

새로운 글로벌 액티비즘 : 행동수칙(Code of Conduct) 수립과 다국적 기업 감시

전명숙 (한국노동연구원 연구위원)

■ 머리말

2000년 4월 우리나라에도 잘 알려진 스타벅스(Starbucks) 커피 회사는 소규모 농장주로부터 공정한 조건(fair trade)으로 커피 원료를 구입하는 수입업자와 거래를 지속시키겠다고 선언한 바 있다. 즉 제3세계에 있는 농장에 대해 정당한 가격을 지불하는 수입업자로부터 구입한 커피를 미국 전역에 있는 2,000여 개의 스타벅스 커피 매장에서 판매하겠다고 밝힌 것이다. 세계적인 생산망을 갖고 있는 나이키(Nike)와 갭(GAP) 역시 결사의 자유보장, 작업장 폭력방지, 산업안전 규정을 담고 있는 행동수칙(Code of Conduct)을 수립하여 하청관계에 있는 생산업체들이 이러한 행동수칙을 지키도록 하는 감시 프로그램을 작동시키고 있다. 최근 이러한 사례는 단순히 미국의 몇몇 기업에 국한된 것이 아니라, 점차 세계적인 기업의 규범으로 확대되어 가고 있는 것으로 보인다(Gereffi 외, 2001).

그렇다면 이러한 기업의 경영방침 변화가 과연 다국적기업의 윤리의식이 향상했다는 것을 의미하는 것인가? 이하에서도 밝히겠지만 다국적기업이 점차 노동권과 인권, 그리고 환경에 민감해지는 것은 기업의 자발성에 기인한다기보다는 노동, 환경, 인권단체 등 다양한 운동조직과 국제기구 등의 지속적 압력에 대한 불가피한 대응이라 할 수 있다. 예컨대, UN 사무총장인 코피 아난은 1999년 1월 각국 기업가들과의 모임에서 인권, 노동, 그리고 환경에 대한 9개의 원칙을 담고 있는 글로벌 협약(global compact)의 시행을 강조한 바 있다. 이에 따라 2006년 1월 현재

2,729개의 세계적인 기업이 이 협약에 참여하고 있으며, 한국의 경우 Eco-Frontier, 토지공사, 한전 등 3개 기업이 포함되어 있다(이장원, 2006). 또한 UN의 협력기관인 GRI(Global Reporting Initiative)의 가이드라인에 따라, 현재 2,000여 개의 기업들이 경제적 측면, 환경적 측면, 사회적 측면 등 3가지 범주에 걸쳐 기업의 사회적 책임을 담고 있는 보고서를 제출하고 있다.

이하에서는 스웨트숍 반대운동(노동착취공장 반대운동, Anti-sweatshop movement)을 중심으로 어떻게 미국의 의류다국적 기업들이 자체 행동수칙을 수립하고 국제적인 하청업체에 대한 외부 감시프로그램에 동의하게 되었는지 살펴보겠다. 특히 스웨트숍 반대운동은 노동운동과 인권운동 등 다양한 운동조직들의 결합을 통해 전 세계적인 생산망을 갖는 다국적기업을 효율적으로 감시하는 새로운 글로벌 액티비즘의 모델을 제시한다고 볼 수 있다.

■ 스웨트숍 반대운동

배경

미국의 스웨트숍 반대운동은 1990년대 부터 노동운동, 인권단체, 그리고 학생활동가들을 중심으로 활발하게 전개되었다. 특히 스웨트숍 반대운동은 나이키나 겍 등 국제적 브랜드를 가진 다국적 기업을 중요 표적으로 선정하였는데, 이는 전 세계적으로 광범위한 생산망을 형성하고 있는 의류산업의 특성에 기인한다. 즉 ‘공장 없는 제조업자’라고 불리는 초국적 의류기업들은 본사에 생산공장을 두지 않은 채 브랜드 관리에만 중점을 두며, 주로 자국내 저임금 이민 여성노동자들이나 제3세계에 존재하는 하청공장을 통하여 의류제조를 한다. 이에 따라 의류산업에 종사하는 근로자들은 행정당국이나 조직화된 노동운동의 보호를 받지 못한 채 전형적인 노동착취의 상태에 놓이게 되었다.

스웨트숍 반대여론을 주도했던 노동운동, 인권단체, 그리고 학생활동가들의 지속적인 문제제기가 본격적으로 행정당국의 관심을 끌게 된 것은 1995년 클린턴 행정부에 이르러서였다. 당시 미연방정부는 캘리포니아 주에 있는 한 의류공장에서 근무하는 태국 여성들의 비참한 작업실태

가 폭로되자 이에 대한 대응으로 ‘의류산업 파트너십(Apparel Industrial Partnership, 이하 AIP)’이라는 태스크 포스를 구성하였다. AIP 는 제조업체, 노동조합, 인권단체, 그리고 노동부 대표들로 구성되었으며, 지역 실정에 맞는 임금지불, 13세 이하의 아동노동금지, 주 60시간 이하로 근로시간 제한 등의 내용을 담고 있는 행동수칙을 수립하였다. 1998년 11월, AIP는 이러한 행동수칙을 집행하고 감시하기 위하여 공정노동협회(Fair Labor Association, 이하 FLA)를 구성하였다.

그러나 많은 노조와 인권단체들은 AIP 행동수칙이 지나치게 약할 뿐 아니라(즉 자발적인 집행에 의존할 뿐 아니라 생활임금에 대한 기준이 없다는 점) 감시 프로그램 역시 독립적이지도 투명하지도 않다고 비판하면서(예컨대, 의류업체가 감시받아야 할 공장과 감시할 주체를 선택할 수 있는 여지를 지나치게 많이 줄 뿐만 아니라 감시보고서가 공공에 보고될 필요가 없게 한 점 등) AIP를 탈퇴하기 시작했다(Bonacich & Appelbaum, 2000).

행동수칙을 둘러싼 본격적인 논쟁은 스웨트숍에 반대하는 학생활동가들이 이들 노조와 인권단체들의 주장에 동조하면서 미국 전역의 대학교를 중심으로 시작되었다. 우선 이들의 활동 목표가 된 대상은 25억 달러에 달하는 대학교 라이선스였다. 대학은 학교 로고가 달린 티셔츠, 모자 등을 팔고 있는 제조업자로부터 로열티를 받고 있었는데, 1998년 30개 대학교의 학생들은 자신들의 학교 로고를 달고 있는 제품은 노동자들에게 생활임금(living wage)을 보장해 주는 공장에서 만들어져야 한다고 요구했다. 학생들은 또한 제품들이 실제로 제조되고 있는 공장 위치의 공개, 독립적인 인권단체나 종교단체에 의한 공장 모니터링, 그리고 노동자들의 노조결성권 및 단체교섭권의 보장 등을 주장하였다.

몇몇 대학교에서는 학생들이 총장실 점거 등을 포함하는 과격한 시위에 가담했다. 그 결과 듀크, 조지타운, 브라운, 프린스턴, 예일, 위스콘신, 미시간 대학교 등에서는 학생들의 요구를 일정 부분 받아들이는 방식으로 시위가 해결되었다. 캘리포니아 주에 있는 9개의 대학에서도 학생들은 유사한 요구를 내걸었다. 1998년 여름, 학생들의 주장에 따라 대학 당국은 행동수칙을 제정하였으나, 많은 학생들과 교수들은 이러한 행동수칙이 너무 미약하고 요구사항을 충분히 반영하고 있지 못하다고 판단했다. 또한 이들은 학교가 FLA에 참여하는 것을 반대하였는데, 그 이유는 이 FLA 에서 채택하고 있는 행동수칙이 이미 몇몇 대학교에서 만들어져 있는 것보다 상당히 미

약하다는 데 있었다. 학생들은 FLA는 노동자들의 생활임금을 보장하는 데 실패하였으며, 상당히 약한 감시조항으로 인해 법적 위반에 대해 공공에 공포하지 않으며 심지어 공장의 위치나 이름조차 공포하지 못하게 한다고 비판했다. 이와 함께 FLA는 회사가 자신들을 감시할 조직을 직접 선출하고 감시비용을 부담하는 것을 허용하고 있는데, 이러한 관행은 실제 위반은 감추면서 스웨트숍이 아니라는 것을 공식적으로 인정받게 할 우려가 있다는 것이었다(Bonacich & Appelbaum, 2000).

각 대학교에서 전개되고 있는 학생들의 이러한 노력을 조율하기 위해 스웨트숍에 반대하는 학생연대(United Students Against Sweatshops, 이하 USAS)가 1998년 여름에 결성되었다. 웹사이트나, 오프라인 워크숍을 통해 USAS는 지역적으로 흩어져 있는 학생활동가들을 성공적으로 조율하였다. 학생들은 토론을 통해 공동의 행동수칙 요구안을 만들었으며 목표를 달성하기 위한 여러 전략들을 공유하였다. 그들은 또한 행동수칙을 집행하고 있는 대학교 간의 협력관계를 형성하였으며, 이를 통해 2000년 FLA의 대안적 기구로 노동자권리연합(Worker Rights Consortium, 이하 WRC)을 구성하였다. 미국의 노동총동맹·산별노조회의(AFL-CIO)와 의류노동자노조(Union of Needleworkers, Industrial, and Textile Employees)의 지지를 받으며, WRC는 생활임금 보장, 독립 노조, 공표되지 않은 공장 감시, 그리고 작업장 실태에 대한 전면적인 공개 등을 주장하였다. 현재 FLA에 가담하고 있는 대학교는 155개에 이르며, WRC는 점차 그 수를 증가시키고 있는 가운데 80개의 대학교를 포함하고 있다.

행동수칙과 기업 감시 사례

의류업체를 규율하는 감시기구가 서로 양분되어 있음에도 불구하고, 행동수칙과 독립적인 감시 프로그램의 구축은 다국적 의류기업의 경영방침을 바꾸도록 하는 데 크게 기여하고 있다. 앞서도 언급한 겹 사례를 보자. 겹은 상당한 양의 의류를 중앙아메리카에서 제조하고 있다. 1995년, 엘살바도르에 있는 겹의 하청공장(Mandarin International)에서, 작업환경에 항의하기 위해 노조를 결성하였다는 이유로 350명의 노동자를 해고하는 사태가 발생하였다. 이러한 부당해고는 이

미 깡에서 공식적으로 표명한 행동수칙에 어긋나는 것으로, 깡은 하청공장과 계약을 파기할 수 있는 상황이었다. 그러나 전국노동위원회(National Labor Committee) 등과 같은 노동조직과 인권단체의 압력으로 깡은 하청공장 노동자의 일자리를 전적으로 잃게 만드는 계약 파기 대신 하청공장에 대한 감시 프로그램을 지속적으로 작동시키는 방식을 채택하였다. 이에 따라 엘살바도르에 있는 하청공장에 대해서는 독립적인 감시기구(Independent Monitoring Group)를 통해 작업 조건개선을 도모하고 있으며, 현재까지 온두라스와 과테말라 등에 있는 생산공장에 대해서도 감시기구의 활동을 허용하고 있다.

WRC의 경우도 멕시코에 있는 나이키 하청공장에 대해 이와 유사한 성과를 보이고 있다. 2001년 1월 멕시코 푸에블라에 위치하고 있는 한국인 소유의 하청공장(Kukdong, 이하 극동)은 작업 환경개선을 요구하는 5명의 노동자를 해고하였다. 독립적인 감시 기구인 베리페(Verite)는 극동에 대한 평가를 통해 결사의 자유, 작업장 폭력금지, 산업안전 등을 보장하는 나이키의 행동수칙을 위반하였다는 결론을 내렸다. 이러한 평가보고서가 발표되자, 2001년 3월, 극동이 나이키의 행동수칙을 따르도록 하는 일정표와 여러 가지 시정조치들을 발표하였다. 이에 따라 해고에 대하여 항의시위를 한 지 일주일 만에, 공장노동자들의 2/3가 다시 작업장으로 돌아가게 되었다(Gereffi 외, 2001).

현재로서는 이러한 제한된 사례만을 가지고 다국적기업의 경영전략이 극적으로 바뀌고 있다고 결론을 내리기는 아직 이르다. 그럼에도 불구하고 노동조직과 인권단체가 결합한 스위트숍 반대운동은 일정 정도 다국적기업으로 하여금 새로운 노동조건에 부응하도록 압력을 가하는 역할을 성공적으로 하고 있는 것으로 보인다. 특히, 운동조직은 저항이 심한 기업이 전향적으로 변화하도록 하는 캠페인 전략을 점차 세련화시키고 있다. 브랜드 이미지에 크게 의존하는 기업을 전략적으로 선택하여 공략하는 방식은 비록 10년밖에 지나지 않았지만, 한 환경운동가가 말하였듯이, 마치 '화약' 과 같은 강력한 무기가 되었다. 기업의 수익이 가치사슬의 마지막 단계인 판매에 의존하는 거대한 소매업자 및 유통업자(big buyers)는 — 즉 깡이나 홈 데포(Home Depo) — 기업 이미지 훼손이 매우 치명적이기 때문이다. 노동과 인권단체들은 이러한 기업의 약점을 이용하여 구매 거부, 전단 배포, 그리고 다양한 직접적 행동 등을 통해 거대 기업으로 하여금 전향적

인 노동, 인권, 그리고 환경 정책을 채택하도록 압력을 가할 수 있는 것이다.

■ 맺음말

앞에서도 언급한 극동 사례뿐 아니라, 최근 인도네시아 등에서 나타난 한국 기업의 전근대적 노무관리에 대한 비판여론을 통해서 볼 때, 한국인 소유의 기업은 당분간 외국의 노동, 인권단체로부터 특별 감시 대상이 될 가능성이 매우 높은 것으로 보인다. 그것은 다음과 같은 근거에 기인한다.

우선 의류산업의 경우 한국은 1970년대와 1980년대까지 전 세계 의류수출 중심국의 역할을 하였다. 그러나 1980년대 후반부터 의류 생산국이 기존의 아시아 빅 스리(big three)였던 홍콩, 대만, 한국으로부터 다른 개도국으로의 이전이 진행되었다. 중국과 동남아시아 국가들, 예컨대 인도네시아, 태국, 말레이시아, 필리핀, 스리랑카, 이후 라틴아메리카 국가 등이 주요 의류 수출국으로 부상하게 되었으며, 이러한 흐름 속에서 한국은 국제적 생산네트워크 내에서 그 역할을 달리하는 방식으로 재구조화를 진행시켰다. 즉 기존의 축적된 생산 경험을 통해 제3세계에 있는 생산기지과 선진국에 있는 거대 유통업체들을 연결시키는 중개인(middleman)의 역할을 하게 된 것이다(Bonacich & Waller, 1994; Gereffi, 1994). 현재 외국에 진출해 있는 한국의 많은 의류업체들이 세계적 브랜드를 갖고 있는 다국적 기업과 계약관계를 맺고 있다. 그 결과 의류 유통업체를 대신하여 직접적으로 개도국 노동자를 관리하는 위치에 놓이게 된 한국의 중개인들은 국제적인 노동, 인권단체의 일차적인 감시 대상이 될 수밖에 없는 것이다. 더욱이, 한국의 전근대적인 노무관리 방식은 이미 국제사회에서 널리 알려져 있는 만큼 — 그것이 사실이든 아니면 과장되어 있든—, 이러한 이미지가 남아 있는 한 한국기업은 지속적인 감시 대상이 될 것으로 보인다.

기업의 사회적 책임과 윤리를 강조하는 움직임은 일시적인 현상이라기보다는 거스를 수 없는 추세인 것으로 보인다. 이러한 국제적 흐름에 대응하기 위해 2006년 4월 산업자원부가 「지속가능경영 자가진단지표」를 발표한 바 있다(이장원, 2006). 시민단체에서도—예컨대, 참여연대 국제인권센터— 해외에 진출한 한국 기업에 대한 감시와 연대활동을 전개하고 있는 것으로 나타났다

(이정옥, 2006). 자료에 따르면 이 시민단체는 인도네시아, 중국, 베트남 등 우리나라 기업이 집중적으로 투자하고 있는 지역 방문을 통해 감시 기업을 선정함으로써 한국 기업의 노무관리 개선에 기여하고 있다. 이러한 정부와 노동, 인권 단체의 노력에 더하여 무엇보다 중요한 것은 기업의 자발적인 노력이다. 이제는 외부의 압력에 의해서가 아니라 노동권, 인권, 환경을 개선시키기 위한 전 지구적인 노력에 자발적으로 동참하는 성숙한 기업이 요구되는 시대가 된 것이다. **KLI**

참고문헌

- Bonacich, Edna and Richard Appelbaum(2000), *Behind the Label*, University of California Press.
- Bonacich, Edna and David Waller(1994), "Mapping a Global Industry : Apparel Production in the Pacific Rim Triangle," in Bonacich, Edna, Lucie Cheng, Norma Chinchilla, Nora Hamilton and Paul Ong, eds., *Global Production : The Apparel Industry in the Pacific Rim*, Philadelphia: Temple University Press, pp. 21~41.
- Gereffi, Gary, Ronie Garcia- Johnson, and Erika Sasser(2001), "The NGO-Industrial Complex", *Foreign Policy*, July/August 2001, pp.56~65.
- Gereffi, Gary(1994), "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape overseas Production Networks," in Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz eds., *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport: Praeger, pp. 95~122.
- 이장원(2006), 「기업의 사회적 책임과 노사관계」, 『노동리뷰』 20호, pp. 28~40.
- 이정옥(1999), 「다국적 기업감시와 인권」, <http://www.humanrights.or.kr>.