기업의 사회적 책임(CSR)의 노동관련 국제동향과 시사점

이 장 원*

Ⅰ. CSR 관련 평가지표 및 가이드라인

경제협력개발기구(OECD)는 1977년 다국적기업에 대한 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 제정한 이후, 1999년에는 기업지배구조에 관한 원칙(OECD Principles for Corporate Governance), 외국공무원 뇌물방지협약(OECD Convention on Combating the Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions) 등을 제정해 CSR 규범화 노력을 진행해 왔다. 하지만 이런 다자간 노력은 크게 관심을 끌지 못하다가 미국에서 엔론, 월드컴 등의 연이은 회계부정 및 파산사태로 경제적 피해뿐 아니라 사회적 파장이 야기됨으로써 최근 들어 큰 반향을 불러일으키고 있다. 경제적 수익성, 사회적 윤리성, 환경적 건전성 등 세 가지 기본축(triple bottomlines)으로 구성되는 지속가능경영이 대안으로 제시되고 있다. 2004년 6월 국제표준화기구(ISO)는 기업뿐만 아니라 정부, 시민단체 등 모든 조직의 사회적 책임에 대한 가이드라인인 ISO26000을 제정할 것을 결의하고, 이것이 실제 2009년부터 작동될 것으로 보이면서 기업의 사회적 책임이 세계적으로 규범화되는 경향을 보이고 있다.

여기서는 현재까지 발표된 CSR 관련 지표들을 살펴보는데, 우선 그 속성에 따라 크게 기업지속성 평가, 지속가능성 및 사회적 투자(SRI) 평가지수, 가이드라인, 인증시스템 4가지로 구분할 수 있다. 먼저, 기업지속성 평가는 향후 기업의 생존가능성을 기준으로 기업을 선별한 지표이며, 지속가능성 및 사회적 투자(SRI) 평가지수는 투자기관들이 주로 투자 대상을 선정할 용도로 만든 기준이고, 가이드라인은 기업이 CSR을 실천하고 외부에서 그 내용을 평가하는데 필요한 기준을 제시하며, 인증시스템은 기업의 CSR에 대

* 한국노동연구원 선임연구위원(cwlee@kli.re.kr).

한 실천을 제도적 장치로서 인증하는 것을 의미한다. 각 분야에 속하는 지표들은 <표 1>에 정리하였다.

〈표 1〉 지속가능경영/CSR 관련 평가지표 및 가이드라인

구 분[1]	명 칭	개 요	기관명	비 고
기업지속가능성 평가	Global 100	세계 100대 지속가능기업 : 기업의 ESG (Environmental, Social, Governance) 이슈를 분석하여 2005년부터 매년 스위스 다보스 포럼에서 결과 발표	WEF (World Economics Forum, Davos Forum)	
	Corporate Responsibility Index 2002	기업의 지속가능경영 성과 인덱스화 : 기업책임사안에 대한 평가와 경영 측면에서 영국 기업들의 성과에 따라 순위를 매기는 지표	BitC (Business in the Community)	
지속가능성 및 사회책임투자(SRI) 평가지수	FSTE4Good	파이낸셜타임즈 선진국 지수 : 기업의 사회적 책임 투자의 실적을 평가하고 이에 대한 투자를 촉진하기 위해서 만든 주가지수	FTSE Group	기업의 사회적 책임 강조
	DJSI (Dow Jones Sustainability Indexes)	다우존스지속가능성 인덱스 : 다우존스 지수 내 기업의 지속가능성을 평가하여 상위 10%를 별도로 구성하여 만든 지수	SAM Group	-SRI펀드 투자기준 -삼성SDI('04~'05)포스코('05)
	EcoValue21	환경가치평가모형 : 기업의 환경적 위험과 위험관리역량 등에 대한 평가	INNOVEST	
	IVA (Intangible Value Assessment)	무형가치평가모형 : EcoValue21의 환경적 측면 이외에 사회적 측면까지 고려하는 평가	INNOVEST	
가이드라인	SIGMA (Sustainability Integrated Guidelines for Management)	지속가능경영 비즈니스 시스템 가이드라인 : 지속가능성 기본 원칙 및 실행가능한 실천모델을 제공	BSI(British Standard Institution), AccountAbility (사회윤리책임연구소-영국), Forum for the Future(영국)	
	Corporate Responsibility Guidelines	사회적 책임 관련 보고 가이드라인	BitC (Business in the Community)	
	ETI Base Code	기업의 노동관행 가이드라인 : ILO의 고용과 노동조건에 관한 글로벌 기준을 바탕으로 기업, 노동조합, NGOs 등이 공동으로 만들어낸 일종의 파트너십	ETI (Ethical Trading Initiative)	
	Global Compact	기업의 투명성과 사회적 책임을 강조하며 인권, 노동, 환경 등 10개의 원칙 제시	UN	한국전력, 한국토지공사,

1) 조동성 교수(서울대학교)가 지속가능경영원 주최 기업지속가능성 평가체제 정립을 위한 토론회(2005.12.5)에서 발표한 '기업지속가능성 평가 가이드라인' 참고.

구 분[1]	명 칭	개 요	기관명	비 고
				한국중부발전, 한국남동발전, 한국동서발전, 한국서부발전, 에코프론티어, 웅진코웨이, 대우증권, 대구은행 등
	GRI (Gglobal Reporting Initiative)	지속가능성 보고 기준(Sustainability Reporting Guidelines) : 기업의 경제, 환경, 사회 분야의 성과에 대한 보고 프레임웍으로서 기업의 지속가능성 보고 가이드라인	UNEP	현대자동차, 한국전력, 한국수자원공사, 롯데쇼핑, 포스코, 삼성SDI, 한국토지공사, KT, 유한킴벌리, 대한항공 등
	ISO26000	사회책임경영가이드라인 : 기업, 정부, 노조, 시민단체 등 모든 조직에 적용될 수 있는 사회적 책임(SR: Social Responsibility)에 대한 가이드라인	ISO (국제표준화기구)	2009년 하반기에 가이드라인을 발간할 예정임
인증시스템	ISO9000 시리즈	품질경영인증시스템(Quality Assurance System) : 품질경영, 품질방침, 품질시스템에 대한 국제 규격	ISO (국제표준화기구)	
	ISO14000 시리즈	환경경영인증시스템 : 지속적인 환경성과 개선을 위한 일련의 경영활동에 대한 인증 시스템	〃	삼성전자, LG전자, 현대자동차, 유한킴벌리 등
	SA8000 (Social Accountabillity Standard)	노동경영인증시스템 : 아동노동, 보상, 고용차별, 강제노동, 근로시간, 산업안전보건, 노사관계 및 근로경영시스템에 대한 요구사항을 포함	SAI (Social Accountability International-미국)	
	OHSAS18001	산업안전보건경영체제(OHSMS: ccupational Health and Safety Management System) : 산업재해로부터 근로자의 안전과 건강을 보호하는데 필요한 경영시스템을 인증	DNV (Det Norske Veritas) 외 12개 국제 인증기관	대우전자, 현대엘리베이터, 포항제철, 광양제철, LG화학, 관동대학교 외 120여개
	AA1000	기업의 사회적, 윤리적 성과의 측정・감사・보고를 통합하기 위한 인증	ISEA(Institute of Social and Ethical Accountability-영국)	

한편 이들 지표와 기준들의 특징을 정리하면, 첫째, 국제적인 규범의 흐름상 노동분야의 CSR은 지속적으로 확대되는 추세이며, 특히 결사의 자유와 관련한 부분은 이를 희석시키려는 많은 도전이 있음에도 불구하고 핵심 지표로 남아 있다.

둘째, CSR 및 사회책임투자(Socially Responsible Investment: SRI)의 국제동향간에 밀접한 관련성이 강화되고 있다. 투자자의 관점이 장기화되면서 사회적 책임을 강조하게 된 것이다.

셋째, 자율적 참여라는 포장을 가지고는 있지만 선진국의 경우, 법제도, 투자결정, 인증체제 등을 통해 통일적인 CSR 가이드라인을 만들어 가고 있고 이는 ESG(Environment, Society, Governance) 책임으로 연계되고 있다.

넷째, ESG의 패러다임은 선진국과 선진국 기업들이 만들어 가는 국제적인 보호장벽으로 발전할 가능성이 높고 기업평가, 무역, 투자 등 기업의 핵심 경영전략에 미칠 영향이 상당하다. 윤리적이지 않으면 국제적인 상거래에서 제약을 받는 것이다.

다섯째, 이런 추세는 단지 본사 기준의 CSR만이 아니라 다국적 Supply Chain Management에 까지 영향을 주고 있다.

여섯째, 환경은 이미 국제적인 협정이 비준되고 있어 상당히 준비가 된 만큼 지배구조 개선과 노동분야의 관리개선(특히 본국에서는 결사의 자유, 투자국에서는 최저임금 수준, 고용평등, 아동노동문제)이 중요한 이슈로 부상될 것이다. 특히 노동은 향후 더욱 개발의 여지가 많은 지표라고 볼 수 있는데, 아래에서는 노동분야를 중심으로 몇 가지 중요한 기준 동향을 살펴보면서 이런 특징들이 어떻게 반영되고 있는지를 고찰한다.

Ⅱ. CSR 관련 노동분야 기준

1. ETI Base Code

영국의 ETI(Ethical Trading Initiative) Base Code는 기업의 노동관행에 대한 가이드라인으로 ILO의 근로기준에 근거하여 작성된 고용과 노동조건에 관한 글로벌 기준을 바탕으로 기업, 노동조합, NGOs 등이 공동으로 만들어낸 일종의 파트너십이다. 1990년대 후반 개도국에 협력업체를 둔 영국의 식품 및 의류회사는 협력업체의 노동권 문제로 인해 매출에 영향을 입자 협력업체에게 최소한의 노동기준을 제시하고 그 기준에 따라 행동하도록 요구하였으나, 이행과 관련된 신뢰성에 의문이 생기자 공공의 사회조직을 구축할 필요성을 느끼고 1998년 기업, 국제노동조합, NGOs가 참여하여 ETI-Base Code를 제정하였다. SA8000과 함께 윤리구매에 대한 국제적 기준으로 다수의 참가자로 구성된 파트너십을 형성함으로써 신뢰감을 확보하였으나, 조직이 커짐에 따라 내부 의사결정에 많은 시간과 비용이 요구되는 등의 문제점도 제기되고 있다.

2. SA8000(Social Accountability Standard)

1997년 미국 노동부 산하 근로문제 연구기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)에 의해 제정된 근로자 노동환경인증시스템 규격으로 아동노동, 보상, 차별, 강제노동, 근로시간, 보건 및 안전, 단결권 및 단체교섭권 및 노동경영시스템에 대한 요구사항을 포함하고 있으며, 주요 내용은 <표 2>와 같다.[2] SA8000의 인증지속기간은 3년이며 인증받은 후에도 6개월 간격으로 사후관리심사를 받아야 자격이 유지되는데, 2005년 6월 기준으로 SA8000의 인증을 받은 기업수는 45개국 52개, 산업에서 710개 기업이나, 국내에서는 4개사만이 인증을 받았다.

SA8000은 국제노동기구(ILO)의 고용 및 근로기준이 잘 실행되는 것을 목표로 그 관

〈표 2〉 SA8000의 요구사항

구 분	내 용
유소년노동 (Child Labour /Young Worker)	- 유소년노동(ILO 기준에 의하면 만15세 이하 - 예외적으로 14세 이하도 적용되는 분야가 있음)은 원칙적으로 금지 - 법에 의한 의무교육대상에 해당되는 근로자를 고용하고 있다면 등하교시간을 고려한 학교 수업시간에 업무 금지 - 만18세 이하의 근로자는 1일 10시간을 초과 금지
강제노동 (Forced Labour)	- 본인의 의사와 관계없이 이루어지는 강제노동은 금지 - 근로를 조건으로 근로자로 하여금 보증금, 신분증/여권 등을 강제담보하도록 하는 것 금지
보건/안전 (Health & Safety)	- 근로자가 기본적인 보건/안전을 확보할 수 있는 노동환경 조성 (심각한 보건 위해요소의 제거 및 방진마스크 등 개인 보호 장구의 지급 등)
단체교섭 (Freedom of Association & the Right to Collective Bargaining)	- 근로자의 자유의사에 의한 단결권 및 단체교섭권 인정 ('Association'은 반드시 노동조합만을 의미하지는 않으며, 근로자로 하여금 단체결성 또는 단체교섭을 강제하는 것은 아니다. 즉, 회사는 근로자의 자유로운 의사에 의한 권리(Rights)를 보장)하여야 한다는 내용이다.
차별 (Discrimination)	- 인종, 국적, 종교, 성별, 사상 등에 의하여 근로자의 고용, 보상, 교육, 승진 등에 있어서 차별 금지 - 성폭력 금지
처벌(Disciplinary Practices)	- 신체적인 징벌, 정신적 및 육체적 강요의 금지
근로시간 (Working Hours)	- 법정근로시간 또는 주당 48시간 중 보다 적은 쪽을 기준 - 연장근로는 주12시간 초과 금지
보상(Compensation /Wages)	- 법으로 정해진 최저임금을 충족 (기본적인 필요를 취할 수 있는 임금체계를 규정)
경영시스템 (Management System)	- SA 8000시스템의 효과적 달성하기 위한 절차 및 실행에 대한 규정 : 방침, 경영검토, 경영자대리인, 계획 및 실행, 협력업체 관리, 의지표명 및 시정조치, 사외 커뮤니케이션, 이해당사자의 검증을 위한 접근 허용, 기록유지 등

2) http://isoprime.co.kr/Businessline07.htm 참조.

련내용을 기준으로 정하고 외부인증기관으로부터 인증을 받는다는 점에서 신뢰성 확보에서 있어 유리하지만, 대부분의 기업에서 인증비용을 협력업체에 전가하고 있어 중소기업이나 영세한 사업장에서는 비용에 대한 부담이 된다는 문제도 있다.

3. Global Compact

UN사무총장 코피 아난이 1999년에 제안하여 2000년에 공식적으로 출범한 자발적 이니셔티브(inicitive)로 인간의 얼굴을 한 자본주의(Capitalism with a human face)를 구현하기 위해서는 기업의 역할이 중요하다는 문제의식에서 출발하였다. 따라서 Global Compact의 원칙도 인권, 노동, 환경, 반부패 등 주로 사회정의 구현을 강조하고 있다.

Global Compact의 목표는 크게 2가지인데, 하나는 기업 경영전략과 그 이행과정을 통해 Global Compact의 기본 원칙이 시장에 반영되도록 하는 것이고, 다른 하나는 문제가 발생할 경우 다양한 산업과 이해관계자들이 함께 뜻을 모아 해결하도록 촉진하고자 하는 것이다. 이를 위해서 Global Compact의 사무국은 참여기업들이 10가지 기본원칙을 준수하기 위해서 자발적으로 행하고 있는 이니셔티브들과 그 결과를 Global Compact 홈페이지(www.unglobalcompact.org)를 통해 교환하는 것은 물론, 서로 노하우를 공유하거나 파트너십 구축을 위해 국가 혹은 지역 수준의 네트워크를 제공하고 있다.

Global Compact의 회원자격을 유지하기 위해서 각 회원사들은 Global Compact에 참여하고 있다는 것을 홍보하고, 연례보고서나 다른 공식적인 문서로 Global Compact 원칙의 이행상황을 주기적으로 공개해야 한다. 이 밖에도 Global Compact 사무국은 주요 정책이슈 포럼과 학습 포럼(Learning Forum)을 조직하고, Global Compact 국가 네트워크 또는

〈표 3〉 Global Compact의 10개 원칙

인권	1. 기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하여야 한다. 2. 기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다.
노동	3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 권리를 보장해야 한다. (결사의 자유에 관한 ILO협약 제87호 및 제98호) 4. 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다. (강제노동금지에 관한 ILO협약 제29호 및 제105호) 5. 기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다. (아동노동 철폐에 관한 ILO협약 제138호 및 제182호) 6. 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제하여야 한다. (차별금지에 관한 ILO협약 제100호 및 제111호)
환경	7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다. 8. 기업은 환경에 대한 책임 강화에 솔선하여야 한다. 9. 기업은 환경친화적인 기술개발 및 보급을 지원하여야 한다.
반부패	10. 기업은 부당가격 청구 및 뇌물 등의 부패에 대응하여야 한다.

지역 네트워크를 구축하며, 기업회원과 UN 산하 기관과의 파트너십 프로젝트도 마련하여 Global Compact의 원칙을 구현하고 있다.

'The Global Compact'는 UN네트워크로서 그것의 핵심은 Global Compact 사무국과 6개 UN기관이고, 또한 정부, 기업, 노동계, 시민사회단체 등 모든 이해관계자를 포함시키고 있다.

Global Compact 관련 6개 UN기관
· Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) · International Labour Organization(ILO) · United Nations Environment Programme(UNEP) · United Nations Development Programme(UNDP) · United Nations Industrial Development Organization(UNIDO) · United Nations Office on Drugs and Crime(UNODC)

4. GRI(Global Reporting Initiative)[3] 가이드라인

GRI는 CERES와 UNEP가 공동사업 형태로 1997년에 창설한 기구로서 전세계적이고, 자발적이며, 여러 이해관계자들의 참여과정을 통해 표준화된 지속가능성 보고서 기반을 마련하려는 목적에서 출발하였다. 이후 1999년 3월에 초안을 완성하여 2000년 6월에 개정본으로 발간되었고, 2002년에 재개정되어 GRI 2002 Sustainability Reporting Guideline'을 동년 6월에 발표하였다. 현재 가장 일반적으로 사용되는 보고서 가이드라인으로 기업의 경제, 사회, 환경적인 측면, 즉 Triple Bottom Lines에 따른 경영활동을 공개하고 이를 통해 지속가능경영에 대한 의지를 공유하고자 만들었는데, 이를 위해 2002년 G2 가이드라인을 발간한 이듬해부터 체계적인 피드백과 라운드 테이블 운영을 통해서 가이드라인의 문제점을 개선하고 가이드라인을 향상시키기 위한 작업을 진행해 왔으며, 그 초안인 G3를 2006년 1월에 공개했다.

우선, G3 가이드라인에서는 보고서의 기본적인 요소가 전체적으로 크게 바뀌지는 않았지만, 보고 내용을 논리적으로 서술할 수 있도록 항목들을 재구성하여 기업이나 독자 모두에게 이해하기 쉽게 사회, 경제, 환경 등의 성과에 대한 체계적인 정보를 제공할 수 있도록 했다. 그리고 G2에서 개요 부분에 회사 개요와 보고서 개요가 혼재되어 있던 것을 G3에서는 구분하도록 하였다. 다음으로, 보고원칙을 보고서의 내용을 정의하기 위해 준수해야 할 원칙과 보고되는 정보의 품질을 확보하기 위한 원칙을 제시하고 각 원칙이

3) UN 환경계획(UNEP)의 산하기관으로 지속가능경영보고서 작성을 위한 국제 가이드라인을 제공하는 기관으로 1997년 설립되었고 네덜란드 암스테르담에 본부를 두고 있다.

제대로 준수되고 있는가를 평가할 수 있는 테스트 항목도 같이 제시하고 있다.

한편 GRI에서 노동관련 기준들의 세부 지표들을 보면 <표 4>와 같다. GRI는 현재까지의 노동관련 지표 중 가장 보편적이면서 UN의 Global Compact가 다루는 기본권적(인권적) 노동기준 이외에 이차적으로 중요한 노동분야 기준을 제시하고 있다(표 5 참조).

〈표 4〉 GRI3의 측정지표 구성 개요

대분류	중분류	세분류	필수지표수 (괄호안은 부가지표)
경제적 성과 (Economic Performance)		경제적 성과(Economic Performance)	4(0)
		시장 반영(Market Presence)	3(0)
		간접적인 경제적 영향(Indirect Economic Impacts)	1(1)
환경적 성과 (Environmental Performance)		원재료(Materials)	2(0)
		에너지(Energy)	2(4)
		물(Water)	1(2)
		생물다양성(Biodiversity)	2(3)
		배출물 및 쓰레기(Emissions, Effluents, and Waste)	6(2)
		제품과 서비스(Products and Service)	2(0)
		규제위반(Compliance)	1(0)
		운송(Transport)	0(1)
		환경보호관련 지출(Overall)	0(1)
사회적 성과 (Social Performance)	고용관행 (Labor Practices)/및 괜찮은 일자리 (Decent Work)	고용(Employment)	2(1)
		노사 및 고용관계(Labor/Management Relations)	2(0)
		직업건강과 안전(Occupational Health and Safety)	3(2)
		훈련 및 교육(Training and Education)	1(2)
		다양성과 평등(Diversity and Opportunity)	1(1)
	인권(Human Rights)	관리관행(Management Practices)	2(1)
		차별금지(Non-Discrimination)	1(0)
		결사의 자유(Freedom of Association)	1(0)
		아동노동금지(Child Labor)	1(0)
		강제노동(Forced and Compulsory Labor)	1(0)
		징계관행(Disciplinary Practices)	0(1)
		인권보호관행(Security Practices)	0(1)
		원주민권리보호(Indigenous Rights)	0(1)
	사회 (Society)	지역사회기여(Community)	1(0)
		부패방지(Corruption)	2(0)
		공공정책참여(Public Policy)	2(0)
		반경쟁행위(Anti-Competitive Behavior)	0(1)
	제조물 책임 (Product Liability)	소비자 건강 및 안전(Customer Health and Safety)	1(1)
		제품과 서비스(Products and Services)	1(2)
		마케팅커뮤니케이션(Marketing Communication)	0(2)
		고객프라이버스 보호(Customer Privacy)	1(1)

자료 : GRI, G3 Version for Public Comments, Sustainability Reporting Guidelines, 방하남 외 2006에서 재인용.

〈표 5〉 GRI 가이드라인 중 노동 관련 지표

구분	설 명
고용	지역/국가, 고용/비고용, 정규/파트타임, 무한/유한/임시 등 분류별 종업원 현황. 간접고용 제시
	지역/국가별 순고용창출과 이직률
	법적으로 규정된 내용 이상의 직원 복리
노사관계	지역별 독립노조 소속의 직원 또는 자발적 참여직원 비율 또는 지역/국가별 단체협상 지역/국가별 단체협상 합의의 적용을 받는 직원의 비율
	보고조직의 운영 변화(예, 구조조정)에 대한 정보, 협의, 종업원과의 협상과 관련한 정책과 절차
	의사결정 또는 경영, 기업 지배구조에 공식적인 직원 참여를 위한 조항
보건과 안전	산업재해와 질병기록과 통지에 대한 사례. 그리고 사례들이 ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupation Accidents and Disease에 어떤 관계가 있는지
	경영진과 종업원 대표로 구성된 공식 활동 보건안전위원회의 설명. 그리고 그러한 위원회가 커버하는 인력의 비중
	표준 부상, 손실일수, 결근율과 작업관련 사상자수(하청 계약근로자 포함)
	HIV/AIDS에 대한 정책과 프로그램(작업장과 그 이상 대상) 설명
	산업보건관리시스템을 위한 ILO 가이드라인 준수를 보여주는 증거
	작업 중 보건과 안전을 다루는 노조 또는 자발노조 참여직원(Bona-fide worker)과의 공식 합의에 대한 설명. 그러한 합의에 의해 커버되는 인력의 비중
교육훈련	직원 카테고리별 직원당 한 해 평균교육시간(예, 고위관리자, 중간관리자, 전문직, 기술직, 행정직, 생산, 유지보수)
	직원들의 지속적인 고용가능성과 경력관리를 지원하는 프로그램 설명
	기술관리 또는 평생교육을 위한 정책과 프로그램 구체적으로 명시
다양성과 기회	동등기회 정책 또는 프로그램, 필수준수를 위한 모니터링 시스템과 모니터링의 결과 설명(성희롱과 역차별 조치 등)
	고위 관리자 및 기업 지배구조 기구의 구성(이사회 포함), 남녀 구성비와 문화적으로 적절하다고 여겨지는 다른 다양성 관련 지수들 포함

5. ISO26000

주요 선진국 및 국제기구를 중심으로 CSR의 표준 규범화가 진행됨에 따라 각국의 상이한 CSR 표준이 새로운 무역장벽으로 작용하고 있기에 이를 방지하기 위해 국제표준화기구(International Organization for Standardization: ISO)에서는 ISO9000(품질경영), 14000(환경경영)과 같은 시스템 표준형식으로 SR 표준가이드라인 ISO26000을 제정하기 위해 현재 작업 중이다. 하지만 기존의 ISO9001이나 ISO14001과 달리, ISO26000은 인증을 목적으로는 사용되지 않을 것이다.

ISO26000은 CSR에서 C(Corporate)를 삭제하여 기업 이외에 정부・노조・시민단체 등에게도 적용될 수 있는 사회적 책임(SR) 가이드라인의 제정을 추진하는 것이다. 따라서 ISO26000은 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 실행지침을 제공하는데 그 목적을 두고 있다. ISO 26000의 제정을 위해 ISO SR WG 회의가 개최되는데, 2005년 9월 회의에서는 ISO26000(Guidance on Social Responsibility) 8개항 목차에 합의하였다.

2007년 1월 27일부터 2월 2일까지 호주 시드니에서는 실무그룹(working group) 4차 총회가 개최되었는데 이미 나온 초안의 두 번째 버전에 대한 토론 및 조정과 향후 일정에 대한 합의가 진행되었다. 향후 몇 차례 회의를 거쳐 이것이 확정되면 이는 회원국들의 투표로 확정되고 현재 일정대로라면 2009년 중에 최종 guidance가 세상에 나타나게 된다. 물론 ISO가 구속력 있는 이행 강제력을 가진 기구가 아니고 ISO26000은 제3자 인증을 전제로 하지 않는다는 전제가 있기는 하지만 여기에 참가한 대부분의 국가와 이해관련자들은 결국 기업간, 국가간 거래와 계약질서에서 ISO의 SR Guidance가 매우 결정적인 기준으로 활용될 것이라는 점에 동의하고 있다. 단순하게 표현한다면 누구나 CSR(Corporate Social Responsibility)가 중요해지고 있다는 점은 인식하고 있지만 이에 대한 구체적인 표준이나 실천기준이 불분명하다고 지적해온데 대한 해답을 얻게 된다는 것이다.

ISO26000은 스웨덴을 비롯한 북구와 프랑스 등이 유럽 국가들이 발의 단계에서부터 현재의 작업과정에 깊숙이 관여하고 있다. 이들 나라에서 기업활동은 이미 이해관계 당사자 모델에 기초하고 있으므로 이들 국가들에게 매우 친숙하고 유리한 라운드라고 할 수 있다. 아울러 개도국들의 많은 사회적 이해당사자들도 다국적 기업들이나 개도국간의 지나친 경쟁으로 인해 나타난 사회적 문제들이 어느 정도 해소되거나 예방될 수 있는 기준이 나타난다는 점에서 환영하는 분위기이다. ISO의 SR 작업반에는 기업만이 아니고 정부, 노조, 소비자대표, NGO단체, 기타 전문가들이 이른바 이해당사자(stakeholder) 자격으로 동등하게 참여하고 있으므로 선진국과 개도국들의 여러 이해당사자들의 입장을 종합하면 결국 기업에 대한 사회적 책임이 만들어질 수밖에 없는 구조이다.

ISO안에서 말하는 사회적 책임은 사실 이미 우리가 알고 있는 CSR의 범주와 실천과제들과 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 있으며 이미 기업들이 상당히 의존하고 있는 GRI(Global Reporting Initiative)도 작업과정에 깊숙이 관여하고 있어 이들이 가진 CSR의 주요 기준들과 이슈들은 통합적으로 편입될 것으로 예상된다. 아울러 명시적으로 UN의 인권협약이나 ILO의 노동권 핵심협약은 우선적으로 반영될 것이라는 점을 주도 세력들이 강조하고 있다.

여전히 일부 기업들이 기업의 지배구조를 사회적 책임의 핵심 이슈로 선정한 것에 대

한 반발이 있었지만 최근까지 재차 결의된 것은 지배구조, 환경, 인권, 노동관행, 공정행위, 소비자보호, 지역사회 및 사회개발공헌 이렇게 7개 영역은 빠질 수 없는 핵심이슈이고, UN 인권선언, ILO의 노동기본권 관련 핵심협약, UN Global Compact의 10개 항목은 기본적으로 반영되어야 한다는 것이었다.

위에서 언급된 7가지 핵심이슈 중에서 노동과 관련된 이슈 중 일부는 인권 부분에 들어가 노동기본권으로 담겨 있고 나머지는 노동관행(Labor Practices) 이슈로 분류되어 있다. 가장 중요한 노동기본권과 관련해서 ISO SR 초안에 나타난 항목들은 다음과 같다.

<핵심 이슈 – 노동기본권>

– 국내법과 규약 준수 및 노동자의 권리에 관한 국제규약 고려
– 단체협약 준수
– 기준연령 이하의 아동 고용금지
– 위험한 작업에 18세 이하 청소년 고용금지
– 여성노동자를 위한 아동보호시설
– 인종, 성별, 종교, 피부색, 정치신념, 민족, 사회적 신분에 따른 차별을 금지하는 내부 정책 및 규정
– 공급채널 내 조직에 의한 인권침해에 공모하지 않음.
– 노동자의 권익과 단체협약 권리보호를 위한 단체 결사의 자유와 노동조합 설립 및 가입 권리
– 강제노동 또는 담보노동금지
– 조직의 인권보호 존중과 책임

노동 기본권에 관한 문제 고려시 조직은 다음을 반드시 참조하여야 한다.

– 세계 인권선언, 원칙 [번호]
– 노동 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언
– ILO협약 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182
– 유엔 국제협약
– OECD 다국적기업 가이드라인
– 국제인권장전

Ⅲ. 결 어

결론적으로 CSR 전체적으로 그렇지만 특히 노동분야 기준은 몇 년 동안 국제적 기준이 수렴되고 있는 양상이다. 향후 이 기준이 사회책임투자(SRI)나 국제 상거래 및 무역에서 어떻게 활용될 것인지는 향후 더 관망이 필요하나 최소한 노동분야의 사회적 책임을 다하는 기업으로 자처하기 위해서 필요한 기준준수는 UN, GRI, ISO 등에서 확인된 기본적 또는 핵심기준과 공통의 이차적 기준들을 무시할 수는 없다고 본다.

핵심적 노동기준은 결국 노동기본권적 기준으로 이는 UN Global Compact에서 기본권적 기준으로 제시되었고 GRI나 ISO26000에서 채택되거나 논의되고 있는 ILO의 핵심 노동기준이다. 여기에는 결사의 자유를 중심으로 한 ① 노동3권(단체결성, 단체교섭, 단체행동)의 보장, ② 강제노동금지, ③ 아동노동철폐, ④ 노동에서의 차별금지가 포함된다. 여기서 노동에서의 차별금지는 고전적으로는 남녀간 차별이 당연하게 포함되지만 외국인 고용과 장애인 고용에 관한 차별금지도 포함될 수 있다. 다음으로, 공통적인 이차적 기준으로 중요한 것은 ⑤ 고용의 책임(양과 질), ⑥ 산업안전과 보건, ⑦ 교육훈련이라고 볼 수 있다. 여기에 전체적으로 ⑧ 공급사슬에 대한 (노동이슈 관련) 책임이 위에서 제기된 7가지 기준에 모두 관련되면서 별도의 기준으로 간주될 수 있다. KLI

<참고문헌>

고순현 · 김정남 · 신지원(2005),「윤리구매(Ethical Sourcing)의 국내외 동향과 사례」, Sustainability Issue Paper, Eco 2005-31, 에코프론티어.

방하남 외(2006),『고용의 질: 거시 · 기업 · 개인 수준에서의 지표개발 및 평가』, 한국노동연구원.

이장원(2007),「ISO 26000 Social Responsibility Guidance 제정 동향과 과제」,『국제노동브리프』5(2).

이장원 · 이민동 · 강영희(2006),『기업의 사회적 책임(CSR) 확산과 노사관계에 대한 함의』, 한국노동연구원.

이종오 · 주 정(2003),「기업의 사회적 성과평가 제도」,『사회과학논총』22(2), pp.151~171.

한국개발연구원(2006),「양극화 극복과 사회통합을 위한 사회경제정책 제안」KDI.

환경연합(2006),「지속가능사회를 위한 국내 30대 주요기업의 2006년 사회책임(SR) 핵심과제 선정」, 발표자료.

Ethical Trading Initiative(2005), Freedom of Association and Collective Bargaining, ETI Document.

ISO(2006), "ISO TMB/WG SR N80", Working Draft V. 2.