

온두라스 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. 주요기관의 평가등급	2
3. 주요경제지표	2
4. 주요사회개발지표	3
5. 우리나라와의 관계	
1) 정치·사회 동향	3
2) 경제 동향	7
 II. 온두라스에 대한 투자환경 개관	13
1. 투자 배경	13
2. 온두라스의 섬유업계 현황 및 CBTPA의 시행에 따른 영향 예측	17
3. 2005년 1월 MFA의 종료에 따른 영향	19
4. 온두라스 마킬라 산업의 동향 및 전망	23
1) 온두라스 마킬라 산업 현황	24
2) 최근 동향 및 전망	27
5. DR-CAFTA	28
6. 한국의 대 온두라스 투자 현황	37
7. 온두라스 외국기업 투자 현황	39
1) 개관	39
2) 온두라스에의 외국인 투자	40
3) 대 온두라스 외국인 투자이익	44
4) 평가 및 전망	45
8. 온두라스 섬유업계의 현황 및 대응 방안	46
9. 미국 기업 및 노조, 인권 단체들의 근로 감독역할	47
10. 온두라스의 외국인투자법제	48
11. 푸에블라-파나마 계획(PPP)이 중미에 미칠 영향	51

12. 온두라스 - 중미 국가들 송금 경제 후퇴	54
----------------------------------	----

III. 노동시장 및 노사관계 동향 57

1. 노동행정조직	57
2. 고용시장	57
3. 임금시장	58
1) 최저임금의 결정	58
2) 임금구조	59
4. 고용 및 임금시장 동향	61
5. 노사관계 동향	61

IV. 노동관련 법제 주요 내용 68

1. 헌법	68
2. 노동법 일반조항	69
3. 집단적 노사관계법	70
1) 노동조합	70
2) 단체협약	75
3) 쟁의행위와 직장폐쇄	79
4) 부당노동행위 관련 규정	83
5) 한국 노동법제와의 비교	84
4. 개별적 근로관계법	88
1) 개별근로계약의 성립과 종료	88
2) 근로시간	100
3) 휴일, 휴가	101
4) 임금	102
5) 모성보호	102
6) 연소자 근로	103
7) 한국 노동법제와의 비교	104

V. 사회보장제도	109
1. 개관	109
2. 노령, 장애, 사망	110
1) 적용 대상	110
2) 재원	110
3) 수급 요건	110
4) 보장 내용	111
5) 유관 조직	112
3. 질병 및 출산	112
1) 적용 대상	112
2) 재원	112
3) 수급 요건	113
4) 보장 내용	113
5) 유관 기관	114
4. 업무상 상해	114
1) 적용 대상	114
2) 재원	114
3) 수급 요건	114
4) 보장 내용	115
5) 유관 기관	116
5. 기술훈련기금	116
6. 사회주택기금	116
7. 위생 및 안전	117
1). 사용자의 의무	117
2). 위험·유해 작업	118
3). 안전 및 보건 규정 위반에 대한 제재	119
VI. 실제사례연구	120
1. 미국 및 현지 업체 사례들	120

1) 온두라스-마길라도라 AAA 회사 사례.....	120
2) 온두라스 스타 공장에서 노동자 권리침해 사례	128
2. 한국 업체 사례들	133
1) A사 사례	133
2) B사 사례	135
3) C사 사례	136
3. 노사분쟁사례	138
1) 사건 1	139
2) 사건 2	140

VII. 합리적 노사관계 진작을 위한 제언 143

1. 노무관리상 유의사항	143
1) 언어습득의 중요성	143
2) 현지 근로자 성향을 고려한 적절한 노무관리의 필요성	143
3) 높은 이직률과 낮은 숙련도를 고려한 노무관리	145
4) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우	145
5) 노조와의 협력적 관계 유지	146
6) 사업주의 확고한 대 노조 방침	147
7) 타협·양보의 정신	148
8) 현지인 관리자 고용을 통한 효율적 노무관리	148
9) 현지 노동법제에 대한 기초지식의 필요성	149
10) 노동법제 등 법령의 준수	149
11) 미국의 근로감독 역할	150
2. 노사관계 진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력	151
1) 인력수급 및 직업훈련	151
2) 한국기업의 이미지 제고	151
3) 기업의 사회적 책임	152
4) 정부 차원의 노력	152
5) 현지 노동전문가의 필요	153

표 목차

<표 1> 중미5개국 섬유 산업 현황	21
<표 2> 중미5개국과 경쟁국들의 의류산업 경쟁력 비교	22
<표 3> 총생산가치	24
<표 4> 온두라스 경제에서의 마킬라 산업의 비중	24
<표 5> 마킬라 산업의 수출 비중	25
<표 6> 업종별 마킬라 산업체수	25
<표 7> 마킬라 산업체 고용	26
<표 8> 투자 국가별 업체수	26
<표 9> DR-CAFTA 연혁	30
<표10> 중미국가들의 제조업 수출입에서 미국이 차지하는 비중	30
<표 11> 최근 한국의 대 온두라스 투자건수 및 금액	38
<표 12> 업종별 투자 현황	38
<표 13> 최근 외국인 직접 투자 동향	40
<표 14> 외국인의 산업별 투자현황	41
<표 15> 경제 부문별 외국인 투자 비율	42
<표 16> 업종별 외국인 투자 현황	42
<표 17> 최근 주요 국가 및 지역별 투자 현황	42
<표 18> 마킬라 산업에 대한 업종별 투자 현황	43
<표 19> 최근 국가별 마킬라 산업 투자 현황	44
<표 20> 최근 연도별 외국인 투자 이익 추이	45
<표 21> 온두라스 인구 변화 추이	57
<표 22> 경제 활동 인구 변화 추이	57
<표 23> 산업 부문별 인구 변화 추이	57
<표 24> 도시근로자의 고용형태	58
<표 25> 온두라스 도시지역의 실업률 변화 추이	58
<표 26> 평균 실질 임금 성장률	59
<표 27> 2001-2008년 기간 동안 최소 임금 변화율	59

<표 28> 의류 수출업 종사 근로자 1인에 대한 연간 총 노동 비율	60
<표 29> 산업 부문별 파업 및 직장 폐쇄 발생건수	66
<표 30> 온두라스 노동법 구성	68
<표 31> 온두라스 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교	85
<표 32> 온두라스 개별적 근로관계법의 한국법제와의 비교	105

[BOX 목차]

BOX 1 온두라스 직업별 임금 수준은?.....	63
BOX 2 관행적 휴가 및 휴일.....	104
BOX 3 해고 및 징계 시 유의 사항.....	142
BOX 4 최적의 노무관리를 위한 10대 기준.....	154

서 문

I. 국가 개황¹⁾

1. 일반 개황

일 반	위 치 : 중미, 카리브연안 면 적 : 113천km²(한반도의 1/2) 기 후 : 열대(해안), 온대(내륙) 인 구 : 7백만명('07) 수 도 : Tegucigalpa(81만명) 민 족 : 메스티조(90%), 인디안(7%), 백인(1%), 흑인(2%) 언 어 : 스페인어, 영어 종 교 : 가톨릭(97%), 기독교(3%)
정 치	독 립 일 : 1821. 9. 15(스페인) 정부형태 : 대통령중심제(단일공화제) 국가원수 : Roberto Micheletti 대통령(2009년 6월 28일 군부쿠데타에 따라 Manuel Zelaya Rosales 대통령이 코스타리카로 추방되고, 온두라스 의회는 헌정중단 사태를 맞아 헌법에 따라 임시 대통령으로 로베르토 미첼레티 의회 의장을 선출했다) 의 회 : 단원제(128석) 주요정당 : 자유당 (PL), 국민당(PN) 국제기구가입 : UN, IMF, IBRD, IDB, IFC, IDA, OAS, ICAO, CACM, WTO 등
경 제	화 폐 단 위 : Lempira(La) 회 계 연 도 : 1. 1~12. 31 산 업 구 조 : ('04) 농업 13.4%, 제조업 28.1%, 서비스업 58.6% 주요 수출품 : ('07) 커피, 바나나, 새우 및 가재 주요 수입품 : ('07) 원자재, 기계 및 운수장비, 식료품 주요부존자원 : 금, 은, 납, 아연 경제적 강점 : 농산자원 풍부, CBI 수혜국 경제적 약점 : 대외채무 과중, 사회간접자본 시설 미비

1) 한국수출입은행 홈페이지(www.koreaexim.go.kr),
http://www.koreaexim.go.kr/kr/file/nation/23_Honduras.pdf

2. 주요기관의 평가등급

한국수출입 은행	OECD	S&P	Moody's	Fitch
C3	6	-	B2	-

3. 주요 경제지표

구 분		단위	2004	2005	2006	2007	2008
국내경제	GDP	억달러	89	98	108	123	142
	1인당GDP	달러	1,070	1,161	1,548	1,735	1,945
	경제성장률	%	5.0	4.1	6.3	6.3	4.0
	재정수지/GDP	%	-3.1	-2.6	-1.1	-2.3	-2.6
	소비자물가상승률	%	8.1	8.8	5.6	6.9	10.4
대외거래	환율 (달러당, 연중)	La	18.21	18.83	18.90	18.90	18.96
	경상수지	백만달러	-678	-290	-590	-1,225	-2,2126
	상품수지	"	-1,293	-1,497	-2,122	-2,962	-4,076
	수출	"	4,534	5,048	5,195	5,594	6,153
	수입	"	5,827	6,545	7,317	8,556	10,229
	서비스수지	"	-204	-229	-298	-287	-254
	자본수지	"	808	390	589	..	..
외채현황	외환보유액	"	1,957	2,315	2,628	2,526	..
	총외채잔액	"	6,040	5,181	4,076	3,410	3,596
	단기외채	"	445	414	..	..	..
	총외채잔액/GDP	%	67.9	52.9	37.7	27.7	25.3
	DSR(외채상환 부담률)	%	9.9	9.8	7.3	5.2	5.0

4. 주요 사회개발 지표

평균수명	70세('06)	1인당 GNI	1,600달러('07)
절대빈곤계층	51%('04)	1인당 CO2 방출량	1,000kg('04)
유무선전화보급대수(백명당)	42대('06)	도로포장률	20%('00)
인터넷사용자수(백명당)	5명('06)	1인당 에너지소비량(석유환산)	566kg('05)

5. 우리나라와의 관계

외교관계수립	1973. 4. 1. 수교(북한과는 미수교)			
주요협정체결	문화협정(70)			
교역현황	2005	2006	2007	주요 품목
수출(백만달러)	120	139	132	자동차, 타이어, 직물, 전자제품
수입(백만달러)	22	23	59	커피, 면화, 수산물, 광물
투자실적(천달러) (한국→온두라스)	6,775	9,064	0	누계: 104,398

1) 정치·사회 동향²⁾

- 1821년 스페인으로부터 독립하여 중미연방의 일원으로 출범하였으나 1838년 중미연방이 해체됨에 따라 분리 독립한 이후 군부독재 정치와 빈번한 쿠데타로 인하여 정치, 사회적 불안이 계속되다가 1981년 최초로 대통령 직선제에 의해 민간정부가 수립되었음.³⁾

2) 한국수출입은행 홈페이지(한국수출입은행 홈페이지(<http://insa.koreaexim.go.kr>), “국가별 사이버경제정보”, 주과테말라대사관 홈페이지(<http://www.mofat.go.kr/>), “검임국 정보- 온두라스 개황” 참조.

3) 1963년 민주적으로 선출된 라몬 비예다 모랄레스(Ramón Villeda Morales) 정부에 대해 발발한 군사쿠데타 이후 1981년 수아소 코르도바(Suazo Córdova)가 다시 선거로 선출될 때까지 일련의 군사정부들이 정권을 잡았다.

- 온두라스에는 5개의 정당이 있다: 온두라스 국민당, 자유당, 사회민주당, 기독교사회당, 민주통일당이 있음. 특히 국민당과 자유당이 수십 년 동안 온두라스를 통치해 왔음.⁴⁾

○ 국민당(PN)은 보수우익, 적극친미의 정치성향을 가지고 있고, 자본가와 군부와의 관계는 자유당보다 더 긴밀함. 자유당(PL)은 진보우익, 온건친미 성향을 가지고 있음. 그밖에 중도 내지는 중도 좌익적 성격을 지닌 진보혁신·민주사회당(PINU-SD)과 기민당(PDC) 등이 있고 공산당은 1957년 및 1965년 헌법으로 불법화된 이래 지하 단체화되었음.

- 2005년 11월 27일 열린 대선에서 자유당의 마누엘 쉐라야(Manuel Zelaya) 대통령에 당선되었음. 개표 이후 국민당의 로보 소사(Lobo Sosa) 후보는 결과에 승복하지 않았으나 12월 말경 정부가 공식적으로 쉐라야 후보의 승리를 공표했음.⁵⁾

- 마누엘 쉐라야 대통령에 대한 여론의 평가는 정치적, 이데올로기적, 정당, 그리고 계급에 따라 다르게 나타남. 온두라스의 전통적인 좌파세력은 그의 경제 정책과 사회 개혁에 대해 선호하는 편이지만 전통적으로 온두라스를 지배해 온 경제 인사들의 반발을 불러 일으켰음. 온두라스의 보수적인 세력들은 그의 외교 정책적 기저- 특히 베네수엘라 우고 차베스대통령과의 동맹 관계, 반미적 레토릭- 그리고 반기업적 정책에 반대의 의견을 피력해왔음.

- 2008년 쉐라야 대통령에 대한 지지율은 하락했는데, 그것은 2007-2008 기간 동안의 세계 식량 위기와 마약관련 범죄의 악화에 따른 온두라스 범죄율의 상승에 따른 것. 온두라스는 콜롬비아와 미국 간의 마약거래의 통로로 이용되고 있으며, 7백만 인구 중 하루 평균 12명이 목숨을 잃고 있는데 그 중 70%는 국제마약거래에 따른 것임. 과테말라, 멕시코, 엘살바도르 역시 유사한 문제를 겪고 있음.

(1) 2009년 온두라스 정치 위기: 쉐라야 대통령 축출 쿠데타의 원인⁶⁾

- 개헌 국민 투표 당일 군부 쿠데타 발생: 온두라스 군부는 헌법 개정을 위한 국민 투

4) 위키디피아 온두라스 정치 참조.

5) 위키디피아 온두라스 정치

6) 한국수출입은행, 온두라스 쿠데타 발생 배경 및 향후전망(2009)

표 당일 새벽(6월 28일, 현지시간) 쿠데타를 일으켜 마누엘 셀라야 대통령을 체포하고 코스타리카로 축출함. 셀라야 대통령은 지난 3월 이후 대통령 연임 허용을 위한 헌법 개정을 추진하였으며, 집권당, 군부, 법원 등 대부분의 정체 주체들은 이에 반대의사를 표명해옴.

- 온두라스 대법원은 이번 개헌 시도를 불법으로 판결하였고, 육군참모총장, 국방장관 등 군부 대표들도 대법원 판결을 존중하여 국민 투표를 거부한 바가 있음. 이번 쿠데타 이후 온두라스 의회는 직원납용, 헌법 및 법률 위반 등을 근거로 만장일치로 탄핵을 결정하고 헌법에 의거하여 미첼리티 (Michelliti) 현 국회의장을 대통령 권한 대행으로 선출하였으며, 최고 선거법원도 당초 예정대로 대선을 오는 11월 29일에 치르겠다고 발표하는 등 대통령 축출을 기정사실화 하고 있음.
- 셀라야 대통령은 2006년 친 서방, 우익 정책 등을 내세워 대통령에 당선되었으나, 당선 이후 쿠바, 베네수엘라, 에콰도르 등 좌파 국가와 정치적 동맹관계를 확대하여 남미 좌파 연맹인 'ALBA' 및 Petrocaribe 등에도 가입한 바 있음.
- **쿠데타 배경:** 셀라야 대통령이 추진한 헌법 개헌을 위한 국내지지 세력의 미비에 따라 쿠데타가 발생하였음. 셀라야 대통령은 좌파 동맹국인 베네수엘라, 에콰도르, 볼리비아 등에서 성공한 제헌 의회의 설립을 통한 국민투표 실시, 헌법 개헌(연임 허용)을 통한 장기 집권체제를 구축하려 하였으나, 상기 국가 원수들에 비해 지지율이 낮고 집권당, 법원, 의회 등의 장악 능력도 부족하여 개헌 시도 초기부터 난항이 예견되었음. 아울러 지난주에 온두라스 대법원은 개헌 시도를 불법으로 간주하였으며, 의회도 만장일치로 개헌을 위한 국민투표 반대를 표명하는 등 사실상 이번 개헌 시도는 국민의사와 배치되는 행위로 받아들여지고 있는 상황이었음.
- 더욱이 셀라야 대통령은 지지 세력이 부족한 상황에서 온두라스 군부에 국민 투표 지지를 요청하였으나, 온두라스 군부는 정치 불개입 의사를 표명하고 대법원이 불법으로 판결한 국민 투표를 지원할 수 없음을 재차 강조하였음. 셀라야 대통령은 지난 6월 24일 로메오 바스게스(Romeo Vazquez)참모 총장과 에드문도 오레야나(Edmundo Orellana)국방 장관 등 주요 군부 인사를 해임하였고, 이후 현 바스게스

군부 인사들이 연이어 사임하면서 셀라야 대통령에 대한 군부의 반감은 최근 크게 증폭된 상태였음.

- **국제 사회의 반응:** 온두라스 쿠데타에 대해 대부분은 반대 입장을 표명하고 있는 상태임. 미국, EU 등 서방국가를 비롯하여 베네수엘라, 에콰도르 등 좌파동맹국, UN, OAS 등 국제기구도 한 목소리로 온두라스 군부의 정치개입을 비난하고 있으나, 비난 수위에는 다소 차이가 있음.
- 베네수엘라, 에콰도르, 쿠바 등 좌파 국가들은 미국을 쿠데타의 배후로 지명하는 한편, 자국 군대에 비상경계령을 선포하고 자국 대사나 국민에 위협이 있을 경우, 전쟁 가능성도 배제하지 않겠다는 입장으로 셀라야 대통령 복귀에 가장 강경한 입장을 보이고 있음.
- 한편, 미국은 ‘기존의 긴장과 분쟁은 외부간섭을 배제하고 대화를 통해 해결되어야 한다’고 강조하면서 OAS 등 국제기구의 결정을 적극 지지한다는 입장을 밝혀, 쿠데타 배후설을 일축하고 있으며, UN, OAS 등 국제기구도 온두라스 군부의 정치개입을 비난하고 조속한 시일 내에 셀라야 대통령의 정상 복귀를 촉구하는 결의안을 채택하고 있는 상황임.
- **향후 전망:** 당분간 정국 혼란 및 경기침체가 지속될 것으로 보임. 셀라야 대통령은 6월29일 중 니카라과 마나гу아로 이동하여 차베스, 꼬레아 등 남미 좌파 대표들과 회동을 갖고 사태 해결을 위한 대책을 논의할 예정인 반면, 온두라스 현지에서는 미첼리티 대통령 권한 대행 체제를 구축하고 향후 당초 선거일정에 따라 대선 및 총선을 치를 예정임. 이에 따라 온두라스의 정국 혼란 양상은 지속될 것으로 예상 됨.
- 대부분의 전문가들은 셀라야 대통령의 국내의 낮은 지지율, 개헌에 대한 당위성 부족 등을 고려할 때 국제사회의 일관된 목소리에도 불구하고 셀라야 대통령의 복귀 가능성에는 낮은 비중을 두고 있음. 또한 온두라스 정국을 둘러싸고 베네수엘라를 위시한 좌파국가와 미국과의 책임 공방은 당분간 지속될 것으로 보이나, 현시점에서 군사개입 등으로 확산될 가능성은 낮아 보임.

- 인구의 40% 이상이 1일 1달러 미만의 소득으로 생활하는 등 인구의 50% 이상이 빈곤한 생활을 하고 있고 국민의 상위 20%가 전체 소득의 58%를 차지하는 반면 하위 20%는 3.4%의 소득을 점하는 데 그치는 등 소득불균등이 극심함.
- 미국의 지원 하에 경제 재건이 이루어져 왔으며 대외적으로 친미, 친 서방 및 중남미 국가와의 협력관계에 역점을 두고 있음.

2) 경제 동향⁷⁾

(1) 경제 현황

- 온두라스의 경제는 서서히 성장하고 있으나, 여전히 낮은 평균 소득으로 인해 부의 분배는 여전히 불평등함. 지난 몇 년간의 경제 성장은 평균 7%에 이르렀으나 여전히 인구의 50% 정도인 370만 명은 빈곤선 이하의 삶을 살아가고 있음. 실업률은 약 27.9%로 실업자가 약 120만 명에 이름.
- 온두라스는 전통적인 농업 국가이나 최근 수년간 미국의 무역특혜조치에 힘입어 보세가공 수출업을 장려하면서 경제발전을 도모하고 있음. 그러나 국내 제조업 기반이 취약하고, 바나나, 커피에 대한 수출의존도가 높은 취약한 경제구조를 가지고 있음.
- **안정적인 경제 성장 유지:** 온두라스 경제는 2004년 HIPC의 완결시점 도달이후 외국인투자 증가, 마킬라 산업 및 관광업 호조, 민간소비 증가 등에 힘입어 5.0%의 경제 성장률을 기록하였고 2005년에도 커피와 사탕수수의 작황 호전 등으로 연평균 6% 대의 양호한 성장률을 기록하였음.
- 2006-07년에는 미-중미 자유무역협정(DR-CAFTA)의 효과로 수출이 크게 증가하고 해외근로자의 본국 송금 증가로 내수 경기가 호조를 보이면서, 6.3%의 높은 성장률을 기록하였음.
- 2008년에는 공공지출확대, SOC확충 사업 개시 등 다양한 개발 수요로 건설업이 호

7) 수출입은행 온두라스 국가 신용 평가 레포트 참조

황을 보이면서 상반기 양호한 성장세가 이어졌으나, 하반기 들어 미국 발 금융위기의 여파로 인해 수출 및 FDI, 해외 근로자 송금 등이 대폭 축소되면서 경제성장률이 5년 만에 가장 낮은 4.0%를 기록할 것으로 추정됨.

- **재정수지 적자폭 확대:** 2005년에는 세원 확대를 위한 조세개혁 추진, HIPC 잠정 채무 구제에 따른 채무 상환 부담담소 등으로 GDP 대비 재정수지 적자 폭이 1%대로 낮아졌으며, 2006년에도 경기회복에 따른 세수 증대와 정부의 긴축정책 효과로 1.7%의 적자폭을 기록하였음.
- 그러나 2007년 DR-CAFTA 발효 이후 관세 수입이 감소하고, 공무원 임금 상승과 빈곤층에 대한 소득재분배 및 에너지 자원 개발을 위한 공공지출 확대로 재정수지 적자폭이 2.3%로 소폭 상승하였고, 2008년에도 세제 개혁 추진에도 불구하고 경기침체에 따른 세원 감소, 재정지출 대폭 확대(29% 증가) 등으로 적자폭이 3.9%까지 대폭 확대 될 것으로 전망됨.
- **2008년 물가상승률 두 자릿수 기록:** 소비자 물가는 2004년부터 고유가, 부가가치세 인상 등에 따라 상승세로 반전하였으며, 2005년에는 국제 원자재 가격 상승 등으로 물가 상승 압력이 증가하여, 8.8%의 높은 물가상승률을 기록하였음.
- 2006년에는 금리 인상 등 정부의 적극적인 긴축 통화정책에 힘입어 2000년 이후 가장 낮은 5.6%의 물가 상승률을 기록하였으나 2007년 들어 고유가 및 옥수수 등 식품류 가격 인상 등으로 인해 물가 상승률이 7%대로 소폭 상승하였음.
- 2008년에도 9월까지 지속된 국제 원자재 가격 상승의 직접적인 영향으로 8년 만에 처음으로 두 자릿수의 물가 상승률을 기록할 것으로 전망됨.

(2) 경제정책

- **취약한 수출구조 및 해외 근로자 송금에 의존:** 주요 수출 품목이 커피, 새우 등을 비롯한 농수산물, 육류 등 1차 산품으로 국제가격 변동과 기후조건 등 외부요인에

크게 영향을 받는 취약한 수출 구조를 가지고 있음. 국내 제조업 기반 부족으로 산업용 중간재, 자본재 및 소비재를 대부분 수입에 의존하여 수입액이 수출액의 두 배에 달하며 이 차이를 국제기구 등의 원조와 해외 근로자의 송금액으로 충당하고 있음.

- **CAFTA 발효 이후 투자 환경 개선 중:** 온두라스는 전력, 도로, 통신 등 각종 인프라 설비가 미비하고, 정치사회적으로도 불안정하여 외국인 투자유치에 어려움이 많았음.
- 정부는 공공부문 민영화에 대한 노조의 반대에도 불구하고 민영화 사업을 계속 추진할 것임. 온두라스의 국영전력공사(ENEE)와 국영전화공사(HONDUTEL)는 정부가 운영하고 있었음. 국영전력공사(ENEE)는 만성적인 재정 어려움으로 인해 정부로부터 재정적 보조를 받았으나, Hondutel은 2005년 12월 25일 이후 민간 투자자들에게 개방되었음. Hondutel의 민간투자자들에 대한 개방은 CAFTA 발효 이전의 요구 조건이었음. 국영전화공사(HONDUTEL)의 민영화를 완료하고 보다 까다로운 전기부문의 민영화를 의회를 통하여 성취함으로써 국가의 재무구조를 개선시키고 재정 적자폭을 좁히기 위해 노력할 것임.
- 2006년 DR-CAFTA가 발효됨에 따라 향후 미국시장을 진출을 겨냥한 외국인 투자가 대폭 확대되고 있고 이를 위해 정부의 인프라 투자도 증가할 것으로 보여, 전반적인 투자 환경이 개선될 것으로 전망됨.
- **미국-중미자유무역협정(DR-CAFTA):** 2004년에 미국과 중미 6개국(온두라스, 파나마, 니카라과, 과테말라, 코스타리카, 도미니카 공화국)이 체결한 자유무역협정으로서 2007년 10월 코스타리카 의회가 마지막으로 비준하였고, 온두라스 정부는 2005년 3월 이미 의회 비준을 마쳐 2006년부터 CAFTA의 효과를 본격적으로 누리고 있음. 세계은행은 DR-CAFTA발효 직후 5년 동안 중미 국가들의 경제 성장률이 연간 0.6%로 높아지고 2010년 까지 약 50만 명의 빈곤 인구 감소효과가 있을 것으로 전망한 바 있음.

- IMF의 빈곤 감축 성장 프로그램(Poverty Reduction and Growth Facility: PRGF)의 충실한 이행: 온두라스 정부는 2004년 재개되었던 PRGF 프로그램을 성공적으로 이행한 결과 2005년 3월 HIPC 완결시점(completion point)에도 도달하여 총 9억 달러에 달하는 채무를 탕감 받았음.
- IMF/IBRD는 온두라스의 완결시점 도달조건으로 1) 안정적인 거시경제 운용, 2) 최소 1년 이상 빈곤 감축 전략(PRSP)의 성실한 수행 등과 더불어 다음의 6가지를 주요 이행사항을 내걸었으며, 대부분 충실히 이행된 것으로 평가하고 있음.
- 6가지 이행사항은 ① 포괄적인부패방지프로그램제시, ② 의료, 연금제도를 포함한 사회 보장 제도 개혁, ③ 빈곤층을 위한 보건 서비스개선, ④ 지방 교육 확대 및 교육 환경 개선, ⑤ 산업 및 지방 자치의 효율성 확대, ⑥ Basel 협약 준수 및 금융 개혁 추진 등임.
- 온두라스 정부는 2007년 2월 PRGF가 종료된 이후 이를 대체할 정책 지원 프로그램(policy support instrument) 추진을 IMF와 협의하였으며, 전력공사 구조조정 시행, 재정 및 경상수지 개선 노력 등이 긍정적인 평가를 받아, 2008년 4월 대기성 차관 63백만 달러를 지원받기로 하였음. 상품수지 적자는 지속되나 수출은 큰 폭으로 증가.
- 2001년 이후 계속 감소하던 수출은 2003년부터 주요 농산물의 작황호전과 마킬라 산업 호황으로 증가세로 반전하였으며, 2006년 발효된 DR-CAFTA의 영향으로 수출 규모는 연평균 10% 이상 증가 하고 있음. 그러나 상품수지는 국제 원자재 가격 상승과 마킬라 산업을 위한 자본재 수입 증가 등으로 인해 만성적인 적자를 기록하고 있음.
- 2006년 이후 2009년 현재까지 전체 수출의 40%를 차지하는 커피, 바나나, 새우 등 3대 품목의 대외 수요가 증가하여 수출이 50억 달러를 기록하였으며, 2007년에도 CAFTA 체결, 커피 및 섬유제품의 수출 호조세 지속 등으로 56억 달러를 상회하였음.

- 2008년에는 미국과 중미국가에 대한 수출이 늘면서 사상 처음으로 60억 달러를 기록하였으나, 수입증가율이 전년대비 32%에 달하면서 상품수지 적자 규모는 38억 달러로 확대되었음.
- **경상수지 적자 규모 과다한 수준:** 온두라스 경상수지 전자는 만성적인 상품수지 적자와 관중한 외채이자 부담 등으로 다소 과다한 수준임. 2004년에는 과중한 외채 부담, 관광업 부진 등으로 경상수지 적자폭이 GDP의 7.7%에 달하였으며, 2005년에는 수출 회복, 외채 이자 부담 감소 등으로 적자폭이 3% 수준까지 감소하였음.
- **해외 근로자 송금**은 온두라스의 가장 중요한 외화 수입원으로서 2006년에는 GDP의 18%인 20억 달러가 유입되어 동국의 경상 수지 적자 보전과 외환 보유액 증가에 기여.
- 그러나 2007년에는 관광업 회복에도 불구하고, 상품수지 적자 규모의 대폭확대에 따라 경상수지 적자폭이 다시 9%대로 확대되었으며, 2008년에는 상품수지, 서비스수지, 경상이전수지 등의 적자규모가 전년 대비 모두 증가하면서 적자폭이 두 자릿수를 기록하게 됨.
- DR-CAFTA 영향으로 FDI는 증가: 온두라스에 대한 외국인 투자는 섬유, 의류기업의 투자확대, 통신업과 제조업(시멘트공장)에 대한 현지 공장 설립 등의 이유로 2002년 2.7억 달러 수준에서 2006년 6.5억 달러 2.5배 이상 증가하였음. 총 투자액의 70%이상이 미국기업에 의해 이루어져 있으며, 중미와 EU 기업도 각각 17%, 12%를 차지하고 있음.
- 2008년에는 자원 개발부문에는 FDI 유입이 소폭 줄었으나, 서비스업과 제조업 부문의 투자가 늘면서 사상 최대 규모인 8.2억 달러의 FDI를 기록하였음.
- **외채상환 능력개선 중:** 2008년 초 기준 총 외채는 약 32억 달러로 추정되며 GDP 대비 총외채비중은 HIPC 채무구제에 힘입어 2004년 이후 지속적인 감소 추세에 있음(2007년 말 수준 총외채/GDP 비중 26%).

- **외환보유액/월평균수입액 감소세 반전:** 외환보유액은 해외원조, HIPC 잠정채무구제에 의한 이자비용경감, 수출과 해외근로자 송금 증가, 외국인 투자유입액확대 등으로 꾸준히 증가하여 2006년에는 상품 수입의 4.8개월분인 26억 달러를 기록하였으나, 2007년 이후 수입증가에 따른 경상수지 적자 확대로 외환보유액/상품수입 비중은 3.4개월분으로 다소 낮아질 것으로 전망됨.
- **D.S.R.는 매우 양호:** 2003년 15%까지 달했던 D.S.R.은 HIPC 채무탕감 이후 대폭 낮아져 2008년 5%수준까지 하락하였음.
- **사회보장제도개혁은 온두라스 사회보장청(IHSS)의 방대한 적자로 개혁추진에 장애가 되고 있음.**

(3) 경제 전망

- 온두라스 경제는 2005년 HIPC 완결시점 도달이후 비교적 모범적인 경제정책 추진, CAFTA(미국-중미 자유무역협정) 발효, FDI 증가 등으로 지난해까지 비교적 양호한 경제 성장세를 유지해 왔으나, 미국 발 금융위기 이후 수출 및 투자 위축, 해외근로자 송금(온두라스의 해외근로자송금 비중은 GDP 25%에 달해 세계 3위를 기록하고 있음.) 대폭 감소에 따른 소비 부진, 고용 불안 증대 등으로 금년도 마이너스 성장(-2.5%)이 불가피한 상황임.
- 아울러 정국 불안으로 경제 활동이 크게 위축되고 베네수엘라와의 관계 악화 등으로 저가의 석유 수입제한(온두라스는 과거 고유가시기에 베네수엘라로부터 국제시세보다 저렴한 가격으로 석유를 수입해 왔음.) 등 경제 조치가 취해질 경우, 온두라스의 경기침체 양상은 상당히 지속될 가능성이 높은 것으로 보임.

II. 온두라스에 대한 투자환경개관

1. 투자배경

- 중미 3개국의 섬유·봉제산업은 대부분 대미수출가공 산업기지로서 국제 분업망의 한 고리를 담당하고 있음. 미국의 월마트, K-Mart 등 소매업 체인점들이 디자인과 머천다이징(design and merchandising)을 담당하고, 한국 및 대만계 기업들은 하청공정(integrated-manufacturing subcontracting)을 담당함. 미국의 의류업체로부터의 OEM 방식으로 생산하고 있으므로 미국의 소비수준변화와 시장변동에 따라 발주량의 변동이 발생하게 되고, 그에 따라 하청업체의 생산·수출량이 결정됨.
- 대표적인 발주기업들로 Wall-Mart, K-Mart, J.C. Penny, Sears, Saks Fifth Avenue, Calvin Klein, Christian Dior, Victoria's Secret, Spiegel, Liz Claiborne, The Limited, The Gap 등이 있음.
- 중미 3개국의 봉제업체가 미국의 수출가공 산업기지화된 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).
 - CBI는 1983년 미국의 카리브 지역 경제 부흥법(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. 카리브 지역 경제 부흥법(CBERA)의 조항에는 미국이 공산주의의 영향 하에 있거나 미국의 자산을 몰수하는 행위를 하는 국가들에게는 특혜를 제공하는 것은 금지하는 조항 등이 포함되어 있음.

- 하지만 1994년 NAFTA가 발효되면서 멕시코의 대미 수출이 더욱 용이해짐에 따라 이전의 CBI 프로그램 하에서 섬유와 의료 부문 등의 분야에서 혜택을 받아왔던 국가들이 멕시코에 대한 비교우위를 잃게 되었음.
 - 그래서 중미와 카리브 해 연안국들은 그들의 특혜를 늘리기 위해 노력했고 그 결과가 2000년 10월 중미, 카리브지역 무역 협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)의 제정이다. 그리고 이 법은 2002년 더욱 확대되었음.⁸⁾
- 이에 따라 이들 지역의 봉제업체들은 미국에 무관세로 수출이 가능하고 특히 80년대 중반까지만 해도 쿼터제도의 규제를 받지 않아 많은 국내 봉제업체들이 대미수출의 우회기지로 중남미를 주목하게 됨⁹⁾.
- 중미, 카리브지역 무역협력법(CBTPA)은 1983년 CBI프로그램이 확대된 것으로 특히 이전의 CBI 프로그램에선 배제되었던 미국의 직물로 제조된 의류나 섬유 제품에 대한 관세 상의 특혜를 확대하였음. CBTPA를 통해 미국의 정책 결정자들은 미국의 원사와 면의 수출을 확대하고 역내 미국의 투자를 늘림으로써 미국 섬유산업의 국제 경쟁력을 높이하고자 하였음
 - 또한 기존의 CBI국가들의 경제 구조를 다변화하여 역내 국가들의 원조에 대한 의존도를 줄이고 미국으로의 불법 이민과 불법 마약거래를 줄이고자 하였음. 또한 다른 국가들의 무역 확대 정책을 추진하는 데에도 일조하기를 원했음.

○ 2000년 10월 통과된 CBTPA의 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같음¹⁰⁾.

① 특혜대상 의류의 범위

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

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

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

10) 이하의 내용은 대외경제정책연구원(2000), “미국의 중미·카리브지역 무역특혜조치(CBTPA)의 주요 내용 및 영향”, pp. 2-20로부터 발췌·인용함.

- 미국에서 제직된 원사를 사용하여 제직된 원단으로 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 재단된 의류에 대하여 무관세, 무쿼터 적용(809A+). 일정 원단의 경우(펠트 및 부직포) 미국 내에서 완전히 제직될 경우 미국산 원사로 제직되지 않은 원단도 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 무관세 적용. 다만 언더웨어용 티셔츠는 수혜대상에서 제외됨.
- 여성용 언더웨어(브래지어)의 경우, 미국에서 제직된 원단의 총가치가 해당제품 총 세관 신고금액의 75% 이상이면 무쿼터 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 무쿼터 적용.
- 미국에서 완전히 제직된 원사로 미국에서 완전히 제직된 원단을 사용하여 CBTPA 수혜국가에서 재단된 원단으로 봉제된 섬유가방에 대하여 무관세 및 무쿼터 혜택 적용.

② 특별규정

- 외국산 부자재나 장식재가 봉제된 상품요소가격의 25%를 초과하지 않을 경우 특혜 인정.
- 외국산 심지 가치가 봉제된 의류요소가격의 25%를 초과하지 않을 경우 특혜 인정.
- 미국이나 1개국 이상의 CBTPA 수혜국가에서 전적으로 제직되지 않은 원사나 섬유원료의 경우에도 원사와 섬유원료의 총 중량이 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, 노동시간 및 작업장의 안전 및 건강 등 제반 노동조건 준수
- 마약퇴치규정 준수
- 부패추방을 위한 미주지역 협정 준수
- 투명하고 비차별적이며 경쟁적인 정부조달절차 준수
- 정부조달부문에서 국제적 논의 및 투명성 준수에 기여

⑤ 수혜자격대상국(속령 포함)

지역	수혜국(속령 포함)
중미지역	<u>Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama</u> 등 6개국
카리브지역	Antigua and Barbuda, Aruba, Barbados, Bahamas, <u>Belize</u> , Dominica, <u>Dominican Republic</u> , Grenada, Guyana, <u>Haiti, Jamaica</u> , Montserrat, Netherlands Antilles, St. 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 것이었음. 미국의 섬유업자들은 미국산 원단이 특혜무역대상이 되기 위해서는 미국에서 염색과 마무리 가공공정을 완료해야 한다는 주장이었던 반면, 섬유사 생산업자들은 CBI 지역에서 원단의 염색 및 마무리 가공공정이 이루어질 수 있기를 희

- 망함. 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. 온두라스의 섬유업계 현황 및 CBTPA의 시행에 따른 영향 예측¹¹⁾

- 온두라스 내의 대부분의 의류봉제업체들은 대서양 연안 항구에 인접한 산 빠드로 술라에 위치하고 있으며 관련 서비스업체들도 인근 자유무역지대에 소재하고 있음.
- 온두라스에는 200여 개의 의류업체와 5개사의 원단업체가 활동 중이며 직접 고용인원은 약 10만 명으로 추산됨. 업체 당 평균 고용인원이 535명으로 중미카리브 내에서 최대 규모로서, 대형업체 위주의 사업구조를 나타내고 있음.
- 전통적으로 미국의 영향력이 크고 미 공군기지가 소재하는 등 양국관계가 상당히 우호적이기 때문에 미국 기업들이 투자자산보호측면에서 온두라스를 선호하고 있는데 약 100여 개에 달하는 미국 봉제기업이 진출해 있음.
- 온두라스는 대미 5대 섬유수출국의 하나일 정도로 중미 카리브 지역에서 최고의 대미 수출국임. 온두라스의 경쟁력을 검토한 J. E. Austin Associates에 따르면 의류업종의 장단점은 아래와 같음.

①요소(Factors): 기초는 강하지만, 한 단계 상승의 조건은 허약함

Basic=Strong:

- + 미국시장에의 인접성.
- + CBI의 시장접근 특혜.
- + 훌륭한 항만, 공항설비
- + 우호적인 조세 인센티브

Advanced=Weak:

- 허약한 텔레콤, IT 지원
- 관리/감독 인력의 과부족
- 허약한 전문기술 인력
- 허약한 금융부문

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

- + 훌륭한 산업공단의 인프라와 정책 +/- 물류비용
- + 상대적 저임금 노동비용 + CAD 능력 학습

② Cluster: 허약하지만 잠재력도 있음

- 관련 주요산업의 지역적 기반의 부재
- 원재료와 기술의 외국 의존
- 학교와 교육 공급자의 부족
- + 산 빼드로 지역의 규모는 중요한 파트너를 더 유치할 수 있음

③ 수요조건(Demand Conditions): 허약함

- 중간업자에의 의존
- 유행을 만드는 소비자의 수요에 직접 연결되지 못함
- 고소득 유발 분야에 대한 낮은 이해
- 외국 브랜드에의 의존
- + 경영인들의 인지도, 여행범위는 넓음
- + 고객을 통해 간접적이라도 노출됨
- + 엄격한 구매자 요구조건에 노출됨

④ 전략구조 경쟁: 허약/중간

- 특혜적 시장접근에 과대한 의존
- 주로 공급되는 노동에 의존
- 주로 상품/가격 경쟁에 의존
- + 풀 패키지/디자인으로 일부가 이동
- + 제조업 참여자가 많음

○ CBTPA의 발효로 연평균 6%를 상회하는 대미 수출증가율을 기록하고 있음. 향후 2-3년간 일자리가 약 12만개 이상 늘어나 현재의 2배 수준에 달하고 간접고용도 약 10만 명 이상으로 증가할 것으로 전망됨.

○ 중미 3개국 중 니트 의류 수출비중이 80%로 가장 높아 CBTPA의 최대 수혜국이 될

것으로 예상됨. CBTPA에서 설정된 대미의류수출쿼터의 국별 배분도 니트 의류쿼터의 약 25%, 티셔츠쿼터의 약 42%를 흡수해 최다 수혜를 받았음. 미국원사 사용시 염색을 위한 염색설비업체들이 늘어날 것으로 전망되고 있음. 현재는 자체 편직, 염색설비는 상대적으로 미흡한 편임.

3. 2005년 1월 다자간 섬유협정(MFA)의 종료에 따른 영향

1) 현황:

- 중미의 대미 섬유 수출 중 쿼터가 적용된 비율은 90%에 달함.
- CBI에 의한 관세법 807a 안에 따르면 원사의 원산지에 관계없이 원단이 미국산이면 특혜관세가 적용되었으나, CBTPA에 의하면 미국산 원사를 이용한 원단의 경우 원산지에 관계없이 특혜 관세가 적용됨.
- 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 코스타리카 등 중미 5개국의 섬유 산업은 미국과의 지리적 근접성, 저렴한 인건비 등의 강점을 활용하여 대미 수출 산업으로 육성되었음. 그러나 2005년 1월 다자간 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 잠식 우려가 고조되고 있음.
- 최근 중미 섬유 산업 현황: 2004년에 중미 5개국이 미국시장에 수출한 의류는 총 75억 2,320만 달러로 11.3%의 미국시장 점유율을 차지하였고, 온두라스, 과테말라, 엘살바도르는 대미 의류 수출국 중 4위, 9위, 14위를 각각 차지했음.
- 1990년대 이후 중미의 대미 섬유 수출이 급증했는데, 2004년 수출액과 시장점유율은 각각 1990년의 10배, 3.5배로 확대되었음. 중미의 섬유 산업은 1984년부터 발효된 미국의 카리브 해 지원 계획(Caribbean Basin Initiative: CBI)은 미국산 원단으로 가곡

한 제품에 대해 특별 관세를 부과하는 조치였으며, 2000년 중미, 카리브해 무역 협력법(Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)은 관세 혜택을 더욱 확대 하였음.

- 중남미 최대 의류 수출국인 온두라스는 2003년도 의류산업의 부가가치(수출총액- 원재료비)가 7,047만 달러에 달하였고, 의류 수출이 총수출의 약 26%를 차지하였다. 또 2003년 기준으로 봉제 기업은 159개사.
- 온두라스 공업 단지에서는 관세, 부가가치세, 법인세, 지방세가 면제되어 미국, 한국 대만 기업의 진출이 활발함.
- 중미 국가들은 1991년 11월 자유무역지대를 공통적으로 설치하여 각종 감세 조치를 시행하였으나 WTO보조금 협정에 따라 2010년부터 소득세, 감세 조치를 유지할 수 있도록 규정하고 있음.
- 관련 인력은 총고용의 4%, 제조업 고용의 27%인 약 9만 6,600명에 이르렀음. 산 페드로 술라(San Pedro Sula)지역을 중심으로 36개의 공업 단지가 조성되어 있으며, 카리브 해안에 인접한 코르테스(Cortes)항을 통한 운송비용도 저렴하여 온두라스는 대미수출의 최적지로 여겨지고 있음.
- 한편, 2003년 온두라스의 대미 의류 수출 중 특혜 관세의 적용 비율은 89%에 달하는 것으로 나타났음.

표1. 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.

자료) JETRO

- 중미 국가의 섬유산업을 중국 및 인도들과 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 카리브해 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 기업의 철수를 고려할 가능성도 보임.

표2. 중미5개국과 경쟁국들의 의류산업 경쟁력 비교(2008)

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 예대미건
자료) JETRO(2009)

2) 대안:

- 미국시장에 대한 지리적 근접성을 활용할 듯: 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 외국의 대외경제 정책 등을 지적할 수 있음. 지리적 근접성과 더불어 POS(Point of Sale)시스템과 IT기술을 적절히 활용하여 수주에서 납품까지의 기간을 단축하고 틈새 시장을 공략한다면 중국과의 경쟁을 견뎌낼 수 있을 것임.
- 멕시코 정부가 주창한 Plan Puebla Panama(PPP)와 같은 국제 인프라 공동 개발 사업을 통해 상당한 생산 원가 정감이 가능할 것으로 기대됨. 2000년 멕시코의 폭스 대통령이 종합경제 개발 계획의 일환으로 PPP를 제안했는데, 이는 멕시코 남부 9개주와 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 정감에 긍정적인 효과가 기대 됨.

4. 온두라스 마킬라 산업 동향 및 전망¹²⁾

- 온두라스는 1976년 "Puerto Cortes항 자유 무역 지대법(ZOLI)" 제정과 1987년 "수출 가공 산업 단지법(ZIP)" 제정 등을 통하여 보세임가공수출(Maquiladora)을 활성화시키기 위한 법적 근거를 마련.
 - 이후 1990년대 들어 동 산업을 적극 장려하면서 국내외 기업들을 유치, 경제발전을 도모해 옴.
 - 특히, 미국의 1983년 중미·카리브지역무역특혜법(CBI)과 2000년 중미·카리브지역무역협력법(CBTPA) 시행에 힘입어 매년 지속적인 성장을 해오고 있으며, 현재 자동차의 전장배선 부품은 대미국 수출국 중 멕시코에 이어 2위, 의류는 4위를 차지하고 있음.
- 마킬라산업은 온두라스의 외화, 고용, 투자 창출의 중요한 원천으로 특히 인력 향상과 혁신기술 도입을 촉진하는데 기여하면서, 온두라스 경제를 이끄는 원동력이 되어 왔음.
- 2007년 초 기준 마킬라 산업체 수는 313개로 130,145명의 고용과 113.58억 Lempiras의 부가가치를 창출(전년대비 3.9% 및 9.9% 증가).
 - 2006년 중 9.9억불에 이르는 외화 수입을 통하여 해외교민 송금액 및 관광수입과 함께 경상수지 적자 보전에도 중요한 역할을 했음.

12) 주한 온두라스 대사관, 온두라스 마킬라 산업 동향 및 전망(2007)

1) 온두라스 마킬라산업 현황

중미국가들의 마킬라 산업의 현황을 보면 2007-2008년 사이 통계에서 온두라스가 기업 수는 과테말라에 비해 적지만 섬유부분의 비중에서 그리고 노동자들의 수에서 단연 1위를 나타냈다. 과테말라의 경우 기업수 320 섬유부분의 비중 80% 그리고 노동자 수가 8만 정도에 있지만 온두라스는 215개 업체 그리고 섬유부분의 비중이 95%에 달하며 참여 노동자도 무려 약 11만 명을 넘어섰다.

가. 총생산가치(Valor Bruto de Produccion)

표3. 총생산

(단위 : 백만 Lempiras)

연도별	2003	2004	2005	2006	증가율	
					(05/04)	(05/06)
총생산가치	12,774.2	14,767.8	17,501.6	20,017.3	18.5%	14.4%
중간소비	4,963.1	5,781.0	7,169.9	8,659.1	24.0%	20.8%
총부가가치	7,811.2	8,986.8	10,331.7	11,358.2	15.0%	9.9%

* US\$1=18.9Lempira

나. 마킬라산업의 경제적 효과

- 마킬라산업 부가가치의 GDP에서의 차지 비중이 1995년 2.2% → 2005년 6.6%, 2006년 6.5%로 3배나 성장하였으며, 동 기간 중 제조업 부가가치총액에서 차지하는 비중도 14.5% → 36.4%로 커짐.

표4. 온두라스 경제에서의 마킬라 산업의 비중

연도별	부가가치 (백만Lempira)	제조업/GDP (%)	마길라/제조업 (%)	마길라/GDP (%)
1995	843	15.5	14.5	2.2
1997	2,235	15.5	23.4	3.6
1999	4,075	16.8	31.6	5.3
2001	5,358	17.7	30.5	5.4
2003	7,811	18.2	35.5	6.5
2005	10,332	17.9	36.7	6.6
2006	11,358	17.7	36.4	6.5

* US\$1=18.9Lempira

표5. 마킬라산업의 수출 비중

(단위 : 백만달러)

구 분	1993	1997	1999	2001	2003	2005	2006
수출총액	1,227	2,224	2,311	2,515	2,736	3,529	3,974
마길라/수출총액	6.6%	11.5%	22.1%	21.2%	25.7%	26.9%	25.1%
마길라부가가치	82	256	510	534	704	951	999
마길라증가율(%)	-	48.6	19.2	-1.5	19.4	20.0	5.1

* 상기 표상 마킬라도라 증가율은 “마킬라산업 부가가치”의 전년도 대비 증가분임.

다. 마킬라산업체 현황

- 마킬라산업 종사업체 수는 2003년 273개→2006년 313개로 증가
 - 이중 섬유(Textil)생산업체 수는 2003년 162개(59.3%) → 2006년 160개(51.1%)로 감소한 반면,
 - 목제가구 및 부품, 플라스틱제품, 자동차부품, 전기부품 및 식료품 등 기타 제조업체 수는 2003년 48개(17.6%)에서 2006년 73개(23.4%)로 증가, 점진적 업종 변화의 모습을 보이고 있음.

표6. 업종별 마킬라산업체 수

업종별	2004		2005		2006		변동률 (06/05)
	업체수	비율	업체수	비율	업체수	비율	
섬 유	168	57.1	153	50.0	160	51.1	4.6%
기타 제조	44	15.0	62	20.3	60	19.2	-3.2%
유 통	41	13.9	55	18.0	59	18.8	7.2%
서비스	29	9.9	24	7.8	21	6.7	-1.3%
전자.자동차	12	4.1	12	3.9	13	4.2	8.3%
계	294	100.0	306	100.0	313	100.0	

○ 마킬라산업 고용창출 현황

- 2007년 초 기준 마킬라 산업체에서 고용하고 있는 근로자 수는 130,145명 (전년대비 4,921명/3.9% 증가)이었으며, 2007년 1/4분기 말 기준 131,177명으로 지속 증가.
- 섬유업체의 근로자 수는 100,537명(마킬라업체 전체근로자의 77.4% 차지)으로 고용 창출에 크게 기여.
- 마킬라 산업체에 종사하는 여성들의 비율은 1997년을 정점으로 점차 감소추세에 있음.

표7. 마킬라산업체 고용

(단위 : 명)

연도별	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
근로자수	54,995	83,4645	103,271	94,416	114,237	125,224	130,145
여성비율	68.6%	71.5%	70.7%	60.8%	58.3%	52.5%	52.3%

○ 투자 국가별 업체 수

- 2007년 초 기준 미국계 115개(36.7%), 아시아계 70개(22.4%), 온두라스 국적 91개(29.1%), 기타 지역 32개(10.2%), 내외국 합작기업 5개 (1.6%) 등으로 분류.
- 최근 아시아계 기업(한국, 홍콩, 대만, 중국) 수는 감소, 미국, 온두라스 및 기타 지역 국적 기업 수가 증가하고 있는 양상을 보임.

표8. 투자 국가별 업체 수

국가(지역)별	2004		2005		2006	
	기업수	비율(%)	기업수	비율(%)	기업수	비율(%)
미 국	112	38.1	112	36.6	115	36.7
아시아지역 국가	74	25.2	79	25.8	70	22.4
온두라스	74	25.2	79	25.8	91	29.1
합 자	10	3.4	7	2.3	5	1.6
기 타	24	8.2	29	9.5	32	10.2
계	294	100.0	306	100.0	313	100.0

○ 마킬라 산업체 지역별 소재 현황

- 온두라스의 주요 마킬라산업체는 2007년 초 기준 약 87.0%가 주로 Cortes(261개), Atlantida(12개), Yoro(5개) 등 북부 지역에 집중하고 하고 있으나, 북부지역은 2005년 대비 283개→278개로 감소된 반면, 중서부지역은 18개→30개로 증가, 지역 다변화 양상을 보임.
- 동 북부지역 마킬라 산업체 근로자 수는 113,234명으로 전체 87% 고용.

2) 최근 동향 및 전망

- 마킬라산업은 2006.4월 DR-CAFTA 발효와 함께 온두라스 경제에서의 비중이 더욱 커지게 될 것으로 기대되었으나, 2006-2007년 중에는 동 산업의 부가가치 증가율이 9.6%, 관련 산업 고용증가율은 5.6%를 기록하는 등 최근 2년간에 비해 다소 완만한 성장을 기록.
- 앞으로 니카라과 등 인건비가 저렴한 주변국들과의 큰 경쟁이 예상되며, 식물 수출이 다소 침체되는 양상을 보이고 있으나, 최근 브라질 다국적 섬유 업체의 진출(1.5억불 규모)이 확정되는 등 온두라스 마킬라 산업은 당분간 지속 성장할 것으로 전망.
- 온두라스는 마킬라 산업의 수출확대 및 신규투자 유치 등에 있어 주변국과의 경쟁

력을 확보하기 위해 도로, 공항, 항만 및 통신 등 산업 인프라 확충과 함께 수출 상품 다변화, 산업 클러스터, 신속한 물류 체계 및 효율적 통관시스템 구축 등이 시급한 실정.

- 향후 한국기업들도 업종이 특화, 고급화 되지 않으면 생존 곤란, 기업 내실화, 전문화 및 경영능력 향상 등을 통한 경쟁력 확보가 필요한 시점임 - 정보통신, 건설자재, 에너지산업, 자동차부품 등 분야에의 적극적인 진출이 요망됨.
- 특히, 최근에는 텍사스 주 등 미국 남부지역의 일부 자동차 업체 (도요다 등)가 자동차 배선부품 등의 대단위 조립공장을 산 페드로 술라 지역에 설립하려는 움직임이 있는 등 업종과 진출국이 다변화되는 양상을 보이고 있음.

5. DR-CAFTA¹³⁾

1) 개요

- 2005년 6월 30일 미국과 중미 6개국(코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 도미니카 공화국) 간의 자유무역 협정인 DR-CAFTA(The Dominican Republic-Central American Free Trade Agreement)의 비준안이 미국 상원을 통과한 데 이어 7월 28일에는 미국하원에서도 217 대 215의 근소한 표 차로 통과되었음. 미국의 DR-CAFTA비준 절차가 완료됨에 따라 협정 체결이후 1년 만에 비준국간에 동협정이 발효되었으며 향후 양 지역 간 역내 무역통상 증진과 중미 지역으로의 외국인 직접투자 증대 등 중미 경제발전의 새로운 전기가 마련될 것으로 기대되고 있음. 중미국가들은 오랜 내전과 경제 위기로 인해 1980년대 소위 '잃어버린 10년'을 보냈으나 1990년대 들어서는 평화협정체결을 통해 정치적 안정을 되찾았으며 미국의 무역특혜정책 (Caribbean Basin Initiative: CBI¹⁴⁾) 수혜 등으로 경제도 안정 성장

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

14) 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. 1986

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 산품 위주였던 수출 산업 구조를 다양화 할 수 있었음.

- 그러나 중미경제는 2000년대 들어 점차 성장 활력을 잃어가고 있음. 미국의 무역 특혜에 힘입어 발전했던 중미의 섬유, 의류 산업은 NAFTA 출범과 중국의 저가제품 범람으로 미국 시장에서 점차 경쟁력을 상실하고 있기 때문. 특히 2004년 말 다자간 섬유 협정(Multi-Fiber Agreement: MFA) 종료로 섬유 쿼터제가 폐지됨에 따라 중국, 베트남 등 아시아 국가들의 대미 수출이 큰 폭으로 증가하고 있는 반면 중미국가들은 아시아 국가들과 경쟁에서 밀려 기업 도산이 증가하는 등 큰 어려움을 겪고 있음.
- 이렇게 악화된 교역환경 속에서 중미 국가들은 역내 지역 통합을 추진하는 한편 최대 수출 시장인 미국과 자유 무역 협정을 체결하고자 노력하였으며, DR-CAFTA 비준안이 미국 의회를 통과하여 사실상 효력을 발휘함에 따라 중미 경제가 새로운 도약의 시기를 맞이할 것으로 전망됨.

2). DR-CAFTA 추진 경과

- 1983년 이후 미국의 CBI 조치에 따라 중미와 카리브 해 연안 국가들은 미국 시장 진입에 우월적 지위를 향유할 수 있었으나 1994년 NAFTA 출범으로 멕시코가 북미시장과의 교역에서 특혜를 부여받게 되자 중미국가들도 멕시코와 동등한 대우(NAFTA Parity)를 요구하게 되었음. 이러한 가운데 한시법인 CBTPA가 제정되어 중미국가들의 미국시장 진입 조건이 보다 완화되었으나, CBTPA를 영구화하고 특혜내용을 더욱 확대하기 위해서는 자유 무역 협정을 체결하는 것만이 근본적인 해결책으로 인식되었음. 한편, 미국도 미주 자유협정(Free Trade Agreement of America: FTAA)추진을 도모하기 위해 중미지역과 협력관계를 강화할 필요성이 제기되었으며 이에 따라

년 미국산 원단으로 가공된 제품에 면세 혜택을 부여 하는 등 특혜 범위를 의류 부문으로 확대하면서 중미 지역에 마킬라 산업이 유치되는 계기를 낳았으며 2000년 동 정책의 후속 조치로 제정된 카리브 해 무역 파트너법(The Caribbean Basin Trade Partnership Act: CBTPA)에서는 섬유·의류부문의 원산지 규정을 완화시키는 등 관세 혜택을 더욱 확대 하였음.

부시대통령은 2002년 1월 미주기구(OAS)에서 행한 연설을 통해 중미 자유무역협정 (Central American Free Trade Agreement: CAFTA)체결을 공식 발표하였음. 같은 해 8월 미행정부는 의회로부터 무역 협상 권한(Trade Promotion Authority: TPA)을 획득했으며, 2003년 1월 18일 워싱턴에서 미무역대표부(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 전역통신회사 및 보험회사의 민영화 문제로 갈등을 빚었던 코스타리카와는 2004년 1월 추가협상을 통해 협정 체결을 완료.
- 도미니카 공화국이 뒤늦게 동 협정에 참여할 의사를 밝힘에 따라 2004년 1월 1일부터 3차례의 협상을 거쳐 3월 15일 FTA체결이 마무리되었음. 같은 해 5월 28일에는 미국과 중미 5개국인 협정 서명식을 가졌으며 8월 도미니카 공화국의 서명이 완료되었음.

표9. CAFTA연혁¹⁵⁾

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

표10. 중미국가들의 제조품 수출입에서 미국이 차지하는 비중(2008)

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

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(2008)

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

3) 협정의 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 무관세품목에 진입함.
- IT제품, 농기계, 건설 장비, 종이, 약품, 의료기기, 과학 장비 등 미국의 주요 수출품목이 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 DR-CAFTA에서는 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 혜

택이 적용됨.)

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

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 CAFTA규정 중 서비스와 관련된 내용은 기존의 서비스 시장관련 개혁 정책을 고착하는 정도의 효과를 가질 뿐임. 다만 코스타리카의 경우는 통신 및 보험 산업 개방의무를 이행하기 위해 국내법을 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, 시민 사회 견해 수용 장치 마련, 국제적인 협력활동과의 연계 등 NGO의 참여를 촉구하고 있는 점이 특징. 또한 동 규정을 위반 할 경우에는 벌금을 부과하거나 무역 특혜를 일시 삭감하는 등 상품 교역과 연계된 징계 조치를 적용하여 노동, 환경 개선 노력을 효율적으로 장려할 계획.

4) 협정 발효의 기대효과

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 발효시 중미 지역에 대한 접근성이 더욱 증대되어 미국의 대 중미 농산물 수출은 매년 15억 달러에 이를 것으로 전망되며 IT제품, 의약품, 과학 장비 등 주요 공산품도 발효 즉시 무관세 품목으로 분류됨에 따라 중미 지역에 대한 수출이 더욱 증가할 것으로 보임.
- 또한 동 협정에서는 외국인 투자자들의 권익을 보장할 수 있는 법적 절차를 보완, 강화하며 공개입찰 등 정부 조달 절차의 투명성 강화와 관련된 규정도 마련함에 따라 미국의 중미 지역에 대한 투자활동도 한층 활성화 될 전망.
- 그러나 CAFTA체결에 따라 미국이 누리게 되는 혜택에는 상기의 경제적인 측면 뿐 아니라 정치적인 측면도 간과할 수 없음. 2002년 부시대통령이 동 협정 체결을 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 진전 및 중미 통합 추진을 통해 역내 정치적 안정성을 강화하는 한편 마약 거래 통제 강화, 돈세탁 및 테러 예방, 불법이민 유입 감소 등의 효과도 함께 추구하려는 것으로 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 돌파구

로 여겨지고 있음.

- 그러나 중미국가들의 대미 수출 관세는 CBI를 비롯한 각종 특혜 조치로 인해 DR-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 있는 실정.
- 따라서 DR-CAFTA발효에 따른 중미 지역의 혜택은 역내 무역통상 증진보다는 중미 지역 통합의 강화 및 외국인 투자 촉진의 측면이 더욱 강조된다고 볼 수 있음.
- 특히 동 협정으로 인해 지적 재산권 보호, 노동권 강화 및 환경 개선이 이루어질 경우 중미지역에 대한 FDI 유입이 큰 폭으로 증가할 것으로 전망.
- 한편 세계은행은 DR-CAFTA가 발효될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 전망. 그러나 세계은행은 그 효과를 극대화 시리기 위해서는 중미국가들이 무역 인프라, 교육, 행정 서비스 등에 대한 투자와 개혁을 병행해야 한다고 권고.

다. 온두라스

- 온두라스에서는 비준을 반대하는 천여명의 공무원이 의사당 진입을 시도했음에도 불구하고 2005년 3월 3일 거의 만장일치로 비준안이 통과. CAFTA 발효 시 농산물 97%, 공산품 100%가 즉시 무관세 수출이 가능해지며, 옥수수, 쌀, 유제품 등은 20년에 걸쳐 점진적으로 관세를 인하하는 등 자국의 농가를 보호할 수 있는 조치도 다수 포함되어 있기 때문에 동 협정은 온두라스 경제 성장에 일조할 것으로 전망.
- 그러나 DR-CAFTA 발효로 인해 미국에 대한 경제적 예측이 심화되고 국내경제가 미국의 상품 유입으로 피폐화될 것이라는 우려 또한 수그러지지 않았음.
- 온두라스는 그 동안 CAFTA 이행을 위해 필요한 법령 정비 작업을 모두 마치고 미

국(무역대표부)측의 검토결과를 기다려온 바, 양국은 2006년 4월1일부로 온두라스에서 CAFTA를 발효시키기로 합의했음.

5. 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 중미, 카리브 지역에 대한 무역 특혜 수혜를 바탕으로 대미 우회 수출을 도모하기 위해 중미 지역으로 생산 기지를 이전하기 시작하였고 이에 따라 1990년대 초반까지 우리기업의 중미 투자가 급격히 증가.
- 그러나 1990년대 중반부터 대 중미 투자 증가세가 둔화되어 2000년 이후로는 평균 투자금액은 이전보다 증가 하였으나 순투자 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 때문. 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 총 투자 중 제조업 투자 비중이 평균 0% 수준으로서 이들 대부분은 의류 및 봉제 산업으로 확인되고 있음.

나. 우리 기업의 활용 방안

- DR-CAFTA의 발효로 중미 수출품의 미국 시장 진입이 더욱 용이해 지고 특히 섬유, 의류 수출품목의 원산지 규정 완화에 힘입어 중미 지역은 향후에도 북미의 주요 섬유, 의류 공급지의 역할을 지속할 것으로 기대되고 있음. 이러한 추세를 고려할 때 중미 마킬라 지역에 진출한 우리기업들은 유행 상품과 고부가 가치 상품 등 아시아

국가의 저가 제품과는 차별화되는 제품으로 미국 시장을 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 것. 또한 CAFTA의 무역 특혜가 상대적으로 확대되는 상품을 겨냥하여 제조업 진출을 다각화 할 필요가 있음.

- 한편, DR-CAFTA의 무역 특혜가 금융, 통신, 운송, 관광 등 광범위한 분야에 대한 시장 개방 규정을 포함하고 있어 기존의 섬유 산업을 위주로 한 제조업 투자뿐만 아니라 서비스 분야에 대한 투자도 모색해 볼만함. 특히 동 협정에 따라 외국인 투자자들의 권익을 보호할 수 있는 법적 절차가 강화되어 우리기업들이 보다 안정적인 투자를 할 수 있게 되었으므로 관광업 등 중미 정부들이 외국인 투자활성화를 위해 각종 인센티브를 제공하고 있는 부문부터 우선 접근하는 방식으로 투자할 필요가 있음.

6. 미국 무역대표부와 세계은행의 DR-CAFTA에 대한 평가

- 미국 무역대표부(USTR)의 평가
 - 미국 무역대표부의 보고서에 따르면 2004년 기준으로 중미 수출품의 약 80% 정도가 이미 미국 시장에 무관세로 진입하고 있음. 따라서 DR-CAFTA 발효에 따른 중미 지역의 혜택은 역내 무역 통상 증진보다는 중미 간 통합 관계 강화 및 외국인 투자 촉진의 측면이 더욱 강조된다고 평가함.
 - 특히, 동 협정으로 인해 지적재산권 보호, 노동권 강화 및 환경 개선이 이루어 질 경우 중미 지역에 대한 FDI유입이 큰 폭으로 증가할 것으로 전망함.
- 세계은행의 평가
 - 세계은행은 보고서에서 DR-CAFTA가 발효될 경우, 중미국가들이 무역 및 투자 증가, 경제 성장, 빈곤 감소 등의 효과를 거둘 것으로 예상함. 세계은행은 DR-CAFTA 발효 직후, 5년간 중미국가들의 경제성장률은 연간 0.6% 높아지고, 2010년 까지 약 50만 명의 빈곤 인구 감소 효과가 있을 것으로 추정하고 있음.

- 그러나 나이 보고서는 이러한 효과를 극대화시키기 위해서는 중미 국가들이 무역 인프라, 교육, 행정 서비스 등에 대한 투자와 개혁을 병행해야 한다고 권고하고 있음.

6. 한국의 대 온두라스 투자현황

- 우리 기업들의 온두라스에 대한 직접투자는 90년대에 가장 활발하였으며, 98년 이후 한국의 외환위기로 크게 감소하는 추세를 보였으나 2000년 이후 지속적으로 증가하고 있음.
- 2007.6월 현재 누계 투자건수는 45건, 투자액은 1.04억 불이며, 90년 대 투자 신고 건수는 35건, 투자건수는 29건에 이름
- 온두라스에 진출해 있는 우리 업체의 대부분은 미국 대형할인매장에 납품하는 의류(주로 Knit) 및 섬유(편직, 나염, 자수포함)업종에 집중되어 있으며, 종업원 500명이상의 중대형업체 20여 곳 및 협력업체 등 약 70여개 업체가 진출해 있음.
- 상세 업종별로는 니트 30개, 기타 의류 3개, 편직·염색 7개, 자수·나염 9개, 원단 1개, 기계부품 1개, 자동차부품 1개, 창고 2개, 건축 1개, 유통 3개 및 기타 12개 등 업체가 있음.
- 이중 주재국 상공부에 등록된 순수 Maquila 기업은 07.9월 현재 43개임. (전체 마킬라업체 수의 약 13.5% 차지)

표11. 최근 한국의 대 온두라스 투자 건수 및 금액 (2008.1월 현재)

(단위 : 건, 천달러)

구 분	2001		2002		2003		2004		2005		2006		누 계	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
신 고	1	14200	2	15470	0	10200	3	7602	3	12548	2	4,550	50	145927
투 자	2	8853	2	18480	0	10200	3	5102	3	6374	2	9064	45	104000

* 출처 : 한국 수출입은행 통계

표12. 업종별 투자현황 (2008.1월 현재)

(단위 : 건, 천달러)

구 분	신고건수	신고금액	투자건수	투자금액	비 고
제조업	43	133,960	40	92,988	의류, 섬유
농림어업	3	10,030	2	9,979	수산
건 설	1	400	1	215	
도소매업	1	1,000	1	518	음식점
보관창고	2	537	1	300	
계	50	145,927	45	104,000	

* 출처 : 한국수출입은행 통계

○ 업종별 주요 업체 현황

- 편직(원단) : 금호(Kumotex), 웅천, 쌍방울(Cotton Wise), 덕산, 경기, 신성, 백향
- 나염(염색/가공) : 웅천, 쌍방울, 신성
- 봉제 : 한솔, 신성(Shinmodas), 한일, 쌍방울(Ontex), 유양
- 공단임대(입주업체 수) : 웅천(5), Astro Carton(3)

7. 온두라스 외국기업 투자 현황¹⁶⁾

1) 개 관

- 온두라스 중앙은행 통계에 의하면 2000년 이후 안정적인 거시경제 기조 영향으로 최근 7년간 온두라스에의 외국인투자(FDI)는 증가하고 있음.
- 2000년 307.0백만 달러→2005년 567.8백만 달러 → 2006-2007년 674.1백만 달러로 연평균 9.9%의 지속적인 증가율을 보이고 있음.
- 특히, 마킬라산업(보세가공무역)에의 외국인 투자가 높은 수준의 증가 추세를 보였음 (외국기업 전체 투자액 중에서 2000년 8.1%→ 2005년 34.5%, 2006-2007년 27.4%로 비중 증가).
- 2006년 외국인 직접투자 실행액은 674.1백만 달러로 전년대비 12.4%의 증가 추세를 보임(2005년에는 전년 대비 22.2% 증가).
- 이중 27.4%가 마킬라 산업에, 72.6%가 일반 산업에 투자됨.
- 2006-2007년 일반산업에의 외국인투자액은 489.4백만 달러로 전년대비 21.2% 증가, 주로 운수·통신, 상업, 숙박·요식, 금융부문에 집중되었으며 - 미국(263.3백만 달러), 영국(45.2백만 달러) 및 캐나다(41.7백만 달러)의 투자증가가 두드러짐.
- 2006-2007년 마킬라 산업에의 외국인투자액은 184.7백만 달러로 최근 7년 중 2005년(195.8백만 달러)에 이어 가장 많은 투자액이 유입됨 - 동 투자는 주로 섬유 및 전자부품산업에 집중됨
- 외국기업의 투자이익(el Pago de Factores al Exteriores de las Empresas)은

16) 주한 온두라스 대사관, <최근 온두라스 외국기업 투자 현황>(2007)

2000년 160.5백만 달러→2006년 623.7백만 달러로 급증.

- 한편, 최근 온두라스는 해외 투자를 확대해 왔으나, 2006년에는 0.6백만 달러에 그쳤으며, 2000-2006년간 해외투자액 누계는 35.8백만 달러로 주로 중미에, 특히 유통사업 부문에 집중.

2) 외국인투자(FDI)

- 외국인 직접투자액은 최근 수년간 지속적으로 활발한 증가세를 보이고 있음(연평균 9.9% 증가)
 - 2000년 307.0백만 달러→ 2005년 567.8백만 달러, 2006년 674.1백만 달러로 급증하였으며
 - 이는 거시 경제적 안정 및 미국 등과의 자유무역협정 체결 등 투자환경 조성 등에 기인
 - 2006년 외국인 투자는 일반산업에 약 72.6%, 마킬라 산업에 27.4%를 각각 투자한 것으로 분석됨.

표13. 최근 외국인 직접투자 동향

(단위 : 백만 달러)

년도 별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
투자액	381.7	304.2	275.2	402.8	546.7	599.5	674.1
증감(%)	-	△20.3	△9.5	46.4	35.7	9.7	12.4

- 온두라스정부의 외국인 투자 유치정책은 2000년부터 마킬라 산업에의 투자를 촉진시켰으며, 2000-2006년 간 동 산업에의 투자액은 온두라스에의 외국인투자 총액 중 1/3 이상을 차지

표14. 외국인의 산업별 투자현황

(단위 : 백만 달러)

년 도 별	일반산업		마킬라산업		총투자액	총투자액/ GDP(%)
	투자액	%	투자액	%		
2000	331.0	86.7	50.7	13.3	381.7	6.3
2001	230.3	75.7	73.9	24.3	304.2	4.8
2002	201.9	73.4	73.3	26.6	275.2	4.2
2003	294.0	73.0	108.8	27.0	402.8	5.8
2004	371.8	68.0	174.9	32.0	546.7	7.3
2005	403.9	67.4	195.6	32.6	599.5	7.2
2006	489.4	72.6	184.7	27.4	674.1	7.2

- 최근 7년간 외국인 투자액은 GDP에서 평균 6.1%의 비중을 차지했으며, 2001년 4.8%에서 2004년 7.3%에 까지 이르렀으며, 2006년에는 7.2%로 다소 둔화되었으나, 1993년 이래 가장 많은 규모임.

가. 외국인의 일반산업 투자

- 2006년도 마킬라산업을 제외한 일반산업에의 외국인 투자는 489.4백만 달러로 2005년 대비 21.2% 증가, 역대 가장 많은 투자액 유입 (2005년 : 403.9백만 달러/ 전년 대비 14.5% 증가) - 주로 운수·통신, 상업, 숙박·요식, 금융 산업에 투자.
- 2000-2006년 간 경제 부문 외국인 투자 중 공업부문에의 투자는 평균 40.4%를 차지하였으며, 이어 운수, 창고, 통신 및 상업·숙박·요식부문에 22.4% 및 15.5% 각각 차지.

표15. 경제부문별 외국인투자 비율(%)

구 분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
제조업	50.7	45.3	40.8	39.7	43.2	30.4	32.6
상업, 식당, 호텔	10.8	7.6	17.0	15.5	6.3	26.8	24.2
운수, 창고, 통신	1.7	21.4	31.7	21.5	21.8	24.4	34.5
기 타	36.8	45.3	10.5	23.4	28.7	18.4	8.7

표 16. 업종별 외국인 투자 현황(마킬라 제외)

(단위 : 백만 달러)

업 종 별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
농수산업	56.4	40.4	30.1	59.3	58.4	53.1	44.4
광 업	24.9	8.2	29.2	21.7	40.9	13.5	43.6
제조업	167.7	59.2	21.1	68.7	106.7	74.3	42.5
전기 및 용수	3.1	11.3	-0.7	5.8	7.2	10.0	5.9
건 설	20.3	3.5	5.5	4.6	0.8	-1.3	-1.3
상업, 식당, 호텔	35.9	17.6	34.3	45.6	23.3	98.4	118.3
운수, 창고, 통신	5.6	49.2	64.1	63.1	81.1	98.4	169.1
부동산, 서비스	17.1	40.9	18.3	25.2	53.4	47.5	66.9
계	331.0	230.3	201.9	294.0	371.8	403.9	489.4

표17. 최근 주요 국가 및 지역별 투자 현황

(단위 : 백만 달러)

국 가 명	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
미 국	99.7	97.6	171.0	195.2	115.8	163.4	263.3
중 미	38.6	36.0	36.8	38.1	60.7	74.4	76.3
미 주	18.7	27.3	33.9	35.2	81.5	80.2	74.3
유 럽	173.4	63.8	-45.6	10.1	108.8	84.8	56.4
기 타(한.일.대만 등)	0.6	5.6	5.8	15.4	5.0	1.1	19.1

나. 외국인의 마킬라산업(Maquiladora) 투자

- 2000-2006년 간 마킬라산업에 대한 외국인 직접투자는 2000년 50.7백만 달러→2005년 195.6백만 달러, 2006년 184.7백만 달러로 급증, 이는 최근 외국인 직접투자 총액의 약 1/3에 해당 - 외국인 전체 투자액에서 차지하는 비중도 2000년 13.3%에서 2006년 27.4%로 거의 2배 증가.
- 2006년도 마킬라부문 투자는 2005년 중국과의 통상 개시 및 DR-CAFTA 발효효과에 따른 기대감으로 Santa Barbara와 Cortes 지역에서의 섬유부문 투자가 중심이 되었으며, 주요 투자국은 미국(41.1%)과 캐나다(35.5%) 였음.

표 18. 마킬라산업에 대한 업종별 투자현황

업 종 별	투자액 (\$백만)			비 율 (%)		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
섬유산업	92.2	76.3	127.3	52.7	39.0	68.9
무 역	-3.3	8.0	16.3	-1.9	4.1	8.8
농수산	7.7	7.8	8.2	4.4	4.0	4.5
서비스	20.7	22.9	32.07	11.8	11.7	17.3
전자부품	28.7	65.3	2.3	16.4	33.4	1.2
플라스틱제품	0.0	0.6	0.4	0.0	0.3	0.2
목재 및 그제품	0.5	-0.4	0.5	0.3	-0.2	0.3
담 배	22.4	5.3	-0.1	12.8	2.7	-0.1
판 지	3.8	3.3	-9.1	2.2	1.7	-4.9
화학제품	0.0	2.7	0.0	0.0	1.4	0.0
에너지	0.0	0.4	0.5	0.0	0.2	0.3
기 타	2.2	3.5	6.4	1.3	1.8	3.5
계	174.9	195.8	184.7	100.0	100.0	100.0

표19. 최근 국가별 마킬라 산업 투자 현황

(단위 : 백만 달러)

국 가 명	2004		2005		2006	
	투자액	비율(%)	투자액	비율(%)	투자액	비율(%)
미 국	75.8	43.3	140.0	71.5	75.9	41.1
한 국	16.8	9.6	17.5	8.9	10.9	5.9
대 만	4.2	2.4	6.4	3.3	10.6	5.8
싱가포르	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
홍 콩	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0
독 일	2.2	1.3	0.8	0.4	0.4	0.2
캐나다	37.9	21.7	4.5	2.3	65.6	35.5
영 국	-0.1	0.0	1.0	0.5	4.1	2.2
중 국	-0.5	-0.3	0.1	0.1	0.0	0.0
멕시코	0.2	0.1	0.6	0.3	7.0	3.8
쿠 바	4.9	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
이스라엘	-0.2	-0.1	-0.2	-0.1	-0.3	-0.2
스페인	4.3	2.5	1.3	0.7	3.9	2.1
과테말라	0.0	0.0	0.4	0.2	0.0	0.0
엘살바도르	1.4	0.8	0.9	0.5	0.2	0.1
콜롬비아	2.8	1.6	1.1	0.6	0.0	0.0
스위스	0.0	0.0	7.0	3.6	6.6	3.5
파나마	0.0	0.0	0.5	0.3	-0.2	-0.1
기 타	24.4	13.9	13.5	6.9	0.1	0.0
계	174.9	100.0	195.8	100.0	184.7	100.0

3) 대 온두라스 외국인투자 이익

- FDI 이익은 2000년 160.5백만 달러→2006년 623.7백만 달러로 급증하고 있으며
 - 일반산업 투자이익은 주로 통신, 농업 및 광업부문에서 급증, 마킬라 부문은 섬유, 전자 및 자동차부품 부문에서 주로 많은 이익을 창출함.

표20. 최근 년도 별 외국인 투자이익 추이

(단위 : 백만 달러)

년 도 별	일반기업	마킬라기업	총 이익
2000	114.8	45.7	160.5
2001	157.9	54.4	212.4
2002	139.1	95.4	234.5
2003	234.6	57.0	291.6
2004	348.3	42.0	390.3
2005	354.4	125.1	479.5
2006	479.9	143.8	623.7

출처: 수출입은행(2008)

4) 평가 및 전망

- 온두라스중앙은행(BCH)은 07.상반기 추이를 감안, 2007년도 일반산업에의 외국인 직접투자액은 역대 최고치인 6.79억 달러(일반부문 4.94억 달러, 마킬라 1.85억 달러)에 이를 것으로 전망 - 주로 이동통신부문(124백만 달러), 금융부문(115백만 달러), 관광부문(100백만 달러), 농수산(45백만 달러), 부동산(슈퍼, 쇼핑센터, 식당 및 은행 등 37백만 달러) 등에 투자될 예정
- 온두라스의 치안문제는 외국인 투자의 주요 제약요인이 되고 있기는 하나, 최근 몇 년간의 안정된 거시경제 기조(특히 인플레이율 감소와 환율 안정) 및 미국과의 FTA 발효(2006.4월) 등에 따른 기대에 힘입어 미국을 비롯한 외국기업들의 직접투자가 계속 증가하고 있음 - 특히, 입법추진중인 “신에너지 촉진법” 및 “신 통신법” 등은 에너지(전력, 대체연료) 및 통신 산업분야에의 외국인 투자를 더욱 촉진시키게 될 것으로 전망.
- 향후 우리 기업들은 경쟁력이 약화되고 있는 의류 및 섬유업종 외에도 미국 및 유럽시장 등을 겨냥한 기계 및 자동차부품 등 유망업종을 중심으로 한 마킬라 산업과 에너지, 정보통신, 건축자재 등 일반산업에의 보다 적극적인 진출이 요망됨 - 최근에는 브라질 대형 섬유업체인 Santista Textil이 투자 (1.5억 달러)를 확정하였으며, 미

국 남부지역의 일본 등 자동차업체 배선부품 대형 조립공장 설립 움직임 등 업종과 진출국이 다변화되는 양상을 보이고 있음.

8. 온두라스의 섬유업계의 현황과 대응 방안

- 2005년 1월부터 미국의 쿼터 시스템은 축소됨. 이미 US-CAFTA, 푸에블라-파나마 계획(PPP)의 여파로 봉제 산업 전체에도 적지 않은 변화가 있을 것으로 사려됨. 현재 단계 마킬라도라 산업이 처해 있는 현실과 미래 가능성은 아래와 같음.
- 온두라스는 JAA에 따르면 중소기업의 가치 생산 면에서 23개국 가운데 20위로 취약한 지위. 멕시코, 도미니카 공화국, 중미 각국이 유사한 비교우위를 누리며 경쟁하고 있음. 저임금 노동력에 수주물량을 조달하고 있지만, 아직 ‘풀 패키지’ 공정을 이루고 있지는 못해서, 자칫하면 이웃 국가들에 경쟁력을 잃어버릴 우려가 있음.
- 의류산업은 이미 ‘성숙한 산업’(mature industry)이어서 미국 내 소비자 가격지수 내에서의 비중도 1960년대 중반에는 10.6%였지만 1990년대 중반에 오면 5.5%로 줄어들음. 유럽인들과 달리 미국인들은 의류 구매는 상대적으로 많지만, 스타일에 덜 민감하고, 상대적으로 저렴한 가격의 제품을 선호함.
- 따라서 노동생산의 비용절감이 여전히 중요하긴 하지만, 소매점의 입장에서는 재고 비용을 줄이는 것이 더욱 중요함. 공급체인(supply chain)의 효율성 경쟁이 피를 말림. Wall-Mart는 신제품을 창고에 옮기지 않고 바로 선적 지점에 옮기는데 15분의 시간을 제공하는데, 이 기회를 놓치면 트럭은 다음 기회를 위해 며칠 간 도로 반대편에서 대기를 해야 함.
- 온두라스 봉제업의 장래 경쟁력은 디자인, 마케이킹(marker-making), 재단, 봉제, 마무리 작업, 패키징 등 기타 요소들을 아우르는 ‘full package’ 전략으로 갈 수 있는냐, 이와 더불어 미국 소매점들이 요구하는 IT, 커뮤니케이션, 조달 시스템에 적응

하느냐 여부에 달려 있음.

○ 케빈 머피는 봉제업을 위시한 마킬라도라 공단의 경쟁력 제고를 위해 다음 8가지 전략을 제안함.¹⁷⁾

- 주변 관련 산업과 지원 산업을 유치함. 방직, 편물, 재단, 레이블 생산자를 아우르는 연관 업자들의 투자를 유치하면 2005년 이후에도 경쟁력을 유지할 수 있음.
- 술라 벨리를 중미 지역의 공급 허브로 만듦. 이는 제조업자는 물론 물류업자들을 유치해야 함을 의미함. 항만, 도로, 항공, 텔레커뮤니케이션 설비의 투자를 유치하여 물류비용을 줄이는 개선책이 필요함.
- 고부가가치의 경공업 분야로 옮겨서 고급 생산품을 공급하는 방안. 섬유, 의류 제품을 넘어서 전자, 자동차 부품 등으로 다변화하는 전략. 이 전략에는 노동력의 수준도 한 단계 제고되어야 함.
- 인적 자원의 질적 제고와 더불어 인력개발에 주력해야 함. 교육과 훈련을 강화하여 희망산업이 요구하는 기술 인력을 공급하는 것이 중요함.
- 내외에 업계의 이미지를 제고하는 것도 중요함. 온두라스제조업협회(AHM)가 근년에 전국 차원의 광고를 하고 있음. 이와 더불어 국제적으로 수용되는 노동기준을 준수하는 프로그램을 실시하여, 근로기준 후진국이란 오명을 씻을 필요가 있음.
- 마킬라도라 업종에서 폴 패키지 공정으로 이행하는 방안. 폴 패키지 투자자들을 유치해야 하고, 또 금융 부문의 협조가 필요한데, 허약한 은행 시스템의 신용공급이 문제가 될 것임.
- 기술력을 향상하는 방안. 미주개발은행의 중소기업 지원 프로그램, 미국 국제개발처의 IT 기술 지원 등이 있음.
- 민간부문과 공공 부문의 효과적인 대화를 통해 정책의 우선순위를 포괄적으로 조정하는 노력이 필요함.

17) http://www.hondurasri.com/english/business_in_honduras/maquila2.htm pp. 1-4.

9. 미국 기업 및 노조·인권 단체들의 근로감독 역할

- 중미 섬유산업분야에 공통적인 특이점은 중미 업체들에서 생산되는 의복의 주요 수출대상국인 미국의 기업들이 자체적으로 평가 전문업체에 맡겨 중미국가 해당 사업장의 근로조건 등에 대한 근로감독 역할을 하고 있다는 점임.
- 즉, 미국 기업에서 각종 근로조건의 법 준수 여부, 사용자가 근로자에 대해 가혹행위를 가하는지 여부, 위법한 연소자 고용이 있는지 여부 등과 관련된 질문지를 거래업체 근로자들에게 배포하여 작성하도록 하고 직접 근로자를 인터뷰하거나 작업장에 대한 실사도 하여 법 위반 사항에 대해서는 해당 업체에 대해 시정을 요구하고 적정 수준의 근로조건 보장을 계약체결 혹은 지속적인 거래의 전제조건으로 함.

10. 온두라스의 외국인투자법제

- 1992년 투자법을 제정한 이후 자유무역지대 및 수출 가공 단지법 제정 등을 통해 투자환경 개선에 노력함.
- **외국인 투자 유치 우대 및 규제 조치:** 외국인 투자기업에 대해서는 수출가공 단지법, 임시 수입법 및 자유무역 지대법에 의거 세제 혜택을 부여.

1) 임시 수입법(RIT: Decreto del Regimen de Importacion Temporal)

- 자유 무역지대나 수출 가공단지 이외 지역에서 생산품 전량을 수출하는 마킬라 업체의 경우 법인 소득세 10년간 면제, 수출관련 원부자재 및 자본재의 수입관세 면제
- 주요 인센티브
 - 중미국 이외에 대한 수출에서 창출된 법인소득세 10년간 면제. 서비스업체는 제외되며, 직업고용인원이 최소 25명 이상이어야 함.
 - 수출용 원자재, 반제품, 용기, 포장재 수입 시 관련 세제 면제.

- 생산 활동을 위해 반입하는 기계 및 장비에 대해 수입관련 제세 면제(5년 후 임의 처분 가능).
- 생산품의 국내 판매는 허용되지 않으나 일부 가공을 위한 국내 하청생산은 가능함. 또한 임시수입법에 따라 수입한 기계장비의 수명이 다한 후 국내에 재판매하는 경우는 가능하며, 이 경우 CIF 가격의 1%만 관세로 납부하면 됨.

2) 자유무역지대법(ZOLI: Ley de la Zona Libre de Puerto Cortes)

- 자유 무역지대 개발, 운영업체 및 입주업체에 대한 각종 세제 혜택 부여.
- 수출촉진, 산업개발, 고용확대를 목적으로 제정된 특별법으로서 Puerto Cortes 지역에 소재한 자유무역지대 개발, 운영 및 입주업체에 대한 각종 인센티브를 규정하고 있음.
- 민간이 운영하는 수출가공단지 및 산업공단과는 달리 자유무역지대는 민간 또는 국립항만청에 의해 운영되며, 현재 Puerto Cortes 등 6개 지역에 자유무역지대가 설치, 운영되고 있음.

○ 주요 인센티브

- 제조 및 상업 업체에 대하여 법인소득세 면제(기한제한 없음).
- 동 지대에 반입되는 수출용원자재, 반제품, 용기, 포장재 및 생산용 기계 및 장비 등에 대해 수입관세, 부가가치세, 수수료 기타 수출입관련 조세 면제.
- 동 지대 내 부동산 및 설비 등에 대한 지방세 면제.
- 판매세, 이윤 및 배당세 면제.
- 외국환 환전의 자유보장.
- 자본 및 이윤송금의 자유보장.
- 생산품의 5% 한도 내에서 국내에 판매할 수 있으나 이 경우 해당되는 관세를 납부하여야 함.

3) 수출가공산업단지법(ZIP: Ley de las Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones, Decreto No. 37-87)

- 주로 민간이 소유, 운영하는 수출 상품 가공 단지로서 생산품을 전량 수출할 경우 각종 세제 혜택 부여.
- 수출 및 고용증대를 목적으로 경제부의 허가 및 감독 하에 주로 민간이 소유하고 운영하는 수출상품 가공단지로서 생산품은 전량 수출해야 하며, 보통 민간업체가 조성하여 입주희망업체에게 임대 또는 판매하고 있음. 적용대상은 단지 운영업체 및 입주업체(생산업체 및 관련 서비스제공업체)임.
- 주요 인센티브
 - 운영업체에 대해 20년간, 입주업체(생산업체 및 관련 상업, 서비스업체)에 대해 무기한 법인소득세 면제.
 - 수출용 원자재, 반제품, 용기, 포장재 및 생산용 기계 및 장비 등 수입 시 관련 세제 면제. 운영업체의 경우 가공단지 건설을 목적으로 국내에서 생산되지 않는 기계 및 장비류 수입 시 세제 면제.
- 국내에서 생산되지 않는 제품으로 경제부의 승인을 받은 경우 생산품을 국내시장에 판매가능하며, 일부 가공을 위한 국내 하청생산도 가능함. 이 경우 국내시장 판매분에 대해서는 세제를 납부해야 함.

4) 외국인 투자 절차

- 온두라스 상법에 부합하는 한 회사 설립은 자유로우나, 회사 정관작성, 상업 등기 소 회사 설립 등기, 상공회의소 등록, 납세자 번호취득, 환경허가 및 영업 허가 취득, 사회 보장보험 가입 등의 절차를 거쳐야 함.
- 자유무역지대에서 조업을 희망하는 업체의 경우는 일반업체와 같은 허가 및 등록 절차가 필요없으며, 자유무역지대 관리 사무소의 허가를 받아 자유무역지대 내 소재한 항만 관리청에 신고만 하면 됨.

- **무역 및 관세제도:** 중미 국가에 대해서 무관세 자유 무역 시행, 기타 국가에 대해서는 중미공동관세 적용.
- **외환제도:** 수출 기업은 수출 대금으로 수령한 외화를 중앙은행에 매각 해야함. 1992년 투자법은 외국인 투자자들의 배당, 수입대금, 로열티, 수수료, 원리 상환 등을 위한 외화 매입과 해외송금을 보장.
- **금융제도:** 중미 경제 통합은행과 같은 국제 기구의 신용 공여를 사용하는 특별한 경우를 제외하고는 현지 은행을 통한 신규 투자자금이나 운영자금 조달은 사실상 어려움.
- **조세제도:** 법인 소득세율은 20만 렘피라 이하는 15%, 이를 초과할 경우 25%, 개인 소득세율은 0~25%, 부가가치세율은 12%

11. 푸에블라-파나마 계획(PPP)이 중미에 미칠 영향¹⁸⁾

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, 오아하카, 따바스코, 베라크루스, 키타나 로, 유카탄, 치아빠스)와 중미 7개국(벨리세, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 코스타리카, 파나마)을 연결하는 개발계획은 총인구 6,500만 명(2,800만 명의 멕시코인, 3,700만 명의 중미인)을

18) 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.

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 세계 수준의 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.
- 90여 개의 프로젝트로 구성된 PPP의 내용은 주로 관광, 인프라, 산업공단, 마킬라도라 프로젝트임. 투자재원은 세계은행의 기초투자 4억 달러를 위시하여 정부 재원과 민간 재원이 동원될 예정임. 멕시코 정부는 총 55억 달러를 동원하기로 약속함.

2) PPP의 전반적 효과

- 멕시코 정부의 일차적 목표는 남부의 빈곤과 반란(치아빠스, 게레로, 오아하카 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 사파티

스타 민족해방전선(EZLN)의 반대 운동을 위시하여 여러 차례 이 지역 원주민 단체들의 반대시위와 성토대회가 있었음.

- 생태계의 보고로 알려진 이 지역이 급격하게 파괴될 우려가 있어서 전 세계 환경단체의 반발도 점차 가시화되고 있음. 멕시코의 7개주는 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 내 외국인 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.
- 마킬라도라 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 중남미인들의 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 제외하고는 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 건설노동이란 유인이 있지만, 건설 붐이 끝나면 유희 노동력을 흡수할 수 없어서, 심각한 고용문제를 유발시킬 것임.
- 마킬라도라 공단도 팽창할 예정이지만, 이 유희 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.

12. 중미 국가들 송금 경제 후퇴¹⁹⁾

1) 온두라스의 경우

- 미국발 글로벌 경제금융 위기 여파는 다양한 경로로 중미 경제에 영향을 미침 - 1차

19) 권기수 (대외경제정책연구원 전문연구원) 2009년 6월 KIEP 자료 인용

생산품 수출 급락이나 외국인 투자 및 관광 수입 급감 등이 있지만 그중에서도 해외에 거주하는 중미계 이민자의 본국 송금 감소는 중미 가계의 소득 감소와 소비 하락으로 이어져 중미 경제에 즉각 영향을 미침.

- 중미 경제에서 해외 거주 중미 이민자의 본국 송금은 수출, 외국인 직접투자와 더불어 3대 외화 가득원임. 일부에서는 본국 송금을 중미 국가의 가장 안정적인 해외자본 조달 창구로 평가하기도 함. 중미 이민자들은 가족애가 남달리 끈끈해 해외에서 고단하게 살면서도 본국에 있는 가족에게 꼬박꼬박 송금하는 것을 잊지 않기 때문임. 한 조사에 따르면 중미인의 가장 큰 이민 동기는 본국 송금임.
- 본국 송금은 중미 및 카리브 지역에 위치한 작은 국가에게는 매우 중요한 생명줄임. 이는 이들 국가의 경제 규모(GDP)에서 차지하는 본국 송금 비중을 보면 확인됨. 온두라스에서 본국 송금액은 GDP의 22% 정도를 차지함. 엘살바도르·니카라과·자메이카·과테말라 등 대다수 중미 국가에서 본국 송금 규모는 GDP의 10%를 상회하고 있음.

2) 중미지역 전체의 경우

- 지역별로는 미국에 거주하는 중남미계 이민의 본국 송금 규모가 전체 송금의 69%로 가장 큼. 2006년 현재 미국의 중남미계 이민자 수는 4430만 명에 달함. 이 중 멕시코계 이민이 2840만 명, 푸에르토리코계(399만명), 쿠바계(152만명), 엘살바도르계(136만 명)가 있음. 스페인 등 유럽에서의 송금도 16%를 차지해 미국과 유럽의 송금 액수를 합치면 85%에 달함.
- 최근 글로벌 금융 위기에 따른 선진국 경기침체는 중남미인의 본국 송금을 크게 위축시키고 있음. 해외에서 중남미 이민자는 주로 건설 현장과 공장에서 단순 노무자이거나 호텔·레스토랑의 종업원과 같이 경기 변동에 민감하고 취약한 분야에 종사함. 따라서 중남미 이민자의 실업률은 평균적으로 미국과 유럽에서 일반 노동자의 실업률을 크게 앞섬. 그 결과 2000~2007년 사이 본국 송금은 연평균 두 자릿수 증가율을 보여 왔으나 2008년에는 2% 증가에 그침.

- 2009년 들어 선진국에서 경기침체가 본격화하면서 송금액은 송금 집계를 해온 이래 처음으로 감소할 전망이다. 미국 워싱턴에 소재한 중남미 전문 연구기관인 ‘인터 아메리칸 다이알로그’가 지난 2008년 5월 발표한 자료에 따르면 올해 송금 규모는 지난해보다 7% 줄어든 643억 달러에 그칠 전망이다. 지역별로는 유럽 지역에서 송금액이 지난해보다 10% 감소해 가장 큰 하락세를 보일 전망이며, 미국에서의 송금액도 7% 줄어들 전망. 본국에 송금하는 이민자 수도 지난해보다 86만 명이 감소한 1900만 명에 그칠 것으로 조사 보고됨.
- 이 같은 송금액 감소는 멕시코와 중미 가계의 소비하락으로 이어져 이들 경제의 경기침체를 부채질함. 올해 멕시코에서만 45만 가정이 송금을 받지 못하리라 예상됨 - 이는 멕시코 GDP의 0.2%인 16억 달러에 이르는 금액임. 중남미 국가 중에서도 특히 최빈국인 아이티가 가장 큰 영향을 받고, 송금 의존도가 높은 엘살바도르·온두라스·니카라과도 커다란 타격을 입을 것으로 보임.

Ⅲ. 노동시장 및 노사관계 동향

1. 노동행정조직

○ 노동복지부 산하 행정조직은 다음과 같음.

- 근로관리국: 노조 등록, 근로계약 등록, 노동통계, 고용 등과 관련된 사항 담당
- 근로감독국: 사용자, 근로자들의 노동 및 사회복지 관련 법규 준수를 보장하기 위한 조사, 감독역할 담당
 - 근로감독관: 근로감독국 소속 공무원인 근로감독관은 중앙공무원 또는 지방공무원으로서 노동복지부 장관에 의해 선임됨. 근로감독관은 개별 사업장에서의 노동법 준수여부에 대해 직접적으로 감독함.
- 사회복지국: 온두라스 내의 다양한 사회복지단체들의 활동을 조정하는 역할 담당.
- 노동자문단: 근로계약과 관련하여 사용자와 이견이 있거나 분쟁이 일어난 경우 관할관청의 처리과정에서 근로자 또는 노동조합을 대리 또는 자문, 근로자 변호에 필요한 조치 강구.

2. 고용시장

○ 온두라스의 총인구는 2009년 현재 7백 46만 8천 명으로 집계되고 있고 최근 몇 년간의 인구 및 경제활동인구 변화추이는 다음과 같음.

표21. 온두라스 인구 변화 추이

구분	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
전체인구 (천 명)	5588	6231	6893	7033	7176	7322	7468

출처: CEPAL, “2008년 라틴아메리카 및 카리브 지역 연례통계 보고서”

표22. 경제활동인구 변화추이

구분	1995	2000	2005	2010	2015	2020
경제활동 인구(%)	58.1	58.7	60.5	62.5	64.6	66.8

출처: CEPAL, “2008년 라틴아메리카 및 카리브 지역 연례통계 보고서”

표23. 산업 부문별 인구 변화 추이

(단위: %)

부문 \ 년	1995	2000	2008
농업	38.2	34.0	33.2
산업	22.6	22.4	22.7
서비스	39.1	43.6	44.1

출처: CEPAL, “2008년 라틴아메리카 및 카리브 지역 연례통계 보고서”

표24. 도시근로자의 고용형태

구분	고용	임금노동자	자영업	가사노동	기타
(%)	3.5	55.6	37.0	3.8	0.0

출처: CEPAL, “2008년 라틴아메리카 및 카리브 지역 연례통계 보고서”

표25. 온두라스 도시 지역의 실업률 변화 추이

구분	1995	2000	2005	2006	2007	2008
연평균 실업률(%)	5.6	...	6.5	4.9	4.0	...

출처: CEPAL, “2008년 라틴아메리카 및 카리브 지역 연례통계 보고서”

3. 임금시장²⁰⁾

1) 최저임금의 결정

- 최저임금은 전국최저임금위원회의 권고를 기초로 노동복지부 장관에 의해 결정됨. 전국최저임금위원회는 근로관리총국, 인구조사 및 통계국장, 전국경제회의의 대표 1인과 부대표 1인, 근로자조직에 의해 선정된 대표 1인과 부대표 1인, 농민, 축산업자, 기업경영자 단체 및 상업회의소에 의해 선정된 대표 1인과 부대표 1인에 의하여 구성됨.
- 전국최저임금위원회는 최저임금을 결정하기 위해 매해 4월 30일 이전에 노동복지부 장관에게 권고해야 하고, 노동관청에 대해 위반행위를 보고하고 임금결정명령 준수를 보장해야 하며, 임금결정명령이 유효한 기간 동안 임금율의 개정을 신청하기 위한 전문가의 의견을 들어야 함. 이 때 개정 신청은 최소한 10명 이상의 사용자 또

20) 이철수, 박귀천, 박은정, (2003), <중미 국가의 노사관계 및 노동 법제 연구: 과테말라, 엘살바도르, 온두라스를 중심으로>, 이화여자대학교 법학연구소

는 사무직, 제조업, 농업, 축산업, 상업 근로자에 의한 개정요구 서명이 있어야 함.

- 위 보고와 의견에 따라 노동복지부 장관은 다음해 7월 1일부터 적용될 최저 임금율을 정하는 행정명령을 작성하여야 함.
- 최저임금은 업종, 기업규모(고용된 근로자수를 기준으로 함)에 따라 다르게 결정됨.
- 최저임금은 1998년에는 18% 인상된 바 있고 MITCH 태풍으로 인한 재해의 영향으로 노조 대표들은 1999년 초 최저임금 인상을 포기하는 대신 기업 대표들은 생필품 인상을 억제할 것을 합의함. 그러나 99년 6월에 이루어진 임금인상 재교섭에서는 최저임금 25% 인상에, 2001년에는 8% 인상에 합의함.²¹⁾ 2002년에는 12% 인상되었음(실질임금인상률은 약 3.2%). 임금인상 조치는 국내수요의 활성화를 돕는 반면 인플레이션의 압력을 받게 됨. 2002년의 최저임금은 노조의 요구보다는 하회하는 수준이었음²²⁾.

표26. 평균 실질임금 성장률

구분(년)	1995-2000	2001-2008
(%)	4.55	-0.18

출처: ILO, Global Wage Report 2008/09

표27. 2001-2008년 기간 동안 최소임금 변화율

연간 실질 성장률(%)	최소임금/1인당GDP(%)	최소임금/평균임금(%)
4.15	11.33	8.17

출처: ILO, Global Wage Report 2008/09

2) 임금구조

21) 박희윤, 앞의 글, p. 108.

22) The Economic Intelligence Unit, Country Report-Honduras July 2002, 16면.

- 기본급, 13월 상여금(크리스마스 상여금), 14월 상여금(6월에 지급), 교육상여금(유치원, 초,중등학생 자녀가 있는 근로자에게 지급), 휴가수당, 연장근로수당 등으로 구성됨.
- 13월 상여금(크리스마스 상여금): 1년 이상 근무한 근로자에 대해서는 1개월 임금 상당의 보너스를 지급함. 1년 미만 근무한 근로자에 대해서는 근무기간에 비례하여 지급함. 12월에 지급.
- 14월 상여금: 전년 6월 1일부터 금년 5월 31일까지 근무한 근로자에 대해 1개월 임금 상당의 보너스를 지급함. 1년 미만 근무한 근로자에 대해서는 근무기간에 비례하여 지급함. 6월에 지급.
- 교육상여금: 유치원, 초등, 중등학교 학생 자녀를 둔 근로자에 대해서는 매년 첫 번째 분기에 교육상여금을 지급함. 상여금액은 1997년 500렘베라를 기준으로 최저임금액에 연동하여 조정되는데 수출산업의 경우 98년에 최저임금이 18% 조정됨에 따라 590렘베라로 조정되었으며 99년, 2000년에도 동일한 금액이었고, 2001년도에는 898.61렘베라로 인상되었음.
- 휴가수당: 근무기간에 따라 연간 10-20일의 연차휴가가 부여되고 휴가수당이 지급됨.
- 연장근로수당: 연장근로가 주간에 이루어진 경우 기본급의 25% 가산, 오후 6시부터 12시 사이에 이루어진 경우 50% 가산, 밤 12시 이후 이루어진 경우 75% 가산하여 지급함.

표28. 의류수출업 종사 근로자 1인에 대한 연간 총 노동비용

(2001.8. 최저임금 기준, 단위: 렘베라))

항목	금액 및 산출내역
연간기본급	18,541,52 (2,120시간* X 8,746**) * 2,120시간=2,288시간(44시간X52주)-80시간(휴가10일)-88시간(휴일11일) ** 법정 최저시급 8,746 / 법정 최저일급 69.97

휴가수당(10일 기준)	699.70 (10일 X 69.97)
유급 휴일 지급분	769.67 (11일 X 69.97)
토요일오후 4시간 지급분 * 주 44시간 근로하고 토요일 오후 4시간은 유급처리	1,819.16 (4시간 X 52시간 X 8.746)
주휴수당	3,638.33 (8시간 X 52주 X 8.746)
소계 25,468.38	
크리스마스 상여금	2,122.39 (242.67시간 X 8.746)
14월 상여금	2,122.39 (242.67시간 X 8.746)
교육상여금	898.61 (정액)
온두라스사회보장기구 (IHSS) 사용자 납부보험료	2,016.00 (2,400* X 7% X 12개월) *분담금 각출을 위한 기준임금 최고한도액은 2,400렘페라
기술훈련기금(INFOP) 사용자 납부보험료	254.68 (소계(25,468.38) X 1%)
총계 32,882.45	

주) 출처: 온두라스투자·수출개발협회(FIDE-The Foundation for Investment and Development of Exports) 홈페이지(<http://www.hondurasinfo.hn/eng/pub/hdb.asp>), "Honduran data Bank -Wages for the Apparel Sector Export Oriented Industries", 2002.

4. 고용 및 임금시장 동향

- 임금은 매년 상승하고 있으며(상대적으로 환율은 안정적), 고용시장은 유흥인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장의 확대가능성이 크게 열려 있음(다만 학력수준이 낮아 고급인력으로서의 활용은 다소 어려움).

BOX 1. 온두라스 일반 임금 상황

마길라 산업처럼 노동 집약적인 산업이 발달한 중미 국가들 중에서도 온두라스의 노동자들은 가장 낮은 임금을 받고 있다. 다음은 전형적으로 저임금 분야에 종사하는 이들의 월 급여이다.

1. 하녀, 정원사 그리고 가사 업무 종사자들 - 월 55 달러(\$)
2. 일반 교육계 종사자들 - 130 달러(\$)
3. 버스 기사들 - 160 달러(\$)
4. 비서직 종사자 - 165 달러(\$)
5. 전문 직업 종사자들 - 450 달러(\$)

위와 같은 직업별 월 임금은 물론 주요 대도시에서 지불되고 있는 일반적인 노동 임금의 현황이다. 농촌 지역에서는 이 보다 더 열악한 임금 노동자들이 존재한다. 비록 전문직 숙련 노동자들과 비숙련 노동자들 사이의 임금차이는 있지만 대부분 평균적으로 이런 임금 구조 하에서 온두라스 노동시장은 운영되고 있는 현실이다. 여전히 농업은 중요한 일자리의 원천이지만 최근에는 십 만 명이 넘는 인구가 의류업계에서 새로운 일자리를 구했다. 다음은 학력별 마길라도라 지역의 생산 공장의 일반 월 급여 수준이다.

학력별 월 평균급여(초임) 수준(2009년도 기준)

학력별	월 평균 급여 (달러)	마길라 생산직	월 평균 급여 (달러)
대졸 사무직 남자	800-1,500	생산라인 반장급	400-600
대졸 사무직 여자	600-1,000	생산라인 고참급	400-500
고졸 사무직 남자	400-800	생산라인 평균	300-400
고졸 사무직 여자	400-600	생산라인 초임	250-300

5. 노사관계 동향²³⁾

- 1954년 미국 노조단체의 지지에 힘입어 바나나 노동조합이 결성된 이후 민주적인 노조조직의 전통을 가지고 있음. 전 업계에 노조가 결성되어 있기는 하나 조직률은 15% 내외 정도로 낮은 편이고, 조직근로자중 대부분은 공무원들임(온두라스는 공무원 등 공공부문 노조 결성을 인정하고 있음). 노조의 경제·정치 영향력은 최근 계속 감소되고 있음. 그러나 한국 의류봉제업체중 약 30% 정도는 노조가 결성되어 있는 것으로 파악됨.
- 노조 형태는 다음과 같이 분류됨.
 - 기업별 노동조합(기본 노동조합(Basic Union) 이라고도 함): 동일 기업 내 근로자들에 의해 조직됨. 직종, 직업은 다를 수 있음.

23) 이철수, 박귀천, 박은정, (2003), <중미 국가의 노사관계 및 노동 법제 연구: 과테말라, 엘살바도르, 온두라스를 중심으로>, 이화여자대학교 법학연구소

- 산별 노동조합: 각기 다른 기업에 고용되어 있지만 동일한 산업 또는 경제활동에 종사하는 근로자들에 의해 조직됨. 직종, 직업은 다를 수 있음.
 - 직업별 노동조합(Professional Guild Union): 동일한 직업, 직종에 종사하는 근로자들에 의해 조직됨.
- 노조 측에서는 노동부를 비롯한 정부가 근로자 권리보호에 소홀하다고 비판적임.
- 노동법상 노조활동을 수행한 근로자에 대한 해고 등 불이익 조치는 금지되고 있으나 실제로는 노조활동 가담자에 대한 불이익 조치 사례가 빈번히 발생하고 있음.
- 사용자들은 일단 노조의 존재가 인식되면 노조 소속 근로자들을 해고하지는 못하지만 다른 근로자들이 노조에 가입하는 것을 막기 위해 노력함. 최근 노동부는 노조활동 이유로 해고된 근로자의 재취업을 사용주에게 요구하는 등 몇 가지 노동법 준수를 위한 노력을 보이고 있으나, 아직도 국제기준에 맞는 근로조건 개선을 위해 많은 노력이 요구되고 있음.
- 온두라스에 진출한 한국기업에서도 장시간 노동, 노조활동을 이유로 하는 근로자에 대한 불이익 조치 및 해고 근로자 블랙리스트 작성, 단체교섭 거부 등이 자행되었다는 근로자들의 주장에 따라 국제적 노조 단체인 국제 자유노련 등이 크게 문제 삼는 등의 노사분쟁 사례가 보고되어 있다.
- 온두라스 정부는 95.11 미국무역대표부와 온두라스 노동법 이행 및 노사분규 해결을 위한 11개 권고안 이행을 위한 양해 각서에 서명한 바 있음.
- 이후, 온두라스 노동부는 봉제업체 등에 대한 조사 및 감시활동을 강화해오고 있고, 96년 8월에는 마킬라 협회에서 노사 간의 노동법 준수를 위한 공동선언을 한 이후로 노사분쟁이 현저히 감소세를 보이고 있음. 특히, 노동조합, 노동부, 마킬라협회 등 3자간 협력을 통해 노사분규의 해결과 예방 노력을 하고 있으며 노동부 근로감독관들이 마킬라 현장을 불시 방문, 조사하는 사례가 증가하는 등 노동부의 관리 능력도 개선되고 있음.

- 주요 노조단체²⁴⁾ (온두라스에서 노조연맹은 셋 이상의 노조연합에 의해 결성될 수 있고, 노조연합은 셋 이상의 단위노조에 의해 결성될 수 있음).

- 주요 노조연합(Federation)

- 온두라스노동자연합(F.U.T.H.-Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras, 영문명: Unitary Federation of Honduran Workers)- 21개 노동조합, 약 10,500명의 조합원.
- 온두라스전국노동조합연합(FESITRANH- Federación de Sindicatos de Trabajadores Nacionales de Honduras, 영문명: Union Federation of Honduran National Workers)- 42개 노동조합, 약 21,000명의 조합원.
- 온두라스노동자독립연합(F.I.T.H.- Federación Independiente de Trabajadores de Honduras, 영문명: Independent Federation of Honduran Workers) - 20개 노동조합, 약 5,000명의 조합원.
- 온두라스자유노동조합중앙연합(FECESITLIH-Federación Central de Sindicatos de Trabajadores Libres de Honduras, 영문명: Central Federation of Honduran Free Workers Union) - 19개 노동조합, 약 15,000명의 조합원.

- 주요 중앙노조(Central Unions), 노조연맹(Confederation)

- 노동자종합센터(C.G.T.-Central General de Trabajadores, 영문명:Workers' General Center)

<가입 연합단체>

- 남부노조연합(FESISUR-Union Federation of the South)
- FASH (Authentic Union Federation of Honduras)
- 온두라스노동자전국연합(FENATRA-National Federation of Honduran Workers)
- 전국농촌노동자조합(U.N.C.-National Union of Rural Workers)
- 온두라스섬유노동조합연합(FESITRATEMASH- Union Federation of Textile

24) FIDE(The Foundation for Investment and Development of Exports) 홈페이지 (<http://www.hondurasinfo.hn/eng/pub/hdb.asp>), "Honduran data Bank -Unions in Honduras", 2002 참조.

Workers of Honduras)

- 온두라스여성농민연합(FEHMUC- Honduran Federation of Farmer Women)
- FEDIPTENH(Defenders Federations of the National Population's Interests)
- 온두라스농촌노동자전국연합 (FENACH- National Federation of Honduran Rural Workers)

- 온두라스노동자연맹(C.T.H.- Confederación de Trabajadores de Honduras, 영문 명칭: Confederation of Honduran Workers)

<가입 연합단체>

- Fesitrnh
- Fecesitlih
- 온두라스전국농촌노동자조합 (ANACH- National Association of Honduran Rural Workers)
- 전국중장비기사조합(SINAMEQUIP- National Union of Heavy Equipment Drivers).
- 노동자 및 공무원사법권한협회(Judicial Power Association of Workers and Officials)
- 전국자영업자연합(National Federation of Independent Patronages)
- 여성농민조합(UMCA- Farmer Women Union)
- 전국농민조합(ACAN- National Farmer Association)
- 전국노점상조합(ANAVIH- Independent Street Sellers National Association)
- 전국복권판매인조합연합(ANVLUH- United Lottery Sellers National Association)
- 의류산업노동조합연합(FESITRAINCOSSH- Union Federation of the Apparel Industry Workers)
- FOMUR(Federation of Rural & Urban Women of Olancho)
- 전국간호보조원조합 (ANEAH- Auxiliary Nurses of National Association)

- 온두라스노동조합연맹 (CUTH- Conferderación Unica de Trabajadores de

Honduras)

<가입 연합단체>

- FITH
- 온두라스전국공공부문노동자조합(ANDEPH- National Association of Honduran Public Workers)
- 온두라스 고등학교 교사조합(COPEM- High School Honduran Teachers Association)
- 온두라스노동자연합(FUTH- Unitary Federation of Honduran Workers)
- 온두라스여성농민독립연맹(CODIMCA- Independent Confederation of Honduran Farmer Women)
- 농촌노동자조합(UTC- Rural Workers Union)
- 온두라스민주노동조합연합(FESITRADEH- Union Federation of Democratic Workers of Honduras)
- 전국농촌노동자조합(CNTC- Rural Workers National Association)
- 온두라스전문직조직(COLPROSUMAH- Magisterial, Professional Organization of Honduras)
- 온두라스농촌조직(OCH- Honduran Rural Organization)
- 온두라스인디안, 마야, 렌카스연합(FETRIMLH- Federation of Indian Tribes, Mayan & Lencas of Honduras)
- FETACOP(Patronages Federation of the Pijol Mountain Range)
- 온두라스비공식경제부문조직연합(FOSIEH- Organizations Federation of the Informal Sector of the Economy of Honduras)

○ 쟁의행위 현황

표29. 산업부문별 파업 및 직장폐쇄 발생건수

구분	1997	1998	1999	2000
전체 건수	46	80		63
농림수산업	4	2	1	5
광업	0	0		1
제조업	3	12	5	4
전기, 가스, 수도	1	0	-	1
건설업	0	1	-	0
상업, 서비스업	4	0	1	0
운송, 창고, 통신업	9	8	5	9
금융업, 보험업, 부동산 및 사업 서비스업	2	0	-	0
공공부문서비스, 기타서비스	23	57	30	42

주) 출처 : ILO노동통계 사이트(<http://laborsta.ilo.org>), Strikes and Lockouts, by Economic Activity.

V. 노동관련 법제 주요내용²⁵⁾

- 집단적 노사관계 및 개별적 근로관계에 대한 주요 규율 내용에 대해서는 단일 법률인 노동법전(Codigo del Trabajo: Decreto Número 189)에서 규정하고 있음. 또한 온두라스는 ILO회원국으로서 22개 협약에 비준하고 있음.

1. 헌법

- 헌법 제127조 이하에서는 근로권 및 근로자 관련 사항에 대해 규정.
- 헌법 제128조 제14항에서는 근로자의 노조결성권에 대해 규정.

표30. 온두라스 노동법 구성

1. 노동법 일반 조항 (제1-18조)		7장	내부 규정
1장	일반적인 사항	8장	인수&합병
2. 노동계약법 (제 19-126조)		9장	공무원
1장	개인의 노동계약	10장	노동연합과 연맹
2장	계약 자격	11장	최종 규정
3장	계약 형식	7. 노동 쟁의 관련법(제550-590조)	
4장	단체 노동계약	1장	일반 규정
5장	노동 규정	2장	파업의 선언과 규정
6장	부분별 의무와 금지사항	3장	불법적 집단 쟁의
7장	노동 계약의 중지	4장	파업의 종료
8장	노동 계약의 완료	5장	합법 및 불법 직장폐쇄
9장	사전공지	6장	파업과 직장 폐쇄의 공통 규정
3. 부문별 노동주체법(제127-317조)		8.노동 행정 조직(제591-663조)	
1장	여성과 청소년 노동 관련법	1장	노동과 사회보장부
2장	가사 노동	2장	노동총국
3장	자택 근로자	3장	근로 감독국
4장	건설생 근로	4장	법무 부서
5장	농,목,임업 근로자	5장	근로사무국
6장	교통 근로자	6장	사회 복지국
7장	수상교통 근로자	7장	화해 및 조정 위원회
8장	철도교통 근로자	9. 노동관련 특별법(제664-702조)	
9장	항공교통 근로자	1장	노동재판소의 조직과 기능

25) 이철수, 박귀천, 박은정, (2003), <중미 국가의 노사관계 및 노동 법제 연구: 과테말라, 엘살바도르, 온두라스를 중심으로>, 이화여자대학교 법학연구소

10장	석유 기업 근로자	2장	조직
11장	광산업 근로자	3장	검찰청
12장	상업 근로자	10.노동 판결 절차(제703-865조)	
4. 근로시간, 휴가, 임금법(제318-390조)		1장	소의제기
1장	근로시간	2장	법원의 송달
2장	일반 및 특별 휴가	3장	추가소송
3장	휴가	4장	소송절차
4장	임금	5장	통고
5장	최저 임금	6장	재판접견
5. 근로 장소에서의 노동자 보호법 (제491-459조)		7장	판결
1장	직장내 위생과 안전	8장	증거
2장	직업적 위험	9장	항소
6. 사회 조직 (제460-549조)		10장	정기 절차
1장	일반 규정	11장	판결의 불복
2장	노동조합	12장	특별 절차
		13장	사회경제적 성격의 집단쟁의 해결절차
3장	조직	11. 다양한 규정(제 857-875조)	
4장	법인격	1장	정기 절차의 일반법
5장	노동조합의 기능		
6장	노동의 자유, 금지사항과 처벌		

2. 노동법 일반조항

본 노동 법전은 노동자들이 일상적인 삶을 영위해 가는 데 기본적인 환경을 보장하는 한편 자본가들이 자신들의 투자에 대한 정당한 보상을 받을 수 있도록 보장하는 사회적 정의를 바탕으로, 자본가와 노동자 간의 관계를 규정하고 있다. (제1조)

- 노동법전과 동 법전 하에서 작성된 규정, 기타 노동관계법에 의해 커버되지 아니하는 사항들은 첫째, 노동법의 원리에 따라, 둘째 이 원리와 관련된 평등원리, 관습, 지방 관례에 따라, 마지막으로 국제노동기구(ILO)의 협약 및 권고상의 규정들, 보통법의 원리, 사법 관행과 법 이론에 따라 해결하게 됨(제18조).
- 노동법전 규정들에 위반되는 계약은 무효이고 모든 사업, 기업, 사업시설, 자연인에게 적용됨(노동법상의 규정들은 자유무역지대, 수출가공단지 등에도 예외 없이 적용됨). 다만 동 법전은 상시 10인 이상을 고용하지 아니하는 농업 및 축산업, 정부나

지방정부기관에 고용된 공무원들에 대해서는 적용되지 아니함.

- 전체 직원 중 온두라스인 근로자를 90% 미만만 고용하거나 해당 사업에서 지급되는 총 임금의 85% 미만을 온두라스인 근로자들에게 지급하는 것은 불법임. 다만 이 비율은 법에서 정한 경우에는 변경될 수 있음. 예컨대, 특정부문에서 온두라스인의 기술이 부족하여 국가 경제 보호와 육성을 위해 필요한 경우 등에 노동복지부 장관의 결정에 의거하여 비율 조정 가능함 (제11조).

3. 집단적 노사관계법

1) 노동조합

(1) 단결권 보호

- 누구도 노동조합을 결성할 권리를 침해할 수 없음. 노동조합의 결성의 자유를 위협 또는 폭력을 통해 침해하는 자에 대해서는 200에서 2,000 렘피라의 벌금이 부과됨 (제469조).

(2) 노동조합 활동의 목적

- 노동조합은 영리 목적을 위한 어떤 활동을 하거나 사업을 운영할 수 없다(제470조).

(3) 노동조합의 종류

- 법 제 471조에서는 노동조합의 종류를 다음과 같이 규정하고 있음.
- 기업별 조합: 서로 다른 직업, 기술을 가진 근로자이지만 동일한 기업, 시설 내에서 근로하는 근로자들로 구성된 조합.
- 산별 조합: 서로 다른 기업에서 근로하지만 동일한 산업분야에 속하는 근로자들로 구성된 조합.

- 직종별 조합: 동일한 직업, 기술을 가진 근로자들로 구성된 조합.
- 일반 조합: 서로 다른 직업에 종사하는 근로자들로 구성된 조합.

(4) 사업장내 복수의 기업별 조합 제한

- 기업 또는 사업장 내에 하나이상의 노동조합이 존재하여서는 아니됨. 하나 이상의 조합이 존재하는 경우 가장 다수의 조합원을 가진 조합이 인정됨(제472조).

(5) 유니온샵 금지

- 단체협약에는 노동조합 조합원이 되지 않거나 조합을 탈퇴한 근로자가 해당 기업에서 근로할 수 없도록 하는 조항을 포함해서는 아니됨(제474조).

(6) 노동조합 설립의 요건

- 기업별 조합이 설립되고 계속 존재하기 위해서는 최소한 30명의 조합원이 있어야 하고(사용자단체가 설립되고 계속 존재하기 위해서는 최소한 다섯 명의 독립한 사용자가 있어야 함)
- 조합원 중 최소한 90%는 온두라스인 이어야 함(제475조).

(7) 조합원 자격 (제476조)

- 16세 이상인 자는 노동조합 조합원이 될 수 있음.
- 14세 이상인 자의 경우, 그의 법정 대리인의 명시적 동의에 따라 조합원이 될 수 있음.
- 동일한 형태 또는 동일한 활동을 하는 둘 이상의 조합의 조합원은 될 수 없음.

(8) 노동조합 등록과 법인격의 취득.

- 노동조합 위원장은 노동조합 설립에 대해 관할 근로감독관에게 소정 사항들을 적시하여 서면으로 통지하여야 함(제479조).
- 노동조합은 노동복지부 장관에게 등록된 날로부터 법인격을 가지는 것으로 간주됨

(제480조).

- 노조가 등록되고 법인격을 가진 것으로 승인되기 위해서는 노동조합 임시위원회 또는 권한 있는 대표가 근로관리총국을 통해 노동복지부 장관에 대하여 신청해야 하고 신청은 법에서 규정하고 있는 서류들을 갖추어서 해야 함(제481조). 제출된 서류들이 제481조의 요건들에 따르지 아니한 경우에 신청자가 2개월 내에 서류들을 수정하거나 재고를 요구할 수 있도록 실수한 사항이나 누락된 사항을 지적하는 결정을 하여야 함(제484조).
- 근로관리총국은 신청을 받았을 때에 15일간 제반 서류와 노동조합 규약 등을 검토하고 신청자에게 적절한 의견을 제시한 후 조치가 취하여질 수 있도록 장관에게 보고서를 제출해야 함(제482조).
- 노동복지부 장관은 규약이 헌법이나 법률 등에 위반되는 경우를 제외하고는 당해 노동조합이 법인격을 가진 것으로 승인해야 함(제483조).
- 노동조합은 법인격이 승인될 때까지 법이나 규약에 규정된 기능을 수행하거나 권리를 행사할 수 없음(제490조).

(9) 노동조합 규약

- 조합원에 관한 사항, 노동조합 재정, 조합비에 관한 사항 등 조합에 관한 사항을 규정한 노동조합 규약을 작성해야 함(제478조).
- 규약에 대한 개정은 노동조합 총회에서 채택되어야 하고 개정 내용을 보여주는 총회 회의록 사본 2부를 노동복지부 장관과 근로관리총국에 송부하여야 함. 근로관리총국은 15일 이내에 의견을 제시해야 하고 장관은 15일 이내에 개정을 승인 혹은 거부하여야 함. 거부하는 경우에는 그 법적 이유를 제시하여야 함(제487조). 노동조합 규약에 대한 개정은 노동복지부 장관의 승인이 없으면 무효임(제488조).

(10) 노동조합 활동

- 노동조합은 직접 또는 간접적으로 근로의 자유를 제한하여서는 안됨. (제498조).
- 노동조합에 대해 다음과 같은 행위들이 금지됨 (제499조)
 - 정치적, 종교적 활동에 참가하는 것, 정당이나 종교단체에 기부하는 것, 선거후보에 대해 스폰서를 하는 것.
 - 어떤 근로자에게 노조에 가입하거나 탈퇴할 것을 직접 또는 간접적으로 강제하는 것.
 - 노조조직을 위한 목적 이외의 목적을 위해 노조의 기금이나 자산을 이용하는 것.
 - 근로자 또는 제3자와 상업적 거래를 하는 것.
 - 법에 의한 파업이 아닌 근로의 중단을 부추기는 것.
 - 법이나 합법적인 행정관청의 결정을 집단적, 적극적으로 무시하는 캠페인이나 운동을 조장하거나 지지하는 것.
 - 조합원들이 당사자로 되어 있는 계약을 이유 없이 무시하도록 조장, 권유하는 것.
 - 공권력에 대한 침해행위나 사용자 또는 제3자에게 손해를 입히는 행위를 명령, 권유, 부추기는 것.
 - 노동행정관청에 대해 기망의 의도를 가지고 잘못된 정보를 제공하는 것.
 - 노조 설립자, 간부 등에게 특권을 부여하는 것.
 - 조합원들에게 이윤을 분배하거나 조합재산의 분배를 위해 주기적인 해산을 하거나 기금에서 대출을 하는 것.
- 모든 노동조합은 각 년도의 수입과 지출에 대한 상세한 내역을 노동복지부 장관에게 제출하여야 하고 관련 사항들에 관하여 규약상의 의무를 준수하는 것을 보장하기 위해 장관의 조사와 감독에 따라야 함(제547조).
- 노조활동과 관련된 법 위반 행위에 대한 제재: 법 위반 행위가 있는 경우, 다음과 같은 제재가 가하여짐(제500조).
 - 노조 운영위원회에 의해 법 위반 행위가 결정되었으나 아직 행하여지지 않는 아니한

경우 노동복지부 장관은 노조에 대해 일정한 기한 내에 그 결정을 철회할 것을 경고해야 함.

- 위반 행위가 이미 행하여졌거나 장관의 경고에 주의를 기울이지 않는 경우 노동복지부 장관은 다음의 제재를 가하여야 함.
- 첫 번째 위반행위에 대해서는 벌금 부과.
- 벌금에도 불구하고 노조가 계속 위반 행위를 하는 경우 위반 행위가 계속되는 동안 운영위원회 회원들의 노조활동을 중단시킬 수 있음. 위반이 계속되고 제재가 효과적이지 못한 경우 노조는 위반 행위가 계속되는 동안 노조의 법인격을 중단시킬 수 있음. 이러한 중단의 제재는 위반 행위가 중단된 때에 바로 정지해야 함.
- 노동법원에 대해 노조의 법인격을 취소하고 노조를 해산시키도록 신청할 수 있음. 노조의 법인격 취소와 노조해산의 신청은 노조의 주소지를 관할하는 곳의 노동재판관에 대해 이루어짐. 노동재판관이 없는 경우에는 민사재판관에 대해 이루어짐. 해산의 제재를 받은 노조의 운영위원회의 모든 회원은 3년동안 모든 형태의 결사의 자유를 박탈당할 수 있음.

- 조합임원에 대한 제재 (제501조): 위반행위가 조합원 또는 조합임원에게 책임있는 경우 노동행정공무원은 사실확인 후 책임있는 자에 대해 규약에서 규정한 제재조치를 취하도록 노조에 요구함. 1개월을 초과하는 기간동안 적절한 제재가 부과되지 아니하면 위반행위는 노조 자체에 직접적으로 책임이 있는 것으로 간주됨.

- 노동조합 운영위원회:

- 운영위원회는 노조업무 운영에 대해 책임을 지고 조합원 및 제3자에 대해서 법적 책임을 부담함(제508조). 운영위원회 위원은 온두라스인, 조합원, 정규 고용된 자, 문맹이 아닌 자, 시민증을 소지한 자, 형을 선고받은 적이 없는 자 등의 요건을 갖추어야 함(제510조).
- 사용자를 대표하거나 관리직에 있거나 동료 근로자들에게 쉽게 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자는 운영위원회 위원이 될 수 없음(제511조).

(11) 조합의 해산과 청산

- 조합원이 30명 미만으로 되는 경우 노조는 해산되고, 해산 이후에도 노조는 청산 관련 목적을 위해 존재할 수 있음 (527-529조).
- 해산의 경우 노동복지부 장관은 근로감독관(의장), 근로자, 사용자들 중에서 선출되는 2인의 대표로 구성되는 청산위원회를 설치해야 함. 533조 노조의 청산은 노동복지부 장관의 승인을 받아야 함 (530조).

(12) 노동조합의 연합 및 연맹

- 모든 노동조합은 지방, 지역, 전국 연맹에 가입할 권리가 있고, 둘 이상의 노동조합 또는 셋 이상의 사용자 단체는 연합을 결성할 수 있고 둘 이상의 노동자 또는 사용자 연합은 연맹을 결성할 수 있음 (제537조).
- 연합 또는 연맹의 규약은 노동복지부 장관의 승인을 받아야 함(제544조).

2) 단체협약

(1) 법상 단체협약의 정의 (제53조)

- “단체협약”이라 함은 사용자, 사용자 단체 혹은 하나 이상의 사용자 조직과 하나 이상의 근로자 조직, 하나 이상의 사업에 고용되어 있는 근로자들의 대표들, 혹은 임시적으로 근로자 단체로 구성되는 하나 이상의 대표들에 의해 체결되는 고용조건에 관한 서면계약을 의미한다. 당사자에 의해 동의된 조정위원회의 결정도 단체협약과 같이 취급됨.
- 사실상 둘 이상의 협약이 존재하고 있는 경우 가장 최초의 작성일이 모든 법적 목적을 위해 존재하는 유일한 협약의 작성일로 간주됨. 이후에 작성된 협약들은 가장 최초의 협약에 반하여 규정된 것을 제외하고는 가장 최초의 협약 내에 포함되는 것으로 간주됨.

(2) 사용자의 단체협약 체결 의무 (제54조)

- 노동조합에 가입한 근로자들을 고용하고 있는 모든 자는 노동조합이 요구하는 경우에는 노동조합과 단체협약을 체결해야 함.
- 어느 사업 내에 둘 이상의 노동조합이 존재하는 경우 교섭목적을 위하여 가장 많은 수의 근로자를 조직하고 있는 노동조합과의 사이에 협약이 체결되어야 함.
- 협약상의 규정들은 사업 내에서 효력있는 계약 내에 포함된 것들보다 근로자에게 불리하여서는 안 됨.

(3) 단체협약의 법적 효력 (제60조)

- 단체협약은 단체협약에 대한 서명자와 자신의 이름으로 협약을 체결한 자들을 구속함.
- 단체협약상의 규정들은 명시적인 반대 조항이 협약 내에 규정되어 있지 않는 한 적용사업 내에 고용된 관련 부문의 모든 근로자에게 적용됨.
- 단체협약의 적용을 받는 사용자나 근로자는 협약상의 규정에 반하는 조항이 포함된 개별근로계약을 체결할 수 없음. 또한, 단체협약은 당해 사업내의 고용계약에 포함된 것보다 근로자들에게 불리한 규정을 두어서는 안 됨. 단체협약에 반하는 개별 고용계약상의 조항들은 무효이고 단체협약 규정에 따르는 것으로 대체된 것으로서 간주됨. 그러나, 근로자에게 보다 유리한 개별 근로계약상의 조항들은 단체협약에 반하는 것으로 간주되어서는 안 됨.
- 단체협약에 서명한 이후에 협약을 체결한 사용자 조직 혹은 단체의 회원이 아닌 상태로 된 경우에 협약은 당해 사용자와 그의 근로자들이 소속되어 있고 협약을 체결한 노동조합과의 사이의 관계를 계속 규율함. 마찬가지로, 단체협약의 당사자였던 노동조합 혹은 노동자단체가 해산한 경우 그 구성원들은 협약에서 정한 조건을 계속 적용 받음(제62조, 제63조).

- 협약 상 의무의 이행: 단체협약에 서명한 노동조합은 협약에서 발생하는 직접적인 의무와 조합원의 의무 이행 모두에 대해 책임이 있음. 이러한 목적을 위해 협약 당사자들은 담보로서의 충분한 금원을 적립해야 하고 적립하지 못한 경우 계약당사자의 자산이 의무에 대한 담보로서 간주됨(제64조).

(4) 단체협약의 유효기간

- 단체협약의 기간이 명시적으로 규정되어 있지 아니하거나 근로의 성격상 결정되지 못하는 경우 협약은 1년의 기간을 위해 작성된 것이고 그 이후에는 매년 작성되는 것으로 간주됨 (제68조).
- 자동갱신 규정 : 단체협약이 반대의 규정을 두고 있지 않다면 당사자 전부 또는 일부가 종료일 이전 60일 이내에 협약이 종료되기를 원한다고 표명하지 않는 한 당해 협약은 그 종료일로부터 1년간 갱신되는 것으로 간주됨 (제69조).
- 협약기간 중 경제적 상황에 따른 중대한 변화가 있는 경우에는 협약을 재검토할 수 있고 만일 당사자들이 이에 관하여 합의하지 못하는 경우에는 노동법원에 의해 결정됨(제71조).

(5) 단체협약의 종료

- 당사자중 일방 또는 쌍방이 협약을 종료시키고자 하는 뜻을 서면으로 제출하는 경우 그러한 서면은 지방 근로감독관에 대해 제출되어야 함(제70조).
- 단체협약은 경제적 상황에 따른 중대한 변화가 있는 경우 재검토된다(제71조)

(6) 단체협약 효력의 확장

- 노동복지부 장관으로부터 상당한 권고를 받은 경우 행정부는 단체협약 조항의 전부 또는 일부의 적용을 본래 협약의 적용을 받지 아니하는 모든 근로자와 사용자에 대해 그들의 직업적 혹은 지역적 범위의 조건에 따라 확대시킬 수 있음 (제73조).
- 효력의 확장을 위해서는 다음의 요소들이 고려되어야 함.

- 근로자들의 적절한 생활 수준을 보장할 필요성이나 요구
 - 동일 유사한 경제부문 내의 근로조건을 평등, 동일하게 보장해야 할 필요성이나 요구
 - 유사한 상황에 있는 근로자들이 기회와 대우의 평등을 향유할 수 있도록 보장해야 할 필요성이나 요구
 - 근로자들에 대한 대우의 불평등에 기초한 경제적인 경쟁을 방지해야 할 필요성이나 요구
 - 협약을 확장시켜야 할 사회적, 경제적 중요성
- 노동복지부 장관은 그 자신의 주도에 의하여 혹은 하나 이상의 근로자 또는 사용자 단체의 요구에 의해 전조에 의한 권고를 해야 함. 권고에서는 사전에 논의된 재정경제부 장관의 의견을 제시하여야 함. 행정부가 이러한 권고를 고려할 가치가 있다고 생각하면 3일 이내에 단체협약에 대한 지시와 장관에 의한 권고가 관보에 게재되어야 하고 15일 이내에 당해 권고에 의해 영향을 받게 되는 사용자와 근로자들이 이에 관한 주장, 다툼 등을 노동복지부 장관에 대해 제출하도록 해야 함. 15일의 기간이 종료되면 행정부는 당해 사항에 대해 철회하거나 단체협약의 효력을 확장시키는 결정을 내려야 함. 당해 사항이 철회되는 경우에 새로운 권고가 있는 경우에만 절차가 재개됨. 단체협약의 효력을 전체 또는 부분적으로 확장시키는 명령이 이루어지는 경우에 행정부는 효력의 확장이 관련 근로자와 사용자에게 적용되는 날짜를 알려야 함 (제74조).
- 단체협약을 확장 적용시키고자 하는 특정 사업장에 이미 기존에 적용되던 단체협약이 존재하고 있다 하더라도 행정부가 당해 단체협약상의 조건이 확장 적용되는 단체협약상의 조건보다 근로자에게 유리하지 않다고 판단되거나 위 제73조에 의한 고려요소들이 합당하다고 판단하는 경우에 단체협약의 효력을 확장 적용할 수 있음 (제75조)
- 확장 적용되는 단체협약의 유효기간은 동 단체협약 상 본래 정해진 기간이 그대로 적용됨. 개정이나 효력 연장에 관하여 필요한 통지는 노동복지부 장관에 의해 정해짐(제76조).

(7) 단체협약의 등록 및 발간

- 단체협약 사본은 작성 후 15일 이내에 근로관리총국에 제출되어 양 당사자와 근로관리총국이 각각 1부씩 보관해야 하고 근로관리총국에 제출됨으로써 등록됨(제58조, 제78조).
- 근로관리총국이 요구하는 경우, 노동복지부 장관은 필요한 경우에 또는 관계자들에게 알려 협약이 준수되도록 보장하기 위한 적절한 수단이 되는 경우에 협약의 발간을 명함(제80조).

(8) 단체협약 관련 감독 및 벌칙(제82-84조)

- 근로관리총국은 모든 등록된 단체협약의 적용에 대해 책임있는 행정기관이고 벌칙 및 이의제기에 관한 법규정에 따라 모든 협약의 효력을 감독함.
- 벌칙부과에 대해서는 노동복지부 장관에 의해 발행된 규칙에 따르고 벌칙부과에 대한 이의제기에 대해서는 행정절차법에 따름.

(9) 단체계약(Covenant)

- 사용자와 조합원이 아닌 근로자 간에 체결된 계약은 단체협약을 규율하는 조항들에 따라야 함(제72조).

3) 쟁의행위와 직장폐쇄

(1) 쟁의행위의 정의

- “쟁의행위”는 근로자들이 그들의 사용자에게 제안한 경제적, 직업적 요구의 수용을 보장하기 위해 이 법에 규정된 절차를 거친 후 당해 사업에 고용된 근로자들에 의해 이루어지는 집단적, 일시적, 평화적인 근로의 중단을 의미함(제550조). 따라서 조합원이 아니더라도 쟁의행위를 할 수 있음.
- 보통법원(ordinary court)은 쟁의행위와 관련하여 사람 또는 재산에 대한 강요나 폭

력행위를 한 자에 대해서 법에 규정된 벌칙을 부과함.

(2) 쟁의행위의 목적

○ 법은 쟁의행위의 목적에 대해 다음과 같이 규정함(제551조)

- 노동의 권리와 자본의 권리를 조화시킴으로서 생산의 다양한 요소들 간의 균형을 이루기 위해
- 근로계약이나 단체협약을 체결, 이행하도록 사용자를 설득하기 위해
- 근로계약이나 단체협약 만료 시 개정을 위해

○ 쟁의행위에 있어서 준수 의무 사항(제553조)

- 제551조의 파업목적 중 하나 이상의 목적이 있어야 함
- 분쟁해결을 위해 가능한 조치들과 조정, 중재 등을 모두 거쳐야 함.
- 최소한 사업장 또는 사업 내 근로자들의 3분의 2의 찬성 결정이 있어야 함.
- 이 법에 규정된 다른 조건들이 충족되어야 함.

(3) 불법 쟁의행위

○ 다음과 같은 쟁의행위는 불법임(제569조).

- 근로정지의 목적이 직업적 혹은 경제적인 것이 아닐 때
- 직접적 해결을 위한 절차나 법에 규정된 화해, 조정, 중재 절차를 따르지 않았을 때
- 비밀투표를 거쳐 근로자 2/3 이상의 찬성을 얻는 절차를 거치지 않았을 때
- 조정절차 종결이후 2개월 이상 경과한 후에 실시되었을 때
- 평화로운 근로의 정지가 아닐 때

○ 집단적인 근로의 정지가 불법이라는 사실은 노동복지부 장관에 의하여 행정기관을

통해 선언되어야 하고, 쟁의행위가 불법이라고 선언되면 사용자는 불법적인 근로 정지에 가담한 근로자를 즉시 해고할 수 있음. 해고와 별도로 손해배상 청구도 가능함(제570조).

(4) 쟁의행위의 선언과 실시

가) 전제 요건 (제562조)

- 쟁의행위를 실시한다는 선언에 앞서 다음 요건들이 충족되어야 함.
 - 먼저 사용자에게 문서로서 파업을 시행하기로 한 날로부터 최소 6일전에 자신들의 목적을 알려야 함. 이때의 목적은 551조에 의한 정당한 목적이어야 함.
 - 동일한 문서를 조정 및 중재위원회에 제출하여야 함. 사용자는 쟁의행위 신청서가 도착한 때로부터 48시간 이내에 조정 및 중재위원회를 거쳐 근로자에게 회답해 주어야 함. 조정 및 중재위원회가 없는 곳에 사업장이 위치하고 있는 경우 근로자는 위 문서를 가장 가까운 노동관청에, 노동관청이 없는 경우에는 가장 상위의 지방행정관청에 제출하여야 함.
- 공공부문에서 발생한 집단적 노동분쟁이나 화해를 위한 교섭이나 조정절차를 통해서 교섭을 통해 합의에 도달할 수 없는 경우에는 강제적으로 중재에 회부됨(제820조).
- 조정위원회, 중재위원회는 각 지방 단위로 설치되고 각기 다른 경제활동 부문으로 인한 필요성이 있는 경우에는 둘 이상의 조정 및 중재위원회가 설치됨. 다수의 위원회가 요구될 때에는 노동복지부 장관이 각 관할 구역을 설정함(제649조). 조정 및 중재위원회는 노동복지부 소속 공무원을 위원장으로 하여 각 경제활동 부문의 근로자 대표와 사용자 대표로 구성됨(제650조).

나) 쟁의행위의 실시

- 쟁의행위 찬반투표(제563조): 쟁의행위의 결정은 비밀투표를 거쳐 전체 근로자 2/3 이상의 찬성을 얻어야 함.

- 노동조합 또는 미조직 근로자 집단이 직접적인 해결을 위한 절차와 화해, 조정, 중재 등을 모두 거친 후에 쟁의행위를 선언하게 되면 쟁의행위는 질서있고 평화로운 방법으로 실행되어야 함(제565조).
- 파업이 8일 이상 지속되는 경우, 노동복지부 장관은 노사정위원회를 구성하여 노사간의 타협을 이끌어내기 위한 노력을 하여야 함. 이 절차는 8일을 간격으로 반복됨(제567조).

다) 쟁의행위의 제한

- 공공서비스(public service)에 해당되어 쟁의행위의 제한을 받는 경우
 - ① 정부부서 업무
 - ② 육, 해, 공 운송업무, 수도공급, 전력, 통신 업무
 - ③ 모든 종류의 병원, 클리닉 등의 의료시설 업무
 - ④ 사회복지, 자선기구 업무
 - ⑤ 필수적인 식량공급과 생산에 관련된 업무
 - ⑥ 보건 및 위생 관련 업무
 - ⑦ 석유 추출, 정제, 운송, 유통 관련 업무
 - ⑧ 정부의 의견에 의하면 국민의 안전, 건강, 교육, 경제, 사회적 생활에 영향을 주는 기타 활동
- 쟁의행위 제한내용
 - 위 ①, ⑦, ⑧의 경우에는 쟁의행위 실시 전에 검토와 결정 등을 위해 당사자중 일방이 노동복지부에 신청하여야 함.
 - 위 ②의 운송업무의 경우, 운행 종료 이전에 쟁의행위 불가.
 - 위 ③, ④, ⑤, ⑥, 수도공급, 전력, 통신업무의 경우 제공되는 서비스의 중단이 공중의 건강, 안전, 경제에 심각하고 즉각적인 위험을 초래하지 않도록 보장하기 위한 필요한 직원을 배치하여야 쟁의행위 가능.

라) 쟁의행위와 근로관계

- 합법적 쟁의행위 기간 중 근로계약은 정지됨. 쟁의행위 기간 중 임금지급 여부에 관해서는 별도로 법에서 규정하고 있지 않음.

마) 쟁의행위의 종료

- 근로자와 사용자 간의 합의에 의해, 당사자들에 의해 자유롭게 선택된 자나 위원회 또는 법원에 의해 이루어진 중재재정에 의해, 혹은 조정위원회, 중재위원회의 재정에 의해 파업은 종료됨(제572조).

(5) 직장폐쇄

- 합법적 직장폐쇄는 사용자 또는 사용자들이 그들의 경제적, 사회적 이익의 방어를 목적으로 명령한 부분적 혹은 전체적인 근로의 일시적, 평화적 중단을 의미함. 근로자가 그들의 통상적 업무에 종사하는 것을 방해하는 사용자의 악의적인 행위는 불법적 직장폐쇄로 간주됨(제574조).
- 불법적인 직장폐쇄에 대해서는 벌금이 부과될 수 있음(제580조).
- 조정위원회, 중재위원회가 관계 당사자들의 의견을 청취한 후 직장폐쇄가 더 이상 지속될 사유가 없다고 결정한 경우 직장폐쇄는 중단되어야 함(제582조).
- 불법적인 쟁의행위나 직장폐쇄의 경우, 노동법원은 경찰에 대해 그의 재량에 의한 모든 수단에 의해 근로의 계속을 보장하도록 명령해야 함(제587조).
- 이 법에 위반되는 쟁의행위나 직장폐쇄를 타인에게 공개적으로 부추긴 자에 대해서는 벌금이 부과될 수 있음(제589조).

4) 부당노동행위 관련 규정

- 온두라스 노동법에는 우리나라와 같이 사용자의 부당노동행위에 관하여 명시하고 있지는 않지만, 그 내용을 볼 때 부당노동행위금지규정으로 볼 수 있는 몇 가지 규

정이 있음.

- 30명의 근로자가 사용자에게 노조를 결성하고자 하는 의도를 서면으로 통보하고 그러한 통보가 근로관리총국 또는 그 지역의 labor attorney에 대해 전달되면 그 통보에 서명한 자들은 국가의 특별한 보호를 받고, 통보일로부터 노조의 법인격이 인정되는 날까지 관련 근로자 중 누구도 합법적 사유 없이 해고되거나 전보되거나 근로조건상의 불이익을 받지 아니함(제517조).
- 노조 운영위원 해고의 제한: 노조 운영위원에 선임된 날부터 운영위원직을 그만둔 날 이후 6개월까지 운영위원회 위원인 근로자를 해고하는 것은 불법. 다만 해고할 만한 합법적 사유가 있다는 증거를 관할 노동판사 내지는 민사판사에게 제출하는 경우에는 해고가 가능함(제516조).

5) 한국노동법제와의 비교

- 제도론적인 관점에서 보면 온두라스의 집단적 노사관계법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음.
 - 30명 이상일 경우에만 노조설립 자격 인정
 - 조직강제 불인정
 - 단수다수대표제로 교섭창구를 단일화하고 있음
 - 지역적 차원의 일반적 구속력제 도입
 - 일반 근로자에게도 파업권 인정
- 이상의 설명한 내용들을 한국과 비교하여 도표화하면 다음과 같음.

표31. 온두라스 집단적 노사관계법의 한국법제와의 비교

항목 \ 국가		온두라스	한국
노동조합	설립요건 및 설립절차	- 기업별조합 설립 및 유지를 위해서는 최소한 30명의 조합원 필요. - 조합원중 최소한 90%는 온두라스인이어야 함. - 노조는 근로관리총국을 통해 노동복지부장관에 대하여 법에서 규정하고 있는 서류들을 갖추어서 노조 등록 및 법인격 취득 승인 신청을 해야 함. 근로관리총국은 신청을 받은 경우, 15일간 제출된 서류를 검토하고 신청자에게 적절한 의견을 제시한 후 조치가 취하여질 수 있도록 노동복지부 장관에게 보고서를 제출해야 함. 장관은 규약이 법에 위반되는 경우를 제외하고는 당해 노동조합이 법인격을 가진 것으로 승인해야 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	- 기업별조합, 산별조합, 직종별 조합, 일반 조합(서로 다른 직업에 종사하는 근로자들로 구성) 설립가능.	- 법상 노조 형태를 제한하는 규정 없으므로 직업별, 산업별, 기업별 조합 설립가능,
	조합원자격	- 16세 이상자 조합 가입 가능. - 14세 이상자는 법정대리인의 동의 얻어 조합가입 가능. - 복수노조 가입 금지.	- 사용자나 이익대표자, 근로자 아닌 자는 노조가입 금지.
	노조 활동	- 노조활동이 근로의 자유를 제한하여서는 안됨. - 영리목적을 위한 활동 불가. - 정치활동 불가.	- 근로조건의 유지·개선, 단결의 유지·강화를 위한 자유로운 활동 보장.
단체교섭·단체협약	교섭 주체	- 기업내 복수노조 존재하는 경우 가장 많은 수의 근로자를 조직하고 있는 노동조합과 교섭, 단체협약 체결.	- 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	- 법상 교섭을 위한 사전절차규정은 없음.	- 법상 교섭을 위한 사전절차규정은 없음. 대개는 교섭 전에 교섭 일시, 기간, 장소, 인원수 등을 미리 결정한 후 교섭개시함.

항목 \ 국가		온두라스	한국
단체교섭 · 단체협약	단체협약 작성	- 서면으로 작성. - 협약 사본은 작성 후 15일 이내에 근로관리총국에 제출되어 양 당사자와 근로관리총국이 각 1부씩 보관해야 하고 근로관리총국에 제출됨으로써 등록됨.	- 단체협약은 서면으로 작성되어야 하고 당사자 쌍방이 서명날인. - 협약 당사자는 협약 체결일로부터 15일 이내에 관할 행정관청에 신고해야 함. 제출의무 위반시 과태료 부과되나 협약의 효력에는 영향주지 아니함. - 행정관청은 협약중 위법한 내용이 있는 경우 노동위원회의 의견을 얻어 시정을 명할 수 있음.
	유효기간	- 유효기간이 명시되어 있지 아니하거나 결정되지 못한 경우 1년간 유효. - 반대의 규정을 두고 있지 않는 한 당사자 전부 또는 일부가 종료일 이전 60일 이내에 협약이 종료되기를 원한다고 표명하지 않는 한 협약 종료일로부터 1년간 갱신되는 것으로 간주.	- 2년을 초과할 수 없음. - 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 협약체결을 위한 단체교섭을 하였으나 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우별도약정이 없는 한 종전 협약은 효력만료일로부터 3월까지 효력유지.
	단체협약 효력	- 협약 적용을 받는 사용자 및 근로자는 협약 규정에 반하는 개별 근로계약 체결 금지. 협약보다 근로자에게 불리한 개별근로계약상 조항은 무효이고 협약에 따르는 것으로 간주(근로자에게 유리한 개별 근로계약은 유효). - 조직강제조항: 노동조합 조합원이 되지 않거나 조합을 탈퇴한 근로자가 해당 기업에서 근로할 수 없도록 하는 조항 금지. - 효력의 확장: 유사한 경제부문내의 근로조건을 평등하게 보장해야 할 필요성, 협약을 확장시켜야 할 사회적, 경제적 중요성 등으로 인하여 노동복지부장관의 권고가 있는 경우 행정부의 지시에 따라 직업적·지역적 범위에서 단협의 효력 확장 가능. 이러한 권고와 지시는 관보에 게재되고 게재된 때로부터 15일 이내에 당해 지시의 영향을 받는 사용자와 근로자가 이에 관한 주장이나 다툼을 노동복지부에 제출할 수 있음. 15일의 기간이 종료되면 효력 확장 여부에 대해 결정.	- 근로조건, 근로자의 대우에 관한 단체협약 규정에 위반하는 취업규칙, 근로계약의 부분은 무효. - 조직강제조항: 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 것, 특정 노동조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위 금지. 단, 노조가 당해 사업장 중사 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노조원이 될 것을 고용조건으로 할 수 있음. - 효력의 확장 · 일반적 구속력: 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상이 하나의 협약의 적용을 받게 된 때, 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 협약 적용. · 지역적 구속력: 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2이상이 하나의 협약 적용을 받게 된 때, 행정관청은 당해 협약 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의견을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 협약을 적용한다고 결정할 수 있음.

항목	국가	온두라스	한국
쟁의행위 · 직장폐쇄	쟁의행위 주체	- 쟁의행위는 “근로자들에 의한 집단적, 일시적, 평화적 근로의 중단”이라고 정의. 미조직 근로자들도 쟁의행위 가능.	- 노조가 주도, 승인하지 않는 파업의 정당성이 인정되는지 여부에 대해 학설 대립.
	쟁의행위 실시	- 사전절차 · 분쟁해결을 위한 가능한 조치들과 조정, 중재 등을 모두 거쳐야 함. · 파업실시 6일전 근로자들은 조정 및 중재위원회에 쟁의행위신청서를 제출해야 하고 위원회는 신청서가 도착한 때로부터 48시간 내에 근로자에게 회답해주어야 함. - 쟁의행위 실시요건 · 사업내 근로자들의 3분의 2의 찬성. · 사용자에게 실시 6일전에 쟁의행위 목적을 서면으로 알려야 함. 동일한 서면을 조정 및 중재위원회에 제출해야 함. · 근로정지의 목적이 직업적, 경제적인 것이어야 함. · 법 소정의 목적들(단체협약을 체결·이행하도록 사용자 설득, 단체협약 개정 등) 중 하나이상의 목적에 해당되어야 함. · 화해, 조정, 중재 등 가능한 사전조치들을 거쳐야 함.	- 사전절차 · 조정: 조정절차 거치지 아니하면 쟁의행위 불가. 노동위원회에 설치된 조정위원회가 조정안을 작성하고 그 수락을 당사자에게 권고함. · 중재: 노동위원회에 설치된 중재위원회가 당사자 쌍방에 대해 구속력 있는 중재재정을 내리는 절차. 당사자쌍방 또는 일방이 신청한 경우, 필수공익사업에 있어서 노동위원회 위원장이 중재에 회부한다는 결정을 한 때에 개시함. - 쟁의행위 실시요건 · 조합원 과반수의 찬성 · 조정 절차 거쳐야 함. · 주체, 수단, 목적이 정당해야 함.
	쟁의행위기간 중 근로관계	- 합법적 쟁의행위기간동안 근로계약 정지. 쟁의행위기간중 임금지급에 대해서는 명시되어 있지 않음.	- 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간 중 임금지급 의무 없음.
	불법 쟁의행위에 대한 제재	- 불법적 근로정지 가담 근로자에 대한 즉시해고, 손해배상청구 가능.	- 불법 정도에 따라 해고 등 징계 가능. 민·형사 책임 추궁 가능.
	직장폐쇄	- 사용자가 경제적, 사회적 이익의 방어를 목적으로 명령한 부분적 혹은 전체적인 근로의 일시적, 평화적 중단은 합법적 직장폐쇄로 인정. 근로자의 통상적 업무종사를 방해하는 사용자의 악의적 행위는 불법적 직장폐쇄로 간주되고 벌금이 부과됨.	- 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항방어 수단으로서만 인정됨. 사용자가 선제적·공격적으로 실시할 수 없음.

항목 \ 국가	온두라스	한국
부당노동행위	- 부당노동행위에 관한 명문규정 없으나 노조설립이 근로관리총국에 통보된 경우 노조설립에 서명한 자들에 대해서는 노조 법인격이 인정될 때까지 합법적 이유 없이 해고 또는 불이익조치를 할 수 없고, 노조운영위원은 운영위원 선임일부터 위원종료일 이후 6개월까지 법원에 합법적 해고사유를 제출하지 못하는 한 해고되지 아니한다고 규정함.	- 법상 금지되는 사용자의 부당노동행위의 유형 및 노동위원회에 의한 부당노동행위 구제제도를 규정함. - 부당노동행위 유형: 불이익취급, 비열계약, 단체교섭거부, 지배·개입 및 운영비원조, 근로자의 정당한 쟁의행위 참가 또는 노동위원회에 대한 부당노동행위의 신고·증언 등을 이유로 하는 불이익취급.

4. 개별적 근로관계법

1) 개별근로계약의 성립과 종료

(1) 개별근로계약의 성립

가) 근로계약의 정의와 일반원칙

○ 근로계약에는 다음의 세 가지 필수적 요소들이 포함되어야 함(제20조).

- 근로자의 개인적 활동, 예컨대 근로자 자신에 의해 수행된 활동
- 사용자가 근로자에 대해 행사하는 지속적인 권한 또는 지시. 그것에 의해 사용자는 근로자에게 작업방식, 작업시간, 작업량에 관하여 어느 때라도 사용자의 명령을 수행하도록 요구할 권리를 가지고 근로자로 하여금 일정한 규율에 따르게 할 권리를 가짐. 그러한 권한이나 지시는 계약기간 동안 유지됨.
- 수행되는 근로에 대한 보상으로서의 임금

○ 근로자는 한 명의 사용자에게만 근로를 제공하겠다고 동의한 경우 외에는 둘이상의 사용자와 근로계약을 체결할 수 있음 (제22조).

- 14세 이하 연소자는 부모의 동의가 있어도 취업 금지.
- 15세인 경우 부모와 노동부의 허가시 취업 가능하나 이 경우 의무교육 과정을 마쳤거나 교육을 받고 있음을 입증하여야 함. 고용허가를 받으면 자신의 임금을 직접 받을 수 있음. 일단 허가가 부여되면 당해 연소자근로자는 자신의 임금을 직접 받을 수 있고 필요한 경우 그 목적을 위한 법적 절차를 실행할 수 있음(제33조).

나) 근로계약의 유형

(가) 서면계약

- 모든 근로계약과 그에 대한 수정 및 연장은 이 법 제39조에서 정한 구두계약의 경우 외에는 서면으로 작성되어야 하고 당사자 수만큼의 사본을 작성하여 각 당사자가 사본 1부씩을 보관하여야 함. 사용자는 사본을 보관해야 하고 노동관청이 요구하는 경우에 그것을 제출해야 함. 다만, 이러한 형식을 위반하는 것이 계약을 무효로 만드는 것은 아님(제36조).
- 모든 근로계약서는 계약당사자의 성명, 나이, 성별 등 법 소정 사항들을 포함해야 하고(제37조), 노동복지부장관은 각 고용 부문을 위한 표준계약서 양식을 발행하여야 함(제38조).

(나) 구두계약

- 근로계약은 다음의 경우에는 구두로 이루어질 수 있음(제39조).
 - 가내근로
 - 60일을 초과하지 아니하는 우연적 또는 임시직 고용
 - 근로의 수행을 위한 기간의 한도가 정하여져 있고 그러한 기간의 한도는 60일을 초과하지 아니한다는 조건하에서 200 렘뻬라를 초과하지 아니하는 가치를 가지는 일정량의 근로 -- 농업 및 축산업 근로. 단, 농업 및 축산업에 의한 산업 혹은 상업적 기업은 제외.

- 계약이 구두로 이루어지는 경우, 근로자와 사용자는 최소한 근로의 성격과 근로가 행하여질 장소, 보수금액과 형식, 계약기간에 대해 합의하여야 함(제40조).

다) 개별근로관계에서의 사용자 및 근로자의 의무사항

(가) 사용자의 의무

- 사용자가 준수해야 할 사항(제95조).
 - ① 계약, 법, 단체협약, 취업규칙 등에 의한 지급방식, 지급간격, 지급장소를 준수하는 보수의 지급.
 - ② 사용자의 귀책사유로 인하여 근로하지 못한 시간에 대해서는 보수를 지급.
 - ③ 근로를 위해 필요한 기구, 재료 등을 적정한 때에 근로자에게 지급.
 - ④ 기구 보관을 위한 안전한 장소 제공.
 - ⑤ 근로자가 법에 의한 시민으로서 의무를 이행하거나, 가족에게 중대한 사고가 있거나, 노동조합에 필요한 의무를 수행하기 위한 경우, 휴업 허용. 근로자가 노동조합 간부의 직을 맡은 경우 그는 그 기간 동안 휴직을 허용받는데, 다만, 사용자가 당해 근로자에게 어떤 보수를 지급하는 것은 위법임.
 - ⑥ 말이나 행동에 의해 근로자를 학대하거나 굴욕감을 주는 것을 자제하고 적절한 대우를 하는 것.
 - ⑦ 산업안전 및 보건에 관하여 가능한 최상의 기준을 조성하고 유지하기 위한 적절한 조치를 취하는 것.
 - ⑧ 근로, 보건, 행정관련 관청들이 사업, 사업장내에서 수행하는 감시, 감독을 허용하고 지원하며 그들이 필요로 하는 정보를 제공.
 - ⑨ 기계, 기구, 재료와 관련된 사고의 방지를 위해 범상 요구되는 모든 조치를 취하고 사고 발생시 즉각적인 대처를 위해 필수적인 약품과 장비를 제공.
 - ⑩ 업무상 질병 및 사고에 대해 적절한 보상 지급.
 - ⑪ 상점, 전문판매점, 약국, 잡화점, 와인판매점, 상품보관소, 기타 유사시설에서의 근로자를 위한 충분한 자리 제공.
 - ⑫ 노동조합의 요구에 의한 노동조합비를 임금에서 공제
 - ⑬ 협동조합, 저축기금의 설치와 개발을 위한 기여분을 임금에서 공제
 - ⑭ 고용 중심지의 인구가 200명을 초과하는 경우 시장, 지방을 위한 건물, 리크리에이

선센터 설립 목적을 위해 일정 정도의 땅을 남겨두는 것.

- ⑮ 근로자에게 건강을 위한 편의시설과 충분한 식사를 제공.
- ⑯ 상시 10인 이상 근로자를 고용하는 경우 노동복지부 장관에 대해 매년 2월에 보고서를 제출. 보고서에는 전년도에 지급된 임금 총액, 근로자 성명, 연령, 국적, 성별, 직무, 근로일수, 지급된 임금 등을 기재함.
- ⑰ 근로자의 자녀를 위한 초등학교를 설립, 유지. 단, 이는 취학연령 자녀수가 20인 이상인 시골에만 적용됨.
- ⑱ 200인 이상 2000명 미만의 근로자를 고용하는 자는 근로자 또는 근로자 자녀 중 1명을 위해 기술, 상업, 실습훈련의 제공에 관련된 기본적 비용을 지급해야 함. 2000명 이상의 근로자를 고용하는 자는 위 비용을 3명에 대해 지급해야 함.
- ⑲ 단체협약 규정에 따라 직원 배치전환 실시. 그러한 규정이 없는 경우 사용자는 근로자가 자신의 근속기간을 통해 획득한 권리를 존중해야 함.
- ⑳ 열대성질병, 풍토병이 있는 경우 근로자들에게 약품 제공.
- ㉑ 채광 관련 근로자들에 대해서는 관련 안전규정 등을 준수.
- ㉒ 직원의 승진과 기타 변경과 관련된 사항들을 규율하는 등급제도 설정.
- ㉓ 노동법에 의해 부과되는 기타 의무 준수

○ 사용자에게 금지되는 행위(제96조).

- ① 근로자에게 특정회사 상품을 구매하도록 요구하거나 설득하는 것.
- ② 근로자를 고용한 것 또는 근로조건과 관련된 이권이나 특권을 이유로 근로자에게 금전이나 기타 보상을 요구하거나 받는 것.
- ③ 노조에 가입하거나 합법적 노조활동에 참가한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 것.
- ④ 근로자의 정치적 결정이나 종교적 신념에 영향을 미치는 것.
- ⑤ 법원명령이나 법에 의한 권한, 근로계약, 취업규칙에 의하지 아니하는 경우에 근로자의 사전 동의 없이 임금 또는 근로자에게 지급되는 현금을 공제하거나 보류하거나 상계하는 것.
- ⑥ 근로자가 일을 찾는 것을 제한하거나 근로자의 신용에 영향을 줄 수 있는 블랙리스트를 작성하는 것.

- ⑦ 법에 의해 요구되는 것 외에 근로자들에게 강제적인 징수나 기부를 하도록 하는 것.
- ⑧ 만취상태, 최면성 마약의 영향, 혹은 이와 유사한 비정상적 상황에서 작업지시를 하는 것.
- ⑨ 근로자의 법적 권리를 제한하는 것 혹은 개인적 존엄성을 해치는 행위를 하는 것.
- ⑩ 근로자가 노동법 적용에 대해 책임있는 기관에 도움을 요청하는 것을 방지할 목적으로 근로자를 해고하거나 보복하는 것.
- ⑪ 법 및 규정에 의해 승인되지 아니하는 제재를 가하는 것.
- ⑫ 근로자의 생명이나 건강에 위험한 업무수행을 명령하는 것. 단, 그러한 업무가 근로조건에 명시적으로 포함된 경우는 제외.

(나) 근로자의 의무

○ 근로자가 준수해야 할 사항(제97조)

- ① 정해진 시간 내에 업무를 행하고 취업규칙을 준수하며 사용자 또는 사용자 대표자가 지시한 사항을 준수, 이행할 것.
- ② 가능한 가장 효율성 있게 업무를 행하고 정해진 시간, 장소, 조건에 유의할 것.
- ③ 작업 중 행동기준양식을 준수하고 예의있게 행동할 것.
- ④ 사고나 급박한 위험으로 인해 사람이나 사용자 또는 동료의 이익을 위태롭게 하는 경우 필요한 도움을 제공할 것.
- ⑤ 노동법과 규칙에 의해 설립된 기구에 속할 것.
- ⑥ 사용하지 않은 재료는 사용자에게 반환하고 작업도구나 설비의 양호한 상태를 유지할 것.
- ⑦ 직장동료나 사용자의 생활 또는 이익을 보호하기 위한 사항이 있을 때 사용자에게 제안할 것.
- ⑧ 자신이 직·간접적으로 생산에 참여한 제품과 관련된 기술, 상업, 제조상의 비밀, 업무상 취득한 비밀을 유지할 것.
- ⑨ 근로자와 작업장 안전 및 보건을 위해 관할 관청에 의해 명령에 따라 사용자가 지시하는 예방조치, 보건조치를 준수할 것.

- ⑩ 고용시, 혹은 고용관계 도중에 사용자나 동료를 위협하게 할 수 있는 장애, 직업병, 전염병, 정신질환 등으로부터 보호하기 위한 사용자나 관청의 요구에 따라 의료검진을 받을 것.
- ⑪ 근로계약 종료일로부터 30일 이내에 사용자에게 의해 제공된 숙소를 비울 것. 단, 근로자가 새로운 직업을 찾기 위해 정해진 기간 동안에는 적용되지 아니함.
- ⑫ 자신이나 동료, 타인, 작업장의 안전을 위협하게 할 수 있는 행위는 자제할 것,
- ⑬ 법에 의해 부과되는 의무를 준수할 것.

○ 근로자에게 금지되는 행위(제98조)

- ① 정당한 이유나 사용자의 허가 없이 근로시간 중 작업장을 떠나거나 결근하는 것.
- ② 만취상태나 마약복용상태, 기타 유사한 비정상적 상태에 있는 채로 작업하는 것.
- ③ 법에 의해 허용되는 특별한 경우를 제외하고 근로시간 중 무기를 반입하는 것.
- ④ 작업도구, 재료, 완제품을 사용자의 허가 없이 사업장 밖으로 반출하는 것.
- ⑤ 작업을 고의적으로 늦추거나 불법적으로 중단하거나 이를 다른 사람에게 부추기는 것.
- ⑥ 근로자들의 근로할 자유, 혹은 근로하지 아니할 자유, 노동조합 가입 또는 탈퇴의 자유 등을 침해하는 것.
- ⑦ 사용자가 제공한 작업도구를 통상적인 목적이 아닌 다른 목적에 사용하는 것.
- ⑧ 근로시간 중 헌법에 의해 설립된 민주적인 기관에 적대적인 정치적 선전이나 선거 관련 선전에 참가하는 것, 양심의 자유에 관한 헌법상의 권리를 침해하거나 근로시간 중 모금행위를 하는 것.

다) 수습기간

- 근로계약의 최초 기간은 수습기간이고 이는 60일을 초과하지 못함. 수습기간 종료시 당사자중 아무도 계약종료를 원한다고 표명하지 않는다면 계약은 기간의 정함이 없는 것으로 유지됨(제49조). 수습기간은 사용자가 근로자의 능력을 평가하는 동시에 근로자는 근로조건을 평가하기 위한 기간임.

- 수습기간은 서면으로 특정되어야 하고 만약 그렇게 하지 아니한 경우에 수행된 근로는 근로계약의 일반조항에 의해 규율되는 것으로 간주됨(제50조).
- 수습기간동안 양당사자는 정당한 이유에 의하여 혹은 정당한 이유가 없더라도 원하는 경우에는 계약을 종료시킬 수 있음. 수습기간 동안 근로한 근로자는 계약종료의 예고와 해고보상을 제외한 모든 급부에 대한 권리를 가짐. 동일한 당사자간에 1년 이내에 동일한 유형의 고용에 관하여 새로운 계약이 이루어지면 두 번째 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 간주됨(제52조).

(2) 근로계약의 정지

- 근로계약의 전부 또는 일부 정지는 근로계약의 종료 혹은 복직과 계약의 계속에 관한 당사자들의 권리와 의무의 취소를 수반하여서는 안됨. 근로계약의 정지는 사업장 내에서 작성된 모든 계약들 혹은 계약들 중 일부에 대해 적용될 수 있음(제99조).
- 사용자에게 귀책사유 없는 원재료 또는 전력 부족, 불가항력적이거나 우연한 사건이 발생한 경우 등 법 소정 사유가 발생한 경우(사용자측 사유 외에 근로자의 질병, 형사구속, 군복무 등 근로자측 사유도 열거되어 있음)에는 당사자들에게 어떠한 책임도 발생되지 않는 근로계약 정지의 사유가 됨(제100조).
- 근로계약의 정지는 그 사유에 대한 증거가 노동복지부 장관 혹은 권한을 위임받은 대표자에게 3일 내에 제출되는 것을, 또는 사유의 발생이 예상될 수 있다면 당해 정지 전 30일 이내에 제출되는 것을 조건으로 그 사유가 발생한 날이 종료되는 때로부터 효력이 발생됨. 노동복지부 장관은 해당 사유가 존재하지 아니하거나 부당함을 이유로 정지를 승인하지 않는 경우, 정지는 무효이고 근로자는 근로계약, 노동법 및 규정, 기타 관련 규정 하에서 그의 권리를 행사할 권리를 갖는다는 것을 공표해야 함(제101조).
- 사용자는 다음과 같은 사유를 근거로 정지하고자 하는 경우 정지의 효력이 발생하기 적어도 30일 이전에 관련 근로자들에게 통지해야 함.

- 사용자에게 귀책사유 없는 원재료 또는 전력 부족의 경우
 - 사업가능성이나 시장조건과 관련된 과잉생산의 경우
 - 합리적인 최저수준의 이윤으로 사업을 운영하는 것이 불가능한 경우
 - 통상적인 영업을 위한 자금의 부족 혹은 자금획득이 불가능한 경우
 - 만일, 그러한 통지없이 정지하는 경우 사용자는 30일분 임금을 근로자에게 지급해야 함. 사용자가 통지를 하였으나 통지된 기간이 종료되기 전에 정지를 하는 경우에는 기간이 종료되기까지 남은 일수에 해당되는 임금을 근로자에게 지급하여야 함. 사용자는 근로자에게 서면으로 통지해야 하고 그 사본은 노동복지부 장관에게 제출해야 함(102조).
- 업무 재개시, 사용자는 노동복지부 장관에 대해 업무 재개에 대한 통지를 해야 하고 장관은 관련 노동조합 또는 근로자들에게 업무 재개를 알려야 함(제103조).
- 근로자가 업무를 수행할 수 없는 질병에 걸린 경우, 직업상의 이유나 산업재해로 인하여 야기된 것이 아닌 질병에 걸린 근로자는 6개월을 초과하지 않는 기간 동안 근로계약 정지의 권리를 가지고 그 이후 사용자는 법적 책임 부담 없이 고용을 종료시킬 수 있음. 사용자는 근로자가 완전히 회복될 때까지 근로자에게 다음과 같은 휴직을 부여해야 함(제104조).
- 근속기간이 3개월 미만인 아니거나 6개월 이상인 근로자에 대해서는 1개월 동안 임금의 반액을 지급,
 - 6개월 이상 9개월 미만인 근로자에 대해서는 2개월 동안 임금의 반액을 지급,
 - 9개월 이상인 근로자에 대해서는 3개월 동안 임금의 반액을 지급,
 - 5년 이상인 근로자에 대해서는 각 근속년수 당 30일분의 임금을 지급.
- 근로자가 업무를 수행할 수 없는 질병에 걸리거나, 산전 후 휴가, 휴직, 휴일, 연차휴가중이거나, 관할관청에 의해 근로자가 구류·구속되거나, 근로자가 군복무를 위해 소환되거나, 근로자가 통상적인 업무를 수행할 수 없는 노동조합사무를 맡아 근로가 정지되는 경우에는 사용자는 임시직 근로자를 고용할 수 있고 당해 임시직근로자는 계속 고용을 제외한 정규 근로자가 가지는 모든 권리를 가짐(제108조).

(3) 근로계약의 종료

가) 근로계약 종료의 사유(제111조)

- 법에 위반되지 않는 계약에 열거된 사유
- 당사자 상호간의 합의
- 근로자의 사망, 계약을 이행할 수 없는 육체적 또는 정신적 무능력
- 근로자가 업무를 수행할 수 없는 질병에 걸린 경우, 직업상의 이유나 산업재해로 인하여 야기된 것이 아닌 질병에 걸린 경우
- 근로자의 구류, 구금의 경우
- 우연적 사고 혹은 불가항력의 경우
- 관리, 감시, 감독적 지위에 있는 근로자가 사용자에게 신용을 잃은 경우. 신용을 잃었다는 사유는 근로관리국장에 대해 입증되어야 한다.
- 일정한 사유로 인해 120일 이상 활동이 정지되는 때
- 근로자의 사망 혹은 무능력의 경우
- 사업의 청산 또는 폐업의 경우
- 사용자의 정당한 해고 또는 근로자의 정당한 계약해지의 경우
- 파산의 경우
- 당사자들이 통지한 경우
- 관할 관청의 명령에 의한 계약해제의 경우

나) 해고

(가) 정당한 해고사유(제112조)

- 다음의 사유에 의한 해고는 정당한 해고로 간주되고 해고수당 지급의무도 없음.
 - 근로자 또는 근로자를 보증한 노동조합이 근로자의 능력에 대해 허위의 증명이나 추천서를 제출하여 속인 경우
 - 근로자가 업무수행 과정에서 사용자, 사용자 가족, 관리감독직에 있는 직원, 기타 다른 직원에 대해 폭력, 모욕, 비난, 심각한 반한 등을 행한 경우
 - 근로자가 근로시간이 아닌 때에 사용자, 사용자 가족, 사용자 대리인이나 동업자, 관리감독 직원에 대해 폭력, 모욕, 비난, 심각한 반한 등을 행한 경우로서 상대방

의 즉각적이고 충분한 자극없이 행하였거나 업무상의 협동과 조화를 불가능하게 한 경우.

- 건물, 업무, 기계, 원재료, 도구, 기타 작업과 관련된 사물들에 대해 고의적인 손상을 입힌 경우, 사람 또는 자산의 안전을 위협하게 하는 심각한 부주의
- 작업장에서 근로자가 비도덕적 또는 불법적인 행위를 행한 경우, 단 그러한 행위는 관할 관청에 대해 입증되어야 함.
- 기술적 비밀, 영업비밀 혹은 경영과 관련된 비밀적인 성질이 있는 사항들을 근로자가 누설한 경우
- 근로자가 범죄행위에 대해 벌칙을 선고받은 경우
- 사용자의 허가없이 혹은 정당한 사유 없이 월 2일 연속 혹은 3일의 근로일 동안 결근한 경우
- 사고나 질병을 피하기 위한 절차를 따르거나 방지조치를 취하는 것을 명백하게 반복적으로 거절하는 경우, 보다 높은 효율이나 생산을 달성하기 위한 업무과정에서의 사용자의 지시에 복종하는 것을 명백하게 반복적으로 거절하는 경우
- 계약 이행을 불가능하게 할 정도의 명백한 무능력이나 비효율
- 근로자가 불치의 정신병 혹은 전염병을 알고 있거나 보고하지 않은 전염병에 걸린 것이 발견된 경우
- 근로자에게 부과된 특별한 의무나 금지에 심각하게 위반한 경우, 단체협약, 단체계약, 중재재정, 개별 계약, 취업규칙 등에서 규정하는 중대한 태만을 한 경우. 단, 사실이 입증되고 취업규칙이나 단체협약에서 규정된 절차에 따라 벌칙이 적용되는 것을 조건으로 함.

(나) 부당해고 구제

- 사용자가 해고사유가 유효하다는 것을 입증하지 못하면 근로자가 계약 종료일과 법원의 결정까지의 기간 동안 받아야 했던 임금액에 상당하는 손해에 대해 배상해야 함(소급임금 지급은 별도). 근로자는 사용자에게 계약조건에 따르도록 요구할 수 있고 최소한 전과 같은 고용조건으로 그를 복직시킬 것을 요구할 수 있음. 근로자는 복직요구나 배상요구 중 하나를 선택해야 함. 법원이 근로자의 희망에 따라 복직을 명령하면 근로자는 부당해고에 대한 배상의 권리는 갖지 못하고 다만 해고일과 복직일 사이에 상실한 임금에 대한 권리를 가짐 (제113조).

(다) 간접해고로 간주되는 근로자의 계약해지(제114조)

- 다음의 경우에는 근로자가 해지의 예고나 법적 책임 없이 계약을 종료시킬 수 있고, 해고수당도 지급받을 수 있음.
 - 근로계약 체결 시 근로조건과 관련된 사용자의 기만행위가 있는 경우. 단, 이러한 사유는 근로개시 이후 30일이 경과하면 적용하지 못함.
 - 장소, 시간과 관계없이 근로자 또는 그의 가족에 대해 행하여지는 사용자의 폭력, 모욕행위가 있는 경우.
 - 근로자의 정치적, 종교적 신념과 관련하여 사용자가 근로자에게 불법적 행위를 하는 경우
 - 사용자가 근로자나 근로자 가족의 생명과 건강을 위협하게 하는 심각한 행위를 하는 경우
 - 사용자가 고의나 중대한 과실에 의해 근로자의 업무도구, 장비를 손상시키는 경우.
 - 적법한 임금공제에 의하지 아니하고 임금 전액을 지급하지 아니하거나 정해진 장소에서 정해진 날짜에 임금을 지급하지 않는 경우
 - 근로자를 강급, 강등시키는 경우
 - 근로자가 전염병에 걸린 사용자와 접촉해야 하는 경우
 - 사용자가 계약상, 법상 의무를 위반한 경우
 - 법상 사용자에게 금지되는 행위에 관한 규정을 사용자가 심각하게 위반한 경우
 - 사용자가 산업안전, 보건 규정에 위반한 경우

다) 근로관계 종료의 예고

- 근로관계 종료의 예고 의무는 사용자, 근로자 모두에게 있음.
 - 기간의 정함이 없는 계약의 경우 양당사자들은 다른 당사자에게 예고함으로써 계약을 종료시킬 수 있음. 해고예고를 받은 근로자에 대해서는 예고기간 동안 다른 직업을 찾기 위해 각 주당 1일의 유급휴업이 허용됨. 근속기간별 예고기간은 다음과 같고 이 예고기간은 수당 지급에 의해 배제될 수 있음(제116조).

<근속기간별 해고예고기간>

- 근속기간 3개월 미만: 24시간

- 근속기간 3개월~6개월 미만: 1주
 - 근속기간 6개월~1년 미만: 2주
 - 근속기간 1년~2년 미만: 1개월
 - 근속기간 2년 이상: 2개월
- 계약을 종료하려는 당사자는 타방 당사자에 대해 서면으로 예고해야 하고, 계약이 구두로 이루어졌다면 2인의 증인 앞에서 구두로 예고할 수 있음(제117조).
- 근로자가 예고하지 아니하거나 법에 정한 방식에 따라 예고하지 아니한 경우 예고 기간동안 자신의 임금의 반액 상당금액을 사용자에게 지급해야 하고 사용자가 그러한 경우 예고기간 동안 임금 상당금액을 근로자에게 지급해야 함(제118조).
- 해고수당 지급: 기간의 정함이 없는 근로계약이 부당해고에 의해 종료되거나 간접해고 사유(114조)에 의해 종료되거나 근로자에게 귀책사유 없는 다른 사유에 의해 종료되는 경우에 사용자는 근로자에게 다음과 같은 해고수당을 지급해야 함.

<근속기간별 해고수당 지급기준>

- 근속기간 2개월 미만: 없음
 - 근속기간 2개월-3개월: 1일분 급여
 - 근속기간 3개월-6개월: 10일분 급여
 - 근속기간 6개월-11개월: 20일분 급여
 - 근속기간 1년 이상: 각 근속기간 1년에 대해 1개월분 급여 (단, 근속 15년을 초과 하여도 15개월분까지만 지급)
- 근로자가 국가 또는 온두라스 사회보장기구(IHSS)에 의해 퇴직연금 내지는 노령연금의 권리를 갖고 있고 연금이 해고수당과 동일하거나 해고수당보다 유리한 수준인 경우, 온두라스 사회보장기구에 의해 비자발적 실업보험의 급부금의 자격요건을 갖는 경우, 고용관계로 인하여 사망하여 이러한 사고에 대해 보험이 적용되는 경우, 기타의 원인으로 사망하여 온두라스 사회보장기구에 의해 보험이 적용되는 경우 해고수당은 지급되지 아니함(제120조).

- 기간의 정함이 있는 계약의 경우, 업무의 완성을 위해 필요한 기간의 정함이 있는 계약이 경우, 정당한 사유 없이 해고되거나 간접해고 사유에 의해 고용이 종료되는 근로자에 대해서는 잔여기간에 대해 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급해야 함(제121조).
- 어떠한 사용자도 임신중인 여성을 법상 규정된 정당한 해고사유 중 하나에 해당되지 않는 한 해고할 수 없음(제123조).

2) 근로시간

(1) 근로시간 원칙

- 통상적인 주간근로 시간은 1일 8시간, 1주 44시간을 초과하지 못하고 임금은 48시간 분으로 지급됨. 통상적인 야간근로 시간은 1일 6시간 1주 36시간을 초과하지 못함(제322조).
- 주간 근로는 오전 5시부터 오후 7시까지 행하여지고 야간근로는 오후 7시부터 오전 5시까지 행하여짐. 근로시간이 주간근로의 일부와 야간근로의 일부에 걸쳐 있는 경우 야간근로시간이 3시간 미만이라면 각각 주간근로와 야간근로가 행하여진 것으로 간주되고 그렇지 아니하면 야간근로로 간주됨. 일부는 주간에, 일부는 야간에 행하여지는 근로시간의 최고 한도는 1일 7시간, 1주 42시간(제321조).
- 각 근로일이 종료될 때에 근로자는 최소한 연속 10시간의 휴게를 부여받음(제327조)

(2) 연장, 야간근로

- 연장근로를 포함한 1일 근로시간은 12시간을 초과하지 못함(제332조).
- 야간근로에 대해서는 주간근로보다 25% 가산된 임금이 지급됨(제329조).
- 통상근로시간의 한도를 초과하여 이루어진 근로 또는 당사자들 간에 합의된 근로시간을 초과한 근로는 연장근로로 간주되고 다음의 비율에 따라 보상되어야 함(제330

조).

- 연장근로가 주간에 행하여진 경우 25% 가산
- 연장근로가 야간에 행하여진 경우 50% 가산
- 야간근로에 더하여 연장근로가 행하여진 경우 75% 가산

- 위험, 유해한 근로에 대해서는 연장근로가 허용되지 아니함(제333조).

3) 휴일, 휴가

(1) 휴일

- 유급주휴일: 6일간 근로한 후 1일의 휴일이 인정되고 휴일은 되도록 일요일로 정하여야 함. 그러나 일정한 사정이 있는 경우(업무가 중단되어서는 안 되는 급박한 필요가 있는 경우, 업무의 기술적 성격상 지속되어야 하는 경우, 일요일에 업무가 중단되면 공공의 이익과 보건에 심각한 영향을 미치는 경우 등)에는 일요일 외의 다른 날에 24시간 연속 부여되는 것으로 정할 수 있음. 단, 일요일 휴일에 대한 예외는 16세 미만인 자에게는 적용되지 아니함(제338조)
- 유급 공휴일(제339조): 1월 1일, 4월 14일, 5월 1일, 9월 15일, 10월 3일·12일·21일, 12월 25일, 세속 목요일(부활절 직전의 목요일), 성금요일, 부활주일

(2) 휴가

- 근속기간에 따라 다음과 같이 유급 연차휴가 부여함(제345조).
 - 1년 근속 후 10일
 - 2년 근속 후 12일
 - 3년 근속 후 15일
 - 4년 이상 근속 후 20일
- 휴가 대신 현금으로 지급하는 것은 불법이지만 노동복지부 장관은 특별한 경우에 그러한 지급을 허가할 수 있음(제348조). 휴가발생을 위한 근속기간이 채워지기 전에 사용자의 귀책사유에 의해 근로계약이 종료된 경우 근로자는 그의 근속기간에

비례하여 현금으로 지급받을 권리가 있음(제349조).

- 노동복지부 장관은 휴가 관련 규정들에 대한 엄격한 준수를 보장해야 하고 위반에 대해서는 근로관리국을 통해 벌금을 부과함(제359조).

BOX 2. 관행적 휴가 및 휴일

온두라스를 비롯한 중미지역은 독립기념일, 부활절, 성탄절, 노동자의 날 등은 정규대로 지켜야 함. 따라서 생산일정을 잡을 때 이 점을 항상 염두에 두어야 함.

법정공휴일 외에 관행적으로 가톨릭을 믿는 이 나라에서 부활절과 성탄절의 경우는 최대로 휴가일로 고려해야 함.

샌드위치 휴가가 있을 경우 근로자들의 연가를 쪼개서 사용하게 하는 경우도 있고 무급휴가로 처리하는 경우도 있으나 주변 공장보다 야박하게 처리하는 것은 근로자 사기 문제와 작업장 평판 관리상 절대 금물임

지역별 고유 축제일이 있는 경우도 휴무를 부여해야하는 경우도 있음에 주의.

4) 임금

- 임금 통화지급의 원칙(제365조): 임금은 현금으로 지급되어야 함.
 - 직접지급의 원칙(제370조): 임금은 근로자에게 직접 지급되거나 2인의 증인 앞에서 서면으로 근로자가 허가한 자 혹은 노동관청의 서면 명령에 의해 지정된 자에게 지급되어야 함.
 - 서면에 의해 달리 합의되는 경우를 제외하고 임금은 근로자의 고용장소에서 근로시간 직후 지급되어야 하고, 해당 근로자가 유흥장소나 주류가 판매되는 장소에 고용되어 있는 경우를 제외하고는 그러한 장소에서 임금이 지급되어서는 안 됨(제369조).

- 근로자는 사용자가 내린 명령의 결과로서 혹은 사용자에게 책임있는 사정으로 인하여 근로하지 못한 경우에도 계약이 유효한 동안 임금을 받을 권리가 있음(제376조).
- 임금대장의 작성 및 보관(제380조): 상시 10인 이상의 근로자를 고용하고 있는 자는 근로관리총국에 의해 승인되고 날인된 임금대장을 보관하여야 함.

5) 모성보호

- 임신한 여성근로자에게 격심한 활동이 요구되는 근로를 시켜서는 안 되고 5시간 이상의 야간근로를 시킬 수 없음(제147조).
- 임신한 여성에 대해 산전 42일, 산후 42일의 유급휴가 인정.
- 사용자는 온두라스 사회보장기구에 의해 지급되는 출산수당과 사용자에게 지급되는 보수 사이의 차액을 지급해야 함. 온두라스 사회보장기구에 의해 지급되지 아니하는 경우에 전액을 사용자가 지급해야 함(제136조).
- 여성근로자가 유산하거나 조기에 사산한 경우에 2주에서 4주까지의 유급휴가를 부여함(137조).
- 여성근로자가 임신 또는 출산으로 인한 질병 때문에 근로할 수 없다는 진단을 받아 3개월 이상 근로할 수 없게 된 경우 회복에 필요한 기간 동안 휴가를 받고 달리 합의하지 않는 한 무급휴가로 함(제138조).
- 6개월 미만의 자녀를 둔 여성근로자는 1일 1시간의 수유시간을 제공받음. 여성근로자가 사유를 적시한 진단서를 제출하는 경우에 사용자는 휴가를 부여해야 함(제139조). 여성근로자 20명 이상을 고용하는 자는 3세미만의 자녀에게 수유할 수 있는 장소를 제공해야 함(제412조).
- 해고 제한: 여성근로자가 자녀를 출산할 예정이거나 자녀를 돌보는 것을 이유로 해

고하는 것 금지(제144조). 임신중이거나 출산 후 3개월 내의 여성근로자를 해고하고 자 하는 경우 사용자는 근로감독관의 허가를 받아야 한다(제145조).

- 사용자가 산전후휴가, 유산 또는 조산휴가를 부여하지 아니한 경우 여성근로자는 부여받지 못한 휴가일수에 대해 임금의 2배를 보상받을 권리가 있음(제146조).
- 모든 여성근로자에 대해서는 통상적인 근로일에 2시간의 휴게시간이 부여됨(제130조).

6) 연소자 근로

(1) 근로시간 제한

- 16세 미만인 자와 여성은 법에서 정한 유해, 위험한 작업에 고용될 수 없음(제128조).
- 16세 미만인 자에 대해서는 야간근로 또는 시간외 근로를 시킬 수 없음(제129조).
- 모든 연소자근로자에 대해서는 통상적인 근로일에 2시간의 휴게시간이 부여됨(제130조).

(2) 연소자근로자에 관한 기록 작성

- 16세 미만인 자를 고용하는 사용자는 다음 사항에 대한 기록을 보관해야 하고 이러한 기록의 사본은 매월 근로감독관에게 송부되어야 함(제133조).
 - 기록 사항: ①각 연소자근로자의 연령, 성명, 거주지, 주소, ②연소자근로자의 부모 또는 법정대리인의 성명, ③사용자의 성명, 거주지, 주소, ④부모 또는 법정대리인의 서면 동의서, 이러한 동의서는 관할 근로감독관의 확인을 받아야 함. ⑤당해 연소자근로자가 고용된 업무의 유형, ⑥1일 근로시간, ⑦보수 지급형태와 금액, ⑧고용허가일, ⑨연소자근로자가 의무교육을 마쳤다는 증명서.

7) 한국노동법제와의 비교

- 제도론적인 관점에서 보면 온두라스의 개별적 근로관계법은 다음과 같은 특징을 지니고 있음.
 - 근로계약 체결 시 행정관청의 관여가능성 있음
 - 근로관계 종료 시 사용자의 비용추가부담- 근속년수에 따른 차등제
 - 간접해고제 도입
 - 가산임금의 차등적용
 - 유급주휴제
 - 10일의 연차휴가/ 근속년수에 따른 가산제 있음
 - 법정임금의 명시
 - 업종과 규모에 따른 최저임금제(tripartism 성격의 전국최저임금위원회의 권고를 기초로 노동복지부장관이 결정)
- 이상의 설명한 내용들을 한국과 비교하여 도표화하면 다음과 같음.

표32. 온두라스 개별적 근로관계법의 한국법제와의 비교

항목	국가	온두라스	한국
근로 계약	성립	- 근로계약 체결, 수정 및 연장은 이 법에서 정한 구두계약의 경우 외에는 서면으로 작성되어야 하고 각 당사자가 사본 1부씩을 보관하여야 함. 사용자는 사본을 보관해야 하고 노동관청이 요구하는 경우에 그것을 제출해야 함. 다만, 이러한 형식 위반이 계약을 무효로 하는 것은 아님. - 근로계약에는 임금, 근로시간 등 법 소정 사항들이 포함되어야 함.	- 법상 반드시 서면계약을 요건으로 하지는 않지만 근로계약 체결시 근로자에 대해 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등을 명시하여야 함.
	정지	- 사용자에게 귀책사유 없는 원재료 부족, 근로자의 질병 등 법 소정 사유 해당시 근로관계 정지. - 업무 외 사유로 질병에 걸린 근로자는 6개월 범위 내에서 근로관계 정지, 기간에 따라 임금 일부를 지급받을 수 있음.	- 근로관계의 정지에 대한 법규정 없음. - 온두라스의 동 규정은 우리나라 기업들이 취업규칙이나 단체협약에서 인정하는 휴직과 유사함.
	종료	- 해고: 정당한 해고 사유 12가지를 법에서 규정함. - 근로계약 종료의 통보: 계약을 종료하려는 당사자는 타방 당사자에 대해 서면으로 예고해야 함. - 간접해고: 사용자의 귀책사유를 이유로 근로자가 근로계약 종료시킬 수 있는 11가지 경우를 법에서 열거함. - 해고수당의 지급: · 사용자가 근로자를 법에 의한 정당해고사유 이외의 사유로 해고하는 경우 (부당해고), 간접해고의 경우에는 당해 근로자에 대해 해고 수당 지급. · 근속년수 1년에 대해 1개월분 임금 지급. 1년 미만자에 대해서는 근속기간별로 상이한 금액 지급. - 부당해고 구제: 근로자는 법원 제소를 통해 복직요구 또는 배상요구를 할 수 있음.	- 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. (적용 제외자 규정 있음) - 근로자의 계약종료 예고의무에 대해서는 별도로 규정하지 아니함. 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우 근로자는 언제든지 사직의 의사표시를 할 수 있고 이 때 퇴직 효력 발생시기는 단체협약, 취업규칙에서 정한 바에 따르고, 그러한 정함이 없는 경우 민법 규정에 따름. - 해고수당 지급에 관한 규정 없음. 30일 전에 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.

항목 \ 국가		온두라스	한국
근로 시간	근로시간 원칙	- 1일 8시간, 1주 44시간. 단, 임금은 48시간분으로 산정(토요일 오후 4시간은 근로하지 않지만 유급처리). - 야간근로(오후7시-오전5시)는 1일 6시간, 1주 36시간 초과 불가. - 근로의 일부는 주간에, 일부는 야간에 이루어지는 경우 근로시간은 1일 7시간, 1주 42시간	- 1일 8시간, 1주 44시간 원칙. - 유해·위험 작업장: 1일 6시간, 1주 34시간. - 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 근로): 야간에만 이루어지는 근로에 대한 1일 근로시간 한도를 별도로 규정하지는 않음.
	연장, 야간, 휴일근로	- 정규근로시간+연장근로시간=1일 12시간 초과 불가. - 유해·위험 작업장: 연장근로 불가 - 연장근로수당: ·주간에 연장근로한 경우: 25% 가산 지급. ·야간에 연장근로한 경우: 50% 가산 ·야간근로이후 연장근로한 경우: 75% 가산	- 1주 12시간까지 연장가능. - 유해·위험 작업장: 연장근로 불가 - 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당: 각각 통상임금의 50% 가산 지급.
휴일		- 유급주휴일: 6일 근로후 1일의 휴일 부여. 가능한한 일요일로 정해야 함. - 유급 공휴일: 연간 11일의 소정 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: 1년근속 10일, 2년근속 12일, 3년근속 15일, 4년이상 근속 20일 부여 - 미사용휴가수당: 원칙적으로 휴가대신 현금 지급은 불법이지만 특별한 경우 그러한 지급 허용.	- 연차유급휴가: 1년간 개근한 근로자에 대해 10일, 9월 이상 출근자에 대해 8일의 유급휴가 부여. - 월차유급휴가: 1월간 소정근로일수 개근한 자에 대하여 1일의 유급휴가 부여. - 미사용 휴가수당: 법에는 규정 없으나 판례에 의해 미사용 휴가에 대해서는 통상임금의 100% 지급의무 인정. - 경조휴가 부여 등은 법상 의무사항 아니지만 기업의 취업규칙, 단체협약 등을 통해 인정되는 것이 관례임.

항목	국가	온두라스	한국
임금	임금지급 원칙	- 통화지급, 직접지급 원칙. - 달리 합의되는 경우 외에는 근로자의 고용장소에서 임금지급. 근로자가 유흥장소나 주류판매장소에 고용되어 있는 경우를 제외하고는 그러한 장소에서의 임금지급 금지.	- 통화지급, 정기지급, 전액지급, 직접지급의 원칙
	법정 임금 구성항목	- 기본급: 최저임금에 따라 결정 - 크리스마스상여금 - 14월 상여금 - 교육상여금 - 휴가수당: 연차휴가 지급시 지급 - 연장근로수당	- 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	- 전국최저임금위원회 (근로관리총국, 인구조사및통계국장, 전국경제회의대표 1인, 부대표 1인, 근로자조직에 의해 선정된 대표 1인, 부대표 1인, 농민, 축산업자, 기업경영자 단체 및 상업회의소에 의해 선정된 대표1인, 부대표 1인 등으로 구성)의 권고를 기초로 노동복지부 장관에 의해 결정됨. - 최저임금은 업종, 기업규모에 따라 다르게 결정됨.	- 최저임금심의위원회에서 최저임금을 결정하여 정부에 제출하면 제출된 안에 따라 정부가 바로 최저임금을 결정하거나 노·사로부터 이의신청을 받아 재심의하여 결정함. 최저임금심의위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 9인으로 구성됨.
	임금대장 작성	- 상시 10인이상 고용하는 자는 근로관리총국에 의해 승인, 날인된 임금대장을 작성, 보관해야 함.	- 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 기타 대통령령이 정하는 사항을 임금지급시마다 기입하여야 함.
여성근로, 모성보호		- 유해, 위험작업에 여성 고용 금지. - 임신여성 근로 제한: 격심한 활동이 요구되는 근로를 시킬 수 없고 5시간 이상의 야간근로 금지. - 해고제한: 여성근로자가 자녀를 출산할 예정이거나 자녀를 돌보는 것을 이유로 하는 해고 금지. - 산전후휴가: 산전 42일, 산후 42일의 유급휴가, 유산 또는 조기 사산의 경우 2-4주 유급휴가 부여. - 유급육아시간: 6개월 미만 자녀를 가진 여성근로자에 대해 1일 1시간의 육아시간 인정. - 육아공간: 여성근로자 20명 이상을 고용하는 자는 3세미만 자녀 수유 장소 제공해야 함.	- 연장근로 제한: 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간까지 연장가능. - 여자 근로자는 법 소정의 유해, 위험 사업에 고용금지 - 해고제한: 산전후기간과 그 후 30일간 해고 금지. - 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.

항목 \ 국가	온두라스	한국
연소자근로	- 14세 이하 연소자는 부모의 동의가 있어도 취업 금지. - 15세인 경우 부모와 노동부의 허가시 취업 가능하나 이 경우 의무교육 과정을 마쳤거나 교육을 받고 있음을 입증하여야 함. 고용허가를 받으면 자신의 임금을 직접 받을 수 있음. - 16세 미만자는 연장근로 및 야간근로 금지. - 유해, 위험 작업에 16세미만자 고용 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, 위험 사업에 고용금지 - 근로시간 제한: 1일 7시간, 1주 42시간. - 연장근로 제한: 1일 1시간, 1주 6시간 - 휴일, 야간근로 제한: 본인의 동의, 노동부 장관 인가 필요.

VI. 사회보장제도

1. 개관²⁶⁾

- 사용자는 근로자에 대한 사회보장을 위해 영업개시 후 5일 이내에 온두라스 사회보장기구(IHSS: Instituto Hondureno de Seguridad Social)에 등록하여야 함. 등록 시 회사정관 사본, 영업허가서 사본, 사용자의 신분증 사본, 근로자 명단, 각 근로자의 근무개시일, 직책, 월급여액, 신분증 사본 등을 제출해야 함.

- IHSS에서는 근로자의 업무상 재해, 직업병, 임신과 출산 등에 대해 보장함.

- 분담금 납부 비율은 사업장 소재지역에 따라 상이함. 수도인 테구시갈파(Tegucigalpa)와 주요 공단지역인 산페드로술라(San Pedro Sula) 지역의 경우 사용자는 근로자 월급여의 7%, 근로자와 정부가 각 근로자 월급여의 3.5%를 납부함. 그 이외의 지역은 사용자 2%, 근로자와 정부 각 1%를 분담함.

그 밖의 온두라스 기술훈련기금(INFOP: Instituto Nacional de Formacion Profesional)에서는 근로자를 위한 교육 훈련 프로그램을 운영하고 있는데 사용자는 이에 가입하여 매월 근로자 월 급여(임금 대장상의 총액)의 1%를 납부해야 한다(정부는 임금 대장상의 총액의 0.5% 부담). 또한, 10명 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 종업원의 주택 자금 융자 등을 목적으로 하는 사회주택기금(RAP-FOSOVI: Fondo Social para la Vivienda)에 가입하여야 하고 사용자는 매월 근로자 월급여의 1%를 사회주택 기금으로 납부하여야 한다.

- 이하의 내용은 1999년을 기준으로 하였음²⁷⁾.

26) 이철수, 박귀천, 박은정, (2003), <중미 국가의 노사관계 및 노동 법제 연구: 과테말라, 엘살바도르, 온두라스를 중심으로>, 이화여자대학교 법학연구소

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

2. 노령, 장애, 사망

1) 적용대상

- 민간부문 및 공공부문 종사 근로자, 가내근로자, 임시직근로자, 농업종사근로자의 경우는 원칙적으로 제외되고 상시 10인 이상 고용 사업에 고용된 자는 적용됨. 별도의 제도를 적용받는 교사, 공공부문 근로자, 의사, 군인도 적용받지 않음. 적용범위는 점차 확대되고 있는 추세임.

2) 재원

- 근로자: 소득의 1%
- 사용자: 임금대장상의 근로자 소득의 2%
- 정부: 임금대장상의 근로자 소득의 1%
- 보험급여 지급 목적상 설정되는 월소득액 최저한도는 월 90렘베라, 최고한도는 월 600렘베라.

3) 수급요건

- 노령연금: 남자는 65세 이상, 여자는 60세 이상이고 180개월간 분담금을 납부한 자.
- 장애연금: 근로능력의 2/3 상실한 경우 지급. 최종 6년동안 36개월간 분담금을 납부한 자에게 지급. 업무상 상해의 경우에는 최종 24개월 동안 8개월간 분담금을 납부한 자에게 지급.
- 유족연금: 일반 질병으로 인한 사망의 경우, 최종 6년 동안 고인이 36개월간 분담금

을 납부한 경우에 지급. 업무상 상병에 대해서는 사고이전에 고인이 24개월간 8개월분의 분담금을 납부한 경우에 지급.

4) 보장내용

(1) 노령연금

- 월 기본소득의 40% 지급. 단, 60개월 이상 분담금 납부한 자에 대해서는 각 12개월당 소득의 1%를 가산하여 지급함.
- 남자 65세, 여자 60세 이상인 근로자에 대해서는 분담금을 납부한 각 연도에 대해 월소득의 3%를 가산하여 지급함.
- 연금의 최저지급한도는 소득의 50%이고 최고지급한도는 소득의 80%.
- 연금수급요건을 충족하지 못하고 있는 경우에는 분담금을 환급하여 줌.

(2) 장애연금

- 월 기본소득의 40%를 지급하고 120개월을 초과하는 기간 동안 분담금을 납부한 경우 각 12개월에 대해 월평균 소득의 1%를 가산하여 지급함.
- 지급 최고한도는 소득의 80% 해당분으로써 600렘베라를 초과하지 못함.
- 연금수급요건을 충족하지 못하고 있는 경우에는 분담금을 환급하여 줌.

(3) 유족 급여

- 피보험자에게 지급되었거나 지급될 수 있는 보험급여의 40% 해당금액을 미망인에게 지급. 단, 미망인이 65세 이상이거나 장애인인 경우에 대해 지급.
- 양친부모가 사망한 자녀: 14세 미만인 자녀에 대해서는 각 자녀당 피보험자 보험급여의 20% 해당금액을 지급, 18세까지의 학생인 자녀, 장애인인 자녀에 대해서도 동

일하게 지급.

- 모 또는 65세 이상의 장애인인 부: 각 인에 대해 보험급여의 20% 지급.
- 지급최고한도: 피보험자 보험급여의 100%
- 장례비: 월 기본소득의 50% 지급.

5) 유관 조직

- 노동복지부, IHSS 등.

3. 질병 및 출산

1) 적용대상

- 적용대상: 1인 이상 근로자를 고용하는 기업, 공공부문의 근로자.
- 적용제외: 농업, 가내근로, 임시직 근로자.

2) 재원

- 근로자: 소득의 2.5%
- 사용자: 임금대장상의 근로자 월소득의 5%
- 정부: 커버되는 전체 보험급여의 2.5%
- 분담금 및 보험급여 지급 목적상 설정되는 월 소득의 최저 및 최고한도는 90렘베라,

600렘빠라.

- 동 재원에 의해 업무상 상병 관련 보험급여도 지급됨.

3) 수급요건

- 질병에 대한 현금급여: 질병발생이전 3개월간 35일 동안 분담금 납부한 경우
- 출산에 대한 현금급여: 최종 10개월간 75일간 분담금 납부한 경우
- 의료제공: 고용되어 있는 자, 실업상태라면 최종 3개월 동안 35일간 분담금을 납부한 경우, 실업이 개시된 이후 60일 이내에 질병이 발생한 경우. 노령연금수급자와 장애연금수급자에게도 적용됨.

4) 보장 내용

(1) 질병급여

- 소득의 66% 해당분 지급. 26주까지 지급되고 최고 52주까지 연장될 수 있음.
- 출산급여: 출산이전 6주간, 출산이후 6주간 소득의 66% 지급.
- 사회보험에 의한 수급 자격이 없는 근로자는 노동법 규정에 따라 출산휴가 또는 질병휴가를 받을 수 있음.

(2) 근로자 의료급여

- 의료서비스는 사회보장기구의 의료시설을 통해 환자에게 직접적으로 제공됨. 치료, 수술, 출산, 입원, 약조제, 수송, 재활, 치과치료, 출산 후 42일까지 진료 등의 서비스가 제공됨.

(3) 가족 의료급여

- 가족을 위한 의료 제공: 산후 42일까지 피보험자 부인에게 출산 관련 혜택 제공.
- 피보험자의 신생아에 대해서는 5세까지 30일까지, 또는 피보험자인 부의 사망이후 26주까지 소아과 진료 제공.

5) 유관 기관

- 노동복지부, IHSS 등.

4. 업무상 상해

1) 적용대상

- 1인 이상 고용하는 기업의 근로자
- 적용제외: 농업, 가내근로, 임시직 근로자.

2) 재원

- 질병급여 분담금에 의해 커버됨.

3) 수급요건

- 업무상 상해자에 대한 보험급여: 수급을 위해 요구되는 분담금 납부기간 없음.
- 유족급여: 1개월간 고용된 자

4) 보장내용

(1) 일시장애급여

- 일급의 66%, 단, 52주까지 지급.

(2) 영구장애 급여

- 월 기본소득의 40%, 단, 60개월 이상 분담금을 납부한 경우에 대해서는 각 12개월에 대해 소득의 1%를 가산하여 지급.
- 부분적 장애의 경우, 장애등급에 따라 장애율이 15%이상이면 보험급여 전액 지급함. 보험급여액이 월 10렘빼라 이하이면 일시불로 지급함.
- 계속적인 간호자에 대해서는 피보험자가 받는 보험급여의 최고 50%까지 지급.

(3) 근로자에 대한 의료제공

- 진료, 수술, 입원, 약, 재활 등 제공

(4) 유족급여

- 피보험자에 대해 지급되었거나 지급되었던 보험급여의 40% 지급.
- 65세 이상이거나 장애자인 부인 또는 남편에게 지급됨.
- 양친이 사망한 자녀: 14세 미만인 각 자녀에 대해 보험급여액의 20% 지급. 18세까지의 학생이거나 장애인인 경우에 대해서도 지급. 혹은 전체 자녀에 대해 보험급여액의 40% 지급.
- 위의 부양가족이 없는 경우, 부모에 대해 지급함. 모 또는 65세 이상이거나 장애자인 부 각각에 대해 보험급여의 20% 지급.
- 유족급여의 최고지급한도는 보험급여액의 100%.

- 장례비: 월급의 50% 지급.

5) 유관기관

- 노동복지부, IHSS 등.

5. 기술훈련기금

- 온두라스 기술훈련기금(INFOP: Instituto Nacional de Formacion Profesional)에서는 근로자를 위한 교육훈련프로그램을 운영하고 있고 사용자는 이에 가입하고 매월 근로자 월급여(임금대장상의 총액)의 1%를 납부하여야 함(정부는 임금대장상 총액의 0.5% 부담). 가입 시 제출하여야 하는 서류는 소정양식의 신청서, 회사정관 사본, 영업허가서 사본, 납세자 등록증, 종업원의 성명과 월급여액이 명시된 명단, 회사대표자에 관한 일반사항 등임.

6. 사회주택기금

- 10명 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 종업원의 주택자금 융자 등을 목적으로 하는 사회주택기금에 가입하여야 함. 사용자는 매월 근로자 월급여의 1%를 사회주택기금(RAP-FOSOFI: Fondo Social para la Vividenda)으로 납부하여야 함.

7. 위생 및 안전

노동법전에서 작업장에서의 안전과 보건에 관하여 규정하고 있음.

1). 사용자의 의무

가. 사용자 준수 사항

- 사용자는 근로자의 보건과 안전을 보장하기 위한 시설과 장비를 제공해야 함. 근로자 부상의 위험을 제거하고 감소시키고 방지하기 위해 사용자의 비용으로 작업장에서 필요한 보건 및 안전조치를 취해야 함(제391조).
- 공장이나 상점에는 근로자의 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위한 조치를 마련해야 하고 특히 다음과 같은 조치가 포함되어야 함(제394조).
 - 마약이나 주류의 반입, 판매, 사용의 금지
 - 숙식을 위한 시설 제공
 - 근로자가 운반하는 물건의 중량은 50킬로그램으로 제한되고 더 무거운 물건은 기계로 운반되어야 함

나. 안전 및 보건에 관한 사규 작성

- 상시 10인 이상 근로자를 고용하고 있는 사용자는 사업 개시일로부터 3개월 이내에 안전 및 보건에 관한 사규를 작성해야 하고 그러한 사규는 근로관리국의 검토와 승인을 받기 위해 제출되어야 함(제397조).
- 위 규정은 최소한 다음과 같은 사항에 대한 조항들을 포함하고 있어야 함(제398조).
 - 근로자 보호와 개인위생에 관한 사항
 - 사고와 질병의 방지
 - 사업장내 보건의료서비스 제공

- 위험, 유해한 작업이 수행되는 건물 내에서 사람을 숙박시키는 것 금지
 - 상점, 공장, 작업장, 기타 유사 시설 내에서 근로자를 위한 의자 제공
 - 전기용접과 관련된 작업의 경우, 근로자를 위한 보호요건이 충족되는 작업기준
 - 광산, 석유 사업의 경우 특별기준
 - 전력시설, 폭발성·인화성 물질과 기타 위험한 물질이 보관되는 장소에서 준수되어야 하는 안전 조치
 - 농업, 축산업, 삼림업 등에서 준수되어야 하는 건강 조치
- 위와 같은 사유가 근로관리국에 의해 승인되면 사용자는 작업이 수행되는 장소중 2 군데의 지정된 곳에 사유를 비치해 두어야 함(제399조).

2). 위험·유해 작업

- 작업에서 사용되는 재료나 제조되는 제품, 고체, 액체, 기체 형태의 노폐물 등으로 인하여 근로자의 건강을 위협하거나 손상시킬 수 있는 조건이 발생할 수 있는 작업 과정, 공장, 산업 등은 유해한 것으로 간주.
- 작업에서 사용되는 재료나 제조되는 제품, 고체, 액체, 기체 형태의 노폐물, 마취성, 부식성, 인화성, 폭발성 물질의 보관 등으로 인하여 근로자의 생활에 즉각적이고 심각한 영향을 줄 수 있는 작업과정, 공장, 산업 등은 위험한 것으로 간주.
- 위험, 유해하다고 간주되는 사업, 어떤 물질의 제조가 금지. 제한되거나 준수해야 하는 특별한 요건 등에 대해서는 규칙으로 정함.

3). 안전 및 보건 규정 위반에 대한 제재

- 노동복지부는 안전 및 보건 관련 법규정 준수를 보장하고 위반행위에 대한 사용자, 근로자의 이의제기에 대해 숙고하여 의무 준수를 위반한 자에 대해 경고하고 위반

행위가 반복되거나 위반행위를 무시하는 경우 그 위반의 방법과 성질에 상응하는 제재를 부과해야 함(제400조).

VIII. 실제 사례연구

1. 미국 및 현지 업체 사례

1) - 온두라스 마킬라도라 AAA 회사 사례²⁸⁾

(1) 개요 - 인터뷰를 중심으로

우리는 온두라스의 Choloma 자유무역지대에 있는 알레한드로 어페럴(Alejandro Apparel; 봉제공장)에 근무하고 있습니다(Choloma Free Zone, Choloma, Cortes, Honduras)

공장의 고용주는 온두라스 사람입니다. 실질적으로 공장은 세 파트로 분리되어 운영하고 있습니다. 플랜트 A는 창고 역할을 하며 플랜트 B는 절단 작업과 모임 장소로 이용되고 있고 플랜트 C는 대다수의 봉제공장 노동자들이 재봉과 이와 관련된 작업을 하고 있는 곳입니다. 지난 수 년 동안 이 공장은 AAA로 불리어 왔고 오직 35명의 노동자만이 공식적으로 이 AAA사와 계약을 유지해 오고 있습니다. 문제는 이 공장이 새로운 이름으로 바뀌면서 자산, 은행 계좌 그리고 공식적인 활동이 없다는 데에 있습니다. 자연히 이곳에서 일하는 노동자들은 그들의 고용상태에 불안감을 느끼고 있습니다. 똑같은 공장, 똑같은 고용주, 똑같은 기계, 똑같은 일을 하고 있지만 공장의 이름만 새롭게 바뀌어 있는 상태입니다. 물론 제조품의 수출은 AAA로 마크되어 나가고 있습니다. 노동자들이 걱정하는 것은 이런 방식(새로운 상호명)이 혹시 많은 노동자들을 쉽게 계약 해지하거나 계약 해지 과정에서 그들에게 지불해야하는 다양한 혜택을 줄이기 위한 것은 아닌지를 의심하고 있습니다. 고용 안전이 보장되지 않을뿐더러 향후 계약 해지에 대한 클레임을 요구하지도 못하는 상황으로 발전하기 때문입니다. 이와 더불어 AAA사는 지난 몇 년 동안 공장 노동자들의 고용을 개인적인 접촉을 통해서 유지해 오는 불법을 저질러 왔고 이것도 2개월마다 계약 연장을 통해 고용상태가 유지되어 왔습니다. 고용된 노동자들은 그동안 어떠한

28) 자료출처:www.multex.com, SEC 10-K filings, www.ecomponline.com, AFL-CIO Executive Pay Watch, www.responsibleshopper.org, Forbes Magazine.

법적 권리도 주장할 수 없었습니다. 노동복지 및 사회보장 혹은 노동 혜택은 생각지도 못한 열악한 조건하에서 근무하고 있습니다.

거의 860명이(2003년 6월 통계로 1,115명) 이 고용되어 있고 남녀 성비는 비슷한 상태입니다. 35세 이상의 노동자들에게는 관리에 있어 쉽게 해고당할 수 있는 차별적 압력이 가해지고 그리고 이들은 쉽게 젊은 노동자들로 대체되어 왔습니다.

(2) 생산 구조

주간 근무자: 630명 재봉 파트(42개의 모듈에 각각 평균적으로 15명)

25 재단 / 20 선행 작업/ 5 의복손질 및 세탁 / 24 정밀검사 / 15 최종 검사 / 10 파킹 / 5 기계 / 10 관리 및 유지 / 3 물자 공급 / 3 운전 / 15 개인 매니지먼트

야간 근무자 1: 24 명

야간 근무자 2: 24 명

다음과 같은 상품들이 이 AAA사의 노동자들에 의해 생산 미국이나 캐나다로 수출됩니다.

Nike T-shirt: 100% Cotton; RN 56323; CA 05553

Adidas T-shirt: 100% cotton; RN 88387; CA 21356

Gildan T-shirt: Activewear, ultracotton, heavyweight, 100% Pre-shrunk cotton; RN 93846; CA 25181

Hanes Beefy-T:100% pre-shrunk cotton; RN 15763; CA 21356

Fruit of the Loom T-shirt: Best, 50% cotton/50% polyester; RN 13765; CA 18345

AAA사는 철조망으로 보안이 유지되고 있고 정문은 무장한 보안 사설 경비에 의해 통제되고 있습니다. 자유무역지대로서 제품은 수출 과정에서 모든 기업, 정부 그리고 지방 정부에서조차 100 퍼센트 면세품입니다. AAA같은 마길라도르 회사들은 흔히 그들이 수익

을 내지 못하고 있다고 하소연을 하고 있습니다. 하지만 2002년 11월까지 AAA사는 격일 주야간 교대로 일주일에 7일 그리고 하루에 24시간 생산 스케줄이 잡혀있었습니다. 생산이 피크로 올라갔을 때에는 1,115명의 노동력이 투입될 정도였습니다. 하지만 최근에 대량으로 노조원 및 주간 근무자 2 파트의 해고로 860명의 노동자로 줄어든 형편입니다. 팔레스타인 출신의 고용주인 Jorge A. Faraj은 산 페드로 술라(San Pedro Sula)지역의 은행과 슈퍼마켓에 투자하고 있을 정도의 재력가입니다.

주간 근무 파트 2는 금요일 및 일요일에도 12시간 근무를 했습니다. 회사는 언제나 이를 계절 혹은 임시직 근무로 분류했습니다. 이런 형태의 근무는 2000년부터 시작되어 중간에 중지되었다가 밀려드는 공급 주문에 맞추어 2002년 11월 다시 재개되었습니다. 10개월 동안 풀타임으로 근무가 지속되었지만 노동자들은 불법으로 사적 루트를 통해 고용되었고 2개월마다 계약은 다시 이루어졌습니다. 이들에게 사회보장, 노동복지 등 요구할 권리는 전무했으며 크리스마스 보너스를 포함해 여타 다른 혜택은 상상할 수 없는 일이었습니다.

2003년 8월 공장은 240명의 노동자를 해고하면서 퇴직금 및 퇴직 수당은 단 한 푼도 지급하지 않았습니다. 물론 이런 대량 해고는 남아있는 노동자들에게 의욕 상실을 물론 그들도 해고될 수 있다는 위협으로 작용했음은 두말할 여지가 없었습니다.

(3) 근무조건과 현장 폭력

주간 근무: 하루 11시간 오전 7시: 오후 6시 일주일에 4일(월-목요일)

임금: 재봉사들은 시간당 75센트에서 1달러 20 센트까지 받습니다. 평균으로 시간당 86센트 일일 6달러 88센트, 주간 37 달러 70센트를 받는 것입니다. 노동자들은 실내 세면시설이 잘 갖추어지지 않은 원룸에서 생존하기 위해서는 매주 돈을 빌려야 살 수 있습니다. 회사는 이 임금이 충분한 적정임금이라고 이야기하고 있지만 노동자들은 전혀 그렇지 않습니다. 한 노동자에 의하면 “우리는 지금까지 좋은 임금이라는 것을 받아본 적이 없다. 만약 우리가 좋은 임금을 받았다면 현재처럼 이렇게 살고 있지는 않을 것이라”고 항변합니다. 과도한 목표 생산량 달성의 압력은 또 다른 노동착취의 예입니다. 예를 들어, 15명

의 모듈에서 10시간 반에 3,456 개의 t-shirts를 재봉해야합니다. 한사람의 노동자당 하루에 230개의 t-shirts를 재봉해야하고 시간당 22개, 다시 말하면 3분마다 1개의 t-shirts를 재봉해야하는 것입니다. 감독관의 감시의 눈초리는 커다란 위협으로 작용합니다. 재봉사들은 따라서 급하게 그들의 10분간의 점심시간을 허겁지겁 채운 후에 그들의 목표량을 달성하기 위해 자리로 복귀해야만 합니다.

매니저에 의하면 매일 500개의 셔츠가 추가적으로 일일 생산량으로 늘어나고 있다고 합니다. 반면에 셔츠 가격은 가격 경쟁 때문에 5센트씩 내려가고 있다고 합니다. 셔츠마다 6센트씩 지불되고 있습니다. 만일 시간당 평균 임금이 86센트라면 각 노동자들은 시간당 22개의 셔츠를 만들어야합니다. 총 T-셔츠 가격은 개당 2달러 13센트입니다. 이는 모든 재료, 직간접 노동 비용, 물류 그리고 AAA 공장의 이익까지 포함된 가격입니다. 나이키사와 다른 회사들은 그들의 소매가에서 369에서 839 퍼센트까지 이익을 보고 있습니다. 광고로만 이 제품을 생산하는 노동자들에게 지불하는 돈보다 36배가 더 많은 광고비를 쓰고 있습니다. 반면에 노동자들은 이를 하나 생산하는데 단지 6센트를 받고 있는 실정입니다.

노동자들은 다른 이들이 생각하는 것보다 덜 지불받고 있습니다. 물건의 질에 대한 통제는 강화되고 있고 노동자들은 똑같은 임금수준을 유지하고 있습니다. 공장 안의 열악한 근무 조건은 최악입니다. 마시는 음료는 더럽고 건강을 해치기 쉬운 상태입니다. 식수는 인간이 음료로 마실 수 있는 표준 기준보다 박테리아가 1,400 퍼센트 더 많습니다. 물의 오염 상태는 여타 취약한 위생의 문제를 보여주고 있습니다.

근무 시간에 대화는 금지되어 있습니다. 화장실에 장시간 용변을 보는 일을 막는 일은 매니저가 관리하는 또 다른 일입니다. 근무 시간에 장기간 일에 대한 집중은 노동자들의 건강 상태를 더욱 악화시키는 원인이 되고 있습니다. 노동자들은 노조 결성에 대한 권리 등에 대해서는 아무 생각이 없어 보입니다. 내부 감사가 있기 전에는 공장은 깨끗하게 청소가 되고 매니저들과 감독관들은 노동자들에게 그들이 질문 받는 것들에 대해 거짓말을 하라고 강요를 하고 있습니다.

(4) 노사 갈등 시작

이런 열악한 상태에서 노동자들은 플랜트를 걸어 닫고 2일 동안 평화로운 연좌 농성을 시작했습니다. 단 한 대의 기계도 돌아가지 않았습니다. 문제의 발단은 감독관의 심각한 간섭과 폭력에서 시작되었지만 이를 계기로 그동안의 저임금과 열악한 근무 조건에 대한 개선을 요구하는 목소리로 이어졌습니다. 노사 갈등이 시작된 것입니다. 처음에 고용주는 이런 문제 해결을 위해 노력하겠다는 약속을 했지만 곧바로 갈등 원인 제공자, 혹은 파업 주동자에 대한 해고 작업이 시작되었습니다. 연좌 농성을 하던 42명의 노동자가 바로 해고되었습니다. 고용주는 공장에서 노조는 절대 허용되지 않는다고 강변하면서 공장의 폐쇄 조치로 협박을 하였습니다. 공장 관리자들은 파업 주동자들이 테러리스트라고 규정하고 이런 행위는 공장을 파괴하기 위한 폭탄을 만드는 일과 같다고 이야기했습니다. 노조와 가까이하는 것은 위협한 일로 과거에는 노조원들이 살해당하기도 했다고 위협했습니다.

(5) 노사갈등 증폭 및 노동자들의 요구

해고당한 노동자들은 그들의 복직과 일할 수 있는 권리를 주장하며 합법적인 노조를 결성하고 노동부에 가입을 했습니다. 70명의 회원들이 가입을 했습니다. 회사는 이들 노조를 상대로 마길라도라 지역에서 더 많은 노사 갈등의 팽창을 막기 위해 다양한 억압(노동권 억압)을 해 오기 시작했습니다. 하지만 몇몇 개혁적인 결과도 얻어냈습니다.

노동자들과 일체 상의가 없이 회사는 현금으로 주던 임금 지불 방식을 직접 은행 계좌 지불 방식으로 바꾸었습니다. 노동자들은 데빗 카드 《은행 예금을 직접 인출·예입할 수 있는 카드》를 받았지만 이들이 은행에서 그들의 월급을 인출할 때에 은행은 이들에게 6 렘삐라(lempiras; 34센트)를 물게 했습니다. 만약에 일주일에 37.70 달러를 임금으로 받는다면, 이들은 은행 수수료로 3.17달러를 지급해야하는 것입니다. 노동자들에 이는 뭔가 잘못된 지불 방식으로 보입니다. 한 노동자에 의하면 이런 수수료는 그들의 생활에서 한 자루의 콩을 살 수 있는 금액이기 때문입니다. 감독관의 폭력의 수위도 점점 증가했습니다. 점점 더 소리를 지르거나 빨리 일을 하라고 강요하는 강도가 증가하기 시작했습니다.

노동자들이 모이는 것을 막고 실질적인 노조를 만드는 일을 방해하기 위해 몇몇 말 잘 듣는 노동자들을 규합하여 어용노조를 만들어 공식적인 노조로 인정하고 그들과 모든 계

약을 맺기 시작했습니다. 마지막으로 회사는 각각의 노동자들이 기존의 일일 생산량 230 장 티셔츠 생산에서 263 장으로 증가할 것이라고 강요하기 시작했습니다.

이는 지나치게 과도한 억압이었으며 노동자들은 다시 평화 연좌 농성을 시작했습니다. 심지어 매니저도 일하는 것을 멈추고 모두가 연좌농성에 동참했습니다. 노동자들 간에 연대 의식은 높아졌습니다. 42개 생산팀 또는 모듈에서 각각 팀 리더들이 선출되었고 파업은 그 다음날부터 시작되었습니다. 고용주와의 미팅이 시작되었고 매니저들과의 협상도 개별적으로 동시에 이루어지기 시작했습니다. 협상에 대한 완전한 합의가 도출되기 전에 사실 노동자들의 몇몇 요구 조건들이 받아들여지기 시작했습니다.

임금 지불 방식이 다시 현금으로 바뀌었고 이 자체로도 커다란 승리였습니다. 이틀간 파업으로 인하여 체불되었던 급료도 받기도 했습니다. 감독 및 관리도 좀 더 부드럽고 유연하게 진행될 수 있도록 최소한의 협력을 한다는 구두의 약속도 나왔습니다.

하지만 고용주는 생산량의 증대와 함께 좀 더 지불해야 하는 임금에 대해서는 미국 회사들의 핑계를 대며 협상에 응하지 않았습니다. 이후에는 협상에서 고용주는 나타나지 않았습니다. 모든 협상에 대한 이슈와 논의는 감독관과 매니저들을 통해서 진행이 되었습니다. 노사 양측 간에 ‘집단 합의(collective pact)’는 무용한 것이었습니다. 점점 감독관은 개인적으로 노동자를 불러내어 협박과 위협을 가해왔습니다. 이후에 갈등은 회사와 노동자들 간에 이 무용한 집단합의체(어용 회사노조)를 없애기 위한 싸움으로 진행되었습니다.

하지만 단계적으로 노사 갈등의 원인자로 지목 받았던 지도자들과 협상 과정에서 노동자측 대변인들이 해고를 당하기 시작했습니다. 처음에는 다섯 명 수준에서 해고가 되었지만 이후에는 13명이 그리고 또 다시 17명이 더 해고를 당했습니다. 이런 과정에서 노동자들은 독립노조인 SITRALAPA를 만들어 조직적으로 대항하기 시작했습니다. 70명의 회원을 가진 이 독립노조는 온두라스 노동부에 그들의 합법성과 요구를 통해 중재를 요청하는 한편 법적 투쟁으로 대응하기 시작했습니다. 이후 노조 회원들 중에 30명 이상이 이 과정에서 더 해고를 당했습니다.

37명의 해고 노동자들이 그들의 복직을 위해 법적 투쟁을 했고 그들의 퇴직금 수령조차

거부했습니다. 그들만의 진정한 독립노조를 세우고 전체 노동자를 대변하며 그들의 권리를 찾기 위해 투쟁을 선택한 것입니다.

온두라스의 독립 노동자 노조(The Independent Workers Federation of Honduras; FITH)는 외부에서 이들의 투쟁과 노동 정의를 위해 연대를 시작했습니다. 하지만 온두라스 전체 차원에서 보면 이 노조도 내부적으로 많은 분열된 조직들이 있어 그리 큰 연대의 힘을 낼 수도 없습니다. 지난해에는 이 곳 마길라도라 지역에서 마지막으로 남아있는 노조 세력을 일소하기 위한 대대적인 캠페인이 있었습니다. FITH는 이를 범미주자유무역지대(FTAA) 통과를 준비하기 위한 온두라스 노동운동의 파괴 전략이라고 성명을 발표하기도 했습니다.

AAA 단 한 곳의 공장에서 발생한 노사 갈등이 온두라스 마길라도라 지역에서 노조의 생존문제에 대해 어떤 영향을 미칠 것인가 라는 질문에 FITH의 대표인 Israel Salinas는 다음과 같이 답변했습니다.

“그렇습니다. 큰 영향을 주고 있지요. 왜냐하면 이 공장은 전략적인 회사입니다. 온두라스 노동 운동의 향방을 묻는 투쟁이기도합니다. 만약 실패한다면 이는 온두라스 노조와 노동운동에 큰 좌절을 안기게 될 것입니다. 하지만 우리는 긍정적으로 생각하고 있습니다. 이는 다른 마길라 회사들에게도 긍정적인 영향을 줄 것으로 확신합니다.”

이들은 모두 “해고된 노동자들의 즉각적인 기존 업무에 복귀와 밀린 임금의 지급”, “노동자들의 법적 권리의 존중을 통한 노동자들의 노조 조직의 허용과 완전한 법적 합의”를 법적으로 요구하기 시작했습니다.

(6) 법적합의 및 재판 결과

2003년 7월 8일 초로마 지방 재판소는 재판의 권위를 통해 다음과 같이 판결한 바가 있으며 노사가 온두라스 노동법 376조에 따라 쌍방에서 책임을 가지고 이 합의를 이행할 것을 명령한 바가 있습니다.

첫째, 회사는 노동자들에게 그들의 임금지불에 있어 자유롭게 결정을 하도록 해야 한다.
둘째, 회사는 의무적으로 노동자들의 퇴직금을 지불해야하며 이 준수 사항을 정부의 관보(La Gaceta)에 게재해야한다.

셋째, 노동자들은 집단합의체인 새로운 노조명을 AAA Honduras Apparel SA de CV and Alejandros Apparel SA de CV로 하고 새로운 지도 체제를 구성할 수 있다.

넷째, 사회 보장비와 관련하여 이는 계속해서 지불되어야하며 이는 법적으로 보장되어 있다.

다섯째, 회사의 대표 위원회는 그들의 관리체계에서 노동자들에 대한 관리 감독이 부당한 지에 대해 감시할 필요가 있다.

여섯째, 모든 생산 모듈은 자유롭게 그들만의 리더를 선출할 수 있다.

일곱째, 회사는 노동자들의 임금을 최소임금제 기초를 두고 계정해야 한다. 이 모든 조항은 쌍방의 신뢰를 기반으로 합의서에 동의하는 것을 원칙으로 한다(2003년 온두라스 AAA사의 노사갈등 기록 중에서).

(7) 평가 및 시사점

이 사례는 온두라스의 노사 갈등 사례를 실질적인 현장의 목소리를 통해 확인하게 해 줌으로서 보다 노사 간의 구체적인 갈등 원인을 살펴볼 수 있는 계기를 부여함. 특히 열악한 노동조건과 복지 및 임금에 대한 구체적인 갈등 소지를 파악함으로써 한국의 온두라스 기업 진출에 구체적인 사전 정보와 주의 사항을 주고 있음. 온두라스 지방법원의 노사갈등 해결 및 합의 사항에 대한 언급은 여타 다른 지방 및 온두라스 노동법의 사례와 크게 다르지 않다고 판단됨. 아직은 취약한 사태의 노조 운동 혹은 개별 사업장별로 차이가 있는 갈등이 존재하지만 온두라스의 이런 행정 명령이라 지방 재판소의 사례는 노조 운동 및 노동 운동의 활성화를 보여주는 사례들이 많다. 특히 시민사회(civil society), 혹은 국내외 노동 관련 NGOs들의 역할이 커지면서 개별 노사갈등 사례들은 이들의 집중적인 관심의 대상이 되고 있음을 간과하지 말아야 할 것으로 평가됨.

2) 온두라스의 스타 공장에서 노동자 권리 침해 사례²⁹⁾

(1) 개요

온두라스 스타 공장(Star S.A.)은 Zip El Porvenir, El Progreso, Yoro 지역에 위치해 있다. 2000년에 회사의 문을 연 소유주는 Anvil사 이다. 현재 2,000의 노동자와 800대의 재봉 기계가 작업 중이다. 일반적으로 생산 제품은 T-shirts로 Nike and Anvil 라벨 제품이고 NFL, Reel Legends도 역시 생산하고 있다. 90 퍼센트 이상의 노동자들이 Nike 나 Anvil로 납품하는 t-shirts를 생산하고 있다. 공장은 까미세타(Camisetas)로 불리는 11개의 유닛으로 이루어졌다.

각각의 유닛은 그들이 생산하는 제품의 스타일에 따라 12명에서 14명 혹은 18명에서 20명이 한 조로 참가하는 7개의 생산 라인에 투입된다. 2007년 11월에 5개의 유닛이 Anvil 납품 제품을 생산하고 있었고 4개의 유닛이 Nike에 납품할 제품을 생산하고 있었다. 공장은 일주일 내내 가동되며 4 바이 4 시스템(4-by-4 system)으로 운영되고 있었다. 두 개의 주간 근무조 A와 B로 나누어 A조는 4일간 아침 7시부터 저녁 6시 20까지 근무하며 나머지 조가 4일을 연결해서 근무한다. 노동 시간은 너무 길고 쉽게 지치는 작업들이 연일 이어졌다. 노동일의 8일 사이클로 노동자들은 주와 주 사이에 하루의 휴가를 얻을 수 있었다.

작업 라인의 구조를 보면 1명의 감독관, 1명의 회계 감사, 1명의 감침질 담당(하루에 2,628장의 티셔츠 담당), 1명의 재봉 바느질(하루에 2,304장의 티셔츠 담당), 2명의 옷기 만들기 공정 담당(하루에 2,016장의 티셔츠 담당), 1명의 목 부분의 오버스티치 담당(하루에 3,024장의 티셔츠 담당), 1-2명의 리본(cinteros) 제조 담당, 1-5명의 소매 재봉, 1명의 소매 부분 마감 처리, 1명의 소매 감침질 처리, 1명의 라벨 담당(하루 2,028장의 티셔츠 담당), 2명의 검열 담당으로 생산은 이루어진다.

수 년 동안 Star 공장을 통해서 생산된 제품은 T-shirt가 주 품목으로 90 퍼센트 면직,

29) 자료출처: www.nlcnet.org/article.php?id=496, 또는 www.anvilknitwear.com

10퍼센트 폴리에스테르가 함유된 제품으로 다양한 색깔과 대형 사이즈(XL, XXL, XXXL 그리고 XXXXL)위주의 티셔츠만을 생산해 왔다.

ANVIL사에 납품하는 경우는 단추가 3개 달린 그리고 폴로 스타일 칼라 깃의 V넥 티셔츠가 주종을 이룬다. 셔츠 앞 오른쪽에 주머니가 있는 것이 특징이기도하다. 이외에도 NFL 라벨은 계절적이다. 이는 9월 한 달동안만 생산한다. 목이 둥근 라운드 스타일 티셔츠를 생산하며 사이즈는 L에서 XXXL까지 생산한다. Reel Legends의 경우는 기본적으로 면직물 티셔츠 생산이 주력이다.

(2) STAR, S.A.의 노사 갈등의 주요 요인

노동자들은 결코 플랜트 매니저를 보지 못한다. 하지만 드문 경우에 매니저는 회의를 소집하고 노동자들에게 소리를 지르거나 모욕적인 말을 사용한다. 2달 반전에 매니저는 노동자들을 상대로 화장실에서 너무 많이 휴지를 사용한다고 하면서 경멸적으로 ‘바보, 얼간이’라는 용어인 ‘뻔데호(pendejos)’라고 말하면서 인신공격을 하였다. 노동자들은 화장실 휴지 사용에 제한을 두어야하며 그들의 뒤통리는 독성분이 많아 알레르기 반응을 일으킬 수 있는 치치카스테(chichicaste) 같은 잎으로 해야 한다고 노동자들을 비난했다. 또한 그들에게 5분을 더 허용하면서 들판에 나가 용변을 해결하라고 덧붙이기도 했다.

매니저는 또한 티셔츠가 없어졌다는 것을 이유로 노동자들을 도둑으로 몰았다. “당신과 같은 사람들이 있어서 온두라스는 발전할 수 없고 우리는 도둑이 필요 없다며 부끄럼이 없는 인간들” 이라고 노동자 폄하 발언을 했다. “거리에 나가 창녀가 되지 않거나 도둑이 되지 않기 위해서는 열심히 일해서 목표량을 맞추어야”한다고 소리를 지르는 것은 다반사로 있는 일이다. 확실히 노동자들에 대한 이러한 언사는 이들을 심각하게 모욕하는 것이다.

노동자들은 그들의 감독관과 대화를 한 적이 없으며 그들은 지속적으로 생산량이 적다고만 반복을 하고 있을 뿐이다. 노동자들에 따르면 이런 모욕적인 언사에 대해 반항을 하면 회사에 들어오는 문은 상당히 높다고 이야기하며 원한다면 나가도 좋다고 위협할 뿐이라고 한다.

몇몇 노동자들의 생산과 관련해 불만이 많은 매니저는 “우리는 당신과 같은 2류 노동자는 필요가 없다. 만약 제대로 역할을 못하면 공장 청소하는 곳으로 보낼 것이고 해고할 것이다”라고 위협을 하면서 “해고되면 아이들은 범죄자가 될 것이고 먹을 것이라고 또르띠야와 소금뿐일 것”이라고 생계 위협도 하고 있다.

(3) 임금, 근무 그리고 초과 근무

공장은 4일 마다 교대 근무 방식으로 돌아갔다. 주간 근무 시간은 아침 7시에서 저녁 6시 20분까지이며 30분의 점심시간과 아침에 10분간의 휴식이 있다. 일주일에 45시간 20분을 근무하고 일주일에 최소임금 41.60 달러(786. 31 렘베라)를 받는다. 회사는 일요일에 초과근무나 혹은 하루에 8시간 이상 근무하는 시간들을 초과 근무로 인정하지 않는다. 노동자들은 그들의 목표 생산량보다 더 많이 생산했을 경우(100 퍼센트 효율성 달성)에만 추가 수당을 받는다. 하지만 감독관에 따르면 노동자의 56 퍼센트만이 그들의 100퍼센트 효율성을 달성할 수 있다. 이들 노동자들은 추가로 평균 임금 51. 85 달러(980 렘베라)를 받을 수 있다.

Nike 및 Anvil사에서 노동 감사 담당자가 일 년에 이곳을 한 두 차례 방문한다. 그들은 전혀 노동자들과 대화를 하지 않으며 기본적으로 생산 제품의 스타일과 회사의 정책 등에 대해서 매니저와 대화를 할뿐이다. 노동자들은 전혀 대화할 기회를 얻지 못한다.

(4) 복지 시설: 화장실, 카페테리아, 식수

화장실은 청결하고 그리고 거기에는 노동자들을 위한 식수도 함께 있다. 하나있는 카페테리아에서 200명이 넘는 노동자들이 3교대로 식사를 한다. 이 식당에서 식사를 할 경우 노동자들의 주급에서 음식비는 삭감되어 진다. 점심값은 1.22-1.27달러(23-24 렘베라)로 비싸서 대부분의 노동자들은 그들의 점심을 스스로 집에서 가져온다.

위의 사례처럼 그동안 이 회사에서의 노사 갈등의 원인은 사업장에서 노동자들에 대한 욕설과 구타, 성희롱 등 노동자에 대한 복지 및 대우 문제가 직접적인 원인이었다. 이와 더불어 노조를 설립할 권리를 인정하지 않고 노조의 지도자들을 불법적으로 위협, 해고한

데에 따른 갈등이 증폭되어 왔다. 온두라스 노동부와의 합의 내용이 지켜지지 않은 것은 물론 초과 근무에 대한 임금이 지불되지 않는 등 그동안 많은 갈등요인들이 산적해 왔다. 이에 노동자들은 즉각적으로 2007년 7월, 총 58명을 회원으로 노조를 설립, 지방 노동부에 신고했고 수도인 테구시갈파에 있는 노동부는 11월 8일 이를 서류로서 확인했으며 노조 설립 과정에서 이들 58명을 임의로 해고 할 수 없다고 선언했다. 동일 지방의 노동 감시관이 이 회사를 방문해 노조 설립에 대한 허가와 창립 회원들에 대한 법적 지위 보장 그리고 이들이 국가의 보호 대상이라는 사실을 알렸다.

하지만 11월 10일 회사는 SITRASTAR 노조 회원들에 대한 해고를 진행하기 시작했다. 처음에는 서류상에 들어난 33명에 대한 해고가 진행되었다. 이후 11월 12일 또 다시 58명의 회원들이 차례로 해고 조치되었다. 11월 11일 해고된 노동자들은 El Porvenir 자유 지대의 회사 정문에서 바리케이트 투쟁을 시작했다. 해고된 노동자들을 포함해서 500명이 넘는 노동자들이 연대하기 시작하면서 노사 갈등은 더욱 심해졌다. 회사 노조는 이후 전략적으로 지방 노조인 노동 연맹(FUTH)와 연대해 이 문제를 확대해 나갔다. 회사의 신고로 출동한 지방 경찰의 무력 진압을 통해 정문은 개방되었고 이 과정에서 다수의 노동자들이 다치는 결과를 낳았다.

11월 13일 현장에 노동부 장관이 도착하면서 갈등은 점점 해결 국면으로 이동했다. 기존의 노사 갈등 및 해결의 경험에 근거해서 노조와 대중 운동 조직들은 El Progreso 지역의 노동 감시관 대표이자 친회사측 인사인 Jose Zuniga가 주관하는 협의회에 들어가는 것을 거부했다. 그러자 노동부는 이 지역의 노동 코디네이터인 Lucia Rosales를 파견하여 중재를 요청했다. 회사-정부-노조로 구성된 노사정 회의 차원의 노력이 각 이해 당사자들의 이해 갈등과 맞물려 쉽게 해결 국면을 찾지 못했다. 하지만 마침내 11월 14일 회의는 온두라스 마길라 협회 사무실에서 개최되었고 노사정 간의 다음과 같은 삼자 합의가 이루어졌다.

첫째, 문제 해결을 위해 미국의 STAR사와 노동자간에 직접적인 대화 채널을 통해 해고된 노동자들의 복직 문제, 그들의 법적 지위 등에 대해 대화 할 것, 둘째, 해고된 노동자들에게 체불된 임금을 지불할 것, 그리고 마지막으로 투쟁에 참여한 노동자들에게 어떤 차별이나 불이익을 주지 않을 것 등에 합의가 이루어졌다. 하지만 미국의 회사 대표는 법

적으로 온두라스에서 분쟁에 참여가 불가능하다는 이유로 11월 20일 대화 창구에 나타나지 않았다. 이후에 합의된 어떤 사항도 이행되지 않았다. 지속적으로 해고는 발생했으며 더 많은 노동자들이 투쟁에 참여하기 시작했다. 시간이 경과하면서 70명의 노조 설립에 참여한 노동자들 그리고 이를 지지한 노동자들도 모두 해고가 되었다. 해고된 노동자들에게 임금은 전부 지불되지 않았고 합의된 사항에서 50 퍼센트만 지불되었다.

노동자들은 지속적으로 투쟁의 강도를 높여갔고 이후에는 해고된 노동자를 포함하여 수백이 넘는 노동자들이 해고된 노동자들의 즉각적인 복귀, 노조의 인정, 지역 노동 사무관의 파면을 요구하며 El Progreso의 노동부를 점유하기도 했다(2007년 11월 29일).

(5) 결과 및 시사점

2007년 12월 21일 해고되었던 58명의 노동자들이 복직되었다. 체불된 임금이 지불되었고 그들의 노조는 합법적으로 설립 허가를 받았다. 해고된 노동자들과 지방 노조 그리고 다른 시민 사회단체들과의 평화로운 연대 투쟁이 낳은 결과였다. 공장과 회사 매니저들은 경찰의 조사에 임해야했다. Star 공장 노동자들은 공식 노조로 그들의 집회를 갖고 새로운 지도자를 선출했다.

평가해 보자면 이는 Nike사가 온두라스의 노동인권 문제의 국제화 및 기업 이미지 재고를 위해 노동자들의 요구를 받아들여 해결된 경우이기는 하지만 온두라스 내에서 노동자들에 대한 복지 문제 및 현장에서 노동자들의 대우 문제는 오랜 관행상 쉽게 해결되지 않을 것으로 보인다. 여타 시민 단체 및 사회 조직들의 연대 투쟁이 전 사회적으로 확산할 우려가 있을 때, 아님 강경한 투쟁 방식이 존재할 때에 노사 갈등이 해결점을 찾았다는 자체가 이를 반증하고 있다. 법과 제도적 민주주의 해결 방식보다는 여전히 노사 관리의 개인적 해결이 먼저 고려되는 문제점을 지닌 경우라 할 수 있다. 이런 사례를 보다 구체적으로 이해함으로써 향후 온두라스에 진출하려는 한국 기업들은 현장에서 노사관리에 더욱 신경을 써야 할 것으로 보인다.

2. 한국 업체 사례들

1) A사 사례

(1) 회사 개요

가) 현지 진출배경 및 과정

- 낮은 인건비와 미국 수출상의 장점 이용을 고려하여 92년 4월에 진출.

나) 회사 형태

- 한국에 본사를 둔 현지법인 형태

다) 회사 위치

- 주요 공단지역인 산페드로 술라에서 약 2시간 떨어져 있는 뿌에르또코르테스 지역에 위치

라) 생산 품목

- 니트웨어

마) 현지 시장 현황

- 생산품 100%가 미국에 수출됨. 인건비는 점점 상승하고 있어 경쟁력이 저하되는 추세.

(2) 노무관리현황

가) 종업원 수

- 약 930명

나) 복지 형태

- 기숙사, 식당, 의료시설 등 제공

다) 근로자 학력수준

- 대부분 초등학교 졸업 또는 그 이하

라) 근로자와 한국인 관리자의 관계설정

- 한국인 관리자는 현지 근로자들에 대한 인격적 대우에 유의함.

마) 생산의욕 고취수단

- 보다 많은 생산을 한 라인에 대해서는 그에 상응하는 임금이 지급되도록 함.

바) 임금 수준

- 1인당 월250달러 수준

사) 노동조합

- 없음. 당사 위치 지역인 뿌에르토리코는 한국 업체들이 많이 진출하여 있는 산 페드로 술라에 비하여 상대적으로 노사분규가 적은 지역이고 인원수급도 안정적이라는 점이 원만한 노사관계 형성에 도움이 되고 있음.

아) 현지 근로자를 흡수하기 위한 방법

- 높은 복지수준을 유지하여 근로자들이 불만을 갖지 않도록 하고 현지인 관리자를 통해 현지인들의 습성을 고려하는 노무관리를 하여 현지 근로자들과의 관계 유지에 노력함.

자) 현지인 관리자와 한국 경영진과의 관계

- 현지인들과의 친화를 위해 진출 초기부터 자체공장 라인 책임자를 현지화시켜 현재 한국인 관리자 10명을 제외하고는 모두 현지인으로 구성되어 있음. 따라서 회사는 관리자의 역할을 매우 중요하게 생각함.

(3) 시사점

- 현지인 관리자를 통한 친화력 도모가 노무관리에 긍정적 요인이 되고 있음.
- 상대적으로 노사분쟁이 적은 지역에 위치하고 있다는 점이 안정적 노사관계 형성에 도움을 주고 있음.

2) B사 사례

(1) 회사 개요

가) 현지 진출배경 및 과정

- Non Quota지역, 저임금 및 풍부한 노동력의 활용 및 해외 생산기지의 다변화라는 전략으로 1991년에 온두라스 공장 설립.

나) 회사 형태

- 한국에 본사를 둔 현지 법인.

다) 회사 위치

- 한국 봉제업체들이 밀집하여 있는 산페드로술라 인근 산 미구엘 공단 내 위치.

라) 생산 품목

- 니트류

마) 현지 시장 현황

- 생산품은 전량 미주지역에 수출. 미국의 WALL MART, TARGET, Sears, K-Mart, GAP 등이 주요 바이어.

(2) 노무관리현황

가) 종업원 수

- 약 1200명.

나) 복지 형태

- 기숙사, 식당, 의료시설, 부대시설, 각종 편의시설 등 제공

다) 근로자 학력수준

- 대부분 초등학교 졸업 또는 그 이하

라) 근로자와 한국인 관리자의 관계설정

- 한국에서 파견된 13명의 관리자가 상주하고 있음. 현지 근로자들에 대한 인격적 대우에 유의함.

마) 임금 수준

- 1인당 월 250달러 수준

바) 노동조합과의 관계

- 항상 노사분쟁의 가능성이 있다는 인식을 가지고 분쟁의 소지를 만들지 않기 위해 유의해야 하고 평소 직원 복지에 많은 노력을 기울이고 있음.

(3) 시사점

- 온두라스 의류업체 노조들은 대체적으로 성향이 강하고 분쟁도 많은 편이며 상부노조단체와의 연계 속에 활동하므로 노조와의 분쟁을 방지하기 위해 항상 주의를 기울여야 함. 당사는 근로자들의 복지와 편의 제공 등에 많은 비중을 둬으로써 근로자들의 불만의 소지를 미연에 방지하기 위해 노력하여 비교적 안정된 노사관계 유지.

3) C사 사례

(1) 회사개요

가) 진출시기

- 1991년 2월

나) 회사형태

- 한국에 본사가 있는 자회사

다) 회사위치

- CHOLOMA 공업단지(산페드로술라)

라) 투자금액

- 150만 달러

마) 생산품목

- 니트 폴로셔츠

(2) 노무관리현황

가) 종업원 수

- 현지인 근로자, 중국 조선족, 한국인 등 총 550명

나) 복지형태

- 공장 내 의무실 설치, 의사 1명과 간호사 1명 상근, 새마을금고를 통한 근로자 저축 증대 등 지속적인 복지제도개선에 노력함.

다) 근로자 학력수준

- 대부분 초등학교 졸업 또는 그 이하

라) 현지 근로자와 한국인 관리자와의 관계 설정

- 회사의 각 봉제라인에는 각각 현지인 반장과 중국 조선족 반장이 관리하고 있고 이들을 한국인 관리자들이 관리함. 현지인 반장과 조선족 반장은 라인에서 결원이 생기면 즉시 그 라인에 투입되어 일정량의 생산을 할 수 있도록 하는 대기조 역할을 함. 근로자들은 매일 퇴근 시 자신의 작업 할당량을 채웠을 경우 작업반장으로부터 근무카드에 META: 라고 찍힌 도장을 받도록 하여 주말까지 목표량을 달성할 수 있도록 독려함.

마) 생산의욕 고취수단

- 독립생산 단위 지정: 각 3개 라인을 하나로 묶어 독립생산 단위로 지정, 개별적인 생산공정 역할을 하도록 함. 일반적으로 중미지역 노동자들은 근로의욕이 낮기 때문에 이들의 능력을 최대한 끌어올리는 인센티브 제도에 기초하여 각 라인에 현지인 반장과 조선족 반장을 투입하여 생산량을 일정하게 유지하고 매월 일정량씩 생산 할당량을 높여주고 있음.
- 인센티브 지급: 일정량의 의류를 생산할 경우 가장 어려운 부분을 담당하는 A급 공정 근로자들은 주급 외에 100% 목표달성에 해당하는 240렘빼라를 인센티브로 지급 함. 주급제이므로 한 달이면 약 1,000렘빼라가 인센티브로 지급됨. A급보다 난이도가 낮은 B급 공정 근로자들은 100% 달성수당이 주 200렘빼라이고 105%일 경우는 250 렘빼라임. 그 밖에도 공정별 난이도, 목표미달 시 지급규정, 초과달성에 대한 인센티브지급 등 세부적인 규칙들을 다양하게 마련하여 적용함.
- 우수사원 선정: 매월 우수사원 2명씩을 선정하고 우수봉제라인을 2개씩 선정하여 포 상금을 지급함. 종업원들은 우수사원으로 선정되는 것을 매우 자랑스럽게 여겨 능률 향상에 많은 도움이 됨.

(3) 시사점

- 당사는 높은 복지수준 유지와 다양한 생산성 고취방식 개발에 중점을 두는 노무관 리를 하고 있는 것이 인상적임.

BOX 3. 해고 및 징계 시 주의 사항

진출 초기에는 우선 부족 인력을 채우는데 급급함으로 대충 테스트를 한 후 채용하게 되는데, 시간이 지나면서 이들 중에는 품행이나 성격이 공장의 질서에 안 맞는 경우도 발생하며 입사 시점부터 외부 인권단체나 노조단체들과 연결된 근로자들도 다수 섞여 들어와 생산성이 안정될 만하면 노무관리 문제와 노조문제가 대두.

노조조직 문제뿐만 아니라 강제해고 시 사용자가 지급해야하는 퇴직 보상을 노리고 의도적으로 강제해고를 유도하는 행동을 일부러 하는 경우도 많음. 이 경우에는 우선 한국인 관리자들은 전면에 나서지 말고 표면적으로는 우호적인 자세를 유지하면서 해당 근로자의 노동법상 해고 대상사유에 해당되는 결점을 찾아내 현지인 노무 관리자를 통해 문서로 확인서를 받아 놓아 만일의 소송 등에 대비하는 것이 필요함.

현지 노무관리 담당자를 통해 적당한 금액을 지급하고 퇴직시키는 수준에서 마무리를 짓는 경우가 일반적이거나, 이 경우도 외부의 인권단체나 노조단체와 연계되어 있는 행동인지 아닌지 조심스럽게 검토 후 조치를 해야 함. 만일 외부단체와 연계되어 있는 경우 소송을 비화되어 불필요한 비용과 시간 낭비, 이들 단체의 언론 플레이 등에 따른 이미지 실추 등 부작용을 야기할 수도 있음. 이 경우 바이어 측의 현장 감사를 받아야하는 등 후유증도 적지 않게 됨.

노동법에 따라 적절하게 해고 및 징계를 처리할 방법은 없으며 항상 현지인 노무 관리자를 통한 적절한 주의와 통제, 그리고 걱정선의 타협하는 방법이 최선임.

2. 노사분쟁사례³⁰⁾

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

30) 노사 갈등의 사례는 2003년 한국국제노동재단의 해외진출기업시리즈 “온두라스 진출기업 노무관리 안내서”를 참조하여 이를 분석 평가하고 수정 보완하였음.

문제는 국제적 분쟁으로까지 비화될 수 있고 한 번의 잘못이 향후 새로운 기업진출이나 국가 이미지 등에까지 치명적인 영향을 미칠 수도 있다는 점에서 해외 진출기업 사용자들의 노동법준수와 인권의식이 중요할 것임.

1) 사건 1의 사례³¹⁾

- 온두라스의 니트 수출업체인 Y사와 K사의 노사분쟁에 대해 국제자유노련(ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions)의 비난을 받는 등 국제적으로 문제되었음.
- 국제섬유노련(The International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF))의 회원노조단체 소속 노조인 온두라스 의류업체 노조 SITRAIMASH는 정부로부터 노조 승인을 거절당함. 이 노조는 1999년 7월에 설립되었고 Y사와 K사 소속 근로자인 조합원 500명 이상이 가입하고 있었음. 노조는 1999년 8월 16일에 노동부장관에 대해 승인요구 신청을 하였으나 노동부는 제출서류가 부족하고 설립 관련 자료와 규약사이에 차이가 있으며 두 개의 노조가 동시에 K사에 존재할 수 없다는 등의 사유를 들어 승인을 거부함. 승인을 거부한다는 사실이 통보되었을 때는 승인 여부가 결정되어야 하는 법적 시한으로부터 3개월이나 도과한 때였음. 2000년 4월 26일에 노조는 노동부장관에 대해 승인 거부 결정의 취소를 요구하였으나 이에 대한 답을 받지 못함. 결국 승인거부의 부당성을 다투는 사건이 ILO에 제소되었고 결사의 자유위원회는 근로자들의 단결의 자유에는 조합의 조직과 구성원을 자유롭게 선택할 권리가 포함되어 있고, 정부는 노조가 새로운 승인 요구를 하는 경우 적절한 조치를 취하도록 권고하였음³²⁾.
- 한편, Y사는 노동관청에서 노조에 대한 승인을 거절하기 며칠 전에 노조와의 임금 교섭에서 거의 합의에 도달하였었는데 노조가 승인을 거부당하자 회사는 노조에 대한 승인이 이루어질 때까지 협약을 체결하지 아니할 것임을 노조에 통보하였음. 한

31) International Confederation of Free Trade Unions(ICFTU), Annual survey of violations of Trade Union Rights 2000, 2001, 2002 참조(ICFTU 홈페이지 (www.icftu.org)).

32) Complaint against the Government of Honduras presented by the International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) Report No. 325, Case(s) No(s). 2100.

편, 노조가 승인 요구를 노동부에 제출한 날에 노조 간부들이 사직하거나 사라졌기 때문에 많은 다른 노조들은 Y사가 노조 간부들을 회유하였을 것이라고 의심하였음.

- 이후 노조는 새로 결성된 노조에 대한 승인 요구를 노동관청에 제출하여 승인을 받게 되었고 동 노조 명칭은 STEYY임.
- 그러나, 노조 승인 이후에도 임금 교섭 등을 둘러싼 분쟁은 계속됨. 사용자가 교섭에 불출석하고 조합원을 부당 해고시키거나 에어컨 시설이 없는 작업장으로 배치전환시켰다는 등의 주장이 계속 제기됨. K사의 경우에도 1999년 임금교섭 시 회사의 교섭 거부, 경찰력 출동으로 인한 충돌, 근로자들의 부상 등이 있었다고 국제자유노련이 주장하고 있음.
- Y사에서 노조활동으로 인하여 해고된 근로자 진술에 의하면, Y사의 근로자들은 주 문량을 끝내기 위해 저녁 9시까지 일해야 하는 경우가 많고 때로는 늦은 밤까지 일해야 하며 근로자가 이를 거절하면 3일간 무급정직에 처해지는 등 노동착취를 당하고 있다고 주장함. 또한 동 해고근로자는 정부와 회사가 자신을 블랙리스트 명단에 올려 다른 직장에 취업할 수 없었다고 주장함.

2) 사건 2의 사례³³⁾

- Y기업이 산 빼드로 술라 외곽에서 경영하는 C 공장에서도 노조설립을 둘러싼 분쟁이 발생함. C 공장은 미국의 Kohl's, Goody's Department Stores, Philips-Van Heusen 등에 납품하는 의류 공장임. 2002년 7월 29일 동 공장의 노조 지도부는 노동부에 노조의 법적 승인을 요청하는 서류를 제출함. 노조명은 SITRACOR(Sindicato de Trabajadores de Corazon Apparel: 꼬라손 의류노조). 이후 4시간 이내에 3명의 노조 지도자가 해고당함. 또 다른 한 명은 이후에 해고당함.
- 노조는 노동부를 통해 해고 근로자 복직 절차를 밟음. C 공장의 근로자의 해고 소식을 들은 Y기업은 해당 공장 간부들에게 해고가 부당하니, 즉각 복직시킬 것을 지시

33) 출처: <http://www.usleap.org/Maquilas/Corazon>

함. 그 결과 8월 1일부로 해고자들의 복직이 이뤄짐. 복직한 사람들은 이후 상당한 액수의 퇴직금을 받고 회사를 떠날 것을 종용받았다고 한 해고자가 증언을 함. 실제로 네 번째 해고된 자는 위로금을 받고 회사를 떠났다고 함.

- 동 공장 내부에 제2 노조 결성 움직임도 있어서 노동부는 SITRACOR에 대한 법적 승인 절차를 미루었음. SITRACOR는 제2 노조가 공장 측이 노동자들을 회유하여, 가입하게 한 친기업적인 노조라고 주장함. 이들은 또 노동부에 노조의 법적 승인을 요청하는 문서에 가입 노동자들의 서명을 받지 않았다고 주장하고, 노동부의 엄격한 조사를 요구함. 노동부는 절차에 따라 엄격하게 조사했다고 언명함.
- 노동부는 동 노조의 설립과 관련하여 논란이 일어나자, 중재자의 입장에서 두 노조의 결합을 제안함. 하지만 SITRACOR는 이를 거부함. 이에 대해 노동부는 선거를 실시할 것을 역제안하고, SITRACOR는 후일 이 제안을 수용함.
- Y회사측은 사태의 심각성을 인식하고, 본사에서 간부를 보내 사건을 조사함과 동시에 해고자들을 모두 복직시킴. 하지만 동 공장의 근로자들의 주장에 따르면, 서울 본사로 간부가 돌아간 직후 해고와 정직 사태가 곧 바로 잇달았다고 함. SITRACOR 노조위원장은 8월에 정직되었고, 동 위원장과 총무부장이 8월말에 사직 압력을 받았다고 함. 3명의 노조활동가가 8월말에 해고당했고, 신임 총무부장도 사퇴 압력을 받았다고 함.
- 2002년 11월 13일에 미국의 노동인권단체 US/LEAP이 참관하여 선거를 실시한 결과 SITRACOR 측이 제2 노조에 대해 223:58로 다수표를 얻음. 하지만 노동부의 법적 승인은 시간이 걸림.
- 선거가 끝난 11월 중순에 이 사건은 국제적으로 비화되어, 국제섬유노련(ITGLWF) 사무총장인 Neal Kearney가 온두라스를 방문하여 노동부 장관 German Leitzelar, C 공장의 간부진과 만나 노조를 둘러싼 논란에 개입함. 국제섬유노련은 2001년 11월 STEVY가 단체협약권을 쟁취할 당시에도 개입한 적이 있음. 미국 노동인권 단체 US/LEAP도 노동부의 법적 승인이 지지부진하자, 테구시갈파의 미대사관에다 적극

적인 개입을 요청함.

- 동 인권단체의 리포트에 의하면 2003년 1월에도 동 공장의 감독관들은 공장을 폐쇄 하겠다느니, 신체적인 위협을 가하며 동 노조로부터의 탈퇴를 종용했다고 주장함. 1월 17일에 노조지지자 Lucia Caballero가 수위에게 얻어맞고, 무단으로 회사를 이탈했다는 이유로 해고를 당한 사건이 발생함. 그녀는 상처를 치료하기 위해 병원을 다녀왔다고 주장함.
- SITRACOR는 2003년 4월초에 노동부로부터 법적 승인과 등록증을 획득함.

평가 및 시사점

- 이 두 사례인 Y사·K사 사건에 대한 국제자유노련, 국제섬유노련, US/LEAP 등 노조단체들의 보고서에서는 회사 측 주장에 대해서는 언급하고 있지 않고 회사 측 주장내용에 관한 자료를 발견할 수 없어 객관적인 분석은 어려움.
- 노조 설립을 둘러싼 분쟁뿐만 아니라 신체적 위해, 열악한 근로조건의 문제까지 제기되고 있다는 점에서 이에 대한 회사 측의 성실한 개선 노력이 있어야 할 것이고, 노조의 합법성이 인정되는 상황이라면 노조와의 관계 개선을 위한 합리적 방안을 강구해 나갈 필요가 있을 것임.
- 마길라도라 업종은 미국 소비자 단체, 인권단체, 국제노조 단체 등으로부터 모니터링을 당하고 있으므로, 사건이 발생하지 않도록 조심해야 하고, 사건이 발생하면 하루 빨리 변호사를 선임하여 법적으로나 사회적으로 쟁점화되지 않도록 해결하여야 함.

IX. 합리적 노사관계진작을 위한 제언

1. 노무관리상 유의사항

1) 언어습득의 중요성

- 대부분의 경우 한국인 사원은 관리자의 입장에 있고 현지인 사원은 피관리자의 입장에 있으므로 원활한 노사관계유지를 위해서는 상호간의 이해와 협력이 매우 중요하다.
- 상호간의 이해와 협력을 위한 첫 번째 단계는 현지 언어의 습득이라고 할 수 있음. 의사소통이 원활하게 이루어지지 않는 이상, 상호간의 이해와 협력은 불가능할 것. 따라서 투자업체가 노무관리상 가장 중요하게 생각해야 할 것은 바로 한국인 관리자의 현지언어 습득임.
- 현지인 사원을 관리자로 둔 경우라 하더라도 사업주와 관리자 간의 의사소통이 이루어지지 않는 이상 그 회사의 경영업무가 원활하게 처리될 것으로 기대할 수 없음.
- 투자를 예상하고 있는 기업체의 경우 언어습득에 큰 문제가 있을 것인데, 이미 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 노무관리의 필요성

- 중미 근로자들, 특히 현지 원주민 근로자들은 대체적으로 순진하고 온순하며 단순한 성격을 가지고 있음. 반면 부지런하지 못하고 이기적이고 인내심이 없으며 미래지향

적인 사고를 하기보다는 현재의 안락만을 중시하는 경향이 강함.

- 진출해 있는 업체들이 중미국가에서의 경영관리상 가장 어려운 점으로 들고 있는 것이 잦은 결근과 지각이라고 할 정도로 근로의욕이 낮은 형편임.
 - 예컨대, 공장근로자들은 생활수준이 낮음에도 불구하고 대부분 연장근로를 해서 돈을 더 벌어야 한다고 생각하기보다는 돈은 덜 벌어도 좋으니 일찍 퇴근하는 것이 좋다고 생각하기 때문에 연장근로수당 지급만으로는 연장근로를 하도록 설득하기 어려운 경우가 많음.
- 노동법상 자발적 사직자에 대해서는 해고수당이나 퇴직금이 지급되지 않는 반면 회사에 의해 해고 조치된 자에 대해서는 법 소정 사유에 해당되는 해고가 아닌 한 해고수당을 지급하여야 하므로 이러한 점을 악용하는 근로자들도 있음. 예컨대 장기근속한 근로자들 중에는 해고수당을 받기 위해 고의적으로 사내에서 문제를 일으키거나 근무를 태만히 하여 회사가 어쩔 수 없이 해고 조치를 취할 수 밖에 없도록 유도하는 경우가 있음. 실직 이후의 생활을 걱정하기보다는 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 금원 지급을 조건으로 타협, 합의한 후 퇴직하도록 하는 방법으로 해결할 수 밖에 없음.
- 위와 같은 현지 근로자들의 특성을 고려한 노무관리가 필요함. 만일 연장근로를 시킬 필요가 있다면, 무조건 수당지급만 내세워 연장근로를 시키려 하기보다는 근로자들을 설득할 수 있는 다른 유인이 필요함.
- 한 업체의 경우 잦은 지각률을 낮추기 위하여 아침 출근시간에 맞춰 빵을 준비해 두었다가 선착순으로 근로자들에게 지급하기도 하였음. 이때 근로자들이 빵을 먹기 위하여 정시보다 빨리 출근하였다고 함.

3) 높은 이직률과 낮은 숙련도를 고려한 노무관리

- 국가별로 약간의 차이는 있을 수 있으나 중미국가들은 숙련 노동인력이 적어 신규 봉제업체 진출 시에는 경험있는 노동자 확보가 어려운 실정임. 따라서 진출초기에는 숙련 노동력과 미숙련 노동력을 함께 고용하는 것이 불가피하고 지속적인 훈련과 경험축적을 유도할 필요가 있음.
- 또한 이미 한국 봉제업체가 상당수 진출해 있어 신규업체 진출 시 다른 업체로부터의 노동력 이동이 필연적으로 수반되고 봉제업의 근로자 이직률이 높은 편인데 이는 전반적으로 낮은 생활수준으로 인하여 보다 좋은 근로조건을 제시하는 곳으로 계속 이동하고자 하는 경향에 기인함. 이러한 점을 고려하여 때로는 회사가 필요로 하는 숙련 노동자의 이직을 줄이기 위한 적절한 유인책이 필요할 수 있음.

4) 현지 근로자들에 대한 적정 근로조건 보장 및 인격적 대우

- 과거 한국 기업주들의 근로자들에 대한 폭행, 폭언 등 인격적 무시와 열악한 근로조건으로 인하여 근로자들의 반감과 한국인에 대한 적대감으로까지 비화되기도 하였음. 비행을 저지른 근로자에 대해 “당신은 법을 준수하지 않고 있다. 당신의 태도는 정당하지 못하다”라고 논리적으로 설명하면 쉽게 수긍하고 자신의 잘못을 인정하지만 같은 상황에서도 한국인 관리자가 화를 내거나 소리를 지르면서 인간적으로 대하는 모습을 보이면 잘못을 인정하지 않으려 함. 과거에 비하여 한국기업주들의 근로자를 대하는 태도가 많이 개선된 상태이기는 하지만 항상 현지 근로자들에 대한 인격적인 대우에 유념해야 하고 법적·인도적 차원에서의 적정 근로조건 보장 역시 효율적인 노무관리를 위해 중요함.
- 특히 한국 기업주들은 현지 근로자들에 대해 ‘우리나라보다 후진국 국민이고 나의 회사로 인해 먹고 살 수 있는 사람들’이라는 무시하는 감정을 갖기 쉬움. 그러나 현지 근로자들이 우리나라 근로자들에 비해 학력수준이나 생활수준이 많이 낮은 것은 사실이나 그런 이유로 직접적인 인격적 무시를 하거나 은연 중에라도 무시하는 태도를 보이지 않도록 세심하게 주의해야 함.

- 현지 사정에 따른 적정하고 쾌적한 근로환경을 제공하는 것이 매우 중요함. 온두라스는 날씨가 매우 무덥기 때문에 작업장에 에어컨이 설치되어야 함. 온두라스내 한국기업의 노사분쟁과 관련된 국제자유노련의 보고서에서는 ‘조합원에 대한 보복조치로서 에어컨이 설치되어 있지 아니한 작업장으로 배치전환 시켰다’는 내용이 언급되고 있고 에어컨을 설치해주지 않는다는 이유로 작업을 거부한 사례도 있음.

5) 노조와의 협력적 관계 유지

- 어느 나라나 회사와 노조간의 협력 관계 유지는 원만한 사업운영과 노무관리에 가장 중요한 요소라고 할 수 있겠으나 특히 중미 국가들의 노조의 경우 미국 인권단체들의 강한 영향을 받고 있고 아직까지 과거 내전의 영향 등으로 정부와 사회, 경제가 불안정한 상태에 있어 노사관계 역시 불안정한 면이 많음. 따라서 노조와의 협력 관계 유지가 사업 운영에 있어서 특히 중요함. 사용자가 근로자들을 대하는 방식이나 태도에 문제가 있는 경우 당해 사업장에 강성노조가 생기기 쉽고 노조가 합리적이고 온건한 방향으로 운영되도록 하기 위해서는 사용자의 책임이 크다는 인식을 가져야 함.
- 온두라스의 경우 미국의 영향을 강하게 받고 있어 인권보호활동 및 노조활동이 비교적 활발한 편임. 아직까지 노동조합 결성률이 높은 편이라고는 할 수 없지만 대형 의류봉제업체일수록 노조결성 비율이 높고 종업원의 요구사항도 많아 노조와의 관계, 노무관리에 각별히 주의해야 함. 일부 한국기업의 경우 한국인 관리자들이 강압적인 노무관리를 하여 종업원들과 마찰을 유발하거나 노조의 강경화를 부추기는 결과를 가져오기도 하였음. 노조들이 사용자에게 무리한 요구를 하는 경우도 많고 회사가 잘못된 점을 수시로 미국의 노조단체에 알려 여론화하려고 함. 따라서 노조와는 다소 긴장관계를 유지하고 있음.
- 노사분쟁 가능성을 최대한 억제하고 노조와의 분쟁의 소지를 만들지 않도록 근로조건이나 근로자 복지, 근로자에 대한 대우에 있어서 세심한 주의를 기울이고 근로자들의 의견을 들을 수 있는 대화통로를 열어놓아야 함.

- 민주적 방식의 종업원관리에 노력해야 하고 현지 종업원들과의 불필요한 마찰은 사기저하, 생산성 저하에 직접적 영향을 미치므로 한국인 관리자들이 철저하게 문제해결을 위해 지원한다는 자세로 임해야 하며 이를 위해 관리자에 대한 교육과 훈련도 강화해야 할 것임.

6) 사업주의 확고한 대 노조방침

- 한국진출 기업계에서는 노동조합의 설립이 경영상 큰 부담으로 작용한다는 인식이 팽배하여 노동조합의 설립을 꺼리고 있기도 하고, 악의적으로 조합설립을 방해하는 경우도 있음.
- 노동조합의 설립이 과연 실제로 경영상 악재로 작용하는가는 해당 국가의 상황 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, 다른 한편으로는 노동조합이 설립되면 더 이상의 투자운영이 어렵다는 견해가 있음.
- 노동조합의 설립과 관련하여 가장 중요한 것은 사업주의 확고한 대 노조방침이라고 할 수 있음. 기본적인 대 노조방침을 수립한 후 중간관리자 및 근로자들에게 인지시켜야만 중간관리자의 경우에는 사업주의 확고한 방침에 근거한 노무관리가 용이해질 것이고, 근로자들의 경우에는 노조설립시도에 따른 이·불리 사항을 확실하게 깨달을 수 있을 것임.
- 법적 관점에서건 사실적 관점에서건 노동조합을 용인해야 하는 상황이라면 서로 간에 무의미한 소모만을 초래하는 노동조합과의 불필요한 마찰을 불리일으킬 수 있는 분쟁의 소지를 미연에 방지하고 노조와의 협력전략으로 회사를 이끌어 나가는 것이 중요함. 악의적 노조설립 방해는 모든 국가에서 금지되고 있고 중미국가들의 경우 무엇보다도 미국수출을 주된 목적으로 하는 한국 기업들의 경우 수주회사로부터의 모니터링제도 및 미국인권단체의 감시를 받고 있으므로 자칫 국제분쟁으로까지 비

화될 소지가 있으므로 이러한 점을 충분히 유의하여 사후처리를 원만하게 할 것이 요구됨.

7) 타협·양보의 정신

- 기업의 본질적 목적은 이윤의 추구이고 한국기업이 온두라스에 진출하게 된 가장 큰 이유 역시 한국에서의 기업운영보다 인건비가 저렴하고 대미수출이 용이하여 보다 많은 이윤을 추구할 수 있다는 기대 때문임.
- 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 책임으로부터도 벗어날 수는 없음.
- 외국으로 진출한 일부 한국기업인들은 위와 같은 이윤추구 이외의 기업의 사회적 책임을 망각한 채 근로자를 다만 이윤획득의 수단으로만 취급하려는 경우가 허다함. 이같은 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.

8) 현지인 관리자 고용을 통한 효율적 노무관리

- 현지 진출 한국기업들은 현지인 근로자에 비하여 상대적으로 소수이기는 하나 대부분 한국인 관리자를 두어 중간관리를 하고 있음. 그러나 언어의 문제, 현지인의 습성에 대한 이해의 부족 등으로 인하여 중간관리상 애로사항이 많음. 이러한 문제를 해결하기 위한 방법이 현지인 관리자의 채용임.
- 현지인 관리자는 일단 언어에 있어서 근로자들과의 의사소통이 완벽하고 현지인들

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

- 여기에서 현지인 관리자와 한국인 관리자간의 관계설정 및 현지인 관리자와 현지인 일반 근로자간의 관계가 중요할 것인데, 현지인 관리자 역시 어디까지나 현지인이므로 해당 국민의 습성에 맞는 적절한 대우가 필요한 한편, 관리직으로 채용될 수 있는 현지인의 범위는 극히 제한적인 만큼 그들의 교육수준이나 생활수준에 맞는 충분한 임금지급 및 복지혜택의 제공, 한국인보다 열등하다는 우월의식을 버리는 태도가 필요하다고 보임. 오히려 ‘당신으로 인하여 우리 회사가 큰 문제없이 잘 운영되고 있다’는 등의 방법으로 기업에 대한 애사심을 고취시켜야만 할 것임. 그리고 현지인 관리자로서도 외국인회사에 대한 애사심 없이는 성실한 현지인 관리가 어려울 것이므로 한국인 관리자와 현지인 관리자간의 융화가 매우 중요하다고 보임.

9) 현지 노동법제에 대한 기초지식의 필요성

- 현지 노동법규에 대한 기초지식이 필요함. 온두라스의 노동법은 개발국가의 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. 또한 간접해고제(사용자의 귀책사유로 인한 근로자의 사직을 해고로 간주하여 해고수당 지급 등 해고에 관한 법규정 적용)가 도입되어 있기 때문에 평상시의 노무관리에도 세심한 배려가 요청됨.

10) 노동법제 등 법령의 준수

- 온두라스의 경우, 법준수에 대한 관리가 엄격하여 적어도 자유무역지대에서 조업하

고 있는 회사들의 경우 법을 위반하면서까지 무리하게 조업하고 있지 않는 것으로 보임.

- CBTPA는 국제적인 노동기준을 비롯한 법령 준수를 수혜요건으로 규정하고 있는 등 적법한 기업활동의 중요성은 더욱 커지고 있음.

BOX 4. 최적의 노무관리를 위한 10대 기준

1. 상호간의 이해와 협력을 위한 첫 번째 단계는 현지 언어의 습득이라고 할 수 있음.
2. 현장 및 지역의 문화적 특성이나 관습 그리고 근로자들의 특성을 고려한 노무관리가 필요함.
3. 온두라스의 경우 숙련 노동인력이 적어 신규 봉제업체 진출 시에는 경험있는 노동자 확보가 어려운 실정이므로 진출초기에는 숙련 노동력과 미숙련 노동력을 함께 고용하는 것이 불가피하고 미숙련 노동자들을 지속적인 훈련과 경험축적 과정으로 유도할 필요가 있음.
4. 항상 현지 근로자들에 대한 인격적인 대우에 유념해야 하고 법적·인도적 차원에서의 적정 근로조건 보장 역시 효율적인 노무관리를 위해 중요함.
5. 현지 노조 및 노동조합 관계자들과 협력적 관계 유지의 지속적 필요성 인지
6. 장기적인 관점에서 노조 및 노조 출신 노동자들에 대한 전략적 대응방안 마련
7. 기업은 이윤의 추구만이 아니라 기업에서 근로하고 있는 근로자들의 생계보장 및 복지혜택부여, 이윤의 사회적 환원이라는 사회적 책임을 항상 염두
8. 현지인 관리자 고용을 통한 효율적 노무관리
9. 현지 노동법제에 대한 기초 지식의 습득 필요성
10. 노사 갈등 문제를 사전에 방지하기 위한 온두라스 노동법제 등 법령의 준수

11) 미국의 근로감독역할

- 거의 절대적으로 대미 수출에 의존하고 있는 의류업체들에 대해서는 미국 기업이 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 시민·인권단체들은 인권침해 사례가 의심되는 회사에 대하여 자체적으로 모니

터링을 하여 불매운동 등을 벌이는 한편 국제노동법원에 제소하는 등 다각적으로 근로감독 역할을 담당하고 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, 미국 시민들의 인권의식, 즉 자신들이 사용하고 있는 제품을 생산하고 있는 근로자의 인권이 침해받고 있다는 사실을 알면서도 그 제품을 사용할 수는 없다는 시민정신 역시 작용하지 않고 있다고는 볼 수 없음.
- 따라서 투자를 예상하고 있는 기업뿐 아니라 이미 조업하고 있는 기업체 역시 이러한 미국의 자발적 모니터링제도에 유의하여야 하고, 자발적 모니터링은 수시로 이루어지는 것이므로 기본적으로 현지 법제를 철저히 준수하며 근로자의 인권을 보호한다는 경영방침을 세워야 할 것임.

2. 노사관계 진작을 위한 기업 및 국가적 차원에서의 노력

1) 인력수급 및 직업훈련

- 온두라스의 고용시장은 유흥인력을 어떻게 이용할 것인가에 따라 잠재적 고용시장 확대 가능성이 크게 열려 있다고 할 수 있음. 그러나 인력 대부분이 초등학교 졸업자 내지는 그 이하, 무학자이므로 기술수준이나 숙련도는 기대할 수 없음. 그러나 장기적 안목에서 현지 근로자들을 교육, 훈련시키고 유흥인력을 개발하는 것이 바람직함.
- 현지 진출 기업들은 이윤을 창출하기 위한 측면만을 강조하다 보니 현지인과 마찰을 빚는 경우가 많고 질 낮은 노동력이라도 한 때 값싸게 이용하면 그만이라는 생각을 가지기 쉬움. 물론 기업 운영에서 이윤추구가 가장 중요하겠지만 현지에서 기업을 운영하고 있다는 측면, 즉, 투자한 지역의 발전이라는 측면도 함께 생각해야

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 함.

- 1996년에는 한국 및 온두라스 정부에 의해 온두라스-한국 기술훈련센터(Centro de Capacitación Técnica Honduras-Corea)가 산페드로술라 Pudrto Cortés에 설립되었음. 동 센터는 근로자들의 기술 연마를 통한 국가 발전에의 기여를 도모하고자 함. 전기 관련 기술 훈련, 마길라 관리자 및 지도자 양성, 컴퓨터 관련 기술 등 여러 직업 관련 기술 훈련이 이루어지고 있음. 1년 동안 300여명의 훈련생들이 정규기술훈련과정을 수료하고 연간 500명 이상의 훈련생들이 단기 프로그램을 이용하고 있음.

2) 한국기업의 이미지 제고

- 현지 진출 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. 기업주들은 자신들이 단순히 사업만 하는 것이 아니라 기업 활동을 통하여 국가를 대표하는 민간 외교관 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 사회적 책임

- 우리 봉제업이 중미에 대거 진출하여 그 곳의 고용창출에 기여한 점은 사실이나 그

러한 기여에도 불구하고 중미에 진출한 우리 기업이 현지 문화에 대한 이해부족, 일부 기업인들의 맹목적인 이익추구로 인한 현지인과의 마찰 등이 계속적으로 문제되어 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 진출 기업은 현지화하여 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 현지 고용창출과 경제발전에의 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 노력

- 기업의 해외진출과 관련하여서는 기업의 노력 뿐 아니라 기업이 수행하기 어려운 부분에 대해서는 정부가 경제 협력의 차원에서 지원해야 함. 예컨대 정보를 체계적으로 통합관리하는 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 생산활동과 더불어 상대국의 발전을 동시에 진작시킬 수 있는 노력을 기울여야 함.
- 현지 기업의 노무관리, 노사문제와 관련하여서도 정부차원의 관심과 관리가 절실히 요청됨. 예컨대, 정부가 우리기업의 해외투자 및 외화반출을 인·허가하는 과정에서 현지국 근로조건 준수를 교육하거나 허가조건으로 하는 등의 방안도 고려할 수 있음.
- 중미는 지리적 위치상 북미시장 뿐만 아니라 대서양 너머 유럽시장을 겨냥한 수출 전진기지로서의 가능성이 많은 지역이고 특히 온두라스는 대미 수출지역으로서 중미에서 가장 각광을 받고 있으며 CBTPA 발효로 인한 최대의 수혜국이 될 것으로 예상되는 국가임. 이 지역을 향후 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 수 밖에 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.
- 온두라스에 대해서는 과테말라 대사관에서 검임 관리하고 있는데 과테말라 진출 한국 업체들에 노조가 거의 결성되어 있지 아니한 것에 비하여 온두라스는 노조활동이 활발하고 노사분쟁 위험도 크기 때문에 노무관리에 각별히 신경을 써야 하는 국가라는 점에 대한 정부 차원의 고려가 필요할 것임.

5) 현지 노동전문가의 필요

- 오늘날 기업운영에서 가장 중요한 사항 중 하나가 노무관리, 노사문제라고 할 수 있음. 기업 내의 성공적 노사관계 수립은 기업자체의 성공으로 직결된다고 하여도 과언이 아닐 정도로 되고 있음.
- 중미근로자들의 경우 학력수준, 생활수준이 낮고 아직까지는 노동자로서의 권리의식이나 사회의식도 낮은 편이지만 사용자의 불법적인 노동착취나 인격적 무시 등에 대해서는 강한 반감을 가지기 마련이고 이러한 상태에서 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. 현지 봉제업 진출 후 오랫동안 기업 내 노조 설립이 거의 없었던 과테말라에서도 최근에는 국제노조단체, 상부 노동단체 등의 영향으로 노조 설립 시도가 증가하고 있는 추세임. 또한, 반드시 노조관련 문제가 아니라도 외국에서 기업을 운영하는 경우 언어와 문화가 이질적인 현지 근로자들을 관리해야 한다는 점에서 노무관리상 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없음.

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

부 록

온두라스 축제 및 공휴일

1. 온두라스의 중요 축제

비르헨 데 수야파(Virgen de Suyapa)의 축제

온두라스의 모든 도시에는 성도 기념일을 축하하는 축제들이 있다. 온두라스의 수호 성인인 비르헨 데 수야파(Virgen de Suyapa)의 축제는 수도인 테구시갈파에서 남동쪽으로 7km 떨어진 수야파에서 2월 처음 둘째 주 동안에 행해지고 있다. 종교의례와 축제는 중앙아메리카 전체적으로 많은 순례자들이 이 행사를 치르기 위해 이동한다.

라 세이바(La Ceiba)의 축제

라 세이바(La Ceiba)의 축제는 5월 셋째 주에 거리 행진과 화려한 의상 퍼레이드 그리고 다양한 거리 음악의 시연과 함께 시작된다.

다른 유명한 축제로는 코판 루이나스(Copan Ruinas, 3월 15일에서 20일), 텔라(Tela, 6월 13일), 트루힐로(6월 24일) 축제, 산 페드로 술라(San Pedro Sula, 6월 마지막 주), 다눌리(Danli, 8월 마지막 주) 등이 있다.

중앙아메리카의 국제적인 공예품과 여행 산업 활성화를 위해 마련된 축제인 페리아 센트로 아메리카나 데 투리스모 이 아르테사니아(Feria Centroamericana de Turismo y Artesania)는 매년 12월 15일부터 21일까지 코판 루이나스에서도 열리고 있다.

2. 온두라스의 공휴일

1월 1일: 신정

3월 또는 4월: 이스터 할리데이(부활절 행사주간)

4월 14일: 아메리카 대륙의 날

5월 1일: 노동절

5월 두 번째 일요일: 어머니의 날

9월 15일: 독립 기념일

10월 3일: 군인의 날(프란시스코 모라산 탄생 기념일)

10월 12일: 아메리카 대륙 발견의 날

10월 21일: 군대의 날

12월 25일: 크리스마스

온두라스의 식생활 문화

온두라스는 주식은 다른 중미 국가와 동일하게 TORTILLA(두가지로 나누어짐: 옥수수 가루로 만들어진 것은 TORTILLA DE MAIZ 그리고 밀가루로 만들어진 것은 TORTILLA DE TRIGO라고 하는데 이것을 전병같이 구운것) 와 FRIJOLES (팥을 삶아서도 먹고 튀겨서도 먹음) 가 주식입니다. 한국 사람들의 김치와 쌀밥처럼

온두라스 전통음식(COMIDA TIPICA)은 다음과 같음:

아침 식사(DESAYUNO) :

- TORTILLA DE MAIZ(옥수수 가루 전병같은), FRIJOLES FRITOS(튀긴 팥, HUEVO
- FRITO(계란 후라이), CARNE ASADA(소고기 구이) 혹은 CHORIZO(소세지 튀긴것) 그리고 QUESO(치즈)등을 한 접시에 담아서 먹음.
- BALEADA: TORTILLA DE HARINA(밀가루 전병)을 크게 구워 그안에 FRIJOLES FRITOS
- (튀긴 팥), CREMA DE LECHE(우유 크림), HUEVO FRITO(계란 후라이), AGUACATE
- (아보카도), CHORIZO(소세지)를 발라서 먹음

점심 식사(ALMUERZO):

온두라스인들은 점심에는 주로 탕을 먹지만 탕이 없을 경우에 pollo frito(닭 튀김) , chuleta de cerdo (돼지고기 튀김) 등을 frijoles 와 tortilla 와 함께 먹음

저녁 식사(CENA):

아침 식사와 동일함

탕(Sopa)종류 : 온두라스인들은 주로 탕을 점심식사로 먹음

- Sopa de frijoles con chicharron : 팔으로 탕을 만들어서 거기에 튀긴 돼지껍질을 집어넣어 먹음
- Sopa de res(소 갈비 탕)
- Sopa de pollo(닭고기로 만든 탕)
- Sopa de pescado(생선으로 만든 탕)
- Sopa de caracol(조개탕)
- Sopa marinera (해물탕)
- Sopa de mondongo(양지 탕)

온두라스 보양식:

- Sopa de garrobo(이구아나 탕,)
- Huevo de tortuga(거북이 알을 생거를 핫소스, 레몬즙, 소금, 후추 석어서 먹음)
- Huevo de toro(황소 불알: 소금, 식초 등 양념해서 생거로도 먹고 숯불에 구어서도 먹음)

크리스마스(NAVIDAD) 및 부활절(SEMANA SANTA) 음식 :

크리스마스 음식:

온두라스 크리스마스 및 연말 연휴에는 주로 CERDO HORNEADO (돼지고기 ; 다리 아니면 통돼지)를 양념해서 오븐에 구어 먹어요.(copan 유적지 근처에 온두라스에서 제일 유명한 통돼지 구이하는 50년이 넘는 전통의 할머니 집이 있음)

TAMAL : 옥수수 가루로 반죽해서 닭고기, 혹은 돼지고기, 감자, 쌀, 올리브, 등을 바나나 껍질에 싸서 찌가지고 먹음

부활절 음식:

SOPA DE PESCADO SECO: 건조된 생선으로 탕을 만들어서 먹음

TICUCO : 옥수수 가루로 반죽해서 원두콩, 통 삶은 계란, 옥수수 껍질에 싸서 찌가지고 먹음

과일 종류:

Mango, Papaya, 리치, namce, (aguacate)아보카도, banana(바나나의 경우에는 과일로도 먹지만 탕종류에도 삶아서 먹고 튀겨서고 먹음), 파인애플, 기타 열대과일

유명 유적지 및 관광지

유적지:

RUINAS DE COPAN (MAYA 문명 유적지) : 온두라스 서쪽의 산맥에 위치하고, 구아테말라 국경에서 11 킬로미터 거리에. 세계적인 유물 재산으로 지정되고 Maya 문명의 문화적 중심이 되었던 곳, 고고학자, 사학자, 인류학자 그리고 관광객들이 선택한 필수적인 여행 목적지. 참고로 COPAN이라는 단어는 MAYA인들의 언어로 “박쥐의 도시”라는 뜻

CASTILLO DE OMOA(OMOA 요새) : OMOA시에 위치하고 산 빼드로 술라시에서 약 1시간 거리에 위치하는 OMOA 요새는 스페인 식민지 시대에 건설하여 영국 해적들이 스페인 배들이 온두라스에서 선적된 금과 은을 약탈했던 것을 막기 위해 건설된 요새.

관광지:

TRUJILLO: 콜럼버스가 4번째이자 마지막 여행시 아메리카 대륙에 도착한 곳 그리고 아메리카 대륙에서 처음으로 미사가 열린 곳(콜럼부스가 직접 진행)

LAGO DE YOJOA (YOJOA 호수 : 온두라스에서 제일 큰 자연 호수 (8x16 km) 해발 700미터 지점에 산 빼드로 술라시에서 남쪽으로 약 1시간 거리

CUEVAS DE TAULABE(TAULABE 동굴) :산 빼드로 술라시에서 자동차로 약 1시간 30분 거리의 동굴은 12 킬로미터의 깊이까지 탐구되었다, 관광객들을 위해 첫 400미터는 전등 및 계단이 설치되어 있음.

ISLAS DE LA BAHIAS(BAY ISLAND) 여러개의 섬으로 이루어진 지역, 그 중에서 ROATAN(세계에서 호수 다음으로 산호초 2번째로 제일 많음, 스노크링 및 스킨 스쿠바 즐길수 있음)이라는 섬이 제일 크고 관광지로 개발이 되어 있음, 그 외에 GUANAJA 그리고 UTILA에도 숙박 시설이 있음

PUERTO CORTES(CORTES 항구)온두라스에서 제일 큰 항구

LA CEIBA : 육지에서는 제일 큰 휴양지(숙박시설, WATER 놀이 시설, CANOPY, 외), 그리고 CARNAVAL(브라질 RIO 축제보다는 규모가 작음)로 유명한 도시

관공서 업무시간

온두라스의 법정 근로시간은 주당 44시간이나 대부분의 경우 1일 8시간, 주 5일 근무제를 시행하고 있다. 일반 기업체 근무시간은 08:00-17:00시이며 점심시간은 12:00-13:00(또는 13:00-14:00)이 보통이다(일부 기업체는 점심시간을 2시간으로 하고 18:00시까지 근무하기도 한다).

관공서의 근무시간은 08:00-16:00시이나 일부 지방정부 부처는 09:00-17:00시로 조정하여 시행하기도 한다.

은행 근무시간은 은행별로 매우 다양하다. 본점의 경우 보통 08:30(또는 09:00)-18:00까지 근무하며 일부 은행은 20:00시까지 근무하기도 한다. 한편 지점의 경우는 09:00-15:00시, 또는 09:00-17:00시까지 근무하며, 對고객 업무는 09:30부터 개시되는 것이 보통이다. 온두라스의 일부 은행은 토요일도 영업을 하는데 근무시간은 09:00-13:00시 이다.

대형 쇼핑센터는 통상 09:00(10:00)시부터 21:00시까지 영업하며, 일반 상점의 경우는 보통 20:00시까지 문을 연다. 식당은 오전 11:00시부터 22:00시까지 영업하며 주말은 23:00시까지 연장하기도 한다.

은행 09:30-16:00 (현지화 은행 19:00까지)

기타 09:00-17:00까지 영업

온두라스 노동관련 및 경제 유관기관

1. 유관 기관

정부(노동부), 노동부 조사실, 노동부 사회증진부, 산 페드로 술라(San Pedro Sula)
노동부 지역 사무소.

산업 관련부서:

수출 개발 및 투자 기금(Foundation for Investment and Development of Exports;
FIDE)

온두라스 아메리카 상공 회의소(Honduran American Chamber of Commerce;
HAMCHAM)

온두라스 마킬라 협회(Honduras Association of Maquilas; HAM)

온두라스 패션 마트(Fashion Mart of Honduras; FMH)

온두라스 마누팩투라 텍스틸(Manufactura Textil; MATEX)

온두라스 집 브애나 비스타(ZIP Buena Vista)

온두라스 어패럴 서비스 공증서 클레인어트 분점(Certified Apparel Services of
Honduras, Division of Kleinerts)

온두라스 인터 패션(Inter Fashions)

온두라스 뻬코사 은행(Banco Ficohsa)

2. 노동 상담 관련

과테말라-온두라스 노동 상담: 자유노동개발 아메리카 기구: Consultant -
Guatemala & Honduras, American Institute for Free Labor Development (AIFLD)

온두라스 노동조합(Central General of Workers; CGT)

온두라스 노동조합(Confederation of Workers of Honduras (CTH)

온두라스 노동조합(Confederation Unitary of Workers of Honduras; CUTH)

온두라스 노동조합(Federation Sindical of Workers National of Honduras;
FESITRANH)

마킬라 무역 노조 캠페인(Maquila Trade Union Organizing Campaign)

3. 노동인권 관련

온두라스 노동 인권 기구(Regional Delegate, North Zone National Commission of Human Rights; CNDH)

온두라스 인권 방어 위원회(Committee For the Defense of Human Rights in Honduras; CODEH)

온두라스 노무관련 컨설팅 및 법률회사(주요 지역별)

1. 테구시갈파(Tegucigalpa)

Amaya Serrano Tegucigalpa, Honduras
col Alamo, bc #77,
Phone: (504) 9190568

Arias & Muñoz Tegucigalpa, Honduras
A Central American Law Firm
Ave. Republica de Colombia #2302
Colonia Palmira
Phone: 504-231-0323

Bueso & Bueso Tegucigalpa, Honduras
Free Trade, Emerging Markets & Adequate Conditions for Foreign Investment
5 Edificio Bueso, Final Boulevard Morazan
Entrada Colonia La Esperanza
Phone: + 504 990-3786

Bufete Danzilo & Asociados Tegucigalpa, Honduras
Colonia San Carlos Ave. Republica de Colombia
casa numero 201
Phone: + (504)221-0660

Bufete Gutierrez Falla Tegucigalpa, Honduras
Avenida La Paz, No. 2702

P.O. Box 3175
Phone: +504 236-6149

Bufete Lopez Castro & Asociados Tegucigalpa, Honduras
Domestic and International Business and Corporate Law Firm

I.S.P. Building 2nd Floor
Phone: +504 2372020

Bufete Melara & Asociados Tegucigalpa, Honduras
International & Domestic Corporate Law Firm
Colonia Alameda, #1236
Calle Alfonso G. Zelaya
Phone: +504 232-1181

Bufete Ortiz Colindres y Asociados Tegucigalpa, Honduras
Edificio El Centro
Phone: 504375687
Bufete Osorio Tegucigalpa, Honduras
Edificio Palmira, frente al Hotel Honduras Maya, Col. Palmira
4 Piso
Phone: (504) 2391554

Casco & Casco Tegucigalpa, Honduras
Intellectual Property, Patents, Trademarks and Copyright Law Firm in
Tegucigalpa, Honduras
Plaza Guijarro No.3350, 3er Nivel, Ave. Rep. Dominicana
P.O. Box 1875 Lomas del Guijarro
Phone: +1 504 221-3737

Conrado E. Rodriguez Tegucigalpa, Honduras
Banking, Corporate & Business Law, Investment and Real State
Col. Tepeyac Ave. Gracias a Dios, Edificio Torres Tepeyac
3er piso
Phone: +504 2396506

Laínez & Laínez Tegucigalpa, Honduras
Corporate Practice, M&A, Banking, Finance, Special Regimens
Edificio Jarros, Suite 413, Bulevar Morazán

Phone: +504 2395748

Lopez Rodezno & Asociados Tegucigalpa, Honduras
Edificio Palmira 5to Piso
Ave. Republica de Chile No. 1701
Phone: 504 232-8114

2. 세이바(La Ceiba)

Bueso & Bueso La Ceiba, Honduras
Free Trade, Emerging Markets & Adequate Conditions for Foreign Investment
Centro Comercial Plaza Las Americas
Avenida San Isidro
Phone: +504 221-0365

Jorge Lopez, Attorney at Law La Ceiba, Honduras
Corporate and Real Estate Law Firm
Edificio Sutrasfco, Avenida La Republica y 6ta. Calle
Phone: (504) 443-2819

3. 산 페드로 술라(San Pedro Sula)

Abogados Suazo-Garcia & Asociados San Pedro Sula, Honduras
Full Service Law Firm in San Pedro Sula, Honduras
1st Street, 2nd Avenue N.W.
Paseo del Sol Building, 2nd Level, Office 8-A
Phone: +504 557-9546

Arias & Muñoz San Pedro Sula, Honduras
A Central American Law Firm
16 Ave. 4a. Calle N.O. # 30
Barrio Los Andes
Phone: 504-557-6834

Bueso & Bueso San Pedro Sula, Honduras
Free Trade, Emerging Markets & Adequate Conditions for Foreign Investment
#5 Centro Comercial La Carreta
Ave. Circunvalacion, 2 y 3 cll, N.O.
Phone: + 504 558-0415

Bufete Carvajal Velásquez & Asociados San Pedro Sula, Honduras
16 Calle, 9 Avenida, Edificio Carvajal Velásquez, Barrio Paz Barahona

Phone: (504) 550-6929
Bufete Gutierrez Falla San Pedro Sula, Honduras
Edificio Banco Atlántida, Apt. #803
P.O. Box 847
Phone: +504 553-0606

Bufete Medrano Irias, S. de R.L. San Pedro Sula, Honduras
Full Service Law Firm in San Pedro Sula, Honduras
Barrio Los Andes, 14 Avenida, 8 y 9 Calle, N.O.
Phone: +1 504 553-4589

Bufete Medrano Iris San Pedro Sula, Honduras
14 Avendia, 8 y 9 Calle N.O. Barrio Los Andes
Phone: 504 553-4580

Bufete Pena y Asociados San Pedro Sula, Honduras
14 Avenida 10 Calle S.O. #78
Phone: 504527079

Despacho Juridico Torres & Asociados San Pedro Sula, Honduras
Civil Litigation, Comercial and Corporative Law
67 4 Calle
Barrio Guamilito
Phone: +504 5575769

Dr. Jonathan Mark Werner San Pedro Sula, Honduras
21 Avenida S.O. No. 88 – Col. Trejo
Apartado 500
Phone: 504 553 17 95

Pascua & Asociados San Pedro Sula, Honduras
Domestic and International Business Practice, Business and Corporate Law
15 Street, 10 and 11 Avenue, Colony Colombia 1012
Phone: +1 504 552-3613 / (786) 206-9533

Rene Fajardo Leitzelar San Pedro Sula, Honduras
Labor Law
10 calle 5 y 6 Ave Noroeste
Barrio Las Acacias
Phone: +504 557 9371

Zacarias & Asociados San Pedro Sula, Honduras
Corporate, Mergers & Acquisitions, International Finance and General Practice
15-16 Avenida 7ma Calle, N.O.
Plaza Azul Building, 2nd Floor
Phone: +504 5571161

Zacarias, Aguilar & Asociados, L.L.P. San Pedro Sula, Honduras
Plaza Azul, 2do. Piso
15-16 Ave., 7ma. Calle, N.O. Barrio Los Andes
Phone: (504) 557-1161

4. 푸에르토 코르테스(Puerto Cortes)

Bueso & Bueso Puerto Cortes, Honduras
Free Trade, Emerging Markets & Adequate Conditions for Foreign Investment
4ta. Ave. 8 cll. Bo. Esquina Opuesta
Laboratorio Tovar, Barrio El Centro

Phone: + 504 665-2001

Figueroa & Kilgore Attorney Puerto Cortes, Honduras

Full Service Legal Firm in Puerto Cortes

2 Ave 11 Street

Phone: +504 6652020