

노동정책연구
2020. 제20권 제2호 pp.143~183
한국노동연구원

연구논문

글로벌 공급사슬과 노동조건 : 역사적 배경과 최근 연구동향*

이준구**
정선욱***

한국 기업들의 해외진출이 활발해지고 글로벌 공급사슬의 주요 행위자로 부상하면서 해외 사업장이나 하청업체에서의 노동문제가 중요한 도전과제가 되고 있다. 하지만 관련된 국내 연구는 아직 초보적인 수준에 머물고 있다. 본 논문은 기업의 다국적화, 특히 글로벌 공급사슬에서의 노동문제를 둘러싼 논의의 역사적 배경과 전개과정을 살펴보고, 최근 연구동향을 미시적 관점, 거시적 관점, 다양한 자료와 방법론의 활용이라는 주제로 나눠서 소개한다. 최근 연구는 미시적 관점에서 자발적 노동기준의 효과성 제고에 영향을 미치는 구매업체의 구매관행과 거래관계, 감사(auditing) 관련 프로세스와 투명성, 현장 노동조합의 역할 등에 초점을 맞추는 동시에, 공급사슬을 둘러싼 국제정치경제적 맥락, 무역협정과 노동조건과의 연계, 구매업체와 공급업체가 위치한 국가의 제도적 맥락 등 작업장 수준이나 구매-공급 관계를 넘어서는 좀 더 거시적인 틀에서 문제에 접근하고 있다. 또한 전통적인 현지조사나 사례 분석을 넘어 다양한 산업과 국가들을 대상으로 하고 여러 방법론을 시도하는 연구가 각 분야에서 증가하고 있다. 이를 바탕으로 본 논문은 국내 맥락에서 향후 연구를 위한 연구주제를 제안하였다.

핵심용어 : 글로벌 공급사슬, 다국적기업, 노동조건, 노동거버넌스, 사적 노동기준, 최근 연구 동향, 한국 맥락의 연구 제안

논문접수일: 2020년 4월 6일, 심사의뢰일: 2020년 4월 14일, 심사완료일: 2020년 5월 8일

* 이 논문은 2019년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이다(No.2017S1A2A2041743).

** (제1저자) 한양대학교 경영학부 부교수(joonklee@hanyang.ac.kr)

*** (교신저자) 서강대학교 경영학부 부교수(sssj@sogang.ac.kr)

I. 서론

지난 수십 년 동안 세계경제는 급속한 지구화(globalization)를 경험하였고, 국경을 넘어 활동하는 다국적기업(multinational corporation)은 그 변화의 중심에 있었다. 이는 한편으로 다국적기업의 역할과 책임에 대한 사회적 관심과 기대를 높이는 동시에, 다른 한편으로 윤리성과 지속가능성에 대한 논란을 가져왔으며 그 중심에 노동문제가 있어 왔다. 특히 글로벌 공급사슬(global supply chains)의 등장은 다국적기업의 노동문제를 둘러싼 논의에 새로운 전환점을 가져왔다.¹⁾ 하나의 제품이나 서비스의 생산과정이 복수의 국가에 있는 다수의 독립적인 기업들 간의 분업을 통해 이뤄지는 다국적 생산체계가 부상하면서 다국적기업의 활동은 국제적으로 광범위하게 편재하는 하청기업들로 구성된 공급망을 통해 조직되었고, 그 결과 이에 참여하는 수많은 크고 작은 기업들의 생존과 노동자들의 노동조건에 심대한 영향을 미쳐왔다(ILO, 2016).

글로벌 공급사슬은 나아가 통상 한 나라 안에서 작동하도록 되어 있는 정부의 노동규제와 일국 또는 기업 범위에 한정된 노동운동을 특징으로 하는 전통적인 노동거버넌스(labor governance) 모델을 위협하기 시작했다. 세계 경제에서 주된 생산지가 비서구 개발도상국으로 이동하면서 이들 국가에서 노동규제

1) 글로벌 공급사슬 또는 공급망은 글로벌 상품사슬(global commodity chain), 글로벌 가치사슬(global value chain), 글로벌 생산네트워크(global production network) 등으로도 칭해진다. 본 논문에서는 이들 간에 특별한 구분을 두지 않고 경우에 따라 혼용하고 있다. 한편, 본 논문의 최근 연구동향 섹션에서는 분석한 원 논문의 내용 전달상의 혼선을 피하기 위해 주요 용어들에 대해 다음과 같이 정리한다. ‘lead firm’, ‘global buyer’, ‘global brand’는 글로벌 공급사슬에서 구매 역할을 담당하는 행위자로서 우리말로선도기업, 원청, 글로벌 바이어, 글로벌 브랜드, 구매기업, 구매업체 등으로 번역된다. 본 논문에서는 문맥에 따라 선도기업, 글로벌 바이어, 구매기업으로 표기한다. ‘supplier’, ‘vendor’는 글로벌 공급사슬에서 공급 역할을 담당하는 행위자로서 우리말로 공급업체, 공급기업, 하청기업, 협력회사 등으로 번역된다. 본 논문에서는 공급업체, 공급기업으로 표기한다. ‘compliance’는 구매기업 혹은 글로벌 바이어가 제시하는 가이드라인 및 현지의 노동기준에 대한 ‘기준준수’를 의미하는 것으로서, 보통 실무 현업에서는 ‘컴플라이언스’로 통용된다. 본 논문에서는 기준준수로 표기하되, 문맥에 따라 컴플라이언스라는 용어를 사용하기로 한다.

가 효과적으로 작동하는지에 대한 의문이 꾸준히 제기되었고, 비정부기구(Non-Governmental Organization : NGO) 등 새로운 행위자들이 국제노동문제에서 차지하는 역할도 확대되었다. 이러한 새로운 행위자들의 부상과 공급사슬 안팎의 여러 행위자들 간의 긴장, 갈등, 협력의 양상은 국제적 노동거버넌스를 위한 새로운 관행과 규범을 탄생시켰다(Vogel, 2005; Locke, 2013). 이에 따라, 지난 20여 년간 개발학, 사회학, 정치학, 경영학 등 다양한 분야에서 글로벌 공급사슬에서의 노동조건에 관한 연구가 다수 산출되었다(Fransen, 2012; Lee, 2016).

하지만 관련된 국내의 정책적 논의나 학술적 연구는 아직 초보적인 수준에 머물러 있는 것이 사실이다(장대업 2008; 조성재, 2013; 박명준 외, 2017). 한국은 글로벌 공급사슬 편입을 통해 산업 발전을 이룬 대표적 국가이다(Frederick et al., 2017).²⁾ 한국 기업들은 1970년대부터 서구 기업의 공급망에 참여하여 제품 및 품질 고도화(upgrading)를 통해 입지를 다졌고, 1990년대 이후 해외직접투자(Foreign Direct Investment : FDI)와 생산시설 이전을 통해 동아시아를 중심으로 지역 수준의 공급망을 구축하였다. 그 결과 중국, 베트남 등지에서 현지 산업 및 노동관계에 크고 작은 영향을 미쳐왔다(조성재 외, 2016). 심심치 않게 보도되는 해외 진출기업에서의 노동문제와 이에 따른 국제사회의 비판은 한국 기업들도 이제 글로벌 공급사슬에서의 노동문제로부터 자유로울 수 없음을 보여준다(박민희, 2011; 박전식, 2013; Kwaak, 2014).

이러한 배경에서 본 논문은 기업의 다국적화, 특히 글로벌 공급사슬에서의 노동문제를 둘러싼 논의가 어떻게 역사적으로 전개되어 왔으며, 노동조건 개선을 위한 일련의 노력이 어떻게 이루어져 왔는지를 살펴본다. 특히 최근 수년간 양적, 질적으로 크게 확대되고 있는 관련 연구들을 체계적으로 검토하여, 최근 연구동향을 크게 미시적 관점, 거시적 관점, 다양한 자료와 방법론의 활용이라는 주제로 구분하여 소개한다. 이를 바탕으로 본 논문은 관련 분야 학술 연구의 국제적 지형이 어떻게 변화하고 있고 그러한 변화가 한국의 맥락에서 향후 연구에 주는 시사점에 대해 논의한다.

본 논문은 다음과 같이 구성되어 있다. 제Ⅱ장에서는 기업활동의 다국적화와

2) 한국은 글로벌 공급사슬 참여도를 보여주는 대표적 지표인, 수출액에서 해외에서 발생한 부가가치액(foreign value-added)의 비중이 2016년 31%를 기록하여, OECD 평균 25%를 크게 상회하였다(OECD, 2018).

노동문제를 둘러싼 논쟁의 역사적 전개과정을 살펴보고, 제Ⅲ장에서는 글로벌 공급사슬에서 등장한 자발적 사적 표준에 의거한 노동거버넌스 체제를 집중 조명한다. 제Ⅳ장에서는 미시적 관점과 거시적 관점으로 나눠서 지난 수년간의 최신 연구들에서 나타난 흐름과 쟁점을 소개하고, 연구대상, 분과, 방법론의 다양화라는 최근의 추세를 짚어본다. 결론에서는 이러한 연구가 한국의 맥락에서 향후 연구에 어떤 의미와 시사점을 갖는지를 논의한다.

Ⅱ. 지구화, 다국적기업, 노동문제 : 역사적 전개

1960년대 이후 서구 기업들의 활동이 점차 국경을 넘어 전개되면서 그에 따른 정치, 경제, 사회적 함의도 국제적인 차원에서 논의되기 시작했다. ‘제품수명주기론(product life-cycle theory)’으로 유명한 레이몬드 버논(Raymond Vernon)은 성숙기에 접어든 제품일수록 노동비가 저렴한 국가에서 생산될 수 있는데, 이 과정에서 생산입지의 선택과 이동이 자유로운 다국적기업이 진출국(host country) 정부에 비해 협상에서 우위를 갖게 되고, 그 결과 노동문제를 포함한 국민국가의 전통적인 규제력이 약화될 수 있음을 지적한 바 있다(Vernon, 1971). 이러한 논의는 점차 많은 서구 기업들이 제3세계 개발도상국으로 향하면서 더욱 활발해진다. 대표적으로, 1984년 인도 보팔에 위치한 미국의 다국적 화학회사 유니온카바이드(Union Carbide)의 공장에서 발생한 폭발사고는 수천 명의 목숨을 앗아갔는데, 이 사건은 다국적기업의 사회적 책임의 범위와 한계에 대한 논쟁을 다시 한 번 불러일으켰다(Ruggie, 2013). 점증하는 다국적기업의 역할과 책임을 반영하여, 이미 1970년대부터 국제기구에서는 다국적기업의 활동과 책임범위를 규정하는 공적 규범들이 마련되었다.³⁾

한편 1990년대 들면서 국제교역과 투자 장벽이 완화되고 인터넷과 같은 정

3) 대표적인 예로서 1976년 제정된 경제개발협력기구(OECD)의 ‘다국적기업을 위한 준칙(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)’과 1977년 국제노동기구(ILO)의 ‘다국적기업과 사회정책에 관한 노사정 원칙선언(The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977)’이 있다.

보통신기술이 발전하면서 세계 경제는 지구화라는 새로운 단계에 접어들었고, 기업의 사회적 책임과 다국적기업의 노동문제도 새롭게 관심을 받기 시작했다(Vogel, 2005). 특히 저임금과 규제 공백을 이용하여 해외생산을 추구하는 다국적기업과 노동기준을 희생하고서라도 수출과 FDI 유치를 늘리려는 개발도상국 정부의 이해가 맞물리면서 지구화가 소위 ‘바닥을 향한 경주(race to the bottom)’로 이어지고 있으며, 그 결과 개발도상국의 사회적 상황, 특히 노동조건이 악화되고 있다는 비판이 제기되었다(Kaplinsky, 2000). 또한 지구화가 다국적기업을 규제하는 데 있어서 일종의 새로운 ‘거버넌스 공백(governance gap)’을 낳고 있다는 문제의식도 높아졌다(Mayer and Gereffi, 2010). 기업 활동을 규제하는 전통적인 국민국가의 법과 제도가 가진 일국적 성격과 국제기구가 주도하는 공적 규범이 가진 약한 규제력을 지적하면서, 이들 제도들이 국경을 가로지르며 이뤄지는 다국적기업의 활동을 규제하고 노동조건을 악화를 막기에 역부족이라는 우려가 대두되었다.

이에 따라 지구화라는 새로운 변화에 걸맞도록 다국적기업을 규제하고자 하는 새로운 시도들이 공공과 민간 부문에서 등장하였다. 국제기구를 중심으로 기존의 규범들에 대한 부분적 개정이 이루어졌고,⁴⁾ 동시에 글로벌 경제의 변화된 현실을 반영한 새로운 공적 규범이 등장하였다. 2000년에 출범한 ‘유엔 글로벌컴팩(UN Global Compact)’과 2011년 제정된 ‘유엔 기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP)’이 대표적 예이다(Ruggie, 2013). 나아가 다국적기업들은 노동, 환경, 인권 등 여러 분야에 관한 기업행동강령(corporate codes of conduct)을 스스로 정하고, 이를 자사 조직은 물론 전 세계에 있는 공급업체들에게까지 적용하기 시작했다. 소위 자발적 사적 표준(voluntary private standards)에 기반을 둔 노동규제모델이 등장한 것이다. 이러한 사적 거버넌스 모델은 기업의 초국적 활동을 규제하는 데 있어서 정부의 법규제가 갖는 일국적 한계와 국제기구 중심의 공적 규제가 갖는 강제력 부재라는 공적 거버넌스의 문제점을 보완하기 위한 일종의 ‘차선책’으로서 광범위하게 받아들여졌다(Vogel, 2005: 9).

4) OECD 다국적기업 준칙은 1979, 1982, 1984, 1991, 2000, 2011년에 각각 개정되었고, ILO 다국적기업선언은 2000, 2006년 개정 이후 2017년에 대폭 개정되었다.

개발도상국에서의 노동문제와 이를 둘러싼 다국적기업의 책임에 대한 논의가 새로운 방향으로 전개된 배경에는 두 가지 중요한 변화가 있다. 하나는 글로벌 공급사슬로 대표되는 기업의 글로벌화 방식에서의 중요한 변화이고, 또 다른 하나는 시민사회와 NGO의 역할 증대이다. 우선, 1960년대 이후 노동집약적 경공업을 중심으로 등장한 역외하청(offshore outsourcing) 생산방식은 이후 전자, 자동차는 물론 소프트웨어, 정보통신 등 각종 서비스 분야까지 확대되었다. 해외로 이전되는 기능들 역시 단순 조립가공에서 부품생산으로, 생산 공정에서 디자인, 연구개발과 같은 상류(upstream) 공정으로 확대되었다. 그 결과, 지난 반세기 동안 세계경제는 수직적 통합에 바탕을 둔 일국적 산업생산과 완제품의 국가 간 교역이라는 전통적인 국제분업모델에서 벗어나, 생산 공정의 조직적 분절(fragmentation)과 지리적 분산(decentralization), 중간재의 산업 내 교역(intra-industry trade)에 기반을 둔 보다 복잡한 모델로 진화하여 왔다(Milberg and Winkler, 2013; OECD, 2013). 오늘날 기업들은 지사 설립이나 생산시설에 대한 FDI와 같은 전통적인 국제화 수단뿐만 아니라, 광범위하게 분산된 하청기업들을 활용한 글로벌 수준의 생산네트워크 구축을 통해 다국적화하고 있다. 나이키나 월마트와 같은 선도기업들은 자체 생산시설 없이 소위 ‘벤더(vendor)’라고 하는 생산전문기업을 통해 제품을 생산하지만, 디자인, 브랜드와 같은 고부가가치 부분을 장악하고 언제, 어디서, 누가, 어떤 제품을 생산할 것인지 관리·조정함으로써 글로벌 무역과 공급망을 주도하고 있다(Gereffi, 1994).

글로벌 공급사슬이라는 새로운 생산방식은 노동문제를 규율하는 데 있어서 새로운 도전을 야기하였다(ILO, 2016). 1990년대 나이키 공급망에서의 노동문제 사례는 대표적인 예이다. 세계적인 스포츠, 의류용품업체 나이키는 일찍부터 한국을 비롯한 아시아를 중심으로 다수의 하청공장에서 자사 브랜드의 제품을 생산하면서, 소위 ‘공장 없는 제조업체’라는 모델을 선도하였지만, 인도네시아를 중심으로 이들 공장의 열악한 노동조건이 서구의 뉴스매체를 통해 꾸준히 알려지면서 사회적 비판이 점차 높아졌다. 나이키는 하청공장이 자신들의 법적 소유가 아니라는 점을 들어 책임이 없음을 주장하였지만, NGO들은 전통적으로 노동문제를 해결하거나 규제해야 하는 주체인 하청업체 소유주나 해당 국가의 정부를 압박하는 대신, 실질적인 권한을 가졌다고 판단한 나이키의 실명을

공개하고 사건을 폭로해 버리는 방식(소위 ‘naming and shaming’ 전략)으로 소비자의 브랜드 인지도가 높은 나이키를 압박하였다. 수년간 이러한 NGO의 지속적 압력에 봉착하여 나이키는 결국 자사 공급망에서의 노동문제에 대한 사회적 책임을 인정하기에 이르렀다. 이후 문제해결을 위해 자체 행동강령을 정하고 노동감사(labor audit)를 통해 공급업체가 강령을 준수하는지 여부를 감시하기 시작했다(van Tulder and van der Zwart, 2006). 나이키 사례를 필두로, 2000년대 이후 다국적기업들은 앞다투어 민간 자율의 행동강령을 채택하여 유사한 사회적 압력에 대응하기 시작했고, 이러한 자율규제 모델은 글로벌 공급사슬에서 노동문제에 대응하는 다국적기업의 대표적 전략으로 자리 잡게 되었다(Bartley, 2005; Fransen, 2012).

Ⅲ. 글로벌 공급사슬과 노동거버넌스

1. 글로벌 공급사슬에서의 노동문제 : 맥락과 특징

글로벌 공급사슬에서의 노동문제가 가진 중요한 특징 중 하나는 글로벌 공급사슬상의 생산 활동이 국적을 달리하는 기업들 간의 네트워크를 통해 대부분 이뤄지기 때문에, 위의 나이키 사례에서 드러났듯이 노동문제에 대한 책임 소재가 불분명해질 수 있다는 점이다. 물론 일국적 수준에서도 기업 간 네트워크를 통한 생산활동이 전혀 새로운 것은 아니고, 그 상황에서 노동문제는 보통 해당 노동자(들)와 법적 고용관계를 가진 사용자, 그리고 노-사 간의 협상을 통해 다뤄진다. 그런 점에서 글로벌 공급사슬의 등장에 따른 보다 근본적 변화는 공급사슬을 주도하는 선도기업이 사슬 내 다른 기업들의 노동조건과 관련된 의사결정에 직간접적으로 영향을 미친다는 점, 즉 선도기업의 주도성(drivenness) 또는 거버넌스 구조(governance structure)를 어떻게 볼 것인가 하는 문제이다(Ponte and Sturgeon, 2014; Dallas et al., 2019). 왜냐하면 선도기업이 공급사슬 상에서 언제, 어디서, 어떤 제품을, 어떤 방식으로 생산할 것인지에 대해 주도적 의사결정을 하고, 그 결정이 사슬 내 공급기업들의 생산활동은 물론, 노동조

건에 중대한 영향을 미친다면, 선도기업은 법적, 조직적 경계에 상관없이 공급기업의 노동조건에 일정 정도 책임질 것을 요구받을 수 있기 때문이다.

이 경우에도 나이키의 최초 주장처럼 자사 브랜드의 제품을 생산하더라도 직접 소유하지 않은 하청공장의 노동자에 대해서는 아무런 법적 책임이 없다는 주장이 사회적으로 받아들여진다면 선도기업의 책임 문제는 그리 복잡하지 않다. 문제는 NGO들이 나이키가 선도기업으로서 해당 하청공장의 생산활동에 중대한 영향을 미치며 하청공장은 상당부분 나이키의 명시적 또는 묵시적 요구를 수용해야 한다는 점을 효과적으로 강조하였고, 하청공장의 열악한 노동조건을 방치한 것에 대한 도덕적 비난과 불매운동과 같은 소비자 행동을 브랜드기업인 나이키에 집중시켰다는 점이다. 이러한 전략은 사실상 무명에 가까운 하청기업과 달리 기업 이미지와 브랜드의 경제적 가치가 막대한 나이키나 다른 선도기업들에게 훨씬 더 큰 압박으로 작용하였고 이들 기업의 대응 전략의 변화에 중요한 영향을 미쳤다(van Tulder and van der Zwart, 2006). 다른 한편으로 문제가 되는 하청기업이 개발도상국에 위치하였기 때문에 NGO는 이러한 전략을 취했다고 볼 수도 있다. 실제 글로벌 공급사슬에서 발생하는 노동문제의 대부분이 전반적으로 노동조건이 열악하고 노동문제 해결에 대한 국가의 의지나 역량이 약한 개발도상국에서 발생하는데, NGO들은 이런 경우 해당국 정부의 공적 규제력에 호소하기보다 공급사슬을 주도하는 선도기업이 실질적인 문제해결의 열쇠를 쥐고 있다고 판단하여 사적 규제 통로를 적극적으로 활용해왔다(Strohle, 2017).

2. 자발적 사적기준에 기반한 노동거버넌스 : 특징과 작동방식

글로벌 공급사슬의 맥락에서 ‘사적 거버넌스(private governance)’는 공급사슬에서의 기업 간 거래관계를 규제하는 일련의 규칙과 활동을 지칭하며, 일반적으로 어떤 제품을 누가, 어디서, 어떻게, 언제 생산할 것인가에 관한 의사결정과 이에 수반하는 재무적, 물적, 인적 자원의 할당과 관련되어 있다(Gereffi and Lee, 2016). 전통적인 의미의 사적 거버넌스가 공급사슬상의 분업, 자원과 가치의 배분과 할당에 초점을 두었다면(Gereffi et al., 2005), 오늘날에는 사회

적, 환경적 성과를 둘러싼 ‘규칙에 기반을 둔(rules-based)’ 기업 활동들을 포괄하도록 그 의미가 확장되고 있다(Lee, 2016). 기업이 자체적으로 정한 행동강령과 같은 각종 ‘사적 노동기준(private labor standards)’이 대표적인 예이다. 사적 노동거버넌스는 전통적인 국민국가의 노동규제나 ILO와 같은 국제기구를 통한 국제적 수준의 규제와 몇 가지 점에서 구별된다(표 1 참조). 우선, 사적 노동기준은 공적 규제와 달리 개별 기업들이 주도해서 만든 기준이므로, 법적인 강제성이 없으며 행위자의 자발적 준수에 기반을 둔다. 이 점에서 노동법에 바탕을 둔 강제성을 가진 전통적 정부규제와 구별되며, 자발성의 측면에서 UN과 같은 국제기구가 주도하는 기업관련 규범과 유사하다. 둘째, 사적 노동기준은 국적이나 지리적 위치에 관계없이 구매기업의 공급망에 참여하는 공급기업 일반에 적용된다는 점에서 ‘초국적(trans-national)’으로 적용될 수 있으며, 일국적 범위를 가진 정부규제와 차이가 있다. 물론 한 나라로 한정해 보면, 공급망 안에 포함된 기업에만 적용된다는 점에서 원칙적으로 누구에게나 보편적으로 적용되는 법률에 비해서 오히려 적용범위가 좁은 측면이 있다.⁵⁾

〈표 1〉 노동거버넌스 : 개념적 구분

	공적 거버넌스	사적 거버넌스
주도 행위자	각 수준의 정부 및 국제기구	선도기업
규제 메커니즘	법적 강제와 처벌; 경제적 비용부담(예: 과징금)	시장/계약적 지배력; 공급업체 간 경쟁; 공급망 퇴출압력
규제수단	노동법; 국제노동기준; 각종 국제적 가이드라인	기업행동강령; 산업 수준의 노동기준
감시방식	근로감독	사회감사(social audit)

글로벌 공급사슬에서 사적 노동기준이 작동하는 원리는 보통 다음과 같다. 선도기업은 자사 공급망에서의 노동조건에 대한 NGO 등의 문제제기와 사회적 비판에 대응해서 자체적으로 정한 또는 산업 내에서 받아들여지는 행동강령을

5) 사적 노동기준이 노동법이나 ILO 국제노동기준과 같은 공적 기준과 배타적인 것은 아니다. 대다수의 기업행동강령이나 사적 표준들은 국제노동기준이나 해당국의 노동법을 기본적으로 준수하도록 요구하고 있다.

정하고, 이를 준수할 것을 공급업체에 요구한다. 그리고 다양한 방식의 감사(audit)를 통해 준수 여부를 모니터링 한다.⁶⁾ 결과에 따라 두 가지 시나리오가 가능하다. 공급업체가 기준을 준수한 경우 공급업체의 노동조건 개선으로 인해 선도기업은 브랜드 가치의 훼손과 같은 사회적 리스크와 시민사회의 압력을 줄일 수 있고, 공급기업은 선도기업의 공급업체로 남아 거래관계를 지속할 수 있다. 반대로 노동기준을 지속적으로 어길 경우, 선도기업은 해당 업체와의 공급계약을 해지하고 공급망에서 퇴출시키며, 해당 주문을 기준을 지킨 공급기업에 이전한다. 이렇게 감사와 선별 과정을 반복하면 선도기업이 요구하는 기준을 맞출 수 없거나 그럴 의향이 없는 기업은 공급망에서 퇴출됨으로써 공급사슬 내 노동조건 전반적 향상을 기대할 수 있게 된다. 2000년대 이후 공급사슬에서 노동조건을 개선하기 위한 수단으로 광범위하게 받아들여진 기준준수모델(compliance model)은 바로 이러한 유인 구조와 논리에 기반을 두고 있다(Fransen, 2012; Distelhorst et al., 2015; Stroehle, 2017).

3. 기준준수모델 : 전제조건과 한계점

글로벌 공급사슬에서 기준준수모델이 노동조건을 개선시키는 방향으로 작동하기 위해서는 몇 가지 전제조건이 필요하다(Locke, 2013). 우선 구매기업이 공급기업에 대해 정해진 노동기준을 준수할 것을 요구하고 이를 모니터링 할 수 있는 강력한 힘을 가지고 있어야 공급업체가 그 요구를 수용할 것이다. 또한 노동조건에 대한 감사결과가 신뢰할 만해야 하고 노동조건 개선 결과 등의 정보가 신속하게 이해관계자에게 전달되어야 한다. 공장감사의 결과가 부정확하거나 왜곡된다면 이를 통한 노동조건 감시와 실질적 개선은 어려워진다. 더불어 기준을 위반한 업체에 대한 제재가 실질적 효과를 가져야 한다. 기준 위반에도 불구하고 공급망에서 퇴출되지 않거나 주문 감소와 같은 제재를 받지 않는다면 공급업체는 노동조건 개선에 소극적일 수밖에 없다. 반대로 기준을

6) 자체감사(first-party audit, internal audit)는 공급업체가 정해진 기준에 따라 내부적으로 시행하는 것이고, 구매업체 감사(second-party audit, buyer audit)는 구매업체 감사팀이 공급업체의 공장을 방문하여 행하는 것이다. 제3자 감사(third-party audit)는 독립적인 외부 감사를 통해 기준 준수를 보증(verification)받는 것이다.

준수한 업체에는 개선에 상응하는 주문량 증가, 장기거래계약과 같은 인센티브가 수반되어야 한다.

하지만 최근 연구들은 구매기업의 영향력이 기준준수 모델이 전제하듯이 공급업체의 개선 노력을 이끌 만큼 항상 강력한 것은 아니며, 경우에 따라 공급업체는 낮은 노동기준을 용인할 수 있는 구매업체(예, 내수업체)로 공급선을 변경하기도 한다는 점을 지적한다(Miller, 2014). 또한 주어진 점검표에 단순히 O, X 표시만 하는 식으로 감사가 반복되는 경우 공급업체는 감사피로(audit fatigue)를 느껴서 형식적으로만 기준을 준수하는 디커플링(decoupling) 현상이 발생할 수 있다(Boiral, 2007). 또한 미준수 업체의 공급망 퇴출이라는 제재는 구매업체 스스로의 필요로 또는 고용감소 등 부정적 결과를 우려한 사회적 압력으로 인해 무산되는 경우가 적지 않다(Pike and Godfrey, 2014). 그래서 최근 들어서는 이러한 현실적 제약들이 사적 노동거버넌스의 효과성을 제약하고 있으며, 그 결과 글로벌 공급사슬에서 노동조건이 향상이 일정한 한계에 봉착한 것이 아니냐는 평가가 제기되었다(Locke, 2013; Rossi et al., 2014)

비슷한 맥락에서, 기준준수모델이 노동조건 개선을 위한 근본적 처방으로서 한계가 있다는 보다 근본적인 지적도 제기된다(Distelhorst et al., 2017). 실제로 법정 노동시간 초과와 같은 문제는 구매기업의 꾸준한 준수요구와 모니터링에도 불구하고 쉽게 근절되지 않고 있는데, 이는 노동시간을 줄였는지 여부만 감시하는 데 주력한 나머지 초과노동을 불가피하게 만드는 근본 문제를 외면하였기 때문이라는 것이다. 이에 따라 미준수에 대한 감시와 처벌 중심의 기준준수 모델보다는 교육과 학습을 통한 공급기업의 관리역량 계발과 ‘근원분석(root cause analysis)’을 통한 문제해결식 접근에 초점을 맞추는 ‘역량강화(capability-building)’ 모델이 새로이 대두되었다. 이 모델은 단순히 기준을 위배하는 사항을 지적하고 개선을 촉구하는 데 그치지 않고, 기준준수를 제약하는 제반의 조직 내외의 요인들을 분석하여 지속가능한 해결책을 찾아내고, 공급업체 스스로 분석과 개선 노력을 이어나갈 수 있도록 관리자의 관리역량을 배양하는 데 중점을 두고 있다(Milberg and Amengual, 2008; Locke, 2013).⁷⁾

7) 일례로, 의류나 전자산업 글로벌 공급망에 만연한 과도한 초과노동의 경우, 일부 사례는 적시에 자체 공급이 이루어지지 않아 납품일을 맞추기 곤란하거나, 구매기업이 시장수요의 급격한 변화에 대응하여 주문량을 불시에 갑자기 늘리거나 납품 기한을 당기는 바람에

정리하면, 2000년대 사적 노동기준에 기반한 기준준수모델은 개발도상국의 노동조건을 개선시키는 주요한 수단으로 받아들여졌고 일정 정도 개선의 성과를 거두었다. 하지만 최근 10여 년 사이 이러한 접근법이 가진 한계점에 대한 지적이 이어졌고, 이는 과연 ‘어떤 조건에서’ 감사와 같은 개입이 노동조건 개선에 긍정적 결과를 낼 수 있으며, 어떤 조건에서 그 효과성에 한계가 있는지, 그리고 보다 나은 대안은 무엇인지에 대한 관심으로 이어지고 있다(Rossi et al., 2014).

IV. 최근 연구동향

2010년대 초 애플사의 제품을 위탁생산하는 대만계 회사 폭스콘(Foxconn) 중국 공장에서 발생한 일련의 노동자 자살사태나 2013년 천여 명의 노동자들의 목숨을 앗아간 방글라데시 다카의 라나플라자 붕괴와 같은 일련의 비극적 사태는 글로벌 공급망에서의 노동조건에 대한 국제 사회의 관심과 우려를 다시금 환기시키는 동시에, 선도기업의 자율규제에 기반을 둔 기존의 접근방식에 한계가 있음을 확인시키는 결과를 낳았다. 이에 따라 최근 수년간 공급사슬을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들은 여러 가지 방식으로 새로운 노동거버넌스 모델을 찾으려는 노력을 기울이고 있다(Locke, 2013; Bair and Palpacuer, 2015; Lee, 2016), 이러한 배경에서 최근 관련 연구들은 작업장 수준의 미시적인 관점부터 정치경제적이거나 제도적인 수준의 거시적 관점으로 논의와 관심의 수준을 확장하고 있고, 기존의 현지조사와 사례연구 중심에서 다양한 형태의 자료와 방법론을 활용하는 방식으로 변화하고 있다. 이하에서는 크게 세 가지 관점(1. 미시적 관점, 2. 거시적 관점, 3. 다양한 자료와 방법론 시도)에서 최근 연구들을 소개하기로 한다.

발생하고 있다. 이 경우 공급망 관리를 개선하는 활동을 통해 구매기업과 공급 기업은 보다 근본적인 해결책을 추구할 수 있다(ILO, 2014).

1. 미시적 관점의 연구

그동안의 연구에 대한 공통된 의견은 다양한 시도를 통해 노동기준(labor standards)을 향상시켰으나 여전히 그 효과는 제한적이라는 것이다(Anner, 2012; Locke et al., 2013; Lund-Thomsen and Lindgreen, 2014). 따라서 지난 10년간 효과성 제고를 위한 다양한 시도가 이뤄졌고, 많은 연구가 미시적 관점에서 진행되었다. 이하에서는 키워드를 중심으로 이러한 연구를 분류, 소개하고자 한다.

가. 장기적 관계 및 구매 연계(long-term relationship & sourcing practices)

2000년대 들어 공급업체 노동기준 논의에 있어서 가장 많이 논의된 주제 중 하나가 구매업체-공급업체의 관계에 대한 것이다(Vogel, 2005; Anner et al., 2013; Locke and Samel, 2018). 이 논의의 출발점은 공급사의 노동조건 악화의 주범 중 하나가 구매업체와 공급업체의 잦은 계약관계 종료라는 것이다. 즉 거래적인(transactional) 단기적 계약관계에서는 곧 계약관계가 종료되기 때문에 바이어가 공급업체의 노동조건에 신경 쓸 유인이 부족하고, 설사 압력을 행사한다 하더라도 공급업체 입장에서는 단기적 계약이기 때문에 위반비용(violation costs)이 낮아서 바이어의 요구에 응하지 않게 된다. 좀 더 근본적으로는 재무적으로 열악한 공급업체 입장에서는 경제적 수익이 훨씬 더 중요하기 때문에 노동기준 향상은 항상 뒷전으로 밀리게 되어 있다.

따라서 장기적 거래관계를 지지하는 역량강화 연구들에 따르면, 상호 신뢰를 바탕으로 긴밀한 관계 속에 설득과 교육을 통해 생산성과 노동조건을 동시에 향상시켜 상생(win-win)하는 것이 중요하다고 강조하고, 공급업체의 노동기준 향상은 이러한 과정 속에서 자연스럽게 이뤄질 것이라고 주장하였다(Distelhorst et al., 2017; Porteous et al., 2015; Grossi et al., 2019). Distelhorst et al.(2017)는 공급업체의 린(lean) 생산시스템과 고관여작업시스템(high-involvement work practices) 도입에 도움을 제공하면서 생산시스템 변화와 노동기준 향상을 동시에 달성하여 이를 통해 바이어와 공급업체는 상생할 수 있다고 밝혔다. Grossi et al.(2019)의 최근 연구에서도 구매업체와 공급업체 관계에서 좀 더 관계지향

적인 갭(Gap)과 그 반대인 제이씨 페니(JC Penny) 사례를 대비시키면서 관계가 좀 더 장기적일수록 지식전수(knowledge transfer)를 통해 공급업체의 노동기준을 업그레이드할 수 있다고 제안하였다.

그러나 최근의 연구들은 장기 계약관계가 만병통치약이 될 수는 없으며, 이 관계의 단점에 대해서도 날카롭게 지적한다. 장기적인 계약관계이기 때문에 오히려 노동규범 위반 시에도 아무런 제재 없이 계속적으로 관계를 유지하게 된다는 것이다. 최근의 대표적인 연구로서, Amengual et al.(2019)은 ‘중간지대의 딜레마(middle-range dilemma)’를 강조했다. 저자들의 연구결과에 따르면, 공급업체가 심하게 규범을 지키지 않을 경우에는 거래관계를 비교적 용이하게 단절할 수 있지만, 중간단계일 경우에는 관계를 끊거나 주문 물량을 조절하기가 쉽지 않다. 즉 공급업체가 노동규범을 향상시켰을 때 제공할 인센티브가 부족하고, 반대로 공급업체가 노동규범을 잘 준수하지 않았을 때 이에 상응하는 페널티를 부과하기가 쉽지 않다는 것이다. 심지어 노동규범 준수 정도가 하락했는데 오히려 주문 물량이 늘어난 경우도 많았다고 밝힌다. 저자들은 결론적으로 장기적 관계만으로는 노동기준 향상에 한계가 있으며 좀 더 섬세한 인센티브 및 페널티가 필요하다고 역설하였다.

이러한 배경하에, 일련의 연구들이 구매업체의 구매전략이 공급사의 노동기준 향상에 미치는 영향에 대해 연구하였다(Locke et al., 2009; Anner et al., 2013; ILO, 2017; Amengual and Distelhorst, 2019). Locke(2013: 20)은 노동규범을 어긴 공급업체 중 계약이 종료되는 경우는 아주 극소수라는 것이 공공연한 비밀이라며, 대부분의 경우 컴플라이언스 담당 직원은 구매부서 직원에 비해 물량에 대한 의사결정권이 없다고 강조하였다. 실제로 후속 연구들의 설문조사에 따르면, 구매부서의 의견은 컴플라이언스 부서의 의견과 충돌하는 경우가 많았다(ILO, 2017; Dickson 2018). Amengual and Distelhorst(2019)은 Gap 공급업체들에 대한 9년치 감사 자료를 바탕으로, 2016년 이전과 이후를 비교하였는데, 장기계약 관계만으로는 기준준수 수준을 향상시키는 데 충분치 않고, 구매업체와 공급업체가 장기적인(long-term) 관계를 유지하면서 기준준수가 구매업체의 구매전략과 연계되었을 때 효과성이 높다는 것을 증명하였다.

나. 투명성 프로그램 실행과 보상 시스템 도입(transparency program & compensation system)

Robertson(2019a, 2019b)는 투명성 프로그램(transparency program)이 노동 기준 향상에 어떤 역할을 하였는지 각각 캄보디아(Better Factory Cambodia)와 요르단(Better Work Jordan)의 사례를 통해 살펴보았다. 저자는 기업의 재무자료 공개(public disclosure)가 기업의 지배구조 개선에 긍정적인 영향을 끼친다는 기존의 연구결과가 글로벌 공급사슬망의 공급업체 노동감사 자료 공개에도 유의미하게 적용되는지 베티워크(Better Work) 자료를 통해 살펴보았다. 분석 결과, 캄보디아에서는 투명성 프로그램 실시(즉 공급업체 공장들의 노동감사 정보를 일반에 공개)를 통해 베티팩토리 캄보디아가 선정한 21개 주요항목(Robertson 2019a: 11 참조)에서 기준준수가 향상되었음을 증명하였고, 베티워크 요르단이 선정한 28개 주요항목에서 기준준수 수준이 향상되었음을 보여주었다. 이를 통해 저자는 노동감사 자료의 투명한 공개가 글로벌 공급사슬망의 노동감사의 효과성을 높이는 데 일조함을 강조하였다.

한편 노동기준 향상을 위해 세부적인 측면에서 효과성을 높이는 연구가 계속되었는데, Porteous et al.(2015)는 노동기준을 어겼을 때 받는 페널티와 순응했을 때 얻는 인센티브에 대해 세세하게 측정을 하였다. 가령, 페널티에 대해서는 사전경고 유무에 따라, 경고 없이 1) 계약 종료, 2) 주문량 감소, 3) 벌금을 부과하는 경우와, 사전 경고 후 1) 계약 종료, 2) 주문량 감소, 3) 벌금을 부과하는 경우로 세분했으며, 인센티브에 대해서도 공급사 교육훈련 제공, 주문량 증가, 우수공급기업 지위부여, 유리한 계약 기간 및 조건 부여, 우수공급기업 인증, 제품가격 인상 등으로 세세하게 나눠서 분석하였다. 이 중에서 인센티브 가운데에서는 주문량 증가와 교육훈련기회 제공이 기준준수 수준을 높이면서 구매 기업들에 운영비용 감소를 가져왔고, 노동기준 위반을 감소시키는 데에는 경고 후 계약관계 종료의 효과가 가장 높았다. 이 밖에도 Lollo and O'Rourke (2020)은 공급기업 노동자의 임금인상이 어떤 선순환을 가져오는지 분석하였다. 의류공장의 노동자 임금상승은 생산성 향상과 이직률 하락을 가져왔는데, 이는 패스트패션화(化)와 노동자의 고물입을 요구하는 오늘날의 의류산업에서 불량품 감소와 직원들의 빠른 대응을 위해서 매우 필요한 것으로서, 저자들은

생산시스템 변화만으로는 부족하고 이에 상응하는 임금상승이 뒷받침될 때 선순환이 가능하다고 주장하였다.

다. 구매기업들의 공동 감사

좀 더 거시적인 관점에서 글로벌 구매기업의 감사활동 강화를 통해 컴플라이언스 효과성을 높이는 방법에 대한 연구도 지속되었다. Caro et al.(2018)은 방글라데시의 최근 사례를 소개하였는데, 현재 방글라데시에서는 라자플라자 사태 이후 유럽업체들과 미국회사들이 각각 연합체를 구성하여 공동(joint)으로 공급사 감사를 실시하고 있다.⁸⁾ Caro et al.(2018)은 기존 모델의 단점으로 a. 개별 공급기업에 부과하는 패널티가 약할 수 있고, b. 감사에 많은 시간과 비용이 소요된다는 점을 지적하였다. 따라서 구매기업들이 공동으로 감사를 실시하면서 정보와 노하우를 공유하면 기준준수 향상의 효과성을 높일 수 있다고 주장하였다. 비슷한 맥락에서, Lee et al.(2020)는 구매기업들의 협력적 거버넌스(collaborative governance)는 정보와 지식을 공유하고 베스트 프랙티스를 발전시키며 공급기업들에게 압력의 강도를 높일 수 있기 때문에 효과성이 더 높을 것이라고 주장하였다.

한편 Boudreau(2018)는 장기적 효과에도 불구하고 단기적으로는 구매기업들의 개별 혹은 공동 감사활동이 공급업체 노동자들에게 부정적 영향을 끼칠 수 있음을 강조하였다. 저자는 글로벌 바이어들이 방글라데시 공급업체들의 노동기준 향상에 관여한 것이 공급업체의 기준준수를 높이는 데 기여했으나, 이러한 노력들이 현지 공급업체 노동자들의 피로도를 높여 직무만족도에 부정적 영향을 미치고 결근율을 높였다는 점을 강조한다. 결론적으로 저자는 공급업체의 역량이 부족한 상황에서는 구매기업들의 하향식(top-down) 관여가 단기적으로는 의도치 않은 역효과를 야기할 수도 있음을 지적하였다. 이는 향후 전개될 글로벌 노동거버넌스 시도들에서 적극적으로 고려해야 할 이슈이다.

8) 구체적으로, 유럽 회사들은 “The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh”라는 이름으로, 미국계 기업들은 “The Alliance for Bangladesh Work Safety”라는 이름으로 공동의 공급업체 감사를 실시하고 있다.

라. 노동조합의 역할

노동조합이 공급업체의 기준준수에 미치는 영향 및 역할에 대한 연구도 지속되었다. 작업장 내 노동조합이 제 역할을 수행한다면 노동기준 향상에 기여할 것이라는 것이 일반적 견해이다(Morantz, 2012, 2013). 구체적으로, 노동조합은 사용자의 노동법 위반 사실을 관계기관에 신고해서 근로감독을 촉발시킬 수 있고, 근로감독기관이 작업장을 감독할 때 좀 더 구체적이고 상세하게 안내할 수도 있으며, 이러한 역할을 통해 산업재해 감소에도 의미 있는 역할을 한다(Morantz, 2013). Amengual and Fine(2017)은 아르헨티나 코르도바와 미국 샌프란시스코 사례연구를 통해, 근로감독기관과 작업장 노동조합, 상급노동단체, 지역 시민사회의 파트너십을 바탕으로 한 ‘공동 노동법 집행(co-enforcement)’이 각각의 지역에서 근로감독기능의 한계를 보완하고 노동조건 개선이라는 실질적인 변화로 귀결되었는지를 보여주었다.

하지만 글로벌 노동 거버넌스에 있어서 노동조합의 역할은 구매기업에는 크게 환영받지 못하는 실정이다. Anner(2012)에 따르면, 글로벌 구매기업들은 공급기업 공장의 임금, 노동시간, 작업장 안전과 건강 등 가시적인 항목의 향상에는 관심이 많지만, 민주적이고 독립적인 노동조합을 설립하는 문제에는 주저하는 경향이 있다. 이는 공급기업 작업장에 독립적이고 강한 노동조합이 설립될 경우 자칫 공급사슬망의 통제력을 잃게 될 수도 있다는 우려 때문이다. 그럼에도 불구하고, Oka(2016)은 베타팩토리 캄보디아(Better Factory Cambodia) 자료를 바탕으로, 노동조합이 존재할 경우 공급업체 공장의 임금, 노동시간, 휴가 관련 노동기준 준수가 향상된다는 것을 보여주었다. 저자는 캄보디아와 같은 저개발국의 노동조합은 주로 금전적인 면에 초점을 두는 까닭에 작업장 안전이나 노동자 건강 측면은 소홀한 측면이 있다며 이런 분야에서 공적 규제가 제대로 작동한다면 글로벌 노동거버넌스와 진출국 노동규제가 상호보완적인 역할을 할 수 있을 것이라고 주장하였다. 한편 Amengual and Chirot(2016)은 초국적 노동거버넌스에 있어서 공급업체 노동조합의 역할에 주목하였다. 즉 글로벌 바이어나 글로벌 NGO와 같은 초국적 행위자들의 활동은 공급업체의 노동기준 위반을 적발하고 노출시키는 데에는 효과적이거나, 공급업체의 노동기준을 실제로 변화시키는 데에는 기존의 하향식 노동조건 감시와 현지의 상향식(bottom-

up) 역할이 동시에 필요하다는 것을 역설하였다. 저자들은 Better Work 인도네시아 사례를 통해, 공급업체의 노동조합이 제 역할을 수행하게 되면 초국적 행위자들의 감사 효과가 배가된다는 것을 보여주었다.

마. 감사관(auditor), 감사전문기업(auditing firm), 감사산업(auditing industry)

글로벌 가치사슬 논의에서 공급업체 감사에 대한 관심은 계속되어 왔으나, 주로 글로벌 바이어나 공급업체에 초점이 맞춰져 있었다. 최근 들어 감사의 규모가 점점 커지면서 이 역할을 전문적으로 수행하는 전문화된 감사관, 감사전문기업, 감사산업에 대한 관심이 증가하였다(Raj-Reichert, 2013, 2020; LeBaron and Lister, 2015; Fransen and LeBaron, 2019; Bres and Gond, 2014).

크게 두 부류의 연구로 나눌 수 있는데, 한 부류의 연구는 감사의 행위자, 즉 감사관, 감사전문기업, 감사산업을 분석하고 진단하는 연구이고, 또 다른 부류의 연구는 어떤 조건에서 감사가 제대로 작동하는가를 분석하는 연구이다. 다루는 주제는 다르지만, 두 연구흐름 모두 궁극적으로 중간행위자 또는 중개자(go-betweens)로서의 감사 행위자를 좀 더 제대로 이해하고 공급사의 기준준수 효과성을 높이는 데 주안점을 둔 연구라고 할 수 있으며, 후술하듯이 최근 자료 접근이 가능해지면서 이 분야에 대한 연구가 증가할 것으로 예측된다.

LeBaron and Lister(2015)는 점점 대형화되는 감사산업체제(auditing regime)를 비판적인 시각에서 진단하였다. 저자들은 감사 전문기업들이 현재의 문제점을 감추고 현상을 유지하는 데 기여하고 있다며, 실상은 고객사인 구매업체가 언제, 어떤 방식으로, 어떤 감사결과를 도출할지를 결정하고 있다고 비판하였다. Fransen and LeBaron(2019)은 최근 들어 점점 더 영향력을 키워가는 빅4(Ernst & Young, KPMG, Deloitte, PwC) 감사기업들을 분석하였다. 글로벌 노동거버넌스에서 이들 빅4의 역할이 더욱 커지고 있다며 이 회사들은 단순히 감사 역할을 수행하는 것에 머물지 않고 다양하게 비공식적인 방법으로 영향력을 미치고 있으며 점진적으로 연성화된 노동거버넌스(soft-law labor governance)형성에 주도적인 역할을 하고 있다고 진단하였다. Raj-Reichert(2020)는 자칭 ‘리서치 NGO(research NGO)’인 VERITE가 말레이시아의 전자업계에서 수행한 감사 역할을 분석하였다. 저자는 이 단체가 감사 전문기관으로서의 역할뿐

만 아니라, 정부, 글로벌 바이어, 여러 공급업체등과의 밀접한 관계를 효과적으로 활용하는 한편, NGO로서의 지위를 통해 글로벌 노동 거버넌스에 있어서 조용하지만 강한 영향력을 행사하고 있다는 것을 보여주었다.

한편 Raj-Reichert(2013)은 작업장 수준에서의 개개 감사관(auditor)의 역할에 주목하였다. 저자는 말레이시아 페낭에 소재한 5곳의 전자회로기판(Printed Circuit Board : PCB) 제조공급업체에서의 보건 및 안전담당관(Safety and Health Officer : SHO)들의 역할에 주목하였다. 이 회사들은 모두 HP사의 주요 공급업체인데, 전자회로기판 제조 특성상 노동자들이 여러 화학물질을 다루기 때문에 보건 및 안전문제는 제조공급업체는 물론 이들의 공급처인 HP의 공급망 감사에도 아주 중요한 이슈이다. 저자는 이 공급업체들에 상주하는 보건 및 안전담당관(SHO)이 어떻게 노동자들의 보건 및 안전문제에 관여하는지, 그러면서 소속회사의 본사와 HP와 어떻게 의사소통하는지에 대해 일상의 활동(daily activities)을 살펴보았다. 저자는 Foucault(1991)의 통치성(governmentality) 논의를 바탕으로, 보건 및 안전담당관이 1) 생산현장에서의 노동자의 안전에 대한 ‘감사자’(governor), 2) 본사와 글로벌 바이어(HP)로부터 계속 모니터링의 대상이 되는 ‘피감사자’(governed), 그리고 3) 말레이시아 정부, 시민단체, 현장 노동자, 본사, HP 사이에서 정보를 전달하고 설득시키는 ‘정보전달자(relays of information)’라는 세 가지 역할을 동시에 수행하고 있음을 밝혔다. 이 연구는 미시적 시각을 가지고 생산의 현장에서 사적인 자체감사(private, self-audit)가 어떻게 진행되는가를 살펴본 연구로서 기준준수 효과성 제고에 대한 미시적 접근의 후속연구를 제안하고 있다.

이 같은 감사 행위자에 대한 분석 연구와 더불어, 최근 들어 “어떤 조건하에서 감사가 좀 더 효과성이 높아지는가?”에 대한 연구가 지속되고 있다. Short et al.(2016)은 조직이론을 적용하여 감사관이 여러 가지 변수에 의해 영향을 받고 있음을 밝히고, 감사의 효과성을 높이려면 감사관을 둘러싼 조직 내외 변수를 종합적으로 관찰할 필요가 있다고 주장하였다. 즉 감사관을 반복적으로 같은 작업장에 투입하는 것을 재고해야 하며, 감사관의 숙련이 필요하고 모두 같은 남성으로 구성하면 감사의 효과성이 떨어진다는 것을 강조하였다. 마지막으로, 공급업체가 감사 비용을 지불한다면 그 역시 감사 효과를 감소시킨다. 그동

안 글로벌 구매업체들은 감사 전문업체와 노동감사 계약을 체결하면서 전적으로 그들에게 감사에 대한 업무를 일임하는 경향이 있었는데, 이 연구는 구매업체가 감사 전문기업들과 계약을 체결한 이후에도 감사 프로세스나 인원 구성, 훈련에 좀 더 관심을 기울여야 감사 효과가 높아진다는 것을 시사한다.

바. 경영학의 조직연구

최근 연구 트렌드에서 주목할 만한 특징 중 하나는 경영학의 조직연구자들이 공급업체 노동기준 향상 연구에 많은 관심을 보인다는 사실이다(Toffel et al., 2015; Hugill et al., 2016; Bird et al., 2019). 일련의 조직 연구의 특징은, a. 기존의 노동기준 향상 노력이 제한된 성과만을 가져왔음을 지적하며 과연 어떤 조건하에서 노동기준 준수 혹은 향상이 극대화되는지에 초점을 두었고, b. 이러한 연구들은 대규모 양적 데이터에 대한 접근이 가능해지면서 본격화되고 있으며, 그 주요 출처는 글로벌 감사전문 기업들이었고, c. 이러한 연구들은 조직 내 조건뿐만 아니라 공급업체 소재 국가의 제도적 맥락, 혹은 구매업체 소재 국가의 제도적 맥락까지 폭넓게 살펴보고 있다.

Toffel et al.(2015)은 한 대형 감사전문기업의 47개국 44,000여 건의 감사 자료를 바탕으로 분석하였는데, 공급업체 소재국의 제도적 맥락, 구매업체 소재국의 제도적 맥락, 소비자들의 의식 수준이 기준준수 수준과 상관관계가 있음을 밝혔다. 구체적으로, 공급업체 소재 국가의 노동규제가 강할수록, ILO 규약(treaty)에 적극적으로 협력할수록, 언론자유도가 높을수록 높은 수준의 컴플라이언스를 보였다. 또한 구매업체 소재 국가의 시민들이 소비 수준과 사회적 의식 수준이 높을수록 공급업체의 기준준수 수준이 높았다. Hugill et al.(2016)은 조직 내외부의 특성을 모두 살펴보았는데, 공급업체가 속한 지역의 제도적 맥락, 공급업체와 구매업체의 관계, 감사관의 숙련도 등이 공급업체 기준준수 수준에 영향을 미치는 것을 밝혔다. 마지막으로, Bird et al.(2019)는 2012~2015년 3년 동안의 대형 감사전문기업의 8,323건의 자료를 바탕으로 “어떤 조건에서 컴플라이언스가 가장 높았는가?”를 연구하였다. 저자들은 조직이론의 디커플링(decoupling) 연구에 바탕을 두고 기업 내에서 효율을 중시하는 논리(efficiency logic)와 정당성을 중시하는 논리(legitimacy logic)가 공존함을 지적하며, 효율

성 논리는 성과급제(piece-rate system)로, 정당성 논리는 경영인증제(Certified management system)와 노조유무(union presence)로 측정하였다. 분석 결과, 성과급제가 활성화된 기업에서는 기준준수의 디커플링(기준준수에 대한 대내외의 요구와 조직 내 실행 간의 괴리)이 높았고, 경영인증을 하거나 노조가 설립된 기업에서는 기준준수와의 디커플링이 낮았다.

2. 거시적 관점의 연구

가. 구매업체의 경영관행(upstream practices)

하청공장 생산의 현장에서 벗어나서 좀 더 큰 틀에서 글로벌 가치사슬의 노동기준을 살펴봐야 한다는 논의가 지속되고 있다. 최근 연구들에 따르면, 소비트렌드가 급변하고 산업 내 경쟁이 심화되는 상황에서 글로벌 바이어들은 주문량을 예측할 수 없어 수시로 물량을 변경하고 공급업체에 생산 시간 축소와 다품종 소량생산을 압박하는 실정이다(Locke and Samel, 2018; Reinecke et al., 2019). 이 상황에서 공급업체는 잦은 물량 변화 및 경기침체로 인해 최소한의 적정 인력만을 유지하고 있는데, 구매업체의 주문량이 급격히 증가하게 되면 공급업체 노동자들의 과도한 초과근무는 불가피하게 된다. 또한 다품종 소량생산 패턴으로 인해 공급업체 입장에서는 예전과 비교했을 때 훨씬 더 많은 노동시간과 에너지를 투입할 수밖에 없게 되었다. 이처럼 가치사슬 상류에서의 글로벌 바이어들의 생산/주문방식(upstream practices)은 공급업체의 근로조건과 노동기준을 부차적인 이슈로 만들었다. Locke and Samel(2018)은 바이어들의 경영관행(business practices)이 공급업체의 노동환경 개선에 역행하는 상황인데도 불구하고 예전 연구들은 주로 생산의 현장에 초점을 두었다며 구매업체의 경영패턴과 소비자들의 소비패턴을 면밀히 살펴보면서 글로벌 노동거버넌스를 고민해야 한다고 주장하였다. ILO 보고서(2017) 역시 구매업체의 가격 인하, 충분하지 않은 생산시간, 정확하지 않은 주문 사양 등이 공급업체의 노동조건 악화에 큰 영향을 끼친다고 주장한다. Reinecke et al.(2019)은 현재 산업 구조 자체가 사적 규제 거버넌스의 효과성을 약화시켰기 때문에 일련의 노력들은 반창고(sticking plaster)에 불과할 뿐이라며, 보다 근본적인 문제들, 즉 이러한 구

매업체의 경영관행을 제대로 다룰 필요가 있다고 주장하였다.

나. 국제정치경제적 접근

글로벌 바이어의 경영패턴이나 소비자 트렌드보다 좀 더 상위레벨에서 현 상황을 분석하려는 시도도 계속되었다. Anner(2019)는 국제정치경제학적 관점에서 글로벌 의류산업 상황을 분석하고 공급업체의 노동조건이 왜 악화될 수밖에 없었는지, 그리고 여러 노력들이 제한적 성과를 도출할 수밖에 없었는지 설명하였다. 저자는 우선, 글로벌 구매업체도 스스로 의사결정을 할 수 있는 독립적인 존재가 아니라 구조적인 압박에 처한 불안정한 상황이라고 강조하였다. 기존 구매업체(Gap, 디즈니 등)는 새로운 경쟁자들(Amazon)이 등장하면서 더 극심한 경쟁에 휩싸였고, 속도를 최우선으로 하는 패스트패션은 글로벌 바이어들의 생산패턴을 속도경쟁에 내몰리게 만들었다. 또한 글로벌 바이어들은 시장의 평가, 즉 주식가격에 더 민감해졌고 실적이 부진하면 곧바로 글로벌 인수합병에 노출되어 소멸되었다. 한편 IT 기반 기술의 발전으로 글로벌 구매업체들은 전 세계 하청공장에서의 생산시기, 생산량, 생산 품질 등에 대해 좀 더 명확하게 파악할 수 있게 되므로 공급업체에 좀 더 강한 영향력을 갖게 되어 힘의 불균형(power imbalance)이 더욱 심화된다. 이러한 힘의 불균형은 2000년대 들어 더욱 심화되었는데, 위에서 언급한 경영환경 변화를 배경으로 글로벌 바이어들은 공급업체에게 두 가지 압박, 가격 압박(price squeeze)과 구매 압박(sourcing squeeze)을 가하게 된다. 가격압박은 강한 협상력, 정보를 바탕으로 직간접적으로 단가인하를 압박하는 것이다. 심지어 공급사업체가 위치한 국가의 최저임금 결정과정에도 영향력을 행사한다. 한편 구매 압박은 더 짧은 생산시간, 구매량의 극심한 변동, 막판 스케줄 및 사양 변경 등을 강제하는 것이다. 공급업체는 이러한 두 압박을 동시에 받으면서 생산운영 및 비용절감 측면에서 한계지점에 다다르게 되어, 공급업체 작업장에서는 위험하고 열악한 노동환경, 과도한 재하청, 강제 야근, 비정상적인 스피드 생산 등이 일상화된다. 즉 Anner(2019)는 글로벌 의류산업의 구조적 특징을 감안하면서 사적 거버넌스의 효과성과 공급업체 공장들의 노동조건을 살펴봐야 한다고 주장한다. Bird et al.(2019)은 비슷한 맥락에서, 이러한 분위기 속에서 공급업체 공장에서 생산성을 높이기 위해

성과급제(piece-rate system)를 도입하는 것은 당연한 수순이며 이렇게 되면 자연스럽게 사적 규제의 효과성이 떨어질 수밖에 없다고 주장하였다. Dickson (2018)도 재무적 압박이 글로벌 바이어와 공급사에게 똑같이 가해지는 상황에서 공급업체 공장의 노동기준 향상을 논의하는 것은 피상적 접근일 수밖에 없다고 강조한다.

다. 무역과 노동의 연계

21세기 들어 지속적으로 증가하고 있는 양자 간 혹은 다자간 무역협정과 노동의 연계도 학술적으로 큰 관심을 받고 있다. 무역과 노동을 연계하는 트렌드는 주로 유럽연합(EU)과 미국 등이 주도하고 있는데, EU의 경우에는 무역협정 내에 ‘무역과 지속가능발전(Trade and Sustainable Development : TSD)’이라는 독립된 장(chapter)을 두어 노동과 환경 등에서의 변화 및 개선을 상대국에 요구하고 있다. 최근 연구들은 초기의 이러한 노동 관련 규정의 성격을 연구하는데서 더 나아가 “이러한 규정이 실제로 어떻게 반영되는가?” (Harrison et al. 2019: 261)에 초점을 두고 있다. Harrison et al.(2019)은 세 사례 - 캐리비안국가 협정(CARIFORUM EPA, 2008), 한국-EU 협정(2011), EU-몰도바 협정(2014) - 분석을 통해, 노동권 보호에 대한 EU식 접근법의 추상성, 약한 강제성, 각 나라 상황에 대한 낮은 이해를 지적하였다. 이는 후술할 논문에서도 공통적으로 제기되는 바이기에, 특정 국가 혹은 무역협정을 연구 분석한 이하 세 편의 논문들을 소개할 때 좀 더 구체적으로 언급하기로 한다.

Campling et al.(2019)은 한-EU 무역협정이 한국 자동차 산업, 특히 현대자동차의 공급사슬망의 노사관계에 미친 영향을 분석하고 두 가지 연구 결과를 제시하였다. 첫째, 무역협정은 제한된 영향을 미쳤는데 그 이유는 한국의 정치경제적 상황과 자동차 산업의 노사관계 특징이 크게 자리 잡고 있었기 때문이다. 현대자동차는 산별노조로 존재하지만 기업별 노조의 유산이 강하게 자리 잡고 있고 정규직과 비정규직의 격차와 현대차그룹 노동자들과 그 외의 공급사슬에 있는 노동자들 간의 격차가 매우 크다. 이러한 이유로 조직된 노동은 회사와의 협상을 통해 일정부분 원하는 것을 얻을 수 있었지만 그 외의 노동자들은 제대로 된 목소리를 내지 못하고 소외되었다. 또한 이명박, 박근혜 정부의 친기업

기조는 한-EU TSD가 한국 자동차산업의 노사관계에 영향을 미칠 공간을 협소화시켰다. 한편 저자들이 강조하는 두 번째 분석결과는 한-EU 협정으로 한국 시장이 개방되고 독일차 등의 시장점유율이 대폭 증가하면서 현대자동차의 이익률이 줄어들었는데, 이러한 이익 축소의 여파를 현대자동차의 공급사슬에 있는 하청회사의 노동자와 기타 비정규직 노동자들이 고스란히 감내하게 되어, 오히려 한-EU 무역협정 이후 한국 자동차 산업에 종사하는 노동자들의 임금 및 복리후생, 고용안정성은 후퇴하였다고 강조하였다.

Tran et al.(2017)은 베트남에서의 두 가지 사례, 즉 환태평양경제동반자협정(Trans-Pacific Partnership : TPP)과 EU와의 무역협정 협상 전후 과정이 베트남 노사관계에 미친 영향을 살펴보았다. 저자들은 무역과 노동의 연계는 집행력(enforcement)과 무역상의 제재 여부가 중요하며, 무역협정이라는 외부의 강제력이 미치는 영향은 제한적이라고 강조하였다. 저자들은 외부 강제력이 주어졌을 때 베트남 내부에서 국가, 시민단체, 기업들, 노동단체 등의 이해관계당사자들이 진정한 의지를 가지고 준비되어 있어야 하며, 특히 베트남 노동자의 단결된 결속력과 협상력, 베트남 시민사회의 지지가 중요하다고 강조하였다.

마지막으로, Smith et al.(2018)은 EU-몰도바 무역협정이 몰도바(Moldova)의 의류산업에 미친 영향을 조사하였다. 분석 결과, 저자들은 EU 무역협정이 너무 추상적인데다가 몰도바 현실을 제대로 반영하지 못해서 아주 제한된 영향만을 끼쳤다고 강조하였다. 저자들은 몰도바는 법적으로 결사의 자유를 보장하고 아동노동과 강제노동을 금지하는 등 서류상의 보호조항은 대부분 준비가 되어 있지만, 몰도바 의류산업이 이탈리아와 영국 의류산업에 강하게 종속되어 강한 비용절감 압박과 빠른 대응력을 요구받고 있고 개별화된 성과급제가 만연하여 업무강도가 매우 높으며 노동조합이 힘을 잃어서 국가 노사관계가 제대로 된 역할을 수행하지 못하고 작업장 내에서 제2의 인사관리 부서 역할 정도에 머물러 있다고 지적하였다. 즉 이러한 몰도바 내부의 사정을 고려하지 못한 EU의 TSD 조항들과 사회적 대화 장려는 몰도바의 의류산업 현실과 큰 괴리를 보이고 있으며, 따라서 근본적인 해결책이 될 수 없다고 진단한다.

요약하면, 본 논문에서 소개한 무역과 노동의 연계에 관한 최근 네 편의 논문은 공통적으로 노동조항들의 추상성, 약한 강제성, 협상 상대국의 상황에 대한

낮은 이해로 아주 제한적인 효과를 내고 있다고 강조한다. 따라서 이 분야에 대한 추후 연구는 ‘효과성 제고’, 즉 상대국의 노동기준 변화를 이끌어내기 위해 어떻게 효과적으로 무역과 노동을 연계시킬 것인가에 초점이 맞춰질 것으로 예상된다.

라. 국가의 제도적 맥락(national institutional context)

일련의 연구들이 공급업체와 구매업체가 위치한 국가의 제도적 맥락(institutional contexts)과 공급업체의 기준준수와의 관계를 분석하였다(Distelhorst et al., 2015; Locke et al., 2013; Amengual and Chiro, 2016). 공급업체의 제도적 맥락은 양적, 질적 연구 두 가지 방향에서 연구가 진행되고 있는데, 예전 연구가 질적 연구 위주였다면 최근에는 일부 대규모 감사 데이터의 접근이 가능해지면서 양적 연구가 늘어나고 있다. 가령, 공급업체의 제도적 맥락으로 정부의 노동규제와 시민사회의 활성화가 공급업체 노동기준에 미치는 영향을 살펴보는 연구가 지속되고 있다. 대표적으로, Stroehle(2017)은 FLA(Fair Labor Association) 데이터를 바탕으로 전 세계 공급업체들을 대상으로 이를 살펴보았는데, 공급업체가 위치한 국가의 제도적 변수들, 즉 법치(rule of law), 경제수준(GDP), 언론자유(press freedom)를 대륙 및 국가별로 구분하였고, 분석 결과, 이러한 공급업체가 위치한 국가의 제도적 맥락이 결사의 자유, 차별 금지 등과 같은 절차적 권리 위반(process rights violations) 정도에 미치는 영향이 크다는 것을 보여주었다.

비슷한 맥락에서, Distelhorst et al.(2015)은 질적·양적 연구방법을 통해 HP의 협력사 자료를 바탕으로, 세 국가(체코, 멕시코, 중국)의 제도적 맥락이 구매업체의 전략과 공급업체 사업장의 노동기준에 영향을 미치는지 밝혔다. 두 가지 기준(국가의 노동규제와 시민사회의 역할)에 따라 세 나라를 구분하였는데, 체코의 경우 국가의 강한 노동규제와 시민사회의 활발한 역할, 이 두 가지가 모두 존재하였고, 멕시코의 경우 국가의 노동규제는 약한 반면 시민사회는 상대적으로 활성화되어 있었다. 반면 중국의 경우에는 국가의 노동규제와 시민사회의 역할 둘 다 미진하였다. 결과적으로, HP의 중국 공급업체가 가장 약한 기준준수 수준을 보였고, 체코 공급업체가 가장 높은 수준의 기준준수 수준을 보였다.

저자들의 질적 연구에 따르면, 체코의 경우, HP는 공급업체들이 체코의 강력한 노동법 규제와 벌금을 인식하게 하여 기준준수에 대한 변화를 이끌어냈고, 국가의 노동 규제가 약한 멕시코의 경우, HP는 시민단체와 연계해서 공급업체 사업장 내에 고충처리위원회를 운영하였다. 이에 반해 중국에서는 노동규제가 약하고 시민단체 활동도 극히 제한되어 있기 때문에 공급업체에 제공할 수 있는 방법이 마땅치 않았다.

한편 지역 행위자들(local actors)의 좀 더 적극적인 역할에 초점을 두는 연구들이 진행되어왔다. Amengual and Chirot(2016)은 베타워크(Better Work) 인도네시아 사례를 통해 글로벌 행위자들의 하향식 노동조건 감사는 현지 공급업체 노동조합의 상향식의 적극적 활동이 존재할 때 효과성이 높아진다는 것을 보여주었다. 뒤이어 Bair(2017)은 Amengual and Chirot(2016)의 연구결과를 바탕으로, Better Work 니카라과 사례를 조사하였는데, 저자는 초국적 거버넌스 효과성은 바로 공급사가 위치한 현지 국가의 제도적 특성과 정치적 역동성이 어떻게 상향식으로 작동하는가에 달려 있다고 주장하였다.

3. 제 분과의 다양한 시도

최근 연구에서 주목할 사항 중 하나는 예전보다 훨씬 다양한 분과에서 진행된다는 것이다. 각각의 분과에 따라 관심 초점이 조금씩 다른 가운데, 정치학, 사회학, 노사관계학은 물론 경제학, 경영학의 조직연구와 생산운영관리, 인류학, 정책학 등 다양한 분과에서 이 주제에 대한 연구가 본격화되고 있다. 이 중에서도 최근 연구가 급격히 늘어나는 분야를 꼽자면, 경영학(조직연구, 생산운영관리)과 경제학이다. 경영학의 조직이론에서는 “과연 어떤 조건에서 좀 더 컴플라이언스가 높아질 것인가?” 혹은 “어떤 공급사가 좀 더 높은 수준의 컴플라이언스를 보일 것인가?”에 대해 초점을 두고 연구하고 있다. Bird et al.(2019), Hugill et al.(2016), Toffel et al.(2015)이 여기에 해당하는데, 이들 연구들은 앞에서 서술한 바와 같이 감사 전문기업의 광범위한 데이터를 활용한다. 전략경영분야에서도 Vogel(2010), Short et al.(2016) 등의 연구가 “노동기준 준수가 어떤 상황에서 향상될 것인가?”에 대한 주제로 연구를 진행시켰다.

생산운영관리에서는 종래의 토픽에서 벗어나 공급망의 노동과 환경기준에 관심이 높아지고 있다(Porteous et al., 2015; Liu et al., 2019; Kalkanci and Plambeck, 2020). Lee and Tang(2018)은 생산운영관리 분야에서 향후 좀 더 관심을 기울여야 할 주제 중 하나로 글로벌 공급망에서의 노동과 환경기준 이슈를 조명하였다. 경제학에서의 연구도 활발한데, 경제학 분과에서는 수출, 무역과 같은 거시적 경제흐름이 공급사 공장의 근로조건과 노동환경에 미치는 영향을 연구하고 있다(Tanaka, 2017; Harrison and Scorse, 2010; Boudreau, 2018; Grossi et al., 2019). 일례로, Tanaka(2017)는 미얀마 사례를 분석하면서, 수출이 공급업체 노동조건, 기업 성과 등 전반적인 면에서 향상을 가져왔다고 밝혔다. 한편 최근 연구들은 대상 국가, 데이터 출처 면에서도 점점 다양해지고 있다. <표 2>와 <표 3>에서 볼 수 있듯이 의류 및 스포츠, 전자 등 글로벌 공급사슬이 보편화된 산업들을 배경으로, 캄보디아, 미얀마, 태국 등 다양한 국가의 공급사를 대상으로 연구가 진행되고 있다.

또한 질적 연구 중심의 예전 연구와 달리, 광범위한 데이터를 활용한 양적 연구들이 증가하고 있다. 특히 주목할 것은 글로벌 바이어들이 전 세계 공급업체를 통해 다년간에 걸쳐 수집한 데이터를 활용한 연구들이 늘어나고 있다는 것이다(표 4). 이와 관련하여, 조직연구들이 주로 활용한 글로벌 감사전문기업의 데이터를 활용한 연구들도 계속되고 있으며, 국제기구나 글로벌 NGO 데이터를 활용한 연구도 늘어나고 있다. 향후 이러한 추세가 지속된다면 의미 있

<표 2> 산업 및 최근 관련 연구

산업	관련 연구
의류 및 스포츠	Tanaka(2017), Amengual and Chiro(2016), Amengual and Distelhorst (2019), Amengual et al.(2019), Distelhorst et al.(2017), Stroehle (2017), Oka(2016), Kim(2013), Bair(2017), Robertson(2019a, 2019b), Alexander(2019, 2020)
농식품업	Barrientos and Smith(2007), Riisgaard(2009), Coslovsky and Locke (2013), Dietz et al.(2019)
전자	Raj-Reichert(2013, 2020), Distelhorst et al.(2015), Yang and Gallagher (2017), Locke and Samel(2018), Locke et al.(2013), Nadvi and Raj-Reichert(2015)

〈표 3〉 국가 및 최근 관련 연구

국가	관련 연구
캄보디아	Oka(2016), Robertson(2019a)
미얀마	Tanaka(2017)
태국	Lollo and O'Rourke(2018)
말레이시아	Raj-Reichert(2013, 2020), Nadvi and Raj-Reichert(2015)
방글라데시	Grossi et al.(2019), Boudreau(2018), Anner(2019)
중국	Yang and Gallagher(2017), Distelhorst et al.(2015)
인도네시아	Amengual and Chirot(2016), Bartley and Egels-Zandén(2015)
베트남	Malesky and Mosley(2018), Kim(2013)
스리랑카	Ruwanpura and Wrigley(2011), ILO(2017)
인도	Lee et al.(2020), Alexander(2019, 2020)
요르단	Robertson(2019b)
체코	Locke et al.(2013), Distelhorst et al.(2015)
브라질	Coslovsky and Locke(2013)
멕시코	Locke et al.(2013), Distelhorst et al.(2015)
니카라과	Bair(2017)

〈표 4〉 데이터 출처 및 관련 연구

자료 출처	관련 연구
HP	Locke and Samel(2018), Distelhorst et al.(2015), Locke et al. (2013), Raj-Reichert(2013), Nadvi and Raj-Reichert(2015)
GAP	Amengual and Distelhorst(2019) Amengual et al.(2019)
NIKE	Distelhorst et al.(2017)
APPLE	Yang and Gallagher(2017)
H&M	Schrage & Gilbert(2019)
감사 전문기업	Hugill et al.(2016), Short et al.(2016), Toffel et al.(2015), Bird et al.(2019), Fransen and LeBaron(2019)
Alliance & Accord	Boudreau(2018), Liu et al.(2019)
Better Work	Amengual and Chirot(2016), Robertson(2019a, 2019b), Bair (2017), Oka(2016)
FLA	Strohle(2017), Anner(2012)
Verite	Raj-Reichert(2020)

는 양적 연구가 축적될 것으로 예상된다. 마지막으로, 수출 및 무역거래 자료 등의 데이터를 통한 경제학적 분석 시도, 실험방법론(Lollo and O'Rourke, 2020) 연구도 지속되고 있다. 이와 더불어 측정변수도 세밀화되고 있다. 가령,

Porteous et al.(2015)는 광범위한 양적 데이터를 바탕으로 인센티브와 페널티를 구체화시켜 분석하고 있으며, Boudreau(2018)와 Lollo and O'Rourke(2020)은 연구대상의 전폭적인 협조와 광범위한 데이터를 바탕으로 무작위대조시험(randomized controlled trial), 준실험설계(quasi-experimental design) 등을 통해 분석하여 좀 더 구체적인 시사점을 제공하고 있다. 향후 자료 접근이 가능하면 의미 있는 연구결과가 지속적으로 소개될 것으로 예상된다.

V. 결 론

본 논문은 글로벌 공급사슬에서의 노동조건에 대한 역사적 배경과 최근 연구 성과를 소개하고 향후 연구주제를 제언하는 것을 목표로 하고 있다. 본 연구는 본문에서 글로벌 공급사슬에서의 노동환경에 대한 진단, 원인 분석, 해결책 모색 등을 다룬 최근의 다양한 분과의 다양한 시도들에 대해 살펴보았다.

최근 연구 성과들을 간단히 소개하면 다음과 같다. 미시적 관점에서는 주로 사적 거버넌스의 효과성 제고를 위한 분석 및 제언에 초점이 맞춰져 다양한 연구가 지속되었다. 구체적으로, 공급업체와의 관계, 구매 관행, 감사 및 감사 프로세스, 효과성 제고를 위한 제 조건, 현장 노동조합의 역할, 감사결과의 투명한 공개, 보상 설계, 글로벌 바이어들의 공동감사 등에 대한 연구가 지속되었다. 한편 이와 반대로 좀 더 큰 틀에서 공급사슬 내 노동조건을 향상시켜야 한다는 전제로 거시적 관점의 연구도 수행되었다. 글로벌 바이어들의 사업관행에 대한 연구, 이보다 좀 더 상위 차원에서의 글로벌 공급사슬에 대한 국제정치경제학적인 접근, 양자 간 무역협정과 노동조건과의 연계에 대한 분석, 바이어와 공급업체가 위치한 국가의 제도적 맥락에 대한 연구 등이 이에 속한다. 마지막으로, 방법론적 측면에서 다양한 산업과 다양한 국가를 대상으로 여러 분과에서 실험적인 연구가 증가하고 있다. 특정 산업에 대한 사례연구 중심의 과거 연구들과 비교할 때, 이제는 대규모의 노동감사 데이터를 기반으로 한 양적연구가 경제학, 경영학, 정책학, 사회학, 정치학 등 다양한 분과에서 진행되고 있다.

본 논문은 기존 문헌의 한계로 세 가지 사항을 지적하고자 한다. 첫째, 기존

연구는 공급사슬을 연구하였지만 기본적으로 글로벌 바이어들의 입장에서 서술되는 경우가 대부분이었다. 이러한 이유로 기존 연구는 은연중에 공급업체들을 수동적인 존재로 바라보는 경향이 있는데, 이 부분은 공급업체들, 특히 1차 공급업체에 대한 좀 더 심도 깊고 다양한 연구를 통해 보완되어야 할 필요가 있다. 둘째, 기존 연구는 공급사슬에서의 구매업체-공급업체 관계의 중요성에 대해 단기간(short-term) 계약과 장기간(long-term) 계약의 장단점에 초점을 두었는데, 아시아의 기업 간 관계, 특히 한국의 기업 간 관계는 서구 기업들 중심으로 형성된 관계에 대한 기본 가정과 다른 것이 현실이다. 일반적으로 서구기업들보다 장기적인 관계를 맺는 것으로 알려져 있으며, 구매업체와 공급업체 간의 독점적 하청관계도 빈번하고, 특히 재벌기업의 경우 친인척이라는 특수관계로 형성되어 거래가격이나 이윤에 크게 좌우되지 않는 장기적 계약도 흔하게 볼 수 있다. 따라서 이 부분에 대한 연구는 서구 기업의 맥락에서 발전되어온 기존 글로벌 공급사슬 관계에 대한 연구를 보완할 수 있을 것이다. 마지막으로, 기존 연구는 최근의 변화들, 가령 스마트 팩토리화(化)가 글로벌 공급망의 노동조건 향상에 어떤 영향을 미치는지 등에 대해 관심을 기울일 필요가 있다.

본 논문은 기존 연구의 이러한 한계를 감안하여 국내 연구자들에게 향후 연구 주제로 다음의 세 가지 사항을 제안한다. 첫째, 글로벌 공급사슬 내에 1차 공급업체 역할을 수행하고 있는 한국 의류, 전자 회사들에 대한 연구이다. 글로벌 공급사슬 내에서 주요 한국 기업들의 역할은 매우 독특한데, 글로벌 의류회사 빅4(영원, 한솔, 세아, 한세) 등과 글로벌 전자 부품사(삼성전자 반도체, 하이닉스 반도체, LG디스플레이, 삼성 디스플레이, LG이노텍 등) 등은 그 자체로 세계적인 경쟁력을 가지고 있는 글로벌 회사임과 동시에 글로벌 바이어들에게는 핵심 1차 공급업체이기도 하다. 즉 글로벌 바이어의 공급사슬 노동 감사의 1차 대상임과 동시에, 이들 한국 기업 자체가 자신들의 협력업체에 대해 노동 감사를 실시하는 주체이기도 하다. 이 기업들에 대한 연구는 기존 연구가 은연중에 전제하고 있던 공급업체들의 ‘수동성’, 즉 구매업체의 노동기준을 피동적으로 수용한다는 전제에 이의를 제기하면서 새로운 지식과 시각을 제공해 줄 것이다. 둘째, 이와 관련해서 한국 대기업과 그 협력업체들의 관계가 노동조건 감사에 미치는 영향에 대한 연구도 시의적절하고 흥미로울 것이다. 앞서 언급

했듯이, 기존 연구는 공급사슬에서의 구매업체-공급업체 간 관계의 중요성을 강조하면서도 한국이나 일본식 기업관계의 특성을 간과하였다. 따라서 한국적 특색의 구매업체-공급업체 간의 관계가 노동 감사의 형식 및 결과, 그리고 노동 조건에 미치는 영향을 연구하고 소개하는 것은 기존 서구 선도기업 중심의 연구를 수정 및 보완할 수 있을 것이다. 마지막으로, 최근 급진전되고 있는 한국 기업의 스마트 팩토리화(化) 노력이 노동조건 향상에 어떤 영향을 미칠지 살펴보는 것도 의미 있을 것이다. 정부의 전폭적 지원, 비용절감 압박, 그리고 생산성의 급격한 상승 압박과 맞물려 현재 한국 기업들은 해외 제조공장에서 공장 자동화 및 스마트 팩토리 건설에 노력하고 있다. 이러한 기업들의 노력이 노동조건 향상에 어떤 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠지 살펴보는 것도 현 상황에서 시의적절할 것이다.

본 논문은 두 가지 측면에서 한계를 지닌다. 첫째, 연구동향을 소개하는 데 주 목적을 두었기 때문에 개별 논문에 대한 학술적 비판보다는 큰 틀에서 핵심 주제별로 최근 연구흐름을 분석하고 소개하는 데 치중한 면이 있다. 둘째, 본 논문은 주로 정책학, 사회학, 경제학, 개발학, 경영학 분야에서 중요 연구들을 선별적으로 살펴보았기 때문에 저자들의 분석 결과가 최근의 모든 사례와 논문들을 포함하고 있지는 못하다. 추후 연구에서는 좀 더 다양한 분과의 다양한 논문을 다룰 필요가 있다. 이러한 한계점에도 불구하고, 본 논문은 글로벌 공급사슬의 노동조건에 대한 최근 연구성과들을 분석하고 소개하는 동시에 국내 연구자들에게 향후 연구주제를 제안하였다. 한국 기업들이 글로벌 공급사슬에 적극적으로 참여하고 있지만 이 분야에 대한 국내 연구가 아직 활성화되고 있지 않은 시점에서 본격적인 후속 연구가 이어지기를 기대한다.

참고문헌

- 박민희(2011). 「중 공장 노동자 ‘한국인 가혹한 관리’에 분노」. 한겨레신문. 2011년 6월 23일. <http://www.hani.co.kr/arti/international/china/484256.html>.
- 박명준 · 이준구 · 김태균 · 윤효원 · 장대업 · 배규식 · 채준호(2017). 『어서와요 노동존중 CSR: 세계의 공장화 시대. 위태로운 노동시민권을 지켜주는 기업』. 해피스토리.
- 박전식(2013). 「삼성전자, 브라질 노동법위반 혐의 천억원대 피소」. KBS. 2013년 8월 15일. <http://mn.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=2707937>.
- 장대업(2008). 『아시아로 간 삼성 초국적기업 삼성과 아시아 노동자』. 강은지 옮김. 후마니타스.
- 조성재(2013). 「글로벌 생산네트워크와 노동」. 『국제노동브리프』 11 (4) : 1~3.
- 조성재 · 장영석 · 오학수 · 정준호 · 황선웅 · 김기민(2016). 『글로벌 생산네트워크와 동아시아의 일자리 변동』. 연구보고서 2016-06. 한국노동연구원.
- Alexander, R.(2019). “Limits to buyer-driven governance for sustainability in global production networks.” *Garment Supply Chain Governance Discussion Paper*, No. 02/2019.
- _____(2020). “Emerging roles of lead buyer governance for sustainability across global production networks.” *Journal of Business Ethics* 162 (2) : 269~290.
- Amengual, M. and L. Chirot(2016). “Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in Indonesia.” *Industrial & Labor Relations Review* 69 (5) : 1056~1080.
- Amengual, M. and J. Fine(2017). “Co enforcing labor standards: The unique contributions of state and worker organizations in Argentina and the United States.” *Regulation & Governance* 11 (2) : 129~142.
- Amengual, M. and G. Distelhorst(2019). “Can sourcing help enforce global labor

- standards? Evidence from the Gap Inc supply chain.” (October 9, 2019). <https://ssrn.com/abstract=3466936>.
- Anner, M.(2012). “Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains.” *Politics & Society* 40 (4) : 609~644.
- _____ (2019). “Squeezing workers’ rights in global supply chains: Purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective.” *Review of International Political Economy* 27 (2) : 320~347.
- Anner, M., J. Bair, and J. Blasi(2013). “Toward joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks.” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 35 (1) : 1~43.
- Bair, J.(2017). “Contextualising compliance: Hybrid governance in global value chains.” *New Political Economy* 22 (2) : 169~185.
- Bair, J. and F. Palpacuer(2015). “CSR beyond the corporation: Contested governance in global value chains.” *Global Networks* 15 (s1) : 1~19.
- Barrientos, S. and S. Smith(2007) “Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems.” *Third World Quarterly* 28(4) : 713~729.
- Bartley, T.(2005). “Corporate accountability and the privatization of labor standards: Struggles over codes of conduct in the apparel industry.” *Research in Political Sociology* 14 : 211~244.
- Bartley, T. and N. Egels-Zandén(2015). “Responsibility and neglect in global production networks: The uneven significance of codes of conduct in Indonesian factories.” *Global Networks* 15 (S1) : 21~44.
- Bird, Y., J. L. Short, and M. W. Toffel(2019). “Coupling labor codes of conduct and supplier labor practices: The role of internal structural conditions.” *Organization Science* 30 (4) : 847~867.
- Boiral, O.(2007). “Corporate greening through ISO 14001: A rational myth?”

- Organization Science* 18 (1) : 127~146.
- Boudreau, L.(2018). “Supply chain enforcement of labor law : Experimental evidence from Bangladesh’s apparel sector.” mimeo. http://barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_580.pdf.
- Bres, L. and J. P. Gond(2014). “The visible hand of consultants in the construction of the markets for virtue: translating issues, negotiating boundaries and enacting responsive regulations.” *Human Relations* 67(11) : 1347~1382.
- Campling, L., J. Harrison, B. Richardson, A. Smith, and M. Barbu(2019). “South Korea’s automotive labour regime, Hyundai Motors’ global production network and trade based integration with the European Union.” *British Journal of Industrial Relations*. doi : 10.1111/bjir.12506.
- Caro, F., P. Chintapalli, K. Rajaram, and C. S. Tang(2018). “Improving supplier compliance through joint and shared audits with collective penalty.” *Manufacturing & Service Operations Management* 20 (2) : 363~380.
- Coslovsky, S. V. and R. Locke(2013). “Parallel paths to enforcement : Private compliance, public regulation, and labor standards in the Brazilian sugar sector.” *Politics & Society* 41 (4) : 497~526.
- Dallas, M. P., S. Ponte, and T. J. Sturgeon(2019). “Power in global value chains.” *Review of International Political Economy* 26 (4) : 666~694.
- Dickson, M. A.(2018). *Better Buying™ Index Report*, Fall 2018.
- Dietz, T., J. Grabs, and A. E. Chong(2019). “Mainstreamed Voluntary Sustainability Standards and their Effectiveness: Evidence from the Honduran Coffee Sector.” *Regulation & Governance*. <https://doi.org/10.1111/rego.12239>.
- Distelhorst, G., J. Hainmueller, and R. M. Locke(2017). “Does lean improve labor standards? Management and social performance in the Nike supply chain.” *Management Science* 63 (3) : 587~900.
- Distelhorst, G., R. M. Locke, T. Pal, and H. Samel(2015). “Production goes global, compliance stays local : Private regulation in the global electronics

- industry.” *Regulation & Governance* 9 (3) : 224~242.
- Foucault, M.(1991). “Governmentality.” In: Burchell, G., Gordon, C., Miller, P. (Eds.). *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. University of Chicago Press, Chicago, pp.87~104.
- Fransen, L.(2012). *Corporate Social Responsibility and Global Labor Standards : Firms and Activists in the Making of Private Regulation*, Routledge : New York.
- Fransen, L. and G. LeBaron(2019). “Big audit firms as regulatory intermediaries in transnational labor governance.” *Regulation & Governance* 13 (2) : 260~279.
- Frederick, S., P. Bamber, L. Brun, J. Cho, G. Gereffi, and J. Lee(2017). *Korea in Global Value Chains : Pathways for Industrial Transformation*. Duke Global Value Chains Center; Korea Institute for Industrial Economics & Trade. Durham, NC.
- Gereffi, G.(1994). “The organization of buyer-driven global commodity chains : How US retailers shape overseas production networks.” in G. Gereffi and M. Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*, pp. 95~122. Greenwood Press: Westport, CT.
- Gereffi, G., J. Humphrey and T. Sturgeon(2005). “The governance of global value chains.” *Review of International Political Economy* 12 (1) : 78~104.
- Gereffi, G. and J. Lee(2016). “Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters : Why governance matters.” *Journal of Business Ethics* 133 (1) : 25~38.
- Grossi, J. C., R. Macchiavello, and G. Noguera(2019). “International buyers’ sourcing and suppliers’ markups in Bangladeshi garments.” *CEPR Discussion Paper*, No. DP13482. <https://ssrn.com/abstract=3324217>
- Harrison, A. and J. Scorse(2010). “Multinationals and Anti-sweatshop Activism.” *American Economic Review* 100 (1): 247~273.
- Harrison, J., M. Barbu, L. Campling, B. Richardson, and A. Smith(2019),

- “Governing labour standards through free trade agreements.” *Journal of Common Market Studies* 57 (2) : 260~277.
- Hugill, A. R., J. L. Short, and M. W. Toffel(2016). “Beyond symbolic responses to private politics : Examining labor standards improvement in global supply chains.” *Harvard Business School Working Paper*, No. 17-001, July 2016. <https://dash.harvard.edu/handle/1/27877656>.
- ILO(2014). “Ups and downs in the electronics industry : Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment.” International Labor Office Sectoral Policies Department, Geneva.
- _____(2016). “Report IV : Decent work in global supply chains.” International Labour Conference(ILC) Paper. International Labor Organization, Geneva.
- _____(2017). “Purchasing practices and working conditions in global supply chains : Global survey results.” International Labor Office Sectoral Policies Department, Geneva.
- Kalkanci B. and E. L. Plambeck(2020). “Managing supplier social & environmental impacts with voluntary vs. mandatory disclosure to investors.” *Management Science*. Forthcoming
- Kaplinsky, R.(2000). “Globalisation and unequalisation : What can be learned from value chain analysis?” *Journal of Development Studies* 37 (2) : 117~146.
- Kim, J. Y.(2013). “The Politics of Code Enforcement and Implementation in Vietnam Apparel and Footwear Factories.” *World Development* 45 : 286~295.
- Kwaak(2014), “Posco unit admits using cotton from forced and child labor,” *The Wall Street Journal*. Aug. 13, 2014. <https://www.wsj.com/articles/daewoo-faces-criticism-for-use-of-uzbekistan-cotton-made-with-forced-labor-1407918539>.
- LeBaron, G. and J. Lister(2015). “Benchmarking global supply chains : The power of the ‘ethical audit’ regime.” *Review of International Studies* 41 (5) : 905~924.
- Lee, J.(2016). “Global supply chain dynamics and labour governance : Implications for social upgrading.” ILO *Research Paper Series*, No. 14, International Labour Office, Geneva.

- Lee, H. L. and C. S. Tang(2018). “Socially and environmentally responsible value chain innovations : New operations management research opportunities.” *Management Science* 64 (3) : 983~996.
- Lee, S. H., K. Mellahi, M. J. Mol, and V. Pereira(2020). “No-size-fits-all : Collaborative governance as an alternative for addressing labour issues in global supply chains.” *Journal of Business Ethics* 162 (2) : 291~305.
- Liu, X., A. Mishra, S. Goldstein, and K. K. Sinha(2019). “Toward improving factory working conditions in developing countries : An empirical analysis of Bangladesh ready-made garment factories.” *Manufacturing & Service Operations Management* 21 (2) : 379~397.
- Locke, R. M.(2013). *The Promise and Limits of Private Power : Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Cambridge University Press : Cambridge; New York.
- Locke, R. M. and H. Samel(2018). “Beyond the workplace : ‘Upstream’ business practices and labor standards in the global electronics industry.” *Studies in Comparative International Development* 53 (1) : 1~24.
- Lollo, N. and D. O’Rourke(2018). “Productivity, profits, and pay : A field experiment analyzing the impacts of compensation systems in an apparel factory.” Institute for Research on Labor and Employment Working Paper #104-18. <https://escholarship.org/uc/item/31c4j2hz>.
- _____(2020). “Factory benefits to paying workers more : The critical role of compensation systems in apparel manufacturing.” *PLoS ONE* 15 (2) : e0227510. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227510>.
- Lund-Thomsen, P. and A. Lindgreen(2014). “Corporate social responsibility in global value chains : Where are we now and where are we going?” *Journal of Business Ethics* 123 (1) : 11~22.
- Malesky, E. J. and L. Mosley(2018). “Chains of love? Global production and the firm level diffusion of labor standards.” *American Journal of Political Science* 62 (3) : 712~728.

- Mayer, F. and G. Gereffi(2010). "Regulation and economic globalization : Prospects and limits of private governance." *Business and Politics* 12 (3) : 1~25.
- Milberg, W. and M. Amengual(2008). "Economic development and working conditions in export processing zones : A survey of trends." International Labour Organisation, Geneva.
- Milberg, W. S. and D. Winkler(2013). *Outsourcing Economics : Global Value Chains in Capitalist Development*, Cambridge University Press : Cambridge.
- Miller, D.(2014). "Regulating the 'wage effort bargain' in outsourced apparel production." in A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds.), *Towards Better Work : Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*, pp.103~124. Palgrave Macmillan : Basingstoke.
- Morantz, A.(2012). "Does unionization strengthen regulatory enforcement?," *N.Y.U. Journal of Legislation and Public Policy* 14(13) : 697~727.
- _____(2013). "Coal mine safety: Do unions make a difference?," *ILR Reivew* 66(1): 88~116.
- Nadvi, K. and G. Raj Reichert(2015). "Governing health and safety at lower tiers of the computer industry global value chain." *Regulation & Governance* 9 (3) : 243~258.
- OECD(2013). *Interconnected Economies : Benefiting from Global Value Chains*. OECD Publishing, Paris.
- _____(2018). *Trade in Value Added : Korea*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oka, C.(2016). "Improving working conditions in garment supply chains : The role of unions in Cambodia." *British Journal of Industrial Relations* 54 (3) : 647~672.
- Pike, K. and S. Godfrey(2014). "Workers' perceptions of compliance with labour standards : Assessing opportunities and challenges for Better Work in Lesotho's apparel sector." in A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds.), *Towards Better Work : Understanding Labour in Apparel Global Value*

- Chains*, pp.191~211. Palgrave Macmillan : Basingstoke.
- Ponte, S. and T. Sturgeon(2014). “Explaining governance in global value chains : A modular theory-building effort.” *Review of International Political Economy* 21 (1) : 195~223.
- Porteous, A. H., S. V. Rammohan, and H. L. Lee(2015). “Carrots or sticks? Improving social and environmental compliance at suppliers through incentives and penalties.” *Production and Operations Management* 24 (9) : 1402~1413.
- Raj-Reichert, G.(2013). “Safeguarding labour in distant factories : Health and safety governance in an electronics global production network.” *Geoforum* 44 : 23~31.
- _____(2020). “The powers of a social auditor in a global production network : The case of Verité and the exposure of forced labour in the electronics industry.” *Journal of Economic Geography* 20 (3) : 653~678.
- Reinecke, J., Dinahey, N. Bocken, and L. Lauriano(2019). “Business models and labour standards : Making the connection.” *Ethical Trading Initiative*.
- Riisgaard, L.(2009). “Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standards : Lessons from East African Cut Flower Industries.” *World Development* 37 (2) : 326~340.
- Robertson, R.(2019a). “Lights on : How transparency increases compliance in Cambodian global value chains.” *ILR Review*. doi.org/10.1177/0019793919893333.
- _____(2019b). “Working conditions, transparency, and compliance in global value chains : Evidence from Better Work Jordan.” *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper*, No. 12794. <https://ssrn.com/abstract=3495771>.
- Rossi, A., A. Luinstra and J. Pickles, eds.(2014). *Towards Better Work : Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*, Palgrave Macmillan : Basingstoke.
- Ruggie, J. G. (2013). *Just Business : Multinational Corporations and Human Rights*. WW Norton & Company : New York.
- Ruwanpura, K. N. and N. Wrigley(2011). “The costs of compliance? Views of Sri Lankan apparel manufacturers in times of global economic crisis.”

- Journal of Economic Geography* 11(6) : 1031~1049.
- Schrage, S. and D. U. Gilbert(2019). "Addressing governance gaps in global value chains : Introducing a systematic typology." *Journal of Business Ethics*. doi.org/10.1007/s10551-019-04388-1.
- Short, J. L., M. W. Toffel, and A. R. Hugill(2016). "Monitoring global supply chains." *Strategic Management Journal* 37 (9) : 1878~1897.
- Smith, S., M. Barbu, L. Campling, J. Harrison, and B. Richardson(2018). "Labor regimes, global production networks, and European Union trade policy." *Economic Geography* 94 (5) : 550~574.
- Strohle, J. C.(2017). "The enforcement of diverse labour standards through private governance : An assessment." *Transfer : European Review of Labour and Research* 23 (4) : 475~493.
- Tanaka, M.(2017). "Exporting Sweatshops? Evidence from Myanmar." *Review of Economics and Statistics*. doi.org/10.1162/rest_a_00827.
- Toffel, M. W., J. L. Short, and M. Ouellet(2015). "Codes in context : How states, markets, and civil society shape adherence to global labor standards." *Regulation & Governance* 9 (3) : 205~223.
- Tran, A. N., J. Bair, and M. Werner(2017). "Forcing change from the outside?" *Competition & Change* 21 (5) : 397~416.
- van Tulder, R. and A. van der Zwart(2006). *International Business-society Management : Linking Corporate Responsibility and Globalization*. Routledge : New York.
- Vernon, R.(1971). *Sovereignty at Bay : The Multinational Spread of US Enterprises*. Basic Books: New York.
- Vogel, D.(2005). *The Market for Virtue : The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Brookings Institution Press: Washington, D.C.
- Yang, Y. and M. Gallagher(2017). "Moving in and moving up? Labor conditions and China's changing development model." *Public Administration and Development* 37 (3) : 160~175.

abstract

Global Supply Chains and Labor Conditions : Historical Contexts and Recent Research Trends

Lee Joonkoo · Chung Sunwook

As more Korean multinational enterprises emerged as major players in global supply chains(GSCs), addressing labor issues in their production networks has become a major challenge. Yet, little research has been devoted to this topic. Against the backdrop, this paper aims to examine the historical development of the scholarly discussion of labor conditions in GSCs and provide a comprehensive review of recent studies in the evolving literature.

Three key trends are identified in the literature on labor conditions in GSCs and various forms of public and private labor governance. First, we witness the increase of research focusing on enhancing the effectiveness of private labor governance from a micro standpoint, such as changing buyer's sourcing practices, increasing transparency in auditing process, and giving voice to unions. Second, macro-level approaches have been on the rise, calling for attention to the domains and issues beyond supplier factories. These focus on a broader global political economic structure affecting both buyers and suppliers, as well as the nexus of trade agreements and labor conditions, and the national institutional contexts where suppliers and buyers are embedded. Lastly, the recent studies exhibit a growing level of diversification in data and methods used as well as in industries and countries investigated.

The paper concludes with our suggestions for future study in the Korean context. These include more in-depth study of Korean first-tier suppliers in GSCs, focusing on the effect of long-term supplier-buyer relationship on labor audit practices and outcomes, as well as their investment in smart factories and its impact on labor conditions.

Keywords : global supply chains, multinational corporations, labor conditions, labor governance, private labor standards, recent research trend, research suggestions for Korean context