

Focus sector: 패션산업 사회 이슈

- 공급망 노동권 보호 요구 강화 -

전 세계 패션, 의류 산업은 약 3조 달러 규모로 추산되며, 전세계 인구의 대략 1/6이 직간접적으로 패션과 관련된 분야에 종사하고 있는 것으로 알려져 있습니다. 패션, 의류 산업의 사회 이슈는 근로시간, 단체교섭, 공정임금, 고용안정, 성별 및 인종차별, 안전한 근로환경 등으로, 주로 공급망의 노동조건과 관련이 있습니다.

1. 패션, 의류 산업의 주요 사회 이슈

SASB 기준에 따른 패션, 의류 산업(이하 '패션 산업')은 남성, 여성, 아동의 의류, 핸드백, 보석, 시계, 신발을 포함한 다양한 제품의 디자인, 제조, 도매 및 소매에 관여하는 기업을 포괄하고 있습니다. 제품은 주로 개발도상국의 벤더에 의해 제조되기 때문에 패션산업의 기업들은 주로 디자인, 마케팅, 공급망 관리 및 리테일에 집중하고 있습니다.

패션 산업의 SASB 공시 주제 중 주요한 사회 이슈는 공급망의 노동조건입니다. 관련 주제로, 직원의 건강과 안전, 공정한 급여, 아동 노동 및 강제 노동 등이 포함됩니다. 패션 기업들은 공급업체, 하도급업체, 인력 채용 회사 및 시간제 노동자로 구성된 다층적 구조로 인해 공급망의 노동조건을 관리하기가 까다롭습니다. 또한 패션 기업들은 일반적으로 인건비가 낮은 지역의 제조업체와 계약하는데, 대개 이러한 국가들은 노동자 보호에 관한 법령 및 규제 수준이 선진국에 약한 편입니다. 공급망의 노동조건과 관련한 지표는 아래와 같습니다.

공급망 노동 조건	노동 강령에 대한 감사가 이루어진 (1)1차 공급업체 시설 및 (2)1차 이하(beyond Tier 1) 공급업체 시설의 비율, (3)제3자에 의한 전체 감사의 비율
	공급업체의 노동 행동 강령 감사에 대한 우선순위 부적합 비율 및 관련 시정 조치 비율
	공급망 내에서 가장 큰 (1)노동 및 (2)환경, 보건, 안전 위험에 대한 설명

글로벌 컨설팅 업체 Accenture가 발표한 'Scaling ESG solutions in Fashion(2022 Edition)'에서도 '공정노동'을 주요한 ESG이슈로 포함하였고, 패션 산업이 추구할 목표로, 공정한 보상 프로그램 도입, 책임 있는 채용, 공급망 관련 동기부여와 교육 프로그램 도입, 섬유 공장 등 Tier 1 이하 공급업체 대한 감사 및 개선 고려, 공급망 전반에 걸친 인권, 건강 및 안전 기준 준수를 선정하였습니다. Accenture는 패션기업들에 ① 공정한

노동 및 보상 정책을 통해 노동자의 권리를 보호하고 건강하고 안전한 근로 환경을 만들며, ② DEI 및 환경 정의를 지원하는 프로그램을 포함하여 책임 있는 채용 및 권한 부여를 하고, ③ 글로벌 공급망 안팎의 노동자에게 권한을 부여하고 교육하기 위해 작업장 기반 프로그램을 수립할 것을 제안하였습니다.

※ 참고: Accenture 보고서 “Scaling ESG solutions in Fashion(2022 Edition)”

<p>Commit to protecting workers' rights through fair labor and wage policies and improving health and safety</p> <p>Rationale: Global supply chains and pricing pressures impact working hours and wages</p> <p>Guideline: All workers have a right to fair compensation and a living wage that meets basic needs and provides discretionary income</p> <p>Top Actions:</p> <p>Consider affiliation/accreditation with the Fair Labor Association (FLA) and adhere to its Principles</p> <p>Collect sample supply chain data using the FLA Fair Compensation Dashboard, prioritize strategies for high-risk sourcing/owned production countries, and develop a fair compensation blueprint</p> <p>Implement education and awareness in supplier facilities to protect workers and communities from hazardous chemicals. Conduct or source factory audits to ensure health and safety standards</p>	<p>Commit to responsible recruitment and empowerment, including DEI and environmental justice programs</p> <p>Rationale: Reducing <i>potential forced labor</i> risks for migrant workers in the global supply chain requires a collective effort, including prioritizing DEI and recognizing reports of <i>inaccessibility</i></p> <p>Guideline: Align with the best-practice recruitment code of conduct, standards and policies</p> <p>Top Actions:</p> <p>Incorporate the American Apparel & Footwear Association (AAFA) and FLA Commitment to Responsible Recruitment into the code of conduct or similar social compliance standard(s)</p> <p>Evaluate company policies on DEI, as well as environmental and social justice, to enable more diverse organizations, dismantle barriers to resources and opportunities, and increase gender and racial/ethnic representation by enhancing recruitment efforts and working environments</p>	<p>Establish workplace-based programs to empower and educate workers in and around the global supply chain</p> <p>Rationale: Women workers make up ~75% of the fashion supply chain, but often lack access to education, training, finance and technology resources</p> <p>Guideline: Embed gender equity in business practice, and catalyze policy and systems change</p> <p>Top Actions:</p> <p>Participate in Fashion Makes Change (FMC) to support the scaling of Empower@Work, implement training programs that address critical worker needs, e.g. health, financial planning and gender equality</p> <p>Extend empowerment programs to communities, e.g. UN Resilience Fund for Women invests in women's health, well-being, and economic resilience</p> <p>Build pilots to implement digital payment programs, utilizing digital literacy education (e.g. HERfinance) and payment solutions (e.g. Levi's/Mastercard pilot)</p>
---	--	---

2. 해외 정책 동향: 미국 패션 산업의 ESG 규제 동향

1) 캘리포니아 의류 노동자 법(The California Garment Worker Act, "SB62")

2016년 한 연구에 따르면, 많은 의류 노동자들은 생산 수량 기준 수수료 지급 방식("piece-rate method") 때문에 캘리포니아주 최저임금의 절반 이하인 시간당 6 달러 미만으로 일해왔습니다. 패션 기업들도 공정 노동 기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)에 따른 최저임금을 준수해야 하는 것이 원칙이나, 순이익이 50만 달러 이하인 기업이나 독립 계약자(independent contractor)인 경우 최저임금 이하를 지급할 수 있었습니다. 그러나 캘리포니아 주의회는 SB62를 통과시켜 패션 기업들이 의류노동자들에게 최저 임금 이상의 시급을 보장하도록 하였습니다. 캘리포니아 주 내에서 사업을 하는 모든 의류 제조업체, 하청업체 등은 법의 적용 대상이며, 기업들은 매년 반드시 노동위원회에 등록해야 합니다. piece-rate method가 금지되며, 위반시 piece-rate method 기간 동안 200달러의 전보적 손해배상 외에 체불임금 및 이자를 지급해야 합니다. 이 법은 2021년 9월 27일에 공포되었으며, 2022년 1월부터 시행됩니다.

2) 패션 지속가능성 및 사회적 책임 법(The New York Fashion Sustainability and Social Accountability Act, "NY A. 08352")

뉴욕 상원에 제출된 위 법안은 연간 매출이 1억 달러 이상인 뉴욕의 패션 기업들에 정보 공개 및 실사 의무를 강화하고, 위반 시 부과하는 벌금을 환경 보전을 위한 지역사회 기금으로 편성하는 것을 목적으로 합니다. 본 법안의 적용대상인 "패션 소매업자와 패션 제조업자"는 뉴욕 주에서 세금 신고를 통해 소매와 제조업을 주요 사업 활동으로 밝힌 사업체를 말합니다.

패션 기업들은 ① 원재료부터 제조, 배송까지 공급망 매핑 ② 사회적 및 환경적 영향과 이러한 영향을 해결하기 위해 시행 중인 실사 프로그램에 대한 공개, ③ 영향 감소 목표 공개 등 광범위한 실사 및 공개

의무가 부과됩니다. 모든 정보는 온라인을 통해 12개월 내 자사 웹사이트를 통해 명확하게 공개해야 하며, 만약 위법 사실이 발견되고 통지 후 3개월 이내에 시정이 되지 않으면 해당 기업의 연간 매출의 최대 2%까지 벌금이 부과될 있습니다. 아울러 소비자도 해당 기업에 대해 민사소송을 제기할 수 있습니다.

우선순위가 높은 위험으로 공개 의무가 부여된 사항 중 ESG 사회 이슈와 관련된 사항은 최저임금 및 최저생계비와 비교한 공급망 내 노동자의 임금, 공급망에서 노동자의 권리와 인센티브 등입니다. 현재 본 법안은 이번 회기의 소비자 보호 위원회를 통과하지 못했으나, 아직 위원회에 계류 중으로, 언제든지 통과될 가능성이 있습니다.

3) 패션산업의 책임과 실질적인 제도 변화를 위한 법(The Fashion Accountability and Building Real Institutional Change Act("FABRIC"), "S.4213")

미국 연방 상원에는 SB62와 유사하게 패션산업 노동자의 임금 이슈에 관한 기업의 책임성과 투명성을 강화하는 법안이 상정되어 있습니다. S.4213은 연방 차원에서 ESG의 사회적 요소를 통합하여 의류 노동자의 임금과 근로 시간을 보호하고자 합니다. 캘리포니아주 법과 유사하게, S.4213은 piece rate pay를 금지하고, 공급 업체(의류 생산자 등)와 brand guarantor를 연대책임 하에 처벌합니다. 이 법안은 또한 패션 산업 노동자가 FLSA의 6(a)(1) 조항에 따라 연방 최저 임금을 받을 수 있도록 하고, 미국 내 의류 제조 및 인력 개발을 지원하는 업체들에 보조금을 지급함으로써 자국의 의류 제조산업의 발전을 목표로 합니다.

고용주(하청업체 포함) 등 의류 제조에 종사하는 모든 회사는 이 법안의 적용 대상입니다. '미국 내에서 사업을 한다는 개념은 미국 대법원이 실시한 바와 같이 광범위하므로, 미국 내에서 충분한 상업적 관계와 영업을 하는 사업체는 이 법의 적용을 받습니다. S. 4213의 적용 대상 기업은 매년 미국 노동부 등록의무가 있습니다.

본 법안은 미국 상원 재정위원회에 계류 중이며, 본 법안의 상원 통과여부는 미지수입니다.

3. 기업 동향

소재부터 제조 공정 전반에 걸쳐 친환경적이고 윤리적으로 만들어진 의류를 선호하는 컨셔스(Conscious) 패션은 패션업계 주요 소비 트렌드 중 하나입니다. 'Don't buy this jacket' 를 캐치프레이즈로 내세운 미국 아웃도어 브랜드 파타고니아는 글로벌 패션업계 ESG 경영을 선도하는 대표적인 기업입니다.

파타고니아는 노동자의 인권과 삶의 질 향상을 모토로, 2014년부터 공정무역 프로그램을 운영하고 있습니다. 파타고니아는 미국 공정무역협회 (Fair Trade USA)와 파트너십을 맺고 협회가 인증한 제조 공장과 협력하고 있습니다. 그 일환으로 파타고니아는 공정무역 제품 인증을 받은 모든 제품에 대해 수익 중 일부를 공정 무역 지원금으로 지급하고 있습니다. 또한 파타고니아는 의류 산업의 책임 있는 노동관행을 위해 설립된 공정노동협회(FLA)의 창립 멤버로서, 파트너 공장의 노동 환경과 임금을 개선하기 위한 표준을 만들었습니다. 노동자들의 임금을 개선하기 위해 '생활 임금(Living Wage-근로자와 그 가족의 적절한 생활수준을 보장하는 임금)' 개념을 도입했으며, 2020년 기준으로 파타고니아 의류 조립 공장의 39%(31개 중 12개)가 근로자에게 평균 생활임금을 지급하고 있습니다.

화우의 ESG센터는 막연한 ESG 업무에 대한 방향성을 제시하고, 기업의 어려움을 해결하면서 구체적으로 도움이 되는 업무를 수행하여 오고 있습니다. 또한 변화하는 환경에 적극 대응할 수 있도록 이슈를 선제적으로 안내해 드리고, 그에 따른 적시 도움을 드리겠습니다. 관련하여 문의사항이 있으신 경우 언제든지 연락하여 주시기 바랍니다.

Contacts

신승국
미국변호사

T. (+82) 2 6182 8502
E. synn@yoonyang.com

이광욱
파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7535
E. kwlee@yoonyang.com

이근우
파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7558
E. klee@yoonyang.com

유현상
변호사

T. (+82) 2 6182 8716
E. hsryu@yoonyang.com

양희
컨설턴트

T. (+82) 2 6003 7674
E. hyang@yoonyang.com

김현지
컨설턴트

T. (+82) 2 6003 7470
E. khji@yoonyang.com