

# ISO 26000(사회적 책임) 노동분야 작업 초안과 향후 전망

이장원 (한국노동연구원 선임연구원)

## ■ ISO 26000의 특징과 성격

주요 선진국 및 국제기구를 중심으로 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)의 표준 규범화가 진행됨에 따라 각국의 상이한 CSR 표준이 새로운 무역장벽으로 작용하고 있기에 이를 방지하기 위해 국제표준화기구(International Organization for Standardization: ISO)에서는 ISO 9000(품질경영), 14000(환경경영)과 같은 시스템 표준 형식으로 SR 표준 가이드라인 ISO 26000을 제정하기 위해 현재 작업 중이다. 하지만, 기존의 ISO 9001이나 ISO 14001과 달리, ISO 26000은 인증을 목적으로는 사용되지 않을 것이다. 다만, 기업 스스로 또는 다른 이해관계자들을 통해 사회적 책임 이행 실적을 보증(assurance)하는 방안에 대해서는 여전히 가능성이 열려 있기에 그 영향력은 지대할 것으로 보인다(이장원, 2007).

ISO 26000은 CSR에서 C(Corporate)를 삭제하여 기업 이외에 정부·노조·시민단체 등에게도 적용될 수 있는 사회적 책임(SR) 가이드라인의 제정을 추진하는 것이다. 따라서 ISO 26000은 기본적으로 모든 형태의 조직에 적용될 수 있는 규격이 될 것이며 사회적 책임의 개념과 조직이 다루어야 할 사회적 책임 관련 이슈에 대한 국제적인 합의를 도출하고 사회적 책임의 원칙에 관한 실행 지침을 제공하는 데 그 목적을 두고 있다.

향후 작업 초안이 확정되면 이는 회원국들의 투표로 확정되고 현재 일정대로라면 2010년 중에 최종 지침(Guidance)이 세상에 나타나게 된다. 물론 ISO가 구속력 있는 이행 강제력을 가진 기구가

아니고 ISO 26000은 제3자 인증을 전제로 하지 않는다고는 하지만 여기에 참가한 대부분의 국가와 이해관련자들은 결국 기업간, 국가간 거래와 계약질서에서 ISO의 SR Guidance가 매우 결정적인 기준으로 활용될 것이라는 점에 동의하고 있다.

올 3월에 나온 ISO 26000의 작업 초안 4.1판(version 4.1)은 원래는 예정에 없었던 것이 작업 초안 3판의 작성 이후 바로 위원회 안(案)으로 넘어가는 데 대해 노동계나 소비자 단체를 중심으로 이의 제기가 있어 한 차례 더 작업 초안을 만드는 데 합의가 이루어졌다. 내용상으로는 4.1 판이나 3판이나 크게 다르지는 않고 다만 구성 체계만 약간 수정했을 뿐이다. 특히 노동 분야의 내용은 거의 그대로 남아 있다. 4판 내용이 2008년 중에 확정되고 2009년부터는 국가간 투표를 거쳐 계획상으로는 2010년 9월 최종 지침을 발간할 예정이다. 이번 작업 초안 4.1판의 내용을 목차별로 제시하면 <표 1>과 같다.

**<표 1> ISO 26000 작업 초안(WD) 4.1의 구성 체계**

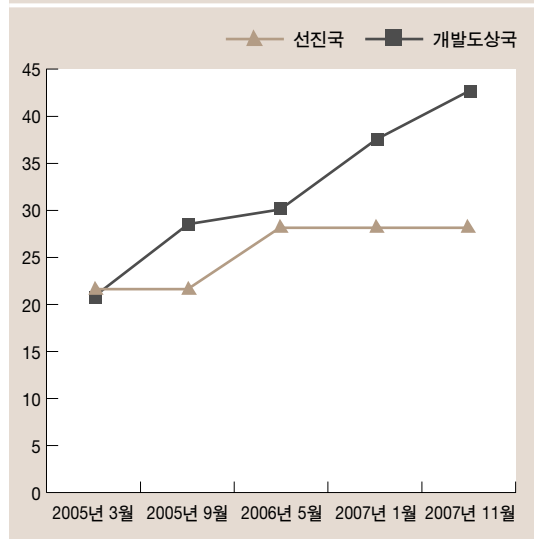
- \* 서문 (Foreword), 개요 (Introduction)
  - 1. 범위 (Scope)
  - 2. 인용 규격 (Normative References)
  - 3. 용어와 정의 (Terms and Definition)
  - 4. 사회적 책임에 대한 이해 (Understanding Social Responsibility)
  - 5. 사회적 책임의 원칙 (Principles of Social Responsibility)
  - 6. 사회적 책임의 실제 (Practices of Social Responsibility)
  - 7. 사회적 책임 핵심 주제 (Social Responsibility Core Subjects)
    - 7-1. 일반
    - 7-2. 조직의 지배구조 (Organizational Governance)
    - 7-3. 인권 (Human Rights)
    - 7-4. 노동관행 (Labour Practices)
    - 7-5. 환경 (Environment)
    - 7-6. 공정한 운영관행 (Fair Operating Practices)
    - 7-7. 소비자 문제 (Consumer Issues)
    - 7-8. 공동체의 사회경제적 발전 (Social and Economic Development of the Community)
  - 8. 사회적 책임 이행 지침 (Guidance for an Organization on Implementing SR)
- 부속서 (Annex on SR Initiatives),
- 참고문헌 (Bibliography)

ISO의 SR 작업반에는 기업만이 아니고 정부, 노조, 소비자 대표, NGO 단체, 기타 전문가들이 이른바 이해당사자(stakeholder) 자격으로 동등하게 참여하고 있으므로 선진국과 개도국들의 여러 이해당사자들의 입장을 종합하다 보면 결국 주로 기업에 대한 사회적 책임이 강화될 수밖에 없는 구조이다. 아래 [그림 1]에서 보듯이 초기에 비해 최근에 올수록 개도국들의 참여가 많아지는 추세는 이것이 예전에 WTO(세계무역기구)에서 무역과 노동 및 환경을 연계하려는 시도에 대해 개도국들이 반발하여 무산되었던 전철을 다시 밟지 않을 것이라는 전망을 제시하고 있다.

ISO 26000 안에서 말하는 사회적 책임은 사실 이미 우리가 알고 있는 CSR의 범주와 실천 과제들과 거의 동일하다. 환경, 노동, 인권은 물론이고, 지배구조와 공정거래, 소비자보호 등이 다 포함된다. 특히 UN의 Global Compact와 ILO(국제노동기구)하고는 ISO가 양해각서를 체결하고 긴밀히 표준작업에서 협력하고 있고 이미 기업들이 상당히 의존하고 있는 GRI(Global Reporting Initiative)도 작업 과정에 깊숙이 관여하고 있어 이들이 가진 CSR의 주요 기준들과 이슈들은 통합적으로 편입될 것으로 예상된다.

여전히 일부 기업들이 기업의 지배구조를 사회적 책임의 핵심 이슈로 선정한 것에 대한 반발이 있었지만 매년 재차 결의된 것은 지배구조, 환경, 인권, 노동 관행, 공정행위, 소비자보호, 지역사회 및 사회개발공헌 이렇게 7개 영역은 빠질 수 없는 핵심 이슈이고, UN 인권선언, ILO의 노동기본권 관련 핵심 협약, UN Global Compact는 기본적으로 반영되어야 한다는 것이었다. 위에서 언급된 7가지 핵심 이슈 중에서 노동과 관련된 이슈 중 일부는 인권 부분에 들어가 노동기본권으로 담겨 있고 나머지는 노

[그림 1] ISO 26000 작업총회 참여국가 추세



출처 : 표준협회, SR표준화포럼 내부자료.

동관행(Labor Practices) 이슈로 분류되어 있다. <표 2>는 7가지 핵심 이슈와 그에 따른 하위항목들이다.

<표 2> ISO 26000의 7가지 핵심 이슈

| 조직 지배구조  | 인권  | 노동관행   | 환경  | 공정운영관행  | 소비자 이슈   | 지역 및 사회적 개발   |
|--|---|--|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법규 준수</li> <li>- 책임성 제고</li> <li>- 투명성 확보</li> <li>- 윤리적 행위 증진</li> <li>- 이해관계자 중시</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시민권과 정치적 권리 존중</li> <li>- 사회적·경제적·문화적 권리 존중</li> <li>- 취약 집단관리 존중</li> <li>- 노동기본권 존중</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용 및 고용 관계</li> <li>- 근로조건 및 사회 보호</li> <li>- 사회적 대화</li> <li>- 산업보건과 안전</li> <li>- 인간개발</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 오염방지</li> <li>- 지속가능한 자원 사용</li> <li>- 기후변화 완화 및 대응</li> <li>- 자연환경 보호 및 회복</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 반부패</li> <li>- 책임있는 정치적 개입</li> <li>- 공정경쟁</li> <li>- 사회적 책임증진</li> <li>- 재산권의 존중</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공정한 영업, 정보제공, 계약</li> <li>- 소비자건강과 안전 보호</li> <li>- 지속가능한 소비</li> <li>- 소비자에 대한 서비스, 지원, 분쟁해결</li> <li>- 소비자정보 보호</li> <li>- 필수적 생산품과 서비스기회 보장</li> <li>- 소비자교육 및 인식제고</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 참여</li> <li>- 경제발전 기여</li> <li>- 사회발전 기여</li> </ul> |

자료 : ISO/TMB/WG/SR N 137에서 재구성.

## ■ 노동관련 작업 초안 내용

다음 <표 3>은 작업 초안에 나와 있는 노동관련 세부항목들에 대한 요약이다. 여기서 보면 노동관련 항목들은 결국 UN Global Compact, GRI의 관련 항목들이 대부분 포함되어 있다는 것을 알 수 있다. 이는 결국 UN Global Compact나 GRI(Global Reporting Initiative)의 노동관련 항목들의 제정 자체도 ILO의 정신과 기준을 답아서 이루어진 것처럼 이번 ISO 26000의 노동분야 작업도

ILO, UN Global Compact, GRI의 담당자들이 긴밀히 협력하고 참여하고 있기 때문이다.

ISO 26000의 작업 초안에서 볼 수 있는 특징 중 중요한 것은 기존의 UN Global Compact나 Code of Conduct에서 강조하는 노동기본권으로서의 핵심적인 ILO 노동기준을 재차 확인하고 있는 것은 물론이지만 노동관행상 최근에 두드러지는 사용자의 고용책임 약화 경향에 대해 이를 교정하려는 장치를 강조하는 것이다. 예를 들어 간접고용의 문제에서 나타나는 사용자적 책임의 불명확성에 대해 노동자는 사용자와 대등한 계약관계가 아니라 종속적인 위치에 있는 약자로서 보호를 받아야 된다는 점과, 하청업체의 노동관행에 대해서도 원청이 책임있게 관리해야 한다는 항목들은 향후 노사관계에 중요한 전환점(tipping point)으로 작용할 가능성이 높다.

〈표 3〉 노동관련 세부항목의 요약

| 이슈                                      | 관련행동규범   | 비고   |
|---|--|--|
| (Human Rights Issue 5)<br>노동기본권         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 결사의 자유(freedom of association and collective bargaining) 존중.</li> <li>- 강제노동 금지</li> <li>- 아동노동 금지(15세 미만)</li> <li>- 차별금지(성, 인종에 따른 차별금지/객관적 직무평가에 따른 보상, 근로 조건 제공, 채용)</li> </ul>   | ILO<br>핵심 노동기본권<br>지시  |
| (Labour Practices Issue 1)<br>고용 및 고용관계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용관계상의 사용자적 책임을 위장된 관계를 이용하여 회피하지 않음</li> <li>- 과도한 기간제 근로나 임시직 활용을 피하고 고용안정성을 제공</li> <li>- 사업장 폐쇄 등 고용에 심대한 영향을 미치는 사안에 대한 사전적 통보, 적시 정보제공, 근로자대표와의 협의</li> <li>- 여성, 장애인, 청년, 고령자, 이주 및 원주민 노동자들에 대한 동등한 고용기회 보장</li> <li>- 자의적이고 차별적인 해고 금지</li> <li>- 사용자적 책임과 양질의 고용을 보장할 수 있는 적절한 업체에 외주화</li> <li>- 사업파트너, 공급자, 하청업체의 부당하거나 착취적이거나 확대적인 노동관행으로부터의 수혜 금지</li> <li>- 다국적 경영시 진출국의 현지 기업들을 통한 공급과 배분망을 활용해서 해당국의 고용안정에 기여</li> </ul> | 노동자를 사용자와<br>대등한 상법적 지위에<br>있는 것으로<br>간주하지 말고<br>고용상의 종속적<br>위치에 있는 존재로<br>간주하여 노동법을<br>적용 |

〈표 3〉의 계속

| 이슈   | 관련행동규범  | 비고   |
|--|---|--|
| <p>(Labour Practices Issue 2)<br/>근로조건과 사회적 보호</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로조건은 자국의 법과 규정을 지켜야 하며 최소한 국제노동기준을 상회하여야 함.</li> <li>- 만약 자국법에 별도의 규정이 없다면 국제노동기준에 나타난 기준을 준수해야 함.</li> <li>- 국가 및 지역내 동종의 근로자와 비교해서 불리하지 않은 양호한 근로 조건을 제공함.</li> <li>- 법과 단체교섭에 의해 최상의 가능한 임금과 근로조건을 제공하고 생활임금을 보장하도록 함.</li> <li>- 종업원들에 대한 사회적 보호의 제공을 회피하지 않음.</li> <li>- 48시간을 초과하는 정규노동시간을 부여하지 않고 7일 중 적어도 하루는 휴일로 제공되어야 하며 최소한 일년에 3주의 유급휴일을 가지도록 함.</li> <li>- 초과근로에 대한 법과 관련 규정을 준수하고 초과근로 요청시 근로자들에게 관련 위험에 대해 공지함.</li> </ul> | <p>근로조건 :<br/>임금, 기타보상, 근로시간, 휴식시간, 휴일, 징계 및 해고절차, 모성보호, 일과 삶의 균형 등 포함.</p> <p>사회적 보호 :<br/>산재, 질병, 임신출산, 육아, 고령, 실업, 장애 및 기타 경제적 어려움을 포함.</p> |
| <p>(Labour Practices issue 3)<br/>사회적 대화</p>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제적 수준까지 포함해서 조직의 사회적 대화와 단체교섭 지지 표명</li> <li>- 적절한 사용자단체에 참여해서 사회적 대화 참여</li> <li>- 결사의 자유권에 대한 침해 및 방해행위 금지</li> <li>- 재무 및 경영행위의 실상을 이해할 수 있도록 종업원 대표의 역할과 정보를 제공</li> <li>- 결사의 자유를 제한하도록 정부에 영향을 행사하지 않고 그런 정부의 결사의 자유 제한행위에 비탄을 둔 인센티브 거부</li> </ul>   | <p>사회적 대화는 경제사회적 이슈들에 관한 노사정의 협상, 협의, 정보교환을 의미함.</p> <p>사회적 대화의 주체는 독립적인 당사자이어야 하고 특히 근로자 대표는 자유롭게 선출되어야 함.</p>                                |
| <p>(Labour Practices 4)<br/>산업보건 및 안전</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업병, 산재사고, 긴급위험에 대한 관리</li> <li>- 산업안전 및 보건을 조직의 최우선 원칙으로 천명</li> <li>- 산업안전 및 보건 비용은 근로자측에 부담지우지 않는다는 원칙준중</li> </ul>   | <p>육체적 · 정신적 건강 및 사회적 웰빙 (well-being)포함.</p>   |
| <p>(Labour Practices 5)<br/>인간개발</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별없이 동등한 기준에서 채용 및 교육훈련 기회를 제공</li> <li>- 육아 등 근로자의 가족적 책임을 존중하는 방침 채택</li> <li>- 원주민, 이주민, 장애인의 보호와 성취를 촉진하는 정책 채택</li> </ul>   | <p>교육훈련 기회는 물론 정치적 · 사회적 · 문화적 기회의 보장</p>  |

자료 : ISO/TMB/WG/SR N 137에서 재구성.

결국 ISO 26000, UN Global Compact, GRI에서 찾아볼 수 있는 공통된 핵심적 노동기준은 ILO가 강조하는 노동기본권적 기준으로 여기에는 결사의 자유를 중심으로 한 ① 노동3권(단체 결성, 단체교섭, 단체행동)의 보장, ② 강제노동 금지, ③ 아동노동 철폐, ④ 노동에서의 차별 금지가 포함된다. 여기서 노동에서의 차별 금지는 고전적으로는 남녀간 차별이 당연히 포함되지만 비정규직 및 외국인 고용과 장애인 고용에 관한 차별 금지도 포함될 수 있다.

다음으로, 노동관행에서 공통적으로 강조되는 중요한 기준은 ① 고용의 책임(양과 질), ② 산업안전과 보건, ③ 교육훈련이라고 볼 수 있다. 여기에 전체적으로 ④ 공급 사슬에 대한(노동 이슈 관련) 책임이다. 이상의 노동분야 기준들과 관련해서 ISO 26000 체제에서는 앞으로 다국적기업과 다국적기업들의 하청업체들에게 스스로 그 이행 실적을 입증하라는 압력이 강해질 것으로 보인다.

## ■ ISO 26000 체제와 노동의 미래

ISO 26000은 시장에서 통용될 수 있는 규범의 기준을 확립한다는 점에서 UN Global Compact, GRI는 물론이고 이전의 자발적 윤리강령운동(code of conduct)으로서 존재하던 많은 노동관련 기준들을 포괄하고 있다. 이는 단지 기준의 통합만으로 이해할 것이 아니라 ILO의 노동기준이나 협약들이 규범으로서 존재하던 것이 다른 사회적 책임들과 같이 기업활동을 전면으로 재정립하는 차원에서 조직 내부적 요인으로 변화하고 있다는 점을 의미한다. 이제 사회적 책임은 단지 외생변수로 기업 밖에 존재하는 것이 아니라 기업의 성장과 지속가능성을 좌우하는 내생변수가 되고 있다. 이 점에서 기업의 사회적 책임은 간헐적으로 튀어나오는 슬로건이 아니라 진화하고 있는 글로벌 표준(Global Standards)이라고 할 수 있다.

생활임금 보장, 고용상의 차별금지, 인간다운 노동보장, 노조의 인정, 단체교섭의 존중 그리고 이런 모든 것들을 적어도 1차 하청업체까지 책임져야 한다는 원칙은 개도국은 물론이고 아직 일부 선진국 기업들도 제대로 실천하기 어려운 상황이다. 그러나 이미 ISO 26000에서 거의 기정사실화

된 기준들을 보면 노동분야의 책임들이 지키기 어렵고 규정이 까다롭기 때문에 약화되거나 제외 되는 것이 아니라 매우 본질적으로 중요한 가치이기에 반드시 포함되어야 한다는 동의구조가 마련되고 있다는 것을 알 수 있다. 이런 점에서 ISO 26000의 노동분야 기준들은 기업의 사회적 책임의 세계적 진화 과정 중 중요한 관문을 넘고 있다고 할 수 있다.

ISO 26000은 제3자의 인증을 전제로 하지 않는다고 했지만 향후 기업 스스로의 자기검증이나, 노조, 소비자 단체 등의 이해당사자 집단으로부터의 3자 검증을 달성하려는 자발적인 시도는 그 가능성이 열려 있다. 만약 일부 선진 기업들이 이를 단행한다면 이는 국제적인 상거래 질서에서 하나의 관행으로 나타날 것이고 사실상 대다수 기업들이 객관적인 결과를 내놓아야 되는 상황이 연출될 수 있다. **KLI**

---

---

#### 참고문헌

---

---

- 이장원(2007), 「ISO 26000 Social Responsibility Guidance 제정 동향과 과제」, 『국제노동브리프』 5 (2).
- ISO (2008), 「Guidance on Social Responsibility」, ISO/TMB/WG SR N 137.