

## 블루라운드(BR)에 관한 斷想

申有均\*

1994년 4월 12~15일간 모로코의 마라케시에서 개최된 GATT 각료회의를 분수령으로 하여 종전의 GATT체제는 사실상 막을 내리고 이제 1995년 1월부터는 우루과이 라운드(UR)의 産物인 世界貿易機構(WTO) 체제가 출범하게 되었다.

그런데 우리는 UR의 출범과 동시에 또다른 국제무역협상 즉, 環境라운드(Green Round), 競爭政策라운드(Competition Policy Round), 技術라운드(Technology Round) 및 勞動라운드(Blue-collar Round)를 맞이할 것으로 관측되는 것은 주지하는 바와 같다. 그리고 이외에도 미국이 주장하고 있는 「對外交易腐敗防止法規範」(Foreign Corrupt Practices Act)의 國際的 制定과 또한 장래의 어느 시점에서 제기될 것으로 전망되는 「製造物瑕疵擔保責任法規範」(Product Liability Law)의 域外適用 내지는 國際的 制定에도 대비하는 지혜를 가져야만 할 것이다.

그러나 本稿에서는 작금 체계없이 거론되고 있는 소위 「勞動라운드」(Blue-collar Round)(이하 “블루라운드(BR)”라 한다)에 관하여 이 문제가 대두되게 된 배경과 그 전개방향 및 선진국이 추구하고자 하는 목적에 관하여 고찰하여 봄으로써 이 문제를 접근하는데 있어서 그 이해의 폭을 넓고자 하는 바이다.

미국의 全美國勞動組合聯合(AFL-CIO) 및 産業別 勞組는 其實 카터대 통령시절부터 무역적자(trade deficit)와 재정적자(fiscal deficit)의 개선을 위한 방안으로서 저임금수준과 열악한 노동조건을 가진 국가로부터의 수입을 규제함으로써 이를 통하여 무역적자를 反轉시키고, 또한 미국내의

\* 관세청 서기관, 법학박사

실업증대를 방지시킴으로써 연방정부예산규모의 약 1/3을 차지하는 社會保障性經費를 절감시켜 재정적자의 개선을 도모하도록 일관되게 주장해 오고 있다. 그리고 이러한 사회적·경제적 요구가 그간 民主黨 議員들에 의하여 간간이 교역상대국의 열악한 근로조건에 대하여 무역상의 규제조치를 가하게 하는 法律案으로서 등장하여 왔으나 행정부측과 共和黨 의원들의 큰 지지를 못받아 온 바 있다. 그러나 1994년 보호무역주의자인 리차드 게파트 의원(하원 민주당 원내총무)이 議會에 제출한 바 있는 슈퍼301조 관련법률안 중의 하나인 소위 「Blue and Green 301조 법안」이 주목을 받기 시작하면서 미국 클린턴 행정부에 의하여서 국제적인 차원으로의 확대가 이루어지고 있는 것이다.

그런데 블루라운드(BR)가 主議題로 취급하려고 하고 있는 事案은 ① 15세 이하의 아동노동, 죄수노동 및 강제노동의 금지 등에 대한 國際勞動機構(ILO)規範의 적용, ②저임금문제, ③형식적으로는 노동관계법을 제정하였으나 그 실질에 있어서는 이를 시행하지 않고 있는 국가에 대한 貿易上の制裁, ④급속한 경제개발을 이루었으나 이에 걸맞지 않게 초보적인 사회보장제도만을 유지하는 국가에 대한 貿易上の制裁, ⑤노동자의 結社의 자유, 團體交涉權, 團體行動權의 保障 등 이른바 인간의 「社會權的 基本權」 즉, 인권문제(human rights)의 確保를 통상문제와 연계시키고자 하고 있는 것이다. 이는 소위 유럽市場統合法(Single European Act)上的 「社會條項」(Social Chapter)의 국제적인 규범화 움직임으로 이미 EU내에서는 상당부분 법제화되어 있는 것이다.

EU의 경우에는 그간 域內國의 사회당과 노동조합 등이 이러한 움직임에 앞장을 섰던 것이다. 그리고 北美自由貿易協定(NAFTA)도 「勞動協力協約」(Labor Cooperation Agreement)을 그 附屬協約으로 채택함으로써 이러한 움직임에 그 步調를 같이 하고 있는 것이다. 그러나 이러한 「사회조항」과 국제무역의 연결고리로서의 사회권적 기본권의 「國際的 保障」문제는 적지않이 구실에 불과하다는 점을 우리는 직시하여야만 한다. 예컨대, 미국의 Union Carbide社가 1986년 인도 북부에서 경영하던 자회사(현지법인)의 공장에서 발생한 유독 가스의 폭발사고로 수천명의 현지 인도국민이 목숨을 잃었을 때 同社가 미국 연방법원에서 주장한 법적 요지는 “사망자에 대한 보상금은 인도현지에서의 임금 및 생활수준을 근거로 하여야만

한다”고 강력히 주장하여서 결국 미국의 사법부는 이를 받아들였던 것이다.<sup>1)</sup> 결국 「사람값」의 국제적 차이를 선진국이 앞장서서 주장하고 옹호하였던 것이다.

그리고 現地投資國에서의 노동자의 團體交渉權 및 團體行動權을 선진국은 충실히 보장하여 왔던가? 1991년 한국에서 철수한 미국기업 PICO Korea Co.는 어떠하였는가? 이렇게 볼 때 문제는 분명해지는 것이다.

미국, 프랑스 등 선진국은 근로조건의 보장과 사회보장제의 확립이라는 구호 아래 이를 빙자하여 貿易規制措置 및 勞動相計關稅(blue duty)를 부과함으로써 開途國 그것도 특히 중진국으로부터의 수입을 억제함으로써 自國의 높은 임금수준을 유지하는 한편, 또한 고용도 증대시키겠다는 의도를 가지고 있는 것이다. 그러나 그것뿐만이 아니다. 필자가 미국의 법률가들과 접촉해서 인지한 사실은 블루라운드를 통해서 미국 등 선진국은 일본 및 한국, 타이완, 싱가포르, 홍콩, 브라질, 아르헨티나, 터키 등 中進國이 低賃金國家인 동남아시아나 중국 또는 중남미국가에의 해외투자를 통하여 이를 우회하여 선진국으로 수출하는 행위를 규제하겠다는 趣意 및 先進國企業 自身の 低賃金國家에의 投資로 말미암은 자국내의 産業空洞化(industrial emptiness)現象과 이로 인한 失業增大를 방지하겠다는 遠慮가 있다는 것이다. 다시 말하면, 해외투자능력이 있는 이들 국가들로 하여금 귀찮은 투자 수용국의 노동조건이나 사회보장제도의 확립문제를 생각할 필요가 없이 제 3국이 아닌 미국이나 EU에 직접 투자하도록 함으로써 그들 선진국의 고용 증대와 생산력 증대에 기여하도록 유도하겠다는 깊은 뜻이 잠복해 있다는 것이다. 이렇게 본다면 우리나라가 향후 대두될 블루라운드와 관련하여 단순히 노동기준이 상당부분 국제수준을 초과하고 있다거나 ILO가 규정하고 있는 노동기준에 대한 충족도가 70% 이상이 된다는 점 등만을 들어서 우리의 수출에 큰 영향이 없을 것이라고 중간결론을 짓는 것은 事案의 속성을 심층적으로 파악한 것이라고 볼 수가 없다.

其實 우리나라의 경우 근로조건부문 즉, 노동자의 법정근로시간, 최저임금제, 연장근로수당과 휴가(월차휴가 및 여성의 생리휴가) 및 노동조합비

1) 印度側은 美國聯邦大法院에까지 上告하였으나 결국 兩側은 소송상 화해에 의거하여 1991년에 약 5억 달러에 달하는 손해배상에 합의하였음.

의 원천징수허용 등의 측면에서는 이미 선진국의 기준에 견주어서도 별로 뒤지지 않는 것으로 나타나고 있다. 즉, 우리나라 勤勞基準法상의 법정근로 시간은 1일 8시간, 週當 44시간으로 되어 있어서 ILO가 정하고 있는 기준(1일 8시간, 週當 48시간)보다도 높은 수준에 있으며, 일부 선진국(영국 및 독일)에서는 불채택하였거나 또는 1993년에 폐지한 바 있는 최저임금제(minimum wage)에 대하여서도 우리나라는 이를 滯拂賃金支給問題와 함께 1989년부터 勤勞基準法상으로 보장하고 있는 것이다.

또한 연장근로수당(overtime pay)의 경우에도 ILO의 권고수준은 통상임금의 25%인데 반하여 우리나라의 경우에는 이를 훨씬 넘는 50%를 가산지급하도록 勤勞基準法에서 규정하고 있다. 또한 거의 모든 선진국에서도 채택하지 않고 있는 노동자의 유급월차휴가 및 여성의 생리휴가제도도 우리나라는 勤勞基準法의 제정초기부터 이를 시행하여 오고 있으며, 이에서 더 나아가 선진국에서는 노동자의 임금보호를 위하여 강력히 금지하고 있는 노동조합활동·운영비용의 임금으로부터의 직접적 원천징수제도(checking-off system)도 勞動組合法에서 인정하고 있다.

그러나 아직도 우리나라의 實情上 ILO協約의 내용 및 기준에 못미치는 부분도 尙存하고 있는 것이 현실이다. 즉, 이는 대부분은 노동조합의 결성 및 활동범위에 관한 사항들인 바, 예컨대 ILO協約 第87號(「結社의 自由 및 團結權 保護에 關한 協約」)가 규정하고 있는 “노동자와 사용자는 자유로이 단체를 결성하고 가입할 수 있는 권리를 가진다.”는 조항과 관련하여 ①공사립학교교원 및 일반공무원의 노동조합결성의 금지 ②노동조합의 정치활동 금지 ③—職場내에서의 복수노동조합의 설립 불인정조치 등의 문제와 ILO協約 第97號(「團結權 및 團體交涉權原則適用에 關한 協約」)가 규정하고 있는 내용과 관련하여 노동조합활동에 관한 제3자의 개입금지조치 등의 문제가 이러한 사안에 속하는 것이다. 그리고 또한 남녀간의 현실적인 임금 차별지급문제 및 산업재해 등 근로자의 안전보호문제 등도 이슈化될 수 있는 부문이라 하겠다.

향후 블루라운드 가 어떤 기준을 정하면서 어느 방향으로 定向하여 나아갈지는 아직 전망하기는 쉽지 않으나 중진국 내지 1996년에는 선진국 그룹인 經濟協力開發機構(OECD)에의 가입을 목표로 하고 있는 우리나라로서는 근로조건상의 몇가지 사항이 ILO基準을 충족하고 있다는 각도에서 이

에 느슨하게 대처하는 것은 경계하여야 할 것이다.

아무튼 이러한 문제를 떠나서 우리나라는 현재 고임금수준(일본 근로자의 평균임금에 대비하여 그 약 70~75%수준에 와 있음) 및 법제적·현실적인 이유로 말미암은 빈발하는 勞使간의 갈등 등으로 인하여 적지 않은 제조업체가 주로 저임금국가로 생산시설을 이전하고 있으며, 이러한 추세는 섬유, 신발, 완구류, 일반가전제품 등 주로 노동집약적이고 중급정도의 기술집약산업 부문에서 繼起的으로 나타나고 있는 것이다. 한 통계분석자료에 의하면 1993년말 현재 우리나라 전자업체의 생산액 중 그 약 7%가 이미 해외에서 생산되고 있으며, 이러한 추세가 계속된다면 수년 내에는 그 비중이 약 20%선에 달할 것이라고 하는 바, 이른바 産業空洞化現象(industrial emptiness)이 부분적으로 나타나기 시작하고 있다고 보아도 크게 틀린 말은 아닐 것이다. 그리고 이에 따른 효과는 국내의 고용감소와 해외생산물품에 대한 수입국의 反덤핑關稅의 부과, 緊急輸入制限 등으로 빈번히 나타나고 있는 것이다. 이제 WTO체제하에서는 低賃金開途國에서의 생산물품들은 열악한 환경보호문제와 관련하여서 수입국의 수입규제 및 環境相計關稅(green duty)의 부과 등으로 더욱 고통(경쟁력의 저하)을 받지 않을 수 없게 될 것으로 관측된다. 어차피 선진국이 개도국의 취약한 부분에 대하여 지난 날과는 달리 아량의 여지가 없이 거의 일방적으로 強攻을 가할 것으로 전망되기 때문이다. 이제 냉혹한 全方位競爭만이 전개되는 것이다. 이렇게 될 때 우리는 국내적으로 노동조건 및 노동조합활동의 지속적인 선진화 추구하고 함께 사회보장제도도 단계적으로 충실히 구비하여 나아가야만 할 것이다. 물론 이에는 정치적인 결단이 수반되어야만 하는 것이다.

그러나 또 한편 눈을 돌려 「社會條項」과 우리나라의 수출시장확충을 위한 해외직접투자와의 관계를 검토하여 볼 때 投資受容國(host country)의 저임금 및 低劣한 노동조건 등만을 고려에 넣고 투자에 나서는 것은 이제 점진적으로 拂拭하여야 할 經營政策이 아닌가 판단된다. 오히려 범을 잡기 위하여서는 범굴에 들어가야 하듯이 선진국 자체에 직접 투자하거나 아니면 地域블록體國家(예컨대, NAFTA체제하에서의 멕시코, EU체제내에서의 적절한 域內國 등)에 투자함으로써 노동 및 환경문제 등으로 인한 무역마찰요인을 최소화시킬 수 있을 것이기 때문이다. 이렇게 분석하여 볼 때 향후 선진국으로의 수출을 주된 목적으로 하여 低賃金國家群인 중국, 동남아시

아, 중남미, 東歐圈 등에 집중투자하는 것은 현명하지 못한 처사인 것이다. 왜냐하면 블루라운드는 정치적인 요소가 가미된 문제로서 조만간 구체화하기는 어려울지 모르나 미국의 勞動組合과 議會의 움직임 등으로 보아 「社會條項」의 국제적 규범화에 실패하는 경우에는 「힘의 論理」를 구사하는 세계 최대의 수입시장인 미국은 독자적인 입법화에 나설 것으로 관측되기 때문이다. 「社會條項」(Social Chapter)은 결국 기업경영에 있어서 많은 변화와 「新思考」를 요구하고 있다 하겠다.

### 補 論

필자는 향후 블루라운드(BR)가 진행되는 경우에는 그 典範으로서 1994년 1월 1일에 발효한 北美自由貿易協定(NAFTA) 附屬協約(Supplemental Agreements)上的 北美勞動協力協約(North American Agreement on Labor Cooperation)과 1985년에 발효한 Single European Act上的 「社會條項」(Social Chapter)이 그 모델이 되지 않을까 思料한다.

왜냐하면, 世界貿易機構(WTO)체제내에서의 「노동과 무역의 연계」를 가장 강력히 주장하고 있는 국가가 미국과 프랑스인 바, 이미 NAFTA회원 국가인 캐나다와 멕시코는 별로 크게 영향을 받지 않을 것이며, 또한 EU의 대부분의 域內國家들도 국가의 통일로 사회적·경제적 문제점을 안고 있는 독일을 제외하고는 고실업률문제를 해결하기 위한 하나의 방편으로 域外國의 social dumping에 대한 규제를 지지할 것으로 관측되기 때문이다.<sup>2)</sup>

그런데 北美勞動協力協約에서는 노동에 관한 원칙(labor principles)으로서 ①노동자의 結社의 자유와 단결권의 보장 ②단체교섭권의 보장 ③노동자의 파업권의 보장 ④강제노동의 금지 ⑤아동과 소년의 노동제한 ⑥최저고용기준 ⑦고용차별금지 ⑧남녀노동자간의 동등임금지급원칙 ⑨직업으로 인한 傷害 및 疾病의 예방기준설정 ⑩산업재해보상제도의 확립 ⑪의 국으로부터의 轉入勞動者에 대한 내국민 노동자와의 동등대우원칙을 열거

2) 영국은 보수당 정권하에서 그 세력이 약화된 全國勞動聯盟(National Trade Congress)의 반대에도 불구하고 Single European Act上的 「社會條項」에 不加入(opt out)하였다.

하고 있다.<sup>3)</sup>

그리고 이를 담보하기 위하여 NAFTA 3개국은 同 附屬協約 NAFTA Annex I에서 勞動協力委員會(Commission for Labor Cooperation)를 설치하고 그 밑에 관료급 이사회와 사무국을 두어 상시적 활동(활동분야는 직업병, 노동자의 건강, 아동노동문제, 외국인 轉入勞動者 문제, 人的資源의 개발, 노동통계의 작성, 임금 및 기타 소득, 노동자와 그 가족을 위한 social programs의 樹立, 생산성향상을 위한 사업계획과 그 수행방법 및 경험, 노사관계 및 단체교섭절차의 문제, 고용기준과 그 실행여부, 산업재해에 대한 보상, 노동조합의 결성·단체교섭·노사분규해결에 관한 立法 및 그 시행상황, 직장에서의 남녀평등대우여부, 노동자·사용자·정부간의 협력형태 여하, 노동기준의 향상을 위한 기술지원문제 등에 걸쳐 아주 광범위하다)을 전개하도록 하고 있으며, 또한 域內國別로는 국가행정사무처(National Administrative Office)를 연방정부단위별로 설치하여 北美 勞動協力委員會의 기능을 국가별로 지원하도록 하고 있으며, 또한 각국은 노동자와 사용자를 위시한 일반국민으로 구성되는 國家諮問委員會(National Advisory Committee)를 소집할 수 있도록 하고 있다(NAFTA 부속협약 노동협력협약 제8조, 제9조, 제10조, 제11조, 제12조, 제13조, 제14조, 제

3) 北美 勞動協力協約과 직접 관련된 事案은 아니지만 최근에 우리의 관심을 끄는 事件이 미국에서 등장한 바 있다. 즉, 美國 勞動部는 1994년 4월 18일 日本 Bridgestone社의 미국내 현지법인인 Bridgestone-Firestone社(註: 일본 Bridgestone Tire Co.는 1980년대 중반에 美國企業인 Firestone Co.를 기업인수한 바 있음)에 대하여 미국정부의 勞動安全守則을 위반했다는 이유로 740만 달러의 罰科金を 부과하였다. 이러한 결정은 1993년 10월 미국 오클라호마州 소재의 공장에서 타이어 생산기계를 수리하던 미국인 노동자가 生産라인이 갑자기 가동되는 바람에 생명을 잃은 사건에서 비롯된 것인 바, Robert Reich 勞動長官은 同社가 100가지의 勞動安全基準을 위반한 혐의를 받고 있으며 특히 美國勤勞安全衛生廳(OSHA)이 규정한 생산설비에 대한 안전기준을 고의(knowingly)로 위반하였다고 밝혔다. 한편, 同社에 부과된 罰科金은 違反事項 1件當 70,000달러로서 總罰科金額은 OSHA가 현재까지 부과한 벌과금중 세번째로 많은 액수인 것이다. 그런데 OSHA는 Bridgestone-Firestone社의 오클라호마州 소재 공장의 가동을 중단시키기 위해 美國聯邦法院에 제소할 예정인 것으로 알려지고 있다(1994년 4월 현재). 이번 사건은 Blue-collar Round와 관련하여 산업재해발생 제조업체의 대외수출품에 대하여 선진국이 취하려고 하는 무역규제조치의一端을 시사하는 바가 있는 것이라고 할 수 있겠다.

15조, 제16조, 제17조, 제18조). 그리고 同 協約 제27조 내지 제41조에서는 동 협약상의 내용에 따른 域內國間의 노사분쟁사건 해결절차를 규정하고 있는데, 특이한 점은 NAFTA域內 2國間의 노사분쟁사건에 당사국이 아닌 제3의 域內國이 분쟁조정역할을 할 수 있도록 하고 있으며(제34조), 또한 분쟁당사자 一國의 요청이 있으면 중재 패널(arbitration panel)은 타당사국이 동의하는 경우에는 전문가나 또는 전문기구로부터 정보나 기술적 자문을 구할 수 있도록 하고 있다(제35조).

그리고 또한 동 협약은 협약조항의 해석에 관하여 域內國間에 異見이 발생한 경우에는 각국의 국가행정사무처(NAO)간에 협의를 하되 여기에서도 그 이견이 해소되지 않으면 閣僚級 協議(ministerial consultation)를 개최하고, 또한 閣僚級 協議에서도 해결되지 않는 경우에는 노동협력위원회 산하의 理事會(Council)가 專門家評價委員會(Evaluation Committee of Experts)를 설치할 수 있도록 하고 있어서 분쟁의 평화적 해결을 최대한 모색하고 있는 것이다(동 협약 제21조, 제22조, 제23조).

그런데 이 경우 專門家評價委員會(通常 3인으로 구성되는데 ILO와 협의하여 ILO가 추천하는 전문가를 포함하도록 하고 있음)는 紛爭解決節次 規程(Rules of Procedure)을 제정하여야만 하는데 이 때 ILO로부터 전문지식과 식견을 구할 수 있는 협력체제를 구축하도록 하고 있다(同 協約 제24조제1항, 제45조). 이렇게 볼 때 北美勞動協力協約은 자발적으로 ILO와 깊은 관계를 가지고 있다고 말 할 수 있겠는데, 향후에 진행될 多者間 블루라운드(BR)도 결국 ILO가 적지 않은 입김을 스스로 불어 넣을 것으로 관측된다.

그리고 北美勞動協力協約은 「무역관련 노동상황」(trade-related labor situations)의 定義를 “域內國間에 거래가 이루어지거나, 또는 제22조가 규정하는 각료급 협의의 대상인 勞動法이 시행되는 당사국의 영역 내에서 他域內國에서 생산된 상품 및 공여된 서비스와 경쟁하는 동 당사국의 작업장, 기업, 법인 및 산업부문이 생산하거나 공여하는 서비스를 포함하는 상황”이라고 규정하고 있는 것이다(제49조). 이해의 편의를 위하여 이를 원문대로 기술하면 다음과 같은 바, 즉 동 협약 제49조는

「1. For purposes of this Agreement: . . . . .

“trade-related” means related to a situation involving



workplaces, firms, companies or sectors that produce goods or provide services:

- (a) traded between the territories of the parties; or
- (b) that compete, in the territory of the party whose labor law was the subject of ministerial consultations under Article 22, with goods or services produced or provided by persons of another party.」라고 규정하고 있다.

北美勞動協力協約이 규정하고 있는 무역관련 노동상황의 정의가 사실상 全産業部門을 포괄하는 대단히 광범위한 것으로 되어 있는 것이다. 즉, 고용과 피고용관계에 있는 제1차, 제2차 및 제3차 산업의 거의 모든 部門을 망라하게 되어 있는데, 특히 국제교역상 우리나라의 경쟁력이 취약한 農林 畜水産業(자영업인 경우에는 제외됨), 서비스산업 및 일부 근로조건이 劣位에 있는 노동집약적 제조업부문의 産品을 대외수출하고자 하는 경우에는 적지 않은 영향을 받을 것으로 관측된다. 블루라운드의 歸趨가 주목되지 않을 수 없는 것이다. 지금부터라도 우리는 블루라운드(BR)에 대비하여 이 방면의 전문가를 한시 바빠 양성하여 이에 체계적으로 대응하는 노력을 아끼지 말아야 할 것이다.