인권정보자료실
ESj1.100

동남아진출 한국기업 부당노동행위 실태조사 보고서

2005. 10. 12

민주노동당 · 단병호의원 · 전국민주노동조합총연맹

ESJ1.100

동남아진출 한국기업
부당노동행위 실태조사
보고서

2005. 10. 12

민주노동당 · 단병호의원 · 전국민주노동조합총연맹

순 서

인사말

김혜경 (민주노동당 대표) 1
단병호의원(민주노동당국회의원) 2
이수호(민주노총 위원장) 3

동남아 진출 한국 기업 노동탄압 실태 조사 사업 경과 4

해외진출 한국기업 노동탄압 대응방안

박명혜 (단병호의원 보좌관) 7
이창근(민주노총 국제부장) 30
배준범(민주노동당 국제부장) 36

아시아 초국적기업(ATNC), 노동, 그리고 자본 운동

장대업(아시아 노동정보센터 연구위원) 39

실태보고서

태국 63
인도네시아 77
말레이시아 84
스리랑카 85
필리핀 87
캄보디아

***참고자료**

설문지
기타자료

인사말

김혜경(민주노동당 대표)

반갑습니다.

일하는 사람들의 희망, 민주노동당 대표 김혜경입니다.

민주노동당과 민주노총에서 해외에 진출한 한국의 기업들의 노동탄압 문제에 대응하기 위한 첫 걸음을 내딛었다는 것은 굉장히 의미 있는 일입니다. 평등의 원리를 가장 핵심적인 가치이자 이념으로 삼고 있는 민주노동당은 국적이나 인종 등에 기반한 부당한 대우와 차별에 대해서 일관되게 반대해 왔습니다. 국내의 이주노동자들에 대한 차별과 탄압에 대해서도 반대하고 있고, 국경에 상관없이 노동자들에 대한 부당한 대우에 대해서도 깊은 관심을 갖고 있습니다.

국내보다 더욱 열악한 상황에 처해 있고, 더욱 악랄한 탄압에 직면하고 있는 많은 해외 진출 한국 기업의 노동자들 문제에 대해서도 대응에 나서는 것 역시 당연할 것입니다. 이제는 민주노동당이 민주노총, 그리고 국내외의 진보적 단체들과 함께 이 문제를 함께 풀어보고자 합니다. 이미 수많은 해외의 노동자들이 한국의 기업 때문에 고통과 피해를 당했다는 면에서 오히려 늦은 감이 있습니다. 그만큼 우리 앞에는 해야 할 일은 많고, 풀어야 할 과제들도 산적해 있습니다.

이 일이 결코 쉽지는 않다는 것을 민주노동당에서는 잘 알고 있습니다. 하지만 한국의 노동자들뿐만이 아니라, 아시아 지역, 그리고 세계의 노동자들에게 보다 나은 미래를 위해서는 이 문제를 피해갈 수가 없습니다. 그래서 더더욱 많은 이들의 도움과 연대가 절실합니다. 보다 나은 미래를 위한 길에 민주노동당이 항상 함께 하겠습니다.

감사합니다.

인사말

단병호(민주노동당 국회의원)

안녕하십니까?
한국계 초국적기업들의 해외 진출 증가에 따라 현지 노동자들에 대한 한국계 사용주들의 노동탄압 및 노동착취 사례들도 늘어나고 있습니다.
그러나 우리는 그동안 전세계 노동자들의 단결을 외치면서 실제 해외진출한국 기업에서 발생하는 노동자들의 인권, 노동권 침해에 대해서는 침묵하거나 방관해 왔던 것이 현실입니다.

그런 점에서 조금 늦은 감이 있지만 민주노동당과 민주노총은 동남아진출 한국기업의 부당노동사례 실태조사를 하였습니다. 이번에 진행 한 동남아시아에 진출한 국내 기업의 노동탄압 실태조사는 그런 점에서 미루었던 숙제를 한 것과도 같고, 앞으로 감당해야 할 일을 과제를 더 많이 부여 받은 시간이었습니다.

IMF의 세계 경제 전망 보고서(World Economic Outlook)에 의하면 아시아, 태평양 지역은 세계에서 가장 빠른 성장이 예상되는 곳이라고 합니다. 때문에 많은 기업들은 싼 임금과 장시간 노동이 가능한 동남아로 이동하고 있습니다. 하지만 기업들은 기업의 사회적 책무를 다하기보다는 이윤추구에만 매몰되어 노동자들의 인권을 외면하고, 노동기본권조차 보장하지 않고 있었습니다.

이번 실태조사에서도 해외진출한국기업은 임금체불, 공장폐쇄, 경영자 도주 등 현지법 위반과 노사 중재 기구들의 결정도 무시하는 행위 등으로 지역사회와 대외 이미지에 부정적인 영향을 미치고 있었으며, 범죄행위에 가까운 사기, 감시, 폭언 등의 인권침해와 노동기본권조차 보장하지 않는 것으로 드러났습니다.

먼 곳의 일이라고, 내 일이 아니라고 외면할 수만은 없는 문제입니다. 동남아 노동자들의 노동탄압은 우리가 경험 한 그것이며, 우리가 경험하게 될 그것이기도 합니다. 때문에 장기적인 안목과 큰 호흡으로 주어진 과제를 하나씩 해결 해 나가야 하고, 그 길에서 만국의 노동자들이 단결할 수 있는 희망을 찾을 수 있으리라 믿습니다.

민주노총 이창근, 민주노동당 배준범, 의원실 박명혜 동지들과 수고하신 모든 분들께 감사드립니다.

인사말

"노동기본권은 국경을 넘어서 실현되어야 할 보편적 권리이며, 어떠한 경우에도 침해될 수 없습니다"

이수호(민주노총 위원장)

현재 우리는 향후 민주노조운동의 미래를 좌지우지할 중요한 국면에 처해 있습니다. 비정규권리보장입법쟁취, 로드맵 저지, 무상교육·무상의료 쟁취 등 여러 중요한 현안을 앞에 두고 총파업 투쟁을 준비하고 있습니다. 당장 내일부터 화물 노동자들의 총파업 투쟁이 전개되고, 11월 말에는 진정한 총파업 투쟁을 조직할 계획입니다.

이처럼 긴급하고도 바쁘게 돌아가는 투쟁 일정들 속에서, 오늘 우리는 "동남아진출 한국기업 노동권 탄압 실태조사 보고와 대응전략 워크숍"을 개최하고 있습니다. 우리의 문제만큼이나 한국 기업의 부당노동행위에 탄압에 의해 고통 받고 있는 동남아 현지 노동자들의 문제도 똑같이 중요하다고 생각하기 때문입니다. 특히 이번 실태조사를 통해 드러난 동남아진출 한국기업들의 악랄한 노동탄압에 분노하며, 노동기본권과 인권은 어떠한 경우에서도 침해될 수 없는 보편적 권리임을 다시 한번 확인합니다.

그동안 민주노총은 국제적인 지지와 연대 속에서 성장해왔으며, 자본과 정권의 탄압을 극복해왔습니다. 이제는 우리가 무언가를 해야 할 때입니다. 잠재력은 많지만 아직 충분히 성장하지 못하고 있는 동남아 민주노조운동에 대한 지원과 연대를 아끼지 않아야 합니다. 특히 한국 기업에서 벌어지고 있는 현지 노동자 탄압과 부당노동행위에 대해 적극적으로 대응하는 것은 민주노총의 자주성, 민주성, 투쟁성을 국제적으로 실현하고 확산하는 핵심적 고리입니다.

이번 워크숍이 일회성으로 끝나지 않고, 현지 민주노조역량을 강화시킬 수 있는 중장기적 계획으로 상승되기를 바라며, 그 과정에서 민주노총은 적극적 역할을 다해 나갈 것입니다.

마지막으로, 실태조사와 워크숍을 공동으로 준비한 민주노동당과 단병호 의원실 동지들의 수고에 심심한 격려의 인사를 드립니다.

감사합니다

동남아 진출 한국 기업 노동탄압 실태 조사 사업 경과

1. 개요

- 시기 : 6월 30일 ~ 7월 2일
- 장소 : 태국 방콕
- 방식 : 현지 노동자와 활동가들을 초청하여, 워크숍, 심층 인터뷰, 전략회의 등을 진행함.

2. 문제의식

□ 한국계 초국적기업 해외 진출 증가에 따른 현지 노동자들에 대한 노동탄압 및 노동착취 사례들 늘어남.
- 최근(2005. 2) 인도네시아에 진출한 '태화' 신발업체 사장의 부도덕한 행위는 국제적으로 이슈화됨. 노동자와 아무런 협의 없이 일방적인 생산 중단, 도피, 퇴직금과 임금 체불 등
- 강제노동, 환경파괴, 원주민 공동체 파괴 등이 심각하게 우려되고 있는 버마가스 개발 사업에 참여하고 있는 대우인터내셔널과 한국가스공사 문제.
- 1993년 대우건설 파키스탄 지사는 심각한 노동탄압으로 ILO 조사단이 파견되어 실태를 조사한 바 있음.
- 2004년 멕시코 마낄라도라 지역에서 LG 전자 하청기업 '행성'은 LG전자의 4개 부문을 인수하면서 단체협약, 고용승계 등을 이행하지 않고 이에 저항하는 노동자들을 해고함. 20년 동안 LG전자에서 일한 노동자들은 근속연수, 임금, 단체협약 등을 승계받지 못하고 건강보험마저 취소되어 버렸음.

□ 해외 진출 한국계 초국적기업의 노동권 탄압에 관심을 갖고 대응하는 것은 '국제적으로 인정되는' 보편적 인권과 노동권의 국제적인 적용에 민주노총이 기여한다는 일차적인 의미를 지님.
- 이는 초국적기업의 자유로운 이윤 극대화 전략에 의해 국제적으로 관철되고 있는 '밑바닥을 향한 질주' 경향(노동자 대중 삶의 질 하향평준화)에 맞선 투쟁이라는 의미를 지님.

□ 동남아 진출 기업에 대한 대응은 신자유주의적 지역블록화의 심화 속에서 제기되고 있는 아시아 연대를 실현하기 위한 정치적·도덕적 전제 조건임.
- 자유무역협정(FTA)를 매개로 추진되고 있는 지역블록화 경향은 점점 심화되고 있음. 이에 아시아지역 노동자 대중들 간의 전반적인 노동권 보장과 삶의 질 개선

역시 긴밀하게 연계될 수밖에 없음.
- 이에 아시아 노동자 연대의 강화와 대륙적 차원의 대응이 강화되어야 함. 이러한 과정에서 한국계 초국적기업에 대한 대응은 중요한 의미를 지님. 또한 아시아 노동자들에 대한 민주노총의 도덕적 신뢰와도 연관되어 있음.

□ 이번 실태조사 워크숍과 심층 인터뷰는 해외진출 한국계 초국적기업에 대한 대응의 출발점임.
- 사안의 심각성에도, 민주노총이 그동안 여러 가지 요인으로 인해 위 사안에 대해 제대로 대응하지 못함. 국내 노동권 탄압에 대한 대응, 생존권 투쟁, 노동법 개혁 투쟁 등 다양한 긴급한 현안 대응에 밀려, 한국계 기업들에 의해 해외에서 제기되고 있는 문제들에 대해 활동을 전개하지 못함.
- 이에 중장기적인 관점을 갖고 체계적 대응을 위한 출발이 필요함. 이번 사업은 그 출발로서의 의미를 지님.

3. 사업 목표와 형식

□ 한국 기업 동남아 노동탄압 실태에 관련한 포괄적 조사
□ 삼성, 한진, 현대, 대우 등 특정 대기업이 자행하는 탄압 사례 수집
□ 국회 여론화를 포함하여 장기적 대응 체계 구축을 위한 기반 마련(국내외 제도 정비와 법적·비법적 대응 모색)
□ 아시아 지역 노동자 연대 강화 기반 마련
□ 동남아 탄압 실태조사를 위한 집중 워크숍과 심층 인터뷰 실행
□ 실태조사 자료집 발간과 전략적 대응을 위한 후속사업 추진

4. 추진 방식

□ 해당 연맹과 협력하여 공동사업으로 추진함.
□ 아시아 지역 노동단체(아시아노동정보센터 AMRC, 아시아여성노동자위원회 CAW) 및 국제산별연맹과의 긴밀한 연계 속에서 진행함.
□ 민주노동당 국제국, 단병호(국회 환노위) 의원실과 공동으로 진행함.
□ 국내 연관 단체(국제민주연대 등)와 상호 보완적인 협력 관계 속에서 사업 진행.

5. 방콕 현지 실태조사 보고와 참석자

□ 활동 경과
- 6월 30일(목) : 공개워크숍 - 한국계 초국적기업 노동권탄압과 대응 전략
- 7월 1일(금) : 심층 인터뷰 / 캄보디아, 필리핀, 태국, 말레이시아, 인도네시아, 스

리랑카
- 7월 2일(토) : 전략회의와 평가회의

□ 주요 참가자
- 루엘 까르발로(Ruel Carballo), 전국건설노동조합, 필리핀, Member of the National Council of National Union of Building and Construction Workers.
- 말레이시아노총(MTUC) 산하 전자산업노조 조직담당자
- 라오 포은(Rao Poeun), 캄보디아 민주의류노조(Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union, C.CAWAU), 국제국장
- 장대업, 아시아노동정보센터(AMRC), 홍콩
- 칼라(Carla), 인도네시아 인권단체
- 박진희, 아시아여성위원회(CAW), 태국
- 알론조 G. 수전(Alonzo G. Suson), 연대센터(Solidarity) 캄보디아 프로그램국장
- 사콜데트 실라퐁(Sakoldet Silapong), 연대센터 태국사무소 프로그램 담당자
- 솜욧, 민주노조연맹, 태국
- 태국 모나미 노동조합 위원장 등

6. 주요 추진 경과

- 5월 20일 오전 10 시 : 전문가 초청 간담회
- 6월 초 : 초청장 답신 마감. 검토 후 보완/수정. 전반적 점검.
- 6월 중순: 해외 초청자 질의서 확정, 실태 조사 준비 완료. 귀국 후 계획 토론.
- 6월 말: 출국, SIGTUR 총회 중 워크숍 개최. 이후 한국의 초국적 기업 노동탄압 사례 발표회.
- 7월 중순: 자료집 발간 모임, 역할분담. 이후 사업 기획.
- 9월 말: 자료집 발간, 평가.
- 10월 초: 발표회 및 후속 사업.

동남아 한국진출 기업 실태 보고서 개괄 및 향후 대응방안

박명혜(단병호의원 보좌관)

1. 한국기업 임금체불,폭언,공장폐쇄 등 부당노동행위 심각

한국계 초국적기업 해외 진출 증가에 따라 현지 노동자들에 대한 한국계 사용주들의 노동탄압 및 노동착취 사례들도 늘어나고 있어 민주노총과 민주노동당 단병호의원은 지난 7월 동남아시아에 진출한 국내 기업의 노동탄압 실태조사를 진행하였다.

실태조사 결과, 해외진출한국기업은 임금체불, 공장폐쇄, 경영자 도주 등 현지법 위반과 노사 중재 기구들의 결정도 무시하는 행위 등으로 지역사회와 대외 이미지에 부정적인 영향을 미치고 있었으며, 범죄행위에 가까운 사기, 감시, 폭언 등의 인권침해와 노동기본권 조차 보장하지 않는 것으로 드러났다.

특히, 그동안 부당노동행위 사례가 많이 드러나지 않았던 삼성, 한진, 태화, 모나미 등 대기업을 포함한 유명한 기업에서 노조탄압, 공장폐쇄, 부당노동행위 등이 발생하고 있음이 확인되었다.

삼성의 경우, 말레이시아와 태국에서 노조탈퇴를 강요하였다.
말레이시아 삼성전자는 1999년 6월 14일 노조설립 신고서가 제출되자 가입된 노동자들을 상대로 노조탈퇴 서명을 받았으며, 노조설립은 끝내 무산되었다. 말레이시아 전기산업노조의 한 관계자는 "노조설립을 하자마자 사측의 한국 관리자들은 삼성에서 노조는 있을 수 없다며 탈퇴서명을 강요했고, 언어폭력, 협박, 해고위협을 했다. 강압적인 분위기에서 많은 노동자들이 탈퇴서에 서명했으며 이후 동력이 소진되었다"고 전했다. 당시 전기산업노조와 국제금속노련(IMF)은 사측에 노조탄압 중단, 기본권 보장을 촉구하는 항의 서안을 보낸 바 있으나 끝내 노조결성은 무산되었으며 현재까지 노동조합을 위한 활동은 전무한 상태이다.

최근 5월 태국 삼성 일렉트로-메카닉스에서도 부당전출, 해고, 노조설립 반대로 인한 노사 갈등이 발생하였다. 사측은 본청 노동자들을 하청업체로 전출시키며 전출시 경력인정 없이 신규사원으로 재계약하고, 수당, 복지 등이 저하되는 조건을 제시하였고, 이에 대해 노동자들은 항의하였다. 이 과정에서 사측은 7명을 노동환경 저해, 사측에 손실 입힘. 노동자 선동등을 이유로 해고하였다. 또한, 노동조합 설립에

동의한 사람들을 대상으로 노동조합 설립에 반대하는 서명을 강요하기도 하였다.
태국의 노조 활동가는 "한국 관리자 N씨는 '삼성에서 노조는 안 된다. 이것이 삼성의 방침이다.'며 노조 설립을 차단했고, 강압적이고 폭력적인 방법으로 문제를 해결하려하였다." 고전했다.

한진 건설은 필리핀 건설현장 노동자들에게 법적으로 보장된 최소한의 안전도구도 지급하지 않고 자부탐케하여 노동자들은 안전도구 없이 건설작업을 하고 있었다. 게다가 화장실을 자유롭게 가지 못하게 하는 비인격적인 대우와 폭언이 일상화되어 있었다.

신발제조업체인 태화, 스타윈은 인도네시아에서 일방적 공장폐쇄와 임금체불, 감시, 폭언등으로 노동자들의 쟁의가 계속되고 있었고, 한국정부와 자국정부에 해결 촉구를 요구하고 있었다.

문구용품으로 유명한 모나미는 태국공장에서 언어폭력과 산업안전 사고가 빈번하였다. 10명의 노동자들이 손가락이 짤리고 박스가 손위에 떨어지는 사고가 잦으며, 엄청난 두통을 호소하며 2명의 여성노동자가 사망했지만 원인을 밝혀지지 않은 채 마무리되었다고 한다.

2002년 OECD 노조 자문단위원회의 부당노동행위에 대한 특별보고서를 제출로 인해 잘 알려진 스리랑카의 한국기업들은 여전히 부도, 도주, 임금체불을 자행하고 있었다. 그 중 (주)삼한은 사전 동의 없이 9천명을 해고 하고 폐업, 도주하여 스리랑카 정부가 삼한의 건물 등을 매각하여 일부 체불임금을 보전하였으며, 현재까지도 많은 노동자들이 미 청산된 임금을 받기 위한 방안을 모색 중에 있었다.

이 밖에도 규모가 작은 사업장은 임금, 퇴직금 체불 후 부도와 도주를 하는 사례가 많았는데, 대부분은 회사로부터 지급을 받지 못한 채 무방비로 있거나, 자국 내 보호 장치가 없어 해결이 묘연한 상태에 놓여있었다.
또한 노동조합 설립을 하면 폐업 한 후 다른 이름으로 공장을 여는 위장폐업 사례는 심심치 않게 발생하고 있어 여전히 한국기업들의 노동조합에 대한 적대적 의식을 드러내 주기도 하였다.

2. 아시아 진출 기업과 노동탄압 현황

가. 아시아에 진출한 1,597개 기업(중국제외) 의 상당수(37건) 노동탄압 경험

코트라가 제출한 자료에 따르면, 2004년 현재 해외에 진출한 기업은 6,275개였고,

이중 중국이 2,783개(44.4%)로 단연 선두였다. 또한 중국을 제외한 아시아 진출 비중이 1,597개(25.5%)였고, 다음으로 북미(663개), 유럽(449개), 중남미(358개), 중동·아프리카(222개), CIS(150개), 대양주(53개) 순이었다.
이중 해외진출 10위권 이내에 있는 베트남과 인도네시아 등에서 빈번하게 노동탄압 사례가 보고되고 있다.

지역별·투자업종별 한국기업 해외진출 현황 (2004년 현재)

	아시아	대양주	북미	중남미	중국	유럽	CIS	중동·아프리카	계
제조업	906	14	234	232	2,052	118	41	62	3659
무역업	358	17	247	79	397	212	58	99	1467
운수/창고업	108	7	69	10	126	37	27	4	5126
서비스업	46	1	43	6	120	29	16	6	267
금융업	65	2	48	4	48	39	4	3	213
건설업	93	1	9	4	27	5	0	43	480
1차 산업	21	11	13	23	13	9	4	5	99
계	1,597	53	663	358	2,783	449	150	222	6,275

※ 출처 코트라. 해외진출기업 수는 코트라가 자체 집계한 것으로 실제와는 오차가 있음.

투자진출 기업 수 대비 최근 3년간 노동탄압 현황

	베트남	인니	말련	스리랑카	중국	캄보디아	과테말라	엘살바도	러시아	도미니카	온두라스
기업수	310	408	78	76	2,888	16	80	-	166	29	-
탄압사례	17	11	5	3	1	1	2	1	1	1	1
진출순위	4위	3위	-	-	1위	-	-	-	10위	-	-

※ 출처 노동부. 탄압사례는 노동부가 대사관으로부터 수집한 자료로 실제와는 오차가 있음.

나. 해외진출기업에서 발생한 노사분쟁 현황(2002년 이후)

○ 02년 이후 '05.7월말 현재까지 총 88건의 분쟁이 있었고, 대부분 베트남(44건) 인도네시아(23건) 등 아시아 지역(89.7%)에서 발생 하였다.

○ 분쟁발생 사유는 근로기준법 위반(41건), 임금인상요구(19건), 구조조정(6건), 복리후생(5건), 노동조합탄압 및 부당노동행위(2건), 폭언폭행(2건), 산재(1건), 기타(12건)의 순이다.

해외진출기업 분규현황

구분	총계	아시아						북미	유럽	중남미					
		계	베트남	인도네시아	스리랑카	중국	기타			계	멕시코	온두라스	엘살바도르	과테말라	기타
02	36	32	12	13	1	0	6	0	0	4	0	1	1	1	1
03	35	34	24	6	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
04	14	13	8	3	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0
05	3	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
계	88	79	44	23	3	4	1	1	1	5	0	1	1	2	1

※출처 노동부 (대사관 전문등 내부자료 활용)

다. 사안별 분규 현황 (법위반)

○ 근로기준법 위반

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
베트남	5	10	2	0	17
인도네시아	7	3	1	0	11
중국	0	0	1	0	1
말레이지아	5	0	0	0	5
스리랑카	1	2	0	0	3
캄보디아	0	0	0	1	1
과테말라	0	0	1	0	1
엘살바도르	1	0	0	0	1
러시아	0	1	0	0	1
계	19	16	5	1	41

○ 산재 발생

국가	'02.
도미니카	1

○ 노동조합 탄압 및 부당노동행위

국가	'02
과테말라	1
온두라스	1

○ 임금인상요구

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
베트남	5	6	4	0	15
인도네시아	3	1	0	0	4
계	8	7	4	0	19

○ 구조조정

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
인도네시아	2	2	2	0	6
계	2	2	2	0	6

○ 폭언·폭행

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
중국	0	1	1	0	2
계	0	1	1	0	2

○ 복리후생

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
베트남	1	3	1	0	5
계	1	3	1	0	5

○ 기타

국가	2002	2003	2004	2005.5	계
베트남	1	5	1	0	7
인도네시아	1	1	0	0	2
중국	0	1	0	0	1
말레이지아	1	0	0	0	1
미국	0	0	0	1	1
계	3	7	1	1	12

라. 구체적 사례

○ 근로기준 위반

국가	업체명	근로자	발생시기	쟁점 사항
에살바도르 San Bartolo	Laitex (의류)	460	2002. 1.	* 임금체불, 사업주 잠적
베트남	Ree Young(가방제조)	300	2002. 1	* 경영부진으로 인해 생산이 중지되고 임금을 체불 * 정리해고된 근로자 40명이 노동사회국 등 관계기관에 퇴직수당 및 사회보험료 지급을 요구하는 진정서 제출
인도네시아 자카르타 인근 브카시군	Happy Ria Indonesia (가방,완구제조)	750	2002 3.	* 2002년도 최저임금 불이행, 2002년초 임금지급기일 위반에 항의, 분규발생 * 지성호 지사장은 오더감소, 제품단가 인상에 따른 채산성 악화로 부득이한 사정이었다며 2002년 7월부터 임금을 단계적으로 인상하여 2002년말경에는 금년도 최저임금(약 64미불)을 이행하겠다는 입장이고 근로자들은 임금지급기일 준수 약속, 2002년도 최저임금 6월부터 이행을 주장하며 농성
인도네시아	Jaya Toys Rekatama (장난감제조)	250	2002. 3.	* 경영악화로 근로자들에게 휴무를 실시하고, 휴무기간중 사업주가 사회보험금, 퇴직금 및 일부 임금을 체불하고 한국으로 귀국하자 근로자들이 항의 시위 전개
인도네시아 자카르타, 탕그랑공단	Indolim Utama Garment (봉제)	700	2002. 3.	* '01.9.11 사태이후 경영악화로 인하여 노후한 재봉기 70여대만 남겨놓고 임금을 체불한채 사업주 잠적
베트남 Binh Duong 소재	Yuchang (-)	-	2002. 7.	* 연장 및 야간근로, 노동재해시 근로자 권리보장 준수 요구
인도네시아 자카르타	Nusantara Gemilang (신발부품)	30	2002 8.	* 송규열은 회사사정이 어려워지자 현지 근로자들의 7 - 8월간의 임금을 체불한 상태에서 현지 노동청의 조사를 받음
베트남 HCMC	Nawoo (핸드백)	300	2002. 8.	* 02.. 7, 8월분 임금체불
스리랑카	GTK 랑카 (가방)	800	2002. 9.	* 2002.8.1 - 10간 임금체불, 2000년 이후 11개월치 연금 미적립액, 퇴직금 미지급으로 인하여 농성 * 회사측은 정상적인 청산절차를 거치지 않고 귀국
말레이지아 Negeri Sembilan	New Engi-neering	-	2002. 9.	* 체불임금으로 노사문제 발생

인도네시아 보고르 지역	Dae Hyun Indonesia (의류)	130	2002. 10.	* 2002년 8월부터 회사가 전체 종업원의 임금을 체불하기 시작하고, 회사 대표가 10.25일까지 해결하겠다고 약속해 놓고 10월중에 한국으로 잠적
인도네시아 자타르타 Tangerang 지역	KOINUS (봉제업)	360	2002. 10.	* 5-7월 체불임금, 9월분 임금중 일부 체불에 대하여 근로자들이 항의하고 오진영, 윤영만을 10.30 감금함
베트남 호치민	Nobland (의류제조)	400	2002. 10.	* 근로자들은 사회,의료보험료를 임의로 임금에서 임의로 공제하였고 법상임금을 체불한 데에 10.2일 자에 300명이 파업돌입하였고 * 회사측은 사회,의료보험료를 법상공제한 것이지 임의로 공제한 것이 아니라고 주장
베트남 호치민 동나이성	화승Vina (신발제조)	2,400	2002. 10.	* 9월분 동일노동에 대한 잔업수당 지급액이 규정에 미달 * 제수당 기본급 편입 요구
인도네시아 자카르타	P&K/KKS (봉제)	800	2002. 10.	* 회사 대표가 경영상 어려움으로 체불하고 잠적하자 근로자들이 체불금품 보전 요구
말레이지아 Salanger	Hyun Ji Electronic	-	2002	* 회사측이 일방적으로 근로시간 변경하여 노사문제 발생
말레이지아 Kemaman	Jade Ocean Marian	-	2002	* 회사측이 시간외수당 미지급
말레이지아 Perak지역	Hung Chun (-)	-	2002	* 고용계약서 작성,교부 위반
말레이지아 Perak지역	Makolin Electronic (-)	-	2002	* 휴업급여, 강제근로 등 근로조건 위반
베트남	남양 (봉제)	800	2003. 1.	* 초과근로 강요 반대 및 구정보너스 지급을 요구하며 800명 근로자 파업돌입
베트남	우양비나		2003.	* 근로계약 미체결 등에 불만을 품고 근로자 50명 작업거

			4.	부
베트남	Hason		2003. 2.	* 회사적자에 따른 임금체불 등에 불만
베트남	화 승		2003. 3.	* 근로계약 미체결 등에 불만을 품고 근로자 200명 작업거부
베트남	By & By		2003. 4.	* 초과근무수당 미지급에 불만, 50명 작업거부
베트남	Han Viet		2003. 5.	* 경영악화에 따른 임금체불 불만 등으로 50명 작업거부
베트남	Hill Top		2003. 7.	* 경영악화에 따른 임금체불 불만 등으로 30명 작업거부
베트남	RePlus비나		2003. 7.	* 초과근로 강요등에 불만 100명 작업거부
베트남 호치민소재	E LAND 베트남 (의류:셔츠)	1,500	2003. 5..	* 임금체불, 초과근무수당지급, 주휴일 보장 요구
스리랑카	영지랑카	50	2003. 4.	* 회사 경영악화로 1년간 국민연금을 체납해오던 대표 송영석은 2003. 4월 근로자 임금 미지급 후 무단출국 .
러시아 블라디보스톡	평화	27	2003. 3.	* 종업원 임금체불, 건물 임차료체불, 제세공과금 체납으로 근로자 27명이 시청 항의방문
스리랑카	갑을랑카	2,200	2003. 9.	* 회사 경영악화로 1년간 근로자연금 80만불 체납 및 근로자 임금 22만불 미지급 * 회사는 주재국내 3개은행에 5,360만불 부채있으며 대표자 최영효는 한국으로 출국
베트남	Sedo비나		2003. 11.	* 과다한 초과근로(도급제) 및 저임금에 불만, 70명 작업거부
인도네시아 자카르타	PT.DURINDO GEMILANG	800	2003. 9.	* 4월부터 8월까지 5개월분 임금체불 (휴업기간동안의 임금지급 계산 이견)
인도네시아 BEKASI	PT.DONG HO PUSAPA	800	2003. 9.	* 8월분 임금체불
인도네시아 자카르타	PT.SAM STAR	1,200	2004. 3.	* 봉제업 비수기로 1달반 정도의 임금체불(25만불) 발생

베트남	Karos	1,100	2004. 2.	* 임금체불에 항의하며 작업거부 * 동사는 투자업체인 제우통상과의 경영권 분쟁으로 대표자가 '지난 9월말 한국으로 귀국하고 현재 조업이 중단되었으며 사회보험료 15만불, 11월분 근로자임금 2만불이 체불
베트남	한새비나	200	2004. 3.	* 근로자 200명이 임금계산 방식에 불만을 품고 작업거부
과테말라	C-TEX	1,200	2004. 6.	* 현지 법인장 이윤진이 잠적하고 6.30부터 회사 도산, 현지 근로자 1,200명에 대한 체불임금은 약 30만불, 퇴직금은 40만불로 추산
중국	북경 가우디 피혁유한공사	102	2004. 7.	* 5월 6월불 임금체불(총 체불액 176천위엔, 한화2,640만원)으로 근로자 30~40명이 회사 정문에서 농성하며 물품출입을 저지
인도네시아 자카르타근교 Tangerang	PT.TAE HWA	3,700	2005. 2	* 05.2.6부채상환이 어려워지자 사업주가 제3국으로 도피함에 따라 근로자퇴직금(3.3백만US$), 100여개 하청업체 원부자재 구매대금(4.5백만US$),BNI은행에 20백만US$ 체불
캄보디아	Sam Han Fabrics Co.Ltd	10,000	2005. 2	* 04.1 한국내 삼한본사의 부도와 경쟁력약화로 수주물량 급감에 따른 재정악화로 공장폐쇄, 이에 따른 퇴직금발생 - 04년 10월말 이후 임금체불에 이어 05년2월 중순이후 공장폐쇄에 따른 퇴직금지급 요구하는 격렬시위 발생 (약300여명의 노동자가 퇴직금총200만불 지급을 요구)

○산재

국가	업체명	근로자	발생 기간	쟁점 사항

도미니카	BJ&B	500	2002. 06:04	* 근로자 100명이 구토, 메스꺼움 등 증세를 일으키고 이 중 37명이 입원. * 합동조사단의 조사결과 지붕방수 페인트공사시 환풍장치 작동고장이 원인으로 결론

○ 노동조합 탄합 및 부당노동행위

국가	업체명	근로자	발생기간	쟁점 사항
과테말라 Villa Nueva	CHOISHIN (의류제조)	600	2002. 03.18 ~ 06.00	* '01.7월 노조결성 방해 및 노조원 탈퇴 종용, 노조원 명부 블랙리스트를 구사대에 전달, 이에 근 거하여 구사대가 노조원들을 협박, 구타 등 부당노동행위 혐의로 고발 * '01.8월 사측의 노조결성 인정으로 문제가 해소됨
온두라스	Coraz		2002. 08.00	* 벨기에 소재 국제섬유의류노련(ITGLWF)이 온두라스 진출 한국기업들(대표적으로 Coraz 지적)이 어용노조를 지원하고 있다는 내용의 공문을 ILO 사무총장에게 발송

○ 임금인상요구

국가	업체명	근로자	발생시기	쟁점 사항
인도네시아	Sin Il	280	2002. 1.24	*최저임금 반영하여 임금인상 등 요구 파업, 차량출입통제 *주재공관 및 현지정부의 노력과 사업주측의 해고 근로자들에 대한 퇴직금 정산 후 정상조업
인도네시아	Dua Sandol	700	2002. 3.06	*2월분 잔업수당 산정 문제로 인하여 3.6. 농성하다가 사측의 설득으로 3.11. 정상화
베트남	Pang Rim	1,200	2002. 3.25	*근로자 500명 정도가 낮은 임금, 열악한 근무환경 등을 이유로 파업 *회사가 근로자 요구사항을 해결, 정상조업
베트남	Partisnic	1200	2002. 5.11	*근로자 500명 정도가 낮은 임금, 열악한 근무환경 등을 이유로 파업 *회사가 근로자 요구사항을 부분적으로 해결, 정상조업
베트남	Tai Yang	-	2002. 5.13	*근로자들이 낮은 임금에 불만 노동법 준수를 요구하며 파업 *회사가 근로자 요구사항의 실행 약속함으로써 해결
베트남	Hansae Vietnam	950	2002. 8.09	*수습근로자 300명 정도가 저임금에 항의하여 농성 *회사측이 수습기간 경과 후 인상된 급여가 지급될 것이라

				고 설명하자 농성을 풀고 정상 작업에 복귀
베트남	Park Corp.Co	800	2002. 10.07	*10/7 자에 근로자 700명이 연장근로수당의 재산정, 서면 근로계약 체결 및 임금인상 등의 조건을 내걸고 농성에 돌입 *회사측에서 연장 근로수당의 컴퓨터상 단순한 착오가 있었음을 인정하고, 차제에 동종업체 임금의 중간수준인 기본급의 평균 10% 인상키로 약속하고 *현지 노동사회국, 공단 관계자들이 긴급출동하여 사태 수습함으로써 10/11부터 정상조업
인도네시아	Samcro Hyosung	300	2002. 11.11	*160여명의 근로자들은 2001까지 지급되어왔던 235% 상여금지급을 요구하고 제품 출하를 방해함, *회사측에서는 상대적인 경기하강을 이유로 180%를 제시하여 노사분규 발생함
베트남	한양 ES VINA	140	2003. 1.2	*30여명의 근로자가 중심이 되어 연말신년보너스 지급 요구가 발단이 되어 나머지 110명도 동참하여 일시적 작업중단 *회사측에서는 동종업종에서는 신년보너스가 없다하고 구정보너스(1.31.) 100% 지급을 약속하였으며, 주동자 34명은 사직서를 회사에 제출함 *파업하루만에 종료
인도네시아	PT.DEKO	260	2003. 1.27	*르바란 휴가보너스의 100% 초과분에 대한 다음년도 매월 분할지급에 대한 불만, 식대,교통비 인상 등을 요구하면서 근로자 220명이 '03.1.27.부터 공장불법점검. 데모 *회사측에서는 무단결근자들에게 3차에 걸쳐 출근,작업 지시하고 거부하면 사퇴처리한다는 경고장 발부하고, 주재국 노동국에 220명의 작업거부에 대해 신고 접수 *2.8. 경찰이 병력을 투입하여 불법농성노동자들을 해산
베트남	비바사이공	650	2003. 1.22	*상여금을 분할지급하려 하자 노측이 반발 *사측이 상여금 100%를 일시에 지급약속, 파업종료
베트남	Viko-Glowin		2003. 1.27	*상여금 미지급에 불만, 30명 작업거부 *상여금 지급에 합의
베트남	신광		2003. 9.2	*당초 6~10% 급여인상 예정이었으나 영업적자로 4~5% 인상발표하자 이에 불만 40명 파업참가 *6% 급여인상에 합의
베트남	풍국사이공		2003. 10	*임금조정시 누락된 근로자 불만, 200명 작업거부 *착오분 시정키로 합의
베트남	CK비나		2003. 12.29	*상여금 차등지급 등에 불만, 100명 작업거부 *일률적으로 지급키로 합의

베트남	일신모자	700	2004. 1.14	*구정보너스 지급을 요구하며 작업거부
베트남	광남	1,000	2004. 1.15	*구정보너스 지급을 요구하며 작업거부
베트남	KOMAX	70	2004. 1.30	*구정보너스 지급을 요구하며 작업거부
베트남	미진		2004. 2.10	근로자 15명이 임금조정방식에 불만을 품고 출입문을 차단하며 작업거부

○ 구조조정

국가	업체명	근로자	발생 시기	쟁점 사항
인도네시아	DUSAN DUNIA	1200	2002. 2.13	*임금지급기일을 넘기어 조업중단하고 농성하였으나 2.7. 사측의 설득으로 정상조업 *농성주도자에 대한 해고절차가 개시되자, 2.13.부터 전면파업에 들어감
인도네시아	Hyunsung	520	2002. 10.7	*구조조정시 근로자 퇴사조치에 따른 보상금 범위을 놓고 회사측은 법정해고금의 1배를 제시하고, 근로자들은 2배을 요구
인도네시아	PT.EURO STAR GARMIN DO	570	2003. 10	*구조조정으로 근로자 100명의 해고가 예정되어 해고위로금 등으로 협상 진행중이나 신변안전을 우려한 사측이 경찰서에 신변보호 요청을 함 협상은 결렬되어 공장은 휴업중이며 노동조합의 상급단체 변경, 해고위로금 등에서 다소 이견이 있음
인도네시아	PT.STAR WIN	3700	2003. 11	11.7 르바란 상여금 협상중 일부 직원이 사무실 집기 파손, 사측은 재발방지 각서 요구 및 각서제출시 경찰에 선처부탁 약소 12.22. 경찰의 근로자 소환장 발부, 근로자측 소환장 취호 및 총무 책임자 퇴사조치 요구 데모 12.23. 노사협상 개시 사측 소환장 취소는 부당하나 총무책임자는 잔무종결시 퇴사시키리로 약속, 노측 12.26부터 정상작업 약속

				12.26. 대부분 부서 정상근무 실시, 프레스부서는 계속 작업거부 및 타부서 파업강요 04.1.11. 사측 변호사 선임 및 해결시까지 휴업결정
인도네시아	PT.Hyun Indonesia	950	2004. 10	*퇴직금 지급과 관련하여 3년 이하 근무 종업원들에게는 1개월분의 퇴직금을 지급하고 3년 이상 근무한 직원에게는 2개월분의 급여를 지급하기로 노조측과 합의하고 10.20부터 350명에 대한 퇴직금 정산을 실시함 * 동 노.사 합의안에 반대하는 일부 종업원 50여명이 외부상급노조(FSBKU)의 선동으로 인력이주부 및 대사관 앞에서 한국인 사업주와 담판할 수 있게 조치해 달라고 시위함
인도네시아	PT.Bangju Kornesia	240	2004. 10	*업종을 가방에서 봉제(의류)로 전환하면서 구조조정을 계획하고 있어 이에 따라 종업원들을 해고한 후 비정규직(계약직)으로 변경을 추진중임 *일부 종업원들이 외부상급노조(FSBKU)와 함께 무단 이탈하여 주재국 인력이주부 및 대사관 앞에서 한국인 사업주와 직접 협의할 수 있게 중재를 서 달라며 시위를 함.

○ 폭언·폭행

국가	업체명	근로자	발생 시기	쟁점 사항
중국	호진전자 유한공사	138	2003. 1.13	*2002.9.13. 한○○ 총경리(대표자), 생산부장 윤○○이 화장실이 더럽다하여, 중국인 근로자에게 꾸짖으면서 '너희 중국인들은 더럽다. 미국, 일본, 한국의 화장실들은 너희들의 주방보다 깨끗하다'고 말한 것을 이유로 *근로자 Gao Haixin이라는 자가 법원에 명예훼손 혐의로 5만위엔 청구소송 제기하고, 총경리의 전체 근로자 앞에서 공개사과 및 서면보증을 요구함 *이러한 내용들이 현지 언론에 2002년도 11.30, 2003. 1. 3. 자에 보도됨 *사건 직후, 보도내용이 사실과 다르나 한혜택 대표자가 근로자들에게 사과하였으나 계속 근로자측에서 문제삼자 회사에서는 변호사를 선임 대응함
중국	현진봉제	3000	2004. 7.29	*현지 관리차장이 근무기강 관련 훈시도중 한 여종업원이 사직서를 제출하자 각목으로 책상을 치며 위협적으로 대처하면서 사직서 제출 직원을 수차례 떠밈. 이 장면을 핸드폰 카메라로 촬영하는 다른 종업원을 제지하는 과정에서 동 종업원이 2층 계단에서 굴러떨어짐

				* 동 사진이 신문에 제공되어 7.29(목)로 석간에 보도 *사건 후 관리차장 김철호는 중국 공안당국에 의해 조사를 받았으며 근로자들은 회사측에서 충분한 보상을 하기로 합의

○ 복리후생

국가	업체명	근로자	발생시기	쟁점 사항
베트남	WORLD VINA	1200	2002. 8.16	*3개월 수습을 마쳐가는 근로자 20명의 주도하에 250명 정도가 동조하여 근로조건 체결, 작업복, 식사 개선 등을 내걸고 작업거부, 근로자 출근저지하며 농성 돌입, 사업주 직장폐쇄 *동 회사는 02. 5월에 사업개시한 회사로, 불법파업을 현지 관계기관에 통보하고 관계기관의 개입으로 사태 수습되고, 농성근로자는 작업에 복귀하여 정상근무
베트남	삼양비나	5565	2003. 2.13	*노동법 개정으로 사측이 사회보험 보조금이 지급하지않아 노조원 5,000명 파업돌입 *노동연맹들이 조합원들을 설득하여 2일만에 파업종료
베트남	카리맥스 사이공	700	2003. 2.17	*노동법 개정으로 사측이 사회보험 보조금이 지급하지않아 노조원 700명 파업돌입 *노동연맹들의 설명으로 불법파업임을 알고 업무복귀
베트남	KONAM	1350	2003. 10	* 사회보험료 근로자분은 공제하였으나 회사 경영악화로 회사부담금을 납부할 수 없어 8월, 9월, 10월분 사회보험료를 미납함 (근로자 부담분은 회사에서 보관) *사회보험료 일부 납부후 나머지는 분할 납부키로 하였으며 인사 담당자 교체 등에 합의
베트남	삼양 베트남	3000	2004. 3.13	*근로자 3000명이 사회보험관련 혜택을 동등하게 부여해 줄것을 항의하며 작업거부(관계당국에서 동 요구는 정부정책에 반하는 불법파업임을 설명)

○ 기타

국가	업체명	근로자	발생시기	쟁점 사항
베트남	동양VN	2000	2002. 3.5	*350명 집단 식중독, 이중 165명 병원 이송, 가료 *3.9 입원근로자 전원 퇴원하고, 3.11. 부터 정상근무
인도네시아	Doson	7000	2002. 10.09	*동사 전직근로자 1,000여명이 공장내에 난입하여 법정퇴직금액의 200% 지급요구하며 - 정문초소를 방화하고 경비원 구타(2002.12.23) *동사 폐업결정에 따라 사측의 법정 해고금 지급안과 노측의 법정해고금 2배 및 추가 5개월분 급여 지급요구 의견 대립이

				있었음. *대사관에서 사직당국에 방화,폭행 연루자 수사 및 사법처리 요구 서한 발송 *2003. 3.20. 노측이 사측의 원안내용(법정해고금 지급)을 수용키로 하고 법정해고금 마련을 위해 부동산 매각 등 노력.
말레이지아	Kiswire		2002	*근로자들이 근로조건에 불만을 표시하며 농성 *관계당국에서 조사
인도네시아	PT.SEJIN	150	2003. 1.26	*'02. 12월중에 1주일 르바란 휴가 종료후에도 150명의 노동자들이 무단 결근하자 회사측에서는 주동자 색출하여 퇴사시킴. 이후 노조와 갈등이 심해졌고, '03. 1월말 노동자들이 무단 공장점거, 전기단선, 출입방해 등 정상조업을 방해
베트남	Cheerfield		2003. 7.10	*초과근무수당 산정에 불만 50명 작업거부 *규정대로 산정함에 합의
베트남	은선비나		2003. 8.1	임금산정 착오등에 불만 75명 작업거부 임금 재산정에 합의
베트남	경림비나		2003. 8.8	생산목표량 과다책정에 불만, 근로자 50명 작업거부 생산목표 하향조정에 합의
베트남	kimanson		2003. 9.3	상여금 차등지급에 불만, 100명 작업거부 당초 약속대로 상여금 지급키로 합의
베트남	panco		2003. 10.11	공장이전과정에 불만, 300명 작업거부 급여 50% 보상에 합의
중국	방달프라스틱	1000	2003. 10	공장이전을 계획에 불안을 느낀 근로자들이 공장이전을 반대하고 이전시 3개월임금을 선지급 요구하며 회사간부 등을 24시간 감금 2003.10.30. 1개월분 추가급료 지급약속 후 타결
베트남	E-LAND	200	2004. 1.30	근무교대 사전 미통보 등에 불만을 품고 작업거부
미국	Wilshire Grand Hotel		2005. 5	* Wilshire Grand Hotel 사용자와 노동조합(UNITED HERE)은 작년말 만료된 단체협약 갱신을 위해 협상을 진행

※ 출처 : 노동부(2005년)

3. 통계에도 잡히지 않는 현실

노동부로부터 받은 위의 통계에 의하면 해외진출 한국기업의 분규현황은 02년 36건에서 04년 14건, 05년 3건으로 점점 줄고 있다. 이는 한국진출 기업이 노사 문제를 원만하게 해결되고 있으며 노사분쟁이 축소되는 것으로 보인다.

그러나 통계에 포함된 국가는 일부 국가에 한정되어 있으며 이 외의 국가에 대한

수집은 전무한 상태이다. 또한 외교부나 산자부소속의 한국연락사무소(NCP.National Contac Point)는 노사문제에 대한 자료 수집은 거의 하지 않고 있으며, OECD에 제소되거나 국가 이미지에 큰 타격을 줄 만한 사안에 대해서만 수집하고 있는 한계가 있어 이 통계 수치만으로 한국기업이 노사 문제를 잘 해결하고 있는 것으로 보긴 힘들다.

그 예로, 2005년 2월 인도네시아에 진출한 '태화' 신발업체 사장은 노동자와 아무런 협의 없이 일방적인 생산 중단, 도피, 퇴직금과 임금 체불을 하여 국제적으로 주목 받은 바 있지만 이에 대한 보고는 없다.

2004년 멕시코 마낄라도라 지역에서 LG 전자 하청기업 '행성'은 LG전자의 4개 부문을 인수하면서 단체협약, 고용승계 등을 이행하지 않고 이에 저항하는 노동자들을 해고하였고, 20년 동안 LG전자에서 일한 노동자들은 근속연수, 임금, 단체협약 등을 승계 받지 못하고 건강보험마저 취소되어 버리는 일이 발생하기도 하였다. 이 사안 또한 언론보도가 되었으나 노동부 통계에는 이 사안도 없다..

따라서 노동부의 통계만으로는 해외진출 한국기업의 노사분쟁이 축소되거나 노사문제 해결이 원활하게 되고 있다고 판단하기는 어렵다.

3. OECD 다국적기업 가이드 라인

○ OECD 가이드라인

「가이드라인」은 **OECD가 '76년 다국적기업의 사회적 책임제고**를 통한 기업과 사회의 상호 신뢰구축을 위해 제정한 **기업의 윤리강령이다.**
가이드라인은 노사관계, 환경, 정보공개, 경쟁, 조세, 과학 기술, 뇌물방지, 소비자보호 등 광범위한 **기업윤리 분야**를 포괄하고 있으며, 고용 및 노사관계 주요 내용은 다음과 같다.

다국적기업은,

-근로자의 권리를 존중하고, 고용조건의 합의 에 있어 적극적이 태도로 임하여야 하고, 아동노동의 금지, 강제노영 금에 기여해야 하며, 인종, 피부색깔, 종교, 성별, 정치적 견행, 사회적 신분을 이유로 근로자를 차별해서는 아니 된다.

-효과적인 단체협약 및 고용조건에 관한 협상을 위해 필요한 정보를 근로자에게 제공하고, 사용자와 근로자간의 상호관심사항에 대하여 협력하여야 한다

-진출국의 다른 사용자에 비하여 불리하지 않은 고용 및 노사관계 기준을 준수하고, 작업상 건강과 안전을 보장하기 위한 적정한 조치를 취하여야 한다.

-정리해고, 사업장 폐쇄 등 근로자의 생계에 중대한 영향을 게 될 경영상의 변화 사실을 근로자와 관련 정부당국에 적절히 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 노력해야 한다.

-고용조건에 대해 협상을 진행 중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 협상에 부당한 영향을 주거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 사업장의 전부 또는 일부를 다른 나라로 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 전근시키겠다고 위협해서는 아니 된다.

○ 가이드라인의 실효적 이행을 위해 **각국 NCP**를 **지정, NCP는 가이드라인 홍보, 구체적 사건의 접수·처리 담당**(NCP. National Contact Point : 국별 연락사무소)하고 있다. 현재 OECD 회원국 30개국과 비회원국이면서 가이드라인 수락 9개국(Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania, Romania, Slovenia) 등 총 39개국에서 NCP 활동을 하고 있다.

5. 정부의 역할 및 정책 대안

90대 까지 한국정부는 해외진출기업에서 발생하는 노사분규에 대해 방관 또는 침묵으로일 관했다. 기업의 사회적 책무나 노동법 준수 보다는 투자촉진과 수출확대가 더 시급했고, 주요한 목적이었기 때문이다.

한국은 1996년 12월에 OECD에 가입하였다. 한국이 29번째로 OECD의 회원국이 됨에 따라 경상무역외거래 자유화규약과 자본이동 자유화규약을 준수하지 않으면 안 되게 되었다
OECD 가입 이후 법률적 구속력은 없지만 가입국이 준수해야 하는 기업투자 가이드라인을 수락함에 따라 1) 가이드라인 촉진하고 이행하기 위한 연락사무소(National contac point)설치 2) 연락사무소 설치와 역할을 노동조합, 재계, 기타 이해관계 당사자에게 알려야 하며 3) 매년 모임을 하고 활동보고를 해야 하는 의무를 갖게 된 것이다.
하지만 OECD 가입 이후에도 해외진출 한국기업의 노사분규가 사회문제화 되어 국가이미지를 훼손시키는 사례가 공개되고, 반 인권적인 어글리코리안에 대한 따가운 시선이 멈추지 않고 계속 증가하였다.

한국 NCP 개요

○ 연락사무소(NCP) : **외국인투자실무위원회**(소장: 산자부 차관)
①가이드라인 홍보, ②가이드라인 해석, ③구체적 사건해결 및 ④외국 NCP와의 협조

○ 사무국 : 산자부 투자정책과
- 가이드라인 홍보 및 교육, 구체적 사건해결, OECD에 보고

2002년 OECD 노조 자문단위원회는 과테말라, 스리랑카에 등 해외 진출 한국기업의 부당노동행위에 대한 특별보고서를 제출하며 다시 한국기업의 부도덕성이 사회화되었다. 이에 한국정부는 2003년 6월 'OECE 다국적기업 가이드라인 수락국으로써 현지 기업의 문제점 개선을 하겠다는 보도를 하였다. 또한, 노사 문제가 외교문제로 비화되지 않기 위해 외교부, 노동부, 산자부등은 유기적인 네트워크 형성으로 자료 공유와 해결책 마련에 힘쓴다는 보도를 하기도 했다.

안타깝게도 여전히 이에 대한 업무는 진행되지 않고 있다. 한국연락사무소(NCP)와 외교부는 노사문제에 개입할 의무가 없거나 관심 밖의 일로 치부하고 있고, 노동부의 노무관은 제 역할을 충실하게 하지 못하고 있으며, 상호 네트워크 형성을 하거나 주기적인 회의 등으로 정보를 공유하고 있지 않으며 이런 활동을 위한 인적자원 또한 충분하게 마련되어 있지 않다. 따라서 현재 산업자원부 산하에 둔 연락사무소(NCP) 가 이런 역할을 제대로 수행하기 위해서는 인력충원을 비롯한 제도적 정비가 필요하다.

□ 노무관의 역할 제대로 수행해야

노동부의 해외 주재 파견관은 총 4명으로 ILO 태국 사무소에 1명, 제네바 사무소 2명, ELS 1명이며, 해외 파견 노무관은 총 8명으로 일본,제네바,독일,호치민,미국, 중국,사우디아,라비아,OECD에 각각 1명씩 있다.

노무관은 노무관 업무처리규정에 의해 보고서를 제출하고 있으며, 특별 사안이 발생하였거나 점검이 필요한 국가의 경우 특별노무지원반을 구성하여 현장을 방문하고 있다.

노무관 업무처리규정

○노무관업무처리규정 제25조(중대사고 발생) ①노무관은 다음과 같은 중대사고가 발생하였거나 그의 발생이 예상되는 때에는 이의 수습 또는 예방을 위한 적절한 조치를

취하여야 한다.
1. 진출업체에서의 노사분규
2. 진출근로자와 주재국 근로자간의 집단적 갈등
3. 진출근로자들의 신변 안전을 위협하는 사건·사고
4. 진출업체에서의 중대재해
5. 기타 국위를 손상케 할 사건·사고

○중대사고 발생 시
②노무관은 제1항에 의한 중대사고 발생 즉시 현장에 출장하여 그 상황을 파악하고 유관기관과의 긴밀한 협조 하에 사태를 신속히 수습하고, 그 상황을 본국 정부에 보고하고 진행경과 및 조치사항들에 대해서도 수시로 보고하여야 한다.

그러나 그동안 해외진출 기업에서 발생한 노사분규 시 노동부 파견 노무관이 사건해결을 위해 조치를 취한 사례는 극히 드물다.

이에 대해 노동부는 해외진출기업의 특성 노사분쟁 시 보고의 의무가 있는 것이 아니라 권고사항이기에 정보를 얻기조차 힘들고, 보고를 강제하기란 더욱 어렵다고 한다. 또한 해외진출기업은 한국에서 노동조합에 대한 부정적인 인식을 가지고 있는 경우가 많아, 해외에서도 노동조합 결성에 대해 무척 꺼리는 경향이 있으며 진출기업 노동자들의 정서나 노동법을 인지하기 보다는 국내에서 해오던 방식으로 경영으로 하는 경우가 많아 사실상 중재나 해결을 위한 방법이 요원한 상태임을 고백하고 있다.

따라서 노동부는 해외파견 노무관의 역할을 제대로 수행하고, 이에 대한 조치를 취하기 위한 적극적인 방법을 강구해야 하며, 사전 예방을 위한 교육뿐만 아니라 내국에서 강제할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 또한, 해외에서 자행되는 부당노동행위에 대하여 정기적인 공개를 통해 기업인들에게 경각심을 주도록 해야 할 것이며, 시민 사회단체와의 연계를 통해 충분한 정보를 공유해야 한다.

해외진출 한국기업에 대해 노동법이나 노사문제에 대한 정보수집 및 분쟁 해결을 할 수 있는 역할을 노동부가 자임하고 그 역할을 수행하도록 앞장서야 한다. 외교부나 산자부의 NCP로부터 정보를 접수받는 등의 소극적 활동으로는 해외에서 발생하는 노사분쟁을 해결할 수 없다. 특히 ILO 상임이사국으로써 국제 사회에서 부여된 제 역할을 다하기 위해서는 해외진출 한국기업에서 발생하는 노사 문제를 적극적인 해결하여야 한다. 이는 더 이상 미룰 수 없는 과제이다.

□ 해외투자정보지 "국가정보"에 노동법·OECD 가이드라인 포함해야

코트라는 전 세계 133개국에 대한 투자정보를 담은 "국가정보"를 해외진출기업 등에게 판매하고 있다. 지난 2002년 이후 현재까지 총 15,578부(493백만원)을 판매했고, 판매가는 15,000원(오만)에서 70,000원(중국)까지 분량에 따라 다양하게 책정하고 있다.

"국가정보"는 국가마다 다소 차이가 있으나, 기본적으로 "국가개요, 경제동향 및 전망, 한국과의 무역관계, 한국과의 투자관계, 수입규제사례, 진출 성공·실패사례, 주요 이슈, 국가기본정보, 각종 통계 등 80여 가지 항목에 걸쳐 상세히 기술하고 있다. 즉 "국가정보"는 코트라가 수집한 해외시장 정보의 집대성이라 할 수 있다.

그러나, 해외진출 한국기업의 노동탄압 등 노사갈등이 심각한 사회적 물의를 일으키고 있는 가운데, 국가정보 항목 어디에도 "노동법"이나 "OECD 다국적기업 투자가이드라인"과 관련한 정보는 없다. 이 부분을 보완해 해외진출 한국기업이 현지 노동자들의 권익을 보호하면서, 장기적으로 투자이익을 극대화하는 방향으로 유도해야 할 것이다.

최근 3년간 판매량 상위 10개 "국가정보" 현황

		2002	2003	2004	2005.7.	총판매부수	총판매액
상위 10개국	베트남	247	342	301	203	1,093	36,668,528
	자마이카	7	333	329	141	810	42,598,940
	인도네시아	122	145	176	113	556	21,523,225
	인도	61	156	213	112	542	24,623,456
	미국	119	110	153	142	524	27,816,180
	러시아연방	104	144	157	106	511	18,801,430
	말레이시아	109	106	112	97	424	13,834,991
	태국	110	71	119	84	384	19,860,139
	멕시코	124	81	92	53	350	19,149,900
	중국	286	5	8	3	302	10,136,670
	소계	1,289	1,493	1,660	1,054	5,496	235,013,459
전체		3,941	3,734	5,238	2,665	15,578	493,110,315

※ 가격책정 : "100장 이내 장당 300원", "101~200장 장당 200원, "200장 초과 장당 100원"

□ 해외진출을 위한 사전교육 과정에 노동법·OECD가이드라인 강화해야

코트라 아카데미가 운영하는 연수프로그램은 크게 ①해외 마케팅 전문인력 양성과정, ②투자유치 전문가 육성과정, ③기타연수과정으로 구분된다. 지난 2003년부터 현재까지 약 1,632명이 연수과정을 이수했다.

코트라는 지난해와 올해 각각 한차례씩 한국노동교육원과 연계해 현지 노동법 교육을 진행한 바 있다. 그러나 해외진출기업의 노동탄압 등에 의한 노사갈등이 빈번히

발생하고 있고, 투자효과를 극대화한다는 측면에서도 천박한 단기적 이윤을 위해 인권을 유린한다는 오명을 벗어나기 위한 적극적인 대책마련이 필요하다.

코트라 아카데미가 운영된 지 얼마 안 된 시점이지만, 현지 노동자들과 상생하는 투자성공 사례의 육성과 발굴, 그리고 반면교사로 삼아야 할 실패사례, OECD 다국적기업 투자 가이드 라인에 대한 사전 교육 등을 정교하게 진행해야 할 것이다.

해외 마켓팅 전문인력 양성과정 (2003.1 ~ 2005.8.30)

	2003		2004		2005.7.		계	
	사업수	인원	사업수	인원	사업수	인원	사업수	인원
전략시장	5	107	7	136	3	48	15	291
전략산업	1	35	2	109	3	35	6	179
기타(수탁연수 등)	3	316	2	269	2	218	7	803
계	9	458	11	514	8	301	28	1,273

□ 기업의 사회적 책임 국제 표준 마련해야

기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 국제적 압박 수위가 해를 거듭 할수록 높아지고 있다. 지난 2001년 국제표준화기구(ISO)는 다국적 기업을 필두로 하여 세계 기업들이 부패방지와 인권보호, 환경및 노동분에 등에서 윤리경영을 통해 사회적 책임을 강화하는 국제표준화를 검토하였다.

기업의 사회적 책임(SR)이란 지난 1998년 나이키의 아동고용사건이 드러나면서 대두된 것으로 아동노동 착취금자, 차별고용 처례, 단체협상권 보장 등 노동분야와 환경책임 활동, 뇌물수수 금지 등 환경과 노동, 인권보호에 있어 기업이 마땅히 져야 할 책임을 일컫는다.

이에 산업자원부는 지난 4일 사회적 책임(SR) 국제표준 제정을 위한 기본골격이 구체화되었다고 밝혔다. 산자부는 국제 업계 및 관련 단체 등 범정부 차원에서 시급히 대응을 서두르고, 정부, 학계, 산업, 노동, 소비자, NOG 등 관련 이해관계자들의 입장을 반영하겠다는 방침을 밝혔다.
그러나 기업들은 SR표준 제정이 경영간섭으로 이어질까 우려하면서 대기업과 중소기업 간 SR표준의 차별적 적용과 개도국에 대한 적용범위 배려를 주장하고 있다. 따라서 정부는 기업의 의견뿐만 아니라 노동계와 NOG의 충분한 의견수렴을 통해 기업의 사회적 책무를 구체화 시켜야 한다.

국제표준화기구(ISO) 사회적책임(SR) 추진 경과

1998~2001	나이키 아동고용사건, 엔론 스캔들 등을 계기로 사회적 책임이 주요 이슈로 등장
2001. 9	ISO의 소비자정책위원회(COPOLCO)에서 기업의 사회적 책임(CSR)에

	대한 표준제정 타당성 검토
2002	ISO 기술관리이사회(TMB)에 의해 사회적 책임에 대한 자문그룹 구성. 보고서 작성 제출(2004.4.30)
2002. 6	COPOLCO 주관으로 스웨덴에서 사회적 책임 워크숍 열고 개념 및 해결방안 토의. 선진국, 개도국 대기업은 물론 중소기업과 각종 기관, 기구에도 적용 가능 공론화
2004. 6	스웨덴에서 열린 ISO TMB 의결사항으로 ISO가 SR에 대한 표준 가이드라인을 작성키로 결의
2005. 3	43개국 24개 국제기구에서 250명 참가해 브라질에서 제1차 TMB 작업반 회의 개최
2005. 9	49개국 32개 국제기구에서 340명 참가해 방콕에서 제2차 TMB 작업반회의 개최
2005~2007	매년 2회 작업반회의 개최
2008. 3	국제규격(ISO 26000) 발간 예정

※ 출처 레이버투데이 2005.10.05

마치며

위에서 살펴본 것과 같이 전세계적으로 기업의 사회적 책무를 강화해야 한다는 요구는 높아지고 있는 현실이지만 해외진출 한국기업의 노동,인권 탄압은 여전히 광범위 하게 진행되고 있으며, 이에 대한 한국정부의 준비는 미흡하다.
특히, 해외에서 발생하고 있는 한국기업의 부당노동행위와 노동기본권및 인권 탄압에 대한 체계적인 보고와 이를 위한 해결 방안은 전무한 상태이다.

노사문제가 외교 분쟁으로 비화되는 것을 차단하기 위해 해외진출 기업에게 진출국에 대한 정보를 알려주고 노동법을 숙지하도록 안내하고 있는 노만 이러한 소극적인 활동으로는 근본적인 해결을 할 수 없다.

첫째, 체계적인 시스템을 갖추어야 한다.
노동부, 산자부, 외교부는 노사문제가 외교 분쟁으로 비화되는 것을 차단하기 위해 해외진출 기업에게 진출국에 대한 정보를 알려주고 노동법을 숙지하도록 안내하고, 노동 및 인권 존중에 대한 충분한 사전교육을 강화하여야 한다.

노사분규가 많이 발생하는 나라에 대해서는 노무관을 파견하고, 산자부의 역할을 강화하는 등의 대책 마련을 하여야 한다.
최근 3년간 발생한 노사분규 현황을 보면, 베트남, 인도네시아 등 아시아 지역에서 89.7%가 발생하고 있다. 그러나 현재 해외파견 노무관은 이러한 국가에 배치되어 있지 않으며, 외교부나 산자부는 노사 문제에 대한 정보수집을 적극적으로 하고 있지 않다. 따라서 노사분규가 자주 발생하는 국가에 노무관을 파견하여 지속적이고

장기적인 해결을 모색해야 한다. 이를 위해서는 정부차원에서 정보 취합을 위한 데이터 베이스 마련, 해결방안 모색을 위한 회의및 논의, 재발 방지 등을 정책 마련 등의 시스템을 갖추어야 한다.

둘째, OECD 가이드라인을 위배하거나 부당노동행위를 하는 기업의 경우 그에 따른 불이익을 주는 적극적인 방법을 강구해야 한다. 중소기업의 경우 노동조합이 결성되면 부도내고 폐업하는 경우가 많다. 중소기업의 부도는 지불능력이 없는 경우가 많지만 실제 노동조합 설립을 피해 위장폐업, 위장 부도를 내는 경우도 많다. 부도나 폐업으로 정리를 하는 경우 현지 노동자들이 당하는 피해는 크지만 사업주가 도주를 하여 처벌할 수 없는 경우가 많기에 이에 대해 진출국과 협의하여 퇴직금이나 임금보전을 할 수 있는 방법을 정부차원에서 합의하도록 방안을 강구해야 한다. 특히 경제특구에서는 이러한 행태가 더 많이 발생하므로 노동자들의 임금과 퇴직금등을 보전할 수 있는 규제조항 등을 강제하는 것이 필요하다.
대기업의 경우, 저임금과 강성노조를 피해 해외진출을 하기 보다는 시장확대의 측면이 크다. 이런 점을 고려할 때 대기업의 부당노동행위는 기업의 경제력이 주요 원인이 아니다. 따라서 법인은 다르지만 한국 내 모기업이 있는 경우, 한국 내에서 압력을 가하고 해결을 촉구하는 방법에 대해 법률이나 규정을 제정할 필요가 있다. 현실적으로 해외법인이기에 국내법으로 강제할 수 있는 방안이 없다는 것이 정부의 입장이지만 앞으로 제정하게 될 기업의 사회적 책무에 대하여 사회적 공감대를 형성하여 해외에서 부당노동행위를 하거나 인권을 유린한 기업에 대해서는 국내에서도 책임을 물을 수 있는 방법을 구체적으로 모색해야 할 것이다.

마지막으로, 산자부, 외교부, 노동부는 국내외의 노동단체와 NGO와 네트워크를 형성하여 유기적으로 정보를 교환하고 보고하는 체계를 갖추어야 하고, NCP와 대사관등은 노동자들에게 접근하기 쉬운 시스템을 갖추어야 한다.
현재 노사분쟁이 발생하면 진출기업의 노동자들은 한국 공관이나 NCP 등에 보고하고 알리는 것이 어렵다. 한국기업에서 부당노동행위가 발생하여 한국대사관을 찾아갔지만 면담을 거절당하고, 한국연락사무소(NCP)에 민원을 접수했으나 공문을 받지 못했다는 답변을 들은 경우가 많다. 또한 NCP사무소나 OECD 가이드라인의 존재도 모르는 경우가 대부분이고 NCP 홈페이지는 접근성이 용이하지 않다. 영문홈페이지는 찾기도 어렵고 인터넷이 발달되지 않은 아시아 국가 노동자들에겐 가까이 하기엔 너무 먼 곳이다. 때문에 많은 노동조합은 한국의 노동단체나 NGO 등에 사건을 알리고 연대와 도움을 요청한다.
따라서 정부는 홈페이지, 연락사무소에 접근이 용이할 수 있도록 홍보를 강화하고, 사건 접수 후 공개적이고 정기적으로 보고하는 것을 의무화하고, 한국의 노동단체나 NOG등과 유기적인 정보공유를 통해 사안별 분석과 대책을 강구하는 것이 필요하다.

아시아진출 한국기업 노동권탄압에 맞선 민주노총 대응 방향

이창근(민주노총 국제부장)

1. 기본 관점

해외 진출 한국계 초국적기업에 대한 대응은 신자유주의 세계화 체제가 강요하고 있는 노동자 대중의 전반적인 삶의 질 하락 경향에 맞선다는 의미를 지니고 있다. 즉, 해외 진출 한국계 초국적기업의 노동권 탄압에 관심을 갖고 대응하는 것은 '국제적으로 인정되는' 보편적 인권과 노동권의 국제적인 적용에 민주노총이 적극적으로 기여하고, 동시에 초국적기업의 자유로운 이윤 극대화 전략에 의해 국제적으로 관철되고 있는 '밑바닥을 향한 질주' 경향(노동자 대중 삶의 질 하향평준화)에 맞선 투쟁이다.

노동자 국제주의의 관점에 기반하여, 현지 노동자 조직화와 주체 형성 과정에 적극 지원·연대하는 활동을 핵심적인 목표로 삼아야 한다. 즉, 신자유주의 세계화 체제에 맞서기 위한 주체형성이라는 전략적 관점을 갖고 대응해야 한다. 특히, 동남아 진출 기업에 대한 대응은 신자유주의 세계화와 지역블록화의 심화 속에서 제기되고 있는 국제연대, 아시아 연대를 실현하기 위한 중요한 매개로 사고해야 한다. 자유무역협정(FTA)을 매개로 추진되고 있는 지역블록화 경향이 점점 심화되고 있는데, 이는 아시아지역 노동자 대중들 간의 전반적인 노동권과 삶의 질에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 이런 맥락에서 동남이 진출기업에 대한 대응은 아시아 노동자 연대 강화를 위한 중요한 매개이며, 아시아 노동자들에 대한 민주노총의 정치적·도덕적 신뢰와도 연관되어 있다.

2. 대응 사례와 시도

1) 국제적 차원의 노사관계 형성을 위한 시도

현재 국제산별연맹은 기업위원회(Company Councils)와 노동조합네트워크 구축을 위해 노력하고 있다. 즉, 동일 기업에 고용된 노동자들을 대표하는 공식·비공식 노동조합 연결망을 형성하고 있다. 예를 들어, 국제금속노련(IMF)은 GM, 포드, 포크스바겐, 혼다, 미쯔비시 등의 자동차 회사들에서 기업위원회를 설립하였고, 노조네트워크인터내셔널(UNI)의 경우 다국적기업노동조합동맹을 구축하고 있다. SBC Ameritech, 케이블앤드와이어리스(C&W), 프랑스 텔레콤(France Telecom) 등이 대표적인 사례이다. 기업위원회의 활동은 경험 공유를 통한 자국 노동조건 개선방안 모색부터 진정한 세계 차원의 노조활동 협력 증진 등의 목적을 위해 진행되고

있다.

한편, 국제식품노련(IUF)는[1] 기업위원회가 기성 정규직 노동조합만을 중심으로 하는 활동양식으로 흐를 수 있고, 이는 자칫하면 네오-크래프티즘(neo-craftism, 대량생산의 초기 시기에 자기-방어적 "장인 노동자 중심의 노동운동 접근방식")적 방식으로 변할 우려가 있다고 제기하면서, 노동조합네트워크 구축에 주안점을 두고 활동하고 있다. 예를 들어, "코카콜라 노동자들의 네트워크"는 비정규직 관련 사업에 집중하고 있으며, 네트워크 홈페이지는 노동의 불안정화(casualization)와 이에 대한 성공적인 대응사례, 현장에 도입된 새로운 프로그램/정책 내지 방침/기술에 대한 경험, 노조 조직화 전략, 구조조정 관련 경험 및 이를 대항하는 사례, IUF와 코카콜라사 간의 협상, 단체협약 모범조항, 노조 캠페인과 투쟁소식, 코카콜라 관련 소식/기업전략에 대한 소식, 노조 교육자료 등과 같은 정보를 일상적으로 공유하는 것을 목표로 삼고 있다.

2) 국제기본협약(Framework Agreements) 체결 시도

국제기본협약은 국제적 차원의 단체교섭/단협안 체결 시도이며, 국제산별연맹(GUF)과 초국적기업간에 체결된다. 이는 초국적기업이 채택하고 있는 기업행동강령(Code of Conduct)-사업장에서의 노동기본권 일부 혹은 전체를 포함하고 있음-과는 다른 맥락을 갖고 있다.

기업행동강령(code of conduct)은 기업이 일방적이고 선택적으로 채택한 내용을 시민단체들이 동의해주는 방식으로 작성되었다. 그리고 기업의 기업행동강령 준수 여부를 노동현장에 있는 노동자 내지 노동조합이 주체가 되어 참여하기보다는 다른 시민단체들에게 "감시"형태로 위탁하였다. 하지만 시민단체 감시단은 많은 경우에 관리자의 눈치를 보거나, 불이행 부분을 은폐시켜주고, 오히려 감시단에게 부당한 사실을 알린 노동자들은 이후 부당한 피해를 받는 경우가 발생하였다. 이런 방식의 기업행동강령은 노동자와 사용자 간의 역학관계에 별 영향을 미치지 못하며, 기업행동강령을 통해서 이득을 보는 집단은 일부 NGO라는 부정적 효과가 발생하였다.

즉, 기업행동강령이 기업들의 공공적 관심사에 대한 일방적 경영 서약인 반면, 국제기본협약은 기업이 관련 국제노동조합조직과 연계하여 상호 기본관심사를 논의한다는 인식이 전제되어 있다. 즉, 국제적 노사관계 혹은 국제단위 단체교섭의 초석이라는 의미를 갖고 있다.

국제기본협약은 공통적으로 핵심노동기준에 대한 준수 조항을 담고 있다. 결사의

1) 정해원, "국제노동조합조직 개요"(2005 하반기 민주노총 노동자국제학교 발표문)에서 인용

자유(ILO 87호, 98호 협약), 또한 강제노동금지 협약(29호, 105호), 고용에 있어서 차별금지와 동일가치노동 동일임금에 관한 협약(100호, 111호), 아동노동금지 협약(138호, 182호)도 포함되어 있다.

노동조합의 입장에서 기본협약 체결에 동의하는 이유 중 하나는 기업 전체에 노동조합을 설립하는 데 도움이 되기 때문이다. 즉, 기업이 노조를 인정해야 하며, 노동자의 삶과 미래에 영향을 끼치는 모든 문제에 대해 노조와 함께 논의해야 한다는 원칙을 수립한다는 의미를 담고 있다.

국제기본협약은 국제식품노련(IUF)과 다농 사이에 1989년에 체결된 것이 최초이다. 주 내용은 남녀평등 촉진과 경영정보 열람권, 그리고 이후에 추가로 미숙련 조합원에 대한 숙련 교육, 노동조합의 권리 및 노조권리 존중여부 감시, 고용안정 등이 포함되었다.

현재 기본협약은 IMF-다임러크라이슬러, ICEM-스타트오일, UNI-텔레포니카, IFBWW-IKEA, IUF-Chiquita 등 사례에서 실제 효과를 발휘했다고 보고되고 있다. 2002년 7월, 터키의 '닉데'에 소재한 '디타스' 공장 부품 생산 노동자 400명이 노조권 인정 관련 8개월간의 파업투쟁 전개했다. Ditas 사와 IMF 가맹조직인 Birlesik Metal-Is가 단체협약 서명했는데, 이 과정에서 Ditas사의 주고객인 다임러크라이슬러사와 IMF가 체결한 기본협정에 포함된 '자사 공급업체들에게도 노사관계의 기초에 필적할 만한 원칙 적용' 조항이 중요한 역할을 하였다.

1996년 2월, Crown Central Petroleum 경영진은 노조해산을 목적으로 텍사스 Pasadena 정유소에서 일하는 252명의 PACE(ICEM 미국 가맹조직) 조합원 해고하였다. 2000년 10월, 기본협약에 따라, 스타트오일(Statoil)은 Crown사 Pasadena 정유소의 원유 가공에 대한 계약을 해지하였는데, 이로부터 3개월 후 2001년 1월, 5년에 걸친 Crown사의 직장폐쇄는 실패로 돌아가고, 노동자들은 사업장에 복귀한 사례가 있다.

마지막으로 기본협약의 가장 큰 목적은 현지 노동조합설립 지원과 조건 형성에 두고 있다는 점이다. 즉, 기본협약 체결이 특정 기업의 선전에 활용되지 않고, 현장 노동자들의 직접적인 조직화를 보장하는 차원으로 바라보는 것이 중요하다.

3) OECD 다국적기업가이드라인 활용 사례 : 한국네슬레노조 투쟁 사례[2)]

한국네슬레노조는 일방적 배치전환과 더불어 외주화와 구조조정에 맞서서 2004년

2) 정혜원, 국제노동조합조직 개요, 2005 하반기 민주노총 노동자국제학교 발표문에서 인용

145일 파업 투쟁 전개하였다. 당시 한국네슬레 이삼휘 사장은 "과격노조는 경영의 고유 권한침해"와 "지나친 노조운동은 외국 투자를 막고 있다"는 논리로 노조를 공격하였다. 또한, 사장은 청주공장 철수 및 중국으로의 이전계획 준비 중이라는 내용의 언론 플레이로 노조를 협박하였다. 그리고 공장과 전국의 모든 창고와 유통센터들을 폐쇄하여 국내수요는 수입으로 대체하였고, 추석 때 전직원 가정에 편지를 보내 "유리한 사업조건을 제공하는 이웃나라로 생산라인을 이전하는 것은 다국적기업의 일반적인 관행이다"이라며 "현재의 사태가 지속되는 한 한국에서 생산시설이 영원할 것이라고 믿는 것은 완전한 환상"이라고 협박하였다. 공장철수(협박)소식과 직장폐쇄 소식은 총파업을 진행하고 있는 조합원에게 충격을 가져다 주었다.

국제식품노련(IUF)은 유럽 19개국의 모든 네슬레 노조들이 만장일치로 채택된 지지연대 성명서를 한국 네슬레노조에게 보내도록 조직하였다. 성명서는 "네슬레가 노동자들에게 한국을 떠난다고 위협하면서 구조조정안에 항복할 것을 종용했다"며 "합법적인 기업분규를 투자철수나 투자이전을 무기로 해결하려는 것은 국제노동기구의 협약에 어긋나는 것"임을 밝히고 성실교섭을 촉구하였다.

국제식품노련은 네슬레 본사에 "네슬레의 한국공장 폐쇄 발표는 노골적이고 의도적인 협박"이라고 비난하고 "이는 경제협력개발기구(OECD) 가이드라인에 위배되는 것"이라고 비판하였다. 또한 한국네슬레 노조와 함께 "다국적기업에 대한 OECD가이드라인" 위반에 관하여 한국 OECD연락사무소[3)]와 스위스 OECD 연락사무관에게 제소하였고, 정부에게 한국네슬레사의 OECD 다국적기업 가이드라인 위반행위[4)]를 바로잡기 위한 조치를 취할 것을 요구했다.

스위스 OECD연락사무관은 "제기된 현안이 심도있는 심사를 받을 가치가 있다"는 결론을 내렸다. IUF의 이와 같은 활동은 파업의 정당성을 부여하는데 일조하고, 네슬레노조의 파업을 불법파업으로 몰아가려는 사측의 공세는 저지했다. 또한 비슷한 시기에 충북지역의 다른 다국적기업 사업장에서 교섭이 타결되는 등 상황이 유리하게 전개되었다. 이러한 변화된 분위기에서 이삼휘 사장은 갑자기 "언론의 보도와 달리 한국 철수를 고려한 적은 없다"고 발언하였다.

민주노총 충북지역본부의 지속적 지역연대 조직화와 조합원의 단결 속에서 원정투쟁단을 스위스에 보냈다. IUF는 스위스에서 다음과 같은 지원을 하였다.

▶ OECD스위스 연락사무관과의 간담회를 준비하고, 간담회에 스위스노총도 함께

3) 한국의 경우, 외자 투자 유치활동을 담당하는 산자부 '외국인투자실무위원회'에서 OECD연락사무소 역할을 맡고 있으며, '투자정책과'가 실무를 맡고 있음

4) OECD 가이드 라인 제7장은 "고용조건에 대해 종업원 대표들과 선의의 교섭을 함에 있어, 또는 종업원들이 단결권을 행사함에 있어, 기업은 교섭에 부당하게 영향을 주거나 단결권 행사를 위한 목적으로 사업장의 전부 또는 일부를 해당국가에서 철수하겠다고 위협해서는 안된다"고 명시하고 있음.

참여
▶ 제네바에서 기자회견 조직
▶ 스위스에 있는 노조와 만남(투쟁 기금 지원받음)
- 원정투쟁단은 스위스 시민 거리선전전 진행.

결국 사측과의 협상이 타결되어 원정투쟁단은 한국에 귀국하였는데, 승리요인은:
▷ 한국네슬레 조합원들이 역경을 극복하면서 끝까지 단결한 점.
▷ 충북지역 노조의 연대 투쟁.
▷ 효과적인 국제연대 활동 (OECD가이드라인 제소를 계기로 분위기 역전. 그리고 이러한 전환기에 한국 네슬레노조는 주도권을 확보하기 위한 계획과 준비에 만전을 기함)

현재 IUF는 마무리 차원으로 OECD노조자문위원회(TUAC)에게 한국 OECD연락사무소의 문제점(심사의 부재, 사측의 교섭해태 시 아무런 중재자 역할을 하지 않았던 점, 노조 당사자와 단 한 번의 면담 없이 사건을 처리하려고 하는 점, OECD에서 마련된 "이행절차"를 따르거나 준수하지 않고 편의적으로 사측의 편들려고 하는 점 등)을 고발하였다.

3. 민주노총의 대응 방향

- 해외진출기업에 대한 대응 문제는 비단 제조업에만 국한되는 것은 아니다. 버마 가스개발에 투자하고 있는 한국가스공사의 사례처럼, 공공부문에서도 이 문제에 대한 주목이 필요하다. 특히 공공부문의 경우 현지 노동자·시민들의 사회적 자원 사유화에 관련되어 있다는 점에서, 사회적 공공성과 권리를 침해할 잠재적 가능성이 대단히 크다는 점에서, 그 파급력은 제조업에 못지 않다.
- 노동조합의 관점에서 해외진출기업에 대응하는 것의 가장 큰 원칙은 현지 노동자들의 조직화에 적극 지지·지원하고, 노조결성을 위한 유리한 국내외적 조건 형성에 기여하는 것이라 할 수 있다. 궁극적으로 현지 노동자들의 주체형성 만이 한국계 해외진출기업에 대한 근본적 대응이 가능하다.
- 이를 위해서 현지 노동자와 국내 모기업 노동조합 혹은 연맹/총연맹과의 연계를 중장기적으로 강화하고, 이 과정에서 국제산별연맹에서 추진하고 있는 '동일기업 노동조합네트워크'와의 결합을 모색해야 한다.
- 한편 국내 모기업의 실체를 파악하기가 힘든 경우, 이에 대한 대응은 더욱 세밀한 주의가 필요하다. 이 경우 총연맹/관련 연맹이 사회단체 및 진보정당과 협력하여 사회적인 여론을 환기시키고, 현지 노동자 조직화를 위한 직접적인 지원과 연대가 요구된다.
- 중장기적으로는 해외진출기업의 노동탄압과 부당노동행위를 감시하고 대응하는

상시적인 네트워크 체제를 국내에 건설할 필요가 있다. 여기에는 노동조합을 비롯하여, 사회단체, 인권단체, 노동단체, 진보정당 등이 협력하여 구성함으로써, 활용가능한 모든 역량을 동원해야 한다. 이 네트워크는 정보공유, 사회적 여론화, 직접적인 연대와 지원, 현지 투쟁 지원 캠페인 등 다양한 사업들이 가능할 것이다.
- 마지막으로 민주노총은 현지 노동자들의 자주적·민주적 역량 강화를 위해, 교육·훈련과정에 대한 지원과 연대가 절대적으로 필요하다. 아직 다수의 동남아 국가들에서 자주적·민주적 노조운동이 성숙되지 않은 조건에서, 그들의 역량을 발전시키기 위한 직접적인 지원계획이 필요하다. (11월 동남아 노조활동가 초청 민주노총 훈련과정 조직화 계획 있음.)

해외 진출 한국 기업 노동탄압 대응 방안.

민주노동당 국제부장 배준범

1. 들어가며

-사전에 인지했고, 실태조사 결과로 확인되는 바와 같이 해외에 진출한 한국 기업들의 문제는 심각한 수준. 이번 조사에서는 이미 이전부터 간헐적으로 접하게 되던 동남아의 탄압 양상을 조사한 것이었지만, 동유럽 중남미 등 다른 지역에서도 문제는 심각한 것으로 파악됨.

-그 양상은 국내와 다르지 않는 비정규직 문제에서부터 폭언, 폭행, 감시, 협박, 해고 위협 등의 노조 불인정 등의 인권 혹은 노동기본권 문제가 포함되는 등 다양함. 여기에다 법적 공백을 악용한 공장 위장 폐쇄 후 국내외에 재설립도 여러 사례들이 포착되었음. 또한 자본의 자유로운 이동에 따른 공장 이전 위협도 존재.

-국제주의를 강령에 표방하고 있는 민주'노동'당으로서는 해외에 진출한 한국 기업들이 야기하는 노동탄압 및 착취 문제는 보편적 인권, 노동권의 관점에서도 이는 대응해야 함.

2. 난점

-민주노동당은 정당으로서 국가권력의 장악을 목표로 하는 존재. 그리고 그 과정의 일환으로서 입법부에 진출과 진출 규모의 확대를 목표로 함. 기본적으로 정치 영역과 경제 활동 영역 사이의 불일치가 야기하는 모순이 이 문제에 대한 접근을 어렵게 함. 국가권력과 입법 내용의 적용 범위는 국경 내로 한정됨. 기업들을 규제할 수 있는 법과 제도들은 일국적 차원에서 조직된 정치영역에서 다뤄지지만, 자본의 활동영역은 국제적. 즉, 자본은 노동과 자본의 역관계가 다르고, 임금과 노동조건이 보다 유리한 지역으로 확장하고 진출하는 것이 상당 부분 자유롭지만 이들을 규제하거나 통제할 수 있는 국제적 차원의 강제력이 있는 법이나 제도는 없다는 것. 바로 이것이 자본주의의 역사만큼이나 오래된 자본과 노동 사이의 불균형.

-동시에 여전히 국내에서도 전근대적인 착취와 기본권 탄압에 시달리는 한국의 노동운동가들로서는 한국 기업들의 해외에서 야기하는 문제들에 대한 대응의 취지와 원칙에는 동의할 수 있어도, 그것이 막상 선택의 문제로 다가올 때에는 해외의 문

제는 항상 우선순위에서 밀리기 마련. 한국이 세계 자본주의 체제에서 차지하는 위치에 따라 국내 자본과의 힘겨운 싸움과 해외로 진출한 한국출신 기업들의 행태에도 대응을 해야 하는 이중의 과제가 벅찬 것도 사실. 이는 제3세계와 1세계의 모습들이 혼재되어 있는 한국 진보진영이 처한 상황.

-이론적으로도 난점들 존재. 오랫동안 국제노동계에서는 일부 1세계 국가들의 노동조합을 중심으로 해서 자국 노동자들의 이해관계에 기반하여 세계적 차원의 단일 노동기준 도입을 주장하기도 했다. 이는 자본이 자국에서 빠져나가는 것을 막는 것을 의도하고 있는 이기주의적 입장이라는 많은 비판을 받았고, 이에 맞서 제3세계의 많은 국가들은 노동기준의 도입은 각국의 주권의 일부라는 주장을 폈음. 이 두 편향에 종속되지 않으면서, 선진국과 제3세계의 노동자들 모두들 포괄할 수 있는 운동의 방향 도출하는 것 역시 과제.

3. 대응의 원칙과 방향

-하지만 국제적으로 인정받고 있는 제도와 규범 및 합의 사항들이 있는 것은 사실. 이를 국내외에서 적극적으로 활용할 필요 존재. 국제노동기구(ILO)에 관련 규범과 OECD의 다국적기업 가이드라인이 있고, 이들은 그간 노동운동이 축적한 역량의 반영이기도 함. 근본적으로 강제성이나 구속력이 없다는 면에서 그 기구들의 결정은 권고 수준에 머문다는 것이 이들의 한계이나, 활용할 여지가 상당히 있음. 당장 산자부, 노동부, 외통부의 정책에 대한 문제제기와 개선 논의 착수가 가능할 것.

-가장 초보적인 수준에서는 현재와 같은 실태조사의 형식은 꼭 아니더라도, 탄압 사례들을 모으고 접할 수 있는 기회들을 정례화 혹은 안착시킬 필요가 있음. 그리고 이러한 정보 환류/공유 과정에 참가 단위의 범위를 넓히기 위해서 노력해야 함.

-이러한 DB의 축적과 함께 이를 공론화시킬 수 있는 노력들 또한 병행해야 함. 이를 위해 당 민중운동, 시민사회운동의 연대/공동 기획사업으로서 배치될 필요. 상징적 탄압 사례에 대해서는 현장 직접 방문도 고려 가능. 사안의 정치적 쟁점화 동시에 유관 제도 개혁을 제안해야 하는 것. 이를 통해 전경련이나 경총, 중기협도 이 사안에 대한 공론의 장으로 끌어들일 필요 있음. 위에서 언급한 국가 기관들에 대한 다각적인 문제제기와 함께 입법 활동도 검토해야 함.

-구체적 자본이동의 양태와 산업별, 진출 국가별, 그리고 탄압의 각 유형별 특수성에 대한 연구와 분석도 중요한 과제. 중장기 전략의 도출의 근거가 될 것.

-무엇보다도 각국 운동의 강화를 목표로 하는 관점과 이에 기반한 프로그램의 실천이 중요. 이와 같은 사업에 대해서 시혜적인 입장에서 진행되는 프로그램들은 지속성도 실효성도 없다는 것이 지난 국제연대 운동의 역사. 한국 운동의 성장이 잘 웅변하듯이 외국 진보 진영의 연대는 한 국가의 운동의 성장에 간접적으로 도움이 될 수 있을지언정, 결정적 요인이 될 수는 없음. 태국과 인도네시아와 필리핀 운동의 자주적이고 민주적인 발전/강화에 어떻게 한국 운동이 기여할 수 있을까가 우리의 고민이자 관점이어야 한다는 것.

아시아 초국적기업(ATNC), 노동, 그리고 자본 운동

장대업(아시아 노동정보센터(Asia Monitor Resource Centre)연구주임)

서문[5]

다소 이론적인 이 장은 매우 실천적인 질문으로 시작된다. 개발도상국에 있는 아시아 초국적기업의 노동 관행(labour practices)을 어떻게 통제할 것인가? 이는 지난 10년간 아시아에서 노동권을 증진시키려는 캠페인에 참여했던 모든 조직들에게 주된 문제였었다. 아시아의 투자는 세계에서 가장 인구가 많은 나라인 중국을 자본주의 경제로 변혁하는 데 중요한 역할을 하고 있고 최근 중국 노동자들이 직면한 심각한 현실이 우리로 하여금 아시아 초국적 자본의 문제에 더욱더 관심을 가지게 만든다. 지금껏 ATNC의 문제를 다룬 것은 매우 비과학적인 문화 연구 학파로서, 이들은 야만적인 노동통제의 원인을 유교 이데올로기나 가족-중심적인 사회에서 찾으려 했는데, 이러한 논리는 아시아의 자본뿐만 아니라 아시아의 사회 또한 아직 문명화되지 못했다는 함의를 감추고 있다. 많은 진보적 연구자들은 불행히도 이를 무역 문제로 이해했는데, 이 같은 무역에서 아시아의 공급자 (생산자)들은 서양 상대방 (구매자)과의 불공정 무역에 종속되고 따라서 세계화의 희생자처럼 보인다. 이 분석들 대부분은 자본운동성 및 그것이 자본수출국가와 수입국가 모두에 관해 갖는 함의를 심층적으로 이해하지 못하고 있다. 이를 결여하기 때문에, 노동운동의 전략은 ATNC의 노동혹사문제에 사안별로 대응할 뿐이었으며, 그 결과물들은 하나의 사회적 운동으로 전환되기 어렵다. 이 논문(article)은 ATNC의 문제를 가장 추상적인 형태부터 구체적인 형태에 이르기까지 추적하고, 아시아의 사회적 관계의 운동을 포착하며, 이로써 최근 노동의 재구성(recomposition)을 특징지으려 할 것이다. 이 논문의 목적은 자본 일반 및 특히 ATNC의 운동을 분석함으로써, ATNC에 맞선 전략을 세우는데 착수하고 이로부터 아시아에서 새로운 노동 행동의 가능성을 발견하는 것이다.

1. 자본 운동성의 기원

5) 이 글은 아시아 노동정보센터 (Asia Monitor Resource Centre)의Asian Transnational Corporation Outlook 2004에 포함된 "Asian TNCs, workers and the movement of capital"을 국역한 것이다. 이 논문은 나 자신이 쓴 다른 많은 논문과 발표에서 착상을 끌어 왔다. 이들은 ATNC Monitoring Network에 의해서 서로 다른 출판물로 출판됐다. 서로 다른 논문과 발표에 대한 많은 논평들은 이 논문에서 나의 논변을 발전시키는데 결정적이었다. 모니나 윙, 데니스 아놀드, 이만 라마나, 그리고 세실 투이코가 질높은 논평을 해 준데 특별히 감사드린다.

자본은 운동한다. 이는 의문의 여지가 없다. 자본은 순환하고, 팽창하며, 경쟁하고, 통합하고, 따라서 자본은 끊임없이 운동한다. 사실 자본의 운동성은 지리적 팽창이나 재배치 등 '외적' 형태로만 나타나는 것이 아니라, 생산적 자본의 화폐-형태로의 전형, '인적 자본'의 새로운 기계로의 대체 등의 내적 형태로도 나타난다. 이 과정에서 자본은 상이한 형태를 취하면서 운동한다. 그렇다면 이 운동성의 기원은 무엇일까? 자본 운동성을 논하려면 '자본이란 무엇인가?'라는 질문에서 시작하는 것이 좋을 것이다. 얼핏 보기에 자본이란 일정량의 화폐 또는 일정량의 화폐로 전환될 수 있는 물건들을 지칭한다. 하지만 우리는 아무 화폐를 자본으로 취급한다거나, 버려진 기계를 자본이라 부르지 않는다. 예컨대 어떤 부자가 막대한 양의 화폐를 가졌으나 물건을 사는 용도로만 화폐를 사용할 의도를 갖고 있다면, 우리는 그 화폐를 자본이라 정의할 수 없거니와 이 화폐 소유자를 자본가로 파악할 수도 없다. 자본이 되려면 화폐는 운동하여(set in motion) 생산이나 투기(또는 금융시장에 투자)에 참여함으로써 더 많은 화폐를 벌어들여야 한다. 즉 자신의 가치를 증식시켜야 한다. 자본에게는 운동하려는 잠재력이 있는 바, 그 기초는 '움직이는 화폐'(money in motion)로서 자본에 내재한 본성이다.

자본이 움직이는 화폐라고 말했다고 해서, 화폐가 살아있는 물질처럼 여기저기 움직인다는 뜻은 아니다. 중요한 것은 자본이 '사물'이 아니라는 점을 이해하는 것이다. 자본은 단순히 움직이는 일정량의 화폐가 아니다. 자본은 오직 다른 사회적 세력들, 특히 노동과의 '관계 속에서'만 존재할 수 있다. 이렇게 볼 때, 자본은 생산수단 및 화폐의 소유자와 노동력 소유자 간의 사회적 관계의 형태로서, 이를 통해 특정 형태의 사회적 노동이 '잉여가치'의 생산을 위해 조직되고 동원된다(Marx 1990)[6]. 사회적 관계의 형태로서 자본은 사실 상품 소유자들 간의 기본적 사회적 관계 – 가치 관계(value relation) – 의 발전된 형태다. '가치'를 이해하기 위해서는, 가치의 담지체로서 상품을 살펴봐야 한다.

상품은 이중적 본성을 갖는다. 상품은 유용한 노동의 산물로서 유용성을 갖는 한편, 추상 노동의 산물로서 사회적으로 인정된 '가치' 또한 갖는다(Marx 1990). 생산물을 시장에서 교환, 판매, 구매될 수 있는 실제 상품으로 만드는 것은 (동질적이고 측정가능한) 추상노동의 산물로서의 상품의 본성이다. 따라서 '자본주의적' 노동의 특수한 본성은 그것이 반드시 가치-생산(value-producing) 노동이어야 한다는 점이다(Clarke 1991). 여성과 남성의 노동 활동이 사회적으로 인정되는 것은 오직 그것이 '가치'를 생산하거나 거기에 조력하는 한에서이며,

6) 자본주의 사회에서, '가치'는 화폐량 단위로 인정되고, 사회적으로 가치있는 사물들은 상품의 형태로 존재한다. 할머니의 100년된 시계는 그의 손자에게는 극히 가치 있겠지만, 사회에게는 그렇지 않다. 시계가 금이나 값비싼 물질로 되어 있다는 것을 사람들이 발견한 다음에야 시계는 사회적 가치를 얻게 된다. 인간노동실천을 포함한 유용한 사물들의 사회성은 그 '가치'에 의해 결정되고, 이는 자본주의 사회에서는 일정량의 화폐로 표상될 수 있다. 이런 의미에서 자본의 본질은 가치다. 그리고 가치의 사회적 관계는 자본주의 사회의 가장 근본적인 특징이자 자본운동성의 궁극적 토대다(Marx 1990: 174)

그렇기 하기 위해 그 혹은 그녀들은 사회적 관계의 특정한 형태 안에서 노동한다(Negri 1994:9, Cleaver 2002; 138-42). 가치를 생산하는 노동이 아니라면, 노동하는 활동은 사회적으로 인정받지 못하고 따라서 어떤 대가도 받지 못한다. 이것이 가치가 표상하는 사회적 관계이며, 이는 추상노동 간의 관계다. 이런 의미에서 또한 가치는 단순히 상품에 따라붙는 일정량의 화폐가 아니다. 차라리 가치는 상품소유자들 간의 자본주의적 사회적 관계의 기본 형태인 바, 이를 통해 '사회적으로' 인정된 가치를 생산하기 위한 사회적 노동의 특수한 형태가 조직되고 동원된다(Marx 1990).[7] 가장 발전한 가치-형태는 화폐에서 나타난다. 모든 상품들은 그들의 가치를 한 상품의 동일한 몸 안에서 표현하며, 이로써 자신들의 가치를 '통일된 방식으로' 표현한다(Marx 1978: 146). 화폐가 사회적으로 인정된 가치 즉 추상노동을 보편적으로 표상하기 때문에, 화폐는 사회적 관계의 지배적 형태가 된다. 자본주의 생산 과정에서 화폐는 운동하면서 재료와 노동력 등등을 구매한다. '가치'는 노동력 상품과 화폐 소유자 간의 관계를 관계의 형태를 취한다. 운동하는 화폐로서 자본은 또한 자본이 운동하는 가치라는 것을 의미하며(Neary 2002) 자본은 이 모든 사회적 관계를 내포한다. 자본이 사회적 관계의 형태라는 것, 더 구체적으로는 산 노동에 대한 추상노동의 지배에 기초한 긴장적인 사회적 관계(또는 운동하는 화폐, 더 근본적으로는 운동하는 가치)라는 사실은 왜 자본이 항상적으로 운동하는지에 대한 이유를 이해하는 출발점을 제공한다.

자본은 오직 자본주의적 노동과의 관련 하에서만 자본이다. '자본은, 노동이 없다면, 존재하길 그칠 것이다'(Holloway 1996: 140). 특정한 사회적 관계가 없다면, 자본은 단지 특정량의 화폐로서, 가치증식하지 못하고 따라서 자본으로 취급될 수 없다. 자본-노동 관계는 서로 다른 소득의 원천들, 즉 화폐 자본, 그리고 노동력 상품 간의 매우 기술적인 문제처럼 보인다. 그러나 기술적 관계처럼 보이는 이 안에서, 자본가는 사회적 필요를 충족시키는 유용한 물건들을 만들어내기 보다는 끊임없이 가치를 생산하려고, 좀더 구체적으로는, 산 노동으로부터 그 본질은 부불추상노동인 잉여가치를 추출하려고 노력한다. 산 노동을 추상노동의 지속적 통제 하에 두는 것이야 말로 잉여가치생산의 열쇠다. 자본의 본질적 제한은 그대로 남아 있는데, 자본은 산 노동과 관련 맺지 않는다면 자본이 될 수 없다는 것이다. 따라서 자본은 산 노동으로부터 항상적인 압력을 받는다. 다른 한편 개별 자본은

7) 이같은 사회적 관계는, 마르크스가 사회적 관계의 가치형태에 대한 논설에서 역설했듯, 가치를 포함하는 상품들 간의 관계로 외양하며, 그 본질은 생산자에 의한 추상노동이다. 추상노동이 의미하는 것은 누가 그 특수한 노동활동을 하는가는 중요치 않다는 것이다. 비록 가치가 상품생산자와 소유자 간의 관계에 기초하지만, 사람들 간의 이같은 관계는 사물들 간의 관계로 대체된다: 상품. 일단 화폐가 완전하게 작동하고 교환을 매개하기 시작하면, 이 물신주의는 더욱 심해져 인간들 간의 관계의 모든 흔적을 사물들 간의 관계 배후로 감춘다. 이는 상품과 화폐의 물신성이라 불린다. 자본주의적사회적 관계는 사물들 간의 관계의 형태로 드러난다. 더욱 나쁜 것은, 이 같은 사물들 간의 관계가 모든 사람들이 매일 직면하는 유일한 현실이 된다는 점이다. 모든 사업, 국가 정책, 그리고 사회적 착상은 이같은 잘못됐지만-현실적인 사회성의 기초 위에 세워진다(Rubin 1990: 6).

우리가 시장이라 부르는 공간에서 다른 개별 자본과의 경쟁 하에서만 존재한다. 노동과의 관계 및 다른 자본과의 경쟁 이라는 자본의 존재양태는 자본에게 불안정성 뿐만 아니라 동학 (dynamics)를 그 내적 본성으로 부여하며, 자본에게 항상적인 운동 압력을 가한다. 이제 사회적 관계의 형태로서 자본의 내적 동학, 불안정성, 그리고 운동성이 현실에서 어떻게 나타나는지 살펴 보자.

2. 항상적 압력 하에서 움직이는 자본

자본이 다른 개별자본과의 경쟁 속에서 존재한다는 사실은 자본을 경쟁적 압력 하에 둠으로써 자본 운동성을 조건짓는다. 개별 자본(기업)이 과잉생산과 시장에서의 증가하는 경쟁압력 때문에 고통받는 것은 전혀 이상한 일이 아니다. 사실 이같은 경쟁 압력은 자본의 기본적 재생산 메커니즘 즉 산노동에 대한 추상노동의 지배에 기초한다. 자본주의 생산에서 사회적 필요(need)의 생산 (즉 산노동의 과정)은 이윤을 생산하려는 자본의 필요 (추상노동의 과정)에 종속된다: 이것은 다시 말하면 유용한 물건생산의 상품 생산에의 종속이다. 어떤 사적 기업도 사회적 필요의 충족을 통해 공익에 봉사하려는 목적만으로 사업을 하지 않는다. 이윤을 만들지 못하는 어떤 사회적 필요도 투자를 유인하지 못하는 반면, 이윤 창출의 전망은 너무 많은 사업을 유인한다. 따라서 경쟁에서 싸워 살아남는 것이 자본의 운명이다. 이 경쟁에서는 오직 상품의 질을 떨어뜨리지 않으면서 가격 경쟁력을 유지해 주는 더 효과적인 수단을 활용할 수 있는 개별 기업만이 경쟁에서 승리하고 유리한 위치를 점할 수 있다. 비록 몇몇 기업만이 우월한 지위에 도달하고 경쟁적 우세를 향유할 수 있긴 하지만, 가능한 최고의 위치에 도달하려는 전망(perspective)과 욕망이 모든 기업들에게 이 같은 시도를 계속하도록 추동한다. 더욱더 많은 경쟁과 과잉생산 간의 악순환은 자본주의 발전에서 이상한 것이 아니라 자본주의의 기본 법칙이다. 그러나 이것이 이 같은 발전이 아무런 후과 없이 계속될 수 있다는 것을 의미하진 않는다. 많은 새로운 회사들이 새로운 경쟁에 진입하면서, 많은 기업들이 붕괴하고 소멸한다. 더욱이 시장을 지배하기 위한 시도의 일환으로, 생산수단에의 끊임없는 투자는 산업적, 국가적, 국제적 수준에서 자본의 과잉축적(overaccumulation of capital)을 초래할 것이다. 만일 이것이 광범위한 수준에서 발생한다면 총이윤율은 급격하게 하락하기 시작한다. 만일 시장이 생산물을 소비할 수 있을 정도로 충분히 빨리 팽창하지 않거나 기존 시장에 대한 지배력이 보장되지 못한다면, 축적된 생산력들은 유휴(idle) 상태가 되지 않을 수 없다. 이 같은 항상적인 압력 하에서, 새로운 시장을 탐험하고, 생산비용을 절감하며, 리스크를 다변화하는 등은 개별 자본의 일상적 작동 뿐만 아니라 장기적 전략으로도 필수적이다. 이같은 항상적 압력에 직면해서, 개별 자본은 운동해야만 한다. 개별 자본은 끊임없이 기업을 구조조정하여 효율성을

극대화하고 가동 비용을 절감해야 한다. 그들은 활발하게 새로운 시장을 찾아 나서는데, 그 수단은 지역적이고 국가적인 경계를 넘는 것이거나 새로운 사회적 필요를 창출하는 것이다.

자본의 기본적인 재생산 메커니즘은 '과잉축적으로부터 압력을 만들어낼 뿐만 아니라, 산노동으로서 자신들의 추상노동을 판매하는 노동자들로부터도 압력을 만들어낸다. 노동자들의 삶은 추상노동(노동상품)이 되지 않고서는 지속될 수 없다. 자본주의적 이상에서 노동자와 자본가 간의 교환관계는 수입의 두 가지 다른 원천들 또는 기능적으로 차별화된 수입 원천들 말하자면 노동력 상품과 화폐상품을 소유한 두 다른 개인들 간의 등가적이고 자유로운 계약관계처럼 보인다. 실제로는, 이 교환관계가 재생산되는 것은 차라리 이 같은 이상을 마치 주어진 현실처럼 끊임없이 제시하려는 자본의 노력 때문이다. 하지만 그리 오랜 시간이 걸리지 않아도 생산과정에서 노동자들은 '노동자들이 더 이상 자유롭지 않은 바, 자본 재생산은 생산과정의 자본주의적 통제 및 필요노동시간 이상으로 노동자들이 일하도록 강제하는 데 근거한다'(Clarke 1991, p. 191)는 점을 깨닫는다. 자유로운 계약 관계라는 이상은 이제 '노동자들에 대한 자본가들의 지배', '인간에 대한 사물, 산노동에 대한 죽은노동, 생산자에 대한 생산물의 지배'(Marx 1990, p. 991)라는 형태로 드러난다. 부의 자본형태로의 증가하는 축적은, 노동자들을 무력한 주체(subjects, 예속자)로 다시금 생산과정 안으로 강제하는 노동자들의 빈곤(절대적이진 않다면 상대적인)과 대조되면서, 본성적으로 자생적인, 그리고 좀더 발전한다면, 조직된 노동자들의 투쟁형태를 촉진한다. 노동자들의 투쟁은 개별 자본의 직접적인 노동비용 뿐만 아니라 소위 '착취의 사회적 비용'(Holloway 1996을 보라)에도 압력을 부과한다. 착취의 사회적 비용이란 자본축적의 효율성을 의미하는데, 여기에는 직접적 노동비용 뿐만 아니라 자본이 지불해야 하는 간접적 노동비용도 포함된다. 이는 자본이 산노동에 대한 사회적 지배력을 재생산하기 위해 화폐나 시간의 형태로 지불해야 하는 것들: 즉 건강보건, 육아, 소득세, 법인세, 퇴직금(severance payment), 자본주의의 특정 분파(sector)의 이해를 보장하는 정치정당[8]에의 기부 등등이 포함된다.

가치생산노동이라는 자본주의의 기본적 사회적 관계에 그 기초를 두는 이같은 항상적 압력에 직면하여, 개별 자본들은 생존과 확장을 위해 다양한 방향으로 운동한다. 경쟁에서 살아남는 일반적 방식 중 하나는 노동일을 늘이거나 노동강도를 강화함으로써 노동자들을 쥐어짜는 것이다(절대적 잉여가치의 착취). 하지만 이렇게 하는 데는 일정한 한계가 있는데, 왜냐하면 만약 노동자들을 인간적

8) 초국적기업들이 개발도상국의 '부패 비용'에 관해 불평하는 것은 흥미롭다. 왜냐하면 이는 그들이 선진국에서 정치정당에게 합법적으로 지불하는 것에 비하자면 아무 것도 아니기 때문이다. 비록 부패가 개발도상국에서의 민중들의 삶을 분명히 파괴하긴 하지만, 초국적기업들의 불평은 코미디에 불과하다.

능력 이상으로 노동하도록 쥐어짠다면, 그것이 너무 지나치다면, 노동자들이 이를 좌시하지 않을 것이기 때문이다. 따라서 때때로 노동자들을 쥐어짜려고 노력하면서 개별자본가들은 끊임없이 서로 경쟁하여 신기술(new technology)에 기초한 효율적 생산수단을 도입한다. 하지만 노동과정에 관한 특수한 기술발전과 기술적 노동분할의 발전은 기술혁신이나 위대한 발전 그 자체에 의해 자연적으로 주어지지 않는다. 그보다는 기술적 발전이 끊임없이 채택하는 특수한 사회적 형태는 생산조직과 생산관계의 발전에 의해 구체화된다(Maglin 1982). 자본주의적인 기술적 노동분할 및 기술 발전의 특수한 형태는 노동과정과 개별노동자에 대한 통제력을 혁신함으로써 잉여가치생산의 조건을 제고하려는 자본가계급의 시도에 의해 일차적으로 도출된다. 기계화와 기술의 도입, 새로운 노동분할, 공장체계의 도입, 테일러주의와 포드주의는 내적 압력에 직면하여 축적을 지속하려는 이같은 노력들 중 하나다.

만일 개별자본이 노동 및 노동생산성에 대한 통제력을 제고시키고자 노력한다면, 두 가지 이점이 있다. 첫째, 개별자본은, 잘 되기만 한다면, 생산비용을 절감할 수 있고, 이로써 여분의 돈을 벌게 된다. 더욱이 더 나은 노동생산성을 위해 경쟁한 결과, 노동자들 자신이 사용하는 재화를 생산하는 산업의 노동생산성이 전반적으로 증가함으로써 노동자들의 생계비용이 절감되어, 총자본을 실질임금의 증가압력으로부터 상대적으로 해방시킨다. 만일 노동자들의 생존에 더 적은 비용이 필요하다면, 자본이 더 가져갈 수 있게 되는 것이다. 이것이 상대적 잉여가치의 생산으로, 자본이 압력으로부터 빠져나올 수 있는 하나의 방법이다. 자본이 상대적 잉여가치의 추출에 기초해 축적을 지속하는 데에는 여러 가지 수단이 있다. 이 논문에서 우리의 관심과 관련하여 한 가지 수단이 특히 중요한데, 이는 개별자본이 자신들의 생산설비를 다른 나라로 재배치함으로써 점점 더 많은 수의 노동자들이 더 저렴한 수입품을 소비하게 하는 것이다. 이렇게 함으로써 자본은 저개발국가의에서 사람들을 흡수하고 이를 세계적 자본주의 사회적 관계로 통합한다. 이 같은 세계적인 자본 운동에서, 주요한 행위자가 바로 초국적기업이 되어왔다.

3. 국제적인 자본운동과 상대적 잉여가치

생산자본의 운동과 관련해서 두 가지 주된 논의가 있다. 1) 자본은 더 저렴한 노동이 있는 장소로 움직인다 2) 자본은 더 저렴한 노동 때문에 움직이지 않는다. 재계에서 후자의 논의를 시종일관 주장하는 반면, 많은 노동조직은 기회주의적으로(opportunistically) 양자를 사용한다. 해외투자에 대한 주류적 논의가 노동체제가 해외투자와 직결되지 않는다고 종종 주장하는데, 그 근거는 자본이 근로기준이 더 나쁘고 노동자들의 권리가 취약한 나라들로 배치되는 경향이

있다는 점을 보여주는 경험적 증거가 없다는 것이다(OECE 2002, p. 170). 이런 류의 논의를 뒷받침하는 전형적 증거는 해외투자의 주된 목적이 근로기준이 높은 선진국이라는 것, 그리고 최악의 근로기준은 해외투자를 유인하지 못한다는 것이다(OECD 2002를 보라). 즉 자본배치의 결정은 항상 저렴한 노동에만 근거하지 않는데 왜냐하면 노동은 단지 '관심사의 작은 부분에 불과하기 때문이라는 것이다. 노동운동 쪽에서 이같은 논의에 대응하는 방식은 이중적이다. 많은 노동운동가들이 자본운동을 노동비용의 견지에서만 이해하는 반면, 소비자 조직들은 기업들이 노동으로 부터가 아니라 마케팅으로부터 돈을 만들어낸다고 주장한다. 따라서 기업들이 왠만한 임금을 지급하는 것이 무슨 대단한 일이 아니라는 것이다.

불행히도 양쪽 논의 모두 설득력이 떨어지는데, 왜냐하면 이 논의들은 노동비용과 노동, 그리고 자본에 관한 극히 협소한 개념에 기초하기 때문이다. 이런 의미에서 주류의 논의와 노동운동의 반응 간에 커다란 차이점은 없다. 더 나은 답변은 자본이 '노동비용' 때문이 아니라 '노동' 때문에 운동한다는 것이다. 개별 초국적기업에게, 재배치는 더 나은 사업을 향해 운동하는 수단이며 이는 반드시 새롭게 자리잡은 생산 시설에서의 더 저렴한 임금을 겨냥한 것이 아닐 수 있다. 이는 직접적 노동비용에 관한 것이 아니다 – 이 점에서 보면 자본가들의 주장에는 진실이 있다. 더 많은 이윤은 더 적은 비용과 더 나은 판매에 의해 보장되며, 그 시각은 회사마다 다르다. 그들 중 일부는 올바른 것으로 증명될 것이고 다른 이들은 잘못된 것으로 증명될 것이다. 그러나 이는 자본이 노동에 대한 고려 없이 운동한다는 것을 의미하지 않는다. 자본은 더 나은 수익성을 위해 운동하며, 이는 얼마나 '효율적으로' 추상노동을 추출하고 시장에서 상품 판매를 통해 이를 실현하느냐에 달려 있다. 이것이 의미하는 바는 비록 개별 자본의 결정이 사태를 더 효율적으로 만드는 여러 다른 변수에 기초해 만들어질지라도, 자본운동은 가치를 저하시키는 사회적 축적 조건, 즉 착취와 경쟁의 사회적 비용의 증가를 극복하려는 시도에 의해 유발된다는 것이다.

이같은 압력 하에서 개별자본은 더 저렴한 노동이 있는 장소로, 또한 자국만큼 비용이 드는 노동이 있는 장소로 움직인다. 투자의 상당 부분은 선진국으로 간다. 더 저렴한 직접노동비용이 자본이 사업하는 데 항상 좋은 것만은 아니다. 때로 임노동자로 아직 훈련되지 않은 노동자들을 훈련시키는 데 더 많은 시간과 비용이 든다. 숙련 수준도 문제가 되고 노동규율 같은 노동자들의 태도(attitude)도 또 문제가 된다. 그러나 만일 자본이 선진국으로 운동하고 자국에서 그랬던 수준으로 지불해야 한다 하더라도, 자본은 몇 가지 기대를 갖는다. 우선 위에서 언급한대로, 더 많은 상품을 판매할 수 있는 새로운 시장을 탐험하는 것은 경쟁 압력과 증가하는 사회적 착취 비용을 회피하는 가장 중요한 수단 중 하나다. 만일 그들이 더 판매할 수 있다면 그들은 여전히 더 낮은 비용을 감당할 수 있다는 것이고,

이는 그들이 심지어 선진국으로부터도 더 싼 물건들을 수입할 수 있다는 뜻이다. 만일 생산물들이 노동자들의 생필품과 관련된다면, 그들은 총자본에 상대적 잉여가치를 가져다 주는 셈이다. 값싼 수입품에 더해, 운동하는 자본은 자국에서 사회적 착취 비용에 영향을 주는 다른 수단을 갖고 있다. 기업은 투자 목적지를 '바꿀 태세를 갖춤으로써' 직접 노동 비용을 포함한 사회적 착취 비용에 대한 하락 압력을 유지할 수 있도록 강화된 권력으로부터 이득을 얻는다. 이같은 영향을 고려할 때 자본이 실제로 어디로 가는가는 진정한 문제가 아니다. 문제는 그것이 운동한다는 사실 자체다. 실업의 위협은 노동자들을 침묵하게 하는 가장 중요한 수단 중 하나다. 따라서 선진국으로의 FDI(외국인직접투자)는 노동착취와 관련된다. 상대적 잉여가치는 총자본에 의해 정확히 의도된 것은 아니다. 그것은 차라리 회사에서 생산성을 증가시켜 개별 기업이 시장에서 다른 이들을 이기기 위한 수많은 사업 결정들이 만들어낸 결과이다. 개별자본의 결정은 총자본에게 상이한 축적조건으로 귀결된다. 지금껏 보았듯 자본재배치는 개별 회사에 가해지는 경쟁압력을 극복하기 위한 결정이다. 그러나 그 실제적 결과는 집단적 결정이 전반적으로 새로운 사회적 축적 조건의 집합을 창출한다는 사실이다.

개발도상국으로의 투자는 이같은 관계를 더 분명히 보여준다. 값싼 외국산 제품을 수입함으로써 상대적 잉여가치 착출의 효과를 갖는 것은 확실히 개발도상국 투자의 사례다. 아닌 게 아니라 더 저렴한 직접노동비용은 장점 중 하나다. 그러나 이것이 절대적 목표일 것 같진 않다. 일부 소비자운동조직이 주장하듯 초국적기업들은 노동자들에게 더 많이 지불할 수도 있는데 왜냐하면 직접적 노동비용은 제품 가격의 매우 작은 부분일 뿐이기 때문이다. 그러나, 다시, 공장에서 노동자들에게 그럴듯한 임금을 지불하는 것이 자본가들이 노동자를 착취하지 않는다는 것을 의미하는 것은 아니다. 직접적 노동비용은 간접적 비용의 전체 집합과 비교할 때 아무 것도 아니다. 이는 형식적 임금을 지불하는 측면에서 착취가 최소한도로 나타날 때조차 자본이 개발도상국으로 자본을 재배치함으로써 자본이 회피할 수 있는 막대한 간접적 비용이 있고 따라서 고용주들이 노동자들에게 적은 임금을 줄 때 실제 착취정도는 드러나는 것보다 훨씬 크다는 것을 의미한다. 이제 문제는 자본이 추상노동을 착취함으로써 사업을 운영하고 자본을 축적하는 데 그 모두를 지불해야 하느냐, 일부 또는 전혀 지불하지 않느냐 이다. 노동비용을 좀더 넓은 의미에서 고찰한다면, 초국적기업이 돈을 벌 수 있는 것은 값싼 노동이 아니라 마케팅이라는 주장은 붕괴한다. 마케팅에 사용되는 돈은 어디서 오는가? 만일 선진국의 개별 자본이 이 모든 비용을 지불해야만 한다면, 그들이 유통에 투자할 돈이 없을 것이다. 이같은 가정은 노동비용을 좁게 개념화하는 것으로부터 오고, 이는 협소한 '노동' 개념에 기초한다. 국제적 자본운동은, 특히 개발도상국으로의 자본운동은, 운동해야만 한다는 것이 자본에게 저주라는 사실에도 불구하고,

자본에게 있어 좋은 선물이다. 자본이 국제적으로 운동할 수 있는 많은 다른 길이 있다. 그중에서 생산자본운동의 대부분은 외국인직접투자로 이루어진다.

4. 국제적 자본운동의 형태

지난 20년간 국제적 금융 흐름의 막대한 증가 이후, 최근 자본운동은 다양한 투자형태로 특징지어진다. 모든 형태의 투자를 식별하는 것이 거의 불가능하지만, 대개 두 가지 투자형태가 국제투자의 주된 형태로 간주된다. 이는 1) 외국인직접투자와 2) 포트폴리오투자다. 위에서 본 것처럼 전자는 제조업(생산적) 자본에 의해 추동되고, 후자는 금융자본에 의해 추동된다. 직접투자기업은 보통 외국인직접투자자가 일반지분이나 투표권의 10% 이상을 갖고 투자로부터 이득을 얻기 위해 이를 행사하는 기업으로 정의된다(OECD 1996, IMF 1996). 직접투자기업 예컨대 외국계열사(foreign affiliates)는 다시 세 가지 범주로 나뉘는데, 여기에는 모회사와 계열사의 관계에 따라 지사(branch enterprise), 자회사(subsidiary), 그리고 관계회사(associate)가 있고, 이에 입각하여 투자자가 경영권을 행사한다(Box 1을 보라).

Box 1. 직접투자관계

1. 지사: 지사는 투자유치 국가에 외국투자자에 의해서 전체적으로나 부분적으로 소유된 비법인(unincorporated) 기업이다. 이 관계는 모회사와 다음과 같은 것들 간에 수립될 수 있다: 1) 외국투자자의 영구 재단 및 사무실 2) 외국투자자와 한 명 이상의 제삼자 간의 비법인적 협력관계나 합작 기업(venture) 3) 외국인 거주자가 직접 소유한 토지, 구조, 그리고/또는 부동산 장비와 물건. 4) 외국인 투자자의 나라가 아닌 곳에서 최소한 일년동안 활동하는 동산 장비(배와 같은)

2. 자회사: 비거주 투자자가 주주나 회원의 투표권의 50% 이상을 소유한 기업/자회사의 자회사

3. 관계회사: 비거주 투자자가 다른 회사의 자회사가 아닌 기업에서 주주투표권의 10% 이상을 소유한 기업. 관계 회사의 자회사 역시 관계 기업이다.

직접투자의 흐름은 모회사와 외국계열사 간의 금융 거래다. 이 흐름은 1) 외국투자자가 직접투자기업에 직접투자한 자금 2) 외국계열사 소득의 재투자 3) 기업간 채무 거래로 구성된다(더 자세한 것은 OECD 1996, IMF 1996을 보라).
얼마간 투기적인 단기투자 형태로의 화폐자본흐름의 증가는 국가간들의 국제수지에서 포트폴리오 투자와 기타 투자의 양으로 드러난다. 포트폴리오 투자는 주식구매와 비-주식 형태(기업협정, 양도성정기예금 증서, 기업어음 등)의

증권(securities), 그리고 외국금융기관이나 기업이나 정부에서 직접 발행된 다른 파생금융상품에 의해 행해진다. 투자자의 경영참가 없는 투자는 또한 '기타 형태의 투자'를 포함하는데, 여기에는 1) 금융기관과 기업 간의 무담보대부 2) 무역신용장 3) 은행예금 등이 있다.

Box 2. 포트폴리오 투자에서 서로 다른 수단

1) 주식투자: 주식과 지분 투자

2) 비주식채무증권 투자: 채권(정부, 정부기관, 국제금융기관과 기업이 발행한 일반적인 중장기 양도성 채무증권), 우선주, 단기 양도성 채무 증권(기업어음과 증서, 양도성 정기예금 증서, 은행인수어음, 시장성약속어음 등을 포함하는 화폐시장에서의 거래)

3) 파생금융상품투자: 소지자에게 일정 기간 이후에 현금이나 다른 일차적 금융증서의 형태로 경제적 이익을 수취할 수 있는 조건부 권리를 주는 이차적 금융증서

FDI는 투자국가에서 기계나 건물 등 물리적 자산의 설립을 동반하는데, 이 때문에 투자자가 정리하고 운동하는 데 상대적으로 오랜 시간이 걸린다. FDI와 달리 포트폴리오나 다른 형태의 투자는 투자국에서 물리적 자산의 설립을 포함하지 않으므로 이는 나라에서 나라로 빠르게 흘러가는 경향이 있다.

외국투자기업이 경영하는 사업의 성격 역시 다양하다. 1) 마케팅 자회사는 외국투자의 초기형태로서 투자국에서 어떤 생산활동도 포함하지 않는다. 이들은 외국시장에서 자국상품을 수출하기 위해 설립된다. 보다 공격적인 전략으로서 기업들은 종종 2) 외국에서 산업시설을 설립한다. 더 거대한 시장에의 접근성이라는 관점에서 기업들이 가장 많은 수요가 존재하는 나라나 그 근처에 최종 공정 기업을 갖는 것이 유리하다. 이렇게 하면서 이 기업들은 결국 이 기업들이 시장을 지배할 수 있게 해 주는 최종 비용을 절감하고 가격경쟁력을 제고한다. 최종공정기업은 특히 최종산물에 대한 무역장벽을 회피하기 위해 설립된다. 이 때문에 이 기업들은 할당제(쿼터)로부터 자유롭거나 유리한 할당제를 향유할 수 있는 곳으로 가는 경향이 있다. 만일 모회사가 최종생산공정을 주된 수입국과 자유무역을 맺고 있는 나라 예컨대 미국 시장과 자유무역을 맺은 중앙아메리카 마킬라도라스(maquiladoras)로 운동한다면, 그 회사는 중앙아시아의 풍부한 노동력을 활용하는 동시에 미국의 무역장벽을 회피함으로써 더 많은 이윤을 창출할 수 있다. 이는 기본적으로 한국이나 대만의 의류나 섬유 생산자들이 멕시코와 다른 중앙아메리카의 마킬라도라스에서 하고 있는 일이다. 다른 경우에 최종공정기업은 이들은 생산물에 대한 상당한 잠재적 수요가 있는 동시에 풍부한 노동력을 가진 나라에 있는 외국투자기업에서도 인기가 좋다. 중국은 전형적

사례다. 가장 완전한 형태의 외국투자기업은 투자국에서 소조립부품을 생산하는 자회사를 포함하는 완전한 수직적 통합 공급사슬을 설립함으로써 확립될 수 있다. 이는 비용효율성에 달려 있다. 만일 투자국에서 소조립부품생산을 갖는 게 이 물건들을 수입하는 것보다 더 저렴하다면(보통 무역 비용보다 더 저렴한 노동비용), 그들은 스스로 투자국에서 자회사를 설립하거나 그들의 하청계약자에게 같은 지역에 투자할 것을 요구할 것이다. 후자의 경우 그들 간의 하청관계는 국가의 경계를 넘어 팽창한다. 결국 핵심 공정이나 결정적 부분의 생산 또한 투자국으로 이전될 수 있다.

자본은 다른 시공간으로 운동하면서, 우리 삶의 모든 측면들을 상품으로, 모든 사회를 상품을 생산하고 소비하는 공간으로 전환시키고, 모든 사회를 '공장체제에 잠식되게' 만든다(Negri 1994: 10). 자본운동은 단순히 일정량의 화폐가 여기저기로 옮아가는 것이 아니라 더 중요하게는 사회적 관계의 운동, 곧 사회적 관계의 팽창과 재구성과 구조조정이다. 자본이 운동할 때, 자본은 사회적 관계의 변화를 포함한다. 그것은 사람들을 새로운 일련의 사회적 관계로 진입시키며, 피고용자들을 실업자로, 실업자의 동료를 피고용자로, 정규직 노동자를 파트타임 노동자로, 농민을 공장 노동자로, 주부를 여성노동자로, 공동체를 유령도시로, 그리고 여학생들을 이주노동자로 전환시킨다. 이는 자본이 움직이면 노동 역시 움직인다는 것을 의미한다(Neary 2002).[9] 아닌 게 아니라 사회적 관계의 재구성은 일방적 과정이 아니다. 차라리 자본은 '이윤을 위해 필요하다고 여겨지는 사회적 조건을 유지하기 위한 항구적인 투쟁에 연루되어 있다.'(Cowie 1999: 2).

이제 우리는 아시아에 초점을 맞춰 아시아로의 자본운동이 아시아 개발도상국에서 사회적 관계를 어떻게 변형하는지를 살펴볼 것이다.

5. 자본이 운동하면서: 아시아 개발도상국에서 노동의 재구성

초국적기업은 서방에서 왔든 동방에서 왔든 간에, 이상에서 살펴보았던 특정한 사회적인 노동형태가 부과한 항상적인 압력을 피하려 노력하면서 아시아의 개발도상국이 자신의 발전을 조직했던 방식을 변화시켰다.

선진국은 외국투자를 자유화하라는 압력을 개방도상국에 대해 점점 강화하고 있는 반면, 개발도상국의 부족한 금융자원과 빠른 자본주의 발전을 추구하려는 그들의 욕망 때문에 직접투자에 대한 규제를 자유화함으로써 서로 FDI의 유치를 위한 경쟁으로 치달았다. 공공대부와 정부 보증의 은행 대부에 기초한 개발 계획은 점점

9) 위에서 살펴본 것처럼 자본의 운동은 화폐의 지리적 운동만을 의미하지 않는다. 여기에는 그것을 통해 특정한 종류의 사회적 노동이 강제되는 변화하는 사회적 관계가 포함된다. 노동의 운동은 '이주'만을 의미하지 않는다. 이주는 노동이 '운동'하는 방식의 일부일 뿐이다. 그러므로 자본이 운동하는 반면 노동이 고정되어 있다는 통상적 주장은 자본 및 노동의 운동에 대한 매우 협소한 이해다.

부적절하고 실현불가능한 것이 되었다. FDI(와 포트폴리오 투자)는 국민경제발전과 더 높은 이윤을 확보하고자 하는 초국적기업 모두에게 주요한 수단으로 간주된다. 1980년대 이래 아시아의 많은 후발개발국가들 예컨대 타일랜드나 말레이시아, 인도네시아, 그리고 후에는 중국 및 캄보디아나 스리랑카 같은 다른 개발도상국들은 FDI를 발전을 위한 주된 금융 자원으로 삼고 의지해 왔다. 동남아시아국가들은 경쟁적으로 수출산업 부문에서 FDI를 선호하고 외국기업들의 토지소유권을 허용하며 완전한 세금감면과 리베이트를 제공하는 정책들을 도입했고, 이는 1990년대 초반에는 이자율과 외환거래의 자유화로 이어졌다.
결과적으로 아시아 개발도상국에서 FDI는 1980년 3억9천6백달러에서 2001년 1천2십억6천6백만달러로 증가했다. 이 나라들에 유입된 투자는 1980년 세계 FDI의 0.7%에 불과할 뿐이었다. 2001년에 아시아의 성장경제로 유입된 FDI는 전체 FDI 유입의 13.9%에 이르며, 이는 아시아가 더 나은 투자기회를 찾는 초국적기업의 주된 목적지라는 점을 가리킨다. UNCTAD에따르면, 약 46만 외국계열사들이 2001년 현재 아시아에서 운영 중이다(UNCTAD 2002). 자본축적에 관해 보자면, 1980년대 후반과 1990년대 중반 사이의 호황 동안 자유화가 효과있었던 것으로 보인다. 자유화로 전환한지 10만에 이들 국가들은 확실히 주목할 만한 경제발전을 이룩했다. 수출제조업과 산업노동(work)은 발전의 중추로 등장하면서 동남아시아 국내자본은 주목할 만큼 확장했다. 타일랜드에서는 제조업이 1995년 13.4%로 집계되었는데, 1981년에는 7.1%에 불과했다. 1인당 국내총생산(GDP)은 1985년과 1995년 사이에 세배 이상 증가해 1995년에는 미화(US$)로 2800달러에 이르렀다. 인도네시아에서는 1990년에 GDP에 대한 제조업의 기여도가 농업을 능가했다. 1인당 GDP는 1985년 미화 약 500$에서 1995년에는 미화 1000$를 넘어섰다. 지역에서 가장 빠른 산업화를 경험한 말레이시아의 제조업 부문은 1995년 총고용의 26%를 차지했는데, 1985년에는 15%에 불과했다. 1인당 GDP는 1995년 미화 4000$를 넘어섰는데, 이는 1985년의 두 배에 해당하는 것이다.

아시아로의 FDI 형태의 자본 운동은 아시아 개발도상국에서 커다란 사회적 변화를 야기했다. 사회적 관계의 특수한 형태로서 자본의 운동의 가장 중요한 함의는 사람들이 자본주의 사회적 관계로 통합된다는 점이다. 이는 노동이 진정으로 자본주의적 노동, 단순한 인간 노동 활동이 아니라 특수한 사회적 노동형태가 되고 있음을 의미한다. 그러나 이같은 통합은 국제화된 자본이 본국에서 가지고 있는 것과 같은 종류의 자본관계를 이식하지 않았다. 그보다 자본은 특수한 역사적 맥락을 갖는 아시아 개발도상국에서 특이한 형태를 발전시켰다. 사실 국제적 금융 흐름은 새로운 현상이 아니라 자본주의 경제의 도래와 함께 시작됐다. 그러나 현재 흐름의 특수성은 1) 금융 흐름의 기원이 원조나 정부보증대부의 경우처럼 구체적이지 않다. 이는 투자자에게 유리한 사회적 조건을 보장하려는 압력이 더욱

일반적이고 추상적임을 의미한다. 2) 거래의 속도가 그 어느 때보다 빠르며, 거래의 규모는 개별 국가의 금융안정성을 위협할 정도로 거대해서 투자자를 안심시키는 즉각적이고 지속적인 행동의 필요가 더욱 커진다. 따라서 개별 정부와 다른 당사자가 투자자의 확신을 관리하기 위해 취하는 행동이 점점 더 선제적(pre-emptive)이고 일반적인 본성을 띠게 되었는 바, 특수한 기업이나 특수한 산업 부문이 아니라 사회적 생산관계의 모든 측면을 겨냥한다. 아시아 국제자본투자의 투자국은 자본유입을 유인하기 위해 투자자에게 유리한 방향으로 노동관계를 재생산하려 드는 한편, 투자자들은 국내정부와 기업, 그리고 무엇보다 노동자들에게 압력을 가해 그들의 투자로부터 이윤을 극대화하려 노력한다.

특히 '따라잡기'(catching-up) 발전을 위해 노동집약적인 산업에 대해 금융적 자원을 절실하게 필요로 하는 나라들은 노동 기준과 기업 경영에 대해 느슨한 규제를 보장함으로써 경쟁적으로 투자를 유인하려 한다. 금융 자원과 더 많은 투자를 유인하려는 이같은 경쟁은 개발도상국 간에 바닥을 향한 경쟁의 형태로 나타난다. 특히 개발도상국에서 수출가공지역(EPZs)을 포함한 다양한 형태의 특수한 경제구역안의 투자자들은 더 높은 수익성을 추구하기 위해 근로기준(labor standards)을 떨어뜨리고 기업부문에 대한 국가 규제를 완화시키는 데 선봉적인 역할을 한다. 많은 아시아 개발도상국에게 발생한 특수한 결과는 많은 인구들이 거대한 공공부문을 갖기도 전에 사유화되는 산업, 공식화되기 이전에 비공식화는 노동, 그리고 노동운동의 설립 되기도 전에 도입되는 반노동적 정책이라는 특수한 맥락 안에서 가치(자본)관계 안에 통합된다는 점이다.
이 모두에 의해, 산업화가 오직 선진국으로부터 자유화된 자본과 개발도상국에서 탈규제화/보호받지 못하는 노동의 결합이라는 특수한 기초 위에서만 가능하다는 점이 분명해지며, 이는 이들 개발도상국을 특수한 세계적 상품 또는 가치사슬 안에 통합시켰다. 이 가치사슬은 자본수출국의 이른바 고부가가치 생산공정 예컨대 R&D나 핵심적이고 고도기술적인 부품의 생산 같은 것과 자본수입국의 이른바 저부가가치(또는 노동집약적) 공정 예컨대 조립이나 최종공정 같은 것으로 구성된다. 노동집약적 부문에서 ATNC들은 서방의 상업자본과 아시아 노동자를 매개함으로써 이같은 상품사슬을 만드는 데 각별한 역할을 수행한다. 선진국에서 브랜드명과 소매상에 하청계약을 맺고 ATNC들은 많은 경우 투자국에서 노동자들의 직접고용자이며, 이들 개발도상국에서 자본주의적 사회적 관계를 형성하는 데 각별히 중요한 역할을 한다.

6. ATNC의 운동과 아시아 노동

아시아국가에서 외국인투자는 아시아의 주요 자본수출국 일본을 제외하더라도 1990년 114억 달러에서 1997년 494억 달러로 크게 증가했다. 아시아 경제위기가 아시아개발도상국에서의 자본 유출을 극적으로 감소시켰음에도 아시아에서 흘러나오는 FDI는 위기가 있은지 얼마 안되 회복되어 2000년에는 810억 달러라는 공전의 액수에 도달했다(UNCTAD 2002). 아시아의 직접자본투자의 상당 부분은 아시아 자체로 들어간다(ILO 1997). 즉 아시아 국가 내에서의 국경을 넘는 투자가 이미 아시아에서 사업의 주된 금융적 원천이 된 셈이다. 일본은 이같은 아시아 내적 직접투자에서 가장 큰 투자자로서, 2001년 현재 380억 달러의 해외 수출의 21%를 아시아태평양 지역으로 배치했다(ASEAN 2002). 2000년에는 77억 달러 규모(추정치)의 타이완 FDI 유출의 45%가 아시아로 흘러들었고 59억 달러 규모의 한국 FDI 유출의 37%가 아시아로 향했다.

이처럼 아시아 지역 다른 나라로 동아시아 자본이 움직이는 것은 내외적인 자본축적의 변화하는 사회적 조건에 연관되며, 이는 아시아의 1세대 신흥공업국(NICs)에서 착취의 사회적 비용을 증가되어 자본에 대한 압력이 가중되었기 때문이다. 1980년대 중반 이래 의류와 운동복 같은 수출지향적인 노동집약적 산업에서 유리한 조건은 타이완과 한국에서 사라지기 시작했다. 타이완이 노동법의 시행을 정치화하는 노동자들의 증가하는 도전을 목격하고 국민당의 일당지배를 잠식시키는 것을 목격하는 동안, 한국의 자본주의 발전 역시 조직된 노동운동의 폭발에 직면했다(Chen and Wong 2002; Chang 2002). 외부적으로 보면, 미국으로부터의 점증하는 보호주의 압력과 개발도상국으로부터의 증가하는 경쟁압력이 수출증가를 감소시키는 한편, 상품과 화폐시장을 자유화하라는 압력은 커졌다. 양자의 결합은 자본재배치를 추동했다. 수출경쟁력이 미 달러에 대한 엔화의 평가(appreciation) 때문에 크게 잠식된 일본에 이어, 1세대 신흥공업국은 동남아시아 및 후에는 중국으로 제조업부문을 옮기기 시작했다.

아시아 개발도상국에서 자본주의적 사회적 관계를 형성하는 데 있어서 ATNC의 영향력은 투자량이 가리키는 것보다 훨씬 큰데, 왜냐하면 이들이 노동집약적 산업에 집중되어 있고 이곳에 새로운 산업노동자의 대다수가 고용되어 있기 때문이다.[10] ATNC가 투자된 아시아와 다른 지역의 의류 공장에서 벌어지는 노동문제에 대한 풍부한 문헌들이 보여주듯(AMRC 2002), 아시아의 투자는 바닥을 향한 경쟁을 추동하는 힘이 되어 왔다. 아시아의 국경을 넘나드는 투자는 사회적 관계의 특히 착취적인 형태를 초래하는데, 여기서 자본주의적 생산에 새롭게 통합된 노동자들은 고용주에 맞선 아무런 권리도 없다. 아시아에서 온

10) 예컨대 한국의 외국인직접투자의 총 18,068의 67.2%가 1963년부터 아시아로 들어간 반면, 아시아의 총투자량은 외국총투자의 약 40%로 집계되며, 이는 아시아의 개발도상국으로 향한 투자기업이 중소규모(SME)라는 점을 반영한다. 이는 노동집약적 산업에 대한 투자의 집중을 가리킨다.

개별자본들은 작업장에 노동권의 제도화 및 사회적 착취비용의 증가 이전에 그들의 본국에 존재했던 자신들의 고유한 노동규범과 체제를 이식하였다. 따라서 그들은 노동권과 노동조합을 인정하길 꺼려하는 한편, 모든 수단을 통해 간접적인 착취비용을 최소화하려고 노력한다. 더욱 나쁜 것은, 이들 기업이 노동집약적 산업에 집중되어 있다는 것인데, 여기서 '사업간 경쟁은 효율적인 생산수단을 도입하기보다는 노동비용을 절감하는 데 주되게 기대고 있다. 그러므로 아시아 착취공장에서 발생하는 대부분의 노동문제들은 투자의 단순한 부산물이 아니라 그것의 불가피한 결과다.

ATNC가 아시아 개발도상국의 사회적 관계를 형성하는 데 결정적인 역할을 한다는 사실이 ATNC가 아시아에서만 중요하다는 것을 의미하진 않는다. 그보다는 ATNC는 선진국에서 자본을 위해 상대적 잉여가치를 착출하는 대행자가 됨으로써 선진국에서 자본에 대한 압력을 줄이는 데 기여한다는 면에서도 또한 중요하다. 아시아에서 아시아 기업들은 절대적 잉여가치를 착출하는 것, 즉 노동일을 확장하고 공장에서 노동강도를 높이는 데 크게 의존한다. 하지만 반면 그들은 의류에서 자동차에 이르는 더 저렴한 소비재를 수출함으로써 선진국에서 노동자들의 생필품의 가격을 낮추는 데 기여한다.[11] 이렇게 함으로써 아시아제 상품들을 수입하는 서방 TNC와 그로부터 집합적으로 이득을 얻는 서방 자본과 함께, ATNC는 세계적인 자본지배의 매우 필수적인 일부다. ATNC의 운동을 통제하는 것은 아시아 노동운동에서 극히 중요한 쟁점이다. 이하에서는 ATNC를 통제하는 전략 및 노동운동 전반에서 그것이 갖는 함의를 발견하려고 노력할 것이다.

7. ATNC를 통제하기: 사회적 노동의 조직화에 기초한 삼각연대

아시아의 개발도상국의 노동자들의, 특히 아시아인이 투자한 기업노동자들의 노동조건을 개선하려는 새로운 국제적 틀거리의 발전이 있어 왔다. 이 틀 안에서 노동 캠페인과 조직 경험은 아마 출발점을 제공해 준다. 선진국에서 소비자 조직은 서방 TNC(소매업자와 브랜드명)에 압력을 가해 아시아에 투자된 생산 자본에서의 작업조건을 개선시키는 데 중요한 역할을 해 왔는데, 그 수단은 소비자불매운동을

11) 혹자는 선진국에서 의류제조착취공장의 사례를 보여주면서, 이 같은 아시아 기업들이 외국자본의 이익에 기여하기보다는 그것을 잠식한다고 말할는지 모른다. 그러나 이에 대한 답은 미국의류생산자들이 상실한 이윤과 아시아의 저렴한 의류제품으로부터 미국인들이 얻은 것을 간단히 비교만 해 봐도 나올 것이다. 아닌 게 아니라 만일 우리가 양쪽 노동자 모두가 승리자가 되어야 한다고 생각한다면, 이 ATNC들이 미국 의류제조업자들로 하여금 극빈노동자들을 고용하고 착취해서 그들로부터 이윤을 창출할 수 있게 한다는 점을 쉽게 알 수 있다. 그들은 서로 경쟁한다. 그러나 그들은 노동착취에 있어서 서로를 보완한다. 양자 모두 같은 부류로, 서로간의 경쟁으로 인해 감수하는 자신들의 위험부담을 선진국과 개발도상국의 노동자들에게 전가한다.

일으켜서 상업자본에 압력을 조직하는 것이었다. 이 같은 압력에 대응하여 몇몇 기업들은 최소한 자발적인 경영 규약 및 이 규약을 준수하는지를 감시하는 외부 감사를 도입해야 했다. 반면 자본을 수출하거나 수입하는 나라 모두에 기초하여 ATNC를 감시하는 집단은 노동자들이 스스로를 조직하고 아시아의 자본수출국으로부터 연대를 동원하는 데 조력하는 역할 또한 해 왔다. 아시아의 기층노동자들과 노동활동가들은, 노동운동에 극히 적대적인 조건에도 불구하고(강제휴업 협박, 납치, 구타, 심지어 살해), 수많은 자생적 투쟁들을 조직해 냈고 이 투쟁들로부터 노동조합을 결성했다. 구매자 국가, 공급하는 국가, 그리고 제조업자본의 출신국가의 노동운동들 간의 이같은 새로운 '삼각연대'가 ATNC를 통제할 수 있는 효과적 수단이 될 수 있다. 그러나 이같은 새로운 연대의 틀은 이 같이 서로 다른 시도들을 통합함으로써 새로운 노동운동을 성공적으로 건설하는 것을 자동적으로 보장하지 않는다. 이같은 회의에는 몇 가지 쟁점이 관련되어 있다.

서방시민조직과 남반부노동자조직 간의 연대를 건설하기 위해 노력하는 소비자 운동은 특수한 역사적 형태를 취하는데, 이는 1) 공장에서의 작은 사건이나 외부 감시 집단의 발견에 의한 시작 2) 공장노동자들이나 외부노동단체들의연대 요청 3) 구매자를 추적하는 국제조직 4) 공적 미디어를 능숙하게 다루고 불매운동이나 다른 캠페인 수단(항의서한 같은 것) 등을 이용해 구매자들에게 압력을 가하고 이로써 그들이 공급자들에게 압력을 가하게 함 5) 그들이 노동자들의 대표자와 대면하게 함 6) 장기적 해법과 해고된 노동자들의 지도자의 복직 등을 보장하도록 노력하는 것 등을 포함한다. '브랜드를 겨냥하는 연대행동요청 캠페인'(Action Alert Brand Targeting Campaign)(AABTC)으로 특징지어지는 소비자 캠페인의 특수한 성격은, 궁극적으로 압력이 브랜드명과 공급자들의 구매자들의 윤리강령을 준수하는 점에 놓인다 라는 점과 개별 공장을 겨냥한다는 점이다. 소비자운동에서 가장 최근의 발전은 노동자 참여를 강조한다. 하지만 노동자의 캠페인 참여는 노동자조직에서 노동자의 요구를 모으는 것, 노동자들의 요구가 캠페인 요구의 기초라는 것이라는 정도로만 이해되었다. 캠페인 틀에서 노동자 참여 개념의 제한된 발전은 기술적 실수가 아니라 AABTC 접근의 내적 문제였다.

AABTC는 그 자체로 많은 잘못된 가정을 갖고 있다. 지역적 수준의 투쟁과 수평적 연대의 많은 성공적 사례가 있음에도 불구하고 유독 AABTC가 노동집약적 산업에서 노동조건의 악화에 도전하는 그토록 강력한 수단이 된 이유는 개발도상국에서 노동의 조직화가 결여된 경우, 브랜드가 공급자의 공장에서 노동조건에 대한 가장 큰 발언권을 가질 것이라는 설득력있는 '레버리지 논변'(leverage argument) 때문이었다. '레버리지' 논변은 한편으로 의류부문에서 생산자본에 대한 상업자본의 고도로 '가시적인' 절대적 지배, 다른 편으로 개발도상국에서 노동자들에 대한 생산자본의 지배의 기초 위에서 발전했다.

브랜드와 소매업자를 겨냥하는 것이 남반부에서 변화를 만드는 효과적인 방법이라는 것이 현상태에 대한 '전략적 수준에서의' 실천적 답변이 되었던 것이다. 그러나 상업자본이 해법에 대한 열쇠를 쥐고 있다고 보게하는 생산자본에 대한 상업자본의 절대적 지배는 '오직' 나이키와 같은 개별 상업자본을 2000명의 노동자를 고용하는 타이완 소유 의류공장 같은 개별 생산자본과 비교할 때만 성립된다. 물론 나이키는 개별 생산 자본에 대해서 커다란 영향력을 행사 할 수 있다. 그러나 이렇게 생각하면서 우리는 우리의 목표를 몇몇 개별생산자본으로 사실상 국한시키게 되고, 캠페인의 수혜자는 총노동자가 아니라 '개별' 노동자들이 된다. 사실 AABTC가 주장하는 효율성은 개별상업자본은 개별생산자본에 영향을 미치고 개별노동자들의 일자리를 지키거나 조건을 증진시킬 수 있다는 몇몇 사례에 대한 환상에 기초하는데, 이는 생산자본의 사업수행에 대한 상업자본의 절대적 레버리지의 실존에 대한 과학적 증거라고 보긴 어렵다. 이같은 환상이 강화되는 것은 상업자본의 사례, 곧 소비자 조직들과 대화하고자 하고 그들이 한 생산지에서 다른 생산지로 옮기려 하거나 공장에서 노동자 행동을 억압하려 할 때 그들의 '개별' 공급자에게 압력을 가하는 한두 가지 특수한 브랜드의 사례에 의해 강화된다. 하지만 과거의 경험들은 다음과 같은 사실을 보여준다 a) 이른바 '좋은 사례'에서 조차도 개별 브랜드들은 그들의 노동문제에 대한 책임을 부인하면서 그것은 공급자의 상업적 결정이고 노조파괴와는 무관하다고 말하거나 또는 b) 그들은 자본의 근본적 본성 곧 최종적인 이윤 극대화를 바꿀 정도로 실제적으로 강도 높게 '강제'받거나 스스로를 헌신하지 않는 한에서 단지 '선의'를 보여줘야 하는 압력과 필요성 때문에 노동문제를 뒤로 하고 도피하는 공급자를 통제한다. 거기서 레버리지는 환상일 뿐이다 – 그들의 선의를 보이고 그들의 상업적 이해 일반을 해하지 않으면서 개별기업에서 약간의 변화를 만들 수 있을 정도로만 그럴 듯한 변화만이 가능할 뿐이다. 공정하게 말하자면, 우리는 브랜드나 캠페인이 간섭할 때 지역적 조직화에 대한 일정한 종류의 보호를 가지게 되는 개별 국가나 노동조직들의 경험을 부정할 수는 없다. 하지만 역시 다른 극단 쪽으로 가면서, 모든 지역 집단이 캠페인의 덕을 보고 있다고 단순히 가정할 수 없다. 개별적 수준에서 AABTC는 효율적이라고 주장될 수 있다. 그러나 우리가 논의의 수준을 개별 자본과 노동자 이상으로 높인다면, 이 전략의 실제적 문제가 드러난다.

AABTC의 내적 제한은 거기에는, 자본이건 노동이건 간에 단지 일부는 좋고 일부는 나쁜 개인들의 집합으로만 존재하고, '계급'을 위한 공간이 없다는 점이다. 자본과/이나 노동자의 상이한 분파 간의 관계에 대한 이같은 이해는 소비자 운동에서 지배적이다. 이는 다음과 같은 논평을 가능케 한다. 'A 브랜드는 B보다 훨씬 낫다', 'C 회사의 윤리경영 임원은 노동자를 위해 정말 열심히 일한다.' 이같은 틀 안에서, 현실은 항상 한 공장에서는 노동조건을 개선하기 위해 일하지만 다른 곳에서는 그렇게 하지 않는, 오직 가시적이고 측정가능한 계획과 서방 주주들과의 사회적 대화에만 자금을 제공하는 기업들에 의해 분할되고 지배받는 우리

자신이다. 남반부 노동자들 사이에서 연대를 북돋는데 AABTC가 거둔 극히 제한된 성공이 보여주는 것은 개별적 성공 사례에 기초해 캠페인 틀을 세우는 것은 집합적 대중, 사회 변화의 집합적 주체성, 그 기초가 죽은노동과 추상노동에 의한 산노동의 포섭인 노동자 일반의 개념을 전제하는 하나의 '운동'이 될 수 없다는 점이다. 이런 의미에서 AABTC는 그것이 운동을 건설하는 것과는 다르기 때문에 최종적 해법이 될 수 없다. 급진적 소비자 운동의 전략은 어떻게 생산국가의 지속가능한 노동자조직을 캠페인 와중과 이후에 진전시킬 것인가라는 질문에 의해 재고되어야 하며 이들이 창출해내는 연대의 틀은 바뀌어야 한다. 다른 노동운동 집단들을 소비자 캠페인 틀에 통합하는 것이 아니라 삼각연대는 그것을 통해 '풀뿌리 행동주의'가 '연대에 기초한 캠페인'으로 전환되고 그 역도 가능한 전략이 되어야 한다. 이는 오직 그 지역에서 새로운 노동 행동에 기초할 때만 가능하다.

ATNC를 통제하기 위한 틀이자 삼각연대의 기초가 되는 이런 새로운 지역에서의 기층에서의 노동행동은 아시아에서 노동운동을 재건하기 위한 우리의 노력과 관련하여 보다 일반적인 함의를 갖는다. 그렇다면 어떤 종류의 노동 행동이 삼각연대의 토대가 될 수 있을 것인가? 아마, 새로운 노동행동의 방향은 자본 즉 사회적 관계가 운동함에 따라서 '분주히 운동하는 노동 행동'으로 요약될 수 있을 것이다. 자본운동성에 대한 광범위한 사회운동에서 노동운동의 역할의 현재적 상황이 보여주는 것은 노동운동이 움직이기를 꺼리거나 적어도 너무 느리다는 점이다. 운동하는 자본에 의해서 주도되는 자본주의적 사회적 관계의 형성, 아시아 개발도상국에서의 공식적 그리고 특히 비공식적인 자본주의적 노동의 막대한 증가, 선진국에서 자본에 대한 압력을 완화시키고 자본주의적 사회적 관계의 본성을 형성하는 데 있어서 중요한 역할을 하는 ATNC는 아시아 및 다른 지역에서 노동운동에 있어서 중요한 함의를 갖는다. 그러나 현재 자본운동에 반대하는 캠페인을 지배하는 것은 아시아의 노동운동이 아니라 이른바 사회운동이다.

8. 아시아에서 새로운 노동행동주의를 향하여: 낡은 노동운동을 극복하고 신사회운동을 극복하기

많은 나라들이 외국자본에게 투자시장을 개방하고 나서 국가적 발전을 증진시키는 데 외국자본을 이용하는 것에 어려움을 경험하면서, 지구적 자본의 통제는 다양한 사회운동에 의해 뜨거운 세계적 쟁점으로 부상되었다. 그러나 사회운동에 의한 해외직접투자(FDI) 비판은, 반-WTO 운동에 의해 묘사되듯, '노동'을 비판의 중심에 놓는 데 실패한 것처럼 보인다. 외국인투자에 대한 대부분의 비판적 논의는 포트폴리오 투자의 휘발성강하고 투기적인 본성에 초점이 맞춰져 있고, 종종 투기적인 포트폴리오 투자의 흐름에 대한 더 많은 규제를 호소하는 것으로

마무리된다. 이런 비판에서 노동은 대개 무시되는데, 왜냐하면 고용을 수반하는 FDI는 건설적일 수 있는 장기투자로 분류되기 때문이다. 자본운동성에 대한 한층 비판적인 접근은 자본흐름을 비판하는 다른 학파에서 발견될 수 있다. 이 학파는 FDI가 투기자본만큼 해로울 수 있는 바, FDI가 개발도상국이 투자와 산업정책을 운용할 수 있는 범위와 공간을 감소시키기 때문이라는 것이다. 그러므로 자본통제의 핵심 주장은 개발도상국들이 포트폴리오 투자 뿐만 아니라 FDI에 대해서도 규제 능력을 회복해야 한다는 것이다(Singh 2001). 또한 이들에게 중요한 것은 국가적 발전 체제를 '여러 가지 면에서 세계화의 과정을 어느 정도 조정할 수 있는 국내-지향적인 발전 유형'으로 재 조정 하는 것이다(Bello et al. 2000).

그러나 양 학파에서 나오는 자본통제에 관한 논의는 자본과 노동의 운동 간의 관계와는 거의 관계가 없다. 이 논의는 대개 상이한 형태의 자본 간의 관계이거나(첫 번째 학파), 기껏해야 다른 국적의 자본 간의 관계(두 번째 학파)를 포함한다. 즉 자본 운동의 문제는 '국가경제'나 특정한 자본형태의 시각에서 논의되는 것이다(대개 금융흐름에 대한 더 많은 규제를 주장하는 제조업 친화적인 입장에서). 따라서 FDI를 포함한 자본 흐름을 통제할 것이냐 말 것이냐에 관한 논변은 상이한 종류의 자본과 국가 간의 경쟁에 의해 지배된다. 자본을 통제하려는 전략은 노동자들을 대개 민족국가의 시민으로 통합하는데, 이들은 자신들의 모국이라는 동일한 운명을 공유하지, 서로 다른 나라의 노동자로서 공통의 이해를 공유하지 않는데, 왜냐하면 그것은 민족국가적 쟁점이지 국제노동 쟁점으로 인지되지 않기 때문이다. 외국인투자가 문제가 되는 것은 분명히 사실이지만, 이는 그것이 민족경제 일반이나 민족국가의 경제적 독립을 악화시키기 때문이 아니라 더욱 중요하게는 FDI가 사회적 관계의 운동 형태이기 때문이다.
기존의 논의에서 주된 쟁점은 운동하는 자본이 '외국' 자본이라는 것이지, 노동의 사회적 관계를 재조직하는 자본의 운동이 아니라는 점이다. 이 비판들에게 중요한 것은 그 돈이 누구 것이냐 이지, 돈 자체가 아니다. 그러나 자본운동은 '투자'로 이해되기보다는 수백만의 노동자를 자본주의 노동의 특수한 세계로 종속시키고 이로써 인간의 삶이 가치증식 과정에서 자본축적에 종속되는 특수한 사회성을 창출하는 과정으로 이해되어야 하다. 이런 의미에서 자본운동을 이해할 때, 자본이 운동하는 방식에 도전하는 노동자들의 투쟁이 동반되지 않으면 FDI를 통제하려는 노력은 개발의 현상적 형태에 대한 공격으로 머물 것이고 따라서 해외직접투자의 영향을 통제할 수 없을 것이라는 점이 명확해진다. 또한 이런 의미에서 FDI라는 쟁점은 단순한 투자 쟁점이 아니라 남과 북 모두의 노동에 의해 다뤄질 필요가 있는 노동운동의 중요한 쟁점이다.

노동이 자본 운동에 관련된 사회적 쟁점의 일부나 부문적 쟁점이 아니고 자본운동의 알파요 오메가 자체라는 사실은 노동운동 그 자체에 의해 대개