

우즈베키스탄 노동법과 적용실태: 아동노동 실태분석을 중심으로

김진우

(한양대 국제학대학원 러시아학과 석사과정)

- I. 서론
- II. 우즈베키스탄 노동법 체계 및 특징
- III. 우즈베키스탄 노동법 주요내용 및 적용실태
- IV. 우즈베키스탄 아동노동 실태
- V. 결론

I. 서론

이중내륙국가인 우즈베키스탄은 지정학, 지경학적으로 아시아와 유럽, 러시아 지역과 인도양을 연결하는 대륙교통망의 요충지에 위치한다. 또한 중앙아시아 국가 중 우즈베키스탄의 경우 세계 6대 목화 생산국이다. 하지만 국제 사회에서의 목화를 재배함에 있어서의 아동노동에 관한 우려 및 비판을 받고 있다. 우즈베키스탄에서의 목화는 국부의 원천으로 소위 하얀 황금이라고도 불린다. 국가가 중앙에서 1/3가격으로 목화를 독점적으로 매입해서 국가 소유의 무역회사를 통해서 수출한다. 사적으로 목화를 팔다가 적발이 되면 처벌을 받을 뿐 아니라 목화밭에는 다른 농작물을 심을 수도 없다. 이러한 상황에서 목화를 수확하는 9월부터 3개월 동안은 어른뿐만 아니라 아동들이 강제로 목화밭에서 노동을 한다. 강제노동을 하는 아이들은 보통 만 11~17세 정도이며 가장 어린 경우 만 7세도 일을 한다. 보고서마다 차이는 있지만 적게는 50만에서 200만 명의 아동들이 강제로 동원이 되어 10~50kg의 목화를 따야 하는 실정이다. 아무런 장비도 지급 받지 못해서 농약과 살충제 등 화학 물질에 그대로 노출이 되고, 목화밭이 멀리 떨어져 있는 경우에는 그곳 근처의 학교 교실 등 열악한 숙소에서 머물고 있다. 기본적인 음식이나 물조차 제대로 지급되지 않아 관계 수로에서 흐르는 물을 먹다가 병이 걸리는 경우도 있고 심지어 사망한 경우도 있다. 하지만 우즈베키스탄 정부는 이를 부인하며 많은 국제인권기구 및 단체들의 전문가의 방문도 거절하고 있다.

이에 본 글에서는 노동자를 우선으로 생각했던 소련시대 때의 노동법을 일부 수정하면서 구축한 우즈베키스탄의 노동법 체제에서 이러한 아동노동 등 불법 노동이 어떤 방식에 의하여 구축되었고 현재 우즈베키스탄 노동법에서의 아동노동과 같이 노동법에서의 적용이 안 되는 규정을 보고 아동노동 관련 실태를 분석 해 보고자한다.

이를 위해 주요 노동 법규 및 자료를 중심으로 우즈베키스탄의 노동법의 특징 및 주요내용과 적용을 조사하고 인권 보고서 등을 통한 아동노동의 실태를 분석한다.

II. 우즈베키스탄 노동법 체계 및 특징¹⁾

노동 관련 법적 근거를 제시하는 우즈베키스탄 의회(Oliy Majlis)에 의해 채택된 법령에는 헌법, 노동법, 고용법, 노동안전법 등이 있다. 이밖에도 노동 관련 다른 기관의 법적 문서(legal acts)인 대통령령, 내각령, 각 부처의 지침 등은 헌법과 법령을 준수해야 한다. 우즈베키스탄 법체계의 상위관계는 헌법, 법령(의회 채택), 의회의 결정, 대통령령, 내각의 결정, 국가 부처의 지침, 지방 정부의 지침 등이다. 노동법은 헌법보다 하위에 있으며 최저임금인상과 관련된 대통령령보다는 상위에 있다. 규정 충돌 시에는 상위법이 우선이며 동등한 지위의 법인 경우 신법우선의 원칙이 적용된다. 또한 같은 사안에 관한 2개 이상의 국가부처 지침이 있을 경우에는 해당 분야를 담당하는 부처의 지침이 우선된다.

헌법, 노동법, 고용법, 노동안전법, 노조법 등 노동 관련 법령들의 주요 규정 내용은 상이하 다. 1992년 12월 8일자 발효된 헌법은 노동법 등 법령의 제정 근거이면서 법체계에서 최상위 규범으로 근로권리, 근로자의 보호 등을 사회적, 경제적 권리로 인정하고 있다. 1994년 2월 1일자로 발효된 노동법(Labor Code)은 우즈베키스탄의 주요 노동 규범이다. 노동법의 주요 내용 및 구성은 [표1]과 같다.

고용법의 경우 1998년 5월 1일 신편으로 발효가 된 법으로 고용·실업의 정의, 개인의 고용권리, 고용보장에 대한 국가의 정책과 의무 사항, 고용관리 공공기관, 실업자의 권리 및 보호 등을 규율한다. 노동안전법은 1993년 5월 6일 발효된 것으로 근로자의 안전, 건강, 근로능력 유지 등 보호조치 관련 국가의 정책과 관리 등을 규정한다. 노조법(1992년 7월 2일 발효)은 단결권, 노조의 기본 권리 및 보장 등을 규정한다.

우즈베키스탄 노동법의 체계는 소련연방시절 구축되었고 1990년 초 독립 후 일부 수정되었으나 사회보장과 근로자 복지 등 대부분의 내용이 구소련 시절과 유사한 체계를 유지하고 있다. 우즈베키스탄 노동법에서는 정당한 보수를 받을 권리, 유급휴가를 받을 권리, 사회적 보호를 받을 권리, 인간적인 근로조건을 가질 권리, 노조에 가입할 수 있는 권리, 노동권 침해 시 법원에 제소할 수 있는 권리 등 여러 기본 노동권을 보장하고 있다.

노동 관련 규범은 대부분 노동법(Labor Code)에 통합되어 있는 노동법의 단일성을 특징으로 지니고 있다. 노동관련 기타 법률은 대부분 노동법이 채택되기 전에 채택 되었으며, 해당 이슈에 대해 노동법 보다 상세한 내용을 담고 있다. 또한 종전의 일부 규정은 노동법에 반영되었다. 이에 노동법 등이 타 법률과 충돌 시 위에서 언급한 법체계의 상위관계 원칙이 적용된다.

최저임금은 대통령령에 의해 매년 2~3차례 정해진다. 포상, 징계, 벌금 등의 금액을 정할 때 최저임금을 기준으로 한다. 이에 최저임금의 3배를 형사벌금으로 책정하고 있으며 최저임금의 10배는 포상으로 규정되고 있다.

1) 주 우즈베키스탄 대한민국대사관, 국제노동협력원, 우즈베키스탄 노동법, 2009.12를 바탕으로 작성

노동법의 일반원칙은 노동법 제 1장을 보면 알 수 있다. 근로자의 권리와 보장사항의 최소기준(minimum standard)은 법률에 의해 정해지며 그 외의 사항은 기타 지침이나 단체 계약·협정 또는 근로계약에 의해 규정될 수 있다. 후자의 경우에는 최소기준과 합치하지 않는 조건은 무효로 간주된다. 노동관계에 있어서는 성별, 연령, 인종, 종교, 직급 등으로 인한 차별 금지가 적용된다. 다만 업무 성격·특징이나 특별한 국가보호를 요구하는 사항은 예외적이다. 또한 노동관련 조약은 국내법보다 우수되며 국내 소재 외국기업 역시 우즈베키스탄 노동법을 적용해야 한다.

[표1. 우즈베키스탄 노동법의 구성]

장	항	내용
1	1~13	총칙
2	14~20	노동관계 주체
3	21~28	피고용인과 고용주의 관계
4	29~56	단체계약과 단체협정
5	57~71	취업
6	72~113	노동계약
7	114~125	근로시간
8	126~152	휴가
9	153~164	임금
10	165~173	보장과 보상
11	174~184	근로 기강
12	185~210	노동계약 당사자의 책임
13	211~223	노동안전
14	224~258	일부 근로자를 위한 추가 보장과 특혜
15	259~281	노사 분쟁
16	282~294	국가 사회보험

Ⅲ. 우즈베키스탄 노동법 주요내용과 적용실태²⁾

우즈베키스탄 노동법에서의 주요내용과 적용실태에서는 채용과 근로계약 체결 및 해고, 최저 임금, 근로시간 및 휴일, 출산휴가, 외국인 근로자 적용, 산업안전, 아동노동과 최저 고용연령, 단결권과 노동단체, 노사관계, 여성과 장애인 소수민족에 대한 고용평등에 맞추어 볼 것이다.

근로계약은 서면으로 하여야 하고 기간제한은 없는 근로계약뿐만 아니라 1년 미만, 1년 이상, 사업기간 등 근로계약 기간을 한정하여 체결할 수도 있다. 다만 기간 제 근로는 업무의 특성상 불가피한 경우와 근로자의 이익에 유리한 경우에만 활용할 수 있다. 음주, 절도, 부도덕한 행위

2) 주 우즈베키스탄 대한민국대사관, 국제노동협력원, 우즈베키스탄 노동법, 2009.12와 Uzbek-German forum for humanrights, Forced child labor during the cotton harvest in Uzbekistan: monitoring results for the period from september to November 2011, March 2012를 바탕으로 작성

등을 제외하고 근로자는 사전예도 없는 해고 일 부터 보호를 받을 수 있다. 기간이 명시된 정식 근로계약에서는 해고예고가 계약 종료일로부터 1주일 전에 이루어져야 한다. 그렇지 않으며 계약이 자동적으로 연장되는 것으로 간주가 된다. 또한 직원 업무에 대하여 구체적인 직무설명서(Job Descriptions)를 제공할 것을 권장한다.

고용주는 근로자에게 우즈베키스탄 소음(현금)으로 보수를 지급해야 한다. 최저임금제도는 있지만 사실상 최저임금이 근로자와 가족의 최저생활을 보장하지 못하고 있다. 이는 정부 또는 정부소유 기업에서도 임금을 4~6개월 체불하는 사례에서 볼 수 있다. 또한 우즈베키스탄 정부는 기업이 현금을 우회적인 방법으로 유출하는 것을 제한하기 위해 외국기업이 임금을 자유롭게 인상하는 것을 비공식적으로 규제하기도 한다.

근로시간의 경우 주당 최대 40시간으로 규정되어 있다. 초과근로는 근로자와 합의된 경우에만 가능하며 2일간 4시간을 초과할 수 없으며 1년에 120시간을 초과할 수 없다. 초과근로수당은 통상임금의 200%를 지급하여야 하지만 현실적으로 200%의 초과근로수당을 지급하는 사례는 보편화되지 않은 실정이다. 우즈베키스탄은 기존 휴일 이외에도 기타 라마단 종료일 등 종교적(이슬람) 공휴일 날짜가 매년 다른 날짜로도 존재한다. 최소 연간 유급휴가는 15일이지만 청소년, 장애인 등 특정그룹의 근로자는 30일까지 유급휴가를 받을 수 있다. 출산휴가의 경우 최소 출산 전 70일, 출산 후 56일(특별한 경우 70일)간 유급 출산휴가를 제공해야 한다. 또한 출산휴가 급여를 사업주가 통상임금으로 지급해야 하지만 그에 상응하는 금액을 국가가 운영하는 사회보험기금 기여금에서 감면 받을 수 있다. 출산 이후에는 3년 간 무급 육아휴직을 활용할 수 있으며 최고 2년까지 고용주가 자발적으로 월 10,000소음(10불) 정도의 금액을 지급하는 경우가 있다. 이는 한국보다 출산과 모성보호 수준이 높다고 볼 수 있다.

외국인 근로자 고용에서는 고용하는 기업이 해외 이주 청이 발행하는 외국인 고용허가(Foreign labor license)를 받아야 한다. 또한 고용허가³⁾ 받은 기업은 개별 근로자에 대하여 노동허가(Work Permit, 최대 1년)를 따로 받아야 한다.

산업안전 부분에서는 노동부에서 산업보건과 안전에 관한 사항을 노조와 협의하여 운영하고 있다. 하지만 위험한 직종에 종사하는 근로자들은 대체로 보호 장비와 의복을 갖추지 못하고 있는 현실이다. 이에 관해 지역 언론에서 노조와 정부가 근로자 안전을 제대로 보장하고 있지 못하다는 기사를 게재하는 사례가 있다. 위험한 업무에 종사하는 근로자는 다른 기업에 취업 시 차별 없이 다른 직종으로 전직을 할 수 있는 권리를 가지고 있는 것 또한 우즈베키스탄 노동법의 특징이라고 볼 수 있다.

법령에서 모든 노동조합은 정부나 경제단체로부터 독립적으로 운영되며 노동조합은 자체 규약, 조직, 집행부를 만들어야 한다고 규정하고 있다. 하지만 노조법에서는 단결권과 단체교섭권이 인정되고 있으나 파업이나 파업권에 대한 규정은 없다. 우즈베키스탄의 경우 노조법에서 개별 노동분쟁과 단체 노동분쟁에 대한 감시 권을 노조에게 부여하고 있지만 정부가 조직한 우즈베키스탄 노동자 총연맹(Trade Union Federation of Uzbekistan)이 있고 그 아래에 지역노조, 산별노조가 있으며 모두 국가가 운영하고 있다. 민간 기업의 경우에는 노동조합이 없고 정부소

3) 외국인 고용허가는 신청일로부터 30일 이내 발행함

유 기업에는 기업 별로 자체적인 근로감독 기능이 있으며 노조가 산업안전감독 기능을 일부 수행한다. 즉, 정부가 최대의 고용주이고 노조간부는 정부에서 임명하여 노조와 고용주간에 적대적인 관계나 협상 경험이 없는 상태이다. 독립 이후 가장 큰 파업이 2003년 8월 페르가나 정유 회사에서 2,000명 이상이 6개월 이상 임금과 다른 수당을 받지 못하여 발생한 것이다. 하지만 이 파업에서 역시 노동단체가 이러한 파업을 주도한 것이 아니기 때문에 노조적인 파업이라고는 사실상 볼 수 없다는 분석들이 많다. 이러한 이유는 노조법에서 노동조합의 구성원이나 간부에 대한 차별은 금지하고 있지만 노조와 정부가 밀접한 관계에 있기 때문에 이러한 법률규정은 현실적으로 의미가 없는 것이다. 또한 기업단위에서 노조가 단체 협약을 체결할 수 있으나 공산 체제에서 자본주의로의 진행과정에서 필요한 민영화가 매우 제한적으로 이루어지고 있어 기업 단위의 단체협상은 발견하기 어렵다. 이와 관련해서는 임금결정에서 살펴볼 수 있다. 임금결정의 경우 노동부(Ministry of Labor)와 재정부(Ministry of finance)가 노조총연맹(CFTU)과 협의하여 다양한 직종의 정부소속 근로자에 대하여 임금을 결정해야 하지만 중소 민간업체에서는 경영자가 임금을 결정하거나 고용업무 담당 공무원과 협의하여 결정하는 경우가 많다. 단결권과 관련하여서는 사업가 단체, 임대인 단체, 의사와 약사 단체, 변호사 단체 등 전문가 협회 또는 이익단체가 있다. 하지만 이러한 전문가단체는 순수 전문분야의 연구·발전에 목적이 있고 정부와 관계에서 당사자 그룹의 이익을 대변하거나 회원 가입허가와 같은 업무는 하지 않고 있다.

노사관계의 해결에서도 우즈베키스탄 노동법은 존재하지만 사실상 이를 중재하는 국가기구가 별도로 존재하지 않는다. 이는 민사와 형사사건을 다루는 법원에서 노사분쟁이 다루어지고 있기 때문이다. 법원에서의 노사분쟁이 다루어지는 것 중에 문제점은 대통령이 5~7년 임기의 판사를 임명하거나 승인하며 해임권한도 가지고 있기 때문에 판사들의 부패문제가 심각하고 법원의 민·형사 사건과 관련하여 행정기관이 많은 영향을 미치고 적법한 절차가 보장되지 않는다는 문제가 있는 것이다.

다음으로 살펴 볼 부분은 고용평등이다. 아동노동과 관련하여 보았듯이 노동자를 위한 소련에서의 노동법을 바탕으로 하여 사실상 국제수준의 노동법을 구축하고 있음에도 불구하고 여성과 장애인 그리고 소수민족에 대한 고용평등에서의 적용이 나타나고 있지 않다. 이는 여성과 장애인에 대한 차별이 보편화되어 있으며 사실상 직장 내 성희롱에 대한 법령은 구축 되어 있지 않고 있다. 이러한 측면에서 사회규범과 법적체계의 미흡으로 심각성을 다루는 인권보고서는 많으나 실태를 알기에는 어려운 상태이다. 또한 법적으로 여성의 사회진출이나 취업에서의 제한은 없으나 농업과 소규모 사업에서의 여성 종사비율이 가장 높게 보이고 있으며 고위직 진출이 매우 제한되어 있다. 이러한 여성에 대한 차별은 전통, 문화, 관행 등의 이유로 실질적으로 실행되고 있지 못하고 있는 것도 큰 원인이다. 고용평등에서의 우즈베키스탄 소수민족의 취업기회가 제한 받고 있다는 것 또한 문제이다. 정부의 고위직에 소수민족의 진출을 개방하고 있지만 우즈베키스탄어를 말하고 쓸 수 있어야 가능 하는 등의 제한이 구축되어 있다.

소련시대 때 노동자를 위해 구축되어 있던 노동법으로 근로자들을 위한 권리가 많이 보장되어 있음에도 불구하고 중앙아시아에서의 노동법의 실제적인 적용이 안 되고 있다. 특히 20년 전 소련에서 독립한 5개국의 중앙아시아의 아동노동은 만연하고 다방면으로 존재함에 있다. 이러한 이유로는 인구통계학, 사회적, 경제적인 영향으로 보이지만 가장 큰 영향은 전통적이고 농업적인 활동을 많이 하는 나라에서 두드러지게 보이고 있다. 이는 면화와 같이 높은 기술과 훈

련을 요하지 않는 단순노동으로 경제적 가치가 높은 취학연령의 아이들을 면화사업에 주요한 노동력을 사용할 수 있기 때문이다. 우즈베키스탄에서의 최저 근로연령은 만 16세이다. 노동으로 인해 만 18세 미만의 청소년의 학습이 방해되어서는 안 된다고 규정하고 있다. 또한 만 18세 미만 청소년을 고용하는 경우에는 채용 전 건강검진을 해야 하고 매년 건강검진 비는 고용자의 비용으로 제공되어야 한다. 또한 만 18세 미만의 청소년을 고용하는 경우 야간근무 금지 등의 규정이 별도로 있다. 우즈베키스탄의 의무교육은 고등학교(Secondary School)까지로 확대되었으나, 예산부족으로 실제로 부모가 교육비용을 부담하고 있다. 또한 만 14에서 만 16세까지 아동들은 부모의 서면허가를 받고 방학에는 주당 20시간 이내, 학기 중에는 10시간까지 근로를 할 수 있다. 하지만 실제 이러한 규정이 지켜지지 않는 것은 많고 있다. 특히 면화수기에는 학교를 휴업하고 아동 및 청소년을 면화수확에 동원하기도 하며, 아동 및 청소년들이 휴일 또는 방학 동안에 부모의 사업장에서 일상적으로 근로를 하는 경우가 많다. 이와 관련하여 국내외에서 이슈가 되고 있는 우즈베키스탄의 아동노동에 관하여 다음 장에서 살펴보고자 한다.

IV. 우즈베키스탄 아동노동 실태

ILO(International Labor Organization, 국제노동기구)는 아동노동에 대하여 어린이의 건강을 해치고 학교 교육을 받지 못하게 방해하며 미래의 성장과 발전을 막을 수 있는 일로 정의한다. 즉, 아동들이 급여를 받거나 혹은 받지 못하거나 18세 이하의 아동이 성장하는데 영향을 받을 만큼 건강을 해치고 교육을 받을 수 없을 정도로 노동에 종속 되었을 때 이를 아동노동이라고 부른다는 것이다.

아동노동자는 대부분 아프리카와 아시아에 집중되어 있다. 그중에도 심각한 지역은 아프리카이며 만 5~14세 어린이 중 41%가 노동에 종사한다. 아시아의 경우 21%, 카리브 해 지역은 17%이다. 그러나 아시아의 경우 인구가 많아 아동노동이 전체 인구의 60% 정도가 차지한다고 할 수 있다.⁴⁾

아프리카와 아시아 지역 이외에 남미에는 약 3천명의 아동 노동자가 있다고 알려졌으며, 러시아와 옛 소련 연방국가, 중앙아시아와 중동지역에 아동노동이 존재한다는 증거가 있다. 그러나 구체적인 데이터는 알려지지 않고 있다.

우즈베키스탄의 경우 독립의 시기에 다른 중앙아시아 4개국보다 많은 변화가 있었다. 장기 경제 전략은 시장상황, 금융, 상업, 산업관리 등을 통치한다. 또한 노동의 측면에서 독립 이후 전환 시기에 막대한 구조적, 기능적, 제도적 변화로 젊은 일손 위주로의 고용이 된다. 하지만 다른 중앙아시아와 마찬가지로 평가 절하된 경제 상황으로 급격한 실업률로 인하여 가계 수입이 하락하였으며 이는 무보수 등으로 연결된다. 또한 1차 산업과 특정국에 편중된 무역구조와 세계 6개 목화 생산국이며, 5대 목화 수출국인 우즈베키스탄은 아랄 해의 사막화의 심화 등의 원인으로 인하여 값비싼 아동의 노동력을 이용하면서 국가의 목화 산업 정책을 펼치고 있다. 이에 본 장에서는 노동법으로 보장되고 있는 아동노동의 시발점 및 실태를 분석 하고자 한다.

4) 19세기 노동에 신음하는 아이들, Economy Insight, 2013.03.01

4.1. 우즈베키스탄 아동노동의 시발점⁵⁾

우즈베키스탄은 목화산업에 있어 세계적인 목화 생산국으로 우즈베키스탄에서의 목화농업은 매우 중요한 산업 중 하나이다.⁶⁾ 하지만 이러한 목화산업이 우즈베키스탄에서 긍정적인 측면만을 보이지는 않는다. 목화 수확 철이 되면 많은 노동력을 요구하면서 아동들이 목화 수확에 동원이 되기도 하면서 아동노동의 문제가 세계에서 이슈가 되고 있는 실정이다.

이러한 체제가 노동자 중심으로 이루어 졌던 소련 시대에서의 노동법이 유사하게 구축 되어 있는 우즈베키스탄에서 어떻게 생기게 되었는지 살펴보고자한다.

소련 시절 우즈베키스탄은 소련에 농산물을 공급하는 주요 거점이었다. 소련 전체를 놓고 보았을 때 농산물 생산이 가장 높은 곳은 우크라이나와 우즈베키스탄이다. 우크라이나 같은 경우는 단순히 농업 생산물을 소련에 보급하는 곡창지대 이외에도 과학기술, 공업 등 또한 크게 발전 하였다. 하지만 우즈베키스탄은 실상 오직 농업 밖에 없는 실정이었다. 심지어 주요 목화 생산지임에도 불구하고 목화로 면직물을 만드는 공장조차 제대로 갖추어지지 않았었다. 즉, 우즈베키스탄은 다른 중앙아시아 국가들과 같이 일종의 유형지였으며 주요 농업 생산지역의 역할을 담당했다고 볼 수 있다.

소련은 우즈베키스탄에 지나치게 무리한 목화 생산량을 강요하였다. 하지만 무리한 목화 생산 할당량은 1970년대 들어서 사실상 우즈베키스탄이 감당 할 수 없을 정도가 된다. 이는 목화 농업을 위한 무리한 관개를 하면서 아랄 해의 강물이 크게 줄어들기 때문이다.⁷⁾ 이에 목화 할당량을 채우기 위해 무리한 개간 사업을 끊임없이 이루어지게 되었고 풍족했던 농업국가임에도 불구하고 식량 생산을 위한 밭을 목화밭으로 바꾸면서 다른 소련 내의 소비에트 사회주의 공화국들로부터 식량을 수입하는 지경까지 이르게 되었다. 또한 아동 및 임신부들을 사실상 강제로 목화 농업에 동원하면서 불법 노동이 만연해지기 시작하였다. 목화농업은 수확 시 전부 사람이 손으로 따야하면서 우즈베키스탄 민족 전체가 목화 농업에 투입이 되면서 불법 노동이 만연한 것이다. 하지만 이러한 1970년대의 목화 생산의 한계는 노동자를 위한 소련 시대에서도 통상적으로 일어나게 만드는 계기가 되었다.

1985년 소련 중앙정부에서 Gdlyan과 Ivanov 검사를 총지휘자로 한 검찰단을 우즈베키스탄에

5) Uzbek-German forum for humanrights, Forced child labor during the cotton harvest in Uzbekistan: monitoring results for the period from september to November 2011, March 2012와 Human Rights Watch, No One Left to Witness, December 2011의 논문을 바탕으로 작성

6) 우즈베키스탄에서 면화는 10년 전 전체 수출 비중의 40%를 차지하였으며, 현재 수출 7%의 점유를 보임

7) 구소련 1960년대 초 면화농업과 벼농사를 구실로 아랄 해로 흘러가는 시르다리아 강과 아무다리아 강의 물길을 돌려 관개용수로 사용함. 에너지 부국인 하류지역의 카자흐스탄과 우즈베키스탄이 전기와 가스를 상류지역으로 보내고 여름철에는 저수지를 갖고 있던 상류지역의 키르기스스탄과 타지키스탄이 물을 방류했지만 현재 서로의 자원을 무기화하려고 함. 상류지역의 국가에서는 댐과 저수지 건설을 하면서 강 하류지역의 국가는 물이 말라 농사를 지을 수 없게 되며 아랄 해도 점점 수분이 줄어들고 염분이 늘어나기 시작함. 연구에 따르면 식물의 생장기간 동안 150만ha의 땅이 가뭄을 겪고, 물 부족량이 22%에서 40% 이상 증가 할 것이라고 예측하고 있음. 하류지역에 거주하는 1800만 명의 주민은 심각한 생수 부족에 시달릴 가능성이 있으며 점점 마르고 있는 아랄 해는 생명다양성의 급격한 감소를 일으킬 것임. 또한 가뭄으로 인해 5년간 곡식과 면화 생산, 어업 가공산업의 손실이 200억 달러에 달할 것이며, 경작면적과 수확물의 감소는 우즈베키스탄 1,200만 명과 투르크메니스탄 6만 명의 생존과 소득에 영향을 미칠 것으로 예상됨.

파견하면서 민족주의 및 소련 탈퇴의 움직임을 보였던 것에 대응하면서 ‘목화 스캔들 (우즈베크인 스캔들, 우즈베크인 마피아)’이라는 사건이 일어나게 된다. 이 사건은 1989년 우즈베키스탄의 정권을 잡은 현 대통령인 이슬람 카리모프가 1990년 소련의 경제 계획에 정면으로 반대하면서 사실상 끝났다. 즉, 1990년 경제 계획에서의 우즈베키스탄의 목화 생산량 증산 내용을 정면으로 반대한 것이다. 하지만 아이러니하게도 우즈베키스탄은 1991년 구소련연방에서 독립을 했지만, 구소련 당시에 도입된 목화의 할당량 부과 제도를 폐지하지 않고 굳건히 유지하고 있다.

사회과학자는 정부가 모든 토지를 소유하는 토지의 활용방식이나 생산 할당량, 면화의 판매가격 책정, 비료와 같은 원재료를 통제하며 유일무이한 목화구매자인 것과 지역사회조직인 마할라(이웃)위원회, 호킴(주지사)의 체도로 정부 통제가 있다는 것을 아동노동의 실태를 유지하는 것이라고 주장한다. 국제노동기구(ILO)는 2012년도 목화 수확기에 대한 모니터링을 하려고 했으나 농장에 배치하고 있는 경찰에 실패 한 것은 현재까지 아동노동에 있어 정부의 감시가 존재함을 볼 수 있다.

4.2. 우즈베키스탄 아동노동의 실태⁸⁾

우즈베키스탄 목화는 정부가 통제하는 농장에서 생산이 되며 농민들은 농장에 심고 추수한 목화를 자유 시장에서 시장가격으로 거래하는 대신하여 농장에 심고 추수한 목화를 각 지방 정부의 지역의 조면기(면화에서 솜과 씨를 분리하는 기계)까지 운반을 해야 하는 의무가 있다. 국가에서는 농부들이 재배한 목화, 원면을 국가가 소유한 조면협회(state-owned cotton ginning association)를 통해 정당한 원가의 불과 1/3에 지나지 않는 가격으로 모두 사들이고 있으며 가공 처리된 린트(processed lint, 목화씨를 둘러싼 부분)의 75%는 정부가 소유한 3대 무역회사에 의해 수출을 하여 곧바로 정부의 이윤으로 돌아오게 된다. 농민들이 개인적으로 다른 나라에 목화를 파는 것이 적발되는 경우에는 밀수출로 벌금 및 징역형을 선고 받게 된다.

중앙정부는 각 지방 정부와 농가에 목화 수확 할당량을 배정하고 각 지방정부가 할당량을 책임지게 된다. 할당량을 채우기 위하여 학교에서 아동들을 목화밭으로 보내도록 지시가 내려지며 아동들은 주어진 할당량을 채우기 위하여 강제 노동에 동원이 된다. 이에 목화 수확기인 9월부터 11월까지의 학교는 폐교되고 국가 공권력의 감시 하에 수확이 이루어진다. 우즈베키스탄 전역에 걸쳐서 약 150~200만 명의 아동, 대부분 11세 이상이지만 몇몇은 불과 7세에 지나지도 않은 나이의 아동들이 강제노동에 동원된다.

우즈베키스탄 아동노동의 특유의 양상은 세계 여러 곳에서 일어나고 있는 아동노동과는 다르게 국가에 의해서 주도적으로 이루어지고 있다는 점이다. 그리고 아동강제노동을 조직하여 얻게 되는 모든 이익이 국가(22년간 장기집권하고 있는 카리모프 대통령과 그 일가)에게로 돌아간다는 점이다. 즉, 우즈베키스탄 목화농장에서의 국가 주도하의 아동강제노동은 심각하고, 조직적이

8) Bilal Ahmad Bhat, Socioeconomic Dimensions of Child Labor in Central Asia A Case Study of the Cotton Industry in Uzbekistan, May 2011와 Responsible Sourcing Network, From the Field: Travels of Uzbek Cotton Through the Value Chain, July 2012, Natalia Antelava, BBC World Service, Uzbekistan's policy of secretly sterilising women, April 2012, Center for Governance and Geopolitical Studies, Forced Child Labour in Uzbekistan: Some Changes - But Not for the Better, March 2012 논문 참고 바탕으로 작성

고, 지속적으로 이루어지고 있다.

수확기에는 학교가 문을 닫을 수밖에 없는 것은 학생과 교사들 모두 수확에 동원이 되기 때문이다. 목화 농장 근처에 살고 있는 아이들은 귀가해서 쉴 수 있지만 먼 지역에서 버스로 이동해야 하는 아이들은 근처 기숙사나 농가 혹은 학교 교실에서 잠을 자게 된다. 생활 조건은 매우 열악하여 관개수를 마시거나 물이 부족하여 샤워를 못하는 경우도 있으며 음식의 질 또한 매우 낮다. 구소련 시절에는 오히려 따뜻한 도시락이라도 지급이 되었었지만 현재는 아동들은 돈을 주고 음식을 사먹어야 한다.

매우 열악한 근로 및 생활환경 하에 아이들은 쉽게 지치고 건강상태가 악화되기 쉽다. 이를 잘 보여주는 사건으로 Smarkand 지역에서 2년 간 8명의 아이들이 죽었다는 통계이다. 이처럼 많은 아이들이 질병과 영양실조로 고통을 받고 있으며 열악한 근로 및 생활환경 때문에 내장 감염, 호흡기 질환, 뇌막염 및 간염과 같은 만성질환에 시달리는 경우도 있다.

고된 일이지만 학교에서 퇴학을 당할 수 있다는 두려움 때문에 아이들은 목화밭에서 일을 할 수 밖에 없다. 할당량을 채우지 못하거나 질이 안 좋은 목화를 딴 아이들은 야단을 맞고, 체벌을 당하고, 감금이 되기까지 하거나 학교 성적이 떨어질 것이라는 협박을 듣기도 한다.

수확 시기 및 나이에 따라 아이들은 10~50kg 사이의 목화를 매일 수확해야 한다. 이들에게 지불되는 보수는 목화의 질에 따라 평가 절하되게 된다. 어떤 경우에는 식비, 교통비, 도구비 등의 명목으로 공제가 되어 한 푼도 보수를 지급받지 못하는 경우도 있다.

V. 결론

우즈베키스탄의 노동법은 소련시대의 법을 구축으로 하고 있으며 기존 법규에 예외나 세부사항으로 여성, 장애인, 근로조건 등을 고려하며 수정이 되어 있을 정도로 국제수준으로까지 구축되어 있다. 하지만 경제 분야에서 1차 산업 비중이 심하고 경제구축이 정부 중심이라는 점 등을 고려하고 노조, 고용평등에서의 제대로 이루어지지 않고 있는 사회적인 법의 적용은 우즈베키스탄 노동법과 현실에서의 적용실태를 살펴보아야 할 필요성이 있다.

우즈베키스탄 목화산업영역에서 자행되고 있는 강제노동은 독재정권이 자국민들에게 가하는 여러 종류의 인권탄압 가운데서도 악질적인 형태의 억압이라 할 수 있다. 강제노동제도는 2백만 명의 취학아동들과 학생들, 10만여 명의 공무원들과 만여 명의 농부들이 우즈베키스탄 정부에 의해 목화를 재배할 것을 강요당하고 있다.

우즈베키스탄은 정부가 의도적으로 아동강제노동을 포함하는 강제노동체계를 조장 및 유지하는 유일한 국가이다. 우즈베키스탄은 그러한 형태로 사취하는 노동력이 목화 수확기의 성패를 가르는 중요한 요소인 까닭으로 이러한 제도를 유지하고 있다.

아동강제노동의 활용으로 이득을 보는 자들은 대부분 우즈베키스탄 정치권력과 긴밀하게 연결되어 있다. 목화의 생산, 처리공정, 판매 등 모든 목화 관련 단계들에 있어서 각종 작업들은 토지소유권, 영역자원독점권, 면화구매권 및 가격결정권, 그리고 조면권한을 독점하고 있는 국가 공기업 혹은 정부로부터 독립한 조직처럼 보이지만 깊이 파고들면 전국가적 공모의 동조자임이

드러나는 수출업자들 같은 행위자들(actors)에 의해 수행된다. 뿐만 아니라, 생산된 목화를 다른 어떠한 개인이나 조직체에도 넘겨주지 않고 오직 우즈베키스탄 정부에게만 팔도록 강요당한다. 그동안 농부들의 저항이 있어오긴 했으나 일련의 저항들은 모두 공개 모욕과 단수 및 토지강제 수용 등을 포함한 보복성 조치들로 인하여 정부에 의해 진압되었다. 즉, 노동법으로 이러한 불법노동이 금지 시 되고 있지만 권위주의적 국가로 국내에서 저항하는 건 사실상 불가능에 가깝다. 시민들이 스스로를 국가의 자의적 결정들로부터 방어하는 데에 활용할 수 있는 기제 및 절차(mechanism)가 전무하기 때문이다. 이러한 상황에 외압으로 우즈베키스탄 당국자들의 강제노동 실시를 중단하도록 할 수 있지만 우즈베키스탄 정부는 사실을 부인하며 국제노동기구를 초청하기를 거부하고 있다.

하지만 2013년 10월 기준 100개가 넘는 유명 의류 브랜드와 회사들이 목화서약에 서명하면서⁹⁾ 보다 적은 수의 아동들이 목화 수확에 강제적으로 동원되고 있는 점은 또 다른 방식으로의 향후 불법노동에 관한 변화 가능성이 보인다. 또한 향후 근로자를 위한 노동법을 기준으로 정부의 아동노동에 정책을 펼친다면 우즈베키스탄이 국제사회에서의 좋은 이미지가 구축될 것으로 보인다.

9) Responsible Sourcing Network, 'US\$1 Trillion Milestone Reached in Support of the Cotton Pledge Against Forced Labor. Will the Government of Uzbekistan Finally Listen to Industry's Demands?', October 2013

<참고문헌>

주 우즈베키스탄 대한민국대사관, 국제노동협력원, 우즈베키스탄 노동법, 2009.12

Economy Insight, 19세기 노동에 신음하는 아이들, 2013.03.01

Responsible Sourcing Network, 'US\$1 Trillion Milestone Reached in Support of the Cotton Pledge Against Forced Labor. Will the Government of Uzbekistan Finally Listen to Industry's Demands?', October 2013

Responsible Sourcing Network, From the Field: Travels of Uzbek Cotton Through the Value Chain, July 2012

Natalia Antelava, BBC World Service, Uzbekistan's policy of secretly sterilising women, April 2012

Center for Governance and Geopolitical Studies, Forced Child Labour in Uzbekistan: Some Changes - But Not for the Better, March 2012

Uzbek-German forum for humanrights, Forced child labor during the cotton harvest in Uzbekistan: monitoring results for the period from september to November 2011, March 2012

Human Rights Watch, No One Left to Witness, December 2011

Bilal Ahmad Bhat, Socioeconomic Dimensions of Child Labor in Central Asia A Case Study of the Cotton Industry in Uzbekistan, May 2011

