

9. 이 곳의 젊은 여성들의 목표는 매년 반달 분량의 월급을 퇴직금으로 받을 수 있도록 최대 5년 동안 근무하는 것이다. 만약에 그들이 4년 9개월 동안 근무를 하고 공장을 그만둔다면, 그들은 퇴직금을 받을 수 없는 것이다.

10. 선진국에서 조직되고 있는, 사회적 계층의 새로운 정의, 공정한 거래, 청결한 의복 착용 등과 같은 캠페인은 이 지역에서 아직 찾아보기 힘들다.

11. 착취에 대한 노동자들의 저항은 협박, 해고 등으로 좌절되고 있으면, 탄압 강도는 점차 더 거세지고 있다.

12. FTZ에 있는 투자위원회(BOI)에 의하면, 현재 공장 내에는 12,000여 공석이 존재한다. 몇몇 투자자들은 이 공석을 외국인 노동자로 채우기 위해 열을 올리고 있지만, 정부는 이를 허락하고 있지 않다.

4. 사이판²⁴⁾

<사례 1 : 사코사²⁵⁾>

24) 사이판은 미국령이지만 아시아지역에 위치해 있기 때문에 본 장에서 다룬다.

25) 1999년 7월 1일자 샌프란시스코 연대기 San Francisco Chronicle 기사
<http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/sainan/collier070199.html>

미국령 사이판에서 노동자 확대에 대한 비판이 늘어나면서, 미국 연방 정부는 1999년 6월 30일 태평양 섬의 가장 큰 의류 제조업자 중에 하나를 대상으로 2건의 시민권 관련 소송을 제기했다.

평등한고용기회위원회(The Equal Employment Opportunity Commission)는 미국 법정에 사이판에서 운영중인 사코(Sako)사를 고소했다. 사코사는 한국인 소유의 회사로 샌프란시스코에 근거지를 둔 '갭(GAP)'에 의류를 납품하고 있는 회사이다.

이 소송은 사코사가 임신한 일부 노동자들에게 주기로 한 출산휴가를 주지 않음으로써 차별을 했고, 공장에서 노조를 조직하려 했던 카렌시아 아바드를 해고하려 했다는 것을 고소했다.

'갭'의 대변인인 알란 막스는 이 소송에 대해 언급을 거부했다.

사이판은 북마리아나 제도의 한 부분이다. 이곳은 서태평양의 미 연방에 속한다. 이 제도에서는 연방 이민법과 관세, 그리고 시간당 임금 법률 등이 적용되지 않는다. 결과적으로, 사이판에서는 수억 달러에 달하는 의류제조 공장들이 성행하고 있다 이들 의류공장들은 연방 정부 기관들이 불법적 노동착취공장이라 평가할 만한 조건을 기준으로 한 계약에 묶인 아시아 노동자들을 이용하고 있다.

1999년 1월에, 샌프란시스코에서 활동 중인 글로벌 익스체인지의 인권팀과 오클랜드에서 활동하고 있는 '노동착취공장 감시'그룹은 사코사와 다른 사이판의 의류 회사들, 그리고 그들의 미국 원청회사인 갭, 노드스톰, 제이.크루, 토미 힐피거, 벌링갬즈 짐보리를 상대로 집단 소송을 제기했다.

(미국령에 있는 해외한국기업에 대해서는 본 서 IV. 미주 지역 한국기업에서 인권현황 중 5. 미국령 서사모아 부분에도 실려 있다.)

5. 버마²⁶⁾

5-1. 한국의 투자상황²⁷⁾

한국과 버마는 75년 외교관계를 수립하였다. 현재 한국-버마의 외교 관계는 경제투자를 중심으로 활발히 움직이고 있다. 해외투자는 대우전자가 가전제품 생산에 투자한 것이 처음이며 이후 대우계열사의 투자가 잇따랐고 섬유봉제가 계속 진출중이다.

2002년 8월말 기준 한국의 대버마 투자는 32건, 156백만 달러로 버마 투자순위 10위에 올라있으며 전체투자의 2.09%를 점하고 있다. 투자관련 주요한 특징으로는 2000-2001 기준 한국의 투자규모가 47백만 달러에 이르러 동기간 버마의 총 외국인투자유치금액 중 21%가량을 차지하였고 투자규모에 비해 수적으로 가장 많은 투자기업이 들어가 있는 있다. 한국기업 투자가 버마에서 활발한 이유는 현지의 싼 인건비와 더불어 임가공 방식의 투자진출시 세금면제 등 각종혜택이 주어지기 때문이다.

그동안 한국 기업들은 버마에 봉제·신발 등을 생산하는 공장을 세워 10만 명 정도의 인력을 고용하고 있다. 가전제품 등 우리 상품이 대거 들어와 버마에서 한국에 대한 인식도는 매우 높다. 한국 정부는 매년 1백여명씩 버마 정부·학계 인사 등에 대한 연수 초청, 적극적인 경제 협력을 권장해 왔다.

2001년 한국 국제교류협력단(KOICA) 통계에 의하면 한국이 버마에 지원하는 해외원조는 약 8억4천만원으로 개발도상국가 원조금액 중 약

26) 민주화의 요구를 피로 마감하며 정권을 장악한 신군부는 1989년 버마 군사정권에 대한 부정적 이미지를 바꿔 보고자 나라이름을 '버마'에서 '미얀마'로 바꿨고 한국정부도 이를 인정했지만, 민주화를 요구하는 버마 국내외에서는 '버마'를 여전히 고수하고 있다.

27) 특별 보고서 '꺼지지 않는 촛불 - 버마 민주주의', 아시아의 친구들 발행

1.2% 정도를 차지한다.

1990년 이후 국제사회는 버마군사정권의 종식과 경제착취를 중단하기 위해 원조와 투자를 중단, 줄여가는 국제적 압박을 넣기 시작했다. 그러나 한국정부는 경제적 이익을 위해 버마군사정권의 인권침해를 눈감고 있다. 오히려 이런 틈새를 타고 한국 해외투자는 외국자본우대를 강조하는 버마에 발맞추는 경제협력 조치를 강화해 왔다. 이런 한국정부의 태도에 버마해외투자를 감시하는 국제기구들은 한국의 경제외교를 중단할 것을 요구해 왔으나 이를 묵살하였고 국제노동기구(ILO)에서 강제노동에 대한 대(對)버마 제재안이 결정되는 과정에서도 한국정부는 끝내 기권하여 세계 인권단체들의 빈축을 샀다.

5-2. 버마 민주주의와 한국투자기업²⁸⁾

석유와 농산물 등 풍부한 천연자원과 값싼 노동력, 아름다운 자연 때문에 많은 기업들이 버마에 들어가고 싶어 한다. 버마는 대부분의 기업들이 국유화되어 있어 자본투자를 위해서는 필연적으로 군사정권과 거래할 수밖에 없다. 많은 인권, 노동관련 국제단체들은 외국자본의 투자가 버마군사 정권을 유지하는 주요한 경제적 기반이라고 주장하며 버마에 있는 해외기업에 대한 불매운동을 하거나 투자를 포기하도록 압력을 행사하는 캠페인을 벌이고 있다.

버마민주화를 요구하는 '영국버마캠페인'(The Burma Campaign UK www.burmacampaign.org.uk)는 버마와의 무역, 투자, 여행 등을 반대하며 영국정부와 유럽연합, 아세안, 유엔에 압력을 넣고 있다. 영국의 버마에 대한 가장 큰 투자기업인 석유회사 '프리미어 오일(Premier Oil)'를 버마에서 철수시키는데 성공하고 한국에도 잘 알려졌으며 버마에 공장이 있는 속옷회사 '트라이엄프'에 대한 불매운동을 현재 벌이고

28) '한국기업이 부끄럽다', "사람이 사람에게"(2003년 6,7월호 통권21호), 국제민주연대 발행

있다. 이들은 해외 투자가 버마의 억압 통치를 재정적으로 돕고 있다며 “외국 기업들과 버마의 독재자들은 점점 부유해지는 반면, 버마의 억압 받는 국민들은 점점 더 가난해 지고 있다”고 주장하고 있다. 버마에 대한 투자가 군사독재정권을 유지한다는 점에 주목하면서 이들은 2002년 12월 버마에 진출했거나 진출을 고려하고 있는 기업들의 목록 ‘더러운 리스트’(dirty list)을 공개하였는데 여기에는 한국기업으로 대우가 포함되었다. 석유, 가스, 곡물, 자동차, 목재, 의류 등 다양한 산업과 관련된 대우는 특히 벵갈만의 가스 탐사와 버마정부가 소유한 자동차 공장과 대우자동차의 합작이 거론되었다.

국제자유노련(ICFTU) 역시 버마에 투자한 해외기업은 버마국가 지도자들과 밀접히 연관되어 있을 수밖에 없다며 얼마전인 2003년 6월 6일 기업리스트를 발표했는데 한국의 대우, 효성, 현대, 포항제철, 한국전력공사, 엘지, 삼성 등이 포함되어 있다.²⁹⁾

6. 라오스

<사례 1 : 대우 호우아이호(Houay Ho) 댐 건설>³⁰⁾

호우아이호 댐은 라오스의 최초 민간 댐이다. 이 댐은 거의 전적으로 대우에 의해 자금이 조성되어 대우가 이 댐의 사업권을 부여 받았다. 공사는 1994년 11월에 시작 되었다. 주댐과 수직쇄프트터널은 1997년 4월에 완공되었다. 이 사업은 라오스 정부가 투자자에 대해 수익을 보장하면서도, 국가에 실익은 없다시피한 계약을 체결했기 때문에 정부에게 돌아가는 혜택은 거의 없을 것이다. 이 사업으로 인한 사회적 환경

29) www.global-unions.org/burma

30) www.migrant.or.kr

적 충격은 막대하다. 개발자로부터 지방정부로의 보상비지급 때문에 필요 이상으로 훨씬 많은 사람들이 이주 당했다. 이주민의 정착단지의 상태도 끔찍하다. 부당한 벌목이 막대한 규모로 일어났다.

<본 서 VI. 해외한국기업에 대한 정부대응 연구 편에 필리핀의 2003년 현지 조사 실려 있다.>

7. 소결

아시아 지역 및 세계 여러 지역에 진출하여 활동 중인 많은 한국 기업들은 ‘국가 위상의 제고’, ‘한국 자본주의의 국제화의 첨병’ 등, 언론과 각종 경제 지원 단체들의 적극적인 지지와 찬사를 받아왔다. 한편 이들 기업들이 현지에서 일으키고 있는 각종 인권 침해 관련 문제들은 국내 언론에 의해 크게 다루어지지 않는 않았으나 이미 여러 차례 외신이나 관련 사회단체에 의해 지적되어 왔다.

보고서에서 주로 다루었던 사례들은, 해외한국기업의 해당 국가에서의 인권 침해 문제들이 본격적으로 제기 되었던 1990년 대 후반부터 알려진 경우들로 한국에서 이미 경쟁력을 상실한 섬유, 신발, 봉제 가공업 등, 경공업 분야 등이 주였다.

열악한 활동 조건에도 불구하고 문제의 심각함을 알려 내고 우리 사회에 문제를 제기 했던 관련 단체들의 노력은 그 의의를 높이 평가할 만하다고 생각한다. 가령, 1996년부터 98년 까지 세 차례에 걸쳐 직접 인도네시아 현지 조사를 수행한 참여연대의 국제인권센터의 활동 결과는 인도네시아의 한인 기업들의 이해는 물론 보고서 작성에도 많은 도움을 주었다.

많은 사람들의 통속적인 예상과는 달리 21세기가 코앞에 다가온 90

년대 후반인 시점에서조차, 아시아 지역에 진출한 몇몇 한국 기업들의 기업 운영, 특히 노무 관리 부분의 운영 실태는 근대 자본주의 초창기의 그것과 유사할 정도로 폭력적이고 원시적인 측면이 없지 않다. 마치 한국의 자본뿐만 아니라, 악명 높았던 7,80년대의 노무 관리 방식을 그대로 옮겨 놓은 듯한 그들의 공장 운영 실태는 새삼 '비동시적인 것의 동시성'을 실감하게 하는 부분이었다. 아시아 해외한국기업에서 나타난 비인간적인 생활환경과 열악한 노동 조건, 관리자의 모욕적인 인신공격이 20세기 과거의 유물이 아니다. 이런 맥락 즉, 낮은 임금과 긴 노동 시간, 통제되는 작업장, 공공연한 인신공격 등의 만연은 여전히 작업장 내의 기본적인 인권 보호의 여러 조치들이 필요하다는 점을 말해주며, 해당 공장에서의 열악한 노동조합 활동은 이들 문제들을 해결하기 위해 본국인 한국의 여러 인권 단체들의 연대가 필요함을 강조하고 있다.

한편, 자본 진출 초창기의 특징이라 할 수 있는 '문화적 오해에 기인한 마찰들'이나 한국인 관리들의 비정상적인 인권 침해 사례들은 국내에서의 문제제기 이후 어느 정도 가라앉은 것은 사실이다. 하지만, 이것이 현지 공장에서의 모든 문제가 사라졌음을 의미하는 것은 아니다. 현재 아시아 지역 한인 기업들에서 주로 발생하고 있는 여러 문제들은 원시적인 노무 관리가 인권 침해의 직접적 원인이기 보다는 '노동조합 건설'과 관련된 회사 측의 불법적 개입 및 노동권 탄압, '불법적 공장 폐쇄와 적정 조치의 부재 등으로 인한 현지 노동자들의 문제' 등 보다 제도적인 성격을 갖는 것이라고 생각된다. 노동자들의 노동조합 활동에 적대적인 회사 측의 입장이 노동조합 활동에 적극적인 노동자를 상대로 부당 해고, 활동 방해 등을 위한 구금, 구타 등의 폭력적 조치를 취하게 하면서 문제가 확대되는 성격이 강하다고 보기 때문이다. 이는 비단 소수 아시아 국가의 문제라고만 할 수 없다. 자본 수출 본국인 한국 역시, 기업이 취하고 있는 적대적인 노조 정책이 노동권, 사회권과 관련한 많은 인권 침해 문제를 낳고 있는 것은 마찬가지이기 때문이다. 따라서 개발도상국인 아시아 국가들에서의 노동권 관련 인권침해 사례

를 단지 후진국형 인권 침해 유형이라고 가볍게 보기 보다는, 자본 이동의 자유화가 모든 사안의 중심이 되고 있는 현재의 신자유주의적 질서 하에서 발생할 있는 모든 국가들의 공통된 문제의 한 사례라고 인식하는 것이 보다 현실적인 판단일 것이다. 이러한 평가는 한국 기업이 진출해 있는 이들 아시아 국가의 노동 관련 인권 침해 문제가 비단 그들의 문제만이 아니라, 한국의 노동, 인권 단체들이 관심을 가지고 적극적으로 대응해야 할 문제라는 점을 다시 한번 환기시켜주고 있다.

따라서 해외한국기업 현지에서의 인권을 개선하기 위해서는 경영자들을 상대로 기본적인 인권에 대한 인식을 강화하는 것과 더불어 제도적인 측면, 즉 자본 이동과 관련한 인권 측면에서의 규제 제정과 이들이 노동조합의 활동을 제도적 활동으로 인정하기를 유도하고, 그러한 입장이 회사 내 인권 수준을 한층 성숙시킬 수 있게 할 것이라는 점을 공유하도록 해야 할 것이다.

IV. 미주 지역

한국기업에서 인권현황

나현필 (서강대 국제대학원 석사과정)

1. 멕시코

1994년 북미자유무역협정(NAFTA)발효이후 멕시코의 경제는 저임금과 미주시장과 인접한 지리적 요건을 토대로 개방화 정책을 추진하였으나 신자유주의 경제정책의 부작용으로 인해 폐소화위기를 겪는 등 여러 문제를 노출시키고 있다. 그러나 한국기업과 정부는 멕시코정부의 이러한 개방정책에 주목하면서 미주시장 진출을 위해 멕시코에 대한 투자를 확대하고 있으며 특히 수출자유지역인 마킬라도라³¹⁾에 투자를 늘리고 있다. 한국의 대 멕시코 직접투자 규모는 1999년10월말기준으로 총 93건(제조업 단독투자 83건, 합작투자 10건)으로 고용인원은 2만 5000명에 이르고 있다.³²⁾ 미국과의 국경선을 따라 형성된 이 마킬라도라 지역은 외국인 투자를 유치하기 위하여 노동자에 대한 권리보다는 기업의 투자를 보장하고 있다. 특히 멕시코의 노사 관계는 코포라티즘(조합주의)으로 대표되는 정부와 기업, 노조간의 협조를 내세우며 정부와 기업의 통제 하에 노조가 위치하는 오랜 전통을 가지고 있는데 이런 전통은 멕시코의 신자유주의 경제정책 이후, 노조가 협조의 대가를

31) 마킬라도라에 대해서는 이어지는 참고 자료 참조.

32) 중남미와의 자유무역: 대외경제정책연구원, 2000.

갈수록 얻어내지 못함에 따라 이런 기존의 노사 관계에 대항하는 새로운 움직임(독립노조)이 나타나고 있다. 이 지역에 진출한 한국기업에서의 인권침해 사례들은 상당부분 이런 멕시코의 노사관계 속에서 나타나고 있다. 많은 경우 멕시코 한국기업의 노동자들은 한국NGO의 연대와 한국정부의 관심을 원하고 있으나 실제로 잘 이루어지지 않고 있다.³³⁾

<사례 1 : 한영³⁴⁾>

1999년 4월 6일, 멕시코의 바야 북 캘리포니아(Baja California Norte)내 최고 사법기관인 콜레지알 법원은 마킬라도라가 생긴 이래 독립노조에 의한 첫 파업이었던 '한영'사태를 시 당국이 무차별적으로 탄압한 것은 명백한 위법이라고 판결을 내렸다. 그러나 이런 법원의 판결에도 불구하고 해당 자치단체와 경찰은 노동자들의 합법적인 파업을 지속적으로 방해할 뿐만 아니라 파업에 참가한 혐의로 체포를 피하였다. 마킬라도라 지역 내 노동권 탄압의 대표적인 사례를 보여주는 이 사건은 현대자동차에 소요되는 트럭사시를 공급하는 한국계 기업인 '한영'에서 일어났다.

① 배경

한영 노동자들은 독립노조를 건설하기 위하여 1997년부터 투쟁을 해왔다. 이들은 독립노조를 인정받기 위하여 미국과 캐나다의 25개 도시지역에서 원청업체인 현대자동차의 영업점 앞의 파켓팅 시위를 통하여 독립노조로 인정받게 되었다. 이들의 투쟁은 독립노조인 '10월6일노조'를 만들게 되었고 이들은 1998년 5월 마킬라도라에서 합법적인 첫 파업을 감행했다. 그러나 2주간에 걸친 합법적인 파업기간 동안 경찰은

33) 국제민주연대가 현지조사를 벌여 성과를 이뤄낸 국동기업 멕시코 공장사
례의 경우는 본 백서 부록에 따로 첨부하였다.

34) '지구촌 인권통신', 국제민주연대발행, 1999년 8월 제 11호.

파업참가자들에 대한 위협을 가하였고 언론은 원청업체인 현대정공이 공권력 투입을 요청했다고 보도하였다.

'10월6일노조'의 파업은 또한 이 지역의 정치에도 영향을 미치게 되었다. 마킬라도라 지역의 외국인 투자를 보호하려는 이 지역 주정부의 집권당인 국민행동당(PAN)에 맞선 중도좌익 야당인 민주혁명당의 정치기반 확대로 이어졌다.³⁵⁾

② 한영 노조에 대한 탄압

한영의 독립노조는 그 동안 정부에 의해서 조직된 기존의 노조들이 노동자의 권익보다는 정부와 기업에 대한 협조를 우선해온 것에 대한 반발로부터 출발하였다. 이러한 한영의 독립노조의 설립과 파업투쟁은 낮은 임금과 노동 강도 강화를 통해 이익을 극대화하려는 마킬라도라에 진출한 기업들을 자극하게 되었다. 마킬라도라 지역의 기업들은 즉각 이런 한영 노조의 인정과 파업투쟁의 승리가 다른 지역으로 확산될 것이라 우려하면서 한영 독립노조에 대한 탄압을 정부에게 요구하였다. 법원의 판결에도 불구하고 노조에 대한 경찰의 탄압은 실제 주정부가 기업들의 요구와 외국투자자의 압력에 의해 노동자들의 권리를 무시해왔음을 보여주었다. 저임금과 노동권에 대한 탄압에 기반을 둔 마킬라도라의 외자유치 전략과 노동권과는 양립할 수 없음을 보여주고 있다.

<사례 2 : 풍국³⁶⁾>

멕시코 마킬라도라 지역인 바자 캘리포니아의 '섬유노동자독립노조'

35) 국민행동당은 2000년 대선에서 기존의 집권당이었던 제도혁명당(PRI)으로부터 승리해 71년만의 정권교체를 이루어 내었으나 갈수록 심화되는 빈부격차와 실정으로 인해 최근 2003년 7월 멕시코 총선에서 민주혁명당이 95석을 얻어 현 폭스 대통령의 집권여당인 국민행동당의 151석에 근접하였다.

36) '노동자·아동노동 착취 월드컵 후원 초국적 기업 반대 캠페인' 자료집, 2002년 5월.

의 조합원인 라귀엘 에스피노자의 해고를 둘러싸고 벌어진 이 사건 역시 여타 다른 사건과 마찬가지로 멕시코의 한국기업들이 노동자의 권리를 침해하는 전형적인 사건이다.

① 배경

경기도 성남에 위치한 풍국산업은 멕시코의 여러 마킬라도라에서 아디다스와 같은 다국적 기업의 가방을 제작하는 회사인 멕시코 풍국의 모회사이다. 2002년을 기준으로 멕시코 풍국산업은 700여명의 노동자들이 일을 하고 있는 것으로 알려졌으며 그 중 75%가 평균연령 20세의 여성노동자들이다. 이 회사는 주당 50시간 이상의 노동을 강요하면서도 주당 48시간 이상의 노동시 지급해야 할 초과근무수당을 전혀 지급하지 않았다. 더군다나 이들의 하루 일당은 한국 돈으로 6000원 가량으로 이는 멕시코가 규정하고 있는 생활임금의 절반밖에 안되는 액수이다. 또한 이들 노동자들은 작업에 쓰이는 화학약품에 아무런 보호 없이 노출되어 있다.

② 라귀엘 에스피노자에 대한 해고와 복직거부

1998년 8월 3일부터 멕시코 풍국의 전자산업기계공으로 일해 온 라귀엘 에스피노자는 2001년 6월 11일 민주노조 결성과정에 참여하였다는 이유로 해고당하였다. 그녀가 결성하려고 한 노조인 섬유노동자노조연합은 역시 독립노조로서 합법승인을 멕시코 정부로부터 받았음에도 불구하고 노조승인 3일 만에 풍국은 그녀를 해고 한 것이다. 더군다나 회사는 이런 부당해고에 대하여 지역조정중재위원회가 내린 복직 및 임금지급에 대한 명령까지 거부하였다. 또한 회사관리자와 기존노조대표자들을 시켜 그녀가 복직하지 못하도록 폭력과 위협분위기를 조성하였다. 이는 노동자들간의 반목을 조장할 뿐만 아니라 멕시코의 법조항마저도 무시하겠다는 회사 측의 의도로 많은 노동자들의 분노를 자아내었다. (최근 2003년 9월 WTO 각료회의 저지 투쟁차 멕시코 칸쿤에 갔던 한국대표단은 풍국노동자에 대한 지지를 요청받았다.)

[참고자료 : 멕시코 마킬라도라 산업³⁷⁾]

북미자유무역지대(NAFTA)의 출범, 미국 시장과의 근접성, 폐소화의 평가절하로 인해 멕시코의 마킬라도라 산업은 나날이 발전하고 있다. 대부분의 마킬라도라가 위치하고 있는 미국 접경지대의 마킬라도라 공장은 멕시코시티보다 지리적으로 미국에 더 가깝다.

“아시아 공장에서부터 상품을 인도받으려면 적어도 15일은 걸립니다. 반면 멕시코 국경에 있는 공장에서는 빠르면 몇 시간, 늦어도 몇 일내면 상품을 받아볼 수 있습니다.” 전국 마킬라도라협회 대변인인 카를로스 로세트는 전한다.

멕시코 정부의 통계에 따르면 마킬라도라 산업의 획기적 도약은 1982년, 1994년 두 차례 있었던 폐소화의 평가절하 이후 일어났다. 그 당시 달러화로 계산하였을 때 멕시코 임금이 크게 떨어졌기 때문이다. 일례로 1995년 멕시코의 평균임금은 50% 이상 하락하여 시간당 1.53달러를 기록, 미국의 시간당 평균임금 12.26달러와 큰 격차를 나타냈다. 그 결과 지난 2년 동안 마킬라도라 산업의 고용창출은 25.4% 증가하여 이 산업에 총 76만 명이 종사하고 있다.

마킬라도라 산업은 1965년 산업화 정책의 일환으로 최초의 마킬라도라 공장이 세워진 이후 꾸준히 성장해왔다. 1980년까지 마킬라도라 공장은 5백 개 이상 늘어났으며 그로부터 10년이 지난 1990년 공장 수는 세배 증가하여 1천8백50개에 달했다.

1994년 평가절하 이후 4백 개의 공장이 추가로 들어섰고 1996년에는 제조업 분야 종사자 중 3분의 1이 마킬라도라 산업에 종사하게 되었다. 멕시코 수출 중 마킬라도라 산업이 차지하는 비중은 4분의 1에 달하며

37)

http://segero.hufs.ac.kr/scripts/article_view.asp?JNAME=IANR&ISSUEID=4&SECID=007

제품은 대부분 미국시장에서 판매되고 있다.

마킬라도라 공장 중 40%는 미국인 소유이며 나머지 40%는 멕시코 소유, 13%는 양국합작공장이다. 멕시코 미국상공회의소 수석 경제학자는 “한때는 외국인 투자법이 몹시 엄격했습니다. 그러나 마킬라도라 프로그램은 정부가 외국인투자의 혜택을 보는 동시에 외국기업이 멕시코 산업을 점유하는 것을 막고자 하는 정부의 민족주의적 성향과 맥락을 같이하고 있습니다. 그러나 지난 몇 년간의 무역 및 시장자유화는 모든 것을 변화시켰습니다.”라고 지적한다. NAFTA체제 하에서는 이미 마킬라도라에서 생산되는 제품의 멕시코 국내시장 판매에 대한 규제가 모두 사라져 가고 있다. 현재 가장 중요한 이슈는 멕시코의 원자재 사용을 극대화할 수 있는 방안을 모색하여 마킬라도라 산업과 멕시코 국내 경제와의 수직적 연계를 확립하는 것이다. 이들의 중장기적 목표는 멕시코회사로부터 공급받는 원자재의 비율을 10%까지 끌어올려서 멕시코를 아시아신흥공업국들처럼 강력한 산업국가로 전환시키는 데 있다.

그러나 이런 마킬라도라에 대한 비판 역시 적지 않은데 한국의 양대 노총이 경기도 경제자유구역계획에 비판하기 위하여 펴낸 발제문은 마킬라도라가 노동자들에게는 아무런 이득을 주지 않는다고 주장한다. 발제문은 다음과 같다.³⁸⁾

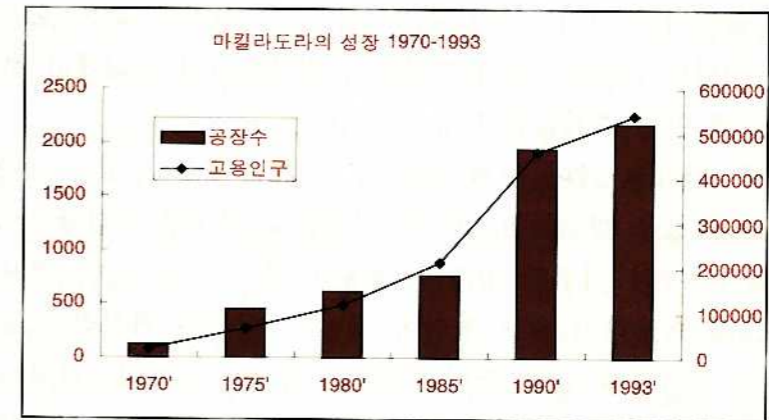
- 멕시코의 마킬라도라(Marquiladora)³⁹⁾ - 임금저하, 삶의 질 저하

38)

<http://www.kgfktu.or.kr/kgfktu/free/docu/%BE%E7%B3%EB%C3%D1%B0%F8%B5%BF%B9%DF%C1%A6%B9%AE%5B1%5D.hwp>

39) ‘마킬라도라’라는 용어는 식민지 시절에서 유래되어다. 식민지 시절 이 단어는 방앗간에서 옥수수를 빻았을 때 절구통에 붙어 있는 옥수수 가루를 의미한다. 관례적으로 이 옥수수 가루는 방앗간 주인의 몫이었다. 미국의 해외조립 공장을 마킬라도라로 칭하는 것은 미국이 옥수수를 들고 온 손님이며 멕시코는 미국의 옥수수를 빻아주고 절구통에 붙어있는 찌꺼기 가루만 가진다는 다소 냉소적인 비유이다. 멕시코 정부는 보세가공산업, 미국에서는 생산공유해외 조합공장, 쌍둥이 공장이라고 부르지만, 대다수 학자들과 멕시코인들은 모두 마킬라도라 혹은 줄여서 마킬라로 부른다. 출처: 민주노동당 인천시지부.

멕시코의 마킬라도라는 1965년 미국 남부 농업 지역에 고용되어 있던 멕시코 노동자들이 추방되면서 이들의 실업문제를 해결하기 위해 멕시코의 북부지역에 설립한 경제특구이다. 여기에 입주한 외국기업들은 관세가 면제되는 등의 혜택을 누렸다. 그러나 60년대와 70년대에는 크게 성장하지 않다가 80년대에 들어오면서 사정이 달라졌다. 82년 외채 지급 유예로 멕시코는 수입대체형 경제 시스템에서 개방화 정책으로 급선회하게 된다. 이런 경제 시스템의 변화와 함께 마킬라도라도 엄청난 속도로 성장한다.



1980년대 중후반 이후 각종 외국인 투자에 대한 규제 조치가 완화되면서 마킬라도라는 급속하게 성장하기 시작한다. 이때, 취해진 정책들은 외국인 소유 지분 한도 폐지 및 국제금융기관의 자본을 ‘중립자본’으로 간주하는 법령들이다. 이렇게 70년대와는 다르게 외국 자본에 대한 규제가 철폐되고 멕시코 자본에 대한 보호조치가 해제되면서 마킬라도라는 급속하게 성장하게 된다. 1980년에는 620개의 공장이 있는 것에 불과했으나 1993년 2172개로 늘어났다. 고용인구도 1980년에 11만9천5백명에 불과했으나 1993년에는 54만1천명으로 늘어났다.

이렇게 급속하게 성장한 마킬라도라는 과연 어떤 결과를 가지고 왔을까? 멕시코의 진보진영은 마킬라도라 시행 초기부터 멕시코 경제에

도움이 안 될 것이라고 비판하였다. 이들은 이른바 고립지(enclave) 현상이 나타나 고용이 증가한다고 하여도 마킬라도라를 제외한 지역에서는 산업이 발전하지 못할 것이라고 주장한다. 고립지 현상이란 경제특구를 지정하여 외국인 자본에게 특혜를 주면 이 지역은 외부 지역과 분리되어 국가 전체의 산업의 발전을 가지고 오기는 힘들다는 주장이다. 즉, 경제특구를 지정하는 것은 혜택 때문에 발생한 부작용이 외부로 퍼져나가는 것을 방지하는 것이다. 이렇게 되면 이 지역에서만 외국인 직접 투자의 긍정적인 효과가 나타난다는 지적이다. 또한 이렇게 혜택을 주어 외국인 자본을 유치할 경우 이런 혜택을 노린 싸구려 자본만이 유입되어 인적자본의 축적이나 기술 이전과 같은 효과가 작아진다는 것이다. 실제로 이런 효과는 마킬라도라의 사례에서 분명하게 나타나는데 이런 효과들은 다음과 같다.

첫째, 멕시코 국내 경제 사이의 연계가 매우 낮았다. 마킬라도라에 들어온 자본은 대부분의 미국계 자본으로 미국의 고임금으로는 일본이나 동아시아의 저렴한 가격의 제품과 경쟁할 수 없어 멕시코의 값싼 노동력을 이용하기 위해 들어온 것이다. 이들은 핵심적인 공정은 미국에서 진행하면서 단순 조립공정만을 멕시코 마킬라도라에서 진행하였다. 또한 이 지역에서 일어나는 국제 무역에 대해서는 관세를 면제하여 주었기 때문에 세수가 늘어나지도 않았다.

먼저 마킬라도라 지역이 멕시코 국내 산업과 연계성이 떨어진다는 것은 멕시코 부품 조달 비율이 매우 낮다는 점이다. 1976년 멕시코 정부는 '멕시코로 수출하자'라는 슬로건 아래 멕시코 제조업 부품 전시회를 개최하여 마킬라도라의 외국기업들이 멕시코 내에서 부품을 공급받을 것을 적극 권유하였지만 이에 대한 강제 조항이 없었기 때문에 이는 현실화되지 않았다. 마킬라도라 지역의 국내 부품 공급 비율이 2% 내외를 꾸준히 유지한 반면 외부지역에서는 약 10% 수준을 꾸준히 유지하여 고립지 현상이 뚜렷하게 나타났다는 사실을 알 수 있다.

또한 이렇게 부품 및 원자재에 대한 의존율이 높아 고용 및 생산이 마킬라도라에서 증가하여도 여기서 생산된 부가가치 중에서 멕시코가

차지하는 '멕시코 몫'(Mexico's share of the Maquiladora Industry)은 점점 하락하였다. 1975년 멕시코 몫은 46.1%였는데 80년에는 44.2%, 85년에는 33.2%, 86년에는 29.9%, 1987년에는 29.5%로 떨어져 계속 하락한다는 사실을 알 수 있다. 또한 국내 산업의 유발효과는 매우 낮은 반면 마킬라도라의 산업 유발효과는 미국 남부 지역에 집중적으로 나타났다. 이 지역에서 핵심 부품 공정 및 경영을 수행하고 마킬라도라에서 조립만을 하는 체제가 갖추어진 것이다.

이렇게 생산과 고용이 증가하고 이 지역의 수출이 증가하여도 부품 조달 비율이 낮아 수입도 따라 증가하게 되었다. 이렇게 수입이 증가하여 국제 수지에 도움이 되지 않았다. 1980년대 무역수지는 약간의 흑자 기조를 유지하였지만 1990년대에 들어서면서 급격하게 적자로 돌아서게 된다. 예를 들어 국가전략산업인 자동차 산업과 컴퓨터 산업에서 수입제한조치와 국산부품사용비율 제한조치가 자유화됨에 따라 무역수지 적자는 대단히 커졌다. 완성차의 경우 1988~1992년 사이의 무역흑자가 12억 달러에서 34억 달러로 증가하였지만, 중간재 조달이 전적으로 수입에 의존하게 된 결과 자동차 부품을 포괄하는 자동차 산업의 무역수지는 같은 기간 누적분으로 77억 달러 적자를 기록했다. 컴퓨터 산업의 경우에도 1986~89년 사이 수출은 연간 47%의 증가율을 보여 총수출액이 38억 달러에 이르렀지만, 1988년 이후 수출증가는 둔화되고 수입은 급속도로 증가되었다. 결국 정부는 이를 메꾸기 위해 정부 공기업을 헐값에 매각할 수밖에 없었다.

둘째, 마킬라도라에 들어온 외국 기업은 대부분 미국계 기업으로 멕시코의 저렴한 노동력을 노리고 들어온 기업들이다. 이들 기업은 단순 조립공정만을 수행하였기 때문에 대부분 미숙련 저임금 노동력을 선호하였다. 그런 이유로 순종적이고 감시·통제가 쉬운 미숙련 여성 노동력이 고용의 50%이상을 차지하였다. 또한 전체 피고용인 중에서 기술직이나 사무행정직의 비중은 항상 20% 수준으로 매우 낮았다. 결국 개발에 따라 발생한 이익은 멕시코에 남지 않고 고위직에 있는 외국인들이 차지한 것이다.

그러나 멕시코 내에서도 개발이익을 차지한 집단이 있었는데 그들은 이 지역을 개발한 개발 업자들이다. 공단을 설립하였던 멕시코의 민간 자본은 마킬라도라에 부품 및 원자재를 공급하는 하청 생산망을 구축하기보다는 부동산 개발을 통한 이익을 추구하였다. 부동산 개발에 따른 이득은 그 성격상 단기적이고 거품적인 이윤이므로 장기적인 관점에서 마킬라도라 성장의 개발이익은 멕시코 경제에 보존되지 않았다.

개발이익은 마킬라도라에 입주한 다국적 생산업체 이외에도 미국 기업의 멕시코 현지화 활동을 증대하였던 미국의 민간 자본에게도 돌아갔다. 이들은 대부분 미국의 컨설팅 회사, 법률 회사들로서 미국계 다국적 기업의 정보 부족을 보완해주고 초기 설립비용과 적응 비용을 감소시켜주는 일종의 대행업에 종사하였다.

이렇게 노동자 이외에 멕시코의 부동산 자본과 미국 자본은 이익집단을 결성하게 되었다. 이들은 '마킬라도라 산업'이나 미국의 상공회의소 등이다. 이러한 집단들은 계속적으로 정부에 압력을 넣어 각종 정부 규제 정책에서 예외부분을 만들었고 노동법의 예외 조항도 크게 늘리는 반면, 조세율도 크게 낮추었다.

셋째, 이렇게 각종 혜택을 주다보니 재정기여도와 수혜도의 괴리가 나타나게 되었다. 마킬라도라를 개발하기 위해서는 정부는 도로 등의 건설을 추진하지 않았을 수 없었다. 이런 이유로 남부 멕시코와 북부 멕시코 사이의 차이는 점점 벌어졌고 결국 정치적인 분쟁으로 발전하게 된다. 재정기여도가 낮으면서 수혜도는 높은 지역에서 연방정부의 소득재분배 정책에 반발하기 시작한 반면 남부에서는 이에 대한 불만이 높아졌다.

결론적으로 보자면, 마킬라도라는 경제특구의 고립지 현상이 가장 극심하게 나타난 사례라고 볼 수 있다. 이런 현상이 마킬라도라에서 뚜렷이 나타난 것이 사실이지만 대부분의 경제특구에서 나타나는 현상이라는 사실은 부인할 수 없다. 예를 들어 한국의 마산 같은 경우에도 멕시코의 마킬라도라와 비슷한 현상이 나타난다.

이를 정리해보면 1964년 멕시코 정부와 미국정부는 멕시코에 있는 국경지대에 일명 '마킬라도라'라는 경제자유구역을 설치하고 미국과의 무역에서 자본재에 대한 관세를 부과하지 않기로 합의하였다. 그리고 이에 따라 1965년부터 실시되었다.

이렇게 30년 가까이 시행되어 오면서 마킬라도라는 엄청나게 많은 외국인 특히 미국계자본들이 유입되었다. 1970년에 이지역에 120개의 공장이 있었으나 1993년 2172개로 늘어났다. 이렇게 공장이 늘어나고 산업이 발전하였음에도 불구하고 지역주민들과 지역경제는 발전하기는 커녕 삶의 질만 떨어졌다.

첫째, 마킬라도라에 공장이 늘어난 것은 사실이지만 지역경제의 발전에는 전혀 도움을 주지 못했다. 마킬라도라에 유입된 자본들의 경우 대부분단순조립을 목적으로 들어온 경우가 대부분이어서 지역경제와의 연관성이 떨어진다. 마킬라도라에 유입된 외국기업들의 2%만이 지역으로부터 부품을 조달하는 것으로 나타났다.

둘째, 지역의 실질임금은 계속해서 하락했으며 멕시코의 기타지역에 비해 50%수준에 머물러있다. 더욱이 그 격차는 계속 벌어졌다. 1975년 마킬라도라의 실질임금 기타지역의 59%수준이었는데 1993년에는 50%였다. 또한 임금뿐만 아니라 고용도 매우 불안하여 이직률이 1년 사이에 150%에 달하는 것으로 나타났다.

2. 온두라스

<사례 1 : 기미통상⁴⁰⁾>

40) '지구촌 인권통신', 국제민주연대 발행, 1999년 8월 제 11호.

2000년 5월 5일, 온두라스의 수출자유지역인 마킬라도라에 위치한 기미사는 공장을 폐쇄하고 노조가 없는 과테말라의 모다스 시에로 (Modas Cielo)로 공장을 이전한다는 발표를 하였다. 회사 측이 내세운 표면적인 이유는“재정상의 어려움”이었지만 실제 이유는 바로 손쉬운 노동착취를 위해 노조가 없는 곳으로 이전하기 위해서였다.

① 배경

기미통상의 당시 현지 법인명은 KIMI DE HONDURAS, S.A로서 한국의 모기업은 '두크상역'(서울 강동구 천호동 소재)으로 2000년 3월에 상호를 변경하였다. 기미통상의 노동자들의 투쟁은 1996년 가을에 회사가 60여명의 노동자를 해고한 것에 항의하는 파업을 감행한 이후 지속적으로 회사에게 노조를 인정받기 위한 투쟁을 해왔다.

이 과정에서 회사는 노조결성을 막기 위하여 많은 탄압들을 가하였다. 주요 노조활동가들에 대한 해고는 물론이고, 어용노조를 결성하여 노동자들의 자주적인 노조 결성을 방해하였다. 이런 기미통상의 노동권에 대한 도전은 마킬라도지역 노동인권 단체들뿐만 아니라, 미국과 한국의 인권단체들에게 까지 알려져 항의를 받게 되었다.

② 과정

1999년 3월 온두라스의 기미 마킬라도라의 노동자들은 2년 반 동안 벌여온 집단교섭 승인권 획득을 위한 투쟁에서 승리했다. 이 집단 교섭 승인권 획득은 자유무역 지대에서 최초의 것이었고 온두라스의 마킬라도라 산업체 중 유일한 것이어서 뜻깊었다. 그러나 온두라스 노동법에 의해 정당하게 조직된 노조도, 세계 각국의 인권단체들의 기업감시 노력도 더 많은 외국 자본유치를 원하는 온두라스 자본의 이해를 구할 수는 없었다. 기미 통상이 속해 있는 콘티넨탈 공단의 소유주인 로젠탈 가문은 즉각 이러한 기미통상의 노조 인정에 관하여 허용할 수 없다는 점을 기미통상 노동자뿐만 아니라 경영진에게도 경고하였다. 뿐만 아니

라 이런 노조의 인정이 자기 회사로까지 확산 될 것을 두려워하는 다른 공단의 기업에서도 기미통상에 대한 압력을 가하게 되었다. 결국 이러한 압력 속에서 기미통상은 공장이전을 결정하게 되었고 노동자들은 또다시 일자리를 잃을 위험에 처하게 되었다.

③ 국제적 연대의 성과와 한계

'국제민주연대'의 전신인 '참여연대 국제인권센터'가 해외한국투자 기업감시활동을 해오면서 98년 12월 '기업의 사회적 책임과 인권'이란 주제로 연 국제대회에서 10대 집중감시대항 한국 투자기업을 발표하였을 때 그 기업 중의 한곳으로 기미통상을 선정한 후 이 문제에 대해 지속적인 관심을 가져왔다. 이 후 참여연대 국제인권센터 뿐만 아니라 국제노동기구와 현지 및 미국의 노동인권단체들과 함께 투쟁하면서 사외기업감시기구의 활동을 허용하는 합의까지 이끌어 낸 것은 당시, 중남미 지역 기업들에 대한 감시가 전무한 실정에서 획기적인 성과로 평가받을 만한 것이었다.

그러나 회사 측이 이러한 성과에도 불구하고 공장을 이전하려는 움직임을 보였을 때 할 수 있는 대응은 사실상 한계에 부딪힐 수밖에 없었다. 특히 2000년 8월 14일, 한국의 모기업과의 직접적인 면담을 통해, 이 문제를 해결하려는 시도는 국제적인 연대투쟁의 가능성을 보여주는 계기였으나 회사 측과의 면담을 통해서 기미통상이 노조인정으로 인해 온두라스 제 기업들로부터의 압력이 공장이전의 주요 요인임이 드러나게 되었다. 이는 그간의 투쟁의 성과가 상대적으로 그 의미를 훼손하게 되는 결과를 낳게 되었다. 즉 공장이전을 저지하기보다는 상대적으로 임금이 높았을 뿐만 아니라 노동권의 진전을 이룩한 일자리를 노동자들로부터 잃게 만드는 결과만을 나오게 하였다는 문제가 생기게 되었다.

국제적인 기업감시운동이 성과를 낳은 좋은 사례이긴 하지만 단일사업장만의 성과로서는 실질적인 노동자들의 인권을 보장하는 것에는 한계가 있음을 또한 보여주는 사례라고 평가할 수 있을 것 같다.

<사례 2 : 유양⁴¹⁾>

유양(현지 법인명 YOOYANG, S.A. 한국 모기업 (주)유양인터내셔널)은 1991년부터 온두라스에 투자하고 있는 니트와 셔츠 등을 생산하는 의류공장이다. 유양의 공장 역시 마킬라도라 지역에 위치하고 있기 때문에 문제가 발생하였다.

마킬라도라 지역 내에서 노조를 설립하기 위한 노조원들의 투쟁은 계속 회사를 상대로 강력하게 진행되어 1999년 8월 회사가 노조집행부를 해고 했을 때 이에 대한 항의투쟁을 조직하여 결국 복직시키는데 성공하였다. 그러나 회사가 또다시 노조집행부를 해고하자 노조원들은 파업을 전개하였고 전투경찰의 최루탄과 폭력을 사용한 진압에도 불구하고 49일간이나 계속된 투쟁은 결국 해고 노동자들이 100%이상의 퇴직금을 회사로 하여금 지불하도록 하였다.

노동자들의 투쟁 끝에 2000년 3월 10일 노조를 인정한다는 합의서를 회사가 서명하였으나 조건으로 내건 온두라스 노동부에 의한 법적 인정이 이뤄지지 않고 있다. 노조법률가들이 유양노조가 합법적이고 정당하다는 분석을 하고 있음에도 불구하고 노동부가 노조인정을 거부하는 것은 바로 마킬라도라 지역에 대해 온두라스 정부가 회사 측의 권익만을 보호하고 있음을 드러내는 것이다. 현재 유양의 전체노동자 약 625명중 500여명의 정도가 노조원으로서 노조의 노력뿐만 아니라 미국의 노동교육프로젝트(U.S/Labor Education on the Americas Project)와 같은 노동단체들과 함께 노조인정을 위해 투쟁하고 있다.

41) '다국적기업과 인권' 장간준비 5호, 국제민주연대 다국적기업감시위원회 발행, 2000.5.25.

3. 과테말라

<사례 1 : 최신⁴²⁾>

2001년 7월의 과테말라의 최신기업 측과 노조사이의 합의에도 불구하고 기업 측은 반노조공작을 계속하였다. 독립노조를 건설하려는 노동자들의 투쟁은 회사 측의 계속되는 협박과 고소, 그리고 폭력사태로 인해 노조지도자들이 기소되었다.

8월 23일부터 회사 측은 새로운 채용기계를 도입하기 시작했는데, 국제민주연대와의 만남에서 과테말라 최신 기업의 사장인 홍성표씨는 새로운 기계도입이 필요하다고 주장하였으나 기존 기계가 의류세탁을 충분히 할 수 있음에도 불구하고 새로운 세탁기계를 도입하는 것은 노조를 무력화시키기 위함이라고 노동자들은 지적하였다.

① 회사의 노조 탄압

회사는 이른바 블랙리스트에 올라와 있는 노동자들에게 뇌물을 주거나 협박을 가해서 노조에서 탈퇴하도록 하였다. 특히 폭력배들을 고용하여 노조에 가입되어 있는 노동자들을 위협하였다. 회사는 또한 노조로 인해 공장을 폐쇄하겠다는 협박을 하여 노동자들 사이의 반목을 조장하였고 회사에 의해 선동당한 노동자들이 집단적으로 노조를 지지하는 노동자들을 폭행하는 사건이 빈번하게 일어났다. 그러나 이런 공공연한 폭력이 공장에서 일어남에도 불구하고 과테말라 정부는 이들 폭력가담자에 대한 아무런 처벌도 하지 않고 오히려 노조 지도자들이 불법 파업행위를 벌였다하여 그들을 고발하였다. 노조는 이러한 정부의 조치가 정부의 자유화 정책, 즉 외자기업에 대한 감세혜택을 통해 투자를 유치하려는 정책이 국내 노동자에 대한 권익침해에 대한 정부의 제

42) '노동자·아동노동 착취 월드컵 후원 초국적 기업 반대 캠페인' 자료집, 2002년 5월.

제를 제한시키고 있다고 비난하였다. 이런 공공연한 폭력에 대한 과테말라 정부의 외면은 8개월 동안 계속되면서 아무런 형사처벌을 받지 않은데에 고무된 회사 측은 더욱더 노조에 대한 공격을 강화하였다. 2002년 1월에 있었던 노동부와 노조, 회사와의 협상자리에서 회사 측은 노조가 노조설립기준에도 못 미치는 노조원들 밖에 없다면 노조에 대한 불인정을 재차 천명하였다.

② 국제적 연대

최신기업의 노동탄압에 대해 브뤼셀에 본부를 둔 '국제 섬유·의류·가죽산업노동조합(ITGLWF)'⁴³⁾은 다국적 투자기업이 준수해야할 OECD 가이드라인을 심각하게 위반했다는 이유로 회사를 OECD에 제소하였다. 글로벌 유니온(세계적 노동조합) 차원에서의 이러한 대응은 전 세계적으로 의류노동자들이 저임금과 노조탄압으로 고통받고 있는 현실을 기업에 대한 가이드라인을 근거로 하여 OECD 회원국들로 하여금 기업의 사회적 책임에 대한 의무를 환기키시는데 그 목적을 두고 있다. ITGLWF의 케어니 사무총장은 이러한 '최신기업의 노동탄압은 1976에 공표된 후 세계화 시대에 맞추어 2000년도에 대폭 수정된 OECD 가이드라인⁴⁴⁾을 심각하게 위반하고 있으며 특히 '기업은 노동자들이 노동조합을 결성한 후 그 노조로 하여금 자신들을 대변하도록 할 권리를 존중해줘야 하고, 노동자들이 노조를 결성하는 것을 방해하기 위해 생산시설을 해당국가에서 다른 나라로 이전하겠다고 위협해서는 안된다'라는 조항을 어기고 있다고 주장하고 있다. 케어니 사무총장은 한국이 OECD 회원국일 뿐만 아니라 이 가이드라인을 준수하겠다고 서명하였기 때문에 이 사건에 대해 즉각적인 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 회사가 가이드라인을 위반하였다고 판단될 때 노동조합은 "국가가 계약담당 책임자(National Contact Point)를 상대로 제소할 수 있다"고

43) ITGLWF는 전 세계 110개 국가의 225개 회원단체와 1억 노동자를 한데 묶은 세계적인 노동조합 연합체이다.

44) OECD 가이드라인에 대해서는 본 백서의 해당부분을 참조하십시오

밝히고 있다.⁴⁵⁾ 따라서 현재 이 사건은 한국내 NCP인 산업자원부에 대해 사건처리 요청이 들어가 있는 상태이다. 즉 한국이 OECD회원국으로서 가이드라인을 준수해야하는 의무를 가지게 된 만큼 해외 한국기업의 인권탄압문제에 대해 정부도 책임 있는 조치를 이제는 취해야 하는 입장에 처해있다는 것을 의미하는 사건이며 가이드라인이 노동자들의 권리를 보호하는데 얼마만큼 실질적인 효과를 발휘할 수 있는지를 가늠해보는 중요한 사건이라 할 수 있을 것이다.

4. 미국

<사례 1 : 아씨마켓⁴⁶⁾>

미국의 아씨마켓사건은 기존의 해외한국기업의 인권침해와는 그 성격이 조금 다르다. 이 사건이 일어난 곳은 미국의 캘리포니아 지역이며 서비스업종의 노동자들에 대한 인권탄압을 하고 있다는 점과 특히 911 이후의 미국의 불법이주노동자에 대한 감독강화라는 배경을 지니고 있다는 점에서 그러하다.

그러나 여전히 한국기업들이 노조를 인정하지 않으려 하며, 인종차별 의식이 경영진에 깔려 있다는 점, 그리고 행정당국의 지시를 거부한다는 점에서 여타 중남미 국가에서 일어난 한국기업에 의한 인권침해 사례와 비슷한 점을 많이 지니고 있다.

① 사건의 개요

45) OECD 국내연락사무소의 역할과 활용에 대하여는 본 백서의 부록 2-3. OECD 다국적기업 가이드라인의 이행절차에 관한 주석에 자세히 나와 있다.

46) 2003년 1월 26일자 한겨레신문 인권이야기 기사 '한국기업미국서노동탄압'(국제민주연대 나현필 작성)를 재구성.

2002년 3월 9일 아씨마켓의 노동자들은 노조결성에 관한 찬반 투표를 실시하였다. 그러나 저임금으로 이민 노동자들을 고용하고 있던 슈퍼마켓측은 노조결성을 방해하기 위해 직원들에게 반대표를 던질 것을 회유하고 협박하였다. 이런 노조의 결성을 방해하려는 행동은 명백히 미국의 연방노동관계법을 위반함에도 불구하고 자행되었으며, 그 결과 50대 50의 투표결과가 나오게 되었다. 과반수의 찬성, 즉 51표 이상이나와야만 노조가 결성될 수 있는데 이런 결과로 인해 노조결성은 무산되었다. 그러나 문제는 이런 노조 결성 과정 중에 일어난 아씨 슈퍼 경영진 측의 노골적인 노조결성 방해 움직임이었다. 회사 측은 노조결성을 지지하는 노조원들에 대해 해고협박과 정직조치 등을 통해 법으로 보장된 노동자들의 권리를 심각하게 위협하였다.

그러나 사태는 회사 측이 2002년 7월부터 사회보장국으로부터 노동자들의 사회보장번호가 일치하지 않는다는 No-Match(불일치)공문을 받은 후 이것을 노조탄압의 구실로 악용하기 시작하면서 더욱 확대되었다. 사실상 대부분의 이민 노동자들이 시민권이나 영주권을 갖지 못한 불법이민 노동자임을 서로가 아는 상황에서, 그것을 빌미로 저임금이나 장시간의 노동시간을 강요해온 경영주측이 이런 No-Match를 묵인해오다가 노조결성을 저지하려는 목적으로 이것을 이용한 것이다. 사회보장국의 공문에는 분명히 No-Match를 이유로 해고와 같이 노동자의 권리를 탄압하는 수단이 되어서는 안됨이 명시되어 있음에도 불구하고 아씨마켓 경영진 측은 9.11이후 불법이민 노동자들에 대한 사회 전반의 탄압분위기를 이용하여 8월 1일부터 50명의 라틴계 노동자들과 6명의 한인 노동자들에게 무기한 정직조치를 취하였다.

그래서 계속해서 아씨마켓 노동자들은 지역사회단체와 연계해 아씨마켓에 대한 피켓시위와 불매운동을 전개해오고 있다.

② 인권 상황

이 문제는 여러 측면에서 많은 문제점을 가지고 있다. 먼저 이 문제

는 단순한 노동자와 사용자 측의 분쟁이 아니라 인종갈등의 측면을 지니고 있다. 한인 경영진이 50명에 이르는 라틴노 노동자들을 정직조치한 이 사건은 라틴 지역사회의 많은 우려와 분노를 자아내고 있다. 아씨마켓이 위치한 LA지역은 알려진 대로 많은 이민자들이 모여서 살아가는 곳으로 이미 한인사회는 1992년에 로스앤젤레스 폭동으로 알려진 4.29사태를 통해 이민 지역사회 내에서 큰 홍역을 치른바 있다. 그 후 한인사회 내에서 다른 인종들과 평화로운 공존을 위한 많은 노력들이 있어왔는데, 아씨마켓의 이런 조치는 자칫 라티노들과 한인간의 새로운 갈등의 씨앗을 뿌릴 수 있다는 우려가 나오고 있는 것이다. 다음 문제점은 최근의 미국사회가 이민 노동자들에 대한 탄압과 감시를 강화하고 있는 일련의 움직임 들이다. 9.11이후 미국은 국가안보를 이유로 국내 이민 노동자들에 대한 탄압을 노골화 시키고 있는데, 그 과정에서 많은 인권침해가 발생하고 있으며, 이는 저임금을 이유로 이들을 묵인하던 미국사회가 이들을 희생양으로 삼아 국가안보체제를 강화하려는 시도를 획책하고 있기 때문이다. 무엇보다 가장 큰 문제점은 아씨마켓 경영진의 반노동자 적이고 반인권적인 시각이다. 아씨마켓 사장은 이승철씨로 이씨는 리브라더스라는 식품유통업체 사장인 이승만씨의 막내 동생이다. 한국에서는 승원실업이라는 회사가 리브라더스의 식품들의 수출입을 담당하는 주요 협력업체이다. 이승철씨는 일련의 노동자탄압 조치를 통해 현재 연방노동관계위원회로부터 고소당한 상황이며 더욱이 50명이나 되는 라틴노 노동자들에 대한 해고로 인해 공정고용기회위원회로부터 조사를 받아 인종차별을 해왔다는 조사결과 발표되었다. 이 회사는 당연히 지역한인사회의 이미지 실추와 더불어 이민자가 이민자를 탄압하는 어처구니없는 사태가 일어난 책임을 져야 할 것이다. 그러나 이런 지역사회단체의 항의와 미국정부의 조사에도 불구하고 아직까지 이승철씨는 정직조치를 풀지 않고 있고, 노동자들과의 대화도 거부하고 있다.

이 사태가 발생한 직후 한인사회는 지역사회단체와 연계해 제2의

4.29사태를 우려하며 이들과 함께 아씨마켓에 대한 시위를 벌이고 있다. 더불어 아씨마켓의 불매운동도 전개하고 있으며 사태의 해결을 위해 리브라더스 그룹 전체에 대한 불매운동과 항의운동을 조직하고 있다. 아씨마켓의 경우 한국기업이 불법적이고 반인권적인 기업경영이 회사뿐만 아니라 한인지역사회로까지 영향을 미치고 있다는 점에서 주목해야 할 사례일 것이다.

<사례 2 : DKNY 하청공장⁴⁷⁾>

미국의 유명여성 배우와 정치인들이 즐겨 입어 세계적인 인지도를 가진 유명상표 DKNY(Donna Karen New York)가 그 명성에도 불구하고 미국내에서 여성노동자의 노동착취와 인권유린으로 비난의 대상이 되고 있다. 연간 수입이 6억달러에 이르는 이 회사는 전체생산량의 60%를 아시아에서 그리고 20%를 유럽, 그리고 나머지를 미국의 하청공장에서 생산하고 있다.

DKNY가 비난 받고 있는 것은 바로 미국의 하청공장의 실태가 알려지고 나서부터이다. 뉴욕에 위치한 한국인 최(Choe)씨가 운영하는 공장에서 일하다가 해고된 라이부인(Mr. Lai)에 의하면 그 곳의 노동조건은 과거 우리나라 6-70년대의 환경을 보는 듯하다. 주로 중국계와 라틴계 노동자들로 이루어진 이 공장은 하루 평균 9-11시간의 노동을 강요하고 있으며 이들은 장시간 노동에도 불구하고 연장근무에 대한 추가 수당을 받지 못하고 있다. 또한 전화통화도 금지되어 있으며 말은 작업량을 달성하기 전까지는 화장실에도 갈 수 없다. 그들을 감시하는 감독관들뿐만 아니라 감시카메라까지 작동하고 있어 노동자들은 옆 사람과의 대화조차 할 수 없는 형편이다. 병가나 출산휴가를 요구하는 노동자는 해고 대상이 되며 장시간 노동에 따른 질병들, 이를 테면 목과 척추의 통증, 에 대해서도 아무런 보상을 받을 수 없다. 라이부인에

47) 다국적기업과 인권 창간준비 4호, 국제민주연대 다국적기업 감시위원회: 2000.5.10

표현에 의하면 그 공장은 마치 '감옥'과도 같은 곳이다.

이런 하청공장의 작업조건은 바로 DKNY본사의 정책과 밀접한 관련을 맺고 있다. 본사는 하청공장들로 하여금 낮은 단가에 높은 품질을 요구하고 있다. 따라서 하청공장은 장시간 노동과 높은 작업강도, 그리고 저임금을 노동자들에게 강요할 수밖에 없다. 그리고 물론 본사는 이런 하청공장에 대해 책임지지 않으려 하고 있다. 따라서 이런 노동조건을 강요하는 DKNY에 대한 불매운동이 벌어지고 있는 것이다. 미국의 시민단체들은 여성노동자의 인권보장과 하청공장에 대한 규제를 요구하며 DKNY에 대한 항의시위와 운동을 전개하고 있다.

이런 하청공장은 이른바 'Sweat shop'(노동착취공장)이라 불리는데 한국인 소유의 이런 공장이 미국 내에는 꽤 존재하고 있다. 이들 공장의 노동자들은 대부분 중남미계를 위시한 제3세계 노동자들인데 이런 공장에서의 노동탄압은 노동문제뿐만 아니라 인종적 갈등을 불러일으키는 물론 미국 내 한인사회에도 부정적 영향을 끼친다는 점에서 관심을 기울여야 할 문제이다.

5. 미국령 서사모아⁴⁸⁾

<사례 1 : 대우사⁴⁹⁾>

① 개요

이 사건은 한국인 소유의 기업이 외국노동자들을 미국령서사모아에서

48) 서사모아는 미국령으로 아시아지역을 맡은 강혜원 필자와 미주지역을 맡은 나현필 필자가 공동집필하였다.

49) 한겨레신문 1999년 4월 6일자(기사 전문은 부록 신문기사 모음 참조) ; 뉴욕타임즈 2001년 2월 6일자 기사 ;

<http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/saipan/nyt020601.html>

감금과 폭행 등을 통해 이익을 내려했으며 이 사건으로 인해 노동자들의 본국정부가 이익을 제기했다는 점에서 국제적인 문제로 비화되었다. 이 사건이 국제적인 문제로 발전하자 미국정부의 조사가 시작되었고 이를 통해 대우사 공장의 반인권적인 노동조건과 노예무역을 연상시키는 의류생산 과정에 대해 많은 파문을 불러왔다.

대우사(Daewoosa Samoa Ltd.)는 미국령 사모아 섬에는 의류업체 J. C. Penney와 기타 소매업체들에게 납품할 의류를 생산하는 공장이다. 미국 노동부의 조사에 따르면, 이 공장에서 일하는 노동자들은 잦은 구타와 불충분한 음식을 제공받았는데, 이들 중 몇몇은 '걸어다니는 해골'이라 부를 지경이었다.

2001년, 1월에 문을 닫은 그 공장은 대우사 소속으로 소규모의 한국인 소유 의류 공장이었다. 조사단은 그곳에서 비정상적일 정도로 다양한 학대들을 발견하였다. 그것은 빈번하게 사모아의 최저임금 수준을 어기는 것에서부터 저녁 통금 시간 이후에 공장 숙소로 들어왔다는 이유로 노동자들을 폭행한 것에까지 이른다.

② 인권 상황

미국령 사모아 섬에 있는 대우사 공장은 300명 정도의 노동자를 고용하고 있는데, 이들 중 대부분은 베트남에서 온 여성들이다. 미국령 사모아 섬은 미국의 태평양 영토로서, 대부분의 연방 노동기준이 적용되어야 하는 지역이다.

미국 노동부 보고서에 의하면, 그 공장은 직업의 안전과 건강 위원회(Occupational Safety and Health Administration)에서 극단적으로 보기 드문 위반 사례로 지적되었던 곳이다. : 노동자들에게 음식을 제공하지 않은 점. "음식은, 단지 멀건 쌀죽과 배추가 거의 대부분이었는데, 영양실조를 야기할 수 있는 정도였다."라고 보고서는 밝히고 있다. "경영진은 그들이 노동자들이 음식에 대해 불평을 하면 처벌의 방식으로 음식을 주지 않았던 것을 인정하고 있다."

1999년, 이들 동안 아무것도 먹지 못했던 3명의 노동자들이 기독교

선교센터에 피신을 요청했다.

한 연방 조사관은 공장 숙소를 감옥에 비유했다. 노동자들은 하나의 방에서 36명과 함께 지내고, 형편없는 식사를 제공받았으며, 이동의 자유가 거의 없었다. 또한 종종 면회도 금지하곤 했다. 그들은 36인치 침대에서 2명이 함께 잤다.

그 공장의 여성 노동자들은, 관리인이 일상적으로 그들이 샤워할 때나 옷을 갈아입을 때 숙소 안으로 들어와 그들을 감시했다며 고소했다.

뉴욕에서 활동하고 있는 노동권리 그룹인 전국노동위원회(National Labor Committee)의 위원장인 찰스 커나햄은 "이것은 내가 15년 동안 노동착취 공장을 조사하면서 겪은 최악의 경우 중에 하나이다."라고 소감을 밝혔다.

또한 회사는 월급을 지불하지 않은 때도 있었고 사모아의 최저 임금인 시간당 2,60달러 보다 적은 임금을 지불했다.

사건 발생 후 노동자를 위한 자선활동을 위해 사모아 섬에 온 피터 르(Peter Le)는 그가 대우사 노동자들에 대해 들었던 것에 굉장히 경악했다고 말했다. 매일 그들은 똑같은 것을 먹었다고 한다. 쌀밥에 배추가 좀 들어간 멀건 닭고기 국. "그들 중 몇몇은 정말로 매우 말랐습니다." "여자들은 통금 시간인 밤 10시까지 숙소에 돌아가야 했고, 그렇지 않으면, 맞거나, 뺨을 맞거나 수위들에 의해 차이곤 했습니다."

또한 베트남 노동자들은 사모아 경찰이, 그들이, 주로 사모아 원주민인, 공장 수위와 관리인들에 의해 구타당했다는 불만을 호소했을 때 별로 조사를 열심히 하지 않았다고 주장했다.

노동부의 조사단이 언급한 폭력 사례 중에는 2000년 11월에 발생한 것이 포함되어 있다. 즉 그 때 한 명의 노동자가 파이프를 맞아 한 쪽 시력을 잃게 된 사건이었다. "조사단은 제도화된 작업장 폭력과 오너에 의해 자행되는 체벌 등의 경향을 보여주는 수많은 사건들을 작성했다"고 보고서는 밝히고 있다.

③ 이후 과정

2001년 2월 첫째 주에 사모아에서 열린 재판에서, 노동자들은 임금의 미지불과 계약 당시 약속했던 자유로운 기숙시설을 지키지 않은 것을 근거로 대우사측에게 수천 달러를 배상할 것을 요구하였다. 노동자들은 한 달에 약 400달러 정도를 벌지만, 150-200달러 정도를 한달 치 숙식비로 낼 것을 강요당하기 때문에 순임금은 시간당 1달러 정도에 불과하다.

미국령 사모아 섬의 판사는 대우사가 노동부 조사 결과에 따라 부과된 벌금과 밀린 임금 60만 달러를 지불하지 않자 공장을 법정관리 상태로 넘겼다.

공장이 법정관리 상태로 넘어가자 공장 문이 닫혔고, 일자리를 잃은 200명 이상의 베트남 노동자들은 무일푼이 되어 그들이 진 빚을 갚지 못하게 되었다. 뉴욕에 근거지를 두고 있는 의류 제조업자 모건 쿠퍼(Morgan Cooper)사의 변호사인 찰스 알라이리마 씨는 회사가 그 공장을 인수하여 다시 공장 문을 열고 베트남 노동자들을 다시 일할 수 있게 하려고 하는 것을 협상 중이라고 밝혔다.

J. C. Penney의 대변인인 팀 라이언스는 그해 12월 다음과 같이 발표했다. 즉 공장의 문제에 대해 즉각 파악한 후 J. C. Penney의 경영진은 그 공장에서 들어오는 의류를 판매 금지했으며 그 곳에서 제품을 제공받고 있는 다른 공급자들과의 계약도 취소했다고 한다. 라이언스는 J. C. Penney에게 물건을 대는 공급자들이 대우사가 J. C. Penney의 노동 조건을 충실히 이행하고 있는지를 확인하지 않고 계약을 체결했다고 말했다.

‘성조기 아래서의 노동착취공장들(Sweatshops Under the American Flag)’이라는 제목의 2002년 5월 10일자 뉴욕타임즈 기사에서는 대우사의 노동착취가 비단 그 공장에만 국한된 일이 아니라 해외의 미국령 영토들, 이를테면 사이판 같은 곳에서도 흔히 벌어지는 일이라고 지적하고 있다. 왜냐하면, 최저임금이 본토보다 훨씬 낮고(사이판의 경우

시간당 3달러 5센트), 생산된 제품이 수입물량제한이나 관세에 관계없이 미국으로 들어갈 수 있으며, ‘Made In USA’(생산지 미국)라는 라벨을 붙일 수 있기 때문에, 사이판 같은 미국령 영토는 미국소비자들을 위해 의류 등을 생산하는 공장들에게는 매력적인 투자지로 각광받고 있다고 한다. 실례로 사이판에만 해도 30여 개의 의류공장들이 갭(GAP), 데이튼 허드슨(Dayton Hudson), 더 리미티드(the Limited) 같은 10여 개의 미국 브랜드에 공급할 옷을 생산하고 있다. 이 곳에서 일하는 15,000여명의 의류노동자들은 대부분 중국에서 건너온 여성들로, 이들은 일자리를 얻기 위해 취업알선기관과 공장에 한 사람 당 8,000달러까지 수수료를 지불해야 하는데, 이 돈을 마련하기 위해 집이나 논밭을 저당 잡히는 경우가 많아 이 돈을 이 돈을 갚기 전에는 공장에서 어떤 부당한 대우를 받더라도 참고 견딜 도리 밖에 없는 것이다. 최근 미국의 해외영토에서도 본토의 최저임금과 이민법을 적용하기 위한 법안이 하원의 폭넓은 지지를 받았으나, 상원에서는 공화당의 저지로 법안통과가 무산되었다. 대부분 노동착취공장의 경우 부도상황이므로 설사 노동자들이 소송에 이기더라도 돈을 돌려받을 수 없을 가능성이 크다. 대우사 사건은 한국인 고용주가 관세회피(미국령사모아에 공장 설립)와 저임금(제3세계노동자고용)을 결합시켜 가혹한 노동조건하에서 반인권적 행태를 보인 세계화시대 한국기업의 가장 부끄럽고 추악한 면을 보인 사건으로 기억될 것이다.

V. 구 사회주의 국가 한국기업의 인권현황

나현필(서강대 국제대학원 석사과정)

1. 중국

1-1. 한국의 투자상황

한국기업의 대(對)중국 투자규모는⁵⁰⁾ 총 투자기준으로 2001년 8월말 현재 5,412건에 45억 7백만 달러를 기록하고 있다. 또 한편 대중국 투자에 대한 청산도 함께 증가하고 있다. 1989년 최초로 공식적인 대중 투자가 이루어진 이후 2001년 6월말 까지 신고된 대중 투자 청산 및 철수금액 누계는 약 3억 7000만 달러이다. 하지만 외환 위기 이후 대중 투자비중은 투자총액 기준으로 보았을 때 1995년 26.8%에서 2000년 8.3%로 감소하고 있다. 이렇게 투자도 늘고 있지만 청산 및 철수도 함께 증가하고 있는 것은 경쟁국들의 대 중국 투자가 늘면서 경쟁의 심화에 따른 결과이기도 하지만 한국기업이 중국 내 현지화 과정에서 실패를 겪는 것도 중요한 요인이라고 평가하고 있다. 대외경제정책연구원의 조사에 따르면 중국 측에서 바라보는 한국기업의 중국진출의 문제점은 다른 국가 기업과 비교해 보았을 때 크게 기업의 현지화 수준의

50) 중국진출 한국기업의 경영 현지화에 대한 연구, 백권호 외,(대외경제정책연구원:2002년)를 토대로 작성.

미흡과 노무관리의 취약성이라 평가하고 있는데 이는 곧 한국기업이 중국노동자들과 마찰을 빚고 있는 점이 한국기업의 문제점을 지적하고 있는 것이다.⁵¹⁾

중국 측에 평가에 따르면 한국기업은 간부직 및 감독직 근로자를 한국인으로 채용하는 경우가 대부분이며 또한 한국기업들이 노동관련 법규를 무시하는 것은 물론 중국노동자들에 대한 인격적 모독을 하는 경우가 매우 많아 한국기업에 대한 중국사회의 반감이 확대되고 있다는 것이다. 물론 90년대 중반을 기점으로 이런 한국기업의 문제가 많이 보도되면서 줄어들고 있는 추세이기는 하나 한국기업 특유의 경영 및 노무관리 방식에 대한 문제점은 여전히 지적되고 있다.

1-2. 한국기업에서 인권현황⁵²⁾

빈번하게 일어나는 것은 주로 한국인 혹은 조선족 관리자들이 중국인 노동자들에게 가하는 언어 및 신체 폭력이다. 이들은 욕설과 협박등을 통해 중국인 노동자들에게 인격적인 모독을 가하고 있는데 이들이 간과하고 있는 사실은 중국인들은 외지인들에 대해서 배타적인 태도를 취하고 있다는 점이다. 실제 사회주의 제도 내에서 중국 내 노동력의 이동은 상당기간 제한되어져 왔다. 따라서 향토기업의 경우 현지인 우선채용 정책이 오래 동안 지켜져 왔으며 또한 공장의 노동자들은 농민들에 비해 우월한 위치를 보장받았다. 설사 외국투자 기업이 들어오더라도 중국인들은 현지의 노동자들이 가지고 있는 권리를 보장받기를 원하고 있다. 그런데 한국인 관리자들이나 초기 한국인들에 의해 고용된 조선족 노동자들이 자신들에게 인격적인 모독을 가하는 것에 있어

51) 기업의 대중국진출을 돕기 위한 목적으로 펴낸 책에서 이런 문제를 지적하는 것은 그만큼 중국의 한국기업 내에서 많은 인권문제를 가지고 있다는 것을 반증하고 있다.

52) '99중국현지조사매뉴얼', 참여연대 국제인권센터 발행.

많은 반감을 가지고 있는 것이다.

또한 대부분 문제가 되고 있는 것은 이른바 저임금을 목적으로 진출한 중소기업들의 경우인데 이들은 한국에서와 같은 억압적인 노동통제 방식을 중국현지에서도 똑같이 적용하고 있다. 특히 구타와 알몸수색과 같은 사건들은 현지 언론에 의해 널리 보도 되면서 한국기업이 인권유린의 온상이라는 이미지를 심는데 많은 공헌을 하였다. 보통 이런 기업은 저임금을 목적으로 진출하는 Sweat shop이 가지고 있는 고질적인 문제인 장시간 노동과 저임금 문제 말고도 인권탄압이 문제가 되고 있는데 그 가운데서도 한국기업 특유의 폭력적이고 위계적인 문화는 중국인들에게 많은 거부감의 대상이 되고 있다. 이것은 한국기업이 중국인들의 문화를 잘 이해하지 못하는데서 출발하는데 또 이 문제는 노무관리 방식에 있어 현지 노동자들을 배제시키고 있는 것과 밀접한 관련이 있다.

① 문화의 차이

중국도 한국과 마찬가지로 유교권 국가이기 때문에 가족이나 공동체의 가치를 중요하게 생각하고 있다. 이런 전통적 가치의 중시는 한국기업 문화와도 비슷하기 때문에 문제가 되지 않을 것 같지만 실제로 문제가 되는 것은 개인의 사생활에 대한 태도의 차이에서 비롯되고 있다. 한국에서는 전통적 가치에 대한 문제에 있어 프라이버시에 해당되는 문제에 대해서도 과도한 참견과 신체적 접촉을 하는 경우가 있는데 중국인들을 이를 과도한 간섭으로 받아들이며 특히 신체적 접촉에 대해서 설사 그것이 일종의 체벌이 아니더라도 매우 부담스러워 한다. 또한 사회주의 정부가 들어선 이후 노동자들을 우선하는 사회주의적 가치가 일반화되어 있는 중국에서 개혁개방정책으로 인해 많은 자유화가 이루어졌지만 여전히 중국의 법과 제도들은 노동자들을 보호하는데 그 역점이 주어져 있다. 이른바 "단위"로 불리어지는 중국의 노동조직은 노동자에 대한 보호를 그 원칙으로 삼는데 개방이후 많은 노동력의 증가로 점차 단위조직이 해체과정에 있다고 하지만 한국기업이 이런 법과 제

도를 무시하는 것은 많은 노동쟁의의 원인이 되고 있다.

② 중국의 노동제도

중국에는 한국과 같은 노조가 있는 것이 아니라 공회(工會)가 있다. 공회는 한국의 노동조합과 달리 단체교섭권만 있고 단체행동권이 없다. 그러므로 대부분 공회는 노동자들간의 친목단체인 경우가 많고 또 공회의 간부들은 회사에 협조적인 경우가 대부분이다. 그러나 대부분의 한국기업은 공회를 설립하지 않고 직접 노무관리에 나서는 경우가 많은데 대부분 이런 경우 한국인 관리자 혹은 조선족 관리자와 중국인 노동자들간의 직접적 마찰이 벌어지고 있다. 하지만 공회를 설립하고 공회장(주석)을 중국인에서 선출한 경우 문화적, 언어적 차이로 발생하는 많은 오해와 불필요한 마찰을 피할 수 있는 것으로 조사되고 있다. 노동자 조직은 무조건 기업의 이윤창출에 방해가 된다는 근시안적인 노무관리가 불필요한 마찰까지 형성하고 있는 것이다. 실제로 중국인 노동자들의 자존심과 인격에 대한 존중없이 저임금 노동자로만 바라보는 인식의 전환이 없이는 중국 진출 한국기업의 노동쟁의는 계속될 것이고 마찬가지로 기업의 진출도 실패로 돌아갈 것이다.

2. 베트남

베트남은 사회주의 국가인 동시에 개방정책을 실시하고 있다는 점, 그리고 유교권 영향으로 교육받은 노동자들이 많다는 점에서 중국과 흡사하며 또한 한국기업의 진출과정에서 나타나는 문제점 역시 중국과 비슷하다. 베트남의 노동법과 제도는 사회주의 국가답게 노동자들의 복지권리에 대해 높은 수준의 보장을 명시하고 있다. 연장근무와 휴가 등 노동조건에 대해 베트남 노동법은 외국기업 역시 베트남 노동법을

준수할 것을 요구하고 있으나 많은 한국기업이 저임금을 목적으로 진출한 사례가 많아 이러한 베트남 노동법을 어기고 있어 많은 노동쟁의를 발생시켰다.⁵³⁾ 1998년 기준으로 베트남 진출 한국기업의 노사분규수는 95년부터 총 35건을 기록하여 전체 베트남 노동분규수의 25%를 점하고 있다. 안경환 성심외국어대학 베트남 지역통상과 학과장의 “보사분규 현황과 문제점 및 베트남 노동법해설”이란 논문에 따르면 이런 노사분규의 원인은 대부분 한국인 사용자 측에서 기인하는 것으로 총 5가지로 분류할 수 있다.

- ① 노동계약서 불체결 및 노동계약서상 근무시간, 급여, 보너스, 사회보험, 의료보험, 급여인상제도 등 관련조항을 위반하는 경우
- ② 작업량을 지나치게 높게 책정하고 업무량 완수를 위해 근로자의 추가 노동을 강요하는 등 초과 근무시간 관련 규정을 위반하는 경우
- ③ 노동법에 따른 급여 및 보너스 규정미비, 노동원가 비공개
- ④ 노동법 규정에 어긋나는 노동내규를 만드는 경우
예) 화장실에 가는 경우 card가 있어야 하고, card미소지자는 벌금, 근무시간 지각시 벌금, 개인적인 사유로 결근시 급여삭감, 근로자 해고시 적절한 절차를 무시.
- ⑤ 일부 관리기술자들이 노동자 개인의 인격을 모욕하는 원시적 형태
베트남 정부가 외국인 투자업체에 대해 사업 인가 전 베트남 노동법을 숙지하고 엄격히 준수할 것을 서약 받음에도 불구하고 이런 일들이 한국업체에서 발생하는 것은 현지의 법과 제도를 무시하고 한국식 스타일을 추구하는 한국기업의 고질적인 문제에서 발생하는 것으로 봐야 할 것이다.

<사례 1 : 삼양 나이키>

- ▶ 사유 : 여성노동자들이 작업장에서 이야기를 했다고 한국인 관리

53) 베트남 진출기업을 위한 효율적 노무관리 방안에 관한 세미나, 한국국제노동재단, 1998을 토대로 작성

자가 만들고 있던 신발로 뺨을 때려 베트남 지방법원에 한국인 여성관리자가 회부되어 곧이어 추방명령 받음. 그 외 노동자 해고, 저임금, 노동자감시구조, 높은 생산량 요구에 97년 4회 파업.

▶ 국제적 대응 : 나이키 본사 현지조사, 미국 다국적기업감시 인권운동가 베트남 삼양 방문 현지조사 . 세계 노동·인권단체 대대적으로 삼양사의 노동실태 보고. 삼양나이키 베트남 공장을 고발하는 비디오 미국 시민단체에서 세계 각국에 배포.

[참고 자료 : 깨끗한 옷 입기운동(Clean Clothes Campaign) 보도]⁵⁴⁾

- 임금인상을 둘러싼 파업

나이키 신발을 생산하는 한국인 기업 '삼양' 공장에서 약 3000명의 노동자들이 그들의 임금과 노동조건 개선을 위해 금요일 하루 동안 파업하였다.

한국인 소유 회사 '삼양'의 관리인은 그 곳 노동자들이 지역 노조 위원들을 만나려고 시도하자, 이들을 공장 매점에 3시간 동안이나 감금했다고 한다. 관리인들은 공장 매점, 작업 장 내의 분리된 다른 두 곳 등 세 군데 다른 지역에 나눠 노동자들을 감금했었다.

그곳 노동자들이 파업을 주도했던 것은 무엇보다도 회사 측이 약속한 임금 인상분, 즉 한 달 임금을 현행 40달러에서 50달러로 인상해 주겠다고 약속을 이행하지 않았기 때문이라고, 노동계의 공식신문인 라오동 (Lao Dong) 신문은 보도했다. 게다가, 공장 근무자들은 그들의 노동계약서에 휴가, 보너스 규정 연휴에 대한 분명한 조항들이 없다는 점과, 특히 공장 내 위험 지역에서 일하는 것에 대한 추가 지불이 없다는 점에 불만을 가지고 있었다.

호치민 시의 총노동단체인 노동연맹의 한 관리와의 전화 인터뷰에서,

54) www.cleanclothes.org

그는 노동연맹이 계속해서 삼양 측에게 노동 조건의 개선을 촉구했으나, 회사 측은 이를 거절했다고 한다. 신원을 밝히지 않는 삼양 측의 한 관리인은, 파업의 주된 이유가 임금과 계약 조건들 때문이라는 점을 인정했지만, 자세한 사정은 밝히지 않았다. 라오동 신문에 따르면, 금요일 파업은 회사 관리인들이 현재 분쟁의 대상이 되고 있는 계약 조건을 수용하지 않으면 해고를 하겠다고 위협한 이후 시작되었다고 한다.

베트남에서 나이키 신발을 생산하고 있는 5개 회사 중에 하나인 삼양은, 매끄럽지 못한 노사 관계의 전력을 가지고 있었다. 3월에는 250명의 노동자들이 노동 조건과 계약 조건을 주제로 부분파업을 주도했었다. 1996년에는 그 지역에서는 악명 높았던 사건으로, 삼양의 기술자가 신발 밀창으로 여러 노동자들을 구타해 기소가 되었던 일도 있었다.

- 파업 이후: 토요일, 공장에서의 노동계약을 둘러싼 지속적인 분쟁들을 해결하기 위해 사측 대표 관리인들과 공장 피고용인을 대표하는 노조, 그리고 호치민 노동부가 만났다.

<사례 2 : 리영(REE YOUNG)>

호치민시에서 가방을 제조하고 있는 REE YOUNG의 경우는 회사의 일방적인 휴업결정과 임금에 관련된 사항으로 노동자들이 2000년 5월 15일 파업 후 노동법원에 제소한 상태였다.

<사례 3 : 레이디스 본(Ladies Born company)⁵⁵⁾>

한국인 투자인 Ladies Born회사의 영업상 부사장은 2001년 회사 수위의 얼굴과 배 등을 폭행한 혐의로 경찰의 조사를 받았다. 회사 숙소

55) The Associated Press - May 9, 2001 신문 기사 정리

로 돌아오던 날 밤에 엄씨는 회사 문이 제대로 닫혀 있지 않다며 수위를 폭행했다고 경찰이 밝혔다.

이 폭행으로 수위인 응우옌 탄 비엔(Nguyen Thanh Bien) 씨는 의식을 잃고 다른 종업원들에 의해 병원으로 실려 갔다. 경찰의 조사 과정을 위해 엄씨는 조사가 진행되는 동안은 그의 숙소를 떠나지 않을 것과 보석금 만 달러를 지불할 것을 요구받았다. 엄씨의 여권도 경찰 측에 압수되었다.

Ladies Born 회사는 1993년에 설립되어 핸드백, 벨트, 지갑 등을 생산하고, 약 700명의 노동자들을 고용하고 있다. 그 지역 노조 관리에 따르면, 이 회사는 그 전에도 베트남 법률을 종종 어겨왔다. 회사는 대규모의 노동자와 고용 계약을 체결하지 않고, 의무인 사회 보험료를 내지 않았으며, 노동자들은 식당에서 교대 시간을 틈타 식사를 할 것을 강요받았다. 또한 회사는 사회보험료 지급을 이유로 노동자 월급의 5%를 지급하지 않았는데, 실제로는 한번도 그 액수에 달하는 사회 보험료를 내지 않았다.

탄 니엔(The Thanh Nien (Young People)) 신문의 보도에 따르면, 엄씨가 비엔씨를 방문, 소송 취하를 조건으로 7만 동(Dong; 베트남 화폐단위: \$1=VND14,568)을 제시했지만, 비엔씨는 거절했다.

3. 소결 - 미주지역 및 구 사회주의 한국기업에서 인권상황

자본주의 경제체제에서 기업의 목적은 이윤의 획득에 있다. 그러나 이윤획득의 과정에 있어 노동자들이 착취당하거나 억압당하지 않기 위하여 그간 인류사회는 법과 제도를 통해 노동3권의 보장과 노동조건 향상을 위해 노력해왔다. 그러나 이른바 세계화(globalization)시대가 도래하면서, 그 동안 그나마 진전되어왔던 노력들이 다시 후퇴하고 있다. 자본이 저임금노동력 확보가 쉽고 규제가 적은 곳으로 이동하는 것이 특징인 세계화 시대는 기업들을 유치하기 위해 각 국가들이 경쟁적으로 노동권을 제한하면서 노동자들의 삶은 갈수록 피폐해지고 있다.

미주지역과 중국, 베트남 지역에서의 한국기업의 인권침해 역시 이러한 세계화 시대의 현상으로 이해할 수 있다. 하지만 한국기업들만이 가지는 고유한 현상에 대해서 우선 지적해야 할 것이라 생각한다.

먼저 해외한국기업의 인권침해에 대해서 살펴볼 때 지적되어야 할 것은 한국기업주들의 뿌리깊은 양반의식이다. 즉, 노동자들을 인권을 가진 존재라든가, 기업에 있어 하나의 주체로 인정하지 못하고 당연히 그들에게 복종해야 할 존재로 바라보고 있는 것이다. 오랫동안 한국기업의 관행이었던 이러한 권위주의적이고 기업주 우위의 문화는 그대로 해외한국기업에도 적용되어 현지 국가의 노동법이 보장하고 있는 노동자의 권리는 물론이고 불필요한 문화적 마찰을 일으키는 주요한 요인이 되고 있다. 특히 이런 한국기업의 반 인권적인 관행은 인종적 우월감과 결합되어 단순히 노사간의 문제를 뛰어넘어 해당 국가의 국민들에게 반감을 일으키는 더욱 큰 문제를 불러일으키고 있다. 장기적으로 보았을 때 이런 한국기업의 추태는 해당 국가에서 한국제품의 상품이 미지를 떨어트려 기업주 스스로에게도 불이익이 됨에도 불구하고 이런 일들이 빈번하게 벌어지는 것은 단순히 한국기업의 현지화 노력이 부족하기 때문이 아니라 근본적인 한국기업의 인권의식의 부재에서 출발하는 것으로 볼 수 있다. 이런 면에서 해외 한국기업에서 벌어지고 있는 인권침해는 곧 국내 기업의 문제와도 관련된다고 본다. 국내 노동법과 제도가 노동자들의 권리를 보장해주지 않는다면 거기에 익숙해져 있는 국내기업이 해외에 진출했을 때 국내와 같은 형태의 인권탄압을

계속할 것이기 때문이다. 그러므로 해외한국기업의 노동자들의 문제는 이런 측면에서 국내 노동자들의 문제이며 국제 연대가 필요한 이유라고 생각한다. 따라서 국제적인 보편적 노동권리에 대한 기준이 지켜지도록 노력하는 것이 국경을 넘어 모든 노동자들에게 이익이 될 것이다.

현재 이런 국경을 뛰어넘어 움직이는 기업들에 대한 규제와 감시는 현실적으로 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 한국의 시민사회와 노조가 실제로 이런 해외한국기업의 인권탄압에 대해 대응할 수 있는 수단이 많지 않은 것도 사실이다. 최근 과테말라의 최신기업의 사례에 관해서 국제노조가 한국의 OECD연락사무소인 산업자원부에 대해 제소를 한 상태이다. 법적인 구속력을 지니고 있지는 않지만 세계화시대의 도래에 맞춰 분명 다국적 기업에 대한 규제도 함께 발맞추어야 함은 분명하다.

보고서를 작성하면서 아쉬움을 많이 느꼈던 것은 국제연대가 아직도 많이 미진하다는 점이다. 많은 사례들에 있어 최신 정보의 부족은 구체적인 대응을 하는데 있어 많은 어려움을 주고 있다. 더불어 실제로 모기업인 국내기업에 대해 노동자들의 인권을 준수할 수 있도록 하는 행동들과 전략이 많이 부족해 보인다.

갈수록 한국기업의 해외진출은 가속화 될 것이고 다국적기업에서의 인권문제는 전세계적인 문제로 부각될 것이다. 다양한 논의들이 전개되어 가겠지만 보고서를 작성하면서 내릴 수 있었던 분명한 결론은 국제적인 노동자들의 단결과 연대 없이는 어떤 문제도 근본적으로 해결될 수 없다는 것이다. 어떤 Code of Conduct나 법과 제도도 실제 노동자들의 연대와 시민사회의 관심이 없다면 권리는 지켜질 수 없을 것이다. 더욱 많은 고민과 노력이 해외 한국기업의 인권침해 문제에 대해 기울여져야 할 것이다.

VI. 해외한국기업에 대한 정부대응 연구

차미경

(홍콩 아시아다국적기업감시프로젝트 동아시아연구원)

1. 들어가는 말

"국민 국가는 이미 해체되고 있다. 국경선은 어제 장벽으로 기능하지 못하고 있다. 자본을 필두로 해서 인간에 어르기까지 전 지구적인 '어둠'이 일어나고 있다."

지난 20여 년 동안 우리는 다국적기업(또는 초국적기업)과 세계 정치 경제에 대한 그들 지배력의 성장이 가속화되는 것을 목격했다. 다국적 기업은 우리가 먹는 식품들로부터 우리의 유전자까지, 우리 삶의 모든 측면을 지배하고 있다. 기업들은 점차 정부를 통제하고 우리의 미래, 인류의 미래에 결정적인 영향력을 행사하고 있다.

본 보고서에 근본적인 질문은, 다국적기업의 지배력이 땅부터 공장까지, 의식주부터 문화까지 넓혀지는 상황에서 정부는 무슨 역할을 할 수 있는지, 특히 본 보고서에서는 지난 20여 년간 해외로 눈을 돌린 해외 투자기업에서 발생한 문제점과 이에 대한 정부 정책에 대해 살펴보고자 한다.

본 보고서를 쓰기 위해 관련 활동가, 연구자, 관심있는 시민들은 해

의 한국기업에서 발생하는 드러나는 문제점을 조사하기 위해 낯선 땅을 찾아다녔다. 기업은 이들을 반가워하지 않았고, 정부는 관심조차 없었다.

그곳에서 우리는 한국에서 어려워진 경영상태를 극복하고자 열심히 일하는 기업인들도 만났다. 국제적으로 높아져가는 경쟁력을 견딜 수 없어 해외로 나온 국내 중소기업들은 열심히 일하면서도 적지 않은 어려움을 안고 있었기 때문에 이후에도 노사간의 문제는 어디서든 터질 수 있는 상황들을 안고 또 다른 제3세계를 찾고 있었다. 그 과정에서 우리는 이미 많은 한국기업들이, 아시아와 중남미 노동자들을 값싼 노동자로 취급하고 있음 또한 수없이 목격하였고 현지 노동자들을 통해 가슴어린 증언을 들어야만 했다. 기업이 해외로 나간다는 것은 기본적으로 이윤추구의 터전을 국내에서 외국까지 마련한다는 것을 말한다. 그러나 기업이 해외로 나갈 때, 이윤추구의 현실적 목표를 달성할 수 있는 준비조건이 필요하다. 이는 새로운 고용과 문화에 직면해야 하는 또 하나의 현실이다. 현지에서 아무리 이윤추구에 근접한 기업목표를 달성했다 해도, 한국기업은 아시아, 중남미를 비롯한 전 세계에서 외국계 기업 중 가장 노사관계의 문제가 많은 기업으로 손꼽혀왔고, 그 결과 국제적인 인권단체들에 의해 집중적인 감시를 받아왔다.

한국기업에서 심한 고통을 겪은 노동자들은 한국기업문화-공격적이고 도전적이며 반여성적인-를 강요받았다. 가난하지만 남에게 맞아본 적이 없는 아시아의 어린 여성 노동자들이 낯선 한국 여성 관리자에게 신발짝으로 뺨을 맞아야 했고, 알라신으로부터 가장 신성하게 취급하라는 머리를 한국인에게 맞아 분노의 치를 떨어야 했다. 그 결과는 '한국 기업은 가장 악명 깊은 노동자 탄압 기업'⁵⁶⁾ 이라는 지탄을 받았다.

56) 벨지움에 소재한 국제노련 산하 국제섬유피혁의류노동조합연맹 사무총장 닐 커리는 2001년 국제노동자회의 기간 중 중남미에서 문제가 되는 한국기업의 인권침해 사례를 발표, 전 세계에 보도자료를 뿌리며 한국기업의 문제를 지적하였다.

해외진출기업들 '쌈짓돈' 앞세워 노동탄압 '악명' "한국 기업들 해도 너무 합니다"

(미디어오늘 1999년 10월17일)

참여연대, 민주노총 등 4개 노동·시민단체들이 주최한 '해외진출 한국 기업들의 노무관리 실태와 발전방향' 세미나에 사례 발표차 나선 인도네시아, 파키스탄 등 동남아시아 국가의 노동자 대표들은 동남아 진출 한국기업의 '어글리 코리아' 행태를 규탄하기 위해 목청을 높였다. "대부분 한국 기업의 중간 관리자들은 노동자들에게 일상적으로 폭력을 행사하는 등 비인격적 대우를 하고 있다. 특히 여성 노동자들에 대한 성희롱 행위는 심각한 상태이다." 인도네시아 노동정보센터 파우지 압둘라씨는 침뚫은 표정으로 한국 기업들의 전근대적 노무관리 실태를 고발했다.

자를 아완 파키스탄 목공건설노련 사무처장은 "대규모 고속도로 건설을 진행 중인 대우건설은 저임금, 장시간 노동에 지친 노동자들이 노조를 결성하려 하자 이들을 무더기 해고했다. 대우는 해고 노동자들과 노조 결성 주도 세력에 대해 법적 소송을 제기하는 등 시간끌기 작전으로 나오고 있다"고 폭로하기도 했다.

중미 국가에 진출한 다국적 기업들의 노무관리 상황을 감시해 온 미국 섬유노련 연구실장 케어 요르겐스씨는 "엘살바도르에 진출한 한국의 한 의료봉제 업체에서는 지난해 1명의 노동자가 장시간 노동에 시달린 끝에 과로사 하는 사건이 발생했다"며 "이 한국 기업에서는 10대 여성 미성년 노동자들에게 하루 12시간, 심지어는 17시간에 이르는 장시간 노동을 시키고 있다"고 증언했다.

이날 세미나에서는 90년대 이후 생산 원가 절감, 해외 시장 개척 등을 위해 본격화되고 있는 국내 기업의 해외 진출의 '추악한 실상'이 속속들이 벗겨졌다.

우리나라는 불과 10여년 전만해도 국내 산업 활성화의 일환으로 적극적인 외국 자본 유치 정책을 폈다. 미국, 일본 기업들에게 '수출자유지대'라는 특혜가 보장되는 장소를 무상에 가까운 가격으로 대여하고 근로기준법등 노동법의 적용대상에서도 상당부분 '예외'를 인정했다. 이로 인해 외국인 투자 기업의 부당노동 행위가 한때 사회적 문제가 되기도 했다.

그러나 지금은 우리 기업들이 해외에서 과거 우리가 '당했던' 비인간적 대우를 동남아시아 노동자들에게 똑같이 자행하고 있는 것이다. 이날 세미나에 참석한 한 민주노총 관계자는 "과거 한국 노동자들이 외국계 기업으로부터 받았던 피해가 이제 한국계 기업에 의한 동남아 노동자들의 부당한 처우로 이어지고 있음을 확인했다"며 "착잡하고 씩씩하다"고 심경을 밝혔다.

이 세미나를 주최한 참여연대, 민주노총 등 4개 시민·노동단체들은 △노동 3권 보장 △주당 12시간 이상 초과 노동 금지 △15세 이하 아동노동 금지 등 '해외진출기업 행동강령'을 채택해 해당 기업들에게 권고하기로 했다.

그러나 이런 수치스러운 발표에도 불구하고 역대 정부는 심각한 현지 상황을 해결하기 위한 별도의 정책을 지금까지 수립한 바가 없다. 오랫동안 이어진 국내 만성적인 경기불황 속에서 올해 초 정부는 1980년대 이후 꾸준히 증가해온 한국 기업의 해외 투자가 2006년부터는 제조업의 60%를 넘을 것으로 추측된다고 발표했다.

제조업체 해외이전 가속

(한경자동차 신문 9월 24일자)

우리나라 중소 제조기업 10곳 가운데 4곳이 생산시설을 해외로 이전했거나 이전할 계획인 것으로 조사돼 앞으로 제조업 공동화 현상이 가중될 것으로 보인다.

중소기업협동조합중앙회(회장 김영수)가 최근 375개 중소기업을 대상으로 중소기업의 생산시설 해외이전에 관한 조사결과에 따르면 중소기업의 37.9%가 "생산시설을 해외에 이전했거나 계획 중"이라고 답했다.

또 해외이전 계획 업체의 61.7%가 "앞으로 1~2년 이내에 이전하겠다"고 밝혔다.

이 가운데 생산시설 해외이전을 계획 중인 곳은 30.7%(115개), 이미 해외로 이전한 곳은 7.2%(27개)였다. 이전 대상국가로는 (이전 업체 85.2%), 계획업체 73.9%) 중국을 가장 선호했다. 또 해외이전 부문으로는 단순 생산의 비중이 줄어들고 고부가가치 제품이나

핵심부문의 이전은 증가하고 있어 문제의 심각성을 더하고 있다. LG전자는 지난달 10일 2005년까지 중국을 글로벌 R&D센터의 중심지로 육성한다는 전략 하에 중국 베이징에 GSM 단말기, 정보가전 등 핵심사업부문을 연구할 종합 R&D센터를 설립했다.

또 2010년 '중국 SK그룹 건설'을 표방한 SK는 지난달 상하이에 생명공학연구소를 세웠다. 삼성전자도 작년 중국에 전자제품연구소와 판매본부를 세운 데 이어 올해 뎬진에 디자인센터를 설립했다. 세계 1위 텐트업체 지누스의 경우 생산 공정 및 서울 본사의 연구개발디자인 마케팅 등 핵심사업 부문을 중국으로 옮겼다.

해외이전 원인

중국에서는 생산원가가 국내의 50%, 인건비는 10%에 불과해 중소기업의 경우 비용절감이 '탈' 한국의 가장 중요한 이유로 나타났다.

또 우리나라의 경우 기업하기에 불편한 나라라는 게 하나된 목소리다.

중국 정부는 외국기업이 투자하기에 편한 환경을 만들어 준다.

실제로 상하이 푸둥 신구의 다이후이싱 대외관계처는 '작은 정부, 큰 서비스'의 정신으로 외국 투자기업을 유치하고 있다고 밝혔다. 일례로 중국 내 다른 성에선 법인세가 25%이지만 푸둥신구는 15%에 불과하다. 반면 한국은 임금도 비싸고 규제도 심해 외국기업은 물론 토종 기업마저 기업하기 어렵다고 하소연한다.

공장설립시 필요한 서류도 한국은 34.6개로 중국(18.2개)에 비해 2배 가까이 많다.

그리고 중소기업청은 최근 인력난 실태조사에서 중소기업의 평균 인력부족률이 9.41%로 총 부족인원은 20만명을 웃돈다고 밝혔다.

전경련 신증익 상무는 "대결양상의 노사문화, 반기업적인정서, 고비용-다규제로 특징 지워지는 한국의 기업환경이 국내기업은 물론 외국 자본까지 내몬다"고 말했다. 이밖에 해외시장 개척·확보, 국내 정책의 불확실성, 모회사·거래선의 해외이전, 새로운 사업발굴, 통상압력 회피, 원재료 확보 등도 해외이전 요인으로 꼽았다.

해결방안

정부가 기업하기 좋은 환경을 조성한다면 해외이전을 중단할 의향이 있겠느냐는 질문에 응답업체의 44.4%가 '그래도 해외이전을 계속 추진하겠다'고 답했다. 응답업체의 54.7%가 '향후 4~5년 이내' 산업공동화가 본격화할 것으로 보고 있어 산업공동화 발생을 우려하면서도 어쩔 수 없이 해외이전을 추진하고 있는 실정이다. 산업공동화를 방지하기 위한 방안으로 응답업체들은 '대립적 노사관계 해소~노동시장 유연성 제고(44.5%)', '대체산업 육성 및 산업의 고부가가치화(20.5%)', '고비용 구조개선(14.7%)', '규제완화(6.4%)', '인력수급 원활화(5.9%)' 등을 들었다.

문제는 규제와 열악한 노동환경으로 해외 이전이 빠르게 진척될 경우 국내 산업기반이 송두리째 뺏힐 수 있다는 점이다. 해외투자 확대→공장 폐쇄와 지역경제 악화→고용불안 및 실업 증가→국제수지 악화 및 환율 평가절하 등 악순환이 나타날 수 있다.

본 보고서에서는 그동안 꾸준히, 때론 급속히 늘어난 해외투자 과정에서 슬하하게 발생했던, 그리고 지금 이 순간에도 곳곳에서 터져 나오고 있는 해외 한국 기업의 인권 문제, 노동권 문제, 환경 문제에 대한 지금까지의 정부 관련기관의 대응방식 및 문제점에 대한 검토이다.

이 보고서는 지난 10여 년 간 현지에서 발생했던 문제점을 바탕으로 정리하였기 때문에 각 사안마다의 입장은 개인적 견해에 불과함을 전제로 하며 인용한 자료는 각주로 출처를 표시하였다. 특별히 본 보고서에서는 최근 드러난 사례에 대한 해외공관의 입장 및 태도를 통해 현재 한국 정부에 문제점을 구체적으로 살펴보고자 한다.

지난 2003년 7월 중순부터 8월 중순까지 약 한 달에 걸쳐 필리핀·인도네시아·태국에 투자한 한국 기업들에 대한 현지조사가 진행되었다. 조사 기간 동안에 드러난 몇 가지 사례들을 소개하기 전에 먼저 한국 기업의 해외 투자 역사에 대해 간략히 살펴보고 앞으로 해결해야 할 해외 진출 한국 기업의 노사 관계를 국제노동권의 입장에서 검토해 보고자 한다.

2. 해외투자에 대한 1차적 정부정책

세계화 과정에서 자본 자유화라는 개방 정책의 기초가 구체화되던 1980년대 초기 한국 기업들의 해외 투자는 섬유·의류·완구·신발업체를 중심으로 주로 동남아 지역에 이루어졌는데, 특히 아세안 4개국인 말레이시아·인도네시아·필리핀·태국이 주요 대상이었다. 그러다가 1990년대에 이르면 국내 시장에서의 생산 단가 인상으로 해외 투자 범위가 전자·중공업·자동차(부품) 산업·정비 산업으로까지 확대된다. 그 결과 현대·삼성·대우를 비롯한 한국 기업들은 '신경영주의'의 기치를 들고 아시아를 비롯해 중남미 지역과 사회주의 국가인 중국·베트남 등에도 눈을 돌리기 시작했다. 이 과정에서 북미 지역 투자도 늘어났는데, 그 이유는 집중적인 수입 규제 대상으로 떠올랐던 자동차·철강 등 중화학공업 부문의 투자와 해외 판매망 확충을 위한 무역업 투자가 활발히 진행되었기 때문이다.

초기 해외 투자에서 한국의 대기업은 투자 자본의 규모에 비해 현지의 노동 조건과 문화, 노동자들의 정서를 충분히 고려하지 못한 채 기업 운영을 함으로써 여러 가지 심각한 문제들을 발생시켰고 그 결과 현지의 비난을 수없이 받았다. 국내에서 통용되었던 한국적 자본 축적 방식과 노동 통제 관행을 해외로 이전하는 과정에서 인권유린적인 노무 관리를 무리하게 강행하였고, 사회문화적 관습이 다르고 노동 관행이 상이한 현지 노동자와 심각한 마찰을 빚음으로써, 해외에서 한국의 이미지는 '천박한 한국인' 혹은 '천민적 제국주의'라는 비난을 피할 수 없게 되었다.

한편 정부는 1980년대 해외 직접 투자의 정책 변화를 주도하는 과정에서 투자자 조건을 완화하고 해외 투자 사업 계획의 사전 승인제를 폐지하는 대신 '해외투자사업심의위원회'를 신설(1981년 7월)하였다. 이를 기점으로 정부는 합작 투자 비율에 대한 요건도 완화(1982년 7

월)하여 합작 투자 비율이 50% 이하라도 경영권만 확보하면 합작 투자를 허용했다. 1990년대 들어서서 일시적으로 투자 요건을 강화하기도 했지만 1993년 김영삼 정부의 '신경제 국제화 전략'에 따라 외국인 직접 투자에 대한 규제를 완화하는 한편 해외 직접 투자에 관해서도 제한 업종을 대폭 축소하고 정부 지원도 강화함으로써 국경 없는 자본 활동을 보장하기 위한 제도적 개선안을 마련하였다. 그 연장선에서 김영삼 정부는 1994년 9월 8일 '외화개혁안'을 통해 거의 전면적인 해외 직접 투자 자유화가 이뤄지도록 함으로써 탈규제와 해외 투자 지원 강화의 길을 모색하게 되었다.

3. 전경련-기업윤리헌장 발표⁵⁷⁾

57) 우리 기업은 온 국민과 함께 지난날의 가난과 어려움을 딛고 맑과 창의로 오늘날의 자랑스러운 경제발전을 이룩하였다.

우리 기업은 세계가 하나의 시장으로 열리고 경제력이 나라의 흥망을 가름하게 될 세기적 변화의 문턱에서, 나라와 민족의 장래를 떠받쳐야 할 소중한 사명을 짊어지고 있다. 머지않아 다가올 통일에 대비하기 위해 우리 기업은 국부를 늘리고 국력을 키우는 데 더욱 힘을 쏟아야 하며, 지속적인 성장과 발전을 통해 선진복지국가를 만들어 우리 후손에게 평화롭고 풍요로운 삶의 터전을 물려주어야 한다.

우리 기업은 창의와 활력이 넘치는 기업이 정신을 발휘하여 경영과 기술을 혁신하고, 투명한 기업경영을 통해 새로운 시대정신과 국민적 여망에 부응하는 바람직한 정경문화를 정착시켜, 건실하게 성장해 나가야 한다.

우리 기업은 자유시장경제체제를 창달하여 국민의 희망과 꿈을 실현시키고, 국민으로부터 신뢰받는 기업으로 만들어 나가야 한다. 세계와 호흡을 같이 하고 국민으로부터 사랑받는 기업문화를 가꾸어 나가는 것이야말로 우리 기업이 나가야 할 참다운 길이다.

이에 우리 기업은 새로운 마음가짐으로 다음과 같이 우리가 힘써 행할 바를 정하여 이를 실천해 나가고자 한다.

- 다 음 -

1. 우리 기업은 기업시민으로서 사회적 책무를 다한다.

기업은 좋은 일자리를 만들고 양질의 제품과 서비스를 제공하여 국민의 삶을 알차고 풍요롭게 일구는 것이 중요한 역할을 인식하여, 국가사회의 생산주체로서 국가경제 발전의 근간이 되고 있다는 책임감과 긍지를 갖고 기업시민으로서 맡은 바 책무를 다한다.

2. 우리 기업은 창의와 혁신을 통해 정당한 이윤을 창출한다.

기업은 가치창조와 이윤창출을 통해 기업을 영속적으로 유지·발전시킬 사명을 띠고 있으며, 부실경영은 국가사회에 대해 폐해를 입히는 것임을 자각하여, 끊임없는 경영혁신과 건전한 이윤창출경영으로 국제사회에서 환영받는 우량기업으로 키워 나간다.

3. 우리 기업은 투명경영을 하는 데 노력을 다한다.

우리 기업은 공정 투명하고 자유로운 경영을 하며, 주주는 물론 모든 기업의 이해관계자에게 기업정보를 공정하게 공개한다.

4. 우리 기업은 정치권 및 정부와 건전하고 투명한 관계를 유지한다.

우리 기업은 임직원이나 종업원 개개인의 정치적 견해와 참정권은 존중하되, 회사 내에서의 정치적 활동은 금지하며, 정치권 및 행정부와 투명한 관계 유지를 통해 바람직한 정경문화 정착을 위해 노력한다.

5. 우리 기업은 전문경영인의 육성을 위해 노력한다.

우리 기업은 전문경영인들의 자율과 창의를 바탕으로 스스로 책임을 다하는 자율책임경영체제를 공고히 하고, 세계일류기업으로서의 경영기틀을 마련하는데 노력을 다한다.

6. 우리 기업은 기업 상호간에 공정한 경쟁을 한다.

우리 기업은 자유롭고 공정한 경쟁이 경제의 효율을 높이고 모두가 함께 발전할 수 있는 바른 길임을 깨달아 경쟁기업을 존중하고 공정거래와 경쟁질서를 확립한다.

7. 우리 기업은 대·중소기업간 협력을 발전시켜 나간다.

우리 기업은 대·중소기업간에 보완적 유대관계를 두터이 하여 동반자적 관계

를 확립하는 것이 더불어 발전하는 길임을 인식하고, 상호간 신뢰의 기초 위에 긴밀히 협력한다.

8. 우리 기업은 소비자 및 고객의 권익증진에 힘쓴다.

기업은 소비자 및 더불어 존재하는 것이므로 기술개발과 품질향상으로 소비자의 욕구에 부응하는 좋은 제품과 서비스를 제공하고, 참된 고객만족을 실천하여 소비자의 권익증진에 힘쓴다.

9. 우리 기업은 모든 기업구성원의 이익을 향상시킨다.

우리 기업은 주주, 경영자, 종업원 등 모든 구성원의 공존공영관계를 이룩하고, 창의로운 기업활동으로 건전한 이윤을 창출하여 구성원 개개인의 업적과 노력에 따른 적절한 보상을 함으로써 기업구성원이 보람찬 삶을 영위할 수 있도록 노력한다.

10. 우리 기업은 환경친화적 경영을 지향한다.

기업은 자연환경이 우리 후손에게 물려줄 귀중한 자산이며 세계시민이 함께 건강하고 쾌적한 삶을 누리는 터전이 됨을 인식, 환경친화적 경영으로 환경오염을 예방하고 자연환경을 보전하며 맑은 물, 깨끗한 공기, 푸른 숲을 가꾸어 나가는 데 노력한다.

11. 우리 기업은 지역사회의 발전에 기여한다.

우리 기업은 지역사회를 구성하는 공동체의 일원으로서 전통과 문화를 존중하고 지역주민과의 유대를 돈독히 하며, 지역사회의 고용증진과 경제 및 문화발전에 기여한다.

12. 해외진출기업은 현지국의 선량한 기업시민으로서 현지국의 법률을 준수하고 현지국의 문화와 거래관행을 존중한다.

세계화시대의 국제기업은 현지국에서도 자국에서와 마찬가지로 선량한 기업으로서 의무를 충실히 수행하고, 범세계적인 윤리원칙의 범위안에서 현지국의 거래관행을 존중한다.

13. 우리 기업은 이 현장을 준수하고 실천이 가시화되도록 공동 협력하여

국민으로부터 신뢰받는 기업을 만드는 데 노력한다.

전경련은 기업윤리위원회를 통해 기업윤리와 관련한 문제를 자율적으로 조정

1999년 2월 11일 전국경제인연합회(전경련)은 가칭 기업윤리현장(Business Ethics)을 발표하였다. 그러나 참여연대국제인권센터(국제민주연대 전신)는 그 한계와 문제점에 대해 즉각 논평을 냈다. 현장초안이 당시 해외에서 발생하던 해외 한국기업의 문제를 의식하며 나왔다는 점에서 진일보한 점도 발전이긴 하지만, 현장이 기본 노동권의 준수를 정확히 반영하지 못했다는 점과, 이것이 해외의 모든 투자기업에서 지켜질 수 있는 시민사회의 압력과 정부의 노력이 소원했기 때문에 2003년 현재까지도 기업윤리현장은 전경련 홍보 이상의 실효를 갖지 못하는 것이 실정이다.

4. OECD 가입과 가이드라인

- 경제협력개발기구(OECD)의 '다국적 기업 지침' 해외 투자 기업의 행동에 적용되는 국제 기준

한국은 1996년 12월에 OECD에 가입하였다. 한국이 29번째로 OECD의 회원국이 됨에 따라 그 경상무역외거래 자유화규약과 자본이동 자유화규약을 준수하지 않으면 안 되게 되었음은 물론, 한국이 OECD의 해외투자기업 관련 가이드라인을 준수해야 하는 상황이 되었다.

「OECD 다국적기업 가이드라인」은 1976년 다국적기업의 사회적

하고, 기업윤리 정착을 위한 사업을 지속적으로 추진한다. 또한 기업이 이 현장에 위배되는 행위를 하여 사회에 심각한 영향을 미친 경우 기업윤리위원회를 통해 엄정한 조치를 취한다.

책임을 강조하며 제정된 기업의 윤리강령이다. OECD가 채택한 기업윤리강령 또는 가이드라인은 기업들에게 채택하도록 하는 권고헌장이라는 점에서 주로 부패방지를 조망하는 것에 강조점이 부각되었고, 인권과 노동권의 관점에서는 미흡한 점이 많았기 때문에, 초기 시민단체를 중심으로 기업감시 운동에서 큰 주목이 되지 못했다. (가이드라인의 주요 내용은 본 장 및 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치, 부록 참조)

그러나 현재 OECD 가입국 내 시민사회단체들은 가이드라인 외에 특별히 문제의 해외투자 기업을 제소할 수 있는 국제적 기구가 부재한 상태에서 가이드라인을 중심으로 감시와 제소를 통해 기업의 인권, 노동권 침해를 해결하기 위한 노력도 모색 중이다. 그 결과, OECD 산하 노동자문위원회에 제소되는 가이드라인 위배 기업의 숫자는 해마다 늘어나는 실정이고, 한국 기업 역시 해외의 노동기관에 의해 몇 건이 올라갔다.

가이드라인의 실효적 이행을 위해 설치된 각 나라의 연락사무소에서는 매년 연례회의를 통해 활동상황 보고를 의무화하고 있다. 한국의 연락사무소(사무국: 산업자원부 투자정책과) 2003년 통계에 의하면, 한국에 연락사무소가 설치된 2001년 이후 지금까지 해외에 진출한 한국 기업의 부당노동행위 관련 신고는 총 13건이 접수되었다.

지역별 분포는 다음과 같다.

해당 지역	신고 건수	2002년 2월 접수	결과
과테말라	1건	2002년 6월 접수	조사완료
스리랑카	7건	2002년 6월 접수	조사완료
인도네시아	3건	2002년 6월 접수	조사완료
멕시코	1건	2002년 6월 접수	조사완료
말레이시아	1건	2003년 5월 접수	조사중

TUAC-OECD (경제협력개발기구 노동조합자문위원회) 연례체회의 (2003년 4월 16일)에 제출된 자료 중 한국기업 사례로 올라와 있는 내용은 아래와 같다⁵⁸⁾

■ 첫 번째 사례: 스리랑카 소재 Sees Cooperation 한국기업)

한국 Sees 사가 소유하는 스포츠용품 제조업체인 Sees Lanka limited는 가방부분을 폐쇄하기로 결정한 후 스리랑카 법을 무시한 채, 종업원에게 임금 지불을 중단하였다.

스리랑카 법은 정부의 사업 폐쇄 조사가 완료될 때까지 해당 노동자에게 임금을 지불하도록 되어 있다. 이에 2002년 11월 스리랑카 노동조합은 Sees Lanka limited 기업을 한국 NCP에 제소하였다.

(결과) 한 달 후인 12월 회사는 모든 노동자들에게 보상한다고 노동조합에 합의하였다.

■ 두 번째 사례: 스리랑카 자유무역지역(Free Trade Zone) 소재 Cosmoos Mack Industries

Cosmoos Mack Industries는 2001년 노조 인정을 거부하고 주요 노조 활동가에 대해 위협적으로 위협하고 해고를 단행했다. 이에 같은 해 11월 스리랑카 자유무역지대 노동조합(FTZWU)은 회사의 반노조 활동을 한국 NCP에 제소하였다.

(결과) 한국 NCP는 2002년 연례 보고서에 사건에 대한 정보를 확인할 수 없었으며 제소를 제기한 FTZWU 노조와 6월 말까지 연락을 취할 수 없었다고 설명했다.

그러나 실제 신고 접수된 사례보다 훨씬 많은 한국기업에서 노사분규 또는 OECD가이드라인이 지켜지지 않고 있음은 2003년 5월, 한국노동사회연구소가 주최한 <가이드라인과 기업의 사회적 책임 세미나>와 현지조사 등을 통해 밝혀진 바이다. 그 주된 이유는 현지 노동자들과 관련된 노동기관에서 OECD가이드라인을 감시 기준으로 활용하고

58) 산업자원부 홈페이지 정책자료실

있지 않기 때문임이 2003년 현지 조사를 통해 드러났고, 한국 진출 기업 또한 OECD가이드라인을 기업윤리적 측면에서 의식하지 않은 채 경영을 하고 있기 때문에 실효성 문제는 여전히 남아 있는 상태이다.

OECD가이드라인 외에도 정부주도의 해외 투자 기업의 행동에 적용되는 국제 기준으로는 유엔의 '다국적 기업 행위 강령(초안)'⁵⁹⁾, 경제협력개발기구(OECD)의 '다국적 기업 지침'⁶⁰⁾, 국제노동기구(ILO)의 '다국적 기업 및 사회 정책에 관한 원칙 3자 선언'⁶¹⁾, 국제사면위원회(Amnesty International)의 '기업의 사회적 책임과 인권 원칙'⁶²⁾, 유럽연합, 남미의 독자적 행동 강령, 호주의 다국적 기업 투자 기업 행동 강령, 영국의 '윤리적 투자를 위한 기업 행동 강령', 미국의 '기업의 사회적 책임과 행동 강령' 등을 꼽을 수 있다.

이 중에서 국제기구를 중심으로 한 문건들은 현재 법적 강제력이 없는 선언·지침·강령 차원의 성격을 갖고 있다. 그렇지만 모두 관련 노·사·정 삼자의 합의에 기초하여 성립되었다는 점에서 해외 진출 다국적 기업의 보편적 행위 규범으로 보아도 무방하다.

OECD의 '다국적 기업 지침(Guidelines for Multinational Enterprises)'은 1976년의 '국제 투자 및 다국적 기업에 관한 선언(Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)'에 따른 후속 조치의 일부로, 같은 해에 제정·공표되었다. 지침의 작성 과정에서 OECD는 기구 내 노사 이해 반영 기구인 '영업및산업자문위원회'와 '노동조합자문위원회'의 합의를 이끌어냈다. 현재 기구 내에는 선언에 따른 제반 사항을 관장하는 '국제투자 및 다국적기업 감시위원회'가 구성되어 활동하고 있다. 이 지침은 회원국 내에서 활동하는 다국적 기업들에 대해서만 적용되며, 자발적 준수가 기

59) 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치 및 본 서 부록 참조.
60) 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치 및 본 서 부록 참조.
61) 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치 및 본 서 부록 참조.
62) 본 서 부록에 전문이 실려있다.

대될 뿐 강제력은 없다. 그러나 모든 회원국은 1991년에 열린 기구 이사회(Council)의 결의에 따라 이 지침의 홍보와 교육, 내용에 대한 문제와 토론을 담당할 '국가별 접촉 거점(NCPs, National Contact Points 또는 국내연락사무소)'을 설립하고 이를 기업계·노동계·기타 이해 관련자에게 널리 이용하게 할 의무를 지고 있다. 이것은, 회원국들이 노사 관계 지침을 자발적으로 수용·활용하기 위해서는 무엇보다도 대대적인 홍보와 교육이 필요하기 때문에 취해진 조치이다. 현재 한국의 국가별 접촉 거점은 노동부 산하에 설치되어 있다.

이 지침은 일반 원칙, 정보 공개, 경쟁, 금융, 납세, 고용과 노사 관계, 환경 보호, 과학기술 등의 8개 항으로 구성되어 있는데, '일반 원칙' 항에는 수용국 정부의 일반 정책 목표, 특히 산업 및 지역 개발, 환경 및 소비자 보호, 고용 창출, 기술 혁신과 기술 이전 촉진 등 수용국 정부의 사회경제적 발전에 관한 우선 목표를 고려할 것과, 뇌물 공여나 불법 정치자금 기부를 하지 말 것 등의 내용이 규정되어 있다. '정보 공개' 항에는 모기업과의 관계, 영업 결과, 투자 계획, 재원 조달 및 사용 명세, 연구개발비, 내부 거래시 이전 가격 책정 방침, 회계 원칙 등을 공개하라는 내용 등이 포함되어 있다.

'고용과 노사 관계' 항은 비교적 상세한 규정을 두고 있다. 여기에 따르면 해당 기업은 수용국의 법규와 관행의 틀 안에서 다음과 같은 사항을 실천해야 한다.

- 가. 고용된 피고용자의 인권존중: 종업원의 노조, 기타 노동 단체 결성 권을 존중하고 성실히 단체 교섭에 임해야 한다.
- 나. 효과적인 단체 교섭에 필요한 시설과 정보를 노조, 기타 종업원 대표에 제공해야 한다.
- 다. 현지법이 요구할 경우 노조, 기타 종업원 대표에게 기업 성과에 대한 진실되고 공정한 정보를 제공해야 한다.
- 라. 차별 없는 고용 정책 및 지역 노동력의 승진을 위한 훈련 제공: 고용 및 노사 관계 기준이 수용국 내의 동급 사업자보다 못해서는 안 된다.

마. 노조, 기타 종업원 대표, 또는 관계 당국과 협력하여 가능한 한 최대한의 현지 인력 훈련을 제공해야 한다.

바. 집단 해고를 수반하는 기업 철수, 기타 사업 구조 변경시 노조, 기타 종업원 대표에게 상당한 기간 동안의 사전 예고를 하며 그 충격을 완화하기 위해 최대한 노력한다.

사. 고용·해고·임금·승진·훈련 등과 관련하여 차별 없는 고용 방침을 실시한다.

아. 노조 결성이나 단체 교섭 진행 중에 기업 철수·일부 이전·폐쇄 등을 위협하거나 종업원을 전출시키지 않는다.

자. 단체 교섭이나 노무 관리 관련 쟁점에 대해 단체 교섭을 하게 된다.

· 유엔의 '다국적 기업 행위 강령(초안)'⁶³⁾

유엔은 1974년 총회 결의로 '신국제 경제 질서 확립 행동 계획'을 채택하면서 '다국적 기업에 관한 국제 행동 강령'의 제정·채택·실시를 촉구한 바 있다. 그 결과 같은 해에 유엔다국적기업위원회와 유엔다국적기업센터가 구성되어 다국적 기업 행동 강령 제정 작업에 착수했으나 아직까지 초안 상태에 머무르고 있다.

초안은 전문과 목적, 다국적 기업의 활동, 다국적 기업에 대한 처우, 정부간 협력, 강령 집행의 다섯 장으로 구성되어 있다. 그 중에서도 다국적 기업의 활동에 관한 장은 일반적·정치적 원칙, 경제·금융 및 사회적 원칙, 정보 공개 원칙으로 나누어져 있다. 다국적 기업의 활동에 관한 일반적·정치적 원칙을 살펴보면 다음과 같다.

- 가. 수용국의 국가 주권 존중 및 국내 법규와 행정 관행 준수
- 나. 수용국의 경제적 목표 및 개발 목표, 정책 및 우선순위에 부응
- 다. 수용국의 사회문화적 목표 및 가치에 부응
- 라. 인권 및 기본적 자유에 대한 존중
- 마. 국내 정치 문제에 대한 불간섭
- 바. 정부간 관계에 대한 불간섭

63) 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치 참조.

사. 부정부패 관행의 자제

· 국제노동기구(ILO)의 '다국적 기업 및 사회 정책에 관한 원칙 3자 선언'⁶⁴⁾

이것은 국제노동기구에 의해 1977년에 채택되었다. 일반 정책, 고용, 직업 훈련, 근로 및 생활 조건, 노사 관계의 다섯 부분으로 구성되어 있으며 총 58절로 이루어져 있다. 유엔이나 OECD 지침과는 달리 다국적 기업의 행위 중 사회와 노동에 관련된 부분만을 국한하여 다룬다. 다국적 기업에 대해 특별히 요구하고 있는 내용으로는 다음과 같은 것들이 있다.

가. 개발도상국에서의 고용 확보, 고용 기회 증진, 그리고 고용 수준 향상

나. 고용, 직업별 발전, 승진 등에 있어서 수용국 국민의 우선적 고려
다. 투자시 고용 창출적 기술 이용과 수용국의 요망에 따른 기술 활용
라. 고용 기회 및 대우 균등

마. 생산 이전에 따른 악영향의 최대한 완화

바. 해고시 상당 기간의 사전 예고, 자의적 해고 절차의 회피, 대상자에 대한 일정 수입의 보장

5. 2003년 현지조사에서 드러난 OECD 가이드라인 위반 사례

<(인도네시아) 삼보기업>

"한국 사람이 남긴 것은 절망뿐이다. 우리는 할 수만 있다면 도망간 한국 사장을 인도네시아 법정에 세우고 싶다. 삼보 노동조합에서는 한

64) 다음 장 다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치 및 본 서 부록 참조.

국 정부에 인터콜을 신청했다. 그러나 한국 정부가 진짜로 이를 이행했는지는 알 수 없다." (삼보인도네시아 노동조합 위원장 라흐만)

사건개요

인도네시아 까와산 봉세 수출 단지 내 삼보 기업 방규호 사장이 자녀 결혼을 이유로 지난 5월 8일 자카르타 국제공항에서 출국한 후 두 달이 다 되어가는 7월 3일 아침, 공단에 들어서서 약 500여m를 걸어온 800여 명의 이곳 공장 노동자들은 공장 문이 닫혀져 있는 것을 목격하며 문 밖에서 슬렁대기 시작했다.

한참을 기다려도 한국인 관리자들은 보이지 않았다. '공장이 뭔가 잘못된 게 틀림없다'는 직감이 순식간에 노동자들 사이에 퍼지기 시작했다. 불안해진 대부분의 여성 노동자들은 공장 문을 뚫고 공장 안으로 들어갔다. 그리고 얼마 후 노동자들은 깜짝 놀랄 소식을 듣게 되었다. 인근 공장에서 일어났던 일들이 그들에게도 똑같이 벌어졌다. 방 사장이 수십 대의 미싱 기계만 놔 둔 채 부도를 내고 한국으로 도망간 것이다.

이날부터 노동조합 위원장인 라흐만(여·25세)을 중심으로 약 400여 명의 현지 노동자들은 공장 안에서 밀린 연장 근무 수당과 퇴직금, 작년에 받지 못한 휴가 보너스 등의 지급을 요구하며 농성에 들어갔다. 이미 야반에 사장이 도주한 다른 기업들과 다를 바 없이 방 사장이 인도네시아를 빠져나가자 수출 단지 내 관리자들은 파산 4일 만에 공장 안 물과 전기의 공급을 모두 끊어버렸다. 그러나 노동자들은 농성을 풀고 공장을 떠날 수 없었다. 필자가 이곳을 방문했을 때, 20대부터 40대를 아우르는 300여 명의 여성 노동자들과 약 50여 명의 남성 노동자들은 빛도 비치지 않는 어두운 공장 안에서 하루 한 끼로 목숨을 이어가며 미싱대 위에서 새우잠을 자며 대책 없이 지내고 있었다. 이곳을 떠나지 못하는 이들의 처지는 누구 하나 다를 바 없다. 지방에서 올라와 매달 받는 임금으로 방세를 내던 이들이 더 이상 방세를 낼 수 없는 처지로 전락한 터라 어디에도 갈 수가 없게 된 것이다. 이들이 받아야

할 총액은 우리나라 돈으로 약 5000여만 원이다.

농성자 중 한 명인 사니아(여·30세)는 삼보 공장에서 4년 동안 미싱사로 일해 왔다. 받은 돈의 대부분은 고향에 있는 두 자녀를 위해 보냈다. 그러나 7월 3일 이후 그녀는 너무나 절망에 빠져 농성장에서 투쟁을 계속하고 있다. 그녀는 이렇게 말한다.

"지금 이 상황이 혼란스럽다. 내 주머니 안에는 돈이 하나도 없다. 방세를 못 내서 얼마 전 주인에게 쫓겨났다. 나는 7월 2일까지 지난 4년 동안 한결같이 열심히 일만 했다. 손 껍질이 까질 정도로 미싱을 돌린 적도 있다. 한국 사람이 나에게 남긴 것은 절망뿐이다."

우리 조사팀은 이런 사태를 접한 후 예정에 없던 한국 대사관을 찾아 한국 기업 노사 관계를 담당하고 있는 산업자원부 파견 담당자를 만났다. 그러나 정부도 바뀌었으니 해외 한국 기업 문제에 대해서도 뭔가 적극적으로 해결하려고 나설 것이라고 생각한 조사팀의 기대는 여지없이 무너졌다. 현지 담당자는 기업 투자가 잘 되도록 하는 것이 자신의 임무라며 이런 사태에 대해 제대로 알지 못하고 있다는 입장만을 피력했다. 뻔하게 눈앞에서 벌어진 상황임에도 피해를 보고 있는 현지인들의 실정에 대해서는 전혀 고민하지 않는 눈치였다. 현지 농성자들의 요구가 무엇인지 직접 방문해서 파악하고, 기업 투자를 허용한 정부의 공무원으로서 문제 해결을 위해 최선의 노력을 다해야 하는 것이 당연한 일 아닌가, 라는 질문에, 그런 일까지 어떻게 일일이 신경 쓸 수 있느냐는 식의 답변이 돌아 왔다. 정부의 이런 소극적이고 안이한 태도가 결국 도산과 파산에 대한 아무런 책임도 지지 않은 채 남의 나라에서 야반도주하는 기업주들을 계속 양산하고 있는 것이다.

2001년부터 현재까지 인도네시아에서 한국 기업 사장들이 야반도주를 하여 출국 정지 명령을 받은 기업은 한두 곳이 아니다. 최근에도 삼보인도네시아 외에 트렌돌·인도린·자야툼슨 공장 등이 유사한 문제를 일으켰다고 현지 노동자들은 전한다.

한국도 가입해 있는 OECD는, 해외 투자 기업이 공장을 이전하거나 폐업할 경우에는 사전에 노동조합과 충분한 협의를 하도록 가이드라인에 명시하고 있다. 그러나 한국 기업들은 이를 무시하고 있고, 한국 정부는 이러한 한국 기업들의 행태를 눈감고 묵인한 채 뒷짐만 지고 있다. 국민의 혈세로 살아가는 공무원들은 여전히 전근대적 사고에 사로잡혀 있는 것이다.

해외 투자 기업의 이윤을 누가 내고 있는가? 현지 노동자들이다. 해외 투자 한국 기업으로 인해 눈물을 쏟아야 하는 해외 현지 노동자들이 계속 늘어나고 있어도, 한국의 기업주들과 공무원들에게 그들은 영원한 이방인일 뿐이고 가난한 노동자 이상 아무런 존재도 아니다. 현지인들에게 한국인들은 과연 어떤 존재일까? 이들의 가슴에 남은 상처는 과연 누가 씻어줄 것인가?

유사한 문제점이 많았던 중국 경제특구 내 한국 기업의 횡포에 대해 중국 당 간부가 신문에 기고한 한국인에 대한 논평을 보면 아시아에서 한국인과 한국 기업이 어떤 모습으로 각인되고 있는지 알 수 있다.

“한국 관리자들은 중국에 관해 너무 모른다. 한국이 중국을 무시하고 중국의 노동자들을 무시하는 것은 1950년 분단 이후 한국 사회를 지배한 반공 정책과 무관하지 않다고 생각한다. 그들은 수출 상품을 위한 값싼 노동력에만 관심이 있을 뿐 사회주의적 노동 양태에 대해서는 전혀 모른다. 역사적으로 오랜 관계가 양 국가 사이에 있었음에도 불구하고 그들은 여기에 들어와 있는 서양인들보다 더 무례하고 질적으로 낮다.”

다음은 삼보인도네시아 노조위원장인 라흐만과의 인터뷰 내용이다.

- 농성이 한 달을 넘어섰다. 어떻게 연명하고 있나?

라흐만: 초기에는 불량 재고 상품을 거리에서 팔아서 식량을 샀다. 지금은 그것도 다 떨어져서 하루에 한 끼로 살아가고 있다. 인근 공장에 재취업한 동료들이 모아준 돈으로 견디고 있다.

- 누가 공장에 남아 농성을 하고 있나?

라흐만: 여기 남아 있는 노동자들은 방세를 못내 오갈 데도 없는 사람들이다. 차비가 없어 고향에도 돌아갈 수 없다. 투쟁 외에는 희망이 없다.

- 사장이 어디 있는지 알고 있나?

라흐만: 한국에 있다. 그러나 우리들과 일체 연락이 닿지 않고 있다.

- 사장이 지금이라도 채불 임금 지급 약속을 하면 어떻게 할 것인가?

라흐만: 우리는 만족한다. 그러나 그렇게 하지 않으면 끝까지 싸울 것이다. 그동안 주변 공장에서 비슷한 일들이 많이 있었다. 대부분 한국 기업들이었다. 노동자들은 아무 것도 받지 못한 채 공장 밖으로 쫓겨났다. 이런 일이 다시는 일어나지 않으려면 우리가 잘 싸워야 한다. 이번 사태가 마지막이길 바란다.

- 남아 있는 한국 기업은 어느 정도인가?

라흐만: 약 30-40개 정도인 것으로 알고 있다.

- 현재 농성은 공장을 불법 점거한 상태에서 이루어지고 있다. 언제든 공권력이 개입할 수 있는 상태인데...

라흐만: 나도 알고 있다. 감옥 갈 각오로 싸운다. 아침마다 눈을 떠서 동료들을 보면 내가 괜히 앞장서서 이들을 고생시키고 있는 것은 아닌가 라는 번민에 빠질 때도 있다. 다행히 지금까지는 이들이 나에게 힘을 실어주고 있다. 농성장에는 낮에도 약 350여 명이 모여 있다.

- 당신들을 걱정하는 한국 사람들에게 하고 싶은 말이 있다면?

라흐만: 삼보 기업에 근무하던 한국 관리자 한 명이 우리를 많이 도와주었다. 이 사람도 임금을 받지 못했다. 그러나 끝까지 우리에게 지침을 주고 우리들의 마지막 월급을 챙겨주었다. 좋은 한국 사람도 있다는 것을 알고 있지만, 지금 우리들뿐만 아니라 주변 한국 기업 공장들로 인해 힘든 노동자들이 너무나 많다. 특별히 한국 노동조합에서 우리들과 연대를 해줬으면 좋겠다.

- 우리는 곧 이곳을 떠난다. 앞으로 당부하고 싶은 말은?

라흐만: 우리들의 처지를 한국 내에 알려주길 바란다. 우리는 그동안 열심히 일했다. 기업이 흑자를 본 적도 있다. 현재 우리들은 쥐와 바퀴벌레가 우글대는 공장에서 목숨을 걸고 싸우고 있다. 왜 한국 사람으로

인해 우리가 이렇게 고통을 받아야 하는지 한국 사람들이 알아야 한다. 더 이상 피해자가 없어야 한다.

<필리핀 사례1>

“도저히 이해할 수 없는 한국 사람들. 더럽게 돈 벌려거든 우리나라를 떠나라.”(필리핀 까비떼 노동자지원센터 소장 아르넬)

필리핀 마닐라에서 고속도로를 거쳐 좁은 국도를 약 2시간 달리면 까비떼 수출자유지역이 보인다. 가도 가도 끝이 없을 것 같은 길의 곳곳에 한국 기업들이 있다. 까비떼 수출자유지역에 들어온 해외 기업 중 약 50%를 한국 기업이 차지하고 있다.

약 30여 년 전만 해도 한국보다 잘 살았던 필리핀. 당시 한국을 지원하기도 했던 필리핀의 과거는 지금 어디에서도 찾아보기 힘들다. 시골로 들어가면 갈수록 빈곤과 가난에 찌든 모습이 거리의 아이들과 여인네들의 남루한 옷차림, 아무리 팔아도 살림에 그다지 보탬이 될 것 같지 않아 보이는 물건들을 팔며 살아가는 그네들의 삶을 통해 적나라하게 드러난다. 이들 속에서 우리 조사팀을 기다리는 필리핀 주민들을 만난다는 것은 육체적 피곤을 감수해야만 하는 고단한 일이었다. 그러나 한국의 민간 단체에서 나온, 얼굴도 모르는 우리를 만나기 위해 새벽부터 밤까지 줄을 선 노동자들의 처지를 듣다 보면, 어느새 우리는 래디컬한 반신자유주의자가 되기도 하고 때론 세계화의 도전을 받으며 잠을 뒤척이게 된다.

자본이 고용 창출을 한다고 제3세계의 가난과 빈곤이 구제되는 것인가? 파괴되는 환경, 언제든 해고될 수 있는 공장 노동자들의 처지, 고향을 떠나야 하는 이주 노동자의 고단한 삶 속에서 희망의 근거는 과연 무엇인가? 조사팀은 노동자의 집에서 묵는 동안 끝도 없는 질문과 회의 속에서 3일을 보냈다.

필리핀 출신의 존 신부가 지난 1995년 11월 세운 까비떼 노동자의

집은 아침저녁으로 이곳을 찾는 노동자들로 항상 붐빈다. 활동가들은 1997년 이곳의 현재 건물에 제2의 등지를 틀고 공동체 생활을 하며 노동자들을 보살피 준다. 해고 후 잠시 이곳에서 숙식을 하며 자원 활동을 하는 노동자들이 많은 탓에 활동가들이 준비하는 밥의 양은 엄청나다. 그나마 이런 곳이 있기에 노동자들은 위안을 받는다.

노동자의 집을 찾는 대부분의 노동자들은 밀린 임금, 열악한 노동 조건, 장시간 연장 근무로 인한 어려움을 호소한다. 의류 공장이 압도적으로 많은 까비떼에서 일하는 노동자들은 대부분이 여성들이다. 그런데 정부의 특혜로 공장이 들어선 이래 한국 기업은 지난 몇 년 동안 이곳에서 골칫거리 중의 골칫거리였다. 4년 동안 세금 특혜를 받는 기업들은 3년 연장 특혜 기간이 지나면 폐업 신고를 하고 기업 상호를 변경하여 노동자들을 해고한다. 비단 한국 기업만 이렇게 정부 정책을 악용하는 것은 아니지만, 한국 기업들의 수가 약 50%를 차지하는 탓에 한국 기업은 악명이 더 높을 수밖에 없다. 특히 한국 기업들은 쉽게 폐업 신고를 하곤 하는데 그 이유는 노동자들의 노동조합 활동을 불허하기 위해서라고, 노동자의 집 사무국장 세실(여·35세)은 진한다.

한국 기업들이 다른 나라 기업들보다 유난히 현지인들의 문화와 습관을 무시하는 발언과 행동을 많이 하는 것도 현지인들에게는 불만이다. 이런 관행이 줄어들지 않는 것을 오랫동안 지켜본 노동자의 집 소장인 아르넬은 목청을 높여 한국 기업을 성토했다.

“한국 사람들보다 필리핀 노동자들은 지적 수준이 높다. 교육 조건은 나쁘지만 교육의 질은 아시아 어느 나라에 비교해도 높은 편이다. 고등학교만 졸업해도 대부분의 사람들은 영어를 한다. 그리고 우리는 낙천적이다. 아무리 화가 나도 웃고 말하는 것을 즐긴다. 그런데 한국 기업은 우리의 이런 문화를 아주 무시한다. 돈을 악착같이 벌면서 노동자들을 착취하는 한국 기업인들을 볼 때마다 이 나라를 떠나라고 말하고 싶다. 우리는 그들과 같이 한 땅에서 살고 싶지 않다.”

<필리핀 사례2>

아래 기업은 현재 조사팀을 진행한 국제민주연대에서 가이드라인 위배 여부를 조사 중이라 기업 명칭을 공개하지 않는다.

OO기업 : 라피노 외 75명 노동자 한국기업에서 일자리를 잃다(?)

조사팀은 노동자의 집에서 기업이 부도가 나지 않았는데도 일을 주지 않는 경우의 사례들을 접했다. 이런 사례에 대해 노동자의 집 사무국장 세실리아는 수출자유지역 세금해택을 입기 위한 기업의 위장 전술이라며 한국정부의 대책마련을 요청했다.

조사팀 : 언제부터 일자리를 잃었나.

라피노 : 1년 동안 5-6차례 일이 없다며 집에 있으라고 한 후, 우리들 자리에 대신 일용직이나 임시직을 쓴다.

조사팀 : 해고인가?

라피노 : 해고도 아니다. 회사가 우리를 오랫동안 고용하면 퇴직금도 줘야하고 노동조합도 만들 수 있으니, 지치게 해서 못 나오게 하는 것이다.

조사팀 : 노동부에 진정을 했나?

세실리아 : 그렇다. 회사측의 답변이 "운영이 어려워서" 라고 하면 노동부도 해결할 수 있는 뾰족한 수가 없다. 그런데 정말 어려워서 그러는 것이 아니라, 세금 해택을 받기 위해서 이런 방법을 사용하는 한국 기업이 많다. 5년 동안은 수출자유지역에서 세금 면제가 되지만 그 이후에는 되지 않는다. 한국기업들은 그 점을 이용해, 5년이 지나면 기업 부도를 낸 후 새로운 이름으로 기업을 열어서 공장생산은 유지한다. 그 과정에서 노동자들을 쫓아내거나, 이런 방식으로 지치게 한 후 새로운 사람을 대신 고용하다. 이렇게 하면 임금지불도 줄어든다.

조사팀 : 왜 노동자들은 계속 이런 기업에서 일을 하려고 하나?

라피노 : 공장에서 우리에게 잘 해줘서가 아니다. 물도 사먹어야 할 정도로 인색하다. 일도 12시간이상 한다. 퇴직금도 없다. 그런데 우리가

한국 관리자에게 계속 전화하는 이유는 일자리가 많지 않기 때문이다. 그리고 올 초에 우리는 이런 문제를 해결하려고 노동조합을 만들었다. 다른 기업이 우리를 고용하지 않는다. 한국기업들은 특히 싫어한다.

세실리아 : 까비때에는 한국기업이 30-50퍼센트를 넘는다. 오랫동안 일한 필리핀 노동자들 대신 지방에서 올라온 어린 이주노동자들을 고용하면 된다고 생각한다. 실제로 공단에는 아침마다 일자리를 찾는 사람들이 줄을 선다. 이 점을 기업은 또 이용한다.

라피노 : 이번 달에도 전화를 몇번 했다. 가족들이 이집 저집 음식을 얻으러 다녀야 하기 때문이다. 아기는 동네 아줌마들이 돌아가며 젖을 먹이고 있다. 나는 이곳에서 5년이 넘게 일을 했다. 한국사람들은 나를 버린 것 같다.

조사팀 : 앞으로 어떻게 할 것인가?

라피노 : 먹고살긴 어렵지만 해고가 된 것이 아니니까. 계속 공장에서 일할 수 있도록 요구하려고 한다. 건축현장에서 아르바이트를 하면서 살고 있으니 힘들긴 하지만, 나보다 더 힘든 사람들이 지금 많다.

한국을 떠난 대부분의 기업들은 한국에서 더 이상 이윤 창출이 어렵기 때문에 해외 공장을 세웠다고 말하곤 한다. 이미 사양화된 업종을 고임금으로 유지하기는 어렵기 때문에 이곳까지 왔다며 기업인의 어려움을 하소연한다. 그러나 이들 중 많은 이들은 여전히 기업의 이윤만을 추구하며 야만적인 행태를 계속하고 있다. 어린 여성 노동자들이 밤 12까지 때로는 아침 해를 공장에서 보며 일하는 것을 당연히 생각한다. 그리고 필요 없으면 언제든 이들을 해고한다. 이들에게 노동자들은 여전히 소모품일 뿐이다. 약 200원 정도의 물값을 아끼기 위해 공장 내에서 수질 검사도 제대로 하지 않은 물을 공급해 파업을 겪는가 하면, 차비도 주지 않은 채 연장 근무를 시키고 새벽길을 나서게 하여 현지인들의 원한을 사기도 한다. 1990년대 중반 이후 이전보다는 개선되었다고 믿었던 해외 투자 한국 기업의 현실은 또 다른 해외의 외진 곳에서 계속 악화되고 있었다.

현지 해외공관 담당자 입장 :

조사팀은 인도네시아 삼보기업에 대한 정부대책을 알아보고자, 한국 대사관 내 산업자원부 파견공무원과 면담을 하였다.

아래 내용은 면담 내용이다.

(파견 공무원) 왜 왔는가?

(조사팀) 현지 조사 중 삼보 측 노동자들이 대사관 면담신청을 했는데 연락이 없다고 하여, 이에 대한 대사관 측 입장을 알고 싶어서 왔다.

(파견 공무원) 우리는 삼보 사건을 들어본 적이 없다.

(조사팀) 삼보노동조합에서는 이미 대사관에 서면으로 인터콜을 서면으로 요청했다고 들었다. 왜 모르는가?

(파견 공무원) 글썄, 그런 일이 있었던 것 같기도 하다,

(조사팀) 현지 조사관은 이런 문제를 해결하기 위해 산자부에서 파견 나온 것 아닌가?

OECD 가이드라인 위배사안은 산자부 관할로 기업에도 교육해야 할 의무가 있는 것으로 알고 있다.

(파견 공무원) 그렇긴 하지만, 우리의 주 목적은 투자를 촉진하는 것이다.

수없이 일어나는 노사문제에 어떻게 개입을 할 수 있나?

(조사팀) 현재 삼보 노동자들은 한국기업에서 일하다가 한달이 넘도록 월급을 못 받은 채 공장에서 농성을 하고 있다. 한국정부의 역할은 무엇인가?

(파견 공무원) 별로 없다. 우리가 공단에 들어간 들 무슨 일을 할 수 있나? 공단 관계자가 처리할 문제이다. 현지법이 알아서 잘 처리할 것이다.

(조사팀) 공단 내 관계자들은 가방만 들고 도주하는 한국기업 때문에 골치가 아프다고 했다. 왜 한국정부는 이 문제에 대해 심각하게 생각하지 않는가?

(파견 공무원) 그 정도로 심각한 것은 아니다. 2001년 그런 일이 많았는데 잘 해결되었고 올해 몇 기업에서 그런 일이 있었던 것으로 안다.

이제 시간이 없으니 그만 정리했으면 좋겠다.

(조사팀) 삼보 노동자들을 만날 생각은 없나?

(파견 공무원) 없다.

이상의 대화는 조사팀이 삼보 기업 문제를 다루다가 현지 노동자들의 대사관 면담이 어렵다는 소식을 듣고, 예정에 없이 대사관에 가서 면담을 하였던 내용이다.

보여지는 바와 같이 본국에서는 OECD 가이드라인과 관련 현지화와 노사관계 정립을 위해 보도자료까지 배포된 바가 있지만, 정작 현지에서는 계속되온 한국기업의 노사문제에 대해, 생명의 안전이 위협받는 상황에서도, 사태의 해결을 위한 신속성, 심각성을 느끼지 못하는 것 같았다. 왜 한국정부의 정책은 현지에서 유명무실한 것일까? 그리고 한국정부는 투자국으로써 해외투자에 대한 어떤 입장을 갖고 있는 것일까?

조사팀은 지난 10여 년의 조사과정에서 느낀 한국정부의 안이한 태도가 크게 달라짐이 없다는 결론을 내리게 되었다. 그러나 OECD 가입 이후 한국정부는 가이드라인을 준수해야 할 의무국으로써 역할이 있음을 다시 한번 상기시키는 것 외에 큰 조치를 취할 수가 없는 현실을 인정해야 했다.

6. 산업자원부의 해외노사분규에 대한 입장

OECD가입 이전인 1990년 중반부터 1990년 대 말까지 정부는 해외 진출 기업 문제점이 국제 언론과 현지 인권단체들에 의해 보고되어도 대수롭지 않다는 경향을 보였다. 역으로 한국 내 노사문제에 대해서는

민감한 반응을 보였고, 노사문제 해결을 위한 정부의 적극적 개입을 피력하곤 했다. 주된 이유는 투자국의 현지문화 및 기업의 노동법 준수를 위한 구체적 노력보다 '투자촉진'이 주목적이었기 때문이다. 그런 탓에 1990년 대 해외 한국기업이 노사분규를 저지하기 위해 현지 경찰 또는 군인들을 동원, 결탁하는 양상이 드러나도, 이에 대한 한국정부의 기업 측을 향한 시정조치는 공식적으로 언급되지 않았다.

그러나 OECD 가입 이후 한국정부는 법률적 구속력은 없지만 가입국이 준수해야 하는 기업투자 가이드라인을 수락해야 하는 상황에 놓였다. 이에 정부는 1) 가이드라인을 촉진하고 이행하기 위해 연락사무소(NCP)를 설치해야 하고 2) 연락사무소의 설치와 역할을 노동조합, 재계, 기타 이해관계 당사자에게 알려야 하며, 3) 연락사무소는 매년 모임을 열고 활동을 보고해야 의무를 갖게 되었다.

가이드라인의 정책은 그 취지를 아래와 같이 드러내고 있다.⁶⁵⁾

- * 투자 유치국 정부의 국제적 의무와 약속해 부합한 다국적기업의 활동으로 인해 영향 받는 사람들의 인권을 존중함
- * 특히 고용기회를 창출하고 종업원을 위한 기회를 촉진함으로써 인적 자본 양성에 힘씀
- * 가능하다면 납품업체와 하청업체를 포함한 사업 파트너가 가이드라인에 합치하는 기업 행동 원칙을 따르도록 장려함

아시아에 이어 중남미에서 늘어나는 해외진출기업 사태를 접하며, 2003년 6월 16일 산업자원부 투자정책 촉진과는 현지 기업의 문제점 개선을 위한 아래의 보도자료를 발표했다.⁶⁶⁾

65) OECD 다국적기업 가이드라인
66) 산업자원부 보도자료 (홈페이지)

그 내용은 다음과 같다

산업자원부는 해외에 진출한 우리 기업의 현지 적응과 사회적 책임 제고를 위한 윤리경영체제를 수립, 적극 지원하기로 하였음

○ 이번 지원방안은 한국이 세계적 기업윤리규범인 「OECD 다국적기업 가이드라인」의 수락국으로서 해외투자기업의 원활한 현지 경영을 도모하고, 아울러 국가이미지를 긍정적으로 제고한다는 측면에서 나온 것임

* 「OECD 다국적기업 가이드라인」은 다국적기업의 사회적 책임 제고를 통한 기업과 사회의 상호신뢰 조성을 위해 제정한 것으로('76 제정, '01 개정)

- 한국은 외국인투자실무위원회(위원장:산업자원부 차관)가 이행기구로 지정되어 홍보, 신고처리 등의 이행활동을 하고 있음

□ 등 지원방안이 나오게 된 배경은 중남미, 동남아 등에 진출한 한국기업들이 고용 문제 등 현지 경영애로를 호소하고 있는 데서 기인한 것임

○ 이들 기업들은 대부분 중소기업으로서 현지 문화와 법·제도에 익숙하지 않아 정부 차원의 대책마련이 필요함

* 지난해 OECD 노조자문위원회는 과테말라, 스리랑카 등 해외에 진출한 한국기업의 부당노동행위에 대한 특별보고서를 제출한 바 있음

7. 가이드라인의 실용화를 위한 방안

가이드라인은 OECD 회원국이 해외에서 활동할 때 최소한 자국에서 확립/통용/인정되는 원칙과 기준을 따름으로써 다국적기업에 대한, 자국의 대한 (나아가 “세계화”에 대한) 부정적인 인식을 막기 위한 노력을 한다는 의지를 담고 있다.⁶⁷⁾

그러나 현실적 한계는 이들 규범이 이를 위반하는 행위를 제재할 강제력이 없어 규범의 목적을 달성하기가 어렵고, NGO 운동이나 정부 정책만으로는 다국적기업과 그 하청기업에서 발생하는 노동기본권 침해를 규제하는 데 한계가 있다.

따라서 다국적기업을 규제해야한다는 문제의식과 직접 규제가 어려운 현실을 고려하여 민간운동 차원의 문제의식을 공유할 수 있는 보다 공식적인 권위를 갖으며 정부와 민간부분이 함께 참여하는 다국적기업 감시기구가 필요하다.

이미 선진국 일부에서는 (벨기에, 스웨덴, 노르웨이 등)에서는 이와 유사한 기구로써 삼자구조(노동, 경영, 정부)가 구성되어 활동하고 있다. 이 기구는 OECD의 다국적기업에 대한 일반원칙을 시행하고 증진하고 협의하는 기능을 강화함으로써 일반원칙이 추상화될 수 있는 현실을 반영하여 노동침해 보고와 대책마련, 환경보호, 정보 공개, 경쟁 경쟁 등의 규제적 내용을 주 의제로 삼고 있다.

한국의 경우, 산자부 산하 연락사무소 활동은 인권침해가 심한 지역의 현지 정황을 살피는 정도에 미치고 있다. 정기적으로 관련 민간단체, 노동기관 등이 제도적으로 참여하여 현안 문제를 정책적으로 풀어나가려면 다른 국가 연락사무소의 기능을 연구하여, 이를 한국 내에서도 도입할 것을 권유하는 바이다.

67) 워크숍 ‘다국적기업의 노동기본권과 사회적 책임’, 한국노동사회연구소 프 리드리히에베르트재단 주최, 2003.5

정부가 주도적으로 이러한 의지를 반영하는 기구와 구조, 내용을 만들어갈 때 가이드라인에 담긴 긍정성에 대한 사회적 인식 또한 확산될 것이다.

다음으로는 불공정한, 반노동적인 기업활동을 규제하기 위해 한국정부는 가이드라인을 준수하기 위한 홍보활동 또한 새롭게 모색해야 한다.

이탈리아. 호주 국가 연락사무소는 기업의 사회적 책임 또는 가이드라인 준수를 위해 이를 소개하는 도시 순회 행사를 조직하였다.

핀란드, 오스트리아의 경우는 수출입, 해외 투자활동을 하는 모든 기업에 가이드라인을 알리는 안내서를 직접 발송하기도 한다.

스웨덴은 회계감사법인들과 가이드라인을 회계감사 활동에 포함하는 방안을 논의 중인 것으로 알려져 있다.

현재 해외투자 한국 기업 대부분의 경우, 가이드라인에 대한 사회적 인식이 미천한 수준임을 여전히 드러내고 있고 이에 대한 1차적 책임은 정부에 있다고 볼 수 있다.

특히 한국기업의 경우 지금까지 광범위하게 문제로 제기된 고용/노사관계/ 인권침해/ 등의 문제와 가이드라인을 연결하여 기업주, 현지 파견 직원에 대한 교육을 강화해야 한다.

이는 가이드라인의 실현 가능성을 높이기 위한 방안 중 하나이다.

해외공관의 경우 1차적으로 기업주와 중간관리를 담당하고 있는 한국 관리자에게 알려야할 의무가 마땅히 있다. 그러나 현지에서 기업야 반도주가 빈번했던 인도네시아의 경우에도 ‘노무관련 정보’ 방에 OECD 다국적가이드라인에 대한 안내는 없었다.