



종합보고(Executive Summary)

본 '노동기본권행동연대(Action Labor Rights)'가 작성한 이 보고서는 미얀마에서 한국인이 경영하거나 현지 자본과 조인트벤처 형태로 운영하는 일부 의복공장들의 노동환경을 다루고 있습니다. 조사 대상의 대부분은 양곤지역이나 바고의 공단에 위치한 회사들로서, 지난해 4월부터 6월까지, 이들 지역 서른아홉개 공장 1천 2백명의 노동자들로부터 수집한 질적, 양적 자료를 토대로 결론을 도출했습니다. 이번 조사에는 저희 단체 소속 10 명의 연구원들이 현장투입돼, 공장 매니저들을 포함한 제보자와 중점 조사대상 그룹을 집중 인터뷰하고, 관련 자료도 넘겨받아 보고서를 작성했습니다.

본 보고서는 우선 조사대상 한국 공장들이 미얀마의 현재 노동법을 제대로 준수하고 있는지 여부를 확인했습니다. 결론적으로 많은 한국공장들이 근무시간과 초과근무수당과 관련된 법규를 포함한 많은 현지 노동법규들을 위반하고 있음을 알 수 있었습니다. 특히 이들 불법행태들 중, 조직적인 초과근무 강요는 가장 큰 문제점으로서, 비단 노동법을 위반했다는 사실을 떠나 공장 노동자의 건강과 복지, 안전을 심각하게 저해하거나 위협하고 있는 것으로 드러났습니다.

좀더 구체적으로는 조사 대상 공장의 약 30%가 현지 법에서 주당 16 시간 이하로 제한하고 있는 초과근무시간 법규를 준수하지 않고 있는 것으로 조사됐습니다. 이런 운영행태와 관련해 3 분의 2(62%)에 해당하는 노동자들은 불법적인 초과근무 강요가 불법이라는 것을 알면서도 현실적으로 거절하기 힘들다고 호소하고 있습니다. 이는 한국 공장들에서 근무하는 전체 공장노동자의 3분의 2(63%)가 현재 임금수준으로도 생계를 부양하기 빠듯한 빈곤층인 점에서 그 원인을 찾을 수 있을 것입니다.

기본급 외에 초과근무수당, 개근수당 등 한국공장들이 각기 적용하고 있는 18 개의 서로 다른 급여계산방식을 조사한 결과, 임금계약의 98%가 초과근무에 빠지지 않는 조건에서만 급여를 지급하고 있는 것을 알 수 있었습니다. 이런 급여계산방식 중 상당수, 예를 들어 초과근무를 거부했다고 급여를 삭감하거나, 급여에 계산이 되지 않는 비공식적인 초과근무를 강요하는 방식은 모두 현지법상 불법입니다. 조사 대상 노동자의 15%가 이런 불법적인 초과근무를 강요받고 있다고 밝혔습니다.

더 심각한 문제는 노동자들에게 이런 급여 계산방식이나 임금계약 내용을 제대로 가르쳐주지 않고 있다는 사실입니다. 조사대상 노동자의 30%는 급여명세서가 영어나 한글로 적혀있어서 상세한 급여계산 방식을 모른 상태에서 회사의 초과근무 방침을 무작정 따르고 있다고 밝히고 있는데, 이는 급여명세서를 미얀마어로 작성하도록 하고 있는 현지 노동법을 위반한 불법적행위입니다. 또한 조사대상 노동자의 40%만이 노동계약서에 서명한 것으로 조사됐는데, 이들 중 상당수는 노동자에게도 마땅히 지급됐어야 할 노동계약서 사본을 받지 못한 것으로 조사됐습니다.

본 조사는 또한 노조 간부이거나 노동쟁의에 참여한 노조원들이 임금, 승진, 초과근무수당 등에서 차별을 받거나, 심지어는 부당 해고되는 경우가 잦다는 사실을 보여주고 있습니다. 실제로 조사대상 노동자의 70%가 이런 노조활동 탄압을 심각한 문제로 인식하고 있었습니다. 2012 년 제정된 미얀마의 노동쟁의중재법은 30 인 이상 고용 사업장의 경우 노사협의체를 의무적으로 구성할 것을 명시하고 있지만, 조사대상이 된 30 인 이상을 고용 한국 사업장의 14%만이 이런 노사협의체를 갖추고 있는 것으로 조사됐습니다.

응답자의 22%만이 합법적으로 규정된 30 일 병가를 쓸 수 있다고 밝힌 것도 심각한 문제입니다. 39%는 병가를 3 일 이상 쓰지 못 하며, 만약 이를 위반할 경우 임금이 부당하게 삭감되거나 심지어는 해고를 당할 수 있다고 응답했습니다. 여성 노동자들에 대한 인권침해도 심각합니다. 출산휴가에 대한 인식도 매우 낮은 수준이어서 적용이 거의 되질 않는데다, 응답 여성노동자들 중 7%는 성추행을 직접 경험하거나 목격한 적이 있다고 밝혔고, 10%는 근무시간중 상관으로부터 욕설이나 구타를 당한적이 있다고 말하고 있습니다.

이번 조사에는 아동에 대한 불법적인 노동착취 사안도 포함됐습니다. 응답자들 가운데 상당수가 현재 취업중인 아동이 해고될까 두려워 확실한 답변을 회피했지만, 우리는 응답자들의 반응을 근거로 종합적으로 판단할 때, 한국공장에 불법적인 아동착취행위도 만연하고 있다고 믿고 있습니다.

한국 사업장의 물리적인 근무여건도 열악한 것으로 드러났는데, 조사대상 노동자의 3 분의 2 가 공장 내 지나치게 뜨거운 실내온도를 감내하고 일하고 있다고 밝혔으며, 응답자의 절반은 이런 열악한 환경이 건강과 작업효율에 악영향을 미친다고 답했습니다. 또한 화재 등의 비상사태에 대한 대비도 부족했는데, 응답자의 3 분의 2(67%)는 공장에 비상구가 없다고 밝혔습니다. 역시 불법적인 행태입니다. 비상구가 있다 해도 26%의 응답자는 접근하기

힘들다고 말했습니다. 대부분의 응답자는 공장 내 화재 대응장비들이 갖춰져 있기는 하다고 밝혔지만, 이들 중 55%는 사용법을 배운 적이 없다고 말하고 있습니다. 이는 조사대상 노동자의 30%만 정기적인 화재대응 훈련을 받고 있기 때문인 것으로 해석됩니다. 이와 관련한 세부사항은 본 보고서 본편 '조사결과(Major Findings)'와 '개별사안 연구(Case Studies)' 섹션에 보다 상세히 수록했습니다.

이번 조사결과를 토대로 우리는, 미얀마 의복공장 노동자들의 기본권을 보호, 신장하고 노동착취나 가혹행위들로부터 이들을 보호하기 위해 몇 가지 제안들을 하고자 합니다. 물론 이런 불법행위들이 한국공장에서만 일어난다고 주장하고 있는 것은 아니며, 궁극적으로는 저희의 제안이 미얀마 의복산업 전체에 적용되도록 노력해야 할 것입니다. 우선 법 적용과 감시를 엄격히 하고 벌칙을 강화해 공장주들로 하여금 현지 노동법을 준수하도록 유도하는 방안을 검토해야 할 것입니다. 또한 한국공장에서 생산되는 의복을 구입하는 해외 바이어나 소매상 같은 유통단계의 구성원들도 노동법을 어기는 불법 생산자에게 하청을 맡기거나 상품을 구입하는 행위를 자제하며, 장기적으로는 보다 건전한 유통관계를 맺도록 힘써야 할 것입니다. 본 보고서는 이런 제안들과는 별도로, 한국공장들의 인권준수 상황을 보고서를 통해 가감 없이 공개함으로써, 궁극적으로는 이들 사업자들이 점진적으로 노동법을 준수하도록 유도하는데 초점을 맞추고자 합니다. 또한 본 보고서는 미얀마 국내 소비자나 해외구매자들, 특히 젊은 소비자들에게 미얀마 의복산업의 불법적인 노동실태에 대한 경각심을 불어넣어 줌으로써, 보다 분별력 있는 소비를 하게끔 유도하고자 합니다.

마지막으로 우리는 이 보고서를 통해 공식적으로 한국정부에 OECD 회원국이자 OECD 다국적 사업 조약 서명국으로서 의무를 다해, 한국 사업자들이 앞으로는 노동관련 국제법과 미얀마 현지 법 조항, 현지 고용과 임금 관습 등에 따라 합법적인 테두리 안에서 사업을 영위할 수 있도록 적극적으로 지시, 감독에 나설 것을 요구하고자 합니다. 이 같은 한국정부의 노력에 본 보고서가 앞으로 도움이 될 수 있기를 간절히 기원합니다.