HUMAN RIGHTS WATCH

OCTOBER 2006 **NUMBER 1**

북한 개성공단의 노동권

도입 **1**

배경 **3**

개성공단의 노동 환경 개요 **5**

임금 5

노동시간 6

의료보장 및 산업재해 7

노사 분쟁 7

노동환경 감시 8

안전 점검 8

개성공단 노동규정의 위반 8

노동자들의 권리 인식 9

국제 인권협약들이 보장하는 권리들 **9**

결사의 자유 및 단체교섭권 9

성차별 및 성희롱 12

아동 노동 14

권고 사항 요약 15

부록 **17**

개성공단의 노동법/규정 17

노동법/규정 집행 19

고용 조건 19

도입

조선민주주의인민공화국(이하 북한)은 2004 년 6 월 대한민국(이하 한국, 혹은 남한)의 현대아산㈜ 및 한국토지공사와 계약하여 개성산업지구(이하 개성공단)를 열었다. 개성공단은 휴전선 서쪽 끝과 북한의 개성시 사이에 위치해 있으며, 서울에서 자동차로 1 시간 거리이다. 2006 년 8 월 현재, 13 개의 한국 기업들이 개성공단에 공장을 개설하고, 8200 명 이상의 북한주민을 고용하여 시계, 신발, 의류, 주방기구, 플라스틱 용기, 전선, 자동차 부품 등을 생산하고 있다. 또한 10 여 개의 다른 회사가 조만간 공장 운영을 시작하기 위해 준비하고 있다. 남북한은 2012 년까지 73 만 명의 북한 주민을 고용하는 야심 찬 공단 확장 계획을 가지고 있다.[1] 북한은 개성공단 노동자들의 권리를 다루기 위한 별도의 개성공단 노동규정을 만들었다.

북한이 조직화된 정치적 반대세력이나 독립적인 시민사회를 허용하지 않는다는 것은 일반적으로 알려진 사실이다. 북한은 임의적 체포, 만연한 고문, 적법절차와 공정한 재판의 부재, 사형제도 등을 포함하여 매우 열악한 인권 상황에 놓여 있다. 정보의 자유도, 종교의 자유도 없다. 독립적인 노동조합도, 노동운동도 존재하지 않는다. 대부분의 북한 주민들은 직업을 선택할 자유를 누리지 못하며, 이는 개인의 재능이나 희망이 아니라 국가의 중앙경제계획에 따라 직업이 배정 되기 때문이다.[2]

개성공단의 노동 환경은 논란의 대상이 되어 왔다. 미국의 대북 인권 특사 제이 레프코위츠(Jay Lefkowitz)는 개성공단에서의 착취 가능성, 특히 저임금과 간접적 임금지불에 대해 우려를 표현했다.[3] 한국의 통일부는 이에 대해 개성공단 노동자들이 북한 내의 다른 노동자들보다 높은 임금을 받으며 개성공단의 노동환경이 국제 기준에 부합한다는 답변으로 대응했다. 통일부는 또한 남한이 개성공단에 관한 남북간 합의 사항에 따라 “북한 노동자들에게 직접 임금을 지불하기 위한 기술적 준비를 진행 중”이라고 말했다.[4]

이 보고서는 개성공단의 노동환경에 대한 개괄적 정보를 제공하고 노동자들의 권리를 위협하는 몇 가지 문제점을 지적한다. 2006 년 6 월, 국제인권단체

---

[1]개성공단 홈페이지 http://gaeseong.iklc.co.kr/index.htm (2006 년 8 월 접속).

[2]통일연구원, 북한 인권 백서, 2006 년 3 월, pp 177~184.

[3]제이 레프코위츠, “모든 코리안에게 자유를,” 월스트리트 저널, 2006 년 4 월 28 일.

[4]인교준, “당국자, 미 대북인권특사 내정 간섭 발언 말라’” 연합뉴스, 2006 년 4 월 30 일.

휴먼라이츠워치(Human Rights Watch)는 개성공단에 관한 질의 목록을 통일부에 보냈다. 통일부는 서면 답변을 보내왔으며, 휴먼라이츠워치는 그 후속으로 통일부 당국자들과 전화와 면담을 통한 인터뷰를 시행했다. 그와 별도로 휴먼라이츠워치는 개성공단의 남한 기업 대표를 면담했다. 이 보고서는 그들의 답변과 그 답변에 대한 휴먼라이츠워치의 분석, 한국의 북한 노동법 전문가들 및 공적, 사적 자격으로 개성공단을 방문한 적이 있는 사람들과의 면담, 개성공단 노동규정 검토와 북한전문 학자들이 쓴 책과 보고서를 토대로 쓰여졌다.

휴먼라이츠워치는 개성공단이 인권단체들의 접근을 줄기차게 거부해온 철저히 폐쇄된 나라에 상호교류의 창을 열었다는 점에서 작은 진전이라고 믿는다. 그러나 개성공단이 북한 인권상황의 참된 진전을 의미하기 위해서는 노동자들의 기본적인 권리가 반드시 보호되고 향상되어야 한다. 개성공단 노동규정이 몇몇 노동권을 다루고는 있지만, 결사의 자유 및 단체교섭권, 파업권, 성차별 및 성희롱 금지, 유해한 아동노동 금지를 포함한 가장 기본적인 권리들이 포함되어 있지 않다. 휴먼라이츠워치는 이러한 기본적인 권리에 대한 법적 보호장치의 부재로 인해 인권침해에 면죄부가 주어질 수 있음을 우려한다.

개성공단의 노동권 보호 문제를 해결하기 위한 첫 번째 단계로써, 휴먼라이츠워치는 북한 정부에 다음과 같이 권고한다.

- 국제노동기구(International Lanour Organization, ILO)에 가입하라.
- 국제노동기구의 핵심 협약들에 가입하라.
- 노동자 권리의 보호와 향상을 논의할 수 있도록 국제노동기구 관계자들을 초청하라.
- 국제 기준에 부합하도록 개성공단 노동규정을 개정하고, 그러한 법이 사실상 실행되도록 보장하라.

또한 휴먼라이츠워치는 남한 정부에 다음과 같이 권고한다.

- 개성공단 내의 남한 기업들이 북한 노동자의 권리를 존중하도록 보장하라.
- 한국기업들이 경제협력개발기구(Organisation for Economic Co-opreation and Development, OECD)의 다국적 기업 지침(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 지키도록 권장하라.

배경

노동법을 포함한 북한의 법률은 주체사상, 사회주의, 공산주의, 그리고 조선노동당의 정책에 토대를 둔다. 사망한 전 대통령 김일성의 지도 혹은 교시는 헌법 또는 법률을 초월하는 법적 영향력을 갖는다. 북한의 노동법은 외국 투자자 및 기업에 관한 법률 이외에, 사회주의 노동법, 그리고 헌법과 형법의 관련 조항들로 구성된다.[5] 국가가 노동시장을 완전히 통제하며, 노동법은 국가에 의해 허가되고 통제되는 노동단체만을 허락한다. 노동자들이 조선노동당의 통제하에 있는 행정기관들에 의해 직업을 배정받기 때문에, 북한의 법에는 고용 계약의 개념이 존재하지 않는다.[6] 국가는 식량[7], 의료, 교육, 주택의 공급을 책임지고, 노동자들은 노동의 대가로 소액의 현금과 부식, 의복, 가구 등을 살 수 있는 배급표를 지급 받는다.

개성공단 노동규정은 현대아산㈜과의 협의를 거쳐 북한 정부가 만들었고 최고인민회의 상임위원회에서 채택되었다.[8] 법안을 만들 때 북한 정부가 노동자들과의 협의를 거쳤는지 여부는 알려져 있지 않다. 개성공단관리위원회는 남한의 기술인력이 참여하는 북한 기관으로, 북한 중앙특구개발지도총국(이하 지도총국)을 상위기관으로 하며, 개성공단법의 실행, 법 준수 감시, 위법 처벌을 포함한 개성공단의 운영 지원을 책임진다.[9] 통일부에 따르면 공단의 노동 환경에 대해 개성공단 노동규정이 언급하지 않는 사안의 경우 북한의 관련 노동법이 적용된다.[10]

---

[5]문무기, 중국 노동법제 분석을 통한 북한 노동법제 변화전망, 서울, 한국노동연구원, 2002, pp. 165~170.

[6]조선민주주의인민공화국 사회주의로동법 33 조, "국가는 근로자들의 로동생활조직에서 8 시간 일하고 8 시간 쉬고 8 시간 학습하는 원칙을 철저히 관철한다. 국가기관, 기업소, 사회협동단체는 로동과 휴식과 학습을 옳게 배합하여 근로자들의 로동을 정규화하고 학습을 정상화하며 휴식을 잘 보장하여야 한다." 최종고, 북한법, 서울, 백영출판사, 2001, p. 364.

[7]1990 년대 식량 위기 이후 국영 식량 배급체계가 붕괴되었으며, 따라서 실제로는 대부분의 북한 사람들이 스스로 식량을 구할 수 밖에 없다. 최근 전반적인 식량 생산 향상과 외국의 원조에도 불구하고, 많은 북한 주민들은 여전히 굶주림에 시달리고 있다. 휴먼라이츠워치, <생존의 문제: 북한 정부의 식량 통제와 기아 위기> 참조. 2006 년 5 월. http://hrw.org/reports/2006/northkorea0506

[8]최고인민회의는 북한의 입법기관이다. 상임위원회는 법률을 검토, 채택, 폐기할 법적 권한이 있으며, 법률의 공식적인 해석 또한 담당한다. 정석홍, 남북한 비교론, 서울, 도서출판 사람과사람, 1999, pp. 92~97.

[9]개성공단관리위원회는 법, 의료, 산업안전, 회계 및 관련 문제들에 관한 50 여명의 남한 민간인 전문가로 구성되어 있다. 몇 명의 북한 관료들도 관리 위원회에서 일하고 있지만, 그들이 어떤 방법으로 선발되었는지는 확인할 수 없었다. 그 외에 미화원, 버스 운전사, 사진기사를 포함한 약 80 명의 북한 주민이 관리 위원회에서 일하고 있다. 휴먼라이츠워치와 통일부 당국자와의 전화 인터뷰, 2006 년 8 월 23 일.

[10]통일부 당국자와의 전화 인터뷰, 2006 년 8 월 23 일.

북한은 4 대 주요 국제 인권협약인 시민적, 정치적 권리에 대한 국제 협약(ICCPR)[11], 경제, 사회, 문화적 권리에 대한 국제 협약(ICESR)[12], 모든 형태의 여성차별 철폐를 위한 협약(CEDAW)[13], 아동권리협약(CRC)[14]의 가입국이다. 이 협약들 모두가 주요 노동권의 보호를 보장한다. 국제 인권협약의 당사국으로서, 북한은 그러한 권리들을 보호할 법적 의무가 있다. 시민적, 정치적 권리 협약(ICCPR)과 경제, 사회, 문화적 권리 협약(ICESR) 모두 단체 교섭을 포함한 결사의 자유를 보장하고,[15] 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 사회적 출신배경 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.[16] 더 나아가 여성차별철폐협약(CEDAW)은 성희롱을 포함한 여성에 대한 폭력과 고용에 있어서의 성차별 및 직장 내 성차별을 명시적으로 금지하고 있다.[17] 경제, 사회, 문화적 권리 협약과 아동권리 협약은 18 세 이하의 아동에게 위험하거나 해로운 노동을 금지하고 있다.[18]

국제노동기구의 협약들은 노동자의 권리에 대한 핵심적인 국제 기준을 형성하고 있지만, 북한은 국제노동기구에 가입하고 있지 않다.

개성공단이 북한의 영토이나, 남한 역시 경제협력개발기구(OECD) 회원국으로서 남한 기업들이 경제협력개발기구의 다국적 기업 지침에 명시된 국제적인 노동 기준을 준수하도록 할 책임이 있다.[19] 남한은 지침을 준수하기로 약속한 39 개국 중 하나이다.

---

[11]시민적, 정치적 권리에 관한 국제 협약(International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR), 1966 년 12 월 26 일 유엔총회에서 채택, 1976 년 3 월 23 일 발효. 북한은 1990 년 4 월 10 일 가입.

[12]경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 협약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR), 1966 년 12 월 26 일 유엔총회에서 채택, 1976 년 2 월 3 일 발효. 북한은 1990 년 4 월 10 일 가입.

[13]모든 형태의 여성 차별 철폐를 위한 국제 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW), 1979 년 12 월 18 일 유엔총회에서 채택, 1981 년 9 월 3 일 발효. 북한은 1990 년 4 월 10 일 비준.

[14]아동권리협약(Convention on the Rights of the Child, CRC), 1989 년 11 월 20 일 유엔총회에서 채택, 1990 년 9 월 2 일 발효. 북한은 1990 년 4 월 10 일 비준.

[15]ICCPR 22 조, ICESR 8 조.

[16]ICCPR 2 조, ICESR 2 조.

[17]특히 여성차별철폐협약 2 조, 5 조, 11 조와, 1992 년 여성차별금지위원회 11 차 회기에서 채택된 일반권고 19 호를 참조. www.un.org/womanwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom19.

[18]ICESR 10 조, CRC 32 조.

[19]경제협력개발기구 다국적기업 지침(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 노동, 환경, 소비자 보호, 부패 방지 등의 영역에서 국제적인 기업들의 행동양식에 대한 권고이다. 권고사항들은 가입 국가들에 의해 만들어 졌으며, 강제력은 없지만, 국가들은 지침의 준수를 권장하기로 약속했다. 개정된 경제협력개발기구 다국적 기업 지침은 2000 년 6 월 27 일 파리에서 열린 경제협력개발기구 장관급 연례 이사회에서 채택되었다. 전문은 http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf 에서 볼 수 있다. 다국적기업 지침에 관한 경제협력개발기구연례보고서 2005 년판 (The OECD Annual Report on the Guidelines for Multinational Enterprises: 2005 Edition) (Paris : OECD, 2005)의 전문은

지침에 따르면 기업들은 “다국적 기업을 유치한 국가의 국제적 의무와 약속에 위배되지 않도록 기업 활동에 의해 영향을 받는 사람들의 인권을 존중”해야 하고, “노동조합 및 그 외 사실상의 노동자 대표에 의해 대변되는 고용인들의 권리를 존중”해야 하고, “인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 의견, 민족적 또는 사회적 출신배경 등을 근거로 고용 또는 직무와 관련하여 고용인을 차별해서는 안된다.” 또한 이 지침에 따르면 기업은 실질적이고 효과적인 단체 교섭의 협상에 필요한 설비와 정보들을 노동자들에게 제공해야 하며 노동자들이 위임한 대표자들이 단체 교섭을 할 수 있게 해야 한다.[20] 이 지침은 “해당 정부들은 지침을 최대한 폭넓게 준수하도록 독려하기를 희망하며,” “지침의 준수가 지침의 사용을 촉진하고 향상시킬 것”이라고 주장하면서, 국가의 의무를 확인하고 있다.[21]

개성공단의 노동 환경 개요

휴먼라이츠워치는 개성공단의 노동환경에 대한 구체적인 정보를 얻기 위해 통일부에 질의문을 보냈으며, 결사의 자유, 단체교섭권, 성차별, 성희롱, 아동 노동, 노동시간, 임금, 의료, 노동환경의 감시, 안전 점검, 개성공단 노동규정의 집행 및 위법 해결 수단, 노사분쟁, 노동자들의 권리 인식에 관한 질문들이 포함되어 있다. 요청한 만큼의 상세한 정보가 들어있지 않은 경우가 많기는 했지만, 통일부는 휴먼라이츠워치가 보낸 대부분의 질문에 대해 답변했다. 현재로서는 개성공단의 노동자들을 직접 면담하여 통일부의 답변을 확인할 수가 없기 때문에, 공개된 법제에 관한 사항을 제외하고는 통일부의 답변 내용에 대한 진실 여부를 휴먼라이츠워치가 독자적으로 확인할 수는 없다.

임금

개성공단 노동규정은 북한 노동자들이 한달에 최소 미화 50 달러의 임금을 받도록 명시하고 있다. 시간당 급여는 0.25 달러이다. 개성공단의 북한 노동자들은 2005 년 주당 평균 54.9 시간을 일한 것으로 알려져 있으며, 월평균 67.40 달러의 임금을 받았다.[22] 북한은 무상으로 주택, 의료, 교육을 제공하기 위해 마련된 기금의 기부금(사회문화시책비) 명목으로 노동자 임금의 30%를 공제한다. 통일부는, 남한 기업들이 개개인의 작업 시간과 임금을 명시한 급여명세표에 노동자들에게 서명하도록

---

http://www.oecd.org/document/45/0,2340,en_33873108_33873555_35845165_1_1_1_1,00.html.에서 볼 수 있다.

[20]경제협력개발기구 다국적기업 지침, pp. 21~22.

[21]Ibid., p. 18.

[22]개성공업지구 기업책임자회의, “개성공단 북한근로자 임금 및 근로환경,” 2006 년 5 월, pp. 19~20.

함으로써 자신들이 받아야 할 임금이 얼마인지를 알 수 있게 한다고 휴먼라이츠워치에 답변했다.

개성공단 노동규정 32 조는 남한 기업들이 북한 노동자들에게 현금으로 직접 임금을 지급하도록 명시하고 있다. 그러나, 북한 정부의 요청에 따라, 남한 기업들은 노동자들의 임금을 북한 정부에 위탁한다. 2005 년 노동자들은 북한 돈으로 월평균 6300 원의 임금을 받았으며[23], 이는 미화 1 달러에 150 원인 공식 환율을 적용할 때 미화 42 달러에 해당한다.[24]

노동시간

통일부는 북한 노동자들이 연장 근무를 제외하고 하루 8 시간, 주당 48 시간을 일한다고 휴먼라이츠워치에 대답했다. 2005 년 개성공단 노동자들의 평균 연장 근무 시간은 주당 6.9 시간인 것으로 보고되었다. 개성공단 노동규정은 주당 최대 작업시간을 명시하고 있지 않지만, 남한 기업이 노동자들에게 연장근로를 요청하기 전에 노동자 대표들과 미리 협의해야 하고, 노동자들은 그러한 요청을 거부할 수 있음을 명시하고 있다. 한편 북한의 노동법은 노동자들이 8 시간 노동, 8 시간 휴식, 8 시간 학습의 하루 일과를 지켜야 한다고 말한다.[25]

개성공단 노동규정 22 조는 고용주들이 노동자들에게 북한의 명절일, 공휴일과 휴식을 보장해야 한다고 명시한다.[26] 개성공단 노동자들은 따라서 주당 휴무일을 보장 받는다. 또한, 개성공단 노동규정은 모든 노동자들에게 연간 14 일의 유급 휴가가 주어져야 하고, 한편 위험하거나 유해한 업무를 수행하는 경우 2 일에서 7 일까지의 추가 유급휴가를 주어야 한다고 규정한다. 공휴일을 포함하여, 유해하지 않은 직종에 있는 북한 노동자들은 따라서 14 일의 유급휴가에 더해 71 일의 휴일을 갖는다.[27]

---

[23] Ibid..

[24] 암시장 환율로 미화 1 달러는 북한돈 3000 원, 즉 공식환율의 20 배이다. 곽대중, "영국기자 "북 장마당 환율 1 달러 6000 원"은 오보: 3 월 장마당 환율 3000 원 이하 평균 유지" 데일리 NK, 2006 년 3 월 22 일.

[25] 북한 사회주의 로동법 33 조.

[26] 북한 사회주의 로동법 22 조.

[27] 통일연구원은 실제로 북한 노동자들은 퇴근 후 여러 정치 교육과 모임 등에 참여하도록 요구 받기 때문에 일반적으로 하루 8 시간 휴식을 취하지 못한다고 말한다. 통일연구원, "북한인권백서," pp. 177~184.

의료보장 및 산업재해

개성공단 노동규정에 따라서, 북한 정부가 노동자들의 의료보장을 책임진다. 통일부에 따르면, 북한에는 충분한 의료시설이 없기 때문에 개성공단관리위원회는 산업재해 예방을 위해 상당한 노력을 기울인다. 개성공단 노동규정에 따르면, 북한 노동자들이 사망, 부상, 또는 독극물에 의해 해를 입었을 경우 남한 기업은 개성공단 관리위원회에 즉각 보고해야 하며, 개성공단 관리위원회는 지도총국과 논의하여 사고를 수습해야 한다. 부상자가 발생할 경우, 북한은 남한 기업(노동자 임금의 15%에 해당) 및 북한 노동자들(임금의 30%)로부터 모은 사회문화시책비로 부상자를 치료하는 것으로 알려져 있다. 그러나 개성공단 노동규정은 부상노동자에 대한 보상을 명시하고 있지 않으며, 북한 노동자가 부상에 대한 금전적 보상을 받는지 또는 병가 기간 동안 임금을 받는지 여부는 명확하지 않다.

개성공단에 투자한 남한 기업들이 해당 정보의 공개 가능성에 대해 북한 정부와 논의 중인 것으로 알려져 있기는 하지만, 현재 개성공단의 산업재해 수와 비율은 일반에게 공개되지 않고 있다.

노사 분쟁

개성공단 노동규정은 노사분쟁이 노동자와 사용자 간의 협의를 통해 해결되어야 한다고 명시하고 있으나, 이 조항이 노동자들의 파업권 행사를 사실상 금지하는 것인지는 밝히지 않고 있다. 개성공단 노동규정에 따르면, 협의를 통해 문제가 해결되지 않을 경우, 노동자와 사용자는 개성공단관리위원회에 중재를 요청할 수 있다. 통일부에 따르면, 개성공단관리위원회가 분쟁의 해결을 통해 노사 양측을 만족시킬 수 없을 경우, (개성공단 노동규정에 그러한 조항은 없으나) 노사 양측은 지도총국에 문제를 제기할 수 있다. 개성공단 노동규정에 따르면, 사용자 혹은 노동자가, 사용자 혹은 노동자에게 부과된 벌칙에 대해 “의견”이 있는 경우, 양측 모두 관리위원회 또는 지도총국에 문제를 제기할 수 있으며, 관리위원회 또는 지도총국은 그러한 문제가 제기된 지 30 일 이내에 문제를 해결해야 한다.

노동자의 중재 요청에 대한 (사용자의) 보복을 금지하는 법률은 없지만, 통일부는 개성공단관리위원회와 지도총국이 노동환경을 지속적으로 감시하고 있기 때문에 그러한 보복은 불가능하다고 휴먼라이츠워치에 말했다.

노동환경 감시

통일부에 따르면 개성공단관리위원회는 노동환경 및 개성공단 노동규정 준수를 감시하기 위해 사전 공지 없이 매일 작업 현장을 방문한다. 북한 노동자들이 노동 환경에 대한 불만이 있는 경우, 관리위원회나 지도총국에 문제를 제기할 수 있다. 마찬가지로, 남한 기업들 역시 북한 노동자들에 관련한 문제를 관리위원회에 제기할 수 있다. 그러한 경우, 지도총국과 관리위원회는 노동자들과 사용자들에게 사전에 공지한 후 현장을 방문하며, 이후 관련된 남한 기업들과 방문 결과를 공유한다. 방문 결과는 일반에게 공개되지 않는다. 통일부는 방문 결과를 노동자들에게 알리는지 여부에 대해 답변하지 않았다.

안전 점검

통일부에 따르면, 개성공단관리위원회는 개성공단의 안전점검 요청서를 통일부에 제출하고, 통일부는 그 요청서를 노동부 및 산업안전공단에 전송한다. 산업안전공단이 안전점검을 실시하고 그 결과를 남한 기업 및 관리위원회, 그리고 통일부에 제출한다. 관리위원회는 그에 따라 조사에서 발견된 개성공단 노동규정 위반 사항을 시정하도록 남한 기업에 권고한다. 이와는 별도로, 산업안전공단의 지원 인력이 개성공단에 상주하고 있으며 관리위원회와 함께 일하고 있다. 산업안전공단은 2005 년에 두 번, 그리고 2006 년 8 월 현재까지 한 번의 안전점검을 실시했으며, 2006 년 말까지 한 차례 더 안전 점검을 실시할 계획을 갖고 있다.

개성공단 노동규정의 위반

통일부에 따르면, 개성공단 노동규정 위반 사항이 발견될 경우, 개성공단 관리위원회가 남한 기업에 시정을 권고한다. 문제가 개선되지 않을 경우, 관리위원회는 벌금(미화 100 달러에서 2000 달러)을 부과하거나 공장가동 정지를 명령할 수 있다. 현재까지는 관리위원회가 위법 사실을 발견한 적이 없으며, 따라서 남한 기업이 벌금을 부과 받은 적은 없다.

여기서, 북한 노동자들이 현금으로 임금을 직접 받아야 한다는 규정에도 불구하고 남한 기업들은, 다른 선택의 여지가 없다고 주장하긴 하지만, 노동자들의 임금을 북한 정부에 지급함으로써 이 규정을 명백히 위반하고 있음이 지적되어야 한다. 적어도 이 사실은 개성공단 관리위원회가 개성공단 노동규정이 실제로 집행되도록 하는데 있어 한계가 있음을 보여준다.

노동자들의 권리 인식

통일부에 따르면 개성공단의 남한 기업들은 노동자들에게 그들의 권리에 대한 문서화된 정보를 제공하지 않고 있다. 그러나 통일부는 북한 노동자들이 노동 시간, 임금, 상여금 등 개성공단 노동규정의 중요한 부분들을 이미 잘 알고 있다고 휴먼라이츠워치에 대답했다.

국제 인권협약들이 보장하는 권리들

통일부가 제공한 정보로 판단하면, 개성공단의 노동 조건은 북한 내부에서는 최상의 상태에 해당되는 것으로 보인다. 예를 들어, 개성공단 노동규정은 유급 휴가 및 공휴일(임신 휴가 150 일 보장 포함)을 명시하는 조항, 사용자가 노동자를 해고할 수 있는 조건을 제한하는 조항, 위험하거나 유해한 작업 환경으로부터 노동자를 보호해야 할 사용자의 책임을 명시한 조항 등, 중요한 보호 조항들을 포함하고 있다. 그러나, 휴먼라이츠워치는, 그 모든 조항들이 실제로 실행되는지 여부를 우려한다. 단적인 예로, 앞에서 언급한 바와 같이 노동자들에게 임금을 직접 지불하지 않고 북한 정부에 지급하는 문제 등이 있다.

휴먼라이츠워치는 또한 북한이 가입한 국제적인 인권협약들이 보장하는 중요한 노동권들이 개성공단 노동규정에서 충분히 다루어지거나 또는 보호되지 않고 있음을 발견했다. 또한, 휴먼라이츠워치는 그러한 협약들의 노동권 보호 조항들을 침해하는 것으로 보이는 관행들을 발견했다. 문서상, 그리고 실제적으로 충분한 법적 보호가 없는 상태에서, 개성공단 노동자들은 권리 침해에 노출되어 있다.

결사의 자유 및 단체교섭권

휴먼라이츠워치는 개성공단 노동규정이 개성공단 노동자들의 결사의 자유 및 단체교섭권을 보호하지 못하고 있음을 우려한다.

개성공단 노동규정은 가장 기본적인 노동권을 보장하고 있지 않다. 통일부는 개성공단 노동규정 13 조가 “기업은 종업원대표와 협의하고 모든 종업원에게 적용하는 로동규칙을 작성하고 실시할 수 있다. 로동규칙에는 로동시간과 휴식시간, 로동보호기준, 로동생활질서, 상벌기준 같은 것을 밝힌다.”고 말하고 있음을 언급했다. 통일부는 이 조항이 단체교섭권을 간접적으로 인정하는 것이라고 주장하며, 따라서 노동자들의 대표가 개성공단 노동규정에 의해 개성공단 노동자들을 대신해 단체 교섭을 행할 수 있다고 주장한다. 그러나, 사용자들이 자발적으로 노동자 대표와 “협의”하도록 허용하는

것이 노동자들이 국제법상의 단체교섭권을 행사할 수 있도록 보장하는 것은 아니다. 그러한 권리가 보장되기 위해서는 노동자들이 자신들이 직접 선출한 대표를 통해, 그런 행위로 인한 부정적인 결과에 대한 우려 없이, 고용의 조건과 환경을 결정하기 위한 사용자와의 정보 교환, 제안, 대화에 자유롭게 참여할 수 있어야 한다.

개성공단 노동규정이 노동자들의 결사의 자유 및 단체교섭권에 대해 아무런 언급을 하지 않으나, 북한의 외국인기업법은 외국기업이 고용한 노동자들의 노조 결성과 "노동조건에 관련한 계약을 체결할" 권리를 보장한다.[28] 그러나 이 법은, 이러한 권리의 실행을 시도하는 노동자들에 대한 징벌과 간섭 등 사용자의 노동권 침해 행위로부터 노동자를 보호하지 않으며, 노동자들의 요구 사항에 대해 사용자들이 진지한 자세로 협상에 참여할 것을 요구하지도 않는다. 또한 이 법은, 단체 활동에 참여했다는 이유로 해고당한 노동자의 복직 등, 권리를 침해 당한 노동자들에 대한 구제책을 명시하고 있지도 않다.

십여년간 북한의 6 개 기업에 투자해온 한 한국계 미국인은 적어도 자신이 가장 최근에 방문했던 2004 년까지는, 자신이 방문한 어떤 공장에서도 노동조합, 단체 교섭이나 파업이 없었다고 휴먼라이츠워치에 증언했다.

> 제 경험으론 노동자들이 자신들의 대표를 선출한다거나 노조를 결성하는 일은 없었습니다. 그들에게 파업이 무엇이냐고 물어본다면, 아마 대답하지 못할 것입니다. 설사 안다고 해도, 행동에 옮길 수가 없지요. 조선노동당이 그들을 대신해 모든 것을 결정하니까요.[29]

---

[28]2000 년 5 월 북한이 유엔인권위원회(Human Rights Committee)에 제출한 ICCPR 2 차 정기보고서는 "사기업, 즉 외국기업의 고용인들은 노동법 및 규정들에 따른 자신들의 권리와 이익을 보호하기 위해 외국인기업법 21 조에 따라 노동조합을 결성하며, 외국 기업과 노동조건에 관한 계약을 체결하며, 그것을 실행하기 위해 활동한다."고 말한다. 같은 보고서에서 북한은 권리의 제한에 대해 설명한다. : "공공조직 또는 노동조합이 국가안보 또는 건전한 공공질서를 심각하게 위협한다면, 그 조직과 활동은 금지된다." 시민적 정치적 권리에 관한 국제협약의 실행에 대한 조선민주주의인민공화국 2 차 정기 보고서(Second Periodic Report of the Democratic People's Republic of Korea on its implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/PRK/2000/2), 2000 년 5 월 4 일. 북한 외국인기업법 21 조는 "외국인기업에서 일하는 종업원들은 직업동맹조직을 내올 수 있다. 직업동맹조직은 공화국 로동법규에 따라 종업원들의 권리와 리익을 보호하며, 외국인기업과 로동조건보장과 관련한 계약을 맺고 그 리행을 감독한다. 외국인 기업은 직업동맹조직의 활동조건을 보장해주어야 한다."고 명시하고 있다. 최종고, 북한법, p. 468.

[29]휴먼라이츠워치 인터뷰, 신원 미공개, 서울, 2006 년 8 월 29 일.

통일부는 개성공단 노동자들이 원할 경우 노조를 결성할 수 있지만 현재까지 그러한 움직임이 없었다고 휴먼라이츠워치에 말했다.[30] 개성공단에는 현재 노동조합도 단체교섭도 존재하지 않는다.

통일부에 따르면, 노동자들이 아니라 북한 정부가 노동자 대표를 지명하며, 이는 추후에 개성공단에 있는 남한 기업들의 승인을 받는다. 따라서 모든 노동자 대표들은 국가가 지명하고 사용자들이 승인한 사람들이다. 개성공단의 각 공장마다 한 사람의 대표자가 정해져 있으며, 이 대표자들은 일반적으로 관리 업무를 맡고 있다. 임기에 제한은 없으며 사임하거나 또는 관리 능력 부족으로 생산을 지연시켰을 때 교체될 수 있다. 이들은 일반적으로, 연장근무 시간 결정, 안전장비 공급 등 노동 환경과 노동자 복지에 관한 문제들을 다룬다.[31]

시민적, 정치적 권리에 관한 국제협약(ICCPR)과 경제, 사회, 문화적 권리에 관한 국제협약(ICESR)은 노동자들의 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장한다. ICCPR 은 "모든 사람이, 자신의 이익을 보호하기 위한 노조 결성 및 참여를 포함하여, 타인과 함께 결사할 권리를 가져야 한다."고 말한다.[32] ICESR 은 협약의 당사국들이 "모든 사람이, 오직 해당 단체의 규정에 따라, 자신의 경제적, 사회적 이익의 보호와 향상을 위해 노조를 결성하고 가입할 권리"[33]를 보장해야 한다고 말한다.

북한이 가입하고 있지 않은 국제노동기구(ILO)의 협약들은 결사의 자유 및 단체교섭권을 존중할 국가의 의무를 더 포괄적으로 설명하고 있다. 국제노동기구 협약 제 87 호, 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(ILO Convention No. 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize)은 국가가 그러한 권리를 방해하는 것을 구체적으로 금하고 있으며, 노동자들이 자유롭게 자신들의 대표를 선출할 권리를 보장하고 있다.[34] 국제노동기구 협약 제 98 호, 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약(ILO Convention No. 98 Concerning the Right to Organize and Collective Bargaining)은 더 나아가 국가가 단체 교섭을 "독려하고

[30] 휴먼라이츠워치 질의에 대한 통일부의 서면 답변, 2006 년 8 월.

[31] Ibid..

[32] ICCPR, 22 조.

[33] ICESR, 8 조.

[34] 국제노동기구 협약 제 87 호는 "노동자 및 사용자 단체는 자신들의 강령과 규정을 만들 권리가 있으며, 전적인 자유에 의해 자신들의 대표를 선출하고, 행정과 활동을 조직하고, 자신들의 활동계획을 체계화할 권리를 가져야 한다."고 명시한다. 규약은 더 나아가 "공권력이 이러한 권리를 제한하거나, 그에 따른 합법적 실행을 방해하는 어떠한 간섭도 삼가해야 한다."고 말한다. 국제노동기구협약 제 87 호, 3 조.

향상시킬" 조치를 취할 것을 요구한다.[35] 국제노동기구 결사의 자유 위원회(The ILO Committee on Freedom of Association)는 "노동 조건에 관하여 사용자와 자유롭게 협상할 권리는 결사의 자유의 핵심적인 요소를 구성하며, 노동조합은 단체 교섭 또는 다른 합법적 수단을 통해, 노동조합이 대변하고 있는 사람들의 생활 환경 및 노동 환경의 향상을 추구할 권리를 가져야 한다."고 덧붙였다.[36]

개성공단 노동규정은 국제법이 인정하는 기준의 결사의 자유 및 그 권리의 필연적 실행, 단체 교섭의 보장과 거리가 멀다. 뿐만 아니라, 개성공단의 노동자 대표들이 선출되는 과정은 자신들의 선택에 따라 대표를 선출할 노동자의 권리를 침해할 뿐만 아니라, 노동자 단체의 단결, 운영, 기능에 대한 국가의 간섭 금지조항을 위배하는 것이다.

휴먼라이츠워치는 노동자의 결사의 자유를 명시적으로 옹호하고, 그러한 권리를 침해하는 모든 행위로부터 노동자를 보호하고, 비밀 투표 및 그와 유사한 민주적 과정을 통해 노동자에 의해 자유롭게 노동자 대표가 선출되는 과정을 도입하도록, 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다. 휴먼라이츠워치는 더 나아가 사용자가 노동자 대표들의 요구 사항에 대해 진지하게 협상하도록 요구하고, 그러한 권리의 실행을 이유로 사용자가 노동자에게 보복하는 것을 금지하는 것을 포함하여, 노동자의 단체교섭권을 명시적으로 규정하도록 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다. 개정된 법은 사용자가 그러한 권리들을 침해하는 것에 대해 실질적인 제재를 규정해야 하며, 실제로 집행되어야 한다. 노동자들에게 법의 개정 내용과 자신들의 권리에 대한 모든 정보가 제공되어야 하며, 노동자들은 그러한 권리들을 실현할 수 있는 방법에 대한 훈련과 지원을 받아야 한다. 노동자들의 권리는 작업장에 공개적으로 게시되어야 한다.

성차별 및 성희롱

남한에 사는 북한 난민들의 증언에 따르면, 북한에는 여성에 대한 성차별과 성폭력이 만연되어 있다. 여성들은 직장에서, 군대에서, 그리고 심지어는 국가의 허가를 받지 않은 여행을 하다 체포되어 벌금을 내지 못한 경우에도 성희롱과 성폭력의 희생자가 된다. 많은 성희롱 및 성폭력 희생자들은 수치심과 보복에 대한 두려움 때문에 당국에 피해를 신고하지 않는 쪽을 선택한다고 한다. 북한에서 여성들은 전체노동인구의 50%를

[35]ILO 협약 제 98 호는 "국가적 노동환경을 위한 적합한 조치가 취해 져야 하며, 필요할 경우, 단체 협약의 방법을 통한 고용 환경 및 조건의 제한이라는 관점에서, 사용자 또는 사용자 단체와 노동자 단체 사이의 자발적인 협상을 위한 수단의 전적인 개발과 활용을 독려, 촉진해야 한다."고 말한다.

[36]국제노동기구 결사의 자유 위원회, "결의 요람: 단체 교섭의 권리"(Digest of Decisions: The right to bargain collectively (Collective bargaining), 1996, 728 절.

차지하지만, 공무원을 포함한 사무직종 노동자의 65%가 남성이다. 여성들은 육체 노동 및 농업분야에서 남성보다 훨씬 더 높은 비율을 보인다.[37]

북한의 법률은 모든 북한 주민이 국가의 모든 영역과 공적 활동에서 동등한 권리를 누린다고 말한다.[38] 그러나 북한의 노동법은 성희롱을 포함한 고용 및 직장 내 성차별을 명시적으로 금지하지 않고 있다. 개성공단 노동규정 또한 성차별 및 성희롱을 다루지 않는다. 통일부는 성차별 및 성희롱에 대한 휴먼라이츠워치의 질의에 구체적으로 답변하지 않았다. 다만 임신으로 인한 고용의 차별은 없으며, 개성공단 노동자들은 고용 전에 임신검사 결과 제출을 요구 받지 않으며, 기업들은 임신한 노동자가 위험하거나 유해한 작업을 하지 않도록 조치를 취하며 유급 휴가 60 일을 포함하여 150 일의 임신 휴가를 제공한다고 말했다.[39]

휴먼라이츠워치는 일반적으로, 성희롱 및 임신을 근거로 한 차별이 금지된 형태의 차별임을 명시적으로 밝히는 법률이 없는 상태에서는 사용자들이 그러한 행위를 저지르고 처벌 받지 않는 경우가 많다는 것을 발견해 왔다. 그런 경우, 인권 침해를 당하고 법적인 정의를 추구하는 여성들은 그러한 행위들을 금지하는 노동법 조항을 근거로 사용할 수가 없다. 그 대신, 그러한 행위가 일반적인 차별금지에 위배된다는 것을 증명해야 하는데, 이는 많은 경우 거의 불가능한 시도에 가깝다.[40]

---

[37]통일연구원, "북한인권백서," pp. 138~149.

[38]2000 년 5 월 유엔인권위원회(Human Rights Committee)에 제출한 ICCPR 2 차 정기 보고서에서 북한은 다음과 같이 말했다. : "조선민주주의인민공화국의 모든 공민은 법 앞에 평등하며 어떤 차별도 없이 법의 동등한 보호를 향유한다. 그것을 상세히 기술하고 있는 헌법과 법률이 그러한 권리를 보장한다. 헌법 65 조는 '인민들은 국가의 모든 영역과 공적 활동에서 평등한 권리를 누린다.'고 규정한다. 조선민주주의공화국의 인민들은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신배경, 재산, 출생 또는 기타 상황을 근거로 한 어떠한 차별도 없이 국가의 모든 영역 및 공적 활동에서 평등한 권리를 행사한다. 조선민주주의인민공화국 영토 내에 있는 외국인들 역시 헌법 16 조에 명시된 바와 같이, 어떠한 차별도 없이 법적인 권리와 이익을 보장받는다." 시민적, 정치적 권리에 관한 국제협약의 실행에 대한 조선민주주의인민공화국 2 차 정기 보고서(Second Periodic Report of the Democratic People's Republic of Korea on its implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/PRK/2000/2) 2000 년 5 월 4 일.

[39]2006 년 5 월 21 일 현재, 21 명의 북한 노동자들이 임신 휴가를 받은 상태이다. 개성공업지구 기업책임자회의, "개성공단 북한근로자 임금 및 근로환경" 참조. 2006 년 8 월

[40]휴먼라이츠워치의 관련보고서들 참조: 권리 또는 직업: 멕시코 마킬라도라 지역의 계속되는 성차별(*A Job or Your Rights: Continued Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector*, vol. 10, no. 1(B)), 1998 년 12 월, http://www.hrw.org/reports98/women2/; 불평등의 시험: 도미니카 공화국에서 HIV 여성에 대한 차별*(A Test of Inequality: Discrimination Against Women Living with HIV in the Dominican Republic*, vol. 16, no. 4(B)), 2004 년 6 월, http://hrw.org/reports/2004/dr0704/dr0704.pdf#search=%22%22A%20Test%20of%20Inequality%22%22; 가정에서 공장까지: 과테말라 노동력에서의 성차별*(From the Household to the Factory: Sex Discrimination in the Guatemalan Labor Force* (New York: Human Rights Watch, 2002), http://hrw.org/reports/2002/guat/; 오염된 추수: 에쿠아도르 바나나 농장의 아동 노동과 단결 방해*(Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations* (New York: Human Rights Watch, 2002), http://www.hrw.org/reports/2002/ecuador/index.htm#TopOfPage; 구인광고:인도네시아와 말레이시아의 이민 여성

북한이 가입해 있는 여성차별철폐협약(CEDAW)의 11 조는, "당사국들은 남성과 여성의 평등을 근거로 하여 동등한 권리를 보장할 수 있도록 고용의 영역에서 여성에 대한 모든 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치들을 취하여야 한다."[41] 라고 명시하고 있다. 거기에 더해, 협약의 보호조항들의 해석을 맡고 있는 여성차별철폐위원회(The CEDAW Committee)는 "여성이 직장 내 성희롱과 같은 성에 근거한 폭력에 노출될 때 고용상의 평등이 심각하게 손상"되는 것을 발견했으며, 따라서 국가는 여성차별철폐협약에 따라 "직장 내… 성희롱을 포함한 모든 종류의 폭력으로부터 여성을 보호하기 위한 형사적 금지조항, 민사적 구제조치, 보상 조항들을 포함한 실제적인 법적 수단들"을 제공하기 위한 조치들을 취할 의무가 있다[42] 고 말한다.

휴먼라이츠워치는 임신을 이유로 한 차별과 성희롱을 포함하여, 고용 및 직장 내 성차별을 금지하도록 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다. 개정된 노동법은 그러한 조항들을 위배했을 경우 사용자에 대한 실질적인 제재를 명시해야 하며, 실제로 집행되어야 한다. 노동자들에게는 차별적 수단의 금지에 대한 모든 정보가 주어져야 하며, 특히 여성 노동자에게는 그들이 성차별 또는 성희롱의 희생자가 되었을 경우 시정을 추구할 방법에 대한 훈련과 지원이 제공 되어야 한다.

아동 노동

개성공단 노동규정은 18 세 이하 아동에게 위험하거나 해로운 일을 명시적으로 금지하지 않고 있다. 북한 노동법은 최저 고용 연령을 16 세로 규정하고 있지만,[43] 18 세 이하 아동의 위험한 노동을 금지하고 있지는 않다. 통일부는 북한이 개성공단의 노동력 제공을 책임지고 있으며 인력 선출 과정은 북한의 노동법에 따라 이루어지며, 북한

가사노동자에 대한 폭력(*Help Wanted: Abuses Against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*, vol. 16, no. 9(B)) 2004 년 6 월, http://hrw.org/reports/2004/indonesia0704/.

[41]여성차별철폐협약(CEDAW)는 11 조는 더 나아가 특히 국가가 "고용 문제에 있어서 동일한 선택 기준의 적용을 포함한 평등한 고용 기회의 권리"와 "복지를 포함한 평등한 보수의 권리, 그리고 동일한 직무에 대해 동일한 처우를 받을 권리, 뿐만 아니라 직무의 질을 평가하는데 있어 평등한 대우를 받을 권리"를 보호해야 한다고 말한다.

[42]1992 년 11 차 회기에서 채택된 여성차별철폐협약 위원회(CEDAW Committee) 일반권고 19 호. 위원회는 "성희롱은, 말과 행동을 불문하고, 신체적 접촉 및 접근, 성적 의미가 있는 표현, 음란한 사진을 보여주는 것, 성행위 요구 등 성적으로 불쾌하다고 판단되는 행동들을 포함한다. 그러한 행위는 모욕이 될 수 있으며 건강 및 안전상의 문제를 야기할 수 있다. ; 여성이 자신의 거부표시가 고용 및 승진을 포함한 고용 관계에서 불이익을 줄 것이라고 믿을 수 있는 합리적 근거가 있을 때, 혹은 적대적인 업무환경을 만들어 낼 때, 그것은 차별이다."라고 말한다.

[43]북한은 2000 년 5 월 유엔인권위원회에 제출한 시민적, 정치적 권리에 대한 2 차 정기 보고서에서 자국의 최소 고용 연령을 명시했다. 보고서는, "개정 노동법 15 조는 '조선민주주의인민공화국에서 노동최소연령은 16 세이다. 최소 연령 이하의 아동의 노동은 국가에 의해 금지된다.'고 규정한다"고 말했다. 시민적, 정치적 권리에 관한 국제 협약의 실행에 관한 조선민주주의인민공화국 2 차 정기 보고서(Second Periodic Report of the Democratic People's Republic of Korea on its implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/PRK/2000/2), 2000 년 5 월 4 일.

노동법의 최소 연령 조항을 따른다고 휴먼라이츠워치에 말했다. 통일부는 또 현재 개성공단에는 위험하거나 유해한 작업이 없다고 말했다. 그러나 앞에서 논의된 바와 같이, 개성공단 노동규정은 "중노동, 유해로동을 하는 종업원"에게 추가적인 유급휴가를 제공하도록 명시하고 있고, 이는 현재 개성공단에는 그러한 직무가 존재하지 않는다 하더라도 미래에는 존재할 수 있다는 것을 의미한다.

북한이 가입해 있는 아동권리협약(CRC)은 국가가 "아동이 경제적 착취로부터 보호 받을 권리를 가지며, 위험한 작업, 아동의 교육을 방해할 수 있는 일, 또는 아동의 건강 및 신체적, 정신적, 도덕적, 사회적 발달에 해로울 수 있는 어떤 일도 하지 않을 권리가 있음"을 인정할 것을 요구한다. 이에 따라, 협약은 국가가 최소 고용 연령과 "노동 시간 및 고용 조건의 적합한 규제"를 확립할 것을 의무화하고 있다.[44]

휴먼라이츠워치는 개성공단 노동규정을 북한 노동법의 최소 고용 연령에 일치하도록, 그리고 18 세 이하의 아동을 위험하거나 건강에 해로운 일에 배치하는 것을 금지하도록 개정할 것을 권고한다. 개정된 법은 이러한 조항들이 위배되었을 경우 사용자에 대한 실질적인 제재를 명시해야 하며, 실제로 집행되어야 한다.

권고 사항 요약

1. 휴먼라이츠워치는 북한이 국제노동기구에 가입하고, 그 핵심적인 협약들에 가입하며, 북한에서의 노동자 권리의 보호와 향상을 조사하고 논의하기 위해 국제노동기구 관계자들을 초청할 것을 촉구한다.

2. 휴먼라이츠워치는 한국이 경제협력개발기구의 다국적기업 지침을 준수하기로 약속한 경제협력개발기구 회원국으로서 개성공단의 남한 기업들이 이 지침을 준수하도록 보장하고, 또한 노동자들이 자신들의 권리와 그것을 실현하는 방법에 대한 모든 정보를 얻을 수 있도록 보장할 것을 촉구한다.

3. 휴먼라이츠워치는 현존하는 개성공단 노동규정의 조항들이 실제로 집행되고, 특히 북한 정부가 노동자들이 남한 기업으로부터 임금을 직접 지급 받도록 허락할 것을 권고한다.

[44] 아동권리협약(CRC), 32 조.

4. 휴먼라이츠워치는 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭권을 명시적으로 보장하고 그러한 권리를 침해하는 모든 행위로부터 노동자들을 보호하도록 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다.

5. 휴먼라이츠워치는 직장 내 성차별 및 성희롱을 명시적으로 금지하도록 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다.

6. 휴먼라이츠워치는 북한 노동법의 최소 고용 연령 조항에 일치하도록, 그리고 18 세 이하의 아동에게 위험하거나 건강에 해로운 일을 배정하는 것을 금지하도록 개성공단 노동규정을 개정할 것을 권고한다.

7. 휴먼라이츠워치는 개성공단관리위원회가 모든 노동자들이 자신들의 권리 및 그것을 실행하는 방법에 대한 모든 정보와 훈련을 받도록 보장하고 (예를 들어 작업장에 공개적으로 게시함으로써) 노동자들이 자신의 권리에 대한 정보를 쉽게 획득할 수 있게 할 것을 권고한다.

부록

휴먼라이츠워치가 개성산업공단의 노동 환경에 대해 통일부에 보낸 질의 내용

개성공단의 노동법/규정

절차적 문제

1) 개성공단의 노동 기준에 관한 법/규정을 누가 초안/확립하였습니까?
2) 관련 법/규정이 공식적으로, 즉 한국 또는 북한 정부에 의해 개발된 것이 아니라면, 법/규정이 개발된 과정을 설명해 주십시오. 노동자와 사용자들이 법/규정의 개발에 참여하였습니까? 즉 삼자가 참여한 과정이었습니까?
3) 47명의 남한 사람들과 몇 명의 북한 관료들로 구성된 개성공단관리위원회가 개성공단을 관할하는 법/규정을 집행하며, 법/규정의 준수를 점검하기 위해 사용자들과 정기적인 모임을 갖는 것으로 알고 있습니다.
   a) 법/규정 준수 점검을 위해 노동자들도 근로 조건에 대한 면담을 갖습니까?
   b) 사전 공지 없는 점검/조사가 있습니까? 즉, 관리위원회 구성원들이 언제 자신들의 공장을 방문할지 사용자들이 알고 있습니까?
   c) 각 공장의 점검/조사 방문은 얼마나 자주 있습니까?
   d) 그러한 점검/조사 방문의 결과/보고서는 공개됩니까?
   e) 조사/점검 후 위법사실이 발견될 경우, 시정 과정은 어떠하며 부과되는 벌금은 얼마입니까?
   f) 법/규정을 준수하지 않는 사실에 대해 벌금이 부과된 적이 있습니까? 있다면 얼마였습니까? 벌금은 납부되었습니까?
   g) 벌금이 부과되어 관리위원회에 납부된 경우, 벌금은 최종적으로 어디로 갑니까? 남한입니까, 북한입니까? 또는 사적 단체입니까?
4) 지난해 개성공단에서 몇 차례의 산업재해가 있었던 것으로 알려져 있지만, 자세한 내용은 공개되어 있지 않습니다. 개성공단을 관할하는 법/규정이 산업재해와 안전사고를 공식적으로 기록하고 공개하도록 규정하고 있습니까?

실체적 문제

결사의 자유, 단체교섭권, 파업권

1) 법/규정은 노동자들의 결사의 자유, 단체교섭권, 파업권에 대해 어떤 보호조치를 규정하고 있습니까?
   a) 법/규정은 사용자들이 선출직 노동자 대표들과 단체 교섭을 하도록 요구하고 있습니까?
   b) 법/규정이, 단체에 참여하거나 조합 활동을 하는 노동자들에 대해 좌천, 해고를 포함한 사용자의 보복을 금지하고 있습니까?
   c) "노동자 대표들"이 노동자들을 대신한 그들의 활동에 대해 사용자로부터 보복을 받지 않도록 보장하는 구체적인 보호조치들이 있습니까?
   d) 법/규정에 마련된 특정 절차를 따르는 한에서 노동자들의 파업이 허락됩니

까? [참조: 이는 북한의 현재 상황에서 불가능한 것은 알고 있지만, 파업권이 결사의 자유 및 단체교섭권에 포함되어 있기 때문에, 즉 핵심적인 권리에 속하기 때문에 이와 같이 질문합니다.]

성차별

1) 법/규정이 성희롱을 포함한 성차별에 대해 보호조치를 규정하고 있습니까?
   a) 법/규정이 고용조건으로서의 의무적인 임신 검사를 포함하여, 임신을 이유로 한 차별을 금지하고 있습니까?

부상노동자 보상

1) 개성에서 근무 중 부상당한 노동자에 대한 보상을 다루는 법/규정을 설명해 주십시오.

노동 시간

1) 노동 시간에 관한 법/규정의 조항을 설명해 주십시오.
   a) 연장 근무시간을 제외하고 노동자 한 사람이 주당 몇 시간을 일합니까?
   b) 노동자들이 매주 휴무일을 보장 받습니까? 몇 일이나 됩니까?
   c) 노동자들이 유급 휴가를 보장 받습니까? 만일 그렇다면, 일년에 몇 일의 휴가일을 보장 받습니까?
   d) 연장 근무시간을 포함하여, 노동자 한 사람이 주당 몇 시간을 일합니까?
   e) 노동자들이 원할 경우 연장 근무를 거부할 수 있습니까? 또는 공장에서 연장 근무를 요구할 수 있습니까?

임금

1) 최저 임금에 관한 법/규정을 설명해 주십시오.
   a) 개성공단 노동자들의 최저 임금은 얼마입니까?
   b) 노동자들이 연장 근무 시에 더 높은 시간당 임금을 받습니까?
   c) 노동자 임금의 지불에 관한 조항들을 설명해 주십시오.
   d) 개성공단의 공장 경영자들은 노동자들의 임금을 일차적으로 누구에게 지급합니까?
   e) 누가 노동자들에게 임금을 지급합니까?
   f) 현재의 관행이 법/규정의 조건과 일치합니까?

건강 보호

1) 법/규정이 사용자가 노동자의 의료보험을 지불하도록 요구합니까, 혹은 노동자들의 건강을 관리합니까? 그렇지 않은 경우:
   a) 만일 있다면, 노동자들의 건강 관리를 위한 어떤 계획이 있습니까?

아동 노동

1) 개성공단에서 최소 고용 연령은 몇 살입니까?
2) 개성공단에서 18세 이하의 노동자에게 금지된 특정한 일이 있습니까? 있다면 무엇입니까?

권리 인식

1) 사용자가 법/규정에 의해 보호되는 노동자의 권리를 게시하도록 하는 법/규정 조항이 있습니까?
2) 사용자가 노동의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에서 명시된 기본 권리들을

게시하도록 하는 법/규정 조항이 있습니까?

노동법/규정 집행

1) 개성공단관리위원회가 임금 문제와 같은 논쟁에서 중재자 역할을 하는 것으로 알려져 있습니다.
   a) 법/규정이 노동자들이 관리위원회에 불만이나 우려를 제기하는 불만처리 절차를 명시하고 있습니까?
   b) 불만처리 절차를 이용했다는 이유로 노동자에게 보복하는 것을 금지하는 법/규정이 있습니까?
   c) 관리위원회가 양측이 만족할 정도로 분쟁을 해결할 수 없는 경우에, 다른 어떠한 중재, 조정 절차, 혹은 유사한 방법이 있습니까?
   d) 현재까지 관리위원회에 제기된 문제들은 어떤 것들입니까?

2) 한국 산업안전공단 조사원들이 2005년에 두 번 개성공단을 방문한 것으로 알고 있습니다. 이들 담당자들이 작업장의 보건 및 안전에 관한 문제에 대해 관리위원회와 어떻게 협력하여 조사/점검을 실행했는지 설명해 주십시오.
   a) 산업안전공단 조사원들은 어떠한 조사/점검 절차를 따라 산업 안전 점검을 실행했습니까?
   b) 산업안전공단의 조사 보고서는 일반에 공개되어 있습니까?

고용 조건

결사의 자유 및 단체교섭권

1) 개성공단의 노동자 대표들이 사용자들과 지속적인 대화를 갖는다고 들었습니다. 이 노동자 대표들은 어떻게 선출됩니까?
   a) 노동자들이 그들을 선출한다면, 선거는 어떻게 실행됩니까? 투표는 비밀 투표입니까 혹은 공개 투표입니까?
   b) 경영자가 대표들을 선출한다면, 선출은 어떻게 이루어집니까? 선출 과정에서 누구와 의견을 교환합니까?
2) 각 공장에는 얼마나 많은 노동자 대표들이 있습니까?
3) 각 노동자 대표의 임기는 얼마나 됩니까?
4) 노동자 대표들 또한 자신들이 대변하는 노동자들이 일하는 공장의 고용인들입니까?
5) 노동자 대표들이 경영자에게 제기하는 전형적인 문제들은 어떤 것입니까?
6) 노동자 대표들이 개성공단을 관할하는 법/규정에 명시된 내용 이외의 사안에 대해 단체 교섭을 시도한적이 있습니까?
7) 개성에 있는 공장들에 노동자의 이익을 대변하기 위한 노동자 위원회가 있습니까? 만일 있다면:
   a) 그 위원회는 어떻게 선출됩니까? (1(a), 1(b)와 같은 질문)
   b) 공장 경영자들도 그 위원회에 참여합니까?
   c) 노동자 위원회에 대하여 3, 5, 6과 같은 질문

노동 시간

1) 개성 공단 노동자들의 일반적인 근무 시간은 얼마입니까?
2) 개성 공단 노동자들은 얼마나 자주 연장 근무를 합니까?
3) 대부분의 개성 노동자들은 일주일에 몇 일을 일합니까?

임금

1) 개성공단 노동자들의 평균적인 시간당 임금은 얼마입니까?
2) 북한 정부는 노동자 임금의 얼마를 공제합니까?

건강 보호

1) 개성공단의 공장들은 노동자들에게 건강관리를 제공합니까? 만일 그렇다면:
   a) 노동자가 부담하는 비용은 얼마입니까?

성차별

1) 성희롱에 대한 보고를 들은 일이 있습니까?
2) 개성공단의 공장들은, 예를 들어 고용 전 의무적인 임신 검사 등, 임신 여성의 고용을 최소화하기 위한 고용절차를 갖고 있습니까?

아동 노동

1) 개성공단에서 18세 이하의 아동이 고용되었다는 보고를 받은 일이 있습니까?
2) 개성공단에서 18세 이하의 아동이 위험한 작업을 수행한다는 보고를 받은 일이 있습니까?

권리 인식

1) 관련 법/규정이 보호하는 바와 같이, 노동자들의 권리가 개성공단에 있는 공장들에 게시됩니까?
2) 노동의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에서 명시된 기본적인 권리들이 개성 공단의 공장들에 게시됩니까?