Special Feature

글로벌 노사관계의 진화 : 글로벌협약과 유니글로벌유니온

Christy Hoffman (유니글로벌유니온 사무총장)

■ 서 론

글로벌협약(Global agreements)은 초국적 사회적 대화(cross-border social dialogue)의 중요한 형태로서 중요성이 점차 커지고 있으며, 이는 국제노동기구(International Labor Organization, 이하 ILO) 등 다수의 국제기구들도 인정하는 바이다(글로벌협약은 국제기준협약(International Framework Agreements: IFA) 또는 초국적기업협약(Transnational Company Agreements: TCA)으로도 알려져 있다). 실제로 2019년에 개최된 ILO 초국적 사회적 대화에 관한 전문가위원회 회의(이하, 전문가회의)는 ILO가 "양질의 일자리 부족을 해소하고 노동권을 증진하기 위한 도구로서 초국적기업협약의 체결을 촉진"해야 한다는 결론을 내렸다.[1] 국제산별노조연맹(global union federations)과 다국적기업 간에 체결되는 이러한 협약은 다국적기업의 모든 근로자들에게 적용되는 구체적인 권리와 기준을 규정하고 있다(그리고 이 협약이 하도급업체 및 공급업체에 대해서도 적용되는 경우가 점차 늘어나고 있다).

1) International Labour Organization(2019), *Conclusions of the meeting of experts on cross-border social dialogue*, Geneva, Governance and Tripartism Department, ILO, p.5, paragraph 4. 이 글의 저자는 이 전문가위원회에서 근로자 대변인 역할을 하였다.

물론 글로벌협약이 만병통치약은 아니지만 많은 국가에서 결사의 자유에 대한 권리와 교섭할 권리가 무시되는 우려스러운 상황을 해결할 수 있는 중요한 도구이다. 실제로 아래에서 논의되듯이 이러한 권리에 대한 공격은 계속 증가하고 있으며 단체협약의 적용을 받는 근로자들의 비중은 전 세계적으로 계속 감소하고 있다.

글로벌협약은 국제기준과 기본원칙[2]에 포함되어 있지만 오늘날 경제에서 무시되는 경우가 많은 조직하고 교섭할 기본적 권리들을 확보하는 데 중점을 두고 있다. 유니글로벌유니온(UNI Global Union, 이하 UNI)의 현재 글로벌협약들은 대부분 ILO 협약들에서 한 단계 더 나아가 노조 조직화를 반대하거나 방해하지 않겠다는 사용자들의 명시적인 약속을 포함하고 있다. 일부 협약은 더 나아가 조직화 과정에서 노조가 근로자들에 접근할 수 있도록 허용하고 있다. 보다 최근에는 다수의 기업에서 글로벌 인력의 역할이 확대되는 것과 함께 일부 글로벌협약은 직장 내 성희롱 근절에 대한 약속, 산전후휴가 또는 디지털 연결차단권과 같은 새로운 현안들을 포함하기 위해 그 범위가 확대되었다.

글로벌협약은 다국적기업이 그 경영모델과 무관하게 자사의 사업활동 전반에 대해 책임이 있으며, 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, 이하 CSR) 정책은 노조의 참여 없이 단독으로는 신뢰할 수 있는 선택지가 아니라는 인식을 포함하고 있는데, 이러한 내용은 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)[3]과도 일치한다. 실제로 글로벌협약은 기업의 인권실천점검의무(human rights due diligence)의 중요한 요소로 볼 수 있다.

서비스직 근로자들을 대변하는 국제산별노조연맹인 UNI의 관점에서 보면, 세계경제에서 노사관계가 진화하고 있다는 것을 보여주는 증거로서 글로벌협약의 영향력과 적용범위는 향후에도 계속 증가할 것이다.

2) International Labour Organization(2010), *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its follow-up*, Geneva, ILO, p.7, paragraph 2.
3) United Nations(2011), *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, New York, United Nations.

■ 배 경

지난 수십 년에 걸쳐 경제적 불평등의 급격한 확대와 이것이 인류에 미치는 위협에 관한 보고서는 셀 수 없을 정도로 많다. 이러한 경제적 불평등의 확대에 더해 세계화와 기술적 변혁까지 진행되면서 근로환경은 잔혹함과 불안으로 점철되는 경우가 많으며 사회정의는 요원해졌다.

결사의 자유에 대한 존중은 위기에 처해 있다. 노조활동가들은 반노조 정서가 나날이 악화되고 있다는 것을 직접적으로 인식하고 있지만, 투자자들을 대상으로 다국적기업의 사회적 책임관행에 대해 자문을 제공하는 저명한 연구센터인 비제오(Vigeo)도 최근의 보고서에서 이 문제를 매우 자세히 연구하였다. 비제오 보고서에 따르면 그동안 면밀히 관찰한 수천 개의 다국적기업들의 CSR 이행의지 중 결사의 자유에 대한 의지가 가장 약한 것으로 나타났다.[4] 비제오의 한 연구자는 다국적기업들이 다른 분야에서는 가시적인 진전을 이루었음에도 결사의 자유에 대한 존중은 오히려 후퇴하고 있다고 지적하였다. 이러한 비제오의 연구결과와 일치하는 국제노동조합총연맹(International Trade Union Confederation: ITUC)의 연구에 따르면, 근로자들이 노조를 설립하거나 가입할 권리를 인정하지 않는 국가의 수는 2018년 92개국에서 2019년 107개국으로 증가하였다.[5]

이와 관련하여 이 주제에 관한 글로벌 딜(Global Deal),[6] 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD)[7] 및 ILO의 최근 보고서도 기록하고 있듯이 단체협약 적용률도 전 세계적으로 감소하였다. 이러한 감소는 전 세계적으로 민주주의를 위협하는 소득불평등과 부의 불평등의 급격한 확대와도 직접적으로 연관되어 있다.

4) Delautre, G.(2019), "Uneven practices in voluntary labour commitments," cited in ILO, Report for discussion at the meeting of experts on cross-border social dialogue, Geneva, ILO, p.41, paragraph 3.
5) ITUC(2019), *Global Rights Index 2019,* Brussels, ITUC, p.6.
6) Global Deal – OECD – ILO(2018), "Building Trust in a Changing World of Work – The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018," Geneva, The Global Deal.
7) OECD(2017), "Collective Bargaining and Workers' voice in a Changing World of Work," Paris, OECD, p.126, paragraph 6.

각국 정부는 투자유치를 위해 노동기준과 그 집행을 경쟁적으로 완화하고 있다. 국제시장에서 경쟁해야 한다는 압박감은 정부들로 하여금 노동기준에 대한 존중을 포기하도록 쉽게 유도할 수 있는 반면, 이로 인해 발생하는 거버넌스 격차(governance gaps)는 개인이나 기업의 위법행위에 대해 적절한 제재나 구제방안 없이 넘어가는 허용적인 환경을 제공한다.

UNI 가맹조직들은 이러한 권리의 결핍(deficits in rights)을 직접적으로 목격하고 있다. 예컨대 UNI 가맹조직들은 독일 다국적제약사인 프레지니우스(Fresenius)가 한국을 포함한 전 세계적인 사업활동 중 보여준 우려스러운 수준의 노동학대 패턴에 대해 기록하였다. 한국 노조들은 프레지니우스가 반노조적 괴롭힘(anti-union harassment), 임금 및 근로시간 문제, 노조와 협의 없는 고용규칙의 부당한 변경에 관여했다고 보고한다. 전 세계 노조들은 근로자들의 권리가 존중되도록 보장하고 현지 경영진에 대해 기업의 행동규범보다 더 강력하게 책임을 물을 수 있도록 보장하기 위해 글로벌협약의 체결을 촉구하고 있다.

기업의 책임을 묻지 않을 경우 근로자들에게 발생할 수 있는 나쁜 결과의 가장 극단적인 사례가 1,134명 이상의 근로자들의 목숨을 앗아간 방글라데시 라나플라자 건물 붕괴사건(Rana Plaza collapse)이다. 이 사건에서 의류 공급업체의 현지 경영진은 방글라데시의 기본적인 법적 요건은 물론이고 안전한 일터에 대한 자사 근로자들의 권리를 완전히 그리고 의도적으로 무시하였고, 그 결과 수천 명의 사상자가 발생하였다. 당시 라나플라자 건물에서 의류를 생산한 글로벌 기업들에 대해 분노한 대중은 윤리적인 대응을 요구했다. 이 사건은 현지 법의 취약성을 보여주는 사례라기보다는, 오히려 기업들로부터 경쟁적인 압력을 받으면 현지 정부가 법을 전혀 집행하지 못한다는 것과 글로벌 기업들이 자사의 공급사슬 내에 충분한 기준을 집행하지 않고 있다는 것을 보여주는 전형적인 사례이다.

■ UNI와 글로벌협약

UNI는 전 세계 150개국 이상에서 가장 빠르게 성장하는 산업부문의 근로자 2천만 명 이상을 대변한다. UNI의 가맹노조들은 통신, 민간보안, 우편 및 물류, 청소, 소매, 금융, 돌봄, 그래픽 등을 포함한 산업의 근로자들을 대변한다. UNI는 해당 산업부문에서 노조의 입지를 강화

하기 위한 노력의 일환으로 다양한 그룹의 사용자들과 약 60개의 글로벌협약을 체결하였다. 2018년 6월에 개최된 UNI글로벌유니온 세계총회 이후 UNI는 거의 총 12개에 달하는 글로벌협약을 보완, 갱신 및 체결하였다. 대부분의 협약이 유럽 기업들과 체결한 것이지만 일본, 브라질, 인도네시아 및 남아프리카 공화국의 기업들과도 협약을 체결하였다.

이러한 협약을 체결한 사용자들은 세계 최대 규모의 민간부문 사용자들을 대표한다. 까르푸의 37만 4천 명 근로자들은 2000년 이래 글로벌협약의 적용을 받아왔다. 120개국 이상에서 약 62만 명의 근로자들을 고용하고 있는 대규모 보안업체인 G4S는 2009년에 협약을 체결하였다. 이온(AEON)은 42만 명의 근로자들을 고용하고 있는 일본 최대 규모의 사용자로서 2014년에 협약을 체결하였다. 일부 글로벌협약은 직접 고용한 근로자들을 적용대상으로 하는 것에서 더 나아가 하도급업체의 의무사항도 포함하고 있으며, 일부 협약의 경우 자회사뿐만 아니라 프랜차이즈 가맹점도 적용대상으로 포함한다.[8)]

이러한 전통적인 글로벌협약 이외에도 UNI는 2013년 5월에 인더스트리올 글로벌유니온(IndustriALL Global Union, 이하 인더스트리올)과 함께 방글라데시 화재건물안전협정(Accord on Fire and Building Safety, 이하 방글라데시 협정)을 체결한 2개의 근로자단체 중 하나가 되었다. 지금까지 200개 이상의 브랜드사와 소매업체가 이 협정에 서명하였다. 전형적인 글로벌협약은 아니지만 이 '협정(Accord)'은 노사관계에서 UNI와 국제산별노조의 역할에 대한 하나의 전환점이 되었다. 근로자들의 생명을 구하는 이 방글라데시 협정은 방글라데시 기성품 의류산업(RMG industry)에서 근로자 안전이 최우선이 되도록 보장하였다. 이 협정은 2018년에 효력이 연장되었으며, 2019년 초에는 방글라데시 정부, 의류산업 및 노조 간에 새로운 구조로 전환하기로 합의가 이루어졌다.

8) 예컨대 오랑주와의 협약은 도급업체와 자회사를 적용대상으로 포함하고 까르푸와의 협약은 프랜차이즈 가맹점을 적용대상으로 포함하고 있다.

■ 글로벌협약 내용

결사의 자유 강화

초기 글로벌협약들은 지속적인 대화에 대한 기대뿐만 아니라 1998년 ILO의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)[9]을 통해 채택된 핵심노동기준(core labor standards)을 존중하겠다는 사용자들의 약속을 주로 반영하는 단순한 형태였다.[10]

그러나 지난 10년 동안 글로벌협약은 이런 매우 짧은 원칙의 선언에서 의무사항을 보다 명확하게 기술하는 방향으로 발전하였다. 결사의 자유에 관한 조문이 실제로 보다 쉽게 적용될 수 있도록 하기 위해 국제산별노조들과 사용자들 모두는 국제규범에 대한 언급 이외에도 상호 기대사항을 보다 명확히 서술하는 것을 선호하게 되었다.[11]

UNI의 글로벌협약에는 이제 일반적으로 근로자들이 사용자의 방해 없이 노조를 조직화할 수 있고 노조인정에 있어 어떤 장애물도 없을 것이며, 조직화를 보장하는 합의의 효력을 발생시키기 위해 노조가 근로자들에게 접근할 수 있도록 한다는 약속이 포함되어 있다. 최근에 유니크레딧(UniCredit)과 체결한 협약은 회사가 "모든 근로자들에게 회사의 중립적인 입장을 전달"할 것이라고 규정하고 있다.

결사의 자유 및 조직화 과정을 종합적으로 다루는 협약의 예로 가장 최근인 2016년에 체결한 시큐리타스(Securitas) 협약이 있다. 이 협약은 협약의 원칙에 따라 구체적인 인정협약과 접근협약(recognition and access agreements)은 지역 차원에서 협상한다고 규정하고 있다. 경영진은 조직화 과정 동안에 긍정적인 입장을 유지해야 하며 이러한 과정을 '반대하지 않을'

9) 각주 2 참조. 핵심노동기준은 결사의 자유 및 단체교섭에 대한 권리와 아동노동 및 강제노동의 금지를 포함한다.
10) 예컨대 2004년에 H&M과 체결한 초기의 협약은 1페이지 분량의 단순한 형태의 문서였다. 이 협약은 '기본적 인권' 및 핵심노동기준 목록을 명시적으로 언급하면서 UN 글로벌 컴팩트(UN Global Compact)와 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 지지하겠다는 대규모 소매업체의 약속을 보여주고 있다.
11) 예컨대 ILO 핵심협약(core ILO Conventions), UN 세계인권선언(UN Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등이다.

것이다. 노조의 요청이 있을 경우, 자유롭게 선택할 권리는 서면으로 근로자들에게 안내될 것이다. 그리고 시큐리타스는 "현지 노조가 노조 가입과 지지에 따른 혜택을 설명할 수 있도록 접근협정(access arrangements)의 체결을 촉진하기 위해 지역 차원에서 협상할 것이다.[12)]

앞에서 서술한 이러한 명시적인 조문이 없더라도 조직화에 대한 사용자의 저항이 전형적으로 심한 국가에서도 글로벌협약이 활용된 바 있다.

상업부문에서 스페인의 인디텍스(Inditex) 그룹과 체결한 글로벌협약은 인디텍스 자회사인 자라(Zara)의 미국 근로자들이 공정한 과정(fair process)을 통해 조직화할 수 있도록 보장하는 데 활용되었다. 글로벌협약 덕분에 UNI, UNI의 가맹노조인 도소매업및백화점노조연합(Retail, Wholesale and Department Store Union: RWDSU) 및 자라는 사상 처음으로 자라의 근로자들이 노조 조직화에 적대적인 것으로 악명 높은 미국에서 자유롭게 노조를 결성하기 위해 투표할 수 있도록 보장할 수 있었다.

콜롬비아에서는 전국적으로 분포된 73개 매장의 근로자들이 새 노조를 출범시키고 교섭타결을 이끌어낼 수 있도록 하기 위해 까르푸와 체결한 협약에 의존하였다. 2012년에 콜롬비아의 노동조합은 콜롬비아 최대 규모의 소매업 노조로 발돋움하였으며, 12,000명 이상의 근로자들에 적용되는 소매업 사상 최초의 단체협약을 체결하였다.[13)]

또한 관리자가 노조를 '반대하지 않을 것'이라는 선언을 포함하고 있는 BNP파리바(BNP Paribas) 글로벌협약을 그 자회사인 미국 내 뱅크오브더웨스트(Bank of the West)에 적용하려는 논의가 현재 진행 중이다.

대화의 중요성

모든 글로벌협약에서 중요한 한 가지 특징은 협약 당사자들의 회의에 대한 약속이다. 문제점과 진행상황을 검토하고, 어떤 경우에는 특히 새로운 시장에 진출하거나 다른 변화를 추진

12) UNI와 시큐리타스 간에 체결한 협약에 포함된 노조의 권리에 관한 구체적인 조문에 관해서는 이 글의 부록 1 참조.

13) UNI Global Union(2012), *UNI Global Union Breaking Through Awards 2012,* Nyon, UNI Global Union.

하려는 회사의 결정과 관련하여 미래에 대한 계획을 세우기 위해 회의를 개최한다. 글로벌협약의 대부분은 연 1~2회 회의 개최를 의무화하고 있으며, 분쟁이나 갈등이 있을 경우 더 자주 만나는 것을 선택할 수 있도록 하고 있다.

DHL은 독일정부의 인가하에 UNI 및 국제운수노동조합연맹(International Transport Workers' Federation: ITF)과 의정서에 합의하였는데, 이 의정서를 통해 국제산별노조들과 DHL 글로벌 경영진은 지역 차원에서 해결할 수 없는 노사문제를 논의하고 해결하려고 시도하기 위해 연 4회 회의를 개최하기로 약속하였다. 이것은 터키에서 부당해고된 노조 지지자들이 복직되는 결과로 이어졌으며, 말레이시아, 세네갈 및 기타 지역에서 성공적인 조직화에도 기여하였다.

일본기업 이온과 UNI 간에 체결된 협약은 정기적이고 성공적인 대화의 모델이며, 이 협약은 노조가 회사의 지역적 확장을 지원하면서도 타국 근로자들의 권리가 존중되도록 보장할 수 있는 수단으로 간주된다. 한국의 경우에도 미국에 본사를 둔 다국적기업인 오라클(Oracle)과의 글로벌협약이 있었다면 한국 노조와 오라클 간의 문제도 방지할 수 있었을 것이다.

이러한 협약들은 지역적 및 국가적 수준에서의 조직화와 교섭을 대체하려는 것이 결코 아니며, 그보다는 특정 권리가 존중되는 것이 현지 관행이 아닌 경우에도 이러한 권리가 존중되는 관행을 확립하고자 한다. 노조 결성의 의지를 가진 적극적인 근로자가 없을 경우에는 이러한 협약도 변화를 야기할 수 없을 것이다.

조직화를 넘어서

오늘날 새로운 일의 세계에서 등장하는 도전과제 및 일부 현안은 일관된 글로벌 정책으로 대응해야 한다는 일부 기업들의 인식을 반영하여 글로벌협약은 진화하고 있다. 지난 몇 년간 이러한 협약들은 전 세계 모든 지역 근로자들의 핵심 권리를 확보하기 위해 성차별, 디지털화, 윤리적 영업관행 등을 명시적으로 포함하면서 그 적용범위가 넓어졌다.

디지털화로 고용환경이 급변하는 가운데 최근의 글로벌협약은 디지털화가 근로자들에게 미치는 부정적인 영향에 대처해나가고 있다. 2019년 2월 UNI와 스페인 통신사인 텔레포니

카(Telefonica) 간에 체결된 협약의 부속서에서 텔레포니카는 16개국 12만 1천 명 이상의 근로자들에 대해 연결차단권(right to disconnect) 보장을 약속하였다.[14)]

2019년 7월 프랑스 은행 크레딧 아그레콜(Crédit Agricole)은 디지털화가 근로자들에게 미치는 영향을 특별히 다루는 글로벌협약을 체결하면서, 신기술이 근로조건과 고용에 미치는 부정적인 영향을 제한하기로 약속하였고 근로자들이 디지털화에 뒤처지지 않도록 교육훈련 및 숙련향상교육을 받을 수 있도록 보장하였다.

UNI와 BNP파리바 간에 체결된 협약은 금융산업에서 최소한의 유급 육아휴직 규정을 담은 최초의 협약이며(여성 14주 및 남성 6일), 채용, 교육 및 승진에 관한 정책을 통해 은행에서 성평등을 확보하려는 전략을 추진하고 있다.

UNI와 이탈리아 은행 유니크레딧(UniCredit) 간에 체결된 협약 역시 금융산업에 또 하나의 혁신을 가져왔다. 이 협약은 비윤리적인 영업전술과 관련된 근로자들의 정서적 피해와 극심한 압박감을 인정하면서 책임 있는 영업요건을 포함하고 있다. 2019년 1월에 체결된 이 협약은 근로자들의 영업목표와 판매상품이 공정하고 투명하며 지속가능하면서도 고객의 요구를 충족시킬 있도록 보장하고 있다.

프랑스 소매업체 까르푸(Carrefour)는 자사의 글로벌협약을 통해 직장 내 성차별과 성희롱을 척결할 것을 약속하였다. 까르푸는 인식제고 및 예방 프로그램들을 도입하고 필요한 경우 성 기반 폭력(gender-based violence) 피해자들에게 적절한 지원을 제공하고 있다. 최근의 다른 협약들도 이러한 선례를 따라 성희롱 정책들을 포함하였다.

이러한 모든 협약들에서 핵심은 협약을 통해 권리의 체계를 수립하고 세부 사항들은 지역 차원에서 협상하도록 한다는 것이다. 예컨대 프랑스 통신사 오랑주(Orange)와 최근에 체결한 협약은 협약의 내용을 현지 사정에 맞게 조정하고 협약의 조건이 충족될 수 있도록 보장하기 위해 지역적 수준에서의 단체협약을 특히 강조하고 있다. 성평등에 관한 조문을 집행하기 위해 이 협약은 직장 내 평등에 관한 지역위원회를 설립할 것과 오랑주의 모든 대규모 자회사별로 지정된 직장 내 평등담당관들 간에 네트워크를 구축할 것을 규정하고 있다.

14) 텔레포니카는 '근로자들의 연결차단권'이 "근로자들의 사생활과 가정생활을 존중하기 위해, 그리고 최종적으로는 근로자들의 삶의 질과 건강을 존중하기 위해, 근로시간을 보다 잘 조직화하는 데 기본적으로 필요하다"고 인정하고 있다.

■ 글로벌협약의 집행

모든 글로벌협약은 이행과 이견해결을 위한 절차를 포함하고 있다. 일반적으로 노조들은 글로벌협약하에서 발생하는 문제를 세계적 차원의 분쟁해결절차에 회부하기 전에 먼저 지역적 및 국가적 수준에서 해결하려고 노력해야 한다.

글로벌협약의 적용이나 협상에 있어 최대 난점은 반노조 성향이 강한 국가에서 경영진의 반대에서 비롯된다. 이런 상황에서 현지 관리자들은 자국의 관행과 다른 규범의 적용을 거부하는 경우가 많기 때문에 관리자들에 대한 교육훈련이 충분하지 않을 경우 협약상의 의무를 현장에서 이행하기가 어렵다. 까다로운 사례의 경우, 일반적으로 세계적 수준에서의 논의를 통해 협약의 집행이 가능하다. 협약당사자들이 합의에 이르지 못하는 경우에 대비하여 다수의 협약들에는 공동으로 합의한 조정(mediation) 또는 구속력 있는 중재(arbitration)에 대한 언급이 포함되어 있지만, 아래와 같은 이유로 이러한 절차를 활용한 경우는 전무하다.

UNI는 글로벌협약을 체결한 기업이 사업활동을 하는 모든 국가에서 협약이 집행될 수 있도록 보장하기 위해 여러 가지 접근방식을 취한다.

먼저 협약의 조문을 통해 집행절차를 강화할 수 있는 방법을 모색한다. 예컨대 루마니아에서 전국적 차원에서 진행된 캠페인의 결과 탄생한 오샹(Auchan) 협약은 상업부문에서 중재조항을 포함한 최초의 협약이었다. 이 조항은 회사와 UNI 간의 미해결 쟁점은 "상호 합의한 독립적인 중재자에 의뢰하며 해당 중재자의 결정은 구속력을 가진다"고 명시하고 있다.

성공적인 집행의 또 다른 핵심요소는 국제산별노조들이 전 세계에서 동일한 사용자와 일하는 근로자들을 대변하는 노조들 간의 네트워크를 구축하여 다함께 모여 협약의 집행과 적용을 논의할 수 있도록 하는 것이다. 사용자들은 한 국가에서 의무사항을 이행하지 않으면 이러한 전체 네트워크로부터 압력을 받을 수 있다는 것을 알고 있다.

마지막으로 UNI는 글로벌협약의 집행을 지원하기 위해 새로운 인프라를 구축하려고 노력하고 있다. ILO는 다국적기업 선언(ILO MNE Declaration)과 글로벌협약하에서 발생하는 분쟁을 조정할 수 있는 전문적인 조정자 그룹을 확보할 것에 동의하였다. 기업들이 다른 안보다는 ILO 조정을 거부할 가능성이 더 적기 때문에 이러한 절차는 유용할 수 있다. UNI는 산하부문에서 ILO 조정을 활용하도록 장려함으로써 관련 경험을 축적하고, 이러한 노력이 글로벌

협약의 성공을 위한 의미 있는 기여라는 점을 ILO에게 증명하고자 한다. 둘째, 방글라데시 협정의 집행을 위해 처음 설립되어 UNI-인더스트리올 공동 프로그램으로 운영되고 있는 공급사슬근로자지원기금(Supply Chain Worker Support Fund)은 기존 기금을 활용하여 방글라데시 협정, 여타 후속 공급사슬협약 및 글로벌협약을 위한 새로운 중재집행 모델을 추진할 것이다.

구속력 있는 집행기제가 없더라도 협약 조문이 충분히 명확한 경우 글로벌협약은 반노조 정서가 강한 국가에서 조직화하려는 노조에 (특효약은 아니더라도) 일반적으로 유리하게 작용한다. 그러나 글로벌협약의 가치에 대한 기대치가 계속 높아질수록 협약의 완결성과 집행가능성을 강화하는 것이 중요하다. 전문가위원회는 사용자와 노조가 이러한 협약의 '준수를 제고'할[15] 조치들을 검토할 것을 명시적으로 권고하였다.

■ 사용자는 왜 글로벌협약을 체결하는가?

국제산별노조와 '교섭해야 할 의무'가 법적으로는 없지만 책임 있는 사용자들에게는 교섭을 해야 할 인센티브가 많다. 다수의 사용자들은 글로벌협약을 그동안 노조(또는 UNI)와 맺어온 장기적인 관계 및 자사에 이미 정착된 '사회적 대화'(또는 단체교섭) 문화의 자연스러운 연장으로 인식하여 10년 전에 글로벌협약을 체결하였다. 본국의 노조들은 전통적으로 국제산별노조와의 관계가 모두에게 유용할 수 있다고 사용자들을 설득하는 데 중요한 역할을 해왔으며 이러한 본국 노조들은 좋은 기준이 규범화되기를 열망한다.

이들이 여전히 중요한 동력이지만 사용자들도 다음의 경우 글로벌협약을 검토하는 경우가 늘고 있다. 현지 관리자들이 기업행동규범에 반영된 자사의 (또는 국제) 규범을 준수하지 않는 위험에 사용자들이 직면하게 되는 경우나 사용자들이 노동법과 고용법의 집행이 미비하거나 거의 이루어지지 않는 국가 또는 이러한 법들이 근로자를 충분히 보호하지 못하는 국가에서 사업활동을 하는 경우 등이 이에 해당한다. 다수의 국가에서 근로시간면제(time off)나

15) International Labour Organization, *Op.Cit.,* p.4, paragraph 2.

최저임금 관련법 위반도 처벌 없이 넘어가는 경우가 많다. 기업 관리자들은 생산목표나 영업목표를 달성하기 위해 매진하고 있지만, 'CSR' 조치의 경우에는 달성 여부가 연간 상여에 거의 반영되지 않아 관리자들이 관심을 기울이지 않고 있다. 따라서 근로자들이 CSR 조치의 혜택을 받지 못하는 경우가 대부분이다.

다수의 글로벌 HR관리자들은 근로자들에 대한 열악한 처우로 인해 개인적 및 도덕적으로 불쾌감을 느낀다. 브랜드 손상 가능성에 대해 상당히 우려하는 관리자들도 있다. 일부 국가에서 반노조적 행위가 규범으로 간주될 수 있다 하더라도 세계 무대에서 활동하는 사용자들에게는 당혹스러운 일이 될 수 있다. 근로자들을 대상으로 노조 반대입장를 밝히는 서신 발송, 의무적으로 참석해야 하는 반노조적 회의(anti-union meetings), 노조 지지자들에 대한 해고 등 이러한 모든 행위가 반노조 정서가 강한 국가들에서는 흔한 일이라 하더라도 근로자들이 노조를 조직화하려는 조치를 취할 때에는 사용자들이 '개입해서는 안 된다'라는 국제적으로 수용된 패러다임을 따르는 이들에게는 야만적으로 보일 뿐이다.

어떠한 경우든 글로벌협약은 근로자들이 무방비 상태가 되는 위험을 줄이고, 문제가 대중들에게 알려지기 전에 문제에 대한 조기 경보시스템을 제공한다. 또한 글로벌협약은 글로벌 경영진들에게 근로자들에 대한 윤리적 처우 및 인권존중에 대해 기대하는 바를 지역적 수준에서 현지 관리자들을 대상으로 교육하고 그들에게 영향을 미칠 수 있는 또 하나의 도구를 제공한다.

OECD 가이드라인에 포함되어 있는 UN 기업과 인권 이행원칙을 점차 국내법상 이행하면서 글로벌협약 체결을 위한 인센티브가 마련되고 있다. 예컨대 프랑스의 인권실천점검의무법(Duty of Vigilance Law(loi de vigilance))은 프랑스 대기업들에 대해 자사가 지배하거나 상업관계를 유지하는 기업들의 활동으로 인해 발생하는 인권에 대한 부정적인 영향을 확인하고 예방해야 할 법적 구속력 있는 의무를 부과하고 있다. 노조도 특별한 역할을 담당한다. 그리고 독일[16]과 스위스[17]와 같은 국가들에서도 이와 유사한 법 제정을 검토하고 있다.

16) Business and Human Rights(2019), "German Development Ministry drafts law on mandatory human rights due diligence for German companies," Bonn, Federal Ministry of Economic Cooperation and Development.

17) Assent(2018), "Switzerland Considers Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation," Switzerland, Assent.

UNI는 아웃소싱 대기업 텔레퍼포먼스(Teleperformance)가 이러한 새로운 프랑스 법의 요건을 충족하지 않고 있는 것에 대해 경종을 울렸다. 텔레퍼포먼스의 주된 사업활동 중 일부가 콜롬비아, 멕시코, 필리핀 등 인권침해 위험이 높은 국가들에서 이루어지고 있음에도 불구하고, UNI는 텔레퍼포먼스가 법적으로 요구되는 바와 같이 이러한 국가들과 다른 국가들에서 권리침해의 위험을 확인하고 완화하는 데 필요한 조치를 취하지 않은 것으로 보인다고 경고하였다.[18] UNI와 체결하는 글로벌협약은 위험지도 작성(risk mapping), 위험방지조치의 개발 및 구제조치의 가능성을 통해 이러한 문제의 많은 부분을 보완할 수 있을 것이다.

실제로 최근의 초국적 사회적 대화에 관한 전문가회의는 글로벌협약이 "인권을 존중하고 인권실천점검의무를 수행해야 하는 기업의 책임에 기여할 수 있다"고 인정하였다.[19] 또한 실천점검의무에 관한 OECD 지침(OECD Guidance on Due Diligence)[20]에도 반영되어 있듯이 국제산별노조는 인권실천점검의무 이행계획(human rights due diligence plan)의 작성을 위해 '이해관계자'로 간주된다. 또한 ILO전문가회의는 ILO 다국적기업 선언이 사용자들에게 인권실천점검의무를 수행하도록 요구하고 있다는 것과, 이를 위해 근로자단체를 포함한 이해관계자들과의 '의미 있는 협의'가 필요하다는 것에 주목하였다.[21]

UNI는 기업이 근로자들에 대한 위험을 확인하고 방지하는 계획을 수립하는 데 글로벌협약이 중요한 역할을 할 수 있다는 사실을 인식해서 글로벌협약에 인권실천점검의무에 관한 언급을 점차 더 많이 추가하였다. 예컨대 2019년 2월 갱신한 UNI와 소시에테제네랄(Société Générale) 간의 글로벌협약은 프랑스의 인권실천점검의무법에 따라 기업이 위험을 평가하는 동안 UNI와 협의할 것이며, 필요한 경우 구제방안의 마련에도 UNI가 참여하겠다는 약속을 포함하고 있다. 이 글로벌협약은 UNI가 회사의 이해관계자임을 인정하고 있으며 '인권실천점검의무(duty of vigilance)'라는 개념을 확장하여 은행의 공급업체(suppliers)들에 대해서도 적용

18) UNI and Sherpa(2019), "Sherpa and UNI Global Union send formal notice to Teleperformance—calling on the world leader in call centers to strengthen workers' rights," Nyon, UNI Global Union.
19) International Labour Organization, *Op.Cit*., p.4, paragraph 12.
20) OECD(2018), "Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct," Paris, OECD, p.18, footnote 2.
21) International Labour Organization, *Op.Cit*., p.2, paragraph 1.

하고 있다.

■ 결 론

오늘날 근로자들은 글로벌화와 불평등이 심화되는 세상에 살면서 일하고 있으며 기본권에 대한 끊임없는 공격에 직면해 있다. 많은 이들에게 노사관계모델은 이미 제대로 작동하지 않으며 기술적 변혁은 불안전성(insecurity)과 불안정(precarity)을 증가시키고 있다. 이러한 배경에서 일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(ILO's Centenary Declaration for the Future of Work)은 '공정하고 포용적이며 안전한' 미래를 만들기 위해 근로자들이 앞으로 직면할 도전과제들에 시급히 대처해야 한다는 것을 인정하고 있다.[22)]

초국적 사회적 대화를 포함한 단체교섭과 사회적 대화 없이는 이러한 목적을 달성할 수가 없다. 이 둘은 정의로운 사회를 위한 필수적인 토대이며 지속가능한 개발과 포용적인 경제성장의 핵심을 차지하고 있다. 지금까지 책임 있는 사용자들과 함께한 UNI의 성과가 보여주듯이, 글로벌협약은 기본권을 확보하기 위한 필수적인 도구이며 노사관계를 개선하는 검증된 기제이다. KLI

22) International Labour Organization(2019), "ILO Centenary Declaration for the Future of Work," ILO, Geneva, p.3, paragraph 3.

참고문헌

· Assent(2018), "Switzerland Considers Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation," Switzerland, Assent.

· Business and Human Rights(2019), "German Development Ministry drafts law on mandatory human rights due diligence for German companies," Bonn, Federal Ministry of Economic Cooperation and Development.

· Delautre, G.(2017), "Uneven practices in voluntary labour commitments – An exploration of major listed companies through the VigeoEiris Database," Research Department Working Paper No. 22, ILO, Geneva.

· Global Deal – OECD – ILO(2018), "Building Trust in a Changing World of Work – The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018," Geneva, The Global Deal.

· International Labour Organization(2019), "Conclusions of the meeting of experts on cross-border social dialogue," Geneva, Governance and Tripartism Department, ILO.

· _____(2010), "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its follow-up," Geneva, ILO.

· ITUC(2019), "Global Rights Index 2019," Brussels, ITUC.

· OECD(2017), "Collective Bargaining and Workers' voice in a Changing World of Work," Paris, OECD.

· _____(2018), "Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct," Paris, OECD.

· United Nations(2011), "UN Guiding Principles on Business and Human Rights," New York, United Nations.

· UNI Global Union(2012), "UNI Global Union Breaking Through Awards 2012," Nyon, UNI Global Union.

· UNI and Sherpa(2019), "Sherpa and UNI Global Union send formal notice to Teleperformance—calling on the world leader in call centers to strengthen workers' rights," Nyon, UNI Global Union.

■ 부 록

Securitas Agreement[23]

Union Rights

Securitas respects the rights of all employees to form and join trade unions of their choice and to bargain collectively. The exercise of these rights will be free from threat or intimidation.

In order to make it practicable for Securitas employees to exercise these rights, upon request for recognition and/or access by a UNI affiliated union, Securitas local or national managers will negotiate a specific recognition and access agreement in accordance with the principles set forth in Sections (a) and (b) below.

(a) Freedom of Association and Recognition

- *Securitas respects the right of all employees to freely choose whether to join a union and to engage in collective bargaining. To fulfil this commitment, Securitas will ensure that its managers create a free and open environment concerning the exercise of freedom of association rights and it will ensure that its managers remain positive and do not oppose the process of joining a union or exercising rights as a union member.*
- *UNI and Securitas agree that no employee should risk being intimidated, harassed or retailed against for exercising these rights. The right to freely choose a union will be supported and communicated in writing to the workers by Securitas, when requested by UNI or its affiliate.*

23) 시큐리타스(Securitas) 협약은 UNI와 시큐리타스 간에 2016년에 체결된 협약으로서 결사의 자유 및 조직화 과정을 종합적으로 다루고 있다.

- *The means of establishing union recognition will be determined by the local laws which govern that formal process in each country. Securitas will not present obstacles to recognition or representation. Upon request, a union shall be recognised once it has been demonstrated that the union satisfies the minimum legal requirements for recognition under applicable law using the most expeditious process.*
- *Upon formal recognition of a union the local parties will negotiate a collective agreement and will agree to principles for developing a mutually constructive ongoing labour-management relationship.*

(b) Union Access to Workers

To enable workers to meaningfully exercise freedom of association rights, Securitas will facilitate access arrangements for local unions to explain the benefits of joining and supporting the union. While arrangements will vary, options will include the following where legally possible:

- *Workplace meetings with union representatives, during nonworking hours, such as before and after work and during break periods, to discuss joining the union.*
- *Where the customer objects to onsite meetings, Securitas will facilitate meetings outside the workplace. The Union will be given access for the purpose of distributing leaflets and to publicise the meetings. Workers will be encouraged by Securitas to attend the meetings to be able to make an informed choice.*
- *Union representatives will be provided access to company induction and training meetings for new hires. Securitas agrees that its managers will afford workers the right to meet with the Union outside the presence of its managers.*
- *The Union, upon request, will be provided relevant employee contact information, as permissible under applicable country laws.*
- *These access arrangements are not intended to disrupt already established, mutually satisfactory access arrangements.*