은 매우 어려움. 100-150대 규모의 2-3 유닛으로 나누는 것이 훨씬 효율적임. 이 곳 공장에서는 2년 반 동안에 2번의 파업이 있었음. 이는 모두 현지 동업자 T와 의견 불일치에서 비롯되었음. 올 초 다른 공장에서는 유니폼을 착용하고 임금을 16.8% 인상하여, 이들도 동시에 이 요구조건을 요구하였음. 일주일에 임금으로 500페소 지불됨. 이전에는 약 반 정도 임금이었음. 결국 2004년 초 16.8% 인상하였음. 사무실직원, 운전수, 식당직원을 제외한 모두가 노조에 가입해있는 상태임. 노동자들은 임금의 2%를 노조에 납부하고 있음.
- 노동자 고용은 신문 광고와 벽보를 통해서 하고, 전화번호는 기입하지 않음. 대부분

면접을 보고 결정함. 현재 봉급은 적어도 회사를 믿고 함께 일하면 미래는 보장받을 수 있다는 말을 함. 대부분의 노동자들이 초등학교 졸업 또는 중퇴이고, 5-10%정도가 중졸임. 자기 이름도 못쓰고 계산도 못하는 경우도 있음. 연령은 30-35세가 다수이고, 남편이 없는 주부 직원도 거의 30%에 이름. 미혼과 기혼의 비율은 거의 반반임. 남편이 없는 주부 직원들이 있기 때문에 그나마 공장이 돌아감. 남편이 없는 주부 직원들은 생존이 달려있어 야간작업도 마다하지 않음. 공장을 빠른 시간 내에 그 만두는 이들은 대부분은 미혼들임. 그래서 되도록 기혼을 선호함. 비록 의료보험도 들어주어야 하지만 장기적인 관점에서 보면 기혼이 회사에 오래 남아 적응함. Tlaxcala에 있는 공장은 총 183명이 일하는데 기혼이 많음. 이는 지역적 특성 때문임. 공장이 지역 공동체 안에 위치하여 지역 연고자가 많아 대부분이 기혼이며 이곳은 또한 모계사회임.

3. 의류업체 C사

- C사는 1998년 1월에 가동을 시작했음. S사와 합작해서 과테말라에 진출했던 D산업(대전에 본사)에 3년 계약으로 90년 4월 달부터 와서 약 4년간 근무했음. 이곳에서는 숙녀복을 만들었음. 처음에 현지인들을 잘못 이해해 인력관리에 실패했음. 이곳 노동자들은 소리 지르는 것(grita)을 싫어하는데, 한국 관리인들은 이곳 노동자들을 일방적으로 대했음. 게다가 스페인어를 못하니 언어소통에도 문제가 많았음. 오더 수주를 잘못된 것도 한 원인임. 오더 기간이 짧으니 노동자들이 이 quality form에 적응 못했음. 특히 숙녀복은 숙련을 요구하는데 유행 기간이 짧아 오더가 빨리 바뀌다보니 노동자들이 적응을 못했던 것임.
- C사의 주요 바이어들은 미국의 테네시, 달라스 그리고 캐나다임. 전에 CBI(Caribbean Basin Initiative) 정책 때에는 미국에서 커팅해서 아무 곳이나 보내면 재봉해서 수출했음. 하지만 지금은 809 법안에 따름. 기존의 806 법안은 미국에서 원단이 와서 여기에서 재단했음. 반드시 미국산 원단일 필요는 없었으나 807 법안은 바이어들이 원단을 잘라서 보내면 여기에서는 봉제만 함. 주로 영세업체들이 많이

함. 한국인들끼리 경쟁이 심해서 제살 깎아먹기 식임.

- 미국 업체들은 멕시코를 매우 선호한다. 관세가 자꾸 내려간다. 채킷의 경우 다른 나라에서 생산하면 관세가 28%인데, 멕시코에서는 7%임. C사는 미국과 직접 거래하며 정장복을 생산함. 그런데 이곳 대부분의 공장들은 PCT의 Edmund Kim과 하청계약(subcontract)함. 즉 미국 바이어가 PCT에 하청을 주면, 다시 이들은 다른 공장에게 재하청을 줌. 이들의 대부분 의류는 저가품임.
- C사에 현재 한국인 10명이 근무하고 있음. 사무실에 3명, 생산 쪽에 5명이 있음. 기계 총 유지 관리하는 공업과장, 공장장, 3명의 여자 반장(supervisor)이 있고, 품질관리 담당이 있음. 매니저는 과테말라에서 2년 근무했음. 이전에 자메이카에서 8년부터 P개발이라는 곳에서 8년간 근무했던 경험도 있음. 한국에서는 L화학 국내/아프리카 지사 등지에서 근무했고, 마케팅 부장 경력도 있음. 자메이카에도 한국 봉제공장이 많았지만, 지금은 거의 없음. 입지가 매우 좋지 않아서 대부분 철수했음. 매니저는 작년 7월에 이 회사로 왔음. 공장장은 여성으로 스페인어 지역에서 10년 넘게 근무해서 스페인어 능통함. 10년 전 도미니카 공화국에서 함께 일했는데, 여기 올 때 생산과장으로 옴. 일도 잘하고 노동자 관리도 잘하고 노고도 많아서 공장장으로 승진됨. 노동자 관리에서 언어 구사능력이 중요함.
- C사는 JC Penny 평가해서 좋은 점수(72점)를 받음. 제품을 발주하기 전 바이어가 arrange해서 공장을 건설하고 4개월 만에 공장전체 평가를 받음. 40점 미만이면 저가를 생산할 수 있고, 50점이면 중급이고, 70점 이상이면 better 그룹에 속함. 72점이면 다른 바이어들도 인정해 줌. C사는 현재 점차 노동자들의 인권 향상과 노동환경 개선에도 관심을 갖고 있음.
- 가장 어려운 점은 현지인을 관리하는 것임. 제일 중요한 점은 이 쪽 현지 문화를 이해하는 가운데 공장의 운영정책이 세워져야 함. 일부 Owner들은 이를 무시하고 꼭 한국에서 하듯이 하루에 몇 장/얼마, 이런 오더가 톱 경영진에서 내려오니까 한국인 관리들은 책임감 때문에 이를 이행하려 함. 하지만 이 쪽 노동문화는 그렇지 않음. 그러다보니 갈등과 문제가 발생. “한국 노동문화가 가지고 있는 추진력과 현지인 문

화/습관을 조화해서 하는가”가 최대 관건임. 그런 면에서 C사의 소유주는 이를 실행하려고 노력을 많이 함. 실 예로, 현지인 가족 중 (돈이 없어서) 공부 못하는 학생들에게 장학금을 만 5천불을 주고 있는데, 51명이 혜택을 받고 있음. 학생들은 시에서 선발함. 현지인들은 굉장히 부지런하지만 일을 추진하는 힘이 별로 없음. 그래서 현지출신 관리자들을 키우는 것이 쉽지 않음. 게다가 자기들끼리는 컨트롤하기도 싫고, 컨트롤 당하기도 싫어하는 문화를 가지고 있음.

- 한 Modulo(90명)에는 두 개의 작업반(A, B)이 있고, 작업반 당 한명의 supervisor(반장)가 있고, 여기에는 8개 분임조로 나뉘어져 있음. 각 분임장들에게 컨트롤하는 방법을 가르쳐야 함. 벌을 주어도 현지인들이 주게 하여 이들에게 힘을 주는 것이 좋음. 약 8명 정도는 한국 문화 마인드로 바뀌어가고 있음. 생산량이 안 나오면 고민하고 빨리하라고 채근하기도 하고, 56명 분임장 중 15-20%는 점차 한국식 사고방식으로 바뀌어가고 있음.
- 맨 처음 신입사원을 받을 때, 2주에 급료를 준다고 이야기함. 멕시코시티도 멀고, 위험함. 매주 운반하다가 잃어버리면, 회사에 달라 해도 회사가 책임이 없다고 강조함. 2주에 한 번씩 급료를 주는 것을 받아들이면 입사시킴. 멕시코 노동자들은 받아서 당장 쓰기 좋아하니까, 매주 받는 것을 선호함.
- 공장부지로 이곳을 택할 때, 녹음이 풍부하고, 주변에 30분 거리이내에 약 10만 명이 살고 있어 노동력은 풍부하다는 것을 고려했음. 멕시코시티나 뿌에블라에서 조금 떨어진 곳이지만, 고속도로와 매우 인접한 곳임. 컨테이너 이동 중 분실사고가 많은데, 운송도중 사고 방지를 위해서 이곳을 택했음. 이곳 시장이 너무 협조적이어서 부지는 무료로 제공 받았음. 현지 노동자를 모집하는데, 시청에서 협조해 주었음. 이들이 협조공문을 만들어서 시청에서 사람들에게 나눠주었음. 처음에는 모두 신참들로 전부 이곳에서 양성했는데, 생각보다 빨리 따라옴. 지금 통근버스를 Zeco에 4대, Acatzingo에 1대, Quetzalac에 1대 보내고 있음.
- 특별한 노하우는 없고 모두 열심히 노력한 결과임. 처음 automatic 기계를 구입했음. 노동자 교육을 시키는데 시작하기 전 과테말라 공장에서 각 그룹(8개)에서 1-2명을

뽑아서 훈련시킨 후 이곳으로 배치했음. 일단 같은 언어권이라 디테일한 면이 커버되었음. 이것도 노하우라면 노하우라고 할 수 있음.

- 노사분규가 한번 우연히 있었음. 1개 Modulo(90명)을 총괄하는 여자 헤페(Jefe, 총괄 책임자)가 있고 밑에 남자 supervisor가 있었음. 이 남성 노동자 얼굴이 번지러하고 여자를 밝혀, 염불보다는 잣밥에 관심이 많은 친구였음. 정신 상태도 안 좋고 책임감이 없어서, 여자 헤페와 한국 관리가 합의해서 이 남자를 평사원으로 강등하기로 합의하고 발표했음. 그런데 여자 헤페가 합의하고도 나중에 남자 supervisor와 다른 여자 supervisor와 함께 반대한다며 가버렸음. 그러자 다른 그룹인원들이 다 나가버렸음. 저 사람들이 와야 일을 하겠다는 것임. 그리곤 옆 Line도 동조해서 이들도 따라 나갔음. 결국 하루 종일 일도 못했음. 이들은 요구조건으로, 일주일마다 급료를 줄 것, 토요일에는 일을 하지 말 것, 잔업을 아니 하겠다 등 약 40여 가지를 요구했음. 대화를 통해 대표자(25명)를 뽑고 협의를 했음. 다른 사람들은 일을 하라고 했음. 예로 임금을 일주일마다 줄 수 있다고 하고 그런데 위험하다고 함. 만약 사고가 생기서 못주게 되면 책임을 질 것이냐. 이것에 찬성할 수 있으면, 손을 들어라. 그러니 아무도 아니 들었음. 결국 전처럼 주는 것에 모두 찬성하여 급료는 2주 만에 주고 있음. 토요일 일을 하지 말자는 경우에도 이렇게 대응했음. 이 주 노동법에 법정 근무시간은 48시간으로 되어있다. 하루에 8시간 근무하면 좋다. 그러면 매일 8시간 근무하고 토요일에도 8시간 근무해야 한다. 그렇게 할 것이냐, 아무도 손을 들지 않았다. 결국 현행처럼, 토요일은 4시간 근무하고, 매일 1시간 잔업을 하고 있음. 점심시간의 경우에도, 이 나라 노동법에 공장 문밖으로 안 나가면 점심시간은 30분이고, 문밖으로 나가면 1시간으로 법으로 규정되어 있음. 법대로 식사시간은 30분만 하겠다고 했음. 식사는 공장에서 제공하지 않고, 자기들이 가지고 오는데, 점심시간은 40분 하고, 20분 먼저 퇴근시킴. 월급의 경우에는 12월 달 되면 조금 올려주겠다고 했음. 이 협의에서 이전에 만들어 놓았던 어용노조를 자연스럽게 소개하게 되었음. 이 나라 법에 한 기업에 한 개 노조로 규정되어 있음. 이 사건으로 언론사에서 나왔는데, 기자에게 외국인 투자가 들어와야 하는데 이렇게 협의해가고 있는데, TV에 나오면 외국인 투자 유치는 어떻게 되겠냐? 이렇게 말해서 TV, 신문에 나오지 않고 해결하였음. 나중에 분규 당사자들이 와서 일을 다시 하겠다고 했으나 거절했음. Jefa는 Acatinzgo 출신이고 남자 supervisor는 Zeco, 그리고 여자 supervisor는 어딘지 모르

겠다. 하면 할수록 어려움. 현지인들을 잘 다루고자하면 문제가 작을 때 해결해야 함. 건의함을 설치하여 자주 이들의 분위기를 파악해야 함. 이들의 신경을 자주 다른 쪽으로 돌리려고도 함. 1년에 회사 주최로 축제(fiesta)도 하고, 일요일이 되면 반별로 풀장으로 데려가기도 함. 회사의 매년 기념식이 있었는데, 자기들이 다 준비해서 춤도 하고 연극도 했음. 그 무대를 이용해서 한 달에 한 번씩 예선을 하고 3달 간격으로 결선을 함. 자기들이 무용, 합창단, 노래, 독창 등 그룹을 만들었음. C사에서 만든 제품으로 패션쇼를 하기도 함. 연말에는 종파티를 함. 매월 공장에서 이 쪽 교회 신부님을 모셔 와서 미사를 하는데, 신부님이 좋은 이야기를 많이 해줌. 기본소양이나 여기 근무하면 혜택과 발전이 있을 것이라는 이야기를 해줌. 무엇보다도 회사와 개인을 엮는 것이 필요함.

- 어떤 곳에서 부지를 기증(donation)한다고 해서 무작정 공장 건설하면 안됨. 시청에서 이 공장 부지를 기증했는데, 아직 명의를 바꾸지 못하고 있음. 시청에서 원래 사유지를 매입해서 우리에게 주었음. 시청 협의체에서는 승락했고, 주정부로 넘어가서 환경조사, 정화조시설 등 준공검사, 주 토지등기소를 통과했음. 아직 멕시코 연방의회를 통과해야 우리 것이 될 수 있음. 멕시코 정부의 약속을 믿기에는 웬만큼 인내해가지고는 어려움.
- 전체 투자규모는 2백5십만 불임. 여기엔 장부가 두개 있음. 세무관계가 매우 복잡함. 외국계라고 해서 혜택(beneficio)이 없음. 무조건 이익의 32%는 법인세로 내야 함. 한국에는 차등이 있지 않는가. 그러니 나중에 문제가 생기면 생기더라도 일단 피할 것은 피해가야 하지 않겠는가? 작년 매출액은 약 4백만 불정도임. 주 정부는 단지 신입사원에게 2달간 지원해주는데, 이것도 잘 실행되지 않고 있음.
- 결근율은 별로 높지 않음. 무단결근하면 평소 태도 등으로 현지인 supervisor가 결정하여 경고 또는 벌을 줌. 결근율은 평소 1% 미만이지만, 월요일에는 약 1.5%로 높음. 신입사원은 주로 받아도, 가능하면 경험 사원은 안 받음. 1개월 미만의 신입사원에서 퇴사자가 많음. 1개월 버티면 그 다음에는 대개 잘 적응함. 처음에 적응하는 것이 힘이 듦. 유경험자는 안 받음. 여기에서[주변 지역 공장] 평균적으로 하는 것은 바지/니트인데, 우리들 언어로 말하면 유경험자들은 ‘손이 좀 험하고 나쁜 것만 많이

배운다.’ 그래서 우리가 가르쳐서 쓰는 것이 오히려 나옴. 신입사원은 훈련실에서 먼저 정신 교육을 시킴. 일에 대한 태도, 유니폼 착용, 두발, 복장 단정, 일할 때는 말을 안 한다. 물은 어디에서 먹어야한다. 그리고 훈련 반장이 기본 동작 훈련, 기계 조작 방법을 가르쳐 줌. 훈련 기간은 보통 1-2주일 임. 훈련실에서 나와 쉬운 일, 플란차(대림질), 마르까도르(마킹)를 하면서 눈으로 미싱을 배움. 그리고 미싱에 투입 됨.

- 노동자는 남자 30%, 여자가 70% 정도인데, 점차 남자비율을 줄이려고 함. 분류 시 남자들이 거의 앞장을 많이 섬. 기술면에서 남자들은 거칠고 여자들은 섬세하고 말을 잘 들어 컨트롤하기가 수월함. 게다가 현지 supervisor도 여자가 많으니까 같이 일하면서 사내 연애하는 것이 많고, 그것이 이직이나 회사 이탈 방향으로 나감. 연애하다보면 일에 집중이 안 되고, 어쩌다 임신까지 하게 되면 회사에서 나감. 연애도 해야 하겠지만, 일의 측면에서 보면 바람직하지는 않음. 그래서 가급적이면 여자를 쓰려고 함. 기혼자는 애가 있으니까 책임감이 있어서 꾸준히 일을 함. 미혼자는 일은 빨리하는데, 책임의식은 소홀함. 기혼/미혼을 따지기 전에 사람 됨됨이를 먼저 봐야 함.
- 기본급은 하루 38 페소(peso)로, 시간당으로 미화 5 달러가 채 안 됨. 하지만 생산 인센티브와 품질 인센티브를 줌. 이는 그룹단위로 자율적으로 평가함. 많은 공장이 생산수당은 주지만 품질수당은 주지 않음. C사는 생산수당보다는 품질 수당을 먼저 주었음. C사는 똑같은 바이어와 똑같은 시기에 시작하여 생산량은 먼저 달성했음. 그런데 품질이 문제가 되어 어려움을 겪고 있음.
- 처음에는 Zeco 지역에 두 대의 통근버스를 보냈는데, 연말에 4대로 늘렸음. 약 280명의 노동자가 이곳에서 옴. Zeco 지역 교회 신부님과 접촉도 하고, 시청(municipio)에 찾아가기도 하지만 별로 반응이 없음. Acatzingo에는 많은 사업을 하고 있음. 시청에 기부도 하고, 축제(fiesta)가 있으면 악단을 제공하기도 함.
- 8명 중 Utility가 있음. 2주마다 기능 시험을 치르고 합격하면 뱃지(badge)와 기능 수당을 줌. 3공정 이상 합격하면, 이것이 Utility로 유니폼이 곤색으로 바뀜. 검수자

(inspector)는 보라색 유니폼을 입으며, 별도 그룹으로 관리하며, 전무에게 소속됨(95명). 재단/봉재/presa/완성/재검사로 나뉨. 분임장, supervisor, jefe가 교육, 회의를 하여 문제가 무엇이며 회사가 어느 방향으로 가야하는가를 논의 함. 거의 매일 분임별, A.B별, 모듈별 회의가 있음. 아침 시작 시, 분임장 급 이상은 한국인 관리자들이 선발하는데, 분임장에게는 별도의 수당을 줌. 하다가 능력이 없으면 다른 사람으로 교체하기도 함.

- 체육대회 등을 하기도 하는데, 집이 멀어서 가능하면 빨리 귀가하려 함. 모듈별로 매주 토요일에 수영장, 동물원, 야영지로 야유회를 감. 회사는 버스와 음료수를 제공하고, 자기들은 먹을 것을 가져 옴. 한국 사람들도 따라감. 토요일 11시면 일을 끝내고, 정리 청소를 하고, 30분 거리로 가서 5-6시까지 놀고 버스로 귀가 함. 전체는 못가고, 모듈별로 신청하면 무조건 받아 줌.
- 미국에서 정장 수요가 감소하고 있음. 첫째는 공급과잉으로 오더가 많이 줄어들었음. 그리고 엘니뇨 현상으로 겨울에도 날씨가 더워 2월까지 반팔로 지냄. 라이프스타일도 많이 변했음. 이렇게 국제 시장의 흐름에도 민감하게 대처해야 함.

4. 전자업체 D사

- 한국인 관리자는 총 6명이다. 경영관리 2명, 냉장고 파트 2명, 세탁기 파트 2명이다. 공장을 설립한 지는 3년 반 되었다. 현지인들은 우리를 어떻게 보는지, 이 시점이 이것을 알아보는 적기가 아닌가하고 생각한다. 이곳에 법인장으로 온지는 1년 반이 되었다. 1998년까지는 환 리스크로 어려움이 많았다. 점점 환율이 안정되고, 유가가 상승하고 2000년 대통령 선거와 함께 경기가 좋아졌다. D사는 달러를 가지고 사업을 하기 때문에 환율에 민감하다. 이 상태로 나간다면 2-3년이면 투자금 회수가 가능할 것 같다. 총 4천만 불 부채가 있었는데 작년에 1천 7백만 불을 상환하였다.
- D사는 주로 내수시장을 겨냥해 냉장고/세탁기 그리고 에어컨 생산을 한다. 멕시코

외에 중남미의 다른 나라들, 즉 베네수엘라, 콜롬비아, 파나마를 합쳐도 멕시코 시장 보다 적다. 남은 것은 미국 시장 돌파이다. 그런데 돌파엔 문제가 있다. 먼저 냉장고/세탁기 방식이 상이하다. 그리고 미국은 대규모 용량인데, 여긴 소규모이다. 따라서 오직 합자형태로만 돌파 가능하다.

- 초기 공장 인원은 350명이었다. 여기 온 후 약 120명을 내보냈다. 지금은 239명이다. 한국 사람도 11명까지 있었는데, 지금은 총 7명 남았다. 나머지는 한국으로 돌아갔다. 노동자 약 60 명은 사직 등으로 자연 감소하였고, 남은 소위 잘렸다. 그러나 반 발은 거의 없었다. 퇴직금 명목으로 3개월 임금을 지급했다. 안 주고 자르는 곳이 많아서 그런지 꽤 고마워하면서 나갔다. 60여명의 사직이유로는 각각 다르다. 먼저 관리직의 경우 pay 때문이다. 대다수는 보다 나은 대우를 해주면 그곳으로 간다. 생산 매니저도 pay 문제로 다른 곳으로 갔다. 이직율이 높은 두 번째 이유는 이렇다. 여기에서는 회사를 많이 옮길수록 좀 더 나은 경우로 인식한다. 회사에 충성하는 명분보다 현실을 더 중시한다. 특히 작년 상반기까지 매우 경기가 좋아 일자리가 많았다. 나가는 사람 일부는 3개월 기간 동안 임금이 두 배가 된 경우도 있고 바닥으로 떨어져 그만 두는 경우도 있었다.
- 현지화하기 위해 노력하고 있지만 어렵다. 현지화 중 가장 큰 어려움은 엔지니어를 키우는 것이다. 하루아침에 엔지니어가 나오는 것도 아니다. 언어장벽도 높다. 관리/노무/경제 쪽은 상당히 좋은데 엔지니어를 키우는 것이 가장 큰 어려움이다. 판매 정보가 없고 자재 정보도 없다. 멕시코 가전업체는 양분되어있다. 먼저 Mabe는 GA 모델 라인을 뜯어올 정도로 합작해서, GA를 통해 미국에 수출하고 있다. 두 번째 Vitron는 몬테레이에 있는데 Woolpool과 합작하고 있다.
- 노동자 충원은 공고를 많이 하고, 관리직은 소개를 통해서 많이 채용한다. K시가 아닌 시골출신이 약 40%에 이른다. 노동자의 대부분은 중졸이다. 협력업체는 국졸이 많다. 컨베이어 시스템은 보는 것과는 다르다. 생산성 향상을 위해서는 노동 강도를 높이거나 기술을 높이거나 설계를 변경하여 불필요한 요소를 제거한다. 솔직히 말하자면 작년까지 노동강도를 높이는 쪽으로 해왔는데, 이제는 점차 설계를 바꾸거나 기술 현대화 쪽으로 바뀌가고 있다. 궁극적으로 생산성을 높이고 충성도를 높이는

같은 첫째, 직원들을 존중하는 것이고, 둘째, 인센티브를 주는 것이다. 여기 법으로는 이윤의 10%를 노동자들에게 돌려주는 것이 정해져 있다. 현재 생산향상 인센티브, 식사비의 70% 보조, 자녀 학자금 보조한다.

- 현지화를 이렇게 생각한다. 이 쪽 문화, 풍습 등을 존중하면서 이윤을 창출하는 것이다. 이들에게 고용을 창출하고 이윤을 돌려주고, 또한 경영 노하우와 기술을 돌려주는 것이다. 사람만 바꿨다고 현지화 되었다고 생각하지는 않는다. 우리 기업가에게는 이윤을 창출하고, 이들에게는 고용창출과 이윤을 돌려주고 기술도 주고 이것이 현지화가 아닐까 한다. 그래서 당연히 이쪽으로 무언가 이전(transfer)이 되어야 하는데... 하지만 현재 모든 정보는 한국 사람이 독점할 수밖에 없다. 지금은 현지인을 채용하는 것은 거의 불가능하다.
- 여기 사람들이 느리다고 생각하는데, 아니다. 느릴 수가 없다. 컨베이어 시스템을 바꿔줘 보라. 시스템이 돌아가는데 어떻게 느릴 수가 있는가. 한국의 경우 인천에서 1시간에 120대 냉장고를 생산했는데, 광주에서는 1시간에 180대 생산했다. 게다가 광주에서 용역화했더니 1시간에 240대까지 생산했다. 일본 미쓰비시에서는 1시간에 360대를 생산하였는데, 이곳에서는 인간이 최고 속도를 낼 수 있도록 하는 시스템을 했다.
- 안타까운 것은 임금인데, 용역업체서는 우리의 반 밖에 못 받는다. 현실적으로 초기에 D사는 중국에 진출하여 실패했다. 그 당시의 사회주의 때문에 실패했다. 주 40시간 일하고, 8시간 딱 일하고 나가서 개인 생활을 해야 한다. 오버 타임 늘이는 것은 관리자의 잘못이다. 전자가 자동차를 진출하는데 기여를 해야 한다.
- 이곳 노조는 CTM에 속해 있고, 공장 내에 4명의 파견근무자(Delegado)가 있다. 노무회의는 매주 수요일 4시 50분부터 회의가 있다. D사에는 노무 매니저, 인사담당자, 4명의 노조대표, CTM의 당사 담당자, 그리고 사장이 참여한다. 봉제공장은 임금 따먹기로 임금이 비싼 멕시코에선 어려움이 많을 것이다. 매년 9월 5일에 임금 인상을 한다. 노동자들은 업무에 따라 7 등급으로 나뉘는데 임금이 조금씩 다르다. 하는 일은 거의 차이가 없는데 임금차이가 있어 근로자들 간에 불만이 있다. 그래서 이번

에는 등급을 단순화하려고 해서 요즈음 정신이 없다. 임금협상은 1년마다 있고, 그리고 2년마다 복리 후생 협상이 있다. 금년에 두 협상이 다 있다.

- CTM에서는 매주 수요일 노무회의에 참석을 하고 매주 금요일 라인 투어를 하면서 근로자들과 면담을 한다. 이 결과가 매주 수요일 회의에서 다루어진다. 노조가 강하다고 하지만 이 쪽 노조는 한국처럼 강성은 아니다. 정당한 이유가 있으면 서로 협상이 가능하다. 양분되어 있지 않고 서로 협력해 노사 협력관계는 좋다. 그러나 철저하게 노조가 개입하는 것을 막는 부분은 회사 인사권이다. 경영을 못하니 관리자 누구를 잘라 달라고 하는 것을 다 들어주면 나라고 목숨이 붙어 있겠냐? 일반적으로 요구는 단순하다. 약 80%는 들어줄만하다. 단지 업무가 많아질 뿐이다.

부록 1: 연방노동법(Ley Federal del Trabajo)의 주요 내용(요약)

1. 총 칙

3. 근로는 사회적 권리와 의무이며, 상품이 아니다. 근로자의 자유와 존엄을 위해 존중 받아야 하고 근로자와 그의 가족의 삶과 건강을 보호하며, 일정 수준의 생활을 유지할 수 있는 조건하에서 이루어져야 한다. 근로자는 인종, 성별, 나이, 종교 및 사회적 지위에 따른 정치 견해들로 인해 어떠한 차별도 받아서는 아니 된다.

5. 다음과 같은 서면상의 혹 구두상의 조항들은 법적인 효력이 없다.

- 1) 14세 미만의 아동 고용
- 2) 법이 허용하는 노동 시간 이상의 장기간 근로 시간
- 4) 16세 미만의 아동에 대한 시간 외 근무
- 5) 최저 임금 미만의 급료
- 7) 한 주간 이상의 간격으로 행해지는 육체노동자의 임금 지불
- 9) 해당 선박 또는 해당 상점에서 소비재를 구입할 직/간접적 의무
- 10) 사용자가 벌금으로서 임금의 일부를 공제
- 11) 동일 사업체나 사업장에서 같은 분야에 속하는 업무로서 동일한 효과를 발생하는 일에 대해 타 근로자에게 지급하는 임금보다 더 낮은 임금을 지급
- 12) 16세 미만의 아동들의 산업체 사업장에서의 야간 근무(혹은 상업 시설에서 오후 10시 이후)

7. 모든 사업체나 사업장의 사용자는 멕시코 근로자들을 최소한 90% 고용해야 한다. 사업체에 복무하는 모든 의료원들은 멕시코 국적 소지자여야 한다. 본 조항은 이사, 관리이사 및 총책임자에게는 적용하지 않는다.

12. '중개인'이란 사용자를 위해 근로자 혹은 사람들의 근무를 위한 계약에서 직접 계약을 하거나 중재하는 사람을 의미한다.

14. 2. 중개인은 근로자 임금에서 어떤 보상이나 수입료를 받지 않는다.

17.헌법이나 본 법, 혹은 이하 조례, 혹은 6항에서 언급된 계약에 명문이 없다면, 헌법 제 123조의 법 일반론, 사회정의 일반론, 판례법과 판례, 관습법과 형평법을 고려한다.

18. 노동 기준 해석 시 의문이 생기면, 근로자의 편에서 더 유리한 해석을 한다.

2 . 개별 고용관계

제 1 장 총 칙

22. 14세 미만의 아동과 의무교육을 이수하지 않은 14~16사이의 아동들을 고용하는 것은 불법이다.

23. 16세에 해당하는 사람은 자유로이 고용 생활 가능하다.

24. 계약서는 사본을 2 부를 마련하여 쌍방 당사자가 각기 한 부씩 보관한다.

25. 근로 조건에 관한 서면 기록은 다음 사항을 명기한다.

- 1) 근로자와 사용자의 이름, 나이, 국적, 성별, 배우자의 유무, 주소
- 2) 고용 기간: 특정 과업을 위한 것인지, 특정 기간에 해당되는 것인지, 시간적 한계가 정해진 것인지 여부
- 3) 수행하게 될 업무를 가능한 정확히 명기할 것
- 4) 업무를 수행할 장소 혹은 장소들
- 5) 일일 근로 시간
- 6) 임금 방식과 임금 액수
- 7) 임금 지불 날짜와 장소

- 8) 근로자에게 제공할 직업 훈련
- 9) 기타 근로 조건 휴일, 휴가, 기타 합의된 조건들
- 10) 수행할 근로 내용이 명기되지 않았다면, 근로자는 반드시 자신의 체력, 적성, 상황에 적합한 일을 수행해야한다.

28. 공화국 밖에서 멕시코 근로자들이 근로할 경우, 준수할 내용들

30. 공화국 내이지만, 근로자가 자신의 거주지에서 100km 이상의 지역에 고용될 경우는 28항의 조항들의 적용을 받는다.

32. 근로자 측에서 노동기준을 이행하지 못할 경우, 근로자는 민사상의 책임만 지며, 어떠한 경우에도 개인적 강압의 대상이 되지 않는다.

33. 근로자가 자신에게 지불되는 급료 또는 추가 근무 수당 혹은 기타 보수를 포기하는 일은 그 형식이나 방식과는 무관하게 무효로 간주한다.

34. 근로자의 권리에 영향을 줄 수 있는 노동조합과 사용자간의 합의는 다음 규칙을 준수해야한다.

- 1) 소급 적용 불가
- 2) 개별 근로자에게 적용 불가
- 3) 업무 감축 시, 직원의 해고는 437항에 명기한 방식에 따름.

제 2 장 고용관계의 지속

35. 고용 관계는 명백한 규정이 없는 경우, 불특정 지속 기간으로 간주한다.

40. 근로자는 본인의 의사와는 반대로 일 년 이상의 고용을 수락할 필요가 없다.

41. 사용자가 바뀌더라도 고용 관계에는 아무런 영향을 주지 않는다. 전 사용자와 신입 사용자는 고용 관계와 일반법으로 생기는 모든 의무사항에 대해 6개월

동안 공동으로, 그리고 각기 책임을 진다.

제 4 장 고용 관계의 종료.

46. 쌍방간 아무런 의무도 부과하지 않는 상태로, 충분한 해명을 한 상태라면 언제든 취소가 가능하다.

47. 다음 사항은 사용자 측의 충분한 해명의 요소로 간주 된다.

- 1) 가짜 증명서나 신원 보증서로 사용자를 속인 경우, 고용 후 30일 이내
- 2) 근로자가 사용자 또는 사용자의 가족, 사업체의 최고 경영인 또는 인사 담당자에게 부정직, 불미스런 행동, 폭력, 위협 혹은 학대를 가한 경우. 다만, 화를 내게 만들거나, 자기 방어를 위한 경우는 예외로 한다.
- 3) 근로자가 직장 동료에게 2)의 범을 위배하고, 이로 인해 직장 내의 규율이 영향을 받는 경우
- 4) 근로자가 고의로 건물, 작업, 기계, 공구, 원자재, 또는 관련 사물에 물질적인 피해를 가한 경우
- 5) 부당한 의도는 아니지만 피해의 유일한 원인으로서는 부주의로 중대한 피해를 가한 경우
- 6) 변명의 여지없는 언행으로 회사 내의 안전과 회사직원들을 위협에 처하게 한 경우
- 7) 회사나 일터에서 부도덕적인 행위를 행한 경우
- 8) 회사에 손해를 입힐 목적으로 제조 기밀을 누설하거나 기밀 사항을 담고 있는 것들을 타방에게 알리는 경우
- 9) 사용자의 허락 없이 혹은 충분한 이유 없이 30일의 기간 중 3번 이상 무단으로 결근한 경우
- 10) 계약에 따른 직무와 관련된 문제에 있어 충분한 사유 없이 사용자나 상사의 말에 불복종한 경우
- 11) 근로자가 예방 조치를 택하지 않거나 사고 혹은 질병의 예방을 위해 마련한 일정의 과정을 준수하지 않은 경우
- 12) 만취한 상태에서 근무하기 위해 출근하거나 의사의 처방 없이 마약이나 해로운 약물을 복용한 채 출근한 경우

- 13) 근무 행위가 불가한 집행 판결을 받은 경우
 - 14) 상기 사항들이 발생한 경우, 사용자는 근로자의 계약 만료 일자와 그에 대한 이유들에 대한 서면 통지문을 근로자에게 제시해야 한다. 통지문은 근로자에게 보내야 하며, 근로자가 수령을 거부할 경우, 사용자는 각 노동 분쟁 위원회에 고용 종료일 이후 5일 이내에 이 사실을 알리고, 기재된 주소지로 같은 통지문을 보내며, 근로자에게 이에 대한 회신을 요청해야 한다.
48. 근로자는 중재위원회에 복직 또는 3개월 치의 임금을 보상으로 청구 가능. 만일 사용자가 재판에서 해고 사유에 대한 증거를 제시하지 못하면 근로자는 해고를 당한 날로부터 중재 판결이 처리된 날까지의 체불 임금도 받을 수 있다.
49. 사용자는 아래의 경우, 50항에 언급된 보상 대신 보상 임금을 지불한다 해도 근로자를 복직 시킬 의무에서 벗어난다.
- 1) 사업체에서 1년 미만 근무한 근로자의 경우
 - 2) 근로자가 일의 특성상 사용자와 직접적이고 상시적인 접촉을 유지하고, 제반 상황을 고려해 볼 때, 근로자가 정상적인 근무를 계속하기가 불가능하다고 판단할 만한 충분한 근거를 제공한 경우
 - 3) 신뢰 관계의 직원인 경우
 - 4) 가내 근무의 경우
 - 5) 임시 근로자의 경우
50. 앞의 항에서 언급된 보상은 다음과 같다
- 1) 고용 관계가 1년 미만의 특정기간일 경우는 종사한 기간의 반에 해당되는 급료를 지불한다. 고용 관계가 1년 이상 지속된 경우는 근무 첫해에는 6개월 치의 급료에 해당되는 금액을 지불하고, 그 다음 해부터는 매년 20일치의 급료에 해당하는 액수를 추가로 지불한다.
 - 2) 고용 관계가 불특정 기간일 경우에는 종사한 각 근무 연수에 대해 20일치의 급료를 지불한다.
 - 3) 앞 절에 언급된 보상 이외에도 3개월의 급료와 해고된 날로부터 보상금 지불 일 시까지의 기간에 해당되는 소급 임금을 지불한다.

51. 근로자가 아무런 책임 없이 고용 관계를 종료할 수 있는 사유

- 1) 사용자 또는 인력운영 그룹이 고용 조건에 대해 근로자를 속인 경우. 동 고용 종료 사유는 근로자가 30일간 종사한 후로는 효력이 상실된다.
- 2) 근무 중 사용자, 사용자의 가족, 임원 혹은 이사 담당자가 근로자나 근로자의 아내, 부모, 자녀 혹은 형제들에게 부정이나 불미스런 행동, 폭력, 위협, 상해, 학대의 등을 행한 경우
- 3) 근무 시간 외에 사용자, 사용자의 가족 혹은 직원들에 의한 앞 절에 언급된 행동이 고용 관계 유지가 불가능할 정도로 심각한 경우
- 4) 사용자가 근로자의 급료를 줄인 경우
- 5) 근로자가 관례 또는 합의에 따라 받아야 시간 또는 장소에서 급료를 받지 못한 경우
- 6) 사용자가 고의적으로 근로자의 비품 또는 작업 도구를 파손한 경우
- 7) 사업장의 미흡한 위생 조건 또는 법에 명시된 예방 및 안전 조치를 따르지 않아 근로자 또는 근로자가족의 안전 또는 건강이 심각하게 위협을 받고 있는 경우
- 8) 사용자가 변명의 여지가 없는 경솔함이나 부주의로 사업장 또는 근로자들의 안전을 위협한 경우
- 9) 앞 절에 언급된 것과 유사한 사안으로서 동일한 심각성과 비슷한 결과를 수반하는 경우

52. 근로자는 전항에 언급된 사실들 중 어느 하나라도 발생하는 날로부터 30일 이내에 고용 관계를 중단할 수 있고, 50항에 언급된 보상을 청구할 권리를 갖는다.

제 5 장 고용 관계들의 종료

53. 고용 관계의 종료 사유는 다음과 같다

- 1) 쌍방의 합의
- 2) 근로자의 사망
- 3) 제36항, 제37항, 제38항에 따른 작업 종료, 기간 만료 또는 자본 투자의 종결
- 4) 근무 제공을 불가능케 하는 근로자의 신체적 또는 정신적 또는 기능적 장애
- 5) 제434항에 언급된 경우

54. 전항의 4절에 언급된 경우, 만일 기능 장애가 직업상의 위험이 아닌 다른 원인으로 인한 것이라면 근로자는 한 달의 급료와 162항의 의거 근무한 기간 동안에 매년 12 일치의 급료를 청구하거나, 가능하고 또 본인이 원한다면 법에 의거한 복지 혜택 이외에 적성에 맞는 다른 일을 제공하도록 청구할 권리를 갖는다.
55. 사용자가 관련된 법적 절차에서 고용 종료의 사유에 대해확증을 제시하지 못한다면, 근로자는 48항에 언급된 제반 권리를 갖는다.

3 . 근로조건

제 1 장 총 칙

57. 근로자는 급료가 충분하게 지불되지 않거나, 근무 시간이 초과하거나 정당한 경제적 상황이 발생할 경우 조정 및 중재 위원회에 근무 조건의 수정을 요구할 수 있다. 사용자도 정당한 경제적 상황이 발생할 경우, 수정을 요구할 수 있다.

제 2 장 근로시간

59. 근로자와 사용자는 법정 최고 시간을 초과되지 않도록 근로 시간을 정한다.
60. - 주간 근무 시간 : 오전 6시에서 오후 8시
- 야간 근무 시간 : 오후 8시에서 오전 6시
- 혼합식 근무 시간 : 야간 근무 시간이 3 시간 반을 넘지 않는 한도 내에서 주간근무와 야간 근무를 포함한 근무 시간. 야간 근무가 3 시간 반을 초과할 경우는 야간 근무로 간주한다.
61. 일일 최고 근무 시간은 주간근무는 8시간, 야간 근무는 7시간, 혼합 근무는 7시간 반이다.

- 63. 계속적인 근무 시간 동안에 근로자는 최소한 30분의 휴식 시간을 사용할 수 있다.
- 64. 근로자가 휴식 시간과 식사 시간에 작업장을 떠날 수 없는 경우는 이에 해당하는 시간은 실제 근무 시간으로 간주하고 일일 근무 시간에 포함한다.
- 65. 근로자 또는 사용자의 생명 또는 사업체의 사활이 걸린 재해나 급박한 위험을 해결하기 위해 필요한 시간 동안은 연장 가능하다.
- 66. 일일 근무 시간은 또한 예외적인 상황에 따라 연장 가능하나, 하루 3 시간 또는 한 주 3번을 초과할 수 없다.
- 67. 65항에 언급된 근무 시간은 정상근무 시간과 동일한 임금을 지불받는다. 그렇지 않은 경우 초과 근무 시간은 2배로 지불 받는다.
- 68. 근로자는 본 장에 허용된 시간이상으로 근무를 강요받을 수 없으며, 주당 9시간이 초과된 근무시간에 대해서는 본 법에 의거한 범칙금 외에 정상 근무 시간에 대해 지불하는 일반 급료의 3배를 지불한다.

제 3 장 휴무일

- 69. 근로자는 최소한 매 6일 근무 일수에 대해 하루를 유급 휴가로 쉴 수 있다.
- 71. 일요일에 근무하는 근로자들은 정상 근무 시간보다 최소한 25%의 초과 근무 수당을 받을 권리가 있다.
- 73. 근로자는 휴일에 근무할 의무가 없으며, 휴무일에 근무할 경우에는 사용자는 근로자에게 휴무일에 받는 급료 외에 실제 근무 시간의 2 배에 해당하는 급료를 지불해야 한다.
- 74. 의무적 휴무일(법정 공휴일)

- 1) 1월 1일
- 2) 2월 5일
- 3) 3월 21일
- 4) 5월 1일
- 5) 9월 16일
- 6) 11월 20일
- 7) 매 6년에 한번씩 12월 1일, 대통령 취임일
- 8) 12월 25일
- 9) 연방 또는 지방 선거일

75. 전항에 언급된 날에는 근로자와 사용자가 몇 명의 근로자가 근무해야 하는지 합의 결정한다. 합의가 불가능한 경우 중재 위원회에 회부된다. 근무해야 하는 근로자들은 휴무일에 해당하는 정상 급료 외에 2배에 해당되는 급료를 받는다.

제 4 장 휴 가

76. 1년 이상 근무한 근로자들은 유급 연례 휴가를 받는다. 기간은 근무일수 6일 이하가 될 수 없다. 12일이 될 때까지 매년 2일씩 증가되며, 근무 4년이 경과되면 휴가 기간은 5년마다 2일씩 증가한다.

77. 임시 근무, 비연속적 근무 또는 계절별 근무를 하는 근로자는 해당 년도에 근무한 날짜 수에 비례해서 연례 휴가를 받는다.

78. 근로자들은 한 해에 연속적으로 최소한 6일에 해당하는 연례 휴가를 받을 수 있다.

79. 휴가 기간을 금전으로 보상 받는 것은 불법임. 만일 근무 연수가 일년이 되기 전에 고용 관계가 종료될 경우에는 근무 기간에 따라 금전 보상을 받는다.

80. 근로자는 휴가 기간에 대해 최소한 급료의 25%에 해당하는 보너스를 받는다.

81. 근로자는 근무 연수를 마감하는 날로부터 6개월 이내에 휴가를 받을 수 있다. 사용자는 연1회에 근로자에게 근무 기간을 알려주는 기록 문서를 발행하고, 이를 근거로 휴가 기간과 휴가 날짜를 정한다.

제 5 장 임 금

82. 임금이란 사용자가 근로자의 근로행위에 대해 지불하는 보수이다.
83. 임금은 일한 분량에 대해 혹은 사용자가 위임한 근무 내용을 근거로 시간 단위로 정할 수 있다. 일한 분량에 대해 임금을 정할 경우에는 일의 특성을 명기하고, 재료의 양과 품질, 근무를 위해 근로자에게 제공한 도구와 용구 상태, 작업 마무리를 위해 근로자에게 배당한 시간을 명시해야 한다. 근무로 인해 생긴 도구와 용구의 정상적인 마모와 감모에 대해서는 어떠한 배상도 요구 할 수 없다.
84. 임금은 일일 단위로 현금으로 지불하는 급료, 사례금, 수당, 주택 제공, 추가 보너스 및 추가 임금, 수수료, 현물 지급 및 기타 형태의 돈 혹은 수당으로 구성된다.
85. 임금은 충분히 주어야 하며, 어떠한 경우에도 본 법이 정한 최저 임금으로 정해진 액수 이하로 지불될 수 없다. 임금 액수를 정할 때는 근로의 양과 질을 고려해야 한다. 일한 분량을 근거로 임금을 지불하는 경우에는 하루 8시간 정상 근무로 받는 액수가 최소한 최저임금과 동일해야 한다.
86. 동일 임금 지불은 동일 직종, 동일 근로 시간과 동일한 효율성을 산출하는 동일 근로에 적용된다.
87. 근로자는 매년 12월 20일 이전에 최소한 15일 치의 급료에 해당하는 연례 크리스마스 보너스를 받는다. 일 년을 채우지 못한 근로자는 현재의 근무 여부에 무관하게 크리스마스 보너스 지불 날짜에 근무 기간에 해당하는 일정액의 보너스를 받는다.
88. 급료 지불 날짜의 간격은 절대로 1주일이나(육체노동 종사자의 경우), 15일(기타 모

든 근로자의 경우)을 초과할 수 없다.

89. 근로자에게 지불하는 추가 급료 액수를 결정하기 위해서는 , 동 수당을 받을 권리가 시작되는 날의 임금을 기본으로 하고, 84항에 언급된 일일 단위의 현금임금과 임금에 비례하는 액수가 포함된다.

제 6 장 최저 임금

90. 최저 임금이란 근로자가 근로 시간에 행한 근무에 대해 받는 최소한의 현금 지불액이다.
92. 일반 최저 임금은 경제 활동 영역, 직업, 상업 혹은 특수 업무와 상관없이 지역 내 모든 근로자에게 유효하다.
94. 최저 임금은 특별 자문위원회로부터 도움을 받은 정부, 근로자, 사용자 대표로 구성된 국가 위원회가 결정한다.
97. 최저 임금은 보상, 공제 또는 감액의 대상이 될 수 없다. 단 다음의 경우는 예외
- 1) 제 110항 제 5절에 언급된 사람들에게 지불하도록 관할 관청이 명량한 별거 수당
 - 2) 제 151항(종업원 임대 주택 임대료)에 언급된 임금 지불. 이러한 경우 공제 액수는 급료의 10%를 초과하지 못한다.
 - 3) INFONAVIT 대출금의 공제. 공제액은 급료의 20%를 초과하지 못한다.
 - 4) 소비재 구매 혹은 서비스 요금 지불을 위한 공제. 공제액은 급료의 10%를 초과하지 못한다.

제 7 장 보호법과 임금권

98. 근로자는 자신의 임금을 자유의사에 따라 처분할 권리가 있다. 동 권리와 상반되는 어떠한 조항이나 조치는 모두 무효이다.

99. 임금을 받을 권리는 취소 불가하다. 체불 임금을 받을 권리도 취소불가하다.
100. 임금은 근로자에게 직접 지불한다. 근로자가 직접 임금을 수령할 수 없을 경우에 한해 이와 같은 취지의 서면 발표로 증인 두 명의 서명 하에 위임권을 임명 받은 사람에게 임금을 지불할 수 있다. 위의 내용과 다른 방식으로 임금을 지불할 경우, 사용자는 그 책임을 면할 수 없다.
101. 현금 지불 방식의 임금은 법화로 지불된다. 현금 대신 상품, 쿠폰, 유가증권 혹은 다른 형태의 문서, 명목 화폐 혹은 다른 방식의 지불은 금지되어 있다.
102. 모든 물품 방식의 임금 지불은 근로자와 가족의 개인적 용도에 충당되고, 현금으로 지불하는 임금 액수와 적절한 비율로 정해져야 한다.
103. 가정용 의류, 식품 및 물품을 판매하는 상점 및 가격은 다음과 같은 규칙에 따라 한 개 이상의 기업의 사용자와 근로자 간에 합의로 결정한다.
- 1) 근로자는 하등의 강요 없이 자유로이 상품을 구매하거나, 구매하지 않을 수 있다
 - 2) 상품 구매 가격은 근로자와 사용자 간의 합의로 정해야 하며, 공정가격을 초과해서는 아니 된다. 공정 가격이 책정되지 않은 경우, 현행 시장 가격을 초과해서는 아니 된다.
 - 3) 가격의 변경은 앞 절에 명시된 조항에 의거하여 시행한다.
 - 4) 합의에는 상점 혹은 가게 운영 및 감독에 근로자가 참가하는 내용을 명시한다.
연방 행정부는 동 상점의 형식과 기간을 규정한다.
동 규정에 의거하여 근로자 소비 장려 및 보증 기금 위원회를 설립하고, 동 상점 및 가게 운영 자금을 제공한다. 또한 근로자가 상품과 서비스를 받을 수 있도록 신용대출, 저가격 및 상점 이용 기회를 보장한다.
104. 고용자 측 또는 제삼자에게 유리한 임금의 양도나 분할 지급은 운용 방법이나 형태와 무관하게 무효이다.
105. 근로자의 임금은 어떤 방식으로든 변상의 대상이 될 수 없다

106. 사용자가 임금을 지불할 의무는 몇 가지 경우를 제외하고는 중단될 수 없고, 본 법에 명시된 필요조건을 따라야 한다.
107. 근로자에게 벌금을 물리는 행위는 벌금을 물리는 그 이유 또는 특성과는 무관하게 불법이다.
108. 임금 지불은 근로자가 근무하는 곳에서 행해져야 한다.
109. 근무 시간 또는 직후에 사용자와 근로자간의 합의에 따라 근무일에 임금을 지불한다.
110. 근로자의 임금 공제는 불법임. 다만 다음의 경우와 같은 조건을 필요로 할 때에만 예외로 간주한다.
- 1) 사용자와의 계약에 따라 근로자에게 지불한 가불임금과 과다 지급분에 대한 지불일 때와 사업체나 사업장이 생산한 물품의 손망실 혹은 취득으로 인한 지불인 경우. 요구할 수 있는 액수는 1개월 치 임금을 초과할 수 없으며, 공제액은 사용자와 근로자간의 합의에 따름. 또한 임금이 최저임금을 넘는다면, 공제액은 그 액수의 30%를 초과할 수 없다.
 - 2) 제 151조에 언급된 임대료 지불. 임대료 지불은 임금의 15%를 초과 할 수 없다
 - 3) 근로자가 주택 취득, 수리, 확장, 개량 또는 이러한 용도로 차용한 대금 지불을 위해서 INFONAVIT으로부터 빌린 대출금 상환을 위한 보너스 지급. INFONAVIT의 재정지원을 받아 공동주택 안에 주택 취득을 위해신용 대출을 받은 근로자는 동법의 제143조에 언급된 금료 중에서 1%가 공제되고, 이 돈은 공동주택의 관리, 운영 및 유지에 사용된다. 근로자들은 이러한 금료 공제를 기꺼이 수용해야 하고, 공제액은 금료의 20%를 초과할 수 없다.
 - 4) 협동조합과 저축 조합의 설립 및 발전을 위한 출자금을 지불할 근로자들은 명백하고도 자유롭게 합의를 표명해야 하고, 임금이 최저임금을 넘는다면, 지불 금액은 그 액수의 30%를 초과할 수 없다.
 - 5) 관할 관청의 법령에 의거한 배우자, 자녀, 부모 혹은 조부모 및 손자의 별거수당 지불
 - 6) 노동조합 규칙에 합의된 노동 조합비의 지불

7) 본 법의 제103에 언급된 INFONAVIT이 보증한 대출금과 관련하여 소비재 구매 또는 서비스 요금 지불을 위해 공제한 지불액. 근로자는 이러한 공제액을 기꺼이 수용해야 하며, 공제액은 금료의 10%를 초과할 수 없다.

111. 근로자가 사용자에게 빚진 대출금에 대해서는 어떠한 이자도 지불하지 않는다.

112. 근로자의 임금은 압류 혹은 몰수할 수 없다. 단 제110항의 제 5절에 언급된 사람을 위해 관할 관청이 판결한 별거 수당일 경우에는 예외로 한다. 사용자는 어떠한 사법적, 행정적 압류 또는 채권 압류 통고명령이라도 반드시 따라야 할 책임은 없다.

113. 전 년도에 벌어들인 임금과 근로자가 받아야 할 추가 금료는 다른 어떤 채무(실질적인 보증 기관인 IMSS가 부담하는 채무 포함)보다도 우선권을 지니며, 이 채무는 사용자의 제품을 처리하여 벌충할 수 있다.

114. 근로자는 사망한 사용자의 재산 또는 제삼자의 재산과 관련한 지불 불능, 파산 조치, 지불 중지 또는 소송 절차에 당사자로서 출석할 필요는 없다. 조정 및 중재위원회는 임금 지불과 기타 지불 임금을 위해 필요한 재산의 압류 및 경매를 수행한다.

115. 사망한 근로자의 수혜자들은 재산 상속자라는 판결이 내려지길 기다릴 필요 없이 미결제 금료와 배상금을 받으며, 소송을 제기하고, 재판을 계속할 권리가 있다.

116. 근무 지역 내에 주류 판매를 위한 술집과 도박장 설치는 금지된다. 동 금지는 도시 외곽에 위치한 근무지역 주위로 반경 4km 이내에서 법적 효력이 있다. 주류란 알코올 농도5% 이상을 함유한 모든 음료를 의미한다.

제 8 장 사업체 수익에서 차지하는 근로자의 배당금

117. 근로자는 사업체 내의 근로자 이익 분배를 위해서 국가위원회가 정한 퍼센티지에 따라 사업체의 수익에 참여한다.

120. 위원회가 정한 퍼센티지는 각 사업체 수익에서 차지하는 근로자의 배당 몫이 된다.
본 법의 목적상 "수익"이란 소득세법에 명시된 규칙에 따라 각 사업체의 과세소득을 의미한다.

121. 사용자가 국세청에 회부한 소득 신고서에 대해 근로자가 이의 신청을 할 권리는 다음 규칙에 의거한다.

- 1) 사용자는 국세청에 신고서를 회부한 날로부터 10일 이내에 동 연례 소득 신고서 사본을 근로자에게 전달한다. 국세청에 회부해야 하는 부속서류들은 사업체 사무실과 국세청에서 30일 동안 근로자의 조사를 받게 해야 한다. 어떤 근로자라도 제3자에게 이 소득 신고서와 부속서류에 담긴 정보를 알려 주는 것은 불법이다 .
- 2) 단체 협상과 관련한 노조와 사업체내의 대다수 근로자들은 30일 내에 국세청에 알려야 한다고 생각하는 의견서를 제출할 수 있다.
- 3) 근로자는 국세청이 내놓은 최종 결정서에 대해 상소할 수 없다.
- 4) 사용자는 국세청이 제출한 결정서를 발행된 30일 이내에 이행해야 한다. 만일 반대 사유의 결과, 국세청의 최종 결정서가 사용자 측에 유리하게 되어 있다면, 이미 계산된 지불금은 다음 사업연도에 근로자의 이익배당금에서 공제할 수 있다.

122. 근로자들이 이의를 제기하더라도 근로자들 간의 이익 분배는 연례 과세금액을 지불하는 날로부터 60일 이내에 처리함. 만일 근로자들의 이의 제기와 무관하게 국세청이 과세 이윤 액수를 증가시킨다면, 최종 결정서가 마련된 날로부터 60일 이내에 추가 분배해야 한다. 추가 분배는 사용자가 이의를 제기할 때에 한해서 최종 결정서에 서명이 될 때까지 근로자의 이익을 보증하기 위해 중지함. 지급 청구를 할 수 있는 연도 안에 청구하지 않은 이익금은 다음 년도에 분배될 이익금에 합산된다.

123. 분배될 이익금은 동일한 금액의 2부분으로 나누어진다. 첫 번째 이익금은 각 근로자의 급료액수와는 무관하게 그 해 동안 각 근로자가 근무한 근무일수를 고려하여 전 근로자들끼리 공정하게 분배함. 두 번째 이익금은 그 해 동안 근무한 일에 대해 벌어들인 급료 총액과 비례하여 나눈다.

124. 본 장의 목적상 "임금"이란 일일 단위로 각 근로자가 실제 수령한 금액을 의미함. 여기에는 제 84항에 언급된 격려금과 수당 및 복리후생 지원 또는 초과 근무 수당은 포함하지 않는 것으로 간주한다. 일한 분량을 근거로 지불되는 임금과 급료가 가변적인 경우, 일일 임금은 그 해 동안 수령한 급료의 일일 평균 임금으로 간주한다.

125. 각 근로자의 배당금을 결정할 때 다음 규칙을 준수해야한다.

- 1) 동일 수의 근로자와 사용자 대표로 구성된 위원회는 각 근로자의 배당금을 정하며, 사업장 내의 게시판에 내역을 붙임. 이를 위해 사용자는 각 근로자의 출석 현황과 소득 내역이 담긴 자료와 정보를 위원회의 처분에 맡긴다.
- 2) 근로자 대표와 사용자 대표가 합의에 이르지 못할 경우, 노동 감독관이 개입하여 결정한다.
- 3) 근로자는 이후 15일 이내에 필요하다고 판단될 경우, 어떠한 견해도 발표가
- 4) 어떤 이의가 제기될 경우, 이 문제는 15일 이내에 제 1절에 언급된 위원회가 해결한다.

126. 다음의 경우는 이익금 배당 의무에서 면제된다.

- 1) 새로 설립된 사업체로서 조업이 첫 해되는 기간
- 2) 신제품 제조에 종사하는 새로 설립된 사업체로서 조업이 처음 2년이 되는 기간. 신제품 여부에 대한 결정은 새로운 산업 설립 촉진을 위한 법률에 의거하여 결정함.
- 3) 새로 설립된 채취 또는 광산 사업체가 시굴 또는 탐사하는 기간
- 4) 법의 승인에 따라 민간 기관이 개인재산으로 원조하는 경우. 어떠한 이익도 추구하지 않고 도움 받을 사람들을 개별적으로 지정하는 일없이 인도적이고 호의적으로 일할 경우
- 5) 멕시코 사회보험 기관과 문화적 원조 또는 복지 대상이 있는 여타의 장소에 분산되어 있는 모든 공공 기관

127. 근로자가 이익 배당금을 받을 권리는 다음 법칙에 의거한다.

- 1) 이사, 관리자, 총괄 관리자로 구성된 위원회 위원들은 이익배당금을 받지 않는

다.

- 2) 그 외에 다른 신뢰 관계의 근로자는 사업체의 이익 배당금을 받는다. 만일 이러한 지위에 있는 근로자가 수령한 급료가 사업체 내에서 최고의 급료를 받는 근로자의 급료보다 더 많다면, 이 임금에서 20% 증액된 액수가 최고 임금이라고 간주한다.
- 3) 전적으로 근로를 통해서 소득을 얻는 근로자의 배당금과 수익을 낳는 재산을 관리하거나 채무 또는 이자를 배상하는 일에 종사하는 사람의 배당금은 한달치의 급료를 초과할 수 없다.
- 4) 산전 혹은 산후 중인 직장 여성 그리고 일시적인 기능장애로 고용상의 피해를 입은 근로자들은 실제 고용 중인 근로자로 간주한다.
- 5) 건축 산업체의 경우, 어느 근로자가 이익 배당금을 받을 것인가 결정한 후에 제 125조에 언급된 위원회는 해당 근로자에게 통고해야 한다고 판단되는 모든 조치를 취한다.
- 6) 가내 고용인은 이익 배당금을 받지 않는다.
- 7) 임시 근로자는 해당 년도에 최소한 60일 동안 근무했다면 사업체의 이익 배당금에 참여한다.

129. 동 이익 배당금은 추가 임금 등의 목적을 위해 근로자에게 지불되는 급료의 일부로 취급하지 않는다.

130. 이익 배당금 방식으로 근로자에게 지불된 금액은 제 98항과 그 이하에 명시된 법칙에 의해 보호 받는다.

131. 근로자가 이익금을 배당 받을 권리는 사업체의 경영이나 관리에 관여할 수 있는 권한을 의미하는 것은 아니다.

4 . 근로자와 사용자의 권리 및 의무

제 1 장 사용자의 의무

132. 사용자는 다음의 의무를 지닌다.

- 6) 근로자들을 충분한 배려로 대하고, 일이나 행동으로 부당한 대우를 하지 않는다.
- 7) 근로자가 요구할 경우, 근무 일수와 수령한 임금을 15일마다 서면으로 제출한다.
- 8) 근로자가 사업체를 떠날 경우, 근로자의 요청이 있다면 3일 이내에 재직 증명서를 내준다.
- 15) 100명 이상 1000명 미만의 근로자를 고용한 사업장에서는 근로자 중 1 명 혹은 근로자 자녀 중 1명을 적성, 자질 및 기여도를 고려, 선발하여 특수 교육 기관에서 정식 기술 훈련이나 실무 훈련을 받을 수 있도록 제반 비용을 사용자가 직접 부담함. 1000명 이상의 근로자를 고용한 사용자는 3명의 훈련생을 보유해야 한다. 훈련생이 시험에 불합격, 1년 동안 징계를 받거나 비행 사실이 있을 때에만, 훈련 보조금 취소가 가능하다. 학업을 완수한 훈련생은 훈련 보조금을 지불한 사용자를 위해 최소한 1년 동안 근무해야 한다.
- 22) 정규 노동 조합비 지불을 위해 노동자 협회가 요청하는 경우에는 공제해 준다
- 25) 근로자들이 문화생활과 스포츠 활동을 참여할 수 있도록 지원하고, 필요한 장비를 제공한다.
- 27) 임신한 여성 근로자에게 법상 제정되어 있는 보호 의무를 지닌다.

133. 사용자는

- 2) 나이 또는 성별로 인해 근로자 채용을 거절할 수 없다.
- 3) 근로자에게 특정 상점이나 장소에서 개인용 소비재 구매를 요청할 수 없다.
- 4) 근로자에게 고용 또는 고용 조건과 관련한 기타 이유로 인한 보상으로서 돈을 요구할 수 없다.
- 5) 근로자에게 강제 혹은 기타의 방법으로 노동자 협회나 집단에 가입 또는 탈퇴를 강요할 수 없고, 특정 후보를 찍으라고 강요할 수 없다.
- 6) 노동자 협회의 내부 활동을 어떤 방식으로든 방해 할 수 없다.
- 7) 근무지에서 기부금을 걷거나 기부금 모금을 허락할 수 없다.
- 8) 정치적 혹은 종교적 선전을 할 수 없다.
- 9) 직장을 그만 두려하거나 그만 둔 근로자들이 향후 취업을 할 수 없게 할 목적으로 블랙 리스트제도를 이용할 수 없다.

제 2 장 근로자의 의무

134. 근로자는 다음의 의무를 지닌다.

- 1) 노동 기준 조항을 따른다.
- 2) 개인의 안전과 보호를 위해 관할 관청이제정한 위생 및 예방 조치와 사용자가 규정한 조치를 준수한다.
- 3) 사용자 또는 대리인의 지시에 따라 직무를 수행하고, 사업장에서 근무와 관련한 모든 사항을 준수한다.
- 4) 합의한 방식, 시간, 장소에 맞게 근무하고 주의 깊게 관심을 갖고 근무한다.
- 5) 예기치 않은 사건이나 불가항력적 경우를 제외하고 사용자에게 즉시 출근할 수 없는 정당한 사유를 알린다.
- 6) 사용하지 않은 물건들을 되돌려 주고, 작업을 위해 받은 도구와 비품을 올바른 상태로 유지한다.
- 7) 근무 중 예절 바르게 행동한다.
- 8) 사용자 또는 동료 근로자의 생명이 질병이나 위급한 상황에 노출되어 있을 때 언제나 도움을 준다.
- 9) 동 법이 규정한 기관들을 조직한다.
- 10) 사업체나 사업장이 적용하는 근무 법칙과 기타법칙에 규정된 의료 진찰을 받는다.
- 11) 전염병이 있는 것으로 판단되는 즉시 사용자에게 사실을 알린다.
- 12) 동료 근로자나 사용자의 이해관계 또는 생명에 대한 피해 또는 침해를 방지할 목적으로 자신이 목격한 결함 사항들을 사용자 또는 대리인에게 통보한다.
- 13) 업무상 직간접적으로 관계가 있는 제품의 기술적, 상업적, 제조상의 기밀이나 자신의 업무로 얻은 지식 또는 누설 시 회사에 해가 될 수 있는 관리와 관련한 기밀 내용을 용의주도하게 간수한다.

135. 다음은 근로자에게 금지된 사항들이다.

- 1) 자신과 동료근로자 또는 제3자의 안전 혹은 사업장 또는 작업장을 위험스럽게 하는 여하한 행동
- 2) 충분한 사유 또는 사용자의 허락 없는 결근
- 3) 사업체나 사업장으로부터 도구, 원료 혹은 완제품의 반출

- 4) 만취한 상태의 출근
- 5) 의료진단서 없이 마약 또는 마취제를 흡입한 상태로 출근. 의료진단서가 있을시 근무를 시작하기 전 사용자에게 이 사실을 알리고 처방전을 제출한다.
- 6) 일의 특성상 필요한 경우를 제외하고, 근무 시간 동안 여하한 무기 소지. 구멍 내는 기구와 절단 기구는 예외로 한다.
- 7) 사용자의 승인 없는 작업 중단
- 8) 사업장이나 작업장에서의 모금 활동
- 9) 사용자가 제공하는 도구나 기구의 사용 목적 외의 사용
- 10) 근무 시간 내 사업장에서의 여하한 종류의 선전

제 3 장 근로자 주택

136. 모든 농업, 산업, 광업 또는 기타 업종의 기업은 근로자에게 안락하고 위생적인 주택을 제공할 의무를 지닌다. 이 의무를 수행하기 위해 기업은 근로자들의 총 급여액의 5%를 INFONAVIT에 불입해야 한다.
137. INFONAVIT은 근로자들로 하여금 저렴하고 충분한 신용 대출을 받아 안락하고 위생적인 주택을 구입 또는 주택의 건축과 수리 또는 개량을 돕고, 이로 인해 발생한 채무를 변제할 수 있는 금융제도를 설립할 목적이 있다.
138. INFONAVIT의 재원은 연방 정부와 사용자와 근로자의 대표들로 구성된 기관에 의해 관리된다.
139. 동 기관이 제정하는 법률은 근로자들이 주택을 획득할 수 있고, 제137조에 언급된 신용 대출을 얻을 수 있는 절차와 방식을 규정한다.
140. 제138조와 제 139조에 언급된 기관은 근로자들이 소유하게 될 주택 건설의 프로그램의 조정과 재정을 담당한다.
141. INFONAVIT 불입금은 기업의 사회복지비용이며, 다음과 같은 경우에 전액 근로자

들의 유익을 위해 적립금으로 이용된다.

- 1) 한 근로자가 INFONAVIT의 신용 대출을 받을 경우, 해당 일자까지 적립된 금액의 40%가 즉시 대출금초기 상환으로서 적용된다.
- 2) 대출 기간 동안, 기업 측 적립금의 40%가 근로자가 지불해야 할 잔금 지불에 지속 적용된다.
- 3) 한 근로자에게 허용된 대출이 한번 상환이 종료된 경우, 기업 측 불입금 전액은 새로운 적립금을 위해 계속 적용된다.
- 4) 근로자가 영구 기능 장애, 은퇴 또는 사망할 경우, 제 139조에 언급된 법에 따라 총 적립금과 함께 같은 액수의 추가금을 근로자나 수혜자에게 지급된다.
- 5) 근로자가 고용 관계를 끊으려 할 때, 나이가 50세 이상이라면 INFONAVIT 법령에 의거하여 자신의 명의로 적립된 총 적립금을 수령할 권리를 갖는다.
- 6) 그리고, 근로자가 신용 대출을 받은 경우라면, 제 4항과 제 5항에 언급된 적립금의 환불은 제 1항과 제 2항에 언급된 대출금 상환에 이용되고, 제 4항에 언급된 추가금이 적립금과 추가금의 환불을 위한 최종 금액과 같다면, 적절한 증빙서류와 서면 요청서만 제출하면 된다.

142. 기업이 여러 개의 사업장으로 이루어져 있다면, 본 법의 제 136조에 언급된 의무 조항은 각기 따로 그리고 공동으로 각 사업장에 확대 적용된다.

143. 본 장의 목적상, 제 136조에 언급된 급여는 각 근로자의 서비스의 대가로 지불되는 일일 현금 급여, 상여금, 위로금, 음식, 주택, 휴가비, 용역수수료, 복리후생비 기타 여하한 금액 또는 물품 지급을 포함한다. 다음은 이러한 목적을 위해 고려할 사항이 아니다.

- 1) 도구, 의복 등과 같은 작업 도구
- 2) 근로자와 기업의 주별 혹은 월별 적립금명목의 저축지원금. 그리고 친목을 목적으로 하거나 조합에 사용할 목적으로 사용자가 부담한 금액
- 3) INFONAVIT 불입금과 기업의 이익 배당금참여(PTU)
- 4) 근로자에게 무상으로 제공되지 않은 숙식 및 제반 식료품
- 5) 유급 휴가비
- 6) 초과 근무 수당, 단 이러한 종류의 근무가 고정시간의 형태로 합의된 경우는 예외

7) 근로자가 부담해야 할 INFONAVIT 부담금으로서 기업이 대신 지불한 금액

144. 해당 지역의 일반 최저임금의 10배에 상당하는 금액이 기부금 지불상 최고임금이 된다.

145. INFONAVIT이 제공하는 신용대출은 영구 기능 장애나 사망의 경우, 보험으로 처리한다. 이로서 근로자나 수혜자는 신용대출로 인한 의무에서 벗어난다.

146. 사용자는 제 136조가 언급하는 부담금에 대해 가내 근로자들에게 지불할 의무는 없다.

147. 연방 행정부는 INFONAVIT의 재원 관리를 위해 설립한 기구를 조사, 감독한 후 본 장이 마련한 제도에 포함될 다음사람들의 형식과 날짜를 결정한다.

1) 프로 운동선수

2) 가내 근로자

148. 연방 행정부는 최저임금 이하의 수입 또는 자본금을 갖고 있는 기업들의 부담금을 용이케 하기 위해 그 방법을 규정할 수 있다. 이러한 결정은 행정부의 견해 상 정당하다고 판단되는 상황일 경우 전체적으로 또는 부분적으로 개정할 수 있다.

149. INFONAVIT의 재원 관리를 위해 설립한기관은 근로자의 주택 마련 프로그램의 자금조달을 위한 총 배당 금액을 결정하고, 주택취득, 건축, 수리 또는 개축 뿐 아니라 이로 인한 대출금 상환을 위해 사용될 총 금액을 결정한다. 재원은 국가의 여러 지역 뿐 아니라 기업 또는 근로자 집단에 공평하게 배분된다. 개별 여신을 위해 필요한 경우, 제 139조에 규정된 추천 방식에 따라 진행된다.

150. 근로자에게 무상 주택 또는 임대 주택을 제공할 경우, 기업은 제 136조에 따른 INFONAVIT 기부금을 내는 것을 면제받지 않는다. 또한 INFONAVIT으로부터 대출을 받은 근로자들에 대해서도 기부금 공여는 면제되지 않는다.

151. 근로자에게 주택을 임차해 줄 때, 임대료는 매 달마다 해당 주택 공시가의 0.5%를 초과할 수 없고, 다음의 규칙을 준수해야 한다.

1) 기업은 주택을 거주 가능한 상태로 유지하고, 적기에 필요하고 적절한 보수를 할 의무가 있다.

2) 근로자들은 다음 의무 사항들을 준수해야 한다.

- 임대료를 지불한다.
- 주택을 자신의 재산처럼 관리한다.
- 발견되는 주택의 결함이나 망가짐을 기업에게 알려 준다.
- 고용 관계가 종료될 시 45일 이내에 주택을 비워준다.

3) 근로자는 다음 사항이 금지된다.

- 본 장에 언급된 것과 다른 용도로 주택을 이용하는 것
- 주택을 전대하는 것

152. 근로자는 본 장에 명시된 의무사항의 불이행으로 인한 개별적/공동적 소송을 중재 위원회에 제기할 권리가 있다.

153. 기업은 본 장에 명시된 의무사항의 불이행으로 인해 근로자를 대상으로 하는 소송을 중재위원회에 제기할 권리가 있다.

부록 2: 관공서 업무시간 및 휴일

(1) 업무시간

- 관공서 : 연방정부 09:00 -18:00
지방정부 월-금요일 09:00- 17:00,
토요일 09:00-13:00
- 은행 : (각 은행별, 지역별로 차이가 존재함)
일반적으로 08:00/09:00-16:00
- 우체국 : 월 - 금요일 08: 00 - 15: 00, 16:00-18:00
- 박물관 : (각 박물관 별로 차이가 존재함)
멕시코시티 소재의 The Museum of Natural History의 경우,
화-토요일 10:00-17:00
- 일반상점: (각 상점별로 일부 차이는 존재함)
대도시의 경우 09:00/10:00-19:00/20:00
소규모 도시의 경우 09:00/10:00-14:00, 16:00-19:00/20:00

(2) 멕시코 주요 휴일 -본문 p 108-109에 수록되어 있음.

(a) 법정 공휴일 (2007년 기준)

- 1월 1일: 신년 휴일
- 2월 5일: 제헌절(2월 첫 번째 월요일)
- 3월 21일: Benito Juarez(반프랑스 독립영웅으로 자유주의 대통령) 탄생일(3월 세 번째 월요일)
- 5월 1일: 노동절
- 9월 16일 : 독립 기념일
- 11월 20일: 혁명 기념일(11월 세 번째 월요일)
- 12월 25일: 성탄절
- 기타 선거일(12월 1일): 매 6년 마다 연방 대통령 선거 및 지방 선거(주지사 및 상원의원 선거는 매 6년, 하원의원 선거는 매 3년 주기임).
- ☞ 노동법상 지정된 국가 공휴일은 총 7일 플러스 선거일이다.

(b) 주요 선택공휴일

- Semana Santa: 부활절 휴가로 4월 첫 주 목, 금 요일.
- 5월 10일 : 어머니 날
- 11월 2일: 추모일
- 12월 12일: 과달루페 성모출현 기념일(은행 비근무)
- 12월 24일: 크리스마스 이브

☞ 기업의 재량권 하에서 운영할 수 있는 선택휴일은 부활절 휴가를 포함해서 약 6-7일 정도이다. 법정공휴일과 옵션 공휴일을 포함해서 연간 약 12정도의 휴일 제도를 운영하는 것이 일반적인 상황이다.

(c) 연례 휴가 제도 :

- 노동법 제 76조에 따르면, 1년 이상 근무한 노동자는 연간 6일 이상의 유급 휴가를 취할 수 있다. 그리고 휴가기간이 12일이 될 때까지 1년에 2일씩 증가한다. 근무 4년이 지나고 나면, 매 5년 마다 2일씩 증가한다.
- 노동법 제 77조에 따르면, 1년 동안 일부 기간만 근무한 노동자는 근무기간에 비례해 휴가 일수를 갖는다. 예를 들어서 6개월 동안 일한 노동자는 6일의 절반인 3일의 휴가를 가진다. 아울러 휴가기간은 최소한 6일 연속되어야 하며, 휴가는 대체 혹은 보상이 금지되어 있다. 단, 근무기간을 채우지 못하고 퇴직하는 경우 근무일에 비례해 현금으로 지급될 수 있다.
- 1년 근무기간을 채우지 못한 노동자의 경우, 1년을 채우고 난후 6개월 이내에 휴가기간을 가질 수 있다. 예를 들어서, 2006년 1월 2일에 입사하여 2006년 12월 31일까지 일했다면, 사업주는 그 다음해 6개월 이내에 휴가기간을 주어야 한다.
- 첫 해 기준 연례 휴가를 몇 일(최소 6일 이상)로 시작할 것인지는 각 기업의 재량권이다. 일반적으로 대기업은 8~10일로부터 시작하여 매년 2일씩 증가하는 제도를 사용한다. 관공서에서는 연간 20일을 기본적으로 주기도 한다.

부록 3: 멕시코 노동관련 및 경제 유관기관

- **멕시코 경제부**

H.P.: www.economia.gob.mx

Tel: (52-55) 5729 9100

- **멕시코 외무부**

H.P.: www.sre.gob.mx

Tel: (52-55) 3686 5100

- **멕시코 외국인 투자 위원회**

H.P.: www.economia.gob.mx

Tel: (52-55) 5229 6100

- **국영 대외무역은행**

H.P.: www.bancomext.gob.mx

Tel: (52-55) 5449 9008

- **멕시코 산업공단협회(AMPIP)**

H.P.: www.ampip.org.mx

Tel: (52-55) 2623 2218

- **Guadalajara Chamber of Commerce**

Av. Vallarta 4095

44490 Guadalajara, Jalisco.

Tel: (3) 647-8331/8081

Fax: (3) 647-9131

- **México, Federal District Chamber of Commerce**

Paseo de la Reforma 42

06048 Mexico, D.F.

Tel: 5592-2677

Fax: 5592-3403

- **Monterrey Chamber of Commerce**

Ocampo Pte. 250-1P

Edificio de las Instituciones

64000 Monterrey, Nueva Leon

Tel: (83) 42-2166, 44-3769, 44-0333

Fax: (83) 45-6700

구 분	주 소	전 화
노동복지부 (The Secretary of Labor and Social Welfare)	Periférico Sur No.4271, Col. Fuentes del Pedregal Delegación Tlalpan, México, D.F. C.P. 14149	3000 2100
Mexico City (Distrito Federal)	Av. Azcapotzalco La Villa # 311, 2° Nivel, Col. Barrio de Santo Tomás, Delg. Azcapotzalco C.P.02020, México, Distrito Federal	5003 1000
Jalisco	Palacio Federal 3er. Piso Av. Alcalde # 500 Col. Centro C.P. 44100 Guadalajara, Jalisco	3560 2152~57
Nuevo León	Palacio Federal 3er. Piso, Benito Juárez # 500 Col. Centro C.P. 67100 Guadalupe, Nuevo León	8851 5300
Baja California	Palacio Federal, Av. De los Pioneros 1005 Col. Centro Cívico y Comercial C.P. 21000, Mexicali, Baja California	557 1016 557 4561
Coahuila	Veracruz #725 Col. República Oriente C.P. 25280 Saltillo, Coahuila	288 4010
Chihuahua	Carbonel 3904 Panamericana C.P. 31240 Chihuahua, Chihuahua	414 1251
Durango	Av. Del Hierro N° 505 Palacio Federal 2° Piso Ala Norte Ciudad Industrial	814 2466
Sinaloa	Av. Álvaro Obregón # 684 Col. Centro C.P. 8000 Culiacán, Sinaloa	712 3097
Sonora	Av. Luis Donaldo Colosio y Calzada de los Ángeles S/N Col. Las Quintas C.P. 83240 Hermosillo, Sonora	216 1082
Tamahulipas	Matamoros # 237 Col. Centro C.P. 87000 Cd. Victoria, Tamaulipas	312 0588
Michoacan	PCalle 13 de Septiembre No. 180, Segundo Piso Col. Chapultepec Norte C.P. 58260 Morelia, Michoacán	324 3547

Aguascalientes	República de Belice No. 70'3, Fracc. Santa Elena 1ra. Secc., C.P. 20230 Aguascalientes, Ags.	913 3344
Estado de Mexico	21 de Marzo # 203 Col. Sor Juana Inés de la Cruz C.P. 50040 Toluca Estado de México	265 9100~9105
Guanajuato	Edificio SELAFE Lote 12 Zona VI Fraccionamiento . Burócrata Km. 3 Carr. Guanajuato - Juventino Rosas, Loc. Marfil, Guanajuato, Gto. C.P. 36250	733 1224
Queretaro	Av. Zaragoza Poniente # 313 Col. San Ángel C.P. 76030 Santiago de Querétaro, Querétaro	215 0002~3
San Luis Potosi	Valentin Gama # 1030 Col. Las Águilas C.P. 78260 San Luis Potosí, San Luis Potosí	817 2143
Hidalgo	Boulevard Felipe Ángeles S/N Col. Cuesco C.P. 42080 Pachuca, Hidalgo	713 3511
Puebla	31 Poniente #2904 Fracc. El Vergel Puebla, Puebla	249 8814
Veracruz	Km 1.8 Xalapa-Veracruz Edificio Garnica Nivel 4 S/N Col. Fraccionamiento Las Animas C.P. 91190 Xalapa, Veracruz	813 5386~89

부록 4: 멕시코 노무관련 컨설팅 및 법률회사

(1) 노무관련 컨설팅회사

BOD Hernández Marrón y Cía.,S.C.
Av.Ejército Nacional No.904, Piso 7,
Polanco, 11510, México, D.F.
Tel:(52-55) 5901 3900
Fax: (52-55) 5901 3925
E-mail: Dir.general@bdo.com.mx

Hanhausen & Doménech Consultores,. S.C.
Jorge Eliot #12-701 Col. Polanco, Mexico City,
Mexico, 11560
Tel: (52-55) 5280 7233
E-mail: info@hdc.com.mx

(2) 멕시코 주요 법률회사³⁷⁾

Baker & McKenzie

Edificio Scotiabank Inverlat, Blvd M Avila Camacho No.1,
Piso12 Col. Polanco, Mexico, D.F. 11009
H.P.: www.bakernet.com
E-mail: info@bakernet.com
Tel.: (52-55) 5279-2900
Fax: (52-55) 5279-2999

Basham Ringe y Correa SC

Paseo de los Tamarindos 400-A, Piso 9, Col.Bosque de las
Lomas Mexico, D.F. 05120
H.P.: www.basham.com.mex
E-mail: basham@basham.com.mx
Tel: (52-55) 5261-0420
Fax: (52-55) 5261-0496

37) 멕시코 투자실무가이드(2008), KOTRA 참조

Goodrich, Riquelme y Asociados

Paseo de Reforma 265-Mezz 2 , Mexico, D.F. 06500,Mexico

H.P.: www.goodrichriquelme.com

E-mail: dhbrill@goodrichriquelme.com

Tel: (52-55) 5533-0040~45

Fax: (52-55) 5225-1227

PricewaterhouseCoopers

Mariano Escobedo No.573, Col. Rincon del Bosque, 11580 Mexico, D.F.

H.P.: www.pwcglobal.com

E-mail: juan.manuel.ferron@mx.pwc.com

Tel: (52-55) 5263-6000

Fax: (52-55) 5255-5263

Santamarina y Steta

Edificio Omega, Campos Eliseo No.345, Piso 1, 2 y 3, Col. Chapultepec Polanco, 11560, Mexico, D.F.

H.P.: www.s-s-.com.mx

E-mail: infomex@s-s.com.mx

Tel: (52-55) 5279-5400

Fax (52-55) 5280-6229