



Code of Conduct  
for the member companies of the  
**Myanmar Garment Manufacturers Association**

## 서문

미얀마 의류 제조업 협회(MGMA)와 그 회원사들<sup>1</sup> (이하 “회사들”)은 자신들의 기업의 책임을 인식하고 있습니다. 사회적, 환경적, 경제적으로 지속 가능한 섬유 공급망 구축에 기여하고자 하는 책임 있는 인식을 바탕으로, MGMA 와 이사회는 본 행동강령을 제정하였습니다.

본 행동강령은 자발적인 도구이자 책임 있는 기업 행동을 위한 지침으로 회사들에게 제공됩니다. 본 강령은 기업의 책임 영역을 설명하고, 회사의 업무 관행과 정책에 포함되어야 할 관련 가치와 원칙을 제시합니다. 이 행동강령의 완전한 이행은 단계적인 과정이어야 함을 인정하지만, MGMA 의 회원사들은 본 문서에 담긴 책임 있는 기업 행동의 가치를 실현 가능하고 경제적으로 실행 가능한 수단을 사용하여 준수할 것이 기대됩니다. 더 나아가, 회사들은 자신들의 직접적인 공급업체와 하청업체에게도 동일한 행동 기준을 요구해야 합니다.

이 강령은 ILO 의 ‘노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 대한 선언’, UN 의 ‘기업과 인권에 관한 이행원칙’, UN 글로벌 콤팩트, OECD 다국적 기업 가이드라인 등 국제적으로 인정받는 인권 및 노동 기준에서 영감을 받아 작성되었습니다. 이러한 국제 협약의 이행은 국가의 의무이지만, 기업도 민간 상업 기업으로서 가능한 범위 내에서 자사의 행동을 해당 가치에 부합하도록 조정함으로써 이에 기여할 수 있습니다. 기존의 국내 법률 및 규정 중에서 이러한 국제 기준보다 더 높은 수준의 근로자 보호를 제공하는 조항이 있을 경우, 해당 국내법이 우선 적용됩니다.

## 1) 국내 법률 및 규정 준수

회사는 현재 시행 중인 모든 관련 국내 법률, 규칙 및 규정을 준수합니다. 국내법에 의해 규정되지 않았거나 규제가 미약한 영역에서는, 본 행동강령에 명시된 가치와 원칙에 따라 행동하기 위해 노력합니다.

## 2) 책임 있는 기업 행동에 대한 기본 인식

회사는 자신들이 활동하는 사회의 일원이라고 인식합니다. 이들은 기업 활동을 통해 지역 사회의 복지, 진흥 및 발전에 기여합니다.

회사는 자사의 사업 활동에 의해 직간접적으로 영향을 받는 경제적, 사회적, 생태적 조건들을 고려해야 합니다.

회사는 투명성, 책임성, 진정성, 정직성과 같은 책임 있는 경영의 원칙을 장려합니다.

---

<sup>1</sup> MGMA 의 500 개가 넘는 회원사들 대부분은 제조업체이지만, MGMA 는 여러 디자인 회사, 검사 기관, 패션 학교 및 기타 관련 단체들을 포함한 제휴 회원사들도 포함하고 있으며, 이들의 참여를 환영합니다.

경영진과 근로자 모두 어떠한 형태의 뇌물이나 부패도 용납되어서는 안 됩니다. 회사의 이익과 근로자의 사적 이익은 엄격히 구분되어야 합니다.

근로자, 비즈니스 파트너, 고객과의 거래에 있어서 항상 공정하고 정직한 태도를 견지해야 합니다.

사업 계약은 기본적인 조건이 근본적으로 변하지 않는 한 성실히 이행되어야 합니다.

회사는 상업적 관계를 통해 얻게 된 정보를 비밀로 유지해야 합니다.

### 3) 인권 존중

국가 또는 정부는 자국 내에서 인권을 보호할 책임이 있습니다. 민간 기업은 자신들의 영향력 범위 내에서 인권을 존중할 책임을 다하기 위해 가능한 모든 경제적으로 실행 가능한 조치를 취할 의무가 있습니다.

유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)<sup>2</sup>에 따라, 회사는 자사의 활동이나 직접적인 비즈니스 관계로 인해 인권 침해를 발생시키거나 그에 기여하는 일을 방지하려 노력해야 합니다.

회사는 사업 활동과 관련하여 인권 침해의 위험을 감지, 평가 및 완화하기 위한 실사(due diligence)를 수행하고자 노력합니다.

회사가 직접적으로 인권 침해를 초래한 경우, 이를 시정하기 위해 필요한 조치와 합리적인 수단을 취해야 합니다.

제품 또는 서비스 등 회사의 사업 활동과 직접적으로 관련된 인권 침해의 경우, 회사는 해당 공급망 내의 관련 주체가 위험을 줄이거나 침해를 시정하도록 영향력을 행사해야 합니다.

### 4) 노동권 및 근로조건

회사는 국제노동기구(ILO)<sup>3</sup>의 8 대 핵심 노동기준을 준수하며, 안전하고 인간적인 근무 환경을 조성하는 데 전념합니다.

#### 4.1 아동노동의 효과적 시정

회사는 아동노동 문제의 효과적인 시정을 위해 노력합니다.

회사는 최소 근로 가능 연령을 만 14 세 이상으로 합의합니다.<sup>4</sup>

---

2 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)과 국제노동기구(ILO)의 「기본 원칙과 권리에 관한 선언 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」에서 정의된 인권 개념을 기반으로 합니다.

3 This Code of Conduct is inspired and influenced by the eight fundamental conventions of the ILO which cover:

1. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
2. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1940 (No. 87)
3. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
4. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
5. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
6. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
7. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
8. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

4 Section 75, The Factory Act (1951)

미성년자의 고용 위험을 줄이기 위해, 회사는 채용 과정에서 신뢰할 수 있는 연령 확인 절차를 시행하기 위해 모든 합리적인 노력을 기울입니다. 근로자의 연령은 채용 전 반드시 확인되어야 합니다.

이미 고용 중이거나 발견된 미성년 근로자의 경우, 회사는 이들의 사회적 통합과 학교 또는 대체 교육 프로그램에 등록을 촉진할 수 있는 합리적인 시정 조치를 지원하려고 노력합니다.<sup>5</sup>

#### 4.2 청소년 근로자의 보호 및 기술 개발

회사는 청소년 근로자를 보호하며, 이들의 발전을 위한 합리적인 조치를 취합니다. 청소년 근로자는 위험하거나 안전하지 않거나 유해한 작업 또는 건강과 안전에 해로운 작업에 종사해서는 안 됩니다. 청소년은 야간 근무를 해서는 안 되며, 원단 절단기나 유독성 화학물질 등 잠재적으로 유해한 기계나 물질과 관련된 작업을 피해야 합니다. 청소년 근로자의 교육적 이익을 위한 직장 내 훈련은 환영되고 장려되어야 합니다.

#### 4.3 강제노동 금지

회사는 어떠한 형태의 강제노동 또는 의무노동도 용납하지 않습니다. 근로자는 자발적으로 일자리를 선택했어야 하며, 처벌, 폭력 또는 위협에 의해 강요된 노동은 인정되지 않습니다. 근로자는 신분증이나 기타 개인 서류 또는 소지품과 같은 보증금을 요구받아서 안 됩니다. 국가 법령에 따라 정해진 사전 통보 기간 이후의 자발적인 퇴직 권리는 반드시 존중되어야 합니다.

#### 4.4 고용 및 직업상의 차별 금지

회사는 인종, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 출신을 이유로 한 차별, 배제 또는 선호를 용납하지 않습니다. 이러한 차별은 고용 및 직업상의 기회나 대우의 평등을 저해합니다.

또한, 동일한 가치의 노동에 대해 남성과 여성에게 동등한 임금을 지급하는 원칙이 존중되어야 합니다.

#### 4.5 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

근로자는 사전 허가 없이 스스로 선택한 노동조직을 결성하거나 가입할 권리를 가지며, 단체교섭권 또한 보장되어야 합니다. 회사는 노동조합 활동에 대해 개방적이고 협력적인 태도를 취해야 합니다. 근로자 대표는 반노조 차별 행위로부터 보호받아야 하며, 국가 법에 따라 직장 내에서 대표자로서의 역할을 수행할 수 있어야 합니다. 이러한 권리의 행사에 대해 어떠한 보복이나 방해도 있어서는 안 됩니다.

#### 4.6 근로자에 대한 인도적인 대우

모든 수준의 경영진은 근로자를 존중과 존엄으로 대우하며, 근로자에게 학대적이거나 부적절한 행위를 해서는 안 됩니다. 징계 조치는 신체적 처벌이나 심리적 괴롭힘을 포함해서는 안 됩니다.

---

5 세계은행은 미얀마를 “최저 개발국(Low Income Developing Country)”으로 분류하고 있습니다. 의류 산업에 종사하는 청소년 근로자들을 위한 교육 기회와 학교는 안타깝게도 대부분 존재하지 않습니다. 이에 따라 MGMA는 미성년 근로자에 대한 시정 조치 프로그램을 적극적으로 지원하고, 청소년 근로자들을 위한 교육적 해결책을 모색하는 데 강력한 의지를 가지고 있습니다.

#### 4.7 임금 및 복리후생

정상 근무시간에 대한 임금 수준은 계약상 또는 법적 최저임금보다 낮아서는 안 됩니다.

임금과 복리후생은 정시에 지급되어야 하며, 근로자에게 편리한 방식으로 전달되어야 합니다.

매 급여 기간마다 회사는 근로자에게 임금 구성에 대한 서면, 상세하고 이해 가능한 정보를 제공해야 합니다. 특히 징계를 이유로 한 불법적이거나 부당한 임금 공제는 허용되지 않습니다.

#### 4.8 근로시간 및 초과근무

의류 산업에서의 정상 주간 근로시간은 법률에 따라 최대 44 시간(평일 8 시간, 토요일 4 시간)을 초과할 수 없습니다.<sup>6</sup> 초과근무는 공장 및 일반노동법 검사국의 허가를 받은 경우에만 허용되며, 일반적으로 평일은 하루 3 시간, 토요일은 하루 5 시간을 초과하지 않아야 합니다.

초과근무는 국가 법령에서 정한 비율에 따라 수당이 지급되어야 합니다.

근로자는 7 일간의 연속된 기간 중 최소 1 일의 휴무일을 보장받아야 합니다. 회사는 국가 법령에 따라 유급 연차 휴가 및 공휴일을 제공합니다.<sup>7</sup>

### 5) 산업안전 및 보건

회사는 근로자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공할 것을 약속합니다. 기숙사를 제공하는 경우에도 동일한 보건 및 안전 의무가 적용되어야 합니다.

안전하고 건강한 근로 조건에 관한 현행 법률 및 규정을 항상 준수해야 합니다. 회사는 사고와 건강 위험을 최소화하기 위한 합리적인 조치를 취합니다. 특히, 개인 보호 장비는 모든 근로자에게 무상으로 제공되어야 하며, 보건 및 안전에 관한 정기적인 교육도 실시되어야 합니다. 적절한 환기 및 온도 조절이 보장되어야 하며, 식수가 제공되고 식당 공간 및 위생적인 화장실 시설이 확보되어야 합니다.

회사는 산업안전 및 보건과 관련된 업무를 담당하는 책임자를 최소 1 명 지정해야 합니다.

비상사태에 대비한 예방 조치 및 응급 처치 또한 실천되어야 합니다.

응급 상황에서는 근로자가 사전 승인 없이 즉시 작업장을 떠날 권리와 의무가 있습니다.

비상구와 탈출로는 항상 장애물 없이 확보되어 있어야 하며, 적정 수의 소화기 및 기타 소방 설비도 구비되어 있어야 합니다.

### 6) 환경 영향 및 폐수 관리

회사는 환경을 보호하고 천연 자원을 보존할 책임을 다합니다. 가능한 모든 합리적인 조치를 취하여 환경 및 기후에 미치는 영향을 최소화해야 합니다. 여기에는 환경 친화적이고 에너지 효율적인 생산 방식의 촉진, 폐기물 관리 시스템의 도입 등이 포함될 수 있습니다.

미얀마의 강과 수자원이 소중하고 취약한 자산임을 인식하며, MGMA 회원사는 지역 환경 보호에 강력히 헌신합니다. 세탁 및 염색 시설에서는 효과적인 폐수 처리 및 검사 절차가 반드시 시행되어야 합니다.

6 Section 59, 62, The Factory Act (1951)

7 Section 60, The Factory Act (1951)

또한 MGMA 의 다른 회원사들도 폐수 처리 시스템을 갖추지 않은 세탁 및 염색 시설(국내외 불문)과는 거래하지 않아야 합니다.

유해하거나 독성이 있는 물질은 반드시 지정된 적절한 폐기물 처리 장소에서, 해당 물질을 다룰 수 있도록 교육받은 인력에 의해 폐기되어야 합니다.

## 7) 하청업체 정책

업무상 필요에 따라 제 3 자 회사에 하청을 주는 경우, 본 행동강령을 존중하고 준수하는 제 3 자 회사에 한해 계약을 체결해야 합니다.

## 8) 행동강령의 채택 및 적용 범위

본 행동강령의 채택은 MGMA 에 의해 자율적으로 권장됩니다. 가능하고 경제적으로 실현 가능한 범위 내에서 각 공장은 본 강령을 준수하고, 그 이행을 위해 적절하고 합리적인 모든 노력을 기울이며, 관련된 미비점을 개선해 나가야 합니다.

이 행동강령은 이를 채택하기로 한 회사의 모든 사업 부문에 적용됩니다. 가능한 범위 내에서, 회사는 계약 관계를 맺고 있는 공급업체 또는 하청업체에게도 본 강령에 명시된 원칙을 준수하도록 요청합니다.

## 9) 행동강령 이행 및 모니터링을 위한 기업 지배구조

회사는 기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 가치와 원칙을 경영 활동에 통합하여야 합니다. 이 행동강령의 효과적인 이행 및 모니터링을 위하여, 명확한 책임, 구조, 절차를 갖춘 적절한 관리 및 통제 시스템을 마련해야 합니다.

투명하고 책임 있는 모니터링은 외부의 점검을 허용하고, 고충 처리를 위한 절차를 마련하는 것도 포함합니다.

회사가 행동강령을 이행함에 있어 발생할 수 있는 미비점에 대해서는 적절한 예방 및 시정 조치를 마련해야 합니다.

회사는 본 강령의 이행 및 모니터링을 내부적으로 또는 적절한 이해관계자와 협력하여 자율적으로 시행할 수 있습니다.

## 10) 분쟁, 고충 및 불만 처리

모든 근로자는 공장 정책, 관행 또는 근로 조건에 대한 우려를 제기하거나 불만을 제기할 수 있는 기회를 가져야 합니다.

각 공장 내에는 익명으로 의견을 제출할 수 있도록 제안함이 설치되어야 합니다. 회사는 공장 수준에서 근로자를 위한 고충 처리 절차를 추가로 마련하고, 그 사용 방법에 대해 근로자에게 안내해야 합니다.

불만을 제기한 사람은 어떠한 형태의 보복이나 징계 조치를 받아서는 안 됩니다.

본 행동강령 위반에 대한 불만이나 정보 요청은 언제든지 MGMA 로 전화 또는 방문을 통해 익명으로 접수할 수 있습니다.

## 11) 개정 및 정보 전달

이 행동강령은 미얀마어로 번역되어 모든 공장에 제공되며, 작업장 내에서 잘 보이는 위치에 게시되어야 합니다. 회사는 본 강령에 담긴 가치와 원칙을 근로자에게 설명하고, 필요시 교육을 제공해야 합니다.

또한 회사는 이 행동강령을 사업 파트너, 일반 대중, 구직자 및 기타 이해관계자에게도 전달해야 합니다. 본 강령은 미얀마 의류 제조업체의 핵심 가치를 표현합니다.

업체가 본 강령의 원칙에 따라 책임 있게 행동하고 있다는 점을 대외적으로 알리기 위해, 본 행동강령은 MGMA 웹사이트를 통해 일반에 공개됩니다.

본 강령은 매년 MGMA 이사회에 의해 검토되며, 필요하다고 판단될 경우 개정될 수 있습니다.

*Ratified, January 2015*

*Revised, May 2025*