





# 목차

# Contents



## | 프롤로그 |

기업과 인권의 만남 ..... 7

## 제1부 기업과 인권 이슈

### 제1장. 차별 ..... 16

#### 1. 성별 차별 ..... 17

- 1) 여성 취업의 제1조건 ‘용모 단정?’
- 2) 여성, 유리 천장에 부딪치다
- 3) 여성 노동, 하찮으니 돈 덜 줘도 된다?

#### 2. 장애 차별 ..... 22

- 1) “신체 건강자만 구합니다”
- 2) 일자리 준 것만으로도 고마워해라?

#### 3. 나이 차별 ..... 25

#### 4. 학력·학벌 차별 ..... 27

#### 5. 비정규직 차별 ..... 29

#### 6. 인종차별 ..... 30

### 제2장. 건강권 ..... 35

#### 1. 일하는 사람이 위험한 나라 ..... 36

#### 2. 안전 사각지대, 비정규직 ..... 38

#### 3. 작업장 건강권, 기업의 책임 ..... 39

### 제3장. 작업장 감시 ..... 41

#### 1. 늘어나는 감시, 불안한 근로자 ..... 41

#### 2. 다양한 감시 시스템 기술과 현황 ..... 43

# 목차

# Contents

## 제4장. 해외 진출 시 인권 문제 ..... 47

- 1. 진출 기업, 25년간 100배 증가 ..... 48
- 2. 투자의 그림자, 인권침해 ..... 50

## 제2부 세계의 인권 경영 흐름

## 제5장. 기업의 윤리 구매..... 56

- 1. 넓어진 공급망, 커진 사회적 책임..... 56
- 2. 왜 윤리 구매인가 ..... 57
- 3. 산업별 움직임 ..... 60
  - 1) 스포츠 산업
  - 2) IT 산업
  - 3) 장난감 산업
  - 4) 다이아몬드 산업

## 제6장. 윤리적 소비자 운동 ..... 66

- 1. 윤리적 선택, 성장하는 공정 무역 ..... 66
  - 1) 페어트레이드(Fair Trade) 커피
  - 2) 러그마크
  - 3) 코코아 산업 협약
  - 4) 애그로셀의 면화 각
- 2. 공정 무역 운동, 한국 땅을 밟다 ..... 70

## 제7장. 법·제도 관련 국제 표준 동향..... 71

- 1. 유엔글로벌콤팩트 ..... 71
- 2. GRI(Global Reporting Initiative) ..... 73
- 3. ISO 26000 ..... 76
- 4. SA 8000 ..... 78



<b>제8장. 국가별 인권 경영 촉진 방안</b> .....	82
1. 영국 .....	82
2. 일본 .....	83
3. 유럽연합 .....	84
4. 미국 .....	84

### 제3부 인권 경영 기업에 투자하기

<b>제9장. 사회 책임 투자(SRI)</b> .....	90
1. 돈, 양심을 따르다 .....	90
2. 착한 펀드, 착한 수익률 .....	93
<b>제10장. 투자 원칙에 대한 국제 흐름</b> .....	95
1. 유엔 책임 투자 원칙 .....	95
2. 적도 원칙 .....	96

### | 에필로그 |

인권 경영, 의무와 전략 사이 .....	101
------------------------	-----

<b>▶ 부록</b> .....	107
1. 성차별 금지 법적 근거 .....	109
2. 장애인 차별 금지 법적 근거 .....	111
3. 나이 차별 금지 법적 근거 .....	114
4. 학벌-학력 차별 금지 법적 근거 .....	115
5. 비정규직 차별 금지 법적 근거 .....	116
6. 인종차별 금지 근거 .....	117
7. 노동 감시에 대처할 수 있는 법적 근거 .....	118
8. 해외의 노동 감시 규제 .....	120



{ 행복찬 일터를 위한  
인권경영입문



| 프롤로그 |



## | 프롤로그 |

### 기업과 인권의 만남

1999년 1월 31일, 코피 아난 당시 유엔 사무총장은 스위스에서 열린 세계경제포럼(World Economic Forum) 총회에서 “전 세계인이 세계화의 혜택을 누릴 수 있도록 사회-환경적 토대를 마련하자”고 연설했다. 그는 이어서 이런 토대를 마련하기 위해서는 기업의 역할이 어느 때보다 중요하게 요구된다고 지적하면서, 세계 각국 기업과 정부 및 비정부기구 지도자들이 다 함께 지구의 문제를 고민하자고 제안했다.

코피 아난 사무총장의 이 같은 제안으로 2000년 7월, 미국 뉴욕의 유엔 본부에서 세계 50개 주요 기업의 경영진과 노동, 인권, 환경, 개발 단체의 지도자들이 참석한 가운데 유엔지구협약, 즉 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)가 출범했다. 글로벌콤팩트란 유엔이 세계의 대기업을 세계 경제의 국제화에 동반되는 여러 가지 문제에 적극적으로 대처할 것을 호소한 선언적 맹약으로, 인권노동환경과 반부패 분야에서의 기업 전략을 글로벌콤팩트의 10대 원칙과 결합시켜 나갈 수 있도록 틀을 제공하는 역할을 하고 있다. 이 협회의 설립으로 국제사회의 문제를 풀기 위한 기업의 역할을 종합적으로 다루는 유엔 차원의 조직이 최초로 닷을 내리게 되었다. 이는 재무 성과에만 초점을 맞춰 기업을 경영할 게 아니라 환경, 경제, 사회를 모두 고려해 경영해야 한다는 지속 가능 경영이라는 개념이 국제사회의 주류에 얼굴을 내미는 순간이기도 했다.

전통적으로 사회 문제를 해결해야 할 책임이 있는 주체는 정부라고 여겨졌다. 그러다가 사회가 복잡해지면서 정부가 손을 대지 못하는 분야가 늘어나고, 정부의 비효율성이 지적되기 시작하면서 비정부기구(NGO)가 새로운 주체로 등장했다. 전 세계 각지의 수많은 풀뿌리 비정부기구들은 작은 규모로 빠르게 사회 구석구석에 뛰어들어 문제를 해결하면서 성장했다. 국제사회에서 비정부기구의 발언권도 점점 커졌다.

그러나 기업의 힘이 세지면서, 이 두 주체는 한계에 부딪혔다. 냉전이 끝나고 전 세계 각국 경제가 기업 중심의 자본주의로 재편되고 발전하면서, 다국적기업의 규모와 영향력이 정부나 비정부기구를 넘어서게 되었다. 이에 따라 사회 문제의 상당 부분이 기업으로부터 비롯되거나, 기업의 협조 없이는 풀 수 없는 상황이 되었다. 유엔이 정부나 비정부기구를 중심으로 협력하고 활동하다가 기업으로 눈을 돌리게 된 것은, 어쩌면 자연스런 시대의 흐름으로 볼 수 있다.

유엔글로벌콤팩트의 목표는 크게 두 가지다. 하나는 기업 경영 전략과 그 이행과정을 통해 글로벌콤팩트의 기본 원칙이 시장에 반영되도록 하는 것이다. 다른 하나는 문제가 발생할 경우에 다양한 산업과 이해 관계자들이 함께 뜻을 모아 해결하도록 하는 것이다. 자발성에 기초를 두고 있는 셈이다.

유엔글로벌콤팩트 사무국은 참여 기업들이 지켜야 할 열 가지 기본 원칙을 제시한다. 이 기업들이 10대 원칙을 지키기 위해 자발적으로 수행하는 내용을 홈페이지([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))를 통해 교환하도록 하거나, 서로 노하우를 공유하고 파트너십을 구축하기 위한 네트워크를 제공하는 것도 유엔글로벌콤팩트가 하는 일이다.

2000년 이후 전 세계에서 불고 있는 지속 가능 경영 바람을 타고, 유엔글로벌콤팩트에 참여하는 기업과 단체는 빠르게 늘어나고 있다. 2007년 12월 현재 글로벌콤팩트에 가입한 기업과 단체는 전 세계 5000여 곳에 이른다. 한국에서도 100개 이상의 기업과 단체가 가입했다.

### 10대 원칙의 내용은 다음과 같다.

#### 인권

원칙1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

#### 노동

원칙3: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고

원칙4: 모든 형태의 강제 노동을 배제하며

원칙5: 아동 노동을 효과적으로 철폐하고

원칙6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

## 환경

원칙7: 기업은 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지지하고

원칙8: 기업은 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

원칙9: 기업은 환경 친화적인 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

## 반부패

원칙 10: 기업은 부당 취득 및 뇌물을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

이들 원칙의 내용과 순서는 매우 인상적이다. 지속 가능 경영이라고 하면 사람들은 환경 문제를 가장 먼저 떠올리기 마련이다. ‘지속 가능성’이라는 말이 원래 ‘환경 문제로 세계가 지속 가능(sustainable)하지 않다’는 표현으로 시작됐기 때문이기도 하고, 환경 문제에 관심을 갖고 환경 친화 경영을 펼치겠다고 나서는 기업이 일찍부터 많았기 때문이기도 하다.

그 다음에 주로 떠올리는 게 ‘윤리 경영’이라는 말로 표현되는 반부패 투명 경영 문제다. 과거부터 기업의 사회적 책임 중 가장 중요한 것은 뇌물을 받거나 기업 재산을 빼돌리는 등 비윤리적 행위를 하지 않는 것이라는 생각이 우리 머릿속에 강하게 자리 잡고 있는 것이다.

그런데 국제사회의 생각은 조금 달랐던 모양이다. 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙의 맨 앞줄에는 인권이 자리를 잡고 있다. 기업의 지속 가능 경영이나 사회적 책임을 이야기할 때, 가장 먼저 생각해야 할 요소는 인권이라는 점을 천명한 셈이다.

인권 문제는 그만큼 국제사회에서 중요하게 다루는 쟁점이다. 아울러 기업과도 밀접하게 관련을 맺고 있다. 그런데 한국에서는 기업과 인권을 연결 지어 생각하는 사람이 드물다. 지속 가능 경영이나 사회 책임 경영을 논하는 전문가들 사이에서도, 기업과 인권에 대한 언급은 별로 없는 편이다.

사실 기업과 인권은 그리 대중적인 사안이 아니다. 무엇보다 기업에게는 매우 곱끄러운 부분이다. 인권이라는 단어 앞에 기업은 수동적이기 마련이다. 앞장서서 해결하고 헤쳐 나가야 할 숙제라기보다는, 어떻게든 만나지 않으려고 애쓰는 난제에 가깝다. 소비자나 노동자 개인에게도 인권은 그리 가깝게 느껴지는 주제가 아니다. 환경이나 제품 안전 문제처럼 직접 피부에 와 닿지 않는다고 느낄 수 있기 때문이다.

그러나 곰곰이 따져보면, 기업과 인권이야말로 가장 중요한 생활의 문제일 수 있다. 우리는 매일 인권 때문에 울고 웃는다. 우리가 날마다 출근하는 직장, 그 일터에서 우리를 결정적으로 행복하게 또는 불행하게 만드는 사건 중 상당수는 따지고 보면 인권과 관련이 있다.

가령 성차별 문제를 생각해보자. 취직하려는 여성에게 어떤 기업 문화가 성차별적인지 아닌지 여부는 그 기업의 재무 성과 및 보상 체계 같은 다른 성과보다 훨씬 중요할 수 있다.

직장에서 느끼는 만족은 단순히 금전적 보상만으로는 이루어지지 않는다. 직업의 성취도나 일터의 만족감을 결정하는 데에는 좀 더 복잡한 방정식이 작용하는 것이다. 이 만족을 결정하는 가장 중요한 변수가, 그 직장이 얼마나 인권 친화적인 경영을 펼치고 있는가라고 할 수 있다.

성차별은 대표적 사례 중 하나일 뿐이다. 다른 인권침해 요소들 - 장애 차별, 인종차별, 건강권, 작업장 감시 등 - 도 기업에서 일하는 사람들 곁에 늘 존재하고 있다. 이런 요소들 중 하나가 불거질 때마다, 그것에 관련된 개인의 삶은 행복과 불행 사이를 극단적으로 오갈 수 있다.

그래서 우리는 이 책에서, 인권 경영이라는 낱끄럽고도 낯선 주제를 다루고자 한다. 우선 1부에서는 우리가 일터에서 부딪치는 인권 문제를 사례를 통해 짚어볼 것이다. 관련된 법령은 어떤 것이 있는지도 정리해볼 것이다. 또 해외에서 활동하고 있는 한국 기업의 인권 경영 현황도 함께 살펴볼 것이다. 2부에서는 인권 경영과 관련한 세계적인 흐름을 다룰 것이다. 기업의 윤리 구매, 윤리적 소비자 운동, 법과 제도 관련 국제 표준 동향, 국가별 인권 경영 촉진 방안 등으로 나누어 살펴볼 것이다. 마지막 3부에서는 인권 경영 기업에 대한 투자 움직임 보여줄 것이다. 과연 금융시장의 자원이 인권 친화적인 방향으로 움직일 것인지를 최근의 투자 동향을 통해 살펴볼 것이다.

우리의 작업은 시종일관 매우 조심스럽게 이루어졌다. 기업과 인권의 관계를 이야기하는 것은 여전히 드물고 낯선 일이다. 정교한 이론적 근거도, 신뢰할 수 있는 데이터도 찾기가 쉽지 않았다. 때로는 거칠거나 밋밋한 내용을 채워 넣을 수밖에 없었음에도 작업을 끝까지 진행시킬 수 있었던 것은, 불완전하더라도 누군가 한 번은 기업과 인권의 문제를 정리해두어야 한다는 의무감을 어깨에 짊어지고 있었기 때문이다. 독자 여러분의 큰 이해와 많은 비판을 바란다.

# { 행복한 일터를 위한 인권경영입문



## 제1부 기업과 인권 이슈

제1장. 차별

제2장. 건강권

제3장. 작업장 감시

제4장. 해외 진출 시 인권 문제



## 제1부 기업과 인권 문제

인권은 학교나 수행 시설 담벼락 안에만 머물지 않는다. 사람이 있는 곳이라면, 인권은 기업 안에서도 ‘당연히 항상’ 존재해왔다.

회사 안에서 흔히 겪게 되는 인권의 문제는 다양하다. 고용이나 승진, 임금 등 고용 관행 안에서 성별이나 나이, 용모, 학력 등 태생적-사회적 조건으로 차별한다면, 이는 명백한 인권침해다. 노조 결성을 방해하고, 만들어진 노조를 일상적으로 탄압하는 것 역시 노동권의 침해며, 생명·건강을 지킬 권리인 건강권도 일터에서 지켜내야 할 인권의 한 갈래다.

세계인권선언은 “모든 사람은 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 사회 역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리가 있다” (25조 1항)고 규정하고 있다. 특히 직장과 조직에 잘 적응하고, 자신의 입지를 확보하기 위해선 교육과 훈련의 기회를 많이 활용해야 한다. 경력 개발에 유리한 교육의 기회를 얻는 것은 노동자 자신의 가치와 경쟁력을 높이는 데 도움이 된다. ‘GRI 가이드라인’은 ‘노동 여건 및 관행’ 항목에서 노사 관계와 함께 교육 훈련도 보고해야 하는 내용으로 명시해놓고 있다.

기업의 사회적 책임 안에는, 회사 안에 몸담고 있는 종업원들의 ‘행복’에 대한 책임도 함께 포함된다. 1부에서는 일터에서 맞닥뜨리는 인권 문제를 차별, 건강, 작업장 감시 등으로 나눠 살펴본다. 아울러 해외에 진출한 우리 기업의 인권 경영 성적표도 점검해본다.

## 제1장 차별

모든 말과 생각은 사회의 구성물이다. 같은 단어를 내뱉어도, 그 말이 뜻하는 바는 시대와 사회적 상황에 따라 달리 해석된다는 뜻이다. 우리가 흔히 말하는 ‘차별’의 개념 역시 사회 역사적 상황의 변화에 따라 그 의미가 새롭게 구성돼왔다. 차별은 해석이나 판례에 따라 그 의미가 하나씩 정립되고 구체화된다. 일상에서 소소히 부딪치던 차별은 불쾌함과 극복의 대상이지만, 공식적인 공간에서 벌어지는 차별의 행태는 그 자체로 ‘공식화’되며 철폐의 대상으로 높아진다.

고용 차별은 입사 시점부터 재직 중의 인사나 처우, 퇴직까지 광범위하게 일어난다. 차별의 요인도 성별이나 장애, 학력, 국적, 비정규직까지 널려 있다. 하지만 그것을 극복할 수 있는 방법은 구체적으로 제시돼 있지 않다. 게다가 현재의 고용 관행이 너무 일반화돼 있어, 어떤 부분이 문제가 되는지조차 모르는 경우가 많다. 불합리한 고용 관행을 깨어 있는 시각으로 바라볼 수 있는 ‘인권 감수성 강화’가 무엇보다 필요해 보인다.

대체로 본인의 주된 생활 무대에서 벌어지는 차별의 ‘느낌’은 사람마다 다르다. 하지만 직장인에게 회사 안 차별은 해석이나 판례에 따라 그 구체적인 의미가 규정돼왔다. 차별은 흔히 직접 차별과 간접 차별로 구분된다. 직접 차별은 합리적 이유 없이, 성이나 연령, 신체조건, 성적 지향 등 태생적 또는 후천적 속성을 기준으로 그 개인에 대해 ‘직접적으로’ 불이익을 주는 대우를 하는 것을 말한다. 간접 차별은 보기엔 합리적이고 중립적인 기준이 적용된 듯하지만, 실제 이런 ‘중립적’ 기준이 특정 집단에는 불이익을 주는 결과를 가져오는 것을 말한다. ‘티 나지 않게’ 교묘하게 사회적 소수자를 배제하고 구별하는 개념이다.

우리 헌법은 제11조 제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분<sup>1)</sup>에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있다. 이런 헌법의 가치 아래 불합리한 차별을 금지하는 여러 법령들이 존재한다.

1) 근로기준법 5조(균등처우)는 헌법에서의 규정과 유사하며, 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분<sup>1)</sup>에 의한 근로조건에 대한 차별 금지를 규정하고 있다. 직업안정법 제2조도 성별, 종교, 사회적 신분, 혼인 여부 등을 이유로 직업 소개, 직업지도 또는 고용 관계를 결정하는 데에 차별 금지를 규정하고 있다. 고용정책 기본법 제19조(취업 기회)의 균등한 보장에서는 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신 지역 또는 출신 학교 등을 이유로 근로자를 모집, 채용할 때 차별 금지를 규정하고 있다. 남녀고용평등법에서는 성별, 혼인 또는 가족 상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유로 모집과 채용 또는 임금, 임금 외의 금품, 교육, 배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고 등 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익 조치를 취하는 것을 차별로 규정하고 있다.

## 1. 성별 차별

성별(gender)이란 생물학적 규정인 성(sex)과는 달리 사회 문화적으로 구성되는 여성 혹은 남성에 대한 기질과 역할에 관한 정의다. 머뭇거리는 여성 운전자를 향해 “집에서 밥이나 하지 왜 차를 끌고 나왔나” 고 으박지르는 것은 여성은 ‘집에서 밥이나 하는 존재’ 라는 규정을 전제로 한다. 입사를 같이 했으면서도 조립 업무를 하는 여자 직원보다 상자 쌓는 일을 하는 남자 직원이 월급을 더 받는 것도 차별이다. 근력을 쓰는 일이 조립할 때 필요한 섬세함과 꼼꼼함보다 우월하게 평가받아야 할 이유가 하나도 없기 때문이다.<sup>2)</sup>

공고해진 편견은 배제와 구별을 낳는다. 여성 혹은 남성이라는 이유로 발생하는 모든 구별과 배제, 제한 그리고 폭력은 성별에 따른 차별에 해당한다. 성별에 의한 차별 금지는 여성에 대한 차별 금지를 포함함과 동시에 남성에 대한 차별 금지를 포함하며, 동시에 고정된 성 역할로 인한 차별까지 금지의 대상이 된다.

### 1) 여성 취업의 제1조건 ‘용모 단정?’

모집 및 채용 과정에서의 성별 차별은 광범위하게 이뤄지고, 또한 직접 또는 간접 차별이 집중적으로 발생하는 영역이다. 모집-채용 과정에서 일어나는 성차별은 노동의 기회를 제한하기 때문에, 생활과 생존을 위협할 수 있다는 점에서 권리침해와 피해의 정도가 심각하다고 할 수 있다. 남녀고용평등법 등 고용상의 성차별을 금지하는 법률이 있는데도, 노동부의 한 조사를 보면, 여성들의 53.7%가 모집-채용 과정에서 차별을 받고 있다고 답했다.

#### 모집 과정에서의 성 차별 유형

- 남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우.
- 채용 인원을 성별로 미리 정해놓은 경우.
- 남녀 모두를 대상으로 하지만 특정 성만을 채용하는 경우.

2) 국가인권위, “동일 노동에 동일 임금 원칙 지켜야” 배상 권고.

국가인권위원회(위원장 안경환)는 30일 “남성 근로자와 동일한 노동을 하였음에도 남성근로자보다 낮은 임금을 받은 것은 성별을 이유로 한 차별”이라며 “근전자에 손해배상을 하라고 권고했다. 근전자는 “남성근로자들은 상자 작업 즉 생산된 물건을 차에 싣는 출하작업도 담당한다”며 “상차 작업이 남녀가 함께 하는 조립 업무에 비해 노동 강도가 높아 남성들에게 6만~10만원 높은 임금을 지급했다”고 주장했다가 이 같은 판결을 받았다. <서울파이낸스> (2007. 11. 30.)

- 직종별로 남녀를 구분해서 모집하는 경우.
- 특정 성의 결혼 또는 임신 여부와 외모를 문제 삼는 경우.

특히 모집-채용 과정에서는 ‘드러나는’ 직접 차별보다는 간접 차별이 공공연하게 발생하고 있다. 예를 들어, 남녀 모두에게 요구하는 입사 지원서의 기록 내용이나 제출 서류 중에서 주민등록번호, 가족 상황, 혼인 여부, 신장 등 외모와 관련된 사항의 기록이나 사진 제출 등은 업무와 관련성이 없다는 점에서 차별적 결과를 가져올 수 있는 사항들이다.

면접이 채용을 결정하는 최종 과정이라는 점을 고려해볼 때 면접관의 다수가 남성이라는 점은 여성에게 불리한 결과를 가져올 수 있으며, 남성 중심적·여성 편견적인 조직 문화에서 내리는 주관적인 평가 또한 여성에게는 불리한 결과를 가져올 수 있다. 여성에게는 직무 수행 능력보다 단정한 용모와 겸손한 성격 같은, 순종적인 미덕을 기준으로 한 가부장적인 가치 평가가 더 중요하게 적용된다.

입사 방법에서도 남성은 공개 채용(41.6%)과 소개-추천(41%)이 비슷한 비율로 나타난 반면, 여성은 공개 채용(26.2%)보다 비공식적인 소개 및 추천(59%) 방식을 통해 입사하는 경향이 많다. 이렇게 여성들이 남성보다 ‘의존적이며 비공식적’으로 입사하는 이유는 공개 채용 과정에서 벌어지는, 성차별과 관련된 상대적으로 불리한 입지에서 비롯된다고 볼 수 있다.

## 2) 여성, 유리 천장에 부딪치다

배치 및 승진 같은 인사상의 조치는 직장에서 자신의 업무와 위치를 결정짓고 감독과 결정권 등 조직 안의 권한 소유와 관련된다는 점에서 중요하다. 업무 배치는 담당 업무에 따라 전문성과 경력 개발을 할 수 있는 조건이 달라지고, 자신의 진로와 앞으로의 발전에 영향을 미칠 수 있는 요소로 작용한다.

### 업무 배치에서의 성 차별 유형

- 일정 직무 배치 대상에서 특정 성을 배제했거나 특정 성을 편중해 배치하는 경우.
- 학력이 같은데도 특정 성은 핵심 업무에 배치하고, 다른 성은 본인의 의사와 관계없이 단순 보조 업무에 배치하는 경우.
- 특정 성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 중용하는 경우.

- 승진 시험에 합격하거나 일정 경력을 쌓았는데도 특정 성에 대해서만 그에 맞는 일을 시키지 않는 경우.
- 혼인, 임신, 출산, 나이 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무 배치 대상에서 배제하는 경우.

노동부의 '2006년 남녀 근로자 현황 조사' 결과를 보면, 여성 임원급은 전체의 4.4%, 과장급 이상은 11.1%에 그치고 있다. 사업 형태별 여성 임원 비율은 정부 투자 기관 0.9%, 정부 산하 기관 3.5%, 민간 기업 4.6%로 임원급 여성 근로자가 없는 사업소는 454곳이었다. 승진 차별의 경우는 제도적으로 여성을 승진에서 배제하기보다는 여성의 관리 능력에 대한 관행에 의해 결과적으로 여성이 배제된다는 점, 즉 간접 차별이 행해지는 경우가 많다.

승진은 직장에서의 지위와 자격이 상승하는 것뿐만 아니라 임금 상승이나 권한 확보 등이 함께 따르기 때문에, 각 노동자의 '일할 맛' 을 높이는 중요한 유인(誘因)이다. 하지만 많은 고용주들은 군대 경력을 이유로 남성에게 여성보다 앞서 승진할 기회를 제공할 뿐 아니라, 여성 노동과 남성 노동을 구분하는 성차별 의식을 바탕으로 성별에 따라 승진 과정을 다르게 정한다.

승진은 단지 직급이 올라간다는 문제에서 더 나아가 임금, 교육, 배치, 직무 등 모든 고용 조건과 관련이 있는 데다 업무와 회사에 대한 만족감은 물론 자신감을 갖게 되는 중요한 요소다. 만일 합리적이지 못한 이유로 오랜 기간 승진에서 배제되고, 후배들이 관리자로 승진되었는데도 본인들은 여전히 최하위직급에 머물러 있게 된다면, 이는 당사자뿐만 아니라 결과적으로 기업 경영에도 좋지 않은 영향을 미치게 될 가능성이 높다.

### 승진에서의 성 차별 유형

- 특정 성에 대해서는 승진 기회를 주지 않거나 합리적인 기준 없이 승진 대상자를 특정 성에 편중하는 경우.
- 특정 성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나, 특정 성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우.
- 특정 성에 대해서는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 성의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화해 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우.
- 승진의 객관적 기준이 되는 근무 평정 등에서 특정 성에 대해 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우.

- 기타 승진과 관련해 합리적 이유 없이 성별에 따라 구별, 배제, 제한하는 경우.

그런데 상대적으로 쉬운 업무를 맡은 여성의 승진이 늦어진다면, 이것도 차별일까? 능력에 따른 차별은 당연하다고 주장할 수 있지만, 어쩔 수 없이 '수월한' 업무가 구조적으로 맡겨진다면 문제는 좀 더 복잡해진다.

2006년, A자동차 광주 전남 지역 본부의 여성 직원 39명이 승진에서 성차별을 당했다며 국가인권위원회에 진정을 냈다. 2003년부터 2006년까지 이 직장에서 승진한 사람의 명단을 살펴보면, 우선 대리에서 과장으로 승진했거나 승진할 대상자는 모두 남성이었다. 대리로 승진하는 과정에서도 2004년부터는 여성의 수가 승진 대상자의 30~38%를 차지했는데도, 여성 승진자는 단 한 명했는데쳤다. 게다가 입사 연도가 6~7년 늦은 남자 후배들은 오히려 승진이 빨랐다. 5급 남자 직원설가 급으로 승진하는 기간은 평균 7년설가걸렸지만, 여직원은 평균 12년설가걸린 셈이다. 이런 결과에 대한 회사 쪽의 답변은 고객 접대와 영업이라는 특수한 환경을 가진 국내 영업 본부 지점에서는 질적으로나 양적으로 남-여 직원이 수행하는 업무와 난이도에 큰 차이가 있기 마련이고, 이러한 차이가 승진 심의에 큰 비중을 차지하는 인사 평가에 반영되고 있기 때문이라는 것이었다.

이에 대해 국가인권위는 “회사 쪽에서는 직무를 정할 때 남성은 채권과 연체 업무를 맡도록 하고 여성은 계약 및 출고, 수납 회계, 선급 업무를 담당하도록 했는데, 이런 업무가 반드시 특정한 성을 필요로 한다고는 보기 어렵다. 그보다는 성별 고정 관념 및 선입견에 의한 것” 이라고 판단했다. 여성 집중 업무와 관련된 ‘손놀림의 정교함’, ‘돌봄의 기술’, ‘사람들과 함께 일하기’ 등의 직무 요소는 직무 평가 요소에서 배제됐다는 것이다.

인권위는 “피진정인의 인사 관련 제도나 규정 등에 비록 명시적인 성차별 규정이 없다 하더라도 현재의 통계상 성차별적 결과는 여성의 노동이 평가절하될 수 있는 평가 항목, 고과자의 성적 편견의 개입, 고과자의 주관적 판단에 근거한 형식적 인사고과가 이루어져왔다” 고 판단했다. 또 성역할의 고정관념이 승진에서의 성차별을 낳는 하나의 요인으로 작용했다고 판단했다. 남성은 집안의 가장이므로 우선적으로 승진시켜야 된다는 생각, 여성의 업무는 단순하고 가치가 낮다는 편견, 남성의 업무는 어렵고 힘들어 난이도가 높다는 고정관념 등이 남성에게 높은 고과를 주고 여성을 승진에서 배제하는 것이 당연한 관행으로 굳어졌다는 것이다.

인권위는 따라서 “진정인들은 여성이라는 이유로 오랫동안 승진에서 배제되는 불이익을 받았다고 판단되는바 피진정인 주장의 합리성을 인정하기 어렵고, 그 외 여성을 다르게 대우하여야 할 합리적 이유를 발견할 수 없으므로 피진정인의 행위는 결과적으로 승진에 있어서 성차별로 판단하고 시정을 권고했다.

#### 직장 내 성차별 대가 460억 원!

미국의 투자은행 모건 스탠리가 성차별 소송 합의금으로 4,600만 달러(약 460억 원)를 물었다. 역대 성차별 합의액으로는 아홉 번째다. 사상 최고액은 2000년 미국 공보원(USIS)과 미국의 소리(VOA)의 직원 1,100명이 제기한 집단소송 때의 5억 6,500만 달러다.

모건 스탠리에서 주식 중개 업무를 담당해온 여성 여섯 명은 지난해 6월 사내 성차별로 피해를 보았다고 소송을 냈다. 주식 중개 부문에서 근무한 여성 2,700명을 대표해서다. 이들은 회사가 ▶ 교육이나 승진에서 여성을 차별할 뿐 아니라 ▶ 수익이 많이 나는 계좌를 남자 직원들에게 우선 배정하고 ▶ 2005년 8월 회사가 대대적인 해고를 할 때도 차별을 했다고 주장했다. 판결이 나기 전 회사 측은 여성 직원들과 합의했다. 4,600만 달러를 지급하는 것은 물론 향후 5년간 여성 직원 교육을 위해 750만 달러를 투입하고, 이들의 급8월인상에 1,600만 달러를 쓰겠다는 것이다. 또 여성 직원을 배치할 때 차별하지 않는다는 내용을 골자로 한 규정도 주장하고 여 회사가경영 교육을 받을 수 있는 프로그램도 실시하기로 했다. 소송을 제기한 사이러스 메흐는 “이번 합의는 금융 시장에서 여성에게 공평한 기회가 주어질 수 있도록 한 중요한 발걸음” 이라고 말했다.

〈중앙일보〉 (2007. 4. 26.)

### 3) 여성 노동, 하찮으니 돈 덜 줘도 된다?

임금 수준은 남녀 간의 고용 차별의 정도를 보여주는 주요한 지표다. 같은 일을 하면서도 임금이 달라지는 현실은, 임금이 노동시장의 수요 공급의 원칙에 따라 정해진다는 ‘원칙’ 과 무관하게 차별적 기준 속에서 임금이 결정돼온 현실을 그대로 반영한다. 여성 근로자는 모든 조건이 동일한 상황에서 남성과 똑같이 일해도 남성에 비해 임금을 22% 정도 적게 받고 있는 것으로 조사됐다.

한국고용정보원 강민정 연구원의 '성별 임금격차에 관한 연구' 를 보면, 한국고용정보원이 2006년 실시한 산업·직업별 고용 구조 조사를 분석한 결과 여성은 동일한 조건에서 근무를 하더라도 남성보다 임금이 평균 22%가량 적은 것으로 나타났다. 남녀 간 임금격차를 관찰이 안 된 생산성 차이나 차별에 의한 격차와 관찰된 특성 차이에 따른 격차로 나눠서 살펴본 결과 관찰이 안 된 생산성 차이나 차별에 의한 격차 비중이 71.8%인 것으로 나타나 고용 시장의 여성 차별 관행이 여전한 것으로 분석됐다. 산업별 임금격차는 농업 및 임업·어업·광업이 42%로 가장 높았고 △제조업 37% △통신업 21% △전기, 가스 및 수도 사업·건설업, 숙박 및 음식점업·운수업, 보건 및 사회복지 사업(각각 20%) 순이다. 오락 문화 및 운동 관련 서비스업(6%), 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(7%) 등은 비교적 임금격차가 적었다.<sup>3)</sup>

실제로 차별적 여성 임금은 여성 노동력이 일자리에 비해 과잉 공급돼, 여성 임금의 수준이 낮아진다는 인식 또는 여성의 노동을 '하찮은 것' 으로 여기는 편견에 뿌리를 둔 경우가 많다. 성별 임금격차는 남녀 간의 근속 연수의 차이, 저임금 근로자 중에서 여성이 차지하는 비율이 높은 점 등을 반영하고 있지만, 노동시장 전체에서 여성의 노동 가치가 낮게 평가되는 현실과 무관하지 않은 것이다.

### 임금에서의 성차별 유형

- 일이 같은데도 기본급이나 호봉 산정, 수당, 성과급 등에서 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 경우.
- 근무 연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에서 특정 성에 대한 인상액이나 인상률이 다른 성과 차별적으로 산정되는 경우.
- 임금 또는 복지 혜택을 줄 때 합리적 이유 없이 성별에 따라 차별적인 구분과 제한을 하는 경우.

## 2. 장애 차별

흔히 우리가 말하는 장애는 신체적, 정신적 기능의 일부 혹은 전체를 잃었을 경우를 말한다. 장애인복지법 2조는 장애인에 대해 “신체적·정신적 장애로 인해 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자” 로 정의한다.

3) “동일한 조건 남녀 임금격차 22%” 〈세계일보〉 (2006. 11. 29.)

장애로 인한 차별은 합리적인 이유 없이 정신적 혹은 신체적 장애를 이유로 구별, 배제, 차등 또는 제한, 폭력을 가하는 것을 의미한다. 또 장애인을 주변화시키는 사회적 권력과 문화적 가치, 개인적 편견 등이 결합된 것으로 부정적인 쪽으로 장애인을 묘사하며 억압하는 것 역시 차별이다.

우리가 흔히 보는 장애 차별은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 또는 그 밖의 모든 생활 분야에서 신체적-정신적인 특징으로 인해, 다른 사람들과 평등한 입장에서 사회생활에 참가할 기회를 빼앗기거나 제한당하는 경우다. 특히 장애인에 대한 차별 금지는 장애에 따른 적절하고 필요한 환경-서비스까지 제공하는 것을 포함한다.

### 1) “신체 건강자만 구합니다”

장애인 고용 차별은 채용 과정에서 더욱 심각하다. 장애인 실업률만 봐도 고용의 ‘장벽’을 확인할 수 있다. 한국보건사회연구소의 〈2005년 장애인 실태 조사 보고서〉를 보면, 재가 장애인의 실업률은 23.1%로 국가 전체 실업률(3.7%)의 여섯 배를 넘어서나. 취업을 했더라도 단순 노무직에서 일하는 비율이 27.6%로 가장 높아, 전국 평균의 두 배(10.8%)에 이르는 것으로 조사됐다. 반면, 사무직(13.1%)이나 전문직(6.5%)에 근무하는 장애인 비율은 낮았다.

실제로 많은 장애인들은 민간 기업에 취업할 때, 원서를 내는 순간부터 차별을 경험한다. 모집 공고에서 장애를 제한함으로써, 장애를 가진 이들이 아예 원서를 내지 못해 기회 자체를 봉쇄당하기도 한다. 또 채용 절차에서 신체검사 결과를 일률적으로 적용하는 것도 문제로 지적된다. 모든 회사가 신체검사서에서 부적격으로 판단되면 채용을 하지 않겠다는 규정을 갖고 있긴 하지만, 그 범위와 기준이 불분명해, 장애인에게 일방적으로 불리하게 작용할 여지가 큰 탓이다.

### 2) 일자리 준 것만으로도 고마워해라?

장애인 노동자에게 닥친 노동 기회 제한과 고용 불안정은 저임금과 장시간 노동 등 온갖 부당 노동 행위에 무방비로 노출되는 결과를 낳는다. 장애인 가구의 월평균 소득은 157만 원으로 도시 근로자 가구 소득(2005년 2분기) 302만 원의 52%에 불과하다(〈2005년 장애인 실태 조사 보고서〉).

현장에서 부딪치는 현실은 훨씬 참혹하다. 단병호 전 민주노동당 국회의원이 최저임금 적용 제외 인가를 받은 사업장에서 근무하는 장애인 138명을 대상으로 실태 조사를 벌인 결과를 보면, 이들 사업장에서 일하는 장애인들의 월평균 임금이 22만 원에 불과했다. 2007년 법정 최저임금인 72만 원의 3분의 1에도 미치지 못하는 액수다. 단병호 전 의원은 “조사 대상 장애인 가운데 45.9%는 10만 원 이하의 월급을 받고 있는 것으로 나타났고 업무 능력 향상을 위한 직업훈련을 받은 장애인은 36.8%에 불과했다” 고 밝히고 있다.<sup>4)</sup>

이 같은 임금 차별이 벌어지는 것은 노동력을 평가하는 기준이 객관적이고 과학적이지 못한 탓도 있지만, 장애인 노동자의 노동력이 낮게 평가되는 경우가 많기 때문이다. 또 고용 자체가 보장되지 않기 때문에, 일할 수 있다는 사실에 차별을 감수하는 상황이다.

업무 배치에서 나타나는 장애 차별은 장애를 이유로 본인의 의사에 반해 불이익이 되는 곳에 배치하는 행위, 장애를 이유로 본래의 직무상 중요한 업무에 참여시키지 않는 행위, 장애인에게 필요한 편의를 제공하는 대신 안전-업무 환경이 부족하다며 다른 업무에 배치하는 행위 등이다.

장애가 있는 상태에서 취업했거나 중간에 장애를 얻게 되는 경우엔 회사는 적절한 직무 환경 및 업무 배치를 해야 할 의무가 있다. 하지만 회사 쪽에서 이런 배치를 거부한다면, 장애인 처지에서는 퇴사를 강요당하는 느낌을 받게 되는 경우가 많다. 또 업무 분담에서도 다른 동료보다 적은 일을 받거나 하찮은 일을 맡게 돼 피해의식을 갖는 경우도 많다.

많은 장애인들은 가능하면 ‘조용히’, ‘좋게’ 해결하고자 한다. 문제를 제기할 경우에 “성격이 모났다” 는 등 불필요한 오해를 불러일으킬 수 있기 때문이다. 또 회사 쪽에서도 “인사권은 회사의 재량권” 이라며 명확한 입장을 표시하지 않는 것도 차별을 더욱 공고하게 하는 원인이 된다. 또 퇴직이나 해고 단계에서 가장 심각한 차별은 회사의 인사 규정 안에서 일어난다. “신체 기능, 정신상의 장애로 직무를 감당하기 어렵다고 판단되거나 근무가 불가능하다고 인정될 때 직권면직이나 해고, 퇴직을 시킬 수 있다” 는 ‘통상적’ 인 회사 규정으로, 실제 많은 장애인들이 차별을 당해왔다.

4) “최저임금 적용 제외 장애인 월평균 임금 22만 원” 〈연합뉴스〉 (2007. 11. 2.)

기업들이 이런 근거로 인용하고 있는 산업안전보건법에서도 건강을 회복할 때에는 지체 없이 복직시키도록 규정하고 있지만, 많은 회사들이 해고나 퇴직시킬 때와 달리, 복직과 관련해서는 뚜렷한 규정을 두고 있지 않다. 판단 기준 역시 ‘의사의 진단’이라는 막연한 내용만 적시하고 있다. 또 해고하기 전 적절한 직무 배치전환 같은 배려에 대한 규정도 없기 때문에, 차별을 사전에 예방할 수 있는 안전판도 전무했던 것도 현실이다. 하지만 2007년 장애인차별금지법이 제정됨에 따라, 장애인에 대한 사회 전반의 의식과 제도적 장치가 점진적으로 개선될 것으로 기대된다.

#### 닛산 자동차와 후지쓰 컴퓨터

닛산 자동차는 ‘신체장애인 고용의 3원칙’을 바탕으로 ‘신체장애인 대책 그룹’을 운영하고 있다. “시혜적으로 고용하는 것이 아니라, 한 사람의 독립적인 직업인으로 육성해갈 것”이라는 첫 번째 원칙에 이어 “법률에 의해 강제되는 것이 아니고, 기업의 사회적 책임의 수행으로 실시할 것”이라는 자발성을 담보로 한다. 마지막으로 “단계적으로 실시하고, 문제가 발생하면 하나씩 해결해가면서 한 걸음씩 향상시킬 것”이라는 원칙을 통해, 성급하지 않게 점진적으로 확산해나갈 것임을 다짐하는 것이다. 현재 닛산에선 기능직 중심으로 장애인을 적극 고용하고 있으며, 이들은 대체로 엔진의 조립이나 실린더 검사, 열처리 실험 등의 업무에 투입되고 있다.

후지쓰 컴퓨터는 정부에서 받는 장려금 이외에 회사 안 ‘고용장려금제도’를 통해 단기간 의무 고용 비율을 달성했다. 회사의 종업원 3만 7,500명 가운데 580명이 장애인이다. 공장별 장애인 고용 인센티브제를 운영해 고용 의무 비율을 초과한 공장에는 고용 장려금을 지급하고, 달성하지 못한 공장에 대해서는 부족 인원 한 명당 월 3만 엔을 부담하게 한다. 또 장애인 고용을 위해 본사 인사노무 부장을 팀장으로 ‘장애인 고용대책기구’를 설치하고, ‘장애인 직장 적응 사례’를 발표하게 해, 장애인과 비장애인의 격차를 줄이려고 애쓰고 있다.<sup>5)</sup>

### 3. 나이 차별

‘평균수명 100세 시대’를 향해 달려가는 세상이다. 건강과 수명에 대한 관심은 어느 때보다 높고 폭넓다. 인생은 이모작, 아니 삼모작까지 가능하다며 “나이는 숫자에 불과하다”고 말할 하지만, 현실 안에서 회사 안의 권력관계는 조금 다르게 움직인다. 40대, 50대의 연륜과 지혜는 ‘비싼 몸값’이라는 이유로 경영진의 부담이 되고, 이로 인한 차별은 공공연하게 주위

5) <사회통합과 기업의 장애인고용> (고용개발원 연구실, 2005)

에서 벌어지고 있다. 젊음은 ‘치기’ 와 ‘시’ 의 동의어로 이어진다. 한마디로 돈 덜 쥐도 된다는 말이다.

나이 차별은 합리적 이유 없이, 나이를 이유로 기회를 빼앗거나 불리한 대우를 하는 것을 말한다. 예를 들어, 직무 내용과 상관없이 채용 시 취업 연령을 제한하거나, 나이가 많은 사람을 직장에서 내몰기 위해 승진이나 교육 기회, 복지 면에서 불이익을 가하거나, 구조 조정에서 나이가 많은 사람을 우선 대상으로 삼는 등 나이와 관련된 모든 형태의 차별은 나이 차별이다. 나이 차별을 금지하고 있는 세계 각국은 명시적으로 나이를 이유로 한 부당 대우를 금지하고 있을 뿐만 아니라, 중립적인 기준을 적용했다라도 그 기준이나 규칙이 직무에 관련이 없으면서 특정 연령대에 대한 불리한 영향력을 미치는 것도 나이 차별로 규정한다. 또 나이 차별에는 나이를 이용해 상대방에 대한 육체적, 언어적, 시각적 폭력을 행하는 것도 포함된다.

2007년 한국노동연구원이 기업체 인사 담당자 200명과 직장인 500명을 대상으로 ‘나이 차별’에 대한 인식을 조사한 결과를 보면, 채용, 임금, 승진, 채용 등 고용과 관련한 나이차별이 존재하는지를 묻는 질문에 기업체 인사 담당자는 8.0%만 차별이 있다고 답한 반면, 직장인의 63.2%가 나이 차별이 있다고 답했다.

나이 차별은 청년-고령자 모두의 고용 기회를 줄이고, 인적 자원의 충분한 활용을 통한 경제적 부가가치의 창출을 막을 수밖에 없다. 나이 차별은 여러 기술과 경험을 보유한 다양한 근로자층을 활용할 수 없게 하기 때문이다. 고령층의 일자리가 늘어난다고 해서, 청년층의 일자리가 줄어드는 것은 아니다. 노동시장의 일자리 수가 항상 영구불변한 것은 아니기 때문이다. 나이 차별 금지가 고령층을 위해 다른 인구 계층을 희생시킨다는 시각이 위험한 까닭이다. 특히 한국의 경우엔 고령화가 급속도로 진행된다는 점을 감안할 때, 연령 차별 금지의 법제화는 더욱 시급한 과제다.

채용 공고에서 흔히 볼 수 있는 “00년 이후 출생자”, “꽤기 있는 젊은이를 찾습니다” 라는 문구에 사람들은 별다른 거부반응을 느끼지 않는다. 하지만 따지고 보면, 이렇게 특정 나이 제한을 두거나 특정 나이대의 선호도를 밝히는 것은, 나이에 기초해서 특정인의 능력을 발휘할 기회를 제한하는 것이기 때문에 명백한 차별이다. 나이 든 지원자가 원서를 낼 기회조차 박탈해버리는 차별이기 때문이다. 또 전형 과정에서 지원자에게 생년월일과 나이를 묻는다면, 그랜

그런 정보를 알아야 할 분명한 이유가 있어야 한다.

기업체의 신규 채용에서는 지원자의 기준 나이가 낮게 설정돼 있어, 특정한 나이 대를 지나 신규 취업을 해야 하는 사람에게는 절대적으로 불리하게 되어 있다. 경력 초반기에 더 좋은 직장으로 한두 번 옮겨볼 수는 있지만, 자녀 양육기를 마친 여성이나 40~50대에 조기 퇴직한 이들은 자신의 경력을 이어갈 통로가 막혀 있다고 할 수 있다.

노동부의 고용 백서를 보면, 정년퇴직을 맞을 때까지 직장을 다닌 사람은 전체 근로자의 0.4%에 불과하다. 현실적으로 많은 고령자들이 정년 이전에 노동시장에서 쫓겨나고 있다는 뜻이다. 물론 나이든 노동자들이 노동시장에서 배제되는 경로는 다양하지만, 그중에서도 특히 나이 차별과 관련된 정리 해고나 명예퇴직의 대상자 문제는 가장 대표적이다.

‘나이’ 혹은 ‘근속 연수’ 를 기준으로 해고 대상자를 정하는 것은 법이 요구하는 ‘합리적이고 공정한 해고의 기준’ 에 포함될 수 없다. 고령자의 경우, 인건비를 줄이기 위해 임금 삭감보다는 구조 조정의 대상이 되는 경우가 많다. 연공 서열제가 중심이 되는 한국의 경우, 기업 쪽에서는 고령자에 대한 임금 부담을 무겁게 느끼고 있기 때문이다.

#### 4. 학력·학벌 차별

한국처럼 학력이나 학벌이 개인을 판단하는 데 절대적인 가치가 되는 사회는 드물다. 학력과 학벌에 대한 신뢰가 절대적이다 보니, 이로 인한 부당한 차별의 행태는 주위에서 드물지 않게 찾아볼 수 있다. ‘학벌=능력’ 이라는 고정관념 탓에 개인의 능력이나 기여도는 ‘대졸’ 또는 ‘OO대학교 졸업’ 이라는 간판에 무기력하게 묻혀버린다.

기업에서 인력을 채용할 때, 직무와 상관없이 특정 대학의 졸업생을 선호해서, 다른 이들을 배제하거나 특정 대학에 가산점을 주는 행위는 전형적이고 명백한 차별 행태다. 물론 기업들은 “우리는 학력이 아닌 능력이 우선” 이라고 주장하지만, 학벌과 학력을 둘러싼 차별의 행태는 은밀하고 광범위하게 퍼져 있다. 기업이 우수 인력을 확보한다는 명분 아래, 특정 대학의 졸업생을 선호하는 행위는 한 개인이 갖춘 능력과 자질보다는 그 사람이 나온 학교에 더 많은 의미를 뽐으로써, 개인과 학벌을 동일시하는 결과를 가져온다.

**“아시아나, 승무원 학력 제한 차별”**

국가인권위원회는 국제선 승무원을 채용할 때 국내선과 달리 4년제 대학 졸업이라는 학력 제한을 둔 아시아나항공에 대해 “합리적인 이유 없는 차별”이라며 제도 개선을 권고했다고 밝혔다. 아시아나항공 측은 “다른 항공사와 차별화하기 위해 회사가 선택한 인사 전략으로, 국내선과 국제선 승무원은 수행 업무가 다르다”고 주장했지만, 인권위는 “아시아나항공 소속 승무원의 업무 매뉴얼인 ‘객실 승무원 업무 교범’은 승무원의 업무를 국내·국제노선별로 구분하지 않고 있는 데다 채용 공고에도 기내 안전 및 대고객 서비스 등 동일한 업무를 담당하는 것으로 되어 있어, 학력 차이를 두어야 할 합리적인 이유가 없다”고 밝혔다.

인권위는 전문대학을 졸업하고 항공사 입사를 준비하는 두 명의 진정인으로부터 각각 진정을 받고 조사를 벌여왔다. 아시아나항공은 인권위 조사가 시작된 뒤 국내선 승무원으로 일정 기간 근무한 뒤 국제선 승무원으로 전환할 수 있는 제도를 도입했지만, 인권위는 “채용 당시부터 존재하는 차별이 이런 제도 도입으로 해소되는 것은 아니다”라고 말했다.

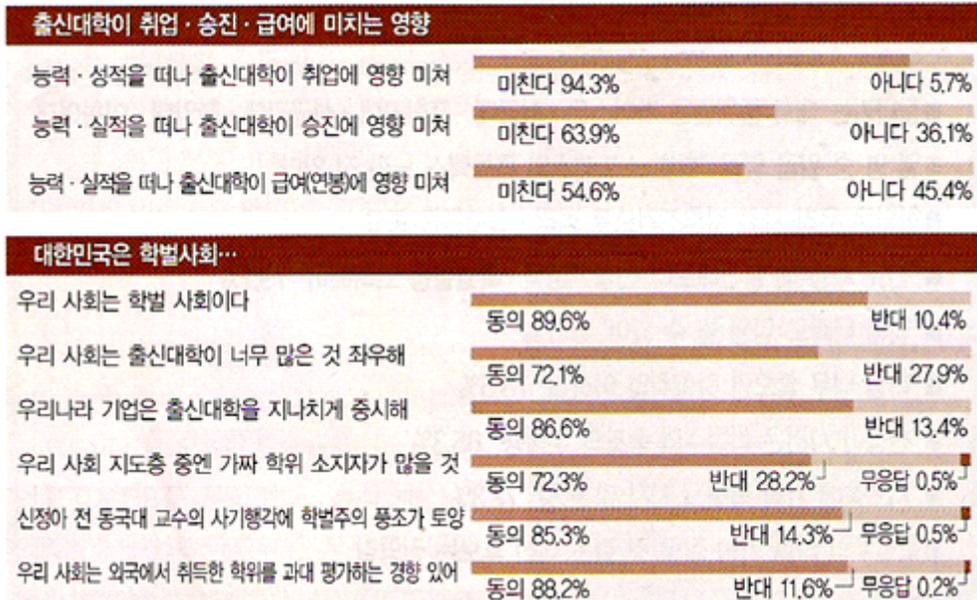
〈한겨레〉 (2007. 11. 20.)

하지만 이른바 ‘명문대’ 를 나온 이가 그렇지 않은 사람보다 기업에서 일을 항상 뛰어나게 잘하거나 생산성이 높다는 결과물은 없다. 즉 사회적 편견이나 고정관념이 작용해, 결과적으로 개인이 능력을 발휘할 기회를 박탈하는 행위인 것이다.

실제로 최근 한 주간지가 상장사 676곳의 임직원을 대상으로 학벌과 학력이 채용, 승진에 미치는 영향에 대해 물었다. 출신 대학이 취업에 영향을 미친다는 응답은 94.3%에 이르렀고, 승진에 영향을 미친다는 답은 63.9%로 조사됐다. 또 86.6%는 “우리나라 기업이 출신 대학을 지나치게 중시한다”고 답했다.

2007년 한국의 여름을 한층 더 뜨겁게 했던 전 성곡미술관 큐레이터 신정아 씨의 예일대학교 박사 사기 행각은, 우리 사회가 학벌과 학위에 얼마나 심각하게 경도돼 있는지를 보여주는 사례라 할 수 있다. 그 사건 뒤 얼마나 많은 이들이 학력 위조 고해성사 를 했으며, 지금도 얼마나 많은 이들이 숨죽인 채 가짜 졸업장을 들춰보고 있는지 모를 일이다. 능력은 출중하되, 졸업장 한 장이 없어 또 졸업장에 박힌 대학 이름이 아쉬웠던 이들이 대접받는 ‘상식적인’ 세상이 돼야 할 것이다.

자료출처: &lt;이코노미스트&gt;



## 5. 비정규직 차별

비정규직 문제는 한국 사회의 가장 뜨거운 감자다. 파트타이머, 계약직, 일용직, 임시직, 파견 근로직 등의 고용 형태를 갖는 비정규직은 우리 사회 양극화의 가장 큰 요인이며, 내수 부진과 저출산의 요인으로도 지목된다. 비정규직은 특정 집단이 아닌, 한 집에 한 명씩은 비정규직 노동자가 있을 정도로 광범위한 문제로 자리하고 있다.

2007년 3월 현재 통계청의 조사를 보면, 비정규직은 879만 명으로 전체 노동자의 55.8%를 차지하고 있다. 비정규직의 규모는 2001년 737만 명에서 2007년 879만 명으로 꾸준히 증가하는 추세다. 비율 역시 55~56% 사이에서 고착화되는 모습을 보이고 있다.

임금 문제는 비정규직 차별의 핵심 요소 중 하나다. 2007년 3월4 통계청의 조사를 보면, 정규직은 2006년 8월 226만 원에서 2007년 3월 238만 원으로 12만 원(5.3%) 인상됐다. 반면, 같은 기간에 비정규직은 116만 원에서 120만 원으로 4만 원(3.7%) 올랐을 뿐이다. 결국 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금 총액은 50.5%로, 2006년의 51.3%보다 줄었다.

임금 차이가 고착화되면서, 상위 소득 10%와 하위 소득 10%의 임금 불평등도 급속히 심화되고 있다. 전체 산업의 월 임금 총액 평균값을 계산해보면, 2006년 8월 166만 원에서 2007년 3월 172만 원으로 6만 원 올랐다. 하지만 상위 10%와 하위 10%를 따로 분석했을 때, 하위 10%의 월 임금 총액은 60만 원으로 변화가 없었던 반면, 상위 10%는 300만 원에서 310만 원으로 10만 원 늘었다. 이에 따라 임금격차는 2006년 5.0배에서 2007년 5.2배로 늘었다. 한국의 임금 불평등은 OECD 국가 중 가장 심한 것으로 알려진 미국(2005년 현재 4.5배)보다 심하다.

2007년 통계청 조사를 보면, 1년간 교육 훈련을 받은 경험이 있는 사람은 정규직이 44.5%로 비정규직(16.6%)보다 2.7배 많다. 본인이 스스로 비용을 부담하는 교육 훈련의 경우엔 정규직(1.9%)과 비정규직(1.4%)의 차이가 크지 않다. 하지만 회사나 외부에서 제공하는 교육의 경우는 다르다. 회사 부담 교육 훈련은 정규직(27.4%)이 비정규직(12.9%)의 2.1배다. 교육 훈련 프로그램이 노동자 개인의 수요에 초점이 맞춰져 있기보다는, 소속 회사 또는 기관을 매개로 하다 보니, 정규직에 편중될 수밖에 없는 것이다.

## 6. 인종차별<sup>6)</sup>

우리나라에 살고 있는 외국인이 100만 명을 넘어섰다. 이처럼 이미 형식적으로는 다민족 국가로 들어서고 있지만, '단일 민족'의 신화는 강고하다. 피부색과 국적이 다르다는 이유로 외국인 노동자들은 일상생활은 물론 직장에서도 차별을 감내해야 한다.

2007년 8월 유엔 '인종차별철폐위원회'는 한국의 인종차별 현황에 대해 심각한 우려를 표시하고 나섰다. "대한민국이 민족적 단일성을 강조하는 것은 대한민국 영토에 거주하는 타 민족 및 국가 집단 간의 이해, 관용, 우의를 증진하는 데 저해될 수 있다는 우려를 가지고 인종차별 철폐위원회는 주목한다. 이러한 맥락에서, 인종차별철폐위원회는 '순혈주의'와 '혼혈'과 같은 용어, 그리고 그러한 용어가 야기할 수 있는 인종 우월성에 대한 생각이 대한민국 사회에서 지속적으로 만연해 있다는 데에 우려를 표한다." (〈유엔 인종차별철폐위원회 최종 보고서〉중에서)

특히 인종차별철폐위는 대한민국 법에 인종차별에 대한 정의가 없다는 점을 지적하면서, 유엔 인종차별 협약 제1조의 인종차별 정의를 국내법에 포함시키고 차별 금지 사유를 확대하고

6) 양해우, 〈이주 노동자 인권 침해 및 차별 현황〉(한국이주노동자인권센터) 참조

명확히 할 것을 권고하고 있다. 물론 그동안 한국 정부가 외국인 차별에 마냥 손을 놓고 있었던 것은 아니다. 국가인권정책기본계획(NAP, National Action Plan)을 만들고, 이주 노동자를 위한 통역 지원 센터를 설립하는가 하면, 다문화 가정 자녀 교육 지원 대책 수립 등 여러 노력을 기울여왔다.

하지만 만원버스 안에서도 피부색이 다른 동남아 출신 노동자 옆자리는 비워 있기 일쑤고, 슈퍼마켓에 가면 주인의 눈초리는 이들의 뒤통수를 따라다니며 일거수일투족을 감시한다. 특히 기업 현장에서 이주 노동자들에 대한 차별은 더욱 심각하다. 인간으로서의 권리를 인정받기 이전에, 이들은 단지 회사에서 필요한 ‘소모품’으로 간주돼 극심한 차별에 시달리고 있다. 게다가 2004년 도입된 고용허가제<sup>7)</sup>를 둘러싼 논란은 여전히 현재형이다.

고용허가제는 산업연수생제도의 ‘대체품’이다. 1993년부터 도입된 산업기술연수생제도가 송출 비리 등 구조적 문제점을 내포한 데다, 체불 임금과 폭행 등 인권침해 사례가 심각한 사회 문제로 비화돼 이를 보완하기 위해 도입됐다.

하지만 고용허가제 아래, 이주 노동자들의 인권이 크게 개선됐다고 보는 시각은 많지 않다. 현행 고용허가제는 특별한 사유가 없는 한 이주 노동자가 사업장을 옮길 수 없도록 제한하고 있다. 일부 사업주들이 폭력을 행사하고 노동을 착취해도 제대로 항변하기 어려운 상황에 놓이게 된 셈이다. 게다가 최장 체류 기간을 3년으로 묶어놓은 탓에, 빚을 지고 고향을 떠난 수 많은 이주 노동자들이 불법 체류자의 길을 선택할 수밖에 없는 구조적인 문제도 안고 있다. 반드시 고용허가제 탓이 아니더라도, 많은 이주 노동자들은 일상적인 초과근무와 낮은 임금, 위험한 근무 환경 등 차별 대우와 학대에 직면해 있다. 특히 비정규직 지위를 가지고 있는 이주 노동자의 경우, 직장 내 차별적 처우는 물론 임금 체불이나 미지급, 산업 재해 등에 무방비로 노출돼 있는 형편이다.

실제로 국회 환경노동위원회 소속 의원이 2006년 국정감사 때 밝힌 자료를 보면, 2006년 1~8월까지 이주 노동자를 두 명 이상 고용한 ‘다수 고용 사업장’의 81%가량이 임금 체불과 폭행, 근로시간 등 노동 관계법을 위반한 것으로 드러났다.

7) 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 적정 규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 정부가 허가해주고, 정부가 외국인 근로자의 도입 및 관리를 직접 담당하는 제도다. 계약 기간은 원칙적으로 1년으로 하되 최장 3년까지 연장할 수 있으며 사업장의 이동은 제한된다. 취업 기간 3년이 지나면 6개월이 지난 뒤 재입국해 재취업 허가를 받을 수 있도록 했다.

하지만 우리 사회에서는 아직까지 인종차별을 금지하는 제도적-법적 장치는 마련돼 있지 않다. 유엔 인종차별철폐위원회는 “이주 노동자가 국적을 이유로 한 차별 없이 그들의 노동권을 효과적으로 향유할 수 있도록 고용 계약의 연장 등을 포함한 적절한 조치를 취할 것”을 권고했고, 이를 위해 ‘모든 이주 노동자와 그 가족 권리 보호에 관한 국제 협약’의 비준을 고려하도록 촉구하고 나서기도 했다.

‘코리안 드림’을 이루기 위해 많은 이주 노동자들은 감당하기 어려울 만큼의 빚을 지고 한국 땅을 밟는다. 많은 돈을 들인 만큼, 더 많이 벌기 위해 법정 근로시간인 주 44시간보다 훨씬 더 많은 하루 12시간, 주 70시간 이상의 노동을 하는 경우가 대부분이다. 잔업 수당을 받기 위해 스스로 초과근무를 선택하기도 하지만 간혹 회사 측의 강압에 못 이겨 과도한 노동을 해야 하는 경우도 발생하고 있다.

이주노동자인권연대가 2006년 이주 노동자 297명을 대상으로 조사한 자료를 보면, 231명이 매일 초과근무에 시달리는 것으로 나타났다. 평균 식사 시간은 46분으로 한 시간을 밀도는 것으로 나타났으며, 한 달 평균 휴일은 3.86일로 4일이 채 되지 않았다. 또 270명의 응답자 중 127명이 원치 않는 휴일 근무를 경험했다고 응답했다.<sup>8)</sup>

또 노동부와 한국산업안전공단의 조사를 보면, 2006년 이주 노동자들의 임금 체불이 발생한 사업장은 모두 1,059곳으로, 1,841명이 40억 5,400만 원의 임금을 제대로 받지 못했다. 1인당 임금 체불 액수는 평균 220만 원이었으며, 체불 임금의 30~40%가량이 청산되지 않았을 것으로 추산되고 있다.

일부 악덕 사업주는 근로기준법 위반으로 처벌되는 벌금이 이주 노동자에게 지급해야 할 월급보다 더 적다며 체불 임금을 지급하지 않고 대신 벌금을 물겠다는 사람도 있다. 이렇게 형사 입건된 후에도 임금을 지급하지 않는 경우에는 별도로 민사소송을 해야 하는데 재판에 승소를 하였다 하더라도 사업주는 눈 하나 깜짝하지 않는다. 결국 대부분의 이주 노동자들은 긴 재판과 압류 과정에 지쳐 스스로 체불 임금을 포기하는 형편이다.

이주 노동자들은 일상적인 폭언의 피해자들이다. 이들이 한국에서 와서 가장 먼저 배운 말이

8) 이주노동자인권연대, 〈정부의 이주 정책 돌아보기와 뛰어넘기〉, 《2006 이주노동자인권연대 정기 심포지엄 자료집》(2006)

“야! 이 새끼야” 와 “빨리 빨리” 라는 단어라고 한다. 한 파키스탄 노동자는 한국인 동료가 자신을 향해 ‘야’ 라고 불러 못 들은 하고 대답을 하지 않았더니, 점점 더 심한 욕을 하며 부르기에 “내 이름은 임마가 아니고 OOO입니다” 라고 대답했다고 한다. 그러자 한국인이 화를 내며 옆에 있던 각목으로 두들겨 패 팔목 뼈가 부러지는 폭행 사건도 있었다.

한국말을 배운 이주 노동자들은 폭언과 인격적 모욕에 시달리며, 민족적 반감까지 생긴다고 털어놓는다. 하지만 이런 작업장 내의 빈번한 폭언과 폭행은 이주 노동자에 대한 차별과 편견을 깨트리지 못하는 한 크게 개선되기는 어려워 보인다.

2006년 이주노동자인권연대의 조사를 보면, 응답자 164명 가운데 절반이 넘는 91명이 한국 동료와의 차별 대우를 경험했으며, 신분증 압류도 88명이 경험한 것으로 나타났다. 이 밖에도 관리자의 폭력(51명), 강제 근로(47명), 통장 압류(26명), 외출 제한 금지(19명) 등 직장 내에서 인권침해 사례는 끊이지 않는 것으로 조사됐다.

이주 노동자들이 취업하고 있는 사업장의 대부분은 소위 3D라고 불리는, 내국인이 기피하는 업종이다. 말 그대로 어렵고 힘들고 더러운 작업을 하는 영세 업체 또는 공해 유발 업체들이다. 이들 사업장은 재해 발생의 위험이 상존하고 있는 곳이다. 게다가 이주 노동자들이 취업하고 있는 업체의 대다수가 사고 예방을 위한 안전장치의 설치나 작업환경 개선을 위한 기본적인 노력조차도 하고 있지 않으며, 이주 노동자가 한국어를 제대로 배우지 못한 형편이라 기본적인 안전 교육도 쉽지 않다. 결국 많은 이주 노동자들은 항상 사고의 위협에 무방비로 노출돼 있는 셈이다.

국회 환경노동위원회 소속 의원이 2006년 국정감사에서 제시한 자료를 보면, 매년 2,000여 명 이상이 산업재해를 당하고 있고 이 가운데 70여 명이 숨지는 것으로 드러났다. 이들의 85%는 종업원 50인 이하의 중소 사업장에서 일하고 있었다. 산재 처리와는 별도로 민사상 손해배상을 요구하는 한국인과 달리 이주 노동자들 대부분은 근로 복지 공단에서 지급하는 산재 보상금만 수령하고 있어 이주 노동자들에게 재해가 발생했을 경우 사업주는 그리 큰 손해를 당하지 않아 실제로 재해에 대한 불감증 경향이 높게 나타나고 있다.

이와 함께 이주 노동자의 산업재해 처리와 관련하여 해결하기 어려운 문제 중의 하나가 직업병이다. 직업병은 유해한 작업환경이나 불량한 물리적 작업 조건에 오랫동안 노출되면서, 건강

이 악화돼 질병으로 발전된 상태를 말한다. 이주 노동자들이 일하는 대부분의 작업장은 이러한 직업병이 발생할 수 있는 가능성이 매우 높은 곳이다.

그러나 사업주는 물론이고 이주 노동자 자신들도 직업병에 대한 인식이 거의 전무한 상태다. 이 때문에 사업주는 작업환경의 개선을 위한 노력을 거의 하지 않는다. 게다가 건강이 나빠져도 병원에서 제대로 진단을 받으려면 상당한 비용을 부담해야 하는데, 부담이 버거워 진단 자체를 포기하는 경우가 많다. 이주 노동자에게 직업병의 조기 발견은 거의 불가능한 현실이다.

## 제2장 건강권

기업이 협력 업체의 인권 기준을 따지고, 바깥을 향해 ‘기부’ 나 ‘사회 환원’ 을 외치는 것 만큼 중요하게 챙겨야 할 것이 있다. 바로 작업장 안에서 직원들의 건강과 안전을 보장하는 일이다. ‘노동자들이 안전한 환경에서 건강하게 일할 권리’ 를 보장하는 것은 기업이 베푸는 ‘시혜’ 가 아니라, 당연히 지켜야 할 기준과 책임이다.

세계인권선언 22조는 “모든 사람은 사회의 일원으로서, 사회보장제도에 관한 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통해 그리고 각국의 조직과 자원에 따라 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위하여 불가결한 경제적, 사회적, 문화적 권리의 실현에 관한 권리를 갖는다” 고 말한다. 그리고 많은 다국적기업들은 세계인권선언을 준용한 자체 행동 강령을 통해 “직원들이 쾌적한 환경에서 건강하게 일할 권리” 를 정해놓고 있고, GRI 등 여러 국제기구 역시 노동자의 ‘건강하게 일할 권리’ 를 장려한다.

세계보건기구(WHO) 역시 최근 ‘근로자 건강에 대한 글로벌 실행 계획(2008~2017)’ 을 발표하고 가맹국에 근로자의 건강 보호, 증진 및 개선을 위한 활동을 기업들에게 당부하고 있다. “1995년 세계보건기구는 모두의 건강(Health for All)을 위한 전략을 선언하고 전 세계 인구의 50% 이상이 노동자며, 이들의 건강을 보호하는 것이 모두의 건강을 보호하는 데 매우 중요한 길이라는 결론을 내렸다.” (WHO, 1995)

이처럼 노동자가 건강하게 일할 수 있는 권리가 실현되는 것은 모든 국민의 건강을 보호하고, 사회 전체 삶의 질을 높여 나가는 기초가 된다. 작업장에서 발생하는 유해와 위협으로 인해 노동자가 죽고 다치고 병드는 현실을 방지하는 행위는 결국 전체 국민의 건강과 삶의 질을 저하시키는 것이다.

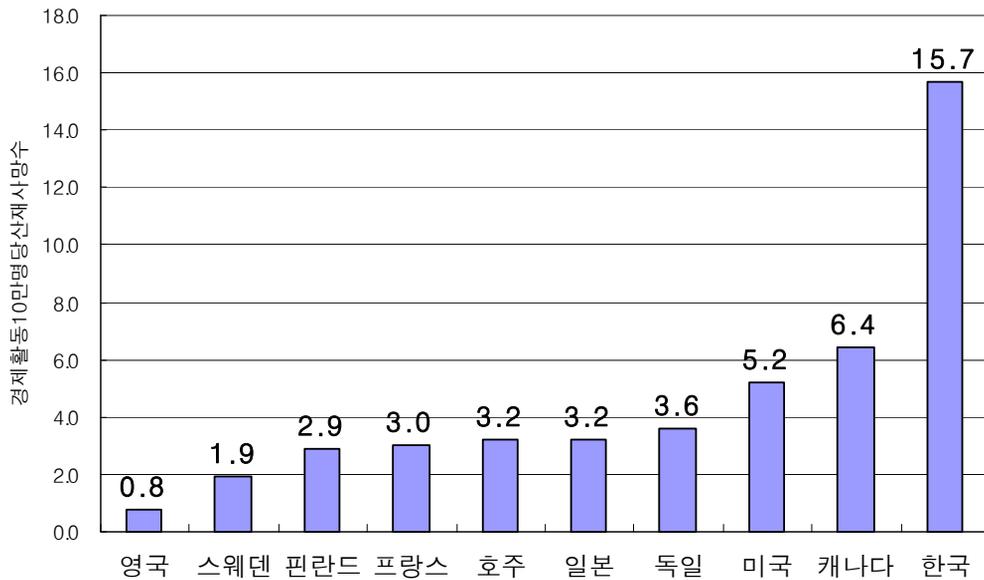
실제로 유럽연합에서는 기업의 사회적 책임을 평가하는 항목에 고용 노동자의 건강과 안전을 얼마나 잘 보장하는가를 살필 수 있는 지표를 넣는 방향으로 정책을 추진하고 있다. 캐나다에서는 ‘기업의 형사적 책임에 관한 법’을 제정해 노동자의 안전을 침해한 사고가 생기면 기업을 처벌하는 법을 만들었다. 이어 호주에서는 ‘산업살인법’ 을 제정해 기업뿐만 아니라 사업주

등 최고 임원 개인에게도 같은 책임을 물을 수 있게 했다. 또한 영국에서도 비슷한 법 제정 운동을 펼치고 있다.

## 1. 일하는 사람이 위험한 나라

이처럼 해외에선 ‘건강하고 안전하게 일할 권리’가 속속 제도화되고 있지만, 한국의 현실은 여전히 부끄럽다. 2004년 ILO에서 발표한 ‘노동안전 지수(Work Security Index)’를 보면, 한국은 평가 대상 97개국 중 47위로 OECD 가입국 중 최하위일 뿐 아니라, 카자흐스탄, 우크라이나 등 중앙아시아의 신흥 공업국보다 못한 수준이다.

자료: 노동건강연대



〈경제 활동 10만 명당 산재 사망자 수〉

사실 현장의 모습을 보면 이런 부끄러운 통계에 고개가 절로 끄덕여진다. 정규직은 언제 해고당할지 모른다는 불안감 속에서 일하고 있고, 해고당한 사람은 비정규직으로 다시 현장에 배치된다. 생산 라인이 돌아가는 속도는 빨라졌으며 인원이 줄어드는 바람에 업무량은 더 늘어났다. 할당된 업무를 끝내기 위해 무리한 작업을 하다 사고로 죽든, 사무실에서 매일 야근하다 과로사로 죽든 어쨌든 매일 평균 일곱 명씩 죽어나가고 있다.

당장 가슴을 움켜쥐며 쓰러지지는 않더라도, 소소하지만 치명적인 질환들은 이미 노동자들을 괴롭히고 있다. 공장 라인에서 반복 작업을 하는 이들에게 근골격계 질환<sup>9)</sup>은 더 이상 낫설지 않은 ‘직업병’이다. 과도한 반복 작업, 부적절하고 불편한 작업 자세, 작업할 때 요구되는 과도한 힘, 부적절하거나 불충분한 휴식, 공구 사용 등에 따른 과도한 진동 등이 근골격계 질환의 원인으로 꼽힌다.



〈한국산업안전공단〉

2001년 금속산업연맹이 전체 80개 단위 노조 조합원에 대해 실시한 근골격계 직업병 증상 실태 조사 결과를 보면, 61%의 금속 노동자들이 한 부위 이상 근골격계 질환이 의심되는 상태로 고통받는 심각한 상황에 처해 있었고, ‘근무 중은 물론 퇴근 후에도 심한 통증에 시달리고 있으며, 당장 치료를 요할 정도로 심한 증상을 호소’ 하는 사람은 16.4%였다. 사업장별로 조금씩 차이는 있으나 금속 제조업에 종사하는 노동자 열 명 중 1.6명은 직업성으로 의심되는 근골격계 질환을 앓고 있을 가능성이 매우 높아 보인다.

노동계에선 근골격계 질환자가 집단으로 발생한다는 것은 개인이 감당할 수 있는 작업량 정

9) 작업 과정에서 가장 흔히 접하는 건강 장애 증상으로 근육, 뼈(골격), 건(힘줄), 인대, 신경, 혈관, 관절, 활액낭 등에 질환이 생겨서 어깨, 허리, 팔꿈치, 손목, 손가락, 무릎 부위가 쑤시고 결리고 저리고 화끈거리고 마비가 오는 등의 증상이 나타나며, 심한 충격이나 사고로 인해 다친 것뿐만 아니라 장기간 불안정한 자세나 중량을 취급, 과도한 단순 반복 작업 등으로 인해 작업과 연관되어 누적된 피로나 통증으로 발생하는 질환들을 말한다.

도를 초과한 작업이 이루어지고 있다는 것이고, 작업자 수가 부족하다는 것을 증명하는 것이라고 주장한다. 높아진 노동 강도와 불량한 작업환경 속에서 전체 작업자의 16%가 당장 치료를 받아야 할 심각한 근골격계 질환자인 상태에서, 인력 충원과 작업량 감소를 요구하는 목소리에 힘이 실리고 있다.

근골격계 질환에 이어, 최근 노동자를 괴롭히는 ‘복병’은 뇌졸중, 협심증, 심근경색 등 뇌심혈관계 질환이다. 보통 ‘과로사’로 불린다. 최근 5년간 산업 현장에서 발생한 업무상 질병 가운데 뇌심혈관 질환자는 모두 1만 140명이고, 이 가운데 3,540여 명이 사망했다. 뇌심혈관 질환은 여전히 업무상 질병 중 가장 높은 점유율을 차지하고 있다. 업무상 질병 사망 원인의 절반 이상을 뇌심혈관 질환이 차지한다.

#### 산업안전공단 예방 기술 지원

한국산업안전공단은 근로자의 뇌심혈관 질환 예방을 위해 다양한 사업을 펼치고 있다. 지난 2000년부터 2006년까지 1만 3,973개 사업장에 뇌심혈관 질환 예방 기술을 지원했다.

뇌심혈관 발병 위험도 평가 및 사후 관리를 위해 질병 유소견자, 요관찰자 및 비만자 등의 집중 관리 대상자를 선정해 혈압, 당뇨, 콜레스테롤 등의 검사와 금연 프로그램 참여를 독려하고 있다. 2001년부터 2003년까지 산업 간호, 보건, 운동 처방 등 산업 보건 분야 전문 인력을 직접 채용해 6,744개 사업장을 대상으로 방문 기술 지원 활동을 벌였다. 대한산업보건협회, 한국산업간호협회 등 전문 기관과 용역을 체결해 예방 효과도 높여가고 있다.

특히 6,488회에 걸쳐 7만 7,513개 사업장 27만 8,000여 명을 대상으로 예방 교육을 실시했고 고혈압, 당뇨 등의 뇌심혈관 기초 질환자가 다수 발생한 사업장 등 모두 10만여 개 사업장의 데이터베이스를 구축했다.

공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)에는 뇌심혈관 질환 발병 위험 평가 프로그램을 마련, 인터넷을 통해서도 근로자 스스로 발병 위험 인자를 찾고 향후 뇌심혈관 질환으로 진전될 가능성을 예측하는 진단 프로그램도 보급하고 있다.

## 2. 안전 사각지대, 비정규직

특히 영세 사업장이나 비정규직의 경우, 건강권 문제는 생존의 문제로 직결된다. 사업주들은 사업장 내에서 유해 공정이나 작업환경 개선 비용이 드는 업무에 대해서는 대부분 외주 업체에 넘기고 있어 비정규, 하청 업체 노동자의 위험 요인 노출이 더욱 심각한 상황이다. 또 위험하

고 열악한 공정은 대체로 비정규직이나 하도급 노동자에게 떠넘기는 경우가 많다.

결국 작업환경은 여전히 열악하고, 힘들고 위험한 일은 ‘제2의 계급’ 비정규직이 떠맡는 셈이다. 관리자에게 제기해도 소용없고 혹은 그럴 분위기도 안 된다. 비정규직으로 일하는 사람은 더욱 열악하다. 이들은 안전장치가 확보되지 못한 곳에 배치되기 일쑤고 기본적인 보호 장비도 지급받지 못한다. 실업과 취업을 반복하는 불완전 노동으로 인한 직무 스트레스 탓에, 비정규직 노동자들은 불안증, 우울증에 시달리는 경우가 많고 혈압이 증가하고 심혈관계 질환이 발생할 위험성도 더 높다.

〈한겨레신문〉이 2006년 12월 강원대 의대 손미아 교수팀과 함께 현대자동차 노동자들을 대상으로 벌인 비정규직 노동자 건강 실태 조사 결과, 지나친 스트레스로 고통받고 있다고 응답한 노동자들은 정규직에선 15.13%(2194명 중 332명)였으나, 비정규직은 42.64%(129명 중 55명)나 됐다. 민주노총은 2007년 노동안전보건위원회 내에 ‘취약분과’를 새로 발족했다. 이 분과는 비정규, 영세 사업장, 여성, 이주 노동자 등 불안정 노동자들의 노동 건강권을 확보하기 위한 실태 조사와 제도 개선 사업을 벌일 계획이다. ‘아무리 아프고 스트레스에 시달려도 일 자리를 잃을까봐 쓰러지기 직전까지 일해야 하는’ 가장 열악한 처지의 취약 노동계층의 노동 건강권 문제를 본격적으로 제기하기 시작한 셈이다.<sup>10)</sup>

### 3. 작업장 건강권, 기업의 책임

근골격계 질환의 경우, 노동계의 험난한 투쟁과 공론화 과정을 거쳐 2003년, 산업안전보건법에 “단순 반복 작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강 장애 예방” (24조)이 포함돼 시행 중이다. 만약 사업주가 법에 명시된 예방 의무를 준수하지 않거나, 근골격계 질환자가 발생하여 노동부에 고발할 경우, 5년 이하의 징역이나 5,000만원 이하의 벌금형에 처해진다.

노동 강도 강화와 단순 반복 작업의 증가로 인해 발생하는 근골격계 직업병은 2001년부터 급속히 증가 추세를 보이고 있지만, 현행법으로는 직업병을 예방하기에 한계가 많다. 뇌심혈관계 질환을 예방하기 위한 법률 내용은 아예 존재하지도 않는다.

10) “스트레스 불평등, 건강 불평등, 사망 불평등” 〈한겨레21〉 (664호)

노동계에서는 ‘건강하게 일하며 살아가는 일터’ 를 만들기 위한 기업의 책임을 더욱 강조하고 있다. 한 걸음 더 나아가 민주노총과 한국노총은 ‘건강권 확보’ 를 위한 구체적 지침을 제시하고 있다. 노동계에선 단체 협약에서 매 시간마다 10분 이상의 휴식 시간을 확보하는 등의 과로 예방 대책 마련을 주장하고 있다. 또 유해하고 위험한 작업환경에 대해선 작업을 중지하거나 거부할 수도 있다고 알려준다.

#### ‘백혈병 괴담’ 반도체 공장 일제 조사

국내 굴지의 반도체 공장의 공정 근로자가 연달아 백혈병에 걸렸다는 주장이 제기된 가운데 정부의 작업장 환경 실태 조사가 국내 전체 반도체 공장으로 확대된다. 반도체 공장 전체에 대해서 일제 작업환경 조사를 벌이는 것은 이번이 처음이다.

노동부는 한국산업안전공단과 공동으로 2월 한 달간 삼성전자와 하이닉스반도체 등 국내 13개 반도체 업체를 대상으로 ‘근로자 건강 실태 조사’를 벌인다고 31일 밝혔다.

이번 실태 조사를 통해 주요하게 점검될 내용은 △백혈병 발생 현황 △주요 화학물질 취급 현황 △방사선 발생 장치 사용 현황 △건강진단 및 작업환경 측정 실시 현황 등이다.

노동부는 이번 실태 조사를 통해 반도체 업체의 화학물질 사용 현황을 분석한 뒤 근로자 건강 보호 대책을 수립하는 자료로 활용할 계획이다. 노동부 관계자는 “기초 조사 성격인 실태 조사를 통해 문제가 있다고 판단된 반도체 공장에 대해서는 정밀 역학조사를 실시할 방침” 이라고 말했다.

이 같은 실태 조사는 지난해 모 반도체 회사 한 공장의 같은 라인에서 근무했던 근로자 두 명이 잇따라 백혈병으로 숨진 게 발단이 됐다. 업무 연관성을 제기하는 유가족들과 노동·시민 단체가 진상 규명을 위한 비상대책위까지 구성해 회사 측 책임을 주장하면서 논란이 이어지고 있다. 이들은 “반도체 생산 공정에서 발생한 벤젠과 방사선 등 화학물질 때문에 백혈병에 걸렸다” 며 명백한 산업 재해라고 주장하고 있다.

비대위는 최근 7년 동안 이 공장에서만 최소 여섯 명의 백혈병 환자가 발생하는 등 이 회사에서 일했던 열한 명의 근로자가 백혈병에 걸린 상태라고 밝히고 있다. 이에 대해 회사 측은 “우연의 일치일 뿐 작업환경과 백혈병 발생과의 관련성은 입증되지 않았다” 고 맞서고 있다.

이런 가운데 노동 당국의 최종 역학조사 결과는 연말이나 돼야 발표될 수 있을 것으로 전망된다. 산업안전공단은 지난해 10월부터 두 달여간 1차 조사를 벌였지만 뚜렷한 결론을 내지 못한 채 2차 조사를 진행 중이다.

공단 산업안전보건연구원 김은아 연구위원은 “우연의 일치인지, 작업환경 때문에 백혈병 발생률이 높은 것인지를 가리기 위해서는 장기적이고도 정밀한 조사가 필요해 연말이나 돼야 조사 결과가 나올 것” 이라고 말했다.

〈머니투데이〉 (2008. 1. 31.)

## 제3장 작업장 감시

### 1. 늘어나는 감시, 불안한 근로자

“인권은 공장의 문 앞에서 멈춘다” 는 말이 있다. 작업장에 있는 동안 노동자의 일거수일투족 뿐 아니라 생각까지 회사의 재산으로 취급되면서 인권이 보호받지 못하는 현실을 빚댄 말이다. 누군가에게는 생활의 편리를 가져온 현대 과학 기술이 작업장 안에서는 노동자를 전천후로 감시하는 데 사용되는 경향은 점차 짙어지고 있다.

“출근길엔 IC칩 카드로 ‘출근도장’ 을 찍고, CCTV가 달린 엘리베이터와 복도를 지나면, 사무실 문 앞에 설치된 홍채 인식기에 눈을 바짝 갖다 대야 비로소 문이 열린다. 컴퓨터를 켜면 로그인 시간이 잡히고, 점심시간 짬 날 때 미니홈피에 들어가고 싶어도 ‘접속불가’ 메시지 만 깜빡인다. 가끔씩은 인사팀에서 불시에 호출하기도 한다. 얼마 전엔 친구에게 보낸 전자우편에 ‘오늘 우리끼리 만나는 건 비밀이야’ 라는 문구 중 ‘비밀’ 이라는 단어가 감시 필터링에 걸려, 진땀을 흘려야 했다. 요즘엔 휴대전화를 이용한 지리 정보 시스템이 돌아간다는 소문이 들려 불안하다. 내 뒤에 또 다른 눈이 항상 감시하는 것 같아 마음이 무겁다.”

이 사례처럼 ‘노동자 감시’ 는 정보 통신 기술을 이용해 노동자 개인의 생활이나 근무행태 및 작업 관행 등을 감시하고, 노동자에 대한 정보를 수집하고 관리하는 일을 일컫는다. 흔히 회사 안에서 쓰이는 감시 시스템으로는 영상 시스템(CCTV, 몰래카메라 등), 위치 추적 시스템(GPS, 핸드폰 위치 추적), 전자 카드(IC칩 카드 등), 생체 인식기(지문, 홍채, 정맥 인식기) 등이 있다. 최근에는 개인 컴퓨터나 전화 통화 내역을 무단으로 열람하거나, 도감청하는 사례도 늘고 있다. 생산 사무자동화 시스템(ERP, DAS 등)도 직원 감시의 도구로 이용되곤 한다.

첨단 기술의 발달 덕에, 요즘엔 감시 대상자가 알지 못하는 상황에서 은밀하게 감시가 이뤄지거나(위성에 의한 원격 감시, 투시 감시 등), 24시간 감시 역시 가능해졌다. 또 감시 결과를 분석하는 기술도 함께 발달하면서, 순식간에 빠르고 풍부하게 자료를 분석할 수 있으며, 무제한 저장도 가능하다. 무엇보다 중요한 추세는 이런 감시의 내용이 결국 근무 평정 등 평가의 수단으로 쓰인다는 데 있다.

감시의 수위도 다양하다. 사원들의 출퇴근 시간과 밥 먹는 시간은 물론, 지각 횟수, 퇴근할 때 뒷정리를 제대로 하지 않고 가는 것, 인터넷 서핑 시간, 외부로 발송된 이메일, 전화 통화 내역과 내용, 회의실 대화 내용 등이 모두 감시의 대상이다. 일부 인텔리전트 빌딩의 경우엔, 사원들은 항상 목에 걸고 다니는 사원증 케이스에 달린 무선 송출기를 통해 화장실 가는 횟수 까지 모두 기록된다고 한다.

노동자의 존엄성과 프라이버시권은 헌법에서 보장하고 있는 기본권이다. 헌법 제17조는 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 않을 권리를 보장한다. 또 헌법 10조는 인간의 존엄과 가치, 행복을 추구할 권리를 규정하고 있다. 최근 기업 쪽의 노동 감시 현황은 헌법에 보장된 기본권을 정면으로 거스르는 행위다. 하지만 ‘경영 관리의 효율성’ 아래 노동자 개개인의 프라이버시권은 방치된다.

대개 회사는 생산 현장에 보안 관리 시스템을 도입하면서 기업의 비밀이 유출되는 것을 조사하고, 작업자가 고객의 데이터에 부적절하게 접근하는 것을 방지함으로써 고객의 프라이버시를 보호하며, 사적인 용도(게임, 증권투자, 스포츠 사이트 접속 등)로 컴퓨터를 이용하는 것에 따른 생산성 저하 방지 등을 이유로 든다. 반면 직원들은 회사의 검열 자체가 기본적인 인권과 존엄성에 위배되는 것인데도 적절한 고려 없이 감시가 마구잡이로 이뤄지고 있다는 점, 감시 감독으로 불거지는 불만 사항이나 감시의 결과가 직원을 차별하거나 보복하기 위해 사용될 수 있는 점, 직원들이 감시당하고 있다는 사실을 알아채기조차 어려운 점 등을 들어 전자 감시에 반대하고 있다.

사실, 기술의 발달과 함께 작업장 감시 체제는 기업의 영업 비밀이나 시설 보호를 넘어 노동자 개개인의 일상적인 행동이나 사생활을 감시하는 도구로 변질되고 있다. 특히 각종 첨단 감시 장치들은 경영 관리의 편리성보다는 노조를 감시 탄압하는 데 더욱 ‘효율적’으로 이용된다는 ‘혐의’를 받고 있다.

경남의 한 시청 노조원은 2003년 “시청 측이 갈등을 빚던 청소 용역 근로자들을 대상으로 하는 ‘지문 인식기’를 설치, 근태 사항 및 작업장 이탈 여부 등을 감시하고 있다”고 국가인권위에 진정해왔다. 서울의 한 구청 직원은 “구청이 노조 쟁의 행위 이후 노조 지부 사무실 컴퓨터에 대해 상급 단체인 공공연맹, 민주노총 홈페이지로 접속을 차단했다”는 진정을 냈다. 회사

측이 전자 감시 장치들을 노조 활동을 위축시키는 도구로 활용하고 있음을 보여준다. 지방의 한 자동차 부품 업체 직원은 “회사 측이 노조 몰래 감시용 CCTV를 설치해 일부 노조원이 급성 정신병적 장애 진단을 받았다” 고 진정했다.<sup>11)</sup>

인권위의 <사업장 감시 시스템이 노동 인권에 미치는 영향> 보고서를 보면, 설문 조사에 답한 근로자 204명 중 51.3%가 직장에서 카메라나 위치 추적 장치, 인터넷 감시 프로그램 등에 의해 감시를 받고 있다고 답했다. 또 민주노총 등 아홉 개 시민사회 단체들의 모임인 ‘노동자 감시 근절을 위한 연대모임’ 이 2003년 207개 사업장을 대상으로 실시한 노동자 감시 시스템 실태 조사 결과를 보면, 조사 대상 사업장의 89.9%가 감시 시스템을 평균 두 가지 이상 설치한 것으로 나타났다. 특히 보건 의료 업종과 1,000인 이상 사업장은 거의 대부분 감시 시스템을 설치하고 있는 것으로 드러났다.

회사는 어떤 기관보다 근로자들의 개인 정보를 많이 수집하고 관리하는 집단이다. 주민등록 정보부터 가족 관계, 병역, 학력, 건강 상태, 소득, 업무 관련 기능까지 한 개인과 관련된 정보를 가장 풍부히 보유하고 있다. 하지만 현행법상엔 이를 규제하고 관리할 별다른 규정이 없다. 이 때문에 회사의 고의 또는 과실에 의해 개인 정보가 유출되거나, 회사가 이를 악용할 경우에도 구체적으로 규제할 만한 방법이 없어, 그저 피해를 입은 개인이 개별적으로 대응하는 수밖에 없다.

여기에 각종 첨단 장비로 수집된 개인의 정보를 데이터베이스화하게 되면, 노동자 개인은 데이터베이스에 의해 범주화된다. 즉, 구별의 근거가 되고 CCTV로 인해서 노동자에 대한 차별과 배제가 이루어지게 된다. 결국, 노동자 몰래 채록·녹음·녹화된 내용에 의해 인사고과 등 불이익을 받게 되는 것이다.

## 2. 다양한 감시 시스템 기술과 현황<sup>12)</sup>

### 1) CCTV

전자 노동 감시에서 가장 대표적으로 폭넓게 이용되고 있는 것이 폐쇄 회로 텔레비전(CCTV)

11) [ “늘 지켜보네” 숨막히는 회사 감시 ] <한국일보> (2007. 11. 28.)

12) <사업장 감시 시스템이 노동 인권에 미치는 영향> (한국노동사회연구원, 2005)

이다. CCTV는 단순한 촬영-녹화 기능에서 통합 출입 관리 시스템으로 이동하고 있는 추세다. 특히 최근의 디지털 기록 방식은 테이프를 바꿔 길 필요도 없고, 자유롭게 편집해 활용할 수 있기 때문에 선호도가 높다. 관리자 쪽이 적은 비용으로 만족할 만한 효과를 얻을 수 있다는 점 덕분에 찾는 이가 많은 편이다.

### CCTV 노동자 감시 사례 고발

2006년 8월, ○대 의료원의 구조 조정 강행으로 일어난 노사 분쟁 과정에서, 병원 쪽이 노조의 농성장 주변에 CCTV 여덟 대와 고성능 CCTV를 여러 대 설치해 물의를 빚었다.

○대 의료원 쪽은 로비 내 안전사고와 보호자 난동 등을 감시 통제하기 위해 CCTV를 설치했다고 주장하고 있지만, CCTV 조정실을 관리부서가 아닌 기획조정실 내에 설치한 것으로 드러나면서, 설치 의도가 노동자들을 일상적으로 감시 통제하려는 것이라는 의혹을 샀다.

노동조합 쪽은 특히 CCTV가 노동자를 탄압하는 ‘몰래카메라’가 되고 있다고 주장한다. 다시 말해 일상적인 노동조합 활동을 하다가 CCTV에 촬영된 노동자들이 어김없이 해고를 당하고 수십 명이 정직과 감봉 등의 처분을 받았다는 설명이다.

○대 의료원 노동조합이 ○대 의료원 측의 해고와 수십 명의 정직과 감봉 등 부당 노동 행위에 대해 경북 지방노동위원회에 진정했을 때, 의료원 측은 징계 근거 자료로 CCTV로 촬영한 수백 장을 제출했다. 노동조합 쪽은 “이렇게 방대한 자료가 나올 수 있었던 것은 CCTV로 촬영을 당한 노동자들 스스로도 촬영되고 있다는 것을 인지하지 못할 만큼 ○대 의료원 현장에 곳곳에 CCTV가 설치되어 노동자들의 감시하고 있기에 가능한 것”이라고 주장했다.<sup>13)</sup>

## 2) ERP(전사적 자원 관리)

ERP는 전사적 자원 관리(Enterprise Resource Planning)의 약자로, 기업 활동을 위해 쓰이는 기업 내의 모든 자원을 효율적으로 관리하게 하는, 그래서 ‘기업의 경쟁력을 강화’하는 통합 정보 시스템을 말한다. 영업과 생산, 구매, 자재, 회계, 인사 등 회사 안 모든 업무를 동시에 통합 처리하고, 정보를 실시간으로 주고받을 수 있어 경영자들의 믿음을 한껏 받고 있는 시스템이다. 한마디로, 하나의 통제 시스템 안에서 모든 것을 통제하고 관리하겠다는 것으로 구성원까지 전체 시스템의 한 자원으로 관리하겠다는 것이다. 이 때문에 노동조합 쪽에서는 “임금 체계의 연봉제로 변환, 성과와 실적에 따른 인사 제도 정착화, 노동 강도 심화와 현장 통제 시스템 강화가 그 핵심”이라며 반발한다.<sup>14)</sup> 한 치의 틈도 없는 생산 과정을 통해 노동자를 통제하고 감시하려 한다는 주장이다.

13) “영남대 의료원의 CCTV는 명백한 인권침해와 노동자 탄압이다!” [정보운동 Act On(www.jinbo.net), 2007]

14) 사회보험노조 홈페이지(www.hlabor.net)

### 3) 생체 인식

생체 인식 기술은 사람의 신체를 신분 식별 수단으로 활용한다. 그 수단에는 유전정보를 담은 DNA부터 얼굴과 홍채, 망막, 지문, 손 등의 혈관, 손금, 귀와 혀까지 다양하다. 일터에서의 생체 정보 기술은 출입 통제와 근태 관리에 주로 활용된다. 하지만 이런 생체 정보는 유출되면 복구가 힘들기 때문에, 개인 정보 중에서도 가장 중요하고 민감한 정보로 분류된다.

### 4) 전자우편·인터넷 이용 모니터링

회사 안에서 특정 사이트의 접속을 차단하거나 인터넷 서핑을 아예 못하게 하는 풍경은 더 이상 놀랍지 않다. 어지간한 규모의 회사에서 직원들의 인터넷 사용을 감시한다는 것은 상당히 알려져 있다. 여기엔 인터넷 사이트 서핑 내역은 물론, 이메일로 주고받는 내용, 메신저의 대화 내용까지 모두 포함된다. 현재 정보 통신 기술로 전자우편의 메시지 내용을 네트워크상에서 가로챌 수 있는 것은 흔한 기술에 속한다. 이런 도구를 합법적으로 사용하기 위해서는 직원들에게 충분한 고지를 해야 하지만, 공식적으로 알리는 경우는 거의 없다. 많은 회사에서는 직원들의 컴퓨터 작업 화면을 그대로 모니터링하거나, 메신저 대화 내용을 체크하는 프로그램을 설치하기도 한다.

### 5) GPS(위치 추적 시스템)

대한민국 국민 3분의 1이 가졌다는 휴대전화는, 어떤 회사원들에게엔 ‘족쇄’로 작용하기도 한다. 위치 추적 시스템(GPS)은 말 그대로 지구상 모든 곳의 위치 정보를 제공하는 시스템이다. 특히 이동통신의 전파 환경 시스템 중에는 이 위성 위치 추적 시스템이 포함돼 있는데, 이 GPS를 이용하면 지구상 어떤 위치에서도 24시간 실시간으로 정확한 위치와 이동 방향, 속도 등을 알 수 있다. 개인의 활동 영역, 이동 방향이 적나라하게 드러나는 셈이다.

결국 개인의 행동의 자유와 양심의 자유가 심각하게 침해될 소지를 안고 있다. 예컨대 휴대전화나 PDA 등을 이용해 위치 정보가 파악되기도 하고, 노동자의 개인적 성향도 파악할 수 있게 된다. 이처럼 회사에서 직원 개개인의 위치를 실시간으로 파악하게 되면 노동자의 인권이 침해되고, 부당한 노동 통제나 위치 정보가 근무 평정에 활용되면 노동의 강도는 높아질 수밖에

에 없다. 실제로 학습지 교사, 택배 기사에게 지급된 PDA, 휴대전화 등은 가장 강력한 노동 감시 장치로 이용될 잠재력을 안고 있다. 또 많은 영업용 택시에 달린 GPS 시스템은 회사 컴퓨터와 연결돼 있어, 회사 쪽은 택시의 위치, 손님 승차 여부 등을 실시간으로 파악하고 있다.

#### 삼성SDI 노동자 위치 추적 사건 미궁 속으로

삼성에스디아이 노동자 위치 추적 사건이 미궁에 빠졌다. 서울 중앙지검 형사2부(부장 성시웅)는 16일 삼성에스디아이의 전·현직 노동자들의 위치를 추적한, ‘신원을 알 수 없는 사람’을 기소 중지하고 이견희 삼성그룹 회장 등 삼성 관계자 여덟 명을 참고인 중지했다고 밝혔다. 삼성에스디아이 노동자들이 자신도 모르는 사이에 ‘친구 찾기’ 서비스에 가입돼 위치 추적까지 당한 사실은 확인했지만, 누가·어떻게 위치 추적을 했는지 밝혀내지 못한 것이다.

이번 수사는 2004년 7월 삼성에스디아이 전·현직 노동자 등 열두 명이 죽은 사람의 휴대전화를 이용해 자신들의 위치 추적을 해온 ‘누군가’를 고소하면서 시작됐다. 특히 위치 추적을 당한 노동자들이 모두 노조 결성과 직·간접으로 연관된 사람들이어서 ‘무노조 경영’ 방침을 세운 삼성 쪽에 의혹의 눈초리가 모아졌고, 노동자들은 이 회장 등 삼성 관계자 여덟 명도 추가로 고소했다. 검찰은 수사에 착수하면서 노동자들이 가입한 적이 없는 ‘친구 찾기’ 서비스를 통해 위치 추적이 이뤄진 만큼 이들의 휴대전화가 불법 복제됐을 가능성에 무게를 두고, 이들의 휴대전화 로그 기록을 열람한 사람을 찾기 시작했다. 사용자의 휴대전화와 관련된 모든 정보가 모여 있는 로그 기록에서 단말기 고유 일련번호를 유출시켜 휴대전화 복제를 도운 ‘공범’을 찾아, 위치 추적을 지휘한 ‘주범’을 역추적하겠다는 전략이었다. 통신사로부터 제출받은 자료를 통해 위치 추적을 당한 노동자들의 로그 기록을 열람한 통신사 고객센터·대리점 직원 22명을 추려낸 검찰은 이들 가운데 경기 수원시 팔달구의 한 통신사 대리점 직원 나이무개 씨가 위치 추적당한 노동자 여섯 명의 로그 기록을 2~3개월 사이 무려 2~7차례나 열람한 사실을 확인했다.

검찰은 나씨가 노동자들의 휴대전화 일련번호를 누군가에게 넘겨줬을 것으로 보고 체포 영장을 발부받아 강도 높은 조사를 벌였다. 그러나 나씨는 “만약 누군가의 부탁을 받았다면 한번에 끝내지, 왜 일곱 번이나 로그 기록을 열어봤겠냐. 나도 위치 추적을 당한 노동자를 사칭한 누군가에게 이용당한 것 같다”며 혐의를 전면 부인해 무혐의 처분했다.

이에 대해 ‘삼성 노동자 감시 진상 규명과 처벌을 위한 공동대책위원회’는 이날 서울 중앙지검 정문 앞에서 기자회견을 열어 “검찰이 노동자 위치 추적을 결국 유령의 소행으로 몰아가고 있다”고 비판했다. 공대위의 김철준 변호사는 “테러리스트가 이런 방식으로 위치 추적을 해 테러를 저질렀다면 검찰이 이렇게 쉽사리 수사를 종결할 수 있을지 의문”이라며 “민사소송이 진행 중인 수원지법을 통해 수사 기록을 입수해 수사가 제대로 이뤄졌는지 확인해보겠다”고 밝혔다.

〈한겨레〉(2005. 2. 17.)

## 제4장 해외 진출 시 인권 문제

‘허리도 제대로 펴기 힘든 다락 같은 천장. 어깨를 한껏 좁히고 천 바닥에 눈을 고정시킨 채 16시간씩 바늘에 손가락 찔려가며 미싱을 돌리던 공장. 잠시만 앉아 있어도 머리에는 실 먼지가 앉아 백발로 변하고, 폐병과 신경통은 떼놓을 수 없던 70년대 공장 풍경.’

한국에서 사라진 이 풍경은 고스란히 제3세계 공장으로 옮겨갔다. 밖으로 눈 돌리는 한국 기업들의 발걸음은 점점 빨라지고 있지만, 내용을 들여다보면 여전히 한국의 60~70년대의 그림자가 짙게 드리워져 있다.

### 한국인 사장, 사모아에서 노동 착취 혐의로 40년형 선고

지난 2005년, 미국 하와이 지방법원에서 미국령 사모아에서 ‘대우사’라는 의류 업체를 운영했던 이아무개 씨에 대한 선고가 있었다. 법원은 베트남 노동자 200여 명을 강제로 가두고 일을 시킨 혐의를 인정해 징역 40년에 배상금 180만 달러를 선고했다. 당시 미 법무장관은 “인신매매는 현대판 노예제와 다르지 않다. 법무부는 인신매매로 이익을 취하는 사람들을 계속 처벌해나갈 것”이라고 공언했고, 현지 언론들은 “미국 영토 안에서 인신매매 범죄 사상 가장 중형인 징역 40년형이 선고됐다”며 대서특필했다. 대우사는 1999년 초부터 베트남 등에서 데려온 노동자 250여 명을 고용했다. 대부분 3년 동안 주 40시간 노동에 월급 400달러 안팎을 받기로 하고 송출 업체를 통해 온 시골 출신 여성들이었다. 집을 저당잡히거나 사채를 빌려 송출 업체에 4,000~8,000달러를 냈으니, 열심히 일해서 빚을 갚고, 나머지 2년 동안 돈을 벌며 고향으로 가는 꿈을 꾸는 이들이었다. 사모아에 발을 디딘 순간, 꿈은 악몽으로 돌변한다. 약속한 임금은커녕, 사장의 기분에 따라 체불되기 일쑤였고, 초과근무 수당도 없이 잔업을 강요 받았다. 쥐가 들끓는 막사에서 제대로 씻지도 못한 채 생활해야 했다. 음식은 멀건 죽과 배추 몇 조각이 고작이었다. 막사 뒤쪽엔 철사와 면도날이 박힌 담장이 ‘탈출’을 가로막았고, 통금 시간을 어겨서 들어오면 남녀를 불문하고 경비원들에게 구타당했다. 게다가 사장과 간부들이 여성 노동자의 옷 갈아입는 모습까지 지켜보곤 했다고 노동자들은 증언했다.

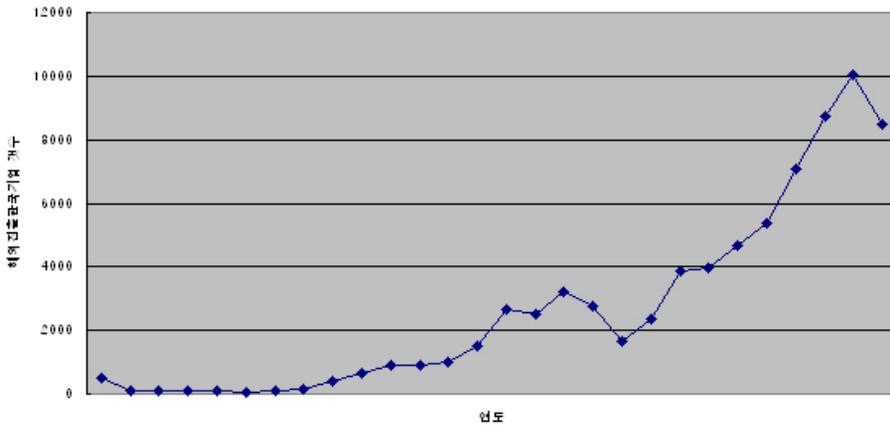
대우사의 노예노동과 착취 사실이 알려졌다. 2001년 대우사는 법정 관리에 들어갔고, 이 사장은 회사 공금 16만 달러를 빼내서 잠적하고 말았다. 법정 관리인이 회사 통장을 넘겨받았을 때는 통장에 불과 538달러밖에 남아 있지 않았다고 한다. 남은 노동자들은 미국 인권 단체와 시민들이 모아준 성금으로 고향으로 돌아갈 수 있었지만, 2년의 사모아 생활이 그들에게 남긴 것은 평균 35킬로그램의 야윈 몸과 영양실조, 그리고 씻을 수 없는 마음의 상처였다.<sup>15)</sup>

## 1. 진출 기업, 25년간 100배 증가

1980년대 중반부터 본격화된 한국 기업의 해외 진출은 1990년대를 넘어 폭발적으로 증가했다. 1980년 495개에 불과했던 기업 수는 2007년 현재 7만 4,000여 개에 육박하고 있다.

자료: 수출입은행 DB, 1980~2007

해외직접투자한국기업수



〈해외 직접 투자 한국 기업 수〉

대기업뿐만 아니라, 원자재와 값싼 노동력 등을 찾아 중소기업들이 해외로 진출하는 동안, 한국 기업의 ‘투자’ 옆에는 ‘인권침해’ 논란이 그림자처럼 따라다닌다.

해외 한국 기업이 구설에 오르내리는 인권 문제는 노조 불인정(노조 설립 추진 노동자 해고), 강제 초과 노동, 질 낮은 음식 제공, 폭언, 성희롱 등이다. “가난한 나라의 노동자를 차별하며, 노동 탄압을 일삼는다” 는 비판이 나올 만하다.

2002년 이후 2005년 7월 말까지 해외 진출 기업에서 일어난 노사 분쟁은 모두 88건이다. 90%는 아시아 지역에서 일어났다. 발생 사유를 살펴보면, 근로기준법 위반(41건)이 가장 많고, 임금 인상 요구 19건, 구조 조정 6건, 복리 후생 5건, 노동조합 탄압 및 부당노동행위(2건), 폭

15) “한국인 의류 업체 사장, 미국령 사모아에서 노동 착취 혐의로 징역 40년형 선고받아” [국제민주연대 홈페이지( www.khis.or.kr), 2005. 7]

언 폭행(2건) 산재19(1건) 등의 차례로 나타났다. 여기에 전 세계 자본 이동이 자유로워지면서, 노동자나 관련 단체들이 인권 문제를 제기하거나, 노동권 준수를 요구할 경우엔, 공장을 폐쇄하거나 다른 지역으로 이전해버려, 결국은 노동자들이 일자리를 잃게 되는 ‘고용 불안정’ 역시 중요한 문제다. 이 과정에서 경영진이 임금을 떼어먹거나 야반도주하는 경우가 많아, 남은 이들은 생계의 위협을 느낀다.

특히 동남아시아 지역에 진출한 많은 한국 기업들은 조세 혜택 등이 주어지는 자유무역 지대에서 이익을 챙기면서도 현지 노동자들의 인권을 심각하게 위협하고 있다는 지적이 나오고 있다.

인도네시아에서는 자유무역 지대에 진출한 한국 기업들의 야반도주로 노동자들이 심각한 생계 위협을 받는 사례가 빈번하게 발생하고 있다. 국내 대기업인 K사는 인도네시아 지사에서 1996년부터 최저임금을 요구해온 노동자들의 부서를 이동시키거나 해고해 물의를 빚었다. 또 생리휴가를 원하는 여성 노동자들에게 일을 강요하고 욕설을 퍼붓기도 했다. 인도네시아 인권 기관들과 국제단체들이 한국 본사에 항의 서한을 보내고, 해고 노동자들이 한국을 항의 방문하기도 했다.<sup>16)</sup>

1만여 개 넘게 동남아로 진출한 한국 기업의 상당수는 다국적기업의 협력 업체다. 1부에서 살펴봤듯이 최근 다국적기업이 자신들의 ‘사회적 책임 기준’에 맞게 공급망 관리를 강화하는 추세여서, 지금껏 제기된 많은 문제들은 기업의 생존과도 직결되는 상황이다. 인도네시아에서 세계적 스포츠화를 주문 생산하는 업체인 B기업은 노동자들의 근무와 동태를 감시하기 위해, 현지 경찰 두 명을 고용해 현지 직원들의 반발을 샀다. 결국 아디다스 생산 노동 조건을 감시하는 국제단체들에게 항의를 받기도 했다. 방글라데시에서 의류를 생산하는 O기업은 노동 현장의 인권 개선을 촉구하는 노동자들의 요구를 해고로 무시하고 노조를 탄압해, 유럽의 ‘깨끗한 옷 입기 운동(Clean Clothes Campaign)’에서 O기업의 ‘황포’를 전 세계에 속보로 전달하고, 한국 기업의 문제점을 폭로하기도 했다.

16) <해외 한국 기업 인권 현황 백서> (국제민주연대, 2003. 10.)

## 2. 투자의 그림자, 인권침해

### 1) 노조 탄압

#### 츠파션

2007년 9월, 필리핀 까바떼 수출 자유 지역에 진출한 한국 기업의 노조 사무국장이 한국을 찾았다. 츠파션의 플로리 아레바로(Florie Arevalo) 사무국장이다. 2004년 합법적으로 노조를 등록했으나, 츠파션은 합법적으로 등록된 노조 자체를 인정하지 않고, 단체 협상에도 응하지 않았다. 또 계속해서 노조 간부에게 해고 협박을 하고 210명의 노조원에 대해 임금과 수당 등에서 차별 대우를 했다. 노조 측은 필리핀 노동위원회에 사전 통보 등의 파업 요건을 갖추고 파업에 돌입했지만, 회사는 용역 직원과 경찰을 동원해 노동자들을 강제 해산시키려고 폭력을 행사했고, 40여 명 이상의 노동자들이 부상당하는 사태가 벌어졌다. 또 파업이 장기화되자, 2007년 6월 10일과 11일 칼과 M-16소총을 가진 무장 괴한들이 '파업을 계속하면 살해하겠다'는 위협까지 했다고 한다. 이 사건이 필리핀 내에서도 문제로 떠오르고, 국외로도 츠파션의 악랄한 노조 탄압 행태가 고발되자, 현지에서 회사명을 바꾸고 국내에 본사 직원들은 잠적한 것으로 알려졌다.

#### 스전자 말레이시아 공장

말레이시아 스전자는 1999년 6월 14일 노조 설립 신고서가 제출되자, 가입된 노동자들을 상대로 노조 탈퇴 서명을 받았고, 노조 설립은 끝내 무산됐다. 말레이시아 전기산업노조 관계자는 “노조 설립을 하자마자 사측의 한국 관리자들은 스전자에서 노조는 있을 수 없다며 탈퇴 서명을 강요했고, 언어폭력과 협박, 해고 위협을 했다. 강압적인 분위기에서 많은 노동자들이 탈퇴서에 서명했으며 이후 동력이 소진됐다” 고 전했다. 당시 전기산업노조와 국제금속노련은 스전자 쪽에 노조 탄압 중단과 기본권 보장을 촉구하는 항의 서한을 보냈지만, 별다른 반응이 없었고 현재까지 노동조합을 위한 활동은 전무하다.<sup>17)</sup>

17) <동남아 한국 진출 기업 실태 조사 보고서> (단병호 민주노동당 의원실, 2005)

## 2) 강제 노동-폭행

### ㅎ건설

ㅎ건설은 필리핀 건설 현장 노동자들에게 법적으로 보장된 최소한의 안전 도구도 지급하지 않고 알아서 부담하게 해서, 대부분이 안전 도구 없이 건설 작업을 하고 있었다. 게다가 화장실을 자유롭게 가지 못하게 하는 등 비인격적인 대우와 폭언 역시 일상화되어 있었다.

현지 관리차장이 근무 기강 관련 훈시 도중 한 여종업원이 사직서를 제출하자 각목으로 책상을 치며 위협적으로 대처하면서 사직서를 제출한 직원을 수차례 떠밀었다. 이 장면을 핸드폰 카메라로 촬영하는 다른 종업원을 제지하는 과정에서 이 종업원이 2층 계단에서 굴러 떨어져 중상을 입기도 했다.<sup>18)</sup>

## 3) 공장 폐쇄

### ㄷ의류 회사

인도네시아 자카르타 동쪽 베카 시에 있는 ㄷ사는 갭(GAP), 스피도(Speedo), 월마트(Wal-mart), JC페니(JC Penny) 등에 납품할 의류를 생산하는 공장이다. 한국인 최모 씨와 그의 부인이 소유하고 있었으며, 1998년부터 실질적인 운영은 역시 한국인인 ㅂ매니저가 해왔다. 2004년 7월 당시에 고용된 노동자들은 총 819명, 그중 719명이 여성들이었다.

현지 노조가 국제민주연대에 보내온 내용에 따르면, 매니저 ㅂ씨는 평소 노동자들에게 험한 욕설을 자주 하는 등 독단적이고 권위적인 모습을 보였으며, 뚜렷한 이유 없이 작업 배치를 마음대로 바꾸고 월급도 체불하는 경우가 잦아 노동자들의 불만을 샀다고 한다. 그러던 2003년 7월, 회사가 의무적으로 예치해야 하는 사회 보험료를 체납한 것을 계기로 노사 간의 갈등이 표면화되기 시작했다.

협상에도 불구하고 타협이 이뤄지지 않 않 노조는 작업을 중단하였고 회사는 월급을 지급하지 않았다. 이어진 몇 차례 협상어진에 임금이 나왔으나, 회사 측은 작업 중단으로 35만 달러

18) 〈동남아 한국 진출 기업 실태 조사 보고서〉 (단병호 민주노동당 의원실, 2005)

의 손해를 입었다며 노조 간부들의 임금은 주지 않았다. 노조 간부들에 대한 임금 미지급 문제는 동호 푸스파의 원청회사인 GAP의 개입으로 2004년 5월에야 겨우 해결되었지만, 갈등의 골이 깊어졌다.

2004년 5월, 임금과 식사비, 교통비 등을 체불한 채 회사가 재봉파트 노동자들에게 수출 물량을 맞추기 위해 밤 9시까지 연장 근무를 하라고 명령하자 노조는 잔업을 거부했다. 또다시 반복되는 협상과 노동자들의 작업 거부, 그리고 노조는 국가인권위원회와 지방 노동사무소에 진정서를 내고, 경찰에 회사를 고발했다. 또한 고용주가 국외로 도주할 것에 대비해 경찰과 인터폴에도 요청을 해놓았다.

협상이 진행되던 중, 6월 9일에는 공장에 들어가려던 노동자들을 막던 회사 경비원들이 노동자들을 폭행하는 사건이 일어나면서 경찰까지 개입하게 되었다. 7월 9일부터 13일까지 노동자들이 파업을 벌인 후 회사의 법률 대리인과 노조는 일단 급한 수출 물량을 맞추기 위해 작업에 복귀한 후 17일 다시 협상하기로 했다. 그러나 주문받은 작업을 끝낸 17일에 노동자들에게 돌아온 건 회사 측의 해고 통보였다.

그날 이후 공장은 문을 닫았다. 노동자들은 2004년 3월부터 8월까지 지급되지 않은 체불 임금 14억 9,000만 루피아와 인도네시아 노동법에 따라 고용 관계를 끝내려 할 시에 지급해야 하는 퇴직금과 보상금, 사회보험금 등을 요구하며 공장 앞에서 천막 농성을 시작했다. 시간이 흐르면서 상당수 노동자들이 생계를 잇기 위해 다른 공장으로 옮겼으나, 다른 일자리를 구하지 못한 노동자들은 집세를 못내 친척집에 얹혀 지내고 있는 상황이라고 한다. 반면, 대표이사 씨는 다른 회사의 에이전트로 일하면서 교회 전도사 생활을 하고 있고, 매니저 씨도 다른 회사에서 매니저로 일하고 있다고 한다.<sup>19)</sup>

19) 웹진 <기업과 인권> 1호[국제민주연대(www.khis.or.kr), 2006. 10.]

# 행복한 일터를 위한 인권경영입문



## 제2부 세계의 인권 경영 흐름

제5장. 기업의 윤리 구매

제6장. 윤리적 소비자 운동

제7장. 법·제도 관련 국제 표준 동향

제8장. 국가별 인권 경영 촉진 방안



## 제2부 세계의 인권 경영 흐름

기업이 그들의 정책이나 관행에서 왜 인권을 포함시켜야 하는지는 여전히 논쟁거리지만, 인권만큼 가장 상식적인 틀도 없다. 기업의 생산과 하청이 글로벌 단위로 이루어지고 있는 현재는, 기업이 인권에 얼마나 정밀한 관심을 기울이느냐에 따라 생산 현장은 물론이고 판매와 기업 이미지, 소비자 선호도 전반에 영향을 받게 된다. 더불어 전 세계에 거미줄처럼 협력 업체가 얽혀 있는 다국적기업의 특성상, 이들 기업들의 올바른 윤리 경영 지침이 수만 명의 삶의 질을 바꿀 수 있다는 점에서 그 중요성은 매우 크다.

현재 전 세계 다국적기업들은 사회적 책임을 다하기 위해 윤리 경영 이행 프로그램의 일환으로 윤리 구매를 선택하고 있으며, 개발도상국의 원료나 제품에 대해 정당한 값을 지불함으로써, 가난한 제3세계 생산자들의 경제적·생태적 환경을 개선하고 세계화의 폐해를 줄이려는 ‘공정 무역’으로 선회하는 추세다.

2부에서는 이러한 인권 경영과 관련한 세계적인 흐름을 다룬다. 기업의 윤리 구매, 윤리적 소비자 운동, 법과 제도 관련 국제 표준 동향, 국가별 인권 경영 촉진 방안 등으로 나누어 살펴볼 것이다.

## 제5장 기업의 윤리 구매

### 1. 넓어진 공급망, 커진 사회적 책임

우리가 요즘 일상에서 쓰는 웬만한 물건은 대체로 ‘물 건너’ 온 제품들이다. 원하던 원치 않든 ‘세계화’ 는 이미 일상이 되어버렸다. 한 품이라도 생산 비용을 아낄 수 있다면, 기업들은 과감히 국경을 넘나든다. 인권 경영은 이 지점에서 나오게 된다. 다국적기업의 현지 진출 과정에서 현지 주민의 인권, 노동문제가 잘 나가던 기업의 ‘발목’ 을 잡는 일이 벌어지고 있기 때문이다.

인권은 인간의 기본적인 권리다. 인종이나 종교, 성별, 정치적 의견, 사회적 지위 등 모든 것에서 자유롭다. 기업이 그들의 정책이나 관행에서 왜 인권을 포함시켜야 하는지는 여전히 논쟁거리다. 하지만 인권만큼 가장 상식적인 틀도 없다. 그래서 기업이 새로운 시장에 진출해, 그곳의 사회 문화적 상황을 이해하는 데 가장 기본적인 ‘도구’ 가 된다.

전 세계에서 물품을 공급받는 다국적기업들은 인권과 밀접할 수밖에 없다. 기업의 생산과 하청은 점점 글로벌 단위로 이뤄지고 있다. 이 안에서 지켜야 할 기준이 글로벌 이슈로 떠오르고 있는 것이다.

기업이라는 대형 구매자들의 말 한마디는 지역 사회 곳곳에 엄청난 영향을 끼칠 수 있다. 다국적기업 한 곳이 거미줄처럼 얽혀 있는 전 세계 협력 업체에 강제 또는 아동 노동을 금지하도록 요구하는 것만으로도, 수만 명의 삶의 질이 달라질 수 있다. 기업의 영향력이 공장 담장을 넘어 전 세계적으로 확대되고 있는 셈이다.

실제로 다국적기업들이 공장을 두고 있는 개발도상국에서, 노동자들의 근무 조건과 관련된 문제가 심심찮게 생기고 있다. 이미 많은 회사들이 나이지리아, 인도네시아 등에서 일어나고 있는 인권침해에 책임이 있다고 고소를 당한 상태다.

세계 최고의 스포츠 용품 업체인 나이키도 1997년부터 98년까지 주가와 매출 급락이라는 고통을 겪어야 했다. 96년 미국 잡지 <라이프>에 열두 살짜리 파키스탄 소년이 나이키 축구공을 바느질하는 사진이 실린 데 이어 97년 미국 <뉴욕타임스>에 하청 업체인 태광산업의 베트남 공장에서 유독 물질 ‘톨루엔’이 기준치의 177배나 검출됐다는 보도가 나가면서 소비자와 투자자가 냉정히 돌아섰기 때문이다.

결국 나이키는 세계화 전략 자체를 근본적으로 바꿔야 했다. 먼저 사회 책임 경영 전문가인 마리아 에이텔을 부사장으로 영입했다. 그는 ‘기업 시민권’ (corporate citizenship)을 되찾겠다고 선언하고 ‘기업 책임부’를 신설했다. 신발 공장 종사자의 연령을 만 18세 이상으로 제한하는 등 안전, 건강, 환경, 경영자 태도, 인력 개발에 대한 생산 지침을 만들었다. 이 지침을 어기면 하청 계약을 맺지 않거나 주문 물량을 줄였다. 그러자 주가는 2001년 이후 미국 증시 하락기에도 상승세를 탔다. 매출도 상승세로 돌아섰다.

많은 기업들은 인권 친화적인 조건이 원활한 사업을 위해 필요한 법규와 강력한 연관성이 있다는 점을 이해하기 시작했다. 인권을 지지하는 것이 기업에게도 이득이 되어 돌아온다는 사실을 믿게 된 것이다.

이처럼 경영의 관점에서도 인권은 중요한 이슈로 자리를 잡았다. 인권을 중시한다는 이미지로 기업의 ‘명성’이 높아진다면, 소비자들의 마음을 사로잡을 수 있다. 애초 문제의식은 외부에서 제기됐지만, 기업들은 인권 문제에 대해 진지하게 고민하면서 또 다른 이익을 얻게 된다.

## 2. 왜 윤리 구매인가

‘윤리 구매’는 다국적기업들이 사회적 책임을 다하기 위해 윤리 경영 이행 프로그램 일환으로 선택한 것이다. 협력 업체를 선정할 때 단순히 납품 단가만 따지는 것이 아니라, 협력 업체에서 일하는 노동자의 근무 환경과 인권을 고려한다. 구체적인 목표는 공급망 안에 있는 협력 업체 노동자들의 권익을 보장하는 것이다.

최근 해외 기업의 윤리 경영 모델을 보면, 자사의 윤리 경영 모형을 협력사로 연계해 윤리 구매 전략으로 확대하는 경우가 많다. 윤리 구매가 윤리 경영의 실천 모델로 제시되는 것이다.

이런 윤리 구매는 기업의 사회적 책임과 윤리 경영을 통해 잠재적 위험을 관리하는 구매 전략 인 동시에, 약간 비싼 제품도 ‘합리화’ 해서 저가 제품과 차별화할 수 있는 전략으로도 활용되는 경우가 많다.

기업의 지속 가능 경영에 대한 노력은 기업 내외부 이해 관계자에게 기업의 사회적 책임에 대한 관심을 높이고 있다. 이런 이해 관계자의 관심은 기업의 사업장과 제품 환경의 개선을 가져왔고, 사회적 책임 강화라는 면에서도 어느 정도 성과가 있었다. 다른 한 편으로, 기업에게는 관리 위험과 대상 확대에 따른 새로운 위험을 가져왔다.

이들 이해 관계자들은 기업 안팎으로 이미 막대한 영향력을 행사하고 있을 뿐만 아니라, 이들의 요구나 주장은 사회적으로 곧바로 여론화될 수 있기 때문에, 기업 경영에 직격탄을 날릴 수도 있다. 따라서 윤리 구매를 통해 협력 업체가 좋은 품질의 제품을 생산할 수 있도록 종업원들에게 적절한 보상을 해줘야 한다. 이는 협력 업체가 종업원들의 인권을 보장하고, 양질의 제품을 생산하는 시발점이 되고 기업은 협력 업체로 인한 위험을 관리할 수 있게 되는 것이다.

예를 들어 커피 전문점으로 유명한 ‘스타벅스’ 는 윤리 구매를 통해 커피 생산자에게 충분한 원가를 보상해줌으로써, 품질 좋은 제품을 안정적으로 공급받고 있다. 커피 값이 비록 다른 곳보다 비싸더라도, 자신들의 윤리 구매 전략을 소개하면서, 소비자들의 지지를 이끌어낸다. 이처럼 윤리 구매는 인권 경영의 문제이기도 하지만, 장기적으로 기업의 경쟁력 강화 차원에서도 필요한 것이다.

특히 최근에는 노동-인권 관리에 대한 요구가 거세지는 추세다. 대부분의 기업은 자국 노동 관련 법안에 따라 근로 조건을 지키고 있지만, 일부 개발도상국에 협력 업체를 둔 기업은 협력 업체들이 관련법을 제대로 지키고 있는지 확인하기 어렵다. 또 협력 업체가 있는 나라의 관련 법이 정비되지 않았거나, 정부 기관의 감독이 미치지 못하는 경우도 적지 않다. 이처럼 노동법과 작업장 안의 물리적 작업 조건이 개선되지 않는 경우가 많아, 협력 업체는 자체적으로 노동과 인권을 관리해야 하기도 한다. 이런 상황에서 윤리 구매는 글로벌 수준으로 협력 업체의 노동과 인권 문제를 관리하게 함으로써, 기업의 사회적 책임을 이행하는 유용한 도구가 된다.

### 세계적 기업 '까르푸' vs 한국에서의 '까르푸'

프랑스계 다국적기업인 까르푸는 전 세계 32개국에 1만 1,000여 개 매장을 보유한 세계적인 유통 기업이다. 1996년 한국의 유통 시장 개방과 함께 다국적 유통점으로서 처음으로 국내 1호점을 낸 뒤 2006년 이마트에 인수되기 전까지 전국 21개 매장을 운영해왔다.

세계적인 기업으로서의 까르푸는 1997년부터 '국제인권연합(FIDH, International Federation for Human Rights)' 과 협약 관계를 맺고, 인권에 대한 책임을 규정하는 국제 기준을 도입한 '선진' 업체다. 까르푸와 함께 파트너십을 꾸린 국제인권연합은 세계적으로 141개의 인권 단체들이 함께하는 연합체다. 이미 지난 2000년, '사회적 헌장(Social Charter)' 이라는 기본 틀을 만들었다. 이들은 기업의 인권에 대한 책임을 강화시키며, 국제적인 노동 협약과 인권 협약을 개발하기 위해 머리를 맞대왔다. 까르푸의 사회적 헌장은 세계인권선언과 국제노동기구(ILO) 원칙에 포함되는 여섯 가지 의무, 즉 노예-강제 노동의 금지, 아동 노동의 금지, 조합의 자유, 단체교섭, 보상, 업무 환경, 노동 시간, 공평한 기회에 대한 권리 등을 제정했다.

까르푸의 사회적 헌장은 감사 기준과 함께 공급 업자들을 감시하기 위한 방법도 제시한다. 2006년에는 390회의 18만 751명의 직원 활동에 대한 사회적 감사가 이루어졌다. 이 중 337회는 첫 감사였고, 53회는 재감사였다. 가장 중심이 된 국가는 중국, 인도, 방글라데시, 파키스탄 그리고 베트남이었다. 주력했던 분야는 섬유, 스포츠, 게임 그리고 가정용품 등이다.

하지만 한국에서의 까르푸는 인권 기업은커녕, 심각한 노사 갈등과 납품 업체 쥐어짜기로 악명 높은 대기업이라는 비판을 받았다. 결국에는 2006년 사업을 철수하기에 이른다.

까르푸는 국내 대형 유통점 가운데 협력 업체들과의 마찰이 가장 많았다. 납품 업체들에게 무리한 회식비 및 접대비를 요구했고, 협력 업체들에게 거래와 판매 촉진을 명목으로 광고비, 아르바이트 비용, 샘플 비용, 재고 조사 비용 등의 각종 비용을 조직적, 제도적으로 강요하였다. 이를 따르지 않을 경우 납품 대금에서 일방적으로 공제하는 등의 횡포를 일삼았다. 또 협력 업체들에게 판촉 사원의 파견을 강요했고 파견된 사원들은 협력 업체의 일과 관련 없는 판매 업무에 종사시키거나, 까르푸가 직접 고용한 판매 종사원의 인건비를 강제로 부담시키기도 했다. 까르푸가 납품 업체에 부담시킨 비용만 해도 1999년 571억 원, 2000년에는 978억 원에 이른다. 까르푸의 횡포에 불만을 품은 업체들이 공정거래위원회에 잇따라 제소했고, 공정위는 까르푸에게 상습적인 법 위반 행위에 따른 수억 원의 과징금을 부과하기도 했다. 심지어 까르푸에 납품하던 대기업마저 일방적인 단가 인하 요구와 판촉비 부담에, 2004년 1월에는 풀무원이 두부, 콩나물 등 34개 전 제품을 회수하고 한동안 공급을 중단했다. 이어 4월에는 CJ가 매출액 200억 원 규모의 100여 종의 식품 및 생활용품을 전량 철수했다.

이런 ‘소동’은 까르푸가 한국 시장에서 철수한 뒤에도 이어졌다. 공정거래위원회는 2007년 4월 까르푸가 납품 업자에게 줄 대금을 일방적으로 삭감한 사실이 인정된다며, ‘부당 감액 행위’에 대한 시정 조치를 내리기도 했다.

까르푸는 기본적으로 노조를 파트너로 인정하지 않았다. 그래서 한국에서 영업 활동을 하던 10여 년 동안 ‘노조 탄압은 백화점급’이라는 비판에 시달려야 했다. 노조에서 나눠준 기념 볼펜에 노조 홈페이지 주소가 적혀 있다는 이유로 회사 반입을 금지<sup>1)</sup>하는가 하면, 매장 안에서 소방 관리 등을 맡고 있는 안전팀 직원들이 노조 조합원을 미행하고 감시한 사실<sup>2)</sup>이 드러나 물의를 일으키기도 했다. 이처럼 까르푸 노사가 해마다 갈등을 반복하면서, 조합원들 사이에선 “프랑스에 있다는 툴레랑스가 한국 까르푸에는 없다”는 하소연이 나오기도 했다.

### 3. 산업별 움직임

1990년대 이후 시민 단체와 소비자들의 요구로 도입된 윤리 구매는 90년대 중반까지는 기업들이 자체 기준을 마련하는 식으로 진행됐다. 하지만 90년대 후반부터는 국제적인 인증을 받아 진행하거나, 시민 단체와 노동단체, 기업이 함께 손잡고 윤리 구매를 시행하는 경우가 많아졌다. 2000년대에 들어서면서, 협력 업체 관리 전략으로서 윤리 구매가 정착되기도 했다. 기업은 일반적으로 노동과 인권을 주요 조항으로 하는 ‘행동 강령(Code of Conduct)’을 채택해 윤리 구매의 전략과 의지를 안팎에 내보이고 있다. 산업별로도 각각 다양한 움직임이 일어나고 있다.

#### ① 스포츠 산업

다국적기업들은 대부분의 하청 공장을 동남아시아에 두고 있다. 특히 나이키는 자체 공장이 없고, 아디다스는 독일에 샘플 공장 하나만 두고 있을 만큼, 스포츠 제품 업계는 저임금이 가능한 개발도상국 협력 업체에 생산량의 대부분을 의지하고 있다.

이처럼 ‘원가 절감’은 다국적기업의 최대의 관심사다. 하지만 이는 곧바로, 열악한 노동환경과 인권 문제에 노출될 위험으로 이어진다. 1996년 나이키 협력 업체의 아동 노동 실태가 폭로되기 전까지, 나이키가 이 문제에 대해 몰랐을 수도 있다. 하지만 협력 업체에서 일어나는

1) “프랑스계 다국적기업 한국 까르푸 부당 노동 행위 논란” <매일노동뉴스> (2001. 9. 12.)

2) “까르푸, 조합원 사외 활동까지 감시” <매일노동뉴스> (2005. 11. 14.)

책임과 비난은 ‘비인권적’ 협력 업체를 이용하는 본사가 고스란히 안아야 했다.

4년에 한 번씩 전 세계를 열광하게 하는 월드컵은 어린이 노동-강제 노동의 문제점이 증폭되며 드러나는 시기다. 월드컵에서 사용되는 축구공은 손으로 만든 ‘수제품’을 최상품으로 친다. 값도 기계로 찍어내는 축구공보다 30~50% 비싸다. 기업 입장에서는 좋은 품질의 수제 축구공을싼 값에 생산하는 것이 이윤을 남기는 일이다. 결국 임금이 싸고 노동력이 풍부한 개발도상국이 기업들에겐 ‘천국’인 셈이다.

파키스탄은 전 세계 축구공 생산의 70%를 맡고 있다. 특히 축구 산업이 활성화되어 있는 시알코트 지방에서만도 360여 개의 ‘합법적’인 생산처와 1만여 개의 ‘비합법적’인 생산처가 있다고 한다. 시알코트는 현재 1년에 약 3,500만 개의 축구공을 생산한다. 축구 산업은 1999~2000년 한 해 동안 파키스탄에서 최소한 30만 명의 노동자를 고용했고 그 해 GDP(Gross Domestic Product, 국내총생산)에 기여한 액수만도 약 150억 루피(약 4,000억 원)에 달했다.

축구공을 만드는 아이들은 하루 14시간 동안 똑같은 자세로 앉아 무릎 사이에 가죽 조각을 고정시킨 채 축구공의 조각을 꿰맨다. 많은 아이들이 어두운 방에서 오랫동안 집중해 일하는 탓에 시력이 많이 나빠지고, 손과 손가락은 바늘에 찔려 온통 상처투성이다. 실을 잡아당기는 작업 공정 탓에 새끼손가락이 심하게 비틀어지고, 허리가 아파 몸도 제대로 펴지 못한다.

결국 스포츠 기업들은 노동기구와 시민 단체들의 요구에 밀려, 1996년 FIFA 라이선싱 공과용품 생산 과정에서 정당한 노동환경과 급여를 보장하고 아동 노동을 금지한 기준서에 서명했다. 하지만 1998년과 2002년 월드컵에서도, FIFA가 지정한 공식 축구공은 여전히 열 살 미만 어린이들이 하루 12~16시간씩 노동을 하며 가죽을 기워 만든 공이라는 사실이 폭로되기도 했다. 이후, FIFA와 FIFA의 라이선스 용품을 생산하는 스포츠 산업 기업들은 생산 과정에서 아동 노동을 배제하고 적절한 노동환경을 제공할 것이라고 다시 한 번 더 약속했다. 그러나 공식적인 수치에는 잡히지 않는 ‘비공식적’ 일터에서 법적 최저임금도 받지 못한 채, 여전히 많은 아이들이 축구공을 꿰매고 있는 것이 현실이다.

## ② IT 산업

소니는 세계 곳곳에 흩어져 있는 거래처 기업 4,000여 곳에 대해 ‘CSR(기업의 사회적 책

임) 자기 평가' 를 의무화했다. 제품을 만들 때 환경 문제를 중시하고 있는지, 장시간 노동을 시키거나 미성년자를 고용한 노동은 없는지, 일하는 여건과 조건이 제대로 갖춰져 있는지와 같은 인권 관련 문제를 꼼꼼히 따져보는 것이다.

이번에 소니가 협력 업체에 적용한 '전자 업계 행동 강령' 은 HP, IBM, Dell 등이 2004년 6월부터 10월까지 넉 달 동안 고심 끝에 만들어낸 결과물이다. 세계적인 다국적 IT 기업 25곳은 행동 강령 원칙(EICC, Electronic Industry Code of Conduct, [www.eicc.info](http://www.eicc.info))' 을 정해, 2008년부터 부품 및 원자재 납품 업체에 적용한다고 발표했다. EICC는 노동, 건강·안전, 환경, 경영 시스템, 기업 윤리 등 다섯 가지 항목을 지정해 회원 기업들이 지켜야 할 세부적인 내용들을 열거하고 있다. 기준을 위반한 업체와는 거래하지 않는다는 원칙도 들어 있다.

아울러 마이크로소프트와 소니, 인텔, 시스코, HP, SAP, 시게이트 등 일곱 개 회사는 미국에서 CSR과 관련된 연구회를 열기도 했다. 특히 공급망 관리에 위험이 높다는 판단 아래, 각 사 거래처에 대한 설문 조사 내용을 공통으로 마련하는 방안을 검토했다. 영국 최대의 통신 회사 브리티시텔레콤과 독일의 도이치텔레콤, 에릭슨, 노키아 등 유럽을 거점으로 한 회사들은 '정보 통신 기술 업계 공통 공급 업체 규정' 을 추진하고 있다.

일본 IT 기업들의 움직임도 빨라지고 있다. 도시바는 CSR을 염두에 둔 그룹 조달 방침을 제정했고, 2004년 2월부터는 국내외 1만 곳 이상의 거래처에 대해 조달 방침을 설명하는 문서를 발송했다. 이 방침은 아동 노동 및 강제 노동의 금지, 차별 철폐, 안전하고 청결한 작업환경 등에 초점을 맞추고 있다.

### ③ 장난감 산업

1993년 5월, 태국에 있는 케이더(Kader) 장난감 공장에 큰 불이 나 대형 참사가 있었다. 미처 대피하지 못한 노동자 188명이 숨지고, 불길과 연기를 피해 3, 4층 창문을 통해 뛰어내린 469명이 다쳤다. 해외에서 하청을 받아 장난감을 만드는 이 공장은 노동자들이 장난감을 훔쳐 간다는 이유로 문을 안쪽에서 잠가뒀고, 화재경보기나 소화기도 비치하지 않았다. 희생자 대부분은 어린 여자아이들이었다. 같은 해에 중국 심천의 봉제 인형 공장에서도 불이 나 87명이 사망하고 46명이 크게 다쳤다.

이 사건을 계기로 홍콩의 노동자 인권 단체인 아시아 모니터링소스센터(AMRC)와 홍콩 기독교산업위원회(HKCIC)가 '장난감연대(Toy Coalition)' 를 꾸려, 당시 이들 공장에 하청을 주던 이탈리아의 치코와 미국의 마텔, 디즈니 사에게 희생자들에 대한 보상을 요구하는 한편, '안전한 장난감 생산 현장' 의 필요성을 제기했다. 1995년부터는 국제자유노련(ICFTU)이 이 캠페인에 참가해 장난감 제조 노동자들의 산업 안전과 건강에 대한 국제회의를 개최했다. 이 캠페인은 97년에는 아일랜드와 영국으로 확대됐다.<sup>3)</sup>

이러한 국제적인 노동조합과 NGO들이 결합하면서, 태국 정부는 결국 종업원 50명 이상의 기업체에 안전위원회를 두도록 하는 법률을 제정했다. 또 이 캠페인은 장난감 대기업들이 서둘러 자체 행동 강령을 만들도록 압박을 가했다. 결국 2002년 국제장난감산업협회(ICTI)가 소속 업체들이 준수해야 할 자체 행동 강령을 만들어 내놓았다.<sup>4)</sup>

하지만 여전히 장난감 업체의 협력 업체에서 일하는 종업원들은 과도한 노동과 저임금에 시달리고 있다. 세계 장난감의 75%를 생산하는 중국은 집중적인 감시 대상국이다. 심천 한 곳에만 1,200개가 넘는 장난감 공장이 있는 것으로 알려져 있다.

2005년 시민 단체인 '공정무역센터(Fair Trade Center)' 가 중국의 한 장난감 공장에 예고 없이 들이닥쳤다. 장난감 제조 협력 업체들 대부분은 국내법이나 국제 노동 기준을 지키는 것으로 알려져 있긴 하지만, 한편으론 조직적인 눈속임을 통해 기준을 지키지 않는 것으로도 정평이 나 있다. 다국적 장난감 기업의 중국 내 협력 업체에서 일하는 노동자들은 하루에 15시간 이상씩 일한다. 바쁠 땐 일주일에 한 번도 쉬지 못하는 경우도 허다하다고 이 시민 단체는 주장했다.<sup>5)</sup>

미국의 '월트 디즈니' 사도 비판의 대상이 됐다. 중국에 있는 디즈니 하청 공장을 현지 조사한 홍콩 단체의 보고를 보면, 노동자들이 기본적인 생계유지를 할 수 없는 임금을 받으며 하루 16시간 또는 휴일 없이 일주일 내내 일하는 것으로 밝혀졌다. 남아메리카 아이티에서 디즈니 캐릭터 상품을 만드는 메가텍스 공장 역시 문제가 됐다.

3) 김영두, 〈외국 노동조합의 기업의 사회적 책임 활용 사례〉, 《노동사회》(2007. 11.)

4) <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>

5) "Easy to Manage: a Report on the Chinese Toy Workers and the Responsibility of the Corporations" (Fair Trade Center, 2005)

케이더 공장의 화재 이후 노동·인권 단체들은 장난감 만드는 노동자들의 건강과 안전, 산업 재해 문제에 관심을 기울이고 하청 공장과 디즈니 본사 등을 감시하는 운동을 벌이고 있다. 장난감 공장은 안전 문제를 소홀히 해, 비상구가 잠겨 있거나 창문이 막힌 경우가 많다. 불이 나면 노동자들이 쉽게 죽을 수 있는 이런 위험한 조건에서 아시아의 많은 어린 여성들이 밀집된 상태로 일하고 있다. 또 '자유무역'이라는 것 때문에 노조가 금지되거나 제한돼 있어, 노동자들이 자신들의 상황을 바깥에 알리기가 쉽지 않다.<sup>6)</sup> 그래서 장난감 산업에서는 여전히 윤리 구매가 주요 인권 경영 이슈로 남아 있다.

#### ④ 다이아몬드 산업

2005년 유엔 보고에 따르면, 세계 다이아몬드 무역량의 15%가 아프리카 분쟁 지역의 무장 세력이 채굴한 것이다. 서아프리카 코트디부아르에서 무장 단체가 채굴한 다이아몬드가 근처 가나와 말리로 흘러든 뒤 '무분쟁 다이아몬드'로 조작돼 유통된 것만 해도 2,300만 달러어치에 이른다고 한다. 한편 앙골라·콩고민주공화국·시에라리온·리비아 등 4개국에서 1990년대 후반부터 이어진 분쟁으로 지금까지 370여만 명이 숨졌다.

국제사회와 인권 단체에서는 몇 년 전부터 이런 문제점을 바로잡으려는 노력을 펼쳐 왔다. 2000년 12월 유엔 총회는 아프리카 분쟁 지역에서 무장 세력들이 다이아몬드를 채굴해 무기와 맞바꾸고 이득을 챙기는 것을 막기 위해, 다이아몬드 원석에 대한 국제인증제도를 도입할 것을 촉구하는 결의안을 채택했다.

이를 바탕으로 '김벌리 프로세스 국제협약'이 만들어져 2003년 1월 발효됐다. 이 협약은 다이아몬드 거래 때 원광석의 원산지 증명서를 반드시 확인하도록 해 분쟁 지역에서 생산된 다이아몬드의 판매·유통을 막고 있다. 우리나라를 포함한 70여 개 나라가 이 협약에 가입해 있다. 미국은 2003년 '깨끗한 다이아몬드 거래법'도 마련했다.

오늘날 김벌리 프로세스 인증 체계는 분쟁 지역 다이아몬드의 유통을 막는 효율적인 장치로 작동하고 있다. 정부와 산업 관계자, 시민사회들의 끊임없는 노력으로, 다이아몬드로 인해 벌어지는 비극이 언젠가는 끝날 수 있으리라는 기대도 하게 된다.

6) 최미경 국제민주연대 활동가, "장난감 공장 노동자에 장난감만큼만 애정을" 〈한겨레〉(2002. 12. 30.)

하지만 아직 풀어야 할 문제가 남아 있다. 세계 다이아몬드 유통량의 60% 이상을 통제하고 있고, 다이아몬드 시장을 휘어잡고 있는 다국적기업인 드비어스 사는 아프리카의 보츠와나의 원주민 보호구역 내에 다이아몬드 광맥이 흐른다는 사실을 발견했고, 보츠와나 정부는 1997년부터 원주민인 산(san)족들을 보호구역에서 쫓아냈다. 영화 〈부시맨〉으로 잘 알려진 이 부족들은 드비어스 사를 상대로 2002년에 집단 소송을 제기했고 2006년 12월 13일에 법원은 원주민들의 손을 들어줬다.

다이아몬드를 둘러싼 소송은 남아프리카공화국에서도 진행 중이다. 킴벌리 프로세스가 잘 지켜지고 있다고는 하지만 아직도 전 세계 다이아몬드 유통량의 1%는 분쟁 지역 다이아몬드로 추산되고 있다.

## 제6장 윤리적 소비자 운동

### 1. 윤리적 선택, 성장하는 공정 무역

‘모든 구매 행위에는 윤리적 선택이 개입된다.’

쇼핑에 도덕을 부여하는 ‘윤리적 소비자’ 들은 아홉 살 파키스탄 소년이 하루 종일 쪼그리고 앉아 고사리 손으로 바느질한 축구공을 거부한다. 윤리적 소비자들은 현지 커피 농민에게 1킬로그램에 50센트에 거래한 뒤, 수십 배의 이문을 남겨먹는 악덕 커피 업체의 카페에도 발길을 끊는다.

이처럼 윤리적 소비자들이 미덕을 발휘할 수 있는 곳은 주 ‘공정 무역’ 의 영역이다. ‘공정 무역’ 은 개발도상국의 원료나 제품에 대해 정당한 값을 지불함으로써, 가난한 제3세계 생산자들의 경제적, 생태적 환경을 개선하고 세계화의 폐해를 줄이려는 무역의 형태다.

사람과 사연을 두루 가진 공정 무역은 윤리적 선택 덕에 활발해졌다. 가난한 나라의 생산자들은 ‘정당한’ 대가를 받으며 아이를 학교에 보낼 수 있고, 예측 가능한 생활을 꾸려나가며 공동체의 삶을 영위할 수 있게 된다.

OECD의 최근 보고서<sup>7)</sup>를 보면, 소비자들은 그들이 물건을 산 회사의 사업 관행에 대해 큰 관심을 갖고 있다. 여론조사에서, 많은 소비자들은 기업이 사회적 책임을 다하는지 여부를 중요하게 생각하고 있다고 답했다. 아울러 환경적·노동적 조건을 만족한 상품에는 돈을 더 주고 살 용의가 있다고 했다.

소비자들은 이제 윤리적 소비의 뿌듯함을 체험하며 세상 곳곳에 정당함을 뿌리내리고 있다. ‘공정 무역 마크’ 가 붙어 있는 상품에 지갑을 열며 스스로의 ‘양심’ 을 확인하고, 기업들을 압박하고 있다. 같은 값이면, 아니 값을 더 주고라도 노동력을 착취하지 않는 제품을 사고 싶어 하는 윤리적 소비자가 늘면서, ‘공정 무역’ 의 범위는 점차 넓어지고 있다.

7) “CSR and Trade: Informing consumers about social and environmental conditions of globalized production” (OECD, 2007)

## 1) 페어트레이드(Fair Trade) 커피

‘공정 무역’의 표식을 달고 슈퍼마켓에 진열되는 여러 상품 중 가장 대표적인 물품은 커피다. 커피는 전 세계에서 석유 다음으로 교역량이 많다. 세계적으로 한 해 600억 달러어치가 팔리지만, 커피콩을 생산하는 케냐, 과테말라, 브라질, 인도네시아 등의 농민들은 커피 45잔을 만들 수 있는 원두 1파운드(약 0.45킬로그램)에 평균 60센트(약 580원)를 받을 뿐이다.

공정 무역 운동을 펴는 국제기구 옥스팜의 보고서를 보면, 2001~2002년 영국의 소비자가 우간다산 커피에 지불한 돈 가운데 우간다 농민의 몫은 0.5%에 지나지 않는다. 나머지는 다국적기업이 대부분인 가공·판매업자와 중간 상인들이 챙긴 셈이다. 에티오피아 커피 경작 농민의 1년 수입은 60달러(5만 7,700여 원), 과테말라 집단 농장의 농민들 수입은 커피콩 100파운드를 수확해도 고작 3달러(2,900여 원)에 불과하다. 게다가 케냐에서는 커피 생산 인구의 3분의 1이 열다섯 살 미만이다.<sup>8)</sup>

유럽과 미국의 시민 단체들은 30여 년 전부터 커피 생산자 조합과 직접 계약을 맺어 정당한 대가를 지불하고 사온 공정 무역 커피를 팔기 시작했다. 이들은 일반 커피 가격의 두 배에 이르는 1파운드당 최소 1달러 26센트(1,210여 원)에 원두를 사들인다. 이 돈으로 농민들은 아이들을 학교에 보낼 수도 있고, 열대우림을 파괴하지 않아도 되는 친환경 농법을 쓸 수 있게 됐다.

현재 전 세계에 유통되는 공정 무역 커피는 3만 3,992톤으로 여전히 전체 교역량의 0.1%에 불과하다. 하지만 해마다 20~30%씩 늘고 있는 추세다. 고객을 잃지 않으려는 기업들이 이 대열에 합류하고 있다. 스타벅스, 돌(Dole), 치키타(Chiquita) 등 다국적기업들이 기업의 사회적 책임(CSR) 차원에서 공정 무역에 참여하고 있는 것이다.

세계 최대 식품 업체인 스위스 네슬레는 옥스팜과 같은 페어트레이드 단체들의 집요한 압력에 굴복해 2005년 ‘네스카페 파트너스 블렌드’라는 페어트레이드 인증 커피를 내놓았다. 1999년 세계무역기구(WTO) 총회가 열린 시애틀에서 세계화 반대 시위가 처음 벌어졌을 때 시위대의 집중 표적이 되었던 스타벅스도 지난 2000년부터 페어트레이드 커피를 일부 판매하고 있다. 정크푸드라는 오명을 벗기 위해 힘쓰는 맥도날드도 페어트레이드 인증을 받은 원두커피를 선보였다. 테스코, 까르푸 등 대형 유통 업체들도 의식 있는 소비자들을 겨냥해 페어트레이드 라벨이 붙은 상품들을 진열하기 시작했다.

8) “커피값 중 농민 수입을 두 배로—맛과 향은 그대로” 〈한겨레〉(2006. 9. 7.)

2006년 기준으로, 페어트레이드 상품을 취급하는 기업은 70여 개국 470여 개에 이른다. 세계공정무역연맹의 자료를 보면, 2006년 말 공정 무역 매출액은 26억 달러를 넘어섰다. 전년보다 30% 이상 늘어난 수치다. 물품도 커피는 물론 바나나, 코코넛, 옷, 소품, 침구까지 다양해지고 있다.

## 2) 리그마크

카펫 산업은 남아시아의 주된 생산품인 동시에, 빈곤층이 가장 쉽게 일자리를 얻을 수 있는 일터이기도 하다. 특히 아동 노동의 최대 '고용주' 이기도 하다.

유니세프 보고서를 보면, 남아시아에서는 네 살에서 열네 살까지의 어린이들이 인신매매로 카펫 공장에 팔려간다. 여기에서는 영양실조로 인한 실명, 또 오랜 시간 베틀 앞에 쪼그리고 앉베틀있어 온몸이 굽어버리는 증상은 예사다. 섬유 조각이 공장 안에 흩날리면서 기관지 역시 성치 못하고, 베틀의 날카로운 바늘에 상처를 입는 일도 흔하다. 극단적인 빈곤의 악순환을 끊기가 쉽지 않은 탓에, 어린이들은 지금도 베틀 앞에서 굽은 등으로 씨줄 날줄을 엮고 있다.

파키스탄의 경우, 부모가 자신이 일하던 카펫 공장에서 가불이라도 받게 되면, 그 영향은 고스란히 자녀들에게로 넘어간다. 부모가 빚을 다 갚을 때까지 자녀들은 어른 임금의 절반만 받고 공장에 다니며 원금과 이자를 갚아야 하기 때문이다. 이런 아이들의 4분의 1은 열다섯 살 미만의 소녀들이고, 성적 학대에 그대로 노출돼 있다는 점도 문제다.

네팔은 지난 10여 년의 내전으로 제조업이 거의 남아 있지 않다. 피폐해진 이 나라에 남아 있는 몇 안 되는 제조업이 카펫 산업이다. 남아시아 아동노동반대연대(The South Asian Coalition on Child Servitude)의 조사를 보면, 네팔에만 15만 명 이상의 아이들이 어두침침한 공장에서 종일 쪼그려 앉은 채 굽은 손을 펴가며 카펫을 짠다.

한번 공장으로 팔려오면, 대부분은 다른 공장으로 또 팔려가게 된다. 예를 들어 카펫 공장에 고용돼 일하던 네팔 시골 소녀들은, 인도 국경의 성매매 업소에까지 팔려가기도 한다는 보고도 있다.

유니세프는 전 세계적으로 5~17세 사이의 어린이 2억 1,800만 명이 아동 노동에 시달리고 있다고 고발한다. 이 중 1억 2,600만 명은 탄광에서 일하거나 화학약품에 노출되어 있고, 맹독성 농약, 위험한 기계를 다루는 일 등의 '위험한 상황' 에 처해 있다.

이런 우울한 통계와 함께 개선하려는 노력도 활발하다. 특히 러그마크의 활동은 카펫 산업에서 아동 노동을 없애는 데 큰 기여를 하고 있다. 1994년 설립된 ‘러그마크재단(rugmark.org)’은 아동 노동을 착취하지 않는 카펫에 인증 마크인 ‘러그마크’를 부여하고, 이렇게 팔린 카펫에서 나온 수익금으로 아이들을 공장에서 구출해 매일 아침 공장 대신 학교로 보낸다.

러그마크는 3,000명 이상의 아이들을 베들 앞에서 해방시켰다. 또 수천 명의 아이들이 수렁에 빠져드는 것을 막았다. 러그마크가 찍힌 카펫을 팔아 생긴 수익금과 기부금으로 운영되는 교육 프로그램은 아이들의 사회 복귀와 주간 돌보기, 문자 교육, 정규 교육과 직업훈련을 돕는다.

네팔의 아동 노동 비율은 1996년 11%에서 최근 3%대까지 떨어졌다. 2006년까지 인도·파키스탄·네팔 등의 900여 업체가 인증 마크를 받았다. 2006년 한 해 동안 3,200명 정도의 아이들에게 학교 교육 서비스가 제공됐다. 지난해 일반 카펫의 세계 시장 판매는 제자리걸음이었지만 공정 무역 조건에 맞춰 생산된 카펫은 30% 이상 판매가 늘었다. 러그마크재단의 2006년 보고서는 “지난해 아동 노동을 착취하지 않고 생산한 카펫의 시장 점유율이 5%대에서 15%로 늘어났다”고 밝혔다.

#### 카펫 공장에서 구출된 소년의 편지

제 이름은 산데시 타망(Sandesh Tamang)입니다. 올해 열세 살이에요. 지난해까지 전 카펫 공장에 다녔어요. 러그마크가 절 구해준 이후엔, 이젠 아침마다 공장 대신 학교로 간답니다.

우리 아빠는 짐을 나르는 일꾼이에요. 하지만 벌이가 워낙 적어서, 살림은 항상 어렵답니다. 그러저럭 버틸 순 있었는데, 엄마가 병에 걸려 쓰러지면서 어려움이 시작됐어요. 아빠가 벌어오는 돈으로는 도저히 병든 엄마를 돌보고 저와 제 동생들의 밥을 해결하기 어려웠거든요.

전 우선 작은 호텔에서 설거지하는 일을 구했어요. 하지만 늘 한밤중에 일해야 하고, 그릇은 너무 무겁고 일은 고된 데다 무척 졸렸어요. 도저히 할 수가 없어서 몰래 도망쳐 나왔습니다. 그 뒤에 엄마는 저를 카트만두의 카펫 공장으로 보냈어요. 그 돈으로 식구들 먹을거리를 사야 했죠. 카펫 공장에서는 맞는 게 일이었어요. 매일 밤마다 가난을 원망하고, 가족들을 생각하면서 울었어요. 그러다가 2006년 11월, 러그마크 담당자가 절 구해줬어요. 두 달쯤 일한 뒤였죠. 학교에 가본 적이 없어서 글을 읽고 쓰지도 못했는데, 지금은 공부도 열심히 하고 있습니다. 공부 열심히 해서 취직도 하고 동생들도 학교에 보낼 거예요.<sup>9)</sup>

9) 러그마크재단(www.rugmark.org)

### 3) 코코아 산업 협약

초콜릿의 원재료인 코코아를 따는 작업에서도 아동 노동이 성행하고 있다. 미국 국무부 보고서를 보면, 11만 명에 이르는 어린이들이 ‘가장 나쁜 형태의 아동 노동’으로서 코코아농장에서 일하고 있다. 미국에서는 네슬레 같은 유명 회사가 이런 코코아를 사용한다. 세계에서 가장 큰 코코아 생산지인 코트디부아르에서는 전체 생산량의 46%를 담당한다.

전 세계 빈곤 아동을 돕는 국제기구인 아동 인권 보호 단체 세이브더칠드런(Save the Children)은 “초콜릿의 주원료인 코코아 재배 과정은 오래 전부터 아동 착취와 관련이 깊었다”며 “무려 25만 명에 이르는 어린이가 코코아 농장에서 매일 10시간씩 일하며 밥도 제대로 먹지 못하는 노예 취급을 받고 있다”고 밝혔다. 세계 코코아 생산량의 45%는 아프리카 서부 대서양 연안의 코트디부아르에서 생산된다. 이 나라의 1,500만 인구의 절반 정도가 코코아를 생산하며 생계를 이어간다. 이 지역 코코아 농장 노동자는 주로 인근 말리에서 인신매매된 어린이들이다. 서부 아프리카에서 지난 몇 년간 코코아 농장을 비롯한 농업 부문 노동력 확보를 위해 9~12세 어린이 수천 명이 매매됐다는 유엔 보고서도 있었다.

초콜릿도 커피처럼 원료 생산보다 가공 및 유통 과정에서 몇십 배 많은 이득이 붙는 산업이다. 초콜릿 값이 1,000원이라면 코코아 농장에 돌아가는 돈은 20원에 불과하다. 이렇게 불리한 가격 구조 때문에 개발도상국의 코코아 농장은 근로자에게 합리적인 임금을 주지 않는다. 저임금의 어린이 노동력이 대거 동원되는 것도 이 때문이다.

이를 막기 위해 그동안 국제적으로 다각적인 노력이 있었다. 미국 민주당의 톰 하킨스와 엘리엇 앵글 상원 의원은 미국에서 판매되는 초콜릿의 유통 과정을 법제화해 ‘하킨·앵글 협약’을 이끌어냈다. 이어 국제 초콜릿 산업협회와 주요 국제기구 등도 2001년 코코아 생산 과정의 아동 매매 및 착취 근절을 위한 4개년 계획에 동의했다. 하지만 이런 협약이 성공하려면 정부, 비정부 단체, 초콜릿 업체들의 적극적인 참여가 필요하다. 그러나 코트디부아르 정부 기관의 보고서에 따르면 하킨·앵글 협약은 당초 2005년까지 코코아 농장의 아동 착취를 근절하려 했지만 각 기관의 참여가 저조해 2008년으로 목표 시점을 미룬 상태다.

#### 4) 애그로셀의 면화<sup>10)</sup>

‘공정 무역으로 수입된 잠옷을 사면, 인도 농민의 자살을 막을 수 있다?’

전 세계의 소규모 영세농민들은 다른 직업을 가진 집단보다 자살하는 일이 많다. 산지 가격의 불확실성과 계속되는 하락에, 급성 전염병이라도 돌면 곧바로 경제적 어려움에 직면하기 때문이다.

개발도상국에선 이런 문제가 더욱 증폭된다. 개도국의 영세농민들에게 세계 자유무역의 활성화와 정부 지원의 감소는, 결국 생계를 포기해야 하는 요인으로 작용한다. 가격 하락과 원가 상승, 값비싼 농약과 비료, 여기에 이상 기후로 인한 가뭄 또는 홍수 탓에 수확량까지 감소하면서, 수백만 명의 영세농민들은 삶의 벼랑 끝에 몰리게 된다.

특히 소규모 영세 면화 재배 농민들은 문제가 심각했다. 면화는 유난히 병충해에 약해 다른 직물보다 살충제를 더 많이 써야 한다. 최근 몇 년 동안 선진국들은 자국 농민들에게 보조금을 큰 폭으로 늘려 지급했다. 게다가 나일론이나 폴리에스테르 같은 합성섬유의 품질도 좋아지면서 경쟁이 격화됐다. 결국 면화 가격은 폭락했고, 인도 농민들이 가장 큰 피해를 입었다. 자살은 이들에게 일상이 됐다.

2005년 10월, 인도 마하라슈트라 지역에서는 서른을 갓 넘긴 한 청년 농민이 자기 집 우물에 뛰어들어 스스로 목숨을 끊었다. 그 아내는 지금도 일용직으로 면화 따는 일을 한다. 면화 1킬로그램을 따면 2루피를 손에 쥘다.

2005년 11월, 인도의 한 여대생도 목숨을 끊었다. 면화 재배 농민의 딸인 그녀는 유서를 한 통 남겼다. “우리 식구는 한 달에 1,000루피도 못 벌어요. 어린 여동생도 둘 있는데…… 우린 제대로 먹지도 못해요. 더 이상 살 수가 없어요.”

인도 공정 무역 면화 회사인 애그로셀은 이런 문제의식에서 시작됐다. 이 회사는 구자라트 주정부와 소규모 회사들이 공동으로 소유하고 있다. 인도 3개 주의 영세 면화 재배 농민들이 이곳에서 일하고 있다. 애그로셀은 농민들에게 8% 더 높은 가격을 지불하고, 가격과 별도로 여러 가지 이익을 면화 재배 농민들에게 제공한다. 여기서 생산된 면직물은 영국의 맥스앤스펜서

10) 마일즈 리트비노프, 존 메달레이, 《인간의 얼굴을 한 시장 경제- 공정 무역》, 김병순 옮김(모티브, 2007) 참조.

(marksandspencer) 같은 주요 도소매 업체를 통해 시장으로 팔려나간다. 바지, 셔츠, 잠옷 같은 의류부터 식탁보, 이불, 방석, 베갯잇까지 제품도 다양하다.

이 회사의 사업 책임자는 “공정 무역은 농민들의 생명을 구한다. 자살을 막기 때문이다. 혼자 일하는 외로움, 끊임없는 가격 변동, 계속되는 근심 걱정 탓에 농민들은 소중한 목숨을 버린다” 고 말한다. 요즘 애그로셀은 여성들에게 수공예 생산 기술을 가르쳐, 가계 수입에 보탬이 되도록 돕기도 한다. 2만여 명의 농가가 애그로셀과 함께 일하고 있고, 조금씩 삶의 의미를 찾아가는 중이다.

## 2. 공정 무역 운동, 한국 땅을 밟다

우리나라에서도 2004년께부터 공정 무역 상품이 하나 둘 선보이기 시작했다. ‘아름다운재단’의 네팔 유기농 커피 ‘히말라야의 선물’, 두레생협의 팔레스타인산 올리브유와 필리핀산 ‘마스코바도 설탕’ 등이다. 또 몇몇 언론 보도나 방송사의 관련 다큐멘터리 등을 통해 해외의 공정 무역 운동 사례가 소개되었다. 그러나 아직까지는 많은 사람들이 공정 무역의 개념조차 잘 모르는 실정이며, 안다고 하더라도 판매 채널이 극히 한정되어 있어 실제 소비로까지는 연결되지 못하고 있다.

또한 최근까지도 국내 소비 트렌드가 잘 먹고 잘사는 것을 추구하는 이른바 웰빙 소비 중심이므로 패어트리이드 같은 이타적인 소비 행태가 보급되고 활성화되기까지는 다소 시간이 걸릴 전망이다. 더욱이 소비자 입장에서 볼 때 기존의 웰빙, 유기농 관련 상품들은 제품 자체의 품질에 ‘친환경(=내 몸에도 좋은 것)’이란 차별화된 가치가 명확히 반영되어 있기에 조금 비싸더라도 지갑을 열 수 있지만, 공정 무역에서 다루는 ‘제3세계 생산자들의 공정한 노동’이라는 가치는 제조 과정의타적인인 까닭에, 실제 소비자들이 체감하는 데는 한계가 있다.

하지만 윤리적 소비자 운동은 점점 활발해지고 있다. 서구의 커피 회사, 농산물 회사들이 소비자 단체들의 보이콧 캠페인 등 계속되는 압력에 못 이겨 공정 무역을 받아들인 데서도 알 수 있듯이, 지금의 소비자 운동은 기업이 생산, 유통 과정에서 환경을 오염시키거나 근로자를 착취하지는 않았는지 철저히 감시하고, 이에 따라 부도덕한 기업에 대해서는 불매운동과 시위도 불사하고 있다.

## 제7장 법·제도 관련 국제 표준 동향

인권을 포함한 기업의 사회 책임에 대해 최근 몇 년 동안 세계적으로 좀 더 보편적인 기준을 설정해야 한다는 인식이 강해지고 있다. 그리고 이런 움직임은 각종 국제적 기준을 만드는 작업으로 모아지고 있다. 즉, 어느 나라, 어느 기업이든 지켜야 할 사회 책임의 핵심적 항목에 대한 의견 접근이 이뤄지고 있다는 뜻이다.

### 1. 유엔글로벌콤팩트

2000년 7월, 미국 뉴욕의 유엔 본부에서 세계 50개 주요 기업 경영진과 노동, 인권, 환경, 개발 단체 지도자들이 참석한 가운데 유엔글로벌콤팩트가 출범했다. 유엔글로벌콤팩트는 유엔을 매개로 한 전 세계 기업들 사이의 약속이라고 할 수 있는데, 그 핵심 내용은 인권 등 사회적 책임의 원칙이다.

유엔글로벌콤팩트의 목표는 크게 두 가지다. 하나는 기업 경영 전략과 그 이행 과정을 통해 유엔글로벌콤팩트의 기본 원칙이 시장에 반영되도록 하는 것이다. 다른 하나는 문제가 발생할 경우에 다양한 산업과 이해 관계자들이 함께 뜻을 모아 해결하도록 하는 것이다. 이를 위해 유엔글로벌콤팩트 사무국은 참여 기업들이 열 가지 기본 원칙을 지키기 위해 자발적으로 수행하는 내용을 홈페이지를 통해 교환하는 것은 물론, 서로 노하우를 공유하거나 파트너십을 구축할 수 있도록 네트워크를 제공하고 있다.

유엔글로벌콤팩트의 회원 자격을 유지하기 위해 각 회원사들은 유엔글로벌콤팩트에 참여하고 있다는 것을 홍보하고, 연례 보고서나 다른 공식적인 문서로 유엔글로벌콤팩트가 제시하는 10대 원칙의 이행 상황을 주기적으로 보고해야 한다. 2007년 12월 현재 유엔글로벌콤팩트에 가입한 기업과 단체는 전 세계 5,000여 곳에 이른다.

**유엔글로벌콤팩트 10대 원칙**

인권

원칙1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

노동

원칙3: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,

원칙4: 모든 형태의 강제 노동을 배제하며,

원칙5: 아동 노동을 효과적으로 철폐하고

원칙6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다

환경

원칙7: 기업은 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지지하고

원칙8: 기업은 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

원칙9: 기업은 환경친화적인 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

반부패

원칙10: 기업은 부당 취득 및 뇌물을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

인권 경영을 제대로 하고 있는지 궁금한 기업들이 가장 먼저 할 수 있는 일은 유엔글로벌콤팩트에 가입해 그 원칙을 꼼꼼히 살펴보는 것이다. 앞서 말했듯이, 유엔글로벌콤팩트 회원국의 자격을 유지하려면 10대 원칙을 준수하는 것은 물론, 매년 이행 보고서(COP)를 제출해야 한다. 이를 통해 사회 책임 경영 수행 실적을 스스로 점검해볼 수 있다.

2007년 3월 말까지만 해도, 유엔글로벌콤팩트의 국내 가입 기업 및 단체 수는 29곳에 그쳤다. 중국, 일본은 물론 필리핀, 인도네시아 등에도 미치지 못하는 수준이었다. 반기문 유엔 사무총장이 이런 '부진한 실적'에 부담을 느껴, 비공식 루트를 통해 직접 "(2007년) 7월 글로벌콤팩트 정상회의 전까지 가입 기관을 60개 정도로 늘려야 의장으로서 체면이 선다"라며 가입을 촉구할 정도였다.

이후 국내 기업과 단체의 가입은 꾸준히 늘어, 2008년 1월 현재 105개의 기업 및 단체가 가입했다. 이는 반기문 총장의 발언 이전과 비교했을 때, 세 배 이상 늘어난 수치다. 가입 기업 역시 예전엔 공기업 중심이었지만, 최근에는 SK텔레콤, 대한항공 등 대기업까지 범위가 넓어지

고 있다. 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 높아지면서 많은 기업들이 사회적 책임에 대한 의지를 세우고 알리기 위한 수단으로 유엔글로벌콤팩트 가입을 택하고 있는 것이다.

하지만 국내 가입 기업 수가 크게 늘어나는 지금이 더 중요한 시점이다. 강제성 없는 협약인 유엔글로벌콤팩트에 이처럼 많은 기업들이 자발적으로 참여하는 것은 바람직하지만, 그것이 양적인 성장만으로 그쳐서는 안 되기 때문이다. 유엔글로벌콤팩트는 10대 원칙 준수와 함께 가입 2년 내 사회 책임에 대한 보고서 작성을 의무화하고 있다. 하지만 이를 잘 모르거나 실행하지 않고 있는 기업이 많은 것도 사실이다. 무엇보다 말보다 실천이 필요한 때다.

자료: 유엔글로벌콤팩트



〈유엔글로벌콤팩트 가입 기업 수 추이〉

## 2. GRI(Global Reporting Initiative)

GRI는 ‘환경적으로 책임 있는 경제 연합(CERES)’ 과 유엔환경계획(UNEP)이 1997년에 창설한 기구다. 전 세계적이고 자발적이며, 여러 이해 관계자들이 참여 과정을 통해 표준화된 지속 가능성 보고서 기반을 마련하려는 목적에서 출발했다.

1999년 3월에 초안을 완성해 2000년 6월에 개정본을 발간했고, 2002년에 재개정돼 GRI 2002 Sustainability Reporting Guideline’ 을 발표했다. 이는 2006년까지 가장 일반적으로 사용된 보고서 가이드라인으로, 기업의 경제-사회-환경 측면의 경영활동을 공개하고, 이를 통

해 지속 가능 경영에 대한 의지를 공유하고자 하는 보고 기준이었다.

2006년 말, GRI는 G3 가이드라인을 개정 발표했다. GRI는 현재까지의 노동 관련 지표 중 가장 보편적이면서 유엔글로벌콤팩트가 다루는 기본권적(인권적) 노동 기준 외에도 2차적으로 중요한 노동 분야 기준을 제시하고 있다.

GRI는 지속 가능한 보고서에 대한 기준이다. 하지만 여기에 포함된 경제, 환경, 사회 분야의 성과 지표 79개는 보고 조직이 관심을 가져야 하는 영역을 표시하고 있기 때문에 사회적 책임의 실질 내용을 포함하고 있는 셈이다.

실제로 유엔글로벌콤팩트는 GRI와 공동으로 2007년 ‘making the connection’이라는 자료를 만들어 GRI의 성과 지표가 어떻게 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙과 연관되어 있는지를 밝히고 있다. GRI는 기업들에게 사회 책임 경영 보고, 또는 지속 가능 경영 보고서를 작성할 때 어떤 항목을 넣어야 하는지 세부적으로 제시하고 있다.

인권, 환경, 노동, 사회 등으로 나누어진 개별 항목은 해당 분야 국제기구의 합의 사항 등을 반영하고 있다. 이를 살펴보면 국제사회에서 공유하고 있는 사회적 가치가 무엇인지를 알 수 있다. 유엔글로벌콤팩트도 이행 보고서를 GRI 가이드라인을 준용해 작성하기를 권고하고 있다. 지속 가능 경영 보고는 지속 가능 발전을 위한 조직 성과를 측정, 공개하고 내외부 이해 관계자들에게 그에 걸맞은 책임을 약속하는 활동을 의미한다.

지속 가능 경영 보고서는 보고 주체의 지속 가능 경영 성과를 긍정적, 부정적 영향을 모두 포괄하여 균형적이고 합리적인 관점에서 설명해야 한다. 자칫하면 홍보 자료로 전락할 ‘위험’은 언제나 도사리고 있다. 전 세계적으로 1,000개 기관이 참여하고 있으며 그중 우리나라 15개 기업이 GRI에 따라서 보고서를 작성하고 있다.

GRI 기준은 아니더라도, 국내 기업들에게 지속 가능 보고서 혹은 CSR 보고서란 이름으로 더 친숙한 사회 책임 보고서는 2007년 10월 현재까지 국내 30여 개 기업이 펴내고 있다. 하지만 기존의 홍보 일색의 보고서 형태에서 탈피해 국제 기준에 맞춰 질적인 수준을 높이려는 노력이 요구되는 실정이다.

대분류	중분류	세분류	핵심 지표수 (괄호 안은 부가 지표)
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)
		생물 다양성(Biodiversity)	2(3)
		배출물 및 쓰레기(Emissions, Effluents, and Waste)	6(2)
		제품과 서비스(Products and Service)	2(0)
		규제 위반(Compliance)	1(0)
		운송(Transport)	0(1)
		환경보호 관련 지출(Overall)	0(1)
사회적 성과 (Social Performance)	고용 관행 (Labor Practices)/ 및 쾌적한 일자리 (Decent Work)	고용(Employment)	2(1)
		노사 및 고용 관계(Labor/Management Relations)	2(0)
		직업 건강과 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)	관리 관행(Management Practices)	2(1)
		차별 금지(Non-Discrimination)	1(0)
		결사의 자유(Freedom of Association)	1(0)
		아동 노동 금지(Child Labor)	1(0)
		강제 노동(Forced and Compulsory Labor)	1(0)
		징계 관행(Disciplinary Practices)	0(1)
		인권 보호 관행(Security Practices)	0(1)
	원주민 권리 보호(Indigenous Rights)	0(1)	
	사회 (Society)	지역사회 기여(Community)	1(0)
		부패 방지(Corruption)	2(0)
		공공 정책 참여(Public Policy)	2(0)
		반경쟁 행위(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)
		마케팅 커뮤니케이션(Marketing Communication)	0(2)
고객 프라이버시 보호(Customer Privacy)		1(1)	

〈GRI3 측정 지표 구성〉

### 3. ISO 26000

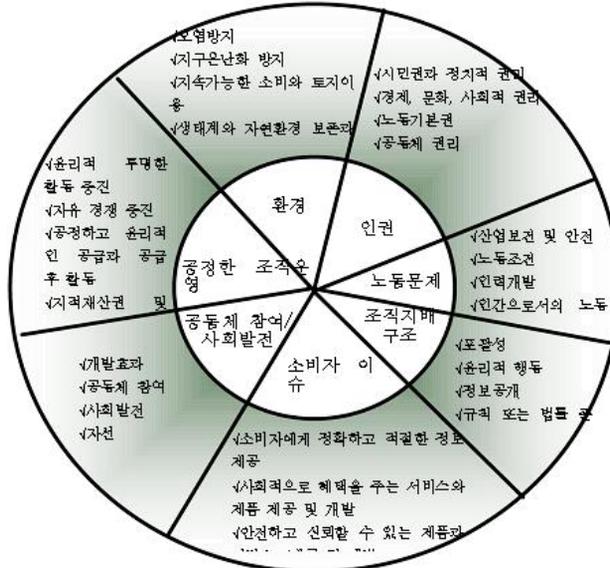
주요 선진국과 국제기구를 중심으로 기업의 사회적 책임(CSR) 표준 규범화가 진행되면서, 각 나라마다 다른 CSR 표준이 새로운 무역 장벽으로 작용할 우려가 커지고 있다. 이런 위험을 미리 방지하기 위한 국제 표준화 작업도 함께 진행 중이다. 국제표준화기구(ISO)에서는 ISO 9000(품질 경영), ISO 14000(환경 경영)과 같은 시스템 표준 형식으로, 기업의 사회적 책임 표준 가이드라인인 ISO 26000을 마련하는 작업을 진행하고 있다. 다만 기존의 인증과는 달리, ISO는 참고 목적으로만 이용될 예정이다.

특히 ISO 26000은 단순히 기업에만 적용되는 것이 아니라, 정부와 노조, 시민 단체 등 모든 형태의 조직에 적용된다. 현재 기업의 사회 책임 경영을 요구하는 집단도 머지않아 자신의 사회적 책임 문제에 대해 고민해야 할 시점이 올 가능성이 큰 셈이다. 이것이 ISO 26000이 ‘기업의 사회 책임 표준안’이 아닌 ‘사회 책임 표준안’으로 명명된 이유이다. 하지만 ISO 26000의 논의 과정을 보면 주요 의제는 역시 기업의 사회적 책임에 방점이 찍혀 있다. 정부나 노조 등 기타 사회 세력의 힘이 상대적으로 약화되고 있는 반면 기업은 현재 더 큰 사회적 영향력을 행사하는 집단이기 때문이다.

2006년 10월에 작성된 ISO 26000 2차 초안을 보면 인권 보호, 지배 구조 개선, 환경보호, 노동 개선, 공정한 조직 운영, 소비자 이익 실현, 지역사회 개발이라는 사회적 책임 7대 원칙이 도출되어 있는 상태다. 더구나 ISO 26000은 국제노동기구(ILO)와 유엔지구협약(UN Global Compact)에 차례로 양해 각서를 체결했다. 인권, 환경, 노동, 기업의 공정성 강화 등의 쟁점에 대해서는 이들 국제기구의 지원과 협력을 약속 받은 상태다. 그럼에도 ISO 26000의 최종안을 예측하기 쉽지 않은 것은 기업 지배 구조와 노동권을 보장하는 문제에서 기업과 여타의 사회 세력 간의 팽팽한 이견이 있기 때문이다. ISO 26000의 초안은 기업의 의사 결정 과정에 이해 당사자들이 참여해야 한다는 것을 원칙으로 하고 있어 논란이 끊이지 않고 있다.

국내로 시선을 돌려보면 국제 규약들에서 강조하고 있는 인권, 노동 관련 항목들이 재계의 윤리 경영 현장이나 기업의 사회 공헌 지표에서는 찾아보기 힘들다.

자료: 강철웅, 〈민주노총과 기업의 사회적 책임 운동〉 (2007)



〈ISO 26000 7대 핵심 과제〉

ISO 26000은 스웨덴을 비롯한 북유럽 국가와 프랑스 등 유럽국가 들이 발의단계부터 현재의 작업과정까지 깊숙이 관여하고 있다. 이들 나라에서 기업활동은 이미 투자자와 소비자 등 다양한 이해관계자들을 고려해왔기 때문에, 이들 나라들에게 친숙하고 유리한 라운드라고 볼 수 있다.

또 개발도상국의 이해관계자들 역시, 다국적기업들이나 개도국간의 지나친 경쟁으로 나타난 사회적 문제들이 어느 정도 해소되거나 예방될 수 있는 기준이 생긴다는 점에서 환영하는 분위기다. 이 작업에는 기업뿐만 아니라, 정부와 노조, 소비자대표, NGO 단체 등의 전문가들이 이른바 이해당사자 자격으로 참여하고 있어 선진국과 개도국들의 여러 이해당사자 입장을 종합하면 결국 기업에 대한 사회적 책임이 만들어질 수밖에 없는 구조다. 또 유엔글로벌콤팩트와 국제노동기구와는 양해각서까지 체결해 표준작업에 나서고 있어, 결국 ISO 26000은 오랫동안 논의돼왔던 문제들의 부활이자 결산이라고도 볼 수 있다.

## 4. SA 8000

SA 8000은 근무 환경을 개선하기 위한 국제적인 조항이다. 1997년 미국 노동부 산하 노동 문제 연구 기관인 SAI(Social Accountability International)에 의해 정해진 노동자 환경인증 시스템 규격이며, 아동 노동과 보상, 차별, 강제 노동, 근로시간, 보건 및 안전, 단결권 및 단체교섭권 등의 요구 사항을 포함한다. SA 8000의 인증 지속 기간은 3년이며, 인증을 받은 뒤에도 여섯 달 간격으로 사후 관리 심사를 받아야 자격이 유지된다.

SA 8000은 국제노동기구의 고용 및 근로 기준이 제대로 실행되는 것을 목표로 관련 내용을 기준으로 정하고, 외부 인증기관으로부터 인증을 받는다는 점에서 신뢰성 확보에 유리하다. 다만, 대부분의 기업에서 인증 비용을 협력 업체에 전가하고 있어, 중소기업이나 영세한 사업장에 부담이 된다는 문제도 있다.

SA 8000은 국제인권위원회가 정한 열세 가지 원칙에 기초하며, 실제 근무 환경에서 적용할 수 있는 도구다. 특히 감사 기업이나 계약자들에게 SA 8000은 매우 의미가 깊다. 이것이 최초로 감사가 가능한 사회적 기준이며, 독립적인 과정을 만들어낸 시스템 규격이기 때문이다.

SA8000과의 일치성을 검사하기 위해서는, 검사를 필요로 하는 모든 자재는 감사 대상이 되어야 한다. 따라서 감사원들은 넓은 범위의 이슈에 있어서 공장들을 방문해 기업의 관행을 평가한다. 따라서 감사원들은 넓은 범위를 검사 영역으로 잡고 공장들을 방문해 기업의 관행을 평가하게 된다. 현재 행해지고 있는 관행이 받아들여질 수 있는지 확신하기 위해서다.

한 기관이 어떤 필요한 개선을 적용한다면, 이 기업은 SA 8000을 수행하고 있다는 뜻으로 인증서를 받는다. 이 인증은 소비자, 구매자, 그리고 다른 기업들에게 좋은 관행을 보고서로서 제공하며, 근무 환경을 개선하고자 하는 눈에 띄는 표시가 된다. 1997년에는 SAI가 근로자의 권리에 대한 기준과 시스템을 개발하기 위해, 전문가이자 국제적이고 복합적 이해 관계자인 Advisory Board를 파트너로 삼았다. 노조의 대표, 인권 관련 조직, 학계, 소매업자, 제조업자, 계약자, 컨설팅, 회계, 기준 조직들이 모두 협력하여 SA 8000 기준을 만드는데 협력한 것이다.

SA 8000 기준과 검증은 인간적인 근무 환경을 평가하는 데에 믿을 수 있고, 이해 가능하며, 효율적인 도구다. 1997년에 출판되고 2001년에 검토된 SA 8000은 다음과 같은 조항을 포함한다.

#### - 아동 노동

어떤 종업원도 15세 이하로는 고용되지 못한다. 다만 ILO 의회의 138개의 개발도상국을 제외하면 14세까지 허용된다.

#### - 강제 노동

감수자나 채무 관계로 인한 노동까지도 강제 노동은 허용되지 않는다. 고용지들에 의해 종업원의 개인 사항이나 계좌가 노출되지 않는다.

#### - 건강과 안전

건강하고 안전한 환경을 제공할 것, 상해를 막기 위한 단계를 밟을 것, 규칙적인 건강과 안전 훈련, 건강과 안전에 대한 위협을 감지할 수 있는 시스템, 화장실과 휴대 가능한 물에 대한 접근이 가능할 것.

#### - 노동조합의 권리와 단체교섭의 권리

노조를 결성할 권리와 단체교섭의 자유를 인정해줄 것. 이러한 권리를 막는 법이 있는 곳에서는 비슷한 의미의 조합과 교섭을 가능하게 할 것.

#### - 차별

인종, 카스트, 출신, 종교, 장애, 성, 성 정체성, 조합 혹은 정치적 성향, 혹은 나이, 성희롱에 대한 어떤 차별도 허용되지 않는다.

#### - 처벌

신체에 대한 처벌, 정신적 혹은 심리적인 강압이나 언어폭력 금지.

#### - 근무 시간

적용 가능한 법을 지키나, 어떤 경우에도 일주일에 48시간 이상을 일하지 않을 것이며, 일주일의 7일 동안 하루는 쉴 것. 자발적인 과업은 일주일에 12시간을 넘기지 않을 것이며, 프리미엄 비율로 지급될 것. 과업은 노조와의 합의하에 명령될 수 있다.

#### - 보상

기준 근무 주간에 대해 지급되는 임금은 법적인 그리고 산업의 기준을 맞추어야 하며, 종업원들과 그들 가족의 기본적인 요구에 합당해야 함. 강제적인 감봉은 허용되지 않는다.

#### - 관리 시스템

승인을 얻거나 유지하고 싶은 기업은 기준을 그들의 관리 시스템으로 통합하기 위해서는 간단한 기준 준수 이상의 것을 실행해야 한다.

## 제8장 국가별 인권 경영 촉진 방안

인권 경영을 강조하는 것은 전 세계적인 흐름이다. 하지만 국가별로 수준과 양상에서 차이를 보이기도 한다. 이 장에서는 국가별 동향을 일목요연하게 정리한다.

### 1. 영국

많은 영국 대기업들의 ‘사회적 책임(CSR)’에 대한 관심은 안팎의 압력에서 비롯된 것이다. 사회에서 대기업의 역할에 대한 기대가 커지면서, NGO와 시민 단체, 개인 소비자들이 기업의 변화를 요구하기 시작했다. 내부적으로는 회계 부정 스캔들에 휘말린 미국 엔론 사의 침몰을 바라보며, 경영진 차원에서 윤리적 기준을 다잡을 필요를 느끼게 된 것이다. 또 영국 정부는 ‘사회복지’라는 목표 아래 기업들을 적극 독려해왔다.

이런 CSR에 대한 관심은 2000년 세계 최초의 CSR 장관이 임명된 것으로 표면화되기 시작했다. CSR에 대한 인식과 실천을 국제적으로 선도한다는 방침 아래, CSR 부처를 두고 관련 웹사이트([www.csr.gov.uk](http://www.csr.gov.uk))를 정부가 직접 운영하고 있다.

영국 정부는 기업들이 CSR을 일상적인 경영 관행으로 받아들일 수 있도록 여러 노력을 기울이고 있다. 예를 들어 비정부기구-경제 단체들과 연계한 ‘CSR 학교’를 설립해, 기업의 경영진과 정부 관리들이 함께 참여하도록 독려한다.<sup>11)</sup>

또 기업들이 사회적 책임에 대한 보고서를 작성하도록 하는 ‘기업 운영 및 재무 보고(OFR, Operating and Financial Review)’ 제도를 마련해, 상장 기업들이 기업의 사업 목표와 그 과정에서 부딪칠 수 있는 유무형의 위험을 명시하도록 요구하고 있다. 기존 보고서와는 달리 기업의 장래 실적에 대한 정보를 제공하는 것이 목표다.

11) [http://www.bitc.org.uk/resources/training/csr\\_academy/](http://www.bitc.org.uk/resources/training/csr_academy/)

**영국 기업 CSR 동향**

영국 기업들은 특정 집단에 초점을 맞춰 활동하는 경향이 있다. 어린 학생들을 주로 겨냥한 상품을 파는 유통 업체인 ‘울워스(Woolworths)’는 자선단체를 설립해, 직원들이 스스로 프로그램을 선택해 어린이를 도울 수 있도록 돕고 있다. 특히 이 회사의 ‘운동장 만들기 캠페인’은 영국의 많은 초등학교들이 운동장을 가질 수 있도록 재정적인 지원을 제공한다.

다국적 금융 기업인 바클레이즈(Barclays)는 아프리카 노동자에게 집중적인 지원을 펼친다. ‘직장 HIV/AIDS 정책’에 따라 입사 전 에이즈 테스트를 금지하고 있으며, 보츠나와, 잠비아, 남아프리카공화국, 케냐 등 아프리카 여러 나라에 신규 감염을 막기 위한 교육 프로그램도 따로 운영 중이다.<sup>12)</sup>

**2. 일본**

일본에서는 1990년대 거품경제 붕괴 과정에서 본격적으로 기업의 사회적 책임이 부각되기 시작했다. 증권회사와 은행이 쓰러지고, 건설업계에서는 담합이 공공연하게 성행하는 등 국제적으로 기업 불신이 제기되면서, 일본 경제단체연합회(경단련)은 현재 일본의 CSR 원형이라고 할 수 있는 ‘기업 행동 헌장’을 채택하게 된다. 2003년에는 이해 당사자 문제가 부각됐고, 경단련은 기업 백서를 통해 각 기업이 스스로를 점검할 수 있는 기업평가 기준을 제시했다. 이어 2004년에는 기업들을 위한 CSR 기본 지침을 마련하고, 이에 맞는 기업 행동 헌장 실행 지침을 만들어 회원사들에 배포했다.

**일본 기업 CSR 동향**

IT 대기업인 리코는 2003년 1월, 사장 직속으로 CSR실과 CSR 위원회를 설치하고 CSR 행동 기준을 발표했다. 소니는 2003년 3월 CSR 담당부서(환경·CSR 전략 그룹)를 설치했다. 기저귀, 생리용품, 위생용품 등을 생산하는 유니참은 2003년 4월 CSR부를 신설했으며, 마쓰시다 전기는 2003년 10월, 사장 직속으로 CSR 담당실을 설치해, 기업 행동 규범을 손질했다. NEC 역시 2004년 4월 NEC그룹 기업 행동 헌장과 NEC그룹 행동 규범을 새롭게 제정하고 CSR 추진을 위한 CSR 추진 위원회, CSR 추진 본부를 신설했으며, 후지제록스도 2004년 4월 CSR 태스크포스팀을 가동시켰다.<sup>13)</sup>

12) 리사 화이트하우스, 〈영국 기업의 사회적 책임: 정책과 관행〉(한국노동연구원, 2005)

13) 김명중, 〈일본 기업의 사회적 책임: 동향과 과제〉(한국노동연구원, 2005)

### 3. 유럽연합

유럽연합의 경우, 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 다른 지역에 견줘 활발한 편이다. 유럽 연합의 기업 관련 제도 자체가 기업이나 노동자, 정부, 사회단체 등 기업의 모든 이해 관계자들을 동등하게 중시하는 유럽식 윤리 문화에서 발전한 덕이다.

유럽연합 집행위원회는 2001년 ‘CSR에 관한 그린 페이지’ 에서 “기업이 사회적 책임을 진다는 것은 사회가 요구하는 법적인 기대 수준을 넘어 인재와 환경, 기업의 이해 관계자에게 더 많은 투자를 하는 것” 이라며 “기본적으로 기업들이 자발적으로 더 나은 사회와 더 맑은 환경에 공헌하도록 하는 것” 이라고 정의한 바 있다. 이 보고서는 유럽연합이 유럽은 물론 국제적 차원에서 어떻게 CSR을 장려할 것인지에 대해 초점을 맞추고 있다. 특히 기존의 경험을 어떻게 최대한 이용할 것인지, 어떻게 투명성을 높일 것인지 등의 문제를 제기한다.

하지만 유럽연합은 기본적으로 기업, 노동자, 투자자, 정부, 사회단체 등 기업의 모든 이해 관계자를 똑같이 중시하면서 CSR에 대해 기업의 자발적 추진을 강조하고 있다. 유럽 연합은 2002년, 사회적 책임을 대기업은 물론이고 중소기업까지 확대해야 한다고 선언했다. 2004년에는 ‘기업 연례 보고서 작성 지침’ 제안서를 발표해, 종업원 500명 이상의 상장 기업인 경우 ‘3중 결산제도(Triple BottomLine: 기업의 경제적, 사회적, 환경적 성과를 모두 포함한 보고서 발간)’ 를 도입할 것을 권장했다.

회원국의 움직임도 빨라지고 있다. 이미 벨기에는 2001년에 개발도상국이 자국에 수출하는 제품에 대하여 노동 기준 준수 표시를 의무화하는 법률을 제정했다. 프랑스는 2001년 회사법 개정을 통해, 상장 기업의 재무-환경-사회 관련 정보 공개를 의무화했다. 특히 2002년에는 영국에 이어 CSR 장관직을 신설하기에 이른다.

### 4. 미국

미국은 가장 오래 전부터 기업의 윤리 경영과 사회적 책임을 강조해왔다. 주주의 이익을 최대한 보장하는 차원에서, 투명한 경영 방식이나 회계 제도, 기업의 기부 행위 등을 중심으로 CSR이 발전해왔다. 최근에는 종업원에 대한 인격적 대우나 지역사회에 대한 기업의 책임도 함께 강조하고 있다. 특히 엔론과 월드컴 등의 회계 부정 사건 이후로는 CSR 관련 규율을 더욱 강화하는 추세다.

미국은 ‘해외 부패방지법’, ‘내부비리 고발자 보호법’ 등 기업 조직의 비윤리적 행위를 막는

데 관심을 기울이고 있다. 특히 기업 경영의 투명성을 높이기 위해 사베인-옥슬리 법(Sarbanes-Oxley Act)을 제정해 시행 중이다. 이 법은 회계 법인의 도덕적 해이를 막기 위해 회계 법인에 대한 감사를 연방 증권거래소가 수행하도록 하고, 기업 회계에 대한 최고 경영자의 책임을 강화하는 것이다.

자료: 강철웅, <민주노총과 기업의 사회적 책임 운동> (2007)

국 가	주요 내용
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1996년 EU 최초로 환경 보고서 법제화: 환경부가 특정 시설을 갖고 있는 약 300개 사업소에 대해, 행정 기관과 일반용 두 종류의 환경 보고서 작성을 의무화함.</li> <li>• 소셜 인덱스(Social Index) 도입: 민간 기업과 공적 기관의 사회적 공헌도를 평가하기 위해서 노동성이 작성한 기업의 사회적 책임 항목(18항목으로 구성).</li> <li>• S마크제도 도입: 공적 기관, 민간 기업의 사회적 공헌도를 나타내는 인증제도. 3년간 유효하며, S마크는 구인광고나 팸플릿, 연차 보고서, 홈페이지 등에 사용.</li> </ul>
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1999년 환경 보고서 법제화.</li> </ul>
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「social label」 - 종업원 20인 이상 사업장에 '보고서' 제출을 통해, 제품에 대한 인증제도 실시. 소비자들에게 해당 상품을 생산한 기업들이 ILO의 핵심 기준을 준수한다는 뜻.</li> </ul>
노르웨이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1999년 환경 보고서 법제화</li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2001년 8월 연기금 운용 회사에 대해 윤리, 환경, 사회 보고서 제출 의무화.</li> </ul>
오스트리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회 책임 투자(SRI) 관련 정보 공개 의무화.</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1979년 노동조건 보고서(Bilan Social) 제출 의무화.</li> <li>• 2001년 5월 회사법 개정(상장 기업의 재무 환경 사회 영역의 정보 공개 의무화), '신경제규제법 제정(상장 기업의 연차 재무 보고서에 사회적 환경적 영향 내용 포함). ▷2002년 5월 기업의 사회적 책임 장관 임명.</li> </ul>
영국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000년 7월 연금법 개정(2000 Amendment to the Pension Act). SRI를 연금 투자 펀드 기준 채택.</li> <li>• 2001년 4월 통산산업부(DTI) 내 기업의 사회적 책임 장관 임명.</li> <li>• '기업책임법' 제정 추진: 경제/환경/사회 측면의 대응을 보고서에 기재.</li> </ul>
미국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업의 사회적 책임과 관련된 별도의 규제 없음.</li> <li>• 엔론 사태 이후 2002년 사베인-옥슬리 법(Sarbanes-Oxley Act) 제정.</li> </ul>
남아프리카 공화국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 요하네스버그 증권거래소가 2003년 9월부터 모든 상장 기업들에게 킹보고서 II 제 시된 사항 준수 요구(킹보고서 II = 지배구조 + GRI 지속가능 성과 보고).</li> </ul>

#### <각 국가별 사회적 책임 촉진 방안>



# { 행복한 일터를 위한 인권경영입문



## 제3부 인권 경영 기업에 투자하기

제9장. 사회 책임 투자(SRI)

제10장. 투자 원칙에 대한 국제 흐름



## 제3부 인권 경영 기업에 투자하기

기업과 다른 사회 부문들의 관계가 어느 때보다도 밀접해진 지금, 사회적 책임을 적극적으로 짊어짐으로써 이윤을 보호하거나 오히려 증진시키는 기업 경영 사례는 점점 늘어나고 있다.

사회 책임 투자(SRI)는 사회적 책임을 수행하는, 이른바 ‘인권 경영’, ‘지속 가능한 경영’을 하는 기업들에 투자하는 것을 말한다. 해당 기업의 환경이나 기업 지배 구조 등 사회적 책임 수행을 고려하여, 당장의 수익률과 성과보다는 미래의 전망을 내다본 장기 투자인 것이다.

오늘날 SRI는 각종 기업 및 투자 관련 데이터를 토대로 갖추고 여기에 과학적이고 정교한 투자 위험 분석 기법을 곁들임에 따라 윤리적 운동 차원에서 벗어나 장기적으로 높은 수익률을 보장하고 있다.

3부에서는 사회 책임 투자의 투자 유형을 알아보고, 인권 경영 기업에 대한 투자 움직임이 어떻게 변화되고 있는지, 금융시장의 자원이 앞으로도 지속적으로 인권 친화적인 방향으로 움직일 것인지를 최근의 투자 동향을 통해 살펴본다.

## 제9장 사회 책임 투자(SRI)

### 1. 돈, 양심을 따르다

감리교를 창시한 존 웨슬리는 1760년 일찌감치 ‘돈의 사용법(The Use of Money)’ 을 설파했다. “돈을 마음껏 벌어들이다. 하지만 네 양심과 이웃의 건강과 재산을 해치면서까지 벌지는 말라.”

사회 책임 투자(SRI)는 이런 ‘윤리적 투자’ 를 기본 원칙으로 한다. 사회 책임 투자는 투자 종목을 고를 때, 재무 성과뿐만 아니라, 사회에 대한 공헌도 비중 있게 고려하는 투자 방식을 일컫는다. 단순히 수익을 내서 돈을 버는 데에 만족하는 게 아니라, 돈도 벌고 ‘좋은’ 세상도 만드는 데 한 몫 할 수 있는 투자 방식인 셈이다. 이 때문에 사회 책임 투자를 가리켜 ‘천사 펀드’ 라고 부르기도 한다.

사회 책임 투자는 40여 년 전부터 종교계의 윤리적 투자 운동, 베트남전 반대 운동, 남아프리카공화국의 인종차별 반대운동 등과 관련해 반인륜적이고 반사회적인 기업에는 투자를 하지 않았던 데 뿌리를 두고 있다. 하지만 SRI는 단지 ‘착한 일’ 만 하자는 것이 아니다. 오늘날 SRI는 각종 기업 및 투자 관련 데이터를 토대로 갖추고 여기에 과학적이고 정교한 투자 위험 분석 기법을 곁들임에 따라 윤리적 운동 차원에서 벗어나 장기적으로 높은 수익률을 보장하는 투자 방법으로 인기몰이 중이다.

주식 전문가들이 신문이나 방송에서 개인 투자자에게 알려주는 ‘투자 전략’ 은 사실 간단하다. 실적 좋고 수익 구조가 탄탄한 기업을 골라 장기 투자하라는 것인데, 고개를 끄덕이면서도 한편으로는 실현 불가능한 소리로 들리기도 한다. 하지만 사실 지배 구조가 엉망이거나 투명하지 못한 경영을 한다거나, 환경 문제를 소홀히 한다거나, 또는 노동자를 착취하는 기업이 한순간에 휘청대는 일은 드물지 않다.

소니는 2001년 말 유럽 시장에 출시한 플레이스테이션2(PS2)에 중금속인 카드뮴이 법적 기준치 이상으로 검출됐다는 이유로 2,000억 원의 손실을 봤다. 나이키는 축구공 생산에 제3세

계 어린이의 노동력을 착취한다는 비난에 직면하면서, 기업 이미지가 추락한 것은 물론 영업 이익이 37%나 곤두박질치는 위기를 겪었다. 세계적인 에너지 기업 엔론은 분식 회계 산에부정 부패로 2001년 12월 파산했으며, 가깝게는 ‘불패 신화’의 역사를 쓴 삼성그룹 역시 비자금 의혹이 터지면서 주식이 급락하는 위기를 겪었다. 주주들 역시 손실을 피할 수 없었다.

사회 책임 투자는 기업의 사회 책임 부분을 평가해, 사회에 책임을 다하지 못하는 기업의 투자 비중을 줄이거나 없애고 사회에 공헌하는 기업의 투자 비중을 높이는 활동이다. 적극적으로는 더 나은 기업을 발굴해 투자하는 투자 기법이며, 좀 더 나아가서는 투자자로서 기업이 사회에 책임을 다하도록 강제하거나 사회적으로 가치 있는 일에 직접 투자하는 활동으로까지 이어진다.

사회 책임 투자의 투자 유형은 크게 세 가지로 분류된다. 첫 번째로 사회적 감사를 들 수 있다. 이는 투자자가 기업의 재무적 지표 등 경제적 측면뿐만 아니라, 사업 내용이나 사업 활동 과정에서 사회에 미치는 영향을 고려해 투자 대상을 결정하는 것을 말한다. 예전에는 주로 도덕적·윤리적으로 문제가 있는 기업, 예를 들어 술이나 담배, 무기 제조 회사 등을 투자 대상에서 제외시키는 네거티브 전략이 주된 사용 방법이었으나, 최근에는 지속 가능성이 뛰어난 기업을 적극적으로 발굴해 투자하는 방식이 주류를 이루고 있다.

두 번째는 주주 행동주의다. 주주 입장에서 기업 경영에 적극적으로 관여하고, 그 경영이나 방침, 시스템 등에 영향을 미치는 것을 말한다. 최근엔 기관 투자자들이 주주 입장에서 경영진과 일상적인 커뮤니케이션을 통해, 기업이 사회적 책임을 다할 수 있도록 지속적으로 경영에 적극 관여하고 있다.

마지막은 지역 사회 투자다. 주로 사회 빈곤층에 대한 삶의 조건을 개선하고 자립을 위한 자금 수요를 충족시켜주기 위한 일반인의 직접 투자로 이뤄진다. 투자 대상을 선정하는 데에도 사회 전체의 이익을 고려한다는 점이 공통된 부분이다.

사회 책임 투자의 규모는 전 세계적으로 3,000조 원을 넘어서고 있다. 미국의 경우, 2005년 말 기준으로 전체 펀드 투자액의 8분의 1 수준인 2조 3,000억 달러(약 2,290조 원) 정도가 사회 책임 투자로 운용 중이다.<sup>1)</sup> 1989년에 2억 파운드에 불과했던 영국의 SRI 규모는 2005년

1) 2005 Trends Report, "Report on Responsible Investing Trends in the U. S. 2005" (Social Investment Fund, 2006)

말 현재, 61억 파운드에 이른다. 63개 펀드에 44만 명이 투자자로 가입해 있다.<sup>2)</sup>

일본 역시 1999년 첫 SRI 펀드가 등장한 후 2005년 현재 총 11개, 자산 규모만도 약 1,400억 엔(12조원)을 넘어섰다. 2005년 말 기준으로 전 세계에서 운용 중인 SRI 펀드는 600여 개에 달하는 것으로 추정된다. 이중 300여 개가 유럽에서 운용되고 있고 미국에서는 200여 개의 SRI 펀드가 운용되고 있다.

특히 공적인 성격이 강해 안전 투자를 선호하는 ‘큰손’ 연기금의 사회 책임 투자에 대한 관심은 나날이 커지고 있다. 미국 캘리포니아 주정부 공무원 연금 기금인 ‘캘퍼스’는 2006년 말 현재 자산 규모의 2.1%인 43억 달러를 사회 책임 투자로 분류해놓고 있다. 5년 동안의 누적 수익률은 17%에 이른다.

#### 해외 연기금의 사회 책임 투자<sup>3)</sup>

미국 캘리포니아 주정부 공무원 연금 기금(CalPERS)

캘퍼스는 공식적으로는 사회 책임 투자라는 용어를 쓰지 않는다. 하지만 1984년 ‘기업 지배 구조 개선 프로그램’을 도입한 이래, 투자자 입장에서 기업의 사회적 책임을 높이기 위해 적극적으로 주주권을 행사하고, 기업과의 직접적인 대화를 지속적으로 추진해왔다.

아울러 캘퍼스는 투자 의사 결정에서 환경적 요인을 체계적으로 고려하고 있다. 2005년 2월 환경 부문 투자를 강화하기 위한 로드맵으로서, 기업 지배 구조 및 환경 관련 정보의 투명성과 적시 공개를 촉진하기 위한 기업 지배 구조 및 환경 개선을 위한 전략적 계획을 수립했다.

영국 기업 연금

영국 정부 차원의 지속 가능 발전 전략 제안서인 ‘Securing the future’는 경제의 지속 가능성과 관련된 우선 목표인 ‘지속 가능한 소비와 생산’을 위한 실행 전략의 하나다. 이 제안서는 기업의 사회적 책임 제고를 위한 정부 및 투자자의 역할을 강조하고 있다. 2001년 연금법 개정도 이런 맥락에서 이뤄진 것이다.

영국은 1995년 연금법 개정을 통해, 모든 연기금은 투자 정책서에 투자 자산의 선택, 보유, 매각에서 사회, 환경 혹은 윤리 요소를 어느 정도 고려하고 있는지와 투자와 관련된 주주로서의 권리 행사와 관련된 정책을 반드시 명시해야 할 의무를 규정했다.

2) Ethical Investment Research [Ethical Investment Research Service(Eiris)]

3) <사회 책임 투자의 해외 제도 검토 및 국내 발전 방향> (한국증권연구원, 2007. 4); <지속 가능 투자의 실제와 국내외 사례> (에코프론티어, 2006. 9.)

#### 네덜란드 공공 부문 근로자 연금 기금(ABP)

ABP는 2005년 12월, 네덜란드에서는 처음으로 투자 정책서에 사회 책임 투자 원칙을 공표했다. 이에 따라 ABP는 투자 대상 기업의 연간 재무 보고서에 반영되어 있지 않은 '가치적 요소' 혹은 리스크, 즉 환경 리스크, 건전한 노사 관계 및 연구 개발의 질 등의 요소를 기업에 대한 평가 기준에 포함시켜 고려하고 있다.

ABP는 2001년 사회적 책임 척도에 의해 선정된 기업 주식으로 구성된 두 개의 포트폴리오에 최초로 투자했다. 2002년 말 해외 연기금들과 공동으로 '로열리스 지속 가능성 펀드(Loyalis Sustainability Fund)'에 참여해 2억 5,000만 달러를 투자했다.

#### 스웨덴국민연금(AP Fund, Swedish National Pension Fund)

유럽에서 가장 큰 연금인 스웨덴국민연금법은 주주권 행사 정책을 통해 국민연금 수탁자의 의결권 행사에 대한 가이드라인과 투자 운용에서 지속 가능성 요소를 고려할 것을 규정하고 있다.

투자 기업을 주기적으로 모니터링하여 SRI 방침 저촉 기업을 판별한 뒤, 임직원과의 대화를 통한 설득을 하고 의결권 행사 및 주주로서 제안을 하기도 한다. 다른 투자자들과 공동 행동을 하거나 연기금 투자에서 제외시키는 등 단계적 경영 참여권을 행사하기도 한다.

#### 캐나다연금계획(CPP, Canada Pension Plan)

2005년 10월 13일 '책임 투자 방침'을 정해 환경, 사회, 기업 지배 구조 이슈를 적극적으로 고려하며, 장기적으로 재무 성과를 높이기 위해 적극적으로 관여하겠다고 밝혔다. 이를 위해 금융계 및 산업계와 대화하는 등 직접적으로 관여하겠다고 천명한 상태다.

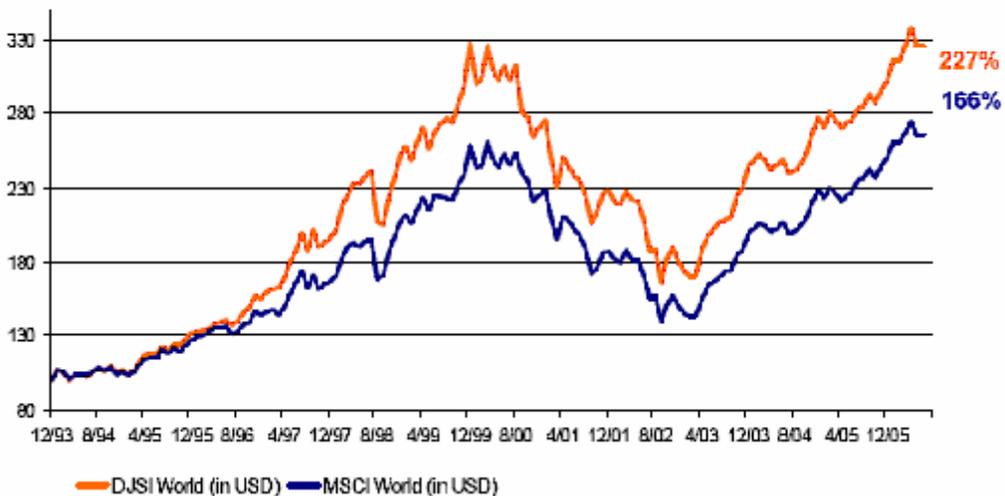
## 2. 착한 펀드, 착한 수익률

투자의 정석은 무엇보다도 이익을 담보하는 것이다. 사회 책임 투자의 성과는 단순히 투자자의 '뿌듯함'에 기대는 것이 아니라,实实在在的 이득으로 투자자를 기쁘게 하는 데 있다. 사회 책임 투자 펀드는 재무 성과를 바탕으로, 기업의 지속 가능성에 대한 가치를 평가하는 등 위험 요인을 한 번 더 고려하기 때문에 장기적으로 수익률이 더 좋다.

미국의 대표적인 SRI 지수인 DJSI(Dow Jones Sustainability Index: 다우존스 지속 성장 가능성 지수)의 경우, 2007년 10월 말 현재, 최근 5년 동안의 상승률 144%를 기록했다. 이는 MSCI World Index(미국유럽 등 선진국 중심 지수)의 131.77%를 웃도는 수치다.<sup>4)</sup>

자료: Dow Jones Indices, STOXX Ltd. & SAM Group, DJSI Monthly Update, June 2006

### DJSI와 MSCI의 수익률 비교 ('93.12~'05.12)



〈DJSI와 MSCI의 수익률 비교〉

개별 펀드의 수익률도 높은 편이다. SRI 리서치 기관인 사회책임투자포럼(Social Investment Forum)의 조사 결과를 보면, 대형 SRI 펀드의 수익률 성과는 1999년부터 지속적으로 최상위 등급에 자리하고 있다 영국에서 출시된 SRI 펀드인 ‘에버딘 에시컬 월드 펀드(Aberdeen Ethical World Fund)’는 2007년 6월 현재 최근 1년 수익률이 21.09%를 기록했다. 비교 대상인 ‘파이낸셜 타임스 증시 월드(FTSE World)’ 지수(11.32%)를 9.77%나 웃돌고 있다.

국내 SRI 펀드는 2001년 8월, 삼성투자신탁운용이 선보인 ‘삼성 Eco 펀드’가 처음이다. 이 상품은 재무 구조가 좋은 환경 친화적 기업에 투자해, 안정적인 투자 수익을 추구하면서 환경보호에 대한 사회 인식도 확산시키는 것을 목적으로 발매됐다. 그 후 2003년 12월 CJ투신증권의 SRI-MMF가 발매됐으며, 2005년 11월엔 본격적인 SRI 펀드인 SH투신운용의 ‘탐스 아

4) [www.sustainability-index.com](http://www.sustainability-index.com)

름다운 주식투자 신탁' 이 800억 원 규모로 발매됐다.

펀드명	운용사	설정일
행복나눔 SRI 주식	대 신	2006. 10. 31.
프런티어 지속가능기업 SRI 주식	우리CS	2006. 11. 24.

〈국내 주요 사회 책임 투자 펀드〉

2007년 4월 말 현재, 펀드 평가사 제로인과 자산운용협회의 자료를 보면, 출시된 지 6개월 넘고 설정액이 10억 원 이상인 SRI 펀드 아홉 개 상품의 6개월 수익률이 일반 주식 성장형 유형 평균치인 45.24%와 비슷한 것으로 집계됐다. SRI 펀드의 상품별 수익률 순위를 보면 2006년 10월 설정된 '산은SRI 좋은 세상 만들기 주식 1ClassA' 과 '산은SRI 좋은 세상 만들기 주식 1ClassC2' , '산은SRI 좋은 세상 만들기 주식 1ClassC1' 이 각각 유형 평균치보다 높은 48.85%, 48.53%, 48.20%로 1, 2, 3위를 차지했다. 이 상품은 신탁 자산 총액의 70%를 환경과 사회, 경제 분야에서 책임을 충실히 이행하는 기업 가운데 저평가된 기업 종목을 선별해 투자하는 방식으로 운용된다. 2006년 11월 출시된 우리CS자산운용의 '프런티어 지속가능기업 SRI 주식 1C1' 은 6개월 수익률 35.44%로 비교 대상 SRI 펀드 가운데 가장 낮았다. 하지만 일반 주식형 펀드와 비교하면 나름대로 선방했다는 평가를 받고 있다.

또 국민연금도 SRI 기법 투자로 2007년 초부터 열 달 동안 46.31%의 수익을 거둬 화제를 뿌렸다. 2007년 들어 국민연금의 SRI는 벤치마크인 코스피(KOSPI)보다10.03%의 초과 수익을 올렸다. 국민연금은 2007년까지 3,000억 원을 사회 책임 투자 방식으로 투자했으며, 이 기금은 현재 4226억 원으로 불어나 있다.<sup>5)</sup>

사회 책임 투자에 대한 관심이 높아지면서, 사회적 책임을 다하는 기업이 더 유리하게 자금을 대출받을 수 있는 길도 열리고 있다. 한국산업은행은 2007년 5월, 1조 원 규모의 '사회 책임 금융 펀드' 의 운영을 시작했다. 이 펀드는 환경 친화 기업과 고령 친화 기업, 사회 공헌 기업에 대해 일반 자금보다 0.5~1%정도 낮은 금리로 대출해준다. 착한 기업이 금리도 착하게 받는 셈이다.

2007년 11월에는 한국 가톨릭수도회를 중심으로 종교 기관 사회 책임 투자자들이 기업책임

5) "국민연금, SRI로 10개월간 46.3% 수익" 〈머니투데이〉 (2007. 10. 22.)

시민센터(ccsr.or.kr)와 함께, 기업의 지속 가능 보고서 발간을 적극적으로 요구하고 나서기도 했다. 2005년에 삼성전자와 엘지전자를 대상으로 하다, 2006년에는 업종을 대표하는 35개 기업으로 확대했다.

2008년에는 FTSE 지수에 포함된 99개 국내 기업 가운데, 이미 지속 가능 보고서를 발간하고 있는 22개 기업과 지난해 주주 운동 대상이었던 업체를 뺀 47곳을 대상으로 지속 가능 보고서 발간을 요구하기로 했다. 이런 움직임은 지속 가능 보고서를 내는 과정에서 기업은 사회와 조화되는 경영 전략을 수립하고, 사회적 책임에 대한 종업원의 적극적 관심과 참여를 이뤄낼 수 있다는 신념에서 비롯된 것이다.

## 제10장 투자 원칙에 대한 국제 흐름

2003년 이후 인권 등 사회적 책임을 성실히 하고 있는 기업들에 대한 금융 기관들의 적극적인 투자를 독려하는 국제적인 투자 원칙 선포가 본격화되고 있다. 대표적인 투자 원칙 두 가지를 소개한다.

### 1. 유엔 책임 투자 원칙

#### (UN PRI, Principles for Responsible Investment)

UN PRI는 금융 기관들이 투자 의사 결정시 투자 대상 기업의 인권, 환경, 사회, 지배구조 등을 고려하도록 하는 책임 투자 원칙이다.

UN PRI는 2004년 파리에서 열린 UNEP/FI 산하의 AMWG 회의에서 ESG 이슈가 주가에 영향을 미친다는 인식하에서 작성됐는데, 코피 아난 사무총장의 주도하에 유엔 환경계획 금융 이니셔티브와 선진 금융 기관, 그리고 다양한 전문가 그룹이 참여해 이뤄졌다. 지난 2006년 4월 뉴욕 증권거래소에서 발표된 책임 투자 원칙인 PRI에는 전 세계 80여 개의 금융 기관들이 이 원칙에 서명했다.

#### UN PRI 원칙

- 원칙1: 우리는 ESG 이슈를 투자 의사 결정 시 적극적으로 반영한다.
- 원칙2: 우리는 투자 철학 및 운용 원칙에 ESG 이슈를 통합하는 적극적인 투자자가 된다.
- 원칙3: 우리는 투자 대상에게 ESG 이슈들의 정보 공개를 요구한다.
- 원칙4: 우리는 금융 산업의 PRI 준수와 이행을 위해 노력한다.
- 원칙5: 우리는 금융 산업의 PRI 이행에 있어서 그 효과를 증진시킬 수 있도록 협력한다.
- 원칙6: 우리는 PRI 이행에 대한 세부 활동과 진행 상황을 외부에 보고한다.

주요 참여 기관은 ABP(네덜란드 공무원 연금), CalPERS(캘리포니아 공무원 연금), Munich Reinsurance(독일), ABN AMRO(네덜란드), Bank Sarasin(스위스), BT Pension Scheme(영국), Norwegian Government Pension Fund(노르웨이 정부 연금 펀드), Catholic Superannuation Fund(호주), Sumimoto Trust(일본) 등이다.

## 2. 적도 원칙(Equator principle)

시민 단체들이 세계은행 등을 통해 재정이 지원되는 대규모 사업에 대해 환경-사회적 문제를 제기하는 것은 이제 보편적인 현상이 됐다. 이들은 세계은행에서 한 발 더 나아가 민간 금융 분야에도 엄격한 책임을 요구하고 있다.

2003년 6월 미국 워싱턴 D.C. 국제금융공사(IFC)의 주재 아래, ABN-암로(AMRO), 시티그룹, 바클레이 등 세계적인 상업은행 관계자들이 한자리에 모였다. 대규모 자금이 필요한 석유, 탄광, 조선, 발전소 건설 등 굵직한 프로젝트에 은행들이 프로젝트를 담보로 장기간 대출(프로젝트 파이낸싱)을 해왔지만, 진출 지역에서의 환경 파괴 문제, 인권침해 문제가 불거지면 은행 명성에 먹칠을 하거나 아예 투자금도 회수 못 하는 사례가 곧잘 이어져 골머리를 앓던 상황이었다. 여기에 은행 주주들의 '지속 가능한 투자'에 대한 요구도 함께 결합됐다.

공통의 고민은 공통의 '해답'을 도출해냈다. 프로젝트 파이낸싱의 경우, 금융 기관이 개발 계획의 조사와 입안의 단계부터 참여하기 때문에, 수익성은 물론 업체의 사업 수행 능력까지 광범위한 분야에 걸쳐 심사를 하게 된다. 은행들은 자신들이 제시한 인권-환경 보호 조건을 충족하지 못하면, '더 이상 돈을 빌려 주지 않겠다'고 선언하기에 이른다. 바로 '적도 원칙'이다.

공식적인 선언은 워싱턴 D.C.에서 했지만, 애초 문제의식은 그리니치에서 시작됐기 때문에 '그리니치 선언'이 될 뻔했다. 하지만 프로젝트가 주로 개도국에서 시행되는 만큼 열대우림을 연상케 하는 '적도 원칙'으로 이름을 바꿔 부르기로 했다고 한다. 이름에 이미 이들의 원칙이 들어가 있는 셈이다. 금융 기관의 사회적 책임을 뿌리로 하는 '적도 원칙'을 통해, 은행들은 그들이 5,000만 달러 이상을 지원하는 프로젝트에 대해 사회적-환경적 책임을 감시하겠다고 약속했다.

적도 원칙이 프로젝트 파이낸싱 시장에 새로운 변수로 등장하면서, 실질적으로 이 가이드라인을 채택한 유럽과 북미, 일본, 호주 등의 은행들은 3년 만에 40여 곳으로 늘어났다. 시티그룹, ABN-암로, 홍콩 상하이은행 등 웬만한 대형 은행들이 포함된 덕에, 적도 원칙이 적용 규모는 전 세계적으로 파이낸싱을 하는 펀드의 80%에 이르고 있다.

2006년부터는 3년 만에 대폭 강화하는 수정안이 시행되고 있다. 애초 적도 원칙은 개도국에

서 시행하는 5,000만 달러 이상의 대형 프로젝트에 적용됐지만, “나머지 프로젝트는 환경을 해쳐도 된다는 면죄부를 주는 셈”이라는 지적에, 참가한 은행들이 일관성 있게 적용하지 않아도, 이를 제재할 방도가 없다는 비판이 끊이지 않았던 탓이다. 결국 2006년 개정된 적도 원칙은 대상 사업의 규모를 1,000만 달러로 크게 낮추고 개도국·선진국의 구분 없이, 또 사업 분야를 막론하고 적용하기로 했다.

새 적도 원칙을 채택한 은행에 대출을 신청하려면 몇 가지 까다로운 조건이 붙는다. 예컨대 환경을 크게 훼손하거나 원주민의 이주가 필요한 사업은 그 정도에 따라 환경 영향 평가를 실시하고 환경 및 사회적 문제를 해소하기 위한 행동 계획을 제시해야 한다. 만일 환경 영향 평가에서 문제가 된 사항이 있다면, 현지 법규에서 요구하는 조치를 취하는 것은 물론, 조치가 지속적으로 이행될 수 있는지에 대한 감시 장치를 갖춰야 한다. 물론 이런 내용은 계약서에 포함되어야 하고, 그제야 은행 대출을 받을 수 있다. 일본에서는 미즈호, 미쓰비시-도쿄UFJ, 스미토모-미쓰이 은행 등 대형 금융 기관들이 개정된 적도 원칙을 받아들여기로 했다. 한국에서도, 새만금 사업처럼 국민의 환경에 대한 인식과 여론이 대규모 사업의 성패를 좌우하고 있다. 국내 은행들도 프로젝트 위험 관리 및 기업 이미지 개선을 위해 100억 원이 넘는 국내외 대형 사업에는 ‘적도 원칙’을 적용한다고 선언할 필요가 있는 것이다.

#### 인권침해 우려 기업엔 지원 차단해야

금융 기관들의 사회적 책임이 강조되면서 사회적으로 문제가 있는 프로젝트에 대한 간접적인 지원까지 금지해야 한다는 국제 시민 단체들의 목소리가 높아지고 있다. 이들 단체는 세계 은행들이 환경 파괴나 인권침해 등의 우려가 있는 사업에 직접 자금 대출은 물론, 채권 인수 등을 통한 간접적인 지원 가능성까지 차단해야 한다는 주장을 펼치고 있다.

메릴린치, HSBC, 시티그룹, BNP파리바, 골드만삭스 등 국제 은행들은 최근 중국 수출입은행이 발행한 10억 달러 규모의 채권을 공동 인수했다. 이에 대해 환경 단체들은 중국 수출입은행이 환경을 훼손할 수 있는 프로젝트에 대출을 해주고 있다는 이유를 들어 결국 각국의 금융 기관들이 이런 부정적인 프로젝트를 간접 지원한 것과 다름이 없다고 비판했다.

환경 단체인 IRN(International Rivers Network)과 지구의 친구들(Friends of the Earth)은 최근 한 보고서에서 중국 수출입은행이 수단, 버마 등 인권 탄압으로 악명 높은 국가들에서 진행 중인 사회 환경적으로 파괴적인 프로젝트에 대출을 했다고 밝혔다. 특히 현재 수단 북부에서 건설 중인 18억 달러 규모의 댐 사업에 자금을 지원하고 있다는 점을 문제 삼았다.

IRN은 수단 정부가 이 댐 건설에 대한 환경 영향 평가를 불허했을 뿐 아니라 댐 건설로 집을 잃게 될 주민들에게 적절한 보상을 하지 않고 있다고 주장했다. 각 은행들이 이런 프로젝트에 직접 돈을 대주지는 않았지만 중국 수출입은행의 채권을 인수함으로써 환경과 사회에 부정적인 사업을 간접적으로 지원했다는 것이 비판의 요지다.



{ 행복한 일터를 위한  
인권경영입문



| 에 필로그 |



## | 에필로그 |

### 인권 경영, 의무와 전략 사이

기업인을 만나 인권을 이야기하면, 대뜸 이런 반응을 보이는 경우가 적지 않다. “가뜩이나 먹고 살기도 힘든데, 또 의무를 추가하는 겁니까?”

인권 분야 활동가를 만나 이익을 창출해야 하는 기업의 입장에 대해 이야기하면, 거꾸로 이런 반응을 보이는 경우가 흔하다. “지금은 기업에 대해 따끔하게 꾸짖을 시기일 뿐, 경영 전략이나 사회 책임 경영이라는 말로 포장해줄 때가 아닙니다.”

기업과 인권. 두 단어의 조합은 낯설다. 마치 거대한 산맥이 둘 사이에 놓여 있는 것처럼 느끼는 사람도 많을 것이다.

이 책은 기업과 인권 사이에 놓인 거대한 산맥에 등산로를 내는, 작지만 거대한 작업의 일환이었다. 그래서 기업이 인권을 통해 스스로의 지속 가능성을 높이는 경영을 펼치는 방법을 고민하고, 인권이 기업을 통해 자신의 가치를 더 넓은 공간에서 구현할 수 있는 방법을 고민하며 씩었다.

우선 기업 입장에서 인권 경영을 어떻게 바라볼 수 있는지를 알아보기 위해, 사회 책임 경영 전반에 대한 경영학자들의 총론적 견해를 살펴보자.

노벨 경제학상 수상자인 경제학자 밀턴 프리드먼은 일간지 〈뉴욕타임스〉의 자매 주간지인 1970년 9월 13일자 〈뉴욕타임스 매거진〉(The New York Times Magazine)에 “기업의 사회적 책임은 이익을 내는 것이다(Social Responsibility of Business is to Increase its Profits)”라는 제목의 유명한 글을 기고했다(Friedman, 1970) 이 글에서 프리드먼은 기업이 할 일은 사회에 대해 책임을 지는 게 아니라 주주에 대해 책임을 지는 것이며, 이익을 내기 위해 열심히 노력함으로써 기업의 사명은 끝난다는 말을 남긴다. 이 글에 따르면 기업의 사회적

책임은 “게임의 룰 안을 지키는, 다시 말해 부정이나 거짓을 저지르지 않는 것” 에서 끝난다.

당시 미국 사회에서는 베트남 전쟁에 반대하는 평화운동이 국민들의 공감을 얻으면서, 사회 각 분야에서 진보적인 목소리가 힘을 얻고 있었다. 기업의 사회적 책임에 대한 관심도 이에 따라 높아지고 있었다. 시민 단체와 정부 쪽에서 “기업은 이익뿐만 아니라 환경 인권 등 사회적 임무에도 관심을 기울여야 한다” 는 주장이 나오기 시작했다. 이런 분위기에 대응해, 기업인들 사이에서도 “이제는 기업도 사회적 책임을 생각해야 한다” 는 이야기가 나오기 시작했다. 일부 기업인들은 기업이 정부보다도 더 앞장서서 사회의 공공선을 실현해야 한다는 주장을 펼치고 있었다. 프리드먼의 글은 이런 시각에 대한 비판이었다.

이 글은 수많은 학자와 기업인들에게 사회 책임 경영을 피하기 위한 논리로 사용되었다. “기업의 책임은 이익을 내는 것이고, 합법적으로 이익을 내고 있는 기업에게 다른 사회적 책임을 묻는 것은 오히려 공공선을 해치는 잘못된 행위” 라는 게 변명의 논지다. 사회 책임 경영은 오히려 시장 원리를 해치면서 경제 전체의 파이를 줄이는 결과를 낳게 된다는 게 이들의 이야기다.

이들은 기업 윤리에 대한 이윤 극대화 진영의 논리를 대변한다. 이 논리의 기저에는 기업이 윤리적으로 책임을 져야 할 원칙은 오직 하나 이윤 극대화라는 원칙이 깔려 있다. 즉 이윤 극대화 행위가 바로 윤리 경영이 된다. 다른 사회적 책임을 기업에 부과하는 건 기업에게 윤리적이지 말라고 하는 것이나 마찬가지가 된다. 사회적 책임은 이윤 극대화와 반대되는 가치라는 관념이 이런 시각의 이론적 배경이다.

밀턴 프리드먼의 반대편에는 런던 비즈니스 스쿨의 찰스 핸디가 있다. 현대 세계 경제에서, 다국적기업들이 끝없이 성장하면서 기업에 대한 사람들의 기대는 예전과는 비교할 수 없을 정도로 커졌다. 시장이 기업에 요구하는 윤리적 책임도 더욱 커졌다. 여기에 대해 런던 비즈니스 스쿨의 찰스 핸디는 2001년 〈하버드 비즈니스 리뷰〉에 이렇게 썼다. “과거 기업의 본분은 사업이었지만, 그건 기업이 국가보다 커지기 전이었다…… (국가보다 커진) 기업의 본분은 이제 사업보다 커졌다…….” (Handy, 2001) 이제 기업은 사회의 한 개체가 아니라, 개별 기업의 지속 가능성이 사회의 지속 가능성을 높이거나 또는 위협할 수 있는 시대가 됐다. 그러니 사회에 대한 책임이 커지고 다양해지는 것은 당연하다는 이야기다.

기업의 사회적 책임 불가론(프리드먼)과 불가피론(헨디) 사이를 가르는 세 번째 논리는 하버드 비즈니스 스쿨의 마이클 포터 교수로부터 나왔다.

포터는 2006년 12월 〈하버드 비즈니스 리뷰〉에 기고한 ‘전략과 사회’라는 제목의 글에서, “기업이 건강하게 성장하려면 사회가 건강해야 하고, 사회가 건강해지려면 건강한 기업이 많아져야 한다”는 ‘동반 성장론’을 펼친다(Porter, 2006).

기업과 다른 사회 부문들의 관계가 어느 때보다도 밀접해진 지금, 사회적 책임을 적극적으로 짊어짐으로써 이윤을 보호하거나 오히려 증진시키는 기업 경영 사례는 점점 늘어나고 있다.

시장의 원리는 예전 국가가 맡았던 사회 각 부문에 기업이 빠르게 스며들고 있는 모습으로 바뀌고 있으며, 동시에 이로부터 새로운 이익의 원천이 점점 더 많이 발견되고 있다. 윤리 경영에 앞장선 기업들은 이 새로운 원천들을 발굴해 이익을 불려가고 있다. 이제 사회 책임 경영은 이윤 극대화 행위 바깥에 있는 고상한 구호가 아니라, 이윤 극대화를 위해 기울여야 하는 필요 불가결한 노력의 일부가 된 것이다. 이를 전형적인 주류 경영학자의 시각으로 제시한 글이 바로 포터의 글이다.

인권은 사회 책임 경영에서 규정하는 네 가지 영역 — 인권, 노동, 지역사회, 제품 책임 — 중 한 영역을 차지한다. 사회 책임 경영이 의무나 책임이 아니라 전략일 수도 있다는 포터 같은 경영학자의 생각은, 기업과 인권 사이에 그럴듯한 구름다리를 놓을 수 있다는 가정을 가능하게 한다. 그러면 이제 인권은 의무가 아니라 전략의 영역으로 올라선다.

정말로 인권은 기업의 발목을 잡는 영역일까? 또는 인권을 지키지 않는 기업은 거센 비난을 받을 수 있는, 위험하기 때문에 관리해야 하는 영역일까? 아니면 설계하기에 따라 기업 경영 전략에 보탬이 될 수 있는 영역일까? 밀턴 프리드먼, 찰스 헨디, 마이클 포터 같은 세계적 학자들은 이미 나름대로의 답을 이야기했지만, 한국 기업과 인권 상황에 맞는 답이 될 수 있을까? 이는 우리가 이 책을 집필하는 동안 늘 마음에 담아두고 있던 핵심 질문이었다.

그러나 답을 내는 것은 쉽지 않았다. 결국 우리는 정답을 쓰지 못한 답안지를 제출하는 심정으로, 이 답안지를 놓고 많은 사람이 토론을 거쳐 결국 정답을 만들어낼 것을 기대하면서, 이 책을 내놓는다.

N. 크레이그 스미스는 2003년 ‘Corporate Social Responsibility: Whether or How?’ (Smith, 2003)라는 글에서 사회 책임 경영은 이제 하느냐 마느냐의 문제인 ‘Whether’ 의 단계를 넘어서 어떻게 하느냐 ‘How’ 의 단계로 넘어가고 있다고 주장한다. 연구 과정에서 접촉한 기업 관계자들의 ‘인권’ 이라는 단어에 대한 반응을 보면, 한국 기업에게 인권 경영은 여전히 ‘Whether’ 의 수준에 머물러 있는 것 같다. 그러나 국제 사회의 논의 흐름을 봐도 그렇고, 논리적으로 봐도 그렇고, 이제 ‘How’ 를 이야기하기 시작할 시점인 것은 분명하다.

그리고 그 ‘How’ 를 이야기하는 과정에서, 우리가 이 줄고에서 거론한 문제, 즉 기업의 윤리 구매와 인권, 소비자의 윤리 구매와 인권, 일터에서의 성/인종/장애/연령 차별, 건강권, 사회 책임 투자 등의 문제들은 중요한 의제로 떠오를 것이다. 그리고 이 항목 모두는 각각 기업에게 위험(risk)이 될 수도 있고, 기회(opportunity)가 될 수도 있다. 현명한 기업이라면, 위험을 줄이고 기회를 늘리는 방향으로 자원을 투입할 것이다. 그렇다면 마지노선은 이 정도가 될 수 있다. 이런 인권 이슈를 적극적으로 해결하는 기업은, 그렇지 않은 기업보다 위험이 같거나 줄어들 것이다. 적극적으로 해결하는 기업에게는, 이를 매개로 한 사업 기회가 생길 수도 있으므로 기회는 같거나 늘어날 것이다.

행동하지 않는다면 지금보다 더 큰 위험에 처하거나 가질 수 있는 기회를 잃어버릴 수 있다. 행동한다면 위험을 줄이고 불확실하지만 기회를 가질 수 있다. 기업의 전략적 선택지는 분명해 보인다.

{ 행복찬 일터를 위한  
인권경영입문



| 부 록 |



## | 부 록 |

### 1. 성차별 금지 법적 근거

#### \* 남녀고용평등법

- 이 법은 고용에서의 남녀의 평등한 기회 및 대우의 보장, 모성 보호, 직장과 가정생활의 양립, 여성의 직업 능력 개발 및 고용 축진의 지원을 목적으로 한다. 이 법에선 모집과 채용, 임금, 교육, 배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에서 남녀 차별 대우를 금지하고 있고, 직장 내 성희롱의 금지와 예방에 관한 사항, 분쟁의 예방과 조정을 위한 특별 절차 등을 규정한다. 특히 8조에서는 “동일 사업 내의 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙”을 선언하면서, 동일 가치노동의 기준으로 “직무 수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등”을 규정하고 있고, 이런 기준을 정할 때는 이 법안에 정해진 직원 대표의 의견을 청취할 의무를 사업자에게 부과한다.

#### \* 남녀 차별 금지 및 구제에 관한 법률

- 1992년 2월에 제정됐다. 헌법의 남녀평등 이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책을 행하는 데에 남녀 차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현하는 것을 목표로 한다. 이 법에서 규정하고 있는 차별의 유형은 ① 합리적 이유 없이 성별을 이유로 행해지는 모든 구별과 배제, 또는 제한 ② 남성과 여성에 대한 적용 조건이 ‘중립적’이거나 성별에 관계없는 표현으로 제시됐다 하더라도, 그 조건을 충족시킬 수 있는 한쪽 성이 다른 한 성에 비해 현저히 적고, 그로 인해 특정 성에게 불리한 결과를 초래하는 경우 등이다. 시행 기관은 여성부다.

**\* 국가인권위원회법**

- 2001년 5월에 제정됐다. 대한민국 국민과 대한민국 영역 안에 있는 모든 외국인에게 적용된다. 이 법에서 정하는 차별은 “합리적 이유 없이 종교, 장애, 혼인 여부, 임신, 출산, 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 끝난 전과, 성적 지향, 병력을 이유로 불리하게 대우하는 행위” 등이다.

**\* 근로기준법**

- 근로기준법 5조 “사용자는 근로자에 대해 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”
- 31조 2항 “사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정해야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별해서는 안 된다.”

**\* 근로자파견법**

- 22조 1항 “사용 사업주는 파견 근로자의 성별 종교 사회적 신분이나 파견 근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자 파견 계약을 해지해서는 안 된다.”

**\* 노동조합법**

- 9조 “노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종 종교 성별 정당 또는 신분에 의해 차별 대우를 받지 않는다.”

**\* 직업안정법**

- 2조: “누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업 소개·직업 지도 또는 고용 관계의 결정에 있어서 차별 대우를 받지 아니한다.”

## 2. 장애인 차별 금지 법적 근거

### \* 장애인 차별 금지 및 권리 구제 등에 관한 법률

- 장애인 인권 단체의 7년여에 걸친 투쟁 끝에 2007년 4월, ‘장애인 차별 금지 및 권리 구제 등에 관한 법률’ (장애인차별금지법)이 결실을 맺었다. 1년의 유예 기간을 거쳐 2008년 4월부터 시행되는 이 법은 “모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적”으로 한다. 이 법은 고용, 교육 등 일상에서 쉽게 부딪치는 장애인 차별 상황에 대해, 법적 정의와 판단 기준을 제시하고 있다. 특히 장애인 자기 결정권 및 선택권을 가짐으로써, 장애인이 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위해 필요한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 지닌다고 명시하고 있다.

장애인차별금지법은 고용과 관련된 여러 형태의 광범위하고 교묘한 차별의 행태를 엄격히 금지한다. 제10조 (차별 금지) 조항은 “① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리 후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다. ② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다”고 규정한다. 특히 사용자는 “장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로 조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다(제11조 정당한 편의제공 의무)”고 명시해, 시설이 부족하다며 장애인 고용을 외면했던 많은 고용주들에게 압력을 가하고 있다.

### \* 장애인고용촉진법

- 장애인고용촉진법은 이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통해 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용 촉진 및 직업 재활을 도모하는 것을 목적으로 한다. 장애인 고용촉진법 4조는 “사업주는 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하며, 고용의 기회를

제공함과 동시에, 적절한 고용 관리를 행할 의무를 가지며, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 교육 훈련 등 인사 관리상의 차별 대우를 해서는 안 된다”고 정하고 있다. 장애인에 대한 사업주의 차별 대우 금지, 장애인 고용 의무제 및 고용 부담금제, 국가-지자체에 의한 보호 고용 실시 등을 규정하고 있는 중요한 법이다. 하지만 벌칙이나 과태료 등 위반에 대한 제재나 구제 절차가 없어, 사실상 선언적인 금지에 불과할 뿐이다. 또 실질적인 기회 평등을 보장하기 위한 조치를 종종 장애인을 대상으로 한 보호 고용제로만 한정하고 있고, 그 의무도 국가와 지자체에만 한정하고 있다. 기업에서 일어나는 장애인 고용 차별은, 현실적으로는 사실상 제재가 불가능한 영역으로 남아있다.

### \* 장애인 고용의무제 및 고용부담금제

- 장애인고용촉진법에 따라 1990년 이후 ‘장애인 의무고용제도’가 시행 중이다. 2004년 개정된 법에 따라, 50인 이상의 사업주는 의무적으로 장애인 근로자를 2% 이상 채용해야 한다. 상시 근로자 200~299인 사업장은 2006년부터 부담금 대상 사업체로 적용되어 2007년부터 납부하고 있고, 상시 근로자 100~199인 사업장은 2007년부터 부담금 대상 사업체로 적용되어 2008년부터 부담금을 납부해야 한다. 상시 근로자 50~99인 사업장은 고용 의무는 있으나 부담금 납부는 제외된다.

이런 ‘고용 할당제’는 자유경쟁을 원칙으로 하는 민주 사회에서 장애인의 직업 문제를 시장 원리에만 맡길 경우엔, 상대적으로 장애인이 불리할 수밖에 없는 처지에서 나온 제도다. 현재 장애인을 고용하지 않는 사업자에서는 부담금은 상시 근로자의 2%가 안 되면, 1인당 월 50만 원을 ‘고용 부담금’으로 납부해야 한다. 사업주 입장에서는 장애인을 고용하든지, 부담금을 내든지 갈림길에 서 있는 상황이다. 문제는 많은 사업주들이 부담금을 내는 쪽으로 쉽게 기울어진다는 것이다. 즉, 장애인 고용을 회피하는 ‘면죄부’가 주어지는 셈이다. 강력한 제재 장치가 필요하다는 의견에 힘이 실리는 이유다.

### \* 장애인 표준 사업장

- 대기업들의 중증 장애인 고용이 지지부진하자, 노동부는 2005년부터 상시 근로자의 30% 이상을 장애인으로 고용해야 하는 장애인 표준 사업장을 지정해왔다. 장애인 표준 사업장

은 장애인이 일하기에 적합한 생산 시설로 장애인을 30% 이상 고용하고, 그 설치 비용의 일부는 국가나 지방 자치단체로부터 지원받는 사업장을 말한다. 정부와 지자체, 기업이 유기적 관계를 통해 장애인들과 함께 일할 수 있는 근무 환경을 만드는 것이 핵심이다. 이 같은 형태의 표준 사업장은 세계적인 장애인 고용 사업장인 영국의 렘플로이(Remploy)<sup>6)</sup>나 스웨덴<sup>7)</sup>을 모델로 하고 있다.

노동부의 장애인 표준 사업장으로 지정되면 새로 장애인 한 명을 고용할 때마다 연간 2,000만 원씩 업체당 최고 10억 원까지 지원을 받을 수 있다. 특히 2008년부터는 대기업의 참여를 독려하기 위해, 장애인 고용 의무 사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 한 자회사를 설립하는 경우, 자회사에 고용된 장애인을 모회사가 고용한 것으로 간주하는 ‘자회사형 표준 사업장’ 제도가 도입됐다. 이 제도는 기업의 경우 장애인을 직접 고용하지 않고도 장애인 고용 의무를 이행할 수 있게 하는 획기적인 대안이 될 것으로 보인다. 자회사형 표준 사업장을 설립할 경우, 최대 10억 원의 설립 지원금이 지급되며 장애인 고용 가능 직무 선정, 인력풀 제공, 고용 관리 컨설팅 등 설립 전반에 대한 다양한 지원이 이뤄질 예정이다. 우리나라는 포스코가 2008년 1월 국내 최초로 ‘포스워드(poswith)’라는 자회사형 표준 사업장을 100% 출자(자본금 16억 원)해 설립했다. 현재 129명의 직원으로 구성된 ‘포스워드’ 수 있달 중 장애인 열다섯 명을 고용할 예정이며 내년 7월까지 55명의 장애인을 고용한다는 방침이다. 일본의 경우, 이미 자회사형 표준 사업장과 유사한 제도가 지난 1976년 도입되어 현재 혼다태양, JAL선라이트 등 220개사가 운영 중에 있으며 약 6,000여 명의 장애인이 이러한 특례 자회사에 근무하고 있다.

6) 영국의 대표적인 장애인 사업장인 렘플로이([www.remploy.co.uk](http://www.remploy.co.uk))는 1945년 설립된 ‘장애인 고용 공사’를 모태로 하고 있다. 종업원 1만여 명 가운데 9,000여 명이 장애인으로, 전국에 81개 공장과 15개의 사무실이 있다. 사업 분야는 각종 전자 제품, 의류, 출판, 문구 등 각종 제품의 조립이나 생산, 포장 등 폭넓게 퍼져 있다. 렘플로이에서 일하는 장애인들은 본인의 기술이나 능력에 따라 임금을 받고, 모두 노동조합에 의무적으로 가입하게 돼 있다. 특히 각 사업장에서 일정 수준 이상의 기술을 쌓은 장애인들은, 본인의 희망에 따라 렘플로이와 연계된 다른 기업의 사업장에서 일할 수 있다. 보호 고용과 경쟁 고용의 중간 단계인 이러한 인터워크(Interwork)제도에 따라, 장애인들은 안정된 고용은 물론, 지속적인 기회도 얻을 수 있다.

7) 스웨덴의 사업장인 삼할([www.samhall.se](http://www.samhall.se))은 1980년 지방 자치단체 중심의 장애인 보호 공장들이 스웨덴공동산업재단 산하에 통합되면서 설립됐다. 보호 고용의 한 형태로 시작된 삼할은 정부에서 초기 자본을 전액 투자했으며, 중증 장애인을 우선 고용한다. 종업원은 2만 2,000여 명 정도로 93%가 장애인이다. 삼할은 모든 장애인에게 취업 기회를 보장하며, 200개 이상의 공장에서 작업 편성과 인력 개발, 작업환경 등 모든 고용과 관련된 안전을 팀워크를 통해 결정한다. 또 생산성 향상을 위해, 각 장애인의 개별 행동 계획을 만들어 훈련과 교육을 진행한다.

### 3. 나이 차별 금지 법적 근거

#### \* 근로기준법

- 채용과 관련해 근로기준법은 15세 미만의 채용을 금지하고, 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 18세 미만자 및 18세 이상의 여성을 이용하는 것을 금지하고 있다. 하지만, 이런 제한을 제외하면, 사용자는 광범위한 채용의 자유를 갖는다. 채용 기준으로 어느 사항을 사용하고 중시할 것인가는 원칙적으로 사용자의 자유이고, 나이 제한을 두는 것도 현행 근로기준법으로는 위법이 아니다. 남녀고용평등법처럼 차별을 규제하는 특별 규정을 두고 있지 않은 상황에서는, 나이 차별에 대해 적절한 규제를 할 수 없다. 근로조건에 차별적 처우를 금지하고 있는 근로기준법의 경우엔, 모집과 채용 과정에는 적용되지 않을 뿐더러, 차별 금지 사유로 나이를 명시적으로 언급하고 있지 않다.

#### \* 고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 따른 법률

- 이 법은 기존의 고령자고용촉진법이 확대·발전한 법이다. 고령자고용촉진법 안의 차별 금지 규정은 위반에 대해 어떠한 제재(벌칙 또는 과태료)도 두고 있지 않기 않아, 실효성 의문이 끊임없이 제기돼왔다. 2007년 9월, 정부는 사업주가 근로자를 모집 채용할 때, 불합리한 연령 제한을 금지하고, 이를 위반한 경우엔 벌칙 또는 과태료를 부과하는 고령자고용촉진법 개정안을 통과시켰다. 2010년부터는 임금, 임금외의 금품 지급, 교육 훈련, 배치 전보 승진, 퇴직, 해고 등의 경우에도 나이를 이유로 한 차별이 금지된다. 이처럼 나이 차별 금지 정책을 함께 추진하기로 하면서, 법의 이름도 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 따른 법률’로 바꿨다. 차별 행위로 피해를 입었을 경우, 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있고, 노동부 장관은 차별 행위로 국가인권위의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이, 권고를 이행하지 않고 피해 정도가 심각하다고 인정되는 경우엔, 피해자의 신청이나 직권으로 시정 명령을 할 수 있게 했다. 또 시정 명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 경우엔 3,000만 원 이하의 과태료가 부과되며, 이행 상황 제출 요구에 불응할 경우에도 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 또 모집 채용 단계에서 나이 차별을 하는

경우엔 500만 원 이하 벌금이 부과된다. 아울러 근로자가 차별에 대한 진정이나 소송, 신고 등을 했다는 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 한 경우엔 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 했다. 사업주의 보복적 불이익 조치를 최소화해 법의 실효성을 확보하기 위해서다[노동부 홈페이지(www.molab.go.kr) 참고].

### \* 60세 정년장려제도

- 고령자촉진법에서는 “사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60살 이상이 되도록 노력해야 한다” 고 정하고 있다. 또 정년을 매우 낮게 정한 사업주에 대해서는 노동부 장관이 정년 연장에 관한 계획을 작성해 제출할 것을 요청할 수도 있다. 또 고용자 촉진법은 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 원할 경우엔, 그 직무 수행 능력에 적합한 직종에 재고용하도록 노력할 것을 사업주에게 요구하고 있다. 또 정년 퇴직자의 재고용에 대한 지원 제도까지 마련하고 있다.

### \* 국가인권위원회법

- 국가인권위원회법은 합리적인 이유 없이 나이 등 열여덟 가지 분야에서 특정한 사람(집단)을 우대 배제 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별 행위로 규제하고 있다.

## 4. 학벌-학력 차별 금지 법적 근거

### \* 근로기준법

- 근로기준법 5조는 “사용자는 근로자에 대해 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다” 고 규정하고 있다. 하지만, 학벌이나 학력을 명시적으로 언급하고 있진 않다. 또 모집, 채용단계에서는 적용되지 않는다는 점도 한계다.

### \* 고용정책기본법

- 이 법은 19조에서 “사업주는 근로자를 모집, 채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신 지역 또는 출신 학교 등을 이유로 차별해서는 아니 되며, 균등한 취업 기회를 보장해야 한다” 고 밝히고 있다.

### \* 공무원 임용 및 시험 시행 규칙

- 이 법은 “공무원의 임용을 위한 각종 시험에 있어서, 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않는다” (4조)고 명시한다. 하지만, 시행 규칙 조항에서는 연구직 및 지도직 공무원의 공개 경쟁 채용 시험에서, 연구관-지도관의 경우, 4년제 대학 이상, 연구사는 전문대 이상, 지도사는 고등학교 이상 학력을 요구한다. 전공이나 경험과 관련 없이 학력으로 응시 자격을 제한하는 것은 비합리적이라는 비판이 나온다.

## 5. 비정규직 차별 금지 법적 근거

### \* 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률

- 2007년 하반기부터 시행된 이 법은 근로 계약 기간이 정해져 있는 ‘기간제 근로자’와 단시간 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 노동조건 보호를 강화하는 것을 목적으로 한다. 이 법은 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로 계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다” (4조)고 정하고 있으며, ‘차별적 처우의 금지 및 시정’ 조항을 통해, “기간제-단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 안 된다” (8, 9조)고 정해놓았다. 하지만 노동계에서는 “기존의 3개월, 6개월, 11개월씩 반복되던 단기 계약직은 그대로 유지하면서, 되레 신규 채용 시 2년 짜리 수습사원을 대폭 양산하는 법”이라며 강력히 반발하고 있다.<sup>8)</sup> 기간제법에는 비정규

8) 민주노동당 비정규직철폐운동본부/정책위원회, <비정규직 노동 백서> (민주노동당, 2007)

직 억제 또는 남용 방지의 핵심인 ‘사용 사유 제한’ 을 두지 않아, 임시 계약직을 무제한 허용하고 있다는 주장이다. 차별 금지 조항 역시 실효성이 없다는 설명이다. 차별을 폐지하기 위해선, 같거나 또는 같은 가치를 지닌 노동을 하는 비정규직을 정규직과 동등하게 대우(동일 노동 동일 임금)해야 하지만, 기간제법에는 ‘임금 등 근로조건에서 불합리한 차별 금지’ 라는 추상적인 규정에 그치고 있어, 사실상 효력이 없다는 설명이다.

## 6. 인종 차별 금지 근거

### \* 유엔이주노동자권리조약<sup>9)</sup>

- 이 조약은 1970년대 이후 불법 체류 노동자의 인권침해 문제가 제기되기 시작하자 이들의 인권을 보호하기 위해 채택됐다. 이 조약은 “이주에 관한 인도적인 문제는 비적법한 이주의 경우에 더욱 심각하다는 것을 인식하고…… 증명서를 소지하지 않거나 비적법 상태에 있는 이주 노동자가 다른 노동자보다 불리한 노동조건 아래 고용되어 있는 것을 고려해, 모든 이주 노동자의 기본적인 인권을 더욱 넓게 인정…… 나아가 적법 상태에 있는 이주 노동자와 그 가족에게 몇 가지 추가적인 권리를 부여해 모든 이주 노동자와 법과 절차를 존중하고 준수하도록 한다” 고 규정하고 있다.

이 조약은 권리에서의 비차별 원칙부터 합법적 체류 신분을 가진 이주 노동자는 물론, 미등록 체류 상태에 있는 이들과 그 가족의 인권 등을 폭넓게 다룬다. 인권의 내용도 생명에 대한 권리(제9조), 고문 또는 가혹하고 비인도적이며 굴욕적인 취급과 형벌을 받지 않을 권리(제10조), 노예 상태와 강제 노동으로부터의 자유(제11조), 사상과 양심 및 종교의 자유(제12조)와 표현의 자유(제13조), 프라이버시에 대한 권리(제14조), 신체의 자유와 안전에 대한 권리(제16조, 제17조), 재판받을 권리(제18조, 제19조) 등이 폭넓게 제시돼 있다. 또 내국인과의 평등한 취급(제25조), 노동조합과 기타 단체에 가입하고 그 원조를 구할 권리(제26조), 사회보장(제27조)과 긴급 의료에 대한 권리(제28조) 등이 사회권적 기본권도 된다.

또 기본적으로 이 조약은 ‘균등 대우 원칙’ 을 규정하고 있다. “이 조약의 체결국은 인권

9) 김선수, <국제사회의 이주 노동자 인권 보장 정책 — ILO, UN조약 등을 중심으로> (2003)

에 관한 국제 문서에 따라 자국의 영역 내에 있거나 자국의 관할권에 복종해야 할 모든 이주 노동자 및 가족에 대하여 성·인종·피부색·언어·종교 또는 신조·정치적 또는 기타의 의견·민족이나 종족 또는 사회의 출신·국적·연령·경제적 지위·재산·혼인상의 지위·출생 기타의 지위에 의한 어떠한 구별도 없이 이 조약 가운데 정해진 권리를 존중하고 확보하는 것을 약속한다” 고 명시한다. 민족적 출신뿐만 아니라 국적(nationality)에 의한 차별 금지를 분명히 하고 있다.

이 조약은 2003년 7월 최소 비준국수 20개국을 넘어서면서 국제인권규약으로서 효력이 발효된 상태다. 하지만 전 세계적으로 30여 개 나라만 비준한 상태다. 비준한 국가들은 대부분 노동력 송출국이거나 이 협약의 구속력을 덜 받을 나라들이어서, 협약의 국제법적 효력 발생 이후의 각국의 기준 수용과 실행 감시라는 만만치 않은 작업이 남아 있다. 2008년 현재 한국의 이주 노동자 단체들은 지속적으로 조약 비준을 강하게 촉구하고 있다.

### \* 근로기준법

- 이 법은 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다” (5조)고 규정하고 있다. 이주 노동자 역시 근로기준법의 보호 대상이다.

## 7. 노동 감시에 대처할 수 있는 법적 근거

우리나라에는 회사의 감시를 규제할 수 있는 법과 제도가 아직 갖춰져 있지 않다. 다만, 2007년 7월부터 개정-시행 중인 ‘근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률’은 “사업장 내 근로자 감시 설비의 설치”를 노사협의 사항에 추가해, 사업장에서 전자 감시를 사용할 경우, 노조의 사전 개입이 가능하도록 하고 있다.

또 통신비밀보호법에서는 ‘타인 간의 대화 도청’, ‘인터넷 메신저나 채팅 내용 도청’ 등을 형사처벌로 금지하고 있지만, 사업장 안에서 일상적으로 광범위하게 일어나는 감시 문제에 효율적으로 대처하는 데는 한계가 있다는 지적도 나온다.

국가인권위원회는 2007년 11월, 사업장의 각종 전자 감시를 적극적으로 규제할 수 있도록

별도의 특별법을 제정할 것을 노동부 장관에게 권고했다. “최근 공·사를 막론하고 사업장 등에서 CCTV, IC칩 카드, 생체 인식기, GPS 등 다양한 기술에 따른 전자 감시가 행해지면서 근로자들에게 심각한 인권침해가 우려된다” 는 이유다. 인권위는 특별법에는 △ 전자 감시가 허용되는 명확한 범위 △ 전자 감시의 도입과 운영에서 필수적인 근로자의 권리 보호 장치 △ 수집된 근로자 개인 정보 보호를 위한 세부 항목 및 사용자 측의 전자 감시 오·남용에 따른 피해에 대한 구제 방안 등이 반드시 포함돼야 한다고 강조했다.

### \* 통신비밀보호법

- 사용자가 직원들의 전자우편이나 인터넷 사용 등을 감시하는 행위는 ‘통신 비밀’ 이라는 프라이버시 보호 면에서 살펴보면, 통신비밀보호법이 우선 적용된다. 통신비밀보호법은 “당사자의 동의 없이 전자 장치, 기계 장치 등을 사용해 통신을 듣거나 보고, 그 내용을 기록하거나 전기 통신의 송수신을 방해하는 행위” (7조)를 감청으로 규정한다. 그리고 이런 감청 행위에 대해선 “우편물의 검열 또는 전기 통신의 감청은 범죄 수사 또는 국가 안전보장을 위하여 보충적인 수단으로 이용되어야 하며, 국민의 통신 비밀에 대한 침해가 최소한에 그치도록 노력해야 한다” (3조)고 규정해, 감청 행위 자체를 금지하고 있다. 물론 단서 조항을 달아 예외 규정을 두고 있으나, 사용자가 근로자의 전자우편을 감청하는 행위에 대해서는 해당 사항이 없다. 즉, 사용자가 근로자의 전자우편을 감청하거나 감청해서 얻은 결과물을 공개 또는 누설하는 것은 통신비밀보호법을 위반한 행위로서, 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격 정지 처벌(16조)을 받는다.

### \* 정보 통신망 이용 촉진 및 정보 보호 등에 관한 법률

- 이 법은 “누구든지 정보 통신망에 의하여 처리 보관 또는 전송되는 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해 도용 또는 누설해서는 안 된다” (49조)고 규정하고 있다. 근로자의 전자우편은 이 법의 개념 정의에 따르면 ‘개인 정보’ 는 아니지만, ‘정보 통신망에 의하여 보관 또는 전송되는’ 개인 비밀이며, ‘정보’ 뿐만 아니라 ‘타인의 비밀’ 도 보호의 대상으로 명시하고 있다. 따라서 사용자가 근로자의 전자우편을 훔쳐보는 행위는, 5년 이하의 징역 또는 5,000만 원 이하의 벌금이라는 처벌을 받게 된다(62조).

### \* CCTV 개인 영상 정보 보호 가이드라인 (정보통신부)

- 제4조(기본 원칙) ① CCTV는 범죄예방 및 공공의 안전 등에 대한 구체적이고 실질적인 위험이 발생할 우려가 있는 경우에 한하여 설치, 운영되어야 한다. ② CCTV를 설치, 운영하는 때에는 정보 주체의 초상권, 사생활의 비밀과 자유 등을 침해할 위험이 없는지를 사전에 분석, 검토하여 이를 최소화할 수 있는 수단을 강구하여야 한다(www.1336.or.kr).

## 8. 해외의 노동 감시 규제

세계 각국에선 전자 감시로 인한 노동 인권 침해 가능성의 문제에 대해 이미 1970년대부터 노동 감시 규제법을 만들어 개인의 프라이버시를 보호하는 추세가 이미 자리 잡아왔다.

프랑스는 1991년 통신비밀법에서 사용자는 사법부의 영장에 의하지 않고는 작업장에서 노동자의 개인 통신에 접근할 수 없다고 명시하고 있다. 독일 연방노동법원도 헌법상의 인격권 조항에 따라 노동자의 프라이버시권을 인정하고 있고, 영국은 2000년 8월에 통과된 조사권한규제법에 의해 사업자가 통신의 송신자와 발신자의 동의를 구하지 않고 전화와 이메일을 감청하는 것을 금지하고 있다. 핀란드는 노사 관계에서의 프라이버시 보호에 관한 특별 입법이 제정돼 있고, 이탈리아는 노동자 감시를 제한하는 특별 규정이 있다.<sup>10)</sup> 호주는 98년에 제정된 ‘작업장 비디오 감시법’을 통해 작업 수행 공정이나 직원 휴게실에서의 비디오 감시 등을 금지하고, 카메라를 설치한 뒤 12개월 안에 회사 쪽은 카메라가 ‘초기 목적’을 달성하는 데 효과적이고 정당하다는 것을 입증해야 한다. 특히 이법은 카메라의 가동 시간부터 위치, 테이프에 대한 접근, 노동자의 기록 접근 권리 등을 세세하게 규정하고 있다. 또 대부분의 경우, 불가피하게 노동자의 감시 장비를 도입해야 할 경우, 노조 대표와 협의해야 한다는 규정을 마련해놓고 있다.

### \* 유럽연합

유럽연합 의회는 1989년 “고용 목적으로 사용된 개인 정보의 보호에 관한 권고”를 채택했다. 여기서는 사용자가 개인 정보의 수집이나 이용을 위한 자동 시스템 또는 종업원의 행동이

10) “네 일상을 자분 앞에 공개하라” 〈노동사회〉 제79호(2003. 9.)

나 생산성 감시를 위한 기술적 장치를 채택하기에 앞서, 근로자 또는 그의 대표자에게 완전한 통지 또는 협의를 할 것, 근로자는 사용자가 보유하고 있는 자기에 관한 모든 개인 정보에 접근할 권리를 가지며, 보유하고 있는 개인 정보의 정정 또는 말소를 청구할 권리를 가질 것, 개인 정보의 축적은 정당한 기간을 넘지 않도록 제한되어야 할 것 등을 규정하고 있다.

### \* ILO규약

국제노동기구는 1996년 마련한 '사용자의 프라이버시 침해로부터 근로자를 보호하기 위한 규약' 은 근로자의 신상 정보 수집에 관한 사용자의 필요성과 개인 정보 유통을 제한할 권리를 갖고 있는 근로자의 입장을 조화시켰다는 평가를 받고 있다. 주요 내용으로는 ① 사용자는 근로자 정보를 반드시 작업과 관련한 범주에서 본인에게 직접 얻어야 하며 ② 사용자는 근로자의 정치 종교적 신념 및 성생활에 대한 정보를 얻으려 해서는 안 되고 ③ 근로자 역시 본인의 프라이버시에 대한 권리를 포기하지 말아야 하며 ④ 사용자가 특정 근로자를 감시할 경우, 본인에게 그 사유와 방법, 시간을 통보해야 하고, 비밀 감시는 형사 범죄 용의자에게만 해당한다는 일반 원칙을 천명하고 있다. 또 이 규약에서는 ① 사용자의 권리와 프라이버시 권리를 모두 존중하되, ②검열의 범위와 기간 등은 투명하고 명확하게 근로자에게 미리 사전에 고지하고 ③ 검열된 자료에 대해서 해당 근로자에게 열람권이 보장되도록 권고하고 있다.



---

## 행복한 일터를 위한 인권경영입문

---

| 초 판 발행일 | 2008. 11. 28.  
| 개정판 발행일 | 2009. 11. 20.  
| 개정판 인쇄일 | 2009. 11. 23.  
| 발행처 | 국가인권위원회  
| 발행인 | 현병철  
| 주 소 | 서울특별시 중구 을지로1가 16 금세기빌딩  
우)100-842  
| 전 화 | 02-2125-9894  
| 팩 스 | 02-2125-9898  
| 집필진 | 이원재(한겨레경제연구소 소장)  
최혜정(한겨레신문사 기자)  
김수정(한겨레경제연구소 연구원)  
| 꾸민곳 | 빈커뮤니케이션즈([www.binc.co.kr](http://www.binc.co.kr))  
| ISBN | 978-89-6114-177-2 93330

---

이 책은 2007년도 국가인권위원회 연구용역보고 결과를 토대로 편집된 것으로 국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

