

현안분석 96-4

外國의 勞動政策과 貿易規制의 連繫

1996. 12.

研究者 : 文俊朝(研究委員)

한국법제연구원

目 次

I. 序 論	5
II. 勞動基準의 國家一任論과 國際勞動基準擁護論	7
1. 勞動賃金과 經濟成長의 相關關係	7
2. 國際投資家의 立場 및 勞動基準의 自律的 決定 擁護論	9
3. 勞動組合의 立場과 높은 國際勞動基準 擁護論	11
III. 國際條約 및 國際的 行動準則에 규정된 勞動權의 內包	13
1. 意 義	13
2. 人權關聯 國際條約	13
3. 國際勞動機構의 諸協定과 勸告	14
4. 兩者間 및 多者間 貿易協定	16
5. 國際行動準則	23
(1) 多國籍 企業의 行動準則	23
(2) OECD의 行動準則	24
(3) 國際勞動機構의 行動準則	27
IV. 國際勞動基準의 內包	29
1. 意 義	29
2. 團結權, 勞動組合 結成權 및 團體交涉權의 保障	31
3. 兒童勞動 및 強制勞動의 禁止	33
4. 不合理한 差別의 禁止	34
(1) 人種差別의 禁止	34
(2) 性差別의 禁止	35
5. 最低賃金, 勞動時間 및 作業 安全과 健康의 保障	35

(1) 最低賃金	35
(2) 勞動時間	36
(3) 作業安全과 健康	37
V. 國際勞動基準의 執行問題	39
1. 美國의 一方的인 措置	39
2. 法院訴訟을 통한 勞動基準의 履行 確保	41
VI. 國際的 勞動基準을 둘러싼 國際的인 協議와 勞動運動의 國際的 連帶	45
VII. 結 論	47

I. 序 論

先進國들은 世界貿易機構(WTO)體制下에서 '自由貿易市場'의 效率性を 명분으로 資本·技術·商品의 자유로운 移動을 開發途上國들에게 요구하여 왔다. 어떠한 면에서 이러한 요구는 世界市場에서 先進國들의 科學技術과 資本 및 商品의 競爭力이 優位를 점하여야 한다는 利己主義的 產物이라고 할 수 있다. 이에 반해 아시아 및 아프리카의 開發途上國들은 遊休勞動力을 통하여, 世界勞動市場을 장악하고자 하는 의도를 가지고 있다. 이에 따라 開發途上國들은 先進國들에 대해 技術·資本·商品외에 사람의 자유로운 移動도 보장하여야 한다는 입장을 갖고 있다. 이러한 입장 역시 先進國과 마찬가지로 이기주의적인 것임은 부인할 수 없을 것이다.¹⁾

과거 수십년동안 발생한 國際經濟分野에서 발생한 事件들을 검토해 보면 勞動關聯問題들이 企業들의 貿易 및 海外投資와 관련된 선택에 빈번하게 또한 강력하게 영향을 미쳐왔음을 알 수 있다. 이러한 현상은 先進國에서 開發途上國으로의 資本흐름과 관련하여 또한 開發途上國간의 資本흐름을 포함한 全世界經濟의 交叉흐름(cross current)의 과정에서 발생하고 있다.

이러한 상황하에서 先進國들을 중심으로 經濟發展段階가 다른 여러 國家들간의 貿易에서 개개의 國家의 勞動權의 內容과 保障水準 및 勞動基準의 차이가 商品과 資本 등의 흐름에 중대한 影響을 미치는 요소가 된다는 주장이 제기되어 왔다. 예컨대, 불과 수년전 美國에서는 NAFTA협정과 관련하여 멕시코에서 勞働者의 權利가 침해될 것이며 美國의 企業들이 느슨한 勞動基準을 이용하기 위하여 멕시코로 移轉함으로써 美國의 실업률이 증가될 것이라는 주장이 제기되어 美國 議會에서 難航 끝에 NAFTA 協定에 대한 同意를 얻은 바 있다.²⁾ 美國 議會는 이와

1) 이러한 勞動力의 移動問題는 최근 電子去來의 活性化에 따라 새로운 局面을 맞이하고 있다. 즉, 技術의 發達이 勞働의 概念을 바꾸어 놓고 있다. 이제는 굳이 남의 나라로 건너가지 않더라도 인터넷 키보드만 누르면 外國의 일자리와 소득을 가로챌 수 있는 이른바 '假想移民'이 생겨나고 있다. 勞働의 移動은 先進國들이 지금까지 외쳐 온 市場經濟體制의 필수적인 결과이며 돌이킬 수 없는 대세가 되고 있다. 장래에는 지구상에 年間 數億 명의 사람들이 보다 나은 일자리와 조건을 찾아 國境線을 넘게 될 것이라고 예측한 것도 이러한 현상과 맥을 같이 한다. 최근 프랑스가 外國人 勞動力에 대해 높다랗게 '物理的 要塞'을 쌓고 있어 우선 프랑스 國內에서 爭點이 된 바 있다. 소위 '反移民法'으로 불리는 드레드法の 贊反論이 그것이다. 文化日報, 97.3.14.

2) NAFTA에 대하여 1993년 11월 17일 下院에서 그리고 1993년 11월 20일 上院에서 동의하였다.

같이 NAFTA 協定에 대하여 동의를 한 후에도 NAFTA의 施行이 美國에 미칠 영향을 파악하기 위하여 勞動者의 權利問題를 다른 어떠한 문제보다 우선적으로 議事日程(agenda)에 上程시켜왔다.

실제로 美國과 접한 멕시코 國境地域의 經濟가 최근 놀라운 속도로 成長하여, 큰 관심을 끌고 있다. 미·멕시코 國境地域은 총인구 1천1백만 명에 태평양에서 대서양까지 東西 길이 3천3백80킬로미터, 南北 폭 2백10킬로미터이다. 96년 이 地域의 總生産은 1천5백만달러로서 泰國의 經濟規模와 맞먹는 수준이다. 멕시코 國境地域의 대외수출량은 지난 94년 1월 NAFTA協定이 발효된 이래 연간 20%의 高速成長 趨勢를 보이고 있다.

이러한 경제성장은 NAFTA협정 체결이후 낮아진 美國의 關稅障壁도 큰 요인의 하나이기는 하지만 기본적으로 멕시코 國境地域의 低賃金の 풍부한 勞動力에 힘입은 바 크다. 멕시코 國境地域의 경우, 賃金, 賃貸料, 電氣料 등 공장운영비가 美國의 20~25% 수준이다. 인접한 美國 캘리포니아州 샌디에고의 경우 勞動者의 時間當 임금은 18~25달러인 반면에 자동차로 불과 30분 거리인 멕시코의 티후아나는 4달러에 불과하다.³⁾

이러한 事例들은 勞動權과 勞動基準의 國家間의 不一致가 國際貿易과 投資의 선택에 중대한 영향을 미친다고 주장하는 자들의 論據로서 지적되어 왔다. 이와 관련하여 높은 勞動基準과 勞動者 權利의 강력한 시행이 消費者들의 購買力을 강화하거나 政治的 安定을 提高하여 經濟成長을 촉진시킬 것이라는 주장과 國際貿易과 投資를 억제하여 世界經濟發展의 속도를 늦추게 될 것이라는 주장이 對立되고 있다. 사실상, 이상의 두 가지 주장중 어떠한 것이 自由貿易의 原理에 부합되는 것인가라는 문제는 先進國과 開發途上國, 先進國 所在의 企業과 開發途上國 所在의 企業 각각의 입장에 따라 달라진다고 할 수 있다.

이 報告書는 이러한 상황하에서 美國을 중심으로 최근에 제기되고 있는 一國의 勞動政策과 貿易規制를 연계시키려는 움직임 그리고 이른바 우루과이 라운드 이후 새로운 라운드의 하나로 전망되고 있는 블루라운드와 관련하여 國際勞動基準의 當爲性 與否와 그 確立展望에 대하여 검토하고자 한다.

3) 멕시코 대미 국경 경제고속성장, 문화일보, 97.5.28.

II. 勞動基準의 國家一任論과 國際勞動基準擁護論

1. 勞動賃金과 經濟成長의 相關關係

勞動生産性에 비해 지나치게 높은 賃金, 社會全體가 수용할 수 없을 정도의 철저한 社會保障制度 그리고 資本移動에 대한 극단적인 제한과 같은 要素들은 어떠한 國家의 經濟成長과 生産性 向上을 저해한다. 이렇게 되면 시간이 흐를수록 높은 勞動基準을 유지하기가 불가능해지게 된다. 獨逸 經濟의 최근의 沈滯와 관련하여 그 原因을 獨逸統一費用에서 찾으려는 사람도 있지만 가장 큰 原因을 구태의연하게 福祉國家의 '奢侈'를 향유하려는데 있었다고 주장하는 사람들도 있다.

즉, 獨逸은 年間 1580時間의 勞動時間은 世界 最短이며, 6週間 有給休暇는 世界 最長이며, 社會福祉, 賃金水準, 規制緩和, 勞組活動 등이 世界 最高水準이기 때문에 獨逸內의 製造業投資가 鈍化되고 東歐地域으로 企業移轉이 촉진됨으로써 國內産業의 空洞化 현상을 초래하였다.⁴⁾

國際化가 先進國에 가져다준 결과는 失業의 增大이며 就業자들이 失業者가 되지 않기 위해 자신의 賃金を 낮추고 종래의 勞動과 社會福祉條件의 低下도 감수하여야 할 상황에 놓여있다는 지적은 우리나라의 狀況과도 관련이 있는 것으로 주목할 필요가 있다. 더욱이 높은 租稅水準은 就業者들의 實質所得水準을 떨어뜨림으로 先進國의 中産層은 점차 몰락하고 있다고 한다. 그러한 이러한 産業의 空洞化로의 진전은 우리 나라와 같은 中進國에서도 야기되고 있다. 이러한 맥락에서 볼 때, 韓國의 企業이 海外投資를 통해 外國에 설립한 企業이 韓國內의 雇傭創出과 經濟成長에 기여한 정도는 外國의 企業이 韓國에 투자하여 설립한 企業의 그것보다 비교가 안될 정도로 낮다고 판단하는 것이 타당하다.

韓國과 같은 中進國에서는 國際化로 國內市場 自由化에 의한 競爭力이 弱한 産業分野(특히 金融서비스계통)는 早晚間에 斜陽化할 것이라는 것이 일반적인 전망이다. 海外進出이라는 돌파구를 찾기 전에 斜陽化해버리는 것을 外延的 空洞化 현상이라고 하며 國內的 原因에 의해 前者와 같은 경우를 內延的 空洞化 현상이라고 한다. 우리 나라가 추진하고 있는 國際化는 先進國과는 달리 內延的·外延的 空洞化가 동시에 발생하는 二重的 空洞化 현상이 발생하고 있다.

韓國의 최근의 經濟成長率의 현격한 鈍化의 原因을 非效率性和 勞動力의 低生

4) 문화일보, 97.3.5.

産性에서 찾으려는 사람들이 있다. 즉, 韓國 勤勞者들이 經濟成長에 대한 자신들의 몫을 요구함에 따라 최근 몇년 동안 賃金은 急上昇하게 됨으로써 韓國內 新規 生産施設의 建設은 더 이상 매력적인 일이 되지 못한다는 것이다. 雪上加霜으로 韓國의 만연된 罷業 等の 勞動運動이 韓國內의 企業들의 國際競爭力을 약화시켜 왔음은 결코 부인하여서는 아니된다.

한편, 賃金을 勞動生産性 以下로 묶어두게 되면 그 社會가 수용할 수 있는 수준으로 富를 分配하지 못함으로써 또한 勞動權의 保護 없이 資本移動을 허용함으로써 바닥으로 추락하는 競爭을 加速化시키게 될 것이라는 지적은 다소 과장된 면은 있지만 先進國들의 입장을 대변하는 것으로 주목할 필요가 있다. 이러한 입장에 따르면 開發途上國들의 이러한 정책은, 당해 國家의 企業들이 새로운 技術, 生産흐름의 개선, 우수한 原資材, 需要에 즉각적으로 대응하는 販賣 및 顧客 서비스 등의 혁신적인 것들을 도입하기 보다는 勞動者들의 피땀에 의한 利益을 도모하는 것과 마찬가지로, 당해 國家의 生産性向上과 經濟成長의 속도를 늦추게 될 것이라고 한다.

勞動者들의 諸權利 保障을 중요시 여기는 선진국의 貿易政策 立案者들은 개발도상국들로 하여금 그들의 勞動基準을 上向調整 - 예컨대, 유럽 共同體 社會憲章 및 북NAFTA協定에 규정된 勞動基準과 근접하거나 일치시키도록 하는 것 - 함으로써 전세계적인 노동기준이 “上向 調和(upward harmonization)”되기를 희망한다.

어떠한 면에서 볼 때, 開放貿易體制는 - 經濟學的 의미에서의 自由貿易體制가 아닌 - 엄격한 保護主義에 유리할 수 있다는 점에서 볼 때, 開放貿易政策의 一環으로 先進國들이 開發途上國들이 상대적으로 낮은 勞動費用을 이용하여 外國人의 投資를 유치하고자 하는 權利가 있음을 인정하여야 하느냐는 이 분야에 아직 확립된 국제법 규칙이 존재하지 아니하기 때문에 대단히 논란이 많은 분야이다.

또한, 이와 관련하여 중요한 問題는 상대적인 비교대상이 되는 요소들은 어떠한 것들인가를 정하는 것이다. 즉 比較對象이 同一한 類型의 投資를 유치하기 위하여 경쟁하는 隣接國家에서의 勞動費用인가, 당해 開發途上國의 상품을 수입하는 先進國에서의 勞動費用인가, 利益의 공정한 몫이 보장된 勞動生産性인가, 人權의 侵害, 意圖的 賃金抑壓 및 搾取的인 勞動條件에 의하여 歪曲되지 아니한 國際적으로 承認된 勞動權 및 공정한 勞動條件인가가 문제이다.

최근 不況을 겪고 있는 우리 나라에게는 構造調整政策을 통해 不況을 극복하고

長期間의 好況을 누리고 있는 앞서 지적한 英國과 美國의 成功事例가 많은 示唆을 하고 있다. 美國은 80년대 말까지 財政赤字와 貿易赤字가 확대되는 가운데 經濟成長率이 낮아 不況을 겪었다. 그러나 美國 經濟는 91년이래 지금까지 6년 이상 景氣擴張勢를 지속하면서 活況을 누리고 있다. 이와 같이 美國 經濟가 되살아나게 된 것은 政府가 規制緩和 및 政府機能의 縮小 등 構造調整政策을 통해 企業의 經營與件을 개선하는 한편 企業도 減量經營, 引受·合併 등으로 體質을 강화하였기 때문이다.

또한 英國에 이어 美國에서도 지나치게 높은 社會福祉政策에 대한 비판이 일어 選舉에서도 爭點이 되었다. 80%의 就業人口중에서 20%만이 현실적으로 勞動으로 얻은 所得으로 모든 生活을 할 수 있는 현상에 대한 검증이 제기된 것이다. 過剩 社會福祉의 결과로 國民 平均所得 및 福祉水準이 낮아질 것으로 예상된다. 종래 國際經濟學이 신봉하였던 '自由貿易은 모든 自由貿易參與者들에 더욱 많은 福利를 가져다 준다'에 반대되는 현상을 초래할 것이다. 國際化는 조만간 새로운 형태의 貧富隔差를 가져올 것이 분명하다. 이미 제2차세계대전 이전에 칼 폴야니는 그의 著書 '大變革'(the Great Transformation)에서 自由市場原則이 무제한으로 관철됨으로써 많은 문제가 일어날 것이라고 진단한 바 있다.

실제로 自由市場原則으로 規制를 완화시키지는 못하고 많은 企業이 破産하고 貧困者의 社會運動을 야기시켰다. 따라서 政治家들은 自由市場原則을 제한하는 방향으로 정책을 추진할 수밖에 없다는 것이다. 칼 폴야니는 완전한 自由貿易體制 속에는 '危險한 유토피아'가 도사리고 있다고 덧붙였다. 제2차세계대전후 冷戰時代까지 정치는 自由貿易主義와 民主主義間的 모순을 어느 정도 성공적으로 풀어나갔다. 그러나 WTO의 自由貿易主義의 거센 물결이 등장함과 동시에 새로운 모순이 등장하고 말았다. 물론 사정이 이렇게 되었다고 해서 성급한 정치인들이 들고 나온 '保護貿易主義'로 회귀할 수는 없다.

2. 國際投資家の 立場 및 勞動基準의 自律的 決定 擁護論

利潤極大化를 추구하는 國際投資家の 立場에서 볼 때, 投資對象國에서 勞動者에 대해 강력한 保護政策을 시행한다면 勞動力の 효율적인 사용을 저해함으로써 投資의 障礙要素가 된다고 생각할 것이다. 이들의 立場에 의하면 最低賃金要件, 兒童勞動 關聯法, 職業安全(occupational safety)과 健康基準, 職場保障規則,

노동조합결성권 및 단체교섭권 의 보장은 어느 것도 다소의 차이는 있지만 해당 기업에게 여러 가지 費用을 추가 부담시킴으로써 國際市場에서의 競爭力을 약화시키게 된다.

國際的인 投資를 생각하고 있는 企業들은, 勞動基準이 낮고 勞動權과 勞動基準을 덜 엄격하게 시행하는 國家를 선택하여야 이러한 여러 가지 費用을 最小化하거나 회피할 수 있다고 판단할 것이다. 따라서, 勞動基準이 낮은 그리고 勞動權의 保障水準이 낮고 勞動基準의 엄격한 준수를 요구하지 아니하는 國家들이 生産費用 節減을 목적으로 한 새로운 投資地域으로서 매력이 있을 것이다.

실제로 많은 企業들이 勞動基準이 높은 國家로부터 賃金水準이 낮고 勞動組合이 약하고 産業規制가 심하지 아니한 보다 유리한 投資環境을 가진 國家로 生産施設을 移轉하고 있다. 이러한 움직임은 先進國에서 開發途上國으로의 이동에서 가장 두드러진 현상이지만 先進國間에 또는 開發途上國間에 일어나기도 한다. 예컨대, BMW가 South Carolina내에 대규모 공장을 건설한 이유도 강력한 獨逸金屬勞動者聯盟의 높은 賃金の 요구를 피하여 값싼 勞動力 및 勞動組合 없는 企業經營을 겨냥한 것이었다.

한편, 유럽의 經濟統合을 강화하기 위한 마스트리히트條約(the Maastricht Treaty)은 英國이 勞動者의 權利를 보장한 社會憲章(the Social Charter)의 수락을 거부함으로써 한 때 그 타결이 위협당하기도 하였다. 다른 유럽국가들은 社會憲章에 대한 英國의 완강한 거부와 관련하여 英國이 저렴한 勞動費用과 弱화된 勞動組合 制度를 보장함으로써 外國企業들을 유치하고자 한다고 비난하였다. 英國은 70년대 이후 끊임없는 勞使紛糾, 높은 社會福祉制度, 各界 各層의 集團利己主義 등으로 英國病이라 불리는 큰 어려움을 겪었다.

그러나 80년대 초부터 政府가 앞장서서 勞動關聯制度의 改善, 金融規制의 緩和, 外國人投資의 促進 등을 통해 企業活動을 할 수 있는 여건을 再整備한 결과, 90년대 초부터는 EU國家들 중에는 가장 낮은 失業率을 유지하고 있다. 사실, 유럽에서는 지속적인 經濟沈滯(recession)로 인해 社會保障惠澤과 勞動組合 權限이 날이 갈수록 축소되어 왔으며 유럽인들도 멕시코로의 企業移轉을 우려하는 美國人들과 마찬가지로 自國內의 企業들이 東歐의 새로운 市場經濟國家들로 이전함으로써 자신들의 일자리가 없어질 수 있음을 우려하여 왔다.

韓國의 企業들도 長期間의 勞動運動이 급속히 확산되면서부터 값싼 勞動力을 찾아 다른 開發途上國에 企業을 설립하여 왔다. 自由市場理論家들은 이러한 移轉

이 勞動費用의 절감에 따른 生産過程에서의 效率性 제고를 통해 世界經濟의 성장에 기여하게 될 것이라고 주장한다.

3. 勞動組合의 입장과 높은 國際勞動基準 擁護論

勞動者들과 勞動組合은 先進國에서 볼 수 있듯이 高賃金과 강력한 社會保障의 시행으로 인한 부담은 安定的인 民主主義制度, 신뢰할만한 通信 및 運送體系, 숙련된 勞動力 그리고 勞動者들의 中産層으로서의 높은 購買力을 통해서 상쇄될 수 있다고 주장한다. 또한 장기적으로 볼 때 이러한 條件들은 生産性을 더욱 향상시키게 되고 世界經濟의 성장을 가져다주게 될 것이므로 投資家들은 高賃金이나 강력한 社會保障制度和 같이 短期的으로 費用 上昇을 가져다주는 상황을 회피하기 보다는 오히려 바람직한 것으로 받아들여야 한다고 한다.

이러한 論理에 따르면 自國의 勞動基準을 낮춤으로써 外國企業을 유치하고자 경쟁하는 國家들은 그들 스스로에 바닥으로 추락하는 경쟁을 하는 것이다. 즉, 이들 國家들 각각이 自國으로 投資를 유치하기 위하여 다른 국가보다 賃金을 더 낮은 수준으로 유지하고자 하기 때문에 이들 國家間的 賃金引下가 에스컬레이트 되는 것이다. 이러한 과정을 통해 결국 이들 國家중에서 勞動基準을 현상유지 또는 개선하는 國家는 더 낮은 賃金基準을 가진 國家로 企業이 이전되는 것을 지켜 볼 수밖에 없게 된다고 한다.

이와 같은 주장에 따른다면 만약 모든 國家가 준수하는 國際的인 基準이 없다면 개개의 國家들이 外國企業들에 추가적인 雇傭費用을 떠맡기기보다는 勞動基準을 낮추어서라도 雇傭創出을 위해 外國企業을 끌어들이고자 할 것이며 이러한 國家들이 勞動基準을 경쟁적으로 낮추는 惡循環 過程을 통해 全世界를 經濟成長이 아닌 스태그네이션 상태로 내몰게 된다. 따라서 이러한 세계 전체에 미치는 악영향을 해결할 수 있는 유일한 방법은 強力하고 施行 가능한 勞動權과 公正한 勞動基準을 國際적으로 確立시키는 것이다.

Ⅲ. 國際條約 및 國際的 行動準則에 규정된 勞動權의 內包

1. 意義

앞서 언급한 바와 같이 國際勞動基準 擁護論者들이 보장되어야 한다고 주장하는 세부적인 勞動基準들은 國際的인 人權保障, 各國의 貿易投資政策 및 國內開發政策과 관련하여 논의되고 있다. 그러한 세부적인 분야에서의 勞動基準은 條約과 國內法外에도 여러 가지 형태의 文書에서 반영되어 있다. 아래에서는 이와 관련된 問題를 검토하기로 한다.

2. 人權關聯 國際條約

國際勞動基準의 法的 根據를 검토함에 있어서는 무엇보다도 世界人權宣言과 그로부터 연유하는 두 개의 國際協約 즉, 經濟的·社會的·文化的 諸權利에 관한 國際協約과 市民的·政治的 諸權利에 관한 國際協約을 포함하는 각종 國際人權章典들이 그 주요대상이 될 것이다. 이러한 章典에는 結社權과 勞動組合結成權, 交涉權에 대한 宣言, 정당하고 유리한 賃金, 勞動條件에 대한 宣言 그리고 強制勞動, 差別待遇, 兒童勞動의 禁止 또는 制限에 대한 宣言을 포함하고 있다. 美洲機構(OAS), 아프리카 統一機構(OAU) 및 유럽 共同體와 같은 地域的 國際機構의 人權 關聯文書들도 각각 勞動權 保護條項을 두고 있다.

유엔과 이들 國際機構들은 모두 불만 있는 勞動者 또는 勞動組合이 勞動權 侵害를 주장하며 呼訴할 수 있는 人權委員會 및 裁判所를 가지고 있다.⁵⁾ 그러나 이들 裁判所는 일반적인 人權侵害 主張에 대해 管轄權을 가질 뿐이며 特定的 勞動權에 대한 侵害事件은 그 대부분 國際勞動機構에 호소하고 있다.

5) 社會的·經濟的 諸權利에 관한 國際規約 제19조(人權委員會에의 회부); 市民的·政治的 諸權利에 관한 國際規約 제28조(人權委員會의 설치); 美洲人權協約 제11장(chapter 11) 제2조(美洲人權委員會 및 美洲人權裁判所의 설치); 人間 및 人民의 諸權利에 관한 반출協約 제2조(人間 및 人民의 諸權利에 관한 아프리카 委員會의 설치); 유럽人權協約 제2조 및 제3조(유럽 人權委員會 및 유럽 人權裁判所의 설치)

3. 國際勞動機構의 諸協定과 勸告

公正한 國際勞動基準의 구체적인 내용은 國際勞動機構의 諸協定과 勸告에서 찾을 수 있다. 同 機構의 174개 協定과 178개 勸告는 모두 國際勞動法典(International Labor Code)을 구성하고 있다.⁶⁾ 사실, 國際勞動機構는 범유럽노동기준을 형성하려는 5번째 노력 끝에 1919년 설립되었다.⁷⁾ 國際勞動機構가 설립되기 전에도 유럽국가들간에는 성냥 제조시의 치명적인 白色燐의 使用禁止 및 女性의 夜間勤務禁止 등 特定 生産物 또는 特定 分野에서 몇 가지 國際協定이 이미 체결된 바 있었다.⁸⁾ 國際勞動機構는 國際聯盟의 창설과 더불어, 政府官吏, 勞動指導者 및 使用者 集團이 제2차세계대전의 참혹함에 놀라 公正한 國際勞動基準이 國際聯盟 加入國間의 衝突을 줄일 수 있게 될 것이라는 기대로부터 탄생한 것이다.⁹⁾

國際勞動機構는 國際聯盟의 해체 이후에도 살아 남아서 諮問的 勸告(advisory recommendation)와 더불어 協定(convention)이라고 부르는 合意된 公正한 勞動基準을 설정하여 왔다. 오늘날 國際勞動機構는 제네바에 위치한 國際聯合 專門機構이며 勞動問題에 보편적으로 승인된 專門知識과 權能을 가지고 있다. 代表權과 決定權은 國際勞動機構의 政府·勞動組合·使用者 代表들이 공유하고 있다. 國際勞動機構의 많은 文書들 중에서도 몇 개의 人權協定은 대단히 큰 의미를 갖고 있다.

즉, 가장 흔히 인용되는 것은 使用者와 勞動者들에게 그들이 선택하는 組織을 結成하고 加入할 수 있는 權利 및 國家의 干涉 없이 자신들의 合法的인 問題들을 처리할 수 있는 權利를 보장한 제87호 協定과 團結權과 團體交涉權을 보호하는 제98호 協定이다. 基本的인 勞動者의 權利를 규정한 國際勞動機構의 그 밖의 핵심적인 協定으로 지적될 수 있는 것들은 強制勞動의 完全的 廢止를 요구한 제105호 協定, 고용상의 차별을 금지한 제111호 協定 그리고 兒童勞動을 제한한

6) Economic Policy Council, *The International Labor Organization and the Global Economy : New Options for the United States in the 1990s* (1991), pp.21~22.

7) David A. Morse, *The Origin and Evolution of the I.L.O. and its Roles in the World Community* (1969), pp.4~8.

8) *Ibid.*, pp.6~8.

9) *Ibid.*, pp.4~10. : 美國의 觀點에서 본 國際勞動機構와 그 活動에 관한 최근의 論議에 대해서는 Stephen I. Schlossberg, "United States' Participation in the ILO : Redefining the Role," *Comparative Labor L. J.*, Vol.11(1989), p.48. 참조.

제138호 協定이 있다.¹⁰⁾

그 밖에도 勞動時間, 基本的 惠澤(basic benefits), 健康, 安全保護 및 기타 雇傭條件을 규율하고자 하는 각각 160개이상의 協定과 勸告가 있다. 國際勞動機構는 특정한 문제에 관한 執行權이 인정되고 있지 아니하기 때문에 會員國에게 특정한 措置를 강요하거나 勞動基準의 違反자들에게 制裁를 가하는 權能을 행사할 수 없다.¹¹⁾ 國際勞動機構가 會員國들의 勞動權問題를 다룰 수 있는 權限은 동 기구의 광범위한 監督的 機能에서 비롯되는 것이다.

國際勞動機構의 會員國은 國際勞動機構의 諸協定을 自國의 主管機關에 제출하고 그 채택으로 향하는 進展過程 또는 그러한 過程의 不在에 관하여 國際勞動機構에 회신하여 보고하여야 한다. 會員國은 國際勞動機構의 基準의 遵守에 관한 報告書를 정기적으로 제출하여야 하며 위반에 대한 소(이의)에 응하여야 한다. 國際勞動機構의 專門家委員會와 調査委員會는 특히 結社의 權利, 團結權 및 交涉權에 관한 國際勞動機構의 基準에 대한 중대한 違反의 주장에 대하여 調査를 개시하고 報告書를 작성할 수 있다. 그러므로 國際勞動機構가 갖는 權威는 違反자를 公的으로 困境에 빠뜨림으로써 勞動權分野에서의 改革을 유도해 낼 수 있다.

國際勞動機構는 開放經濟時代에 勞動環境의 惡化를 막기 위해 [勞動環境模範國] 認證制度를 도입하기로 하였다. 미국 안센느 國際勞動機構 事務總長은 國際勞動環境을 획기적으로 개선하기 위해 여러 조치를 마련중이며 이중 가장 중점을 두고 추진하는 것은 [勞動環境 模範] 認證制度의 도입이라고 밝혔다.

안센느 事務總長은 이러한 認證制度를 통하여 勞動者의 人權保護와 勤勞條件 改善에 크게 기여한 國家를 선정해 勞動環境 模範國 라벨을 부여할 계획이라고 말했다. 勞動環境模範國으로 선정될 경우 國際舞臺에서의 國家 이미지 향상 등 간접적인 인센티브와 함께 앞으로 전개될 블루 라운드(特定 國家의 勞動條件을 交易問題와 연결시키기 위한 多者間 協商)에서 구체적인 혜택을 받게 될 것으로 보인다. 한편 이 認證制度의 효율적인 운영을 위해 各國의 勞動環境에 대한 자율적인 國際監視機能을 강화할 방침이다.

안센느 事務總長은 지금까지 勞動環境의 개선을 위해 여러 제도들이 도입되었

10) Lance Compa, Esq. "Labor Rights and Labor Standards in International Trade," *Law and Policy in International business*, Vol.25(1993), p.178.

11) 예컨대, 美國은 國際勞動機構의 協約들중 11개에만 비준하였으며 그중 핵심적인 人權協約중에서는 105호 協約만을 비준하였다. 이 105호 協約은 1991년 5월 美國上院이 그 批准에 동의하였다. 이러한듯이 美國은 國際勞動機構의 諸協約에의 加入에 소극적이다. Schlossberg, *op.cit.*, p.49.

지만 제대로 실효를 거두고 있지 못한 게 사실이라며 이 認證制度는 이에 대한 대안이 될 것으로 확신한다고 말했다. 그 밖에 國際勞動機構는 [結社의 自由 및 團結權의 保護에 관한 協約 등] 國際勞動機構 7개 基本協約을 會員國들이 빠른 시일 내에 批准하도록 촉구하기로 방침을 정하였다. 또한 기존의 國際勞動機構 憲章을 보완하기 위한 새로운 [宣言]을 채택하기로 하는 등 國際勞動環境의 개선을 다각도로 검토중이라고 한다.

97년 6월 스위스 제네바에서 國際勞動機構 總會에 제출된 [國際勞動機構 基準設定과 世界化]에 관한 한센 事務總長의 報告書는 21世紀의 經濟的·社會的 環境의 變化에 대응하는 貿易 및 投資의 自由化의 社會的 側面에 관심을 기울여야 한다고 지적하고 있다. 또한 開放化·世界化에 따른 經濟的 利益은 각국의 勤勞者들에게 정당하게 분배되어 사회발전으로 연계되어야 하며 國際勞動機構의 基準을 改正·補完할 예정임을 지적하였다.

4. 兩者間 및 多者間 貿易協定

한편, 兩者間 또는 多者間 貿易協定에서도 勞動者의 權利와 勞動基準에 관한 執行possible한 여러 가지 條項들이 포함되어 있다. 이러한 貿易協定들에 勞動者의 權利를 신장하기 위한 규정들을 둔 경우는 과거에도 있었던 바, 예컨대, 20세기 초 프랑스·이탈리아간의 貿易協定은 職場을 찾아 兩國間의 國境을 넘은 勞動者들에 대해서는 어느 一方 國家로부터 他方 國家로 給與 또는 年金基金을 이전할 수 있도록 규정하고 있었다. 이 協定에 따라 이태리는 프랑스와 同一한 水準의 退職金制度和 年金의 政府管理制度를 도입하지 않을 수 없게 되었다.¹²⁾

12개국 會員國을 가진 유럽聯合은 가장 발전된 多者間 勞動權 保障體制를 갖추고 있다. 이의가 있는 당사자들이 브뤼셀 所在의 유럽委員會(the European Commission)에 提訴를 하게 되면 事件은 同 委員會를 통하여 룩셈부르크의 유럽裁判所로 이관될 수 있다. 그 代案으로 勞動者들은 유럽協定을 援用하여 유럽人權裁判所에 提訴할 수도 있다. 유럽經濟統合計劃과 관련하여 유럽聯合은 勞動權과 勞動基準의 광범위한 分野를 망라한 세부적인 내용의 “社會憲章”을 제안하였다.¹³⁾ 비록 英國의 반대에 의하여 同 憲章이 마스트리히트 條約의 一部로 포함

12) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.179.

13) 勞動者의 基本的인 社會的 諸權利에 관한 共同體 憲章은 다음과 같은 主題에 관한 내용을 담고 있다. 즉, 移轉의 自由; 僱傭과 報酬; 生活·勤勞條件의 改善 - 社會的 保護를 받을 權利; 結社·

되는데 필요한 滿場一致를 얻는데 실패하였지만 그러한 反對가 다른 11개 會員國들이 同 憲章을 條約에 부속되는 議定書(Protocol) 또는 合意書(Agreement)로 채택하는 것을 막지는 못하였다.¹⁴⁾

유럽社會憲章의 예는 NAFTA協定과 관련하여 勞動權 條項의 삽입을 주장하는 사람들에 의해서도 지적된 바 있다.¹⁵⁾ 부시 行政府의 NAFTA協定의 교섭자들은 자신들이 교섭하고 있는 것은 貿易協定이지 社會憲章이 아님을 주장하고 NAFTA協定에 勞動權 條項을 포함시키는 데 대하여 반대하였다. 그러나, 클린턴 行政府는 NAFTA協定의 勞動 및 環境關聯 補助協定(side agreements)에 관한 交渉을 再開하는 쪽으로 선회하였다.¹⁶⁾

그럼에도 불구하고, 勞動關聯 補助協定(side agreement)은 특히 3國間 共通基準이 채택되지 못함으로써 동 協定의 執行메커니즘으로부터 結社의 權利, 團體結成權 및 團體交涉權의 보장이 배제되었다는 점을 감안해 볼 때 NAFTA協定에 대한 대부분의 勞動組合 擁護論者들의 입장이 크게 반영되지는 못하였다고 평가할 수 있다.

이 補助協定은 最低賃金, 兒童勞動禁止 또는 職業上의 健康과 安全에 관한 規則의 違反事例에 대한 執行制度(enforcement regime), 및 다른 노동 문제(labor issues)들 - 다만, 結社의 權利, 團體結成權 및 團體交涉權은 제외 - 에 대한 監督과 評價메커니즘을 명시하고 있다. 다만, 다만 強制執行權(enforcement powers)은 없다는 점에서 그 의미는 반감되었다고 평가되어야 할 것이다. 한편 美國의 國際的 勞動基準 擁護論者들은 NAFTA協定의 체결에 따른 美國과 멕시코 經濟의 相互關聯性을 근거로, 멕시코 勞動者의 賃金榨取의 擴大」 및 「美國의 賃金 引下(downward) 壓力」의 문제에 앞서 兩國의 勞動基準의 漸進的 向上의 근거가 될 貿易協定의 체결을 지속적으로 요구할 것으로 예상된다.

團體交涉의 自由 ; 職業訓練을 받을 權利 ; 平等한 待遇를 받을 男性과 女性의 權利 ; 情報提供·協議·參與의 權利 ; 職場에서의 健康·安全의 權利 ; 職場에서의 兒童과 靑少年의 保護 ; 老齡者의 保護 ; 無能力者의 保護 등이다. Maastricht Treaty on European Union, Protocol and Agreement on Social Policy, *International Legal Materials*, Vol. 31(1992), p.247, 357.

14) 그러나, 滿場一致를 얻지 못하였기 때문에 社會憲章은 條約으로서의 지위를 얻지 못하였다. 그러므로 傳遞로서의 條約에 비해서는 執行可能性(enforceability)의 정도가 낮다고 할 수 있다. Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.180.

15) Michael Barr, et al., "Labor and Environmental Rights in the Proposed Mexico-United States Free Trade Agreement," *Hous. J. Int'l L.* Vol.14(1991), pp.44~63.

16) 클린턴 大統領은 1992년 10월의 大統領選舉演說에서 이러한 입장에 대하여 최초로 개략적 설명을 하였다. Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.180.

그러나, 멕시코의 勞動法은 그 내용면에서는 美國의 勞動法보다는 先進的이라고 일반적으로 지적되고 있다. 더욱이, 멕시코는 國際勞動機構의 70여개의 協定을 비준하였으나 美國은 10개 정도만을 비준하였을 뿐이다. 어떠한 사람들은 멕시코 勞動法의 執行力の 脆弱性和 與黨의 勞動運動에 대한 탄압을 지적하기도 하지만 美國의 勞動法은 secondary boycott(또는 solidarity)에 대한 금지와 같은 勞動組合 活動에 대한 몇 가지 중대한 制限을 포함하고 있음은 간과할 수 없는 사실이다.

한편, 勞動權과 勞動基準이 先進國들만의 관심사는 아니다. 예컨대, 도미니카 共和國에서 일하는 하이티의 설당수수발 勞動者들은 不當한 待遇를 받고 있음을 주장하며 美國의 人權委員會와 貿易代表部에 人權侵害를 이유로한 請願을 제기한 바도 있다.¹⁷⁾

勞動權과 勞動基準을 貿易에 연계시키는 것은 關稅 및 貿易에 관한 一般協定(GATT: General Agreement on Tariff and Trade)의 수차례의 라운드에서 제기된 바 있다.¹⁸⁾ 1948년 關稅 및 貿易에 관한 一般協定の 起草者들은 원래 國際貿易機構(ITO) 憲章에 勞動權 條項을 삽입하고자 하였다.¹⁹⁾ 그러나 美國議會가 國際貿易機構加入에 대한 承認을 거부함에 따라 그 設립이 무산되기에 이르렀고 결국 關稅 및 貿易에 관한 一般協定에서 勞動權과 貿易의 連繫에 관한 條項이 빠지게 되었다. 최근에 들어와서도 美國과 스칸디나비아諸國들은 關稅 및 貿易에 관한 一般協定에 勞動權 條項을 삽입하자는 제안을 하였으나 이를 保護貿易主義的 措置라는 이유로 開發途上國들이 반대함으로써 충분한 검토가 이루어지지 못하였다.²⁰⁾

예컨대, 關稅 및 貿易에 관한 一般協定の 콜롬비아, 나이지리아, 한국 및 홍콩의 代表들은 關稅 및 貿易에 관한 一般協定 勞動基準實務者그룹을 만들자는 美國의 제안에 대하여 그러한 제안이 “開發途上國이 향유하는 比較優位를 상쇄시키려는 의도” 또는 “一部 開發途上國의 낮은 勞動費用은 經濟狀況때문이며 반드시 勞動의

17) Lawyers Committee for Human Rights, *A Childhood Abducted : Children Cutting Sugar Cane in the Dominican Republic* (1991), pp.34~65.

18) 이 문제에 대한 검토에 관하여는 Gote Hasson, *Social Clauses and International Trade : An Economic Analysis of Labour Standards in Trade Policy* (1983).

19) Steve Charznovitz, "The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regimes: A Historical Overview" *Intl Labor Rev.* Vol.126(1987), pp.565~581.

20) Jorge F. Perez-Lopez, "Conditioning Trade on Foreign Labor Law: The U.S. Approach," *Comp. Lab. L. J.* Vol.9(1988), p.253.

奴隸化(enslavement of labor) 때문만은 아니다”라는 반응을 보인 바 있다.²¹⁾

國際勞動基準 問題는 결코 최근에 와서 國際貿易協商에서의 議事日程에 상정된 것은 아니며 주로 美國과 一部 유럽國家들에 의하여 그 論議가 부활된 것에 불과하다. 제안된 國際貿易機構를 위한 하바나 憲章을 기초하던 1948년에 貿易과 勞動基準을 연계하려는 움직임이 있었다. 同 憲章 草案 제2장은 「會員國들은 “특히, 輸出을 위한 生産過程에서의 不公正한 勞動官行이 國際貿易에 어려움을 조성하고 이에 따라 箇箇의 會員國은 自國 領土內에서의 그러한 상황을 해소하기 위하여 實現可能하고 適切한 모든 措置를 취하여야 한다”는 점을 인식한다」라고 규정하고 있었다.

이와 관련하여 美國 國際貿易委員會(the United States International Trade Commission)議長 Peter S. Watson은 美國이 계속하여 그러한 방향으로 壓力을 행사하고 있는 것과 관계없이 GATT가 그러한 내용을 채택하여야 한다고 주장하고 있다.²²⁾ 즉, GATT 제29조는 締約國은 하바나 憲章의 일정한 章들의 一般原則을 준수하여야 한다고 규정하고 있으며 여기에는 그러한 公正한 勞動基準에 관하여 규정하였던 제2장도 포함된다는 것이다.

현재의 GATT에는 勞動基準에 대하여 특별히 규정하고 있는 바 없지만, 序文에는 貿易의 擴大가 目的 그 자체는 아니며 다른 目標에 기여하는 것이어야 함을 인식하고 있다. 그러한 目的에는 “生活水準의 向上, 完全雇傭의 保障”이 포함된다. 그러나 그는 序文에 나타난 “生活水準의 向上”이 勞動者의 權利 增進의 일부에 속한다고 보아 勞動者의 權利의 증진이 GATT의 간접적인 목적이 된다는 Watson의 지적은²³⁾ 지나친 擴大解釋이라 하지 않을 수 없다.

美國은 1953년에도 公正한 勞動基準條項이 GATT에 포함되어야 한다고 非公式적으로 제안한 바 있으며 그러한 제안이 실현되지 못한 이유는 주로 公正한 勞動基準을 어떻게 정의하느냐에 관한 견해차이 때문이었다. 東京라운드에서는 美國의 제안들이 많이 실현되었으며 1974년 貿易법은 東京라운드에서 美國 大統領이 추구하여야 할 協商目標의 하나로서 公正한 國際勞動基準 및 公的인 請願(public petition)과 대결(confrontation) 節次를 GATT에 반영시키는 것이었다.²⁴⁾

21) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.187.

22) Peter S. Watson, “The Framework for the New Trade Agenda,” *Law & Policy in International Business*, Vol.25(1994), p.1253.

23) *Ibid.*

東京라운드에서 美國의 전략은 4가지 最小國際勞動基準(Minimum international labor standards: MILS)에 초점을 맞추었는데, 여기에는 商品의 輸出과 관련하여 1) 奴隸勞動 또는 強制勞動의 禁止, 2) 兒童勞動의 禁止, 3) 健康과 安全의 慣行, 4) 差別慣行의 禁止였다. 그러나 東京라운드에서 이러한 最小國際勞動基準을 관철시키려는 美國의 목표는 스칸디나비아 國家들을 제외하고는 지지를 받지 못하였다. 스칸디나비아 國家들은 GATT 社會保障 條項을 삽입하여야 한다는 제안을 제출하였으나 처음부터 다른 國家들을 설득하는데 微溫的이었으며 결국에 가서는 그러한 입장을 후퇴시키고 말았다. 또한 美國도 國際勞動基準을 공식적으로 제안하게 되면 다른 진행중인 爭點들에 대한 協商이 복잡하게 될 가능성이 있다는 이유 때문에 그러한 제안을 하지 못하였다.

1979년 10월의 GATT 諮問그룹(CG-18) 會議가 개최되기 전에 美國은 東京라운드 이후의 作業 프로그램의 一環으로 最小勞動基準을 검토하기 위한 書面 提案을 제출하였다. 그러나 이 提案은 동 諮問그룹 構成員들로부터 지지를 받지 못하였다. 1988년 綜合通商競爭法(the Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988) 제110조는 우루과이라운드에서의 美國의 16가지 協商目標을 열거하고 있는 바, 勞動者의 權利와 관련된 것은 다음과 같다.²⁵⁾

1) 勞動者의 權利의 尊重을 촉진한다.

2) GATT 貿易體制로부터 발생하는 혜택이 모든 勞動者들에게 돌아 갈 수 있도록 하기 위한 목적으로 勞動者의 權利와 GATT의 條文·目標·關聯 文書와의 關聯性을 검토하도록 한다.

3) 어떠한 國家 또는 産業이 國際貿易에서 競爭力을 배가하기 위하여 勞動者의 權利를 부인하는 방식을 채택하여서는 아니된다는 점을 GATT 原則의 하나로 채택한다.

議會로부터 이상과 같이 委任을 받은 美國 行政府는 우루과이 라운드 豫備委員會 會議가 진행되는 동안 줄곧 勞動者의 權利들을 同 라운드의 議事日程에 포함시키기 위하여 노력하였다. 그러나 이러한 시도는 어떠한 國家의 대표로부터도 지지를 받지 못하였으며, 결국 우루과이 라운드를 출범시킨 Punta del Este 宣言에 勞動者의 諸權利를 실현시키는데 실패하였다. 미국은 이러한 구상이 실패하

24) Pub. L. No.93-618, §121 (a) (4), 88 Stat.1986. 이 조문은 19 U.S.C.A. § 2131(1975)의 개정내용이 반영된 것이다.

25) Pub. L. No.100-118, §1101(14), 102 Stat. 1125(1986). 이 조문은 19 U.S.C.A. § 2901(1988)의 개정내용이 반영된 것이다.

자 우루과이 라운드와는 별도로 勞働者의 諸權利를 최초로 논의할 GATT 實務團을 설치한다는 전략을 수립하게 되었다. 이에 따라 美國은 최초로 1987년 GATT 理事會에서 勞働者의 權利와 貿易의 연계를 다룬 實務團의 구성을 위한 공식적인 제안을 내놓게 된다. 이 제안에서 5개의 기본적인 국제노동기준을 제시한 것은 다음과 같다.

- 1) 結社의 自由,
- 2) 團結 및 集團交涉의 自由,
- 3) 强制勞動 또는 義務勞動으로부터의 自由,
- 4) 兒童의 最少雇傭年齡,
- 5) 勞動條件에 관한 最小基準의 설정.

사실 이러한 것들은 美國의 一般特惠關稅 관련 법령에도 포함된 勞動基準들이다.²⁶⁾

1990년 10월 GATT 理事會에서 美國은 이상의 다섯가지 基準中에서 앞의 3가지만이라도 검토할 것을 제안하였다. 그 당시까지 GATT 理事會는 勞働者의 諸權利에 관한 實務團 구성의 제안에 대하여 컨센서스에 도달하지 못하고 있었다. 여기에서 先進國들은 美國의 提案을 지지하거나 적극적으로 반대하지 않았지만 開發途上國들은 美國의 의도는 保護主義이며 勞動基準 問題는 GATT가 아닌 國際勞動機構에서 다루어야 할 사항이라고 지적하였다. 美國이 새롭게 國際勞動基準의 문제를 거론하고 西歐 國家들이 이에 지지를 보내자 開發途上國들은 保護主義와 그릇된 西歐 同伴者主義(partnersalism)에 대한 위구심을 갖게 되었던 것이다.

클린턴 美國大統領은 1993년 12월 3일 NAFTA協定 調印式에서 “美國은 세계의 모든 勞働者들로 하여금 우리가 당연하다고 판단하는 團體結成權과 풍족한 生活維持權을 확보할 수 있도록 추진할 것”임을 밝혔다. 또한 Micky Kantor는 미국내에서의 번영을 얻어내고 雇傭機會를 확대하며 美國民에게 봉사하기 위해서는 美國이 그 무역파트너로 하여금 美國과 동일한 基準 - 勞動·環境基準을 포함 - 을 따르도록 요구하여야 할 것임을 지적한 바 있다.

또한 프랑스의 Edouard Balladur 首相은 유럽聯合이 낮은 賃金과 環境 基準에 근거한 外國의 不公正한 競爭力에 대항하는 保護主義政策을 모색하여야 한다

26) Generalized System of Preferences Renewal Act of 1988, Pub. L. No.98-573, 601, 98 Stat. 2948, 3018. 이 법률은 19 U.S.C. 2461(1988)의 개정내용이 반영된 것이다.

고 주장하였다. 그는 이러한 社會保障 및 環境과 관련된 문제를 해결하지 못한다면 유럽은 극심한 競爭力 歪曲現狀과 유럽 所在 企業들의 絶滅에 직면하게 될 것임을 경고하였다. 아울러 그는 유럽 國家들의 높은 社會保障政策으로 인해 開發途上國과의 貿易에서 競爭力을 상실하였음을 우려하였다.

한편, 美國 政府는 앞으로 체결할 外國과의 貿易協定에서 相對國의 勞動權 및 環境保護基準을 문제삼을 수 있도록 해야한다는 주장이 美國의 일각(의회에서는 民主黨)에서 제기되고 있는 것과 관련하여 美國 經濟研究所(AEI) 公共政策研究所 클로드 바필드 연구원은 그러한 블루(노동), 그린(환경) 라운드 움직임을 맹박하였다. 그의 주장을 소개하면 다음과 같다.²⁷⁾

“이러한 움직임은 아이젠하워 大統領 이후 貿易의 自由화를 추구해온 大原則을 스스로 저버리는 것이다. 障壁을 제거하고 貿易을 自由화하는 것은 脫規制化, 民營化, 그리고 政府縮小라는 原則을 國際의 次元으로 확대한다는 의미이다. 이것은 貿易自由화의 原則에 대한 스스로의 배신이다. 즉, 勞動 및 環境關聯 條項은 北美自由貿易協定 체결시 附帶條項으로 끼어든 것일 뿐이지 協定의 本格條項이라고 할 수는 없다. 締結 당시 이 附帶條項은 形式的인 걸치레에 불과한 것으로 여겨졌다.

그러나 勞動組合, 環境團體 등은 이는 장래의 美國이 체결하는 모든 貿易協定에 이 두 條項들이 포함되어야 하는 先例로 인정되었다고 주장한다. 協定안에 엄연히 독립된 章으로서 勞動權과 環境을 집어넣어 이 分野에 관한 協定對象國의 근본적인 흠을 시정하려고 하지 아니하는 한, 어떠한 協定도 지지해서는 안되며 두 關聯 條項들은 貿易報復을 통해 철저히 집행되어야 한다고 民主黨은 주장한다. 그러나, 이러한 입장을 수용하게 된다면 美國 通商政策의 방향과 목표가 바뀌고 만다. 새로운 規制體制를 담은 貿易協定이 생김에 따라 自由貿易協定の 틀은 깨지게 된다.

貿易協定에 노동과 환경의 항목을 삽입해서는 안되는 실제적인 주요 이유는 다음과 같다.

生産性 增加與否는 전혀 고려하지 않고 環境·勞動 基準을 강제적으로 上向 統一시키는 것은 무리이다. 이는 開發途上國에게 끔찍한 惡影響을 미친다. 先進國인 獨逸의 경우에도 통일 무렵 東獨과 西獨의 賃金水準을 동등하게 하기로 하였는데 실제 生産性에서 東獨은 西獨의 3분의 1에 불과했다. 이러한 결정의 결과는 失業의 急增, 破産, 國家의 대대적인 補助에도 불구하고 經濟成長의 불투명한 展望 등이었다.

경제적 고려를 뛰어 넘는 각국의 獨立主權의 측면에서도 이러한 勞動·環境基準의 上向調整은 正當性이 적다. 예컨대, 멕시코와 브라질은 環境·勞動分野에서 政策의 優先順位가 美國과 다를 수 있다. 熱帶 多雨林의 荒廢化 問題에 직면한 브라질 같은 나라는 大氣나 化學汚染보다 森林保存에 당연히 우선적으로 예산 등의 자원을 배정한다. 또한 멕시코 勞動者들은 보다 실질적인 의료 및 失業 惠澤을 보장받는 대가로 低賃金を 용인할 수도 있다.

社會福祉나 環境保護의 기준 결정은 각국의 전반적인 국내실정을 바탕으로 하여 이루어져야지 國際的인 義務條項을 강요하여서는 아니된다. 美國 一部에서 제기되고 있는 勞動과 환경의 필수조건화는 새로운 官僚主義를 만들어내게 된다. 이 分野에 관한 北美自由貿易協定の 附帶

27) 97년 5월 15일 서울신문 10면.

條項은 느슨한 편인데도 이후 수차례의 조사와 시행기구가 속속 등장하였다. 상업적인 문제와 관련하여 政府의 干涉을 축소하자는 것이 自由貿易協定の 목표임에도 사실은 오히려 통상을 관리하기 위한 새로운 官僚主義體制가 등장하게 된 것이다. 마가렛 대처는 유럽의 勞動 및 環境基準의 동시적용에 대해 [英國 政府의 역할을 성공적으로 축소시켜 놓은 것은 결코 전 유럽의 조건을 수용하기 위해서가 아니었다]라고 지적한 바 있다.”

5. 國際行動準則

(1) 多國籍 企業의 行動準則

開發途上國에서 製造業 活動을 하는 先進國의 一部 多國籍 企業들은 消費者들의 감정과 대외적인 이미지를 고려하여 勞動者의 權利에 관한 行動準則(code of conduct)을 자체적으로 마련하고 있다. 美國의 월트 디즈니 會社가 대규모 투자를 한 파리 외곽의 유럽 디즈니 공원(the Euro Disney)회사에 근무하는 프랑스 職員들에게 個人服裝 準則(personal appearance code)을 시행하고자 하였지만 勞動者의 權利를 침해하는 것이라는 이유로 강력한 반발에 부딪친 바 있다.

최근, 國際貿易과 관련하여 勞動權과 勞動基準을 세부적으로 규정한 行動準則은 여러 분야에서 등장하였다. 그 일부는 多國籍企業의 행동에 영향을 미치려는 非政府間 機構에 의하여 촉발되었다. 가장 잘 알려진 사례는 Sullivan 原則이다. 이 原則은 남아프리카에서 活動을 하는 美國企業들에 의한 差別禁止를 촉진하기 위하여 아프리카와 美國의 유명한 聖職者 및 會社 支配人(corporate director)에 의하여 제기되었다.

비록 그후의 사건들과 더욱 강력해진 美國 法令上의 制裁措置들에 의해 이 原則은 그 의미를 상실하게 되었지만 이 原則의 기본적 내용들 - 즉 企業들로 하여금 行動·報告·監督메커니즘의 準則을 수락하도록 호소하고, 그러한 準則의 受諾 拒否 또는 違反으로 인하여 經濟的 損失을 초래하게 될 事實公開(publicity) 등 - 은 일부 企業들이 설정하고 있는 안전한 環境과 勤勞條件을 위한 行動準則에 반영되어 있다.²⁸⁾

또한, 일부는 산업계의 단체에 의하여²⁹⁾ 또 다른 일부는 개별적인 회사에 의

28) 이와 관련하여 美國·멕시코 國境에 인접한 化粧品工場에서의 자체적인 行動準則 設定 사례를 지적한 문헌이 있다. Lance Compa, Esq. *op.cit.*, p.183.

29) 많은 民間部門에서의 商品協定에도 勞動權에 관한 규정이 포함되어 있다. 특히, 주식, 설탕, 코코아 고무 생산업자들간의 主約定(principal accords)에서도 공정한 勞動基準을 요구하고 있다. 이에 관하여는 Ulrich Kullmann, "Fair Labour Standards" in International Commodity

하여 제기되었다. Levi Strauss, Sears Roebuck 및 기타 企業들은 이들 小賣業者들에게 商品을 공급하는 아시아 소재의 工場 대부분에서의 勞動條件의 劣惡함에 대한 新聞의 事實에 뒤이어 勞動權 關聯準則을 공표하였다. 예컨대, Levi Strauss準則은 당 회사가 “勞動者들이 모든 경우에도 自發的 意思에 따라 출근하고 肉體的 危害에 노출되어 있지 않고 公正한 대가를 받으며 자유로운 結社의 권리가 인정되고 있으며 어떠한 식으로도 착취당하지 아니하는 회사들과만 거래를 할 것이다”는 점을 명시하고 있다.³⁰⁾

이와 같이 勞動基準과 貿易規制의 연계문제를 둘러싸고 先進國과 開發途上國들이 갈등을 빚고 있는 가운데 美國 行政府와 多國籍 企業들이 최근 不法勞動行爲의 근절을 위한 行動準則을 처음으로 채택하였다. 나이키, 리복 등 美國內 주요 多國籍 企業들이 참여하고 있는 大統領 傘下의 特別委員會는 97년 4월 14일 15세 미만의 兒童의 勞動禁止, 주 60시간 이상 勞動禁止 등을 주요 내용으로 하는 行動準則을 채택하였다.

準則은 美國 企業들을 대상으로 자발적으로 採擇與否를 결정하도록 되어 있지만 美國 行政府가 準則採擇을 주도함으로써 [國際勞動基準의 貿易連繫]에 앞선 事前 整地作業의 일환으로 해석되고 있다. 準則採擇으로 나이키, 리복 등의 海外 下請企業들은 직접적인 영향을 받게 되며 앞으로 準則을 採擇하는 企業들이 증가하고 不履行 制裁措置 등이 가시화될 경우 해외에 진출한 美國企業들에게도 확대 적용될 전망이다.³¹⁾

(2) OECD의 行動準則

勞動權에 관하여 규율하고 있는 세부적인 自發的 行動準則은 또한 先進國들간의 조정 기구인 OECD (the Organization for Economic Cooperation and Development)에³²⁾ 의해서도 공표된 바 있다.³³⁾ 同 準則은 團結權 및 團體交

Agreements,” *J. World Trade L.*, Vol.14(1981), pp.523~31. 그러나 이에 대해 비판하는 사람들은 그러한 基準들은 보다 앞선 생각을 가진 生産者들이 勞動者의 權利를 신장시키기 보다는 오히려 經營에의 參與를 제한하기 위하여 사용되어왔다는 점을 지적하고 있다. Ibid. 그러한 기준의 존재를 지지하면서도 그 비효율성을 지적하는 입장에 대하여는 Philip Alston, “Commodity Agreements - As Through People Don't Matter,” *J. of World Trade L.* Vol.15(1981) (reply to Kullmann), p.455.

30) Lance Compa Esq., *op.cit.*, p.183.

31) 美國 “주 60시간 이상 노동금지” 大統領 傘下 特別委서 채택, 동아일보, 97년 4월 30일.

32) OECD에서 활동중인 委員會 및 作業班은 자그마치 150여개이다. 勞動과 貿易을 연계시키는 블

涉權에 관하여 규정하고 使用者들에게 중요한 교섭을 하는데 필요한 施設과 情報를 勞働者 代表들에게 제공하도록 요구하고 있다.

또한 使用者로 하여금 勞働者 代表에게 企業의 情報를 제공하도록 요구함으로써 그들이 企業의 업무수행에 대한 진정하고 공정한 시각을 가질 수 있도록 하였다. 또한 同 準則은 雇傭上의 差別을 금지하고 解雇의 事前通知 및 解雇의 波及效果를 완화하기 위하여 勞働組合과의 협력을 요구하고 經營陣으로 하여금 職場의 閉鎖 또는 移轉의 협박을 하거나 團體交渉에 부당한 영향을 미치거나 團結權을 방해하지 아니하도록 지시하고 있다.

OECD 자체는 개개의 企業들에 의한 勞働者와 관련된 濫用行爲에 대한 구체적인 評결을 조사하는 것은 회피하고 있지만 OECD가이드 라인은 非法律上의 (de facto) 不滿處理節次를 포함하고 있다. 그 대신 同 機構는 가이드 라인하에서 얻어진 경험에 대한 意見交換을 하고 그들이 특정한 勞使紛糾에 대하여 적용하는 가이드 라인의 明確化를 발표하고 있다. 이러한 迂廻의인 執行制度에도 불구하고 몇몇 國際勞働紛爭은 OECD에 의하여 해결된 바 있다.³⁴⁾

한편, 우리 나라가 國際勞働機構와 OECD加入국으로서 國際的인 勞働權保障 基準과 慣行에 맞추는 것은 대단히 중요하다. 外國人 雇傭許可制의 실시를 주장하는 것과 관련하여 문제점을 지적하면 다음과 같다. 싱가포르와 臺灣 등 몇몇 中小企業의 기반이 튼튼한 나라를 제외하고는 雇傭許可制가 시행되는 나라가 많지 않다. 우리 나라 中小企業의 여건을 고려해 볼 때, 우리 나라 勤勞者와 身分이나 給與 등에서 동등한 大愚를 하기에는 아직 이르다는 지적이 있는가 하면 企業의 體質을 개선하고 統一을 준비해야 한다는 점에서 雇傭許可制를 찬성하는 입장도 있다.

後者の 견해를 취하는 사람들은 企業은 革新技術의 開發로 나아가야 하고 限界産業은 構造調整作業에 착수하여야 하며 低賃金이 필요하다면 해외의 開發途上國으로 진출하는 것이 바람직하다는 논거를 제시하고 있다. 그러나 雇傭許可制는

루 라운드(BR)를 비롯하여 情報·技術 라운드, 그린 라운드, 調達協定 라운드, 腐敗 라운드, 競爭 라운드, 租稅 라운드 등 몇 해전에 우리 사회를 강타하였던 우루과이 라운드(UR)를 능가하는 파괴력을 지닌 이슈들이 예외없이 이곳에서 추진중이다. 이러한 면에서 OECD本部는 世界通商壓力의 진앙지이다.

33) OECD는 미국, 일본, 오스트레일리아, 캐나다, 뉴질랜드 및 유럽의 개도국 정부간에 정책을 조정한다. 최근, 우리 나라는 29번째로 가입하였다. 동기구의 지침은 1960년대와 70년대의 다국적기업들에 의한 부당행위가 드러난 후에 형성되었다.

34) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.184.

外國人 勤勞者를 고용하는 8천개 事業場의 統合管理를 위한 추가부담 요인이 발생하고, 不法就業者가 급증하여 雇傭 自體를 비탄력적으로 만들 우려가 있다.

이를 도입하더라도 中小企業의 負擔要因의 緩和, 人力導入窓口의 多元化, 不法就業者 團束問題 등 부작용을 줄이는 방안이 병행 검토되어야 한다. 外國人 就業을 제도화하면 장기적으로 國內 勞動市場을 外國人에게 넘겨주는 상황을 초래할 가능성도 없지 않다. 또 통일후 北韓의 勞動力에 대한 活用問題도 염두에 두어야 한다. 따라서 企業의 규모에 따라 段階的으로 추진하는 것이 바람직하다. 그러나 醫療保險 等 人權的 次元에서의 보장은 당연하지만 勞動組合 및 賃金 등에서 國內 勞動者와 동등하게 대우하는 것은 다소 무리가 있다.

그런데, 제프리 삭스 미국 하버드大 國際開發研究所 所長 겸 經濟學科 教授는 英國 파이낸셜 타임스의 97년 1월 28일자 [現實的인 韓國의 勞動法 改正]이라 제목의 寄稿文을 통해 韓國의 勞動法 改正을 비판하는 OECD와 유럽 國家들의 주장이 잘못된 것이라고 반박하였다. 그는 OECD 會員國 특히 유럽 國家들이 自國의 勞動慣行을 영망으로 만든 경우를 보아왔음을 지적하고 失業率이 10%가 넘는 國家는 韓國이 아니라 바로 OECD의 유럽 會員國들이며 韓國은 3% 미만의 失業率을 유지하고 있음은 지적하였다.

그는 비판의 대상이 되고 있는 整理解雇制는 현재의 國際經濟狀況속에서 現實的인 대응이며 유럽의 國家들 또한 이를 신중하게 고려할 필요가 있다면서 韓國이 複數勞組의 도입에 있어서 몇 년동안 猶豫其間을 둔 것은 여러 가지 危險要素를 감안해 볼 때, 妥當性이 있다고 밝혔다.

그는 OECD가 韓國의 새로운 勞動法의 세부적인 內容에 대해 관여하려는 것은 문제가 있으며 韓國政府가 勞動法 改正節次에서 다소 서툴기는 하였지만 OECD가 주도하고 있는 구체적인 압력(specific pressure)은 상황을 오도시킬 가능성이 있다고 주장하였다. 과도하게 높은 最小賃金水準과 지나친 職業安定 保障, 독일의 IG Metal과 같이 비대해진 勞動組合, 과도한 社會保障制度 등으로 國際市場에서 스스로 설 자리를 잃은 국가들이 바로 유럽 國家들임을 지적하였다. 더 나아가 비판의 대상이 된 韓國의 整理解雇制는 經濟與件의 변화에 따른 人力管理의 效率性을 높이기 위한 것으로 현재의 國際經濟狀況에 비추어 현실적인 對應이며 유럽의 國家들이 오히려 이러한 制度를 도입하는 것이 보다 현명하다고 주장하였다.³⁵⁾

35) 서울신문, 97.2.1. 10면.

이러한 狀況하에서 OECD는 多者間投資協定을 98년 1월 一括妥結하기 위하여 유도하고 있다. OECD는 내년 1월 各國 長次官들이 참가하는 高位級會議를 열어 多者間投資協定(MAI)의 一括妥結을 유도할 계획이다. MAI 事務局은 協商의 對象이 광범위하고 環境·勞動分野에서의 差別撤廢 등 國家間 이해관계가 첨예한 문제들이 포함되어 있는 만큼 各國별로 실질적인 決定權을 가진 고위급 대표들을 협상에 참가시켜 政治적인 타협을 유도할 방침이다. 현재 MAI協商은 상당수의 會員國이 특정 분야에서는 讓許案 提出을 유보하고 있어 본격적인 논의에 시간이 걸릴 전망이다.³⁶⁾

(3) 國際勞動機構의 行動準則

國際勞動機構도 多國籍 企業의 活動에 대한 行動準則을 채택하였다. 그러나 OECD와는 달리 國際勞動機構의 宣言은 그 執行이 엄격한 制裁를 수반하기 보다는 僱傭企業에 대한 助言에 지나지 않는 任意的 準則이다. 그러나 國際勞動機構 準則은 다루고 있는 分野가 광범위하여 職場創出, 下都給 및 地域經濟에 대한 投資와 같은 분야에까지 미치고 있다. 또한 國際勞動機構 準則은 企業에 의한 違反行爲를 조사하고 進상을 변경하는 권한을 가진 多國籍 企業에 대한 常任委員會에서의 정확한 不滿處理節次에 대하여 규정하고 있다.³⁷⁾

한편, 금년 스위스 제네바에서 열린 國際勞動機構 總會에 참석한 우리 나라의 진념 勞動部長官은 本會議에서 政府 代表로 基調演說을 하였다. 世界 147개 會員國의 勞·使·政 代表 3천여 명이 참석한 이번 總會에서 貿易自由化에 따른 경제적 이익이 各國 勤勞者에게 正當하게 배분되어 社會發展으로 이어져야 한다는 國際勞動機構의 基本立場에 동의하면서 勞·使·政 協力體系 확립의 필요성을 강조한 바 있다.

36) 동아일보, 97.5.15.

37) 國際勞動機構의 이러한 準則의 執行은 美國의 유니온과 벨기에에 본사를 둔 캘리포니아에서 운영되고 있는 Carrefour 국제슈퍼마켓 체인간의 분쟁을 해결하는데 도움을 주었다.

IV. 國際勞動基準의 內包

1. 意義

많은 人權關聯 國際條約들이 단편적이거나 勞動者의 諸權利에 관한 규정들을 포함하고 있지만 무엇보다도 國際勞動機構(ILO)의 諸協約과 勸告들은 여러 가지 勞動問題들을 심도 있게 다루고 있다. 그밖에도 일부 國際勞動基準 擁護論자들이 先進國들의 共通된 法令과 慣行도 또 다른 형태의 國際勞動基準의 根據가 된다는 극단적인 주장을 하고 있지만, 받아들이기 어렵다고 본다. 國際勞動基準이 그 일부라도 존재하느냐의 문제는 논란의 여지가 있을 수 있겠지만, 설령, 그러한 것이 존재한다 할지라도 앞서 언급한 것들중에서 어떠한 내용을 어느 정도까지 그 근거로 받아들일 수 있을 것인가의 문제를 놓고는 다시 논란거리가 될 수밖에 없다.

공정한 國際勞動基準을 도출하기 위해서는 무엇보다도 각종 人權文書에서의 勞動權 관련 조항 및 國際聯合과 주요 地域的 國際機構들의 決議 등을 면밀히 분석하는 것이 필요하다. 國際勞動機構, 유럽聯合 및 많은 國家들이 結社의 自由, 團結權, 團體交涉權 및 勞動組合에 관한 法制度를 광범위하게 발전시켜왔음은 주지의 사실이다. 따라서, 國際勞動基準이 확립되기 위해서는 이러한 法制度의 原則과 主義들을 분석하여 그중에서 普遍性을 지닌 내용을 확인한 후, 國際的 承認이 이루어져야 함은 두말할 여지가 없다.

이러한 國際的 承認이 없는 경우에는 國際勞動基準을 이유로 일방 國家가 貿易 規制措置를 취하는 것은 그 자체가 國際法 違反이라고 할 것이다. 이와는 반대로 그러한 승인을 얻게 된다면, 어떠한 國家가 自國의 經濟發展段階 또는 勞動慣行 등을 구실로 그러한 普遍的 原則들을 이행하지 아니하는 경우 國際法 違反으로 制裁의 대상이 될 것이다. 그러한 違反에 대해서 國際法上的 節次에 의한 制裁를 가하는 정도에 이르는 아직 時機尙早일 수는 있지만, 최소한 國際法의 實體的 保障만 있다면 어떠한 國家가 그것을 근거로 違反 國家 또는 企業에 대하여 國內法上的 制裁措置를 취하는 것은 허용된다고 할 것이다.

한편, 이상에서 언급한 제반 과정을 수행함에 있어서는 무엇보다도 勞動組合의 活動과 관련된 諸權利에 대하여 정의를 내리는 것 자체가 가장 어려운 일이 아닐 수 없다. 오늘날 拷問 또는 恣意的 拘束으로부터의 自由 및 良心의 自由와 같이 일정한 市民的 또는 政治的 權利의 普遍性에 대해서는 어떠한 國家도 이의를 제

기하지 아니하듯이, 勞動者의 結社權과 그로부터 파생되는 권리들 즉, 團結權, 單體交涉權, 團體行動權의 國際的인 基準이 정착되지 않고는 그러한 權利들이 국제적인 승인을 얻었다고 말할 수는 없다.

그러한 權利는 結社의 自由, 拷問으로부터의 自由, 奴隸化로부터의 自由 등과 같은 普遍的 人權부터 最低賃金, 有給休暇 등 단순한 經濟的 惠澤(economic benefits)에 이르기까지 대단히 광범위하게 주장될 수 있다. 그러나, 勞動組合을 결성하거나 가입할 權利 및 勞動組合의 활동에 참여할 권리(交涉, 罷業, 政治·立法 活動에의 참여 등)는 지금까지는 보편적으로 인정되는 권리라기 보다는 관련 국가의 상황에 따라 달라질 수 있는 것이라고 흔히 여겨져 왔다.

예컨대, 서구의 民主主義 國家들간에서도 勞動組合과 관련된 대조적인 두 가지 전통이 존재하고 있다. 첫째, 勞動組合 會費를 의무적으로 납부하도록 하는 union shop 條項은, 勞動組合과 使用者間에 團體協約(bargain agreement)의 一部로서의 約定(arrangement)을 체결할 수 있는 自由가 인정되고 있는 美國과 英國에서 허용되고 있다. 그러나 그러한 條項은 個人的 結社(association)의 權利를 침해하는 것으로 판단하는 일부 大陸法 國家 및 南美에서는 허용되지 아니한다.

美國과 英國의 勞動法은 소수 노동자만을 대표하는 勞動組合이 使用者와 교섭할 수 있는 權限을 인정하지 아니하고 있다. 반면에 大陸法 國家 및 南美 國家에서는 소수 노동자들이 결성한 勞動組合에 團體交涉權을 허용하고 있다. 이와 같이 國家別로 勞動權의 구체적인 내용이 다를 수 있다.³⁸⁾ 이러한 관점에서 볼 때, 團結權, 交涉權, 罷業權 및 기타의 勞動組合의 활동은 勞動者들이 이를 통하여 國家 또는 使用者가 충족시키지 못하는 경제적 요구를 제기하기 위한 수단일 뿐이다.

최근에 國際勞動基準 擁護論者들이 비록 항상 적용될 수 있는 것은 아니지만 대체적으로 국제적인 컨센서스가 이루어졌다고 주장하고 있는 基本的인 勞動權과 勞動基準에 관한 일반 원칙들은 다음을 포함한다. 즉, ① 團結權 및 勞動組合을 결성하여 使用者와 團體交涉를 하고 그 社會의 市民的·政治的 問題에 참여하는 權利, ② 強制勞動 또는 義務的 勞動이 절대적으로 禁止되는 雇傭의 자유로운 선택, ③ 兒童勞動에 대한 禁止 및 靑少年 勞動에 대한 각종 制限, ④ 雇傭上의 差別禁止, ⑤ 合理的인 賃金水準, 勞動時間의 制限, 健康配慮, 기타 社會保障制度 및 職業安全과 健康保護 등이다.

38) Lance Compa, Esq *op.cit.*, p.188.

2. 團結權, 勞動組合 結成權 및 團體交涉權의 保障

勞動者의 기본적인 團結權은 모든 國際人權文書에 포함되어 있으며 國際勞動機構의 각종 協約의 근간을 이루고 있는 내용이라 할 수 있다.³⁹⁾ 또한, 勞動組合 結成 및 交涉의 각종 형태, 勞動組合의 각종 형태 및 勞動者 階層의 當該 國家의 政治的 活動에의 참여 및 經濟政策 決定의 각종 형태는 國際貿易과 投資에 중대한 영향을 미치고 있다.

國際勞動基準 擁護論者들은 1990년 이후의 韓國 經濟의 成長勢가 크게 둔화된 이유로 勞動運動의 擴散을 들고 있다. 즉 『世界 各國의 經濟學者들은 韓國의 輸出 "奇蹟"에 대해 크게 경탄하였지만 1980년말 이후부터 韓國의 勞動者들이 輸出로 인한 經濟成長으로부터 얻어진 몫을 크게 늘려줄 것을 요구하기 위해 勞動組合을 결성하고 罷業을 擴散시킴으로써 韓國을 큰 衝擊에 몰아넣었다. 그 결과로 나타난 全般的인 賃金引上은 韓國의 輸出로 인한 受益을 현저하게 縮小시켰으며 先進國의 韓國投資企業들과 韓國의 企業들이 工場을 타일랜드, 말레이시아, 中美 및 勞動 費用이 낮은 다른 輸出加工地域으로 이전하는 현상을 加速化하였다』라고 지적하고 있다.⁴⁰⁾

사실, 많은 開發途上國들이 勞動者들의 團體結成權 및 團體交涉權을 제한하는 정책을 통해 國家發展計劃의 中核을 이루는 輸出加工産業을 육성하고자 한 것은

39) 여기에 해당되는 문서의 몇 가지 예를 들면, 다음과 같다. Universal Declaration of Human Rights, G. A. Res. 217(III), U.N. GAOR, 3rd Sess., at 71, U.N. Doc. A/810(1948). ; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, G. A. Res.2200(XX I), U.N. GAOR, 21st Sess., Supp. No.16, at 49, U.N. Doc. A/6316(1966). ; International Covenant on Civil and Political Rights, G. A. Res. 2200(XX I), U.N. GAOR 21st Sess., Supp. No.16, at 52, U.N. Doc. A/6316(1966). ; American Convention on Human Rights: "Pact of San Jose, Costa Rica," OAS Official Records, OEA/Ser. A/16, T. S. No.36(Nov.7-22,1969). ; Banjul Charter on Human and Peoples' Rights, Organization of Africa Unity Doc. CAB/LEG/67/3/Rev.5(Jan. 7-19,1981). ; Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Nov.4, 1950, Euro. T. S. No.5 ; European Social Charter, Oct. 18, 1961, 529 U.N.T.S. 89. ; Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, ILO Convention No.87(1948). ; Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and Bargain Collectively, ILO Convention No.98(1949).

40) Lance Compa, Esq. *op.cit.*, p.170.

사실이다. 예컨대, 말레이시아 政府는 電子部門 基盤을 조성하는 과정에서 勞動組合 結成을 금지하는 政策을 단행하자, 말레이시아 소재의 一部 會社들은 - 특히 美國의 多國籍 企業들 - 그러한 政策이 變化되지 아니하는 한 말레이시아로부터 공장을 이전하겠다는 위협을 가하였다. 그와 동시에 美國의 貿易代表部는 말레이시아에 대해 勞動者의 權利를 침해하였음을 이유로 貿易規制를 고려하기도 하였다.41)

이와 유사하게 도미니카 共和國은 많은 美國 會社들이 수천 명의 노동자들을 고용하는 공장을 설립한 zonas francas 또는 輸出加工地域에서의 노동자들의 단체결성권과 교섭권을 제한하였다. 그러나 美國 勞動運動 그룹과 도미니카 勞動組合들이 연대하여 압력을 가함으로써 1992년에는 결국 그러한 제한들은 철폐하였다.42)

그러나, 이러한 문제는 開發途上國에 국한된 것은 아니다. 美國에서도 勞動者들의 諸權利는 開發途上國 못지 않게 威脅을 받고 있다는 지적에 주목할 필요가 있다. 美國에서도 最低賃金, 超過勤務 및 兒童 勞動禁止에 관한 法規정의 違反이 만연되어 있으며 매년 수천 명의 勞動者들이 作業場 事故로 죽어가고 있다고 한다.43) 뿐만 아니라, 수천 명의 勞動者들이 勞動組合을 결성하고자 하였다는 이유로 不法적으로 解雇되고 있으며 國家勞使委員會(National Labor Relations Board)도 勞動組合 結成過程에서 또는 勤勞契約 체결을 위한 交渉過程에서 행여진 使用者들의 不法적인 行爲를 저지할 수 없었다.44)

使用者가 해당 勞動者들을 직장에서부터 항구적으로 해고(permanent replacements)한다는 방법을 사용함으로써 團體行動權의 중요한 내용을 이루는 罷業權이 침해당하는 경우가 적지 않다는 것이 미국의 현실이다. 예컨대, 1992년 United Auto Workers의 罷業에 대응하여 Caterpillar사는 그러한 恒久的 解

41) Arne Wangel, The ILO and Protection of Trade Union Rights : The Electronics Industry in Malaysia, *Trade Unions and the New Industrialization of the Third World*, (Roger Southall ed., 1988). 말레이시아에 의하여 GSP 3 (the Generalized System of Preference 3)의 勞動者 權利에 관한 規定이 違反되었다는 이유로 美國 貿易代表部에 請願이 제기되었다(1989년 5월 21일). 이 請願에서는 말레이시아 政府가 電子産業分野의 勞動組合 結成을 막지 아니 한다면 말레이시아를 떠나겠다고 위협하고 있는 多國籍企業들에 관하여 언급하고 있다.

42) Lance Compa, Esq. p.170.

43) *Ibid.*, p.171.

44) Paul Weiler, Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self-Organization Under the NLRA, *Harvard L. Rev.* Vol.96(1983), pp.1769~70.

雇 措置를 취하겠다는 위협을 가함으로써 勞働者들의 罷業을 저지시키는데는 성공한 바 있다. 이것은 美國이 반드시 勞働基準이 철저하게 지켜지고 있는 國家라고 볼 수는 없다는 점을 시사하는 좋은 사례라는 점에 주목할 필요가 있다.

한편, 많은 開發途上國에서 勞働組合들은 世界銀行 또는 IMF가 그들 정부에 제시한 緊縮財政計劃과 私有化方案에 반대하는 강력한 운동을 전개하여 왔으며 폴란드에서의 連帶(solidarity) 勞働運動은 共產黨 支配를 종식시킨 동구 전역의 일련의 정치개혁을 가져왔다. 브라질에서도 1989년 勞働組合主義者들과 그 支持者들에 의한 政治團體 結成에 의하여 그들의 指導者 Luis Ignacio da Silva를 대통령 당선 직전까지 가도록 할 정도였다.

남아프리카에서는 호전적인 黑人 勞働組合이 결성되었을 때 人種隔離政策 (apartheid)을 실시하겠다는 위협이 가해진 가운데서도 鑛山勞働者 출신인 Cyril Ramaphosa(1992에는 African National Congress의 事務總長이 됨)와 같은 새로운 政治指導者를 만들어 내기도 하였다. 급속히 성장하고 있는 아시아 국가에서도 그들 政府가 추진하는 多國籍企業들에 유리한 投資環境을 제공하기 위한 權威主義的(authoritarian) 政治文化가 勞働組合 運動家들로부터 큰 挑戰을 받고 있다.

3. 兒童勞働 및 强制勞働의 禁止

1992년 國際勞働機構의 한 報告書에 의하면 兒童의 勞働力을 搾取하여 생산된 상품이 國際貿易에서 나날이 증가하고 있다.⁴⁵⁾ 인디아, 파키스탄을 비롯한 아시아 국가에서 10살 미만의 兒童을 手製 카펫의 생산을 위하여 사용하는 현상을 직시하여 美國에서는 그러한 商品의 輸入을 不法化하는 法律이 제정된 바 있으며⁴⁶⁾ 최근 몇 년동안 美國의 一部 言論媒體에서는 消費者들로 하여금 여러 國家에서 만연된 가혹한 兒童勞働條件을 인식하도록 하고 그 商品에 대해 不買運動을 전개하도록 자극하고 있다.

한편, 미국의회에서는 수년 전에도 中國이 罪囚들의 勞働力을 사용하여 美國市場에 수출할 상품을 생산하였다는 이유로 천안문 사태의 발생에 발맞추어 美國과의 貿易에서 中國의 最惠國待遇를 박탈하려는 措置를 취하여야 한다는 주장이 제기되기도 하였다. 兒童勞働의 경우와 더불어 구아테말라 高原出身의 인디안 농부

45) ILO, *World Labour Report*, 1992, p.13.

46) Child Labor Deterrence Act of 1993, S. 613, 103rd Cong., 1st Sess.(1993).

들 및 도미니카 공화국의 bateys에서의 하이티 설탕수수 收穫勞動者들이 強制勞動에 동원되었다는 사실 때문에 이들 國家의 對美輸出이 美國 貿易法상의 勞動權條項에 의하여 크게 위협을 받기도 하였다. 또한 세계 전역에서 수백만의 노동자들이 그들의 債務 때문에 鑛山, 農場, 기타 作業場에서 強制勞動에 시달리고 있다.⁴⁷⁾

4. 不合理한 差別의 禁止

(1) 人種差別의 禁止

남아프리카공화국은 人種隔離政策을 실시하여온 지난 수십년 동안 世界 各國으로부터 貿易規制의 대상이 되어 왔다. 남아프리카 공화국에 진출한 美國企業들은 그곳에서의 黑人差別을 이유로 자신들의 남아프리카내 공장에서 人種差別禁止方針을 자체적으로 실시하여야 한다는 소위 "Sullivan"原則을 만들어냈다.⁴⁸⁾ 이러한 美國 企業 次元에서의 해결책 마련이외에 美國의 議會도 남아프리카공화국에 대한 광범위한 制裁를 의결한 바 있다.⁴⁹⁾

그러나, 이러한 人種差別은 不公正한 勞動基準과 관련된 문제라기 보다는 人權의 國際的인 保障과 관련된 문제이다. 따라서, 낮은 勞動基準을 채택한 國家에 대한 貿易制裁라기 보다는 人權侵害 國家에 대한 貿易制裁라는 측면에서 접근하여야 할 것이다.

또한, 이스라엘이 점령한 地域內的 팔레스타인 勞動者 代表들은 勞動權과 勞動條件에서 差別받고 있다고 이스라엘을 비난하여 왔고 中東에서의 수천 명의 팔레스타인 油田勞動者들은 1991년 걸프戰 직후 사우디와 쿠웨이트의 會社로부터 해고당하였다.⁵⁰⁾ 또한 人種學的으로 대부분이 中國系인 使用者 階層과 대부분이 原住民인 勞動者階層間的 分규는 많은 동아시아국가들에서 노사관계에 영향을 미치고 있다.

47) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.172.

48) 自發的 會社行動準則인 Sullivan原則에 대해서는 Daniel H. Pink, The Valdez Principles : Is What's Good for American Good for General Motors ?, Yale L. & Pol'y Rev. Vol.8(1990), pp.180~85. 참조.

49) Comprehensive Anti-Apartheid Act of 1986, 22 U.S.C. §5001(1988).

50) 이와 관련하여 1989년 이스라엘의 GSP 受惠國 資格을 박탈하여야 한다는 請願이 美國 貿易代表部에 제기되었다. 그러나, 美國 貿易代表部는 주장된 문제의 違反行爲가 이스라엘 領域內가 아닌 占領領域內에서 발생한 것이라는 이유로 그 請願을 棄却하였다. Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.173.

(2) 性差別의 禁止

先進國의 기업들은 經營·研究·開發에 치중하는 반면에 衣類·電子製品 工場의 開發途上國으로 이전함으로써 범세계적 組立라인(global assembly line)을 형성하고 있는 경우가 많은 바, 이들 組立工場에서도 勞働者들중 상당부분을 차지하는 女性勞働者들에 대한 性差別이 확산되어 왔다. 組立라인 作業은 눈썰미와 숙련된 손동작을 요구하기 때문에 女性에 맞는 업무이기는 하지만, 이러한 사실은 開發途上國에서의 女性이 會社 執行部에 공손하다는 믿음이 만연하여 女性 勞働者들만을 고용하여 착취하는 일이 빈번하고 있다.

組立工場의 責任者들은 女性 勞働者들이 열악한 勤勞條件이나 性醜行에 대해서 그리고 자신들의 勞動力 搾取에 대해서 저항하지 못한 것이라고 간주하고 있다. 그러나, 많은 경우에 肉體的인 消耗과 作業上의 危險으로 인하여 몇 년이 못 가서 女性들의 눈이 침침해지고 그들의 熟練度도 누적된 스트레스로 감퇴된다.⁵¹⁾

先進國, 즉 프랑스, 독일 및 기타 북부 유럽 국가에서 外國人 勞働者들의 勞動市場에서의 지위는 지난 수년동안 크게 높아졌음을 부인할 수 없지만 이들 국가에서 外國인 勞働者들에 대한 反感이 없지 않다. 예컨대, 獨逸에서의 유입은 外國人 勞働者들에 대한 폭력은 新나치주의의 復活의 공포를 불러일으켜 왔는 바, 東歐의 國境開放은 西歐로의 勞働者 流入을 야기하였으며 이들 勞働者들은 차별의 고통을 맛보아야 했다. 히스패닉(Hispanic) 勞働者들에 대한 차별은 美國에서도 社會問題가 되고 있다.⁵²⁾

5. 最低賃金, 勞動時間 및 作業 安全과 健康의 保障

(1) 最低賃金

勞働者들의 最低賃金, 勞動時間 및 作業 安全·健康 問題는 최근 들어 國際貿易과 投資와 관련하여 크게 주목을 받고 있다. AID(Agency for International Development)의 뉴스 解說에서 中美 여러 국가들이 美國 企業을 유치하기 위한 自國의 最低賃金 水準을 경쟁적으로 낮추는 提案을 하는 현상이 방영된 바 있

51) Jean L. Pyle & Leslie Dawson, "The Impact of Multinational Technological Transfer on Female Workforces in Asia," *Columbia J. of World Business*, Vol.25(1990), pp.40, 43~45.

52) Lance Compa, Esq, *op.cit.*, p.174.

다. 특히 어떠한 座談會 프로에서는 AID가 후원하는 貿易投資博覽會 現場에 설치된 몰래 카메라와 마이크를 통해, 온두라스, 엘살바도로 및 구아테말라가 美國 企業들을 유치하기 위해 時間當 90센트, 80센트, 70센트, 57센트를 呼價하는 방식으로 최저 임금가격을 제시하고 있었다.⁵³⁾ 이 뉴스의 내용은 美國인들에게 분노를 불러일으켰고, 1992년 大統領 選舉戰에서 중요한 쟁점이 되었으며 당시 빌 클린턴 후보가 부시 大統領의 경제정책을 공격하는 좋은 무기로 사용되었다.

한편 國際勞動基準의 확립의 필요성과 관련하여 자주 거론되는 國家는 韓國이다. 어떠한 美國의 學者는 다음과 같이 설명하고 있다.⁵⁴⁾

“수십년동안 韓國 政府는 勞動者의 賃金を 生産性 水準以下로 억제함으로써 國內投資, 企業利潤 및 輸出을 부양한다는 정책을 채택하여 最低賃金制의 보장을 立法化하는 것을 억누르고 있었다. 韓國의 最低賃金政策 - 또는 賃金政策의 不在 - 은 1980년 후반부터 罷業을 비롯한 勞動組合 運動을 촉발하여 勞動者들의 賃金を 引上하고 企業의 利潤을 축소시키고 輸出을 위축시키는 결과를 초래하였다.”

(2) 勞動時間

開發途上國에서는 勞動時間을 제한하기 보다는 오히려 밀려드는 주문에 맞추기 위해 하루 12시간 내지 14시간의 2교대 근무, 特別夜間作業 그리고 다른 형태의 勤務日 延長이 만연되어 있다. 그러나, 勞動時間을 둘러싼 쟁의는 開發途上國에 국한된 것은 아니다. 예컨대, 프랑스에서 어떤 電子製品 輸出會社가 勞動者들과의 합의에 따라 女性에게 夜間作業을 요구할 수 있는 3交代 勤務方式을 채택하기로 하였다.

프랑스 當局은 女性의 夜間作業을 금지하고 있는 프랑스 勞動法을 위반한 것이라는 이유로 그 會社를 기소하였다. 프랑스의 法院에서 패소한 그 회사는 이 사건을 유럽 裁判所로 회부하는데 성공하였다. 同 裁判所는 女性의 夜間作業을 금지한 프랑스의 勞動法이 作業場(workplace)에서의 差別禁止에 관한 European Council의 指針(directive)을 위반하였음을 판결함으로써, 同 會社의 3交代 勤務方式이 변경될 필요가 없음을 인정하였다.

53) 1992년 9월 27일의 CBS 텔레비전 放送局의 60 Minutes : Hiring Rosa Martinez라는 프로그램과 1992년 9월 29일 - 30일의 ABC 텔레비전 放送局의 Nightline: Paying to Lose our Jobs 라는 프로그램.

54) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.175.

(3) 作業安全과 健康

安全과 健康을 보장하는 勤勞條件은 貿易과 投資에 영향을 미치는 國際勞動分野의 또 다른 관심사항이 되고 있다. 開發途上國에서 勞動者들의 作業安全과 健康이 무시되고 있음은 흔히 지적되고 있는 사실이다. 기본적인 安全裝備조차 없는 타일랜드의 한 輸出品 生産工場에서 1993년 발생한 불은 역사상 工場에서 발생한 최고의 사망자를 낸 바 있다. 美國의 學者들은 美國의 職業安全健康管理 및 環境保護廳(the U.S. Occupational Safety and Health Administration and the Environmental Protection Agency)이 마련한 관련 規則들 때문에 美國의 企業들이 상대적으로 느슨한 職業安全 및 環境 關聯 法令이 시행되고 있는 멕시코로 生産工場을 이전하고 있는 중요한 요인이라고 지적하고 있다.

이 문제와 관련하여서도 韓國의 事例가 흔히 거론되고 있다. 즉, 美國의 어떠한 學者는 “韓國의 경제기적은 最低賃金을 억누른 데 힘입은 바도 크지만 勞動者 作業上의 安全과 健康을 의도적으로 무시한데도 일부 그 원인이 있으며 결국 이러한 政策들이 1980년대 말의 소요를 야기하였으며 이로 인해 아시아 全域에서의 投資흐름이 영향을 받게 되었다.”라고 지적하고 있다.⁵⁵⁾

55) Lance Compa, Esq., *op.cit.*, p.175.

V. 國際勞動基準의 執行問題

1. 美國의 一方的인 措置

지난 10년동안 美國은 國際貿易에서 勞動權을 보호하기 위한 몇 가지 一方的인 措置를 취한 바 있다. 첫째, 美國과의 貿易에서의 最惠國待遇를 규정한 法令에서 勞動權 保障을 條件附로 하는 조항을 입법화한 바 있다.⁵⁶⁾ 이러한 개정에 의하여 美國에 수출하는 국가들은 國際적으로 승인된 勞動權을 존중하여야 한다. 勞動權 關聯 改正條項들은 여러 법령에서 추가되었다. 1984년 the Generalized Systems of Preferences Act,⁵⁷⁾ 1986년 海外私的投資公社(the Overseas Private Investment Corporation),⁵⁸⁾ 1986년 the Caribbean Basin Economic Recovery Act,⁵⁹⁾ 1988년 the Trade Act 제301조,⁶⁰⁾

56) Perez-Lopez, *op.cit.*, p.259. 이러한 美國의 一方的인 措置에 대하여 비판하는 분석에 대하여는 다음을 참조할 것: Philip Alston, "Labor Rights Provisions in U. S. Trade Law : "Aggressive Unilateralism" ?", *Human Rights Q.* Vol.15(1993), p.1. ; Theresa A. Amato, "Labor Rights Conditionality : United States Trade Legislation and the International Trade Order," *N.Y.U. L. Rev.*, Vol.65(1990), p.79. ; Harlan Mandel, "In Pursuit of the Missing Link : International Worker Rights and International Trade ?" *Colum. J. Transnat'l L.* Vol.27(1989), p.443. ; 이상과는 달리 美國의 一方的인 措置를 擁護하는 입장에 대해서는 다음을 참조할 것 : John Cavanagh et al., *International Labor Rights Education and Research Fund, Trade's Hidden Costs: Worker Rights in a Changing Worlds Economy* (1988). ; Terry Collingsworth, "American Labor Policy and the International Economy: Clarifying Politics and Interests," *B. C. L. Rev.* Vol.31(1989), p.31.

57) 19 U.S.C. § §2461-66. GSP 프로그램은 開發途上國들이 그 프로그램의 適格성에 관한 條件을 충족시키는 동안에는 特惠的 無關稅의 기초하에 美國에 商品을 수출하는 것을 허용하고 있다. 勞動權 條項인 §2462(a)(4)는 1984년에 추가되었다.

58) 22 U.S.C. § §2191-200(1988) OPIC은 美國 企業의 投資를 유치한 國家들이 OPIC보험하에서의 適格性 條件을 충족시키는 한, 戰爭, 革命, 收用, 또는 기타의 政治的 騷擾와 관련된 요인으로 인하여 입은 損害에 대하여 美國 企業들의 海外投資에 대한 保險加入을 받아들이고 있다. 그러한 適格性 要件중의 하나가 勞動權 基準이다.

59) 19 U.S.C. § §2701-06(1988), CBERA는 一般特惠關稅條項에 의한 경우보다 광범위하게 카리브灣 國家들로부터 美國에 수입되는 商品에 대하여 無關稅를 인정함으로써 이들 國家의 經濟를 활성화하기 위한 목적으로 제정되었다. 1990년 추가된 勞動權 保障을 위한 改正條項은 기존의 勞動權 條項을 변경하여 最惠國待遇條項 및 OPIC의 앞서 언급한 原則과 조화되도록 하였다. 19 U.S.C. § 2702(1988).

1992년 해외에 經濟開發補助金을 위한 자금을 지원하는 國際開發機構(the Agency for International Development: AID) 改正法律⁶¹⁾ 등이다.

이들 改正 法律에 특정된 勞動權은 結社權, 團體結成權 및 團體交涉權, 強制勞動의 禁止, 兒童勞動의 制限 및 最低賃金·勞動時間·職業上의 健康과 安全에 관한 수용 가능한 조건을 포함하고 있다. 그러나 雇傭上의 差別로부터의 自由는 美國의 制定法에서는 기본적인 권리로 명시하고 있지는 않다.⁶²⁾ 이러한 措置들 각각에 의해 美國이 勞動者의 基本的인 權利들을 침해한 國家에 대하여 貿易規制를 취하는 경우도 있을 수 있다. 그러한 侵害의 事例와 그 결과로 발생한 제재를 받은 國家중의 하나로 韓國을 지적하고 있음은 주목할 만하다.

즉, 韓國은 1991년 勞動者 權利侵害를 근거로 OPIC의 受惠者 地位(beneficiary status)를 상실하였으며 과거에도 군사독재치하의 칠레와 파라과와이 및 共產政權下의 루마니아는 勞動權 關聯 改正法律에 의하여 一般特惠關稅의 受惠者 地位가 정지된 최초의 國家들임을 지적하고 있다. 또한, 하이티, 구아테말라, 도미니카 공화국, 미얀마 및 인도네시아는 勞動者의 權利를 침해하였다는 주장이 제기된 후 一般特惠關稅制度의 受惠者 地位가 정지되었거나 또는 再考對象에 오른 적이 있다고 한다.⁶³⁾

한편, 中國과 같이 購買力 水準은 낮으면서 低賃金의 12억 勞動者들에 의한 生産과 輸出의 旺盛한 經濟活動을 하는 國家들은 단순히 輸出國으로서의 經濟成長만을 지속할 경우 다른 國家들의 輸出에 엄청난 타격을 줌으로써 國際貿易體制를 파괴하게 될 것이라는 주장이 先進國에서 제기된 지는 오래이다. 中國의 低賃金構造가 필시 先進國을 비롯한 다른 國家들의 高賃金 勤勞者들을 몰아낼 것이므로 世界 全體의 購買力은 줄어들게 되고 이에 따라 世界經濟의 沈滯가 초래된다는 것이다.

60) 19 U.S.C. §§2411-20(1988). 제301조는 여러 가지 不公正貿易行爲에 대하여 규정하고 있고 있는데 여기에는 勞動權 侵害行爲가 포함되어 있다. 제301조하에서 美國과 貿易을 하는 國家는 그 違反을 근거로 한 報復措置의 對象이 될 수 있다.

61) 22 U.S.C. §2151-이하(supp. IV 1992)의 對外援助法(the Foreign Assistance Act) 改正 內容 : AID의 勞動權 條項은 美國 企業의 海外進出을 촉진하기 위하여 사용되는 AID 資金과 관련된 비리를 폭로한 追跡 60분(60 minutes) 및 나이트 라인(nightline)의 프로그램이 나간 후 議會에서 의결되었다.

62) 이 점에 대해서는 Karen F. Travis, "Women in Global Production and Worker Rights Provisions in U.S. Trade Laws," *Yale J. Int'l L.* Vol.17(1992), p.173.

63) Lance Compa, Esq. *op.cit.*, p.182.

美國에서는 이러한 論理에 따라 勞動條件과 國內外에서의 賃金構造에 초점을 맞추어 구체적인 措置를 취하여야 한다고 주장하는 사람들이 늘어나고 있다. 보다 구체적으로 말한다면 勞動者의 權利를 침해하는 事業者가 만든 商品에 대해서는 關稅를 부과하는 반면 正當한 勞動基準을 준수하는 國家에 대해서는 보다 많은 惠澤을 주는 방법으로 勞動者의 權利를 貿易協商과 연계시키는 것이 필요하다는 것이다. 이러한 주장을 하는 사람들은 이러한 措置가 美國의 失業·賃金問題를 해결하지는 못하겠지만 전세계적인 차원에서의 購買力은 증가하게 될 것이라고 판단하고 있다.

그러나, 이 問題를 놓고 美國內에서도 完전한 意見一致를 보이고 있는 것은 아니다. 즉, 中國에 대한 最惠國待遇 延長與否를 놓고 貿易業界 등의 經濟關係를 중시하는 측은 延長을 주장하는 반면 人權團體나 宗教團體 등은 延長不可를 촉구하여왔다. 美國內 利益團體들중 연장에 찬성하는 측은 美國商工會議所, 美·中貿易聯合, 헤리티지財團, 美國經濟研究所, 美國戰略問題研究所 등 自由貿易을 옹호하는 團體들이며, 반대하는 측은 美國勞動總聯盟(AFL-CLO), 美國家族研究會, 美國카톨릭聯盟, 크리스찬라이프 委員會, 美國保守女性同盟, 프에블라 研究所, 美國 宗教 및 公共生活研究所 등 勞動·女性·宗教團體들이다.⁶⁴⁾

2. 法院訴訟을 통한 勞動基準의 履行 確保

國際貿易과 관련하여 公正한 國際的 勞動基準을 정하는 規範의 確立을 주장하는 자들은 美國의 法院이 몇가지 勞動權關聯 請求를 評決한 것에 대하여 주목하고 있다. 그러나, 一部 法院들이 복잡한 經濟的, 政治的 및 文化的 含蓄性이 큰 몇가지 國際的인 事件에서 종전과 다른 새로운 論旨의 判決을 내놓는 것을 주저하여 왔다는 점에서 判決의 內容이 크게 轉向的인 것이었다고 단언하기에는 이르다. 다만, 國際貿易의 확대와 더불어 勞動者의 權利의 保護가 새로운 懸案으로 부상하고 있으며 향후에도 그러한 事件들은 더욱 증가하게 될 것으로 예상된다.

韓國과 관련된 한가지 예를 들어보자. 뉴욕에 本社를 둔 한 多國籍企業이 1989년 갑작스럽게 韓國에 설립된 會社를 폐쇄하고 臺灣으로 이전해 가자 韓國의 勞動組合이 美國의 本社를 상대로 雇傭契約을 위반하여 勞動者들에 대한 不法的인 被害를 주었다는 이유로 訴訟을 제기하였다.⁶⁵⁾ 대부분이 女性인 300명의

64) 서울신문, 97년, 5월 14일 7면.

65) Labor Union of Pico Korea v. Pico Prod., Inc. 968 F.2d 191(2d Cir. 1992).

勞動者들은 職場閉鎖로 인하여 직업을 잃었으며 事前通知와 雇傭契約에 규정된 契約解止金을 받지 못하였을 뿐만 아니라 실제로 일한 수주일 동안의 給料을 받지 못하였던 것이다. 그런데 그 회사는 재산을 韓國밖으로 이전시켰기 때문에 韓國의 法源의 判決을 통해 損害賠償을 실효적으로 얻어낼 수 있는 財産이 韓國에 는 전무하였다.

그리하여 勞動組合은 美國 뉴욕州 北部地方의 母會社의 本店 所在地에 있는 聯邦地方法院에 소를 제기하였다. 勞動組合은 管轄權, 地位(standing) 및 forum non conveniens⁶⁶⁾의 抗辯(defenses)에 異議를 제기하는 주장을 전개하였으며 同 事件은 1990년에 審理에 들어갔다.⁶⁷⁾ 여기에서 使用者는 勞動者들이 청구한 損害賠償金 全額을 訴訟取下의 조건으로 支拂함으로써 분쟁을 해결하고자 하였다. the Center for Conventional Rights 소속의 辯護士들도 그러한 使用者의 제안을 수락하도록 권고하였지만 勞動者들은 이를 거부하고 자신들에게는 使用者에 대한 有罪判決을 얻어내는 것이 不法行爲를 용인함으로써 얻어질 수 있는 金錢보다도 더 중요하다고 주장하였다. 그러나, 法院이 이들 勞動者들에게 유리한 事實을 발견하였음에도 불구하고 韓國에서의 勞動者의 權利侵害에 대한 美國法의 領土外的 適用을 기피함으로써 勞動者들은 그 뜻을 이루지 못하였다.⁶⁸⁾

또 다른 事件에서, 코스타리카의 農場 勞動者들은 다우 케미컬社 및 셸 오일社에 대하여 불법행위에 대한 수백만 달러의 損害賠償 請求를 텍사스 州法院에 제기하였다.⁶⁹⁾ 勞動者들은 자신들이 環境 및 勞動者 安全에 관한 法規定에 의하여 美國에서 금지되고 있는 殺蟲劑에 의하여 性不能 또는 不妊의 被害를 입었다고 주장하였다. 이들 會社는 美國에서 DBCP(dibromochloropropane)를 제조하여 바나나 農場에서의 사용을 위해 코스타리카에 輸出하였다. 勞動者들은 그 殺蟲劑의 危險性에 대해 아무런 警告도 받지 못한 채 또한 農場主 또는 다우 케미컬社

66) forum non conveniens rule은 an inconvenient court(不便한 法院)을 의미하는 라틴어이다. 管轄權이 競合하는 法院중 紛爭과 밀접하게 관련된 便宜適切한 法院이 管轄權을 가져야 한다는 法理이다. 이 法理는 訴訟이 제기된 法院이외의 法院에서 사건이 보다 적절히 審理된다고 생각되는 경우에는 受訴法院은 裁量에 의해 同 法院이 원래 가지는 管轄權의 行使를 留保할 수 있다는 것으로, 被告 측의 抗辯을 통해 발달하여 왔다. 國際去來에 있어서는 흔히 一方 當事者가 속한 國家에서 裁判이 행하여지도록 管轄合意가 되는 경우가 많다. 이와 같은 경우에 먼 外國에서 應訴하지 않으면 안되는 被告가 제기하는 일종의 抗辯이 바로 이 포럼 난컨비니언스의 法理에 기초한 것이다.

67) *Ibid.* p.192.

68) *Ibid.* pp.195~96.

69) *Dow Chem. Co. v. Castro Alfaro*, 786 S.W. 2d 674(Tex.1990).

및 셀 오일社로부터 제공되는 保護裝備없이 그 살충제를 뿌렸던 것이다.

이 事件은 1992년 피해를 입은 勞動者들에게 수백만 달러를 지불함으로써 해결되었다. 다우 케미컬社 및 셀 오일社는 앞서 언급한 피코社와 마찬가지로 forum non conventions에 입각하여 동 사건은 텍사스 法院이 아닌 코스타리카 法院이 管轄權을 갖는다고 주장하였다. 그러나 코스타리카의 法規에 의하였다면 개개의 勞動者들은 1500달러에 해당하는 賠償金만을 받았을 것이다. 텍사스 最高法院은 勞動者들의 입장을 받아들여 管轄權을 행사하여, 다음과 같은 판결을 내렸다.⁷⁰⁾

사실 forum non conventions주의는 公正성과 便宜性과는 아무런 관계가 없으며 그 多國籍企業에게 문제의 被害를 야기한 不法行爲가 外國에서 발생하였다는 주장을 입증하는 것을 免除해주는 것과 관련이 있는 것이다. forum non conventions 主義는 전세계를 시장으로 하고 生態學者들이 地球上의 모든 生物의 미묘한 조화를 논하고 있는 시대에는 낡은 것이다. 그들의 행동에 대한 美國內에서의 不法行爲 責任이 없다면 多國籍企業들은 人間과 環境에 대하여 치러야 할 자신의 비용을 적절하게 고려하지 않고 운영될 것이다.

또 다른 事件에서 단순히 訴訟을 제기할 수 있다는 사실만으로도 구아테말라에 소재하고 있는 美國人 所有의 衣類輸出業體의 勞動政策이 변경되었음은 주목을 요한다. 그 회사는 1989년 勞動組合을 결성하고 團體交渉을 요구한 勞動組合 指導者들과 수십 명의 勞動者들을 해고하였으나, 勞動者들은 1990년 구아테말라 勞動法院으로부터 復職과 밀린 給與 支給을 명한 判決을 받아내었다. 그러나 구아테말라 군사정부는 동 法院의 판결을 집행하지 않았다.

그런데, 美國의 勞動權 擁護論者들이 그 所有主의 工場들을 추적하여 마이애미, 플로리다에 위치한 한 流通會社 및 뉴욕에 소재하는 主要 顧客들이 있음을 알아낸 후, 플로리다 州法源 또는 그 대안으로 뉴욕의 法院에 國際商去來法上的 禮讓이라는 기본원칙에 입각하여 구아테말라 法院의 判決을 집행하기 위한 訴訟을 준비하고 있었다. 그들은 최소한 당해 勞動者들에게 판결된 金錢을 충당할 수 있는 그 流通會社의 財産 또는 그 顧客의 銀行 計座가 있음을 염두에 두고 있었던 것이다.

비록 美國 法院이 復職判決을 내릴 수 없겠지만 金錢賠償에 충당할 수 있는 그 會社의 美國 財産 또는 計座의 凍結에 대한 判決은 내릴 수 있을 것이라는 전망 때문에 문제의 會社, 勞動組合, 및 구아테말라 勞動部間에 紛爭을 해결하기 위한 교섭이 재개되었다. 그리하여, 1992년 7월 그러한 교섭은 결실을 맺게 되어 해

70) Hinton D. Woods, "Suits by Foreign Plaintiffs: Keeping the Doors of American Courts Open," *Ariz. J. Int'l & Comp. L.* Vol.7(1991). p.75.

고된 勞動者들은 밀린 賃金の 支給과 더불어 復職되었으며 勞動組合의 존재를 인정받게 되었고 集團交渉이 시작되었다.71)

美國 勞動法の 領土外的 適用은 世界經濟에서 하나의 관심사항으로서 중요성이 증대되고 있다. Pico事件은 美國 市民이 해외에서 자신을 고용한 美國 會社에 의한 人種差別을 주장한 대표적인 사례라고 할 수 있다. 美國 最高法院은 1990년 the Civil Rights Act의 Title VII이 海外에서 근무하는 美國市民을 보호하기 위하여 적용되지 아니한다는 판결을 내렸다. 議會는 1991년 the Civil Rights Act에 대한 이러한 해석을 뒤집게 된다.72)

美國에서도 外國 勞動者들이 기대한 美國 勞動法の 領土外的 適用을 기피하였던 Pico事件에서의 法院의 입장과는 대조적으로 國家勞使關係委員會(the National Labor Relations Board)는 美國의 勞動者들에게 유리한 裁決을 내린 어느 사건에서 이러한 결정이 美國 勞動法이 領土外的으로 적용된다는 점을 명확히 한 바 있다. 즉, 플로리다에 本社를 둔 한 海運會社가 日本의 勞動組合員들이 非組合員의 勞動을 사용하여 선적한 物品을 처리하지 아니하도록 요구한 美國 埠頭勞動者 勞動組合에 대한 留止命令(injunction)을 國家勞使關係委員會로부터 얻어 내었다. 이 사건에서 보듯이 國際的인 勞動組合間의 團結을 호소하는 것은 同一産業內 勞動組合間에는 공통된 현상이기 때문에 앞서 언급한 國家勞使關係委員會의 裁決이 시사하는 바는 대단히 크다고 할 것이다.

市民權(civil rights) 擁護論者들이 Aramco Title VII 決定을 뒤집는데 성공하였듯이 勞動權 擁護論者들도 의회에 입법적인 구제책을 요청할 수 있을 것이다. 이상과 같은 사건들로부터 法院들에 의해 정착될 새로운 國際勞動法이 형성되기까지는 많은 시간을 요하게 될 것이다. 그러나 國際貿易과 投資의 변천하는 형태가 勞動權과 勞動組合에 미치는 영향으로 인해 勞動者의 權利와 投資家의 權利間에 균형을 잡기 위한 규칙에 대한 法院의 심사숙고를 요구하는 새로운 사례들이 발생할 것임은 틀림없다. 國際人權保障을 위한 機構들, 國際勞動機構, 多者間 및 兩者間 貿易協定, 法人, 政府 및 非政府間組織의 自發的인 行動準則들과 더불어 國內 法院들도 世界經濟에서의 勞動者의 權利를 다루기 위한 規則을 형성해 나갈 것이다.

71) 이 事件에서의 覺書와 辯論書는 워싱턴 所在 國際勞動權教育研究基金에도 제출되었다.

72) EEOC v. Arabian Am. Oil Co., 499 U.S. 244(1991) 참조. the Civil Rights Act의 Title VII의 이러한 규정은 1991년 1991년 the Civil Rights Act 제109조에 의하여 대체되었다. Public Law, No.102-106, Stat.1071(1991).

VI. 國際的 勞動基準을 둘러싼 國際的인 協議와 勞動運動의 國際的 連帶

아시아 國家들과 유럽聯合은 97년 6월 10일 主要 勞動基準의 준수를 권장하기 위한 방안을 놓고 첫 協議를 가졌다. 國際勞動機構 후원으로 열린 이 회의는 中國을 포함한 아시아 10여개국의 勞動長官 및 大使들이 참여하였다. 아시아 國家들은 일반적으로 1) 結社 및 團體交涉의 自由, 2) 强制勞動, 奴隸勞動 및 兒童 勞動의 禁止 등 기본적인 勞動基準을 강화한다면 自國의 해당 商品의 國際競爭力이 떨어진다는 이유로 이를 반대하였다. 이보다 앞서, 96년 12월 싱가포르에 모인 各國 貿易長官들도 各國의 社會的 慣習과 貿易自由化를 連繫하는 것을 反對한 바 있지만, 國際勞動機構가 이러한 문제를 해결하는데 적절한 機構라는 인식을 같이 함에 따라 아시아 國家들과 EU間에 첫 會議이 열린 것이다. 國際勞動機構는 이 회의에서 各國 代表들에게 勞動權의 엄격한 遵守를 강화할 것을 촉구한 바 있다.⁷³⁾

다른 한편으로는 勞動系에서의 國際連帶 움직임이 힘을 얻어가고 있다. 97년 5월 26일과 27일 타이랜드 방콕에서 아시아와 유럽의 勞組 交流를 위한 워크숍이 열렸다. 독일 社民黨 산하 프리드리히 에베르트 財團이 주관한 '아시아·유럽 勞組對話'라는 이름의 이 모임은 勞組運動에서의 아시아와 유럽간의 國際連帶 強化方案을 모색하자는 것이었다. 아시아와 유럽의 勞組間 交流擴大의 직접적 계기는 96년 3월 타이랜드에서 열렸던 아시아·유럽 정상회의(ASEM)에 대한 勞動組合 次元의 對應의 必要性이었다. 제1차 아시아 유럽 頂上會議은 韓國을 비롯한 아시아 10개국과 유럽聯合(EU) 15개국 頂上들이 모여 아시아와 유럽 두 지역간의 협력관계 발전방안을 논의한 자리였다.

이 會議에서 각국 頂上들은 議長의 聲明을 통해, "아시아와 유럽의 국가들 사이의 새롭고 포괄적인 同伴者 關係를 구축하는데 기여하였다"라고 지적하면서 2년마다 會議을 定例化하기로 결정하고 民間企業의 貿易과 投資를 촉진하기 위해 '아시아·유럽 비즈니스 포럼'을 設置하기로 合意하기도 하였다. 아시아 유럽 頂上會議에 대한 勞組쪽의 반응은 批判的이었다. 頂上會議가 經濟問題나 對外政策 등은 강조하는데 그쳤을 뿐이고 勞動者의 權益擁護를 위한 配慮가 없었다는 것이 그 이유였다.⁷⁴⁾

73) 문화일보, 97.6.11.

74) 한겨레신문, 97.5.31.

VII. 結 論

國際勞動基準의 擁護論者들은 結社의 權利와 強制勞動으로부터의 自由와 같은 無制約的(unconditional)의 權利와 最低賃金水準, 最小勞動年齡, 勞動時間의 制限 및 勞動條件의 합당한 기준과 같은 制約的(conditional)권리를 구별하고자 한다. 그들은, 無制約的 權利는 어떠한 國家에서도 보장되어야 할 절대적 성격을 가진 것이므로 이를 侵害한 국가에 대해서는 批判과 制裁를 가하는 확실한 근거가 될 수 있다고 주장한다. 그러나 그들도 後者인 制約的 權利는 개개의 國家의 經濟發展程度에 따라 連적으로 달라질 수밖에 없으며 따라서 사실 이러한 분야에 관한 國際的인 統一的 基準을 확립시키고 그것을 國際的으로 보장하는 것은 특히 開發途上國들의 많은 반대에 부딪치게 될 것임을 인식하고 있다.

한편, 先進國들은 여러 가지 근거를 들어 開發途上國의 輸出主導型 開發論, 또는 낮은 勞動基準의 企業 慣行의 不當性을 지적하고 있다. 예컨대, 어떠한 국가가 발전을 촉진하기 위해 다소 약한 형태라 할지라도 奴隸化制度나 強制勞動制度를 실시하여서는 아니된다는 것이다. 사실상, 그러한 이른바 制約的 權利에 속하는 것들 즉, 最低賃金, 基準勞動時間 또는 業務上의 健康·安全保護制度의 개선을 國際的으로 정착시켜야 한다고 주장한다면, 그것은 “保護主義로 통하는 뒷문”(back-door protection)이라는 비난을 면치 못할 것이다. 즉, 國際勞動基準 擁護論者들이 開發途上國들로 하여금 그러한 권리를 철저히 실시하도록 요구한다면 開發途上國들이 勞動費用의 上昇을 감당해낼 여력이 없을 것임을 인식하고 있음을 보더라도 그러한 주장은 開發途上國으로부터의 수입을 제한하기 위한 위장된 保護主義의 목적을 가진 것에 불과하다고 할 수 있다.

어떠한 權利도 抽象的으로 존재한다면 의미가 없다는 점에서 볼 때, 國際勞動基準이 정착되기 위해서는 그러한 基準의 定義와 內包가 확정되어야 한다. 이른바 個人的 基本의 人權의 보장도 그 社會가 個人的 基本的인 經濟的·社會的·文化的 욕구를 충족시키지 못한다면 실현될 수 없다. 그러한 욕구를 충족시키지 못한다면 궁핍한 사람들이 극단적인 행동으로 치달게 되고 이로 인해 그들의 人權이 침해된다는 도식의 항구적인 악순환만을 되풀이 할뿐이다.

인권의 內包를 확대하여야 한다고 주장하는 자들은 흔히 정부에 의한 富의 再分配措置를 이 문제의 해결책으로 제시하여 왔다. 勞動權의 擁護論者들은 勞動者들의 人權의 한 표현으로서의 勞動組合主義를 주장한다. 즉, 團體結成, 交涉, 罷

業, 平和的 피케팅, 政治的 活動 및 기타 勞動組合의 행동들은 상황에 따라 국가가 부여하는 惠澤(benefits)에 불과한 것이 아니라 勞動者들의 基本的인 人權으로 취급되어야 한다는 것이다.

그런데, 國家 또는 使用者가 이러한 勞動組合과 관련된 諸權利의 승인을 거부하는 것만으로 基本的 人權이 침해되었다고 말할 수 없다. 다시 말해서 개개의 국가는 開發戰略과 經濟的 政策決定(外資導入, 外國의 競爭者보다 낮은 價格에 의한 販賣 또는 幼稚産業의 육성)에 따라 또는 給與 또는 手當을 인상할 여력이 있는지의 여부에 따라 勞動者들의 勞動 관련 諸權利의 행사를 제한하는 조건을 부과하는 것을 막는 국제사회의 法規範이 존재하는 것은 아니다. 이러한 상황에서 오늘날의 國際經濟體制가 相互依存的이라는 점을 강조하여 公正한 國際勞動基準의 확립을 위한 방법중 國際勞動基準을 보편적인 人權概念으로 정착시키는 방법을 특히 강조하고 있는 사람(특히 美國의 입장을 대변하는 자)들이 있음에 주목할 필요가 있다.

그런데 一國의 勞動政策과 貿易規制를 연계한 一方的인 措置를 취하는데 가장 적극적인 美國도 國際勞動機構의 一部 協約에만 가입하고 있고 經濟的·社會的·文化的 諸權利에 관한 國際人權規約 조차도 가입하고 있지 아니하다는 점은 대단히 아이러니컬하다고 할 것이다. 美國이 이와 같이 消極的인 태도를 취한다면 關稅 및 貿易에 관한 一般協定 및 기타 美國 무역프로그램을 근거로 다른 國家의 勞動者權利 侵害에 이의를 제기하여 一方的인 貿易規制措置를 취한다면 많은 國際的 非難을 면치 못할 것이다.

이러한 這間의 상황을 고려하여 볼 때, 美國 등 先進國들이 兩者間 및 多者間 貿易協定의 체결을 國際的인 勞動基準을 확립을 위한 가장 효과적인 方法으로 선택할 가능성이 없지 않다. 예컨대, NAFTA協定은 동 協정의 勞動關聯 附帶協定(side agreement)를 포함시킴으로써 그러한 방향으로 한 걸음 내디뎠다 할 수 있다. 한편, 關稅및貿易에관한一般協定の 경우에도 동 機構를 발족시킨 하바나 憲章의 원래의 원칙으로 복귀하여 公正한 國際勞動基準을 自由貿易體制의 조건이 하나가 되도록 協定의 내용을 수정하는 방향으로 나아갈 가능성도 배제할 수 없다. 유럽에서도 아직 유보적인 입장을 취하고 있는 英國이 전술한 社會憲章에 서명한다면, 새로운 국면을 맞을 수도 있다.

또한, 教會, 勞動組合, 人權保護團體, 消費者保護團體들이 多國籍 企業들로 하여금 公正한 勞動基準을 확립하여 준수하도록 요구하는 사례도 드물지 않으며, Sears, Levi Strauss 및 일부 多國籍 企業들이 기업 내부에 적용되는 합리적인

노동권 기준을 정한 사례도 주목할 만하다.

일반적으로 말해서 노동권과 노동기준과 관련한 貿易規制는, 그것이 실령 허용된다 하더라도, 美國 등 일부 국가에 의한 一方的인 措置를 용인하는 것보다는 多者間 合意에 근거하여 이루어지는 것이 바람직하다. 물론 이러한 國際的 合意가 아직 존재하지 아니하였다는 점에서, 美國 등이 開發途上國에 대하여 노동권의 침해를 근거로 貿易規制措置를 취한다면 그 法的인 根據는 대단히 취약하다고 말할 수 있다. 그러나, 이러한 상황하에서도 美國이 소극적인 태도를 보일 것으로 기대하기는 어렵다. 다시 말해서 다자간의 합의가 결여되어 있는 동안에도, 美國은 國際貿易의 중요한 요소로서의 노동권을 보호한다는 명분으로 一方的인 規制措置를 취해 나가면서 동시에 다른 國家들로 하여금 그러한 合意에 참여하도록 유도할 것으로 예상된다.

실제로, 美國의 國際노동기준 擁護論者들은 知的財産權이 美國의 通商政策의 중요한 礎石이 된 것과 마찬가지로 貿易關聯 法令 전체에 대하여 노동권 條項을 확대하지 않으면 안된다고 주장하고 있다. 예컨대, NAFTA協定은 知的財産權의 정의 및 광범위한 집행에 관한 별도의 章 - 제17장 - 을 두고 있으며, 멕시코가 知的財産權 侵害者에 대한 刑事制裁를 立法化하여야 한다는 요구를 포함하고 있다. 그러나 노동자의 諸權利에 대하여는 序文에 단 하나의 문장을 포함하고 있을 뿐이다.

또한, 國際的인 노동기준이 마련되지 아니한 상황에서도, 이러한 기준을 옹호하는 美國 등에서 노동자, 노동조합 및 노동권 擁護論者들이 自國內에서 關聯 法令을 발안하거나, 自發的 行動準則을 마련하도록 하거나, 通商交渉에서 이 문제가 공식화되도록 하거나, 노동문제를 人權과 결부시켜 호소하는 등의 방법을 강구하고 이를 뒷받침하기 위한 訴訟이 늘어날 가능성도 없지 않다. 이와 관련하여, 原告가 노동권의 侵害가 國際法 違反이라고 주장한 Filartia사건에서 보여준 美國의 法院의 태도는 시사하는 바가 크다고 본다. 즉, 이 事件에서 管轄 法院은 原告의 家族 構成員을 고문·살해한 美國내 거주자인 外國 警察公務員을 상대로 國際法 違反을 이유로 한 不法殺害 賠償請求를 인용하였는 바, 拷問의 違法性이 국제사회에서 보편화되었음을 근거로 裁判管轄權을 행사하였던 것이다.⁷⁵⁾

결론적으로 말해서, 國際社會에서 아직까지 執行可能한 公正한 國際노동기준은 확립되어 있지 아니하지만 美國의 기본적인 시각이나 多國籍 企業들의 경험과 이

75) Filartia v. Pena-Irala, 630 F.2d 876(2d Cir.1980).

에 따른 행동방향을 감안하여 볼 때, 조만간 이 문제는 우루과이 라운드에 뒤이은 새로운 라운드의 하나가 될 가능성이 없지 않다. 물론 勞動者의 基本的인 權利를 정의하고 기준을 다듬는 작업은 利害當事國들간의 意見調整을 거쳐야 하는 대단히 험난한 일이 아닐 수 없다.

현안분석 96-4

外國의 勞動政策과 貿易規制의 連繫

1996년 12월 25일 印刷

1996년 12월 30일 發行

發行人 朴 松 圭

發行處 **한국법제연구원**

印刷處 東 洋 商 社

서울특별시 종로구 신문로 2가 1-103

전 화 : (722)2901~3, 0163~5

등록번호 : 1981. 8.11. 제1-190호

값 4,000 원

1. 본원의 승인없이 轉載 또는 譯載를 금함. ©
2. 이 보고서의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN 89-8323-017-7 93360

