

**필리핀, 미얀마 한국 기업 노동자들의
코로나 19 상황에서의 실태조사 보고서**

**A report on the current situations of
workers in Korean companies in the
Philippines and Myanmar worsened by
the Covid-19 pandemic**

노동자 지원센터(Workers Assistance Center, 필리핀)
영치우노동자연합(Yuang Chi Oo Workers Association, 미얀마)
국제민주연대(Korean House for International Solidarity, 한국)

2021년 12월



이 보고서는 인권재단사람의 지원으로
제작되었습니다.



<인권과 평화를 위한 국제민주연대>

서울특별시 서대문구 경기대로 11길 14-4(충정로2가 54) 3층 (우03746)

www.khis.or.kr khis21@hanmail.net

전화: 02-736-5808,9 팩스: 02-736-5810

<차 례>

필리핀, 미얀마 한국 기업 노동자들의 코로나19 상황에서의 실태조사 보고서 발간 배경과 의미	5
1. 보고서 발간 배경	5
2. 실태조사 과정	7
3. 실태조사 결과와 의미	8
◎ 사업 수행단체 정보	11
코로나 사태의 영향을 중심으로 살펴본 필리핀 가비테 경제특구 한국 기업의 노동환경에 관한 연구	13
1. 배경	13
2. 연구목적	14
3. 연구 전략	14
(1) 연구 도구	15
(2) 데이터 수집	15
4. 연구의 한계	17
5. 연구 내용 분석	18
(1) 결사의 자유 및 단결권	18
사례연구: 대덕 필리핀- 두 개의 노동조합	21
(2) 노조 지도부와 조직활동가: 빨간딱지 붙이기, 괴롭힘, 살해 ...	25
2021년 3월 7일 “피의 일요일”에 발생한 엠마뉴엘 “매니” 아선시온 외 8명의 살해 및/또는 구속	26
덴디 미구엘 살해	28

(3) 노조 파괴 및 블랙리스트	28
(4) 고용 보장 위반 및 계약직화	29
리&최(Lee & Choi) 사례: 복지 혜택이 보장되지 않는 계약직/임시직 노동의 영구화	29
동승(Dong Seung) 사례	31
(5) 형편없는 임금	31
(6) 폐업	34
6. 팬데믹 기간의 상황	34
백신 프로그램	38
7. 결론 및 권고	40
(1) 결사의 자유와 단결권	40
(2) 고용 안정 위반, 불안정한 일자리와 계약직화	41
(3) 형편없는 임금	41
별첨	42

On labor condition of workers in Korean companies in Cavite Economic Zone with particular focus on the impact of the Covid-19 pandemic	43
1. Background	43
2. Objective	44
3. Research Strategy	45
(1) Research instruments	45
(2) Data gathering	46
4. Limitation of the Study	47

5. Discussion of the Report	48
(1) On Freedom of Association and Right to Organize	48
Case in Point: Dae Duck Phils.,Inc.(DDPI)- and its two unions	53
(2) Union leaders and organizers: Red-tagged, harassed, and killed	56
Killing of Emmanuel “Manny” Asuncion and 8 others	
killed and/or arrested in what is now called “Bloody	
Sunday” on March 7, 2021	58
Killing of Dandy Miguel	59
(3) Union Busting & Blacklisting	60
(4) Violation of job security and contractualization	61
Case of Lee & Choi : Perpetually contractual and	
temporary workers without benefits	61
Case of Dong Seung	63
(5) Poor and undignified wages	64
(6) Factory Closures	66
6. Situation during the pandemic	66
Vaccination program	70
7. Conclusions and Recommendations	72
(1) On FOA and right to organize	72
(2) Violation of Job Security and Precarious Work and Contractualization	73
(3) Poor and undignified wages	74
Annex 1: HSWU CBA January 1, 2015 to December 31, 2019 ·	75
Annex 2. MOA CBA Hyesung	87
Annexe 3. Research Questionnaire (Filipino)	90

미얀마 한국 공장의 노동환경	97
1. 서론	97
2. 배경	98
3. 노동환경	100
4. 산업안전보건(OSH)	101
5. 코로나19	102
6. 사회보장제도	103
7. 단결권 및 노동권	104
8. 권고사항	106
부록: 조사한 한국공장 정보	107
Working Conditions at Korean Factories in Myanmar	109
1. Introduction	109
2. Background	110
3. Working Conditions	112
4. Occupational Safety and Health (OSH)	113
5. Covid-19	113
6. Social Security	115
7. Organizing and Labour Rights	115
8. Recommendations	118
List of Companies	119

필리핀, 미얀마 한국 기업 노동자들의 코로나19 상황에서의 실태조사 보고서 발간 배경과 의미

나현필 (국제민주연대 사무국장)

1. 보고서 발간 배경

인권과 평화를 위한 국제민주연대(이하, 국제민주연대)¹⁾는 2000년도에 창립하여 지금까지 해외에 진출한 한국 기업의 인권침해 감시활동을 해왔습니다. 특히, 아시아 지역에 진출한 한국 기업의 인권침해 감시를 위하여 아시아다국적기업감시네트워크²⁾(Asian Transnational Corporation Monitoring Network)의 결성에서부터 적극적으로 참여해왔습니다. 그리고 아시아 각국의 노동단체들 및 노동조합과 함께 국제민주연대는 필리핀과 캄보디아, 미얀마와 인도네시아를 비롯한 아시아 각국의 한국 기업에서 발생한 인권침해에 대한 실태조사와 캠페인을 벌여왔고 현지 노동자들 및 주민들과 연대해왔습니다. 해외한국기업의 인권침해 문제를 중심으로 2011년도부터 본격적으로 국제사회에 등장한 “기업과 인권” 논의를 다루고 있는 국내 시민사회단체들은 2013년도에 ‘기업과인권네트워크³⁾’를 결성하고 지속적으로 한국사회에 해외한국기업의 인권침해 문제를 알리고 대응하고 있습니다.

1) 국제민주연대 홈페이지 www.khis.or.kr

2) 2002년에 만들어졌으며, 홍콩에 위치한 아시아노동정보센터(Asia Monitoring Resource Center, AMRC)가 사무국을 맡고 있다. 아시아 각국의 노동조합과 관련단체들이 참여하여서 아시아 지역 내 다국적기업의 자본이동을 연구하고 인권침해에 대한 공동캠페인을 해오고 있다.

<https://www.facebook.com/ATNCMonitoringNetwork>

3) 기업과인권네트워크 홈페이지 <http://ktncwatch.org>

그러나 2020년부터 시작된 코로나19의 전 세계적인 확산은 국제민주연대 활동에도 많은 어려움을 주었습니다. 계획했었던 미얀마 한국기업 현지 실태조사도 연기되었을 뿐만 아니라, 코로나19 상황에서 피해를 입게 된 아시아 각국의 한국기업 현지 노동자들의 실태도 파악하기 어려워졌습니다.

인권재단사람이 2021년도에 “코로나19 인권단체 긴급지원” 사업을 시행하면서 국제민주연대와 인권재단사람은 국내뿐만 아니라 코로나19 상황에서 조명되지 못하고 있는 해외한국기업 노동자들의 상황을 파악하기로 뜻을 모았습니다. 국제민주연대가 직접 현지에서 조사를 수행할 수 없는 여건을 고려하여 현지 단체가 실태조사 사업을 수행하기로 하였고, 보고서를 국문과 영문으로 작성하여 사업 종료와 함께 발표하기로 하였습니다.

한국기업이 진출한 수많은 국가들이 있지만 국제민주연대는 필리핀과 미얀마에 주목하였습니다. 왜냐하면 필리핀에는 2002년부터 아시아다국적기업감시네트워크를 통해서 한국기업 대응을 함께 하며 신뢰를 쌓아온 노동자지원센터(Workers Assistance Center)가 있었기 때문입니다. 노동자지원센터는 필리핀의 수도 마닐라에서 자동차로 2시간 정도 거리에 떨어진 가비테(Cavite) 경제특구에서 오랜기간 필리핀 노동자들의 권익을 위해 활동해온 단체로 그 활동을 인정받아 2008년도에는 지학순정의평화상을 수상하기도 하였습니다. 국제민주연대는 노동자지원센터가 오랜 활동 경험을 바탕으로 코로나19 상황에서 가비테 경제특구에 위치한 한국기업 노동자들의 실태를 파악할 수 있을 것이라 판단하였습니다.

미얀마의 경우에는 2021년 2월 1일에 발발한 미얀마 군부 쿠데타 이전부터 미얀마 진출 한국기업 노동자들의 실태를 조사할 필요가 있다고 판단하였습니다. 왜냐하면 군부 쿠데타 이전에 미얀마에 많은 한국기업들이 진출하였고, 코로나19가 시작된 이후에 미얀마 현지로부터 한국기업 노동자들의 피해상황을 공유받았기 때문입니다. 그래서 미얀마에서 활동하고 있는 영치우노동자연합(Yuang Chi Oo Workers Association)을 통해 실태조사를 하기로 결정하였습니다. 미얀마와 태국국경인 태국 메솿에서 미얀마 이주노동자들을 위해 활동해오다 2015년에 미얀마가 민주화되자 양곤에 사무실을 열고 한국기업 노동자들을 포함한 미얀마 노동자들을 위해 활동해 온 단체로 영치우노동자연합 역시 그 활동을 인정받아 2005년에 지학순 정의

평화상을 수상한 단체입니다. 영치우노동자연합 역시 아시아다국적기업감시 네트워크를 통해서 국제민주연대와 오랜 기간 교류해온 단체입니다.

코로나19 상황을 감안하여, 국제민주연대와 오랜 기간 함께 교류하고 사업을 해온 단체가 소재하고 실제 노동자들의 피해사례가 보고된 필리핀과 미얀마를 사업 대상국가로 선정한 후에, 2021년 1월부터 2021년 12월 까지 코로나19상황에서 필리핀과 미얀마 한국기업 노동자들의 실태조사를 인권재단 사람의 지원으로 시작하게 되었습니다.

2. 실태조사 과정

사업을 확정된 후에 얼마 지나지 않아서, 미얀마 군부 쿠데타가 발생하였습니다. 미얀마 군부의 쿠데타에 노동자들이 앞장서서 반대시위를 벌였고, 군부는 무력진압으로 시위를 진압하였습니다. 영치우노동자연합 역시 미얀마 군부의 쿠데타에 반대하는 입장에서 활동하였고 이로 인해 사업 수행이 가능한지 판단이 어려워졌습니다. 사업 수행에 필요한 실태조사비를 미얀마 현지에 송금하는 문제에서부터 시작하여, 조사 사업을 담당할 활동가의 안전문제도 고려해야 했습니다. 무엇보다 실태조사에 응한 노동자들의 안전 역시도 중요한 고려대상이었습니다. 다행히 2021년 8월에 미얀마 현지에서 실태조사를 실시할 수 있다는 영치우노동자연합의 최종판단이 있었고 짧은 기간이었지만 양곤 인근 공단에 위치한 8개 한국기업에 일하는 150명의 노동자들을 대상으로 설문조사를 할 수 있었습니다. 짧은 조사기간과 보안의 어려움에도 불구하고 실태조사가 이뤄진 사실 자체가 이 사업의 성과입니다.

필리핀 노동자지원센터의 경우에는 가비테 경제특구(CEZ)에 위치한 한국기업 노동자들을 대상으로 설문조사를 비롯한 실태조사를 했습니다. 총 28개 한국기업에서 일하는 104명의 노동자들에 대한 설문조사 사업을 실시하였습니다. 그러나 노동자들은 설문조사에 응하는 것만으로도 일자리를 잃을까 우려하였습니다. 왜냐하면 필리핀은 노동조합에 대한 정부와 기업의

탄압이 극심한 곳으로 노동조합을 결성하는 것에 참여했다는 이유만으로도 해고는 물론 취업도 어렵기 때문입니다. 노동자지원센터는 보고서에서 “노조에 관한 설문문항이 있는 것만으로도 설문조사에 응하지 않았다”고 어려움을 토로하였습니다.

특히, 노동자지원센터에서 실태조사를 담당했던 활동가가 10월초에 코로나19에 확진되면서 보고서 작성에 많은 어려움을 겪기도 하였습니다. 필리핀 노동자지원센터도 이러한 여러 어려움 속에서도 실태조사를 수행하고 그 결과를 공유하였습니다.

3. 실태조사 결과와 의미

필리핀 가비테 경제특구의 한국 기업 노동자들이 겪은 어려움 중 하나는, 폐업 혹은 구조조정에 들어간 노동자들이 정부와 기업으로부터 실질적인 지원을 받지 못한 것이었습니다. 봉쇄조치가 이뤄진 기간 동안에 노동자들은 출퇴근을 위한 교통편을 제공받지 못하거나 비싼 교통비를 지불해야 했고, 백신 접종을 받지 못한 노동자들은 출근조차 할 수 없는 상황에 처하게 되었습니다. 유급휴가와 회사의 지원은 제한적으로만 이뤄졌고, 비정규직을 포함한 대부분의 노동자들은 그 혜택을 누릴 수 없었다고 조사결과에서 밝히고 있습니다.

무엇보다 코로나19가 드러낸 것은 필리핀 가비테 경제특구에서 일하는 노동자들은 노동조합을 결성하고 노동조합 차원에서 체결하는 단체협약을 적용받기 매우 어려운 상황에 놓여 있다는 것입니다. 노동조합에 가입하거나 결성하려는 시도는 정부와 기업에 의해 “공산주의자”의 활동으로 낙인찍히고 실제로 노동활동가들은 정부에 의해 살해당하기도 합니다.⁴⁾ 노동권이 존중받지 못하는 상황에서 코로나19로 인해 실직하거나 휴직하게 되는 노동자들은 자신들의 권리를 찾기 어려운 구조적 한계에 놓여 있다는 것을 보고서는 말해줍니다.

4) 초법적 살해(extra-judicial killings)로 불리는 이러한 사건들은 정상적인 법 절차를 밟지 않은 것으로, 지난 10여년간 국제사회에서 큰 인권문제로 대두되어 왔습니다.

미얀마 한국기업 노동자들의 경우에는 미얀마 정부가 정한 방역규칙이 작업 현장에서 실제로 적용되지 않는다고 답하고 있습니다. 미얀마 역시도 노동조합을 설립하기 어렵고 설립되더라도 노조간부들이 표적해고 당한다고 답했습니다.

필리핀과 미얀마 한국기업의 노동자들 모두, 노동조합을 통해서 자신들의 권리를 주장하기 어려운 상황이며, 코로나19 상황에서 정부와 기업으로부터 충분한 보호를 받지 못하고 있었습니다.

조사된 필리핀과 미얀마 한국기업 대부분은 의류봉제업체입니다. 의류봉제업체의 특성상, 여성 노동자들이 많이 근무하고 있고 임금은 최저임금만 주어지고 있습니다. 연장근로가 강제되고 노동강도가 심한 특성을 가지고 있습니다. 이러한 의류봉제업체의 특성은 한국 기업이라고 예외는 아니었지만 특히, 노동조합 지도부를 표적해고하거나 노조활동에 회사가 부정적인 것은 주목할 부분입니다.

국제사회는 의류봉제업의 열악한 노동현실을 개선하기 위하여 하청업체 뿐만 아니라 의류 브랜드들의 행동을 지속적으로 촉구하고 있습니다. 실제로 의류 브랜드들은 자신들에게 납품하는 생산 업체들을 방문하여 노동실태를 조사하고 관리하기도 합니다. 그러나 필리핀 조사보고서에서 지적되었듯이, 의류 브랜드의 감사가 나올 때와 그렇지 않을 때의 환경은 차이가 납니다. 노동자들은 의류 브랜드의 감사가 나올 때 해야할 답변들을 사전에 교육받기도 합니다.

세계적인 의류봉제산업을 감시하는 시민사회 네트워크인 클린클로즈캠페인(Clean Clothes Campaign)의 보고서⁵⁾에 따르면 의류 브랜드들은 코로나19 팬데믹 기간동안 납품업체의 주문을 대량으로 취소하고 대금을 일방적으로 삭감하여 큰 피해를 주었고 이 피해는 고스란히 노동자들에게 전가되었습니다. 즉, 코로나19 상황에서 필리핀과 미얀마 한국 의류봉제기업 노동자들이 겪고 있는 피해는 한국 기업 뿐만 아니라 의류브랜드들도 그 책임을 져야 합니다.

5) <https://cleanclothes.org/file-repository/underpaid-in-the-pandemic.pdf/view>

한국 기업들은 필리핀과 미얀마의 노동법을 준수하는 것은 기본이고 노동조합에 대한 탄압을 중지하고 노동조합을 존중해야 합니다. 코로나19 이전부터 노동조합에 대한 탄압은 한국 기업들에게 지속적으로 지적된 인권침해였습니다. 코로나19를 이유로 노동조합 지도부를 표적해고하거나 노동조합 활동을 방해하는 것은 한국 기업이 준수해야 할 국제인권기준과 노동기준을 정면으로 위반하는 행위입니다.

한국 정부도 이에 대한 대책을 수립해야 합니다. 코로나19 이전인 2019년 12월에 문재인정부가 추진하는 신남방정책을 담당하는 신남방특위는 “동남아시아 진출기업 노무 관리 및 인권 경영 개선 방안⁶⁾”을 발표한 바 있습니다. 이 개선방안에 따르면 정부는 동남아시아 진출 한국 기업들이 인권경영을 할 수 있도록 지원하고 노무관리를 강화하겠다고 발표하였습니다. 그러나 코로나19가 시작된 이후에 실질적으로 필리핀과 미얀마를 비롯한 동남아시아 진출 한국기업에서 발생한 노동자들의 피해와 한국 기업의 인권침해에 대한 정부차원의 실태조사와 대책은 전무한 것으로 파악되고 있습니다.

특히, 필리핀은 두테르테 정권에서 이뤄지고 있는 심각한 인권침해로, 미얀마는 군부 쿠데타라는 초유의 위기상황으로 국제사회의 이목이 집중되고 있습니다. 이런 상황을 감안한다면 한국 기업들이 노동자들의 인권을 침해하거나 인권침해에 연루되지 않도록 각별한 정부의 관심과 대책이 수립되어야 합니다. 이것은 2011년도에 유엔에서 수립된 『유엔 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)』에서 규정한 국가의 의무에 해당되며, 한국 정부는 2018년 5월부터 시작된 제3차 국가인권정책기본계획에서 이 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’을 지지한다고 공언한 바 있습니다.

코로나 19 팬데믹이 종료되더라도 팬데믹 기간 동안 한국 기업에서 이뤄진 해고와 노조탄압 및 열악한 노동조건 문제는 지속될 것입니다. 미얀마의 경우에는 군부 쿠데타로 인한 노동자들의 피해가, 필리핀의 경우에는 지속적인 정부에 의한 인권침해 문제가 계속될 것으로 보입니다. 한국 정부와 기업은 코로나19 상황에서 한국업체의 원청인 국제 브랜드들의 책임을

6) http://www.nsp.go.kr/kor/post/reportView.do?post_id=180&board_id=10&cpage=5

촉구하는 동시에 노동자들의 인권을 보호할 수 있는 실효적인 대책을 수립해야 합니다. 그리고 이를 위해서 무엇보다 현지 공관과 대한무역투자진흥공사(KOTRA, 코트라)를 중심으로 한국업체들의 피해뿐만 아니라 한국업체 노동자들의 피해에 대한 조사가 실시되어야만 합니다. 비록 국제민주연대가 인권재단사람의 지원을 통해서 필리핀과 미얀마 일부 한국 기업 노동자들의 피해상황을 조금이나마 알릴 수 있었지만 필리핀과 미얀마는 물론이고, 해외 한국기업 전반의 노동자들의 피해는 여전히 파악되지 않고 있기 때문입니다.

이번 필리핀과 미얀마 한국기업 노동자들에 대한 실태조사 보고서가 코로나19로 고통받고있는 해외한국기업 노동자들에 대한 전반적인 조사가 시작되고 이를 통해 코로나19 상황뿐만 아니라 해외한국기업 노동자들의 인권이 보호되고 개선되는 제도 수립의 필요성이 인식되는 계기가 되기를 희망합니다.

어려운 여건 속에서도 실태조사를 수행한 필리핀 노동자지원센터와 미얀마 영치우노동자연합에 감사드립니다. 그리고 무엇보다 실태조사의 필요성을 이해하고 사업 수행에 많은 조언과 도움을 주신 인권재단사람에 특별한 감사를 드립니다.

◎ 사업 수행단체 정보

■ 필리핀 노동자지원센터 www.wacphilippines.org

주소 : Bahay Manggagawa, Indian Mango St., Manggahan Compound, Sapa 1, 4106 Rosario, Cavite, PHILIPPINES

이메일 : wacphilippines@yahoo.com.ph wacrdip@hotmail.com

TELFAX: (+63) 46 4384736

■ 미얀마 영치우노동자연합 www.ycowa.org

주소(본부): PO Box: 37, Maesot, Tak 63110, Thailand

이메일: ycowainfo2012@gmail.com

Tel: (+66) 83 411 7870, (+66) 87 520 3697

코로나 사태의 영향을 중심으로 살펴본 필리핀 가비테 경제특구 한국 기업의 노동환경에 관한 연구

노동자지원센터 (Workers Assistance Center, 필리핀)⁷⁾

1. 배경

2020년 1/4분기, 전 세계는 치료법도 없고 치명적인 미지의 새로운 바이러스 출현 소식에 충격에 휩싸였다. 앞에서 언급한 두려움과 불확실성을 차치하더라도, 이것은 바이러스였기 때문에 급속도로 전파될 수 있으며, 최대한 주의해서 대처하지 못한다면, 기하급수적으로 전파될 수 있었다.

우리는 이러한 코로나 바이러스 대유행 상황 속에서 가비테 경제특구 (Cavite Economic Zone, 이하 CEZ)내 한국 기업에서 일하는 노동자들의 노동환경과 노동기준을 알아보고자 했다.

2020년 3월 14일부터 4월 30일까지 필리핀에서는 갑자기 전국에 군사적 봉쇄조치가 내려졌다. 그러나 바이러스 확진자의 수가 계속해서 증가하면서 봉쇄조치는 공표되었던 종료 시점을 지나고도 이어졌다. 현재까지도 가비테 지역에는 전보다는 조금 완화된 경계태세 2 수준의 봉쇄조치가 시행되고 있지만 남아프리카공화국에서 새로운 변종이 출현했다는 소식과 함께 이러한 완화된 봉쇄조치가 언제까지 이어질지 확실하지 않은 상태이다. 오미크론(Omicron) 바이러스라고 불리는 이 새로운 변종은 더 치명적이고 더 전파력이 빠르다고 알려져 있기 때문에 다시 더 강력한 봉쇄조치로 복귀할 가능성을 포함해 확실한 것은 아무것도 없다.

7) WAC 홈페이지 www.wacphilippines.org

2. 연구목적

이 연구의 주요 목표는 가비테 경제특구(CEZ)에 소재한 한국 기업 노동자들의 노동환경을 조사하는 것이다. 이 연구는 필리핀에서 STK(Sahod, Trabacho, at Karapatan)으로 표현되는 임금, 일자리&고용보장, 권리, 더 구체적으로 말하자면 결사 및 단결의 자유를 중심으로 이들 노동자들의 노동환경을 들여다보고자 한다.

이와 함께 이 연구에서는 코로나 사태가 이들 노동자들에게 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

연구를 통해 한국 기업 내 노동자들에게 영향을 미치는 다양한 문제들을 파악할 수 있었다. 주요 사안들로는 결사의 자유, 노동조합 결성의 권리, 고용보장 또는 고용보장 결여, 임금, 노동기준 준수, 산업안전보건, 그리고 기업의 팬데믹 대응 및 노동자 지원 현황 등을 망라했다.

3. 연구 전략

CEZ에 소재한 모든 한국 기업 노동자들을 대상으로 무작위 표본 선정을 통한 설문조사/인터뷰가 이루어졌다. 응답자가 한국 기업에서 근무하고 있거나 하면, 어느 누구도 표본에서 제외 또는 예외가 되지 않았으며, 노동자지원센터(Workers Assistance Center, 이하 WAC)에서 이 연구를 위해 설계한 질문지에 응답하고 인터뷰에 응해줄 것을 요청받았다.

WAC은 CEZ에서 이미 26년 가까이 활동해왔으며 풍부한 경험과 연구 문헌들, 그리고 연대하고 있는 노동조합 및 기업과의 네트워크를 갖추고 있다. 이 연구를 위해 WAC이 가진 다양한 자원들이 활용되었다.

WAC은 또한 법률 지원 프로그램을 운영하고 있다. 이를 통해 노동자들에게 상담, 법률 자문을 제공하고 노동자들을 대변하며 노동자들이 노동

법원에 진정을 제기할 때 지원하며, 진정서, 진술서, 입장문 등의 작성을 지원하고 있다. 이 연구보고서에는 이러한 문서들도 참고로 사용되었다.

(1) 연구 도구

노동자들에게 직접 정보를 수집하기 위해 설문조사 문항지를 이용했다. 대상 기업들에서 총 104명의 응답자를 대상으로 인터뷰를 진행했다. 응답자는 28개 기업에서 일하는 노동자들로 대부분은 CEZ 소재 기업이며 2곳, 대경 플랜트 2(Daegyong Plant 2)와 가영 어패럴(Gayoung Apparel)은 CEZ 밖에 소재하고 있다. 대경 2는 가비테 탄자(Tanza)에 있는 선트러스트 에코타운 경제구역(Suntrust Ecotown Economic Zone)에 소재하고 있고 가영 어패럴은 가비테 노익(Noic)에 위치하고 있다.

사례연구로 노동자들을 대상으로 보다 심층적인 인터뷰도 진행하였다.

(2) 데이터 수집

팬데믹 이전에 나온 통계수치에 따르면 CEZ 소재 기업의 수와 고용 규모는 304개 기업, 고용인원 90,561명이었다. (2019년 5월 현재 필리핀 경제자유구역청(Philippine Economic Zone Authority, PEZA) 가비테 관할 당국 통계)

CEZ 전체 투자 규모 중 한국 투자가 과반을 차지하고 있다는 점에서 이번 조사가 전체의 반 정도를 모집단으로 표본조사한 것이라 볼 수 있다.

응답자들은 집이나 기숙사, 다른 동료들과 함께 사용하는 공동숙소에서 인터뷰에 응했다. 우리가 접촉을 시도한 노동자들 대부분은 인터뷰에 응하기를 거부하거나 자신들이 일하는 기업에 대한 정보를 공개하기를 거부했다.

전자기업에서 일하는 노동자들은 대부분 일종의 비밀유지각서에 서명했다고 밝혔다.

노동자들, 그리고 집에 찾아가 인터뷰를 청한 노동자들의 부모들이 보인 반응 중 주목할 만한 것은, 연구자들과 조사자들이 변절하여 인터뷰를 했다는 사실 때문에 자신들이나 자녀들이 일자리를 잃을까 우려하고 있었다는 점이다. 일부는 심지어 더 직설적으로 이 연구가 노조 결성을 위한 것이고 이 때문에 경제특구에 소재한 기업에서 일자리를 잃게 될 것이라고 말하기도 했다.

이처럼 노동자들과 가족들이 우리의 질문지에 응했다는 이유로 일자리를 잃을 수도 있다는 두려움에 질문에 응답하고 인터뷰에 응하는 것을 거부하면서 설문지 응답률은 낮게 나타났다. 또한 우리가 접촉한 많은 노동자들이 이 설문조사를 노조 결성을 위한 조사 및/또는 노조 가입 유도를 위한 것이라고 생각했다. 이것은 사실이 아니었지만 이를 납득시키는 것이 매우 어려웠다.

인터뷰 조사에 참가한 연구자 중 한 명은 한국 기업에서 일하는 것으로 알고 있는 친구의 집을 방문했던 경험에 대해서 이야기했다. 설문조사 문항 중에 “노조”에 관한 것이 있다는 것을 보자마자 친구는 그 즉시 자리를 뜨면서 이 설문조사에 응하는 것만으로도 일자리를 잃을 수 있기 때문에 답하고 싶지 않다고 말했다고 한다.

104명의 응답자 중 87명이 여성이었으며 15명만이 남성이었다. 응답자 중 2명은 성별을 밝히지 않았다.

응답자 중 4명은 한국 기업이 아닌 곳에서 근무하고 있었기 때문에 이번 연구 결과에는 반영하지 않았다. 다만 연구자들이 설문조사와 인터뷰를 위해 만난 사람들 중에 포함되어 있었음을 밝힌다.

기타 주요 데이터는 WAC에서 함께 하고 있는 부당해고소송의 일환으로 작성된 노동자 진술과 법정 증언에서 발췌했다. 또한 노동자들이 노사관

계위원회(National Labor Relations Commission, NLRB)에 제기한 부당해고 진정서의 내용도 참조했다. 기타 가비테 경제특구에서 노동자 조직화 운동과 관련하여 살해당한 노동운동가들에 관한 언론 기사도 참고했다. 또한 필리핀 NGO와 노동단체들, 그리고 Clean Clothes Campaign⁸⁾을 비롯한 국제 인권단체들 사이에 오고 간 이메일 내용들도 정보 출처로 활용되었다.

보고서의 분석 파트에서는 결사의 자유와 단결권 위반, 고용 보장 위반과 비정규 계약직화, 형편없는 임금 문제를 중심으로 분석한다. 물론 코로나19 팬데믹과 산업안전보건 문제에 대해서도 다룬다. 결사의 자유 위반 분석에서는 가비테 지역 노동조직가 살해 및 즉결처형 문제에 대해서도 분석한다.

4. 연구의 한계

위에서 언급한 상황과 인터뷰를 청했을 때 접한 상황에 따른 한계 외에도, 주관적이긴 하지만 또 하나의 한계로 느껴진 것은 노동자들이 인터뷰 중 지나가는 말로 언급한 내용이였다. 노동자들이 일반적으로 바이어(buyer)들이 감사를 나올 때 실제 노동 조건에 관한 정보를 공개하지 않도록 “교육” 및 지시를 받았다는 것이다. 그들은 정보를 공개하고 진실을 말할 경우 회사가 문을 닫아야 할 것이라는 협박을 경영진에게 받았다고 했다.

응답자들에게 바이어에 관해서나 회사의 행동강령 및 기업의 사회적책임(Corporate Social Responsibility, CSR)에 대해 질문했을 때 이런 식의 반응이 매우 분명하게 나타났다. 공통적인 답변은 설사 정규직 노동자이고 1년 이상 그 회사에서 근속한 경우라 하더라도 이에 대해 알지 못한다거나 질문 사항에 대한 지식이 없다는 것이였다.

8) 역자 주: 의류 관련업종의 노동권 향상을 위한 국제 NGO.

5. 연구 내용 분석

(1) 결사의 자유 및 단결권

1996년 WAC은 가비테 수출자유지역(Cavite Export Processing Zone, CEPZ) 노동자들의 노동환경에 관한 연구보고서에서 CEPZ를 “노동조합 금지, 파업 금지(No union, no strike, NUNS)”라는 불문율이 시행되는 구역이라고 정의했다. 같은 맥락에서 이 지역 관리자들은 “산업 평화”가 지켜지고 이행되고 있다고 자랑한다. 산업 평화는 경제자유구역에서 “파업이 거의 발생하지 않는, 또는 파업 및 쟁의행위가 없는” 상태의 은유적 표현이다.

1996년 이래로 지금까지, 이 지역에서는 아주 소수의 노동조합만이 결성되었다. 노동조합이 “성공적으로” 결성되기 위해서는 단체협상을 실현할 수 있어야 하며 5년 동안, 그리고 계속해서 단체협약을 체결할 수 있어야 한다.

기업의 채용 과정에서부터 강력한 반노조 정책이 적용된다. 노동자들은 채용 전에 국가수사국(National Bureau of Investigation, NBI)과 경찰, 그리고 지역 당국(barangay)의 신원조회를 받아야 하며, 신체검사를 통과해야 하고, 사회보장번호 등 정부의 노동자 대상 의무 지원 시스템 등록 여부를 확인받아야 한다.

(채용)인터뷰 과정에서 노동자들은 노조/노조활동에 관해 알고 있는지 질문을 받는다. 그리고 노동조합에 가입하면 일자리를 잃게 될 것이며 기업이 채용해서는 안 되는 노동자/사람들의 이름을 적은 “블랙리스트”에 올라갈 것이라는 경고를 받는다. 가비테 제너럴 트리아스(General Trias)에 있는 경제지역인 게이트웨이 비즈니스 파크(Gateway Business Park)에서 경찰 신원조회를 신청한 노동자들은 노동조합주의와 공산주의에 관한 세미나를 수료해야 한다. 여기에서 노동자들은 공산주의의 “사악함”에 대해 배운다.

이 지역의 정규직 노동자들의 증언에 따르면 한국 경영진과 인사부에서는 이 외에도 “노조 활동가” 명단을 만들어서 한국 투자협회(Korean Investors Association, KIA) 회원들 사이에 공유하고 있다.

KIA는 신규 노조가 결성되었거나 기존에 노조가 있는 회사들의 경영진에게 압력을 행사해왔으며, 무노조를 선호하며 노조가 있을 경우 노조를 회유하거나 해산시킬 것을 권한다.

몇 해 전, 혜성 필리핀(Hye Sung Ind. Phils, Inc. (HSIPI)) 노동자들은 노조를 결성하고 2013년 노조 신임 선거를 치를 수 있었다. 2015년 당시 시장 호세 “노농” 리카프렌테 주니어(Jose “Nonong” Ricafrente, Jr.)의 감독하에 단체협상이 추진되었으며 노사 양측은 2015년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 효력이 있는 단체협약을 체결했다. 단체협약 체결 이후 2016년, 회사측은 노동조합과 WAC의 활동가/자문위원들의 관계를 단절시키려는 공작을 펼쳤다. 노조위원장 지나 만조(Gina Manzo)가 회사에서 퇴직하고 신임 “노조위원장”과 몇몇 노조 간부들이 경영진에 “회유”되면서 공작은 수월하게 진행되었다. 이들 이른바 “회유”된 노조 간부들은 사측 최고 경영진에서 노동조합이 계속 노조 조직가/자문들과 연락한다는 이야기가 들리면 폐업할 수밖에 없다고 협박했다고 전했다. 현재까지 혜성 노동조합은 이 단체협약의 혜택을 누리고 있으며 최근 단체협약 5년 갱신에서 명했다. 비록 이러한 혜택 중 일부는 현재 회사 경영진에 의해 “조정”되었으며 현 노조는 뭐든지 최고 경영진에서 원하는 대로 그저 따르고 있지만 말이다. 처음 노조를 결성했던 초기 노조원들은 대부분 이미 다양한 이유로 회사를 떠났다. 회사를 떠난 사유는 출산 후 자녀 양육을 위해서라든가 더 임금을 많이 주는 일자리를 찾아 해외로 나가는 등 다양하다.(2015년 1월 1일부터 2019년 12월 31일 기한으로 체결된 혜성 사측과 노조의 단체협약 참조)

KIA는 기린 전자(Keyrin Electronics Phils. Inc. (KEPI)와 대덕 필리핀(Dae Duck Phils, Inc., DDPI)에도 유사한 “압력”을 행사했다. 2013년 9월 KEPI 노동조합이 결성된 직후 사측은 노동조합의 움직임을 막기 위해 노사위원회(labor-management committee, LMC)를 세웠다.

노동조합 결성과 함께 노조는 회사에서 “작은 승리”를 거둘 수 있었다. 회사 최고 매니저가 다수의 여성들과 여성 생산라인 지도자에게 가한 성적 접근과 성추행을 폭로할 수 있었던 것이다. 폭로에 그치지 않고 그들은 이 한국인 매니저를 회사에서 “쫓아낼” 수 있었다.

또한 노동조합은 업무 할당에 있어서의 차별, 초과근로, 심지어 휴식 시간에만 화장실을 이용할 수 있도록 하는 조치 등 다양한 고충 문제에 적극적으로 목소리를 냈다. 휴식 시간이 될 때까지 소변을 참아야 하기 때문에 이 회사의 여성 노동자들 대부분은 일종의 요로 감염증을 앓고 있다.

이 외에도 회사의 노동자들에게는 일을 주지 않고 같은 경제구역 내에 소재한 하청업체에게 일감을 몰아주는 관행과 같은 문제들도 있었다. 회사는 또한 기계를 반출해서 하청업체로 보내기도 했다. 회사에서 갑자기 폐업을 발표했을 때 노동조합은 이러한 문제들을 필리핀 경제자유구역청 (Philippine Economic Zone Authority, PEZA)에 제기했다.

2017년 6월 30일, 회사는 2017년 7월 31일자로 필리핀에서의 사업을 접을 것이라고 공지했다.

2017년 7월 15일, 회사는 기계를 철수하려 했지만 노동자들이 바리케이드를 치고 이를 저지했다. 몇일 후, 회사 경영진은 불복종 혐의로 노동자들을 징계에 회부했다. “불복종” 판단이 내려질 경우 노동자들은 2017년 7월 31일 폐업을 선언한 회사에서 해고될 것이었다.

7월 29일 회사가 가동을 중단하자 노동조합은 피켓라인을 세우고 기계와 공장을 지키는 행동, 필리핀어로 “Bantay Pabrika-Bantay sa Pagtatanggol sa Karapatan sa Hanapbuhay”(회사 수호, 일할 권리 수호)라 부르는 행동에 돌입했다. 회사에서 다시 기계를 반출하려 시도할 경우를 대비해 주위에서 쉽게 구할 수 있는 것들을 이용해 바리케이드를 세운 것이다. 그날 70여명의 노조원들이 집에도 가지 않고 피켓라인을 지켰다. 비가 심하게 내리는 악천후에 PEZA 경찰과 경비요원들이 폭력 진압을 시도할 것이라는 위협이 있었음에도 불구하고 그들은 임시 천막으로 피켓라인을 만들고 버텼다.

PEZA는 더 엄격한 규정을 적용해서 노조원들의 “Bantay-Pabriká”, 회사 수호 활동을 통제하면서 신속하게 노동조합의 움직임에 대처했다. 즉시 음식물 반입 금지 조치가 시행되었고 공장 출입문의 이동을 통제해서 노동조합 활동가들의 출입을 막았으며 피켓라인 밖에서 지지자들이 물과 음식을 지원하는 것도 금지했다. 또한 피켓라인 내외에 PEZA 경비요원들을 배치하고 시시때때로 노조원들을 도발해서 폭력 사용과 폭력적인 피켓라인 해산을 정당화하는 동시에 다른 집단이나 개인들이 피켓라인에 동참하지 못하도록 했다.

2017년 8월 3일과 4일, PEZA가 피켓라인을 빨리 제거하기 위해 회사 측에 부채를 내서라도 노동자들에게 퇴직금을 지급하고 기타 금전 관련 문제를 해결하라고 지시했다. PEZA는 노동자들이 퇴직금과 기타 금전적 보상을 받을 수 있으리라는 확신이 들면 노동조합원들도 그들을 따라 금전적 보상을 추구하게 될 것이라고 잘못 생각했던 것이었다. 회사측 역시 노동자들의 퇴직금과 기타 금전적 보상을 인상하면 피켓라인에 동참하는 노조원의 수가 곧 줄어들 것이라는 생각으로 근속년수 1년당 13일치의 임금으로 퇴직금을 산정하는 대신 15일치의 임금을 지급하는 것으로 조정했다.

퇴직금 및 기타 금전적 보상 협상을 통해 33명의 비적극적 노조원들이 퇴직금을 받아들였지만 56명의 노조원들은 일할 권리와 단결권 투쟁을 위해 회사를 수호한다는 목적으로 서로 도우면서 계속해서 피켓라인을 지켰다.

2018년 3월 20일, 노동조합은 마침내 한국인 경영진과 합의를 했고 경영진의 퇴직금 및 재정 지원 최종 제안을 수용했다. 그 대가로 노동자들은 회사 앞과 뒤에 설치했던 피켓라인을 철거했다.

사례연구: 대덕 필리핀- 두 개의 노동조합

대덕 필리핀(Dae Duck Phils, Inc. (DDPI))에는 두 개의 노동조합이 존재한다. 그 중 하나는 필리핀 리잘-노동조합 연맹(Federation of Union of Rizal-Trade Union Congress of the Philippines) 소속 대덕 직원 노

조(DEU-FUR-TUCP)이고 또 하나는 대덕 독립 노동조합(Daeduck Employees Union-Independent)이다.

독립노조의 조합원들은 FUR-TUCP 노조가 노동자들의 뜻을 제대로 대변하지 않고 회사 경영진과 공모하여 '사측 노조' 또는 어용노조화되는 것에 문제를 제기하면서 FUR-TUCP를 탈퇴한 노동자들이었다.

독립노조는 단체협상의 자유 기간 동안 노동자들의 진정한 대표자로 노동자들을 대변할 기회를 얻었으며, 2014년 6월 24일, 독립노조(DEU-Ind.)는 노조 설립 선거 신청서(PCE)를 제출했다. PCE 제출 사실을 알게 된 사측은 50명의 계약직 노동자들을 정규직으로 전환했다. 이어진 사측의 조치는 해당 노동자들에게 DEU-Ind. 탈퇴 서명을 하도록 한 것이었다. 이 과정에서 DEU-FUR-TUCP 노조 간부들이 사측을 지원했다. 필리핀 고용노동부에서는 이러한 조치에 이의를 제기했지만, DDPI 경영진은 DEU-FUR-TUCP와 공모하여 고용노동부의 노조 활동 개입 건에 대한 조사 요청을 완전히 무시한 채 2014년 10월 10일 DEU-FUR-TUCP와 새로 단체협약을 체결했다. 그 이래로 독립노조원들의 수를 줄이기 위한 DDPI 경영진의 희망퇴직 종용이 연이어 이어졌다.

그 배경을 살펴보자면, 2014년 7월 28일, 노사관계위원회(NLRC) 제6부는 10명의 계약직 노동자들이 DDPI와 DDPI의 인력공급회사인 맥시멈 솔루션스(Maximum Solutions Corp.)와 실버 피크 맨파워 서비스(Silver Peak Manpower Services)를 상대로 제기한 부당해고 소송에서 부당해고 판정을 내렸다. 10명의 계약직 노동자들을 정규직 노동자들로 복직시킬 것과 두 인력회사와 DDPI에 정신적 및 징벌적 손해배상(moral and exemplary damages)을 지급할 것을 판결한 것이다. 이 판결은 DDPI의 정규직 및 계약직 노동자들에게 적용될 것이었다. 이 판결은 독립노조가 경영진의 부당 노동행위, TUCP 노조 편애, 독립노조에 대한 명백한 차별 문제를 제기하는 가운데에 나왔다.

2016년, 회사 경영진은 또한 주간 근무조와 야간 근무조 노동자들 모두에게 회사에서 열린 반공 세미나에 참여하도록 했다. 노동자들의 말에 따르면 그들은 연사가 누구인지 몰랐으며 회사측에서 해당 연사를 초청했다

고 한다. 이는 CEZ와 다스마리나스 시티(Dasmarinas City)의 제1차 가비테 산업단지(First Cavite Industrial Estate, FCIE)의 의류 및 봉제 제조/수출업 중국계 투자자들이 동일한 방법을 사용했던 일을 떠올리게 한다. 이들(대덕경영진)은 종종 연사를 초청해서 공산주의의 “사악함”에 대해 강연하도록 했다.

2014년부터 이어진 일련의 희망퇴직/권고사직 조치에 이어, 팬데믹 기간이던 2020년 4월 14일, DDPI는 2020년 4월 14일 맥시멈 솔루션스와의 계약을 해지하는 방식으로 194명의 계약직 노동자들의 계약을 해지했다. 이들 계약직 노동자들은 해당 인력회사에서 “계약직” 노동자로 배치되어 DDPI에서 근무한 지 최소 6개월에서 최대 11년까지 된 노동자들이었다.

이후 2020년 6월 20일에도 DDPI는 임시 휴업 조치와 외출금지령(stay at home)으로 이미 피해를 입고 있었던 154명의 정규직 노동자들을 해고했다. 이들 정규직 노동자들은 이메일로 해고 통지를 받았다. 정규직 노동자들에게 보낸 이메일에 설명된 해고 사유는 “현재의 코로나19 팬데믹으로 인해 재정 상황이 역전되고 회사의 누적 적자가 쌓여서 경영진은 추가 손실을 방지하기 위해 회사 규모 축소와 인원 삭감을 결정했다”는 것이었다.

DDPI의 이러한 조치로 회사 내 독립노조의 동력은 즉각적으로 얼어붙었다. 해고된 노동자들의 대부분은 독립노조 간부들과 조합원들이었다. 독립노조는 회사 경영진의 반노동 정책의 문제를 제기하는 아주 핵심적인 역할을 했다. 사측의 반노동 정책 중 하나는 맥시멈 솔루션스와 같은 인력회사를 이용하되 계약직 노동자들에게 정규직 노동자들이 하는 일을 시키는 방식이었다. 이들 계약직 파견 노동자들의 근속연수는 1년에서 최대 11년까지에 달했다.

또한 산업안전보건 문제, 그리고 작업 중이던 노동자가 회사에서 발생한 산재사고로 사망한 사건(Jay-AR Magsino)에 대해서 문제를 제기했던 것도 역시 독립노조였다.

2020년 6월 20일 DDPI가 정규직 노동자들을 해고한 후 신규 노동자들

을 채용했으며, 회사에 계속 남아있던 정규직 노동자들에게 임금 인상과 하루 150페소(Php)의 수당을 제공했다는 것을 알게 된 여러 명의 정규직 해고 노동자들이 이의를 제기했다.

팬데믹 때문에 이들 해고 노동자들은 노동법원에 부당해고 소송을 낼 수가 없었다. 노동부가 코로나 바이러스 팬데믹 때문에 예방 조치로 중단했던 진정 접수 및 심리 업무를 조금씩 재개하면서 2020년 11월 마지막 주에나 이들은 부당해고 소송을 제기할 수 있었다. (부당해고 소송 관련 별첨 문서 참조)

DDPI가 이렇게 노동자들을 대량해고하던 당시 이 회사의 바이어들은 컨티넨탈(Continental), 삼성 메디슨(Samsung Medison), LG전자(LG Electronics), 히로세(Hirose), 만도 헬라 전자(Mando Hella Electronics Corp.) 등이었다.

2021년 3월 1일, DDPI 경영진은 생산을 전면 중단했고 관리직 노동자들을 포함해서 남아있던 200명 이상의 노동자들이 피해를 입었다. 조업 중단 이유는 봉쇄 이후 바이어들의 주문 중단이었다.

2021년 4월 19일, DDPI 경영진은 가비테 이무스(Imus)시의 이무스 법원(Imus City Regional Trial Court)에 자발적 청산 및 파산 신청을 냈다. 2021년 6월 14일 파산 허가가 나왔다.

2021년 7월 7일, WAC은 NLRC 부당해고소송 진정인들을 대리하여 DDPI 경영진을 대리하는 법률회사의 서면을 받았다. 파산 신청이 받아들여졌기 때문에 DDPI와 관련된 모든 통지와 진정은 이무스 파산법원 제21부로 송달해야 한다는 내용이었다.

(2) 노조 지도부와 조직활동가: 빨간딱지 붙이기, 괴롭힘, 살해

회사 경영진이 노조 결성 방해 공작에 가담하고 “공산주의의 사악함”에 관한 연사를 초청하는 등의 노력 외에도 가비테 경제특구의 노조 지도부와 조직활동가들은 빨간딱지 붙이기, 괴롭힘과 협박에 시달리고 있으며 때로는 초법적 살인(extra-judicial killings)의 피해자가 되기도 한다. Partido Manggagawa, 또는 PM이라 불리는 노동단체의 노조 조직활동가 데니스 세퀘나(Dennis Sequena)가 2019년 6월 2일 총에 맞아 냉혹하게 살해된 것처럼 말이다. 세퀘나는 대경 어패럴 노동자들에게 노동조합/노동조합주의에 관한 강연을 하고 돌아오는 길이었다. 그는 한 대의 오토바이에 같이 타고 있던 두 명의 남성 중 한 명이 총에 맞았다. 당시 현장에 있었던 목격자의 증언에 따르면, 그 두 사람이 데니스 세퀘나의 이름을 불렀고, 세퀘나가 그들에게 다가가자 두 명 중 한 명이 총을 꺼내 쏘았다고 한다. 이 살인사건에서 대경의 이름이 거론되었기 때문에 이 회사에 대해서 잠깐 알아보자.

대경 어패럴은 가비테 경제특구 내에 소재한 한국인 소유 기업이다. 그러나 지금의 상호로 변경하기 전 2000년에는 KOSIPHIL이라는 상호를 사용했다. WAC은 KOSIPHIL에 독립노조를 조직했으며 한국인 경영진이 노조 위원장과 조합원들을 해고하는 등 노조 파괴 공작을 시작하자 2003년 파업에 돌입했다. 파업은 폭력진압되었고 이후 경영진은 공장 폐업을 결정했다. 이후 파레모(FAREMO)라는 새 상호를 달고 공장을 열었으며 이후 핸섬-파레모(HANDSOME-FAREMO)로 상호를 변경했다. 핸섬-파레모는 한솔(HANSOLL)에 합병된 이후에도 상호를 그대로 유지했다.

노동자들의 시위와 노동자 권리 및 복지 요구 행동으로 캄보디아에서의 생산에 “차질”이 생기자 한솔은 필리핀 CEZ의 핸섬-파레모로 일감을 돌렸다. 핸섬-파레모의 노동자들을 조직하려는 WAC의 노력은 계속되었다. 당시 우리는 필리핀의 경제특구를 관리하는 당국인 필리핀 경제특구청(PEZA)에 등록된 회사의 허가가 곧 만료될 것이기 때문에 공장 폐업 가능성이 매우 높다고 노동자들에게 경고했다. PM은 노동자들에게 지역 총책임자가 노동자들을 지원하고 있다는 말로 노동자들을 유인하여 노동조합을 결성하도록

록 했다. 얼마 지나지 않아 핸섬-파레모는 주문 물량 부재로 조업을 중단한다고 선언했다.

PM은 노조 파괴 공작이라고 주장했지만, 사실은 한솔은 이미 캄보디아 문제를 해결하고 캄보디아 생산을 정상화한 상태였다. 따라서 핸섬-파레모에 더 이상 주문이 가지 않았던 것이다. 폐업은 또한 PEZA 등록기간 만료와도 맞물려 있었다. 한솔은 캄보디아에 여러 생산시설을 갖고 있었기 때문에 CEZ 등록을 갱신하지 않기로 결정한 것이었다. 회사측은 법에 정해진 대로 노동자들에게 퇴직금을 지급했다. PM이 설립한 노동조합은 파업에 들어갔으며 이후 사측과 합의했다.

WAC에서 인터뷰한 여러 노동자들에 따르면 2019년 10월부터 12월 사이 대부분 임시직 노동자들이었던 노조 지도자들과 조합원들은 퇴직금을 지급받았다고 한다. 노동자들의 말에 따르면, 그들은 회사에 근무하는 동안 회사 내에 노조가 설립되어 있었다는 사실을 알지 못했다고 한다. 이러한 사실은 현재 공장에서 일하고 있는 다른 노동자의 말로도 확인된다. 이 노동자는 올해 7월에 일을 시작했으며 그때 이후로 조업이 중단된 적이 없다고 말했다. 대경에서는 현재 최저 노동기준이 준수되고 있다. 대경은 또한 가비테 탄자의 사후드 울란(Sahud Ulan)에 위치한 선트러스트 에코타운 경제지구에 또 하나의 공장을 운영하고 있다.

2019년 세퀘나 살해사건 이후에도 2021년 노조 조직활동가들과 지도자들에 대한 초법적인 살해는 여전히 계속되고 있다.

2021년 3월 7일 “피의 일요일”에 발생한 엠마뉴엘 “매니” 아선 시온(Emmanuel “Manny” Asuncion) 외 8명의 살해 및/또는 구속

2021년 3월 7일, 칼라바르존(CALABARZON) IV-A지구 경찰, PRO 칼라바르존 리잘 지방정부(PRO Calabarzon Rizal Provincial Office), 그리

고 범죄수사국(Criminal Investigation and Detection Group, CIDG) 소속 병력으로 구성된 팀이 가비테 로사리오(Rosario)의 엠마뉴엘 “매니” 아선시온의 집과 가비테 다스마리나스 시티 살리트란(Salitran) 1지구에 위치한 WAC 사무실에 동시에 들이닥쳤다. 공화국법 10591(총기규제법) 위반 “수색영장” 집행이 그 이유였다. 발급번호 21-31054호의 수색영장은 가비테 로사리오의 시티오 루반, 테헤로스 콘벤션(Sitio Looban, Tejeros Convention) 주소지의 엠마뉴엘 아라가 아선시오(Emmanuel Araga Asuncion) 앞으로 2021년 3월 2일 마닐라 RTC 4지부 수석 행정판사 호세 로렌조 R. 델라 로사(Jose Lorenzo R. Dela Rosa)가 발급한 것이었다.

엠마뉴엘 아선시온은 가비테 지역에서 잘 알려진 노동운동가로 신애국동맹(필리핀어로 Bagong Alyangsang Makabayan, 영어로 New Patriotic Alliance) 대변인에 임명되기 전 가비테 노동자연대(Solidarity of Cavite Workers, SCW)의 위원장으로 일했다.

이 합동경찰은 수색영장에 명시되지도 않은 가비테 다스마리나스 시티 살리트란에 소재한 WAC 사무실에 강제로 진입했다. 경찰이 아선시온에게 들이닥쳤을 때 그는 아내 리이젤 아선시온(Liezel Asuncion)과 함께 있었다. 경찰이 그를 데리고 나간 뒤 몇 분 후, 리이젤은 한 발의 총성을 들었고, 이어서 여러 발의 총성이 연속으로 울렸다. 경찰이 아선시온을 사무실에서 끌고 나와 경찰차로 병원에 옮겼을 때 그는 이미 총상으로 사망한 후였다.

경찰은 2021년 3월 7일 새벽 6시, 가비테 로사리오의 시티오 루반, 테헤로스 컨벤션 주소지의 아선시온의 집에도 강제로 들어가서 어린 두 아들을 깨웠다. 아이들은 집 밖으로 나가 집을 등지고 서서 아무 것도 보지 못하도록 지시받았다. 아선시온의 아들들을 밖으로 내보냈을 때 경찰은 이미 집 안에 들어가 있었다. 이후 테헤로스 컨벤션 지역 관리들이 도착했고, 두 아들들에게 다시 집으로 들어오라고 했다. 그리고 그곳에서 그들은 플라스틱 의자 위 헌 옷들로 가득 찬 보따리 밑에 난데없이 총 한 자루가 올려져 있는 것을 발견했다.

댄디 미구엘 살해

댄디 미구엘(Dandy Miguel)은 서던 타갈로그(Southern Tagalog) 또는 ST라고 불리는 지역의 킬루상 마요 우노(Kilusang Mayo Uno)라는 단체의 부회장이다. ST 지역에서 이 단체는 PAMANTIK, 또는 Pagkakaisang mga Manggagawa sa Timog Katagalugan이라고 부르는데 남타갈로그 지역 노동자 연합 및 연대라는 의미이다. 또한 그는 후지 전자(Fuji Electric)라는 전자회사의 노조위원장이기도 하다.

그는 ST 지역 의류 및 전자산업 노동자 조직화에 아주 중요한 역할을 했으며 가비테 다스마리나스 시티의 WAC 사무실에도 종종 찾아와 노동자 조직 활동을 함께 했다.

아선시온이 살해되었을 때, 그는 언론, 유가족, 그리고 포툰(Fortun) 박사의 감식팀의 조율을 담당하고 있었다. 2021년 3월 29일, 일을 마치고 집으로 가던 길에 그는 총에 맞아 쓰러졌다. 범인들은 아직도 확인되지 않고 있다. 당시 그는 오토바이를 타고 집으로 가던 중이었다. 그는 사건 현장에서 즉사했다.

(3) 노조 파괴 및 블랙리스트

도미나도르 굴라테라 주니어(Dominador Gulatera, Jr.) 또는 제이 알(Jay Ar)로 불리는 한 노동자는 2020년 6월 DDPI에서 해고된 이후 한국 기업인 다남(Danam)과 윈트론(Wyntron, Inc.), 그리고 일본 기업인 HTI와 히타치(Hitachi) 등 다른 회사에 취업하고자 노력했다. 그의 지원서는 채택되지 않았다. 그 이유는 그가 노동조합이 결성된 회사, 즉 DDPI 출신이었기 때문이었다. 현재 그는 온라인 판매에 종사하고 있다.

DDPI의 노조 지도자이자 지역 내 노동조합과 노동단체의 연대체인 가비테 노동자 연대(SCW)의 간부로 잘 알려져 있는 롤랜도 곤잘레스

(Rolando Gonzales)도 비슷한 일을 겪었다. 2021년 3월 1일 DDPI에서 계약을 해지한 후 그도 CEZ에서 수많은 지원서를 냈지만 아무 소용이 없었다. 그는 KIA의 블랙리스트에 자기 이름이 포함되었다고 생각했다. 취업이 되지 않아 좌절한 그는 탈락(Tarlac)의 모래 채취 트럭 서비스 보조 자리에 지원했다.

지수 의류(Jisoo Garments Mfg. Corp.)에서는 봉쇄 전인 2019년 노조가 와해되었다. 300여명의 노동자들이 근속년수당 50%에 해당하는 퇴직금을 제안받았다.

(4) 고용 보장 위반 및 계약직화

리&최(Lee & Choi) 사례: 복지 혜택이 보장되지 않는 계약직/임시직 노동의 영구화

2018년 12월 10일, 리&최(Lee&Choi Mfg. Apparel, Inc.)의 노동자 24명이 가비테 고용노동부(DOLE)와 라구나 칼람바(Calamba, Laguna)의 IV-4 지역사무소에 서한을 보내 2017년 고용노동부 명령 174호에 따른 노동기준 및 의무적 사회보장혜택, 노동자 정규직 전환 위반 등으로 회사를 조사해줄 것을 요청했다. 산업안전보건(OSH)법 위반 및 가비테 카르모나(Carmona)에 소재한 리&최의 또 다른 공장으로 일감을 돌리는 문제 역시 조사 요구사항에 포함되어 있었다.

대부분 계약직 및 임시직 노동자들이었던 리&최의 노동자들은 임시직 노동자들은 회사의 “공식 기록”에 기재되어 있지 않기 때문에 13월의 임금 보너스를 받지 못한다는 사실을 알게 된 이후 고용노동부 조사를 촉구하게 되었다. 이들 노동자들은 고용노동부, 사회보장부, 보건부 등에 등록되어 있지 않았다.

진정에 제기된 내용 외에도 “비정규직”이라 불리는 이들 노동자들은 사실 이미 일년 이상 회사에서 일했음에도 불구하고 계약직 노동자로서 다양

한 범주 하에 이 회사에서 계속 근무하고 있었다. 5개월의 계약이 끝나면 임시직으로 돌렸다가 재계약을 하고, 다시 계약이 종료되면 “임시직”으로 돌리는 식으로 제도를 악용해서 이용되어 왔던 것이다. 13월의 임금 보너스를 받지 못한다는 소식이 전해지자 이들 노동자들이 대응에 나서 진정을 제기하기 시작했다.

2019년 2월 15일과 18일, 고용노동부에서 노동기준 위반으로 회사를 조사했지만 고용노동부의 조사 결과와 조치가 발표되기 전에 회사에서는 회사를 감사해달라는 청원서에 서명했던 24명의 노동자들을 해고하기 시작했다. 사측은 청원서를 제출한 노동자들과 동조하는 것으로 여겨진 다른 노동자들도 해고 대상에 포함시켰다.

감사 결과, 리&최는 396명의 노동자들에게 미지급된 미사용 연차 수당으로 1,426.880 폐소를 지급하고 개정 산업안전보건법 11050에 따른 전기 검사 확인증 미비, 무허가 보일러 작동, 화재안전검사 확인증 미비 등 위반으로 총 140,000폐소의 범칙금을 부과했으며, 위반 시정이 되지 않을 경우 하루 100,000폐소의 범칙금을 부과했다.

이 행정명령의 가장 중요한 부분은 회사의 294명의 계약직 노동자들과 202명의 임시 노동자들을 정규직 노동자로 선언한 것이었다. 그 외에도 51명의 노동자들을 고용노동부 IV-A 지역사무소 인증 정규직으로 선언했다.

고용노동부의 명령은 2021년 7월 19일 나왔지만, 아직 명령 집행이 이루어지지 않고 있으며 정규직 전환이 선언된 노동자들은 아직까지 해고 상태로 리&최에 복직하지 못했다. 동일한 사안으로 일부 노동자들은 2020년 11월 리&최를 상대로 부당해고 소송을 제기했으나 2021년 12월 7일이나 자신들의 주장을 뒷받침하는 서면을 제출할 수 있었다.

리&최 노동자들의 승리는 아직 이행/완료되지 않았지만 부분적인 승리는 이미 달성된 것이라 할 수 있다. 임시 노동자들을 정규직 전환하라고 한 고용노동부 명령으로 가비테 경제특구의 여러 의류 회사들에 도미노 효과를 냈기 때문이다. 대경, LS Phils, S&S 세인 투게더(S&S Sein Together), 두 퍼스트(Do First), 지수에서 근무하던 임시 노동자들이 즉각 정규직으로 전환되었다. 리&최 노동자들의 소송으로 대경에서만 400여명의 노동자들이 혜택을 입었다.

동승(Dong Seung) 사례

2021년 7월 1일, 동승(Dong Seung)의 한국인 사장이 한국의 리&코(Lee&Co)라는 회사에 회사를 매각하고 떠난 것 때문에 동승의 노동자들이 태업을 벌이는 동영상이 페이스북을 통해 인터넷에 올라왔다. 이 동영상에 따르면, 대부분의 노동자들은 이미 20년 동안 이 회사에서 일해왔으며 동승의 한국인 사장이 회사를 매각하고 한국으로 영원으로 떠났다는 소식을 듣고 태업을 하고 있는 것이었다.

리&코의 웹사이트에 따르면, 이 회사는 가비테 경제특구에 세 개의 다른 회사를 소유하고 있으며 인도네시아(3), 베트남(3), 과테말라(3)에도 9개의 회사를 가지고 있다.

가비테 소재 세 회사의 이름은 동승, LS Phils. Mfg., 그리고 리&최이다.

노동자들이 가진 의문과 혼란은 회사 매각이 그들의 고용 안정에 어떤 영향을 미칠 것인가였다. 대부분의 노동자들은 10여년 이상, 일부는 이미 20년 가까이 이 회사에서 근무했다. 그래서 모두가 일을 멈췄고, 누군가가 이 장면을 영상으로 기록했던 것이다. 노동자들에 따르면 동승의 전 사장이 이 영상을 보고 가비테로 돌아왔다고 한다. 그는 이미 한국행 비행기에 올랐어야 했으나 돌아왔다.

노동자들은 근속 년수에 따라 퇴직금을 지급할 것을 요구했다. 또한 퇴직금을 지급받지 못하거나 근속년수에 상응하는 퇴직금을 받지 못할 경우 “시위”를 계속할 것이라고 했다.

(5) 형편없는 임금

101명의 응답자 중 84명이 여성이었고 15명이 남성이었으며 2명은 성별을 밝히지 않았다. 응답자 중 어느 누구도 최저임금 이상을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 정규직, 계약직, 임시직, 일용직 등 고용 유형에 관

계없이, 또는 그들이 얼마나 오랫동안 근무했는지, 또는 얼마나 회사에 충성하는지에 관계없이, 모두 똑같이 하루 373페소의 너무나 열악한 최저임금만을 받고 있었다(달러로 환산하면 하루 7달러). 2018년 6인 가족 기준 통계에 따른 생계비 1,175페소와 비교해서 환산해보면 이 임금이 얼마나 형편없는지 알 수 있다. 가족 구성원 중 한 명만이 일을 할 경우, 매일 802페소 또는 16달러의 적자가 발생한다는 의미이기 때문이다.

두 퍼스트(Do First)에서는 임시직과 견습 노동자들은 겨우 하루 280페소(5.6달러)만 받고 있었다. 두 퍼스트의 바이어는 게스(Guess), 필라(Fila), 포에버 21(Forever 21), K-스위스 티셔츠&마스크(K-Swiss T-shirts & face masks) 등이다.

인터뷰에 응한 한국 기업 노동자들에 따르면, 약 13개 회사에서 일종의 수당과 혜택을 제공하고 있다고 한다. 세진 나우(Sejin Nawoo)는 개근한 정규직 노동자들에게 매달 15킬로의 쌀을, 그리고 계약직 노동자들에게는 개근시 10킬로의 쌀을 제공하며 식비로 매일 50페소를 지급한다. 또한 매달 숙련 수당 1,000페소가 지급된다. 보름마다 6조각의 과일도 제공된다. 그리고 모든 노동자들에게 생일에 생일케이크를 선물한다. 회사에서는 또한 임신한 노동자들의 업무 부담을 줄여주거나 출산휴가를 미리 사용할 수 있게 해준다. 팬데믹 기간 동안, 임신 노동자들은 임신한 여성이 외출하는 것은 위험하기 때문에 회사에 나오지 않아도 된다고 허용되었다. 세진 나우는 코롱(Kolon Industries), Serg's Wardrobe, 신원(Shinwon Corp.), 세정(Sejung) 등에 납품한다.

LS Phils는 정규직 노동자들에게는 하루 50페소, 임시직 노동자들에게는 하루 30페소의 수당을 지급한다. 이 회사는 콜스(Kohl's), 마시(Macy's), 허드슨 베이(Hudson's Bay), 리&코(Lee & Co), 랜즈 엔드(Lands End) 등에 납품한다.

S&S - 1주일 연속 생산목표 달성시 170페소의 인센티브를 지급한다. 이 회사는 토리드(Torrid), F2F, 크로커다일(Crocodile), 콜스(Kohl's), 홀리스터(Hollister) 등에 납품한다.

동승 - 하루 20페소의 식비가 지급된다. 이 회사는 앤 테일러(Ann taylor), 탈봇(Talbots), 마시(Macy's), 리&코(Lee & Co), 랜즈 엔드(Lands' End, INC) 등에 납품한다.

대경 어패럴처럼 생산 목표량 달성시 식료품을 무료로 제공하는 기업들도 있고 하루 목표량을 달성한 노동자는 하루 8시간 근무시간을 채우지 않았어도 8시간 근무시간을 채운 것으로 간주해서 일찍 퇴근하도록 하는 회사도 있다.

태승(TaeSung Phils.)에서는 초과근무 야식 수당으로 40페소가 지급된다. 이 회사는 APC-슈나이더(APC-Schneider), 애톤(Aeton), IMI, DEIF, 마크로(Macro) 1, 2, 3에 납품한다.

필스전(Phils Jeon Garments)은 결근이나 지각이 없을 때 5킬로의 쌀을 인센티브로 제공한다. 개근 노동자에게는 25킬로의 쌀이 지급된다.

펜슬 비전(Pencil Vision, Inc.)은 변압기 제조업체로 개근한 노동자에게 월 150페소의 인센티브를 제공한다.

대덕 필리핀(DDPI)는 매일 40페소 상당의 식권을 지급하며 연 1,000페소의 보너스를 지급한다.

가영 어패럴(Gayoung Apparel)은 항상 임금을 체불하며 초과근무 2시간에 대해서는 수당을 지급하지 않는다. 이 회사는 크리사(Crissa)와 아버크롬비(Abercrombie)에 납품한다.

세인 투게더(Sein Together)는 개근 노동자에게는 5킬로의 쌀과 6팩의 국수를, 지각도 없었던 노동자에게는 5킬로의 쌀과 10팩의 국수를 인센티브로 지급한다. 이 회사는 크로커다일(Crocodile), 캘리포니아(California), 홀리스터(Hollister), F2F, 모던 러브(Modern Love) 등에 납품한다.

대경(Daeyoung)은 8시간 전에 하루 목표량을 조기 달성한 노동자는

8시간을 채우지 않고 조기 퇴근할 수 있다. 생산 라인에서 일하지 않아도 하루 8시간 근무한 것으로 계산한다. 이 제도는 “목표 달성, 조기 퇴근”으로 불린다. 연속으로 목표량 달성시 무료 급식/식료품이 지급된다. 이 회사는 베라 왕(Vera Wang), 심플리 베라(Simply Vera), 콜스(Kohl’s), 노 브랜드(No Bland), 럭키 브랜드(Lucky Brand) 등에 납품한다.

보림 오토파트(Bolim Autoparts) 노동자들은 생산 수당, 복지 수당, 식료품 및 교통수단 제공, 개근 인센티브 제공 등의 혜택이 있다. 노동자들은 개근 수당으로 보름마다 400페소를 받을 수 있다. 하루 결근할 경우 200페소를 받으며 이를 이상 결근했을 때는 개근 수당을 받지 못한다. 이 회사는 현대, 기아, 리무진 등 자동차 제조업체에 와이어링 하니스를 납품하고 있다.

(6) 폐업

코로나 19 팬데믹 기간, 대덕 필리핀(Dae Duck Phils, Inc., DDPI)과 지비플렌Gbplen Corp. 두 회사가 폐업했다. **Gbplen**은 카메라 주문이 없다는 이유를 댔다. 이 회사는 상호를 코렌(Kolen)으로 변경했다. 하지만 이후 노동자들은 회사 건물이 매물로 나왔다는 것을 알게 되었다. Gbplen은 핸드폰 카메라용 고품질 광학렌즈, CCTV 렌즈, IPTV 렌즈 바이오메트릭스, 지문 스캐너, 자동차 카메라 렌즈, 캡슐 렌즈, 안경 렌즈 등을 제조한다. 노동자들은 근속년수에 따른 임금의 50%에 해당하는 퇴직금을 지급받았다. Gbplen은 코렌 코리아(Kolen Korea), 베트남, 옵토웨이브(Optowave Inc.)에 납품한다.

6. 팬데믹 기간의 상황

2020년 3월 14일부터 4월 30일까지 처음 전국에 내려진 군사적 봉쇄

는 2달 반 이상 계속되었다. 이 봉쇄조치는 지역 방역 강화(Enhanced Community Quarantine, ECQ)라 불렸다.

이 기간 동안 경제특구는 유행도시와 같았다. 사람들의 통행이 거의 없었고 대중교통도 운행하지 않았다.

가비테 경제특구(CEZ) 내의 일부 기업들은 봉쇄조치가 시행되었을 때 노동자들에게 일종의 지원 또는 구호를 제공할 수 있었다. 그러나 이런 기업은 아주 소수에 불과했다. 대부분의 회사들은 “무노동, 무임금” 정책을 시행했다.

2020년 3월 14일부터 지금까지 필리핀은 계속 봉쇄 상태에 있다. 2021년 9월과 10월 가까이 되어서야 비로소 정부가 메트로 마닐라(Metro Manila) 또는 수도권 지역(National Capital Region, NCR)이나 칼라바르존(Calabarzon) 지구로 불리는 지역의 봉쇄 조치를 처음으로 경계 3단계로 완화했으며 2021년 11월에는 2단계로 완화했다. 가비테는 이 지역에 속해 있다.

봉쇄 기간 이 지역 노동자들이 겪은 상황을 일부 설명하면 아래와 같다.

필리핀 정부는 봉쇄 기간 동안 국민들에게 일종의 금전적 지원 또는 긴급 지원을 제공했지만, 이 프로그램이 매우 선별적으로, 차등적으로 이루어졌기 때문에 모든 사람이 그 혜택을 받을 수 있었던 것은 아니었다.

고용노동부, 사회복지발전부(Department of Social Welfare and Development, DSWD), 사회보장제도(SSS) 등 여러 정부 기관에서 봉쇄 기간 금융 지원 또는 기금을 제공했지만, 앞에서 설명한 것처럼 모든 사람이 이 혜택을 받지는 못했다.

대덕 필리핀(Dae Duck Phils, Inc., DDPI) 노동자들은 2020년 5월 4일 25킬로의 쌀을 지급받았다. 그러나 안타깝게도 대부분의 노동자들은 DEU-FUR-TUCP 노동조합에서 제공하는 700페소의 현금 지원을 받을

수 없었다. 노동자들이 받은 지원은 이것이 유일했고, 얼마 후 그들은 해고되었다. 계약직 노동자들을 포함해서 거의 절반에 해당하는 노동자들이 2020년 4월 14일 해고되었다. 맥시멈 솔루션스에서 파견한 194명의 계약직들이 여기에 포함되어 있었다. 2020년 5월 19일, 강제 휴직 상태였던 154명의 정규직 노동자들은 이메일을 통해 2020년 6월 20일자로 해고되었다는 통지를 받았다. 2021년 3월 1일, 사측은 남아있던 200명 이상의 정규직 노동자들에게 회사가 완전 폐업하기로 했다고 통지했다.

LS Phils 노동자들은 2020년 1월부터 4월까지 4개월치에 해당하는 13월의 임금 보너스를 받았으며, 나머지 13월의 임금은 2020년 12월에 지급되었다. 회사에서는 노동자들의 출퇴근을 돕기 위해 셔틀버스를 제공했지만 매우 비쌌다. 노동자들은 다른 교통수단을 찾았지만, 이 경우에도 편도 30페소의 요금을 개인적으로 지불해야 했다. 팬데믹 이전 대중교통 요금은 겨우 18페소였다. 이 회사는 마시, 콜스, 허드슨 베이 등에 납품한다.

동승은 하루 요금 120페소에 셔틀버스를 운행한다. 사측과 노동자들이 똑같이 60페소씩 요금을 부담한다. 팬데믹 이전에는 하루 20페소에서 30페소만 내면 됐다. 이 회사는 텔봇, 마시, 앤 테일러, 랜즈 엔드, 리&코 등에 납품한다.

두 **피스트**의 노동자들은 2020년 3월부터 5월까지 전면 봉쇄를 경험했다. 회사 경영진은 봉쇄 3개월 동안 노동자들과 가족들이 연명할 수 있도록 10킬로의 쌀과 13월의 임금의 반을 지급했다. 노동자들은 또한 테헤로에서 회사까지 출퇴근할 수 있도록 교통수단이 제공되었다. 생산 구역에 있는 화장실은 잠겼으며 화장실을 이용하기 위해서는 화장실 열쇠를 요청해서 받아야만 한다.

펜슬 비전(Pensil Vision Inc. PVI)에서는 노동자들이 회사를 쉬기 위해서는 항원 검사를 받아야 한다. 이틀 이상 결근할 경우에는 면봉 검사(swab test)를 받아야 한다. 결근 또는 휴무가 경영진의 결정에 따른

것일 때에는 항원 검사 또는 면봉 검사 비용을 사측과 노동자측이 공동으로 부담한다. 그러나 노동자가 자체적으로 결근을 결정한 경우에는 항원 검사 또는 면봉 검사 비용 전액을 노동자가 부담해야 한다. 항원 검사비는 960페소이며 면봉 검사비는 2,500페소이다.

보림 오토파트는 백신 접종을 하지 않으면 근무할 수 없다는 정책을 가지고 있다.

지수(Jisoo)의 경우, 2020년 3월부터 5월까지 이어진 봉쇄 기간 200명의 노동자들이 출근할 수 있었지만 나머지 노동자들은 대중교통이 운행하지 않아 출근할 수 없었다. 인사 담당 매니저가 자기가 소유한 밴을 출퇴근 수단으로 제공했는데 인근 지역만 가능했으며 하루 80페소의 요금을 받았다. 일부 노동자들은 일주일 동안 공장에서 숙식하고 특히 오토바이를 가지고 있는 노동자들은 이후 집에 갈 수 있었다. 봉쇄 기간에도 노동자들이 계속 출근하도록 40페소의 인센티브 수당이 제공되었다. 노동자들은 얼굴 가림막과 마스크를 직접 마련해야 했다. 노동자들은 매일 두 시간의 초과근로를 해야 했다. 이 회사는 두 퍼스트의 하청업체로 여기에서 생산한 마스크는 대부분 한국과 일본으로 수출되었다. 이 회사는 마루베니(Marubeni), 크로스 플러스(Cross Plus) 등에 납품한다.

기업의 “무노동, 무임금” 정책 때문에 대부분의 노동자들은 아예 소득이 없거나 소득이 줄어든 상황에 처했다. 또한 가비테 경제특구(CEZ)의 대부분의 회사들에 노조가 없기 때문에 팬데믹 기간 소득이 없는 상황에 보탬이 될 수 있는 여타의 혜택들을 누리지 못했다. 이와는 달리 여러 노동조합이 결성되어 있는 라구나(Laguna) 지역에서는 팬데믹 봉쇄 기간 동안 유급 휴가를 사용할 수 있었다. 일부 노조원들은 한달 유급 휴가를 받을 수 있었으며, 그 후에는 병가와 일반 휴가를 사용할 수 있었다. 팬데믹이 절정이었을 때에는 유급 팬데믹 휴가를 추진하기도 했다.

식료품과 기타 생활필수품의 공급이 줄어들면서 물가가 급등했기 때문에 팬데믹 기간 생활비가 올라갔다. 팬데믹 초기 6개월 내내 식료품 및 기

타 생필품이 부족했으며 심지어 알콜, 손세정제, 비타민 C, 아스코르브산도 부족했다.

팬데믹 기간 대중교통이 운행되지 않았기 때문에 교통비가 두 배 내지 세 배까지 뛰었다.

팬데믹 기간, 기업을 위해 노동법 규제가 완화되었으며, 실제로 노동부 직원들 역시 핵심 인력만 교대제로 근무했기 때문에 노동자들은 진정을 제기하고 싶더라도 진정을 제기할 수 없었으며, 진정이 제기되었더라도 관련 심리와 재판이 연기되었다. 대다수의 기업들은 노동자 강제 휴직 또는 해고를 정당화하는 명분으로 팬데믹 상황을 이용했다. 설상가상으로 다수의 기업들이 팬데믹 기간 동안 “영업 손실”을 구실로 조업을 중단하고 노동자들에 대한 책임을 회피했다. Gbplen과 DDPI 폐업이 이런 식으로 이루어졌다.

백신 프로그램

팬데믹에 대응하고 정부의 코로나19 팬데믹 대응을 효과적으로 관리하기 위해서 필리핀 정부는 전염병 관리를 전담하는 **부처간 태스크 포스** (Inter-Agency Task Force, **IATF**)를 발족했다. 태스크 포스는 코로나19 대응과 정부 관리와 관련된 모든 것을 책임진다. 태스크 포스의 업무 중 하나는 백신 접종 프로그램을 통한 필리핀 정부의 코로나19 팬데믹 대응을 진두지휘하는 것도 포함되어 있다. 2021년 11월 11일, IATF는 전국의 모든 현장 노동자들에 대해 백신 접종 “의무화” 정책을 제안하고 발표했다. 이 정책에 따르면 모든 노동자들은 백신을 접종해야 하며, 백신을 접종하지 않은 노동자들은 업무에 복귀하기 전 자비로 정기적으로 면봉 테스트를 받아야 한다. **IATF 규정 148B** 조항의 정확한 내용은 다음과 같다. “전국 백신 운영 센터(National Vaccines Operation Center, NVOC)의 규정에 따라 코로나19 백신의 공급이 원활한 지역에서는 공공부문과 민간부문의 모든 시설 및 고용주들은 현장에서 근무하는 모든 직원들의 코로나19 백신 접종을 요구해야 한다. 백신 접종이 가능하나 아직 백신을 접종하지 않은 직원들은 백신 미접종만을 이유로 해고해서는 안 된다. 그러나 현장 근무를

위해서 정기적으로 자비를 들여서 RT-PCR 테스트를 받도록 요구해야 한다. 한편 RT-PCR 검사 역량이 충분하지 않거나 즉각적으로 이용가능하지 않을 경우 항원 검사를 대체할 수 있다.” IATF 규정은 2021년 12월 1일자로 효력이 발효되었다.

이 발표에 따라 가비테 경제특구(CEZ)의 대부분의 회사들은 노동자들에게 백신을 접종하지 않을 경우 업무에 복귀할 수 없다고 통보했다. 백신 접종 없이 출근을 고집하는 노동자들은 면봉 검사나 항원 검사 또는 RT-PCR 검사를 받아야 한다.

IATF 규정 148B는 노동자 단체, 노동조합, 시민사회단체/비정부단체의 많은 비판과 반대를 받고 있다. 그러한 비판 중의 하나가 IATF는 입법기관도 아니고 입법 기능을 가지고 있지도 않은데 이러한 규정을 공표하는 것은 위헌이라는 것이다. 또한 자기 신체를 자기가 통제할 수 있는 개인의 권리를 보호하는 충분한 정보에 입각한 자발적 동의 원칙에도 위배된다. 이 권리는 1947년 뉘른베르크 규정(Nuremberg Code of 1947)으로 국제적으로 인정되고 있다.

더 낙담스러운 전개는 IATF 규정 148B에 대한 당면한 저항과 문제제기에 대한 대처의 하나로 몇몇 상원의원들이 상원 결의안 2422호, 또는 백신 및 보건 여권 프로그램을 2021년 9월 29일 발의했다는 것이다. 이 법안의 정식 명칭은 “법률 번호 11525, 또는 2021년 코로나19 백신 프로그램으로 알려진 법 개정과 관련 재원 보장을 통한 백신 및 보건 여권 프로그램을 창설하는 법”이다.

이 법안이 승인되어 발효될 경우 RA 11525 조항이 무효화될 것이고, 이는 한 마디로 “정부의 백신 접종 프로그램이 더 이상 의무적이지 않다”는 의미이다. 이 상원 법안의 발의자들은 피아 S. 카예타노(Pia S. Cayetano), 프랭클린 M. 드리론(Franklin M. Drilon), 소니 앙가라(Sonny Angara), 그레이스 포(Grace Poe), 윈 가차리안(Win Gatchalian), 이미 마르코스(Imee Marcos), 크리스토퍼 로렌스 고(Christopher Lawrence Go) 상원의원들이다.

7. 결론 및 권고

(1) 결사의 자유와 단결권

노동조합을 결성할 권리는 필리핀 헌법과 노동법, 그리고 더 나아가 결사의 자유와 노동조합 조직 및 단체협상의 권리 보호에 대한 ILO 협약 87호 등을 비롯한 국제 노동 기준에도 보장되어 있는 권리이다. 그러나 이 연구의 조사 대상 기업들은 이러한 불가침의 권리를 인정하고 실현하지 못했다. 국가가 법 집행을 하지 못함으로써 이러한 실패의 결과는 심지어 더 악화되었다.

이러한 노동자들의 권리는 자유롭게 행사될 수 있어야만 하며 심지어 이들 기업들은 행동강령과 기업의 사회적 책임 정책을 가지고 있음에도 뭔가 심각하게 잘못 되어가고 있으며 법과 강령, 그리고 현실에서의 이행 사이에는 커다란 간극이 존재한다.

이러한 간극과 허점들은 노동자들은 물론 기업/고용주들에게 이러한 권리에 대해 교육하고 더 많은 정보를 널리 배포하며 이러한 권리를 주류화하는 더 많은 프로그램과 프로젝트를 통해 현장 노동자들의 역량을 강화함으로써 해소되어야 한다.

이러한 권리를 행사했다는 이유로 빨간딱지가 붙거나, 괴롭힘과 위협을 받거나 심지어 엠마뉴엘 아선시온과 댄디 미구엘의 경우처럼 이러한 권리를 행사하고 보호하기를 원했던 사람들이 살해당하는 결과로 이어지는 수준까지 치달지 않도록 이러한 권리들에 보다 집중하고 강조하여야 한다. 이러한 노력들을 통해서 필리핀이 더 이상 국제노동조합총연맹(국제노총 The International Trade Union Confederation, ITUC)가 지정한 세계 권리 지표(Global Rights Index)에서 세계에서 가장 노동권이 열악한 국가 등급에 포함되지 않을 수 있기를 희망한다. 필리핀은 2016년부터 현재(2021년)까지 계속 최악의 국가로 선정되어 왔다.

(2) 고용 안정 위반, 불안정한 일자리와 계약직화

안정된 정규직 일자리를 가질 권리 역시 필리핀 헌법과 노동법에 보장되어 있다. 그러나 연구 결과에서 분명하게 나타나듯, 이러한 권리가 기업에 의해 인정되려면 노동법원에 소송을 제기해야만 하는 것이 현실이며, 이렇게 소송을 통해 고용 확인과 정규직 노동자로 인정을 받는다 하더라도 이 노동자가 실제로 복직되는 경우는 거의 없다. 또한 이 연구보고서에서 확인되는 것처럼, 리&최 공장 사례에서 볼 수 있듯, 고용노동부의 법원 명령과 법 집행에 심각한 간극이 존재하여 제대로 집행이 이루어지지 못하고 있다.

그리고 소송을 통해 고용 안정과 정규직 전환을 이루어내기 위해서는 많은 시간과 자원이 필요하지만 대부분의 가난한 노동자들은 이러한 자원을 가지고 있지 못하다.

일반 노동자들이 이러한 권리 행사를 활용할 수 있도록 더 신속하고 손쉬운 구제 접근성이 보장되어야 한다.

(3) 형편없는 임금

공정한 임금 또는 더 나아가 생활임금에 대한 권리는 노동자들의 단결권, 결사의 자유, 단체협상의 자유와 연결되어 있다. 가난한 일반 노동자들의 임금 인상은 노동조합 결성과 단체협상을 통해서만 실현될 수 있기 때문이다. 로드리고 두테르테(Rodrigo Duterte) 대통령이 2016년 6월 취임한 이래 현재까지 6년 동안 가비테 지역 노동자들에게는 단 한 차례의 임금 인상도 없었다. 인플레이션과 생필품 가격은 계속 올라가는 상황에서 노동자들의 최저임금은 하루 373페소에 고정되어 있다. 노동자들이 더 많은 돈을 벌 수 있는 유일한 방법은 초과근로를 하는 것뿐인데 이는 업무 수행의 효율성을 저하시키고 노동자들이 지속적인 신체적 고통과 피로감, 그리고

압박감을 경험하도록 만들기 때문에 악순환으로 이어질 뿐이다.

결사의 자유와 단결권과 마찬가지로, 공정한 임금과 생활임금에 대한 권리 역시 주류화될 필요가 있다. 노동조합과 단체협상을 통한 노동자들의 역량 강화를 위한 프로그램과 프로젝트들을 마련하여 이행하여야 한다.

별첨

1. HSWU 단체협약(2015년 1월 1일부터 2019년 12월 31일)
 2. 혜성 단체협약
 3. 조사 설문지(필리핀어)
- (별첨은 영문보고서 끝에 있음)

Research Report

On labor condition of workers in Korean companies in Cavite Economic Zone(Philippines) with particular focus on the impact of the Covid-19 pandemic

Workers Assistance Center (WAC, Philippines)⁹⁾

1. Background

In the first quarter of the year 2020, the whole world was shaken by the news of a new virus feared because it is unknown, there is no cure, and deadly. And because it is a virus, aside from the fears and uncertainties mentioned above it can spread rapidly and if not dealt with caution and utmost care, it can even spread exponentially.

It was in this background where we seek to find out the labor conditions and standards of workers in the Korean companies in Cavite Economic Zone (CEZ) under the condition of a Corona virus pandemic.

In the Philippines, militarist lockdown was suddenly imposed in the country on March 14, 2021 until April 30, 2021 but lockdowns were

9) WAC website: www.wacphilippines.org

continuously implemented after its supposed deadline as the number of people infected with the virus continue to rise in numbers. Until now, a more relaxed lockdown is in placed in Cavite at Alert Level 2 but we do not know until when this relaxed lockdown would be as a new variant of the virus from South Africa was announced recently. Definitely, the new one, called Omicron virus is much more deadlier and spreads faster so nothing is certain if we would go back to stricter lockdown again.

2. Objective

The main objective of the study is to investigate the current labor conditions of the workers in Korean companies located at the CEZ. The study would like to look into the condition of work of these workers in terms of what we in the Philippines called STK or Sahod, Trabaho, at Karapatan or in English, Wages, Jobs & Job Security, and Rights or to put it more aptly the Freedom of Association (FOA) and right to organize.

Second, and offshoot of the study is to also look into the effects and impact of the pandemic to these workers.

The research identified issues affecting the Korean companies workers mainly in freedom of association (FOA) and the right to form workers organizations, job security or the lack of it, wages, implementation of labor standards as well as the occupational health and safety issues and lastly response to the pandemic by the companies and the support given to the workers.

3. Research Strategy

A random sampling was done to do a survey interview with workers of all Korean companies located at CEZ. There were no exclusion or exemption, as long as the respondent is working in a Korean company, she/he will be requested to be interviewed and respond to the questionnaire prepared by the Workers Assistance Center, Inc. (WAC) for this purpose.

Since WAC has been in existence in the CEZ already for almost 26 years, its wealth of experience and documentation as well of the unions and companies it has engaged with, will be utilized as well in this report.

WAC also have a legal and para-legal program wherein it provides consultation, legal advises, and representation of workers and help them up in filing of cases at the labor court and preparing pleadings, manifestation, and position papers. These documents were also used as references for this research study.

(1) Research instruments

A survey questionnaire was used to gather the direct information from the workers. A total number of 104 respondents from the target companies were interviewed . The respondents came from 28 companies mostly from the CEZ while 2 companies Daegyoung Plant 2 and Gayoung Apparel were outside of the CEZ. Daegyoung 2 is located at Suntrust Ecotown Economic Zone in Tanza, Cavite while Gayoung Apparel is located at Naic, Cavite.

A more in-depth interviews were conducted for the workers under the case study.

(2) Data gathering

It must be noted that pre-pandemic figures of the total locators and employment in CEZ was 304 companies and 90, 561 total employment (PEZA Cavite Administration data as of May 2019)

We can safely assume that our sampling population is almost half of this figure as Korean investments in the CEZ were a majority investment.

Respondents were interviewed in their houses or workers dorms and boarding houses that they shared with other workers. Majority of those approached refused to be interviewed or divulge information about their companies. Most of the workers from electronics companies revealed that they have signed a non-disclosure agreement with their companies.

Remarkable reactions from workers and even their parents as some were approached in their houses, was that the researchers and interviewers were being turned away as the interview would harm them or their child would lose his/her job. Or some put it bluntly that the research is for union formation and that this would cause their child 's job in the company at the economic zone.

The survey questionnaire trickle down poorly as workers refused to respond and be interviewed as they fear and their families fear they might lose their job if they respond to our questionnaire. A lot of workers approached also equate the research survey to union formation and/or recruitment in the union, which is not the case but very hard to explain to them.

One of our interviewers narrated that she went to the house of her friend as she knew she is working in a Korean company. When her friend saw that there is a question in the survey about "union", she immediately walked away and told her she doesn't want to respond as she might lose her job just for responding in the survey.

Out of the 104 respondents, 87 are females and only 15 are males, while 2 respondents did not put an answer in the respondents profile.

There were 4 respondents from non-Korean companies and we did not use this information here but were part of those reached and interviewed by researchers and interviewers.

Other primary data were culled from workers affidavits and sworn statements as they were part of an illegal dismissal case that WAC is handling. Also serving as source was the illegal dismissal case's Position Paper filed by the workers at the National Labor Relations Commission (NLRC). Other sources were news articles on killings and murders of labor organizers being linked to organizing in the economic zones of Cavite. Also part of the source of information were some highly confidential email exchanges between representatives of Philippine NGOs and labor organizations and staff of Clean Clothes Campaign and other international human rights organizations.

The discussion of the report will focus mainly on violations of freedom of association and right to organize, violation of job security and contractualization, and poor and undignified wages. Of course part will be also about occupational health & safety and the Covid 19 pandemic. Part of violation in FOA is the discussion on killings and extra-judicial killings of organizers in Cavite.

4. Limitation of the Study

Aside from the given above circumstances and current condition during the interviews, another limitation though subjective was the statements of workers given in passing during interviews that usually they are "coached" and told not to disclose the information and real condition of their work during social auditing of their buyers. They were

threatened by the management, that if they divulge information and told the truth, the company will close down its business operation in the zone.

This is very evident in the kind of response or general responses of the respondents when asked about buyers and their Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility (CSR). The common response is that they do not know or that they have no knowledge about the questions being asked even though they were regular workers and have been working in the company from one year and up.

5. Discussion of the Report

(1) On Freedom of Association and Right to Organize

In a research report of the Workers Assistance Center, Inc. (WAC) in 1996 on the working condition of workers in Cavite Export Processing Zone (CEPZ), the CEPZ is identified as a zone wherein the unwritten policy of “No union, No Strike” or NUNS is being implemented. And in the same vein, zone managers boasts of “industrial peace” being observed and implemented in the zone. Industrial Peace is a euphemism for “lack of strike or no strike and protest actions” in the economic zone.

Since 1996 up to the present, only a few unions were formed inside the Zone and for a union to be “successfully” formed it has to be able to reach the collective bargaining negotiations and able to ink a collective bargaining agreement for five years and so on.

There was a strong anti-union policy that starts from the hiring and recruitment process of a company. Workers are required to have National Bureau of Investigation (NBI) and police clearances and

barangay clearance before the application for a job along with medical certificate and medical examination, Social Security System (SSS) number and other government-mandated benefits for the workers.

During the interview process, the knowledge about union/unionism is being asked from the workers. And the workers are being told if they join unions they will lose their jobs and they will be put on a “black list” of workers/people that should not be hired in the companies.

In Gateway Business Park, an economic zone in General Trias, Cavite workers applying for a police clearance undergoes seminar on unionism and communism. The workers are being told on the “evils” of communism.

Aside from this, Korean management and its human resources department according to regular workers in the zone have kept a list of “unionists” and shared it among members of the Korean Investors Association (KIA).

The KIA allegedly have exerted pressure to managements of those companies with new unions and old ones and they prefer not to have a union and if there is one they usually advise, cooptation or closure.

In recent years, Hye Sung Ind. Phils, Inc. (HSIPI) workers was able to form a union in the company and won the certification election in 2013. In 2015 a collective bargaining negotiation was facilitated by the then office of the Mayor Jose “Nonong” Ricafrente, Jr. and both parties signed a collective bargaining agreement (CBA) that starts in January 1, 2015 to Dec. 31, 2019. After the signing of the CBA, in 2016, management made a move for the union to disassociate itself with its organizers/advisers from the Workers Assistance Center, Inc. The move was easily maneuvered by the management as the union president then, Gina Manzo, resigned from the company and the new “president” along with several union officers were “coopted” by the management. The said “coopted” officers mentioned that the top

management of the company threatened to close the company if the management will ever get wind that the union was still in contact with the organizers/advisers of the union. Until now, Hyesung Workers Union still enjoys the benefits of the CBA and have signed another five-year continuity of the CBA. Though some of the benefits were now “adjusted” by the company management and the union just follow whatever the wishes of the top management. Majority of the original members have already resigned from the company due to various reasons taking care of their babies/children after giving birth and/or going abroad to look for more high-paying jobs. (See sample CBA agreement between HSIPI management and HSWU from Jan. 1, 2015 to Dec. 31, 2019 with Korean translations of the CBA provisions).

The same “pressure” was exerted by the KIA to Keyrin Electronics Phils. Inc. (KEPI) and Dae Duck Phils, Inc. (DDPI). When the union at KEPI was organized on September 2013, immediately the company management put up a labor-management committee (LMC) to counter the moves and plans of the union.

When the union was formed, the union was able to achieved “small victories” in the company – they were able to expose the sexual advances and sexual harassments being committed by the top Korean manager to several women and a woman line leader in the production. Aside from exposing, they were able to “remove” this top Korean manager from the company.

The union also became very vocal on issues against workers such as discrimination in giving work assignments, overtime, and even the use of the comfort rooms that the workers could not do unless it is break time only. Which is why majority of the women workers in the company have urinary tract infection or UTI for withholding urinating until its break time.

There were other issues such as denying the workers jobs and giving the job orders to its subcontractor which were also located inside the economic zone. The company was also fond of taking out the machines and transferring it to the subcontractors and this was the issue that the union brought up with the Philippine Economic Zone Authority (PEZA) when the company management suddenly announced the closure of the company.

On June 30, 2017 the company announced it will closed down its operation in the Philippines and have given a one-month notice until July 31, 2017.

On July 15, 2017 the company tried to pull out the machines but the workers put up a barricade to prevent it from leaving. Several days after, the company management give the workers a disciplinary action and slapped them with an insubordination offence. If they will be found guilty of “insubordination” they will be dismissed from the company that announced a cessation of business on July 31, 2017.

On July 29, when the company shut down its operation, the union also put up a picketline for the purpose of guarding the machines and the company called “Bantay Pabrika-Bantay sa Pagtatanggol sa Karapatan sa Hanapbuhay” or “Guarding the company, guarding for the Defense of the Right to Work”. It was put up to have a readily-available force to set up a barricade should the company attempt to pull out the machines again. Around 70 unionists maintained the picket line that day and they did not go home and in spite of the fact that it was raining hard that day and there is a threat that they will be violently dispersed by the PEZA police and guards, they have put up a makeshift tent to become their picket line.

This move by the union was quickly countered by PEZA through the implementation of stricter rules and controlling of the movements of the unionists in the “Bantay-Pabrika” or Company Guarding. A food

blockade was immediately implemented and controlling of the movement in the gates so that the unionists cannot just go in and out of the zone and they can not be supported with food and drinking water from supporters outside of the zone. They have also assigned PEZA guards in both sides of the picket line that from time to time would provoke the unionists to justify their use of violence and violent dispersal of the picketline and to also ensure that other groups or individuals can not join the picketline.

On August 3-4, 2017 the company was forced to pay the workers their separation and other monetary claims from the company because PEZA instructed them to get a loan so that the picketline will be soon removed. PEZA had mistakenly thought that once the workers are sure that they will get their separation pay and other monetary claims, the unionists will also follow suit and get their monetary claims. From the computation of separation pay of equivalent to 13 days pay per year of service, the company management raised it to 15 days pay per year of service because they thought the number of unionists will soon decrease if the separation pay and other monetary claims of the workers will be much more higher.

In the settlement and getting of separation pay and other monetary claims, 33 non-active unionists accepted the payment, and 56 unionists were left, still helping and supporting each other to maintain the picketline aimed to Guard the Company for the struggle for rights to work and unionize.

On March 20, 2018 the union finally settled with the Korean company management and accepted the financial offer of separation pay and financial assistance from the management. In exchange, they lifted their picket line in front (and back) of the company.

Case in Point: Dae Duck Phils., Inc. (DDPI) - and its two unions

Two unions exist in DDPI, one was called DEU-FUR-TUCP or Dae Duck Employees Union – Federation of Union of Rizal-Trade Union Congress of the Philippines and the independent union called Daeduck Employees Union –Independent.

The members of the independent union came from those who disaffiliated from the FUR-TUCP union due to questions of misrepresentation and connivance with the company management and becoming a “company-union” or yellow union.

The independent union had a chance to represent the workers as its genuine representative during the CBA freedom period and in June 24, 2014 the DEU-Ind. filed a Petition for Certification Election (PCE). When the management learned about the PCE, it regularized 50 contractual workers. After this the next move was to ask the workers to sign a retraction of their membership from DEU-Ind. This was done with the help of the DEU-FUR-TUCP officers. While these moves were questioned at the labor department, DDPI management in cahoots with DEU-FUR-TUCP signed a new CBA on October 10, 2014 totally ignoring the hearings being called by the Department of Labor and Employment on this case of interference of management in the union. Since then, a series of offer of Voluntary Separation schemes were offered by the DDPI management to continue to lessen the number of the independent union.

As a background, on July 28, 2014 the National Labor Relations Commission (NLRC), Sixth Division issued an Entry of Judgment on the illegal dismissal case filed by 10 contractual workers against the company, DDPI and manpower-supplying agency, Maximum Solutions Corp. and Silver Peak Manpower Services. The entry of Judgment ordered the reinstatement of the 10 contractual workers as regular

workers and ordered the two agencies and DDPI to pay the workers moral and exemplary damages. The order will have an impact on DDPI regular and contractual workers. This development happened while the independent union was questioning the “interference of management in the union and favoring the TUCP union and obvious bias against the independent union.

In 2016, company management also subjected the workers in both day shift and night shift in an anti-communism seminar in the company. The workers said they do not know the speaker and it was the company management that invited the said speaker. This rings back the recollection of the same scheme being used by Chinese investors in garment and apparel manufacturing and exportation in CEZ and First Cavite Industrial Estate (FCIE), in Dasmariñas City, they often invite a speaker to lecture on the “evils” of communism.

After a series of Voluntary Separation/Resignation scheme of the management from 2014 onwards, during the time of the pandemic, on April 14, 2020, DDPI terminated 194 contractual workers by terminating the service contract of Maximum Solutions Corp on April 14, 2020. These contractual workers had worked in the company from six months to 11 years already as "contractual" workers supplied by the agency.

Later, in June 20, 2020 DDPI dismissed 154 regular workers who were affected by the temporary shutdown of operations and were asked to stay at home. These regular workers were terminated via email notice. The reason stated in the email sent to the regular workers was : due to previous accumulated losses of the company as well as financial reverses being suffered as a result of the current Covid-19 pandemic, management decided downsizing and retrenchment to prevent further losses".

This move of DDPI immediately thwarted the independent unionization drive in the company. Majority of those dismissed were independent

union officers and members. The independent union Dae Duck Employees Union (DEU) –Independent, was very instrumental in questioning the anti-workers policies of the company management. One of these was the use of manpower-supplying agencies such as Maximum Solutions but the workers are also doing the work of the regular workers. Their tenure or stay in the company was more than a year up to 11 years in the company.

The union was also the one bringing up occupational health & safety issues and even the death of one of the workers (Jay-AR Magsino) that happened in an accident at the company while the worker was on duty and working,

Several regular workers questioned their dismissal on June 20, 2020 especially after learning that DDPI hired new workers after their dismissal and that the company gave the remaining regular workers continuously working in the factory a wage increase and daily allowances of Php 150.

Due to the pandemic, the dismissed workers could not file an illegal dismissal case at the labor court and they were only able to do that during the last week of November 2020 as the labor department slowly opened their offices for filing of complaints and hearings due to precautionary measures taken before due to the corona virus pandemic. (See sworn statements and position paper of the illegally-dismissed workers attached as Annexes)

At the time of the massive dismissal of the workers in DDPI, the buyers in the company were Continental, Samsung Medison, LG Electronics, Hirose, and Mando Hella Electronics Corp.

On March 1, 2021 DDPI management totally shutdown the production operation affecting the remaining 200+ workers including management

positions. The reason for the shutdown was no input meaning no order were placed from the buyers after the lockdown.

On April 19, 2021 DDPI management filed a Voluntary liquidation and insolvency at the Imus City Regional Trial Court in Imus, Cavite and this petition was granted the liquidation order on June 14, 2021.

On July 7, 2021, WAC, on behalf of the petitioners-claimants in the NLRC illegal dismissal case, received a Manifestation of the law firm representing the DDPI management, informing that due to the granting of the Petition to Liquidate , all notices, pleadings related to DDPI must be coursed at the Liquidator and the Regional Trial Court (RTC) Branch 21 of Imus as the liquidation court.

(2) Union leaders and organizers: Red-tagged, harassed, and killed

Not only was the company managements engaged in interference in union-formation and have made efforts in inviting speakers for “evils of communism, ” union leaders and organizers in the Cavite Economic Zone were subjected to red-tagging, harassments and intimidation and sometimes lead to extra-judicial killings. Just like what happened to Dennis Sequena, a labor organizer of Partido Manggagawa or PM that was shot and killed in cold blood on June 2, 2019. Sequena was doing a lecture on union/unionism for workers of Daegyoung Apparel when he was shot by one of the two men riding in tandem in a motorcycle. According to the source present at the scene the men called Dennis Sequena and when Sequena approached one of the two men pull out a gun and shot him. As Daegyoung was mentioned in the murder case, here is an information about this company:

Daegyong Apparel, as we all know is a Korean-owned company inside the Cavite Economic Zone (CEZ). But before it got its current name, way back in 2000 - it was known as KOSIPHIL. WAC organized an independent union there in KOSIPHIL and went on strike in 2003 because the Korean management started to bust the union by terminating its president and other unionists. The strike was followed by a violent dispersal and then the management decided to close the factory down. It opened again with a new name FAREMO and HANDSOME-FAREMO later on. HANDSOME-FAREMO did not changed its name after it was absorbed by HANSOLL.

When production of HANSOLL met 'trouble' in Cambodia due to workers' protests and action for their rights and welfare, the orders were transferred to HANDSOME-FAREMO in the CEZ, Philippines. Our efforts to organize workers in HANDSOME-FAREMO did not stop. At that time, we were warning the workers that the possibility of the factory to shut down was likely high since its registration with the Philippine Economic and Zone Authority (PEZA), the government agency that administers economic zones in the country, was about to expire. PM managed to establish a union by enticing the workers that they were backed by the office of local chief executive. Not long after, HANDSOME-FAREMO declared that it would shut down its operation due to the absence of order.

PM claimed that it was a move to bust the union but in truth, HANSOLL had resolved its issues in Cambodia and already normalized its operation. Thus, no more order was assigned to HANDSOME-FAREMO. The closure was coupled by the expiration of their PEZA Registration. And since, HANSOLL had several production facilities in Cambodia, it opted not to renew the registration in the CEZ. The workers received separation pay from the management as per the law requires. The union that PM established went on strike and settled after.

Information about the union at the company from October to December 2019, according to several workers interviewed, union leaders and other unionists who largely were temporary workers received their separation pay. While working in the company, the workers said that there was no known established union in the factory. This was verified by the worker who is working currently in the plant. She started working in July this year. She said that the operation of the company did not stop since she started working. As of now, minimum labor standards are being implemented inside Daeyoung. And this year, another plant of Daeyoung is operational at Suntrust Ecotown Economic Zone located at Sahud Ulan, Tanza, Cavite.

After the killing of Sequena in 2019, this year 2021, extra-judicial killings of labor organizers and leaders did not stop.

Killing of Emmanuel “Manny” Asuncion and 8 others killed and/or arrested in what is now called “Bloody Sunday” on March 7, 2021

On March 7, 2021, a combined elements of the CALABARZON Region IV-A police force, PRO Calabarzon Rizal Provincial Office, and from Criminal Investigation and Detection Group (CIDG), simultaneously went to the house of Emmanuel “Manny” Asuncion in Rosario, Cavite and the office of the Workers Assistance Center in Salitran 1, Dasmariñas City, Cavite reportedly to serve a “search warrant” for violation of Republic Act 10591 (Comprehensive Firearms and Ammunition Regulation Act).

The search warrant numbered 21-31054 was addressed to **Emmanuel Araga Asuncion of Sitio Looban, Tejeros Convention, Rosario, Cavite** and issued by Branch 4, Manila RTC First Executive Judge Jose Lorenzo R. Dela Rosa on March 2, 2021.

Emmanuel Asuncion is a known labor leader in Cavite and he used to be the chairperson of the Solidarity of Cavite Workers (SCW) before he became a spokesperson for Bagong Alyangsang Makabayan or New Patriotic Alliance.

These combined police forcibly entered the WAC office in Salitran, Dasmariñas City, Cavite, which is not the address of the search warrant. When they reached Asuncion, her wife, Liezel Asuncion, who was with her at that time was separated from him and just minutes away Liezel heard a shot and then more successive shots. Emmanuel Asuncion was already dead from gunshot wounds when he was dragged by the said policemen out of the office and into a police patrol car to be taken to the hospital.

The policemen that also forcibly entered the house of Asuncion at the address Sitio Looban, Tejeros Convention in Rosario, Cavite woke up the two youngest son of Asuncion before 6AM of March 7, 2021.. They were told to get out of the house and told not to look so they face backward from their house. The said policemen already entered the house without the presence of the sons of Asuncion. Later when the barangay Tejeros Convention officers came, the sons also were asked to enter the house. And there, suddenly, just placed above in a plastic chair, they saw a gun, underneath a sack-full of old clothes.

Killing of Dandy Miguel

Dandy Miguel is the vice-chairperson of Kilusang Mayo Uno in the Southern Tagalog region or ST region. The organization in the ST region is called PAMANTIK or Pagkakaisa ng mga Manggagawa sa Timog Katagalugan in English “Unity and Solidarity of Workers in Southern Tagalog region. He is also the union president of an electronics company called Fuji Electric.

He was instrumental in organizing efforts in garment and electronics workers in the ST region and also frequented Cavite in meetings and

workers assemblies at the office of the WAC in Dasmarinas City, Cavite.

When Asuncion was killed, he was the one doing the coordination with the media, the family, and the forensic investigation of Dr. Fortun. Later on March 28, 2021 after work and on the way to his house, he was gunned down by still unknown assailants. He was riding his motorcycle to get home. He was already dead at the scene of the crime when found.

(3) Union Busting & Blacklisting

Dominador Gulatera, Jr. or Jay Ar after his separation with DDPI on June 2020, tried to apply for work in different companies. In Danam and Wyntron, Inc. which are both Korean companies and in HTI and Hitachi, both Japanese companies. His job application in these companies were not accepted. And it was due to the presence of union in the company where he came from – DDPI. At present he is occupied with online selling.

The same thing happened to Rolando Gonzales, a known union leader in DDPI and also an officer of the Solidarity of Cavite Workers or SCW, a provincial alliance of unions and workers organizations in the province. After DDPI terminated their service on March 1, 2021 he did try to apply for numerous job applications inside the CEZ but to no avail. He believed his name is included in the blacklist of KIA. Frustrated in not finding a job, he applied as a helper for a trucking service hauling sand in Tarlac.

In **Jisoo Garments Mfg. Corp.**, the union was busted before the lockdown in 2019. 300 workers were affected by the offer of separation pay of 50% per year of service

(4) Violation of job security and contractualization

Case of Lee & Choi : Perpetually contractual and temporary workers without benefits

On December 10, 2018, 24 workers of Lee & Choi Mfg. Apparel, Inc., sent a letter-request to the Department of Labor and Employment (DOLE) in Cavite and Region IV-A office in Calamba, Laguna to investigate and conduct an inspection regarding the company on violations of labor standards and mandatory social benefits; non-regularization of workers in accordance with Department Order 174, Series of 2017; violation of occupational safety & health (OSH) law, and the movement/transfer of job orders to another company of Lee& Choi in Carmona, Cavite.

The request of the workers for DOLE inspection was pushed when the workers at Lee & Choi who were mostly contractual and temporary workers learned that temporary workers will not receive 13th month pay as they are not “in the official records” of the company. These workers are not being reported at DOLE, SSS, Philhealth and Pag-ibig offices.

Aside from this complaint, the workers who were called “temporary” were just continuing working in the company in different categories as contractual worker when in fact they have been in the company for more than one year already. The scheme of five months contractual-endo or end of contract, then will be put in temporary status and then contractual again and end of contract then “temporary” has been abused and been going on in this company. When the news of non-payment of 13th month pay reached these workers, they started to react and complain.

On Feb 15 & 18, 2019 the DOLE inspected the company on violation

of labor standards but before the DOLE issued their findings and resolution about the case, the company started to dismiss the 24 workers who had signed the petition to inspect the company. The company also included those perceived to be sympathetic with the initial group of workers that file the complaint.

The result of this inspection: Lee & Choi was ordered to pay 396 workers with P 1,426,880.00 for unpaid Service Incentive Leaves; pay P 140,000.00 for penalties under Occupational Health & Safety standards such as no certificate of electrical inspection, no permit to operate boiler and no fire safety inspection certification totaling for P 140,000.00 and under the new Occupational Health & Safety law, Republic Act 11050 the penalty of this violation is P 100,000.00 per day for continuing violation of noted deficiencies.

The most important part of the order was the declaration of 294 contractual and 202 temporary workers as regular workers of the company. In addition to this, another 51 workers are also declared as regular subject to validation by the Office of DOLE Region IV-A .

Even though an order of DOLE was issued on July 19, 2021 still the labor department was not able to enforce the contents of its order and still the workers who were declared regular workers remains dismissed and not working at Lee & Choi. This issue prompted some of the workers to file an illegal dismissal case against Lee & Choi in November 2020 and only this Dec, 7, 2021 where the involved workers filed their position paper to prove their case.

Nevertheless, though the victory of Lee & Choi workers were not yet completed and finished, a partial victory was achieved already as the order of DOLE on temporary workers and their regularization created a domino effect in several garment companies in Cavite Economic Zone. Temporary workers in Daegyong, LS Phils, S&S Sein Together, DO

First and Jisoo immediately became regular workers in their company. In Daegyong around 400 workers benefitted from Lee& Choi workers case.

Case of Dong Seung

July 1, 2021 video of workers of Dong Seung doing a work stoppage due to Korean owner leaving them (owner sold the company to Lee & Co in South Korea surfaced on the internet mainly through Facebook. According to the video, most of the workers were working for 20 years already and they were doing a work stoppage because news reached them the Korean owner of Dong Seung sold the company and left for Korea for good.

According to its website, Lee & Co (Welcome to Lee and Co. (lee-co.co.kr) owns three other companies in Cavite Economic Zone aside from the other 9 companies it owned at Indonesia (3), Vietnam(3), and Guatemala (3).

The three companies in Cavite Economic Zone were Dong Seung, LS Phils. Mfg., and Lee & Choi.

The main confusion and question of the workers was that what will happen to them and their security of tenure in the company. Majority of the workers had worked in the company for 10 years and up and some up to 20 years already. So everyone stopped working and somebody took a video of the work stoppage. According to the workers, the old owner of Dong Seung saw the video and returned to Cavite. He was supposed to be boarding or on board of the plane bound to Korea already.

The workers demanded that the owner pay them their severance pay according to the number of years they have stayed in the company. And they will not stop their “protest” unless they get their severance pay or the equivalent of their severance pay per year of service.

(5) Poor and undignified wages

Out of the 101 respondents that is 84 females and 15 are males, while 2 respondents did not put any response in the respondent's profile, no one have responded that they were receiving above the minimum wage being prescribed in the area. No matter what category of work they have, be it regular, contractual, temporary, casual worker or how long they have worked or how loyal they were in the company for working for a long time, everyone were receiving the same very poor minimum wage of P 373.00 per day (or equivalent to roughly US \$ 7 dollars a day). The poor and undignified wage can be compared and computed with the cost of living of Php 1,175 (2018 data for a family of six). This means every day if only one is working in the family, they have a deficit of around Php 802.00 pesos or US \$ 16 a day.

In **DO First**, temporary workers and apprentices were receiving only P 280.00 wage per day (US \$ 5.60). DO First's buyers are: Guess, Fila, Forever 21, K-Swiss T-shirts & face masks.

From the workers in the Korean companies interviewed, about thirteen (13) companies were mentioned by the workers that provides some sort of allowances and other benefits. **Sejin Nawoo** provide 15 kilos of rice per month, for perfect attendance for its regular workers and 10 kilos of rice as same incentive for perfect attendance for contractual workers, P 50 per day meal allowance. Skill allowance of P 1,000.00 per month. Also 6 pieces of fruits every 15 days. And a birthday cake every birthday of the workers. The company also give pregnant workers, light load or work and advance maternity leave. During the pandemic, pregnant women workers were told not to report to work because its dangerous and pregnant women are not allowed to go out. Sejin Nawoo supplies to: Kolon Industries, Serg's Wardobe, Shinwon Corp., and Sejung.

LS Phils. Mfg. have P 50 allowance per day for regular workers and P 30 pesos per day for casual. Company supplies to Kohl's, Macy's, Hudson's Bay, Lee & Co, Lands End.

S&S – 1 week straight reaching quota there's P 170.00 incentive. Supplies to Torrid, F2F, Crocodile, Kohl's, Hollister.

Dong Seung – P 20 meal allowance per day. Supplies to Ann Taylor, Talbots, Macy's, Lee & Co, Lands' End, INC

Other companies provides free food if the target quota is reached like in **Daeyoung Apparel** and if the worker reached the target output/quota of the day, he/she will be allowed to go home already without finishing the 8 hours a day but will still be counted as 8 hours completed in the day.

In **TaeSung Phils.**, there's a P 40.00 pesos overtime meal. Supplies to APC-Schneider, Aeton, IMI, DEIF, and Macro 1, 2, and 3

In **Phils Jeon Garments**, no late and no absent with 5 kilos rice as incentive. Perfect attendance, 25 kilos of rice

In **Pencil Vision**, Inc., manufacturer of transformers, there is an incentive of P 150.00 pesos per month if the workers achieve a perfect attendance.

In **DDPI**, there is a free meal stub worth P 40.00 pesos per day and P 1,000.00 bonus yearly.

In **Gayoung Apparel**, salary is always delayed and non-payment of two hours over time. Company supplies to Crissa (in SM) and Abercrombie.

In **Sein Together**, for perfect attendance, incentive of 5 kilo rice and 6 pcs. noodles no late – 5 kilos rice and 10 noodles. Supplies to Crocodile, California, Hollister, F2F, Modern Love.

In **Daeyoung**. If a worker meet the target/quota early before 8 hours work, he/she will be allowed to go home and the time of work will still be 8 hours even though not working in production anymore.

Also called “quota, go home”. There’s free meal/food if quota is continuously met. Supplies to Vera Wang, Simply Vera, Kohl’s, No Bland, and Lucky Brand.

In **Bolim Autoparts**, workers have output allowance, welfare allowance, food and transportation and incentive for perfect attendance. Workers can get P 400.00 every 15 days of pay day for perfect attendance. If with one day absent, P 200.00 and with 2 or more days of absent, no more perfect attendance/welfare allowance. The company is producing wiring harness for automobiles like Hyundai, Kia, Limousine

(6) Factory Closures

In the period of the Covid-19 pandemic, two companies closed their operations – DDPI and Gbplen Corp. **Gbplen** stated it lost orders for cameras. It changed its name to Kolen. But later on workers learned the building of the company is up for sale. GBplen Corp. manufactures high quality optical lens products for mobile camera, CCTV lens, IPTV lens biometrics, finger print scanner, vehicle camera lenses, capsule lenses and glass lenses. Workers were paid their separation/severance pay equivalent to 50% of salary per year of service. GbPlen Corp. supplies to Kolen Korea and Vietnam, Optowave Inc.

6. Situation during the pandemic

A militarist lockdown for a continued period for more than two and a half months (2.5 months) was implemented in the country at first on March 14 to April 30, 2020. The lockdown was called Enhanced Community Quarantine or ECQ.

During this period, the economic zone was like a ghost town. There were very few people walking around and no public transportation.

In the CEZ, some companies were able to provide some form of an assistance or aid because when they have implemented the lockdown but this is only for a few companies. Majority of the companies implemented a “no work, no pay” policy.

Since March 14, 2020 until now, the country is still on lockdown and only around September and October 2021 when the government put Metro Manila or the so called National Capital Region or NCR and also CALABARZON area wherein Cavite is part, in a more relaxed lock down which they called Alert Level 3 at first and in November 2021 to Alert Level 2. The following were some of the conditions experienced by the workers in their own company during the lockdown.

Generally during the lockdown the government provided some sort of financial aid or emergency aid to the people but the program was very selective and discriminatory and not everyone was able to avail of these kinds of aid.

There were some agencies of the government like the Department of Labor and Employment (DOLE), Department of Social Welfare and Development (DSWD), Social Security System (SSS) that gave out financial assistance or aid during the lock down but as stated earlier not every one was able to receive it.

For **DDPI** workers, they were given 25 kilos of rice on May 4, 2020. Unfortunately, majority of the workers were not able to avail of the P 700.00 pesos cash assistance given by the DEU-FUR-TUCP union. This is the only assistance that they

have received and after this, they were terminated from their jobs. About half of its work force including contractual worker were terminated in April 14, 2020 (194 contractual workers from agency – Maximum Solutions Corp. or MSC. On May 19, 2020 154 regular workers on forced leave were notified through email that they were being separated from the company through a Notice of Separation effective one month after or on June 20, 2020. And on March 1, 2021 the company notified its 200 plus remaining regular workers that it will totally shutdown its operation.

Workers in **LS Phils. Mfg.** were given a four-months worth of their 13th month pay from January to April 2020 and the remaining 13th month on December 2020. The company offered shuttle services so that the workers can have a transportation but it was very expensive. The workers opted to look for another means of transportation wherein they have to personally shell out P 30 pesos for one trip. The transportation cost before pandemic is only P 18.00 pesos. Company supplies to Macy's, Kohl's, Hudson's Bay.

In **Dong Seung**, they have a service vehicle that costs P 120.00 a day. Both the company management and worker divide the transportation equally to P 60.00 pesos. Before pandemic, the workers only have to pay P 20.00 to 30.00 pesos per day. Company supplies to Talbots, Macy's, Ann Taylor, LandsEnd, Lee & Co., INC

In **DO First**, the workers experienced a total lockdown from March to May 2020, The company management gave them 10 kilos of rice and half of their 13th month pay in order for them and their family to survive the first three months of lockdown. The workers were provide with service van as well

to and from Tejero. The comfort rooms in the production area were locked and in order to use the bathroom/comfort room, one has to request for the key to the bathroom/comfort room.

In **Pencil Vision Inc. (PVI)** if a worker absent herself/himself anti-gen test is needed. If absent for two days or more, need to have a swab test. If the absent or no work is due to the management's decision, the anti-gen or sawb test will be shared equally by the company and the workers. If the absent was only based on the workers decision, he/she will should all the expenses for anti-gen or swab test. Anti-gen tests costs P 960.00 pesos and swab tests costs 2,500.00 pesos.

In **Bolim Autoparts**, the company have no vaccine, no work policy.

In **Jisoo**, 200 workers were able to report for work in the March to May 2020 lockdown, the other workers were not able to go to work since there is no public transportation. There is a van service owned by the HR manager, fare is P 80,00 per day if nearby. Some workers stayed-in for 1 week . after that they were allowed to go home especially those with motorcycles. There is a P 40.00 incentive allowance so that workers will continue reporting for work during lockdown. The workers had to provide for their own face shields and face masks. Workers had to perform two hours overtime everyday. Mostly they're producing face masks supplied to Korea and Japan. Subcon from DO First. Company supplies to Marubeni, Cross Plus.

General condition experienced by the workers were no income or reduction of income due to the “no work, no pay” policy of the company and since majority of the companies in CEZ have no union they have no other benefit that can provide support in cases of no

income in pandemic. Unlike in Laguna, where some of unions are located, during the pandemic they were able to use their leave credits to get paid during the lockdown. Some unionists were able to have a one-month leave with pay and after that they also used up their sick leaves and vacation leaves. During the height of the pandemic, they were also able to push for a paid pandemic leave.

There is also the rising living cost during the pandemic because supplies of food and other basic commodities were scarce so the prices went up. For almost the first six months of the pandemic, food and other basic commodities were scarce and even alcohol, hand sanitizers, vitamin C and ascorbic acid.

There is no public transportation so transportation and fares doubled and even tripled in price during the pandemic.

During the pandemic, the labor laws were relaxed to benefit companies and in fact if workers wanted to file cases, they weren't able to do so because the labor department offices staff were also in skeletal force or in rotation and even the hearings and conferences on cases filed were suspended. A lot of companies used the pandemic just to suspend or terminate their workers. Worse, a lot of the companies closed down their business operations under the guise of incurring "business losses" during the pandemic to get away from their responsibilities from their workers. Just like what had happened to Gbplen and DDPI's company closures.

Vaccination program

In response to the pandemic and to efficiently manage the government's response to Covid-19 pandemic the, Philippine government formed the Inter-Agency Task Force (IATF) for the

management of emerging infectious diseases. It has been in-charge of everything related to the Covid-19 response and management of the government. One of its task is to head the government's response to Covid-19 pandemic through vaccination program. On November 11, 2021 the IATF proposed and announced "mandatory" vaccination to all on-site workers in the country and should the workers failed to have a vaccination, they will be asked to undergo swab tests regularly at their own expense before going to work. To quote the exact provision of the **IATF Resolution 148B**, "In areas where there are sufficient supplies of COVID-19 vaccines as determined by the National Vaccines Operation Center (NVOC), all establishments and employers in the public and private sector shall require their eligible employees who are tasked to do on-site work to be vaccinated against COVID-19. Eligible employees who remain to be unvaccinated may not be terminated solely by reason thereof. However, they shall be required to undergo RT-PCR tests regularly at their own expense for purposes of on-site work. Provided that, antigen tests may be resorted to when RT-PCR capacity is insufficient or not immediately available." The IATF Resolution should take effect on December 1, 2021.

Due to this announcement, majority of the companies in CEZ told the workers in meetings that they will not be accepted to work if they do not have a vaccine. And if the workers insist on reporting to work they will have to undergo swab tests or anti-gen or RT-PCR tests. IATF Reso 148 B meet a lot of criticism and opposition from workers organizations, unions, and civil society organizations/non-government organizations. For one, it is unconstitutional for IATF, a body which is not a law-making body or it does not have a law-making function, can declare such Resolution. It is also against the principles of voluntary informed consent that protects the right of the individual to control his own body. This right is known- internationally as the **Nuremberg Code of 1947**.

What is more disheartening is that as a fallback position for the impending protests and questioning of the IATF Resolution 148B, some Senators have proposed Senate Bill No, 2422 or the Vaccine and Health Passport Program on September 29, 2021. The entire title of the law stated “An act creating a vaccine and health passport program, amending for this purpose Republic Act No. 11525 otherwise known as the Covid 19 vaccination program act of 2021, and providing funds therefor.”

If approved and becomes a law, this will nullify the provision of RA 11525 which in a gist said “the government’s vaccination program is not mandatory.” Authors of this Senate Bill were Senators Pia S. Cayetano, Franklin M. Drilon, Sonny Angara, Grace Poe, Win Gatchalian, Imee Marcos, and Christopher Lawrence Go.

7. Conclusions and Recommendations

(1) On FOA and right to organize

While the right to organize is enshrined in the Philippine Constitution and labor code and even in the international labor standards such as ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of right to organize and collective bargaining convention. The subject companies of the research study failed to recognize and implement such inviolable rights. Such failure was even worsened when the State failed to implement the law.

While such rights of the workers must be freely exercised and even companies have their own Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility there is truly something wrong and a big gap between

the laws and codes and its implementation.

Such gaps and loopholes must be strengthened further by empowerment of the workers on the ground through more programs and projects that trains both the workers and companies/employers on these rights and more information dissemination drives and mainstreaming of these rights.

Focus and importance must be given to these rights so as not to reach the stage wherein exercise of these rights result to red-tagging, harrassments, and intimidation or even to killings of those who wanted to exercise and defend these rights like in the case of Emmanuel Asuncion and Dandy Miguel. Hopefully, the Philippines will not be included for the nth time in the ITUC Global Rights Index anymore which seems the country have perpetually acquired since 2016 (and even further) to present (2021) being categorized as worst country for workers rights.

(2) Violation of Job Security and Precarious Work and Contractualization

The right to a secured and regular job is also enshrined in the Philippine Constitution and labor code. But as the research findings exemplified, this right have to challenge in labor court before being recognized by companies and actually very few companies would reinstatement a worker that had undergone filing of cases to determine his/her job security and being a regular worker in the company. Also exemplified in the reearch study that even the Department of Labor and Employment have a big gap and failure in implementing its orders and resolutions like in the case of Lee & Choi Mfg. Corp.

And this filing of labor cases to prove ones job security and regularization takes a long time and resources that most of the time the ordinary and poor worker do not have the privilege.

There must be a shorter and quicker way of remedy that the ordinary worker can utilize to exercise this right.

(3) Poor and undignified wages

The right to a fair wage or even a living wage is linked to the workers right to organize and freedom of association and collective bargaining. For it is only through having a union and collective bargaining negotiations can the wages of the poor and ordinary workers be increased. In the span of six (6) years since President Rodrigo Duterte took oath of office in June 2016 to present there has been no wage increase for the workers of Cavite. The minimum wage was pegged at Php 373.00 pesos per day amid the inflation and rising costs of basic commodities. The only relief the workers get was if they have an overtime which is an skewed way of getting additional wage and income for it reduces his efficiency in performing work and make him/her experience bodily pains and fatigue and also pressure. Same thing with the FOA and right to organize, the right to a fair wage and living wage must be mainstreamed. Programs and projects on empowerment of workers through unions and collective bargaining must be established.

Annexes

1. HSWU CBA January 1, 2015 to December 31, 2019
2. MOA CBA Hyesung
3. Research Questionnaire (Filipino)

Annex 1: HSWU CBA January 1, 2015 to December 31, 2019

BLR Form No. 10-CBA, Series of 2003
(For Collective Bargaining Agreement)

Republic of the Philippines
DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
Regional Office No. _____

APPLICATION FOR CBA REGISTRATION

Instructions: Parts I & II shall be accomplished by the applicant. Supply all required information

Part I. General Information		Date accomplished: <u>Dec. 14, 2015</u>
A. Parties		
A.2 Name of Establishment/Company <u>HYE SUNG INDUSTRIES PHILS., INC.</u>	Address <u>Block G Lot 2-A Phase II, PEZA-CEZ Rosario, Cavite</u>	Tel. No. <u>(046) 437-1501 437-1503</u>
A.2 Name of Union <u>HYE SUNG WORKERS UNION-IND.</u>	Address <u>40 Bahay manggagawa, Copa 1, Rosario 4106, Cavite</u>	Tel. No. <u>(046) 438-9736</u>
Affiliation of Union, if any (state the name of the Federation/National union)	Registration Cert. No./Cert. of Local Creation No.: <u>RD 400-CPO-0811-UR-13-C13</u> Date Registered: <u>August 2, 2011</u> Office which issued Registration Certificate/ Certificate of local Creation: <input checked="" type="checkbox"/> Regional Office No. <u>IV-A</u> <input type="checkbox"/> Bureau of Labor Relations	
A.3 Representations status acquired through: <input checked="" type="checkbox"/> Certification/Consent Election * <input type="checkbox"/> Voluntary Recognition	Date certified as winner (CE) <u>May 16, 2013</u> Date when VR was recorded by DOLE _____	
A.4 Type of Industry where the parties operate: <u>Electronics</u>	A.4 Product Line <u>Microspeaker & buzzers</u>	
B. Coverage of the Bargaining Unit		
B.1 Composition: <input type="checkbox"/> Supervisory <input checked="" type="checkbox"/> Rank-and-file		
B.2 Structure: <input type="checkbox"/> Employer Unit <input type="checkbox"/> Occupational Unit		
B.3 Sectoral Classification: <input checked="" type="checkbox"/> Industry <input type="checkbox"/> Service <input type="checkbox"/> Agriculture		
B.4 Occupational Classification: <input type="checkbox"/> Technical <input type="checkbox"/> Administrative <input type="checkbox"/> Faculty <input type="checkbox"/> Professional <input checked="" type="checkbox"/> Manufacturing <input type="checkbox"/> Sales/Marketing		
B.5 Mode of Payment of Wages: <input type="checkbox"/> Monthly-paid <input checked="" type="checkbox"/> Daily-paid <input type="checkbox"/> Hourly-paid <input type="checkbox"/> Task/"pakiao" <input type="checkbox"/> Commission		
C. Number of employees		
In the Establishment	Bargaining Unit	Union Members
Male <u>9</u> Female <u>102</u>	Male <u>4</u> Female <u>97</u>	Male <u>4</u> Female <u>97</u>
D. Duration/Period/Status of Agreement		
D.1. Ratification Date Ratified: <u>DECEMBER 12, 2015</u>	D.2. Duration/Effectivity From: <u>January 1, 2015</u> To: <u>December 31, 2019</u>	D.3. Status of Agreement <input checked="" type="checkbox"/> First <input type="checkbox"/> Renegotiated <input type="checkbox"/> Renewal <input type="checkbox"/> 1 st Renewal <input type="checkbox"/> 2 nd Renewal <input type="checkbox"/> 3 rd Renewal <input type="checkbox"/> 4 th Renewal

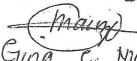
Part II. Labor and Company/Employer Representatives Attestation/Certification

We, GINA C. MANZO, President of the HYE SUNG WORKERS UNION-IND.
(Union President's Name) (Union's Name)
of legal age, residing at BUL 38 LOT 8 LINDSETTE HOMES SUBD. BUKA TANZA CAVITE
(Union President's Permanent Address)
and MR. SOON SUK HONG, EXECUTIVE DIRECTOR of the HYE SUNG IND. PHIL. INC.
(Company Representative's Name) (Company Designation) (Company's Name)
INDUSTRIES PHIL. INC. engaged in ELECTRONICS / MICROSPERKERS
(Company Name) (Type of Industry and Product Line)
of legal age, residing at BUK 6 LOT 2A PHASE II PEDA-CE2, ROSARIO, CAVITE
(Company representative's Permanent Address)

after first being sworn in accordance with law, depose and say:

1. That the collective bargaining agreement was posted in two (2) conspicuous places within the premises of the establishment/company or bargaining unit, and within the places where the union seeks to operate for a period of five days, from DEC. 7, 2015 to DEC 11, 2015;
2. That the total number of employees in the bargaining units is 101;
3. That the CBA was supported by 95 which is more than majority of the employees/members of the bargaining unit, which fact is evidenced by the attached document containing the employees/members' name and signatures;
4. That we subscribe to this attested /certification in compliance with Section 2, Rule XVII of Department Order No.40, Series of 2003.

DONE this DEC 15 2015 day of ROSARIO, CAVITE at


Gina C. Manzo
Signature Over Printed Name
(Union President)


Signature Over Printed Name
(Company Representative)

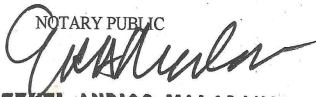
Com. Tax Cert. No. U7110 2033-375114-4
Issued on _____
Issued at UNIFIED MULTI-PURPOSE

Com. Tax Cert. No. PAAY007 17249372
Issued on FC18-14, 2010
Issued at RCC

SUBSCRIBED AND SWORN TO before me this DEC 15 2015 day of ROSARIO, CAVITE

_____ the parties herein exhibiting to me their Community Tax Certificates.

Doc. No. 24
Page No. 6
Book No. XIII
Series of 2015

NOTARY PUBLIC

ETHEL ANDICO MALABANAN
NOTARY PUBLIC
UNTIL DEC. 31, 2016
PTR No. 5838020, JAN. 12, 2015, ROSARIO, CAVITE
ROLL No. 40826, IBP LIFE No. 01774
RICALFRENTE COMPOUND, ROSARIO, CAVITE

CERTIFIED COPY

2/2/16

**COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT
JANUARY 1, 2015 – DECEMBER 31, 2019**

THIS AGREEMENT made and entered into by and between:

HYE SUNG IND. (PHILS.) INC., a corporation duly organized and existing under and by virtue of the laws of the Republic of the Philippines, with principal office address at Block 6, Lot 2A, Phase II, Cavite Export Processing Zone, Rosario, Cavite, hereinafter referred to as the **COMPANY**; and

HYE SUNG WORKERS UNION (HSWU-Ind.), a legitimate labor organization and the exclusive bargaining agent at the Hye Sung Ind. (Phils.) Inc., with principal office address at c/o Bahay Manggagawa, Indian Mango Street, Manggahan Compound, Sapa I, Rosario, Cavite, hereinafter referred to as the **UNION**.

WITNESSETH:

WHEREAS, the Union has shown to the full satisfaction of the Company that it represents the majority, as the sole and exclusive bargaining representative of the daily-paid regular rank and file employees of the company;

WHEREAS, the Company and the Union are desirous to enhance and maintain harmonious relationship existing between the Company and its employees, primarily, with the sole purpose of promoting their mutual welfare, economic, and social well-being;

WHEREAS, the Union guarantees its cooperation and assistance to the Company in fostering the spirit of discipline, efficiency, and devotion to duty of all its employees with the end view of promoting successful operation of the Company's business;

WHEREAS, the Company and the Union entered into this agreement for the purpose of establishing, maintaining, and regulating all terms and conditions of employment in the Company facilitating with utmost effort and desire for peaceful adjustment of all differences that may arise from time to time between the parties to the mutual benefit of the Company, the Union, the employees and the general public;

NOW, therefore, in consideration of the premises, undertakings, terms and conditions herein set forth, the parties do hereby agree as follows:

**ARTICLE I
SCOPE AND COVERAGE**

Section 1. Union Recognition

The Company shall recognize the HYE SUNG WORKERS UNION (HSWU-Independent), a duly organized labor union registered with the Department of Labor and Employment, Region IV-A, under Registration Cert. No. RO400-CPO-0811-UR-13-013, as the sole-and-exclusive bargaining representative of all the daily-paid regular rank and file employees of HYE SUNG IND. (PHILS.) INC during the term of this Agreement.

Section 2. Automatic Coverage

All daily-paid probationary employment shall not be exceeding six (6) months. A direct-hired probationary employee retained in the service after six months shall automatically acquire regular or permanent status, included in the bargaining unit, and covered by this Agreement. Likewise, any direct-hired employee who has rendered at

CERTIFIED COPY

...and (7) year of service, whether such service is continuous or broken shall automatically be vested with regular status, included in the bargaining unit, and covered by this Agreement.

Section 3. Scope of Agreement

The appropriate bargaining unit covered by this Agreement shall include only all daily-paid regular rank-and-file employees employed by the Company; all managerial, supervisory, confidential employee, casual and probationary employee, and members of company's security force are excluded from the coverage of this Agreement.

Section 4. Application

All terms and conditions of employment of employees within the bargaining unit are embodied in this Agreement and the same shall govern the relationship between the Company and the employees.

**ARTICLE II
UNION SECURITY and PRIVILEGES**

Section 1. All members of the Union, as of the signing of this Agreement, shall remain members of the Union in good standing for the duration of this Agreement as a condition for their continued employment in the Company.

Section 2. Modified Union Shop - All employees who are non-union members covered by the appropriate bargaining unit shall automatically become union members on the effective date of this Agreement, and shall maintain their membership in good standing as a condition of their continued employment in the company.

For the first three (3) years of this Agreement, all new employees who have attained regular status shall automatically become union members and shall maintain their membership in good standing as a condition of their continued employment in the company. However, all new employees who have become regular within the remaining years of this Agreement and after attending a union orientation seminar are free to join or not to join the union.

Section 3. Any dismissal of an employee in this Agreement shall be treated as dismissal for just cause.

Section 4. Maintenance of Membership

a. Any employee who failed to maintain his/her membership with the Union during the term of this Agreement due to the following causes cited below shall be grounds for dismissal by the Company, subject to due process, provided that in no case shall the Company be liable for any consequences thereof.

1. Voluntary resignation from the Union, and organizing or joining another union in representation of the bargaining unit represented by Hye Sung Workers Union;
2. Revocation of check off authorization; and
3. Violation of the Union's Constitution and Bylaws.

Section 5. Thirty (30) days upon the signing of this Agreement, the Company agrees to provide the Union with a LIST of all daily-paid rank-and-file employees, whether covered or excluded from the bargaining unit, including the details on hiring date, wages, and work position in the company.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CERTIFIED COPY
Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

hire, discipline, suspend and transfer employees from one job to another or from one territory to another; to create new or additional classifications of job and employees; to make changes in duties of employees as the Company may consider fit or convenient for proper conduct of its business, and to make and enforce rules and regulations to carry out the functions of the management.

R.R. Ducey

Section 2. The Company hereby recognizes that all members of the bargaining unit have the right to be secured in their employment for the duration of this Agreement. However, if company operation may be affected due to decrease of customer order or economic crisis/recession, both parties shall discuss to solve the problems through mutual reasonable agreement or measure.

Allyn

Section 3. In cases of lay-offs, the seniority principle of first in, last out shall prevail. Provided, that officers of the union shall have priority over union members in retaining employment. Seniority shall be determined by the employee's length of service counted from the first day of his/her employment.

Section 4. Promotions shall be determined on the basis of merit, efficiency, adaptability, and ability. When all factors are equal, seniority shall be the deciding factor.

Richard

Section 5. There shall be no transfer of an employee from one station/department/line to another unless there is urgency or necessity and the Company must fully explain the reasons and background of the imperative to transfer. Employees temporarily transferred to a higher position shall receive the corresponding pay rate and incentives for the said higher position.

Bob

Section 6. Where a vacancy exist, the next of kin of the retired, disabled, or deceased employee shall be given preferential consideration, provided the same is qualified to perform the work held vacant by the retired, disabled, and deceased employee. The next of kin, however, of an employee who voluntarily resigned or retrenched is not entitled to this benefit.

John

Section 7. The Company shall exert all efforts not to contract-out work and ensure the continuous flow of work. All regular or permanent employees shall be given priority in work assignment or opportunity. The number of contractual employees that may be hired during the term of this Agreement shall not exceed fifteen (15) percent of the total workforce in the bargaining unit per year. However, due to business circumstances if it may be inevitable to contract-out work, and after information with the union, the Union agrees to hire more than the agreed percentage of contractual employees but shall not exceed one hundred (100) percent of the total work force in the bargaining unit, and on condition that if such circumstances already cease to exist, the Company shall immediately terminate the services of the excess contractual employees.

Section 8. Company's Policies, Rules and Regulations existing at the time of the signing of this Agreement that are directly in conflict with any of the provisions hereof shall be deemed invalid and/or superceded. The Union shall be consulted prior to the implementation of a new policy pertaining to a matter that is covered by this Agreement to ensure that no conflict will arise.

Samuel

Section 9. The Company shall not discriminate against any employee on account of race, color, sex, or political and religious affiliation, this shall include among others, non-discrimination in giving an employee in the bargaining unit over time work whenever overtime work becomes necessary. In overtime, the Company shall assign workers who are fit in such particular process without any discrimination.

Section 10. The Company shall, upon signing of this Agreement, delete unconditionally from its personnel records all previous offenses committed by employees in the bargaining unit.

CERTIFIED COPY

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Debra

Maureen

Prunty

Alfred

[Signature]

Quinn

James

Abraham

Section 1. Pregnant employee shall remain on a day shift status and shall be given a lighter job to ensure her safety and the baby's well-being during her pregnancy.

Section 2. Pregnant employee shall not be required to render voluntary overtime work during her pregnancy.

Section 3. Pregnant employee shall not be assigned to work areas deemed hazardous or dangerous to her health.

**ARTICLE VI
WAGE INCREASE**

Section 1. The Union agrees with the Company for a wage moratorium for the first year of this Agreement in cognizance of the Company's current financial standing, and both parties further agree to hold negotiation for wage increases covering the Years 2016-2017 on June 2016. However, both parties agree that whatever agreement would be made as to wage during this period shall have a retroactive effect to begin on January 2016.

Section 2. The Company agrees to credit all government-mandated wage increases and allowances across-the-board to all covered employees in the bargaining unit over and above the wage increases provided in this Agreement.

Section 3. The Company agrees to grant one-time seniority allowance depending on years of service retroactive to January 2015 to all employees in the bargaining unit as follows:

- 1-10 years of service - P10 per day
- 11-15 years of service - P15 per day
- 16 years and above - P20 per day

**ARTICLE VII
DAYS and HOURS OF WORK**

Section 1. The regular working days and working hours shall be six (6) days in a week and eight (8) hours in a day, respectively.

Section 2. Employees who are working on a regular time shall be provided with a one (1) hour meal break and one (1) paid fifteen minutes coffee/tea break between 9:00-9:15 am. In cases of employees are required to work on shifts, those who are working on night shift shall have a paid 30 minutes meal break, likewise day shift shall have a paid thirty (30) minutes break.

Section 3. The Company shall provide one (1) rest day per week, which is basically Sunday. However in emergency cases, the Company shall request employees to work on Sunday in accordance with the Labor Law.

**ARTICLE VIII
OVERTIME PAY, PREMIUM PAY, and LEGAL HOLIDAYS**

Section 1. The Company shall pay for the work performed beyond eight (8) hours a day in accordance with the law.

CERTIFIED COPY
DATE 2/12/16

(Handwritten signatures and marks)

(Vertical handwritten signatures on the left margin)

(Vertical handwritten signatures on the right margin)

HOSPITALIZATION, HEALTH, and BEREAVEMENT ASSISTANCE

Section 1. The Company and the Union agree to hold negotiation for hospitalization assistance covering the Years 2016-2017 on June 2016, and both parties further agree that whatever agreement would be made during this period shall have a retroactive effect to begin on January 2016.

Section 2. The Company agrees to provide a yearly free medical check up, including chest x-ray, and urine examination; dental services with option for tooth extraction or cleaning, and check up; and optical check up to each employee in the bargaining unit.

Section 3. The Company agrees to provide a bereavement assistance to all employees within the bargaining unit as follows:

Death of an employee	-	PHp 12,000
Death of immediate family member	-	PHp 3,000

**ARTICLE XI
SEPARATION PAY/BENEFITS**

Section 1. An employee within the bargaining unit who voluntarily resign from the company, and has at least 10 years of service, shall be paid separation pay equivalent to 10 days per year of service.

**ARTICLE XII
13th MONTH PAY AND ANNIVERSARY BONUS**

Section 1. The Company agrees to grant all employees in the bargaining unit a 13th Month Pay equivalent to one-month full salary to be given on the 20th of December of every year starting 2016. Provided, that employees who have incurred more than thirty (30) days of absences, excluding absences from official leave (SIL and Union Leave), prior to the said schedule of payment shall be paid in accordance with the law.

**ARTICLE XIII
OTHER BENEFITS**

Section 1. The Company agrees to provide all employees in the bargaining unit 25 kilos of rice of good quality for the first year, and fifty (50) kilos each for the second and third years of this agreement.

Section 2. The Company agrees to provide all employees in the bargaining unit a Christmas food package/groceries every 20th of December for first year of the CBA worth Php 1,000, and worth P 1,200 each for the second and third years of this agreement.

Section 3. The Company agrees to provide all employees in the bargaining unit three (3) pieces polo shirts and two (2) T-shirts of good quality as company uniform per year starting 2016.

Section 4. The Company agrees to provide the Union first aid kits and gadgets for taking blood pressure (stethoscope, blood pressure cuff and sphygmomanometer), and train qualified first aider pursuant to the requirements of law. Also, the Company further agrees to provide and activate lactation room with refrigerator for storing expressed breastmilk and other necessary equipment and facilities as mandated by law.

CERTIFIED COPY

Section 5. The Company agrees to give loyalty award of P1,000 each to all employees in the bargaining unit for the first year, and P1,200 each for the second and third years of this agreement who have rendered service in the company for fifteen (15) years and above plus a certificate of recognition.

Section 6. All employees in the bargaining unit shall receive a signing bonus of P2,000 each upon the signing of this Agreement.

Section 7. The employees in the bargaining unit shall continue to enjoy benefits for perfect attendance and best employee by virtue of existing company policies.

**ARTICLE XIV
GRIEVANCE PROCEDURE**

Section 1. Guiding Principles in Dispute Settlement – The intention and purpose of the parties is to establish a means for prompt disposition and amicable settlement of all grievances. The parties shall endeavor to resolve all disputes through friendly negotiations as their mutual commitment to ensure continuity of work; that an open conflict, in any form, results to losses to the parties and therefore, every effort shall be exerted to avoid such conflict.

Section 2. Grievance – a grievance is any misunderstanding or conflict between the parties on the interpretation, application, and implementation of the provisions of this Agreement or existing company policies.

Section 3. Composition of Grievance Committee – A grievance committee shall be composed of representatives from the Union and the Company. The Union shall be represented by the Union president and three (3) other authorized union officers. The Company on the other hand shall be represented by four (4) authorized representatives from the management level. There shall be no representation of legal counsel or adviser from both parties in the Grievance Committee hearing. The Grievance Committee shall resolve the grievance within seven (7) working days from the date it took jurisdiction of the grievance. Should it fail to resolve the grievance within said period, the grievance shall automatically be referred to arbitration in accordance with Section 5 hereof.

Section 4. Any grievance shall be processed as expeditiously as possible through the following steps:

Step 1. Any aggrieved employee shall submit it in writing to his/her assigned Chief Shop Steward and Supervisor in the production line describing the circumstances as to incidents, dates, locations, and persons involved. The Chief Shop Steward and Supervisor shall review the grievance within 72 hours and if found to be justified shall submit a mutually signed report to the Personnel Manager as to the outcome of the grievance at their level.

Step 2. The Chief Shop Steward and the Personnel Manager shall have five (5) working days to resolve the grievance upon receipt. If remained unresolved at this level, the grievance shall be referred to the Grievance Committee in accordance with Section 3 hereof.

Section 5. Voluntary Arbitration – The arbitration of unsettled grievances shall be made by an Arbitrator who shall be chosen as follows: The Union and the Company shall each submit five (5) names of Arbitrator from the list of voluntary arbitrators accredited by the Department of Labor and Employment. The nominee who will be commonly chosen by both parties shall be the arbitrator. However, if there is no common choice, each party shall take turns in canceling one (1) name until two (2) of the candidates are left. Then a lot is drawn from the two candidates. The name that will be drawn shall be the arbitrator for the grievance and shall be promptly notified. In the event the selected candidate is

Adurco

Alfonso

Alfonso

Alfonso

Alfonso

Alfonso

Manche Pichie

Manche

Manche

Manche

Manche

Manche

Manche

Manche

CERTIFIED COPY

[Handwritten signatures]

chosen and notified. The Arbitrator shall have authority to resolve only the issues raised or referred to him for arbitration by both parties.

Section 6. Decision of Arbitrator – The Arbitrator shall endeavor to render his/her decision within the twenty (20) days period after the grievance is submitted for decision. The decision of the Arbitrator is final, unappealable, and executory after ten (10) calendar days from the receipt of the copy of the award or decision by the parties.

Section 7. Arbitrator's Fee – The fee for the Arbitrator shall be shouldered by the Company without any cost to the Union.

Section 8. All grievances of the Company shall be addressed directly to the Union President, and if found valid, shall be resolved in accordance with Sections 3 and 5 hereof, respectively.

**ARTICLE XV
NO STRIKE, NO LOCK OUT**

Section 1. The Union agrees that there shall be no strike, walkout, sit-down, slow-down, stoppage of work, boycott, or any acts of similar nature which would interfere with the normal business operations and work schedules of the Company, so long as this Agreement is in effect and the grievance procedure for which provision is made herein is followed by the Company.

Section 2. The Company agrees that there shall be no lock out as long as this Agreement is in effect and the grievance procedure for which provision is made herein is followed by the Union.

**ARTICLE XVI
DURATION OF THE AGREEMENT**

This Agreement shall take effect on JANUARY 1, 2015, and shall remain in full force and effect without change for a period of three (3) years. Provided, however, that the representation aspect shall be effective for a period of five (5) years or until DECEMBER 31, 2019. It shall bind each and every employee in the bargaining unit including the present and future officers and/or directors of the Union.

Sixty days prior to the expiration of the first three (3) years of this Agreement as herein provided, either party may initiate negotiations for the renewal or modification of the provisions thereof covering the next two (2) years. If no Agreement is reached at the said expiration, this Agreement shall remain in full force and effect up to the time a new Agreement is reached.

**ARTICLE XVII
SAVING CLAUSE**

Should any part of this Agreement be rendered invalid by reason of further legislation, such invalidation of any part or provision of this Agreement shall not invalidate the remaining portions thereof, and they shall remain in full force and effect.

**ARTICLE XVIII
COPY OF THE AGREEMENT**

Section 1. The company undertakes to have this Agreement printed in book form at its expense.

Section 2. The Union undertakes to inform the covered employees of the contents of this Agreement. It also undertakes to cooperate with the Company by making the

CERTIFIED COPY

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

employees observe the terms thereof and the rules and regulations governing the work and employment of the employees in the company.

286-07

IN WITNESS WHEREOF, the parties have hereunto signed this Agreement this 4th of December 2015 at Rosario, Cavite, Philippines.

HYE SUNG IND. (PHILS.) INC.

HYE SUNG WORKERS UNION-IND.


MR. SOON SUK HONG
Executive Director, HSIPI


GINA MANZO
Union President


MYLENE CASTRO
Director


MIRIAM CAULAN


ANALYN BARACHINA
Vice President

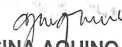

EMILY COLUMNA
Director


LUCIA M. BANAL


ANGELITA ATIENZA
Secretary

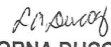

ANALIZA SANTOS
Director


ANALYN ISRAITA
Treasurer


GINA AQUINO
Director


AILYN MAGSAYSAY
Auditor


JESSE BALLINA
Director


LORNA DUCOG
PRO


REBECCA CORTEZ
Director


DORIS GUTIERREZ
Sergeant at arms


MARY ANN GROSPE
Director


IMELDA PEREA
Director

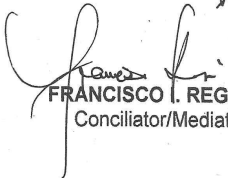
Company assisted by:

Union assisted by:

FOR:

ATTY. ARIS J. TALENS
HSIPI Legal Counsel


SALVEF. VALENCIANO
Workers' Assistance Center, Inc.


FRANCISCO I. REGASPI
Conciliator/Mediator

CERTIFIED COPY
2/12/16

10


Annex 2. MOA CBA Hyesung

MEMORANDUM OF AGREEMENT



KNOW ALL MEN BY THESE PRESENTS:

HYE SUNG IND. (PHILS.) INC., a corporation duly organized under Philippine Laws, and with office address at Block 6, Lot 2A, Phase II, PEZ-CEZ, Rosario, Cavite, herein represented by its Executive Director, **MR. SOON SUK HONG**, of legal age, Korean national, and with same address, hereinafter called the **FIRST PARTY**; and

HYE SUNG WORKERS UNION (HSWU-Ind.), a legitimate labor organization and the authorized bargaining agent at the HYE SUNG IND. (PHILS.) INC., herein represented by its President, **GINA C. MANZO**, of legal age, Filipino, married and a resident of Biga, Tanza, Cavite, hereinafter called the **SECOND PARTY**;

WITNESSETH:

WHEREAS, the FIRST PARTY and the SECOND PARTY sought the assistance of the Office of the Municipal Mayor of Rosario, Cavite to settle and negotiate the contents of the collective bargaining agreement;

WHEREAS, through the assistance of Mayor Jose M. Ricafrente, Jr. of Rosario, Cavite, herein both parties agree on certain terms and conditions affecting their Collective Bargaining Agreement;

NOW THEREFORE, for and in consideration of the terms and conditions herein set forth below, both parties have come to agree and covenant as follows:

- I. Both parties agree that as to the issue of Wage, the negotiation thereto shall be made beginning June 2016. However, it is understood that whatever agreement would be made as to wage during this period shall have a retroactive effect to begin on January 2016;
- II. All terms and conditions of employment agreed upon at the NCMB before Conciliator Frank Regaspi are to commence or take effect immediately. A list of these terms and conditions are hereto attached as Annex "A" and this attachment is without prejudice to union review and records of the NCMB;
- III. Both parties agree that the Seniority Pay/Allowance agreed upon shall be as follows:

(depending on years of service & retroactive to January 2015)

1-10 years	Php 10.00
11-15 years	Php 15.00
16 years & above	Php 20.00

Said seniority pay shall be paid by the FIRST PARTY on the following dates:

- a. $\frac{1}{2}$ of the Seniority Pay/Allowance on December 20, 2015
 - b. The remaining $\frac{1}{2}$ of the Seniority Pay/Allowance on May 2, 2016
- IV. Both parties agree to have a continuing discussion/negotiation on the following matters:

- a. Leaves with pay ✓
- b. Maternity leave ✓
- c. Rice subsidy
- d. Christmas package
- e. Bereavement assistance ✓
- f. 13th month pay ✓
- g. Hospitalization ✓
- h. Loyalty award
- i. Union security and its related provision (automatic coverage, modified union ship, maintenance of union membership)
- j. Maintaining of number of contractual employees

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have hereunto affixed their signature this 14 day of October 2015 at Rosario, Cavite, Philippines.

HYE SUNG IND. (PHILS.) INC.
FIRST PARTY

HYE SUNG WORKERS UNION (HSWU-Ind.)
SECOND PARTY

represented by its Executive Director:

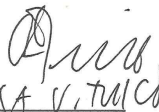
represented by its President: **GINA C. MANZO**


MR. SOON SUK HONG


GINA C. MANZO


MIKYIAH H. CAMILARI

Signed in the presence of:


CRISSA V. TULCO

ACKNOWLEDGEMENT

BEFORE ME Notary Public for and in Rosario, Cavite, this 14 day of October 2015, personally appeared:

MR. SOON SUK HONG Korean Passport NO. M72493721 valid until 2/16/2020
GINA C. MANZO VIN 2120-0029A-L2475GCM20003-9

showing to me their competent evidence of identity, to me known and known to be the same persons who executed the foregoing instrument relating to a Memorandum of Agreement consisting of two (2) pages including this acknowledgement page, and signed by both parties and their respective witnesses and acknowledged to me that the same is their free and voluntary act and deed, and sealed by my Notarial Seal.

WITNESS MY HAND on the date and place first above.



ETHEL ANDICO MALABANAN

Notary Public

Until December 31, 2016

PTR No. 5838020

January 12, 2015; Rosario, Cavite

Roll#40826; IBP LIFE# 01774

Ricafrente Compound, Rosario, Cavite

Doc. No. 10 ;
Page No. 3 ;
Book No. XI ;
Series of 2015.

<u>Economic Demands:</u>	<u>Agreed/Approved in NCMB Negotiation</u>			
Article 6 – Wage Increase				
Section 1 – Wage Increase				
Section 2 – Gov't. mandated wage increase	as per government mandated (Approved Sept. 3)			
Section 3 – Seniority Allowance				
Article 7 – Days and Hours of Work				
Section 1 – Regular Days/Working Hours	6 days a week and 8 hours a day			
Section 2 – Coffee Break	15 minutes break = 9:00am – 9:15am			
Section 3 – Rest Day	1 rest day = Sunday			
Article 8 – Overtime Pay, Premium Pay and Legal Holidays				
Section 1 – for overtime pay	25% hourly OT rate - in accordance w/ the law			
Section 2 – for overtime hours	2 hours OT; and beyond (upon agreement)			
Section 3 – for rest/special holiday	30% hourly rate - in accordance with the law			
Section 4 – for night differential	10% hourly rate ND - in accordance w/ the law			
Section 5 – Legal Holidays	12 Legal + International Women's Day (March 8)			
Article 9 – Leaves with Pay				
Section 1 – SLLV	7 days			
Section 2 – Maternity Leave	Miscarriage/Normal: 60 days (in accordance w/ the law) Caesarian Delivery: 78 days (in accordance w/ the law)			
Section 3 – Paternity Leave	7 days in accordance with the law			
Section 6 – Bereavement Leave with pay	Parent: 5 days Spouse: 5 days Children: 5 days Siblings: 1 day			
Section 7 – Birthday Leave	Birthday Gift of P300			
Section 8 – Union Leave	1 st yr: 23 days 2 nd yr: 28 days 3 rd yr: 33 days			
Article 10 – Hospitalization, Health and Bereavement Assistance				
Section 1 – Hospitalization Assistance	as per billing statement and company capacity			
Section 2 – Dental Services + APE	either Cleaning or Tooth Extraction			
Section 3 – Bereavement Assistance				
Death of Employee -	P 12,000			
Death of immediate family member -	P 3,000			
Article 11 – Separation Pay/ Benefits				
a. Voluntary Resignation (for 10yrs above)	10 days pay /yr of service			
Article 12 – 13th Mo. Pay & Anniv. Bonus				
Section 1 – 13 th Month Pay	20 th of December			
Article 13 – Other Benefits				
Section 1 – Rice	1 st yr: 25 kilos 2 nd & 3 rd yr: for nego			
Section 2 – Christmas package	P 1,000.00 - groceries			
Section 3 – Uniform	3 Polo Shirt + 2 T-Shirts of good quality			
Section 6 – Union first aid kits	Approved and to include activation of Lactation Room with refrigerator as mandated by law			
Section 9 – Loyalty Award	P 1,000 + certificate of recognition (for 15yrs above)			
Section 11 – Signing Bonus	P 2,000 - one time payment			
Section 12 - all other benefits and practices	Awarding of Employees: Perfect Attendance and Best Employee			

Handwritten signature

Handwritten signature

Annexe 3. Research Questionnaire (Filipino)

Isang pananaliksik kaugnay ng kalagayan ng mga manggagawang nagtatrabaho sa mga Korean companies at ang kanilang kondisyon sa panahon ng pandemya o ng Covid 19

Name (opsyonal) : _____ Age: _____
Sex: _____

Address: _____

Mga katanungan para sa mga manggagawa:

I. Pagsasalarawan sa Industriya

1. Pangalan ng kumpanya _____
2. Ilang taon na sa kumpanyang pinapasukan? _____
3. Kabuuang bilang ng manggagawa _____
Babae: _____ Lalaki: _____
Regular: _____ Kontraktuwal: _____
Agency-hired: _____
Pangalan ng Agency: _____
4. Posisyon sa paggawaan at mga produktong ginagawa

5. Proseso ng paggawa ng produkto _____
6. Proseso ng inyong pag-aplay sa kumpanya at mga rekisitos na kinailangan bago natanggap _____
7. Mga kliyente (buyer) ng kumpanya sa loob at labas ng bansa

8. Mga kliyenteng nagpapatupad ng “Code of Conduct” at Corporate Social Responsibility sa kumpanya na nagsasaad ng mga patakaran at karapatan ng mga manggagawa

II. Relasyon ng mga Manggagawa

1. Mayroon bang mga aktibong unyon, komite o organisasyong nabuo sa loob ng kumpanya? Kung meron, ano ang ginagawa o layunin ng mga ito? _____
2. Mayroon bang nangyaring protesta sa pagitan ng pangasiwaaan ng kumpanya at mga manggagawa sa mga nakaraang taon?

III. Kondisyon ng mga manggagawa

1. Ilang taon ang edad ng pinakabatang manggagawa sa pabrika? Mayroon bang nangyayaring *forced labor* o puwersahang pagpapagawa?

 2. Ano ang batayan ng kumpanya sa pagtanggap ng mga *underage* na manggagawa? _____
 3. Bilang mga manggagawa, malaya ba kayong nakakapasok at nakalalabas sa loob ng inyong pinagtatrabahuan?

 4. Meron bang mga guwardiya ang kumpanya? Ilan at ano ang trabaho ng mga ito? _____
 5. Malaya ba kayong makapagpahinga o makahingi ng day-off kapag masama ang inyong pakiramdam lalo na ang mga buntis?

 6. Nagpapautang ba ang inyong mga employer o nagbibigay ng cash advance? Ano ang kondisyon sa pagbabayad ng utang? May mga papeles bang idenideposito bago kayo pinapautang? _____
 7. Mayroon bang nangyayaring diskriminasyon sa pagtanggap ng empleyado, pagpapasahod at pag-aatas ng trabaho sa loob ng kumpanya? _____
- Naging batayan ba ang kasarian, pangkat etniko, pagsapi sa unyon, relihiyon, kakayahan o opinyong pampulitika sa pagtanggap ng mga manggagawa ng pabrika? _____

8. Sino ang madalas nabibigyan ng kumpanya ng oportunidad para sa *training* at *promotion*? _____
9. Sa mga manggagawang buntis, binibigyan ba sila ng mas magaan na trabaho o tinatangal na sila sa pabrika pag nalamang nagdadalantao?

10. May mga kaso din ba ng *sexual harassment* sa loob ng pabrika? Kung meron, ano ang aksyong ginagawa ng tagapamahala laban sa may sala?

11. Ilang oras ang karaniwang araw ng paggawa sa loob ng isang araw? Ilang araw sa loob ng isang linggo?

12. Ilang oras ang karaniwang overtime sa loob ng isang araw at ilang araw mayroong overtime sa loob ng isang linggo?

- Pangkaraniwan bang nangyayari ang overtime o sa tuwing mataas lamang ang produksyon? Magkano ang bayad sa kada oras ng overtime? Nangyayari ba ang forced overtime sa inyo?

13. Magkano tinatanggap na sahod kada araw, magkano ang kabuuan sa isang buwan at isang taon? Ilang beses nagkaroon ng pagtaas ng sahod simula nang pumasok sa kumpanya?

14. Ano ang kondisyon sa bayaran ng sahod: piece rate, arawan, lingguhan o buwanan ba? _____
- Kung piece rate, nakakatanggap ba ng minimum na sahod ang karaniwang mga manggagawa na may karaniwang bilis sa paggawa? _____
15. Anu-ano ang mga *bonuses* o *incentives* ang inyong natatanggap mula sa kumpanya? (i.e. perfect attendance, no late, best performance, etc.)

16. May natatanggap din ba kayong alawans tulad ng pagkain, transportasyon, pabahay at *holiday allowances*? _____

17. Ano ang pinakamababang sahod na ibinabayad ng kumpanya? Ano naman ang pinakamataas na kanilang naipapasahod sa mga manggagawa? _____

- Sapat na ba para sa inyo ang tinatanggap na sahod? Bukod sa iyo, ilan pa ang umaasa sa inyong kinikita? May iba pa ba kayong pinagkakakitaan?
- Maaari ba'ng ilara ninyo ang lahat ng inyong nagastos batay sa inyong pang-araw-araw na pangangailangan tulad ng bahay, pagkain, transportasyon, damit at mga personal na gamit.

18. Ano ang inyong makukuha mula sa kumpanya kapag gusto nyo nang magresign? _____

IV. Kalusugan at kaayusan sa pabrika

1. Anu-ano ang mga kagamitang pang-medikal mayroon sa pabrika?

2. Nagagamit ba ninyo ang mga kagamitang pangmedikal o nabibigyan din ba kayo ng libreng gamot kung kayo'y nagkakasakit?

3. Mayroon bang permanenteng doctor o nurse ang kumpanya o bumibisita lamang? Kung bumibisita lamang, ilang beses sa isang araw o ilang araw sa loob ng isang linggo? _____

4. Puwede ba kayong magpakonsulta nang libre sa doctor anumang oras na gusto nyo? _____

5. Ilang araw ang bayad na *sick leave, vacation, maternity* at *paternity leave*? _____

6. Sapat ba ang ilaw at bentilasyon sa loob ng pabrika?

7. Malinis ba ang lugar na inyong pinagtatrabahuan at hindi ba

kayo nakakalanghap ng mga alikabok at mababahong kemikals?

8. Ano-anu ang mga Personal Protective Equipment (PPE) o Personal Protective Clothing (PPC) na inyong ginagamit sa pagtatrabaho?

9. Binibigyan din ba kayo ng libre at malinis na inuming tubig?

10. Anu-ano ang mga kemikal na inyong ginagamit sa loob ng pabrika? _____

11. Ano ang karaniwang sakit na nararamdaman ng mga manggagawa na sa palagay mo may kinalaman sa inyong trabaho? _____

12. Mayroon bang ginagawang aksyon ang inyong pamunuan ukol sa inyong mga problemang pangkalusugan na naranasan simula nang kayo ay pumasok sa pabrika? _____

13. May mga aksidente bang nangyayari sa loob ng pabrika? Kung meron, ano ang madalas na dahilan ng mga aksidente? Naipapaabot ba ito sa inyong pamunuan?

14. Mayroon bang kagamitang pamuksa sa apoy sa loob ng pabrika tulad ng *fire extinguisher*? Nagsasagawa din ba ng *fire drills at earthquake drills* ang pamunuan ng kumpanya? Kung meron, ilang beses sa isang taon?

15. Mayroon ba'ng *emergency exits* sa pabrika na madaling gamitin sakaling magkaroon ng sunog o emergency?

16. Mayroon ba kayong kantina sa pabrika? Sapat na ba ito para sa inyong mga manggagawa? _____

17. Ilan naman ang mga palikuran para sa mga lalaki at babae? Malaya ba ninyo itong nagagamit?

18. Ano ang inyong hinaing tungkol sa sitwasyong pangkalusugan at kaayusan sa loob ng pabrika?
-

Usaping pangkapaligiran

1. Mayroon bang mga patakaran ang kumpanya para sa maayos na pagtapon ng mga nagamit nang mga kemikal at basura?

2. Alam ba ninyo kung saan nilalagay, dinadala o itinatapon ang mga nagamit nang mga nakalalasang kemikal?

3. Mayroon bang *recycling program* ang kumpanya para sa mga nakalalasang kemikal? _____
4. Sertipikado ba ng ISO at EMS ang kumpanya?

5. Nangyari na bang inireport ang kumpanya dahil sa hindi maayos na pagtatapon ng nakalalasang kemikal?

V. Usapin kaugnay ng pandemya at Covid 19

1. Mayroon o nagkaroon ba ng pagkakataon na ang kapwa-manggagawa sa trabaho ay nagkaroon o nagpositibo sa Covid 19? _____ (Oo o Hindi)

Kung mayroon, ano ang nangyari sa manggagawa? May tulong o ayuda ba galing sa kumpanya (gaya ng pagbabayad/kumpensasyon sa panahong may sakit? Pagsagot sa pagpapaospital o pagpapagamot? Pagsagot sa mga gamot at medisina at iba pang tulong o ayuda mula sa kumpanyang pinapasukan? Anu-ano ang mga ito?

2. Ano o anu-ano ang mga patakaran ng kumpanya kung

sakaling may magpositibo sa Covid?

3. Bukod sa tulong mula sa kumpanya, ano naman ang tulong na nakuha mula sa local at pambansang pamahalaan?

4. Sa araw-araw na pumapasok kayo at may operasyon ang kumpanya, anu-ano ang mga kailangan ninyong sundin na mga health & safety protocols gaya ng social distancing, contact tracing, temperature check, pagsusuot ng face masks at face shields, etc. Sabihin kung anu-ano ito at paano isinasagawa mula pagpasok hanggang paglabas ng kumpanya.

5. Ano pa ang mga polisiya o patakaran na ipinatupad o binawi ng kumpanya magmula ng magkaroon tayo ng pandemya? Ano ang masasabi/opinion ninyo ditto? Tama ba ito o hindi?

미얀마 한국 공장의 노동환경

영치우노동자연합 (Yuang Chi Oo Workers Association,
미얀마)¹⁰⁾

1. 서론

영치우노동자연합은 2021년 8월부터 10월까지 3개월에 걸쳐 미얀마 양곤 지역의 쉐비다(Shwepyithar)와 인세인(Insein) 타운십에 있는 한국인 소유 공장의 노동환경을 조사했다. 이 공장들은 와타야(Watayar) 산업단지, 타두칸(Thadukan) 산업단지, 쉐비다(Shwepyithar) 산업단지 1, 2, 3, 4구역에 위치하고 있다.

총 8개의 한국인 소유 공장에서 일하는 150명의 노동자들이 설문조사에 응했다. 조사 대상 노동자 150명 중 121명은 여성이었고 29명은 남성이었다.

설문조사에는 기본 정보(15문항), 공장 세부사항(7문항), 노동환경(10문항), 산업안전보건(15문항), 사회보장(6문항), 노동권과 노동쟁의 해결(17문항) 등 총 70개 문항이 포함됐다.

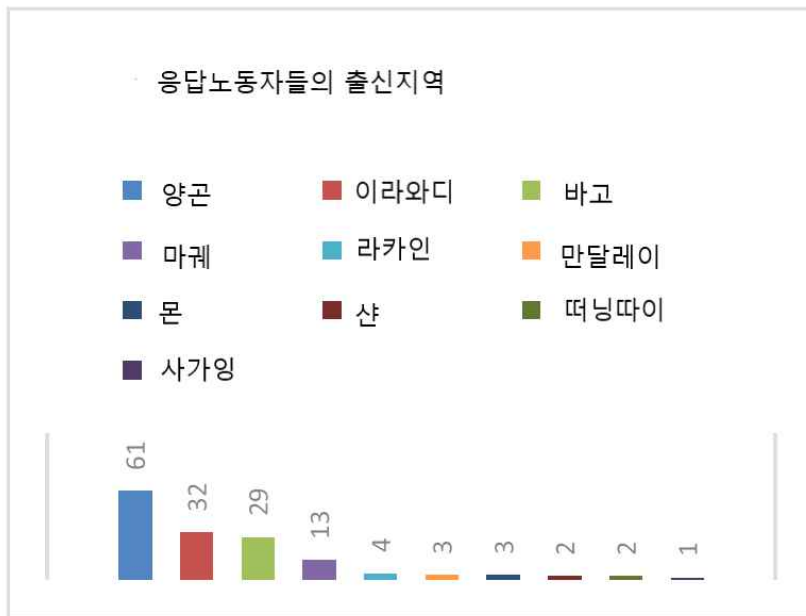
8개의 공장 중, 7개의 공장에서는 의류를 제조하고 1개의 공장에서는 가방을 제조한다.

이 보고서는 해당 조사의 결과를 제시한다.

¹⁰⁾ 영치우노동자연합 홈페이지 www.ycowa.org

2. 배경

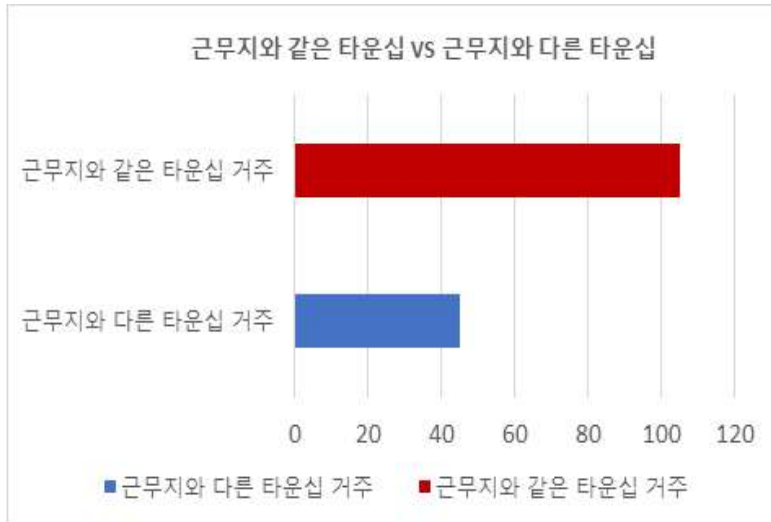
조사 대상 노동자의 약 75%는 다른 주와 지역¹¹⁾에서 태어나고 자란 뒤, 일자리를 찾아 양곤으로 이주했다. 노동자의 대부분은 양곤, 예야와디(Ayeyarady)¹²⁾와 바고(Bago) 지역 출신이었다. 또한 조사 대상 중에는 만달레이(Mandalay), 사가잉(Sagaing), 떠닝따이(Tanintharyi) 지역, 그리고 라카인주(Rakhine), 샨주(Shan), 몬주(Mon) 출신 노동자들도 소수 포함되어 있었다. 2008년 사이클론 나르기스(Cyclone Nargis)가 예야와디 지역을 덮쳐서 대략 138,000명이 목숨을 잃었다. 이 사건으로 많은 사람들이 일자리를 찾아 예야와디 지역을 떠나 양곤으로 이주하게 되었다.



11) 역자 주: 미얀마의 행정구역은 크게 주로 버마족이 살고 있는 지역인 7개의 “구(Division)”와 소수민족이 거주하는 7개의 ‘주(State)’로 구성되어 있다.

12) 역자 주: 이러와디(Irrawaddy)라고도 함.

설문 응답자 중 105명은 자신이 근무하는 공장이 위치한 타운십¹³⁾에 거주하고 있었다. 나머지 45명의 응답자는 다른 타운십에 거주했다. 응답자의 56.6%는 공장에서 최소 3년 연속 근무했다. 응답자의 20%는 최근 3개월 사이에 공장이 임시 폐쇄되면서 완전한 보상도 받지 못하고 실업자로 전락한 적이 있었다.



2021년 2월의 군사 쿠데타에 이어, 3월 14일에 흘라잉따야(Hlaingtharyar)와 쉐비다(Shwepyithar) 타운십에 계엄령이 선포되었다. 이어 군 당국은 산업단지가 위치한 양곤의 모든 타운십에 계엄령 선포를 발표했다. 또한 10월 8일, 군 당국은 양곤 지역의 쉐비다와 인세인을 포함한 31개 타운십에 통행금지를 선포했다.

조사 대상 노동자 중 오직 30%만이 근로계약을 갖고 있고, 계약 내용을 알고 있었다. 조사 대상 노동자 중 나머지 59%는 근로계약서가 있지만, 고용주가 계약을 가지고 있어 계약 내용을 알지 못하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 나머지 11%는 일을 시작할 때 어떤 근로계약서도 쓰지 않았다.

¹³⁾ 역자 주: 타운십(Township)은 우리나라의 시군구에 해당하는 미얀마의 행정단위를 의미한다.

조사 대상 노동자 거의 대부분은 자신이 일한 시간에 따라 일당을 받고 있었다. 감독관들은 자신이 일한 일수에 따라 월급을 받았다. 사무직 노동자들도 매달 월급을 받았다.

조사 대상 노동자의 64%는 하루에 4시간까지 초과근무를 해야 했고, 20만~30만 쩡¹⁴⁾을 받았다. 조사 대상 노동자의 23%는 하루 6시간 이상 초과근무를 했고 30만~40만 쩡을 받고 있다.

조사 당시, 조사 대상 공장 8곳은 최소 20개 브랜드에 납품하고 있었다. 이들 브랜드는 크로커다일(Crocodile), 레이디스(Ladies), 시마부다(Shimabuda), 로열 컨트리(Royal Country), 버크셔(Berkshire), 폴로 클럽(Polo Club), 자라(ZARA), 베이직(Basic), 에프앤씨(F&C), 피너츠(Peanuts), 폴햄(Polham), 테이트(TATE), 도쿄 파이브 재팬(TokyoFive Japan), 다카야마(Takayama), 조이센(JoySen), 도요시마(Toyoshima), 요네다(Yoneda), 마이패션(My-Fashion), US, 벨라(Bella), 델(Dell)을 포함한다. 일부 설문 응답자들은 그들이 재봉하고 있는 의류의 브랜드 이름을 알지 못했다. 이 공장들의 외국인 노동자는 대부분 한국인이었다. 이 공장들의 다른 외국인 노동자들은 중국인, 베트남인, 일본인이었다.

3. 노동환경

이번 조사에 참여한 노동자 중 절반가량은 긴급한 주문물량이 있을 때는 쉬는 시간에도 일해야 했으며, 식사 시간이 지나서 식사를 하러 갔다가, 15분 빨리 작업장에 복귀해야 한다고 답했다.

조사 대상 노동자들이 제기한 고충 중에는 소속 공장이 임금을 명확하고 정확하게 산정하지 않고, 초과근로를 포함하지 않으며, 초과근무시간을 과소 산정했다는 점 등이 있었다.

¹⁴⁾ 역자 주: 쩡(Kyat)은 미얀마의 화폐로, 쿠데타 전에는 대략 1쩡이 한화 1원 정도의 가치를 가졌었다. 그러나 2021년 2월의 군부 쿠데타 이후에는 현재 한화 1원에 0.66쩡으로 가치가 떨어져 있다.

이밖에도 공장장들이 임금공제를 위한 각종 규정을 만들었다고 노동자들은 전했다. 예를 들어, 노동자가 하루 결근하면 공장 관리자는 하루에 15,000에서 20,000원을 공제했다. 노동자가 바늘을 부러뜨리거나 잃어버린 바늘을 찾지 못할 경우, 5,000 원이 그들의 임금에서 공제됐다.

사업장 내 노동자들의 화장실 이용을 통제하기 위해 화장실 출입증을 발급했고, 수시로 작업장을 점검하고 자리를 비운 노동자들에게는 20,000 원의 벌금이 부과됐다.

4. 산업안전보건(OSH)

조사 대상 노동자 중 63%는 산업안전보건 교육을 받은 적이 없었다. 더욱이 교육에 참석한 노동자라 할지라도, 대부분은 단 한번 교육을 받았고, 교육내용도 비상구를 보여주고 소방 지침을 전달하는 것에 그쳤다. 공장에는 감전 위험을 나타내는 표지판 외에 어떠한 경고 표지판이나 안전관련 표지판도 없었다. 공장에는 산업안전보건 관련 물품도 비치되어 있지 않았다. 게다가, 일부 공장만이 작업장에 적절한 조명을 제공하고 있었다.

공장 내 산업 안전 보건 교육이 이루어졌는가?



5. 코로나19

이 조사에 참여한 노동자들은 일을 시작하기 전이나 근무 기간 동안 건강 검진을 받지 못했다. 코로나19 기간 동안 공장들은 노동자들에게 손 세정제를 제공했다. 그러나, 대부분의 공장들은 노동자들에게 일주일에 단 한 장의 일회용 마스크를 제공했다.

대부분의 공장에서는 노동자들이 출근할 때 체온을 측정하였다. 그러나 조사 대상 노동자의 76%는 6피트(대략 183cm) 간격을 띄운 상황에서 작업을 하지 못했고, 깨끗한 식수가 공급되지 않으며, 아픈 노동자들에 대한 재정적 지원이 이뤄지지 않는다고 응답했다. 이러한 모든 조치는 미얀마 정부의 코로나19 미얀마 방역조치 규정에 따라 요구되는 것들이다.





6. 사회보장제도

미얀마 사회보장법에 따르면 사업주는 매달 노동자 임금의 3%에 해당하는 금액을, 노동자는 급여의 2%를 사회보장보험료로 사회복지부에 납부해야 한다. 노동자와 고용주가 사회보장보험료를 매월 정기적으로 납부하면, 모든 노동자는 지정된 사회보장보험병원에서 의료비를 지원받을 수 있는 사회보장보험카드를 받게 된다.

그러나 조사 대상 노동자의 66%는 사회보장보험병원에 가본 적이 없었다. 또한, 군사 쿠데타 이후 사회보장보험 병원은 대부분 문을 닫았다. 2020년 사회보장보험에서 제공하는 코로나 지원금을 받았다고 답한 노동자는 28%에 불과했다.

7. 단결권 및 노동권

노동조합 구성과 관련해, 조사 대상 노동자의 절반 이상이 소속 노조 및/또는 사업장 조정위원회에 자유롭게 투표할 권리가 있다고 답했다. 그러나, 17%의 노동자들은 그들의 공장 노조가 고용주에 의해 통제되고 있다고 말했다. 나머지 32%의 노동자들은 그들의 공장에 노조가 없다고 말했다.

대부분의 공장에서는 노조 간부들이 표적이 되어 해고되었다. 또한 노동자들이 자신들의 권리를 요구할 때, 공장은 사전 협의나 보상금을 지불하지 않고 임시 휴업에 들어갔다. 공장이 다시 문을 열었을 때, 고용주들은 (노동자들의 이전 임금과 지위를 인정하지 않고) 신입 노동자 신분으로 그들을 재고용했다. 노동자의 79%는 집회와 결사의 자유를 누리지 못했다.

그리고 조사된 노동자 중 6%만이 단체협약을 체결했다.

직장에서, 노동자들은 관리자와 라인 감독관들에게 다양한 형태의 학대를 당하고 있다. 업무 할당량을 맞추지 못한 노동자에게 가혹한 욕설, 대체 근무, 재배치 등을 행하고 차별하는 행위가 여기에 해당된다. 감독관들은 노동청에 민원을 제기한 사람들을 끊임없이 감시하고 있다. 고령의 노동자들은 일을 너무 느리게 처리할 경우 임금이 삭감되거나 봉제부에서 포장부로 배치될 것이라는 이야기를 듣는다. 이러한 문제에 대해 공장 사무직 직원들과, 관리자, 고용주를 향한 민원이 제기되고 있지만, 현재 이러한 고

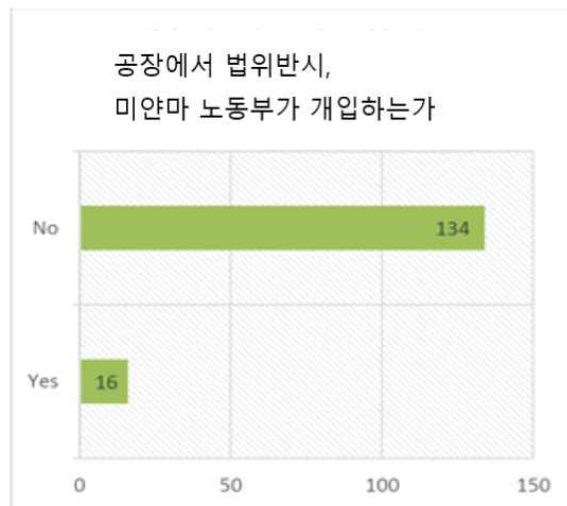


충은 해결되지 않고 있다. 반대로, 만약 상사가 노동자에 대해 불만을 가진다면, 그 노동자는 대부분 해고를 우려해야 한다. 실제로 이런 경우 노동자는 대개 해고된다.

조사 대상 노동자의 25%는 하루도 일을 쉬어본 적이 없다. 그리고 노동자는 공장장과 직접 대화할 수 없고 봉제라인 감독관에게만 휴가를 요청할 수 있다. 2021년 3월 말, 코로나19 사태 속에서 그리고 군사 쿠데타 이후 많은 공장들이 문을 닫았다. 고향에 돌아갔다가 공장이 다시 문을 연 후 일 하던 공장으로 돌아온 노동자들은 신입 노동자 신분으로 고용되어 이전의 임금과 지위를 상실하였다.

월드 진(World Jin) 공장의 경우, 지난 4월 총감독관이 수주 부족을 이유로 공장 문을 닫을 것이라고 밝혔다. 고용주는 노동자들에게 퇴직금이나 보상금을 지급하지 않고 한국으로 돌아갔다. 노동자들은 6월까지 기다렸지만, 결국 노동부 장관이 폐업을 공식 확인했다.

군사 쿠데타 이후 노동자들은 줄어든 수입으로 고통에 시달렸다. 한편 생활비는 급등했다. 노동자들은 자유롭게 출퇴근을 하지 못하고 있다. 이들은 법에 규정된 보상금 전액을 받지 못한 채 실업자가 됐다. 그리고 지금은 일자리가 심각하게 부족한 상태이다.



8. 권고사항

이 보고서를 위해 실시된 조사를 바탕으로 영치우노동자연합은 다음과 같이 권고한다.

1. 미얀마에 있는 한국인 소유의 공장은 미얀마 노동법을 준수해야 하며, 직원들에게 최소한 법정 최저 임금을 지급해야 한다.
2. 미얀마에 진출한 한국 기업은 그들의 행동강령과 납품 중인 브랜드의 행동강령을 준수해야 한다.
3. 미얀마에 진출한 한국 기업들은 직장에서 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’을 준수해야 한다.
4. 한국의 노동조합과 노동권단체는 미얀마의 노동조합과 노동권단체와 연대하여 미얀마에 있는 한국인 소유 공장에서의 추가적인 조사와 노동권 보호 활동에 협력해야 한다.

부록: 조사한 한국공장 정보

1	팬코 미얀마	업종: 섬유, 의류
		주소: 75/76, Hlaw Gar Rd., near Hlaw Gar Tar sone, Hlaw Gar Village, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
2	제이-랜드 미얀마	업종: 섬유
		주소: No (8), Myay Taing Plot no (49), Hlawgar Street, Wartayar Industrial Zone, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
3	신성통상	업종: 섬유, 의류
		주소: Lower Mingalardon Rd., near Japan st. bus stop, Ywar Maward, Insein Township, Yangon, Myanmar
4	코리아신화	업종: 섬유, 의류
		주소: 51/137, Padamyar st., Thar Du Kan Industrial Zone, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
5	월드진 가먼트	업종: 섬유, 의류
		주소: No.136 Patamyar Road Thar DuKan Industrial Zone(2, Yangon), Myanmar
6	한세 (에야와디)	업종: 섬유, 의류
		주소: 538/a, No. Main Rd., Bone Shay Gone Village, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
7	가나안 인터내셔널	업종: 가방
		주소: Plot No 235 Myay Taing Quarter No WartaYat Industrial Zone, Shwe Pyi Thar, Yangon, Myanmar
8	월드어페럴	업종: 섬유, 의류
		주소: Kha Ye Pin street, Shwe Pyi Thar Industrial Zone(3), Shwe Pyi Thar, Yangon, Myanmar

Working Conditions at Korean Factories in Myanmar

Yaung Chi Oo Workers Association (Myanmar)¹⁵⁾

1. Introduction

Over three months, from August to October 2021, the Yaung Chi Oo Workers Association conducted a survey of working conditions at Korean-owned factories in Shwepyithar and Insein townships, in Yangon Region, Myanmar. These factories are located in Watayar (“One Hundred Bamboo”) Industrial Zone, Thadukan Industrial Zone, and Shwepyithar Industrial Zones #1, #2, #3, and #4.

In total, 150 workers were surveyed at 8 Korean-owned factories. Of the 150 workers surveyed, 121 were women and 29 were men.

The survey had 70 questions covering basic information (15 questions), factory details (7 questions), working conditions (10 questions), occupational safety and health (15 questions), social security (6 questions), and labour rights and labour dispute settlement (17 questions).

Of these 8 factories, 7 manufactured garments and 1 manufactured bags.

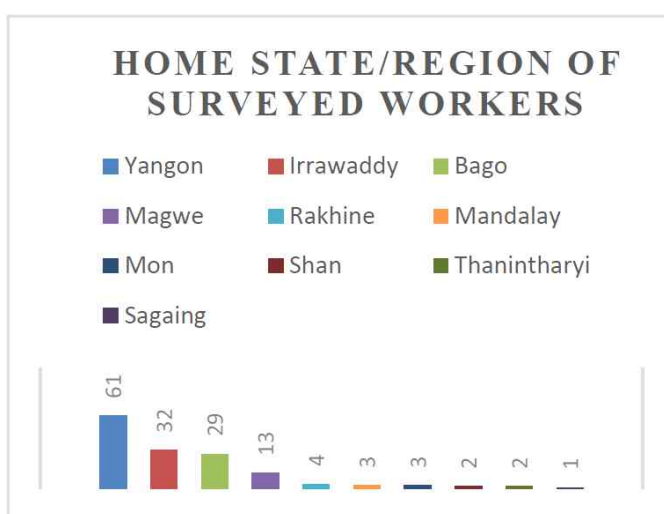
This report presents the results of this research.

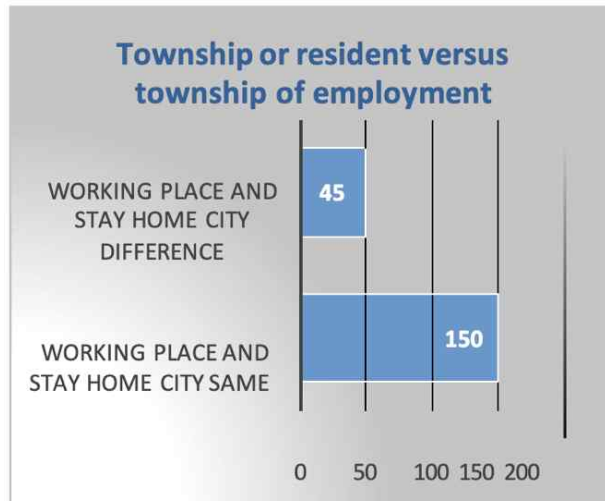
¹⁵⁾ YCOWA website www.ycowa.org

2. Background

Approximately 75% of the surveyed workers were born and raised in other states and regions and then migrated to work in Yangon. Most of the workers came from Yangon, Ayeyarwady(Irrawaddy) Region and Bago Region. In addition, a minority of the surveyed workers came from Mandalay Region, Sagaing Region, Tanintharyi Region, Rakhine State, Shan State, and Mon State. In 2008, Cyclone Nargis struck Ayeyarwady Region and killed an estimated 138,000 people. This incident was a catalyst for many people to leave Ayeyarwady Region and migrate to Yangon in search of employment.

Among survey respondents, 105 resided in the same township as the factory where they worked. The other 45 respondents resided in other townships. 56.6% of respondents had worked in their factory for at least 3 consecutive years. Within the previous 3 months, 20% of respondents had been rendered unemployed without getting full compensation when their factories temporarily closed.





On March 14, following the military coup of February 2021, martial law was imposed on Hlaingtharyar and Shwepyithar townships. Subsequently, military authorities announced that martial law was imposed over all townships in Yangon where industrial zones are located. In addition, on 8 October, military authorities declared that a curfew would be imposed in 31 townships, including Shwepyithar and Insein in Yangon Region.

Among surveyed workers, only 30% had employment contracts and knew the contents of their contracts. Another 59% of surveyed workers had an employment contract but did not know the contents of the contract, which remained in the possession of their employer. Finally, 11% did not receive any employment contract when starting work.

Nearly all surveyed workers were being paid on a day-to-day basis according to the number of hours they worked. Supervisors were paid monthly salaries according to the number of days worked. Office workers were paid monthly salaries.

64% of the surveyed workers were made to work up to four hours of overtime per day and earned between 200,000 and 300,000 kyat. 23%

of the surveyed workers worked over 6 hours of overtime per day and earned between 300,000 and 400,000 kyat.

At the time of this research, the eight surveyed factories were handling production for at least 20 different brands. These brands include Crocodile, Ladies, Shimabuda, Royal Country, Berkshire, Polo Club, ZARA, Basic, F&C, Peanuts, Polham, TATE, Tokyo Five Japan, Takayama, Joy Sen, Toyoshima, Yoneda, My-Fashion, US, Bella, and Dell. Some survey respondents did not know the names of the brands for the garments that they were sewing. Most of the foreign workers in these factories were Korean. Other foreign workers at these factories were Chinese, Vietnamese, and Japanese.

3. Working Conditions

Approximately half of the workers surveyed for this study said that when there were urgent orders, they had to work during their break times, go late to eat, and return to the work floor about 15 minutes early.

Among grievances raised by surveyed workers were that their factory did not clearly and accurately calculate their wages, did not include their overtime work, and under-calculated their overtime hours.

In addition, workers reported that factory managers created various rules for making deductions from their wages. For example, if a worker missed a day of work, the factory manager would deduct 15,000 to 20,000 kyat per day. If a worker broke a needle or could not find a lost needle, then 5,000 kyat would be deducted from their wages.

To control the use of toilets by workers in the workplace, a toilet access card was issued, and workers were fined 20,000 kyat if they were not found at their workplace during inspection.

4. Occupational Safety and Health (OSH)

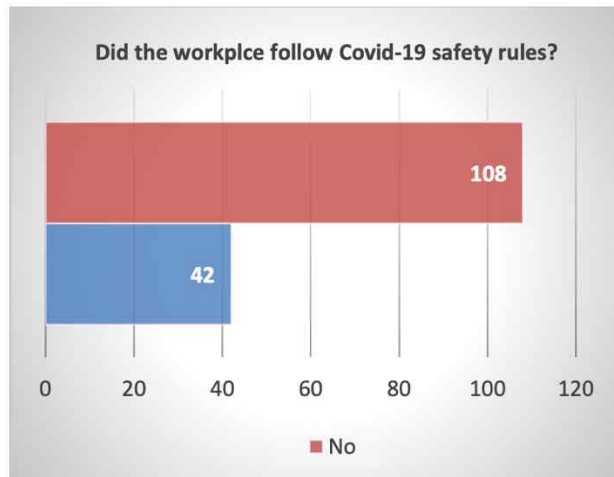
Of the surveyed workers, 63% had not received any OSH training. Moreover, most of the workers who attended such trainings had been gathered just once and only shown the emergency exits and given firefighting instructions. There are no warning signs or OSH signs in the factories other than signs indicating electrical hazards. There are also no OSH materials at the factories. In addition, only some factories provide adequate lighting in the workplace.



5. Covid-19

At the factories involved in this research, workers were not given health inspections before starting work or during the period of their work. During the period of the Covid-19 pandemic, the factories provided hand soap for the worker. However, most of the factories only provided the workers with one disposable face mask per week. At most factories, body temperature is checked when workers arrive

for work. However, 76% of surveyed workers reported that work was not carried out 6 feet apart, clean drinking water was not provided, and financial assistance was not provided to sick workers. All of these practices are required according to Covid-19 regulations.



6. Social Security

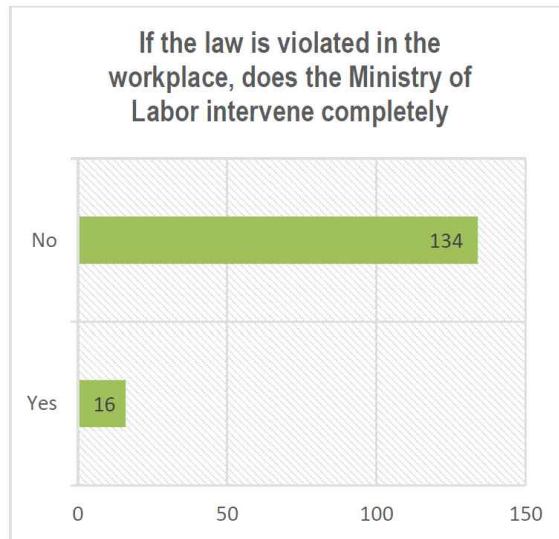
According to Myanmar's Social Security Law, the employer must each month pay the equivalent of 3% of a worker's wage to the Department of Social Welfare, and workers must pay 2% of their wage to the Department of Social Welfare. When workers and their employers make these regular monthly payments as social security contributions, all workers are supposed to get social security cards, which grant them subsidised healthcare at designated social security clinics.

However, 66% of surveyed workers had never been to a social welfare clinic. Also, since the military coup, the social security clinics have been closed most of the time. Only 28% of surveyed workers said that they received social security support money in 2020 during the Covid pandemic.

7. Organizing and Labour Rights

Regarding the formation of trade unions, more than half of the surveyed workers reported that they had the right to vote freely for their unions and/or workplace coordinating committees. However, 17% of the workers said their factory unions were controlled by the employer. The remaining 32% of workers said that there was no union at their factory.

In most factories, union leaders were targeted and fired. Also, when workers demanded their rights, their factories were temporarily closed without advanced consultations or compensation paid. When the factories were reopened, the employers would hire workers back as new workers (i.e., without their previous wages and status). 79% of workers did not have the right to freedom of assembly and association. And only 6% of surveyed workers had Collective Bargaining Agreements.



In the workplace, managers and line supervisors practice many forms of abuse. These include discrimination and subjecting workers who have not finished orders to harsh swearing, work substitution, or relocation. Supervisors are constantly on the lookout for people who

have filed complaints to the labour office. Older workers are told that if they go too slow, then their wages will be reduced, or they will be moved from the sewing department to the packing department. Although complaints are made against factory officials, the general managers, or the owners about these issues, these grievances are at present not resolved. By contrast, if a supervisor complains about a worker, then the worker is usually worried of being fired. And indeed, in such cases, the worker has often been fired.

25% of surveyed workers had never taken a day off from work. And workers are not allowed to speak directly to the factory manager but can only ask for a leave of absence from the sewing line supervisor. At the end of March, amid the Covid-19 pandemic and after the military coup, many factories were closed. When the workers returned from the countryside to their old factories, they were hired as new workers and therefore lost their prior wages and status in the workplace.

Consider the case of the World Jin factory. Citing a lack of orders, the head supervisor said that the factory would close in April. The employer went back to Korea without paying severance or compensation to the workers. The workers waited until to June and finally the Minister of Labour said the factory was shut down.

After the military coup, workers suffered decreased incomes. Meanwhile living expenses have skyrocketed. Workers have not been able to freely travel to and from work. They have been made unemployed without receiving full compensation pay, as stipulated by law. And there is now a severe shortage of jobs.

8. Recommendations

Based on the research conducted for this report, the Yaung Chi Oo Workers' Association offers the following recommendations.

1. Korean-owned factories in Myanmar must follow Myanmar labour law and pay employees at least the legal minimum wage.
2. Korean companies operating in Myanmar must comply with their Codes of Conduct, and with the Codes of Conduct of the brands that they are manufacturing.
3. Korean companies operating in Myanmar must comply with Corporate Social Responsibility in the workplace.
4. Korean trade unions and labour rights groups should build alliances with Myanmar trade unions and labour rights groups and cooperate on further research and labour rights efforts at Korean-owned factories in Myanmar.

List of Companies

1	Panko Myanmar Co.,Ltd	Industry: Textile, clothes
		Address: 75/76, Hlaw Gar Rd., near Hlaw Gar Tar sone, Hlaw Gar Village, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
2	J-land Myanmar Company Limited	Industry: Textile
		Address: No (8), Myay Taing Plot no (49), Hlawgar Street, Wartayar Industrial Zone, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
3	Shinsung Tongsang Int'l Co.,ltd	Industry: Textile, clothes
		Address: Lower Mingalardon Rd., near Japan st. bus stop, Ywar Maward, Insein Township, Yangon, Myanmar
4	Korea Sinhwa Co.,ltd.	Industry: Textile, clothes
		Address: 51/137, Padamyar st., Thar Du Kan Industrial Zone, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
5	World Jin Garment Co.,ltd.	Industry: Textile, clothes
		Address: No.136 Patamyar Road Thar DuKan Industrial Zone(2, Yangon), Myanmar
6	Hansae Myanmar Ayarwaddy Mfg Co.,ltd.	Industry: Textile, clothes
		Address: 538/a, No. Main Rd., Bone Shay Gone Village, Shwe Pyi Thar Township, Yangon, Myanmar
7	Kanaan International Co.,ltd.	Industry: Bags
		Address: Plot No 235 Myay Taing Quarter No WartaYat Industrial Zone, Shwe Pyi Thar, Yangon, Myanmar
8	World apparel Korea Garment	Industry: Textile, clothes
		Address: Kha Ye Pin street, Shwe Pyi Thar Industrial Zone(3), Shwe Pyi Thar, Yangon, Myanmar

- 응답자 중 어느 누구도 최저임금 이상을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 정규직, 계약직, 임시직, 일용직 등 고용 유형에 관계없이, 또는 그들이 얼마나 오랫동안 근무했는지, 또는 얼마나 회사에 충성하는지에 관계없이, 모두 똑같이 하루 373페소의 너무나 열악한 최저임금만을 받고 있었다(달러로 환산하면 하루 7달러).

- 식료품과 기타 생활필수품의 공급이 줄어들면서 물가가 급등했기 때문에 팬데믹 기간 생활비가 올라갔다. 팬데믹 초기 6개월 내내 식료품 및 기타 생필품이 부족했으며 심지어 알콜, 손세정제, 비타민 C, 아스코르브산도 부족했다.

- 조사 대상 노동자 중 오직 30%만이 근로계약서를 갖고 있고, 계약 내용을 알고 있었다. 조사 대상 노동자 중 나머지 59%는 근로계약서가 있지만, 고용주가 계약서를 가지고 있어 계약 내용을 알지 못하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 나머지 11%는 일을 시작할 때 어떤 근로계약서도 쓰지 않았다.

- 노동자가 하루 결근하면 공장 관리자는 하루에 15,000에서 20,000짖을 공제했다. 노동자가 바늘을 부러뜨리거나 잃어버린 바늘을 찾지 못할 경우, 5,000짖이 그들의 임금에서 공제됐다.

사업장 내 노동자들의 화장실 이용을 통제하기 위해 화장실 출입증을 발급했고, 수시로 작업장을 점검하고 자리를 비운 노동자들에게는 20,000짖의 벌금이 부과됐다.

- 본문 중에서