

企 業 的 社 會 的 責 任 和 勞 動 法

金 仁 在*

차 례

I. 머리말

II. 기업의 사회적 책임(CSR) 일반론

1. 기업의 사회적 책임이 요구되는 배경
2. 기업의 사회적 책임의 개념과 내용
3. 기업의 사회적 책임의 평가

III. 노동에 관한 국제적 기업행동규범

1. UN세계협약
2. 국제산별노련과 다국적기업의 국제기본협약
3. OECD 다국적기업 가이드라인
4. 사회적 책임경영(SA 8000) 인증시스템
5. 직장 안전·보건 경영시스템
6. 노동에 관한 기업행동규범과 국제노동기준

IV. 노동에 관한 국제적 기업행동규범과 한국노동법

1. 국제노동기준과 국제적 기업행동규범에 비추어 본 한국노동법
2. 맺음말 : 노동에 관한 CSR의 법적 효력

* 尙志大 法學科 教授, 法學博士

I. 머리말

최근 국내외적으로 기업의 경쟁력 강화를 위한 경영전략이나 기업정책의 핵심과제로서 기업의 사회적 책임 또는 사회책임투자¹⁾와 같은 개념들이 주목을 받고 있다. 자본주의의 발달에 따라 기업의 규모가 거대화되고 사회의 구성단위로서 일반사회에서 차지하는 기업의 비중이 커지면서 일찍이 기업의 사회적 책임이 언급되었으며, 독점자본주의가 심화되면서 기업의 사회적 책임이 더욱 강하게 요구되어 왔다. 나아가 기업활동의 글로벌화에 따라 최근에는 국제적으로 이러한 기업의 사회적 책임을 규범화하려는 노력이 진행되고 있다.²⁾ 아디다스 등 유명스포츠용품 회사의 유소년노동이나 엔론과 월드컴 등의 사태를 계기로 윤리경영이 강조되기에 이르렀고, 환경경영의 한계를 보완하는 수단으로 지속가능(sustainability)경영의 개념이 대두되고 있다는 점이다.³⁾ 기업의 사회적 책임의 규범화는 국제연합(UN)과 같은 국제기구뿐만 아니라 소비자운동단체와 같은 비정부기구단체(NPO)들에 의해 주도되고 있다.

일반적으로 기업의 사회적 책임이 요구되는 영역은 인권·환경·노동·사회·투명성·지배구조 등의 영역이라고 할 수 있다. 초기에는 환경 영역에서 시작하여 투명성이나 지배구조로 이어지고, 오늘날에는 인권과 노동 영역에서

1) 사회책임투자(SRI: Socially Responsible Investment)란 지속가능경영의 삼대 축인 경제·사회·환경의 성과가 높은 기업에 투자하는 방식으로, 환경, 인권, 지역사회, 소비자 등을 골고루 배려하는 기업이 지속가능한 기업이고 장기투자를 할 만한 가치가 있다는 점을 전제로 한다. 김용렬, “기업의 사회적 책임(CSR)과 사회책임투자(SRI)”, 『산업경제정보』 제182호, 2004. 1, 2면 참조.

2) OECD는 1997년 12월에 ‘OECD국제상거래비밀방지협약’을 체결하여 1999년 2월 15일부터 시행하고 있으며, 또한 OECD기업지배구조원칙(OECD Principles of Corporate Governance)을 채택하여 회원국에 지침으로 권고하였다. 한편 국제표준화기구(ISO)는 CSR 국제규격의 제정을 추진 중에 있다.

3) 2004년 3월 유럽 최대 전자업체이자 지속가능경영의 선두주자인 네덜란드 로열필립스회사가 전세계 납품 및 협력업체들에게 공통으로 적용되는 지속가능원칙을 마련하고 이 기준에 미달할 경우에 해당 업체와의 거래를 중단할 수 있다고 선언하였다. 필립스의 선언은 “환경유해물질 사용여부와 물 사용량, 에너지효율제고 노력, 위험물질 관리, 임금 및 노동시간, 노동조건 및 노동인권(아동노동력 착취금지, 노조가입권 보장), 종업원의 안전과 건강 문제, 입찰 및 납품비리, 청탁, 재무윤리 등”에 대하여 보다 구체적인 기준을 제시하고 있다. 필립스는 협력업체들이 이 원칙들을 준수하는지를 평가해 협력관계를 지속시켜 나갈지를 결정하겠다고 한다. 박효상, “‘지속가능(sustainability) 경영’의 새물결”, 『LG인터넷사보』 2004. 5월호, http://life.lg.co.kr/2004-5/better/zone_01.html.

그 중요성이 더욱 강조되고 있다. 여기서는 기업의 사회적 책임과 노동법의 관계를 살펴보기로 한다. 이를 위해서 기업의 사회적 책임에 관한 일반론을 소개하고, 국제적 기업행동규범과 국제노동기준을 중심으로 노동 영역에 있어서 기업의 사회적 책임의 구체적 내용을 살피고, 우리 노동법에서는 기업의 사회적 책임을 어떻게 규범화하고 있는가를 검토하고자 한다.

II. 기업의 사회적 책임(CSR) 일반론

1. 기업의 사회적 책임이 요구되는 배경

(1) 기업의 사회적 영향력의 증대

기업의 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)이 요구되는 일반적인 배경으로 기업활동의 확대(특히 다국적기업으로 대표되는 기업활동의 글로벌화), 환경문제와 지속가능성 개념의 대두, 가치관의 다양화 및 정보기술의 발달 등이 들어진다.⁴⁾

다수의 기업이 경쟁적 조건에서 기업활동을 수행한 산업자본주의시대에는 개별 기업의 활동이 사회에 미치는 영향력이 그리 크지 않았으며, 그것이 사회적 관심의 대상으로 크게 나타나지도 않았다. 이 시기의 기업은 단순히 이익의 극대화라는 본연의 목적만을 추구하면 그만이었다. 그러나 기업이 성장·발전하고 거대해지면서 널리 주주, 경영자, 종업원, 소비자, 지역사회, 중소기업 등과 관계를 가지게 되고 기업의 사회적 영향력이 커지게 되는 독점자본주의시대가 되면서 대기업이 사회일반을 규정하는 정도는 그 만큼 커지게 되었다. 대기업이 자율적으로 내리는 의사결정은 해당 기업에 이익 또는 손실을 가져오는 것으로 끝나지 않고 사회적으로도 이익이나 큰 혼란을 가져오기도 하였다. 이에 따라 공중은 이에 상응한 기업의 사회적 책임을 요구하게 되었다.

(2) 다국적 기업의 비윤리적 경영

기업활동의 확대, 특히 다국적기업으로 대표되는 기업활동의 글로벌화는 그 영향력 역시 글로벌화한 규모로 확대되었고, 다국적 기업이 진출한 나라의 경

4) みずほ綜合研究所, “CSR(企業の社會的責任)概念の展開, 2003. 3. 20. 부기덕, “부각되는 기업의 사회적 책임(CSR)”, 『대은경제리뷰』 2003, 3~4, 59~60면 번역.

제·환경·고용 나아가서는 국가주권에까지 영향을 미치고 있다. 또한 WTO 체제의 등장으로 다국적기업에 의한 노동·인권·환경 침해문제가 더욱 심각하게 제기되고 있다.⁵⁾ 이러한 상황에서 OECD 등 국제기구는 기업에게 국제행동규범 및 다국적기업 가이드라인의 준수를 요구하지 않을 수 없었다.

한편, 신자유주의적 이데올로기와 글로벌화된 자본의 이윤극대화 논리에 파묻혀 노동의 존엄성과 생명존중의 사상이 좀처럼 개선되지 않던 현실의 한편에서는 생명주의·인간주의·민주주의를 지향하는 시민운동단체들에 의하여 다국적 기업은 새로운 도전에 직면하고 있다. 노동권을 보호하기 위하여 기업에 대하여 변화와 사회적 책임을 요구하는 소비자운동에서부터 노동조합과 시민운동의 국제적 연대에 이르기까지 다국적기업의 하청구조와 자유무역지대에서 발생하는 노동·환경·인권 침해에 대한 감시와 규제를 위한 적극적 개입과 대응이 다양한 고민과 운동의 형태를 통해 활발하게 전개되고 있다.

(3) Green Consumerism과 가치관의 다양화

90년대 후반 유럽을 중심으로 소비자들이 상품의 질과 가격만 보고 구매하던 데에서 한 걸음 더 나아가 그 상품이 만들어지는 기업의 윤리성을 따지는 소비자운동이 확산되었다. 대표적으로 유럽의 10여개국 200여개 시민단체가 참여하고 있는 ‘깨끗한 옷입기운동(Clean Clothes Campaign)’⁶⁾이 전개되었다. 여기서 ‘깨끗한 옷’이란 생산과정에서 노동자의 인권을 침해하지 않은 옷, 더 직

5) <사례> 세계적 스포츠용품 회사인 나이키사는 천문학적인 비용을 들여 그 동안의 공격적인 광고 및 로고를 변경하였다. 이는 “나이키사의 개발도상국 현지공장에서 노동착취 사례가 빈번하다”는 비판을 의식했기 때문이라는 의견이 지배적이다(회사의 영업이익이 37%나 떨어짐). 또 다른 세계적 스포츠용품 회사인 아디다스사는 프랑스월드컵에서 사용한 FIFA공인구인 트리콜로(Tricolor)를 독점공급한 자사의 파키스탄 공장이 유소년 노동자(만 15세 이하)를 저임금으로 고용하여 이 공을 만든 사실이 나중에 밝혀짐에 따라 큰 곤욕을 치렀다. 유엔국제아동보호기금(UNICEF) 및 국제노동기구(ILO) 등 국제적인 노동·인권단체들에 의한 공식적인 진상조사보고서는 이 문제를 심각한 국제적인 아동학대 사례로 결론지었다.

6) 이 운동은 1991년 벨라루스에 진출한 네덜란드 의류공장에서 일어난 대형화재 피해자들에 대한 관심을 가진 몇몇 NGO들이 소비자들에게 입고 있는 옷과 스포츠웨어 생산공장의 현황을 알림으로써 생산과 가정에서의 윤리성, 즉 사회적·환경적 조건에 관심을 갖게 하였으며, 다국적기업에 대한 막대한 압력을 넣는 운동으로 성장하였다. 나이키, 아디다스, 리바이스 등 다국적기업들이 주로 이 운동의 타깃이 되었다. 한편, 인도네시아, 베트남, 중국 등에 진출한 한국기업의 전근대적인 노동관행 및 인권침해도 이러한 운동의 타깃에서 자유로울 수 없다고 본다.

접적으로는 어린 여공의 피가 묻지 않은 옷을 말한다.

이들 단체는 소비자가 제품을 선택할 때에 CSR을 중시하여 환경을 오염시킨 기업이나 인권을 억압하는 기업들을 규탄하고 그들 기업의 제품구입을 보이콧하게 하거나 독자적인 기준을 마련하여 기업을 평가하고 그 정보를 소비자에게 제공하여 제품구입을 장려하기도 한다. 기업은 생존하고 좋은 이미지를 유지하기 위해서는 CSR을 준수하거나 그들이 제시한 기준에 맞추지 않을 수 없었던 것이다.

2. 기업의 사회적 책임의 개념과 내용

기업의 사회적 책임의 내용은 각 국가의 특성이나 시대적 상황에 따라 공통되는 부분도 있고 차이가 나는 부분도 있다. 시대상황이나 필요에 따라, 거대기업에 의한 시장지배력, 비윤리적 행동, 자선·기부와 같은 적극적 사회공헌, 지역사회와의 관계, 소수민족 등의 이슈가 강조되기도 하고, 기업에 대한 비판적 인식이 강할 때에는 기업의 사회적 공기론(公器論)이 부각되기도 하고, 기업의 사회적 책임이 윤리경영과 같은 개념과 혼용되어 논의되는 경우도 있었다.

기업의 사회적 책임의 대상은 종업원, 소비자, 구입자, 투자자, 지역사회, 환경 등 기업을 둘러싼 이해관계자(stakeholders)이며, 각각의 이해관계자로부터 요구받은 내용이 각 기업의 사회적 책임의 내용이 된다. 말하자면 기업의 사회적 책임은 기업과 기업을 둘러싼 이해관계자와의 상호관계에 의해 규정되는 셈이다. 따라서 기업의 사회적 책임은 이익의 일부를 기부하는 등의 형태로 사회에 환원하는 운동이나 본업 이외의 사회봉사활동 등과는 차원이 다른 개념이라고 할 수 있다.⁷⁾

종래에는 기업의 사회적 책임을 추상적으로 사회성·공공성 및 공익성으로 표현하기도 하였다. ‘사회성’은 유용하고 좋은 상품의 생산 등 기업의 사회적 기능을 효율적으로 수행하는 것을 의미하며, 따라서 기업이 유해하고 불량한 상품을 생산하는 것은 반사회적 활동이 된다. ‘공공성’은 기업이 영업목적을 추구하는 데 있어서 사기·과대광고 등의 부당한 방법을 배제하고 공공의 질서를 지키는 것이다. ‘공익성’은 특정집단의 이익뿐만 아니라 이해관계자 집단 전체의 이익에 기여한다는 것이다. 이 경우 특정집단의 이익만을 위해 다른 개인 또는 집단을 수탈한다든지 부당한 독점가격을 통해 소비자대중을 희생시

7) 부기덕, “부각되는 기업의 사회적 책임(CSR)”, 『대은경제리뷰』 2003, 3~4, 59면.

키는 것 등은 공익성에 위배되는 행위가 된다.

최근에는 기업의 사회적 책임이란 종업원, 그 가족, 지역사회 및 사회전체의 삶의 질을 향상시키기 위하여 지속가능한 경제적 발전에 공헌하는 기업의 책임이라고 하거나,⁸⁾ 일반적으로 윤리적 가치, 법의 준수, 사람·지역사회·환경에 대한 존경 등에 관련된 기업의 의사결정을 지칭하기도 하고,⁹⁾ 고객, 종업원, 투자자, 환경 등 모든 이해관계자들의 이익이 회사의 정책과 행동에 반영되도록 하는 활동과 가치의 통합이라고 정의되기도 한다.¹⁰⁾ 다시 말하면 기업이 영업활동의 기반인 사회에 대하여 부담하는 책임으로서 기업활동에서 사회적 공정성, 윤리성, 환경에 대한 배려 등을 적극 실천하는 것을 말한다.

구체적으로 기업의 사회적 책임의 유형(항목)은 다양하게 제시된다. 예를 들어, ① 환경(환경에 미치는 영향, 환경보고서, 법령위반경력, 환경관리시스템), ② 여성의 채용과 중용(임원진에서의 여성비율, 여성 채용·교육지원 프로그램 유무, 여성이 최고경영자로 있는 기업과의 거래상황), ③ 소수민족의 채용과 중용(기업내 소수민족의 수와 지위, 소수민족 지원프로그램 유무, 소수민족이 최고경영자로 있는 기업과의 거래상황, 소수민족 지원조직에 대한 기부), ④ 기부(세전 이익에서 차지하는 기부금 비율, 현물기부), ⑤ 노동환경(보험, 연금, 보너스, 교육훈련프로그램, 구조조정시의 배려도, 노동법 준수도), ⑥ 가족의 복지(육아, 간병지원제도, 휴가제도, 근무시간자유선택제도), ⑦ 정보공시(CEP의 조사에 대한 회답 정도) 등이 제시되거나,¹¹⁾ ① 인권(국제적 인권보호의 존중, 인권유린에 비협조), ② 노동(단결권과 단체교섭권 인정, 강제노동·아동노동 철폐, 고용과 직무에서의 차별금지), ③ 환경(환경문제에 대한 예방차원의 접근법 지지, 책임성을 도모하기 위한 조치, 환경친화

8) 지속가능개발세계경영자협의회(WBCSD: World Business Council on Sustainable Development) <http://www.wbcsd.org/>. “We define CSR as “business’ commitment to contribute to sustainable economic development, working with employees, their families, the local community, and society at large to improve their quality of life”. We are convinced that a coherent CSR strategy, based on integrity, sound values, and a long-term approach offers clear business benefits to companies and contributes to the well-being of society”.

9) Business for Social Responsibility, <http://www.bsr.org/AdvisoryServices/CSR.cfm>.

10) CSRN(Corporate Social Responsibility Newswire), <http://www.csrwire.com/>.

11) Council on Economic Priorities(CEP)의 평가항목. CEP는 1969년 뉴욕에서 설립된 NPO로서 사회환경적 관점으로부터 기업을 평가하여 등급을 매기고 그 정보를 소비자 등에게 제공하는 활동을 사업으로 하고 있다(이른바 Green Consumerism).

적 기술의 개발과 확산) 등의 3가지 영역의 9개 원칙이 제시되고,¹²⁾ ① 정보 공개, ② 고용 및 노사관계(핵심노동기준 준수, 종업원대표에게 편의시설 제공, 산업안전보건 보장, 현지인력의 채용과 교육훈련 제공), ③ 환경, ④ 뇌물 퇴치, ⑤ 소비자이익, ⑥ 과학기술, ⑦ 경쟁, ⑧ 조세 등이 제시되기도 한다.¹³⁾

3. 기업의 사회적 책임의 평가

자본주의이념에서 볼 때 기업의 사회적 책임은 주주(shareholders)뿐만 아니라 고객, 종업원, 공급자, 지역사회 등 제반 이해관계자(stakeholders)의 이익을 고려하여야 하기 때문에 이해관계자 자본주의의 이념에만 충실하고 주주자본주의를 부정하는 것이 아닌가 하는 비판이 있을 수 있다. 그러나 기업의 사회적 책임과 주주자본주의는 반드시 상충된다고 할 수는 없다. 이는 주주자본주의가 가장 발달되어 있는 미국과 영국에서 기업의 사회적 책임 논의가 가장 활발하였다는 점으로부터 유추할 수 있다.

이와 관련하여 법적·경제적 측면에서 기업의 사회적 책임에 대한 반대론과 긍정론이 대립하고 있으나 긍정론이 우세한 것으로 평가되고 있다. 반대론은 신고전과 경제학의 입장에서 기업은 이윤극대화만을 위해 노력하면 그만이고 사회적 문제에는 신경을 쓰지 않아도 된다는 시각을 견지하고 있다. 그러나 긍정론은 주로 이해관계자 자본주의의 입장에서 사회 전체의 발전이 기업의 발전에 도움이 되기 때문에 단순히 주주의 이익에만 치우쳐서는 안 된다는 점을 강조하고 있다. 기업이 사회적 책임을 수행하는 것은 장기적으로 이익창출에도 도움이 되며 사회적 책임을 위한 비용지출은 기간귀속의 문제라는 점에서 사회적 책임을 절충적으로 인식하는 시각이 점차 우세해지고 있다.¹⁴⁾

기업의 사회적 책임은 법적인 의무인가 단순한 윤리적 규범인가가 논의되고 있다. OECD나 일부 경영학·경제학의 관점에서는 CSR은 법적 의무로서 강제되는 것이 아니라 기업이 스스로의 이익에 합치한다고 판단해서 자발적으로 채택하는 행동규범이라고 보는 경향이 있다.¹⁵⁾ 그러나 법학적인 관점에서

12) The UN Global Compact(2000. 9). <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp/>.

13) OECD Guidelines for Multinational Enterprises(1976).

14) 이상 기업의 사회적 책임의 개념과 평가에 대해서는 김용렬, “기업의 사회적 책임(CSR)과 사회책임투자(SRI)”, 『산업경제정보』 제182호, 2004. 1, 2면 이하를 참조하였음.

15) http://www.oecd.org/departement/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html 참조.

불 때 기업의 국제적 행동규범, 즉 CSR의 내용 중 상당한 부분(특히 노동·인권과 관련된 내용)은 이미 국제법 또는 국내법으로 이미 법규범화되어 있으며, 그러한 내용은 해당 기업들에게 구속력을 갖는다고 할 것이다.

Ⅲ. 노동에 관한 국제적 기업행동규범

1. UN세계협약

UN세계협약(The United Nations Global Compact, 이하 ‘세계협약’)¹⁶⁾은 1999년 1월 세계경제포럼에서 발표되어 2000년 9월에 공식 출범한 기업의 행동규범이다. 이 협약은 인권·노동·환경의 3항목에 관한 9가지 원칙으로 구성되어 있으며, 기업 및 경영계의 시민정신(citizenship)에 호소한다는 특징을 갖고 있다. 세계협약에 동의한 기업은 그 내용을 실천하여야 하며, 연차보고서나 자사 홈페이지를 통해 세계협약의 이행상황을 대외적으로 공개하여야 한다. 다만 협약의 준수에 대한 구체적 행동이 기업의 자율에 맡겨져 있으며 행동결과를 평가·측정하는 수단이 없기 때문에 어떻게 실효성을 확보할 것인가가 과제로 되어 있다.

2003년 4월 현재 세계적으로 755개 기업이 참여하고 있으며, 한국 기업은 1개가 참여하고 있다. 세계협약 중 인권분야는 인권고등판무관실(HCHR), 노동분야는 국제노동기구(ILO), 환경분야는 UN환경계획(UNEP)이 각각 네트워크를 형성하여 그 업무를 분담하고 있다. UN과 기업의 파트너십 형성을 주된 목표로 하고 있으며, 노동단체 및 NGO는 강하게 개입하지 않고 있다.

세계협약의 9개 원칙 중 노동분야의 내용은 다음과 같다.

- ① 기업은 결사의 자유 및 단체교섭권의 실효성있는 승인을 지지하여야 한다.
- ② 기업은 모든 형태의 강제노동의 배제를 지지하여야 한다.
- ③ 기업은 아동노동의 실효성있는 폐지를 지지하여야 한다.
- ④ 기업은 고용과 직무에 있어서 차별의 배제를 지지하여야 한다.

2. 국제산별노련과 다국적기업의 국제기본협약

국제기본협약(International Framework Agreements)¹⁷⁾은 국제산

16) <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp> 참조.

17) <http://blog.naver.com/uuuau/40002418233> 참조. 국제적 기업행동규범(Codes

별노련과 다국적기업 사이에 기업활동과 관련하여 체결되는 단체협약으로서 주로 ILO의 핵심 노동기준을 승인하고 있다. 1988년 국제식품노련(IUF)과 프랑스 다국적기업인 다농(Danone)이 처음 체결하였으며, 2002년 11월 현재 모두 20개 협약이 체결되어 있다.¹⁸⁾ 국제기본협약의 내용은 본사 수준에서는 준수되는 경우가 많으나 개발도상국의 자회사에서는 지켜지지 않은 경우가 많다. 그럼에도 다국적기업은 기업의 이미지 제고, 소비자단체 등과의 우호적인 관계 유지, 기업경쟁력 강화 등을 위하여 국제기본협약을 체결하고 있다.¹⁹⁾

여기서는 ‘폴크스바겐사와 국제금융노련(IMF)’이 체결한 국제기본협약(2002년 6월 6일)의 기본목표의 합의내용과 시행절차를 간단히 살펴본다.²⁰⁾

① 단결권: 노동조합 및 근로자대표기구를 조직하고 가입할 수 있는 모든 근로자의 기본권은 인정된다.

② 차별금지: 모든 근로자는 인종, 피부색, 성(性), 종교, 국적, 성(性)적인 성향, 사회적 배경 또는 정치적 신조 등에 관계없이 동등한 기회를 가지며, 동등한 대우를 받는다. 근로자는 기본적으로 그들의 노동의 질과 능력에 근거하여 선발되고 채용되며 보수를 받는다.

③ 고용의 자유 선택: 회사는 노예채무제와 강요된 죄수노동을 포함하여 모든 종류의 강제노동과 의무노동의 고의적인 이용을 거부한다.

④ 아동노동 금지: 아동노동은 금지한다. 고용허용에 관한 최저 연령은 해당 국가의 규정에 따른다.

⑤ 임금: 보통 일주일 단위의 근로에 대해 지급되는 임금과 성과급은 적어도 해당 국가에서 법으로 정한 최저규정이나 경제분야의 최저규정에 따른다.

⑥ 근로시간: 근로시간은 적어도 해당 국가의 법정근로시간이나 해당 국가의 경제분야의 최저규정에 따른다.

⑦ 산업재해의 방지와 건강 보호: 회사는 안전하고 위생적인 작업환경을 위한 해당 국가의 기준을 지키고, 작업장에서의 건강과 안전을 보장하기 위하여

of Conducts)이 기본협약의 일부가 될 수 있지만, 기본협약의 주된 목표는 다국적기업과 국제노동조직들간에 지속적인 관계를 수립하는 것이다.

18) 국제산별노조연맹(GUF)과 다국적기업간에 체결된 기본협약의 목록 및 내용에 관해서는 <http://blog.naver.com/uuuau/40002418233>을 참조.

19) 윤효원, “다국적기업의 노동기본권과 사회적 책임 감시규제 틀”, 2003. 6. 20, <http://nessaranga.najun.net/bbs/view.php?id=labor> 게시물 참조.

20) http://www.fes.or.kr/Industrial_Relations/VW-kor.html 참조.

이 기준에 적합한 조치를 취한다.

회사는 이 협약의 모든 규정을 근로자에게 통지하여야 하며, 노동조합 또는 선출된 근로자대표는 해당 사업장의 관행에 따라 경영진과 공동으로 이 협약을 통보받을 수 있다. 회사는 협력업체들이 이 협약의 내용을 경영정책에 고려하도록 지원하고 격려한다. 마지막으로 협약의 내용과 시행에 대하여 회사의 경영진 또는 다국적기업 근로자평의회 제안으로 다국적기업 근로자평의회에서 토론하고 협의하며, 필요한 경우에는 적절한 조치를 취하도록 합의한다.

3. OECD 다국적기업 가이드라인

다국적기업에 대한 규제의 필요성은 1974년 UN경제사회이사회에서 다국적기업 행동강령 초안을 마련한 이래 OECD나 ILO 등의 국제기구에서도 다국적기업에 대한 규제규범이 마련되었고, 기업들에 대하여 기업행동강령 또는 기업윤리강령의 채택과 제도화를 촉구하는 운동을 오랫동안 전개해 왔다.

그 결과 OECD 산하의 국제투자·다국적기업위원회(CIME: Committee on International Investment and Multinational Enterprises)에서는 1976년에 다국적기업에 대한 국제적 행동기준으로서 다국적기업 가이드라인(The Guidelines for Multinational Enterprises)²¹⁾을 채택하였다. 다국적기업 가이드라인은 다국적기업에 대한 OECD가맹국 정부의 공동적인 권고일 뿐 법적인 구속력은 없다. 한 때 구속력을 갖는 규범을 만들려고 한 UN협상이 있었으나 실패하였으며, 1979년, 1982년, 1984년, 1991년, 2000년에 5회에 걸쳐 개정되었다.

가이드라인은 기업이 준수해야 할 일반적인 원칙으로 정보공시, 고용 및 노동관계, 환경, 뇌물방지, 소비자이익, 과학기술, 경쟁, 세금 등의 8개 항목에 대한 상세한 행동기준을 규정하고 있다.²²⁾ 가이드라인을 수락한 국가²³⁾는 ①

21) http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html 및 <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf> 참조.

22) The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, competition, taxation, and science and technology.

23) 우리나라는 2000년 12월에 수락하였다.

가이드라인의 가입을 촉진하고 이행하기 위해 연락사무소(NCP: National Contact Points)를 설치해야 하고, ② 연락사무소의 설치와 역할을 노동조합, 경영계 기타 이해관계 당사자에게 알려야 하며, ③ 연락사무소는 매년 회의록을 열고 활동을 보고해야 한다.

다국적기업 가이드라인은 ‘고용 및 노사관계’의 장(제4장)에서 “다국적기업은 법령과 노사관계 및 고용에 관한 일반적인 관행의 기본틀 안에서 아래의 사항을 이행하여야 한다”고 규정하고 있다.

첫째, ① 기업은 노동조합 또는 근로자대표에 의해 대표되는 근로자의 권리를 존중하여야 하고, 고용조건에 관하여 이들 대표와 개별적으로 또는 사용자 단체를 통해 협상에 임하여야 한다. ② 기업은 아동노동을 실효성있게 금지시켜야 한다. ③ 기업은 모든 형태의 강제근로를 근절시켜야 한다. ④ 기업은 근로자의 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 신조, 국적, 사회적 신분 등을 이유로 고용 또는 직무에 있어서 근로자를 차별하여서는 아니된다.

둘째, ① 기업은 효과적인 단체협약의 진행을 지원하는데 필요한 편의를 근로자대표에게 제공하여야 한다. ② 기업은 고용조건에 대한 효과적인 협상을 위하여 필요한 정보를 근로자대표에게 제공하여야 한다. ③ 기업은 상호관심사항에 대하여 근로자들 또는 근로자대표간의 협력·협의를 촉진하여야 한다.

셋째, 기업은 근로자 및 그 대표들로 하여금 개별 사업장의 성과나 필요한 경우 당해 기업 전체의 성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 이들에게 정보를 제공하여야 한다.

넷째, ① 기업은 진출국의 상응한 사용자가 준수하는 기준보다 불리하지 않은 고용 및 노사관계 기준을 준수하여야 한다. ② 기업은 직업상 건강과 작업 중의 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

다섯째, 기업은 가능한 최대로 현지의 인력을 채용하고, 근로자대표 및 적절한 경우 관련 정부 당국과 협력하여 숙련도를 향상시키기 위한 훈련을 제공하여야 한다.

여섯째, 기업은 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 정리해고를 수반하는 사업장의 폐쇄를 검토할 경우에 그 내용을 근로자대표와 관계 정부당국에 합리적으로 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 근로자대표 및 적절한 정부당국과 협력하여야 한다. 경영진은 최종 결정을 내리기 전에 그 통보를 하여야 한다. 그 결정에 따른 영향을 완화

하기 위한 실질적인 협력을 제공하기 위하여 다른 방법을 이용할 수도 있다.

일곱째, 기업은 고용조건에 대해 근로자대표와 성실한 협상을 진행중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 그러한 협상에 부당하게 영향을 행사하거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 작업부서의 전부 또는 일부를 당해 국가로부터 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 당해 기업의 일정 사업장에서 다른 나라로 전근시키겠다고 위협해서는 아니된다.

여덟째, 기업은 권한을 부여받은 근로자대표와 단체교섭이나 노사관계 문제에 대해 협상할 수 있어야 하고, 당사자들에게 상호관심사항에 결정권한을 가진 경영진 대표와 협의하도록 허용하여야 한다.

4. 사회적 책임경영(SA 8000) 인증시스템

SA 8000(Social Accountability 8000) 인증시스템²⁴⁾은 근로자의 안전, 보건, 단체교섭 및 최저임금보장 등 기업의 노동환경 전반에 대하여 국제적으로 공인된 제3자 인증기관이 행하는 ‘사회적 책임경영시스템 인증규격’이다. 이 규격은 1997년 미국의 CEPAA(Council of Economic Priorities Accreditation Agency)²⁵⁾에 의해서 제정되었다.

우리나라에 이미 널리 알려져 있는 ISO 9000(품질경영시스템) 및 ISO 14000(환경경영시스템) 인증은 기업이 생산·공급하는 제품·서비스의 품질보증 및 이 과정에서 발생할 수 있는 환경위해요소에 대한 예방·감소를 위한 인증제도임에 비하여, SA 8000 인증은 기업을 하나의 사회조직으로 간주하고 그 기업이 사회적·윤리적으로 최소한의 의무를 수행하고 있는가, 즉 전반적인 노동환경조건의 확보 및 준수여부를 객관적이고 신뢰성있는 제3자 인증기관이 주기적으로 평가하고 검증하여 궁극적으로 노사 모두에게 이익이 될 수 있도록 하는 것을 목적으로 하고 있다.

24) <http://www.isoprime.co.kr/Businessline07.htm> 참조.

25) CEPAA는 비영리공공법인으로 SA 8000규격 제개정, 인증제도 운영, 인증기관의 승인 및 감독 및 SA 8000 심사원 교육프로그램 개발 및 시행 업무를 담당하고 있는 인정기관(Accreditation Body)이다. 즉, ISO 9000 및 ISO 14000인증제도와 비교해 본다면 영국의 UKAS, 유럽의 RVA, 미국의 ANSI/RAB 그리고 우리나라의 KAB(한국품질환경인정협회)와 같은 기능을 한다고 할 수 있다. 따라서, 기존의 인증기관들은 SA 8000인증심사원을 확보하고 SA 8000인증기관으로서의 합당한 기준을 갖추어 CEPAA의 승인을 받아 SA 8000 인증시스템요건에 따라 SA 8000인증을 획득하고자 하는 인증신청기업을 심사하여 인증서를 발급하는 것이다.

현재 미국 및 유럽의 노동·인권·소비자·여성단체 등은 아시아, 중남미 지역의 개발도상국 현지에서 생산된 제품·부품을 구매하는 다국적기업으로 하여금 해당 지역의 기업이 SA 8000 인증을 획득하여 사회적 책임경영시스템의 제3자 인증기관에 의한 검증으로 노동환경의 투명성을 보장하도록 하라는 요구가 점점증하고 있다. 이미 아시아지역에서 50개 이상의 기업이 SA 8000 인증을 획득하였고 현재 인증기업의 수는 기하급수로 증가하는 추세이다.²⁶⁾

SA 8000은 9개 요건으로 되어 있고, 각 요건의 주요 내용은 다음과 같다.

① 유소년노동(Child Labour/Young Worker): 만 15세 이상의 유소년 노동(예외적으로 14세 이하도 적용되는 분야가 있음)은 원칙적으로 금지된다. 의무교육대상에 해당되는 근로자에게 학교수업시간에 업무를 하도록 해서는 안 된다. 또한 만18세 이하의 근로자는 1일 10시간을 초과해서는 안된다.

② 강제노동(Forced Labour): 본인의 의사와 관계없이 이루어지는 강제 노동은 금지된다. 또한 근로를 조건으로 근로자로 하여금 보증금, 신분증·여권 등을 강제로 보관하여서는 안된다.

③ 보건·안전(Health & Safety): 회사는 근로자가 기본적인 보건·안전을 확보할 수 있는 노동환경을 조성하여야 한다.

④ 단체교섭(Freedom of Association & the Right to Collective Bargaining): 근로자의 자유로운 의사에 의한 단결권과 단체교섭권을 보장하여야 한다.

⑤ 차별(Discrimination): 인종, 국적, 종교, 성별, 사상 등을 이유로 근로자의 고용, 보상, 교육, 승진 등에 있어서 차별이 이루어져서는 안된다. 또한 이 조항은 성폭력 금지에 대해서도 규정된다.

⑥ 처벌(Disciplinary Practices): 신체적인 징벌, 정신적 및 육체적 강요의 금지 등에 대해서 규정하고 있다.

⑦ 근로시간(Working Hours): 법정근로시간 또는 주당 48시간 중 보다 적은 쪽을 기준으로 하며, 연장근로는 주12시간을 초과할 수 없다.

⑧ 보상(Compensation/Wages): 법으로 정해진 최저임금을 충족시켜야

26) 한 예로, 세계최대의 완구회사인 미국의 Toys 'R' Us사는 전세계에 산재해있는 5,000개이상의 자사의 납품업자(Supplier)들 중에서 자사의 노동환경조건기준(Conduct Standard)과 거의 일치하는 SA 8000 인증획득업체에 대해서는 자사의 제2자 인증절차를 SA 8000인증으로 대신할 수 있도록 하고 있다. 우리나라의 경우도 해외바이어로 부터 SA 8000인증여부 내지는 인증획득을 조건으로 하는 거래를 요구해오는 사례가 점차 늘어가고 있다.

하며, 기본적인 필요를 취할 수 있는 임금체계를 규정하고 있다.

⑨ 경영시스템(Management System): 효과적인 SA 8000시스템을 달성하기 위한 절차 및 실행에 대한 규정으로서, 방침, 경영검토, 경영자대리인, 계획 및 실행, 협력업체 관리, 의지표명 및 시정조치, 사외 커뮤니케이션, 이해당사자의 검증에 대한 접근 허용, 기록유지 등에 대해서 규정하고 있다.

5. 직장 안전·보건 경영시스템

직장 안전·보건 경영시스템(OHSMS: Occupational Health and Safety Management System)²⁷⁾이란 기업의 경영자가 회사의 안전·보건에 관한 방침을 수립하고, 이를 이행하기 위한 목표와 세부목표를 수립토록 함과 동시에 조직의 업무분장, 책임과 권한 부여, 세부절차와 지침을 수립하여 모든 종업원이 각자에게 부여된 책임과 권한, 업무지침에 따라 업무를 수행토록 하며, 경영자가 주기적으로 안전·보건 경영방침 및 목표에 대한 실행결과를 점검하여 지속적인 안전·보건 개선을 유도하는 체제를 말한다. 구체적으로 설명하면, 기업의 경영자가 자율적으로 회사의 산업재해를 예방하기 위해 안전보건체제를 구축하고, 정기적으로 유해위험정도를 자체 평가하여 유해위험 정도에 따라 설비 및 환경을 개선토록 함으로써 산업재해 예방을 체계적으로 관리하는 경영활동이라 할 수 있다. 이에 따라 OECD의 사고예방규정에서는 최고경영자는 안전보건정책을 기업경영의 중요 부분으로 수립하고, 위험성 평가분석을 통한 유해위험요인의 제거 및 감소를 요구하고 있다.

1999년 4월 10개 주요 국가의 표준화기구 및 인증기관 등이 합의하여 OHSMS에 대한 인증규격인 OHSAS 18001 표준(OHSAS: Occupational Health & Safety Assessment Series)을 제정·공포하였다. 안전경영에 관한 각 인증기관의 인증 규격들을 흡수하여 통합·단일화하였다는 것에 큰 의의가 있다고 하겠다. OHSAS 18001 표준의 구조는 향후 경영시스템의 통합과 품질·환경 및 안전경영 시스템 표준들 간의 호환성(Compatibility)을 고려하여 작성된 것이 특징이고, 이 규격에 대한 실행 규격인 OHSAS 18002 규격도 1999년 10월 제정·공포하였다. ISO에서도 안전·보건에 관한 국제규격을 제정할 예정이다.

27) <http://www.isoprime.co.kr/Businessline04.htm> 참조.

6. 노동에 관한 기업행동규범과 국제노동기준

이상에서 본 바와 같이 노동 영역에서 국제적 기업행동규범의 주요 내용은 ① 단결권과 단체교섭권 등 노동기본권 및 근로자대표의 인정, ② 아동노동의 금지, ③ 강제노동의 금지, ④ 근로자의 교육·훈련 프로그램(인적자원개발), ⑤ 고용유지(정리해고, 배치전환)와 전직지원 프로그램, ⑥ 재해의 예방(안전과 보건) 및 보상, ⑦ 차별금지(여성, 비정규직, 아동, 외국인), ⑧ 실업·휴업 급여 및 사회복지·복리후생, ⑨ 외국인(소수민족) 근로자의 인권보장, ⑩ 법규의 준수 및 보편적인 인권보호 등으로 요약될 수 있다. 이들 대부분의 내용, 즉 노동 영역에 있어서 기업의 사회적 책임의 구체적 내용은 대부분 이미 ILO 협약 내지 권고로서 정립되어 있다.

한편, ILO는 1998년 『노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 1998년 ILO 선언』(1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)²⁸⁾을 통하여, 모든 ILO 회원국은 ‘목록’으로 제시한 기본적인 ILO 협약들²⁹⁾은 비록 비준하지 않았더라도 ILO의 회원으로서 선량한 의지를 가지고 또한 ILO현장에 따라 현장이 정한 기본적인 권리에 관한 원칙을 존중하고 홍보하며 실현해야 할 책임을 진다고 규정하였다. 1998년 ILO선언이 규정하는 기본적인 권리에 관한 원칙은 ① 결사의 자유, 단체교섭권의 효과적인 승인, ② 모든 형태의 강제 또는 강요에 의한 노동의 폐지, ③ 아동노동의 완전 폐지, ④ 고용 및 직업에 관한 차별 폐지 등이다.

28) <http://www.kli.re.kr/iloguide/intro.htm> 참조.

29) 제29호 강제근로에 관한 협약(Forced Labour Convention, 1930, No. 29); 제 87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, No. 87); 제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약(Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98); 제100호 동일가치근로에 대한 남녀근로자 동일보수에 관한 협약(Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100); 제 105호 강제근로의 폐지에 관한 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105); 제111호 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111); 제138호 취업 최저연령에 관한 협약(Minimum Age Convention, 1973, No. 138); 제182호 가혹한 형태의 아동노동폐지에 관한 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182).

IV. 노동에 관한 국제적 기업행동규범과 한국노동법

1. 국제노동기준과 국제적 기업행동규범에 비추어 본 한국노동법

(1) 단결권 및 단체교섭권

단결권과 단체교섭권에 관한 대표적인 ILO의 국제노동기준으로는 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 제87호 협약(1948년), 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 제98호 협약(1949년), 기업에서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 제135호 협약(1971년) 및 단체교섭 촉진에 관한 제154호 협약(1981년)을 들 수 있다.

제87호 협약은 “근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다”(제2조)라고 규정하고 있다. 제98호 협약 역시 노조가입 및 노조활동 등 고용과 관련된 반조합적 차별행위로부터의 보호, 노조활동에 대한 지배·개입으로부터의 보호 등을 규정하고 있다. 제135호 협약은 “기업의 근로자대표는 근로자대표로서의 지위나 활동을 이유로 또는 노동조합원이라는 이유나 노동조합 활동에의 참가를 이유로 행해진 해고를 포함한 모든 불이익 조치에 대하여 보호를 받아야 하며”(제1조), “근로자대표가 직무를 신속하고 능률적으로 수행할 수 있도록 기업으로부터 적절한 편의가 제공되어야 한다”(제2조)고 규정하고 있다. 또 제154호 협약은 단체교섭을 촉진하기 위하여 노사간의 단체교섭 확대, 노사간에 합의된 절차규정 확립, 단체교섭의 촉진에 기여할 수 있는 노동쟁의조정 기구나 절차의 마련 등에 관한 국내여건에 적합한 조치의 필요성을 규정하고 있다.

한국은 단결권 및 단체교섭권에 관한 이 주요 협약들 중에서 제135호 협약만을 2001. 12.에 비준하였을 뿐, 나머지 협약들은 아직까지 비준하지 않고 있다. 특히 기업단위 복수노조를 2007년까지 금지하고 있는 노동법 조항은 제87호 협약에 반한다고 할 것이다.

한편, 앞에서 본 바와 같이 UN세계협약은 기업에게 결사의 자유와 단체협약권의 실효성있는 승인을 지지할 것을 요구하고 있고, 국제산별노련과 다국

적기업의 국제기본협약은 근로자들의 노동조합 및 근로자대표기구의 조직과 가입의 기본권을 인정하고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인은 노동조합 또는 근로자대표에 의하여 대표되는 근로자의 권리, 고용조건에 관한 근로자 대표와 협상하여야 할 사용자의 의무, 단체협약 과정에서 근로자대표에 대한 편의제공 및 정보제공, 단결권의 행사 또는 단체교섭에 부당한 영향을 미치는 부서 이전 또는 근로자 전근의 위협금지 등을 기업이 준수하도록 권고하고 있다. 또 SA8000에서도 근로자의 자유의사에 의한 단결권과 단체교섭권을 보장하도록 하고 있다.

헌법 제33조의 근로3권을 구체화하는 노동조합및노동관계조정법(이하 “노동조합법”이라 한다)은 근로자의 노조설립의 자유(제5조), 단체교섭권과 단체협약 체결권(제29조)을 기초로 하여, 사용자의 노조가입 등 정당한 노조활동을 이유로 하는 불이익 취급과 노조활동에 대한 지배·개입 및 경비원조를 부당노동행위로 규정하고(제81조), 근로자나 노동조합은 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있도록 하고 있다.

(2) 정보청구권

OECD 다국적기업 가이드라인은 사업장폐쇄 등 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치는 기업 운영상의 변화를 검토함에 있어서 근로자대표에 대한 통보와 협력의 절차를 규정하고 있다. 특히 집단정리해고를 수반하는 사업장의 폐쇄를 검토하는 경우에 그로 인한 변화사항을 근로자대표와 정부 당국에 통보하여야 하며 발생할 수 있는 부정적 영향을 최소한으로 줄이기 위해 근로자 대표 및 관련 당국과 협력하여야 한다.

우리 노동관계법에서는 기업의 경영전략적 사항과 관련된 정보청구권에 관하여 노사협의회는 다음과 같은 내용을 분기별로 성실하게 보고하고 협의하도록 하고 있다(근로자참여및협력증진에관한법률 제19조 및 제21조).

① 보고사항: 경영계획 전반 및 실적 (기구 개편 및 사업 확장, 합병, 공장 이전 및 휴폐업 등 경영상 중요한 결정 사항 포함), 분기별 생산계획과 실적 (신제품 개발 및 기술·기법의 도입 포함), 인력계획에 관한 사항 (인사 방침과 증원 또는 감원 등 인력수급 계획, 모집 및 훈련), 기업의 경제적·재정적 사항

② 협의사항: 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반 원칙, 신기

계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선

한편 기업이 정리해고를 하려면 ① 긴박한 경영상의 필요, ② 해고회피노력, ③ 합리적이고 공정한 해고기준과 대상자선정, ④ 해고회피방법 및 해고기준에 관해 근로자대표에게 60일 전까지 통보 및 성신헌의, ⑤ 일정 규모이상의 인원을 해고할 경우 노동부에 신고할 것을 요건으로 하고 있다(근기법 제31조).

(3) 아동노동의 금지

취업의 최저연령에 관한 ILO 제138호 협약은 아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정하고 있다. 특히 취업최저연령은 어떤 경우에도 15세 미만이어서는 안 된다고 못박고 있다. 한국은 1999년 최저연령을 15세로 설정하고 이 협약을 비준하였다. 또 1999년 가혹한 형태의 아동노동 금지에 관한 ILO 제182호 협약은 18세 미만의 아동에 대한 가혹한 형태의 노동(worst forms of child labour)을 노사단체와 협의를 통해 근절하고 금지하기 위해 효과적이고 포괄적인 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 한국은 2001년에 이 협약을 비준하였다.

아울러 한국은 OECD 가맹국으로서 2000년에 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 다국적기업이 ‘아동노동의 효과적 금지에 기여’할 것을 준수하도록 권고받고 있다.

현행 근로기준법은 15세 미만은 근로자로 사용하지 못하게 하고 있다(제62조). 또 18세 미만인 자에 대해서는 친권자 또는 후견인의 동의를 얻어야 하며, 법정근로시간은 1일 7시간, 주 42시간, 초과근로는 1일 2시간, 주 6시간, 년 150시간이 한도이며, 야간·휴일근로에 종사시키지 못하고, 도덕상·보건상 유해위험업무나 갱내근로를 금지하고 있다(제63조 내지 제70조).

(4) 강제근로의 금지

1930년 체결된 강제근로의 금지에 관한 ILO 제29호 협약은 “처벌의 위협 하에서 강요받거나 또는 자의로 제공하는 것이 아닌 모든 노동”을 강제노동으로서 규정하고(제2조) 이를 “불법적으로 강요하는 것은 형사범죄로 처벌되어야 한다(제25조)”고 규정하고 있다. 1957년 체결된 강제근로폐지에 관한 제105호 협약은 협약을 비준한 모든 국가에 대해서 ① 정치적 견해 또는 기존의

정치적·사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 또는 교육의 수단, ② 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하는 수단, ③ 노동규율의 수단, ④ 파업 참가에 대한 제재, ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단에 의한 강제근로를 금지하는 조치를 취할 책임을 부여하고 있다. 한국은 이 두 가지 협약을 모두 비준하지 않고 있다.

그러나 한국은 OECD 가맹국으로서 “다국적기업은 모든 형태의 강제노동을 근절시키는데 기여하여야 한다”는 OECD 다국적기업 가이드라인을 이행하도록 권고되어 있다.

근로기준법은 “폭행, 협박, 감금 등 자유를 구속하는 수단으로 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다”(제6조)고 함으로써 원칙적으로 강제근로를 금지하고 있다.

(5) 차별금지

ILO 협약은 모든 형태의 차별을 금지하고 평등권을 보장하고 있다. 1951년 체결된 동일가치근로에 관한 남녀근로자의 동등보수에 관한 ILO 제100호 협약과 고용과 직업에 있어서의 차별을 금지하는 1958년 제111호 협약이 그 대표적인 것이다. 제100호 협약에 따르면 사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀 차별없이 동등하게 지불되어야 함을 규정하고 있다. 또 제111호 협약은 직업훈련·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진할 것을 규정하고 있다. 한국은 1997년 12월 제100호 협약을, 1998년 12월 제111호 협약을 비준하였다.

한편, 한국은 OECD 가맹국으로서 다국적기업 가이드라인에 따라 다국적기업이 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적, 사회적 신분 등에 따른 차별금지를 준수하도록 권고되어 있다.

차별금지 및 평등과 관련해서 헌법 제11조에 성별·종교 또는 사회적 신분에 따른 모든 영역의 차별을 금지하고 있으며, 노동법에서도 ① 남녀차별금지, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 차별처우금지(근기법 제5조), ② 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 정년 및 해고 등 근로조건에의 차별이나 불이익

조치 금지(남녀고용평등법 제6,7,8조), ③ 남녀간의 동일가치노동 동일임금 지급(남녀고용평등법 제6조의2), ④ 직장내 성희롱 예방(남녀고용평등법 제8조의2), ⑤ 남녀고용평등과 관련한 고충처리위원회 노사로 구성(남녀고용평등법 제14조) 등을 규정하고 있다.

(6) 산업안전·보건 및 환경

산업안전·보건은 근로자의 생명과 관련된 중요한 문제이므로 ILO 차원에서도 다양한 협약이 체결되어 있으나, 우리나라는 이러한 주요 협약에 대해서 어느 것도 비준하지 않고 있다.³⁰⁾

그러나 한국은 OECD 가맹국가로서 다국적기업 가이드라인을 준수하여야 한다. 여기에는 산업안전을 포함한 환경 전반에 대해 다국적기업이 ① 적합한 환경경영시스템의 수립과 유지, ② 환경 및 건강 안전 관련 정보의 일반 및 근로자에게 제공, 지역사회와의 협의, ③ 제조공정, 제품의 전 생애에 걸쳐 환경 및 안전 영향평가 및 반영, ④ 환경, 안전 및 보건의 피해를 방지·통제하기 위한 비상계획의 유지, ⑤ 재생가능한 제품 및 서비스의 개발공급 등 환경성과의 지속적 향상, ⑥ 환경경영 분야에 대해 노동자들에게 교육 및 훈련 제공 등을 이행하도록 권고하고 있다.

산업안전보건법은 기업별로 노·사 동수로 구성되는 산업안전보건위원회에서 산업재해 예방 계획 수립, 안전보건 교육, 작업환경의 점검 및 개선, 건강 진단 등 건강관리, 산재 원인 조사 및 재발 방지대책 수립 등을 심의·의결하도록 되어 있다(제19조). 사용자에게는 산업안전보건을 위한 예방 및 방호 조치, 노동자에 대한 교육훈련 의무, 자료의 작성 비치 의무 등을 규정하고 있으며(제5조), 아울러 근로자의 작업중지권도 부여하고 있다(제26조).

2. 맺음말 : 노동에 관한 CSR의 법적 효력

앞에서 본 바와 같이 OECD 다국적기업 가이드라인은 기업행동규범에 대해서 법적 효력을 인정하지 않고 단순한 윤리규범으로서 권고하고 있다. 기업

30) 산업안전과 보건에 관하여 우리나라가 비준하지 않은 협약은 다음과 같다. 1977년 ILO 제148호 협약(대기오염, 소음, 진동); 1981년 ILO 제155호 협약 (산업안전·보건 및 작업환경); 1985년 ILO 제161호 협약(산업안전보건 기구); 1990년 ILO 제170호 협약(화학물질 사용시의 안전); 1993년 ILO 제174호 협약(중대산업사고의 예방).

의 경영자들도 대부분 CSR은 윤리강령 정도로 여기고 자발적의 준수사항으로 평가하는 경향이 있다. 최근 일본의 경단련이 기업행동규범의 법제화를 반대하면서 자체적인 행동강령에 삽입한 것도 그 때문이라 한다.³¹⁾ 이에 대해서 UN에서 다국적기업 가이드라인의 구속력 강화를 협상한 적이 있었다.

기업의 사회적 책임의 구체적인 내용을 살펴볼 때, 법적 효력을 인정하기 어려운 영역 또는 법규범에 친하지 않은 내용도 있을 수 있을 것이다. 그러나 노동 영역에 있어서의 기업의 사회적 책임의 내용에 이르면 문제가 달라진다. 국제적 기업행동규범이 요구하고 있는 노동분야의 CSR은 대부분 국제노동기준(ILO 협약 또는 권고)에 의하여 국제법으로 정립되어 있거나 대부분 국내법에 반영되어 있다. 특히 노동기본권 및 인권보호에 관계되는 내용들은 국제법과 국내법에 이미 규정되어 있는 사항으로서 그 자체가 법규범이라고 할 수 있다. 다만, 직업안정과 교육훈련 프로그램과 같은 일부의 내용들은 정책적인 것들로서 그 자체에 법적 효력을 부여하기는 어려운 경우도 있을 것이다. 그렇지만 이들 부분도 각 국가의 국내법이 사용자의 법적 의무로 하고 있다면 당연히 법적 효력을 가지게 된다. 따라서 노동분야에 있어서 CSR의 내용은 이미 법규범화되어 대부분 우리나라의 노동관계법에 편입되어 있으며, 기업이 노동분야의 사회적 책임을 위반하는 경우에는 법적 책임을 부담하게 된다.

31) 1991년에 회원사들이 지켜야 할 행동원칙을 정한 “기업행동헌장”을 제정한 일본의 게이단련(經團連)은 2004. 5. 18. 이사회에서 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 조항을 대폭 늘린 개정안을 확정하였다. 기업행동헌장 전문에는 최근 국제적으로 문제가 되고 있는 아동고용 및 강제노동 등을 의식하여, “종업원의 인권을 존중한다”는 문구를 새로 넣고, 총 10조로 구성된 본문에는 “개인정보 및 고객정보의 보호”와 장래 예상되는 노동력 부족을 대비하여 종업원의 성별 및 인종의 다양성을 용인할 필요가 있다는 문구를 추가했다. 게이단련이 기업의 사회적 책임을 대폭 강화한 것은 정부 주도로 관련 조항이 법제화되는 것을 사전에 방지하기 위한 측면도 있는 것으로 알려졌다. 게이단련 관계자는 “기업의 사회적 책임은 적용되는 범위가 넓기 때문에 법규정으로 강제할 경우 많은 부작용이 예상돼, 기업 스스로가 자율적으로 추진하는 게 옳다”고 설명했다. 한국경제신문, 2004. 5. 18.

Corporate Social Responsibility(CSR) and Labor Law

Kim, In-Jae*

The Corporate Social Responsibility (CSR) is essentially a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders. The development of CSR reflects the growing expectations of the community and stakeholders of the evolving role of companies in society and the response of companies to growing environmental, social and economic pressures.

According to the Codes of Business Conducts or the CSR related to the labor standards or the employment and industrial relations, the business or enterprise should:

- respect the freedom of association or the right to organize and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- provide information to employee representatives for negotiations on conditions of employment;
- eliminate the forced or compulsory labor;
- abolish the child labor;
- eliminate the discrimination in respect of employment or operation;
- take adequate steps to ensure the occupational health and safety;
- in the case of the closure of an entity involving collective dismissals, provide reasonable notice of such changes to employee representatives, and co-operate with them so as to mitigate to the maximum extent practicable adverse effects.

The Codes of Business Conducts related to the employment and labor relations are prescribed in the Conventions of ILO or the domestic labor relations laws and regulations, therefore carry legal binding force.

* Professor, Department of Law, Sangji Univ., Ph. D in law