

2014 해외 한국기업 인권실태 조사
방글라데시 조사 보고서
(2014년 8월 7일~2014년 8월 19일)

2014

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2014 해외 한국기업 인권실태 조사

방글라데시 조사 보고서

(2014년 8월 7일~2014년 8월 19일)

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김동현(공익인권변호사모임 희망을 만드는법 변호사)

김세진(공익법센터 어필 변호사)

류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)

박영아(공익인권법재단 공감 변호사)

발행

2014년 12월

기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국 공익법센터 어필

서울 종로구 율곡로 47 505호(안국동)

전화: 02) 3478-0529 팩스: 02) 3478-0527

머리말

한국은 2013년 해외 직접투자에서 전년도 대비 14% 증가한 330억 달러를 기록 세계 13위를 기록했습니다. 한국 기업의 해외 진출이 폭발적으로 증가하는 추세와 함께 현지에서의 인권침해 문제 또한 불거지고 있습니다. OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 한국NCP에 제소된 전체 건수의 72%가 해외진출 한국기업의 인권침해에 의한 것이고, 대부분의 사건이 개발도상국 지역 저임금노동자들을 대상으로 한 노조해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바꾸어 해외에서 똑같이 발생하고 있는 것입니다.

따라서 해외 한국기업의 현지 인권실태에 대하여 정부 및 시민사회단체가 대응을 할 필요가 있고, 이를 위해서는 우선적으로 현지를 방문하여 인권실태현황을 파악해야 할 필요가 있었습니다.

특히 올해 초에는 동남아시아 지역에서 한국기업이 연루된 사건이 많았습니다. 캄보디아 의류노동자 파업 유혈과잉진압 관련해서는 한국기업 및 대사관의 연루 의혹이 있었고, 방글라데시에서는 영원무역 계열사 의류공장에서 시위 도중 여성 노동자가 사망한 사건이 발생하였고, 베트남에서는 삼성전자 공장 신축 현장에서 경비업체에 의하여 노동자들이 부상을 입은 사건이 발생하였습니다.

이에 기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국인 공익법센터 어필은 위 국가에 진출한 한국 기업의 인권 실태를 방문 조사하기 위해 아름다운재단 변화의 시나리오 프로젝트에 지원을 신청하였습니

다.

조사를 하는 과정에서 캄보디아는 2014년에 기업인권네트워크 소속 단체인 국제민주연대와 민주노총 등이 두어 차례 방문하여 이미 관련 보고서를 펴냈기 때문에 조사 대상에서 제외되었고, 필리핀은 댐 건설과 관련한 인권, 환경 침해의 문제가 불거지고 있어서 새롭게 추가되었습니다.

조사단은 기업인권네트워크 소속 단체에서 일하는 10명으로 구성되었으며, 조사 대상 국가별로 현지조사한 내용을 갈무리하여 보고서를 작성하였습니다.

각 나라별로 한국 기업이 연루되어 있는 인권 침해의 유형과 정도는 달랐지만, 공통적으로 드러나는 문제는 최저임금에 관한 것이었습니다. 위 국가들의 최저임금은 노동자와 그 가족의 적합한 생활을 하기 위한 수준에 미치지 못하였는데, 많은 한국기업들은 그러한 최저임금을 실제의 임금으로 주고 있었습니다.

기업인권네트워크는 이번 방문조사 결과를 보고서에 담는 것으로 그치지 않고 조사결과를 토대로 문제를 해결하기 위한 다양한 시도를 할 뿐 아니라 다른 나라에서 벌어지고 있는 한국 기업의 인권침해 이슈에도 추가적으로 대응하려고 합니다.

2014년 12월 25일
기업인권네트워크 사무국
공익법센터 어필

Contents

I. 서론 ----- 09

1. 방글라데시 국가 개황
 - 가. 일반개황
 - 나. 경제현황 및 산업적 특성
2. 방글라데시 한국진출기업 현황
3. 선정이유
4. 조사방법
 - 가. 조사일정
 - 나. 방문 조사 세부 일정

II. 관련 법령 ----- 19

1. 방글라데시 비준한 국제규범
 - 가. 방글라데시의 ILO협약 비준 현황
 - 나. 국제인권규약 비준 현황
2. 노동 관련 법제의 현황
 - 가. 방글라데시 노동법(Labor Act)
3. 2013년 봉제산업 최저임금 인상
4. 방글라데시 Export Processing Zone,
Private Export Processing Zone 관련 법제

Ⅲ. 주요조사내용사례 ----- 35

1. 봉제산업 구조적 문제
 - 가. 방글라데시 내 의류산업의 위치
 - 나. “세계의 재봉틀”, 글로벌 공급사슬망 맨 끝의 위험한 노동
 - 다. 봉제산업에서 일반적 노동조건
2. 어코드와 얼라이언스
 - 가. 어코드, 얼라이언스의 체결
 - 나. 어코드와 얼라이언스의 내용
 - 다. 평가
3. 영원무역 계열사 직원 사망 사건을 중심으로 본 방글라데시 진출 한국기업의 인권보장 실태
 - 가. 영원무역이 방글라데시에서 차지하는 위치
 - 나. 영원무역측이 이야기 하는 이 사건 발생의 원인
 - 다. 영원무역측 주장과 상반된 진술 및 보도
 - 라. 사건의 책임
 - 마. 사건 이후 영원무역측 대응
 - 바. OECD 다국적 기업 가이드라인 준수 여부

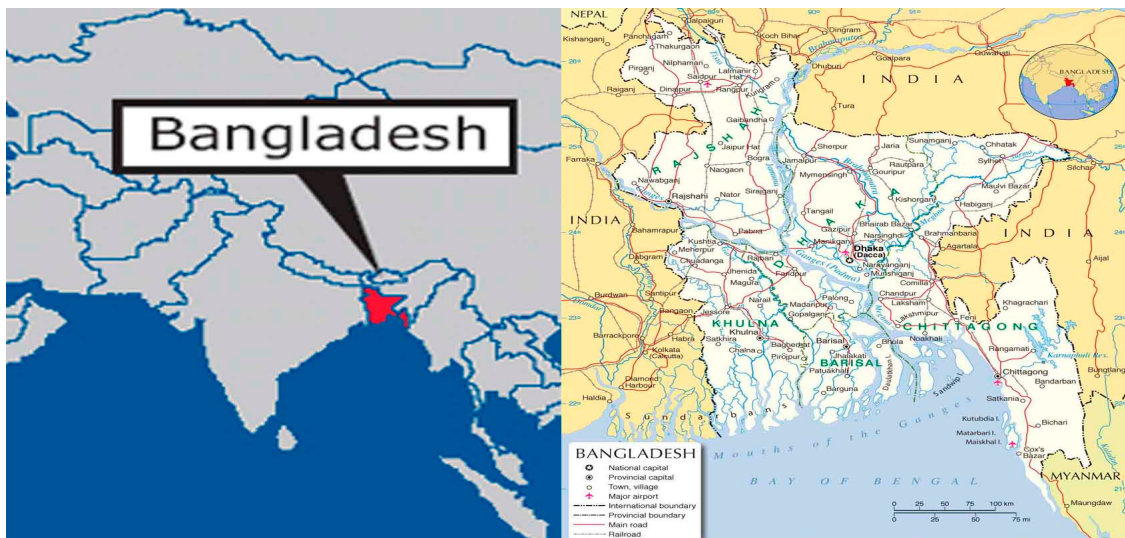
Ⅳ. 요약 및 제언 ----- 61

방글라데시 조사 보고서

1. 방글라데시 국가 개황

가. 일반 개황

방글라데시의 정식 명칭은 “방글라데시 인민공화국(People’s Republic of Bangladesh)”이다. 남아시아 대륙의 북동부에 위치하고 있으며 인도 및 미얀마와 국경을 접하고 있다. 인구는 2014년 기준 약 1억 5천 8백만여 명이다. 면적은 약 147,570km²로서 한반도의 약 2/3에 해당한다. 인구의 약 98%가 벵갈인이고, 전체 인구의 약 90%가 국교인 이슬람교를 신봉한다¹⁾. 정부형태는 내각책임제로 현재는 2009. 6. 취임한 아와미당의 하시나 수상이 정부수반이다. 수도는 다카(Dhaka)로 동아시아 산맥과 벵골만 사이에 위치하고 있으며 방글라데시 정치·경제의 중심지이다. 다카 외의 주요 도시로서 제1의 무역항인 치타공(Chittagong)이 있다.



1) 외교부, 방글라데시 약황, 2014. 11.

나. 경제현황 및 산업적 특성

세계은행(World Bank)에 따르면, 방글라데시의 2013년 국민총생산은 약 1천 5백억 달러이고 이는 2012년 대비 6.0% 상승한 것이다. 2007년부터 2011년까지 연평균복합성장률을 기준으로 약 13.5%의 성장률을 기록했고, 아시아 개발은행에 따르면 최근 5년간 약 6%의 실질경제성장률을 달성하였다.²⁾

주요 경제지표
(수출총액, 수출가치, 수입가치, 경상수지 등, 세계은행 database)

	2008	2009	2010	2011	2012
Export volume index (2000 = 100)	221.707 7117	212.912 5149	258.064 2546	295.169 767	300.703 5541
Export value index(2000 = 100)	240.563 4685	236.074 8161	300.428 8621	382.519 9562	393.064 6424
External balance on goods and services (current US\$)	-669201 2826	-636646 3961	-663386 9734	-974651 0605	-103854 05740
Import value index (2000 = 100)	268.602 9495	245.784 082	313.195 9923	407.676 4607	384.240 6845

특히, 봉제산업으로 인한 재화가 수출의 대부분을 차지하고 있다. 의류 제조 및 수출자협회(Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, BGMEA)에 따르면 2012년 회계연도 기준 방글라데시 의류(Ready Made Garment, RMG) 산업은 GDP의 약 10%를 차지한다.³⁾

방글라데시의 의류수출은 세계적으로도 경쟁력이 있다. WTO의 2012년

2) 노사발전재단, 방글라데시 진출기업 인사관리 성공전략(글로벌 경영과 노동 · 방글라데시), 2012, 50면.

3) 대한무역투자진흥공사, 방글라데시 의류산업 사업환경의 변화와 시사점, 2013, 13면.

통계에 따르면 방글라데시는 세계 4대의 의류 수출국이다. 그리고 EU가 27 개국인 점 및 홍콩이 국내생산이 없는 점을 제외하면 중국에 이어 두 번째로 많은 의류상품을 수출하고 있다.

	Value	Share in world exports/imports				annual percentage change			
		2011	1980	1990	2000	2011	2005~11	2009	2010
China	154	4	8.9	18.2	37.3	13	-11	21	18
EU(27)	116			28.4	28.2	5	-15	2	16
HongKong	25					-2	-18	5	2
domestic exports	0	11.5	8.6	5	0.1	-39	-80	-28	-14
re-exports	24					3	-11	6	2
Bangladesh	20	0	0.6	2.6	4.8	19	15	25	27
India	14	1.7	2.3	3	3.5	9	9	-6	28

방글라데시의 의류수출은 2000년 이후 폭발적으로 증가하였다. 아래의 WTO 통계에 의하면 1990년에 6억4천3백만 달러에 불과했던 의류 수출은 2000년에는 50억6천7백만 달러, 그리고 2011년에는 199억3천900만 달러에 이르렀다. 이는 2011년 방글라데시 상품수출의 약 81%를 차지하는 것이다.

	Value					Share in economy's total merchandise exports	
	1990	2000	2009	2010	2011	2005	2011 a
Bangladesh	643	5067	12525	15660	19939	74.1	81.6

이와 같이 방글라데시의 의류수출이 경쟁력을 가지고 있는 가장 큰 원인은 낮은 임금이다. 아래의 표에서 알 수 있듯 방글라데시의 생산직 임금은 경쟁국에 비하여 낮은 편이다. 제1의 의류 수출국인 중국의 기본임금이 449달러 혹은 395달러인데 비하여 방글라데시 생산직 노동자의 기본임금은 74달러에 불과하다.

아시아 주요국 대표도시의 생산직(초급) 월 기본임금 수준 비교

도시 (국가)	상하이 (중국)	광저우 (중국)	뉴델리 (인도)	자카르타 (인도네시아)	카라치 (파키스탄)	하노이 (베트남)	콜롬보 (스리랑카)	프놈펜 (캄보디아)	다카 (방글라데시)
기본 임금	449	395	276	239	173	145	118	74	74

(단위 USD, 출처 JETRO, 투자관련비용 비교조사, 2012. 10.)

또한 방글라데시는 최저개발국가(Least Developed Country, DLC)로서 유럽연합 등으로부터 일반특혜관세(Generalized System of Preferences, GSP) 혜택을 받는다. 따라서 예컨대 방글라데시에서 생산된 의류제품이 유럽연합, 일본, 캐나다, 호주 기타 다른 국가에 수출될 때에는 무관세 혹은 낮은 세율의 관세만이 부과되게 된다.

2. 방글라데시 한국진출기업 현황

한국의 경우 1978년 (주) 대우에서 방글라데시 정부와 봉제합작투자를 한 것이 시초로 의류산업을 중심으로 기업의 진출이 이루어져 왔다⁴⁾. 현재 대부

4) 대우가 방글라데시로 진출하게 된 경위에 대한 분석으로는 다음의 기사를 참고.

NPR Planet Money, Nixon And Kimchi: How The Garment Industry Came To Bangladesh, 2013. 12. 2.
(<http://www.npr.org/blogs/money/2013/12/05/247360903/nixon-and-kimchee-how-the-garment-industry->

분의 기업이 의류산업에 종사하고 있는 것으로 알려져 있다. 특히 영원무역은 독자적으로 수출자유지역 내에서 기업을 운영하는 등 방글라데시 내에서 대규모의 기업활동을 하고 있다.

영원무역 계열회사 중 방글라데시 현지법인
(영원무역홀딩스 2014. 6. 반기보고서)

순번	회사명	약칭	비고
1	Yongone(CEPZ) LTD.	YQL	
2	Arirang Aviation LTD.	AAL	YCK 자회사
3	Yongone Sportswear(CEPZ) LTD.	YSL	
4	Karnaphuli Sportswear Ind., LTD.	KSL	
5	Lalmal Sportswear Industries LTD.	LSL	
6	Titas Sportswear Industries LTD.	TSL	
7	Arirang Avation(IOM) LTD.	AAI	TSL 자회사
8	Yongone Sports Shoes IND., LTD.	YSS	
9	Kanaphuli Shoes Industries., LTD	KSI	YSS 자회사
10	Yongone Shoes Accessories IND., LTD.	YSA	
11	Yongone Hi-tech Sportswear IND., LTD.	YHT	
12	Savar Sportswear Company LTD.	SSL	
13	Youngone Padding(CEPZ) LTD.	YPL	
14	Youngone Garment Accessories IND., LTD.	YGA	
15	Shinhan Emulsion Co., LTD.	SEL	
16	Savar Dyeing & Finishing Industries LTD.	SDF	
17	Youngone Synthetic Fibre Products IND., LTD.	YSF	
18	Sungnam Textile Mills LTD.	STL	

19	Surma Garment Washing & Finishing Co., LTD.	SWL	
20	Sungnam Leather and Sports Products IND., LTD.	SLS	

아래의 자료는 BEPZA의 홈페이지에서 검색되는 수출자유구역 내의 한국 기업의 리스트이다. 이 외에도 많은 수의 한국기업이 수출자유구역 외의 지역에서도 기업활동을 영위하고 있다.

수출자유구역 내 한국기업 현황(BEPZA 홈페이지)

순번	회사명	업종
1	Daeyu Bangladesh Ltd.	Textile
2	Dhakarea Ltd.	Caps
3	Dong Bang Facilities(BD) Ltd.	Miscellaneous
4	DongA Leather Limited	Footwear & Leather goods
5	Everway Chemicals (BD) Ltd.	Chemical & Fertilizer
6	Gunze United Limited	Garment Accessories
7	Hyopshin Company Limited	Textile
8	J & J Medical (Bangladesh) Ltd.	Miscellaneous
9	Jae Mee Embotitch (Pvt.) Ltd.	Garment Accessories
10	Ju Hyung Ind. Co. Ltd.	Garments Accessories
11	Juksan (BD) Ltd.	Garment Accessories
12	New Star Hilon Co. Ltd.	Garments
13	New Star Oriental Ltd.	Textile
14	Savar Dyeing & Finishing Ind. Ltd.	Textile
15	Savar Sportswear Company Ltd.	Garments
16	SGMICUS (BD) Limited	Garments
17	Sungnam Textile Mills Ltd.	Textile
18	Swan Interlining Co. Ltd.	Garment Accessories
19	Swan Lon Co. Ltd.	Garments

20	Youngone Hi-Tech Sportswear Ind., Ltd.	Garments
21	Youngone Synthetic Fibre Products	Plastic goods

3. 선정이유

인구 1억 6천만명의 방글라데시는 정부가 동남아시아 국가 중에서도 가장 낮은 최저임금을 책정하여, 투자 유치와 수출확대를 하면서 미국과 유럽 유명 의류 브랜드와 유통업자들의 생산기지가 되었다.

그러나 2013년 4월 24일 방글라데시 수도 다카 북동쪽 사바르 지역의 8층으로 된 상업용 건물 라나 플라자가 붕괴되어, 약 1,129명이 사망하고, 2,500명이 부상당한 것으로 알려졌다. 당시 공장 관리자는 건물 붕괴 위험을 고지 받고도 탈출하려는 노동자들을 문을 닫고 못나가게 하고 작업을 계속하도록 강요하였던 것으로 알려져 충격이 더욱 컸다. 그런데 이 라나 플라자는 의류생산 공장 다섯 개가 뭉쳐 있는 8층 짜리 건물로서 다카 근교 노동집약적 산업인 세계 의류 브랜드와 제조업체들이 몰려 있는 곳이다. 브랜드들은 라나 플라자 사건을 건물 및 화재 관리상의 문제로 보았으나, 라나 플라자 공장 건물 붕괴 참사는 근본적으로 최저생계비에도 미치지 못하는 최저임금과 의류산업의 고질적인 하청 문제가 복합적인 원인이 되었다는 비판이 제기 되었으며, 방글라데시에 진출한 패스트 패션 브랜드들에 대한 보이콧이 세계적으로 일어났다.

그런데 한국의 방글라데시 제조업 투자는 1억 8,500백만 달러를 기록하였으며, 이 중 섬유 및 의류부분에 대한 투자가 1억 5,800만 달러로 제조업 투자(2013년 9월 누계기준)의 85.6%를 차지하고 있다. 그리고 우리나라의 섬유, 의류부분 관련 투자(2013년 9월 누계기준)를 국가별로 살펴보면 방글라데시

1억 5,800만 달러, 캄보디아 1억 1,100만 달러, 스리랑카 9,900만 달러, 미얀마 6,900만 달러로 4개국 중 방글라데시에 대한 우리나라 기업투자가 가장 많다⁵⁾.

이에 조사팀은 방글라데시 지역 의류산업에 대한 비판이 한국 기업들에게도 해당하는 것인지 여부를 조사할 필요성을 느꼈다. 따라서 먼저 방글라데시 의류산업 관련 법령, 구조, 노동환경을 파악하기 위한 조사를 하기로 하였다.

또한 방글라데시 의류산업의 최대 생산 공장이 바로 한국기업인 영원무역이다. 영원무역은 현재 생산시설의 70%를 방글라데시에 위치하고 있으며, 방글라데시에 17개 생산법인과 1개 항공사를 운영하며, 약 68,000여명의 노동자들을 고용하고 있다. 그런데 2014년 1월초 영원무역 계열사 중의 하나인 Karnaphuli Shoe Industries Ltd rhd 공장에서 노동자 5천 여명이 시위를 하였고, 시위 진압과정에서 경찰이 총을 발사해 여성 노동자가 사망하였다는 소식이 들려왔다. 그러나 시위의 원인에 대하여 영원무역측과 노동자들의 입장은 상반되어서 사실 관계 확인을 위한 조사도 하기로 하였다.

4. 조사방법

가. 조사일정

2014년 8월 7일(목)~8월 19일(화)

나. 조사팀

김동현(공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사), 김세진(공익법센터

5) 한국수출입은행, 최근 방글라데시 의류산업의 노동환경 현황 및 시사점, 2013.

어필 변호사), 류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장), 박영아(공익인권법재단 공감 변호사)

다. 방문 조사 세부 일정

일시	지역	세부일정
8월 8일(금)	다카	방글라데시 인권단체 ODHIKAR 아딜(Adilur Rahman Khan) 사무총장 면담. 최근 정치 상황 파악
		활동가집단 <Activist Anthropologist> 사이다야 (타즈린 화재 피해자 소송 주도 활동가) 면담, 최근 타즈린 공장주 소유 5개 공장 노동자 체불임금 지급 등 요구 단식투쟁 현황 파악
9일(토)	다카	단식투쟁 참여한 투바그룹 노동자 5명 면담
10일(일)	다카	한인투자자협회 김향진 회장(킴스코퍼레이션 사장) 면담 및 공장 방문
		섬유의류노동자연맹(Textile Garment Workers Federation/WFTU 가맹) 아불 후세인 위원장 면담
11일(월)	다카	솔리다리티센터(미국노총 설립) 니심 법률 자문위원 면담
		방글라데시봉제제조수출업체협회(BGMEA) 아짐 부회장 면담
		무지브 혁 촌누 방글라데시 노동부장관 면담
12일(화)	다카	방글라데시노동자연대센터(BCWS) 콜포나 악터 사무국장/ 방글라데시 봉제&산업노동자연맹(BGMWF) 바불 악터 위원장 면담
13일(수)	다카	전국봉제노동자연맹(NGWF) 아미룰 혁 아민 위원장 면담
		코트라 다카무역관 허진학 관장, 최원석 차장 면담
14일(목)	다카	한인섬유협회 장상운 회장 (글로벌 어패럴 소싱-바이어와 생산업체를 연결하는 에이전트) 면담

		이운영 주 방글라데시 대사 면담
15일(금)	다카	다카 인근 ○○ 공단 내 한국업체 근무/해고 노동자 집단 면담
16일(토)	치타공	영원무역 시위도중 사망노동자 가족 면담
		치타공수출가공지역 내 영안모자 법인장 면담
		영원무역 ○○ 공장 해고자 면담
		수출가공지역청 카니폴리 수출가공지역 노사관계 담당관 면담
		치타공 노조활동가 면담
17일(일)	다카	ILO 다카 사무소 기성복부문 노동자교육 담당 전문가 면담
		방글라데시 건물 화재 안전 협약 (ACCORD) 사무국 롬 와이스 사무국장 면담
		현지 단체 <Research Advocacy Movement> 레자 사무국장 면담

II. 관련 법령

1. 방글라데시가 비준한 국제규범

가. 방글라데시의 ILO협약 비준 현황

방글라데시 8대 핵심협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
차별금지	남녀 동등보수 협약(제100호)	○(1998)
	고용 직업상 차별금지 협약(제111호)	○(1972)
아동노동금지	취업상 최저연령 협약(제138호)	X
	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)	○(2001)
강제노동금지	강제노동에 관한 협약(제29호)	○(1972)
	강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)	○(1972)
결사의자유	결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)	○(1972)
	단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)	○(1972)

방글라데시 4대 거버넌스 협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
근로감독	근로감독 협약(제81호)	○(1972)
	근로감독(농업) 협약(제129호)	X
고용정책	고용정책 협약(제122호)	X
삼자협약	삼자협약(국제노동기준) 협약(제144호)	○(1979)

나. 국제인권규약 비준 현황

협약	비준일자
인종차별철폐협약(CERD)	1979. 6. 11.
시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약(CCPR)	2000. 9. 6.
경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(CESCR)	1998. 10. 5.
여성차별철폐협약(CEDAW)	1984. 11. 6.
고문방지협약(CAT)	1998. 10. 5.
아동권리협약(CRC)	1990. 8. 3.
모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(CMW)	2011. 8. 24.
장애인권리협약(CRPD)	2007. 11. 30.

2. 노동 관련 법제의 현황

가. 방글라데시 노동법(Labor Act)

(1) 개황

2006년 노동법이 제정되어, 25개 관련 법률들이 하나의 법으로 통일되었다.

라나플라자 붕괴사고 이후 2013. 7. 방글라데시 정부는 국내외의 압력 하에 노동법을 개정하였다. 산업안전과 관련 규정들이 신설되었으며, 노동조합 등록시 사용자에게 노동조합 지도부 명단을 보내도록 한 규정은 삭제되었다. 하지만 노동조합 설립 및 등록을 위해 30% 이상의 가입률을 요건으로 하는

규정은 개정되지 않았다. 법률의 실효성을 제고하기 위해 방글라데시 정부는 공장 및 사업장 감독총괄관실(Office of the Chief Inspector of Factories and Establishment)을 공장 및 사업장 감독부(Department of Inspection of Factories and Establishment - DIFE)로 승격시켰다. DIFE는 최종적으로 993명의 직원과 23개 지방사무소를 갖출 예정이다. 정원 중 575명은 근로감독관 자리다. 기존의 76개 근로감독관 자리에 392개의 신규자리와 영업장과 사업장 감독관(Shop and Establishment Inspector)에서 승격된 107개의 자리가 추가된 것이다⁶⁾. 정부기관, 비영리 의료기관, 돌봄기관 및 교육기관, 연구기관, 철도청, 통신 및 우체부, 노동자가 5인 미만인 농장, 가정부 등은 노동법의 적용을 받지 않는다.

(2) 노동자 분류

방글라데시 노동법 제4조에 따르면 노동자는 apprentice(견습), badli(대체), casual(일용), temporary(일시), probationer(수습), permanent(정규) 노동자로 분류된다.

(3) 임명장, 사원증과 인사기록부

법 제5조 및 제6조에 따르면 사용자는 모든 노동자에게 임명장(appointment letter)과 사원증을 제공하여야 하며, 근무기록부(service book)를 작성, 관리할 의무가 있다.

(4) 정리해고, 해고, 계약해지

방글라데시 노동법은 정리해고, 일신상 사유로 인한 해고, 징계해고와 근

6) July 8, 2014 Technical Progress report Staying Engaged - A Sustainability Compact for continuous improvements in labour rights and factory safety in the Ready-Made Garment and Knitwear Industry in Bangladesh(http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/july/tradoc_152657.pdf)

로계약 해지를 구분하고 있다. 하지만 정당한 사유가 없더라도 계약해지가 가능하며, 다만, 사유에 따라 예고기간 또는 예고에 갈음하여 지급되는 임금 및 지급되는 보상금의 액수가 달라진다.

(가) 정리해고(retrenchment)의 요건

노동법 제20조에 따르면 정리해고의 경우 1년 이상 일한 노동자는 1개월의 해고예고 또는 예고에 갈음하는 임금을 지급하는 외에 근무연수에 30일분의 임금을 곱해서 산출한 금액과 퇴직금(gratuity, 노동자 퇴직시 적용된 기본급을 기준으로, 근무기간 1년 당 최소 30일분의 임금, 10년 초과하여 연속해서 근무한 경우 1년 당 최소 45일분의 임금으로 산정해서 지급하는 금액) 중 높은 금액을 지급해야 한다. 예고통지서 사본은 감독총괄관 또는 그가 지정한 공무원, 그리고 있다면, 단체교섭대표자에게도 송부해야 한다. 인력 “과잉(redundant)”의 경우 정리해고할 수 있다는 외에, 정리해고 사유는 명시되어 있지 않다.

(나) 일신상 이유로 인한 해고(discharge from service)

노동법 제22조에 따르면 등록된 의사의 진단에 의거 신체적, 정신적 불능을 사유로 또는 악화된 건강상태가 지속되는 경우 해고할 수 있다. 이 경우 해고예고는 요하지 않으며, 근무연수에 30일분의 임금을 곱해서 산출한 금액과 퇴직금(gratuity) 중 높은 금액을 지급해야 한다.

(다) 징계해고(dismissal)

노동법 제23조에 따르면 유죄판결을 받거나, 제24조의 절차에 따라 제23조제4항에 열거된 비위사실이 있는 것으로 인정된 경우 예고 없이 해고할 수 있다. 이 경우 근무연수에 14일분의 임금을 곱한 액수 또는 퇴직금 중 높은 금액에 해당하는 보상금을 지급한다. 하지만 절도, 사기 또는 사용자의

사업 또는 재산과 관련된 부정행위의 경우 보상금이 지급되지 않는다.

(라) 계약해지(termination of employment)

노동법 제26조에 따르면 정규직 노동자는 월급제인 경우 120일의 해고 예고, 그외 노동자는 60일의 해고예고로 해고할 수 있다. 일시적 노동자는 월급제인 경우 30일의 해고예고, 그 외의 노동자는 14일의 해고예고가 적용된다. 다만 고용의 목적인 과업이 완성, 중지, 폐지 또는 정지된 경우 그렇지 않다. 해고예고는 해당 일수에 해당하는 임금지급으로 갈음할 수 있다.

해고예고나 수당지급 외에 근무연수에 30일분의 임금을 곱한 금액 또는 퇴직금 중 높은 금액을 지급하여야 한다.

(5) 근로시간, 초과근무 및 휴일, 휴가(제9장)

(가) 근로시간

방글라데시 노동법에 의하면, 1일 근로시간은 8시간 초과할 수 없고, 1주에 48시간을 초과할 수 없다. 초과 근무할 경우에도 1주 60시간을 초과할 수 없고, 연간 평균으로 주당 56시간을 넘어설 수 없다. 초과 근무를 했을 때 노동자는 기본급의 2배를 수당(초과근무 수당)으로 받게 되어 있다. 정부기관은 보통 주 5일제 근무이며, 근무시간은 오전 9시부터 오후 5시까지 이므로 주 40시간이 된다(이슬람 국가임에 따라 금요일과 토요일 휴무).

공장이 아닌 일반 기업체의 경우 주 44시간 근무가 일반적이다. 일요일에서 목요일까지 오전 9시부터 오후 5시까지 근무하며 금요일은 휴무이다. 큰 기업들은 주 5일 근무가 일반적이거나 중소기업의 경우 토요일에 오전 9시부터 오후 1시까지 근무하는 곳이 많다. 공장의 경우에는 보통 주 6일제로 운

영하여 노동자는 1주일 중 금요일 하루를 쉬게 된다.

(나) 초과근무

노동자는 일 또는 주당 법정근로시간을 초과하는 근무시간에 대해 기본급의 2배에 해당하는 초과근무수당을 받을 권리가 있다. 최저임금의 수준이 낮고, 실제 생계비에 미치지 못하기 때문에, 봉제노동자들은 최저생계비를 벌기 위해 하루 5-8시간의 초과근무를 하는 것이 일반적이다. 초과근무수당이 기본급을 기준으로 해서 산정되기 때문에, 최저임금 중 기본급이 차지하는 비중이 봉제노동자들에게 매우 중요한 사항이다⁷⁾.

(다) 휴일, 휴가

모든 노동자는 연 10일의 유급휴가를 쓸 수 있으며, 11일의 명절휴가를 쓸 수 있다. 1년 이상 근무한 공장 노동자는 그 다음 12개월간 18 근무일 당 하루로 계산한 일수로 최대 40일의 연차휴가를 쓸 수 있다. 사용자가 휴가를 허가해 주지 않은 경우 휴가일수가 40일을 초과하는 경우에도 휴가일수에 가산된다. 회사의 요구로 주휴일에 근무한 노동자는 같은 일수만큼을 특별휴가를 얻을 수 있다. 명절 휴일에 근무한 노동자는 대체휴일 외에 추가로 이틀간의 특별휴가를 얻는다.

(6) 임금

(가) 임금지급의 시기(제123조)

임금은 임금이 지급되는 근무기간의 만료일로부터 7일 이내에 지급되어

7) Kasheful Hoda & Tunazzina Iqbal, Minimum Wage 2013 - An Insight (<http://risebd.com/2013/12/08/gazette-minimum-wage-2013/>)

야 한다.

(나) 임금에서 공제할 수 있는 항목(제125조, 제128조)

- (a) 제25조에 따른 벌금
- (b) 결근에 따른 공제
- (c) 노동자의 관리에 맡겨진 물건 또는 금전의 손상 또는 손실로 손상 또는 손실의 직접적 원인이 노동자의 과실 또는 해태인 경우
- (d) 사용자가 제공한 주거
- (e) 정부가 일반 또는 특별 명령으로 허가하는 편의시설 또는 서비스의 제공에 따른 공제
- (f) 선불임금, 차용금, 과다지급액
- (g) 소득세
- (h) 법원 등 권한 있는 기관에서 공제를 명령한 경우
- (i) 기금법(Funds Act, 1925)의 적용을 받거나, 소득세령(Income tax Ordinance)의 규정에 따르거나 정부가 승인한 적립기금에 대한 기여금 또는 가지급금의 반환
- (j) 정부의 승인을 받은 협동조합 또는 정부 보험 회사이나 방글라데시 우체국에서 운영하는 보험상품에 대한 납부
- (k) 노동자나 그 가족 또는 양자 모두의 복지를 위해 사용자가 정부의 승인을 받고 설정한 기금 또는 프로그램에 대한 기여를 위해 노동자의 서면으로 된 동의를 받은 경우
- (l) CBA 노동조합 회비 공제

위 항목 외의 공제는 금지되어 있다. 제공된 서비스와 관련된 공제는 노동자가 편의 또는 서비스의 제공에 동의한 경우에만 할 수 있으며, 제공된 주거 또는 편의나 서비스의 가액을 초과할 수 없다. 편의 또는 서비스 제공

의 경우, 정부가 조건을 부과할 수 있다.

(7) 최저임금(제11장)

(가) 최저임금위원회의 구성

최저임금 위원회는 정부가 지명하는 의장, 독립위원, 사용자위원, 노동자위원, 그리고 해당 산업에 속한 사용자위원 및 노동자위원으로 구성된다.

(나) 최저임금

정부가 특정 산업의 임금수준에 비추어볼 때 최저임금을 정하는 것이 필요하다고 판단하는 경우 최저임금위원회에게 최저임금을 추천하도록 지시할 수 있다.

정부는 최저임금위원회가 추천한 임금을 관보로 공표할 수 있다. 최저임금이 사용자나 노동자에게 형평성이 결여되어 있다고 판단하는 경우 최저임금위원회에 재검토를 요구할 수 있다.

(다) 최저임금의 효력

공표된 최저임금은 해당 사용자 모두를 기속하며, 최저임금보다 낮은 임금을 지급해서는 안된다.

최저임금의 효력은 계약, 판결 또는 그 외의 사유로 최저임금보다 높은 임금을 지급받을 권리와 노동자가 관례상 누려왔던 편의나 기타 편익을 계속 누릴 권리에 영향을 미치지 못한다.

(8) 노동조합과 노사관계(제8장)

(가) 노사관계 관련 규정에서 말하는 노동자의 범위

노사분규 발생의 원인이 된 해고나 노사분규 결과 해고된 노동자는 포함되나, 경비, 보안, 소방 담당 직원, 비서, 팩스나 텔렉스 담당자 및 압호 보조원은 포함되지 않는다.

(나) 노동조합의 설립

등록되지 않은 노동조합은 노동조합으로 활동할 수 없으며, 가입비를 제외한 조합비를 받을 수 없다.

2006년 노동법은 제178조제3항은 노동조합 등록 담당 공무원으로 하여금 신청 접수 즉시 신청서 사본과 노조 임원 명단을 사용자에게 보내도록 하고 있었는데, 이에 대해 사주 측에 대한 임원명단 사전공개가 임원에 대한 탄압으로 이어져 노조 설립을 어렵게 만든다는 비판이 있었다. 2013년 법 개정으로 위 내용은 삭제되었다. 한편, 해당 규정이 삭제됨에 따라 사용자가 설립 중인 노조의 임원을 해고하면서 오히려 임원인 줄 몰랐다고 항변할 여지가 생겼다는 반론도 있다. 이와 관련, 노동법 제186조에 따르면 노동조합 등록 신청 후 등록여부가 결정될 때까지 담당관의 사전허가 없이 노동조합 임원의 고용조건을 변경하거나 근로계약을 해지할 수 없다.

2013년 법 개정으로 노조설립을 위해 해당 사업장에 속한 노동자의 가입률이 30% 이상이 되어야 한다는 요건(제179조제3항)은 삭제되지 않았다. 위 요건은 특히 규모가 큰 사업장에서 노동조합 설립의 장애요인으로 작용하고 있다는 지적이 있다.

담당 공무원은 법상 요건이 충족되지 않았다고 판단하는 경우 서면으로 보완요구를 할 수 있으며, 보완이 만족스럽지 않으면 등록을 거부할 수 있다(제182조). 이 조항이 담당 공무원들에 의해 남용되어 왔으며, 그것이 노조설립을 원천적으로 어렵게 만드는 요인 중 하나였다는 지적이 있다. 공무원의 처분에 대해 노동법원에 항고를 할 수 있으나, 후술하는 바와 같이 접근성이 떨어지고 장기간의 사건계류로 구제수단으로서의 실효성이 떨어지는 문제점이 있다.

(다) 부당노동행위

제195조는 사용자측 부당행위로 다음의 행위들을 열거하고 있다:

- (a) 근로계약서에 노조 가입 또는 노조원 신분 유지를 제한하는 조건을 포함시키는 행위
- (b) 노조원 또는 노조원 간부라거나 아니라는 이유로 고용관계를 맺거나 유지하는 것을 거부하는 행위
- (c) 노조원 또는 노조원 간부라거나 아니라는 이유로 고용, 승진 또는 근로조건과 관련된 차별행위
- (d) 노조의 회원이나 임원이거나, 될 예정이거나 다른 사람에게 회원이나 임원이 되도록 설득하려 한다는 이유로 해고, 해임, 고용에서 배제하거나 그렇게 할 것임을 협박하는 행위
- (e) 노조의 회원 또는 임원이 되지 않거나 그만두도록 유인하기 위해 본인 또는 제3자에게 혜택을 부여하거나 부여할 것임을 제안하거나, 혜택을 받을 수 있도록 조치하거나 조치할 것임을 제안하는 행위
- (f) 위협, 강요, 압박, 협박, 일정 장소에의 감금, 상해, 물, 전기 및 전화기 연결의 단절 등의 방법으로 단체교섭 대표자(collective bargaining agent-CBA)의 대리인으로 하여금 합의서에 서명하도록 강요하거나 강요를 시도하는 행위

- (g) CBA 선출을 위한 투표에 개입하거나 영향을 미치는 행위
- (h) 제211조에 따른 파업 또는 불법파업이 아닌 파업 기간 동안 새로운 직원을 채용하는 행위. 다만 중재인이 작업의 완전한 중지로 기계 또는 시설물에 심각한 피해가 발생할 것이라는 점을 확인한 경우 그와 같은 피해가 발생할 가능성이 높은 부서에서 임시적으로 일할 한정된 노동자의 고용을 허가하는 경우 그러하지 않다.
- (i) 참여위원회가 권고한 조치를 고의로 이행하지 않는 행위
- (j) 노사분쟁과 관련된 CBA의 연락을 묵살하는 행위
- (k) 제187조를 위반하여 노조의 조합장, 총서기, 조직서기 및 재정서기를 전직시키는 행위
- (l) 불법적 직장폐쇄를 시작, 유지, 선동 또는 제3자의 참여를 독려하는 행위

법 제196조는 다음의 행위를 노동자측 부당노동행위로 규정하고 있다:

- (a) 노조에 가입하거나 가입하지 않거나 가입을 유지하거나 탈퇴하도록 겁을 주는 행위
- (b) 노조의 회원 또는 임원이 되지 않거나 그만두도록 유인하기 위해 본인 또는 제3자에게 혜택을 부여하거나 부여할 것임을 제안하거나, 혜택을 받을 수 있도록 조치하거나 조치할 것임을 제안하는 행위
- (c) 위협, 강요, 압박, 협박, 일정 장소에서의 감금, 상해, 전화, 물 또는 전기 연결의 단절 등의 방법으로 노동자에게 노동조합 기금에 납부하도록 또는 납부하지 않도록 강요하거나 강요를 시도하는 행위
- (d) 위협, 강요, 압박, 협박, 일정 장소에의 감금, 상해, 물, 전

기 및 전화기 연결의 단절 등의 방법으로 사용자로 하여금 합의서에 서명하도록 강요하거나 강요를 시도하는 행위

(e) 불법적 파업 또는 태업을 시작 또는 지속하거나, 다른 사람들의 참여를 선동하는 행위

(f) 노동조합 요구 또는 목적을 이루기 위해 교통, 통신수단을 방해하거나 재산을 파괴하는 행위

이와 관련, 특히 노동자측 부당노동행위를 규정한 제196조 (a)항과 (b)항 등의 규정이 불명확하여 노조활동을 제한한다는 비판을 받아왔다⁸⁾.

(라) 노동조합 연맹

여러 노동조합들이 모여 연맹(federation)을 결성할 수 있으며, 국제조직에 가입할 수 있다(제176조). 2013년 개정으로 노동조합 연맹을 결성할 수 있는 요건이 오히려 강화되었다. 즉, 종전까지 2개 노동조합만 있으면 연맹을 결성할 수 있었던 반면, 2013년 법 개정으로 유사한 산업에 속한 5개 이상의 노동조합만이 연맹을 결성할 수 있게 되었다.

(9) 노동법원(제14장)

노동법에 따라 설립되는 노동법원은 노사분규 및 형사사건을 포함하여 노동법에서 규율하고 있는 사항과 관련된 분쟁에 대한 배타적 관할권을 가진다. 판사인 의장과 의견을 제시할 노동자대표, 사용자 대표 각 1명씩으로 구성된다. 다만, 형사사건과 임금 및 산재 관련 분쟁의 경우 판사인 의장만으로 법원을 구성한다. 노동자대표 및 사용자 대표는 의장에 의해 각각 6명

8) LO, Observation (CEACR) - adopted 2013 published 103rd ILC session (2014), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Bangladesh

의 패널 중에서 선정된다. 노동법원의 판결에 대해 노동항소위원회에 항소할 수 있다.

방글라데시에 전국적으로 7개의 노동법원이 있다. 전국적으로 1,300개에 달하는 치안법원(magistrate court)와 비교하더라도 매우 적은 숫자이다. 그래서 전문성은 인정되나, 노동법원이 없는 지역 거주 노동자가 다른 지방 소재 노동법원까지 출석해야 하는 등 접근성이 떨어지고 사건처리기간이 지나치게 길어 권리구제의 실효성이 떨어진다는 지적이 있다⁹⁾¹⁰⁾.

3. 2013년 봉제산업 최저임금 인상

가. 2010년 인상 후 2013. 11.까지 적용되어 왔던 임금표(EPZ 제외)

(단위: Tk)

등급	기본급	주거수당 (기본급의 40%)	의료수당	총액
1등급	6,500	2,600	200	9,300
2등급	5,000	2,000	200	7,200
3등급	2,870	1,148	200	4,218
4등급	2,615	1,046	200	3,861
5등급	2,395	958	200	3,553
6등급	2,230	892	200	3,322
7등급	2,000	800	200	3,000
견습				2,500

나. 2013. 11. 21. 공포, 2013. 12. 1.부터 적용된 임금표(EPZ 제외)

9) Legal Enforcement of Health and Safety Law in Bangladesh, The Bangladesh Worker Safety Programme, Centre for Corporate Accountability

10) http://www.mole.gov.bd/index.php?option=com_content&task=view&id=391&Itemid=448

(단위: Tk)

등급	기본급	주거수당	의료수당	교통수당	식품수당	총액
1등급	8,500	3,400	250	200	650	13,000
2등급	7,000	2,800	250	200	650	10,900
3등급	4,075	1,650	250	200	650	6,505
4등급	3,800	1,520	250	200	650	6,520
5등급	3,550	1,412	250	200	650	6,042
6등급	3,270	1,308	250	200	650	5,678
7등급	3,000	1,200	250	200	650	5,300
수습	2,200	880	250	200	650	4,180

다. 2010년 인상 후 2013. 11.까지 적용된 임금표(EPZ만)

(단위: USD)

등급	기본급	주거수당	의료수당	총액
숙련공	60%	30%	10%	109
시니어 오퍼레이터	“	“	“	67
오퍼레이터	“	“	“	61
주니어 오퍼레이터	“	“	“	55
보조	“	“	“	48
견습	“	“	“	39

라. 2013. 12. 24. 발표, 2013. 12. 1.부터 소급적용된 임금표(EPZ만)

(단위: Tk)

직위	기본급	주거수당 (기본급의 40%)	의료수당	총액
견습	2,800	1,120	560	4,480

보조	3,600	1,440	560	5,600
주니어 오퍼레이터	4,200	1,680	560	6,440
오퍼레이터	4,500	1,800	560	6,860
시니어 오퍼레이터	4,800	1,920	560	7,280
숙련공	7,600	3,040	560	11,280

한편, BEPZA의 2013. 12. 23.자 최저임금 고시는 “위 임금총액에 더하여, 기업은 식사 또는 식대 및 통근수단 또는 교통수당을 제공한다. 이미 식사/식대 및 통근수단/교통수당을 제공하는 업체는 계속해서 제공을 하여야 하며, 노동자들이 현재 받는 수준을 하회해서는 안된다.”고 명시하고 있다¹¹⁾.

4. 방글라데시 Export Processing Zone, Private Export Processing Zone 관련 법제

EPZ(Export Processing Zone)은 Bangladesh Export Processing Zones Act(1980)에 따라 외국인투자 유치 목적으로 설치된 경제특구로 현재 방글라데시 전국에 8개의 EPZ가 설립되어 운영중이다. 양호한 시설환경, 전기 등의 안정적 공급, 일정기간 면세혜택, 관세면제 등의 혜택이 있다.

모든 EPZ는 총리 직속기관인 BEPZA(Bangladesh Export Processing Zones Authority) 관할이다. BEPZA는 Bangladesh Export Processing Zones Authority Act(1980)에 따라 설립된 기관으로, 현직 군장군이 기관장을 맡고 있다.¹²⁾

11) “In addition to the above gross wage, Food or Food allowance and Transport or Transport allowance shall be provided by the enterprises. The enterprises those are already providing food / food allowance and transport / transport allowance shall continue and it shall not be less than what the workers are getting at this moment.”

12) A.K.M Nasim, Strengthening democratic practices in Bangladesh, empowering workers in Export

전국 각지에 있는 EPZ에 분사무소를 두어 EPZ 운영관리, EPZ에서 발생하는 기업들의 애로사항과 노사분규 조정 등의 업무를 처리한다. BEPZA는 EPZ 내에 적용되는 최저임금을 따로 결정한다. Export Processing Zones Workers Welfare Association and Industrial Relations Act(2010) 등 관련 법률에 따라 EPZ 내에서는 노동법에 따른 노조설립이 허용되지 않고, 그 역할을 대신할 기관으로 노동자복지협회(Workers Welfare Association)를 둘 수 있다.¹³⁾

노동자복지협회에 대해 그 설립 및 운영이 실질적으로 사주와 BEPZA의 지배하에 있으며, 노동자들이 사용자에게 의사를 전달하고 협상하는 통로가 되지 못한다는 비판이 있다¹⁴⁾.

한편, (주)영원무역이 치타공에서 개발하여 소유하고 있는 KEPZ는 Bangladesh Private Export Processing Zones Act (1996)에 근거를 두고 위 법에 따라 설치된 유일한 사설 EPZ로, BEPZA의 관리를 받지 않으며, EPZ 관계법도 적용되지 않는다. 특히 이와 관련, 2006년에 제정된 Labor Act의 적용을 배제하는 규정이 없어 노동법에 따른 노조 설립이 가능하다고 해석해야 한다는 의견도 있다.

Processing Zones, 2014. 2. 11.<http://www.ned.org/sites/default/files/AKM-Nasim-PPT.pdf>

13) stein & partners, Welfare Associations' to negotiate for rights at Bangladesh EPZ 2014. 7. <http://www.steinandpartners.com/safe-work/welfare-bodies-to-bargain-for-rights-at-bangladesh-epz>

14) A.K.M Nasim, Strengthening democratic practices in Bangladesh, empowering workers in Export Processing Zones, 2014. 2. 11<http://www.ned.org/sites/default/files/Nasim%20Even%20Highlights.pdf>

Ⅲ 주요 조사내용

1. 봉제산업 구조적 문제

가. 방글라데시 내 의류산업의 위치

방글라데시 의류산업은 매우 중요한 위치를 차지한다. 국내총생산의 10%, 수출의 80%를 차지한다. 4백만 명이 이 산업에 종사하며 2천만 명 가량을 부양한다. 의류를 생산하는 공장은 5,700개 가량이다. 공장주는 대부분 국내 자본이고 해외 자본은 소수인데 해외 기업은 대부분 다카 또는 치타공의 수출가공공단(EPZ)에 위치하고 있다. 국회의원 324명 중 34명이 의류 공장 소유주로, 의류산업은 정계에서도 큰 영향력을 행사하고 있다.

1971년 동파키스탄 독립전쟁으로 방글라데시가 파키스탄으로부터 독립한 후 파키스탄인들이 소유했다가 남기고 간 황마 공장을 국유화하였다. 그러나 1975년 군부가 들어서면서 국유화를 뒤집고 민간기업을 활성화하였고, 해외 투자를 끌어들이기 목적으로 EPZ를 조성했다. 저임금과 풍부한 노동력에 더하여 '탈규제'라는 혜택을 얹어주고자 한 것이다. 따라서 EPZ에서는 각종 법 적용이 면제되고 노동조합을 설립할 수가 없다.

방글라데시는 중국에 이어 세계 의류수출 2위를 차지한다. 1980년 쿠데타로 정권을 잡은 무하마드 에르샤드 장군은 기업을 활성화하고 경제에서 국가의 역할을 축소하기 위해 두가지 조치를 취했는데 하나는 기업과 은행이 백투백 신용장을 쓰도록 허용하는 것(채무불이행의 부담을 은행에 지우는 체계)이었고 다른 하나는 보세창고를 승인하는 것이었다. 이에 따라 섬유산업은 기하급수적으로 늘어났다. 더불어 1974년 선진국으로의 수입을 조절하기 위해 보호무역을 위한 수단으로 발효되었던 다자간섬유협정(MFA)가 2005년 종료된 후 중국의 대미 수출이 80% 가까이 증가하자 미국의 섬유업계와 노동조합의 압력으로 부시정부가 중국에 대해 쿼터를 부과하고 중국은 무역전쟁을 피하기 위해 자발적으로 수출을 줄였다. 미국과 유럽 기업들은 중국의

임금 인상을 피해 방글라데시에 다시 의존하게 되었고 방글라데시는 전 세계 패스트 패션의 주요 소싱 국가로 자리매김하였다. 월마트, 테스코, 유니클로, PVH, 리바이스, 갭, 나이키, C&A, H&M, 자라 등 고급의류보다는 대형마트나 중저가 의류 체인 등 패스트 패션 중심으로 성장하고 있다.

나. “세계의 재봉틀”, 글로벌 공급사슬망 맨 끝의 위험한 노동

2012년 말 최소 112명의 목숨을 앗아간 타즈린 패션공장 화재, 2013년 천명 이상을 한꺼번에 죽게 한 라나플라자 공장 붕괴 사고는 ‘패스트패션’의 공급사슬망 맨 끝에 놓인 노동자들의 처참한 현실을 만방에 알렸다. 단지 안전시설이 제대로 갖춰지지 않은 정도가 아니었다. 노동자들의 출입을 통제하기 위해 바깥에서 문을 걸어잠그는 관행 때문에 화재가 발생했어도 제대로 대피할 수 없었던 현실, 건물 붕괴가 예고되었음에도 바이어들이 정한 납기일을 맞추기 위해 위험을 무릅쓰고 작업을 강요당했던 현실. 이 사건으로 이런 위험천만한 노동 환경을 이용해 가장 싼 값으로 생산된 제품을 빠르게 공급하고 이윤을 극대화하는 글로벌 의류브랜드들이 책임을 져야 한다는 목소리가 높아졌다.

위험한 노동환경의 원인으로 “재하청” 관행이 지적되었다.

2013년 11월 현지 언론 <다카 헤럴드 Dhaka Herald>는 이런 관행을 “많은 큰 회사들이 국제 바이어들로부터 막대한 량의 수출 주문을 직접 받아서 재하청을 준다. 왜냐하면 바이어들이 요구하는 규모의 제품을 요구받은 시간에 납품하는 것은 불가능하기 때문이다. 많은 업체들이 선적 기일을 맞추기 위해서 안전 기준을 준수하지 않는 공장에 재하청을 준다. 이런 공장은 더 싼값에 제품을 생산하므로 재하청을 통해 추가적인 이윤을 얻기도 한다.”¹⁵⁾ 라고 묘사했다.

2013년 8월 알 자지라의 프로그램 <Fault Lines>을 통해 방영된 “Made

15) Sub-contracting guideline for apparel industry drafted, November 6, 2013, Dhaka Herald, <http://www.dhakaheerald.com/news/business/sub-contracting-guideline-for-apparel-industry-drafted/>

in Bangladesh”라는 제목의 탐사보도¹⁶⁾ 역시 이런 재하청 관행을 다뤘다. 월마트와 겹에 납품되는 제품의 마감작업을 담당한 Samie's Finishing House는 BGMEA에 등록되지 않은 미등록 시설이었으며, 15세 미만의 청소년들이 고용되어 작업을 했다. 화재가 난 타즈린패션 공장에서는 월마트 브랜드 라벨이 붙은 옷의 잔해가 발견되었다. 월마트는 이 공장과의 아무런 관계가 없다고 발뺌하다가, 원래 계약을 맺은 “심코”라는 공장이 몰래 타즈린패션에 재하청을 준 것이라고 주장했다. 심코는 주문물량이 너무 많아 재하청을 준 것이라고 항변했지만 월마트는 이 일로 “심코”와 거래를 끊었다.

미국 뉴욕대학교 스텐경영대학원 비즈니스인권센터가 2014년 4월 발간한 보고서는 “이러한 미등록 재하청 공장이 방글라데시의 놀라운 생산량의 보조엔진”이라고 묘사한다. 보고서는 “다단계 재하청은 마진을 줄이고 관리 감독을 불가능하게 한다. 최하층의 공장주는 안전과 노동조건 향상을 위한 기본 투자를 할 수 없게 된다. 이런 공장은 깨끗한 식수나 화장실도 갖추지 못하고 공장은 비좁고 기본적인 안전 장치도 갖추지 못하고 있다. 최상층에서도 안 지켜지는 규제가 이런 공장에서 지켜질 리가 없다. 그러나 현재와 같은 형태의 의류 생산은 재하청 없이는 유지 불가능하다”고 진단한다. 대규모 공장은 주문/납품 물량이 많은 공장을 선호하는 은행으로부터 자본 확보를 더욱 용이하게 하기 위해서, 소규모 공장은 글로벌 브랜드들에게 직접 수주할 수 없는 공장 여건 때문에 재하청을 주고 받는다. 바이어들은 불투명한 재하청 정책을 정책적으로 금한다고 내세우지만 공장주들은 바이어들이 “재하청 관행을 애써 무시한다. 어떻게 납품을 받는지는 신경 안쓴다”고 한다.

무지불 혁 춘누(Mujibul Haque Chunnu) 노동부장관은 조사단과의 면담에서 “예전에는 하청에 대해 파악 못하고 있었다. 공장주들이 바이어들로부터 주문을 받아 자체적으로 소화할 수 없는 물량을 다른 공장에 보내주는 등 문제가 많았다. 이렇게 재하청을 받는 공장들은 미등록인 경우가 많다. 이제

16) Made in Bangladesh - Fault Lines - Al Jazeera English

<http://www.aljazeera.com/programmes/faultlines/2013/08/201382611617275364.html>

는 등록된 공장만 하청을 받을 수 있도록 지침을 내렸다. 그리고 근로감독관들이 주요 공단을 돌며 미등록 공장을 단속하려고 한다. 미등록 공장이 발견되면 벌금을 물게 된다. 앞으로는 이 공장들도 등록을 하고 노동안전이 보호되는 공장으로 개선할 계획이다” 라고 밝혔다.

방글라데시 의류산업노동자연맹 (Bangladesh Garments & Industrial Workers Federation , BGIWF)의 바불 악터(Babul Akhter) 위원장은 “방글라데시 내 의류공장 전체를 3등급으로 분류할 수 있다. 글로벌 브랜드들과 직접 거래하는 공장은 규모도 크고 비교적 임금도 괜찮고 노동 환경 기준도 잘 준수한다. 중간규모의 공장도 나쁘지는 않다. 문제는 하청공장에서 발생한다.”고 지적했다. 하청공장이란 재하청 공장을 의미한다. 이어서 그는 “인력 부족, 국가 운영 메커니즘 상 하청공장을 관리 규율하는 것은 불가능하다. 정부가 관리하기에 역량과 시스템이 취약하다”고 지적했다. 라나플라자 이전에는 전국을 통틀어 안전감독관이 80명에 불과했다. 80명이 5,700개 봉제 공장을 포함하여 전국의 모든 사업장을 점검해야 했던 것이다. 라나플라자 이후 안전감독관, 일반감독관, 보건감독관을 포함하는 근로감독관을 500명 가량 늘였고, 계속 확대해 나갈 것이라고 노동부 장관은 설명했다.

다. 봉제산업에서 일반적 노동조건

1) 장시간 노동 불충분한 임금

2013년 12월부터 적용된 의류산업 최저임금은 5300타카(약 6만 8천원)다. 이는 기본급과 각종 수당을 포함한 금액이다. 그러나 이는 대부분의 노동자들이 생활을 유지하고 가족을 부양하기에 충분하지 않다. 이런 이유에서 많은 노동자들이 연장근무 또는 휴일근무를 통해 부족한 생활비를 보충하고자 한다.

콜포나 악터(kalpona Akter) 방글라데시 노동자 연대 센터 (Bangladesh Center fro Workers Solidarity, BCWS) 사무국장은 장시간 노동 현실을 이렇

게 설명했다. “방글라데시 노동자들이 패스트 패션 생산/유통 구조 때문에 장시간 노동에 시달린다. 법은 노동시간을 주48시간으로 규정하고 있지만 하루에 14시간씩 일 하는게 보통이다. 내가 일할 때는 심지어 21시간~26시간 연속으로 일한 적도 있다. 임금으로 집세, 교육비, 가족 부양을 감당하기 위해 연장근무를 하기를 원한다. 노동시간이 너무 길어 노동자들은 사회활동이 거의 불가능하다.”

아미룰 혁 아민(Amirul Haque Amin) 전국의류노동자연맹(National Garment Workers Federation) 위원장 역시 “법적으로는 하루 8시간, 연장근무 2시간 포함하여 10시간 일할 수 있으나 대부분 이를 넘겨 12~14시간씩 일하는 경우가 많다.”고 했다.

이뿐 아니라 주문 물량이 많아 관리자가 잔업을 해야한다고 결정하면 거부할 수 없다. 다카 인근 한 공단의 한국 업체에 근무하는 노동자는 “잔업을 거부할 시 관리자는 ‘네가 안하면 누구더러 하라는 말이냐?’고 따져 묻고 그래도 거부하면 백지에 서명을 받아간다. 잔업에 동의하지 않는다는 내용인 줄 알고 서명을 했는데 나중에 알고 보면 사직서였다. 관리자에게 문제제기를 하면 대부분의 경우 이런 식으로 백지에 서명을 받아간 후 해고한다. 서명을 거부하면 관리자는 ‘경찰을 부르겠다’고 협박한다. 이런 상황에서 어떻게 잔업을 거부하겠나?”라고 증언했다.

임금체불도 잦다. 공교롭게도 조사단이 다카에 도착한 날 3개월 체불 임금 지급을 요구하며 단식투쟁을 하던 노동자들이 경찰에 의해 강제해산되었다. 단식투쟁에 나선 노동자들이 속한 투바패션의 모기업인 투바그룹의 회장은 다른 자회사인 타즈린패션 화재사건으로 인한 ‘과실치사’ 혐의로 구속중이었다. 체불된 임금 지급을 요구하며 노동자들이 투쟁에 나서자 의류협회(BGMEA) 관계자들은 ‘체불임금 문제를 해결하려면 회장이 석방되어야 한다’고 주장했다. 결국 단식농성이 강제 해산되자 회장은 보석으로 석방되었고, 체불된 석달 임금 중 한달치만 지급한 후 투바패션은 폐업해버렸다.

2) 노조설립 까다로움

방글라데시 정부는 한국정부도 비준하지 않은 ILO 결사의 자유 협약(87호)을 비준했다. 그러나 노동법은 노동조합 설립 절차를 지나치게 까다롭게 규정하고 있어서 ILO로부터 법 개정을 수차례 권고 받았다. 노조를 설립하기 위해서는 한 사업장 내 노동자 30%이상이 가입해야 하고 노조 설립신고가 제출되면 담당 공무원이 등록 전 사용자에게 접수된 노조 임원 명단을 보내도록 했다. 라나플라자 이후 국제적 압력으로 2013년에 법이 일부 개정되어 사용자의 사용자에게 사전에 임원 명단을 알리도록 한 규정은 삭제되었다. 그러나 여전히 법은 노동기본권을 충분히 보장하지 못한다. 더 큰 문제는 의류공장이 밀집한 EPZ 안에서는 노조설립이 불가능하다는 것이다. 노동법이 적용되지 않기 때문이다. 그 결과 방글라데시 의류산업 전반에 5,700개 정도의 공장이 운영되고 있지만 노동조합 수는 160여개에 불과하다. 절반 가량은 2013년 법 개정 이후에 설립된 것인데, 그나마 사용자가 설립하거나 실체가 없는 노조도 다수 포함한 수치라 했다. 국제노총이나 ‘무역과 노동기준 연계’를 주장해 온 미국의 노조들은 이런 이유에서 방글라데시 정부에 노동법 개정을 지속적으로 요구하고 있다.

콜포나 악터 BCWS 사무국장은 “[방글라데시가 패스트패션 산업의 소싱 국가로 자리매김하면서] 노동자들은 경제적 기회를 얻는 대신 법적 권리를 박탈당했다.”고 설명하고 “라나플라자 사태 이후 세계적인 관심이 방글라데시로 쏟아짐에 따라 법 개정이 이루어져 노조 설립 요건이 다소 완화되었고 노조 설립이 이전에 비해 활발하게 이루어졌으나 제대로 활동 안하는 경우가 많다. 노조 수는 늘었지만 질적인 개선은 없다. 노동자들의 목소리가 전혀 대변되지 못한다”고 진단했다. 그는 “노조 설립신고를 제출하면 당국은 60일 내에 등록을 해야 한다. 이 설립 신청 기간 동안에는 노조 간부들이 보호된다. 그러나 설립 이후에 노조간부에 대한 법적 보호가 분명하지 않다”는 점을 현행 법의 맹점으로 지적했다.

3) 자유로운 해고

노동기본권이 제대로 보장되지 않는 이유로 해고 요건이 지나치게 느슨하다는 점도 지적되었다. 정리해고, 징계해고, 개별해고 등 여러 규정이 있지만 대부분 한달~세달치 임금만 지급하면 해고할 수 있도록 되어 있다. 그러나 더욱 심각한 것은 노동력이 풍부한 데다 높은 숙련도를 요구하지도 않기 때문에 채용 절차도 간단하고 고용 계약도 분명하지 않다는 점이다. 대부분 공장 앞 게시물을 통해 ‘채용 공고’를 내고 구두면접을 거친후 서면 근로계약서 없이 노동자들을 채용한다. ‘사원증’이 해당 업체에 고용되어 있음을 증명하지만 어떤 조건으로 채용이 되었는지는 알 길이 없다. 이런 상황에서 아무런 이유 없이 구두통보만으로 계약을 해지하는 것이 가능하다는 것이다.

아미놀 아민 위원장은 “사용자가 노동자를 자유롭게 해고할 수 있는 상황에서 어떻게 한 공장 노동자의 30%를 조직할 수 있겠는가? 사용자들은 해고를 무노조 공장으로 만들기 위해 사용한다. 근무보다 노조활동에 더 몰두하게 되면 동료들의 입에 오르내리게 되고 그러면 해고로 이어진다. 법에는 노조를 결성할 권리가 보장되어 있으나 이를 실현하는 데 제약과 장벽이 크다”고 전한다.

바블 악터 위원장 역시 “17,000명 규모의 한 공장에서 노조를 설립하기 위해 3,000명을 조직했다. 그러자 사용자는 지도자를 해고하고 다른 활동가를 위협했다.”고 했다.

다카 근교 OO공단 한국계 A업체의 한 노동자는 “지난 7월 전체 8천명 중 4~500명 가량이 해고되었다. 경력이 많은 노동자들에게 임금을 많이 지급해야 하는데 그걸 피하기 위해서이다. 현재 7천명 정도 근무하고 있다. 보통 주기적으로 50~70% 노동자를 항상 갈아치운다”고 전했다.

4) 노사관계에 동원되는 국가 폭력

캄보디아 의류업체들이 공수부대와 긴밀한 관계를 형성하여 이들을 노무 관리에 동원하는 것처럼 방글라데시에서는 지역 폭력배들이 공장주들을 도와 구사대 역할을 한다. 공장주들은 이들에게 약간의 경제적 이익을 제공하며 관계를 유지하는 한 편 농촌에서 일자리를 찾아 상경한 노동자들을 ‘외지인’이라 칭하며 지역 폭력배로 하여금 적대감을 갖게 한다. 그리고 유사시에 이들을 동원하는 것이다. 2010년에는 ‘산업경찰’도 창설되었다. 노동쟁의가 발생하면 진압하는 역할을 전문으로 하는 경찰이다. 공단 주요 거점에 초소를 두고 동향을 살핀다. 이뿐만 아니라 긴급행동대대(Rapid Action Battalion)이라고 불리는 대테러부대도 시위가 발생하면 투입된다. 눈에 보이지 않는 활동가 납치와 살해도 문제다. 인터뷰를 위해 방문한 방글라데시노동자연대센터(BCSW) 사무실에는 2012년 정보기관의 사찰을 받던 도중 납치되어 살해된 이 단체 출신 활동가 아미눌 이슬람(Aminul Islam)의 사진이 걸려 있었다. EPZ 내 공장들은 자체 경비 업체를 두고 있고, 여기에 더하여 EPZ청이 운영하는 경찰도 있다. 바불 악터 위원장은 “EPZ청 경찰들은 총과 고무총을 소유하고 있으며 전화 한 통이면 바로 달려온다. 노동자들의 경계를 약화하기 위해 해당 공장 출신 해고자를 경찰로 고용한 후 이들을 해고자로 위장해 활동가들을 접촉하도록 하는 경우도 있다.”

다카 근교 OO공단 내 한국계 B업체에서 해고된 노동자의 사연은 이 모든 상황을 압축적으로 보여준다. “7월 이드 명절 전날 관리자가 ‘명절 이후 잔업 수당 폐지, 명절 보너스 50% 삭감’이라는 공지를 일방적으로 붙였다. 이 일이 있기 전 3월에는 중간관리자 40명, 니트편직기사 350명을 해고했다. 당시에는 아무런 대응을 하지 못했으나 이번에는 이를 제일 먼저 본 노동자를 시작으로 의사를 전달하여 단체행동에 돌입했다. 첫날은 업무를 중단하고 뒤이어 이틀동안 작업을 거부했다. 그러자 경찰과 지역 폭력배들이 와서 노동자들에게 폭언과 폭행을 퍼부으며 위협했다. 3일째 되는 날에는 공장 앞에서 연좌시위를 했다. 경찰과 구사대가 투입되어 고무탄과 최루탄을 사용하여 시위를 진압했다. 결국 노동자들은 사측과 대화를 할 수 있게 되었으나 급여

와 보너스는 제대로 지급되지 않았다. 이 일이 있은 후 15~20명 가량이 해고 되었는데 내가 그 중 한명이다. 3일째 되는날 귀가길에 버스정류장에 6명 가량이 함께 서 있었는데 지역 폭력배들이 사원증을 빼앗아갔다. 사원증이 없으면 공장 출입을 못한다. 생산과장에게 이야기하자 지역 폭력배들에게 가서 사원증을 다시 찾아오라고 했다. 불가능한 일이었다. 그렇게 해서 출근을 할 수 없었고 그 길로 해고가 되었다.”

5) 노동기본권 확대/ 노동환경 개선을 위한 국내/외 노동조합의 노력

방글라데시에는다음의 6개 노동조합 내셔널센터가 국제노총(ITUC)에 가맹되어 있다. Bangladesh Free Trade Union Congress (BFTUC), Bangladesh Jatyatabadi Sramik Dal (BJSD), Bangladesh Labour Federation (BLF), Bangladesh Mukto Sramik Federation (BMSF), Bangladesh Sanjukta Sramik Federation (BSSF), Jatio Sramik League (JSL)

이들은 대부분 집권당 또는 야당과 연계되어 정당이 요구하는 역할을 할 뿐 노동자들의 권리와 이익을 방어하는 데에는 관심이 없다고 현지 활동가들은 평가한다.

또 의류산업에는 60개에 달하는 섬유/의류 산업 노동조합 연맹이 있다. 이에 대해 아미눌 아민 위원장은 다음과 같이 진단한다. “60개의 연맹이 있다고는 하나 진정한 노조활동이 이루어지고 있다면 노동자들의 현실이 현재와 같지는 않을 것이다. 60개 ”연맹“중 50개 정도는 가맹된 공장단위 노조가 없다. ”연맹“이라고 주장될 뿐이다. 이유는 모든 정당들이 자신의 부문조직을 가지고 싶어하는데, 의류산업이 가장 규모가 크므로 주요 타깃이 된다. 이들은 해당 산업 내에 연맹이 몇 개가 있는지 개의치 않는다.” 그럼에도 불구하고 활동 경력이 있고, 지도자가 알려져 있는 연맹들 사이에서는 서로 공동활동을 제안하고 연대한다고 한다.

글로벌 의류산업의 소싱 국가로서인지 방글라데시에는 많은 국제 단체들이 활동하고 있다. 방글라데시 의류산업 내 노동기본권/인권 침해 문제는 노동조합 국제조직의 관심사일뿐 아니라 미국/유럽의 무역정책과 연관되어 이슈로 제기되기도 한다.¹⁷⁾

국제단체들은, △ILO를 통해 노동법 개정 촉구(ITUC 등) △글로벌 브랜드에 임금인상 및 노동안전에 대한 책임 촉구(IndustriALL) △무역관계/ 무역-노동기준 연계 전략을 통해 ‘일반특혜관세 철폐’등을 무기로 노동기준/안전기준을 지키도록 방글라데시 정부 압박(미국노총 등) △불매운동 등 소비자 운동 △ 현지에 단체를 세워 노동자 교육/훈련/상담 등 지원과 같은 활동을 한다. 이에 대해 현지 단체들은 “노동기본권 침해를 이유로 방글라데시에 무역장벽을 높인다거나, 방글라데시 상품을 불매하는 것 등은 사실 해법이 아니다. 무역장벽으로 수출이 줄어들고 일자리가 줄어들게 되면 노동자들에게 직접적으로 영향을 미치게 된다. 그러나 노동기준 /안전기준을 위배해서 생산한 글로벌 브랜드를 타깃으로 하는 불매운동은 효과가 있을 수 있다. 브랜드들끼리 경쟁을 유발해서 노동기준 안전기준을 지키는 방향으로 유도할 수 있다”(아민), “왜 미국정부가 노동기본권을 의류산업에만 요구하는가? 미국 내 의류산업의 로비가 있을 것이다. 권리는 수입될 수 없다. 노동자들의 투쟁을 통해서 진정 상황을 바꿀 수 있을 것이다”(아불 후세인, 섬유 의류산업 연맹 위원장 Textile Garment Workers Federation 위원장)라고 평가한다.

2. 어코드와 얼라이언스

가. 어코드, 얼라이언스의 체결

17) 한국기업 천지니트 노동자들의 시위에 지역 폭력배를 구사대로 동원했다는 의혹이 미 의회에 보고된 바 있다.

<http://democrats.waysandmeans.house.gov/press-release/levin-miller-urge-bangladeshi-government-improve-working-conditions>

2013년 라나플라자 붕괴사건¹⁸⁾과 타지린 화재사건¹⁹⁾은 방글라데시의 노동안전에 대한 국제사회의 주의를 환기하였다. 라나플라자 붕괴사건 이후 프란시스코 교황이 방글라데시의 열악한 노동조건을 “노예노동”이라고 언급하기도 하였다.²⁰⁾ 열악한 노동조건 문제는 방글라데시 내의 공급자(Supplier)와 노동자 혹은 노동조직간의 협상으로서 해결되거나 방글라데시 국가의 개입과 통제로서 해결될 수 없다는 인식이 확산되었고 궁극적으로 이윤을 추구하는 이른바 브랜드(Brand)가 문제해결에 나서야 한다는 주장들이 제기되었다. 이러한 복합적인 상황과 요인(낮은 거버넌스 등으로 인한 국내차원의 문제해결능력 부재, 브랜드들의 부담감, 인권노동운동단체들의 요구 등)들이 브랜드들로 하여금 어코드와 얼라이언스의 체결을 통해 이 문제에 직접적으로 개입하게 하였다.

나. 어코드와 얼라이언스의 내용

어코드(ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh, 이하 “어코드”)는 주로 유럽의 브랜드들에 기반²¹⁾하고, 얼라이언스(the ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety, 이하 “어코드”)는 주로 미국과 캐나다의 브랜드²²⁾에 기반한다는 점을 제외하고는 브랜드들의 자율적 협약을 통해 공급자 공장의 화재 및 건물안전을 검사를 실시하는 매커니즘을 만들고, 자신들의

18) 2013년 4월 24일 다카 인근의 사바(Savar) 지역에 있던 지상 8층 빌딩의 라나 플라자(Rana Plaza) 건물이 붕괴되었고, 집계된 바에 의하면 1130여명이 사망하고 2500명이 넘는 사람들이 부상을 입었다. 붕괴의 원인으로는 4개층에 달하는 무허가 증축 등이 제시되었다.

19) 다카 근교의 아술리아 지역에 위치한 타즈린 패션(Tazreen Fashion) 건물에서 화재가 발생하여 100여명의 노동자가 사망하였다. 사건 당시 공장에는 약 1200여명의 노동자가 야간 작업을 하고 있었는데, 화재 경보가 울렸지만, 중간관리자가 화재경보에도 불구하고 계속작업을 지시하였고 계단 등 비상구가 잠겨있었기 때문에 많은 노동자들이 잠긴 비상구 앞에서 질식사하였다.

20) BBC, Bangladesh 'slave labour' condemned by Pope, 2013. 5. 1. (<http://www.bbc.com/news/world-asia-22370487>, 2014. 12. 25. 검색).

21) 가입한 기업과 노동조합 리스트는 어코드 홈페이지(<http://bangladeshaccord.org/signatories/>)를 참조.

22) 현재 26개의 브랜드들이 가입하였다. 기업 리스트는 얼라이언스 홈페이지(<http://www.bangladeshworkersafety.org/about/members>)를 참조.

발주를 통해 강제하여 간접적으로 이의 집행을 실현하는 구조를 취한다는 공통점을 가진다. 즉, 방글라데시 정부와 특정 단체로부터 독립적인 화재안전 조사를 실시하는 기구를 구성하고 브랜드들이 기금을 조성하여 재정적으로 이를 뒷받침한다. 그리고 이 조사를 이행하고, 조사를 통해 문제가 발견될 경우 이를 개선할 경우에만 브랜드들과 계약관계를 유지할 수 있게 되므로 결국 공급자들은 이에 응할 수밖에 없는 구조이다²³⁾. 화재안전에 대한 조건 개선에 대한 부담은 원칙적으로 공급자에게 부여되나, 브랜드들도 간접적 차원에서 이러한 부담을 진다.²⁴⁾

다. 평가

어코드 및 얼라이언스가 성립한 2013년 5월 이후 각 조직은 해당 공장들에 대한 검사를 실시하여 왔다. 그리고 두 이니셔티브는 현재 약 1700여개의 공장에 대한 조사를 마쳤다.²⁵⁾²⁶⁾ 어코드와 얼라이언스라는 독립적인 이니셔티브가 생성되기 전부터 특정 브랜드들이 독자적이고 개별적인 기준(이른바 “컴플라이언스”)을 적용하여 왔다. 하지만 어코드와 얼라이언스로 인하여 방글라데시의 공급자의 대부분의 공장들이 적어도 화재 및 건물안전과 관련한 실사를 받게 되었고, 이로 인하여 최소한의 기준준수가 실제로 확보되었다는 점은 분명히 긍정적이다. 그럼에도 불구하고 이러한 접근이 실질적으로 방글라데시의 봉제노동자의 노동조건을 개선시키고 있는지에 대해서는 의문을 제기하는 견해도 있다. 어코드와 얼라이언스에 관련되는 공급자

23) 어코드와 얼라이언스의 조직구조 및 활동내용 및 절차는 각각의 협약문언에 근거한다. 협약문언은 각각 홈페이지에서 확인할 수 있다.

24) 예컨대, 어코드의 경우, 만약 조사의 결과 때문에 환경 개선 과정에서 해당 공급자가 노동자를 해고할 경우, 해당 노동자가 안전한 공급자에게 고용될 수 있도록 합리적인 노력을 하여야 한다 (어코드 협약 14문단).

25) the Guardian, Inspections are not enough to fix garment factories in Bangladesh, 2014.10.20.(10, <http://www.theguardian.com/sustainable-business/2014/oct/20/inspections-garment-factories-bangladesh-fashion-business-accord-alliance>, 2014. 12. 25. 검색)

26) 검사를 마친 후 일정 기간이 경과하면 검사보고서를 공개하도록 되어있고, 현재 조사보고서는 각 홈페이지를 통해 확인할 수 있다.

는 이들과 직접 계약관계에 있는 공장들로 한정되기 때문에 브랜드와 직접적인 계약관계에 있지 않는 하청업체들은 -실제로는 이 업체들이 가장 문제가 되고 있음에도 불구하고- 규율의 공백에 놓여 있는 것이다. 컴플라이언스를 통해 하청을 금지하고 이를 통제한다고 하더라도 이는 완전하지 않기 때문이다.

어코드와 얼라이언스의 활동이 화재와 건물안전이라는 물적 부분에 대한 조사에 그치고 있다는 지적도 제기될 수 있다. 어코드와 얼라이언스는 모두 화재와 건물안전이라는 노동‘안전’의 특정 측면만을 다루고 있을 뿐이다²⁷⁾. 하지만 화재와 건물의 안전은 보장되어야 할 가장 최소한의 노동 조건에 불과하다. 국제사회의 문제제기도 단지 건물붕괴와 화재로부터 노동자를 보호할 수 있어야 한다는 것에 그치지 않았다. 브랜드들이 비판받았던 이유는 ‘노예노동’으로 비유되는 방글라데시 노동자들의 열악한 노동조건에 근거하여 가장 많은 이윤을 브랜드들이 차지하기 때문이었다는 점을 고려하여 본다면, 브랜드들의 책임인정과 공급자들에 대한 압력이 건물의 안전이라는 측면을 넘어서 이루어져야 할 필요가 있다.

3. 영원무역 계열사 직원 사망 사건을 중심으로 본 방글라데시 진출 한국기업의 인권보장 실태

가. 영원무역이 방글라데시에서 차지하는 위치

영원무역은 나이키, 노스페이스등 30개의 세계적인 유명 의류 브랜드 회사에 주문자상표부착방식(OEM original equipped manufacturing) 수출사업을 비롯해, 아웃도어 브랜드 국내외 유통을 하는 회사이다. 영원무역은 한국에

27) 어코드와 얼라이언스의 조사기준은 거의 모두 건물과 설비의 준수여부를 판단하는 것을 내용으로 한다. 자세한 내용은 어코드의 조사기준(<http://bangladeshaccord.org/building-standards/>)과 얼라이언스의 조사기준(<http://www.bangladeshworkersafety.org/programs/standards-assessments>)을 참조.

서 시가총액 기준 100대(코스피 기준)기업으로서, 2014년 12월 19일 기준 시가총액이 2조2111억원(주가 4만9900원)으로 전체 94위에 이른다. 영원무역을 자회사로 두고 있는 영원무역홀딩스(그룹지주사)도 시가 총액이 1조 1208억원(주가 8만2200원)으로 코스피 상장사 중 162위에 해당하며, 국내외에 40개가 넘는 계열사가 있는 대기업이다. 영원무역의 2013년 매출총액은 지난해 1조 1,082억이고, 영원무역홀딩스는 지난해 1조5,300억원(연결손익계산서 기준)의 매출을 기록하였다.

영원무역은 현재 생산시설의 70%를 방글라데시에 위치하고 있다. 방글라데시에 17개 생산법인과 1개 항공사를 운영하며, 약 68,000여명의 노동자들을 고용하고 있는 방글라데시 최대의 의류 생산업체이다. 2007년에는 치타공항 근교 카르나 치타공항 근교 카르나폴리(Karnaphuly)강 연안 2,492ha의 부지에 민간 최초의 수출가공공단 KEPZ(Korea Export Processing Zone) 건설 및 운영허가권을 획득하였다²⁸⁾.

현지조사 기간 중 면담한 주방글라데시 한국대사는 영원만한 기업이 없다며 자랑을 하였고, 현지 한국기업들사이에서 영원무역은 노동자들에게 비교적 높은 임금과 복지 혜택을 주는 것으로 알려져 있었다.

그런데 이렇게 방글라데시에서 큰 위치를 차지하고, 자랑인 영원무역에서 올해 1월에 대규모 파업도중 여성노동자가 사망을 하였다는 소식이 들려왔다. 즉 2014년 1월 9일 KEPZ 공단 내 영원무역계열사로서 영원무역이 89.91%의 지분을 소유하고 있는 Karnaphuli Shoe Industries Ltd(이하 KSI)²⁹⁾ 공장에서 노동자 5천 여명이 시위를 하였고, 시위 진압과정에서 경찰이 총을 발사해 20살 여성 노동자 파빈이 머리에 총을 맞아 숨지고 그 외 노동자가

28) 노사발전재단, 방글라데시 진출기업 인사관리 성공전략, 2012

29) KSI는 영원무역홀딩스가 98.23%의 지분을 소유하고 있는 계열회사인 Youngone Sports Shoes Ind, LTE.(YSS)가 100%의 지분을 소유하고 있는 계열회사이다(출처 : 영원무역홀딩스 2014. 반기보고서)

최소 12명이 다쳤다는 것이다.

나. 영원무역측이 이야기 하는 이 사건 발생의 원인

영원무역측의 입장을 듣기 위해 KTNC Watch 방글라데시조사팀은 KSI측과 면담을 요청하였으나 거절되었다³⁰⁾. 다만 영원무역측은 아래와 같이 위 사건의 발생원인에 대해 설명을 하는 회신을 하였다.

“KSI는 방글라데시 정부의 새로운 최저임금 정책에 따라 인상된 임금을 지급할 예정이었는데, 일부노동자들이 조정된 임금체계를 오해하여 공장잔디밭에 앉아 농성을 하였습니다. 이에 현지경찰이 출동하게 되었고, 출동한 경찰이 상황을 제대로 파악하지 못한 채 노동자들을 무리하게 과잉진압하는 과정에서 안타깝게도 여성노동자가 경찰이 발포한 총에 맞아 사망하였습니다...(중략). 위 사태는 오로지 경찰의 과잉진압으로 촉발되었기에 KSI 공장에 더 이상의 분규는 없었으며...(중략)·KSI는 노동자들의 오해가 없도록 변경된 임금체계를 명확히 설명하였고, 현재까지 인상된 임금체계를 적법하게 시행하여 오고 있습니다”

또한 영원무역측은 본사 홈페이지에 본 사건과 관련하여 아래와 같은 해명을 하기도 하였다.

“방글라데시 수출자유지역 정부 EPZ와 시설 EPZ의 노동자 임금 체계는 다르다. KEPZ내 KSI 공장에서는 최저임금 인상에 따른 임금 인상을 실시하였고, 법에 따라 임금 항목을 재조정하였다. 정부 EPZ 임금 체계에 익숙한 100여명의 노동자들이 급여 항목이 다른 임금 체계를 오해하여 약간의 동요가 있었다. 그러자 회사 측은 노동자 및 시설안전을 위하여 공장 조업을 중단하여 다수 공장 노동자들이 공장 잔디밭에 모이게 되었다. 이때 현장에 출동한 경찰 7명 중 일부가 집결한 노동자들에게 다가와 1명을 골라내어 공개적으로 폭행했다. 이에 격분한 노동자들이 경찰에게 반발하고 경

30) 공익법센터 어필의 면담 요청에 대하여 영원무역측은 대형로펌을 통하여 “귀 센터에서는 위 여성노동자 사망 사고와 관련하여 KSI 관계자들과의 인터뷰 주선을 요청하였으나 KSI 내부 사정으로 인하여 부득이 인터뷰를 주선하지 못하는 점을 양해하여 주시기 바랍니다”라고 회신하였다.

찰이 적절한 절차없이 발포했고 1명의 노동자가 총상으로 사망하게 되었다. 이 일로 회사는 난처한 입장에 빠지게 되었으며 왜 그랬는지 아직도 의문이 남아있다.³¹⁾”

“2014년 1월 사태에 대한 기사 또한 현지 경찰의 잘못을 오히려 피해자인 당사에 뒤집어 씌어 가해자와 피해자를 뒤바꾸고 있는바...³²⁾”

즉 위 영원무역측의 주장에 따르면, 1) 파업은 일부 노동자들에 의해서만 이루어진 것이며, 2) 새로운 최저임금 정책에 따라 임금을 인상하였음에도 불구하고, 노동자들의 오해로 인하여 파업이 발생하였으며, 3) 파업 도중 여성 노동자의 사망은 오로지 경찰의 과잉진압으로 촉발된 것일뿐이며, 오히려 영원무역측은 피해자이다.

다. 영원무역측 주장과 상반된 진술 및 보도

일단 영원무역측은 정부 EPZ 임금 체계에 익숙한 100여명의 노동자들이 급여 항목이 다른 임금 체계를 오해하여 약간의 동요가 있었다고 한다. 그러나 이에 대한 현지 증언에 의하면, 2014년 1월 9일의 파업은 거의 대부분의 KSI 노동자들이 참여한 파업이었다고 한다. 그리고 사건 초기 국내외 언론들도 파업 참여자수를 5,000여명으로 추산하고 있었다³³⁾. 따라서 파업이 일부 노동자들만의 의사로 된 것은 아닌 것으로 보인다.

그리고 파업의 원인이었던 임금 관련해서 The Daily Star가 인터뷰한 KSI 노동자의 진술에 따르면, 교통비 보조금은 400타카에서 200타카로 삭감되었으며, 점심값은 50타카 공제하던 것을 650타카 공제하였다고 한다³⁴⁾.

31) 영원무역 홈페이지, 한겨레 기사와 관련한 당사의 입장, 2014. 8. 26.

32) 영원무역 홈페이지, 한겨레신문의 허위 기사보도와 관련한 당사의 해명, 2014. 9. 5.

33) 방글라 한국공단서 대규모 노동자 시위...1명 사망, 연합뉴스, 2014. 1. 10

34) Worker killed in police firing, the daily star, 2014. 1. 10.

위와 같은 수당 축소에 대해서 영원무역측은 직접적인 언급을 피한 채 ‘새로운 최저임금 정책에 따른 임금인상을 할 예정이었다’고만 해명하고, 아무런 근거를 제시하고 있지 않고 있다³⁵⁾. 이에 본 조사팀은 이러한 수당의 축소가 방글라데시 정부의 최저임금 정책에 합당한 것인지 여부에 대해서 조사해 보았다.

먼저 2010년 최저임금과 2013년 최저임금을 비교해 보았다. 다음 표에서도 알 수 있듯이 2010년 방글라데시 의류산업 최저임금은 기본임금(Basic Salary)+주택비(House Rent)+의료비(Medical Allowance)로 구성되어 있으나, 2013년 개정된 최저임금 정책에 따르면 최저임금은 기본임금(Basic Salary)+주택비(House Rent)+의료비(Medical Allowance)+교통비 보조금(Transport Allowance)+식비 보조금(Food Allowance)로 구성되어 있어 교통비 보조금과 식비 보조금이 최저임금에 추가로 포함되면서, 교통비 보조금의 최저금액을 200타카, 식비 보조금의 최저금액을 650타카로 정하였다.

2010년 이전에는 기본급에 더하여 출근 수당(attendance bonus) 등 다양한 수당을 받는 식으로 전체 임금이 이루어졌다. 그러나 2010년부터 주택비와 의료비가 최저임금률에 포함되게 되어 실질적으로 초과근무수당 산정의 기초가 되는 기본급의 인상을 억제하는 효과를 가져왔다. 이에 대해 AMRF(A research study conducted by Alternative Movement for Resources and Freedom) 보고서는 불법은 아니지만 비윤리적 처사라고 비판하였다.³⁶⁾ 그러나 이러한 비판에도 불구하고 2013년 최저임금의 경우에는 추가적으로 교통비 보조금 및 식비 보조금이 최저임금에 포함되어 더욱 실질적 인상 폭을 낮추었다.

35) 영원무역측은 2014년 10월 이 사건 관련 언론중재신청을 하면서 월급 명세서를 제공하고 있기는 하나, 이는 작성일자가 2014년 1월 13일자로 파업 당일 노동자에게 제공하였던 급여명세서가 아니라 여성 노동자 사망으로 사건이 확대하자 월급을 인상한 이후 작성된 월급명세서로 보인다.

36) Minimum Wage Implementation in Bangladesh's Garment Sector, A research study conducted by Alternative Movement for Resources and Freedom (AMRF), 2012

2010년 방글라데시 최저임금 체계

Grade and Main Posts	Basic	House Rent (40% of Basic)	Medical Allowance	Net Salary
Grade 1: Pattern Master, Chief Quality Controller	Tk. 6,500	Tk. 2,600	Tk. 200	Tk. 9,300
Grade 2: Mechanic, Electrician, Cutting Master	Tk. 5,000	Tk. 2,000	Tk. 200	Tk. 7,200
Grade 3: Sample Machinist, senior Machine Operator	Tk. 2,870	Tk. 1,148	Tk. 200	Tk. 4,218
Grade 4: Sewing Machine Operator, Quality Inspector, Cutter, Packer, Line Leader	Tk. 2,615	Tk. 1,046	Tk. 200	Tk. 3,861
Grade 5: Junior Machine Operator, Junior Cutter, Junior Market	Tk. 2,395	Tk. 958	Tk. 200	Tk. 3,553
Grade 6: Operator of General Sewing/Button Machine	Tk. 2,230	Tk. 892	Tk. 200	Tk. 3,322
Grade 7: Assistant Sewing Machine Operator, Assistant Dry Washing Man, Line Iron Man	Tk. 2,000	Tk. 800	Tk. 200	Tk. 3,000
Trainee	-	-	-	Tk. 2,500

Source: Adapted from Bhulyan (2013)

2013년 방글라데시 최저임금 체계

Grade and Description of Position	Basic Salary	House Rent	Medical Allowance	Transport Allowance	Food Allowance	Gross Salary
Grade 1	8500	3400	250	200	650	13000
Grade 2	7000	2800	250	200	650	10900
Grade 3	4075	1630	250	200	650	6805
Grade 4	3800	1520	250	200	650	6420
Grade 5	3530	1412	250	200	650	6042
Grade 6	3270	1308	250	200	650	5678
Grade 7	3000	1200	250	200	650	5300
Probationary Period	2200	880	250	200	650	4180

앞서 KSI가 교통비 보조금을 400타카에서 200타카로 삭감하고, 점심값은 50타카 공제하던 것을 650타카로 공제하였다고 하였는데, 이는 새로 개정된 최저임금규정의 교통비 보조금 최저금액 및 식사비 최저금액에 맞추어 각각 수당을 축소한 것이다.

그런데 이와 관련 ANINSIGHT 보고서에 따르면 “최저임금 관련 중요한 법은 의류공장이 이미 이 법에서 선언한 최저임금보다 많이 임금을 지급하고 있다면, 새로운 임금체계에 맞추어서 임금을 감소시킬수는 없다는 것이다”라고 한다³⁷⁾. 그리고 방글라데시 노동법 제149조 제2항은 최저임금 관련 하여 만일 계약이나 상여금, 기타 방식으로 최저임금보다 더 높은 임금을 받고 있거나, 편의시설 및 혜택을 누리고 있는 경우, 노동법상 최저임금 규정이 그와 같은 권리를 계속 누리는 것에 영향을 미치지 못한다고 규정하고 있다. 따라서 위 보고서 및 노동법 규정에 따르면 최저임금인상시 기존에 주

37) An Insight, Research initiative for social equity, Minimum Wage 2013, <http://risebd.com/2013/12/08/gazette-minimum-wage-2013/comment-page-1>

던 수당을 축소하는 것은 법적으로 금지되는 것으로 해석될 여지가 있다. 즉 새로운 최저임금을 구성하는 항목에 교통비 보조금과 식비 보조금이 포함된다고 하더라도 기존에 주던 금액을 축소할 수는 없는 것으로 보인다. 따라서 영원무역측이 교통비 보조금을 기존에 지급하던 400타카에서 200타카로 줄이고, 식비 보조금을 650타카 공제한 것은 새로운 최저임금 정책에 따른 것이라고 보기 어렵다.

그리고 사실 최저임금은 말그대로 최저임금일뿐이다. 따라서 최저임금위원회에서 교통비 보조금 및 식사비 보조금을 각각 200타카 650타카로 책정하였다고 하여서 반드시 그 금액대로 주어야 하는 것은 아닌 것이다. 즉 새로운 최저임금 정책보다 더 낮은 금액을 주어서는 안되지만 그보다 높은 금액을 주는 것은 결코 법 위반이 아니다. 따라서 영원무역측이 교통비 보조금과 식비 보조금을 삭감한 것은 새로운 최저임금 정책을 따른 것이라고 보다는 새로운 최저임금 정책을 이용하여 실질적 임금인상 억제를 시도한 것으로 보인다.

한편 KSI 노동자들은 EPZ내 영원무역 공장들에 비하여 임금을 적게 주는 것에 대해서도 불만이 있었는데, 이와 관련해서 영원무역측은 당사 홈페이지에 “방글라데시 수출자유지역 정부 EPZ와 사설 EPZ의 노동자 임금체계는 다르다.”라고 한 적이 있다. 즉 영원무역측은 KSI 공단이 KEPZ에 위치하고 있음을 이유로 노동자들에 대한 최저임금 관련해서 EPZ법이 아니라 일반법을 적용한 것이다. 그런데 만일 위 논리대로라면, 앞서 언급한 바와 같이 KEPZ의 경우 노동조합 설립 관련해서도 일반법을 적용하여, 영원무역측은 KEPZ 내에서 EPZ와 달리 노동조합 설립이 가능함을 인정해야 할 것이다.

라. 사건의 책임

영원무역측은 여성노동자의 사망에 대해서 경찰의 책임이라고 주장하며,

가해자와 피해자가 바뀌었다고까지 한다. 즉 영원무역의 의사와는 무관하게 경찰이 적법한 절차없이 총을 쏜 것이므로 영원무역측에는 아무런 잘못이 없다는 태도이다.

그러나 임금문제와 같은 근로조건은 원칙적으로 노사의 자율적인 협의로 해결해야 할 사안이다. 그런데 2013년 최저임금 인상안에 대해서는 이미 분쟁의 소지가 많았다. 라나 플라자 붕괴 사건 이후 최저임금 인상 압박을 국내외적으로 받은 방글라데시 정부는 최저임금인상을 위하여 최저임금인상위원회를 구성하였다. 그러나 최저임금인상 폭을 두고 노동계와 기업간에 첨예한 대립이 있었다. 기존 최저임금체계 하에서 최하위 생산보조직(Grade 7)의 기존 최저임금은 3000타카였는데, 고용주 측은 약 4,500(5만 9,700원) 타카 인상을, 노동계는 약 8,000타카(10만 6,200원) 인상을 주장하였다. 이러한 갈등 가운데에서, 2013년 9월말에는 방글라데시 노동자 5만 여명이 6일간 파업을 하였고, 2013년 11월에는 수천명이 다카 외곽단지에서 시위를 하여 경찰과 충돌해 최소한 2명이 숨지고 30여명이 다치는 사건이 있었다³⁸⁾.

결국 2013년 Grade 7의 최저임금은 5,300타카로서 2010년 최저임금보다 77% 인상된 것이기는 하지만 이는 기초적인 생활을 하기에 부족한 액수이다. 2013년 9월 다카 경제연구소 CPD(Centre for Policy Dialogue)가 도시에서 기초 생활을 위해 필요한 최소 금액을 6,430 타카로 산정하여 발표하였고, 다카의 권위 있는 연구기관인 '정책 대화 센터'의 최근 통계를 보면, 방글라데시 3인 가구에 필요한 한 달 기본 식재료 비용은 67달러라고 하였다. 의류 공장 노동자인 조흐마 베굽은 '미국의 소리'와의 인터뷰에서 "쌀을 비롯한 모든 생필품의 물가가 너무 비싸 66달러로는 한 달 생활이 불가능하다"면서 "이 월급으로 우리보고 뭘 먹고 어디서 살란 말이나"고 말했다³⁹⁾⁴⁰⁾.

38) 방글라데시, 최저임금 인상 요구 노동자 수십명 사상, 한국경제 한경닷컴 뉴스팀, 2013. 11. 19. <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=201311194447g>

39) 방글라데시 최저임금 입에 풀칠하기도 힘들다, 주간경향, 2013. 12. 7.

<http://weekly.khan.co.kr/khnm.html?mode=view&artid=201312101454341&code=117> <http://weekly.khan.co>

방글라데시에서 기초생활을 위해 필요한 수입

Household size	3.20
No. of earner	1.61
No. of effective earners	1.24
Monthly Expenditures for the Family	
Component	Amount
Food cost	5,180.10
Non-food cost	5,172.30
Total food + non-food costs	10,352.40
Estimated required monthly income = (Food + non-food costs of the family)/ No. of earners	6,430.00
'Effective' monthly income = (Food + non-food costs for the family)/No. of effective earners	8,349.00

Source: Authors' estimation based on data collected from the FGDs in August 2013

이와 같이 최저임금 정책 관련 탈이 많았기 때문에 새로운 최저임금 정책에 따른 임금인상시 노동자들과 사측간에 분쟁이 있을 것은 충분히 예상되는 것이었다. 게다가 영원무역의 경우에는 2010년 최저임금인상 때에도 숙련공과 비숙련 공의 임금인상폭의 차이 및 최저임금 체계의 복잡성과 실질적 임금 인상폭 하락으로 대규모 시위가 발생하였고, 시위 진압과정에서 4명의 노동자가 사망하였다.⁴¹⁾ 앞서 설명한 바와 같이 2013년 새로운 최저임금 체계도 2010년과 동일한 문제를 가지고 있었는데, 과거의 경험에 비추어 보더라도 영원무역측은 노동자들에게 조정된 임금에 대해서 미리 설명을 하고

kr/khnm.html?mode=view&artid=201312101454341&code=117

40) 최저임금 인상 폭뿐만 아니라 최저임금 구성 항목에 있어서도 2013년 최저임금은 많은 비판을 받았다. ㄱ) 기본급이 매해 5% 비율로 상승하도록 규정하고 있으나, 현재 방글라데시의 물가상승률은 7.13%로 기본급의 상승비율보다 높으며 ㄴ) 물가상승률에 영향을 받는 식비 보조금, 교통비 보조금, 주택비 및 의료비를 제외한 기본급만의 상승은 충분치 않고, ㄷ) 의료, 교통, 식품 보조비가 모든 직급에 동일한 금액으로 책정됨에 따라 총급여 인상률은 상위직급으로 갈수록 낮아진다는 점이 주로 비판을 받는 지점이다.

41) Korea Times, Youngone Workdrs in Bangladesh clash with Police, killing 4, http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2014/05/113_77916.html, 2010. 12. 13.

대화를 하는 단계가 필요했다. 그러나 영원무역측은 정부의 발표에 따라 임금 인상을 기다리고 있던 노동자들에게 원래 월급날짜보다 2~3일 늦게 월급 명세서를 나누어주었다. 즉 사건이 있던 당일 그제서야 구체적인 수당축소에 대해서 노동자들은 알게 된 것이다.

그런데 영원무역측이 노동자들과 대화를 시도하지 않은 것은 KEPZ 내 공장의 노동조합의 설립을 적극 반대하여 노동조합이 존재하지 않은 것으로부터도 기인한다. 2001. 1. 31. 방글라데시 정부는 2004. 1. 1.부터 EPZ내 노동자들의 권리를 회복시켜주겠다고 공표한 바 있으나, 영원무역을 위시한 한국투자자들은 이에 반발해 오다가 급기야 2004. 12. 말 방글라데시 대법원에 방글라데시 정부의 방침을 다투는 소송을 제기하였다. 국제섬유의류피혁노련(ITGLWF)은 이와 관련 영원 무역을 OECD 다국적기업 가이드라인 한국 국가연락사무소(NCP)에 제소한 바 있다. 영원무역 계열회사들은 방글라데시 내에서 심지어 EPZ 노동자복지협회도 허용하지 않을 정도로 반노조적 성향을 가지고 있는 것으로 알려져 있다⁴²⁾.

결국 경찰의 발포에 의하여 영원무역측 여성 노동자가 사망하였지만, 그에 앞서 경찰과 노동자의 물리적 충돌을 막고 공권력에 최소한 의지하고자 하는 노력을 해야 했음에도 불구하고, 평소 노조설립을 반대하고, 사전에 임금 관련 해서 노동자들과 성실한 대화를 하지 않은 채 노동자들이 평화롭게 농성을 하고 있었음에도 불구하고 곧바로 공권력 투입을 요청 또는 용인한 영원무역 또한 책임을 피하기 어렵다고 판단된다.

마. 사건 이후 영원무역측 대응

42) A.K.M Nasim, Strengthening democratic practices in Bangladesh, empowering workers in Export Processing Zones, 2014. 2. 11.

(<http://www.ned.org/sites/default/files/AKM-Nasim-PPT.pdf>)

사건 발생 이후 영원무역측은 수당을 축소하였던 것을 원래대로 복귀하였다. 그리고 사망한 여성노동자 파빈의 유가족에게 60만타카를 지급하면서, 사망 여성 노동자의 오빠의 취직을 약속하였다. 그러나 유가족들의 증언에 의하면, 그 이후 영원무역측은 아무런 연락이 없으며, 찾아가면 유가족들을 무시하였다고 한다.

“처음에 와서는 당신 딸은 살아있으면 돈을 많이 받을 수 있었을텐데, 일단 수표 받고 다음에 또 도와주겠다며, 돈을 60만 타카를 주고 갔어요. 그리고 파빈의 오빠 파르부헤는 공장의 운전수로 일자리를 준다고도 하였어요...(중략)...이후 3~4개월 전쯤 파르부헤가 이력서를 들고 찾아갔는데 이후 전화를 해도 전화도 받지 않아요. 그 다음에 영원무역 관리자와 함께 왔었던 공무원을 찾아갔더니, 영원이 안도와 주면 자기가 무얼할 수 있겠느냐고 했어요.”

그 외 시위 도중 사망에 이르지 않고 상해를 입은 사람들에게 대해서는 영원무역측은 초기 치료비 외에 아무런 보상을 하지 않았다고 한다.

“오후 2시 경에 노동자들이 밖에서 있는데, 그 때 경찰이 총을 쏘았고, 그거 보고 노동자들이 거기에서 돈을 던진거예요. 그 다음에 사람이 죽었고...(중략)...또 한사람은 (오른 쪽 허벅지 가리키면서)여기다가 (총알이) 들어가고, 이쪽으로 빠지고, 이쪽 바지로 뒤로해서 (총알이) 빠지고...(중략)...아직까지도 제대로 걷지 못해요...(중략)...그 사람은 위로비로 10만 타카를 받았는데 그 다음에는 없었어요...(중략)...치료비도 처음에 사람들 아플 때 주고, 그 다음에는 다른 치료비 없었어요”

또한 영원무역측이 시위 참가자들을 부당해고 하였다고 하는 현지 활동가의 증언도 있었다.

“시위 참가자들 중에서 시위 참가를 이유로 해고된 사람은 한 삼백명 됩니다. 대부분이 남자구요 그 사건 이후 KSI는 남자는 고용하지 않았어요. 복귀할 일자리가 생겨도 남자는 안되구요. 여자만 가능해요...(중략)... 해고는 해괴한 방법으로 해요. 시위 당시에 시위 장소에 있던 노동자들을 그 사람들은(KSI 관리자) 다 알고 있잖아

요. 그래서 경찰을 보내요. 짹짹하다. 그러면 무서워서 안 나오는 거죠. 그렇게 결근으로 만들어서 그 다음에 무단 결근을 이유로 해고하는 거죠”

바. OECD 다국적 기업 가이드라인 준수 여부

영원무역측은 2014년 1월 파업 관련 여성 노동자 사망 및 12명의 부상자가 발생한 만큼 이와 같이 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결하기 위하여 최선을 다해야 함에도 불구하고, 이러한 노력을 하기 보다는 파업의 원인을 노동자들의 임금인상에 대한 오해 및 경찰의 발포에만 책임을 돌리고 있는바, 이는 OECD 다국적기업 가이드라인 제4장 인권 제1조~제3조의 인권 관련 부정적 영향을 해결하라는 지침 위반에 해당한다. 그리고 영원무역측이 올해 파업에 대한 책임을 부정한다고 하더라도 최소한 2010년 최저임금인상 관련 대규모 파업이 있었고 시위 도중 노동자가 사망하였음에도 불구하고, 이후 최저임금 관련해서 유사한 인권침해가 발생하지 않도록 예방 또는 완화할 방법을 모색하거나 인권실사를 실시하지 않은 점은 동 가이드라인 제3조~제6조를 준수하지 않은 것이다.

또한 방글라데시 현행 최저임금은 방글라데시 최저 생계비에 미치지 못하고, 최저임금은 말그대로 임금 지급의 하한선을 규정한 것임에도 불구하고 마치 상한처럼 다루고, 최저임금고시에 맞추어 임금을 지급하는 것은 동 가이드라인 제5장 고용 및 노사관계, 제4조 지침 위반에 해당하며, KEPZ 내 노동조합의 설립을 반대하는 것은 동 가이드라인 제5장 제1조 지침을 준수하지 않은 것이다.

다국적기업 가이드라인

IV. 인권

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여를 하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품, 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권존중을 위한 정책적 의지를 가져야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

V. 고용 및 노사관계

기업은 적용가능한 법규와 노사관계 및 고용관행, 적용가능한 국제 노동기 준의 기본 틀 안에서 다음을 이행해야 한다

1. a) 다국적기업에 의해 고용된 노동자가 스스로의 선택에 따라 노동조합 또는 노동자 대표조직을 설립 또는 가입할 수 있는 권리를 존중해야 한다.
- b) 단체 협상을 위해 노동조합 또는 노동자 대표조직을 설립하고, 고용 조건에 대한 합의 도출을 위해 개인적으로 또는 고용주 연합을 통해 건설적 협상에 참여할 수 있는 다국적기업 종업원의 권리를 존중한다
4. a) 해당기업과 비교대상이 될 수 있는 진출국 내의 고용주가 준수하는 수준에 준하는 고용 및 노사관계 기준을 준수해야 한다.
- b) 다국적기업이 비교대상이 될 만한 고용주가 존재하지 않는 개도국에서 활동하는 경우, 정부 정책의 기본 틀 내에서 가능한 한 최고 수준의 임금과 부가급부, 근무조건을 제공해야 한다. 이는 해당 기업의 경제적 상태와 연계되어야 하지만, 적어도 노동자와 그 가족의 기본적인 필요를 충족하는 수준이어야 한다

IV. 요약 및 제언

방글라데시 라나플라자 사건 및 타즈린 패션공장의 화재로 방글라데시 내 의류산업 노동환경에 세계적 관심이 집중되었다. 특히 열악한 노동환경에서 저임금으로 ‘세계의 재봉틀’을 돌리는 방글라데시 노동자들의 노동을 통해 막대한 이윤을 누리는 글로벌 패션 브랜드들이 임금과 노동 환경, 노동안전에 책임이 있다는 목소리가 높아졌다. 그리고 이를 개선하기 위한 많은 노력이 다양한 차원에서 이루어지고 있다. <방글라데시 의류산업 소방안전에 관한 협약, 어코드>, <방글라데시 노동자 안전을 위한 동맹, 얼라이언스>, 국제기준에 맞는 노동법을 갖추도록 하는 ILO의 기술지원 등이 대표적이다.

그러나 현지 노동자들과 활동가들의 증언은 근본적인 개선을 위해 해결되어야 할 많은 문제가 산적해 있지만 문제를 해결하겠다고 나선 글로벌 브랜드나 국제 기구/단체들은 이에 관심을 두지 않는다고 지적한다.

대표적인 문제가 재하청 관행이다. 의류제조 공장들이 국제 바이어들로부터 막대한 량의 수출 주문을 직접 받은 후 바이어들이 요구하는 규모의 제품을 선적 기일을 맞추기 위해서 안전 기준을 준수하지 않는 공장에 재하청을 주는 관행이 일반화되어 있고, 이러한 재하청 공장에는 관리감독의 손길이 닿지 않는다. 다단계 재하청이 반복되면 밑으로 갈수록 마진률이 낮아지고 안전설비에 투자할 수도 없다.

의류산업 전반에 걸쳐 고용보장이 취약하고 해고를 자유롭게 하는 관행 역시 문제다. 관리자들에게 불만을 제기하거나 노동조합 설립을 시도했다는 이유로 해고가 손쉽게 이루어진다. 이에 더하여 지역폭력배, 산업경찰, 대테러부대, EPZ청 경찰, 사측이 고용한 경비인력까지 다중적인 폭력과 공권력이 과도하게 노사관계에 개입하지만 통제되지 않는다. 이는 결사의 자유를 침해하는 중대한 요소로, 이러한 관행이 사라지지 않으면 법을 개정하여 노조설

립을 자유롭게 보장한다고 하더라도 노동자들이 단결하여 목소리를 내는 것은 거의 불가능하다.

2014년 1월 영원무역 계열사 파업 관련 여성 노동자 사망 및 12명의 부상자가 발생한 사건은 변경된 최저임금인상의 불합리와 영원무역측의 수당 축소에 의해서 촉발되었다. 수당 축소 관련해서 최저임금 규정에 합당한 것인지 여부에 대해서는 방글라데시 노동법에 따르면 해석의 여지가 있으나 영원무역측이 방글라데시 정부의 최저임금규정을 위반하였는지 여부를 떠나서 2013년 최저임금 인상안의 경우 교통비 보조금 및 식비 보조금의 최저임금 포함 등 그 복잡성으로 인한 실질 임금인상 축소와 관련하여 최소한 영원무역측은 사전에 노동자들과 대화를 했어야 함에도 그러하지 못하였다. 따라서 올해 초 파업 및 여성노동자 사망의 보다 근본적인 책임은 영원무역측에 있다고 할 것이다.

위와 같은 방글라데시 인권실태 조사를 토대로 조사팀은 방글라데시 정부, 한국 시민사회와 노동조합, 영원무역에 다음과 같은 제언을 한다.

방글라데시 정부는 우선적으로 최저생계비에 부합하는 최저임금을 정하여 할 것이며, EPZ를 포함하여 방글라데시 내 노동자들의 노동3권이 실질적으로 보장될 수 있도록 국제기준에 맞게 관련법을 개정하고, 실효성 있는 사법 구제가 가능하도록 노동법원의 수를 확충해야 한다. 또한 노사 관계에 경찰 공권력을 개입을 자제해야 하며, 부득이 공권력이 투입되는 경우 노동자들의 인권이 침해되지 않도록 인권 교육 및 가이드라인이 포함된 정책을 마련해야 한다.

한국 시민사회와 노동조합은 방글라데시 노동자들에게 저임금과 위험한 노동환경을 강요하는 글로벌 패션산업의 생산/유통구조로부터 이윤을 취하는 글로벌 브랜드에 그에 걸맞은 책임을 요구하는 국제적인 운동을 확대하는

데에 기여해야 한다. 이들 기업이 공급사슬망(Supply Chain) 전반에 걸쳐 OECD 다국적기업 가이드라인을 비롯한 국제기준을 준수하도록 감시하고 압박해야 한다. 비용절감을 위해 저임금 국가를 찾아 생산 기지를 옮기는 행태에서 비롯되는 ‘밑바닥을 향한 경쟁’을 저지하기 위해서는 의류산업 생산국 전반의 임금을 공동으로 상승시킬 수 있는 국제적인 연대가 필요하다 “아시아 바닥임금 (Asia Floor Wage) 캠페인이 대표적이다. 민주노조와 교류를 강화하고 노동자 투쟁에 연대하고 지원하는 등 방글라데시 내 ‘결사의 자유’를 확대하는 데 기여해야 한다.

영원무역측은 사망한 여성 노동자를 비롯한 부상자들에게 그들이 입은 신체적, 정신적 손해를 전부 배상하고, 시위에 참석하여 해고 당한 노동자들을 복직시켜야 한다. 그리고 무엇보다 이번 사태의 심각성을 인정하고 다시는 이러한 위협이 발생하지 않도록 예방책을 마련해야 하며, 이를 위해서 우선적으로 노동3권의 보장과 노동자와 의사소통 채널 구축을 할 수 있는 장을 마련해야 한다.