

미얀마 봉제기업의 고용관계 변화: 세인정권기간 한국투자기업의 경우

윤영삼
부경대학교 경영학부 교수

HtetMyet Sandy Kyaw
부경대학교 경영학과 박사과정

SuYin Thin Htet
부경대학교 경영학과 석사

The Change of Employment Relations in Myanmar's Garment Companies: A Case of Korean Investment Companies in a Period of U Thein Sein Government

Yeong-Sam Yun^a, HtetMyet-Sandy Kyaw^b, SuYin-Thin Htet^c

^aDivision of Business Administration, Pukyong University, South Korea

^bDepartment of Business Administration, Pukyong University, South Korea

^cDepartment of Business Administration, Pukyong University, South Korea

Received 28 February 2018, Revised 15 March 2018, Accepted 28 March 2018

Abstract

This study is to examine the transition of employment relations depending on labor reform by U Thein Sein Government(2011~2015) in company level and implemented literature review and interview. The results of this study are as follow. According to contents of the legislative amendment pursued by U Thein Sein government, there were some changes in employment relations as the use of standard labor contract, the application of paid holidays, easy use of vacations/sick leave and the establishment of trade unions. But, after the adoption of the minimum wage system, there was not change in the employment relations to such an extent as to have a significant impact on the live of the laborers. So it is expected that development of the trade union representing laborers in the future is able to take mutually beneficial employment relations.

Keywords: Employment Relations, Garment Industry, Human Resource Management, Industrial Relations, Myanmar, U Thein Sein Government

JEL Classifications: J53, J81

^a First Author, E-mail: ysyun@pknu.ac.kr

^b Corresponding Author, E-mail: htetmyatkyaw99@gmail.com

^c Co-Author, E-mail: sythtthtet@gmail.com

© 2018 The Institute of Management and Economy Rese. All rights reserved.

I. 서론

최근 미얀마가 개혁개방정책을 취함에 따라 국제지역·국가연구차원의 연구들(Cockett, 2015; Findlay, Park and Verbiest, 2016; Holliday, 2013) 특히 외국기업의 미얀마로의 진출관련 이해관계차원에서 많은 연구들(Kudo, 2009; 2012; Zaw and Kudo, 2011)이 많이 이루어졌다. 특히 미얀마에서 외자기업의 폭발적 진출에 따라 급격한 산업변동을 겪고 있는 봉제업에 관한 연구들(Khine, 2012; Myint, Rasiah and Singaravello, 2015; Oo, 2016)이 많이 이루어졌다. 특히 미얀마에 대한 경제적 진출에 관심이 많았던 한국에서는 민간정부 출범 이후의 경제적 변화에 대하여 많은 연구들(박정식·채수홍, 2014; 송용인, 2015; 오윤아·박나리, 2012; 원순구, 2014; 장준영, 2016)이 이루어져 왔다. 미얀마의 정치경제적 환경변화를 기반으로 하는 연구들이 많으나 거의 대부분은 거시적인 측면 즉 미얀마의 개혁개방의 경과와 전망, 외교정책의 변화, 외국인투자법 변화 등으로 인한 경제적 변화와 기업의 진출 성공 전략에 관한 연구들이었다. 이를 고려할 때 미얀마에 대한 미시적인 연구가 미흡하다.

한편, 미얀마의 노사관계에 관한 연구는 시작단계인데, 한국 등에서 진출한 외자기업의 성공적 경영이 필요한 점과 노동운동이 활성화되고 있는 점 등이 배경이 되고 있다. 그러나 노사관계를 다룬 연구들(Gillan and Thein, 2016, Myint, 2012; Wilson, 2014)은 노동시장에 관한 논의의 일부로서 언급하거나 국가정책을 중심으로 한 거시적인 논의를 하고 있을 뿐이다. 노동분야의 노동인권의 개선관련 연구들(ILO, 2012; 2015a; 2015b)도 마찬가지이다. 기업 현장에서 노사관계의 성격, 구조 및 변화 등을 다룬 연구는 없다고 해도 과언이 아니다.¹⁾

1) 박영범(2010)처럼 해외에 진출한 한국투자기업의 고용관계에 관한 연구에서 미얀마는 연구되지 않았다.

한편 2016년 출범한 수찌정권은 미얀마의 노사관계를 개혁해야 한다는 과제를 갖고 있다. 이러한 과제와 관련하여 미얀마 노사관계 특히 기업 현장의 노사관계가 어떤 상태에 있는가를 파악하는 것이 필요하다. 특히 개방과 개혁 특히 노사관계의 개혁을 시작했던 세인정권의 기간(2011~2015)의 국가적 노사관계정책과 이의 영향을 진단하는 것이 우선될 때, 상생의 노사관계 기반을 구축해 나갈 수 있을 것이다.

이상의 문제의식에서 본 연구는 세인정권차원의 변화시도에 따라 기업단위의 집단적 노사관계와 개별적 노사관계를 포괄하는 고용관계(employment relations)²⁾에서 어떤 변화가 있었는지를 체계적으로 살펴보고자 한다.

본 연구의 방법은 문헌연구와 면담방법을 병행하는 것이다. 문헌연구의 경우 미얀마의 노동관련 문헌들을 검토할 것이다. 면담방법은 세인정권기간의 기업단위 고용관계 실태를 파악하기 위해서 인적자원관리와 노사관계의 영역들에 대해 조사하는 것이다.

본 연구는 먼저 미얀마의 고용관계를 이해하고 변화를 분석하기 위한 배경으로서 미얀마의 산업화과정 특히 노동정책을 세인정권의 경우를 중심으로 살펴보고, 봉제업의 동향과 노동조건을 전반적으로 살펴본 후 세인정권기간 봉제업 기업단위 고용관계의 변화를 한국투자기업을 대상으로 조사분석한 결과를 제시하고 시사점을 제시할 것이다.

이 연구는 미얀마의 기업단위 고용관계에 관한 연구가 거의 없는 상황³⁾에서 우선적으로 필요하다 할 수 있는 실태기술(description)에 초점을 두고자 한다. 미얀마 고용관계의 성격, 구조 및 변화 등을 규명하는데 요구되는 토대

2) 고용관계는 개별적 노사관계라고 할 수 있는 인적자원관리와 집단적 노사관계의 상호연관성이 증가한 것을 반영하여 이들을 포괄하기 위해 사용되기도 하였지만(Bamber et al., 2004), 고용관계에 관한 이론은 아직 체계적으로 제시되지 않았다. 본 연구도 관련이론을 제시하지 못한 한계점을 갖고 있다.

3) 채용, 평가 및 교육훈련의 세부방식들의 중요성을 설문조사한 Sui(2006)뿐이라고 판단된다.

가 될 것이라고 기대한다.

II. 미얀마의 산업화 과정

1. 세인정권 이전의 산업화

1948년에 영국식민지에서 벗어난 미얀마는 독립운동의 주요 이념이었고 불교에서 지향하는 열반의 세계와 친화적이기도 한 사회주의 특히 경제사회주의⁴⁾를 추진하기로 방향을 설정하였다. 지하자원이 풍부하며, 저임금이 가능하고 영어구사력을 갖춘 양질의 젊은 노동자가 많은 여건을 바탕으로 토지국유화와 함께 1948년부터 2개년 경제개발계획과 1952년부터 산업화된 복지국가지향의 8개년 경제발전계획(Pyidawtha Plan) 등을 시행하였다. 결국 9% 대인 목표를 달성하지는 못했지만, 연평균 7.5%의 GDP성장률을 달성했다(Jang Jun-Young, 2013).

이러한 성과를 바탕으로 1962년 군사쿠테타로 집권한 네윈정부는 미얀마식 사회주의(그리고 불교경제관)에 입각하여, 경제발전계획을 수립하지 않았지만, 소련식 중앙계획체제를 구축하였다. 그러나 군부는 시장의 완전개방은 자본주의로 무장한 신제국주의자들이 경제를 장악해 자원공급으로 전락시킬 것이라는 두려움을 갖고 있어서 대외의존도를 높이지 않았다. 그러나 사회의 모든 분야에서 군부의 이익이 배타적으로 확대된 가운데 1970년대 들어 국가경제가 침체되자 이를 위기로 인식한 군부는 제한적 수준에서 시장개방을 추진하였다.

1988년 소련식 중앙계획경제체제와 일당독

재체제 특히 경제개혁의 실패에 대한 8.8.88민주화항쟁을 진압한 신군부는 사회주의체제의 실패를 공식적으로 인정하고 구체제와 결별하였다. 신군부는 12대 과업을 제시하였는데, 이에 따른 개방경제와 시장경제체제의 도입을 위해 1988년 외국인투자법을 제정하여 1990년에 봉제업 등에서 투자의 첫 물결을 경험하였다. 또한 1990년 민간기업법을 제정하여 민간부문의 발전을 시도하였다.

이러한 시도들에는 서방의 경제제재 그리고 군부와 재벌(tycoon)⁵⁾의 경제권 독점이라는 주요한 장애요인들을 비롯해 열악한 인프라, 복잡한 이중환율구조, 매우 낙후된 금융제도, 관료의 일상화된 근무태만과 만연한 부정부패 및 이로 인한 전문성 결여, 정치사회적 불안정 지속, 국영기업의 민영화 지연⁶⁾, 경제·행정개

5) 11개(Aung and Kudo, 2014)라고 여겨지는 이들은 대부분 군대와외의 개인적 연줄을 거대한 부로 전환시킬 수 있었던 정실자본가(crony capitalist)가 소유하고 있다. 현재 미얀마에서 정실자본가는 40여명으로 3,000만달러 이상의 자산을 갖고 있다고 추정되는데, 이들은 건설업, 광업, 고무업, 벌목업에 매우 관여되어 있는데 (2단계)사유화에 의해 후원에 전적으로 의존하지 않고 거의 모든 영역들에서 다각화할 수 있었고 핵심부문의 통제를 유지하는데 자신들의 내국인이점을 활용해 와서 거리를 둔 것으로 보인 세인정부의 개방경제에서 이전보다 부를 더 잘 창출하거나 방어하고 있다고 평가된다. 특히 미얀마에 진출하는 국제투자자들과 지방권력자들 사이의 없어서는 안 될 매개자로 자신들을 위치지웠다. 인프라 구축의 재원과 역량이 부족한 정부도 외국지배를 피하기 위해 민간기업들 특히 정실자본가들의 관여를 필요로 한다. 상당수가 불법무역이나 인권을 침해하는 무역에 관여되어 있어서 상당수가 국제제재명단에 올라 있지만, 아웅산 수찌가 이끄는 정당인 National Democracy League (NDL)는 정실자본가들을 용서하기로 결정했다(Ditlevsen, 2014). 이러한 점에서 미얀마의 경제는 과두제(oligarchy)의 초기형태라고 할 수 있다(Ford, Gillan and Thein, 2016).

6) 국영기업법(1989)에 의거하여 주요 12대 품목을 국가가 직접 관리하는 차원에서 1995년 공기업 51개 산하에 1,800여개의 사업체가, 총고용의 2%이지만, GDP의 22%, 산업규모와 수출의 59%, 수입과 조세의 40%를 차지하였다. 사유화의 추진에도 불구하고 국영기업이 1988년 624개에서 2008년 794개로 오히려 증가한 것에서 보듯이, 공기업이 국가경제를 장악한 경제구조는 지속되어 왔다.

4) 이와 관련된 것이 불교경제(Buddhist Economy)이다. 이것은 자본주의로 인해 국민들이 열반에 들 수 없게 된다는 인식에서 불교의 가치관을 서구의 경제관에 접목시키는 것으로서 경제에 도덕적 가치관을 주입시키고 모든 행위에는 결과가 따른다는 사필귀정의 원칙을 사용하며 존재하는 모든 사물의 본성을 반영하는 전체론적 경제관이다. 이에 관한 추가설명은 Jang Jun-Young (2013)을 참고할 것.

Table 1. Myanmar's Major Macroeconomic Indices before U Thein Sein Government(2011)

Year	Consumer Price Growth Index	Actual GDP Growth Rate	Nominal GDP Growth Rate(kyats)	Nominal GDP Growth Rate(\$)	Growth of Product Export Amount	Growth of Product Import Amount	Currency Account /GDP(\$)
1999~2010 Year Average	18.4	10.7	29.9	19.3	18.3	10.6	-0.5

Notes: Unit: %

Sources: IMF(2015) and calculating based on the World Economic Outlook Database.

Table 2. Myanmar's Major Progress of Industrialization during U Thein Sein Government

Year	Main Changes	Note
2011	Enforcement of Special Economic Zone Law, Labor Law Amendment	Release of Political Prisoner (6 times)
2012	Foreign Investment Law Amendment, Introduction of Managed Floating Exchange Rate System, Amendment of Labor Organization Law, Legislation for Social Security Law	Media Freedom Wage Increase of government service sector
2013	Enactment of Minimum Wages System, Enactment of Employment and Skill Development Law	
2015	Implement of Minimum Wages System(From September)	

혁프로그램의 지연, 구체적인 거시경제정책의 없음, 법령들의 사문화 등의 장애물들이 매우 많았다(Jang Jun-Young, 2013).

서방의 경제제재는 1988년부터 유럽연합 그리고 1990년부터 미국⁷⁾ 등의 경제제재이었다. 이를 돌파하기 위해 군부는 주변국과의 국경무역을 대안으로 채택하고 1994년 중국과 국경무역협정을 체결하였다. 서방의 경제제재는 신군부의 자금줄을 죄어서 군사정권을 퇴진시키려는 압박카드로 시작하여 중국의 미얀마에 대한 정치경제적 영향력 증가에 대한 외교전략적 차원의 정치적 압박카드(미국의 경우)로서 그리고 인도적 차원의 정치적 압박카드(유럽의 경우)로서 정치적 탄압이 있을 때마다 수위를 높여왔다.⁸⁾

군부의 경제권 독점은 1950년부터 국방비의

7) 미국은 2003년에 미얀마자유민주주의법을 제정하여 미얀마산 물품의 수입을 전면금지하였다. 서방의 경제제재로 인해 미얀마 봉제업에서 물량이 크게 감소하여 8만 여명의 봉제노동자들이 일자리를 잃었다.

8) 결국 중국을 제외하고, 선진국과 국제기구로부터 원조를 거의 받지 못했다.

축소를 배경으로 군부가 독자적 생존(생필품판 매를 통해 기금의 확보전략)을 모색한 결과이다. 군부가 운영하던 회사들을 국영화하였으나, 군인사가 경제요직에 중용됨에 따라 경제 운용에서 군부의 이권을 보호하는 것이 우선이었으며 군사정부가 외국인투자를 금지시켜 둔 영역에 대한 배타적 사업권이 주어졌다. 2010년까지 국영기업 288개(각각 자회사가 수백 개까지이었음) 중 268개가 사유화되었지만, 이에 주도적으로 참여한 주체는 군부의 민간기업들과 재벌이었다. 재벌은 대부분의 사유화된 자산을 매입하여 독과점을 형성하고 있다. 더욱이 이들과 관련하여 경제개혁법령은 일종의 전 시행정예 불과하고, 실제로 모든 사업과정과 절차는 인맥으로 연결되는 경우가 많았다.

〈Table 1〉에서 보듯이, 실질GDP가 1999~2010년에 연평균 10.7% 성장하였으나, 신군부 정권기(1988-2010)동안, 앞에서 지적한 장애요인들로 인해, 경제발전에는 별 진척이 없었다.

이 과정에서 군사정부는 사회주의노선을 토대로 개혁·개방을 달성하는 것에 한계를 느껴 2003

Table 3. Myanmar Exchange Rate (Kyats vs Dollar)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EIU(2014)(Market Exchange Rate)	1,185	1,055	970	815	868	895	-	-
PRS Group(2015)(Official Exchange Rate)	992	1,004	861	822	878	950	968	-
Country watch(2016)	-	-	-	828	860	966	1,033	1,166

Table 4. Major Macroeconomic Indices of U Thein Sein Government Period (2011~2015)

Index	2011	2012	2013	2014	2015	Annual Average
Actual GDP Growth Rate(kyats)	5.9	7.3	8.3	7.7	8.3	7.5
Nominal GDP Growth Rate(kyats)	8.8	10.3	14.4	14.1	17.4	13.0
Nominal GDP Growth Rate(\$)	13.2	-0.7	1.8	10.6	10.1	7.0
Consumer Price Growth Index	2.8	2.8	5.7	5.9	8.4	5.1
Growth of Product Export Amount	8.6	1.0	10.1	12.6	22.2	10.9
Growth of Product Import Amount	21.9	19.3	11.7	23.4	17.2	18.7
Currency Account-GDP	-1.9	-4.3	-5.1	-7.2	-7.0	-5.1

Note: Unit: %

Source: IMF World Economic Outlook Database(2015)

년 민주화를 위한 로드맵(Myanmar's Roadmap to Democracy)을 발표하였다. 이에 따라 2008년 전국민투표를 통해 신헌법이 채택되자 군사정부는 2010년에 총선을 통해 민간정부의 출범을 시행하였는데, 그 시행이 세인정권기간의 시작이었다.

2. 세인정권기간의 산업화

기업의 거시적 환경으로서 세인정권 즉 군부이었다가 퇴역한 민간인인 세인이 대통령인 민간정부는 2011년 집권 후 적극적인 정치경제의 개혁·개방을 빠르게 단행했다.

세인정권은 자유화조치의 일환으로 미국과 EU가 관계정상화의 선결조건으로 강력히 요구해왔던 정치범 석방을 2011~2012년 총 6차례에 걸

쳐 단행하였으며 언론의 자유화도 단행해 2012년부터 모든 언론의 사전검열을 폐지하였다. 또한 대외무역 자유화를 위한 움직임으로 2011년에 자동차수입규제완화정책을 발표하였다.

세인정권은 개방조치로서 1988년 외국인투자법의 제정 이후 23년만인 2011년 경제특구법(Special Economic Zone Law)을 제정해 경제특구를 개발하였다. 경제발전엔 큰 제약요인이었던 금융분야에서 2012년 4월부터 고정환율제를 폐지하고⁹⁾ 관리변동환율제를 도입하고 2011~2015년에 40.8%의 환율인상을 통해 외환유입 확대와 수출입 증대 등 긍정적 효과를 기대하였다(Jang Jun-Young, 2016). 또한 140개의 법률이 제정되는 등 이러한 개혁에 따

9) 미얀마는 정부의 고시환율, 암시장환율, 기업/정부의 수출시 임시로 계산되는 변동환율이 공존하는 다중환율제가 지속되어 왔다.

라 경제제재를 2012년 유럽연합이 1년 동안 유예하였고 미국은 2012년과 2013년에 걸쳐 신규투자금지를 해제하는 등 많이 완화하거나 해제하였다(Lim Kyung-Han and Moon Chong-Hwa, 2016).¹⁰⁾

세인정권의 개혁·개방정책으로 인해 미얀마는 경제성장을 이루었다. 5년 동안의 평균경제성장률은 7.5%이었고 평균상품수출증가율은 10.9%이었으나 평균소비자물가상승률이 5.1%이었으며(Table 4), 외국인직접투자액은 2015년의 경우 50억 달러 정도이다.

개혁·개방의 추진에 의해 높은 경제성장률을 기록한 산업화과정을 거쳐 왔으나, 해결해야 할 문제들이 새로이 발생하기도 하였는데, 특히, 뒤에서 살펴볼, 노사갈등이 많이 발생했다.

3. 세인정권의 노동정책

세인정권은 출범 첫해인 2011년 10월 국제표준에 부합시키기 위해서 새로운 노동법을 통과시켰고 이후 세부노동조건과 관련된 8개 법을 제정하였다.

우선 집회와 시위를 허용하는 법률을 2011년 12월 제정하였고 사측에 우호적이었던 노동조직법을 2012년 3월 노조설립과 파업을 허용하는 내용으로 개정하였다. 이에 따라 노동조합이 최초로 설립되었다.¹¹⁾ 아울러 노동쟁의조정법을 2012년 3월 제정하였고 이에 따라 노동부가 노사중재를 해주고 있다. 2014년 9월 노동쟁의조정법의 낮은 벌금을 물가에 맞추어 인상하였다.

파업의 주요요구인 임금인상차원에서 최저임금제를 2013년 3월 도입하겠다고 발표하고 최저임금법을 2015년 8월에 제정하여 9월부터 시행하였다. 아울러 사용자의 권리 강화를 위해 사용자의 책임뿐만 아니라 노동자의 책임도 포함한 표준근로계약서 제도를 도입하였다.

사회보장법을 2012년 제정하였고 사용자가 사회보장보험에 가입하도록 그리고 노동자에게 유리하도록 2014년 4월 사회보장법을 개정하였다. 2014년 7월 유급휴일 관련법을 제정하여 공식휴일과 휴가를 보장하였다.

또한 퇴임직전인 2016년 1월 공장법 그리고 1936년에 제정된 임금법을 폐지하고 임금관련법을 제정하였다.

전체적으로 보면, 세인정권이 노동정책에서 중립적 기조로 선화하였다고 할 수 있다. 노동규제의 개혁과 노동자이해대변의 공식적 허용이 노동자이해가 우선인 국가로 전환되었다고 해석되어서는 안 된다. 노동자의 권리들 그리고 몇 노동기준들을 개혁하는 힘은 내부의 정당성 압력들을 가졌다는 점보다는 외부영향력에서 더 나왔다(Ford, Gillan and Thein, 2016). 특히 세인정권은 총선과 관련하여 국민적 지지를 유인하기 위해 일정 수준 민주주의(populism)적 입장을 보이기도 하였다. 특히 봉제업에서 파업에 대해 초기에는 적극 대처하는 입장을 보였으나, 총선이 가까워질수록 방관하거나 노동자의 편에 서는 등 외투기업과 갈등을 빚기도 하였다(Jang Jun-Young, 2016).

한편, 미얀마에서 파업(wildcat strike)은 세인정권 전에는 산업기반이 미미하였을 뿐 아니라 노동자의 저항이 정치적 소요로 발전할 것을 두려워하는 군사정부가 강력한 통제정책을 실행하였기 때문에 아주 미미한 수준이었고 우발적이었다. 최소한 외형상으로는 민간정부인 세인정권이 들어서고 민주주의를 표방하는 야당세력이 강력해짐에 따른 정치적 변화를 배경으로 외국투자기업의 노동시장수요 증가에 따른 노동자위상의 격상, 노동자의 권리의식의

10) 세인정권의 출범과 동시에 아시아국가들도 미얀마에 적극 진출하였다. 전력개발과 천연가스, 내륙원유의 개발, 구리를 비롯한 광물, 보석 등의 자원 채취에 대한 투자가 가장 비중이 컸고, 열악한 생활의 사회간접자본기반에서도 저임금노동력을 이용한 봉제나 신발, 가발 등의 노동집약산업에 투자는 지속되었다. 특히 중국, 방글라데시 및 인근 동남아국가에 진출했던 한국의 봉제기업들이 미얀마로 집결하였었다.

11) 2015년말 현재 (기업)노동조합은 567개이고 조합원은 55,775명이다(CCTU의 내부자료).

Table 5. Number of Wildcat Strike of All Industries

Number of Strike	Period of Military Government										Period of U Thein Sein Government						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	13	10	18	11	28	9	4	6	7	6	-	78	52	150	93	101	108

Note: Year 2009 can not be estimated, and in 2010, 78 cases included 48 cases of Rurutaya.
 Sources: ILO Statistics till 2008 and 2010-2015 Data from CCTU (Cooperating Committee of Trade Unions)

향상, 노동조합의 조직화, 노동관련 법과 제도의 정비가 빠르게 진행되어 양곤을 중심으로 거의 제조업에서 파업의 양과 질에서 급격한 변화가 있어 왔다. 특히 노동조합법 제정으로 인해 2012년 3월부터 노조결성 및 파업이 허용되자 급증했고¹²⁾ 이후 해마다 100건 정도로 점증해 왔다. 또한 외부의 교육과 지원을 받아 노동문제에 대한 의식과 대처능력을 갖추기 시작한 노동자가 조직적이고 능동적으로 변화하여 ‘외부세력 주도’에서 ‘자발적인 노동자 주도’로 점차 변화하였으며 파업을 포함한 제반 노사갈등의 해결과정이 법적으로 관례적으로 확립되어 가고 있는 중이다.¹³⁾¹⁴⁾

12) 2012년은 3월부터 노조결성 및 파업이 허용된 가운데 중국투자기업이 중국의 노동절인 5월 1일에 휴무하면서 임금을 지급하지 않은 것이 도화선이 되어 연쇄적으로 파업이 일어난 해이다. 5월에만 57개 사업장에서 26,810명이 파업에 참여하였으며, 이 중 38개의 사업장(약 2만 명)에서 합의가 이루어졌다.
 13) 파업양상의 주요 특징으로는, 문헌들을 종합할 때, 다음을 들 수 있다. 첫째, 노동자의 주요 요구사항은 기본급의 현실화, 출근수당, 생수제공, 연장근로에서 노동법기준 준수, 업무상 부상·사고발생시 사측 보호, 노동복과 휴게실 제공, 유해물질 발생 금지 등이다. 둘째, 역사가 오래된 공단지역에서 많이 발생하였다. 이웃기업의 노동조건과 파업동향 등이 영향을 미쳤다. 셋째, 공무원 임금인상(매년 4월)이 주요 계기이다. 넷째, 태업에서 공장 밖이나 노동부청사 앞의 시위로 바뀌어 왔다. 하지만 화장실 등에 벽보를 붙여 파업을 알리고 이를 신호로 노동자들이 현장 밖에 나와 앉아 있는 양태가 전형적이다. 다섯째, 해결의 경우 정부나 군부에서 강제로 중재하던 과거와 달리 야당, 88세대, NGO의 영향력으로 주로 일종의 지역(township)노사정 협의회에서 민주적 협상이 강조되었다. 그러나 노동자대표의 선출과정도 정착되어 있지 않고 임시

III. 봉제업의 동향과 노동조건: 한국투자기업을 중심으로

1. 봉제업의 동향

봉제업은 미얀마에서 고용을 창출하고 수출을 증대함에 있어서 가장 중요한 역할을 해온 산업이다. 봉제업은 1990년에 정부와 외국기업들의 합작투자로 시작해 1990년대 후반부터 급속도로 성장했다(Kudo, 2012).

수출규모는 1990년에 비해 2001년 69배이였으며 수출비중은 1990년에 2.5%에서 2000년 39.5% 그리고 2003년 상반기 85%(MGMA, 2015)까지 증가했다. 수출대상국은 2000년까지 유럽이 1위이였으나 이후 미국이 50%로 1위가 되었다(Khine, 2012).

그러나 2003년 7월 미국의 소비자 불매운동과 경제제재로 인하여 봉제수출이 감소되었고 이에 따라 8만 명의 봉제업 노동자들이 일자리를 잃었다. 이를 극복하기 위하여 군사정부가 아시아에 새로운 시장을 모색한 결과 2000년 전후로 향후 인건비 상승이 예상되던 중국에 입지했던 봉제공장 중 일부가 미얀마로 이전하기 시작했다(Kojima, 2011). 아울러 일본이 투

변통으로 ‘목소리가 큰’ 남성노동자 일부가 대표로 나서는 경우가 많아 협상결과에 대한 (여성)노동자의 동의를 얻어내기가 쉽지 않고 이에 따라 파업기간도 5일 이상으로 길어졌다.
 14) 파업은 표면적 원인도 있지만 경제·정치·사회문화적으로 쌓여온 심층적 요인/원인/배경 때문에 일어나는 것이다. 향후 이들에 관한 체계적인 경험적 연구가 이루어져야 할 사항이라고 판단된다.

Table 6. Survey Results Summary of Key Labor Conditions of Action Labor Rights(2016)

Working hour per day	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	Above 13
Rate(%)	10	9	21	43	13	4
Overtime working hour per week	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30
Rate(%)	26	8	37	27	1	1
Propriety of wages	Enough		Enough for living if cut down the expenses		Below basic living expenses	
Rate(%)	3		34		63	
Language of Wages Statement	Myanmar		Myanmar+English		English	Korea
Rate(%)	54		16		29	1
Period of employment contract	Less than 3 Months		6Months~1 Years		2~3 Year	Whole Life
Rate(%)	54		40		2	4
Collective Agreement	No	Yes				
Ratio of Factory(%(%)	96	4				

자한 봉제기업이 2006~2007년 급속도로 증가해 2007년에 일본수출이 1위가 되었으나 2010년경 일본의류업체들이 더 저렴한 시장을 찾음으로써 점점 수출이 감소하였다. 그 대신 한국으로의 의류수출이 증가하였다.

미얀마가 한국에 의류를 본격 수출할 수 있었던 것은 2007년 ASIAN-KORES ETA가 체결된 이후이었고 2009년 북한 개성공단 폐쇄로 인해 한국의 봉제기업들이 미얀마로 진출해 한국은 2009년 수출의 13.7%를 차지해 3위로 올라섰다. 2010년 일본과 한국에의 수출률이 51.5%이었는데, 이는 미얀마의 봉제업이 일본과 한국의 기업에 의존함을 보여주는 것이다.

2013년에 미국과 영국이 미얀마에 대한 수출입 경제제재를 완화함에 따라 미얀마 봉제업은 수출증가로 인해 더욱 성장하였다. 2013년에는 200 개 정도까지 신규공장이 설립되었다.

2016년 4월 현재 미얀마에는 400 개 정도(외투 171 개, 합작 22 개)¹⁵⁾의 봉제업체에서 35만 여명의 노동자를 고용하고 있는데(Daily Eleven, 2016. 4. 27)¹⁶⁾, 한국기업 79 개가 9

만 여명의 노동자(평균 공장당 1,167명)(KOGAM, 2016)를 고용하고 있다.

미얀마의 봉제업은 주로 국제적인 공급사슬의 최하층에 있으며(Oka, 2016) 거의 대부분 FOB방식으로, 자재확보와 기술의 부족으로, 운영될 수 없는 조건이어서 임가공에 의한 이익만 획득하는 CMP(Cutting, Making, Parking)방식으로 운영되고 있다(Myra, 2016). 따라서 빠르고 저렴한 생산이 필요하여 노동자의 화장실사용 제한 등 비인간적 대우와 노동착취 같은 문제로 인해 노사갈등이 상존하고 있다. 2015년 말 현재 봉제업에서 (기업)노동조합은 107 개이고 조합원은 16,203 명이다(CCTU의 내부자료).

2. 봉제업의 노동조건 : 한국투자기업의 경우¹⁷⁾

한국투자기업의 노동조건을 세인정권의 마

16) 신규노동자는 2002~2010년 94,700명, 2011~2012년 69,850명, 2013년 20,000명, 2014년 92,100명, 2015년 75,500명으로 급격히 증가하였다(CCTU 및 Daily Eleven, 2016. 4. 27).

17) 봉제업의 노동조건을 비롯한 전반적 실태에 대해서는 외투기업과 자국기업 12 개를 대상으로 조사한 SOMO·ALR·LRDP (2017)을 참조할 것.

15) Rieffel (2015)에 의하면, 국영기업(State Economic Enterprises)은 방직(textile)공장까지 포함하여 20 개이며, 임대(lease)되었거나 임대가 추진되고 있다.

Table 7. Survey Results Summary of Key Labor Conditions of OXFAM (2016)

	Item	Rate	Item	Rate
Wages and Working Hours	Earners in the Family	About 1/4	Cut of Wages due to sick leave	76%
	Support to Family	95%	Wages can't cover basic needs.	74%
	Average basic wages for one month	49,400 kyats	None of Annual Leave	52%
	Forced Overtime works	22%	None of Public Holiday	9%
	Average overtime working hours per week	10.5 hr	Limitation of Toilet usage during working hours	18%
Security	Instability	43%	Can't drink pure water	18%
	Experience of swear words by employer	31%	Injury during working operation	39%
Employment Instability	Having a loan	43%	Unknowingness about employment contract period	64%
	Average of Loan	57,400 kyats	Afraid risk of discharge	35%
Others	Adjustment of Grievance	60%	Experience person of adjustment of grievance	13%

지막 연도인 2015년에 전국적 조사를 실시한 노동권리행동(Action Labor Rights, 2016)과 이를 반박하는 미얀마 한국봉제협회(KOGAM, 2016)를 통해 살펴보고자 한다.

Action Labor Rights (2016)는 대부분 양곤과 바고의 산업단지에 위치한 ‘한국인이 소유하거나 공동출자한 봉제업체’ 39개 공장의 1,200명 노동자를 대상으로 2015년에 조사한 보고서이다(〈Table 6〉 참조). 이에 의하면 사용자가 연장근로¹⁸⁾를 시키면 노동자들이 거부할 수 없어서¹⁹⁾ 장시간노동이 일상적임에도 불구하고 임금적정성의 경우 노동자의 3%만이 현재 임금이 생활에 충분하며, 임금명세서가 29%는 영어 그리고 1%는 한국어이어서 명세서의 내용을 이해하지 못한다고 주장하였다. 또한 40%만이 계약서를 작성했으며, 종신고용이 4%밖에 되지 않으며, 노동조합의 설립이 가능함에도 96%의 공장에 단체협약이 없다.

KOGAM(2016)은 많은 봉제공장들에서 법

위반이 있었음을 특히 보건문제에 있어서는 향상이 요구됨을 인정하지만, Action Labor Rights(2016)은 광범위하거나 정확한 실태가 아니고 최저임금제의 시행(2015년 9월)전에 조사된 것이어서 현재의 임금은 많이 인상되어 다른 업종들과 견줄만하다고 주장하였다.²⁰⁾ KOGAM(2016)은 2016년 3월의 조사결과로서, 월 공제후임금(take home pay)의 평균이 162,247 껏으로 최저임금이 도입(2015년 9월)되기 전인 2015년 8월의 124,937 껏보다 29.9% 인상되었으며 시간당 임금의 평균은 762 껏으로 558 껏에 비해 36.6% 인상되었으며 최저임금의 도입으로 인해 연장근로수당이 상당히 증가하여 연장노동시간이 2015년 8월과 2016년 3월 사이에 월 18.3시간 감축되었다고 제시하였다.

이상을 종합하면, 최저임금제의 도입이 노동조건에 큰 변화를 초래했을 것으로 추정된다. 장시간노동·저임금이 일반화되어 있는 상황에

18) 법적 최대연장근로시간은 노동고용사회보장부령(2012)에 따라, 공장법의 16시간보다 긴, 20시간이다.

19) 노동자들은 바이어의 주문량에 따라 언제든지 연장근로를 할 준비가 되어 있어야 한다.

20) 한국기업만을 대상으로 한 조사는 아닌 OXFAM(2016)이 양곤과 양곤근교지역의 산업단지에서 123명 노동자(77명은 조합원)를 대상으로 2015년 8월에 조사한 결과를 요약한 것이 〈Table 7〉이다.

Table 8. Organizational Chart of Company A

CEO														
Operation Director					Production Director									
General Manager	HR Manager	Finance Manager	Project Manager	Warehouse Manager	Production Manager									
				Raw Material	Access ory	Product Cutting Manager		Sewing Manager	Setting Manager					
				Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor						
Building Maintenance, Electric, Machine, Boiler and Transport vehicle Management			Installation of Machine, Product quality Control, Export, Import	Leader	Leader	Leader	Leader	Leader	Leader	Leader				
				In charge	In charge	In charge	Marking work In charge	Design In charge	In charge	Leveling in charge	Folding in charge	Decor ation in charge	Packi ng in charge	Quality control in charge
				Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper	Helper
								Quality Control Management	Line product quality control management	Line product quality control management				

서 최저임금제의 도입으로 임금인상이 있었지만 다른 노동조건의 변화가 있었는지에 대해서도 체계적인 연구가 필요하다.

IV. 봉제업 기업단위 고용관계의 변화: 한국투자기업의 사례

1. 조사방법

세인정권기간의 산업화, 개혁개방정책 및 노동과정 등에 관한 선행연구들을 살펴본 후에 노동개혁을 배경으로 기업단위 고용관계의 변화를 살펴보기 위해서 조사를 실시하였다.

조사대상은 봉제업을 운영하고 있는 한국투자기업인데, 세인정권기간의 고용관계를 살펴보기 위해 2010년도 이전에 미얀마에 진출하였고, 노동개혁의 영향을 상대적으로 많이 받았을 가능성이 높다고 할 수 있는, 세인정권기간에 파업을 겪은 2개 업체를 선정하였다.

A사는 한국의 개인이 2004년에 설립한 남다른 산업단지에서 있는 업체이고 주로 NEPA와 팬콕의 의류제품을 하청 생산한다. 2010년에는 8개 라인에 노동자가 800명이었으며 원청과 A사의 중개자가 별도의 공장을 설립함에 따라 주문이 감소하고 2015년에는 최저임금제가 도입되어 현재는 5개 라인에 노동자는 332명이다. B사는 많은 해외지역에 업체를 운영하고 있는 다국적기업인 한국업체가 1998년 설립된 호주업체를 2010년 인수한 업체이다.²¹⁾ 2010년 1,500명이었던 노동자가 2015년 1,250명으로 감소하였다.

조사방법은 구조화된 인터뷰로서 2016년 7월말부터 8월말까지 그리고 2017년 10월에 실시되었다. 인터뷰대상은 2010년도부터 현재까지 조사대상 업체에 종사하고 있는 관리자와 노동자이었다. A사의 경우 18년 경력의 부장과 14년 경력의 여성관리자 그리고 6~10년 경력

21) B사는 미얀마에 1997년에 진출하여 3개의 업체를 운영하고 있다.

의 여성노동자 3명이었고 B사의 경우 10년 경력의 여성관리자와 6~8년 경력의 여성노동자 3명이었다.

조사내용의 경우 고용관계가 포괄하고 있는 개별적 노사관계라고 할 수 있는 인적자원관리의 세부영역들 즉 채용, 보건, 임금, 복리후생, 이동, 인간관계 등에 대한 관리와 집단적 노사관계의 세부영역들 즉 노동조합, 단체교섭, 파업 등에 관한 사항에 대한 것들에 대해 2010년과 2015년의 실태와 변화를 파악하는 것이었다.

2. 고용관계의 변화²²⁾

1) 채용관리

모집의 경우 두 회사 모두 2010년에는, 이전에도 사용해왔던 방식인, 소속직원들에 알려주어 그들이 추천하는 노동자를 채용하는 연고채용방식을 주로 사용하였는데, 노사분규가능성을 감소시키기 위한 목적이었다고 한다. 2015년에 A사는 회사 앞 또는 버스정류장 등 사람이 많은 곳에 광고지를 게시하거나 5명 이상 필요할 때는 노동사무소에 가서 모집계획을 전달하는 방식도 사용하였다. 입사지원자들은 신분증, 호적, 실거주증명서, 노동부가 발급한 Labor card 등이 있어야 한다. 2010년에는 미성년자의 채용이 있었으나 2015년에는 이를 금지한 법에 따라 미성년자를 채용하지 않는데, 가짜신분증문제가 있어서 신분증 확인을 강화하고 면접 시에 사진 3 장도 요구하였다. 특히 남성노동자를 채용할 때도 전과가 없다는 경찰서의 확인서를 받는데, 현장관리자에 의하면, 이는 전과가 있는 노조간부의 채용을 피하기 위함이었다.

선발의 경우 두 회사 모두 봉제를 잘하는지에 관한 시험을 치루고 현장관리자가 면접을

하지만, 보조(helper)는 면접만을 실시한다.

배치의 경우 3개월 수습 후 영어숫자와 영어 사이즈용어를 아는 노동자들은 원자재를 다루는 재단(cutting)일을 시키고 그렇지 않은 노동자들은 마감(finishing) 특히 실밥을 자르는 일을 시키며, 봉제가능자는 생산라인에서 작업자를 도와주는 일에 배치한다. 이후 3개월 계약직으로서 봉제를 잘하는 노동자들을 생산라인의 보조로 배치하고 봉제를 못하는 노동자들을 창고와 마무리 일에 배치한다. 6개월 되는 날에 정규직 보조로 채용한다.

2010년에는 회사에서 만든 근로계약서를 사용했으나, 2015년 최저임금제 도입 이후에는 표준근로계약서제도를 필수로 시행하고 있다. A사의 경우 근로계약기간이 2년이고 라인관리자(line supervisor)들을 통해 개인별로 근로계약 항목들을 알려 주고 사인하게 하고 있으며²³⁾, 노사갈등을 피하기 위해 근로계약서의 내용들을 한 가지씩 골라서 발표해 주고 있다. B사의 경우 라인노동자들 모두의 근로계약서를 라인관리자들이 사인하고 있어서 인터뷰에 응한 노동자들은 근로계약서를 직접 보지도 못했고 자신의 근로계약 내용을 모른다면서 이에 따라 사측이 부정행위를 하고 있다고까지 응답하였다.

채용관리의 주요 변화는 미성년자의 미채용과 표준근로계약서제도의 일부시행이라고 할 수 있다.

2) 보건관리

두 회사 모두 예방의 경우 2010년도와 2015년도에 큰 변화가 없다. 산재예방의 경우 현장의 안전시스템이 잘 되어 있지 않기에 화재에 대처하기 위해서 공장안에는 늘 소화기를 비치하고 남성노동자들에게는 소화기사용법을 숙지시킨다. 그러나 직업병예방법에 대해서는 노동

22) 정부에서 노동관련 법들을 제정하였으나 노동자들에게 제대로 알려주지 않고 시행단계에서 효율성이 낮기에 노동자들이 법적인 보호를 받지 못하고 있다.

23) 표준근로계약서의 내용과 사측이 정해 제시한 내용 외에 노동자의 의견을 반영해 주는 것이 필요하다고 노동자들은 지적하였다.

Table 9. Changes in Wage System and Wage Level (for Level D)

Classification	Company A		Company B	
	2010	2015	2010	2015
Monthly Payment	50,000 ks~60,000 ks	120,000 ks~150,000 ks	60,000ks~70,000ks	120,000ks~150,000ks
Basic wages	Working days x 400ks	working days(30) x 3,600ks	working days(30) x 400ks	working days(30) x 3,600ks
Overtime work wages	overtime hours x100ks	overtime hours x 900ks	overtime hours x 100ks	overtime hours x 900ks
welfare			10,000ks	
Bonus for attendance	10,000ks		15,000ks	
allowance for working	15,000ks		5,000ks	
Special bonus	5,000ks		5,000ks	
Long Service Allowance	5,000ks	5,000ks	5,000ks	5000ks
	-			

Note: Total salaries are different according to overtime.

자들에게 숙지시키지 않고 있다. 노동자들은 사측이 생수대신 수돗물을 제공하기에 물을 마실 수 없을 정도로 불편함을 가끔 느낀다고 하였다. 봉제공장 대부분은 더운 날씨에도 환기가 잘 되어있지 않아 쓰러지는 여성노동자들이 있는데, 환기시설도 사측은 나름 되어 있다고 하였으나 노동자들은 라인 하나에 선풍기가 1개 정도 있는 등 잘 되어 있지 않다고 하였다.

산재처리의 경우 법적 처리에 있어서, 현장 관리자에 의하면, 2010년에는 사회보험²⁴⁾ 가입에서 몇 명이 빠진 경우도 있었으나 2015년에는 사회보험법의 변화로 인하여 모두를 가입해 주고 있다. 또한 부상의 경우에는 공단 내에 있는 기업들이 공동으로 설립하여 의사 1명이 있는 보건소에서 치료해 준다. B사의 경우 가끔 더위에 쓰러지는 여성노동자들을 공장에 있는 보건소에 잠깐 쉬게 해주는 것밖에 없으며, 부상의 경우 간호사만이 있는 공장안의 보건소에서 치료해주고 상처가 깊거나 많은 경우에는 근처병원에서 치료해준다.

보건관리의 주요 변화는 사회보장법의 변화

24) 사회보험으로 한국에는 산업재해보상보험, 고용보험, 국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험으로 5가지가 있는데, 미얀마에는 2010년에 산업재해보상보험과 건강보험만이 있었으나 2012년 국민연금과 고용보험이 추가되었다.

로 인해 사회보험가입이 증가한 것이라고 할 수 있다.

3) 임금관리

임금의 경우 두 회사 모두 2010년에는 기본급을, 6개월에 1번씩 100짖 인상하였던, 노동부와 봉제협회가 공동으로 마련한 가이드라인에 따라 주며 월 임금이 개인별로 차이가 나게 하는 연장근로수당은 기본급의 200%인데, 기본급이 낮기 때문에 복지비, 정근수당, 근속수당 등의 항목으로 보충해 주었다.

A사의 경우 2010년에는 직무나 근속년수를 반영한 등급(grade, class)을 각 노동자에게 적용해 등급에 따라 기본급에 차이가 있었다. 2015년도 최저임금제의 도입 이후에는 근속년수 대신 직능에 따라 A,B,C,D로 등급을 적용하였다. 입사 6개월 후에 D급(보조)이 되며, 봉제라인 생산직노동자들은 A,B,C 3단계의 등급으로 나뉜다(2015년 표준근로계약서).²⁵⁾ 한 봉제업무(point)를 하면 C급, 경력이 1년 이상이고 2~3개의 업무를 할 수 있으면 B급, 옷 하나를 완벽하게 제봉할 수 있으면 A급인데, A급은 조장과 라인관리자들이다.²⁶⁾ B사의 경우

25) 1일 기본급은 인턴(3개월)이 1,800짖, 계약직(3개월)이 2,700짖, D(보조)는 최저임금인 3,600짖, C는 3,983짖, B는 4,050짖, A는 4,183짖이다.

봉제라인단위로 성과평가를 통한 성과급을 도입하였는데, 3개월에 1번씩 현장관리자의 추천과 달성업무에 대한 평가를 토대로 제공하고 있다. 금액은 한 라인에 있는 80명 중 21명에 대해 3만짚(2명), 2만5천짚(2명), 2만짚(3명), 1만5천짚(1명), 1만짚(1명), 5천짚(12명)이다.

2015년 9월 최저임금제가 도입되면서 임금항목과 임금계산방식이 변경되었다. 기본급이 1일 400짚에서 3,600짚으로 인상되면서 대신, A사의 경우²⁷⁾ 근속수당이 신설되었지만, 최저임금법에 규정되지 않은 임금항목들인 복지비, 정근수당, 출근수당 및 특별상여금(special bonus)이 없어졌다. 미안마의 최대명절관련 설날특별상여금의 경우 A사에서는 2010년에는 기본급의 100%를 지급하였지만 재정상태가 좋지 않다는 이유로 없었으나 B사에서는 2010년에 '1일 기본급 x 30일(1개월)'분을 지급했는데 2015년에, 은혜적인 효과를 위해, 57,600짚(1일 기본급 3600짚 x 설날휴가 16일)을 '회사에서 제공하지 않아 왔던 휴가와 관련된 복지수당'이라는 명목으로 전환해 지급하고 있다. 또한 임금계산에 있어서 유급주휴일이 도입되었는데, 2010년에는 근무일수에 일요일은 제외하고 출근했던 날짜만 포함하였으나 2015년 최저임금 도입 이후에는 근무일수에 일요일 포함하여 월 30일이나 31일을 기준으로 계산한다.

최저임금제의 도입에 따른 인건비 상승에 대한 대책으로 사측은 대부분의 노동자들이 임금보전을 하고 있는 연장근로를 가능한 줄이고²⁸⁾ 소정근로시간에서의 성과 향상을 기하는 방향으로 전환하였다. B사의 경우 (시간당)생산목

표에 있어서 60%를 높였다. 높아진 생산목표를 달성하지 못하면 라인책임자가 심하게 혼내기도 하였고 한국인 책임자가 직접 내려와서 혼낼 때도 많다고 한다. 이에 따라 열악한 상황이 전개되기도 하는데, 생산목표의 압박감 때문에 물을 먹거나 화장실에 가는 것도 라인책임자의 눈치를 보아야 하고 가끔 휴식시간에 달성하지 못한 목표를 채워야 하는 경우도 있었다. 전에는 연장근로 4시간을 시키면 중간에 15분 정도의 휴식시간을 제공했지만 최저임금제의 도입 이후에는 휴식시간을 제공하지 않는다고 한다. 아울러 복지와 점심시간까지 축소하여 노동자들은 최저임금제의 도입이 부정적 변화가 더 많았다고 인식한다고 하였다.²⁹⁾

병가관련 임금의 경우 2010년에 휴가는 물론이고 병가에 대해 임금삭감이 있었으나, 2015년에는 A사는 표준근로계약서에 제시된 대로 임금삭감을 하지 않고 있으나 B사는 임금삭감을 하고 있다.³⁰⁾

4) 복리후생관리

두 회사 모두 법정복리후생으로서 사회보장보험을 2010년에는 일부 노동자들을 제외했으나 2012년 사회보험 및 복지법 제정에 따라 2015년에는 모두 가입해 주고 있다.³¹⁾ 그러나 노동부에서 보험교육을 하러 왔을 때 일이 별로 없는 신입사원 등 각 라인별 4~5명만 참가

26) 조장, 라인관리자와 현장관리자의 경우 추가로 직위에 따른 수당(예: 조장수당)을 받기도 한다.

27) 월례 제공해 주던 점심식사, 숙소, 통근차량 등의 중단으로 파업이 발생하였는데, 연합중재위원회의 판결에 의해 다시 제공하게 되었다. 이로 인해 주문량감소와 인건비인상이 있어서 회사를 파산시킬 계획도 검토했으나, 당시 500명의 노동자들에게 지급할 보상액을 갖추고 있지 못해 계속 운영하는 것으로 결정되었다고 한다(부장의 인터뷰내용).

28) B사는 2010년에 공식휴일과 일요일에 가끔 연장근로를 시키는 경우가 있었으나, 거의 시키지 않는다.

29) 물가가, 최저임금의 인상과 부동산가격의 폭등 등으로 인해, 많이 인상(2015년의 경우 10.8%이며 5년간 31.4%)되어 실질임금은 별로 상승하지 않았다고 할 수 있다.

30) 2015년에 휴가를 A사는 받을 수 있지만 B사는 받지 못하고 있다.

31) 사회보험 및 복지세가 2배로 인상되었다. 이로 인해 건강보험혜택은 전보다 2/3 정도 좋아졌으나 대부분은 사용하지 않는다. 그 이유는 정부가 운영하는 병원을 이용해야 하는 건강보험의 경우 병원에 가서 진단서를 받고 병가를 이용할 수 있지만 라인관리자들의 눈치를 보아 가지 않는 노동자가 많으며, 병원의 수가 적어 대기시간이 길고 친절하게 대해 주지 않고 제대로 검진도 안 해 주고 약만 처방해 주는 정도이기 때문이다.

하게 하여 노동자들이 혜택내용들을 자세히 모르는 편이다. 노조에 가입한 후 노조 간부들과 노동활동가들이 가르쳐 줘서 알게 된 노동자들이 많았다.

법정외복리후생으로는 출퇴근버스와 지방출신 이주노동자를 위해 숙소를 제공하고 있고 2010년에는 공장 내에 식당에서 식사를 제공해주었으나(밥값은 3,000짚임) 2015년에는 식당을 운영하지 않아 도시락을 갖고 와야 한다. 식사할 수 있는 자리를 마련해주었으나 A사에서는 노동자들은 밥을 먹을 수 있는 자리를 따로 마련한 것도 없기에 일하는 자리에서 밥을 먹어야 한다고 하였다. B사에서는 공장 앞에 있는 잔디밭에서 쉬는 시간에 운동도 할 수 있으나, A사에서는 운동할 수 있는 공간이 따로 없다고 하였다.

복리후생관리의 주요 변화는 법정복리후생은 강화되었으나 법정외복리후생은 약화된 것이라고 할 수 있다.

5) 이동관리

승진의 경우 A사에는 2010년에 봉제라인 8개 종업원 800명이 있었을 때 현장관리자 3명, 라인관리자 8명과 한 라인에 조장 4명이 있는 상황에서 생산라인에서의 승진은 근속년수가 많고 봉제를 잘하는 노동자를 라인관리자의 추천으로 등급을 올려주는 것이다. 가끔은 조장이나 라인관리자의 자리가 비었을 때 봉제를 잘하고 관리자로서의 역할을 잘하겠다고 판단하는 노동자에게 승진을 시켜주곤 하였다. 그러나 2015년에는 라인 5개와 종업원 332명만 남았기에 조장자리가 비어도 승진해주지 않고 있다. B사에는 현장관리자 4명, 라인관리자 15명과 한 라인에 조장 4명이 있는 상황에서 승진은 근속년수가 많고 라인관리자가 추천해주는 사람을 미얀마 책임자와 한국인생산관리자가 결정해서 등급을 올려준다.

배치전환의 경우 사측은 생산과정에서 방해가 되지 않기 위해서 가능하면 시키지 않아 왔

다. 2010년에는 노동자가 라인의 업무를 달성하지 못하거나 어려움이 있는 경우에 다른 라인이나 마무리라인으로 배치전환해 주었다. A사에서는 2015년에 노동자와 노동조합의 동의가 있어야만 배치전환이 가능하다. 노동자가 일하고 있는 자리에 어려움이 있거나 문제가 발생하는 경우에는 현장관리자의 허락이나 지시를 통해서 자리를 이동할 수 있는 것은 2010년과 2015년에 동일하다.

배치전환관리의 주요 변화는 사측의 전환배치시 노동조합의 동의를 받아야 한다는 것이라고 할 수 있다.³²⁾

6) 인간관계관리

두 회사 모두 2010년에는 1년에 1번씩 축구시합을 하게 해줬으나³³⁾, 2015년에 A사에서는 축구시합이 없어졌다. A사에서는 1년에 1번씩 교통비를 내주거나 비용의 50%를 제공하는 여행을 가는 것도 있었으나 2015년에는 없어졌다고 하였다. 두 회사 모두 일반적인 인간관계 개선을 위하여 연말파티를 2010년에는 해주고 상품 추첨도 있었지만 2015년에는 최저임금제 도입을 이유로 해주지 않는다.

7) 노동조합관리

2010년 법적으로 노조를 설립할 수 없었지만, 노동조합법 제정으로 인해 2012년 3월부터 노조결성 및 파업이 허용되자 노동조합 설립이 시도되었지만 A사에서는 사측에서 막았기에 설립되지 않았으나, 2015년에는 최저임금제관련 파업이 발생한 것을 계기로 노조간부 17명

32) 상벌의 경우 A사에서는 목표를 100% 달성하는 라인에게는 상금을 주었으나 2015년 폐지하였다. B사에서는 2015년에 목표를 달성하지 못하는 라인의 관리자들에게 임금을 삭감하는 벌을 주는 제도를 도입하였으나 2015년 말에 폐지하였다. 봉제를 제일 많이 할 수 있는 라인의 노동자들에게 상금을 주고

33) 이는 특정일 휴식시간에 라인 2개씩 나누어 축구시합을 하는 것이고 이긴 3팀에게 상을 주는 것이다.

과 노동자 280명 중 260명이 노조에 가입하여 노조가 설립되었고 최근 조합원 30%가 가입되어 있으나 노조활동이 노동조건의 개선에 있어서 활발한 편이다.³⁴⁾ 그러나 B사에서는 2012년에 노조간부 11명이 노조를 설립하여 노동자의 80%가 가입하였다. 2014년도에 사용자가 노조를 약화시키기 위해서 노조간부를 사측에 우호적인 노동자인 라인관리자로 변경하였고 사측은 노동조합설립법에 규정된 권리를 보장하고 있다고 하지만 실제 공무수행을 해야 할 때만 시간인정을 해주고 노조간부들의 노조활동 특히 조합원모임을 할 시간을 허용해 주지 않았다. 이후부터 노조인원은 변화가 없지만 노조활동이 적극적이지 못했다. 현재는 노동자 대변활동은 없고 상호회활동만 하고 있다.³⁵⁾

노사협의회와 관련하여 A사에서는 2010년에는 1년에 1번씩 라인관리자와 현장관리자 등 사측이 많은 월급관련이나 여행관련 회의를 했으나 2015년 노동조합 설립이후에는 회의가 없었다. B사에서는 회사의 제품생산관련 일이나 노동문제와 관련하여 회의할 때는 전에 사용자, 현장관리자와 제봉라인책임자들만 했는데 노조설립 이후에는 노조간부들도 회의에 참석하고 있다.

노사 각각이 상대방에게 요구하는 점으로는 사용자의 경우 A사에서는 노동자가 업무수행에 지장이 있는 휴가를 많이 가지는 것을 자제해 주기 바라며, B사에서는 회사가 정한 업무수행 목표를 달성하기를 원한다. 노동자의 경우 A사에서는 최저임금제의 도입 이후에 근속년수에 따라서 임금격차도 별로 없고 연장근로를 시키는 것도 별로 없기에 근속년수가 많은 노동자들은 전에 주었던 상여금들을 지급해 주기를 바라고 있다. B사에서는 업무수행목표를

예전과 달리 많이 올렸기에 달성하는 데에 있어서 한계를 느낀다는 것을 이해해 주고 업무량을 줄여 주기를 원했고 표준근로계약서에 있는 법적 휴가를 제공해주기를 원했다.³⁶⁾ 노동자의 요구사항은 임금인상에서 노동강도 인하, 직무환경이나 직장안정과 관련사항으로 변화했고 조금씩 반영되어 왔다.

8) 단체교섭관리

두 회사 모두 2015년에 노조가 설립되었으나 아직 단체교섭을 정식으로 하지 않고 있다. 그러나 B사의 경우 2015년 9월 최저임금제도의 도입과 관련해서 최저임금 3,600원관련 특별단체교섭을 하였다. 이처럼 노동자의 요구와 관련하여 노동자들이 파업을 하면 단체교섭을 하여 단체협약을 체결하고는 방식이 일반적이다.³⁷⁾

9) 파업관리

A사에서는 2013년도에 공무원 임금인상이 있었기에 노동자들도 임금인상을 요구하는 것으로 전체 노동자의 80%가 이틀 정도 파업을 했었다. 사용자는 임금을 올려주겠지만 노동자들의 등급(grade)에 따라서 올려준다고 하였다. 노동자들의 입장에서는 등급에 따라서 기본급인상을 해 주면 노동자들마다 각각 다른 기본급을 받음으로써 공정성의 문제가 있다는 이유로 수당으로 공정하게 올려주기를 원했다. 결국 사용자는 수당으로 2만원을 올려 주는 것으로 합의하였다. 2015년 10월에는 최저임금인 3,600원을 제공해주지 않았기에 노동자 모두가 파업을 하였다. 사용자 측은 최저임금 3,600원을 주겠다고 약속했지만 전에 제공해줬

34) 생산량의 경우 2015년 파업후에는 노조간부들이 생산가능량을 검토하여 45분당 8-9벌이라고 한다.

35) 조합원여부와 상관없이 월 300원을 월급에서 빼어 (check-off) 어려운 노동자에게 대출해주고 있는데, 노동자들은 이 활동이 노동조합의 역할이 아니라고 보고 있다.

36) 교육훈련과 관련하여 정부에서 하는 모든 교육훈련에 2010년에는 남성노동자 한명을 대표로 뽑아서 참석하게 하였으나 2015년 노조설립 후에는 노조간부가 교육훈련에 참석하고 있다.

37) 두 회사 모두 고충처리기구가 2010년에는 없었으나 2015년에는 사용자 대표 3명과 노동자 3명으로 구성되어 운영되고 있다.

Table 10. Changes in Employment Relations in Korea Investment Companies during U Their Sein Government

Item	Changes	Influence Factor
Recruitment	Unrecruitment of Minors/ Selection	Law
	Using standard labor contract	Law
Hygiene	Increase registration of social security insurance	
Wages	Increase Wages * but no welfare/ no allowance of attendance/ no allowance of working/ any bonus paid	Enactment of Minimum Wages System
	Reduction of overtime works and Reinforcement of intensity of Labor(Make working goal higher in fixed working hours)	Enactment of Minimum Wages System
	Application of paid vacation	Law
Leave	(Application of Leave · sick leave)	Law
Change of Posting	Agreement Required	Existence of Labor Unions
Relationship	Abolishment of the annual party	Enactment of Minimum Wages System
Labor Unions	Establishment of Unions(no approve the unions rights), Unions leader's Management participations	
	Alternation with employer site unions' leader, Recession of Unions Activities	
Collective Bargaining	There is Unions but any activities and collective bargaining. Configuration operation of grievance organization	
Strike	Increase wages in 2012 and allow the toilet usage during working hours. Increase allowance and bonus in 2013 and Acceptance of claim in 2015.	Existence of Labor Unions

던 출퇴근버스의 비용을 월급에서 삭감하고 지방 출신 노동자들에게는 숙소를 제공해 주지 않게 되었다. 이에 따라 노동자들은 1달 넘게 파업을 했다. 결국 사용자도 노동자들의 요구에 따라서 출퇴근버스와 숙소를 다시 제공해주겠다고 합의하였다.³⁸⁾

B사에서는 2012년도에 임금인상을 주목적으로 하여, 화장실 사용카드의 부족문제 해결과 생수제공 등의 요구로 인한 파업이 일어났다. 결과로서 사용자는 하루 기본급을 올려주었고 화장실 이용카드도 더 제공해주었다.

38) 이러한 장기파업에 의해 회사의 상태가 나빠지고 연장근무를 거의 시키지 않는 상태라서 다른 회사보다 월급을 적게 받는다고 느꼈기에 퇴사하는 노동자들이 많았다.

2014년도에 한국인 여성관리자가 노동자의 도시락을 발로 찬 사건으로 인해 여성관리자 징계, 임금인상, 2012년도에 해결하지 못한 깨끗한 생수 제공을 요구하는 파업이 일어났다. 결과로서 한국인 여성관리자는 징계를 받았고 사용자는 노동자들의 임금을 조금 올려주었다. 2015년 9월에 최저임금을 제공해달라는 의미로 파업이 일어났고 사측은 이를 제공해주기로 하였다. B사에서는 세인정권기간 동안 2012, 2014, 2015년 3번의 파업이 발생하였고 임금인상이 조금씩 인상되었으나 생수나 화장실 같은 보건문제는 아직 해결되지 못한 상태이다. 이것은 노조를 인정하지 않으려고 하고 노조활동을 적극적으로 하지 못하게 해서 노조가 약

하나가 해결을 못한 것이라고 현장관리자는 설명하였다.

3. 소결

이상에서 조사한 세인정권기간 봉제업 한국투자기업 고용관계의 변화를 요약한 것이 <Table 10>이다.

채용의 경우 세인정권 기간에 정부가 미성년자채용 금지와 표준근로계약서제도를 도입하였는데, 사측이 준수하고 있으나, 채용방식의 변화는 없었다. 보건관리의 경우 사회보장법의 도입을 배경으로 사측이 사회보장보험을 모든 노동자들에게 적용하는 변화가 있었다.

임금의 경우 파업권이 법적으로 보장된 것을 배경으로 임금인상이 이루어져 왔으나, 2015년 9월에 최저임금제도가 도입되어 기본급이 많이 인상되었는데, 이로 인해 수당을 삭감하고 연장근무를 피하고 소정 근로시간 내 생산목표를 높여 노동강도를 높이는 방식으로 변화하였다. 복리후생관리 관련해서 법정복리후생은 강화되었으나 법정외복리후생은 약화되었다. 인간관계관리에 있어서 최저임금제의 도입 이후 연말 파티가 폐지되는 등 낮아졌다.

노동조합관리의 경우 노조가 설립되었으나, 사측은 노조간부들을 해고하고 노조간부를 자기가 원하는 노동자 특히 라인관리자로 변경시켜 노동조합을 어용노조로 만들어가고 노조활동을 약화시키고 있었다. 대신 고충처리기구가 설립되는 변화가 있었다. 노조가 설립되었으나 아직 단체교섭을 정식으로 하지 않고 있다. 파업의 경우 잦은 편이고 노동자들의 요구가 일부만 수용되는 합의로 마무리되었다.

이러한 변화들은 세인정권의 노동개혁에 따른 법적 변화들이 기업단위에 적용된 것이 대부분이다. 그러나 미얀마 봉제기업의 고용관계는, 노동자들의 삶을 기준으로 보면, 변화가 별로 없었다고 할 수 있다.

V. 맺음말

본 연구의 목적은 세인정권기간에 노동개혁 정책에 따라 기업의 고용관계에 변화가 있는지 파악하는 것이다. 이 연구목적을 달성하기 위하여 미얀마의 노동관련 문헌검토를 통한 문헌 연구 그리고 봉제업을 운영하고 있는 한국투자기업 2개를 대상으로 면담조사를 실시하였다.

조사결과로서 세인정권이 추진한 법적 노동개혁의 내용들을 토대로 표준근로계약서의 사용, 유급휴일의 적용, 휴가/병가받기 용이해짐, 노조설립 등에서 고용관계의 변화가 있었지만, 최저임금제의 도입 후 사측의 고용관계 관리방식의 변화에 의해 노동자들의 삶에 중요한 영향을 미친 고용관계의 변화는 없었다고 할 수 있다.

미얀마 봉제업의 고용관계에서 변화가 없는 것은 기업현장관련 정부의 법적 보호의 부족과 사용자들의 노동법준수태도 미흡뿐만 아니라 노동자들의 조직화와 법적 노동권리에 대한 이해가 낮은 것이 주된 배경이라고 생각된다.

이러한 점들을 고려할 때, 근본적인 차원에서 향후 상생적 고용관계의 발전이 가능하기 위해서는 노동자를 대표하는 노동조합이 운영되어야 할 것이다.(Henry, 2016) 특히 외투기업들의 경우 미얀마노동자들의 관행을 존중하고 ISO26000에서 제시하는 사회적 책임을 준수하는 것이 중요하다. 미얀마정부는 고용관계를 발전시키는 것과 외자를 유치하는 것 사이의 모순에 처해 있지만, 한국의 1987년과 같은 노동자대투쟁을 겪지 않고 상생적 고용관계를 발전시키려는 노력이 있어야 할 것이다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 봉제업 한국투자기업 2개를 조사하였기에, 연구결과를 봉제업 한국투자기업들에 일반화시키는데 한계가 있다. 둘째, 사측이 협조해 주지 않아서이지만, 면담대상자로 사측을 포함하지 못했다. 셋째, 2010년과 2015년의 비교에 초점을 두어 해석에 필요한 '이 기간동안

의 변화과정'에 대해 충분히 조사하지 못했다. 닷째, 문헌연구에 있어서 고용관계관련 자료는 미얀마 노동부가 제공하지 않아 주로 CCTU의 자료를 사용하였다.

따라서 향후연구에서는 보다 통시적 관점에서 일반화를 위해 조사대상을 확대하고 사측에 대한 면담을 실시하고, 가능할 것으로 예상되고 있는, 공식통계들을 활용해야 할 것이다.

Reference

- Action Labor Rights (ALR) (2016), "A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar Which are Wholly Korean Owned or in a Joint Ventures with Korean Companies", *ALR Labor Research*, 4-52.
- Arnold, D. and S. Campbell (2017), "Labour Regime Transformation in Myanmar: Constitutive Processes of Contestation", *Development & Change*, 48(4), 801-824
- Aung Min and T. Kudo (2014), "Business Conglomerates in the Context of Myanmar's Economic Reform", In H. Lim and Y. Yamada (Eds.), *Myanmar's Integration with Global Economy*, 138-172.
- Bamber, G., R. Lansbury and N. Wailes (2004), "Introduction", in G. Bamber, R. Lansbury and N. Wailes (Eds.), *International and Comparative Employment Relations*, 1-28.
- Chun Kwang-Ho (2008), "External Intervention and Democratisation in Myanmar", *Journal of Asia-Pacific Studies*, 15(2), 237-268.
- Cockett, R. (2015), *Blood, Dreams and Gold : the Changing Face of Burma*, Cornwall: TJ international Ltd.
- CenturyWatch Inc. (2016), *Burma(Myanmar) Country Review*. Available from <http://www.countrywatch.com>, 1-354.
- Cooperating Committee of Trade Unions (CCTU), CCTU's Internal Data. Daily Eleven(2016, April 27).
- Ditlevsen, M. (2014), "Economic Fundamentals, Ongoing Challenges", In M. Gravers and F. Ytzen (Eds.), *Burma/Myanmar: Where now?*, 341-368.
- Findlay, R., C. Park and J. Verbiest (2016), "Myanmar: Building Economic Foundations", *Asian-Pacific Economic Literature*, 30(1), 42-64.
- Ford, M., M. Gillan and H. Thein (2016), "From Cronyism to Oligarchy? Privatisation and Business Elites in Myanmar", *Journal of Contemporary Asia*, 46(1), 18-41.
- Gillan, M. and Thein, H. H. (2016), "Employment Relations, the State and Transitions in Governance in Myanmar", *Journal of Industrial Relations*, 58(2), 273-288.
- Henry, N. (2016), "Everyday Agents of Change: Trade Unions in Myanmar", In J. Elias and L. Rethel (Eds.), *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, Cambridge: Cambridge University Press, 72-92.
- Holliday, I. (2013), "Myanmar in 2012: Toward a Normal State", *Asian Survey*, 53(1), 93-100.
- International Labor Organization (ILO) (2012), *Decent Work in Myanmar: ILO Programme Framework (November 2012-April 2014)*. Available

- from <http://www.ilo.org>
- International Labor Organization (ILO) (2015a), *Internal Labour Migration in Myanmar: Building an Evidence-base on Patterns in Migration, Human Trafficking and Forced Labour*, Yangon, Myanmar: ILO. Available from <http://www.ilo.org/yanon>
- International Labor Organization (ILO) (2015b), *Myanmar Garment Sub-sector Value Chain Analysis*(Yangon), Yangon, Myanmar: ILO. Available from <http://www.ilo.org/yanon>
- International Monetary Fund (IMF) (2015), *World Economic Outlook Database*. Available from <https://www.imf.org>
- Jang Jun-Young (2011), "An Analysis on the 2010 General Elections and Prospect for Political Change in Myanmar", *Journal of International Area Studies*, 15(3), 67-91.
- Jang Jun-Young (2012, February 3), "Reform and Opening of Myanmar: Causes and Prospects", JPI Policy Forum, Jeju: Korea, 1-16.
- Jang Jun-Young (2013), "Political Liberalization and Party Politics in Myanmar", *Comparative Democratic Studies*, 9(1), 5-36.
- Jang Jun-Young (2016), "The Evaluation of Reform and Open of the Quasi-Government in Myanmar: Retrospect and Prospect", *Southeast Asia Journal*, 25(3), 373-402.
- Jang Jun-Young (2017), *Harp and Peacocks: 70 Years History of Myanmar Modern Politics*, Seoul: Nulmin Publishing Company.
- Jung Jae-Won and Jong-Sang Kim (2009), *Major Industries in Myanmar, KIEP-KOTRA Promising National Industry Research*, Seoul: KOTRA.
- Khine. T. A. (2012), *Garment Industry As an Entry Point to SME Development*, Research paper. Available from www.myanmargarments.org
- Kojima, E. (2011), "Myanmar's Intermediate Goods Trade and Industrial Development: A Case Study of the Garment Industry", In M. Kagami (Ed), *Intermediate Goods Trade in East Asia*, 230-266.
- Korean Garment Association in Myanmar (KOGAM) (2016), *Weighing the Pressure*, Yangon, Myanmar: Author. Available from www.myanmargarments.org
- Kudo, T. (2009), "Location Advantages and Disadvantages in Myanmar: The Case of Garment Industry", *IDE Discussion Paper* No. 203, Chiba: IDE-JETRO.
- Kudo, T. (2012), "How has the Myanmar Garment Industry Evolved?", In Fukunishi (Ed), *Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries*, Chiba: IDE-JETRO.
- Lim Kyung-Han and Chong-Hwa Moon (2016), "The Myanmar Spring and the US Strategy on Myanmar", *Journal of International and Area Studies*, 25(2), 63-90.
- Mya Win-Mon (2016), *Efficiency Analysis of Myanmar's Garment Companies Base on Window/DEA* (Master's Thesis), Busan: Pukyong University, 1-71.
- Myanmar Garment Manufacture Association (MGMA) (2015), *Myanmar Garment Industry: 10-year Strategy*. Available from www.myanmargarments.org

- Myint, M. (2012), "Foreign Capital and Garment Export from Myanmar: Implications for the Labor Process", *Institutions and Economies*, 4(3), 151-172.
- Myint, M., R. Rasiah and K. Singaravelloo (2015), "Globalization of Industrialization and its Impact on Clothing Workers in Myanmar", *Journal of the Asia Pacific Economy*, 20(1), 100-110.
- Oh Yun-Ah and Na-Ri Park (2012), "Myanmar Reform Opening Progress and Prospects", *Today's World Economy*, 12(4), 1-17.
- Oka, C. (2016), "Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia", *British Journal of Industrial Relations*, 54(3), 647-672.
- OXFAM (2015), Made in Myanmar: Entrenched Poverty or Decent Jobs for Garment Workers?, *OXFAM Briefing Paper* (9 December 2015), 1-26.
- Park Young Bum (2010), "Employment Relations of Overseas Companies", Seoul : HanSung University Press.
- Park Jang-sik and Su-Hong Chae (2014), Successful Human Resource Management Strategy of Entering Enterprises in Myanmar, Seoul: Korea Labor Foundation.
- Progressive Voice (2016), Raising the Bottom: A Report on the Garment Industry in Myanmar. Available from <https://business-humanrights.org>
- PRS Group (2015), Political Risk Yearbook: Myanmar Country Report. Available from <http://epub.prsgroup.com>
- Rieffel, L. (2015), "Policy Options for Improving the Performance of the State Economic Enterprise Sector in Myanmar", *ISEAS Working Paper*, 1-116.
- Soe, S. O. (2016), "Myanmar Garment Industry after 2012", Office of Academic Resource: Chulalongkorn University, 1-8.
- SOMO · ALR · LRDP (2017), The Myanmar Dilemma: Can the Garment Industry Deliver Decent Jobs for Workers in Myanmar?, 7-136. Available from <https://cleanclothes.org>
- Song Yong-In (2015), "Economic, Political and Social Trends after Myanmar's Economic Opening", Sueun Overseas Economy, Summer Press, 50-61.
- Sui R. L. (2006), An Explored Study of Human Resource Management in Myanmar Garment Industry (Master Thesis), Daejeon, Korea: Chungnam University, 1-72.
- Wilson, R. (2014), "Regulating for Decent Work in Burma", *New Zealand Journal of Employment Relations*, 39(3), 72-76.
- Won Soon-Goo (2014), "A Study on the Needs and Possibilities of Economic Cooperation between Korea and Myanmar", *Southeast Asia Journal*, 24(2), 269-297.
- Zaw, M. M. and T. Kudo (2011), "A Study on Economic Corridors and Industrial Zones, Ports and Metropolitan and Alternative Roads in Myanmar", M. Ishida (Ed.), Intra- and Inter-City Connectivity in the Mekong Region, Bangkok: IDE-JETRO.