

2. 적절한 경우(as appropriate) 제품이나 서비스에 대해 소비자로 하여금 정보에 기초한 결정(informed decisions)을 내릴 수 있도록 그 성분, 안전한 사용(방법), 유지(maintenance), 보관 및 폐기 등에 관한 정확하고 명확한 정보를 제공하여야 한다.
3. 소비자 불만(consumer complaints)을 처리하고 소비자 분쟁(consumer disputes)을 과도한 비용이나 부담없이 공정하고 적시에 해결할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공하여야 한다.
4. 기만적이거나 오도하는 아니면 허위 또는 불공정한(deceptive, misleading, fraudulent, or unfair) 표시나 누락(representations or omissions)을 행하거나 그러한 관행에 관여해서도 아니된다.
5. 소비자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보를 보호하여야 한다.
6. 자사 생산제품의 소비나 사용으로 인해 초래된 공중의 건강 및 안전에 대한 심각한 위협을 방지 또는 제거함에 있어 공공당국과 투명한 방식으로 최대한 협조하여야 한다.

제8장 과학 및 기술(Science and Technology)

(다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. (다국적)기업의 활동이 그들이 활동하고 있는 국가의 과학기술 정책 및 계획과 합치하고 아울러 국가 및 지역의 혁신 능력(local and national innovative capacity)의 배양에 적절히 기여할 수 있도록 노력해야 한다.
2. (다국적)기업의 사업 활동중 실행가능한 경우, 지적재산권의 보호

에 관한 합당한 고려와 함께 기술 및 노하우의 이전과 신속한 보급을 허용하는 관행을 채택하여야 한다.

3. 적절한 경우 현지 시장의 필요를 다루기 위하여 진출국의 과학기술 발전 사업을 수행함과 아울러 상업적 필요를 고려하면서 과학기술 능력안에서 진출국 인력을 고용하고 이들의 훈련을 장려하여야 한다.
4. 지적재산권의 사용을 위한 라이선스를 부여하거나 달리 기술을 이전함에 있어서 합리적인 조건에 따라 그리고 당해 진출국의 장기발전계획에 기여하는 방식으로 하여야 한다.
5. 상업적 목적과 관련이 있는 경우 현지 대학 및 공공연구기관과의 유대를 발전시키고, 또한 현지 산업이나 산업협회(local industry or industry associations)와의 협력연구프로젝트에 참여하여야 한다.

제9장 경쟁(Competition)

(다국적)기업은 적절한 법규의 기본틀 안에서 경쟁적 방식으로 자신들의 활동을 수행하여야 한다. 특히 (다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. 경쟁자들간에 다음과 같은 목적을 위하여 반경쟁적 협정을 체결하거나 이를 행하는 것을 삼가야 한다.
 - a) 가격의 고정
 - b) 담합 입찰(collusive tenders)

c) 생산량의 제한 또는 쿼터의 설정

d) 고객, 납품업자, 지역 또는 거래선(line of commerce)의 할당을 통한 시장의 분배 또는 분할

2. 반경쟁적인 행위로 인해 경제에 피해를 입게 될 수 있는 당해 관할영역의 경쟁법 적용을 염두에 두고, 적용가능한 모든 경쟁법과 합치되는 방식으로 모든 기업 활동을 수행하여야 한다.

3. 특히 정보의 요청에 대해, 적용가능한 법령 및 적절한 안전장치(safeguards)를 조건으로, 가능한 한 신속하고 철저한 응답을 제공함으로써 관할 경쟁당국에 협조하여야 한다.

4. 적용가능한 모든 경쟁법 및 정책 준수의 중요성에 대한 근로자들의 인식을 제고시켜야 한다.

X. 조세(Taxation)

(다국적)기업이 자신들의 조세 부담액(tax liabilities)을 적기에 납부함으로써 진출국의 공공재정에 기여하는 것은 중요하다. 특히 (다국적)기업은 (다국적)기업이 활동하고 있는 모든 국가의 조세 법규를 준수하여야 하고, 그러한 법규의 규정 및 정신(letter and spirit)에 따라 행동하기 위해 모든 노력을 기울여야 한다. 여기에는 기업활동과 관련하여 부과되어 할 정확한 세액의 결정에 필요한 정보를 관계 당국에 제공하는 것과 이전가격관행(transfer pricing practices)을 독립당사자간의 정상가격 원칙(arm's length principle)에 합치시킬 것 등이 포함된다.

OECD 다국적기업 가이드라인: 2000년 검토

주 석

(2000년 6월 27일)

본 주석은 가이드라인 본문과 “가이드라인의 이행에 관한 이사회 결정”(Council Decision on Implementation of the Guideline)에 대한 정보와 해설을 제공하기 위해 CIME가 작성한 것이다. 본 주석은 “국제투자 및 다국적기업에 관한 선언”(Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)이나 “다국적기업 가이드라인에 관한 이사회 결정”(Council Decision on the Guideline)의 일부를 구성하는 것이 아니다.

< 목 차 >

OECD 다국적기업 가이드라인에 관한 주석 (Commentary on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

- 일반정책에 대한 주석
- 정보공개에 대한 주석
- 고용 및 노사관계에 대한 주석
- 환경에 대한 주석
- 뇌물방지에 대한 주석
- 소비자이익에 대한 주석
- 과학 및 기술에 대한 주석
- 경쟁에 대한 주석
- 조세에 대한 주석

OECD 다국적기업 가이드라인에 관한 주석
(Commentary on the OECD Guidelines for Multinational
Enterprises)

일반정책에 대한 주석(Commentary on General Policies)

1. 가이드라인 제1장(일반정책)은 (다국적)기업에 대한 구체적 권고를 규정하는 것이다. 제1장은 다음의 장들에 나오는 구체적인 권고에 대한 基調를 확립하고 공통의 기본원칙(common fundamental principles)을 수립하는 것으로 중요한 의의가 있다.

2. (다국적)기업의 첫 번째 의무는 국내법을 준수하는 것이다. 가이드라인은 현지의 법규(local law and regulation)를 대체하는 것이 아니며, 현지의 법규를 무효화하기 위한 것으로 간주되어서도 아니된다. 가이드라인은 법적 성격이 없는 문서로서 특히 (다국적)기업의 국제적 활동(international operations)에 관한 보충적인 행동원칙 및 기준이다. (따라서) 가이드라인이, 많은 경우에 있어 법령에 규정되어 있지 않은 사항에 대해서까지 규정하고 있지만(extends beyond the law), 그렇다고 하여 가이드라인이 어느 (다국적)기업으로 하여금 상충되는 요건(conflicting requirements)에 직면하는 그러한 상황에 처하도록 해서는 아니되며, 그러한 의도로 마련된 것도 아니다.

3. (다국적)기업은 정책 및 법령의 개발과 이행에 있어 정부와 협력하도록 장려된다. 기업가(business interest)는 물론 지역사회를 포함한 사회의 그 밖의 이해관계인(stakeholders)의 견해에 대한 고려는 이러한 과정의 질을 향상시켜 줄 수 있다. 정부는 (다국적)기업을 규율함에 있어 투명해야 하고, 이와 같은 이슈들에 대해 (다국적)기업의 의견을 구해야 한다. (다국적)기업은 자신들에게 영향을 미치는 정책에 대한 자율적 및 규제적 방법(voluntary and regulatory approaches)-가이

드라인도 그러한 방법의 한 요소이다-의 개발과 이용에 있어 정부와 동반자로 보아야 한다.

4. 다국적기업의 활동과 지속가능한 개발(sustainable development)간에 있어 어떠한 대립도 있어서는 아니되며, 이 점에 있어 가이드라인은 양자간의 상호 보완관계(complementarities)를 증진하기 위한 것이다. 실제로 경제적, 사회적 및 환경상 진보간의 연계(links)는 지속가능한 개발¹¹⁶⁾이라는 목표를 추진함에 있어 핵심적 수단이다. 관련 문제에 대하여 인권을 신장하고 수호하는 것은 일차적으로 정부의 책임이지만, 기업의 행동과 인권이 상호 교차하는 경우 기업들이 역할을 다해야 한다. 따라서 다국적기업들은 피고용인 문제를 다룸에 있어서나 자신들의 활동으로 인해 영향을 받는 다른 사람들에 대해 진출국 정부의 국제 의무 및 약속(international obligations and commitments)과 합치하는 방법으로 인권을 존중하도록 장려된다. 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)과 관련 정부의 그 밖의 인권상 의무는 이 점에 있어 특별한 연관이 있다.

5. 가이드라인은, 다국적기업들이 현지 사회에서의 활동 결과로서 현지의 역량배양(local capacity building)에 기여할 수 있음을 인정하고, 이를 장려한다. 마찬가지로 인적자원 양성에 관한 권고는, 다국적기업들이 그 종업원에게 제공할 수 있는 개개인의 인적개발(individual human development)에 대한 기여를 명시적이고 적극적으로 인정하는 것이고, 고용관행은 물론 훈련 및 기타 종업원 개발을 포함하고 있다. 인적자원 양성은, 고용관행은 물론 승진관행, 평생학습 및 기타 현장훈련 등에 있어 무차별 개념까지를 포함하는 것이다.

116) 지속가능한 개발의 가장 널리 인정되는 정의중 하나가 1987년 세계환경개발위원회[부룬트란트위원회(Brundtland Commission)] 안에 있다. 즉, 이는 "미래 세대가 자신들의 필요를 충족시킬 능력을 손상시키지 않으면서 현 세대의 필요를 충족시키는 개발"을 의미한다.

6. 정부들은, 법규 또는 규제적 기본틀 안에서 변화를 추구할 (다국적) 기업들의 권리를 침해하지 않으면서 일반적으로 (다국적)기업들이 특히 환경, 건강, 안전, 노동, 조세 및 재정상 인센티브와 관련된 법령 또는 규제적 기본틀(statutory or regulatory framework)에서 의도하지 않은 면제를 받고자 시도하지 말 것을 권고한다. (제1장 6항에서) “또는 받는”(or accepting)이란 어구는 그러한 면제를 부여하는 국가의 역할을 환기시키는 것이다. 이러한 종류의 규정은 전통적으로 정부에 대한 것이지만 다국적기업과도 직접적인 관련을 가진다. 그러나 법규나 그 밖의 정책에 의해 부여되는 특정 면제가 정당한 공공정책상의 이유로 이러한 법령과 합치될 수 있는 경우가 있다. 환경에 관한 제5장과 경쟁정책에 관한 제9장이 바로 그러한 예이다.

7. 기업지배구조에 있어 다국적기업의 역할을 규정한 항(제1장6항)은 최근 채택된 OECD 기업지배구조 원칙(OECD Principles of Corporate Governance)을 촉진한다. 법적 및 제도적 규제의 기본틀을 개선함에 있어 일차적인 책임이 정부에 있기는 하지만, (다국적)기업 역시 모범지배구조(good governance)에 이해관계를 가진다.

8. 비정부적 자율규제 장치와 조치의 증가하는 네트워크 역시 기업행동의 제반 측면 그리고 기업과 사회간의 관계를 다룬다. 기업들은, 자신들의 활동이 사회 및 환경에 영향을 미치는 경우가 많음을 인식해야 한다. 이러한 목표 달성에 민감한 기업들에 의한 자율규제 관행(self-regulatory practices) 및 관리시스템의 수립이 그 예인데 이는 지속가능한 개발에 기여하게 된다. 다음으로 그러한 관행의 개발은, 기업과 당해 기업이 활동하는 사회간의 건설적인 관계를 발전시켜 줄 수 있다.

9. 효과적인 자율규제 관행으로부터 당연히 (다국적)기업들이 회사정책에 대한 종업원들의 인식을 제고시킬 것이 기대된다. 신의성실한 “내

부고발행위”(bona fide “whistle-blowing”)를 보호하기 위한 안전장치 역시 권장되는데 그러한 안전장치는, 적기의 구제조치가 결여되어 있거나 또는 고용상의 불리한 조치를 받을 합리적 위험에 직면하였음에도 불구하고, 법규에 위반된 관행을 관계 당국에 신고한 종업원의 보호가 포함되어야 할 것이다. 뇌물방지 및 환경발의와 특별한 관련이 있는 경우, 그러한 보호는 가이드라인상의 다른 권고와도 관련이 있다.

10. 실행 가능한 경우 거래 상대방들간에 기업책임에 관한 양립할 수 있는 원칙을 권장하는 것은, 가이드라인에 구체화된 기준 및 원칙에 대한 재확인과 아울러 납품업자, 계약자, 하도급업자, 면허보유자(licensees) 및 다국적기업이 사업관계를 갖고 있는 다른 법적 실체들에게 그러한 원칙 및 기준의 중요성을 인식시키는데 기여한다. (다국적)기업이 자신들의 거래 상대방의 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력에는 현실적인 한계가 있다. 이러한 한계의 정도는 업종별 특성, 기업의 특성 및 제품의 특성에 달려 있는 바, 그러한 특성으로는 납품업자 또는 다른 거래 상대방의 數, 공급망의 구조와 복잡성 그리고 기업의 납품업자 또는 그 밖의 거래 상대방에 대한 당해 기업의 시장 지위(market position) 등을 들 수 있다. (다국적)기업이 자신들의 납품업자나 거래 상대방에 대해 미칠 수 있는 영향력은, 납품업자나 거래 상대방의 전체 활동 범위로 제한된다기 보다는 통상 이들이 공급하는 제품이나 서비스의 범주로 제한된다. 따라서 거래 상대방과 공급망(supply chain)에 영향을 미칠 수 있는 범위가 다른 경우에 있어서보다 몇몇 경우에는 보다 크다. 본 권고는, 오로지 개방된 시장 활동(open market operation)이나 고객관계(client relationships)에 기초한 모든 개별적 또는 임시적 계약이나 거래보다는 확립된 또는 직접적인 거래관계(established or direct business relationships)를 그 주요 대상으로 한다. 거래 상대방에 대해 직접적인 영향을 행사하는 것이 불가능한 경우, 그 목적은 당해 (다국적)기업의 일반정책에 관한 선언(statement)의 전파나 거래 상대방들에게 본 가이드라인에 합치하는

기업행동 원칙을 따르도록 권장하는 사업단체(business federations)에의 가입을 통해 달성될 수 있다.

11. 끝으로 가이드라인을 포함한 자율규제와 비슷한 맥락에서의 다른 제안들이 불법적으로 경쟁을 제한해서는 아니되며, 그러한 것들이 정부의 시행중인 법규의 대체수단으로 간주되어서도 아니됨을 주목하는 것이 중요하다. 다국적기업들은, 규약(codes) 및 자율 규제적 관행이 개발 중인 동안에는 그러한 규약 및 관행의 효과를 왜곡할 가능성이 있는 무역 또는 투자를 하지 말아야 한다.

정보공개에 대한 주석(Commentary on Disclosure)

12. 본장(제3장)의 목적은 다국적기업 활동에 대한 이해를 증진시키는 데에 있다. (이들 다국적)기업에 대한 정확하고도 완전한 정보는, 주주와 금융권(financial community)에서부터 종업원, 지역사회, 특별 이해집단, 정부 그리고 사회 일반과 같은 그 밖의 수요자들(constituencies)에 이르기까지 다양한 이용자들에게 중요하다. (다국적)기업에 대한 일반 대중의 인식과 이들 기업의 사회 및 환경과의 상호 영향에 대한 일반 대중의 인식을 개선시키기 위하여 (다국적)기업은 그 운영에 있어 투명해야 하고 또한 일반 대중의 정보요구에 대한 높아져가는 기대수준에 부응해야 한다. 본장(제3장)에서 요구하는 정보는, 이들 (다국적)기업이 활동하고 있는 국가의 국내법상 요구되는 정보공개에 보충될 수 있다.

13. 본장(제3장)은 두가지 영역에 있어 정보공개를 다룬다. 첫 번째 부류의 정보공개 권고는 "OECD 기업지배구조 원칙"(OECD Principles of Corporate Governance)에서 개관한 정보공개 사항들과 동일하다. 동 원칙은, 회사의 재무상태, 성과, 소유관계 및 지배구조를 포함하여 당해 회사에 관한 모든 중요한 문제들에 대한 適期의 정확한 정보공개

를 요구한다. 회사들은, 그 투자자들이 보수(報酬) 계획의 비용·편익과 스톡옵션과 같은 인센티브제도가 회사의 성과에 미친 기여를 적절히 평가할 수 있도록 (개별이든 또는 총액이든) 이사회 구성원과 핵심 임원의 보수에 관한 충분한 정보를 공개할 것이 기대된다. 동 원칙은 요구되는 정보공개에 대한 지침을 제공하는 주석(annotation)을 포함하고 있는데 본 가이드라인상의 권고는 바로 이러한 주석과 관련하여 해석되어야 한다. 그러한 주석은 상장회사(publicly traded companies)에 초점을 맞추고 있다. (그렇지만) 동 주석이 적용될 수 있다고 간주되는 한도에서 동 주석은 비상장기업(non-traded enterprises) 가령 개인소유기업이나 국영기업의 지배구조를 향상시키는 데에도 유용한 수단이 될 수 있다.

14. 가이드라인에서는 두 번째 부류로서 가령 사회, 환경 및 리스크에 관한 보고와 같이 보고기준(reporting standards)이 아직 형성 중에 있는 분야에 있어 정보공개 또는 의견교환(communication) 관행을 장려한다. 많은 (다국적)기업들이 재무실적보다 더 광범위한 사안들에 대한 정보를 제공하고 있으며, 그러한 정보의 공개를 자신들이 사회적 기준에 맞는 관행(socially acceptable practices)에 대한 약속을 보여 줄 수 있는 한 방법으로 여기고 있다. 몇몇 경우에 있어 이러한 두 번째 유형의 정보공개-또는 일반 대중 및 회사의 활동에 의해 직접적으로 영향을 받는 다른 당사자들과의 의견교환-는 당해 (다국적)기업의 재무회계에 포함된 대상들 이외의 다른 실체들에 관한 것일 수 있다. 가령 이러한 정보공개에는 하청업자와 납품업자 또는 합작기업 상대방들의 활동에 대한 정보까지도 포함될 수 있다.

15. 많은 (다국적)기업들은 경영활동(business conduct)에 관한 법과 기준을 준수하는데 도움이 되는 조치와 기업운영의 투명성을 제고하고자 도입된 조치들을 채택하였다. 점점 많은 수의 회사들이 환경, 노동 기준이나 소비자 보호와 같은 분야에 있어 윤리적 가치에 대한 약속을

표명한 자율기업행동강령(voluntary codes of corporate conduct)을 공표하였다. (또한) 기업들로 하여금 이러한 약속을 존중하도록 도와주기 위한 전문 관리 시스템(specialised management system)이 개발 중에 있는데 이는 정보시스템, 운영절차 및 훈련요건 등과 관련이 있다. (다국적)기업들은 -가령 지구보고제안(Global Reporting Initiative)과 같이- 당해 기업 활동이 지속가능한 개발 결과에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 의견교환 능력을 제고시켜 줄 보고기준을 개발함에 있어 비정부간기구(NGOs) 및 정부간기구들과 협력 중에 있다.

16. OECD 기업지배구조원칙은 국가들간에 정보의 비교가능성을 개선하는데 기여할 수 있는 회계, 재무와 비재무사항의 정보공개 및 감사에 대한 높은 수준의 국제적으로 인정된 기준의 개발을 지지한다. 독립된 감사인에 의해 수행되는 회계감사는 재무보고서의 작성 및 제출 방식에 대한 대외적·객관적 신뢰를 제공하여 준다. 독립된 검사(independent verification)는 비재무사항에 대한 정보공개(non-financial disclosure)의 투명성과 효율성을 제고하여 줄 수 있다. 비재무사항의 정보공개에 대한 독립된 검사기법이 마련 중에 있다.

17. (다국적)기업들은 공표된 정보에 쉽고 경제적으로 접근할 수 있는 방법을 제공할 것과 이러한 목적을 위해 정보기술을 이용할 것이 권장된다. 본국시장에서 이용자들에게 개방된 정보는 이해관계가 있는 모든 이용자에게도 개방하여야 한다. (다국적)기업들은 (가령 당해 기업의 활동으로 직접적인 영향을 받는 빈곤계층과 같이) 인쇄매체에 접근하지 못하는 계층이 그러한 정보를 이용할 수 있도록 특별한 조치를 취할 수 있다.

18. 정보공개 요건으로 인해 (다국적)기업들이 비합리적일 정도의 행정적 또는 비용상 부담을 지게 해서는 아니된다. 정보공개가 투자결정을 완전히 알리고 투자자의 오판을 피하도록 하는데 필요한 것이 아닌 한

(다국적)기업들에 대해 이들의 경쟁상 입지를 손상시킬 수 있는 정보까지 공개하도록 하여서는 아니된다.

고용과 노사관계에 관한 주석(Commentary on Employment and Industrial Relations)

19. 본장(제4장)은 “적용가능한”(applicable) 법규에 대한 언급이 담긴 冒頭(chapeau)로서 시작하는데, 이는 다국적기업들이 특정 국가의 관할영역 안에서 활동하는 동안 고용 및 노사관계 문제에 대한 국가적(national) 차원과 지방적(sub-national) 차원의 규제는 물론 초국가적(supra-national) 차원의 규제까지도 적용받을 수 있다는 사실을 인정함을 의미한다. “일반적인 노사관계”(prevailing labour relations) 및 “고용 관행”(employment practices)이란 용어는 가령 국내법규 하에서 종업원에게 제공되는 상이한 협상옵션(bargaining options)과 같이 상이한 국가적 환경에 비추어 다양한 해석이 가능한 매우 넓은 의미를 가진다.

20. 국제노동기구(ILO)는 국제노동기준을 정하고 다룰 뿐만 아니라 1998년 ILO의 직장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 선언(1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization: 이하 ‘1998년 선언’)에서 인정된 사업장에서의 기본권을 신장시켜 줄 책임을 가진 (국제)기구이다. 본 가이드라인은 비구속적인 문서로서 다국적기업들로 하여금 이러한 기준과 원칙의 준수를 촉진시키는 역할을 한다. 가이드라인 각 장의 규정들은 ILO의 1977년 다국적기업과 사회정책에 관한 원칙에 대한 삼자간(三者間) 선언(1977 Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: 이하 ‘삼자간 선언’)은 물론 1998년 선언의 관련 규정을 반영한 것이다. 삼자간 선언은 고용, 훈련, 근로조건 및 노사관계의 분야에 있어 원칙을 규정

하고 있는 반면에 본 가이드라인은 기업 행동의 주요한 모든 측면을 다룬다. OECD 가이드라인과 ILO 삼자간 선언은 기업으로부터 기대되는 행동을 다루고 있는데 상호 충돌하지 않고, 병존할 수 있도록 의도된 것이다. 따라서 ILO 삼자간 선언은 그것이 상당히 세심하게 입안된 것이어서 가이드라인을 이해함에 있어 유용할 수 있다. 그러나 삼자간 선언과 가이드라인에 따른 후속절차(following-up procedures)에 대한 책임은 제도적으로 별개이다.

21. 본장 제1항은 ILO의 1998년 선언에 포함되어 있는 사업장에서의 4가지 기본 원칙과 권리 일체 즉, 결사의 자유와 단체협상권(the freedom of association and right to collective bargaining), 아동노동의 효과적인 근절, 모든 형태의 강제노역의 근절 및 고용과 직무에서의 비차별(non-discrimination in employment and occupation)을 반영하기 위하여 입안된 것이다. 이러한 원칙과 권리는, 토대가 되는 ILO협약상 구체적 권리 및 의무의 형태로 발전되어 왔다.

22. 본장(제3장)은, 다국적기업들이 최악의 아동노동 유형에 관한 1998년 ILO 선언과 ILO 협약 182의 의미에 있어 아동노동을 효과적으로 근절시키는데 기여할 것을 권고한다. 아동노동에 관하여 오랜기간 적용되어 온 ILO문서들에는 1973년 채택된 최저고용연령에 관한 협약 138과 권고 146이 있다. 다국적기업들은 자신들의 노사관행(labor management practices)과 높은 보수의 양질의 일자리의 창출 그리고 경제성장에의 기여 등을 통해서 일반적인 빈곤의 근원과 특히 아동노동의 근원을 제거함에 있어 긍정적인 역할을 수행할 수 있다. 아동노동 문제에 대한 영구적인 해법을 모색함에 있어 다국적기업의 역할을 인정하고 장려하는 것은 중요하다. 이 점에서 진출국에 살고 있는 아동들의 교육기준(standards of education)의 향상에 특히 주목할 필요가 있다.

23. 본장에서는 (다국적)기업들이 1998년 ILO 선언에서 비롯된 또 다른 원칙인 모든 유형의 강제노역을 근절시키는데 기여할 것 역시 권고한다. 이러한 핵심 노동권에 대한 언급은 1930년 ILO 협약 29 및 1957년 ILO 협약 105에 기초한 것이다. 1930년 ILO 협약 29에서는 정부들로 하여금 “가능한 최단기간 안에 모든 형태의 강제노동을 금지시킬 것”을 요구하며, 1957년 ILO 협약 105에서는 정부들로 하여금 (가령 정치적인 강박(political coercion)이나 근로징계(labour discipline)의 수단으로서) 열거된 목적상 “어떠한 유형의 강제노동도 이를 금지하고, 이용하지 말 것”과 “이의 즉각적이고도 완전한 근절을 위해 효과적인 조치를 취할 것”을 요구한다. 동시에 죄수노동(prisoner labour)이라는 어려운 문제, 특히 이들 죄수들이 사인, 사기업 또는 사적 단체에 의해 고용된 경우 (혹은 죄수들이 이들의 처분에 맡겨진 경우) ILO가 이러한 문제를 다룰 권한을 가진 기구로서 이해된다.

24. 고용과 직무에 있어 무차별원칙(the principle of non-discrimination)은 채용, 해고, 임금, 승진, 연수 및 퇴직 등과 같은 조건에 적용되는 것으로 여겨진다. 1958년 ILO 협약 111에 규정된 허용되지 않는 차별사유의 리스트는 이러한 허용되지 않는 사유에 기한 모든 차별, 배제 또는 특혜를 동 협약의 위반으로 간주한다. 동시에 (본 가이드라인) 본문에서는 그러한 조건들이 예시적인 것을 분명히 하고 있다. (다국적)기업들은, 가이드라인 제6장 1항 d)호의 규정과 합치되게, 특히 선발(selection), 보수 및 승진에 있어 동등한 기준과 그러한 기준의 동등한 적용에 유념하여, 남녀간의 동등한 기회를 촉진하고, 결혼이나 임신 또는 출산을 이유로 한 차별이나 해고를 하지 말 것이 기대된다.

25. 가이드라인 (제4장) 2항에서 종업원이 참여하는 협의형태(consultative forms of employee participation)에 대한 언급은 “약속차원에서의 사용자와 근로자간의 협의와 협력에 관한 1952년 ILO

권고 94”(ILO Recommendation 94 of 1952 concerning Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking)에서 비롯된 것이다. 이는 “다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙에 대한 1977년 ILO 삼자간 선언”에 포함된 규정과도 부합된다. 그러한 협의약정(consultative arrangements)이 고용조건에 대해 협상할 종업원의 권리를 대체하는 것은 아니다. 고용약정에 관한 협의약정에 대한 권고(a recommendation on consultative arrangements with respect to employment arrangements) 역시 (제4장) 8항의 일부에 해당한다.

26. 본장 3항에서 회사가 그 종업원들에게 제공한 정보는 성과에 대한 “진정하고 공정한 견해”일 것이 기대된다. 동 정보는, 기업비밀(business confidentiality)에 대한 합법적 요건을 고려하여, 기업의 구조와 기업의 경제적·재정적 상황 및 전망, 고용추세(employment trends) 그리고 예상되는 (기업)운영에 있어 실질적인 변화 등과 관련이 있다. 기업비밀에 대한 고려라 함은 일정한 사항에 대한 정보가 제공되지 않을 수 있거나 안전장치(safeguards)없이는 제공되지 않을 수 있음을 의미하는 것이다.

27. (본장) 4항의 고용과 노사관계 기준은 보상과 근로시간 약정을 포함하는 것으로 이해된다. 직업상 건강과 안전에 대한 언급은, 다국적기업들이 고용과정에서 비롯되었거나 이와 관련되어 있거나 또는 고용중에 발생한 사고 및 부상의 위험을 최소화하기 위하여 널리 이용되는 규제기준과 산업표준(industry norm)을 따를 것이 기대됨을 의미한다. 이는 (다국적)기업들로 하여금 자신들이 활동하고 있는 국가의 기준 규정에 의해 정식으로 요구되지 않을 수 있는 경우조차도 그 기업 운영의 모든 부문에서 직업상 건강과 안전에 관한 이행수준을 향상시키기 위해 노력할 것을 촉구한다. 이는 (다국적)기업들로 하여금 작업환경이 건강 또는 안전에 급박하고도 심각한 위험을 초래한다고 믿을만

한 합리적 근거가 있는 경우 종업원들이 스스로 그 작업환경을 떠날 수 있다는 것을 존중하도록 촉구한다. 관련 권고들중의 건강 및 안전에 대한 관심의 중요성과 상호보충성(complementarities)을 반영하여, 본 가이드라인의 모든 규정 특히 소비자이익에 관한 제7장 및 환경에 관한 제5장에서 그러한 건강 및 안전에 대한 관심이 반영되어 있다.

28. 본장 5항의 권고는 다국적기업들로 하여금 관리직원(managerial personnel)을 포함한 인력의 적정 부분을 현지에서 채용할 것과 이들에게 훈련을 제공할 것을 촉구한다. 동항(5항)상의 교육과 숙련도(training and skill levels)에 대한 언급은 일반정책에 관한 장(제2장) 3항의 인적 자원 양성의 촉진에 관한 규정을 보충하는 것이다.

29. 6항은, (다국적)기업들이 그 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 기업 운영에 있어서의 변화 특히 집단 정리해고(collective lay-offs or dismissals)를 수반하는 사업장 폐쇄에 대해 종업원 대표 및 관계 정부 당국에 합리적인 통보를 할 것을 권고한다. 동 항에 언급된 바와 같이 이 규정의 목적은 그러한 변화로 인한 영향을 완화시키기 위한 협력 기회를 제공하기 위한 것이다. 실질적인 협력 기회를 보장하기 위하여 취하는 방법들이 모든 수탁국들에 있어 동일하지는 않지만 동 규정은 수탁국들의 노사관계법 및 관행에서 널리 반영된 중요한 원칙이다. 동 항에서는 경영진이 구체적인 상황에 비추어 최종 결정(final decision)을 내리기에 앞서 그러한 통보를 할 수 있다면 그렇게 하는 것이 적절함을 지적한다. 실제로 최종 결정 이전에 그러한 통보를 하는 것이 대다수 수탁국의 노사관계 법 및 관행에 있어 특징이다. 그러나 사전통지가 그러한 결정의 영향을 완화시키기 위한 실질적 협력을 위한 유일한 수단은 아니어서, 다른 수탁국들의 법 및 관행에서는 결정을 실시하기 전에 반드시 일정한 기간동안 협의를 수행하도록 하는 것과 같은 다른 수단을 규정하고 있다.

환경에 대한 주석(Commentary on the Environment)

30. 환경에 관한 장(제5장)의 본문은 Agenda 21의 “환경 및 개발에 관한 리우선언”(Rio Declaration on Environment and Development)에 포함된 원칙과 목표를 반영한 것이다. 동 본문에서는 “정보에의 접근, 일반 대중의 결정과정에서의 참여 및 환경문제에 있어 사법의 이용에 관한 (아후스)협약”[(Aarhus) Convention on Access to Information, Public Participation in Decision-making, and Access to Justice in Environmental Matters]도 고려하고 있고, “환경경영시스템에 관한 ISO 기준”(ISO Standard on Environment Management Systems)과 같은 문서에 포함된 기준을 반영한다.

31. 건전한 환경 경영은 지속가능한 개발의 중요한 일부일 뿐만 아니라 점차 기업의 책임(business responsibility)이며 동시에 기업의 기회(business opportunity)로 간주된다. 이 두가지 점에서 다국적기업은 역할이 있다. 따라서 이들 (다국적)기업의 경영자들은 자신들의 사업전략에서 환경문제에 적절한 주의를 기울여야 한다. 환경성과의 개선은, 체계적인 방법 및 그러한 체계의 지속적인 개선에 대한 약속을 필요로 한다. 환경경영시스템은 기업의 환경영향을 통제하고 환경적 고려를 사업 운영에 통합시키는데 필요한 내부 기본틀을 제공한다. 기업이 그러한 시스템을 갖고 있다는 것은 주주, 종업원 및 사회로 하여금 기업 활동의 영향으로부터 환경을 보호하기 위해 적극적으로 노력하고 있음을 확신시키는데 도움이 된다.

32. 환경성과의 개선에 덧붙여, 환경경영시스템의 제도화는 운영 및 보험비용의 감소, 에너지 및 자원보존의 개선, 준수비용 및 책임비용의 감소, 자본이용의 개선, 고객만족의 증대 및 사회와 홍보활동의 개선 등을 통해 이들 회사들에게 경제적 이익을 가져다 줄 수 있다.

33. 본 가이드라인의 맥락에서 가장 넓은 의미로 “건전한 환경경영”(sound environmental management)이라 함은 장기에 걸쳐 기업 활동의 직·간접적인 환경영향을 통제하고 오염통제와 자원관리라는 두 요소를 수반하는 것을 목표로 한 활동의 실현으로 해석된다.

34. 대부분의 기업에서 내부통제시스템(internal control system)은 당해 (다국적)기업의 활동을 관리하는데 필요하다. (내부통제)시스템의 환경 부문에는 성과개선 목표(targets for improved performance)와 이러한 목표의 진전에 대한 정기적인 감시와 같은 요소들이 포함된다.

35. 기업 활동과 연관된 환경영향에 대한 정보는, 일반 대중의 신뢰를 구축하는데 중요한 장치이다. 이러한 장치는, 정보가 투명한 방식으로 제공될 때 그리고 그러한 정보가 상호 관심 있는 환경문제에 대한 장기적인 신뢰 및 이해 환경을 조성하기 위하여 피고용인, 고객, 납품업자, 계약당사자(contractor) 및 지역사회와 같은 이해관계자들과의 적극적인 협의 및 일반 대중과의 적극적인 협의를 촉진할 때 가장 효과적이다.

36. 통상적(通常的)인 사업 활동은 (다국적)기업 활동과 연관된 잠재적인 환경영향에 대한 사전(事前)평가(ex ante assessment)를 포함할 수 있다. (다국적)기업들은, 법령에서 환경영향평가를 요구하지 않는 경우라 할지라도, 종종 그러한 환경영향평가를 수행한다. 기업이 수행하는 환경평가는 당해 기업 활동의 잠재적 영향에 대한 폭넓고 미래지향적인 견해를 포함할 수 있는데 그러한 환경평가는 관련 영향을 반영하고, 부정적 영향을 방지 또는 치유하기 위한 대체방안 및 완화방안을 검토한다. 가이드라인은, 다국적기업들이 제품 라이프사이클(life cycle)의 다른 부분에 대해 일정한 책임을 가지고 있음도 인정한다.

37. 환경 및 개발에 관한 리우선언의 원칙 15(Principle 15)를 비롯하여 가이드라인 수락국들이 채택한 몇몇 문서에는 “예방적 방법”(precautionary approach)이 제시되어 있다. (다국적)기업의 분담금(enterprise contributions)이 이들 문서 모두에 명시적으로 포함되어 있으나 이들 문서 중 어느 것도 기업들을 대상으로 이를 명시하고 있지 않다.

38. 본 가이드라인의 기본 명제는, 다국적기업들이 가령 이들의 활동에서 초래된 심각하거나 복구할 수 없는 환경피해를 방지하기 위하여 가능한 한 신속하고 예방적으로(in a proactive way) 행동해야 한다는 것이다. 그러나 본 가이드라인이 기업을 대상으로 하고 있다는 것은, 이러한 권고를 충분하고 적절히 표현한 그밖의 기존의 문서가 없음을 의미한다. 따라서 가이드라인이 기존의 문서를 기초로 작성된 것이기는 하지만 그렇다고 하여 기존의 어느 문서를 그대로 반영한 것은 아니다.

39. 본 가이드라인은 어떤 기존의 문서를 재해석하거나 정부 측에 있어 새로운 약속이나 선례를 만들기 위하여 의도된 것이 아니며 --- 단지 (다국적)기업의 차원에서 예방적 방법을 어떻게 이행하여야 할 것인지를 권고하기 위해 의도된 것이다. 이러한 과정의 초기 단계임을 고려할 때 예방적 방법이 이행되는 구체적 상황에 기초하여 그러한 예방적 방법의 적용에 있어 약간의 융통성이 필요하다는 것이 인정된다. 정부는 이 분야에 있어 기본틀을 결정하고, 향후 가장 적절한 방법에 기초하여 이해관계인들과 주기적으로 협의할 책임을 가진다.

40. 가이드라인에서는 (다국적)기업들이 활동하고 있는 국가에 있어 기존의 관행상 정식으로 요구되는 것이 아닐지라도 이들 (다국적)기업들로 하여금 자신들의 모든 활동부문에서 환경성과 수준을 향상시키기 위해 노력할 것을 촉구한다.

41. 예컨대 다국적기업들은 적용된다면 환경성과를 전반적으로 향상시키는 데 기여할 수 있는 기술 및 운영절차에 종종 접근할 수 있다. 다국적기업들은 대개 자신들의 각 분야에서 리더로서 간주되고 있으며, 따라서 다른 기업들에 미치는 “전시효과”(demonstration effect)의 잠재력이 간과되어서는 아니된다. 다국적기업이 활동하고 있는 당해 국가의 환경이 이용 가능한 기술의 혜택을 받도록 하는 것은, 국제투자 활동에 대한 보다 일반적인 지지를 얻어낼 수 있는 중요한 방법이다.

42. (다국적)기업들은 환경문제와 관련하여 그 종업원의 훈련 및 교육에 있어 수행해야 할 중요한 역할을 가지고 있다. 이들 다국적기업들은 특히 인간의 건강 및 안전과 직접적으로 관련된 분야에서 가능한 넓은 방식으로 자신들의 이러한 책임을 수행할 것이 촉구된다.

뇌물방지에 대한 주석(Commentary on Combating Bribery)

43. 뇌물공여와 부패는 민주제도(democratic institutions)와 기업 지배 구조에 손상을 입힐 뿐만 아니라 빈곤을 감소시키기 위한 노력을 저해한다. 특히 부패 관행으로 인한 기금의 流用(diversion of funds)은 보다 높은 수준의 경제적, 사회적 및 환경적 복지를 달성하고자 하는 시민들의 시도를 해치게 된다.

44. 정책적 기본틀을 개선하고 기업들로 하여금 뇌물공여를 경영현안으로서 인식하도록 제고함에 있어 상당한 진전이 있었다. 즉, 외국공무원에 대한 뇌물공여 방지에 관한 OECD협약(OECD Convention of Combating Bribery of Foreign Public Officials)에 34개국이 서명하였고, 동 협약은 1999년 2월 15일 발효되었다. 국제상거래에서의 뇌물방지에 대한 1997년 개정 권고(1997 revised Recommendation on Combating Bribery in International Business Transactions) 및 의

국공무원에 대한 뇌물의 조세공제에 대한 1996년 권고(1996 Recommendation on the Tax Deductibility of Bribes to Foreign Public Officials)와 더불어 동 협약은 국제사업을 수주하거나 유지하기 위하여 이뤄지는 뇌물의 수수를 단절시키기 위하여 반부패집단 회원들이 협력하도록 하는 핵심문서이다. 이 세 건의 문서는 뇌물공여 거래에 있어 제공자 측면을 대상으로 한 것이다. 이들 문서는, 각국이 자국 회사의 활동과 자국 영토에서 발생한 행위에 대해 책임을 지도록 하고, 외국공무원에 대한 뇌물의 “공급”(supply)을 근절하기 위한 것이다.¹¹⁷⁾ 동 협약의 효과적이고 일관된 이행 및 집행을 확보할 수 있도록 감시 프로그램(monitoring programme)을 수립하여야 한다.

45. 뇌물공여의 수요측면에 대처하기 위하여, 모범지배구조관행(good governance practices)은 회사들로 하여금 뇌물공여 요청을 받지 않도록 하는데 중요한 요소이다.

46. 또 다른 최근의 발전이 바로 국제상업회의소(International Chamber of Commerce)의 상거래에서의 뇌물강요 및 뇌물공여에 대

117) 협약의 목적상 “뇌물”(bribe)이라 함은 “국제상거래의 수행에 있어 영업 또는 기타 부정한 이익을 취득 또는 유지할 목적으로 외국공무원으로 하여금 그 직무의 수행과 관련하여 어떠한 행위를 하게 하거나 하지 아니하도록 하기 위하여, 당해 외국공무원에게 직접 또는 중개인(intermediaries)을 통하여, 동 공무원을 위하여 또는 제3자를 위하여 부당한금전적 또는 기타의 이익을 제공, 약속 또는 공여”하는 행위로서 정의된다. 동 협약에 대한 주석 9항에서는 “적은 액수의 ‘급행’(facilitation)료는 (협약 제1조) 제1항의 의미에 있어 영업 기타 부당한 이익을 취득 또는 유지하기 위한 지급을 포함하지 않으며, 따라서 이는 범죄가 되지 아니한다. 일부 국가에서는 공무원으로 하여금 가령 면허나 허가의 발급과 같은 그 직무를 수행하도록 하기 위하여 행해진 지급은 일반적으로 당해 외국에서는 불법이다. 다른 국가들은 모범 지배구조 프로그램의 지원과 같은 방법에 의해 이러한 부패현상에 대처할 수 있고, 대처하여야 한다. ---”고 명확히 하고 있다.

한 가장 최근에 개정된 보고(Report on Extortion and Bribery in Business Transactions)이다. 동 보고에는 뇌물강요 및 뇌물공여의 방지에 관한 정부 및 국제기구에 대한 권고와 이러한 문제에 초점을 맞춘 기업들의 행동규약이 포함되어 있다.

47. 공공 및 민간 부문 모두에 있어 투명성은 뇌물공여 및 뇌물강요의 척결을 위한 핵심 개념이다. 업계, 비정부간기구, 정부 및 정부간기구 모두 부패방지조치에 대한 일반 대중의 지지를 강화하고, 투명성과 부패 및 뇌물공여 문제에 대한 일반 대중의 인식을 제고시키기 위해 협력해야 한다. 적절한 기업지배구조 관행의 채택은 기업 내에서 윤리문화를 발전시킴에 있어 보완적 요소가 된다.

소비자 이익에 대한 주석(Commentary on Consumer Interests)

48. “소비자 이익”(consumer interest)에 대한 간략한 언급은 1984년에 가이드라인에 처음으로 도입되었는데 이는 소비자정책의 점증하는 국제적 관심을 반영하고 동시에 국제무역의 확대, 상품포장, 마케팅과 판매 그리고 제품안전이 그러한 (소비자)정책에 미칠 수 있는 영향을 반영하기 위한 것이다. 그 이후로 전자상거래의 발전과 시장의 급격한 세계화가, 다국적기업의 활동범위와 소비자에 의한 이들 제품 및 서비스에의 접근을 실질적으로 증대시켜 주었다. 소비자 문제에 대한 점증하는 중요성을 인식하여, 상당수의 (다국적)기업들이 자신들의 관리시스템과 행동규약 안에 소비자 이익과 보호에 관한 언급을 포함시키고 있다.

49. 이러한 변화에 비추어 또한 소비자 안전과 건강 증진을 위하여 금번 검토 작업 결과 소비자 이익에 대한 장(제7장)이 가이드라인에 (새로이) 추가되었다. 본장의 문언은, OECD 소비자 정책 위원회의 작업(결과)는 물론 여러 개별 기업규약과 (ICC규약 등과 같은) 국제 기업

규약, 소비자 정책에 대한 UN 가이드라인 및 전자상거래에 있어 소비자 보호에 대한 OECD 가이드라인(OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce) 등에 구체화되어 있는 작업(결과)을 기초로 작성된 것이다.

50. 영업 관행(business practices)을 규율하는 다양한 소비자 보호법이 존재한다. 부각되고 있는 기본틀은 소비자 이익의 보호와 동시에 경제성장의 촉진을 의도하고 있고, 자율규제 메카니즘의 이용을 점차 강조하고 있다. 지적인 바와 같이, 많은 기존의 국내 및 국제 기업행동 규약에서는 소비자 보호의 일부 측면에 대한 언급이 포함되어 있고, 건강과 안전의 보호 및 시장에서 소비자 신뢰의 구축에 기여할 산업(계)의 약속을 상설하고 있다. 이런 유형의 관행들이 소비자에게 효과적이고 투명한 보호를 제공하도록 보장하는 것은, 소비자참여와 시장 성장을 촉진하는 신뢰 구축에 있어 필수적이다.

51. 본장 3항에서 대체분쟁해결(alternative dispute resolution)을 강조한 것은 많은 경우에 이러한 대체분쟁해결이 관련 당사자 모두에게 비용이 많이 들고, 어려우며, 시간이 오래 걸리는 소송(legal action)보다 더 실용적일 수 있다는 점에 기인한 것이다. 일반 대중의 건강에 심각한 위협이나 피해를 초래하는 특정 상품의 소비 또는 사용과 관련한 불만(complaints)을 소비자에게 부당한 비용이나 부담을 주지 않으면서도 공정하고 적시에 해결하도록 하는 것이 특히 중요하다.

52. 5항과 관련하여 (다국적)기업들은 개인 데이터의 보호를 위한 유용한 기초로서 “프라이버시 및 개인 데이터의 국경을 넘는 유출의 보호에 관한 OECD 가이드라인”(OECD Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data)을 참조할 수 있다.

과학 및 기술에 대한 주석(Commentary on Science and Technology)

53. 국경의 의미가 점차 사라지고 있는 지식기반 및 세계화된 경제에서는 소규모의 또는 국내 지향적 기업들(domestically oriented enterprises)에게 있어서 조차도 기술과 노하우에의 접근과 이의 이용 능력이 기업의 성과를 향상시키는데 필수적이다. 그러한 접근성은 지속가능한 개발의 맥락 안에서 생산성의 증대나 고용창출을 포함한 기술진보가 경제 전반에 미치는 효과(economy-wide effects)의 구현에 있어서도 중요하다. 다국적기업들은 국경을 넘는 기술이전의 주요한 연결통로이다. 다국적기업들은 신기술의 이용을 일반화시키고, 확산하며 심지어 국내 기업과 기관들로 하여금 신기술을 이용할 수 있게 하여 줌으로써 그 진출국의 국가적인 혁신 능력(national innovative capacity)에 기여한다. 다국적기업의 연구개발 활동이 국가의 혁신시스템과 잘 연결될 경우 그러한 활동이 그 진출국에 있어 경제적 및 사회적 발전을 제고시키는데 기여할 수 있다. 역으로 진출국에 있어 역동적인 혁신시스템의 개발은 이들 다국적기업의 상업적 기회를 확대시켜 준다.

54. 따라서 본장은 경제적 타당성, 경쟁력에 대한 관심사항 및 다른 고려요인들에 따른 제한 내에서 다국적기업이 활동하고 있는 국가들간에 이들 기업에 의한 연구개발 활동 과실의 확산을 촉진하기 위한 것이며, 이렇게 함으로써 진출국의 혁신능력 향상에 기여한다. 이 점에서 기술 확산의 촉진에는 신기술을 적용한 상품의 상업화(commercialisation), 공정 혁신에 대한 라이선스 부여, 과학·기술 인력(S&T personnel)의 채용 및 훈련 그리고 R&D 친화적인 벤처(R&D co-operative ventures)의 개발 등이 포함될 수 있다. 기술을 팔거나 라이선스를 부여할 경우 그 협상 조건이 합리적이어야 할 뿐만 아니라 다국적기업은 그러한 기술이 본국 및 진출국에 대해 장기적으로 그 발

전과 환경에 미칠 영향 그리고 그 밖의 영향을 고려하기를 원할 수 있다. 그 활동에 있어 다국적기업들은 자신들의 해외 지사와 하도급업자들의 혁신능력을 확립하고, 향상시킬 수 있다. 이밖에 다국적기업들은 물리적 및 제도적 인 현지의 과학·기술 기반구조(infrastructure)의 중요성에 주목해야 한다. 이 점에서 다국적기업들은 진출국 정부로 하여금 역동적인 혁신 시스템의 개발에 기여할 정책적 기본틀의 수립에 유용하게 기여할 수 있다.

경쟁에 대한 주석(Commentary on Competition)

55. 본 가이드라인은 국내 및 국제시장 양자의 효과적인 운영에 대한 경쟁법 및 정책의 중요성을 강조하고, 국내기업 및 다국적기업에 의한 경쟁법 및 정책 준수의 중요성을 재확인하며, 모든 기업들로 하여금 경쟁당국들간의 협력 상황에서 경쟁법의 수, 범위 및 수위에 있어 발전을 도모하기 위한 것이다. “경쟁”(competition)법이란 용어는 (a) 시장지배력(market power or dominance)을 남용하고자 하는 집단 또는 일방 행동, (b) 효율적인 성과 이외의 다른 방법에 의한 시장 지배력 획득을 도모하고자 집단 또는 일방 행동 및 (c) 반경쟁적 약정을 체결하고자 하는 집단 또는 일방 행동을 금지하는 “반트러스트”(antitrust)법 및 “반독점”(antimonopoly)법을 가리킨다.

56. 일반적으로 경쟁법 및 정책은 (a) 경성 카르텔, (b) 반경쟁적으로 간주되는 기타의 약정, (c) 시장지배력을 이용하거나 확대하는 행위 및 (d) 반경쟁적인 인수합병(mergers and acquisitions)을 금지한다. 경성 카르텔의 방지를 위한 효과적 조치에 관한 OECD 이사회의 1998년 권고(1998 Recommendation of the OECD Council Concerning Effective Action Against Hard Core Cartels; C(98)35/Final)에 따르면 (a)호에 언급된 반경쟁적 약정은 경성 카르텔에 해당한다. 그러나 동 권고는 회원국들의 법령에 있어 차이점을 반영하고 있는데 여기에

는 예외(exceptions) 또는 그렇지 않았더라면 금지되었을 활동에 대한 허가(authorisation)를 허용하는 회원국 법령상의 면제 또는 규정에 있어 차이점이 포함된다. 이러한 가이드라인은 (다국적)기업들이 그러한 면제나 규정을 이용해서는 아니된다는 제안으로 해석해서는 아니된다. (b)호 및 (c)호의 범주는 보다 일반적인데 그 이유는 다른 유형의 약정 및 일방 행위의 효과가 매우 모호하고 또한 무엇이 반경쟁적인 것으로 간주해야 되는지에 대한 합의가 거의 없기 때문이다.

57. 경쟁정책의 목표는, 어느 관할영역이 다른 목표를 달성하기 위해 필요하다고 간주한 정도를 제외하고는 제품과 서비스의 성격, 질 및 가격이 시장의 힘에 의해 결정되는 시장조건을 창출·유지함으로써 전반적인 사회 복지와 경제성장에 기여하기 위한 것이다. 경쟁적 환경은 소비자와 어느 관할영역내의 경제 전반에 혜택을 줄 수 있을 뿐만 아니라 소비자의 요구에 효과적으로 대응하는 기업들에게 보상을 가져다 준다. (다국적)기업들은, 정부가 기업의 효율성을 감소시키거나 그렇지 않더라도 시장 경쟁에 영향을 미칠 수 있는 법 및 정책을 고려하고 있는 경우, 정보 및 충고를 주어야 한다.

58. (다국적)기업들은 경쟁법을 제정하는 관할의 수가 급증하고 있고, 그러한 법령이 해외에서 발생한 반경쟁적 활동이라 할지라도 국내 소비자에 대해 해로운 영향을 미칠 경우 이를 금지하는 것이 점차 보편화되고 있음을 인식해야만 한다. 나아가 국경을 넘는 무역 및 투자의 성장은, 어느 관할영역 안에서 발생한 반경쟁적 행위가 다른 관할영역에 해로운 효과를 미칠 수 있는 가능성을 증대시킨다. 결과적으로 반경쟁적인 일방 행위나 공동 행위가 발생한 곳에서 비록 합법적이거나 또는 합법적일 수 있어도 다른 관할영역에서는 불법이 될 가능성이 점차 증가하고 있다. 그러므로 (다국적)기업들은 자신들이 활동 중인 국가의 법령과 이들의 행위로 인해 영향을 받을 수 있는 모든 국가들의 법령을 모두 고려해야만 한다.

59. 끝으로 (다국적)기업들은, 경쟁당국들이 반경쟁 활동의 조사 및 심문에 있어 보다 많은 협력을 제공하고 있음을 인식해야 한다. (이에 관하여) 일반적으로 “국제 무역에 영향을 미치는 반경쟁관행에 대한 회원국간의 협력에 대한 이사회 권고”(Recommendation of the Council Concerning Co-operation between Member Countries on Anticompetitive Practices Affecting International Trade; C(95)130/Final), “경쟁법의 집행에 있어 “적극적 예양”을 통해 국제시장을 보다 효율적으로 만드는 것”(Making International Market More Efficient Through “Positive Comity” in Competition Law Enforcement), “경쟁법 및 정책에 대한 OECD 위원회 보고”(DAFFE/CLP(99)19) 등을 참조하기 바란다. 여러 관할영역의 경쟁당국이 동일한 행위를 조사할 경우 기업과 당국간의 협력 증진은 일관되고 건전한 의사결정을 촉진하고 아울러 정부 및 기업 모두에게 비용을 절약할 수 있게 하여 준다.

조세에 관한 주석(Commentary on Taxation)

60. 조세영역에 있어 기업시민(corporate citizenship)이라 함은, (다국적)기업들이 자신들이 활동하고 있는 모든 국가의 조세 법규를 준수하고, 당국과 협력하며, 일정한 유형의 정보를 이들 당국이 이용할 수 있도록 할 것임을 의미한다. 그러나 정보를 제공해야 할 약속에 아무런 제한이 없는 것은 아니다. 특히 가이드라인은 제공되어야 하는 정보와 적용 가능한 세법의 집행간의 관련성을 연계시켜 준다. 이는 적용 가능한 세법의 준수에 있어 기업들간의 부담에 있어 균형을 맞출 필요와 조세당국이 세법을 집행할 수 있도록 완전하고 시의적절하며 정확한 정보를 획득할 필요를 인정한 것이다.

61. 어느 국가의 다국적기업 집단의 일 구성원은 다른 국가의 동일한

다국적기업 집단의 구성원들과 광범위한 경제적 관계를 가질 수 있다. 그러한 관계는 당사자 각각의 조세책임(tax liability)에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 조세당국은 그러한 관계를 평가하고 그 관할영역에 속한 다국적기업 집단 구성원의 조세책임을 결정함에 있어 그 관할영역 밖으로부터의 정보를 필요로 할 수 있다. 제공되는 정보는 다국적기업 집단 구성원의 정확한 조세 책임을 결정하는데 있어 그러한 제시된 경제 관계의 평가와 관련 있는 정보로 국한되어야 한다. 다국적기업들은 그러한 정보의 제공에 협조하여야 한다.

62. 이전가격(transfer pricing)은 기업시민과 조세에 있어 또 다른 중요한 현안이다. 세계무역과 국경을 넘는 직접투자의 급격한 증가(그리고 그러한 무역과 투자에 있어 다국적기업이 수행하는 중요한 역할)는 오늘날 어느 다국적기업 집단 구성원들의 조세책임을 결정하는데 있어 이전가격이 중요한 요소가 되고 있음을 의미한다. 이전가격이 독립 당사자간 (정상가격) 기준(이나 원칙)을 존중한 것인지의 여부를 결정하는 것은 다국적기업과 조세당국 모두에게 종종 어려운 일이다.

63. OECD 재무위원회(Committee on Fiscal Affairs)는, 이전가격이 독립 당사자간 (정상가격) 원칙을 반영하도록 보장하는 권고의 입안 작업을 진행 중에 있다. 동 위원회의 작업 결과 “제휴 기업들간의 이전가격 결정에 대한 OECD 이사회 권고”(Recommendation of the OECD Council on the Determination of Transfer Pricing between Associated Enterprises)의 대상이었던 “다국적기업과 조세당국에 대한 OECD 이전가격 가이드라인”(OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations: 이하 ‘OECD 이전가격 가이드라인’)이 1995년 공표된 바 있다. 여기서 다국적기업 집단의 구성원들은 통상 제휴기업(associated enterprise)의 定義에 해당된다.

64. OECD 이전가격 가이드라인은 연합기업들의 이전가격을 평가함에 있어 독립당사자간 (정상가격) 원칙의 적용에 초점을 맞추고 있다. 이전가격 가이드라인은 이전가격사건들에 대해 상호 만족할만한 해결방안을 제시하며, 이로써 조세당국들 간에 또한 조세당국과 다국적기업 간의 분쟁을 최소화하고, 많은 비용이 드는 소송을 방지하여 줌으로써 (OECD 회원국 및 비회원국) 조세당국과 다국적기업들을 지원함을 목적으로 한다. 다국적기업들은 자신의 이전가격이 독립당사자간 (정상가격) 원칙을 반영할 수 있도록 개정 및 보완된 OECD 이전가격 가이드라인상의 지침을 따를 것이 권장된다.

OECD 다국적기업 가이드라인의 이행절차에 관한 주석
(Commentary on the Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multilateral Enterprises)

1. 이사회 결정(Council Decision)은, 가이드라인 본문에 포함된 권고의 이행을 촉진하기 위한 수탁국들의 약속을 나타낸다.
2. 이사회 결정은 국내연락사무소(National Contact Points: NCPs)와 관련하여 가이드라인에 대한 주요 수탁국의 책임을 규정하고 있는데 이를 요약하면 다음과 같다.
 - (동 결정에 첨부된 절차지침에 대해 적절한 책임을 갖게 될) 국내 연락사무소를 설치할 것과 가이드라인과 관련된 시설의 이용가능성을 이해당사자에게 알려줄 것.
 - 필요한 경우 다른 국가의 국내연락사무소와 상호 협력할 것.
 - 국내연락사무소는 매년 회의를 열어, 국제투자다국적기업위원회(CIME)에 보고할 것.
3. 이사회 결정은 국제투자 및 다국적기업위원회(CIME)의 가이드라인에 대한 책임도 확립하는데 여기에는 다음이 포함된다.
 - 가이드라인과 관련된 문제에 대한 의견 교환을 준비할 것.
 - 필요한 경우 유권해석(clarification)을 표명할 것.
 - 국내연락사무소의 활동에 관한 의견 교환을 가질 것.
 - 가이드라인에 대해 OECD 이사회에 보고할 것.
4. 국제투자다국적기업위원회(CIME)는 가이드라인의 기능수행을 감독할 책임을 가진 OECD의 한 기관이다. 이러한 책임은 가이드라인에 대

해 적용될 뿐만 아니라 (내국민대우문서 및 국제투자유인과 저해요인, 상충 요건에 관한 문서 등과 같은) 선언의 제반 요소들에 대해서도 적용된다. 동 선언에서 국제투자다국적기업위원회(CIME)는 각 요소가 존중되고, 양해되며 또한 그것들 모두가 상호 조화를 이루며 보충적으로 운용되도록 보장하기 위해 노력한다.

5. 본 가이드라인의 OECD 비회원국들에 대한 관련이 증대되고 있는 점을 반영하여, 동 결정은 가이드라인이 규율하는 문제에 대하여 비수락국들과의 협의에 관해 규정한다. 본 규정은 국제투자다국적기업위원회(CIME)에게 가이드라인상의 쟁점에 관심이 있는 국가그룹들과의 정기적 회의를 주선하거나 필요한 경우 개별 국가들과의 접촉을 주선하는 것을 허용한다. 이러한 회의 및 접촉에서는 가이드라인의 전반적인 기능수행에 있어 경험과 구체적인 쟁점들을 다룰 수 있다. 국제투자다국적기업위원회(CIME)와 국내연락사무소(NCP)의 비수락국과의 상호 교류에 관한 추가적인 안내가 동 결정에 첨부된 절차지침(Procedural Guidance)에 규정되어 있다.

I. 국내연락사무소에 대한 절차지침(Procedural Guidance for NCPs)

6. 국내연락사무소(National Contact Points: NCPs)는 가이드라인의 紹介(profile)와 효과를 제고시킴에 있어 중요한 역할을 한다. 일상 행동에 있어 가이드라인을 준수할 책임이 있는 주체는 (다국적)기업들이지만 정부는 이행절차의 효용성을 개선하는데 기여할 수 있다. 이러한 목적을 위하여 정부들은 연례회의 및 국제투자다국적기업위원회(CIME)의 감독 등을 통하여 국내연락사무소의 행동 및 활동에 관해 보다 나은 안내를 제공할 것에 합의하였다.

7. 동 결정의 절차지침의 기능 중 다수는 새로운 것이 아니나 [예컨대 1984년 검토보고(C/MIN(84)5(Final))와 같이] 수년에 걸쳐 개발된 경

험 및 권고를 반영한 것이다. 그러한 기능들을 명시함으로써 가이드라인 이행 메카니즘의 예상되는 기능수행이 보다 투명하게 된다. 모든 기능은 현재 국내연락사무소에 관한 절차지침의 4개 부분 즉, 제도적 조치, 정보 및 홍보, 구체적 경우에 있어 이행 그리고 보고 등에 요약되어 있다.

8. 이들 4개 부분은, “기능적 동등”(functional equivalence) 개념을 홍보하기 위한 핵심 기준(core criteria)과 함께 국내연락사무소의 기본 목적을 규정한 서문 다음에 규정되어 있다. 정부들은 각자의 국내연락사무소를 조직하는 방식에 있어 융통성을 부여받은 관계로 국내연락사무소는 가시적이고, 접근이 용이하며, 투명하고 책임있는 방식으로 (in a visible, accessible, transparent, and accountable manner) 활동해야 한다. 이러한 (핵심) 기준은, 국내연락사무소가 활동을 수행함에 있어 이들을 지도하고 국제투자다국적기업위원회(CIME)가 국내연락사무소의 행동을 논의함에 있어 이를 지원하기 위한 것이다.

국내연락사무소의 활동에 있어 기능적 동등을 위한 핵심 기준

가시성(Visibility). (이사회) 결정에 합치하여, 수락국 정부들은 국내연락사무소를 지명하고, 업계, 근로자단체 및 비정부간기구(NGOs)를 포함한 다른 이해당사자들에게 가이드라인의 이행에 있어 국내연락사무소와 연관된 시설의 이용가능성에 대해 알려주기로 합의한다. 정부들은 자신들의 연락사무소에 관한 정보를 공표하고, 문서에 대한 세미나 및 회의의 주최를 포함하여 가이드라인을 홍보함에 있어 능동적인 역할을 수행할 것이 기대된다. 이러한 사업들은 업계, 노동계, NGOs 및 다른 이해당사자들과 협력하여 마련될 수 있으나 매년 이들 모든 그룹과 반드시 협력해야만 하는 것은 아니다.

접근용이성(Accessibility). 국내연락사무소에 대한 용이한 접근은 이의 효과적인 기능수행에 있어 중요하다. 여기에는 업계, 노동계, NGOs 및 다른 일반인들에 의한 접근의 촉진이 포함된다. 전자통신(electronic communications) 역시 이 점에서 도움이 될 수 있다. 국내연락사무소는 정보에 대한 모든 합법적 요구에 응하여야 하며, 효과적이고도 適期에 관련 당사자들이 제기한 구체적인 현안들을 다룰 것을 약속한다.

투명성(Transparency). 투명성은 국내연락사무소의 책임성(accountability)에 대한 그 기여라는 점과 일반 대중의 신뢰를 얻는데 있어 중요한 기준이 된다. 따라서 국내연락사무소 활동의 대부분은 투명하여야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 국내연락사무소가 구체적인 경우에 가이드라인을 이행함에 있어 그 “주선”(good offices)을 제공하는 경우 절차의 기밀을 확립하기 위해 적절한 조치를 취하는 것은 가이드라인의 효용성에 기여하게 될 것이다. (따라서) 기밀의 유지가 가이드라인의 효용적인 이행에 가장 좋은 방법이 아닌 경우 그 결과를 공개하여야 할 것이다.

책임성(Accountability). 가이드라인의 소개를 증진함에 있어 보다 적극적인 역할 --- 그리고 (다국적)기업들과 이들이 활동하고 있는 사회간의 어려운 현안 관리를 지원할 이들의 잠재적 능력 --- 역시 일반 대중으로 하여금 국내연락사무소의 활동에 관심을 갖게 할 것이다. 국내적으로 의회의 역할이 있다. 국내연락사무소의 연례 보고 및 연례 회의는 자신들의 경험을 공유하고, 이에 대한 “모범 관행”(best practices)을 형성할 기회를 제공하게 될 것이다. 국제 투자다국적기업위원회(CIME) 역시 경험을 교환하고, 국내연락사무소 활동의 효용성을 평가하게 될 경우 의견교환을 하게 된다.

제도적 조치(Institutional Arrangements)

9. 국내연락사무소의 조직은 가이드라인이 다루는 광범위한 이슈들을 다룰 효과적인 기초를 제공할 수 있는 것이어야 한다. (가령 한 부처 출신 대표, 기관간 그룹(an interagency group) 또는 비정부간기구 출신 대표 등을 포함한 것과 같이) 여러 가지 유형의 조직이 가능하다. 고위 공무원이 국내연락사무소의 책임자가 되는 것은 도움이 될 수 있다. 국내연락사무소는 그 조직을 어떻게 구성하든지 간에 업계, 노동조합 및 그밖의 이해당사자 대표들과의 관계를 발전시키고, 유지할 것이 기대된다.

정보 및 홍보(Information and Promotion)

10. 정보 및 홍보에 관한 국내연락사무소의 기능은 기본적으로 가이드라인의 소개를 강화하는데 매우 중요하다. 이러한 기능은 국내연락사무소의 “예방적”(pro-active) 책임을 강조하는데 기여한다.

11. 국내연락사무소는 자국어뿐만 아니라 포함하여 적절한 수단을 통해 본 가이드라인을 잘 알리고 쉽게 이용할 수 있도록 할 것이 요구된다. 온라인 정보는, 이러한 정보전달 수단에서의 보편적 접근이 보장될 수 없다는 것이 지적되고 있기는 하지만, 정보전달을 위한 비용효과적 수단이 될 수 있다. 영어 및 불어판은 OECD로부터 입수할 수 있고, OECD 가이드라인 웹사이트와의 연결이 권장된다. 적절한 경우 국내연락사무소는 장래의 외국인투자자 및 해외투자자들에게도 가이드라인에 대한 정보를 제공하여야 할 것이다. 별도의 규정에서는 국내연락사무소가 가이드라인에 대한 인식을 제고하기 위한 자신들의 노력에 있어 적절한 경우 업계, 피고용인단체, 다른 비정부간기구 및 이해관계를 가진 일반 대중을 포함한 광범위하고 다양한 단체 및 개인들과 협력하도록 규정한다.

12. 국내연락사무소에 대해 기대되는 또 다른 기본적 활동은 합법적 질의에 대해 응답하는 것이다. 이 점에서 세 집단이 주목을 받는데 (i) (동 결정의 규정을 반영한) 그밖의 국내연락사무소, (ii) 업계, 피고용인 단체, 그밖의 비정부간 기구 및 일반 대중 그리고 (iii) 비수락국 정부들이 그들이다.

구체적 경우에 있어서의 이행(Implementation in Specific Instances)

13. 구체적인 경우에 있어서의 가이드라인의 이행과 관련하여 현안이 발생할 경우 국내연락사무소가 그러한 현안을 해결할 것이 기대된다. 일반적으로 현안들은 당해 현안이 발생한 국가의 국내연락사무소에 의해 다루어지게 된다. 수락국들간에는 그러한 현안들을 먼저 국내적 차원에서 제기하고 논의하며 적절한 경우 양자간 차원에서 그 해결을 추구하게 된다. 절차지침의 본 조에서는 국내연락사무소에게 그러한 상황을 다루는 방법에 관한 지침을 제공한다. 국내연락사무소는 가이드라인의 효과적인 이행을 촉진하기 위한 다른 조치를 취할 수도 있다.

14. 제기된 현안이 심도있는 심사를 받을 가치가 있는 것인지의 여부에 대한 1차 평가를 함에 있어서 국내연락사무소는 당해 현안이 진정한(bona fide) 것이며, 가이드라인의 이행과 관련이 있는 것인지의 여부를 결정할 필요가 있게 된다. 이러한 맥락에서 국내연락사무소는 다음 사항을 고려한다.

- 관련 당사자의 신원 및 당해 현안에 대한 이해관계
- 당해 현안이 실질적이고 입증된 것인지 여부
- 적용가능한 법령 및 절차의 관련성
- 유사한 쟁점이 다른 국내 또는 국제절차에서 어떻게 취급되었고 또는 취급되고 있는지

- 구체적인 쟁점의 검토가 가이드라인의 목적 및 효용성에 기여하게 될 것인지 여부.

15. 국내연락사무소는 1차 평가를 내린 후 당해 쟁점을 제기한 당사자(들)에게 결과를 고지할 것이 기대된다. 당해 쟁점이 심도 있는 심사를 받을 가치가 없는 것으로 국내연락사무소가 결정내릴 경우 그러한 결정의 이유를 제시하여야 할 것이다.

16. 제기된 쟁점이 심도 있는 심사를 받을 가치가 있는 경우 국내연락사무소는 관련 당사자들과 당해 쟁점을 구체적으로 논의하여야 하고, 당해 쟁점의 해결에 비공식적으로 기여하기 위한 노력의 일환으로서 "주선"을 제공하여야 한다. 관련이 있는 경우 국내연락사무소는 2항 a)호 내지 2항 d)호에 규정된 절차를 따르게 된다. 여기에는 관련 당국은 물론 업계, 근로자단체, 그 밖의 비정부간기구 및 전문가들의 자문을 구하는 것도 포함된다. 다른 국가의 국내연락사무소들과의 협의와 가이드라인의 해석과 관련된 쟁점들에 대한 지침의 모색 역시 당해 쟁점을 해결하는데 도움이 될 수 있다.

17. 이용가능한 주선 제공의 일환으로서 또한 당해 쟁점과 관련이 있는 경우 국내연락사무소는, 당해 쟁점의 처리를 지원하기 위하여 조정(conciliation) 또는 중개(mediation)와 같은 합의에 기초한 비당사자주의적인 절차(consensual and non-adversarial procedures)의 이용을 제의하거나 촉진할 수 있다. 조정 및 중개 절차에 대한 수락된 관행과 마찬가지로 이러한 절차는 관련 당사자들의 합의(agreement)가 있어야만 이용될 수 있다.

18. 관련 당사자들이 제기된 쟁점에 대해 합의에 도달하지 못한 경우 국내연락사무소는 가이드라인의 이행에 대한 선언이나 적절한 권고를 행하게 된다. 이러한 절차는 국내연락사무소가 구체적인 권고가 불필

요하다고 판단한 경우조차도 선언을 공표할 것임을 분명히 하고 있다.

19. 투명성은 국내연락사무소가 일반 대중과의 관계에서 행동하는데 일반원칙으로 인정된다(상기 8항의 “핵심 기준” 항목을 참조). 그러나 C-4항은, 기밀유지가 중요한 특별한 상황이 존재함을 인정한다. 국내연락사무소는 민감한 기업 정보를 보호하기 위한 적절한 조치를 강구해야 할 것이다. 마찬가지로 동 절차에 관련된 개인의 신원과 같은 그 밖의 정보 역시 가이드라인의 효과적인 이행을 위하여 그 비밀이 유지되어야 한다. 절차에는 당사자들이 제기한 사실과 주장이 포함되는 것으로 이해된다. 그럼에도 불구하고 가이드라인 절차에 있어 신뢰를 구축하고 이의 효과적인 이행을 촉진하기 위하여 투명성과 기밀유지간에 균형을 모색하는 것도 중요하다. C-4에서는 이행과 관련된 절차는 통상 비밀로 하여야 하고, 통상 그 결과를 공개하도록 개설하고 있다.

20. “개념 및 원칙”에 관한 장(제1장) 2항에서 지적한 바와 같이 (다국적)기업들은 각 진출국의 특별한 상황을 고려하면서 자신들이 어디에서 활동하든지간에 가이드라인을 준수할 것이 촉구된다.

- 가이드라인과 관련된 쟁점이 비수락국에서 제기될 경우 국내연락사무소는 관련 쟁점에 대한 이해를 증진시키기 위한 조치를 취하여야 할 것이다. 모든 관련 정보에 접근하거나 관련 당사자 모두를 소집하는 것이 항상 가능한 것은 아니지만, 국내연락사무소는 계속 조사하고, 다른 사실인정 활동을 수행할 수 있다. 그러한 조치의 예로는 본국의 회사 경영진과의 접촉 그리고 적절한 경우 비수락국 공무원과의 접촉이 포함될 수 있다.
- 진출국의 법령, 규칙 및 정책과의 충돌은 구체적인 경우에 있어 수락국에서보다 (비수락국에서) 가이드라인의 효과적인 이행을 보다 어렵게 만들 수 있다. 일반정책에 관한 장(제2장)에 대한 주석에서 지적한 바와 같이 가이드라인은 많은 경우에 있어 법령

에 규정되어 있지 않은 사항에 대해서까지 규정하고 있지만 (그렇다고 하여) 가이드라인이 기업으로 하여금 상충되는 요건에 직면하는 상황에 처하도록 의도된 것은 아니다.

- 관련 당사자들은 비수락국에서 가이드라인을 이행함에 있어 내재적 한계가 있음을 알아야 한다.
- 비수락국에서의 가이드라인과 관련된 쟁점들은 국내연락사무소의 연례회의에서 토의될 수 있는데 이는 이들 쟁점들을 다루는 전문 지식을 축적하기 위한 것이다.

보고(Reporting)

21. 보고는, 가이드라인의 효용성을 제고시킴에 있어 지식기반과 핵심능력을 배양하는데에도 기여해야 할 국내연락사무소의 중요한 책임이다. 구체적인 경우에 이행활동에 대한 보고를 함에 있어 국내연락사무소는 C-4항에 규정된 투명성 및 기밀유지에 대한 고려를 준수하여야 할 것이다.

II. 국제투자다국적기업위원회(CIME)에 대한 절차지침(Procedural Guidance for the CIME)

22. 이사회 결정에 대한 절차지침은 위원회에 대해 그 책임을 수행함에 있어 추가적인 지침을 제공하는데 여기에는 다음이 포함된다.

- 효과적이고 시의적절한 방법으로 자신의 책임을 수행할 것.
- 국내연락사무소로부터의 지원 요청을 검토할 것.
- 국내연락사무소의 활동에 대한 의견교환을 가질 것.
- 전문가들로부터의 자문을 구할 가능성을 제공할 것.

23. 가이드라인의 비구속적 성격은, 위원회가 사법적 또는 준사법적

기관으로서 활동하는 것을 배제한다. 국제투자·다국적기업위원회(CIME)에 회부되었다는 사실이 (가이드라인에 대한 해석 이외에) 국내연락사무소가 내린 사실인정 및 선언(findings and statements)에 의문을 제기하는 것은 아니다. 국제투자·다국적기업위원회(CIME)가 개별 기업의 행동에 대해 결론을 내려서는 아니된다는 규정은 (이사회) 결정에서 그대로 유지되고 있다.

24. 국제투자·다국적기업위원회(CIME)는, 특별한 상황에 있어 가이드라인 해석에 대하여 의문이 있는 경우를 포함하여 국내연락사무소로부터의 지원 요청을 고려해야 한다. 본 항은, 국내연락사무소가 이러한 상황에 있어 가이드라인 해석에 대해 의문이 있는 경우 국제투자·다국적기업위원회(CIME)의 지침을 따르기 위해 국내연락사무소가 초청되는 경우에, 국내연락사무소에 관한 이사회 결정에 대한 절차지침 C-2c)항을 반영한 것이다.

25. 국내연락사무소의 활동을 논의함에 있어 국제투자·다국적기업위원회(CIME)는 가이드라인의 효과적인 이행을 포함한 자신들의 기능을 향상시키는데 필요한 경우 권고를 할 수 있지만, 국제투자·다국적기업위원회(CIME)가 각각의 개별 국내연락사무소에 대한 연례심사(annual review)를 수행하도록 의도된 것은 아니다.

26. 국내연락사무소가 동 결정에 입각하여 가이드라인을 이행함에 있어 자신의 절차상 책임을 다하고 있지 않다거나 구체적 사건을 처리함에 있어 적용한 절차와 관련하여 일관되게 행동하지 않았다고 하는 수탁국 또는 자문기관의 증거가 첨부된 부탁신청(a substantiated submission)은 국제투자·다국적기업위원회(CIME)가 이를 검토하게 된다. 이는 국내연락사무소의 활동에 대한 자신들의 보고와 관련된 부속서 항목의 규정을 보충하여 준다.

27. 다자간 차원에서 가이드라인 의미에 대한 유권해석(clarification)은, 가이드라인의 의미가 국가에 따라 다르게 되지 않도록 보장해야 할 국제투자·다국적기업위원회(CIME)의 중요한 책임이다. 가이드라인에 대한 국내연락사무소의 해석이 국제투자·다국적기업위원회(CIME)의 해석과 합치하는지 여부에 관한 수탁국 또는 자문기관의 증거가 첨부된 부탁신청 역시 검토될 것이다. 이것은 빈번히 필요하지 않을 수 있으나 가이드라인에 대한 일관된 해석을 보장하기 위한 수단이 된다.

28. 끝으로 위원회는, 보다 넓은 쟁점(가령 아동노동, 인권 등) 또는 개별적 쟁점을 다루며 이에 관한 보고를 하기 위하여 혹은 절차의 효율성을 개선하기 위하여 전문가들을 초빙할 수 있다. 이를 위하여 국제투자·다국적기업위원회(CIME)는 OECD의 기구내 전문가의 의견을 구하고, 국제기구, 자문기관, NGOs, 학계 및 그밖의 자들을 초빙할 수 있다. 이것이 개별적 쟁점을 해결하기 위한 패널이 되는 것은 아니다.

출처:

http://www.mocie.go.kr/policy/policy/policy_view.asp?num=848



국제엠네스티 :

기업의 사회적 책임과 인권원칙

세계 경제가 점차 지구화되어 가고, 전 세계적으로 다국적 기업의 결정과 행동이 직접적으로 정부 정책과 인권에 영향을 미치고 있다. 그 영향력은 일국적 차원의 규범과 정책을 초월하고 있고 따라서 기업은 사회적 책임을 강화하기 위해 고용인의 인권증진과 보호에 기여할 책임이 있다. 유엔 인권헌장에서는 기업주와 사회적 기관들이 인권보장을 위한 역할을 적극적으로 수행해야 한다고 요구하고 있다. 대기업과 금융기관들의 활동은 사회적 기구로서의 활동이고 세계 자본시장에 대한 치밀한 조사를 통해 이루어지고 있다. 따라서 그들과 관련을 맺고 있는 소비자나 주주, 지역단체들에 의해 인권 보존의 활동이 요구되고 있다.

모든 기업은 생산에 종사하는 사람들의 인권을 존중할 직접적인 책임을 갖고 있다. 고용인과 생산에 관련을 맺고 있는 다양한 사람들은 그들의 삶과 인간안보를 위해 차별 받지 않을 권리, 강제노역을 받지 않을 금지, 노조를 포함하는 결사자유의 권리, 공정한 노동환경에 대한 권리를 가지고 있고 기업은 이를 준수해야 할 의무가 있다. 또한 무기제조 기업이나 군수산업, 보안 관련 산업체들은 그들의 생산물이 인권의 남용에 쓰이지 않도록 확실히 해야 한다.

엠네스티는 또한 기업사회가 사회적 책임이 있다고 믿는다. 그들의 영향력은 인권 신장을 도모하는데 궁극적으로 사용되어야 한다. 다국적 기업의 명성은 인권 침해와 방지를 위해 그들이 선언하는 말과 행동으로 응답

해야 한다. 인권 침해는 투자 환경을 불확실하게 하고 시민 사회를 불안하게 할 수 있다. 비록 그렇지 않더라도 다국적 기업은 인권침해에 대해 무언의 침묵자가 되어서는 안 된다. 다국적 기업은 그들의 영향력이 발휘되는 지역의 인권침해-정부에 의해 이루어지거나 무장한 정치단체에 의해서 행해지는-를 중지하는데 노력할 책임이 있다. 거대 기업은 점차 각국 정부의 관세나 무역정책, 노동관계법, 환경정책 등에 영향을 미치고 있다. 따라서 다수의 이익에 반하는 행동은 용인될 수 없으며, 부도덕하고 정의롭지 못한 상황을 통해서 얻게 되는 기업의 이익은 정당하지 못하다.

기업에서는 인권에 대한 활동이 내정간섭과 그 나라 문화에 대한 침범이 될 수도 있기 때문에 조치를 취하지 않는다고 주장할 수 있다. 그러나 국제 사회에서 보편적 인권은 국가적, 또는 문화적 경계를 넘어서 보호되고 존중되어야 한다는 전제 속에 발전되어 왔다. 그래서 국제사면위원회는 인권침해(잠재적인 침해 가능성도 포함)의 상황에서, 국제적인 인권기준에 기초하여 인권의 원칙에 대한 안내지침을 발전시켜 왔다.

기업의 사회적 책임을 위한 인권원칙

1. 인권에 대한 기업 정책: 모든 기업들은 유엔인권헌장에 의거하여 인권 보장정책들을 공식적이고 공개적으로 채택해야 한다. 기업들은 노동자의 인권과 생명에 나쁜 영향을 미칠 모든 생산 과정이 사전에 검사될 수 있도록 보장절차를 수립해야 한다. 그리고 기업 직원들이 고용한 노동자들의 인권을 남용하지 않도록 규제를 위한 기본원칙을 세워야 한다. 기업정책은 지역, 지방, 국가적 단위에서 발생하는 인권 침해를 방지하고 인권보호를 위한 원칙수립과 필요성을 위해 사회각계 각층의 인권관련자들과 토론해야 한다. 또한 기업 내에서 효과적인 인권 교육과 훈련을 실시하고 국제적인 인권 존중 기준을 증진시키기 위한 기업적 연합에서의 집단적 행동을 고취시킬 수 있는 프로그램들을 설립할 수 있어야 한다.

2. 보안: 모든 기업들은 사업관련 보안 계획이 법적 강제력에 있어 그 기

준이 국제적인 수준에 부합할 수 있도록 확실히 보증해야 한다. 그리고 관리업무와 기업의 보안업무를 위해 특별 고용한 직원도 인권보장 지침을 충분히 훈련 받아야 한다. 기본 교육은 유엔인권헌장이 천명한 인권원칙과 일치해야 한다. 또한 기업 내에서 고용한 노동자들에게 물리적으로 탄압하는 수단과 방법을 방지할 방법들도 포함시켜야 한다. 회사들은 인권침해의 소지가 있는 사적인 보안 요원을 고용하지 못하도록 확실한 규칙을 마련해야만 한다. 보안과정이나 보안요원이 관련된 인권차별행위는 즉각적이고 독립적으로 조사되어야만 한다. 군대나 안보기관, 경찰기구 등에 생산물이나 서비스를 제공하는 기업은 그들의 생산하는 상품이 인권침해에 사용될 수 없도록 엄격하고 가차없는 조치를 취해야만 한다.

3. 지역사회와의 연계: 모든 기업은 그들이 활동하고 있는 지역사회 내에서 그들의 생산 활동이 인권침해행위를 통해 이루어질 경우 책임 있는 조치를 확실히 취해야 한다. 이것은 기업이 지역 내에서의 기업의 역할에 대해 토론할 수 있는 지역 인사나 자원활동조직(기업 감시단체)을 만날 의지가 있음을 천명하는 것을 포함한다. 기업들은 또한 인권 신장을 위한 활동들이나 관련단체에 대한 지지를 추구해야 한다. 예를 들어, 기업 내에서의 인권남용 방지와 인권 향상을 위해 시민사회단체들의 교육이나 훈련 또는 시민 교육 프로그램을 지원할 수 있어야 한다.

4. 차별 금지: 모든 기업은 그들의 정책과 생산 활동이 모든 차별행위를 금지하고 있다는 것을 보증해야 한다. 즉 인종, 성별, 피부색, 언어, 국가적 혹은 사회적 출신, 경제적 지위, 종교, 정치적 또는 의식적 신념, 출생 신분적 지위에 의한 차별은 금지되어야 한다. 이러한 금지는 신입사원 모집, 급여, 노동 조건, 주거대 회사와의 관계, 계약자, 공급자선정(하청업체) 까지도 포함한다. 이것은 또한 성적·인종차별을 하는 행위와 국가적, 인종적, 종교적 차별금지를 위한 방법을 포함한다.

5. 강제노동금지: 모든 기업은 그들의 정책이나 생산 활동이 강제 노역,

금지된 아동 노동, 감옥에서의 강제 노동 등을 금지할 것을 확실히 보장해야만 한다. 이것은 비단 노동뿐만 아니라 공급자와 계약자, 하청업체들도 포함한다.

6. 건강과 안전: 모든 기업은 그들의 정책이나 집행이 고용한 노동자들을 위해 안전하고 쾌적한 노동 조건하에서 생산과정에 참여할 것을 확실히 보장해야만 한다. 기업은 체 사용과 정신적, 물리적 학대, 언어폭력 등을 사용할 수 없다.

7. 단체교섭 권리와 결정의 자유: 기업은 모든 고용인이 단체 교섭은 물론 (여기에는 노조 결성과 파업의 권리도 포함된다) 노동자들이 그들 자신의 권리를 표현하는 수단으로서 의사 표현과 평화로운 결사 조직의 권리가 있음을 확실히 보장해야만 한다. 기업은 고용인들의 이러한 권리를 보장할 책임을 가지고 있다. 비록 그러한 권리들이 특정 국가 내에서는 국내법에 의해 보호되지 못하더라도 국제인권헌장에 비추어 노동자의 자유권을 보장해야 한다. 동시에 그 범위는 원청회사를 비롯하여 하청업체까지 포함되며 모든 관련 사업체에서 노동자들이 차별을 받는 환경을 방지할 수 있도록 조치를 취해야 한다.

8. 공정한 노동 조건: 모든 기업은 쾌적한 노동 조건과 합리적인 직업보장, 공정하고 충분한 급여와 수당 등을 보장해야만 한다. 이것은 고용인과 그들의 가족을 위한 충분하고 평균적인 생활을 제공하는 것까지 포함해야만 한다. 또한 기업은 자신의 사업 상대자(하청업체 포함)가 이러한 권리를 침해하지 못하게 할 조치를 취해야만 한다.

9. 인권에 대한 감시: 모든 기업은 기업 윤리 강령과 국제적인 인권 기준으로 그들의 하청 기업을 효과적으로 감시할 수 있는 구조를 설립해야 한다. 이러한 구조는 공식적인 활동을 통해 신뢰성이 보장되는 구조이어야 한다. 모든 조사보고서들은 회계 및 상품과 서비스에 대한 감사와 같은 방

식으로 정기적이고도 독립적으로 입증 가능해야 한다. 또한 다른 이해 관리자, 즉 관련 지역의 지역 단체 회원들이나 자원활동 조직들도 기업의 투명성과 신용도를 감시하기 위해 기여할 기회를 가져야만 한다.

부록 5.

언론 기사 모음

돈벌이에 한국이 명든다.

해외 현지 한국기업의 노동자들은 지난 5월1일 "서글픈"노동절을 맞아 야 했다. 현지 진출 한국기업의 최저임금 위반, 노조파괴, 여성노동자에 대한 성추행 논란 등이 인도네시아, 온두라스, 멕시코, 베트남 등지에서 잇따랐기 때문이다.

인도네시아의 자카르타 인근 공단지역인 탕그랑의 수십개 한국기업 노동자들은 노동절을 파업 속에서 보냈다. 이들이 이렇게 "분노한 이유"는 한국기업들이 최저임금을 지불하지 않았기 때문이라는 것이 현지 노동단체의 주장이다. 하지만 인도네시아 신문 <피가로>는 현지 한인회가 오히려 "인도네시아 정부가 사태를 해결하기 위해 적극 개입하지 않으면 현지 투자기업들을 철수할 것"이라고 밝혔다고 전했다. 신문은 한인회가 구체적 이전 국가를 거론하지는 않았지만 중국이 가장 유력할 것 같다고 분석했다.

기업철수 내세우며 구사대까지 동원

또 남미 온두라스 수출자유지역에 위치한 한국기업 "기미통상" 노동자들은 노동절에도 회사의 어용노조 결성기도와 힘겨운 싸움을 벌여야 했다. 기미통상의 경우 지난 96년 가을 노동조합을 결성하자 회사는 곧 이에 대한 보복행위로 60명의 노동자를 대량 해고했다. 노동자들은 이런 회사 쪽에 대항해 곧바로 파업에 들어갔다. 이후 노동조합은 노조 합법화를 위해 6개월간의 냉각기간을 갖자는 데 동의했다. 그러나 지난 4월12일로 냉각기간이 끝나자 회사쪽은 "노동조합 활동 인정"이라는 노동자들의 바람을 저버리고 노조와해 차원에서 적극적인 활동가들을 다시 해고하려는 움직임과 함께 어용노조 결성 움직임을 보였다.

또 "구사대" 구실을 하는 노조파괴자를 현장에 투입하는 일까지 서슴지 않았다. 이런 소식은 온두라스 국외로 퍼졌고, 미국 섬유노동조합연맹마저 "한국기업들의 문제는 온두라스지역 내에서 위험 수위에 도달했다"고 우려를 나타냈다. 이들 기업에서 일하는 온두라스 노동자들도 "한국기업에서 일하는 것이 싫다"면서도 "가족을 부양하기 위해서는 어쩔 수 없는 일"이라고 답한다고 미 섬유노련은 전한다.

이 밖에 멕시코 현지의 한국기업 효승에서는 지난 3월 초 발생한 여성 추행 문제로 계속 시끄러운 하루를 보내야 했다. 이와 관련해 미국 샌디에 이고의 한 민간단체는 인터넷에 "현지 대우전자에 생산부품 전량을 납품하는 하청업체인 한국기업 효승에서 멕시코 여성 노동자들이 한국 관리자로부터 성적, 육체적 학대를 당했다"는 자료를 올렸다. "마킬라도라 노동자들을 위한 지지위원회"(SCMW)라는 이 단체는 또 "이들 한국 관리들은 심지어 이를 거부할 경우 일자리를 빼앗겠다고 까지 위협했다"고 주장했다. 이들에 따르면 성희롱 폭행사건은 16건이나 접수됐다. 이에 대해 효승측은 "문화적 차이에서 온 것"이라고 해명했으나, 노동자측은 관리자에 대한 고소 고발 작업에 들어간 것으로 알려졌다.

한국기업의 반노동자적 행태는 사회주의 베트남 노동자들이 총파업을 촉구하게 만들기도 했다. 베트남 총노동조합연합이 호치민시에 위치한 삼양통상의 한국인 관리들과 노동자들 사이의 "갈등"이 해소되지 않으면 노동절을 맞아 총파업을 벌이겠다고 경고한 것이다. 삼양은 지난해에도 노동자 구타문제로 한국인 관리인이 형사재판을 받았던 기업이다. 사회주의하에서 노조가 파업을 조직하는 경우는 매우 드문 일임을 감안할 때, 삼양에서 벌어진 "갈등"을 베트남 노동자들이 어느 정도 심각하게 받아들이는지 쉽게 알 수 있다.

"70년대식 노무관리"로 이윤추구 혈안

이렇게 해외진출 한국기업이 각국 노동자에게 "우울한 노동절"을 "선물"한 배경은 하나같이 똑같다. "70년대 한국식 노무관리"를 해외에서

되풀이하러 한다는 것이 그것이다. 일반적으로 외국기업의 현지화에는 5년의 세월이 필요한 것으로 알려져 있다. 그것도 이 기간 동안 현지 문화, 언어, 생활관습에 적응하려는 노력이 없으면 어렵다는 지적이 높다. 그런데 인권의 무풍지대로 값싼 노동력을 찾아가는 한국기업인들은 현지에서 인권운동이나 시민운동에 참여하는 민간단체들에 의해 1차적인 감시의 대상이 되고 있다. 이런 몇몇 해외진출 기업들의 "70년대식 노무관리"는 한국에 대한 이미지를 "도덕성이 마비된 채 기업 이윤만을 추구하며 뺏어가는 나라"로 굳혀버릴 수 있다는 것이 현지 소식통들의 충고이다.

만국의 노동자가 하나임을 확인하는 노동절에 벌어진 해외 한국기업에 대한 노동자들의 규탄시위는 바로 이들에 대한 "한국 노동자 시민의 강고한 연대"를 요구하는 것인지도 모른다.

< 한겨레21 1997. 05. 22 차미경/ 참여연대 국제인권센터 간사 >

중국진출 한국기업들, 중국노동자에 차별 등 인권유린

중국에 진출한 한국기업들은 현지 종업원들에게 차별을 가하는 등 인권을 유린하고 중국노동법에 규정된 근로조건을 제대로 지키지 않아 노사분규를 일으키는 대표적인 외국 합작업체로 낙인찍힌 것으로 나타났다. 중국에 진출한 한국기업들은 현지 종업원들에게 차별을 가하는 등 인권을 유린하고 중국노동법에 규정된 근로조건을 제대로 지키지 않아 노사분규를 일으키는 대표적인 외국 합작업체로 낙인찍힌 것으로 나타났다.

홍콩을 방문중인 중국 노동부의 진람노동쟁의처리처 부처장은 외국 합작기업들의 노사분규가 날로 늘고 있으며 한국기업과 같이 고용주가 근로자에게 차별을 가해인권문제가 노사분규로 확대되는 일도 있다고 지적했다고 홍콩의 명보가 4일 보도했다. 외국 합작기업의 노사분규 원인은 대부분 연장근로, 숙소 조건 등이나 차별과 같은 인권문제도

많지는 않지만 노사 갈등을 촉발하고 있다는 것이다.

중국 노동부 당효첩 정책법규사 부사장(부국장)은 중국에서 발생하는 연간 수십만건의 노사분규 중 20%가 합작기업에서 발생하고 있다면서 이중 연안지방에 진출한 한국과 일본기업의 노사분규가 상당히 많고 홍콩기업은 비교적 적다고 덧붙였다.

그는 앞으로 노사분규를 방지하기 위한 조치의 일환으로 노동법을 위반한 기업에 대해 경고, 벌금, 영업정지, 판매허가 취소 등 제재조치를 취할 방침이라고 밝혔다.

중국은 개혁, 개방 후 시장경제체제를 도입한 이래 종전에 거의 없던 노사분규가 일어나기 시작했으며 특히 지난 95년 노동법 제정 이후 최근 들어서는 발생건수가 수십만건에 이르는 등 급증추세를 보이고 있다는 것이다.

기업형태별로 보면 국유기업이 50%로 가장 많고 외국 합작기업은 20%이나 증가율이 가장 높다.

<한국경제신문 1997. 11. 04 베이징 권영근 특파원>

“근로조건 불이행 대표적 합작사” 낙인

중국에 진출한 한국기업들은 현지 종업원들에게 체벌을 가하는 등 인권을 유린하고 중국노동법에 규정된 근로조건을 제대로 지키지 않아 노사분규를 일으키는 대표적인 외국 합작업체로 낙인찍힌 것으로 나타났다.

홍콩을 방문중인 중국 노동부의 진념 노동쟁의처리처 부처장은 외국 합작기업들의 노사분규가 날로 늘고 있으며 한국기업과 같이 고용주가 근로자에게 체벌을 가해인권문제가 노사분규로 확대되는 일도 있다고 지적했다고 홍콩의 명보가 4일 보도했다. 외국 합작기업의 노사분규 원인은 대부분 연장근로, 숙소 조건 등이나 체벌과 같은 인권문제도 많지는 않지만 노사 갈등을 촉발하고 있다는 것이다.

중국 노동부 당효첩 정책법규사 부사장(부국장)은 중국에서 발생하는

연간 수십만건의 노사분규 중 20%가 합작기업에서 발생하고 있다면서 이중 연안지방에 진출한 한국과 일본기업의 노사분규가 상당히 많고 홍콩기업은 비교적 적다고 덧붙였다.

<한국경제 1997. 11. 05 【베이징=김영근 특파원】>

[해외진출 한국기업] '노동착취 망신'

인도네시아의 자유수출지역인 수라바야에 있는 한 한국기업은 최근 법적으로 한달에 이틀씩 법으로 규정된 생리휴가를 인정하지 않은 채 생리휴가를 요구하는 여성노동자들에게 생리대를 직접 꺼내 보이도록 강요했다. 이에 분개한 여성노동자들은 집단적으로 한국 관리자를 찾아 생리대를 꺼내 보이며 생리휴가를 주장하고 성희롱에 대해 항의했다. 인도네시아내의 또 다른 한국기업의 한국인 반장은 퇴근하려는 여성노동자들에게 출퇴근시간 기록용 카드를 땅바닥에 흩뿌렸다. 이에 여성노동자들이 자신의 카드를 찾으려고 우왕좌왕하자 반장은 『너희들은 모이를 쪼아 먹으려는 닭 같다』고 모욕해 여성노동자들이 크게 항의했다.

전자부품을 생산하는 국내 굴지 그룹의 인도네시아 합작법인인 M사에서는 지난달 노동자들이 17달러인 월급 인상과 기본적인 식대와 교통비를 요구하며 파업에 들어갔다. 그러나 파업 10일 만에 군대와 경찰, 구사대들에 의해 강제 진압됐으며 1,200명이 대량 해고됐다.

최근 「세계화에 반대하는 동남아 여성노동자 캠페인」을 위해 한국을 방문한 아시아여성위원회 소속 동남아시아 노동자와 노동운동가들은 한국기업에 근무하고 있는 노동자들의 인권유린 실상을 눈물로 밝혔다.

이 같은 노동탄압이 이어지자 인도네시아 노동자들 사이에는 『70년대 한국에 진출한 일본기업들이 노동자들을 착취했던 것과 똑같이 이제 한국인들이 인도네시아인들을 착취하고 있다』고 비난하고 있다고 이

들은 전했다.

해외진출 기업의 감시활동을 벌이고 있는 참여연대 국제인권센터 등에 따르면 중남미에서도 비슷한 사례들이 줄을 잇고 있다. 실태조사 결과 니카라과에 진출한 한 의류생산업체는 여성노동자들에게 하루 2차례만 화장실을 가도록 강요하고 일요일도 없이 하루 15시간 근무를 하게 한 뒤 티셔츠 4~5벌 정도의 월급만 주는 노동착취를 하고 있다.

또 멕시코에 진출한 대기업 협력업체 H사는 지난해 조직적으로 노조설립을 방해, 세계 각국의 인권단체와 노동단체들이 반발하면서 모기업 자동차의 불매운동을 결의하는 사태까지 빚어지기도 했다.

한국여성노동자협의회 대표 이철순(李喆順·46)씨는 「해외진출 한국기업의 문제를 보면서 세계화의 허구를 느낀다」면서 「이젠 정부가 문제의 해외진출기업에 대한 국내소환 등 제도적 장치 마련이 필요하다」고 지적했다.

<한국일보 1999. 03. 17 황양준기자>

베트남진출 한국 기업들 현지인과 마찰

현대미포조선 등 베트남에 진출한 한국기업들이 현지 주민, 근로자들과의 마찰로 어려움을 겪고 있다. 현지 기업과 합작으로 세워진 베트남 최초의 중화학업체 현대비나신 조선소를 운영하고 있는 현대미포조선은 지난해부터 계속된 주민들과의 마찰로 최근 현지 신문에 자주 기사가 오르내리고 있다.

또 호치민에 있는 리영이라는 한국기업은 종업원들의 사회보장금과 의료보험금을 내지 않았다는 이유로 400여 근로자들이 단체파업을 하는 등 문제를 일으켜 역시 현지신문의 비난을 받았다.

베트남의 동남부도시 나창으로부터 북쪽으로 1시간여 거리의 바닷가에 조성된 현대비나신은 선박세척제처리문제로 주민과 마찰을 빚고 있다. 라오동신문은 지난해 현대비나신이 사용하는 세척제 닉스가 동을 제련

하는 과정에서 나온 부산물로 인체에 해를 끼쳐 주민들이 피해를 보고 있다고 주장했다. 그러나 라오동은 최근호에서 닉스는 베트남 정부가 인정한 배 세척제로 다른 나라들에도 사용되고 있지만 현대비나신이 이 세척제의 보관을 제대로 못해 인근 주민들에게 피해를 주고 있다고 다른 주장을 펼쳤다.

라오동은 특히 현대측이 이 세척제를 마을 인근에 그대로 쌓아놓아 주위 마을을 오염시키고 있다며 이는 과학기술환경부의 환경기준을 분명히 위반한 행위라고 보도했다.

이에 대해 현대비나신측은 닉스는 전 세계적으로 배를 세척하는데 사용하는 물질이고 닉스가 종전에 사용하던 모래보다 오염이 덜하다고 밝히고 있으나 야적으로 인한 오염문제에 대해서는 어느 정도의 가능성은 인정했다.

한편 호치민의 리영기업은 관계자들이 근로자들과의 협상을 기피하고 현지 정부가 제시한 중재요청을 받아들이지 않아 앞으로 더 큰 노사분규를 빚을 가능성이 커지고 있다.

<인터넷 한겨레 2000.6.16일자>

중진출 한국기업 여자근로자 몸수색 파문

중국 남부 선전(深錫)의 한국 투자기업에서 발생한 여성 노동자 수색 파문이 커지고 있다.

사건은 지난달 30일 선전시 룡강(龍岡)구 소재 한국 투자기업인 보양산업 가발공장(종업원 3000명)에서 퇴근하는 여성 노동자들의 소지품을 관리직원들이 검사하면서 일어났다. 현지 신문인 남방도시보는 3일 여성 노동자 56명이 성적 수치심을 불러일으킬 정도의 과잉조사를 받았다고 회사관계자들을 인권침해혐의로 법원에 고발했다고 전했다. 한 여성은 “여성 관리직원들이 팬티 속까지 들여다보며 훑친 물건이 없는지 확인했다”면서 “조사 순서를 기다리다 누군가 지쳐 쓰러지자 ‘피병

을 부린다'며 욕까지 했다"고 말했다. 다른 여성은 "한국인 관리직원이 지시를 하면 중국 직원들이 사냥개처럼 달려들어 두 손을 머리 위로 올리게 하고 조사를 했다"고 말했다.

중국 여성 노동자들은 정신적 피해보상금 3만 위안(약 480만원)과 약값 등으로 1인당 3만2000위안의 보상을 요구하고 있다.

남방도시보의 보도에 이어 4일과 5일 베이징(北京)신보 베이징청년보, 쓰촨(四川)성의 천부조보 등이 뒤를 이었으며 6일에는 관영 신화통신이 자초지종을 상세하게 보도했다. 공장 측은 과잉조사에 대해서는 공식 사죄하면서도 피해보상금으로 1인당 3만2000위안이나 요구하는 것은 지나치다고 주장했다고 중국 언론은 전했다. 베이징 주재 한국기업인들은 "중국 언론이 다투어 이 사건을 보도하면서 중국에 진출한 한국 기업의 이미지를 훼손시키고 한국인들에 대한 인상이 나빠질 수 있다"며 우려하고 있다.

<동아일보 2001. 08. 06 베이징 이종환특파원>

中여성 근로자 몸수색한 韓기업 피소

중국에 진출한 한 한국 기업이 현지 여성 근로자를 강제로 몸수색한 혐의로 제소됐다고 관영 중국일보(中國日報)가 25일 보도했다.

이 신문은 한국인 사장 이홍광(李洪光)씨가 운영하고 있는 바오양 가발회사의 여성 근로자 56명이 야만적인 몸수색을 당했다며 일인당 3만2천위안(3천855달러)의 피해보상을 회사측에 요구하고 있다고 전했다.

신문은 여성 근로자들의 주장을 인용, 회사측이 지난달 30일 가발재료를 훔쳤다고 남자 관리인들이 지켜보는 가운데 여성 근로자의 속옷을 강제로 벗기는 등 1시간이상 "야만적인" 몸수색을 실시했다고 말했다. 그러나 회사측은 일부 근로자가 가발 재료를 빼돌리고 있다는 제보가 접수됨에 따라 근로자 52명만을 상대로 단지 10-15분 간 몸수색을 실

시했을 뿐이며 이 과정에서 인권유린행위는 없었다고 설명했다.

회사측은 허리에 앞치마를 두르게 한 후 몸수색을 했으며 속옷을 벗으라고 강요한 적도 없었다면서 그러나 분실된 가발재료가 발견되지 않은 점을 감안, 사과의 뜻으로 일인당 최고 4천위안(482달러)을 지불할 생각이라고 말했다.

<연합뉴스 2001. 08. 25 베이징 연합뉴스>

[사설] 어글리 코리아

참으로 한심하고 부끄러운 일이다. 중국에 진출한 한국 기업 및 정부기관 주재원의 일부 가정에서 현지에서 채용한 가정부를 하인처럼 부리며 학대하기를 일삼고 있다는 사실이 KOTRA 상하이(上海)무역관장을 통해 밝혀졌다

인건비가 싼 탓에 가정부를 여러 명 두는 것은 물론 냉장고에 오래 넣어둬 먹기 어려워진 음식을 가정부에게 먹이고, 심지어 일하는 게 마음에 안 든다고 때리기까지 한다는 것이다. 이래 가지고서야 어떤 현지인이 한국인을 제대로 된 사람이라고 생각하겠는가. 해외 주재원 가정에서 집안일을 돕는 현지인들에게 인간 이하의 대접을 하는 것은 비단 중국에서만이 아니다. 필리핀, 태국, 베트남, 인도네시아 등 동남아 국가의 교민 사회에서도 일부 해외 주재원 가정의 이런 일그러진 모습들이 인구에 회자되고 있다.

1990년대 초 소련권 국가들에서도 이런 어글리 코리아인들의 행태가 비난을 받았지만 국내까지 미쳐 알려지지 않은 탓에 전혀 개선되지 않은 채 되풀이되고 있는 것이다. 경제적으로 약간 풍족하다고 해서 거들먹거리고, 나보다 조금 못한 사람을 깔보는 졸부 근성은 고도 경제성장이 우리에게 남겨준 그늘이다.

우리나라로 일감을 찾아 온 외국인 노동자들이 '제발 매리지 마세요'라고 쓴 피켓을 들고 국가인권위원회를 찾을 정도로 우리의 총체적 인권

의식은 바닥을 헤매고 있다. 우리 사회가 잃어버린 약자에 대한 배려와 서로 나누며 살아가는 마음을 가정교육을 통해 되살려 내지 않으면 언젠가 부메랑이 돼 돌아온다는 사실을 알아야 한다. 특히 중국인에 대한 문제는 상하이 무역관장이 지적했듯이 무역마찰 등으로 변질 가능성도 있다.

관계기관은 우리 사회의 전반적인 인식이 개선될 때까지 시한부로 개발도상국의 주재원으로 나가는 이들의 가정에 구체적 사례를 들어 교양교육을 받도록 하거나 이런 내용을 담은 '각국의 생활정보' 책자를 만들어 보급하는 것을 적극 검토하기 바란다.

<중앙일보 2001. 12. 05>

월드컵 이면에 숨어있는 노동 착취

'초국적 기업반대 공동행동'은 '2002 한-일 월드컵대회'가 '지구촌 축제'로 각광받고 있지만 이면에는 후진국 어린이들의 노동 착취가 숨어 있다면서 초국적 기업에 반대하는 캠페인을 벌이고 있다.

AMRC(Asia Monitor Resource Center:홍콩), 가톨릭노동사목전국협의회, 국제연대정책정보센터, 다산인권센터, 새사회연대 등 12개 단체가 주최하고 민주노총과 참여연대가 후원하는 '노동자-아동노동착취 월드컵 후원 초국적 기업반대 공동행동'은 27일 기자회견을 갖고 초국적 기업의 횡포에 대해 상세히 폭로했다.

'초국적 기업반대 공동행동'은 이날 성명을 통해 "전 세계인의 이목을 사로잡을 월드컵대회에 사용될 축구공 및 스포츠용품 가운데 대다수는 인도와 파키스탄 등에서 혹독한 노동환경에서 착취를 당하는 아이들과 성인노동자들에 의해 생산된다"고 밝혔다. "이들이 공 한 개를 만들어 받는 임금은 우리나라 돈으로 100~150원 정도이며 하루 12시간을 일해 받는 임금은 2000원을 넘지 않는다"고 '초국적 기업반대 공동행동'은 공개했다.

또 열악한 작업환경 속에서 아이들은 수도 없이 바늘에 찔려가면서 수년간 축구공을 만들어 이들의 손에는 굳은살이 곳곳에 박혀있다는 것이다.

'초국적 기업반대 공동행동'은 "동남아시아에 진출해 있는 초국적 기업들의 제품을 생산하는 성인노동자들의 노동환경 또한 별반 다르지 않으며 나이키, 아디다스 등 월드컵 공식 후원업체로 선정된 초국적 기업들은 이처럼 노동착취를 통해 생산된 스포츠 용품들을 세계 곳곳에 비싼 가격으로 팔고 있다"고 설명했다.

'초국적 기업반대 공동행동'은 월드컵대회를 맞아 이 같은 실상을 세계에 알리기 위해 세계아동노동반대행진(Global March Against Child Labour) 등 해외단체들과 함께 초국적 기업의 노동착취를 반대하는 캠페인을 벌이고 있다.

'초국적 기업반대 캠페인'은 이달 27일부터 월드컵 개막식이 열리는 31일까지 가질 예정이다. '초국적 기업반대 공동행동'은 27일 서울 종로구 영상미디어센터에서 기자회견을 갖고 FIFA, 스포츠용품 생산기업, 월드컵 후원 초국적 기업, 해외 한국기업을 상대로 성명을 발표했다.

'초국적 기업반대 공동행동'은 이날 기자회견에서 초국적 기업의 횡포 및 신음하는 아동노동자들의 현실을 집중적으로 폭로했다. 기자회견 도중 보여준 영상물 상영에서는 열악한 노동환경 속에서 혹독한 노동에 시달리는 아동노동자들의 실태가 적나라하게 드러났다.

영등포산업선교회 박진석 목사는 이어 성명을 통해 FIFA는 축구용품 생산에 아동노동을 사용하지 말도록 관련기업에 강력히 요구하고 제재할 것과 월드컵 후원 초국적 기업의 노동자 생활임금 보장, 노동자 조직-결사의 자유 인정 등을 촉구했다.

스리랑카의 한국계 기업에서 종사하는 Iman Lahmana 씨는 "한국인 기업주들은 현지 노동자들을 때리고 욕하는 등 예의가 없고 사람을 사람으로 여기지 않는다"고 말했다.

스리랑카인 Perera habarakadage 씨는 "노동조합 설립은 가능하지만

탄압이 심해 제 기능을 못하고, 일주일에 화장실에 갈 수 있는 시간을 정해놓는 등 화장실조차 마음대로 가지 못하게 하고 있다"고 밝혔다. '초국적 기업반대 공동행동'은 기자회견후 종로 YMCA 앞에서 초국적 기업을 반대하는 시가행진을 벌이고 시민들의 서명을 받는 한편 '아동 노동착취반대'라고 새겨진 티셔츠를 시민들에게 1장에 5000원씩 팔면서 초국적 기업에 반대하는 캠페인에 시민들의 동참을 호소했다.

<오마이뉴스 2002. 05. 28 이윤정기자>

중진출업체 잇단 소송 인권유린 시비. 노무관리 미숙이 주원인

지난해 광둥성 선전시에 진출한 한국 중소기업이 중국 근로자 인권을 유린해 시끄러웠다.

중국에서 가발을 생산해 전량 해외로 수출하는 이 업체에서 가발도난 사건이 발생하자 중국 현지 여성 근로자에 대해 강제로 몸수색을 실시한 사건이다.

도난 가발을 찾는다든가 핑계로 56명의 여성 근로자에 대해 한 시간 넘게 몸수색을 하면서 일부 여직원에게는 옷을 벗도록 강요했고 바지 속까지 살폈다고 중국 언론들이 대대적으로 보도했다. 이 사건은 법정 소송으로까지 비화됐으며 중국인의 반한 감정을 부추겼다.

중국 경영학자는 인권 유린 차원의 문제가 아니라 한국 중소기업의 노무관리에 문제가 있는 것이 아니냐고 지적했다. 칭다오에 진출한 한국의 모 중소기업이 올 여름 법정 소송에 휘말린 적이 있다. 현장에서 일하던 중국인 현지 근로자가 부상을 당했기 때문이다.

부상을 당한 근로자는 이 회사에서 정식으로 채용한 직원이 아니었다. 원래 채용했던 근로자가 옷돈을 받고 일자리를 팔아먹었다는 것이다. 회사가 정식으로 채용한 직원이 아니었기 때문에 회사에서는 보상을 해줄 수 없다는 입장이었고 부상당한 근로자는 공장에서 일하다 다쳤으니까 보상을 해줘야 한다고 주장했다.

이와 관련해 중국의 한 경영학자는 "한국기업, 특히 중소기업은 다른

선진국 기업에 비해 노무관리가 철저하지 못한 것 같다. 한국 중소기업이 왜 다른 나라 기업에 비해 도난사고가 잦은지, 또 그로 인해 인권 유린 문제가 불거져 나오는지 스스로 연구해볼 필요가 있다"고 강조했다.

<매일경제 2002. 11. 25 김현민 기자>

해외법인 노사갈등 국제문제로

임금을 떼먹고 야반도주하거나 근로자를 노예처럼 부리는 등 해외에 진출한 일부 한국기업들의 노동착취, 인권탄압이 현지에서 큰 사회문제화하고 있어 대책이 시급한 것으로 지적됐다.

지난 21일 미국령 사모아에서 의류공장을 운영하는 한국인 이모(53)씨는 중국, 베트남계 근로자 200여명을 감금, 폭행한 혐의로 미 호놀룰루 연방법원으로부터 유죄 판결을 받았다. 피해자들의 법정 증언에 따르면 이씨는 근로자들을 바퀴벌레와 쥐로 들끓는 기숙사에서 기거하게 하면서 걸핏하면 임금을 체불했으며 심지어 여직원들의 목욕탕을 엿보는 등 성희롱도 서슴지 않았다. 이처럼 일부 해외진출 한국기업의 노동탄압 문제가 크게 부각되자 대책 마련을 위한 국제 워크숍이 국내에서 처음 열렸다. '국제민주연대'(상임대표 이해동 목사)는 24, 25일 국제 노동 인권단체인 '아시아 정보교류지원센터(DAGA)', 홍콩의 '아시아노동자지원센터(AMRC)' 등 국내외 17개 시민단체와 함께 일부 한국기업들의 노동탄압 문제를 논의하는 워크숍 '해외 한국기업 감시, 어떻게 할 것인가'를 개최한다.

국제민주연대에 따르면 스리랑카의 한 한국 회사는 근로자 한명 이 화장실에 가면 그 사람이 돌아와야 다음 사람이 갈 수 있도록 한 규정으로 악명이 높다.

인도네시아에서는 임금을 떼먹고 야반도주하는 한국인 기업주들이 많아 지난달 현지 노조단체가 일간지 1면에 '한국인들을 출국금지시켜라'

는 기고문을 냈다.

미국 LA에서는 한인 식품업체가 노조결성을 막기 위해 50여명의 히스패닉계 노동자들을 '무기한 휴직'시켜 히스패닉계 주민들이 한국총영사관에 사태해결을 요구하는 시위를 벌이는 등 인종 갈등으로 비화할 조짐까지 보였다.

일부 해외진출 한국기업들의 노동탄압문제는 아시아는 물론, 점차 중남미 등지로 확대되면서 현지 비정부기구(NGO)들의 표적이 돼 외교분쟁 가능성까지 보일 만큼 심각하다. 그럼에도 우리정부 차원의 실태조사나 대응은 거의 이뤄지지 않고 있다.

국제민주연대 최미경 상임활동가는 "일부 한국기업들이 물의를 일으켜 한국기업 전체 이미지가 크게 악화되고 있는 게 현실"이라며 "외국에 진출한 일부 한국기업들의 부당노동 등 실태에 대해 정부가 보다 큰 관심을 가져야 한다"고 밝혔다.

<문화일보 2003. 02. 24 김남석기자>

印尼 한인 업주들 '야반도주' 폐업 속출

인도네시아에 진출한 한국 기업인들이 최근 경영 압박을 견디지 못해 공장을 고스란히 남겨둔 채 한국으로 도주, 현지인 노동자들이 체불 임금 지불을 요구하며 시위를 벌이는 사례가 속출하고 있다.

수도 자카르타 인근 탄중 프리옥에 위치한 한국인 소유의 완구업체 노동자 50여 명은 지난 달 30일 낮 11시 30분 한국 대사관 앞으로 몰려가 체불 임금 지불을 요구 하며 30분 간 시위를 벌였다.

노동자들은 업주 A씨가 직원 200여명의 퇴직금과 월급 등 38억루피아(5억원)를 지불하지 않은 채 지난 3월 일부 고가 기계를 몰래 매각하고 나머지는 그대로 둔 채 한국으로 도주했다고 주장했다.

공단지역 탕그랑 소재 한국 봉제업체 직원 700여명도 업주 B씨가 지난 3월 중순 "한국에 잠시 다녀오겠다"는 말만 남긴 채 귀국, 아직까지

돌아오지 않고 있다며 최근 현지 노동사무소에서 1주일 간 시위를 벌였다.

노동자들은 B씨가 밀린 임금과 퇴직금 30억루피아를 지불하지 않기 위해 공장 시설을 그대로 남겨둔 채 도주한 것이 틀림없다며 정부 당국이 나서서 이 문제를 해결해줄 것을 요구하고 있다.

이 밖에 식기 및 의류 제조업체를 운영해온 한국인 업주 3명이 최근 노동자들이 휴가간 사이에 고가 공장 기계를 서둘러 매각한 뒤 잠적, 직원 수 천명이 노동단체들과 연대해 한국 대사관 앞 시위를 준비하고 있는 것으로 알려졌다.

이들 업체들이 '야반도주' 성격의 폐업을 선택한 것은 작년 9.11 테러사건 이후 수출 주문량 급감과 루피아화 강세, 최저임금 급등 등으로 심각한 경영난에 직면해 거액의 퇴직금과 임금을 지불할 능력을 완전히 상실한데 따른 것이다.

97년 외환위기 이후 루피아화 폭락으로 노임이 상대적으로 급락해 수출상품 생산으로 막대한 규모의 달러화를 벌어들였던 노동집약적 산업이 이제는 애물단지로 변해버린 것이다.

한국인 업체들의 연쇄 도산 사태는 인도네시아 노동집약적 산업의 쇠락 조짐이 지난 2000년부터 나타났으나 이를 재빨리 포착, 대비책을 세우지 못한 것이 주원인이나 한국 대사관에도 일부 책임이 있는 것으로 보인다.

대사관의 한 간부는 작년 한인 기업인 골프대회에 참석해 향후 인도네시아 경제 전망을 묻는 질문에 대해 "모든 것이 잘 될 것이다.

아무런 걱정할 필요가 없다"고 답변, 장밋빛 환상만 제시해 기업인들의 판단을 흐리게 했다는 지적을 받고 있다.

한편 160여개 의류 및 섬유 업체들이 가입한 인도네시아한국봉제협회(회장 문 효건)는 주재국 기업 환경이 당분간 더욱 악화되면서 도산업체가 늘어날 것으로 보고 대응책 마련에 부심하고 있다.

문 회장은 조만간 모든 회원사 대표들을 소집해 노동관련 법률과 환율전망, 해외 수출 시장 변화 등을 설명하고 사업 규모 축소와 같은 중

합적인 대책 수립을 권고할 계획이라고 밝혔다.

그는 또 법률전문가와 대사관의 이희성 경찰 주재관을 초청해 적법한 기업 청산 절차를 거치지 않고 한국으로 도피했을 경우 노동법 위반으로 처벌받는 것은 물론, 한국의 이미지를 먹칠할 수 있다는 점을 설명토록 할 방침이다.

<자카르타 연합뉴스 2002. 05. 01 황대일 특파원>

베트남 진출 국내기업들 연초부터 노사문제 봉착

(하노이=연합뉴스) 권쾌현 특파원= 베트남에 진출한 국내기업들이 연초부터 노사문제에 봉착하는 등 올 한해도 베트남 근로자들과의 노사 문제가 최대 현안이 될 것으로 예상되고 있다.

6일 관련 업계에 따르면 한국기업들이 집중적으로 진출해 있는 호치민과 인근 공단은 연초 두 차례의 노사분규로 현지신문과 외신에 등장, 한국기업의 이미지를 흐리게 하고 있다.

호치민시 텀빙공단에 있는 한국투자기업 한양이에스비나는 지난 2일 근로자 200명이 보너스지급과 제반 규정준수를 요구하며 파업을 했다고 베트남 내 노동총연맹 산하의 노동신문이 보도했다. 또 빙중성공단에 있는 한비엣은 종업원 30여명이 식중독으로 입원했다고 노동신문을 인용해 AFP통신이 보도했다.

노동신문은 지난 97년 설립된 한양이에스비나가 종업원들에게 약속한 보너스를 지급하지 않아 파업이 발생했다고 밝혔다. 노동신문은 그러나 더 중요한 이유는 이 회사가 창립 후 2년이 지난 뒤인 지난해 10월 노동 계약을 체결하는 등 근로자들이 회사를 불신하고 있는데 따른 것이라고 주장했다.

이 회사는 이 같은 문제로 지난해에도 3차례나 파업이 있었다고 이 신문은 덧붙였다.

한편 한비엣은 지난 주말 30여명의 근로자가 회사에서 제공한 돼지고

기와 새우 버섯을 먹고 복통과 설사증세를 보여 인근병원에 입원했다. 식중독사건은 지난해 다른 한국회사에서도 발생해 큰 문제가 되기도 했다.

이처럼 노사문제는 베트남에 진출한 한국기업들의 최대 현안 중 하나로 꼽히고 있으나 홍보 외에는 묘책이 없는 상태다.

지난해 호치민에서 열린 한 세미나에서 호치민총영사관 관계자는 한국기업의 노사계약 체결률이 70%로 다른 나라 기업들의 90%에 비해 월등히 떨어지고 노사분규발생률은 전체 외국기업 노사분규의 22.5%나 돼 심각한 상태라고 밝혔었다.

현지진출기업의 한 관계자는 현재 국내외에서 불고 있는 베트남 바람이 성공적인 열매를 맺기 위해서는 노사문제를 줄여야 할 것이라고 강조했다.

<연합뉴스 2003.1.6>

Nike Shoe Plant in Vietnam Is Called Unsafe for Workers

by Steven Greenhouse
New York Times, November 8, 1997

Undermining Nike's boast that it maintains model working conditions at its factories throughout the world, a prominent accounting firm has found many unsafe conditions at one of the shoe manufacturer's plants in Vietnam.

In an inspection report that was prepared in January for the company's internal use only, Ernst & Young wrote that workers at the factory near Ho Chi Minh City were exposed to carcinogens that exceeded local legal standards by 177 times in parts of the plant and that 77 percent of the employees suffered from respiratory problems. The report also said that employees at the site, which is owned and operated by a Korean subcontractor, were forced to work 65 hours a week, far more than Vietnamese law allows, for \$10 a week.

The inspection report offers an unusually detailed look into conditions at one of Nike's plants at a time when the world's largest athletic shoe company is facing criticism from human rights and labor groups that it treats workers poorly even as it lavishes millions of dollars on star athletes to endorse its products.

Though other American manufacturers also have problems in overseas plants, Nike has become a lightning rod in the debate because it is seen as able to do more since it earned about \$800 million last year on sales of \$9.2 billion.

Critics of Nike's working conditions, who had been given a copy of the internal report by a disgruntled employee, made it available to The New York Times and several other reporters, prompting the company to call a news conference Friday to address the allegations.

"We believe that we look after the interests of our workers," said Vada Manager, a Nike spokesman. "There's a growing body of documentation that indicates that Nike workers earn superior wages and manufacture product under superior conditions." He and other Nike officials said the company had carried out "an action plan" to improve working conditions since the report was issued last January, 17 months after the factory opened. The company said it had slashed overtime, improved safety and ventilation and reduced the use of toxic chemicals.

The company also asserted that the report showed that its internal monitoring system had performed exactly as it should have.

"This shows our system of monitoring works," Manager said. "We have uncovered these issues clearly before anyone else, and we have moved fairly expeditiously to correct them." While Nike has often been attacked over low pay and long hours, the Ernst & Young report pushed hard on a relatively new front for Nike's critics: air quality in its factories. Ernst & Young found that toluene, a carcinogen, was in the air at different sites in the factory studied, six to 177 times the amount allowed by Vietnamese regulations, which itself is about four times as strict as American toluene standards. Extended exposure to the carcinogen toluene is known to cause damage to the liver, kidneys and central nervous system.

The fact that such conditions existed in one of Nike's newer plants and were given a withering assessment by Nike's own consultants made for yet another embarrassing episode in a continuing saga.

Only five months ago, the company had taken out full page newspaper ads excerpting Andrew Young, the civil rights advocate and former United Nations representative, who had inspected 15 Nike factories last spring at Nike's behest. After completing his two-week tour covering three countries, he informed Nike it was doing a "good job" in treating its workers, though he allowed it "should do better." Young was widely criticized by human rights groups and labor groups for not taking his own translators and for doing slipshod inspections, an assertion he repeatedly denied. Like many American apparel makers, Nike uses many subcontractors in Asia, with some 150 factories employing more than 450,000 workers. And like many, that tricky relationship is often offered as a reason why it is hard to impose American-style business practices on factories in that part of the world.

The Tae Kwang Vina factory, which was inspected by Ernst & Young, is one of Nike's larger plants. It has 9,200 workers and makes 400,000 pairs of athletic shoes each month at Bien Hoa City, some 25 miles northeast of Ho Chi Minh City, formerly Saigon. The Ernst & Young report painted a dismal picture of thousands of young women, most under age 25, laboring 10 1/2 hours a day, six days a week, in excessive heat and noise and in foul air, for slightly more than \$10 a week. The report also found that workers with skin or breathing problems had not been transferred to departments free of chemicals and that more than half the workers who dealt with dangerous chemicals did not wear protective masks or gloves.

In plain, unemotional language, the report detailed problem after problem. "Dust in mixing room exceeded the standard 11 times," the report said. And, it added, "There's a high rate of labor accidents caused by carelessness of employees." Later, the report pointed to two other problems: "workers' inadequate understanding of the harmful effect of chemicals" and "increasing number of employees" with health problems continue to work with chemicals.

The report also stated that "more than half of employees" in several departments who use chemicals "do not wear protective equipment (mask and gloves) -- even in highly hazardous places where the concentration of chemical dust, fumes exceeded the standard frequently."

The Transnational Resource and Action Center, a nonprofit group based in San Francisco that often criticizes conditions at American factories overseas, made the report available. The center obtained the report from Dara O'Rourke, an environmental consultant for the United Nations Industrial Development Organization whose job involves inspecting factories in Vietnam and who was given a copy of the report by a disgruntled Nike employee.

O'Rourke, who is also a research associate at the Transnational Center, said he was making the report public because he wanted to pressure Nike to treat its workers better and because he was convinced that Ernst & Young's inspection report let Nike off easy. O'Rourke said wages at the plant were the lowest of any of the 50 factories he visited in Vietnam, and that working conditions were well below average.

Tien Nguyen, Nike's labor practices manager in Vietnam, said at a news conference Friday that as soon as Ernst & Young made its confidential report 10 months ago, the company took numerous steps to improve working conditions.

Nguyen said the number of hours worked a week had been reduced to 45, from 65. He said that many more fans had been installed, but he acknowledged that the company had done no measurements to determine whether chemical levels were now low enough to meet legal standards.

With the improvements, "it's markedly better than shoe factories in the United States," said Dusty Kidd, Nike's director of labor relations. "The shoe factories in Vietnam are among the most modern in the world. The factories there are excellent factories, but there are a lot of things they could get better."

But O'Rourke, who has visited the Nike factory three times as part of his United Nations duties, said that when he visited Vietnam last month, several workers said the plant was hardly better than in January. He said many workers still failed to wear protective equipment, that pay remained low and that managers still yelled

at or otherwise harassed workers.

Young, who made his visits in June, did not inspect this particular plant. And his report, which pronounced the plants to be "clean, organized, adequately ventilated and well lit" had few findings in common with the Ernst & Young report.

Was he aware of the Ernst & Young study prior to the trip? Doug Gatlin, who toured the Nike factories with Young, said they were. "We didn't see or read all of the reports they did prior to our going," said Gatlin, who nonetheless defended the job they did. "Nike always said they were asking for the facts," said Gatlin, who was working for Young's consulting firm, Goodworks International.

Young could not be reached for comment because he was traveling.

As far as the Ernst & Young report went in shedding light on Nike's practices, some found fault with it, too. Rourke, for instance, criticized its conclusion that most employees were happy with the wages and working conditions. O'Rourke said the workers whom Ernst & Young interviewed were scared to speak candidly. O'Rourke said his interviews found much discontent.

O'Rourke said the Ernst & Young report had so many inadequacies that it showed the benefits of using noncommercial monitors, like human rights groups, to inspect factories.

The Independent (London UK) by Andrew Gumbel

03 August 2001

From the outside, the building on the corner of Broadway and 9th Street in downtown Los Angeles looks smart and respectable, a finely preserved Art Deco palace from the 1920s with fanciful mouldings adorning its sleek stone facade.

Inside, however, is a throwback to the desperate industrial world of the 19th century. Every floor is a rabbit warren of corridors and numbered doorways, a labyrinth of iron grilles and black wire mesh reminiscent of a reform school, or a prison. Behind every one of these forbidding doors is a garment shop, where mostly undocumented immigrant workers toil away with scissors, sewing machines and industrial irons for poverty-level wages for up to 12

hours a day.

The 20-odd square blocks on the southern end of downtown are Los Angeles's dirty secret, the largest concentration of garment industry sweatshops in the US, and very possibly the Western world. The profits from this industry account for as much as 10 per cent of the local economy, more even than Hollywood. And yet it is almost entirely hidden from public view. The 160,000 workers who eke out their living here are subject to the whims of employers, who hire and fire them at will. Typically, they are subjected to a regime of rigged time clocks, undeclared overtime, insanitary workplaces, stifling heat - and, sometimes, beatings and sexual abuse. Many of them do not know what the minimum wage is, much less receive it.

I am here with a team of inspectors from California's Labour Standards Enforcement Bureau, who make regular sweeps of garment shops in a valiant but largely vain effort to encourage better employment practices. Our target is an outfit on the eighth floor called Fashion 2K. In common with every other inspection site, it has been chosen in response to a worker complaint.

On one side of the shop, a dozen workers sit at sewing-machines, putting together party dresses in a variety of pinks, purples, reds, blues and white. They are all Latinos, mostly men. On the other side, the finished articles are stacked on portable racks. One worker, a man with a crucifix round his neck, tattoos, and a Walkman on beneath a baseball cap, is ironing furiously in a corner. Two or three others are packing the pressed dresses in clear plastic.

Everywhere is a tangle of low-slung strip lighting and electric cables dangling down from the ceiling to the machines below.

As soon as the inspectors announce themselves, a swarthy sewing-machine operator and a young, heavily made-up woman sneak out of the door. Inspector Maria de la Rocha hares out after them. The man - let us call him Javier - says the woman is his daughter, recently arrived from the Mexican border, and he is worried about her being punished for working under age. It is hard to know whether that is his true concern. Javier has been working just a few days and has not yet been paid. His daughter, he says, is not an employee at all but hopes to be offered work if she helps him. He claims she is 19 - one year above the legal

minimum - but he also calls her a "minor". In the end, the daughter leaves and Javier returns to his sewing machine and agrees to be interviewed.

"Sometimes when we show up, as many as half the employees walk out," De la Rocha explains. "They think we are from Immigration. It takes some explaining to make them realise we are not interested in their legal status, only whether they are being paid and treated properly."

The shop's Korean owner, Kyung Won Park, raises no objection to the inspectors. (Technically, garment-shop owners can refuse entry, but it makes life much easier for everyone to let them in and argue about the details of their findings later.) "I'm not worried, I got nothing to hide," she says in broken English. "Maybe they tell me if I'm doing something wrong." But her demeanour suggests otherwise. Her head is bowed, and her painfully thin, worn face has worry written all over it.

Several of the workers testify that they clock in at 8am and out again at 4.30pm, even though they generally arrive by 7.30 and stay as late as 6pm. Some say they are required to bring their own tools - needles, scissors and so on. One worker, called Raul, says he receives \$240 a week, usually in cash. He is one of the luckier ones: his work is measured in hours, while some of his newer co-workers get paid by the piece - typically just a few cents for each sewing operation.

De la Rocha asks Raul if he makes minimum wage. "What is that?" he asks.

"Six dollars and 25 cents an hour," comes the reply. "And time-and-a-half for overtime."

Raul thinks for a moment, then shakes his head. "No, I work 10 or 11 hours a day. I don't think so."

Meanwhile, news of the inspection has spread like wildfire around the building. The health and safety inspector, Maryrose Chan, asks a shop owner across the corridor where the toilets are. The shop owner points her in the wrong direction, then slams her door shut. Soon, the whole floor is in lockdown mode.

Mrs Park is asked to produce her payroll records. After some prodding, she pulls out a sheaf of assorted scrap paper from a drawer. There are figures scrawled hastily in blue Biro. Some of the scraps have names on, some do not. There are no dates. In

some cases, one set of figures runs into another written upside-down on the other side of the paper. Many records are simply incomprehensible.

Technically, workers are supposed to receive itemised wage statements including details of deductions for disability insurance and other benefits. In practice, this almost never happens. Mrs Park receives citations amounting to \$10,500 for improper time-keeping practices. Other citations will almost certainly follow once the inspectors have been through her pile of scrap paper, estimate how much money is unaccounted for, and decide how much she owes her workers in back wages.

But it is clear that Mrs Park is no great villain. In many ways, she is herself a victim of a system that can offer her work only if she can provide her services at rock-bottom rates. If she doesn't pay sub-minimum wages, fiddle with the time clocks and cut other corners, she cannot make any money herself. The workers she picks up off the street outside her building may have none of the requisite skills, and she has neither time nor motivation to train them. "This business is terrible," she says. "One day workers show up, one day they don't. Some people don't know how to work and clothes are all messed up. They stay maybe one week or two, not long enough. And if business is down, I have to get rid of them. Sometimes I close three days."

Her shop is actually one of the better ones - it is unusually cool and light, and the workers seem to have few personal complaints about her - but it is still riddled with violations. Almost every shop is. In fact, the whole sector is a violation of civilised working standards that the state, with its handful of inspectors and sometimes uncertain legal framework, cannot document or regulate effectively.

"Southern California is witnessing the return of turn-of-the-century apparel manufacturing, characterised by cut-throat competition, contracted labour, and the proliferation of sweatshops," Richard Appelbaum, a University of California sociology professor, wrote in *Behind the Label*, a book on the Los Angeles garment district that was published last year. Following a long period of consolidation and serial buy-outs, big retailers such as Wal-Mart and Sears have the market clout to squeeze manufacturers for the lowest possible prices. The

manufacturers, in turn, contract out their work to thousands of small garment shops like Mrs Park's (there are nearly 5,000 of them in the Los Angeles area). The workers are almost all newly arrived Latino immigrants; the owners tend to be Korean, Vietnamese or Iranian.

While the global trend has been towards contracting garment work overseas, particularly to Asia, Los Angeles is one of the few First World cities that can offer low enough labour costs - which is another way of saying a large enough pool of undocumented immigrants desperate for work - to compete. The number of garment sweatshops in New York may have declined markedly with the advent of the global economy, but LA's clothing industry has boomed, its expansion checked only by a similar growth in Mexico in recent years with the implementation of the North American Free Trade Agreement.

Manufacturers and retailers turn over an estimated \$30bn each year from the Californian garment trade. At the same time, according to a federal government survey published last year, 67 per cent of Los Angeles garment shops violate minimum wage and overtime laws and 98 per cent violate health and safety laws. An estimated \$80m in unpaid wages is lost by garment workers every year.

Sometimes the work can border on slavery: one notorious case unearthed in 1995 showed that 72 Thai immigrants were being held behind barbed wire in the industrial suburb of El Monte and forced to work for \$2 an hour.

After coming under sustained lobbying from protesters, many fashion labels have been forced to show a commitment to decent conditions for workers. While anti-sweatshop demonstrators regularly target Gap stores in the US, Gap Inc maintains that the factories under contract to produce its clothing are required to abide by a "Code of Vendor Conduct". The code sets guidelines for the company when dealing with discrimination, forced labour, environmental concerns, working conditions, child labour, wages and hours, union and collective bargaining rights and employee housing.

In 1999, Guess Inc agreed to pay up to \$1m to settle a 1996 lawsuit alleging that thousands of Los Angeles garment workers were underpaid by contractors working for the jeans giant.

"None of this has been proven. It's all hearsay," Glenn Weinman, an attorney for Guess, says. "These people were not our employees. They worked for our contractors and those contractors were not working exclusively for Guess." Guess has since relocated its manufacturing base to Mexico.

The inspection at Fashion 2K is not quite complete when an emergency call comes through for help at another location to the east. Another inspection team has found an unlicensed warehouse where employees are reporting seven-day working weeks, stifling working conditions, and pitiful rates of pay.

J&S Artwork, as the outfit is called, is tucked away in a graffiti-covered brick building surrounded by frozen food warehouses. A filthy front office strewn with packing boxes and disconnected basin units leads to a large storage area at the back, where 15 employees — this time young Latino women, for the most part — attach brass and rhinestone studs to shapeless T-shirts and then pack them into boxes addressed to a wholesaler in North Carolina.

There is no air conditioning, and it is hot enough on the main shopfloor for sweat to break out spontaneously on my neck. One worker says that they have been told that if they open a window or door they will be fired. Most are paid between \$150 and \$200 a week, for a 10-hour workday, seven days a week. That works out at \$2-\$3 per hour. In theory, they are paid every Tuesday, but today is Friday and so far this week there has been no money at all. There are no punch cards — two clocks in a passageway are both broken — and the employees say that they are given no record of their working hours or pay.

There is talk of coercion of many different kinds. "I'm afraid if he [the owner] tells me to come into work on Saturday and I say no, then on Monday there will be no more work," one worker called Alisa said, as she worked the lever-operated stud machine. She was following a pattern mapped out by a co-worker using tiny spots of baby powder. Another employee, a teenage boy, said he walked out after an argument over money but was forced to come begging for his job back three days later because he could find no other work.

The owner, an alarmingly dishevelled Iranian called Jahangir Babajoni, tries to make out that he is not a garment maker at all.

"I see many places do the same thing and have no license either," he says. "This is not sewing, it's embellishing." This is not a distinction recognised by the law.

Later, two Iranian friends of his arrive and his story changes. Now he says he does not add studs to the shirts at all — despite the evidence of it within clear view — but merely repairs the odd one or two that may have become damaged. "This is a shipping operation, not manufacturing," he says.

Several hours of haggling ensue. Mr Babajoni has a quarterly tax report, but hardly any pay records, not even scribbles. Eventually he signs a piece of paper admitting some, but not all, of his wage-paying lapses. The inspectors close down the stud-punching part of the shop, sending the workers home, and decide to seize three boxes of clothing as evidence. The remaining employees, clearly delighted at the prospect of collecting hundreds of dollars in back pay, willingly pack the confiscated clothes themselves. More than \$11,000 in citations are issued on the spot, and a second appointment is arranged to give Mr Babajoni more time to present his paperwork.

"This is one of the most flagrant violations you'll see," says the leader of this inspection, Carlos Lopez. Policing even such egregious cases is not easy, however. Shop owners will frequently hire lawyers who help them challenge the citations and get them heavily reduced — by 50 per cent on average. Employees will rarely testify at hearings, either because they cannot afford the time or because they are afraid of deportation. If the fines and demands in back pay become too overwhelming, a shop might simply close down and the owner disappear.

State legislation passed in 1999 makes it possible for the inspectors to hold the manufacturer as well as the shop owner liable for back pay, but the new rules are proving ambiguous and difficult to enforce. A big part of the problem is that labour officials can inspect only 900-1,000 shops a year; if a shop knows that it is likely to be raided just once every five years, there is not much incentive to stick to the rules.

According to Professor Appelbaum, invisibility is a key issue for the garment industry. "It's not just about cheap labour. It has a lot to do with the ability to operate without embarrassment," he says.

Do the inspectors ever feel they are fighting a battle that is lost before it has even begun? "It depends," answers Dianna Watts, an inspector from Sacramento who is in Los Angeles for a week to provide emergency back-up. "Last week, we ran across a place with an air-conditioned break room that offers dental and eye benefits to its employees, so there's nothing that says you have to operate this way.

"Sure, it can seem hopeless. But I have faith. Somebody's got to do it."

부록 6.

해외한국기업 감시활동 경과

| | |
|---------------|---|
| 1994.7 | 중국, 필리핀 해외진출기업 현지조사 |
| 1995.5 | 해외진출기업문제 공청회 "한국해외진출기업과 인권문제" (자료집 발간) |
| 1995.7 | 인도네시아 투자 한국기업 현황 현지조사 (자료집 발간) 중국 투자 한국기업 현지조사 |
| 1995.10 | 1차 해외진출기업문제 시민 포럼 |
| 1995. | 해외진출기업감시 소식지 지구촌 인권통신 1호 발간 |
| 1995.11 | 2차 해외진출기업문제 시민포럼 "기업인이 말하는 해외진출기업 현황과 문제점" |
| 1996.7 | 중국, 인도네시아 투자 한국기업 2차 현지조사 (자료집 발간) |
| 1996.11 | 지구촌 좋은 이웃되기 1차 국제세미나 - 해외진출 한국기업의 노무관리 실태와 발전 방향 (자료집 발간) |
| 1997.8 | 중국, 인도네시아 투자 한국기업 3차 현지조사 |
| 1998.3 | "신자유주의의 공격과 한국의 위기" 조사연구집 발간 "세계화의 뒷" 저자 해럴드 슈만 초청 강연회 |
| 1998-1999 | 해외투자 기업 인권개선을 위한 거리캠페인(1년간) |
| 1998.7 | 베트남 1차 현지조사 실시 |
| 1998.11 | 지구촌 좋은 이웃되기 제 2차 서울 국제회의 - 기업의 사회적 책임과 노동, 인권, 환경실태 |
| 1999.11 | <다국적 기업의 노동·환경·인권 실태와 시민감시> 워크숍 공동개최 |
| 2000.2-2000.9 | <다국적기업과 인권> 격주간 발행 |

- 2000.10 <다국적기업과 사회경제적 권리> 워크숍 (ASEM2000 민간단체 포럼 중)
- 2000.12 <다국적기업과 인권> 합본호 발간
- 2001.2 멕시코 한국기업 「국동」에서의 노동쟁의 현지조사 및 보고서(영문,국문) 발간
- 2002.3 아시아 다국적 기업 현황 및 연구과제(홍콩)
- 2002.5 노동자·아동노동착취 월드컵 후원 초국적 기업 반대 캠페인 공동주최
- 2003.2 '해외한국기업 감시운동, 어떻게 할 것인가' 동아시아 워크숍 공동주최
- 2003.7 태국 및 버마국경지역 현지조사
- 2003.8 인도네시아, 필리핀 현지조사
- 2003.10 <해외한국기업 인권백서> 발간
- 동아시아 다국적기업 현황 및 연구 진행 중 (홍콩 AMRC 공동)
- 해외한국기업감시 한국네트워크 구성 준비 중



(110-280) 서울시 종로구 원서동 32번지 2층

전화 02-3675-5808,9 팩스 02-3673-5627

이메일 khis21@empal.com 홈페이지 www.khis.or.kr