

8. 맺음말

"기업과 정부의 지도자들은 세계 경제에서 경쟁력을 유지하려면 정부 규제를 줄이고 외국인 투자에 가장 유리한 분위기를 조성해 줘야 한다는 교리를 하나같이 설교하고 실행해 왔다. 그 과정에서 노동자들의 인권과 환경을 훼손하는 비용을 초래했다. 결국 국적 없는 기업들이 기업 국가들을 낳았다."(캐나다 인민평의회 발로우 의장)

조사과정에서 보여지 듯 한국기업 중 많은 해외진출기업들은 장사가 안되면 다른 나라로 옮겨가면 그뿐이라는, 그러나 그것이 큰 기업의 큰 손실이라는 점을 알고, 현재 기업 운영을 하는 경우가 많았다. 빛깔 좋은 경제합리성은 최소투자로 최대이윤을 확보하는 것으로 인식하며, 기술, 시설, 복지 투자보다는 엄격한 생산관리와 노동통제로 고정투자를 최소화했다. 그래서 저임금, 체불임금, 강제잔업, 차별, 폭행 등 불법적 폭력적 수단을 동원하여 생산성을 높혀 왔다. 그 결과 한국기업은 현지인들에게 많은 상처를 남겼다.

한국인의 대외이미지는 공공재의 성격을 띠고 있다. 공공재는 맑은 공기나 오염되지 않는 바닷물처럼 누구에게나 혜택이 돌아가는 재화이다. 그러나 공공재는 비용을 지급하지 않는 사람들을 그 혜택으로부터 제외시킬 수 없기 때문에, 비용은 지급하지 않고 혜택만 즐기려는 "무임승차자"를 만들어낸다. 공공재는 사회구성원 개개인의 이기주의 앞에서 희생된다.

기업이기주의 바탕은 자본 주도의 세계화 이데올로기이다. 자본의 일방적인 주도, 늘어나는 해외 무역과 투자의 규칙이 인간의 건강·노동·환경의 기준과 멀리 떨어진 채 진행되고 있다는 우려에 대해, 지배의 힘을 행사하는 이들은 큰 걱정을 하지 않고 있었다. 이들은 여전히 21세기 공존의 대화에서 가난한 이들을 배격하고 소외시키는 데 큰

죄의식을 갖고 있지 않는다.

오히려 가난한 나라에 투자를 촉진함으로써 빈곤 문제를 해결하는데 일조하고 있다며, 세계화의 폐해를 지적하는 이들을 공상가들이나 얼치기들로 치부하기 일쑤이다. 한편, 극단적인 신자유주의 반대론자들은 자기 국경을 넘어 들락거리는 대규모 자본 이동을 통제할 방법이 없다며, 시위나 행동만으로 맞서 문제를 해결하려는 경향을 보이기도 한다.

그러나 이렇게 두 세력이 맞선 가운데 계속 진행되고 있는 세계화 물결 속에서 정작 가장 고달픈 이들은 오랫동안 살아온 땅에서 파괴가 자행되는 것을 지켜봐야 하는 주민들이자 해외투자기업에 고용된 노동자들이고, 그 하청의 사슬에서 일하는 임시직, 가내수공업 노동자들이다.

오랜 세월 동안 자연의 질서에 부응하며 주민들이 모여 일궈온 지역 공동체는 세계화로 인해 급속히 붕괴되고 있다. 지역 주민들은 외부에서 몰려온 개발 바람과 투자의 명분 앞에서 민주적 참여가 배제되고 자신들의 의사를 제시할 수 없는 사람들로 전락하고 있다. 몹쓸 짓을 하는 집단이 환경을 파괴하고 노동권을 준수하지 않아 수많은 고통을 감내해야 하는 이들은 지역의 공동체와 아이들의 미래를 염려하며 그들이 살아온 역사와 더불어 자신들의 지역이 그대로 잘 보전되길 간절히 바라고 있다.

이들의 이런 소박한 삶의 희망은 또 다른 세계화를 부른다. 작금의 세계화가 온갖 폐해를 불러오고 당장은 지배자의 이익을 논하는 테이블에서 소외되어 있지만, 이들은 자본의 이익만을 창출하는 집단의 대열에 설 수 없기에 이들의 손에 의해 지금의 세계화는 새롭게 도전을 받는 것이다. 그리고 그 희망은 회복과 재생의 불씨가 될 것이다. 이들 주변에는 각 나라의 시민 단체들과 활동가들이 있다. 새로운 투자로 공동체가 파괴되고 생활의 질서가 무너지고 즉각적인 이익만을 위해 많은 이들의 피와 땀을 무시하는 경영진들의 무례한 행동을 더 이상 지

켜만 보지 않기 위해 지금도 이들은 머리를 맞대고 거칠어진 땅에서 새로운 실험들을 구체화시켜 가고 있다.

이제 기업과 정치인들은 깨달아야 한다. 건강하고 지속가능한 사회는 사람·공동체·자연의 장기적인 복리에 얼마나 기여했는가를 기준으로 성과를 측정하는 기관에 권한을 부여하고, 사회의 모든 이해 당사자들 사이에 권력을 공평하게 배분해야만 이루어질 수 있다는 사실을. 사회 구성원 각자가 존재의 의미와 자기 정체성을 느낄 수 있도록 음식·주거·깨끗한 물·에너지·교육·건강·정치 참여·문화를 포함한 기초적 수요를 자립적으로 충족하기 위해 노력할 때야말로 살아 있는 민주주의의 전진에 기업과 정치인들이 그나마 기여할 일이 있을 것이다.

이런 점에서 1998년 합의한 시민단체들의 기업윤리행동강령은 기업이 지켜야 할 책임과 의무의 내용으로써 여전히 사회적 의미를 담고 있다.

<기업윤리행동강령>

1. 기업윤리행동강령의 취지

- 기본적인 인권의 존중
- 현지문화와 관습에 대한 이해와 존중
- 현지법과 ILO규정에 의거, 국제적으로 합의된 노동권의 준수
- OECD 가입이 의미하는 선진국으로서의 선진적인 노사관계의 실현
- 현지화를 위한 노력

2. 내용

- 기본적인 인권을 보장한다 : 노동자들에게 폭언이나 육체적인 폭행, 몸수색을 하지 않는다.
 - 성적인 모욕이나 추행이 발생하지 않도록 하며 임금이나 고용조건에 성차별을 두지 않는다.
 - 아동노동을 사용하지 않는다 : 현지국가의 법률이 규정하는 아동노동 제한규정을 준수하며 최소한 15세 이하의 아동들을 노동시키지 않도록 한다.
- 15세를 초과하는 청소년들을 고용할 경우에도 그 나라의 의무교육기간을 이수할 수 있도록 적절한 학교교육의 기회가 주어지도록 한다. 만

18세 이하 청소년 노동자에 대해 18세 이상 노동자와 차별을 두지 말아야 하며 노조참여를 보장한다.

- 모성을 보호하기 위해 노력한다 : 월 1회의 생리휴가와 최소 2개월의 출산휴가, 출산 후 재취업을 보장한다.
- 현지국가의 법률과 국제적인 기준에 부합하는 노동권을 보장한다 : 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장하며 노동조합의 제반활동을 방해하지 않는다. 노동조합 결성이나 단체교섭을 이유로 기업철수, 공장이전, 폐쇄, 배치전환 등을 하지 않는다. 노동조합활동가를 탄압하기 위한 부당 노동행위를 하거나 블랙리스트를 작성하지 않는다.
- 현지법규에 따라 노동조합이나 노동자의 대표에게 기업에 대한 성과를 진실하게 공개한다.
- 성이나 인종, 종교, 문화적 관습을 이유로 채용과 급여, 인사관리상의 차별이 발생하지 않도록 한다.
- 공정한 임금을 지급한다: 현지국가가 규정한 법정최저임금이나 단체협약에 의해 합의된 최저임금을 준수하고 현지국가의 동종 기업들이 지급하고 있는 수준 이상의 임금을 지급한다.
- 적절한 노동시간을 유지한다: 하루 8시간의 정규노동과 주1회의 휴가를 보장하며 현지국가의 법률이 요구하는 노동시간규정을 준수한다. 초과노동을 노동자가 자유롭게 선택할 수 있도록 하며 주당 초과노동과 휴일노동에 대해 현지법규가 규정하는 수준 이상의 적절한 보상이 이루어지도록 한다.
- 현지국가가 요구하는 노동기준과 사회복지, 조세관련 관련 법규를 준수하고 정경유착이나 부패가 발생하지 않도록 한다.
- 산업보건과 안전을 지키기 위한 의무와 책임을 준수한다 : 현지국가의 법규에 따라 위험한 작업환경을 개선하며 산업재해와 직업병이 발생하지 않도록 적절한 작업환경을 유지한다. 유해한 화학물질은 가능한 사용하지 않으며 불가피하게 사용할 경우 안전하게 통제한다. 현지법규에 따라 적정수의 산업안전 및 보건담당자를 두도록 한다. 산업재해와 직업병이 발생할 경우 현지법규에 따라 보상하며 노동자가 원하는 직무로 배치전환이 이루어질 수 있도록 한다.
- 작업장과 기숙사에는 제반안전시설을 갖추어야 하며 위급시의 대피로를 확보하도록 한다. 기숙사는 적정인원을 초과하지 않도록 하며 식

사를 제공 할 경우에는 적절한 영양이 보급될 수 있도록 한다.

■ 환경보호와 공해 방지를 위해 노력한다 : 현지국가의 환경관련 법규에 따라 공해물질을 배출하지 않도록 하며 자국 환경기준과 비교하여 엄격한 환경 기준을 따른다. OECD 회원국 수준으로 환경영향평가제를 실시한다.

■ 환경정의가 훼손되지 않고 현지 국가의 자연 유산과 문화유산을 존중하는 기업경영이 이루어지도록 하며, 지속가능한 지역공동체와 환경이 유지되도록 최선의 노력을 기울인다. 만일 기업의 투자로 인한 환경피해가 발생했을 경우 해당 지역과 국가에 적절한 보상을 하고 환경피해지역을 복구하도록 한다.

■ 현지화를 위해 노력한다 : 본국에서 파견된 기업의 대표자와 관리자들에겐 현지언어, 현지의 법규, 문화와 관습에 대한 교육을 실시한다. 관리가 현지인에 의해 이루어지도록 하며 외국기업이 아니라 현지국가의 기업으로서 재투자를 통해 현지주민의 삶의 질 향상과 지역경제의 발전에 기여하도록 한다.

■ 국내의 시설을 이전하여 진출하는 경우 국내의 고용안정을 위해 최대한의 노력을 한다. 집단해고가 불가피한 경우에는 사전에 노동조합이나 노동자들과 성실히 협의하여 적절한 보상과 전직훈련이 이루어지도록 하며 재취업의 기회를 제공한다.

■ 노동조합과 시민단체, 공익을 대표할 수 있는 자들로 구성된 해외진출기업감시위원회의 활동에 대해 협조한다.

<별첨 1> OECD 가이드라인이란 무엇인가⁶⁸⁾

I. OECD 가이드라인이란 무엇인가

1. OECD 다국적기업 가이드라인의 의의

- 가이드라인은 다국적기업에 대한 OECD 회원국 및 가이드라인을 수락한 정부의 공동 권고로서, 다국적기업의 행동규범에 대한 모범관행(good practice)을 확립하고자 제정된 것입니다.
- 가이드라인은 노사관계, 환경, 정보공개, 경쟁, 조세, 과학 기술, 뇌물 방지, 소비자보호 등 광범위한 기업윤리 분야를 포괄하고 있습니다.
- 가이드라인은 다국적기업이 활동하고 있는 정부정책과 조화를 이루도록 하고, 사회와의 상호신뢰를 공고히 하며, 지속가능한 발전에 기여하도록 하기 위한 것입니다.
- 가이드라인은 1976년에 최초로 제정된 "OECD 국제투자 및 다국적기업 선언"(OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 일부로서, 국제투자 환경의 변화를 고려하여 2000년 6월 개정되었습니다.

2. 가이드라인의 목적

- 경제의 글로벌화가 가속화되고, 다국적기업의 해외활동이 확대되면서, 다국적기업은 현지국의 기업정책은 물론 노사, 환경, 소비자 보호 등 광범위한 영역에 긍정적 영향과 동시에 부정적 영향도 함께 미치고 있습니다.
- 가이드라인은 특히 다국적기업의 활동으로 인한 부정적 영향을 최

68) 산업자원부, 2003년 10월

소화하고, 경제적, 환경적 및 사회적 발전에 긍정적인 기여를 할 수 있도록 다국적기업의 모범적인 행동규범을 제시한 것입니다.

가이드라인의 특징

- 가이드라인은 이를 수락한 국가들이 승인한 다국적기업에 대한 유일하고, 포괄적인 행동규약입니다.
- 가이드라인은 다국적기업이 자발적으로 준수하여야 할 모범적인 행동규범(good practice)에 관한 원칙과 기준입니다.
- 가이드라인은 최소한 지켜야 할 법규뿐만 아니라 노동, 환경, 정보공개, 조세는 물론 뇌물방지과 소비자 보호와 같은 광범위한 기업윤리를 포괄하고 있습니다.
- 가이드라인은 정부뿐만 아니라 기업계와 노동단체, NGO로부터의 지지를 받고 있으며, 이들은 각국의 연락사무소에 가이드라인의 이행과 관련한 이슈를 제기할 수 있습니다.

II. OECD 다국적기업 가이드라인의 주요 내용⁶⁹⁾

1. 정보공개

다국적기업은

- 기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 신뢰할만한 정보를 정기적으로 공개하여야 한다.
- 환경평가보고 등 비재무정보(non-financial information)뿐만 아니라 모기업 및 자회사의 상호, 소재지, 모회사 상호간의 직·간접적인 지분소유관계 등을 공개하여야 한다.
- 재무·경영 상태, 회사의 목표, 대주주의 소유비율, 이사회 구성

69) 본서 부록에 가이드라인 전문이 실려있다.

및 보수, 중요하고 예측가능한 위험요소, 종업원과 다른 이해관계인에 관한 중요사항 등의 정보도 제공하여야 한다.

- 윤리·환경 정책 선언 또는 기업행동 선언, 위험관리 및 법규준수 시스템에 관한 선언, 종업원 및 기타 이해관계인에 대한 선언 등과 같은 추가적인 정보도 제공하여야 한다.

2. 고용 및 노사관계

다국적기업은

- (i) 근로자의 권리를 존중하고, 고용조건의 합의에 있어 적극적인 태도로 협상에 임하여야 하고, (ii) 아동노동의 금지 및 강제노동 금지에 기여하여야 하며 (iii) 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 사회적 신분(social origin)을 이유로 근로자를 차별해서는 아니된다.
- (i) 효과적인 단체협약(collective agreements) 및 고용조건에 관한 협상을 위해 필요한 정보를 근로자에게 제공하고, (ii) 사용자와 근로자간의 상호관심사항에 대하여 협력하여야 한다.
- 근로자들이 경영성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 정보를 제공하여야 한다.
- (i) 진출국의 다른 사용자에 비하여 불리하지 않은 고용 및 노사관계(industrial relations) 기준을 준수하고, (ii) 작업상 건강과 안전(safety in their operations)을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
- 현지 인력을 최대한 채용하여야 하고, 근로자의 숙련도를 향상시키기 위한 훈련 프로그램을 제공하여야 한다.
- 정리해고, 사업장 폐쇄 등 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치

계 될 경영상의 변화 사실을 근로자와 관련 정부당국에 적절히 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 최대한 노력하여야 한다.

- 고용조건에 대해 협상을 진행 중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 협상에 부당한 영향을 주거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 사업장(an operating unit)의 전부 또는 일부를 다른 나라로 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 전근 시키겠다고 위협해서는 아니된다.

3. 환경

다국적기업은

- 기업활동이 환경에 미치는 영향에 관한 정보의 수집·평가, 환경개선 목표의 설정, 목표설정에 대한 확인·점검 등을 포함한 환경경영시스템을 수립하고 유지하여야 한다.
- 기업 활동이 환경, 건강에 미치는 영향과 안전에 관한 정보를 지역사회와 일반인에게 제공하여야 하고, 근로자에게 위험 물질의 취급, 안전사고의 예방 등의 직업훈련을 실시하여야 한다.
- 경영에 관한 의사결정을 함에 있어 제조공정, 제품의 라이프사이클과 결부된 환경, 건강, 안전에 관한 영향을 평가하고, 고려하여야 한다.
- 기업활동으로부터 발생하는 환경 및 건강상 피해를 방지·통제하기 위하여 비상계획을 유지해야 하고, 관할 당국에의 즉각적인 보고체계를 유지하여야 한다.
- 기업의 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술과 작업 절차를 확산시키고, 제품 및 서비스의 개발과 공급을 촉진하며, 환경관련 연구개발을 장려하여야 한다.

4. 뇌물방지

다국적기업은

- 공무원이나 거래상대방의 직원에게 계약금의 일정액을 지급하겠다고 제의하거나 그러한 요구에 굴복해서는 아니 되며, 공직 후보자나 정당 또는 그 밖의 정치단체에 불법적인 기부를 해서는 아니 된다.
- 합법적인 서비스에 대해서만 보수가 지급되도록 대리인(agent) 보수를 적정하게 설정하여야 하고, 공공기관 등과의 거래와 관련된 대리인의 명부는 보존하여야 한다.
- 뇌물공여(bribery) 및 뇌물요구(extortion)를 거절하는 기업내부의 관리·통제 시스템이나 징계절차 등 투명한 기준을 마련하여야 하며, 비밀장부 마련 등 공정하지 않은 거래를 감시할 수 있는 감사관행을 채택하여야 한다.
- 기업의 뇌물방지 프로그램을 직원들이 숙지하고 준수할 수 있도록 적절히 홍보하여야 한다.

5. 소비자 이익

다국적기업은,

- 당해 기업이 공급하는 제품 또는 서비스가 소비자의 건강 및 안전에 관한 기준에 적합하도록 하여야 한다.
- 제품의 성분, 사용방법, 유지·관리·보관 및 폐기방법 등에 관한 정확하고 명확한 정보를 제공하여야 한다.
- 소비자의 불만을 처리하고 소비자 분쟁을 적절하게 해결할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 마련하여야 한다.

- 자사제품의 생산·소비가 공중의 건강 및 안전에 미칠 수 있는 위협을 방지하거나 제거하기 위하여 공공당국과 최대한 협조하여야 한다.

6. 과학 및 기술

다국적기업은,

- 현지국의 과학기술 정책 및 계획을 존중하고, 국가와 지역의 혁신 능력(local and national innovative capacity)의 배양에 적절히 기여할 수 있도록 노력해야 한다.

- 지적재산권 보호를 고려하면서, 현지국에 기술 및 노하우를 이전할 수 있도록 노력하고, 기술이전 계약 조건을 진출국의 장기발전계획에 기여할 수 있도록 정하여야 한다.

- 현지 시장의 필요를 고려하여 진출국의 과학 및 기술 발전사업에 참여하고, 대학 및 공공 연구기관과의 유대를 강화하며 협력연구 프로젝트를 추진하여야 한다.

7. 경 쟁

다국적기업은,

- 경쟁자들간에 가격 설정, 담합 입찰, 생산량 제한 등 쿼터의 설정, 시장 분할 등의 반경쟁적인 협정의 체결이나 행위를 삼가하여야 한다.

- 적용가능한 모든 경쟁법령과 합치되는 방식으로 기업 활동을 수행하여야 하며, 경쟁정책의 중요성에 대한 근로자의 인식을 제고하여야 한다.

- 적용가능한 법령과 안전장치(safeguards)의 범위 안에서 행정당국의 정보요청에 대해, 신속하고 철저하게 응답하여야 한다.

8. 조 세

다국적기업은

- 진출국의 조세 법규를 준수하여야 하며, 그러한 법규의 규정 및 정신(letter and spirit)에 따라 행동하기 위해 모든 노력을 기울여야 한다.

- 이전가격 설정 등 정확한 세액의 결정에 필요한 정보를 관계 당국에 제공하여야 하며, 이전가격은 독립당사자간 정상가격 원칙에 따라 결정하여야 한다.

III. 대한민국 연락사무소

1. 대한민국 연락사무소(NCP: National Contact Point)의 의의

- OECD 이사회는 가이드라인의 실효성있는 이행을 확보하기 위하여 「OECD 다국적 기업가이드라인 이행절차에 관한 이사회 결정」을 채택하였고,

- 각국별로 가이드라인 이행과 관련된 업무를 담당할 국내 연락사무소를 설치토록 하였습니다.

- 연락사무소는 가이드라인의 홍보, 해석에 대한 질의, 다국적기업의 가이드라인 이행과 관련된 이의제기 및 분쟁에 대한 조정, 이행활동의 OECD 보고 등을 담당합니다.

- 한국정부는 2000. 12월 OECD에 「외국인투자실무위원회」를 한국의 연락사무소로 통보하였습니다.

2. 대한민국 연락사무소의 조직 및 구성

- 국내 연락사무소로 지정된 외국인투자실무위원회는 외국인투자촉

진법에 근거한 기구입니다.

□ 외국인투자실무위원회 위원장은 산업자원부 차관이며, 위원은 중앙부처 1급 공무원과 16개 시·도 부지사 또는 부시장으로 구성되어 있습니다.

□ 특히, 가이드라인 이행과 관련된 분쟁을 효과적으로 처리하기 위하여 정부, 다국적기업, 이해당사자로 구성되는 『중재위원회』를 두고 있습니다.

□ 연락사무소의 실질적인 기능을 담당하는 연락사무소 사무국은 산업자원부 투자정책과입니다.

· 전화번호 : 82-2-507-2152, 82-2-500-2568

· FAX No : 82-2-504-4816

· E-mail : fdikorea@mocie.go.kr

· Website : <http://www.mocie.go.kr>

3. 대한민국 연락사무소의 활동

□ 정보제공 및 홍보

○ 연락사무소는 가이드라인의 원문, 한국어 번역본 등 관련 자료를 제공하고 있습니다.

○ 연락사무소는 가이드라인에 대한 이해를 제고하기 위하여 기업계, 노동·환경단체 등과 심포지움을 개최하고 있으며, 가이드라인 우수사례 발굴 등 홍보활동을 하고 있습니다.

□ 가이드라인 이행 관련 분쟁의 해결

○ 가이드라인이 비구속적이고 자발적 규범이지만 이해관계자는 다국적기업의 이행여부에 대한 이의제기를 할 수 있습니다.

○ 연락사무소는 다국적기업의 가이드라인 이행과 관련된 이해당사자들의 이의제기에 대한 분쟁을 조정·해결합니다.

□ 외국 연락사무소와의 협력 및 OECD 보고

○ 한국에 본사를 둔 기업들의 가이드라인 이행여부에 관해 외국의 연락사무소가 이의를 제기하는 문제를 해결하기 위해 협력하고 있습니다.

○ 연락사무소는 매년 1회 OECD에 활동상황을 보고하고, OECD는 각국의 가이드라인 이행 활동을 검토하게 됩니다.

4. 대한민국 연락사무소의 이용절차

□ 다국적기업, 근로자, NGO 등 다국적기업 가이드라인과 관련된 이해당사자이면 누구나 이용할 수 있습니다.

○ 가이드라인에 대한 질의나 다국적기업의 이행여부에 대한 이의제기를 하고자 하는 경우에는 첨부 3의 신청양식으로 산업자원부 투자정책과에 신청하시면 됩니다.

□ 가이드라인 내용확인 및 해석 등의 질의의 경우 연락사무소는 30일 이내에 답변을 하고 있으며, 중요한 사항은 OECD에 유권해석을 의뢰하고, 그 결과를 통보합니다.

□ 특정 다국적기업의 구체적인 행위에 대한 이의 제기는

○ 1차적으로 연락사무소가 사안의 성질, 파급효과, 관련 법령 등을 검토한 후, 비공개의 조정·중재작업을 시작하게 됩니다.

○ 연락사무소는 필요한 경우 관계전문가의 의견을 청취할 수 있으며, 정부·다국적기업·이해관계자·전문가로 구성된 『중재 위원회』를 통하여 공정하게 문제를 해결하게 됩니다.

※ 자세한 사항은 『OECD 다국적기업가이드라인 이행을 위한 국내 연락사무소 운영규정』(산업자원부 공고 제2001-103)호를 참고하시기 바랍니다.

<Annex 1: OECD 다국적기업가이드라인을 수락한 국가 현황 >

OECD 회원국

Australia, Austria, Belgium, Canada, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Korea, Luxemburg, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Slovakia, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, United Kingdom, United States

OECD 비회원국

Argentina, Brazil, Chile

<Annex 2: 관련 홈페이지>

산업자원부: www.mocie.go.kr

- 홈페이지 하단: OECD 다국적기업가이드라인 2000
- 정보자료방→정책자료(국제협력)→다국적기업가이드라인
- 정보자료방→법령자료(공고)→국내연락사무소 운영규정(2001-103호)

경제협력및개발에관한기구(OECD)

Website: www.oecd.org/daf/investment/guidelines/index.htm

OECD 기업자문위원회(Website: www.biac.org)

OECD 노동자문위원회(Website: www.tuac.org)

<Annex 3: 해석 및 이의제기 신청양식 >

가이드라인 내용확인 및 질의

신청인	성명	
	주민등록번호	
	주소	
	연락처	
	신청일/처리기한	
질의내용		

다국적기업의 가이드라인에 대한 이행여부

신청인	성명	
	주민등록번호	
	주소	
	연락처	
	신청일/처리기한	
질의내용 및 사실관계	다국적기업명	

VII. 다국적기업규제를 위한 국제기구의 조치

차지훈 (변호사)

1. 개관

1-1. 제2차 세계대전 이전

다국적 기업을 포함한 외국인 투자가 국제사회에서 문제가 되기 시작한 것은 유럽 제국과 미국이 전 세계적으로 경제적 팽창을 하여 나가는 시기인 18세기부터 20세기 초반 무렵부터이다.⁷⁰⁾ 그러나 당시 문제의 초점은 다국적 기업의 활동에 대한 규제가 아니라 그들에 대한 보호를 어떻게 할 것인지에 대한 것이었다. 다국적 기업의 인권침해적 활동에 대한 문제가 제기된 것은 20세기 초반 노예무역에 대한 반성이 일면서부터 이었고, 그 후 제2차 세계대전을 통하여 국제사회가 인권을 국가주권을 넘어 서는 문제로 인식하기 시작하면서 뉘렌베르그 재판에서 나찌에 협력하였던 기업가들이 처벌을 받기도 하였다.

국제사회의 다국적 기업에 대한 위와 같은 두 가지 태도, 즉 다국적

70) Sauvart & Aranda, "The International Legal Framework for Transnational Corporations." Fatouros ed., Transnational Corporations: The International Legal Framework(NewYork, Routledge), 1994. 85.

기업의 규제와 보호는 이후 국제사회에서 다국적 기업의 문제를 논의하는 큰 틀을 형성하였다.⁷¹⁾

1-2. 1940년대 후반부터 1960년대까지

제2차 세계대전 후 선진국들은 개발도상국에서 활동하는 자국 기업을 보호하기 위하여 국제협약이나 양자간 투자협정을 체결하였고, 이러한 선진국의 경제협력기구인 OECD는 외국인 투자를 촉진하고 보호하는 규약을 체결하기도 하였다.⁷²⁾

1-3. 1970년대

그러나 식민지로부터 해방된 국가들이 국제사회에 속속 등장하고 그 세력을 넓혀 감으로써 선진국을 중심으로 이루어진 기존의 국제질서에 대한 반발이 거세졌다. UN은 차츰 발언권을 높여 가는 개발도상국들에게 그들의 주장을 펼칠 수 있는 좋은 무대가 되었다.⁷³⁾ 개발도상국들은 자신의 국부와 자원에 대하여서는 영구주권이 있음을 선언하고,⁷⁴⁾ 이를 위하여 비동맹공동체를 결성하여 신국제경제질서를 주창하였다.⁷⁵⁾ 특히, 1970년 남미의 5개국⁷⁶⁾은 자국의 개발목적과 수요에 맞게 다국적 기업 활동을 규제하는 내용을 갖고 있는 Decision 24⁷⁷⁾를

71) Sauvnt & Aranda, 앞의 논문, 88-89.

72) Code of Liberalization of Capital Movements and Code of Liberalization of Current Invisible Operations: Sauvnt & Aranda, 앞의 논문, 92.

73) Sauvnt & Aranda, 앞의 논문, 90.

74) UN General Assembly Resolution 1803(XVII), 1962.

75) UN General Assembly Resolution 3201(S-VI), 1974.

76) 볼리비아, 칠레, 콜롬비아, 에쿠아도르, 그리고 페루.

77) 이는 Andean Investment Code로도 알려져 있다. 이는 다국적 기업의 활동에 대한 가장 전반적이고도 엄격한 규제를 갖는 협약으로 출발하였으나 이후국제적 경제환경이 변화하면서 외국인 투자를 유치하기 위하여 각국의 실정에 맞게

채택하기도 하였다. 이러한 국제질서의 변화 속에서 UN에서도 다국적 기업의 활동을 규제하기 위한 시도가 이루어 졌다. 1972. 7. UN 경제사회이사회에서 칠레 대표는 미국의 다국적 기업인 International Telephone and Telegraph Company(ITT)가 칠레의 내정에 깊숙이 개입한 사실을 문제 삼았다. 이를 계기로 국제 사회는 다국적 기업의 활동에 대한 규범이 필요함을 새삼 인식하게 되었다.⁷⁸⁾ 이후 UN 경제사회이사회는 현자그룹(group of eminent persons)으로 하여금 세계 경제발전과 국제관계에서 다국적 기업이 차지하고 있는 역할에 관하여 보고서를 제출하도록 하게 하였다. 1975년 현자그룹의 보고서에 따라 다국적기업위원회(Commission on Transnational Corporation)가 결성되어 다국적 기업의 활동에 대한 규정을 제정하는 작업을 하게 되었다. 이 작업에서 선진국과 후진국(North-South), 자본수출국과 수입국(Home-Host)의 각 입장이 대립하였으나 대체로 다국적 기업의 활동을 규제하기 위한 규범 마련에 초점이 맞추어 졌다.⁷⁹⁾

UN에서의 다국적 기업에 대한 행동규정에 대한 논의는 OECD에도 영향을 미쳤다. 선진국들은 UN에서의 행동규정 논의에서 개발도상국들에 밀리지 않기 위하여 자신들의 규정이 필요하였다.⁸⁰⁾ 아울러 선진국 노동자들은 다국적 기업의 개발도상국으로의 전입이 자신들의 일자리를 위협하는 결과를 가져오게 된다는 사실을 인식하기 시작하였다.⁸¹⁾ 이러한 배경에서 OECD는 1976년 다국적 기업에 대한 기준을 제정하기에 이르렀다.

용통적으로 협약을 적용할 수 있도록 변경되었다: Sauvnt & Aranda, 앞의 논문, 99.

78) Baade, "The Legal Effects of Code of Conduct for Multinational Enterprises", Horn ed., Legal Problems of Code of Coduct for Multinational Enterprises(Boston, Kluwer), 1980, 414.

79) 선진국은 대체로 최소주의(minimalist position)을 개도국은 포괄주의(maximalist)의 입장을 취하였다: Baade, 앞의 논문, 417.

80) Sauvnt & Aranda, 앞의 논문, 99.

81) Baade, 앞의 논문, 414.

한편, ILO 역시 1977년 다국적 기업과 사회정책에 관한 삼자선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 하였고,⁸²⁾ 이외에도 다국적 기업의 다른 여러 불법행위, 즉 불공정한 업무관행, 뇌물공여 및 기술이전과 같은 주제에 대하여서도 UN 차원에서 규범을 만들려는 시도가 있었다.⁸³⁾

UN 및 OECD 등과 같은 국제기구에서 다국적기업에 대한 규범제정 작업이 이루어 지게 되기에 이른 것에는 International Confederation of Free Trade Unions(ICFTU)의 영향이 컸다.⁸⁴⁾ ICFTU는 1969년 7월, 제9차 집회에서 다국적기업에 대한 결정을 채택하였고, 그 후 UN 등에 다국적 기업에 대한 행동규범을 마련한 것을 촉구하였다.⁸⁵⁾ 그리고 이를 위하여 1975년에 다국적기업에 대한 입법적 규제를 위한 노동조합의 요구 헌장(Charter of Trade Union Demands for the Legislative Control of Multinational Enterprises)을 제정하기도 하였다. International Chamber of Commerce(ICC)도 1972년에 국제투자를 위한 준칙을, 1978년에는 국제거래에서 갈취와 뇌물에 대한 행동규범을 각 제정한 바 있다.

1-4. 1980년대

1980년대에 접어들자 다국적 기업을 둘러싼 경제적 환경이 많이 변화하였다. 많은 개발도상국들이 1980년에 들어 외환위기를 겪고, 이에

82) 사실 ILO에서의 다국적 기업에 대한 규제의 논의가 시작된 것은 UN에서 다국적기업행동규범 제정작업에 들어 가지 이전부터 이었다: Baade, in Horn, 1980, 420.

83) 예를 들면, Draft International Agreement on Illicit Payment, 1979, UNCTC.

84) Baade, 앞의 논문, 436.

85) Baade, 앞의 논문, 436-438.

따라 투자자본유입이 격감되는 등의 상황에 처하게 되고, 반면 신기술에 대한 요구는 증가됨에 따라 자본과 기술을 지닌 다국적 기업에 대한 시각을 달리하기 시작하였다.⁸⁶⁾

이러한 국제 경제 환경의 변화로 UN다국적기업위원회의 규범 제정 작업 역시 1980년대부터 새로운 국면에 접어들게 되었다. 국제 경제 질서에서 개발도상국의 협상력이 약화되고 경제발전을 위하여 외국자본 유입의 필요성이 절감됨에 따라 다국적 기업의 보호와 투자증진을 위한 조치가 다국적기업위원회의 작업의 중심내용이 되기 시작하였다.⁸⁷⁾ 그러나 선진국과 개발도상국 사이에 다국적 기업의 활동에 대한 규제와 보호에 대한 입장의 차이가 좁혀지지 않았고, 이러한 와중에서 UN 다국적기업강령은 끝내 채택되지 못하고 폐기되기에 이르렀다.

전반적으로 다국적기업의 활동을 규제하기 위한 조치들은 소강상태에 빠졌지만, 특정분야에서는 일정한 진전을 보이기도 하였다. 세계보건기구(WHO)는 1981년에 모유대체제의 판매에 대한 국제규범을 제정하였고, UN에서 1985년에 살충제 살포에 관한 국제규범도 제정이 되었다.

1-5. 세계화시대

1980년대 후반 냉전이 종말을 고하고 이데올로기의 대립이 사라진 후 세계는 이른 바 신자유주의의 시대로 접어들게 되었고, 세계무역기구(WTO)체제의 출범으로 상징되는 세계화는 자본과 생산의 자유로운 이동을 촉진하였다. 그리고 세계화의 핵심에는 당연히 다국적 기업이 자리 잡고 있었다. 다국적 기업은 이전 보다 훨씬 자유롭게 자본과 생

86) Asante, "The Concept of the Good Corporate Citizen in International Business" Fatouros, 앞의 책, 170.

87) Sauvart & Aranda, 앞의 논문, 103.

산시설을 이전하면서 이윤의 극대화를 추구하였다. 그러나 이는 종종 개발도상국 노동자들의 비인간적 노동조건과 환경파괴를 토대로 하여 이루어 졌고, 이에 대한 국제사회의 비난이 거세게 일어났다. 다국적 기업은 이를 모면하기 위하여 스스로 혹은 민간단체들과 공동으로 기업행동강령을 만들었고, 국제기구에서도 다국적 기업의 인권, 노동, 환경에 대한 규제를 하여야 한다는 인식이 높아 졌다. OECD에서는 OECD의 기준에 대한 이행수단을 강화하고자 하였고, 다국적 기업에 대한 행동강령 작성에 실패한 후 한 동안 중단되었던 UN에서도 다국적 기업에 대한 규제논의가 새롭게 시작되었다. 국제사회에서의 논의의 초점은 다국적 기업의 인권, 노동권, 환경권 위반의 행위에 대하여 이를 어떻게 효과적으로 규제할 수 있는지에 모아 지고 있다. 이에 대한 방안으로 다국적 기업의 행동강령 준수를 감시하고, 감사하는 방안을 보다 체계적으로 만들려는 노력과 다른 한편으로는 위와 같은 자발적 규율제도의 한계에 주목하여 각 개별 국가, 특히 다국적 기업의 모국에서 다국적 기업의 반인권적 행위를 규제하는 법안을 만들자는 운동이 새롭게 나타나기도 하였다.

2. 유엔(UN)

2-1. 다국적기업 행동규범 초안

(Draft Codes of Conduct)

1972년 칠레정부 대표단의 문제제기에 의하여 시작된 UN에서의 다국적기업에 대한 행동규범제정 작업은 그 초안이 끝내 채택되지 못하고 폐기되었다. 이 작업은 다국적 기업에 대한 국제규범의 제정 작업이

얼마나 힘든 것인지를 여실히 보여 주었다.

1975년부터 활동을 시작한 UN다국적기업위원회(Commission on Transnational Corporations)는 1978. 12. 13. working group의 의장으로부터 그 간의 논의 결과를 토대로 작성된 행동규범 초안⁸⁸⁾을 제출 받았다.

초안의 내용 중 다국적 기업의 활동과 관련된 부분은 크게 세 가지로 나뉘어 있다: 일반적이고 정치적인 사항, 특정 경제적 재정적 사회적 사항, 그리고 정보의 공개. 초안에서 인권, 노동, 환경과 관련된 사항은 사회문화적 목적과 가치(항목번호 6), 인권의 존중과 기본적 자유(항목번호 7-9), 고용과 노동(항목번호 35), 그리고 환경보호(항목번호 40-42)라는 소제목아래 다루어 졌다. 사회 문화적 목적과 가치의 존중과 관련하여 신기술의 도입이나 경제개발과정에서 필요이상의 기본적 문화양식을 왜곡하고 바람직하지 못한 사회문화적 효과를 가져오는 것을 막기 위한 협의가 권고되었다. 인권과 관련된 사항은 비록 초안의 제정 작업에서 최대 관심사항은 아니었으나 비교적 쉽게 합의에 도달할 수 있는 사항이었고, 반대하는 국가도 사항 그 자체보다는 이로 인한 정치적 간섭을 우려하였던 정도이다.⁸⁹⁾ 환경보호와 관련하여 선진국들은 다국적 기업에 대하여서 뿐만 아니라 국내 기업도 동일한 규제를 받아야 한다 라고 주장하였다. 그러나 이러한 입장은 개발도상국들로부터 극심한 반발을 불러 일으켰다.⁹⁰⁾ 한편, 노동과 관련된 사항은 어떤 구체적인 내용에 대한 논의가 없었으며 이는 ILO와 같은 전문기구로부터 내용이 충족되어 질 것으로 기대 되었다.⁹¹⁾

88) 이것은 "Code of Conduct: Formulations by Chairman"의 명칭으로 제출되었다. 전체적인 내용을 보기 위하여서는 Horn, 앞의 책, 493를 참조할 것.

89) Feld, Multinational Corporations and U.N. Politics: The Quest for Codes of Conduct(New York, Pergamon Press), 1980, 68.

90) Feld, 앞의 책, 72.

91) Feld, 앞의 책, 71, 72.

2-2. 인권에 관한 다국적 기업 및 기타 사업체의 책임에 대한 규범 (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights)⁹²⁾

1970년대에 시작된 다국적 기업 행동규범은 인권적 측면보다는 개발도상국에서의 경제개발에 대한 주도권을 누가 갖느냐, 즉, 다국적 기업이 개발도상국의 간섭이 없이 비교적 자유롭게 활동할 수 있느냐 아니면 개발도상국이 자국의 경제·사회적 목적을 위하여 다국적 기업을 규제할 수 있는지 여부가 문제의 핵심이었다. 그러나 1990년대 후반 UN인권증진및보호를위한소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)에서 시작한 다국적기업행동규범제정 작업은 다국적 기업의 활동이 인권에 미치는 영향에 초점을 맞추어 이루어 졌다. 규범은 서문과 모두 9개의 소제목아래 22개의 항목으로 구성되어 있다.⁹³⁾ 규범은 규제의 대상에 다국적 기업뿐만 아니라 다국적 기업 활동과 관련을 갖는 모든 형태의 기업, 즉, 계약자, 하청업자, 공급자, 면허자, 배급자 등을 포함하고 있다. 다국적 기업은 자신의 활동과 영향력의 범위 이내에서 인권을 존중하고 보호하며 증진할 의무를 갖는다. 규범에는 시민적·정치적 권리뿐만 아니라 경제적·사회적·문화적 권리를 존중하여야 한다고 일반적인 규정을 둔 이외에 차별금지, 신체에 대한 권리 등은 별도의 항목으로 보다 자세한 규정을 두고 있다. 노동권과 관련하여서는 강제노동·아동노동사용의 금지, 안전하고

92) UN인권증진및보호를위한소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)는 다년간의 노력 끝에 마침내 2003. 8. 13. 제55차 회의에서 인권에 관한 다국적 기업 및 기타 사업체의 책임에 대한 규범(Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights)을 채택하였다.

93) 유엔경제사회이사회, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.1, 2003.

건강한 작업환경, 적합한 생활을 보장할 수 있는 임금, 그리고 결사의 자유 및 단체협상권의 보장 등이 규정되어 있다. 이외에도 소비자 보호와 환경보호에 관한 규정들이 있다. 규범의 특색 중 하나는 규정의 시행과 관련된 규정들을 두고 있다는 것이다. 원칙적으로 규범은 다국적 기업 스스로 규범을 적용하여야 하나 규범에 대한 준수여부에 대하여 정기적으로 UN 등 독립적인 기구로부터의 관찰과 확인을 받아야 하고, 나아가 국가는 규범이 시행될 수 있도록 필요한 법적·행정적인 조치를 취하여야 하며, 다국적 기업은 피해자에 대하여 신속한 배상을 하여야 한다고 규정하고 있다.⁹⁴⁾

(본 백서 집필 도중인 2003년 8월, 이 규범에 대한 결의가 유엔에서 통과되었다. 그 내용은 본서의 부록에 첨부하였다 - 편집자 주)

3. OECD

3-1. 규범의 내용⁹⁵⁾

OECD 기준은 매우 산만한 형태로 구성되어 있다. 기준은 몇 개의 소제목으로 나뉘고 소제목 아래 관련된 사항들이 나열되어 있는 방식을 취하고 있다. 기준에 기재된 각 항목은 번호가 붙어 있기는 하지만 그 번호는 각 소제목 아래에서 만의 번호이고 전체를 포괄하는 번호는 없다. 이러한 구성은 기준의 제정 당시 기준에 어떠한 규범적 성격도 부여하지 아니하려는 의도에서 비롯된 것이다. 기준에는 사실 인권이나 환경과 관련된 독립된 항목은 없다. 다만, 일반정책이라는 소제목 아래

94) 규범의 자세한 내용에 대해서는 UN, E/CN.4/Sub.2/2003/13. 참조할 것.

95) 1976년에 제정된 OECD 기준에 대한 내용은 Horn, 1980, 454-461을 참조할 것.

환경보호와 책임자급의 직원을 임명할 때 국적에 따른 차별을 두지 말아야 한다 라는 정도의 언급이 있을 뿐이다. 그러나 고용과 노동관계와 관련하여서는 모두 9개의 항목을 두고 비교적 구체적으로 노동과 관련되어 보호되어야 하는 사항들을 언급하고 있다. 이와 관련하여 특이할 만한 것은 노동자 측에 회사의 경영상태에 관한 정보 등 단체협상을 내실화 할 수 있는 자료를 제공하여야 한다 라고 기술하고 있다는 것이다. 그리고 자본수입국에서 고용이나 노동조건에 대하여 다른 사용자보다 특혜를 받아 서는 아니 되며, 노동자가 노조를 조직한다거나 단체협상을 할 때 이를 이유로 사업장을 다른 국가로 이전하거나 그러하겠다는 위협을 하여서는 아니 된다 라는 언급도 있다. 그 이외에 기준에서 언급되고 있는 사항은 정보의 공개, 불공정경쟁의 금지, 이전가격의 문제 및 기술이전 등이다.

기준은 모두 4차례에 걸쳐 수정이 되었다: 1979년, 1984년, 1991년, 그리고 2000년. 1991년에는 환경에 관한 새로운 항목이 추가되었다. 2000년에는 기준은 서문에서 ILO의 노동에 있어서 기본적 원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 언급하고, 인권과 관련된 사항도 부가를 하였다. 그리고 기준은 OECD회원국 뿐만 아니라 회원국 국적의 다국적 기업이 비회원국에서 경영하는 것에도 미친다 라고 하여 그 관할권을 확장하였다.⁹⁶⁾

이러한 변화에도 불구하고 기준은 1976년 최초의 내용으로부터 크게 달라 지지는 않았다. 그러나 세계화의 물결 속에서 경제적·사회적 환경이 급격하게 달라진 오늘 과연 기준이 여전히 변화된 오늘날의 환경에도 적합한지 라는 의문이 제기되고 있다.⁹⁷⁾

96) Salzman, "Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for Economic Corporation and Development" 21 Mich. J. Int'l L. 769(2000), 795.

97) Blanpain, "Review of the OECD Guideline for Multinational Enterprises: Possible revisions of the Chapter on employment and

3-2. 법적 성격

OECD 기준은 선언형식을 취하고 있다. 즉, 아무런 법적 구속력을 갖지 않으며, 단지 다국적 기업의 행동에 대한 OECD 국가의 기대사항을 담았을 뿐이다.⁹⁸⁾ 그러나 법적 구속력이 없다고 하더라도 전혀 법적 의미가 없는 것은 아니다. OECD 가입국이 모두 찬성하였다는 사실⁹⁹⁾은 기준이 이후 국제관습법규화 될 수 있는 길을 열어 주었다고 할 것이다.¹⁰⁰⁾

3-3. 이행 수단

OECD는 1976년 기준을 제정하면서 기준과는 별개로 기준을 실행하기 위한 협의절차(Consultation Procedures)에 대한 결정을 하였다.¹⁰¹⁾ 위 결정에 따라 협의절차를 이행하기 위하여 Committee on International Investment and Multinational Enterprises(CIME)가 설립되었다. CIME는 주기적으로 사용자측위원회(Business and Industry Advisory Committee: BIAC)과 노동조합측위원회(Trade Union Advisory Committee: TUAC)를 불러 의견을 들을 수 있고, 다국적 기업은 원하는 경우 위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있으나 위원회가 다국적 기업을 출석하게 할 수는 없다. 위원회는 개별 사안에서 다

industrial relations", Blapain ed., Multinational Enterprises and Social Challenges of the XXIst century(Hague, Kluwer), 2000, 32-33.

98) Vogelaar, "The OECD Guideline: Their Philosophy, History, Negotiation, Form, Legal Nature, Follow-up Procedures and Review", Horn, 앞의 책, 134.

99) 당시 기준의 채택과 관련하여 OECD 가입국 중 터키만 표결에서 기권하였고, 나머지 23개 국가는 모두 찬성하였다: Vogelaar, in Horn, 1980, 133.

100) Vogelaar, 앞의 논문, 135.

101) 협의절차에 대한 OECD 결정에 대한 내용은 Horn, 1980, 462-463을 참조할 것.

국적 기업의 행동에 대하여 결론을 내릴 수는 없고, 단지 기준과 관련된 문제나 그 적용상의 경험에 대하여 협의를 하고, 의견을 교환하며, 연구·분석하고, OECD Council에 보고서를 낼 수는 있다.¹⁰²⁾

이후 몇 차례에 걸쳐 기준에 대한 검토가 이루어 졌고,¹⁰³⁾ 특히 이행수단에 대하여 관심이 집중되었다.

이행절차와 관련된 가장 주목할만한 변화는 2000. 6. OECD에서 다국적기업 기준과 관련하여 회원국이 각 국내에 연락사무소(National Contact Points)를 설립하도록 결정을 내렸다는 것이다. NCP는 홍보활동 등을 통하여 다국적기업 기준이 보다 잘 활용될 수 있도록 노력하고, 기준과 관련하여 발생하는 의문사항에 대하여 답을 하고, 구체적인 사건에 있어서 당사자들이 해결책을 찾을 수 있도록 대화의 장을 마련하는 등의 활동을 한다. NCP에 사건이 접수되어 처리되는 과정을 보면, 어떤 사건이 접수된 경우 NCP는 사건의 내용을 보고 NCP에서 심사를 할 것인지 여부에 대한 1차 평가를 하여야 한다. 만일 NCP가 심사할 가치가 있다고 평가하는 경우 NCP는 관련 당사자가 합의에 도달할 수 있도록 중재하거나 또는 조정을 하는 역할을 담당하여야 하며, 만일 당사자들이 합의에 도달하지 못하는 경우 적절한 권고 등을 하여야 한다. NCP는 매년 NCP의 활동상황 및 구체적인 사건에 있어서 시행한 조치의 결과 등에 대한 보고서를 작성하여 CIME에 제출하여야 한다. CIME는 NCP의 보고서를 심의하고, NCP가 구체적인 사안에서 기준을 올바르게 해석하였는지 여부에 대하여 심의를 하고 필요한 경우 권고를 할 수 있다. NCP의 설치 이후 각 국의 NCP에 제소된 사건은 수십건이 넘는 것으로 집계되고 있다.

102) Vogelaar, 앞의 논문, 136.

103) 1984년, 1991년, 그리고 2000년에 기준에 대한 검토 및 수정이 이루어 졌다: OECD

한국은 현재 산업자원부에서 NCP역할을 하고 있다. 2002. 2. 과테말라에서 의류생산을 하는 한국기업인 Choi and Shin이 노조를 결성하고자 하는 노동자에 대하여 폭력을 행사하였다고 주장되는 사건과 관련하여 국제섬유의류피혁노련(ITGLWF)에 의하여 한국 NCP에 제소된 바 있다.

3-4. 사건¹⁰⁴⁾

기준이 다국적 기업의 행동에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 여부는 결국 노동조합을 포함한 NGO 등이 얼마나 사건을 CIME에 제출하는가에 달려 있다.¹⁰⁵⁾ CIME에서 논의되었던 거의 모든 사건들은 TUAC에 의하여 제출된 것이었다. TUAC은 1976년 기준의 제정이래 고용 및 노동관계에 대한 CIME의 해석을 구하기 위하여 매우 적극적으로 활동을 하였으며, 1980년대 후반까지 40건이 넘는 사건을 CIME에 제출하였다.¹⁰⁶⁾ 그러나 초기에 3개의 주요한 사건은 국가에 의하여 제출되기도 하였다.¹⁰⁷⁾

그러나 CIME가 내린 결론이 기준을 침해한 것으로 판단된 다국적기업은 물론이고 OECD 회원국에 대하여서도 별다른 영향력을 발휘하지 못함에 따라 점차 TUAC의 활동도 저조하게 되었다.¹⁰⁸⁾

104) 1999년까지 OECD에 제출된 사건에 대하여서는 Coxson, 1999.을 참조하고, 그 이후에 대하여서는 TUAC이 2003. 4. 16. CIME에 제출한 자료를 참조할 것.

105) Blanpain, "The OECD Guidelines and Labor Regulations: Badger and Beyond", Horn, 앞의 책, 154.

106) Salzman, 앞의 논문, 791.

107) Badger 사건(벨기에 정부 자회사의 체불임금에 대하여 모회사의 책임여부에 대한 것), Hertz 사건(덴마크 정부 단체협상 중 대체근로가 가능한지 여부에 대한 것으로 1979년 기준의 수정작업시 단체협약 중 대체근로금지의 내용이 부가됨), 그리고 British-American Tobacco Company(네덜란드 정부).

108) Salzman, 앞의 논문, 792.

그러다가 2000. 6. 다국적기업 기준에 대한 검토시 NCP 설치가 결정되어 이후 각국의 NCP에 상당한 수의 사건에 제출되고 있다.

4. 국제노동기구(ILO)

국제노동기구는 제1차세계대전 후인 1919년 베르사이유조약에 따라 만들어 졌다. 국제노동기구는 회사와 노동조합의 공식적 참가자격이 인정되는 유일한 국제기구이다.

4-1. 삼자선언(Tripartite Declaration¹⁰⁹⁾)

삼자선언은 OECD 다국적기업기준이 선언된 다음 해인 1977년 국제노동기구의 집행기구(Governing Body) 제204차 회의에서 채택되었다. 삼자선언은 고용, 근로조건, 집단적 노사관계 등에 대하여 무려 58개 항목을 두고 있다. 1977년 처음 채택 당시에는 삼자선언을 시행하는 방법에 대한 규정이 없었으나 그 후 1986년부터 삼자선언에 대한 의미에 대하여 다툼이 있는 경우 정부대표 또는 사용자 및 노동자대표는 사용자 및 노동자대표는¹¹⁰⁾ 다국적기업 소위원회에 대하여 그 해석을 요청할 수 있는 절차를 두었다. 그러나 삼자선언에 대한 해석절차가 허용된 이래 지금까지 단지 23개의 해석요청이 있었으며, 그나마 해석에 까지 이른 것은 몇 개 되지 않는다.¹¹¹⁾ 그리고, 개별 해석요청은 모두

109) 정식 영문명칭은 "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy"이다.

110) 정부대표가 삼자선언에 대한 의문이 있음에도 이에 대한 해석요청을 하지 않은 경우에만 해석요청을 할 수 있다.

111) International Council on Human Rights, Beyond Voluntarism: Human

구체적인 사건에 기초하여 이루어지지만 해석이 내려진다 하더라도 이는 삼자선언의 기준을 명료하게 하기 위한 것이므로 특정 다국적 기업의 제재¹¹²⁾ 나 피해자에 대한 구제를 제공하지는 않는다.

4-2. 노동에 있어서 근본 원칙과 권리에 관한 선언 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

노동에 있어서 근본 원칙과 권리에 관한 선언은 1998년 국제노동기구의 전체회의인 국제노동회의(International Labor Conference) 제86차 회의에서 채택되었다. 그러나 이에 대한 논의는 세계무역기구(WTO)에 대한 논의가 진행되면서 제기되었던 사회조항(Social Clause)과 관련하여 1993년경부터 시작되었다.¹¹³⁾ 1995년 코펜하겐 세계정상회담에서 각 국가가 지켜야 하는 최소한의 핵심 노동권에 대한 선언의 채택이 있었고, 1996년 싱가포르에서 개최된 WTO 각료회의에서 노동기준에 관한 문제는 ILO에서 관장하여야 한다고 합의하였다. 이러한 점에서 노동에 있어서 근본 원칙과 권리에 관한 선언은 경제적 세계화에 대한 각국의 우려와 대응책의 산물¹¹⁴⁾이라 할 것이다. 선언은 모두 4개의 근본 원칙과 권리를 규정하고 있다: 결사의 자유 및 단체협약체결권, 강제노동의 폐지, 아동노동의 폐지, 고용과 직장에서의 차별폐지. 이 선언은 근본원

Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies, 102, 103.

112) 심지어 해석요청된 사건과 관련된 개별 기업의 이름조차 공개되지 않는다.

113) Tapiola, The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Blanpain, 앞의 책, 11.

114) WTO를 중심으로 한 경제적 세계화에 대하여 선진국들은 자국 노동자들의 일자리보전과 근로조건유지에 대한 압력을 받고 있었고, 반면, 개발도상국들은 노동권의 국제적 기준이 선진국들의 보호무역조치에 대한 근거로 작용할 것을 염려하였다.

칙과 권리를 보장하기 위하여 이행절차를 두고 있는데 이는 각 국가의 상호협력에 기초한 것으로 전혀 구속력을 갖지 아니한다. 그리고 선언은 OECD 기준이나 ILO의 1977년 선언이 다국적기업을 직접 규율하는 것과는 달리 다국적 기업 그 자체를 대상으로 하지 아니하고 있다. 그 이행수단으로는 위 4개의 근본원칙과 권리에 관련된 7개의 ILO협정¹¹⁵⁾을 비준하지 아니한 국가에 대한 연간보고서 및 근본원칙과 권리 전반에 대한 세계 보고서를 매년 작성하고, 이를 검토하여 행동계획을 정하는 것이다. 이행절차는 2000년부터 시작되었고, 세계보고서는 2000년에는 결사의 자유와 단체협약권, 2001년에는 강제노동, 2002년에는 아동노동, 그리고 2003년에는 차별에 대한 보고서가 각 작성되었다.

5. 맺음말

1970년대 이래 국제사회는 다국적 기업의 활동 중 야기되는 피해를 시정하고자 상당한 노력을 기울여 왔다. 그러나 선진국과 개발도상국의 다국적 기업에 대한 입장의 차이, 그리고 다국적 기업의 저항 속에서 다국적 기업을 직접 구속할 수 있는 규범을 마련하는데 까지 미치지 못하는 못하였다. 다만, OECD, ILO에서 보듯 구속력이 없는 행동기준의 선언을 보다 효과적으로 이행하기 위한 조치들이 강구되었다. 그리고 한편으로는 다국적 기업 스스로의 자율규제를 강화하기 위한 방법도 적극적으로 모색되었다.

115) 관련 7개의 협약은 ILO 협약 No. 87(결사의 자유), No. 98(단체협약체결권), No. 29 및 105(강제노동), No. 138(최소근로연령), No. 100 및 111(차별금지)이다. 이외에 ILO는 아동노동금지와 관련하여 1999년 최악의 형태의 아동노동 폐지를 위한 협약을 채택하였다.

과거에는 국제사회가 다국적 기업의 활동에 대하여 다국적 기업은 국제법의 주체가 아니라는 이유로 직접 이를 규율하는 것을 부정하는 것이 주류적 사고였다. 그러나 다국적 기업의 제소권을 인정하고 있는 북미자유무역협정(NAFTA)이나 다국적 기업의 제3국에서의 뇌물제공을 처벌하는 뇌물방지협약의 사례에서 보듯 다국적 기업은 점차 국제사회에서 권리와 의무의 주체로서 등장하고 있다. 이러한 맥락에서 다국적 기업의 반인권적, 반환경적 행위에 대하여서도 국제사회가 직접 이를 규율할 수 있어야 한다는 점에 대한 국제사회의 공감대가 점점 커질 것으로 보인다.

부록 1.



유엔 : 인권에 관한 다국적 기업 및 기타 사업체들의 책임규범

Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003).

전문

인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수의 신장을 위해서 유엔 헌장, 특히 그 전문과 조항 1, 2, 55 그리고 56조의 원칙과 책무를 유념한다.

세계인권선언은 정부, 사회의 각 기관과 모든 개인이 교육과 학업을 통하여 인권과 자유에 대한 존중을 신장시키기 위해 노력하고 점진적인 조치를 통해 남녀의 동등할 권리와 더 폭넓은 자유 속에서의 사회적 진보와 생활수준의 개선을 포함하여 인권과 자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위해 힘쓰도록 모든 국민들과 나라들이 성취해야 할 공통의 기준을 선포하고 있음을 상기한다.

비록 국가에게 인권보호와 그것에 대한 존중을 공고히 하고 그 실천을 보장, 강화해야 할 주된 책임이 있으나 사회의 한 기관으로서 다국적 기업과 기타 사업체들 역시 세계인권선언에서 명시하고 있는바 인권을 보장하고 강화해야 할 책임이 있음을 인식해야 한다.

다국적 기업 및 기타 사업체들의 간부와 그 종사자들은 이하의 보편적으로 승인된 유엔조약들과 여타 국제협정들이 포함하고 있는 책임과

기준을 존중해야 함을 자각해야 한다.

; 제노사이드의 방지와 처벌에 관한 협약; 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인간적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약; 노예, 노예 무역 그리고 그와 유사한 형태의 제도 폐지에 관한 노예협정과 그 추가 협정; 모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약; 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약; 경제, 사회, 문화적 권리에 관한 국제규약; 시민, 정치적 권리에 관한 국제규약; 아동의 권리에 관한 협약; 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약; 1949년 8월 12일 전쟁 피해자 보호를 위한 제4차 제네바 협약과 2개의 추가의정서; 보편적으로 승인된 인권과 기본적 자유의 신장과 보호를 위한 개인과 집단, 사회 기관들의 권리와 책임에 관한 선언; 국제형사재판소의 로마규정; 국제조직범죄 방지에 관한 유엔협약; 생물학적 다양성에 관한 협약; 유류오염 손해에 대한 민사책임에 관한 국제협약; 위험한 행위로 환경에 야기되는 손해에 대한 민사책임협약; 발전에 관한 권리선언; 환경과 개발에 관한 리오선언; 환경친화적개발정상회의의 실행계획; 유엔 밀레니엄 선언; 인간 계층과 인권에 관한 보편선언; WHO 총회에서 채택된 모유 대체품 판매에 대한 국제규약; 세계보건기구의 의약품판매를 위한 윤리기준과 21세기 모두를 위한 건강증진정책; 유엔교육과학문화기구의 교육차별 방지에 관한 협약; 국제노동기구의 협약과 권고들; 난민 지위에 관한 협약과 의정서; 아프리카인권헌장; 인권에 관한 미국협약; 인권과 기본적 자유의 보호를 위한 유럽협약; 유럽연합기본권헌장; 경제협력개발기구의 국제사업거래에서 외국 공무원에 대한 뇌물공여 방지에 관한 협약; 그리고 기타 협정들, 다국적 기업 및 사회정책 원칙에 관한 노사정 선언과 기본원칙과 작업장 권리에 관한 ILO 선언에 명시된 기준들을 감안한다.

경제협력개발기구의 국제투자다국적 기업 위원회와 다국적 기업들을 위한 가이드라인을 인지한다.

또한 기업들이 노동권과 환경권을 포함한 인권에 관한 9개의 기본원칙을 수용하고 행동하도록 요구하고 있는 유엔 글로벌 협약을 인식한다.

ILO의 결사의 자유 위원회 뿐 만 아니라 기준적용전문가위원회, 다국적 기업과 사회정책에 관한 이사회 소위원회는 ILO 조약 제 87호 '결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약'과 제98호 '단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 협약'에 따라 국가 실패에 관계한 기업들을 지명해 왔다는 사실을 자각하고, 다국적 기업과 기타 사업체들의 인권 보호를 권장하기 위한 그들의 노력들을 보조하고 보완하려고 힘쓴다.

또한 인권에 관한 다국적 기업 및 기타 사업체들의 책임기준 정의를 인지하고, 기준이 포함하고 있는 규정들에 대한 실용적인 해석과 부연을 찾는다.

개별국가들의 경제와 국제경제관계에서 다국적 기업과 기타 사업체들의 영향력이 커져가고 있는 국제정세와 한 국가 시스템의 실제생산능력을 능가하는 경제활동으로 국경을 넘나들며 조업하는 기업들이 증가하고 있음을 주목한다.

다국적 기업과 기타 사업체들은 고용실태, 환경정책, 공급자와 소비자의 관계, 정부와 다른 활동들의 상호작용 등을 포함한 그들의 핵심사업전략과 운용으로 개인의 삶과 인권에 치명적인 영향을 미칠 수 있는 잠재력 뿐 만 아니라 경제복지, 개발, 기술 혁신으로 인한 진보와 부를 촉진할 수 있는 역량을 보유하고 있음을 주시한다.

또한 새로운 국제인권이슈와 관심들이 끊임없이 이어지고 있으며 다국적 기업과 기타 사업체들이 이러한 논쟁과 관심에 밀접하게 관련되어 현재와 미래에 한층 더 나아간 기준설정과 이행을 감행하도록 요구받고 있음을 주목한다.

모든 개인과 인민이 모든 인권과 기본적 자유가 충분히 실현될 수 있는 경제적, 사회적, 문화적 및 정치적 발전에 참여하고 기여하고 그것을 향유할 수 있는 개발권을 포함한 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성 그리고 상호관련성을 인정한다.

다국적 기업과 기타 사업체들, 경영자나 이사회 간부들과 다른 중역들을 포함한 그들의 임원들 그리고 그들을 위해 종사하는 사람들은 특히

인권에 관한 의무와 책임을 지녀야 하며, 이러한 인권기준들은 이 책임과 의무에 관한 국제법의 제정과 발전에 기여할 것이라는 사실을 재확인한다.

이에 진지하게 인권에 관한 다국적 기업과 기타 사업체들의 책임기준을 선언하며 이것이 널리 알려지고 지켜질 수 있도록 모든 노력을 기울일 것을 촉구한다.

A. 보편적 의무

1. 국가는 다국적 기업과 기타 사업체들의 인권에 대한 존중을 보장하고 있는 국내법과 국제법에서 승인된 인권을 보호하고 그것에 대한 존중을 공고히 하며 그 실천을 보장, 강화해야 할 주된 책임이 있으며, 다국적 기업과 기타 사업체들은 각각의 활동과 영향력의 범주 안에서 선주민과 다른 취약층들의 권리와 이해관계를 포함하고 있는 국내법과 국제법에서 승인된 인권을 보호하며 그것에 대한 존중을 공고히 하고 그 실천을 보장, 강화해야 할 의무를 지닌다.

B. 기회와 대우에 있어서의 평등권

2. 다국적 기업과 기타 사업체들은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 성향, 국적, 사회적 지위, 태생, 장애, 연령 - 보호대상인 아동은 제외 - 또는 직무를 수행하기 위한 요건과 무관한 개인의 상황이나 특정집단에 대한 과거의 차별대우를 극복하기 위해 만들어진 특별조치에 따르는 상황 등에 기반한 차별대우의 철폐를 위하여 국제인권법 뿐만 아니라 관련 국제기구와 국내법규에 따라 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다.

C. 안전권

3. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제법, 특히 인권과 인도법에 의거하여 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 체노사이드, 고문, 강제실종, 강제 또는 의무노동, 인질, 사법외적, 약식 혹은 자의적 처형, 기타 국제인도법의

위반행위와 인민에게 자행되는 국제범죄 등으로 얻어지는 어떠한 이익에도 관여해서는 안된다.

4. 다국적 기업과 기타 사업체들이 맺은 안보협정은 기업활동을 하고 있는 해당국의 법과 직업기준뿐만 아니라 국제인권기준을 더불어 준수해야 한다.

D. 노동자의 권리

5. 다국적 기업과 기타 사업체는 국제인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 의해 금지된 강제 또는 의무노동을 사용해서는 안된다.

6. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 의해 금지된 경제적 착취로부터 보호받아야 할 아동의 권리를 존중해야 한다.

7. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 명시되어진 것처럼 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.

8. 다국적 기업과 기타 사업체들은 노동자에게 그들과 그들 가족들을 위해 적절한 생활수준을 보장하는 임금을 지급해야 하고 그 임금은 점진적인 개선을 목적으로 적정한 생활조건을 위한 그들의 필요를 마땅히 고려한 것이어야 한다.

9. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국내법과 ILO의 관련 협정에서 제시된 바와 같이 노동자들의 이해관계 보호와 기타 단체교섭의 목적을 위하여, 차별, 사전인가나 간섭 없이 오직 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 스스로 선택하는 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보호함으로써 결사의 자유와 단체 교섭권에 관한 효과적인 인정을 보장해야 한다.

E. 국가주권과 인권에 대한 존중

10. 다국적 기업과 기타 사업체들은 그들이 기업 활동을 하는 나라의

행정관행, 법률, 공익, 개발목표, 투명성과 책임감을 수반하는 사회·경제·문화적 정책들, 부정부패관행의 금지 및 해당국의 권한 등과 더불어 국제법, 국내법 및 관련 법규들의 적용기준을 인정하고 존중해야 한다.

11. 다국적 기업과 기타 사업체들은 제공하고 약속하고 주고받고 묵과하고 고의로 이득을 취하거나 뇌물이나 기타 부당한 이익을 요구해서는 안되며 어떠한 정부, 공무원, 선거 입후보자, 군대나 비밀경찰의 일원, 혹은 어떠한 개인이나 단체를 대상으로 뇌물이나 기타 부당한 이익을 제공하도록 기대되거나 부추겨져서는 안된다.

12. 다국적 기업과 기타 사업체들은 시민적, 정치적 권리와 함께 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 존중하고 특히 개발권, 충분한 식량과 마시는 물, 신체적·정신적 건강의 최대도달기준, 적절한 주거, 사생활, 교육, 생각의 자유, 양심, 종교 그리고 의견과 표현의 자유 등 그 권리 실현에 기여해야 하며 그 실현을 차단하고 방해하는 활동들을 금해야 한다.

F. 소비자 보호에 관한 의무

13. 다국적 기업과 기타 사업체들은 공정한 사업, 마케팅, 광고 관행에 따라 행동해야 하고 예방원칙의 준수를 포함하여 제품의 안전성과 품질 그리고 그들이 제공하는 서비스를 보증하는 모든 필요한 단계를 거쳐야 한다. 그리고 그들은 소비자가 사용하기에 유해하거나 위험성을 내포하고 있는 제품을 생산, 분배, 판매하거나 광고해서는 안된다.

G. 환경보호에 관한 의무

14. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국내법, 관련 법규, 행정관행 및 기업활동을 하는 해당국의 환경보존 관련 정책들에 따라서 활동해야 하며 또한 인권, 공중위생과 치안, 생명윤리 및 예방원칙과 더불어 환경에 관한 관련 국제협정, 원칙, 목적, 책임과 기준들을 따라야 한다. 그리고 전체적으로 지속 가능한 개발의 더 폭넓은 목표에 기여하는 자

세로 그들의 활동을 전개해야 한다.

H. 보편적 이행조항

15. 이 기준을 이행하기 위한 첫 단계로서, 각 다국적 기업이나 기타 사업체들은 이 기준에 부합하는 기업 활동 내규를 채택, 보급하고 실행해야 한다. 더 나아가 그들은 책임기준을 충분히 이행하고 적어도 기준에서 명시하고 있는 보호 무역의 즉각적인 실행에 대비하기 위한 다른 조치들을 취하고 정기적으로 보고서를 제출해야 한다. 각 다국적 기업이나 기타 사업체들은 그들의 계약서나 계약자, 하도급 업자, 제조업자, 판매권 소유자, 유통업자 혹은 기준의 존중과 이행의 보장을 위해 다국적 기업이나 사업체와 어떤 협정을 맺은 적임자나 법인 등과의 여타 협상 및 거래에서 이 기준을 적용하고 구체화해야 한다.

16. 다국적 기업과 기타 사업체들은 유엔 및 기타 국제, 국내 기구들에 의한 정기적인 모니터링으로 기준의 적용에 있어 윤리적인 저촉 사유가 없음을 증명해야 한다. 이 모니터링은 투명하고 독립적이어야 하며 투자자(비정부 기구 포함)들로부터 입수한 정보를 참작하고 해당기준의 위반사항들을 감시해야 한다. 더 나아가 다국적 기업과 기타 사업체들은 이 기준에 의거하여 그들의 기업 활동이 인권에 미치는 영향을 주기적으로 평가해야 한다.

17. 국가는 책임기준과 여타 관련된 국내 및 국제법이 다국적 기업과 기타 사업체들에 의해 이행될 수 있도록 필요한 법적, 행정적 틀을 마련하고 강화해야 한다.

18. 다국적 기업과 기타 사업체들은 해당기준을 위반하는 그들의 기업 활동으로 피해를 입은 개인이나 단체, 지역사회를 대상으로 무엇보다 손해나 재산피해에 대한 보상, 손해배상, 벌금 및 복직 등을 통해서 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취해야 한다. 형사상 제재에 관해서는 결정적인 피해와 관련하여, 모든 다른 측면에서 이 책임기준은 국내 및 국제법에 준거하여 국내법정과 국제재판소에 의해 적용되어야

한다.

19. 이 기준의 어떠한 사항도 국내 및 국제법에 따른 인권에 대한 국가의 책무가 축소, 제한되거나 불리하게 작용되도록 해석되어서는 안되며, 더 많은 예방 차원의 인권기준과 인권 이외에 현지에서의 다국적 기업과 기타 사업체들의 의무나 책임 또한 축소, 제한되거나 불리하게 작용되도록 해석되어서는 안된다.

I. 용어 정의

20. “transnational corporation”이라는 용어는 한 나라 이상에서 기업 활동을 하는 경제실체 나 두 개 혹은 그 이상의 나라에서 기업 활동을 하는 경제실체의 집합체를 가리킨다. 그것은 다양한 법적 형태를 지니며, 그들 본국에 혹은 기업 활동을 하는 해당국에 있을 수도 있고, 개별적으로 혹은 집단적으로 구성되어 있을 수도 있다.

21. “other business enterprise”라는 용어는 국제, 국내의 기업 활동에 상관없이, 다국적 기업, 계약자, 하도급업자, 제조업자, 판매권 소유자 및 유통업자 등을 포함한 모든 사업실체를 말한다. 법인, 파트너쉽 혹은 다른 법적 형태가 사업체를 형성하기도 한다.

만약 사업체가 다국적 기업과 관련되어 있고 그 기업의 경영활동의 영향력이 단지 지역적인 것이 아니거나, 그 활동들이 제3항과 제4항에서 명시하고 있는 안전권에 대한 위반행위를 수반하는 것이라면 이 기준은 사실상 과감하게 적용되어야 한다.

22. “stakeholder”라는 용어는 다국적 기업과 기타 사업체들의 활동으로 영향을 받는 개인이나 단체, 주주, 기타 소유권자, 노동자 및 그들의 대표들을 모두 포함한다. 이 용어는 이 기준의 목적에 비추어 기능적으로 해석되어야 하며 자신들의 이해관계가 다국적 기업과 기타 사업체들의 활동으로 실질상 영향을 받는 혹은 받게 될 간접적인 투자자들을 포함해야 한다. 사업체들의 활동에 직접적으로 영향을 받는 당사자들 뿐 만이 아니라 이 개념은 소비자 단체, 소비자, 정부, 이웃하는 지역사회, 선주민과 지역사회, 비정부 기구, 공공 및 사설 부속 기

관, 제조업자, 동업자 단체 등과 같이 다국적 기업이나 기타 사업체들의 활동으로 간접적으로 영향을 받는 관계들도 포함할 수 있다.

23. “human rights”와 “international human rights”라는 용어는 개발권과 국제인도법, 국제난민법, 국제노동법 그리고 기타 유엔 산하에서 채택된 관련 문서들에 의해 승인된 권리들과 더불어 인권에 관한 국제법안과 기타 인권조약들에서 명시하고 있는 것처럼 시민적, 문화적, 경제적, 정치적 및 사회적 권리를 모두 포함한다.

* 2003년 8월 13일, 인권증진과 보호에 관한 유엔 소위원회 결의 (2003/16)에 의해 승인.

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11 at 52 (2003).



국제노동기구(ILO) :

다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언

2000년 11월 개정

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational
Enterprises and Social Policy

국제노동기구(ILO; International Labor Office)는 수년 동안 다국적 기업 활동에서 비롯된 사회적 문제에 관여해 왔다.

특히, 1960년대 중반부터 다양한 산업 위원회, 지역 회의, 국제 노동 회의가 국제노동기구 이사회에 다국적 기업과 사회 정책 분야에 대해 적절한 조치를 취해줄 것을 요구해왔으며, 국제연합(UN)의 다국적 기업 위원회와 경제협력개발기구(OECD)를 비롯한 여타의 국제단체들의 활동 상황을 알려왔다.

유일한 삼자 구조를 갖고, 이에 따른 법적 권한을 갖고 사회 분야에서 오랜 활동 경험이 있는 국제노동기구(ILO)는 정부, 노동자 조직과 사용자 조직, 다국적 기업이 지도 방침으로 삼을 원칙을 세우는데 기여해 왔다고 생각한다.

1972년에 소집된 '다국적 기업과 사회 정책 사이의 관계'에 대한 삼자 전문가 회의에서 국제 노동 기구의 조사와 연구 프로그램을 제안하고 1976년에 소집된 '다국적 기업과 사회 정책의 관계'에 대한 삼자고문 회의에서 국제노동기구의 연구 프로그램을 검토하여 노동 사회 분야에서 국제노동기구가 추구해야 할 활동 방침을 제시했다는 사실을 상기

하고 또한 세계고용회의에서 심의한 내용을 참작했으며, 그 후, 개발도상국의 고용 창출을 비롯한 다국적 기업 활동이 사회에 미치는 영향과 이에 관한 국제노동기구의 사업 분야를 포괄하는 원칙으로 삼자선언 초안을 준비할 삼자모임을 구성하기로 결정하였다.

또한 1976년에 개최된 삼자고문회의가 제시한 권고사항을 참고했으며, 이 삼자고문회의를 재소집하여 삼자 모임이 준비한 선언 초안을 검토하고 금번 소집된 삼자고문회의가 제출한 선언의 초안과 의사록을 검토했으며 이런 과정을 통해서, 국제노동기구 이사회는 '다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자선언'이라 불릴 다음 선언을 채택 승인하여, 국제노동기구 회원국 정부와 회원국에 진출한 다국적 기업과 관련 노동자 조직과 사용자 조직이 이 선언에 명시된 원칙을 준수하기를 촉구한다.

1. 다국적 기업은 각국의 경제와 국제 경제 관계에서 중요한 역할을 하고 있다. 이는 사용자와 그 조직, 노동자와 그 조직만이 아니라 정부의 역할이 커지고 있음을 의미한다. 이런 기업들은 국제적 직접 투자와 여타의 방법을 통해 자본, 기술, 노동력을 좀더 효율적으로 이용하여 본국과 유치국으로 실질적 이익을 가져갈 수 있다. 또한 이런 기업들은 정부가 세운 개발 정책 내에서 경제와 사회 복지의 촉진, 생활수준의 향상과 기본적 욕구의 충족, 직간접적인 고용 창출, 결사의 자유를 포함한 보편적이고 기본적인 인권의 구현을 위해 중요한 기여를 할 수 있다. 그러나 다국적 기업이 국가적 경계를 넘어 기업체를 운영함으로써 발생하는 이런 발전은 경제력의 집중이라는 폐해를 불러오거나 국가의 정책 목표와 노동자의 이해의 갈등을 일으킬 소지도 있다. 더욱이 다국적 기업의 복잡한 구조와 다양한 운영 방식, 정책의 명확한 이해의 어려움은 본국 혹은 유치국 양쪽에서 우려의 원인이기도 하다.

2. 이 삼자 선언의 목적은 다국적 기업이 사회 경제적 발전에 긍정적인 기여를 하도록 장려하고, 새로운 국제 경제 질서의 확립을 주창한 유엔 결의안을 고려하여 다국적 기업의 다양한 운영 방식이 일으킬 문

제를 최소화하고 해결하는 것이다.

3. 이런 목적은 전 세계 노동자 조직, 사용자 조직, 정부 사이의 협력과 정부가 취한 조치와 결정 사항, 적절한 법령과 정책에 의해 달성될 것이다.

4. 이 선언에 명시된 원칙들은 정부, 본국과 유치국의 노동자 조직과 사용자 조직, 다국적 기업을 위한 것이다.

5. 이 원칙의 목적은 정부, 노동자 조직과 사용자 조직, 다국적 기업이 국제 노동 기구의 헌장, 관련 협약, 권고문에 규정된 원칙에 기초하여 사회를 발전시킬 조치를 취하고 사회 정책을 결정하는 것이다.

6. 이런 목적을 위해, 이 선언에 다국적 기업에 대한 법적 정의를 상술할 필요는 없을 것이다. 다만 그런 정의를 위해서가 아니라 이 선언의 이해를 돕기 위해 이 항을 마련한다. 다국적 기업이란 공기업, 사기업, 공사와 같은 그 소유 형태와 관계없이 본사가 위치한 국가 밖에서 제품을 생산 판매 하거나 여타의 시설을 소유 관리하는 모든 기업을 의미한다. 다국적 기업의 자회사들 사이의 자율성의 정도는 기업마다 상당히 다르며, 자율성은 자회사들 사이의 연계 정도와 사업 분야에 좌우되며 소유 형태, 규모, 기업의 경영 방식과 위상에 따라 큰 차이가 있다. 이 선언에 사용된 "다국적 기업"이라는 용어를 간략히 설명하면, 다국적 기업이란 기업 사이의 역할 분담에 따른 다양한 실체(모기업이나 현지 법인, 혹은 이 둘 모두 혹은 전 기업)를 의미하며, 이런 실체들은 이 선언에 명시된 원칙을 준수하기 위해 상호 협력하고 협조해야 한다.

7. 이 선언은 정부, 노동자 조직과 사용자 조직, 다국적 기업이 자발적으로 준수해야 하는 고용과 직업 훈련, 작업 환경과 생활 조건, 노사

관계에 대한 원칙을 명시하고 있다. 각각의 조항은 국제 노동 기구 협약의 비준으로 발생한 임무를 제한하거나 그런 임무에 어떤 영향도 주어서는 안 된다.

일반 정책

8. 이 선언의 관련 당사자들은 모두 국가의 주권을 존중하고, 국내법과 규정을 준수하며, 지역 관례를 충분히 고려하고, 관련 국제 표준을 존중해야 한다. 또한 모든 당사자들은 세계 인권 선언과 국제 연합 총회가 채택한 국제 규약과 국제 노동 기구의 헌장을 존중해야 하며 따라서 표현의 자유와 결사의 자유는 지속적인 발전을 위해 반드시 보장되어야 한다. 또한 모든 관련 당사자들은 1988년에 채택한 '근본 원칙과 권리와 노동에 대한 국제 노동 기구의 선언과 부칙'의 실현을 위해 노력해야 한다. 모든 당사자들은 국내법에 준하여 자유롭게 약속하고 수락한 국제적 의무를 준수해야 한다.

9. 규약 제 87, 98, 111, 138, 182조 제 87조는 '결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약', 제98조는 '단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약', 제111조는 '고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약', 제138조는 '취업의 최저연령에 관한 협약' 그리고 제182조는 '가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약'이다. 이들 국제노동기구의 핵심협약 중에 아직도 우리나라는 제87조와 제98조를 비준하지 않고 있다. 이를 아직 비준하지 않은 정부는 이 조항을 조속히 비준할 것이며, 사정을 불문하고 규약에 명시된 원칙들과 권고 조항들을 국내 정책의 모든 부문에 반영할 것을 촉구한다. 비준한 규약을 준수해야 하는 정부의 의무는 차치하고라도 이 항에 열거한 규약과 권고 조항이 준수되지 않는 국가의 관련 당사자들은 모두 이 조항을 사회 정책의 지침으로서 삼아야 한다.

10. 다국적 기업은 진출한 국가의 정책 목표를 충분히 고려하여 기업을 운영해야 한다. 기업 활동은 진출한 국가의 발전 과제와 사회적 목적, 사회 구조와 조화를 이루어야 한다. 이런 견지에서, 정부와 다국적 기업, 관련 사용자 조직과 노동자 조직 사이의 협의회를 가능한 어디서든 개최해야 한다.

11. 이 선언의 목적은 다국적 기업과 국내 기업사이의 불평등 계약을 인정하거나 유지하는 것이 아니다. 이 원칙은 모두에게 유익한 활동 지침을 반영한 것이다. 다국적 기업과 국내 기업은 이 선언의 원칙을 따라야 할 곳이라면 어디든 일반적 관례와 사회적 관례에 따라 행동에 대한 동일한 결과를 요구해야 한다.

12. 본국 정부는 국제적 관련 기준만이 아니라 유치국의 사회법과 노동법, 규정, 관례를 참작하여 이 선언의 원칙과 일치하는 유용한 사회적 실천을 촉구해야 한다. 본국 정부와 유치국 정부는 필요하다면 언제든지 한쪽의 주도하에 상호 협의회 준비를 갖추어야 한다.

고용

고용 촉진

13. 경제 성장과 발전을 촉진하고, 생활수준을 향상시키며, 인적 자원을 증진하고, 실업과 불완전 고용을 해소한다는 점에서, 정부는 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택하는 고용을 위한 실제적 정책을 주요한 목표로 삼아 추진해야 한다.

14. 이는 실업과 불완전 고용의 문제가 심각한 저개발지역의 유치국 정부에게 특히 중요하다. 이와 관련하여, '고용, 소득 분배와 사회 발전'과 '국제적 노동 분업(1976년 6월, 제네바)'에 대한 세계 삼자 회의가 채택한 일반 결정 사항을 명심해야 한다.

15. 위의 13항과 14항은 본국과 유치국 모두 다국적 기업의 고용 효과에 깊은 관심을 기울여야 한다는 기본 원칙을 제시한 것이다..

16. 특히, 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 고용 안정과 장기적인 기업 발전, 정부의 고용 정책과 목표를 모두 고려하여 고용 기회와 수준을 확대하기 위해 노력해야 한다.

17. 다국적 기업은 가능한 모든 국가에서 기업활동을 개시하기 전에 현지의 사용자 조직과 노동자 조직, 현지 정부의 관할 관청과 협의하여 그 국가의 사회 개발 정책에 맞추어 인력수급계획을 세워야 한다.

18. 다국적 기업은 자사에 고용한 노동자의 대표 혹은 그 조직, 현지 정부 당국과 다각적으로 협력하여 유치국의 국가적 발전과 성장, 고용 촉진, 직업 개발을 위해 최선을 다해야 한다.

19. 개발도상국에 투자한 다국적 기업은 어떤 기술을 이용하는가에 따라 그 국가의 고용에 직간접적인 영향을 줄 수 있다는 사실을 고려해야 한다. 다국적 기업은 관련 산업 부문에서 사용하는 공정의 특성과 조건이 허락하는 한 유치국의 특성과 요구에 맞게 기술을 변화시켜야 한다. 또한 다국적 기업은 가능한 어디서든 유치국 상황에 적합한 기술을 개발하기 위해 노력해야 한다.

20. 세계 경제가 팽창하고 있는 상황에서, 다국적 기업은 가능한 모든 국가에서 현지의 원료를 이용하거나 원료 가공 공정을 점차 현지로 이전하거나 혹은 부품과 장비를 조달하기 위해 진출한 국가의 기업과 계약을 체결하여 개발도상국의 고용 촉진에 기여해야 한다. 그러나 이런 계약을 이 선언이 규정하는 의무를 회피하기 위한 수단으로 이용해서는 안 된다.

기회 균등과 평등한 대우를 받을 권리

21. 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적, 태생에 근거한 어떤 차별도 배제한다는 관점에서, 각국 정부는 고용 기회를 확대하고 평등한 대우를 받을 권리를 보장하기 위한 정책을 입안하고 시행해야 한다.

22. 다국적 기업은 이 일반 원칙에 근거해 전체 기업을 이끌어야 하며 위의 18항에서 밝힌 조치나 역사적 차별 형태를 바로잡기 위해 정부가 세운 정책을 침해해서는 안 되며 평등한 고용 기회와 평등한 대우를 받을 권리를 보장해야 한다. 따라서 다국적 기업은 신규 모집, 배치, 훈련, 모든 직위의 종업원들의 승진의 근거가 될 자격 기준, 기술과 경험 표준을 마련해야 한다.

23. 정부는 위 21항에서 언급한 이유들을 근거로 다국적 기업에게 차별을 강요하거나 조장해서는 안 되며, 어느 국가에서든 정부의 지속적 인 지도만이 고용상의 차별을 없앨 수 있음을 명심해야 한다.

고용 안정

24. 정부는 다국적 기업이 다양한 산업 부문의 고용 시장에 미칠 영향을 신중하게 검토해야 한다. 다국적 기업과 각국의 정부는 적절한 조치를 취하여 다국적 기업의 기업 활동이 고용과 노동 시장에 미칠 영향에 대처해야 한다.

25. 다국적 기업은 각국의 국내 기업과 마찬가지로 실제적인 인적 자원 계획을 세워 자사 종업원들의 고용 안정을 위해 노력해야 하며, 고용 안정과 사회 보장에 대한 협의 사항을 준수해야 한다. 다국적 기업의 폐업이 장기적 실업으로 이어질 가능성이 있는 국가에서는 다국적 기업이 특히 유연성을 발휘하여 고용 안정을 위해 주도적 역할을 해야 한다.

26. 다국적 기업은 고용에 중대한 영향을 미칠 운영상의 변화(인수, 합병과 생산 전환으로 초래되는 변화를 포함해서)가 있을 시 자사에 고용한 노동자 대표 혹은 그 조직과 정부의 관할 관청에 이런 변화를 통고해야 하며, 그 변화가 미칠 불행한 결과를 최소한으로 줄이기 위해 예상되는 결과를 공동 조사해야 한다. 특히, 이런 절차는 폐업으로 정리 해고나 집단적 실직이 불가능한 경우에 중요하다.

27. 다국적 기업은 일방적으로 해고 통고를 해서는 안 된다.

28. 정부는 국내 기업과 마찬가지로 다국적 기업과도 협력하여 계약이 종료된 노동자에게 다양한 방법으로 소득을 보장해 주어야 한다.

직업 훈련

29. 정부는 관련 당사자와 협력하여 고용과 밀접한 관계가 있는 직업 훈련과 취업 지도 정책을 세워야 한다. 다국적 기업은 이런 정책에 기초하여 자체의 훈련 계획을 시행해야 한다.

30. 다국적 기업은 기업을 운영하면서 유치국의 다양한 직급의 종업원들을 훈련시켜 국가적 개발 정책과 기업의 요구를 충족시켜야 한다. 이런 훈련을 통해 일반적으로 유용한 기술을 습득하고 더 많은 취업 기회를 보장 받을 수 있어야 한다. 다국적 기업은 진출한 국가의 관할 관청, 사용자 조직과 노동자 조직, 지방이나 전국 혹은 국제단체와 협력하여 가능한 모든 곳에서 그 책임을 다해야 한다.

31. 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 국내 기업과 함께 특별 자금 지원을 포함한, 유치국 정부가 계획하고 노동자 조직과 사용자 조직이 지원하는 훈련 프로그램에 참여해야 한다. 이런 훈련 프로그램은 취업 지도만이 아니라 기술 인력 형성과 발전을 촉진하는 것이어야 하며,

이 프로그램을 지원한 관계자들이 공동으로 운영해야 한다. 다국적 기업은 모든 국가에 기술 인적 자원을 지원함으로써 정부가 계획한 훈련 프로그램에 협조하여 국가 발전에 기여해야 한다.

32. 다국적 기업은 기업을 효율적으로 운영하기 위해 노사 관계와 같은 적절한 업무에서 지역 관리 경험을 쌓을 수 있도록 전체 기업에 기회를 주어야 한다.

작업과 생활환경, 임금, 근로 조건과 사회 보장

33. 다국적 기업은 진출한 국가의 동업종 사용자가 제시하는 임금, 근로 조건과 사회 보장 수준에 못지않은 그것을 제시해야 한다.

34. 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 그 국가에 비교 기준이 될만한 동업종 사용자가 없다고 하더라도 정부의 정책적 방침을 따라 가능한 최고의 임금과 근로 조건, 사회 보장을 제공하기 위해 노력해야 한다. 이는 기업의 경제적 위상과 연관되어 있지만 적어도 노동자와 그 가족의 기본적인 생활을 충족시킬 수 있어야 한다. 다국적 기업이 노동자들에게 제공하는 주택, 의료 혹은 식량 같은 기초적 조건은 우수한 표준에 맞아야 한다.

35. 개발도상국 정부는 저소득층과 저개발 지역이 다국적 기업의 활동으로부터 가능한 많은 이익을 얻을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.

최저 노동 연령

36. 다국적 기업과 국내 기업은 노동자를 고용할 때 아동 노동의 폐지를 위해 최저 노동 연령 기준을 존중해야 한다.

안전과 보건

37. 정부는 국내 기업과 다국적 기업이 종업원에게 적합한 안전과 보건 기준을 제시하고 있는지 확인해야 한다. 아직 '기계류의 위험 방지(제119조), 이온화 방사선(제115조), 벤젠(제136조), 직업암(제139조)'에 대한 국제노동기구의 협약을 비준하지 않은 정부라도 이 협약의 조항들과 관련 권고 조항(제118, 114, 144, 147조)에 규정된 원칙을 가능한 최대한으로 반영하도록 촉구해야 한다. 국제노동기구 간행물 최근호에 게재된 산업 안전과 보건에 대한 관례와 지침도 고려해야 한다.

38. 다국적 기업은 국가적 기준에 맞추어 최고의 안전과 보건 기준을 세워야 하며, 기업 전체에 특별 재해에 대한 지식을 포함하여 그 관련 경험을 숙지시켜야 한다. 또한 다국적 기업은 자사의 노동자 대표, 필요하다면 진출한 국가의 관할 관청이나 사용자 조직과 노동자 조직에게 현지 기업의 안전과 보건 기준에 대한 정보를 요구하여 이용해야 한다. 특히, 다국적 기업은 특별한 위험 요소, 관련 안전 기준과 건강 표준, 신제품 생산 공정과 관련된 예방 조치를 관계자들에게 알려야 한다. 국내 기업과 마찬가지로 다국적 기업도 산업 안전과 보건 재해의 원인을 검토하여 전체 기업의 향상을 위해 주도적 역할을 해야 한다.

39. 다국적 기업은 국제단체와 협력하여 국제적 안전과 보건 기준을 채택하고 마련해야 한다.

40. 다국적 기업은 진출한 국가의 관례에 따라 노동자 대표와 그 조직, 안전과 보건을 담당하는 관할 관청, 안전과 보건과 관련한 단체와 협력해야 한다. 가능한 모든 국가에서, 안전과 보건과 관련한 사항은 노동자 대표 혹은 그 조직과 체결한 협정에 구체적으로 명시되어야 한다.

노사 관계

41. 다국적 기업은 진출한 국가의 동종 기업 사용자가 준수하는 노사 관계 표준을 능가하는 노사 관계 표준을 준수해야 한다.

결사의 자유와 단결권

42. 국내 기업에 고용된 노동자만이 아니라 다국적 기업에 고용된 노동자들에게도 똑같이 단결권이 있으며, 자신의 의사에 따라 선택한 조직에 자유롭게 가입하고 오직 그 관련 조직의 규칙만을 따를 권리가 있다. 또한 다국적 기업에 고용된 노동자들은 반노동조합적 차별 행위로부터 보호 받을 권리가 있다.

43. 다국적 기업을 대표하는 조직이나 고용된 노동자를 대표하는 조직은 그 설립, 기능 혹은 운영 과정에서 서로 혹은 서로의 대리인 혹은 구성원의 어떠한 간섭으로부터도 보호를 받을 권리가 있다.

44. 다국적 기업은 어느 나라에서든 현지 사정에 따라 대표적인 사용자 조직을 지지해야 한다.

45. 아직 결사의 자유와 단결권을 허용하지 않은 국가의 정부라도, 그 중요성에 비추어, 다국적 기업의 사용자 혹은 노동자를 대표하는 조직을 인정하는 다국적 기업에 대한 협약 제 5조 87항의 원칙에 따라서 사용자 혹은 노동자가 선택한 국제 조직에 자유로이 가입할 수 있도록 보장해야 한다.

46. 유치국의 정부가 외자 유치를 위해 특별한 인센티브를 제시한 지역에서 다국적 기업은 이런 인센티브를 이용하여 노동자의 결사의 자유나 단결권 혹은 단체 교섭권을 제한해서는 안 된다.

47. 다국적 기업의 노동자 대표들은 내부의 의견 조율이나 협의를 위한 회합을 방해 받아서는 안 되며, 기업 운영상의 역할이나 노동자 대표와 그 조직과의 관계를 결정하는 공식 절차를 규정 받아서는 안 되며, 그에 따라서 그들의 조직이 침해 받아서도 안 된다.

48. 정부는 공동의 관심사를 협의하기 위해 지역 혹은 전국 조직의 초청으로 외국에서 온 사용자 혹은 노동자 조직의 대표의 출입을 제한해서는 안 된다.

단체 교섭

49. 다국적 기업에 고용된 노동자는 국내법과 관례에 규정된 대로 자기 의사에 따라 대표 조직을 선택하고 그 조직에 단체 교섭을 위임할 권리가 있다.

50. 고용 기간과 고용 조건에 대한 단체 협약을 협상하기 위해 사용자 혹은 사용자 조직과 노동자 조직 사이의 자발적인 협의 기구를 설립 이용하도록 장려 촉구하기 위해 필요하다면 어디서든 현지 실정에 맞는 조치를 취해야 한다.

51. 다국적 기업과 국내 기업은 노동자 대표에게 단체 협약의 효율적인 체결을 위해 필요한 시설을 제공해야 한다.

52. 다국적 기업은 각 나라에 고용한 노동자의 대표를 정식으로 인정해야 하며 협상을 통해 문제를 해결할 수 있도록 관리자 대표에게 협상 권한을 부여해야 한다.

53. 노동자 대표와 고용 조건을 협의하거나 노동자들이 단결권을 행사하는 동안에, 다국적 기업은 진출한 국가의 운영 단위의 일부나 혹은

전체를 전환할 수 있는 권한을 이용하여 협상에 불공정한 영향을 주거나 혹은 단결권 행사를 방해해서는 안 되며, 또한 노동자 대표와의 협상을 방해하거나 노동자의 단결권 행사를 저지하기 위해 노동자를 외국 자회사로 진출 시켜서는 안 된다.

54. 단체 협약에는 그 해석과 적용 과정에서 발생할 분쟁을 해결할 조항과 상호 존중과 책임을 규정한 조항이 있어야 한다.

55. 다국적 기업은 의미 있는 협상을 위해 노동자 대표에게 필요한 정보를 제공해야 하며, 이것이 현지 국가의 법령이나 관례와 일치하는 국가에서는 노동자 대표들이 공정하고 정확한 관점을 가질 수 있도록 자회사 혹은 기업 전체의 운영에 대한 정보를 제공해야 한다.

56. 법령과 관례가 허락하는 범위 내에서, 정부는 노동자 조직의 대표가 단체 교섭 과정의 객관적 판단 기준을 마련하기 위해 기업이 속한 산업 부문의 정보를 요구할 때 즉시 정보를 제공해야 한다. 이와 마찬가지로 다국적 기업과 국내 기업은 정부가 기업 운영과 관련된 정보를 요구할 때 적극적으로 대응해야 한다.

협의회

57. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 국내법과 관례에 따라 노동자와 사용자, 노동자 대표와 사용자 대표 사이의 상호 협의를 위한 통로를 마련하고 이를 통해 상호적 관심사를 정기적으로 협의해야 한다. 그러나 이런 협의가 단체 교섭을 대신해서는 안 된다.

고충 심사

58. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 고용한 노동자들이 일정한

절차를 통해 자신의 모든 고충을 해결할 수 있는 노동자의 권리를 존중해야 한다. 다른 노동자와 개인적 혹은 공동으로 활동하는 노동자는 누구나 고충이 있으면, 결과에 상관없이 자신의 고충을 제기하고 적절한 절차(주 19)를 통해 그 고충을 심사 받을 권리가 있다. 이는 결사의 자유, 단결권과 단체 교섭권, 강제 노동에 관한 국제 노동 기구의 협약을 따르지 않는 국가에 진출한 다국적 기업에게 특히 중요하다.

산업 분쟁의 해결

59. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 고용한 노동자의 조직과 그 대표와 공동으로 국내 상황에 맞게 자발적 중재 조항을 포함한, 노사 분쟁의 예방과 해결을 위한 자발적 중재 기구를 설치해야 한다. 자발적 중재 기구는 노사 동수로 구성해야 한다.

출처: 전국금속노동조합연맹 문서자료실 <http://www.metall.or.kr>
영어원문은 아래에서 찾을 수 있다.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>

부록 3.



OECD 다국적기업 가이드라인-본문

(The OECD Guidelines for Multilateral Enterprises - Text)

OECD 29개 회원국과 아르헨티나, 브라질, 칠레 및 슬로바키아공화국 정부는 2000년 6월 27일 OECD 각료회의에서 아래의 다국적기업 가이드라인을 채택하였다.

< 목 차 >

前 文

제1장 개념 및 원칙

제2장 일반정책

제3장 정보공개

제4장 고용 및 노사관계

제5장 환 경

제6장 뇌물방지

제7장 소비자이익

제8장 과학 및 기술

제9장 경 쟁

제10장 조 세

이사회에 관한 이행결정

본문 및 이행절차에 대한 주석

(Commentaries on the Text and Implementation Procedures)

“국제투자다국적기업위원회”(Committee on International Investment and Multinational Enterprises: CIME)는, 가이드라인 본문과 “가이드라인 이행에 관한 이사회 결정”(Council Decision on Implementation of the Guidelines)에 관한 정보의 제공 및 설명을 위해 주석을 작성하였다. 동 주석은 “국제투자 및 다국적기업에 관한 선언”(Declaration on the Guidelines for Multinational Enterprises)이나 “다국적기업 가이드라인에 관한 이사회 결정”의 일부를 구성하는 것은 아니다.

前文(Preface)

OECD 다국적기업 가이드라인[OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 이하 ‘가이드라인’(the Guidelines)]은, 다국적기업에 대한 정부의 권고(recommendations)이다. 가이드라인은 책임 있는 기업 행동에 관한 자발적 원칙 및 기준을 제시하는데 이 원칙 및 기준은 적용 가능한 법령(applicable laws)과 합치하여야 한다. 가이드라인은, 다국적기업의 활동이 정부정책과 조화를 이루도록 보장하며, 다국적기업이 활동하고 있는 사회와 다국적 기업들간에 상호 신뢰의 기초를 공고히 하며, 외국인투자 환경의 개선에 기여하고, 다국적기업이 지속가능한 개발에의 기여를 촉진하도록 보장하기 위한 것이다. 가이드라인은 “OECD 국제투자 및 다국적기업 선언”(OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 일부를 구성하는 것인데 동 선언에서는 이밖에 내국민대우, (다국적)기업에 대한 상충되는 요건(conflicting requirements) 그리고 국제투자의 유인 및 저해요인(incentives and disincentives) 등에 관한 사항을 다룬다.

오늘날 국제비즈니스는 광범위한 구조적인 변화를 겪고 있는데 가이드

라인 역시 이러한 변화에 맞추어 발전하여 왔다. 서비스와 지식집약 산업이 부상하면서 서비스 및 기술(분야) (다국적)기업들이 국제시장에 진출하고 있다. 대기업들이 아직은 국제투자의 상당 부분을 차지하고 있고, 대규모의 국제적 합병(mergers) 움직임이 있다. 동시에 중소기업에 의한 해외투자 역시 증가하여, 오늘날 국제무대에서 이들 중소기업이 중요한 역할을 수행하고 있다. 다국적기업들은, 자신들의 국내 경쟁 상대들과 마찬가지로, 보다 광범위한 사업계획 및 조직형태(business arrangements and organizational forms)를 달성하기 위해 변화하고 있다. 납품업자(suppliers) 및 계약당사자(contractors)과의 전략적 제휴와 긴밀한 관계가 (다국적)기업의 경계를 희석시켜 가고 있다.

다국적기업의 급격한 구조상 변화는, 외국인직접투자가 급격히 증가하고 있는 개도국권역에서의 활동에서 나타나고 있다. 개발도상국에 있어 다국적기업은 1차생산과 채취산업에서 제조, 조립, 국내시장 개발 및 서비스로 그 활동영역을 확장하여 왔다.

국제무역과 투자를 통한 다국적기업의 활동은, OECD 경제 주체들로 하여금 회원국들 상호간의 유대 및 비회원국들과의 유대를 강화하고, 심화시켜 주었다. 그러한 활동은 다국적기업의 본국 및 진출국(home and host countries) 모두에게 실질적인 혜택을 가져다준다. (가령) 소비자들이 경쟁가격으로 구매하기를 원하는 제품 및 서비스를 다국적기업이 공급하여 줄 때 그리고 다국적기업이 자본제공자에게 적절한 수익을 내줄 때 그러한 혜택이 발생하게 된다. 다국적기업의 투자 및 무역활동은 자본과 기술 그리고 인적 및 자연자원의 효율적 사용에도 기여한다. 다국적기업은 세계의 여러 지역들간에 기술이전과 현지의 조건을 반영하는 기술개발 모두를 촉진시켜 준다. 또한 다국적기업은 정규훈련과 현장학습을 통해 진출국내 인적 자원의 개발에도 기여한다.

경제적 변화의 성격, 범위 및 속도는 이들 다국적기업과 그 이해관계자들에게 새로운 전략적 도전에 직면하게 한다. 다국적기업은 사회적, 경제적 및 환경적 목표들간에 일치를 보장하고자 의도된 지속가능한 개발을 (달성하기) 위해 최선의 관행정책(best practice policies)을 수행해야 할 책임(opportunity)이 있다. 개방적이고, 경쟁적이며 또한 적정수준의 규제가 이뤄지는 시장에서 무역과 투자가 이루어질 때 그러한 지속가능한 개발을 증진시킬 다국적기업의 능력이 보다 배양될 수 있다.

많은 다국적기업들은 높은 수준의 기업행동 기준을 준수하는 것이 (회사의) 성장을 촉진시킬 수 있음을 보여 주었다. 오늘날 경쟁이 강화되고 있고, 다국적기업은 다양한 법적, 사회적 및 규제적 환경에 직면하고 있다. 이러한 상황에서 일부 기업들은 부당한 경쟁상의 우위를 확보하기 위하여 적절한 행동기준 및 원칙을 무시하려는 유혹에 빠질 수 있다. 그런데 소수 기업들에 의한 그러한 관행은 자칫 다수 기업들이 쌓아 올린 평판을 무너뜨릴 수 있고, 따라서 일반의 우려를 초래할 수 있다.

많은 다국적기업들은 선량한 기업시민, 모범관행과 모범기업 및 종업원 행동(good corporate citizenship, good practices and good business and employee conduct)에 대한 약속에 기초한 내부 프로그램 및 지도·경영 시스템(internal programmes, guidance and management systems)을 개발함으로써 그러한 일반의 우려에 대처하였다. 그러한 시스템중 일부는 컨설팅, 감사 및 인증 서비스를 추구하고 있고, 이것들은 이러한 영역에서의 전문성을 축적하는데 기여한다. 또한 이러한 노력은 어떠한 것이 모범기업행동(good business conduct)인가에 대한 사회적 논의를 촉진하였다. 본 가이드라인은 이에 참여한 정부들이 기업행동에 대해 공유하고 있는 기대를 명확히 함과 아울러 기업들에 대해서는 하나의 기준을 제시하여 준다. 따라서

가이드라인은 책임있는 기업행동을 확립하여 실천하고자 하는 민간의 노력을 보완하고, 강화시켜 준다.

비즈니스는 국제적인 법적 그리고 정책적 기본틀 안에서 이루어지게 되며, 정부들은 그러한 기본틀을 강화하기 위해 상호간 그리고 그 밖의 주체들과 협력하고 있다. 전후 기간 중 이러한 기본틀의 개발이 이루어졌는데 1948년 “세계인권선언”(Universal Declaration of Human Rights)의 채택이 그 출발이다. 최근의 문서들로는 “직장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언”(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), “환경과 개발에 관한 리우선언”(Rio Declaration on Environment and Development) 그리고 “의제 21”(Agenda 21)과 “사회개발을 위한 코펜하겐 선언”(Copenhagen Declaration for Social Development) 등이 있다.

OECD는 국제적인 정책적 기본틀의 확립에도 기여하여 오고 있다. OECD에서의 최근의 성과로서 “국제상거래에서의 외국공무원에 대한 뇌물방지협약”(Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions), “OECD 기업지배 구조 원칙”(OECD Principles of Corporate Governance) 그리고 “OECD 전자상거래에서 소비자 보호 가이드라인”(OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce)의 채택과 “OECD 다국적기업의 이전가격과 조세행정 가이드라인”(OECD Guidelines on Transfer Pricing for Multinational Enterprises and Tax Administration)에 관해 진행중인 작업 등을 들 수 있다.

본 가이드라인에 참여한 정부들의 공통된 목표는 다국적기업이 경제적, 환경적 및 사회적 발전에 긍정적인 기여를 할 수 있도록 장려하고, 아울러 이들의 다양한 활동이 초래할 수 있는 문제들을 최소화하기 위

한 것이다. 이러한 목적을 향해 노력함에 있어 정부들은 동일한 목표를 향해 활동중인 많은 기업, 노동조합(trade unions) 및 다른 비정부간 기구들(non-governmental organisations)과도 협력을 도모한다. 정부들은 안정적인 거시경제정책, 기업들에 대한 무차별대우, 적절한 규제 및 건전성 감독(prudential supervision), 공정한 사법제도 및 법 집행, 효과적이고 정직한 공공행정 등을 포함한 효과적인 국내 정책적 기본틀을 제공함으로써 이를 도울 수 있다. 그리고 정부들은 지속가능한 개발을 지원하는 적절한 기준 및 정책을 유지, 촉진함으로써 또한 공공부문의 활동이 효율적이고 효과적이 되도록 진행중인 개혁을 추진함으로써 이를 도울 수 있다. 본 가이드라인에 참여하는 정부들은 모든 사람의 복지와 생활수준을 향상시키기 위한 국내정책 및 국제정책의 지속적인 개선을 약속한다.

제1장 개념 및 원칙(Concepts and Principles)

본 가이드라인은 다국적기업에 대해 정부들이 공동으로 보내는 권고이다. 본 가이드라인은 적용가능한 법령과 합치하는 모범관행(good practice)의 원칙 및 기준을 제시한다. 본 가이드라인의 준수는 자발적인 것이며, 따라서 법적으로 강제되는 것이 아니다.

다국적기업의 활동이 전 세계로 확대되고 있고 따라서 이 분야에서의 국제협력 역시 모든 국가들로 확대되어야만 한다. 본 가이드라인에 참여하는 정부들은, 개별 진출국(host country)의 특별한 사정을 고려하되 이들이 어디에서 활동하든지간에 자국의 영토에서 활동하고 있는 기업들로 하여금 본 가이드라인을 준수하도록 장려한다.

다국적기업에 대한 정확한 定義는 본 가이드라인의 목적에 비추어 필요하지 않다. 다국적기업이라 하면 대체로 두 나라 이상에서 설립되어 다양한 방법으로 자신들의 활동을 조정할 수 있을만큼 (상호) 연계되

어 있는 그러한 회사 또는 기타 실체들을 가리킨다. 이들 법적 실체중 하나 또는 둘 이상이 다른 실체의 활동에 상당한 영향을 행사할 수 있지만, 당해 기업안에서 각 실체가 갖는 자치(autonomy)의 정도는 다국적기업들에 따라 상당히 다를 수 있다. 이들 다국적기업의 소유권은 민간, 국가 또는 양자가 가질 수 있다. 본 가이드라인은 (모기업과 또는 현지법인을 포함하여) 다국적기업에 속한 모든 법적 실체에 적용된다. 실제로 이들간에 책임이 분산되어 있는 관계로, 이들 실체들은 본 가이드라인의 준수를 촉진하기 위하여 상호 협력하고 지원할 것이 기대된다.

본 가이드라인은 다국적기업과 국내기업(domestic enterprises)간의 대우를 구분할 목적으로 도입된 것이 아니고, 모든 기업을 위한 모범 관행을 확립하고자 도입된 것이다. 따라서 가이드라인이 다국적기업이나 국내기업 모두에게 관련이 있는 경우, 다국적기업이나 국내기업 모두 자신들의 행동에 있어 동일하게 본 가이드라인을 준수할 것이 기대된다.

정부들은, 가이드라인이 가능한 널리 준수되도록 장려하고자 한다. 비록 중소기업들은 대기업과 동등한 능력을 갖고 있지 않을 수 있음이 인정되지만 그럼에도 불구하고 본 가이드라인에 참여한 정부들은 이들 중소기업들에게 가이드라인상의 권고를 가능한 한 완전히 준수하도록 장려한다.

가이드라인에 참여하는 정부들은 이를 보호주의적인 목적이나 다국적기업이 투자한 어느 국가의 비교우위를 문제삼는 방식으로 이를 이용해서는 아니된다.

정부들은, 국제법이 허용하는 범위안에서 자신들의 관할내에 있는 다국적기업의 활동 조건을 규정할 권리를 가진다. 여러 나라에 소재해

있는 다국적기업의 실체들은 그 소재지국의 관련 법령을 준수해야 한다. 다국적기업이 (본 가이드라인의) 수락국에 의하여 상충되는 요건을 부과받게 되는 경우 관련 정부는 발생할 수 있는 문제의 해결을 위하여 신의성실하게 협력해야 한다.

가이드라인에 참여하는 정부들은, 자신들이 기업들을 평등하게 그리고 국제법 및 자신들의 계약상 의무에 따라 대우할 자신들의 책무를 다할 것이라는 양해(understanding)와 함께 동 가이드라인을 공포한다.

중재를 포함한 적절한 국제분쟁해결 메카니즘의 이용은 다국적기업과 진출국 정부간의 법적 문제의 해결을 촉진하기 위한 수단으로서 장려된다.

본 가이드라인에 참여하는 정부들은 이를 홍보하고, 이의 이용을 장려해야 한다. 정부들은 가이드라인을 홍보하고 가이드라인과 관련된 제반 문제의 논의를 위한 포럼으로서 활동할 국내연락사무소(National Contact Points: NCP)를 설립해야 한다. 또한 가이드라인을 수락한 정부들은 변화하는 세계속에서 본 가이드라인의 해석에 관한 제반 현안들을 다루기 위한 적절한 검토 및 협의 절차(review and consultation procedures)에도 참여하게 된다.

제2장 일반정책(General Policies)

(다국적)기업들은 자신들이 활동하고 있는 국가에서 확립된 정책을 충분히 고려해야 하며, 다른 이해관계자의 견해를 검토해야 한다. 이 점에서 (다국적)기업은 다음을 이행하여야 한다. 즉,

1. 지속가능한 개발을 달성하기 위하여 경제적, 사회적 및 환경적 발전에 기여할 것.

2. 진출국의 국제의무 및 약속과 합치하도록 자신들의 활동으로 영향을 받는 자들의 인권을 존중할 것.
3. 기업인(business interests)들을 포함한 지역사회와의 긴밀한 협력을 통한 현지의 역량배양(local capacity building)과 아울러 건전한 상관행에 합치하는 국내 및 해외 시장에서의 (다국적)기업 활동의 개발을 촉진할 것.
4. 특히 고용기회의 창출과 종업원에 대한 훈련기회의 제공을 통해 (현지) 인적자원의 양성(human capital formation)에 힘쓸 것.
5. 환경, 건강, 안전, 노동, 조세, 재정상 인센티브 또는 기타 현안과 관련된 법규 또는 규제적 기본틀에서 의도하고 있지 않은 면제를 모색하거나 받는 것을 삼갈 것.
6. 모범 기업지배구조 원칙(good corporate governance principles)을 지지하고 유지하며, 모범 기업지배구조 관행(good corporate governance practices)을 개발하고 적용할 것.
7. (다국적)기업과 당해 (다국적)기업이 활동하고 있는 사회간에 신용 및 상호 신뢰관계를 촉진하는 효과적인 자율규제 관행(self-regulatory practices) 및 관리 시스템을 개발하여 적용할 것.
8. 회사정책(company policies)을 훈련 프로그램을 포함한 적절한 전과를 통해 종업원들의 이러한 회사정책에 대한 인식 및 준수를 제고할 것.
9. 법률이나 가이드라인 또는 기업 정책에 반하는 그러한 관행에 대해 경영진이나 적절한 경우 관련 당국에 신의성실하게 보고한 종업원에 대해 어떠한 차별적 또는 징계적 조치도 부과하지 않을 것.
10. 실행 가능한 경우 납품업자 및 하도급업자를 포함한 거래 상대방에게 본 가이드라인과 합치하는 기업행동원칙을 따르도록 장려할 것.

11. 현지의 정치활동에 대한 여하한 부적절한 관여를 삼갈 것.

제3장 정보공개(Disclosure)

(다국적)기업들은 (다국적)기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 신뢰할만한 관련 정보가 적기에 정기적으로 공개되도록 보장하여야 한다. (원칙적으로) (다국적)기업 전체에 관한 이러한 정보를 공개하여야 하며, 적절한 경우 사업부서나 지리적 영역에 따라 그 정보를 공개할 수 있다. (다국적)기업의 정보공개정책(disclosure policies)은 그 비용, 기업비밀 및 다른 경쟁 요소들을 적절히 고려하고 (다국적)기업의 성격, 규모 및 소재지에 맞추어 수립할 수 있다.

(다국적)기업들은 정보공개, 회계 및 감사에 대해서는 높은 수준의 기준을 적용하여야 한다. 또한 (다국적)기업들은, 환경평가보고 및 사회평가보고가 있는 경우 이에 관한 보고를 포함한 비재무정보(non-financial information)에 대해서도 높은 수준의 기준을 적용하여야 한다. 재무 및 비재무 정보를 수집하고 공표하는 기준 및 정책 역시 보고하여야 한다.

(다국적)기업들은 자신들의 상호, 소재지 및 구조와 모기업(parent enterprise) 및 그 주요 자회사(affiliates)의 상호, 주소 및 전화번호 그리고 모기업과 그 자회사간의 주식소유를 포함하여 모기업의 이들 자회사에 대한 직·간접적인 지분소유비율 등을 공개하여야 한다.

(다국적)기업은 또한 다음에 대한 실질적인 정보를 공개하여야 한다.

- a. 당해 기업의 재무 및 경영 상태
- b. 회사의 목표

- c. 대주주의 소유비율 및 투표권
- d. 이사회와 구성원과 핵심 경영진 및 이들의 보수
- e. 중요하고 예측가능한 위험 요소
- f. 종업원과 다른 이해관계인에 관한 중요 사항
- g. 지배구조 및 정책

(다국적)기업들은 다음과 같은 것을 포함한 부가적인 정보를 제공할 것이 장려된다.

- a. 당해 (다국적)기업의 사회, 윤리 및 환경 정책에 대한 정보를 포함한 정보공개를 위한 (윤리)가치선언(value statements) 또는 기업행동선언(statements of business conduct). 그 외에 채택 일, 그러한 선언이 적용되는 국가 및 실체, 그리고 이러한 선언과 관련한 당해 기업의 이행성과 등에 관한 정보를 제공할 수 있다.
- b. 위험관리 및 법규준수 시스템에 관한 정보 및 선언 또는 기업행동규약에 관한 정보.
- c. 종업원 및 기타 이해관계인과의 관계에 대한 정보.

제4장 고용 및 노사관계(Employment and Industrial Relation)

(다국적)기업은 적용가능한 법규(applicable law and regulations)와 노사관계(labour relations) 및 고용에 관한 일반적인 관행의 기본틀 안에서 아래의 사항을 이행하여야 한다.

- 1. a) 노동조합(trade union) 또는(and) 다른 신의성실한(bona fide) 근로자 대표에 의해 대표되는 근로자의 권리를 존중하여야 하고, 고용조건에 대한 합의에 도달하기 위하여 이들 대표와 개별적으로 또는 사용자단체(employer's associations)를 통해 건설적인 협상에 임하여야 한다.

b) 아동노동을 효과적으로 금지시키는 데에 기여하여야 한다.

c) 모든 형태의 강제노역을 근절시키는 데에 기여하여야 한다.

d) 근로자의 특성에 따른 선별(selectivity concerning employee characteristics)이, 특별히 보다 큰 고용기회 평등을 증진시키는 확립된 정부정책을 촉진하는 것이거나 직장의 본질적인 요건(inherent requirements)과 관련된 것이 아닌 한, 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 속인국(national extraction), 사회적 신분(social origin)과 같은 사유에 의해 고용 또는 직무(occupation)에 있어서 근로자를 차별하여서는 아니된다.

2. a) 효과적인 단체협약(collective agreements)의 진전을 지원하는데 필요한 편의를 근로자 대표에게 제공하여야 한다.

b) 고용조건에 대한 내실있는 협상을 위해 필요한 정보를 근로자 대표에게 제공하여야 한다.

c) 상호관심사항에 대하여 사용자와 근로자 그리고 근로자 대표 간의 협력 및 협의를 촉진하여야 한다.

3. 근로자 및 그 대표들로 하여금 개별 사업장(entity)의 성과나 필요한 경우 당해 (다국적)기업 전체(the enterprise as a whole)의 성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 이들에게 정보를 제공하여야 한다.

4. a) 진출국의 상응한 사용자(comparable employers)가 준수하는 기준보다 불리하지 않은 고용 및 노사관계(industrial relations)

기준을 준수하여야 한다.

b) 직업상 건강과 작업중의 안전(safety in their operations)을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

5. 그 운용에 있어 가능한 최대로 현지 인력을 채용하고, 근로자 대표 및 적절한 경우 관련 정부당국과 협력하여 숙련도(skill levels)를 향상시키기 위한 훈련을 제공하여야 한다.

6. 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 기업 운영상의 변화를 검토함에 있어, 특히 집단 정리해고(collective lay-offs or dismissals)를 수반하는 사업장의 폐쇄(the closure of an entity)를 검토하는 경우, 그러한 변화사항을 근로자 대표와 적절한 경우 관련 정부당국에 합리적으로 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 근로자 대표 및 적절한 정부 당국과 협력하여야 한다. 각 경우의 특별한 상황을 고려하되, 경영진은 최종 결정을 내리기 전에 그러한 통보를 할 수 있다면, 마땅히 그렇게 해야 할 것이다. 그러한 결정에 따른 영향을 완화하기 위한 실질적인 협력을 제공하기 위하여 다른 방법을 이용할 수도 있다.

7. 고용조건에 대해 근로자 대표와 신의성실한(bona fide) 협상을 진행 중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 그러한 협상에 부당하게 영향을 행사하거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 작업부서(an operating unit)의 전부 또는 일부를 당해 국가로부터 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 당해 (다국적) 기업의 일정 사업장(the enterprises's componet entities)에서 다른 나라로 전근시키겠다고 위협해서는 아니된다.

8. 권한을 부여받은 근로자 대표는 단체교섭(collective bargaining)이나 노사관계(labour-management relations) 문제에 대해 협상할 수 있어야 하고, 당사자들에게 상호관심사항에 결정권한을 가진 경영진 대표와 협의하도록 허용하여야 한다.

제5장 환경(Environment)

(다국적)기업은 자신들이 활동 중인 국가의 법규 및 행정관행(administrative practices)의 기본틀 안에서, 그리고 관련 국제협약, 원칙, 목표 및 기준을 고려하여 환경, 공중의 보건 및 안전을 보호해야 할 필요와 일반적으로 지속가능한 개발이라는 보다 넓은 목표에 기여할 수 있는 방식으로 자신들의 활동을 수행해야 할 필요를 마땅히 고려해야 한다. 특히 (다국적)기업은 아래의 사항을 이행하여야 한다.

1. 아래의 사항을 포함한 (다국적)기업에 적합한 환경경영시스템을 수립하고 유지하여야 한다.

- (다국적)기업 활동의 환경, 건강 및 안전에 미치는 영향에 대한 적절하고 시의성 있는(adequate and timely) 정보의 수집 및 평가
- 측정가능한 목적(objectives)의 수립과 적절한 경우 이러한 목적들간의 지속적인 연관성에 대한 정기적인 검토를 포함하여 환경성과의 개선을 위한 목표(targets)의 설정
- 환경, 건강 및 안전상의 목적 또는 목표의 진전 상황에 대한 정기적인 감시와 확인

2. 비용, 기업비밀(business confidnetiality) 및 지적재산권의 보호에 대한 우려를 고려하여

· 환경성과의 개선에 대한 진전 상황 보고를 포함하여 당해 (다국적)기업 활동의 환경, 건강 및 안전에 미치는 잠재적 영향에 관한 적절하고 시의성 있는 정보를 일반 및 근로자들에게 제공하여야 한다.

· 당해 (다국적)기업의 환경, 건강 및 안전에 관한 정책과 그러한 정책의 실시로 인해 직접적으로 영향을 받는 지역사회와 적절하고도 시의성 있는 대화 및 협의(communication and consultation)를 가져야 한다.

3. 의사결정을 함에 있어 (다국적)기업의 제조공정(process), 제품 및 서비스의 수 라이프사이클(full life cycle)에 걸쳐 결부된 예견할 수 있는 환경, 건강 및 안전과 관계된 영향을 평가하고, 반영하여야 한다. 이러한 계획된 활동이 환경, 건강 또는 안전에 중대한 영향을 미칠 수 있는 경우, 또한 그러한 활동이 권한 있는 당국의 결정에 따라야 하는 경우에는 적절한 환경영향 평가를 준비하여야 한다.

4. 환경에 대한 심각한 피해의 위협이 있는 경우 위협에 대한 과학적 및 기술적 이해에 기초하여 인간의 건강 및 안전을 고려하되, 그러한 피해를 방지하거나 최소화할 비용효과적인 조치(cost-effective measures)의 실시를 지연시키기 위한 이유로 충분한 과학적 확실성의 결여를 원용하여서는 아니된다.

5. 사고 및 긴급사태를 포함하여 (다국적)기업활동으로부터 발생하는 심각한 환경 및 건강상 피해를 방지, 경감 및 통제하기 위한 비상계획(contingency plans)을 유지해야 하고, 관할 당국(competent authorities)에의 즉각적인 보고체제를 유지해야 한다.

6. 적절한 경우 다음과 같은 활동을 장려함으로써 기업의 환경성과(corporate environmental performances)를 지속적으로 향상시키기 위해 노력하여야 한다.

a. 당해 (다국적)기업 내 최상의 환경성과를 이룩한 부서의(in the best performing part) 환경성과에 관한 기준을 반영한 기술 및 작업절차를 당해 기업 모든 부서에 채택하도록 할 것.

b. 환경에 부정적 영향을 미치지 않고, 그 의도된 사용에 있어 안전하며, 에너지 및 천연자원의 소비에 있어 효율적이고 재사용·재활용이 가능하거나 안전하게 폐기될 수 있는 제품 및 서비스의 개발과 공급.

c. 당해 (다국적)기업 제품 및 서비스 이용이 환경에 미치는 영향에 대한 소비자 인식의 고취.

d. 당해 (다국적)기업의 환경성과를 향상시킬 방법에 대한 장기적인 연구.

7. 위험물질의 취급 및 환경사고의 예방을 포함한 건강 및 안전 문제에 대해서는 물론, 환경영향 평가절차, 홍보(public relations) 및 환경기술과 같은 보다 일반적인 환경경영분야에 대해 근로자들에게 충분한 교육 및 훈련을 제공하여야 한다.

8. 가령 환경에 대한 인식과 보호를 제고하게 될 연대나 제안(partnership or initiatives) 등의 방법을 통해 환경적으로 의미 있고 경제적으로 효과적인 공공정책의 개발에 기여하여야 한다.

제6장 뇌물방지(Combating Bribery)

(다국적)기업은, 영업 또는 기타 부당한 이득(other undue advantage)을 취득 또는 유지할 목적으로, 직접 또는 간접으로 뇌물(bribe)이나

다른 부당한 이득을 제의·약속하거나, 공여 또는 요구하여서는(offer, promise, give or demand) 아니된다. 또한 (다국적)기업에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대하여서도 아니된다. 특별히 (다국적)기업은, 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. 공무원이나 거래상대방의 직원에게 계약금의 일정액을 지급하겠다고 제의하거나 그러한 요구에 굴복해서는 아니된다. (다국적)기업은 공무원에게 또는 거래상대방의 직원에게 또는 이들의 친척이나 동업자(business associates)에게 그러한 지급을 전달하기 위한 수단으로서 하청계약(subcontracts)이나 구매주문(purchase orders) 또는 자문계약(consulting agreements)을 이용하여서는 아니된다.
2. 에이전트(agent)에 대한 보수는 적정하고, 합법적인 서비스에 대해서만 지급되도록 하여야 한다. 공공기관(public bodies) 및 국영기업(state-owned enterprises)과의 거래와 관련하여 고용된 에이전트의 명부는 보존하여야 하며, 관할 당국이 이를 이용할 수 있도록 하여야 한다.
3. 뇌물공여(bribery) 및 뇌물강요(extortion)에 대처하는데 있어 자신들의 활동의 투명성을 강화하여야 한다. 그러한 조치에는 뇌물공여 및 뇌물강요에 반대한다는 공개적 약속(public commitments)을 하는 것과, 그러한 약속을 존중하기 위하여 회사가 채택한 관리시스템을 공개하는 것이 포함될 수 있다. 또한 (다국적)기업은 뇌물공여 및 뇌물강요와의 투쟁에 대한 자신의 인식 및 협력을 증진시키기 위하여 공개(openness) 및 일반 대중과의 대화를 강화하여야 한다.
4. 뇌물공여 및 뇌물강요에 반대하는 기업정책을 적절히 알림으로써

또한 교육 프로그램 및 징계절차(training programmes and disciplinary procedures)를 통해 그러한 기업정책에 대한 직원들의 인식 및 이의 준수를 촉진하여야 한다.

5. 뇌물공여 및 부패관행(corrupt practices)을 억제시키는 관리통제 시스템을 채택하여야 하고, 비밀장부(off the books)나 비밀계좌의 개설 또는 관련된 거래가 적정하고 공정하게 기록되지 않은 문서의 작성 등을 방지할 재무 및 세무회계와 감사관행을 채택하여야 한다.
6. 공직 후보자(candidates for public office)나 정당 또는 그 밖의 정치단체에 불법적인 기부를 해서는 아니된다. 기부는 철저하게 공표요건(public disclosure requirement)을 준수하여 행해져야 하고, 상급 관리자(senior management)에게 이를 보고하여야 한다.

제7장 소비자 이익(Consumer Interests)

소비자를 대함에 있어 (다국적)기업은 공정한 영업, 마케팅 및 광고관행에 따라 행동하여야 하고, (다국적)기업이 공급하는 생산제품 또는 서비스의 안전과 질을 보장할 수 있도록 모든 합리적인 조치(all reasonable steps)를 취하여야 한다. 특히 (다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. (다국적)기업이 공급하는 제품 또는 서비스가 건강에 관한 경고와 제품안전 및 정보 라벨을 포함하여 소비자의 건강 및 안전에 관해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족하도록 보장해야 한다.