

◆ 2인 1하기

안녕하세요? 멀리서 수고하셨습니다. 저희는 해외에 진출한 한국기업과 현지 노동자들이 공경하고도 우호적인 관계를 만드는 데 깊은 관심을 가지고 있는 시민들입니다. 최근 "세일"을 하고 싶지 않은 기업으로 전업을 품을만큼 동남아, 중미등 한국기업이 진출한 국가의 현지 언론과 주민들이 반응을 보이고 있다는 보도를 접하고 있습니다. 그 보도에 따르면, 현지인에 대한 무시와 그들 문화에 대한 이해 부족, 군사문화적인 관리방식 등에 저희는 우리와 다른 문화에서 살아온 현지 노동자들을 존중하여 인간적인 대우와 올바른 노사관계가 정착되기를 기대합니다. 이익이 될 이롭게 하는 것이 기업활동에도 대한 좋은 이미지를 뿐만 아니라 우리나라에 대한 좋은 이미지를 심어주는 활동이라고 생각합니다. 귀사의 건투를 빕니다.

◆ 1인 2하기

이 세상 모든 사람은 긍정적으로 살 수 있게 살 수 있습니다. 그러나 다른 사람이 부정적으로 살면 내가 긍정적일 수 있을까요?

◆ 이름 이희영
◆ 직업 학생
◆ 서명 이희영

참여연대 지구촌 좋은 이웃되기

참여연대 국제인권센터

에서는 95년부터 해외진출기업에 대한 감시활동을 통해 지구촌 이웃의 인권을 지키는 활동을 하고 있습니다. 98년 7월부터는 매주 토요일 **지구촌 좋은 이웃되기** 거리캠페인을 통해 문제기업에 항의엽서 보내기 운동을 전개했습니다. 회원과 자원활동가들이 벌인 이 캠페인에는 특히 부당노동행위로 문제를 일으키는 다국적 기업 나이키, 리복 등의 최대 소비층인 청소년들의 호응이 두드러졌습니다. 무려 761매의 항의엽서가 그 들의 손으로 쓰여졌고 36만원이 넘는 성금이 모금되었습니다. 기업은 이런 의견들에 마땅히 귀를 기울여야 할 것이라 믿으며, 청소년을 포함한 일반시민의 의식적 소비행위가 기업의 이윤극대주의적 발상을 근본적으로 바꿀 수 있는 힘이라고 생각합니다.



참여연대 국제인권센터
 (KHIS Korean House for International Solidarity) in PSPD
 서울 종로구 안국동 175-3 안국빌딩 신관 (110-240)
 전화 723-4255 전송 723-5055
 천리안.하이텔.나우누리 : PSPD
 인터넷 홈페이지 <http://www.koreanet.prg/~pspd>
 전자우편 pspd@soback.kornet.nm.kr

ESj.f.5

고
요
한
아
침
의
나
라

어느새 무서운 얼굴로 변한

고요한 아침의 나라

한국





지구촌은 이웃이기
 나 혼자 사는 곳이 아니다

인권·노동·환경보호를 위한 기업의 사회적 책임

IMF 일년 .어두운 굴속을 빠져 나오지 못하고 있는 경제상황은 지속되고 있습니다.

한편 인권과 노동권은 자유무역의 그늘아래서 방치되고 있습니다.

세계화 속의 한국기업!

인도네시아에서 니카라과아까지 지구촌 곳곳에 진출하고 있습니다.

또한 다국적기업이 다시 우리 나라로 속속 들어오고 있습니다.

현재 우리들이 쓰고 있는 상품의 약 70%가 해외 공장에서 만들어지고 있다는 사실을 알고 계십니까? 보다 높은 이윤을 위해 값싼 노동력과 좋은 생산조건을 찾아 자본이 이동한다는 사실을 상식이 되었습니다. 그래서 상품과 자본에 국적을 묻는 일은 무의미해졌습니다.

인도네시아 노동자에게 물었습니다.

가장 싫어하는 회사는? 1위는 바로 한국기업이었습니다.

노동자들의 인권을 무시하는 기업으로 악명을 떨쳤기 때문입니다.

6,70년대 고속경제성장의 이면에 어린 여성노동자들의 희생이 있었고 이



런 희생이 이제는 제 3세계 다른 나라의 노동자에게 강요되고 있습니다. 동시에 우리 나라에 진출해 있는 다국적기업도 한국의 노동자들에게 부당한 요구를 강요하며 노사문제를 일으키고 있습니다.

우리 나라 기업들이 동남아나 중남미에서 저임금과 폭행 등의 인권침해, 노조탄압과 직장폐쇄 등으로 현지에서 문제를 일으키거나 우리 나라에 진출한 외국기업이 일으키는 노사문제들은 현지에서 그리고 자국에서 동시에 대처해 나가지 않으면 효과적으로 해결되지 않습니다.

인권과 노동·환경문제를 무시하는 기업의 상품은 거부해야 합니다.

윤리적 소비를 통해 실천하는 시민과 사회단체들이 기업에게 인권과 노동·환경문제를 위한 생산을 촉구하고 공정생산과 무역을 위해 「기업 윤리행동강령」의 실천과 사회적인 책임을 다하는 건실한 기업이 될 것을 요구하는 운동이 필요한 때입니다.

소비자들이 저임금·장시간 노동과 아동노동, 폭행과 같은 인권침해를 이용해 만들어진 상품들의 소비를 거부함으로써 기업에게 윤리적 생산을 요구하고 사회적 책임을 다할 것을 촉구할 수 있습니다.

소비자가 의식적인 소비행위를 통해 기업을 감시하는 전 지구적인 운동을 시작하려고 합니다.

인간을 위한 공정무역의 실현은 다가오는 21세기 전 인류의 과제입니다.



해외진출기업부당노동행위 사례

베트남 여성노동자

80년대 후반부터 한국의 많은 기업들은 베트남, 인도네시아와 같은 동남아 국가에 진출해 왔습니다.

유명한 나이키, 리복, 값비싼 아디다스신발과 스포츠용품들이 한국의 기업들이 하청을 받아 동남아 지역에서 만든다는 사실을 아는 사람은 그리 많지 않습니다.

그래서 동남아시아 국가들의 지역개발에 이바지한다면 한국은 고마운 나라로 아시아의 친구들에게 알려져 있을 것입니다. 그러나 유감스럽게도 그 나라들에서 한국은 "무서운 나라"로 원성이 자자하다고 합니다. 한국의 경영자들이 그 나라 노동자들에게 "빨리 빨리" 일을 하라고 강요하고, 하루 10시간이 넘게 일을 시키고도 최저임금(US \$3)에도 못 미치는 하루 2달러(약 2600원)만 주고있다고 합니다. -1998년-

또 다른 예 - 파키스탄의 축구공을 만드는 아이

파키스탄의 시알코트이라는 지역에서는 세계 규격 (FIFA)의 축구공의 3/4이 만들어집니다.

그런데 이 축구공은 5세에서 14세까지의 어린이 7천 여명이 만들고 있습니다.

이 아이들이 하루종일 학교에서 공부도 하지 않고, 친구와 놀지도 못하면서 받는 돈이 얼마일까요?

놀랍게도 공 한 개당 50센트 (약 650원)랍니다.

유엔에서는 1959년 이미 <유엔아동권리선언>을 통해서 아동의 권리를 보장해 왔고, 1989년에는 전문 54개조로 된 <아동의 권리에 관한 국제협약>을 만장일치로 채택한 바 있습니다. 여기에서는 발달의 권리를 통해 아동은 교육을 받을 권리가 보장되어 있고, 제32조인 노동력 착취금지 조항을 통해 아동의 노동을 반대하고 있습니다.

나이키, 세계 1위 스포츠 용품 ?

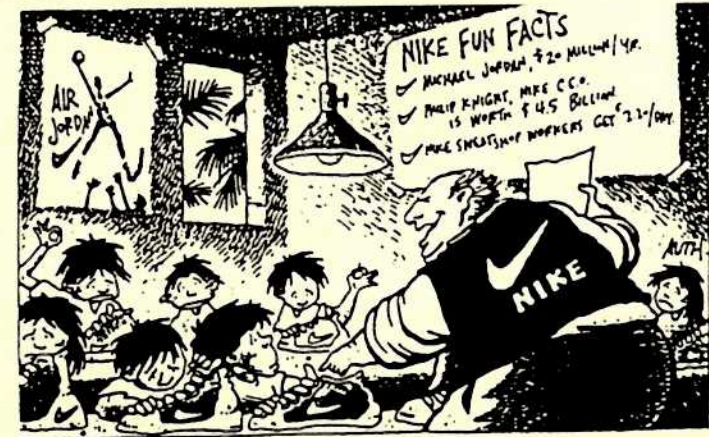
세계 제일의 품질이라서 최고의 가격일까요?

천만의 말씀입니다. 위에서 말한 대로 나이키는 세계적인 상표라서 세계 곳곳에서 만들어집니다. 전세계 350개 공장 중 180개 공장이 아시아 지역에 즉, 인도네시아, 중국, 베트남 등지에 공장이 있습니다. 이 나라의 노동자들은 최저 임금에도 못 미치는 돈을 받고 있습니다. 한 켤레 90 \$ (약 12만원)하는 나이키 신발에서 생산가격은 전체의 1/5이 조금 넘는 22.50 \$ (약 3만원)이고 그중 노동자가 받는 돈은 한 켤레 당 겨우 3.37 \$ (약 5천 원)이라고 합니다. 나머지 돈은 누가 가질까요?

지난 월드컵 경기에서 17억 명의 시선이 호나우도의 멋진 경기에 쏠려 있었습니다. 그의 가슴에는 선명한 나이키상표가 새겨져 있었지요 나이키는 브라질 팀에 10년 동안 4억 \$ (700억 원)을 주기로 했습니다. 호나우도는 매년 150억 원을 받기로 했습니다.

NO FAIR, JUST UNDO IT !!

이 밖에도 이들 공장에서는 16세 미만의 어린이들이 일하고 있습니다. 성폭력과 구타, 열악한 작업환경이 이들과 늘 함께 있다고 합니다. 우리나라에서도 부산 나이키공장은 폐수가 흐르는 공단에 있다고 합니다. 베트남에 있는 한국기업에서 나이키 신발을 만들던 노동자들은 근무시간에 잡담을 한다고 뺨을 맞았다고 합니다. 중국 위안 장안시에 있는 나이키하청 한국기업노동자들은 근무시간에 잡담을 하면 화장실에 감금시키는 벌을 준다고 합니다. 부끄러운 일입니다. 노동자들이 노동조합을 만들려고 하면 경찰을 불러서 이를 막는답니다. 인도네시아나 필리핀의 현지에서 민간단체와 노동조합이 조사를 해보니 가장 이미지가 좋지 않은 기업 1위로 한국기업이 뽑혔다지요! ■



"JUST DO IT!"

The Philadelphia Inquirer / TONY AUTH

10대 집중 감시대상 해외진출기업

기준 :

- 1) 지난 3년 동안 한국기업으로서 해외에서 발생시킨 불법·부당노동행위로 현지인들과 마찰을 일으켜 국제적으로 한국의 명예를 추락시킨 기업
- 2) 한국식 노무관리방식을 통해 노동조합 결성을 억압, 활동을 방해하여 ILO기준과 세계인권선언에 위배된 활동을 한 기업
- 3) 참여연대가 제안한 기업윤리강령에 비추어 기업의 사회적 책임을 다하지 못한 기업
- 4) 정보제공 : 현지 노동조합 외 인권·노동기관

1. 대우 루마니아 로대

사유 : 관리자들을 통한 '가족신문' 사보를 통해 노동조합과 집행부 활동을 공격하고, 노동조합위원장을 고발함과 동시에 500만달러의 손해배상을 노동조합에 청구함. 노동조합을 무력화시키려는 행위 등을 통해 국제사회의 비난을 받음

국제적 대응 : 98년 2월 대우그룹 김우중회장과 직접 협상을 원하는 서신을 세계금속연맹을 통해 한국 금속연맹에 전달. 세계자유노련, 참여연대국제인권센터, 한국민주노동조합총연맹, 대우그룹노동조합 등에서 진상조사 실시.

2. 멕시코 한영 (현대정공 하청기업)

사유 : 헌법에 명시된 이익배분을 성실히 이행하지 않으면서 이를 요구한 노동자들을 해고, 계속 자주노조결성을 시도한 노동자들을 탄압하고 회사측이 구사대를 동원하여 자주노조선거 방해고작

국제적 대응 : 자주노조결성 선거감시 및 분쟁조구를 위해 위해 북미·캐나다지역에서 감시단 조직

밴쿠버 APEC 회의기간 중 민간단체회담에 한영노동자 참석 사태 진상을 알리자 국제연대 조직됨.

북미지역에서 1년 동안 원청회사인 현대자동차에 압력을 행사하기 위해 미국의

주요도시에서 개최된 현대자동차 판매영업소 앞에서 동시다발적 불매운동 결성 (미국) 불매운동대신 캐나다 인권단체는 캐나다 소재 멕시코 대사관과 현대자동차 판매 책임사무소에 압력을 가하며 거리행동을 조직.

세계각국에서 원청회사인 현대정공의 사회적 책임을 묻는 항의서한을 현대그룹 정몽구회장 앞으로 보냄.

IMF(국제금융연맹)은 한국민주노총과 전국자동차산업노동조합연맹, 현대그룹노동조합총연맹 앞으로 연대촉구서한 보냄.

참여연대국제인권센터에서 현대그룹, 한영기업, 멕시코 한국대사관, 정부기관에 해결을 촉구하는 서한 전달 및 한영기업에서 부당하게 해고된 노동자들에게 보내는 시민주연금 (거리캠페인을 통해 모금) 및 한영기업에 시민들이 보내는 350장의 항의엽서를 멕시코에 보냄.

한영노동조합 국제협력부장 98년 9월 한국방문.

3. 현대정공 미주법인 현대 프리세션 아메리카

사유 : 현지 직원으로부터 인종차별과 부당해고 등으로 5백만 달러 (약 38억원)의 배상청구소송에 피소됨. 현대정공 미주법인의 판매담당 직원으로부터 현대측과 한국인 직원들이 자신들을 선미적이고 극단적인 인종차별을 했다고 주장. (예: 출장시 한국인 직원을 감시요원으로 동행, 한국인 직원에게만 점심 제공, 한국인 회사이니 한국인들과 똑같이 행동해야 한다고 강요, 성희롱과 세금을 줄이기 위해 탈법행위를 했다고 현지 언론에 보도, 1996. 4.)

국제적 대응 : 미국 다국적기업인권단체, 미국성우노련에서 기업감시 실시, 국제성우노련 가입노조에 항의, 연대행동 촉구

4. 베트남 삼양 나이키

사유 : 여성노동자들이 작업장에서 이야기를 했다고 한국인 관리자가 만들고 있던 신발로 뺨을 때려 베트남 지방법원에 한국인 여성관리자 회부되어 굳이여 추방명령 받음 그 외 노동자 해고, 저임금, 노동자감시조, 높은 생산량 요구에 97년 4회 파업.

국제적 대응 : 나이키 본사 현지조사, 미국 다국적기업감시 인권운동가 베트남 삼양 방문 현지조사

세계 노동·인권단체 대대적으로 삼양사의 노동실태 보고, 삼양나이키 베트남 공장을 고발하는 비디오 미국 시민단체에서 세계 각국에 배포.

5. 방글라데시 영원기업

사유 : 97년 7월 97명의 노동자 해고, 세계적인 스포츠생산업체로서 수출자유지역 (지타공) 최고로 사업이 번창을 하는 기업임에도 불구하고 노동현장의 인권개선을 추구 하는 노동자들의 요구를 해고로 무시하고 노동조합 탄압, 노동자 경찰에 체포, 해고됨.
 국제적 대응: 유럽 깨끗한 옷 입기 운동 (Clean Clothes Campaign) 전 세계에 영원기업의 노동분쟁 속보로 전달하고 항의서한 보내기 조직, 영원기업 노동자 유럽 방문, 한국기업 문제점 폭로, 시민단체들의 연대 대응 촉구.

6. 인도네시아 보생기업

사유 : 노동자들의 근무와 동태를 감시하기 위해 현지 경찰 두 명을 관리자로 채용, 이로 인해 파업 발생
 국제적 대응 : 세계 유명 스포츠화(아디다스) 생산 노동조건을 감시하는 국제 단체들에 의해 항의를 받음.

7. 스리랑카 에이스브리지

사유 : 체불임금, 근무 시간 중 자유로운 대화금지, 점심시간과 휴식시간외 물 마시는 행위금지, 산업재해 보상제도 부재, 법적으로 보장되어있는 노동자위원회의 창설 규정 불이행, 1998년 2월 13일 파업 후 노동자 10명 구속, 23명 해고, 3월 3일 104명 추가 해고, 이후 노동자에게 파업에 참여하지 않을 것을 강요하는 강제서약 요구.
 국제적 대응 : 아시아태평양양민중네트워크 연대행동 및 항의서한 조직, 에이스브리지 노동자 대표 한국방문 (1998년 8월), 한국 참여연대 기업에 공개질의서 보냄.

8. 인도네시아 코오롱

사유 : 1996년부터 최저임금을 요구해온 노동자들을 부서 이동, 정직 신청, 해고로 회사측에서 대응, 해고된 노동자들 현재까지 해고노동자 복직투쟁 중, 생리휴가를 원하는 여성노동자들에게 근무강요, 욕설.
 국제적 대응 : 인도네시아 인권기관 국제단체 및 한국코오롱본사에 항의서한 조직, 현재 해고된 노동자 한국 방문 중.

9. 니카라과아 한국 이스토모 섬유회사

사유 : 화장실에서 구물거리지 않고 잡담을 하지 않는 정도에 따라 노동자 상여금 차별 지급.

저임금, 장근무시간(평균 14시간), 노조결성 시도하면 즉시 해고, 화장실 갈 때 허락을 받아야함.

국제적 대응 : 니카라과아 평화를 위한 감시기구 (Witness for Peace)에서 한국 기업의 노동조건과 상황을 연구하여 배포.


10. 중남미 온두라스 기미통상

사유 : 노동자 60명 해고 및 노동조합 무력화, 회사측 지지자들과 관리직 사원 반장들을 동원, 어용노동조합 결성, 전만기를 작업장 안으로 파견해 노동자들에게 어용노조에 가입할 것을 종용.

국제적 대응 : 미국 다국적 기업 인권단체, 미국 섬유노련에서 기업감시 실시, 국제 섬유노련 가입노조에 항의, 연대행동 촉구.

Confronting Globalisation
Reasserting Peoples' Rights

**Free Market
 Fair Game?**

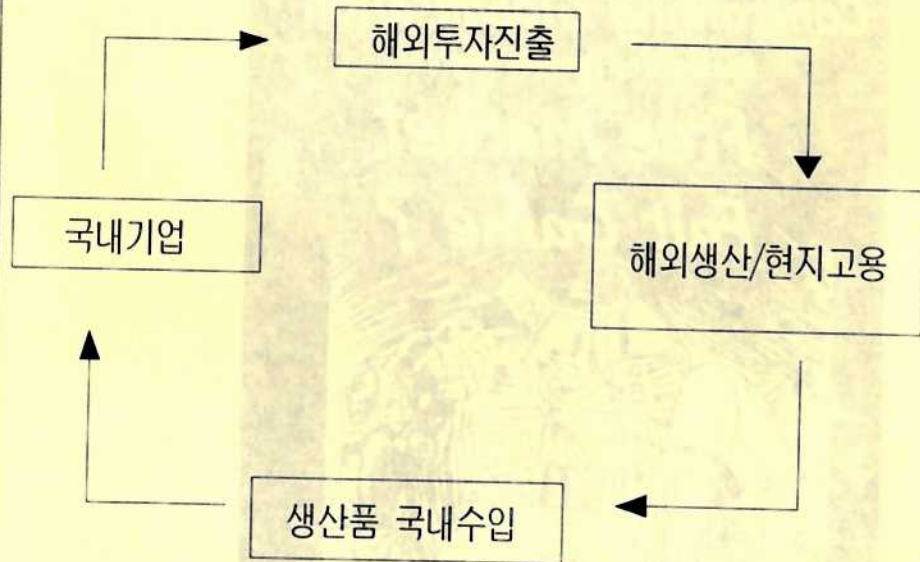


Asia Pacific Peoples' Assembly
 Nov. 10 - 15, 1998

IMF사태는 성장의 신화에 안주해 있던 우리들에게 세계적 차원에서 문제를 일으키는 주역인 초국적 금융자본과 초국적 기업에 대응하기 위한 범 지구적 차원의 연대가 필요하다는 점을 새로 일깨워 주고 있다.

상당수의 한국기업들이 장기적인 비전을 갖고 해외에 진출하기보다는 단기적인 이익의 극대화에 초점을 맞추고 있고, 경제개발지상주의를 받아들이고 있는 현지의 국가권력이나 관료들과 유착되어 있는 경우가 많아 상황이 나쁜 쪽으로 진행될 가능성이 높다.

▲ 1 단계 (1980 후반-90 초반 . 중소기업)
저임금. 장시간노동. 아동노동. 몸수색. 체벌.
임금체불 - 인권 . 노동권침해



▲ 2 단계 (-1990 중반 . 대기업)
현지화노력. 인사노무관리기법 어느 정도 개선

- ▷ 시민 . 사회단체 기업감시활동
- 기본 인권중시.
- 단체행동권 등 노동권 중시.
- 환경보호. 국내와 해외 노동자간 연대강화

왜 평범한 시민이 외국에 투자한 한국기업을 감시해야 하는가?

좀 속되게 표현한다면 돈은 기업이 벌고 육은 국민이 먹기 때문이다. 해외진출 기업과 자본은 장사가 안되면 다른 나라로 옮겨가면 그뿐이지만 이들이 현지인들에게 남긴 상처와 그들의 뇌리 속에 심어준 한국인 이미지는 오랫동안 남아 있을 것이고, 우리 한국 민족 또한 영원할 것이기 때문이다.

빛깔 좋은 경제합리성은 최소투자로 최대이윤을 확보할 것을 요구한다. 아마도 제3세계에 투자하고 있는 한국기업들이야말로 이러한 경제논리에 가장 충실한 기업들일 것이다. 기술, 시설, 복지 투자보다는 엄격한 생산관리와 노동통제로 고정투자를 최소화한다. 그래서 저임금, 체불임금, 강제잔업, 체벌, 폭행 등 불법적 폭력적 수단을 동원하여 생산성을 높이려 한다. 이윤이 떨어지면 재빨리 다른 나라로 옮겨간다. 그래서 한국인 투자 기업들을 가장 "발이 헐프다"(foot-loose)고 비난받는다.

비록 해외진출기업만의 잘못은 아니라 할지라도, 지난 수년간 아시아 국가의 국민들이 한국인을 보는 시각은 엄청나게 나빠졌다. **한국일보와 일본의 요미우리신문이 공동 실시한 여론조사에 의하면 태국인들과 인도네시아인들 중에는 한국인 관광객들을 좋아하는 사람보다 싫어하는 사람들이 더 많다**

해외진출기업 감시, 이렇게 합니다.

- 한국기업에서 일하는 외국 노동자들의 인권을 보호합니다.
- 해외진출기업이 현지문화를 익히고 적응하도록 권고합니다.
- 외국 노동자들의 인권을 침해하는 해외진출기업을 고발합니다.
- 한국 기업에 피해를 당한 외국 노동자들의 보상을 돕습니다.
- 외국 시민단체와 협력하여 세계 노동현장의 인권침해를 감시합니다.

태국은 동남아국가 중 한국인이 단연 선호하는 나라로 연간 40만 가까이 이 나라를 드나든다. 인도네시아는 2년 전까지만 해도 한국인이 미국에 이어 두 번째로 많이 직접투자를 하던 곳이다. 한국인들에 대한 인상이 좋지 않은 나라들은 하나같이 한국과 교류가 많았던 나라들이다. 한국인들을 접촉하면 할수록 그만큼 싫어한다는 말이다. 추악한 한국인 이미지는 동남아를 넘어 서남아, 중남미, 중앙아시아, 오세아니아로 확산되고 있고, 최근 우리 투자가 집중적으로 이루어지고 있는 중국에서도 큰 골칫거리로 떠오르고 있다.

우리 정부는 그 동안 무엇을 하였는가? 개발도상국가에 대한 무상원조를 늘리고, 협력기금을 내놓고, 해외청년봉사단을 보내고 했지만, 한국인 이미지는 개선이 되기는커녕 악화 일로로 치닫고 있다. 국가경제가 더 중요하기 때문에 해외진출기업이 저지르는 부당 행위는 된장 속에 구더기 정도에 불과하다고 생각할 지 모른다.

그렇지만 피해를 입는 사람들은 누구인가? 해외투자와 무관한 평범한 시민들이 더 큰 피해자다

한국인의 대외이미지는 정치경제학이 일컫는 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. 따라서 공공재를 창출하려는 집합적 노력은 성공을 거두기가 매우 힘들다. 어떻게 해야 할 것인가?

가장 바람직한 것은 국민 모두가 해외진출기업 문제를 공공재로 뚜렷이 인식하고 이를 개선하기 위해 적극 참여하고 비용을 지급하는 길일 것이다. 우리가 사람들을 모아 시민단체, 압력단체를 만들고, 해외에 투자하려는 기업인, 경영인들을 교육시키고, 나빠진 이미지를 개선하기 위해 대외홍보를 하는 것이다. 당장은 힘이 들 것이다.

그렇지만 우리는 공공재 생산이 정부의 소관 사항임을 인식하여 당당히 국가를 향해 이를 요구할 수 있다. 누구도 하지 않으려 하지만, 그냥 방치해 시민 전체가 피해를 입는다면 누가 해야 하는가? 국가가 해야 한다. 왜냐하면 정부는 우리의 민의에 따라 구성되었고 우리의 세금을 먹고살기 때문이다. 우리는 국가를 향하여 해외진출기업 문제의 심각성을 부각하고, 왜곡된 정보 대신에 올바른 정보를 갖게 하고, 단기적 이윤추구가 아니라 호혜적인 국제경제관계를 통하여 장기적 국익이 보장된다는 인식을 갖도록 할 수는 있다.

아직도 이 해외진출기업 문제를 생각하는 우리들의 역량은 미력하지만, 나름대로 대책과 대안을 마련하여 정부와 기업인들에게 압력을 가함으로써, 이 운동이 조그만 결실이라도 맺도록 힘 써야 할 것이다. ■



『기업윤리행동강령』은 참여연대 해외진출기업감시위원회와 노동전문가들과 96년 1차 국제회의 때 기초한 것이고 이번 98년 2차 국제회의 준비과정에서 보완된 것입니다.

『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 아동노동제한규정을 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. 노동조합활동을 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 상업안전 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 식사를 제공할 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.

■ 노동자들이 현지국가의 노동관련 법규와 기업의 관련규정, 기업윤리행동강령을 알 수 있도록 작업장에 공지한다.

■ 집단해고를 동반하는 기업이전이나 사업구조 변경이 불가피한 경우 노동자들과 사전에 충실한 협의를 거쳐 적절한 보상이 주어지도록 한다.

■ 적절한 직업교육 및 훈련기회를 제공하고 기술이전이 이루어지도록 한다 : 현지국가의 법규가 요구하는 교육훈련 의무를 준수한다. 노동자들의 노동능력 향상을 위해 적절한 교육훈련을 제공하며 기술이전을 통해 현지국가의 경제발전에 기여하도록 한다. 현지법인이 국내 모기업에 연수생을 파견하는 경우에는 적절한 교육훈련이 제공될 수 있도록 하며 저임금노동을 이용하기 위한 수단으로 이용하지 않도록 한다.

■ 현지화를 위해 노력한다 : 본국에서 파견된 기업의 대표자와 관리자들에게 현지언어, 현지의 법규, 문화와 관습에 대한교육을 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. ■

참여연대 국제인권센터에서는
해외진출기업의 부당노동
행위에 대해
이렇게 행동합니다.

- 1 단계. ☞ 제보·정보수집
- 2 단계. ☞ 사실여부확인 2 - 4주
- 3 단계. ☞ 부당노동행위가 확인되었을 때 국내모기업, 원청기업, 정부관련기관에 사건해결을 위한 촉구서한 접수 및 방문
- 4 단계. ☞ 시민행동조직 : 토요 거리캠페인을 통해 문제기업에 항의엽서 보내기 운동
- 5 단계. ☞ 언론에 홍보
- 6 단계. ☞ 기업에 항의엽서 전달
- 7 단계. ☞ 피해 노동자 지원 · 국제연대

