

식품소매업의 다국적기업과 국제산별노조연맹이 체결한 국제기준협약

Special Feature

ILO Sectoral Policies Department (SECTOR)

■ 식품소매업의 개요

상품의 생산자와 소비자 간에 반드시 필요한 연결고리인 소매업은 가장 보편적인 경제활동 중 하나이며 매우 이질적(heterogeneous)인 특성을 지닌다. 이 산업은 유형(전자 상거래, 다 채널 방식, 오픈마켓 등), 점포 규모와 형태(소규모 식료품점에서 하이퍼마켓에 이르기까지) 및 법적 구조(독립적으로 소유된 상점, 프랜차이즈 가맹점, 통합그룹 등)의 측면에서 다양성을 보인다. 또한 소매업의 글로벌 공급사슬은 고객이 원하는 상품이 소매점포의 진열장에 도달되게 하는 데 있어 매우 중요한 역할을 하기 때문에, 식품소매업은 다수의 상류 및 하류 시장들(upstream and downstream markets)과도 긴밀히 연계되어 있다(ILO, 2015a: 3).

* 이 글은 2018년에 발간된 ILO의 조사보고서(working paper)인 『International Framework Agreements in the food retail, garment and chemical sectors: Lessons learned from three case studies』의 3장을 소개한 것이다(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_631043.pdf).

Original articles Copyright ©2018 International Labour Organization.

Korean translation copyright © 2019 Korean Labor Institute.

Translated and reproduced by permission.

ILO는 번역의 완결성과 정확성에 대해 책임을 지지 않는다. 이 글에 표명된 견해는 저자의 견해로 반드시 ILO의 입장과 일치하지 않을 수 있다.

소매업은 국가 경제와 고용에 크게 기여하고 있다. 예컨대 2014년 미국에서는 소매업에 1,536만 명이 고용되어 있었고(US Department of Labor, 2015)¹⁾ 그중 약 47.8%는 여성이었으며(US Department of Labor, 2016), 소매업에 고용된 자는 민간 노동력 15,592만 명의 10%에 육박하는 규모였다(Statista, 2017). 2012년 기준으로 소매업은 미국 GDP의 16%를 차지하였다(National Retail Federation, PwC, 2014). 독일의 경우 소매업에 고용된 근로자 수는 343만 명이었고 그중 여성은 66.2%이었으며(Ver.di and WABE-Institut, 2015), 2014년 기준으로 평균 노동력 4,270만 명의 8%에 해당하는 규모였다(Statistisches Bundesamt, 2015). 2016년 기준으로 소매업은 독일 GDP의 15.4%를 차지하였다(EHI Retail Institute, n.d.).

상업부문은 전 세계적으로 상당한 다양성을 보이지만, 식품소매업의 경우 최근에 더 큰 규모의 기업으로 통합되는 경향이 확연하게 나타나고 있다. 세계화된 이 산업에는 자사의 공급 사슬 내에서 중요한 시장지위를 가지고 있는 주요 다국적기업들(MNEs)²⁾이 상당수 포함되어 있다(Bibby, 2016: 12-14). 이러한 구매업체들은 선진국이나 신흥국에 위치한 대형 슈퍼마켓 체인인 경우가 적지 않은데, 거래되는 데 필요한 식품의 물량과 품질을 결정할 수 있다. 이에 따라 세계적인 식품소매업은 일반적으로 생산자 주도적(producer-driven)이라기보다는 구매자 주도적(buyer-driven)인 특성을 지닌다(ILO, 2016d: 2).

대형 식품소매업체는 고품질 식품의 효율적인 생산과 유통을 유지하고, 지속적으로 가격을 낮추며, 변화하는 소비자 욕구를 충족시키기 위해 영향력을 행사해 왔다. 공급사슬은 기업과 고용창출을 통해 성과와 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 반면 글로벌 구매업체에 비해 상대적으로 시장지위가 약한 생산업체들은 소싱 결정(sourcing decisions)이나 생산요건 변동에 의해 영향을 받을 수 있다(Barrientos, 2001: 91).

식품공급사슬에서는 1차 식품 생산단계의 근로조건이 가장 열악한 경우가 많다. 예컨대 식품공급의 기반이라 할 수 있는 농업에서는 단기 임시근로자(casual workers), 임시근로자(temporary workers) 또는 (한시적) 이주근로자를 고용하는 경향이 커지고 있다. 이러한 근

1) 근로자 수에 도매업 종사자는 포함되지 않는다.

2) 역자 주: 학계에서는 필자에 따라 '초국적기업(Transnational Corporations: TNC)'이라는 용어를 사용한다.

로자들은 양질의 일자리가 부족하다는 것을 더 많이 경험할 것이며, 자신의 근로조건에 영향을 미치기 위해 사회적 대화에 참여하는 데 필요한 영향력과 조직력이 결여되어 있을 가능성이 크다(ILO, 2015b: 3).

다수의 주요 슈퍼마켓 체인은 공급업체, 하도급업체 및 프랜차이즈 가맹점에서뿐만 아니라 사업운영 전반에 걸쳐 양질의 근로조건을 조성하겠다는 의지를 밝혔다.

식품소매업의 다국적기업과 국제산별노조연맹이 체결한 국제기준협약

현재까지 식품소매업의 6개 기업이 유니글로벌유니온(UNI Global Union, 이하 UNI)과 국제기준협약(International Framework Agreement, 이하 IFA)을 체결하였다. 까르푸(Carrefour SA; 2001년 IFA 체결, 2015년 갱신), 다카시마야 주식회사(2008년 체결), 쇼프라이트 인터내셔널(Shoptite International Ltd.; 2010년 체결), 메트로 그룹(Metro Group; 2013년 체결), 이온 주식회사(Aeon Co., Ltd.; 2014년 체결) 및 오상 리테일(Auchan Retail; 2017년 체결)이 이에 해당한다. UNI는 전 세계 150국 이상에서 2,000만 명의 근로자를 대변하는 서비스산업의 국제산별노조연맹(global union federation)이다.

위에서 언급한 IFA의 절반은 유럽에 본사를 둔 기업들이 체결한 협약이다. 일본의 소매그룹인 이온은 아시아에서 동종 최대 규모의 기업으로서 중국과 동남아국가연합(ASEAN) 9개국에서 사업을 운영하고 있다(Aeon, 2017). 남아프리카공화국에 본사를 둔 쇼프라이트는 아프리카 최대 규모의 슈퍼마켓 소매업체로서 아프리카 대륙 내 15개국에서 사업을 운영하고 있다(Shoptite Holdings Ltd., 2017). 위 6개 소매업체 중 식품소매업에만 전념하는 기업은 없으며, 주로 하이퍼마켓³⁾, 슈퍼센터⁴⁾ 및 슈퍼스토어⁵⁾의 형태로 사업을 운영한다.

이러한 식품소매업의 IFA를 비교해 보면, 6건 모두 노동에서의 기본원칙과 권리(fundamental principles and rights at work)를 언급하고 있으며 관련 ILO 협약에 대한 언

- 3) 하이퍼마켓(hypermarket)의 정의: “주로 소도시(town) 외곽 지역에 위치한, 광범위한 종류의 상품을 판매하고 대규모 주차장을 갖춘 매우 큰 규모의 셀프 서비스 매장” (옥스포드 영어 사전)
- 4) 슈퍼센터(supercentre)의 정의: “주로 교외 지역(suburban)의 특정 목적을 위해 지어진 장소에 동일한 유형의 다른 센터들과 함께 위치한, 자체 주차 설비를 갖춘 대규모 소매 매장” (상동)
- 5) 슈퍼스토어(superstore)의 정의: “소도시 외곽 지역에 위치한 매우 큰 규모의 슈퍼마켓” (상동)

급을 포함하고 있는 경우도 적지 않다. 일부 IFA는 근로시간과 산업안전보건에 관한 조항도 포함하고 있다. 항상 명확하게 명시되어 있는 것은 아니지만 IFA는 일반적으로 다국적기업의 자회사들에 적용된다(Hadwiger, 2015: 28-31). 이 산업의 6건의 IFA 중 4건은 공급업체와 하도급업체를 언급하고 있다. 이는 “다국적기업은 자사의 협력업체들이 국제적으로 인정된 인권을 침해할 경우 효과적인 구제수단을 제공하도록 권장하는 데 영향력을 행사해야 한다”는 ILO 다국적기업 선언(ILO MNE Declaration)의 규정에 의거한 것이다(ILO, 2017). 다음은 그러한 규정의 예를 보여준다.

식품소매업 IFA의 적용범위에 관한 협약 규정 발췌

“... 다카시마야 주식회사는 자사와 계약을 체결하거나 자사에 서비스를 제공하고자 하는 기업들에 이러한 원칙을 준수할 필요가 있다는 것을 알리도록 노력한다.”(다카시마야-UNI 간 IFA, 2008년)

“숍라이트 체커스(Shoptite Checkers)는 공급업체와 거래함에 있어, 자사와 마찬가지로 좋은 거버넌스 원칙(principles of good governance)을 이행하겠다는 의지를 공유한 공급업체들을 선택하도록 노력할 것이다.”(숍라이트 - UNI 간 IFA, 2010년)

“계약상 의무이행을 조건으로, ... 공급업체가 근로자의 안전보건과 기본적 인권에 관한 법률을 준수하지 않는 상황이 심각할 경우 모든 사업관계가 종료된다.”(오샹 리테일 - UNI 간 IFA, 2017년)

위의 처음 두 예에는 자사의 공급업체 및 서비스 공급업체가 일정한 원칙을 준수하도록 하겠다는 해당 다국적기업의 의지는 반영되어 있지만, 구체적인 이행방안에 대해서는 IFA에 더 이상 기술되어 있지 않다. 또한 쇼라이트와 UNI가 체결한 IFA에 언급되어 있는 ‘좋은 거버넌스 원칙’은 해당 IFA 앞 부분에서 정의하고 있지 않기 때문에 해석의 여지가 많은 용어이다.

이와 대조적으로, 식품소매업의 6건의 IFA 중 2건은 해당 다국적기업의 공급사슬 내 양질의 일자리 촉진을 위해 더욱 확고하고 구체적인 약속을 포함하고 있다.

- 첫째는 2017년 3월 17일에 UNI와 프랑스의 국제적 소매그룹인 오샹이 체결한 IFA이다. 이 IFA는 공급업체 및 하도급업체와의 관계에 관한 특정 절(Section)을 포함하고 있으며,

계약관계의 종료 가능성에 대한 조항도 담고 있다. 마지막 예에서 보듯이 IFA에 명시된 기준을 심각하게 위반하는 경우는 사업관계의 종료 사유가 된다.

- 둘째는 UNI와 까르푸가 체결한 IFA이며, 이에 대해서는 아래에서 더 상세히 논의하도록 한다.

■ UNI와 까르푸 간에 체결된 IFA

까르푸는 이 글 작성 당시 30개국이 넘는 나라에서 11,935개의 매장과 전자상거래 사이트를 운영하고 있는 프랑스의 다국적 식품소매업체이다. 전 세계적으로 12,200명의 장애인을 포함하여 384,000명을 고용하고 있으며, 전체 근로자의 57.5%가 여성이지만 관리직에서 여성이 차지하는 비중은 39.2%이다(Carrefour, 2017c). 2016년 기준으로 까르푸의 매출액은 1,037억 유로이며, 이 중 53%는 프랑스 이외의 지역에서 거둔 매출이다. 유럽, 라틴 아메리카 및 아시아가 3대 주력 시장이다(Carrefour, n.d., 2017a). 회계연도 2015년의 수익자료를 근거로 딜로이트(Deloitte)가 작성한 『2017년 소매업 글로벌 파워(Global Powers of Retailing 2017)』라는 보고서에 의하면, 까르푸는 세계에서 7번째로 큰 규모의 소매업체이다.

지난 20년간 까르푸는 지속가능한 식품소매업 운영에 적극적으로 기여하는 기업으로 성장하였다. 자사가 국내 및 글로벌 공급사슬에 더욱 많은 영향을 지속적으로 미칠 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 예컨대 까르푸 매장에서 판매되는 식품의 70% 이상은 중소기업과 해당 국가의 국내 공급업체가 생산한 제품이다(Carrefour, 2017a).

2001년에 까르푸와 UNI는 소매업 최초의 IFA를 체결하였다. 1페이지 분량의 문서에 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, 87호), 1949년 단결권 및 단체교섭 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, 98호), 1971년 근로자대표 협약(Workers' Representatives Convention, 1971, 135호) 등과 같이 산업평화와 사회적 합의를 위한 주요 ILO 협약의 원칙들이 준수되도록 감독한다는 공동취지를 담았다. 이 IFA는 아동노동, 노예제 및 강제노동을 비난하는 동시에 까르푸가 노동에서의 기본원칙과 권리를 근본적으로 존중하

고 있음을 기술하면서, 이 조항의 적용범위와 관련하여 공급업체 요건에 이러한 원칙들을 포함시키겠다는 점을 명확히 하고 있다(Carrefour and UNI, 2001).

2015년에 까르푸와 UNI는 18페이지에 달하는 「사회적 대화와 다양성 증진 및 기본적인 근로자 권리의 존중을 위한 국제협약(International Agreement for the Promotion of Social Dialogue and Diversity and Respect for Basic Employee Rights)」에 서명함으로써 협업에 대한 의지를 재확인하고 이전의 IFA를 갱신 및 보완하였다. 이 IFA는 2015년 10월 1일부터 3년의 유효기간으로 체결되었다(Carrefour and UNI, 2015). 이 협약에서 가장 두드러지는 특징은 까르푸가 협력업체들과 함께 노력해야 할 사항들에 관하여 새롭게 합의한 규정들이 공급업체뿐만 아니라 하도급업체와 프랜차이즈 가맹점에도 확대 적용되었다는 것이다. 또한 이 IFA는 다음을 포함하지만 이에 한정되지는 않은 새로운 주요 내용들로 구성되어 있다.

- 분쟁해결 기제에 대한 합의 도출
- 차별금지 및 다양성 증진에 관한 장(chapter) 포함
- IFA에 첨부된 공동성명서에 성평등에 대한 까르푸의 의지를 담아, 여성들의 근로조건을 개선할 뿐만 아니라 채용과 경력개발에 있어 동등한 기회를 부여하기 위해 까르푸가 어떻게 노력하고 있는지를 기술

IFA를 갱신한 주된 동기는 그 사이에 훨씬 더 실체적 내용이 포함된 IFA들이 등장했기 때문이다. 이제 협약 당사자들의 관계가 1페이지 분량의 문서에 담을 수 없을 정도로 성숙단계로 발전하면서 UNI와 까르푸가 처음 체결한 IFA는 시대에 뒤떨어진 협약이 되었다.

UNI의 관점에서 보면, IFA의 가장 큰 부가가치는 전 세계 까르푸 근로자들이 노조를 조직하여 직장에서 자신들의 권리를 집단적으로 증진할 수 있도록 지원하는 데 있다. 까르푸의 입장에서는 조화로운 사업운영체계를 구축함으로써 자사의 공급사슬 내에서 결사의 자유와 같은 기본적 권리의 이행을 촉진하는 동시에, 까르푸가 사회적 책임을 인정하고 있음을 입증하는 기회가 될 수 있다. 협약의 양 당사자는 IFA의 목적이 조직화의 저해 요인들을 방지하고, 현장에서 사업을 운영함에 있어, 다양한 국제노동기준을 준수하는 것과 관련된 위험요소 및 신흥시장 진입 시 직면하게 되는 사회적 및 환경적 도전과제들에 적응해야 하는 것과 관련된 위험요소를 줄이는 데 있다는 점에 동의한다.

적용범위

이 IFA는 “까르푸 그룹에 통합되어 까르푸의 통제 및 관리하에 있는 회사들”에 적용된다는 것을 언급하고 있으므로 모든 ‘까르푸 사업체’에 적용된다(Carrefour and UNI, 2015: 3). 또한 까르푸는 “자사의 주요 공급업체와 하도급업체들은 ILO가 정한 인권과 기본권을 지켜야 한다”고 요구하고 있다. 이 규정은 EU 이외 지역의 새로운 국제 프랜차이즈 가맹점들에도 적용된다.

이 IFA는 공급업체 및 프랜차이즈 가맹점과 관련하여 까르푸가 적용해 왔던 기존의 두 가지 회사방침을 더욱 강력하게 적용하고 있다. 즉 자체 브랜드 제품을 납품하는 공급업체들은 「까르푸 공급업체 헌장(Carrefour Supplier Charter)」에 서명하고 이를 준수해야 하며, EU 이외 지역의 새로운 프랜차이즈 운영업체들은 「까르푸 인권보호 책임헌장(Carrefour Commitment Charter for the Protection of Human Rights)」에 서명해야 한다. 서비스 공급업체와 관련하여 IFA는 “특히 노동법 및 관련 의무의 준수와 관련된 (...) 신뢰도와 평판에 근거하여 까르푸는 서비스 공급업체를 선정해야 한다”고 명시하고 있다(Carrefour and UNI, 2015: 10~11).

감독과 이행

‘영구적이며 건설적인 사회적 대화’는 협약의 성공을 위한 필수요소로 규정되어 있다. 이에 따라 IFA의 이행을 감독하기 위해 3가지 회의체가 설치되어 반복적으로 회의가 개최되고 있다.

1. 대규모의 UNI-까르푸 세계동맹(UNI Carrefour Global Alliance) 회의는 대체로 연 1회 정기적으로 개최되며, “정기적인 정보공유를 촉진하고 협약에 명시된 (...) 주제들이 논의될 수 있는 여건을 조성”하는 데 취지가 있다(Carrefour and UNI, 2015: 4). 이 회의에는 전 세계의 노조 대표들이 참석하며, 따라서 현장에서의 사업운영과 관련한 신뢰할 만한 정보를 입수할 수 있다는 점에서 특히 중요하다.
2. 까르푸와 UNI는 까르푸 현장들의 준수여부를 추적하고 검토하기 위해 별도의 연례회의

를 개최하기로 합의하였다(Carrefour and UNI, 2015: 11).

3. “이행의 정도를 평가하고 현 협약의 집행과정에서 직면하게 되는 모든 현안들을 관리하기 위해” 협약의 양 당사자 대표들이 참석하는 상대적으로 적은 규모의 이행회의(implementation meetings)를 연 2회 개최한다(Carrefour and UNI, 2015: 12).

갱신된 협약을 이행하기 위한 첫 단계로 까르푸는 협상과정에 참여하지 않았던 각국의 관리자와 프랜차이즈 가맹점을 대상으로 IFA의 규정들과 그 의미에 대한 교육 및 훈련을 실시하였다(Interview 1a). 공급사슬에 참여하는 다양한 협력업체들에 권한을 부여함으로써 이들이 현지에서 IFA에 대한 책임감을 가질 수 있도록 하는 데 교육의 중점이 있었다.⁶⁾ 까르푸는 공급업체들에 권한을 부여하고, 훈련과 정보를 제공하며, 인식을 고취시킴으로써 그들도 그들의 공급업체들을 이와 동일한 양심적인 방식으로 대할 수 있기를 원한다(Interview 2a). 한편 전국 노조들과 UNI는 조합원들을 통해 이러한 발전상황을 모니터링한다. 협약의 양 당사자는 협약의 이행을 위해서는 본질적으로 문화의 변화가 수반되어야 하기 때문에 이행이 당장 가능한 것이 아니라 지속적인 조치들을 통해 이를 수 있음을 인정하고 있다.

이 협약에 따라 주요 공급업체, 하도급업체 및 프랜차이즈 가맹점들은 노동에서의 기본원칙과 권리를 지켜야 하지만, 이는 상당한 어려움이 따른다. 까르푸는 수천 개의 공급업체 및 하도급업체와 거래하며, 이 업체들은 식품 공급과 수요의 계절적 변동 등에 따라 계속 바뀌는데, 공급사슬 전체를 포괄하는 효과적인 감독기제가 없는 상황이다. 노동원칙의 집행과 감독을 위한 효과적인 기제가 확립되려면 공급사슬의 투명성과 추가적인 자원이 필요하다. 이러한 점에서 협약의 준수를 보장하고 공평한 경쟁의 장(level playing field)을 조성하기 위해서는 효과적인 근로감독제도가 필수적이며, 민간부문의 사적 준수 이니셔티브(private compliance initiatives)는 근로감독제도를 대체할 수는 없더라도 준수를 제고하려는 각국의 노력을 보완할 수는 있음을 인식해야 한다. 당분간 현장에서 공동 활동이 진행되는 경우, 모든 관련 이해관계자들이 참여하는 포용적인 방식으로 나아갈 수 있도록 지속적인 사회적 대화와 상호신뢰의 구축을 최우선으로 한다(Interview 1a).

6) 이 부분은 H&M과 인더스트리얼 글로벌유니온이 체결한 IFA와 유사하다. 이번 호 기획특집 ③의 내용 중 ‘의류산업의 기타 초국적 사회적 대화 기제’(pp.50~51) 참조.

까르푸는 이러한 과정에서 UNI의 역할을 세 가지로 보고 있다. 첫째, UNI는 협약의 내용에
서 비롯되는 근로자 측의 주장을 처리하고 요구사항을 제기해야 할 책임이 있다. 둘째, 다른
기업들에 대해 IFA를 체결하고 올바른 노사관계 형성의 중요성을 인정하도록 독려해야 한다.
셋째, 까르푸의 성숙하고 진지한 상대로서 위험요소들을 미연에 방지하기 위해 까르푸와 긴
밀한 협력관계 속에서 조기경보 및 통제기능을 수행해야 한다(Interview 2a).

현재까지 거둔 성과

UNI와 까르푸가 체결한 IFA는 까르푸의 기업의 사회적 책임 제도를 보완하였으며 이를 통
해 여러 국가에서 양질의 일자리를 촉진하는 데 기여하였다. 근로자 조직화와 관련한 가장 대
표적인 사례로 콜롬비아 현지 노사관계의 발전을 들 수 있다. 2012년에 까르푸가 콜롬비아
내 사업체를 매각하면서 전반적인 노동조합 환경이 어려워지기는 했지만, IFA는 이 국가의
노사관계에 지속적인 영향을 미치고 있다.

콜롬비아 내 IFA 이행

- 까르푸: IFA와 현지 노사관계 발전 간 밀접한 연계 형성 -

“(…) 2011년 까르푸 콜롬비아의 근로자들은 새로운 노동조합(La Union)을 결성하
고, 글로벌기준협약(Global Framework Agreement, 이하 GFA)에 보장되어 있는 자
신들의 권리를 요구하였다. UNI와 기타 협력단체들의 지지에 힘입어, 현지 까르푸 근
로자들은 조직화 운동을 전개하였다. 2015년 9월에 신설 노조의 조합원 수는 전체 근
로자의 60%에 해당하는 7,000명에 이르렀다. 더 나아가 까르푸 콜롬비아 슈퍼마켓의
약 80%에서 근로자 대표가 선출되었다. 이와 같이 강한 조직력을 기반으로 신설 노조
는 임금, 임금 등급, 초과근로, 산전후휴가, 공정한 징계조치, 노조 간부 타임오프(trade
union leave) 및 사회적 대화 의제에 관한 규정을 포함한 2건의 단체협약을 체결할 수
있었다. 과거에 콜롬비아는 까르푸 자회사가 설립되어 있는 국가들 중 까르푸 슈퍼마
켓 체인에 노조나 근로자 대표가 존재하지 않는 유일한 국가였다. 비록 콜롬비아가 비
준하지는 않았지만 까르푸의 GFA에 보장되어 있는 ILO 협약 135호(1971년 근로자

대표 협약)는 새로운 노조를 설립함에 있어 콜롬비아 근로자들이 결사의 자유 및 단체 교섭에 대한 권리를 행사할 수 있도록 지원하는 데 가장 큰 도움이 되었다. 2012년 말에 콜롬비아 내 까르푸 자회사들은 칠레의 소매업체인 센코수드(Cencosud)에 매각되었다. 까르푸 콜롬비아에 새롭게 구축된 노동조합 구조 덕분에 해고를 막을 수 있었고, 매수 기업인 센코수드도 이전에 까르푸와 합의된 바 있는 사회적 대화체계를 준수하기로 결정하였다. 자회사 및 공급업체 단계에서 GFA의 이행을 분석한 다른 사례연구와 비교해 보면, 까르푸의 GFA가 콜롬비아에서 발동된 이 사례는 노조 가입을 확대하고 지역노조의 자체 단체협약 체결 역량을 높여주었다는 점에서 매우 성공적인 사례라 할 수 있다.”

자료 : Voss, E. and F. Hadwiger(2015), *Achieving Decent Work in Global Supply Chains: Lessons learned from Global Framework Agreements*, Draft Policy Paper prepared for ACTRAV, p.15.

2016년 6월 29일에 까르푸는 루마니아에서 오스트리아 소매업체인 빌라(Billa)의 매장 89개를 매입했다. 비노조 사업장이었던 빌라의 근로자들은 매각 이후 2017년 한 해 동안 UNI에 의해 조직화되었다. UNI에 의하면 까르푸-UNI의 IFA 덕분에 이미 루마니아에 상당한 기반이 마련되어 있었기 때문에 그러한 조직화 과정은 순탄했다고 한다(Interview 1a).

2017년 초반에 IFA는 까르푸의 아르헨티나 현지 경영진과 아르헨티나 노조 FAECY 간의 분쟁해결에 기여하였다. 월마트(Walmart) 등의 경쟁 소매업체들이 대다수 참여한 전국 규모의 파업이 진행되고 있는 상황에서, FAECYS는 까르푸 현지 경영진이 출근을 원하는 근로자들에게 여행을 제안하고 있다고 비판하였다. 분쟁해결에 관한 IFA 규정에 따라, 이러한 불만은 현지 경영진에게 먼저 접수된 후에 UNI 전달되었고, UNI는 이를 다시 까르푸의 사회관계부(Social Relations Department)로 통보하여 현지 경영진과의 협의를 통해 문제를 해결하도록 하였다(Interview 1a).

마찬가지로 중요한 사실로서, IFA는 2001년에 발효된 이후 까르푸와 UNI 간에 생산적이며 상호 유익한 업무관계를 제도화하는 기반이 되었다. 이 IFA는 협약의 양 당사자들로부터 지속적인 지지를 받았으며, 이는 각 당사자의 주요 인사에 변동이 있었음에도 IFA의 지속적인 이행이나 추가적인 발전에 부정적으로 작용하지 않았다는 점에서 드러난다.

향후 전망과 관련하여, 까르푸와 UNI는 IFA를 2차 및 3차 공급업체들에 대해서도 확대 적용함으로써 공급사슬 내 근로조건 개선에 IFA가 더욱 크게 기여할 수 있다는 점에 동의한다. UNI에 따르면, 이를 위해서는 추가적인 조치들이 필요하다. 첫째, 식품소매업계 자체의 재정적 기여 등을 통해 IFA의 감독과 이행에 필요한 UNI의 자원을 개선해야 한다. 둘째, IFA에 해당 규정을 개정하고 이와 함께 독립적인 조정제도(arbitration mechanism)를 설치해야 한다(Interview 1a). 또한 산업안전보건 대책을 확충해야 한다(Interview 2a).

■ 식품소매업 초국적 사회적 대화의 기타 형태

까르푸와 UNI는 자료 및 정보 공유를 포함하여 다양한 단계의 사회적 대화에 공동으로 참여한 경험이 많다. 가장 대표적인 사례로, 까르푸와 UNI는 IFA 외에 방글라데시의 화재건물 안전협정(Accord on Fire and Building Safety)에도 참여하고 있다.⁷⁾

까르푸는 최초의 유럽노사협의회지침(European Works Council Directive)이 발효된 1996년에 자체 유럽노사협의회인 유럽정보협의위원회(European Committee for Information and Consultation: CICE)를 설립하였다. CICE는 유럽 6개국의 노조 대표들로 구성되어 있으며 UNI도 정기적으로 참여하고 있다(UNI, 2016).

EU 내 부문별 사회적 대화 위원회(sectoral social dialogue committee)는 소매업과 도매업을 모두 포괄한다. 이 위원회는 UNI 유로파커머스(UNI Europa Commerce)와 유로커머스(EuroCommerce)의 대표들로 구성된다(European Commission, n.d.-b).

식품소매업 관련 ILO의 글로벌 차원의 부문별 회의로는 노사정 회의로 개최된 소매업 고용관계에 관한 세계대화포럼: 양질의 일자리와 경쟁력에 미치는 영향(Global Dialogue Forum on Employment Relationships in Retail Commerce: Their impact on Decent Work and Competitiveness, 2015년)과 소매업의 작업공정 및 근로환경 변화에 따른 고령 근로자들의 요구에 관한 세계대화포럼(Global Dialogue Forum on the Needs of Older

7) 이번 호 기획특집 ③의 내용 중 '의류산업의 기타 초국적 사회적 대화 기제'(pp.50~51) 참조.

Workers in relation to Changing Work Processes and the Working Environment in Retail Commerce, 2011년)을 예로 들 수 있다. ILO의 국제훈련센터(International Training Centre)도 지역적 차원의 사회적 대화활동에 적극적이다. 예컨대 EU, UNI 및 유로커머스와 제휴하여 신생 EU 회원국과 가입 후보국의 노사단체들을 대상으로 상업부문의 역량 구축 및 사회적 대화 개선을 위한 훈련 프로그램(2013~2014)을 실시하고 있다.

■ 결론

갱신된 IFA의 2015년 조인식에서 가이 라이더(Guy Ryder) ILO 사무총장은 다음과 같은 결론을 내렸다.

“이 협약은 노동기준을 적용하고 다양성 차원에서 수준을 높이기 위해 까르푸가 취하고 있는 실질적인 조치들을 잘 보여준다. 이 협약은 존 러기(John Ruggie) 교수의 UN 이행원칙(UN Guiding Principles)과 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)뿐만 아니라 ILO의 기본권 협약들에 기반을 두고 있다. 근로자들의 권리는 존중되어야 하며, 까르푸와 UNI는 이 협약을 체결함으로써 까르푸의 공급사슬 전반에 걸쳐 책임감 있는 사업활동을 촉진하는 기반을 구축하고 있다.”(UNI, 2015)

2015년에 갱신된 IFA는 까르푸와 UNI 양측에 중요한 전진으로 평가된다. 까르푸의 입장에서 프랜차이즈 가맹점 관련 규정의 통합은 다국적기업의 평판에 있어 매우 중요한 의미를 지니는데, 통상적으로 고객들은 직영 매장과 프랜차이즈 가맹점을 구분하지 않기 때문이다. IFA를 2차 및 3차 공급업체들에 대해 적용하는 것과 관련하여, 까르푸와 UNI는 글로벌 공급사슬 내 근로조건 개선에 IFA가 더욱 크게 기여할 수 있다는 점에 동의한다. 이를 위해서는 독립적인 조정기구 설치 등을 통해 분쟁해결제도를 강화하는 것뿐 아니라, 감독과 이행을 위한 추가적인 자원이 필요하다.

전체적으로 까르푸는 다수의 다양한 CSR(기업의 사회적 책임) 이니셔티브를 실행하고 있

으며, 이는 폐기물 처리, 생물다양성 보존, 자사의 공급업체 지원 및 근로자 지원 프로그램들에 반영되어 있다. 또한 까르푸는 방글라데시 협정에 서명하고 소비재 포럼의 사회적 지속가능성 위원회(Social Sustainability Committee of the Consumer Goods Forum)와 같은 산업별 포럼에 참여한 사례에서 알 수 있듯이, 양질의 일자리를 촉진하기 위해 경쟁업체들과 협력할 의사가 있음을 보여주었다. 인권에 대한 다국적기업의 주의의무를 명시한 프랑스 신설법(*loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses*)에 따라 까르푸와 프랑스 내 다른 주요 기업들은 공급사슬 내 위험요소들에 대한 관리를 강화하고, 자회사와 하도급업체 및 공급업체들의 상황을 정기적으로 검토하며, 위험을 줄이고 심각한 피해를 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며, 시행한 조치에 대해 감독과 평가를 해왔다.

UNI에 의하면, IFA의 이행에 대한 까르푸의 의지는 까르푸의 모든 사업 단계에서 목격되며, 이는 현 상황에서 식품소매업의 특이한 경우라 할 수 있다(Interview 1a). 다른 한편으로 까르푸는 UNI를 신뢰할 수 있는 믿음직한 교섭 상대로 높이 평가하고 있다(Interview 2a). 까르푸와 UNI 간의 현 IFA가 2018년 10월에 만료되면서 새로운 IFA를 위한 협상이 곧 시작된다(Interview 2a). 까르푸는 앞으로도 IFA가 초국적 사회적 대화를 위한 핵심 기제가 될 것으로 기대하고 있다(Interview 2a).

향후 초국적 사회적 대화에 대한 UNI의 비전은 다국적기업들과의 개별적인 대화 플랫폼을 ‘하이퍼마켓 동맹(hypermarket alliance)’으로 통합하여 오샹, 까르푸, 메트로 등의 초대형 하이퍼마켓의 모든 노조들이 함께 참여하도록 하는 것이다. 이렇게 되면, 식품소매업의 급변하는 동향에 더욱 즉각적이며 종합적인 방식으로 대응할 수 있을 것이다. 현재 이러한 접근방식에 대해 각 다국적기업과 UNI 간에 논의가 진행 중이다(Interview 1a). **KLI**

참고문헌

- Aeon(2017), *Aeon ASEAN: Our business*, Available at: http://aeonasean.com/ourbusinesses/group_companies.html.
- Barrientos, S.(2001), "Gender, Flexibility and Global Value Chains," *IDS Bulletin* 32(3), pp.83-93.
- Bibby, A.(2016), "Promoting Decent Work in Global Retail Supply Chains: Food and Apparel," *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative Analysis of Opportunities and Challenges for Social and Economic Upgrading*, Geneva, ILO.
- Carrefour(n.d.), *Key figures: Datas for 2017*, Available at: <http://www.carrefour.com/content/key-figures> [22 Feb. 2018].
- _____(2017a), *Presentation of the Group*, Available at: <http://www.carrefour.com/group/presentation-of-the-group>.
- _____(2017b), *Carrefour Romania began remodelling Billa stores*, Press Release, Available at: <http://www.carrefour.com/current-news/carrefour-romania-began-remodelling-billa-stores>.
- _____(2017c), *Carrefour celebrates Diversity*, Press Release, Available at: <http://www.carrefour.com/news/carrefour-celebrates-diversity>.
- Carrefour and UNI(2001), *International framework agreement*.
- _____(2015), *International Agreement For the Promotion of Social Dialogue and Diversity and Respect for Basic Employee Rights*, International framework agreement.
- Deloitte(2017), *Global powers of retailing 2017: The art and science of customers*, London.
- EHI Retail Institute, handelsdaten.de. n.d. Deutschsprachiger Einzelhandel, Einzelhandel in Deutschland. Available at: <https://www.handelsdaten.de/branchen/deutschsprachiger-einzelhandel>.
- European Commission. n.d.-b. *Sectoral social dialogue – Commerce*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1830> [15 Sep. 2017].
- Hadwiger, F.(2015), *Global Framework Agreements: Achieving Decent Work in Global Supply Chains*, Background paper, Geneva, ILO.
- ILO(2015a), *Employment relationships in retail commerce and their impact on decent work and competitiveness*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Employment

Relationships in Retail Commerce, Sectoral Policies Department, Geneva, ILO.

- _____(2015b), "Promoting decent work at the base of the supply chain," *Portfolio of Policy Guidance Notes on Promoting Decent Work in the Rural Economy*, Geneva, ILO.
- _____(2016), *Global supply chains in the food industry: Insights from the Asia-Pacific region*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, Bangkok, ILO.
- _____(2017), *Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration) - 5th Edition (March 2017)*.
- Interview 1a. Interview with representatives of the UNI Global Union on 20 June 2017.
- Interview 2a. Telephone interview with representatives of the Carrefour Group on 25 July 2017.
- National Retail Federation and PwC(2014), *The Economic Impact of the U.S. Retail Industry*, Available at: <https://nrf.com/resources/retail-library/the-economic-impact-of-the-us-retail-industry>.
- Shoprite Holdings Ltd.(2017), *Our success story*, Available at: <https://www.shopriteholdings.co.za/group/story.html>.
- Statista(2017), *Civilian labor force in the United States from 1990 to 2016 (in millions)*. Available at: <https://www.statista.com/statistics/191750/civilian-labor-force-in-the-us-since-1990/>.
- Statistisches Bundesamt, Destatis(2015), *Weiterer Anstieg der Erwerbstätigkeit im Jahr 2014*, Press Release, 5 Jan. Available at: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/01/PD15_001_13321.html.
- UNI Global Union(UNI)(2015), *Carrefour and UNI Global Union bolster their international partnership*, Press Release, Available at: <http://uniglobalunion.org/news/carrefour-and-uni-global-union-bolster-their-international-partnership>.
- _____(2016), *UNI Europa Commerce congratulates Carrefour EWC on its 20 years anniversary*, Press Release, Available at: <http://www.uniglobalunion.org/news/uni-europa-commerce-congratulates-carrefour-ewc-its-20-years-anniversary>.
- US Department of Labor(2015), *Employment by major industry sector*, Dec. Available at: https://www.bls.gov/emp/ep_table_201.htm; see: US Department of Labor. *The changing face of retail trade*. Dec. 2014. Available at: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2014/article/retail-trade.htm>.
- _____(2016), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, Available at: <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm>.
- Ver.di; WABE-Institut Berlin(2015), *Tarifrunde 2015: Beschäftigung im Handel*, March. Available at:

https://www.verdi.de/++file++5547620bbdf98d187700010e/download/2015_Einzelhandel_Branchendaten_KURZ_online.pdf; see: Statista. 2017. *Anzahl der Beschäftigten im Einzelhandel in Deutschland in den Jahren 2004 bis 2016 (in Millionen)*. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/170171/umfrage/beschaefigte-im-einzelhandel-in-deutschland-seit-2004/>.

- Voss, E. and F. Hadwiger(2015), *Achieving Decent Work in Global Supply Chains: Lessons learned from Global Framework Agreements*, Draft Policy Paper prepared for ACTRAV, Available at: <http://actrav-courses.ilo.org/library/global-supply-chains/english/global-supply-chains/global-framework-agreements/support-materials/achieving-decent-work-in-global-supply-chains-lessons-learned-from-global-framework-agreements>.