

# 방글라데시의 노동법과 노동현실\*

## Bangladesh Labor Law and Labor Realities

최 홍 엽\*\*  
Choi, Hong-Yop

### 목 차

- |                   |                           |
|-------------------|---------------------------|
| I. 서              | IV. 한겨레신문 보도와 정정보도 판결의 내용 |
| II. 방글라데시 노동법의 역사 | V. 결 론                    |
| III. 2013년 노동법 개정 |                           |

방글라데시는 시간당 임금이 세계최저수준을 기록하고 있고, 앞으로도 인구가 상당한 기간 증가할 것으로 전망되고 있으므로, 한국기업에게도 매력적인 투자대상 국가의 하나이다. 이 논문은 방글라데시의 노동관계법의 역사적 변천과정과 기본적인 내용을 정리함으로써, 이후의 학문적 연구나 기업실무에 도움이 되고자 했다. 이 나라는 인도, 파키스탄과 함께 영국의 식민지였던 역사가 있었기에, 영국의 노동관계법의 영향을 크게 받았다.

2013년 4월 수도 다카 외곽의 의류공장들이 입주해있던 건물(라나 플라자)이 붕괴되면서 수많은 근로자가 엄청난 재해를 당하였다. 라나 플라자에서 큰 인명피해가 발생하게 되자, 방글라데시의 열악한 노동현실과 부실한 안전기준에 대해서 국제적인 비난여론이 일어났다. 이에 대응하여 방글라데시 의회는, 2013년 7월 노동법을 개정하였다. 노동조합이 파업을 하기 위해서는 조합원 2/3의 찬성이 필요하게 완화하는 등 약간의 개선이 이뤄졌다. 방글라데시의 최저임금은 2008년에 겨우 월 1,662.5타카에 지나지 않았으나, 근래에 들어 빠른 속도로 오르고 있다. 2010년에 월 3,000타카로 올랐고, 2013년 라나플라자 사건 후에는 77%가 오른 월 5,300타카(약 7만원 남짓)에 이르고 있다. 빠르게 인상되고는 있으나, 아직 다른 저개발국가에 비해 낮은 수준이다.

투고일 : 2016. 5. 1. / 심사의뢰일 : 2016. 5. 13. / 게재확정일 : 2016. 5. 26.

\* 이 글은 2016.1.22.에 건국대학교 법학연구소 주최로 열린 국내학술대회('외국인 인권의 현황과 문제점')에서 발표한 글을 수정·보완한 것이다.

이 논문은 2015학년도 조선대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.

\*\* 조선대학교 법과대학 교수

Professor, College of Law, Chosun University

방글라데시는 ILO의 제87호 협약과 제98호 협약을 포함한 핵심 국제기준을 비준했으나, 이들 기준을 아직까지 충족하지 못하고 있다. 법개정도 현존하는 몇몇 문제조항들을 다루고는 있으나, 많은 부분들을 손대지 못했다. 노동조합으로서 등록하기 위해서는 여전히 사업장 근로자의 30% 이상이 서명을 해야 하고, 수출촉진지역 내에서 노동조합활동이 엄격히 금지되는 등 노동권 침해 법규정은 2013년 개정에 의해서도 변하지 않았다.

한국기업들이 진출해 있는 점도 주목할 만하다. 이와 관련하여 2014년 8월에 국내 언론들이 현지에 진출한 한국기업이 그곳 근로자들을 열악한 근로조건 폭력적으로 노무관리를 했다는 보도를 했었다. 이에 대해 당사 회사인 영원무역은 서울중앙지법에 정정보도 청구를 내었다. 서울중앙지법 판결의 내용을 소개하는 것도, 방글라데시의 노동관계법을 둘러싼 제반 현실을 보여줄 수 있는 한 계기가 될 것으로 본다.

**[주제어]** 방글라데시, 방글라데시 노동법, 외국법, 라나 플라자 붕괴, 수출촉진지역, 정정보도, 표현의 자유

## I. 서

### 1. 문제의 제기

세계화된 오늘날에는 한 나라의 근로조건은 그 나라 근로자의 복지와만 관련이 있는 것은 아니며, 다른 나라의 근로자들에게도 영향을 끼친다. 특히, 개방화가 진행되어온 한국의 기업이 진출한 나라의 근로조건은 국내근로자에게도 어떤 식으로든 영향을 끼친다.

한국기업이 국내 사업장을 폐쇄하거나 그 규모를 축소하면서 외국의 저임금 등 낮은 근로조건을 주된 이유로 내거는 경우가 있다. 한동안 한국기업들은 높은 임금과 노동조합을 피하여 국내로부터 중국으로 공장을 이전한다는 이야기가 있었다. 근래 들어 중국 근로자들의 임금이 인상되고 노동관계 규제가 강화되면서, 중국으로부터 또 다른 저임금 국가로 간다면 어디가 될 것인가? 여러 나라가 검토의 대상이 되겠으나, 방글라데시를 빼놓을 수 없다. 방글라데시는 시간당 임금이 세계최저수준을 기록하고 있기 때문이다.

방글라데시의 인구는 1억 7천만 명에 가까우며,<sup>1)</sup> 국민총생산(GDP)은 1,900억불에 미치지 못하여<sup>2)</sup> 세계의 가장 가난한 국가에 속한다. 인구는 매우 많지만 국민소득은

1) 정확하게는 166,280,712명으로 세계 8위라 한다(2014.7. CIA 기준). 외교부 제공자료, <<http://search.naver.com/>>.

2) GDP는 1,866억\$이다(2014. IMF 기준). 외교부 제공자료, <<http://search.naver.com/>>.

크게 낮아, 대다수 국민들이 가난한 국가인 것이다. 1인당 GNP가 낮고 인구가 많기에 중국, 인도에 이어 세계의 공장이 될 수도 있다<sup>3)</sup>는 성급한 전망이 나왔다.<sup>4)</sup> 특히 2050년에는 인구 2억 8천만 명, 노동력 1억 2,800만 명에 이를 것으로 전망되기 때문에 방글라데시의 인구 및 노동력은 앞으로도 계속 증가할 것이며, 전체 노동인구의 약 60%가 농업에 종사하므로, 유희노동력도 상당할 것으로 전망되고 있다.

방글라데시는 한국에 단순기능 외국인근로자를 보내오는 국가이기도 하다. 고용노동부장관은 외국인근로자 선발에 앞서서 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장 등과 협의를 해야 한다(외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제7조 제1항). 현재 일반고용허가제 아래 한국과 MOU를 체결한 국가는 15개국이며, 방글라데시는 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 네팔, 키르키스탄, 미얀마, 동티모르와 함께 한국으로 그 근로자를 보내온다.<sup>5)</sup>

## 2. 라나플라자 건물붕괴사건

필자가 방글라데시의 노동법과 노동문제에 관심을 갖기 시작한 것은 2013년의 라나플라자(Rana Plaza) 건물붕괴 사건이 시작이었다. 2013년 4월 24일 방글라데시 다카 외곽의 의류공장들이 입주해있던 건물이 붕괴되면서 수많은 근로자가 엄청난 재해를 당하였다. 원래 5층의 건물을 9층으로 무리하게 증축한 건물<sup>6)</sup>에는 의류공장 3곳과 상점 200여 곳이 입점하여, 많은 근로자들이 근무하고 있었다. 불법 건물증축으로 인해 건물이 위험하다는 경고에도 현장관리자들은 일을 해야 출근보너스를 더 주겠다고 독려했으며, 심지어 일을 하지 않으면 해고하겠다고 대응하여 인명피해가 더욱 커진 것으로 알려졌다.<sup>7)</sup>

3) 이순철, “방글라데시”, 통일한국, 2011.10, 68쪽.

4) 방글라데시인들의 열악한 근로조건은, 선진국에 이주한 이들의 상태에도 반영되고 있다. 2001년 영국에 진출한 외국인들의 실업률은 종족과 성에 따라 계층화되어 있는 것으로 알려졌다. 일반적으로 인도, 중국, 아일랜드 출신 사람들의 취업상태는 백인영국인들의 평균취업상태와 비슷하거나 간혹 더 나았다. 반면에 다른 종족집단들은 상황이 더 나빴는데, 아프리카 흑인, 아프리카계 카리브 해인, 파키스탄인, 그리고 밑바닥에 방글라데시인 순으로 노동시장에서 위계를 이루었다고 한다. ONS(Office for National Statistics, London), *Ethnicity and Identity: Population Size*~인터넷 웹사이트(스티븐 카슬·마크 J. 밀러, 한국이민학회 옮김, 이주의 시대, 일조각, 2013, 388쪽 재인용).

5) 방글라데시는 비전문취업(E-9) 자격으로 체류하는 외국인의 숫자가 남성 10,056명과 여성 61명에 이르러서, 15개국 가운데 10번째로 많은 외국인근로자를 한국에 보내오고 있다. 법무부 출입국·외국인정책본부, 2014년도 출입국·외국인정책 통계연보, 2015, 351쪽.

6) 이경숙, “의류 공정무역이 실현하는 사회적 경제”, HERI Focus, 한겨레신문, 2015.3.31. 기사.

건물 벽에 금이 가서 수리하느라 공장이 하루 동안 문을 닫았다가 열었으나, 안전이 확보되지 않은 상태에서 이튿날 작업이 강행된 것이다.<sup>8)</sup> 전 세계 언론의 주목을 받은 이 사건으로 1,137명이 숨지고 2,500여명이 다치는 비극이 발생하였다.<sup>9)</sup>

라나플라자 내 의류공장들도 유럽과 미국의 사업체에 옷을 납품하는 것으로 알려졌다. AP통신은 세계적인 의류기업인 이탈리아 베네통, 영국 프라이마크, 스페인 망고, 미국 드레스반 등과 유통사업체인 월마트, 봉마르세(백화점), 마탈란(마트) 등이 이 공장의 고객 리스트에 올라 있다고 보도했다. 이와 관련, 일부 기업들을 제외한 대부분 기업들은 처음에 “납품 여부를 조사 중”이라거나 “납품 받은 적이 없다”고 답했으나,<sup>10)</sup> 1993년부터 의류회사들의 노동착취를 없애는 캠페인을 벌여온 ‘깨끗한 옷’(cleanclothes.org)에 따르면, 이 건물의 공장들은 세계 유명 브랜드 29곳에 납품하고 있었다 한다.<sup>11)</sup> 근본적으로 서구의 기업들이 단가를 낮추고 납기를 맞추도록 압력을 행사하기 때문에 불법잔업과 불법증축이 이루어진 측면이 있었다.<sup>12)</sup><sup>13)</sup>

문제는 이러한 사건이 일회적인 사건이 아니며, 세계적인 의류수출국으로 부상한 방글라데시의 근로조건이 매우 열악하다는 것이다. 그로부터 5개월 전인 2012년 11월 24일에도 방글라데시 다카의 외곽 아술리아 지역에 자리한 타즈린패션 의류공장에서 불이 나 112명의 근로자들이 희생된 사건이 있었다.<sup>14)</sup> 쉽게 불이 붙는 원단이 가득한 공장에 불을 끌 수 있는 소방시설은 갖춰지지 않았다. 3층까지만 짓도록 허가를 받은 건물은 9층까지 지어졌으며, 각층 입구마다 설치된 철문은 밖에서 잠겨 있었다.<sup>15)</sup>

7) 오종석, “기업의 사회적 책임과 제3세계 노동문제에 대한 미국기업의 대응”, 국제노동브리프 Vol.11 No.6, 한국노동연구원, 2013.6, 38쪽.  
 8) 한겨레신문, 2014.8.27. 기사. 이 건물의 주인인 소헬 라나는 “건물은 안전하다. 작은 금이 있었고, 어제 기술자들이 와서 고쳤다. 문제없으니까 들어가라.”라고 호언했고, 사건 발생 후 나흘 만에 이웃 인도로 탈출을 시도하다가 국경지역에서 체포된다(같은 날짜 보도).  
 9) 연합뉴스, 2015.6.1. 기사.  
 10) 한국일보 인터넷판, 2013.4.25. 기사.  
 11) 이경숙, 앞의 글.  
 12) 오종석, 앞의 논문, 38쪽.  
 13) 건국대학교 법학연구소에서 열렸던 학술행사(2016.1.22.)에서는 개발도상국에서 대형참사가 일어났을 때 피해자 보상을 신속하게 그리고 적절하게 이루어져야 함이 지적되었다. 필자의 발제에 대한 토론자 중의 한사람인 권형진 교수에 의하면, 1984년 인도에서 일어난 Union Carbide사의 보팔 참사는 약 2,800명이 사망하고, 주변주민 약 20만 명이 피해를 입고 지금까지 약 58만 3천명이 피해보상청구를 했는데도, 아직까지 보상이 이뤄지지 않았음이 지적되었다.  
 14) 그 공장의 14개 생산라인 중 다섯 개가 월마트와 그 자회사인 Sam's Club에 옷을 공급하고 있었다. 오종석, 앞의 논문, 40-41쪽.

### 3. 연구목적

필자의 전공분야가 노동법이기 때문에, 방글라데시의 노동관계법은 어떻게 구성되며, 어떤 내용인지가 우선적인 관심사였다. 최저임금제는 어느 정도 수준으로 어떻게 시행되고 있는지, 또 노동조합을 어떻게 설립하며, 단체교섭이나 쟁의행위는 어떤 절차를 밟아서 할 수 있는지 등에 대해서 알고 싶었다. 이를 통해 방글라데시의 노동법제를 분석할 수 있으며, 근로조건의 보호수준도 가늠해볼 수 있기 때문이다. 나아가 아시아의 법학연구와 기업실무에 도움이 되고자 했다. 다른 한편으로, 외국인근로자가 한국에 유입되는 원인도 생각할 수 있다. 현지에서 어느 정도의 근로조건으로 일하기에 한국으로 들어오려고 하는지를 알 수 있다.

그리고 방글라데시에 관심을 가지는 또 하나의 이유는 한국기업들이 진출한 점이다. 이와 관련하여 2014년 8월에 한겨레신문 등의 국내 언론이 방글라데시 현지에 진출한 한국기업이 그곳 근로자들을 열악한 근로조건에서 고용하고 폭압적인 노무관리를 했다는 취재 기사를 크게 보도한 적이 있다. 이에 대해 주된 당사자인 영원무역은 근로자대표들에 대한 테러에 대한 회사차원의 개입을 상상도 할 수 없고 사실이 아니라고 부인하고, 서울중앙지방법원(이하, ‘서울중앙지법’이라 함)에 정정보도 청구를 내는 등 강력하게 대응해왔다. 이에 대해 영원무역 측의 정정보도 청구를 상당부분 인용한 서울중앙지법의 제1심판결이 나왔다. 한겨레신문 등이 이에 대해 항소하여 다투고 있으므로, 어느 쪽의 말이 진실인지는 아직은 알 수 없다. 그렇지만, 서울중앙지법에서는 한겨레신문의 보도내용 중 영원무역 사용자측의 개입 여부가 주로 다투어졌으며, 특정 회사와 무관한 일반적인 노동 및 생산 현황이 다투어진 것은 아니다. 방글라데시 근로자들의 임금 등 일반적 근로조건이나, 글로벌 의류회사들과의 생산 및 판매 관계 등의 현황이나 2014년 방글라데시 경찰과 근로자들의 충돌사실 등도 부인하기 어렵다. 그래서 필자는 한겨레신문의 특집기사 내용 가운데 서울중앙지법에서 다투어지지 않은 내용도 요약해보고자 하는데, 그 내용 가운데에는 특정회사와 관련되지 않은 부분도 많다. 그와 함께, 특정회사에 대한 서울중앙지법의 정정보도 결정내용을 비중 있게 소개하고자 한다. 서울중앙지법은 한겨레신문의 일부 보도내용에 대해 신뢰할 만하다고 보지 않은 이유에 대해서 나름 상세하게 적시하고 있다. 필자는 그것을 소개하는 것도, 방글라데시의 노동관계법을 둘러싼 제반 현실을 보여줄 수 있는 계기가 될 것으로 본다.

15) 한겨레신문, 2014.8.27. 기사.

## II. 방글라데시 노동법의 역사

### 1. 통합 노동법 제정 이전

근로자의 권리와 이익에 관한 법규제는 방글라데시가 독립국가로서 나타나기 이전에 도입되었다. 1881년의 공장법(The Factories Act)은 이러한 종류의 초기입법의 효시이다. 이렇게 보면, 방글라데시에서 노동법의 역사는 100년이 넘는다. 이 법률은 영국의 지배시기에 인도 아대륙(sub-continent)이었을 때에 제정되었다. 이어서 영국정부는 근로시간, 아동고용, 모성보호급여, 노동조합활동, 임금 등과 같은 각각의 노무제공상 주요 부문에 대한 여러 법률들을 도입했다. 1923년의 근로자보상법, 1926년의 노동조합법, 1929년의 노동분쟁법, 1936년의 임금지급법, 1938년의 아동고용법, 1939년의 모성급여법 등이 그러한 예이다.<sup>16)</sup> 영국의 노동관계법의 영향을 크게 받았을 것으로 본다.

1947년에 인도의 아대륙에서 분리된 후에는, 분할이전시기의 거의 모든 법률들이 파키스탄 정부에 의해 행정명령의 형태로 약간의 수정과 개정을 거쳐서 효력을 유지했다. 1971년 파키스탄으로부터 독립한 후에는 방글라데시 정부가 법률명령(대통령 명령 제48호)의 형태로 이전의 법률들을 유지했다. 또한 변화하는 환경과, 노동계급 및 국가의 요청에 대응하여 추가적인 법률개정을 하였다. 2006년에야 통합된 방글라데시 노동법(Bangladesh Labour Law), 즉 BLL을 제정하였다.

애초 방글라데시는 영국과 파키스탄으로부터 44개의 노동관련 법률을 계승했다. 1965년에 핵심 노동관련법률인 공장법(The Factories Act),<sup>17)</sup> 노동조합법(The Trade Union Act), 산업분쟁법(Industrial Dispute Act), 상사법(The Shops and Establishment Act)과 근로자고용법(The Employment of Labour(Standing Orders) Act)이 철폐되고 다시 제정됐다. 1969년 노동정책에 따라서 노동조합법과 산업분쟁법이 폐지되고 노사관계법(The Industrial Relations Ordinance: IRO, 1969)이 공포됐다. 이렇듯 방글라데시는 여러 차례

16) Jakir Hossain/Mostafiz Ahmed/Afroza Akter, *BANGLADESH LABOUR LAW: Reform DIRECTIONS*, 2010.11, p. 5-; *Summary of the team(BILS Research and Advisory Team) research report entitled "Decent Work and Bangladesh Labour Law: Provisions, Status, and Future Directions"* April 2010; Bangladesh Employers' Federation(BEF), *A handbook on the Bangladesh labour Act(2006)*, 2009.8, pp. 1-5.

17) 1881년의 공장법은 방글라데시의 첫 번째 노동관계법이었는데, 이 법률은 1934년 공장법에 의해 폐지되었고, 다시 1965년 공장법에 의해 폐지되었는데, 이 법률은 몇몇 ILO 협약들의 효력을 인정하였다. 1965년 공장법은 10명 이상의 사람을 고용하는 제조업사업장에 적용되었다. 1965년 공장법이 적용되지 않는 근로자들은 1965년 상사법이 적용된다.

노동관계법을 제정 또는 개정했기에 법률과 규칙이 상충되거나 모순됐다. 예를 들면, 근로자에 대한 정의는 근로자고용법(Employment of Labour Act 1965), 노사관계법(Industrial Relations Ordinance 1969), 상사법(Shops and Establishment Act 1965), 공장법(Factories Act 1965), 임금법(Wages Act 1936), 근로자재해보상법(Workmen's Compensation Act 1923)에서 동일하지 않다. 또한 노사관계법(IRO) 4조(B)는 등록된 노동조합의 의장과 사무국장을 다른 사업장으로 전직시킬 수 없다고 규정하고 있으나 공기업법(1986)에서는 정부 기업(자치기구)의 근로자들은 전직시킬 수 있다고 규정하고 있다.

## 2. 2006년 방글라데시 노동법의 제정과정

방글라데시 변호사협회는 1990년 정부에게 노동법을 단순화하여 하나의 포괄적인 노동법전을 제정할 것을 요구했다. 정부는 이러한 요구에 응하여 포괄적인 단일노동법을 제정하기 위한 노동법위원회가 1992년 구성되었는데, 여기에는 정부대표와 법률전문가뿐 아니라, 사용자측과 근로자측 위원들도 포함되었다. 이 위원회는 1994년 3월 정부에 보고서를 제출했으나 보고서 내용에 대한 노동조합을 비롯한 관련 단체들 사이의 이견으로 오랫동안 법률로 제정되지 못했다.

노사단체들과의 오랜 토론 끝에 방글라데시 의회는 2006년 10월 11일 통합법전인 방글라데시 노동법(BLL)을 제정하였다. 이 법 제정 이전에 방글라데시에는 50개가 넘는 노동관계법이 있었는데,<sup>18)</sup> 새 법은 기존의 25개의 법률들을 폐지하고, 이를 하나의 법률로 통합하였다. 이들 25개 법률 가운데 첫 번째 것은 오래전에 제정된 근로자재해보상법(1923년 제정)이었다. 그래서 시간의 경과와 함께 발생한 변화에 대응할 필요가 있었던 것이다.<sup>19)</sup>

그렇지만, 이렇게 제정된 2006년 노동법 이외에도 몇 가지 다른 법률들은 여전히 유효하다. 예를 들어, 국가소유제조업근로자규정(2000년), 농업근로자최저임금규정(1984년) 등이 있다. 또한 수출촉진지역(Bangladesh Export Processing Zones)을 위한 여러 법규정들이 계속 유효하다.

BLL의 원래 법률은 의회에서 벵갈어(Bengali)로 제정되었으며, 354개조항의 영어본과

18) 기존의 50개의 법률 가운데 15개는 식민지시대에 통과되었으며, 23개는 파키스탄정부시대에 통과되었으며, 단지 12개만이 방글라데시 독립 이후에 제정되었다. Bangladesh Employers' Federation(BEF), op. cit., p. 4.

19) BEF, op. cit., pp. 1-5.

함께 제정되었다. 그러나 영어본이 공간된 후에도 영어본과 벵갈어 간에 불일치가 있는 경우에는 벵갈어본이 앞선다. BLL(방글라데시 노동법)은 매우 광범위한 내용의 것이다. 이 법은 25개의 개별 법률들을 하나로 통합하고 새롭게 한 것이었다. 이 법률은 총칙(제1장), 고용의 조건(제2장), 청년고용(제3장), 모성보호급여(제4장), 건강과 보건(제5장), 안전(제6장), 건강·안전·보건에 관한 특별규정(제7장), 복지(제8장), 근로시간과 휴가(제9장), 임금과 지급(제10장), 임금위원회(최저임금 등: 제11장), 재해보상(제12장), 노동조합과 노사관계(제13장), 분쟁조정, 노동법원, 노동항소법원 및 법적절차 등(제14장), 회사의 수익에 대한 근로자 참가(제15장), 부두근로자의 고용과 안전에 관한 규정(제16장), 복지기금(제17장), 시용(제18장), 벌칙과 절차(제19장), 행정과 감독(제20장), 보칙(제21장) 등을 모두 망라한 종합적인 특성을 지닌다.

BLL은 오래되고 다양한 노동관계 법률들에 존재했던 모호함을 제거하고, ILO의 핵심 협약들의 내용에 맞추려 했으므로, 진일보했다는 평가도 있다.<sup>20)</sup> 그 이전까지만 해도 임금의 정의가 모호하여, 전기나 물 공급과 같은 주거시설에 대한 비용, 근로자복지기금에 대한 사용자의 출연, 출장수당 등과 같이 노무제공에 관련된 지급액을 임금의 정의로부터 제외하였다. 그렇지만, 구체적인 내용을 살펴보면 ILO 협약의 정신을 준수하고 있는지 의문스러운 부분이 적지 않다.

BLL은 그 이전까지 노동법 적용에서 제외되었던 병원의 근로자들과 스태프들, 민간단체들도 이 법에 의해 적용되었다. 또한 일정한 복지와 사회급여들이 개선되거나 새로 만들어졌으며, 예를 들어 사망급여(사망한 근로자의 가족에 대한 재정보조), 사적 부문에서의 모든 근로자에 대한 근로자복지기금의 적용, 모성보호급여(maternity benefit)의 12주에서 16주로의 확대, 200인 이상 근로자의 사업장에 대한 단체보험의 적용, 업무상 질병, 부상과 사망에 대한 보상의 증액 등이 이루어졌다.<sup>21)</sup>

ILO의 주요 협약도 방글라데시는 대체로 비준하였는데, 제29호 협약(강제근로), 제87호 협약(결사의 자유와 단결권의 보호), 제98호 협약(단결권과 단체교섭), 제100호 협약(동일 임금), 제105호 협약(강제근로의 폐지), 제111호 협약(고용과 직업에서의 차별), 그리고 제182호 협약(아동근로의 최악습의 폐지) 등이 그러한 협약리스트이다.<sup>22)</sup> 그렇지만, 이러한 비준에도 불구하고 방글라데시 노동법이 국제노동기구의 협약과 일치하는

20) Jakir Hossain/Mostafiz Ahmed/Afroza Akter, op. cit., p. 5.

21) Ibid., p. 5.

22) Ibid., p. 6.

지는 의문이다. 제87호와 제98호 협약을 비준했음에도 BLL에는 이와 상충되는 규정들이 아직까지도 적지 않다.

### 3. 2006년법 아래에서 노동조합과 그 등록

방글라데시의 노동조합은 3개의 범주로 구분된다. 하나는, 기본노조로 사업장 중심의 사업장노조, 다음은 사업장노조들의 연합으로 같은 직종에 종사하는 산별노조(황마근로자연합회, 섬유근로자 연합회, 의류근로자 연합회 등), 마지막으로 직종과 상관없이 모든 직장노조의 연합체인 전국노동조합(National Trade Union) 등이 그것이다.<sup>23)</sup>

노동조합은 설립신고서와 규약 등을 갖추어 노동사무소장(Director of Labour)이나 관할 관청에 등록을 해야 하는데(2006년법 제178조), 이때 노동조합은 그 사업장의 전체 근로자의 적어도 30퍼센트를 가입시키지 않는 한 가입할 자격이 없다(위 법 제179조 제2항). 그리고 동일한 사업장에는 3 이내의 노동조합만이 등록할 수 있다(동조 제5항). 다만, 동일한 사용자 아래에 있는 장소가 떨어져 있는 둘 이상의 사업장이 서로 관련되어 동일한 사업을 수행하는 경우에는 하나의 사업장으로 평가되어야 한다. 관련성 여부에 대한 분쟁이 발생한 경우에는 노동사무소장이 판단을 할 수 있으며, 이의가 있을 경우에는 노동법원(Labour Court)에 항고를 제기할 수 있다(제179조 제2-4항).

노동조합의 임원이나 조합원이 노동조합이 결성된 사업장의 종업원이 아닌 경우에는 노동조합의 임원이나 조합원이 될 수 없다(제180조 제1항). 이 규정은 연합단체인 노동조합에는 적용되지 않는다(동조 제2항). 노동사무소장은 노동관계법의 요건을 충족한 노동조합에 대해서, 등록신청을 접수한 날로부터 60일 이내에 등록증(registration certification)을 발급한다(제182조).

### 4. 통합노동법 아래에서 단체교섭과 쟁의행위 및 분쟁조정절차

1969년에 제정되어 그 뒤에 개정된 노사관계법에 의한 단체행동과 노동쟁의조정절차를 보면 다음과 같다.<sup>24)</sup>

사용자와 근로자들 사이에서 노동쟁의가 발생하면 노사 당사자들은 상대방에게 서면

23) 노사발전재단, 방글라데시 진출기업 인사관리 성공전략, 노사발전재단 국제노동협력센터, 2012.1, 126쪽.

24) BEF, op. cit., p. 5- ; 노사발전재단, 앞의 책, 133쪽 이하.

으로 알려야 한다. 이를 접수한 당사자는 15일 이내에 반대측 대표들과 의논하여 노사대표자 회합을 주선해야 한다. 회합이 주선되지 못하거나 합의에 이르지 못한 경우에는 당사자중 일방은 15일 이내에 알선관에게 알리고 서면으로 분쟁을 알선하도록 요청해야 한다(법 제210조 제4항).<sup>25)</sup>

당사자들이 논의된 쟁점들에 대해 합의에 도달하면, 합의각서를 서면으로 작성해야 하며, 양당사자가 서명하고 사용자는 그 사본은 정부, 즉 노동사무소장과 알선관에게 제출해야 한다(2006년법 제210조 제3항).

알선관은 요청을 받아서 10일 이내에 알선을 개시하며, 해결을 위한 회합을 당사자에게 요청해야 한다(동조 제6항). 요청을 받은 후로부터 30일 이내의 기간에 합의가 이뤄지지 않으면, 알선절차는 실패하거나 당사자들의 서면동의에 따라 추가기간을 위해 연장될 수 있다(동조 제9항).

당사자들이 분쟁을 중재관에게 이송하는 것에 합의하지 않으면, 알선관은 알선절차의 실패일의 3일 이내에 그러한 절차가 실패했다는 효과가 있는 증명서를 당사자들에게 발행해야 한다(2006년법 제210조 제11항). 분쟁을 제기한 당사자는 제210조 제11항의 실패증명의 발행 15일 이내에 반대당사자에게 파업이나 직장폐쇄의 통지를 교부하여 통지일로부터 7일 내지 14일 이내의 날에 파업이나 직장폐쇄를 개시해야 하거나, 노동법원에 분쟁조정을 위한 신청을 해야 한다(제211조 제1항).

다만, 단체교섭대표자는 알선관의 감독 하에 그러한 목적을 위해 특별히 열리는 비밀투표를 통해 그 구성원의 3/4이 동의하지 않는 한 그러한(파업이나 직장폐쇄) 통지를 할 수 없다(동조 동항 단서).

파업이나 직장폐쇄가 30일 이상 지속되면, 정부는 서면에 의한 명령에 의해 파업이나 직장폐쇄를 금지할 수 있다. 다만, 파업이나 직장폐쇄의 계속이 공동체에 심각한 위험을 초래하거나 국가이익에 해를 끼칠 때에는 30일이 경과하기 전에 언제든지 파업이나 직장폐쇄를 금지할 수 있다(동조 제3항). 공공서비스의 경우에는 정부가 서면 명령에 의해 파업이나 직장폐쇄의 개시 전이나 후에 이를 금지할 수 있다.

제210조에 의한 노동쟁의를 제기한 당사자가 (a) 정해진 기간 내에 알선관에게 알선을 요청하지 못하거나, (b) 위 211조 제1항에 의한 통지에서 특정된 날에 파업이나 직장폐쇄

25) 2006년의 통합법이 1996년 노사관계법(1969년 제정)에 의한 파업절차보다 더욱 까다로워진 것으로 보인다. 알선관이 서면 접수 후 10일 이내에 조정하지 못할 경우 단체교섭 대표나 고용주들은 동 법에 의해 조합원의 3/4의 찬성에 의해 21일간의 파업 또는 직장폐쇄를 각각 실시할 수 있었다(법 제28조).

를 개시하지 못하는 등의 경우에는, 분쟁은 그러한 기간의 경과와 함께 종료된다. 위 조항에 따라 노동쟁의가 종료되면, 그러한 분쟁 종료의 날로부터 1년 이내에는 동일한 주제에 대한 새로운 분쟁이 개시될 수 없다(제212조).

### III. 2013년 노동법 개정

#### 1. 라나플라자 붕괴사건 이후의 방글라데시 노동법 개정

2013년 4월 라나플라자에서 엄청난 인명피해가 발생하게 되자, 국제적으로 방글라데시의 열악한 노동현실과 부실한 안전기준에 대해서 비난여론이 일어났으며, 방글라데시 정부에 대해서도 근로조건 개선과 노동기준 강화를 요구하였다. 미국은 방글라데시 공장에서 노동권과 안전 위반이 보편화되어 있다고 하면서 무역에 관한 특혜를 정지했으며, 유럽연합도 같은 이유로 방글라데시의 무역 특혜를 취소하겠다고 위협하였다. 미국이 무역특혜를 정지한 후 3주일 만에 방글라데시 의회는 부랴부랴 새로운 법을 채택하였다.<sup>26)</sup>

방글라데시 의회는 2013년 7월 15일, 노동법을 개정하였다. 그러나 방글라데시의 노동법 개정에 몇 가지 진전이 있었으나, 근로자의 권리를 보호하고 국제기준을 충족하기에는 아직도 매우 부족하다는 것이 Human Rights Watch를 비롯한 국제인권단체들의 평가였다.<sup>27)</sup> 방글라데시의 원조제공자들과 국제투자자들은 노조를 조직하고 집단적으로 교섭하고 안전에 대한 사업장의 결정에 참가하는 근로자들의 권리를 완전하게 보장하기 위해 더욱 개선해야한다는 것이 그들의 요청이었다.

방글라데시는 결사의 자유에 대한 제87호 협약과 결사와 단체교섭에 관한 제98호 협약을 포함한 ILO의 핵심 국제기준을 대부분 비준했으나, 노동법의 중요한 영역들에서 이들 기준을 아직까지 충족하지 못하고 있다. 새 법개정은 현존하는 몇몇 문제조항들을 다루고는 있으나, 많은 부분들을 손대지 못했다.

예를 들어, 정부가 노동조합을 등록하기 위해서는 사업(장)의 근로자들의 적어도 30퍼

26) 뉴욕타임즈, 2013.7.17.자 해설기사, <[http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html?_r=0)>.

27) URL: <<https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>>.

센트의 근로자들이 아직도 노동조합에 가입해야 한다. 노조는 사업(장)의 근로자들 가운데에서만 임원을 임명할 수 있다. 이에 따라 사용자는 노조임원들을 노조활동과 무관한 듯 한 사유를 들어 해고함에 따라 그들을 노조로부터 배제하는 것이 가능하다.

## 2. 방글라데시 2013년 노동법의 성과와 한계

### 2.1 노동법 개정의 성과

2013년에 이루어진 노동관계법 개정에서 다음과 같은 일부의 성과가 있었지만, 많은 한계를 안고 있다.

일단 성과로서 거론되는 것은, 사용자의 연간 수익의 5%를 근로자복지기금으로 적립하도록 의무화하였고,<sup>28)</sup> 노동쟁의 발생 시에 다른 사업장으로 전직시키지 않도록 하였다.<sup>29)</sup> 또한 파업을 하기 위해서는 조합원 2/3의 찬성이 필요함으로써 약간의 개선이 이뤄졌다.<sup>30)</sup> 2006년 노동법의 제211조 제1항에서 조합원 3/4의 동의를 얻어서 파업할 수 있도록 했던 조항은 2013년법에 의해 2/3로 완화되었다. 또한 50인 이상 비조직 사업장의 근로자들은 ‘참여위원회’와 ‘안전위원회’의 대표들을 직접 선출할 수 있도록 되었다. 다만 이 위원회의 역할을 구체적으로 규정하지 않은 한계도 있다.

동일노동 동일임금 원칙에 따라서 성(性)과 장애에 의한 차별을 금지하는 규정을 추가하였다. 그리고 노동조합을 등록할 때 조합원의 명단을 사용자에게 알리도록 한 의무규정을 삭제하였다. 또한 단체교섭 중에는 근로자들이 외부의 전문가의 조언을 받을 수 있도록 하는 규정을 두었다.

### 2.2 여전한 문제점

그렇지만, 다음과 같은 문제가 현재의 법에도 있다. 먼저, 결사의 자유와 관련하여 노동

28) 방글라데시에서 의류산업은 주력산업으로서 매년 180억불의 수출을 기록한다. 다만, 이것도 수출주도적인 공장에서는 이 의무를 면제해주었다. 위의 뉴욕타임즈 2013.7.17.자 해설기사.

29) 로이터통신, 2013.7.15.자 기사, <<http://www.reuters.com/article/us-bangladesh-labour-idUSBRE96E05R20130715>>.

30) 한국의 노동조합및노동관계조정법 제41조 제1항에 의하면, 노동조합은 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 쟁의 행위를 할 수 있다. 임종률, 노동법 14판, 박영사, 2016, 237-238쪽; 김형배, 노동법 21판, 박영사, 2012, 965-966쪽; 김유성, 노동법II 전정판, 법문사, 1998, 236쪽.

조합으로서 등록하기 위해서는 여전히 사업장 근로자의 30% 이상이 서명을 해야 한다.<sup>31)32)</sup> 노조임원은 사업장의 근로자 중에서만 선출하도록 하는 것도 과거와 같다.<sup>33)34)</sup> 노동조합의 지도자들은 많은 의류회사들이 수천 명의 근로자를 고용하는데다가 한 회사에 여러 개의 노동조합이 있으므로, 30%는 지나치게 높은 수준이므로 10%로 내려야 한다고 하지만,<sup>35)</sup> 회사의 경영자들은 방글라데시의 노동조합이 매우 정치적이어서, 정치집단의 로비나 투쟁의 보조적인 수단으로서 파괴적인 파업을 벌이는 문제가 있다고 주장한다. 새로운 노동법은 노조의 조직화를 돕기 위해, 노조의 조직을 희망하는 근로자 30%의 명단을 공장 소유자에게 주는 것을 금지했다.<sup>36)</sup> 노동조합 지도자들에 의하면 이제까지 사용자들은 이들 명단을 받고서, 노조지지자들을 때로는 해고하거나 신청서에서 그들의 이름을 철회하도록 압력을 가하여 노조가 승인되기 위해 필요한 30%의 필요요건을 충족시키지 못하도록 해왔다고 한다.<sup>37)</sup>

국제인권단체에 따르면, 새로운 법에 의해 노동조합 결성이 금지된 공익사업분야에 병원 등 의료시설뿐만 아니라, 비영리 교육과 훈련시설까지도 추가되어 있는 문제가 있어 오히려 조직화가 더 어려워졌다는 지적도 있다.<sup>38)39)</sup>

또한 외국인 소유사업장이나 외국인과 합작한 사업장이라면 첫 3년간은 여전히 파업

31) Human rights watch의 URL 자료, <<https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>>. 방글라데시와 마찬가지로 영국의 영향아래 제정된 인도의 노동법에서도 노동조합의 결성에 제한이 있다. 인도 근로자들은 최소 7명으로 구성된 노동조합을 결성하고 노동조합법상 등록을 할 수 있다. 그러나 노동조합 등록 신청 시점에 사업장이나 산업에 고용된 전체 근로자의 10% 이하나 100명 이하의 근로자가 조합원인 경우(둘 중 어느 것이나 적은 수의 경우)에는 노동조합을 등록할 수 없으며, 어느 시점에도 이 최소인원을 유지해야한다(노동조합법 제4조 제1항 및 제9A조). 백좌흠, “인도 노동조합법”, 노동법논총 제17집, 한국비교노동법학회, 2009, 185-186쪽; Debi S. Saini, “인도의 노동법제와 노사관계 현안”, 국제노동브리프 Vol.10 No.10, 한국노동연구원, 2012.10, 32-33쪽.

32) 과거 한국도 1980년 제5공화국 당시에 노동조합을 설립하기 위해서는 근로자 30인 이상 또는 5분의 1이상의 찬성이 있는 설립총회의 결의가 있어야 했으며, 단위노동조합은 기업별로만 결성할 수 있도록 했다. 그러다가 1987년 법개정에서 기업별강제와 조합원규모 조항 삭제하게 된다.

33) Human rights watch의 자료, <<https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>>.

34) 한국도 같은 문제가 있음 노동조합및노동관계조정법 제23조.

35) 앞의 뉴욕타임즈 해설기사.

36) 몇몇 노조 지도자들은 정부 관료들이 부패로 인해 그 명단들을 여전히 공장소유주들에게 넘길 것이라는 우려를 표명한다.

37) 뉴욕타임즈, 앞의 해설기사, 2013.7.17.자.

38) 뉴욕타임즈, 위의 해설기사, 2013.7.17.자.

39) 한국에서는 의료기관에서 노조결성이 가능하며, 공익사업에서 필수유지업무의 경우에는 다만 파업이 제한되고 있다.

이 금지된다. 노동조합이나 사용자단체가 외국으로부터 기술이나 안전보건, 재정의 측면에서 지원을 받기 전에는 고용노동부로부터 사전승인을 얻어야 한다. 또한 아직까지 성희롱에 대한 법규정을 가지지 않는다. 근로감독을 할 수 있는 공무원의 숫자가 부족한 것도 주목된다.<sup>40)</sup>

그리고 아동노동이나 강제노동을 통해 부채상환을 강제하는 debt bondage(부채상환을 위해 노예처럼 일하기)를 금지하지 않고 있다.<sup>41)</sup> 파업이 공동체에 대한 심각한 위협을 초래하거나 국가이익에 해를 끼칠 때는 파업을 중지시킬 권한을 정부가 가진다.<sup>42)</sup>

또 중요한 것은 방글라데시 수출촉진지역(Export Processing Zones: EPZ)<sup>43)</sup>을 위한 여러 법규정들<sup>44)</sup>이 여전히 유효하여, 노동조합의 조직이나 파업 등의 쟁의행위가 금지되어 있으며, 이런 사실은 2013년 법개정에 의해 변하지 않았다. BEPZA(1986년) 법에 의해 노사관계법(The Industrial Relations Ordinance, IRO)이 수출촉진지역(EPZ)에는 적용되지 않으며, 다수의 의류산업공장이 이 EPZ에 위치하고 있기 때문에 의류근로자들에게 노동3권이 제대로 보장되고 있지 못하다.<sup>45)</sup>

한편, 법규정과 관련 없이 실질적으로 노동3권의 보장정도는 상당히 취약한 것으로 나타났다. 국제노동조합총연맹(ITUC)은, 지난 2014년 5월 19일 세계 139개국의 노동권 현황을 조사한 결과, 세계 노동권리지수(GRI)에서 방글라데시는 중국, 한국, 인도, 나이지리아, 라오스, 잠비아, 필리핀, 방글라데시 등 23개국과 함께 하위인 5등급으로 분류됐다고 밝혔다.<sup>46)</sup> 1등급 국가는 덴마크, 프랑스, 벨기에, 노르웨이, 핀란드, 이탈리아 등 18개국이 선정됐는데, 이러한 등급은 ITUC가 ILO(국제노동기구) 자료 등에서 지난 1년

40) 앞의 Human rights watch의 자료.

41) 한국은 근로기준법상의 ‘전차금상쇄의 금지’나 ‘강제근로의 금지’의 법규정을 통해 통제한다. 아직까지도 외국인근로자나 장애인에 대한 강제근로가 일부에 남아있다.

42) 한국에서도 고용노동부장관이 일정한 경우에는 긴급조정을 발할 수 있다.

43) 방글라데시는 수출촉진지역(EPZs)을 1980년대부터 운영해왔다. 방글라데시는 8개의 EPZs가 있으며, 수출촉진지역청(Bangladesh Export Processing Zones Authority)에 의해 운영되고 있다. 2007년부터의 ILO 조사에 의하면 수출촉진지역에는 18만 8천명의 근로자가 있으며, 게다가 수출촉진지역과 유사한 5,341개의 보세창고(bonded ware houses)에 3백 2십만의 근로자가 종사한다. 이 근로자들의 85%는 여성이며, 그들은 방글라데시 수출의 75%를 담당하고 있다. Global Investment Center, *Bangladesh Labor Laws and Regulations Handbook*, 2014 edition, International Business Publications(USA), p. 84.

44) The Bangladesh Export Processing Zones Authority Act(1980), The Bangladesh Private Export Processing Zones Act(1996), Bangladesh Export Processing Zones Authority Instruction No.1(1989)와 No.2(1989) 등이 있다.

45) Surendra Pratap, 앞의 논문, 42-43쪽; 뉴욕타임즈, 앞의 기사, 2013.7.17.자.

46) 연합뉴스, 2014.5.21. 기사.

간 97개 노동권 관련지표를 뽑아 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등이 얼마나 잘 보장됐는지를 분석한 결과에 따라 나누었다. GRI는 1등급에서 5+등급까지 있어 방글라데시나 한국이 최악은 비껴갔다고 생각할 수도 있지만, 5+등급은 소말리아, 남수단, 시리아 등 내전 등을 이유로 법치주의 자체가 이뤄지지 않은 국가들이 해당된다.

### 3. 방글라데시의 근래 최저임금

방글라데시에서도 최저임금제가 실시되고 있다. 매년 정해지지는 않지만, 최저임금위원회회를 거친다. 2006년 통합노동법에서도 제11장(제138조부터 제149조까지)에서 최저임금 결정절차에 대한 일련의 규정을 두고 있으며, 2013년 라나플라자 사건 이후에도 최저임금의 인상이 있었다.

1994년에 처음으로 최저임금위원회가 설치되었고 위원회 권고안을 기반으로 의류 근로자의 최저임금은 월 950타카(미화 15달러)로 책정되었다. 이렇게 매우 낮은 수준의 임금은 근로자들이 장기간 투쟁을 해서 2006년 2차 최저임금위원회가 설립될 때까지 변하지 않았다. 2차 위원회는 최저임금을 월 1662.5타카(미화 24달러)로 정했다. 그 이후 근로자들은 4년간 최저임금의 인상을 위해 투쟁해야 했으며, 마침내 2010년 의류 근로자들의 최저임금은 월 3,000타카(미화 43달러)로 책정되었다.<sup>47)</sup>

보통 한 국가 내에서 농촌 근로자의 임금이 가장 낮지만, 방글라데시의 경우 농촌 근로자의 최저임금이 의류 근로자보다 높았다. 2008년 농촌 근로자의 최저임금은 1일 150타카(월 4,500타카)였다. 반면, 의류 근로자들의 급여는 2006년 이후 인상되지 않았고 2008년에도 겨우 월 1,662.5타카였다. 의류 근로자들은 2010년 7월 말 정부가 임금을 인상하도록 장기간의 항의시위를 벌이고 자신들의 목숨을 희생해야 했지만, 의류 근로자들에게 선포된 최저임금은 2008년 발표된 농촌 근로자의 임금보다도 낮은 월 3,000타카였다.<sup>48)</sup>

방글라데시는 2010년에 월 최저임금을 기존 1662.5 타카에서 3,000타카(당시 5만원 정도)로 약 80% 가량 올렸다.<sup>49)</sup> 이 최저임금에는 의료 수당 200타카와 주거 수당 800타카

47) Surendra Pratap, “혼란에 빠진 방글라데시의 의류산업”, 국제노동브리프 Vol.9 No.1, 한국노동연구원, 2011.1, 39쪽.

48) Surendra Pratap, op. cit., p. 50.

49) 방글라데시 화폐단위는 타카(BDT)이다. 근래의 환율시세를 한국의 원과 비교해보면, 1타카는 대략 13원정도 이다가 최근에는 15원을 넘고 있다. 2014.8.에는 1타카(BDT)가 13.3원 정도였으나, 최근(2016.1.15.)에는 15.47

가 포함됐다.<sup>50)</sup> 그러다가 라나플라자 사건 이후로 다시 최저임금이 얼마간 올랐다. 월 3,000타카에서 77% 오른 월 5,300타카(약 7만원 남짓)가 된 것이다. 그러나 노동운동 지도자들은 아직 충분하지 못하다고 한다. 임금이 오르긴 했지만 생활임금에는 모자라게 여전히 낮은 수준이며, 인상폭이 물가를 반영하지 못한다는 것이다. 최저임금위원회 구성 당시 근로자 측은 8,114타카를, 공장주 측은 4,250타카를 최저임금으로 제안했다. 5,300타카도 법적으로 보장된 수치가 아니다. 최저임금위원회가 결의한 5,300타카에는 기본급 3200타카와 식비·교통비·병원비 명목의 2,100타카가 구분돼 있으며, 후자는 사용자의 재량의 여지가 있다는 것이다.<sup>51)</sup>

## IV. 한겨레신문 보도와 정정보도 판결의 내용

### 1. 보도내용

한겨레신문은 2014년 8월 25일부터 29일까지 5번에 걸쳐 한겨레신문과 인터넷 한겨레신문(<http://www.hani.co.kr>)에 “총, 특권, 거짓말: 글로벌 패션의 속살, 방글라데시를 가다”라는 전체제목 아래에 영원무역을 비롯한 한국기업들과 글로벌 의류회사의 방글라데시에서의 노동권 침해사례를 전달한다는 목적으로 5번에 걸쳐서 특집 리포트 기사를 실었다. 매일 한 면 또는 두 면 이상의 내용으로 매우 큰 비중으로 방글라데시 사례를 보도했다.<sup>52)</sup>

제1부 ‘10달러의 대가’(한겨레신문 2014년 8월 25일자 보도)편은, 2014년 1월 9일 치타공 지역 한국수출가공공단(KEPZ)의 영원무역 공장에서 정부발표에 의하면 최저임금이 월 1,000타카(약 1만 3,000원) 이상 오를 것으로 기대했던 근로자들이 실제로는 그에 못 미치는 월급명세서를 받고서 다수의 근로자들이 시위를 벌였고, 경찰이 출동하여 시위를 진압하는 과정에서 양측의 충돌이 발생하고 급기야는 21살 여공이 머리에 총상을 입고 숨졌다는 내용이다.

---

원으로 올랐다.

50) 온바오닷컴, <[www.onbao.com](http://www.onbao.com)>.

51) 경향신문, 2014.4.28. 입력 기사 참고

52) 한겨레신문사 이외에도 허핑턴포스트코리아사도 피고의 하나였다. 허핑턴포스트코리아도 한겨레신문의 보도내용을 편집하여 2014.12.6. 자사의 홈페이지<<http://www.huffingtonpost.kr>>에 게재하였다.

또한 3년 전인 2010년 12월에도 최저임금이 오른다는 정부발표가 있었지만, 치타공수 출가공공단(CEPZ)의 영원무역 공장에서는 기대했던 액수보다 훨씬 적은 월급을 받은 근로자들이 공장의 기계를 계속 세우자, 회사 관리자들은 근로자들의 대표 5명을 지목하여 관리자 사무실로 불러내고 그들의 온몸을 때리고, 그중 두 사람은 양쪽 손목과 발목이 깊게 베이는 상처를 입혔다는 내용의 보도를 했다.

방글라데시에 진출한 한국의 대표기업은, 외국의 의류기업들에게 스포츠 의류를 공급하는 영원무역이다. 영원무역은 1980년 처음으로 방글라데시에 진출하여, 제1도시인 다카와 제2도시인 치타공에 공장을 계속하여 설립했다. 1999년에는 방글라데시 정부로부터 치타공 지역 땅 500 ha를 매입하여 최초의 민간 수출가공공단을 조성했다. 2014년 기준으로 영원무역은 방글라데시에서 의류·신발 등 17개 생산법인 등을 운영하며 약 6만 8,000명의 근로자를 고용하고 있다. 방글라데시 최대의 외국인투자기업으로 알려져 있었다. 영원무역은 주문자상표부착방식(OEM)을 주로 하여 미국과 유럽의 대기업에 공급하는데, 최대 바이어는 노스페이스 등의 브랜드를 소유한 브이에프시(VFC)이며, 그밖에도 나이키, 퓨마 등에게도 의류를 공급하고 있다.<sup>53)</sup>

제2부 ‘재봉틀의 작동원리’(8월 26일 보도)에서는 근로자들의 시위에 대해 경찰 이외에도 방글라데시의 조직폭력배나 특수한 경찰이나 군부대가 개입한다는 내용을 보도했다. 마스탄이라는 조직폭력배들은 근로자들이 시위를 못하도록 폭행과 협박을 일삼지만 공장에서 물건을 빼돌려 짝퉁 의류판매사업에도 개입하며, 공장 관리자나 경찰과 연결되어 비호를 받고 있다는 내용이다. 또한 방글라데시 정부는 2010년에 산업분야의 평화를 유지하기 위해 산업경찰을 창설하여, 산업경찰이 사업주와 근로자 양쪽의 범위만을 처리하도록 하고 있는데, 시위가 일어나면 이들이 개입하여 조사한다. 이와 별도로 랩이라는 대테러부대가 만들어져서 사법절차를 거치지 않고도 총살을 하곤 하는데, 체포된 범죄용의자로서 랩에 대해 공격을 하다 숨진 사람이 랩의 공식통계만으로도 수백 명에 이른다는 것이다. 2010년 영원무역 공장 앞 시위에도 이들이 투입되었다고 보도했다.

제3부 ‘안전한 비즈니스’편(8월 27일 보도)에서는, 2013년 4월 24일 일어난 라나플라자 건물붕괴사건과 2012년 11월 24일에 일어난 타즈린패션 공장화재 사건<sup>54)</sup>을 비롯하여, 1990년 이후 방글라데시의 의류공장에서 일어난 화재 및 건물붕괴사건을 대상으로 하였

53) 한겨레신문, 2014.8.25. 기사.

54) 이 사건에서는 최소 112명의 근로자가 참변을 당했다. 3층의 건축허가를 받고 9층까지 지었으며, 화재 당시 각층의 철문은 잠겨있고 비상계단은 없었으며, 사건 후에 기업주는 구속되면 수출에 타격이 있게 된다는 이유로 수감 6개월 만에 풀려났다고 보도하고 있다(한겨레신문 2014.8.27. 기사).

다. 그에 관한 취재기사와 함께, 대형사건이 일어났음에도 그후 방글라데시에서 사용자 처벌이 미진한 것에 대해서 집중한 기사이다.

제4부 ‘바이어의 호텔’편(8월 28일 보도)에서는 1,100 여명의 사망자를 낸 라나플라자 붕괴사건 이후 서구사회의 여론이 크게 악화되자, 글로벌 의류사업체들은 2013년에 임금인상을 위한 비용을 분담하기로 하는 등 문제해결에 나서는 듯 보였지만, 열악한 근로 조건 해결에 적극적인 책임을 지려하지 않고 있다는 내용이다. 타즈린패션 화재사건에서도 월마트는 낮은 생산단가의 혜택을 누렸으면서도, 대형화재사건이 발생하자, 이 공장과 아무런 관련이 없다고 했다. 그러다가 공장건물의 잔해 속에서 월마트 브랜드 라벨이 붙어있는 제품이 발견되자, 월마트는 원래 계약을 맺은 사업체가 몰래 타즈린패션에 재하청을 준 것이라는 주장을 했다는 등의 내용을 담고 있다.

제5부 ‘어닝 서프라이즈’편(8월 29일 보도)에서는 영원무역의 방글라데시 근로자들이 2014년 3월에 수당까지 포함하여 평균 7,350타카에 그쳤으나,<sup>55)</sup> 그룹 회장과 주주들은 다액의 보수와 주주배당금을 받고 있다는 내용이다. 영원무역과 영원무역홀딩스가 2014년 3월 주주총회에서 통과시킨 주주배당금은 총 150억 원이 넘었으며, 영원무역도 2013년 영업이익이 2,000억여 원을 기록했다는 것이다.<sup>56)</sup> 또한 의류산업 먹이사슬의 맨 윗부분에 있다고 보는 미국동부 노스캐롤라이나주에 본사를 두고 있는 VFC는 매출이 109억 달러, 영업이익은 1조 5,000억에 이르고, 로열티 수입만도 연간 1조원을 넘는다는 내용 등을 중심으로 구성했다.<sup>57)</sup> 한겨레신문이 아니라 경제신문들이거나 다른 주류 언론매체였다면, 영원무역을 수출역군으로서 국부를 증진시키고 국위선양을 하는 모범적인 사업체로서 높은 평가를 했겠지만, 한겨레신문은 이에 대한 보도는 하지 않고, 그 이면에 있는 불균등한 수익배분구조와 근로자들의 저임금문제 위주로 조명하였다.

이러한 기획 리포트 기사와 함께, ‘해외 유명상품의 노동착취’(8월 25일), ‘제3세계 국가 의류산업 성장의 배경’(8월 26일), ‘임금인상 때마다 유혈사태 왜’(8월 26일), ‘방글라데시 노동권 유린 뒤에는 무노조 요구 외국투자자’(8월 27일) 등의 분석기사들이 리포트 기사와 함께 실렸다.

55) 영원무역 근로자 10여명을 대상으로 한 설문조사에 의하였다.

56) 영원무역의 영업이익률(영업이익/매출)도 15%가 넘어서 2013년 삼성전자의 영업이익률 13%를 능가한다는 내용도 있다.

57) 국제 자본주의체계 내에서의 한국 자본주의의 성격을 규명한 논문으로서는, 김어진, “제국주의론을 통해 본 한국 자본주의의 지위와 성격 검토”, 경시대 박사학위논문, 2012 참고.

## 2. 정정보도 판결의 내용

### 2.1 임금 등 근로조건 보도내용

근로조건 중 임금부분에 대한 원고(영원무역)의 정정보도 청구사항과 판결<sup>58)</sup>은 다음과 같다. 영원무역(원고)은 이상과 같은 특집기사 가운데, 보도내용 전부가 아니라 특정한 사실들에 집중하여 피고(한겨레신문사 등)에 대해 정정보도청구를 했다. 그 가운데 서울중앙지방법원(이하 ‘서울중앙지법’)에서 주로 다루어진 보도내용은 다음과 같은 것들이다.

우선 제1부의 신문보도내용 가운데, 2014년 1월 시위를 전후하여, 원고(영원무역)가 수당을 줄이고 노동강도를 높여 잔업시간을 줄이는 등 임금인상을 제대로 하지 않았다는 인상을 주는 보도의 내용에 대해서 정정보도를 신청했다.

2014년 8월 25일자 기사 중, “기다리던 월급 명세서가 나왔다. 뭔가 이상했다. 약 3,800타카(약 5만 원)이던 이전 월급에서 700타카(약 9,300원)밖에 오르지 않았다. 돌이켜보면 월급날이 보통 때보다 4~5일 늦어질 때부터 수상했다. 수당이 문제였다. 정부의 최저임금 인상 방침에 따라 회사는 기본급을 올렸다. 대신 의료비 등 수당을 확 줄였다. 총액이 파빈이 기대했던 금액보다 낮을 수밖에 없었다.”와 “시위 뒤 수당 삭감은 없던 일이 됐다. 하지만 잔업이 사라졌다. 그래서 6,000타카(약 8만 원)이던 나시마의 월급은 최저임금 인상에도 500타카(약 6,700원) 오르는 데 그쳤다. 공장은 기존 생산량을 유지하면서도 잔업을 없애 임금 인상 부담을 덜었다. 나시마는 예전에 10시간에 하던 일을 지금은 8시간 안에 마쳐야 한다고 했다”는 보도가 정정보도 청구의 대상이었다.

그리고 2014년 8월 29일자 기사의 내용 중에서 “파빈이 마지막으로 받은 월급명세서엔 4,500타카(약 6만 원)가 찍혀 있었다. 최저임금 인상으로 1,000타카(약 1만 3,000원) 넘게 오를 것으로 기대했던 월급은 700타카(약 9,300원) 인상에 그쳤다. 회사가 수당을 깎은 탓 이었다”와 “<한겨레>는 지난 3월 이곳에서 생활하는 영원무역 근로자 10여명을 대상으로 설문조사를 벌였다. 근로자들의 월급은 수당까지 모두 더해 평균 7,350타카(약 9만 8,000원)였다. 그나마 최저임금이 인상되면서 지난해보다 늘어난 액수였다. 공단이 가동을 시작한 지 몇 년 되지 않은 탓도 있지만, 경력은 대개 2년 남짓이었다.

58) 서울중앙지법 제14민사부 2015. 9. 23. 선고 2014가합585919 · 2015가합515900(병합) · 2015가합515917(병합) [정정보도 등 청구].

응답자의 다수는 남성들로, 여성의 급여는 이들보다 더 낮은 수준이다”의 부분이었다.

이에 대한 서울중앙지법의 판결은 원고가 임금을 적법하게 지급해 왔고, 임금을 실질적으로 크게 인상했다고 보았다.<sup>59)</sup> 즉, “파빈과 나시마가 근무하던 원고의 KSI 공장은 한국수출축진지역(Korea Export Processing Zone) 내에 소재하고 있고, 근로자의 급여를 산정함에 있어 위 구역의 특수성 때문에 BEPZA(Bangladesh Export Processing Zones Authority) 특별법이 적용되는지 현지 노동법이 적용되는지에 관하여 혼선이 있다가, BEPZA의 2013년 12월 24일자 공문에서 현지 노동법을 적용하는 것으로 지침이 하달되었으며, 원고의 KSI 근로자들이 2014년 1월 9일경 현지 노동법에 따라 산정된 급여명세 (pay slip)를 수령한 후 임금인상이 제대로 이루어지지 않았다고 주장하며 시위를 하였고, 그 직후 BEPZA 특별법에 따른 급여가 재산정 되어 그 급여가 2014년 1월 12일경에 지급되었다. 현지 노동법에 따라 산출된 파빈과 같은 헬퍼의 최저임금은 5,300타카(= 기본급 3,000 + 주택수당 1,200 + 의료수당 250 + 교통수당 200 + 점심수당 650)였으며, 2013년 11월 5,339타카였던 파빈의 급여는<sup>60)</sup> 2013년 12월에 7,192타카(= 기본급 3,000 + 주택수당 1,200 + 의료수당 250 + 교통수당 200 + 만근수당 200 + 점심수당 650 + KSI 인센티브 500 + 기타 146 - 전월 미지급액 21 + 초과근무수당 1,067)로 인상되었다{시위 후 재산정 된 급여는 7,745타카(실수령액 7,400타카)이다}. 급여 인상 전인 2013년 11월 나시마의 급여는 5,520타카(실수령액 5,200타카)였는데, 2013년 12월에는 8,181타카(실수령액 7,800타카)로 인상되었으며, 그 이후에도 나시마는 다소간의 증감은 있으나, 2013년 11월의 급여보다는 적어도 1,400타카 이상, 최대 3,300타카까지 인상된 급여를 지급받았다. 나시마는 급여 인상 이후에도 2013년 12월, 2014년 1월, 같은 해 2월, 5월, 6월에 각각 특근을 하여 잔업수당을 수령한 사실을 인정할 수 있고, 위와 같은 급여 인상을 계기로 그 이전에는 10시간에 하던 일을 8시간에 마쳐야 할 정도로 근로 강도가 20%가량 증가하였다는 점에 관하여는 나시마의 주관적 진술 외에 객관적 자료가 전혀 없는 사정을 종합하여 볼 때, 원고의 KSI 공장 헬퍼인 파빈, 오퍼레이터인 나시마의 급여 인상분과 관련된 수치 보도 내용은 허위라고 할 것이고, 나아가 그와 같은 수치의 인용에 의하여 암시된 사실, 즉 원고가 수당을 줄이고 노동강도를 높여 잔업시간을 줄이는 등의 방식으로 임금인상을 제대로 하지 않았다는 사실 역시 허위 사실을 보도한 것”이라고 보았다.

59) 서울중앙지법, 위의 판결.

60) 파빈의 2013년 말 임금은, 현지 노동법에 의한 최저임금액 산정액과 거의 일치했었다(필자 주).

나아가 서울중앙지법은, 원고 공장에서 남성과 여성의 급여에 차등을 두어 여성의 급여가 더 낮다는 부분이 허위사실이라고 보았다. 원고공장의 급여대장을 보면 같은 직급과 연차 근로자의 경우 그 성별을 불문하고 기본급여가 동일하게 책정되어 있으며, 피고 신문사들은 설문조사를 근거로 위와 같은 보도를 했으나, 그 설문조사는 10명 내외에 대한 설문조사 결과만이므로 여성 근로자 일반이 남성근로자보다 적은 급여를 받는다는 사실이 도출될 수는 없다고 하였다.

## 2.2 2010년 치타공 소요사태 보도내용

2010년 12월 11일과 12월 12일경 원고의 방글라데시 치타공 공장에서 일어난 소요 사태(이하 ‘2010 치타공 소요 사태’)<sup>61)</sup>도 원고가 정정보도를 청구한 주요한 대목이다. 치타공 소요사태에서 원고의 근로자중 5명이 원고 측 관리자들에 의해 불려가서, 그 가운데 “한 사무실 캐비닛 안에서 세 사람을 발견했다. 누구한테 맞았는지 온몸이 멍들어 있었다. … (또한 5층으로 올라가 보니) … 두 노동자가 사무실 바닥에 쓰러져 있었다. 둘 다 양쪽 팔목과 발목이 깊게 베였다” 는 등의 보도내용이 주로 문제되었다.

서울중앙지법은 피고 신문사들이 “일반적으로 인정된 사실과 달리 원고가 관리자를 통하여 근로자들에게 테러를 가하여 중상해를 입혔다는 중대한 사실관계를 확정된 사실로 보도하기 위해서는, 피고 측에서 그 존재를 수궁할 만한 자료를 제시할 부담을 진다고 할 것인데, 이 사건 기사 취재 과정에서 얻은 자료의 내용이 3년 전의 포럼 아시아 보고서에 기록된 내용과 동일 내지 유사할 뿐, 그것을 넘어서는 객관적 자료를 제시하지 못하고 있는 점 등에 비추어 볼 때, 피고 측이 근거로 든 자료들은 위 부분이 진실하다는 인정의 근거로 삼기에는 현저히 부족하다고 할 것이고, 따라서 그러한 자료에 기초한 사실적 주장은 진실하지 아니한 것으로 평가함이 타당하다”고 보았다.

서울중앙지법은 이에 대한 원고 측의 입증자료는 불충분하다고 보았고, 그에 비하면 여러 가지 증언과 자료는 한겨레신문 보도와 상충한다고 보았다.

즉, “원고의 공장을 관할하는 Bandar 경찰서에서는 원고의 2010 치타공 소요 사태에서의 사망자 확인 요청에 대해, 3인의 근로자가 사망하였는데 이들은 원고 공장의 근로자들이 아닌 것으로 알고 있고, 그 외에 위 경찰서에 원고 공장 근로자에 대한 실종 사건이 접수된 바 없다고 회신한 사실이나, 방글라데시 현지 언론(The daily star)의 2011년 3월

61) 한겨레신문 2014.8.25.자 기사와, 2014.12.12.자 기사 및 허핑턴포스트 기사에 각 포함되어 있다.

20일자 기사에서 BEPZA의 위원장 ATM Shahidul Islam은 위 소요 사태에 관하여 원고 근로자들 중 살해되거나 실종된 사람은 없고, 그 원인을 규명하기 위한 조사를 수행하였다는 발언을 보도한 사실과 함께, 2010년 12월 11일자 소요 과정에서 원고 측 관리자들이 폭행을 당해 상해를 입은 사실이 있는데, 현지 언론 기사 중에서도 근로자들이 관리자를 폭행하여 부상시켰다는 사실을 보도한 반면, 관리자가 근로자를 폭행하였다는 기사는 찾아볼 수 없는 사실” 등을 인정하였다.

반면에 포럼 아시아의 보고서와 그 발표 기자회견 자리를 마련해준 오디카(Odhikar)의 보고서 등의 내용은 인정하지 않거나 구체성을 결여한 것으로 보았다.

### 3. 정정보도문 등

서울중앙지법은 정정보도와 함께 손해배상을 하도록 판결하였다.<sup>62)</sup> 한겨레신문이 이 판결 확정일로부터 7일 이내에 아래와 같은 내용의 정정보도문을 신도록 판결하였으며,<sup>63)</sup> 이행하지 않을 경우에는 피고 한겨레신문 주식회사가 원고에게 위 기간만료 다음 날부터 이행완료일까지 각 1일 1백만 원의 비율로 계산한 돈을 지급하라고 판결하고, 피고 신문사는 취재기자 2인과 공동하여 5천만 원의 손해배상 및 그에 대한 이자를 지급하라고 명하였다.<sup>64)</sup> 피고 허핑턴포스트코리아 유한회사에도 5백만 원의 손해배상과 그에 대한 이자를 지급하라고 명하였다. 한겨레신문사 등은 이러한 제1심 판결에 대해 항소를 하였으며, 아직까지는 확정되지는 않았다는 이유로 정정보도를 이행하고 있지 않다.

서울중앙지법은 관련 정정보도문으로서 다음과 같은 내용을 정정보도할 것을 명하였다.

“한겨레신문은 지난 2014년 8월 25일부터 2014년 8월 29일까지 “심층 리포트 총, 특권 거짓말: 글로벌 패션의 속살, 방글라데시를 가다”라는 슬로건 하의 세 차례에 걸친 보도에서, 영원무역 방글라데시 공장의 근로자들에 대한 임금 인상이 제대로 이루어지지 않았고, 점심시간이 높은 직급부터 직급별로 실시되며, 영원무역이 2010년 12월 11일자 소요 사태 과정에서 근로자에게 폭력을 행사하여 중한 상해를 입혔고, 위 소요 사태와 관련하여 방글라데시 현지 폭력조직과 결탁하여 근로자들에게 폭력을 행사하고 근로자

62) 서울중앙지법의 위의 판결

63) 인터넷 한겨레신문과 허핑턴포스트코리아에 대해서도 유사한 취지의 정정보도문을 게재하도록 판결하였다.

64) 2014.8.29.부터 2105.9.23.까지는 연 5%, 그 다음날부터 값는 날까지는 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하도록 하고 있다.

들을 탄압하고 있다는 취지로 보도하였으며, 같은 내용의 기사들을 인터넷 한겨레신문의 홈페이지에 게시하였습니다.

그러나 사실확인 결과 영원무역은 방글라데시 공장의 근로자들에 대해 현지 법령에 따라 적법하게 임금을 인상하여 왔고, 점심시간은 직급과 관계없이 공정별로 이루어지고 있으며, 2010년 12월 11일자 소요 사태 과정에서 근로자들에게 폭력을 행사하여 중한 상해를 입게 하거나 위 사태와 관련하여 현지 폭력조직과 연계하여 근로자들에게 폭력을 행사하고 근로자들을 탄압한다는 것은 사실이 아니므로, 이를 바로 잡습니다.”

#### 4. 판결의 기본논지

이 판결은 언론매체의 기사가 타인의 명예를 훼손하여 불법행위가 되는지 여부의 판단 기준에 대해 다음의 판결을 인용하고 있다.

“어떤 기사가 타인의 명예를 훼손하여 불법행위가 되는지의 여부는 일반 독자가 기사를 접하는 통상의 방법을 전제로 그 기사의 전체적인 취지와 연관 하에서 기사의 객관적 내용, 사용된 어휘의 통상적인 의미, 문구의 연결방법 등을 종합적으로 고려하여 그 기사가 독자에게 주는 전체적인 인상을 기준으로 판단하여야 하고, 여기에다가 당해 기사의 배경이 된 사회적 흐름 속에서 당해 표현이 가지는 의미를 함께 고려하여야 한다.”(대법원 2002. 1. 22. 선고 2000다37524 판결[손해배상(기)])

판단기준의 일반론에 대해서는 다음과 같은 내용을 덧붙이고 있다. “사실에 관한 보도 내용이 소문이나 제3자의 말, 보도를 인용하는 방법으로 단정적인 표현이 아닌 전문 또는 추측한 것을 기사화한 형태로 표현되었지만, 그 표현 전체의 취지로 보아 그 사실이 존재할 수 있다는 것을 암시하는 이상 ‘사실의 적시’가 있는 것으로 보아야 하고, 이러한 경우 특별한 사정이 없는 한 보도내용에 적시된 사실의 주된 부분은 암시된 사실 자체라고 보아야 하므로, 암시된 사실 자체가 허위라면 그에 관한 소문 등이 있다는 사실 자체는 진실이라 하더라도 허위의 사실을 적시한 것으로 보아야 할 것이다.” 그리고 피해자가 허위성을 증명하는 방법에 대해서도 이전의 판결을 인용하였다.<sup>65)</sup>

65) 즉, “사실적 주장이 진실한지 아닌지를 판단함에 있어서 그것이 특정되지 아니한 기간과 공간에서의 구체화되지 아니한 사실인 경우에, 그 부존재를 증명하는 것은 사회통념상 불가능에 가까운 반면 그 사실이 존재한다고 주장·증명하는 것이 보다 용이한 것이어서 이러한 사정은 증명책임을 다하였는지를 판단할 때 고려되어야 하는 것이므로, 의혹을 받을 일을 한 사실이 없다고 주장하는 자에 대하여 의혹을 받을 사실이 존재한다고 적극적으로 주장하는 자는 그러한 사실의 존재를 수궁할 만한 소명자료를 제시할 부담을 지고 피해자는

항소심 이후의 향후 소송의 진척상황에서는 한겨레 보도의 진실여부도 공방의 대상이 겠으나, 위법성이 조각될 수 있는지도 논란이 될 것이다. 즉, 어떤 표현이 타인의 명예를 훼손하더라도 그 표현이 공공의 이해에 관한 사항으로서 그 목적이 오로지 공공의 이익을 위한 것일 때에는 진실한 사실이거나 행위자가 그것을 진실이라고 믿을 상당한 이유가 있는 경우에는 위법성이 없으므로, 이에 대한 판단의 문제가 주요하게 다투어질 것이다.<sup>66)</sup>

## V. 결 론

방글라데시도 외형적으로 보면 법치국가이자 기본권 보장국가로서의 모습을 지니고 있다. 방글라데시 헌법 제38조에서도 모든 국민은 단체나 조합을 결성할 권리를 가진다고 한다.<sup>67)</sup> 또한 본문에서 언급했듯이 산만하게 존재했던 수십 개의 법률들이 방글라데

---

제시된 자료의 신빙성을 탄핵하는 방법으로 허위성의 증명을 할 수 있다”(대법원 2013. 3. 28. 선고 2010다 60950 판결[기사삭제 등]).

- 66) 어떤 표현이 타인의 명예를 훼손하더라도 그 표현이 공공의 이해에 관한 사항으로서 그 목적이 오로지 공공의 이익을 위한 것일 때에는 진실한 사실이거나 행위자가 그것을 진실이라고 믿을 상당한 이유가 있는 경우에는 위법성이 없다고 할 것인바, 여기서 ‘그 목적이 오로지 공공의 이익을 위한 것일 때’라 함은 적시된 사실이 객관적으로 볼 때 공공의 이익에 관한 것으로서 행위자도 공공의 이익을 위하여 그 사실을 적시한 것을 의미하는데, 행위자의 주요한 목적이나 동기가 공공의 이익을 위한 것이라면 부수적으로 다른 사익적 목적이나 동기가 내포되어 있더라도 무방하고, 여기서 ‘진실한 사실’이라고 함은 그 내용 전체의 취지를 살펴볼 때 중요한 부분이 객관적 사실과 합치되는 사실이라는 의미로서 세부에 있어 진실과 약간 차이가 나거나 다소 과장된 표현이 있더라도 무방하다(대법원 2002. 1. 22. 선고 2000다37524 판결[손해배상(기)]).
- 67) 다만, 여러 사유에 의한 단결권에 대한 제한이 가능하도록 했다. 방글라데시 헌법 제38조: “모든 국민은, 선량한 풍속(morality)이나 공공의 질서를 위해 법률로써 부과되는 합리적인 제한을 따르는 한, 단체나 조합을 결성할 권한을 가진다. 다만, (a) 결사나 조합이 종교적, 사회적 그리고 공동체의(communal) 조화를 파괴할 목적으로 결성되는 것이거나, (b) 종교적, 인종적, 계급적, 성적, 출생장소나 언어를 이유로 하여 시민들 사이의 차별을 낳을 목적으로 조직된 것이거나, (c) 이 국가나 국민 또는 다른 어떤 국가에 대해 테러행위나 군사적 행위를 조직할 목적으로 조직된 것이거나, (d) 그 조직이나 목적이 이 헌법과 조화되지 않는 것이라면, 어떠한 사람도 그것을 결성하거나 그에 가입하는 권한이 없다.” Article 38: Every citizen shall have the right to form associations or unions, subject to any reasonable restrictions imposed by law in the interests of morality or public order: Provided that no person shall have the right to form, or be a member of the said association or union, if (a) it is formed for the purposes of destroying the religious, social and communal harmony among the citizens; (b) it is formed for the purposes of creating discrimination among the citizens, on the ground of religion, race, caste, sex, place of birth or language; (c) it is formed for the purposes of organizing terrorist acts or militant activities against the State or the citizens or any other country; (d) its formation and objects are inconsistent with the Constitution.]

시 노동법(BLL)으로 통합되어 있으며, 이 법률에는 선진국의 노동법이 가지는 대부분의 내용이 외관상으로는 존재한다. 그렇지만, 실제로 그 구체적인 내용이나 운용실태를 살펴보면, 노동기본권은 충분히 보장되지 않고 있으며, 정부의 부패 등으로 인해 근로자들의 보호가 충실히 이뤄지지 못하고 있다. 그 이유에는 여러 가지가 있겠으나, 의류산업이 국가주요산업인 국가들 상호간에도 가격경쟁이 치열하게 전개되고 있다는 점도 빼놓을 수 없다. 중국, 파키스탄, 인도, 인도네시아 등 저임금 국가들 상호간에도 가격 경쟁이 치열하게 벌어져서 근로조건의 실질적인 개선이 쉽지 않다는 것이다.<sup>68)</sup>

앞에서 서술한 것처럼 라나플라자 건물붕괴사건이나 잇따른 공장화재 사건 등은 방글라데시 근로자들의 열악한 노동현실을 단적으로 말해준다. 근로자들이 노무를 제공하는 건물이나 시설의 안정성을 확보할 수 있고, 최소한의 임금을 받을 수 있도록 하려는 노력<sup>69)</sup>들이 사건 직후 있었지만, 시간이 지나면서 희미해지고 있다. 국제기구를 비롯한 지구촌의 지속적인 노력이 필요하며, 제3세계에 진출한 한국기업들에 대한 적극적인 관심도 필요하다.<sup>70)</sup>

법리적인 문제로서는 방글라데시가 ILO(국제노동기구)의 주요한 협약들을 거의 비준했으면서도, 그에 상충되는 법규정들을 적지 않게 가지고 있다는 점이 주목할 만하다. ILO의 제87조 협약과 제98호 협약 등을 비준했으면서도, 어떻게 수출촉진지역에서 노동조합결성이나 그 활동을 금지하는 것이 가능한지 의문이 아닐 수 없다. 그리고 방글라데시에 진출한 한국기업에 대한 언론보도문제에 대해서는 본문에서 소개만 하고 분석을 하지는 못했다. 필자의 전공영역이 아니기 때문에 분석이 쉽지 않았다. 표현의 자유 등을 연구하는 학자들이 표현의 자유의 한계문제로서 이 사례를 분석했으면 한다. 제3세계 근로자들의 노동기본권과 이를 보도하는 기관들의 표현의 자유도 보장해야 하겠지만, 동시에 그곳에 진출한 한국기업들의 명예나 사회적 평가도 적절하게 보장되어야 한다. 그의 한계 내지 범위에 대해서는 고려해야 할 요소들이 적지 않으므로, 본격적인 분석이 필요하리라 본다.

68) Surendra Pratap, 앞의 논문, 45쪽.

69) ILO와 선진각국의 노력에 대해서는 ILO, ILO statement on reform of Bangladesh labour law, <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS\\_218067/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang-en/index.htm)> 참고

70) 2014.8.7.부터 8.18.까지 방글라데시에 있는 한국기업에서 일하는 근로자들의 노동권 침해실태 등에 대한 조사를 벌인 ‘기업과 인권네트워크’도 그러한 움직임의 하나로 볼 수 있다. 이 ‘기업과 인권네트워크’에는 국제민주연대, 민주노총을 비롯하여 공익 및 인권관련 단체들이 참가했다.

## 참고문헌

### 1. 단행본

김유성, 노동법Ⅱ 전정판, 법문사, 1998.

김형배, 노동법 21판, 박영사, 2012 .

노사발전재단, 방글라데시 진출기업 인사관리 성공전략, 노사발전재단 국제노동협력센터, 2012.1.

법무부 출입국/외국인정책본부, 2014년도 출입국·외국인정책 통계연보, 2015.

스티븐 카슬/마크 J. 밀러, 한국이민학회 옮김, 이주의 시대, 일조각, 2013.

임종률, 노동법 14판, 박영사, 2016.

Bangladesh Employers' Federation, *A handbook on the Bangladesh labour Act(2006)*, 2009.8.

Global Investment Center, *Bangladesh Labor Laws and Regulations Handbook*, 2014 edition, International Business Publications(USA).

Jakir Hossain/Mostafiz Ahmed/Afroza Akter, *BANGLADESH LABOUR LAW: Reform DIRECTIONS*, 2010.11

Summary of the team(BILS Research and Advisory Team)' research report entitled "Decent Work and Bangladesh Labour Law: Provisions, Status, and Future Directions", April 2010

### 2. 학술지

이순철, "방글라데시", 통일한국, 2011.10.

오종석, "기업의 사회적 책임과 제3세계 노동문제에 대한 미국기업의 대응", 국제노동브리프 11(6), 한국노동연구원, 2013.6, 38-43쪽.

Surendra Pratap, "혼란에 빠진 방글라데시의 의류산업", 국제노동브리프 9(1), 한국노동연구원, 2011.1, 38-51쪽.

### 3. 학위논문과 웹자료

김어진, “제국주의론을 통해 본 한국 자본주의의 지위와 성격 검토”, 경상대 박사학위논문, 2012.

ILO, ILO statement on reform of Bangladesh labour law,

<[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS\\_218067/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang--en/index.htm)>.

뉴욕타임즈, 2013년 7월 17일자 해설기사, <[http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html?_r=0)>.

로이터통신, 2013년 7월 15일자 기사, <[http://www.reuters.com/article/us-bangladesh-labour-idUSBRE96E05R\\_20130715](http://www.reuters.com/article/us-bangladesh-labour-idUSBRE96E05R_20130715)>.

Human Rights Watch, URL:<<https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>>.

RISE(Research Initiative for Social Equity Society - RISE Society), “The Bangladesh Labor Law (Amendment) Bill 2013 Passed in the Parliament”, <<http://risebd.com/2013/07/16/the-bangladesh-labor-law-ammendmend-bill-2013-passed-in-the-parliament/>>.

[ Abstract ]

## Bangladesh Labor Law and Labor Realities

Choi, Hong-Yop\*

In globalized world, working conditions of a country is not confined to the country, but related to neighbor countries. Especially to Korean, who left the door open into or from Asian enterprise, working conditions of Asian countries' workers is closely related to those of Korean workers. In this sense, Bangladesh is one of the important countries, as the amount of wage per an hour is the least in the world.

I have been interested in Bangladesh labor issues since the Rana Plaza building collapse in 2013, where more than 1,100 workers died. This paper summerized the history and contents of Bangladesh Labor Law(BLL). BLL is a consolidation of the 25 separate acts.

Going back to the past, labor law system is more than a century old in Bangladesh. The first labor law was enacted in the Indian sub-continent during the British period, in 1881. Bangladesh also enacted additional laws in response to the changing circumstances and needs of the country. In 2006 the country adopted the Bangladesh labor law of 2006, or BLL. The comprehensive nature of the law can be gleaned from its coverage -- conditions of service and employment, maternity benefit, heath and hygiene, safety, welfare, working hours and leave, wage and payment, workers' compensation for injury, trade unions and industrial relations, labor court, workers' participation in companies profits, etc.

In 2013, Bangladesh revised BLL to boost worker rights, including the freedom to form trade unions, after the building collapse. but ILO and many activists said it failed to address several concerns and blamed the government tor enacting the law in a hurry to please foreign government and NGOs.

[Key Words] Bangladesh, Bangladesh Labor Law(BLL), Foreign Law, Rana Plaza Collapse, Bangladesh Export Processing Zones, Correction Report, Freedom of Speech

---

\* Professor, College of Law, Chosun University