

의류산업의 다국적기업과 국제산별노조연맹이 체결한 국제기준협약

Special Feature

ILO Sectoral Policies Department (SECTOR)

■ 의류산업의 개요

의류와 섬유는 전체 수출 제조품의 약 5%를 차지한다(WTO, 2017). 주요 의류 수출국가 및 지역으로는 중국을 필두로 유럽연합, 방글라데시, 베트남, 인도를 들 수 있다. 방글라데시의 경우, 2016년 전체 수출품 중 의류의 비중은 86%가 넘었다(ITC Trade Map).

의류산업 공급사슬(garment supply chain)에는 다양한 규모의 여러 주체들이 참여하고 있으며 생산은 분산된 장소에서 파편화되어 이루어지기 때문에 관리하기가 복잡하다(Fernandez-Stark, Frederick and Gereffi, 2011). 모든 단계에서 경쟁이 치열하므로 브랜드사, 구매업체 및 공장들은 디자인, 품질, 배송 및 시장진출 속도에서 유연성을 높임으로써 생산

* 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 4장을 요약한 것이다(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_631043.pdf).

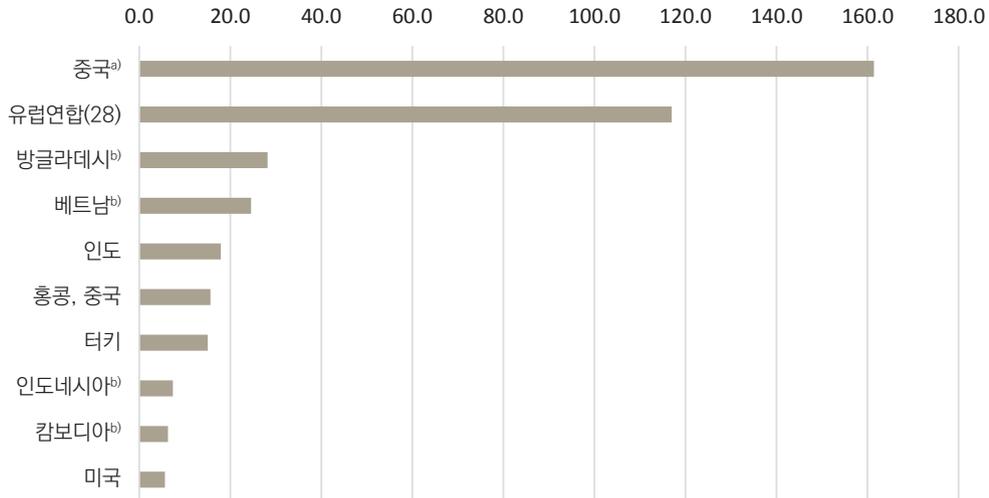
Original articles Copyright ©2018 International Labour Organization.

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.

[그림 1] 2016년 10대 의류 수출국(미화 10억 달러 및 연간 증감률, %)



주 : a) 가공지역(processing zones)을 통해 출하되는 물량을 상당 부분 포함함.

b) WTO 사무국의 추정치를 포함함.

자료 : WTO Secretariat(WTO, 2017).

성을 향상하고, 비용을 줄이며, 이윤 폭을 유지하거나 개선하는 방안을 모색하는 경향이 크다.

의류산업은 노동집약적이며, 특히 여성과 청년층을 포함한 수백만 명의 근로자들에게 고용 기회를 제공한다. 개발도상국에서 의류산업은 국제 및 국내 구매업체들의 하도급으로 운영되며, 경제성장, 일자리 창출 및 빈곤완화에 기여하고 있다(ILO, 2015) 그러나 특히 저비용 국가들의 의류산업에서 나타나는 폭언과 성희롱과 같은 모욕적인 관행뿐만 아니라 장시간 근로와 부적합한 산업안전보건 규정과 같은 열악한 근로조건들은 여러 연구에서 지적되고 있다(ILO, 2014b; Better Work, 2016).¹⁾

최근 중국에서 임금이 꾸준히 오르고 있지만, 방글라데시, 베트남, 인도, 파키스탄, 캄보디아, 스리랑카와 같은 다수의 세계 최대 생산국은 의류산업에서 최저임금이 가장 낮은 국가들이다(ILO, 2014a: 15). 또한 과도한 근로시간과 주휴 및 유급연차에 관한 규정의 미비와 관

1) 2017년 7월에 ILO는 제5차 양질의 일자리 네트워크 규제 회의(5th Conference of the Regulating for Decent Work Network)를 개최하였고, 이 회의에서 전 세계 연구자들은 특히 의류산업의 양질의 일자리에 관해 다양한 측면을 논의하였다.

련하여 주요 현안들도 남아 있다. 많은 공급업체들은 수요 변동, 리드타임 감소, 가격 하락 및 경쟁 가속화에 대처하기 위해 소수의 고속련 근로자들만을 정규직으로 유지하는 방법으로 비용을 최소화하고 있다(Barrientos, Gereffi and Rossi, 2011). 물량이 최고조에 이르는 성수기에는 이러한 근로자들이 임시직과 하도급 근로자들의 도움을 받아 과도한 초과근로를 수행한다(Anner, Bair and Blasi, 2013).

1,134명의 목숨을 앗아간 비극적인 2013년 라나플라자(Rana Plaza) 건물 붕괴사건은 의류산업의 근로조건과 산업안전보장이 시급히 개선될 필요가 있다는 점에 전 세계의 이목을 집중시켰다.

지난 몇십 년간 사회적 대화는 의류산업을 변모시키는 데 핵심적인 역할을 했다(ILO, 2014a: 28). 다중이해관계자 이니셔티브(multi-stakeholder initiative)가 더욱 일반화되고 있으며, 다국적기업들(MNEs)²⁾은 기업행동규범 요건과 기존 법령의 준수를 감독하기 위해 이니셔티브를 확충해 왔다.

여러 국가에서 노동쟁의 건수가 증가하면서 법규의 준수를 보장하고 공평한 경쟁의 장(level playing field)의 구성에 기여할 수 있는 효과적인 근로감독제도의 필요성이 드러나고 있다. 민간부문의 사적 준수 이니셔티브(private compliance initiative)는 정부의 노력을 보완해줄 수는 있지만, 근로감독을 대체할 수는 없다. 노사관계 및 사회적 대화와 관련하여 필요한 개선을 추진하기 위해 많은 다국적기업들은 더욱 효과적인 형태의 협력방안을 적극적으로 모색해 왔다. 기업행동규범과 준수감사(compliance audits) 위주로부터 눈을 돌려, 중장기적으로 공급업체의 역량을 구축하고 노동조건을 개선하기 위해 더욱 포괄적인 접근방식에 중점을 두고 있다(ILO, 2014a: 27).

의류산업의 노동불안은 일반적으로 결사의 자유, 단체교섭, 임금, 급여, 근로시간 및 기타 근로조건들과 관련되어 있다(ILO, 2014a: 29~30). 단체교섭은 국내법과 합의수준에 따라 지역 및 국가 간에 상당한 차이가 있다.³⁾ 유럽은 비교적 관련 제도가 잘 확립되어 있지만(Eurofound, 2013), 기타 지역들은 다른 양상을 보인다. 예컨대 동아시아 지역의 경우, 분

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

3) 국가별 세부 내용은 섬유, 의류, 피혁, 신발 산업의 임금과 근로조건에 관한 ILO 세계대화포럼(ILO Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, 2014)을 위해 작성된 이슈페이퍼 참조.

권화된 단체교섭이나 기업별 단체교섭이 가장 일반적인 방식이다(ILO, 2014a: 30; Yoon, 2009).

의류산업의 다국적기업과 국제산별노조연맹이 체결한 국제기준협약

2017년을 기준으로 주요 의류 브랜드사와 인더스트리올 글로벌유니온(IndustriALL Global Union, 이하 인더스트리올) 간에 체결된 국제기준협약(International Framework Agreements, 이하 IFA)은 총 5건에 달한다. 이러한 브랜드와 소매업체에는 H&M(2004년 유니글로벌유니온(UNI Global Union, 이하 UNI)과 IFA 체결,⁴⁾ 2015년 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조(Industriarbetarnas Metall: IF Metall)와 IFA 체결, 2016년 영구협정 체결), 인디텍스(Inditex; 2007년 인더스트리올과 IFA 체결, 2009년 UNI와 IFA 체결, 인더스트리올과 체결한 IFA를 2014년 갱신 및 2016년 확대), 미즈노(Mizuno; 2011년 체결), 치보(Tchibo; 2016년 체결), 아소스(ASOS; 2017년 체결)가 포함된다. 이 중 두 건은 다국적기업 본국의 산별노조가 함께 체결한 협약이다.

5건의 IFA 중 4건은 유럽의 브랜드사와 소매업체들이 협약 당사자들이다. 일본의 스포츠웨어 기업인 미즈노는 국제섬유·봉제·피혁노동조합연맹(ITGLWF, 현재는 인더스트리올), UI젠센동맹(UI ZENSEN, 현재는 UA젠센(UA ZENSEN)) 및 미즈노 근로자 노동조합과 협약을 체결하였으며, 이는 유일한 비유럽 협약이다. 이 5개의 기업은 전적으로 의류 생산과 판매에만 전념하는 것이 아니라 신발, 액세서리, 선물류, 화장품, 가정용 섬유제품(home textiles) 등을 포함해 다양한 상품들을 제공하고 있다.

위 5건의 IFA는 ILO의 노동에서의 기본원칙과 권리(ILO's fundamental principles and rights at work)를 언급하고 있으며⁵⁾, 대다수는 최저임금, 근로시간, 장애, 산업안전보건 및 산전후휴가와 같은 급여에 관한 기타 ILO 협약과 권고도 언급하고 있다. 아소스, H&M, 인디

4) 2004년에 UNI와 체결한 IFA는 H&M 사업장의 소매 및 행정 업무 종사자들을 적용대상으로 한다 (H&M and UNI, 2004).

5) 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정, 강제노동의 금지, 아동노동의 폐지, 고용 및 직업상의 차별금지를 가리킨다.

텍스 및 치보가 체결한 IFA는 이러한 이슈들과 관련하여 공급업체 및 하도급업체와 협력할 것을 약속하는 규정들을 포함하고 있다. 이 협약들은 어떤 규정이 위반될 경우, 그에 상응하는 구제조치 방안이 마련될 수 있도록 적시에 다국적기업들에 통보되어야 한다고 명시하고 있다. 위반 시 기업의 거래중단 가능성에 대한 내용은 포함되어 있지 않다.

IFA에 명시된 규정들을 이행하기 위해 5개의 다국적기업들은 모두 “(...) 결사의 자유와 단체교섭을 가능하게 하는 환경”을 개발하기 위해서는 협력과 협업이 매우 중요하다는 것을 확인하였다(ASOS and IndustriALL, 2017). 각 협약에서 다국적기업과 국제산별노조연맹(global union federation: GUF) 간의 협력은 주로 공동 프로그램, 훈련활동 및 국가와 공장 수준에서 협약의 적용을 검토하기 위해 연례회의를 수립하고 시행하는 것을 의미한다.

■ H&M, 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조 간에 체결된 IFA

2015년 11월에 H&M은 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조(IF Metal)와 IFA를 체결하였다. H&M은 특히 아시아에 있는 자사의 공급사슬에서 노동과 관련하여 제기되는 이슈들이 점차 늘어나자, 사업전략을 대폭 수정하기로 결정하였다. 독점적인 사업관계를 맺고 있지 않은 공급업체의 공장 인력에 대한 조치들도 포함되도록 기업의 사회적 책임을 확대하였다(Interview 3a).

H&M 그룹은 64개 국가에서 약 4,400개의 매장을 운영하며, 전 세계적으로 161,000명의 근로자를 고용하고 있는 다국적 패션디자인 기업이다(H&M, 2016: 4-5). 2016년 H&M의 총매출액은 미화 335억 달러를 기록하였으며 수익은 21억 달러에 달했다(H&M, 2017a). 자체 생산공장은 없고 공급업체와 하도급업체로부터 상품을 구매한다(H&M, 2017b). H&M의 2016년 지속가능성 보고서(Sustainability Report 2016)에 따르면, H&M 공급업체들에 고용된 근로자는 약 160만 명이었으며, 그중 65%는 여성이었다(H&M, 2016). H&M 공급업체의 약 75%는 동남아시아 국가에 위치해 있으며, 나머지는 중동, 유럽 및 아프리카에 분포해 있다(H&M, 2016: 4).⁶⁾

6) H&M은 1차 공급업체 명단과 2차 공급업체 일부 명단을 발표하는데, 이 업체들에는 방직 및 방직 공

인더스트리올은 의류산업을 포함한 여러 산업에서 전 세계적으로 5천만 명의 근로자를 대변하는 가장 큰 규모의 산별노조 조직이다. 스웨덴 금속노조는 섬유와 의류를 포함하여 여러 산업의 생산직 근로자 약 325,000명이 가입되어 있는 스웨덴의 노동조합이다.

H&M, 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조 간의 IFA는 1년의 유효기간으로 2015년 11월 3일에 체결되어 ILO에 등록되었다. 2016년 9월에는 무기한의 영구협정으로 전환되었다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 26). 이 협약에서 협약 당사자들은 모두 “(...) 체계적으로 구조화된(well-structured) 노사관계는 생산과정에서 안정적이고 지속가능한 사회적 관계를 위한 필수적 요소”이며, 이러한 노사관계는 기업의 생산성을 높이고 “(...) 존중과 존엄성이 보장되는 양질의 일자리”를 창출한다는 점을 인정하였다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015: 1). H&M은 “(...) 사업장에서 인권과 노조의 권리가 존중될 수 있도록 모든 가능한 수단”을 활용할 것을 약속하였다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015: 1). 인더스트리올과 스웨덴 금속노조는 노조의 역량을 강화하고, 단체협약의 체결을 촉진하며, 궁극적으로는 노사관계가 잘 작동될 수 있도록 육성하는 것을 목표로 한다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015: 1).

적용범위

이 협약은 “(...) H&M의 직접 공급업체와 그 하도급업체가 H&M 그룹의 소매사업 전반을 통해 판매되는 상품과 기성품을 생산하는 모든 생산단위와 이러한 생산단위의 노동조합 및 근로자 대표들”에게 적용되는 규정들을 포함하고 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015: 1). 또한 이 협약은 “미가맹 노조들도 인더스트리올과 상호합의함으로써 이 글로벌기준협약(Global Framework Agreement: GFA)의 이행에 참여할 수 있다”고 명시하고 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015: 1). 이 협약은 H&M 공급업체 공장의 모든 근로자에게 적용되며, 그 공장에서 다른 브랜드의 의류를 생산하는 근로자도 적용대상에 포함된다(Interview 1b). 이에 따라 이 IFA의 효력이 미치는 근로자 수는 160만 명을 넘어선다.

장이 포함되어 있으며, H&M 상품의 50%를 생산하고 있다(H&M, 2017c).

H&M의 공급업체와 하도급업체들은 국제노동기준을 존중하도록 되어 있다. 특히 노동에서의 기본원칙과 권리, 근로조건(임금과 급여, 근로시간과 시간제 근로, 산업안전보건) 및 고용정책에 관한 31건의 ILO 협약과 권고를 존중해야 한다. 또한 이 협약은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 아동인권협약(UN Conventions on the Rights of the Child), UN 글로벌 콤팩트(UN Global Compact), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 다국적기업 선언(ILO MNE Declaration), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD MNE Guidelines)과 같은 기타 국제 원칙과 체제를 존중할 것을 촉구하고 있다.

감독과 이행

H&M과 세계적 및 지역적 차원의 노조들은 협약의 효과적인 이행을 위해 협력과 감독이 기본적으로 필요하다는 점에 동의하였다. 이에 따라 세계적, 전국적 및 공장 수준에서 IFA의 감독과 이행을 보장하기 위해 포괄적인 구조(comprehensive structure)가 개발되었다.

- IFA는 경영진과 근로자 대표들이 사업장 수준에서 협력하고 교섭할 것을 명시하고 있지만(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 9), 이행과 관련하여 더 세부적인 내용은 제공하고 있지 않다.
- 국가 수준에서 전국감독위원회(National Monitoring Committee, 이하 NMC)는 사용자와 근로자 대표 간에 신뢰를 구축하고 갈등의 평화적 해결을 촉진하기 위해 단기적 및 장기적 목표와 전략을 수립하는 기제이다. NMC는 H&M, 인터스트리올, 인터스트리올 가맹 전국 노조들의 대표들로 구성된다(Interviews 1b and 4a). 미가맹 노조들도 인터스트리올과 상호합의하에 IFA에 참여할 수 있다. 현재 사용자협회는 NMC에 참여하고 있지 않다. NMC 위원들은 H&M 공급업체와 하도급업체의 노조 및 근로자 대표들과 직접 접촉하며 활동한다. NMC는 위원들에게 갈등해결을 위해 함께 상의하고 노력할 수 있는 정기적인 기회를 제공하는 데 취지를 두고 있다. NMC는 노사관계개발공동위원회(Joint Industrial Relations Development Committee, 이하 JIRDC)에 연례적으로 보고한다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 5; Interview 1b).

- JIRDC는 H&M의 최고경영자(CEO), 인더스트리올 사무총장, 스웨덴 금속노조 위원장 등 협약 체결 당사자의 대표들로 구성된 세계적 수준의 위원회이다. JIRDC는 연례적으로 정기회의를 개최하며, IFA의 전 세계적 이행을 감독하고, 노사관계 증진을 위해 공동 협력의 기회를 모색하며, 적절한 경우 NMC에 자문을 제공해야 할 책임이 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 6-8).

이러한 포괄적인 구조는 H&M 또는 그 공급업체나 하도급업체가 관련된 분쟁의 해결을 촉진하는 데 목적이 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 9-14). 분쟁해결과 IFA 규정의 이행을 위해 전국적 및 지역적 수준에서 사용자와 근로자의 역량과 주인의식을 강화하려는 H&M, 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조의 목적이 반영되어 있다(Interviews 2b, 3a and 4a). H&M에 있어서 NMC는 근로자들을 위한 고충해결 장치가 아니라, 성숙한 노사관계를 발전시키고 사업장 수준에서 분쟁을 해결하는 데 있어 근로자들을 지원하기 위한 플랫폼이다(Interview 3a). 해결에 이르지 못한 심각한 분쟁의 경우, NMC는 JIRDC의 지원과 지도를 요청할 수 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 9-14).

협약의 모든 당사자들은 협상과 분쟁해결을 위하여 전국적 및 지역적 이해관계자들의 인식을 제고하고 역량을 강화해야 할 필요성을 인정하고 있다. H&M은 공급업체와 하도급업체의 역량을 평가하고, 적절한 경우 근로자의 권리와 의무, 노사관계, 단체교섭, 평화적 갈등해결 등에 관한 사용자의 책임에 대해 교육을 제공하는 역할을 수행한다. 인더스트리올과 스웨덴 금속노조는 가맹조직들의 역량을 평가하고, 필요한 경우 H&M 공급업체와 하도급업체 근로자 대표들의 역량을 구축하고 강화해야 할 책임이 있다(H&M, IndustriALL, IF Metall, 2015, para. 22-25; Interview 1b).⁷⁾

현재까지 NMC는 방글라데시, 캄보디아, 인도네시아, 미얀마, 터키 등 5개국에 설치되어 있으며 이 국가들은 대부분 H&M의 주요 소싱국가(sourcing countries)이다(H&M, 2016; Interview 3a). H&M, 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조는 NMC 위원들에게 안정적이고 지

7) 더 자세한 내용은 H&M이 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조와 체결한 IFA의 내용에 관한 원문의 [별첨 1]을 참조하라.

속가능한 노사관계의 수립, 평화적 갈등해결 및 단체협약 체결에 있어 사회적 대화의 역할에 관하여 1차 심화교육을 실시하였다. 뒤이어 협약 당사자들은 IFA의 이행을 위해 단기적 및 장기적 목표들이 설정되도록 지원하였다.⁸⁾ 예컨대 단기적 목표에는 IFA에 대한 방글라데시 사용자협회의 인식 제고, 터키에서 노사 간 상호신뢰 구축, 미얀마 국내 노동법에 대한 노조의 이해를 개선시키는 것 등이 포함되었다(Interview 1b). 터키에서는 H&M, 인디텍스, 치보 및 81개의 정규 공급업체 대표들을 대상으로 세미나를 개최하여 결사의 자유와 근로자 대표의 역할에 대해 교육하였다(Interview 1b).

이러한 이행단계에서 협약 체결 당사자들은 인식 변화와 노사관계 구축에는 더 많은 시간이 필요하다는 점을 인정하였다(Interview 1b). 이에 따라 H&M, 인더스트리얼 및 스웨덴 금속노조는 지속적인 사회적 대화 프로세스를 확립하기 위해(Interviews 2b, 3a, 5 and 6) 이해관계자들의 인식을 제고하고 그들 간에 상호신뢰를 구축하려는 노력을 강화하기로 결정하였다(Interviews 1b, 2b and 3a).

이러한 점에서 IFA는 시간의 흐름에 따라 진화하고 달라진 상황에 맞게 조정되어야 하기 때문에 살아 있는 문서(living document)로 간주되며, 따라서 기술적 및 구조적 변화의 영향을 받는다(Interview 1b).

현재까지 거둔 성과

아래 기술된 바와 같이 IFA는 여러 국가의 갈등해결과 단체교섭 촉진에 기여해 왔다. 면담에 참여한 이들에 의하면, 긴급 현안으로 제기되어 해결된 사안들은 대부분 임금, 근로시간, 산업안전보건 및 사회보장(모성보호와 기타 급여)뿐만 아니라 결사의 자유 및 단체교섭과 관련되어 있다.

IFA가 분쟁해결에 어떻게 기여하였는가를 가장 잘 보여주는 예로 방글라데시 사례를 들 수 있다. IFA에서 설정한 이행방식이 어떻게 당사자 간 대화와 협업을 촉진하여 결과적으로 합

8) 5개의 NMC는 2017년 10월 1~2일에 태국 방콕에서 회의를 개최하고, JIRCD에 각국의 연례보고서를 제출하면서 지식과 경험을 교류하였다(IndustriALL, 2017b).

의로 이끌었는지를 잘 보여준다.

2016년 12월에 방글라데시 다카의 교외 지역인 아술리아(Ashulia)에서 의류공장 근로자들이 임금인상을 요구하면서 노동쟁의와 시위가 발생하였다. 1,600명이 넘는 근로자들이 불법으로 해고되었으며, 그중 800명 이상이 H&M 공급업체 공장에서 근무하던 근로자들이었다(Interview 5). H&M은 다른 20개 브랜드사와 공동으로 근로자들의 권리보호와 노사관계 개선을 촉구하는 서한을 방글라데시 정부에 전달하였다.⁹⁾ 2017년 1월에 H&M의 공급업체들과 인더스트리얼 가맹조직인 방글라데시 의류노동자연맹(Sommilito Garments Sramik Federation: SGSF) 간에 2건의 단체협약이 체결되었다. 그 결과 해고되었던 1,074명의 근로자 중 92%는 해고수당을 받았으며, 2명은 복직되었고 11명은 배치전환을 신청했으며, 76명은 퇴직금 지급권을 인정받았고, 나머지 2건은 아직 협상이 진행 중이다.

미얀마에서는 현지의 지역노조가 양곤(Yangon)의 한 공급업체 공장이 결사의 자유와 단체교섭에 관한 IFA의 규정과 H&M의 기업행동규범을 위반했다는 주장을 제기하였다. 이 노조는 NMC에 지원을 요청하였고, 이에 따라 양곤과 스웨덴에 있는 H&M 지속가능성 사무국(H&M's sustainability offices)에 의해 당사자 간 대화가 시작되었다. 그 결과 당사자 간 단체협약이 체결되었고 해당 공급업체 공장은 노조의 권리를 인정하였다(Interview 3a; McGregor, 2016; IndustriALL, 2016).

2015년 11월에 파키스탄에서는 사회보장의 미비, 보험, 최저임금 미만의 급여, 임금체불 등의 문제에 관하여 단체교섭을 진행하는 과정에서 88명의 근로자들이 해고되었다. 당시 파키스탄에는 NMC가 설치되어 있지 않아서 현지의 지역노조가 직접 IFA의 협약 당사자들과 접촉하였다. 파키스탄 내 인더스트리얼 가맹노조와 해당 공장 경영진의 공동협상을 통해 근로자들은 복직되었고 임금을 지급받게 되었다(IndustriALL, 2016).

9) 방글라데시 정부에 보내는 공동서한은 <http://www.fta-intl.org/sites/default/files/Letter%20to%20Prime%20Minister.pdf> 에 접속하여 볼 수 있다.

■ 의류산업의 기타 초국적 사회적 대화 기제

1997년에는 소매업에 종사하는 H&M 근로자들을 대상으로 포함하는 유럽노사협의회(European Works Council: EWC)가 설립되었으며(EWC Database), 이는 2004년 UNI와 체결한 IFA의 전신이다. 또한 1999년에 EU는 섬유와 의류의 제조 및 생산을 포괄하는 부문별 사회적 대화 위원회(sectoral social dialogue committee)를 설립하였다. 이 위원회는 인더스트리올 유럽노동조합(IndustriALL European Trade Union)과 유럽의류섬유총연맹(European Apparel and Textile Confederation)의 대표들로 구성된다(European Commission, n.d.-c).

H&M은 2013년 5월 13일에 방글라데시에서 ‘협정(Accord)’으로 일반적으로 알려진 화재 건물안전협정(Accord on Fire and Building Safety)을 체결함으로써 이 협정을 체결한 최초의 브랜드가 되었다. 글로벌 브랜드사, 소매업체 및 노조 간에 체결되어 법적 구속력을 지니는 이 협정은 방글라데시에서 합당한 보건안전 대책을 실시하고 안전하고 지속가능한 산업을 보장하는 데 목적이 있다. 현재까지 200개가 넘는 국제적인 기업들이 이 협정을 체결하였으며, 이에 따라 2백만 명이 넘는 근로자들과 1,700여 개의 공장들이 이 협약의 적용을 받고 있다. H&M은 운영위원회의 구성원으로서 다른 기업들, 인더스트리올, UNI, 현지의 지역노조, 사용자단체 및 정부와 긴밀히 협력한다(ILO, 2014: 33). 이 협정은 2018년까지 효력이 연장되었으며, 2019년 5월에는 추가적인 281일의 근로일수 동안 협정의 운용을 지속하는 양해각서가 고등법원의 승인을 받았다(Oldenziel, 2017).

또한 H&M과 인더스트리올은 산별 단체교섭과 책임감 있는 구매관행을 통해 의류산업 전반에 공정한 노동조건과 생활임금을 확립하기 위해 글로벌 브랜드사, 소매업체 및 노조들이 주도하는 이니셔티브인 실행, 협업, 전환(Action, Collaboration, Transformation: ACT)의 회원으로 참여하고 있다(IndustriALL, 2015; Holdcroft, 2015).

ILO는 1937년 이래 섬유, 의류, 피혁 및 신발 산업과 관련하여 정부, 사용자 및 근로자가 참여하는 세계적 차원의 노사정 3자 회의를 개최해 왔다. 2005년에는 다자간섬유협정(Post-Multi Fibre Agreement) 이후의 환경에서 섬유와 의류 산업의 공정한 세계화 촉진에 관한 노사정 회의가 개최되었다. 최근 2014년에는 섬유, 의류, 피혁 및 신발 산업의 임금과 근로시간

에 관한 세계대화포럼(Global Dialogue Forum)에서 이 산업들의 향후 대책에 대한 권고가 채택되었다. 이러한 회의들의 논의결과는 노사정 삼자구성 주체들이 각자 행동계획을 설계하는 데 활용되었으며, 여러 ILO 프로젝트의 이행과정에 정보를 제공하였다.

2019년 2월에 개최된 초국적 사회적 대화에 관한 전문가 회의(Meeting of Experts on Cross-Border Social Dialogue)에서는 IFA를 초국적 사회적 대화의 중요한 한 형태로 인정하는 결론(conclusions)을 채택하였다. 이 회의는 IFA가 다국적기업의 사업체 및 사업활동 내에서 결사의 자유와 단체교섭에 대한 권리를 포함하여 노동에서의 기본원칙과 권리가 존중되는 데 도움이 되는 조건을 조성한다고 결론지었다.

끝으로 ILO와 국제금융공사(IFC)가 공동으로 추진하는 더 나은 노동 프로그램(ILO-IFC Better Work Programme)이 현재 8개국에서 총 190만 명 이상의 근로자가 고용되어 있는 1,450개 공장에서 진행 중이다. 이 프로그램의 자문위원회에 공여국 정부들과 인터스트리올, 미국 국제비즈니스협의회(United States Council for International Business), 국제사용자기구(International Organisation of Employers) 및 국제노동조합총연맹(International Trade Union Confederation)의 대표들이 속해 있다는 점에서 이 자문위원회도 초국적 사회적 대화에 해당한다.

■ 결론

의류산업의 경우, 초국적 사회적 대화는 지역 및 국가 간에 상당한 차이가 있다. H&M, 인터스트리올 및 스웨덴 금속노조는 결사의 자유, 사회적 대화, 단체교섭 및 평화적 갈등해결을 촉진하기 위해 노사관계 구조를 체계적으로 발전시키려고 노력을 기울여 왔다.

지난 10년간 IFA는 이전보다 훨씬 더 포괄적인 적용범위와 이행기제를 갖추게 되었다. 2015년 11월에 IFA가 갱신되고 2016년 9월에 영구적인 협약으로 발효된 이후, 5개의 주요 의류 수출국에 NMC가 설치되어 양질의 일자리를 촉진하는 단기적 및 장기적 목표에 집중해 왔다. NMC와 JIRDC의 설치하는 생산공장, 기업별 수준의 근로자 대표, 전국 노조 및 기타 관련 이해관계자들을 참여시킴으로써 이해관계자들의 역량을 강화하는 포용적인 접근방식에 해

당한다. NMC는 현지 상황에 맞게 조정될 수 있고, 새로운 현안에 즉각적으로 대응할 수 있으며, 분쟁해결 과정에 관련 이해관계자들을 참여시킬 수 있기 때문에 IFA를 이행하는 데 있어 특히 중요한 수단임이 입증되었다.

현재까지 거둔 성과를 살펴보면, 다른 초국적 사회적 대화 이니셔티브들과 함께 IFA가 노사 관계를 강화시키는 데 어떻게 기여할 수 있는지를 알 수 있다. 혁신적인 이행전략은 더욱 성숙한 노사관계를 육성할 뿐 아니라 사회적 대화도 촉진한다. 양질의 일자리 부족 문제를 해결하기 위한 이러한 접근방식은 다른 글로벌 브랜드사와 현지의 모든 관련 협력업체들의 선제적인 협업이 병행될 때 특히 효과적이다. 현지의 NMC는 구체적인 국가 수준의 도전과제들을 초기에 파악할 수 있도록 한다. 또한 IFA는 인디텍스, 치보, 그리고 아직까지 IFA를 체결하지 않은 기타 글로벌 브랜드사 및 구매업체들과 더욱 긴밀하게 조정하도록 독려함으로써 이들과의 협력을 강화하였다.

이 글에서 살펴본 IFA는 모든 단계에서 성숙한 방식으로 해결방안을 모색하고 갈등을 해결하는 데 도움이 되는 환경을 조성할 뿐 아니라 협력을 위한 체계를 제공해 주었다. 이러한 합의의 잠재력을 완전히 실현하기 위해서는 공급업체, 최고 경영진 및 근로자 간에 존중과 신뢰가 구축될 수 있도록 모든 주요 이해관계자들의 인식을 제고하고 역량을 강화하는 것이 중요하다. 역량 구축을 가속화하고, 취약한 근로관계를 강화하며, 원활하게 작동하는 안정적인 사회적 대화를 발전시키기 위해서는 지속적인 노력이 필요하다. 선도적 의류 브랜드사들 간의 협업 강화를 통해 공동대책을 마련하고, 노력의 중복을 피하며, 국내법 및 국제노동기준의 준수를 제고하는 총체적인 역량을 강화할 수 있다.

현재까지 NMC는 이해관계자들의 전국적 참여를 통해 주로 국가 및 사업장 수준에서 결사의 자유와 단체교섭의 기본원칙을 강화하는 데 중점을 두어 왔다. 최근에 NMC는 더욱 선제적이며 광범위한 의제들을 개발하기 시작했다. 상위 공급업체(upstream suppliers), 도급업체 및 하도급업체에 대해서도 완전한 영향을 미치기 위해서는 NMC가 다른 국가들로 확산되어야 할 뿐 아니라, 협약의 준수를 보장하고 이를 통해 공평한 경쟁의 장을 조성하는 데 핵심적인 요소인 더욱 강력한 근로감독제도가 요구된다.

물론 IFA는 의류산업의 모든 문제들을 해결하거나 국내 규범체계와 노동시장 제도를 대체하려는 것이 아니다. 의류산업의 여러 초국적 사회적 대화 기제 중 하나일 뿐이다. 다른 산업

의 IFA와 비교할 때, H&M과 인더스트리올 및 스웨덴 금속노조가 체결한 IFA는 국가 수준에서 혁신적인 이행방식을 수립하는 데 성공적이었다. 이는 향후 건전하고 효과적인 노사관계의 기반을 마련하고 더욱 통합적인 접근방식을 도출하는 데 기여할 수 있다. **KLI**

참고문헌

- Anner, M., Bair, J. and Blasi, J.(2013), *Towards joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks*, Pennsylvania State University.
- ASOS, and IndustriALL(2017), *Global Framework Agreement between ASOS.com Limited and IndustriALL Global Union*. Available at: <https://www.asosplc.com/~media/Files/A/Asos-V2/documents/corporate-responsibility/asos-industriALL-gfa.pdf> [03 Oct. 2017].
- Barrientos, S., Gereffi, G. and A. Rossi(2011), “Economic and social upgrading in global production networks,” *International Labour Review* 150(3-4), Geneva, ILO.
- Better Work(2016), *Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers’ lives and boosting factory competitiveness. A summary of an independent assessment of the Better Work programme*, Available at: <https://betterwork.org/blog/portfolio/impact-assessment/> [25 Sep. 2017].
- European Commission. n.d.-c. *Sectoral social dialogue – Textile and clothing*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1858> [25 Sep. 2017].
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(Eurofound)(2013), *Representativeness of the European social partner organisations: Textiles and clothing sector*, Dublin.
- European Works Councils (EWC) Database. Available at: <http://www.ewcdb.eu/> [16 Sep. 2017].
- Fernandez-Stark, K., Frederick, S., G. Gereffi(2011), “The Apparel Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development”, in G. Gereffi, K. Fernandez-Stark and P. Psilos, *Skills*

for Upgrading: Workforce Development and Global Value Chains in Developing Countries, Duke University, North Carolina.

- Holdcroft, J.(2015), “Transforming supply chain industrial relations” in *International Journal of Labour Research* 7(1-2), pp.95-104. Geneva, ILO.
- H&M, UNI(2004), *Agreement between H&M Hennes & Mauritz AB and Union Network International on Cooperation in order to secure and promote fundamental worker’s rights at H&M’s workplaces worldwide*, Available at: https://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/Policies/RM_UNI_AND_HM_LINK_1178884959035.pdf [13 Mar. 2017].
- H&M, IndustriALL, and IF Metall(2015), *Global Framework Agreement between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL Global Union and Industriefacket Metall on Compliance and implementation of International Labour Standards at the Suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, Available at http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf [13 Mar. 2017].
- H&M(2016a), *The H&M Group Sustainability Report 2016*, Available at: http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/2016%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2016_FullReport_en.pdf [26 June 2017].
- _____(2017a), *H&M Group at a glance*, Available at: <http://about.hm.com/en/about-us/h-m-group-at-a-glance.html> [26 June 2017].
- _____(2017b), *Working Conditions*, Available at: <http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/working-conditions.html> [26 June 2017].
- _____(2017c), *Our supplier factory list*, Available at: <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html> [26 June 2017].
- ILO(2014a), *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva.
- _____(2014b), *Points of consensus*, Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, ILO.
- _____(2015c), *Resolution concerning small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation*, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).

-
- International Trade Centre(ITC) Trade Map 2017, Available at: <http://www.trademap.org> [8 Sep. 2017].
 - Interview 1b. Interview with the representative of IndustriALL Global Union on 19 June 2017.
 - Interview 2b. Telephone interview with the representative of IF Metall on 10 July 2017.
 - Interview 3a. Telephone interview with the representative of H&M on 6 July 2017.
 - Interview 4a. Telephone interview with the representative of H&M in Bangladesh on 3 Aug. 2017.
 - Interview 5. Telephone interview with the representative of Sommito Garments Sramik Federation (SGSF) trade union, member of the National Monitoring Committee (NMC) in Bangladesh on 17 Aug. 2017.
 - Interview 6. Telephone interview with the representative of H&M in Turkey on 29 Sep. 2017.
 - IndustriALL Global Union(IndustriALL)(2015), *Industry bargaining for living wages*, Press release. Available at: <http://www.industriall-union.org/industry-bargaining-for-living-wages> [13 Mar. 2017].
 - _____(2016), *Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts*, Press release. Available at: <http://www.industriall-union.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> [13 Mar. 2017].
 - _____(2017b), *Committees implementing GFA with H&M meet to strengthen industrial relations*, Available at: <http://www.industriall-union.org/implementation-arm-of-hm-gfa-meet-to-strengthen-industrial-relations> [13 Nov. 2017].
 - McGregor, L.(2016), “H&M Inks Permanent Agreement with IndustriAll and IF Metall”, in *Sourcing Journal online*. Press release, Available at: <https://sourcingjournalonline.com/hm-industriall-metall/> [15 May 2017].
 - Mizuno, ITGLWF, UI ZENSEN, and Mizuno Workers’ Union(2011), *Global Framework Agreement between Mizuno Corporation, International Textile, Garment & Leather Workers’ Federation, The Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers’ Unions and Mizuno Workers’ Union*, Available at: <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Mizuno/mizuno-gfa-english.pdf> [13 Mar. 2017].
 - Oldenzel, J.(2017), *Accord Continuation Beyond May 2018*, Press release. Available at: <http://bangladeshaccord.org/2017/10/accord-continuation-beyond-may-2018/> [11 Nov. 2017].