

노동자의 무기인가? 홍보 수단인가?

국제 노동 관행 윤리 규범 가이드

앙게보르그 박

1990년대 초기부터 다국적기업에 대한 기업윤리규범은 급격히 증대해 왔다. 여타의 규범 모델들을 구분하기는 더욱 더 어렵다. 전세계 노동자들은 누구나 노동조건 향상을 요구하는 새로운 문서들을 접하게 된다.

무엇 때문에 기업윤리규범을 찬성하고 반대하는가? 노동조합원을 위해서 유용한 문서가 될 수 있는 방법은 어디에 있는가? 노동조합원과 민간단체들은 기업윤리규범에 대해 어떻게 상호협력할 수 있는가? 최근의 규범 사례의 주요한 특징과 이들을 비교한 결과는 무엇인가?

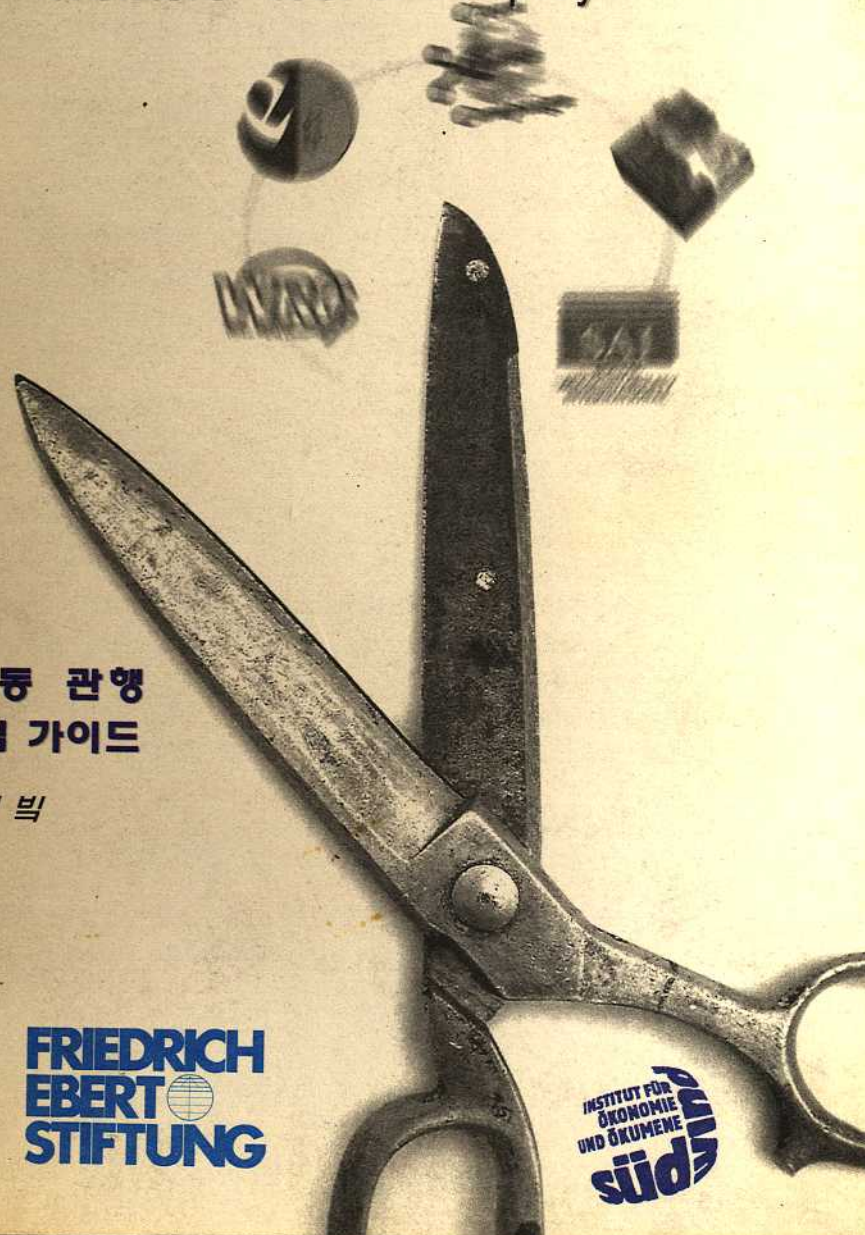
이 소책자는 윤리적무역이니셔티브(ETI), 공정노동협회(FLA), 국제사회적 책임기구(SAI), 노동자 권리 컨소시엄(WRC), 깨끗한 옷입기 캠페인(CCC)의 개관과 이들 기구들간의 비교에 집중하고 있다. 이 책자는 사회경제적인 맥락과 기타 무역과 관련된 구상을 개괄한 다음 국제자유노련(ICFTU)과 국제섬유의류피혁노련(ITGLWF)의 기업윤리 규범에 대한 노동조합의 전망을 분석한 내용도 담고있다.

노동자의 무기인가? 홍보 수단인가?
국제 노동 관행 윤리 규범 가이드
1a1.40

인권정보자료실
1a1.40

노동자의 무기인가? 홍보 수단인가?

Workers' tool or PR ploy?



국제 노동 관행 윤리 규범 가이드

앙게보르그 박

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

INSTITUT FOR
ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE
süd

서준석 선생님 靑鎧

2002. 5. 9

새사리연대 이창수

노동자의 무기인가? 홍보 수단인가? - 국제 노동 관행 윤리 규범 가이드
Workers' tool or PR ploy? - A guide to codes of international labour practice

Author: 잉게보르크 빅 Ingeborg Wick

Co-translator: 이창수 LEE Chang-Soo, 윤영모 YOON Young-mo

Published jointly by:

Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Cooperation Office
Rm. 1101, Samhwan Bldg., 98-5 Unni-dong, Jongro-gu,
Seoul 110-742, Republic of Korea

E-mail: feskorea@fes.or.kr & fesrok@fes.or.kr

Internet: http://www.fes.or.kr

and

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene,

Lindenstrasse 58-60

53721 Siegburg

Deutschland

Internet: http://www.suedwind-institut.de

First edition, April 2002

Cover design and layout: Frank Zander

Printed in the Republic of Korea by DPI

Copyright © Friedrich-Ebert-Stiftung

ISBN 89-89783-03-8 93330



- 1. 해설4
- 2. 세계 경제의 구조조정8
- 3. 무역관련 이니셔티브들에 대한 기초자료12
 - 3.1 윤리적 소비12
 - 3.2 WTO와 사회 조항14
 - 3.3 기본 협약16
 - 3.4 기업윤리규범(Codes of Conduct)18
- 4. 의류 및 스포츠 의류 부문의 기업윤리규범 개관25
 - 4.1 깨끗한 옷입기 캠페인(CCC)25
 - 4.2 국제 사회적 책임기구(SAI)31
 - 4.3 윤리적 무역 이니셔티브(ETI)38
 - 4.4 공정 노동 협회(FLA)44
 - 4.5 노동자 권리 컨소시엄(WRC)48
 - 4.6 기타 기업윤리규범 이니셔티브에 대한 개괄52
 - 4.7 대조56
- 5. 전 망64
- 6. “새로운 기업윤리규범-노동조합 활동가들을 위한 질문과 대답”, 날커니
(ITGLWF)와 드라이트 저스티스(ICFTU)67
- 7. 부 록86

1. 해설

지난 30년 간 많은 국가에서 출현한 새로운 사회운동은 노동조합 운동 외에도 세계적인 노동조건향상의 향상과 관련되어 있다.

이러한 상황전개는 1970년대부터 세계경제의 급격한 구조조정을 배경으로 펼쳐졌다. 이 구조조정은 특히 제3 세계에서 뿐만 아니라 산업국가에서도 사회적 피폐화(social degradation)의 심화와 더불어 환경파괴의 증대 및 여성 차별을 수반했다. 이들 과정들은 종종 엉켜 있다. 새로운 저항의 형태도 개발되었다. 즉, 생태 운동과 여성운동이 탄력을 얻었으며, 새로운 사회 동맹이 형성되었다. 예를 들어, 1992년 유엔 환경발전회의(UNCED)가 리우 데 자네이로에서 개최되었을 때, 환경 및 제3 세계 단체, 노동조합, 기타 노동관련 단체 및 여성 단체들의 광범위한 네트워크가 이들의 관심사를 알리기 위해 공식회의에 대항하는 별도의 회의를 열고 로비 활동을 벌였다. 이후 네트워크가 세계 곳곳의 사회에서 새로운 구성체와 전통적인 구성체(between new and traditional formations) 사이에서 점차 일어났다. 이것은 단지 1995년 북경 여성대회 또는 1995년 코펜하겐 사회정상회담(Social Summit)과 같은 유엔 세계대회에서 뿐만 아니라 세계은행, 국제통화기금(IMF), 세계무역기구(WTO) 및 경제협력개발기구(OECD)와 같은 주요 금융경제기관들과 관련해서도 나타났다.

윤리적 생산과 소비(사회적 견해를 참작한 생산과 소비 - 역자)는 대안적인 무역, 사회적 라벨링, WTO 캠페인, 기본협약 그리고 기업윤리규범(codes of conduct) 등 최근 들어 착수된 몇 가지 무역관련 구상들(initiatives)의 목적이다. 이들 구상들은 전통적인 노동운동에는 엄청난 도전들이다.

이 소책자에서는 기업윤리규범에 집중하고 있는 무역관련 구상 영역에서 새로운 사회적 동맹의 가능성을 다룬다.

1970년대 초반, 대안적인 무역 기구들(alternative trade organizations)은 제3 세계 생산자와 직접 무역 연계를 수립했으며, 이들에게 통상적인 무역회사에게서 얻을 수 있는 이상으로 더 나은(노동 - 역자) 조건을 제안했다. 북반구 국가들의 소비자들은 상품을 구매하는데 윤리적인 잣대를 적용하기

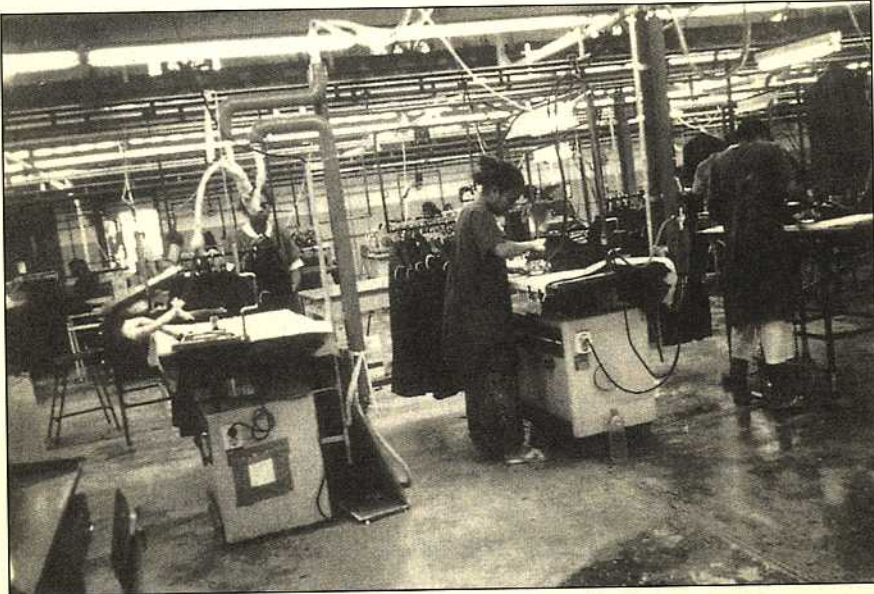
시작하여, 그 상품 생산자의 노동 및 삶의 조건을 개선하는데 도움이 되는 제3 세계 생산품을 선택했다. 제3세계 연대체, 교회, 소비자 및 여성 단체들의 광범한 운동이 윤리적인 생산과 무역을 찬성하는 윤리적 소비를 받아들였으며, 이들 운동체들은 네덜란드, 스위스, 독일, 스웨덴 및 기타 지역에서 수 천 개의 "단일 세계 작업장"(one-world shops)에 자신들의 활동을 집중시켰다. 비록 윤리적으로 거래된 상품의 총 시장 점유율은 아주 작은 상태이지만, 남반구의 파트너와 연계된 북반구의 단일 세계 작업장 운동은 오늘날 세계의 많은 사회에서 안정적인 정치적 요인이 되었다.

이 운동에서 기인한 사회적 라벨 단체들과 생산품들은 전통적인 교역에 점차 스며들었다. 점점 더 많은 독자적인 라벨(커피, 차, 코코아, 꿀, 설탕, 바나나, 오렌지 주스, 카펫, 화훼 등)을 가진 제3 세계 생산품들이 현재 슈퍼마켓, 학교 및 회사 매점에서 산업세계 소비자들에게 팔리고 있다. 이들의 시장 점유율은 대부분의 경우에 아주 높은 수준은 아니라는 점은 확실하지만, 그럼에도 불구하고 현재의 세계 무역 체계에 의문을 제기하는 공정한 무역 운동상의 정치적 역할은 더 이상 무시할 수 없다.

산살바도르의 수출가공지역



(M. ROSEARY/CIR)



모리셔스의 의류공장

1980년대에는 채무국을 가난하게 만든다는 면에서 GATT(관세와 무역에 관한 일반 협정) 체제에 대한 세계적인 비판이 증대했다. 1995년 WTO가 GATT 승계 조직의 지위를 얻어, 세계 무역에서의 자유화 정책의 강화와 사회적 불균등을 무시하자 더 광범위한 항의가 일어났다. 국제적인 민간단체(NGOs)와 노동조합의 네트워크가 형성되었다. 1999년 12월 미국의 시애틀에서 열린 WTO 새 천년 라운드의 개막식에 성공적으로 저항했던 것이 지금까지 이들 네트워크들의 가장 두드러진 성과이다. 그전에는 1995년 코펜하겐 유엔 사회정상회담에서 이미 WTO 무역 체제에 대한 반대가 NGO들, 노동조합 그리고 국제 기구뿐만 아니라 성장과정에 있는 많은 정부에 의해서 공유된 바 있다.

1996년부터 사회 조항을 WTO의 기본협약에 도입할지의 문제가 첨예한 국제 논쟁의 주제가 되었다. 지금까지 이 논쟁은 발전 문제에 관한 일반적인 논쟁 패턴에서 벗어났다. 왜냐 하면, 그 분할 선이 남반구와 북반구라는 지역적인 경계, 정부들, 노동조합 및 NGO들에게 직접 광범하게 영향을 미치기 때문이다.

지난 20년 동안 생산의 국제화 강화와 수 백만 민중의 사회적 주변화(social

marginalisation) 증대(특히, 제3 세계에서 그렇지만 또한 산업국가에서도 그렇다)로 인해 노동조합과 국제노동조합들은 일련의 기본협약을 개발하기 시작했다. ITS들(국제노조산별사무국)과 다국적 기업(multinational enterprises; transnational corporations) 간의 이러한 합의는 세계화를 겪고 있는 새로운 경제적인 요구에 대한 노동조합의 직접적인 반응이다.

1990년대 초부터 급속화 되고 있는 다국적기업과 기업윤리규범은 또 다른 형태의 국제 노동운동에 대한 도전을 의미한다. 이들의 족보를 보면 ILO 협약들, 1976년 OECD의 “다국적 기업 지침서”, 1977년 ILO의 “다국적 기업과 사회 정책의 원칙에 관한 3자 선언”(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) 그리고 1970년의 수많은 유사한 규범들로 거슬러 올라가는데 이것들은 실행 메커니즘이 결여되었거나, 실제로 긍정적인 결과를 내지 못한 경우가 허다했다. 하지만 이들 결점이 1990년대 초반부터 수많은 기업윤리규범이 만들어진 유일한 이유는 아니다. 기업윤리규범은 또한 더 최근의 추이에 대한 반응일 뿐만 아니라 새로운 설명을 요구하고 있다.

기업윤리규범이 이 책자의 주제이다. 이것은 다국적기업과 정부들이 점차 기업윤리규범을 선호하고 있고 노동자와 비정부기구들 사이에는 이 문서(instrument)의 찬반에 대한 상당한 혼란이 있기 때문이다. 기업윤리규범이 제공하는 기회를 이용하기 위해서 수많은 예를 연구할 뿐만 아니라 이 규범들의 배경, 역할, 제약, 장점 및 주요 특징을 알 필요가 있다.

이 책자의 중점은 현재의 대표적인 규범의 비교(제4장)뿐만 아니라 “새로운 기업행동규범 - 몇 가지 문제와 노동조합의 해답”이라는 제목의 국제자유노련(ICFTU)과 국제섬유의류피혁노련(ITGLWF)의 (기업행동규범 - 역사) 분석(제6장)이다.

기업윤리규범의 세부사항으로 들어가기 전에, 이 책자에서는 위에서 언급한 무역과 관련된 구상에 대한 몇 가지 기초 정보를 제공하고 사회 경제적인 맥락에서 더 자세히 살펴볼 것이다.



2. 세계 경제의 구조 조정

1970년대 이래, 1차 세계대전 이후 서구 경제정책이 추구했던 포드주의 경제 모델은 서서히 사라지고 그 자리를 신자유주의가 대체했다. 포드주의의 특징은 지속적인 경제성장, 고 이윤율, 꾸준한 임금인상, 저 실업, 그리고 소비자 구매력의 증가다. 그러나 신자유주의가 득세하면서, 신자유주의와 탈규제 정책으로 사적 자본의 영향력이 강화되었다. 유엔무역개발회의(UNCTAD)의

“1998년 세계투자보고서(World Investment Report 1998)”는 지난 25년간 초국적 기업들의 영향력이 얼마나 커졌는가를 보여주었는데, 1995년도에 5만3천 개에 달하는 초국적 기업의 해외 자회사들의 총 수출액이 전 세계 수출량의 1/3에 달하는 20억 달러(미화)였다. 이 유엔무역개발회의(UNCTAD) 보고서에 따르면, 생산이 국제화된다는 가장 큰 증거는 세계 무역이 전 세계적 생산보

(L. WICK)



KBN 수출자유지역의 감시탑 / 인도네시아 자카르타

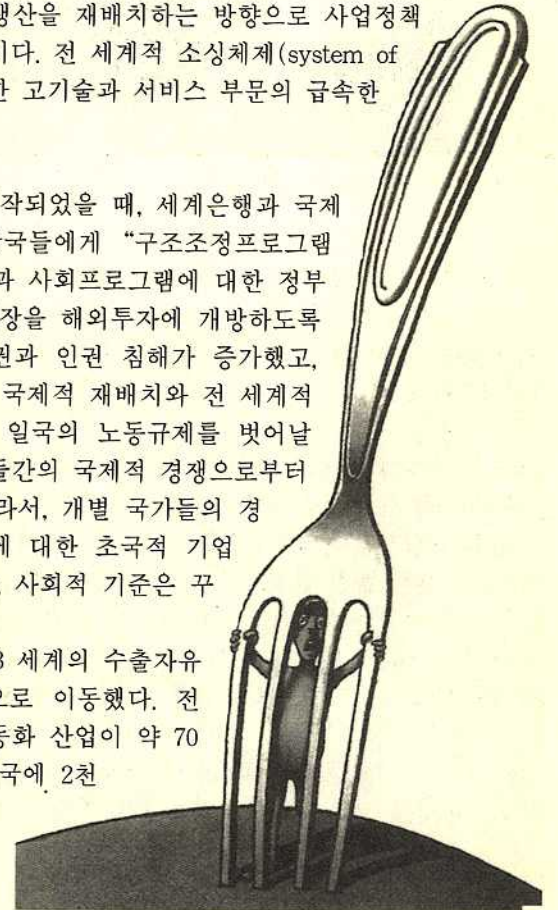
다 훨씬 더 급속도로 확대되고 있다는 사실이다. 1973년대 이래로 세계 무역은 세계 생산보다 1.5배 더 빨리 증가했고, 그 주된 원인은 초국적 기업들에 의해 생산지가 분산화 되었기 때문이었다. 세계 무역의 4/5는 북반구 산업 국가들 사이에서 발생했다.(주1)

유엔무역개발회의(UNCTAD)에 따르면, 1991년과 1994년 사이에 여러 정권의 해외투자정책은 373건이 변경되었지만, 그 중 초국적 기업들에 대해 통제를 더욱 엄격히 한 것은 5건에 불과했다고 한다.(주2)

노동시장에 유연한 고용관행이 도입되었고, 그에 따라 대다수 노동자들에 대한 사회보장보호가 약화되었다. 노동의 비공식화는, 기업들이 세계에서 더욱 값싼 지역으로 생산을 재배치하는 방향으로 사업정책을 재편한 데 따른 부산물이다. 전 세계적 소싱체제(system of world-wide sourcing)는 또한 고기술과 서비스 부문의 급속한 발전으로 가능해졌다.

1980년대 초 채무위기가 시작되었을 때, 세계은행과 국제통화기금(IMF)은 개발도상국들에게 “구조조정프로그램(SAPs)”을 강제하여, 고용과 사회프로그램에 대한 정부 지출을 감축하고 그들의 시장을 해외투자에 개방하도록 요구했다. 이로 인해 노동권과 인권 침해가 증가했고, 생태계 파괴가 만연해졌다. 국제적 재배치와 전 세계적 소싱으로 초국적 기업들은 일국의 노동규제를 벗어날 수 있었고, 저 비용 생산지들간의 국제적 경쟁으로부터 이윤을 얻을 수 있었다. 따라서, 개별 국가들의 경제사회적 발전과 국제사회에 대한 초국적 기업들의 영향력이 커짐에 따라, 사회적 기준은 꾸준히 약화되었다.

노동집약적 생산은 점차 제3 세계의 수출자유지역(EPZs)과 비공식부문으로 이동했다. 전자 다음으로 섬유, 의류/운동화 산업이 약 70개 개발도상국과 신흥 공업국에 2천 개가 넘는 수출자유지역에서 지배적인 부문으로, 중국의 경제특구를 포함하여,





버체나우 브릿지의 노점상 / 짐바브웨

약 7,000만~1억 명의 노동자를 고용하고 있다.(주3) 수출자유지역들의 또 다른 특징은 노동조합 활동을 금지하거나 방해하고 있으며, 여성노동자가 대부분이라는 것이다. 노동자의 60-70%가 여성이며, 그들 중 대다수는 18~25세이다.(주4)

이렇듯 수출자유지역과 비공식 부문에서 여성을 고용하는 경향은 우연이 아니다. 기업들은 여성을 고용함으로써 몇 가지 이익을 얻고 있다. 우선, 그들의 임금이 남성보다 낮다(이것은 공업국가에서도 마찬가지다). 둘째로, 젊은 여성들은 흔히 농촌 출신으로 처음 직장생활을 하는 것이라 의욕이 높고, 자신과 다른 사람들의 노동조건을 비교할 기회가 없었다. 그리고 셋째로, 무급가사일과 유급 노동이라는 이중고로 인해 노동조합을 조직할 기회가 거의 없다는 것이다. 그리고 그들이 조직화된다고 하더라도, 여성들의 직업이 대부분 전 세계 노동조합들이 지난 몇 십 년에 걸쳐 조직화 활동의 기반을 잃은 노동 집약적인 산업으로, 하나같이 임금이 열악하거나 사회적으로 보호 받지 못하는 비정규 영역이라는 문제에 부딪히게 된다.

후주

- (1) UNCTAD "World Investment Report 1998"(1998년 세계투자보고서)
- (2) Falk, Rainer "Vom Freihandel zur Freiheit der investoren(자유무역에서 투자자의 자유로)", in: Informationsbrief Weltwirtschaft und Entwicklung(세계경제와 발전), 1/96, 1-4쪽
- (3) Revista de la cepal 67, 1999년 4월 / ILO 보도자료 1999년 9월 28일/ Wick, Ingeborg "Frauenarbeit in Freien Exportzonen(수출 자유지역에서의 여성노동)", in: Globalisierung und Peripherie(글로벌화와 주변), HSK 14, Wien 1999, 191쪽
- (4) Wick, Ingeborg "Frauenarbeit...(여성노동...)", 191-192쪽

케냐의 의류공장



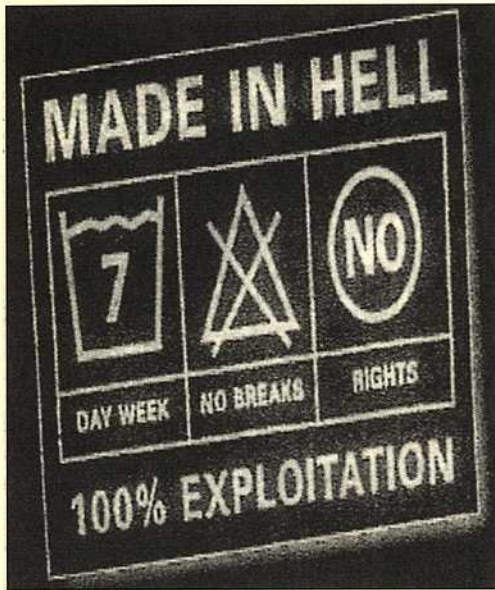
3. 무역관련 이니셔티브들에 대한 기초자료

3.1 윤리적 소비

최근 몇 년간, 공업국가의 소비자들은 그들이 구매하는 상품들이 생산된 사회적, 환경적 조건에 대해 상당히 관심이 많아졌다.

유엔무역개발회의(UNCTAD)의 “인간개발보고서(Human Development Report)”(1999년)는 이렇게 적고 있다:

“몇 년 사이 공정무역운동과 공정하게 거래된 상품의 판매촉진으로 인해 노동권 향상이 주요 이슈가 되었으며, 공정무역 상품의 소매 매출액은 유럽에서만 2억5천만 달러(미화) 이상이다. 이것은 세계적인 차원에서 다양한 방법으로 적용될 수 있다.(주1)



그러나 현재까지 사회적 상표 상품의 총(즉, 전세계적인 - 저자 주) 시장 점유율은 1-2% 이하로, 아주 예외적으로 매우 독점적인 스위스 식품시장에서는 공정무역 바나나의 시장점유율이 15%이다.(주2)

공정무역이 동남 아시아와 동부 아프리카, 중미의 소규모 생산자들에게 미친 결과에 대한 최근의 사례연구는, 약간의 적자와 실패에도 불구하고 일반적으로 공정무역이 소득과 사회적 혜택을 향상시키는데 기여했음을 보여주었다.(주3)

독일 소비자의 윤리적 쇼핑 기준

특정 기업 선호 이유¹

소비자가 사회적 책임성(가품이라도)을 보이는 기업들을 선호하는 이유:

→ 아동노동 회피:	53%
→ 구입한 상품들이 환경 친화적이므로:	39%
→ 에너지와 투입이 절감되었으므로:	39%
→ 기업이 인권을 심각하게 침해하는 나라들과 거래하지 않으므로:	37%
→ 기업은 어떤 식으로든 무기 산업과 연관되어 있지 않기 때문에:	32%
→ 그 기업이 개발도상국에서 헌신성을 보였기 때문에:	28%
→ 그 기업이 자기 노동력에 이주 노동자들을 통합시켰으므로:	19%



1. 본 자료는 시장환경사회연구소(IMUG)가 수행한 시장조사를 토대로 구성되었다. 1999년 12월, 하노버. 출판 준비 중.

공정무역에 대해서는 4개의 큰 국제 중앙기구가 있다: a) “국제공정무역라벨링기구(FLO)”, b) “국제대안무역연맹(IFAT)”, c) “유럽월드숍네트워크(NEWS)”, d) “유럽공정무역연합(EFTA)”. 이들의 비공식적인 공동 운영 위원회인 “FINE”은 공정무역을 “의식화 사업과 캠페인을 통해 더 나은 무역조건을 제공함으로써 배제되고, 특별받지 못한 생산자들이 지속 가능한 발전을 하도록 하는 것을 목적으로 하는 무역 파트너십”이라고 정의한다.(주4)

FLO의 회원 조직들은 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 독일, 이탈리아, 아일랜드, 일본, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴, 스위스, 미국 등 17개국을 포괄한다.

IMUG와 EMNID 시장조사기구가 1996년 독일에서 한 여론조사에서, 독일 소비자중 35%가 생산품 또는 기업에 대한 보이코트에 참여한 것으로 밝혀졌다.(주5)

2000년 공정무역 연구의 총체적인 평가는 개발도상국의 소규모 생산자들에게 집중하는 것은 의문의 여지가 있다고 적었는데, 대다수의 개발도상국에서는 공업생산이 훨씬 더 중요하므로, 공업생산이 우대제도에 포함되어야 한다는 것이다.(주6)

후주

- (1) UNDP "Human Development Report 1999"(1999년 인간개발보고서), 101쪽.
- (2) Piepel, Klaus, "Social labels and code of conduct"(사회적 라벨과 기업윤리규범), Misereor/Brot für die Welt 발행, Fair Trade Policy(공정무역정책), 2000년 아젠, 제2호.
- (3) Misereor/Brot für die Welt/Friedrich-Ebert-Stiftung 발행, "Entwicklungs politische Wirkungen des Fairen Handels(공정무역이 개발정책에 미치는 영향)", 2000년 아젠. 185-269쪽.
- (4) Kleinert, Uwe "Inlandswirkungen des Fairen Handels(공정무역이 자국에 미치는 영향)", in: Entwicklungspolitische Wirkungen des Fairen Handels, 2000년 아젠, 31쪽.
- (5) Piepel, Klaus, 위의 책, 7쪽.
- (6) Misereor/Brot für die Welt/Friedrich-Ebert-Stiftung; 위의 책, 296쪽.

3.2 WTO와 사회 조항

IMF와 세계은행, WTO는 세계 경제에서 가장 중요한 다자간 통치(governance)제도의 주축이다. 134개 WTO 회원국은 세계 무역의 자유화 확대를 모색하고 있다. 그러나 WTO의 위임범위(mandate)는 상품의 무역을 훨씬 넘어서고 있다. WTO는 또한 서비스, 투자, 지적재산권, 경쟁입법 등의 관련영역까지 포괄하고 있다. WTO의 결정은 일국의 경제, 구조, 노동, 사회

(PMK)



자카르타 근교의 의류공장/인도네시아

정책의 중심적 측면에 직접 또는 간접적으로 영향을 미친다. 그러나 국내 및 국제적인 영향력이 광범위함에도 불구하고, WTO는 효과적이며 민주적 통제를 전혀 받지 않고 있다. 한 나라의 의회, 노동조합과 NGO들은 WTO에 매우 제한적인 영향만을 미칠 수 있다.

WTO에 사회 조항을 도입하는 것에 대해 반대 의견이 많으며, 특히 남반구의 즉 이른바 "이행기(transition)" 국가들의 정부와 NGO들, 그리고 일부 북반구 NGO들이 반대하고 있다. 그들은 사회 조항의 기본 사상을 주로 거부하는 것이 아니다. 오히려, 그들의 주된 주장은 사회 조항을 따르지 않을 때 불가피하게 따르는 무역 제재가 개발도상국들의 수출을 더욱 방해하고, 공업 국가들의 손에 또 다른 보호주의의 도구를 쥐어주게 된다는 것이다. 북반구의 재계도 그와는 다른 관점에서 사회 조항에 반대한다. 즉, 주된 이유는 사회 조항이 규제조치로, 세계 무역의 자유화와 탈규제화를 저해한다는 것이다.

반면, 공업국가의 정부와 국제자유노련(ICFTU)은 사회 조항 제안을 지지하고 있다. ICFTU의 동기는 기존의 메커니즘이 ILO 노동기준을 이행하는데 불충분하다는 것과, 전 세계적인 사회적 탈규제가 신자유주의의 발호를 수반했다는 것이다.

북반구 정부들의 지지하는 입장은 부분적으로는 보호무역주의적 이익에 의한 것임을 부인할 수 없다. 왜냐 하면, WTO의 다른 결정들에서 이들 국가들이 제3 세계 민중의 이익을 심각할 정도로 무시하고 있다는 점이 증명되었기 때문이다. 예를 들어, 북반구 정부들은 왜 수많은 국내 노동법들이 적용될 수 없다는 것이 공식적으로 판정된 개발도상국에 “수출자유지역”을 설치하는 것에 반대하지 않는가? 그리고 왜 선진국들과 개발도상국들 사이에 체결된 수백 개의 기존 “양자간 투자협정”들은 노동기준에 대한 조항을 마련하지 않고 있는가?

따라서, WTO의 틀에 사회 조항을 삽입하려는 모든 진지한 노력들은 반드시 WTO의 모순적, 반사회적 결정들의 폐기와 WTO의 민주적인 이행 등이 동시에 연계되어야만 한다.

3.3 기본 협약

“기본협약이란, 다국적기업과 국제산별노조사무국(ITS)과 같은 국제 노조 조직들 사이에 기업의 국제적 활동과 관련하여 교섭된 협약이다. 국제적 기업윤리규범이 기본협약의 일부가 될 수 있지만, 기본협약의 주된 목표는 다국적기업과 국제 노동 조직들간에 지속적인 관계를 수립하는 것이다.

(제6장, 71쪽 참조)

“ITS가 세계 모든 지역에 가맹 조직들을 갖고 있고, 흔히 송출국과 유입국 모두 포함되어있기 때문에, 합법적으로 각 해당 산업이나 경제부문의 노동자들의 국제적인 대변자다. ITS를 통한 사업의 또 다른 이점은 노동조합들이 국제적 노동조합 운동을 강화하는 동시에, 특정한 상황을 다룰 것이라는 것이다.”(제6장, 71쪽/72쪽)

최근 몇 년간, ITS들과 다국적 기업들 사이에 다음과 같은 노동기준에 대한 기본 협약들이 체결되었다.

- a) 국제식품, 농업, 호텔, 요식업, 담배노련(IUF)과 프랑스 회사인 다농(1988년 이후 6개 협약)
- b) IUF와 아코 호텔그룹(1995년)
- c) IUF와 네슬레, 노동협의회에 대한 EU 지침서 관련(1996년)
- d) IUF와 델몬트 프레쉬 프로듀스(2000년)
- e) 국제건설목공노련(IFBWW)과 스웨덴 가구회사 IKEA(1988년)
- f) IFBWW와 문구회사 Faber-Castell(2000년)
- g) IFBWW와 건설회사 Hochtief(2000년)
- h) 국제화학, 에너지, 광산, 일반노련(ICEM)과 노르웨이 석유회사 Statoil(1998년)
- i) Union Network International(UNI)와 스페인 회사 Telefonica(2000년)
- j) ICEM과 독일 다국적기업 Freudenberg(2000년)

Sectoral first guarantees labour rights worldwide

Freudenberg And Unions Seal Global Agreement

ICEM Update No. 63/2000
10 July 2000

For the first time, a leading multinational in nonwoven and allied products has signed a global agreement with trade unions.

The 20-million-strong International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Unions (ICEM) finalised the deal today with German-headquartered Freudenberg. The main points are trade union representation, health, safety and the environment and a ban on child labour.

평가된 곳 어디서나, 수많은 적자와 장애에도 불구하고 이들 기본 협약들이 유용한 도구였던 것으로 드러났다. 예를 들어, 유럽 내슬레의 경영자와 노동자 대표자들간의 관계는 1996년에 기본협약이 체결된 이후 상당히 향상되었다. Accor 호텔그룹과 IUF간의 기본협약의 결과로, 미국과 호주에 있는 이 회사 호텔 경영진의 반노동조합적인 태도가 눈에 띄게 수그러 들었다. 2000년 델몬트사와 IUF사이의 기본협약으로 과테말라의 노동자들이 일자리를 되찾았고, 임금손실을 보상 받았다.

기본 협약들은 언론 활동을 수반한 노동조합의 강력한 압력에 의해서만 체결될 수 있다. 그리고 이러한 협약들은 의심할 여지없이 지속적인 과정이 수반되어야 하고, 그 과정에서 노동조합은 국내적으로 그리고 국제적으로 자신들의 힘을 과시해야 한다.

그러나 노동조합의 입지가 크게 축소되거나 아예 힘이 없던 산업들도 있는데, 그것은 부분적으로는 최근 몇 년간 세계 경제의 구조조정이나 성별의 편중된 조직화 등 노동조합 자체의 비효율성에 기인한다. 예를 들어, 전 세계 섬유유통산업이 이러한 경우다. 따라서, 근래에 개발된 기업윤리 규범들이 대부분 이 부문에 치중되어 있는 것이 우연이 아니다.

3.4 기업윤리규범(Codes of Conduct)

기업윤리규범의 확산

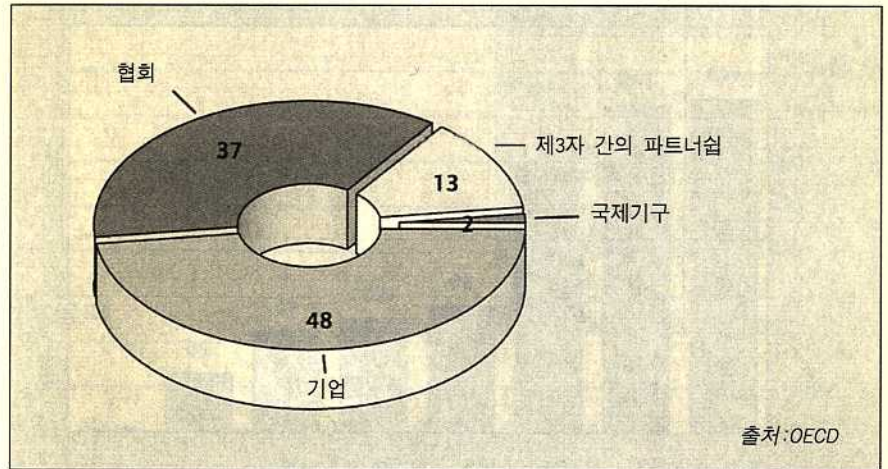
기업윤리규범의 붐이 일고 있다. 이 같은 확산과 대중적 논의는 1990년대 초로 거슬러 올라가며, 유엔, "경제협력개발기구(OECD)", 국제노동기구(ILO) 및 국제자유노련(ICFTU) 등이 최근 이에 대한 분석결과들, 이니셔티브, 규범 또는 규범의 수정된 초안을 내놓았다. 1999년에 코피 아난 유엔 사무총장이 발의한 UN의 "글로벌 협약(Global Compact)", 2000년 6월 "다국적기업에 대한 OECD 지침서"의 개정판과 1998년 11월 ILO의 "기업윤리규범과 사회적 라벨링 등 기타 노동문제를 다루는 민간부문의 이니셔티브들과 관련된 글로벌 상황과 사무국 활동 개요", 1997년 ICFTU의 노동관행 기본규범은

이러한 맥락에서 보아야 한다.

기존 기업윤리규범의 총 숫자를 간략히 보면, 가장 많은 부분이 섬유와 의류 부문과 관련된 것임을 알 수 있다. 이 산업은 고도로 국제화되고 노동 집약적인 산업으로, 주로 제3 세계와 동구권 국가들에 위치해 있고, 복잡한 재하청 구조로 운영된다. 지난 30년 간 공급 사슬을 따라 - 노동착취공장과 가내에서의 비공식 노동이 증가하고, 아동노동을 통해, 그리고 세계 여러 지역으로 "수출자유지역"이 확대됨으로써 대다수 노동자들의 노동조건이 악화되었다. 2000년 10월에 발행된 "신발, 피혁, 섬유, 의류산업의 노동관행"에 대한 ILO의 연구는 아동노동과 강제노동, 여성에 대한 차별이 이 산업부문에서 전형적인 고용양상이라고 적고 있다.

의류와 신발 부문에서 기업윤리규범의 일부 두드러진 모델들을 기술하고 분석하기 전에, 기업윤리규범의 정의와 일부 기초 정보와 기업윤리 규범들의 역사적 맥락에 대한 간략한 개괄이 제공되어야 할 것이다.

이슈 형태에 따른 윤리규범 구성원



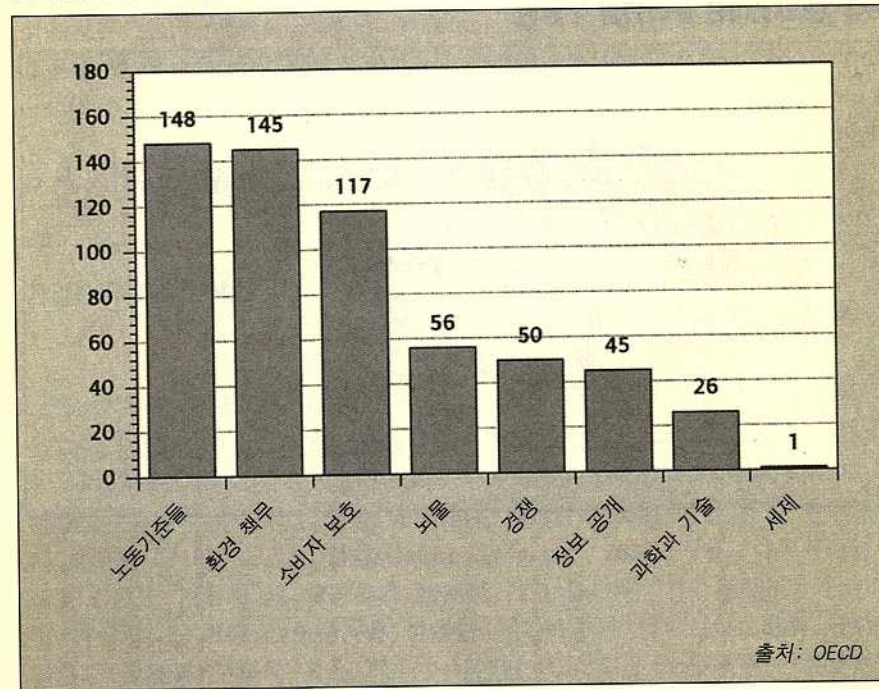
정의와 기초 정보

OECD는 2000년 6월 한 평론(review)(주1)에서 246개 기업윤리규범을 나열하고 있으며, 그 중 대부분은 1990년대에 발표된 것이다.

이들 기업윤리규범은 “시장에서 기업들의 윤리규범을 위해 기준과 원칙을 표명하는 기업, 협회 및 기타 결사체의 자발적인 약속(commitments)”이라고 포괄적으로 정의되고 있다.

246개 기업윤리규범 가운데 118개가 개별 기업들이 발표한 것이고, 92개가 산업 및 업종협회에서, 32개는 노동조합과 비정부기구 등 제3자(stakeholders) 사이의 파트너쉽으로, 그리고 4개가 정부간 기구에서 나온 것이다. 246개 기업윤리규범 가운데 섬유·의류산업에 관련된 것은 37개이다.

윤리규범에서 표명된 이슈 영역들



윤리규범 제기자의 원래 국적

국가	규범의 수
호주	20
오스트리아	4
벨기에	2
캐나다	17
체코	4
덴마크	2
핀란드	4
프랑스	9
독일	11
그리스	2
이태리	5
일본	8
한국	7
룩셈부르크	1
멕시코	3
네덜란드	2
뉴질랜드	4
노르웨이	3
스페인	4
스웨덴	6
스위스	10
영국	23
미국	67
2개국 이상	9
국제적	19

(출처: OECD)

이들 가운데 5개는 연합체(coalitions of entities)가, 32개는 개별 기업이 - 25개는 미국기업 - 생산한 것이다. 37개 규범 중 36개가 섬유·의류산업과 관련하여 아동노동의 사용을 금지한 것인 반면, 결사의 자유를 언급한 것은 50% 미만이었다. 기업 규범들 중 26개가 납품회사와 원청회사들에게 제기된 것이며, 23개는 감시 제도를 언급하지 않고 있다.

총 246개의 기업윤리규범 중 163개가 감시를 언급하고 있다. 137개가 명백하게 내부 감시를 허용하고 있고, 반면 26개가 외부 감시만을 승인했다.

기존의 246개 규범 중에서 67개가 미국에서 만들어졌으며, 23개가 영국, 20개는 호주, 17개는 캐나다, 11개는 독일, 10개는 스위스에서 작성된 것이다.

연혁 요약

전세계적으로 노동권이 처음으로 법제화된 것은 1919년으로, 새로 설립된 “국제노동기구(ILO)”가 국제적으로 구속력 있는 조약을 채택했다. ILO는 각국 정부와 노동조합, 사용자들로 구성되어 있다. 지금까지 ILO는 182개 조약을 채택했다. 그러나 ILO 조약들은 제재가 없기 때문에, 실제로는 무력한 경우가 너무도 많았다. 비슷한 결함으로 인해 초국적 기업들이 국제법과 관련하여 그들의 사회적 의무를 책임지도록 만들려는 OECD, UNCTAD, UN 다국적기



남아프리카공화국의 가내노동자들

업위원회(UN Commission on Transnational Corporations)의 노력들이 방해 받았다. 이 문제는 1970년대 후반 이래 다국적 기업들이 그들의 사회적 책임을 회피하고 투자자로서 보다 확대된 권리를 주장하면서 더욱 더 심각해졌다.

1990년대 초부터 적용된 노동법에 허점이 많아지고, 신자유주의 세계화의 영향과 싸우는 노동조합 운동이 어려움에 봉착하자, 노동 관련 NGO들이 다국적 기업들의 사회적·생태적으로 파괴적인 정책에 대항하여 공업국가에서 여론을 조성하는데 노동 조합들과 협력하게 되었다. 전자통신의 도움으로 특히, 개발도상국의 다국적기업 납품회사들의 공장에서의 노동과 환경권 위반에 대한 뉴스가 서구 매체의 헤드라인으로 빠르게 보도되었다. 글로벌 경쟁이 격렬해져서 다국적기업의 이미지 손상은 쉽게 경제적 손실이 될 수 있다. 어느 정보까지는 이것으로 다국적 기업들이 기업윤리규범을 정치적 도구로 사용하는 시민 단체들과 대화할 의향이 있는지 설명이 된다.

이러한 역학에 비추어 볼때, 기업윤리규범을 기업의 “자발적인” 약속이라고 정의하는 것은 문제가 있을 것 같다. 이러한 약속의 뒤에는, 순전히 법적인

것이 아니라면, 정치적인 압력의 요소가 있다.

의류/운동화산업의 기업윤리규범

1990년대 초, 네덜란드의 “깨끗한 옷입기 캠페인(CCC)과 미국의 “노동착취 공장반대운동(Anti-Sweatshop Movement)”은 제3 세계의 C&A와 리바이스(Levi's)의 납품 공장들에서의 비인간적인 노동관행을 대중에게 알렸다. 이들 회사들이 처음에는 물질적인 양보는 하지 않고 시위 그룹들과 대화하고 내부적 기업윤리규범을 채택함으로써 대중의 압력을 약화시키려고 했었다. 다른 나라의 여타 NGO들과 노동 조합들도 다른 회사들과 비슷한 경험을 겪었다. 많은 경우, 회사는 노동권 위반을 부인하고, NGO들의 홍보정책을 비판하며, 법적 조치를 취하겠다고 위협하곤 했다. 어떤 회사들은 제3 세계 납품업자들과의 사업관계를 종료함으로써 노동자들이 직장을 잃게 되어 사회적인 빈곤을 가중시켰다. 따라서, 초국적 기업들, NGO, 그리고 노동 조합들에 대한 대중적 압력을 유지하면서, 대부분의 노동자의 사회적 몰락(degradation)에 노출되는 국제적인 하청관행을 겨냥했다. 여론이 경제적 영향을 미치기 시작하면, 예를 들어 미국의 경우, 많은 대학들이 나이키나 리복에 기업윤리규범에 서명하는데 동의하지 않으면 면허협정을 취소하겠다고 위협했다. 일부 회사들은 점차 보다 실질적인 양보를 했다. 예를 들어, 기업윤리규범에 의해 정해진 사회적 기준의 목록에 결사의 자유가 추가되었다. 기업이 양보한 또 다른 사례는, 기업윤리규범의 독립적인 검증을 향해 첫 발을 내딛었다.

기업윤리규범은 정부 규정의 대체물이 아니다

만일 기업윤리 규범들이 보완적인 도구가 아니라 정부 규제에 대한 대안으로 취급된다면, 지난 20년간 신자유주의에 의해 강제된 노동 및 사회정책의 민영화를 촉진시킬 위험이 있다. 노동조합과 NGO들이 전세계 모든 초국적 기업의 납품 업체들의 생산지에 노동 조건들의 검증을 달성하려고 한다면, 자신들의 능력을 너무 과대평가하는 것이다. 예를 들어, 나이키는 직접, 간접적인 납품업체가 1만3천 개나 된다. 이제 각국 정부들의 탈규제 정책과 전

세계 사회조건의 “바닥을 향한 경쟁”으로 인해 노동조합들의 교섭력이 축소되자, 많은 사람들은 다국적 기업들의 영향력을 제한할 잠재적 세력으로 NGO들에 기대를 걸고 있다. 그러나 NGO들의 역할이 과대평가되어서는 안되며, 그들이 오용될 위험을 매우 명확히 봐야 한다. 앞서 설명되었듯이, 규제된 노동관계에 공백이 있는 상황에서, 그들은 기존의 법 집행이나 새로운 입법의 창설을 조장할 촉매 이상으로는 기능하기 어렵다.

기업윤리규범은 새로운 사회적 동맹을 요구한다

그러나 이 촉매기능은 굉장히 어렵다. 예를 들어, 노동조합운동과 여성단체 간의 동맹 등 새로운 사회적 동맹이 필요하다. 섬유와 의류산업과 같이 노동 집약적인 글로벌 산업에서는 수출자유지역(EPZs)과 비공식 부문에서 여성 노동자들이 압도적으로 많다. 지난 몇 십 년간 사회적 분쟁이 분명히 심화된 반면, 기업윤리규범은 국내적으로나 국제적으로 새로운 유형의 노동단체를 발전시키는데 근간이 되고 있다.

후주

(1) OECD “Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their contents)”(기업윤리규범 - 내용 확대검토), 2000년 6월 7일.



4. 의류 및 스포츠의류 부문의 기업윤리 규범 개관

1990년대 초 이래 문제가 제기된 기업윤리규범의 최대 부분의 근원은 의류와 운동화 부문이다.

현재 의류/운동화 산업에서 저명한 5개의 규범 모델들이 아래에 소개되고 분석될 것이며, 우선, 가장 긴 역사를 가진 깨끗한 옷 입기 캠페인(CCC)의 규범부터 시작하겠다.

이러한 기업윤리규범 모델은 여전히 비교적 새로운 것이며, 따라서 실험과정을 거치고 있다는 사실을 명심해야 한다. 따라서, 그들 모두가 여기에서 논의된 주제들에 정확한 답을 제시하지는 않고 있다.

4.1 깨끗한 옷 입기 캠페인(CCC)



일반 정보

CCC는 1990년 네덜란드에서 설립되었으며, 오늘날에는 유럽 10개국에 있다. 자율적인 국가 강령은 암스텔담에 있는 국제 사무국에서 조정하고 있다.

유럽 CCC는 200여 노동자(소비자 단체, 연대 및 여성단체 등).



조합과 NGO들의 네트워크 교회그룹, 월드숍들, 연구소,

CCC는 소비자들에게 홍보하며, 노동자 단체들을 지 운동화 산업에서 노동조건을

하고, 기업에 영향력을 행사 원함으로써 전 세계 의류 및 향상하는 것을 목적으로 한다.

의류, 운동화 노동자들의 노동 파업과 감원 또는 보상 요구의 경우를 예를

들면, 보도자료와 항의서한 또는 기부금 모집 등으로 개입한다.

“운동화 등 의류산업을 위한 노동관행 규범”은 1998년 2월에 전세계 파트너들과 국제 노동조합 단체들간의 긴밀한 협의 끝에 채택되었다(CCC 규범). 200개 이상의 국제섬유의류피혁노동자연맹(ITGLWF), 유럽섬유의류피혁노동자연맹(ETUC/TCL), 아시아 감시 자원센터(AMRC), 아시아 초국적 정보교류(TIE Asia) 등 200개 이상이 서명했다.

정부 참여를 확보하기 위한 법적 이니셔티브와 조치들은 지난 몇 년간 힘을 얻고 있다. 예를 들어, 벨기에와 이탈리아 의회는 의류와 운동화 노동자들의 노동조건에 대해 알릴 소비자의 권리에 대한 법안을 논의하고 있다. 벨기에 노동법의 치외법권을 국내 기업들의 해외 사업으로까지의 확대를 규정하는 이 법안이 1999년 벨기에 의회에 상정되었다. 네덜란드 “공정한 옷 현장 재단(Fair Wear Charter Foundation)”의 의장은 네덜란드 내각에서 환경부 장관이었다.

CCC와 기업의 교섭 결과로 시험프로젝트들이 현재 네덜란드, 프랑스, 독일, 스위스, 영국에서 진행되고 있다.

사회적 기준

CCC 규범은, 1997년 ICFTU의 노동관행기본규범의 기준이기도 한 ILO 협약들을 참조하고 있다.

- 결사의 자유와 단체교섭권
- 강제노동 금지
- 아동노동 금지
- 차별금지
- 생활임금
- 직업안전과 보건
- 노동시간
- 고용관계의 수립(아직 ILO 조약은 아님)

적용 범위

CCC 규범에 서명함으로써 소매업자와 제조업자들은 그들이 판매하는 의류와 운동화, 신발들이 생산된 노동조건에 대해 책임질 것을 선언하는 것이다. 이 책임은 전체 제작공정에서 회사를 위해 상품을 생산하는데 참여한 - 관련 회사 또는 원청회사, 하청회사, 납품회사나 면허회사가 고용한 - 모든 노동자들에게로 확대된다.

윤리규범의 준수는 기업과 그 원청회사, 하청회사, 납품회사, 면허회사들 사이에 체결되는 모든 협정에서 강제성이 있고 강제되는 부분이어야 한다.

감시와 검증

CCC 윤리규범 제3장은 규범의 이행과 내부 감시를 다루고 있다. 제4장은 독립적인 감시 즉 검증에 대한 조항들을 규정하고 있다.

CCC 윤리규범은 독립적인 기관(재단)의 설립을 염두에 두고 있으며, 그 이사회는 한편에는 기업, 산업 협회와 사용자 단체들(50%)로, 다른 한편으로는 노동조합 단체와 NGO들(50%)로 구성되어야 한다.

CODE OF LABOUR PRACTICES FOR THE APPAREL INDUSTRY INCLUDING SPORTSWEAR

February 1998

I. Introduction

Statement of purpose
The Clean Clothes Campaign is dedicated to advancing the interests of workers in the apparel and sportswear industry and the concerns of consumers who purchase products made and sold by this industry. The Campaign seeks an end to the oppression, exploitation and abuse of workers in this industry, most of who are women. The Campaign also seeks to provide consumers with accurate information concerning the working conditions under which the apparel and sports wear they purchase are made. The Clean Clothes Campaign seeks to achieve its aims through a variety of methods, including the development of a Code of Labour Practices for the Apparel Industry, which is a concise statement of commitment that would be adopted and implemented by companies.

재단의 목표는 아래와 같다.

- 직·간접적으로 다른 단체들을 통해 윤리규범의 준수를 독립적으로 검증한다.
- 윤리규범을 이행하도록 기업을 돕는다.
- 소비자들에게 윤리규범의 준수에 대하여 그리고 그 산업의 노동조건에 대해 보다 일반적으로 알릴 방법을 제공한다.

보고

승인된 감시자들은 모든 당사자와 관련 참여회사를 방문한 후 매번 서면 보고서 제출해야 한다. 재단은 대중에게 규범 이행에 대하여 홍보한다.

진정 / 호소 / 시정조치

CCC 규범은 진정과 호소뿐만 아니라 시정 조치까지 다룰 독립적인 재단을 필요로 한다. 규범은 윤리규범 조항들이 반복적으로 위반될 경우 계약관계를 종료할 것을 규정하고 있다.

비용/재정

재단은 참여 단체들의 분담금과 하청 회사들의 서비스 이용료로 자금을 조달한다.

현황

네덜란드

1999년 3월 11일 출범한 “공정한 옷 현장 재단”은 네덜란드 CCC와 개발관련 기관인 MOVIB, 네덜란드 노동조합총연맹인 FNV와 CNV, 중소 소매업자(MITEX)와 생산자들을 대표하는 산업단체(FENECON, NKC)들이 참여하고 있다. 이사장은 전직 환경부장관이자 현재 노동당 하원 의원인 마그리트 드보어(Margreet de Boer) 여사이다.

이 재단은 CCC 규범과 비슷한 규범을 채택했다.

당사자들은 경영제도 적용상의 병목현상과 및 현장의 윤리규범, 이행과 감사 절차의 중요한 측면을 알아내기 위해서 2년짜리 프로젝트를 시범 운영하는 데 동의했다.

4개 생산국의 납품업자들이 시험대상이다. 재단은 감사 회사를 지정하는 것 외에도 NGO, 노동조합, 연구단체 등 사회적인 대안 감사들도 검증 과정에 포함시킬 예정이다.

공정한옷현장재단의 재정은 기업들과 FNV, 정부 분담금으로 충당된다. 시험 프로젝트들은 유럽연합(EU) 기금에서도 지원 받을 예정이다.

스웨덴

스웨덴 CCC는 설립된 이래, CCC 윤리규범에서 언급된 것과 비슷한 독립적인 검증체도를 수립하기 위해 소매 회사인 Hannes&Mauritz(H&M), Indiska, KappAhl, Lindex와 협력해 왔다.

스웨덴의 시험 프로젝트는 방글라데시와 중국, 인도에서 3개의 사전 연구를 수행해 왔다. 뒤이어 2개의 시험 연구를 방글라데시와 남부 인도에서 수행했다. 감사는 “ITS (Intertek Testing Service)”사와 프로젝트 코디네이터가 시험위원회(Pilot Board)가 정한 기준에 따라 수행했다. 이러한 기준에는 노

동자들과 공장 밖에서의 사전 인터뷰와 공장 불시방문 등이 포함되어 있다. 두 개의 시험연구가 현재 북부 인도와 중국에서 진행 중이며, 2001년 초까지 계속될 것이다.

시험위원회의 사업 등 시험프로젝트들은 오로지 관련 업체에서 자금을 조달하고 있다. 스웨덴 CCC는 현재 다른 재원들을 찾고 있다. 납품 회사들을 위한 세미나가 홍콩과 다카, 티루푸르에서 개최될 예정이다. 기업윤리규범에 대한 교육과 홍보자료가 다국어로 개발될 것이다.

프랑스

1998년 6월, 프랑스 CCC와 소매회사 Auchan은 의향서에 서명했는데, 이후 채택된 기업윤리규범을 위해 이행체제와 독립적인 검증을 수립하기로 합의한 것이다. 여기에는 동시에 끝났던 바이어들의 훈련과 마다가스카르와 베트남에서 진행되었던 시험 프로젝트가 포함되어 있다. 마다가스카르 시험 프로젝트는 감사 기관들이 없어 지연되었지만, Auchan은 IREDEC와 NGO의 감시활동을 수용했다. 베트남의 시험작업(pilot)은 아직 보류 중에 있다.

상업 파트너인 Auchan은 감사비용을 부담하고 있다. 프랑스 CCC는 독립적인 검증의 행정업무 비용의 일부를 부담한다. EU는 이들 비용의 추가 부분을 감당하기 위해 기금을 제공했다.

스위스

2000년 2월 말, 스위스 CCC와 Migros(스위스 최대), Mabrouc SA/Switcher와 Charles Veillon SA, 3개의 소매회사는 CCC 규범에 서명하고 CCC 규범의 이행을 포함한 공동 시험 프로젝트를 수행하기로 결정했다. 독립적인 검증은 2개 아시아 국가의 4개 생산지에서 실험될 것이다. 각 기업 대표자와 CCC, 노동조합, NGO들의 공동위원회가 2000년 말부터 18개월 간 진행되는 프로젝트의 지휘자를 임명했다.

시험 프로젝트와 시험위원회의 사업 비용은 3개의 관련 기업들이 부담하고 있다.

이 3개의 스위스 소매 회사들은 유럽에서 최초로 CCC 규범을 실제 서명했다.

영국

영국 CCC는 윤리적무역이니셔티브(ETI)에 가입되어 있다. 아래 ETI의 프로필을 참조하시오.

논평

CCC는 대중 결집과 연대기구로서의 기능 이외에도 기업들과의 다자간 협상에서 객관적 제3자로도 역할 한다. 이러한 이중적 기능이 CCC 사업에서 기본 중심으로 간주되고 있지만, 서로 결합되기 어렵다. 따라서, 기업들과의 협상에서 진전이 느렸다. 시험 프로젝트에서 얻어진 경험이 몇 개월 후에 평가되면, 그 결과는 CCC 윤리규범을 더 구체화하기 위해 얼마나 많은 내용이 더 필요한가를 보여주어야 한다.

지금까지 남반구와 동구권 국가들에서 CCC 연대사업에 대한 파트너 단체들의 반응은 매우 긍정적이었다. 2001년 3월 국제 CCC 회의는 면밀한 평가와 향후 활동전략을 논의할 것이다.

4.2 국제 사회적 책임기구(SAI)

일반 정보



미국의 기업과 책임연구 기관인 우선적경제정책협의회(CEP)는 1997년 품질관리에 대한 ISO(국제표준화기구) 9000 규범과 환경관리에 대한 기준인 ISO 14000에서 얻은 경험에 기초하여 "사회적 책임 8000"(SA 8000) 기준의 개발에 착수했다. CEP의 목적은 전 산업에 걸친 표



준화와 독립적 검증제도를 만드는 것이다. CEP는 1997년 "CEP 인정기관 (CEPAA)"을 설립했다. SA 8000 표준은 5개국에서 현장 실험을 거쳤다. 2000년 여름, CEPAA는 "국제사회적책임기구"(SAI)로 명칭을 변경했다.

SAI의 체계

- a) 이사회(Governing Board) 이사는 5명이며, CEP 대표 1명, 변호사 3명, 기업가 1명이다.
- b) 자문위원회(Advisory Board) 위원은 22명이며, 11명은 기업, 2명은 노동조합, 1명은 노동조합 인사, 6명은 NGO, 1명은 뉴욕시청 감사관실의 대표자이며, 유엔(UN) 대표 1인(표 참조)이다.

SA 8000 기준은 주로 제조회사/납품 회사들을 의도한 것이지만, 소매업자들도 관련될 수 있다.

- 제조회사/납품 회사들은 "SA 8000 인증"을 추구하는 프로그램을 채택한다.
- "SA 회원들"가 되는 소매업자들은, 공개적으로 사회적으로 책임지는 납품 회사를 찾아내고, SA 8000 사회적 기준에 부합하는 소매업자들을 돕겠다는 공약(commitment)을 발표한다.

지금까지 SAI가 인정하는 인증감사원은 다음과 같다: SGS-ICS, Det Norske Veritas (DNV), BVQI, Intertek Testing Services, Underwriters Laboratories.

지금까지 58개 공장 - 대부분 중국 남부의 - 이 SA 8000과 관련하여 인증을 받았다.

SA 8000은 공장 인증을 목표로 한다. SA 8000은 특정한 기업이 소유한 개별 생산지나 모든 생산지에 대한 기준이다. 납품회사와 하청 회사들에 대한 조항들도 포함하고 있지만, 이들은 그들 스스로 요청할 때에만 인증된다. 그러나 이러한 조항들은 회사와 SAI간 협정의 "강제성이 있거나 강제되는" 조항으로 간주되지 않는다. 소매업자들은 일반적으로 노동조건을 향상시킨 납품회사와 제조 회사들을 지원할 것이 장려된다.

국제 사회적 책임기구(SAI) 자문위원

노동조합, NGO, 정부 구성원

도리안 베이어, 전국아동노동위원회 (미국)
 자그디쉬 바그와티 교수, CUTS 의장 (인도)
 오데드 그라예프, 압브링크 재단(Abrinq Foundation)(브라질)
 라인하트 헬름케, UN 프로젝트용역담당관실
 혼 알랜G. 헤베시/스티브 뉴먼(대리인), 뉴욕시 감사관실(미국)
 필립 J. 제닝스, 국제노조네트워크(UNI) (스위스)
 닐 키어니, 국제섬유인류피혁노동자연맹(ITGLWF) (벨기에)
 엘리스 테퍼 말린, 미국 SAI
 잭 세인크만, ACTWU 명예 회장 (미국)
 모든 윈스턴/젠타 크리즌스(후보), 국제사면위(Amnesty International) 기업경제위원회(Business & Economic Relations Committee) 의장 (미국)
 린다 안즈, 마길라연대네트워크(Maquila Solidarity Network) (캐나다)

재계 구성원


이바노 바베리니/알레산드라 바카리(후보), Legacoop Nazionale (이탈리아)
 사이먼 빌레니스, Trillium Asset Management (미국)
 조세프 블룸버그, Grupo M, S.A. (도미니카공화국)
 톰 텔루카, Toys 'R' Us (미국)
 베르뜨랑 들리스꾸에, CIM Promodes (프랑스)
 에이미 홀, Eileen Fisher Inc. (미국)
 샤론 E.H. 해이스, Dole Food Company, Inc. (미국)
 핏츠 힐레이, Avon Products, Inc. (미국)
 제프리 L. 호너/존 브룩스(후보), SGS Int'l Certification Services (스위스)
 요하네스 메르크 박사/야힘 로리에(후보), Otto-Versand (독일)
 E.F. 나겔, WE Europe (네덜란드)

사회적 기준

SA 8000 기준은 관련 ILO 조약과 세계인권선언, 아동의 권리에 관한 유엔 조약을 참조하여 다음과 같은 사회적 책임 요건을 갖추고 있다.

- 결사의 자유와 단체교섭권
- 강제노동 금지
- 아동노동 금지
- 차별금지
- 생활임금/보상과 안정된 고용관계
- 직업안전과 보건
- 노동시간

적용 범위



CEPAA – A General Introduction
Strengthening the SA 8000 Systems for Improving Workplace Conditions

Codes of Conduct – and the need for International Standards

The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), founded in 1997, is working to address the growing concern among consumers about labor conditions around the world. Since the early 1990s, a growing number of companies from the U.S. and Western Europe have responded by publishing workplace codes of conduct, which they seek to enforce in their own factories and their suppliers' factories. The diverse codes of conduct published by individual companies have become somewhat problematic, both for consumers who want clear information and for companies seeking to enforce these codes.

CEPAA's affiliate, the Council on Economic Priorities – a 30-year-old corporate social responsibility research institute – carried out a series of studies on workplace codes of conduct. The studies found that corporate internal codes of conduct tend to be highly inconsistent and expensive and inefficient to monitor, due to inconsistent and expensive and trained auditors. Such codes and audits tend to be weak on audibility and

Introduction
News
Events
Publications
Accreditation

위에서 언급했듯이, SA 8000 기준은 공장 인증이다.

하청 회사들에 대한 조항과 권고가 있지만, 기업과 SAI간 협정에서 강제적이거나 강제되는 부분은 아니다.

소매업자들은 대체로 납품 회사들과 제조 회사들을 도와 노동조건이 향상하게 한다.

모니터링/검증

제조회사나 납품 회사들은 SAI의 지원을 받고 SAI의 공인된 인증감사 중 하나의 검증을 받을 때까지 1년간 “신청자”의 자격을 부여 받는다.

특히 훈련된 국내 감사팀은 국내 NGO와 노동 조합들의 브리핑을 받고, 사용자와 노동자들과 면담하고 그 공장의 기록들을 점검한다. SA 8000 “안내서(Guidance document)”는 인정된 감사원들이 임무를 수행하도록 돕는 SAI 매뉴얼이다. NGO들도 공인된 SAI 감사 교육 과정을 수료할 것을 장려한다.

“SA 회원들”의 지위에 도달한 소매업자들은 SA 8000 성과에 대한 연차보고서를 공개하며, 이후 SAI의 확인절차를 거치게 된다.

보고

감사보고서는 각 회사와 SAI에게 송부된다. 다른 당사자들은 회사 경영진과 감사 회사들이 서명과 비밀합의를 마친 후에야 감사보고서를 받을 수 있다. 그러나 감사는 감사결과를 국내 노동 조합들과 감사절차에 참여한 다른 당사자들에게 전달한다.

진정 / 항소 / 시정조치

노동자와 노동조합, NGO들은 불만족스러운 감사결과에 대하여 관련 회사나 인증기관(certifying body), 인정기관(accreditation agency)에 진정과 항소를 제기할 수 있다.

비용/재정

“SA 8000” 인증을 획득하기 위하여 제조회사와 납품 회사들은 다음과 같이 지불해야 한다.

- a) 신청비 500달러(미화)
- b) 일일 감사료(예를 들어, 중국의 한 공장의 1일 최초 감사료 750달러 x 11.5 감사일 = 8,625달러)
- c) 여비와 번역료
- d) 6개월 후, 3일간의 감시(surveillance) 감사 5건 x 1일 750달러 = 11,250달러.
- e) 노동조건 향상비용 - 위반 건수와 유형에 따라 (주1)

“SA 8000 회원들”이 납부하는 연간 요금은 그들의 소득규모에 따라 다음과 같이 책정된다.

- 1 단계: 소득 미화 2천5백만 달러 이하: 연간 요금 = 1천500달러
- 2 단계: 소득 미화 2천5백만1달러~1억 달러: 연간 요금 = 3천500달러
- 3 단계: 소득 미화 1억1달러~5억 달러: 연간 요금 = 5천 달러
- 4 단계: 소득 미화 5억1달러~10억 달러: 연간 요금 = 7천500달러
- 5 단계: 소득 미화 10억1달러~100억 달러: 연간 요금 = 1만 달러
- 6 단계: 소득 미화 100억1달러 이상 : 연간 요금 = 1만5천 달러

비영리단체들은 20% 할인된다.

현황/논평

사회적 기준과 관련하여, 특히 노동자들의 “생활임금”을 강조하는 SA 8000 기준은 그 창설 이래 진보적인 다자간 규범이었다.

1997년 SA 8000 기준이 처음 발표된 이래 CEPAA는 계속적으로 “안내서” 양식과 기업 신청서와 회원, SAI 체계를 수정해왔다. 처음에는 SA 8000 기준은 상표인증제도가 아닌 공장인증제도의 성격으로 인해 결정단계에서 노동조합과 NGO들의 충분한 참여를 보장하지 못한다는 비판을 받았다. 공장인증제도에서는, 노동조건 향상의 책임이 개발도상국의 생산자들에게 있다. 인증을 신청하는 공장들은 그 절차에 대해 상당히 많은 비용을 부담해야 한다. 그리고 SA 8000이 현재 소매업자들에게 납품 회사들의 기준 이행을 지원할 것을 요구하고 있지만, 이 지원의 범위를 명확히 하지 못하고 있다.

SA 8000를 비판하고 있는 홍콩의 NGO/노동조합 연합체인 LARIC은 또한 상업적 감사원들이 감사를 충분히 수행할 능력이 있는가를 의심한다.(주2)

최근 SAI와 국제섬유의류피혁노동자연맹(ITGLWF)은 개발도상국 노동자들을 위한 3개년 노동자교육프로그램을 2001년에 시작하기로 합의했다.

후주

- (1) CEPAA SA 8000 과정, 2000년 11월 28일~12월 1일, 네덜란드 Nyenrode 대학교.
- (2) LARIC - “No illusions. Against the global cosmetic SA 8000”(환상은 없다. 글로벌 포장 SA 8000에 반대한다), 1999년 6월, 홍콩

4.3 윤리적 무역 이니셔티브(ETI)

일반 정보

영국 ETI는 1998년 1월에 출범하여 1998년 10월에 정식 설치되었다. ETI는 소매업자들과 노동조합, NGO 로자들의 생활수준을 향상시키는 것을 목적으로 한다. 1998년-2001년 사이, ETI의 설립에 영국 정부는 상당히 많은 보조금을 지원하였다(아래 산업부)도 역시 ETI를 지원했다.

ETI는 다양한 수단을 사용한다: a) ETI의 사회적 기준과 그 이행을 개괄하고 있는 ETI 기본규범/ 검증 원칙들, b) 다양한 모니터링과 검증제도의 비교를 준비하기 위한 시험 연구; c) 연구와 옹호 사업; e) 남반구와 북반구 간의 네트워킹.

ETI의 회원은 17개 기업과 17개 NGO, 그리고 4개 노동 조합이다.(표 참조)

이사회는 회원의 주요 범주인 기업, 노동조합 단체들, NGO들의 대표자들이 동수로 구성하고 있다.

시험 연구는 현재 a) 남아공(포도주 산업), b) 짐바브웨(원예), c)중국(의류), d) 코스타리카(바나나), e) 스리랑카(기성 의류)에서 수행되고 있거나 수행될 계획이다. 각 회원 기업은 최소 1개 이상의 시험 프로젝트에서 회원 노동조합과 NGO와 협력해야 한다.

사회적 기준

ETI 기본규범은 관련 ILO조약들을 참조하고 있다. 결사의 자유, 노동조건, 임금수준과 아동 노동들이 주요한 부분으로 간주된다.

윤리적 무역 이니셔티브(ETI) 회원

관련 단체들은 다음과 같다: 기업, 비정부기구, 노동조합, 영국 정부.

기업:

Anchor Seafood(앵커수산)
Asda(앗다)
Co-operative Wholesale Society (공동도매협회)
Dsmond & Sons(드즈몬드앤선즈)
Fisher Foods(피셔식품)
J Sainsbury(제이 세인스베리)
LambertHowarth(램버트호어드)
Levi Strauss & Co(레비 스트라우스)
Littlewoods(리틀우즈)
Marks & Spencer(마크스앤스펜서)
Monsoon(문순)
Pentland Group(펜트랜드 그룹)
Premier Brands(프리미어 브랜드)
Safeway(세이프웨이)
Somerfield(서머필드)
Tea Sourcing Partnership(members) (차제공자 조합)
Tesco(테스코)
The Body Shop(더바디숍)

민간 단체:

Action Aid
Amnesty Business Group(앰네스티 세계 그룹)
Anti-Slavery International(국제노예제도반대기구)
CAFOD
Central American Women's Network(중미여성네트워크)
Christian Aid(크리스찬 에드)
Council on Economic Priorities (Europe) 우선적경제정책협의회(유럽)
Fairtrade Foundation(공정무역재단)
New Economics Foundation
Oxfam GB(옥스팜 이사회)
Philippine Resource Centre(필리핀 자원센터)
Save the Children Fund(아동구호기금)
Traidcraft Exchange(무역선 거래소)
TWIN
War on Want(결핍근절기구)
Women Working Worldwide(세계여성운동)
World Development Movement(세계발전운동)

노동조합:

IUF(국제식품노동조합)
TUC(영국노총)
ICFTU(국제자유노련)
ITGLWF(국제섬유, 의류, 피혁 노동자 연맹)

ETI 기본규범은 아래와 같은 ILO 조약들을 언급하고 있다.

- 결사의 자유와 단체교섭
- 강제노동 금지
- 아동노동 금지

- 차별금지
- 생활임금
- 산업안전 및 보건
- 노동시간
- 정규 고용관계
- 비인도주의적 처우 금지

적용 범위

“ETI 기본규범의 이행원칙”이 이러한 원칙을 “기업 내부와 납품 회사들”에 게 전달할 것을 규정하고 있지만, ETI는 기업과 납품 회사들 사이의 “이행 되었거나 이행 가능한 부분”이 되어야 한다는 약속을 요구하고 있지 않다. 게다가 이 규범을 공급선 전체로 확대하는 문제에 대해, “윤리적 무역에 대해 알고싶습니까?”라는 ETI 문서는 불명확하게 표현하고 있다: “회원 기업 들은 그들의 사업 전체 또는 일부에서 ETI 기본규범을 채택하는데 헌신한다”

모니터링/검증

다양한 감시와 독립적인 검증 방법들이 현재 위에서 언급된 시험프로젝트들 에서 실험되고 있다. 예를 들어, 중국과 스리랑카의 경우, a) 관련기업의 내 부감시, b) 약정 감사회사에 의한 외부감시, c) 학자들에 의한 검증과 d) 노동조합/NGO들에 의한 검증 등 4가지 모델이 있다. 시험프로젝트의 평가와 각기 다른 감시 모델들의 비교는 3년이 끝난 후에 될 것이다.

보고

ETI는 검증 관례와 윤리규범 이행에 대한 연간 사업수행 보고서를 만든다. ETI 모니터링의 포괄적인 접근은 “보고”에 관한 부분에서도 활용된다. 기업

들은 ETI에, 그리고 ETI를 통해 보고한다. 특기 사항(special arrangements) 으로 피해 노동자들이 규범 위반사실에 대해 비밀리에 보고할 수 있도록 했다.

진정 / 항소 / 시정조치

노동자들은 윤리규범 위반에 대해 비밀리에 보고할 수 있으며, 이와 관련하여 다른 식으로 보호된다.

회원 기업들은 지속적인 개선 접촉에서 납품 회사들과 시정조치 일정을 협 상하고 이행한다. 윤리규범이 계속적으로 심각하게 위반될 경우, ETI는 기업 들에게 관련 공급자와 사업관계를 종료할 것을 요구한다.

경비/재정

영국 국제개발부는 1998-2001년 ETI 사업에 재정을 지원하고 있으며, 사무 국 사업에 85만 달러(미화), 시험사업 집행비용의 50%를, 시험연구 경비 중 나머지 50%는 대부분 ETI의 회원 기업들이 지불하고 있으며, NGO와 노동 조합들도 추가로 부담하고 있다.

ETI 윤리규범을 준수하는데 드는 비용은 현지 납품 회사들이 부담한다. 그 러나 ETI 기업들은 납품 회사들에게 상품에 대한 충분한 값을 지불할 것을 권고 받는다.

연방/논쟁

1999/2000년 ETI 연간 보고서는 1999년에 시작된 남아공, 짐바브웨, 중국, 코스타리카, 스리랑카에서의 시험 프로젝트에서 얻어진 경험과 결론을 담고 있다.

남아공

1999년 3월에서 5월 사이에 진행된 공개시찰기간에 6개 포도주산업 농장들을 방문했으며, a) 대학 연구자, b) 회사 기술자와 노동조합 대표자의 공동 인터뷰, c) 회사 기술자가 통역을 통한 인터뷰 등 세 가지 방법으로 감시했다. 1999년 11월, 남아공 노동부가 주최한 포도주 농장(Winlands) 회의 후, "윤리적 무역 포럼"이 사용자와 노동조합, NGO들에 의해 설치되었다. 이 포럼의 특별조사단은 2000년 새로운 감시방법을 개발했다. 즉, 슈퍼마켓 기술자와 국내의 NGO, 노동조합, 대학의 노동권 전문가들로 팀을 꾸리는 것이다.

짐바브웨

기업과 노조, NGO 대표자 그룹이 정부와 짐바브웨 원예축진협회의 학자와 전문가들의 감시 하에 1999년 6월과 9월, 두 차례에 걸쳐 5개 원예농장을 시찰했다. 일부 사례에서 노동 조건이 개선되었고, 다른 경우에 대해서는 개선 계획이 세워졌다. 1999년 한해 동안, 원예축진협회는 자체적인 규범을 만들고, 농업윤리협회(Agricultural Ethics Association)를 설치하여 노동조합, NGO, 기업 회원들과 함께 원예농장들이 윤리규범을 이행하는지 감독하도록 했다.

중국

중국의 시험연구는 원래 네 가지 감시 방법으로 시험될 예정이었다. a) 기업 내부감사(Pentland), b) 제3자 감사(Tesco, 상업 감사회사 BVQI를 사용), c) 학원(academic) 감사(Monsoon), d) 노동조합과 NGO에 의한 다자적 감사(Littlewoods). Pentland 감사는 1999년에 완료되었으며, 다음 번 방문했을 때 개선된 점들이 발견되었다. Tesco/BVQI 평가는 1999년 말에 완료되었다. Tesco는 후속 조치를 검토하고 있었다. 학원 감사는 아직 실시되지 않았다. 다자적 제3자 감사는, 해당공장의 경영진이 홍콩의 노동관련 NGO들이 감사 과정에 노동자 교육을 결합시키는 것을 허용하지 않아 실패했다. Littlewoods는 미국의 감사회사 베리페(Verite)가 ETI와 함께 훈련감사를 하도록 했다.

코스타리카

다자적 제3자 시험 프로젝트 그룹은 1999년에 결성되었다. 8개 바나나 플랜테이션 감사는 2000년에 착수될 예정이고, 두 가지 방법 즉, 상업 감사와 다자적 제3자 감사 제도를 시험할 예정이다. 1999년 12월에 사전 방문이 있었다. 영국 CCC의 회원 NGO인 "Women Working Wide"도 이 시험 프로젝트에 참가하고 있다.

논평

1999년 ETI 평가보고서는 시험 프로젝트들의 첫 단계 동안 피고용자들을 위한 일련의 개선이 성공적으로 달성되었음을 강조하고 있다. 예를 들어, 노동자들은 서면 고용계약과 임금과 공제액 등이 표시된 급여명세서를 획득했다. 관련 공장들에서 사용자와 노동자들간의 의사소통도 개선된 것으로 보고되었으며, 노동자 권리 침해 사건들은 경영자측에 통보되었다.

그러나 보고서는 문제점과 애로점들도 언급하고 있다. 보고서는 해당국의 국내법들을 연구하고, 그 나라 언어로의 통역을 위해 적절한 연락과 배치를 세우는 등 더 준비를 잘 해야 한다고 보고 있다. 또한, ETI 기본규범에서 직장 내 여성문제에 대한 조항들은 너무 약한 것으로 평가되었다. 납품 회사들과의 관계에 대해, ETI 보고서는 납품 회사들에게 이 규범을 적용함으로써 그들이 어떻게 이익을 얻을 수 있는가를 설명할 새로운 정보자료를 개발할 것을 요구했다.

4.4 공정노동협회(FLA)



일반정보

공정노동협회(FLA)는 1998년 11월, 1996년 미국과 전세계 의류산업에 노동권 기준을 다루기 위해 미국 정부가 발의한 의류산업 파트너십(AIP)을 기초로 하여 세워졌다. FLA의 목적은 미국과 해외의 의류와 운동화 부문 (그리고 대학면허협약이 미치는 기타 산업부문)에서 공정의 노동조건을 향상시키는 것이다.



FLA가 설립되었을 때, 대학들의 AIP 연합에 유노조(UNITE)와 초교과

기업과 노동조합, NGO, 참여했었던 미국 봉제섬

기업책임센터(Interfaith Center on Corporate Responsibility(ICCR)) 등의 NGO들은 이 새로운 협회에 참여를 거부했다. 그들은 그 사회적 기준과 감사원칙에 심각한 결점이 있다고 주장했다.

오늘날, FLA는 4개 NGO, 12개 기업, 148개 대학과 단과대학으로 구성되어 있다.

NGO:

국제노동권기금(International Labor Rights Fund), 인권을 위한 변호사위원회(Lawyers Committee for Human Rights), 전국소비자동맹(National Consumers League), 로버트 F. 케네디기념 인권센터.

기업:

나이키, 아디다스-살로몬, 리복, 기어 스포츠(GEAR for Sports), 캐디리지 포드(Kathie Lee Gifford), 리바이스, 리즈 클레이본(Liz Claiborne), L.L.빈, 니콜 밀러(Nicole Miller), 파타고니아(Patagonia), 필립스 반 호이센(Philips-

van-heusen).

이사회는 6명의 기업대표자, 6명의 NGO 대표자, 1명의 대학 대표자와 찰스 F.C. 러프 의장으로 구성될 예정이다. 집행위원회는 2명의 기업대표, 2명의 NGO 대표, 1명의 대학 대표와 의장으로 구성된다. FLA 회장은 샘 브라운이다.

사회적 기준

FLA 작업장 규범은 다음과 같은 주요 문제들을 다룬다.

- 강제노동 금지
- 아동노동 금지(연령 한계는 15세 이나, 국내법이 허용하는 경우 14세)
- 학대 금지
- 성별, 인종, 종교 등을 근거로 한 차별 금지
- 안전하고 건강한 노동환경 제공
- 결사의 자유와 단체교섭 준수
- 임금과 수당 지급 - 최소 법적으로 허용된 최저임금과 수당
- 노동시간: 예외적인 상황을 제외하고, 주당 48시간과 12시간 초과근무 또는 법적으로 허용된 주당 근무시간과 12시간 초과근무시간을 초과해서는 안 된다.
- 초과근무 수당은 법 규정을 따르거나 그러한 법이 없을 경우, 정규 노동 수당률과 같은 비율이어야 한다.

적용 범위

FLA 규범은 기업 자체와 납품회사, 하청회사 및 면허회사 등의 최소시설(De Minis)을 제외한 모든 시설에 적용한다. 후자는 24개월의 기간 동안 6개월 이하만 하청생산을 하거나, 그 기업의 연간 생산 중 10% 이하만 담당하

고 있는 시설이다. 어떠한 경우에도, 이러한 최소 시설들은 회사의 모든 생산시설의 15% 이상을 구성해서는 안 된다.

모니터링과 검증

“FLA 감시원칙” 하에서, 참여 기업들은 매년 모든 공장에 대해 내부 및 외부 감시를 하고, 국내 NGO들이 정기적으로 참여한다는데 합의하고 있다. 감시는 사전 통보 후 또는 사전통보 없이 행해진다.

첫 2-3년 동안, 독립적인 외부 감시가 그 회사의 적용 가능한 시설 중 최소 30%에서 실시되어야 한다. 이 기간이 지나면, 그 비율은 연간 5-15%로 변경되며, 이 5-15%가 그 30%에 추가되는 것인지 아닌지는 명확하지 않다.

FLA는 최초 2-3년 간 적용 가능한 시설의 최소 30%의 독립적 감사를 성공적으로 받은 회사들만 인증한다.

NGO들이 또한 인정훈련과정을 수료하도록 장려한다.

보고

모든 내부 및 외부 감시 보고서들은 고스란히 FLA 직원에게 인계된다. FLA는 FLA 현장에서 언급된 기준에 따라 각 회사에 대한 연간 공개보고서를 준비하게 된다. FLA가 검증하거나 인증한 공장들의 위치는 공개되지 않는다.

진정 / 항소 / 시정조치

FLA에 제3자 진정 - 무기명 또는 공개 - 이 가능하다. 진정은 반드시 규범 조항의 불이행 사건에 대한 정보는 신뢰할 수 있고, 특정하며, 확인 가능한

증거가 있어야 한다. FLA는 이후 개선 과정을 규정하고, 그 후 제3자에게 결과를 통보한다.

경비/재정

FLA 예산은 기업, 대학, 정부, 재단들의 기부금으로 구성된다. 기업들은 연간 수입에 따라 미화 5천 달러에서 10만 달러까지 분담금을 납부한다. 대학의 분담금은 면허수입의 1%로, 최소 1백 달러에서 최대 5만 달러 정도 된다.

FLA에 참여하는 기업들은 최초 이행기간에 성공적으로 완료할 경우, 독립적인 외부감사 비용을 일부 상환 받을 수 있다. 이 규정은 협회가 생기고 첫 5년 간 적용된다. 최초 이행 기간 중 첫 1년의 상환은 감시 비용의 50%이며, 두 번째 해에는 45%, 세 번째 해에는 30%가 된다. 그 후에는, 각 참여 회사들은 인정된 독립적인 외부 감사자들의 감사 비용 모두를 부담해야 한다.

현황/논평

검증에 NGO의 참여를 촉진하기 위한 몇 가지 시험 프로그램들이 있다. 예를 들어, 국제노동권기금은 현재 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 대만, 인도네시아 등에서 시험 프로젝트를 수행하고 있다. 대학면허회사(Collegiate Licensing Company)와 감사회사 베리메는 멕시코, 코스타리카, 한국, 인도에서 시험 감시계획을 공동운영하고 있다. 미국의 대학들도 시험프로그램들에 착수했다. 리복과 리즈 클레이본과 같은 회사들은 인도네시아와 과테말라의 시험작업을 지원했다.

FLA는 스스로를 “사업중”이라고 부른다. FLA는 임금수준과 독립적인 감시에 대한 규정들을 특별히 정밀조사 할 계획이다. 이것은 사회적 기준(예를 들어, 생활임금이 아닌 최저임금 요구 등)과 감시절차(예를 들어, 기업들이 시설 중 30%만 규범의 규정을 따르면 인증 받을 수 있는 등)의 심각한 결함때문에 FLA를 탈퇴한 미국 노동조합과 NGO들에 의해 제기된 날카로운 비판에 대한 대응이다.

4.5 노동자 권리 컨소시엄(WRC)



일반 정보



노동자권리컨소시엄(WRC)은 2000년 4월 7일 뉴욕에서 “노동착취 공장에 반대하는 미국 학생들(USAS, United States Students Against Sweatshops)”의 발의로 설립되었다.

WRC의 목표는 미국 대학들의 면허로 상품을 생산하는 기업들(나이키, 아디다스-살로몬, 리복 등)의 운동복 납품 공장들의 노동조건을 개선하는 것이다. WRC는 미국의 대학들이 최근 몇 년간 대학 캠퍼스에서 팔리는 면허 상품들이 인도적인 노동 조건 하에서 생산되도록 하기 위해 개발한 의류 제조업체들을 위한 기업윤리규범을 준수하는 면허소지 회사들을 지원하고 확인해준다. WRC는 대학들이 면허 회사들에게 기본 노동 기준들을 준수할 것을 요구하는 계약 규정들을 강제하도록 권하고 있다.

WRC 이사회는 a) 대학 행정당국, b) USAS, c) WRC 자문위원회에서 각각 5명씩, 15명으로 구성된다.

노동자 권리 컨소시엄(WRC) 이사회

마크 바렌버그, 콜롬비아 법대 교수
린다 차베스-툼슨, AFL-CIO 수석부위원장
레버랜드 데이비드 다이슨, People of Faith Network, 의장
마타 오제다, 마길라도라 정의연합(Coalition for Justice in Maquiladoras) 회장
케이티 콰, 캘리포니아주립-버클리대 노동정책 전문가
마르셀라 데이비드, 로와대학교 법학과 교수
호레이스 밋첼, 캘리포니아주립-버클리대학 경영대 부학장
론 슈린, 코네티컷대 부총장
론 터프츠, 노스캐롤라이나대-채플힐 대학교
크리스 하우웰, 오벌린
다니엘 톱, 위스콘신주립 매디슨대학교 대학원생(사회학)
메리카 맨시니, 퍼듀대학교 대학원생(경제학)
데이비드 무어, 브라운대학교 학생
피터 로머-프리트먼, 미시건대학교 학생
로렌 스테픈-데이비도윅츠, 예일대학교 학생

WRC 자문위원회는 미국과 캐나다, 국제 운동복 생산국의 노동권과 인권 전문가들로 구성되어 있다.

2000년 11월 현재, 미국의 66개 단과대와 종합대학이 가입하고 있다.

사회적 기준

WRC가 1999년에 개발한 기업윤리규범은 회원대학에 대해서 강제적이지는 않으나, 다음과 같은 사회적 기준을 다른 모든 규범에 포함시켜야 한다.

- 결사의 자유 - 단체교섭권
- 생활임금
- 48시간 이하의 주당 노동시간
- 국내법에 따르거나 최소 보통 비율에 50%를 더한 초과 근무수당
- 아동노동 금지
- 강제노동 금지
- 산업안전 및 보건
- 차별 금지
- 학대나 욕설 금지
- 여성의 권리

현재 생활임금 기준에 대한 논쟁이 아직 만족할 만큼 결정되어있지 않기 때문에, WRC는 그러한 기준을 회원자격의 조건으로 고집하고 있지 않다.

적용 범위

면허취득 회사들은 반드시 면허 협정 하에 상품을 생산하는 모든 공장이 하청과 재하청으로 운영되는 공장들을 포함하여, 기업윤리규범의 조항들을 준수하겠다고 선언하는 선서를 제출해야 한다.

감시/검증

면허협정의 일부로, 대학들은 면허 기업들이 기업윤리규범의 이행과 내부감시를 하고, 모든 생산시설을 독립적인 검증을 위해 완전히 개방하도록 허용한다. WRC 사무소(Agency)는 대학 면허 사무소들이나 산업 대표자들로부터 독립적으로 운영된다.

WRC 목표에는 포괄적인 독립 검증제도나 기업 인증의 수립이 포함되어 있지 않다.

사전통보 없는 방문기간의 무작위 조사에 기초한 독립적 검증은 의류생산국의 노동자들과의 안정적인 관계망에 달려있다. WRC는 현재 그러한 노동 단체들과의 계약 네트워크를 개발하고 있다.

보고

면허 회사들이 보고를 하지 않거나 잘못된 정보를 보고할 경우, 면허계약의 종료 등 일련의 제재의 근거를 마련한다. 회사가 WRC의 완전 공개 요건을 수락한다는 것은, WRC가 보고서를 일반대중과 생산지역의 노동자 관련 단체들에게 열람 시키겠다는 의미다.

진정 / 항소 / 시정조치

WRC 사무소는 WRC 규범이나 관련 대학 규범의 위반에 대한 노동자들의 진정을 접수하고 검증한다. WRC는 이러한 진정을 검증하고 후속 시정조치를 취하면서 노동자 관련 단체들과 긴밀히 협력한다.

비용/재정

WRC는 단과대와 대학교들의 면허계약 수입 중 일부와 일반적인 기부금으로 재정을 충당한다. 면허프로그램을 가진 대학들은 면허수입 중 1%를 기부하거나, 최소 1천 달러에서 최대 5만 달러를 기부한다. 면허프로그램이 없는 대학들은 1천 달러를 납부한다.

면허 회사들은 규범 조항들을 이행하고 감시하는 비용을 부담한다.

현황/논쟁

WRC는 미국 대학들이 적용하는 면허계약을 노동기준을 강제하는 지렛대로 사용한다. 미국 대학의 면허 상품들의 판매가 나이키와 아디다스-살로몬, 리복 등 면허 회사들의 주요한 비용요소이기 때문에 이러한 계약은 WRC가 그 목적을 달성하는데 직접적으로 휘두를 수 있는 재정적 도구이다.

대학들을 놓고 FLA와 WRC의 경쟁이 최근 몇 개월간 심화되었다. 시위에서 연좌농성, 편지 쓰기에서 패널 토론에 이르는 학생들의 주장은 언론에 널리 보도되었다.

기업들은 때때로 대학들을 상대로 노골적인 경제적 압력을 가했다. 1999년, 나이키는 3개 미국 대학들에 대해, 이들이 FLA가 아닌 WRC에 가입하고 있다는 이유로, 5천만 달러의 전통적인 기부금을 취소했다.

WRC와 FLA 사이의 분열은 대학들을 넘어 다른 사회 분야로 확대되고 있다. 미국의 노동 조합들은 FLA가 아닌 WRC를 지지하고 있으며, 많은 NGO들도 마찬가지로 1998년 FLA가 정식 설립되었을 때 FLA보다는 WRC와 협력하기로 했다.

노동착취공장 노동자들은 2000년 5월 3일, 대학 기업윤리규범을 정의의 도구로 사용하여 처음으로, 규범을 지키지 않는 사용자들에 대해 법적 승리를 획득했다. 미국의 의류제조사인 J.H. 디자인사가 8명의 피고용자들과의 화해에 합의한 것이다. 나이키, 리복, 디즈니의 상표로 의류를 제조하기로 몇 개 대

학으로부터 면허를 취득한 이 회사의 의류 노동자들은 1999년 12월, 연방법원에 사측의 심각한 노동권 침해에 대해 소송을 제기했다. WRC와 Sweatshop Watch가 집중적인 캠페인을 벌인 후, 해고된 노동자들에게 미지급 임금과 수당을 모두 지급하는 등의 내용이 합의되었다.

4.6 기타 기업윤리규범 이니셔티브에 대한 개괄

위에서 언급된 5개의 국제적으로 두드러진 의류와 운동화 부문의 기업윤리규범만이 중요한 기업윤리 규범들은 아니다. 다른 몇 개의 이니셔티브들도 훨씬 더 상세하게 논의될 만 하지만, 본 책자의 범위가 제한되어 있어 아래와 같이 소수의 사례들만 요약할 수 있었다.

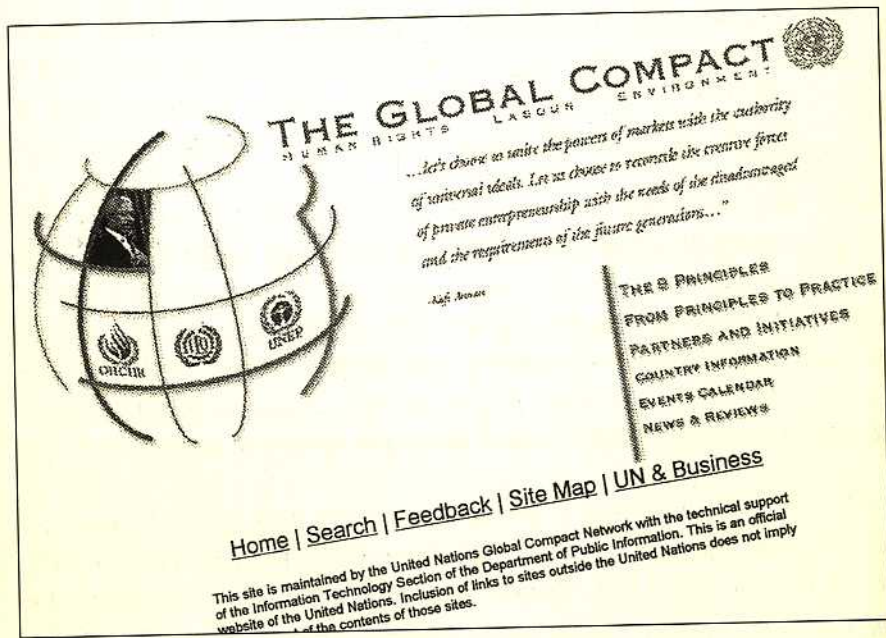
1997년, 유럽 섬유 의류협회(EURATEX)와 유럽 섬유 의류 가족노동조합연맹(ETUC/TCL)은 “유럽 섬유 의류 부문의 사회적 파트너 현장 - 기업윤리규범(Charter of the European Social Partners of the Textile and Clothing Sector - Code of Conduct)”에 서명했다. 여기서 그들은 회원 단체들에게 유럽의 섬유 의류 산업의 회사와 피고용자들에게 5개의 ILO 핵심 노동 조약들을 준수할 것을 요구하도록 지시한다는데 합의했다. ICFTU의 1997년 기본노동관행규범(Basic Code of Labour Practice)과 함께, 이 기업윤리규범은 사실상 이 부문에서 규범에 영향을 미쳤다. 그러나 원칙적으로 사용자와 노동조합간의 현장은 앞서 서술된 기업윤리규범 이니셔티브들보다 기본 협약에 더 유사하다.

기업윤리규범에 대한 국제적 논쟁에서, 미국 의류제조업자 협회에서 1998년에 개발한 “전세계 책임 있는 의류생산(WRAP)” 윤리규범은 현재, 위에서 서술된 저명한 모델들보다 훨씬 관심을 덜 끌고 있다. WRAP은 이후 중미와 카리브 해의 멕시코, 남아공, 필리핀과 스리랑카 등 아시아 국가들에서 의류 제조업체들을 대표하는 기구들이 승인했다. WRAP은 자발적인, 공장에 기반 한(factory-based) 인증을 추구하여 공장 소유자들이 납부한다. WRAP은 최근 몇 년간 미국에서 개발된 모든 기업윤리 규범들 중 가장 취약한 사회적 기준을 갖고 있다. 이들은 국내 노동법을 준수할 것 이상을 요구하지 않으며, 일부는 심지어 이러한 법들을 벗어날 조항들까지 제시하고 있다. WRAP 인증위원회는 외부 감시자로 상업 및 비영리 기업들을 모두

인정하고 있다. WRAP 위원회의 구성원들은 아직 선정되지 않았지만, 4석은 기업들이, 5석은 “자격 있는 개인들” 즉, 변호사, 공직자, 대학과 NGO 대표자들, 그리고 퇴직한 노조 지도자들도 포함될 수 있다. WRAP의 규정과 절차는 기업들이 모든 관련 결정들을 거부할 수 있도록 하고 있다.

유럽의 해외무역협회(FTA)는 현재 이 단체의 독일 회원 단체인 AVE(독일 소매업자들의 해외무역협회)의 기업윤리규범과 유사한 기업윤리규범을 만들고 있다. 1999년 11월, AVE는 ILO의 핵심 노동기준의 주요한 원칙들을 참조한 기업윤리규범을 발표했고, 상당한 노동조건과 임금을 요구했다. 그러나 이 기업윤리규범은 감시와 독립적인 검증에 대한 조항이 결여되어 있다. AVE 시험 프로젝트는 2001년 말까지 인도에서 완료될 예정이며, AVE 기업윤리규범에 감시와 독립적 검증에 대한 장을 추가 시킬 예정이다.

그러나 또 다른 기업윤리규범 주체의 변수는 “글로벌 동맹”으로, 1999년 4월 나이키, 세계은행, 국제청년재단(International Youth Foundation)과 기타 몇몇 기업들에 의해 창설되었다. 나이키는 글로벌 동맹을 나이키사의 세계적 하청 정책에 대한 노동관련 NGO들과 노동 조합들의 끈질긴 비판을 중화 시키는데 이용하고 있다. 나이키가 FLA에 가입하고, 유엔(UN)의 “글로벌 협약(Global Compact)” 이니셔티브를 지원했지만, 이러한 비판들은 완화되지 않았다. 나이키사에게 글로벌 동맹이 유용하다는 한 가지 예로, 2000년 9월 시드니 올림픽 게임의 개막 직전에 발표된 한 연구논문이 있다. 인도네시아의 나이키 납품공장의 열악한 노동조건에 대한 언론 보도가 쏟아져 나오는 가운데, “노동자와 공동체를 위한 글로벌 동맹”의 연구논문은 태국과 베트남에서 12개 나이키 납품공장의 3천8백 노동자들의 노동조건에 대해 우호적인 그림을 그렸고, 비판자들은 그것이 속임수라고 일축했다. 작업장 문제들 외에도, 나이키사 주도의 글로벌 동맹은 또한, 교육과 보건/영양/생활 기술, 개발도상국들의 발전프로그램들도 다루고 있다. 그 최초 예산은 1천만 달러였다.



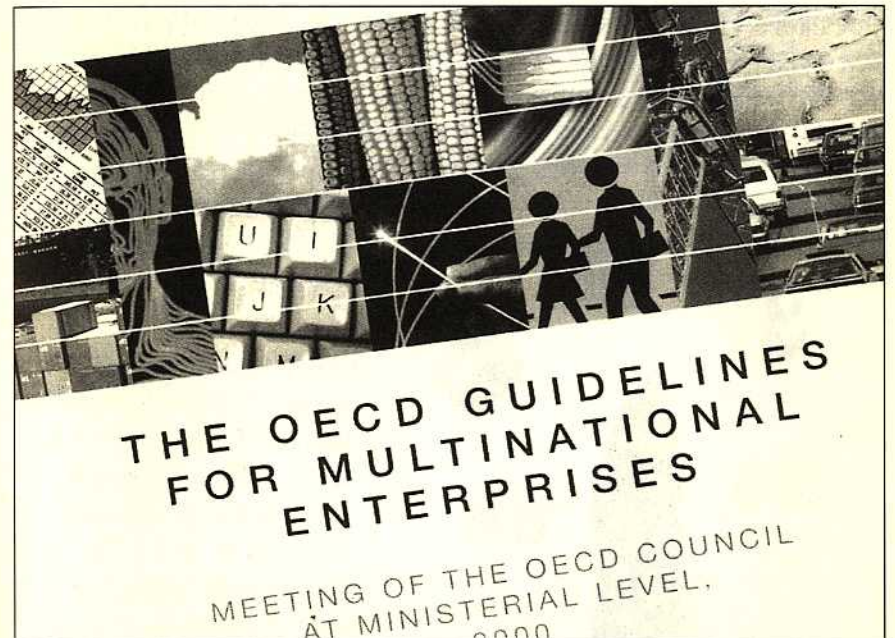
1999년 1월 다보스에서 열린 세계 경제포럼에서, 코피 아난 UN 사무총장은 “글로벌 협약”이라는 이름 하에 책임 있는 기업 운영과 보편적 가치를 지지하는 새로운 이니셔티브를 제안했다. 이것은 기업과 노동, 시민사회의 주요 대표자들의 공동 이니셔티브다. 그 원칙은 세계인권선언과, 작업장 권리에 대한 ILO의 기본원칙(ILO's Fundamental Principles on Rights at Work)과 환경과 개발에 관한 리우원칙(Rio Principles on Environment and Development)을 참조하고 있다. 지금까지 나이키, 다임러-크라이슬러, 로열 더치/셸 그룹, 유니레버, 리오틴토, 도이체방크, 바이에르 등 50개 기업과 국제 상공회의소 등 기업 협회들이 공식적으로 글로벌 협약을 지지하기로 서약했다.

글로벌 협약은 기업들이 연례 보고서를 발행하고, 그들의 웹사이트에 글로벌 협약을 실시한 특정한 진척 사례들을 게시할 것을 요구한다. 또한, NGO들은 관련 기업들에게 공개적으로 도전할 수 있다.

대화에 유용한 근거가 될 수도 있겠지만, 글로벌 협약은 이미 보다 효과적으로 초국적 기업들의 하청 업체들과 납품 공장들의 인권기준을 향상시킬 방법을 추구해온 사람들로부터 날카로운 비판을 촉발시켰다. 나이키, 셸, 바이

엘과 같이 열악한 인권과 노동 이력을 갖고 있는 일부 가맹 회사들이 또 다시 여론에 노출되었다. 글로벌 협약은 어떠한 강제 메커니즘도 없는 강제성 없는 협정이다. 따라서, 관계 회사들의 생산사슬에서 가장 인권침해를 겪고 있는 사람들의 문제가 충분히 처리될 수 있을 것인지 의심스럽다.

2000년 6월, OECD는 1976년에 처음 공포된 다국적기업을 위한 지침서(Guidelines for Multinational Enterprises)를 개정했다. 그들은 여전히 관련 기업들을 법적으로 구속하지 않고 있다. 오히려 그들은 OECD 회원국과 비회원 정부가 지지할 것을 기대하고 있다. 새로운 지침서는 지속 가능한 발전과 환경 관리, 아동노동과 강제노동, 부정과 부패 등 새로운 주제들을 포함하고 있지만, 여전히 소비자 관계, 핵발전 촉진, 유전자 조작 등과 같은 여러 다른 이슈들에 대해서는 취약하다. OECD는 NGO와 대중에게 OECD 회원국들의 국내 연락사무소들(National Contact Points)과 보다 긴밀히 협력하여 OECD 지침서의 이행 여부를 감시하는데 참여를 강화해줄 것을 요구하고 있다. 개정된 OECD 지침서를 공포하자, 75개 NGO들은 지지 정부들에게 이 지침서가 올바른 방향으로 가는 첫 걸음 이상으로 간주하지 말 것을 촉구했다. 그들은 특히 전 세계적인 적용을 보장하기 위한 이행 메커니즘이 필요하다고 강조했다.



4.7 대조

규범의 프로파일에 대한 앞의 항들과 같은 맥락에서, 아래는 의류와 운동화 부문에서 두드러진 5개의 기업윤리규범을 비교한 것으로, 세부적으로 가지 않고, 주요한 특징들에 집중한 것이다.

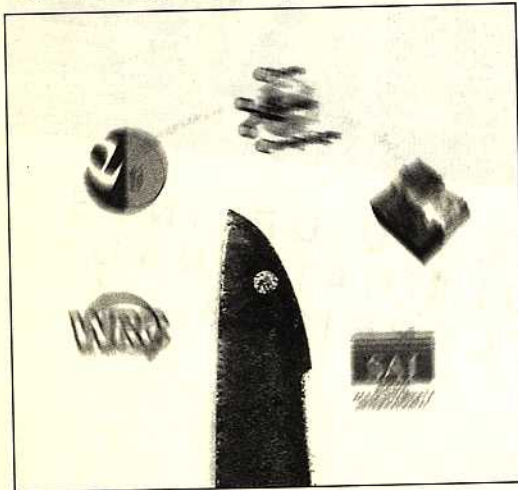
→ 이니셔티브, 목적, 방법, 회원, 체계

가장 강력한 기층 주도의 이니셔티브는 깨끗한옷캠페인(CCC)과 노동자권리 컨소시엄(WRC)이다. 미국의 소비자 단체인 “우선적경제정책협의회”(CEP)는 초국적 기업들과 긴밀한 협력 하에, 국제표준화기구(ISO)를 참조하여 SA 8000 기준을 개발했으며, 민간 부문의 국제기업기준을 주도하여 만들었다. 정부의 개입으로 만들어진 두 개의 프로젝트가 FLA와 ETI이며, 각각 클린턴 행정부와 블레어 정부의 작품이다.

다섯 개의 기업윤리규범은 모두 전 세계 의류 및 운동화 산업의 노동조건 향상이라는 목표를 공유하고 있다. 그러나 FLA와 ETI, SA 8000은 이 산업 부문에만 국한하지 않고 있다. FLA는 미국 대학들을 위한 면허 상품들을 제조하는 다른 부문도 다루고 있다. ETI의 활동분야에도 식품, 음료, 원예부

문이 포함된다. SA 8000은 지금까지는 광산과 농업부문은 다룬 적이 없지만, 전 산업 프로젝트다.

CCC와 FLA, ETI의 궁극적인 목표는 상표인증이지만, SA 8000의 기준은 공장 인증을 피한다. WRC는 명백하게 “좋은” 면허회사를 인증하는 것을 의도하지 않지만, 이 단체의 기본적인 논리도 공장이 아닌, 상표 위주다.



상표인증 대 공장인증으로 분기되는 것은 기업윤리규범과 관련된 책임의 차이를 반영하는데, 결국 비용규모의 차이를 의미한다.(아래 비용/재정 참조)

더 나은 노동조건을 달성하기 위해 사용되는 여러 가지 방법들 중에서, CCC의 방식은 가장 다양하다. CCC의 기업윤리규범은 몇 가지 수단들 중 하나에 불과하며, 나머지는 소비자 의식화, 법적 이니셔티브와 노동자 단체들과의 직접 연대 등이다. WRC도 거의 비슷하게 다양한 기능을 갖고 있다. 대학 행정부와 협상 외에도, 시위와 순회연설, 연좌농성 등을 조직한다. ETI는 기본규범 규정들을 감시하는 시험계획 외에도, 연구와 노동자 교육프로그램, 북반구와 남반구 국가간의 주창(advocacy)과 네트워킹 등을 한다. FLA와 SA 8000의 모델들은 그들의 규범 규정들의 이행과 검증에만 집중하기 때문에, 캠페인 활동은 전혀 필요하지 않다. 최근 SAI도 2001년부터 노동자 교육 프로그램을 시작하기로 결정했다.

5개 모델은 회원 구성이, 4개 범주 즉, 산업, 정부, 노동조합과 NGO의 존재나 힘에 따라 다양하다. WRC는 유일하게 산업 대표가 없는 윤리 규범이다. 반면, FLA는 나머지 4개 윤리 규범들과는 달리 노동조합 회원이 없다. NGO들은 5개 모델 모두에서 대표되고 있다. ETI와 FLA에 정부가 관여하고 있고, 네덜란드 CCC 감시재단이 명백하게 공적 지원금으로 설립되었지만, SA 8000 자문위원회의 1석을 제외하고, 5개 모델의 구조는 모두 공공부문의 직접적인 대표성을 배제하고 있다. SA 8000과 FLA는 기업 회원 수와 주요 체계에서 기업의 대표성이 (그 비율은 최근 더 감소했지만) ETI보다 훨씬 더 분명하다. CCC는 캠페인 단체라는 원래의 역할 때문에, 협상과 시험 공장에 기업들을 참여 시키는데 진척이 더뎠다. 그러나 CCC는 네덜란드의 “공정한옷헌장재단”에 기업 협회들을 포함시켰고, 스위스에서는 2000-2002년 시험 프로젝트에 3개의 소매업자들을 참여하도록 했다.

→ 사회적 기준

FLA와는 달리, 나머지 4개의 규범 모델들은 매우 비슷한 경향의 사회적 기준을 갖고 있다. 대체로 이들은 ICFTU의 1997년 기본 윤리규범에 포함된 기준들을 반영한다. FLA 규범은 다음과 같은 결함으로 인해 널리 비판 받아왔다. 즉, 성수기에 최대 주당 60시간까지 예외를 허용하고, 일반적으로 규

정된 초과근무수당의 수준보다 낮은 수준을 허용하고 있다. 그러나 FLA는 스스로를 "진행중인 사업"이라고 간주하기 때문에, 향후 임금수준을 재고하겠다는 약속함으로써 여론의 혹독한 비판에 이미 답했다.

→ 적용 범위

5개의 규범의 적용범위는 상당히 다르다.

CCC와 WRC 규범은 가장 광범위한 규정을 포함하며, 반면 FLA 규범은 가장 제한되어 있다.

CCC 규범은 ICFTU 기본규범을 모델로 했는데, 하청업체와 재하청업체, 납품업체와 면허 회사들을 포함하는 가입기업의 공급선 전체를 포괄한다. CCC 규범의 준수가 가입 기업과 그 하청, 재하청, 납품회사, 면허 회사들 사이의 모든 협정에서 강제할 수 있고 강제적인 부분이어야 한다.

WRC 규범도 역시 면허회사의 공급선 전체를 포괄하며, 하청 및 재하청회사는 기업윤리규범을 따를 것임을 선언하는 선서 진술서를 제출해야 한다.

SA 8000 기준도 회원이거나 인증 받은 회사의 공급선을 포괄하지만, 그 목표는 공장 인증이며, 하청, 재하청, 납품회사, 면허 회사들과의 모든 사업 협정에서 규범의 준수가 "강제할 수 있고 강제적인 부분"이어야 한다는 요구는 하지 못하고 있다.

ETI 규범은 해당 회사 전체와 그 납품 회사들에 적용될 수 있으나, 법적인 조건은 아니다. 게다가, ETI의 안내자료에 "회원 기업들은 ETI 기본규범을 그들의 사업에 전부 또는 일부 채택하는데 전념한다"고 적어 더 애매 모호하다.

FLA 규범은 해당 기업의 모든 시설과 납품회사, 하청회사, 면허회사의 모든 시설에 적용되며, "극소" 시설은 예외로 한다. 이 예외는 예를 들어, 24개월의 기간 동안 6개월 이하의 하청노동을 하는 공장들은 FLA 규범의 조항에서 빠져나갈 수 있게 했다 - 전세계 의류산업에서 단기계약 노동이 광범위

하게 적용되고 있다는 점에서 심각한 결함이다.

→ 모니터링/검증

5개 규범 모델들은 모두 내부 기업감시를 독립적인 제3자 검증으로 나아가는 첫 걸음으로 보고 있다. 그러나 국제적 논쟁의 요점은 검증의 "독립성"이다. 검증의 독립적 성격의 리트머스 시험지는 관련 노동자들과 그들의 노동조합, 노동관련 NGO들의 참여 수준이다. 요컨대, 이러한 참여는 규범 기관의 주요 기구들에서 그들의 대표성이며, 항소와 진정 절차뿐 아니라 검증 절차로의 통합이다(후자: 아래 참조)

CCC와 SA 8000, ETI, WRC는 각기 다른 정도로 정책체계에 노동조합과 NGO들의 참여를 보장해왔다. FLA는 체계 내에 노동 조합들이 없어 그 신뢰성이 손상되고 있다.

SA 8000의 독립적인 검증에 SGS나 BVQI와 같은 상업적 감사 회사들을 사용하데 대해 비판이 있었다. 이들 회사들이 노동을 다룬 경력이 없기 때문에 독립적인 감사의 특정한 요구를 충족시킬 수 없다는 주장이다. 노동자들이 SGS와 BVQI처럼 전통적으로 경영진과 거의 동일시되어온 감사원들에게 그들의 금지를 벗을 것이라고 믿기는 참으로 어렵다. 그러나, 전체 검증 과정에서 대부분이 감사 교육과 감사 기능에 달려있다. 예를 들어, 만약 한 상업 감사에서 NGO/노동조합 관련 감사 계획과 검증이 결합된다면, 이러한 비판이 반드시 유효한 것은 아닐 것이다. FLA와 SA 8000 모두 NGO들에게 감사 훈련과정을 이수하고 스스로 감사가 될 것을 요청했다. 그러나 이것도 전체 검증의 틀이 노동자들과 그들 충분히 단체들이 신뢰할 만하지 않다면 도움이 되지 않을 것이다.

ETI의 검증제도는 여전히 2001년 말까지 계속될 시험 프로젝트에서 실험되고 있다. 실험에는 내부 회사 감시와 상업회계, 학원에 의한 검증, 노동조합과 NGO들의 참여에 기반한 검증이 포함된다.

WRC는 독립적인 검증 목적에 상업적 감사를 사용하지 않는다. 대신, 학생 대의원들이 생산국에 파견되어 WRC 무작위 조사를 위한 독립적인 검증자

들의 네트워크를 구축한다.

첫 감시와 검증, 그리고 시험 프로젝트가 최근인 1998년에 시작되었다는 점을 감안할 때, 5개 모델 중 어느 것도 충분히 유효성을 평가하기에는 너무 이르다. 그러나 SA 8000의 기준이 지금까지 유일하게 완전히 인증된 58개 공장을 언급할 수 있었다.

→ 보고

내부 모니터링과 독립적 검증 보고서를 다룰 절차는 5개 모델 모두 완전히 설명하고 있지 않다. FLA와 ETI는 모든 보고서는 관련 기업들, FLA, 그리고 ETI 집행부 모두에게 제출되어야 한다고 분명히 서술하고 있다. 집행부는 대중용으로 요약 보고를 준비해야 하며, WRC는 모든 보고서들이 공개되어야 한다고 정하고 있다. CCC 규범은 인정된 감시자들이 "모든 당사자와 참여 기업들"에게 서면 보고서를 제공하도록 요구하고 있다 - 일부 경우에는 요약 본으로도 충분할 것인지를 명기하고 있지 않다.

공장 위치의 공개 - 기업윤리규범의 신뢰성에 상당히 주요한 이슈인 - 는 5개 모델에서 각기 달리 다뤄지고 있다. 공개와 투명성은 어떤 회사의 공장 총 수에서 몇 퍼센트가 인증을 받았는지를 판단할 수 있도록 한다. 공개는 따라서 소수의 납품업자들의 인증이 그 회사의 모든 사업에 대해 대중을 기만하는데 오용될 수 있다.

WRC는 모든 공장 위치를 대중에 공개할 것을 요구한다. CCC는 다른 모든 관련 수준에 포괄적인 투명성을 요구한다. FLA는 회사의 납품공장 중 30% 이하가 첫 2-3년 사이에 인증 받을 것을 요구하며, 이후 검증 받아야 하는 5-15%의 시설이 새로이 추가되는 할당량인지, 아니면 단지 앞서 인증 받은 30%에 포함되는 것 인지가 불분명하다. SA 8000 기준은 소매업자들("SA 8000 회원들")이 매년 인증 받은 납품 회사들의 숫자와 인증 신청 회사들, 그리고 모든 납품회사의 대략적 숫자를 공개할 것을 요구한다.

→ 진정 / 항소 / 시정조치

노동자 또는 노동자 대표자들이 직접 진정하고 항소할 수 있는 독립적인 기구를 제공하는 것은 매우 중요하다. 5개의 규범 모델들은 모두 노동자와 관련 당사자들이 - 무기명으로 또는 공개적으로 - 주요 정책결정기구에 진정장과 항소장을 제출할 수 있는 절차를 명기하고 있다. FLA에는 노동조합 대표가 없기 때문에, 노동자들은 그 진정과 항소 절차를 그리 신뢰하지 않을 것이다. 홍콩에 본부를 둔 NGO 기독교산업위원회(Christian Industrial Committee)는 최근 SA 8000이 중국 남부의 공장들을 인증해준 것에 대해, 그 공장들이 SA 8000의 기준들을 위반했다며 진정장을 제출했다. 이와 관련한 향후 추이를 추적해 보는 것도 흥미로운 것이다.

→ 비용 / 재정

5개 규범 기관들의 정규 예산비용과 인증비용 및 구제조치의 비용 사이에는 구별이 이뤄져야 한다. 5개 규범들이 모두 이러한 세 가지 측면을 명백하게 다루고 있지는 않다. 이처럼 부족한 점들은 미래에 극복되어야 할 것이다.

SA 8000에 따르면, 공장들은 인증에 대한 비용을 지불해야 한다. 상표(brand)인증의 논리에서 FLA와 ETI, CCC는 가맹 회사들이 그들의 납품 회사들의 인증비용을 지불해야 한다고 정하고 있다(공장 인증은 WRC의 목표가 아니다). 그러나 FLA는 처음 3년 동안은 FLA의 기금에서 인증 비용을 상환할 예정이다.

구제 조치와 관련하여, WRC는 관련 비용을 면허를 취득한 회사가 부담해야 한다고 정하고 있다. CCC 규범도 공급선의 끝에 있는 기업들- 즉, 다국적 기업들 - 의 책임을 강조함으로써 명백히 같은 방향을 가리키고 있다. SA 8000은 소매업자들에게 납품 회사들이 국제 기준에 맞추도록 지원할 것을 막연하게 요구하고 있다. FLA는 구제 조치에 대해 누가 지불해야 하는가를 정하고 있지 않다. ETI는 납품업자들이 이 비용들을 부담해야 한다고 적고 있으나, 납품 회사들이 요구되는 사회적 기준을 이행할 수 있도록 호의적인 하청조건(예를 들어, 확실한 중기적 주문계획 등)을 정하면서 납품업자들에게 충분한 생산 가격을 지불하도록 요구하고 있다.

5개 규범 기관들의 일일 운영비용을 포괄하는 수입원 구조는 다음과 같이 다양하다.

- ETI와 네덜란드 공정한옷헌장재단은 회사와 정부, 노동조합과 NGO의 부담 정도에 달려있다.
- FLA는 기업, 미 연방정부, 대학과 재단들에 의해 다양하게 조달된다.
- SAI는 주로 기업 회비에 의존한다.
- 대학들의 분담금이 WRC의 주요 자금 줄이다.
- CCC 규범모델은 혼합(주로 기업과 노동조합, NGO의) 분담금으로 유지된다.

→ 결론

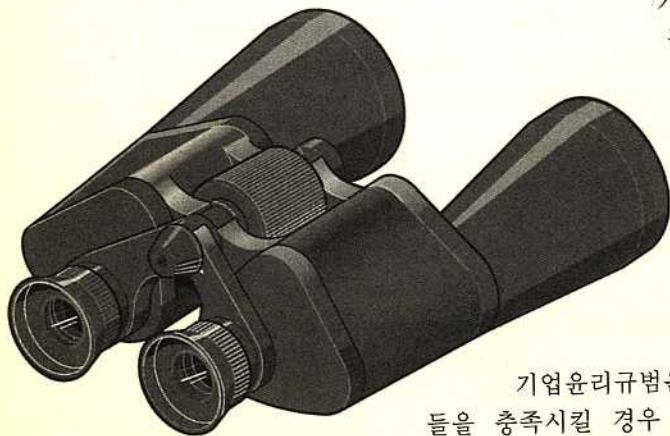
5개의 모델은 모두 여전히 만들어지는 종이라 할 만큼 최근의 것들이다. 그러나 첫 평가로서 앞의 대조에서 확인된 보다 두드러진 양상들 중 일부를 요약해 보는 것도 유용할 것이다.

- 특히, CCC뿐 아니라 ETI, SAI, WRC는 그들의 기업윤리규범 외에도 다른 주요한 방법들을 동원할 수 있다. 이러한 수단에는 노동자 교육, 법적 조치와 직접 연대행동 등이 있다.
- 노동조합 파트너가 없는 FLA에 대한 제3자 참여는 나머지 네 가지 규범 모델들에 비해 대표성이 부족하다.
- SA 8000 기준은 상표 인증에 반대하기 때문에, 노동조건 향상 책임의 주력이 초국적 기업에서 제3 세계 납품 공장들로 이전된다.
- FLA 현장의 사회적 기준에는 심각한 결함들이 있다.

■ SA 8000 기준은 상업적 감사 회사들이 노동문제를 다룰 능력이 아직 검증되지 않았음에도 불구하고 그들에게 지나치게 의존하고 있다.

■ WRC 모델은 규범 조항들을 준수하지 않은 기업들에 대해 면허협정 폐기 등 강력한 보이콧 무기를 배치할 수 있다. 이러한 제재는 소비자와 언론의 압력과 인증 철회 - 여론의 압력이 유지된다면 효과가 있다고 증명될 수 있지만 덜 강력한 경제적 무기 - 등으로 구성된 상표인증 모델에서 발견할 수 있다.

5개 기업윤리규범의 비교 평가 결과는 또 다른 질문을 낳는다: 기업윤리규범을 적용시키려면 어떤 전략을 선택해야 하나?



기업윤리규범은 노동자들이 세계화의 압력으로 지난 30년 간 기반을 잃어온 공장에서 자신들의 힘을 강화할 수 있도록 해주지만, 그들은 그 이점과 한계를 알고 있어야 한다.

기업윤리규범은 그것이 특정한 조건들을 충족시킬 경우 사회적 기준을 이행할 유용한 수단이 될 수 있으며, 보다 광범위한 정치적 활동의 일부이다. 기업윤리규범은 눈앞의 목적을 달성하기 위해서는 다음과 같은 기준들을 갖추어야 한다.

a) 내용

사회적 기준 범주는 ILO의 핵심적 노동기준들보다 더 포괄적인 ICFTU의 노동관행기본규범에 못 미쳐서는 안 된다. 여기에서 주요한 기준은 결사의 자유와 단체교섭에 대한 권리다.

b) 참여

기업윤리규범은 관련된 3자, 즉 기업, 노동조합, 노동관련 NGO들이 규범 기관들의 관련 결정단계에 완전한 파트너일 경우에만 기능을 잘 할 수 있다.

c) 생산사슬에서의 사회적 책임

세계 무역의 강력한 행위자들은 글로벌 생산 사슬에서 노동조건에 대한 자신들의 책임에 맞는 행동을 해야 한다. 그들은 기업윤리규범을 적용하면서 이러한 책임을 반영시켜야 한다. 초국적 기업들이 하청회사와 가내노동을 포함한 전체 공급사슬의 노동조건 향상에 결정적인 기여를 해야 한다는 것이다.

d) 독립적 검증

기업내의 기업윤리규범의 이행과 감시는 독립적인 기구에 의해 검증되어야 한다.

e) 진정과 항소

진정과 항소는 독립적인 기구에게 해야 하고 독립적인 기구에 의해 처리되어야 한다.

f) 유인-제재

관련 회사들에게 기업윤리규범을 따를 경우의 이점과 따르지 않을 경우의 불이익이 무엇인가를 명확히 해줘야 한다.

더 광범위한 국제 기업윤리규범은 다음과 같은 요구를 충족해야 한다.

■ 국제연대의 맥락

기업윤리규범과 관련된 활동들은 노동조건을 향상시키기 위하여 국제 연대에 대해 더 폭넓은 시각을 가져야 한다.

파업과 감원, 또는 군사적 탄압과 관련된 노동자들은 흔히 법적 재정적 원조(assistance), 언론 보도, 노동자 교육프로그램 등의 형태로 직접적인 연대지원을 필요로 한다. 기업윤리규범과 관련된 사업은 남반구와 북반구 노동자들

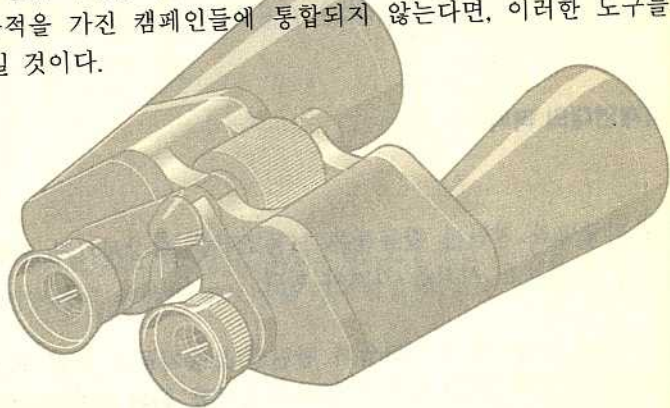
과 NGO들 각각의 우선 사항들이 고려되지 않는다면 성공할 수 없다.

■ 국내 및 국제적 규제

기업윤리규범은 정부 규제를 보완하기 위한 것이다. 기업윤리규범이 공적으로 집행되는 노동법을 대체하여 사용되지 않도록 하려면 정부 기관과의 긴밀한 협력이 필요하다. 각국 정부간 기관들의 집행능력이 강화되어야 한다. 개정된 OECD 지침서를 회원국들이 의무적으로 준수하도록 한다면, 이러한 기능을 수행하는데 사용될 수 있다. 기업윤리규범에 대한 유럽의회 결의문(European Parliament Resolution on Codes of Conduct)과 1999년 1월 13일에 채택된 유럽에 기지를 둔 다국적 기업들의 국제적 경영(operations)에 대한 새로운 법적 틀은 이러한 방면에서 좋은 본보기다.

■ 더 폭 넓은 정치 캠페인과의 연계

글로벌 생산사슬에서 공장들의 노동관행은 결코 노동자들에 대한 사회적 기준을 이행하는데 고려되어야 할 유일한 요소가 아니다. 이 목표는 또한 금융 시장 상황, 노동시장에서의 성차별 등 보다 넓은 정치적, 사회적 맥락에 달려있기도 하다. 만일 기업윤리규범과 직접적으로 관련이 있는 활동들이 보다 넓은 정치적 목적을 가진 캠페인들에 통합되지 않는다면, 이러한 도구들의 효과는 제한적일 것이다.



6. 새로운 기업윤리규범

노동조합 활동가들을 위한 질문과 대답

닐 커니, 드와이트 W. 저스티스

닐 커니는 국제섬유피혁의류노동자연맹(IFTLGW)의 사무총장이며, 드와이트 저스티스는 국제자유노련(ICFTU)의 다국적 기업부에서 일하고 있다.

무엇이 “새로운” 기업윤리 규범들 인가?

1990년대 초, 아웃소싱을 통해 국제적으로 생산되는 유명상표 상품들의 마케팅이나 생산에 참여하는 기업들은 하청 회사들과 납품 회사들에게 적용될 노동 관행들을 포괄하는 기업윤리규범을 공식화하고 채택하기 시작했다. 이렇게 일방적으로 채택된 기업의 국제노동관행의 규범들은 새로운 기업윤리 규범들이다.

기업에 대한 기업윤리규범은 새로운 것이 아니다. 기업들은 수년간 소비자 권리, 생산품 안전, 환경 보호 등과 같은 다양한 대중의 관심사들을 다루기 위해 기업윤리규범들을 이용해왔다. 흔히 기업들은 그들의 피고용자들에게 윤리적 행태 규범들을 적용시켜왔다. 국제 기업활동에 대한 기업윤리규범도 새로운 것이 아니다. 1970년대에, 다국적 기업들의 세력 확대에 대한 우려로 인해 두 개의 국제기구가 국제적 기업들에 대한 규범들을 채택했다. 즉, ILO 다국적기업과 사회정책 관련 원칙 3차 선언과 다국적 기업들에 대한 OECD 지침서이다. 이러한 국제적 문서들(instruments)은 국제적인 기업들의 사회적 책임을 포함한 책임들을 규정함으로써 국가들의 주권을 보호하려 했다.

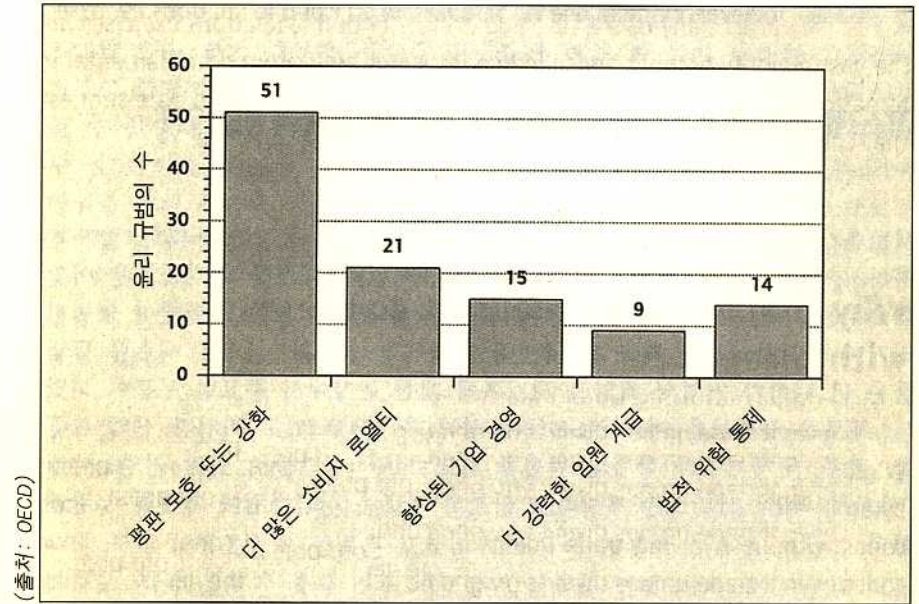
이러한 윤리 규범들은 무엇이 “새로운”가?

다음 네 가지 중요한 방식이 새롭다.

- ILO와 OECD 규범들이 임의적(voluntary)이기는 하지만, 정부들과 사용자, 노동 조합들이 동의한 국제적인 원칙들의 일부다. 새로운 규범들은 개별 기업들이 구성, 채택하고 있다. 실제로, 가장 초기의 새로운 규범들을 공식화할 때, 대부분의 기업들은 자기 것을 만들기 위해 기존의 기준들을 무시했다.
- 새로운 규범들의 목적은 정부의 주권 보호를 포함하지 않고 있으며, 정부와 국제 사회가 용인할 수 있는 노동 기준들을 채택하거나 집행하지 못함으로 인해 생긴 상황을 다루기 위한 것이다.
- 대부분 기업의 노동관행 관련 정책이 국내법과 관행에 기반하고 있는 것과는 달리, 새로운 규범들은 그 업무가 어디에서 수행되든지 관계없이 국제적으로 적용되기 위한 것이다.
- 새로운 규범들은 노동자들이 그 규범을 채택하고 있는 기업의 종업원인가 여부와 관계 없이 노동자들을 보호하기 위한 것이다. 특히, 그 회사의 납품회사와 재하청 회사들의 노동관행에 적용되기 위한 것이다.

새로운 규범들은 적용되기 전에 기업의 적극적인 약속을 요구하기 때문에 민간의 자발적인 이니셔티브라고도 지칭된다. 이것은 그 회사들이 받아들이는가 여부와 관계없이 OECD 국가에 근거를 둔 기업에는 모두 적용되는 OECD 지침서와 같은 문서들과는 대조된다. 지침서는 무엇이 국제적 기업의 책임 있는 행태인가에 대한 OECD 회원국 정부들의 합의를 반영한다. 세계화의 부정적인 영향에 대한 우려로 인해 OECD 지침서에 대한 관심이 다시 새로워졌고, 지침서는 2000년에 개정되었다. 변화들로는, 후속 메커니즘이 강화되었고, 적용 범위가 비OECD 국가에서 운영되는 OECD 국가의 기업으로 까지 확대된 것이다.

윤리규범에서 말하는 경쟁력상의 장점



“새로운” 규범들은 단지 다른 형태의 선전 활동일 뿐인가?

새로운 규범들을 채택하는 기업들은 의류, 신발, 장난감 등의 생산과 기타 노동집약적 제조업, 그리고 여러 농업상품의 생산에서 위험한 노동조건과 비인간적인 노동시간, 기아임금, 잔인성과 만연한 아동노동의 사용에 대한 보도로 인해 생긴 부정적인 평판에 대응한 것이었다. 다른 부문에서 경영하는 회사들도 현재 유사한 규범들을 채택하고 있다.

초기에 새로운 규범들은 거의 아동노동을 사용하지 않고 국내법을 준수하겠다고 맹세하는 것 이상은 아니었고, 그것을 채택하는 기업들은 대중에 대한 본질적인 약속을 이행하기 위해 무엇이든 할 의향이 거의 없는 것 같았다. 어떤 경우에는, 그 기업들이 “진정 절차”를 수립했고 NGO들과 노동 조합들에게 “대중에 알리기” 전에 착취와 학대의 증거를 수집하도록 초청하기도 했다. 이후의 규범들은 다수가 국제 기준을 사용하라는 요구와 기업들이 규범의 독립적인 검증제도를 고려할 수 밖에 없는 상황을 반영하고 있다. 그러

나 새로운 규범들 중 많은 경우 여전히 선전활동이며, 소위 규범이라는 것들은 대부분 기본적인 국제 노동기준에 입각하지 않고 있다.

왜 노동 조합들은 이러한 규범들에 관심을 가져야 하는가?

새로운 규범들이 정책이든 약속이든 간에, 이것은 노동관행에 대한 것이다. 따라서, 노동 조합들은 이 규범을 무시할 수 없다. 대부분의 기업들은 어떤 식으로든 노동 조합들의 참여 없이 규범을 채택하며, 노동 조합들이 있어 버리거나 무시하더라도 계속 그 규범들을 채택할 것이다. 실제로 새로운 규범들은 더 나아가 기업의 책임과 세계화에 대한 논쟁에서 중요한 부분이 되었다. 새로운 규범들은 여러 NGO들에 의해 추구되고 있고 기업과 산업 그룹들, 정부, 국제기구와 학계의 관심을 끌고 있다. 규범들로 인해 기업들에게 "사회적 책임" 서비스를 제시하는 완전히 새로운 상담산업과 기업들이 탄생했다.

자카르타 근처 의류공장에서 작업 후 하는 물수색/인도네시아



(H. KLÖPPER)

노동 조합들은 오랫동안 다국적 기업들이 그들의 국제적 활동에 책임을 질 것을 요구해왔기 때문에 그들이 사회적 책임의 인정에 어떻게 원칙적으로 반대할 길을 찾기 어렵다. 새로운 규범들에 대한 한 가지 반대는 그것들이 정부의 합법적인 기능이어야 하는 것을 민영화하려는 철학과 일치한다는 것일 수 있다. 규범들은 기업들이 노동조합과의 협상을 회피하기 위해 사용될 수 있다. 반면, 새로운 규범들은 마찬가지로 국제노동기준과 책임 있는 기업 행태를 위해 구속력 있는 국제적 틀의 증진이라는 것과는 일치한다. 새로운 규범들은 또한 단체교섭을 촉진하고 노동자들이 노동조합을 결성하는 것에도 도움이 될 수 있다. 규범들은 조직화 활동을 지원할 수단이 될 수도, 기업들이 공개적으로 단결권과 단체교섭권을 존중하겠다고 약속할 수단이 될 수도 있다.

규범들이 진정으로 적용되는 경우, 최악의 형태의 착취와 학대를 종식시킬 수 있을 것이다. 규범들은 또한 국제 노동조합 단체들이 다국적 기업들을 끌어들이기 기회를 제공할 수도 있다. 노동 조합들이 새로운 규범들에 관여하고, 특히 국제 노동조합의 협력은 새로운 규범들이 정부의 고유한 기능을 민영화하고, 각국 정부와 국제 정부 기구들의 책임을 면제 시켜 줄 도구로 이용될 것인가 아니면 국제 사회정의와 노사관계의 체계를 구축하는데 기여할 것인가가 결정될 수 있다.

국내 노동조합 단체들은 규범들을 교섭해야 하는가?

가장 관련 있는 여러 산업과 국가의 낮은 수준의 노동조합 단체들은 규범들이 항상 노동조합과 교섭되어야 한다는 주장은 현실적이지 않다고 말한다. 새로운 규범들의 국제적 범주는 이 새로운 규범들을 교섭하고자 하는 국내 노동 조합들에게 실행 가능하거나 적절한가라는 점에 있어서 의구심을 낳는다.

새로운 규범들은 그 범주가 국제적이고 거의 모든 단체 교섭들이 한 나라의 법적 틀 내에서 이뤄지기 때문에 규범을 교섭하는 국내 노동조합은 이행하지 못할 책임을 인정하는 것일 수도 있다. 이러한 상황에서, 협상된 규범은 일반적으로 채택된 규범보다 더 효과가 있지도 않을 것이다 유일한 차이점은 국내 노동 조합들이 회사만을 보호할 "진정 절차"에 관여하게 된다는 것이

다. 서명한 협약의 당사자가 되는 대신, 국내 노동 조합들은 기업들에게 적절한 규범의 내용과 이행에 대해 조언하기 위해 노력함으로써 골칫거리를 피할 수 있다.

심각한 골칫거리는 한 국가의 노동조합이 다른 나라의 노동자들을 위해 노동조건을 협상하려 할 때 발생할 수 있다. 규범을 협상하는 노동조합이 다국적 기업의 모국의 노동 조합일 경우, 순전히 자국의 이익을 보호하거나 유명한 국내 회사들과의 장기적인 관계를 보호하려 한다는 혐의를 받을 수 있다. 노동 조합들이 다른 나라의 노동자들을 포괄하는 협약을 교섭하는 것은, 관련 노동 조합들이 자기 노동 조합들에 의해 대표될 경우, 그 외국의 노동조합이 지원을 요청했고 매 단계마다 협의가 된 경우가 아닌 한 용인될 수 없다. 그러한 경우에도, 적절한 ITS를 참여 시키는 것이 낫다.

윤리규범의 노동관련 내용

	%
적절한 작업 환경	75.7
준법	65.5
차별 또는 확대 금지	60.8
보상	45.3
아동 노동 금지	43.2
협약 체결자와 공급업자의 의무	41.2
강제 노동 금지	38.5
훈련 기회 제공	32.4
노동 시간	31.8
결사의 자유	29.7
인권예 대한 특별한 언급	25.0
감시	24.3
정보에 대한 권리	13.5
언급한 ILO 규범	10.1
승진	8.8
정당한 사전 통고	3.4
과도한 임시직 금지	3.4
탄력성 있는 작업장 관계	0.7

(출처: OECD)

새로운 규범을 채택한 거의 모든 회사들은 대부분의 노동자가 노동조합에 가입하지 않은 부문, 노동조합 권리가 존중되지 않는 나라에서 경영하고 있다. 애초에 기업윤리규범을 필요로 하게 만들었던 노동자 착취와 확대는, 노동자들이 독립적인 노동조합에 가입하고 조직할 권리, 단체교섭 할 권리가 존중되지 않기 때문에 발생한다. 노동자들이 독립적인 노동조합을 결성하고 교섭을 할 수 있는 경우에는 기업윤리규범이 거의 필요하지 않을 것이다.

대표되지 않는 노동자들을 위해 발언을 하는 것과 그들을 대신하여 교섭하는 것은 큰 차이가 있다. 미조직 노동자들을 위해 교섭하는 것이 가능하다는 것은 노동자들이 자기 노동조합이 없이도 대표될 수 있다는 말이다. 미조직 노동자들에 대한 모든 노동 조합들의 도덕적 의무는 그들이 자기 노동조합에 가입하거나 결성하도록 지원하는 것이며, 그것이 정부든, 정당이든, 사용자건, NGO건 간에 다른 누구든 그들을 대변한다고 주장하는 것을 막거나 저지하는 것이다.

노동조합이 국제 규범을 협상해야 하는가는 이것으로 요약된다. 노동 조합들이 규범의 영향을 받는 노동자들의 진정한 대표자들과 협의하는 것은 가능한가? 이 질문에 대한 긍정적인 답으로 가장 좋은 예는 아파르트헤이트 시절인 1980년대에 남아공에서 경영하던 다국적 기업들의 모국 노동 조합들이 흑인 노동자들을 위하여 규범을 교섭할 수 있었다. 이것은 그 관련 노동자들이 이미 진정한, 그러나 불법적인 노동 조합들을 결성했고, 규범을 교섭하는 노동 조합들은 이 노동 조합들과 긴밀하게 협력했기 때문에 가능했다. 이러한 상황은 예외적이었다.

기업윤리규범과 기본협약의 차이는 무엇인가?

교섭된 규범에 장애물 중 일부는 극복될 수 있고, 기본 협약들과 일방적으로 채택된 회사의 노동관행규범을 구별함으로써 어느 정도 이익을 얻을 수 있다. 기본협약이란 다국적기업과 국제산별노조사무국(ITS)과 같은 국제적 노동 조합들이 그 회사의 국제적 활동과 관련하여 교섭한 협약이다. 지금까지 다양한 주체의 사안들과 세부 사항들을 가진 여러 기본 협약들이 교섭되었다. 국제 기업윤리규범은 기본협약의 일부가 될 수 있고, 가끔 그렇기도 하지만, 기본협약의 주된 목표는 다국적 기업과 국제적 노조 단체간에 지속적

마나구아에 있는 수출자유지역인 라스 페르세다스(Las Mercedes)의 마퀼라 노동자들/니카라
 구아

(CIR)



인 관계를 구축하는 것이다.

다른 나라에서 자국의 노동 관행에 관해 다국적 기업들과 교섭하기를 원하는 노동조합들은 적절한 ITS와 긴밀하게 협력해야 한다. ITS들은 전세계 모든 지역에 걸쳐, 송출국과 수입국 모두에 가맹 노동 조합들을 갖고 있기 때문에, 산업이나 경제 부문 각각에서 일하는 노동자들의 합법적인 국제적 대변자이다. ITS를 통해 일함으로써 얻어지는 이점은 노동 조합들이 국제 노동조합 운동을 강화하는 동시에 특정한 상황을 다루게 된다는 것이다.

일방적으로 채택된 회사 규범과 기본협약을 구별하는 이유들은 더 있다. 한 가지는 노동 조합들이 교섭된 규범이 아니라는 이유만으로 규범을 자동적으로 기각해서는 안 된다는 것이다. 노동 조합들은 규범의 당사자가 되지 않고서도 규범에 대해 다국적 기업들과 대면할 수 있다. 또 다른 차이는 내용이다. 기본협약은 다양한 주제를 포괄할 수 있다. 아래에 설명된 이유들 때문에 일방적으로 채택된 노동관행에 대한 기업의 규범은 최저 기준을 정하는

것으로 제한되어야 한다.

노동 조합들은 기업윤리규범이 무엇을 하기 원하는가?

노동조합에 대한 도전은 새로운 규범의 진정한 영향이 결사의 자유와 단체 교섭권을 증진시키는 것이 되도록 하고, 그들이 이러한 두 가지 노동자의 기본권을 대체하는데 사용되지 않도록 하는 것이다. 노동 조합들의 역할은 한편으로는 노동자에 대한 착취와 학대사이의 연관과 다른 한편으로는 노동자에 대한 탄압이 노동관행 규범에서 이해되고 반영되도록 하는 것이다. 기업들은 규범을 노동 조합들을 회피하는 수단으로 사용해서는 안 된다. 마찬가지로 국가나 지방 노동 조합들은, 그들이 자신들이 대표하는 노동 조합들을 위해 단체교섭 협약을 할 수 있었다면, 그 규범들을 인정해서는 안 된다. 기업윤리규범은 좋은 노사관계를 촉진시킨다.

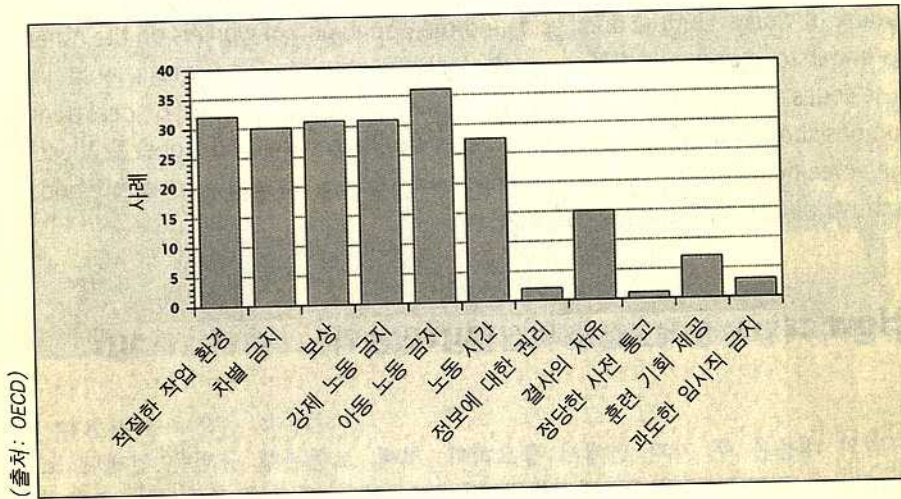
규범이 어떻게 단체교섭을 촉진할 수 있는가?

규범의 내용은 두 가지 면에서 중요하다. 첫째, 노동관행 규범은 언제나 노동자의 노동조합 가입 및 결성권과 단체교섭권을 명백히 존중하는 조항을 포함해야 한다. 일부 납품 회사들은 회사 규범을 준수해야 하는 자신들의 의무를 이유로 노동조합과 교섭한 단체협약을 계속하지 않고, 또 어떤 경우에는 규범을 핑계로 노동조합을 인정하지 않는다. 노동 조합들은 결사의 자유와 단체교섭권의 명백한 인정을 노동관행규범의 중심조항으로 간주해야 하며, 이러한 조항들이 빠진 경우에는 포함시킬 것을 요구해야 한다. 이러한 권리는 노동자들이 광범위한 이슈에 대한 자기의 이익뿐 아니라 다른 권리들도 보호할 수 있도록 해준다. 1998년 6월 ILO 총회가 직장에서의 기본 원칙과 권리에 대한 ILO 선언을 채택한 것은, 결사의 자유와 단체교섭권, 그리고 ILO의 모든 핵심 노동 기준들을 존중해야 한다는 전 세계적인 합의를 증명한다.

둘째로, 규범들은 단체교섭 협약에 보다 적절한 조항들을 포함해서는 안 된다. 일방적으로 채택된 기업 규범들은 그러한 것으로 명백하게 인정된 최소

한의 기준만을 담고 있어야 한다. ICFTU는 노동관행 규범이 국제적으로 인정된 노동기준에 근거할 것과 ILO의 모든 기본 노동기준에 ILO의 모든 기본적 노동기준의 명백한 참조(reference)를 포함할 것을 강력히 권유하고 있다. 노동 조합들은 ICFTU/ITS 노동관행기본규범을 자발적인 기업의 기업윤리규범을 평가하는 기준으로 삼을 것을 권장한다.

기성복 기업들의 윤리규정에서 제기된 쟁점들



국제 노동기준은 기업뿐 아니라 정부에게도 적용될 수 있는가?

기업윤리규범은 입법과 그 효과적 이행을 대체하는 것이 아니다. 그러나 국제 노동기준에 대한 지식과 이해를 증진시키는 기업윤리규범은 간접적으로 정부의 책임을 촉진시키고 심지어 노동자 권리의 존중을 포함하는 국제적인 틀(international framework for business)을 증진시키는데 사용될 수 있을 것이다. 이러한 유익한 효과는 ILO 기준 등 이미 정해진 국제적인 기준에 근거한 기업윤리 규범일 때에만 가능하다.

자기의 사회적 책임을 규정하려 하는 기업들은 거의 항상 공동체의 가치를

존중한다고 강조한다. 국제 기업들에게 이것은 국제 사회의 기준을 존중한다는 의미여야 한다. ILO는 국제 사회가 국제적 노동기준을 정하려는 목적으로 설립한 기구다.

기업윤리규범은 독립적인 노동 조합들이 금지된 나라에서 어떻게 단체교섭을 촉진시킬 수 있는가?

노동자들이 노동조합에 가입하거나 결성할 권리와 단체교섭권은 민주주의에서나 충분히 존중되는 인권이다. 그러나 노동조합의 경험에서는 독재 치하에서도 노동자들은 노동조합을 조직하고 일부 사용자들과 단체교섭할 여지를 만들거나 확대할 수 있었다. 이것은 칠레, 한국, 폴란드, 남아공, 터키가 독재정권 하에 있었을 때의 경험이다. 그러므로, 인권을 존중하는 기업들은 노동자들의 자체 조직화 공간이 창출되고, 확대되는 가능성에 준비되어 있어야 한다. 어떤 경우에도, 회사들은 항상 정부의 억압에 관계하는 것을 피해야 한다.

엘살바도르의 산바르톨로 수출자유지역의 공장



결사의 자유와 단체교섭권을 포함하는 기업윤리규범의 일부 주창자들은 이러한 권리를 거부하는 나라들에 대한 보이코트를 지지하지 않는다. 그들은 오히려 이러한 나라에서 사업하고 있는 기업들이 그들의 납품 회사들에게 노동자의 단결과 같은 방법을 촉진시킬 것을 요구하기를 원한다. 납품 회사들은 어떠한 단체를 설립하라는 요구는 받지 않겠지만, 노동자들에게 보건, 안전 및 생산성과 기타 여러 관련 사안에 대한 선출직 협의위원회의 형태로 그렇게 할 기회를 제공해야 할 것이다. 노동자 단체에 사용자가 간여하는 것은 결사의 자유에 위배되므로, 그러한 조항을 이행할 때 반드시 매우 신중해야 한다. 어떤 사용자들은 어떤 조항이라도 노동조합을 회피하기 위해 자신들이 통제하는 단체를 설립하거나 그러한 조항을 노동자들이 노동조합이 필요 없다는 근거로 이용할 것이다. 그렇기 때문에 대안적인 방법과 관련한 조항은 매우 제한적인 국가들에만 적용되어야 한다. 모든 노동 조합들이 명백히 금지된 사우디아라비아와 같은 몇몇 국가와 국가가 노동단체의 독점을 조장하고 통제하는 중국과 같은 나라들이 여기에 포함될 것이다.

억압적인 정권이 있는 나라에서 사업하는 기업들은 그들의 경영을 투명하게 할 의무가 더욱 크며, 그들이 이러한 나라들에 참여하는 긍정적인 효과를 확대하고 부정적인 효과를 줄이기 위해 국제 노동조합 단체들과 협력해야 한다.

규범들은 특정한 나라의 특수한 조건들을 반영할 수 있는가?

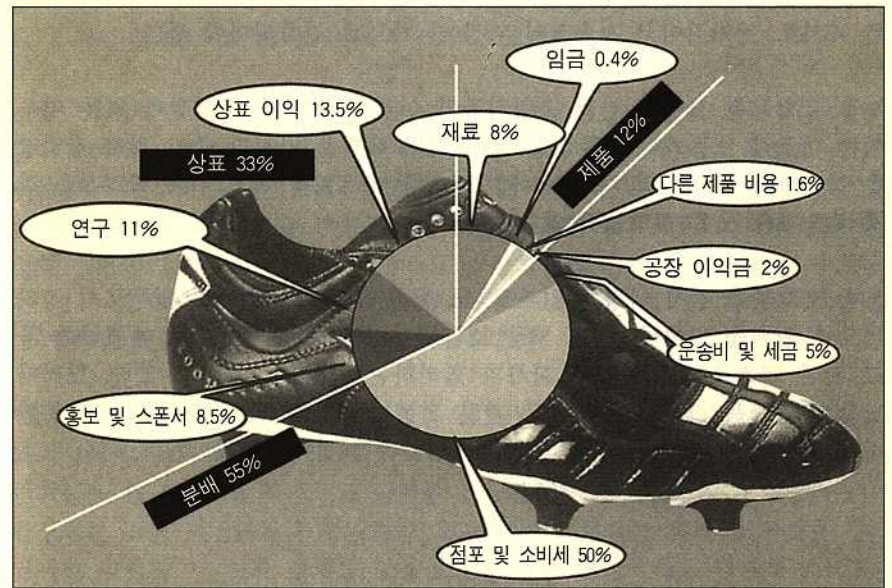
일부 노동조합과 NGO들은 각자의 나라나 지역에서 “특수한 상황”이나 “독특한 환경”을 반영하는 노동관행 규범을 교섭하는 것에 대하여 이야기하고 있다. 최저 국제기준에 못 미치게 정하는 것은 국제 규범의 목표 전체를 무화시키는 것이다. 각국 정부는 “특수한 상황”과 “독특한 환경”을 주장하면서 노동자의 권리와 노동 조합들을 탄압하는 것을 정당화하며, 많은 기업들은 이러한 주장을 수용하고 그들 자체적인 “문화적 가치”에 “편승”하고 간여하지 않는 것이 편리하다는 것을 알았다. 이렇듯 용인될 수 없는 국제적 기준에 대한 “문화적” 예외의 분명한 예가 여성에 대한 차별이다.

규범의 내용이 회사마다, 산업마다 다를 것이라 예상하는 것은 당연하지만, 이러한 차이의 근거는 다양한 국제적 기준과 최선의 관행과의 관련성에 집중되어야 한다. 예를 들어, 일부 규범에서는 특정한 보건과 안전 기준을 받

영하는 것이 특히 적절할 것이다.

노동 조합들은 기업윤리규범을 이행할 책임을 져야 하는가?

그렇지 않다. 기업들이 자사의 기업윤리규범을 이행할 책임을 져야 한다. 규범은 문제들을 해결하는 하나의 관리 수단으로, 기업 정책으로 간주되어야 한다. 기업이 기업윤리규범을 공표한 경우, 그 기업은 그것을 실행할 도덕적 의무가 있다. 자사의 기업윤리규범을 진지하게 여기는 기업이라면 그것을 홍보부나 대행사에 맡기지 않고 최고위급에 총체적인 이행 책임을 맡기고, 규범의 준수를 모든 관련 경영체계에 통합시킬 것이다. 이것은 회사 전체에 책임을 부여한다는 의미다. 하나의 책임은 법률부서에 할당되어야 한다 - 회사 규범의 준수는 강제될 수 있고 강제되어야 하며, 아웃소싱에 들어가는 회사의 협정에 포함되어야 한다. 회사 직원은 규범을 이행하는 훈련을 받아야 한다. 바이어들은 납품 회사들과 계약을 협상할 때, 반드시 규범 준수 비용을 고려하도록 허용해야 한다. 노동 관행들도 품질 감시에 대한 것과 똑같은 책임을 가지고 감시되어야 한다.



(출처: MDM/벨기에)

규범의 적용을 받은 노동자들은 모든 경우에 규범에 대해 충분하고 이해할 수 있는 설명을 구두와 서면으로 제공받아야 한다. 규범의 적용을 받는 노동자들은 규범 위반에 대해 보고할 수 있게 비밀리에 이용할 수 있는 수단을 제공해야 한다.

결국 이행에 대한 진정한 실험은 회사가 용납할 수 없는 노동관행을 발견했을 때, 그것을 시정하기 위해 무엇을 하는가 하는 것이다.

감시와 이행, 독립적인 또는 제3자의 감시와 검증은 혼란으로 둘러싸인 용어들이다. 이행은 회사가 규범을 실행하기 위해 취한 모든 것을 말한다. 감시는 이행의 일부라고 간주될 수 있는 한 가지 활동일 뿐이다.

노동 조합들은 규범의 모니터링을 책임져야 하는가?

그렇지 않다. 기업들이 자사의 기업윤리규범이 준수되는지를 감시할 책임을 져야 한다. 감시는 그 조합들이 준수되도록 점검하는 것이다. 이것은 규범의 이행에 있어 기본이다. 감시는 그 규범을 채택한 모든 회사가 지는 의무 중 한 가지로, 정기적이고 지속적인 과정 중 하나로 간주되어야 한다.

노동 조합들은 그들이 자기 조합원들의 이익을 위해서, 조합원이 없는 경우에는 미조직 노동자들에게 노동조합주의의 혜택을 가져다 주기 위해 작업장을 감시한다. 그러나 회사가 자사의 정책을 따르도록 하기 위해 작업장을 감시하는 것은 노동 조합들의 역할이 아니다.

노동 조합들은 감시 과정의 일부로, 또 물론 노사관계 과정의 일부로서 정기적으로 협의를 받아야 한다. 노동 조합들이 통역이나 인터뷰를 제공하는 등 그 감시 과정을 지원하기로 회사와 합의하는 경우도 있을 수 있다. 그러나 노동 조합들은 그들이 법적으로 관련 노동자들의 대표로서 인정 받지 못한다면, 작업장 감시의 책임을 맡는다는 협약은 체결해서는 안 된다.

“독립적인 모니터링”은 어떠한가?

현재 독립적인 감시에 대한 좋은 사례는 없으며, 이 주제는 논쟁에 둘러싸여 있다. 실제로 “독립적인 감시”라는 용어를 두고 상당한 혼란이 있고, 그와 관련된 문제들을 잘 아는 사람들이 증가하고 있으며, 그들은 “검증”이라는 용어를 선호한다.

“독립적인 감시”의 배면에 있는 생각은, 규범을 채택한 회사로부터 독립적인 개인이나 단체들에 의해 준수가 감시된다면 규범이 보다 신뢰성 있게 될 것이라는 것이다. 어떤 회사들은 회계회사와 경영 자문 회사들이 자기 회사의 “독립적인 감시”나 “제3자 검증”을 하도록 했다. 또 어떤 회사들은 납품회사와 하청 회사들과의 협정(arrangement) 하에 지역 NGO들이 “독립적인 감시자”가 되도록 했다. 이러한 경우는 모두 기업들이 기업이나 NGO들과의 협정을 통해 감시 과정을 통제한다.

최근에 공통된 의견들은 “독립적인 감시”라는 용어(그리고 “제3자 감시”와 같은 비슷한 용어)는 적절하기보다는 보다 혼란스럽다는 것이다. 이러한 용어들은 노동관행 규범을 채택하는 모든 회사가 정기적 또는 지속적으로 규범의 준수를 감시해야 하는 의무를 모호하게 만든다. 게다가 신뢰성을 제공하기 위한 “독립적인 감시”의 목적 또한 모호하다.

소위 “독립적인 감시”가 신뢰 받을 수 있으려면, 협정 과정에 자격있는 사람들이 참여해야 한다. 그 개인들과 해당 과정의 자격조건들은 그 규범을 감시 받는 회사로부터 독립적으로 설정되어야 할 것이다. 전문적인 기준이 없을 때에는, 회사가 이 업무를 수행하도록 고용한 기업이나 NGO의 독립성을 인정할 이유가 없다. 이 업무를 수행하도록 상업적인 기업이나 NGO를 지정하는 것은 그 회사의 직원이 그 업무를 하도록 하는 것과 그 회사의 직원이 그 업무를 하도록 하는 것과 거의 차이가 없다.

“독립적인 모니터링”에서 더욱 위험한 사고방식 중 하나는, 감시가 지속적인 과정이어야 하기 때문에, “독립적인 모니터링” 제도(arrangements)는 외부 단체들을 영구적으로 직장으로 끌어들이고 노동자들이 노동조합에 가입하거나 결성하는 것을 억제하거나 방지하는 효과를 갖게 된다는 것이다. 이것은 “독립적인 감시자”가 자기 단체를 노동조합에 대한 대안이라고 자처하는 NGO 일 경우, 특히 심각해진다.

“독립적인 감시”와는 반대로 “검증”은 보다 포괄적인 과정으로, 규범의 준수와 관련 회사가 수행하는 감시를 포함한 이행체계 둘 다를 점검하는 보다 포괄적인 과정으로 간주된다. 검증에 대한 생각은 계속 발전하고 있다. 많은 사람들은 검증이 기준을 정하는 일을 하며, 공장 시찰, 책임성, 보건과 안전, 탐지기법의 기술을 훈련 받은 전문가들에 의해 수행되어야 한다고 결론지었다. 검증이 상업적 기업이나 비영리 기관에 의해 수행된다면, 그 업무는 소위 “사회적 감사”라는 것을 수행하는 단체와 개인들에게 적용될 만한, 신중하게 마련된 아래와 같은 기준과 규칙들에 따라 수행되어야 한다.

무엇이 신뢰할 만한 검증제도인가를 누가 결정할 것인가?

노동 조합들은 독립적인 검증 제도를 마련하고 인정하는데 역할을 해야만 한다. 이것은 노동 조합들이 규범의 준수를 검증할 수 있거나 검증해야 한다는 뜻이 아니다. 노동 조합들이 절차, 훈련, 자격과 기타 검증기준, 검증을 수행할 사람들을 결정함에 있어 역할을 해야 한다는 의미다. 검증제도는 노동 조합들과 검증과정 중에 노동 조합들과 협의하도록 해야 한다. 노동 조합들이 검증 제도를 개발(explore)하거나 세우는 데 노동 조합들이 기업과 NGO들과 함께 노력하는 가장 유망한 두 가지 사례가, 국제사회적책임연합(SAI)과 윤리적무역이니셔티브(ETI)다.

SAI는 경제적우선사항회의(CEP)에 의해 설립된 미국의 NGO로, ISO기준을 마련할 때와 비슷한 과정을 거쳐서 노동권과 인권의 국제적인 기준인 SA 8000을 개발했다. 자문위원회는 대부분 기업과 NGO의 대표자들로 구성되어 있지만, 노동조합의 대표자들도 있다.

ETI는 보다 실험적인 방법을 취했는데, 부분적으로 영국정부의 지원을 받는다. NGO와 기업, 노동조합의 파트너십이었다. ETI는 규범의 이행에 관한 정보와 검증이 교류되는 포럼을 제공하고, 규범의 감시와 검증의 다양한 방식을 시험할 시험연구를 수행하는 수단이다.

하라레의 비정규 부문 노동자들/짐바브웨



ILO는 3자 체계와 ILO가 노동 시찰 등 노동관행에 관한 모든 사안에서 전문기술의 저장고라는 사실 때문에, 감시자들의 훈련과 검증 기준, 신뢰할 만한 “사회적 감사”의 모든 전문지식 개발에 가장 적절한 기구일 것이다. 그러므로, 그리고 ILO가 양쪽 사회적 파트너들에게 기술 지원을 해줄 수 있으므로, ICFTU는 ILO가 새로운 코드에 더 많이 개입하게 하기 위해 노력하고 있다.

“사회적 라벨링”은 어떠한가?

노동 조합들은 적어도 인정된 독립적 검증제도가 마련되고, 그것이 효과적이고 믿을 수 있다고 증명되기 전에는 상품에 “사회적 상표달기”를 사용하는 노동관행의 인증을 지지해서는 안 된다. 그러한 상표는 그 품목이 착취와 탄압 없이 생산되었다는 것을 보장하는 것이다. 그러나 상품의 내용이나 안전성 표시와는 달리 그 주장은 그 상품 자체를 시험해서 검증될 수가 없다. 노

동관행을 포괄하는 상표는 작업장에 대한 끊임없는 단속이 있을 때에만 검증될 수 있다 - 이것은 안정되고(secure) 독립적인 노동조합이 적절한 기능을 수행하도록 허용될 때에만 존재하는 조건이며, 그런 후에도 그들이 개방적이고 민주적인 사회에서 강제력 있는 노동법규의 지지를 받아야 한다.

이 경고는 아동노동과 같은 특정한 학대를 다루기 위해 개발된 상표에는 적용될 필요가 없다. 생산자들이 국제적으로 인정된 아동노동 근절 프로그램에 참여하고 있을 때, 관련회사가 특정한 프로그램에 참여하고 있다는 것을 표시하는 상표는 허용될 수 있다. 이러한 경우에도, 그 사회적 상표를 부착한 제품 생산에 사용된 노동 관행들이 아니라 그 프로그램에 참여한다는 것만이 인증되도록 주의해야 한다. 이러한 경고는 주로 개발도상국에서 주로 상품(commodity) 생산을 하는 소규모 생산자들과 선진국의 소비자들 사이의 무역관계에 관한 "공정무역"상표에는 적용되지 않는다. 이것은 환경 상표("eco-labelling")에는 적용되지 않는다. 몇몇 노동 조합들은 이러한 이니셔티브들이 인증되지 않는 노동관행 등을 포함할 수 있음에도 불구하고 지지하고 있다.

기업윤리규범에서 NGO들의 역할은 무엇인가?

NGO들은 흔히 규범을 위한 캠페인을 주도해왔고, 여러 나라에서 착취적이고 학대적인 노동 관행들이 여론의 주목을 받게 했다. 노동 조합들은 이러한 노력들을 환영하고 이 분야에서 NGO와 함께 일해야 한다. NGO들은 노동 관행들에 대한 캠페인을 할 때 적절한 노동조합 단체들과 함께해야 한다. NGO들은 전 세계에 노동자들의 학대를 폭로하는데 중요한 역할을 하고 있다. 그들이 계속해서 정부와 기업에게 책임 있게 행동하도록 압력을 넣는 것이 중요하다.

NGO들은 최소 국제 노동기준에 대한, 그리고 항상 노동자들의 단결과 단체 교섭권을 포함하기 위한 노동관행규범 캠페인의 기초를 형성하도록 장려되어야 한다. 단체교섭에 더욱 적절한 요구들은 피해야 하며, NGO들은 기업의 독립적인 노동조합을 대체하는 효과를 가지는 협정에는 참여하지 말아야 한다. 많은 경우, NGO들은 기업들과 노동관행을 교섭하거나 노동관행과 관련된 회사들과 정기적인 협의 관계를 수립하려 해서는 안 된다.

새로운 윤리규범은 노동조합의 전략에 적절한가?

새로운 규범들은 노동조합에게 도전이며 기회가 되는 1990년대의 현상이다. 새로운 규범들이 국내 법이나 노사관계에 대안이 되거나 정부들의 책임을 면제시켜 주도록 해서는 안 된다. 또한, 새로운 규범들이 다국적 기업에 대해 강제력 있는 국제 규정들을 제정하는데 방해가 되어서도 안 된다. 보다 직접적으로, 새로운 규범들은 기업들이 노동조합과 단체교섭을 회피하는데 이용되어서는 안 된다.

노동 조합들은 새로운 규범들을 국제 무역과 투자협정에 노동자 권리 조항을 포함시키기 위한 캠페인 등 노동조합 운동의 총체적인 목적을 보완하도록 하는 방식으로 대응해야 한다. 새로운 규범들은 국제 노동기준의 승인을 촉진하고, 노동 조합권이 존중되지 못하기 때문에 착취와 학대가 발생한다는 것에 대한 이해를 증진시키는데 활용되어야 한다.

새로운 규범의 국제적인 성격은 국제 노동조합의 협력을 필요로 한다. 새로운 규범들은 다국적 기업들을 국제 수준에서 구속함으로써 국제 노동조합 운동을 강화시킬 기회를 제공할 수 있으며, 국제 사회적 파트너십으로 이끌 수도 있다. 노동 조합들, 특히 개발도상국 노동 조합들이 새로운 규범을 충분히 이용할 수 있도록 능력을 강화시키기 위한 노력이 반드시 있어야 한다.



7. 부록

ILO 협약 선별 목록

- d) 결사의 자유와 조직권 보호(제87호, 1948년)
- b) 조직권과 단체교섭(제98호, 1949년)
- c) 강제 노동(제29호, 1930년)
- d) 최소 연령(제138호, 1973년)
- e) 고용상의 차별(제100호, 1951년 및 제111호 1958년)
- f) 최저생활임금(제26호, 1928년 및 제131호, 1970년)
- g) 직업안전과 보건(제155호, 1981년)
- h) 노동시간(제1호, 1919년)
- i) 고용관계 수립(미협약 상태)

ILO 협약 가운데 a), b), c), d), e)는 1998년 6월 18일 제네바에서 열린 제 86차 국제노동대회(International Labour Conference)에서 채택된 “기본원칙과 작업장 권리에 관한 ILO 선언”(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)의 기초로 “주요 노동기준”(core labour standards)에 속한다. 이 선언은 모든 ILO 회원국가에 대해 구속력이 있다.

약어

AMRC	Asia Monitor Resource Center
AVE	Aussenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels
BVQI	Bureau Veritas Quality International
CCC	Clean Clothes Campaign
CEP	Council on Economic Priorities
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency
EFTA	European Fair Trade Association
EPZ	Export-Processing Zone
ETI	Ethical Trading Initiative
ETUC/TCL	European Trade Union Federation for Textile, Clothing and Leather
EURATEX	European Association for Textile and Clothing
FLA	Fair Labour Association
FLO	Fair Trade Labelling Organisations
FTA	Foreign Trade Association
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IEPCE	European Initiative for Ethical Production and Consumption
IFAT	International Federation for Alternative Trade
IFBWW	International Federation of Building and Wood Workers
ILO	International Labour Organisation
IMF	International Monetary Fund
ISO	International Organisation for Standardisation

ITGLWF	International Textile, Garment & Leather Workers' Federation
ITS	International Trade Secretariats
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association
LARIC	Labour Rights in China (Asia Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions)
MAI	Multilateral Agreement on Investment
MFI	Multilateral Framework on Investment
NEWS	Network of European World Shops
NGO	Non-governmental Organisation
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
SA 8000	Social Accountability 8000
SAI	Social Accountability International
SAP	Structural Adjustment Programme
SGS-ICS	International Certification Services
TIE	Asia Transnational Information Exchange
TNC	Transnational Corporation
UNDP	United Nations Development Programme
UNCED	UN Conference on Environment and Development
UNCTAD	UN Conference on Trade and Development
UNCTC	UN Commission on Transnational Corporations
UNI	Union Network International
UNITE	Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees
WRAP	Worldwide Responsible Apparel Production
WRC	Worker Rights Consortium
WTO	World Trade Organisation

용어

최근 기업윤리규정에 관한 국제적인 논쟁을 통해서 다음과 같은 전문용어와 정의들이 개발되었다.

■ 이행(집행 Implementation)

-> 윤리규정에 효력을 부여하기 위해서 기업이 행한 어떤 것을 의미한다.

■ 모니터링(감시 Monitoring)

-> 윤리규정의 조항을 준수하고 있는지를 체크하기 위해서 기업이 행한 어떤 것을 의미한다. 진행 과정으로서 모니터링은 이행에 기초가 된다. 종종 이 말은 "내부 모니터링"으로 불린다.

■ 검증(Verification)

-> "독립적인 검증"이라고도 부른다. 독립적인 기관이 어떤 회사의 이행과 집행 체계에 대해 행하는 제도화된 검사를 뜻한다.

기업윤리규정에 관한 국제적인 논쟁 초기에는, "독립적인 검증"은 종종 "독립적인 모니터링"으로도 불렸다. 독립적인 검증기관은 주의 깊게 정의된 기준과 규칙에 따라 감사를 수행할 상업적인 감사회사 및/또는 비영리 기관을 임명할 수 있다.(사회적 감사라고도 부른다.)

■ 외부 모니터링(감시)(External Monitoring)

-> 이 말은 현장 조사에 기초한 제3자의 모니터링으로 정기적으로 제도화된 것이 아닌 것을 뜻한다.

■ 사회적 감사(Social Auditing)

-> "검증(verification)을 참조할 것.

참고문헌

- David, Natacha:** "Worlds apart - Women in the Global Economy", ed. ICFTU, Brussels 1996
- ICFTU:** "Globalising Social Justice, Trade Unionism in the 21st Century", Brussels 2000
- ILO:** "Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries", Report for discussion at the Tripartite Meeting on Labour Practices in the footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Geneva 2000
- ILO:** "Labor and social issues relating to export processing zones", Report for discussion at the Tripartite Meeting of Export Processing Zones - Operating Countries, Geneva 1998
- ILO:** "Trade unions and the informal sector: Towards a comprehensive strategy", International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector, Geneva 18-22 October 1999
- ILO Governing Body:** Overview of global developments and Office activities concerning the codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues", Geneva November 1998
- ILO Governing Body:** "Further examination of questions concerning private initiatives, including codes of conduct", Geneva March 1999
- Marthoz, Jean-Paul/Szymanski, Marcela: "Behind the wire, anti-repression in the Export-Processing Zones", ed. ICFTU, Brussels 1996
- OECD:** "The OECD Guidelines for Multinational Enterprises", Revision 2000, Paris 2000
- OECD Working Party of the Trade Committee:** "Codes of Corporate Conduct: An Inventory", 29 April 1999

OECD Working Party of the Trade Committee: "Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their Contents", 7 June 2000

Piepel, Klaus: "Social Labels and Codes of Conduct. A Position Paper", eds. Misereor/Brot fur die Welt, Fair Trade Policy No. 2, Aachen/Germany 2000

Scherrer, Christoph / Greven, Thomas: "Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Workers Rights Clauses", Münster 2001

UNCTAD: World Investment Report 1998", Geneva 1998

UNDP: "Human Development Report 2000", New York 2000

UNO: "1999 World Survey on the Role of Women in Development Globalisation, Gender and Work", New York 1999

Wick, Ingeborg: "The Exception and the Rule - The Relationship between Formal and Informal Employment", in: Shadow Economy and Trade Unions, DGB Bildungswerk Materialien Nr. 71 Düsseldorf 2000

Women Working Worldwide: "Women Workers and Codes of Conduct. Report of Preliminary Research and Consultation Exercise", Manchester 1998

Women Working Worldwide: "Women Workers and Codes of Conduct. Asia Workshop Report", Manchester 1998

Women Working Worldwide: "Women Workers and Codes of Conduct. Central America Workshop Report", Manchester 1999

Zeldenrust, Ineke / Ascoly, Nina: "Codes of Conduct for Transnational Corporations. An Overview", eds. IRENE, Tilburg/Netherlands 1998

관련 기관 주소

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Godesberger Allee 149
D 53175 Bonn
Federal Republic of Germany
Telephone : +49-(0)228-883-0
Telefax : +49-(0)228-883-623
e-mail : schillih@fes.de
website : www.fes.de

SÜDWIND INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE

Lindenstr. 58-60
D 53721 Siegburg
Federal Republic of Germany
Telephone : +49-(0)2241-53617
Telefax : +49-(0)2241-51308
e-mail : wick.suedwind@t-online.de
website : www.suedwind-institut.de

INTERNATIONAL TEXTILE, GARMENT & LEATHER WORKERS' FEDERARION (ITGLWF)

8, rue Joseph Stevens
B 1000 Brussels
Belgium
Telephone : +32-2-5122606
Telefax : +32-2-5110904
e-mail : 1013203046@compuserve.com
website : www.itglwf.org

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS (ICFTU)

Boulevard du Roi Albert 11 5
B 1210 Brussels
Telephone : +32-2-2240211
Telefax : +32-2-2015815
e-mail : multinationals@icftu.org
website : www.icftu.org

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO)

4, route des Morillons
CH 1211 Geneva 22
Switzerland
Telephone : +41-22-7997940
telefax : +41-22-7998577
e-mail : webinfo@ilo.org
website : www.ilo.org

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (CCC)

European coordination office
P.O. Box 11584
NL 1001 GN Amsterdam
The Netherlands
Telephone : +31-20-4122785
telefax : +31-20-4122786
e-mail : ccc@xs4all.nl
website : cleanclothes.org

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI)

30 Irving Place, 9th Floor
New York NY 10003
USA
Telephone : +1-212-3587697
Telefax : +1-212-3587723
e-mail : info@SAI.org
website : sa-intl.org

ETHICAL TRADING INITIATIVE (ETI)

78-79 Long Lane
GB London EC1A 9EX
United Kingdom
Telephone : +44-(0)20-77960515
Telefax : +44-(0)20-77960514
e-mail : eti@eti.org.uk
website : www.ethicaltrade.org

FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)

1420 K St. NW
Washington, DC 20005
USA
Telephone : +1-202-8981000
Telefax : +1-202-8989050
e-mail : sambrown@fairlabor.org
website : www.fairlabor.org

WORKER RIGHTS CONSORTIUM (WRC)

c/o Lafayette Ave. Presbyterian Church
85 South Oxford St.
Brooklyn NY 11217
USA
Telephone : +1-718-6252819
Telefax : +1-718-6253491
e-mail : wrc@workersrights.org
website : www.workersrights.org

WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION (WRAP)

Suite 1016, 200 North Glebe Road
Arlington, VA 22203
USA
Telephone : +1-703-2430970
Telefax : +1-703-2438247
e-mail : info@wrapapparel.org
website : www.wrapapparel.org

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

H.E. Mr. Kofi Annan
Secretary-General United Nations
New York, NY 10017
USA
website : www.unglobalcompact.org

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)

Head of Publications Service
2 rue Andre' Pascal
F 75775 Paris Cedex 16
France
Telephone : +33-1-45248200
Telefax : +33-1-45248176
website : www.oecd.org

EUROPEAN PARLIAMENT

Richard Howitt MEP
Rapporteur
13G246 European Parliament
Rue Wiertz
B 1047 Brussels
Belgium
Telephone : +32-2-2845477
Telefax : +32-2-2849477
e-mail : rhowitt@europarl.eu.int

EUROPEAN INITIATIVE FOR ETHICAL PRODUCTION AND CONSUMPTION (IEPCE)

8 Rue Joseph Stevens
B 1000 Brussels
Telephone : +32-2-5027767
Telefax : +32-2-5028064
e-mail : info@iepce.org
website : www.iepce.org

FAIRTRADE LABELLING ORGANISATIONS INTERNATIONAL (FLO)

Kaiser-Friedrich-Str. 13
D 53113 Bonn
Germany
Telephone : +49-228-949230
Telefax : +49-228-2421713
e-mail : coordination@fairtrade.net
website : www.fairtrade.net

EUROPEAN FAIR TRADE ASSOCIATION (EFTA)

Boschstraat 45
NL 6211 AT Maastricht
The Netherlands
Telephone : +31-43-3256917
Telefax : +31-43-3258433
e-mail : efta@antenna.nl

INTERNATIONAL FEDERATION OF ALTERNATIVE TRADE (IFAT)

30 Murdock Road
Bicester
Oxon OX26 4RF
United Kingdom
Telephone : +44-01869249819
Telefax : +44-01869246381
e-mail : info@ifat.org.uk
website : www.ifat.org

NETWORK OF EUROPEAN WORLD SHOPS (NEWS)

Catharijnesingel 82
NL 3511 GP Utrecht
The Netherlands
Telephone : +31-30-2300820
Telefax : +31-30-2300440
e-mail : eunews@worldonline.nl
website : www.worldshops.org

사우스 윈드 경제학과 에큐메니즘 연구소

본 연구소는 교회 중심의 제3 세계 연구센터로 1991년 독일 쾰른에서 설립되었다. SÜDWIND 연구소에서는 빈민의 시각에서 세계경제의 여러 영역을 분석하고, 변화를 위해 선택할 수 있는 것들을 개발하고 있다. 또한, 후진국과 선진국의 유관 단체, 노동조합, 여성 단체 등과도 긴밀히 협력하고 있다.

진행중인 연구 주제 :

- 제3 세계 부채 탕감
- 윤리적 투자
- 전세계 의류산업의 사회적 기준
- 국제 중고의류산업



프리드리히 에베르트 재단

에베르트 재단은 민주적 절차에 의해 최초로 선출된 독일 제1 공화국의 프리드리히 에베르트 대통령의 뜻에 따라 1925년 설립되었으며, 교육과 정책 지향적 활동을 통해 사회민주주의 원칙과 기본가치를 구현하는 비영리 공익기관이다. 에베르트 재단은 현재 90여 개 국가에 해외사무소를 두고 있다. 1960년대 말 한국 사무소를 설치하면서 한국에서 활동을 시작하여 통일, 노사관계, 환경, 여성, 경제 및 정치 분야의 한국 파트너들과 협력해서 일하고 있으며, 세미나, 국제 회의 등의 연구 결과들을 다양한 형태로 발간하고 있다.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**