

# 초국적기업에 대한 노동자운동의 대응

- 국제적 노사관계 구축 노력, 노조네트워크, 국제기본협약을 중심으로

조은석 | 국제팀, 전 금속노조 한국지엠지부 국제연대담당

## 문제제기

사례1. 2009년 3월 금속노조는 현대-기아 국제 노동자 네트워크 구축을 위한 회의를 개최했다. 현대자동차·기아자동차 등 “한국 자동차산업 자본이 해외로 진출한 지역들은 노동운동 여건이 상대적으로 취약한데다 국제적인 노노간 경쟁을 유발하여 전체 노동조건 하향평준화를 형성할 가능성 크다”는 인식 아래 “해외지역에 대한 개입과 대응을 위한 정보교환과 상호 소통구조 확보와 교류가 당면 과제로 나선 상황”에서 “실질적인 국제연대를 통한 대응과 교류를 진행코자” 개최된 이 회의<sup>1)</sup>에는 인도, 터키, 슬로바키아, 체코, 미국 등 현대-기아 자동차 그룹이 진출한 지역의 노동자들이 참석하였을 뿐 아니라, 국제금속노련(International Metal Workers' Federation)의 자동차 분과장 등이 참석하여 회의를 주재하였다. 그 후 현대-기아 노동자 네트워크는 현대차 사측의 철저한 무시와 방해에도 불구하고 2010년~2012년 유럽에서 네트워크 회의를 이어가면서 정보 공유와 공동 행동 조직 등의 활동을 상당히 안정적으로 이어가고 있다.

1) 금속노조 보도자료, 2009년 2월 5일.

사례2. 2013년 4월말~5월초 금속노조 한국지엠지부는 GM 네트워크 회의와 정보공유포럼에 참석했다. 2011년 이전까지는 GM유럽<sup>2)</sup> 소속의 GM노조와 GM 유럽직장평의회(European works council, EWC)가 미국의 전미자동차노조(United Automobile Workers, UAW)가 참석하지 않은 GM 액션 그룹(GM Action Group)을 중심으로 노동자 네트워크를 구성하였다. 하지만 2011년 UAW와 GM간의 단체협약을 통해 사측의 핵심 임원과 노동자 네트워크가 함께 참석하여 경영상의 중요한 정보를 공유하는 정보공유포럼을 설치할 것을 합의하고, 2011년 초 GM의 본국 노조인 UAW와 GM/오펔 유럽직장평의회는 1차 GM 노동자 네트워크 회의를 가지고 GM/오펔 유럽직장평의회를 세계노동자위원회로 확장할 것을 결의한다. 2011년 말 2차 네트워크 회의를 가진 후 2013년 4월에 열린 3차 GM 네트워크 회의에서는 글로벌 네트워크 회의와 글로벌 정보공유 포럼을 향후 2년간 한시적으로 회사의 공식 프로그램으로 진행하며, 그 비용부담 및 주최는 UAW와 GM사측이 하는 것으로 결정한다. 글로벌 노동자 네트워크 회의 참가자들은 이후 글로벌 네트워크 회의 및 정보공유 포럼의 상시 설치와 국제기본협약(Global Framework Agreement, GFA) 체결을 위해 지속적으로 논의하고 이를 GM에 요구할 것을 결의했다.

세계화와 함께 부상한 초국적기업들은 저임금 국가로의 생산시설 이전, 노동권에 대한 보호가 제도화 되어 있지 않는 국가에서의 해외 공장 설립, 글로벌 아웃소싱 등을 통해 기존 조직 노동운동이 기업별·산업별 단체협약이나 사회적 타협 등을 통해 얻어낸 성과를 되돌리고, 국가적 차원에서의 확립된 노동법

2) 금융부문을 제외한 GM의 자동차사업부는 4개 회사로 이루어져 있다. 캐나다와 미국 등을 포괄하는 GM 북미(GMNA), 남미 지역을 포괄하는 GM남미(GMSA), 러시아를 제외한 유럽 지역을 포괄하는 GM유럽(GME), 러시아를 포함하여 아프리카, 아시아, 중동 등지를 포괄하는 GMIC의 4개 회사이다.

등의 규제를 간단히 무력화한다. 이들은 이동성이 현저히 낮은 노동으로 하여금 일자리를 둘러싸고 상호 경쟁하게 만들어 노동자들이 고용불안과 임금 및 노동조건의 저하를 감내해야만 하는 '바닥으로의 경주'를 강요했다.

이러한 상황에서 국가적 차원의 노사관계와 마찬가지로 초국적기업과 해당 기업에 고용되어 있는 전세계 노동자 대표 사이의 단체협상(초국적 차원에서 기업별 교섭)이나 초국적기업과 해당 부문의 국제 산별노련 사이의 협상(초국적 차원에서의 산별 교섭)을 통해 국제적 노사관계를 확립하고자 하는 시도가 이루어진 것은 매우 당연한 대응이었을 것이다. 위에서 소개한 현대-기아네트워크나 GM네트워크의 경우도 그러한 대응의 연장선상에 있는 것이다.

본 글에서는 초국적 노사관계를 확립하기 위한 노력이 어떻게 시작되어 발전되어 왔는지를 유럽직장평의회(European works council, EWC) 및 세계직장평의회(World Works Council, WWC)를 중심으로 검토하고, 초국적 차원에서 기업별 협상을 통한 국제기본협약(International Framework Agreement 또는 Global Framework Agreement)의 체결 현황, 배경, 의의 등을 살필 것이다. 그리고 그러한 시도와 경험들이 한국의 노동자 운동에 갖는 함의를 짚으며 마무리할 것이다.

### 초국적 노사관계를 향한 노력

초국적기업에 대응하기 위한 노동운동의 노력은 1960년대부터 시작된다. 당시 국제산별사무국<sup>3)</sup>은 미국 노총인 CIO, 그 중에서도 특히 전미자동차노조

3) 국제산별노조연맹(global union federation, GUF)은 1889년 프랑스 혁명 100주년을 기념하여 열린 제2인 타내셔널 노동자 대회에 기원을 둔다. 그 결실로서 수많은 국제노동조직들이 탄생하게 되었는데, 당시 노동조합들이 주로 특정 직군 단위로 조직되어 있던 까닭에 초창기의 국제노동조직들은 대부분 직업별

(United Auto Workers, UAW)의 소위 조율된 협상(coordinated bargaining) 또는 공동 교섭(coalition bargaining)의 경험에서 큰 영향을 받았다. 당시 CIO 협상의 기본 취지는 여러 개 공장을 거느린 회사를 상대할 때, 각 공장 별로 협상권을 가진 노조가 여럿 존재하게 되면서 노동조합 조직이 파편화되는 상황을 극복하기 위한 것이었다. 파편화가 분열로 나타나지 않게 해당 회사를 상대하는 모든 노조가 공동으로 요구안을 만들고, 공동의 전략을 통해 공동 전선을 취하는 것이다.

국제산별사무국은 이러한 전략을 세계적 차원에 적용했다. 여러 국가에 생산기지를 가지고 있는 회사를 상대로 각국의 노조들이 "요구안과 협상 전략을 공동으로" 만들고, "회사의 통합된 힘"에 대응하여 국제적인 노조조직을 건설하는 전략을 수립한 것이다. 실제로 국제화학노련(ICF, ICEM의 전신)은 1960년대 중반부터 이러한 전략을 실천하였고, 1969년 생 고뱅(Saint-Gobain)사를 상대로 전후 최초로 공동 교섭(coalition bargaining)의 원칙에 입각해 미국에서의 26일 파업을 포함 4개국에서 공동행동을 조직하는데 성공한다.<sup>4)</sup>

국제 금속노동조합연맹(International Metalworkers' Federation, IMF, 현 IndustriALL의 전신)<sup>5)</sup>도 유사한 원리에 입각해 1960년대 세계 자동차 직장평

---

조직이었다. 그 숫자는 제1차 세계대전 직전인 1914년에 무려 33개에 이를 정도로 많았는데, 이들 직업별 국제노동조직들은 양대 세계대전을 거치면서 선진자본주의 국가의 노동조합들이 산업별로 재편되는 과정에서 사라지거나 여러 직업별 조직들이 합병하여 산업별 조직으로 재편되면서 그 숫자가 20개 내외로 줄어들었다. 이들 초창기 국제노동조직들을 국제산별사무국(international trade secretariat, ITS)이라고 불렀고 산업별 조직으로 재편된 이후에도 ITS라는 명칭을 그대로 사용해오다가, 2002년 프라하 총회를 기점으로 국제산별노련(GUF)으로 명칭을 바꿔 사용하고 있다.

4) Dan Galin, International framework agreements: A reassessment, 2008.

5) 제조업 중심의 국제산별노조들인 국제금속노동조합연맹(IMF), 국제화학·에너지·광산·일반노동조합연맹(ICEM), 국제섬유·봉제·피혁노동조합연맹(ITGLWF)이 통합하여 2012년 새로운 국제노조 조직을 출범시켰다. 제조업 노동자 모두를 보호하고 조직하는 노동조합이라는 뜻에서 새 이름은 인터스트리올(IndustriALL)로 정해졌다.

국제노동운동은 크게 두 축으로 나눌 수 있다. 각국 노총들의 연합체인 국제노동조합총연맹(IUOC)이 한 축이고, 각국 산별노조들의 연합체인 국제산별노조연맹(GUF)이 다른 한 축이다. 이 중 국제산별노조연

의회(World Auto Company Council) 설립을 전략으로 채택하고, 1966년 포드, GM, 크라이슬러, 폭스바겐-벤츠, 1968년에는 피아트-시트로앵에서 세계 직장평의회를 설립한다. IMF는 이러한 평의회를 통해서 본사 소재국 노조의 경험 있는 협상가를 자회사가 설립된 타국 교섭에 파견하는 등의 사업을 추진하고, 고용·투자상황·생산계획 등에 대한 경영진과의 회의·노조 간 정보공유·연대 파업 조직 등의 전술을 펼친다. IMF의 이러한 전략은 현 국제제조산별(IndustriALL)의 국제노조네트워크에까지 이어지고 있는데, 현재 IndustriALL의 노조 네트워크 전략은 다음과 같다.

#### 〈국제노조네트워크 회의에 대한 IndustriALL의 전략〉

- 회사 차원에서 인정하는 글로벌 노조 네트워크의 건설 및 발전
- 본국 이외 다른 나라의 공장을 차례로 포함
- 상호 정보 교류 및 지원
- 공급사슬에까지 영향을 미치는 국제기본협약 체결
- 조직화 캠페인 지원
- 자동차 및 고무화학 분야 신기술 소개를 통해 노동자들의 기술 및 작업장 혁신
- 비정규직 등 특정 사안에 대한 공통의 이해 증진

### 초국적 단체교섭을 향한 노력과 좌절

1970년대 들어 초국적기업은 막강한 힘을 바탕으로 국민국가의 통제권을 벗

---

맹(GUP)에는 각국의 산별노조들이 참여하고 있다. 인터스트리올 출범 전에는 이번엔 통합한 3개 조직과 더불어 BWI(건설목공), EI(교육), IF(언론), IIF(운수), IUF(식품·숙박·요식), PSI(공공서비스), UNI(사무·전문직), IAEA(예술·엔터테인먼트) 등 11개의 국제적인 산별노조연맹이 있었다.

한국에서는 한국노총 산하 전국금속노동조합연맹, 전국화학노동조합연맹, 전국전력노동조합, 전국섬유·유동노동조합연맹, 민주노총 산하 전국금속노동조합, 민주화학섬유노동조합연맹 등 모두 6개 조직이 인터스트리올에 참여하고 있다.

어나 공장 폐쇄나 생산기지 이전 등을 아무런 제약없이 행했다. 이 결과 이들은 대중적 비난에 직면하게 되었다. 이에 대한 대응으로 1976년 경제개발협력기구(OECD)가 ‘다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises)’을 채택·공표하는데, 이 지침은 노동자들의 노동3권 보장, 차별금지, 일방적인 기업 이전이나 폐쇄금지, 환경과 소비자 보호, 뇌물금지, 공정경쟁과 세금 납부 등을 초국적기업들이 실천하도록 ‘권고’하고 있다. 또 국제노동기구(ILO)도 1977년 일반정책, 고용, 직업훈련, 노동 및 생활조건, 노사 관계의 다섯 부분으로 구성된 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙들의 3차 선언’을 채택하였다. 이 3차선언은 국제노동기구(ILO)에서 지속적으로 제기해 온 결사의 자유와 단체교섭권 인정, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 차별금지 등 4개 분야, 8개 핵심협약<sup>6)</sup>을 명시하고 있어 초국적기업에 대한 초국적 규제노력의 기초를 제공하게 된다.

그리고 자동차 부문에서의 7개 세계직장평의회(WWC)가 1971년 런던에서 모여 각 기업 최고 경영진이 평의회와 회의를 열어 생산, 투자 등에 관한 정보를 공유하고 협의할 것을 요구하고, 정부와 국제기구에는 초국적기업의 행태를 관장할 규범을 작성할 것을 촉구했다. 이듬해 60개가 넘는 세계직장평의회가 결성되었지만 대부분은 단명하였다. 이들 세계직장평의회에서 추구한 초국적 노조 전략은 1)각 노조간 국제연대의 창출, 2)여러 국가에 소재한 초국적기업의 자회사들 간에 동시다발적 교섭, 3)각 국가의 모든 노조의 요구를 종합한 요구안을 바탕으로 한 초국적기업 최고 경영진과의 "통합 교섭 혹은 중앙

6) 8개 핵심협약과 한국의 비준 여부는 다음과 같다. (1)결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년)-비준 안함, (2)단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호, 1949년)-비준 안함, (3)강제노동에 관한 협약(제29호, 1930년)-비준 안함, (4)강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호, 1957년)-비준 안함, (5)취업의 최저연령에 관한 협약(제138호, 1973년)-비준, (6)가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(제182호, 1999년)-비준, (7)동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(제100호, 1951년)-비준, (8)고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호, 1958년)-비준

교섭"의 순으로 나아가는 것이었다(da Costa and Rehfeldt, 2008).

하지만 첫 번째 단계를 달성하기도 어려웠을 뿐 더러, 2단계까지 도달한 사례는 생고뱅(Saint-Gobain), 미쉐린(Michelin), 론뿔랑(Rhone-Poulenc), 로열 더치 셸(Royal Dutch-Shell) 밖에 없었거니와, 3단계까지 도달한 사례는 필립스 정도에서나 찾을 수 있을 뿐이다. 상시 기구의 설치를 목표로 한 필립스에서의 교섭이 결렬되고 난 후 유럽금속노조(EMF)는 다른 초국적기업으로 눈을 돌린다. 이러한 노력은 결국 1985년이 되어야 프랑스 초국적기업인 톰슨(Thomson)사와 상시 연락 위원회를 설치하는 협약을 맺으면서 빛을 보게 되고, 이듬해에는 국제식품노련(IUF)이 프랑스의 다농(Danone)과 비슷한 협약을 맺는다. 다농과의 협약은 1988년 최초의 국제기본협약(IFA)을 체결하는 교두보 역할을 하였다.

#### 〈필립스 공동 교섭 사례〉

1967년 유럽에서 국제금속노동조합연맹(IMF)은 유럽 금속노조위원회(European Committee of Metal Trade Unions)를 설립하고, 필립스에서 교섭권을 확보하는데 집중했다. 그 목표는 모든 필립스 노동자들에 동일한 처우를 보장하고 기술 발전에 의해 피해를 입지 않도록 하는 것이었으며, 장기적 목표는 임금, 노동조건, 노조권, 대표권 등을 관할하는 국제 단체교섭을 추진하는 것이었다.

1967년부터 1970년까지 필립스와 세 번의 회의를 통해 기술발전으로 인한 고용 및 임금 충격 보호, 생산시설 이전, 정리해고 및 기업의 전반적인 활동을 논의하기 위한 상시적인 노사협의기구 설치 등을 논의하였다. 4번째 회의에서는 “고용, 사회정책, 노사관계 문제를 다루는 상시 자문 기구의 설치”에 대해 논할 예정이었지만 필립스가 국제적 수준에서 노사 관계를 가져가지 않기로 결정함에 따라 논의는 중단된다. 1996년 유럽 직장평의회(EWC) 지침에 의거 유럽 필립스 포럼이 설치되고, 2001년에 IMF가 개최한 세계 필립스 노동자 총회(Philips World Conference)에는

18개국 60여 명이 참가한다. 이 자리에서 세계 직장평의회를 설치할 것을 결의했지만, 필립스 사측은 지금까지도 여전히 국제기본협약(IFA) 체결을 거부하고 있다.

〈네슬레 국제 공동 투쟁〉

1972년 국제식품노련(IUF)은 네슬레 노동자 총회를 개최하여 네슬레를 상대로 고용안정, 임금 정책 등에 관한 공동 요구안을 확정하고, 네슬레의 사회적 책임(공정 분배, 공정한 가격 책정, 공정 무역, 원료 생산국에서의 가공)을 요구한다. 네슬레 상설 위원회는 네슬레 경영진을 만나 이러한 요구사항을 전달하였고, 네슬레 경영진은 이에 대해 노사관계를 중요시하며, 노조의 권리를 보장하고, 고용안정을 최우선 과제로 삼겠다고 약속한다.

하지만 1973년, 네슬레가 미국에서 반노조 정책을 펴는 스투퍼 식품(Stouffer Foods)을 인수한 데 대한 노조의 협의 요청을 거부하고, 페루의 자회사인 페루락(Perulac) 치클레요(Chidayo) 공장에서 벌어진 사태에 대해 본사 차원의 개입을 거부하면서 노사관계가 악화된다.

당시 치클레요 공장 노동자들은 리마(Lima)의 마기(Maggi) 네슬레 공장에 동조파업을 벌이고 4월 10일 복귀하였으나, 사측이 비노조원에게만 파업 기간 임금을 지급한 사실이 드러났다. 이 때문에 치클레요 공장에서는 노동자들이 공장을 점거하고 6주간 파업을 벌였다. IUF의 조직을 통해 15개 국 네슬레 노동자 조직이 파업 지지 입장을 밝혔다. 특히 뉴질랜드의 낙농노조(Dairy Workers' Union)가 남미 태평양 연안 전체에 분유를 공급하는 공장의 파업을 추진하면서 힘의 균형이 노조 쪽으로 기울었다.

그 결과 네슬레는 파업 기간 전체를 보상하는 일시금 지급, 20% 임금 인상, 유급휴일 15일에서 20일로 확대, 고소고발 철회, 노조원 차별 철회, 사후 파업 합법성 인정 등의 합의안에 서명한다. 이후 페루를 찾은 IUF 사무총장 등이 연행되면서 다시 경색된 관계는 1989년에 가서야 풀어지고 네슬레는 결국 IUF를 대화상대로 인정한다. 이후 유럽 차원에서 네슬



레 평의회와 경영진간 회의를 갖다가 1996년 유럽직장평의회(EWC)로 공식화 된다.

#### 〈코카콜라 국제 공동 투쟁〉

1980년 국제식품노련(IUF)은 코카콜라사와도 분쟁을 겪는다. IUF는 1980년 과테말라의 코카콜라 보틀링 자회사에서의 노조 인정을 위해 국제적 연대 집회 등을 조직했고, 이를 통해 노조 인정 및 정부의 반노조 테러 중지 등에 대한 합의를 이끌어냈다.

하지만 이후 1984년 코카콜라는 공장의 파산을 발표한다. 노동자들은 공장을 점거하고, IUF는 다시 국제행동을 조직했다. 미국과 캐나다 공장에서는 노조 대표를 파견하여 점거 공장을 지지방문하고, 미국 기업책임을 위한 종교 간 협의회(Interfaith Council for Corporate Responsibility) 소속의 독립 회계사는 장부가 조작된 사실을 밝혀냈다. 또한 필리핀의 레스토랑과 스웨덴의 슈퍼 등에서는 웨이터와 캐셔들이 코카콜라를 팔지 않겠다고 불매운동에 들어갔다. 이로 인한 기업 이미지 타격은 심대했다. 그 후 공장을 책임 있는 제3자에게 매각하되 단협 승계, 정리해고 배제, 사업 재개까지의 임금 지급 등을 골자로 하는 협약을 맺고 연대행동은 종료되었다. 이후 IUF는 코카콜라 경영진과 회의를 통해 몇몇 협약을 맺었으나 기본협약은 맺지 않았다. 당시 IUF의 판단은 과테말라 노동자의 목숨(공장 점거와 동시에 공장 외곽에 과테말라 정규군이 배치되었다)이 경각에 달린 상황에서 분쟁을 끝내는 것이 급선무라는 것이었다.

하지만 국제적 교섭을 시도하여 오랜 시간이 지나도 눈에 띄는 성과가 없었던 점에서 세계직장평의회(WWC)와 국제산별노련(GUF)을 중심으로 한 초국적 교섭 시도는 실패했다고 평가할 수 있을 것이다. 그 이유는 여러 가지가 있다. 먼저 위의 사례에서 보듯 분쟁을 경험한 기업들이 국제적 차원에서 노조의 동원·투쟁에 의해 어쩔 수 없이 특정한 시안에 대한 협약을 체결했지만 국제

노사관계의 기본이 되는 협약(IFA) 체결에는 한사코 반대를 했다는 점을 들 수 있다. 또 1970년대 경제위기를 기점으로 초국적기업과 노동자 사이의 힘의 격차가 더욱 벌어져 노조들이 국가적 차원에서 일자리를 지키기에 더욱 골몰하는 추세적 방향으로 나아갔다는 점도 고려해야 한다. 마지막으로 노조간 초국적 조율 및 조직화의 어려움을 들 수 있다. 일부 노조들은 국제 기구에 자신의 권한을 이전하기를 달가워하지 않았고, 충분한 자원을 지원하지도 않았다. 또 국제산별사무국 역시도 국제적 통일을 강화하기보다는 국가별 가맹노조의 입장을 대변하는 경우가 많았다.<sup>7)</sup>

실제로 어떤 초국적기업에 국제적 수준에서 노조 조직을 인정하거나 교섭에 참여해야 할 의무를 부과하는 국제법은 없다. 따라서 국제적 수준에서 기업별 교섭을 한다는 것은 결국 노조의 힘과 조직화 정도에 달려 있는 것으로, 그러한 기획을 하는 것과 그것을 실현시키는 것은 전혀 다른 문제이다. 이렇게 세계적 차원에서 기업별 교섭은 실패하였으나 유럽에서는 그 우회로로서 유럽직장평의회(EWC)가 제안된다.

### 초국적 단체교섭을 향한 유럽적 우회로 - 유럽직장평의회(EWC)

1970년대 노조들은 초국적기업 규제에 있어 OECD 초국적기업 가이드라인이나 ILO 3자 선언과 같은 국제기구들의 역할에 주목하기도 하였으나 이를 강제할 수단 및 법적 기준이 없어 곧 한계에 직면하게 되었다. 또 앞서 살펴 본 바대로 국제적 차원에서 기업별 단체교섭의 노력 역시 실패로 돌아갔다. 이후 EC 위원회 부위원장 겸 노동사회문제 담당위원인 헝크 브레들링(Henk Vredeling)이 중심이 되어 1980년 소위 브레들링 지침 초안을 제안한다. 이 지침은 초국

7) Isabel da Costa and Udo Rehfeldt, Transnational collective bargaining at company level: Historical developments, 2008.

적기업 노동자들에게 정보 공유 및 협의의 권리를 부여하는 내용인데, 특히 공장 (일부) 폐쇄시 강제적 협의 의무를 경영진에게 부여하는 것을 핵심으로 한다.

결국 1994년 EWC 지침으로 구체화된 이 기획은 구조조정 시 강제 교섭 의무는 삭제되었지만, EEA 지역(EU+노르웨이, 아이슬란드, 리히텐슈타인)에 1,000명 이상, 한 국가에 150명 이상의 직원을 가진 모든 초국적기업으로 하여금 정보공유와 협의를 위한 기구를 설치하는 교섭을 의무화하도록 규정하고 있다.

가령 이 지침에 따르면 현대 자동차의 경우 유럽에서 사업을 영위하고 있으므로, 노동자로부터 교섭 요청이 있으면 의무적으로 응해야 하고, 요청이 제기된 지 3년이 지날 때까지 유럽직장평의회(EWC) 설치의 진전이 없을 경우 자동적으로 EWC가 설치된다.

EWC는 노조와는 구분되는 것으로 단체협약 체결권 등은 여전히 노조에 귀속된다. 직장평의회와 노조가 분리되어 있는 독일의 노사관계를 유럽 차원으로 확장시켰다고도 볼 수 있는데, 하지만 EWC 지침에는 노조와 EWC의 관계에 대한 어떠한 언급도 없어 노동조합 활동가들이 EWC에 참석하기 위해 별도의 노력을 해야 한다. 또한 EWC 규정은 법적으로는 단체교섭을 강제하지 못하는 등의 한계가 있다. 게다가 영국의 강력한 반대로 인해 임금, 노조권, 파업권에 관한 법적 규정권은 EU 차원이 아니라 개별 국가에서 관리하게 되었으며, 이에 따라 초국적 연대파업을 조직한다 하더라도 일부 국가에서는 불법으로 규정될 소지가 있다.

**국제네트워크 회의의 발전: 유럽GM 대 GM/오펔 유럽직장평의회와 초국적 구조조정 교섭 경험을 중심으로**

2000년대 들어 자동차 부문에서 유럽직장평의회(EWC)의 역할은 단순히 정보 공유와 협의를 넘어 초국적 단체교섭으로까지 발전했다. EWC에서 최초로 맺은 유럽 차원의 협약은 2000년 포드 협약이다. 그 내용은 포드의 협력사인 비스테온(Visteon)으로 전보된 포드 노동자들이 근속인정, 임금수준 및 퇴직금 유지를 보장 받고, 포드로 복귀할 수 있도록 길을 열어둔 것이다.

최초의 유럽GM(GME) 협약도 2000년 체결되었다. 당시 피아트(Fiat)와 GM 사이에 전략적 제휴가 맺어졌는데, 이 때 피아트 및 협력사로 진출된 GM 노동자들의 권리와 관련된 협약이 GM에서 처음 체결된 초국적 협약이다. 실제로 2005년 전략적 제휴가 해체된 뒤 노동자들은 이 협약에 근거하여 GM으로 복귀하였다.

GM 유럽 차원의 두 번째 협약은 2001년 3월 체결되었다. 당시 GM은 전세계에서 10,000명을 정리하고 하고, 그 중 유럽에서는 영국의 복스홀 브랜드의 루튼(Luton) 공장폐쇄를 포함하여 6,000명을 정리하고 한다는 계획을 발표했다. 기존에 정리하고 계획이 발표되면 각국별로 서로 경쟁하는 형태의 고용안정 협약을 체결하는 것으로 귀결되었으나, 당시 GM/오펠 유럽직장평의회는 노동자간 경쟁으로 귀결되는 국지적 교섭을 거부하고 동원과 협상을 모두 활용한 초국적 연대 전략을 택했다. 그리하여 2001년 1월 25일 거의 모든 유럽 GM 공장의 노동자들이 공장 폐쇄에 항의하는 파업과 ‘행동의 날’에 참여하였다. 이를 통해 협상에 압력을 준 결과 GM경영진은 강제적 정리해고는 회피한다는 협약을 체결하였다. 그 결과 파트타임, 희망퇴직, 조기퇴직, 다른 GM 사업장으로의 전보 등을 비롯한 해고 회피노력을 하고, 루튼 공장에서는 승용차 생산이 중단되었지만 기타 차량 생산은 유지키로 하였다.

2001년 10월에 체결된 세 번째 GME 협약은 “올림피아 계획”으로 알려진 일자리 감축 계획이 발표된 뒤에 나온 것이다. 이 계획은 GM 오펠, 복스홀, 사브의 생산감축을 골자로 하고 있었다. EWC와 경영진은 결국 생산성 목표에 동

의를 하고, 생산능력을 조정하되 공장 폐쇄나 강제적 정리해고는 피한다는 데 합의했다.

2004년 9월 GME 경영진은 또 다시 공장폐쇄와 12,000명에 달하는 정리해고 계획을 발표했다. EMF는 “유럽 노조 조정 그룹”을 만들고 EMF 사무국, 각국 노조 대표, GM EWC 대표 등을 성원으로 하여 공동 행동 프로그램을 제기하고, 2004년 9월 19일 공동행동의 날을 제안하였다. 이 행사에는 약 50,000명의 GM 노동자들이 참여하였다. 2004년 12월 GM 유럽 경영진, EMF, 국가별 노조, EWC가 함께 서명한 협약에서는 GM이 처한 경제적 어려움과 비용 및 일자리 절감의 필요성을 인식하나, 클라우스 프란츠(Klaus Franz, 독일 출신의 GM EWC 의장)가 말한 “부담 공유”의 원칙에 따라 이전에 약속한 대로 “강제적 정리해고”와 “공장폐쇄”를 피한다는 원칙을 다시 한번 확인하였다.

그렇지만 결국 2006년 6월 GME 경영진은 포르투갈 아잠부자(Azambuja) 공장의 폐쇄를 발표하였다. 모든 유럽 GM 공장에서의 공동 행동이 벌어졌고, GM 경영진은 새로운 유럽 차원의 협상을 하겠다는 약속을 했지만 공장은 결국 폐쇄되었다.

2010년에는 또 다른 공장인 벨기에의 안트베르프 공장이 폐쇄되었고, 유럽 전역에서는 정리해고가 진행되었다. 2010년 유럽의 GM 노동조합과 EWC는 경영진과의 협약을 통해 2014년까지 매년 2억6,500만 유로의 비용을 절감할 것을 합의한 대가로 2014년까지 추가적인 공장폐쇄와 강제 정리해고는 시행하지 않을 것을 보장받았다.

이러한 일련의 사태가 시사하는 바는, 유럽 차원에서 조율된 노조 전략이 일면 강력하기는 하지만, 이러한 초국적 협약이 가지는 법적 강제성이 없기 때문에 취약함도 동시에 존재한다는 점이다. 그렇지만 10년 동안 EWC 차원에서 공동 행동의 경험을 통해 국경을 넘나드는 노조 간 신뢰를 형성하고 협력의 경험을 만들어 낸 것은 성과로 평가할 수 있다. 이를 통해 이전까지는 각국 노동

자들이 서로 경쟁하던 데서 벗어나 1) 국가별 분할을 극복하는 혁신적이고 중요한 전략을 도출하였고, 2) 경영진의 구조조정에 대한 유럽 차원의 대응, 즉 “공동 부담”이라는 대응전략을 개발하였다. 이러한 GM에서의 경험은 EMF가 구조조정과 기본협약에 대한 정책을 수립하는 기본 모델이 되었다.

### 자동차 분야 국제 네트워크 회의 현황

하지만 자동차 부문의 초국적 단체협상이 전 산업 부문에 일반화된 것은 아니다. 자동차 완성사 EWC에 비해 다른 대부분의 EWC는 상황이 더 나쁘기 때문이다. 유럽노총(ETUC)도 다른 일반적인 EWC는 너무 취약한 나머지 EWC 지침이 노조의 참여를 보장하고 유럽기본협약(EFA)에 노조가 공동으로 서명할 권한을 보장하는 쪽으로 개정되어야 한다는 입장을 내놓고 있을 정도이다. 그렇지만 유럽에서 자동차 부문은 선도적으로 노동자의 요구를 제출하고, 자동차 부문의 노사관계가 다른 부문으로 확산되기도 한다.

포드, GM, 다임러의 경우 여러 위원회를 통해 각국의 노동자 대표들이 일 년에도 수 차례 만나 신뢰를 형성하고 있다. 또한 일부 회사의 경우 유럽 바깥에 있는 주요 생산기지의 노동자 대표가 EWC에 참여토록 하기도 하였다. 예를 들어 폭스바겐은 1990년 EWC 지침 이전에 최초로 자발적 EWC를 설립하였고, 1999년에는 최초로 세계직장평의회(WWC)를 설치하였다. 르노와 다임러크라이슬러도 2000년과 2002년에 뒤를 따랐다. 이 경우 EWC는 WWC 설치의 모델이 되었다(da Costa and Rehfeldt, 2008).

이들 새로운 WWC는 국제금융노련(IMF)이 1960년대에 설치한 기존의 세계 자동차 직장평의회를 대체하였다. 최근 IndustriALL은 다면적 전략을 구사하고 있다. 즉 기존의 세계 평의회를 더 작은 단위로 쪼개 상시적인 만남을 갖고, 그 비용을 기업에 청구하는 것이다. 포드나 GM의 경우 노조 네트워크를

새롭게 만들었는데, 포드의 경우 세계 포드 운영위원회(Ford World Steering Committee)이고, GM은 GM 액션 그룹(Action Group)이었는데 2011년부터 UAW가 참가를 하면서 GM 노조 네트워크로 전환되었다.

## 자동차 분야 국제 네트워크 현황

[표1] 자동차 분야 국제 네트워크 현황

회사	상태	GFA 체결여부	비고
폭스바겐	동의된 국제 네트워크	○	
다임러	동의된 국제 네트워크	○	
BMW	EWC	○	
포드	동의된 국제 네트워크	○	
GM/오벨	동의된 국제 네트워크	○	한시적
PSA	동의된 국제 네트워크	○	
르노	동의된 국제 네트워크	○	
보쉬	EWC(3년 마다)	○	
피아트·크라이슬러	사측 비승인		
현대·기아	사측 비승인		
일본 완성사들	EWC 및 아시아네트워 크 위주		자노련 주도
브릿지스톤	EWC		

\* 노조 네트워크 회의는 승인된 네트워크와 비승인 네트워크가 있다. 승인된 네트워크 회의의 경우 회의 비용을 회사가 부담하며, 회사대표와 노동자 대표들이 별도의 공식 회의를 따로 가지는 것을 특징으로 한다.

한국에서는 금속노조와 IndustriALL이 현대·기아 네트워크 회의를 진행하고 있다. 위 표에서 보듯, 자동차완성사 중 비승인 네트워크는 현대차와 피아트·크라이슬러 오직 둘 뿐이다. 현대차 사측은 네트워크 회의에 대해 상당히 비협조적인 태도를 견지하고 있다. 현재 EWC 지침에 따라 독일, 체코, 슬로바키아 등 현대·기아가 진출한 국가를 중심으로 EWC 구성을 위한 의무 협상이 진행되고 있다. 협상은 유럽 지침에 따라 현대 사측이 임의로 거부할 수 있는 것이 아니며, 협의를 시작한 지 3년이 되는 2015년까지 양자가 합의에 이르지 못할 경우

법에 의해 자동적으로 EWC가 설립된다. 유럽의 경우 이런 강제설립까지 가는 경우는 거의 없지만 현대차는 강제 설립시까지 어떠한 지원도 하지 않을 것임을 이미 천명한 상태다. 또한 활동가·직원에 대한 공격적 탄압을 통해 EWC의 설립을 방해하고 있는 것으로 알려져 있다. 현대차 성희롱 사건 공동대응, 엘라베마주 인종차별법에 대한 국제 행동의 날 조직 등 일부 가시적 성과를 통해 네트워크 회의를 통한 국제 연대의 성과가 일부 드러나고 있는 중이다.

또한 금속노조 한국지엠 역시 GM 노조 네트워크 회의에 참여하고 있다. 2011년 UAW-GM 단협에 근거해 한시적으로(2013년까지) 네트워크 회의 및 정보공유 포럼을 열기로 합의한 데 따른 것이다. GM의 기본 전략은 정보, 복지 등에 있어 현지법에 규정된 이상은 절대 제공하지 않는다는 것이며, 더욱이 노조간 교류를 통해 각국의 정보 공개 수준 등이 서로 다르다는 것이 밝혀지는 데 대한 부담을 느끼는 것으로 보인다.

어느 노동자 네트워크의 경우에도 마찬가지 이겠지만, 본사 소재국 노조가 설립과 운영에 있어 주도적인 역할을 할 수밖에 없다. 왜냐하면 본사 소재국 노조가 얻는 정보의 질과 노사협회의 수준은 타국의 어느 자회사 노조의 정보 및 협의 수준보다 월등하기 때문이며, 사측도 본사 소재 노조의 요구에 더욱 민감하게 반응할 수밖에 없기 때문이다.

이는 현대·기아 세계 노동자 네트워크의 경우에도 마찬가지다. 하지만 바로 이러한 점이 본사 소재 노조와 타국의 자회사를 분할·관리하는 유인이 된다는 점, 또 이러한 상황에 안주해 본사 노조가 초국적 교섭에 소극적이어서는 안 된다는 점을 인식해야 한다. 이미 현대·기아차 그룹의 경우 해외생산이 한국의 생산을 앞질렀다. 언제까지나 금속노조 현대·기아차 지부가 자회사 노조들에 비해 우월한 지위를 유지할 수 있을 것이라고 볼 수 없다. 현대·기아차 네트워크의 신뢰를 다지고 이 네트워크를 현대차나 기아차 사측과의 정식 교섭 파트너 지위로 올려놓아야 세계적 생산통합의 효과로 점점 커져가는 현대차 그



롭의 힘을 제어할 수 있을 것이다.

## 초국적 교섭의 산물인 국제기본협약(IFA)의 출현

앞서 살펴 보았듯이 1960년대와 1970년대 국제산별노련(GUF)의 국제노사관계 구축을 향한 노력은 노조 간 국제행동 조직화 및 조율에 맞추어져 있었다. 이는 자본의 변화(자본의 집중, 정책결정 장소의 변화)에 따른 당연한 대응으로, 초국적 기업에 대응하는 수단으로서 국제행동에 비해 국제기본협약(IFA) 체결은 핵심 목적이 아니었다. 게다가 국제산별사무국을 노사 관계의 상대로 인정한 회사들도 IFA 체결에는 난색을 표하는 경우가 대부분이었다.

최초의 IFA는 국제식품노련(IUF)과 다농 사이에 체결된 협약이다. 양자는 1988년 “공동 견해”(Common Viewpoint)라는 제목으로 세계 최초의 IFA를 체결하였다. 이 협약의 4가지 요점은 1)구조조정 및 기술 발전에 따른 충격을 방지하기 위한 교육 2)모든 단위에 동일한 수준의 양질의 정보 공유 3)남녀 평등 보장 및 제도화 4)ILO 87, 98, 135 번 협약 등에 규정된 노조권 적용이다. 이 협약은 비유럽 지역의 모든 사업장에도 적용된다. 이후 협약들이 추가되었고, 2001년 다농 IFA는 유럽의 비스킷 사업장 구조조정 시 적용된 사회적 기준의 기초가 되었다. 그리고 EWC 지침이 통과되고 난 후인 1996년 “정보공유 및 협의 위원회”를 EWC 지위로 설립하고, 국제식품노련(IUF)가 수행하던 역할을 해당 위원회가 이어 수행할 것을 천명하였다.

이렇듯 IFA는 유럽에 기원을 두고 세계로 확장된 것으로 볼 수 있다. 그렇지만 지역적으로든 형태상으로든 다양한 형태의 IFA가 존재한다. 이는 현실에 존재하는 다양한 노사관계를 반영하는 것이다. 예를 들어 다농의 경우 우호적

인 상황에서 IFA를 체결하였으나,<sup>8)</sup> 유럽의 많은 기업들이 IFA 체결을 거부하고 있고 IFA가 체결된 기업 중 일본 기업은 거의 찾아볼 수 없다는 사실에 비추어 보면, 협력적 노사관계가 IFA 체결에 충분조건은 아니다. 물론 노조의 강력한 압박으로 IFA가 체결된 경우도 찾아볼 수 있지만, 이 경우에도 IFA 체결만을 위해 노조가 직접행동에 나선 것은 아니어서 IFA의 체결을 위한 조건은 복잡적이고 쉽게 단정 내릴 수 없다. 2000년대 초반까지 체결된 IFA는 불과 30건이 채 안된다는 것을 고려하면, IFA 체결이 만만한 일이 아니라는 점을 알 수 있다.

하지만 2002년에서 2006년 사이에는 체결 건수가 급격히 늘어나는데, 그 이유는 당시에 기업들이 노동 관련 행동규범(code of conduct)을 채택하는 것이 유행처럼 번져나갔던 시기였기 때문이다. 기업들은 노동 관련 문제를 기업 행동규범이나 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 프로그램의 영역, 즉 기업의 호의와 자발성에 의존하는 차원으로 만들려고 시도했던 것이다. 이에 대한 노조의 대응은 이를 기업의 자발성에 맡겨두는 것이 아니라 사회적 대화 및 국제 노사관계의 문제로 만들려는 것이었다. 따라서 국제기본협약은 기업 행동규범처럼 회사의 이미지 개선만을 목적으로 삼지 않는다.

예를 들어 기업 행동규범의 경우 기업이 독단적으로 선택·결정하고 일방적으로 적용한다는 특징이 있다. 게다가 이러한 행동규범의 경우 오히려 노조를 회피하는 수단으로 쓰이는 경우가 많다. 예를 들어 캐터필러(Caterpillar)사의 행동규범은 "직원들이 노조나 다른 제3자에 의해 대표할 필요를 느끼지 못하도록 기업을 경영"한다고 되어 있다. 듀폰(Dupont)의 규범 역시 마찬가지다. "현재의 무노조 상태를 지속하겠다는 경영진의 합법적인 의견표명을 기꺼워할 것이나, 직원들이 노조에 의한 대표를 선택한다면 회사는 노조와 신의성실

8) 다농의 IFA 체결의 한 요소로 다농의 회장이던 프랑크 리부(Frank Riboud)의 역할을 꼽는 이도 있다(Dan Galin, 2008). 그는 진보적 카톨릭 신자로 사회당과도 관계가 있었으며, 회사에는 강력한 노동조합이 필요하며 모든 경영 사안에서 노동조합을 사업 파트너로 여긴다는 개인적 신념을 표출하곤 했다.

의 원칙에 입각해 상대할 것이다."

그렇지만 2006년 이후에는 IFA 체결 건수가 뜸해 졌는데 이는 당시 협상을 하고 있던 보잉, 네슬레, 지멘스, 제르다우(Gerdau) 등이 IFA 체결에 적극적이지 않았기 때문이기도 하고, 노조의 강조점이 바뀌었기 때문이기도 하다. 즉, 단순히 IFA 체결과 준수뿐 아니라, 이행 강제 조치 및 분쟁 해결 절차, 그리고 조직화 촉진이라는 목표를 가지고 IFA 체결에 임하게 된 것이다. 그러나 이에 근접한 IFA의 사례는 있지만, 이러한 모델에 부합하는 IFA는 아직 없다.<sup>9)10)</sup>

## 국제기본협약(IFA)의 핵심 내용

IFA는 ILO의 1998년 “노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언”(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)의 8개 핵심 협약을 기본으로 한다. 하지만 일부 IFA는 UN 글로벌 컴팩트(Global Compact)<sup>11)</sup>를 노

9) ILO, Employment working paper No. 47, 2010.

10) 이러한 목표에 가장 근접한 사례로 검토되는 것은 포드와 국제금속노련 및 포드 정보공유 네트워크 간에 체결된 '사회권과 사회적 책임 원칙에 관한 국제기본협약'이다. 이 국제기본협약은 결사의 자유 및 단체교섭 보장, 괴롭힘과 부당한 차별로부터의 보호, 강제노동 및 아동노동 금지, 동일노동 동일임금, 노동 안전 및 건강보호, 교육-훈련-개발 보장, 협약내용을 협력업체 및 사업 파트너에 대한 적용 장려 등의 내용을 담고 있다. 여기서 알 수 있듯이 국제기본협약은 그 자체로 새롭고 혁신적인 내용을 담고 있는 것은 아니다. 오히려 협약안 그 자체보다는 IFA 체결을 국제적 노사관계의 출발점으로 삼고 동시에 조직화의 매개로 활용하는 데 그 핵심이 있다. 포드와 국제금속노련·포드 정보공유 네트워크 간 체결된 협약 전문은 사회진보연대 자료실(<http://www.pssp.org/bbs/view.php?board=document&id=42543&page=1>)을 참고하라.

11) UN글로벌 컴팩트는 기업들이 지속가능하고 사회적으로 책임 있는 정책을 실행할 것을 장려하는 국제적인 캠페인으로 1999년 1월 31일 세계경제포럼에서 코피 아난 UN사무총장이 처음으로 제안했다. UN글로벌 컴팩트는 국제조약이나 협정 같은 규제 도구(regulatory framework)가 아닌 일종의 신사협정의 성격을 띠며, 공적인 책임성과 투명성 그리고 계몽된 자기이익(enlightened self-interest)이라는 관점 속에서 기업 및 이해당사자들의 자발적인 참여를 강조한다. 자발적인 네트워크라는 성격을 띠는 UN글로벌컴팩트의 가장 중요한 참가 단위는 기업이나, 자발적인 국제기준인 만큼 그 이행과 관련하여 별다른 규제 수단을 갖고 있지는 않다. 참여 기업이나 단체들은 자신들의 사업보고서나 활동보고서에 UN글로벌컴팩트의 10가지 원칙과 관련한 활동 내용과 이행 여부를 설명하고, 그 내용은 UN글로벌컴팩트 사무국에 제출해

동기준과 권리에 대한 해석 및 중재의 준거로 삼는데, 이 차이는 의미가 있다. ILO를 참고하는 것은 한계적이거나 국제적으로 공적 영역에서 노동자의 목소리를 반영하는 것인 반면, 글로벌 컴팩트와 같은 자의적이고 시혜적인 민간 기업의 원리를 국제협약의 준거틀로 삼는 것은 노동자의 목소리를 배제하는 것이라 할 수 있기 때문이다. IFA조항이 준거틀로 삼고 있는 원칙들은 다음과 같은 네 가지로 나누어 볼 수 있다.<sup>12)</sup>

먼저, “국제적으로 인정되는 인권”을 언급하며 각종 다자간 협약들(UN 세계인권선언, UN 글로벌 컴팩트, OECD 초국적 기업 가이드라인, 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 ILO 3자 선언)을 참조한다. ILO 협약에 대한 참조는 1개 협약을 언급하는 경우에서부터 20개 이상의 협약을 언급하는 등 큰 차이를 보인다. 하지만 8개 핵심 협약에 더해 부문 및 기업별 관련 협약 언급이라는 기본틀은 확립되어 있다.

두 번째로, IFA에는 고용, 임금, 노동시간 등에 관한 국내 규제를 준수한다는 조항도 있다. 한 예로 OTE-국제사무노련(UNI) 협약은 정규 고용과 관련한 노동법 및 규제를 준수하고 상시 고용을 원칙으로 한다는 내용을 담고 있다. 이와 비슷하게 임금, 노동시간에 관련하여 국내 법규를 준수하고 “법적, 산업적 최소 기준”을 상회한다거나, 동일임금 원칙, 임금에 관한 명확한 정보 제공, 국내법에 의하지 않은 임금 삭감 금지 등을 언급하고 있다. 일부 IFA(Brunel,

야 한다.

UN글로벌컴팩트의 10가지 원칙은 인권, 노동, 환경, 반부패 영역에 걸쳐 있고, 그 중 노동기준은 원칙 3~6으로 그 내용은 다음과 같다.

〈노동기준〉

- 원칙3. 기업은 실질적인 결사의 자유 및 단체교섭권을 인정한다.
- 원칙4. 기업은 모든 형태의 강제 노동을 철폐한다.
- 원칙5. 기업은 아동 노동을 실질적으로 철폐한다.
- 원칙6. 기업은 고용과 직업에서의 차별을 철폐한다.

12) Nikolaus Hammer, International framework agreements in the context of global production, 2007.

Euradius, Impregilo, Inditex, Norske Skog, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke, VolkerWessels)는 “생활임금”을 명시적으로 언급하고 있는 것이 흥미롭다.

세 번째 단계로 안전보건, 교육훈련, 구조조정 등에 관한 조항이 있다. 특히 안전보건의 큰 부분을 차지하며, 특정 산업에 관계된 ILO 협약 등을 참조한다. 산업 안전에 대한 교육훈련을 언급하고 있는 IFA도 다수이나, 일부 IFA(DANONE, EDF, Rhodia)는 넓은 관점에서 작업 조직화, 내부 노동시장, 지리적 이동성, 구조조정 등과 교육훈련을 통합하는 내용을 포함하기도 하다.

네 번째로 IFA는 사실 기준들, 예를 들어 Social Accountability 8000(카르푸), ISO 14001 등을 참조하기도 한다.

〈IFA의 주요 요소〉<sup>13)</sup>

- ILO 핵심 협약: 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948년), 제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약(1949년), 제29호 강제노동에 관한 협약(1930년), 제105호 강제노동의 폐지에 관한 협약(1957년), 제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년), 제100호 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(1951년), 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약(1973년), 제182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999년)
- 노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언
- 세계적 수준에서 노조 및 그 가맹 조직의 인정
- 공동 평가 위원회 설립
- 정보 공유와 협의 등 구조조정에 관한 의무
- 협약의무 공급사슬의 협력업체에까지 연계
- UN 글로벌 컴팩트 원칙 연계

13) International Organization of Employers(IOE), International Framework Agreements: An Employers' Guide, 2007.

- UN 세계 인권 선언 확인
- 반부패
- 노조 편의시설 제공
- 환경 의무
- 사회 공헌 활동 및 사회적 책임 경영 원칙
- 노동에 대한 ‘공정한’ 보상, ‘합리적’ 노동 시간
- 사회적 대화 강화
- 안전보건 기준
- 일부 협약의 경우 기본적 노동권 문제를 넘어 회사의 고용, 인사, 노사 관계 정책 및 절차 등에 관한 주제를 다루기도 한다. 가장 흔한 것은 교육 훈련과 기술 계발에 관한 내용이다.

**IFA는 기업행동규범이나 기업의 사회적 책임(CSR) 활동과는 어떻게 다른가?**

행동규범은 감시 절차가 없는 반면, IFA는 감시와 이행을 위한 세부적인 조항을 포함하는 경우가 있다. IFA는 단체협약으로서의 구속력은 없지만 IFA의 체결 상대방인 노조의 존재 자체가 모니터링 수단이다. 즉 이러한 국제적 협약을 강제하는 기구나 법이 없으므로 IFA의 실효성은 바로 노자간 역관계에서 출발한다. 국내의 단체협약에도 약한 단협이 있고 강한 단협이 있듯이 IFA도 마찬가지이며, 국제적인 법적틀이 없는 상황에서 이는 더욱 역관계에 의존할 수밖에 없을 것이다.

이러한 점에서 만약 IFA를 단순히 기업행동의 규제책으로만 본다면 행동규범과의 큰 차이는 없을 수 있겠으나, 조직화의 도구로 본다면 행동규범과는 확연히 차이가 난다. 예를 들어 IndustriALL의 경우 국제기본협약(IFA)의 협상과 체결 과정에서 IndustriALL이 초반부터 개입하는 것을 원칙으로 하며, IFA의 최종서명의 당사자는 IndustriALL이어야 한다는 것을 명확히 하고 있다. 또

한 IFA는 다국적기업의 모든 작업장과 시설에 적용되어야 하며, 협약의 조항은 IndustriALL과 기업 경영자 사이에 협상하되, 기업 본사 소재국의 노조와 세계 직장평의회(WWC)는 그 협상과정에서 주도적 역할을 해야 한다는 것, 기업의 도급·하청회사에 협약의 이행을 촉구하는 조항을 포함해야 한다는 것, 그리고 이행과정에서 노동조합을 포함시켜야 한다는 것, 마지막으로 경영자는 노동자와 노조에게 IFA를 알려야 한다는 것을 명확히 하고 있다.

실제로 폭스바겐, 다임러크라이슬러, 르노의 경우 IFA에 IndustriALL이 공동 서명자로 이름을 올려 놓고 있으며, 포드는 글로벌 정보공유 포럼 구성원이 서명을 했고, IFA가 체결되지 않은 GM의 경우는 유럽 차원의 기본 협약이 존재하는데 여기에는 IMF가 아닌 유럽금속노조(EMF)의 서명으로 유럽 차원의 효력을 지니고 있다. 현재 IFA로의 전환을 논의 중이다.

[표2] 국제기본협약(IFA) 체결 현황(2012년 현재)

BWI	Italcementi, VolkerWessels, Staedter, Royal BAM, Impregilo, Lafarge, Stabilo, Veidekke, Ballast Nedam, IKEA, Skanska, Hochtief, Faber-Castell, Wilkhahn, GDF SUEZ
IndustriALL	Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Eni, Evonik, Ford, Freudenberg, GDF Suez, GEA, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann + Hummel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Rhodia, Röchling, Saab, SCA, Siemens, SKF, Statoil, Umicore, Vallourec, Volkswagen, ZF
IUF	Accor, DANONE, Fonterra, Club Med, Chiquita, Sodexo
PSI	EDF, GDF SUEZ
UNI	Ability, Adecco, Antara, Barclays Africa, Carrefour, Danske bank, Euradius, Elanders, Falck, France Telecom, G4S, H&M, ICOMON (Spanish only), INDITEX, ISS, Kelly Services, Manpower, Metro, NAG, Olympia Flexgroup, OTE, Portugal Telecom, Quebecor, Randstad, Securitas, Shoprite Checkers, Systema Televisyen Malaysia Berhad, Takashimaya, Telefonica, UPU, USG People, Telkom Indonesia

## 국제기본협약(IFA)의 의의

그렇다면 IFA를 체결하는 상대방인 사측은 IFA를 어떻게 바라보고 있을까? 대

부분 기업들의 경우 IFA를 국제적 노사관계의 일부가 아니라 노조와의 대화의 한 도구로 보는 경향이 크고, 이를 앞으로 발전되어갈 국제 노사관계의 단초가 아니라 일회성에 그치는 노조와의 관계 개선의 도구로 활용하는 경향이 크다. 즉 기업들은 ‘협약’(agreement)이 가지는 법적 함의에도 불구하고, 이를 ‘협약’이라기보다 오히려 ‘대화에 동의(agreement)’로 보며 대화 과정의 일부로 파악하는 경우가 많다.<sup>14)</sup>

국제노총(ITUC)의 전신인 국제자유노련(ICFTU) 시절 제안된 IFA의 전범을 보면 “국가 및 지역 차원에서 체결된 협약에 해당하지 않음”이 명시되어 있다. 이는 노조 활동이 취약한 국가의 노조가 IFA의 체결을 통해 자국 노조활동의 활력 저하를 우려한 결과이기도 하지만, 다른 한 편으로는 IFA가 국내법 및 규제의 구속을 받는 단체협약과 같은 수준의 구속력을 가지는 것은 아니라는 점을 드러낸다.

이러한 IFA를 통해 도모할 수 있는 직접적인 효과는 초국적기업에 ILO 핵심 결의안을 비롯한 국제 노동규범 준수 강제, 본국을 제외한 전 세계 사업장의 노동기본권 확보, 전 세계 사업장의 노동 및 임금 조건 관련 기준 설정, 기업의 정보 제공 의무 명시, 초민족적 기업의 하청 네트워크 등에 노동권 관련 의무 부과 등을 압박하는 것이다. 가령, 결사의 자유 조항 등을 통해 노동권 보호가 미약한 국가의 노동자에게 노조 설립을 비롯한 노동기본권을 보장한다는 직접적 효과가 있는 것이다.

하지만 이러한 경우를 제외하면 IFA가 가져오는 직접적인 효과는 크지 않다고 볼 수 있다. 실제로 위에서 언급한 코카콜라 투쟁의 경우를 보아도 IFA는 현안에 비해 그 우선순위가 낮을 수밖에 없는 것이 사실이다.

그렇지만 IFA의 가장 큰 의의는 교섭 내용에 있는 것이 아니다. 협상 과정

14) IFA Employers' Guide, 2007.



이 전제되는 협약을 체결함으로써 초국적기업이 세계적 수준에서 노동자 대표, 즉 그것이 GUF가 되었건, WWC 같은 노동자 대표 조직이 되었건, 아니면 본사 소재 노조뿐 아니라 전 세계 자회사 노조의 공동 서명이 되었건 노동자를 대표하는 조직을 대화 및 협상의 상대방으로 인정하게 만드는 출발점, 즉 국제적 노사관계의 기반을 이룬다는 점이다.

앞서 언급한 대로 금속노조의 현대차 지부와 기아차 지부는 2009년부터 현대·기아네트워크 구성 및 IFA 체결을 위한 만남을 지속해 오고 있다. 회의를 계속 이어오고 있기는 하지만 4~5년이 지난 지금까지도 현대차와 협상은 전혀 진전이 없다. 물론 여기에는 한국 노동조합 운동의 고유한 조건, 즉 2년마다 집행부가 바뀌고 그 때마다 모든 사업이 원점으로 되돌아가는 데서 오는 어려움도 있을 것이다. 하지만 네트워크와 현대·기아 IFA의 의의를 조합원 차원에 까지 알리고 아래로부터의 동의를 모어나갈 수 있다면 집행부 구성의 변화에도 꾸준히 사업을 추진해 나갈 수 있는 동력이 될 것이다. 