

엘살바도르 진출기업 노무관리 안내서

국제노동협력원

연구진: 한국외국어대학교 중남미연구소(ILAS)

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

[목 차]

I. 국가 개황	1
1. 일반 개황	1
2. 주요 사회개발 지표	2
3. 주요 경제지표	2
4. 우리나라와의 관계	3
5. 정치·경제동향	3
1) 정치·사회동향	3
2) 경제 동향	5
 II. 엘살바도르에 대한 투자환경	10
1. 개 관	10
2. 엘살바도르의 외국인투자제도	15
1) 개 요	15
2) 외국인 투자보장촉진법	16
3) 국제서비스 법	17
4) 자유무역지대법	17
5) 관광법	19
3. 다자간섬유협정(MFA)의 종료에 따른 영향	19
4. CAFTA-DR(미국-중미자유무역협정)	23
5. 미국 기업 및 노조·인권 단체들의 근로감독 역할	34
6. 인권단체의 엘살바도르 노동자 인권실태조사와 중미자유무역협정	36
7. 한국의 대엘살바도르 투자 현황	50
8. 푸에블라-파마나 계획(PPP)이 중미에 미칠 영향	52
 III. 노동시장 및 노사관계동향	59
1. 고용시장	59
2. 임금시장	62

3. 노사관계 동향	64
1) 노동조합현황	64
2) 노동쟁의 현황	66
4. 노동행정 조직	68
IV. 노동관련 법규 주요내용	69
1. 헌법	69
2. 노동법 일반조항	69
3. 집단적 노사관계법	71
1) 단결권 보장	71
2) 노동조합	72
3) 단체교섭 및 단체협약	74
4) 쟁의행위와 직장폐쇄	77
5) 부당노동행위	81
6) 한국 노동법제와의 비교	81
4. 개별적 근로관계법	86
1) 개별근로관계의 성립과 종료	86
2) 근로시간	97
3) 휴일·휴가	98
4) 임금	100
5) 모성보호	106
6) 연소자근로	107
7) 직업훈련생에 관한 특별규정	108
8) 한국노동법제와의 비교	108
V. 사회보장제도	114
1. 개 관	114
2. 노령·장애·사망	116
(1) 적용 대상	116

(2) 재 원	116
(3) 수급 요건	117
(4) 보장 내용	118
(5) 유관기관	119
3. 질병 및 출산	119
1) 적용 대상	119
2) 재 원	119
3) 수급 요건	120
4) 보장 내용	120
5) 유관기관	121
4. 업무상 상해	121
1) 적용 대상	121
2) 재 원	121
3) 수급 요건	122
4) 보장 내용	122
5) 유관기관	123
5. 안전 및 보건	123
1) 노동법상 안전 및 보건에 관한 규정	123
2) 노동사회복지부령에 의한 봉제 산업에 대한 안전 및 보건기준	123
6. 기술훈련기금(INSAFORP)	127
 VI. 사례 연구	129
1. 개 요	129
2. 노무관리 사례	132
1) A사	132
2) B사	135
3) C사	138
3. 노사분쟁 사례	141
1) D사의 불법해고 사례	142
2) F사 사례	144

VII. 합리적 노사관계 진작을 위한 제언 147

1. 개 요 147
2. 투자업체의 노무관리상 유의사항 148
 - 1) 현지 언어습득이 선결 과제 148
 - 2) 현지 근로자 성향을 고려한 적절한 노무관리 방침의 필요성 148
 - 3) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우 150
 - 4) 노조와의 상생적 협력관계 유지 150
 - 5) 기업주의 확고하고 전향적인 대 노조 방침정립 필요 151
 - 6) 노·사간 타협과 양보가 기본 정신 152
 - 7) 현지인 관리자 고용 및 활용을 통한 효율적 노무관리 도모 153
 - 8) 현지 노동법규에 대한 기초지식과 준수 노력 필요 154
 - 9) 미국의 대중미 근로 및 인권감독관 역할 요주의 155
3. 노사관계진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력 156
 - 1) 현지인 직업훈련을 통한 기여와 인력수급 노력 강화 156
 - 2) 개별 진출기업의 한국기업 이미지 제고 노력 156
 - 3) 기업의 진출국에 대한 사회적 책임의식 필요 157
 - 4) 정부차원의 협력지원 노력 158
 - 5) 현지 노동전문가 적극 활용 필요 159

부 록 160

1. 임금관련 양식 160
 - 1) 임금대장 양식 160
 - 2) 연차휴가수당 양식 161
 - 3) 해고수당지급 양식 161
 - 4) 크리스마스보너스 지급 양식 162

[표 목차]

표 1. 주요 경제 지표	6
표 2. 엘살바도르의 외국인투자 촉진을 위한 인센티브제도	15
표 3. 중미 5개국 섬유산업 현황	21
표 4. 중미 5개국과 경쟁국들의 의류산업 경쟁력 비교	22
표 5. 연 혁	25
표 6. 중미국가들의 공산품 수출입에서 미국이 차지하는 비중	26
표 7. 한국의 대엘살바도르 투자 건수 및 금액	50
표 8. 업종별 투자 현황	51
표 9. 투자자 규모별 투자현황	51
표 10. PPP 에너지 분야 전력망 연결사업의 국가별 현황	56
표 11. PPP 무역 및 경쟁력 강화 분야	57
표 12. 노동시장지표	59
표 13. 산업별 인구변화 추이	60
표 14. 연령대별 산업별 인구	60
표 15. 엘살바도르의 실업과 불완전 고용	61
표 16. 최저임금(1일 기준)	62
표 17. 매월 사용자 부담내역	63
표 18. 조합 및 조합원수	64
표 19. 개별적 조정신청 연도별 추이	66
표 20. 파업발생 연도별 추이	67
표 21. 원인별 파업건수	67
표 22. 엘살바도르 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교	82
표 23. 해고수당산정예시	95
표 24. 연차휴가수당산정예시	102
표 25. 크리스마스상여금산정예시	104
표 26. 엘살바도르 개별적 노사관계법의 한국법제와의 비교	109
표 27. 사회보장비내역	115

[그림 목차]

그림 1. PPP 에너지 분야	55
그림 2. PPP 정보통신망 연결 사업	58

[BOX 목차]

BOX 1. 실질임금상승과 생활임금 간 괴리	101
BOX 2. 크리스마스 상여금(aginaldo) 지급의 현실	106
BOX 3. 한국 업체의 일방적인 공장폐쇄로 인한 사회문제 야기 사례	131

서 문

I. 국가 개황¹⁾

1. 일반 개황

일 반	위 치 : 중미 면 적 : 21천km² (한반도의 1/10) 기 후 : 열대(해안), 온대(고지대) 인 구 : 7백만 명('07) 수 도 : San Salvador(150만 명) 민 족 : 메스티소(90%), 백인(9%), 인디안(1%) 언 어 : 스페인어 종 교 : 가톨릭(83%), 기독교 (17%)
정 치	독 립 일 : 1821. 9. 15(스페인) 정부형태 : 대통령중심제(단일공화제) 국가원수 : Mauricio Funes 대통령 의 회 : 단원제(84석) 주요정당 : 국민공화연합(ARENA), 민족해방전선(FMLN) 국제기구가입 : UN, IMF, IFC, IDA, OAS, CACM, WTO, IDB, IBRD 등
경 제	G D P : 246억 달러(2008) 1인당 GDP : 3,540달러(2008) 화 폐 단 위 : Colón(C) 회 계 연 도 : 1. 1 ~ 12. 31 산 업 구 조 : ('07) 농림수산업 9.7%, 제조업 27.6%, 서비스업 62.7% 주요 수출품 : ('07) 커피, 직물, 새우 주요 수입품 : ('07) 중간재, 소비재, 자본재 주요 생산물 : 농산물(커피, 설탕, 콩) 경제개발계획 : 외국인투자 유치를 통한 경제개발모델 채택 경제적 강점 : 농산자원 풍부, CBI 수혜국 경제적 약점 : 정치·사회 불안, 광물자원 빈약

1) 한국수출입은행, 해외경제·투자정보 (OEIS) (www.koreaexim.go.kr) 및 주엘살바도르 한국대사관 홈페이지(www.mofat.go.kr/mossion/emb/ww_info_view.mof) 참조

2. 주요 사회 개발지표

평 균 수 명	72세 ('06)	1 인 당 G N I	3,540달러 ('08)
절대빈곤계층비율	37% ('02)	1 인 당 CO2 방출량	1,000kg ('04)
유·무선전화보급대수 (백만당)	72대 ('06)	도 로 포 장 율	20% ('00)
인터넷사용자수 (백 명당)	10명 ('05)	1인당에너지소비량 (석유환산)	694kg ('05)

3. 주요 경제지표

경제지표	단위	2004	2005	2006	2007	2008
G D P	억 달러	158	170	186	222	246
1 인당 GDP	달러	2,400	2,560	2,760	3,250	3,540
경제 성장률	%	1.5	2.8	4.2	4.7	3.1
재정수지/GDP	%	-0.6	-1.1	-1.1	-0.1	-1.1
소비자물가상승률	%	4.5	4.7	4.0	4.6	6.6
환율(달러당, 연말)	¢	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75
경 상 수 지	백만 달러	-632	-911	-855	-1,145	-1,832
상 품 수 지	"	-2,662	-3,008	-3,689	-4,378	-5,313
수 출	"	3,337	3,432	3,567	3,830	4,201
수 입	"	5,999	6,440	7,257	8,208	9,514
서 비 스 수 지	"	-65	-82	19	2	18
자 본 수 지	"	223.3	904.2	1,113.8	..	..
외 환 보 유 액	"	1,893	1,833	1,899	2,199	2,313
총 외 채 잔 액	"	8,400	8,455	9,136	9,574	10,246
단 기 외 채	"	1,780	1,575	..	..	..
총외채잔액/GDP	%	53.2	49.7	49.1	43.1	41.7
외채상환부담율(DSR)	%	10.8	8.6	10.7	10.8	8.4

4. 우리나라와의 관계

외교관계수립	1962. 8. 30. 수교(북한과는 미수교)				
주요협정체결	문화협정('70), 무역협정('70), 사증면제협정('97), 투자보장협정('98)				
무 역 현 황	2005	2006	2007	2008	주 요 품 목
수출(천 달러)	73,795	86,787	85,561	66,604	기계, 섬유, 타이어, 자동차
수입(천 달러)	3,238	5,848	5,980	6,913	커피, 광물, 전기기기, 섬유
투 자 현 황	2005	2006	2007	2008	2008년 누계
신규 법인 수	2	0	0	0	14
천 달러	1,353	7,290	5300	0	36,085

5. 정치·경제동향²⁾

1) 정치·사회동향

- 1980년대 니카라과의 산디니스타 혁명 이후 쿠바와 니카라과의 지원을 받은 좌익 게릴라 조직인 파라분도 마르티 민족해방전선(FMLN)과 미국의 지원을 받은 정부군과 오랜 내전을 겪은 바 있어서 사회간접시설의 파괴와 국민들의 해외이주가 급증하는 등 정치적 사회적 불안정이 지속된 쓰라린 경험이 있음
- 1992년 유엔의 중재 아래 FMLN은 정부와 평화협정을 체결하여 13 만에 내전이 종식되고 FMLN은 제도권 정치세력으로 편입되어 정국의 안정을 되찾음
- 2004년 3월 실시된 대통령선거 (임기 5년)에서는 1989년 이래 집권하여 온 국민 공화연합 (ARENA)소속 안토니오 사카 (Antonio Saca)후보가 58%의 높은 득표율로 당선됨으로써 국민공화연합 정권이 4회 연속 집권함
- 2006년 3월 총선에서 집권당인 국민공화연합 (ARENA)은 종전보다 5석 늘어난 34

2) 한국수출입은행, 엘살바도르의 국가신용도 평가 리포트, 2007. 12

석을 차지하였으며, 친여 성향의 국민화합당(PCN)과 기독교민주당(PDC)이 각각 10석과 6석을 차지함. 이에 따라 ARENA, PCN, PDC의 전체 의석수가 총의석수의 과반수를 8석 상회하는 50석을 차지하고 있음

- 그러나 2/3 이상의 찬성을 요구하는 민영화, 자유무역협정 외채 문제 등에 대해서는 제 1야당인 문제의 해방전선당 (FMLN, 32석)과의 협조가 필요한 상황이라, 정부의 경제개혁정책 추진이 다소 어려움을 겪어 왔음
- 전통적으로 미국과 우호선린관계를 유지하고 있음. 엘살바도르는 중미국가 중 유일하게 이라크에 380명을 파병하였으며, 현재까지도 파병부대를 유지하고 있음. 이에 따라 부시 미국 대통령은 공화당 대선후보 수락 연설시 엘살바도르를 미국의 동맹국으로 지명한 바 있으며, 2008년 7월 18일 미국 의회는 8월 6일을 “엘살바도르의 날 (Salvadorian American Day)”로 지정한 바 있음
- 또한, 미국거주 엘살바도르인은 약 230만 명에 이르고 있는 데, 미국 정부는 이중 약 22만 명에게 임시보호지위(Temporary Production Status: TPS)를 부여하여 이들이 2009년 3월까지 합법적으로 취업할 수 있도록 혜택을 부여한 바 있음
- 중미 4개국 간 인적·물적 이동 자유화 정책 실시 및 CAFTA-DR 발효에 따라 역내 경제 통합이 한층 심화될 것으로 보이며, 이에 따라 중미간 경제 통합을 선행조건으로 내세운 EU-중미간 FTA도 가속화될 것으로 보임
- 과거 오랜 내전으로 다량의 총기가 사회에 유포되어 전투원 출신 중 사회 적응에 실패한 일부와 빈민들에 의한 강력 범죄가 빈발하고 있음. IDB에 따르면, 이 나라는 세계에서 살인사건 발생률이 가장 높은 국가 중 하나로서 인구 10만 명당 140명 (1일 평균 20건)의 비율로 살인이 발생하고 있으며, 기타 노상강도, 납치, 은행 강도 등이 증가하여 국내 치안이 불안한 상황임.
- 특히, 내전 당시 미국으로 이민한 엘살바도르인 들의 조직폭력단체인 마라스(maras)가 엘살바도르로 유입되어 살인, 강도 등 강력범죄를 자행하면서 심각한 사회문제가

되고 있음. 현재 마라스 조직원 수는 약 1만 2,000명에 이르는 것으로 추산됨. 그러나 평화협정의 성공적인 이행으로 내전 재발 가능성은 낮은 것으로 판단됨.

- 2009. 3. 15일에 있었던 대통령 선거에서 좌익 야당인 민족해방전선(FMLN)의 Mauricio Funes후보가 유효표의 51.2%를 획득, 1차 선거에서 대통령에 당선되어 내전 종식 제도권 정당으로 출범한 후 20년 만에 정권교체에 성공하여 2009. 6. 1일 취임함으로써 신정부 공식 출범
- 신정부는 좌익 정부성격임에도 불구하고 미국과의 관계를 중시하고 과거 20년간 정권을 장악해 온 국민공화연맹(ARENA) 정부의 경제정책 및 대외정책을 대부분 수용, 승계함으로써 급격한 경제사회개혁보다는 온건한 실용적 개혁정책을 펴 나갈 것으로 예상됨

2) 경제 동향

(1) 국내 경제

- 2001년 이후 2005년까지 1.5~2.8% 내외의 저성장 기조가 이어졌으나, 2006년 들어서면서 태풍 및 화산 폭발 피해 복구공사에 따른 건설업 호조, CAFTA-DR 발효에 따른 수출 호조, 민간소비 증가 등에 힘입어 2001년 이후 가장 높은 4.2%의 경제 성장을 기록함
- 2007년 역시 민간소비 및 투자 호조의 지속이 경제성장을 견인하였으나, 대미섬유류 수출시장에서 마길라 산업(보세가공업)의 수출경쟁력 하락 추세 등으로 어려움을 겪음에 따라 2007년 전체로는 3.4%의 경제성장에 그쳤음
- 2008년도의 성장률은 엘살바도르도 과테말라, 온두라스 등 여타 중미국가들과 마찬가지로 미국에 대한 경제의존도가 매우 높아 금융위기에 따른 미국의 경기침체 심화로 인한 수출 감소와 해외 근로자의 국내송금 감소 등에 따른 국내경기 위축의 영향으로 2.5% 수준으로 후퇴되었음.

- 경제 성장률 후퇴는 2009년도에는 미국 등 세계적인 경제위기여파로 인한 경기회복 지연 영향으로 인해 80년대 이후 최악의 경제 상황을 맞고 있어 더욱 침체되어 엘살바도르 정부의 예측으로는 -1%내외의 마이너스 성장률을 기록할 것으로 예상되고 있음. 참고로 IMF는 더 부정적으로 예측하고 엘살바도르의 2009년도 성장률이 -1.4%이하가 될 것으로 전망하고 있음
- 이러한 경제위기 탈피를 위해 6월 1일부로 취임한 민족해방전선(FMLN)의Mauricio Funes 신임 대통령은 좌익정부 등장에 따른 국내 정치 경제상황 불안의식 진정과 경기회복 유인을 위해 신정부 출범 후 우려되던 좌파적 경제정책을 유보하고 농업, 관광, 상업 및 서비스부문의 성장유인을 위한 정부부문 투자증대, 미국의 새천년기금 사업의 활성화 등을 통해 대책을 강구하고 있으나, 궁극적으로는 엘살바도르 경제의 의존도가 높은 미국의 조속한 경제회복 여부가 엘살바도르 경제의 성장세 회복의 관건이 될 것이라는 것이 전문가들의 일반적인 전망임
- 한편 인플레이는 2001년 엘살바도르 경제의 달러화(Dollarization) 시행으로 저물가 기조를 유지하는데 성공하였으나, 이후 농산물 가격 상승과 고유가 등으로 인해 물가 상승률이 4-5%의 안정적 수준을 유지하고 있음. 2007년에도 이러한 기조를 유지하며 4.3%의 물가상승률을 기록하였으며 2008년도에도 다소 악화되었지만 5.5% 수준을 유지하였음. 2009년도에는 미국 등 세계경제의 불안 지속과 엘살바도르 국내 정치경제상황 불안 등으로 인해 더욱 악화될 것으로 전망하고 있음

[표 1] 주요 경제 지표 (단위: %)

구분	2003	2004	2005	2006	2007e	2008
경 제 성 장 율	2.3	1.8	2.8	4.2	3.4	2.5
재정수지 / GDP	-2.1	-0.6	-1.1	-1.1	-0.7	-3.1
소비자물가상승률	2.1	4.5	4.7	4.0	4.3	5.5

자료원: IFS, EIU

- 재정수지는 2005년 10월에 발생한 태풍 스탠(Stan)과 일라마떼펙(ilamatepec) 화산 폭발로 인한 피해 복구 사업 실시로 정부 재정지출이 증가하면서 2005년 및 2006년

재정수지 적자규모가 GDP의 1.1%로 확대되었음.

- 2007년에도 여전히 재해복구를 위한 재정지출 증가에도 불구하고 사카(Saca)정부의 긴축정책 기조 유지 노력에 힘입어 재정적자 규모가 GDP의 0.7% 수준으로 둔화되었으나, 2008년도에는 경제위기 대처를 위한 재정지출과 선거를 겨냥한 재정지출은 증가한 반면, 세수는 경기침체 영향으로 감소하여 재정적자폭이 크게 증가되었음. 이러한 추세는 2009년도에도 지속되어 재정적자폭이 더욱 확대 될 것으로 전망되고 있음

(2) 경제 구조 및 정책

- 엘살바도르는 2001년 1월부터 미 달러를 자국통화(C8.75: US\$1)와 함께 법정통화로 사용하는 달러공용화 제도를 시행하고 있음. 이에 힘입어 만성 인플레이 극복, 금리 하락에 따른 기업 투자 활성화 등 긍정적인 효과도 나타나고 있으나, 달러공용화 제도의 안정적인 운영을 위해 긴축재정을 시행해야 하는 부담과 수출 경쟁력의 약화 우려가 부작용으로 대두되어 왔음
- 2001년 달러 공용화 제도 도입 이후 긴축재정정책 기조를 유지하고 있으나, 여전히 낮은 세수율 (2000년 GDP의 10% → 2006년 GDP의 13.4%)에 따른 세수 증대는 부진한 반면 재해복구, 경기진작 등을 위한 재정지출 수요는 급증하여 재정수지 적자 개선 및 공공부채 경감에 어려움이 따르고 있음
- 달러공용화 제도 도입 이후 현재까지는 엘살바도르 경제에 긍정적인 효과가 더 크게 나타나고 있음. 14%에 달하던 대출금리가 달러공용화 제도 도입 이후 6~7%대로 낮아져 기업의 투자활동이 활성화되었으며, 물가상승률도 5%대 이하로 안정되어 왔음
- 또한 외국인 직접투자 유입액도 크게 늘어나서 2003년에는 1.4억 달러였는데 반해, 2007년에는 전년 대비 263% 증가한 5.1억 달러를 기록하였으나 2008년도부터 현재까지는 세계적인 금융위기 여파로 다소 둔화되는 추세임

- 엘살바도르는 미국의 무역특혜조치 (CAFTA-DR)로 인해 미국시장 접근에 유리한 위치를 차지하고 있어 보세가공무역인 마길라 산업이 발달하였고, 이 분야에 대한 외국인직접투자 유입이 증가하여 엘살바도르 경제발전에 크게 기여하고 있으나, 반면에 무역자유화에 따른 관세수입의 급감은 세수결함의 또 다른 원인이 되고 있음
- 1992년 내잔 내전 종식 이후 외국인 투자유치 및 수출 장려를 위해 외국인투자보장 촉진법, 수출활성화법, 자유무역지대법 및 보세지역관리법 등을 제정하여 적극적인 외국인 투자유치정책을 실시하고 있으며 이러한 정책기조는 민족해방전선 좌익정부도 승계하고 있음

(3) 대외거래

- 2006년에는 주요수출품의 국제시세 호조에 따른 수출 증가에도 불구하고, 해외 근로자 송금 유입에 힘입은 소비재 수입 증가, 고유가에 따른 석유수입액 증가 등으로 인해 상품수지 적자규모가 37억 달러로 증가함
- 특히, DR-CAFTA 발효 이후에는 중국뿐만 아니라 온두라스, 니카라과 등 중미국가들과의 섬유수출 경쟁도 심화될 것으로 보이며, DR-CAFTA 시행 후 투자 확대에 따른 자본재 수입 증가가 예상됨에 따라 2007년에도 상품 수지 적자는 지속 확대되어 왔음
- 동국은 대규모 상품수지 적자를 경상이전수지 흑자로 보전해 왔음. 연간 20~30억 달러 대의 해외근로자 송금으로 무역적자를 보전하고 있으나, 외채원리금 증가로 인한 소득수지 적자확대 및 소비재 수입 증가에 따른 상품수지 적자확대 등으로 경상수지 적자규모가 증가하고 있음
- 2006년에도 해외근로자 송금액이 33억 달러로 크게 증가하였음에도 불구하고 상품수지 적자규모 확대에 의해 경상수지 적자규모는 GDP의 4.6%인 8.6억 달러를 기록하였음. 2007년에는 고유가와 내수회복에 따른 수입증가로 상품수지와 경상수지 적자규모가 각각 41.4억 달러와 8.9억 달러 (GDP의 5.1%)로 확대되었음

○ 플로레스 정부시절부터 추진해 온 국내 공공채무를 장기 외채로 전환하는 국가채무 재조정정책 시행으로 총외채규모와 외채상환부담율 (DSR)이 증가함. 그러나 2006년 총외채 규모를 GDP의 40%로 낮추는 것을 골자로 하는 재정책임법의 시행으로 GDP 대비 총외채규모가 전반적으로 감소하는 추세에 있음. 2007년 총외채 규모는 78억 달러로 전년대비 소폭 증가하였으나, GDP의 38.4%로 목표 범위내로 줄어들었으며, DSR도 10%를 넘지 않는 등 외채 원리금 상환부담은 비교적 가벼운 수준이었음. 2008년도도 비수한 수준을 유지하였음

○ 글로벌 본드 발행과 외국인 직접투자 유입, 미국거주 동포들의 모국 송금 증가 등으로 외환보유고가 지난 3년간 지속적으로 증가하였으며, 2007년도 외환보유액도 23억 달러로 2005년 대비 35% 증가하였음. 특히, 약 230만 명에 달하는 미국 거주 엘살바도르인 들의 매년 30-40억불에 달하는 본국 송금액이 중요한 외환가득원이 되어 엘살바도르 경제의 활성화를 견인하는 중요한 역할을 하고 있음

○ 주요경제단체

- 전국경제인협회(ANEP : Asociacion Nacional de la Empresa Privada)
- 산업협회(ASI : Asociacion Salvadorena de Industriales)
- 상공회의소(Camara de Comercio e Industria de El Salvador)
- 커피재배인협회(ACES : Asociacion Cafetalera de El Salvador)
- 커피가공 및 수출업협회(ABECAFE : Asociacion de Beneficiario y Exportadores de Cafe)
- 봉제협회(ASIC : Asociacion Salvadorena de la Industria de la Confeccion)
- 경제사회개발원(FUSADES : Fundacion Salvadorena para Desarrollo Economico y Social)

II. 엘살바도르 외국인 투자환경

1. 개 관

- 중미 3개국(과테말라, 엘살바도르, 온두라스)의 섬유·봉제 산업은 대부분 대미 수출 가공 산업기지로서 미국의 경제변동과 밀접한 연관을 맺고 있음. 미국의 의류업체로부터의 OEM방식으로 생산으로 하고 있으므로 미국의 소비수준변화와 시장변동에 따라 발주량의 변동이 발생하게 되고, 그에 따라 하청업체의 생산·수출량이 결정되게 되는 것.
- 이와 같이 중미 3개국의 봉제업체가 미국의 수출가공 산업기지화 된 것은 1983년 미국의 CBI(Caribbean Basin Initiative)정책의 영향이라고 할 수 있음(이에 따라 1983년 카리브지역경제부흥법(Caribbean Basin Economic Recovery Act; CBERA)이 제정되었고, 이 정책의 연장선상에서 2000년 10월 중미·카리브지역 무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act; CBTPA)이 제정됨).
- CBI 정책은 카리브지역의 경제적 빈곤이 지속되면서 정치적인 불안정이 심화되자 미국이 이들 지역에 대한 관세를 철폐함으로써 수출을 증대시키고, 이를 통해 경제 발전을 도모하고자 하는 것을 주된 내용으로 하였음.
- CBI는 1983년 미국 카리브지역경제부흥법(Caribbean Basin Economic Recovery Act" :CBERA)의 연장선상에서 시행된 프로그램으로 1984년 1월 1일 발효되었으며, 많은 중미국가들과 카리브 해 연안 국가들에 대한 관세와 무역상의 특혜를 제공하는 것을 목표로 했음.
- CBI는 당시 엘살바도르의 게릴라 활동과 니카라과의 산디니스타 정부와 같은 역내 좌파운동이 활발해 지는 것에 대응하여 원조와 무역상의 특혜를 제공하고자 하는 미국의 의도에서 시행되었음. 카리브지역경제부흥법(CBERA)의 조항에는 미국이 공산주의의 영향 하에 있거나 미국의 자산을 몰수하는 행위를 하는 국가들에게는 특

혜를 제공하는 것은 금지하는 조항 등이 포함되어 있음.

- 그러나, 1994년 NAFTA가 발효되면서 멕시코의 대미 수출이 더욱 용이해짐에 따라 이전의 CBI 프로그램 하에서 섬유와 의료 부문 등의 분야에서 혜택을 받아왔던 국가들이 멕시코에 대한 비교우위를 잃게 되었음.
- 그래서 중미와 카리브 해 연안국들은 그들의 특혜를 늘리기 위해 대미 협상노력을 경주하였는데 그 결과가 2000년 10월 중미.카리브지역무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)임. 동 법은 2002년에 더욱 확대되어³⁾ 이들 지역 소재 봉제업체들은 대미 무관세 수출이 확대되고 쿼터제도의 규제를 덜 받게 되면서 우리 봉제업체들을 비롯한 외국 업체들이 대미수출의 우회기지로 중미를 주목하게 됨⁴⁾.
- 중미.카리브지역무역협력법(CBTPA)은 1983년에 시작된 CBI프로그램이 확대된 것으로 특히 이전의 CBI 프로그램에선 배제되었던 미국산 직물로 제조된 의류나 섬유 제품에 대한 관세 상의 특혜를 확대하였음. CBTPA를 통해 미국의 정책 결정자들은 미국의 원사와 면의 수출을 확대하고 동 지역 내 미국의 투자를 늘림으로써 미국 섬유산업의 국제경쟁력을 높이고자 하였음
- 또한 기존의 CBI국가들의 경제구조를 다변화하여 역내 국가들의 원조에 대한 의존도를 줄이고 미국으로의 불법이민과 불법 마약거래를 줄이고자 하였으며 역내 국가들의 무역확대정책을 추진하는 데에도 일조하기를 기대한 정책이었음
- 2000년 10월 통과된 CBTPA의 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같음⁵⁾.

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

4) 보빈저널 1999년 8월호, “대미수출진진기지, 여전히 황금알 낳는 거위?”의 기사내용으로부터 참조·인용함.

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

1) 특혜대상 의류의 범위

- 미국에서 제직된 원사를 사용하여 미국에서 완전히 제직 및 재단된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 봉제된 의류에 대하여 무관세, 무 쿼터(807A+). 일정 원단의 경우(펠트 및 부직포) 미국 내에서 완전히 제직 및 재단될 경우 미국산 원사로 제직되지 않은 원단도 포함됨
- 미국에서 제직된 원사를 사용하여 제직된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단된 의류에 대하여 무관세, 무 쿼터 적용(809A+). 일정 원단의 경우(펠트 및 부직포) 미국내에서 완전히 제직될 경우 미국산 원사로 제직되지 않은 원단도 포함됨
- 미국에서 전적으로 제직된 원사를 사용하여 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 편직된 니트 의류에 대해서는 쿼터 범위 내에서 무관세 적용(양말은 제외)
- 미국에서 전적으로 제직된 원사를 사용하여 미국이나 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 제직된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단 및 완전히 봉제된 니트 의류에 대해서도 쿼터범위 내에서 무관세를 적용. 다만 언더웨어용 티셔츠는 수혜대상에서 제외됨
- 여성용 언더웨어(브래지어)의 경우, 미국에서 제직된 원단의 총가치가 해당제품 총세관 신고금액의 75% 이상이면 무 쿼터 및 무관세혜택을 받음
- 미국이나 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 제직되지 않은 원단이나 원사를 사용하여 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단·봉제된 의류에 대해서도 특혜를 부여
- CBTPA 지역의 수공품, 민속품으로 해당국으로부터 인정된 상품에 대해서 특혜 부여
- 미국에서 완전히 제직된 원사로 미국에서 완전히 제직 및 재단된 원단을 사용,

CBTPA 수혜국가에서 봉제된 섬유가방에 대하여 무관세 및 무 쿼터 적용

- 미국에서 완전히 제직된 원사로 미국에서 완전히 제직된 원단을 사용하여 CBTPA 수혜국가에서 재단된 원단으로 봉제된 섬유가방에 대하여 무관세 및 무쿼터혜택 적용

2) 특별 규정

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

3) 원산지규정 증명

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

4) 수혜국의 자격요건

- WTO 규정 준수
- FTAA나 기타 역내 자유무역협정 참여
- UR 지적재산권 무역협약(TRIPS)에 따른 지적재산권보호 준수
- 국제적으로 인정된 노동권 준수 - 단결권, 단체교섭권, 강제노동금지, 최저임금, 노동 시간 및 작업장의 안전 및 건강 등 제반 노동조건 준수
- 마약퇴치규정 준수

- 부패추방을 위한 미주지역 협정 준수
- 투명하고 비차별적이며 경쟁적인 정부조달절차 준수
- 정부조달부문에서 국제적 논의 및 투명성 준수에 기여

5) 수혜자격대상국(속령 포함)

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

주) 밑줄 표시된 국가는 1차 수혜대상국임.

6) 원단의 정의에 관한 논란

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

2. 엘살바도르의 외국인투자 제도⁶⁾

1) 개 요

- 엘살바도르는 1988년 외국인투자자의 법적인 보호 장치를 마련하여 외국인 투자를 촉진키 위해 외국인투자촉진법을 제정하였으며, 수출기업의 경쟁력 강화와 수출촉진을 위해 국제서비스 법, 자유무역지대 및 무역거래법, 관광법 등 각종 투자관련 법 등을 제정하는 한편 외국인투자자의 과실송금에 대한 규정을 명문화하고 각종 인센티브를 제공하고 있음
- 엘살바도르 투자 진흥기관 (PROESA)에서 외국인 투자와 관련하여 엘살바도르 정부가 제공하는 인센티브에 대해 아래와 같이 명시하고 있음

[표 2] 엘살바도르의 외국인 투자촉진을 위한 인센티브제도 (2009년 기준)

구 분	자유무역지대내 제공 인센티브제도
원자재, 자본재의 수입에 대한 제세	100% 면제
임대소득에 대한 세금	100% 면제
수출세	-
과실송금에 대한 세금	-
상업 활동에 대한 세금	100% 면제
지방에서의 상업 활동	협약 가능
지방 및 주 정부에 대한 세금	100% 면제
외국 통화의 관리 및 경영	자유로운 교환 가능
자본의 본국송금	제한 없음.
역외 수출에 대한 인센티브제도	중남미 지역을 제외한 수출의 경우 FOB의 6%를 환급
부동산에 대한 세금	-
투자자들을 위한 지원 시스템	PROESA는 외국인 투자자들에게 상담지원 ONI는 엘살바도르의 투자의 법적인 절차 등 행정적, 기술적 지원 제공

6) 이하의 내용은 엘살바도르 국가투자진흥기관인 PROESA의 홈페이지 (www.proesa.com/sv)에서 인용함.

- 외국인투자 One-Stop 서비스를 위해 경제부 투자실 (Oficina Nacional de Inversion) 산하에 투자전담 단일창구를 설치 운영하고 있으며, PROESA라는 투자진흥기관을 통해 각종 절차와 정보를 지원함. 또한 미국의 AID 무상출자로 설립된 엘살바도르 경제사회개발재단(FUSADES)에서도 외국인투자 지원업무를 하며 투자촉진기금 및 수출촉진기금도 지원하고 있음

2) 외국인 투자촉진법 (Ley de Inversiones, Decreto No.732)

- 일반 무역 투자, 특히 외국인 직접 투자를 촉진하여 생산성, 고용창출, 다양한 상품 및 서비스의 수출을 통해 엘살바도르의 경제적·사회적 발전을 도모하는데 목적이 있음.
- 원칙적으로 외국인투자에 의해 발생한 순이익의 자유송금이 허용됨. 외국 통화로 환전하여 은행 시스템을 이용한 자율적 송금이 가능함.
- 외국인 투자가는 해당 법에 따라 자유 태환의 송금 권리를 요구할 수 없는 경우는 다음과 같음.
 - 자금, 노동 및 사회적 안전에 대한 책임을 피하기 위한 경우
 - 은행 파산, 임금 체불, 사기행위의 경우
 - 현 법에 명시된 다른 모든 책임을 피하기 위한 경우
- 최소 4,000 명이상의 고용 창출이 이루어지는 투자를 하는 외국인 투자가의 경우, 엘살바도르에 머무르며 일할 수 있도록 주택을 제공받음. 이 서비스를 제공 받으려면 투자자들은 해외직접투자 등록일로부터 30일 안에 해당 서비스를 신청해야 하고, 특별한 요구 사항은 없음.
- 금융 기관의 규정에 따라 외국인 투자자들도 국내 금융 서비스를 이용할 수 있음
- 헌법에 따라, 지방 및 외국인 투자자들의 재산에 대한 보호와 그들의 재산에 대한 자유로운 처리에 대한 권리를 보장 받음

3) 국제서비스법 (Ley de Servicios Internacionales, Decreto No.431)

○ 서비스 파크(국가 비관세 영역의 한정된 공간)와 서비스 센터(역외 적용 가능한 국가 비관세 영역)의 원활한 작동과 설치를 규제화와 더불어 비즈니스 관리 공무원들의 책임과 이익을 확대하고 관리하는데 목적 있음. 적용 대상은 아래와 같음.

- 직접적 사용자: 서비스 파크 혹은 센터 내에서 무역활동을 하는 국내·국외인
- 간접적 사용자: 직접적 사용자의 무역활동에 필요한 로지스틱스 및 국제 운송 업체
- 매매 위탁: 서비스 파크 내에서 일어나는 직접적 사용자들의 법적 활동
- 매매 할당: 서비스 파크 내 직접적 사용자들의 재고 매매 활동

○ 주요 서비스 활동 내용

- 국제적 배분의 증대 작용
- 국제 운송의 원활화
- 국제 콜 센터
- 정보 기술 향상
- 시장 조사 및 개발 활동
- 선박 수리 및 유지 서비스
- 항공기의 수리 및 유지 서비스
- 비즈니스 절차의 간소화 서비스 (BOP)
- 의료 서비스
- 국제 금융 서비스

○ 부가가치세, 소득, 지방세 및 수입 관세에 대한 세금 전액 면제.

4) 자유무역지대법 (Ley de Zonas Francas y de Comercialización, Decreto No. 405)⁷⁾

○ 자유무역지대와 보세구역의 기능 활성화를 통해 수출확대를 기하고 외국인투자유치

7) 1998년 Decreto No. 464와 2005년 Decreto No. 616의 Art. 3을 개정하여 관보에 공표하였음. PROESA 홈페이지, Ambiente del Inversionista, Leyes de Inversiones 참조 인용

를 목적으로 1990년 3월 제정되었으며, 자유무역지대 운영업체와 입주업체 및 개발업체 등에 적용됨

(1) 자유무역지대 개발 및 운영업체에 대한 인센티브

- 개발 및 운영으로 창출된 소득에 대한 법인소득세 15년간 면제 (회사뿐 아니라 개별주주에게도 적용)
- 개발 및 운영에 소요되는 기계, 장비, 공구, 부품류 등에 대한 수입관세 등 제세 면제
- 회사 재산에 부과되는 지방세 10년간 면제하며 동일기간 연장 가능

(2) 자유무역지대 입주업체에 대한 인센티브

- 수출활동에 사용되는 기계, 장비, 공구, 부품, 도구류에 대한 제세 면제
- 수출용 원자재, 반제품, 예비 부품, 중간재, 컨테이너, 라벨, 포장재, 샘플 및 패턴 등을 자유무역지대로 자유반입 가능
- 국내에서 생산되지 않을 경우 생산 활동에 필요한 연료 및 윤활유 수입 시 부과세금 전액 면제
- 소득에 대한 세금의 전액 면제 혜택. 이러한 면제 혜택은 법적으로 등록된 회사 또는 개인에게 해당되며, 파트너 간 세금 면제 혜택의 양도는 불가능
- 부동산 취득에 대해서도 세금 전액 면제 가능

5) 관광법(Ley de Turismo, Decreto No. 899)

- 엘살바도르 국내 및 외국 자연 또는 법적 관련자의 관광 산업과 서비스를 촉진하고

성장시키기 위한 법규

(1) 면제 사항과 인센티브

- 엘살바도르 관광 산업 발전을 위해 지방 분권 확대, 관광 지역의 일자리 창출 증가, 국내 및 외국 투자자들을 유치를 이루기 위한 법적으로 면제 사항과 인센티브를 명시하고 있음
- 등록된 모든 일반인, 법적 관련자 및 관광 사업은 별도의 혜택을 제공 받을 수 있음
- 국가적 이익이 발생하는 관광 프로젝트 (National Interest Tourist Project)의 경우 재무부 (Ministry of the Treasury)에서 승인을 받아 재정적 인센티브를 제공
 - 관광 사업에 대한 재정적 인센티브의 제공은 재무부에서 정한 별도의 규정에 의거 자격을 심사받음. 이때, 환경천연자원부(Ministry of the Environment and Natural Resources)와 국립문화예술위원회가 심사를 담당
- 인센티브에 수혜에 관한 법령은 관련 법제가 제정되기 전에 제 3의 기관을 통한 유입된 기업의 자산에 대해서는 인센티브 지급대상에서 제외하도록 규정하고 있음

3. 다자간 섬유협정(MFA)의 종료에 따른 영향

1) 현 황

- 1990년대 이후 중미의 대미 섬유 수출이 급증했는데, 2004년 수출액과 시장점유율은 각각 1990년의 10배, 3.5배로 확대되었음. 중미의 섬유 산업은 1984년부터 발효된 미국의 카리브 해 지원 계획(Caribbean Basin Initiative: CBI)은 미국산 원단 및 수출국산 원부자재로 가공한 제품에 대해 특별 관세를 부과하는 조치였으며, 2000년 중미.카리브해무역협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)으로 관

세혜택이 더욱 확대되었음

- 2005년도 이전 중미의 대미 섬유 수출 중 쿼터가 적용된 비율은 90%에 달했음.
그러나, CBI에 의한 미국 통상법 807aP 의거 원사의 원산지에 관계없이 원단이 미국 산이면 특혜관세가 적용되었으며 CBTPA에 의해 미국산 원사를 이용한 원단의 경우 원산지에 관계없이 특혜관세가 적용되는 혜택을 누려온 것임
- 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 코스타리카 등 중미 5개국의 섬유 산업은 미국과의 지리적 근접성, 저렴한 인건비 등의 강점을 활용하여 대미 수출 산업으로 육성되었음. 그러나 2005년 1월 1일부로 다자간 섬유 협정(Multi-Fiber Arrangement: MFA)의 종료에 따른 선진국의 수입량 쿼터제 철폐로 미국 시장에서 아시아 국가와의 경쟁이 심화되고 중국 및 인도 등 아시아 국가의 미국시장 잠식이 확대되어 왔음
- 중미국가들은 1991년 11월 자유무역지대를 공통적으로 설치하여 각종 감세 조치를 시행하였으나 WTO보조금 협정에 따라 2010년부터 소득세, 감세 조치를 유지할 수 있도록 규정하고 있음
- 최근 중미의 섬유산업 현황은 2004년도에는 중미 5개국이 미국시장에 수출한 의류는 총 75억 2,320만 달러로 11.3%의 미국시장 점유율을 차지하였고, 온두라스, 과테말라, 엘살바도르는 대미 의류 수출국 중 4위, 9위, 14위를 각각 차지했었음
그러나, 2005년도 이후 중국, 인도 등 동. 서남아 아시아권 국들과의 경쟁에서 밀리면서 계속 시장점유율이 후퇴되고 있는 추세임. 단지, 2006년 7월 이후 대미 CAFTA-DR이 발효되면서 과거보다 경쟁력이 높아지고는 있으나 2008년도 이후 경제위기 여파로 인한 미국의 수입수요 감소와 아시아국산 제품과의 가격경쟁력 열세로 여전히 고전을 하고 있는 상황임

[표 3] 중미 5개국 섬유산업 현황

국가	대미수출('04)	기업체('03)	고용('03)	공업단지('04)
온두라스	2,742.7	194	96,602	36
과테말라	1,947.2	413	140,346	21
엘살바도르	1,720.5	260	87,030	16
니카라과	594.9	37	39,539	16
코스타리카	518.1	55	19,728	13

주) 대미 수출은 섬유제품의 미국 수입통관통계를 기준으로 함.

자료원: JETRO

- 중미 국가의 섬유산업을 중국 및 인도 등과 비교 하면 인건비 및 인프라 부문의 경쟁력이 뒤지고 있음. 온두라스의 경우 인건비가 중국의 1.5~2.2배 이며 중미에서 가장 낮은 인건비를 자랑하는 니카라과도 중국보다 높은 수준임. 전력비용도 발전시설 및 송전 시설 등의 미비로 중국에 비해 약 2배 이상 높은 수준이며 특히 과테말라는 약 3배에 달하는 것으로 나타났음.
- 한편, 카리브 연안에 충분한 물류를 처리할 수 있는 항구를 가진 온두라스, 코스타리카를 제외하고는 운송비가 상대적으로 높은 수준으로 도로 및 항만 인프라 개선이 시급해 보임. 특히 카리브 해 연안에 인접하고 있지 않은 엘살바도르의 경우 대미 수출을 위해 온두라스의 항구를 이용하고 있기 때문에 운송비용이 중미 국가 중 가장 높은 실정임.
- 따라서 한국, 대만, 일본 등 아시아 섬유기업은 MFA를 활용하여 미국의 섬유수입 수량제한을 회피하고 특혜 관세의 혜택을 얻기 위한 목적으로 중미 국가에 진출하였으나, MFA 종료 이후 높은 인건비용, 전력비용, 금융비용 등의 원가 부담으로 현지 투자기업을 철수하여 아시아권으로 이동 중임

[표 4] 중미5개국과 경쟁국들의 의류산업 경쟁력 비교

국가	인건비 (달러/시간)	운송비용 (달러/FEU)	전력비용 (달러/Kwh)	금융비용 (%)
과테말라	1.49	1,950	14.21	9.9
엘살바도르	1.58	2,100	8.04	4.6
온두라스	1.48	1,400	11.72	8.9
니카라과	0.92	2,050	11.70	15.8
코스타리카	2.70	1,450	8.11	15.0
중국	0.68~0.88	4,300	5.07	3.3
멕시코	2.45	1,750	17.14	4.4
도미니카 공화국	1.65	1,600	9.74	9.5
콜롬비아	2.65	n/a	6.84	7.4

주) 운송비용은 FEU당 미국까지의 해상 운송 비용/ 금융비용은 시중은행 예대미진

자료원 : JETRO(2006)

2) 향후 전망

- 미국시장에 대한 지리적 근접성을 활용 유망 : 중미 섬유산업이 가진 우위 요소로는 미국 시장에 대한 지리적 근접성, CBI 및 중미자유 무역협정(CAFTA)발효에 따른 경제통합 효과, 중미 인프라 공동 개발에 의한 생산비 절감, 리스크 분산을 위한 대외경제 정책 등을 지적할 수 있음. 지리적 근접성과 더불어 POS(Point of Sale)시스템과 IT기술을 적절히 활용하여 수주에서 납품까지의 기간을 단축하고 틈새시장을 공략한다면 중국과의 경쟁을 견뎌낼 수 있을 것임
- 멕시코 정부가 주창한 Plan Puebla Panama(PPP)와 같은 국제 인프라 공동 개발 사업을 통해 상당한 생산원가 절감이 가능할 것으로 기대됨. 2000년 멕시코의 폭스 대통령이 종합경제 개발계획의 일환으로 PPP를 제안했는데, 이는 멕시코 남부 9개 주와 벨리즈, 파나마 등 중미 7개국을 포함하고 있다. 동 계획에 따르면 도로 통합, 전력 시장 통합, 통신 연결, 이재 개발, 수출 진흥 등의 상호 협력을 목표로 하고 있기 때문에 섬유산업의 원가 절감에 긍정적인 효과가 기대 됨

4. CAFTA-DR(미국-중미자유무역협정)⁸⁾

1) 개 요

- 2005년 6월 30일 미국과 중미 6개국(코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 도미니카 공화국) 간의 자유무역 협정인 CAFTA-DR(The Central American Free Trade Agreement-Dominican Republic)의 비준안이 미국 상원을 통과한 데 이어 7월 28일에는 미국하원에서도 217 대 215의 근소한 표 차로 통과되었음. 미국의 DR-CAFTA비준 절차가 완료됨에 따라 협정 체결이후 1년 만에 비준국 간에 동협정이 발효되었으며 향후 양 지역 간 역내 무역통상 증진과 중미 지역으로의 외국인 직접투자 증대 등 중미 경제발전의 새로운 전기가 마련됨
- 중미국가들은 오랜 내전과 경제 위기로 인해 1980년대 소위 '잃어버린 10년'을 보냈으나 1990년대 들어서는 평화협정체결을 통해 정치적 안정을 되찾았으며 미국의 무역특혜정책 (Caribbean Basin Initiative: CBI⁹⁾) 수혜 등으로 경제도 안정 성장 기조를 되찾을 수 있었음.
- 특히 미국의 무역 특혜제도로 인해 우리나라 기업을 포함한 많은 외국 기업들이 미국으로의 우회 수출을 목적으로 중미 지역에 진출함에 따라 중미국가들은 새로운 일자리를 창출하는 한편, 과거 커피, 설탕, 바나나 등 1차 상품 위주였던 수출산업 구조를 다양화 할 수 있었음.
- 그러나 중미경제는 2000년대 들어 점차 성장 활력을 잃어가고 있음. 미국의 무역 특혜에 힘입어 발전했던 중미의 섬유, 의류 산업은 1994년 NAFTA 출범으로 인한 맥

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

9) 1983년 미 의회에서 중미 및 카리브 연안 국가들의 경제 발전 및 체제 안정을 도모하기 위해 수립한 특혜무역정책으로서 미국으로 수출 되는 상당수 제품들에 대한 면세 혜택을 골자로 하고 있음. 1986년 미국산 원단으로 가공된 제품에 면세 혜택을 부여 하는 등 특혜 범위를 의류 부문으로 확대하면서 중미 지역에 마킬라 산업이 유치되는 계기를 낳았으며 2000년 동 정책의 후속 조치로 제정된 카리브지역 무역협력법 (The Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)에서는 섬유·의류부문의 원산지 규정을 완화시키는 등 관세 혜택을 더욱 확대하였음.

시코 마길라 산업의 활성화로 1차 타격을 입게 된 후 2000년대 들어서는 중국산 저가제품 범람으로 미국 시장에서 점차 경쟁력을 상실하고 있기 때문

- 특히 2004년 말 다자간 섬유협정(Multi-Fiber Agreement: MFA) 종료로 섬유 쿼터 규제가 폐지됨에 따라 중국, 베트남 등 아시아 국가들의 대미 수출이 큰 폭으로 증가하고 있는 반면 중미국가들은 아시아 국가들과 가격경쟁에서 밀려 외국인 투자기업의 철수와 국내기업 도산이 증가하는 등 큰 어려움을 겪고 있음.
- 이렇게 악화된 교역환경 속에서 중미 국가들은 역내 지역 통합을 추진하는 한편 최대 수출 시장인 미국과 자유 무역 협정을 체결하고자 노력하는 한편, CAFTA -DR 비준 안이 미국 의회를 통과하여 효력을 발휘함에 따라 중미 경제가 새로운 도약의 시기를 맞게 됨

2) CAFTA-DR 추진 경과

- 1983년 이후 미국의 CBI 조치에 따라 중미와 카리브 해 연안 국가들은 미국 시장 진입에 우월적 지위를 향유할 수 있었으나 1994년부터 NAFTA 출범으로 멕시코가 북미시장과의 교역에서 특혜를 부여받게 되자 중미국가들도 멕시코와 동등한 대우 (NAFTA Parity)를 요구하게 되었음
- 이러한 가운데 한시법인 CBTPA가 제정되어 중미국가들의 미국시장 진입조건 이 보다 완화되었으나, CBTPA를 영구화하고 특혜내용을 더욱 확대하기 위해서는 자유 무역협정을 체결하는 것만이 근본적인 해결책으로 인식되었음
- 한편, 미국도 미주자유협정(Free Trade Agreement of America: FTAA)추진을 도모 하기 위해 중미지역과 협력관계를 강화할 필요성이 제기되었으며 이에 따라 부시대 통령은 2002년 1월 미주기구(OAS)에서 행한 연설을 통해 중미 자유무역협정 (Central American Free Trade Agreement: CAFTA)체결 협상을 공식 발표하였음
- 같은 해 8월 미행정부는 의회로부터 무역협상권한(Trade Promotion Authority:

TPA)을 획득했으며, 2003년 1월 18일 워싱턴에서 미 무역대표부(USTR) 및 중미 5개국 경제부 장관들이 참석한 가운데 CAFTA 협상이 공식적으로 개시되었음

- CAFTA협상은 연대 타결을 목표로 2003년 1월 1일부터 총9회 개최된 공식회의를 통해 코스타리카를 제외한 중미 4개국이 FTA체결에 동의했으며, 국영 전기통신회사 및 보험회사의 민영화 문제로 갈등을 빚었던 코스타리카와는 2004년 1월 추가협상을 통해 협정 체결을 완료하였음
- 도미니카 공화국이 뒤늦게 동 협정에 참여할 의사를 밝힘에 따라 2004년 1월 1일부터 3차례의 협상을 거쳐 3월 15일 FTA체결이 마무리되었음. 같은 해 5월 28일에는 미국과 중미 5개국인 협정 서명식을 가졌으며 8월 도미니카 공화국의 서명이 완료되었음

[표 5] 연 혁¹⁰⁾

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

출처: 한국수출입은행(2005)

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

[표 6] 중미국가들의 공산품 수출입에서 미국이 차지하는 비중

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

출처: 한국수출입은행(2006)

- 미국의 대 중미 수출품 중 공산품의 약 80%, 농산물의 50%가 CAFTA 출범 즉시 무관세로 시장진입이 가능하게 되며, 민감 품목들은 최장 20년에 걸쳐 점진적으로 관세가 인하될 예정임
- 중미의 경우에는 공산품 수출 품목 중 99.7%가 발효 즉시 무관세화 되며, 섬유 및 의류 제품은 기존 CBI하에서의 혜택을 확대, 영구화하여 다자간 섬유협정 (Multi-Fiber Arrangement: MFA)의 종료에 따른 피해를 최소화 할 돌파구를 마련 하게 되었음. 또 설탕을 제외한 대미 농산물 수출도 대부분 무관세화 되는 등 대미 시장 접근성이 더욱 강화됨에 따라 무역증대는 물론 역내 외국인 직접 투자(FDI) 가 촉진될 것으로 기대됨
- 정치적 측면에서 미국은 중미지역과의 FTA 타결을 통해 브라질에 압력을 넣음으로써 미주자유무역협정(FTAA) 추진에 박차를 가하는 한편, 중미지역의 민주주의제도 정착 및 중미통합 추진을 통해 역내 정치적 안정을 강화하여 마약 거래 통제 강화, 돈세탁 및 테러예방, 불법이민 유입 감소 등의 효과를 노리고 있음

3) 협정 주요내용

가) 상품 시장 접근(Market Access for Goods)

- DR-CAFTA 발효에 따라 공산품의 경우 미국의 대 중미 수출품 중 약 80%가 출범

즉시 무관세로 지입 가능하며 나머지 20%는 5년(85%) 및 10년(100%) 기간에 걸쳐 점진적으로 시장이 개방되어 무관세품목 대우를 받게 됨

- IT제품, 농기계, 건설 장비, 종이,약품, 의료기기, 과학 장비 등 미국의 주요 수출 품목이 출범 즉시 관세 철폐 대상으로 분류 되었으며 차량 및 부품에 대한 관세는 발효 후 5년 내에 폐지되도록 합의하였음
- 중미의 대미 공산품 수출 품목은 99.7%가 발효 즉시 무관세의 적용을 받으며 섬유 및 의류 제품은 CBI의 무역 특혜를 연장, 확대하는 효과를 가지고 올 수 있도록 조치함
- 한편, 동 협정 발효로 중미국가들이 입을 수 있는 충격을 완화하기 위해 필요한 경우 긴급 수입 제한 조치를 적용하여 취약한 산업을 보호할 수 있도록 규정하였다. 농산물의 경우에는 가공식품을 포함한 옥수수, 면화, 밀, 콩, 과일, 채소 등 미국의 대 중미 수출품 중 50%이상이 협정 발효 즉시 면세 혜택을 받게 되며, 쇠고기, 돼지고기, 닭고기, 쌀, 유제품 등 주요 민감 품목은 쿼터를 부여하고 15-20년에 걸쳐 관세를 줄여나가기로 합의함
- 중미의 대미 농산물 수출품목도 대부분 무관세로 진입 가능하며 설탕은 미국의 반대로 인해 무관세 대상에서는 제외되었으나 관세할당제도(Tariff Rate Quotas: TRQs)적용을 통해 한도를 늘려나가기로 함
- 섬유 및 의류 제품의 경우에는 CBI보다 원산지 규정을 완화하여 대미 수출품의 상당부분이 무관세 수출의 혜택을 받을 수 있게 되었다. 즉 일반적으로 미국에서 생산된 원사 또는 원단을 사용해야 특혜관세가 적용되는 기존의 규정과는 달리 CAFTA-DR에서는 협정 참가국 내에서 생산되는 원재료를 사용하거나 NAFTA회원국 멕시코 및 캐나다에서 생산된 원단을 일정량 사용할 경우에는 무관세 수출이 가능하도록 규정 (이외에도 미국과 중미 지역에 공급량이 부족한 경우나 중미 지역에서 재단 및 봉제 과정을 거친 잠옷, 속옷 등은 제 3국의 원단을 사용해도 무관세 혜택이 적용됨)

- 또한 최소한도 조항도 CBI의 7%보다 높은 10%로 설정하였으며(최소한도 조항에 따라 CAFTA참여국 내에서 전적으로 생산되지 않은 원사나 섬유원료의 총 중량이 제품 총 중량의 10%를 초과하지 않을 경우에는 관세 특혜가 적용됨.), CAFTA 발효 후 섬유, 의류 제품에 관한 규정은 2004년 1월 1일자로 소급 적용됨에 따라 납부한 관세를 환급받을 수 있게 됨

나) 서비스

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

다) 노동 및 환경

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

4) 협정 발효의 기대효과

가) 미국의 기대 효과

- 중미 5개국 및 도미니카 공화국에 대한 미국의 연간 수출 규모는 150억 달러에 달하여 미국의 수출 시장 중 중남미 지역에서 2위, 전 세계에서 10위를 차지. DR-CAFTA 발효 시 중미 지역에 대한 접근성이 더욱 증대되어 미국의 대 중미 농산물 수출은 매년 15억 달러에 이를 것으로 전망되며 IT제품, 의약품, 과학 장비 등 주요 공산품도 발효 즉시 무관세 품목으로 분류됨에 따라 중미 지역에 대한 수출이 더욱 증가할 것으로 보임
- 또한 동 협정에서는 외국인 투자자들의 권익을 보장할 수 있는 법적 절차를 보완, 강화하며 공개입찰 등 정부조달 절차의 투명성 강화와 관련된 규정도 마련함에 따라 미국의 중미 지역에 대한 투자활동도 한층 활성화 될 전망
- 그러나 CAFTA체결에 따라 미국이 누리게 되는 혜택에는 상기의 경제적인 측면 뿐 아니라 정치적인 측면도 간과할 수 없음. 2002년 부시대통령이 동 협정 체결을 공식 발표할 때 미국은 중미지역과의 FTA 우선 타결을 통해 브라질에 압력을 넣음으로써 미주자유무역협정(FTAA) 추진에 박차를 가하려는 의도를 드러낸 바 있음
- 이와 함께 중미 지역의 민주주의 발전 및 중미통합 촉진을 통해 역내 정치적 안정을 강화하는 한편 마약 거래 통제 강화, 돈세탁 및 테러 예방, 불법이민 유입 감소 등의 정치적 효과도 함께 추구하려는 것이 미국의 잠재된 의도로 보임

나) 중미국가들의 기대효과

- 중미국가들의 미국 시장 진입을 용이하게 해주었던 CBI가 2008년 9월 종료됨에 따라 동 제도에 따른 무역 특혜를 영구히 보장해 줄 수 있는 DR-CAFTA의 발효는 중미 지역의 수출 경쟁력 증진에도 필수적인 요소로 부각되고 있음

- 특히, WTO협정에 따라 2005년 1월 1일 MFA가 종료되면서 섬유 쿼터의 적용이 완전히 폐지됨에 따라 미국 시장에서 격화되고 있는 중국산 저가 의류와의 경쟁에서 살아남기 위해서는 DR-CAFTA의 원산지 규정에 따른 면세 혜택이 유일한 돌파구로 여겨지고 있음
- 그러나 중미국가들의 대미 수출 관세는 CBI를 비롯한 각종 특혜 조치로 인해 CAFTA체결 이전에도 이미 10%이하의 매우 낮은 수준에 머물러 있었으며, 미 무역대표부(USTR)보고서에 따르면 2004년 기준으로 중미 수출품의 약 80% 정도가 미국 시장에 무관세로 진입하고 있었음.
- 따라서 CAFTA-DR 발효에 따른 중미 지역의 혜택은 역내 무역통상 증진보다는 중미 지역 통합의 강화 및 외국인 투자 촉진의 측면이 더욱 강조된다고 볼 수 있음. 특히 동 협정으로 인해 지적 재산권 보호, 노동권 강화 및 환경 개선이 이루어질 경우 중미지역에 대한 FDI 유입이 큰 폭으로 증가할 것으로 전망
- 한편 세계은행은 DR-CAFTA가 발효될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 전망. 그러나 세계은행은 그 효과를 극대화시키기 위해서는 중미국가들이 자체 무역 인프라, 교육, 행정 서비스 등에 대한 투자와 개혁을 병행해야 한다고 권고

5) 최근 협정 수정 내용

- 미국 무역대표부는 2008. 8. 7일자 연방관보를 통해 대통령령으로 ‘중미자유무역협정 (CAFTA-DR)’의 내용을 확대 해석하는 것으로 골자로 하는 수정안을 발표
- 동 수정안은 2008. 8. 15일부터 캐나다, 멕시코산 원단을 사용해 중미·도미니카에서 생산된 직물제 봉제 의류에 대해 CAFTA-DR의 관세 혜택을 부여하는 내용이 골자
- 이에 따라, 멕시코산 원단 및 부자재로 협정국에서 생산된 HS Code 62류 일부 직물제 의류제품은 CAFTA-DR의 Annex 4.1 조항과 Appendix 4.1-B조항을 충족할 경우

CAFTA-DR 협정국을 원산지로 간주, 무관세 혜택이 부여됨

- 최근 들어 미국 수입업체가 고유가로 인한 중국, 동 아시아산 운송비 급등, 중국내 인건비 등 생산비 상승 등으로 점차 인근 중미지역으로 생산거점을 전환하거나 미국 내 생산을 선호하는 추세를 보이고 있는 점이 특징인데, 미국정부의 NAFTA효과와 CAFTA-DR의 효과를 조합하여 양 협정의 효력에 대한 승수효과를 도모하고자 하는 수정조치로 최소한 10-15억불 내외의 수입선 전환효과를 가져와 중미국의 외국인 투자유치에 긍정적인 영향을 가져올 것으로 판단됨
- 또한 동 조치는 미국정부가 미국과 NAFTA, CAFTA-DR 협정국 사이에 추진돼온 북미와 중미를 아우르는 FTAA (Free Trade Area of the Americas) 추진을 위한 사전 준비단계의 활성화를 위한 조치로 해석되기도 함

6) 미국 무역대표부와 세계은행의 CAFTA-DR에 대한 평가

가) 미국 무역대표부(USTR)의 평가

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

나) 세계은행의 평가

- 세계은행은 보고서에서 CAFTA-DR이 발효될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 예상함. 세계은행은 CAFTA 발

효 직후, 5년간 중미국가들의 경제성장률은 연간 0.6% 높아지고, 2010년 까지 약 50만 명의 빈곤층 인구 감소 효과가 있을 것으로 추정하고 있음.

- 그러나 세계은행의 나이 보고서는 이러한 자유무역협정 효과를 극대화시키기 위해서는 중미 국가들이 자체적으로 무역 인프라 확충, 교육부문 투자 강화, 무역행정 서비스체제 등을 개선하기 위한 투자와 행정개혁을 병행해야 한다고 권고하고 있음

7) 우리 기업의 활용 방안

가) 우리 기업의 중미 진출 현황

- 우리나라 중소 섬유, 의류 업체들은 1980년대 후반 이후 국내 임금 수준 상승에 따른 가격 경쟁력 저하를 극복하는 한편 미국의 CBI 플랜에 의한 중미, 카리브 지역에 대한 무역 특혜 수혜를 바탕으로 대미 우회수출을 도모하기 위해 중미 지역으로 생산기지를 이전하기 시작하였고 이에 따라 1990년대 초반까지 우리기업의 중미 투자가 급격히 증가
- 그러나 1990년대 중반부터 대 중미 투자 증가세가 둔화되어 2000년 이후로는 평균 투자금액은 이전보다 증가 하였으나 순 투자 건수는 다소 줄어드는 추세를 보이고 있음
- 이는 중미 지역의 임금 수준상승으로 중국, 베트남 등의 저가 제품 공세에 대한 대응력이 약화되었을 뿐 아니라 2005년 1월 MFA종료로 섬유 쿼터가 폐지되면서 중미 지역이 생산 기지로의 비교 우위를 상실하고 있기 때문임. 이에 따라 최근에는 기투자 한 자본을 회수하는 사례까지 발생하고 있음
- 한편, 중미 진출 우리기업의 대부분이 섬유, 의류업체로서 중미국가들 중에서도 임금 수준이 비교적 낮은 과테말라와 온두라스에 집중 분포되어 있으며 중미 지역의 총투자 중 제조업 투자 비중이 평균 0% 수준으로서 이들 대부분은 의류 및 봉제 산업으로 확인되고 있음

나) 우리 기업의 활용 방안

- CAFTA-DR의 발효로 중미 수출품의 미국 시장 진입이 더욱 용이해 지고 관세상 혜택도 확대되어 중미산의 경쟁력 열세를 보강해주고 있음. 특히 섬유, 의류 수출품목의 원산지 규정 완화에 힘입어 중미 지역은 향후에도 북미의 주요 섬유, 의류 공급기지의 역할을 지속할 수 있을 것으로 기대되고 있음
- 동 협정의 효과를 최대한 활용해 나가기 위해서는 중미 마킬라 지역에 진출한 우리 기업들은 유행 상품과 고부가 가치 상품 등 아시아 국가의 저가 제품과는 차별화되는 제품으로 미국 시장을 공략하는 한편, 기존의 임가공 방식과는 달리 원료 생산, 제직, 염색, 가공 등 제반 생산 공정을 모두 처리할 수 있는 생산라인의 수직 계열화를 통해 원산지 규정의 혜택을 보다 폭넓게 얻을 수 있도록 생산 방식을 개선하는 전략도 고려해야 할 것임. 또한 봉제업 외에 CAFTA의 무역 특혜가 상대적으로 확대되는 상품을 겨냥하여 진출 부문을 다각화 할 필요가 있음
- 즉, DR-CAFTA의 무역 특혜가 금융, 통신, 운송, 관광 등 광범위한 분야에 대한 시장 개방 규정을 포함하고 있어 기존의 섬유 산업을 위주로 한 제조업 투자 뿐만 아니라 서비스, 농업 분야 등 다양한 산업분야에 대한 투자도 적극적으로 모색해 나가는 것이 바람직함
- 특히 동 협정에 따라 외국인 투자자들의 권익을 보호받을 수 있는 법적 장치가 강화되어 종전보다 외국인 투자 기업들이 보다 안정적인 투자를 할 수 있게 되었으므로 노임 착취 또는 인권유린 오해 등 복잡한 노무관리 문제를 안고 있는 저임 봉제 산업에 집중하는 자세를 떠나 관광업 등 중미 정부들이 외국인 투자활성화를 위해 각종 인센티브를 제공하고 있는 산업부문부터 우선 접근을 시도하는 방식으로 투자 진출 부문을 다각화할 필요가 있음

5. 미국 기업 및 노조·인권 단체들의 근로감독 역할

- 중미 섬유산업분야에 공통적인 특이점은 중미 업체들에서 생산되는 의복의 주요 수출대상국인 미국의 기업들이 자체적으로 평가전문 업체에 맡겨 중미국가 해당 사업장의 근로조건 등에 대한 근로감독 역할을 하고 있다는 점임
- 즉, 미국의 오더발주 기업에서 각종 근로조건에 법 준수 여부, 사용자가 근로자에 대해 가혹행위를 가하는지 여부, 위법한 연소자 고용이 있는지 여부 등과 관련된 질문지를 거래업체 근로자들에게 배포하여 작성하도록 하고 직접 근로자를 인터뷰하거나 작업장에 대한 실사도 하여 법 위반 사항에 대해서는 해당 업체에 대해 시정을 요구하고 적정 수준의 근로조건 보장을 계약체결 혹은 지속적인 거래의 전제조건으로 제시하는 등 감시감독 역할을 자임하고 있음
- 예컨대, 미국 L의류업체의 하청공장인 엘살바도르의 D사의 경우 회사 측의 노조결성을 이유로 한 불법해고에 대하여 미국 및 캐나다의 학생단체들이 전폭적 지원을 하며 펜실베이니아 대학 등에서 연좌농성 및 불매운동을 벌인 결과, D사가 노조 측의 요구를 전폭적으로 수용할 수밖에 없었던 사례가 있었음. 이와 같이 생산 공장에서의 근로자 권익침해 사례나 국제노동기준을 준수하지 않는 사례가 발생하는 경우 직접적으로 미국판매업체의 판매고에 영향을 미치기 때문에 자체적으로 생산현지에서 대한 모니터링제도를 마련하고 있음.
- 위의 사건과 관련하여 노조 측에서 L의류업체에 대하여 모니터링 대행업체를 기존 Pricewaterhouse Coopers사에서 GMIES¹¹⁾라는 엘살바도르에서의 노동법제 등의 준수여부를 조사, 모니터링하기 위하여 설립된 기구로 교체하여 줄 것을 요구하여 모니터링 담당기구가 변경되게 됨. GMIES는 2001년 7월 미국의 L사의 하청공장 3곳에 대해 노동법 및 L사의 취업규칙 준수 여부를 검사하였는데 이중 한국기업체인

11) GMIES라는 단체는 Grupo de Monitorio Independiente de El Salvador(Independent Monitoring Group of El Salvador의 약어로, 동 단체는 근로자 인권 및 작업환경에 대한 감시역할을 하는 엘살바도르 민간단체로서 국·내외 노동 및 인권단체와 연대하여 기업의 공정작업환경과 기업인의 사회적 책임을 감시하는 역할을 하는 역할을 수행하며 1996년에 설립이 되었음

D사가 포함되어 있었음. 이 조사에 따르면 예컨대 다음과 같은 근로조건 및 결사의 자유 등과 관련된 제반 사항들에 대하여 근로자 및 관리자 인터뷰, 공장 실사, 설문지 배포 등을 통해 관계법령 또는 리즈 클레이번사의 취업규칙위반사항을 조사한 후 회사에 대해 적절한 시정조치와 권고를 하고 있음

· ※ GMIES의 D사에 대한 노동법 및 본사의 취업규칙 준수여부 조사 사례

- ① 근로계약: 근로계약기간, 근로시간, 임금과 관련된 노동법 규정 위반 / 취업규칙에 해당내용 없음.
- ② 법정 최저임금 지급 여부: 법 · 취업규칙준수
- ③ 근속 1년을 초과하는 근로자에 대한 근속수당 지급: 노동법상 근속수당제도 위반 / 취업규칙위반
- ④ 연차휴가: 노동법과 취업규칙에 위반하고 있음이 발견되었으나 회사 측에서 2001년부터 준수할 것을 약속함
- ⑤ 연장근로: 특별한 경우에만 연장근로를 허용하는 노동법 및 취업규칙 위반
- ⑥ 개인사정 또는 진료를 위한 직장이탈 허용 여부: 노동법 위반 / 취업규칙에 해당내용 없음.
- ⑦ 결사의 자유: 헌법, 노동법 및 형법 위반 / 취업규칙 위반
- ⑧ 조합원에 대한 차별: 노동법 및 형법 위반 / 취업규칙 위반
- ⑨ 성희롱: 노동법 및 형법 위반 / 취업규칙 위반
- ⑩ 위생 및 안전: 적절한 조사가 이루어지지 못하였으나 환기와 화장실에 관하여 작업장 위생 및 안전에 관한 일반규정 위반 사항이 있는 것으로 결론 내림 / 취업규칙 위반
- ⑪ 식수: 법 · 취업규칙 준수
- ⑫ 사회보험료, 세금 등 공제: 세금공제는 법 · 취업규칙 준수하고 있음.
- ⑬ 고용 결정을 위한 임신테스트 실시 여부: 법 · 취업규칙 준수

- 위 CBTPA의 수혜자격요건과 관련된 미국 기업 및 노조·인권단체의 자발적 모니터링제도는 대미 임가공 수출 목적으로 투자 진출한 마킬라 산업 업체들에 큰 영향을 미쳐 왔는데 CAFTA-DR 협정상에도 강력한 노동권 및 환경 보호 조항을 담고 있어 앞으로도 중요한 영향을 미칠 것으로 예상됨. 실제로 과테말라는 반노조폭력 및 근로자 해고문제의 처리과정, 근로자 인권보호조치 등의 문제가 제기되어 2001년 4월 CBTPA 수혜여부를 재검토한 바 있고¹²⁾, 엘살바도르나 온두라스에 대해서는 노

12) 관련사건, ILO Report No. 316, Case(s) No(s). 1960.

동자 인권보호조치를 모니터링하고 국가별 협의회를 통해 노동문제를 해결하도록 유도한 바 있음

6. 인권단체의 엘살바도르 노동자 인권실태조사와 중미자유무역협정¹³⁾

1) 개 요

- 중미에 투자 진출한 외국인 업체들이 현지 경영상 유념해야 할 또 다른 포인트는 인권보호단체인 Human Rights Watch의 활동임. 아래는 Human Rights Watch가 2003년 5월에 작성한 보고서로 현재 진행 중인 미국-중미자유무역협정 협상에 영향을 주기 위해 만들어진 것임. 보고서는 미국의 노조, 소비자 단체, 인권 단체들의 이해와 논리를 반영하고 있음. 이들은 국제적으로 승인된 노동자들의 권리를 US-CAFTA 협정문에 반영하여, 이 기준에 미달되는 중미국의 경우에 무역 등에 제재를 가할 것을 요구한 바 있음
- 그러나, 북미자유무역협정(NAFTA)의 경우에도 노동관련 규정에 대한 제재조항이 없었고 미국 협상대표단조차 이런 요구는 중미의 현실에 비추보면 너무 이상적이라고 생각하였기 때문에 협정문에 명시적으로 반영되지는 않았지만 동 취지는 상당부분 반영이 되어 앞으로 근로자 인권보호문제가 환경문제와 함께 점차 심각한 부담요인이 될 것으로 사료됨. 무엇보다도 중미 각국은 물론, 점차 선진국 시민사회로부터 국제무역에 국제적 노동기준을 적용시켜야 한다는 압력이 높아지고 있는 저간의 사정에 비추볼 때 우리 투자진출업체들도 그들의 논리를 정확히 이해하는 것이 필요함으로 인용하는 것으로 시기적으로는 오래된 자료임을 염두에 두고 참고하기 바람

13) "El Salvador's Failure to Protect Workers' Human Rights: Implications for CAFTA, Preliminary Findings of Human Rights Watch Research," May, 2003.
(www.hrw.org/bakgrounder/americas/salvador050103-bck.htm) 2003. 11. 2.

2) 자료 번역문 요약

엘살바도르의 노동자들은 여러 장애물 때문에 자신들의 권리를 행사하지 못하고 있다. 그러한 장애물은 노동자 인권에 대한 부적절한 법적 보호에서부터 노동법원이 요구하는 성가시고 질질 끄는 절차와 노동·사회복지부(Ministry of Labor and Social Welfare, 이하 노동부)의 불공정한 법 집행에 이르기까지 다양하다. 이러한 장애물이 누적된 결과, 노동자 인권은 체계적으로 침해되고 있고, 이에 대한 법적 시정도 기대할 수 없는 분위기가 형성되어 있다.

엘살바도르 헌법과 노동법에 담겨있는 노동자 인권 보호 조항은 중대한 허점이 있으며, 고용주들이 이 조항을 피해가는 것을 막을 수 없다. 더군다나 노동부는 이러한 부적절한 보호조차도 효과적으로 집행하지 않는다. 노동부는 법적으로 강제된 감독절차도 이행하고 있지 않으며, 고용주들의 반조합적 행위를 눈감아주고 노동자들의 조합등록을 어렵게 만들며, 노동자에게 해를 끼치는 고용주의 불법적인 요구를 승인해 주고 있다. 노동법원은 과도한 절차를 요구하며 노동자들을 위한 판결을 집행하는 데 시간을 질질 끈다.

다양한 개혁전략이 도입되지 않는다면 엘살바도르의 노동자들은 국제적으로 공인된 인권을 향유할 수 없다. 이 전략의 수행에는 법적·행정적·사법적 개혁이 동시에 이루어져야 하며, 이를 통해 노동자들이 권리를 행사하는 과정에서 직면하게 되는 걸림돌을 반드시 제거해야 한다. 또 이 전략에는 최소한 고용주들이 회피해 나갈 수 없도록 노동법을 수정하는 것, 노동부가 그러한 법을 지키고 적절한 절차를 따르는 것을 분명히 하는 것, 노동자들이 노동법원에서 [권리침해에 대한] 시정을 요구할 수 있기 위한 각종 수단을 실행하는 것 등이 포함되어야 한다.

이 보고서는 2003년 2월 Human Rights Watch가 사실 확인을 위해 엘살바도르에서 수행한 18일간의 연구에서 나온 예비적 결과를 제시하고 노동자들의 인권을 보호하는 데 있어 엘살바도르의 주요한 문제점이 무엇인지를 요약할 것이다. 아래에 언급된 사례연구에는 - 1999년 말의 사례와 2000년 초의 사례를 제외하면 - 2001년 9월과 2003년 2월 사이의 권리침해 사례가 포함되어 있다. 하지만 이 예비적 문서의 목적을 위해 고용주의 이름이나 권리침해의 구체적인 날짜는 명기하지 않도록 한다.

우리가 이 예비적 발견을 지금 제기하는 것은 미국-중미 자유무역협정(US-CAFTA)에서 노동자 인권을 다루는 관리와 정책결정자들의 관심을 환기하기 위해서이다. 미국은 CAFTA를 위한 노동자 인권 문건을 5월 중순에 제출하려고 계획하고 있다. [하지만] 이

보고서에서 확인되는 문제점들에 비추어 볼 때, 인권감시위원회는 그러한 행동이 때 이른 것이라고 생각한다. 아래에 예비적인 형태로 볼 수 있듯이, 노동자 인권의 보호 및 증진에 있어 엘살바도르가 범하고 있는 체계적 실패는 CAFTA에 의미 있는 노동자 인권 규정 - 노동법과 그 집행 그리고 엘살바도르에서의 심각한 노동자 인권 침해에 대한 설명이 담긴 - 을 포함시키는 일이 중요하다는 것을 잘 보여준다. 인권감시위원회는 엘살바도르의 노동 부문에서의 인권침해에 대한 보다 자세한 보고서를 금년 말 출판하려고 한다.

(1) 부적절한 노동법

엘살바도르 노동법의 허점 때문에 고용주들은 노동자의 단결권을 존중해야 할 그들의 법적 의무를 회피하고 있다. 예를 들어 정직에 관한 절차는 조합원들에게 불리한 방향으로 조작될 수 있고, 노조등록은 지나치게 어려우며 반조합적인 해고 및 정직에 대한 안전장치는 미약하다. 이러한 허점을 내버려둠으로써 엘살바도르는 1979년에 11월에 비준한 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights) 및 경제·사회 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights), 그리고 1978년 6월에 비준한 미주인권협약(American Convention on Human Rights)에서 보호하는 결사의 자유와 노동조합의 조직 및 참여를 현실화하는 법률을 도입해야 할 법적 의무를 태만히 하고 있다. 또한 엘살바도르는 국제노동기구(ILO)의 구성원으로서 ‘근로의 근본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구의 선언’에 열거된, 결사의 자유를 포함한 “근본적 권리들”을 존중하고 진작해야 할 의무를 이행하지 못하고 있다.

(2) 반조합적인 정직과 해고에 대한 미약한 보호

엘살바도르의 법과 절차는 반(反)조합적인 정직과 해고로부터 노동자들을 적절히 보호하지 못하고, 그에 따라 결사의 자유와 노동조합 조직 및 참여의 자유를 침해하고 있기 때문에 국제노동기구와 유엔의 인권기준에 미달하고 있다. 협약과 권고의 이행에 관한 국제노동기구 전문가위원회(이하 전문가위원회)는 반조합적인 해고에 대한 “최상의 해결책은” 체불임금의 지불과 복직이라고 말했다. 만약 복직이 불가능하다면 반조합적 해고에 대한 보상은 다른 불공정한 해직의 경우보다도 높은 수준이어야만 한다.

엘살바도르의 현행 노동법 하에서는 일단 노조 지도자들이 선출되면 상위의 사법적 승인이 없는 한 임기 만료 후 1년 이내에 그들을 해고하거나 정직시키는 것은 불법이다. 하지만 고용주들에게는 해고되거나 정직된 노조 지도자들을 복직시킬 의무가 없다. 오히려 고용주는 보호기간 동안 노조 지도자들에게 급료와 혜택을 제공하는 한, 합법적으로 그들을 해고하거나 정직시킬 수 있다. 인권감시위원회에 보고된 제2노동항소법원(Second Court of Labor Appeals)의 잠정적 판결에 따르면, “고용주의 주요한 (법적) 의무는 노동자에게 일자리를 주는 것이 아니라, 급료를 지불하는 것이다.” 따라서 노조 지도자를 작업장에서 배제하지만 급료는 계속해서 지불하는 경우, 노조 지도자는 기술적으로 여전히 피고용자로 간주되기 때문에 고용주는 법률에 저촉되는 행위를 하는 것이 아니다. 노조 지도자들을 작업장에 들어가지 못하게 하고 다른 조합원들과 상호활동을 하지 못하도록 하기 때문에 이것은 노조를 약화시키고 없애기 위해 효과적으로, 널리 쓰이는 방법이다.

인권감시위원회는 이러한 반조합적 전략이 쓰인 세 가지 대표적인 사례를 조사했다. 사례 가운데는 민간기업 1개와 공기업 2개가 포함되어 있다. 민간기업의 경우 11명의 노조 지도자를 해고하고, 해고자들이 사법적으로 대응할 때까지 그에 대한 보상을 보류했다. 이 보고서가 작성되는 시점까지 그들은 복직되지 않고 있다. 한 공기업 고용주의 경우 6명의 노조 지도자를 정직시켰는데, 6명 모두는 보호 상태에 있는 사람들이었다. 노동자들은 행정적·사법적 절차를 통해 이에 대한 보상을 요구하지 않았고, 고용주는 보상을 해주지 않았다. 또 다른 공기업 고용주는 1년에 약 6명의 노조 지도자들을 해고했는데 최소한 두 경우에 그들이 사직서에 서명하는 경우에만 보상금을 지불하기로 했다. 이 세 가지 사례에서 보듯이, 노조 지도자들은 작업장에서 배제된 동안 조합원들을 효과적으로 대표하지 못했기 때문에 해고와 정직으로 노동조합은 극도로 약화되었다. 민간 기업에서 해고된 11명의 노조 지도자 중 한 명은 다음과 같이 진술했다. “회사의 목적은 노조가 존재하지 않는 것이다 ... 현재 노동자들은 두려워하고 있는데 ... 노조 지도자들이 작업장 바깥에 있기 때문이다.”

또한 단결권을 행사하는 것은 현행 노동법상 법적인 해고이유가 아니다. 하지만 고용주들은 조합원들을 해고하는 데 대한 틀에 박힌 구실을 갖고 있거나, 조합원들에 대한 편의 제공을 하지 않은 것에 대해 명목적인 벌금을 내고 만다. 예를 들어, 위에서 언급된 민간기업의 경우 30명의 조합원을 해고했고 약 5개월 후에는 22명을 더 해고했는데 노동자들에게 명목상의 보상을 하는 데 그쳤다. 공기업의 경우도 약 31명의 조합원들을 해고했다. 비록 고용주는 그들 중 일부는 사임한 것이고 다른 사람들은 “신용불량”, “작업능력 부

죽”, “회사 내 인간관계 문제” 또는 “감독에 대한 불복종” 등의 이유로 해고된 것이라고 주장한다. 사측은 노동자들에게 최소한의 보상만을 제안하고 있다. 노동자들은 이것이 퇴직수당을 조건부로 한 부당해고, 강요된 해고라고 주장하고 있다. 고용주들은 해고된 조합원들은 복직시킬 의무가 없으며, 부당하게 해고된 노동자에 대한 보상은 근로기간 연간 30일치의 급료 - 연간 약 미화 144달러 - 에 불과하다.

반조합적 해고에 대한 복직요구권한이 없는 한 현행 노동법 규정은 결사의 자유를 행사하는 데 있어 노동자들을 고용주들의 보복행위로부터 지킬 수 없다. 한 노동법 변호사는 이러한 규정들을 위반함으로써 생기는 재정적 손해는 사업상의 비용, 즉 무노조 작업장을 만들기 위한 투자에 불과하다고 지적하면서, 이러한 무의미한 안전장치를 결사의 자유를 상업화한 것이라고 묘사했다.

(3) 노동조합등록에 있어서의 장애물들

엘살바도르 헌법은 노동조합의 조직을 관장하는 규범이 “결사의 자유를 침해해서는 안 된다”고 명시하고 있다. 그럼에도 불구하고, 노동법은 노조를 만들고자 하는 노동자가 충족해야 할 여러 가지 요구조건들을 명시한다. 그러한 요구조건에는 노동조합 조직신청이 한 번 거부된 경우 6개월이 경과한 뒤에야 새 신청서를 제출할 수 있고, 노조는 최소한 35명의 조합원이 있어야 하며, 독립적인 공적 기관의 노동자들은 산별이 아닌 기업별 노조를 조직해야 한다는 내용들이 포함되어 있다. 국제노동기구는 이러한 목록이 지나치게 광범위하고 부담스러워서 노동자의 단결권을 침해한다고 보았고, 노조등록을 합리화할 것을 권고한 바 있다. 하지만 어떤 관련 규정도 바뀌지 않았다.

(4) 노동법의 보호를 회피하기 위한 정직

노동법에는 고용주가 합법적으로 노동자를 정직시킬 수 있는 18가지 이유가 있다. 이 중 11가지 경우는 상위의 행정적·사법적 인정(authorization) 없이도 일방적으로 실행될 수 있는 것이다. 가장 자주 거론되는 것 중의 하나는 피고용자의 과실이 없을 때에도 상품주문 부족이나 “원료부족”등을 이유로 휴직시킬 수 있는 “불가항력(act of God)”이라는 것이다. 때때로 이러한 규정은 일시적인 생산중단을 위해 정당하게 사용되기도 하지만 보통은 노동자 해고에 관련된 법적 보호를 회피하기 위한 수단으로 쓰이고 있다.

“불가항력”나 “원료 부족”으로 인한 정직은 합법적으로 9개월 동안 계속될 수 있고, 중 중 노동자들은 경제적 부담 때문에 사직할 수밖에 없게 된다. 왜냐하면 그들은 복직을 위해서 급료도 없이 그렇게 오랫동안 기다릴 수 없기 때문이다. [따라서] 이러한 규정들은 그 자체로 노동자들을 강제하는 수단으로 사용될 수 있다. 몇몇 고용주들이 이러한 규정들을 사업장 폐쇄 선언 대신에 사용함으로써 사업장이 폐쇄되었다면 완전히 지불했어야 할 퇴직수당의 부담을 회피하고자 했다는 증거가 있다. 또한 다른 고용주들이 이러한 규정들을 조합원들에게 불리하도록 선별적으로 사용했다는 증거도 있다. 사임을 강요하기 위해 그러한 규정들을 실행함으로써 고용주들은 노동조합 파괴를 위해 노동자들을 해고하는 것이 금지된 노동법 조항에 저촉되는 것을 피할 수 있게 되었다. 또한 그들은 부당 해고에 의해서 조합원이 부족해진 경우 노동조합이 해산되지 않도록 하는 법 규정도 피할 수 있게 되었다. 한 공기업 부문 노동조합은 고용주가 차별적으로 조합원들을 정직시키고, 그에 따라 조합원 수가 감소하면서 극심하게 약화되었는데, 정직된 조합원들이 경제적 부담을 이기지 못하고 사임했기 때문이다. 정직된 노동자들의 대부분은 조합원인데, 그들 중 약 59%가 사임을 조건으로 한 고용주들의 퇴직수당 제안을 수락한 것으로 알려졌다. 이와 유사하게 다른 민간기업도 사업장을 폐쇄하기보다는 노동자들을 정직 - 해고하기보다도 - 시켰다. 노조 지도자는 “(고용주는) (정직된 노동자들의) 대부분이 조합원이라는 것을 알고 있고, 회사에 의한 정직의 불확실성 때문에” 사직서에 서명하는 조건으로 “회사가 제시한 돈을 (노동자들은) 받을 수밖에 없다”고 설명했다.

(5) 노동법을 제대로 집행하지 못하는 노동부

노동부는 노동법을 부적절하게 집행하고 있고, 노동자의 인권을 보호해야 할 의무를 방기하고 있다. 노동부 산하 노동 감독국(Ministry of Labor's General Directorate for Labor Inspection, 이하 감독국)은 적법한 감독절차를 이행하지 못하고 있다. 감독국은 노동자들의 참여 없이 감독활동을 하고 있으며, 노동자들의 자체감독 결과를 부인하고, 고용주들에게 제재를 가하는 데 실패하고 있을 뿐만 아니라 권한 내에 있는 문제들을 결정하는 것조차 거부하고 있다. 노동부 산하 노동국(Ministry of Labor's General Directorate for Labor, 이하 노동국)은 고용주의 반조합 행위를 간과하며, 노조등록을 어렵게 만들고 있다. 극단적인 경우, 노동부는 노동자의 인권을 침해하는 고용주의 불법적인 요구를 정당화함으로써 고용주의 노동법 위반에 동참하고 있다.

(6) 감독국의 적법절차 불이행

엘살바도르 법 상 감독관의 감독 시찰은 “반드시 고용주와 노동자 또는 그들의 대표자의 참여 하에 이루어져야 한다.” 감독활동의 결과로 사업장에서 법적인 보고서(Acta)로써 법 침해행위를 자세히 기술하고, 15일을 초과하지 않는 범위에서 그것이 시정되어야 할 기간을 설정해야 한다. 감독관은 Acta를 준비하기 전에 양측을 만나볼 의무가 있으며, 문서작성 이후에는 서명할 수 있도록 양측에 그 문서를 제공해야 한다. 확인(follow-up) 감독은 시정기간이 지난 뒤에 이루어져야 한다. 확인 감독을 통해 고용주가 여전히 법을 이행하고 있지 않은 사실이 밝혀지면, 감독관은 다른 Acta를 마련해서 적절한 벌금을 부과할 수 있도록 해당 사례를 상위 감독국에 회부한다. 15일의 시정기간 제한을 연장하는 것은 허용되지 않는다. 하지만 감독국은 이와 같이 법적으로 강제된 감독절차를 이행하는데 실패하고 있으며, 그 결과 감독과정은 권리를 침해받고 있는 노동자들에게 거의 어떠한 시정조치도 제공해주지 못하고 있다.

(7) 감독 시찰 과정에 노동자의 참여 비 보장

많은 경우, 감독관들은 노동자들과 면접을 하지 않고, 감독결과는 고용주의 증언과 잠재적으로 불완전한 회사 기록에만 의존하고 있다. 이러한 상황은 노동자가 급료나 휴가혜택, 사회보장, 법적으로 강제된 연말 보너스 등을 제공받지 못했다는 식의 경제적인 권리침해 주장을 제기할 때 특히 일반적이다. 감독국 위원장인 Rolando Borjas Munguia에 따르면 “(감독관들은) 노동자들과 이야기하지 않는다. ... 그들은 기록을 살펴볼 뿐이다.”

감독활동 중에 노동자들이나 그들의 대표자들이 없는 경우가 종종 있다. 인권감독위원회가 인터뷰한 노동 감독관들 중 누구도 고소한 노동자가 감독활동 중에 있어야 한다고 생각하지 않았다. 연말 보너스를 제공하지 않은 혐의를 받은 민간기업 고용주와 불법적으로 급료를 삭감한 혐의를 받은 공기업 고용주에 대한 불완전한 감독활동은 이러한 문제점을 잘 보여준다. 최근 민간 기업에 대한 감독활동을 펼치면서, 감독관들은 감독신청을 한 노동조합의 대표자들이나 노동자들의 변호사와 접촉하지 않았으며, 노동자들과 인터뷰도 하지 않았다. 이와 유사하게 공공 기관에 있는 노동자들은 아무런 인터뷰가 없었기 때문에 감독활동이 있는 뒤 21일이 지나서야 그 사실을 알았다.

(8) 노동자들에게 감독결과의 사본을 제공하지 않음

감독활동 중에 노동자들과의 면접도 없고, 노동자들의 참여도 이루어지지 않기 때문에 감독관이 사업장에 있을 때에도 노동자들은 종종 감독결과의 사본을 얻지 못한다. 이런 경우 감독결과의 사본을 원하는 고소한 노동자는 노동부에 그것을 요청한다. 하지만 위에서 언급된 민간기업과 공기업에 대한 감독에서처럼 노동자들이 감독결과가 담긴 문서에 접근하는 것은 거부되지만 이는 법에 어긋난다. 감독결과가 없으면 민간부문의 노동자들은 그들의 고용주가 그들에게 얼마나 빚지고 있는가를 알 수 없게 되고, 보너스를 지급하지 않는 것은 제3자의 자산에 대한 불법적인 보유를 금지하는 형법 217조를 위반한 것이라고 하지만, 한 회사에 대한 고소는 - 법정에 제출할 검사결과가 없으므로 - 증거불충분으로 기각되게 될 것이다. 또한 공공기관에 있는 노동자들은 감독관들이 적법하다고 한 급료 삭감의 정당한 이유를 알지 못한다. 다른 경우 감독국은 고용주에게는 노조 지도자가 되기에 부적절한 노동자에 대한 검사보고서의 사본을 제공하면서도 노동자들에게는 보고서가 법적으로 “일급기밀”이라는 구실을 대면서 사본 요청을 거부하고 있다.

(9) 감독 지침을 집행하지 않고 제재를 가하지 않음

감독관들은 또한 제재를 가하지 않거나, 고용주들이 노동법 위반 사항을 시정해야 할 기한을 불법적으로 무시하거나 연장해주기도 한다. 노동부의 서부지역 담당자가 HRW에게 말하기를, 노동부 관리가 위반사항을 시정하도록 고용주를 설득할 수 있다면 그들은 시정기한을 연장해줄 것이며 벌금을 부과하지 않을 것이라고 한다. 왜냐하면 “유연해도 좋다고 생각”하기 때문이다. 몇몇 경우에는, 노동법 위반사항에 대한 시정기한이 불법적으로 무기한 유예되어 감독관의 지침이 집행되지 않는다. 한 예로 감독관이 한 민간 기업에서 노동자들에 대한 정직 조치가 불법임을 선언하고 회사가 해당 노동자들의 체불임금을 지급할 것을 명령한 적이 있었다. 그러나 감독관은 상황을 시정하기 위해 주어진 기한을 무기한 유예했고, 이 보고서가 작성될 당시 노동자들은 일 년 넘게 임금을 기다리고 있는 상황이었다.

(10) 노동 감독관의 관할 안에 있는 사안에 대해 판결을 내리지 않음

몇몇 경우, 특히 정직과 관련된 경우에, 해당 사안이 노동 감독관의 법적 권한 내에 있음에도 불구하고 감독관들이 관할권 밖이라는 결론을 내리기도 한다. 다른 경우에는 감독관들이 감독을 실시하고서도 그 결과를 기록하지 않기도 한다. 그리고 때로는 감독관들이 부적절하게 법을 적용하기도 한다. 한 공기업의 경우, 노동자들의 요청에 의해 감독이 실시되었지만 고용주가 불법적으로 노동자들에게 노동조합 탈퇴압력을 넣고 있는지에 대해 판결을 내리지 않았다. 이 감독결과는 정직 조치가 합법적이라고 했는데, 똑같은 사안에 대한 이전의 조사가 "작업은 분명 상당히 정상적으로 진행되고 있다"고 했음에도 불구하고, 고용주의 주장처럼 작업이 일시적으로 폐쇄되었는지를 확인하지 않고서 이런 판단이 내려졌다. 한 민간기업의 정직 조치가 합법적인지에 대한 감독에 따르면 해당 규정에 명시된 것처럼 "원재료의 부족사태"가 있었다고 하지만, 그것이 고용주의 탓인지, 따라서 임금지불정지가 과연 합법적인 것인지에 대해서는 따져보지 않았다. 또 다른 경우에는 감독관들이 노동자에 대한 정직 조치가 합법적인지에 대해 판단하기를 거부했다. 또 다른 경우 불과 2개월 전에는 똑같은 기업의 정직 조치가 불법임을 선언해놓고도, 노동 감독관들은 정직 조치가 합법적인지에 대한 감독을 거부했다.

감독관들이 해당사안이 관할권 밖에 있다고 선언할 경우 노동자들은 고용주의 행위가 합법적인지를 묻기 위해 노동법원으로 갈 수밖에 없다. 그러나 대부분의 경우 사법절차는 시간이 더 오래 걸리고 노동부의 행정절차보다 고된 과정이다. 게다가 지불정지를 당한 노동자들은 수입이 없는 상태이기 때문에 시간이 가장 중요하다. 그들은 경제적 필요 때문에 사법 절차가 완결되기 전에 사직하거나 아무런 보상이나 수용해버리게 된다. 따라서 고용주의 행위, 특히 노동자들에 대한 지불정지의 합법성에 대한 판단을 거부함으로써 노동 감독관들은 정직 상태에 빠진 노동자들에게 사직 압력을 증대시키고, 결사권의 경우에 서처럼 고용주들이 노동자들의 인권보호조항을 교묘하게 회피하기 위해 법적인 허점을 이용할 수 있도록 조장한다.

(11) 노동법 위반에의 동참 : 고용주의 불법적인 요청을 승인함

몇몇 경우에 노동부는 노동자들에게 피해를 주는 고용주들의 불법적인 요청을 승인함으로써 고용주들이 노동자들의 인권을 무시하고 노동법을 위반하는 데에 간접적으로 참

여한다. 고용주들은 종종 해고된 노동자들에게 해직수당을 대가로 사직서에 서명할 것을 요구하는데, 이는 노조해산 금지나 노조파괴를 위한 해고 금지와 같은 노동법의 보호조항을 회피하기 위한 것이다. 다른 경우에 고용주들은 노동자들이 임금을 수령하는 조건으로 그들에게 작업장 내 폭력 활동에 참가했다는 자백을 강요하고, 파업을 일으키지 않겠다는 각서를 작성하게 한다. 노동자들이 이미 받기로 되어 있는 임금이나 혜택을 제공하면서 그러한 조건을 부과하는 것은 불법이다. 그러한 행태는 그 자체로 나쁜 것이지만, 상황이 더욱 악화되는 것은 고용주들이 때때로 그러한 불법적인 계획에 노동부의 도움을 요청하기 때문이다. 때로 고용주들은 노동자들에게 지불해야 할 임금이나 기타 급여를 노동부에 예치하고서는, 노동자들에게 그 돈을 지불하기 전에 사직서나 진술서 및 기타 약정서를 요구하는 것을 노동부가 승낙해줄 것을 요청한다. 예컨대 노동부가 민간 기업에서 불법적으로 해고당한 약 22명의 노조 회원들에게 해직수당을 지급하는 대가로 정부가 준비한 지불 영수증이 아니라 회사가 작성한 사직서에 서명하도록 강요한 경우가 있었다. 이 사례에서 노동부는 또한 노동자들이 폭력적인 파업에 참여했다는 진술서에 서명하기 전까지 노동자 11명의 임금을 지불보류하기도 했다.

(12) 노동조합 등록에 대한 장애

노동법은 노동 관련 조직을 등록하는 데에 많은 요구사항을 내걸고 있다. 노동국(Labor Directorate)이 이 과정을 책임지고 있다. 노동국은 법적으로 "노동조합의 설립을 도와주고, 노동법 및 기타 법률이 노조의 관리 및 등록과 관련하여 규정하고 있는 기능을 수행"하도록 되어있다.

노동국은 이 규정을 좁게 해석하는 경향이 있는데, 그 결과 노조 결성권에 장애를 초래하고 있다. 그러나 노조가 고용주의 지원을 받는 단체일 경우 노동국은 같은 규정을 넓게 해석하여 노조의 등록을 손쉽게 하는 경향이 있다. 예를 들어 노동법 217조 (a)항은 노조의 정관이 "노조의 유형, 이름, 목적, 주소지"를 명기할 것을 요구하고 있다. 노동자들이 통신노조(the Union of Telecommunications Workers)를 등록하기 위해 노동국에 관련 서류를 제출했을 때, 그들은 노조의 목적을 기술하기 위해 노동법 229조에 명시된 표현 - "회원들의 경제적, 사회적, 그리고 직업적 이해 보호" - 을 그대로 사용했다. 그러나 노동부는 목표가 "불명확"하다는 이유로 그들의 요청을 기각했다. 식품부문노조연맹(the Trade Union Federation of Food Sector and Allied Workers)이 "절차적 하자" 때문에 법

인체로 등록받지 못했을 때 ILO의 결사자유위원회(Committee on Freedom of Association)는 다음과 같이 말했다: "손쉽게 시정할 수 있는 절차상의 하자가 문제의 발단이라는 점을 생각할 때, 관계당국이 '연맹'의 설립자들에게 서류에서 발견된 절차상의 문제점을 시정할 수 있도록 요청함으로써 추가적으로 필요한 서류나 정보를 구하려고 시도하지 않은 점은 깊이 유감스럽다." 이와는 대조적으로, 주 소유의 한 기업에서 독립노조에 대항하기 위해 조직된 고용주의 지원을 받는 노조가 법인으로 등록되었는데, 그 노조의 회원들이 먼저 독립노조에서 탈퇴하지 않아 노동법의 이중가입금지 조항을 위반했다는 주장이 있었음에도 불구하고 등록을 승인했다.

노동국은 또한 반노조적인 행위가 노동자들로 하여금 결사권을 행사하지 못하도록 하는 경우에 공정하지 못한 태도를 취하기도 한다. 노동법은 고용주들이 "결사권과 관련하여 노동자들에게 영향력을 행사하는 것", "직접적, 간접적 수단을 동원하여 노조회원을 차별하거나 같은 동기로 그들에게 보복하는 것", "노동법과 노동관련 다른 의무조항들이 노동자들에게 부여한 권리를 직, 간접적으로 제한할 수 있는 어떠한 조치라도 취하는 것"을 금하고 있다. 그러나 한 민간기업의 경우에 노동국은 노조 지도부가 해당 자술서가 강요된 것이었음을 주장함에도 불구하고 몇몇 노동자들이 노조의 결성모임에 참석하지 않았다는 그들의 자술서를 고용주 측으로부터 받아들였고, 또 노조 지도부는 해당 노동자가 출산휴가 중이었다고 주장함에도 불구하고, 그녀가 회사를 떠났다는 고용주 측의 주장을 받아들였다. 노동부는 노조의 문서가 아니라 회사가 제시한 공증문서를 받아들였고, 노동자들의 말이 아니라 고용주의 말을 받아들였다. 그리하여 노동부는 자술서에 서명한 노동자들과 이전에 피고용인이었다고 주장하는 자들이 노조원이 아니라는 결론을 내렸고, 따라서 노조 결성에 필요한 최소인원에 못 미친다는 이유로 노조 등록 요청을 기각했다. 이와 비슷하게 또 다른 민간기업의 경우 노동부는 노조 지도부와 회원들이 노조결성을 추진하는 과정에서 자발적으로 퇴직했다고 주장하는 고용주의 주장을 받아들였다. 노동국은 노조 결성을 위해서는 35인 이상의 회원이 있어야한다는 기준을 충족시키지 못했다는 이유로 해당 노조의 법인 자격을 거부했다. ILO의 결사의자유위원회는 다음과 같이 말했다: "정부는 [노조] 설립자들의 사직서가 백지 서명하도록 한 회사측 대표의 강요에 의한 것이었다는 주장에 대해 조사를 실시하지 않았다. 이러한 상황에서 본 위원회는 회사가 [노조의] 설립을 가로막으려 했다고 결론내릴 수밖에 없다."

(13) 노동법의 집행에 대한 장애

대부분의 경우 노동법원의 절차는 노동부의 행정절차보다 오래 걸릴 뿐 아니라 - 모든 항소과정을 거칠 경우 적어도 1년 6개월 이상 - 인권침해에 대한 판결을 구하는 노동자들에게 사실상 재판절차를 금지하는 것과 마찬가지로 부담스러운 절차적 요건을 포함하고 있다. 노동자들은 그들의 주장을 지지하는 증인을 최소한 두 명이상 확보해야 하는데, 노동자들과 산살바도르 노동법원 판사들이 말하기를, 증언할 수 있는 능력과 의사가 있는 증인을 찾는 것은 극히 어렵다고 한다. 엘살바도르의 노동법에는 내부고발자 보호조항도 없고 고용주에 불리한 증언을 했다는 이유로 인한 해고를 금지하는 조항도 없다.

한 민간기업의 경우에서처럼 고용주들은 심지어 피고용인들이 법정에서 증언을 하지 못하도록 하기도 한다. 보고에 따르면 한 증인이 해고된 동료 노동자를 위하여 증언하기 위해 법원에 도착했을 때, 회사의 인사부장이 법원에서 그녀를 기다리고 있었다고 한다. 그는 택시를 타고 사라지든지 아니면 해고되든지 선택하라고 했고, 택시 운전수에게 돈을 지불하여 그녀를 법원에서 멀리 떨어진 곳으로 데려가도록 했다. 택시는 그녀를 싣고 떠났으며 그녀의 동료 노동자는 한 명의 증인이 부족했기 때문에 재판에서 패소했다. 보고에 의하면 회사는 증인이 되고자 했던 그녀를 이후에 해고했다고 한다.

몇몇 경우에는 노동자들이 절차적 요건을 성공적으로 수행하고 재판에서도 승소했음에도 불구하고 판결 내용이 제대로 집행되지 않았다. 한 예에 따르면, 다섯 명의 노동자가 재판에서 승소하여 고용주에게 그들에게 해직수당을 전액 지불하라는 명령이 내려졌다고 한다. 그러나 고용주는 현금을 지불할 수 없고 대신 기계를 주겠다고 주장했다. 판결 이후 다섯 달 동안 법원은 그 기계를 처분하기 위한 충분한 조치를 취하지 않았고 노동자들은 그들의 급료를 지불받지 못했다.

피고인 고용주들이 나타나지 않아서 법원이 심리를 진행할 수가 없어서 예심인 합의 단계에도 이르지 못하는 경우도 있다. 예컨대 산살바도르의 노동법원에는 퇴직수당, 연간 보너스 및 기타 부채를 노동자들에게 지급하지 않고 문을 닫아버린 한 민간 기업을 상대로 한 소송이 350건 이상 계류 중이다. 기업주는 도망가 버린 것으로 알려졌는데, 이 소송들은 지금 정지되어 있지만 곧 아무런 조치 없이 폐기될 것이다. 민사재판이나 상거래 관

런 재판과는 달리 노동법 절차에는 부재중인 고용주를 대신할 후견인(curator ad litem)의 임명을 허용하는 법적인 규정이 없다.

3) 권 고

국제적으로 승인되고 있는 노동자들의 인권을 보호하지 못하고 있는 엘살바도르의 상황을 개선하기 위해 HRW는 아래와 같이 예비적으로 권고 한다

(1) 노동법 개혁

- 고용주들이 기존의 보호조치를 회피하고 노동자들의 인권을 침해하고서도 처벌받지 않는 법적인 허점을 제거하기 위해 노동법은 다음과 같이 수정되어야 한다.
- 노조의 등록요건을 간소화해야 한다. 이를 위해서는 다음과 같은 ILO의 권고사항이 실행되어야 한다. ‘노조의 결성이 가능한 최소 노동자수가 낮춰져야 한다. 이전의 요청으로부터 6개월이 지난 후 새롭게 노조설립을 요청할 수 있다는 조건을 없애야 한다. 독립된 공공부문의 노동자들이 산별노조를 설립하는 것을 허용해야 한다.
- 사법부가 해고나 정직에 대한 정당한 사유를 인정하지 않는 한, 해고되거나 정직된 노조 지도자들이 즉시 복직되도록 요청해야 한다.
- 합법적인 노조활동 때문에 해고되거나 정직된 노동자들이 즉시 복직되도록 요청해야 한다
- 사법절차를 계속할 수 없는 고용주에 대해 노동관련 소송이 제기될 경우 후견인의 임명을 가능케 해야 한다
- 사법절차 중 고용주에 불리한 증언을 한 내부 고발자를 보호하는 조항을 만들어, 증언 이후 적어도 일 년 동안 법원의 사전 승인 없이 정직, 해고, 전근, 좌천을 금해야 한다

- “회원 수의 부족이 부당해고의 결과일 경우, 회원 수가 부족하다는 이유로 노조의 ... 해산을 선언할 수 없다”고 되어 있는 노동법 251조를 “혹은 고용주의 압력이나 강제에 의한 노조회원의 사직”이라는 문구를 포함하도록 확장해야 한다
- “원재료의 부족사태”나 “불가항력”의 사유로 노동자를 정직시키기 이전에, 이러한 상황의 원인도 결과도 “고용주의 탓”이 아니라는 사법부의 확인을 고용주가 구할 것을 요청해야 한다.
- “원재료의 부족사태”나 “불가항력”의 사유로 인한 최대정직기간을 3개월로 줄이고, 그 기간을 연장하기 위해서는 사법부의 확인을 요청해야 한다.

(2) 노동부의 노동법 준수 의지 강화

- 노동부는 법으로 위임된 절차를 다음과 같이 따라야 한다
- 노동자나 그 대표의 참석 하에 작업장 감독을 실시한다.
- 개별 작업장 감독의 결과물로 공식 보고서(Acta)를 작성하고 모든 분쟁 당사자들이 열람할 수 있도록 한다.
- Acta를 작성하기 이전에 당사자들과 만나 노동법 위반 사항을 시정하기 위한 방안을 검토한다.
- 당사자들이 원할 경우 Acta에 서명할 수 있는 기회를 제공한다.
- 감독관에 의해 제시된 기한 내에 위반사항을 시정하지 않는 고용주에 대한 제재 조치에 즉각 착수하고 시행한다.
- 요청이 있을 경우 노동 감독관의 법적 관할 내에 있는 어떠한 사안에 대해서도 감독을 실시하여 문제가 되는 법률을 준수했는지 위반했는지를 결정한다.

- 해고된 노동자가 사직서에 서명해야 한다거나, 노동자들이 노동부에 예치되어 있거나 마땅히 받아야 할 돈이나 급여를 받기 이전에 자술서나 서약서 따위를 작성하도록 하는 고용주들의 요청을 거절해야 한다.

7. 한국의 대 엘살바도르 투자 현황

- 최근 5년간 엘살바도르로의 직접 투자 건수 및 금액은 다음의 표와 같음. 2003년 이후 한국의 대 엘살바도르 투자는 점진적인 증가 추세를 보였으나, 2007년 말 금융위기 이후 급격한 투자 감소세를 보이고 있음.

[표 7] 한국의 대 엘살바도르 투자 건수 및 금액(2009년 7월 현재)

(단위 : 건, 천 달러)

구분	2003		2004		2005		2006		2007		2008		투자 잔고	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
신고	1	2,000	1	1,800	5	8,200	3	5,000	4	5,390	0	0	34	15,843
투자	1	200	4	1,700	7	1,353	14	7,290	8	5,300	0	0		

주) 신고 및 투자는 순 신고 및 순 투자를 의미함.

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

- 2009년 6월 현재 엘살바도르에 진출한 한국 업체의 업종별 현황을 살펴보면 다음과 같음.

[표 8] 업종별 투자 현황 2004-2009 (2009년 7월 현재)

(단위 : 건, 천 달러)

구 분	엘살바도르			
	신고건수	신고금액	투자건수	투자금액
어업	0	0	0	0
고기, 과일, 채소, 유지가공	0	0	0	0
섬유	5	14,800	20	11,140
의복	5	4,000	9	3,900
화학물질 및 화학제품	2	1,500	4	603
플라스틱제품	0	0	0	0
가죽, 가방, 마구류	0	0	0	0
펄프, 종이, 종이제품	0	0	0	0
전기 공급, 제어장치	0	0	0	0
건설업	0	0	0	0
계	12	20,350	33	15,643

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

○ 위의 표에서 보는 바와 같이, 엘살바도르에 진출하고 있는 한국 업체의 대부분이 섬유·의복업종에 종사하고 있음

○ 한편 주 투자자 규모별 대 엘살바도르 투자현황을 살펴보면 다음과 같음

[표 9] 주 투자자 규모별 해외투자현황 2004-2009 (총투자금액 기준)

(단위 : 건, 천 달러)

주 투자자규모	신고건수	신고금액	총금회수	투자금액
대기업	6	4,090	9	3,900
중소기업	4	13,800	16	10,300
개인기업	1	2,500	8	1,443
개인	0	0	0	0
기타(비영리단체)	0	0	0	0

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

8. 푸에블라-파나마 계획(PPP)이 중미에 미칠 영향¹⁴⁾

1) PPP의 내용

- 2001년 2월 12일 멕시코 폭스 대통령은 멕시코의 남부 푸에블라에서 파나마에 이르는 중미 지역을 ‘지속적이고 통합적으로 개발할 계획’이 있음을 천명함. 동년 6월 26일과 27일에 멕시코와 중미 각국의 정상, 그리고 세계은행이 참여하는 회합에서 이 계획을 추진키로 결정함.
- 총 투자비 10억 내지 12억 달러를 투입하여 멕시코의 남부 9개주 (뿌에블라, 캄페체, 게레로, 오아하까, 타바스코, 베라크루스, 킨타나 로, 유카탄, 치아파스)와 중미 7개국 (벨리세, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 코스타리카, 파나마)를 연결하는 개발계획은 총인구 6,500만 명(2,800만 명의 멕시코인, 3,700만 명의 중미인)을 포괄함. 이 가운데 원주민 인구는 7백만 명을 상회함.
- 송유관, 가스관, 25개의 수력 댐을 위시한 에너지 통합 시스템, 마킬라도라 공단의 회랑, 도로, 항만, 공항 등의 수송 체계는 총 연장 288 km, 총면적 102만 평방킬로미터의 규모로 세계수준의 개발축이 될 예정임. 개발기한은 향후 25년.
- PPP의 목표는 빈곤한 멕시코 남부와 중미 지역을 상대적으로 부유한 멕시코 북부와 미국 시장과 연결하고, 고용 창출을 통해 주민들의 생활수준을 개선함과 동시에 인프라 구축과 인적 개발을 도모하는 것임.
- 90여개의 프로젝트로 구성된 PPP의 내용은 주로 관광, 인프라, 산업공단, 마킬라도라 프로젝트임. 투자재원은 세계은행의 기초투자 4억 달러를 위시하여 정부 재원과 민간 재원이 동원될 예정임. 멕시코 정부는 총 55억 달러를 동원하기로 약속함.

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

2) PPP의 전반적 효과

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

3) 중미에의 영향

- 중미의 문제점은 정부의 투자재원이 거의 없다는 점. 코스타리카의 재정 규모는 GDP 대비 16%이지만, 엘살바도르와 과테말라의 경우는 10%, 온두라스의 경우는 14%에 불과함. 선진국의 30-40% 수준과 큰 차이가 남. 세수의 대부분은 부가가치세 수입에서 얻어짐. 그나마 정치적 부패로 인해 국고의 낭비도 많은 실정임. 또 내외국인 투자자들의 민간투자 유치를 위해 조세 혜택을 주는 형편이라 세수의 증대는

어려움.

- 인프라 투자 재원을 부가가치세(IVA) 증대나 외채에 의존해야 하는 어려움이 있음. 소비자에게 부담이 과중한 부가가치세를 올리면, 조세저항에 직면할 뿐 아니라, 가격상승으로 인한 인플레이션 압력이 생길 것이므로, 별로 좋은 방안이 되지 못함. 민간 기업은 인프라 투자를 기피하므로, 결국 외채에 의존해야 하는데, 이미 과중한 외채부담을 안고 있는 중미국가들로서는 이것도 어려운 대안임.
- 마길라도라 공단이 중미 지역에 확산이 된다고 해도, 제조업 분야의 경쟁력은 부대여건이 좋은 멕시코가 우위에 있으므로 오히려 시장을 빼앗길 우려도 있음. 관광 산업의 투자 증대도 마찬가지로의 효과가 나타날 가능성이 높음. 현재 미국 거주 중미인들의 송금액으로 수지적자를 메우는 시스템임. 만약 수출 부문의 경쟁력이 확보되지 않는다면 PPP는 중미 제국에게 대외 수입의존도를 더욱 높일 것임.
- 인프라 재원을 외채에 의존할 수도 있음. 현재 니카라과를 제외하곤 외채는 GDP의 30% 미만임. 하지만 몇몇 나라에선 예산의 15%를 외채 원리금 상환에 투입하고 있어, 외채가 늘어난다면 급속도로 재정수지가 악화될 우려가 있음.
- PPP가 본격화된다면, 무엇보다 농촌지역의 변화가 심각해질 것임. 10년 내에 도시로 농촌인구가 급격하게 유입될 것이고, 빈민촌과 비공식부문의 팽창이 예견됨. 인프라 투자가 시작될 시점에는 건설 노동이란 유인이 있지만, 건설 붐이 끝나면 유흥노동력을 흡수할 수 없어서, 심각한 고용문제를 유발시킬 것임.
- 마길라도라 공단도 팽창할 예정이지만, 이 유흥 노동력을 흡수할 정도로 투자가 이뤄지지 않을 것임. 그 결과 노동시장에는 유연화, 최저임금 하락 압력이 거세질 것이고 노동자 집단의 구조적인 힘은 약화될 것임.
- 이미 엘살바도르에는 정부가 17-25세의 청년이 연수생 자격으로 급여 없이 일정 기간 일을 하고, 기업인은 일부 보험금을 부담하며, 퇴사할 경우 기술자격증(diploma)을 수여하는 법안도 고려하고 있는 실정임.

○ 결론적으로 PPP는 멕시코 남부에 거대한 마킬라도라 공단, 관광지대화, 에너지 산업 개발 등을 통해 투자를 유치하고 발전을 도모하고자 하지만, 그 효과는 미지수임. 특히 투자재원의 효과적인 확보가 발전계획 초기 단계의 큰 관건임. 마킬라도라 공단의 확장은 향후 이 지역 국가 내부의 치열한 경쟁을 예고하며, 아울러 관광업 투자가 증대하고 에너지 관련 산업(수력댐, 가스관, 송유관 연결 등)이 발전하면 생태계의 오염과 파괴도 심각해질 것임. 더구나 PPP는 내수시장 발전계획이 아니므로, 외부 수출시장이 막히는 경우 심각한 경제위기를 바로 유입시키는 결과를 낳게 될 수도 있음.

4) 엘살바도르 내 PPP (Plan Puebla Panama) 프로젝트 진행 현황¹⁵⁾

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

(가) 사업 개요

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

[그림 1] PPP 에너지 분야: 전력망 연결 사업



15) 주 과테말라대사관 홈페이지, 경제통상, 최근시장정보에서 참고 인용함. 자료는 과테말라 대통령실 PPP 위원회가 발행한 'Proyecto Mesoamerica: Una nueva etapa de la Integración Regional (2008년 8월)' 자료 및 담당자와의 협의에 근거하여 작성되었다고 밝힘

[표 10] PPP 에너지 분야: 전력망 연결 사업의 국가별 현황

국가	고속도로 (highway)	대략길이 (Km)	각국 대략길이 (Km)
과테말라	Aguacapa-Border with El Salvador	96	281
	North Guatemala-Panaluya	106	
	Panaluya-Border with Honduras	74	
엘살바도르	Border Guatemala-Ahuachapán	19	286
	Ahuachapán-Nejapa. Double Circuit (1)	89	
	Nejapa-15 September. Double Circuit (1)	85	
	15 September-Border Honduras	93	
온두라스	Border El Salvador-Agua Caliente	54	270
	Agua Caliente-Border Nicaragua	61	
	Tower "T"-Río Lindo. Double Circuit (2)	14	
	Río Lindo-Border Guatemala	141	
니카라과	Border Honduras-Sandino	122	310
	Sandino-Ticuantepé	63	
	Ticuantepé-Border Costa Rica	125	
코스타리카	Border Nicaragua-Cañas	130	493
	Cañas-Parrita	159	
	Parrita-Palmar Norte	130	
	Palmar Norte-Río Claro	51	
	Río Claro-Border Panamá	23	
파나마	Boder Costa Rica-Veladero	150	150
합계			1,790

(나) 과테말라와 SIEPAC

○ 멕시코-과테말라 구간

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

○ 과테말라-엘살바도르 구간: 구체 사업 검토 중.

(2) 도로망 연결 사업

(Red Internacional de Carreteras Mesoamericanas; RICAM)

(가) 사업 개요

- 역내도로 건설 및 보수 사업으로, 연개 국가 간 통합 증진을 목표로 추진하는 태평양 및 대서양 도로 연결 사업 등 총 13,132Km 구간 사업으로, 현재 71억 달러 예산이 책정되었으며, 20억 달러의 추가 예산 편성 검토 중. (IDB, CABEL, CAF 자금 차입 및 일본, 미국, 노르웨이, 멕시코 정부 포함)
- 현재 총 공사의 50%가 진행 중. (4,651Km 구간 공사가 완료되었으며, 현재 1,811Km 구간 공사가 진행 중임. 4,692Km에 해당되는 거리는 현재 계획 중 (나머지 1,978Km는 보수가 불필요한 것으로 판정)

(3) 무역 및 경쟁력 강화 분야: 국경세관 현대화 작업

(Modernización de Aduanas Pasos Fronterizos)

(가) 사업 개요

- 역내 지역 국경지역에서 최신 통관 설비 설치 및 인프라 건설을 통한 신속한 물류 통관 추진 : 2007년에 시작된 엘살바도르-온두라스 국경간 통관 시스템 개선사업 (El Amatillo 사업) 등
- 인프라 건설: Río Hondo 다리 건설 등

[표 11] PPP 무역 및 경쟁력 강화 분야: 국경 세관 현대화 작업 현황

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

(나) 국경 세관 현대화 사업

- 엘살바도르-과테말라 국경 통과 사무소 설치/ 다리 건설 사업 (Anguiatu-La Ermita): 현재 계획 수립 단계로, 2009년 사업 수행 예정

(4) 정보망 통신망 연결사업

(Autopista Mesoamericana de la Información ; AMI)

- 메소아메리카 지역 내 광통신망 구축을 통해 지역 간 정보격차 해소 및 경제, 사회, 문화적 교류 추구 (광통신망 연결 사업, 농촌 지역 정보통신연결망 구축 및 NAP (Network Access Point)구축 등으로 구성) 목적으로 하는 동 사업의 핵심은 광통신 연결망사업으로, 전력망연결사업 (SIEPAC)에 따라 건설되는 송전망을 활용하여 지역 내 광통신망을 구축하고자 하는 것임.

[그림 2] PPP 정보통신망 연결 사업



(5) 기타 사업

- 2007년 4월 및 2008년 6월 두 차례에 걸친 PPP 특별정상회의 개최를 통해 중미 지역 정유시설 건설, 바이오 연료 생산 지원, 중미지역 치안 협력, 지속 가능한 개발 및 자연재해 예방, 지역 위생 시스템 강화 방안 등이 토론됨

Ⅲ. 노동시장 및 노사관계 동향

1. 고용 시장¹⁶⁾

- 2008년 현재, 엘살바도르의 경제활동인구는 약 460만 명 (전체인구 약 694만 명)으로 조사되고 있음. 2001년 지진 이후로 이민 흐름이 가속화되고 있음. 실업률이 안정화 되는 것도 이 때문인 것으로 사료됨
- 2007년 통계에서 전체 경제활동인구 가운데 남성은 1,355,310명, 여성은 965,636명임. 이는 노동시장에의 여성참여율이 저조함을 반영하는 것이지만, 근래 여성의 경제활동참가가 상당히 빠르게 증가하고 있음
- 2003년 이후 실업률 하락의 원인은 DR-CAFTA의 본격적인 가동으로 인한 제조업의 회복에 대한 기대 (하지만 미국 경기의 침체와 마킬라 업계의 수요 부진은 엘살바도르 실업에 크게 기인했음), 지진 이후 복구 관련 일자리의 증가에 기인함

[표 12] 노동시장 지표 (2003-2008)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
전체인구	6,470,379	6,704,932	6,704,932	6,822,378	6,948,073	7,066,403
노동가능인구	5,066,918	5,240,843	5,330,401	5,462,100	4,602,943	-
경제활동인구	2,707,272	2,710,237	2,792,632	2,874,608	2,810,000	2,913,000
취업인구	2,520,060	2,526,363	2,591,076	2,685,862	2,173,963	2,349,100
실업인구	187,212	183,874	201,556	188,746	146,983	146,900
실업률	10%	6.5%	6.3%	6.5%	6.0%	6.2%

자료원 : 노동부 , www.indexmundi.com 참조

- 경제부 통계국의 통계에 따른 2007년 산업별 인구변동을 살펴보면 다음과 같음.

16) 엘살바도르 국가투자증진위원회(PROESA) 홈페이지 (www.poesa.com.sv/gral_indicators.acp), www.indexmundi.com 참조.

[표 13] 산업별 인구 변화 추이 (2007년 기준)

산 업 별	2003	2004	2005	2006	2007
고용자수 총계	2,520,060	2,526,363	2,591,076	2,685,862	2,173,963
농축산업	430,462	465,740	504,300	491,648	347,973
수산업	29,016	17,389	13,716	14,911	11,814
광산업	2,209	1,827	2,514	2,249	3,276
제조업	447,755	423,418	418,875	423,419	366,293
전기, 가스, 수도	6,247	10,319	7,315	10,347	9,591
건설업	162,659	162,755	146,811	181,282	137,890
상업, 숙박, 요식업	724,558	739,510	764,873	803,068	647,327
운송, 통신업	113,683	125,805	120,868	120,381	96,144
금융, 부동산업	109,589	103,103	122,790	144,937	107,658
행정, 국방	103,704	98,395	100,265	105,858	93,013
교육	84,639	86,976	97,231	93,842	84,648
공공 보건 서비스	186,718	171,680	180,027	189,466	165,758
가사 서비스	117,568	118,669	111,491	134,454	101,342
기타	1,253	777	-	-	416
남성	1,467,614	1,493,987	1,509,844	1,542,302	1,244,525
여성	1,052,446	1,032,376	1,081,232	1,143,560	929,438

자료원 : 엘살바도르 노동부, Estadísticas Laborales 2007.

[표 14] 산업별 인구 (2007년 기준)

산 업 별	노동가능인구 (10살이상)	경제활동인구 (16살이상)	취업인구	실업인구
고용자수 총계	4,602,943	2,320,946	2,173,963	146,983
농축산업	-	389,946	347,973	41,973
수산업	-	12,151	11,814	337
광산업	-	3,317	3,276	41
제조업	-	380,631	336,293	14,338
전기, 가스, 수도	-	9,854	9,591	263
건설업	-	159,628	137,890	21,738
상업, 숙박, 요식업	-	667,354	647,327	20,027
운송, 통신업	-	102,646	96,144	6,502
금융, 부동산업	-	113,856	107,658	6,198
행정, 국방	-	97,584	93,013	4,571
교육	-	86,169	84,648	1,521

공공 보건 서비스	-	170,580	166,578	4,002
가사 서비스	-	105,241	101,342	3,899
기타	-	416	416	-
실업인구 총계	-	21,573	-	21,573
남성	2,116,219	1,355,310	1,244,525	110,785
여성	2,486,724	965,636	929,438	36,198

자료원 : 노동부, Estadísticas Laborales 2007

- 한편 역시 PROESA가 발표한 2007년 기준 산업별 취업구성비를 살펴보면, 서비스부문이 가장 많았고, 상업부문과 제조업부문이 뒤를 잇고 있음
- 2007년 기준, 실업률 약 6.2%, 불완전 고용률 32.16%, 완전 고용률 62%임. 남성의 실업률이 여성보다 높게 나타나고 있는데, 이는 여성의 경제활동참가율이 저조하기 때문임. 2007년 공개 실업률은 6.2%로 전년도 대비 6.0%보다는 약간 저하됨. 하지만 불안전고용의 비율은 35.67%에서 32.16%로 약간 개선됨

[표 15] 엘살바도르의 실업과 불완전고용 (2003-2007)

구 분	2003	2004	2005	2006	2007
실업률	6.92	6.78	7.22	6.57	6.33
도시	6.17	6.53	7.29	5.72	5.82
농촌	8.19	7.23	7.09	8.00	7.40
총 노동참여율	40.78	40.11	40.68	41.18	40.40
불완전고용	35.64	31.80	31.76	35.67	32.16

자료원: 노동부, Estadísticas Laborales 2007.

- 여성의 노동참여율은 2007년 현재 40.4%로 세부적으로는 농촌보다 도시의 경우가 훨씬 높음. 현재 엘살바도르 인구의 50%가 30세 미만으로(내전의 영향), 노동시장에 있어서의 새로운 전기를 맞이하고 있다고 볼 수 있음.
- 노동자들의 사회보장 프로그램은 법적으로는 의무적 공적 서비스이지만, 실제로는 과반수이상의 도시 근로인구가 사회보장 제도의 혜택에서 소외되어 있음. 사회보장 보험 가입률은 경제성장 둔화로 인한 고용률 감소의 타격을 입고 있는 바, 그동안

상승세를 기록해 온 가입률이 감소세로 전환하면서 2009년 2월 민간 부문에서 약 3%의 감소를 기록함. 2008년 엘살바도르 노동부의 보고에 따르면, 57,000명이 마길라 공장에 고용되어 있는데, 그 중 단지 35%만이 사회보장보험에 가입이 되어있고, 나머지 65%는 가입되어 있지 않다고 보고했음. 엘살바도르 정부가 기업에 제공하는 고용보험에 대한 할인 정책이 있음에 불구하고 이러한 경우가 발생하고 있음.

2. 임금 시장¹⁷⁾

- 최저임금이 산업별·지역별로 다르게 책정되어 있음. 7명의 위원으로 구성되는 최저임금협의회(경제부, 노동복지부, 농업부 각 1명, 노조단체 2명, 경제단체 2명)에서 협의, 결정하면 대통령령으로 공포됨. 2009년 현재 제조업, 상업 및 서비스업의 최저임금은 1시간당 0.87달러, 1일 6.92달러, 1월 207.60달러임
- 2009년 1월, 상업 분야의 경우 월 192.30달러에서 207.68달러, 마길라 업종은 월 167달러에서 173.78달러, 그리고 농업 분야에서는 월 90달러에서 97.20달러(1일 기준 2.70달러에서 3.54달러)의 인상이 있었음. 제조업의 경우는 1일 기준 6.77달러에서 6.92달러로 임금이 상승하였음. 상기 임금 인상은 선거와 관련성이 높은 것으로 판단됨

[표 16] 1일 기준 최저임금(2009년 기준)

(단위 : 미국달러)

구 분	2006	2007	2008	2009
섬유 및 의류업	5.24	5.40	5.57	5.79
제조업	5.68	5.97	6.27	6.77
서비스 및 상업	5.81	6.10	6.41	6.92
직업훈련생(노동법 제69조)				
1년차	최저임금의 50%			
2년차	최저임금의 75%			
3년차	최저임금의 100%			
농업	2.72	2.86	3.00	3.24

자료원 : 엘살바도르 노동부, www.leylaboral.com

17) 엘살바도르 국가투자증진위원회(PROESA) 홈페이지(www.proesa.com.sv) 참조.

- 매월 사용자가 부담하여야 하는 최저임금 및 사회보장관련비용은 다음의 표4와 같음
(보다 자세한 것은 뒤의 법제에서 살피도록 하겠음)
- 달러화 정책의 영향으로 임금상승 폭은 둔화되고 있거나 거의 변하지 않고 있음(환율은 달러화정책 이후 1 달러당 8.75콜론으로 고정되었음). 정부의 안정화 정책의 결과 한 자릿수 인플레이션 목표를 달성함.
- 고용시장은 유희인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장의 확대가능성이 크게 열려있음. 과테말라나 온두라스에 비하여 교육열이 높아 고급인력의 활용가능성이 상대적으로 많으므로 섬유봉제 산업과 같은 단순인력고용 이외의 전기전자제품조립과 같은 보다 높은 수준의 인력고용 역시 가능하다고 보임.

[표 17] 매월 사용자 부담내역

내역	상세내용	최저임금기준 부담금(달러)
최저임금	144.00달러	144.00
사회보장(ISSS)	임금의 7.5%(최대 685.71달러)	10.80
INSAFORP*	임금의 1.0%(11인 이상 사업장에 적용)	1.44
퇴직기금	임금의 6.75%(최대 4,751.95달러)**	9.72
연말보너스	근속 1-3년 근로자, 10일분의 임금 근속 3-10년 근로자, 15일분의 임금 근속 10년 이상 근로자, 18일분의 임금 근속 1년 미만 근로자: 10일분의 임금에서 근속비율에 따라 지급.	4.00
상여금	매년 1개월분의 임금(최대 4개월분의 최저임금)	12.00
휴일	연가 15일(임금의 30% 지급) 및 공휴일(유급)	1.80
※계	(실질적 최저임금)	183.73

* INSAFORP : 기술훈련기금을 의미.

** 공적연금제도로의 가입은 중단된 상태이므로, 사적연금제도 하에서의 사용자 부담률을 기준으로 하였음. 기존 공적연금제도에 가입된 사용자의 경우 부담률은 7.0%임.

*** 출처 : www.proesa.com.sv/wages.asp

3. 노사관계 동향

1) 노동조합현황

- 엘살바도르 노동법은 노조의 형태와 목적에 대하여 자세하게 규정하고 있음. 현재 약 130여개의 노동조합이 활동 중이며, 조합원수는 12만 명 정도로 추산됨.

[표 18] 조합 및 조합원수 (2007년 기준)

(단위 : 개, 명)

	2004		2005		2006		2007	
	조합	조합원	조합	조합원	조합	조합원	조합	조합원
전체	147	135,060	175	159,874	191	163,510	203	168,847
농축산업	5	1,050	3	142	7	330	8	525
수산업	-	-	4	589	4	863	4	863
광산업	1	191	1	187	1	199	2	262
제조업	52	12,802	60	21,408	62	24,432	66	25,330
전기.가스.수도	4	4,135	4	2,789	4	2,703	4	2,703
건설업	11	106,924	12	113,444	12	120,178	14	120,257
상업	37	3,542	37	3,197	42	4,043	43	4,087
숙박, 요식업	-	-	3	782	3	885	3	941
운송, 통신업	11	991	12	1,886	16	2,380	16	2,428
금융, 보험	2	172	1	93	1	95	1	95
부동산업	-	-	3	284	3	288	4	382
정부	3	1,670	4	1,569	4	1,213	4	1,219
교육	-	-	5	1,090	5	1,309	5	1,309
공공 서비스	-	-	3	8,572	2	489	4	4,494
서비스	21	3,583	23	3,842	25	4,103	25	3,952

자료원 : Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (2009), Oficina de Estadística, 「Estadísticas Laborales 2007」, 60, 68면에서 인용, 재구성함.

- 주로 활동하고 있는 주요노조연합단체는 다음과 같음¹⁸⁾

18) Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador(2009), Oficina de Estadística, 「Estadísticas Laborales 2007」, 68면.

총 연 맹	
C.G.S.	Confederación General de Sindicatos
C.U.T.S.	Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños
C.N.T.S.	Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños
C.S.T.S.	Confederación Sindical de Trabajadores de El Salvadoreños

연 합	
FESINTRABS	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos Bebidas y Similares
FESINCONSTANS	Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y de Otras Actividades
FUSS	Federación Unitaria Sindical de El Salvador
FESTES	Federación de Sindicatos de Trabajadores del El Salvador
FENASTRAS	Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños
FEASIES	Federación de Asociaciones o Sindecatos Independientes de El Salvador
FESTRAES	Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador
FUGTS	Federación Unión General de Trabajadores Salvadoreños
FLATICOM	Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila
FESTICES	Federación de Sindicatos de Trabajadores Independientes y Comercio de El Salvador
F.S.T.S.	Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños
FS21	Federación Sindical Siglo Veintiuno
FESINTEXICA	Federación de Sindicatos Textiles, Similares y Conexos y de Otras Actividades
FESINTRISEVA	Federación de Sindicatos de Trabajadores en Industrias y Servicios Varios, Similares
FSR	Federación Sindical Revolucionaria
FESTRASPES	Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador
FESTSSABHRA	Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurates y Agroindustrias
CLAT	Federación Sindical Central Laboral Autónoma de Trabajo
FESS	Federación Sindical de El Salvador

2) 노동쟁의 현황

- 엘살바도르 노동법상 집단분쟁에는 사법적(또는 권리)분쟁과 경제적(또는 이익)분쟁 두 가지가 있는데, 쟁의행위를 할 수 있는 경우는 후자로 한정됨. 그리고 파업(또는 직장폐쇄)은 화해, 조정, 중재의 절차를 거친 경우에만 가능하도록 규정하고 있음(노동법 제480조)
 - 파업의 목적은 단체교섭의 개시 또는 갱신, 단체협약의 체결 또는 갱신, 근로자의 일반적인 이익방어를 위한 경우로 한정되어 있음(노동법 제528조)
 - 직장폐쇄의 목적은 계약 또는 단체협약의 체결 또는 갱신을 통한 자본의 경제적 이익방어를 위한 경우로 한정되어 있음(노동법 제540조)
- 쟁의행위는 조합원이 아닌 경우(혹은 과반수노조원이 아닌 경우)라도 가능한데, 이 경우에도 노동법상의 제반 규정 및 노동조합에 의한 쟁의행위요건 및 절차의 규정을 지켜야 함(노동법 제516조)
- 개별 근로자의 조정신청건수의 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같음.

[표 19] 개별적 조정신청 연도별 추이

	2003	2004	2005	2006	2007
조정 형태					
노동청	3,941	4,879	4,247	4,032	2,609
특별 자치 감독관	160	2,205	173	175	217
직접적 신청	491	235	205	136	191
조정성립 분야					
고객	946	1,073	949	1,059	798
노동자	1,293	3,330	1,061	1,094	827

자료원 : Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador(2009), Oficina de Estadística, 「Estadísticas Laborales 2007」, 65면.

- 한편, 파업의 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같음. 1997년(국가재정 위기로 무역, 식당 및 호텔업에 종사하는 600개의 회사가 조업 중단에 들어가 645건 발생)을 제

외하고 1990년대와 2000년 이후 파업의 횟수는 비슷한 추이를 보이고 있음.

[표 20] 파업발생 연도별 추이

구 분	2003	2004	2005	2006	2007		
					건수	참가근로자수	조업중단일수
전체	17	27	25	17	11	2,436	3,883
제조업	1	9	8	8	4	2,008	1,974

자료원 : Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador(2009), Oficina de Estadística, 「Estadísticas Laborales 2007」, 62면.

- 파업이 발생하는 원인은 주로 임금인상, 노동법위반, 단체협약위반, 해고, 직장폐쇄 및 임금지급중단 등임. 원인별 파업발생건수를 살펴보면 다음과 같음.

[표 21] 원인별 파업건수 (2007년)

	파업건수	참가근로자수
공공 분야 전체	2	109
정부	1	35
교육	1	74
민간 분야 전체	9	2,327
제조업	4	2,008
숙박 및 요식업	2	12
운송 및 통신업	3	307

자료원 : Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador(2009), Oficina de Estadística, 「Estadísticas Laborales 2007」, 63면.

4. 노동 행정 조직

- 엘살바도르에는 중앙조직으로 노동부(Ministerio de Trabajo) 산하 5개국이 있음. 각 부의 명칭은 다음과 같음
- 근로국 - 노사관계과, 노동조합과

- 근로조사국 - 상업·서비스업과, 농업과
 - 사회보장국 - 고용업무과, 직업안전과, 사회보장과
 - 국제협력국 - 국제노동조직 및 국제기준과, 국제기술협력과
 - 행정국 - 구매과, 인사과, 총무과
- 한편, 각 지역을 동·서·중앙으로 나누어, 각각의 노동부 산하 노동사무소를 두고 있음
- 서부지방노동사무소
 - 동부지방노동사무소
 - 중부지방노동사무소
- 또한 노동부 산하 기관으로 사회보장협회(ISSS), 직업소개소, 노사협력촉진협회, 산재보상기금이 있음

V. 노동관련 법규 주요 내용¹⁹⁾

- 엘살바도르의 노동법은 집단적 노사관계 및 개별적 근로관계에 대한 규율내용을 하나의 노동법전(Codigo de Trabajo)에서 규정하고 있음. 또한 ILO 회원국으로서 25건의 ILO협약에 비준하고 있으나 과테말라나 온두라스와는 달리 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 ILO 헌장 제87호(1948), 단결권 및 단체교섭권에 관한 ILO 헌장 제98호(1949)를 비준하고 있지 않음

1. 헌 법

- 노동법상 근로자의 모든 권리 의무는 헌법에 기초하고 있음(노동법 제1조). 따라서 헌법에 어긋나는 노동법규는 그 효력을 상실하게 되고, 헌법은 모든 권리의무의 법원으로서 기능하게 됨
- 헌법 제3조에서는 모든 인간이 법 앞에 평등함을 규정. 따라서 어떠한 형태의 차별 행위도 금지됨
- 헌법 제2부 제2장에서는 노동과 사회보장에 관한 내용을 규정하고 있음

2. 노동법 일반 조항

- 노동법 제1조에서는 노동법의 적용범위에 대하여 규정하고 있음. 즉 개별 사용자와 근로자간의 노사관계뿐만 아니라, 주·지방자치단체·국공영기업과 그들의 근로자간의 노사관계에도 기본적으로 노동법이 적용됨. 다만 후자의 경우에는 공무원의 신분으

19) 엘살바도르 노동복지부(www.mtps.gob.sv), Legislación Laboral과 중남미 노동법 관련 사이트(www.leylaboral.com), Normas Laborales 참조 인용함.

로부터 본질적으로 발생하는 사항 (임금의 결정 등)에 대해서는 노동법의 적용으로부터 제외됨

- 노동법 제3조에서는 ‘사용자’의 의미를 정하고 있음. 여기에는 회사의 대표뿐 아니라 사용자의 이익을 대표하여 업무를 수행하는 자, 즉 이사나 부장, 과장, 주임 또는 회사·기업·사업장의 지휘나 행정업무를 위하여 채용된 자도 사용자로 분류됨을 명시하고 있음
- 노동법 제6조에서는 영업양도나 합병 등으로 인한 사용자의 변경 시에도 근로계약이 유지됨을 명시하고 있음. 다만 변경 이후의 사용자가 제시하는 근로조건이 변경 전의 사용자의 경우보다 근로자에게 유리한 경우에는 기존의 근로계약의 내용이 변경될 수 있음
 - 한편, 사용자가 변경되는 경우 모든 근로관계상의 의무는 양수인의 단독 책임이지만, 양도인이 사업변동사실에 대하여 근로조사국장(the Labor General Inspector)을 통하여 근로자들과 협의하지 않은 경우에는 양도인 및 양수인 모두가 책임을 짐
 - 연금이나 퇴직금 등의 경우, 양수인은 사업변동이 발생한 날로부터만 그에 대하여 책임이 있음
- 노동법 제7조에서는 근로자의 90% 이상이 엘살바도르 인이어야 함을 규정하고 있음 (다만 노동사회복지부의 허가를 받은 경우 예외 인정)
- 또 노동법 제8조에서는 전체 지급된 근로자의 임금 가운데 85% 이상을 엘살바도르인이 수령하여야 한다고도 규정함(다만 제7조에서 인정되는 예외적인 경우에는 물론 그러하지 아니함)
 - 이러한 노동법 제7조 및 제8조의 규정은 외국인투자유치와 관련하여 자국민의 일자리보호 및 일자리창출, 생계수단보호 등의 의미를 가진다고 할 수 있음
- 노동법 제11조에서는 외국인근로자 역시 엘살바도르인과 같은 모든 법적 보호를 받는다고 규정

- 한편 노동법 제14조는 노동법제의 적용에 관한 분쟁 또는 의심이 발생한 경우 근로자에게 가장 유리한 것이 우선된다고 규정함으로써, 엘살바도르 노동법제의 성향이 근로자에게 보다 호의적임을 알 수 있음

3. 집단적 노사관계법

1) 단결권 보장

- 우선 노동법 제7조에서는 단결권을 규정하고 있는 바, 조합에 가입되지 않았음을 이유로 개인의 적법한 활동을 행할 권리가 방해받지 않음. 또 동법 제47조에서는 국적, 성별, 인종, 종교적 신념 또는 정치적 사상과 업무의 성질 또는 활동 등에 관계없이 모든 개별 근로자는 단결권을 가진다고 규정함
- 이러한 단결권은 14세 이상의 모든 근로자에게 적용됨(노동법 제210조)
- 한편 엘살바도르에서 복수노조의 설립은 가능하나, 복수노조 가입은 금지하고 있음(노동법 제204조)
- 노동법 제205조에서는 단결권관련 다음과 같은 금지사항을 규정하고 있음
 - a) 다른 사람에 대한 조합가입 또는 탈퇴의 강제. 다만 조합정관으로 정한 바에 따라 그 사람에 대한 제명처분이 내려지게 되는 경우는 예외임
 - b) 조합정관에서 이해당사자의 참여를 배제하는 것 또는 참여를 강제하는 것
 - c) 조합 활동을 이유로 근로자를 차별하는 것 또는 같은 이유로 고소하는 것
 - d) 결사를 방해하거나 조합해산을 야기하는 행동을 취하는 것 또는 노동조합을 사용자의 통제 하에 두는 것.
 - e) 단결권의 적법한 행사를 이유로 소송을 제기하는 것
- 한편 사용자와 근로자 모두를 포함하는 노동조합의 조직 및 운영은 금지됨(노동

법 제206조)

- 사용자가 근로자의 단결권을 침해하는 경우 벌금형에 처해짐(노동법 제251조)

2) 노동조합

(1) 설립 요건

- 노동조합의 설립 및 운영에 필요한 최소인원은 35명임(노동법 제211조).

(2) 가입 자격

- 14세 이상의 모든 근로자는 누구나 노동조합의 조합원이 될 수 있음(노동법 제210조).

(3) 조합설립을 위한 사전절차

- 노조는 먼저 사용자의 승인을 얻어야 함(노동법 제211조). 사용자의 승인을 얻기 위하여 노조는 근로자의 과반수를 대표해야 하고, 그렇지 아니한 경우 사용자의 승인은 의무가 아님

(4) 조합설립 절차

- 노조설립신고서를 사용자 및 노동사회복지부 장관(또는 소관관청)에게 제출해야 함. 노조설립 신고서가 제출된 날로부터 6일째로부터 노조 설립자(최대 35명)에 대해서는 노동법 제248조가 보장하는 법적 권리를 향유함(노동법 제214조).

(5) 노동조합의 형태

- 법에서 인정하고 있는 노동조합의 조직형태는, 직업별 노조(동일한 사업장 내에서 동일한 직무를 가진 근로자들로 구성되는 노조), 사업장노조(동일 직무 군을 떠나 1

개의 사업장이나 자치단체 별로 구성되는 노조), 산별노조, 초기업간노조(25명 미만으로 단위노조나 산별노조를 설립할 수 없는 수개의 인접회사의 근로자들로 구성되는 노조), 자영업노조(자영업자 노조)가 있음(노동법 제209조).

(6) 노동조합의 활동

- 노조활동을 이유로 근로자는 정당한 이유 없이 해고되거나 전직·강등되지 않음(노동법 제248조)
- 노동조합의 권리에 대하여는 노동법 제228조에 상세하게 규정
 - a) 단체교섭권 및 단체협약체결권
 - b) 노동법, 단체협약 및 내부노동규칙 준수여부의 감시 및 그것의 위반 시 고발
 - c) 조합원의 개별근로계약상 또는 법상 부여된 권리의 보호 및 조언, 근로자의 교육·훈련조장을 위하여 조합원을 대표.
 - d) 조합원을 위한 사회사업 또는 복지기금제도의 설립, 운영.
 - e) 조합 활동을 수행하기 위하여 필요한 물자의 구입.
 - f) 정의, 상호존중 그리고 법에 따라 우호적 노사관계의 조장 및 조업수단과 생산량 증진을 위한 협동.
 - g) 조합원의 경제적 및 사회적 이익을 보호하기 위한 모든 활동.
- 한편, 노동법 제229조에서는 정치활동을 금지하는 이외, 일정한 금지되는 조합 활동에 관하여 규정하고 있음.
 - a) 조합원의 종교의 자유를 일탈하여 종교적 분쟁에 가담하는 것
 - b) 배당금 또는 조합주식을 배분하는 것
 - c) 비조합원의 근로권을 침해하는 것
 - d) 비조합원에 대한 가입강요, 조합원에 대한 탈퇴금지 및 다른 조합가입방해
- 노동법 또는 다른 법제를 위반하여 조합 활동을 벌이는 노동조합은 노동부장관의 권한에 의하여 벌금형, 활동정지처분 또는 강제해산에 처해지게 됨

(7) 노동조합의 연합 및 연맹

- 10개 이상의 개별 근로자단체나 3개 이상의 사용자단체는 연합단체(Federation)를 구성할 수 있고, 3개 이상의 근로자단체연합 또는 사용자단체연합은 동맹조직(Confederation)을 구성할 수 있음(노동법 제257조). 이때 하나의 개별단체는 복수의 연합단체에 가입할 수 없고, 하나의 연합단체는 복수의 동맹조직에 가입할 수 없음(노동법 제259조)

3) 단체교섭 및 단체협약

- 단체교섭 및 단체협약의 목적은 개별근로계약상의 근로조건 및 계약 당사자의 권리·의무의 조절(노동법 제26조).

(1) 단체교섭

(가) 단체교섭의 주체

- 단체교섭은 하나 또는 수개의 노동조합과 1명의 사용자간에 수행됨. 1개의 조합이 수명의 사용자 하에서 구성된 경우, 노동조합은 각각의 사용자와 단체교섭을 진행함(노동법 제269조).
- 노동조합 결성 후 최초의 단체교섭에서 노동조합이 단체교섭권을 갖기 위해서는 당해 노동조합이 전체 근로자의 과반수를 대표하고 있어야 함(노동법 제270조). 따라서 전체 근로자의 과반수이상을 대표하고 있는 노동조합의 경우에 사용자에게 대한 단체교섭요구권이 있고, 사용자는 그에 응할 의무가 있음(노동법 제271조). 또한 사용자의 단체교섭요구가 있는 경우 역시 과반수대표 노동조합이 그에 응할 의무가 있음(노동법 제271조).
- 과반수노조가 없으면서 복수노조가 존재하는 경우, 이들 노조의 연합으로 단체교섭에 요구되는 과반수요건을 충족시킬 수 있고, 이 경우 역시 사용자는 노조연합의 단체교섭요구에 응할 의무가 있음(노동법 제271조).

(나) 단체교섭 절차

- 교섭개시 후 30일 이내에 노조 또는 사용자는 소관노동관청을 통하여 협약 초안서는 상대방에게 송부해야 하고, 소관노동관청에서는 거기에 법적·절차적 하자가 없는지 여부를 판단해야 함(노동법 제278조).
- 협약초안서에 별다른 하자가 없는 경우, 소관노동관청은 그 협약초안서를 등록하여야 함. 단체교섭의 개시 여부는 오로지 이 등록서면에 의해서만 증명될 수 있음(노동법 제279조 및 281조).

(다) 단체교섭의 종료

- 단체교섭은 다음과 같은 사유에 의하여 종료될 수 있음(노동법 제283조).
 - a) 상호동의
 - b) 사용자의 파산 또는 지급불능상태
 - c) 생산 원자재의 고갈
 - d) 전 산업 폐쇄
 - e) 계약유지가 법적으로 불가능한 경우(근로관계의 종료 등)
 - f) 단체협약으로 정한 다른 사유
- 단체교섭은 해당 노동조합의 해산에 의해서도 종료될 수 있으나, 다른 복수노조가 설립되어 있는 경우 그리고 이들 가운데 하나가 과반수요건을 충족하고 있는 경우에는 그 노조가 단체교섭으로부터 발생하는 권리 및 의무를 부담하게 됨(노동법 제284조).

(2) 단체협약

(가) 단체협약체결주체

- 단체교섭권이 있는 노조에게 단체협약체결권이 있음(노동법 제289조).

(나) 단체협약체결절차

- 단체교섭에 관한 내용이 여기에 준용됨(노동법 제290조).

(다) 단체협약의 유효기간

- 단체협약의 유효기간은 1년 이상 3년 미만임. 단체협약 종료일로부터 1개월 전 계약 당사자 간 계약 변경에 관한 요구가 없는 경우 1년간 자동 연장됨(노동법 제 276조).
- 노동조합이 관계하지 않은 개별근로계약의 경우, 노동조합이 체결한 근로조건의 내용을 벗어나는 내용의 계약이 체결될 수 없음. 다만 과학, 예술 또는 기술 관료의 경우에는 예외(노동법 제277조).

(3) 단체협약의 효력확장

- 상이한 경제활동영역에서의 근로조건을 통일화하기 위하여, 일정한 단체협약의 효력확장을 요구서한을 갖추어 사용자 및 직업단체가 근로국장(the Labor General Director)에게 요구할 수 있음(노동법 제295조 및 296조).
- 효력확장을 위해서는(노동법 제295조)
 - 단체협약이 유효하고 강제적용범주를 각 단체협약의 공통조항에 제한하며, 동일한 경제활동에 종사하는 기업의 최소 과반수에 적용되어야 하고,
 - 위 다수의 기업이 전체적으로 동일한 경제적 활동에서 과반수의 근로자를 상시 채용하고 있어야 함
- 요구서한이 제출된 후 근로국장은 관보 및 일간지에 공고하게 되고, 이 공고가 있는 날로부터 15일이 경과하기 전에 효력확장으로 인하여 영향을 받게 되는 사용자 또는 사용자단체 등은 서면으로 반대의사를 표명할 수 있음
- 근로국장은 5일간 양 당사자의 의견을 청취할 의무가 있으며, 이 기간 동안 반대의견이 없거나 위 15일의 기간이 도과한 경우 근로국장은 국가경제계획 및 조정위원회 자문을 얻어 효력확장여부를 결정하게 됨(노동법 제299조)
- 근로국장이 효력확장을 결정한 경우, 노동부장관은 강제적 단체협약의 효력확장에 관한 칙령을 발표하여야 하고, 이 칙령이 관보에 게재된 후 30일 이후 효력이 발생

하게 됨

4) 쟁의행위와 직장폐쇄

(1) 쟁의행위의 정의

- 노동쟁의에는 사법적(또는 권리)분쟁과 경제적(또는 이익)분쟁이 있음(노동법 제468조)
 - 사법적(또는 권리)분쟁의 당사자는 단체교섭 또는 단체협약의 파기 또는 해석상의 문제가 있거나 노동법이나 내부 노동규칙이 지켜지지 않았음을 증명하여 법원에 이의를 제기해야함(노동법 제471조). 그리고 사법적(또는 권리)분쟁의 해결은 전적으로 법원의 판단에 따라야함(노동법 제472조 내지 제479조)

(2) 쟁의행위의 목적

- 파업 또는 직장폐쇄와 같은 쟁의행위를 할 수 있는 것은 경제적(또는 이익)분쟁에 국한됨(노동법 제480조)

(3) 쟁의행위의 당사자

- 노동쟁의의 당사자는 근로자 대표체, 과반수노조, 노조연합, 비 조직근로자 그리고 해당 사용자와 사용자 대표체, 사용자 연합임(노동법 제470조)

(4) 분쟁해결 절차

- 노사 간 분쟁이 발생한 경우, 노사당사자는 다음의 3단계를 거친 후에야 파업 또는 직장폐쇄를 실시할 수 있음

(가) 화 해 (노동법 제481조 내지 490조)

- 화해를 위하여 단체교섭 또는 단체협약의 체결 또는 갱신이 이루어지는 경우, 이

- 를 위한 신청서가 작성되어야 하는데, 이때 신청서에는 단체교섭 또는 단체협약초안의 사본 2부와 화해 교섭 시 해결되어야 할 문제에 대한 증명이 첨부되어야 함
- 화해 신청서가 근로국장에게 보내지면 근로국장은 지체 없이 신청서 원본을 수취인(화해교섭신청자의 상대방)에게 보내야 하고, 수취인은 신청서를 받은 때로부터 24시간 이내에 화해신청자와 화해교섭의 장소, 일시를 결정하기 위한 회합을 가져야 함. 이에 관한 당사자 간 동의가 이루어지지 않은 경우, 근로국장이 회합의 장소와 일시를 결정함
 - 화해 당사자 간의 명확한 의사표시가 없는 한, 화해기간은 20일.
 - 화해가 성립되지 않거나 수취인으로부터의 회답이 없는 경우, 조정의 단계로 들어 가게 됨

(나) 조정 (노동법 제491조 내지 제494조)

- 조정위원은 근로국장이 임명
- 조정은 특별한 체계나 방법 없이 유연하게 진행됨

(다) 중재(노동법 제500조 내지 514조)

- 노사 당사자가 문제해결을 위하여 자발적으로 중재에 동의한 경우, 단체교섭이나 단체협약 상에 정한 경우 또는 필수 공익사업의 경우 중재절차가 개시됨
- 중재신청 후 24시간 이내 각 당사자는 중재인을 선임하여야 하고, 그러하지 못한 경우 근로국장이 선임. 노사를 대표하는 중재인이 선임되면 노사의 동의로 법원을 대표하는 제3의 중재인이 선임됨. 제3의 중재인 선임에 실패하는 경우 노동부근로국장이 그를 선임. 이때 제3의 중재인은 중립적이어야 하고, 노사의 이익을 대표하거나 노사단체에 가입된 자는 자격이 없음
- 중재인은 중재인으로 선임된 때로부터 48시간 이내 일정한 요건 하에 사임할 수 있고, 이 경우 근로국은 48시간 이내 새로운 중재인선임을 위한 방법을 조치하여야 함
- 중재 단이 구성된 때로부터 30일 이내 중재서면이 마련되어야 함. 노사 일방이 중재서면에 동의하기를 거절하는 경우, 그 내용이 중재서면에 기록되어야 하지만, 중재서면의 효력은 유효함
- 중재의 결정으로 노동분쟁은 종료되고, 중재결정은 단체교섭 또는 단체협약과 같

은 효력을 지님

○ 한편 다음과 같은 경우에 대해서는 강제중재가 행해짐(노동법 제515조)

- 국가·지방자치단체 또는 지방 분권화된 독립단체에 의하여 제공되는 지역주민 생활에 필수적인 공공시설물 또는 공공서비스에 영향을 미치는 사업에서 화해 또는 조정의 단계에서 분쟁이 해결되지 못하였으나 양 당사자가 자발적으로 중재를 실시하지 않은 경우
- 사기업에 의하여 제공되는 공공시설물 또는 공공서비스에서 발생한 파업 또는 직장폐쇄의 기간이 집단의 이익을 심각하게 침해하는 사업.
- 국가경제에 긴박한 위협을 초래하거나 해당 지역사회에 심각한 변동을 초래하는 사업
- 국가 또는 기업의 경제여건이 크게 변화하였으나 노사 간 양 당사자가 화해 또는 조정의 단계에서 합의에 도달하지 못하고 자발적인 중재를 실시하지 않은 경우
- 비노조원에 의해 행해지는 집단적인 경제적(또는 이익)분쟁의 경우에도 노동조합에 의하여 행해지는 집단분쟁의 경우와 같은 노동법규정이 적용됨(노동법 제516조). 이 경우 근로자의 과반수가 분쟁에 참여하여야만 노동분쟁으로서 인정받을 수 있고(노동법 제517조 b항), 분쟁대표부가 선임되어야 함(노동법 제517조 c항)

(5) 파업

- 엘살바도르 노동법에서는 파업의 목적에 관하여 규정하고 있는데, 단체교섭의 개시 또는 갱신, 단체협약의 체결 또는 갱신, 근로자의 일반적 경제적 이익의 보호를 위한 경우에만 정당한 파업이 이루어질 수 있음(노동법 제528조)
- 파업실시 결정은 비밀투표를 거쳐 분쟁과 관련된 사업장 단위에 종사하는 근로자의 과반수 찬성을 얻어야 함. 파업찬반 투표결과 파업이 결정되면 파업 찬반 투표 장소에서 파업위원회가 결성되어 분쟁해결을 위한 교섭자로 활동하게 됨. 파업 찬반 투표의 결과는 투표일로부터 7일 이내 근로국장을 통하여 파업의 상대방에게 결성사

실을 알려야 함(노동법 제529조)

- 파업 찬반 투표 결과 파업이 이루어지게 되는 경우, 투표일로부터 4일 이내 또는 통지일로부터 30일 이후에는 파업이 불가능함
- 파업 개시일로부터 7일 이후 근로국장은 일방 당사자의 요청에 의하여 심각한 손상을 입을 수 있거나 조업재개가 불가능할 수 있는 또는 기업의 안전과 유지·존속에 영향을 미칠 수 있는 업무를 수행하기 위하여 작업장에 남아있어야 하는 근로자의 수와 유형, 이름을 결정하여(노동법 제532조), 그들로 하여금 조업중단 없이 계속하여 근로하도록 하여야 함(노동법 제533조). 근로자가 이에 불복하는 경우 사용자는 법적책임 없이 그들을 해고할 수 있고, 새로운 근로자를 고용할 수 있음(노동법 제533조)
- 파업은 평화적인 방법으로 수행되어야 함(노동법 제534조). 파업기간 중의 근로관계는 파업기간 동안의 대체인력고용은 금지되나(노동법 제535조) 파업기간 중의 임금 지급여부에 관하여는 명시되지 않음
- 정당한 파업참가를 이유로 근로자는 해고되거나 부당하게 전직·강등되지 않음(노동법 제537조)

(6) 직장 폐쇄

- 직장폐쇄는 자본의 경제적 이익방어를 위한 목적으로만 가능하나(노동법 제540조), 사용자의 쟁의행위인 직장폐쇄 역시 화해, 조정의 선행 단계를 따라야 함(노동법 제541조)
- 직장폐쇄의 결정은 근로국을 통하여 근로자에게 통지하여야 하고(노동법 제542조), 통지일로부터 4일 이내 또는 30일 이후에는 직장폐쇄를 할 수 없음
- 파업에 관한 규정(제532조 이하)은 직장폐쇄의 경우에도 적용되며, 파업이나 직장폐

왜 모두 법원의 정당성 여부에 대한 판단을 받아야 함(노동법 제546조 내지 565조)

5) 부당 노동행위

- 엘살바도르 노동법에서는 우리나라와 같이 사용자의 부당 노동행위에 관하여 명시하고 있지는 않지만, 그 내용을 볼 때 부당 노동행위 금지규정으로 볼 수 있는 몇 가지 규정이 있음
- 즉 노동법 제205조의 a)항에서는 비열계약의 금지를, c) 및 e)항에서는 단결권 및 단체행동권 행사를 이유로 한 불이익취급의 금지를, d)항에서는 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입의 금지를 그리고 노동법 제271조에서는 사용자의 단체교섭거부행위를 금지하고 있음
- 한편, 이 같은 사용자의 부당노동행위뿐 아니라 노동조합에 대해서도 다른 사람에 대한 노조가입을 강제할 수 없음(노동법 제205조 a)항), 그리고 사용자의 단체교섭 요구에 대하여 거부할 수 없음(노동법 제271조)을 규정하고 있음

6) 한국 노동법제와의 비교

- 제도론적 관점에서 보았을 때, 엘살바도르의 집단적 노사관계법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음
 - 조합설립과 단체교섭 등의 과정에서 행정관청이 관여
 - 35명 이상이 설립자격 요건
 - 미국과 유사한 배타적 교섭대표제
 - 단체협약의 일반적 구속력제도 도입
 - 일반근로자에게도 파업권 인정
 - 쟁의행위기간 중 대체근로금지
 - 쟁의행위는 권리분쟁사항을 대상으로 할 수 없음
 - 직장폐쇄 전 조정절차 도입

○ 엘살바도르의 집단적 노사관계법의 내용을 한국의 법제와 비교하면 다음과 같음

[표 22] 엘살바도르 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교

항목		국가	엘살바도르	한국
노동조합	설립 요건 및 설립 절차		○ 35명 이상의 근로자의 동의가 있어야 함. ○ 노조설립신고서를 사용자 및 노동부장관에게 제출하여야 함.	○ 노조 설립을 위한 인원수 요건은 없음. ○ 행정관청에 대해 노조 규약을 첨부한 노조 설립신고서 제출. ○ 설립신고서를 접수한 행정관청은 심사를 거쳐 3일 이내에 신고증을 교부하거나 신고서를 반려 또는 보완요구 하여야 함.
	노조 형태		○ 법상 동일 기업 내 직업별, 사업장별, 산별, 초기업간 노조설립이 인정됨.	○ 법상 노조 형태를 제한하는 규정 없으므로 직업별, 산업별, 기업별 조합 설립 가능,
	조합원자격		○ 14세 이상의 근로자. ○ 복수노조 가입 금지.	○ 사용자나 이익대표자, 근로자 아닌 자는 노조가입 금지.
	노조 활동		○ 노조 설립목적 및 법에 위반되지 아니하는 범위 내에서 자유로운 활동 보장	○ 근로조건의 유지·개선, 단결의 유지·강화를 위한 자유로운 활동 보장.
단체교섭·단체협약	교섭 주체		○ 전체근로자 1/2 이상이 조합원인 노조가 단체교섭권 가짐. ○ 과반수노조가 없는 경우, 이들 노조의 연합으로 과반수요건을 갖출 수 있음. ○ 하나의 노동조합이 수명의 사용자 하에서 구성된 경우, 노동조합은 각각의 사용자와 단체교섭을 진행하게 됨.	○ 사용자가 하나의 단위노조만 유일한 교섭상대방으로 인정하고 다른 노조와 교섭을 하지 않는다는 취지의 '유일교섭단체조항'은 일반적으로 무효라고 해석됨. ○ 2007년부터 하나의 사업 또는 사업장내 복수 단위노조가 허용시 교섭창구 단일화가 문제됨.
	교섭 절차		○ 교섭개시 후 30일 이내에 노조 또는 사용자는 소관노동관청을 통하여 협약 초안서를 상대방에게 송부해야 하고, 소관노동관청에서는 거기에 법적·절차적 하자가 없는지 여부를 판단해야 함. ○ 협약초안서에 별다른 하자가 없는 경우, 소관노동관청은 그 협약초안서를 등록하여야 함. 단체교섭의 개시 여부는 오로지 이 등록서면에 의해서만 증명될 수 있음.	○ 법상 교섭을 위한 사전절차규정은 없음. 대개는 교섭 전에 교섭 일시, 기간, 장소, 인원수 등을 미리 결정한 후 교섭 개시함.

항목 \ 국가		엘살바도르	한국
단 체 교 섭 · 단 체 협 약	단체협약 작성	○ 단체교섭에 관한 내용 준용.	○ 단체협약은 서면으로 작성되어야 하고 당사자 쌍방이 서명날인. ○ 협약 당사자는 협약 체결일로부터 15일 이내에 관할 행정관청에 신고해야 함. 제출의무 위반 시 과태료 부과되나 협약의 효력에는 영향주지 아니함. ○ 행정관청은 협약중 위법한 내용이 있는 경우 노동위원회의 의견을 얻어 시정을 명할 수 있음.
	유효기간	○ 최단 1년, 최장 3년. ○ 기간 만료되기 최소 1개월 전 양 당사자 모두가 재협상의사를 표현하지 아니한 경우 1년으로 자동 연장됨.	○ 2년을 초과할 수 없음. ○ 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 협약체결을 위한 단체교섭을 하였으나 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우별도 약정이 없는 한 종전 협약은 효력만료일부터 3월까지 효력유지.
	단체협약 효력	○ 상이한 경제활동영역에서의 근로조건을 통일화하기 위하여, 일정한 단체협약의 효력확장을 요구서한을 갖추어 사용자 및 직업단체가 근로국장에게 요구할 수 있음. ○ 효력확장을 위해서는 i) 단체협약이 유효하고 강제적용범주를 각 단체협약의 공통조항에 제한하며, 동일한 경제활동에 종사하는 기업의 최소 과반수에 적용되어야 하고, ii) 효력확장대상 기업이 전체적으로 동일한 경제적 활동에서 과반수의 근로자를 상시 채용하고 있어야 함.	○ 근로조건, 근로자의 대우에 관한 단체협약 규정에 위반하는 취업규칙, 근로계약의 부분은 무효. ○ 조직 강제조항: 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 것, 특정 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위 금지. 단, 노조가 당해 사업장 종사 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노조원이 될 것을 고용조건으로 할 수 있음. ○ 효력의 확장 · 일반적 구속력: 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상이 하나의 협약의 적용을 받게 된 때, 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 협약 적용.

항목	국가	엘살바도르	한국
단체교섭 · 단체협약	단체협약 효력		지역적 구속력: 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2이상이 하나의 협약 적용을 받게 된 때, 행정관청은 당해 협약 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 협약을 적용한다고 결정할 수 있음.
	쟁의행위 주체	조합원인지 여부에 관계없이 법에서 정한 요건에 따라 쟁의행위 실시 가능.	노조가 주도, 승인하지 않는 파업의 정당성이 인정되는지 여부에 대해 학설 대립.
	쟁의행위 실시	- 사전절차 - 화해: 화해신청서를 작성하여 근로국장에게 송부하여야 하고, 화해신청의 상대방은 신청서를 받은 때로부터 24시간 이내 회합을 가져야 함. 당사자 간 명확한 의사표시가 없는 한 화해기간은 20일. - 조정: 근로국장이 임명하는 조정위원에 의하여, 특별한 체계나 방법없이 유연하게 진행됨. - 중재: 노·사·법원대표 각 3인의 중재인으로 구성된 중재단으로 구성하여 중재를 진행하게 됨. 중재단이 구성된 때로부터 30일 이내 중재서면이 마련되어야 하고, 중재결정이 있게 되면 쟁의행위는 종료됨. 중재결정은 단체협약과 동일한 효력을 지님. - 쟁의행위 실시요건 - 전체근로자 1/2 이상의 동의 - 화해를 위한 모든 수단을 사용하였을 것.	- 사전절차 - 조정: 조정절차 거치지 아니하면 쟁의행위 불가. 노동위원회에 설치된 조정위원회가 조정안을 작성하고 그 수락을 당사자에게 권고함. - 중재: 노동위원회에 설치된 중재위원회가 당사자 쌍방에 대해 구속력있는 중재재정을 내리는 절차. 당사자쌍방 또는 일방이 신청한 경우, 필수공익사업에 있어서 노동위원회 위원장이 중재에 회부한다는 결정을 한 때에 개시함. - 쟁의행위 실시요건 - 조합원 과반수의 찬성 - 조정 절차 거쳐야 함. - 주체, 수단, 목적이 정당해야 함.
	쟁의행위 기간 중 근로관계	- 파업기간 동안의 대체인력고용 금지. - 회사유지에 필요불가결한 업무에 대해서는 근로국장의 결정으로 작업중단없이 근로제공을 계속하도록 강제할 수 있음. 근로자가 이에 불복하는 경우 해고가능.	쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간 중 임금지급 의무 없음.

항목 \ 국가		엘살바도르	한국
쟁의행위 · 직장폐쇄	쟁의행위 기간 중 근로관계	○ 쟁의행위 기간 중 임금지급에 대해서는 명시되어 있지 않음.	
	불법쟁의행위에 대한 제재	○ 불법 쟁의행위 가담자에 대한 해고 및 형사제재 가능.	○ 불법 정도에 따라 해고 등 징계 가능. 민·형사 책임 추궁 가능.
	직장폐쇄	○ 경제적 이익의 보호를 위한 목적에서만 실시 가능. ○ 직장폐쇄 실시 전 화해, 조정의 단계를 거쳐야 함.	○ 근로자 측의 쟁의행위에 대한 대항방어수단으로서만 인정됨. 사용자가 선제적·공격적으로 실시할 수 없음.
부당노동행위		○ 부당노동행위에 대한 명문규정 없으나 비열계약의 금지, 단결권 및 단체행동권 행사를 이유로 한 불이익취급의 금지, 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입의 금지, 사용자의 단체교섭거부행위가 금지되고 있음. ○ 또한 노동조합에 대해서도 타인에 대한 노조가입강제금지, 사용자의 단체교섭요구에 대한 거부 금지가 규정되고 있음.	○ 법상 금지되는 사용자의 부당노동행위의 유형 및 노동위원회에 의한 부당노동행위 구제제도를 규정함. ○ 부당노동행위 유형: 불이익취급, 비열계약, 단체교섭거부, 지배·개입 및 운영비원조, 근로자의 정당한 쟁의행위 참가 또는 노동위원회에 대한 부당노동행위의 신고·증언 등을 이유로 하는 불이익취급.

○ Human Right Watch가 권고하는 노동인권 제고방안

(1) 노동법 개혁: 고용주가 기존의 보호 장치를 무시하고, 근로자의 인권을 침해하는 경우를 막기 위해 노동법 개정을 권함.

- 노조등록의 요구조건 완화. 특히 국제노동기구가 권고하는 다음 사항들을 개정. 노조 설립 시에 요구되는 근로자의 인원수 요건(35명)을 낮춘다. 노조 설립 시 서류를 제출한 뒤 6개월이 경과해야 하는 조항 폐지. 독자적 공공 기관의 근로자들도 산별 노조를 건설할 수 있도록 허용
- 정당한 사유가 확보되었다는 사법부의 사전 판단이 없이도, 해고되거나 정직당한 노조 지도자들을 즉각 복직시켜야 함
- 합법적 노조 활동으로 해고당하거나 정직된 근로자들을 즉각 복직시켜야 함

4. 개별적 근로관계법

1) 개별근로관계의 성립과 종료

(1) 개별근로계약의 체결

- 노동법 제18조에서는 개별근로관계체결시의 절차에 관하여 규정. 이에 따르면 작성이나 수정 또는 연장에 관한 개별근로계약서는 3부의 사본을 마련하여 노사 당사자 각각이 1부를 소지하고, 나머지 1부는 계약체결·수정·연장일로부터 8일 이내 the General Labor Management에게 제출하여야 함
- 근로자가 다른 사람에게 연속하여 2일 이상 근로를 제공하는 경우, 개별근로계약이 존재하는 것으로 간주됨. 또한 종속노동관계가 설정되면 단기간 근로를 제공한 경우라 하더라도 마찬가지로 간주됨(노동법 제20조)
- 개별근로계약서에는 근로계약기간, 근로시간, 임금의 액수 및 지급방법 등이 기재되어야 함(노동법 제23조)
- 개별근로계약에 있어서, 다음과 같은 각종 근로권으로부터 도출되는 권리와 의무가 개별근로계약에 포함되는 것으로 간주됨(노동법 제24조)
 - a) 노동법, 법률 및 규칙에서 규정한 권리 및 의무
 - b) 내부노동규칙에서 규정한 권리 및 의무
 - c) 근로계약 및 단체교섭에서 정해진 권리 및 의무
 - ch) 경제적 노동쟁의에서 화해 또는 근로국장의 개입으로 정해진 권리 및 의무
 - d) 중재결정으로부터 정해진 권리 및 의무
 - e) 사내에서 관례적으로 인정되는 권리 및 의무

(2) 비정규근로계약의 제한

- 유기근로계약이 인정되는 경우는 다음과 같음. 다음과 같은 경우가 아닌 유기근로계약은 무기근로계약으로 인정됨(노동법 제25조)
 - a) 일시적, 임시적 또는 계절적 업무의 경우
 - b) 계약이 전체 또는 일부 업무의 종료를 발생시키는 것으로 간주되는 경우
- 특정업무를 위한 근로계약 역시 유기한으로 간주됨. 다만 특정 업무가 15일 이상 소요되는 경우, 사용자는 업무의 종료일로부터 7일 이전에 근로자에게 서면으로 직접 통지하여야 함. 통지하지 않은 경우 사용자는 7일분의 임금을 지급하여야 함(노동법 제26조)
- 유기근로계약의 경우라도 업무활동의 성질상 영구적으로 인정되어야 할 근로계약의 내용은 무기한 인정됨(노동법 제25조)
- 개별 근로계약의 정지 기간 또는 그와 유사한 경우, 사용자는 임시적으로 공석을 채우기 위한 임시근로자를 채용할 수 있음. 계약정지사유가 해소된 경우, 임시직근로자가 정규근로자로 채용되지 않는 한, 임시직 근로자의 근로계약은 해소됨(노동법 제27조)

(3) 개별근로관계에서의 사용자 및 근로자의 의무사항

- 엘살바도르 노동법에서는 사용자 및 근로자에 대한 의무사항과 금지사항을 규정하고 있음
- 사용자의 의무(노동법 제29조)
 - 1st) 임금지급
 - 2nd) 사용자의 귀책사유로 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우, 중단된 기간의 임금에 상응하는 금전적 혜택
 - 3rd) 업무수행에 필요한 원자재, 도구 및 설비(근로자에게 그 제공의무가 없는 경우)

4th) 사업장에 도구와 설비를 비치할 필요가 있는 경우 그를 위한 안전한 장소. 이 경우 당사자 중의 일방의 요구에 따라 도구 및 설비에 관한 재고조사가 행해질 수 있음.

5th) 근로자의 인격존중(언어적 또는 물리적 모욕의 금지)

6th) 휴가지급

8th) 사업, 사무소, 호텔, 식당과 유사한 사업장에서는 필요한 좌석 또는 의자 수를 유지하여야 함

9th) 근로자가 주거지 이외의 장소로 이동해야 하는 경우마다 그 경비를 부담하여야 함

10th) 내부노동규칙의 준수

11th) 노동법 및 노동법원에서 수립된 모든 의무를 사용자는 지켜야 함

○ 사용자의 금지사항(노동법 제30조)

1st) 특정인 또는 특정상점으로부터 물건을 구입하도록 근로자에게 요구하는 것

2nd) 업무와 관련된 어떤 특권 또는 면허를 취득하거나 얻기 위하여 근로자로부터 보상금을 요구하거나 인정하는 것

3rd) 근로자의 정치적 권리 또는 종교적 신념에 영향을 주고자 하는 것

4th) 근로자의 직업적 단결권에 영향을 주고자 하는 것

5th) 노조가입을 이유로 직접 또는 간접적으로 근로자를 차별하는 것 또는 같은 사유로 근로자를 고소하는 것

6th) 의무에의 복종 또는 손해배상의 목적으로 근로자의 작업도구 또는 자산을 강제하는 것

7th) 기부금의 강요

8th) 음주상태, 마취상태 또는 약물중독상태 또는 다른 비정상적 상태로 회사를 운영하는 것

9th) 임금의 현물지급

10th) 법적근거 없이 직접 또는 간접적으로 행하는 임금삭감행위 및 사회보장혜택의 축소

11th) 노동법 또는 다른 노동의무에 관한 법원이 근로자들에게 보장하는 근로자의 권리를 직접 또는 간접적으로 제한하는 행위

12th) 법적 근거 없는 인종, 피부색, 성별, 종교, 의견, 정치적 선호, 국적 및 사회출

신성분 등에 기초한 차별, 배제 또는 선호행위.

○ 근로자의 의무(노동법 제31조)

- 1st) 근로제공의무
- 2nd) 사용자의 명령에 따를 의무
- 3rd) 성실의무
- 4th) 비밀유지의무
- 5th) 잔여원자재 반환의무
- 6th) 주의의무
- 7th) 재해발생시 조력의무
- 8th) 근로계약 종료 후 30일 이내 퇴거의무
- 9th) 건강검진의무
- 10th) 건강 및 위생에 관한 예방준수의무
- 11th) 사규 준수의무
- 12th) 노동법 및 다른 노동의무에 관한 법원상의 근로자의 의무

○ 근로자의 금지사항(노동법 제32조)

- 1st) 적법한 경우를 제외하고 근로활동을 중단할 수 없음
- 2nd) 사용자가 제공한 원자재, 설비, 도구 등을 목적에 위배되게 사용할 수 없음
- 3rd) 근로시간 내 작업장 안에서는 홍보 활동을 할 수 없음
- 4th) 필요한 경우를 제외하고 근로시간 내는 충기를 휴대할 수 없음

(4) 개별근로계약관계의 정지

○ 다음과 같은 경우 개별 근로계약관계는 정지되게 됨(노동법 제36조)

- 1st) 원자재 부족이나 전력부족 또는 그와 유사한 사유로서 부족사유가 발생한 날로부터 4일 이후
- 2nd) 사용자의 사망 또는 영업을 계속할 수 없는 사용자의 법적, 육체적 또는 정신적 장애발생시
- 3rd) 파업 또는 직장폐쇄

- 4th) 산업재해, 직업병 등의 결과 일시적 불능이 발생한 경우
- 5th) 근로할 수 없는 정도의 상별 및 재해의 발생
- 6th) 사용자에게 영향을 미치는 근로자에 대한 유죄선고
- 7th) 사업의 운영에 영향을 미치는 사용자에 대한 유죄선고
- 8th) 산전후휴가
- 9th) 의무적 군복무 또는 국가위기상황 발생 시 동원령
- 10th) 근로자의 공공복무

○ 위 이외에도 추가 계약 정지사유는 다음과 같음(노동법 제37조).

- 1st) 노사 간 동의
- 2nd) 노동법원 법관의 판단에 따라 정상적인 업무가 불가능한 경우 또는 자금부족
- 3rd) 영업상 필요한 최소한의 자산운용이 불가능한 경우
- 4th) 영업의 경제적 수용능력 및 시장조건에 비추어 사업 또는 작업장의 활동을 줄일 필요가 있는 경우
- 5th) 근로자가 전염성 질병에 걸렸거나 잠복하고 있는 경우
- 6th) 사용자가 전염성 질병에 걸렸거나 잠복하고 있는 경우
- 7th) 사유에 비추어 근로자가 근로를 제공할 의무가 없는 경우
- 8th) 조합연합의 간부회의에의 참가

○ 위 노동법 제36조의 정지사유 및 제37조 7항의 추가 적정 정지사유에 해당하는 내용이 발생한 경우, 계약정지는 자동적으로 효력을 발생하게 됨(노동법 제38조). 기타의 경우는 법에서 정한 절차에 따라야 함(노동법 제41조)

○ 제37조 2, 3, 4항의 추가 근로계약 정지사유가 발생하는 경우, 사용자는 근로계약이 정지될 것이라는 사실을 해당 근로자에게 사전 통지하여야 하고, 통지한 날로부터 30일 이내에는 근로계약을 정지시킬 수 없음(노동법 제42조)

○ 제37조의 8항의 추가적 근로계약 정지사유가 발생하는 경우, 근로자는 사용자에게 소관 관청을 통하여 사전 통지하여야 하고, 통지일로부터 3일후 근로계약이 정지됨(노동법 제39조)

- 제36조에서 정한 사유에 따른 근로계약의 정지는 9개월을 초과하지 못함. 제37조 2, 3, 4항의 추가 정지사유에 따른 근로계약의 정지는 3개월을 초과하지 못함.(노동법 제44조).
- 근로계약의 정지는 근로자의 근속연수에 영향을 미치지 않지만, 정지된 기간은 근로한 것으로 간주되지 않음(노동법 제46조)

(5) 개별근로계약관계의 취소

- 사용자가 정당한 이유 없이 근로자에게 업무제공을 거부한다거나 또는 계약내용으로부터 벗어나는 업무를 부여하는 경우, 근로자는 노동법원에 근로계약의 취소를 요구하는 소송을 제기할 수 있고, 계약불이행으로부터 발생한 손해배상을 요구할 수 있음(노동법 제47조)
- 당해 계약의 체결을 위하여 근로자가 이전의 직위로부터 사임해야 했던 경우, 손해배상금은 이전의 직위로부터 부당 해고되었을 경우 받게 되는 손해배상금의 수준과 비슷하거나 높아야 함(노동법 제47조)
- 그러나 근로자가 계약내용과는 상이한 업무수행에 동의한 경우, 계약체결일로부터 30일 이후에는 계약취소권이나 손해배상청구권을 갖지 못함(노동법 제47조)

(6) 개별 근로계약관계의 종료

- 개별근로계약관계는 당연히 노사 간 합의 또는 근로자의 사직으로 종료됨(노동법 제54조). 그러나 다음과 같이 노사 일방의 계약 종료행위 없이 근로계약관계가 종료되는 경우, 사용자에게 의한 실질적 해고이지만 법적책임이 뒤따르게 되는 경우와 그렇지 아니하는 경우와 같이 근로 계약관계가 종료되는 사유는 다양함

(가) 계약당사자의 책임 없이 근로계약관계가 종료되는 경우

- 다음의 경우 개별근로계약관계가 자동 종료됨(노동법 제48조).

- 1st) 계약기간의 만료 시
- 2nd) 근로자의 사망 시
- 3rd) 사용자의 사망의 직접 및 필요한 결과로서 사업의 종료 시
- 4th) 근로관계를 계속할 수 없거나 사업을 계속할 수 없는 당사자중 일방의 법적, 육체적 또는 정신적 불능상태 시
- 5th) 해산 또는 청산시
- 6th) 사용자에게 책임을 돌릴 수 없는 천재지변 등의 사유로 일부 또는 전체의 사업을 계속할 수 없게 된 경우
- 7th) 파산 또는 불가피한 경우 채권단의 동의 또는 이사회에 결정에 따라 영업활동의 전체 또는 일부의 종료 시
- 8th) 형사적 제재로 근로자 또는 사용자가 더 이상 근로의 제공 또는 경영활동을 할 수 없게 됨에 따라 영업을 필요·불가피하게 폐업하게 된 경우

○ 다음과 같은 경우 역시 근로계약 당사자의 책임 없이 근로 계약관계가 종료하게 됨 (노동법 제49조).

- 1st) 재정적으로 영업을 불가능해짐에 따라 영업의 전체 또는 일부분이 명확하게 중단되었거나 업무량이 현저히 감소하여 관할 노동법원의 판단으로 허가를 받은 경우
- 2nd) 채취산업으로 개발한 생산원자재가 고갈되어 관할 노동법원의 판단으로 허가를 받아 영업을 중단한 경우.

(나) 사용자의 법적책임 없이 근로계약관계가 종료되는 경우

○ 다음과 같은 경우 사용자에 의한 일방적 근로계약관계의 종료가 가능함(노동법 제50조).

- 1st) 이력서 허위 기재
- 2nd) 반복적인 근무태만
- 3rd) 행정, 감독, 회계 또는 중요성과 책임이 이와 유사한 다른 직위에 있는 근로자에 대한 신용상실에 대한 신용상실
- 4th) 기업비밀의 누수 또는 부당이용, 또는 사용자에게 위해가 되는 행정사항의 폭로
- 5th) 기업 내외에서의 근로자의 부도덕한 행위

- 6th) 특히 작업장 내외에서의 사용자 등에 대한 불경
- 7th) 사용자의 배우자 및 친인척에 대한 불경
- 8th) 회사에 중대한 침해를 일으킨 경우 등
- 9th) 건물 및 기물파손
- 10th) 동료 근로자 및 사용자, 사용자의 배우자 및 친인척의 안전을 위협하는 경우
- 11th) 건물 및 기물의 안전에 위협이 되는 경우
- 12th) 1개월 이내 연속 2일 이상 또는 비연속 3일이상의 무단결근
- 13th) 근로자가 근로계약체결 후 정당한 이유 없이 출근하지 않는 경우 또는 근로계약의 정지사유가 사라진 이후에도 정당한 이유 없이 3일 이내 업무에 복귀하지 않은 경우
- 14th) 근로자가 형을 선고받아 복역하고 석방된 지 3일 이내에 업무에 복귀하였다 하더라도 그 비행이 사용자 개인이나 그 재산, 배우자, 친인척에 대한 것이거나, 기업의 장에 대한 것이거나 혹은 동료에 대한 것인 경우
- 15th) 일시적으로 구속되었다가 석방된 지 3일 이내에 직무를 계속하기 위하여 업무에 복귀하였다 하더라도, 고발된 비행이 사용자, 그 배우자, 친인척에 대한 것이거나 기업의 장에 대한 것이거나 동료에 대한 것인 경우, 그리고 재산 혹은 공적 재원에 대한 과실 또는 기만과 관련된 모든 사건의 경우
- 16th) 근로자가 사용자나 그 대리인에 대하여 정당한 사유 없이 공공연하게 불복종한 경우, 그리고 그것이 근로자의 책임의 실행과 관련된 직무와 관계된 모든 경우
- 17th) 근로자가 직업상의 위험을 회피하기 위한 예방조치 혹은 규범을 공공연하게 반복적으로 위반한 경우
- 18th) 근로자가 작업장에서 알코올성 음료를 섭취하거나 마취제 및 마약을 사용한 경우, 혹은 알코올, 마취제 혹은 마약에 취한 상태에서 출근하거나 업무를 행한 경우
- 19th) 근로자가 제32조에 포함된 금지사항의 일부를 어긴 경우. 단 근로자가 지난 6개월 이내에 근로감독관으로부터 같은 이유로 경고를 받은 적이 있는 경우에만 한함
- 20th) 근로자가 제24조에 언급된 모든 원인에 따른 의무나 금지 중 어떠한 것이라도 동의하지 않거나 이를 심각하게 위반한 경우

- 한편, 근로자의 작업태도가 불성실하더라도 그것이 질병 또는 승진으로 인한 경우 근로계약관계를 사용자는 종료시킬 수 없음. 후자의 경우 근로자는 승진일로부터 3개월이 경과하지 않으면 이전의 직위로 돌아갈 수 있음. 3개월의 기간 내에 근로자는 자신이 새로운 직위에 부적격이라고 판단한 경우 이전의 직위로의 복귀를 요구할 수 있고, 사용자는 그에 응하여야 함(노동법 제51조)

(다) 근로계약관계의 종료에 사용자의 책임이 뒤따르게 되는 경우

- 다음과 같은 경우에는 근로자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있음(노동법 제53조)

- 1st) 정당한 사유 없이 사용자가 근로자의 임금을 삭감하거나 기타 이와 동일한 결과를 초래하는 행동을 취한 경우, 혹은 부당하게 강등시킨 경우, 또는 계약에서 합의된 것과는 다른 종류의 직무에 배치한 경우. 이러한 원인은 전기한 삭감, 강등 혹은 배치로부터 30일이 지나면 효력이 없음
- 2nd) 사용자가 근로자와 근로계약을 체결함에 있어 근로조건과 관련된 내용을 속인 경우. 이러한 원인은 고용이 시작된 날로부터 근로자가 기업에서 근무한지 30일이 지난 이후에는 효력이 없음
- 3rd) 사용자가 근로자, 일단의 동료근로자 혹은 기업의 전 직원의 품위, 감정 혹은 윤리적 원칙을 심대하게 손상시키는 행위를 저지른 경우
- 4th) 사용자나 기업의 장이 행동이나 구두로 근로자, 그 배우자 혹은 그 친인척을 학대한 경우. 단, 사용자나 장이 가족관계를 인식하고 있는 경우에 한함
- 5th) 사용자가 직접적인 악의에 의한 것이거나 제 3자를 통한 것이거나 자신의 편에서의 심각한 태만에 의하여 근로자의 소유이거나 자신의 책임 하에 있는 제3자의 소유인 도구, 작업재료 및 기타 모든 것에 대하여 손상을 입힌 경우. 손상이 경미한 혹은 대단히 경미한 태만에 의한 것일 경우, 근로자는 사용주가 보상을 하기로 동의한 경우 계약의 종료를 요구하지 못함
- 6th) 사용자나 그 대리인이 근로자의 생명이나 건강에 위험을 끼칠 행동을 범한 경우
- 7th) 작업장이나 근로계약에 따라 사용자가 제공한 주거의 위생조건이 열악하여 근로자의 생명이나 건강에 위험을 끼치는 경우. 그리고 일반적으로 사용자가 법이나 관계당국의 정령에 의해 지시된 방지 혹은 질병예방 규범을 이행하지 않아서 그렇게 된 경우

8th) 제37조의 2, 3, 4번째의 사유에 있어 법원으로부터 근로계약의 정지가 불법임을
선고받았음에도 불구하고 사용자가 정해진 기간 내에 계약이행을 재개하지 않
은 경우

9th) 사용자가 제24조에 명시된 의무나 금지 중 하나라도 심각하게 어기거나 위반한
경우

- 위의 모든 경우, 근로자는 해고된 때와 마찬가지로 해고수당을 받을 권리를 가짐(노동법 제53조)

(7) 해 고

- 법적으로 실질적 해고는 모두 정당한 이유가 없는 것으로 추정되며, 근로자가 정해진 작업일정에 따라 작업장에 들어가는 것이 거부되는 경우에도 해고된 것으로 추정됨(노동법 제55조)

- 해고가 정당한 경우는 법으로 정한 사유에 해당되는 경우일 때만 임. 부당해고를 당한 경우 근로자는 해고수당을 받을 권리를 지님(노동법 제55조)

- 해고수당산정은 다음과 같이 함(기본예시; 1997년 기준)

[표 23] 해고수당산정예시

1. 근로자 명세

- | | |
|--------------------|--------|
| a) JOSE SANCHEZ | |
| 월급여 | ¢1,600 |
| 근로개시일 1995년 7월 1일 | |
| 퇴직일 1997년 11월 30일 | |
| b) SONITA ORTIZ | |
| 월급여 | ¢5,500 |
| 근로개시일 1996년 8월 16일 | |
| 퇴직일 1997년 10월 31일 | |
| c) JUAN PEREZ | |

월급여 ₩1,155
 근로개시일 1997년 1월 1일
 퇴직일 1997년 11월 30일

2. 해고수당의 산정 : 노동법 제58조에서 정한 바에 따름.

3. 산정

a) JOSE SANCHEZ	
근로일 : 2년 153일	
$1,600 \times 2 =$	₩ 3,200
$1,600 / 365 \times 153 =$	₩ 671
총해고수당 =	₩ 3,871
b) SONITA ORTIZ	
근로일 : 1년 77일	
$4,620 \times 1 =$	₩ 4,620
$4,620 / 365 \times 77 =$	₩ 975
총해고수당 =	₩ 5,595
c) JUAN PEREZ	
근로일 : 334일	
$1,155 / 365 \times 334$ (총해고수당) =	₩ 1,056.90

- 무기한 근로 계약자에 대한 부당해고의 경우, 근속연수 1년당 30일분의 임금을 해고 시 지급하여야 함(1년 미만의 경우에는 할분). 다만 15일분의 최저임금보다 낮을 수 없음(노동법 제58조).
- 해고수당을 계산하기 위한 기초가 되는 1일임금은 최저1일임금의 4배보다 많을 수 없음
- 유기계약근로자에 대한 부당해고의 경우, 피해고자는 해당 계약기간이 만료될 때까지 받을 수 있었을 임금전체에 대한 권리를 가짐. 이때 해고수당은 무기계약의 경우에 지급되는 액수를 초과해서는 안 됨(노동법 제59조)
- 근로계약종료의 사유가 무엇이건, 사용자는 다음과 같은 사항을 기재한 증명서를 근로자에게 보내야 함.(노동법 제60조)
 - a) 근로시작일 및 종료일
 - b) 근로형태

c) 임금

- 근로자의 요구가 있는 경우, 다음의 내용을 추가해야 함

a) 근로자의 능력 및 행동

b) 근로계약 종료의 사유(복수의 사유도 가능)

- 해고수당산정의 기초가 되는 임금에 포함되는 내용²⁰⁾ : 일시적 보너스와 장려금과 같은 사용자가 임의로 제공한 임금 및 일시적으로 근로자가 받을 수 있었던 임금, 근로자에게 직접적인 혜택을 주거나 근로자의 필요에 따른 보조금 혹은 근로자의 재산증식을 위한 것이 아닌, 업무상의 근로의무를 수행하기 위하여 지급받는 돈. 노동법에 따라 지급되는 사회보장혜택은 포함되지 않음

2) 근로시간

- 주간근로는 06-19시, 야간근로는 19-익일 06시 사이의 근로를 의미함.(노동법 제161조)
 - 정규주간근로는 8시간, 정규야간근로는 7시간을 넘을 수 없음. 야간근로시간을 4시간 이상 포함한 경우, 이는 야간근로로 간주. 1주 근로시간 - 주간 48시간, 야간 39시간
 - 위험, 유해업무의 경우, 주간 1일 7시간, 1주 39시간, 야간 1일 6시간, 1주 36시간. 3시간 30분 이상의 야간근로시간을 포함하는 경우 야간근로로 간주함
- 휴식시간은 최소 30분 이상 제공하여야 함. 다만 업무성질상 휴식시간을 줄 수 없는 경우 사용자는 근로자에게 정상적인 근로활동을 방해하지 않는 범위 내에서 식사할 수 있도록 해야 함(노동법 제166조)
- 근로국장의 승인이 있는 경우 1일 3교대제근무가 허용됨(노동법 제164조)

20) SAM(the Salvadoran Apparel Manufacturers Association), "Handbook for Compliance with Labor and Environmental Principles" 66면.

- 시간외 근로는 예기치 못한, 특별한 또는 사정상 반드시 필요한 일시적 사유가 발생한 경우에만 근로자의 동의를 얻어 가능함. 다만 24시간 조업하는 사업장의 경우, 초과근로시간은 야간교대근로시간동안 수행되어야 하는 일정한 형태의 시간으로 정해질 수 있음(노동법 제170조). 1일 초과근로시간에는 제6영업일(통상적으로 토요일)의 4시간의 근로시간을 대체하기 위한(즉 주5일근무제를 위한) 동의도 포함됨

3) 휴일·휴가

(1) 주휴일

- 주휴일제를 채택. 그러나 근로자가 정당한 사유가 없이 1주 소정의 근로일을 채우지 못한 경우에는 그에 대하여 주휴일제가 적용되지 않음(노동법 제171조)
- 관례적으로 주휴일은 일요일이지만, 변경될 수 있음(노동법 제173조)
- 주휴일은 유급이지만, 1주, 격주, 1개월 기타의 단위로 임금이 지급되는 경우에는 주휴일 임금이 포함되는 것으로 봄(노동법 제174조)

(2) 연차 휴가

- 근속 1년에 대하여 연차휴가 15일을 지급하는데, 이는 유급이고 추가적으로 30%를 휴가수당으로 지급함(노동법 제177조)
- 연차휴가 15일의 기간에는 주휴일 및 공휴일이 포함되지만, 연차휴가의 시작일이 주휴일 또는 공휴일에 시작될 수는 없음. 주휴일을 대신하는 보상휴일은 이 기간에 포함되지 않음(노동법 제178조)
- 연차 휴가권을 갖기 위해서는 1년 중 최소 200일 이상을 근로하였어야 함(노동법 제180조)

- 사용자는 근로자가 연차 휴가권을 사용할 수 있는 시기를 지정해주어야 하고, 최소 30일 전에 미리 공고하여야 함(노동법 제182조)
- 사용자의 귀책사유로 근로관계가 종료된 경우 또는 부당해고의 경우, 근로자는 근로일에 비례한 휴가 발생 일에 상응하는 보상금을 받을 권리를 가짐. 사용자의 책임 없이 근로관계가 종료된 경우에는 사용자는 휴가의 개념으로 근로자에게 부여된 보상금을 근로자에게 지급하여야 함(노동법 제187조)
- 휴가를 금전 기타의 상품으로 대체할 수 없음. 휴가의 분할 또는 적치사용 역시 불가능함(노동법 제189조)
- 사용자는 정해진 기간 내에 근로자들이 집단적으로 연차휴가를 사용하도록 결정할 권한이 있음. 이 경우 휴가발생에 필요한 요건(제180조 등)을 정한 법 규정은 적용되지 않음. 또한 사용자는 휴가를 2 이상의 기간으로 분할하여 지급할 수 있는데, 이때 2분할한 경우 1기에 해당하는 기간은 각각 최소 10일 이상이어야 하며, 2분할 이상인 경우에는 각각 최소 7일 이상이어야 함(노동법 제189조)

(3) 공휴일

- 법정공휴일은 다음과 같음(노동법 제190조)
 - a) 1월 1일
 - b) 부활절 목, 금, 토요일
 - c) 노동절(5월 1일)
 - ch) 8월 3일, 6일
 - d) 9월 15일
 - e) 11월 2일
 - f) 12월 25일
- 위의 10일의 법정공휴일에 덧붙여, 산살바도르의 경우 8월 15일이 공휴일로 지정되어 있음. 기타 지방의 경우 전통에 따라 가장 중요한 지방축제일 중 하루를 공휴일로 지정할 수 있음. 따라서 최종적으로 법정공휴일은 총 11일임

- 법정휴일은 유급임. 이때 1주, 격주, 1개월 또는 그 이상의 기간을 정하여 임금이 지급되는 경우, 휴일에 대한 임금이 포함되는 것으로 봄(노동법 제191조)

4) 임 금

- 엘살바도르 노동법에서는 임금직접지급원칙(노동법 제135조) 및 임금상계금지원칙(노동법 제132조)을 규정함과 동시에 임금의 지급장소에도 제한을 두고 있음(노동법 제129조)

(1) 최저 임금

- 최저임금이 산업별·지역별로 다르게 책정되어 있음. 7명의 위원으로 구성되는 최저임금협의회(경제부, 노동복지부, 농업부 각 1명, 노조단체 2명, 경제단체 2명)에서 협의, 결정하면 대통령령으로 공포됨. 현재 제조업, 상업 및 서비스업의 최저임금은 1시간당 0.865달러, 1일 6.92달러임
- 최저임금은 법상 주기적으로 결정되도록 되어 있음 (노동법 제144조). 엘살바도르 노동부는 2009년 1월부터 4~8%의 최저 임금 인상을 공표함. 상업 및 서비스 직종은 월 192.30달러에서 207.68달러, 농수산업 분야의 직종은 월 90달러에서 97.20달러로 8% 인상되었음. 그리고 마길라도라의 경우는 월 167.10달러에서 4% 인상된 173.78달러임. 21)

21) 이하의 내용은 엘살바도르 노동부와 www.elsalvador.com과 www.elheraldo.hn를 참조 및 인용함

BOX 1. 실질임금 상승과 생활임금 간 괴리

엘살바도르의 연간 인플레이션 대비 마길라도라의 실질임금은 아주 낮은 상승률을 나타내고 있다. 매년 낮은 최저임금 상승은 인플레이션으로 인한 마켓바스켓 생활비용을 따라 가지 못하고 있어 거의 모든 분야의 노동자들이 경제적 어려움에 처해있음을 예측할 수 있다. 특히 미국발 경제위기는 엘살바도르의 마길라도라 수출에 큰 타격을 입혀 2007년 이후 마길라도라 분야는 마이너스 성장을 벗어나고 있지 못하는 실정이다.

BOX1 - 표1. 연간 인플레이션 및 마길라도라 실질 임금상승 비율 (2003~2008)

연도	인플레이션	마길라도라 실질 임금상승 비율
2003	2.5%	0
2004	5.4%	0
2005	4.3%	0
2006	4.9%	4%
2007	4.9%	0
2008	6.8%*	3%

자료원: Office of Statistics and Census of the Ministry of Economy,
El Salvador Central Reserve Bank of El Salvador
The Economist (Spanish), 2008

BOX1 - 표2. 평균 마켓바스켓* 비용과 마길라도라 최저 임금 비교 (2003~2008)

(단위: US 달러/%)

연도	마켓바스켓에 따른 생활임금	마길라도라 최저 임금	마켓바스켓 대비 임금 비율
2003	\$593.04	\$151.20	25.49%
2004	\$619.44	\$151.20	24.41%
2005	\$648.50	\$151.20	23.31%
2006	\$687.96	\$157.25	22.86%
2007	\$721.37	\$157.25	21.80%
2008	\$721.37	\$162.00	22.46%

자료원: CDC—Center for Defense of the Consumer, El Salvador,
the General Office of Statistics and Census (DIGESTYC)

*마켓바스켓(Market Basket): 1923년 영국의 노동당이 각국의 실질임금을 비교하기 위해 고안한 방식. 필요한 식료품 품목과 수량을 정하고, 그것을 구매하는 비용과 임금을 비교하는 방식이었으므로 마켓바스켓 방식이란 말이 붙여졌다.

(2) 휴일 및 휴가수당

- 1주 1일의 휴무가 보장되고 있는데(노동법 제171조), 휴일근로 시 기본급여의 50%를 추가적으로 지급하여야 함(노동법 제175조).
- 연차 휴가 15일이 1년 중 최소 200일 이상 근로한 근로자에 대하여 부여되는데(노동법 제177조 및 노동법 제180조), 휴가수당으로서 기본급여 및 기본급여의 30%를 지급하여야 함(노동법 제177조)
- 연차휴가수당산정은 다음과 같이 함(기본예시; 2006년 기준)

[표 24] 연차 휴가수당 산정 예시

1. 근로자 명세

- a) JUAN PEREZ
월급여 ₩3,900
근로개시일 2004년 12월 16일
- b) SONIA URRUTIA
월급여 ₩1,200
근로개시일 2005년 6월 1일

2. 회사의 정책에 따라, 연차휴가(집단휴가)와 그 수당은 노동법에 기초하여 연말에 지급됨

3. 산 정

- a) JUAN PEREZ
- 1년 만근
 $3,900/2=15$ 일분의 임금 ₩1,950
- 30%의 휴가수당
 $1,950 \times 30\% =$ ₩ 585
- 총 ₩2,535
- b) SONIA URRUTIA
- 노동법 제189조에 따라 1년간 근로한 것으로 간주
 $1,200/2=15$ 일분의 임금 ₩ 600
- 30%의 휴가수당
 $600 \times 30\% =$ ₩ 180
- 총 ₩ 780

4. SONIA URRUTIA가 2004년 12월 15일에 근로하고 있었음에도 회사가 집단휴가를 부여하지 않은 경우에는, 그 산정방식은 다음과 같음.

2004년 6월 1일부터 12월 15일까지 근로한 경우
근로일 : 198일
 $365/780 \times 198 =$ ₩ 423.12

Note :

만약 근로자가 200일 또는 그 이상 근로를 제공하였다면 회사는 휴가기간 동안의 임금 및 30%의 휴가수당을 모두 지급하여야 할 법적 의무가 있음을 유의할 것(상법 제187조).

(3) 초과근로 및 야근수당

○ 초과근로수당 : 기본급의 100%(노동법 제169조) 가산.

○ 야근수당 : 기본급의 25%(노동법 제168조) 가산.

(4) 크리스마스 상여금

○ 사용자는 매년 연말 1년 이상 근속한 근로자에게 크리스마스 상여금을 지급하여야 하는데(노동법 제196조), 크리스마스 상여금의 지급한도는 다음과 같음(노동법 제198조).

- 1년 이상 3년 미만 근속자 : 10일분의 임금
- 3년 이상 10년 미만 근속자 : 15일분의 임금
- 10년 이상 근속자 : 18일분의 임금
- 1년 미만 근속자 : 10일분의 임금을 기준으로 근속월수의 비례하여 분할지급

○ 크리스마스상여금의 산정은 다음과 같이 함 (기본예시; 2006년 기준)

[표 25] 크리스마스상여금산정예시

1. 근로자 명세

a) JOSE ALFREDO ACOSTA	
월급여	¢ 2,100
근로개시일 2003년 12월 1일	
b) JUAN ANTONIO PEREZ	
월급여	¢ 1,200
근로개시일 2004년 6월 1일	
c) MARIA ANGELA PANIAGUA	
월급여	¢ 3,100
근로개시일 2005년 2월 1일	

2. 회사의 정책 : 2006년 크리스마스상여금의 산정은 노동법에서 정한 바에 따름(제198조)

3. 산정

a) JOSE ALFREDO ACOSTA

근속기간	4년	
15일분임금에 기초한 산정		
$\text{₩} 2,100 / 2 =$		$\text{₩} 1,050$
b) JUAN ANTONIO PEREZ		
근속기간	3년	
15일분임금에 기초한 산정		
$\text{₩} 1,200 / 2 =$		$\text{₩} 600$
c) MARIA ANGELA PANIAGUA		
근속기간	315일	
근속기간비율에 따른 산정		
$\text{₩} 3,100 / 30 \text{일} = 103.33 \times 10 \text{일} =$		$\text{₩} 1,033$
$365 / 1,033 \times 115 =$		$\text{₩} 891.78$

- 크리스마스상여금의 지급제한 : 전년 12월 12일부터 당해 12월 17일까지의 기간 동안 연속 또는 비연속적으로 2개월을 근로하지 않은 자 중 그 기간 동안 2일 이상 무단결근한 자에 대해서는 동 상여금이 지급되지 않음(노동법 제201조)
- 그러나 위의 기간 동안 사용자의 귀책사유로 근로계약이 종료한 경우 또는 근로자가 부당 해고된 경우에는 근로자는 근로일에 비례하여 크리스마스 상여금의 지급권을 가짐(노동법 제203조).

BOX2. 크리스마스 상여금(aguinaldo) 지급의 현실

노동법 조항 196, 197, 198, 199, 200, 202에 의거, 근무연차에 따른 정해진 크리스마스 상여금을 반드시 지급해야 하지만, 현실적으로는 크리스마스 보너스로 불리는 aguinaldo는 정규직은 물론 비정규직, 그리고 엘살바도르 국내 기업의 경우 제대로 지급되지 않아 문제가 되고 있다. 오히려 크리스마스 상여금이 지급되는 12월 12일 전에 대거 노동자들이 실직되는 사례가 발생하고 있다.

BOX2 - 크리스마스 상여금(aguinaldo) 계산방법 (2006년 기준)

(월급÷30일× 해당기간)

	마길라	상업 및 서비스	산업	농업
월급	157.24	174.24	170.28	78.21
1~3년차 근무: 10일	52.41	58.08	56.76	26.07
3~10년차 근무:15일	78.61	87.12	85.14	39.10
10년이상 근무:18일	94.34	104.54	102.16	46.92

하지만 엘살바도르 정부조차 이에 강력한 대처를 하려는 의지가 없고, 오히려 호시탐탐 법을 어길 기회를 노리는 마길라 공장의 영업주들을 도와주고 있는 듯하다. 엘살바도르 노동자들에 의하면, 노동부 직원들은 공장 매니저에게 공장 노조의 블랙리스트를 제공하여 재취업이 되는 것을 막고 있다. 게다가 엘살바도르 정부는 외국 투자자들에게 공장에 노조에 가입된 노동자들이 취직되는 것을 막아주고 있다.

자료원: 엘살바도르 노동조합(CISPES), 엘살바도르 여성조합(ORMUSA),
www.laprensagrafica.com

5) 모성 보호

- 임신부의 신체 상태에 부적합한 근로를 시키는 것은 금지(노동법 제110조)
- 노동법 제113조에서는 어떤 경우에도 임신부(임신발생일로부터 산후휴가 만료 시까지)에 대한 해고를 금지하고 있음. 다만 임신 전에 발생한 해고사유로 인한 해고는 가능. 그러나 이 경우라도 산후휴가가 종료된 직후까지는 근로계약의 종료를 강제할

수는 없음

- 임신부의 출산휴가는 12주. 이때 산후 6주를 부여할 것을 의무적으로 규정하고 있음. 출산휴가기간 중에는 임금의 75%가 지급됨. 여성근로자가 임신으로 인한 질병이 발생한 경우, 출산 12주 전이라도 출산휴가가 추가적으로 부여되며, 이 경우에도 출산 후 6주의 휴가기간은 보장되어야 함(노동법 제309조)
- 임신부가 노동법상 정해진 출산에 관한 사회보장혜택을 받기 위해서는 최소 6개월 이상 근로하였어야 함. 다만 출산휴가는 보장됨(노동법 제311조)

6) 연소자 근로

- 18세 미만의 자를 고용하는 경우 특히 그들의 연령, 육체적 조건 및 발전에 적합하여야 함(노동법 제104조)
- 18세 미만의 자에 대한 위험 또는 건강에 유해한 작업(위험 또는 유해 작업에 대한 정의 및 그 유형에 관해서는 노동법 제106조 내지 제108조에서 규정함)은 금지됨. 16세 이상의 경우 업무활동과 관련된 적합한 교육을 받았음 및 건강과 안전 및 도덕에 적합함을 인정받아야 함(노동법 제105조).
- 14세 미만자의 고용은 금지됨. 14세에 달한 자라도 학업을 수행하고 있는 자의 경우에는 고용이 금지됨(노동법 제114조).
- 14세 미만자를 고용하기 위해서는 법정 대리인을 통해 근로계약이 체결되어야 함. 법정대리인이 없는 경우, 경제적 후원자 또는 the General Ombudsman's Office를 통해야 함(노동법 제115조)
- 16세 미만자의 경우 1일 6시간, 1주 34시간 이상을 근로할 수 없음. 초과근로제한시간은 2시간. 18세 미만의 미성년가의 야간교대근로 역시 금지(노동법 제116조)

- 18세 미만자를 고용하고 있는 사용자는 근로자의 생년월일, 근로형태, 작업 스케줄, 임금에 관한 서류를 구비하고 있어야 함(노동법 제117조)

7) 직업훈련생에 관한 특별규정

- 직업훈련계약을 이행하기 위해서는 노동사회복지부의 소관 부서의 동의와 필요한 서류를 갖추어야 함(노동법 제61조)
- 직업훈련생은 정규직 근로자가 수혜 받는 것과 동일한 재해보상 및 노동법 조항의 적용을 받음(노동법 제67조)
- 직업훈련계약기간이 종료된 후에는 수습근로자와 사용자간에 어떠한 의무도 존재하지 않음(노동법 제68조)
- 직업훈련생의 경우, 훈련의 첫해에는 최저임금의 50% 이상을, 2년차에는 75% 이상을 지급받음. 3년차부터는 최저임금적용을 받음(노동법 제69조). 직업훈련생에게도 노동조합가입권한이 있음(노동법 제69조)

8) 한국 노동법규와의 비교

- 엘살바도르의 개별적 근로관계법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음
 - 근로계약 체결시 행정관청의 관여
 - 근로관계 종료 시 사용자의 비용추가부담 - 근속연수에 따른 차등제
 - 간접해고제 도입
 - 가산임금의 차등적용
 - 유급 주휴제
 - 15일의 연차휴가 : 근속연수에 따른 가산제 없음
 - 법정임금의 명시

- 최저임금제(tripartism성격의 최저임금위원회에서 결정)
- 이상의 엘살바도르의 개별적 근로관계법을 한국의 법제와 비교하면 다음과 같음.

[표 26] 엘살바도르 개별적 노사관계법의 한국법제와의 비교

항목 \ 국가		엘살바도르	한국
연소자근로		○ 14세 미만자 고용금지. 14세에 달한 자라도 학업을 수행하고 있는 자는 고용 금지 ○ 14세 미만자 고용을 위해서는 법정 대리인을 통하여, 법정대리인이 없는 경우 경제적 후원자를 통하여 근로계약이 체결되어야 함. ○ 18세 미만자는 법 소정의 위험 또는 건강에 유해한 작업에 고용할 수 없음. ○ 근로시간 제한: 16세 미만자는 1일 6시간, 1주 34시간 근로. ○ 연장근로 제한: 1일 2시간 ○ 야간근로 제한: 18세 미만자는 야간교대근로 금지	○ 미성년자(20세 미만자)는 친권자나 후견인의 동의를 얻어 근로계약을 체결해야 하고 미성년자의 친권자 등이 근로계약 체결을 대리하는 행위는 금지됨. ○ 18세 미만자는 법 소정의 유해, 위험사업에 고용금지 ○ 근로시간 제한: 1일 7시간, 1주 42시간. ○ 연장근로 제한: 1일 1시간, 1주 6시간 ○ 휴일, 야간근로 제한: 본인의 동의, 노동부 장관 인가 필요.
근로계약	성립	○ 근로계약 체결, 수정, 연장에 관한 근로계약서 3부의 사본을 마련하여 노사 당사자 각각 1부를 소지하고 1부는 계약 체결, 수정, 연장일로부터 8일 이내에 근로관리총국에 제출해야 함. ○ 근로자가 다른 사람에게 연속하여 2일 이상 근로 제공하는 경우 근로계약 존재하는 것으로 간주. ○ 근로계약서에는 근로계약기간, 근로시간, 임금 등에 관하여 기재.	○ 법상 반드시 서면계약을 요건으로 하지는 않지만 근로계약 체결시 근로자에 대해 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등을 명시하여야 함.
	정지	○ 원자재 부족, 파업, 근로자의 질병 등 법 소정의 사유가 발생한 경우 근로계약 정지. ○ 근로계약 정지는 근속년수에는 영향 미치지 않지만 정지기간은 근로한 것으로 간주되지 아니함.	○ 근로관계의 정지에 대한 법 규정 없음. ○ 온두라스의 동 규정은 우리나라 기업들이 취업규칙이나 단체협약에서 인정하는 휴직과 유사함.
	종료	○ 해고: 정당한 해고 사유 20가지를 법에서 규정함. 이러한 사유에 해당되지 아니하는 해고는 부당해고로 간주됨. ○ 해고의 통보: 서면으로 통보해야 함. ○ 간접해고: 사용자의 귀책사유를 이유로 근로자가 근로계약 종료시킬 수 있는 9가지 경우를 법에서 열거함.	○ 해고: 법에서는 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 규정할 뿐 정당한 이유가 무엇인지 구체적으로 열거하고 있지는 아니함. 경영상 이유에 의한 해고에 대해서는 별도로 규정. ○ 해고예고: 해고 30일전에 예고해야 함. (적용제외자 규정 있음)

항목 \ 국가		엘살바도르	한국
근로계약	종료	○ 해고수당의 지급: · 사용자가 근로자를 부당 해고하는 경우와 간접해고의 경우에 사용자는 근로자에 대해 해고 수당 지급. · 근속년수 1년에 대해 30일분 임금 지급. 1년 미만자에 대해서는 근속기간별로 상이한 금액 지급. ○ 부당해고 구제: 근로자는 법원 제소를 통해 복직요구 또는 배상요구를 할 수 있음.	○ 해고수당 지급에 관한 규정 없음. 30일전에 해고예고를 하지 아니한 경우 해고예고수당(30일분 통상임금) 지급. 다만, 퇴직 사유가 무엇인지에 관계없이 모든 퇴직 근로자에 대해서는 근속년수 1년당 최소한 30일분의 임금을 퇴직금으로 지급해야 함. ○ 부당해고 구제: 노동위원회에 대한 부당해고 구제 신청, 법원에 대한 소송 제기 가능.
	근로시간 원칙	○ 1일 8시간, 1주 48시간. ○ 야간근로(오후7시-오전6시)는 1일 7시간, 1주 39시간 초과 불가. ○ 위험, 유해업무의 경우, 주간 1일 7시간, 1주 39시간, 야간 1일 6시간, 1주 36시간(3시간 30분 이상의 야간근로를 포함하는 경우 야간근로로 간주).	○ 1일 8시간, 1주 44시간 원칙. ○ 유해·위험 작업장: 1일 6시간, 1주 34시간. ○ 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 근로): 야간에만 이루어지는 근로에 대한 1일 근로시간 한도를 별도로 규정하지는 않음.
근로시간	연장, 야간, 휴일근로	○ 연장근로수당: 기본급의 100% ○ 야간근로수당: 기본급의 25% ○ 휴일근로수당: 기본급의 50% 추가지급	○ 1주 12시간까지 연장가능. ○ 유해·위험 작업장: 연장근로 불가 ○ 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당: 각각 통상임금의 50% 가산 지급.
	휴일	○ 유급주휴일: 1주 소정 근로일을 개근한 경우 1일 부여. 관례적으로는 일요일을 주휴일로 하지만 변경 가능. ○ 유급 공휴일: 연간 11일의 법정 공휴일	○ 유급주휴일: 1주일 개근 근로자에 대해 1일 부여. ○ 유급휴일: 근로자의 날 ○ 공휴일: 원칙적으로 관공서의 휴일이므로 일반기업에서는 단체협약, 취업규칙 등에서 휴일로 할 것인지, 유급휴일로 할 것인지 여부에 대해 노사가 별도로 정함. ○ 유급휴일 근로시 통상임금 50%를 가산 지급.
휴가		○ 연차유급휴가: 1년 근속에 대해 15일 부여.	○ 연차유급휴가: 1년간 개근한 근로자에 대해 10일, 9월 이상 출근자에 대해 8일의 유급휴가 부여. ○ 월차유급휴가: 1월간 소정근로일수 개근한 자에 대하여 1일의 유급휴가 부여.

항목 \ 국가		엘살바도르	한국
휴가		○ 미사용 휴가수당: 원칙적으로 휴가를 현금지급으로 대체하는 것 금지. 사용자의 귀책사유로 근로관계가 종료된 경우, 부당해고의 경우, 근로자는 근로일에 비례한 휴가발생일에 상응하는 보상금을 받을 권리가 있음.	○ 미사용휴가수당: 법에는 규정 없으나 판례에 의해 미사용 휴가에 대해서는 통상임금의 100% 지급의 무 인정. ○ 경조휴가 부여 등은 법상 의무사항 아니지만 기업의 취업규칙, 단체협약 등을 통해 인정되는 것이 관례임.
임금	임금지급 원칙	○ 임금 직접지급 원칙, 임금상계금지 원칙. ○ 달리 합의되는 경우를 제외하고는 근로자의 고용 장소에서 임금지급. 근로자가 유흥장소나 주류판매 장소에 고용되어 있는 경우를 제외하고는 그러한 장소에서의 임금지급 금지.	○ 통화지급, 정기지급, 전액지급, 직접지급의 원칙
	법정 임금 구성항목	○ 기본급: 최저임금에 의함. ○ 휴가수당: 연차휴가시 기본급여 및 기본급여 30%를 지급. ○ 크리스마스 상여금: 근속기간에 따라 상이하게 지급하도록 법에서 규정. ○ 연장, 야간, 휴일근로수당	○ 법에서는 임금이란 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 포괄적으로 규정함. ○ 일반적으로 임금은 기본급, 상여금, 연장·휴일·야간근로수당, 미사용연월차휴가수당, 각종 명목의 수당 등으로 구성됨.
	최저임금의 결정	○ 산업별, 지역별로 다르게 책정. 7명의 위원으로 구성되는 최저임금협의회(경제부, 노동복지부, 농업부 각 1명, 노조단체 2명, 경제단체 2명)에서 협의하여 결정하면 대통령령으로 공포됨.	○ 최저임금심의위원회에서 최저임금을 결정하여 정부에 제출하면 제출된 안에 따라 정부가 바로 최저임금을 결정하거나 노·사로부터 이의신청을 받아 재 심의하여 결정함. 최저임금심의위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 9인으로 구성됨.
	임금대장 작성	○ 소정 양식에 따른 임금대장 작성	○ 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 기타 대통령령이 정하는 사항을 임금지급시마다 기입하여야 함.
여성근로, 모성보호			○ 연장근로 제한: 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간까지 연장가능. ○ 해고제한: 산전후기간과 그 후 30일간 해고 금지.

항목 \ 국가	엘살바도르	한국
여성근로, 모성보호	○ 임신여성의 신체 상태에 부적합한 근로 시키는 것 금지. ○ 해고제한: 어떤 경우에도 임신여성 근로자 해고 금지. ○ 산전후휴가: 12주, 단, 산후 6주가 확보되어야 함. 휴가 기간 중 임금의 75% 지급. ○ 유급수유시간, 수유 공간 제공.	○ 야간, 휴일근로 제한: 연장근로에 대한 본인의 동의, 노동부장관 인가 필요. ○ 산전후휴가: 60일. 단, 산후 30일 이상 확보되어야 함. ○ 유급수유시간: 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우, 1일 2회 각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 함.

V. 사회보장제도

1. 개 관

- 엘살바도르의 법체계상 근로복지의 형태에는 일반 노동법상의 장해보상 및 유족보상제도가 있음. 사용자는 엘살바도르 사회보장기구(ISSS : Instituto Salvadoreño de Seguridad Social)에서 주관하는 사회보장보험에 가입하여야 하고, 보험료 분담률은 보험금은 공공부문과 민간부문이 상이한데, 민간부문의 경우 사용자와 근로자의 보험금은 각 근로자 월 급여액의 7.5%, 3%임
- 노동법에서 규정하고 있는 사회보장제도의 내용은 다음과 같음
 - 장해 및 상병보상(노동법 제307조) : 근로자의 질병 또는 일반 재해로 근로계약 이행이 불가능한 경우, 사용자는 전일기초임금의 75%를 질병 또는 재해가 치료 또는 복구되는 날까지 다음의 사항에 따라 지급하여야 함.
 - 제 1범주 - 1년 이상 근속한 근로자의 경우 60일
 - 제 2범주 - 5개월 이상 1년 미만 근속한 근로자의 경우 40일
 - 제 3범주 - 1개월 이상 5개월 미만 근속한 근로자의 경우 20일
 - 유족보상 : 근로자가 사망한 경우, 그 유족에 대하여 60일분의 임금을 지급하여야 함. 250콜론을 하회할 수 없음. 유족이 없는 경우 사용자는 장례비용을 부담(노동법 제313조).
 - 모성보호 : 모성보호를 위하여 여성근로자의 출산휴가기간 동안 임금의 75%가 지급됨(노동법 제309조)
- 이러한 근로복지제도는 노동부산하 사회보장협회에서 제공하는 사회보장기금제도(ISSS)에 의하여 운영이 되고 있고, 노동법상의 근로복지 이외에 엘살바도르 연금기금관리공단에서 제공하는 연금기금(AFP), 엘살바도르 기술훈련기구에서 제공하는 기술훈련기금(INSAFORP)이 있음
- 사회보장기금(ISSS) : 사용자는 근로자의 의료, 출산, 업무상 재해 등의 사회보장을

위하여 엘살바도르 사회보장기구(ISSS)에 가입하여야 함. 보험금은 공공부문과 민간 부문이 상이한데, 민간부문의 경우 사용자와 근로자의 보험금은 각 근로자 월 급여액의 7.5%, 3%임

- 연금기금(AFP) : 사용자는 근로자에 대한 연금혜택을 부여하기 위하여 엘살바도르 연금기금관리공단(AFP)에 가입하여야 함. 사적연금제도 하에서의 사용자의 보험금은 2002년 현재 근로자 월 급여액의 6.75%, 근로자의 보험금은 6.25%임
- 기술훈련기금(INSAFORP) : 사용자는 근로자의 교육훈련 프로그램을 운영하는 엘살바도르 기술훈련기구(INSAFORP)에 가입하여야 함. 이때 사용자의 보험금은 근로자 월 급여액의 1.0%임
- 이상의 근로복지제도를 통하여 매월 사용자 및 근로자가 부담하여야 하는 보험금은 다음과 같음

[표 27] 사회보장비내역

내역	사용자*	근로자**
ISSS	임금의 7.5%(최대 685.71달러)	임금의 3%, 최대 685.71달러까지
INSAFORP	임금의 1.0%(11인 이상 사업장에 적용)	
AFP	임금의 6.75%(최대 4,751.95달러)*	임금의 6.25%, 최대 4,501.95달러까지***
※계	임금의 15.25%	임금의 9.25%

주1) 공적연금제도로의 가입은 중단된 상태로서, 사적연금제도 하에서의 사용자보험금을 기준으로 하였음.

주2) 근로자의 사회보장비분담은 월급여액이 316달러 이상인 경우에만 해당됨.

주3) 아래 연금제도의 상세내용에 관한 부분에서는 임금의 7%를 연금수혜대상자가 부담하도록 되어 있으나 국가투자유치증진위원회의 자료에 따르면 6.25%로 기입되어 있어, 99년 이후 수혜대상자의 부담률과 관련한 변동이 발생하였던 것으로 추측됨.

자료원 : www.proesa.com.sv/wages.asp

- 과거에는 주로 국가 관리를 통한 공적제도의 운영으로 연금수혜혜택을 부여하여 왔으나 국가재정의 위기를 맞이하면서 점차 사적제도로의 이행을 추진 중임²²⁾. 현재

공적제도로의 연금가입은 중단된 상태이고, 1996년 새로운 연금법이 제정, 1998년에는 새로운 사적연금제도가 수립되었음

- 이하의 자료는 1999년을 기준으로, 새로운 연금제도 하에서의 내용을 수록한 것임²³⁾

2. 노령·장애·사망

1) 적용대상

- 공적 제도 : 55세(남성) 또는 50세(여성) 이상의 모든 자가 의무적 가입대상임. 36세 이상 55세/50세미만의 자의 가입은 임의적임. 1996년 법의 개정을 통하여, 연금가입은 중단됨. 따라서 1996년 이전에 이 제도에 가입한 자에 대해서만 연금의 혜택이 있음
- 사적 제도 : 모든 근로자. 경과조치로서 1996년 법 개정시 36세 미만이었던 근로자의 가입이 의무적이고, 36세 이상 55세/50세 미만의 자는 자발적으로 가입할 수 있음

2) 재 원

- 공적제도
 - 보험가입자 수입의 5.5%(2002년까지 매년 0.5%씩 7%까지 인상).
 - 사용자 : 임금총액의 5.5%(2002년까지 매년 0.5%씩 7%까지 인상).
 - 정부 : 사적연금제도로 전환하는 개인들을 위하여 퇴직 시 공적연금제도 하에서의

22) 보다 자세한 연금제도개혁의 내용을 알기 위해서는 Barbara E. Kritzer(1999), 「Social Security Privatization in Latin America」를 참조할 것.

23) 이하의 내용은 The Social Security Administration, "Social Security Programs Throughout the World-1999: El Salvador"를 참조하였음(The Social Security Administration 홈페이지 (www.ssa.gov)).

연금기여분가치의 지급.

- 사적제도 : 연금가입자의 경우 수입의 2%(2002년까지 매년 0.5%씩 3.5%까지 인상), 사용자의 경우 5.5%(2002년까지 매년 0.5%씩 6.75%까지 인상), 정부의 경우 최저연금액을 보장.

3) 수급요건

○ 공적제도

- 노령연금 : 25년간 연금에 보험금을 낸 60세(남자) 및 55세(여자)의 자. 30년간 보험금을 낸 경우 연령제한 없음.
- 장애연금 : 장애위원회로부터 장애판정을 받고, 36개월간 연금보험금을 냈을 것. 이 36개월의 기간 중 18개월은 장애가 발생하기 전이어야 하고, 60/55세(남성/여성) 미만이어야 함.
- 유족연금 : 사망자가 노령 또는 장애연금 수혜자이거나 5년간 보험금을 낸 경우

○ 사적 제도

- 노령 연금 : 60/55세(남성/여성)의 자로서 25년간 보험금을 낸 경우 또는 30년간 보험금을 낸 경우 연령제한 없음.
- 연금이 기본급여액의 최소 60% 또는 당시최저연금의 160%와 같은 경우 퇴직도 허용됨.
- 장애연금 : 장애위원회로부터 장애판정을 받고, 일반재해의 경우 장애 발생 전 12개월 가운데 6개월 동안 기여금을 냈고, 장애발생시 보험금을 내고 있을 것.
- 유족연금 : 사망자가 연금수혜자였거나 사망 전 보험금을 내고 있던 자일 것.

4) 보장내용

(1) 노령연금

○ 공적제도

- 기본 급여액의 30%(마지막 120개월 수입의 평균과 균등), 매년 1.5%씩 증가.
- 최저연금 : 1개월당 700콜론
- 최대연금 : 기본급여의 100%

- 사적제도 : 연금가입자의 보험금 + 이자발생분. 물가슬라이드방식으로 준비된 공적 제도 하에서 가입자가 납입한 보험금의 가치. 퇴직 시 개별계좌로부터의 탈퇴하여 예상 생존기간 동안 일정 수입을 보장받거나, 사적보험회사로부터 연금보험구입 또는 양자의 결합도 가능함.

(2) 영구장애연금

○ 공적제도

- 기본급여의 30%(최후 120개월간 수입의 평균과 균등). 매년 1.5% 증가.
- 최저연금 : 1개월당 700콜론
- 최대연금 : 기본급여의 100%

- 사적제도 : 전신장애의 경우 기본급여의 70%, 일부장애의 경우 50%.

(3) 유족연금

○ 공적제도

- 연금가입자의 연금의 50%를 미망인(사망 전 최소 6개월 혼인상태유지), 사실혼상 배우자(사망 전 최소 3년간 동거하였을 것, 다만 임신하였거나 자녀가 있거나 사실혼상 배우자가 장애인인 경우는 제외) 그리고 장애인배우자(남성)에게 지급할 수 있음.

- 부모가 모두 사망한 경우 자녀 1인당 연금액의 25% 또는 연금액의 40%. 다른 수혜자가 없는 경우 55세 이상의 모친과 60세 이상의 부친에게 30%. 한쪽 부모만 생존하고 있는 경우 40%.

- 사적제도 : 연금혜택을 받을 수 있는 자녀가 없는 연금가입자의 배우자에게 연금의 60%, 자녀가 있는 경우 50%, 각 자녀에게 25%. 부친 및 모친에게 각 20%, 한쪽만 있는 경우 30%. 배우자가 없는 경우 자녀에 대한 혜택이 증가함.

5) 유관기관

- 공적제도 : 연금관리공단, ISSS, 연금제도의 계획, 관리 및 행정책임이 있는 자치기관. 노동부장관 및 다른 부처의 대표자, 사회보장국장, 사용자·노동 및 다른 직업단체의 대표자가 포함된 12명의 임원으로 구성된 위원회에 의하여 관리됨.
- 사적제도 : 연금관리공단, 개별연금관리회사(AFP's), 개별자본계정 관리자.

3. 질병 및 출산

1) 적용대상

- 전 산업 연금가입자, 근로자 및 자영업자. 다만 농업, 가내공업 및 임시근로자의 경우 제외됨

2) 재 원

- 보험가입자 : 수입의 3%. 자영업자의 경우 수입의 10.50%. 연금가입자의 경우 노령 및 장애연금의 7.8%, 산업재해연금의 6%.

○ 사용자 : 급여총액의 7.5%

○ 정부 : 연간보조금 5,000,000콜론(5년마다 조정).

○ 기여 및 수혜를 위한 최대수입은 1개월 6,000콜론, 최저수입은 1개월 300콜론.

3) 수급요건

○ 현금보장 : 현재 고용된 근로자의 경우 가입기간제한 없음. 실업자의 경우, 수혜사유 발생일로부터 3개월 동안 8주를 납입하였어야 함.

○ 모성보호 : 출산 전 12개월 가운데 12주를 납입하였어야 함.

○ 의료보장 : 현재 고용된 근로자의 경우 가입기간제한 없음. 실업자의 경우, 수혜사유 발생일로부터 4개월 동안 8주를 납입하였어야 함.

4) 보장내용

(1) 질병 및 모성보호

○ 질병보장 : 월평균급여액의 75%. 동일 질병의 경우 4일의 대기기간 후 최대 52주까지 보장됨.

○ 모성보호 : 평균수입의 75%, 최장 12주까지 보장. 또한 진단서와 신생아용품일체를 갖춘 경우 무료수유혜택이 12주까지 보장됨.

(2) 근로자에 대한 의료보장

○ 완전한 의료 및 출산관리, 입원, 의약품 기타 진단 및 처방을 위한 부대서비스, 미용의 목적으로 이유로 하는 경우를 제외한 치과치료가 포함됨.

(3) 피부양자에 대한 의료보장

- 배우자의 경우, 산전·후 치료, 우유공급, 출산용품, 질병 및 사고의 경우 의료 및 치과치료혜택을 받음. 6세 미만의 자녀의 경우, 응급치료 및 예방적 치과치료가 보장

5) 유관기관

- ISSS, 연금제도의 계획, 관리 및 행정책임이 있는 자치기관. 노동부장관 및 다른 부처의 대표자, 사회보장국장, 사용자·노동 및 다른 직업단체의 대표자가 포함된 12명의 임원으로 구성된 위원회에 의하여 관리됨.
- ISSS는 자체 병원 및 의료기관을 운영. 필요한 경우 사적부문과 보건부장관으로부터 의료혜택제공서비스계약을 맺음.

4. 업무상 상해

1) 적용대상

- 전 산업(공공서비스부문 포함)의 근로자 및 자영업자.
- 적용제외 : 가내공업 및 임시직 근로자, 교사.

2) 재 원

- 의료보험의 경우와 같음.

3) 수급요건

- 특별한 기여기간제한 없음.

4) 보장내용

(1) 일시장애보상

- 근로 첫3개월 및 마지막 4개월 동안 받았던 월평균급여액의 75%. 상해가 발생한 다음날부터 상해의 복구 또는 연금지급일까지 지급됨. 최장 52주

(2) 영구장애보상

- 전신 66% 이상의 장애가 발생한 경우 마지막 해의 월평균급여액의 70%. 16세 미만(학생인 경우 21세 미만) 또는 장애를 가진 피부양 아동에 대하여 각각 매월 140 콜론
- 최저 1월 700콜론.
- 자녀의 증가에 따라 연금의 50%까지 지급.
- 부분적 영구장애 : 장애가 35-66%인 경우, 전체 연금액중 수입활동능력상실에 상응하는 비율. 장애가 20-35%인 경우, 장애의 정도에 따라 연금액의 두 배에 상응하는 임시연금지급. 최장 3년.

(3) 근로자의 의료보장

- 산업재해에 대한 의료보장혜택은 일반 상병보장혜택과 같음.
- 산업재해로 근로자가 사망한 경우, 그 배우자에 대해서는 연금의 60%, 자녀 각각에

대하여 30%(최대 100%)를 지급.

- 장례식을 위하여 월평균급여의 2배 지급

5) 유관기관

○ ISSS, 연금제도의 계획, 관리 및 행정책임이 있는 자치기관. 노동부장관 및 다른 부처의 대표자, 사회보장국장, 사용자·노동 및 다른 직업단체의 대표자가 포함된 12명의 임원으로 구성된 위원회에 의하여 관리됨.

○ ISSS는 자체 병원 및 의료기관을 운영. 필요한 경우 사적부문과 보건부장관으로부터 의료혜택제공서비스계약을 맺음.

5. 안전 및 보건

1) 노동법상 안전 및 보건에 관한 규정

○ 노동법 제314조에서는 근로자의 생명 및 건강을 보호하기 위한 안전 및 보건시설을 설치하여야 할 사용자의 의무를 규정하고 있음.

2) 노동사회복지부령에 의한 봉제 산업에 대한 안전 및 보건기준

○ 이와 관련하여 노동사회복지부에서 제정한 작업장위생및안전에관한일반규칙이 있는데, 이는 봉제 산업에서 수행되어야 하는 근로활동에 기반을 두어 필요한 최소한의 안전 및 위생요건을 수립할 목적으로 제정되었음. 이에 기초하여 노동사회복지부에서는 봉제 산업의 노동 및 환경원칙준수를 규제하기 위하여 사용되는 서식을 마련하고 있는데 이의 내용은 다음과 같음.

<공장설비평가항목>

(1) 휴식 공간

- 사용자의 수와 관련하여 적당한 규모인가?
- 적당한 가구가 있는가?
- 위생관련규정을 준수하는가?
- 적절한 환풍 시설을 갖추었는가?
- 적절한 조명시설을 갖추었는가?

(2) 식당

- 위생관련규정에 따르는가?
- 쓰레기통의 뚜껑이 빈틈없이 조여져 있는가?
- 근로자 수에 따라 적절한 테이블이 갖추어져 있는가?
- 근로자 수에 따라 적절한 의자가 갖추어져 있는가?
- 싱크대가 있는가?
- 음식저장소가 있는가?
- 난로가 있는가?
- 적절한 환풍시설을 갖추었는가?
- 적절한 조명시설을 갖추었는가?
- 계단은 깨끗한가?
- 벽은 깨끗한가?

(3) 화장실

- 물이 나오는가?
- 화장지가 있는가?
- 변기는
 - 남성근로자 25명당 1개가 갖추어져 있는가?
 - 여성근로자 15명당 1개가 갖추어져 있는가?
- 근로자가 100명 이상인 경우, 각 30명당 1개가 추가되어있는가?

- 남성근로자 20명당 1개의 소변기가 갖추어져 있는가?
- 근로자 25명당 1개의 세면대가 갖추어져 있는가?
- 탈취시설은 갖추어져 있는가?
- 잠금장치가 있는 탈의실이 있는가?
- 화장실 및 탈의실이 남녀 분리되어 있는가?
- 환기시설은 적절한가?
- 바닥과 벽이 부드러운가?

(4) 공장

- 노동안전을 위한 위원회가 구성되었는가?
- 응급의료단이 있는가?

(5) 건물

- 작업장은
 - 적절한가?
 - 작은가?
- 환기는
 - 적절한가?
 - 나쁜가?
- 조명은
 - 자연광인가?
 - 인공광인가?
 - 적절한가?
 - 나쁜가?
- 온도는
 - 따뜻한가?
 - 추운가?
 - 적절한가?

- 습도는
 - 높은가?
 - 낮은가?
 - 적절한가?
- 바닥청결상태는 좋은가?
- 벽의 청결상태는 좋은가?
- 복도는
 - 좁은가?
 - 적절한가?
- 작업을 안전하게 할 만큼 기계와의 거리가 충분한가?
- 계단은
 - 안전한가?
 - 견고한가?
- 일반적 위생 상태는 좋은가?
- 모터장치에는 안전장치가 부착되어 있는가?
- 기계는 안전잠금장치가 있는가?
- 기계, 시설, 설비는 정기적이고 적절한 관리를 받는가?
- 고압선은
 - 완전 보호되어 있는가?
 - 접근할 수 없도록 되어 있는가?
 - “위험”표시가 있는가?
- 변압실은 안전하게 위치하고 있고 잘 보호되고 있는가?
- 작업장내 자유로운 순환이 가능한가?
- 스위치는 닫혀있는가?
- 고지대에서 근로하는 근로자들의 경우, 안전벨트와 사다리와 같은 안전장치를 사용하는가?
- 플러그와 소켓은 접지되어 있는가?
- 정전기방지를 위한 안전조치가 지켜지는가?
- 스팀파이프는 격리되어있고 접근방지를 위한 “위험”표시가 있는가?
- 엘리베이터, 지게차 및 이동장치에 기입된

- 정원 제한이 지켜지는가?
- 무게제한이 지켜지는가?
- 복도는 적절하게 두드리지고 보호되는가?
- 발판은 고정된 보드, 손잡이, 안전가드로 보강되어 있는가?
- 비상구는
 - 적절한 위치에 있는가?
 - 근로자 수에 비례하는가?
 - 눈에 띄이는가?
 - 비상구에의 접근이 방해받지 않는가?
- 가연재(직물, 먼, 종이, 카드보드 등)는 방화장치안에 보관되는가?
- 소화기는
 - 모든 장소에 있는가?
 - 눈에 띄이는가?
 - 상태가 양호한가?
- 개인 보호 장구
 - 안전고글이 있는가?
 - 글러브가 있는가?
 - 헬멧이 있는가?
 - 보호용 마스크가 있는가?
 - 장화가 있는가?
 - 보호복이 있는가?
- 응급상자는 차가운 진통 완화제, 위장병 약, 밴드, 솜, 면봉 그리고 모든 응급상황에 사용할 수 있는 필요한 품목들을 갖추어야 함.
 - 응급상자는 특별한 훈련을 받은 사람이 가지고 있는가?
 - 여성근로자에게 특별실이 부여되는가?
 - 재해발생통계가 집계되는가?
 - 질병발생통계가 집계되는가?

6. 기술훈련기금(INSAFORP)

- 사용자는 근로자의 교육훈련 프로그램을 운영하는 엘살바도르 기술훈련기구 (INSAFORP)에 가입하여야 함. 이때 사용자의 보험금은 근로자 월 급여액의 1.0% 임.

엘살바도르 사회보험보장의 실제

엘살바도르 여성 기구(ORMUSA:Organización de Mujeres Salvadoreñas)와 마킬라 노동자 인권 보장 위원회(CEDM:Concertación por un Empleo Digno en la Maquila)의 보고서에 따르면, 엘살바도르의 사회보험보장기구인 ISSS(Instituto Salvadoreño del Seguro Social)* 정책의 실질적 반영율은 현저히 낮은 것으로 나타났다.

ISSS, AFP, MINTRAB의 정책수행 평가에 대한 인터뷰에 의해 열악한 엘살바도르 사회보험보장 현실을 확인할 수 있다.

1. Víctor Pérez (엘살바도르 인권위원회 근무): 사회보장법과 현실사이에 많은 차이가 있다. 점은 인정한다. 하지만 문제는 차이가 아니라 사회보장법이 빈번히 무시되고, 철저히 어겨지고 있다는 점이다. 이러한 현실을 개선하기 위한 MINTRAB의 참여와 노력은 없었다. 하지만 그 노력의 기간이 너무 짧다. 그리고 엘살바도르 주재 기업들이 법을 준수할 수 있도록 인센티브를 마련하는 것도 중요하다.

2. Francisco Sorto Rivas (연금조성위원회 감독관): 노동법 조항 245에 의해 연금지급당위성이 보장되어 있지만, 현실에서는 지급 체납 혹은 미지급이 빈번히 일어나고 있다. 특히 사회 약자들에 대한 의무 노동 조항이 없어 문제가 많다.

3. La Maquila Quality Manufactory 대표 노동자: 엘살바도르 노동부는 산업 노동자들에 복지법을 집행할 자격이 없다. 이미 오랫동안 급여 미지급 노동자와 불법 노동자 관련 문제는 미해결된 채 남아 있다.

LA PRENSA GRÁFICA의 연구에서도 상기의 현실을 확인할 수 있다. 2006년 현재 엘살바도르에는 10,879명의 노동자가 ISSS에 가입되지 않고, 이들 대부분은 노동 현장에서 연금 및 건강보험 보장에서 제외되어 있다. 그리고 PROESA(la Agencia Nacional de Promoción de Inversiones de El Salvador)가 추정한 바로는 마킬라 종사 노동자 수는 8만8천~9만명에 이르지만, 현재 ISSS에 가입된 노동자는 59,421명 밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 노동법으로 정해진 사회보장법(2004년 1월 실시된 산업 및 상업 자유지역법 조항 7과 조항 13)을 어길 경우 2~4년의 처벌이 가해지지만, 실제적으로 이 법이 유효하게 실행되고 있지 못해 많은 사회적 문제를 야기하고 있는 실정이다.

2009년 2월 엘살바도르 정부는 연금 보장 및 지급과 관련한 문제에 직면해 있다고 밝힌 바 있다. FMLN 당 소속으로 엘살바도르 재무 및 특별 예산 위원회 위원인인 국회의원 Inmar Reyes는 Diario Co Latino와의 인터뷰에서 세계 경제위기와 맞물려 엘살바도르 정부의 예산 집행에 어려움이 많다고 얘기했다. 가장 어려운 점은 무엇보다도 엘살바도르 정부가 법으로 정한 모든 사항들, 특히 연금 보장 및 지급 의 의무적인 집행 가능화를 위한 준비과정이고, 최근에는 사기업들의 임금 지급 관련 문제도 많이 발생하고 있는 것이 현실이라고 덧붙였다. 이러한 어려운 현실은 무엇보다도 예상했던 세금 징수액 보다 미 달러 600백만 불이 줄어들면서 더욱 심각해졌고, 경제 위기로 인한 충격이 빈곤층에게 직접적인 영향을 끼치지 않도록 노력하고 있다며 인터뷰를 끝마쳤다.

자료원: www.diariocolatino.com , 2009. 2.23

Procimientos para garantizar el cumplimiento en el pago de ISSS y AFP, 2006

VI. 사례 연구

1. 개 요

- 엘살바도르에는 2009년 현재 22개가량의 한국계 업체가 진출되어 있는데, 이중 13개가 봉제업종에 종사하고 있고 원단업체가 2개사, 원사가공 1개사, 박스 및 인쇄업체가 각 1개사 등 5개사가 봉제 산업과 연관있는 업종에 진출하고 있음
- 엘살바도르를 비롯한 중미에서 우리 투자업체들에게 발생하거나 나타나는 노무관리 관련 사건이나 사례는 유사한 유형이나 1980년대-90년대에 투자진출 초기단계에 발생하던 구타나 언어폭력, 성희롱 등 사건은 오늘날에는 우리 업체들도 현지인 관리 경력을 축적하면서 상당히 개선되고 있음. 그러나 근본적으로 우리와 상이한 언어와 문화 및 관습의 차이에서 오는 ‘빨리 빨리’, ‘이 XX놈, 이 XX년’등 언어폭력이나 고함, 신체접촉으로 인한 고발 사례도 여전히 발생하고 있음
- 그러나, 무엇보다도 현지 근로자들의 자기방어 의식이 발전되고 있는데다 현지주재 국내 인권단체와 노조, 미국 내 인권단체, 소비자단체 및 노조, 국제적 연대 조직을 가진 인권단체 및 NGO 등의 감시의 눈이 확대 강화되어 사용자측의 사정이나 문화적 차이 등을 이해하기 전에 일방적으로 노조나 근로자입장에서 사용자를 고발하는 공 기관 및 민간단체의 활동이 활발해져 과거와 같이 안이한 자세로 노무관리를 하는 것은 불가능한 상황임을 염두에 두어야 할 것임
- 예컨대, 대표적인 근로자 인권 및 노동법 위반사항을 감시하는 기구들로는 국가 노동자위원회(NLC; National Labor Council), 인권감시기구(HRW; Human Right Watch), 범세계 책임있는 의류생산기구 (WRAP; Worldwide Responsible Apparel Production) 등이 대표적인 기구들임
- 최근 21세기 들어 이들 기구들의 활동이 활발해지면서 미국이나 유럽계 기업들의 교묘한 인권 및 노무관리 비위 사례에 대해서는 비교적 관대한 반면, 중미 현지인들과

문화와 언어적 차이가 큰 아시아계, 특히 한국 투자업체들을 향한 이들의 고발활동은 집요하게 이루어져 우리 진출업체들의 현지인 고용창출 및 소득증대 등에 대한 기여도는 무시되고 노조탄압이나 인권유린 등 사례만 침소봉대되는 사례가 자주 발생하고 있으므로 투자 진출한 기업이나 투자진출을 계획 중인 업체는 주의를 요함

- 특히, 전에는 우익 정부가 고용창출과 빈곤층에 대한 소득증대 지원책의 일환으로 가능한 한 외국인 투자자를 지원하는 정책을 추진해왔었음. 그러나 2009년 6월 1일부로 과거 좌익 게릴라였다가 내전종식협상에 의거 제도권 정당으로 진입한 후 20년 만에 집권한 좌익 민족해방전선당(FMLN)의 후네스 대통령 정부가 들어서 향후 5년간 집권을 하게 되었기 때문에 점차 정치적 지지 기반인 노동자 및 빈곤층을 위한 친 노동자 및 좌파적 경제정책을 펴 나갈 것이 필연시되고 있음. 따라서 엘살바도르에서 외국인 투자기업으로 원만히 노무관리를 해나가는 것이 종전보다 배 이상의 부담이 따를 것으로 예상된다는 점을 염두에 두어야 할 것임

BOX 3. 한국 업체의 일방적인 공장 폐쇄로 인한 사회문제 야기 사례

최근 엘살바도르에서 운영 중인 한국 봉제업체 가운데, 몇몇 공장의 일방적인 폐쇄 조치로 인해 엘살바도르 내 실직자 발생 등 사회문제가 야기되고 있다. 특히 이러한 기업들의 대부분이 부당한 노동환경과 불법 및 편법적인 징계조치, 해고를 일삼았다는 것이 UN 기관, NGO 단체 및 대학교 연구소들을 통해 조사되고 공개되고 있다.

1.Hanchang Textiles/ Oriental Tex (2003)

- 미국 바이어들의 기준에 따른 업무, 엘살바도르 정부의 노동법 기준은 어김
- “Hanchang”이라는 상호명으로 운영을 못하게 되자, CEO는 바뀌지 않고 이름만 Oriental Tex로 바꾸어 영업 지속
- Oriental Tex로 운영하기 시작하면서 노조에 가입되지 않은 노동자만 고용
- Hanchang Textile 때와 마찬가지로 노동자들을 취급
- 의무적 초과 근무 (주당 14시간 초과), 기본 최저임금 이하 지불, 공장 매니저의 욕설 및 폭력, 물을 마시거나 화장실 이용에 대한 허가 필요, 임신 테스트 및 확인 강요, 제한된 의료보장

2.Lido Garment Facoty (Doall) (2007)

- 의료 치료를 목적으로 한 가족 여행 후 엘살바도르로 돌아오지 않음
- 1,884명을 동시에 휴가를 보냈고, 공장 노동자들이 돌아왔을 때는 공장은 이미 폐쇄
- 약 1,132,332 달러의 월급, 사회보장보험의 미지불 상태였음
- Lido는 엘살바도르 국내 은행에 빚을 진 상태였음
- 10년간의 공장운영 동안 부당한 노동환경제공
- 주당 65시간 노동, 의무적 초과시간 근무, 출근 지각 시 감봉, 제한적 화장실 이용
- 공장 근무 시간 내 의료 치료 불가능, 공장 근무 시 욕설 및 강압적인 행동

3.Youngone S.A. de C.V (2008)

- 생산되는 제품 하나당 가격의 16분의 1보다 적은 임금이 지불
- 공장 매니저의 성희롱, 욕설
- 주 47시간 이상 근무, 하루 22시간 근무하는 경우도 발생
- 35도가 넘는 공장 실내에 환풍기 및 선풍기 미설치
- 방글라데시 직원들과 비교하는 언행 및 협박
- 노조결성의 거부

이러한 한국 공장의 일방적인 폐쇄 혹은 불법적인 노동 환경 유지에 대한 상황은 CAFTA-DR의 실패 사례로서 NLC(The National Labor Committe)를 통해 업데이트된 정보가 인터넷을 통해 바이어 기업 및 노조 단체들에게 소개되고 있다. 이때 기업의 영업주의 실명, 연락처, 주소, 고용현황, 제품생산목록 등 상세한 정보가 공개된다. 따라서 앞으로도 이러한 사례가 계속 발생한다면 추후 한국 업체의 진출에 많은 부정적인 영향을 끼칠 것으로 사료된다.

자료원: www.elsalvador.com, www.nclnet.com

2. 노무관리 사례

- 여기에서는 대표적으로 엘살바도르에 투자 진출한 역사가 오래된 기업임에도 노조 설립 움직임에 무리하게 대처하다가 앞서 언급한 NLC와 WRAP에 의해 고발되어 곤혹을 치러야 했던 H사와 설립초기 노조설립과 관련하여 심각한 어려움을 겪었으나 지금은 노조와의 화해·협력전략으로 성공적 노사관리를 이끌고 있는 A사의 사례와 엘살바도르내 한국 업체 중 유일하게 노동조합이 아직까지 결성되지 아니한 L사의 사례를 소개하겠습니다

1) A사 사례

(1) 개 요

- A사는 중미 엘살바도르뿐만 아니라 도미니카, 스리랑카, 중국 등에 해외공장을 운영하고 있는 섬유봉제업계에서는 선두그룹에 속하는 기업임. 엘살바도르에는 1992년에 진출하여 남성 및 아동용 셔츠 및 팬츠, 여성용 블라우스 등을 반 휴센이나 오시코시, 케이 마트 등에 공급을 해오고 있음
- 동사는 비교적 순탄하게 엘살바도르 공장을 운영해 오다가 2001년 5월 공장 내 일부 근로자들이 주동이 된 노조 결성 움직임이 포착되면서 노무관리에 혼란을 야기하게 되었음
- 동사는 노조 결성을 추진하던 근로자들을 해고하고 기존 공장을 타 법인 명의로 전환하면서 기존 공장을 수주물량 부족으로 인한 경영난을 이유로 법적으로 작업장 폐쇄, 청산처리를 하여 노조결성을 차단하려 하다가 엘살바도르 및 미국 인권단체 및 노조단체의 집중감시 고발대상이 되었던 것임

(2) 사태 추이

- 엘살바도르 및 미국의 인권단체 및 소비자 단체가 연대하여 작성한 고발 내용요약 하면 담고 같음
 - 2001년 5월 A사는 노조 결성 움직임이 포착되자 노동법상으로 노조 구성 신청서를 노동부에 공식 제출한 후에는 관련 근로자들을 해고할 수 없도록 규정하고 있음에도 주동 근로자들을 해고 조치하였음
 - 이에, 엘살바도르 노조단체 및 국가노동위원회가 미국의 인권단체 및 소비자 단체와 연대하여 미국 오더 발주 업체인 필립스 반 휴센에 압력을 넣어 해고 근로자의 원상 복직을 요구하게 되어 2001년 7월에 이들을 복직시킬 수밖에 없었음
 - 2002년 들어서 부터 A사 입장에서는 초기단계에서는 미미했던 노조 가입 근로자들이 위에서 열거한 바와 같이 사용자측이 노조와 외부의 압력에 굴복하는 상황이 전개되자 계속 증가되어 전체 고용인원의 20%를 상회하고 작업장 내 분위기를 주도하는 세력화되자 향후 노조세력의 생산 활동 장애요인 화를 우려하고 이에 대한 적극적 대응책으로 법적 공장폐쇄와 신규 법인 설립을 통해 문제의 노동자들을 합법적으로 정리하고 시킬 수 있는 방안을 찾게 된 것임
 - 동사는 2002년 3월부터 부분적 정리해고를 시작하여 2002년 9월 같은 작업장에, 같은 임원으로 구성된 새로운 법인을 설립하고 기존 법인을 완전 청산조치를 한 것임

(3) 시사점

- A사 사례를 검토해 보면 해외 투자업체들이 당면하게 되는 문화적 차이 언어적 차이 및 봉제 산업 생산유형에 대한 이해 부족 등이 복합되어 발생하는 모든 문제점들이 열거되어 있음
 - 예컨대, 생산독려나 실수에 대한 질책성 고함소리, 강제잔업, 성희롱, 생산 작업 중 물을 못 마시게 한다든가 화장실을 못가도록 화장실을 열쇠로 잠가 놓았다든가, 임신 여성 근로자 차별대우 등등의 고발 내용이 담겨 있음. 이는 우리 관리자들이 다소 거칠게 현지인 근로자들을 다루었다는(maltreatment) 내용도 되지만 보다 근본적인 문제는 언어 소통이 제대로 안되어 이로 인해 발생한 문제들이라는 점을 간과할 수 없음
 - 대부분 현지 근로자들이 절대 빈곤층 출신으로 영양상태가 부실하고 대부분 정규

- 학력이 낮고 규율화된 조직 생활 습관이나 교육이 되어 있지 않아 우리 봉제 산업의 생산패턴인 테일러 시스템에 의한 라인작업 형태의 작업에서 한 사람이 작업도중 임의로 이탈할 겨우 미치는 영향 등에 대해 이해나 적응하기가 어렵고 따라서 생리적 욕구나 심리적 갈등 등을 자발적으로 통제하지 못하는 경우가 흔히 발견되고 있음
- 또한, 우리 관리자들이 작업상황이나 공장의 오더 관리상황 또는 근로자의 개인적 사정 등에 대해 평소 현지 근로자들과의 대화를 통해 의사소통 등을 제대로 했다면 예방이 가능했던 내용도 다수 포함되어 있음. 예컨대 관리자들이 근로자들에게 설득할 때 사용했다는 ‘우리 공장은 노조가 설립되면 공장이 죽는다. 따라서 노조가 설립되면 공장을 문 닫고 엘살바도르를 떠날 것이다’라는 주장은 사실인지는 모르나 너무 극단적인 자극적인 설득논리였던 것으로 생각됨
 - 또한, 우리 관리자들은 일반적으로 가난을 물리치기 위해 월급을 많이 준다면 밤을 세워 잔업을 하고, 토. 일요일에도 잔업을 한다는 자세이지만 중미의 근로자들은 기본적으로 ‘돈은 벌고 싶지만 돈이 전부가 아니다’라는 자세가 일반적임. 주급이나 격주 급여를 지급하면 반드시 그다음 월요일에는 결근자가 늘어나는 것이 그 실증적인 사례임
 - 즉, 현지 근로자들은 최근 들어서는 중미도 정치·경제·사회적으로 점차 안정을 되찾으면서 의식구조가 개선되고는 있지만 전통적으로 식민지시대 유산의 하나로 열심히 일한다는 것이 ‘있는 자들에게 자신이 착취를 당하는 것이다’라는 인식이 팽배되어 있고 매사 수동적이고 책임감이 결여되어 있는 것이 현지 근로자들의 일반적이 자세임. 따라서 우리의 문화와 사고방식으로는 현지인을 이해하기 어려운 게 사실임으로 그들의 입장에서 우리를 설득할 수 있는 논리를 생각해야 할 것임
 - A사 사장이 노조 간부들에게 뒤늦게 ‘우리 바이어들은 낮은 가격에, 최고품질로 적기에 공급을 요구하는 등 계속 압력을 넣고 있는데 만일 우리가 그들의 요구를 충족시키지 못하면 바이어들은 다른 공장 또는 다른 나라로 오더를 바꾸게 될 것이다’라는 논리는 설득력이 있어 보이나 이러한 논리도 극한 상황에 가서 이야기를 하면 설득이 아닌 핑계로 받아들이는 게 현지 근로자들의 습관임. 따라서 평상시에 근로자들과의 다양한 대화채널을 통해 경영자 및 관리자들이 의사소통을 꾸준히 유지하는 것이 유력한 방법이 됨.

- 또한, A사가 최후의 극단적인 공장폐쇄 방법을 사용하였는데 상황은 충분히 이해할 수 있으나, 같은 장소, 같은 경영진 및 관리자에 간판만 바뀐다는 식의 대응은 누가 보아도 문제를 해결하기 보다는 엘살바도르 관계 당국이나 현지 근로자들에게 그렇게 좋은 인식을 줄 것으로는 생각되지 않음. 따라서 최후의 극단적인 방법을 사용할 시는 최소한 장소를 바꾼다든가 아니면 최고 경영자를 명목상이라도 교체한다든가 하는 설득력이 있는 조치가 수반되어야 할 것임. 동사의 비정상적인 대처 사례로 오히려 현지 정부나 근로자들에게 한국 업체들은 믿을 수 가 없다든가 속임수를 잘 쓰는 사람들이라든가 등등의 부정적 이미지를 야기하여 여타 한국 업체들에게도 부정적 영향을 미칠 우려가 있음

2) B사 사례

(1) 개 요

- B사는 북미시장을 겨냥한 지리적 여건의 저임금과 풍부한 노동력, Order 수주용이 및 Buyer 관리용이 등의 이점을 고려하여 엘살바도르에 본국 본사의 지사형 독립법인형태로 진출하게 되었음. 진출 위치는 수도 산살바도르 위성도시인 산 마르코스 수출 자유공단 내 위치함
- 동사의 경영방침은 현지 공장은 생산성 향상에 의한 이윤추구, 최고의 품질 공급, 적기납품 원칙, 본국 본사는 세계 제1위 Shirts 생산회사를 목표로 두고 있는데 현재 홍콩 TAL 그룹에 이어 세계 제2위 업체임

(2) 노사 관계

- 노사 관계 구축의 목표는 기본적으로 노동조합 자체를 인정치 않으며, 경영측면에서도 노동조합이 있는 타사보다 월등한 근무여건 조성 및 복지혜택 제공을 목표로 함
- 노무 관리 현황
 - 종업원 수 : 한국인 관리자 9 명, 조선족 관리자 6명, 현지인 관리자 (사무직포함)

25명, 현지인 생산반장 30명, 현지인종업원 1,380 명. 합계 1,450 명.

- 현지 근로자 학력 수준 : 초등졸 28%, 중졸 47%, 고졸 24.5% 대졸 4%
- 기본급 및 잔업수당 인센티브 포함 월\$235 정도 (퇴직금, 휴가비, 상여금 등 포함 월급료 \$300 수준)

○ 현지 근로자 복지제공 유형

- 월 단체 생일파티 및 선물제공
- 부서별 월간 모범사원 시상 및 특별 상여금 지급
- 연말 축제
- 단체선물 제공 및 각종포상
- 가족 의료시설 활용
- 우수종업원 각종 용자혜택 제공
- 탁아소 운영

○ 근로자와 한국인 관리자의 관계설정 : 근로자 수시교육 및 관리자 수시 교육

- 생산의욕 고취수단 : 개인 능력급 인센티브제도, 애사심 교육.

○ 회사의 대 노조 방침

- 철저한 현지국 노동법준수 및 쾌적한 근로여건조성 및 복지향상으로 노조의 필요성을 못 느끼게 만들.
- 노동조합 설립여부 : 엘살바도르 내 한국인 투자업체 중 유일하게 노동조합이 설립되지 않음
- 현지 근로자의 한국인 관리자에 대한 태도 : 일반적으로 잘 따르는 편이며, 자존심이 강해 여러 사람 앞에서 혼을 내면 대드는 경향이 있으나 대체로 고분고분한 편임.
- 현지 근로자를 흡수하기 위한 방법 : 노동력 풍부로 인해 근로자 모집에 특별한 문제가 없으며 한국인 관리자들의 적극적인 관심표명.
- 현지인 관리자와 한국 경영진과의 관계 : 대체로 관계 원만하며 상관에게는 잘 복종하나, 책임감이 없어 중요한 업무를 맡길 때는 수시로 확인이 필요함. 맡은바 책임을 다 못하고 변명하는 경우가 많고, 일을 벌려놓고 제대로 마무리를 못하며,

철저한 개인주의로 상당히 이기적임

○ 노무관리상 유의사항

- 엘살바도르의 경우 정부투자유치 방침과는 달리 관세법 및 수출 자유 공단법, 이민국법 등이 상당히 까다로움. 또한 공단주의 횡포가 빈번하고, 사소한 문제에 까지 노동부가 간섭하여 관리상 어려움을 겪고 있으며, 과테말라나 온두라스에 비하여 임금수준이 상당히 높은 편
- 언어 소통 미비로 인한 이해 설득이 가장 어렵기 때문에 자사의 경우 전문 통역원 배치 및 업무 후 관리자 언어 학습교육 및 현지인 생산반장 현지인 사무실 직원들과 수시로 회의 및 단체회식을 통하여 친선을 도모함
- 가장 중요한 것은 현지인 노무 관리자들을 얼마나 잘 채용하여 적절하게 관리하고 조정하느냐에 따라 공장 노사문제 없이 운영될 수 있고 공장 운영의 승패가 달렸다고 할 수 있음

(3) 시사점

- B사의 경우 원만한 노사관계를 위하여 유능한 현지인 노무 관리자를 채용함과 동시에 풍부한 복지혜택의 제공, 그리고 언어문제 극복을 위한 다양한 노력을 기울이고 있음.
- 위에서 말했던 바와 같이 원만한 노사관계를 위한 첫 번째 수순은 언어문제의 극복이라고 할 수 있음. 자존심이 강한 중미인 들과의 관계에서 자칫 상호간 오해를 불러일으킬 수 있는 소지를 줄이기 위해서는 관리자에 대한 언어 학습교육이 매우 중요함.
- 노조와 관련하여서도 확고한 태도가 필요함. B사가 진출해있는 한국인 업체들 가운데 유일하게 노조가 설립되지 않은 상태이면서도 중미 최대의 셔츠수출업체로 자리매김할 수 있었던 이유는, 유능한 현지인 노무관리자의 채용이라는 인적 요건도 중요하였지만, 그보다 앞서 경영주의 확고한 신념이 뒷받침하지 못하였다면 아무리 유

능한 노무관리자라 하여도 수차례의 노조결성시도에 단호한 대처를 내릴 수 없었을 것임.

- B사는 위와 같은 근로자에 대한 복지제도수립 및 회사의 현지화방책, 그리고 확고한 경영주의 신념 등에 힘입어 중미 최대의 셔츠수출업체로 자리매김하고 있으며, 이 같은 내용이 엘살바도르정부로부터 인정받아 엘살바도르 부통령이 산업시찰을 다녀갈 정도로 확고한 대내신인도를 받고 있음. 그리고 이를 통해 안정된 생산체제를 갖추어 정확한 납기를 준수하고 있어 대외신인도 역시 높음.

3) C사 사례

(1) 개 요

- C사는 북미시장을 겨냥한 지리적 여건과 동시에 양질의 노동력을 활용하기 위해 기존 자유무역지대에서 조업 중이던 업체를 인수하여 리모델링 하는 형태로 진출

(2) 노사 관계

- 동사는 노사관계 구축을 노동조합과의 공생관계 유지, 노사 모두에게 이익이 되도록 노사관계를 유지하기 위해 노력하는 목표를 두어 왔음
- 노무관리현황
 - 종업원 수 : 한국인 관리자 14명, 현지인종업원 520명(현지인 종업원 전체가 조합원임)
- 현지 근로자 복지 형태
 - 조기 출근자에 대한 아침식사(빵) 제공
 - 상대적으로 높은 임금수준
 - 월말 경품행사 및 연말 축제 등.

- 근로자와 한국인 관리자의 관계설정
 - 한국인 관리직에 대하여 근로자들에게 욕을 하거나 고함을 치지 못하도록 수시교육
- 생산의욕 고취수단 : 현물제공, 라인당 생산량목표제를 통하여 목표 초과 달성시 성과급 지급.
- 노동조합 설립여부 : 회사설립당시부터 노동조합이 설립됨. 현지인 근로자 100%가 조합원.
- 회사의 대노조 방침
 - 화해·협력전략으로 완전하게 노동조합을 용인하면서 원만한 관계를 유지하여 생산량 증가를 위하여 노력. 다만 현재 결성되어 있는 노조 이외의 다른 노조에 대해서는 용인하지 않음.
- 현지 근로자 복지 형태
 - 조기 출근자에 대한 아침식사(빵) 제공
 - 상대적으로 높은 임금수준
 - 월말 경품행사 및 연말 축제 등.
- 근로자와 한국인 관리자의 관계설정
 - 한국인 관리직에 대하여 근로자들에게 욕을 하거나 고함을 치지 못하도록 수시교육
- 생산의욕 고취수단 : 현물제공, 라인당 생산량목표제를 통하여 목표 초과 달성시 성과급 지급. 현지 근로자의 한국인 관리자에 대한 태도
- 초반 문화격차 등으로 한국인 관리자의 현지 근로자에 대한 언어폭력 등의 문제가 발생하였으나 철저한 교육을 통하여 이를 근절한 결과, 현재는 큰 무리사항 없이 관리자의 지시에 순응.
- 현지 근로자 복지 형태

- 조기 출근자에 대한 아침식사(빵) 제공
 - 상대적으로 높은 임금수준
 - 월말 경품행사 및 연말 축제 등.
- 근로자와 한국인 관리자의 관계설정
- 한국인 관리직에 대하여 근로자들에게 욕을 하거나 고함을 치지 못하도록 수시교육
- 생산의욕 고취수단 : 현물제공, 라인당 생산량목표제를 통하여 목표 초과 달성시 성과급 지급
- 현지 근로자 복지 형태
- 조기 출근자에 대한 아침식사(빵) 제공
 - 상대적으로 높은 임금수준
 - 월말 경품행사 및 연말 축제 등.
- 근로자와 한국인 관리자의 관계설정
- 한국인 관리직에 대하여 근로자들에게 욕을 하거나 고함을 치지 못하도록 수시교육
- 생산의욕 고취수단 : 현물제공, 라인당 생산량목표제를 통하여 목표 초과 달성시 성과급 지급
- 노무관리상 유의사항
- 충분한 보상을 한다면 얼마든지 근로효과를 높일 수 있고, 또한 다른 국가들에 비하여 노동력의 질이 높기 때문에 노동조합이 결성되어 임금수준이 상승된다 하여도 경쟁력을 잃지 않을 수 있음. 따라서 근시안적으로 눈앞의 이익에만 급급할 것이 아니라 하나를 양보하면서 하나를 더 얻는다는 생각으로 접근하는 것이 중요
 - 언어문제 역시 중요함. 서로 의사소통이 안 되는 상황에서도 상대방에게 욕을 하거나 하면 느낌만으로도 그 내용을 충분히 파악할 수 있기 때문에 이는 노사분쟁의 불씨가 됨. 인간적으로 하대하거나 욕을 하는 등의 태도는 절대 금물임. 언제

나 서로 돕고 돕는 공생관계임을 유의하면서 상대방의 인격존중 등에 유의할 것

(3) 시사점

- C사의 노조방침은 화해·협력. 회사와 노동조합이 함께 협력하여 회사의 원활한 유지·운영을 도모하고자 함. 이 회사 사장의 경우, 노동조합이 있는 편이 회사의 노무 관리에 더 효율적이라고 평가함. 그 이유는 노사가 공존하고 있는 경우 회사의 부실은 곧 근로자의 생계위협이라는 사실을 잘 알고 있고, 따라서 회사의 번성이 자신들에게도 더 유리하기 때문에 회사의 운영에 매우 협조적이라는 것
- 이 회사의 노사문제해결방식을 보면, 일단 노사 간 문제가 발생하는 경우 1차적으로 노조-관리직이 협상이 벌어지고, 그것에 실패하는 경우 2차적으로 노조-사장이 협상을 벌이게 됨. 그러나 때로 노조가 관리직과의 협상을 거부하면서 1차적으로 사장과의 대화를 요구하는 경우도 있음. 이는 노조가 관리직원들보다는 사장과의 유대관계가 두터워 대화가 더 쉽다는 이유 때문. 이 정도로 이 회사는 사장이 직접 근로자 및 노조와의 관계를 긴밀하게 맺고 있어 현재는 사소한 문제를 제외한 큰 노사문제는 발생하지 않음.
- 위와 같은 노사관계로, 문제가 잘 해결되지 않을 경우 노조 상부단체에 어려움을 호소하면 상부단체가 직접 문제해결에 나서주기도 하고, 때로는 노조 측에서 취업을 부탁하여 오는 경우도 있고, 또한 회사 측에서도 인력충원이 필요할 경우 노조에 대하여 충원요청을 하기도 하는 등의 긴밀한 관계를 유지하고 있음

3. 노사분쟁사례²⁴⁾

- 해외 진출기업의 현지 근로자와의 노사분쟁에 있어서는 현지 근로자의 권익 보호와 우리 기업의 이익 보호가 상생차원에서 조화롭게 이루어져야 함. 해외 진출기업의

24) 노동분쟁사례의 경우 2003년 한국국제노동재단의 해외진출기업 HRM 시리즈 “엘살바도르 진출기업 노무관리 안내서”를 참조해 분석과 평가를 강화하고 시사점을 첨가하여 수정 보완함.

노사관계상의 문제는 국제적 분쟁으로까지 비화될 수 있고 한 번의 잘못이 향후 타 기업의 진출이나 국가 이미지 등에까지 치명적인 영향을 미칠 수도 있다는 점에서 해외 진출기업 사용자들의 현지 노동법 준수와 인권에 대한 의식이 중요함

1) D사의 불법해고 사례

(1) National Labor Committee(이하, NLC라고 줄여서 부름)의 보고서

- 수용된 노조 요구 : 해고된 30명의 근로자에 대한 즉시 원직 복귀, 100% 미 지급 급여 지급, 향후 이에 대한 보복이나 차별이 없을 것, 근로자들에게 지급된 해고수당은 근로자들의 소유로 함, D사에 대하여 GMIES가 독립적으로 감시할 것
- 노조가 이길 수 있었던 것은 미국 및 캐나다 학생단체들의 전폭적 지원이 있었기 때문. 실제로 펜실베이니아 대학에서 연좌농성이 있는 다음날 근로자와 D사간의 첫 번째 협상이 이루어졌음.
- 경과
 - 1999년 11월 20일, 38명의 D사 근로자들이 노조를 결성
 - 1999년 11월 22일, 노조설립신고에 필요한 일체의 서류를 노동부에 제출
 - 1999년 11월 22일, 당일, 회사의 해고 시작
 - 1999년 11월 22일-12월 3일까지, 조합간부를 포함한 56명의 근로자 해고
(이후 D사에서는 대체인력을 모집, 해고근로자들 중 일부는 흩어져 가정으로 돌아가거나 다른 봉제공장에 취직함. 그러나 핵심조합간부 및 설립자 30명은 집단 활동을 개시)

(2) ILO 보고서 323, 사건번호 2085

- 엘살바도르 식품노조연맹(FESTSA), D사내노조, 교원노조(ATRAMEC)가 엘살바도르 정부를 상대로 한 소송(청구사항 : 노조의 법인 거부, 결사의 자유 침해, 노조 반대를 이유로 한 해고)가운데 D사와 관련된 내용만을 발췌함

- D사가 노동조합을 결성하려 한다는 이유로 58명의 근로자를 해고. 한편 해고된 근로자들 가운데 일부가 정부 측에서 노동조합의 설립을 의도적으로 회피함으로써 결사의 자유를 침해하였다고 ILO에 제소
- 노동법 제248조에는 “노동조합으로 등록되었거나 등록 중인 노동조합집행부의 구성원은 해당 부처에 의하여 인정된 정당한 이유 없이 해고될 수 없다”고 정함. 또한 노동법 제214조 2항은 “노조설립서류가 해당 부처에 제출된 날로부터 당해 조합이 등록된 이후 60일까지 최대 35명의 설립조합원들은 본 법 제248조에 규정된 권리를 향유 한다”고 규정됨
- 노동부는 해고된 근로자들이 회사와 아무런 연관이 없고(노동법 제209조 2항에 따르면, “기업 내 노조”는 동일한 사업장에서 근로하는 근로자들에 의하여 설립된다고 규정하고 있는 바, D사 노조 설립자들이 노동조합을 설립할 당시 그들은 더 이상 D사에서 근로하고 있지 않았기 때문. 실제 노조설립자들이 사표를 제출한 것은 11월 20일 오전 10시였고, 노조대의원대회가 열린 것은 1시간 후인 11시였음), 따라서 노동조합설립에 요구되는 최소한의 요건을 충족시키지 못하고 있다고 결정
- 반면, GMIES는 사측이 58명의 근로자들을 불법적으로 해고한 것이 노동 및 노동조합권을 침해한 것이라고 결정
- 노동부의 결정은 노동조합설립을 위한 법적 최소요건에 근거한 것임. 2000년 3월 6일에는 노조설립요건을 모두 충족한 다른 노조의 설립이 인가되었음.
- ILO는 모든 정황에 비추어 정부 측의 손을 들어 줌.

(3) 평 가

- 위 두 사건보고에 비추어 볼 때, D사 내에 노동조합을 설립하고자 하였던 근로자들이 일시에 사직서를 제출하고 노동조합설립신고서를 노동부에 제출하였으나 이것이 거부되자 D사에 대해서는 부당해고를 이유로, 정부에 대해서는 결사의 자유를 침해

하였음을 이유로 국제사회에 항의한 것으로 보임. ILO보고서에서는 D사가 노동조합 설립자들을 악의적으로 해고하려 하였고, 이에 설립자들이 사직서를 제출하였던 것 인지에 대한 입장 표명은 나와 있지 않음. NLC의 보고내용과 ILO의 보고내용이 세부사항에 있어서 미묘한 차이가 있기는 하나 모두 근로자 편익을 위한 기고나들이 라는 점을 간과해서는 안 됨

2) F사 사례

(1) 고발내용

○ 근로시간

- 재봉사의 경우 월-금까지는 오전 6:30-오후 6:30까지, 토요일에는 오전 6:30-오전 11:00까지(때로는 오후 4시 혹은 6시까지)
- 육체노동자(점검, 포장, 재단, 프레싱)의 경우 월-금까지는 오전 6:40-오후 6 또는 7시까지, 토요일의 경우 오전 6:40-오후 4시 혹은 6시까지)
- 모든 초과근로는 의무적. 재봉사의 경우 초과근로수당 없음
- 육체노동자의 경우 1주일에 69시간까지 근로하기도 함
- 휴식시간은 오전 9시에 15분, 11:45-12:40까지 점심시간
- 근로시간은 비서가 기록하지만 시계가 없음. 근로자들은 자신의 초과근로시간이 2주에 3-4시간씩 누락되고 있다고 느낌

○ 노조결성 시도를 이유로 해고된 경우 있음

○ 모든 신입여성근로자들은 근로한 첫 3개월 이내 두 번의 임신테스트를 받아야 함(자비부담). 임신테스트결과 양성이면 즉시 해고됨

○ 작업장 환경은 금속퀵셋으로 환기시설이 없어 오후에는 매우 덥고 먼지 과다함

○ 한국인 관리자들은 근로자들에게 부당한 대우, 욕설 등을 행함.

- 생산 라인 당 화장실이 1개 있으나 관리자가 열쇠를 지님. 근로시간 중 1-2번밖에 이용할 수 없음.
- 식수는 수도물을 사용
- 2주일분의 임금에서 하루분이 사회보장 의료검진비로 각출되지만 회사 측에서 의료 시설이용을 제한, 근로자가 하루를 결근하는 경우 진단서를 제출하더라도 2일분의 임금을 삭감함.
- 결사의 자유 없음. 1999년 200명의 근로자가 노조를 결성하려고 하자 업무에 적합하지 않다는 이유로 해고함. 해고된 근로자들의 대부분이 해고수당의 일부분만을 지급받음. 그러나 이후 사측에서는 대체인력을 고용하기 시작함.

(2) 회사의 입장

- 위 사건이 문제된 것은 강성노조가 회사투입을 위해 여러 차례 시도하는 과정에서 (현재의 노조는 온건함) 노조결성정족수를 채우지 못하도록 근로자를 해고하였기 때문.
- 위 문제에 대한 F사의 입장은, 노조의 결성이 큰 문제가 되지는 않지만 1999년 이후 결성이 시도되고 있는 노조의 경우 회사와해를 목적으로 투입되었으며, 근로자들 역시 그 노조의 설립을 원치 않았었다고 함. 강성노조가 설립되는 경우 자신들의 지위까지 불안해질 수 있기 때문.

(3) 평 가

- D사에 대한 NLC와 ILO의 입장 차이에서도 볼 수 있듯이, NLC는 기본적으로 사용자의 입장에 대해서는 거의 고려하지 않는 태도를 보이고 있음. F사에 대해서 역시

당시의 정황이나 사건이 발생하게 된 계기 등은 고려하지 않은 채 문제된 근로자 측의 주장만을 신고 있음.

- 이미 긴밀하고 협력적 노사관계를 이루고 있는 F사에서 또 하나의 강성노조가 설립된다면 노사문제뿐만이 아니라 노노문제가 빈번하게 발생할 것이 분명함. F사의 근로자는 전원 이미 노동조합에 가입되어 있음에도 불구하고, 새로운 노조가 설립되면 노조 간의 세력다툼이 발생하게 될 것이고, 기존과 같은 노사 간의 긴밀하고 협력적 관계가 무너질 것이 자명함.
- 그러나 복수노조체제 하에서의 근로자의 단결선택의 자유권도 무시될 수 없는 바, 복수노조가 인정되고 있는 현행 법제 하에서 새로운 노조의 설립시도를 이유로 한 해고조치는 분명 부당하다 할 것임. 보다 발전적 노사관계를 위하여 설령 제 2노동조합이 설립된다 하더라도 기존 노동조합과 마찬가지로 공생관계를 유지하는 방안을 강구하는 태도가 필요함.

VII. 합리적 노사관계 진작을 위한 제언

1. 개 요

- 엘살바도르를 비롯한 중미 국에 투자진출하기 위해서는 우선 우리 기업들이 주 수출시장인 미국의 바이어의 요청에 의해서 또는 자체적으로 수출가격경쟁력 확보를 위한 생산시설 이전 동기이든 우리의 필요에 의해서 현지의 노동력을 활용하고 있으므로 이에 대한 상응하는 비용과 대우를 해야 한다는 점을 전제로 노무관리를 해야 함.
- 무엇보다 우리 기업주나 관리자들은 불필요한 우월의식에 의해 현지들의 자존심을 자극하거나 문화적 충돌을 야기해서는 안 된다는 점을 현지인 노무관리의 기본 원칙으로 삼아야 함. 서로가 이해관계에 의해 연결된 이익집단이지 자발적으로 형성된 집단이 아니기 때문에 기본적으로 감성을 자극하는 행위는 금물이며 항상 ‘로마에 가면 로마법을 따라야 한다.’는 기본 원칙에 입각하여 이성적인 판단과 제도적인 관리 자세가 필요함.
- 무엇보다도 지난 3월 대통령선거를 통해 과거 내전 종식 후 20년 동안 비교적 외국인 투자기업들에 보다 우호적인 정책과 자세를 보여 오던 우파정부가 물러가고 좌익정당인 FMLN당의 후네스(Funes) 대통령 정부가 6월 1일부로 들어선 상황에서 최소한 향후 5년간은 명시적이든 묵시적이든 동 정부의 기본 정강에 의거하여 친노동자정책이 엘살바도르 신정부의 노동정책과 경제정책의 근간이 될 것임을 염두에 두고 현지인 노무관리에 세심한 주의를 요함.

2. 투자업체의 노무관리상 유의사항

1) 현지 언어습득이 선결과제

- 대부분의 경우 한국인 직원은 관리자의 입장에 있고 현지인은 피 관리자의 입장에 있으므로 원활한 노사관계유지를 위해서는 상호간의 이해와 협력이 매우 중요함.
- 상호간의 이해와 협력을 위한 첫 번째 단계는 현지 언어의 습득이라고 할 수 있음. 의사소통이 원활하게 이루어지지 않는 이상, 상호간의 문화적 차이나 관습의 상이성에 대한 이해와 협력은 불가능함. 따라서 투자업체가 노무관리상 가장 중요하게 생각해야 할 것은 바로 한국인 관리자의 현지 언어습득임.
- 현지인 사원을 관리자로 둔 경우라 하더라도 사업주와 관리자간의 의사소통이 이루어지지 않는 이상 그 회사의 경영업무가 원활하게 처리될 것으로 기대할 수 없음.
- 투자진출을 계획하고 있는 기업체의 경우 사전적, 사후적인 현지 언어습득에 비중을 부여해야 할 것임. 기 진출해 있는 업체들의 경우 이미 현지 언어를 습득한 교민 혹은 유학생을 관리자로 채용하여 현지인 근로자와의 매개체 역할을 맡기고 있는 경우도 있음. 그러나 이는 어디까지나 투자초기단계에서의 미봉책이라고 할 수밖에 없고, 사업주 역시 현지인 근로자와의 대화가 필요한 경우가 있을 수밖에 없으므로 진출한 직후부터 조속한 시일 내에 현지 언어를 습득하는 것이 중요함.

2) 현지 근로자 성향을 고려한 적절한 노무관리 방침의 필요성

- 중미 근로자들, 특히 현지 원주민 근로자들은 대체로 순진하고 온순하며 단순한 성격을 가지고 있으나 부지런하지 못하고 이기적이고 인내심이 없으며 극도의 빈곤으로 미래지향적인 사고를 하기보다는 현재의 안락만을 추구하는 경향이 강함. 특히 엘살바도르 근로자들은 타 중미인들 보다 비교적 영리한 편이라 기술 습득도 상대적으로 빠른 편이나 반대로 상당히 교활하며 타산적인 성향이 큼.

- 진출해 있는 업체들이 중미국가에서의 경영 관리상 가장 어려운 점으로 들고 있는 것이 잦은 결근과 지각이라고 할 정도로 기본적으로 책임감이 적고 안이한 생활 태도를 가지고 있으며, 우리 관리자들이 쉽게 컨트롤해 나가기가 어려움.
- 또한, 치안불안과 원거리 출퇴근 부담 등 요인까지 겹쳐 공장근로자들은 생활수준이 낮음에도 불구하고 대부분 연장근무를 해서 돈을 더 벌어야 한다고 생각하기 보다는 돈은 덜 벌어도 좋으니 일찍 퇴근하는 것이 좋다고 생각하기 때문에 연장 근로수당(잔업수당) 지급만으로는 연장근로를 하도록 설득하기가 어려운 경우가 많음.
- 중미국 노동법상 자발적 사직자에 대해서는 해고수당이나 퇴직금이 지급되지 않는 반면, 회사에 의해 해고 조치된 자에 대해서는 귀책사유 유무를 불문하고 해고수당을 지급해야 한다는 점을 악용하는 근로자들도 있음. 예컨대 장기 근속한 근로자들 중에는 해고수당을 받기 위해 고의적으로 사내에서 문제를 일으키거나 근무를 태만히 하여 회사가 어쩔 수 없이 해고 조치를 취할 수밖에 없도록 유도하는 경우가 있음.
- 실직 이후의 생활을 걱정하기 보다는 일단 실직하더라도 목돈을 받을 수 있다는 점을 중요하게 생각함. 해고수당 수령을 목적으로 위와 같이 행동하는 근로자는 회사가 해고할 때까지 사직하지 않기 때문에 회사로서는 결국 해고수당을 지급하고 해고하거나 법정 해고수당보다 낮은 적정수준의 금액 지급을 조건으로 타협 또는 합의한 후 퇴직하도록 하는 방법으로 해결하는 것이 일반적인 현지 행태임.
- 위와 같은 현지 근로자들의 특성을 고려한 노무관리가 필요함. 만일 연장근로를 시킬 필요가 있다면, 무조건 수당지급만 내세워 연장근로를 시키려 하기 보다는 근로자들을 설득할 수 있는 다른 유인책이 필요함.
- 예컨대, 과테말라의 한 업체의 경우 잦은 지각률을 낮추기 위하여 아침 출근시간에 맞춰 빵과 커피를 준비해 두었다가 선착순으로 도착한 근로자들에게 지급하기도 하였는데, 이때 근로자들이 빵을 먹기 위하여 정시보다 빨리 출근하는 등 효과가 있었다는 점을 참고하기 바람.

3) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우

- 과거 한국기업주들의 근로자들에 대한 폭행, 폭언 등 인격적 무시와 열악한 근로조건으로 인하여 근로자들의 반감과 심지어 한국인에 대한 적대감으로까지 비화되기도 함. 근로자들이 불법 파업을 하거나 근무태도가 불량한 경우에도 “당신들은 법을 준수하지 않고 있다, 당신들의 태도는 정당하지 못하다”라고 논리적으로 설명하면 쉽게 수긍하고 자신들의 잘못을 인정하지만 같은 상황에서도 사장이나 관리자가 화를 내거나 소리를 지르면서 인간적으로 하대하는 모습을 보이면 잘못을 인정하지 않으려 함.
- 현재는 중미에 투자진출 초창기와는 달리 한국기업주들이나 관리자들의 근로자에 대하는 태도가 많이 개선된 상태이기는 하지만 항상 현지근로자들에 대한 인격적인 대우에 유념해야 하고 법적·인도적 차원에서의 적정 근로조건 보장 역시 효율적인 노무관리를 위해 중요함.
- 특히 한국 기업주들은 현지 근로자들에 대해 ‘우리나라보다 후진국 국민이고 게으르고 내 회사로 덕택에 먹고 살고 있는 사람들’이라는 무시하는 감정을 갖기 쉬움. 그러나 현지 근로자들이 우리나라 근로자들에 비해 학력수준이나 생활수준이 많이 낮은 것은 사실이나 그런 이유로 직접적인 인격적 무시를 하거나 무의식중이라도 무시하는 태도를 보이지 않도록 세심하게 주의해야 함.
- 현지 근로자들이 대체로 빈곤층으로 비위생적이고 불안한 환경 속에 살고 있기 때문에 현지 사정에 맞춰 적정하고 쾌적한 근로환경을 제공하는 것도 현지근로자들에게 자긍심을 심어줄 수 있는 매우 중요한 요인이 될 수 있음.

4) 노조와의 상생적 협력관계 유지

- 어느 나라나 회사와 노조 간의 협력 관계 유지는 원만한 사업운영과 노무관리에 가장 중요한 요소라고 할 수 있겠으나 특히 중미 국가들의 노조의 경우 미국 인권단체들의 강한 영향을 받고 있고 아직까지 과거 내전의 영향 등으로 정부와 사회, 경

제가 불안정한 상태에 있어 노사관계 역시 불안정한 면이 많음.

- 따라서 노조와의 협력 관계 유지가 사업 운영에 있어서 특히 중요함. 사용자가 근로자들을 대하는 방식이나 태도에 문제가 있는 경우 당해 사업장에 강성노조가 생기기 쉽고 노조가 합리적이고 온건한 방향으로 운영되도록 하기 위해서는 사용자의 책임이 크다는 인식을 가져야 함.
- 엘살바도르내 한국의류업체에는 노조가 설립되어 있는 사업장도 상당수 있고 간혹 분쟁도 발생함. 그러나 온건하고 합리적인 노조가 활동하고 있는 사업장도 많음. 예컨대 엘살바도르 A사의 경우, 기업인수 초기 노조의 파업, 노조와의 갈등을 극복하고 현재는 회사와 노조가 공생한다는 생각으로 관계 유지함. 노조의 정당한 요구나 부탁은 가능한 한 들어주되 회사 경영에 피해가 되지 않는 범위 내에서 들어준다는 원칙에 입각하여 협력적 노사관계를 유지하려고 함.
- 예를 들어 조합이 개인적으로 친분이 있는 사람을 회사에 취직시켜 줄 것을 부탁하는 경우가 종종 있는데 일정기간 일을 시켜본 후 능력이 검증되면 정식 채용한다는 식의 전제조건에 합의한 후 고용함. 반대로 회사가 인력 필요시 노조에 추천을 의뢰하기도 하여 회사와 노조가 서로의 의견을 존중하는 분위기 조성하여 원만한 노사관계를 유지하는 방편으로 활용하고 있는 사례도 있음.

5) 기업주의 확고하고 전향적인 대 노조 방침 정립 필요

- 엘살바도르에서는 근로3권을 인정함에 따라 법적으로는 노동조합설립이 자유로움. 그러나 엘살바도르 진출 한국기업 중에는 노동조합의 설립이 경영상 큰 부담으로 작용한다는 인식이 팽배하여 대부분 새로운 노동조합의 설립을 꺼리고 있기도 하고, 악의적으로 조합설립을 방해하는 경우도 있음.
- 노동조합의 설립이 과연 실제로 경영상 악재로 작용하는가는 국가상황 및 설립이 시도되고 있는 노동조합의 성향에 따라 다르기는 하겠지만, 기본적으로 노동조합설립에 호의적으로 반응할 것인가 아닌가는 사업주의 노사관에 크게 영향을 받는다고

할 수 있음. 한편으로는 노동조합의 설립이 오히려 경영상 이롭다는 견해가 있기도 한 반면, 대체로 노동조합이 설립되면 더 이상의 투자기업운영이 어렵다는 견해를 가지고 있는 것이 일반적임.

- 노동조합이 없으면 사업주가 신경을 써야할 물질적 정신적 부담이 줄어드는 것은 사실이지만 중미지역은 물론이고 우리나라의 경우도 노조를 회피하는 것이 사실상 그렇게 쉬운 일은 아니므로, 노동조합의 설립과 관련하여 가장 중요한 것은 사업주의 확고한 대노조 방침이라고 할 수 있음. 기본적인 대노조 방침을 확고하게 수립한 후 중간관리자 및 근로자들에게 인지시켜야만 중간관리자의 경우에는 사업주의 확고한 방침에 근거한 노무관리가 용이해질 것이고, 근로자들의 경우에는 노조설립시도에 따른 유·불리 사항을 확실하게 깨달을 수 있을 것이기 때문임.
- 법적 관점에서건 사실적 관점에서건 노동조합을 용인해야 하는 상황이라면 서로 간에 무의미한 소모만을 초래하는 노동조합과의 불필요한 마찰을 불러일으킬 수 있는 분쟁의 소지를 미연에 방지하고 노조와의 협력전략으로 회사를 이끌어 나가는 것이 중요함. 악의적 노조설립방해는 모든 국가에서 금지되고 있고 중미국가들의 경우 무엇보다도 미국수출을 주된 목적으로 하는 한국 기업들의 경우 수주회사로부터의 모니터링제도 및 미국 인권단체의 감시를 받고 있으므로 자칫 국제분쟁으로까지 비화될 소지가 있으므로 이러한 점을 충분히 유의하여 사후처리를 원만하게 할 것이 요구됨.

6) 노·사간 타협과 양보가 기본 정신

- 기업의 본질적 목적은 이윤의 추구이며 중미, 엘살바도르라는 생소한 국가에 진출하는 것은 그만큼 한국에서의 기업운영보다 인건비가 저렴하고 대미수출이 용이하여 보다 많은 이윤을 추구할 수 있다는 우리 측이 필요로 하는 기대감 때문 임.
- 그러나 기업은 이윤의 추구만이 아니라 기업에서 근로하고 있는 근로자들의 생계보장 및 복지혜택부여, 이윤의 사회적 환원이라는 사회적 책임도 지고 있음. 또한 외국으로 투자진출하고 있는 경우 경제적·사회적 국익증진이라는 국가적 책임으로부터

도 벗어날 수는 없음.

- 그러나 외국으로 진출한 일부 한국기업인들은 위와 같은 이윤추구 이외의 기업의 사회적 책임을 망각한 채, 현지 근로자들을 다만 이윤획득의 수단으로만 취급하려는 경우가 허다함. 이 같은 태도는 단기적으로는 이윤증가의 효과를 보일지도 모르지만 장기적으로는 기업에 대한 현지인의 불신, 기업이미지 추락, 노사분쟁의 불씨제공 등으로 오히려 나쁜 영향을 미칠 것임은 충분히 예상할 수 있음. 따라서 현지인 근로자에게 조금 양보하고 작은 손해를 감수하는 자세로 일처리를 하는 타협과 양보의 정신에 입각한 장기적 안목이 필요하다고 생각됨.

7) 현지인 관리자 고용 및 활용을 통한 효율적 노무관리 도모

- 엘살바도르에 진출하고 있는 한국기업들은 점차 현지인화 되고 있지만 현지인 근로자에 비하여 상대적으로 소수인 대부분 한국인 관리자를 두어 중간관리를 하고 있음. 그러나 언어의 문제, 현지인의 습성에 대한 이해의 부족 등으로 인하여 중간관리상 애로사항이 많음. 이러한 문제를 해결하기 위한 방법이 현지인 관리자의 채용임.
- 노무관리에 대한 최종 결정은 당연히 한국인 관리자들이 해야 하지만 가급적 노무관리상 전면에 나서는 관리역할은 미국계 기업 또는 다국적 기업들의 행태와 같이 현지인 관리를 중간에 기용을 해서 현지인 근로자들과의 문화적 차이 및 언어적 장애 등에 의한 직접적 충돌이나 갈등을 우회하는 방법이 바람직함.
- 특히, 엘살바도르 근로자들은 대체로 인근 과테말라나 온두라스 근로자들보다 온순한 편이 아니며 오랜 내전 영향으로 상호 신뢰도가 높지 않고 과격한 편이고 외부 노조세력과의 결탁 등의 교활한 성향을 가지고 있음을 유념해야 함. 따라서 작업 현장에서 발생하는 언어장애 등에 의한 접촉이나 충돌은 현지인 노무관리 담당자를 중간에 개입을 시켜 완충역할을 시켜나가는 것이 불필요한 충돌을 방지할 수 있음을 유념해야 함.

- 현지인 관리자는 일단 언어에 있어서 근로자들과의 의사소통이 완벽하고 현지인들의 사정에 밝으며 현지인들의 미묘한 감정들도 잘 이해할 수 있다는 점에서 유능한 현지인 관리자를 고용하여 노무관리를 맡기는 것이 효율적 노무관리를 위해 좋은 방안이 될 수 있음.
- 여기에서 현지인 관리자와 한국인 관리자간의 관계설정 및 현지인 관리자와 현지인 일반근로자간의 관계가 중요한데, 현지인 관리자 역시 어디까지나 현지인이므로 해당 국민의 습성에 맞는 적절한 대우가 필요하며 관리직으로 채용될 수 있는 현지인의 범위는 극히 제한적인 만큼 그들의 교육수준이나 생활수준에 맞는 충분한 임금 지급 및 복지혜택의 제공, 무엇보다도 현지인들이 한국인보다 열등하다는 우월의식을 버리는 자세가 필요함.
- 오히려 ‘당신으로 인하여 우리 회사가 큰 문제없이 잘 운영되고 있다’는 등의 방법으로 기업에 대한 애사심을 고취시키고 우호세력화 해야 함. 그리고 현지인 관리자로서도 외국인회사에 대한 애사심 없이는 성실한 현지인 관리가 어려울 것이므로 한국인 관리자와 현지인 관리자간의 인간적 교감과 융화 노력이 매우 중요함.

8) 현지 노동법규에 대한 기초 지식과 준수노력 필요

- 투자법인 대표나 한국인 관리자들은 현지 노동법규에 대한 기초 지식이 필요함. 엘살바도르의 노동법은 개발 국가의 통제적 요소 외에도 미국식의 단일교섭대표제를 도입하는 등 독특한 내용을 가지고 있기 때문에 실무차원에서 사전적으로 숙지할 필요가 있음.
- 개별적 근로계약의 체결, 노동조합의 설립, 단체협약의 체결에 있어 행정관청이 관여하고 있기 때문에 이에 관한 원만한 조율이 필요함. 근로관계 종료 시 퇴직금적 성격을 지니는 해고수당을 지급해야 하는 등 사용자의 인건비 관리와 직접 관련이 있는 규정도 다수 발견됨. 또한 간접해고제(사용자의 귀책사유로 인한 근로자의 사직을 해고로 간주하는 제도)가 도입되어 있기 때문에 평상시의 노무관리에도 세심한 관심이 요구됨.

- 엘살바도르의 경우 법 준수에 대한 관리가 엄격하여 적어도 자유무역지대에서 조업하고 있는 회사들의 경우 법을 위반하면서까지 무리하게 조업하고 있지 않지만, 은연중이라도 현지의 법령을 무시하려는 태도를 보여서는 안 됨.
- 특히, 대미수출을 목적으로 조업하고 있는 대부분의 현지 사업장에서는 미국의 노조 및 인권단체 등의 모니터링에 단속당하지 않기 위해서라도 현지 노동법제 등 법령을 반드시 준수하는 것이 기업이익에도 도움이 될 것임.

9) 미국의 대중미국 근로 및 인권 감독관 역할 요주의

- 절대적으로 대미 수출에 의존하고 있는 3개국의 의류업체들에 대해서는 미국의 발주기업이 미국 내 인권단체 및 소비자단체들을 의식하여 현지 생산현장의 근로조건 및 결사의 자유 등을 감시, 감독하는 실질적 근로감독관 역할을 하고 있으므로 미국 바이어들과의 관계, 그들이 요구하는 정도의 적정한 작업환경 유지 등이 기업 운영 및 노무관리에 중요한 요소로 작용함.
- 또한 미국의 소비자단체 등 시민단체와 인권단체들은 인권침해사태가 의심되는 회사에 대하여 자체적으로 직·간접인 모니터링을 통하여 불매운동 등을 벌이는 한편 해당 오더발주 업체에 발주 취소 압력, 국제노동법원에 제소하는 등 다각적으로 중미 근로자들의 인권 및 노동환경에 대한 감독관 역할을 자임하고 있음.
- 이 같은 미국의 태도는 기본적으로 미국의 경기불황에 따라 미국의 자본이 해외로 유출되는 것을 방지하고 그에 따라 해외로 이동하고 있는 일자리를 확보하기 위한 것이기는 하지만, 미국시민들의 인권의식, 즉 자신들이 사용하고 있는 제품을 생산하고 있는 근로자의 인권이 침해받고 있다는 사실을 알면서도 그 제품을 사용할 수는 없다는 시민정신 역시 작용하고 있다고 긍정적으로 볼 수 없음.
- 따라서 투자를 계획하고 있는 기업뿐 아니라 이미 투자진출하고 있는 기업체 역시 이러한 미국의 자발적 모니터링제도에 유의하여야 하고, 자발적 모니터링은 수시로 이루어지는 것이므로 기본적으로 관련 현지법규를 철저하게 준수하며 근로자의 인

권을 보호한다는 경영방침을 세워야 할 것임.

3. 노사관계진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력

1) 현지인 직업훈련을 통한 기여와 인력수급 노력 강화

- 엘살바도르의 경우 학력수준과 기술숙련도가 과테말라나 온두라스에 비해 상대적으로 높은 편이라고 할 수 있지만, 보다 장기적 안목에서 현지 근로자들에게 교육, 훈련의 기회를 제공하면서 유흥인력을 개발하여 활용하는 것이 바람직함.
- 중미지역에 진출한 기업들은 이윤을 창출하기 위한 측면만을 강조하다 보니 현지인과 마찰을 빚는 경우가 많고 질 낮은 노동력을 한 때 값싸게 이용하면 그만이라는 생각을 가지기 쉬움. 물론 기업 운영에서 이윤추구가 가장 중요하겠지만 외국에서 우리의 필요에 의해 진출해서 그 나라의 통지 등 인프라와 인력을 활용해서 기업을 운영하고 있다는 측면을 고려하여 일정부분 투자 진출한 국가와 민족의 발전에 대한 기여라는 측면도 함께 유념해야 할 필요가 있음.
- 즉, 현지인들에게서 단순히 노동력만 빌리는 것이 아니라 그들 나름대로 기술을 습득해 발전해 나갈 수 있는 토대를 마련해 주기 위해 현지 진출업체들이 사명감을 가져야 할 것임.

2) 개별 진출기업의 한국기업 이미지 제고 노력

- 과거 중미 의류 봉제업에 진출하였던 한국기업주들 중에는 현지 채용 근로자들을 부당하게 대우하거나 착취하고 사업장 밖에서도 몰상식한 행위를 하여 현지인들과의 관계가 악화되거나 한국인에 대한 적대감이 형성되는 등의 문제가 적지 않게 발생하였음.

- 근로자들에 대한 부당한 처우나 착취 등은 그간 많이 개선되었으나 아직까지도 일부 기업주들의 몰상식한 행태가 현지인들의 반감을 사는 경우는 잔존하고 있음. 예컨대, 한국인 사업가들이 골프장에서 무례한 행동을 일삼아 골프장 출입을 금지당하거나 지나치게 화려한 생활로 현지인들에게 위화감을 조성하는 행동 등이 문제시되는 경우가 많음. 기업주들은 자신들이 단순히 사업만 하는 것이 아니라 기업 활동을 통하여 국가를 대표하는 민간외교관 역할을 한다는 인식과 사명감을 가져야 함.
- 특히 사용자들은 현지 근로자들에 대해 인격적 대우를 하고 기업 활동의 기반을 제공한 당해 국가에 대해 일정정도 기여하고자 하는 기업의 사회적 책임에 대한 의식을 가져야 할 필요가 절실함. 이는 개인 기업의 발전뿐만 아니라 국가 이미지, 국익과도 직결될 수 있음.

3) 기업의 진출국에 대한 사회적 책임의식 필요

- 우리 봉제업이 중미에 대거 진출하여 그 곳의 고용창출에 기여한 점은 사실이나 그러한 기여에도 불구하고 중미에 진출한 우리 기업들의 현지 문화에 대한 이해부족, 일부 기업인들의 맹목적인 이익추구로 인한 현지인과의 마찰 등이 그동안 문제가 되어 왔음.
- 중미는 비록 경제력은 미약한 편이지만 수준 높은 문화적 전통을 유지하고 있는 지역인데 문화에 대한 존중과 이해 없이 단순히 값싼 노동력만 이용하겠다는 계산은 바람직하지 않고 진출기업은 현지화를 통하여 현지에 기여하는 기업이 되겠다는 의지를 가져야 하고 특히 현지 문화를 인정하고 함께 발전해 나간다는 생각으로 우리의 경제 발전 경험을 전수할 필요가 있음.
- 오직 기업주의 이익만 추구한다는 이기적인 생각은 현지고용창출과 경제발전의 기여까지 모두 퇴색시켜버리고 마는 결과를 초래할 수 있고 이러한 점에서 오늘날 일반적으로 인정되는 기업의 사회적 책임이 해외진출기업에 대해서는 더욱 중요한 의무라 할 것임.

4) 정부차원의 협력 지원 노력

- 기업의 해외진출과 관련하여서는 기업의 노력 뿐 아니라 기업이 수행하기 어려운 부분에 대해서는 정부가 경제 협력의 차원에서 지원해야 함. 예컨대 정보를 체계적으로 통합 관리하는 정보채널의 구축을 통해 기업에게는 부족한 정보를 제공해 주고, 정부 차원의 경제 협력에 있어서 상대국이 진정으로 원하는 것이 무엇인지를 판단할 수 있도록 해야 함. 정부 역시 우리 기업의 생산 활동과 더불어 상대국의 발전을 동시에 진작시킬 수 있는 노력을 기울여야 함.
- 현지 기업의 노무관리, 노사문제와 관련하여서도 정부차원의 관심과 관리가 절실히 요청됨. 현지법령의 준수가 비교적 잘 이루어지고 있다고 평가되고 있는 엘살바도르에서도 한국인업체가 ILO 등 국제단체에 제소되는 경우가 빈번한 것은 현지 기업의 노사문제 등이 현지 업체만의 문제가 아니라 국가적 위상과도 연관되어 있음을 깨닫게 해 줌.
- 중미는 지리적 위치상 북미시장 뿐만 아니라 대서양 너머 유럽시장을 겨냥한 수출 전진기지로서의 가능성이 많은 지역이고 이 지역을 미래의 우리의 활로 및 개척의 땅으로 만들기 위해서는 현지 기업들의 생산 활동을 통한 현지 경제발전에 대한 기여와 함께 정부의 실질적인 경제 협력 노력이 유기적으로 결합되어야 함.
- 정부차원 노력의 맥락에서 언급될 수 있는 사항으로서 현지 한국대사관의 역할도 중요함. 현지 교민을 비롯한 진출 기업인들이 현지에서 1차적으로 의지할 곳은 대사관일 수밖에 없음. 기업인들 입장에서 기업운영상 문제가 발생될 때에는 대사관과의 긴밀한 협조 속에 문제를 해결하고 필요한 경우 대사관을 통해 주재국 정부 또는 한국 정부의 도움을 받을 수 있어야 함.
- 이를 위해서는 우리기업의 투자진출이 활발한 국가 주재 대사관에는 특별히 현지 언어와 사정에 정통한 인력을 파견하거나 외부 전문가들을 특채하여 활용하는 등 전문 인력을 투입하여 다각적이고 효과적인 경제외교 전략의 운용이 시급하다 하겠음. 나아가서 이러한 실질적 경제외교 활동 강화를 통해 투자진출 기업들과 주재 공

관이 국익증대를 위한 상호 신뢰와 협조관계를 돈독히 할 수 있도록 조치를 취해 나가야 할 것임.

5) 현지 노동전문가 적극 활용 필요

- 오늘날 기업운영에서 가장 중요한 사항 중 하나가 노무관리, 노사문제라고 할 수 있음. 기업 내의 성공적 노사관계 수립은 기업자체의 성공으로 직결된다고 하여도 과언이 아닐 정도로 되고 있음.
- 중미근로자들의 경우 우리나라에 비하여 학력수준, 생활수준이 낮고 아직까지는 노동자로서의 권리의식이나 사회의식도 낮은 편이지만 사용자의 불법적인 노동착취나 인격적 무시 등에 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 없음.
- 또한, ‘중미에서 기업운영하려면 노조는 무조건 설립되어서는 안 된다’라는 명제만을 믿고 있던 기업가가 노조 설립 내지는 근로자들의 집단적 움직임에 대해 당황하면서 강경 대응으로 맞서게 되면 더 큰 부작용을 일으키게 됨. 또한, 반드시 노조관련 문제가 아니라도 외국에서 기업을 운영하는 경우 언어와 문화가 이질적인 현지근로자들을 관리해야 한다는 점에서 노무관리상 많은 어려움을 겪을 수밖에 없음.
- 따라서 현지 기업인들이 현지에서 노무관리에 대해 의논하고 문제 발생시 1차적으로 접촉할 수 있는 현지 노동전문가의 육성이 필요함. 이와 관련하여 정부차원에서 노동문제만을 전담하는 노동 분야 전문 주재관의 현지 파견을 검토할 수 있을 것임.

VIII. 부 록

1. 임금관련 양식

○ 아래에서는 임금과 관련하여 엘살바도르에서 사용되고 있는 양식들을 소개함. 임금 관리를 위해서는 다음의 양식들에 맞추어 임금대장을 구비하도록 하고 있으므로 역시 향후 엘살바도르로의 투자진출을 예상하고 있는 업체들에 대하여 유용한 자료가 될 것으로 생각됨.

1) 임금대장 양식

○ 이하의 양식표는 주급, 격주급, 월급 대상자용임.

사 원 번 호	사 원 명	기본급		토요일		일요일		비 고	쿠 폰	성 과 급	시간외 근로		휴일근로		기 타	총 수 입	총 지 급	수 령 인
		일	액수	일	액수	일	액수				시간	액수	일	액수				

2) 연차휴가수당 양식

○ 회사가 정책적으로 집단휴가를 사용토록 한 경우에 해당됨.

사원 번호	사원명	날짜	근속 연수	법정 근로일	휴가	공제				실질 임금	수령인
						사회 보장	IRS	COOP.	의료 혜택		

○ 연차휴가수당 산정방식에 대해서는 본문을 참조할 것.

3) 해고수당 지급양식

○ 회사가 매년 해고수당을 중간 정산하는 경우 해당됨.

사원 번호	사원명	날짜	근속 연수	법정 근로일	기본급	공제		실질 임금	수령인
						COOP.	의료 혜택		

○ 해고수당을 산정하는 방식에 대해서는 본문을 참조할 것

4) 크리스마스보너스 지급양식

사원 번호	사원명	날짜	근속 연수	법정 근로일	기본급	공제			실질 임금	수령인
						IRS	COOP.	의료 혜택		

○ 크리스마스보너스를 산정하는 방식에 대해서는 본문을 참조할 것.

부록

엘살바도르 축제 및 공휴일

1. 엘살바도르의 중요 축제

엘살바도르 델 문도 (El Salvador del Mundo)

엘살바도르에 수호성인을 기리는 축제가 많지만 그 중에서 **엘살바도르 델 문도**가 가장 긴 시간 동안 열리는 만큼 가장 중요한 축제라고 할 수 있다. 이 축제는 매년 8월 첫째 주에 열리며, 산살바도르에서 열리는 축제가 가장 규모가 크고 며칠 전부터 계속되며 장터와 커다란 행진이 함께 열린다.

세마나 산타 (Semana Santa)

카톨릭 국가인 엘살바도르에서 세마나 산타(Semana Santa, 부활절 행사)는 전국적으로 진행되며, 1년 중 최고의 축제기간으로 꼽힌다. 부활절 주간에는 1주일 내내 지역마다 크고 작은 다양한 행사가 이어지고, 사람들은 행사에 참가하거나 가족들과 여유로운 휴일을 보내다. 그리고 부활절 당일이 되면 대성당에 모셔져 있던 검은 예수상과 마리아상이 가마를 타고 나온다. 많은 사람들이 가마의 행렬을 따라가며 기도를 드리고 지나는 곳곳에서 사람들은 예수와 마리아에게 끊임없이 꽃가루를 뿌린다.

과달루페 성모의 날

과달루페 성모(Virgen de Guadalupe)는 16세기 멕시코에서 발원했다고 전해지는 성모 마리아를 일컫는 호칭이다. 과달루페 성모는 멕시코의 종교와 문화를 대표하는 이미지 가운데 가장 대중적인 이미지이다. 과달루페의 성모 축일 날짜는 12월 12일인데, 이는 성모 마리아가 멕시코 시티 인근의 테페악 언덕에서 성 후안 디에고에게 나타난 날짜인 1531년 12월 12일을 기념하여 제정한 것이다. 과달루페 성모는 “아메리카의 수호자”로 공인되었다.

2. 엘살바도르의 공휴일

2.1. 공휴일

1월 1~2일 새해 첫날 (Año Nuevo)
 3월 8일 여성의 날 (Día de la Mujer)
 3월 또는 4월 부활절 주간 (Semana Santa)
 5월 1일 노동절 (Día del Trabajo)
 5월 3일 십자가의 날 (Día de la Cruz)
 5월 10일 어머니의 날 (Día de la Madre)
 6월 17일 아버지 날 (Día del Padre)
 6월 22일 스승의 날 (Día del Maestro)
 8월 1~6일 수호성인축일 (Fiestas Patronales)
 9월 15일 독립기념일 (Día de la Independencia)
 10월 1일 어린이날 (Día del niño)
 10월 12일 콜럼버스 신대륙 발견 기념일 (Día de la Raza)
 11월 2일 망자의 날(사망한 배우자나 가족의 묘지를 찾는 날) (Día de los Muertos)
 12월 25일(24일~31) 성탄절 Navidad 및 연말 연휴

2.2. 휴가제도

관공서의 경우, 별도의 휴가제도 없이 부활절 주간, 수호신 주간, 연말연휴 기간을 이용

유명 유적지 및 관광지

주요여행지

산 살바도르(San Salvador)

엘살바도르의 수도이며 가장 큰 도시인 산 살바도르는 커다란 산 살바도르 화산의 기슭에 있는 계곡에 위치해 있다. 계곡이 오염을 가두는 역할을 하여 이 도시의 끔찍한 매연을 꼼짝못하게 막아두면서부터 이 곳은 세계에서 가장 예쁜 도시가 아니게되었다. 시골 이주자들과 전쟁 중의 경제 불황으로 도시 빈민층이 확대되었고 실업자는 50%에 육박하였다. 판자촌이 여기 저기 생기고 거리는 멍든 과일에서 벨크로가 달린 총집까지 뭐든지 팔아서 생계를 이어가려는 사람들로 가득하게 되었다. 산 살바도르는 1546년에 현재의 위치에 세워졌으며 1839년부터 엘살

바도르의 수도가 되었다. 오랜 역사에도 불구하고 여러 번의 재해 - 1854년과 1873년의 지진, 1917년의 산 살바도르 화산의 분화, 1934년의 홍수 등 - 때문에 불만한 유서 깊은 건물이 남아있지 않다. 1986년의 지진은 엄청난 피해를 가져왔으며 아직도 재건축이 진행되고 있다. 이 도시의 특이한 건조물로는 돔이 씌여진 메트로폴리타나 성당으로 오스카 로메로 주교가 묻혀있다. 성당은 주요 광장인 바리오스(Barrios) 광장에 면해 있다. 가까이에는 1917년에 세워졌으며 빨간 벨벳으로 치장한 국립 극장이 있다. 감각적인 천장 무랄은 근처의 카페 극장까지 계속되어 이어진다. 이 도시에는 두 곳의 시장이 있는데 엑스 콰르텔(Ex-Cuartel)은 공예품, 손으로 짠 직물, 도기 등을 팔며, 센뜨랄(Central) 시장은 일용품을 판다. 국립 다비드 J 구스만(David J Guzman) 박물관에는 아 나라의 중요한 고고학 유물들이 소장되어 있으며 라 라구나(La Laguna) 식물원은 화산 분화구 바닥에 있는 한때 습지였던 곳에 세워진 매력적인 정원이다. 숙소들은 버스 터미널의 동부와 서부에 모여있지만 이 근처는 특히 밤에 안전하지 않다. 좀더 나은 서비스와 안전한 장소들을 시 중심가에서 찾을 수 있으며 수많은 게스트 하우스들을 시의 서쪽 가장자리에서 볼 수 있다. 소나 로사(Zona Rosa)는 가장 근사한 곳으로 비싼 레스토랑들과 유흥가들이 모여 있는 곳이다.

라 리베르타드(La Libertad)

이곳은 태평양에서 가장 멋지게 몰려오는 파도를 볼 수 있는 곳 중 하나로 어디든 멋진 도를 찾아 떠나는 서퍼들이 모이는 곳이다. 서핑을 즐기지 않는다면 말린 생선이나 조각난 생선 아니면 그저 죽어 있는 평범한 생선으로 가득하고 코끝을 찌르는 짭짤한 냄새를 내는 이 작은 어촌마을이 매력적이지 않을 것이다. 수도에서 가장 가까운 해변인 라 리베르타드는 주말이 되면 사람들로 북적거린다. 혼잡함이 더해지면 라 리베르타드에서 아카후틀라(Acajutla)까지 서쪽으로 뻗어 있으며 서핑을 즐길 수 있는 75km 길이의 라 코스타 델 발사모(La Costa del Balsamo)를 따라 여러 해변 중 하나로 떠나는 것도 좋다. 라 리베르타드는 산 살바도르의 남쪽으로 37km 위치에 있으며 버스로 한시간 정도 걸린다.

몬테크리스토(Montecristo) 운무림

엘살바도르와 온두라스, 과테말라의 국경이 모이는 이 지역은 매년 200cm에 달하는 비가 쏟아지며 100% 습도를 경험하기도 하며 해발 2400m 위로 솟아 있어서

운무림으로서의 이상적인 조건을 가지고 있다. 몬테크리스토 운무림에는 떡갈나무, 월계수가 30m나 솟아있고 그들의 잎은 햇빛이 스며들 수 없는 천장을 만들고 있다. 양치류, 난초, 버섯, 이끼는 산림의 바닥을 덮고 있으며 현지의 야생동물에는 드물고 보호되는 거미 원숭이, 두손가락 개미핥기, 푸마, 중남미 들쥐, 투칸, 줄무늬 부엉이 등이 살고 있다. 운무림은 한가로운 메타판(Metapan) 북동쪽에 있는 몬테크리스토-엘 트리피니오(El Trifinio) 국립 공원 안에 있고 산살바도르 북쪽으로 버스를 타고 네시간 간 거리에 있다.

타수말(Tazumal) 유적

찰추아파(Chalchuapa)에 있는 타수말의 마야 유적은 엘살바도르에서 가장 중요하고 잘 보존되는 유적으로 여겨진다. 키체 언어로 타수말은 '희생자가 묻혀있는 피라미드' 라는 뜻이다. 발굴되어 전시된 유물들은 10sq km 정도의 지역에서 일부 분에 지나지 않으며 대부분은 마을 밑에 묻혀 있다. 고고학자들은 최초로 이곳에 사람들이 정착한 것은 BC 5000년 정도전이었을 것으로 추정한다. 발굴된 구조물들은 1000년이 넘는 기간 전까지 거슬러 올라간다. 타수말에서 발견된 공예품들은 타수말과 파나마나 멕시코까지 떨어진 먼 지역 간에 고대의 활발한 무역이 존재했음을 알려준다.찰추아파는 산 살바도르에서 북서쪽으로 76km 떨어져 있으며 버스로 두시간 거리 정도로 보통 산타 아나를 거쳐간다.

잘 알려지지 않은 여행지

세로 베르데(Cerro Verde)

세로 베르데 국립 공원에서 두 가지 놀라운 광경을 볼 수 있다. 하나는 아직도 증기를 내뿜고 있는 인상적인 이살코(Izalco) 화산이며 다른 하나는 엘살바도르에서 가장 높은 화산인 산타 아나 화산의 동쪽 경사면에 있는 파란 화산 분화구 호수, 라고 데 코아테페케(Lago de Coatepeque)이다. 이살코 화산은 200년전에 검은 유황 연기를 내뿜는 지구상의 단순한 구멍에 불과했다. 그러더니 원뿔형의 화산이 형성되어 금새 현재의 높이인 (1910m)까지 이르렀다. 이살코는 이번 세기에 들어 계속 분화를 거듭하면서 연기를 내뿜고 있으며 둥근 돌과 연기는 밤이나 낮에 장관을 연출하여 태평양의 등대라는 명성을 얻기까지 이르렀다. 아직도 활화산으로 분류되지만 이살코는 1966년 이후로는 분화하지 않고 있다. 표시가 되어

있는 길로 정상까지 가면 세시간 정도 걸린다.세로 베르데는 산타 아나에서 차로 두시간 거리이며 버스로 가장 쉽게 갈 수 있다. 산 살바도르에서 갈 경우 산타 아나는 북서쪽으로 63km에 있으며 버스로는 대략 90분 정도 걸린다.

일로바스코(Ilobasco)

일로바스코라는 이름은 나우아 어로 '많은 옥수수밭이 있는 장소' 라는 뜻이지만 현재는 곡물보다 도기로 더 잘 알려진 마을이 되었다. 특히 놀랍고, 작으며 세밀한 풍경이나 모습을 호두 크기 계란 모양의 조개 껍질에 담은 공예품으로 유명하다. 풍경으로 종종 마을의 일상생활을 순수하게 담아 표현하기도 하지만 어떤 화가는 한참 사랑을 나누고 있는 남녀의 나체를 담은 새롭고 낮 뜨거운 시도를 하기도 한다. 현지의 신부는 죄많은 이 작품들을 모두 몰수하려고 시도했지만 아직도 종이에 꼭꼭 묶어서 팔고 있다. 주요 거리에 늘어서 있는 공예품 가게들은 현지의 도기도 판다. 일로바스코는 산 살바도르에서 북동쪽으로 54km 떨어져 있으며 버스로 쉽게 갈 수 있다.

몬테크리스토(Montecristo) 섬

렘파(Lempa)강과 태평양이 만나는 곳에 망그로브가 무성하고 해오라기가 서성이며 때때로 강 위로 물고기가 뛰어오르는 곳에 이 섬이 있다. 엘살바도르의 열악한 환경 보존에도 불구하고 이 지역은 아직도 미개발에 순수하게 남아있는 곳으로 알려져 있다. 이곳으로 가려면 좀 복잡하게 이동해야 하지만 자연적인 풍경과 야생 동물들 그리고 화기에애한 분위기의 조그만 이곳 마을을 보면 충분히 보상 받았다고 느낄 것이다. 현지 가정에서는 그들 집안에서 음식과 숙소를 제공하고 강이나 망그로브로 보트 투어를 제공한다. 숙소에는 거의 아무것도 없으므로 나누어 먹을 약간의 음식을 가져가는 것이 좋은 생각이다. 돼지나 닭, 개, 그리고 떼거지로 몰려다니는 아이들도 분위기에 한몫 한다.몬테크리스토 섬은 산살바도르의 남동쪽으로 80km 정도에 있다. 버스로는 몇 번 갈아타야 한다(주로 사카테콜루카(Zacatecoluca)나 산 니콜라스 렘파(San Nicolas Lempa)에서 갈아탄다). 연안에 도착하면 섬까지 가는 마상이 배에서 노 젓는 법을 익힐 필요가 있다.

엘살바도르 북부

찰라테낭고(Chalatenango)와 모라산(Morazan) 구역은 정부군과 FMLN 게릴라 사이의 주요 전투지였다. 군부에 의해 주로 이용된 전술 중 하나는 띠에라 아라사다로 불리는 것으로 모든 농작물을 태우고 가축을 도살하는 작전이었다. 전쟁 기간동안 이 곳을 떠났던 사람들은 현재 되돌아오고 있으므로 이곳을 방문하면 재건되는 광경을 볼 수 있는 좋은 기회를 제공할 것이다. 건축물들(그리고 주민들)은 전쟁의 상처를 안고 있으며 지뢰는 이 나라에서 가장 온화한 풍경을 방해하는 유일한 것이다. 라 팔마(La Palma) 마을은 전쟁 기간 동안 FMLN이 주둔했는데 목공예품이나 아름답게 꽃핀 나무, 세차게 흐르는 강들과 아름다운 산의 풍경으로 유명하다. 산살바도르에서 84km 북쪽에 있으며 버스로는 4시간 걸린다. 페르킨(Perquin)은 FMLN의 본부였으며 현재는 마음을 아프게 하는 살바도르 혁명 박물관이 있다. 박물관은 전쟁의 원인과 경과를 설명하는 사진과, 포스터, 무기, 그리고 작전 중 죽은 이들의 역사 등에 대해 전시해 놓고 있다. 무기들은 최첨단 장비에서 집에서 만든 폭탄까지 다양하다. 페르킨은 산 미구엘에서 버스로 북쪽을 향해 세 시간 걸린다. 비록 근처를 돌아다니며 부탁하면 재워주는 가정집이 있지만 이 작은 마을에는 숙소를 발견하기 힘들다. 만약 서양인 자원봉사자들이 있으며 이들에게 부탁하는 것이 좋다. 음식은 기본적인 것뿐이며 공공 교통도 드물다.

이 외에 Joya de Ceren (마야문명 유적지, 수도에서 차로 45분 거리), Costa del Sol (태평양 연안 해수욕장, 수도에서 차로 1시간 30분 거리), Ilopango호수 (화산 활동으로 생성된 호수, 수도에서 차로 45분 거리)가 있다.

엘살바도르 한인 공동체 현황

1. 엘살바도르 주재 한국 대사관

5a. Calle Poniente #3970, entre 75 y 77 Avenida Norte, Col. Escalon

San Salvador, El Salvador

TEL: +503-2263-9145

FAX: +503-2263-0783

홈페이지: <http://www.mofat.go.kr/elsalvador/>

E-mai: embcorea@mofat.go.kr

업무시간: 월~금요일 8:30~12:30, 13:30~17:00

2. 재외국민현황 (2006년 3월 현재)

거주 및 체류 동포는 290명 이상 추산

(대부분이 봉제업체 종사자 및 가족이며, 자영업 교민은 21세대)

3. 한인단체

엘살바도르 한인회 (ASOCIACION DE LOS COREANOS EN EL SALVADOR)

LD EL SALVADOR S.A DE C.V.

FREEZONE OF SAN MARCOS EDF #1. SAN MARCOS

TEL:+503-2213-0909

FAX:+503-2213-0912

Homepage: <http://www.salkorea.wo.to>

<http://cafe.naver.com/coreanaelsal>

2009년 현 한인회 대표: 김영을 (회원 300명)

재엘살바도르 투자업체 협의회

ZONA FRANCA SAN MARCOS, BODEGA #5,

SAN SALVADOR, EL SALVADOR

TEL:+503-2220-2836

FAX:+503-2220-2783

E-mai: keonsoo_amitex@yahoo.com

2009년 현 협회 대표: 김건수 (회원 18개 회사)

5. 종교단체

엘살바도르 한인선교교회

CALLE ORIZABA #264, COL. MIRAMONTE, SAN SALVADOR

TEL:+503-275-4743

E-mai: y2mpkc@dreamwiz.com

2009년 현 대표: 박기창 담임목사

엘살바도르 한인교회

CALLE LOS AVETOS #25, COL. SAN FRANCISCO,

SAN SALVADOR, EL SALVADOR

TEL:+503-2223-7357

E-mail: ahyoungpark25@hotmail.com

2009년 현 대표: 박영출 담임목사

엘살바도르 노동관련 및 경제 유관기관

1. 유관 기관

1. 엘살바도르 외교부(Ministerio de Relaciones Exteriores)

Calle El Pedregal, Blvd. Cancillería. 500 mts.

al poniente del Campus II de la Universidad "José Matías Delgado".

Ciudad Merliot, Antiguo Cuscatlan

El Salvador, Centroamérica

Teléfonos: PBX (503) 2231 1000

PBX (503) 2231 2900

Fax 2289-8016

2. 엘살바도르 경제부 (Ministerio de Economía)

Alameda Juan Pablo II y Calle Guadalupe Edificio C1 - C2,

Centro de Gobierno, San Salvador, El Salvador, C.A.

Teléfono (PBX): (503) 2231-5600

3. 엘살바도르 노동부 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)

Edificios 2 y 3, Centro de Gobierno, San Salvador, El Salvador, C.A.

PBX: (503) 2209-3700

FAX: (503) 2209-3756

callcenter@mtps.gob.sv

- 근로국: 노사관계과, 노동조합과
- 근로조사국: 상업·서비스업과, 농업과
- 사회보장국: 고용업무과, 직업안전과, 사회보장과
- 국제협력국: 국제노동조직 및 국제기준과, 국제기술협력과
- 행정국: 구매과, 인사과, 총무과

3.1. 각 지역을 동·서·중앙으로 나누어, 각각의 노동부 산하 노동사무소를 두고 있음

- 서부지방노동사무소
- 동부지방노동사무소
- 중부지방노동사무소

3.2. 노동부 산하 기관으로 사회보장협회(ISSS), 직업소개소, 노사협력촉진협회, 산재보상기금이 있음

4. 산업관련기관

엘살바도르 국가투자진흥기관(PROESA: Promoviendo Inversion en el Salvador)

전국경제인협회(ANEP : Asociacion Nacional de la Empresa Privada)

산업협회(ASI : Asociacion Salvadorena de Industriales)

상공회의소(Camara de Comercio e Industria de El Salvador)

커피재배인협회(ACES : Asociacion Cafetalera de El Salvador)

커피가공 및 수출업협회(ABECAFE : Asociacion de Beneficiario y Exportadores de Cafe)

봉제협회(ASIC : Asociacion Salvadorena de la Industria de la Confeccion)

경제사회개발원(FUSADES : Fundacion Salvadorena para Desarrollo Economico y Social)

2. 노동 상담 및 노동 인권 관련

Ⅲ. 노동시장 및 노사관계 동향의 3. 노사관계 동향의 주요노조연합단체를 참고 바람

주요기관 및 일반적 업무시간

1. 근무시간

일반 상점 : (월~금) - 8:00~12:00, 14:00~18:00 (토) - 8:00~12:00

은행 : (월~금) - 9:00~13:00, 13:45~16:00 (토) - 8:30~12:30

정부 기관 : (월~금) - 8:00~16:00, 토요일 휴무

2. 주요기관 영업시간 및 휴무일

가. 평일

오전 09:00-12:00, 오후 14:00-16:00

나. 주말

토·일요일 휴무

은행 등 민간회사는 토요일 오전 근무

3. 긴급시 연락처

긴급 용무시 대사관(2263-9145)으로 연락

경찰서 : 121, 123

차량 강탈, 도난 신고 : 123

소방서 : 121 또는 2222-0280

병원 및 구급기관

- Hospital Centro de Diagnostico : 2226-5111, 2225-8587

- Hospital Centro de Emergencias : 2225-3583, 2225-4651

- Hospital Central : 2225-5855, 2225-5633

- Hospital de la Mujer : 2279-0133, 2298-1978

- Cruz Roja : 2222-5155

- Cruz Verde : 2222-6480
- Cruz Azul : 2227-4964
- Centro de Sangre : 2222-7041
- Comandos de Salvamento : 2222-0187, 2221-1310