

무시되었다. 사실 노동 개념을 협소화함으로써 사회에서 노동의 중심성을 침식하고 그것을 부분적인 사회적 쟁점으로 바꾼 것은 노동운동 자신이다. 이는 교조주의적인 전통적 노동조합운동의 가장 심각한 문제다. 교조주의적인 노동조합운동은 우선 자본주의 노동을 '공장노동'으로 협소하게 개념화하는 것에 의해 일차적으로 식별되는데, 그 결과는 그 조직화 노력에서 새롭게 팽창되는(자본운동을 통해) 노동인구의 거대한 부분 - 대개 여성과 비공식노동 -, 간접고용관계 하에서 자본주의적 노동을 수행하는 사람들을 배제하는 것이다. 이같은 교조주의는 자본운동에 발맞춘 자본주의적 노동의 확장과 재구성과 변성, 그리고 역으로 노동의 반응에 대한 자본의 운동을 무시하는 데 기초한다. 신사회운동이, 자본주의 노동의 모순이 거의 해결되었고 순종하지 않는 사회적 힘으로서 그것의 중심성이 사라져버렸다고 믿으면서 노동자계급에게 작별을 고할 때, 전통적인 노조운동은 노동의 모순이 여전히 사회모순의 중심이지만 오직 공장의 경계 안에서 - 사실 공장의 경계 안에 있는 일부 노조원만 - 그리고 직접적인 고용관계 안에서만 그렇다고 믿는 경향이 있다. 이같은 관점을 채택함으로써 그들은 사회적 변화의 힘으로서 노동을 직접적으로 생산적인 영역, 기존의 위계적 노조구조, 교섭구조 등 내부로만 억제하면서, 노동운동의 특정한 역사적 수단을 자연화, 절대화하고 이로써 새롭게 출현하는 산 노동의 투쟁의 창의적 형태와 주체성을 인정하길 거부한다.

더욱 나쁜 것은, 이같은 교조주의가 최근 몇십년간 노조운동의 실패와 후퇴의 기원을 심각하게 대응하지 않으면서 자본주의적 노동의 모순을 극복할 수 있는 '배타적'인 수단으로서 노조를 간주함으로써, '노조주의'를 '근대화'하거나 '본질화'하는 노력 속에서도 나타난다는 점이다. 이같은 근본주의는 또다시 운동의 내향적인 특성을 촉진하는 데 기여함으로써 비자본주의적인 대안적 발전을 추구하는 다른 형태의 운동(노동운동의 일부일)과 함께 작업함으로써 노동운동의 지평을 넓히기보다는, 그들이 스스로를 쇠신하는 것을 어렵게 하고 활동과 관점 면에서 경직성을 가져온다. 많은 나라에서 자기이해중심적인 접근을 극복하지 못하는 것은 그들 자신의 조직을 '유일한' 변화의 수단으로 본질화하고 다른 조직과의 개방적인 협력을 조직하는 것을 더욱 어렵게 만듦으로써 그들이 절망적인 입장을 취하게 만든다. 교조주의적 노조주의의 명백한 형태와 결과는 많은 국제노조에서 발견되며, 그 거대서사만이 남아 있을 뿐 초기 노조주의의 정신의 실체는 결여되어 있다. 이같은 교조주의는 그들이 생산과 비생산노동자, 공식적 노동자와 비공식적 노동자, 고용노동자와 실업노동자, 그리고 남반구와 북반구의 노동자들 간의 분할된 이해를 넘어서는 것을 불가능하게 만들고, 또한 그것을 통해 노조가 자본의 사회적 지배 재생산의 일부가 되고 파이의 기존 몫을 지키는 데 집중하고 연대를 저버리게 하는 뿌리깊은 사회적 협력주의를 극복할 수 없게 만든다.

새로운 노동행동은 노동 쟁점을 부분적인 사회적 쟁점이 아니라 인간 사회 발전의 핵심 쟁점으로 제시하며 도전함으로써 다면적인 운동으로 발전될 수 있다. 즉 이는 '즉각적' 노동쟁점을 넘어서 노동운동을 움직이게 하는 것이고 결국 사회 변화에서 노동의 중심성을 실현하는 것이다. 노동운동이 조직화가 자본에 도전할 수 있는 장소가 공장뿐만이 아니라 사회전체라는 점을 깨닫는 것은 중요하고 시의적인데, 이는 공동체가 공장노동자가 살고 있는 곳이기 때문만이 아니라 자본의 증가하는 운동이 사회의 모든 측면을 추상노동의 추출과 축적의 논리로 통합하기 때문이다. 공동체 수준에서 작업한다는 것은 '노동'에 대한 보다 넓은 접근을 가리키며, 이는 임금노동과 비임금노동을, 즉 공식노동과 비공식노동을 통합할 것이다. 이같은 사회-노동적 접근은 본질적으로 우리가 노동쟁점을 발전 쟁점으로 볼 수 있게 해 준다. 노동이 사회발전을 위한 인적자원의 요소라는 의미에서가 아니라 노동이 사회발전 '그 자체'라는 의미에서. 이같은 개념은 발전과 노동에 대한 기존의 TINA(There Is No Alternative, 대안은 없다) 식의 접근에 도전할 수 있게 할 것이다. 이는 '노동'의 사회적 관계가 사회발전의 특수한 본성이 형성되는 방식이라는 것을 의미한다. 노동 문제는 기존의 발전전략 안에서 극복될 수 있는 성질의 것이 아니며, 그 역도 그렇다.

현지적이고 국가적인 네트워크 건설과 아시아적 협력전략은 국제연대의 토대를 이루는 바, 이는 숙련노동자나 거대한 국제연맹이나 남성노동자에 의해 추동되는 것이 아니라, 그 사회성이 기계 같은 추상노동의 추출에 의해 결정되고 제한되는 모든 노동자들에 의해 추동될 것이다. 이 광범위한 동맹 안에서 우리는 상이한 수준에서 다음과 같은 점을 인정하는 집단과 함께 하고자 한다. 1) 현 사회의 모순적 발전을 이해하고 변화를 위한 전복적인 사회적 힘을 식별하는 데 있어서 노동의 중심성, 2) 변화를 가져오는데 노동자의 자기조직화의 중요성, 3) 자본주의적 노동의 비전통적 형태의 노동자(예컨대 비공식노동자)와 권력을 제대로 부여받지 못한 집단들(예컨대 여성노동자)이 발의한 조직화를 지지하는 것의 중요성 4) 변화를 위한 주된(그러나 배타적이지는 않은) 매개체로서 노조의 중요성 5) 메타분석과 거대서사에 기초하는 것이 아니라 분명한 공통적 의제와 실천적 목표에 기초한 대안적 발전을 추구하는 광범위한 사회적 정치적 운동과의 협력의 중요성. 우리가 지역적 노동운동을 건설하는 작업을 해 왔고 운동 건설의 핵심 목표에 동의하는 기존의 노동네트워크들과 다른 노조의 사업들에 개방적으로 협력하는 것은 정말이지 중요하다.

현지적 국가적 수준에서의 소규모의 사업들은, 지역적 토론과 착상과 경험의 공유와 함께, 투명성과 민주적인 의사결정 과정의 원리를 따르는 아시아 지역에 있는 모든 주요한 네트워크들 간의 협력으로 발전될 수 있다. 아시아에서 수평적인 연대의 건설이 더 나은 국제적 협력을 조건짓고 궁극적으로는 우리가 모두 함께

일할 수 있는 새로운 노동운동을 미래를 가져다 줄 것이라는 합의에 기초해서 기존의 노동네트워크 간의 관계는 재건되어야 한다. 교섭력은 서로 다른 생산국가들 간의 이해의 분할을 극복할 수 있는 통일된 지역 노조들과 운동하는 자본사이에 세워져야 한다. 이는 오직 생산의 지구적 공급사슬에서 특정한 초국가적 생산자나 브랜드/소매업자의 생산이 어디로도 빠져나갈 수 없게 만드는 실제적 동맹이 있을 때에만 효력을 발휘할 것이다. 이런 의미에서 우리가 (과거에 그랬던 것처럼) 풀뿌리 노동 NGO 뿐만 아니라 총연맹까지는 아니더라도, 지역적, 지방적, 그리고 공동체적 수준의 더 넓은 범위의 노조와 작업하는 것이 점점 더 필수적이다. 지역노동운동과 함께 일하는 것에서 시작하여, 많은 거대연맹들의 국제노조주의가 그들의 자신의 계획 및 다른 기업의 사회적 책임류의 사업들을 풀뿌리 계획들과 맞바꾸고 있다는 실망스러운 현실을 드러냄으로써 우리는 주도적 국제노조운동의 태도를 바꿀 수 있을 것이다. 이는 또한 소비자 운동이 국제노조주의가 밟았던 동일한 행보 - 운동의 완전한 제도화 - 를 지속하지 못하게 막는데 기여할 것이다. 이것이 삼자연대를 건설하는 방도가 될 것이다.

결론

노동운동이 아시아 출신의 자본을 통제할 수 있는 방법을 고찰하기 위해, 우리는 먼 길을 우회했다. 우리는 그것을 통해 특정한 사회적 노동이 인간의 삶에 대한 절대적 통제를 행사하는 사회적 관계의 형태로서 '자본'이라는 개념에서 시작했다. 그러나 동시에 우리는 산노동을 추상노동에 종속시키는 것이 자본을 움직여야 하는 항상적 압력에 처하게 한다는 것을 보았다. 자본은 운동하면서 사람들이 살아가는 방식에서 큰 변화를 초래한다. 이는 비단 경제적 삶의 문제만이 아니라 사람들이 서로 연결되고 사회적 존재가 되는 방식에 관한 것이기도 하다. 사실 이는 이른바 '이득을 얻는' 일부 나라와 지역만이 아니라, 자본이 그 흔적을 새겨넣는 모든 장소에 관한 것이다. 아시아 개발도상국에 대한 아시아 직접투자 역시 동일한 효력을 갖는다. 사실 그것의 구별되는 특징은 그것이 절대적 잉여가치를 창출하는수단을 가져오는 한편 더 저렴한 생산물의 공급자로 기능하여 선진국 자본이 상대적 잉여가치를 창출하는 효과를 향유할 수 있게 한다는 점이다. ATNC를 통제하는 것은 따라서 아시아 노동운동만의 과제가 아니라 세계적 노동운동의 과제이기도 하다. 그러나 불행히도 현실에는 국제적 노동운동이 존재하지 않는다. 우리의 긴 논의로부터 우리는 세계적인 연대를 발전시키는 것은 천천히 그러나 착실하게 아시아에서 새로운 노조행동을 향해 나아가는 것으로 출발한다고 결론내릴 수 있다. 이렇게 함으로써 우리는 TNC를 부드럽게 그러나 영원히 죽이는 방법일 수 있는 새로운 국제적 삼각연대 (Triangle Solidarity)에 한층 더 가까워질 것이다.

References

- 1.2002 (ed.), Asian Transnational Corporations Monitoring: Workshop Report 2002, Hong Kong: AMRC
- 2.2002, Statistics of Foreign Direct Investment in ASEAN: Comprehensive Data Set, Jakarta: ASEAN
- 3.Walden and Nicola Bullard (eds.) 2000, New Thinking on Regulating Speculative Capital Markets, Zed Books: London
- 4.Dae-oup 2002, 'The Korean Labour Relations in Transition: Authoritarian Flexibility?', Labour, Capital and Society, 35, 1: 10-40.
- 5.en, Yi-Chi and Monina Wong 2003, New Bondage and Old Resistance: Realities and challenges of the Labour Movement in Taiwan, Hong Kong: HKCIC and APLU
- 6.Simon 1990, 'The Marxist Theory of Overaccumulation and Crisis', Science and Society, 54, 4: 442-67
- 7.Simon 1991, Marx, Marginalism and Modern Sociology: From Adam Smith to Max Weber, London: Macmillan.
- 8.Harry 2002, 'Work is Still Central Issue!', in Ana C. Dinerstein and Michael Neary (eds.) The Labour Debate: An Investigation into the Theory and Reality of Capitalist Work, Aldershot: Ashgate
- 9.Jefferson 1999, Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labour
- 10.John 1996, 'The Abyss Open: The Rise and Fall of Keynesianism, in, Werner Bonefeld and John Holloway (eds.) Global Capital, National State and the Politics of Money, Basingstoke: Macmillan
- 11.1997, 'Globalisation and Workers' Right', <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/default.htm>
- 12., Balance of Payments Text Book, Washington: IMF
- 13.Stephen A 1983, 'What Do the Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production', in Anthony Giddens and David Held (ed.) Classes, Power and Conflict, Basingstoke: Macmillan
- 14.Karl 1990, The Capital Vol. 1, New York: Penguin.
- 15.Karl 1978, 'The Value-Form', Capital and Class 4: 134-50.
- 16.Michael 2002, 'Labour Moves: A Critique of the Concept of Social Movement Unionism', in Ana C Dinerstein and Michael Neary (eds.) The Labour Debate: An Investigation into the Theory and Reality of Capitalist Work, Aldershot: Ashgate

17. Antonio 1994, Labor of Dionysus, Minneapolis: University of Minnesota Press

18. 2002, Foreign Direct Investment for Development: Maximising benefits, minimising costs, Paris: OECD

19. 1996, Benchmark Definition of Foreign Direct Investment, Paris: OECD

20. Kavaljit 2000, Taming Global Financial Flows: Challenges and Alternatives in the Era of Financial Globalisation, Zed Books: London

21. 2002, World Investment Report 2002: Transnational Corporations and Export Competitiveness, New York: United Nations

22. Bank 2002, Global Development Finance: Financing the Poorest Countries, Washington: World Bank

태국진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

1. 태국 기본 정보¹²⁾

1) 경제적으로 태국은 80년대 이후 90년대 중반까지는 고속 성장을 지속했다. 60년대 초에 전무하던 공업 기반으로부터 출발을 하여 국가경제계획 수립을 통해서 산업화에 나섰다, 60년대에는 완만한 성장을 보이다가 70년대의 오일 쇼크와 베트남 전쟁의 종결로 인한 전쟁 특수의 급격한 감소로 80년대 초까지는 경제 위기를 겪게 되었다. 이 위기를 계기로 태국 정부는 공업화와 수출주도 개발 정책으로 전환하게 된다. 이때까지만 하더라도 태국의 경제의 근간은 일차 산업의 생산과 수출로 이루어져 있었다.

2) 다시 경제 성장이 본격화된 것은 1985년 플라자 협정 이후 일본 자본이 대거 이 지역으로 유입되면서인데, 이 과정에서 태국의 경제는 양적으로 성장을 하기도 하지만, 경제 구조에도 질적인 변화가 나타나게 된다. 우선 수출 구조가 일차 산업보다 제조업이 더 큰 비중을 차지하는 것으로 바뀌고, 산업 구조도 1차 산업이나 노동 집약 산업에서 화학철강, 자동차 부품/조립, 전기/전자 등 중화학, 하이테크 산업까지 포괄하는 것으로 확장되었다. 이러한 변화는 다국적 기업들의 투자 확대와 동시에 태국계 기업들이 외국계 기업들과의 합작 형태로 새로운 분야로 진출하면서 나타났다.

태국 경제 기본 정보

- 1인당 GDP: 약 2천 7백 달러
- 주요 수출국, 수출 품목: 미국 23%, 일본 14%, 싱가포르 8%, 중국 6%, 홍콩 5%, 말레이시아 4% (2000) 컴퓨터, 트랜지스터, 해산물, 의류, 쌀
- 주요 수입국, 수입 품목: 일본 24%, 미국 11%, 싱가포르 10%, 말레이시아 6%, 중국 4%, 대만 4% (2000) 자본재, 중간재, 원자재, 천연자원, 소비재, 원료
- 한국에 수출: 사료, 고무, 컴퓨터 부품 등
- 한국에서 수입: 엔진 부품, 철강, 비료, 석유류, 화학제품
- 한국과의 교역 규모는 꾸준히 증가하는 추세이며, 대한 통상은 적자이다
- 진출 한국 기업: 대우, 삼성, 현대 등 60개 업체
- 외채: 약 70억불
- 실업률: 약 5%

12) "동남아 노동운동 정세 보고서"(민주노총, 2003) 태국 편에서 인용함.

3) 마지막으로 자본/금융 자유화가 80년대 말, 90년대 초를 경과하면서 추진되었는데, 이를 계기로 외국인 기업들의 직접 투자를 장려하고 금융 자본의 원활한 유입을 다양한 정책들이 입안되었다.

4) 이러한 변화 과정을 통해서 태국은 외환위기 이전까지 평균 7-8%의 높은 경제성장률을 유지했고, 현재는 1차 산업이나 저임금에 의존하는 노동집약 산업을 넘어서 자동차 부품이나 전기/전자 제품과 같은 비교적 높은 기술 수준을 필요로 하는 부품들의 지역 중심 공급지 역할도 수행하고 있다. 하지만 이 과정은 농촌의 황폐화와 계층간 지역간 그리고 도시와 농촌간의 소득격차의 심화와 경제의 불균형, 그리고 정경유착과 부패 등 많은 문제들을 낳았고 이는 현재에도 지속되고 있다.

5) 태국에서는 여전히 농업에 종사하는 노동력의 비율이 40%를 넘을 만큼 산업과 고용 측면에서 큰 비중을 차지하고 있다(그러나 GDP에서의 비중은 점차 낮아지고 있으며 현재는 약 15%이다). 이 뿐만이 아니라 한국이나 이웃의 말레이시아와는 달리 비교적 일찍부터 시장을 개방하여 해외 자본에 상대적으로 높은 의존도를 보였고 전체 투자 중 해외 부문의 비율이 높은 경제 구조를 지니게 되었다. 급속한 산업화 과정에서 개방화와 자유화의 폭이 넓었던 만큼, 해외 자본과 투자에 대한 높은 의존도는 안정적 성장기에는 별 문제를 일으키지 않았지만 불황기나 외환위기 때에는 불안정 요소로 작용하였고, 특히 외환위기에서의 IMF식 신자유주의적 구조조정 프로그램은 이러한 경제 구조의 취약성으로 말미암아 노동자 민중들에게 엄청난 고통을 야기할 수밖에 없었다. 실제로 97년 7월의 위기도 주변의 중국, 라오스, 베트남 등 구 공산권 국가들이 저임금 노동집약 산업으로 진출하여 태국의 경쟁력이 약화되는 것과 급속한 자유화 및 후진적 금융 시스템에 대한 초국적 투기 자본의 공격이 합쳐져서 빚어진 결과라고 평가된다.

6) 우리나라의 대(對)태국투자는 1988년 이후 본격 개시되어 2000년 11월 현재 174건 US\$ 5.13억이 투자되었다. 1997년 US\$ 1.86억이 투자되어 금액면에서 최대로 투자되었으나 두 나라 모두 금융위기를 겪으면서 투자액수가 급격히 감소하였다. 2000년에는 11월 현재 15건 US\$25백만이 투자되었다. 업종별로는 제조업 66%, 건설업 11%, 무역업 10%순이다.¹³⁾

2. 노사관계 개괄¹⁴⁾

1) '좌익 운동과의 단절'이라는 역사적 배경과 정부의 노동계에 대한 분열, 회유, 탄압 정책의 결과로 태국의 노동조합들의 절대적 다수가 현재 분열되어 있고, 현장

13) "해외진출기업 노무관리 안내서(III)" 태국편(한국국제노동재단, 2002)에서 인용

14) "동남아 노동운동 정세보고서"(민주노총, 2003) 태국편에서 요약.

노동자들과 괴리되어 있으며, 부정부패에 쩌들어 있다. 전반적으로 노동조합 상층부의 절대적 다수는 분열과 자조직 중심의 이기주의, 자본 및 사측과의 결탁, 그리고 계급 전체의 이익보다는 개인의 이해관계에 따른 조합 운영으로 노동운동의 생명인 자주성, 독립성, 민주성, 단결의 원칙들 모두를 상실하고 있다.

2) 태국은 인구 6300만 중에 단 35만 명 정도만이 노동조합에 소속(3%대의 조직률)되어 있었고, 이들마저도 9개의 노총과 19개의 산별로 갈라져 있는 상태다(노총은 모두 조합원 1만-2만 정도). 9개 노총 중 LCT와 TTUC는 국제자유노련(ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions) 소속이다.

3) 산별노조와 노총들이 난립하는 현실은 내부의 구조적인 요인에서 기인한다. 태국의 노동조합(산별 노총 차원)들은 정부로부터 보조금/지원금을 받아내기 위해서 경쟁적으로 노조를 설립하게 되고, 조합원 수와 상관없이 돈이 지급되기 때문에 서류상으로 존재하는 산별이나 노조들이 많이 양산될 수밖에 없는 구조를 지니고 있다. 부패한 노조 지도부들이 소속 연맹이나 단위 사업장으로는 이 지원금을 배분하지 않기 때문에 탈퇴와 새로운 노조 결성을 위한 유인은 더욱 크다.

4) 또한 노사정위원회도 사안별로 운영이 되는데(18개 존재), 이 내에서의 투표권도 관련된 (조합원 수가 10명만 넘으면 투표권 부여)각 노조 대표에게 부여되기 때문에 수 없이 많은 노동조합들이 난립할 수밖에 없고, 이들의 사무실은 대부분 실질적 활동 없이 비어 있게 되는 것이다. 심지어 보조금/지원금을 최대한 따내기 위해서 여러 '유령 노조'들을 설립하여 한 사무실을 공동으로 쓰게 하는 경우도 많다. 1,150개의 등록된 노동조합 중에서 실질적으로 활동하는 노조가 절반 정도라는 사실은 태국 노동운동의 현 주소를 보여준다.

태국의 9개의 공식 노총	
-	타이노동총연맹(Confederation of Thai Labour)
-	태국노동조합(Labour Unions of Thailand)
-	태국노동회의(Labour Congress of Thailand)
-	태국 사기업 노동자 전국회의(National Congress of Private Employees of Thailand)
-	태국노동전국회의(National Congress of Thai Labour)
-	전국자유노동조합회의(National Free Labour Union Congress)
-	전국노동회의(National Labour Congress)
-	태국노동조합회의(Thai Trade Union Congress)
-	태국산업노동협의회(Thailand Council of Industrial Labour)

5) 태국노동운동의 전반적인 부패 속에서도, 자주적·민주적 노동운동을 강화하려는 흐름이 존재한다는 사실에 주목해야 한다. 화학섬유, 기계 업종 등을 중심으로 조직되어 있는 민주노조연맹과 철도, 발전노조 등 공공부문 노동조합들은 노동운동의 개혁과 혁신을 주장하며, 활동하고 있다. 아직 이들 세력이 다수를 장악하지는 못하고 있지만, 최저임금캠페인, 사유화 저지 등 공동투쟁과제를 중심으로 이들 세력들 간의 연대도 강화되고 있다.

3. 태국진출 한국기업 노동탄압, 분쟁 사례

1) 모나미

(1) 개괄 상황

- 모나미 노동조합에 따르면, 회사측이 노동자들을 노예처럼 다루고 있으며, 단체 교섭에도 성실하게 임하지 않고 있다. 예를 들어, 실질적인 권한을 갖고 있는 한국인 경영자가 직접 교섭에 나오지 않고, 태국 관리자가 나오는데, 태국 관리자는 '아무런 권한이 없다'고 말하는 통에, 단체교섭과 단협 체결에 애를 먹고 있다.
- 타국제 초국적기업과 비교하여, 복지 및 노동강도의 수준은 '보통' 혹은 '좋지 않다'고 한다. 최근 회사측은 노조에 더욱 적대적으로 되었는데, 항상 문제를 일으키는 집단 정도로 생각하고 있다. 또한 단체협약을 이행하지 않고 있다. 특히 일용직 노동자들의 임금인상을 이행하지 않고 있다.
- 한편 조합원들은 ILO 협약 혹은 OECD 가이드라인에 대해 전혀 모르거나 어렵 뜻이 들기만 한 것으로 파악된다.
- 모나미 노동조합은 2003년 임단투를 진행하였는데, 주요 쟁점은 임금 인상(기본급, 수당(cost of living), 보너스 등), 노조 신문 재정 지원, 임신 노동자에 대한 재정 지원, 유니폼 지급 등이었다.
- 노조가 요구한 임금 인상률은 A-E 등급까지 노동자를 나누고, 1-3년차와 3년 이상 노동자를 구분하여 차등 인상액을 제시하였다. 1-3년차 노동자의 경우 일급 기준으로, A등급 10바트, B-9, C-8, D-7, E-6바트 인상을 요구했다. 3년 이상 노동자는 A-11, B-10, C-9, D-8, E-7 바트 인상을 주장했다.
- 2003년 임단투 결과는 유니폼과 노조신문 지원을 쟁취한 것으로 마무리되었고, 개근 수당(attendance allowance) 300 바트를 받기로 합의했다.
- 한편 보너스는 일급의 형식으로 계산해서 지급한다. 하지만 모든 노동자들에게 동일하게 지급하지 않고 등급을 나눠서(A,B,C,D,E) 차등 지급한다. 즉, A등급 - 50일, B-47일, C-44일, D-41일, E-39일 등이다.
- 기본급은 6년 이상 일한 노동자의 경우 약 200바트(1일)이다.(*임금 체계가 월급 체계가 아니라 일급 체계임.)
- 조합원과 노동조합에 대한 회사의 대응은 적대적이었는데, 회사 경영진이나 관리

자들이 기분 나쁘면 "나가"라고 소리치는 등 언어폭력이 일상적이라고 한다. 하지만 현재 상황은 그나마 많이 개선된 편이라고 한다.

- 1/2/3대 노조위원장 모두 해고되었다. 현재 4대 위원장이, 6월에 새롭게 선출되었다.
- 회사의 해고 이유는 약간 차이가 있다. 3대 노조위원장의 경우 회사가 단협을 이행하지 않고, 임금인상 요구를 이행하지 않아서 법원에 소송을 제기했는데, 소송 과정에서 사측이 회사의 이미지를 부정적으로 만들고, 명확한 근거 없이 소송을 제기했다고 해고당하였다. 하지만 이 과정에서 노조쪽에도 절차적인 오류가 있었다고 한다. 위원장이 단협 적용 받지 않은 노동자를 위해 대신 소송을 했는데, 이 과정에서 당사자의 위임을 명확히 받지 않았다고 한다. 즉, 권리 없는 사람이 법원에서 회사를 근거 없이 비난했다는 것이다. 이를 이유로 회사는 위원장을 해고하였다.
- 2년마다 임단투 진행된다. 2005년 교섭에서 노조가 가장 주안점을 두고 있는 지점은 임금 체계의 문제이다. 즉, 일급 체계 → 월급 체계로 변경하는 것이다. 이 과정에서 유급휴가의 쟁취를 가장 큰 목표로 두고 있었다. 현재 유급 월차 휴가는 없고, 연차 휴가만 6-10일 정도 있다.

(2) 산업안전

- 회사측이 정기검진을 1년마다 시행한다.
- 1년에 3번 정도 산안 사고 등이 발생하는데, 10명의 노동자들이 손가락 잘리고 박스가 손위에 떨어지는 등의 사고이다. 아직 산재 사망은 없다.
- 하지만 산재사망으로 의심되는 사건이 있었다. 화학 파트에서 근무하는(화학 약품제를 끓이는 파트) 2명의 여성 노동자가 2004년과 2003년에 사망하였다. 엄청난 두통을 호소하면서 죽었으며, 정확한 사인은 밝혀지지 않았다.
- 이에 대해 회사는 위로금 차원으로 2,000바트만을 지급하였고, 당시 노동조합이 요구했던 장례식 비용조차 회사측은 거부하였다.
- 한편 작업장 사고가 일어나면 산재보험으로 처리되며, 산재 사고로 인해 해고된 사례는 없었다.

(3) 고용 안정

- 지난 5년동안 소규모 구조조정이 진행되었다. 40명의 정규직 노동자가 해고당하고, 50명의 계약직 노동자를 채용하였고, 하청을 광범위하게 시행하고 있다.

(4) 노동기본권과 부당노동행위

- 현재 모나미 노조는 기업별노조로 존재하며, 전체 220명 노동자 중에 140명이 조합원으로 가입되어 있다.(약 80%)
- 노조사무실은 없으며, 전임자도 없다. 현재 민주노조연맹(Democratic Alliance of Trade Unions) 화학부문에 가맹되어 있다.

- 조합원 교육시간이 특별히 있는 것은 아니다.
- 민주노조연맹과 함께 노동조합이 최저임금 캠페인을 진행하기도 하였다.

2) 삼성 일렉트로-미캐닉스(태국)

(1) 개요

- 명칭 : [SEMTHAI = Samsung Electro Machanics (Thailand) Co.,Ltd.], 삼성 일렉트로-미캐닉스(태국)
- 위치 : 93 Moo 5 Tambon Bangsamak, Amphur Bangprakong, Chacherngsao.
- 7대 주주 : Samsung Electro-mechanics Co., Ltd, Samsung Asia PTE LTD Co.,
- 등록 경영진 : 회사 날인장(seal of company)에 서명한 Mr. Bieng Soo Choi or Mr. Chong Yoon Choi or Mr. No Sung Hwan(Director)
- 노동자 : 3,300(여성-2,650, 남성-550)
- 임금 : 일급 90%, 월급 10%
- 고용 기간 : 평균 3-10년
- 노동시간 : 월-금
- 주 휴무일 : 토, 일
- 근무 교대 : Shift 1 : &:30- 16:30hr. + Lunch break : 12:00-13:00
Shift 2: 19:00 - 04:00hr. + Lunch break 23:00-24:00
- 임금 지급일 : 매월 25일
- 복지 : 유니폼 1년 1회 지급, 왕복 수송, Shift Wage : 30바트, 인센티브 400, 500, 600바트, 2개월 보너스(2months Bonus) 등

(2) 노동조건 개요

- 임금 일일 215바트/ 최저임금 175바트/ 초과 및 휴일 근로 수당 1.5배, 휴일 근로시 8시간까지는 1.5배 8시간 초과시 시간당 3배. 그런데 삼성은 2배만 지급. → 이에, 5월 19일 노동청에 진정하고, 8월 18일 시정 명령 공문 받음, 400 여명의 노동자가 지난 2년간 과소 지급된 초과근로 수당을 받게 됨 (1인당 2000바트 이상)
- 노동시간 8시간 7:30 - 4:30 보통 OT 2:30 내지 3시간, 주2회 유급휴무 그러나 휴일근로 잦음/ 질병휴가 있으나 개인 의료원 아닌 공식 병원 진단서 필요, 쓰러져서 의무실에 가기 전까지는 근무해야 함/ 출산휴가 90일, 45일 유급(법적 기준), 별 문제 없이 준수됨/
- 전자산업의 특성 상 산재 위험 노출 큼 (소음, 납) 그러나 사측은 기본적인 장비

만 지급 (단순 마스크, 손가락 장갑). 정부 감독관이 올 때만 보다 나은 장비 지급 (필터 달린 마스크 등). 관리자들은 노동자들에게 나쁜 냄새가 나지 않는다고 대답 하라고 지시. solder cream을 다루는 노동자들에게 손가락 장갑이 지급되나, 속도가 떨어지기 때문에 노동자들 사용 꺼려함/ 노동자들 빈혈, 면역체계 이상 호소, 유산하는 사람도 매년 있음.

(3) 전출 사건 진행 경과

- 삼성 태국 공장 설립된 지 10년 경과, 정규직 노동자 3,278명, 모든 노동자는 일급제로 시작, 일정 기간이 지나야 월급제로 전환됨. 작업량에 따라 20-30인 정도의 파견직 노동자 있음 (파견회사 NPS, 기본 3개월 계약). 파견 노동자 외에는 특이한 형태의 비정규직 없이 모두 정규직이나 임금 지급 형태에 따라 일급제와 월급제로 나뉘는 것으로 보임.

5월 10일 - 일정 기간 외국기업에 부여되는 특혜를 유지하기 위해 경영측은 2개 라인을 분리, 두 개의 신규 기업으로 등록하기로 결정, 노동자들에게 통보하고, 새 사업주와 고용 계약을 맺으라고 함. 퇴직금 등의 보상금 없고, 경력 인정 없이 신입 직원으로 시작하는 고용 계약서에 서명하도록 함. DY 라인 1,130명, FBT 라인 450명이 대상, 각각 MIR 과 Anyon 이라는 기업으로 신규 고용되도록 되어 있었음. 5년 전에도 비슷한 사례 (다른 지역에 공장을 준공, 보상금 없이 노동자들을 퇴직시키고, 신입으로 고용하여 이전시킨 예) 있었음.

5월 11일 - 사측, 새로운 고용 계약서에 서명하라고 요구. 대부분의 노동자들이 서명했으나, 일부 노동자들 거부. 사측에 적절한 협상 요구하는 서명 조직. 노동자들 총연맹인 Labour Congress Center For Labour Union of Thailand (LCCLUT) 사무실에서 500명이 참가하여 상황 공유, 이후 대책 논의 / 적절한 논의 없는 노동자 전출은 위법이며, 신규 계약서는 무효, 사측에 5월 13일 협상을 위한 회의 요구.

5월 12일 - 사측 보상금 제안 / 5월 11일부터 13일 사이에 새 고용 계약서에 서명하는 노동자들에 한해 10년 이상 근속자 3개월 임금, 5-10년 2개월 임금, 5년 미만 1개월 임금, NPS 노동자 1개월 임금 지급 (일급제 : 26일치 임금으로 계산), 5월 14일 이후 서명자에게는 보상금 없음

5월 13일 - 노동자측 요구 사항 우편으로 사측에 보냄. 1. 보너스 인상 (2개월에서 3개월치로), 2. 교대근무 수당 일일 30바트에서 50바트로 인상, 3. 만근 수당 인상, 4. 노동자 전출 시 노동법 준수 5. 10% 임금 인상, 6. 좋은 노동 조건 유지, 그 내

용 문서를 통한 공식화 7. 3년 이상 근무한 일급제 노동자는 월급제로 전환.
당일 사측 답변 - 5월 16일 회의 개최에 동의함

5월 16일 - 노동자측 회의 연기 결정

5월 17일 - 1,040명 참석 2차 회의 개최. 상황 공유, 1,768명 서명 확보, 11개 조항의 요구 사항 결정 (회의록 확보)/ 1. 보너스 인상 (2개월에서 3개월치로), 2. 교대근무 수당 일일 30바트에서 60바트로 인상, 3. 만근 수당 인상, 4. 10% 임금 인상, 5. 3년 이상 근무 일급 노동자 월급제로 전환 6. 1년 3별 작업복 7. 노동자 진출 시 노동법 준수 8. 교통 수당 10바트에서 25바트로 인상, 9. 식대 15바트에서 30바트로 인상 10. 노동자 신용협동조합 설치 11. 좋은 노동 조건 유지, 그 내용 문서를 통한 공식화

5월 18일 - 사측과 합의 (요구 조건 대부분 수용)

1. 3개월 보너스
2. 교대근무 수당 50바트. 작업복 2벌 지급
3. 만근 수당 인상 (일급제와 월급제 서로 다른 인상률)
4. 전출시 동일 조건, 복지혜택 받음, 임금 관련해서는 아래 조건 중 하나 선택
 - 1) 상당 금액의 위로금 받고 (120일 이상 1년 근무 1개월 임금/ 1년 - 3년 3개월 임금/ 3년 - 6년 6개월 임금/ 6년 - 10년 8개월 임금/ 10년 이상 10개월 임금) 수습 기간 없이 신입 직원으로 고용
 - 2) 위 금액의 위로금 + 1개월 임금 추가로 받고 4개월의 수습기간 포함하는 신입 직원 고용
 - 3) 5월 12일 제안된 보상금 받고 경력 인정, 같은 임금 조건으로 고용
 - 4) 전출하지 않는 다른 라인의 노동자들, 일급직에게는 1개월의 임금 지급
 5. 매년 5% 임금 인상, 일급직 노동자는 5바트 인상. 2005년 6월 1일 적용
 6. 3년 이상 근무한 일용직 노동자는 월급제로 전환
 7. 사측은 좋은 고용 조건 유지 위해 노력함 등임.

같은 날 사측은 주요 활동가 7인 해고 통보

5월 19일 - 지방노동청에 해고 관련 복직 명령 요청 공문 보냄

5월 24일 - 지방 노동청 해고의 건과 관련한 위원회 개최 (5월 25일) 공문 발송

5월 25일 - 지방 노동청 중재 하에 노사 합의 (사측이 복직 대상자를 선정한다. 복직 불가자에게는 보상금을 지급한다)

6월 12일 - 노사 합의 사항에 따라 노동자들에게 3가지 옵션을 선택하도록 하였고, 대부분의 노동자들이 첫 번째 옵션을 선택 (현금으로 지급되는 보상금 때문), 50여명만 세 번째 옵션 선택. 6월 12일에 최종적으로 새로운 계약서에 사인함. 50여명의 노동자들이 사인한 계약서에는 모든 노동 조건이 동일함 명시. 6월 20일부터 효력 발생.

6월 25일 - 지방 노동청 앞에서 항의 시위. 사측 같은 장소 같은 시간에 친사측 시위 조직하려고 시도했으나 실패.

(3) 회사측의 대응

- 삼성 관리자들은 지속적으로 노동자들에게 노조를 결성하면 회사가 문을 닫게 될 것이고, 노동자들은 일자리를 잃게 될 것이라고 위협하고 있다. 노동자들 내에서 노조 결정을 지지하는 서명을 조직했었는데, 관리자 측에서는 노동자들을 상대로 노조 지지 서명을 철회하도록 하는 서명을 받았고, 그 명단 복사본을 경찰서에 제출하였다.

- 노동자들에 의하면, 노동청에 공식적으로 해고와 휴일 근로 수당 문제를 제기했던 5월 18일과 19일 이후로 노동자들에 대한 감시와 통제가 더 심해졌다고 한다. 3인 이상 모이지 못하고 하고, 종이 쪽지가 돌아다니면 압수하며, 전화 통화 시 옆에 와서 엿듣는 등의 감시와 통제 강화되고 있다. 특히 계약서에 사인하기를 거부했던 사람들에게 대해 집중 감시하면서, 노동자들이 총연맹과 접촉하지 못하도록 지속적으로 초과 근로를 부여하고, 퇴근 시간을 지연시키고 있다.

- 또한 주도적인 활동가 해고 이후 복직시키는 과정에서 삼성의 전형적인 노조 파괴 전략이 나타나고 있다. 7명의 해고자 중 5명이 복직이 되었고, 그 중 2명은 상당한 금액의 보상금을 받고 (8월 1일 수령 각각 800,000바트 - 약 20,000불, 700,000바트), 더 이상 법적 다툼을 하지 않겠다는 서약서를 경찰서에 제출한 상태이다.

(4) 소결

삼성이 7명의 대표자들을 해고시킨 것은 노동관계법 1975에 근거한 노동자 권리를 위반하고, 부당노동행위를 한 것으로 간주된다. 또한 회사는 노동자들에게 휴일 수당, 휴일 초과근무 수당 지급을 하지 않았고, 공표된 근로규칙을 지키지 않았다.

인도네시아 진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

I. 인도네시아 기본 정보:

-2억 1천만이 넘는 인구(세계 4위). 풍부한 노동력. 세계 최대 회교 국가.

-인도네시아는 농업을 비롯한 1차 산업의 비중이 30%대에 이르러 높은 비중을 차지하고 있으며 제조업은 26%대를 기록. 90년대중반 이후 1차 산업과 서비스 부문이 상대적으로 높은 성장률을 보이고 있으나 전기, 가스, 수도와 수송 및 통신, 금융부문과 건설 부문은 상대적으로 낮은 성장률을 보이고 있음.

-제조업 중에서는 식품과 담배, 음료 생산이 차지하는 비중이 절대적으로 높으며 섬유, 의류, 고무, 화학, 비료가 그 다음을 차지함. 산유국인 인도네시아는 석유 및 가스산업이 차지하는 비중이 높음.

-인도네시아는 자연자원이 풍부한 나라. OPEC회원국인 인도네시아는 석유, 천연가스, 주석, 석탄, 보크사이트, 망간, 동, 니켈, 금, 은과 같은 자원을 가지고 있으며 목재와 고무의 수출량도 상당.

II. 교역 및 투자 현황:

-한국은 인도네시아의 4번째 교역대상국가이다. 수출은 4위, 수입은 5위 국가이다. 그리고 인도네시아는 한국의 8번째 교역대상국가이다. 한국은 인도네시아 수출시장의 7.2%인 4,107.2백만 달러를 차지하고 있으며 인도네시아가 한국에서 1,646.8백만 달러를 수입하고 있다. 최근 한국에서의 수입이 크게 줄어들고 있으나 한국은 여전히 인도네시아의 주요한 교역대상국가이다.

-또한 인도네시아는 한국이 8번째 많은 투자를 하고 있는 나라. 570개 정도의 한국기업이 인도네시아에 진출하여 있으며 섬유 및 봉제, 신발, 완구 등의 제품을 생산하는 기업이 많은 비중을 차지하고 있음. 주로 노동 집약적인 산업에 집중하고 있으며 한국기업에 종사하는 인도네시아 노동자들은 50만 명 정도로 추정(국제노동재단 추계, 1999년). 노동집약적인 수출 산업에서도 상당한 비중을 차지. 섬유와 봉제는 인도네시아 전체 섬유·봉제 수출의 15% 정도를 차지하고 있으며 신발과 완구는 30%정도를 차지.

III. 노사관계 제도.

-인도네시아는 독재시대에 전국적 단일노총 구조를 유지했음. 그러나 2003년 말 기준으로 노동부에 72개의 노동조합이 등록되어 있음. 민주화 이후 노동조합 설립이 난립하고 있는 상황.

-복수노조 허용. 단체교섭권을 얻기 위해서는 노동자 과반의 찬성 필요.

-노사 분규시 3차 개입금지 조항은 없음. 중재 절차는 지방노동부, 지방노동분쟁조정위원회, 중앙 노동분쟁 조정위원회, 그리고 노동부를 거치게 되어 있음. 그러나 이 절차가 매우 느려 대부분의 파업은 불법 파업의 형태로 진행됨.

-고용 제도는 3개월 동안의 견습 기간을 거쳐 정식직원이 되는 정식고용 형태와(이 경우 견습 기간을 거치면 일방적 고용 파기가 이루어질 수 없다) 한시적 임시고용 계약이 있다. 한시적 고용의 경우 견습 기간이 없고, 최소 고용 기간에 대한 규정도 없음. 최초 계약은 2년 이내로 하되, 연장이 가능하며, 3년이 넘을 경우 정식 직원으로 인정이 됨.

-노동시간은 1일 시간, 1주일 40시간.

-최저임금은 주별로 정하도록 되어 있어 주별로 수준이 다르다.

IV. 노동탄압, 분쟁 사례;

사례 1: 태화

회사 기본 정보: 신발 제조업체로서 3486명을 고용, 이중 85%가 여성이었음.

분쟁: 일방적 공장 폐쇄가 원인이었으며 노사 분쟁은 2004년 말에 시작.

-10월 경에 최대 납품업체인 필라가 수주량을 줄일 것이라는 소문 돌기 시작. 100명의 계약직 계약 연장하지 않음.

-11-12월에는 몇몇 노동자들이 별다른 이유 없이 사직. 1월에는 공장이 정상 가동됐으나 임금 체불.

-2월 8일까지 정상 근무. 9-10일 연휴 후, 12일 지불될 것이라고 경영진이 밝힘.

그러나 9일과 10일에 관리자들이 노조 집행부의 도움을 받아 회사 자산 매각하기 시작.

-11일 노동자들이 다시 출근하려고 하자 공장 폐쇄됐다는 것을 알게 됨. 한국인 경영진 잠적.

-2월 13-18일. 노동자들의 제지에도 불구하고 관리자 및 노조 임원들이 자산 지속적으로 매각. 새로운 민주노조 결성(700여 명 가입).

-2월 19일에는 1월 월급 지불.

-2월 21일 무기한 경영진에서 무기한 휴가 통보. 노조 위원장도 같은 내용 공고.

-3월 28에 3000여명이 공장 앞 도로에서 점거 시위. 사회보험 지급이 요구. 이후 현지 경영인과 접촉이 있었으나 해결되지 않음.

-5월 2일에는 노동쟁의조정위원회에서는 2월 월급과 퇴직금, 보상금 등을 지급하라고 결정. 회사에서는 항소. 이후 법적 절차 진행 중.

사례 2: 스타원

회사 기본 정보: 신발 제조업체로서 3652명 고용.

분쟁: 일방적 공장 폐쇄가 원인이었으며 노사 분쟁은 2003년 말에 시작. 리복, 엘레세, 나이키 등에 납품.

-11월 7일 임금 일부 체불과 휴가비 미지급에 대해서 항의 시위 발생. 11월 10일에 전액 지급하기로 회사와 약속했으나 합의 어김.

-12월 월급도 체불.

-12월 23-29일에 경찰에서 11월 7일 시위와 관련해서 수사 나옴. 노동자들은 사법 처리하지 않겠다는 경영진의 약속 위반이라며 반발. 공방 계속되며 노동자들 시위 지속. 경영진은 업무 복귀 명령 공지. 30일에 업무 복귀.

-1월 2일: 업무 중 점심 시간 때 식당이 열리지 않음. 관리자들이 노동자 조기퇴근 지시.

-1월 12일: 정리해고에 대한 노사 합의

-1월 23일: 사측에서 인력인주부에 공장 폐쇄 통보

-2월 3일: 12월과 1월 월급 지불 합의.

-2월 13일: 연금이 해당 계좌에 지난 8개월 동안 입금되지 않은 것 확인됨.

-2월 20일: 사측 1월 월급 지급 거부. 4일 후 번복. 이후에는 사측과 노동자/인력인주부 사이 보상금 관련해 이견.

-4월 22일: 법원에서 11월 7일 시위 주도자들에게 실형 확정. 그러나 이후 형 낮춰짐.

-5월 10일: 노동쟁의조정위원회에서 사측에 보상금 의무 없다고 판정.

-8월 6일: 법원에 소송.

-10월 4일: 노동자들 공장 점거하고 요구안 관철 요구.

-2005년 6월까지 판결이 확정되지 않고 있음. 60%는 다른 직장 찾음. 소수 여전히 점거 농성 중.

요구안은 분쟁 과정 동안의 임금 지급, 보상금 지급, 2003년의 휴가비 지급, 그리고 인도네시아 정부와 한국 정부가 해결에 책임 있는 자세를 보이는 것.

사례 3: 동호 푸스파

회사 기본 정보: 1996년에 설립된 의류 공장, 800여 명을 고용하고 있음(85% 이상 여성). 월마트 제이씨 페니 등의 대형유통할인점에 납품. 스피도에도 납품.

분쟁: 보조금 축소, 임금 체불, 정규직화, 시간외 근무 등이 쟁점이 되어 2002년부터 분쟁이 자주 있었음.

-2003년 7월에 임금체불과 사회보험금 문제로 수차례 노동자들 파업. 2004 5월이 되어서야 해결.

-2004년 7월에 임금 관련 이견 합의를 어겨 노동자들 다시 일주일 동안 파업.

-7월 15일에 복귀하면 17일부터 다시 협상하겠다는 약속을 받고 다시 복귀하였으나 17일에 협상 거부하더니 19일에 공장 폐쇄. 파업에 가담했던 노동자들은 퇴직한 것으로 간주하겠다고 통보.

-공장 점거 이후 사장 저택 감시. 법적 조치 취함.

-노동쟁의중앙조정위원회에서 복귀 및 체불 임금 지불 권고. 그러나 진척 없음.

-사업장에서는 권위주의적 경영 행태가 만연. 의료보험이 없어, 심각한 산재 시 보상이 없었으며 퇴직 강요당한 사례도 있음. 폭언, 일방적 작업 재배치, 노동자 감시 등도 일상화. 파업시 구사대 동원하기도 하였음.

-한국 산자부 OECD 연락사무소에 항의서한 발송했으나 공문 받지 못했다고 산자부 측이 통보했다고 함.

-한국의 시민사회단체에도 협조를 구한 상태. 노동조합도 운동적 물질적 도움이 되었으면 좋겠다고 함.

-요구안은 2004년 3월 - 8월까지의 체불임금 지불, 사회보험금 지급, 보상금과 퇴직금 지급.

사례 4: Molax International

회사 기본 정보: 2003년 설립. 의류업체로 1120명을 고용하고 있으며, 수출 자유

지역 내에 위치하고 있음.

분쟁: 2002년에 한 차례 계약직과 정규직 문제로 한 차례 시위 있었음.

-이 기업은 다른 한국 기업에 비해서 노사 관계가 좋은 편. 노조 활동이 보장되어 있으며, 정기적으로 사측과 노동자들 사이의 소통도 존재.

-현재 가장 큰 문제는 하청화, 비정규직.

사례 5: Bangun Busana Maju

회사 기본 정보: 2003년에 설립된 의류 업체로 815명을 고용하고 있으며, 수출 자유지역 내에 위치하고 있음.

분쟁: 노동조합이 아직 설립되지 않고 있음. 회사 설립 이후 2년간 노조 설립을 금했기 때문.

-노동자들과 사측 사이의 소통은 비교적 원활한 편.

-노동자들에게는 비정규직 (3-6-9개월 단위 계약직)가 가장 큰 어려움.

V. 소결:

-한편으로는 공장 폐쇄, 경영자 도주 등 현지법도 위반하고, 사기에 가까운 범죄 행위 빈번하게 발생하고 있음. 현지 노사 중재 기구들의 결정도 무시하는 행위 등은 노동자들뿐만이 아니라 지역사회, 아울러 한국의 대외 이미지에도 부정적 영향을 미치고 있음.

-범죄 행위와 더불어 인권 침해, 감시, 폭언, 기본노동권 미보장 등의 문제도 곳곳에서 심각한 것으로 드러남.

-이러한 전근대적 악습들과 더불어 한국과 마찬가지로 비정규직 및 양질의 고용 문제도 나타나고 있음.

-현지 노동자 및 사회 단체들이 대응하여 한국 정부 및 산하기관에 대한 도움 요청이 있었으나 묵살된 사례도 확인됨.

-한국 노동조합 및 시민사회단체에도 연대와 도움을 요청하고 있는 상태.

말레이시아진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

I. 말레이시아 개괄

-인구는 약 2500만. 말레이계(약 60%), 중국계(약 20%), 인도계(약 10%) 등으로 이루어진 다인종 국가.

-급격한 산업발전을 이룩한 국가로서 현재 1인당 GDP가 4000불 정도가 됨. 경제 구조도 농업이 총생산의 8% 정도, 그리고 제조업이 32%, 서비스업이 54%를 차지하는 등 1세계 형태로 가고 있음

-주요 산업으로는 전기, 전자, 기계와 화학과 함께 야자유가 있으며 자동차 산업도 지니고 있는 국가. 석유, 가스, 고무 등의 천연자원도 풍부한 편. 수출도 전기/전자, 화학 제품과 석유 및 LNG에 집중.

II. 말레이시아 교역 및 투자 현황

-말레이시아는 44.8억불 수출로 우리나라의 9위 수출시장, 56.7억 수입으로 10위 수입 시장의 지위를 기록하고 있음.

-주요 수입품은 LNG, 가스, 천연고무, 원유, 합판, 원목 등의 원부자재가 많고. 수출품으로는 기계, 컴퓨터, 반도체, 전자, 전기, 철강 제품들이 많다.

-현지에 대한 투자는 88년에 본격화되어 이후 꾸준히 증가 추세였으나 외환위기 때 급격한 감소세를 보이다가 이후 회복한 후 2003년 이후 다시 감소세. 2002년까지는 우리나라의 해외 투자 8위를 기록했으나, 지속적인 감소 추세.

III. 노사관계 제도

-노조 조직률은 8% 정도이고, 민간 부분에서는 말레이시아 노총(MTUC)가 있고, 공공부문에서는 공공부문/공무원노조회의(CIEPACS)가 조직되어 있음.

-복수노조는 사실상 금지되어 있음. 일부 업종별로 산별노조가 조직되어 있으나 국가가 선정한 산업에는 경쟁력 제고를 위해 산별노조가 금지되어 있음.

-강제중재제도를 실시하고 있어 노사자율로 분쟁을 해결할 수 있는 여지가 적음.

노사관계에 국가가 강력하게 개입하고 있음. 노조 설립, 파업권, 교섭 대상을 법으로 강력하게 규제하고 있음.

-노사분쟁 발생 시 해당 당사자 간의 교섭으로 합의에 이르지 못할 경우, 해당 행정 관청의 조정 과정을 거쳐, 실패 시 노동법원에 의한 중재를 거침. 파업권은 심하게 제약되어 있어 1년에 10건 미만 발생.

IV. 노동탄압 사례

사례 1. 삼성전자 말레이시아

개요:

-지난 7월 초 태국 방콕에서 진행한 동남아 진출 현지 조사에서 말레이시아 측 활동가(Rmuraly 말레이시아 노총 산하 전기산업노조 노사관계담당)가 삼성 말레이시아 사업장에서 벌어졌던 노조 결성 시도에 대해서 상세히 브리핑.

-이 산별노조는 IMF(국제금융노련) 소속으로서, 33년 전에 설립되었으며 조합원이 25000명 정도임. 지난 2년간 7000명이 줄어들. 공장 폐쇄와 중국 이전이 문제. 60개사 소속. 대표적으로 Matsushita(일본), Ericsson(핀란드), Sharp(일본). 등.

-이 활동가는 당시 오고갔던 공문, 보도자료, 탈퇴서 복사본을 지니고 있었고, 또한 사건 진행 과정에 대해서 매우 구체적으로 파악하고 있었음.

사건:

-98년에 전기산업노조에서 현지 삼성 노동자들과 접촉 시작. 쿠알라 룸푸르에서 1시간 거리에 있는 기업도시에 노동자들이 밀집되어 있음. 조직화 작업에 곧 착수. 노동자들 다수의 노조 가입 의향서 확보. 1999년 6월 14일에 전기산업노조에서 삼성에 노조 설립 신고서 제출. 1500명의 노동자가 전기 분야에서 일함. 나머지는 전자.

-바로 다음날부터 현장에서 항의 들어옴. 1999년 6월 16일에 사측의 회방에 대한 공문 발송. 사실상의 탈퇴서를 사측에서 돌리고 있었음. 그리고 사내 노조 설립 움직임이 있는 것으로 보이기도 했음. 탈퇴서의 전문은 밑에 첨부.

-16일에 이어 6월 23일에 다시 공문을 보냄. 둘 모두 사측의 방해와 탈퇴서에 관

련된 것이었음. 노동자들의 권리는 보장되어야 하며 노동조합 결성은 헌법에도 명시된 권리라는 논리. 노조 설립 신고서와 2개의 항의 공문에 회사는 답변이 없었음.

-6월 19일 인적자원부에 삼성이 공문 보냄. 노동조합 담당국으로도 전송. 노조 담당국에서 판단을 내리기 위해 정보 수집하기 시작함. 노조와 사측에 각각 해당 양식 보내서 작성. 하라고 요구. 전기노조에서 제출한 신청서를 인정할 것인가 말 것인가가 쟁점. 조합비와 조합원 수 등등 점검.

-6월 19일 또한 인적자원부의 노사관계 담당국으로도 공문 보냄. 이 공문에서 노조 설립 신청에 대한 입장 명시. 즉, 말레이시아 삼성 법인은 전기 산업이 아니라 전자산업이라는 것. 이 공문은 노조 담당국으로도 회람.

-현지 삼성 공장은 3개 제품을 생산하고 있음: microwaves, magnetron, PCB. 이 중에서 전기산업에 해당하는 분야는 하나도 없다라고 주장. 1) 전자렌지는 전기 산업이 아니라는 것과 2) 전자 렌지는 전체 생산의 2-3%만을 차지하고 있기 때문에 전기산업노조가 대표성이 없다는 것(후자에 대해서는 공문에는 정확한 내용이 없음). 하지만 노동자들이 입수한 자료에 따르면 판매 실적을 보면 90% 이상이 렌지.

-렌지 생산 두 배로 늘린다는 요지의 2000년 언론 보도도 있음. 노조 불인정 판정을 받기 위해 1)전기산업이 아니고, 2) 렌지는 거의 생산하지 않는다는 논리를 폈음.(후자에 대해서는 공문에는 정확한 내용이 없음)

-Mida(말레이시아 산업개발 부서) 당국에서도 전자 산업으로 인정 받았다고 주장. 렌지가 전기 제품이라는 것은 자동차가 석유 제품이라는 것과 동일한 논리라고 주장.

-또한 전기산업노조의 규약이 전자 산업 노동자들은 배제한다는 규약도 삼성 측에서 제기(6월 19일 공문). 하지만 전기산업노조의 Matsushita는 지금도 전자렌지 생산.

-IMF(국제금융노련)도 이 과정에 관여했었음. 정기 Newsletter에 이 사안에 대해 보도를 했음. IMF는 또한 사측에 공문 발송. 나름대로의 네트워크를 동원하려 했으나 본격적으로 움직이기 이전에 인적자원부의 판정이 나왔음.

-전기산업노조가 이 사안에 대해서 IMF의 Geneva 사무소에 연락한 것은 7월 10일. 7월 14일에 인적자원부에서 조합원 수를 확인하기 위해 회사 방문.

-9월 21일, 인적자원부는 전기 산업 노조가 삼성 노동자들을 대표할 자격 없다고 판정. IMF, 통보 직후 인적자원부의 판정에 대한 항의문 인적자원부에 발송.

-당시 노조에서 조직했던 노동자 수는 약 1000여명.

-삼성 관리자들 일반에 대한 인식은 강압적이며 절대복종의 문화가 팽배해 있다는 것. 외부의 개입이나 간섭에 대해서 매우 적대적이며, 회사 운영의 많은 부분들이 밀실에서, 투명하지 못하게 운영됨.

-또한 다양한 수위의 탄압 존재: 개인 의사에 반하여 노조 탈퇴서 서명, 언어 폭력, 협박, 해고 위협. 당시 많은 노동자들이 실제로 탈퇴서에 서명.

-전기 노조 가입을 그토록 꺼렸던 이유는 우선 산별노조이기 때문. 전자 산업에서는 각종 보조금, 세금 면제, 산별노조 불허 등의 특혜를 국가가 투자 증진 차원에서 부여하고 있음.

-좌절 이후 현장에서의 동원력은 소진. 이후 노조 결성 움직임 없음.

-인터뷰 대상자는 삼성이 노조 인정 과정에 개입했다는 강한 의구심 지니고 있음. 정상적으로 노조 인가 과정은 노조담당국에서 접수한 이후 2-3년이 걸리나 삼성의 경우 단 3개월. 역사상 최단기 반응이라고 함.

-삼성 전반의 이미지에 대한 질문에는 인지도가 최근 몇 년 사이에 매우 높아졌다고 함. 특히 핸드폰은 말레이시아에서도 인기. 그러나 말레이시아 내 삼성 공장에 대해서 아는 사람은 많지 않음. 고립되고 외부와 단절된 시설.

-노조 결성과 좌절과 관련된 전 과정에 외부 한국인의 개입은 없었음.

첨부 1> 탈퇴서 번역본

탈퇴서 전문에서 볼 수 있듯이, 탈퇴를 기정사실화한 문안임. 탈퇴 강요는 말레이시아 법에도 위배. 위 탈퇴서는 애매한 언어로 처리되어 있음. 가입 탈퇴에 대한 선택의 여지가 없음.

Formation of Union(노조 결성).

Name(이름)
Employee Number(근로자 번호)
ID number(등록 번호)

I as named above agree/ do not agree and withdraw from formation of union in Samsung Electronic(M) <address>
위 명의의 본인은 동의하며/ 동의하지 않으며 삼성 전자(말레이시아: 주소) 내의 노조 결성에서 탈퇴한다.

Signature.(서명)

Workers (노동자들)

첨부 2> 6월 16일 전기산업노조 항의 공문 내용 번역

수신 : 수신: 삼성전자(말레이시아) 상무

제목: 노조에 가입한 삼성 노동자들에 대한 관리자들의 책방(괴롭힘)

-노조 가입자들에 대한 해고 위협이 있었으며, 사측이 작성한 노조 탈퇴서 서명 요구에 직면하고 있다는 사실을 알고 있으며,

-노조 가입과 결성은 헌법에 보장된 권리라는 것을 상기시키며

-반노조, 노조 파괴 행위를 즉각 중단할 것을 요구. 지속될 경우 법적 조치 검토.

-또한 회사의 제시카 양과 사무총장과의 대화에서도 노동자들에게 노조 가입 권리가 있으며, 노조 파괴 행위를 즉각 중단할 것을 이미 요구한 바 있음.

말레이시아 전기산업노조 사무총장
Vejaragavan Gopal

첨부3> 6월 23일 전기산업노조 항의 공문 내용

수신: 삼성전자(말레이시아) 상무

제목: 삼성 전자(말레이시아) 사측의 조합원 노조 탈퇴 강요

-귀사의 경영진 일부, 특히 재무 부서 관리자 Choo H.Y., 현장 관리자 Yoo M.J., 부장 Kim J.G. 등이 노동자들의 의사에 반하여 노조 탈퇴서를 제출하도록 강요했다는 것을 알고 있음.

-노조 결성과 가입의 권리는 헌법에 명시된 권리라는 것을 상기시키며

-귀사의 경영진에게 노조 탈퇴 강요와 노조 결성 훼방을 중단시킬 것을 요구함. 중단 되지 않을 경우 귀사에 대해 행동을 취할 수밖에 없음.

-노사관계법 유관 조항 첨부.

사무총장
Vejaragavan Gopal

첨부 4> 삼성 인적자원부 수신 입장서 내용

수신: 인적자원부 노조담당국

회사의 입장: 회사가 전기산업으로 분류될 수 없으며 당연히 전자 산업으로 분류되어야 한다는 입장.

근거:

I. 현지 삼성 공장은 3개 제품을 생산하고 있음.

- 1) 전자렌지 microwaves,
- 2) magnetron
- 3) PCB

셋 모두 전자 제품임.

현재 렌지는 전세계적으로 3가지 종류가 쓰이고 있음. 가스 렌지, 전기렌지, 그리고 전자렌지가 있음. 전기산업노조에서는 전기렌지를 생산하는 노동자들을 대표할 수 있음.

II. 회사는 말레이시아의 산업개발 당국(MIDA)로부터도 위의 근거로 전자산업의 회사로 인정받았음. 관련 자료 첨부.

III. 추가로 설명하자면, 전자렌지를 전기제품으로 취급하는 것은 자동차를 석유제품으로, 아니면 시동을 켤 때 전기를 사용하므로 전기산업의 제품으로 취급하는 것과 같은 논리임.

IV. 또한 노동자들이 어느 노동조합의 관할 하에 있느냐는 판단은 노조의 권한이 아니라 노조담당국의 권한이라는 점을 판례를 인용해서 강조.

V. 전기산업노조 규약에도 전자제품을 생산하는 노동자들을 조직 대상에서 제외하고 있다는 것 확인.

-위의 근거로 미뤄봤을 때, 어떠한 상상력을 동원하더라도 우리 회사는 전기산업이 아니므로, 우리는 전기산업노조가 노동자들을 대표할 자격이 없다는 점을 알리기를 요청합니다.

장규식 상무

IV. 소결

-동남아 타국에 진출한 한국의 중소기업에서 빈번하게 나타나고 있는 공장의 일방적 폐쇄 혹은 임금 체불 후 도주 등의 가장 악질적인 행태들은 말레이시아에 진출한 한국 대기업에서는 나타나고 있지 않고 있는 것으로 파악됨.

-그러나 노동자들에 대한 탄압 및 기본권 미보장은 중소기업에만 집중되어 있는 것이 아니라는 점이 삼성 사례에서 드러남.

-노조 결성 과정에서 노동자들에 대한 폭언, 협박, 탈퇴서 강요, 해고 위협 등이 확인됨. 태국에서도 비슷한 사례 확인.

스리랑카 진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

I. 배경

-스리랑카에서는 1978을 기점으로 외국인 투자가 급격히 늘어났고, 80-90년대에는 한국인의 투자 역시 증가 추세를 2000년까지 보였음. 한때에는 한국의 제조업 투자가 1위를 차지했던 해도 있었음.

-주로 자유무역지대 내에서 의류, 화학, 완구 등의 분야에서 투자가 이루어졌음. 90년대 말 이후로 투자 감소세.

II. 노동탄압사례

-현지 노동조합에는 여러 기업으로부터 지속적으로 구타와 억압적 노무관리에 대한 보고들이 들어왔었다고 함. 또한 한국 기업에 대한 일반적인 이미지는 작업목표량 과도하게 잡고, 이를 달성하기 위해 폭력적인 관리에 나선다는 것. 한국 기업에는 군 출신이 많다는 의혹을 현지인으로부터 받기도 함.

-Topa 기업에서는 사내 커플과 결혼 금지 방침이 있어 노동자들의 항의를 받기도 했었음. 90년대 중반 공장을 폐쇄하고 노동자들에 대한 보상은 절반만 지불했음. 당시 한국 대사관 앞에서 항의 집회를 조직하기도.

-Fine Luggage 기업은 2000년에 약속했던 격려금을 미지급하자, 노동자들과의 노사분규가 벌어졌고 이때 2개의 공장 중 하나를 임시 폐쇄하고 850명에 대한 정리 해고로 맞섬. 중재위와 노동법원에서 아직도 법적 절차 진행 중이나 그 사이 나머지 공장도 폐쇄. 법인 등록은 아직도 되어있고, 변호사들이 일을 지속하고 있음.

- 조이 랑카 기업(노동자 350명)은 2000년에 노조를 결성했으나 경영진에서 노조 파괴를 목적으로 다른 한국 기업으로 이 노동자들에 대한 전출 명령을 내렸음. 두 회사의 사장들은 친분이 있는 사이. 노동위원회에서는 보상금 지급을 명령했으나 사주가 부도내고 도주. 한국 대사관으로 위원회 출석 명령을 내렸으나 답변 없었음. 사주의 한국 주소는 알고 있다고 함.

-진진 랑카는 옷걸이 제작 회사. 올해 2005년에 노조 결성을 경영진에 통보한 이후 노동조합의 지도부 전원이 사퇴했음. 사주가 중국으로 공장을 옮기겠다고 협박한 것이 이유. 이후 총연맹에서 개입하여 사측에 항의하고 노동위원회, 해외투자관련 국가 기구, 그리고 한국 본사에 항의 공문 보냈다고 함.

필리핀 진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

I. 배경

국제건설목공노조에 가맹되어 있는 필리핀 전국건축건설노동조합(NUGCW)은 한국의 건설연맹과 국제건설목공노동조합의 요청에 따라 필리핀에서 활동하고 있는 다국적 건설회사에 대한 조사를 진행하기 시작했다. 이 조사 결과에 따르면, 필리핀에 진출한 15개 주요 다국적 회사 중 2개 회사, 한국 회사다. 이 두 회사는 대우건설과 한진 건설이다.

필리핀에는 이 두 회사의 지사나 사무소가 없다. 그럼에도 불구하고 두 회사는 필리핀에서, 특히 지방에서 많은 공사를 진행하고 있다. 이 두 회사가 중점을 두고 있는 사업은 댐, 다리, 운하 등 기반시설을 확충하는 것이다. 현재 대우는 아구산(Agusan) 지역에서 도로, 운하, 다리 건설 공사를 진행하고 있다. 여기에 300명의 노동자가 고용되어 있다.

한진은 필리핀 전역에서 여러 건의 공사를 진행하고 있다. 대우와 마찬가지로 대부분의 공사는 도로, 댐, 운하, 다리를 건설하는 작업이다. 첨언하자면, 건설산업연맹 내에 있는 노동조합 핵심 간부에 따르면 한진이 필리핀에서 활동해온 역사는 매우 깊다.

다음은 루엘 카발리요(Ruel Carballo)가 보홀(Bohol)지역의 한진 현장을 방문하여 이곳에 근무하는 노동자들을 인터뷰한 후 수집한 정보를 정리한 것이다. 그는 필리핀 전국건축건설노동조합을 창설하는 데 기여했고 현재 조합원으로 활동하고 있다.

II. 임금

필리핀에서 최저임금은 지역(필리핀 군도의 지리적, 정치적 구역)별로 결정된다. 필리핀에는 16개 지역이 있다. 또한 노동자들은 최저임금과 함께 생활비 수당을 받는다. 기본 급여와 생활비 수당의 차이는 기본 급여는 초과 근무에 따른 수당 및 여타 임금 관련 복지혜택 (예를 들면 휴직, 휴가, 병가, 사회보험료 등)이 산출되는 반면, 생활비 수당은 초과근무 수당이나 여타 임금 관련 복지혜택을 포함하지 않고 오로지 지역별 임금-생산성 위원회의 결정이 기준이 된다.

보홀에서 최저임금은 188 페소이고 생활비 수당은 10페소이다. 노동자들은 기본 최저임금 25페소와 식사비 25페소를 받는다. 하지만 생활비 수당은 전혀 지급되지

않는다. 그러나 노동자들의 주장에 따르면 회사의 기록에는 노동자들이 생활비 수당을 지급받는 것으로 나타나 있다고 한다.

III. 안전 장비

필리핀 법에 따르면, 헬멧, 신발, 벨트 등의 안전장비를 회사가 무상으로 제공해주도록 되어 있다. 만약 이러한 장비들이 지급된 상태에서 공사 중에 노동자들이 상해를 입게 되면, 일반적으로 고용주들은 노동자들에게 관련 비용을 지불하도록 한다. 보홀 지역의 한진 공사현장에서 감독관들은 노동자들에게 안전 장비 착용을 매우 엄격하게 지키도록 한다. 그러나 회사는 이에 대한 비용을 노동자들의 임금에서 제하고 있다.

IV. 고용 환경

노동자들이 아픈 경우를 제외하고 허가 없이 3일 이상 결근 하는 것은 해고의 이유가 된다.

노동자들은 하루 8시간 근무하고 오전, 오후 15분씩 휴식 시간을 갖는다. 화장실은 휴식 시간에만 이용할 수 있다. 휴식시간이 아닌 시간에 화장실에 가는 것은 해고의 이유가 된다.

V. 무노조

이 공사를 위해 고용된 노동자들은 노동조합에 가입하기를 꺼려한다. 한진이 이전에 자행한 노동탄압 때문에 노동자들은 노동조합에 가입함으로써 해고당할 것을 우려하기 때문이다. 노동조합 연합이 보홀 건설 공사에 고용된 노동자들을 조직했다. 그러나 노동조합이 노동조합 인정 선거를 위해 서류를 제출했을 때, 한진은 공사를 중단했다. 이후 한진은 공사를 재개했으나, 노동조합 조합원 자격을 포기한 노동자들만 고용했다. 심지어 이 노동자들도 6개월 계약직으로 고용했다.

캄보디아 진출 한국기업 노동권 탄압 실태 보고서

Korean Company Survey(한국 회사 조사)

These are the results of interviews from local union leaders at the Korean owned SAMHAN, MS and SH international factories, along with information giving by federation leaders at CCAWDU and NIFTUC. Some of our results also come from cases that we the interviewers (Mr. An Nan and Pharith Kong) have learned from our experience working on disputes settled in arbitration councils.

아래의 내용은 CCAWDU와NIFTUC의 지도자 연합에서 준 정보와 함께, SAMHAN, MS and SH 사 등의 국제기업의 한국지사 간부들을 면접조사한 결과이다. 결과중의 일부는 우리 면접자들(Mr. An Nan and Pharith Kong)이 국제분쟁중재회의에서 해결된 쟁점에서 배운 경우들도 포함되어 있다.

-Most Korean owned factories have created many problems, such as, violating union rights and ignoring or failing to implement most awards granted by the arbitration council.

대부분의 한국 공장들은 많은 문제들을 만들어 왔다. 예를 들어 조합 권리를 인정하지 않고, 중재재판소에서 하라고 하는 대부분의 의무를 무시하거나 이행하지 않았다.

They foster undesirable working conditions, create a many labor disputes and most do not abide by the labor law.

그들은 불합리한 노동조건으로 강요하고, 많은 노동분쟁을 만들었다. 그리고 대부분이 노동법을 지키지 않는다.

Compared to other companies that are managed by Cambodian, Chinese or other nationalities, Koreans are the worst.

캄보디아, 중국 등 나라들에 있는 공장들과 비교하여 한국공장들이 최악이다.

Korean Companies create negative effects on the labor market, by tainting the images of some ethical buyers, such as, Gap and Reebok. When these buyers are faced with unethical production practices they can and have removed orders from Cambodian factories and done business elsewhere. These problems have occurred at SAMHAN, HANA, MS International and

the Jung Mine factory. To see these case studies go: Website: www.arbitrationcouncil.org

한국 공장들은 Gap and Reebok과 같은 일부 윤리적인 기업들의 이미지도 변질시키면서 노동시장에 부정적인 영향을 끼치고 있다. 이들 기업들은 반윤리적인 생산체계에 직면할 때, 캄보디아 공장들의 주문들을 취소하고 다른 곳에서 사업을 해왔다. 이러한 문제들은 SAMHAN, HANA, MS International and the Jung Mine factory에서 발생하였다.

사례조사를 하기 위해서는 웹사이트 : www.arbitrationcouncil.org를 보면 된다.

Compared to domestic factories, Korean owned factories usually have worse working conditions.

국내공장(캄보디아 공장)들과 비교할 때 한국 공장들이 일반적으로 훨씬 노동조건이 열악하다.

No changes, besides declining working conditions.

노동조건외에는 변화가 없다.

We are aware of some of ILO's conventions. Yes ILO Conv. 87, 98

우리는 ILO조약의 일부를 알고 있다. 87조와 98조.

87, 98 are being violated

87조와98조는 위반되어져 왔다.

See Arbitration awards at www.abitration.council.org

분쟁에 대한 판정문은 www.abitration.council.org 를 보라.

Work Place Safely (산업안전)

This is common practice in Cambodia, factories usually give one medical examination before the employee is hired.

노동자가 고용되기 전, 일반적으로 하나의 건강진단을 해 주는 것이 캄보디아에서는 일반적인 관행이다.

Approximately 0.5% (SH Int., HANA, Samhan survey)

대충 0.5% 이다.

Most suffer from heat exhaustion due to high temperatures and faint. Other injuries include needle accidents or burns from irons.

대부분이 높은 온도로 인한 고열로 고통을 받고, 실신하기도 한다. 다른 상해는 철광에서 찢리거나 화상을 입는 것 등이다.

No special treatment is given for illness. Some Companies cover some medical expenses.

재해자에서 특별한 치료는 해주지 않는다. 일부 회사들은 약간의 의료비용을 부담한다.

N/A , All accident are reported. Workers have not expressed any specific fears related to reporting injuries.

N/A, 모든 사고는 보고된다. 노동자들은 재해보고와 관련된 어떠한 두려움도 갖지 않고 있다.

There is not a clear report of workers surveyed in this category.

이 범주에서 조사된 노동자들에 대한 명확한 보고가 없다.

Employment Stability(고용안정)

■SMHANWhen it closed it did not pay workers in accordance to the law

■Ms- Closed and changed its name to eliminate the union.

SAMHAN - 문을 닫았을 때, 노동자들에게 법에 따른 임금을 지급하지 않았다.

MS - 문을 닫았고, 노조를 없애기 위하여 상호를 바꾸었다.

Some Korean factories have closed.

어떤 공장들은 문을 닫아버렸다(폐업(쇄)했다).

The main reasons given are the end of the MFA, the lost business or bankruptcy.

사업실패, 파산 등의 MFA 에 의한 것을 주요 이유로 내건다.

About = 3.47% Only the SAMHAN factory closed causing 8000 workers to lose their jobs.

약 3.47%의 노동자들에 의하여 SAMHAN 공장은 문을 닫았고 이로 인하여 8,000명의 노동자들이 일자리를 잃게 되었다.

The SAMHAN factory closed when Gap removed its orders from the plant. Gap's removal was due to the unfavorable working conditions at SAMHAN, which threatened to taint Gaps images as an ethical buyer.

GAP사가 주문을 취소했을 때, SAMHAN 공장은 문을 닫았다. GAP의 취소는 SAMHAN의 열악한 노동조건에 기인한 것으로, 이는 윤리기업이라는 GAP의 이미지를 변질시키기 때문이다.

The SH International factory seems to have developed a good relationship with the union, since the time the union struck to get a reinstatement of their leadership. Now managers know how strong the union is, which is why they make efforts to cooperate. (One factory SH Int.)

SH공장은 노조가 지도자의 복직을 위해 파업을 한 이후로 노조와의 관계개선을 위해 노력한 것 같다. 현재 관리자는 노조가 얼마나 강한 지, 그들이 왜 협력하기 위해 노력해야 하는 지를 알고 있다. (1 공장SH내부.)

Basic Labor right unjust labor practice(노동기본권)

Each surveyed factory has at least one active union, while at times there maybe up to 3-4 local unions within a single factory.

조사된 공장 각각에는 적어도 한 개 이상의 활동적인 노조가 있다. 때로는 한 개의 공장 안에 3-4개까지 지역 노조들이 있기도 하다.

Local industrial unions at the factory level

- Federations that are alliances of factory level unions at the National level

단위 공장들에는 1개의 지역산별노조 - 단위 공장 노조들의 연합체인 연맹은 (지역을 넘어) 전국을 비슷하게 한다.

Some factories 20 %, Some 80%

어떤 공장들은 20%, 어떤 공장들은 80%

Fear of management, Interference by Management, Lack of trust toward unions due to experience with weak or bad unions.

관리의 두려움, 관리자의 방해, 좋지 않은 노조 경험으로 인한 노조에 대한 신뢰의 부족

No (No Union office in factory level) But National federations have outside offices.

공장단위에서는 노조 사무실이 없다. 그러나 전국 연합노조에는 외부에 사무실이 있다.

Not at the local factory level, but there are some offices at the national federations.

지역공장 수준에서는 없다. 그러나 전국연합에서는 몇몇 사무실이 있다.

Affiliated with federations, and the federations are affiliated with intentional unions.

연합체의 연대이고, 이러한 연합체는 계획된 노조이다.

The reason for the lack of trade unions at some factories is a result of oppression or interference from management, danger of layoffs, factory closure, or restructuring due to trade union activities.

몇몇 공장에 노동 조합의 부족을 위해 이유는 탄압 또는 방해 모양 관리의 결과, 일시적 해고의 위험, 공장 마감, 또는 노동 조합 활동에 만기가 되는 구조조정이다. 일부 공장에서 노조가 없는 이유는 관리자의 탄압, 해고의 위험, 공장장폐쇄, 노조활동에 기인한 구조조정 등의 압박에 의한 결과이다.

Some union members are fired from their job. Sometimes hired gangsters are brought in to intimidate or beat union activists.

일부 조합원들은 해고되었다. 때때로 노조파괴자들이 고용되어 열성 조합원들을 협박하거나 길들여왔다.

Some support has come from U.S. garment unions, such as, UNITE. They supported a campaign for the reinstatement of an organizing leaders in the SAMHAN factory, in 2003, CNV.

미국 의복노조, UNITE에서 일부 지원이 되고 있다. 그들은 2003년 SAMHAN 공장에서 조직 간부들의 복직을 위한 캠페인을 지원하였다.

There is no coordinator to make any type of connections with the administration. The means to achieve any type of cooperation is unknown.

행정기관에는 어떠한 조정의 유형을 제시하는 자가 없다. 협력적 관계가 된다는 의미가 불분명하다.

There is a very small amount of wage improvement at one of the Korean Companies, SH international. The rest of the factories have no means of attaining wage improvements.

한국 공장들 중 SH만 아주 소량의 임금인상이 있었다. 나머지 공장들은 임금개선을 하지 않는다.

Illegal practices, oppression of trade unions and unpaid wages when factories close.

공장을 닫을 때는 노조탄압, 체불임금 등의 불법을 자행한다.

Strikes are most likely to occur at Korean owned factories, and many cases are sent to the arbitration council. When workers march to the national assembly they are met by crackdowns from police and are often beaten and or arrested. Such action has occurred at SAM HAN, JUNG MIN and BUMIN. example.

파업은 한국 공장에서 가장 발생하기 쉽다. 그리고 많은 경우들이 국제재판소로 보내진다. 노동자들이 국회로 행진을 하면 경찰에 의하여 탄압을 받고 종종 맞거나 체포된다. SAM HAN, JUNG MIN and BUMIN 등에서도 이와 같은 일들이 있었다.

We want to strengthen our unions and bargain for better working conditions. 우리는 더 나은 노동조건을 위해 싸우고 노조를 강화하고 싶다.

We need solidarity from Korean unions work with us in pressuring Korean owned factories into negotiations with our unions so Cambodian workers can achieve collective bargaining agreements. We also need technical assistance in regards to researching Korean ownership in Cambodia to support our young labor movement

우리는 한국 노조들이 우리와 같이 연대하여 압력을 주기를 원한다. 그래서 캄보디아 노동자처럼 단체협약을 쟁취할 수 있다. 우리는 또한 캄보디아내의

한국기업을 연구하기 위하여 젊은 노동운동을 지원하기 위한 기술적인 도움을 원한다.

Specifically, at the SH International factory the FTUWKC is in need of international and especially Korean support to get its organizing leadership reinstated.

The is a HANA factory's NIFTUC Iso in need of the same type of support to not only have three of the factory's union leaders reinstated, but also have criminal charges against them dropped.

SH공장에서 FTUWKC는 지도자가 복직되어 얻은 국제적이고 특별한 지원이다. HANA 공장의 NIFTUC는 복직의 필요하나 형사입건이 떨어져 있다.

We are hopeful our unions can work together with the Korean trade unions to promote our common struggle. We would like to learn from the Korean trade unions how to best engage and fight the oppressive Korean management. We need more cooperation with the Korean trade unions and feel communication is the first step.

우리는 투쟁을 진전시키기 위하여 한국의 노조들과 같이 하기를 희망한다. 우리는 한국노조로부터 포악한 한국관리자들과 잘 싸우는 법을 배우고 싶다. 우리는 한국노조와 더 협력하기를 원한다. 상호 커뮤니케이션을 느끼는 것은 첫번째 걸음이다

동남아진출 한국기업 노동권 탄압 실태조사 보고와 대응전략 토론

황필규(변호사, 아름다운재단 공익변호사그룹 공감)

1. OECD 가이드라인과 한국, 그리고 국내연락사무소(NCP)

(1) 구조

현재 한국의 국내연락사무소(NCP)는 외국인투자실무위원회이고 실무적인 모든 사항은 사무국인 산업자원부 투자정책과에서 수행한다.(외국인투자촉진법 및 동법 시행령)

- 외국인투자실무위원회 구성

위원장 : 산업자원부 차관

위원 : 재정경제부, 외교통상부, 행정자치부, 과학기술부, 문화관광부, 농림부, 산업자원부, 정보통신부, 환경부, 노동부, 건설교통부, 해양수산부, 기획예산처 관련 1급 공무원, 16개 시도 행정부지사 부시장

간사 : 산업자원부 투자정책과장

39개의 NCP 중 21개가 단일 정부기관으로 구성되어 있고, 7개가 복수의 정부기관, 9개가 3자(노사정)로 구성되어 있으며 2개는 시민사회단체를 포함하는 4자간 조직으로 되어있다. 이 중 자문위원회 등 어떠한 형태로든 민간부문과 관계를 맺고 있지 않는 곳은 한국, 일본, 헝가리, 폴란드, 슬로베니아, 아르헨티나, 멕시코 등 13개에 불과하다.(2005년 6월 NCP 연례회의 보고서) 투자유치를 주 목적으로 하는 외국인투자실무위원회가 NCP로 작용함은 적절하지 않고, 또한 노동계나 시민사회단체, 전문가집단을 포함하지 않는 정부기관만의 구조 역시 그 단위의 실효성을 떨어뜨린다. 실질적인 심사가 가능한 3자간 혹은 4자간 단위로 재편되어야 고 갖은 회합을 통해 사례의 심사뿐만 아니라 가이드라인의 홍보 및 교육 등에 관한 구체적인 계획수립과 집행까지도 담당하여야 한다.

(2) 활동

한국은 2004년 6월-2005년 6월 연례보고서에서 다른 나라와 비교하여 두드러진 활동을 하였다고 보고하지는 않았지만, “개별기업이나 기업협회와의 만남과 발표를 통한 가이드라인의 설명, 국내 파트너(재계와 노동계)와의 회합의 조직화와 자문, 소식지, 신문기사 등 언론을 통한 가이드라인의 홍보, 대사관, 영사관 직원에 대한 교육과 홍보, 대한무역투자진흥공사와 외환은행을 통한 다국적기업 국내/해외 투자자에 대한 가이드라인 정보 제공 등”을 수행하여 왔다고 보고하고 있다.(2005년 6월 NCP 연례회의 보고서) 그러나 얼마나 실효성 있는 활동이 이루어져 왔는지에 대하여 강한 의구심이 든다. 공개 또는 번역조차도 되지 않

는 NCP의 보고서는 반드시 공개, 번역되어야 하고 사회적 파트너와의 긴밀한 결합 속에서 실질적인 교육과 홍보활동 등이 이루어지도록 하여야 할 것이다.

<참고> 3단계 해외진출 기업 윤리경영 지원방안(2003년 6월 13일 산업자원부 보도자료)

- 먼저 제1단계로는 가이드라인 등 윤리경영의 인식제고를 위한 홍보활동이 요망됨
 - 이를 위해 산업자원부는 전경련, 중소기업협회, 외국기업협회 등 관련기관 Website에 가이드라인의 의의, 기업의 준수사항, 이해관계자의 이의제기 절차 등 핵심내용을 홍보하고
 - 경제단체와 노동·환경 등 시민단체에 책자 배포 및 해외 대사관을 통한 홍보 등 다방면의 활동을 펼 것임
- 제2단계로 해외투자를 하고자 하는 기업이나 해외에 진출한 기업을 대상으로 한 윤리경영 교육과 설명회를 개최할 계획임
 - 관계 부처와 협조하여 해외투자 예정 기업을 대상으로 가이드라인 등 윤리경영을 독려하고
 - 중국, 인도네시아 등 해외투자 밀집지역을 순회하면서 설명회를 개최하는 방안을 검토 중임
- 마지막으로 제3단계에서는 윤리경영의 실천을 위해 체계적인 집행시스템 개발이 뒷받침되어야 한다고 보고,
 - 전경련, 중소기업연합회 등에 이행협력팀을 구성하고 노총, 참여연대, 소비자연맹 등 유관기관과 네트워크를 구축해 상시적 대화채널을 확보할 계획임
 - 아울러 장기적으로는 해외에 투자 진출한 한국기업의 종합적 지원·관리를 위한 정부차원의 종합적 대책 마련이 요망된다고 밝힘

(3) 접수사례

2001년 5월 NCP가 설치된 이래 2005년 6월 현재까지 3건이 접수되어 처리되었거나 처리 중인 것으로 보고하고 있다.(2005년 6월 NCP 연례회의 보고서)

- 2002년 과테말라 내 한국기업 - 고용과 노사관계, 2003년 5월 당사자간 합의로 종결

- 2003년 한국 내 스위스기업 - 고용과 노사관계, 2003년 11월 당사자간 합의로 종결 → (COP) 1995

"2004년 5월 한국NCP는 NCP절차를 구체화하고 가이드라인을 보다 공격적으로 홍보할 것을 결정하였다."

- 2003년 말레이시아 내 한국기업 - 고용과 노사관계, 현재 심사 중

한국의 NCP는 그 가시성, 접근성, 투명성 및 책임성 면에서 매우 부실하다고 볼 수 있다.

(처리의 기준과 절차 등이 뚜렷이 제시되지 못하고 있고, 특히 해외에서 이를 접근하기가 쉽지 않으며, 그 처리절차의 공정성이나 객관성 역시 충분히 담보되고 있지 못하다. NCP 스스로 이러한 문제점을 지인하고 계획을 가질 의사를 밝혔으나 아직까지 별다른 조치가 이루어진 것 같지는 않다. 구체적이고 적절한 기준과 절차의 마련이 시급히 이루어져야 할 것이다.

본회의 의의에 대한 이해
→ 접수하는 것부터 시작... 2003년 11월
• 500만 이상 기업이다.
기업이 여러 가지로... 2003년 11월

2. “정책대안”과 관련하여

(1) 해외 파견 노무관의 역할 강화

해외 주재 노무관의 역할을 실질화하고 강화하자는 의견에 대하여는 동의하지만 외교관으로서의 신분상 주재국 민, 형사 분쟁에의 개입이 용이하지도 적절하지도 않다는 점, 노사분규 등의 수습 또는 예방을 위한 적절한 조치라는 것은 현지노동자들의 노동권 보호에 초점이 맞춰지기 보다는 한국인의 보호에 치중될 가능성이 많다는 점 등 그 한계에 대하여도 명확하게 인식할 필요가 있다고 판단된다. 노사분규가 많이 발생하는 국가에 노무관을 파견하자는 의견은 적절하다고 보여지며 해외 주재 노무관이 NCP의 일종의 연락책 역할을 수행할 수 있는지, 수행할 수 있다면 어떠한 권한과 임무를 부여할 것인가에 대한 논의도 가능할 것이다.

(2) “국가정보”와 해외진출 사전교육 내용의 내실화

현지의 노동법과 OECD 가이드라인에 대한 교육과 홍보는 아무리 강조하여도 지나치지 않다. 비록 이러한 일회성 정보의 제공이 얼마나 진지하게 수용될 것인가에 대하여 확신을 가질 수 없는 것은 사실이나 특히 OECD 가이드라인의 경우 그 내용은커녕 그 존재조차도 모르는 경우가 허다하기 때문에 이의 광범위한 유포와 교육은 OECD 가이드라인이 실질적인 가이드라인의 작용하는 데 일조하게 될 것이다.

(3) 사법적/비사법적 피해자 구제의 모색

해외에서 한국기업에 의해 노동권 탄압이 이루어지고 현지 피해자가 발생한 경우, 대부분 문제가 되는 것은 현지의 법제도와 사법기관이 이를 적절히 구제할 수 있는 상황에 놓여있지 못하다는 점이다. 따라서 국내에서 이를 구제할 수 있는 방안에 대한 검토와 적극적인 연구, 그리고 시범사례의 축적 등이 요구된다. 형사의 경우 형법이 속지주의 원칙에 보충적으로 속인주의를 취하고 있기 때문에 외국에서의 한국 국민의 범죄행위에 대하여 국내법원은 형법을 적용하여 재판할 수 있다. 그러나, 형사특별법의 경우 이를 그대로 적용할 수 있는가의 문제, 범죄자의 신병확보나 증거수집의 어려움, 범법의 주체가 법인인 경우의 문제, 상당한 소송진행비용 등 쉽지 않은 문제들이 존재하는 것 또한 사실이다. 민사의 경우 현지 법인이 국내 모기업과는 독립된 전혀 별개의 법인인 경우에는 추가적인 검토를 요한다고 하겠으나 국내에 사무소 등이 있는 현지법인이면 국제사법에 의하여 일반적인 채권채무관계나 불법행위, 그리고 근로계약관계 모두 국내법원이 관할권을 가질 수 있다. 다만 그 재판에서 적용되는 실체법인 준거법은 한국의 강행규정에 반한다는 등의 특별한 사정이 없는 한 현지법이 적용되게 된다. 따라서 이러한 사법구제의 범주 밖에 있는 피해에 대하여는 별도의 구제절차가 마련될 필요는 있으나 국가가 사적인 채권채무관계에 직접 개입하여 이를 해결하는 방식은 신중을 기할 필요가 있다 하겠다.

(4) 네트워크의 형성 및 체계화

산업자원부나 외교통상부, 그리고 노동부 등의 네트워크의 형성도 중요하지만 이러한 네트워크에 민간부분이 적절히 결합되지 못한다면 그 네트워크는 또 하나의 불필요한 회의구조로 전락해버릴 수 있음도 염두에 두어야 할 것이다.

3. “대응방향”과 관련하여

(1) 현지 노동자의 조직화

“해외진출기업에 대응하는 것의 가장 큰 원칙은 현지 노동자들의 조직화에 적극 지지, 지원하고, 노조결성을 위한 유리한 국내외적 조건 형성에 기여하는 것”라는 점에 원칙적으로 동의한다. 즉 노동권, 환경권, 인권 일반을 불문하고 현지의 사회적 약자들이 권리의 주체로서 이를 주장하고 가져나가야 함은 두말할 필요 없이 중요하고 올바른 방향이다. 그렇지만 다국적기업에 대한 대응은 이미 노동권의 문제뿐만 아니라 다양한 인권의 문제를 내포하고 있고 또한 노동조합뿐만 아니라 다양한 인권운동주체들이 결합되어 있다. 뿐만 아니라 상당수의 동남아시아 국가에서 한국의 70, 80년대와 같이 종교단체 혹은 외곽단체가 노동자들의 권리 옹호를 위하여 주로 활동하고 있다는 상황도 현재 시점에서는 충분히 받아들일 필요가 있다. 즉, 다국적기업 관련 제반의 국내외 인권운동주체들의 네트워크를 좀더 효과적이고 긴밀하게 만드는 작업 역시 ‘동일기업 노동조합네트워크’의 고민 못지않게 현재 시점에서는 중요하다고 할 것이다.

(2) 국내 네트워크 체제의 구축

해외진출기업의 노동탄압과 부당노동행위를 감시하고 대응하는 국내 네트워크 구축의 문제는 ‘중장기적’인 과제라기보다는 바로 지금 시점에 절박하게 요구되는 과제이다. 앞서 언급한 정책대안도 이러한 네트워크의 형성 없이는 결국 형식적인 변화만을 가져올 수 있을 뿐이다. 그 출발에 있어서는 느슨하더라도 네트워크를 형성하여 조금씩 활동의 범위를 넓혀나가는 방식으로 활동을 전개하는 것이 바람직하리라고 본다. 그 과정에서 인권, 노동, 환경을 아우르고 여러 시민사회단체가 함께할 수 있도록 네트워크는 열린 장으로 기능하여야 하며 민주노총 법률원 등에서는 다국적기업 문제 전담 법률가가 나와 결합할 수 있는 그런 구조가 되어야 할 것이다.

참고자료1.

설문지 한글본, 영문본

한국기업에 대한 일반현황

1. 최근 5년간 한국기업에서 발생한 노사분쟁 및 노동탄압 사례가 있습니까?
2. 발생한 분쟁이 있다면 구체적으로 기입해주시요.
발생년도/발생기업/노조유무/구체적 내용(예:임금체불, 해고, 폭력..)/한국기업의 대응방식 및 처리현(예:자본철수, 폐업, 노사합의, 노조말살...)/시민사회단체와의 연대 및 언론보도 사례/특이사항
3. ILO, OECD 가이드라인에 대해 알고 있습니까?
4. 최근 5년간 ILO, OECD가이드라인 위반 사항이 있었습니까?
5. 위반사항에 대해 제소한 적이 있습니까?
6. 제소했다면 구체적으로 기입해주시요.
7. 한국기업에 대해 국민들과 노동자들의 인식은 어떠합니까?
8. 한국기업의 노무관리에 대한 노동자들의 인식과 대응방법은 어떠합니까?
9. 다국적기업이나 다른 나라 기업과 비교할 때 한국기업의 근로조건이나 노동강도, 후생복지 등은 어떠합니까?
①매우 좋다 ②좋은편이다 ③보통이다 ④나쁜편이다 ⑤아주나쁘다
10. 한국기업의 진출이 귀국의 노동시장에 미치는 영향에 대해 설명해주시요.
(예1: 일자리 창출에는 효과가 있지만 노동탄압이 심하여 전반적인 노동조건을 하락시킴.
예2: 노동조건은 내국 기업에 비해 좋지만 비인격적인 대우로 인해 이미지가 좋지 않다.)
11. 최근 한국기업에서 특이할 만한 사항이 발생하였습니까? 발생했다면 구체적으로 기입해주시요.

노동조건

■ 사업장 실태

1. 사업장 설립년도는 언제입니까?
2. 사업장의 년 수입금액(매출액)은 어떻게 됩니까?
연(월) _____ 원
3. 사업장의 종사자 고용 규모는 얼마나 됩니까?
(1) 1명이상 ~ 50명
(2) 50명이상 ~100명이하
(3) 100명이상-300명이하
(4) 3001명 이상-500명이하
(5) 500명이상
4. 고용형태별 인원수를 표시해주십시오.

고용형태	총인원	남 / 녀 인원
① 정규직		
② 일용직		
③ 임시직		
④ 파트타임		
⑤ 기간제		
⑥ 파견		
⑦ 아르바이트		

5. 평균 연령은 어떠합니까?

■ 노동조건

6. 노동자들의 월 급여 중 기본급은 평균 얼마입니까? (달러 표기)
(1) 60만원 미만
(2) 60만원~80만원 미만
(3) 80만원~100만원 미만
(4) 100만원~120만원 미만
(5) 120만원 이상이며 ()원
7. 노동자들에게 지급되는 수당은 무엇이 있습니까? (있는 대로 써주십시오)

8. 노동자의 주당 근무 시간은 평균 몇 시간입니까?

- (1) 50시간 미만, 주()일 근무
- (2) 50시간~56시간, 주()일 근무
- (3) 57시간~70시간, 주()일 근무
- (4) 71시간~84시간, 주()일 근무
- (5) 85시간 이상이며 ()시간, 주()일 근무

9. 근무시간 중 하루 평균 휴식시간은 어떻게 됩니까?(점심시간 포함해서)

- ① 점심시간 30분 ② 점심시간 1시간 ③ 점심시간 1시간 + 2시간마다 10분
- ④ 2시간 마다 10분씩 ⑤ 실제 식사시간 (15분~20분) ⑥ 없다
- ⑦ 기타 _____(분)

10. 하루 평균 초과근로시간은 얼마나 됩니까?

- ① 1시간이내 ② 1시간~2시간이내 ③ 2시간~3시간이내 ④ 3시간~5시간이내
- ⑤ 5시간이상

* 사업장에서 제공되는 복지는 무엇이 있습니까? 있는대로 표시해 주십시오.

복지후생 항목	11. 직장에서 제공 여부			12. 혜택여부	
	① 제공 된다	② 제공되지 않는다	③ 모른다	① 받을 수 있다	② 받을 수 없다
(1) 퇴직금					
(2) 유급휴가 (연·월차, 주휴, 여름)					
(3) 생리휴가					
(4) 시간외 수당					
(5) 출산휴가					
(6) 병가(상병휴가)					
(7) 육아휴직					
(8) 휴업보상					

복지후생 항목 II	13. 직장에서 제공 여부			14. 혜택여부	
	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모른다	① 받을 수 있다	② 받을 수 없다
(1) 상여금					
(2) 식사비용보조					
(3) 교통비, 통근버스					
(4) 경조사지원					
(5) 휴양(휴가)비용지원					
(6) 학비보조					
(7) 보육비지원					
(8) 주택마련지원 (융자 등)					
(9) 사내근로복지기금지원					

15. 근로계약서를 작성합니까?

16. 근로계약서를 작성하지 않는다면 근로계약은 어떻게 합니까?

17. 사업장 노동자들의 평균 근속연수는 얼마입니까?

- (1) 1년 미만
- (2) 1년 이상-2년 미만
- (3) 2년 이상-3년 미만
- (4) 3년 이상-4년 미만
- (5) 4년 이상-5년 미만
- (6) 5년 이상-

18. 교대제 근무를 합니까?

- ① 예(17-1로) ② 아니오

18-1 교대제 형태는 어떠합니까?

- ①2조 2교대 ②3조 3교대 ③3조 2교대 ④4조 3교대 ⑤불규칙(일에 따라서)

18-2. 교대제의 주기는 어떠합니까?

- ① 1주 단위 ② 2주 단위 ③ 3주 단위 ④ 4주 또는 월 단위 ⑤ 기타_____

■ 산업안전

19. 노동자들에게 건강검진을 제공하고 있습니까?

- ①예 ②아니오

20. 최근 5년간 산재가 발생하거나 질병(직업병)을 앓고 있는 노동자는 얼마나 됩니까?

21. 산재 내역을 기입해주시시오.(가능하면 자세하게)

22. 산재발생시 해결방안은 무엇입니까?

- ① 특별한 치료를 받지 않는다
- ② 본인이 부담하여 치료받는다
- ③ 회사에서 공상처리하여 치료받는다
- ④ 산재보험으로 치료받는다.
- ⑤ 기타

23. 만일 질병이나 산재 발생 시 회사에 보고하지 않는다면 이유는 무엇입니까?

- ① 해고의 두려움
- ② 부당한 업무지시를 받을까봐
- ③ 동료에게 피해를 줄까봐
- ④ 치료기간이 길고 치료비가 비싸서
- ⑤ 기타

24. 지난 5년 동안 질병이 산재로 인해 해고 당한 노동자가 있습니까?

- ①예(24-1로) ②아니오

24-1. 최근 5년간 산재나 질병으로 인해 해고 당한 사람은 몇 명이며, 사유는 무엇입니까?

■ 고용안정

25. 최근5년 간 구조조정이 있었습니까?

- ① 예(25-1로) ② 아니오

25-1. 있었다면 이유와 규모, 사후 처리에 대해 기입해주시시오.

26. 노동자들이 폐업 또는 구조조정의 위협을 느끼니까?

- ① 예(26-1로) ② 아니오

26-1. 위기를 느끼는 이유는 무엇입니까?

- ① 경영상의 어려움 ② 주변 기업의 영향 ③ 노동자들의 집단행동 및 저항 ④ 더 싼 곳으로 이동 ⑤ 국내 경기 불황 ⑥기타

27. 최근 5년간 노동자들의 이직율은 어떠합니까?

28. 이직을 하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 고용계약기간이 만료되기 때문에
- ② 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에
- ③ 임시직등 단기간 노동자로 채용되었으므로
- ④ 적성·근로조건·능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로
- ⑤ 규정·관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에
- ⑥ 학업·가족부양·건강 등의 이유로
- ⑦ 직장의 경영상 이유 때문에(고용불안, 퇴직강요 등)
- ⑧ 기타 (_____)

29. 일자리 안정을 위해 노.사가 협력하는 사항이 있습니까?
있다면, 구체적으로 기입해주시시오.

노동기본권 및 부당노동행위

1. 노동조합 및 직장협의회가 있습니까?

- ① 예 (2번로) ② 아니오(3번으로)

2-1. 조직 형태는 무엇입니까?

- ① 산업별노동조합 ② 지역별노동조합 ③ 기업별 노동조합 ④ 직장협의회

2-2. 노동조합 및 직장협의회 가입률은 얼마나 됩니까?

(가입대상 _____ 중, _____ 명)

2-3. 노동조합 및 직장협의회에 가입하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 가입 자격이 없어서
- ② 노조활동이 불만족스러워서
- ③ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로
- ④ 사용자 측의 만류로(회사 측의 간섭으로)
- ⑤ 필요성을 못 느껴서
- ⑥ 기타 _____

2-4. 노동조합 및 직장협의회 사무실이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

2-5. 노동조합 및 직장협의회 상근자가 있습니까?

2-6. 상급조직은 어디입니까?

2-7. 조합원 교육시간이 있습니까? 있다면 년 몇 시간입니까?

2-8. 타 조직이나 시민단체와의 연대 사업을 합니까? 한다면 구체적으로 기입해주시시오.

2-9. 노동조합이 국제연대 활동을 합니까?

3. 노동조합 및 직장협의회가 없다면 이유는 무엇입니까?

- ① 노동조합에 대한 홍보 및 인식 부족
- ② 노동조합에 대한 거부감 때문에
- ③ 회사의 제도와 고용조건이 좋아서 필요성을 느끼지 못한다
- ④ 회사 내에서 노동조합을 만들 사람이 없어서
- ⑤ 회사의 방해공작 및 탄압으로 인해
- ⑥ 경제특구구역 등 특별한 지역으로 선정되어있어서
- ⑦ 노동조합 설립으로 인해 구조조정, 해고, 폐업 등의 위험 있기 때문에
- ⑧ 기타

3-1. 회사의 방해공작이나 구조조정이 있었다면 구체적인 사례를 적어주시시오.

3-2. 노동조합 설립을 위해 상급조직이나 타 노동조합이 지원하는 활동이 있습니까? 있다면 구체적으로 적어주시시오.

3-3. 부당노동행위, 노동조합 탄압 사례가 발생했을 때 한국 본사와 연대활동을 한 적이 있습니까?

- ① 예(3-3-1로) ② 아니오(3-3-2로)

3-3-1. 연대활동을 했다면 구체적으로 설명해주시시오.

3-3-2. 연대활동을 하지 않았다면 이유를 설명해주시시오.

4. 노동자들의 근로조건 개선, 임금인상 등은 어떻게 합니까?

4. 아래의 예시 중 회사 측이 실시하는 부당노동행위 사항을 있는대로 표시해주시시오.

- ① 노동조합 탄압 ② 임금채불 ③ 인권탄압 ④ 노동자감시 ⑤ 폭력 및 폭언 ⑥ 성희롱 및 남녀 차별 ⑦ 근로기준법 위반

⑧기타 _____

5. 부당노동행위가 발생했을 시 어떻게 대응하였습니까? 구체적으로 기입해주시시오.
6. 노동조합 설립, 노동조합 강화를 위한 계획이 있습니까? 있다면 구체적으로 기입해주시시오.
7. 자국내의 문제를 한국의 노동자들과 연대한 경험이 있습니까?
① 예(7-1로) ② 아니오(7-2)
- 7-1. 연대했을 때 좋은 점과 한계는 무엇이었습니까?
- 7-2. 연대하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?
8. 이후 한국 노동조합과 노동자들에게 바라는 점은 무엇입니까?
9. 기타 하고 싶은 말

Questionnaire regarding Korean corporations in SE Asia

■ General questions regarding Korean Corporations

1. Have there been cases of management/labor conflict or oppression of labor during the last 5 years at Korean companies?
2. If there have been, please elaborate.
Year of conflict/ name of company/ whether trade union was involved/ concrete reason for conflict(ex: wages, lay-offs, violence..)/ Response from company (ex: withdrawal of investment, closing of factory, agreement with labor, labor oppression...) / whether there was cooperation with outside labor organizations / whether there were press reports on issue/ etc
3. What is the general impression of Korean corporations in your country?
4. What is the impression of the labor management practices at Korean companies by workers in your country?
5. Compared to other foreign companies, what is the level of welfare and labor intensity at Korean companies like?
① Very good ② Good ③ Average ④ Bad ⑤ Very bad
6. Please explain what effect the entrance of Korean companies has on your labor market.
(ex1: It contributes to creating jobs but the oppressive practices lead to a decrease in working standards.
ex2: Working conditions are better than domestic companies but the image is bad due to disrespectful treatment.)
7. Have there been any special changes regarding Korean companies recently? Please explain.
8. Are you aware of relevant ILO conventions or OECD guidelines?
9. If so, have there been cases of convention, guideline violations during the last 5 years?
10. Have suits or complaints been filed regarding violations?
11. If so, please elaborate on the details.

■ Workplace Safety

19. Does the Korean company offer regular medical checkups?
① Yes ② No
20. Approximately how many workers have suffered from workplace accidents or illnesses?
21. Please explain in detail about the accidents and illnesses.
22. What is the response to a workplace accident?
① No special treatment of injury/illness
② Treatment paid for by injured person
③ Treatment paid for by company
④ Treatment by workplace accident insurance

⑤ Other

23. If you do not report workplace accidents/illnesses, what is the reason?

- ① Fear of being layed-off
- ② Fear of receiving unfair work order/instruction
- ③ Fear of being a burden to colleagues
- ④ Because treatment period is too long and the cost is too much
- ⑤ Other

24. Have there been workers that have been layed-off due to workplace accidents or illnesses?

- ① Yes(to 24-1) ② No

24-1. What is the number of workers fired due to workplace accidents/illnesses, and the reason?

■ Employment Stability

25. Has there been restructuring during the last 5 years?

- ① Yes(to 25-1) ② No

25-1. What was the extent, and result of the re-structuring process?

26. Do workers feel the threat of factory closure or re-structuring?

- ① Yes (to 26-1) ② No

26-1. What is the reason?

- ① Management difficulties ② Effects of other companies ③ Workers' collective action and struggles ④ Movement to a cheaper location ⑤ Recession ⑥ Other

27. What percentage of workers have left for other jobs during the last few years?

28. What is the main reason for changing jobs?

- ① End of contract term
- ② Current work(project) has been completed
- ③ Employed as contract, or part-time worker
- ④ Other job that that has better working conditions, or better fits my ability
- ⑤ Have reached company's retirement age
- ⑥ Due to family, school, or health reasons
- ⑦ Management decision(Layoff, forced retirement etc)
- ⑧ Other (_____)

29. Have there been cooperation for employment stability between management and workers? If so, please explain.

■ Basic Labor Rights and Unjust Labor Practices

1. Is there a trade union at your workplace?

- ① yes (to 2) ② no(to 3)

2-1. What organizational for does the union take?

- ① Industrial union ② regional union ③ company union ④ workplace council

2-2. What is the rate of workers organized into the trade union?

(_____ persons out of, _____ total workers)

2-3. What is the main reason workers do not join the trade union?

- ① not eligible to join
- ② critical of trade union activities
- ③ family, colleagues discourage joining
- ④ Interference from management
- ⑤ Do not feel the need to
- ⑥ Other _____

2-4. Is there a trade union office?

- ①yes ②no

2-5. Is there a trade union full-timer?

2-6. Does the union have a organization that it is affiliated to?

2-7. Is there an education session for trade union members? If so, how many hours a year?

2-8. Are their joint/solidarity activities with other organization or civic movements(domestic or international)? Please elaborate.

3. If there is no trade union, what is the reason?

- ① Trade union not well know
- ② Disapproval of trade union activities
- ③ Do not feel the need for a trade union because working conditions are good
- ④ No activists to organize a trade union in the company
- ⑤ Because of oppression or interference from management
- ⑥ Factory in a special zone(ex: Special Economic, or Export Zone)
- ⑦ Danger of layoffs, factory closure, or restructuring due to trade union activities
- ⑧ Other:

3-1. If there have been cases of interference from management, or restructuring to counter trade union activities, please explain further:

3-2. Have there been support for trade union activities from other organization? Please explain further.

3-3. Has there been cooperation with Korean organizations against unjust labor practices or oppression of trade union activities?

- ① Yes (to 3-3-1) ② No(to 3-3-2)

3-3-1. Please give us the details of the solidarity activities. What were the limitations and results of such activities?

3-3-2. Please give us the reason for the absence of activities.

4. How do the workers attain improvements in wages and working conditions?

4. Please mark below the unjust labor practices that exist at your workplace.

- ①Oppression of trade union ②unpaid wages ③violation of human rights ④surveillance of workers
- ⑤beatings, abusive language ⑥sexual harassment, discrimination against women
- ⑦illegal practices
- ⑧Other _____

5. How did workers respond to unjust labor practices? Please explain.

6. Do you have plans for establishing, or strengthening the trade union? Please elaborate.

8. What would you like to request from trade unions in Korea?

9. Other comments:

* 참고자료

1. 말레이시아 삼성전자에서 노동조합원들에게 받은 탈퇴서
2. 말레이시아 전기산업주에서 삼성에 보낸 항의 시한
3. 태국 삼성에서 노동자들에게 받은 서명 용지(이름은 삭제함)
4. 태국 삼성에서 공고한 노동자들에게 해고자들의 선동과 무미에 중요하지 밀라는 내용의 문서

Penubuhan Union

Nama : _____

Employee No. : _____

I.C. No. : _____

* potong yang tidak berkenaan

Bahawa saya penama di atas * BERSETUJU / TIDAK BERSETUJU DAN MENARIK BALIK penubuhan penubuhan union di Samsung Electronics (M) Sdn. Bhd, beralamat di Lot 2, Leboh 2, North Klang Straits, Arca 21, Industrial Park, 42000 Port Klang


Tandatangan

Tarikh :

Formation of Union(노조 건설).

Name(이름)

Employee Number(근로자 번호)

ID number(등록 번호)

I as named above agree/ do not agree and withdraw from formation of union in Samsung Electronic(M) <address>

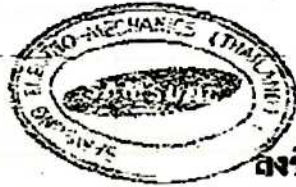
위 명의의 문안은 동의하며/ 동의하지 않으며 삼성 전자(말레이시아, 주소) 내의 노조 건설에서 탈퇴한다.

Signature.(서명)

Workers (노동자들)

ประกาศ

หนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับที่ลงกันวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2548 มีผลถึงพนักงานบริษัทซัมซุง ฯ ทุกคน แม้ไม่เกี่ยวข้องกับลงชื่อสนับสนุน ในข้อเรียกร้องที่ตัวแทนอื่นต่อบริษัท ระหว่างที่ทำมา ถึงแม้ว่าทางบริษัทซัมซุง อิเล็กโทร-แมคคานิกส์ พยายามเจรจากับตัวแทนพนักงานด้วยดี แต่บางคนก็คัดค้านการเจรจาและของพนักงานบริษัท ดังนั้นบริษัท เลิกจ้างอย่าง โคอ ไม่มีทางอื่น เพราะนั่นพนักงานทุกท่าน สัมเรื่องวุ่นวายที่เกิดขึ้นที่ทำมา กรุณา อย่าเชื่อข่าว ลือ หรือการชักจูง ของของพวกเจตนาไม่ดี และขอให้ตั้งใจทำงานอย่างปกติ เหมือนเดิม ถึงแม้ว่าบริษัทพยายามมากแล้ว แต่ถ้าหากว่าพนักงานคนใดฝ่าฝืน กฎระเบียบบริษัทหรือกระทำทางผิดกฎหมายบริษัทจะดำเนินการตามกฎหมาย



ลงชื่อ

๕ ๑ ๕๕

(นาย โนห์ ซึง ฮวัน)

ท่านประธานบริษัทฯ

3-1

Announcement

According to the working condition agreement dated 18 May 2005 which covers every Samsung workers although some do not sign for supporting in the demands submitted by the workers' representatives to the company. Although the Samsung Electro Mechanics company has attempted to negotiate in good faith with the workers representatives, some of them have obstructed the negotiations and incite workers. Therefore, the company has to dismiss them. Every worker should forget the troubled incident, please do not believe in rumours or incitement by whom having malicious intent, and concentrate on your work as usual. The company has made a lot of effort but if any worker violate the company's rules and regulations or violate the law, the company would take legal action against that worker.

Signature

(Mr. Noh Sung Hwan)
The company's president