



International
Labour
Organization



미얀마 노동법 에 관한 ILO 가이드 2017

미얀마 노동법에 관한 ILO 가이드

2017

ILO 미얀마 연락사무소

미얀마 노동법에 관한 ILO 가이드

저작권 © 국제노동기구 2017

초판 1쇄 (2017)

국제노동사무국의 출판물은 세계저작권협약 제 2부속 의정서에 근거하여 저작권을 보호받습니다. 하지만 출처를 밝힌다는 조건하에 짧은 발췌글은 사무국의 인가를 받지 않아도 복제가 허락됩니다. 국제노동사무국은 복제 및 번역 관련 요청을 환영하며 다음의 주소 (ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland) 혹은 이메일 (rights@ilo.org)로 요청할 수 있습니다.

복제권기구에 등록된 도서관, 기관 및 기타 사용자들은 본 목적을 위한 라이선스에 따라 복제본을 만들 수 있습니다. 해당국가의 복제권 기구를 찾고자 하면 www.ifrro.org을 방문 바랍니다.

미얀마 노동법에 관한 ILO 가이드 / 국제노동기구, ILO 미얀마 연락사무관 – 양곤: ILO, 2017.

ISBN: 9789221313168

국제노동기구; ILO 미얀마 연락사무관

노동관계 / 고용 조건 / 노동 조건 / 노동법 / 해설(comment) / 미얀마

13.06.1

국제노동기구 출판시도서목록

ILO 출판물에서 사용된 명칭은 국제연합(United Nations)의 관행을 따르고 있습니다. 사용된 명칭과 제시된 자료는, 특정 국가, 영토, 지역의 법적지위, 그 관계당국의 법적지위 또는 경계 확정에 대한 국제노동사무국의 견해표명이 아님을 밝힙니다.

서명기사, 연구 및 기타 기고문에 표명된 의견에 관련한 책임은 온전히 저자에게 있습니다. 이를 출판하는것이 본 의견에 대한 국제노동사무국의 지지표명을 의미하지 않음을 밝힙니다.

회사명 또는 상업적 제품 및 과정을 언급하는 것이 이에 대한 국제노동사무국의 지지를 의미하지 않습니다. 특정 회사 또는 상업적 제품 및 과정을 언급하지 않는것을 이에 대한 사무국의 불승인으로 해석할 수 없습니다.

ILO 출판물 및 디지털 제품은 주요 서적 판매자 및 디지털 배포 기반에서 구할 수 있으며 또는 ilo@turpin-distribution.com에서 직접 주문이 가능합니다. 보다 많은 정보를 위해 본 웹사이트 (www.ilo.org/publins)를 방문하거나 ilopubs@ilo.org로 연락 바랍니다.

(미얀마)에서 인쇄

재정지원

이 ILO 가이드 간행물은 미국 노동부의 후원으로 만들어졌습니다. (프로젝트 MMR/13/10/USA)

이 간행물은 미국 노동부의 정책 견해가 반영되지 않았으며 미국 정부에서 임명된 단체, 상업적인 제품, 또는 상표에 대해서도 관련 언급되지 않았습니다.

감사의 말

본 가이드는 결사의 자유 및 사회적 대화 프로젝트의 수석 기술전문관인 Christopher Land-Kazlauskas의 조정하에 컨설턴트인 Jason Judd와 Janet C. Checkley이 구성하였습니다. 미얀마 ILO 사무소의 선임 법률자문관인 Natsu Nogami가 편집을 담당했습니다. 전 ILO 연락사무관인 Steve Marshall과 그의 기술팀, ILO미얀마 사무소의 Rory Mungoven와 Piyamal Pichaiwongse이 본 가이드에 조언, 기여와 지원을 제공하였습니다. 이 가이드를 만드는 과정에서 미얀마 노동고용사회보장부의 기술직 직원들이 기술적인 부분에 대한 자세한 설명을 제공해 주었습니다.

배진선님이 본 가이드를 한국어로 번역을하고 전창준 (실과비늘)님이 편집을 담당하였습니다.

단서조항: 이 문서는 미얀마법이 아닙니다. 미얀마법 해석에 대한 책임은 미얀마 연방공화국 정부의 담당 기관과 궁극적으로 법원에 있습니다. 본 가이드는 기존 법조항을 명료하게 설명하려는 목적으로 ILO가 신의성실하게(in good faith) 만들었으며, 특정 조항이 논쟁의 대상이 되거나 틀린 것으로 밝혀졌을 경우 ILO는 이에 대해서 책임을 지지 않습니다. 본 가이드를 만드는 과정에서 미얀마 노동고용사회보장부가 기술적인 설명을 제공하였으나, 노동이민인구부(이전 노동고용사회보장부)가 본 가이드를 공식적으로 보증하고 있지 않음을 밝혀둡니다.

펴내는 말

미얀마는 급속한 전환기를 맞고 있습니다. 수십년간 지속된 고립상태를 벗어나 국제사회에 문을 열고 있으며 민주적 통치와 법치를 강화하고 있습니다. 이러한 새로운 환경을 반영하고 국제 노동 기준에 부합하려는 의도를 가지고 미얀마 정부는 전반적인 개혁 프로그램의 일환으로써 노동법을 입법 및 개정해왔습니다. 미얀마의 법적 환경은 이로 인해 급속히 변해 왔으며, 입안된 많은 법률들이 검토중에 있거나 여러 정부 부처의 입법 과정중에 있습니다.

미얀마 노동법과 국제 노동법에 대한 현지의 사용자들과 노동자들의 의식과 이해도는 낮습니다. 여러 국제 행위자(international actor)들을 위한 관련법률과 규정의 번역본은 구하기 어렵거나 찾을 수 없습니다. 노동시장에 영향을 미치는 기존법과 입안단계의 법이 포괄된 현행 법체계에는 상이한 부분들이 있고, 이로 인해 사용자와 노동자의 법적 권리와 의무에 관련하여 혼란이 야기되고 있습니다.

2011년부터 미얀마 정부는 노동법 개혁과정에 있어서 ILO의 지원을 요청해왔습니다. ILO는 법률간 간극과 중복사항을 파악하고, 국제노동기준에 맞도록 현 법적체계를 강화하고, 보다 일관적인 방법으로 다양한 법률을 강화시키고자 하는 목적으로 정부의 노동법 검토를 도왔습니다.

이러한 배경에서 본 가이드는 사용자, 노동자 및 기타 관련 이해관계자들에게 현행 법체계와 관련 국제노동기준에 대한 일관되고 사용자 친화적인 정보를 제공하려는 목적으로 만들어졌습니다. 노동법 개혁은 현재 진행중이며 ILO는 주요 개정이 이루어질때마다 본 가이드를 업데이트 할 것 입니다.

ILO는 의식 증진, 트레이닝, 기타 역량강화 활동으로 구성된 자체 기술협력(Technical Cooperation) 프로그램을 통해 정부, 사회적 파트너, 기타 이해 관계자들의 노동법 개혁 과정을 지원할 수 있음에 기쁘게 생각합니다.

우리는 본 가이드가 미얀마 노동법을 이해, 적용하고 국제노동기준을 장려하려는 어느 누구에게나 유용하게 쓰여지길 희망합니다.

Rory Mungoven

ILO 연락 사무관

목차

재정 지원	v
감사의 말	v
펴내는 말	vi
I. 도입	1
A. 가이드 구성	2
B. 가이드 사용법	2
C. 약어	2
II. 일터에서의 기본원칙과 권리	3
A. 결사의 자유와 단체교섭, ILO 협약 제87, 98호	3
B. 강제 노동 폐지, ILO 협약 제29, 105호	5
C. 아동 노동 철폐 ILO 협약 제138, 182호	6
D. 고용과 직업상 차별 폐지 ILO 협약 제100, 111호	7
E. 미얀마의 ILO 기본 협약 비준	8
III. 미얀마 노동법	9
1. 고용의 규정	9
2. 직원 고용	11
3. 임금	13
4. 노동시간과 초과근무	17
5. 공휴일과 휴가	19
6. 산업안전과 보건	21
7. 사회보장과 상해 및 질환에 대한 보상	25
8. 고용의 종료	29
9. 노동 감독	31
10. 노동자와 사용자 단체	33
11. 사업장 조정 위원회	38
12. 쟁의 해결	39
13. 파업과 직장폐쇄	42
14. 아동 노동과 미성년 노동자	44
15. 강제노동	46
16. 미얀마에서 일하는 외국인	48
17. 특별경제구역 (SEZs)	49
부록 1	51

I. 도입

고용사안을 규정하는 미얀마의 법체계는 지난 한세기동안 제정된 여러 법률과 규칙속에서 찾을 수 있다. 본 가이드는 미얀마 노동법의 원천이 되는 다수의 자료들을 하나로 모은 사용자 친화적인 가이드이다.

많은 미얀마의 법안들이 그러하듯 노동법 역시 상당한 수준의 개혁과정을 밟고 있으며, 이러한 이유로 본 가이드가 종합적이거나 최종의 것이라고 여겨서는 안 된다. 새로운 법률이 입안 및 제정되었다더라도 해당부분을 관장하는 이전 노동법의 조항들이 아직 유효할 수 있다. 본 가이드는 정확하고 완전한 정보를 담고자 모든 노력을 다하였지만, 법이 요구하는 사항을 보다 충실하게 이해하기 위해서 독자들이 법률 자체를 참고할 것을 권장한다. 미얀마의 노동법은 변화중이며 본 가이드의 관련 부분은 추후 업데이트 될 것이다.

본 가이드는 미얀마 노동법에서 규정된 사용자, 노동자, 노동조합¹과 정부의 주요 권리, 권한과 의무사항을 손쉽게 참고할 수 있도록 고안되었다. 이 가이드는 사용자(employer)와 사용자 단체, 노동자와 노동조합, 정책입안자, 비정부기구 (NGOs), 투자자 및 국제 바이어들에게 유용하게 쓰일 것이다.

본 가이드는 미얀마의 헌법, 법률과 규정에서 찾을 수 있는 노동법의 주요 사안들에 더해 ILO의 일터에서의 기본 원칙과 권리들을 소개하고 있다. ILO의 모든 회원국들은 일터에서의 기본원칙과 권리들을 존중할 것을 기대받는다.

본 가이드에서 참고한 미얀마 법률과 규정들은 다음과 같다:

- 임금지급법 (2016)
- 공장법 (1951)과 2016년 개정
- 미얀마 노동부 지침 제615/2/alaya-law 2/12 (1584)호, 2012년 12월 11일자
- 점포시설법 (1951)과 2016년 개정
- 휴가와 휴일에 관한 법률(1951)과 2016년 개정
- 형법 (1974)
- 아동법 (1993)
- 해외근로법 (1999)
- 인신매매방지법 (2005)
- 미얀마 연방 헌법 (2008)
- 노동단체법(2011)과 규칙(2012)
- 평화적인 집회와 평화적인 행진 권리에 관한 법률 (2011)
- 사회보장법(2012)과 규칙 (2012)
- 촌락과 군 행정에 관한 법률의 개정 (2012)
- 노동쟁의 조정법(2012)과 규칙 (2012)
- 최저임금법(2013)과 규칙 (2013)
- 최저임금에 대한 정부고시 제2/2015호, 2015년 8월 28일자
- 외국인 투자법 (2013)
- 고용과 능력개발에 관한 법(2013) 및 규칙(2013) [규칙은 아직 시행되지 않음]
- 정부고시 제 84/2015호, 2015년 7월 3일자
- 미얀마 특별경제구역법 (2014)
- 산업안전 및 보건법 (초안)
- 1951년과 2005년 개정된 노동자 보상에 관한 법률 (1923)
- 장애인 권리법 (2015)

1 미얀마 실제법문과 동일시하고자 I절(section)과 II절에는 “union” 혹은 “trade union”, III절에서는 “labour organization”이라는 표현이 사용되었다. 하지만 이 용어들은 상호교환이 가능하며 모두 노동조합을 의미한다.

A. 가이드 구성

본 가이드는 도입, 일터에서의 기본원칙과 권리 그리고 미얀마 노동법에 대하여 세 절로 구성되어 있다. 마지막 섹션은 (목차에 나열된 것처럼) 주제에 따라 17개 장(chapter)으로 나누어져 있다. 각 장에서는 주제항목에 관련한 주요 법적의무, 권한과 권리가 요약되어 있다. 요약별로 정보의 출처가 되는 미얀마 법이 명시되어 있으며 더 자세한 정보를 원하는 독자들은 해당법의 관련 부분을 참고하면 된다.

B. 가이드 사용법

1. 어떤 법적 조항이 누구에게 적용되는지 확인

본 가이드는 경공업과 봉제생산을 포함한 민간부문의 노동자와 사용자를 위한 노동법에 초점을 두고 있다. 하지만 본 법의 일부 조항들은 보다 폭넓게 적용되며 부록 1은 이 조항들의 규정을 받는 산업부문/사용자와 노동자 분류를 명시하고 있다. 특별경제구역의 노동자와 사용자는 현존하는 노동법을 따라야한다. 관련 장에서 특별경제구역의 기준과 비특별경제구역의 기준간의 중요한 차이점을 다룰것이다.²

2. 이슈와 해답을 찾는 방법

독자들은 관심 이슈와 해당 법적조항을 쉽게 찾을 수 있다. 예를 들어 독자가 최저임금에 대해 알고자 하는 경우, 본 가이드의 “최저임금” 장을 찾아서 어떤 관련 법률과 조항들이 있는지 알 수 있다 (가령, 최저임금법, 서문과 2-4, 7, 12, 14조):

3.2 최저임금 (최저임금법 서문, 2-4, 7, 12조; 최저임금규칙 43조)

추가 참고를 위해, 관련 법률의 해당 조항을 표시하고 있다.

현 최저임금은 시간당 450 미얀마쫏, 일당 3,600 쫏으로 정해져 있다. 본 시급은 하루 8시간 노동을 기준으로 하며 초과근무, 보너스, 인센티브 및 기타 수당을 제외한 것이기에, 위에 언급한 “임금”의 일반적인 정의와 별개로 고려하여야 한다. 파트타임 노동자들은 노동시간에 비례하여 (pro rata) 임금을 지급받아야 한다.

C. 약어

CLA 생계비 조정
EO 사용자 단체
ESD 고용과 능력개발에 관한 법 (2013)
FA 공장법(1951)
FIL 외국인 투자법 (2012)
FIR 외국인 투자규칙 (2013)
ILO C ILO 협약
LOL 노동단체법 (2011)
LHA 휴가와 휴일에 관한 법률 (1951)
MWA 최저임금법 (2013)
MWR 최저임금규칙 (2013)
MOLIP 미얀마 노동이민인구부
PWA 임금지급법 (1936)
Sec(s). 조항
SLDL 노동쟁의 조정법 (2012)
ShE 점포시설법 (1951) SSL 사회보장법 (2012)
SSR사회보장규칙 (2012) SEZ 특별경제구역
WCA 노동자 보상에 관한 법률 (1923)
WCC 사업장 조정위원회

2 2014 특별경제구역(SEZ)법은 사용자와 노동자간의 쟁의를 협상 및 중재하고 “고용인들이 최저임금, 휴가, 휴일, 초과근무 수당, 실직수당 및 노동자 보상에 관한 현존 법의 혜택을 받을 수 있도록, 사용자와 고용인의 권리와 권한 또는 고용계약서에 담긴 고용 조건과 고려사항들을 결정하는데 있어서 조정하는” 역할을 할 관리위원회(management committee)를 각 SEZ별로 임명할 것을 청구하고 있다.

II. 일터에서의 기본원칙과 권리

미얀마를 포함한 ILO의 회원국들은 ILO의 1998년 ‘일터에서의 기본원칙과 권리에 대한 선언’에서 다음의 네가지 핵심 노동원칙들을 존중하고 도모할 것을 다짐하였다:

- 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정
- 강제노동 폐지
- 아동노동 철폐
- 고용과 직업상 차별 폐지

본 가이드의 II장은 ILO 8개 협약에 담겨있는 노동원칙들을 각각 자세히 설명하고 있다. 모든 ILO 회원국은 선언에서 다루고 있는 협약을 비준하지 않았더라도 선언에 명시된 보편적인 원칙과 권리들을 존중하고 도모하는 데 노력을 다하여야 한다. 국제사회는 노동의 세계(world of work)에서 사회적 “최저치(floor)”를 세우는데 이 원칙과 권리들을 기반으로 삼는 것을 지지한다.³ 이들은 경제발전수준에 상관없이 모든 국가의 모든 사람에게 적용된다.⁴ 또한 이 8개 협약들은 국제기본협약(International Framework Agreements)에 등장하며, 다수의 기업들은 이 협약들을 중심으로 컴플라이언스 시스템을 구성하고 있다. 기업들은 본 원칙들에 대한 존중을 자사의 책임있는 소싱(responsible sourcing) 체계의 필수 요소로 삼고 있다.

각 일터에서의 기본원칙과 권리는 아래에 설명되어 있다. ILO 출판물인 ‘국제노동기구의 기본 협약들’⁵에서 사용된 어휘를 그대로 사용하였다.

A. 결사의 자유와 단체교섭, ILO 협약 제87,⁶ 98호⁷

모든 노동자와 사용자는 그들의 직업상 권익을 지지하고 도모하려는 목적으로 자유롭게 집단을 구성하고 가입할 권리가 있다. 이 기본 인권은 표현의 자유와 같이 가며, 민주적 대표성과 민주통치의 근간이 된다. 사람들은 그들과 직접적인 관련이 있는 노동사안에 대해 영향을 미칠 수 있도록 그들의 권리를 행사할 수 있어야 한다. 즉 그들의 목소리가 경청되고 반영되어야 한다.

결사의 자유는 노동자와 사용자가 국가 및 상호 간섭없이 그들의 단체를 구성, 가입, 운영하는 것을 의미한다. 이들은 본 권리와 더불어 현지법을 존중할 책임을 갖고 있다. 반면에 현지법은 표현의 자유 원칙을 존중하여야 한다. 이러한 원칙들은 무시되거나, 특정 활동 분야 또는 특정 노동자 조직에 한해서 금지될 수 없다.

자유롭게 단결하고 활동을 펼칠 권리는, 노동자와 사용자 단체가 어떻게 그들의 직업상 권익을 제일 잘 지키고 도모할지를 독립적으로 결정할 수 있음을 의미한다. 본 권리는 파업 및 직장폐쇄를 포함한 구체적인 상황에 대한 행동은 물론 장기적인 전략을 포괄한다. 본 단체들은 독립적으로 국제단체들과 제휴할 수 있으며, 이 단체들 안에서 상호 이익을 위해 협력할 수 있다.

단체교섭의 결과를 수용할 수 없어 파업행동에

3 ILO. 2002. 국제노동기구의 기본 협약들. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

4 ILO 웹사이트 “협약에 관하여”. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-en/index.htm>

5 ILO. 2002, 각주 3 참조

6 표현의 자유와 단결권 협약, 1948 (제87호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

7 단결권과 단체교섭 협약, 1949 (제98호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

들어갈 경우, 일부 제한적인 분류의 노동자들은 시민(population)의 기본안전과 국가의 필수적인 활동을 보장하기 위하여 이로부터 제외될 수 있다.

자발적인 단체교섭은, 사용자 또는 사용자 단체 그리고 노동조합 또는 조합 부재시 노동자들이 자유롭게 정한 대표가 노동 조건과 고려사항에 관련하여 상호관계를 논의하고 협상하는 과정을 일컫는다. 당사자가 신의성실하게 이행하는 본 교섭은 상호 수용할 수 있는 단체협약을 도출하는 것을 목표로 한다.

단체교섭과정은 정보교환, 협의, 공동평가와 같은 실제 교섭 이전단계는 물론 단체협약의 실행단계를 포함한다. 협약에 도달되지 않은 경우, 중개를 통한 조정(conciliation through mediation) 및 중재(arbitration) 등에 이르는 쟁의조정절차를 사용할 수 있다.

결사의 자유 원칙과 단체교섭의 권리를 현실로 실행하는데 있어서 다음이 요구된다:

- 본 권리들의 집행을 보장하는 법적 토대
- 권한과 능력을 부여하는(enabling) 제도적 체계. 삼자 또는 사용자 단체와 노동자 단체 양자의 형태.
- 자신의 목소리가 경청될 수 있도록 권리를 행사하려는 개인을 차별하지 않음
- 상호의 어려움과 공동의 문제를 해결하는데 있어서 사용자 단체와 노동자 단체가 서로를 파트너로 수용

B. 강제 노동 폐지, ILO 협약 제29⁸, 105⁹

강제노동은 노동자에게 심각한 박탈을 초래할 수 있는 힘과 의지가 있는 국가 또는 개인이 노동자로부터 강제 노동 및 서비스를 거두는 것을 의미한다. 식량, 토지 혹은 임금을 돌려주지 않는 것, 신체 폭력과 성적 학대, 이동제한과 감금이 그 예이다.

예를 들어 가구주가 가사 노동자(domestic worker)의 신분 증빙서류를 갈취하거나, 이 노동자의 외출을 금지하거나, 불복종시 구타하거나 임금을 지급하지 않으면 이는 강제노동 상태를 의미한다. 가사노동자가 견딜 수 없을 정도로 낮은 임금을 받는 것은 또 다른 문제이며, 이 노동자가 일을 자유롭게 그만 둘 수 있다면 이는 강제노동이 아니라 착취(exploitation)에 준한다.

또 다른 예를 들어보자. 도로 건설, 관개수로를 위한 땅파기 등에 마을사람들이 자의에 관계없이 상당한 도움을 제공하여야 하고, 징발된 남성, 여성 및 아동들이 나타나지 않을 경우 정부 관료, 경찰 또는 전통지도자(traditional chief)들이 믿을만한 위협을 가할 경우 이는 강제노동에 준한다.

빚을 담보로 노동자를 속박하는 것은 많은 개발도상국가에 만연한 강제노동 형태이다. 강제노동은 때로 가난하고 문맹인 농부가 여러기간에 걸쳐서 빚을 갚고자 중개인 또는 지주에게 노동 서비스를 제공을 약정하는데서 시작되기도 한다. 본 노동의무가 아동을 포함한 다른 가족구성원 또는 그다음 세대로 이어지기도 한다. 이러한 노동 기간이 정해지거나 제한되는 일이 드물며, 노동으로써 빚을 탕감할 수 없도록 조작되는

경향이 있다. 노동자는 중개인 혹은 지주에게 의존하게 되며 노예와 같은 조건에서 일을 한다. 일하지 않았을 때 따라오는 벌칙 및 폭력 그리고 이에 대한 위협은, 이미 시작부터 일방적이었던 경제적 관계를 강제노동이 만연하는 상태로 변화시킨다.

노동 인신매매도 강제노동을 초래할 수 있다. 인신매매자들은 취업 알선을 미끼로 피해자들의 신분 증명서를 압수함으로써 이들에게 협박을 가한다. 가불 및 대출로 인해 발생하는 채무를 통해서 이들을 옭아매기도 한다. 특히 아동의 경우 인신매매자들은 납치의 방법을 쓴다. 어떠한 순간에도 인신매매자, 연루자, 그리고 목적지의 사용자는 피해자에게 일의 환경과 일의 종류에 대해 선택지를 주지 않는다. 위협 방법은 피해자의 불법적인 신분을 경찰에 알리는 것에서부터 신체적 폭행 및 성적 학대를 아우른다.

8 강제노동협약, 1930 (제20호) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

9 강제노동 철폐협약, 1957, (제105호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105

C. 아동 노동 철폐 ILO 협약 제138¹⁰, 182호¹¹

아동은 모든 사람들에게 주어진 것과 동등한 인권을 누린다. 하지만 이들은 어른과 비교해 지식, 경험, 신체적 발달이 미약하고 어른들의 세계에서 스스로의 권익을 대변할 힘이 약하기에, 그들의 연령을 감안하여 보호받을 별도의 권리를 가진다. 그 중 하나는 아동을 경제적 착취로부터 보호하고, 아동의 발달을 저해하거나 이들의 건강 및 도덕관념을 위해하는 노동으로부터 보호할 권리이다.

모든 소녀와 소년들이 자신의 신체적 정신적 잠재력을 온전히 발휘 할 수 있는 기회를 갖도록 보장하는 것, 이것이 효과적인 아동노동 철폐의 원칙이다. 이는 교육과 발전을 위태롭게 하는 아동에 의한 노동을 금지하는 것을 목표로 한다. 아동에 의한 모든 노동을 근절하자는 의미가 아니다. 국제노동기준은 연령과 발달 상태에 따라서 어떠한 형태의 노동이 용인될 수 있는지를 구분하고 있다.

본 원칙은 공식 고용(formal employment)과 비공식 경제(informal economy)를 아우르며, 후자에서 대다수의 용인될수 없는 형태의 아동노동이 발견된다. 본 원칙은 가족기반의 사업체, 농업활동, 가사 서비스, 생활비 대체 노동과 같은 다양한 관습적 무임금 노동에도 적용된다.

아동노동의 효과적인 철폐를 위해서 정부는 최저연령 또는 사업종류별 최저연령을 설정 및 집행하여야 한다. 이러한 연령제한은 일정 한도내에서 국가별 사회적 경제적 여건에 따라서 달라질 수 있다. 하지만 고용시장

진입을 위한 일반적인 최저연령은 의무교육을 완료하는 나이 이전 그리고 15세 미만이어서는 안 된다. 일부 경우 개발도상국은 이에 제외될 수 있으며, 국내 경제와 교육시설의 개발이 불충분한 경우 최저연령을 14세로 할 수 있다.

“최악의 형태의 아동노동”으로 간주되는 노동은 18 세미만 아동에게 절대 허용될 수 없으며, 이의 철폐를 위한 긴급하고 즉각적인 행동이 요구된다. 이러한 노동에는 노예노동, 인신매매, 담보 노동(debt bondage) 과 기타 강제노동; 매춘과 포르노그래피; 군사적 목적의 강제 아동 징집; 마약밀매와 같은 불법행위에 아동을 활용하는 것 등이 포함된다. 아동의 건강, 안전 및 도덕관념을 위해하는 노동은 정부의 조사 대상이 되며, 이 과정에서 정부는 노동자 단체 그리고 사용자 단체와 협의할 수 있다.

아동노동 철폐를 위한 효과적인 전략의 핵심은 관련성있고 접근가능한 기본교육을 제공하는 것이다. 빈곤, 아동권리에 대한 의식부족, 미약한 사회적 보호시스템처럼 아동노동을 초래하고 지속시키는 다수의 요인들을 해결하는데 있어서 교육이 필수요소가 되어야 한다.

10 최저연령협약, 1973 (제138호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C138

11 최악의 형태의 아동노동 협약, 1999 (제182호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C182

D. 고용과 직업상 차별 폐지 ILO 협약 제100¹², 111호¹³

고층 사무실 빌딩에서부터 시골 마을에 이르기까지 일터에서의 차별은 다양한 환경에서 다양한 형태로 발생한다. 성, 인종, 피부색, 국적(national extraction), 사회적 출신, 타인과 다른 종교적 정치적 의견을 근거로 한 차별은 개인에게 영향을 끼친다. 국가들은 장애, 에이즈 감염여부 또는 연령과 같은 기타 이유를 근거로한 차별, 배제, 구분짓기를 금지하기도 한다. 일터에서의 차별은 개인에게는 기회를, 사회적으로는 이 개인들이 기여할 수 있는 부분들을 박탈시킨다.

차별을 폐지하는 것은 트레이닝, 교육, 토지와 신용(credit) 같은 자원을 소유하고 가용할 수 있는 능력에 대한 동등한 접근을 보장하고 이에 대한 장벽을 허무는데서 출발한다. 이러한 차별폐지는 종류와 사이즈에 상관없이 사업체를 설립하고 운영할 수 있는 조건을 설정하는데에도 관련이 있다. 고용, 업무배당, 노동조건, 임금, 혜택, 승진, 해고 및 고용 종료에 관련된 정책과 관행의 설정도 마찬가지다. 일과 관련없는 특성이 아닌, 개인의 가치(merit)와 직무 수행능력이 기준이 되어야 한다.

고용과 직업상 차별은 직접적이거나 간접적 일 수 있다. 직접 차별은 법, 규칙 혹은 관행이 성(sex), 인종등과 같은 근거를 분명하게 문제삼아 평등한 기회를 박탈할 때 존재한다. 예를 들어 부인이 직업상 대출을 받거나 여권 신청할 때 배우자의 동의를 받아야만 하지만 남편은 그렇지 않다면 이는 성에 근거한 직접 차별이 된다. 간접 차별은 규칙이나 관행이 표면상 중립적이지만 실행되었을 때 배제의 결과를 초래한다. 예를 들어, 신장을 지원자에 대한 필수요건으로 함으로써 여성과 일부 민족집단(ethnic group)이 상대적으로 더 많이

배제 될 수도 있다. 그 직업 수행에 특정 신장이 반드시 필요하지 않다면 이 경우는 간접 차별에 해당된다.

일터에서의 평등은, 모든 개인이 자신이 추구하고자 하는 경제활동에 관련된 지식, 기술 및 능력을 온전하게 개발할 수 있는 기회와 평등을 의미한다. 평등 증진을 위한 조치들은 문화적, 언어적, 가족환경에 관련된 다양성을 명심하고, 이를 읽어내고 다룰 수 있어야 한다. 특별히 여성과 특정 민족집단 출신의 농부, 소상공인 또는 가족기업 오너의 경우, (상속자를 포함한) 토지, 트레이닝, 기술과 자본에 대한 동등한 접근이 평등 증진의 핵심이다.

고용인, 자영업자 혹은 독립 노동자(own-account workers)의 경우, 이들이 일터에서 겪는 비차별은 노동시장 진입 전 동등하게 양질교육을 누렸는지의 여부에 달려있다. 이 점은 특히 소녀들과 취약집단(disadvantaged groups)에게 매우 중요하다. 가정에서 보다 평등하게 노동 및 가족책임 분배가 이루어져야 더 많은 여성들이 그들의 노동기회를 향상시킬 수 있다.

차별 발생시 이를 다루는 효과적인 장치가 필요하다. 흔한 예로 차별없는 임금지급이 요구되고 있는데, 이는 수행된 노동의 가치를 고려하여 객관적인 기준에 따라 결정되어야 한다. ILO 원칙은 최저선을 설정한다. 한편 국내법과 관행들은 보다 폭넓은 접근을 펼칠 수 있으며, 보다 총체적인 일터에서의 차별금지 수단을 포함할 수 있다.

12 동등 보수에 관한 협약, 1951 (제100호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

13 고용과 직업상 차별에 관한 협약, 1958 (제111호). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C111

E. 미얀마의 ILO 기본 협약 비준

핵심 노동기준을 보호 및 도모하고자 만들어진 ILO의 8개 기본협약 중 미얀마는 3개를 비준하였다. 이는 아세안 국가들의 기본협약 비준 평균개수(5.4)보다 낮다. 10개의 아세안 회원국 중 8개 국가가 과반수의 협약들을 비준하였고, 캄보디아, 인도네시아, 필리핀만이 8개 모두 비준하였다. 앞서 언급한 대로, 모든 ILO 회원국은 ‘일터에서의 기본 원칙과 권리 선언’에 해당되는 기본협약 여덟개를 전부 비준하지 않았더라도 이 보편적인 원칙과 권리들을 존중하고 증진할 책임이 있다. 아래 표는 미얀마의 협약 비준상황을 다루고 있다.

기본협약	비준 ¹⁴
결사의 자유 및 단결권에 관한 협약, 1948년 (제 87호)	비준함
단결권 및 단체교섭에 관한 협약, 1949년 (제98호)	비준안함
강제노동에 관한 협약, 1930년 (제29호)	비준함
강제노동의 폐지에 관한 협약, 1957년 (제105호)	비준안함
최저연령에 관한 협약, 1973년 (제138호)	비준안함
최악의 아동노동 형태에 관한 협약, 1999년 (제182호)	비준함
평등 보수에 관한 협약, 1951년 (제100호)	비준안함
(고용 및 직업상) 차별에 관한 협약, 1958년 (제111호)	비준안함

14 ILO 웹사이트, “미얀마의 비준상황”. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0:NO::P11200_COUNTRY_ID:103159COUNTRY_ID:103159

III. 미얀마 노동법

1. 고용의 규정

1.1 고용계약서

(고용과 능력개발에 관한 법, 5와 38-39조; 고용과 능력개발에 관한 규칙 14조 [규칙은 아직 실행되지 않음])

미얀마의 고용관계는 계약서에 의해 규정된다. 사용자가 노동자를 고용한 날로부터 30일 이내에 사용자와 노동자는 고용계약서에 서명하여야 한다. 바람직한 고용관행으로서 계약의 서명과 시작전에 사용자와 노동자가 서로 토론하고 합의하는 것이 필요하다.

계약서에 명시된 고려사항과 조건들은 다양한 법들의 지배를 받는다 (예로 일차, 휴가, 휴일은 휴가와 휴일에 관한 법률; 임금은 임금지급법과 최저임금법의 지배를 받음). 고용계약서는 고용관계에서의 권리, 의무, 합의된 조건과 고려사항들을 분명하게 밝히는 중요한 수단이다. 단체협약(collective bargaining agreements)과 개별 고용계약서는 노동자들에게 법적으로 제공되는 것 보다 더 유리한 조건을 제공할 수 있다. 하지만 고용계약서는 법적으로 보장된 보호의 최저선보다 낮은 조건을 제시할 수 없다. 고용계약서의 특정 조항이 관련 법조항 (혹은 관련 단체협약 조항)보다 노동자에게 덜 유리한 조건을 명시할 경우 이 조항은 무효로 간주된다.

고용계약서는 고용의 기본 조건과 고려사항들을 반드시 명시하여야 한다:

- 고용 유형(Type of employment);
- 임금/월급, 임시노동과 성과급(피스레이트, piece rate)

에 대한 정보를 포함해서;

- 고용처의 위치와 연락처;
- 노동시간과 초과근무시간;
- 일차, 휴일, 휴가;
- 의료 치료;
- 고용인이 따라야 할 내규;
- 사직 또는 서비스 종료의 조건;
- 사용자의 책무;
- 고용인의 책무;
- 고용의 계약 기간

해당 고용 유형과 관련이 있는 경우, 고용계약서는 기타 조항을 포함할 수 있다:

- 식사제공 프로그램(meals program) 또는 식사관련 배려;
- 노동자 숙소;
- 유니폼 또는 복장규정;
- 사업장으로 출퇴근시 교통편 지원;
- 사용자가 참여하는 경우 고용인에 대한 기술개발 트레이닝¹⁵

사용자는 정규직/풀타임 고용을 시작하기전 고용인이 원하는 경우 연수기간(training period)를 둘 수 있다. (인턴십과 비슷한) 최초 연수기간 동안의 임금은 고용된 직위의 전체급여(full wage)의 50% 미만이어서는 안 되며, 이 기간은 최대 3개월까지 지속될 수 있다.

15 고용과 능력개발에 관한 법은 고용인을 위한 능력개발 트레이닝 프로그램과 학교에 대하여 규정하고 있다. 사용자는 본 시설을 재정적으로 지원하거나 고용인들이 본 시설에서 트레이닝을 받거나 역량을 강화하도록 할 수 있다. 본 조항은 일전에 언급한 고용전 연수시기와 별개의 것이며, 가이드 발간시점에 아직 시행되지 않았다. 고용과 능력개발에 관한 법에 따르면 직원의 추가적인 트레이닝을 위한 비용은 사용자가 부담하게 된다.

연수이후 사용자는 (견습 또는 수습 고용으로 간주되는) 수습기간(probationary period)을 둘 수 있으며 본 기간은 3개월을 넘을 수 없고, 전체 급여의 75% 미만을 지급할 수 없다. 수습기간동안 고용계약서가 확정될 필요는 없다.

고용계약서를 작성한 30일 이내로 이를 관할지구(township 또는 district) 노동사무소에 제출하여 관련법과 일치하는지를 확인하여야 한다. 만약 법과 일치하지 않는 계약 조항이 발견된 경우 계약서는 당사자들의 재협상을 위해 반송되며, 당사자들은 수정된 계약서를 담당 노동사무소에 다시 제출하여야 한다.

고용과 능력 개발에 관한 규칙 제 14조에 정부가 제시하는 고용계약서 양식(template)이 수록되어 있으며, 고용계약서에 필요할 것으로 판단되는 조건과 고려사항들이 담겨있다. 규칙 제 14조에서 제시하는 조건과 고려사항은 예시일 뿐, 본 규칙에 부합하여 시행되는 현재 및 미래 계약서에 대해서 법적 구속력을 가지지 않는다. 본 조항은 고용계약서를 작성하는데 유용한 가이드이며, 관할지구 노동사무소는 고용계약서가 이와 동일한 양식을 따르기를 기대할 것이다.

1.2 사업장 (workplace) 내부 규정 (고용과 능력개발에 관한 법 5조; 공장법 67, 99조; 임금지급법 11조; 고용과 능력개발에 관한 규칙 14조 [아직 시행되지 않음])

고용계약서에 명시된 내부 규정은 법과 부합하여야 하며, 위에서 상기한대로 노동자에 대한 혜택은 법에서 설정한 최저기준 이하일 수 없다. 해당 법률 또는 규칙 변경시 사용자는 법규준수를 위해 자체 내규를 업데이트할 책무가 있다.

공장법에 따라 사업체 내부에서 다음의 사항들이 반드시 고시되어야 한다:

- 공장법과 그에 따른 규칙들의 요약;¹⁶
- 임금지급법과 그에 따른 규칙들의 요약;
- 노동시간의 고지, 아동노동이 고용된 경우 아동의 노동시간을 포함해서;
- 노동감독관의 이름과 주소;
- 보증된 외과의 (surgeon)의 이름과 주소;¹⁷
- 노동감독관의 지시에 따라 제공되는 노동자의 건강, 안전 및 복지에 관련된 기타 정보

점포시설법에 따라 사업체 내부에서 다음의 사항들이 반드시 고시되어야 한다:

- 임금지급법과 그에 따른 규칙들의 요약;
- 노동시간의 고지.

고용 조건, 쟁의예방/해결, 직업상 보건/안전, 복지, 생산성과 같은 사안에 대한 내규는 사업장 조정위원회를 통해서 사용자가 노동자와의 협상을 통해 결정할 수 있으며, 이때 노동자는 노동조합 또는 선출된 노동자가 노동자를 대표할 수 있다 (노동조합, 사업장 조정위원회 및 분쟁해결은 10-12장 참고). 또한 관할지구(township), 주, 산업 또는 전국적 단위에서 노동조합과 사용자단체간의 협상을 통해서 결정할 수도 있다. 만약 그러한 단체협약이 기존의 내규보다 더 나은 기준을 제시하는 경우, 고용계약서가 그에 부합하도록 수정하고 이를 노동교류청(labor exchange office)에 보내는 것이 바람직하다.

16 현재 해당 정부부처들은 이 요약본을 제공하지 않은 상태이다.

17 노동자 병원 및 노동부가 운영하는 클리닉의 의사들

2. 직원 고용

2.1 연령 제한 (아동법 24조; 공장법 75-78조; 점포시설법 8조)

14세미만은 어느누구도 고용되어서는 안된다.

“아동 노동자”는 14세 이상 16세 미만의 청소년을 지칭하며, 합법적으로 일하기 위해선 보증된 외과의 (surgeon) 로부터 의료증명서 (certificate of fitness) 를 발급받아야 한다. 아동법은 아동이 법으로 허용된 일을 자발적으로 할 수 있는 권리와 더불어 노동, 휴식, 여가시간에 관한 권리를 명시하고 있다. 하지만 아동은 하루 4시간까지 일할 수 있으며, 저녁 6시부터 그 다음날 오전 6시까지 일할 수 없다. 한 공장에서 일을 마친후 같은 날 다른 공장에서 일을 해서는 안 된다.

“청소년 노동자”는 16세 이상 18세 미만의 노동자를 뜻하며, 보증된 외과의가 본 청소년이 노동을 하는데 신체적으로 적합함을 증명해주어야 한다. 모든 18세 미만의 노동자는 일을 하는 동안 신분증 또는 의료증명서 서류(notice of their certificate of fitness) 를 지참하여야 한다. 18세 미만의 어느 누구도 관련법에 따라 위험하다고 여겨지는 일을 종사해서는 안 된다 (보다 자세한 정보는 14장 아동노동 참고).

사용자는 사업체 내의 모든 아동 노동자들에 대한 기록을 보유하고 있어야 하며, 다음의 사항이 포함되어야 한다:

- 아동노동자의 이름과 부모님 성함;
- 노동의 종류;
- 노동시간;
- 신체적 적합함을 증명하는 자료.

2.2 의료적 요구사항 (공장법 68, 81조)

아동과 청소년 노동자를 보호하기 위해 다음의 의료적 사항이 요구된다. 보증된 외과의는 아래의 두 종류의

증명서 중 하나를 발급할 수 있다.

- 아동의 연령이 14세 이상이며 아동노동자로서 제한적으로 고용될 수 있음을 확인하는 증명서
- 아동의 연령이 16세 이상이며 의료적 관점에서 성인 노동자로서 일하기에 적합함을 확인하는 증명서

본 증명서는 12개월동안 유효하다. 의사는 미성년 노동자가 종사할 수 있는 노동의 종류를 제한할 수 있다. 의사가 증명서의 발급 (또는 재발급)을 거부하는 경우 그 이유를 서면으로 남겨야 한다. 의료증명서 발급 비용은 노동자 당사자나 그의 부모가 아닌, 사용자가 부담하여야 한다. (보다 자세한 정보는 14장 아동노동 참고)

2.3 외국인 투자와 특별경제구역에 관련한 고용 요구사항 (외국인 투자법 24장; 특별경제구역법 71 - 78장)

외국인 투자자들과 특별경제구역의 사용자들은 특정 전문성이 요구되지 않는 일에 대해서 미얀마 국민만을 고용하여야 한다. 사용자들은 내국인의 능력 향상을 위해서 관련 트레이닝을 제공하여야 한다.

사업활동 첫 2년동안 숙련(skilled) 노동자, 기술자 (technician), 직원(staff)의 미얀마 내국인 비율은 최소 25%여야 한다. 이 비율은 운영 2 - 4년차 사이에는 50%로, 4-6년차 사이에는 75%로 증가되어야 한다.

하지만 특별경제구역 관리위원회의 동의하에, 사용자는 기술직, 운영직에 있어서 더 높은 비율의 외국인 노동자를 고용할 수 있다. 지식기반 노동의 경우 미얀마 투자 위원회 (Myanmar Investment Commission) 가 위의 인력 수급 계획을 따르는데 소요되는 기간을 연장시킬 수 있다. 숙련된 미얀마 내국인 노동자는 외국인 전문가와 동등한 임금을 지급 받아야 한다. (미얀마에서 외국인 노동자를 고용하는데 관련된 규칙을

보기 위해서 16장 참고)

2.4 장애인 고용 요구사항 (장애법 36, 75-76, 81조)

사용자는 장애인 권리 국가위원회에서 정한 쿼터에 따라 그들의 능력과 역량에 적합한 직업에 장애인¹⁸을 고용하여야 한다. 그러기 위해선 관할지구 고용교류사무소(Employment Exchange Office)에 등록된 장애인을 선정해서 고용하여야 한다. 사용자는 채용 인터뷰시 장애인 지원자를 위한 적합한 환경을 조성해야 하며, 그들의 고용가능성(employability)을 바탕으로 인터뷰, 임금, 기회, 승진, 직업 안정성, 무료 직업 교육 및 트레이닝에 있어서 기타 노동자들과 동등한 권리를 보장해주어야 한다. 특히 사용자는 정당한 이유 없이 장애를 가진 노동자를 자격정지, 해고, 강등 또는 전근시킬 수 없다. 사용자는 장애를 가진 고용인의 명단과 구인공고를 관할지구 고용교류사무소에 제출해야 한다.

사용자가 장애인 고용 쿼터를 맞추는 것이 불가능할 경우, 장애인 권리를 위해 설립된 기금에 특정 금액을 지원하여야 한다. 가이드를 작성중인 현재, 실행 규정이 작성중에 있다.

18 장애인 권리에 관한 법 (2015)은 장애인을 “출생부터 또는 출생과 상관없이, 하나 또는 그 이상의 장기간 지속된 신체적, 시각적, 말하기, 듣기, 정신적, 지적, 감각적인 손상을 가진 사람”을 의미한다. (제2(a)조)

3. 임금

3.1 임금의 정의 (최저임금법 2조; 임금지급법 2조)

임금의 정의는 예를 들어 정책입안자, 사용자, 노동자와 노동조합이 초과근무수당을 계산하거나 보상을 측정하는 데 있어서 중요하다. 최저임금법(2013)과 임금지급법(2016)은 임금계산에 다음의 사항이 포함될 것을 명시하고 있다:

- 임금 또는 월급(salaries);
- 초과근무 수당;
- 훌륭한 업무와 품행(character) (예로, 항상 제시간에 도착하는 것);
- 수입(income)으로 규정되는 기타 보상 및 혜택.

임금계산에 다음의 사항은 포함되지 않는다:

- 연금 지급;
- 서비스에 대한 팁;
- 사회보장 현금 혜택;
- 여행 수당;
- 식사;
- 의료치료 및 기타 의료 서비스;
- 숙소;
- 전기 또는 수도 서비스;
- 세금;
- 일에 관련된 경비¹⁹;
- 계약말미에 지급될 보너스;
- 오락(recreation);
- 기존법에 따라 사용자가 노동자를 위해 지불해야 할 기여금 (contributory dues)²⁰;
- 퇴직금과 전별금

3.2 최저임금

(최저임금법 서문, 2-4, 7, 12, 14, 46 - 47조; 최저임금규칙 43조)

현 최저임금은 2015년 9월 1일자로 발효되었으며 15명 이상의 고용인을 둔 사용자에게 해당된다. 최저임금의 목적은 노동자와 그 가족들의 기본적인 불가결한 필요를 충족하고, 노동자의 역량을 강화하고, 경쟁력을 높이는 것이다. 본 법은 최소 15인 이상을 고용한 사용자와 그의 정규 고용인 외에도, 파트타임과 시급제 노동자(hourly workers)에게도 해당된다.

현재 최저임금은 시간당 450 미얀마 샣, 하루에 3600 샣으로 책정되어 있다.²¹ 이 일당은 하루 8시간 노동을 기준으로 하며, 초과근무수당, 보너스, 인센티브 및 기타 수당을 포함하지 않고 있다. 이러한 수당들은 앞서 언급된 “임금”의 일반적인 정의와 별개로 고려되어야 한다. 파트타임 노동자들은 그들의 노동시간에 비례해서 임금을 지급받아야 한다 (초과수당 비율은 4.3 장에서 다룬다).

공무원과 해사노동자(seafarer)는 본 법의 적용을 받지 않으며 다른법의 적용을 받는다. 본 최저임금법은 또한 사용자에게 의지하며 함께 사는 배우자, 자녀, 부모, 형제와 같은 가까운 친척들에게 해당되지 않는다.

사용자는 고용계약서 및 단체협약을 통해 최저임금보다 더 높은 수준의 보상을 설정할 수 있다. 그러나 사용자는 1장에서 밝힌 예외사항 (가령, 최초 연수기간은 전체 임금의 50%이상; 수습기간은 75%이상)을 제외하고 최저임금보다 낮은 임금을 지급할 수 없다. 최저임금 설정 당시 더 많은 임금을 받고 있던 노동자들은 더 많은 임금을 계속해서 수령할 권리를 유지한다.

노동자 본인의 잘못이 아닌 사유 또는 사용자의 일감부족(shortage of work)으로 풀타임 노동자가 정규 노동시간(일주일 44시간)보다 적게 일한 경우, 본 법은 풀타임 직원이 44시간에 해당하는 주급을 청구 할 수 있음을 분명히 한다.

19 이에 대한 배제는 임금지급법에만 명시되어 있으며, 최저임금법에는 명시되어 있지 않다(2조). 이는 이론상 일에 관련된 경비(work-related expenses)는 최저임금법에 따라 임금계산에 포함될 수도 있음을 의미한다.

20 예를들어 연금(pension) 및 국민연금(provident fund)에 대한 기여분.

21 최저임금에 대한 정부고시 제 2/2015 호, 2015년 8월 28일자

3.3 최저임금의 설정 (최저임금법 3-11조; 특별개발경제구역법 70-76조)

공화국 대통령은 노동자의 최저임금을 설정할 국가위원회를 매 3년마다 임명한다. 본 위원회는 동일한 수의 노동조합 대표 (또는 노동자 대표)와 사용자단체 (또는 사용자대표)를 포함하나, 정부쪽 대표의 수는 정해져 있지 않다. 적어도 한명의 독립적인 임금전문가가 포함될 수 있다.

국가 위원회는 임금에 대한 연구조사를 하고, 최저임금 결정에 대한 정책을 세우고, 어떠한 사업들에게 적용이 될지를 결정한다. 본 위원회는 연방령과 광역주/민족주 단위의 정부, 노동자, 사용자가 포함된 삼자위원회를 설치하며, 이 하부위원회들은 지역별로 그리고 해당 지역의 산업별로 최저임금을 조사하고 권고한다.

임금 위원회들은 최저임금을 제안할 때 반드시 다음의 사항을 고려하여야 한다:

- 노동자와 그 가족의 필요;
- 현재 임금/월급;
- 사회보장혜택;
- 생계비와 생계비의 변화;
- 생계수준;
- 일자리 창출과 국가발전 관련 필요;
- 국가경제의 규모와 일인당 소득;
- 노동의 특성과 노동자가 지는 위험성(risk).

국가 위원회는 이러한 위원회들의 제안을 검토하여 발효되기 60일전에 최저임금 제시액을 공고한다.

최저임금 제시액 공고후 60일동안, 누구든 본 제시액에 반대할 수 있다. 제시된 임금에 대한 논쟁은 연방 및

주단위에서 이루어져야 하며 새로운 임금제시안은 국가 위원회로 다시 제출된다. 최종 결정은 정부의 승인하에 국가 위원회가 내린다. 이에 반대하는 어느 누구든 대법원에 항소할 수 있다. 최저임금을 결정하는 과정은 매 2년마다 이루어진다.

특별경제구역(SEZ)의 경우, SEZ 위원회는 사업체의 특성(가령 원료가공, 상품 창고보관, 수출입 등)에 따라서 고용인 (employees)과 직원(staff)들의 최저임금을 결정할 수 있으며, 제시 임금을 국가위원회에 제출하여야 한다. 국가 위원회는 SEZ 내 산업 및 사업체에 대한 최저임금안을 승인하거나 불승인 할 수 있다.

3.4 임금지급과 기타 보상 (임금지급법 3-6조; 최저임금법 12-20조, 24-25; 점포 시설법 16조)

노동자에 대한 지급은 최소 매달 이루어져야 한다. 사용자와 노동자의 상호 합의에 따라 현금, 수표 또는 은행계좌이체를 통해서, (휴가일이 아닌) 근무일에, 매월 7일 이전에 그 전월 노동에 대하여 지급이 이루어져야 한다. 1000명 이상의 직원을 둔 사용자는 매월 10일까지 지급 하여야 한다. 해고된 노동자들은 그들의 수당을 근무일 2일 내로 받아야 한다.

최저임금을 포함한 기본 임금²²은 반드시 현금으로 지급되어야 한다. 일부 혜택과 이자는 고용계약서나 단체협약서에 합의되었다고 하면 물품(비현금성 제품)으로 지급이 될 수 있지만, 이러한 물품혜택은 최저임금에 부합하기 위한 목적으로 사용 될 수 없다. 지급은 형식에 상관없이 지역에서 일반적으로 통용되는 가격을 근거로 산정되어야 한다.

22 미안마법과 관행상 임금(wage), 기본 임금 (basic wage), 전체임금(full wage)이라는 용어를 두고 상당한 혼선이 지속되어왔다. 법률간 다수의 모순이 있고, 본 가이드를 발간하는 현시점에도 아직 정리가 되어 있지 않다. 가장 믿을만한 기준은 임금지급법과 최저임금법에서 명시된 “임금”의 정의다.

이 규정에 대한 제한적인 예외는 농축산업에 종사하는 노동자들이 물품으로 지급받는 전통을 고수하는 때이다. 이 경우에 국한되어 사용자는 현지관습에 따라 노동자의 개인사용과 혜택을 목적으로 현금과 물품이 혼합된 형태로 임금을 지급할 수 있다.

받을 권리가 있는 임금의 전부를 수령하지 못한 노동자들은 체불된 임금과 혜택을 청구하기 위해서 지급 위반이 발생된 1년 내로 연방령 또는 광역주/민족주 삼자 위원회에 불만을 제기할 수 있다. 노동 감독국은 각 사업장의 임금법 준수를 감독하고, 사용자의 법 위반을 주장하며, 해당 연방 또는 광역주/민족주 위원회의 승인하에 기소 할 수 있다.

사용자는 산업별 최저임금을 노동자에게 통보하여야 하며, 임금율, 지급일, 사업장에서의 벌금과 임금삭감 절차에 대해서 공고해야 한다.

정부감독관은 최저임금법에 해당하는 어떠한 사업장이든 들어가서 법적 준수여부를 검사할 수 있는 권리를 가지고 있다. 또한 감독관은 임금명단, 노동자 명단, 스케줄 그리고 타 사용자가 보낸 외부 계약노동자를 포함한 사업장 내 노동자 관련 기타 임금 문서를 검토하고 복사할 권리가 있다. 감독관은 해당 노동부 부처로 임금관련 발견사항을 보고하여야 하며 해당부처는 이를 임금 위원회와 공유하여야 한다. 사용자가 임금대장을 허위로 작성한 것으로 판결되면 최대 1년의 징역 그리고/또는 벌금형을 받게 된다.

3.5 삭감과 벌금 (최저임금법 5-8, 10-11조; 임금지급법 7-11조)

다음의 예외사항을 제외하고, 사용자는 노동자의 임금을 삭감할 수 없다:

- 노동조합 지급금;
- 사회보장 기여분 (7장의 비율표 참고);
- (휴가가 아닌) 결근;
- 벌금;
- 노동자의 태만 및 잘못으로 인한 현금 또는 물질적 손상 및 손실 (현금 및 물질적 손실의 직접적인 책임소재가 노동자에게 있어야 노동자의 책임으로 볼 수 있으며, 그가 본 책임추궁에 대해서 자기변론을 할 기회가 주어져야만 한다);
- 사용자 또는 정부가 제공하는 숙소 및 기타 서비스 (삭감은 정부가 결정한 액수 보다 높을 수 없다);
- 노동자 부담의 소득세;
- 법원에서 결정한 삭감;
- 노동자가 공적연금(Provident Fund)의 선급금을 수령한 경우, 이에 대한 연금 재기여분;
- 정부가 승인하고 개별 노동자의 서면인가를 받은 저축계획(savings schemes)

(결근으로 인한 삭감은 포함하지 않고) 한 지급기간에서의 총 삭감액은 노동자가 번 임금의 50% 이상을 넘을 수 없다. 업무에 필요한 도구나 재료의 비용을 이유로 임금을 삭감할 수 없다.

사용자는 노동자가 벌금에 대해서 자기변론을 할 기회를 갖기 전까지 내규 조항을 근거로 벌금을 부과할 수 없다. 사용자는 16세 미만의 노동자에게 벌금을 물릴 수 없다.

벌금은 분할 징수 될 수 없으며, 또한 벌금 집행후 60일이 지나면 징수 될 수 없다. 사용자는 벌금을 기록해 두어야 하며 공장 및 일반 노동법 감독국(FGLLID)의 승인하에 노동자에게 혜택이 되는 방법으로 사용되어야 한다.

3.6 결근으로 인한 삭감 (임금지급법 7-11조)

노동자가 청구할 수 있고 허가를 받은 휴가(가령 연차, 병가 및 기타 권리)로 발생한 결근이 임금 삭감의 이유가 되어서는 안 된다.

노동자 본인의 의무 불이행으로 인한 삭감을 제외하고, 결근으로 인한 삭감이 전체 월급의 50%는 넘어서는 안 된다.

다음과 같은 업무수행 및 불이행으로 인해서 임금이 삭감될 수 있다:

- 고의적인 소홀함(negligence), 실사(due diligence)의 부족, 정직하지 못한 업무수행 또는 업무 불이행으로 인해 자금이 손실되고 사용자가 노동자에게 공개적으로 위탁한 것이 손상된 경우;
- 노동자가 사업장 내규를 위반하여 고용계약서 조항에 명시된 벌금을 물어야하는 경우.

사용자는 노동부 산하의 공장 및 일반 노동법 감독국의 허가를 받은 이후에만 삭감을 집행하여야 한다. 노동자의 업무수행 또는 불이행로 손상이나 손실이 발생했고 이에 대한 벌금으로서 임금을 삭감할 때, 이는 손상 또는 손실가치를 초과할 수 없고 노동자 월급의 5%를 넘을 수 없다. 16세 미만 노동자에 대해서는 벌금으로 인한 삭감을 할 수 없다.

명시된 사안이 아닌 다른 사안을 근거로 사용자는 노동자의 임금을 삭감해서는 안 된다. 노동자의 자기변론 기회없이 어떠한 삭감도 실행되어서는 안 된다.

3.7 삭감과 벌금에 대한 이의 (임금지급법 12-13조)

삭감 또는 임금의 늦은 지급에 관련한 쟁의(disputes)는 노동쟁의조정법에 명시된 쟁의해결과정을 통해서 처리한다. 당사자들은 우선 사업장 조정위원회(WCC)에 6개월내로 불만을 제기할 수 있으며, WCC에서 문제를 해결하지 못할 경우 노동감독관에게 의뢰할 수 있다. 노동감독관은 본 사안을 조사한 후 지시(order)를 내릴 수 있다. 만약 양측이 노동감독관의 지시에 만족하지 못한 경우 30일 이내로 최고 감독관(Chief Inspector)에게 이의를 제기할 수 있다. 최고 감독관의 지시가 최종지시가 된다.

미안마법은 노동자들이 임금 회수와 관련하여 사업장의 소유주를 대상으로 법적 행동을 취하기 전에, 소유주와 동일 인물이 아니라면 매니저, 수퍼바이저, 임금지급 담당 직원과 같은 “책임자”로부터 임금을 회수받는 것을 허용하고 있다. 종종 소유주가 자신의 점포 및 공장에 없거나 국내에 없을수도 있기 때문에, 이는 실용적인 고려사항이다. 그러므로 지급의 의무는 소유주/사용자의 대리인(agent)으로서 임금 지급을 책임지는 사람에게 있다. 노동자가 이 책임자로부터 임금을 회수하지 못했을 경우에만 소유주/사용자로부터 회수를 요구할 수 있다.

4. 노동시간과 초과근무

4.1 노동시간 (공장법 59-66조; 점포시설법 11-17조)

공장의 성인 노동자들은 요구되는 노동이 하루에 8시간 또는 일주일에 44시간을 넘어서는 안 된다. 상점/점포에서 일하는 성인 노동자들은 요구되는 노동이 하루에 8시간 또는 일주일에 48시간을 넘어서는 안 된다. 휴식시간은 보수를 받지 않는다. 하루의 노동주기를 설정하는데 있어서 노동자가 최소 30분의 휴식시간도 갖지 못하거나 한 번에 5시간 연속으로 일을 하는 일이 없어야 한다. 이 주기가 어떻게 설정되더라도, 노동과 휴식시간을 합쳐 하루에 총 10시간을 넘을 수 없다.

공장의 성인 남성 노동자들은 기술적인 이유로 종일 연속되는(continuous) 노동을 주당 48시간까지 할 수 있다.²³

14세이상과 18세미만의 미성년 노동자들의 노동시간에 관해서는, 아동노동과 미성년 노동자에 대한 14장을 참고하기 바란다.

4.2 주당 휴식일 (공장법 59-67조; 점포시설법 15조; 휴가와 휴일에 관한 법률 3조)

휴가와 휴일에 관한 법률의 적용을 받은 모든 노동자들은 월급 계산에 포함되는 하루의 유급휴가를 매주 받는다. 공장법의 적용을 받는 사업체는 일요일 휴일을 지켜야 한다. 점포시설법의 적용을 받는 사업자는 일주일 중

어떤 날을 휴일로 할 지 선택할 수 있다. 자정 이후로 일을 하는 노동자의 경우, 휴일은 마지막 교대가 끝난 후부터 시작된다.

일요일 근무를 요구하기 전 사용자는 노동감독국과 노동자들에게 일요일 근무에 대한 의지 (intention)를 알리고 어떤 날을 대체 휴식일(rest day)로 할 지를 고지하여야 한다.

휴식일을 정한 이후, 사용자는 정부와 노동자들에게 최소 24시간전에 변동된 휴식일에 대해 고지해야 한다.

어느 누구도 휴식일 없이 10일간 연속으로 일할 수 없다.

휴식일에 일한 노동자는 2달내로 같은 수의 날만큼 휴가를 쓸 수 있다.

모든 교대근무(shift) 스케줄은 사전에 정해지고 사업체 내에 게시되어야 한다. 노동자가 일을 개시하기 전 본 스케줄은 노동감독관에게 제출되어야 하고, 스케줄의 변경사항도 통보되어야 한다. 최고 감독관이 예외상황을 승인하지 않는 한 16세미만 노동자의 교대근무는 한 달중 한 번만 변경할 수 있다.

4.3 초과근로 (overtime work) (공장법 64조; 점포시설법 11, 17조)

점포시설에서 일하는 노동자들은 주당 12시간이 넘는 초과근로를 해서는 안 된다. 초과근로가 꼭 필요한 특수 경우에 초과근로는 주당 16시간을 초과해서는 안 된다. 초과근로는 자정을 넘어서는 안 된다.²⁴

공장에서 일하는 노동자들의 초과근무 시간은 노동부 지침(Directive)²⁵에 의해 규정된다. 연속적인 일이

23 “연속성이 필요되는 과정 (necessarily continuous process)”은 다음의 노동을 포괄한다. 낮밤을 가리지 않고 실행 되어야 하는 기술적인 일(용광로, 코크스(coke) 제조, 미네랄 오일 정제, 특정 화학산업공정 및 운영, 시멘트 제조, 소금 생산, 광업), 상하기 쉬운 상품 (가령 유제품)의 특성상 일주일 7일 지속되는 일 또는 공공시설(수도, 가스, 전기)의 운영.” <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf> Fn. 102.

24 17(a)조는 점포시설법에 명시된 비율에 따라 초과근로 수당을 계산하도록 규정하고 있다. 하지만 본 법에는 그러한 비율이 제공되어 있지 않다.

아닌 다른 일을 하는 노동자의 경우, 초과근무 시간은 1주일에 20시간을 넘길 수 없다: 예로, 월요일부터 금요일까지 15시간(3시간×5일)과 토요일 5시간. 하루에 8시간 넘게 또는 일주일에 44시간 넘게 일한 노동자들은 초과근무 시간에 대해서 (수당(allowance)을 제외하고) 평소임금의 두배를 받아야 한다. 연속적인 일을 하는 공장의 성인 남성 노동자는 1주일에 48시간을 초과해서 일한 후, 초과근무시간에 대해서 평소임금의 두배의 임금을 받는다.

성과급(piece-rate, piece-rate) 노동자들은 초과근무에 대해서 평균 수입(earning)의 두배를 지급 받는다. 이 평균은 최고 감독관이 사용자 대표들 및 노동자 대표들과의 협의를 거친 후 설정한다.

공장법에 따른 초과근무 수당 계산

(1935년 공장규칙에 따른 지침)

월급(salary) 노동자

$$\frac{\text{기본월급} \times 12\text{달}}{52\text{주} \times 44\text{시간 (또는) } 48\text{시간}} \times 2\text{배} = \text{시간당 수당}$$

일당(daily wage) 노동자

$$\frac{\text{일당} \times 6\text{일}}{44\text{시간 (또는) } 48\text{시간}} \times 2\text{배} = \text{시간당 수당}$$

성과급(piece-rate) 노동자

$$\frac{\text{평균 하루 수입} \times 6\text{일}}{44\text{시간 (또는) } 48\text{시간}} \times 2\text{배} = \text{시간당 수당}$$

14세 이상 18세 미만의 미성년 노동자들에 대한 초과근무 수당은 14장 아동 노동과 미성년 노동자를 참고하기 바란다.

5. 공휴일과 휴가

유급 휴가의 종류	연간일수
공휴일 ²⁶	매년 바뀌지만 대략 15일
연차	10
부정기(Casual) 또는 장례	6
병가	30

5.1 공휴일 (휴가와 휴일에 관한 법률 3조)

휴가와 휴일에 관한 법률은 공장, 철도, 항만, 유전, 광구, 점포시설 및 정부가 통제하는 공장에서 일하는 정규직과 임시직 고용인들에게 해당된다. 본 법률은 소규모의 가족기업에서 일하는 가족구성원(가령 배우자, 부모, 자녀, 형제), 주주, 가사노동자 및 정부 공장이 아닌 다른 정부기관에서 일하는 노동자에게는 적용되지 않는다.

공휴일에 일하는 노동자는 평소 수당의 두배를 받으며, 해당사항이 있을 경우에 (일반적인 수준의) 생계비 수당을 추가로 받을 수 있다.

공휴일이 휴식일 또는 기타 휴가일에 발생하는 경우, 이는 다른날로 대체될 수 없다.

불교신자가 아닌 노동자들의 종교휴일 사용 여부는 사용자와 노동자간의 합의를 근거로 결정될 수 있다. 하지만 이 휴일이 유급일 필요는 없다.

5.2 연차 (휴가와 휴일에 관한 법률 4조)

첫 12개월동안 연속으로 근무한 노동자들은 10일의 연차휴가를 쓸 수 있다. 여기서 연속적인 근무라함은 질환, 상해, 허가받은 결근이 90일을 넘지 않거나, 자발적인 정직, 직장폐쇄 또는 합법적인 파업이 30일을 넘지 않는 경우를 포함한다. 15세 미만의 노동자는 14일의 연차휴가를 쓸 수 있다.

이들이 연차를 쓰기전 휴가와 관련하여 평균적인 임금 또는 평균적인 수당(pay)을 받고 있어야 한다. 평균임금을 계산하는데 있어서, 수정된 임금지급법 제 2(a)(2)조의 임금(wages)에 대한 정의를 주목하여야 한다. 본 정의에 따른 임금은 초과근무수당, 훌륭한 업무와 품행에 대한 보너스, 수입(income)으로 인정되는 기타 수당 및 혜택을 포함한다.

연차는 연속적으로 사용되어야 한다. 연차가 허용되는 12개월의 연속근무이후, 사용자는 노동자가 3개월내로 연차를 쓸 수 있는 기간을 정한다. 노동자가 다 쓰지 않은 연차를 3년까지 넘길수 있도록 사용자와 노동자가 합의할 수 있다. (아동 노동자의 휴가에 관해서는 14장 아동노동 참고).

휴가 및 휴일에 관한 법률에 따르면 노동자가 근무한 날이 한 달 최소 24일에 못 미치는 경우 그러한 달마다 하루의 연차를 상실한다. 하지만 질환, 상해, 허가받은 결근 등은 일한날로 처리된다. 사용자와 노동자는 고용계약서와 단체협약을 통해 본 정책을 자유롭게 수정할 수 있으나, 한달 근무일수를 24일로 초과할 수 없다.

26 혁명정부 1964년 12월 28일자 정부고시 제 138호에 따라서, 정부는 정부관보를 통해 매년 공휴일을 공표한다.

휴일을 쓰기전 사직 또는 해고된 노동자는 마지막 30 일간의 평균 일일 소득(daily earnings)을 근거로 쓰지 않은 연차를 환급받아야 한다. 쓰지 않은 연차의 환급은 노동자에게 2일 이내로 이루어져야 한다.

5.3 부정기 (casual) 휴가 및 기타 휴가 (휴가와 휴일에 관한 법률 5-6조; 최저임금법 14조)

노동자들은 매년 6일의 유급 부정기 휴가를 받는다. 노동자들은 한번에 3일까지 부정기 휴가를 쓸 수 있으나, (가령 연차같은) 다른 휴가와 결합해서 사용할 수 없다. 부정기 휴가는 매년말 소멸된다.

부정기 휴가는 “예측하지 못한 갑작스런” 휴가로 이해될 수 있으며, 가족 구성원의 장례 참석 또는 배우자나 자녀의 건강문제를 이유로 쓸 수 있다.²⁷

5.4 병가 (휴가와 휴일에 관한 법률 섹션 6, 8; 최저임금법 14)

사용자는 질환으로 일을 할 수 없는 노동자가 치료를 받을 수 있도록 임금삭감 없는 휴가를 제공하여야 한다. 최소 6개월을 일한 노동자는 의료증명서(medical certificate)를 제시하면 일년에 30일까지 유급 병가를 쓸 수 있다. 노동자는 병가기간 중 매주 평균 일일 소득을 지급할 것을 요청할 수 있다. 6개월 이하로 일한 노동자는 무급 병가를 쓸 수 있다.

의료증명서는 해당 산업분야 또는 사업체가 승인한 보건소 및 의사가 발급할 수 있다.

계절노동자 (seasonal workers) 및 업무가 12개월 내내 지속되지 않는 노동자들은 그들의 고용기간에 비례하여 연차, 비정규 휴가 및 병가를 받아야 한다.

5.5 모성보호 및 부성보호 휴가 (Maternity and Paternity Leave) (휴가와 휴일에 관한 법률 수정 7조, 사회보장법 25-28조; 사회보장규칙 115-121조)

산모는 출산전 6주 출산후 8주, 총 14주의 모성보호휴가를 받으며 병가의 요건이 맞을 경우 모성휴가와 병가를 연속적으로 쓸 수 있다.

남성도 15일간 부성보호 휴가를 쓸 권리가 있다.

휴가 및 휴일에 관한 법률상 본 휴가에 대한 수당지급은 노동자가 사회보장제도에 기여하고 있지 않은 경우 사용자의 책무이다.

모성/부성보호 혜택에 관한 자세한 사항은 7장을 참고 바란다.

27 2016년 7월 4일에 공장 및 일반 노동법 감독국(FGLID)이 ILO에게 제공한 설명.

6. 산업안전과 보건²⁸

6.1 예방책 (공장법 12, 37, 106조; 사회보장법 2, 53조)

사업장의 안전과 보건을 보장하는 데 있어서 사용자와 노동자 모두 중요한 역할과 책무를 맡고 있다. 사용자는 공장법의 요구 사항에 따라서 보호 장비 및 기타 시설을 노동자에게 무료로 제공하여야 한다.

사용자와 노동자는 직업관련 상해 및 질환의 예방을 목적으로 사회보장위원회(Social Security Board)와 함께 안전 및 보건 계획과 노동자 교육을 개발하여야 한다.

노동자는 근무상황이 자신들에게 위험하다고 판단되는 경우 그 자리를 떠나거나 일을 중지할 권리를 가지고 있으며, 이는 파업으로 간주되지 않는다.

6.2 화재와 건물 안전 (공장법 34, 39-42조)

모든 층, 계단, 복도, 통로는 제대로 건축되어야 하며, 적절하게 유지되고, 필요한 곳에는 충분한 손잡이가 설치되어야 한다.

모든 사업체는 사업체 내의 모든 사람들에게 분명하게 들리는 화재경보 시스템을 구비하여야 한다.

시간에 상관없이 누군가가 근무를 해야하는 곳이라고 하면 안전한 출구가 있어야 한다. 모든 방의 출구문은 노동자들이 안에서 밖으로 즉시 열 수 있어야 한다.

모든 사업체는 화재 대피 방법을 제공해야 한다. 모든 출구문은 밖으로 열리거나 옆으로 밀수 있는 것이어야 한다. 모든 창문, 문 또는 기타 비상출구는 분명하고 눈에 띄게, 대다수의 노동자들이 이해할 수 있는 언어로, 빨간 글씨로 또는 기타 효과적인 방법으로 표시되어야 한다.

사업체의 각 방마다 노동자들의 대피로에는 장애물이 없어야 한다. 사용자는 모든 노동자들이 비상대피 절차를 숙지하고 비상시 따라야 하는 절차에 대해서 충분히 훈련되어 있도록 하여야 한다.

사용자는 사업체에서 발생하는 먼지, 연기 및 증기 제거과정에서 폭발이 발생하지 않도록 모든 가용 방법을 취해야 하며, 발화 가능성이 있는 모든 원천을 봉쇄해야 한다. 폭발 및 인화성이 있는 물질이 담긴 용기 또는 기계를 고치거나 변경하려는 경우 이는 감독관의 허가를 받아야 한다.

감독관은 사업체가 구조적으로 (structurally) 화재로부터 안전한지를 결정하며, 사업체가 법기준에 부합하기 위해 필요되는 변경 사항과 기한에 대해서 서면지시(written order)를 내릴 수 있다.

감독관은 공장 건물, 건물 일부, 복도, 기계 또는 생산설비(plant)의 사용이 생명과 안전에 절박한(imminent) 위험을 초래하는지를 결정하며, 이것이 제대로 수리되거나 변경되기 전까지 사용을 금지하는 내용의 서면지시를 사업체 매니저에게 내릴 수 있다.

6.3 작업공간 (공장법 18, 46조)

과잉수용을 막기위하여 모든 노동자에게 최소한 500 입방피트(cubic feet) (5.85 제곱미터에, 4.25미터 높이)의 작업 공간이 주어져야 한다. 최고 감독관은 사용자가

28 발간 현 시점에 새 산업안전보건법이 작성중에 있다. 제안된 법은, 공장법과 점포시설법과 같은 별도의 법률에 규정되어 있는 산업안전 및 보건 기준을 통합하고 개선시킬 것으로 기대된다.

각 구역마다 최대 허용인원을 명시하도록 요구할 수 있으며, 노동자의 보건과 안전에 영향을 미치지 않는다고 판단되는 일부 작업공간 관련 조항들은 면제해 줄 수 있다.

모든 사업체는 서서 일하는 노동자들이 근무 중 앉아서 일 수 있는 적합한 방법을 제공 하여야 한다.

6.4 공기와 열 (공장법 15, 18, 38조; 점포시설법 24조)

점포시설의 온도가 과도하게 (excessive) 유지되어서는 안 되며, 화재예방 절차가 수립되어 있어야 한다. 환기시설이 잘 갖춰져 있어야 한다.

공장법에 의거하여, 사업체와 모든 작업실은 노동자의 건강과 편안함을 위해 적절한 공기순환과 환기가 이루어져야 한다.

열, 연기 또는 먼지가 발생하는 공정은 적절한 단열 그리고/또는 환기시설이 구비된 별도의 작업공간에서 이루어져야 한다.

감독관이 위험한 연기로부터 안전하고 사람이 사용하기에 적합하다고 서면으로 인증하지 않는 이상 어느 노동자도 칸막이 공간 (chamber), 탱크 또는 한정된 공간에서 일할 수 없다.

공장 및 일반 노동법 감독국(FGLLID)의 국장(Director General)은 사업장 및 업종별로 사업장 환경 개선을 위해 기준을 설정할 수 있으며, 예를 들면 다음과 같다²⁹:

- 적절한 환기 기준;
- 최고온도 (그리고 온도계의 설치);
- 벽과 지붕을 하얀색으로 칠하거나, 스프레이 칠을

하거나, 단열하기;

- 지붕을 올리거나 그리고/또는 단열하기;
- 기계에서 외부로 직접 연기를 배출할 수 있는 배기시스템.

6.5 조명 (공장법 19조; 점포시설법 25조)

사용자는 사업장의 어둠 및 눈부심으로 인한 눈의 피로와 사고 위험을 줄이기 위해 모든 작업 공간에 충분하고 적절한 (자연 또는 인공) 조명을 제공하여야 한다.

6.6 위생 (공장법 13-14, 21, 44조; 점포시설법 섹션 24)

점포시설은 악취와 쓰레기 없이 깨끗하게 유지되어야 한다. 공장법은 보다 자세한 규정을 제공하고 있다: 모든 사업체와 그 단지(compound)는 청결해야 한다. 먼지와 쓰레기는 매일 치워져야 하며, 생산공간은 최소 매주 한번 청소되고 소독되어야 한다.

벽, 파티션과 천장은 매 12개월마다 청소 그리고/또는 백색칠이 되어야 하며, 매 3년마다 새로 페인트 칠이 되어야 한다.

제조과정에서 발생하는 쓰레기와 폐수는 법에 따라서 처리되어야 한다. 배수시스템은 잘 관리되어야 한다.

사용자는 노동자가 언제나 접근할 수 있는 편리한 화장실과 세면시설을 충분히 마련하여야 한다. 화장실과 세면공간은 남녀구분이 되어야 하고, 항상 밝고 환기가 잘 되고 깨끗하며 위생적이어야 한다.

화장실은 열린 공간 또는 환기가 되는 복도를 사이에 두고 작업공간과 구분되어야 한다.

29 발간 현 시점동안 FGLLID는 공식 기준을 만들지 않았으나 추후에 알릴 가능성이 있다. 그동안, 적합한 환경을 조성하는데 관심이 있는 사업체는 FGLLID에게 직접 문의가 가능하다.

6.7 식수, 식사 (공장법 20, 48-49조)

사용자는 노동자의 편의를 고려한 급수소(water station)에서 깨끗한 식수를 제공하여야 한다. 급수소는 “식수” 표시를 해야하며 화장실과 세면시설에서 최소 20 피트(6미터) 떨어져 있어야 한다. 250명 이상의 사업체는 날씨가 더울때 시원한 물을 제공해야 한다.

노동자가 100명이 넘는 사용자는 식사공간과 식수시설이 구비된 휴식공간을 제공하여야 한다. 정부는 250명이 넘는 공장의 경우, 노동자 대표를 포함한 위원회가 감독하는 사원식당의 제공을 요구할 수 있다.

6.8 기계와 위험물질 (공장법 23, 25, 28, 30-36, 39-40, 104조)

노동자는 의도적으로 기계의 작동을 방해, 남용 또는 방치하거나, 자신과 타인을 위험에 빠트리는 행동을 할 수 없다.

엔진, 모터, 발전기, 변속기, 바퀴와 스피들(spindle)처럼 위험할 수 있는 가동부품을 포함한 기계장비들은 그 주변으로 단단하게 울타리가 둘러지거나, 가동시 최대 속도/힘을 표시한 케이스에 넣어 보관되어야 한다.

사람이 승강기와 다른 물체사이에 끼지 않도록 승강기가 건축되어야 한다. 승강기에 최대 허용무게가 게시되어야 하고, 작동중지시 안전사항과 문이 마련되어야 한다.

도르래 장치와 승강기 검사는 매 6개월마다 실시되어야 한다. 크레인과 기타 들어올리는 기계는 최소 매 12 개월마다 한 번씩 검사되어야 하며, 최대허용무게가 게시되고 집행되어야 한다.

폭발성 또는 가연성 물질을 담고 있는 혹은 담고 있었던 생산설비(plant), 탱크, 저장용기(vessel)에 함부로 열을 가열하는 용접, 납땜 (brazing, soldering) 또는 절단작업을 해서는 안 된다. 그러한 작업은 본 물질과 그로부터 발생되는 연기를 제거하거나 이들의 폭발성과 가연성을 제거한 후, 적임 검사관으로부터 해당 설비, 탱크, 저장용기에 폭발성 또는 가연성의 증기가 없다는 것을 서면으로 증명 받은 후에 가능하다.

6.9 양호실 및 구급치료 (공장법 47조; 점포시설법 24조)

모든 점포시설은 충분한 약품이 포함된 구급함을 구비하여야 한다.

공장법에 따라, 노동자가 250명이 넘는 모든 공장은 의료 담당자(medical officer)와 간호원이 관리하는 양호실 또는 응급처치실을 제공하여야 한다.

모든 공장은 구급용품이 들어있는 상자를 구비, 유지하여야 한다. 노동자가 150 - 250명인 공장에는 두 개의 구급상자가 있어야 하며, 그 보다 큰 사업체의 경우 추가 노동자 100명당 하나의 구급상자가 추가되어야 한다. 훈련받은 구급담당자가 노동시간 중에 본 상자를 관리하여야 한다. 노동자가 250명이 넘는 모든 공장은 진료소를 구비, 유지하여야 한다.

6.10 위험한 작업에 대한 특별 보호조치 (공장법 52조)

공장의 특정 작업으로 인해 노동자들이 신체적 상해, 중독 혹은 질병의 위험으로부터 노출된다고 판단되는 경우, FGLLD의 국장은 다음과 같은 규정을 만들 수 있다:

- 그러한 작업을 구체적으로 밝히고, 위험한 작업이라고 공표;
- 그러한 작업에 여성, 청소년 또는 아동고용을 금지 또는 제한;
- 기존 및 예비(prospective) 직원들에게 정기적인 의료검진을 제공하고, 본 업무에 적합하지 않은 개인을 고용하는 것을 금지;
- 담당자에게 그러한 작업과 이로 발생하는 해(vice)에 대해서 보호를 제공

6.11 여성 노동자의 건강과 모성 보호 (공장법 24, 29, 36, 50조)

가동(moving)부품이 가동 중일때 이를 청소, 기름칠 및 조정하는 일, 기계의 가동부품 사이에서 이루어지는 작업, 또는 가동중인 기계의 가동부품과 고정(fixed)부품 사이에서 이루어지는 작업을 여성에게 배정할 수 없다.

솜푸는 기계(cotton opener)의 공급부분(feed end)과 방출부분(delivery end)이 파티션으로 분리되어 있지 않은 경우, 여성이 이 기계와 같은 공간에서 일을 하도록 배정할 수 없다.

여성이 상해를 입을 만한 무거운 짐을 들어 올리거나, 이동시키거나, 운반하는 것은 허용되지 않는다. 이 요건에 대한 최대 제한은 아직 정해지지 않았다.

생리기간 중 일을 할 수 없는 여성 노동자는 등록된 의사가 발급한 의료증명서를 가지고 이에 대해 사용자에게 알릴 수 있으며, 사용자는 필요한 여건을 마련해 주어야 한다.

원래의 임금, 월급과 혜택에 영향을 주지 않고 임신부에게는 가벼운 업무를 배정하여야 한다. 임신 7개월 이후에 임신부는 초과근무나 야간근무를 해서는 안 된다.

6.12 사업장 사고 및 질환에 대한 보고 및 조사

(공장법 53-56조; 사회보장법 53-54조)

사용자는 사업장 사고로 인한 사망 또는 상해로 인해 노동자가 48시간 이상 일을 할 수 없게 된 경우 FGLIID 감독관 사무소로 이를 보고하여야 한다. 노동자가 노동자 보상법³⁰에 명시된 질환을 앓게 된 경우, 공장 매니저는 최고 감독관과 보증된 의과의를에게 고지하여야 한다.

또한 사용자는 보험에 가입된 노동자들의 직업관련 사고를 관할지구(township) 사회보장 사무소에 즉각 보고해야 한다.

대통령은 노동자들의 사고 및 질환 원인을 조사하기 위해 책임자를 임명할 수 있으며, 본 책임자는 민사소송법에 따른 민사법원의 권한과 공장법에 따른 감독관의 권한을 가져야 한다.

조사 총괄자/조사관은 공장에서 사용된 물질을 조사하고 샘플을 채취 할 수 있다. 조사관은 샘플의 일부를 사용자에게 남겨두며 샘플 분석결과는 기밀로 둔다.

본 담당자들은 조사 결과를 관할지구 사회보장 사무소에 보고한다.

상해와 질환에 대한 보상은 다음 장에 자세히 설명되어 있다.

30 예를 들면, 탄저, 납중독, 기타 여러 중독증상, 상피종성 암과 궤양. 더 많은 정보는 노동자 보상법의 SCHEDULE III 참고.

7. 사회보장과 상해 및 질환에 대한 보상

7.1 노동자와 사용자에 대한 사회보장 범위 (사회보장법 11-12, 49, 89조)

5인 이상의 모든 회사는 사업개시 30일 이내로 사회보장위원회 산하 관할지구 사회보장사무소에 등록되어야 한다. 또한 질병, 출산, 사망 및 산재 시 노동자를 보호할 목적으로 정기적으로 기여금을 납부하여야 한다. 본 법은 실업과 연금처럼 가이드 발간 현재 시행되지 않은 보장들도 규정하고 있다.

정규직 또는 임시직으로 고용된 노동자들과 견습생(apprentice)들은 의무적으로 본 보험에 등록되어야 한다. 모든 산업분야는 일부를 제외하고 사회보장 프로그램에 반드시 참여해야 하며, 다음 산업분야는 자발적으로 참여할 수 있다:

- 정부 부처와(비즈니스 목적이 아닌) 정부 단체
- 국제기구 및 외국 정부의 대사관과 영사관
- 계절 농사 및 어업
- 3달 미만으로 사업활동을 하는 점포시설
- 비영리단체
- 가족사업
- 비영리 목적의 가사 서비스
- 대통령이 예외로 둔 기타 점포시설

사용자가 관할지구 사회보장사무소에 등록해야 할 의무가 없더라도, 노동자들이 자발적으로 등록 할 수 있다.

7.2 사용자와 노동자에 의한 사회보장기여금 (사회보장법 2, 15, 17-18조)

사회보장위원회와 반드시 등록되어야 하는 혹은 이미 등록된 사업체의 경우, 사용자와 노동자 양측 모두 사회보장기금에 의무적으로 기여를 해야 한다. 사용자는 노동자의 보험 기여분을 노동자 수당에서 징수해야 한다.

혜택명칭	기여금 수준
• 의료관리 • 장례비 • 질환에 대한 현금혜택 • 모성보호(maternity) 현금혜택 • 부성보호(paternal) 현금혜택	“건강과 사회적 관리 기금” • 피보험자가 등록당시 60세 미만인 경우: 노동자: 2%. 사용자: 2%. • 피보험자가 등록당시 60세 이상인 경우: 노동자: 2.5%. 사용자: 2.5%.
노동 상해	“고용상해기금” 사용자: 1%. 반복된 노동 상해의 경우 이에 대한 처벌로 1.5%까지 상승할 수 있음 (최저선은 사회보장규칙 58조에).

임금을 계산하는 데 있어서, 임금은 “노동자 본인이 수행한 노동에 대해서 수급권이 있는 모든 보상”을 의미하며 초과근무 수당 같은 기타 보상들과 수입(income)을 포함한다(사회보장법 2(j)조).

임금 계산은 다음을 포함하지 않는다. (임금지급법 2조)

31.

31 FGLID는 ILO에게 임금지불법, 최저임금법, 사회보장법에 명시된 임금의 정의가 동일하다고 확인해 주었다.

- 연금납부;
- 서비스에 대한 팁;
- 사회보장 현금혜택;
- 여행경비;
- 식사;
- 숙소;
- 의료치료 및 기타 서비스;
- 전기 및 수도 서비스;
- 세금;
- 업무관련 지출;
- 계약말에 받는 보너스;
- 오락;
- 해고로 인한 손해 배상금과 위로금
(compassionate allowance)

7.3 상해와 질환에 대한 보상 (사회보장법 53-54조; 노동자 보상법 3, 11조)

사업장 상해와 질환에 대한 보상은 사회보장법과 노동자 보상법이 규정하고 있다. 사회보장법은 5인 이상 모든 회사에 적용되며, 사용자가 직업 안전계획 및 보호 제공에 실패하거나 이를 누락한 경우 또는 범죄행위로 인해 사업장 상해가 발생한 경우 사용자는 의료적 치료비용을 지불해야 한다.

보험에 가입된 노동자 또는 노동자 사망시 그의 가족은, 보상을 받고자 하면 관할 지구의 노동자 보상 위원회 (노동이민인구부 산하) 에 신청서(case)를 제출 할 수 있다. 위원회는 신청서를 심사하고, 상해를 조사하며, 사용자가 노동 상해 또는 질환에 대해서 얼마의 보상액을 지급하여야 할지 정한다.

사회보장법에 의한 보험혜택을 받는 노동자들은 상해와 질환으로 인해 소득이 줄거나 없는 기간에 여러 종류의 현금지원을 받을 권리가 있으며, 자세한 사항은 다음 장에서 소개한다.

사업장 상해 및 질환을 앓고 있으나 사회보장 프로그램에 가입되지 않은 모든 노동자들은 노동자 보상법(1923)에 의존할 수 있다. 사고의 경우, 사용자는 노동자에게 무료로 의료검진을 제공하여야 한다. 상해의 경우

노동자가 술이나 약물에 취했거나, 고의적으로 안전 규칙과 사용자의 지시를 불복종했거나, 본인의 안전을 위해 제공된 것임을 알면서도 보호가드 및 기타 장비를 고의로 제거했거나 무시하지 않았다면, 노동자가 고용중에 그리고 고용으로부터 발생된 개인적인 상해와 질환에 대하여 사용자는 보상을 지급할 책임이 있다. 상해를 입은 노동자, 노동자 사망시 그의 가족은, 보상을 받고자 하면 대통령이 임명한 지역의 노동자 보상 판무관 (Commissioner for Workmen's Compensation)에게 신청서를 제출할 수 있으며, 판무관은 신청서를 심사하고 사용자가 상해 또는 질환에 대해서 얼마의 보상액을 지급하여야 할 지를 정한다. 예를 들어 노동자 사망시, 보상액은 노동자 한 달 임금의 36배여야 한다.

7.4 사회보장위원회 결정에 대한 항소 (사회보장법 89-91조)

보험에 가입된 노동자와 사용자는 해당지구 사회보장위원회의 결정을 광역주 또는 민족주 단위에 항소할 수 있으며, 그 이후에 사회보장위원회가 설립한 항소법원(Appeal Tribunal)에 항소할 권리가 있다. 노동자 보상법의 적용을 받는 노동자와 사용자는 판무관의 결정을 고등법원(High Court)에 항소할 수 있다.

7.5 노동자 혜택의 종류

다음의 표는 사회보장위원회에 등록된 노동자들에게 주어지는 각종 혜택을 명시하고 있으며, 자격요건 기간, 혜택 계산법, 혜택기간을 요약하고 있다. 이 표는 모든 정보를 담고 있지 않으며, 보다 구체적인 정보를 취하고자 하는 독자는 관할지구 사회보장 사무소와 관련 규정들을 참고하여야 한다. (2016년 6월을 기준으로) 아직 유효하지 않은 실업 및 연금과 같은 다른 계획들도 사회보장법(2012)은 포함하고 있다.

종류	자격	혜택	기간
의료관리 (medical care) (22-23조)	(자발적인 등록의 경우) 의료검진 SSB와 등록이 되어있고 정규 적으로 기여금을 낸 노동자	사회보장 클리닉과 병원에서의 무료 의료관리 진료의뢰(referral)로 다른 공립병원을 다닐시 의 료비 환급	26주까지
질환	6개월 근무 4개월 기여	(지난 4개월 평균) 임금의 60%에 대한 현금혜택	26주까지
모성보호 (사회보장 25-27조)	12개월 근무 6개월 기여	모: 허용된 병원 및 클리닉에서 무료 의료관리 자녀: 첫 1년간 의료관리 모성보호휴가에 대한 현금혜택은 (지난 12개월 의) 평균 임금의 66.7% 아기 수에 따라서 (1, 2 또는 3명) 출산시 평균 임 금의 50%, 75% 또는 100%를 추가 보너스	14주까지
부성보호 (사회보장법 28조)	12개월 근무 6개월 기여	휴가에 대한 현금혜택은 (지난 12개월의) 평균 임 금의 66.7%, 여기에 더해 보험 들지 않은 배우자 에 대한 모성보호 보너스	15일까지
장례비 (사회보장법 30조; 사 회보장규칙 129조)	등록되어있고 신청하기 최소 1달전부터 정기적으로 기여 금을 납부	장례수당혜택 = 지난 4개월간의 평균 월급 또는 소득 $\times$ (기여금을 낸 월수/18) + 1	일괄 지급
노동상해 - 일시적 장애 (사회보장법 55-56조)	근무중 사고/상해로 인해 일 시적으로 노동이 불가 최소 2개월동안 기여	현금혜택은 (지난 4개월의) 평균 임금의 66.7%	12개월까지
노동상해 - 영구적 장애 (사회보장법 57-59조)	근무중 사고/상해로 인해 영 구적으로 노동이 불가 최소 2개월동안 기여	현금혜택은 (지난 4개월의) 평균 임금의 66.7%	의료위원회 (Medical Board)가 결 정한 장애등 급에 따라 다름
노동상해 - 유족연금 (사회보장법 62조)	근무중 사고/질환으로 노동 자 사망 최소 2개월동안 기여	사망자의 지난 4개월간 월급 평균의 30배에서 80배의 금액이며, 사망자의 기여금 납부 기간에 따라 달라짐	일괄 지급

7.6 모성보호혜택과 자녀돌봄 (휴가와 휴일에 관한 법 개정 7조; 사회보장법 25-77조; 공장법 50조)

휴가와 휴일에 관한 법에 따르면, 임신한 노동자는 출산전 6주, 출산후 8주의 모성휴가를 사용할 권리가 있다 (다산의 경우, 추가 4주). 병가의 조건을 충족하는 경우에, 모성보호휴가와 병가는 연속적으로 쓸 수 있다. 사용자는 이 휴가를 제공할 책무가 있다.

사회보장제도에 등록된 노동자의 모성보호 휴가는 본 제도의 지원을 받는다.

사회보장 제도에 등록된 임신한 노동자는 다음에 대한 권리를 갖는다:

- 무료 출산전 검사와 허가된 클리닉 및 병원에서 의료 관리
- 허가된 클리닉 및 병원에서 출산전 검사를 받기 위한 7일의 유급휴가
- 출생후 신생아의 첫 1년간 의료 관리(medical care) 무료
- 출산전 6주간의 유급 모성보호휴가
- 출산후 8주간의 유급 모성보호휴가 (다산시 4주 추가)
- 유산시 6주의 유급휴가, 입양시 8주의 유급휴가

주석: 위 맥락의 모성보호휴가는 지난 12개월간 받은 임금 평균의 66.67% (또는 70%)를 기준으로 계산된다.

추가적으로, 최소 1년간 근무하고 최소 6개월간 사회보장 기여금을 납부한 임신한 노동자는 다음의 권리를 갖는다:

- 모성보호 휴가시 1년 평균 임금의 70%
- 출산시 평균 한달 임금의 50% (아기 한 명), 75% (쌍둥이) 또는 100% (세 쌍둥이 또는 그 이상)를 보너스로 일괄지급받음

사회보장에 등록된 남성은 신생아 돌봄을 위해 지난해 평균 임금의 70%선에서 15일의 유급휴가를 받고, 산모가 받는 일괄지급 보너스의 절반을 받는다.

6세 미만의 자녀를 둔 여성노동자가 100명이 넘는 공장에 대해서, 관련 정부부처(Ministry)는 사용자의 도움을 받아 탁아소를 제공하여야 한다. 사용자가 독자적으로 제공할 수 도 있고 다른 시설들과 협동으로 제공할 수도 있다. 만약 자녀가 있는 여성노동자가 100명 이하인 경우에, 사용자는 재량에 맞는 적절한 시설을 제공할 수 있다. 노동부 장관은 탁아소에 대해서 구체적인 규정을 마련할 수 있으며, 본 규정사항에는 수용방법, 가구 및 기타 설비, 아동의 옷을 갈아입히고 세탁할 수 있는 설비의 마련, 아동을 위한 무료 우유 및 간식, 엄마가 때마다 자녀를 먹일 수 있는 시설 마련 등이 포함될 수 있다.

8. 고용의 종료

8.1 고용종료의 사전통지 및 사유
(고용과 능력개발에 관한법 5조와 고용과 능력개발에 관한 규칙 14조 [규칙은 아직 시행되지 않음])

고용계약서에 서비스로부터의 사직과 종료 그리고 합의의 종료에 대한 항목이 반드시 포함되어야 한다. 사직을 하고자 하는 고용인은 사용자에게 적절한 사유와 함께 30일전에 이를 통보해야 한다. 사용자가 고용 종단을 원하면, 고용인에게 적절한 사유와 함께 30일전에 이를 통보해야 한다. 사용자와 고용인 사이에 고용의 종료에 관한 합의가 이루어진 경우, 관련 고용 및 노동교환사무소에 30일전에 이를 알려야 한다.

8.2 금지된 고용종료 사유
(노동단체법 44조)

위에 언급했듯이 고용을 종료하는 데 있어서 적합한 사유가 필요하다. 또한 사용자는 다음의 이유를 근거로 노동자를 해고하는 것이 금지된다;

- 불법적인 직장봉쇄에 반대³²;
- 합법적인 파업에 동참하거나 단결활동을 목적으로 노동조합에 가입.

8.3 퇴직금
(고용과 능력개발에 관한법 5조; 고용과 능력개발에 관한 정부고시 제 84/2015호³³)

노동자가 해고된 경우, 사용자는 노동자의 (초과근무 프리미엄 없이) 마지막 월급을 기준으로 다음의 퇴직금을 제공하여야 한다.

연속적 (continuous) 고용 기간		퇴직금 비율 (지난 월급을 기준으로 하며, 단위는 개월수)
최소 근속년수	최대 근속년수	
6개월	1	½
1	2	1
2	3	1.5
3	4	3
4	6	4
6	8	5
8	10	6
10	20	8
20	25	10
25	그이상	13

8.4 즉시해고과 징계해고
(고용과 능력개발에 관한 규칙 20-22조 [규칙은 아직 시행되지 않음]; 노동쟁의조정 규칙 2, 26조)

사용자는 다음의 죄목로 기소된 노동자에게 퇴직금을 제공하지 않고 해고할 권리가 있다:

- 절도
- 고의로 사업자의 재물을 파괴
- 허가없이 사업장에 무기와 폭발물을 반입
- 사업장에서 만취하거나, 제멋대로 행동하거나, 타인과 싸우거나 심각한 해를 입히거나 신체적으로 학대함
- 도덕적 위해 (moral infringement)
- 뇌물

32 “직장폐쇄”는 사용자와 노동자간에 현재 진행중인 쟁의의 결과로, 노동자들이 사업장에서 계속 일하려는 것을 사용자가 중단 및 거부하거나 일시적으로 사업장을 닫는것을 의미한다(노동단체법 2(f)조).

33 2015년7월 3일자 정부고시 제 84/2015호

- 사업장내 폭발위험 구역관련 규정의 위반
- 사업장에서 도박
- 휴가를 내지 않고 3일 연속 무단결근

노동자가 본인에게 알려진 내규를 위반했을 경우 사용자는 사업장 징계절차에 따라서 노동자를 해고할 권리를 갖는다. 첫 위반의 경우, 사용자는 구두 경고 (verbal warrant)를 주고 이를 기록해 둘 수 있다. 노동자가 이를 두번째로 위반한 경우 사용자는 서면 경고를 줄 수 있다. 세번째 위반의 경우 사용자는 더 강력한 경고를 줄 수 있고, 노동자로 하여금 더 이상 위반하지 않겠다는 내용의 서약서에 서명을 받을 수 있다. 네번째 위반시, 사용자는 퇴직금 없이 노동자를 해고할 수 있다.³⁴

즉시해고와 징계해고의 경우 노동자는 퇴직금을 받을 권리가 없지만, 기존 법, 규칙, 명령 및 지침에 따라 청구할 권리가 있는 기타 혜택은 수령하여야 한다.

8.5 불법적인 종료 (고용과 능력개발에 관한 규칙 23조 [규칙은 아직 시행되지 않음])

사용자는 불법적으로 노동자를 해고하거나 고용을 종료해서는 안 된다. 불법적인 종료 또는 해고의 경우, 본 건은 쟁의조정 절차에 따라서 처리되어야 한다.

34 노동자가 같은 규정을 네 번 위반하면 해고가 되는건지,아님 어떠한 규정이던 네 번을 위반하면 해고 되는건지 22조는 분명히 명시하고 있지 않다.

9. 노동 감독

9.1 사업체의 등록과 허가 (공장법 6, 8조)

사업체는 노동이민인구부에 등록되고 이로부터 허가를 받아야 한다.

운영 개시 최소 15일전에, 사용자는 다음의 정보를 최고감독관에게 제출해야 한다:

- 사용자, 사업체 또는 회사의 전체 이름과 주소;
- 연락 주소 (전화번호, 팩스번호와 이메일);
- 사업 특성 또는 제조과정 특성;
- 일(trade)의 종류, 부하전력(load power of electricity), 사용될 기계의 기계력(machine power);
- 해당 매니저의 이름;
- 공장에 고용될 것으로 예상되는 (likely) 공장 노동자의 이름;
- 노동기간 고시(period of work, NPW로 불림), 이는 사업체 안에서 잘 보이는 곳에 표시되어야 함;
- 매니저와 사용자 (occupier) 또는 소유주가 다르다면, 사용자 또는 소유주를 고시.

1년 중 180일 미만으로 운영되는 사업체는 이점을 운영개시 최소 30일전에 최고감독관에게 고지해야 한다.

사업체 소유주는 사업체 부지, 건설 또는 확장 계획을 승인받기 위해서 최고 감독관에게 이를 제출하여야 한다. 만약 해당 부처가 본 계획에 대해서 3개월 이내로 답변을 주지 않는 경우 이 계획은 승인된 것으로 한다. 최고 감독관이 불승인한 경우 노동이민인구부에 60일 이내로 항소 할 수 있다.

운영을 중지하거나 종료하려는 사업체는 운영을

중단하기 한 달전에 이를 최고감독관에게 고지하여야 한다. 운영을 재개하려는 경우 이를 운영 재개 15일전에 통보를 해야 한다.

9.2 감독 권한 (공장법 10-11조)

감독관은 사업체의 건물(premise), 기계는 물론 임금, 초과근무, 임금지급, 삭감 등에 관한 기록을 포함한 모든 문서자료를 접근하고 검사할 수 있는 권한을 가지고 있으며, 언제든지 불법적인 아동노동을 감독할 수 있다. 감독관은 진술을 받고 기록 할 수 있지만, 어느 누구도 본인의 유죄를 인정하는(incriminate) 정보를 제공하도록 강요받을 수는 없다.

9.3 건강과 안전 기준의 집행 (공장법 15, 18, 38-42, 52-56, 99조)

다음은 노동자의 건강과 안전을 보호하고 개선하기 위해 공장법에 따라 정부 감독관에게 부여된 권한의 일부이다:

- 인명 안전에 즉각적인 위험을 가하는 사업체 또는 사업체 일부를 사용하는 것을 금지;
- 사업체의 특정 부분이 생명 또는 안전에 위험을 가하는 경우, 사용자가 이에 대한 계획을 세우고, 안전 검사를 실시하고, 그리고/또는 일정 기간까지 이를 변경하도록 요구;
- 칸막이 공간(chamber), 탱크 또는 한정된 공간에 위험한 연기가 없고 사람이 사용하기에 적합하다고 인증되기 전까지 그곳에서 일하는 것을 금지;
- 특정 물질과 공정의 사용을 제한;
- 위험하다고 판단된 사업체 또는 사업군(class)에 미성년 여성과 미성년 노동자를 고용하는 것을 제한하거나 금지;
- 폭발성 또는 가연성 물질이 들어있는 기계나 저장용기를 수리하거나 변경하고자 할 때 이를 허가;

- 각 구역의 최대허용 인원수와 같은, 노동자의 건강, 안전, 복지에 관련된 추가적인 정보를 전시(display)하도록 사용자에게 요구;
- 위험한 작업에 연루된 노동자들이 주기적으로 의료 검사를 받도록 요구;
- 노동자들이 겪은 사고와 질병의 원인을 조사하고, 공장에서 사용된 물질의 샘플을 채취하고, 그 검사결과는 기밀에 두는 것;
- 조사결과를 관할지구 사회보장사무소에 보고하는 것.

9.4 임금과 보상기준의 집행

다음은 임금 및 보상기준을 집행하는 데 있어서 최저임금법(2013)에 따라 정부 감독관이 갖는 권한의 일부이다:

- 준법 여부 판단을 위해 사업장에 들어가고 감독;
- 사업장 내 노동자에 대한 급여대장, 노동자 명부, 스케줄 및 기타 임금 관련 서류를 검토, 복사;
- 다른 사용자에게 소속된 외부 계약노동자들에 대한 급여대장, 노동자 명부, 스케줄 및 기타 임금 관련 서류를 검토, 복사;
- 노동자의 임금률, 임금 지급일, 벌금과 임금 삭감절차에 대한 정보가 보기쉽게 고시되도록 사용자에게 요구;
- 성과급(piece-rate) 노동자의 초과근무 수당을 설정하기 위하여 사용자 및 노동자 대표와의 협의를 통해 이들의 평균수당을 정함.

감독관은 임금 관련 조사결과를 담당 정부부처에 보고해야 하며, 부처는 이를 해당 임금위원회와 공유한다.

임금지급 서류를 허위로 기록한 것으로 판명되면 사용자는 1년에 이르는 징역 그리고/또는 벌금형을 받게 된다.

10. 노동자와 사용자 단체

10.1 노동조합에 가입할 권리 (노동조합법 서문, 2-3, 49조)

노동조합법의 목적은:

- 노동자의 권리를 보호하고;
- 노동자간 또한 사용자와 노동자 사이의 좋은 관계를 도모하며;
- 노동자들이 체계적이고 독립적으로 노동조합을 조직하고 관리할 수 있도록 돕는(enable)것이다.

본 법은 다음의 민간 및 국유(state-owned) 산업과 사업체에 적용된다:

- 공장, 작업장(workshops), 점포시설과 그들의 생산 활동;
- 농업;
- 건설과 개보수;
- 공업(industries);
- 교통;
- 서비스 노동자와 기타 직업훈련 노동 (가사노동 포함);
- 정부부처와 정부단체;
- 교육.

본 노동단체법에서 제외된 유일한 노동자는 국군 (Defense Service) 종사자, 경찰 및 국군산하의 무력단체의 구성원이다. Myanmar Economic Corporation이 소유한 민간인 생산 부문에서 일하는 노동자들은 노동조합을 구성하고 가입할 권리가 있다.

위에 명시된 매우 제한적인 사항을 제외하고, 모든 노동자들은 노동조합에 가입하고 자발적으로 탈퇴할 권리를 가지고 있다. 일용직, 임시 노동자, 견습생과 연수생, 이주노동자, 농업노동자, 교사 및 기타 정부 고용인이 이에 해당된다.

어느 누구든 노동자를 노동조합에 가입 또는 미가입 하도록 강제하거나, 위협하거나, 과도하게(undue) 영향을 미칠 수 없다. 본 금지사항은, 노동자 조직 캠페인(organizing campaign)의 일부로서 정상적이고 합법적으로 노동자를 설득하려는 시도에는 적용되지 않는다. 노동자들이 가입할 수 있는 노동단체는 그들의 직업(profession, trade)과 활동 영역에서 운영되는 단체로 한정된다.

10.2 노동단체와 사용자 단체를 조직할 권리 (헌법354, 노동단체법 4-6, 8조)

2008년 헌법은 모든 시민이 조합과 단체를 구성할 수 있는 권리를 확인한다.

기초(basic) 노동조합은 최소 30인의 노동자가 있는 공장, 작업장, 점포시설, 건설업, 교통업, 서비스업 및 기타 직업노동 사업장에서 조직될 수 있다.

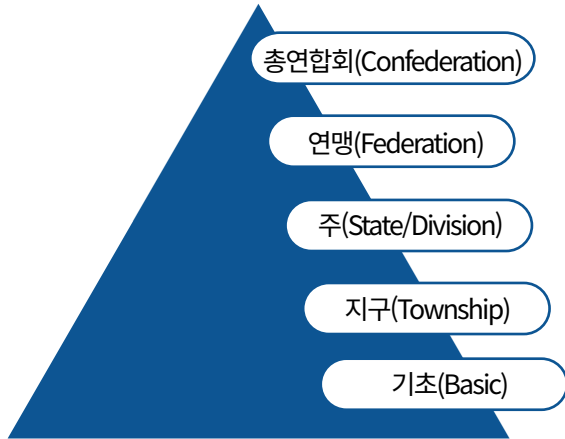
위의 언급된 사업장의 노동자가 30인 미만인 경우, 이들은 해당 분야(sector)와 지역의 다른 사업장에 속한 노동자들과 함께 기초 노동조합을 구성할 수 있다. 그러한 경우, 노동조합을 조직하고자 하는 사업장들의 전체 노동자의 10%가 찬성표를 던져야 한다. 표는 서명으로 받을 수 있다.

지구(township) 노동조합은, 동일분야에 종사하는 해당 지구의 기초노동조합들의 최소10%이상에 의해 구성될 수 있다.

광역주(regional) 및 민족주(state) 노동조합은, 동일 분야에 종사하는 전체 지구 노동조합들의 최소 10% 이상에 의해 구성될 수 있다.

노동자 연맹(Labour Federations)은 동일 섹터 또는 활동에 종사하는 전체 광역주 또는 민족주 노동조합들의 최소10%이상에 의해 구성될 수 있다.

마지막으로, 노동자 총연합회는 전체 노동자 연맹의 최소20%에 의해 구성될 수 있다.



모든 노동단체는 공권력과 사용자의 방해없이, 그들 자체의 이름과 인장을 사용하며 활동을 펼칠 권리가 있다.

등록된 노동조합은 고소할 권리가 있고 고소 당할 수 있다.

미얀마 노동자 총연합회와 노동자 연맹은 다른 단체와 다른 노동자 연맹, 국제노동기구, 다른 국가의 노동자 총연합회와 협력할 수 있다. 이들은 또한 국제 노동자 총연합회 및 국제 노동자 연맹과 제휴(affiliate)할 수 있다.

사용자들은 노동조합과 같은 구조로 사용자단체를 구성할 수 있다.

10.3 노동조합의 권리와 의무 (노동조합법 17-23, 30조; 노동쟁의조정법 2(l-m)조)

노동조합은 다음의 권리를 갖는다:

- 자체 규약(constitutions)과 규칙을 작성;
- 대표자 선출;
- 외부간섭 없이 관리운영, 활동, 프로그램 조직;
- 차별과 보복으로부터 자유로이 운영;
- 단체협약(collective agreement)에 도달하고자 하는 목적으로 사용자 및 사용자단체와 협상;
- 법에서 규정하는 권리가 보장되지 않을 시, 사용자와 합의를 하려는 목적으로 협상을 하고 사용자에게 공식적인 요구사항을 제출;
- 노동법에 명시된 노동자의 권리와 권익에 관련하여, 노동자와 그들의 사용자가 정부와 논의하는 장에 참가;
- 단체교섭³⁵과 노동쟁의 해결에 참가;
- 노동조합 가입 또는 활동을 사유로 해고된 노동자에 대한 복직을 사용자에게 청구;
- 해고가 노동법에 저촉되는 경우 해고된 노동자에 대한 복직을 사용자에게 청구;³⁶
- 관련법에 따라 파업을 포함한 쟁의행위에 관여;
- 사용자와 별도의 합의가 없을 경우 한달에 이틀 노동 조합 관련 일을 담당할 노동자 1인을 선정;
- 사용자와 노동자간의 쟁의가 진행중인 경우 조정 위원회와 법원 (Conciliation Body and Tribunals)에 대표자를 파견

35 단체교섭이란 사용자 또는 사용자단체와 노동조합간에 단체협약(collective agreement)을 협상하고 결론에 도달하는 것을 의미한다. 두 당사자간의 서면(written) 단체협약은 고용의 조건과 고려사항, 노동조합의 인정, 노사관계, 쟁의의 예방 및 조정, 사회적 위험(social risks)에 대한 노동자 보호와 관련된 결정사항을 담고 있다.

36 본 법에 해고, 복직절차, 지급에 관련된 추가 조항은 없다.

노동조합은 다음에 대한 책무가 있다:

- 법과 자체규약에 따라 평화롭게 모이고, 파업 및 기타 단체행동을 이행;
- 업무관련 규칙, 개별 고용계약, 약정 및 기타 사용자와 노동자간 합의를 만드는데 협조.

10.4 사용자의 책무 (노동조합법 29, 31조)

사용자는 본인 사업체와 해당 분야의 노동조합을 노동자 대표단체로 인정하여야 한다.

사용자는 금전이나 기타 방법으로 그들의 통제를 받는 노동조합을 구성하거나 노동조합을 통제하려는 행위를 해서는 안 된다.

하지만 사용자는 노동조합이 노동자의 권익을 위하여 사용자에게 협조를 요청하면 가능한 최대한으로 협조해주어야 한다.

사용자는 노동조합 집행위원회 (Executive Committee) 로 부터 의무를 할당받은 노동자가 의무수행을 할 수 있도록 허가해주어야 하며, 이는 해당노동자가 공식적인 작업의무(work functions) 를 수행한 것으로 간주 되어야 한다. 당사자간에 다른 합의가 없을 경우, 본 의무수행은 한달에 이틀을 넘을 수 없다.

정부는 노동조합에 협조를 제공할 수 있으며, 노동조합이 자체적으로 합법적인 활동을 이행할 수 있는 권리가 존중되어야 한다.

10.5 집행위원회 (노동조합법 7, 16, 50조)

누구도 노동조합 집행위원회의 합법적인 활동을 간섭하거나 방해할 수 없다.

집행위원회는 선거를 통해 홀수의 조합원을 위원으로 선출하여야 한다. 기초 노동조합은 최소 5인 또는 그보다 많은 수 (그러나 항상 홀수)의 위원; 지구와 광역주/민족주 노동조합은, 7 - 15인 사이의 위원; 노동자 총연합회는 15-35인의 위원을 두어야 한다.

집행위원회의 의무는 다음을 포함한다:

- 노동자를 대표;
- 노동자의 권리와 권익을 보호;
- 노동자의 기능과 의무를 이해;
- 생산성 향상을 위한 기술 트레이닝의 제공;
- 주거, 복지, 협동조합 등 기타 사안에 대한 조합원 지원.

10.6 노동조합 회원비와 기금의 사용 (노동조합법 14, 24-28조)

노동자가 노동조합에 내는 월회비는 노동자의 월별 임금(monthly wages)의 2%를 넘을 수 없다. 기초 노동조합은 관련 노동자 연맹의 규정에 따라 그들이 회원인 지구 노동조합, 광역주/민족주 노동조합, 노동자연맹, 총연합회와 월회비를 공유해야 한다.³⁷ 실제로 조합 회원비는 종종 고정되어 있으며 월별 임금에 따라 변동되지 않는다.

37 협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회(Committee of Experts for the Application of Conventions and Recommendations)는 회비에 대해서 다음의 의견(Observation)을 내었다. “협약 3조는 노동자 단체와 사용자 단체가 공권력의 간섭없이, 자율성, 재정독립, 자산과 재산의 보호를 포함한 관리운영을 할 수 있는 권리를 보호한다. 위원회는 이 조항을 상기시키며 미얀마 정부가 본 조항의 개정을 위해 필요한 방법을 취할 것을 요청한다. 법적개입 또는 기타 정부의 개입없이 노동자 단체가 스스로 회비를 상급 노동조합으로 전달하는 문제를 결정할 수 있도록 하여야 한다.”

노동조합은 입회비, 월회비, 조합의 문화 및 스포츠 활동으로 인한 수입, 사용자 기부, 정부 보조금 (grants) 등으로 자체 기금을 조성할 수 있다.

노동조합 기금은 그들의 규약과 규칙에 명시된대로 사회 복지, 교육, 보건, 문화, 스포츠, 기술 트레이닝과 노동조합총회에서 다수의 조합원이 합의한 기타 사항에 대해서만 사용될 수 있다. 본 조합을 위반한 개인은 벌금형 그리고/또는 최대 1년 징역에 처한다.

노동조합은 조합의 기금을 미얀마 소재의 은행계좌에 예탁하여야 하며, 기금의 운용에 있어서 자금세탁통제법 (Control of Money Laundering Law)을 따라야 한다.

노동조합 기금은 조합 집행위원회에 의해 운영된다. 집행위원회는 월회비 및 기타수입으로 인한 매달의 수입과 지출을 알려야 한다.

회계연도말에 연말회계보고서를 기초, 지구, 그리고 광역주/민족주 노동조합은 지구 등록관(Township registrar)에게, 노동자 총연합회와 연맹은 최고 등록관에게 (Chief registrar) 제출하여야 한다.

10.7 노동조합의 등록 (노동조합법10-12, 15, 32조)

노동조합의 규약 및 규칙은 조합원 다수의 동의를 얻어야 하며 다음의 사항을 포함한다:

- 노동조합 명칭;
- 노동조합 설립 목적;
- 회원자격 부여, 회원증 발급 및 회원 탈퇴 절차;
- 집행위원의 선출, 의무 부여, 면직, 사임 절차;
- 회의(meetings) 조직 절차;

- 노동조합 기금의 설립, 유지 및 사용 절차;
- 기금의 월별 및 연도별 감사 절차.

기초 및 광역주/민족주 노동조합은 조합의 규약과 창립회원(기초) 또는 집행위원(광역주/민족주)의 편지를 지구 등록관에게 제출해야 한다.

노동자 총연합회와 연맹은 그들의 규약과, 집행위원들이 규약의 내용에 동의함을 확인하는 편지를 최고 등록관에게 제출해야 한다.

같은 산업분야 또는 같은 활동내의 노동조합들은 그들의 각각의 규약에 의해 허용되고 집행위원회가 동의하면 서로 합치거나 분리할 수 있다. 이처럼 합치거나 분리하려는 노동조합들은 지구 등록관에게 신청하여야 한다.

노동조합은 신청을 접수한 날(receipt of the original application)로부터 60일 이내로 단체를 등록해야 하며, 등록이 거부된 경우 그 구체적인 사유를 제시받아야 한다.

10.8 등록관의 의무와 권한 (노동조합법 32, 36조)

지구등록관은 노동조합 등록신청서를 검토하고 이를 최고등록관에게 제출하여야 한다.

등록관은 신청서에 빠져있더라도 법이나 규칙상 필요한 정보를 노동조합에게 청구하여야 한다. 결여된 정보로 인해 신청절차가 지연될 수 있다.

최고등록관이 노동조합의 등록을 허가하면, 지구등록관은 이 결정을 노동조합에게 고지하고 등록증을 제공한다.

지구등록관은 노동조합 회원수와 재정보고서(financial reports)를 추적한다. 최고등록관의 지침에 따라 등록관은 등록취소 가능성이 있는 노동조합을 조사할 수 있다

최고등록관에게 다음의 사항이 요구된다:

- 지구등록관의(노동조합 등록 취소, 합병 및 분리를 포함한) 등록관련 결정들을 검토;
- 30일내로 등록에 대해 결정;
- 노동조합이 잘못된 목적으로 등록이 되었거나 거짓 또는 실수로 등록된 경우, 해당 노동조합을 조사하고 등록취소할 것을 지구등록관에게 지시;
- 노동자 총연합회, 총연맹 또는 기타 노동조합의 회원 최소 10%이상을 대변하는 단체가 감사를 요청할 경우, 해당 조합에 대해서 연별회계를 감사

10.9 미등록과 등록취소 결정 (노동조합법 33-35조)

노동조합 집행위원회가 등록 취소를 요청하면 최고등록관은 이 조합의 등록을 취소할 수 있다.

노동조합이 법에서 정한 최소 회원수를 충족하지 못했을 경우 이 조합의 등록은 취소될 수 있다.

최고등록관의 등록거부 또는 등록취소 결정에 불복하는 개인은 대법원에 항소할 수 있다. 최고등록관의 결정은 그 결정이 내려지고 나서 90일 동안, 또는 대법원이 항소에 대한 최종판결을 내릴때까지 효력이 발생하지 않는다.

11. 사업장 조정 위원회

(노동쟁의조정법 3-5, 8조)

30인 이상의 노동자를 고용한 사용자는 사업장 조정위원회(Workplace Coordinating Committee, WCC)를 구성해야 한다. 본 위원회는 사용자와 노동자 또는 사용자와 노동조합간에 좋은 관계를 도모하고, 노동환경, 고용 조건과 고려사항, 작업장 안전, 보건, 복지와 생산성에 대해서 협상하고 조정하려는 데 목적이 있다. 또한 단체협약(collective agreements)을 협상하고 체결하기 위해서 WCC를 설립하여야 한다

노동자들이 노동조합을 결성한 경우 각 사업장의 노동조합은 2인의 대표자를, 사용자는 같은 수의 대표자를 지명한다 (사업장 내 두 노동조합이 총 4인의 대표자를 지명하면, 사용자 역시 4인을 지명).

노동조합이 없는 경우 노동자들은 독립적으로 2인의 노동자 대표를 선출하고, 사용자도 2인의 대표자를 지명한다.

한 사업장에 노동조합과 선출된 노동자 대표가 모두 있는 경우, 사용자는 노동조합과 노동조합 대표의 위치를 약화시키려는 의도로 선출된 비조합원 노동자 대표를 이용할 수 없다.

WCC 위원회 임기는 1년이며, 사용자 또는 노동자 측에서 결원이 발생할 경우 충원해야 한다.

12. 쟁의 해결

12.1 노동쟁의법과 시스템의 목적

노동쟁의법은 사용자와 노동자의 좋은 관계를 통해 노동자의 권리를 보호하고, 사용자와 노동자 사이의 쟁의를 공정하게 조정하여 사업장의 평화를 도모하려는 목적이 있다.

다음의 민간 및 국유 산업분야와 사업체에 종사하는 노동자들에게 쟁의 시스템이 적용된다:

- 공장, 작업장(workshops), 점포시설과 그들의 생산 활동;
- 농업;
- 건설과 개보수;
- 공업(industries);
- 서비스 노동자와 기타 직업훈련 노동 (가사노동 포함);
- 정부부처와 정부단체.

노동자라함은 일용직, 임시노동자, 견습생, 농업노동자, 가사노동자, 정부에 고용된 노동자를 뜻하며, 쟁의 중 해고 및 고용이 종료된 노동자도 포함된다.

군인 및 국방 (military and Defense Service) 종사자 그리고 미얀마 경찰은 포함되지 않는다.

12.2 노동쟁의의 종류 (노동쟁의법 2조)

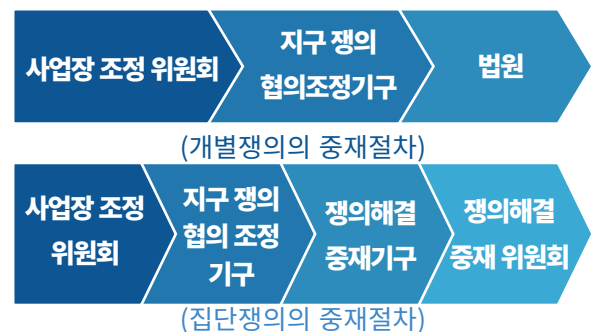
노동쟁이란 노동자 또는 노동조합과 하나 이상의 사용자 또는 사용자 단체 사이에서 사업장 문제에 관련하여 의견이 불일치됨을 뜻하며, 고용, 노동, 고용 종료, 모든 형태의 보상과 혜택, 건강과 안전 문제, 상해, 사고, 사망, 휴가와 휴일 문제등이 이에 해당된다.

노동쟁의는 집단쟁의와 개별쟁의의 형태를 띠며, 권리 또는 권익에 관련하여 발생할 수 있다.

개별쟁의는 개별 노동자와 그의 사용자간에 발생한다. 본 쟁의는 현행 법 또는 규칙, 단체협약 또는 고용계약에 명시된 자격(또는 “권리”)으로부터 초래되기 때문에, 일반적으로 권리 관련 쟁의로 인식된다.

집단쟁의는 사용자 또는 사용자단체와 노동자 또는 노동자 단체 사이에 발생하는 쟁의로, 노동조건, 사업장에서의 노동조합의 인정, 조합이 가진 권리의 행사, 사용자와 노동자간 상호관계와 같은 사안들을 다룬다. 이 쟁의는 권리 관련 쟁의와 더불어 아직 합의를 이루지 않은 권리와 의무가 쟁점이 되는 권리 관련 쟁의를 포함한다. 후자는 새로운 단체 협약 또는 고용계약의 새조건을 협상하는 과정에 있어서 교착상태(impasse)의 형태로 나타난다.

12.3 사업장에 대한 불만사항제기 (노동쟁의조정법 6-7조)



노동자, 노동조합 또는 사업자가 불만사항을 WCC에 접수하면 접수한 날 5일이내로 조정되어야 한다. 사용자와 노동자간 단체교섭을 통해서 대체 불만제기 절차를 구성할 수 있다.

노동자가 30인 미만인 사업장에 대한 불만사항은 사용자에게 제출되어, 5일내로 조정되어야 한다.

위에 언급된 불만제기 절차 모두, 불만사항에 대한 기록은 해당 쟁의협의조정기구(Conciliation Body)에 송부된다.

12.4 쟁의협의조정기구와 협의조정절차 (노동쟁의조정법 9-11, 14-15, 23-26조)

사업장에서 해결되지 못한 집단쟁의와 개별쟁의는 노동자 또는 사용자에 의해서 해당 협의조정기구로 송부될 수 있다. 사용자 또는 노동자는 개별쟁의와 권리관련쟁의를 협의조정기구에 진정할 수 있다.

(광역주/민족주 정부가 구성한) 지구협의조정기구는 2년 임기의 위원 11인으로 구성된다:

- 미얀마 내무부 산하의 일반행정부서(Department of General Administrations)에서 지정한 위원장 1인;
- 사용자 대표 3인;
- 노동자 또는 노동조합 대표 3인;
- 관할지구 공무원(township official) 1인 (주로 FGLID가 대표하지만, 노동관계부서(Department of Labour Relations, DLR)의 사무실이 있는 지역은 DLR 대표자가 담당);
- 노동자 단체와 사용자 단체가 수용한 대표자 2인;
- 노동부서(department of labour)에서 지정한 노동부 공무원 1인;

사용자 단체와 노동조합은 협의조정기구에 보낼 대표자를 지명한다. 노동조합이 없는 경우 노동자들은 그들의 대표를 선출한다. 양측 모두 결원이 생기면 충원한다.

특별경제구역(SEZ)을 위한 특별 협의조정기구는 같은 방식으로 구성되어있다.

협의조정기구는 개별쟁의와 단체쟁의에 있어서 당사자들이 합의를 이룰 수 있도록 노력한다. 해결되지 못한 개별쟁의는 관할 법원에 제소될 수 있다.

단체쟁의의 경우, 협의조정기구는 당사자들간의 합의 도출을 위해 3일간 조정을 행한다. (이 3일은 모든 조정(conciliation) 및 중재(arbitration)가 시도되는 기간이며, 공식 휴일을 포함하지 않는다.) 3일내로 합의가 이루어지지 않은 경우, 협의조정기구는 해당 케이스 파일과 미해결 사안에 대한 상세한 보고서를 관할 중재기구에 2일내로 제출한다.

12.5 중재기구와 중재절차 (노동쟁의조정법 16-22조)

(노동부가 설치한) 광역주 또는 민족주의 쟁의 해결 중재기구 역시 2년 임기의 위원 11인으로 구성된다:

- 사용자 단체가 추천한 3인;
- 노동조합이 추천한 3인;
- 사용자 단체와 노동조합 양측이 수용한 2인;
- 광역주 또는 민족주 공무원과 노동부 공무원 3인.

각 측에서 위원 결원시 충원해야 한다.

쟁의가 중재기구로 접수되면 3인의 위원으로 구성된 분과기구들이 구성되어야 하며, 사용자단체와 노동조합의 추천인 명부 각각에서 1인씩 선정된 위원들이 본 분과기구에 포함되어야 한다.

중재기구는 집단쟁의 케이스를 접수받은지 7일내로 결정을 내려야 하며, 2일내로 쟁의 당사자들에게 결정을 전달하여야 한다.

당사자들이 중재기구의 결정을 받아들이면, 그 결정은 결정할 날부터 바로 유효하다.

양측 모두 결정에 만족하지 못하면 핵심서비스(essential services)와 관련된 결정을 제외하고 법률에 따라 직장폐쇄 또는 파업을 실행하거나, 당사자들이 결정수령일로부터 7일내에 전국 중재위원회에 진정을 신청할 수 있다.

중재위원회는 법률 전문가와 노동문제 전문가 15인으로 구성되어 있으며 2년 임기로 한다:

- 노동부가 선택한 5인
- 사용자 단체가 제출한 목록에서 5인
- 노동조합이 제출한 목록에서 5인.

중재위원회는 독립적이고 공평하여야 하며, 사회정의, 양질의 노동(decent work), 공평(equity)의 원칙에 입각하여 결정을 내릴 의무가 있다. 위원회는 또한 모든 중재기구의 업무방식, 절차 및 프로그램을 수립한다. 당사자는 협상, 조정, 쟁의과정에 관련한 책임을 위원회에게 전가해서는 안 된다.

중재위원회로 쟁의가 접수되면 위원회에서 3인을 선정하여 중재재판소 (Arbitral Tribunal)를 구성한다: 사용자가 1인, 노동조합이 1인, 그리고 이 2인이 세번째 위원을 선정한다. 본 재판위원단은 접수된 쟁의를 심리하고 14일내에 결정을 하여 (핵심 서비스와 관련된 쟁의는 7일내), 2일내로 결정을 당사자들에게 송부하여야 한다.

중재재판소의 결정은 결정날로부터 유효하다.

쟁의에 관여된 모든 이들은 본 결정을 준수해야 하며, 이는 사업체의 사용자와 노동자의 법적 승계자도 포함된다.

재판결정 확정일 3개월 경과후, 당사자들은 중재결정의 조건을 수정하는 것을 합의할 수 있다. 만약 합의에 이르지 못한 경우, 본 쟁의에 대해서 법정 소송을 제기하려면 대법원에 상고허가(writ of cert)를 신청해야 한다. 본 허가는 2년내로 발급되어야 한다.

12.6 쟁의중 책무와 제한 (노동쟁의조정법 38-48, 51-57조)

쟁의 중 사용자는 다음을 이행하여야 한다:

- (협상을 거부할 충분한 원인이 있지 않는 이상) 법에서 정한 기간내로 쟁의 사안에 대해서 협상;
- 쟁의에 관여된 노동자의 고용조건을 변동하지 않는 것.

쟁의 당사자 양측은 다음의 행동을 할 수 없다:

- 쟁의조정해결절차(협상, 조정, 광역주/민족주 중재 기구에 의한 첫번째 중재)를 따르지 않고 직장폐쇄나 파업을 실행;
- 아직 유효한 기존 중재결정이나 단체협약의 조항을 변경 하고자 직장폐쇄 또는 파업을 실행;
- 파업에 참가하지 않은 노동자들의 근무를 막음;
- 노동자가 파업에 참여할 수 있는 권리를 방해;
- 집단쟁의 또는 개별쟁의에 대한 협의진정(conciliation)으로 도출된 합의사항을 위반;
- 쟁의에 관여된 사업체 또는 문서(기밀문서와 기밀재산 포함)를 검토하려는 중재기구 및 중재재판소 위원들의 접근을 거부;
- 요청에 따라 중재 증인으로 출석하거나 법적 대표자를 보내는 것을 거부.

이러한 요건을 위반한 당사자는 벌금형에 처할 수 있다.

협의조정 및 중재가 진행되는 중에, 각 당사자는 쟁의 관련 소송을 진행할 수 있다.

파업은 일시적으로 고용계약을 중지시키며, 사용자는 파업기간동안 파업에 참가하는 노동자들에게 임금과 수당을 지급할 필요가 없다.

13. 파업과 직장폐쇄

13.1 파업과 직장폐쇄 (노동조합법 2, 44조; 노동쟁의조정법 2, 28, 40-42, 54조)

파업이란 사용자와 노동자가 사회적 또는 직업적 사안에 대하여 쟁의중인 상황에서, 노동자 일부 또는 전원이 근무를 중단하거나, 더이상의 근무를 거부하거나, 태업에 돌입하거나, 생산을 제한하기로 결정한 단체행동을 뜻한다.

노동자는 근무상황이 자신에게 위험하다고 판단되는 경우 그 일을 중단하고 이탈할 수 있는 권리가 있으며, 이는 파업으로 간주되지 않는다.

직장폐쇄란 사용자와 노동자가 쟁의중인 상황에서 산업분야를 불문하고 사업장을 일시 폐쇄, 작업 중단, 또는 사용자가 노동자가 계속 근무하는 것을 거부하는 것을 의미한다.

사용자는 불법적인 직장폐쇄에 반대하거나 노동자 조직 활동 및 합법적인 파업에 참가한 노동자를 해고할 수 없다.

13.2 파업과 직장폐쇄시 책무와 제한 (노동조합법 37-43, 45-47, 50조; 노동쟁의조정법 42, 54조)

다음의 분쟁조정 절차 세단계에서 노동조합은 파업을, 사용자는 직장폐쇄를 할 수 없다: 불만사항제기 (grievance), 협의조정, 중재기구에 참석. 파업이나

직장폐쇄는 중재기구가 결정을 내린 이후에만 발생할 수 있다.

노동조합은 계획된 파업에 대해 사용자와 협의조정기구에게 최소 3일전에 통보하여야 하며, 파업일자, 장소, 참여 인원수, 방법 및 파업 기간을 알려야 한다. 노동조합이 파업을 하려면 해당 노동자연맹의 허가가 필요하며, 조합의 파업신청에 대해서 연맹은 제때 답을 주어야 한다.³⁸

어느 누구도 파업 참가를 원하지 않는 노동자가 독립적으로 근무할 수 있는 권리를 금지해서는 안 되며, 노동자가 파업에 참가할 권리를 방해해서는 안 된다.

파업은 일시적으로 고용계약을 중지시키며, 사용자는 파업기간 동안 파업에 참가하는 노동자들에게 임금과 수당을 지급할 필요가 없다.

직장을 폐쇄하려는 사용자는 계획된 직장폐쇄 최소 14일전에 관련 지구노동조합과 협의조정기구에게 이를 통지하여야 한다. 사용자의 폐쇄신청서에는 직장폐쇄 개시일과 그 기간을 명시해야 한다. 협의조정기구는 사용자에게 직장폐쇄 신청에 대한 승인여부를 제때 알려야 한다.

다음의 사항을 무시하고 이행된 직장폐쇄와 파업은 불법이다:

- 법률에 따라 사전에 고지;
- 임금, 복지, 노동시간 또는 기타 노동 사안에 관련한 직장폐쇄 또는 파업;
- 협의조정기구(직장폐쇄) 또는 노동자연맹(파업)의 허가;
- (일시, 장소, 시기, 기간, 참가자 수등을 고려한) 계획에 따라 실행.

38 본 법 조항에 대해서 ILO 협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회(ILO Committee of Experts for the Application of Conventions and Recommendations)는 다음의 의견을 내었다. “위원회는 ‘관련 노동자연맹’의 허가가 있을시에만 파업을 집행할 수 있도록 하는 조항 40(b)에 우려를 표명한다. 파업하고자 하는 노동조합의 규약이나 이 조합의 제휴(affiliation)여부에 상관없이, 상부(higher-level) 노동조합에게 파업을 허가할 권한을 주는 것은 법적인 제약으로 작용할 수 있다. 파업할 권리는 이러한 법적인 제약을 받아서는 안 된다.”

13.3 공공시설(Public Utility) 서비스에서의 파업과 직장폐쇄 (노동조합법 2, 37-43조)

공공시설 서비스에서의 파업은 노동조합원 다수의 지지가 필요하며, 파업을 하려는 노동조합은 사용자와 협의조정기구에게 계획된 파업으로부터 최소 7일전에 이를 통보하여야 한다. 파업통지에는 계획된 파업의 일자, 기간, 장소, 참가인원수 및 방법이 포함되어야 한다.

공공시설 서비스에는 다음의 사업과 서비스가 포함된다:

- 교통;
- 항만 및 항만 하역;
- 우편 및 정보통신기술;
- 석유 및 석유제품유통;
- 위생;
- 전기와 연료 에너지의 생산, 전송 및 공공 배급;
- 공공재정서비스.

노동조합과 사용자는 공공시설 서비스 파업시 어떤 지위를 공식으로 두지 않을지에 대한 사항을 포함, 노동서비스 제공의 최소수준을 협상하고 결정하여야 한다. 결정된 최소수준의 서비스는 공공의 기본 필요를 충족하고 파업할 노동자의 권리를 보호하여야 한다. 만약 노동조합과 사용자가 합의에 실패할 경우, 법원이 서비스의 최소수준을 결정한다.

직장폐쇄를 하려는 공공시설 사용자는 계획된 직장폐쇄 최소 14일전에 관할지구 노동조합과 협의조정기구에게 이를 통지하여야 한다. 사용자의 신청서에는 계획된 직장폐쇄 개시일과 기간이 명시되어야 한다. 협의조정기구는 사용자에게 직장폐쇄 신청에 대한 승인여부를 제때 알려야 한다.

13.4 핵심서비스에서의 직장폐쇄 또는 파업

핵심서비스에서의 직장폐쇄와 파업은 불법이며 금지되어 있다. 핵심 서비스에는 상수도, 전기, 소방, 공공의료와 통신이 포함된다. 하지만 핵심서비스의 사용자 또는 노동자측이 요청하는 경우, 이들의 노동쟁의는 중재위원회의 구속력 있는 중재를 받을 수 있다.

13.5 시위 집행

병원, 학교, 종교건물, 공항, 철도역, 버스 터미널, 항만, 대사관, 군부대 및 경찰서로부터 500야드내에서 시위를 할 수 없다. 타인에게 폭력을 행사하거나, 재산에 손상을 가하거나, 타인의 권리를 심각하게 침해하는 자는 관련 법률에 따라 처벌된다.

평화적인 집회와 평화적인 시위에 관한 법의 조항은 노동쟁의에 적용되지 않는다.

14. 아동 노동과 미성년 노동자

14.1 연령제한

(아동법 24조; 점포시설법 13조; 공장법 75-85조)

아동법은 아동이 법적으로 허용되는 노동에 자발적으로 참여할 권리와 고용, 휴식 및 여가 시간에 관련된 특별한 권리를 명시하고 있다.

하지만 14세 미만은 고용될 수 없다. 모든 18세미만의 노동자 ('미성년 노동자' 또는 '미성년')는 외과의/의료인이 발급한 의료증명서(certificate of fitness)가 있고 공장매니저가 이 증명서를 보관하고 있어야 일을 할 수 있다.

모든 미성년 노동자는 근무하는 동안 신체적 적합함을 증명하는 증거(token)를 지니고 있어야 한다.

사용자는 사업장 내 모든 미성년 노동자(18세미만)에 대한 기록을 가지고 있어야 하며, 다음의 정보가 포함되어야 한다:

- 노동자의 이름과 부모 성함;
- 일의 종류와 그룹;
- 교대;
- 의료증명서 번호.

14.2 의료적 요건

(공장법 68, 77, 81조; 점포시설법 14조)

일을 하고자 하는 (18세 미만의) 미성년자는 의료증명서를 교부하는 외과의(certifying surgeon)에게 검진을 받아야 한다. 의사는 본 미성년자가 14세 이상이며 생산/공장 노동을 할 수 있으면, 의료증명서를 교부할 수 있다.

본 증명서는 12개월간 유효하며, 의사는 미성년자가 할 수 있는 노동의 종류에 제한을 둘 수 있다. 의료증명서 발급 또는 재발급을 거부한 의사는 그 이유를 서면으로

남겨야 한다. 의료증명서 비용은 노동자 본인 또는 그의 부모가 아닌 사용자가 부담한다.

14.3 아동이 하는 노동에 대한 제한과 금지

(공장법 24-25, 29, 59-60, 75조; 점포시설법 13-14, 18조; 휴가와 휴일에 관한법 4조; 임금지불법 7-10조)

아동의 임금은 성인 노동자처럼 삭감되어서는 안 된다. 아동노동자가(연차, 병가 및 기타 휴가 권리처럼) 본인이 획득했거나 허가를 받은 결근이 아닌 무단으로 결근한 경우는 이에 제외된다. 16세미만 노동자의 임금은 벌금으로써 삭감되어서는 안 된다.

성인 노동자가 연속적으로 쓸 수 있는 10일의 연차의 권리를 갖는것에 비해, 15세미만의 노동자는 14일을 쓸 수 있다.

공장에서 14세이상 16세미만의 아동은 하루 중 4시간을 초과해서 일을 할 수 없다 (휴식이 포함된 경우 최대 5시간). 이들은 또한 오후 6시부터 다음날 오전 6시까지 일을 할 수 없다.

어떠한 아동도 최악의 형태의 노동을 강요받아서는 안 된다. 이러한 노동형태는 아동에게 위험하거나, 건강에 해가되거나, 교육기회를 방해하거나, 도덕성과 존엄성에 영향을 미치는 조건에서 이루어 진다. 솜풀기기(cotton opener)의 투입구와 산출구가 파티션으로 분리되어 있지 않은 한, 아동을 이 기계가 있는 공간에서 일을 하도록 배정하여서는 안 된다.

18세미만의 노동자들은 충분한 트레이닝을 받고 전문가가 감독하지 않는 이상, 위험한 기계를 사용할 수 없다. 이들은 상해를 입힐 수 있을 정도로 무거운 무게를 들거나, 운반하거나, 이동하는 일을 할 수 없다.

점포시설에서, 14세이상 16세미만의 아동은 하루 중 4시간을 초과해서 일할 수 없다 (휴식이 포함된 경우 최대 5시간). 이들은 또한 오후 6시부터 다음날 오전 6시까지

일을 할 수 없고, 초과근무를 하여서는 안 된다.

16세이상18세미만 미성년 중 직업트레이닝을 이수하고, 산업안전 및 보건에 관련한 지침을 준수하고, 등록된 의료인에게 인증받은 경우, 이들은 도덕성과 발달에 해악을 끼치지 않고 안전한 직업(trade)에 종사할 권리가 있다. 18세미만의 노동자가 위험하다고 규정된 일을 하거나 위험한 사업장에서 일을 하는 것은 요구되거나 허가되어서는 안 된다.

15. 강제노동³⁹

2008년 헌법에 따르면, 범법행위 유죄판결로 인한 형벌로서의 중노동(hard labour) 또는 법률(359조)에 따라 연방정부가 비상사태(state of emergency) 시 할당한 의무를 이행하기 위한 노동을 제외하고서 강제노동은 금지되고 있다. 강제노동의 사용은 또한 여러법률에서 금지되고 있다.

15.1 강제노동법의 위반 (형사법 374조; 촌락과 군 행정에 관한 법률 27조; 인신매매방지법 3조)

타인에게 그의 의지에 반하는 노동을 하도록 불법적으로 강요한 자는 최대 1년에 이르는 징역 그리고/또는 벌금형에 처한다.

타인이 그의 의지에 반하는 노동 및 서비스를 제공하도록 만들고 불이행시 처벌의 위협을 가한자는 최대 1년에 이르는 징역 그리고/또는 100,000껏의 벌금형에 처한다.

강제노동, 강제서비스, 노예 및 예속(servitude), 채무노동(debt-bondage)등은 인신매매방지법에 의해 처벌 대상이 되는 착취 형태이다.

15.2 강제노동의 형태

미얀마에서 일반적으로 실행되어 왔던 강제노동은 국영 및 민간 산업분야 모두에 관련되어 있다. 다음의 그 예의 일부이다:

- 공공노동(public works) - 도로건설, 다리건설, 댐건설 등의 국가개발프로젝트에 시민(population)을 노동자로 이용;
- 지역사회서비스 (community service) - 학교, 정부건물, 공공정원, 군시설 등의 공공시설을 수리하고 유지하는데 사람들을 동원;
- 군대에서 강제로 또는 미성년을 징집;
- 강제 포터링(portering) - 분쟁지역의 민간인을 식량 및 무기 짐꾼으로 사용;
- 보초근무 - 전쟁의 전략적인 위치에 민간인으로 하여금 보초를 서게 하고 적군의 침공여부를 보고하도록 요구;
- 토지몰수에 관련된 강제노동 - 강제노동의 위협수단으로서 토지몰수가 이용되거나, 관계당국 (authorities)이 토지를 몰수한 개인/농부에게 강제 노동을 요구하는것;
- 강제작물농사(cropping) - 사람들이 스스로 선택하지 않은 작물을 키우도록 강요당함;
- 인신매매;
- 채무노동.

강제노동의 예외에는 다음이 포함된다:

- 교도관의 직접적인 감독하에 실행되는 교도작업 (prison labour);
- 비상상황에서의 인도주의적인 구호활동;
- 가벼운 공동 노동 (minor communal works);
- 법률로 규정된 징병제.

39 ILO 회원국이자 협약29의 가맹국(signatory)인 미얀마는 강제노동을 불법화하는데 있어서 자국의 법체계가 ILO 노동기준에 부합하도록 할 의무가 있다. 하지만 수년동안 미얀마는 국가개발을 위한 공공정책의 일환으로 강제노동을 강요하는 관행을 유지해왔다. 미얀마는 이러한 관행을 유지해 온 세계에서 몇 안되는 국가였고, ILO는 미얀마의 의무이행을 촉구하려는 취지에서 특별조치들을 취하게 되었다. 1997년에 이루어진 조사위원회(commission of inquiry)의 조사 이후, 2000년 ILO는 강제노동이 초래될 가능성이 있는 대미얀마 투자에 대해서 제재(sanction)를 가할 것을 목적으로 ILO의 헌장 (Constitution) 33조를 집행하였다. 2002년 미얀마 정부와 합의(이해각서)를 바탕으로 ILO 연락사무관이 임명되었고, 2007년 미얀마 정부의 강제노동 철폐노력을 돕기 위해 ILO가 운영하는 진정절차(complaints mechanism)를 마련하는 것을 골자로한 추가 이해각서가 서명되었다. 그 이후로도 미얀마 법체계를 ILO기준에 부합하기 위한 정부와 ILO 양측의 노력은 계속 되고 있으며, 2008년 헌법, 형사법, 개정된 촌락과 군 행정에 관한 법률, 인신매매 방지법이 그 예이다.

15.3 강제노동으로서 강제된 초과노동 (공장법 59-60, 64조; 점포시설법 11조)

총 노동시간은 주당 44-48시간이다 (본 가이드의 4.1장 참조).

국가법률이나 단체협약에서 허용된 범위 안에서 이행되는 의무적인 초과노동은 강제노동이 아니다. 미얀마에서, 법적으로 허용된 초과노동은 점포에서 주당 12시간, 공장에서는 연속적인 작업이 아닌 경우 20 시간이다. 이러한 제약을 벗어나는 강제된 초과노동은, 강제노동에 대한 보호책을 위한 것으로 이해될 수 있다.⁴⁰

ILO의 협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회는 초과노동에 대해 다음의 의견을 제시하였다: “이론상으로 노동자들이 정규노동시간 이외의 노동을 거부할 수 있지만, 이들의 취약성(vulnerability)을 감안할 때 이들은 최저임금을 벌거나 직업을 유지하기 위해 의무적으로 초과노동을 수행하는 것 외에 대안이 없을 수도 있다. 만약 처벌, 해고 또는 최저임금미만의 임금 지불 위협을 통해 노동자의 취약성을 착취하는 방식으로 노동 또는 서비스가 강요된다면, 이는 더 이상 열악한 노동환경의 문제로 간주될 수 없다; 이는 처벌의 위협으로 노동을 강요하는 것이 되며, 노동자에 대한 보호가 요청된다.”⁴¹

16. 미얀마에서 일하는 외국인

16.1 일반규칙

원칙상 미얀마에서 일하는 외국인 노동자의 고용 및 노동 조건은, 대사관과 영사관 직원 및 UN 직원처럼 특별 법령의 적용을 받지 않는한 미얀마 일반 노동법의 지배를 받는다. 외국 회사가 미얀마에 설립된 자회사에 직원을 파견하고 그의 고용계약이 본사국가에서 수립된 경우, 다른 규정이 있지 않은 한 본 파견직원은 본국 계약법의 구속력을 받는다. 이 문제에 관해서서 외국인 사용자와 그들의 직원들은 본국 관련법을 검토할 것을 권장한다.

본 가이드를 작성하는 시점에 외국인 노동자 법(Alien Workers Bill)이 작성중에 있으며, 이 법은 외국인 노동자의 고용과 노동 조건에 영향을 미칠수도 있다.

40 강제노동협약에 관한 일반 설문, 1930 (제 29조)와 강제노동철폐 협약, 1957 (제 105조), 2007, 문단132.

41 앞서 기재한 출처와 동일.

16.2 외국인 노동자에 대한 허가 (외국인 투자법 24-25조; 외국인 투자규칙 87-88조)

외국인투자법 (Foreign Investment Law) 에 해당되는 사업체의 외국인 고용인은 미얀마 투자위원회 (Myanmar Investment Commission)의 추천서를 가지고 미얀마 노동이민인구부에게 노동허가증⁴²을, 투자위원회에게 체류허가증을 신청한다. 특별경제지구에서 일하는 외국인 노동자의 허가증은 특별경제지구법의 지배를 받는다. 다음 장을 참조하기 바란다.

16.3 외국인 노동자에 대한 제한 (외국인 투자법 24조)

외국인투자법에 해당되는 사업체는 첫 2년까지 숙련 노동자, 기술자 및 직원의 최소 25%를 미얀마 국적인으로 고용하여야 한다. 2년부터 4년차까지는 미얀마 국적인의 비율을 50%로, 4년에서 6년차까지는 75%로 증가하여야 한다. 지식기반 노동의 경우 미얀마 투자위원회가 본 고용의무 이행기간을 연장해 줄 수 있다.

숙련된 미얀마 국적인은 외국인 전문가와 동등한 수준의 임금을 받아야 한다.

16.4 아세안 경제공동체

2015년에 동남아시아 국가들간의 지역경제 통합을 증진하기 위한 목적으로 아세안⁴³ 경제공동체(ASEAN Economic Community)가 수립되었다. 아세안 경제공동체는 상호인정체제(Mutual Recognition Arrangements, MRAs)의 수립을 통해 숙련된 노동자와 사업목적 방문자의 이동을 돕고자 한다.⁴⁴ MRAs는 8개의 직업군 - 의사, 치과 의사, 간호사, 기술자, 건축가, 회계사, 측량적산사 (surveyors)와 관광산업 종사⁴⁵ - 의 경우 상호자격인정을 통해 다른 아세안 회원국에서 직업활동을 할 수 있도록 허가하고 있다.⁴⁶ 그러나 MRAs가 현지국가(host country)⁴⁷의 법령을 우선하지 않으며, 본 8개 직업 종사자 역시 노동 및 거주 허가증을 신청하여야 한다. 이들에 대한 고용 조건 및 고려사항은 미얀마 노동법의 지배를 받는다.

42 “외국인 노동자법(Foreign Labor Law)에 따르면”(외국인 투자규칙 제87조). 그러나 2016년 6월 기준으로 아직 그러한 법은 없고, 노동허가증 시스템은 운영중에 있지 않다.

43 동남아시아 국가연합은 동남아시아의 10개국으로 구성되어 있다: 브루나이, 캄보디아, 인도네시아, 라오스, 말레이시아, 싱가포르, 필리핀, 태국과 베트남.

44 MRAs는 서비스 제공자들이 자국에서 관련 당국으로부터 자격을 인정받으면, 그 자격이 MRAs에 비준한 다른 아세안회원국에서도 공통으로 인정되는 것을 가능케 한다.

45 가이드 발간 시점에서, 측량적산사를 제외한 7개 직업군에서 MRAs가 마무리 되었다.

46 ...그리고 적합한 경우 아시안 회원국이 자발적으로 참고할 수 있는 아세안 자격인증 기준 (ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF)의 실행을 통해, 평생 배움을 지원하고 자연인의 이동에 대한 아세안 합의 (ASEAN Agreement on Movement of Natural Persons)에 대한 인정을 강화한다. 아세안 사무국, “아세안 경제공동체 청사진 2025”, 자카르타, 2015년 11월, 문단 19. <http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf>.

47 아세안 사무국, “서비스의 상호인정체계”, <http://www.asean.org/storage/images/2015/October/outreach-document/Edited%20MRA%20Services-2.pdf>.

17. 특별경제구역(SEZs)

SEZ의 사용자와 노동자는 가이드의 이전 장에서 언급된 일반 노동법의 지배를 공정하게 받는다. 그러나 특별경제구역법에 규정된 일부 예외사항이 있으며 이는 본 장에서 자세하게 소개한다.

17.1 관리위원회 (Management Committee) (특별경제구역법 70조)

각 SEZ는 관리위원회를 구성하여야 하며, 본 위원회는 노동문제와 관련하여 다음의 역할과 책무를 맡는다:

- 고용계약서의 완결을 감독
- 고용인이 현행 노동법에 규정된 혜택을 누릴수 있도록 사용자와 고용인의 권리와 의무를 결정하는 일, 고용계약서에 명시된 고용 조건과 고려사항을 결정하는 일을 조정
- 고용인, 기술자 그리고 직원의 권리를 보전할 목적으로 검사 및 감독
- 최저임금의 결정
- 쟁의조정절차의 첫 단계로서, 노동쟁의를 협상 및 조정.

17.2 고용계약서 (특별경제구역법 70조)

투자자는 숙련된 노동자, 기술자, 직원을 고용할때 현행 노동법과 규칙에 따라 당사자들간에 작성된 고용계약서를 고용인에게 송부하여야 한다.

17.3 최저 임금 (특별경제구역법 70조)

SEZ 관리 위원회는 사업장의 특성(가령 원재료 가공, 상품 창고보관, 수출입등)에 따라 고용인과 직원의

최저임금을 정할 수 있으며, 제시 임금안을 국가 최저임금 위원회에 송부하여야 한다. 국가 위원회는 해당 SEZ의 산업 또는 사업장의 최저임금 제시액을 승인하거나 불승인 할 수 있다.

17.4 기술 트레이닝 (특별경제구역법 73조)

투자자는 고용인과 직원들의 능력을 향상시키는 데 필요하며 업무의 종류에 맞는 트레이닝을 제공하여야 한다.

17.5 쟁의조정 (특별경제구역법 76조)

SEZ 운영위원회는 고용인, 기술자, 직원과 사용자 사이에서 발생한 쟁의를 협상 및 조정하여야 한다. 만약 해결에 다다르지 못한 경우, 노동법에 따라 본 쟁의는 협의조정기구 또는 중재기구가 다루게 된다.

17.6 외국인 노동자에 대한 허가증 (특별경제구역법 77조)

노동허가증은 SEZ 원스탑 서비스 부서에 있는 노동부서 (labour department) 대표사무소에서 발급받을 수 있다.

17.7 외국인 노동자에 대한 제한 (특별경제구역법 75조)

운영 첫 2년 동안 숙련 노동자, 기술자 및 직원의 최소 25%는 미얀마 국적이하여야 한다. 이 비율은 2년부터 4년차까지는 최소 50%, 4년에서 6년차까지는 최소 75%로 증가해야 한다. 그러나 SEZ 관리위원회의 허가를 받아 기술 및 경영(management) 업무에 있어서 더 높은 비율의 외국인 직원을 고용할 수 있다.

전문성을 요하지 않는 업무에는 미얀마 내국인만 고용하여야 한다.

17.8 감독 (특별경제구역법 70조)

특별경제구역법은 고용인, 기술자, 직원의 권리 보전을 목적으로 관리 위원회의 감독 및 조사활동을 청구하고 있다. 하지만 이것이 정부의 노동감독을 대체하지 않으며, SEZ내의 노동감독은 노동법에 따라 집행되어야 한다.

부록 1

본 가이드에 참고된 대부분의 노동법은 모든 또는 대부분의 노동자에게 해당된다. 특정 분류의 사용자 또는 노동자들이 법에 해당이 되는 경우 (또는 해당되지 않는 경우), 아래 도표에 명시되어 있다.

법률	해당 사용자/산업	해당 노동자
고용과 능력개발에 관한 법 (ESDL)	규정된 것 ⁴⁸ 보다 더 많은 노동자를 고용하고 있는 모든 정부 소유, 협동조합, 민간 또는 합작 사업	정부, 정부단체, 협동조합, 민간 또는 합작 단체 및 회사, 또는 기타 직업에 고용된 모든 임금 노동자들. 견습생도 포함.
공장법 (FA)	•제조 •가공 (예를 들어 변경, 수리, 장식, 마감, 포장, 청소, 부수기, 화학물질 검사) •석유와 물을 운반 •에너지 (발전, 변환, 전송) •출판/인쇄 •선박 건조 서비스 •정부 통제의 공장	•제조 노동자 •유지 (및 관련 작업) 노동자 •감독관(Supervisor), 회계, 사무원, 보안 요원, 운전수, 청소 노동자, 요리사, 잡역부, 정원사 그리고 일반 노동자
휴가와 휴일에 관한 법률(LHA)	•공장 •철도 •항만 •유전 •광구 •점포시설 •정부통제의 공장	다음은 해당되지 않는다: •가족 사업체의 가족구성원 (부모, 남편, 부인, 자녀, 형제자매) •가사 노동자 •공장 (또는 철도)에서 일하지 않는 정부 노동자
노동조합법 (LOL)	•공장과 작업장 •점포시설과 그들의 생산활동 •건설과 개보수 •교통 •서비스 •정부 부처와 단체 •기타 직업훈련 노동	•일당을 받는 노동자 •임시 노동자 •농업 노동자 •가사 노동자 •정부에 고용된 노동자 •견습생 •이주 노동자 다음은 해당되지 않는다: •군 및 국방관련 종사자 •미얀마 경찰

48 본 가이드 발간 당시, 정확하게 규정된 사항이 무엇인지 파악하는 것이 불가능 하였다.

법률	해당 사용자/산업	해당 노동자
최저임금법 (MWA)	•상업 •생산 •서비스 •노동 최저임금 국가위원회가 설정한 최저임금은 15인 미만의 노동자를 고용한 소형 사업체와 가족운영 사업체에는 적용되어서는 안 된다.⁴⁹	•정규직 노동자와 임시 노동자 •견습생과 연수생 •사무원과 직원 •외부에서 위탁된(outsourced) 노동자 •가정부 •운전수, 보안요원 •위생 노동자 다음은 해당되지 않는다: •공무원 •해사노동자(seafarer) •사업자의 가까운 친척과 부양가족(dependent)
임금지급법 (PWA)	•상업 •생산 •서비스 •농업 •축산	•정규직, 임시직 또는 성과급 노동자 •견습생과 연수생 •사무원과 직원 •외부에서 위탁된 노동자 •가정부 •운전수 •보안요원 •위생 노동자 •장식 노동자 •요리사 •잡역부(peon) •정원사 •일반 노동자
점포시설법 (SHE)	•도매 및 소매상점 (미용, 뷰티살롱, 피트니스, 금은방, 라디오, 텔레비전 및 전화 수리, 제본 또는 사진인화, 전당포, 세탁, 신발수선, 복사, 포장 및 짐싸기, 톱질, 재단, 컴퓨터와 노트북, 출판, 전기제품 수리 포함) •상업적인 시설 (보험, 합자(joint stock), 은행 또는 중개, 광고, 대리업무 (commission), 운송(forwarding) 또는 대리점(commercial agency), 공장 또는 공업적, 사업적 사업체의 사무행정직 부서 포함) •직업소개소, 민간 교육기관, 민간 병원과 클리닉, 호텔, 모텔, 여관, 여행사, 요금징수 사무소 (toll fee collection gate) •공공 오락시설 (극장 및 오락 목적의 홀(hall), 비디오 하우스, 노래방 및 라운지, 컴퓨터와 전자기계가 있는 오락실, 놀이공원, 공공 정원 및 공원, 피트니스 센터, 아이들 놀이터) 다음은 해당되지 않는다: •가내공업 (cottage industry)	다음은 포함되지 않는다: •사용자가 부양하거나 함께 사는 가족 구성원 (남편, 부인, 아동, 부모, 형제자매)

49 미얀마 연방 공화국 최저임금 국가위원회 고시 제 2/2015호, 2015년 8월 28일자.

법률	해당 사용자/산업	해당 노동자
노동쟁의조정법 (SLDL)	다음 산업에 관련된 모든 국영, 협동조합, 민간 및 합작 사업체: •통상(trade) •건설 •산업과 생산 •농업 •서비스 •직업훈련 노동	•일당 노동자 •임시 노동자 •농업 노동자 •가사 노동자 •정부에 고용된 노동자 •견습생 •쟁의중 고용 종료되거나 해고된 노동자 다음은 해당되지 않는다: •군인 또는 군대 소속의 무력단체 •미얀마 경찰
사회보장법 (SSL)	5인 이상을 고용한 사용자에게는 의무 다음의 경우는 자발적: •정부 부처와 (비즈니스 목적이 아닌) 정부 단체 •국제기구 •계절 농업과 어업 •건설 •비영리 단체 •가사 노동	•5인이상이 고용된 사업장의 노동자 •임시 노동자와 (무급 또는 유급) 견습생 다음은 포함하지 않는다: •사용자가 부양하는 가족구성원
노동자 보상법 (WCA)	•모든 사업체와 직업 •승객에게 요금을 받고 목적지까지 데려다 주는 (plying for hire) 목적의 차량 또는 선박의 소유주	•서면 또는 구두로 서비스계약 또는 견습계약을 맺은 모든 노동자 •승객에게 요금을 받고 목적지까지 데려다주는 모든 차량 및 선박에 관련된 개인 다음은 포함되지 않는다: •월급이 특정액을 넘는, 비육체노동에 종사하는 (non-manual) 노동자 •특정 농장(estate)에서 자라는 기나수(cinchona), 고무, 커피 또는 차 외의 다른 작물을 키우도록 고용된 농업 노동자 •사용자의 직업 또는 사업과 관련이 없는 일을 위해 고용된 비정기(casual) 노동자 •미얀마 해군 또는 공군 종사자 •미얀마 경찰 •사업장 밖에서 일하는 노동자(outworker) •사용자의 집에서 거주하는 가족 구성원



International
Labour
Organization



미얀마 ILO 연락사무소

1(A) Kanbe Road, Yankin Township, Yangon

전화: +95-1-233-6538, 2336539, 579956, 578925

웹사이트: <http://ilo.org/yangon/lang-en/index.htm>