

노조의 사회적 책임(USR) 논의의 현황 및 발전전망

정승국 · 강충호 · 한동균

본 보고서는 한국노동연구원의 2010년도 '인적자본연구
및 노사관계혁신사업'의 일환으로 연구되었음.

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(한동균) 1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구의 구성 및 방법	3
제2장 노동조합의 사회적 책임론과 한국의 노동조합운동	(정승국) 4
제1절 머리말	4
제2절 국제사회에서의 USR 관련 논의	6
1. ISO 26000 개발과정 및 USR 관련 내용	6
2. ISO 26000의 USR 관련 내용	13
제3절 노동조합운동과 USR론	16
1. 해외의 노동조합운동	17
2. 한국의 노동조합운동	19
제4절 SR과 경영계 및 기타	21
1. 경영계	21
2. 노조의 사회적 책임과 시민단체	22
제5절 USR에 관한 이론적 논의	23
1. 해외 논의	23
2. 국내 논의	27
제6절 USR의 비교와 쟁점	31
제7절 맺음말	34

제3장 해외에서의 USR 논의현황과 실천사례 (강충호) 36

제1절 CSR에 대한 국제노동계의 입장과 대응 36

1. 국제노총(ITUC)/국제자유노련(ICFTU) 36
2. 유럽노총(ETUC) 39
3. 환경문제에 대한 국제노동운동 진영의 논의와 대응 41

제2절 외국노총의 CSR 대응 및 USR 실천사례 44

1. 아일랜드노총(ICTU)의 CSR 대응 활동 44
2. 싱가포르노총(NTUC)의 CSR에 관한 노사정기구(NTI)
설립과 USR 실천 47
3. 일본렌고(連合) 및 산하조직의 USR 실천 50
4. 스페인 CC.OO의 환경보호운동 54
5. 미국 AFL-CIO의 지역조직에 의한 지역사회운동 56
6. 이탈리아 CGIL의 사회보고서(Social Report) 발간 60

제3절 해외 USR 사례의 시사점 63

제4장 국내 USR 논의의 현황 및 사례 (한동균) 68

제1절 사례연구의 개요 68

제2절 사례연구의 결과 69

1. LG전자 노동조합의 USR 69
2. 금융노조 KB국민은행 지부의 사회공헌활동 및 USR 전망 76
3. 연세의료원 노동조합의 사회공헌활동 및 USR 전망 83
4. 한국수자원공사 노동조합의 사회공헌활동 및 USR 전망 88
5. 한국노총의 사회적 책임(SR) 활동 92

제3절 소 결 97

제5장 USR의 발전가능성과 노동조합의 과제 (한동균) 101

제1절 노조의 SR 실천가능성과 전망 101

제2절 USR 실천을 위한 노동조합의 과제 105

1. 노동조합 상급단체 차원의 과제	106
2. 현장 노동조합 차원의 과제	109

참고문헌	113
------------	-----

[참고자료 1] ISO-WGSR에 대한 국제자유노련(ICFTU)의 지침	119
[참고자료 2] ITUC 제3차 일반이사회회의 ISO에 관한 성명서	120
[참고자료 3] ITUC-Asia Pacific, 환경보호와 지속가능한 발전 및 고용에 관한 지역총회	123
[참고자료 4] 교토(京都) 출판노조가 추구하고 있는 USR의 과제	127
[참고자료 5] 노동조합용 CSR 체크리스트	131

표 목 차

<표 2-1> 노동조합의 사회적 책임론의 쟁점 비교	33
<표 4-1> 한국노총 조직혁신안 요약	94
<표 4-2> 국내 사례조사 노동조합의 USR에 대한 인식 및 전망	99

그림목차

[그림 2-1] ISO 26000 구성체계	13
[그림 2-2] ISO 26000 프레임의 USR 적용:USR 프레임	29
[그림 4-1] LG전자 노조 USR의 비전	73
[그림 4-2] LG전자 노조 USR의 추진체계	74
[그림 4-3] LG전자 노조 USR의 영역별 추진체계	75

요 약

노조의 사회적 책임(Union Social Responsibility : 이하 USR)이라는 말은 아직 우리에게 생소한 용어이다. 그러나 최근 LG전자 노동조합이 USR을 실천하겠다고 공표한 이후, 사회적으로 USR에 대한 관심이 크게 늘어나게 되었다. 또한 2010년 11월 1일에는 사회적 책임에 관한 국제표준인 ISO 26000이 만들어져 발표되었다. 이 ISO 26000은 모든 이해관계자의 사회적 책임을 요구하는 것이기에 노동조합 역시도 이 국제표준을 외면만 할 수 없는 상황이 도래하고 있다. 이렇듯 USR에 대한 사회적 관심이 고조되고 있는데도 불구하고 ‘노조가 사회적 책임을 다해야 한다’라는 간단한 명제 외에는 아직까지 ‘USR이 무엇인지, 노조가 사회적 책임을 다한다’는 것이 구체적으로 무엇을 의미하는지에 대한 합의가 사회에서 이루어지지 않고 있다.

이에 본 연구는 USR에 관한 국내외 논의와 ISO 26000의 USR 관련 내용을 살펴봄으로써 USR의 개념을 정초(定礎)하게 하고, 국내외 노동조합들의 CSR 대응 및 사회적 기여활동 사례를 발굴·조사하여 향후 국내 노동조합운동이 USR을 실천할 수 있을지 그 가능성에 대해서 전망하는 것을 목적으로 하였다. 아울러 USR 실천을 위한 노동조합의 과제를 도출하고자 하였다.

서론에 이어서 제2장에서는 USR의 개념을 ISO 26000 개발과정과 USR 관련 내용을 정리하여 유추하려고 하였고, 그동안 국내외에서 USR 논의가 어떻게 전개되고 현재는 어떠한 쟁점이 발생하고 있는지에 대해서도 이론적 측면에서 살펴보았다.

그 결과 전 세계적으로 USR 논의가 미진한 가운데서도 그나마 가장 활발한 나라는 일본과 한국인 것으로 나타났다. 이는 노동조

합운동이 기업별 노조체제를 기반으로 하여 비정규직의 확대 등 사회양극화 심화 현상에 노조가 제대로 대응하지 못하였기 때문에 노조의 사회적 책무에 대한 노조 내외부의 자성과 비판에 기인한 것으로 보인다. 최근 우리나라에서의 USR을 둘러싼 담론들은 정규직 조합원의 임금인상과 근로조건 향상에 배타적인 관심을 기울여온 한국의 노동조합운동에 대한 반성을 배경으로 하여, 기업수익의 분배에만 집중해 온 노동조합운동의 활동영역을 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 소비자보호, 공정운영, 지역사회 참여 등의 사회적 제로 확장시키는 기제로 작동하고 있다. 무엇보다도 노조의 이해관계자 속에 비정규직, 협력업체 노동자를 포함시킴으로써 그동안 등한시해 왔던 노동계층내 양극화 문제에 대한 노조의 사회적 책임을 증대시키는 효과를 낳고 있으며, 이에 USR은 노조 조직의 건강성을 높여 기존 노동조합운동을 재활성화시키는 수단으로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

제3장에서는 해외 USR 논의의 현황과 실천 사례를 살펴보기 위하여 각국 노동조합들의 CSR 대응 활동 및 다양한 사회적 기여·참여 활동들을 알아보았는데 이를 간략히 설명하면 다음과 같다.

우선, 아일랜드노총(ICTU)과 싱가포르노총(NTUC)의 사례는 노동조합이 CSR에 대한 노조간부용 지침서를 발행한다거나(NTUC 사례), CSR에 관한 노사정기구 설립을 주도하여(NTUC 사례) CSR에 대한 사회적 관심과 인식을 높이고, 기업들이 CSR을 보다 충실하게 이행하도록 유도하고 있다는 점에서 주목할 만한 사례들이다. 다음으로 일본노총(레고)의 사례는 USR이 갖는 부정적 측면과 긍정적 측면을 동시에 보여주고 있다. 예컨대, 1960~70년대에는 국가경제상황을 고려하여 노조의 과도한 임금인상 요구를 자제시키고 노사협조적인 노동조합주의를 확산시키는 이념적 도구로 USR이 활용되었다가, 2000년대에는 비정규직의 확산과 빈발하는 기업 스캔들에 대한 노조의 적극적인 대응 차원에서 USR이 활용되었다. 다음으로 환경보호를 위한 스페인노총(CC.OO)의 사례는 지속가능

한 발전을 위해 노조 차원에서 그동안의 성장위주의 생산/소비 모델에서 환경친화적인 개발모델로의 전환을 요구하고 있다는 점에서, 그리고 미국노총(AFL-CIO)의 지역조직의 사례는 자신이 속한 지역공동체의 사회정의와 발전을 위해 다양한 시민사회단체와 연대하여 지역공동체에 개입함으로써 지역사회가 직면한 제반 문제 해결에 노력하였다는 점에서 적지 않은 시사점을 주고 있다. 그 외에도 이탈리아 노총(CGIL)은 일국의 노총이 USR에 관한 최초의 보고서인 사회보고서(Social Report)를 발간하였다는 점에서 주목된다.

제4장에서는 USR 실천을 발표하여 주목받고 있는 LG전자 노조를 비롯하여 한국노총 소속 대기업노조 중에서 사회공헌 활동을 활발히 전개해온 노조 4곳을 선정하여, 노조의 사회공헌 활동 참여에 대한 소개와 더불어 USR에 대한 노조의 입장과 해당 노조에서 USR 활동을 실천하고 발전시킬 가능성 및 전망 등에 대해서 문헌조사 및 노조관계자 면접조사를 통해서 알아보았다.

그 결과 사례조사 대상 노조들은 USR 관련 논의가 출현하게 된 배경, 즉 노조의 역할에 대한 사회적 지적과 요구에 대해서 매우 잘 알고 있었으며, 노조의 이미지를 쇄신하기 위해 소외계층을 위한 자원봉사, 기부금 모금 등의 사회공헌 활동에 매우 적극적으로 나서고 있었다. 아울러 기업의 사회공헌 활동과 맞물려 노조의 사회공헌 활동 프로그램을 보다 다양하게 개발하고 활동폭을 더 확대하려고 노력하고 있었다. 그러나 USR과 관련하여 그 활동 수준은 아직까지는 노조의 사회공헌 활동, 이 수준에 머물러 있음을 알 수 있었다. 그럼에도 긍정적인 것은 대다수의 노동조합이 USR에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었으며, 장기적으로는 이를 실천해야 한다고 하는 데는 이견이 없었다는 점이다. 다만, 이미 USR을 노조의 활동노선으로 천명하고 구체적인 프로그램을 마련해 놓고 있는 LG전자 노조를 제외하고는 해당 노조에서 USR을 실천한다는 것에 대해 신중한 태도를 보였으며, 현장에서 구체적으로 무엇을 할

수 있을 것인지, 조합원들로부터 과연 동의를 받을 수 있을지 확신
이 없었다. 그럼에도 최소한 USR 활동을 전개하려고 노력한다는
그 자체만으로도 의미가 있다는 입장에서부터, 노조의 사회개혁 노
선을 강화하는 차원에서 USR을 발전시킬 필요가 있다는 입장까지
비교적 USR의 발전가능성에 대해서는 호의적이었다.

마지막으로 제5장에서는 노조의 SR 실천가능성과 전망을 ‘노조
운영의 투명성과 윤리적 행동’, ‘지역 및 사회에의 공헌’, ‘비정규직
과 협력사 노동자 처우개선’, ‘환경보전’ 등의 몇 가지 영역으로 나
누어 타진해 보았다. 그 결과 ‘노조운영의 투명성과 윤리적 행동’,
‘지역 및 사회에의 공헌’, ‘비정규직 처우개선’ 등의 영역에서는 노
조들이 기존에 많은 실천노력을 해 왔으며, 또 다른 영역인 ‘협력사
노동자 처우개선’, ‘환경보전’ 등에 있어서는 최근에야 비로소 중요
성이 인식되어 실천노력이 시도되고 있는 것으로 나타났다. 이들
영역에 대한 우리나라 노조의 사회적 책임(SR) 실천가능성은 충분
하며, 앞으로의 전망도 비교적 긍정적으로 예상하고 있는 것으로
나타났다.

이에 USR 실천을 위해 다음과 같은 노동조합의 과제를 제시하
였다. 첫째로 노조가 주도하는 USR에 대한 명확한 개념과 운동노
선의 정립이 필요하다는 것이다. 둘째로 현장을 대상으로 USR에
대한 체계적인 교육과 홍보가 필요하다는 것이다. 셋째로 노사 또
는 노사정간 사회적 책임(SR) 확대 방안을 논의하기 위한 협의기
구를 구성하고, 사회적 합의를 추진하는 것이다. 이상은 상급단체
에 요구되는 과제이고 현장의 노조에는 다음의 과제들이 요구된다.
첫째로 현장에서 실천 가능한 구체적인 USR 프로그램을 마련하여
야 한다는 것이다. 둘째로 USR의 실천, 모니터링 및 평가, 그리고
결과반영의 시스템을 구축하여 USR 활동을 체계적으로 관리하여
야 한다는 것이다. 끝으로 현장의 노조는 기업의 내부구성원 집단
이자 가장 중요한 1차적 이해관계자인 관계로 노조가 자신의 책임
을 다한다는 것은 기업의 이해관계자로 자기역할을 다하는 것으로

이해되는바, 기업의 사회적 책임(CSR) 이행을 촉구하고 감시하여야 한다는 것이다. 이러할 때 USR 활동도 보다 쉽게 실천할 수 있는 환경이 조성될 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

노조의 사회적 책임(Union Social Responsibility: 이하 USR)이라는 용어는 아직 우리에게 생소한 말이다. 그러나 최근 LG전자 노동조합에서 USR을 실천하겠다고 공표한 이래로 사회적으로 USR에 대한 관심이 크게 증폭되었다. 그럼에도 ‘노조가 그 사회적 책임을 다해야 한다’라는 간단한 명제 외에는 아직까지 ‘USR이 무엇인지, 노조가 사회적 책임을 다한다’는 것이 구체적으로 무엇을 의미하는지에 대한 합의가 사회에서는 물론 노조에서도 이루어지지 않고 있다.

다만, 최근의 노동환경의 변화와 노조에 대한 사회적 기대를 살펴보면 왜 USR이란 용어가 등장하게 되었는지에 대해서 유추해 볼 수는 있다.

우선 노조 밖에서는 그동안 우리나라의 민주화 과정에서 중요한 역할을 담당하였던 대기업 노동조합이 민주화 시대의 도래 이후 그 방향성을 상실하여 자신들의 임금·근로조건 개선에만 몰두하게 되자 이를 노조이 기주의로 치부하기 시작하였다. 설상가상으로 운동하는 단체로서 윤리성과 도덕성을 갖춰야 할 노동조합에서 비록 일부이긴 하지만 비리, 부패사건 등이 터져나오자 국민들의 노조에 대한 이미지가 땅에 곤두박질치듯 추락하게 되었다.

노조 내부에서는, 우리나라의 노동조합운동은 이미 우리 사회의 중요한 한 축을 형성하여 노동정책은 물론 경제, 사회정책의 결정에서도 목소리를 높이는 등 사회발전에 있어서 일익을 담당하고 있음에도, IMF 경제위기 이후 크게 벌어진 노동계층 내부의 격차 문제와 사회양극화 문제에 있어 보다 적극적인 자세를 보이지 못함으로 인해 높아진 사회적 위상에 걸맞은 역할을 제대로 수행하지 못하는 것이 아니냐 하는 자기비판을 하게 되었다.

이에 노동조합 총연맹인 한국노총에서도 노조의 사회적 책임과 역할을 강조하여 '사회개혁적 노동조합주의'라 명명된 노동운동 노선을 천명하고, 국민정서에 부합하는 합리적이고 개혁적인 노동운동을 펼쳐나가려고 노력하였으며, 적지 않은 수의 대기업 노동조합들이 기업의 사회공헌 활동 등에 적극적으로 참여함으로써 국민들의 지지를 재획득하려고 애쓰고 있는 상황이다.

이러한 몸부림은 어떻게 보면 분배위주의 갈등적 노동운동에서 사회적 책임을 매개로 하여 새로운 노동운동의 패러다임으로 전환하려는 시도이며, 임금·단체협상을 중심으로 조합원만의 권익증진을 추구하던 노조가 조합원은 물론 다양한 이해관계자의 권리를 존중하고 지역사회 발전에까지 참여하게 되는 노조역할 확대의 새로운 시도이기도 하다.

최근 발표된 ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준)은 기업뿐만 아니라 노동조합, NGO 등에도 사회적 책임을 다하도록 요구하고 있어 이러한 노조의 사회적 책임(USR) 활동은 한층 그 속도를 더할 것으로 예상된다.

이에 본 연구는 USR에 관한 국내외 논의를 살펴봄은 물론 ISO 26000의 USR 관련 내용을 자세히 정리하여 USR의 개념을 보다 정초(定礎)하게 하고, 해외의 노동조합들이 사회적 책임을 다하기 위해서 어떠한 노력들을 해 왔는지 그 사례를 발굴·조사하며, 무엇보다도 국내 노동조합 관계자와의 면담을 통하여 우리나라에서의 USR 논의 현황과 향후 USR의 실천가능성에 대해서 전망하는 것을 목적으로 한다. 또한 결론에서는 우리나라에서의 USR 발전가능성을 예측해 보고, USR을 실천하기 위한 노동조합의 과제를 도출하고자 한다.

제2절 연구의 구성 및 방법

본 연구는 크게 5개의 장으로 이루어진다.

서론에 이어 제2장에서는 노동조합의 사회적 책임(USR)론에 대해 이 개념이 다듬어지는 과정에서부터 논의가 어떻게 전개되고, 현재는 어떠한 쟁점이 발생하고 있는지에 대해서 이론적 측면에서 살펴본다.

제3장에서는 해외 USR 논의의 현황과 실천 사례를 살펴보기 위하여 각국 노동조합들의 CSR 대응 활동 등을 비롯한 다양한 사회적 기여·참여활동들을 알아보고, 이 해외 사례로부터 USR에 관한 시사점을 도출해 본다. 이 장에서는 ISO 26000 제정과정에서 적극적인 역할을 담당하였던 아일랜드노총, 일본노총(렌고), 싱가포르노총 등의 CSR 대응 및 USR 실천활동은 물론 미국노총 지역조직의 지역사회운동, 스페인노총의 환경보전 활동, 이탈리아노총의 사회보고서 발간 사례도 더불어 소개한다.

제4장에서는 국내 USR 논의의 현황과 사례를 조사하였는데, 우선 최근 USR 활동을 천명한 LG전자 노동조합을 비롯하여 한국노총 소속 대기업노조 중에서 사회공헌 활동을 활발히 전개해 온 노조 4곳을 선정하여 그동안 노동조합의 사회공헌 활동 참여에 대한 소개와 더불어 USR에 대한 노조의 입장과 해당 노조에서 USR활동을 실천하고 발전시킬 가능성 및 전망 등에 대해서 알아본다.

마지막으로, 제5장에서는 앞의 내용들을 전제로 과연 우리나라 노동조합운동에서 USR의 발전가능성은 어떠한지 알아보고, USR 실천을 위한 노동조합의 과제를 제시한다.

한편 연구방법에 있어서 제2장과 제3장은 국내외 문헌조사를 기반으로 하였으며, 제4장은 문헌조사는 물론 노조관계자와의 면담조사를 가미하였다. 끝으로 제5장은 이번 연구에 참여하였던 연구진과 노동조합 간부들의 좌담회에서 논의되었던 내용을 참조하여 그 내용을 구성하였다.

제2장

노동조합의 사회적 책임론과 한국의 노동조합운동

제1절 머리말

국제적으로 확산되고 있는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: 이하 CSR)을 둘러싼 논의와 실천에 대해 노동조합이 어떻게 대응해야 할 것인가의 문제는 이미 오래 전부터 논의되어 온 주제이다. 그러나 최근 지금까지의 흐름과 구별되는 새로운 움직임과 논의가 대두되고 있다. 기업을 포함하는 모든 조직들에게 공통적으로 적용되는 사회적 책임에 관한 국제표준을 개발하는 작업이 진행되고 있으며, 이에 따라 ISO 26000을 통해서 머지않아 노동조합을 포함한 모든 조직의 사회적 책임이 우리 사회의 핵심적인 의제가 될 것이라는 전망이 제시된 바 있다. 양대 노총 역시 국제표준을 개발하는 작업에 참여하고 있으며, 국내의 유력한 노동조합에서 노동조합의 사회적 책임(USR)에 관한 비전과 프로그램을 발표한 바 있다.

주지하다시피, 주요 선진국 및 국제기구를 중심으로 CSR의 표준규범화가 진행됨에 따라 각국의 상이한 CSR 표준이 새로운 무역장벽으로 작용할 가능성이 제기되었다. 이에 따라 국제표준화기구(ISO)는 2001년부터 CSR에 대한 논의를 시작하여 기업뿐만 아니라 모든 조직들에게 공통적으로 적용될 수 있는 사회적 책임(SR)에 관한 통일된 국제표준을 개발

하기로 하였다. 2005년부터는 정부, 기업, 노동자, 소비자, NGO, 학계 등 6개 이해관계자를 대표하는 전문가들로 구성된 SR 실무작업반(WGSR)에서 ISO 26000이라는 사회적 책임에 관한 표준개발을 시작하여, 2010년 11월 발표를 목표로 작업이 진행되었다(강충호, 2008a).

ISO 26000에 의해 촉발된 이러한 움직임은 우리 사회에 큰 반향을 불러일으키고 있으며, 한국노총을 비롯한 중앙조직과 산별 노동조합 조직, 단위 노동조합에서도 노동조합의 사회적 책임에 관한 각자의 입장을 발표하고 이러한 움직임에 동참하는 모습을 보여주고 있다.

특히 CSR을 오랫동안 연구해온 한 연구자는 ISO 26000을 통해서 기업의 사회적 책임이 이해당사자의 사회적 책임으로 이행하게 된 계기에 대해 큰 의미를 부여한 바 있다. 즉 “ISO 26000에 의해 사회적 책임은 경영 조직에 대해서뿐 아니라, 모든 조직에 대해서도 제기되었다. ISO 26000이 이정표인 이유는 이 이행을 성취하는 과정이 90개국 이상에서 참여한 워킹 그룹의 다중 이해당사자 교섭을 통한 지구적 합의에 의해 성취되었기 때문이다”고 보고, 이로써 CSR 논의의 프레임이 재구성되었다고 해석하고 있다(Ashley, 2010: 26).

이러한 상황은 한국의 노동조합운동에 제기된 새로운 도전이며 이를 어떻게 해석하고 이에 대해 어떻게 반응해야 할 것인가의 문제를 제기하고 있다. 이 글은 이러한 문제의식하에서 쓰인 것이다. 이 글의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 ISO 개발과정과 USR의 내용에 관해 소개하고, 제3절에서는 노동조합의 사회적 책임에 대한 해외 및 국내 노동조합운동의 논의를 정리한다. 제4절에서는 경영계 및 시민단체의 반응을 소개한다. 그리고 제5절에서는 노동조합의 사회적 책임에 대한 이론적 논의를 정리하고, 이어서 제6절에서는 노동조합의 사회적 책임론의 비교와 쟁점을 정리한다. 마지막 제7절에서 결론을 내리기로 한다.

제2절 국제사회에서의 USR 관련 논의

1. ISO 26000 개발과정 및 USR 관련 내용

1992년 브라질에서 개최되었던 환경에 관한 '리오세계정상회의(Rio Earth Summit)'와 2002년 남아공에서 개최되었던 '지속가능한 발전에 관한 세계정상회의(World Summit on Sustainable Development: 이하 WSSD)' 등에서도 확인되고 있는 것처럼, 기업의 사회적 책임이 지구의 지속가능한 발전에 필수적이라는 일반적인 인식이 확산되었다. 이에 따라 기업의 사회적 책임에 대한 관심 증대를 반영하여 2000년 이후 다양한 국제규범이나 기준이 제정되었다. 이에 보다 통일된 국제표준 제정의 필요성이 제기되면서 국제표준화기구(International Organization for Standardization: 이하 ISO)¹⁾가 2001년부터 사회적 책임에 대한 포괄적인 국제표준 개발의 타당성 여부를 내부적으로 검토하기 시작하였다.

이후 2003년 ISO 내에 설치된 사회적 책임에 관한 자문그룹(Strategic Advisory Group, SAG)이 18개월 동안 집중적인 내부토론과 국제회의를 거치는 과정에서 '지속가능한 발전을 위한 사회적 책임은 기업뿐만 아니라 모든 사회구성원이나 조직이 공통적으로 추구해나가야 할 가치'라는 데 공감대가 형성되면서 기존에 기업에게만 적용되는 사회적 책임 개념인 CSR 대신에 모든 조직들에게 공통적으로 적용될 수 있는 SR에 관한 표준을 개발하기로 결정하였다. 2005년에 각국의 정부, 산업계, 노동계, NGO, 소비자 및 관련단체, 기타(학계, 연구기관, 검증서비스 기관) 등 6개 이해관계자 그룹을 대표하는 전문가들로 구성된 작업반(Working Group on Social Responsibility, WGSR)이 발족되고 ISO 26000 개발 작

1) ISO는 1949년에 설립된 민간 국제단체로서, 주로 공업제품의 국제표준이나 규격을 제정하는 조직이었다. 그동안 ISO 9000 시리즈(품질관리)와 ISO 14000 시리즈(환경) 등 경영시스템 표준, 무역장벽의 제거를 위한 규격으로 알려진 WTO/TBT협정(1996년) 등을 제정한 바 있으며, 최근에는 조직일반의 사회적 책임(SR)을 비롯한 광범위한 분야의 표준과 규격을 만들고 있다.

업이 본격화되었다.

ISO 26000 작업반(ISO-WGSR)의 초기 논의과정에서 노동계는 ISO가 기업뿐만 아니라 모든 형태의 조직에 적용되는 규범을 만들고자 기존의 ‘CSR’이라는 개념 대신에 ‘SR’이라는 새로운 개념을 도입한 것과 관련하여, “기업들에게 요구되는 사회적 책임(CSR)을 회피할 수단으로 악용될 가능성이 있다”고 비판하면서 이로 인해 책임 있는 기업행동규범에 대한 기대수준을 낮추어서는 안 될 것이라고 강조하였다(ICFTU, 2004). 그리고 ISO 26000이 기업활동에서 요구되는 기준을 명시하고 그 이행을 강제하는 경영시스템표준(Management System Standard, MSS)이 아니라, 권고적 성격을 지닌 지침표준(Guidance Standard)으로 개발하기로 한 데 대해서도 노동계는 NGO나 소비자단체 등과 마찬가지로 그 실효성이 미흡할 것이라는 점을 들어 반대하였다. 그러나 이러한 논쟁은 ISO 26000이 강제성을 갖는 데 대한 산업계와 정부 대표들의 강력하고도 지속적인 반발에 파묻혀 버리고 말았다.

ISO 26000의 기본방향에 대해서 노동계는 ISO 26000 개발이 갈수록 확산되고 있는 세계화의 부정적 측면에 대응하기 위하여 국제적인 차원에서 적절한 지배구조를 확립하기 위한 것이라는 사실을 분명히 할 것을 주장하였다. 이런 전체 위에서 노동계는 ISO 26000은 UN, ILO, OECD 등 국가간 국제기구가 제정한 기존의 국제기준이나 법률들을 대체하는 것이 아니라 보완하는 수준에서 제정되어야 하며, 문화나 지역의 차이에 따른 차등적 요소를 최소화하여 보편적인 내용을 담아야 한다고 강조하였다. 이와 함께 노동계는 노동관련 조항에 대해서도 고용과 같은 노동문제 일반에 관한 사항과 노사관계를 별도의 항목으로 나누어야 한다고 주장하였다.

또한 노동계는 ISO 26000의 7개 분야로 구성된 핵심 주제(Core Subject)에 대해서, 결사의 자유, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별철폐 등 4가지 핵심 사항은 노동관행(Labour Practices) 항목이 아니라 인권(Human Rights) 항목에 포함되는 기본틀(Design Specification)이라고 주장했다. 그리고 노동관행의 세부내용들이 2005년 3월 ILO와 ISO 간에 체결된 양해각서(MOU)에 명시된 “ISO 26000이 ILO 협약을 비롯한 국제노동기준이나

각 국가의 노동법과 제도를 저하시키거나 그것들을 대체하려 해서는 안 되며, 오히려 기존의 국제노동기준에 부합되면서 보완하는 수준에 그쳐야 한다”는 기본원칙을 지켜야 한다고 일관되게 주장했다. 그 결과 인권에 포함된 4가지 핵심사항과 노동관행의 세부내용 대부분이 이미 국제적으로 확립된 기준들이었던 만큼, 다른 핵심 주제(Core Subjects)들과는 달리 ISO 26000 개발과정에서 그다지 심각한 의견대립이나 논란 없이 작업초안(Working Draft, WD) 단계에서 작성된 내용이 거의 그대로 확정되었다. 이러한 노동조항을 포함하여 2010년 11월 1일에 공표된 ISO 26000의 주요 내용은 다음과 같다.

□ ISO 26000의 목차 및 주요내용

1. 적용범위

이 표준이 포괄하는 범주를 규정하고, 한계나 제외사항 설명

2. 용어와 정의

사회적 책임의 개념을 이해하고 이 표준을 사용하는 데 핵심적으로 중요한 용어에 대한 정의를 규정, 제공

○ 사회적 책임(Social Responsibility)

“투명하고 윤리적인 행동을 통하여 사회와 환경에 영향을 미칠 수 있는 조직의 결정과 활동에 대한 책임”

○ 투명하고 윤리적인 행동(transparent and ethical behaviour)

- 지속가능한 개발과 사회의 건강과 복지에 기여하는 행동
- 이해관계자의 기대를 고려하는 행동
- 적용 가능한 법에 합치되고 국제적인 행동규범과 일치하는 행동
- 조직전반에 걸쳐 통합되며, 영향력 범위 내의 관계들에서 실행되는 행동

3. 사회적 책임에 대한 이해(Understanding social responsibility)

사회적 책임의 발전에 영향을 미쳤을 뿐 아니라 그것의 성격과 실행에 지속적으로 영향을 미칠 중요한 요소와 조건들을 설명하고, 사회적 책임이 무엇을 의미하고 어떻게 조직에 적용되는가 하는 개념을 설명하며, 중소기업 조직들을 위한 표준의 사용 지침 제시

4. 사회적 책임의 원칙(Principles of social responsibility)

- ① 책임성 : 조직은 사회와 경제와 환경에 미치는 영향에 대해 책임을 지고 적절한 수준의 감시를 수용하고 대응한다.
- ② 투명성 : 사회와 환경에 영향을 미치는 조직의 의사결정과 활동은 투명하게 이루어져야 한다.
- ③ 윤리적 행동 : 조직의 행동은 정직, 공정 및 성실성을 기반으로 행해져야 한다.
- ④ 이해관계자의 이해 존중 : 조직은 이해관계자의 이해와 요구를 존중하고 고려하며 관심사에 대응한다.
- ⑤ 법률 존중 : 조직은 법률 준종을 필수적인 것으로 받아들여 업무를 수행하는 모든 관할권 내의 법률을 준수한다.
- ⑥ 국제행동규범 존중 : 조직은 법률 준종의 원칙을 따르면서 국제행동규범을 존중한다.
- ⑦ 인권 존중 : 조직은 인권을 존중하고 인권의 중요성과 보편성을 인식한다.

5. 사회적 책임 인식과 이해관계자 참여

사회적 책임의 두 가지 기본적인 실천사항, 즉 각 조직이 자신의 사회적 책임을 인식하는 것과 그 조직의 이해관계자들을 규명하고 참여시키는 것을 다룬. 아울러 조직과 이해관계자 및 사회의 관계, 핵심적인 주제와 사회적 책임의 이슈 파악, 조직의 영향력 범위 등에 관한

지침 제공

6. 사회적 책임에 관련된 핵심 주제에 관한 지침

사회적 책임에 관련된 7가지 핵심 주제 설명. 각 핵심 주제의 범위, 사회적 책임과의 관계, 관련 원칙과 고려사항, 관련 행동과 기대사항 등에 관한 정보 제공

◇ 7가지 핵심주제(core subjects)

① 조직지배구조(Organizational governance)

② 인권(Human rights)

- 실사(Due diligence)
- 인권위험상황(Human rights risk situations)
- 공모회피(Avoidance of complicity)
- 고충처리(Resolving grievances)
- 차별과 취약계층(Discrimination and vulnerable groups)
- 시민권과 정치적 권리(Civil and political rights)
- 경제, 사회, 문화적 권리(Economic, social and cultural rights)
- 노동에 있어서의 기본 원칙과 권리(Fundamental principles and rights at work)

○ 4대 핵심 노동기본권

- 결사의 자유와 단체교섭권 인정(Freedom of association and recognition of the right to collective bargaining)
- 강제노동 철폐(Elimination of forced labour)
- 아동노동 폐지(Abolition of child labour)
- 동등한 기회와 차별금지(Equal opportunities and non-discrimination)

③ 노동관행(Labour practices)

- 고용과 고용관계(Employment and employment relationships)
- 근로조건과 사회적 보호(Conditions of work and social protection)
- 사회적 대화(Social dialogue)
- 직장에서의 보건과 안전(Health and safety at work)
- 인적개발과 직장내 훈련(Human development and training in the workplace)

④ 환경(The environment)

- 오염방지(Prevention of pollution)
- 지속가능한 자원이용(Sustainable resource use)
- 기후변화 완화와 적응(Climate change mitigation and adaptation)
- 환경과 생물다양성 보호 및 자연서식지 복원(Protection of the environment, biodiversity and restoration of natural habitats)

⑤ 공정운영관행(Fair operating practices)

- 부패방지(Anti-corruption)
- 책임 있는 정치참여(Responsible political involvement)
- 공정경쟁(Fair competition)
- 가치사슬 내에서의 사회적 책임 촉진(Promoting social responsibility in the value chain)
- 재산권 존중(Respect for property rights)

⑥ 소비자 쟁점(Consumer issues)

- 공정마케팅, 사실적이고 공정한 정보와 계약관행(Fair marketing, factual and unbiased information and fair contractual practices)
- 소비자의 보건과 안전 보호(Protecting consumers' health and safety)

- 지속가능한 소비(Sustainable consumption)
- 소비자 서비스, 지원 및 불만과 분쟁 해결(Consumer service, support, and complaint and dispute resolution)
- 소비자 데이터 보호와 프라이버시(Consumer data protection and privacy)
- 필수서비스에 대한 접근(Access to essential services)
- 교육과 인식(Education and awareness)

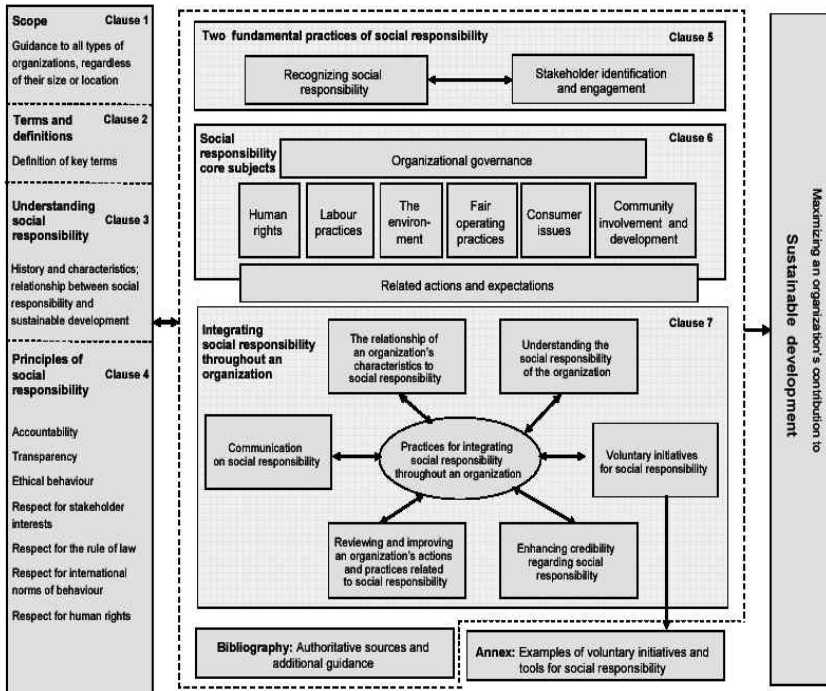
⑦ 지역사회 참여와 개발(Community involvement and development)

- 지역사회 참여(Community involvement)
- 교육과 문화(Education and culture)
- 고용창출과 숙련개발(Employment creation and skills development)
- 기술개발과 접근성(Technology development and access)
- 부와 소득 창출(Wealth and income creation)
- 보건(Health)
- 사회적 투자(Social investment)

7. 조직전반에 걸친 사회적 책임 통합에 관한 지침

조직의 사회적 책임 이해하기, 사회적 책임을 조직에 통합하기, 사회적 책임과 관련한 커뮤니케이션, 사회적 책임에 관한 조직의 신뢰성 증진, 절차 재검토, 성과 개선, 사회적 책임에 대한 자발적 이니셔티브 평가 등에 대한 설명을 통해 사회적 책임을 조직 내에서 실행하는 지침 제공

[그림 2-1] ISO 26000 구성체계



2. ISO 26000의 USR 관련 내용

앞서 언급했듯이 ISO 26000은 기존의 국제규범들과는 달리 기업뿐만 아니라 조직형태나 규모를 불문하고 모든 조직에게 적용되는 사회적 책임(SR)에 관한 국제표준으로 개발되었다. 즉 ISO 26000의 제정을 계기로 그동안 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR) 차원에 머물러 왔던 사회적 책임 논의가 정부의 사회적 책임(Government Social Responsibility, GSR), NGO의 사회적 책임(NGO Social Responsibility, NSR), 병원의 사회적 책임(Hospital Social Responsibility, HSR), 대학의 사회적 책임(University Social Responsibility, USR), 노동조합의 사회적 책임(Union Social Responsibility, USR) 등 각 분야의 다양한 경제주체들의 사회적 책임과 역할을 규명하는 단계로 접어들었음을 의미한다. 그러

므로 ISO 26000의 모든 내용은 기업뿐만 아니라 정부나 각종 NGO, 병원, 대학 등 모든 형태의 조직에게 보편적으로 적용되는 것이기 때문에 노동조합도 공동체의 책임 있는 주체로서 ISO 26000이 규정하고 있는 7가지 원칙과 핵심주제들에 대한 구체적인 실행방안을 도출하여 적극적인 이행 노력을 경주해나가야 할 것이다. 따라서 ISO 26000이 제기하고 있는 7가지 핵심주제에 대해 노동조합 차원에서 실천해야 할 과제들을 다음과 같이 정리해 볼 수 있을 것이다.²⁾

첫째는 노동관행이다. 노동조합은 기업사회 내에서 이루어지는 광범한 노동관행에 대하여 감시와 감독 활동을 벌여야 하며, 차별 없는 기준의 적용을 위한 활동 및 정보의 공개, 노동조합의 지속가능보고서 발간 등의 활동을 수행하여야 한다.

- 노동관행(노동자의 채용 및 승진, 규율 및 고충처리 절차, 노동자의 이직 및 전근, 고용기간의 만료, 교육 및 기술 개발, 의료, 안전 및 작업 위생과 근로시간과 보수와 같은 노동 환경에 영향을 미치는 정책 및 관행을 포함)에 대한 보편적인 감시와 감독
- 차별 없는 기준의 적용과 각종 복지 정책의 보편적 적용을 위한 감시와 감독, 즉 임금과 복지의 결정을 위한 단체교섭 및 임금교섭에 있어 전체 이해관계자들의 이해를 반영해야 함: 비정규직 근로자들의 임금 및 복지 개선 및 이를 위한 제도적 방법

둘째는 이해관계자이다. 이해관계자에 대한 노조의 사회적 책임은 아래와 같다.

- 노조는 사실적이고 공정한 정보의 공개를 통해 이해관계자들(조합원, 비조합원, 비정규직, 협력회사의 직원 등)이 노동조합의 활동을 평가할 수 있는 틀을 제공해야 함.
- 노동조합 조직내, 조직간 및 조직과 기업 간 분쟁이 발생할 경우 합리적 차원에서 조정

2) 권순원(2010)은 ISO 26000에서 정하고 있는, 모든 조직에서 고려해야 할 사회적 책임의 영역 7가지를 USR과의 관계 속에서 세부적으로 설명하고 있다.

- 이해관계자, 특히 핵심적 이해관계자 그룹들(조합원 등)의 노동조합 정보 및 운영에 관한 접근성을 확대해 노동조합의 활동을 평가할 수 있도록 함.
- 노동조합의 지속가능보고서 발행

셋째는 환경이다. 환경에 대한 노동조합의 사회적 책임은 아래의 4가지로 구성되어 있다.

- 작업장내 환경적 책임(근로자들의 건강에 대한 책임성 확대)
- 작업장내 환경적 위기관리: 환경적 피해와 영향력 관리, 지속적 의사소통을 통한 작업환경 인식제고
- 기업의 CSR 전략과 연계해 환경적 원칙들을 구성하고 환경위험 사전예방을 위한 공동의 노력이 필요함.
- 기업과의 공조하에 환경영향평가를 실시하고 관리 및 운영 조치들을 모색함.

넷째는 지역사회이다. 지역사회에 대한 노동조합의 사회적 책임은 아래와 같다.

- 노조는 스스로를 지역사회의 구성원이며 그 일부라고 생각해야 함(사회적 기부, 자선활동 및 구호활동).
- 노조는 지역사회와 관련한 의사결정에 있어 지역사회 구성원들의 권리를 인식하고 존중하며 그 자원과 기회를 극대화하기 위한 방법을 모색함.
- 노조는 지역사회와 경험, 자원 및 노력을 상호 교환함.
- 예컨대, 단체교섭에 지역사회 노동시장 활성화(지역고용촉진), 지역사회 봉사활동 등에 대한 내용 포함도 가능함.

다섯째는 공정운영이다. 공정운영에 대한 노조의 사회적 책임은 윤리적 행동 기준의 준수, 집행의 민주성 등으로 이루어져 있다.

- 노조는 리더십을 통해 사회적 책임을 더욱 폭넓게 장려해야 함.
- 노동조합의 활동에 있어 윤리적 행동 기준의 준수, 부패방지과 책임

- 감 있는 활동, 법규의 존중, 투명한 조직운영 등
- 윤리적 행동강령 및 기준 마련/부패방지를 위한 관리관행의 수립 및 운영규칙 마련/노동조합의 운영과 관련된 법규와 관행의 준수/투명한 조직운영을 위한 관리지침 및 절차 수립(예산 및 재정운영의 투명성)
- 집행의 민주성

여섯째는 노동인권이다. 노동조합은 노조 내에서의 표현의 자유와 내부직원의 인권, 차별 등에 대한 책임을 진다.

- 노조내 의사표현의 자유, 정보의 공유
- 정당한 절차에 따른 대우
- 내부직원의 인권 및 프라이버시 존중
- 가치사슬 및 동료조직 직원의 인권 및 프라이버시 존중
- 지역사회 및 국제가치사슬 인권감시(아동노동 등 불법노동의 감시)
- 차별감시 및 해소를 위한 노력

일곱째는 지배구조이다. 노동조합 역시 하나의 조직으로서 투명성과 법적 준수 및 의사결정과정에서의 투명성 등의 책임을 가져야 한다.

- 효과적인 지배구조는 설명책임, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자의 이해관계 고려와 의사결정 및 이행에 있어 법적 준수의 원칙과 실행에 근거함.
- 노동조합 의사결정시 합법성, 절차공정성 및 투명성 요구

제3절 노동조합운동과 USR론

그렇다면 기업의 사회적 책임(CSR)으로부터 모든 조직의 사회적 책임을 요구하는 방향으로 수정된 이러한 흐름에 대해 국제 노동조합은 어떤 입장을 표명하고 있는 것일까?

1. 해외의 노동조합운동

일본의 렌고, 한국노총, 프랑스 CFDT 등 ISO 26000의 개발과정에 각국의 여러 노동조합 총연합단체들이 적극적으로 참여했지만, 일부 노동조합들은 이러한 움직임에 소극적이거나 반대하는 모습을 보이기도 했다.³⁾ 서구의 주요 노동조합들은 대체로 CSR의 적극적 활용 입장에 서 있지만, 이들 노동조합조차도 ISO 26000의 시도에 대해서는 부정적이거나 소극적인 노동조합이 적지 않다. 대표적인 노조로서는 DGB를 들 수 있다. DGB는 2010년에 발표한 성명서에서 ISO에 의해 추진되는 CSR에 대한 자발적 규범 정립에 대해 의문을 표시했다. DGB에 따르면 이미 CSR에 관련된 여러 이슈들에 대해 국제적인 규범을 제공한 사례들이 있는바, 대표적인 것으로는 ILO, UN Global Compact, 유럽 Multistakeholder Forum 등을 들 수 있다. 따라서 이들 영역 이외에 ISO의 추가적인 활동에 대해서 필요를 느끼지 못하며, 표준화는 바람직하지 않다는 것이다. 또한 이들 작업은 정치적 성격을 강하게 가지고 있으며 민주적 정당화를 요청하는 문제에 대해 ISO가 개입하는 것은 바람직하지 않다고 주장했다. 또한 DGB는 자발적인 ISO-CSR 표준이 법적으로 구속적인 ILO 기준과 뒤섞일 때의 혼란도 지적하면서, 기존의 표준화 시도를 포기하고 문서를 국제표준이 아니라 기술 보고서(Technical Report)로 발간하기를 제안했다.

그러나 DGB와 달리 좌파 노동조합으로서는 드물게 이탈리아 노동조합총연맹인 CGIL은 ISO 26000 논의에 참가했다. 또한 CGIL은 2008년도에 2010년 5월 16차 전국대의원대회에 제출하기 위해 사회적 보고서를 발간하기로 결정했다. 교직원노조(FLC)와 총연맹의 지역조직 등에서 사회적 보고서를 발간한 적이 있으나 총연맹 차원에서 사회적 보고서를 발간한 것은 이번이 처음이었다. 총연맹에 따르면 사회적 보고서를 발간

3) 가장 적극적으로 참여한 노조는 일본 렌고, 싱가포르 NTUC, 이탈리아 CGIL, 프랑스 CFDT, 핀란드, 스웨덴, 브라질 DIEESE(CUT 산하조직), 칠레, 멕시코, 남아공 COSATU, 말레이시아 MTUC, 한국 한국노총, 호주 CFMEU(호주노총 ACTU 산하 건설광산에너지노조), 오스트리아 등이고, 소극적으로 참여(총회에 한 번 이상 참석한 노조)한 조직은 영국 TUC, 캐나다 CLC, 덴마크, 태국, 중국총공회(ACFTU), 코트디부아르, 나이지리아, 태국, 우크라이나, 코스타리카 등이다.

하는 것은 노동조합이 어떻게 자신의 사회적 책무를 달성하는가를 분석하기 위한 수단으로서의 의미를 가지고 있다는 것이다. 구체적으로 말하자면 사회적 보고서를 발간하는 것은 두 개의 의미를 가지고 있다. 첫째는 노동조합의 사회적 책임이라는 새로운 문화를 구성하기 위한 것이고, 둘째는 노동자와 조합원과의 관계를 고양하기 위한 것이라는 것이다.

ISO 26000의 SR 논의에 가장 적극적으로 참여한 노동조합 총연합단체인 일본의 렌고(連合)가 꼽힌다. 사실 ISO 26000에서 SR을 논의하기 오래 전부터 일본의 노사관계 지형에서는 노조의 사회적 책임을 논해왔다. 기업의 사회적 책임 논의가 확산되기 시작한 1960년대에 이미 노동조합의 사회적 책임을 둘러싼 논의가 일본노동협회잡지 지상에 출현하기 시작했다.⁴⁾ 1962년 일본노동협회잡지에서 벌어진 논쟁에서 일경련 전무이사인 早川勝과 경제동우회 정책위원회 위원장인 木川田一隆은 노동조합을 CSR의 분신으로 파악하고, 노동조합의 사회적 책임을 일본 경제성장의 공동의 책임자로 위치 지었다. 그들에 따르면 기업은 노사의 운명공동체이다. 일본의 기업사회에서 종신고용제가 제도화되어 있기 때문에 종업원은 기업의 운명에 자신의 생활을 걸고 있으며 기업에 충성을 바치고 있다. 이러한 관계를 경영자도 노동조합도 잘 인식한다면, 또한 운명공동체로서의 기업을 발전시키는 노사의 협력의 장을 늘 발견하면, 상호협력하게 될 것이라고 주장했다.

이에 대해 총평의장인 太田薫은 노조의 사회적 책임을 평화와 민주주의의 달성에서 구하고 있다. 그에 따르면 노동조합의 사회적 책임은 일본 국민의 평화와 민주주의, 생활안정의 기대를 충족시키는 방향으로 행동하는 것을 말한다. 고도성장정책의 결과 물가가 올랐다면, 물가상승에 반대하는 것이 노동조합의 사회적 책임을 담당하는 것이다. 고도성장정책의 결과 생산과 소비의 모순이 확대된다면, 임금인상과 국민각층의 수입증대의 투쟁, 본질적으로는 고도성장정책에 반대하는 것이 노동자의 사회적 책임을 담당하는 것이라고 주장한 바 있다(大河内一男, 1962: 20).

4) 日本労働協會雑誌에 발표된 대표적인 논문으로는 다음을 들 수 있다. 大河内一男(1962), '勞使の社會的責任とは何か', 太田馨(1962), '労働組合の社會的責任', 木川田一隆(1962), '労働組合の社會的責任', 菊池勇夫(1962), '勞使の社會的責任', 瀧田實(1962), '労働組合の社會的責任', 早川勝(1962), '労働組合の社會的責任'.

수십 %의 임금인상을 쟁취한 대기업 노동조합의 ‘사회적 책임’과 노동조합의 사회적 정합성론이 거론된 1970년대 중반에도 노동조합의 사회적 책임론이 확산되었다. 1975년 춘투에서 노동계는 국가경제의 위기를 인식해 이른바 ‘경제정합성론’을 내세웠고, 결국 임금인상률을 13.1% 선에서 끝냈다. 당시 노동계는 “임금인상을 요구할 때 노조는 임금뿐 아니라 경제성장·물가·고용 등 다른 요인들과의 상호관계를 고려해 일본 경제전체가 균형 있게 발전될 수 있도록 해야 한다”는 논리를 폈다. 이 같은 ‘경제정합성론’은 노동조합의 사회적 책임을 강조하는 거시적 시각에서의 노동운동을 의미하는 것으로, 이로 인해 일본 경제는 세계 경제의 침체기에도 지속적으로 성장할 수 있었다.

그러나 일본사회에서 본격적으로 노동조합의 사회적 책임이라는 용어가 대중적으로 확산되고, 노동조합의 활동지침으로서의 의의를 갖기 시작한 것은 2000년대 이후부터라고 할 수 있다. 이 시기에 이와 같은 담론이 노사관계를 둘러싼 논의에서 우세하게 된 것은 물론 일본사회에서 비전형근로자 비율이 확산되고 사회적 불평등이 심화된 현상을 배경으로 해서였다.

이러한 상황에서 정규직 중심의 일본 노동조합은 자기반성의 차원에서 노동조합의 사회적 책임을 거론해 왔다. 연합의 ‘2005년도 춘계생활투쟁방침’에 관해서 산별과 단위노조는 노동조합의 사회적 책임을 자각하고, 기업내 조합원은 무엇보다도 관련 기업의 노동자와 동일 직장에서의 일하는 비전형노동자의 실태를 시야에 넣고, 적절한 성과배분을 요구해야 한다고 주장했다.

2. 한국의 노동조합운동

2006년에 창립 60주년을 맞이하면서 ‘사회개혁적 노동조합주의’를 새로운 운동 기조로 설정한 한국노총은 CSR 운동이 사회개혁적 노동조합주의와 일맥상통하는 긍정적인 측면이 있다고 보았다. 이에 따라 2007년부터는 CSR에 대한 내부적인 연구와 논의를 진행하면서 임금·단체교섭투쟁지침 시달, UN Global Compact 가입 등 초보적인 수준의 실천활동

을 조금씩 확대해나가고 있는 가운데, 최근에는 국제표준화기구가 추진하고 있는 사회적 책임에 관한 새로운 국제표준인 ISO 26000 개발과정에도 적극 참여하였다(강충호, 2008a).

민주노총 역시 2008년 1월 내부 논의를 통해 SR 표준화 포럼 노동분과 위원회에 참석하기로 하고, 정책국장과 국제국장 2인이 참가하였다. 민주노총은 ISO 26000이 비록 권고적 성격의 지침에 그친다 하더라도 국제적 기준으로 결정되면 그 영향을 받게 되기 때문에 가능한 한 적극적으로 참가하여 그동안의 국제적 기준을 훼손하지 않도록 하여야 한다는 입장을 가지고 있었다. 또한 산하 노동조합들로 하여금 기업의 사회적 책임(CSR) 운동에 적극적으로 나서도록 촉구하고 있으며, 단체협약 요구안으로 ‘기업의 사회적 책임’의 기본 기준을 강제하고 있다.

이와 같이 노동조합의 총연맹 차원에서는 노동조합의 사회적 책임론이 갖는 국제적이고 거시적인 차원의 사회적 의미를 인식하고 있지만, 대부분의 산별 노동조합(연맹) 및 단위노동조합들은 아직까지는 노동조합의 사회적 책임을 주로 사회공헌활동으로 이해하고 있는 듯하다.

예컨대 국민은행 노조는 영등포구 관내 소년소녀 가장 및 결식아동의 지원 계획을 밝히면서 “앞으로 지속적인 지역연계 사회공헌활동을 추진할 것”이라며 “대기업 노조로서 그 사회적 책임을 다하겠다”고 밝혔다.

단위노동조합 차원에서 가장 체계적으로 단위노동조합의 사회적 책임 문제를 정리한 노동조합은 LG전자 노동조합이다. 2010년 6월 경제학회 학술 세미나에서 LG전자 노동조합 사무처장 배상호는 LG전자의 사회적 책임의 배경 등을 체계적으로 정리한 바 있다. 배상호는 노동조합도 지속적인 생존/발전을 위해서는 노조원, 비노조원, 지역사회 등 노동조합 이해관계자들의 기대를 충족시킬 수 있도록 사회적 책임을 수행해야 한다고 강조하고, 노동조합 사회적 책임의 규범체계를 “노동운동을 함에 있어서 조합원(노조의 Shareholder)뿐만 아니라 지역사회, Global 고객 등 다양한 이해관계자(Stakeholder)의 요구나 기대를 함께 고려해야 하는 노동운동”으로 정의하고 있다. 여기서 이해관계자는 여러 차원을 가지고 있는데, 1차 이해관계자는 조합원 및 구성원, 2차 이해관계자는 비정규직 및 협력업체, 3차 이해관계자는 지역사회, 4차 이해관계자는 글로벌 공동

체로 규정되고 있다. 노동조합의 사회적 책임을 수행하기 위해서는 세 개의 미션을 갖는데, 기업의 경쟁력 제고, 근로자의 삶의 질 향상, 글로벌 커뮤니티 공헌이 그것이다. 노조의 사회적 책임의 추진 영역도 경제적 측면, 사회적 측면, 환경적 측면의 세 개로 나뉜다. 경제적 측면은 현장경영 자로서의 역할 수행, 회사의 투명/윤리경영 촉진, 투명한 노조 운영, 사회적 측면은 구성원의 삶의 질 및 역량 향상, 협력사 공존 노력, 사회적 약자에 대한 차별 해소, 글로벌 커뮤니티 공헌 등으로 구성되어 있다. 그리고 환경적 측면은 작업장 EESH 확립, 기후 변화 대응, 생태계 보전 및 유지 등으로 이루어져 있다.

제4절 SR과 경영계 및 기타

1. 경영계

LG 노조를 비롯한 몇몇 노동조합들이 노동조합의 사회적 책임을 거론하는 등 적극적 움직임을 보이자 경제인 조직도 재빨리 반응하고 있다. 전국경제인연합회 지속경영인임원협의회는 2010년 6월 17일 오전 여의도 KT회관에서 주요기업의 윤리경영 및 CSR 담당 임원이 참석한 가운데 회의를 개최, 노동조합의 사회적 책임 표명을 강조했다. 이 자리에서는 그 사례로 LG전자 노조의 사회적 책임(USR) 활동 사례가 소개됐다. 전경련은 “이날 참석자들은 LG전자 노조의 사회적 책임 활동 사례가 기존의 대립적인 노사관계의 틀을 근본적으로 바꾸는 시도라며 시사하는 바가 크다고 말했다”고 전했다. 또한 노동조합 역시 지역사회·글로벌고객·환경 등 사회적 가치에 기여하는 방향으로 활동을 강화함으로써 ‘노조의 사회적 책임(USR)’이 강조되어야 한다고 주장했다.

전경련 부설 자유경제연구원의 권혁철 박사는 노동조합의 사회적 책임에 대해 그것이 기업경영에 미칠 파급효과를 경계하는 의견을 내놓았다. 그에 따르면, 노조가 생산성을 향상시키고 기업의 경쟁력을 높이는 것이

야말로 조합원의 일자리를 보호하고 복리를 증진시킬 수 있는 가장 확실한 방법이다. 이것이 노조가 할 수 있는 중요한 사회적 책임이라는 것이다. 만일 “‘노조의 사회적 책임을 다한다’는 명분으로 노조가 기업의 경영과 활동에 간섭하고 발목을 잡는다면 이제까지의 정치투쟁이 ‘노조의 사회적 책임’이라는 외투를 쓴 것이나 다를 바 없게 될 수 있다”는 해석을 내놓았다. “기업이건 노조건 자기 본연의 역할을 충실히 하는 것 이상으로 ‘사회적 책임’을 잘 이행하는 방법은 없다는 것을 기억해야 할 것이다”라는 말로써 노동조합의 사회적 책임이 확산되는 것을 오히려 경계하고 있다.

2. 노조의 사회적 책임과 시민단체

우리나라의 시민사회단체에서 노동조합의 사회적 책임을 거론하기 시작한 것은 이미 오래되었다. 가장 대표적인 사례로 꼽을 수 있는 것이 2006년 ‘현대자동차의 산별전환을 위한 조합원투표’에 대한 지역사회의 입장을 전달한 경우라고 할 수 있다.

울산 경실련 이름으로 발표된 호소문에서 지역사회와 여러 이해관계자들은 산별노조로의 전환을 호소하면서, 아래와 같이 노동조합의 사회적 책임을 다할 것을 주문한 바 있다.

우리 국민들은 비자금 조성, 중소기업의 부품단가 인하 등의 방법으로 기업체의 세 불리기에 몰두하는 경영자들에 대해 곱지 않은 시각을 보이고 있습니다. 투명경영, 윤리경영, 지속가능한 경영 등 기업의 사회적 책임을 다하라고 주문하는 것입니다. 아울러 대기업 노동자들에게도 자신의 ‘임금인상 요구와 고용안정’ 문제를 넘어서 비정규직의 차별해소와 부품단가 인하문제, 지역문제 등에도 함께 나서줄 것을 요구하고 있습니다. 노동조합의 사회적 책임을 주문하고 있는 것입니다.

기업의 울타리를 넘어 노동자들의 폭넓은 연대와 단결을 통해 새로운 노사관계, 대등한 노사관계를 풀어나갈 수 있는 최선의 선택, 공장 안에서의 임금인상과 고용안정을 넘어 지역사회의 다양한 문제에 대한 책임 있는 주체로서 노동조합의 성장의 초석이 될 수 있는 산별노조전환을 위한

여러분들의 현명한 선택을 촉구 드리는 바입니다.

제5절 USSR에 관한 이론적 논의

노조의 사회적 책임 담론과 실천이 확산됨에 따라 연구자들 사이에서도 여러 입장이 제시되고 있다. 이 장에서는 먼저 해외에서의 논의에 대해 살펴보고 다음으로 국내 논의를 분석해 보기로 하자.

1. 해외 논의

유럽과 미국의 거의 모든 노동조합들이 노동조합의 사회적 책임에 관해 침묵을 지키고 있는 것과 마찬가지로, 해외에서 전문 연구자들이 노동조합의 사회적 책임에 관해 거론한 경우는 소수에 지나지 않는다. 그 소수의 논의 가운데 가장 대표적인 것은 Dawkins(2009)이다. 그는 노동조합이 사회적 책임을 담당하여야 할 이론적 근거와 노동조합의 사회적 책임의 목적, 노조의 사회적 책임이 고려해야 할 이해당사자, 노동조합의 전략과 사회적 책임 등에 관해 분석하고 있다.

그는 우선 사회적 책임을 “조직이 사회에서 법과 규정을 뛰어넘어 지배적인 사회적 규범, 가치와 기대와 일치하는 역할을 수행하는 것”으로 정의한다. 그리고 조직의 사회적 책임을 설명하는 이론으로 제도주의 이론과 교환이론, 의무론적 윤리학을 든다. 우선 제도주의 이론에 따르면, 정부와 전문집단, 이익집단들은 정당성을 허용하기 위한 조건으로 공동으로 규칙과 절차, 구조들을 명시한다. 한 조직체의 행위는 규범적 척도 내에서만 승인될 수 있다. 한 조직체의 상호작용과 기여가 우호적으로 간주되는 만큼 정당성을 성취한다는 것이다. 노조도 다른 사회 제도와 마찬가지로 사회의 승인에 의존, 사회적 승인을 얻는 방식으로 행동해야 한다는 것이다.

노동조합이 사회적 책임을 져야 할 근거를 제공해 주는 또 다른 이론

은 사회계약이론이다. 어떤 당사자가 다른 당사자에게 편익을 제공하면, 이것은 상호 의무를 낳는다. 이번에는 다른 당사자가 어떤 당사자에게 반드시 편익을 제공해야 하는 것이다. 이 사회계약 때문에 기업과 경제 시스템, 노동조합 등이 활동하는 공간은 도덕적 윤리적 공동체가 된다. 이 사회계약은 사회의 작동원리로서 필요한데, 사회가 중요한 사회적 목표에 기여하는 어떤 조직에 대해 특권을 부여하기 때문이다. 그 특권은 반드시 계약을 동반해야 하는데, 특권이 좋지 않은 사회적 결과를 산출할 수 있기 때문이다. 이 사회계약론의 논리를 노동조합의 사회적 책임과 관련시킨다면 다음과 같이 된다. 사회는 노동조합에 대해 노동에 대한 독점권을 제공한다. 그러나 이러한 특권은 바람직하지 않은 사회적 결과를 초래할 수 있기 때문에 계약을 받아야 하며, 사회의 나머지 부분에 대해 편익을 제공해 주어야 한다.

노동조합이 사회적 책임을 져야 할 마지막 근거는 윤리적 의무이다. 의무론에서는 결과보다는 행위 그 자체에, 도덕적 의무와 정의의 교의에 초점을 맞춘다. 노동운동 또한 다른 조직체와 마찬가지로 자신의 도덕적 의무와 정의의 교의가 사회적 관심의 대상이 된다.

Dawkins(2009)에 따르면, 노동조합의 사회적 책임의 영역은 경제적 공동체, 작업장 공동체, 사회적 공동체의 세 가지로 구성된다. 경제적 공동체에는 노조 지부, 기업, 소비자, 단체교섭의 결과에 의해 영향을 받을 수 있는 집단이 포함된다. 작업장 공동체에는 노조원들, 감독자, 경영층과 노조간부들이 속한다. 사회적 공동체에 속하는 이해당자들은 NGO들, 시민사회조직들, 잠재적인 조합원들, 취약계층들이다.

이 세 공동체에서 노동조합이 사회적 책임을 담당해야 할 성격은 각각 경제적 형평, 작업장 민주주의, 사회정의이다.

이어서 Dawkins는 노조의 사회적 책임의 모순적 효과를 지적하고 있는데, 노조의 사회적 책임은 기회와 위협을 동시에 내포하고 있다는 것이다. 사회적 책임은 노조에 대한 지지를 증대시킬 수도 있고, 지지를 철회하는 효과를 거둘 수도 있다. 사회적 이슈가 다른 이해관계자를 소외시키는, 정치적으로 인기 없는 그룹과 연계되어 있을 때는 그런 경우가 생길 수 있다. 경영자들은 노동조합의 사회적 관여를 경영 전권에 도전하는 것

으로 간주할 수 있다. 비타협적인 경영을 만날 경우 작업장 민주주의를 추진할 수 있는 노동조합의 능력은 제약을 받게 된다.

노조의 사회적 책임은 노동조합이 경제적인 형평, 효율성, 작업장의 권리와 보호, 사회적 정의의 영역에서 이해관계자의 위치를 높이기 위해 목소리를 낼 때 생겨난다. 이때 윤리적인 원칙과 사회계약과 일치하는 방식으로 이해관계자의 이해들을 조화롭게 한다.

노조의 사회적 책임은 조직의 세 가지 전략을 통해서 구체화된다. 첫째는 서비스 전략이며, 둘째는 조직화 전략이다. 마지막 셋째는 성문(covenantal) 전략이다. 이 전략들은 윤리적 기초 및 사회적 책임의 목적, 이해관계자와 이슈들을 어떻게 제기하느냐의 문제와 관련하여 각각 차이가 있다. 서비스 전략의 특징은 노조 활동 중심을 경제적 교환에 두는 것인데, 노조원들의 주된 관심도 이데올로기적 동일성보다 도구적 결과에 있는 편이다. 서비스 전략의 비중은 사회적 책임의 여러 목적 가운데 경제적 형평에 두어지며, 노조원들의 이해관계를 촉진하고 보장하는 실리적 조합주의에 경사된다. 경제적 형평에 초점을 두는 노동조합은 다른 이해관계자들의 관심에 대해서는 목소리를 높이지 않는 경향이 있다.

그에 비해 조직화 전략은 조합원의 적극적 참여를 강조한다. 이 전략은 작업장 민주주의와 경제적 형평과 관련된 중요한 결과들에 영향을 미칠 수 있는 조합원들의 임파워먼트를 강조한다. 큰 노동운동을 건설하는 것이 노동운동의 힘을 증가시키는 방법이라고 믿기 때문에 이해관계자의 범위를 폭넓게 설정하는 경향이 있다. 자신의 이해관계나 미래 노조원의 이해관계에 영향을 미치는 사회적 이슈들에 대해 입장을 취한다.

성문 전략은 사회적 정의의 목적과 가장 크게 연관되어 있으며 의무 윤리에 경사되어 있다. 다른 노조보다는 공적인 관심사에 대해 입장을 갖고서 노조의 이해관계와 밀접하게 관련을 맺고 있지 않은 대의명분을 지지하는 경향이 있다. 사회운동적 조합주의의 성격을 띠게 되며, 사회적·경제적 정의를 위해 바깥과의 연대를 추구하는 경향이 있다.

Chew & Chew(2010)는 노동조합은 자신의 이해관계를 뛰어넘어야 하며, 노동조합은 이기심에 앞서 공적인 이해관계를 우선순위에 둬으로써 노조의 사회적 책임을 보여주어야 한다고 주장한다. 사회적으로 책임 있

는 노동조합이 일자리를 획득하기 위해 어떻게 도울 수 있고, 더욱 빨리 회복하기 위해 어떻게 경제를 지원할 수 있는지를 보여주기 위해 싱가포르의 사례를 소개하고 있다. Chew & Chew에 따르면, 2008년도 4/4분기에 싱가포르 경제가 마이너스 16.4%의 경제성장률을 보였지만 2009년도 1/4분기에 실업률은 2.5%에서 3.3%로 조금밖에 상승하지 않은 것은 노동조합 때문이라는 것이다.

이어서 이들은 기업이 CSR을 담당해야 하는 것과 마찬가지로, 노동조합도 USR을 담당하여야 한다고 주장한다. 노동조합에게 USR이란 단순히 조합원만 이롭게 하는 활동이 아니라 사회 전체를 이롭게 하는 활동의 추구여야 한다는 것이다. 예컨대 완전고용을 성취하기 위해 정부 및 사용자와도 협조할 수 있어야 한다. 노동운동이 합리적 실체라면, 노동운동은 USR의 코스트가 USR의 편익과 동등해질 때까지 사회적 책임을 추구해야 한다고 주장한다.

그들에 따르면, 전통적인 노조는 조합원의 이해를 옹호하며 조합원들에게 임금프리미엄을 제공한다. 그럼으로써 노조원의 임금을 인상시키지만, 불가피하게 다른 노동자를 희생시키는 사회적 대가를 지불한다. 그러나 사회적으로 책임 있는 노조는 기업의 경쟁력에 토대를 두고 있는 고용을 극대화하는 수준에서 임금을 결정한다.

또한 노동조합은 재정적 자원을 갖고 있지 않기 때문에 정부와 대기업이 그러한 자원을 제공해 줄 수 있으며 노조는 당연히 그들이 제공해 주는 자원을 수령해야 한다고 강조했다. 노사정 사이에 이해관계의 일치가 존재하기 때문에 정부와 사용자는 이들 노동조합에 대해 경제적 지원을 할 이해관계를 가지고 있다는 것이다.

이들은 USR 논의를 통해서 싱가포르 노조운동을 정당화하는 역할을 수행하며, 기업주와 정부로부터 노조가 재정적 지원을 얻는 것을 USR의 혜택으로 간주하기도 한다.

이들의 이러한 논의는 단체교섭을 포함한 이익대표 활동은 하지 않고 노동자들에게 비교섭적 혜택을 배분하기 위한 전달 벨트로서의 역할만 하고 있는 싱가포르 노총의 노선을 정당화하고 있다는 비판을 받고 있다(김준, 2010).

법정대학 교수인 藤村博之도 2010년 발표한 글에서 노동조합은 사회적으로 의미있는 활동을 하기 때문에 법적으로 보호받고 있다고 지적하고, 만일 사회의 발전에 공헌하는 활동을 하지 못한다면 법률상의 보호규정이 사라질 가능성이 있다고 주장하면서, 노동조합에게는 사회적 책임이 부과되어 있다고 지적했다. 이와 같이 지적한 뒤, 그는 노동조합의 사회적 책임을 “일본을 살기 쉬운 사회로 만들기 위한 활동”으로 간략하게 규정하고, 첫째 정치의 장에 일하는 사람의 목소리를 반영시키는 것, 둘째 자원봉사활동 등 지역사회활동을 조직하여 참여하는 것, 셋째 정회원 중심으로 고용하도록 기업에 촉구하는 것, 넷째 노동조합원을 증대시키는 것을 노조의 사회적 책임의 구성요소로 파악하고 있다.

2. 국내 논의

권순원(2010)을 제외한다면 우리나라에서 노동조합의 사회적 책임을 전문적인 수준에서 본격적으로 분석한 사례는 아직 거의 발견되지 않고 있다. 아직까지는 대부분 단편적인 수준에서 언급한 경우가 대부분인데, 이 장에서는 이들을 검토해 보기로 하자. 우선 노동조합의 사회적 책임에 대해 동의하는지 여부를 둘러싸고 부정적 신중론과 긍정론으로 구별해서 분석해 보기로 한다.

가. 부정적 신중론

아직까지 노조의 사회적 책임론에 대해 부정적인 주장을 내놓는 경우는 적지만, 이 가운데서 권순식·김영두(2007)는 노조의 사회적 책임 논의의 확산에 대해 경계하고 있는 대표적인 경우라고 할 수 있다. 그들은 “이는 과거 기업으로만 향해 있던 사회적 책임 압력의 예리한 창끝이 경우에 따라 오히려 노동조합이나 정부, 시민단체 등으로도 향할 수도 있다는 우려를 낳게 한다”고 지적한다. 이어서 국제표준화기구(ISO)의 이런 의외의 방향이 기업들의 로비나 입김에 의해 영향을 받았는지에 대해서는 현시점에서 명확히 알 수는 없으나 기업에 비해 재정과 자원, 사회경

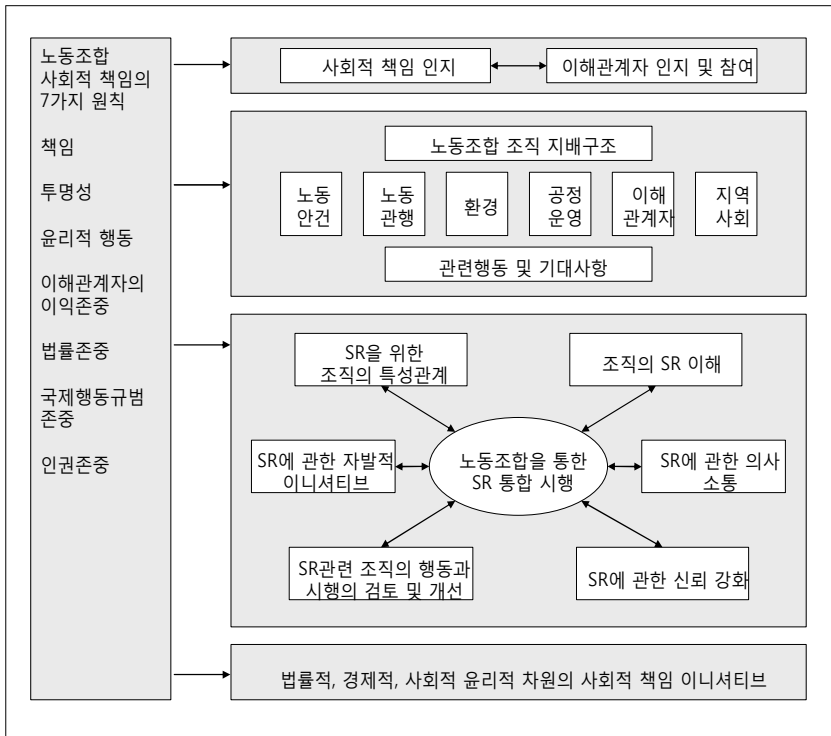
제적 지위가 열악한 노동조합과 시민단체 등이 현실적으로 사회적 책임 운동의 표적이 될 수 있을지는 그 정당성과 당위성 면에서 상당한 의문이 든다는 입장을 밝히고 있다.

나. 긍정적 입장

권순원은 가장 체계적으로 USR의 배경, 개념규정 등을 시도하고 있다. 우선 그는 노동조합의 사회적 책임을 노동시장 및 노사관계를 둘러싼 상황변화와 그에 따른 노동조합의 위기를 극복하기 위한 새로운 전략으로서 위치 짓고, 첫째 노동조합이 관계를 맺고 있는 사회의 다양한 이해관계자 그룹들(기업, 정부, 소비자, 하청업체 근로자, 비정규직 근로자, 자영업자, 영세상인, 지역주민 등)의 이해와 요구를 노동운동의 전략과 활동 내용에 포함해야 한다는 것, 둘째 이러한 활동을 통해 사회적으로 인정받는 노동조합으로서 조직을 확대하고 조직력을 배양해야 한다는 것, 셋째 책임 있고 투명한 조직운영, 법률준수 및 윤리적 행동 등을 통해 사회에 배태된(embedded)된 사회적 존재로서의 역할을 수행해야 한다는 것으로 정의하고 있다.

이상과 같은 노동조합의 사회적 책임의 잠재적 효과로 권순원이 들고 있는 것은 첫째 노동조합의 조직의 명성 강화 및 공적 신뢰 강화, 둘째 노동조합의 리더십 강화 및 사회조직으로서의 경쟁력 제고, 셋째 새로운 관점으로서의 노출과 다양한 이해관계자 접촉을 통해 노동조합 이해관계자와의 관계 개선 및 운영 혁신에 대한 역량 개선, 넷째 조합원의 충성도와 사기를 고취하고 노동 안전과 보건 환경을 개선시키며, 기업이 조합원들에게 동기를 부여하며 유지하는 능력에 긍정적인 영향, 다섯째 생산성 증가와 자원 효율성 구현, 에너지 절감 및 원료 소비량 절감, 폐기물 감소, 가치 있는 부산물의 재생과 원자재 이용가능성 증가, 여섯째 책임 있는 정치적 개입과 공정한 경쟁, 부패행위 근절을 통한 운영의 신뢰성 및 공정성 개선, 일곱째 기업과 공동의 사회적 책임 수행을 통해 기업과의 잠재적인 충돌을 예방하거나 감소시킬 수 있음, 여덟째 공익에 기여할 수 있는 시민사회의 일원으로서 역량 강화, 아홉째 조직의 위험 관리 능력 개

[그림 2-2] ISO 26000 프레임의 USR 적용 : USR 프레임



자료 : 권순원(2010).

선 등이다.

그 다음으로 노동조합의 사회적 책임이 갖는 의미를 긍정적으로 검토한 연구자들 가운데 대표적인 논의는 김동원(2009)을 들 수 있다. 『월간 노동법률』 2007년 8월호에 '기업과 노조의 사회적 책임을 말한다'라는 특집기사가 실렸는데, 이 특집기사에서 김동원 교수는 "CSR이 기존의 주주 중심주의에서 이해관계자 중심주의로의 변화를 말하는 것처럼 USR도 노조의 주주라 할 수 있는 조합원 중심주의에서 노조의 영향을 받는 다양한 이해관계자의 요구나 기대를 함께 고려해야 하는 노동운동 규범체계"라고 정의했다. 이때 다양한 이해관계자의 범주 속에 하청업체 노동자나 계약직 노동자 같은 비정규직 노동자·지역주민·자영업자·영세상인·비조합원까지 포함된다. 이들 다양한 이해관계자들 가운데 특히 그가 주목

하는 것은 비정규직 노동자들이다.

그에 따르면, 한국의 노동조합운동은 조직률이 한자릿수 미만에 머무는 등 위기에 빠져 있으며, 이 위기로부터 벗어날 수 있는 방편 중의 하나가 바로 노동운동의 사회적 책임을 수행하는 것이다. 그 가운데서도 특히 비정규직 노동자를 포용하는 노동운동을 전개하는 것이 사회적 정당성과 여론의 지지를 되찾기 위한 가장 유력한 방안이라고 그는 주장한다. 정규직 노조가 사회적 책임을 다하는 가장 효과적인 방안은 비정규직을 단일 노조의 구성원으로 끌어안는 비정규직의 조직화다. 한국의 정규직 노조 조직률은 20%를 상회하지만, 비정규직의 조직률은 2~3%에 불과하다. 한국의 노동운동이 그동안 정규직 노동자를 위해 투쟁했다면, 이제는 열악한 근로조건에 시달리는 비정규 노동자들의 권리보호를 위한 구체적인 실천과 행동에 나서야 할 때라고 그는 보고 있다.

또한 김동원은 최근 『노동매일뉴스』에 실린 글에서도 노동조합의 사회적 책임이 갖는 의미를 적극적으로 검토하고 있다. 그에 따르면 기업의 사회적 책임과 더불어 노동조합의 사회적 책임이 강조되는 것은 다른 나라에서 찾아보기 힘든 한국의 독특한 현상이며, 이는 대체로 거대기업의 정규직으로만 구성된 우리나라 기업별노조의 특수한 현실이 반영된 것으로 볼 수 있다고 지적했다. 그간 노조는 산업재해나 아동노동 등의 측면에서 기업의 사회적 책임 수행을 요구하는 입장이었으나, 이제 우리나라 대기업 정규직노조들은 여건이 더 어려운 노동자나 사회계층으로부터 사회적 책임을 수행하라는 요구를 받는 입장이 됐다는 것이다.

그리고 한국의 노동운동이 사회적 책임을 다하기 위해 비정규직을 포용하는 것은 사회적 약자를 돌보는 윤리적인 문제이면서도 한국 노동운동 스스로의 생존과 발전을 위한 전략적 선택일 것이라고 주장했다(김동원, 2009).

김주일(2004) 역시 기업의 사회적 책임을 실현하기 위해 노동조합의 역할을 논의하기 위해서는 노동조합의 사회적 책임이 거론되어야 한다고 주장했다. 그리고 최근 들어 대기업 노동조합이 자신들에 대한 비판적 사회 분위기를 인식하여 비정규직을 정규직으로 전환하고, 하청기업 지원 등을 위한 사회발전공헌기금을 만들고, 공장의 해외 이전에 제동을 거는

등 새로운 요구를 하고 있는 현상을 노동조합의 사회적 책임에 대한 고민이 시작되고 있는 표시로 이해하고 있다.

노광표 또한 사회적으로 큰 역량을 갖춘 노조는 외부의 강제적 수단이 아니라 사회연대전략으로 노조의 사회적 책임에 접근할 수 있을 것으로 보고, 기존의 사회공헌활동을 넘어 단체교섭에서 장애인 3% 고용이나 여성의 관리직 진출, 비정규 노동자 보호 등 국민과 지역사회 미조직 노동자와 함께할 수 있는 사회적 책임을 고민해 봐야 한다는 제언을 내놓고 있다(매일노동뉴스, 2010년 8월 30일자).

이장원(2010)도 2010년 4월 21일, 4·19 기념도서관에서 열린 사회책임 연속기획, ‘기업의 사회적 책임을 넘어(Beyond the CSR) : 지속성장을 위한 사회책임의 균형과 조화’ 제2차 심포지엄에서 노동조합의 사회적 책임에 대해 다음과 같은 주장을 한 바 있다. 이장원은 ISO 26000으로 사회적 책임(SR)에 대한 국제적 영향력이 확장된다면 국내 대기업의 노사관계에 있어서 중요한 전환점이 될 것이라고 예측했다. 노동조합이 일방적으로 기업에게 사회적 책임을 강요하던 관행과 노조의 이익만을 위해 투쟁을 하는 것이 아닌, 사회에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 조직으로 변화해야 하는 상황으로 바뀐다는 것이다.

이장원은 특히 과거, 노조의 단체교섭으로 인한 소비자의 권리침해가 사회문제로 대두되어 왔음에 따라 노조가 다른 이해관계자에게도 긍정적인 영향을 미치도록 사회적 책임을 이행할 수 있어야 한다고 주장했다. 또한 기업에는 투명경영을 요구하면서 노동조합의 운영은 투명하지 못했던 점에 대해서도 정보공개를 통해 바로잡아 가려는 노력이 필요하다는 의견을 제시했다.

제6절 USR의 비교와 쟁점

USR에 관한 국내외의 논의를 검토했으므로 여기서는 여러 연구자들의 논의를 이해관계자 범위, 활동 범위, 배경, 기대효과라는 4가지 항목을 중

심으로 하여 쟁점을 분석해 보기로 하자.⁵⁾

첫째, 조합원 이외의 이해관계자의 범위와 관련하여 여러 연구자들은 차이를 보여주고 있다. 이해관계자의 범위를 가장 폭넓게 잡고 있는 연구자는 Dawkins이며, 권순원도 기업, 하청업체와 비정규직, 지역주민 등 다양한 집단을 이해관계자의 범위 속에 포함시키고 있다. 배상호는 예외적으로 글로벌 고객을 이해관계자의 범위에 포함시키고 있다. 김동원은 비정규직을 핵심 이해관계자의 범위에 위치시킴으로써 상당히 좁게 설정하고 있다. 이해관계자의 범위 설정은 노조운동이 어느 전략을 구사하느냐에 따라서 달라진다.

둘째, 노동조합의 사회적 책임과 관련된 활동 범위의 차이이다. 노조의 사회적 책임의 개념을 가장 정치하게 구성하고 있는 권순원은 활동 범위를 노조의 조직운영과 이해관계자의 요구 반영, 규범의 존중 등으로 잡고 있으며, 노조 내부 운영을 주요 활동내용으로 잡고 있는 특징을 갖고 있다. 기타 여러 연구자들은 비정규직 보호에 방점을 두고 있다. Dawkins에 따르면 사회적 책임의 범위는 노조운동의 전략에 따라 차이를 보인다.

셋째, 왜 노동조합이 사회적 책임을 의식하고 실천해야 하는가의 문제에서도 연구자들 사이에 쟁점이 형성되어 있다. 김동원은 대기업 노조의 특권, 김주일은 노조운동의 사회적 고립과 노조운동이 다 다룰 수 없는 다양한 사회문제의 출현을 그 배경으로 들고 있다. 이장원은 ISO 26000을 노조의 사회적 책임의 주요 배경으로 지적하고 있다. 권순원은 노동운동의 환경조건의 변화, CSR의 확산에 대응할 필요성, 노동운동의 사회적 고립을 그 배경으로 들고 있다.

넷째, 노동조합이 사회적 책임을 실천함으로써 무엇을 얻을 수 있는가, 즉 사회적 책임의 기대효과와 관련해서도 차이를 보이고 있다. 김동원은 노동운동의 정당성 강화 및 노동운동의 생존 가능성 제고에 강조점을 두고 있으며, 권순원은 유사하게 조직의 재활성화, 노동운동에 대한 사회적 지지를 들고 있다. Chew & Chew는 고용창출과 정부와 기업의 재정적 지원을 들고 있다.

5) 이 4가지 쟁점은 김준(2010)으로부터 빌려온 것이다.

〈표 2-1〉 노동조합의 사회적 책임론의 쟁점 비교

	이해관계자 범위	주 활동 영역	USR 배경	USR 기대효과
Dawkins	노조 지부, 기업, 소비자, 단체교섭의 결과에 의해 영향을 받을 수 있는 집단. 노조원들, 감독자, 경영측과 노조간부들, NGO들, 시민사회조직들, 잠재적인 조합원들, 취약계층	노조운동의 전략에 따라 다름 (경제적 형평, 작업장 민주주의, 사회 정의)	CSR에 관한 무성한 논의	노조운동의 전략에 따라 다름
Chew & Chew	사회 전체	임금양보와 일자리 창출	치열한 국제경쟁	고용을 극대화, 노조에 대한 경제적 지원
김동원	특히 비정규직	비정규직 보호	대기업노조의 특권	노동운동의 정당성 강화, 노동운동의 생존가능성 제고
노광표	비정규직, 장애인, 여성, 지역사회, 미조직노동자	사회공헌활동, 장애인고용, 비정규노동자보호	사회연대전략의 필요	노조운동의 사회적 지지, 영향력 확대
김주일	특히 비정규직	비정규직 보호, 하청기업 지원, 사회공헌활동	다양한 사회문제의 출현, 노조운동의 고립, 고용형태의 다양성	노조운동의 사회적 지지, 영향력 확대
배상호	조합원, 비정규직, 협력업체, 지역사회, 글로벌 커뮤니티	경영참여, 협력사 공존, 사회적 차별해소, 글로벌공동체 공헌, 환경보호 등	대기업노조로서 사회적 책임 요구증대, 자기 혁신의 필요, 심각한 사회불균형	기업경쟁력 제고, 근로자 삶의 질 향상, 글로벌공동체 공헌
이장원	소비자 등	정보공개 등	ISO 26000	
권순원	기업, 정부, 소비자, 하청업체 비정규직, 자영업자, 지역주민	노조의 조직운영, 이해관계자의 요구 반영, 규범의 존중 준수	노동운동의 환경조건의 변화, CSR의 확산에 대응할 필요성, 새로운 조직화 활동 모델의 필요성, 노동운동의 사회적 고립	노조의 신뢰강화, 노조의 리더십 강화, 경쟁력 제고, 이해관계자와의 관계 개선, 시민사회 일원으로서의 역량강화 등

제7절 맺음말

ISO 26000은 기업뿐 아니라 모든 형태의 조직들에게 적용된 표준이라는 점에서 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 소비자보호, 공정한 운영관행, 지역공동체 개발 등 다양한 분야를 포괄하고 있다. ISO 26000이 발효되면 노동조합에게도 사회적 책임이 부과될 것이다. 이에 따라 노동조합의 사회적 책임에 관한 무성한 논의가 이루어지고 있다. 그러나 유럽의 노동조합들에게 노조의 사회적 책임은 별다른 반향을 불러일으키지 않고 있는데, 이는 유럽 노동조합운동의 성격과 관련이 있을 것이다. 유럽 노동조합운동은 실리적 조합주의를 특징으로 하는 미국 등의 노동조합운동과 큰 차이를 보여주고 있으며, 복지국가의 건설과정과 연대적 임금정책 등을 통해서 지속적으로 사회적 불평등을 축소시키는 데 기여함으로써 자신이 사회적 책임을 다하는 조직인 것을 다양한 이해당사자들에게 보여주었다. 그럼에도 불구하고 최근 몇몇 조직에서 노조의 사회적 책임 논의에 참여하는 모습을 보여주고 있는데, 예컨대 핀란드 노총에서는 노조의 사회적 책임론이 노동조합의 사회적 이미지를 개선할 것이라는 내용의 의견을 발표한 바 있으며, 이탈리아 노동조합인 CGIL은 노동조합의 사회적 책임 보고서를 최근 발간한 바 있다.

그러나 노동조합의 사회적 책임론이 가장 활발하게 논의되고 있는 곳은 일본과 한국인 것처럼 보인다. 대기업 정규직 중심의 기업별 노동조합 운동을 하고 있는 일본에서는 비전형 노동자의 광범한 확산을 배경으로 하여 노동조합의 사회적 책임을 촉구하는 담론과 실천이 활발하게 나타나고 있다. 또한 일본과 유사한 노사관계 특징을 보여주고 있는 한국에서도 최근 이와 유사한 경향이 나타나고 있다.

노동조합의 사회적 책임을 둘러싼 최근의 담론들은 정규직 조합원의 고용안정과 근로조건 향상에 배타적인 관심을 기울여온 한국의 노동조합 운동에 대해서 반성을 촉구하는 내용을 담고 있다. 여러 연구자들에 의해 제시된 노조의 사회적 책임론들은 고용과 임금 및 근로조건 개선에 집중

해은 노동조합운동의 의제를 사회적으로 확장하는 기회를 제공하고 있으며, 회계를 비롯하여 노동조합 내부 조직의 투명성을 향상시키는 계기로서의 의미를 갖고 있다. 따라서 노동조합의 사회적 책임론은 기존 노동조합운동을 재활성화시키는 계기로서의 역할을 담당할 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 노동조합의 이해관계자를 규정하는 작업은 그 속에 비정규직과 협력업체 및 지역사회를 포함시킴으로써 노동조합의 사회적 역할과 책임을 부각시키는 효과를 기대할 수 있다. 지역공동체가 노조 이해당사자의 주요 대상에 포함됨으로써 노동조합운동에게 지역이 갖는 의미도 강조될 것으로 보인다.

이와 함께 몇몇 대기업노조들은 사회공헌활동에 대한 관심을 표명하고 이미 다양한 실천을 하고 있거나 준비하고 있다. 몇몇 노동조합들이 사회공헌활동에 관심을 갖고 실천에 옮기는 것은 이것이 노동조합의 사회적 책임을 수행하는 가장 손쉬운 방법 중의 하나이기 때문일 것이다. 그러나 그것만으로 노조의 사회적 책임을 다하는 것은 아니다. 노조의 이해당사자들이라고 할 수 있는 비정규직이나 하청업체, 지역사회 등에 대해 사회적 책임을 다한다고 하는 것은 지난 몇 년 동안의 경험이 보여주듯 수월한 일이 아니다.

또한 노조의 사회적 책임론에 대한 여러 조직의 반응에서 알 수 있는 것처럼, USR은 노동조합운동의 다양한 이데올로기와 결합할 수 있다. 이와 관련하여 이미 USR을 둘러싼 담론 가운데 경영층의 논의와 일부 연구자들의 주장에서도 알 수 있는 것처럼, 노사협조만을 일방적으로 강조하는 유형의 USR이 출현하고 있다. 이러한 유형의 USR은 기업의 경영목표에 순치된 노동조합이라는 노동조합운동의 자기 억제 의도를 포함하고 있다.

결국 최근 USR을 둘러싼 담론들이 논의에 그치지 않기 위해서는 무엇보다도 정규직 노동자들의 독점적 이해관계를 넘어서는 인식과 실천을 요구하고 있다. 이와 함께 노동조합의 사회적 책임의 이론 정립과 모델 설정 및 매뉴얼 공급을 위한 상급노조들의 역할이 절실하게 요구되고 있다 할 것이다.

제3장

해외에서의 USR 논의현황과 실천사례

제1절 CSR에 대한 국제노동계의 입장과 대응

1. 국제노총(ITUC)/국제자유노련(ICFTU)

국제노총(International Trade Union Confederation : 이하 ITUC)⁶⁾을 비롯한 국제노동운동 진영에서는 그동안 기업이 사회적으로 보다 많은 역할을 해야 한다는 점은 중시하지만 이는 CSR과 같은 기업의 자발적인 시스템이 아니라 법과 규정을 통한 국가(정부) 차원의 제도적인 장치에 의해서 이행되도록 해야 하며, CSR이 이러한 정부의 역할을 대체하거나 노동조합의 단체교섭을 무력화하는 데 악용될 소지가 있다는 점에서 비판적인 입장을 견지해 왔다.

노동운동 진영이 CSR에 대해서 이처럼 부정적인 입장을 갖게 된 데는

6) 국제노동조합총연맹(ITUC)은, 1949년에 세계노동조합연합(World Federation of Trade Unions, WFTU)에서 탈퇴한 미국과 영국 등 서구선진국 노동조직들의 주도로 설립되어 1960~70년대를 지나면서 국제노동운동을 주도해 온 국제자유노련(International Confederation of Free Trade Unions : 이하 ICFTU)과 2차 세계대전 이전에 설립된 기독교계열 국제노동조직인 세계노동총연맹(World Confederation of Labour, WCL)이 2006년 11월 1일에 통합하여 새로 출범한 국제노동조직이다. 2010년 현재 전 세계 156개국에 1억 7천여 명의 조합원을 가진 최대의 국제노동조직으로, 한국노총과 민주노총도 ITUC의 가맹조직이다.

하나의 실천규범으로서의 CSR이 기업과 자본을 중심으로 하면서 노동을 부차적인 영역으로 간주하기 때문인 것으로 보인다. 즉 CSR을 통해 얻는 기업들의 이미지 제고 효과에 비해 실제로 사회적 책임, 특히 중요한 노동기준의 준수나 생활임금의 보장 측면에서의 개선 효과는 뚜렷하지 않을 뿐 아니라, 사회적 영역에서 개별적인 기준을 설정하는 데 따른 위험성과 함께, 노동기준이나 노동권이 다른 인권이나 윤리 기준과 통합/연계되어 무분별하게 다루어진다는 것이다(아래 ICFTU 문건 참조).

□ 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 ICFTU의 입장

- 기업이 사회적으로 보다 많은 역할을 해야 한다는 요구는 중요하지만, 기업이 보다 많은 책임을 지도록 정부가 노력해야 한다는 것이 더 중요함. 기업이 책임을 지도록 하는 데 중요한 근거가 되는 것은 법과 규정이며, 이러한 법은 대개 국가 차원에서 제정, 이행되는 것임.
- 그럼에도 불구하고 CSR이 정부의 역할을 대신할 수 있을 뿐만 아니라, 노동조합과 단체교섭의 대용물이 될 수 있다는 위험성이 잠재되어 있음.
- 이처럼 정부의 역할이나 단체교섭을 CSR로 대체하려는 시도, 사회적 영역에서 개별적인 기준을 설정하는 데 따른 위험성, 신용평가회사의 역할, ‘글로벌리포팅이니셔티브(GRI)’에서 나타나는 것처럼 어떤 기업이 대중에 대한 보고를 할 것인지 등 여러 가지 문제가 있으며, 특히 기업의 지지를 확보하기 위해 노동조합이나 기타 인권에 관한 기준처럼 이미 명확하게 합법적으로 존재하는 기준이 재해석되거나 간과될 가능성도 큼.
- 결론적으로 CSR은 노동조합이 기능하는 환경을 특징짓는 것으로, 무조건적으로 신봉하거나 거부 또는 무시해서는 안 될 것이며, 노동조합은 CSR의 위험과 기회를 동시에 인식하여 함축성 있는 접근법을 택해야 한다는 입장임.

자료 : ICFTU(2004a), pp.75~91.

국제노동운동 진영이 CSR에 대해서 소극적 내지 부정적이었던 기존의 입장을 바꿔 긍정적인 차원에서 적극 대응하기로 한 것은, 국제표준화기구(ISO)가 2003년부터 내부논의를 거쳐서 CSR에 관한 새로운 국제표준 개발에 나서면서부터였다. 국제노총(ITUC)의 전신인 국제자유노련(ICFTU)

은 2004년 12월에 일본 미야자키에서 개최된 제18차 세계총회에서 “ISO-SR기준이 제정, 시행될 경우 기존의 국제노동기준에 대한 지지와 이해를 증대시킬 수 있는 잠재적 가능성이 있으며, ISO-SR을 통해 사회적 대화와 단체교섭이 촉진되어 노사관계 발전도 기대할 수 있다”는 점을 확인하면서, ISO-SR 개발을 위한 실무그룹에 참여하여 중심적인 역할을 수행하기로 하는 결의문(Social Responsibility of Business in the Economy of Globalization)을 채택하였다(ICFTU, 2004). 이와 함께 ICFTU는 “SR에 관한 ISO 실무그룹에 노동조합이 참여하는 것은 노동자에게 중요한 공공정책에 갈수록 영향력을 높여 가고 있는 CSR 현상에 개입할 수 있는 효과적인 수단이 될 수 있다”면서, 각국 노동조합의 적극적인 참여도 촉구하고 있다. 그 이전까지 ICFTU는 CSR에 대해서 “반대도 않고 지지도 않는다(not oppose or endorse)”는 입장을 견지해 왔지만, SR에 관한 새로운 국제기준을 만들기로 한 ISO의 결정이 국제노동조합운동에게 기회와 위협을 동시에 제공하게 된 것으로 판단하여 적극적인 개입전략을 채택한 것으로 볼 수 있다.

한편 ICFTU로 대표되는 국제노동운동 진영은 CSR이나 SR에 관한 어떠한 국제규범이라도 기존에 확립된 국제노동기준을 침해해서는 안 되며, ISO-SR의 주된 대상이 기업이어야 한다는 입장을 견지하였다. 이와 관련하여 앞에서 인용한 ICFTU 결의문에서는 “ISO가 모든 조직에 적용되는 기준을 개발하기 위해 ‘CSR’ 대신에 ‘SR’이라는 새로운 개념을 도입한 것에 대해 유감스럽게 생각하며, 이로 인해 책임 있는 기업행동규범에 대한 기대수준을 낮추어서는 안 될 것”임을 지적하면서, CSR이 노조의 단체교섭을 대체하는 것으로 악용되거나 기업들의 자의적인 기준에 의해 무분별하게 확산되는 것에 대해서도 반대한다는 입장을 분명히 하고 있다.

2006년에 출범한 국제노총(ITUC)도 ICFTU의 입장을 계승하고 있는데, CSR에 관한 ITUC의 입장은 비엔나에서 개최된 창립총회에서 채택한 활동방침에서 “기업이 CSR을 정부나 노동조합의 적절한 역할을 대체하는 수단으로 이용하는 것을 용납하지 않을 것”이며, “기업의 사회적 책임을 둘러싼 공론을 주도하여 규제, 단체교섭, 단체협약을 보완하는 차원에서 기업의 사회적 책임을 다룬다”고 규정하고 있는 데서 잘 나타나고 있

다. 이러한 입장을 토대로 ITUC는 ISO가 추진하는 SR에 관한 새로운 국제표준인 ISO 26000 개발과정에 참여하면서 노동자와 노동조합의 목소리를 대변하기 위해 적극적인 노력을 경주하는 한편, 2007년 12월에 개최된 ITUC 제3차 일반이사회에서는 세계 각국의 노동조직들에게 ISO 26000 개발에 적극 참여하고 대응할 것을 요청하는 성명서를 채택하는 등 CSR운동에 대한 관심과 개입을 확대하고 있다([참고자료 2]로 첨부된 성명서 전문 참조).

이 같은 맥락에서, 2010년 9월 ISO 26000 최종초안이 승인됨으로써 5년여에 걸친 ISO 26000 개발과정이 마무리되자 ITUC는 “ISO 26000이 ILO가 제정한 국제노동기준들로 이루어진 책임 있는 노동관행에 대한 종합적인 정수를 제공하고 있다”고 평가하고 지지한다는 입장을 밝혔다. 그러면서도 ITUC는 “오직 ILO만이 노동의 세계에 영향을 미치는 국제기준을 만들 권한이 있다”는 점을 재확인하면서, ISO 26000에 대한 자신들의 지지가 노동자와 작업장에 관련된 여타의 ISO 기준들을 지지하는 것을 의미하지는 않는다고 선을 긋고 있다.

2. 유럽노총(ETUC)

국제노동운동 진영에서 CSR에 대해서 가장 빠르고 적극적인 대응을 해오고 있는 조직은 ITUC의 유럽지역조직이라 할 수 있는 유럽노총(European Trade Union Confederation : 이하 ETUC)인데, 이는 EU 차원에서 CSR에 대한 논의와 대응이 비교적 일찍부터 진행되었기 때문이었다.

EU집행위원회는 1996년 당면한 실업문제 해결을 위하여 기업들의 사회적 책임을 강조하는 ‘사회적 배제를 극복하기 위한 기업선언(Mani-festo of Enterprises against Social Exclusion)’을 발표한 데 이어, 2001년에 ‘CSR의 유럽적 실행틀 촉진(Promoting a European Framework for CSR)’이라는 제목의 녹색서(Green Paper)(COM/2001/366)를, 이듬해인 2002년에 ‘CSR에 관한 EU 포고문: 지속가능한 발전을 위한 기업의 공헌(Communication from the Commission concerning CSR : A Business Contribution to Sustainable Development)’이라는 제목의 백서(White

Paper)(COM/2002/347)를 잇따라 발표하여 CSR에 대한 기본입장과 방향을 제시하였다. 이와 함께 EU집행위원회는 2002년 10월에 사회적 대화 파트너들과 시민사회단체 등 다양한 이해관계자그룹이 참여하는 'European Multi-stakeholder Forum on CSR(CSR EMS Forum)'을 출범시켰는데, 동 포럼은 CSR에 관한 모범적인 관행을 교환하고 공통의 지침을 평가하는 등 20개월 동안 심도 있는 논의를 진행하고, 2004년 6월에 EU집행위원회에 보고서를 제출하였다.

이처럼 EU 차원에서 CSR에 관한 논의가 본격화되자 ETUC도 2001년 10월에 개최된 집행위원회에서 'EU의 CSR녹서'를 전반적으로 수용하는 입장을 담은 CSR에 대한 포괄적인 정책방침을 채택하고, EU집행위원회가 개최하는 CSR EMS 포럼에도 참여하는 등 적극적인 대응에 나서게 되었다. 이러한 논의과정에서 ETUC는 CSR이 단순히 기업의 대중적 이미지나 관계개선 차원이 아니라 기업들이 직면하는 도전들에 대한 지속적인 노력이 되어야 한다고 주장하면서, 특히 기업들이 CSR을 노동조합과의 대화를 회피하거나 노동법률과 단체협상을 대체하는 수단으로 악용해서는 안 된다는 입장을 견지하였다. 구체적으로는 기업내 노사관계의 질이 CSR의 핵심적인 관심사가 되어야 한다는 입장에서 ① 노사관계 존중, ② 협의와 정보제공 절차를 통한 노동자의 참여 증진, ③ 노동자를 위한 직무훈련과 평생학습 개발, ④ 산업안전과 보건기준 존중 및 예방조치 채택, ⑤ 성평등 촉진, ⑥ 경영환경변화와 구조조정을 예측하고 관리하는데 있어서 사회적 파트너십 모색, ⑦ 노동자의 사회적 권리 증진, ⑧ 청년, 장애인, 이주노동자 등 취약계층의 권리 보호와 통합 등을 강조하고 있다 (<http://www.etuc.org/a/139>).

이와 함께 ETUC는 2003년 말에 회원조직들의 CSR활동 증진을 위하여 CSR 연구프로젝트에 착수하였다. 18개국의 가맹조직들이 참여한 설문조사와 두 차례에 걸친 세미나를 통해 CSR과 관련된 주요 쟁점에 대한 가맹조직들의 입장과 이행사례에 대한 조사가 진행된 동 연구프로젝트의 결과는 2004년 5월에 발행된 최종보고서 - 'European trade unions and Corporate Social Responsibility'(Beaujolin, 2004) - 에 상세하게 수록되어 CSR에 관한 유럽지역 노조들의 인식과 대응현황을 잘 보여주고 있다.

한편 ETUC와 시민사회단체들은 EU집행위원회가 2006년 3월에 발표한 ‘성장과 일자리를 위한 파트너십 실행 : 유럽을 CSR의 가장 모범적인 지역으로 만들기(Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on CSR)’라는 제목의 새로운 포고문(Communication)이 이해관계자들의 실질적인 참여를 배제하고 기업의 편향된 입장만 일방적으로 반영하고 있다고 비판하면서 다음과 같은 자신들의 요구를 재확인하고 있다.

- 기업활동의 사회적, 환경적 영향에 대한 기업의 연례보고서 의무화
- 상품생산 전 과정에 걸쳐 영향을 미치는 기업의 지배구조에 대한 기준 마련
- 공적자금 사용 및 접근에 대한 기준 마련
- 노동조합 및 NGO들과 협력하여 기업의 행동강령(Code of Conduct)이나 라벨링(Labeling) 또는 이와 유사한 정책수단 개발
- CSR 활동이나 보고서를 검증할 적법하고 대표성이 있는 수단이나 인증기관 구축

CSR을 둘러싸고 EU집행위원회와 ETUC 및 NGO 사이에 논란이 확대되자 급기야는 유럽의회가 2007년 3월에 CSR에 대한 보고서를 발표하기에 이르렀다. 이에 대해 ETUC는 동 보고서가 이전의 복합이해관계자포럼 논의과정에서 실종되어 버린 다자주의(multilateralism), 책임성(accountability), 투명성(transparency) 등의 원칙적인 요소를 회복시켰다는 긍정적인 평가와 함께 지지 입장을 표명하였다.

3. 환경문제에 대한 국제노동운동 진영의 논의와 대응

노동조합이 환경문제에 관심을 갖게 된 것은 1992년에 브라질에서 개최되었던 ‘리오세계정상회의(Rio Earth Summit)’에서 지구온난화를 비롯한 환경문제의 심각성에 대한 경각심과 지속가능발전에 대한 공감대가 확산되면서부터였다. 즉 리오정상회의를 계기로 스페인을 비롯한 유럽지역의 일부 선진국 노조들을 중심으로 초보적인 수준에서나마 환경문제와

지속가능발전에 대한 노동조합 차원의 대응과 실천이 모색되기 시작한 것이다. 이들 노조는 국제자유노련(ICFTU) 및 국제산별노련들(Global Union Federations : 이하 GUFs)과 함께 2002년 남아공 요하네스버그에서 개최된 '지속가능한 발전에 관한 세계정상회의(WSSD)'에도 참여하게 되었고, 지속가능한 발전을 위한 노동조합의 활동을 지원할 전문조직의 필요성에 대한 공감대가 형성되었다. 이러한 국제적인 공감대를 바탕으로 다음 절에서 살펴볼게 될 스페인노총(CC.OO)의 적극적인 노력에 의해서 2004년 10월 '지속가능한 발전을 위한 국제노동자재단(International Labour Foundation for Sustainable Development : 이하 Sustainlabour)'이 창립되면서 환경문제에 대한 노조 차원의 대응이 보다 체계적으로 모색될 수 있게 되었다.⁷⁾

환경문제에 대한 노동조합운동 진영의 논의와 대응이 국제적인 차원에서 보다 구체적으로 이루어진 것은 2006년 1월에 케냐의 나이로비에서 개최되었던 '노동과 환경에 관한 세계 노동조합총회(1st Global Trade Union Assembly on Labour and Environment, WILL2006)'에서였다. 유엔환경프로그램(UN Environment Program: 이하 UNEP)이 주최하고 UN세계협약(Global Compact)의 후원과 ILO, WHO, ICFTU, OECD-TUAC, Sustainlabour 등의 협력으로 개최되었던 이 회의에는 세계 각국의 환경과 지속가능한 발전에 관한 전문가 및 각국 정부와 유엔기구 대표, 노동조합 대표 등 150명이 넘는 대표들이 참석하여, 1) UNEP, ILO, WHO 등 3개의 국제기구들이 지속가능한 발전에 노동조합의 참여를 지지할 것을 약속하고, 이들이 공동으로 수행해야 할 후속조치의 제반 단계들을 구체화하는 한편, 2) 노동조합들도 자체 활동을 통해서 지속가능한 발전을 진전시키기 위한 실질적인 과정에 참여하고 그러한 활동을 우선적으로 확대해나갈 것을 약속하였다. 이와 함께 관련 국제기구, 각국 정부, 노동조합 등 각 주체들의 구체적인 실천방안을 담은 선언문을 채택하였다⁸⁾.

7) 스페인 마드리드에 본부를 두고 있는 Sustainlabour는 국제노총(ITUC), 경제협력개발기구 노동조합자문위원회(OECD-TUAC) 등 국제노동단체와의 협력을 통해 환경문제를 비롯한 지속가능발전에 대한 논의와 실천을 촉진하는 활동을 전개해 오고 있다 (<http://www.sustainlabour.org>).

동 선언문에서는 “회의에 참석한 노동조합 대표들은 이번 회의의 결과에 대해서 지역, 국가, 국제적인 행동을 실현하기 위하여 정책과 이행계획을 채택하고 이를 해당 산업별로 통합함으로써, 전 세계에 걸쳐 있는 각자의 조직에서 이러한 문제에 대한 노동조합의 인식을 모든 차원에서 제고해나가기로 하였으며, 금번의 국제회의의 후속조치로서 각 지역별 회의 개최를 권고”하였다. 이에 따라 ICFTU/ITUC의 각 지역조직들은 라틴 아메리카(2006. 4. 17~19, 브라질 상파울루), 아프리카(2006. 7. 28~29, 남아공 요하네스버그), 아시아-태평양(2008. 3. 25~26, 태국 방콕) 등에서 노동과 환경에 관한 지역별 노동조합회의를 각각 개최하였다. 이 중에서 아시아-태평양지역 회의에서는 환경보호와 지속가능한 발전 및 고용을 위하여 ‘저탄소 경제(Low-carbon Economy)를 지향하는 친환경 일자리(Green Job) 혁명을 위한 통일된 행동’이라는 모토 하에 세계/지역적 차원(국제노총(ITUC) 및 국제노총 아태지역조직(ITUC-AP), 국가적 차원(각국 노총), 사업장 차원(각 단위노조)의 노동조합 행동계획(Action Plans)을 수립하였다(부록으로 첨부한 [참고자료 3] ITUC - Asia Pacific, 환경보호와 지속가능한 발전 및 고용에 관한 지역총회 ‘결의 및 행동계획’ 참조).

한편 국제노총(ITUC)을 중심으로 한 국제노동운동 진영은 ‘기후변화에 관한 UN기본협약(UN Framework Convention on Climate Change)’ 당사국 회의(Conference of the Parties: 이하 COP)에도 적극 참여하여 기후변화를 비롯한 환경문제에 대한 노동조합의 목소리를 높여 가고 있다. ITUC의 전신인 ICFTU 차원에서 2001년의 제7차 COP회의에 참여한 것을 시작으로 매년 COP회의에 참여해 오던 노동조합들이 회의에 본격적으로 참여하기 시작한 것은 2006년에 UN기후변화기본협약 사무국이 노동조합이나 기업, NGO 등을 공식적 참가단위(Formal Constituency)로 인정 한 이후부터다(노진귀, 2008). 이때부터 ITUC와 OECD-TUAC 등 국제노동운동 진영은 COP회의에 맞춰 노동조합의 요구를 담은 성명서를

8) 자료의 출처는 다음과 같다.

http://www.sustainlabour.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=44&dir=DESC&order=name&limit=5&limitstart=15

발표하고 있는데, 주요 내용은 온실가스 감축목표와 행동을 보다 강화하고, ‘정의로운 전환(Just Transition)’⁹⁾을 통해 친환경 일자리(Green Job)와 양질의 고용(Decent Work)을 실현해나갈 것을 당사국회의에 촉구하는 것이다¹⁰⁾.

이와 함께 ITUC는 ILO 및 UNEP와 함께 ‘친환경 일자리 캠페인(Green Job Initiative)’을 통해 환경적으로 지속가능한 일자리와 기후변화를 겪고 있는 지구의 지속가능한 발전을 촉진하기 위하여 정부, 사용자, 노동조합이 서로 협력하여 노력해나갈 것을 제안하고 있다¹¹⁾.

제2절 외국노총의 CSR 대응 및 USR 실천사례

1. 아일랜드노총(ICTU)의 CSR 대응 활동

세계 각국의 노동조합 조직 중에서 CSR에 대한 공식적인 입장을 최초로 표명한 조직은 아일랜드모델로 일컬어지는 노사정 사회적 대타협¹²⁾

9) 이산화탄소를 비롯한 온실가스 배출로 기후변화를 가속화하는 환경저해적인 산업이나 경제구조를 보다 친환경적이고 지속가능한 것으로 전환시키는 과정에서, 고용불안이나 실업이라는 희생을 감수하게 될 노동자들을 지원하기 위하여 사회안전망을 강화하고 일자리를 잃게 되는 노동자에 대한 교육 및 훈련 등의 지원책을 수반하는 산업 정책이나 고용정책을 의미한다.

10) 자료의 출처는 다음과 같다.

http://www.global-unions.org/pdf/COP13WrapUpReport_P_12Be.EN.pdf

11) 자료의 출처는 다음과 같다.

http://www.unep.org/labour_environment/features/greenjobs.asp

12) ITUC와 정부를 비롯한 아일랜드의 사회적 파트너들은 1987~90년의 ‘국가회복프로그램(Programme for National Recovery, PNR)’을 시작으로 1990~93년의 ‘경제사회진보 프로그램(Programme for Economic and Social Progress, PESp)’, 1994~96년의 ‘경쟁력과 일을 위한 프로그램(Programme for Competitiveness and Work, PCW)’, 1997~2000년의 ‘파트너십(Partnership) 2000’, 2000~03년의 ‘번영과 공정을 위한 프로그램(Programme for Prosperity and Fairness, PPF)’, 2003~05년의 ‘지속적인 진보(Sustaining Progress)’ 등의 사회적 대타협을 잇달아 성공시킴으로써 아일랜드 경제가 1990년대 이후 비약적으로 성장하는 밑거름이 되었다. 이러한 성공을 바탕으로 2006년에 ‘2016년을 향하여(Towards 2016)’라는 향후 10년 동안의 사회경제정책기조와 내용

을 성사시킨 아일랜드노총(Irish Congress of Trade Unions: 이하 ICTU)인 것으로 알려져 있다. ETUC 보고서(Beaujolin, 2004) 등에 따르면, ICTU는 1987년에 국가회복프로그램(Programme for National Recovery, PNR)이라는 노사정 정책협의과정에서 임금구조개편과 임금인상을 자제하는 대신에 기업들의 사회적 책임을 강화하는 요구를 제안하였다는 것이다.

이처럼 ICTU는 일찍이 CSR의 전략적 의의에 주목하여 이를 적극 활용하려는 긍정적인 입장을 토대로 다양한 대응을 해오고 있다. 특히 ICTU는 인권이나 원조 혹은 환경 관련 시민사회단체(NGO)들과의 연대와 협력을 통한 CSR 활동에 대해서도 적극적인 입장을 취하고 있는 것으로 보인다. 이러한 입장은 아일랜드의 대표적인 시민사회단체인 Oxfam, Trocaire, Christian Aid, Amnesty, Fairtrade Mark, Comhlamh 등과 함께 ICAN(Irish Corporate Accountability Network : 이하 ICAN)이라는 연대조직을 구성하여 다국적기업들에 대한 감시를 촉진하고 규제를 강화하기 위한 활동을 전개하고 있는 사례에서도 확인되고 있다.

ICAN은 기업들로 하여금 지속가능한 발전에 보다 많은 기여를 할 수 있도록 기업활동을 규제하는 국제적인 규범을 촉진하고 기업들의 자발적인 노력을 고무하는 활동을 주로 하고 있다. 이를 위해 ICAN은 기업활동에 있어서 국제적인 인권과 노동 및 환경 기준에 관한 이니셔티브-CSR과 같은-에 대한 인식과 토론, 참여와 지지 제고에 노력하는 한편, 사회적 대화와 모범 사례를 확산하는 데 주력하고 있다(ICTU, 2006).

CSR과 관련된 ICTU의 가장 특기할 만한 활동은 2006년에 노조간부를 위한 CSR 지침서를 발행한 사실일 것이다. 'Corporate Social Responsibility : A Guide for Trade Unionists'라는 제목의 이 지침서에는 CSR의 개념과 그것이 등장한 배경, CSR의 의의와 구체적인 내용 등에 대해 풍부한 사례와 자료를 곁들여 이해하기 쉽게 설명되어 있으며, 노동조합 차원에서 CSR을 어떻게 활용해야 할 것인가에 대한 다양한 활동방안을 제시하고 있다. ICTU가 이러한 지침서를 발행하게 된 배경에 대해서 David Begg 사무총장은 서문에서 "CSR이 노동조합에 위협이 된다고 생각하거나 기

회가 될 거라고 생각하든지 간에 우리가 더 이상 무시할 수 없을 정도로 확산되고 있는 현상”이 되고 있는 상황에서 노동조합과 조합원들이 제대로 알고 CSR활동에 참여할 수 있도록 돕기 위함이라고 밝히고 있다(ICTU, 2006).

□ 아일랜드노동총(ICTU)의 CSR에 관한 노동조합 행동지침

1. 기업주에 대한 압력(Pressure on employers)

- 하청회사와 구매관행을 포함하여 전 세계의 모든 사업체에서 노동조합권을 인정하는 진정한 의미에서의 CSR 구축
- 국제산별노련(GUFs)과 국제기본협약(International Framework Agreement : 이하 IFA) 체결

2. 정부에 대한 로비

- 기업들로 하여금 사회적, 환경적 책임을 이행하도록 하는 보다 강력한 입법
- UN이 제정하고 있는 ‘기업과 인권에 관한 규범(Norms on Business and Human Rights)’ 초안 채택
- 국제사법재판소(International Criminal Court)에 개인뿐만 아니라 기업들도 재판할 수 있는 권한 부여
- 노동자의 권리와 같은 CSR의 참된 가치를 WTO, IMF, 세계은행 등의 국제금융 및 무역기구들에게 전파
- 노동조합 대표가 참여하는 자문기구설치 등을 통해 ‘OECD의 다국적기업에 관한 지침(OECD Guidelines on Multinational Enterprises)’의 국내연락사무소(National Contact Point)의 운영과 감독기능 개선
- 공적 조달, 공공과 민간 협력사업(PPP), 공급계약, 원조프로그램, 민간기업에 대한 공적 보조 등에 CSR 요건 확립
- 근로감독이나 산업안전감독과 같은 공적 감독기관들을 CSR 이니셔티브에 통합

3. CSR 이니셔티브에 참여

- CSR 추진을 위해 NGO들과의 공동캠페인 조직
- 자선사업보다는 결사의 자유와 단체교섭권과 같은 노동자의 권리를 CSR의 핵심범주로 배치
- 보이콧에 참여하기에 앞서 활동가들로 하여금 일자리에 대한 영향을 면밀하게 고려하고 영향을 받는 노동자들과도 협의하도록 권고

4. 노동조합의 단결

- 개별기업들과의 국제기본협약(IFA) 체결과 이행에 있어서 국제산별노련(GUFs) 지지
- 세계적인 기업의 현지공장에 고용된 경우, 세계 각국에 소재한 동일기업 노동자들을 위한 국제노동조합네트워크 구축에 적극 참여
- 경영진과의 협상의체에 CSR 포함
- 윤리적인 과정을 거쳐서 생산되는 작업복이나 여타의 물품지급을 요구하는 캠페인이나 협상 전개

5. 폭넓은 연대

- 조합원들로 하여금 소비자권익보호 캠페인에 참여하고 공정무역 제품을 선택하도록 권고
- 연금기금(특히 노동조합이 기금이사회에 참여하는), 은행계좌, 주식 등에 대한 투자에 조합원이나 노동조합의 자금력 활용

자료: ICTU(2006), p.46.

2. 싱가포르노총(NTUC)의 CSR에 관한 노사정기구(NTI) 설립과 USR 실천

앞서 인용한 Rosalind Chew와 Soon Beng Chew의 논문(Chew & Chew, 2010)에서, 경제위기상황에서 고용보호를 위해 임금감소를 감수함으로써 경제위기의 조기극복에 기여한 싱가포르노총(National Trade Union

Congress, NTUC)의 전략적 단체교섭(Strategic Collective Bargaining) 방식에 대해, 작은(micro) 이익을 양보하여 큰(macro) 이익을 추구한다는 점에서 노동조합의 사회적 책임(USR)의 모범사례로 들고 있다. 하지만 싱가포르노총이 임금감소를 받아들일 수 있었던 것은 싱가포르 정부가 기금을 지원하여 임금삭감을 보전하였기 때문에 가능했다는 점에 비추어볼 때, 이를 USR의 모범적 실천사례로 일반화하는 것은 다소 무리가 있어 보인다. 그러나 한편으로는 노사정 3자기구를 통해 CSR에 대한 사회적 인식을 확산시키고 각급 조직의 실천을 확대시키는 활동을 주도해 오고 있으며, 조합원뿐만 아니라 퇴직자나 이주노동자, 여성이나 청년 등 상대적으로 열악한 일반 노동자들의 권익을 대변하고 지원하기 위한 다양한 프로그램들을 시행하고 있다는 점이야말로 USR의 실천에 보다 부합하는 사례라 할 것이다.

싱가포르노총(NTUC)은 1990년대 이후로 정부 및 사용자단체인 SNEF(Singapore National Employers Federation) 및 SBF(Singapore Business Federation) 등과 더불어 다양한 분야에서 노사정 협력을 강화, 확대해 왔다. 이런 가운데 ISO를 비롯한 여러 국제기구에서 CSR에 대한 국제규범들이 잇따라 제정되면서 이에 대한 적극적인 대응이 요구되자 2004년 5월에 노사정이 주축이 되고 환경청(National Environmental Agency), 전국협동조합연합(Singapore National Cooperatives Federation, SNCF), 소비자협회(Consumers Association of Singapore, CASE), 전국자선센터(National Volunteer & Philanthropy Centre, NVPC) 등 유관기관과 단체가 참여하는 'CSR에 관한 노사정기구(Singapore National Tripartite Initiative on CSR : 이하 NTI)'를 설립하였다. NTUC 산하조직 간부가 공동의장을 맡은 NTI는 ① CSR 이해관계자들 간의 상호협력과 지원 및 정보공유를 위한 기회 제공, ② CSR 추진을 위한 효과적인 전략과 접근 방법 개발, ③ CSR의 성공사례 발굴, 홍보, ④ 분야별 네트워크와 같은 모임을 통한 CSR 이행 및 후속조치 촉진 등을 주된 임무로 설정하고 다양한 활동을 전개하고 있다(HKPRI, 2005). 특히 NTI는 싱가포르 사회에 CSR을 보다 효과적이고 대중적으로 촉진, 확산시키기 위해서는 모든 이해관계자의 역할과 기여가 필요하다는 판단하에 2005년 1월 다양한 이해

관계자 네트워크인 ‘CSR을 위한 싱가포르 콤팩트(Singapore Compact for CSR)’을 발족시켰는데, 여기서도 노동조합 간부들이 사무국장 등 주요 요직을 맡은 등 NTUC가 주도적인 역할을 수행하고 있다.¹³⁾

한편 NTUC는 2000년대 들어 ‘모두를 위한 노동운동’이라는 기치하에 국적과 연령을 불문하고 이주노동자, 퇴직자, 여성, 청년 등 모든 노동자 계층의 이해를 대변하기 위하여 다양한 사업을 전개하고 있다. 그 가운데 특기할 만한 사업은 은퇴자를 비롯하여 늘어나는 고령노동자(Silver Collar Workers) 지원프로그램과 계약직이나 임시직과 같은 비정규직 노동자(No Collar Workers) 지원프로그램이다.

먼저, 고령자 지원 프로그램은 퇴직자의 재고용과 은퇴 이후에도 노동조합원 자격을 유지하도록 하는 데 초점을 맞추고 있는데, 대표적인 사업으로 2012년부터 기업들이 현재 고용하고 있는 노동자들을 법정 정년인 62세 이후에 재고용하도록 하는 입법을 추진하여 관철시켰다. 이를 앞두고 NTUC 차원의 T/F팀(Retirement Expert Group)을 만들어 기업들이 법시행에 대비하도록 지원하는 한편, 산하 노조들에게도 퇴직자 재고용에 대한 책무를 확고히 인식하고 경영진과 함께 이를 실질적으로 준비해 나가도록 지도하고 있다. 이에 따라 각급 노조들은 회사측과 함께 재고용에 대한 HR 정책 개발, 지속적인 훈련과 자질 향상, 일과 작업장 재설계, 임금구조 개편, 작업장 건강 증진 등 5가지 분야에서 협력을 강화하고 있다.

계약직이나 임시직과 같은 비정규직 노동자들을 지원하기 위해 NTUC는 2006년에 ‘비정규직 노동자 대책팀(Unit for Contract and Casual Workers, UCCW)’을 발족시키고, 직업훈련과 기능향상, 기본적인 혜택과 지원 제공, 공정한 고용관행 촉진, 단체생명보험 개설, 읽기/쓰기 교육 등 이들 취약계층의 고용가능성과 복지를 증진하기 위한 활동을 전개하고 있다. 그 결과 2007년 중반부터 2009년 중반까지 2년 동안에 비정규직 조합원이 1,382명에서 8,798명으로 6배 이상으로 증가하였다.

13) 동 네트워크는 UN Global Compact의 국가별 파트너 및 ISO 26000 국가위원회(Mirror Committee)로도 기능하고 있는데, 2010년 현재 160개가 넘는 조직이 회원으로 참여하고 있다(www.csrsingapore.org).

이 밖에도 NTUC는 2009년 4월에 싱가포르경총(SNEF)과 공동으로 ‘이주노동자 포럼(Bipartite Migrant Workers Forum)’을 발족시켜, 조합원의 20% 정도를 차지하는 이주노동자의 기본 권리와 의무에 대한 의식 제고, 양질의 고용관행 촉진, 사회적 지원 인프라 확충, 작업장에서 내국인 노동자와의 조화로운 공존 촉진 등을 추진해나가고 있다.

3. 일본렌고(連合) 및 산하조직의 USR 실천

앞서 지적했듯이 ISO 26000의 SR 논의과정에서의 참여는 물론이고 노동조합의 사회적 책임(USR)에 관해서 가장 적극적인 논의와 실천을 해오고 있는 해외노동조합은 아마도 일본의 렌고(日本労働組合總連合會, 連合)일 것이다.

먼저, 렌고는 국제자유노련(ICFTU) 제18차 세계총회에서 CSR에 관한 결의문이 채택된 직후인 2005년 1월에 개최된 제18차 중앙집행위원회에서 ‘CSR에 관한 렌고의 견해’를 확정하였는데, CSR에 대한 노동조합의 역할과 관련하여 “기업들이 고용과 노동 분야에서의 책임을 분명하게 인식, 실천하도록 노사협이나 단체협약, 그리고 후속적인 모니터링을 통해 적극적으로 대응해나가야 한다”는 입장을 밝히고 있다. 이에 따라 렌고는 산하 조직들로 하여금 기업단위 노조로서의 배타성을 벗어나 소비자나 지역주민의 관점에서 기업경영을 감시감독하고, CSR을 노사협의 의제에 포함시키고 노사공동의 CSR위원회를 설치·참여하며, 중앙 및 지방 정부로 하여금 개별기업들의 CSR 노력을 지원하고 공정한 경쟁이 이루어지도록 하는 정책이행을 촉구하고 공공계약에 CSR기준 적용을 요구하는 활동을 전개할 것을 주문하고 있다(連合, 2005).

한편 같은 시기인 2005년 1월에 렌고 산하기관인 총합생활개발연구소는 稻上 毅 교수를 비롯한 학자와 노조간부 등 18명의 위원으로 구성된 ‘CSR과 노동조합의 과제에 관한 연구위원회’를 발족시켰다. 연구위원회는 기업과 단위노조 간부들에 대한 설문조사와 수차에 걸친 토론 등 2년여의 활동성과를 모아서 2007년 4월 ‘노동CSR - 노사 커뮤니케이션의 현상과 과제’라는 제목의 연구보고서를 발간하였다. 동 연구보고서 제6장

(‘기업불상사(不祥事)와 노동조합의 사회적 책임’)은 기업의 불법 및 부정부패 행위에 대한 노동조합, 특히 렌고의 대응방침과 사례를 노동조합의 사회적 책임 차원에서 다루고 있다.

보고서에 인용된 렌고의 사회적 책임 활동사례에서 주목되는 것은, 1997~2000년 사이에 핵연료가공회사인 JOC 도카이(東海)사무소의 임계사고, 닛신(日進)화학 군마(群馬)공장 등 화학공장의 폭발사고, 세쓰인(雪印)유업의 식중독사건, 미쓰비시(三菱)자동차 리콜은폐사건 등 지역사회와 주민, 소비자, 종업원의 안전위생을 위협하는 각종 스캔들이 잇따라 발생하자 2000년 9월에 개최된 제13차 중앙집행위원회에서 산하 산업별조직과 기업별노조에 대해 ‘노동조합의 사회적 책임의 강화’를 촉구하는 결의를 채택하고 후속 활동을 전개한 사례다. 렌고가 채택한 결의는 ① 모든 가맹조직은 안전확보, 사고방지, 환경보전 등 기업 및 노동조합의 사회적 책임을 확립하는 데 주력할 것, ② 모든 노동조합은 경영측과의 노사협회의 의제를 재구축하여 직장의 안전위생 확립, 자사 제품과 서비스의 안전성 확보, 사회적 사고의 근절 등에 대해 협의하고, 환경보전, 공정거래 등 기업의 사회적 책임을 감독하는 활동에 주력할 것, ③ 렌고는 산하조직과의 협력을 통해 사고보고를 취합하여 재발방지책을 도모하고 사회적 책임 감독활동에 주력할 것 등을 천명하고 있다. 이러한 결의는, 잇따른 사고발생으로 안전문제 경시에 대한 반성이 요구되면서 렌고 사무총장이 1997년 및 1999년에 두 차례에 걸쳐서 담화를 발표했음에도 불구하고 제품이나 서비스의 안전과 관련된 스캔들이 계속 발생하고 지켜야 할 규칙을 경시하는 상황이 계속되자, 제품생산과 서비스의 주체로서의 노동자와 노동조합의 사회적 책임에 대한 자각을 강력하게 호소하기 위한 것이었다.

결의가 채택된 이후에도 노동조합의 사회적 책임과 연관된 기업스캔들은 한동안 계속되었는데, 2002년에 세쓰인(雪印)식품의 식육표시위장사건과 도쿄(東京)전력원자력발전소 설비고장은폐사건이 발생하였고, 2004년에는 미쓰비시자동차 리콜은폐사건이 또다시 발생하였다. 그러자 도쿄전력노조와 미쓰비시자동차노조는 렌고의 결의에 따라서 자신들이 관련된 사건에 대한 대응조치를 강구하고 이를 렌고에 보고하였다. 보고에 따

르면, 도쿄전력노조는 노사경영협의회와 안전협의회 등을 통해 노동조합의 감독기능의 철저를 확인하는 것과 더불어 노동조합이 사회적 규범 준수에 대한 교육 철저, 도쿄전력노조 윤리행동기준 제정 등의 조치를 취하고 있다. 또한 미쓰비시자동차노조는 조합원의 의견을 수렴하여 경영진에게 근본적인 개혁방안을 제의하는 한편, 노동조합이 감사에 직접 참여하는 문제를 검토해줄 것을 요구하였다. 이에 대해 회사측은 '경영윤리위원회'를 설치하고, 당사자로서의 조직과 개인의 의식개혁을 추진하며, 조합원의 고용확보를 위해 노력하기로 하는 등 긍정적인 반응을 보였다고 보고하였다. 이러한 보고를 받은 렌고 사무총장은 2004년 7월에 "(각 노동조합은) 기업윤리에 대한 노조의 감독기능 방식을 재점검하고, 조합원은 물론이고 거래처를 위한 정보교환창구를 노조 내에 설치하는 등 노사간에 법령준수 확립에 주력해나가지 않으면 안 될 것이며, 아울러 렌고도 가맹조직과 기업별노조와 협력하여 노동조합으로서의 역할을 재차 강화하는 방안을 추진하겠다"는 요지의 담화를 발표하였다.

노동조합의 사회적 책임과 관련하여 렌고가 역점을 두고 추진해가고 있는 또 다른 분야는 환경보호활동으로서, 에너지 보존과 쓰레기 감축 및 종이제품의 효율적인 사용 등을 통해 지구온난화를 막기 위한 'Eco-Life21 캠페인'을 1998년부터 시작하여 지금까지 지속해 오고 있다. 이와 관련하여 렌고(連合)는 모든 가맹조직의 간부들과 조합원들로 하여금 날씨가 더운 여름(6~9월)에는 넥타이와 정장을 착용하지 않은 채 근무하도록 하고, 직장가 가정의 실내온도를 여름철 28℃, 겨울철 20℃로 유지하는 친환경적 생활(Eco-style)을 실천하도록 하고 있다. 아울러 일회용 비닐 쇼핑백 대신에 재활용이 가능한 친환경 쇼핑백을 사용하며, 환경문제에 대한 국민대중의 의식제고를 위하여 다양한 행사를 조직하는 등의 활동도 지속적으로 전개하고 있다. 이와 함께 렌고는 교토의정서(Kyoto Protocol)에서 정한 탄소감축목표(온실가스 배출량을 1990년 수준 대비 6% 감축) 달성을 위하여 정부와 산업계는 물론이고 시민사회단체 등 사회 각 분야에서 요구되는 정책을 추구함으로써 중장기적으로 저탄소사회를 실현하기 위한 노력을 경주하고 있다.

이와 함께 렌고는 매 2년마다 개최되는 전국대의원대회에서 "CSR과

노동조합의 사회적 역할과 책임의 충실한 이행”을 강조하는 운동방침을 채택함으로써 2000년과 2005년에 발표한 “노동조합의 사회적 책임 강화 방침”과 “CSR 방침”을 지속적으로 이행해나가고 있는데, 최근 들어서는 비전형(비정규직) 고용문제에 대한 적극적인 대응에 초점을 맞추고 있다. 이는 2000년 이후 일본이 ‘격차사회’라고 하는 사회적 불평등이 심화되고 ‘비전형고용’이라는 비정규직 노동자가 전체 노동자의 30%를 넘어 급증하고 있는 상황에서 정규직 중심의 기존 노동조합운동에 대한 자기반성에서 비롯되었다고 할 수 있을 것이다.¹⁴⁾ 이러한 측면에서 렌고는 ‘2005년도 춘계생활투쟁방침’에 “산별, 단위노조는 노동조합의 사회적 책임을 자각하고, 기업내 조합원은 무엇보다도 관련 기업의 노동자와 동일 직장 에서 일하는 비전형노동자의 실태를 시야에 넣고, 적정한 성과배분을 요구한다”는 내용을 처음으로 포함한 데 이어, 2007년 7월에 개최된 제10회 전국대의원대회에서 빈곤과 격차를 심각하게 만들고 있는 비정규고용 노동자문제를 운동의 주 과제로 하기로 결정하고 렌고 내에 ‘비정규노동센터’를 설립하였다. 이 센터는 비정규노동자의 노동실태 파악, 노동조건 향상 캠페인, 네트워크를 활용한 정보제공과 조직화, 비정규노동자를 조직하는 다른 노동조합과 NGO와의 네트워크 만들기 등을 사업과제로 설정하고 비정규직문제 해결을 위해 체계적이고 조직적인 활동을 전개하고 있다.

이처럼 총연맹인 렌고가 USR에 대해 적극적인 입장을 갖고 초보적이거나 구체적인 실천을 해나가게 되면서 USR에 대한 보다 체계적이고 폭넓은 실천노력들이 몇몇 산하조직에서 나타나고 있는데, 대표적인 경우가 교토(京都)출판노조와 대규모 유통그룹인 다카시마야(高島屋) 노동조합의 사례이다. 교토출판노조는 2007년에 USR의 세부적인 과제를 체

14) 예컨대, 서비스 유통연합(サービス流通連合松坂屋労働組合)의 도쿄지부(支部) 서기차장 겸 우에노분회(分會) 서기차장인 大島宗孝는 점점 국경 없는 사회로 되어 가고 있는 과정에서 과연 노동조합은 어떻게 존재해야 할 것인가? 라는 질문을 던지고, “약자를 지키는 것이 노동조합의 원점이다. 무엇보다도 노동조합은 사회의 안전망을 술선해서 수호할 사명을 잊어서는 안 된다. 노동운동의 부흥 플랜에 특효약은 없다. 조합원 및 사회와 끈질기고 강한 대화를 계속하면서 스스로 해답을 발견해갈 수밖에 없을 것이다. 그런 가운데 해답을 찾는 키워드는 USR(노동조합의 사회적 책임)일 것이다”라는 주장을 하고 있다(勞動調査, 2006. 8).

계화하여 실천하고 있으며(부록으로 첨부된 [참고자료 4] 참조), 다카시마야 노조는 2007년 정기대회에서 ‘자기 스스로, 주체적으로 사회적 책임에 부합하는 USR(노동조합의 사회적 책임)’이라는 정책을 내걸고 활동하고 있다. 구체적으로 2007년에는 사회공헌활동에 역점을 두고 추진했으며, 환경보전, 기존 소비활동 및 자원활용 방식의 수정 등의 활동을 수행한 데 이어, 2008년에는 1년 동안 USR이란 무엇인가에 관한 논의를 진행하였다. 그 결과, 환경정책과 채무로부터 조합원을 지키기 위한 안전망의 구축 등을 USR의 주된 활동영역으로 파악하여 이에 노조의 역량을 투입하고 있다(村田善郎 高島屋労働組合中央執行委員長, 2009年 3月 13日, 賃金事情). 또한 이 노조는 단위노조의 USR 활동을 본질적 역할, 윤리적 역할, 시대적 역할 등으로 구분하고, 본질적 활동에 CSR 경영추진의 모니터링 기능을 포함시키고, 윤리적인 역할의 내용으로는 인권존중과 사람존중의 추구 등을, 시대적 역할에는 빈곤격차 시정과 환경문제 등을 포함시키고 있다(Takasimaya CSR Report, 2008).

4. 스페인 CC.OO의 환경보호운동¹⁵⁾

세계 각국의 수많은 노동조합 조직들 중에서 환경문제에 관심을 갖고 조직적인 환경보호활동을 펼치고 있는 곳은 영국노총(TUC)과 캐나다노총(CLC) 등 몇몇 선진국 노동조합들에 불과하다. 그중에서 스페인의 최대노총이면서 좌파성향을 가진 CC.OO(Confederación Sindical de Comisiones Obreras)는 친환경노조주의(Eco-Unionism)라는 이념적 토대 위에서 적극적으로 환경문제에 대응하면서 노사정 합의까지 도출하였다는 점에서 전 세계 노동조합운동으로부터 주목을 받고 있다.

CC.OO는 기존의 성장위주의 생산/소비 모델은 더 이상 지속가능하지도 않을뿐더러 환경파괴를 가속화하여 결국에는 공멸로 이어질 수밖에 없는 만큼, 단기적인 고용불안을 감수하고서더라도 친환경적인 모델을 중심으로 산업구조를 재편하고 노동자의 재배치가 이루어져야 할 것이라

15) 스페인 CC.OO의 환경보호운동은 CC.OO가 발행한 보고서 ‘Labour and Environment (2006)’에 소개된 사례들을 주로 참고하였다.

고 보았다(CC.OO, 2006).

이러한 인식을 토대로 CC.OO는 1991년에 사무총국 내에 환경전담부서를 설치하는 한편, 환경문제에 대한 체계적이고 기술적인 연구를 통해 노동조합을 지원하기 위하여 '노동과 환경과 건강연구소(Institution for Labour, Environment and Health: 이하 ISTAS)'를 발족시켰다. 이와 함께 환경문제에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 ① 지속가능한 생산 모델 개념을 정책에 반영하기 위하여 정치권을 상대로 한 압력행사와 사회적 대화 추진, ② 노동자들에게 환경문제에 대한 정보제공과 교육을 수행할 노동조합의 환경담당자들의 네트워크 구축 등 2가지 방향에서 활동을 전개하였다.

환경문제에 대한 사회적 대화는 2004년 총선을 통해 출범한 호세 루이스 사파테로(Jose Luis Rodriguez Zapatero) 사회노동당 정부가 양대노총인 CC.OO와 UGT(Union General de Trabajadores)와 지속가능한 발전을 위한 국가전략 마련을 위한 논의를 하게 되면서 이루어졌다. 그 결과 양대노총과 스페인 정부(환경부)는 기후변화방지와 교토의정서(Kyoto Protocol) 준수 노력, 새로운 물관리 정책 개시, 위험한 화학물질 사용으로 인한 오염 방지, 생물다양성 보존, 환경관리시스템(Environment Management System, EMS) 촉진 및 실행, 노동자의 권리와 환경활동에의 노동자 참여, 환경 감시 및 통제 등 지속가능한 사업구조를 촉진하기 위한 8개항에 합의한 후, 이를 '2004 사회적 대화 선언문: 경쟁력, 안정된 고용, 사회적 통합'에 반영시킬 수 있었다. 이에 따라 CC.OO를 비롯한 노동조합 조직은 교토의정서의 온실가스 감축 목표 달성을 위한 각종 정부 위원회나 산업별위원회에 사용자단체와 함께 직접 참여하고 있다.

한편 CC.OO는 환경보호가 실효성 있게 이루어지기 위해서는 사업장과 기업단위에서의 활동이 무엇보다 중요하다는 인식을 바탕으로 환경담당자의 조직화에도 심혈을 기울였다. 이를 위해 우선 총연맹의 환경부서의 주관으로 각 산별연맹 및 지역조직의 환경부서 책임자들의 모임을 정기적으로 개최하여 노동조합 차원의 다양한 환경대응활동에 대한 조정과 논의를 하고 있다. 나아가 산별연맹과 지역조직의 환경문제에 관한 기술적 자문을 담당하는 100여 명의 전문가들의 네트워크인 Aesora를 결성하

였는데, 이 전문가그룹은 각 산업 및 지역 조직 대표들의 지도와 ISTAS의 기술적 지원에 의해 운영되면서 전국의 기업단위 현장조직에서 산업 안전을 담당하는 6만여 명의 간부들에게 현장에서 부딪치는 다양한 환경 문제에 대한 대응방안 등을 조언해 주는 역할을 수행하였다.

환경보호를 위한 CC.OO의 활동은 앞 절에 소개된 바와 같이 2004년에 출범한 국제연대조직인 ‘지속가능한 발전을 위한 국제노동자재단(Sustainlabour)’의 결성 및 운영에 주도적인 역할을 하게 되면서 세계 각국 노조들의 주목을 받게 되었다. 2004년 10월 스페인 마드리드에서 정부대표, 관련 시민사회단체, UNEP, ILO 등의 대표들이 참여한 가운데 출범한 Sustainlabour는 현재에도 ISTAS를 매개로 한 CC.OO의 적극적인 재정 및 인적 지원에 힘입어 국제노동운동 진영과 세계 각국의 노조들에게 환경문제의 심각성과 중요성을 일깨우고 노동조합운동 차원의 조직적인 대응과 실천을 촉진하는 활동을 전개하고 있다.

5. 미국 AFL-CIO의 지역조직에 의한 지역사회운동

1980년대 이후 신자유주의적 세계화가 전 세계적으로 확산되면서 세계 각국의 노동조합운동은 조직률의 지속적인 저하, 정치사회적 영향력 감소, 단체교섭의 분권화 등의 위기적 상황을 맞게 되었다. 하지만 1990년대 들어 각국의 노동운동은 이러한 위기와 침체를 벗어나기 위하여 조직화, 내부구조 재편, 사회적 파트너십 강화, 네트워크와 연대의 활성화 등 다양한 노동조합 재활성화 전략을 추진하게 된다. 이 같은 맥락에서 다른 사회운동부문과의 연대나 지역사회와의 결합을 통해 노동부문의 협소한 이해대변을 확장함으로써 정부에 압력을 가하기 위한 자원획득을 강조하는 ‘사회운동적 노동조합주의(Social Movement Unionism)’가 노동운동의 새로운 대안으로 제시되었다.¹⁶⁾

16) 사회운동적 노동조합주의의 일반적인 특징은 신사회운동과의 연대를 통해 반전, 인권, 환경 등 다양한 사회적 이슈에 접근하고, 신자유주의 세계화에 맞서기 위한 국제연대 강화, 공동체와의 결합과 내부 민주주의의 확대를 통한 밑으로부터의 운동 등을 들 수 있다(김승호 외, 2007).

이러한 사회운동적 노동조합주의에 대한 실천은 새로운 운동이념에 대한 수용정도나 각국의 노동조합을 둘러싼 주객관적인 상황에 따라 국가별로 다르게 나타나고 있는데, 그 가운데 노동조합의 사회적 책임(USR)과 관련하여 주목되는 사례는 미국의 최대노총인 AFL-CIO 산하의 수많은 지역노조협의회(Central Labor Council, CLC)들이 시도한 지역공동체와의 결합을 통한 이른바 ‘지역주의 노동조합운동’이다.

미국노동조합운동에 있어서 CLC는 19세기 말 노동운동 초기부터 각 지역의 조직화 거점으로 활발한 역할을 수행하였으나, 1955년에 AFL이 산업별노조의 전국조직인 CIO와 통합하여 AFL-CIO가 출범하면서 산업별조직이 중추적인 역할을 함에 따라 CLC는 1980년대까지 지속적으로 쇠퇴해왔다. AFL-CIO는 1995년 John Sweeny 집행부가 들어서면서 ‘조직화를 위한 변화, 변화를 위한 조직화(Changing to Organize, Organizing to Change)’라는 기치하에 대대적인 조직확대 전략을 추진하였는데, 이를 위해 Sweeny 집행부가 주목한 것이 바로 전국에 걸쳐 조직되어 있던 572개의 CLC였다. 지역공동체의 조직화와 지역에서의 노동운동 활성화를 목적으로 CLC의 역량과 역할을 강화하고자 AFL-CIO는 CLC자문위원회를 설립하고 ‘노조 도시(Union Cities)’ 운동을 추진하는 등 여러 가지 정책을 시행하였다.

특히 ‘노조 도시’ 운동은 지역문제를 해결하는 데 노조의 역할을 강화하는 것을 핵심목표로 설정하고, 문제해결을 위한 프로그램 수립, 지역의 경제발전전략에 영향을 미치기 위한 시민사회단체와의 연대, 풀뿌리 차원의 로비활동과 정치활동 등을 통한 지방정부 차원의 권력형성 노력 등을 통해 노동조합의 조직확대와 노동운동 활성화를 추구하고 있다. 이를 위해 CLC들로 하여금 ① 조직화의 지원과 촉진, ② 지역공동체에서 정치활동 개입, ③ 효율적인 경제발전을 지원하기 위한 노조와 지역공동체 간의 동맹 형성, ④ 다양성 추구 등 8가지 전략을 실천하도록 요구하고 있다. 그 중에서 특기할 만한 것은 시카고와 LA 등 100여 개 도시에서 ‘생활임금캠페인’을 전개하기 위하여 해당 CLC들이 빈곤퇴치단체, 흑인민권운동단체, 종교단체 등과 지역연합을 결성하여 성공적인 활동을 전개한 사례다. 이들 노조-지역공동체 연합은 여기서 그치지 않고, 흑인노동자를

위한 고용기회의 보장, 비정규노동자에 대한 지원, 지역경제 발전 등 경제와 사회 정의를 위한 활동으로 확대·발전하였다.¹⁷⁾

여기서는 이러한 사례들 중에서 가장 모범적인 사례로 일컬어지는 밀워키 카운티 지역노조협의회(AFL-CIO Milwaukee County Labor Council : 이하 MCLC)가 주도한 ‘지속가능한 밀워키를 위한 캠페인(Campaign for a Sustainable Milwaukee : 이하 CSM)’을 비롯한 일련의 지역사회발전 캠페인들을 살펴본다.¹⁸⁾

MCLC가 CSM을 시작한 1993년 즈음, 미국 중북부의 위스콘신주에 소재한 밀워키 카운티의 상황은 암울했다. 인구감소와 함께 인종구성에 있어서도 흑인과 소수인종의 비율이 증가하는 가운데, 상대적으로 괜찮은 일자리를 제공해 왔던 제조업의 지속적인 쇠퇴로 인해 제조업 종사자의 비중이 지역 인구의 20% 미만으로 줄어들고 그 자리를 저임금의 서비스 부문이 대체하면서 빈곤율과 실업률이 증가하는 등 지역경제의 하락에 따른 지역사회의 구조변화가 가속화되고 있었다. 사정이 이러함에도 불구하고 미국내 대부분의 노동조직들처럼 MCLC도 타성에 젖어 공장폐쇄 저지나 NAFTA 반대투쟁과 같이 임시방편적이고 방어적인 투쟁에서 실패를 거듭하면서, 1980년대에 34%에 달했던 노조조직률이 불과 10여 년 만에 절반 수준인 18.6%로 하락한 데서 볼 수 있듯이, 지역의 노동조합운동은 침체와 쇠퇴의 늪에 빠져 있었다. 이러한 상황을 타개하고 밀워키의 경제적 상황에 대처하기 위하여 MCLC는 1993년 가을 노조운동가, 주거운동가, 환경운동가, 지역공동체운동가, 종교지도자, 정치인, 공무원 등 지역사회에 다양한 주체들이 참여하는 ‘지속가능한 밀워키를 위한 캠페인(CSM)’을 조직하였다. CSM은 지역사회 문제의 근원이 신자유주의 확산에 따른 괜찮은 일자리의 감소라는 생각을 토대로 좋은 일자리의 창출·유지를 통해 건강한 지역공동체를 건설하고 자연환경을 복원하기 위

17) 대표적인 노조-지역공동체 연합으로는 볼티모어의 ‘연대지원위원회(Solidarity Sponsoring Committee, SPC),’ ‘신경제를 위한 로스앤젤레스 동맹(Los Angeles Alliance for a New Economy, LAANE),’ ‘지속가능한 밀워키를 위한 캠페인(Campaign for a Sustainable Milwaukee),’ 산호세의 ‘지속가능한 미국(Sustainable America)’ 등을 들 수 있다(황선자·이철, 2009).

18) MCLC의 CSM 사례는 Eimer(1999, 2001)의 사례연구논문을 정리한 황선자·이철(2009)의 연구보고서를 전적으로 참고하였다.

한 광범위한 지역공동체 운동이었다.¹⁹⁾

구체적으로 CSM은 1995년부터 시, 카운티, 학교 등과 계약을 맺은 기업들을 대상으로 최저임금 보장과 인상을 요구하는 생활임금캠페인을 개시하여, 이후 2년 동안 여러 정부기구를 압박하는 풀뿌리활동들을 조직하는 등 적극적인 활동을 전개한 결과 일정 수준의 최저임금을 보장하는 생활임금법과 조례를 제정할 수 있었다. 아울러 MCLC와 CSM은 조직여부와 상관없이 민간부문의 모든 저임금 노동자의 권리를 보호하기 위하여 1996년 말에 ‘노동자권리위원회(Workers Rights Board, WRB)’를 설립하여 사용자들의 부당노동행위를 근절하는 활동을 전개하는 한편, ‘밀워키 일자리 이니셔티브(Milwaukee Jobs Initiative, MJI)’를 발족시켜 저임금 노동자들의 어려움을 실질적으로 해결하기 위해 발벗고 나섰다. 이를 위해 MJI는 기업공동체 회원들을 통해 수백만 달러의 기금을 확보하여 저임금노동자와 같은 취약계층이나 젊은 구직자들을 대상으로 다양한 직업훈련을 제공하고 건설업분야에서 공정한 프로젝트 협약을 맺기 위한 캠페인을 전개하여 수백 명의 노동자들을 임금수준이 비교적 괜찮은 일자리에 고용시키고 공정프로젝트 협약을 맺어 지역에 확산시키는 성과를 거둘 수 있었다. 이와 함께 CSM은 지역도심 거주자들에게 가족을 부양할 수 있는 일자리와 적절한 직업을 소개하고, 적극적인 복지와 직업훈련을 제공하기 위하여 ‘센트럴시티 노동자센터(Central City Workers Center, CCWC)’를 설립하여 도제식 직업교육 및 훈련, 취소되었던 운전면허증 되찾기 지원, 멘토링방식의 기술교육 등 실질적이고 다양한 노동자지원 서비스를 제공하여 가시적인 성과를 거두기도 하였다.

이러한 성과들을 바탕으로 MCLC는 AFL-CIO의 노조 도시 프로그램에 따른 ‘조직화를 통한 지역노동운동의 재활성화’를 도모하고자 1999년에 주 노조연맹(State Federation of Labor)과 함께 ‘밀워키를 조직하자

19) CSM은 일자리와 직업훈련, 환경과 교통, 자본과 신용, 교육 등 4개 분야에 전문가 T/F를 구성하고 지역사회 각계각층의 의견을 수렴하여 1994년 말에 ‘기초부터 밀워키를 재건하기(Rebuilding Milwaukee from the ground up)’라는 제목의 보고서를 제출하였는데, 동 보고서는 가족을 부양할 수 있는 좋은 일자리 창출과 직업훈련, 공공정책을 통한 기업에 대한 압력 행사, 기업을 돕기 위한 경제발전 자원 확보, 공공자원 활용에 있어서 민주적 책임성 보장 등 지역발전의 일반원칙을 제시하고 있다.

(Organize Milwaukee)’라는 조직화 프로젝트를 추진하였다. 이러한 조직화 활동은 CSM에서 선발한 조직활동가들을 주축으로 이루어졌는데, 이들은 기존 노조들 간의 연대와 협력을 구축하고 카운티 의회에 압력을 행사하여 노동평화조례를 채택할 것을 요구하는 등 적극적이고 지속적인 조직화캠페인을 전개하여 몇몇 회사에 신규조직을 건설하는 데 성공하였을 뿐 아니라, 노조활동에 대하여 광범위한 지역공동체의 지지, 종교단체의 지지, 정치적 지지도 이끌어내는 부수적인 성과도 거둘 수 있었다.

한편 MCLC는 조합원들의 이해관계를 대변하는 정치권력을 만들기 위한 작업에 착수하여 1995년에 ‘밀워키지역 선거연합(Milwaukee Area Electoral Coalition, MALEC)’을 결성하여 참여조직간의 협력을 통해 비용과 자원을 공유함으로써 공동행동을 위한 역량과 상호 신뢰의 형성, 후보자 발굴과 양성, 선거인명부 확보, 선거운동 승리 방법 교육, 기금 마련 등의 활동을 전개하였다. 그 결과 1995년에 치러진 5곳의 학교이사회 선거에서 4곳에서 승리를 거두었다. 이러한 활동은 민주당에 대한 지지를 넘어 독자적인 정치세력화를 모색하는 단계로까지 발전하여 MCLC의 일부 조직과 다양한 시민사회운동 활동가들이 참여하는 ‘진보 밀워키(Progressive Milwaukee, PM)’라는 정치연합체를 만들어 1996년에 치러진 학교이사회와 밀워키 카운티 의회 및 위스콘신 주의회 선거에서 각각 1~2명의 의원을 당선시키는 성과를 거두기도 하였다. 이 밖에 MCLC와 CSM은 지역사회의 핵심적인 과제인 대중교통체계 개혁을 위해 다양한 시민사회단체와의 연대활동을 통해 위스콘신주에 배정된 연방교통기금의 운영에도 참여할 수 있게 되었다.

6. 이탈리아 CGIL의 사회보고서(Social Report) 발간

이탈리아에서 CSR 논의에 가장 적극적으로 대응하고 있는 노동조직은 가장 진보적인 조직인 CGIL(이탈리아 노조총동맹)인 것으로 보인다. CISL(이탈리아 노동자조합동맹) 및 UIL(이탈리아 노동연합)과 함께 이탈리아의 3대 노동조직이자 여전히 500만여 명의 조합원을 거느린 최대 노동조직인 CGIL은 전통적으로 공산당과 가까울 만큼 급진적인 노선과

계급투쟁을 위주로 하는 좌파조직이었다. 하지만 1991년 10월 기존의 계급노선에 입각한 전투적인 임금인상투쟁을 폐기하고 ‘온건’, ‘현대화’, ‘공동결정’을 골자로 하는 개혁주의적 강령을 채택함으로써 획기적인 노선 전환을 단행한 이래로 사회적 대화와 합의에 참여하는 등 새로운 노동조합운동을 추구해 왔다.²⁰⁾

CGIL은 영국노총(TUC)과 독일노총(DGB) 등 유럽내 다른 대규모 노동조직들이 CSR 논의에 소극적 내지 부정적인 입장을 갖고 있는 것과 달리, 2000년 이후 본격화된 CSR 논의를 적극 수용하였다. 그 결과 2005년부터 시작된 ISO 26000 개발을 위한 ISO 사회적 책임 실무위원회(ISO-WGSR)에 참여하면서 이탈리아의 국가위원회(Mirror Committee)를 주도하였다.

이와 함께 CGIL은 2008년에 개최되었던 대의원대회에서 ‘사회적 CGIL 구축’을 포함한 조직혁신을 추진하기로 하고, 그 일환으로 총연맹 차원의 사회보고서(Social Report)를 발행하기로 결정하였다. 이에 따라 CGIL은 2년 여에 걸쳐 ‘책임실현(Realize to Account)’ 프로젝트를 진행하여 ‘Towards a Social Report’라는 제목의 사회보고서를 작성하여 2010년 5월에 열린 제16차 전국대의원대회에 제출하기에 이르렀다.

CGIL은 사회보고서 발행에 대해서 ① 노동조합 내에 책임성(Accountability)이라는 새로운 문화 구축, ② 조합원 및 노동자대중과의 관계 증진 등 2가지 목적을 추구하기 위함이라고 밝히면서, 대내적 책임과 대외적 책임을 동시에 다루고 있다.

CGIL의 사회보고서는 아래 표의 목차에서 알 수 있듯이 정체성, 조직과 자원, 정책 및 활동과 성과 등 세 부분으로 구성되어 있다.

CGIL의 사회보고서는 조합원 구성, 소통, 다양한 세대와의 관계, 자원의 활용, 경영훈련, 조합원에게 제공되는 서비스, 강령 목표, 계획된 방향에서 행해지는 각종 활동 등 많은 이슈들에 대해서 명확하고 엄격한 방식

20) CGIL의 이러한 노선변화는, 같은 해 초 자신들의 정치적 동맹세력인 공산당(PCI)이 1989년의 동구 사회주의권의 몰락을 계기로 당명을 ‘좌익민주당(Partito Democratico della Sinistra)’으로 바꾸고 사회주의 건설이라는 기존 노선 대신에 ‘자본주의 사회 안에서의 개혁과 진보’라는 개량적인 노선으로 전환한 역사적인 사건과 맥을 같이하고 있다(김종범·정승국, 2003).

□ CGIL 사회보고서 목차

1. CGIL의 정체성
 - 1.1 100년 이상의 역사
 - 1.2 CGIL의 임무
 - 1.3 이탈리아 사회: 현재 상황과 미래전망
 - 인구 동학과 복지 시스템에 미치는 효과
 - 경제위기시의 변동과 고용 및 임금의 구매력
 - 1.4 CGIL의 비전: 위기로부터의 출구전략
 - 1.5 CGIL이 대표하는 주체
 - 조합원
 - 작업장의 노조 대표들 : RSA, RSU, RLS, RLST
2. 조직과 자원
 - 2.1 CGIL 시스템: 조직과 거버넌스 체계
 - 2.2 총연맹
 - 총연맹의 간부진(Staff)
 - 총연맹의 예산
3. 총연맹의 정책, 활동과 결과
 - 3.1 정책 교섭과 정치 개혁
 - 3.2 대표와 구성원
 - 3.3 개인을 보호하기 위한 정책과 서비스
 - 3.4 정보와 커뮤니케이션
 - 3.5 내부 민주주의와 참여

자료 : CGIL(2010).

으로 서술하고 있다. 동 보고서는 특히 총연맹 차원에서 행해진 선택과 활동에 대한 교차분석을 통해서 성평등 문제를 다루면서, 고용과 고용가능성(Employability), 일과 가정생활의 조화, 성차별과 이주노동자에 대한 동등한 기회, 총연맹의 활동에 있어서 동등한 기회 등 성평등과 관련된 민감한 주제들을 포괄하고 있다. CGIL은 성평등에 관한 이러한 분석을 토대로 다양한 사업을 진행하고 그 결과를 담은 별도의 보고서를 발표할 계획이다.

한편 CGIL은 총연맹 차원의 사회보고서 발간을 추진하면서 산하조직

을 비롯한 관련 조직들도 유사한 사회보고서를 발간하도록 지도하여 교직원노조(FLC), CGIL 주간지 발행기관인 Editcoop, CGIL의 몇몇 지역조직 등에서 이미 사회보고서를 발표하였으며, 농업식품노조(FLAI), CGIL 시민복지센터(INCA), 그리고 토스카나(Tuscany), 풀리아(Puglia), 리구리아(Liguria) 지역의 조직들도 조만간 사회보고서를 발표할 예정인 것으로 알려졌다. 이처럼 총연맹과 산하조직 및 관련조직에서 사회보고서가 잇따라 발표됨에 따라 CGIL은 지역조직과 산하연맹의 사회보고서 발간 지침과 함께 통합사회보고서 발행을 준비하고 있다. 이러한 CGIL의 사회보고서는 유럽뿐만 아니라 전 세계 노동조직 중에서도 최초이자 2010년 10월 현재까지도 유일한 사례라는 점에서 유럽노총(ETUC)을 비롯한 국제노동계와 세계 각국의 노동조합들로부터 주목을 받고 있다.

제3절 해외 USR 사례의 시사점

기업의 사회적 책임(CSR)이나 노동조합의 사회적 책임(USR)뿐만 아니라 우리 사회를 구성하는 모든 이해관계자의 책임(Stakeholder Social Responsibility, SSR)을 의미하는 SR에 관한 가장 포괄적이고 체계적인 국제표준인 ISO 26000이 만들어져 2010년 11월부터 시행되었다. 그동안 노동조합의 사회적 역할과 책임을 방기 내지 외면해 왔다는 비판에서 자유로울 수 없는 우리나라 노동조합들로서는 ISO 26000의 시행을 계기로 노동조합의 사회적 책임(USR)에 대한 인식을 새롭게 하여 체계적이고 조직적인 실천을 도모해나가야 할 것이다. 이를 위해서는 국제노동운동 진영과 외국 노동조합의 실천 사례를 면밀하게 연구, 검토하여 올바른 실천방안을 찾아내는 일이 무엇보다 중요한 과제라 할 것이다.

이러한 문제의식에 입각하여 해외사례를 조사하였지만, 앞 절에서 보았듯이 USR이라는 틀에서 체계적인 실천을 조직한 사례는 거의 전무한 상황에서 노동조합운동의 개혁이나 기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 대응 차원에서 단편적이고 초보적인 실천사례들만 일부 확인하는 데 그쳤

다. 이처럼 USR에 대한 모범적인 실천사례가 아직까지 발견되지 않고 있는 까닭은, USR이라는 개념이 미처 정립되지 않았을 뿐 아니라 노동조합 운동 진영 내에서 CSR에 대한 입장이 아직은 통일되지 못한 채 각 조직이 처한 조건이나 경험에 따라 다양하게 나타나고 있으며, 특히 USR에 대한 이해와 인식 수준이 일천하기 때문이라 생각된다. 그럼에도 불구하고 앞에서 살펴본 국제노동계와 몇몇 해외노조의 사례는 최근의 ISO 26000 발효를 계기로 활발해질 것으로 예상되는 USR에 대한 논의와 실천을 발전시켜나가는 데 소중한 밑거름이 될 수 있다는 점에서 적지 않은 의미와 시사점을 주고 있다 할 것이다.

첫째, 아일랜드노총(ICTU)과 싱가포르노총(NTUC)의 사례는 노동조합이 CSR에 대해서 적극적으로 대응함으로써 CSR에 대한 사회적 관심과 인식을 높이고 기업들이 CSR을 보다 충실하게 이행하도록 유도·촉진하고 있다는 점에서 주목할 만한 사례들이다. 특히 NTUC는 'CSR에 관한 노사정기구(NTI)' 설립을 주도하고 'CSR을 위한 싱가포르 콤팩트(Singapore Compact for CSR)' 내에서도 주도적인 역할을 담당하는가 하면, ISO 26000 개발과정에서도 노동자그룹을 주도하는 등 국내적으로나 국제적으로 CSR에 적극적으로 대응함으로써 노동조합운동의 새로운 영역과 역할을 제시하고 있다. 이러한 노동조합의 CSR 대응활동은 조직 내부 및 조합원 사이에서 사회적 책임에 관한 이해와 인식의 폭을 넓혀서 노동조합 자신의 사회적 책임(USR)을 인식하고 실천하는 계기가 마련될 수도 있을 것이다. 그런 점에서 노동조합의 사회적 책임(USR)은 직접적으로 사회적 이슈에 관한 노동조합 자체의 역할과 활동을 의미하겠지만, 경제사회적 비중이 큰 기업들로 하여금 사회적 책임을 충실하게 이행하도록 하는 노동조합의 CSR 대응 혹은 CSR 촉진활동 또한 USR의 중요한 범주이자 실천영역으로 자리매김되어야 할 것이다.

둘째, 일찍이 1960년부터 노동조합의 사회적 책임에 대한 논의가 시작되어 1970년대에 국가경제상황을 고려한 합리적인 노동조합운동을 추동하는 '경제통합성론'으로 발전한 바 있는 일본에서의 USR 논의는 USR이 갖는 위험성과 부정적 측면의 일단을 보여주고 있다. 즉 국제노동계와 일부 국가의 노동조직이 CSR에 대해서 이미 확립된 국제노동기준이나 노

동법을 준수해야 할 기업의 책임을 회색시키거나 단체교섭 기제를 무력화시킬 위험을 지적하고 있듯이, 일본에서의 USR 논의가 노동조합의 과도한 임금인상요구를 자제시키고 노사협조적인 노동조합주의를 확산시키는 이념적 도구로 활용된 측면이 없지 않다는 것이다. 하지만 2000년대 이후 렌고(連合)에 의해 제기된 노동조합의 사회적 책임에 대한 논의와 실천 사례는 1960~70년대의 USR 논의에 의한 노사협조주의적인 관점이 아니라 비정규직의 확산과 빈발하는 기업스캔들에 대한 노동조합의 적극적인 대응 차원에서 이루어졌다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다. 특히 비정규직 노동자가 전체 노동자의 절반 이상을 차지하고 있으며, 정규직과 비정규직 간에 임금을 비롯한 근로조건과 사회보장의 격차로 말미암아 사회양극화가 갈수록 심화되고 있는 우리 사회 현실에 비추어볼 때 렌고의 사례는 우리나라 노조들에게도 좋은 본보기가 될 수 있을 것이다.

셋째, 환경보호를 위한 스페인 CC.OO의 사례는 지속가능한 발전이야말로 장기적으로는 안정된 고용과 삶의 질을 보장하는 요체임을 인식하고, 노동조합 차원에서 일시적인 고용불안을 감수하더라도 그동안의 성장위주의 생산/소비 모델에서 환경친화적인 개발모델로의 전환을 추구하고 있다는 점에서 적지 않은 시사점을 주고 있다. 기후변화나 환경파괴의 심각성을 공감하고 있다 하더라도 그에 대한 해결책이 노동조합과 직접적인 이해관계를 갖는 기업활동을 제약하거나 조합원의 고용불안을 야기하는 경우에 이를 감수하면서 환경보호라는 대의를 추구하기가 쉽지 않은 것이 우리나라 노조들을 비롯한 많은 노동조합들이 처한 현실이기 때문이다. 지구상의 모든 국가와 사회구성원 전체가 공통적으로 직면하고 있는 환경문제의 중요성과 심각성에 대한 절박한 인식을 바탕으로 작업장과 일상생활에 밀착된 환경운동을 노동조합 차원에서 체계적이고 조직적으로 전개하는 것은 편협하고 이기적인 이해관계를 넘어 노동운동의 의제를 확장하고 역할을 높이는 유력한 실천방안이라 할 것이다.

넷째, 미국의 AFL-CIO가 주창한 ‘노조 도시(Union Cities)’ 프로그램과 위스콘신주(州)에 소재한 밀워키 카운티 지역노조협의회(MCLC)의 사례는 지역노동조합조직이 자신이 속한 지역공동체의 사회정의와 경제

발전을 위해 지역의 다양한 시민사회단체와 연대하여 지역공동체에 개입함으로써 지역사회가 직면한 제반 문제해결에 노력하는 한편, 이를 통해 노동조합의 조직 확충과 노동운동의 재활성화를 이룩한 지역공동체 노조주의와 사회운동 노조주의의 전형적인 사례라 할 것이다(황성자·이철, 2009). 특히 밀워키의 노동조직이 자신들의 조합원들만의 이해관계를 추구하는 ‘비즈니스 노조주의’ 형태에서 벗어나, 여러 노동자들에게 영향을 미치는 일반적인 사회문제 수준에서 불만을 조직하고 구조화함으로써 ‘사회운동 노조주의’와 ‘지역공동체 노조주의’를 실현한 사례는 USR의 중요한 실천지점을 제시하고 있다 할 것이다.

다섯째, 이탈리아 노조총동맹(CGIL)의 사회보고서 발간사례는 ISO 26000 개발에 따른 노동조합의 사회적 책임(USR)이라는 관점에서 일국의 노총이 USR에 관해 발간한 최초의 보고서라는 점에서 주목된다. 이탈리아어로만 발행된 탓에 세부적인 내용을 확인하지는 못했지만, 내부 민주주의와 소통, 성평등 문제 등 주로 조직내 이슈나 노동영역을 크게 벗어나지 못하는 한계를 갖고 있는 것으로 판단된다. 하지만 GRI지침에 의거한 기업의 지속가능경영보고서나 사회책임보고서 발행이 점차 확산되고 있으며, CGIL의 산하조직이나 부설기관의 사회보고서 발간 사례와 같이 개별 노조나 노동관련 단체에서도 다양한 수준의 사회보고서를 발간하고 있을 것으로 추정되는 만큼, ISO 26000이 공표되면서 USR에 관한 논의가 활발해지면 유사한 수준의 사회보고서 발간사례가 급증할 가능성이 높다 할 것이다. 이처럼 사회보고서 혹은 사회책임보고서를 발간하는 노동조합은 보고서가 담고 있는 사회적 책임(USR)을 이행하라는 사회적 압력에 직면하게 되어 USR에 대한 실천을 모색하지 않을 수 없게 될 것이라는 점에서 보고서 발간의 의의를 찾을 수 있을 것이다.

이상의 사례들에서 살펴보았듯이 각국의 노조들은 각자의 주체적인 조건과 객관적인 조건에 따라 서로 다른 내용과 방식으로 사회적 책임을 실천해나가고 있다. 더구나 그러한 활동 가운데 대다수는 노동조합의 사회적 책임(USR)에 대한 체계적인 인식이나 개념보다는 CSR에 대한 대응이나 노동운동의 새로운 패러다임 추구, 혹은 지역사회개발이나 환경문제와 같은 사회적 의제에 대한 개입 차원에서 이루어지고 있는 것 또한

엄연한 현실이다. 하지만 ISO 26000이 시행되면서 노동조합의 사회적 책임(USR)에 대한 관심과 논의가 확산된다면 그동안 파편적이고 다소 실험적으로 이루어져 온 사회적 책임 활동들이 보다 체계적이고 조직적으로 전개될 것으로 전망된다.

제4장

국내 USR 논의의 현황 및 사례

제1절 사례연구의 개요

국내에서 노조의 사회적 책임(USR)이라는 이름으로 노동조합이 활동을 전개한 것은 매우 최근의 일이다. 따라서 아직까지는 USR의 개념에 대해서 제대로 이해하고 있는 노조조차도 손꼽을 정도이다. 본장에서는 국내에서의 USR 논의 현황과 사례를 살펴보기 위해, 우리나라 노조 중 최초로 USR 활동을 천명하여 주목을 받은 바 있는 LG전자 노동조합을 필두로 하여 한국노총 소속으로 우리나라의 대표적 대기업 노조이면서 사회공헌·참여 활동을 왕성하게 벌이고 있는 노조를 산업별로 한 곳씩 모두 4곳을 선정하여 사회적 책임(SR) 활동 사례를 조사하였다. 그리고 한국노총의 사회적 책임(SR) 활동도 간략히 살펴보았다.

이 사례조사를 통해서 우선 노조가 중심이 되어 벌이고 있는 사회공헌 활동사업을 살펴본 후에, 과연 이들 노동조합이 사회공헌 활동과는 또 다른 차원의 ‘노조의 사회적 책임(USR)’에 대해서 어떠한 인식과 입장을 갖고 있는지, 그리고 해당 노동조합에서 이 USR 활동을 시도할 수 있을지 그 가능성에 대해서 알아보고자 하였다.

사례조사 과정에서는 문헌조사뿐만 아니라 해당 노동조합에서 사회공헌 활동을 담당하거나 대외협력 업무를 맡고 있는 간부와의 면담조사 등

도 실시되었는데, 면담은 사전에 질문지를 작성하여 2010년 8월 24일에 LG전자 노조를, 10월 6일에는 금융노조 KB국민은행 지부와 연세의료원 노조를, 그리고 10월 18일에는 한국수자원공사 노조를 필자가 직접 방문하여 노조간부와 질의응답 방식으로 진행되었다. 면담내용은 ISO 26000의 제정과정에서 언급되었던 USR의 정의와 7가지 핵심주제들을 설명하면서 'USR에 대한 전반적인 입장'에 대해서 물었으며, '해당 기업의 CSR 활동에 대한 노조의 입장과 태도', 'ISO 26000에서 노조에게 사회적 책임을 묻는 것에 대한 입장과 시기의 적절성' 그리고 '해당 노조에서 USR을 실천하고 발전시킬 수 있는지 그 가능성'과 'USR이 새로운 노동운동 전략으로 자리매김할 수 있을지에 대한 전망' 등이었다.

면담과정에서 인터뷰에 응한 노조간부들은 노조의 사회적 책임(USR)이라고 하는 개념에 대해서 어렵듯이 인식은 하고 있었으나 제대로 정확하게 인식하고 있는 사람은 거의 전무하였기에 사전에 USR에 대한 기초 자료를 제공한 상태에서 면담을 진행하였다.

한편 LG전자 노조의 USR 사례 기술이나 그 외 노조들의 사회공헌 활동 기술에 있어서는 면담내용뿐만 아니라 노조로부터 입수한 자료와 해당 기업의 홈페이지에서 구한 정보도 활용되었다.

제2절 사례연구의 결과

1. LG전자 노동조합의 USR

가. 기업 및 노조 개요

LG전자는 1958년에 설립된 우리나라의 대표적 전자제품 제조업체로서 국내에서만 해도 창원, 구미, 평택, 청주 등에 6개의 생산공장과 3만여 명의 종업원을 고용하고 있으며, 해외까지 합하면 약 40개의 공장에 8만 5천여 명의 종업원을 고용하고 있는 글로벌 전자업체이다. LG전자의 주

생산품목은 TV, 냉장고, 세탁기, 에어컨 등 일반 가전제품에서부터 휴대폰, 컴퓨터 등의 정보통신기기 그리고 헬스케어 가전, 신재생에너지 제품 등 고부가가치 전자제품 등에 이르기까지 다양하다.

LG전자의 매출현황을 살펴보면, 2009년 기준 총 30조 5천여 억 원의 매출(내수 6조 7천여 억 원, 수출 23조 8천여 억 원)을 기록하고 있으며, 이 중 경상이익은 2조 5천여 억 원이었고 당기순이익은 2천여 억 원이었다²¹⁾. 한편 2009년 한 해 LG전자에서 사회공헌을 위해 투자한 금액은 모두 156억 원이었다고 한다(LG전자, 2010 : 16~19).

이제 노조를 살펴보자. 1963년에 설립된 LG전자 노조의 경우는 민주노총의 현대자동차 노조와 대비되는 한국노총 금속부문의 대표적 노동조합으로서 ‘노경협력’이라고 하는 고유의 협력적 노사관계 모델을 발전시켜 온 노동조직이다. LG전자 노조는 국내 3만여 명의 직원 중 기능직만을 대상으로 8,401명(남성 5,863명, 여성 2,538명)을 조직화하여 노조가입률은 33%에 이른다.

LG전자 노조는 2009년 기준으로 국내 각 생산공장별 2명(지부장, 사무국장)을 포함하여 총 24명의 노조전임자²²⁾가 있었으며, 15명의 중앙집행간부와 90명의 본조 대의원으로 구성되어 있다. 한편 LG전자 노조에서는 이후에 자세히 언급하게 될 ‘사회적 책임(USR) 위원회’에 7명의 간부를 상근시켜 USR 업무를 담당하도록 하고 있다고 한다.

나. LG전자 노사의 사회공헌 활동

LG전자는 1958년 창사 이래 적지 않은 자선 및 사회기부 활동을 벌여 왔는데, 특히 ‘기업의 사회적 책임(이하 CSR)’에 대한 논의가 활성화되던

21) 해외법인까지 포함하면 매출액은 55조 5천여 억 원으로 전년대비 12.6%의 성장을 보이고 있다고 한다.

22) 그동안 LG전자의 노조전임자는 각 생산공장별 지부장과 사무국장을 포함하여 전체 단위노조 전임자 24명과 상급단체 파견자 3명 등 총 27명이 있으며, 이들 외에도 회사에서 파견형식으로 보내준 여직원 8명이 노조업무를 돕고 있었다. 그러다가 2010년 7월 초 노동조합 및 노동관계법(이하 노조법) 개정에 따른 노조전임자 근로시간면제제도의 도입에 합의를 보아 단위노조의 전임자를 기존 24명에서 17명(근로시간면제자 11명과 노조 급여지원 6명)으로 줄이기로 하였다고 한다.

즈음인 2003년, 태풍 매미로 인한 침수가전 수리 및 이재민 지원활동에 동참하면서 보다 체계적인 사회공헌 활동이 필요하다는 것을 절감하였다고 한다. 이에 2004년 8월 홍보팀 산하에 CSR 그룹을 신설하고 사회공헌 활동을 체계화하는 데 착수하였고, 이후 홍보 차원을 넘어서 LG전자 임직원의 협동이 필요하다는 판단하에 2008년 8월 조직개편을 통해 노경팀 산하에 CSR 그룹을 두었다고 한다.

따라서 LG전자 노조의 사회공헌 활동은 노조 단독이라기보다는 노사 차원에서 진행되었다고 볼 수 있다. 우선 사무직 및 기능직 임직원들은 태풍으로 인한 피해지역과 같이 긴급재난·재해지역의 피해 복구 활동을 하기 위해 약 600여 명으로 이뤄진 노경사회봉사단을 조직하여 운영하고 있다. 재해가 발생하지 않은 해에는, 가령 2009년 3월에는 노경사회봉사단 60여 명이 일산의 홀트복지타운에서 자원봉사활동을 전개하였다고 한다. 또한 LG전자는 2005년부터 매년 임직원 자원봉사 공모를 하여 상하반기 각각 50개팀을 선발, 팀당 최대 100만 원을 지원하여 자발적 자원봉사활동을 해오고 있다고 한다.

이러한 활동들을 위하여 LG전자는 상당한 금액을 배정하고 있는데, 예컨대 노경사회봉사기금은 연평균 10억여 원에 달하며, 국내 임직원의 95%(2008년 기준 27,951명)가 매월 급여에서 1,000원 미만의 우수리를 사회공헌기금으로 기부하여 조성된 약 4억~5억여 원의 돈을 각종 사회공헌 활동과 기부사업에 사용하고 있다고 한다. 그 외에 불우한 이웃을 찾아가 겨울철 사랑의 김장 담그기 행사 등을 매년 해오고 있다고 한다 (LG전자 홈페이지 참조).

다. LG전자 노동조합의 CSR 활동²³⁾

2010년 1월 27일 LG전자 노조는 노조와 회사 양측에서 300여 명이 참석한 가운데 열린 CSR현장 선포식에서 생태적 온전성 유지, 사회적 약자

23) 이 항의 내용들은 2010년 8월 24일에 있었던 LG전자 노조 관계자와의 면담과, 한국노동경제학회 하계학술대회에서 LG전자 노조 배상호 사무국장이 발표한 'LG전자노동조합의 미래 - Union Social Responsibility' 주제발표문에 기초하고 있다.

보호, 노조 운영의 투명성 제고, 업무현장 혁신 주도 등 노조의 사회적 책임(USR)을 추진하기 위한 4가지 원칙을 밝힘으로써 국내에 노조의 사회적 책임 논의를 촉발시켰다.

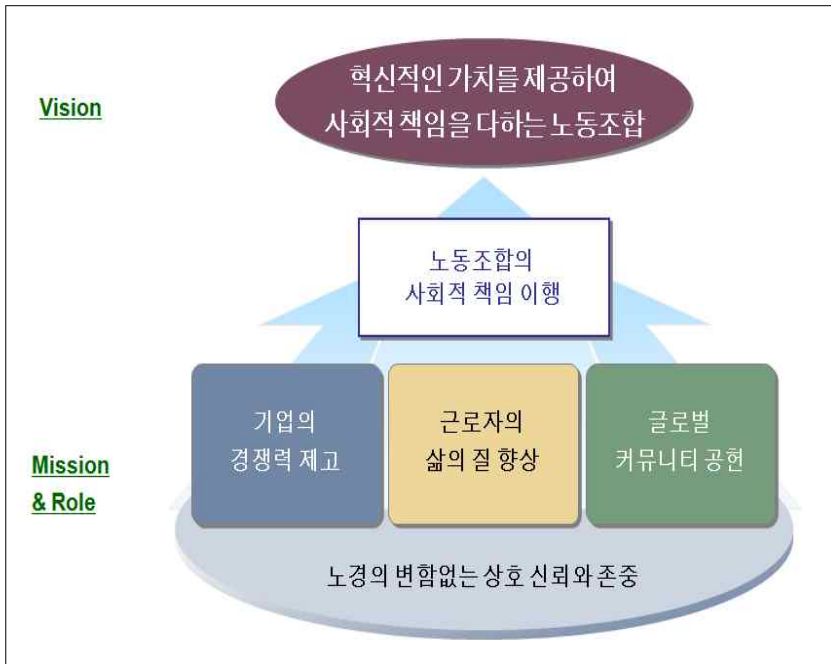
이렇듯 LG전자 노조가 노조의 사회적 책임을 선도적으로 제기하게 된 배경에는 LG전자가 이미 글로벌화된 기업으로서 기업뿐만 아니라 글로벌 기업의 본국 노동조합 역시도 세계적 기준에 맞추어 노조활동을 선진화할 필요가 있었으며, 전 세계 다국적기업들이 지켜야 할 사회적 가이드라인을 묻는 글로벌 콤팩트(Global Compact)가 많이 확산되고 있는데다가 조만간 ISO 26000이 제정되어 사회적 책임이라는 문제가 기업만의 문제가 아니라 노동조합을 포함한 모든 조직의 문제로 확장되어 가고 있는 상황, 그리고 LG전자의 주요 이해당사자인 국내외 협력업체의 이해와도 부합되는 필요적 상황이 존재하였다는 것이다. 이에 LG전자 노조의 박준수 위원장이 2008년 다보스 포럼에서 빌 게이츠가 주창한 창조적 자본주의(Creative Capitalism)를 본따 ‘창조적 노조주의(Creative Unionism)’를 선도적으로 제기하며 LG전자 노조의 활동과 운동방향이 USR 쪽으로 한 단계 업그레이드하기 시작하였다는 것이다.

이에 LG전자 노조는 이러한 노조의 의도를 사측에 설명하고, 노사간의 여러번의 회의와 유럽 노르딕 3국의 선진기업 시찰 등을 통해서 노사간에 노조의 사회적 책임(USR)을 제기하게 된 배경에 대한 문제의식을 공유하였으며, 외부의 학자 등에게 의뢰하여 LG전자 노조의 사회적 책임(USR)에 대한 비전과 추진방향을 설정하고 이를 체계화하였다고 한다.

한편 지난 2009년 8월에는 LG전자 생산제품의 구매사인 영국의 통신업체(British Telecom)에서 글로벌 하청공장인 LG전자 청주공장에 대해서 CSR 적용정도를 검사하였는데, 그 결과 노동기준(labor practices)과 협력사에 대한 LG전자의 책임 강화와 LG전자 임직원의 사회공헌 활동 시 자발성 제고를 보완하도록 권고받은 바가 있다고 한다. 이러던 차에 박준수 노조위원장의 ‘창조적 노조주의’와 ‘USR 문제의식’ 표출에 회사는 적극적으로 호응하지 않을 수 없었다고 한다.

LG전자 노조의 발표자료(배상호, 2010)에 의하면 USR이라 함은 노동조합(추진주체)이 노동운동을 함에 있어서 조합원뿐만 아니라 지역사회,

[그림 4-1] LG전자 노조 USR의 비전

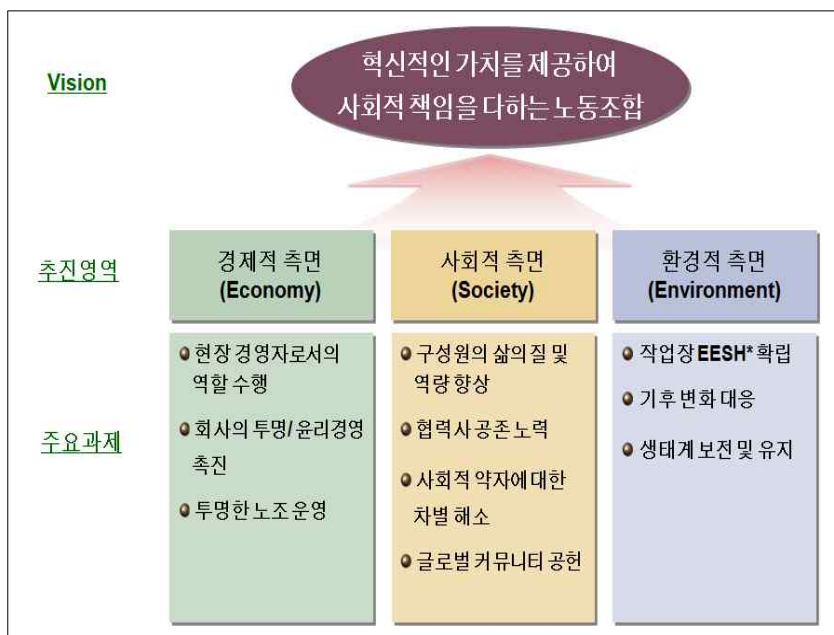


글로벌 고객 등 다양한 이해관계자의 요구나 기대를 함께 고려해야 하는 노동운동으로서 기존 조합원이라는 노조의 Shareholder에서 다양한 Stakeholder에게로 운동의 영역이 확장된 것이라고 정의하고 있다. 이러한 USR 활동을 통해서 LG전자 노조는 기업시민으로서 그리고 대기업노조로서 요구되는 사회적 책임에 부응하며, 자기혁신적 노조활동을 통해 미래지향적 노동운동을 추진하고, 글로벌 경쟁의 가속화로 나날이 심각해져 가고 있는 사회불균형 현상 등에 적극적으로 대응함으로써 노동조합의 지속가능성을 높이고, 글로벌 커뮤니티에 공헌하고자 한다는 것이다.

LG전자 노조는 USR 활동의 대상인 이해관계자를 보다 명확하게 정리하고 있는데, 우선 1차 이해관계자는 ‘조합원 및 기업의 구성원’이고, 2차 이해관계자는 ‘비정규직 및 협력업체,’ 3차 이해관계자는 ‘지역사회’ 그리고 4차 이해관계자는 ‘글로벌 커뮤니티’라고 정의하고 있다. 이러한 이해

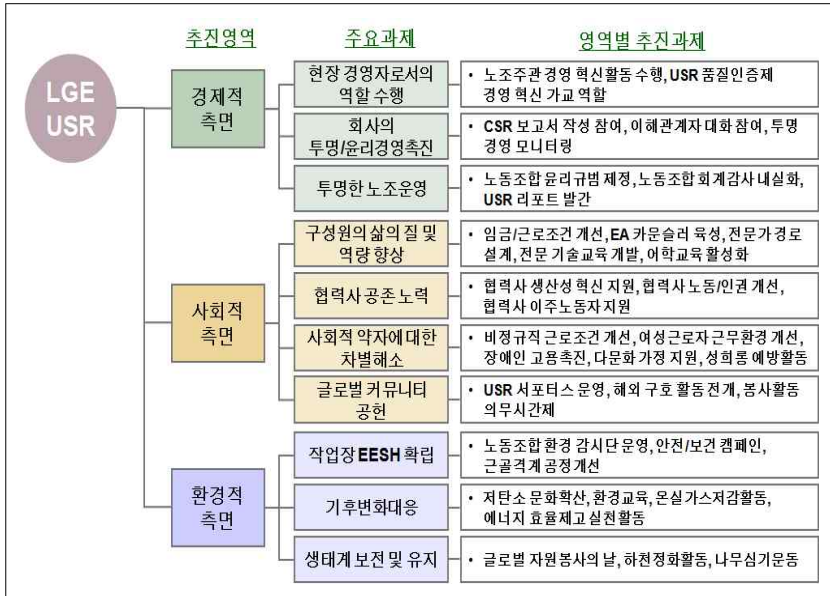
관계자들을 대상으로 펼쳐게 되는 LG전자 노조 USR의 활동영역은 ‘경제적 측면,’ ‘사회적 측면’ 그리고 ‘환경적 측면’으로 나뉘고 각 영역별로 3~4개의 주요과제들과 영역별 세부 추진과제들이 [그림 4-2], [그림 4-3]과 같이 도출되었다고 한다.

[그림 4-2] LG전자 노조 USR의 추진체계



그러나 아직까지는 LG전자 노조에서도 인정하고 있듯이 2010년에는 노조 내부 구성원들의 인식의 변화를 이끌어내고 USR 역량을 강화시켜 나가는 수준의 초기단계에 머물러 있다고 한다. 실제적인 변화는 2011년이라야 기대할 수 있다는 것이다. 이러한 내부 인식의 변화와 USR 역량 강화를 위해 LG전자는 노조위원장을 위원장으로 하여 노조측 12명과 사측 9명으로 구성된 USR 위원회(Council)를 설치하여 [그림 4-3]의 추진과제들을 실행하기 위하여 활동실적과 계획을 공유하고, 그 외 현안 이슈와 과제를 논의하는 워크숍을 분기별로 갖기로 하였다고 한다. 아울러 노사 양측의 실무자들로 구성된 USR 실무협의체에서는 격월로 모임을 갖고

[그림 4-3] LG전자 노조 USR의 영역별 추진체계



구분	1차 이해 관계자	2차 이해 관계자	3차 이해관계자	4차 이해관계자
경제적 측면	<ul style="list-style-type: none"> ■ 투명한 노조 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 노조 윤리규범 제정 - 노조 회계 감사 내실화 ■ 현장 경영자로서의 역할 <ul style="list-style-type: none"> - 경영혁신 활동 - USR 품질인증제 ▲ 회사 투명/윤리 경영 촉진 - CSR 보고서 작성 참여 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 협력업체에 대한 불공정 거래 감시 		
사회적 역할	<ul style="list-style-type: none"> ■ 구성원의 삶의 질 및 역량 향상 <ul style="list-style-type: none"> - 임금, 근로조건 개선 - EA 카운슬러 육성 - 전문가 경로 설계 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 비정규직 근로조건 개선 ■ 협력사 공존 노력 <ul style="list-style-type: none"> - 협력사 근로조건 향상 - 협력사 이주노동자 지원 ▲ 협력사 노동/인권 개선 - 아동 노동, 노동착취 근절 	<ul style="list-style-type: none"> ■ USR 서포터스 운영 ■ 다문화 가정 지원 ▲ 장애인 고용 촉진 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 해외 구호 활동 전개
환경적 측면	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 작업장 EESH 활동 <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 환경 감시단 운영 - 근골격계 공경 개선 - 안전/보건 캠페인 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역사회 생태계 보전 <ul style="list-style-type: none"> - 하천 정화 활동 - 나무심기 운동 ▲ 지역사회 환경오염 감시 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기후 변화 대응 <ul style="list-style-type: none"> - 온실가스저감실천 활동 - 에너지 효율성제고 실천 활동 ■ 생태계 보전 및 유지 <ul style="list-style-type: none"> - 글로벌 봉사자의 날 ▲ 기후 변화 대응 <ul style="list-style-type: none"> - 저탄소문화 확산 - 환경 교육

■: 주도적 역할, ▲: 감시자적 역할

USR 위원회(Council)의 원활한 활동을 뒷받침하기로 하였다고 한다.

6월까지 LG전자 노조의 USR 활동 진행상황과 실적을 살펴보면, 지난 1월 27일 LG전자 노조가 노조의 사회적 책임(USR) 운동을 선언한 이래로 3월 15일에는 노조 내에서 USR을 실천에 옮기는 역할을 담당하는 USR TDR(혁신활동팀) 발대식을, 5월 24일에는 LG전자 노조의 USR 과제 실천을 지원하는 기업내외부 인사들로 USR 서포터스(supporters)를 구성하여 그 출범식을 가졌고 한다. 과제별 활동으로 LG전자 노조는 경제적 측면에서는 기업의 지속가능 보고서의 인권 및 노동권 분야 리포트 작성에 참여하였고, 사회적 측면에서는 장애인, 소년소녀 가장 등 사회소외계층에 대한 지원, 해외 빈국지원 및 구호, 기업내 고충상담전문 카운슬러 양성 등의 활동을 전개하였고, 환경적 측면에서는 사업장 작업환경 관리 및 산재예방 활동, 사업장 환경정화 및 인근 중소기업에 대한 환경오염 방지기술 지원, 자연보호 활동 등을 전개하였다고 한다. 아울러 LG전자 노조는 스웨덴 노조(사무직 노총 TCO)의 품질보증마크 운용사례를 벤치마킹하여 'LGE USR'이라는 자체의 USR 인증로고를 만들어서 소비자 만족과 친환경 등의 요건을 충족한 제품에 이 마크를 부착해 노조 차원에서 생산제품의 품질을 보증하겠다는 구상을 내놓았다.

2. 금융노조 KB국민은행 지부의 사회공헌활동 및 USR 전망

가. 기업 및 노조 개요

KB국민은행은 2008년 9월 기준으로 자산규모가 274조 6천여 억 원에 달하며, 거래 고객만도 2천6백만 명에 이르는 우리나라를 대표하는 은행이라고 할 수 있다. KB국민은행은 2005년 금융권 최초로 당기순이익이 2조 원을 돌파한 이래로 3년 연속 2조 원 이상의 당기순이익을 시현하여 2007년에 S&P, 피치, 무디스 등 세계 3대 국제신용평가기관으로부터 신용등급 'A' 등급을 획득하였다.

한편 KB 민은행은 사회에 대한 책임을 다하기 위하여 2006년에 은행권 최초로 사회공헌 전담부서를 은행조직 내에 설치하였으며, 37개 봉사

단의 1,213개 봉사팀 2만 5천여 명의 임직원들이 지속적인 사회봉사활동을 전개하고 있다고 한다(현경비즈니스, 2009, 1).

금융노조 KB국민은행 지부는 한국노총 금융부문 노조 중 최대의 노조로 전체 조합원수가 2만 1천 명(남성 9,563명, 여성 11,437명)에 이르고 있다. 금융노조 KB국민은행 지부에는 현재 단위지부에만 38명의 노조전임자가 있으며, 67명의 중앙운영위원과 500여 명의 대의원들로 지부를 구성하고 있다고 한다.

한편 KB국민은행은 지주회사인 KB금융지주의 직접적인 영향권 아래 있는 관계로 은행장의 역할이 독립적이지 못하는 등 지배구조의 문제가 있고, 은행을 제외한 투자증권, 자산운용, 부동산신탁 등의 나머지 8개 KB금융지주의 계열사에는 비정규직이 많이 있어 이들 문제가 노사관계에서 갈등요인으로 작용하고 있다고 노조는 지적하고 있다.

나. 금융노조 KB국민은행 지부의 사회공헌 활동²⁴⁾

금융노조 KB국민은행 지부가 사회공헌 활동에 주목하게 된 배경에는 은행 자체가 국민경제에 지대한 영향을 미치는 등 공적성격이 강한 기업임에도 불구하고 노동조합은 1997년 외환위기 이전에는 임금인상 중심의 활동을, 그리고 그 이후에는 고용안정 중심의 사업장내 활동에만 머물러 보수언론 등에 의해 이기적 집단으로 매도되고 있는 현실에 대한 적극적인 대응 노력이 필요한 상황이 있다고 한다.

또한 노조 주체적으로도 비정규직 등 노동계층 내부를 비롯하여 사회적으로 소외된 계층에 대해 지원하고 연대해야 한다는 의식이 확산되었고, 이러한 사회적 의제에 대한 문제해결에 선도은행인 KB국민은행의 노동조합이 직접적으로 참여하여야 한다는 결의가 모아졌다고 한다.

이러한 금융노조 KB국민은행 지부의 사회공헌 활동은 크게 4가지로 분류되는데, 우선 첫째는 노조간부 성금 및 각종 행사시 조성된 자금과

24) 이 부분의 내용은 2009년 10월 20일에 있었던 한국노동복지센터 주관 “노동조합 사회공헌 실천 어떻게 할 것인가?”에서 노조 위원장이 발표한 ‘KB국민은행노조의 사회공헌활동 성과 및 확대 전략’ 토론문의 내용을 일부 인용한 것이다.

노조의 일반사업비를 적정하게 할당하여 사회복지시설 및 단체에 직접 후원하거나 상급단체에서 진행된 사회공헌 사업을 통해 간접적으로 후원하는 경우가 그것이다. 둘째는 노조의 각 지역본부 및 분회 단위로 자체 자원봉사단을 조직하여 정기적으로 사회봉사활동을 실천하는 것이다. 셋째로는 은행의 사회협력지원부에서 주도적으로 실시하고 있는 CSR에 노동조합이 재원마련에 참여하거나 의사결정과정에 참여하는 방식이다. 넷째로는 단체교섭 또는 노사협의회 등을 통하여 산별노조인 금융노조와 함께 사회적 의제를 교섭의제에 포함시키는 것 등이다.

□ 금융노조의 2007년 단체협약 중 CSR에 관한 교섭 요구안

제119조 【사회적 책무 조항】

- (1) 사용자와 조합은 사회공헌 등 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여한다.
- (2) 사용자는 사회복지단체에 기부하는 각종 기부금품 중 적정규모를 노동조합이 운영하는 재단법인을 지정하여 기탁할 수 있다.
- (3) 사용자는 사내급식 등 집단급식 제공시 우리 농수임산물을 우선적으로 사용하도록 노력한다.
- (4) 사용자와 조합은 금융의 공공성 실현, 금융의 지역공헌, 지방금융 활성화, 중소기업 발전 등을 위해 최대한 노력한다.
- (5) 사용자는 장애인의 고용확대를 위하여 최대한 노력한다.

<2007년 추가 교섭요구 사항>

- (1) 노사는 해외투자자본 관리감독, 금융의 지역개발재투자 의무화 등 내용을 담보하는 법률제정을 추진한다.
- (2) 노사는 노동조합이 공익대표 사외이사를 추천 및 기관장 추천위원회에 참여하도록 하여야 한다.
- (3) 사용자는 금융기관 부실을 초래하는 과당경쟁을 지양하며, 인력스카우트 및 각종 영업활성화를 위한 제도 시행시 조합과 합의한다.
- (4) 사용자는 임원보수 및 스톡옵션 결정시 조합과 합의한다.

자료: 공광규(2007).

금융노조 KB국민은행 지부의 사회공헌 활동 내역을 보다 구체적으로 들여다보면 다음과 같다. 가령 2009년의 경우에 KB국민은행 노사가 공동으로 신월동에 어린이들을 위한 작은 도서관을 건립하여 기증하였으며, 역시 노사공동으로 뇌성마비 재활원인 양지의 집 시설 개보수를 지원하였고, 노조 단독으로는 한국심장재단을 통해 심장병어린이의 수술비를, 산재진폐협회를 통해 진폐노동자에게 생필품을, 그리고 사단법인 일하는 여성아카데미를 통해 저소득 여성가장 및 아동을 지원하였다고 한다. 이외에도 상급단체인 한국노총과 공동으로 도서벽지 청소년의 문화체험 행사를 지원하였고, 금융노조와 공동으로 심장병어린이의 치료수술비를 추가 지원하였다고 한다.

한편 이러한 실적에도 불구하고 여전히 금융노조 KB국민은행 지부에 있어서는 사회공헌 활동에 대한 숙제가 존재한다고 자평하고 있다. 그것은 바로 기존의 사회공헌 활동들이 나름의 성과가 있었음에도 불구하고 재원확보 과정이나 사후관리 측면에서 비체계적이어서 보다 체계화할 필요가 있고, 활동의 실천방법도 물질적 후원에 그치는 것이 아니라 인력이 직접 참여하고 교류하여 사회공헌 활동의 대상자들과 지속적인 연대감을 높여야 한다는 것이다. 또한 노조는 은행측이 주도하고 있는 사회공헌 활동(연간 8억 5천만 원 예산)의 기획과 참여에 노조의 역할을 보다 높여야 한다는 것과, 더 나아가서 국민은행의 CSR 활동에 대한 노조의 개입을 단계적으로 확대하여 은행의 공공성을 강화해야 한다는 인식을 갖고 있다.

다. 금융노조 KB국민은행 지부의 CSR에 대한 인식 및 전망²⁵⁾

금융노조 KB국민은행 지부 관계자에게 은행의 CSR활동에 대한 노조의 개입 또는 노조 스스로 사회공헌 활동을 뛰어넘는 개념으로서 CSR에 대한 인식과 금융노조 KB국민은행 지부에서 향후 CSR 활동을 시도해 볼 개연성에 대해서 물어보았다.

25) 이 부분의 내용은 2010년 10월 6일에 있었던 금융노조 KB국민은행 지부 관계자와의 면담내용을 바탕으로 했다.

우선 노동조합의 새로운 활동 모델로서의 USR에 대해 전반적으로 어떻게 인식하고 있는지에 대해서 물었는데, 그 결과 노조가 비단 조합원 뿐만이 아니라 비조합원, 비정규직, 지역사회 등 다양한 이해당사자(stakeholder)의 기대와 요구를 함께 고려하는 노동운동을 해야 한다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 인식의 근거에는 1997년 이후 노동운동이 소위 노동자 내부의 양극화 현상을 적극적으로 치유하지 못하고, 비정규직 등 광범위한 조직되지 못한 노동자층이 있음에도 불구하고 여전히 조직화된 정규직 중심의 노동조합운동을 벌여온 것에 대한 반성적 측면에서 긍정적으로 받아들이 수 있다는 것이다. 또한 대기업들의 경우에는 기업경영도 글로벌 체제로 이미 들어섰고 노사관계도 안정화되고, 노조의 경영참여 폭도 넓어졌기 때문에 더 이상 노사가 기업내부에서 수익구조의 분배에만 관심을 가져서는 발전이 어려운 환경적 변화들이 있기 때문에 이러한 논의들이 자연스럽게 나왔다고 본다는 것이다. 따라서 조합원의 요구를 충족시켜 주는 것에서 다양한 이해당사자의 기대에 부응하는 노동운동을 하여야 한다는 방향성에 대해서는 전적으로 공감을 표시하였다.

아울러 노동운동을 함에 있어서 노조가 부패행위를 근절하고, 투명하게 조직을 운영하며 윤리적 행동을 하는 등 책임이 있는 사회적 존재로서 자기역할을 해야 한다는 것은 당연하다는 반응이었다. 노조는 대의원대회 등을 통해 사업과 예산을 승인받고, 결산을 보고해야 하는 등 견제장치도 비교적 충실하게 작동하기 때문에 견제가 느슨한 기업이나 정치집단 등에 비하여 상당한 정도로 민주적이며 투명한 조직이라는 것이다. 그럼에도 불구하고 몇몇 노조간부들의 부패, 비리연루나 비민주적 행태들은 노조운영의 핵심원리인 '도덕성'과 '신뢰성'을 송두리째 무너뜨리는 만큼 더욱더 강조되어도 지나치지 않다는 것이다.

또한 노동조합의 활동의제와 폭도 적극적으로 확장하여 사회적 의제의 해결에 힘써야 하며, 국내외의 시민사회 및 노동운동단체들과 적극적으로 연대해야 한다고 하였다. 가령 금융노동자들이 상대적으로 고임금을 받고 정년이 58세라고 하지만 실제 체감정년이 50세 전후에 불과하고 재직 중 펀드손실을 개인이 메워야 하는 등 삶이 불안하기는 매한가지인 상

태이기에 더 이상 명목임금만을 갖고 생애에 걸친 삶의 질이 보장되지 않는다는 것이다. 따라서 금융노동자들도 교육, 주택, 의료 등 복지제도에 눈을 돌릴 수밖에 없다는 것이다. 하지만 기업복지에 의존하는 것은 분명한 한계가 있기에 노동조합도 국가복지에 관심을 가져야 하고 이는 생활자이자 소비자이기도 한 노동자들의 이해를 대변하는 것이므로 사회복지의 이슈를 노조가 제기하고 주도적으로 해결하려고 하는 것은 노조의 역할로 당연히 자리매김해야 한다는 것이다.

한편 사회적 책임에 관한 국제표준인 ISO 26000이 조만간 채택될 예정인데 그렇게 되면 비단 기업뿐만 아니라 노조를 포함한 NGO, 정부 등도 권고형식으로나마 환경, 인권, 노동, 지배구조, 공정운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여 등의 7가지 영역에서 사회적 책임을 얼마나 이행하고 있는지에 대한 검증을 요구받게 될 터인데, 이러한 ISO 26000 시대의 도래에 대해서 적절한지, 아직은 시기상조인지, 아니면 아예 불필요한지에 대해서 물었다.

이에 대해서 금융노조 KB국민은행 지부의 관계자는 그 필요성은 있겠으나 아직은 이른 감이 없지 않다는 의견을 피력하였다. 즉 사회의 모든 주체들이 사회적 책임을 다하여야 한다는 이러한 논의가 아직까지는 매우 생소한 상태이고, 그 개념조차도 확실히 안 잡히고 있으며, 그렇다고 노조가 사회적 책임을 전혀 못하고 있냐 하면 그런 것도 아닌 것 같고, 이 인증을 획득한다고 해서 사회적 책임을 다하는 것이냐 하면 그런 것도 아닌 것 같고 해서, 이러한 운동의 중요성에 대해서 최소한 노조 조합원들이 인지라도 한 상태에서 논의가 진척되고 확장되어야 한다는 것이다. 예를 들어서 금융노조 KB국민은행 지부의 상근간부가 모두 38명인데 ISO 26000에 대해서 어느 정도라도 알고 있는 사람이 한두 명 될까 말까 한테 어떻게 이에 대해서 명확한 입장과 계획을 내놓을 수 있느냐는 것이다. ISO 26000의 내용에 대해서 반대하는 것이 아니라 제도가 그 효과를 가지려면 최소한 구성원들 사이에서의 이해가 선행되어야 한다는 것이다.

위에서와 같이 노조가 그 사회적 책임을 다하기 위해 노력해야 한다는 USR의 방향성에 대해서 공감한다면, 금융노조 KB국민은행 지부에서 이를 어떻게 발전시켜 나갈 수 있다고 생각하는지에 대해서 물었다. 이에

대해 금융노조 KB국민은행 지부는 환경, 지역사회 참여 등에 대해서는 약간 미흡한 점이 없지 않지만 다른 이슈들에 대해서는 매우 왕성하게 활동해 왔다고 볼 수 있다고 하였다. 예컨대 지배구조와 관련하여 말하자면 현 금융노조 KB국민은행 지부 집행부는 조합 활동에 관심을 갖고 있는 조합원 70명으로 '노조채신위원회'를 구성하여 2008년부터 운영해 오고 있다고 한다. 이 채신위원회에서는 노조 회계문제, 노조 의사결정구조문제 등 다양한 의제와 관심사를 논의하였고, 그 결과 '제도·관행혁신위원회'와 '규약개정위원회'까지도 구성하게 되었고, 이렇게 해서 모아진 조합원들의 의견들 중 일부는 상임간부 회의를 통해서 다음해의 조합 활동에 반영되기도 하였다고 한다. 이렇듯 금융노조 KB국민은행 지부는 노조활동의 공정성, 투명성, 민주성 등을 발전시켜나가고자 특별위원회 형식으로 노조기구를 구성하여 제도화하는 시도를 실제로 하였기 때문에 다소 추상적인 상태로 논의되는 USR 활동을 구체적으로 발전시키고 진행시킬 수 있는 가능성은 충분하다고 하였다. 더 나아가서는 기업의 기대에 부응하여 노조가 앞장서서 생산성 향상 활동도 할 수 있다고 하였다. 효과가 확실하고 그 과실이 조합원들의 고용안정으로 돌아온다면 조합원들로부터 '어용노조'로 몰릴 리도 없기에 노사간 상호신뢰를 바탕으로 한 상생의 생산성 향상 운동이라면 노조가 앞장설 필요도 있다는 것이다. 한편으로는 이러한 USR 활동들이 금융노조 KB국민은행 지부에서 발전할 수 있을지 여부의 핵심관건은 위원장의 마인드와 의지에 달려 있다고도 하였다. 이는 어느 조직이나 마찬가지겠지만, 어떠한 지도자에 의해서, 어떻게 리더십이 발휘되는가에 따라서 그 효과가 크게 달라질 것이라는 것이다.

USR이 노동조합들 사이에서 새로운 노동운동의 노선으로 정립될 수 있다고 생각하는지에 대해서 물었다. 이에 대해서는 다소 신중한 응답이 있었는데 그 이유로는 노조가 사회적 이슈에 대해서 관심을 갖고 활동영역을 확장하고 있는 것은 분명한데 이는 기존의 활동들을 반성하고 보완하는 방식으로 이루어져야지, 기존의 운동노선, 예컨대 한국노총이 지난 2007년에 내세웠던 사회개혁적 노동조합주의를 불과 몇 년도 안 되어서 내버리고 그 내용마저도 생소한 USR을 내세우면 과연 현장에서는 얼마

나 반향이 있겠냐는 것이었다. 우선 현장의 노조간부들이 노조의 사회적 책임에 대해서 절실하게 느끼고 이러한 분위기를 확산되어야 노동운동 노선으로 정립이 가능하다는 것이다.

3. 연세의료원 노동조합의 사회공헌활동 및 USR 전망

가. 기업 및 노조 개요

연세의료원은 1885년 미국 선교의사 알렌(Dr. Allen)에 의해 세워진 한국 최초의 현대적 의료기관으로, 광혜원으로 출발하여 제중원, 세브란스 병원을 거쳐 현재의 의료원으로 성장하였다. 연세의료원 산하에는 7개의 교육기관, 3개의 종합병원 및 8개의 전문병원 등의 진료기관 등이 있으며, 현재 의사직 2,220여 명, 일반직 6,180여 명 등 총 8,400여 명의 임직원이 근무하고 있다. 연세의료원의 경영실적을 살펴보면 2009년 기준으로 총 1조 원의 진료수입을 거뒀으며, 이 중 경상이익은 2천억 원 수준인 것으로 나타났다.

한편 연세의료원은 사회공헌을 위하여 2005년부터 노사가 각각 5천만 원을 각출, 1억 원의 기금을 조성하여 직원들의 불우이웃 돕기와 의료봉사활동을 지원하고 있으며, 2008년부터는 원하는 직원에 한하여 매월 급여의 1%를 공제, 나눔기금을 조성(9백 명, 월 1천만 원)하여 사회공헌 활동에 쓰고 있다고 한다. 아울러 의료원측에서는 사회봉사를 장려하기 위하여 희망하는 직원들에게 개인별로 연간 최대 10일의 유급휴가를 부여하고 있다고 한다. 그 외에도 연세의료원은 농어촌 무료진료, 재난지역 의료구호, 무료 건강강좌 운영 등의 활동을 통해서 병원의 사회적 책임을 실천하고 있다고 한다(연세의료원 홈페이지 참조).

노동조합의 개요를 살펴보면, 1963년 2월 병원계 최초로 설립된 연세의료원 노동조합은 전체 3천5백여 명의 조합원(남성 800여 명, 여성 2,700여 명)이 있으며, 11명의 노조 전임자(상근간부)와 64명의 노조 대의원 등으로 구성되어 있다.

연세의료원 노동조합은 2005년 임금 및 단체협상을 준비함에 있어서

노조가 주도적으로 나서서 노사공동 사회공헌기금 조성을 협상안건으로 제기함으로써 연세의료원 노사의 사회공헌 활동이 조직적이고 체계적으로 진행되는 데 있어서 선도적인 역할을 해냈다고 한다.

나. 연세의료원 노동조합의 사회공헌 활동²⁶⁾

연세의료원 노조는 2005년도 10월에 있었던 병원측과의 임금협상에서 경제적으로 어려운 이웃을 돕고 사회복지를 실현하자는 데에 합의하여 노동조합에서는 전 조합원의 임금인상 총액 중에서 5천만 원을 기금으로 조성하고, 병원에서는 동일 금액을 매칭(matching)으로 내놓아 총 1억 원의 기금을 모으기로 하였다. 이후 연세의료원 노사는 이 기금을 활용하여 사회봉사활동, 진료비 지원사업, 불우이웃 지원사업 등 3개 영역에서 사회공헌 활동을 전개해 오고 있다. 예컨대 지난 2009년에는 연세의료원 직원들로 구성된 총 14개의 사회봉사 동아리의 활동에 4천6백여 만 원을 지원하였으며, 선천성 질병을 앓고 있는 케냐의 어린이를 비롯하여 모두 9명의 환자에게 수술·치료비를 지원하였고, 불우한 환경에 놓여 있는 청소년에게 교육비와 교복을 지원하고, 시골 초등학교에 도서를 보내고, 노숙인센터에 김장봉사를 하는 등의 크고 작은 사회공헌 활동을 전개하였다.

이러한 연세의료원 노사의 사회공헌 활동은 매우 체계적으로 이루어지고 있는데, 이는 의료기관이라는 특성상 의료봉사에 필요한 전문성을 봉사자들이 모두 갖추었을 뿐만 아니라 의료봉사의 수요처가 많으며, 특히 종교재단의 특성상 사회봉사 및 기부문화가 매우 일반화되어 있기 때문이라고 한다. 따라서 2009년 총 14개의 사회봉사팀 활동을 살펴보면, 의료소외지역 무료진료, 정신장애·노인장애인 돌보기, 이주노동자 의료봉사, 빈곤아동 의료봉사, 미혼모와 아기 의료봉사, 뇌성마비환우 의료봉사 등 봉사활동자들의 전문성을 살리면서도 그 효과가 큰 다양한 사업들을 전개하고 있음을 알 수 있다.

26) 이 항의 내용들은 연세의료원 노사공익기금 운용위원회에서 발행한 「연세의료원 노사공익기금 2009 활동보고」의 내용을 일부 인용한 것이다.

연세의료원 노사는 연간 1억 원에 달하는 노사공익기금을 보다 효율적으로 관리하고, 기금을 여러 사회봉사팀에게 공정하게 배분하기 위하여 노사 각각 6명씩 총 12명으로 구성된 노사공익기금 운영위원회를 통해 연세의료원 임직원들의 사회봉사활동 지원을 비롯하여 그 외 사회공헌활동사업계획에서부터 기금의 집행까지를 관리하고 있다고 한다. 이 노사공익기금 운영위원회의 위원장직은 노사 대표가 1년씩 번갈아 가며 맡아 업무를 수행하고 있다고 한다.

다. 연세의료원 노동조합의 USR에 대한 인식 및 전망²⁷⁾

연세의료원 노조는 사회공헌기금 모금을 먼저 제안하였을 정도로 평소 사회공헌 활동에 적극적으로 참여하는 것으로 잘 알려져 있다. 이에 연세의료원 노조 관계자에게 USR에 대해서 어떠한 생각을 갖고 있는지 그리고 지난 5년간의 노조참여 사회공헌 활동의 성과들을 바탕으로 향후 노조 활동의 패러다임을 바꾸어 USR 활동을 전개해 볼 수 있는지 그 가능성에 대해 물었다.

우선 첫 질문으로 노조가 노동운동을 함께 있어서 조합원뿐만 아니라 비조합원, 비정규직, 지역사회 등 다양한 이해당사자(stakeholder)의 기대와 요구를 함께 고려해야 하는지에 대해서 물었다. 이에 대해 연세의료원 노조 관계자는 “노동조합 활동을 하다보니까 병원 내의 비정규직이라든지, 병원 외부로는 지역사회나 국민들의 눈을 의식하게 되더라. 그러나 아무래도 아직까지는 조합원들이 주인이라는 생각이 강해서, 머릿속으로는 이해당사자를 고려해야 할 필요성을 느끼면서도 현실적으로는 조합원 우선이 되더라”고 하였다. 매년 임금·단체협상을 갖기 전에 조합원들을 대상으로 설문조사를 하여 ‘만약 노조가 정규직의 양보로 비정규직의 처우개선을 도모하자고 한다면 이에 동의하는지’에 대해 묻고 있는데 그 찬성률이 50%를 넘기가 힘들다고 토로하였다. “병원내 비정규직의 처우를 개선하는 것도 이렇게 힘이 든데 병원 외까지 그 영역을 확장하기에는 어

27) 이 부분의 내용은 2010년 10월 6일에 있었던 연세의료원 노동조합 관계자와의 면담내용을 바탕으로 했다.

려운 환경에 노조가 처해 있다고 본다”고 하였다. 노조의 사회적 책임(USR)을 노조의 새로운 활동 모델로 삼기 위해서는 노조가 조합원들의 의식을 우선 변화시키는 노력을 해야 한다고 하였다.

USR에 대한 연세의료원 노조의 인식을 알아보기 위한 다음 질문으로 노조가 부패행위 근절과 투명한 조직운영, 법률 준수 및 윤리적 행동 등을 함으로써 책임 있는 사회적 존재의 역할을 수행해야 한다고 생각하는지에 대해서 물어보았다. 이에 대해 연세의료원 노조관계자는 “노동조합은 대의원대회나 조합원총회 등을 통해서 사업예산, 결산을 인준 받기 때문에 상당히 투명하고 민주적인 조직이다”고 강조하였다. 실제로 지난 2003년에 당시 연세의료원 노조위원장이 병원 구내식당 운영 비리에 연루되어 있다는 의혹을 사서 불신임되는 사건이 있었다고 한다. 이후 노조 규약 개정을 통해 대의원 선출 방식의 노조위원장 선거가 2005년에는 조합원 직선제로 치러지는 등 노조 내의 민주화는 상당한 수준에까지 이르게 되었다고 한다. 노조가 법률을 준수하고, 윤리적 행동을 해야 한다는 지적에 대해서도 공감한다고 하였다. 첫 직선제로 선출된 강성노조 집행부가 1989년 이후 18년 만인 2007년에 간호인력 충원문제, 비정규직 정규직화, 새로 도입된 다면평가의 재검토 등을 요구하며 28일 동안 파업에 돌입하였을 때도 법의 테두리 안에서 합법적으로 파업을 진행하였고, 환자에게 주는 피해를 최소화하기 위해 노력하였기 때문에 파업 이후 노조가 감당해야 했던 법적, 도덕적 책임이 그나마 작았다고 한다. 다만 앞의 질문과 관련하여 노조가 사업을 확정하고 집행하는 과정에서 보다 다양한 목소리를 반영하고자 노력하고 있는지에 대해서는 반성할 필요가 있다고 하였다.

노조가 그동안의 임금, 노동조건 개선에서 그 활동폭을 사회적 의제로 확장하고 이를 통해서 국내의 시민사회, 그리고 더 나아가서는 국제노동운동의 흐름에 적극적으로 결합하는 것에 대해 어떻게 생각하는지 물었다. 이에 대해 연세의료원 노조관계자는 적극적인 공감을 표시하였다. 그동안 연세의료원 노조에서는 의료인력 충원을 요구해 왔는데 이 문제는 대국민 의료서비스의 질 제고라는 관점에서 당연히 사회적 의제이며, 더 나아가 의료민영화저지 범국민운동본부에 결합하여 다른 시민사회단체

들과 활발한 연대활동을 벌여 왔는데 이는 모두 의료복지와도 연결되는 사회적 의제라는 것이다. 그 외에도 용산참사 환자들과 일본군 위안부 할머니들에 대한 의료봉사와 더불어 정신대문제 해결을 위한 활동에도 지속적으로 참여해 왔다고 한다.

이렇듯 노조의 활동이 노조의 사회적 책임(USR)을 다하는 방향으로 가야하는 것에 대해서는 대체로 동의하고 있지만 구체적인 실천에 있어서는 조합원의 인식변화를 전제로 하는 등 주저하고 있는 상황을 반영하여 ISO 26000에서 노동조합 등 NGO에게도 그 사회적 책임을 묻는 것에 대해서는 아직까지는 시기상조라는 입장을 표명하였다. 한편 기업의 사회적 책임(CSR)에 대해서는 적극적인 입장을 갖고 있었다. 연세의료원이 비영리 의료기관인 관계로 사회공헌을 비롯하여 CSR 활동이 비교적 충실하다고 판단하고 있으며, 노조가 재단의 윤리경영 선포식에 참석하였고, 노사가 함께 공익기금을 조성하여 사회봉사활동을 전개하고 있듯이 노조에서는 병원측의 CSR 활동에 협력할 것이 있으면 협력할 것이라고 하였다.

향후 연세의료원 노조에서 노조의 사회적 책임(USR)을 발전시켜 나갈 수 있을지 그 가능성에 대해서 물어보았다. 이에 대해서는 다소 신중한 입장을 보였다. “노동조합의 활동이 노조 내부에만 맞추어져서 진행된다면 사회적으로 고립되어 도태되어 갈 것이라고 생각하고, 이 때문에라도 사회적 이슈에 대해서도 관심을 갖고 연대를 해야 한다”고 생각하고 있으나, 연세의료원 노조에서 USR 활동을 전개하기 위해서는 “먼저 현장에서 무엇이 이루어져야 하는지에 대한 자세한 내용이 구체화되어야 하고 이를 조합원들이 충분히 이해할 수 있도록 교육이 있어야 한다”고 하였다. 가령 비정규직을 조합원으로 받아들이는 것에 대해서도 정규직 조합원들의 내부동의도 없고, 노조집행부에서도 고용에 대한 담보도 불가능해 부담이 된다는 것이다. 다만 “노조의 사회적 책임(USR)을 다하기 위하여 노력하는 것만으로도 의미가 있고, 이를 가능하게 하기 위해서는 노조의 것을 나누자고 하면 조합원들의 반발이 있을 것 같고, CSR을 활용하여 나눠 가질 수 있는 수단과 방법을 찾아야 할 것 같다”고 하였다. 예컨대 노조가 조합의 예산을 투입하지 않더라도 사측에 기업의 사회적 책

임(CSR)을 다하도록 요구할 수 있을 것이며, 이렇게 CSR이 잘 이뤄지면 그만큼 노조가 USR을 전개하기 쉬울 것이라는 것이다. 그 예로서 연세의료원 노조에서는 사회적 의제로 다인병실 확보, 광우병 파동시 안전한 먹을거리 사용을 단체협약시 요구한 바가 있으며, 이 외에도 의사가 환자에게 직접 설명하기, 의사 춘지 안 받기 등을 요구한 적이 있다고 한다. 작년에 있었던 '고객사랑·섬김 노사선포식'도 의료서비스의 질을 높이고자 노조가 먼저 제안한 것이라고 한다.

4. 한국수자원공사 노동조합의 사회공헌활동 및 USR 전망

가. 기업 및 노조 개요

한국수자원공사는 우리나라의 수자원을 종합적으로 개발, 관리하여 국민에게 생활용수 등의 공급을 원활히 하고, 수질을 개선함으로써 국민생활의 향상과 공공복리의 증진에 기여하는 것을 목적으로 하는 공기업이다. 좀 더 구체적으로 부연하면 한국수자원공사는 댐 및 운하시설 건설 및 관리, 상수도 건설 및 관리, 하수종말처리시설의 건설 및 운영·관리, 댐 내의 수질검사, 수자원의 기초조사 및 정보관리 등의 일을 하고 있다. 사업이 이러하다 보니 한국수자원공사는 전국에 걸쳐 사업장이 산재해 있을 수밖에 없고, 따라서 각 사업장과 지역사회의 관계가 밀접하다고 한다. 또한 국민의 세금으로 운영되는 공기업인 관계로 한국수자원공사는 지역민에 대한 봉사활동과 지역사회와의 연대활동을 활발히 전개해 왔다고 한다(한국수자원공사 홈페이지 참조).

한편 한국수자원공사의 직원수는 2009년 기준 총 4,031명으로, 이 중에서 3,200명(남성 2,814명, 여성 386명)이 조합에 가입되어 있다. 노동조합은 본사가 있는 대전에 본조가 있고 전국에 총 105개의 지부가 있다고 한다. 노조의 구조를 살펴보면 노동조합 활동만을 하는 전임자는 모두 9명이고, 노조간부는 비상근 간부 9명을 포함하여 18명이며, 대의원수는 110명이라고 한다.

한국수자원공사의 사회공헌 활동은 지난 2000년부터 대다수 직원들을

조직화하고 있는 노조에서 먼저 시작하였고, 최근에는 공기업 경영평가 항목에 사회공헌활동이 반영되기 때문에 회사측에서 직원들의 사회봉사 활동을 취합하여 홍보하고, 발전시켜나가고 있다고 한다.

나. 한국수자원공사 노동조합의 사회공헌 활동²⁸⁾

한국수자원공사는 2000년을 즈음해서 사회봉사활동을 벌여 왔었는데, 2004년 7월 'K-water 물사랑나눔단'이라는 임직원 자원봉사 단체를 창단한 이래로 하천 수질개선과 생태계 보호 등 환경보전 활동, 폭우 등 재해 발생지역 구호활동, 불우이웃돕기 활동 등 다양한 봉사활동을 본격화하였다고 한다. 아울러 2006년부터는 타지키스탄 식수개발 봉사활동을 시작으로 하여 몽골, 캄보디아, 동티모르, 베트남, 라오스 등 물로 인해 고통받고 있는 지구촌 사람들의 식수난을 해결하기 위해 국제구호단체와 연결하여 해외 사회공헌 활동을 전개해 오고 있다고 한다.

이 'K-water 물사랑나눔단'에는 2009년 말 기준으로 전 직원의 96%에 해당하는 3,899명이 89개의 봉사동아리로 나뉘어 가입하고 있으며, 활동재원은 임직원이 월 급여에서 일정액을 모금하면 회사에서 그에 상응하여 예산을 지원하여 마련하고 있다고 한다. 이 '사랑앓기금'의 금액은 2009년에 임직원 모금 3억 9천6백만 원, 회사 지원 3억 9천6백만 원 등 총 8억 원 가까이 모금되었다고 한다. 또한 회사에서는 봉사활동시간을 유급으로 인정해준 것은 물론 봉사활동 우수직원을 포상하는 등의 지원제도를 갖춰 놓고 있다고 한다. 이 8억 원의 임직원 모금과 회사매칭펀드 외에도 초·중등학교 급식용수지원으로 7억여 원이, 댐주변지역 지원사업비로 581억 원이 쓰이는 등 총 596억 원이 2009년 사회공헌활동에 쓰였다고 한다.

한편 노동조합에서는 '물사랑나눔단'의 다수인 3,200명이 노조원이기 때문에 한국수자원공사의 사회공헌 활동은 실질적으로 예산문제와는 별도로 노동조합에서 주도하고 있다는 입장이며, 특히 노동조합에 대한 대국민 신뢰형성과 조합원들의 결속강화로 노조발전의 새로운 동력을 창출

28) 이 항의 내용들은 「2009 K-water 사회공헌백서」의 내용을 일부 인용한 것이다.

하기 위해서 2010년부터는 노동조합만의 독자적인 사회공헌 활동을 전개한다는 사업방침을 대의원대회를 통해 인준 받고, 전 조합원 공모를 통해서 그 구체적 내용을 준비 중이라고 한다(한국수자원공사 노동조합, 2010: 75~76). 이를 위해 현재 2천만 원의 예산을 노조사업 예산에 반영해 놓고 있으며 모자라는 금액은 기부금을 통해 채워 넣겠다고 하였다.

다. 한국수자원공사 노동조합의 USR에 대한 인식 및 전망²⁹⁾

금융노조 KB국민은행 지부, 연세의료원 노조 사례에서와 마찬가지로 한국수자원공사 노조관계자에게도 노조가 활동을 함에 있어서 조합원뿐만 아니라 비조합원, 비정규직, 지역사회 등 다양한 이해당사자(stakeholder)의 기대와 요구를 고려하는 노동운동을 하는 것에 대해서 어떻게 생각하는지 물어보았다. 이에 대해 한국수자원공사 노조관계자는 큰 틀에서는 맞는 생각이라고 하였다. 다만 “노조가 이해관계자의 의견을 반영하려고 하는 과정에서 다소 어려움은 있겠지만 거시적으로 보면 그러한 방향으로 가야 한다고 생각한다”고 하였다. “예컨대 정규직과 비정규직 간의 이기심과 반목 이러한 것들이 지금 시점에서는 어려움으로 다가 올 것이나, 이러한 고질적인 문제들이 정책적으로나 윤리적으로 선행되어 해결되어야 한다”고 말하였다.

다음으로 노조가 활동을 함에 있어서 부패행위 근절을 위해 노력하여야 하며, 조직운영을 투명하게 해야 하고, 법규를 준수하고 윤리적 행동을 하는 등 책임 있는 사회적 존재로서 그 역할을 다해야 하는지에 대해서 물었다. 이 질문에 대해서는 “노조라고 하는 것은 협의로는 그 주인인 조합원에게 조합활동의 투명성, 의사결정의 정당성을 공표함으로써 조합원들이 노동조합 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 이끌어내고 하는 만큼 이 부분에 있어서만큼은 잘 이뤄져 오고 있다”고 하였다. 사회에 알려진 몇몇 노동조합 간부의 부패행위, 비윤리적 행위 등은 사각지대에서 발생한 소수의 사례들이 언론에 의해 자극적으로 부각되어 소개된 것이

29) 이 부분의 내용은 2010년 10월 18일에 있었던 한국수자원공사 노동조합 관계자와의 면담내용을 바탕으로 했다.

라는 입장이다. 따라서 지금도 그러하지만 노조가 투명하고 윤리적으로 조직을 운영하는 것은 지극히 당연하다는 입장이다.

노조가 그동안 임금 및 노동조건 개선에만 머물러 왔던 활동의 폭을 사회적 의제로 적극적으로 확장함으로써 국내외의 시민사회 및 노동운동 단체와 적극적으로 연대하여 활동하는 것에 대해 어떻게 생각하는지 의견을 물었다. 이에 대해서도 한국수자원공사 노조조합 관계자는 적극적인 찬성의 입장을 밝혔다. “노동조합의 궁극적인 목표는 사회문제에 대해서 고민을 같이하고, 실천하고 책임을 지는 것”이라는 것이다. “단위 노동조합이나 산별연맹, 그리고 노총 차원에서 다각적으로 사회적 이슈들을 제기하고 참여하는 것이 이루어져 왔어야 하는데, 물론 열심히 하는 곳도 있겠지만 전반적으로는 미약했지 않았나 생각한다”고 하였다. 그런 차원에서 한국수자원공사 노조에서는 노조가 주도적으로 ‘실종아동찾기 운동’에 참여하여 왔고, 조만간 시민사회단체와 양해각서(MOU)를 체결하여 다문화가정 지원에도 나설 계획이라고 하였다.

한편 ISO 26000에서는 노동조합에게도 환경, 인권, 노동, 지배구조, 공정운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여 등 7가지 영역에서의 사회적 책임(SR)을 물을 텐데 그 적절성에 대해서 물어보았다. 이에 대해서 한국수자원공사 노조관계자는 시기적으로 매우 적절하다고 응답하였다. “우리나라에서 노조가 처음으로 생겨난 이래로 지금까지 노동운동이 단계적으로 진화되어 왔고, 특히 1987년을 기점으로 많은 조합들이 생겨났는데, 지금은 노동운동이 정체기를 맞고 있어 현시점에서 한 번 더 도약할 수 있는 또 다른 임팩트로 USB이 필요하지 않나 생각한다”고 하였다.

이렇듯 노동조합의 새로운 활동 모델로서 USB에 대해서 긍정적으로 바라보고 있는 한국수자원공사 노조관계자에게 그렇다면 소속 노조에서 향후 USB를 어떻게 발전시켜나갈 수 있을 것인지 그 가능성에 대해서 물었다. 이러한 질문에 대해서 한국수자원공사 노조관계자는 “노동조합의 사회공헌 활동이 순조롭게 진행되기만 한다면 노조의 사회적 책임(USB) 활동으로 자연스럽게 발전할 것이다”고 전망하였다. 다소 추상적인 답변인 것 같아 구체적으로 노조가 이해당사자들로부터 노동조합의 윤리규범 제정이라든지, 생산성 향상에의 협조 등에 대한 요구를 받을 수

있는데 이에 대해서 어떻게 생각하는지 물었는데, 윤리규범 제정 요구에 대해서 노조가 내정간섭이라고 지나치게 금기시할 것이 아니라 전향적으로 받아들일 수 있다는 입장이었으며, 또한 생산성 향상에 협조해야 한다고 하는 요구에 대해서도 “기업이 잘 되어야 노동조합도 사회적으로 할 수 있는 것이 더 많아지는 것 아니냐”는 입장을 피력하였다.

총괄적으로 현재 공기업과 그 노조가 사회적으로 제대로 평가받지 못하고 있는 실정인데, 이러한 오해를 불식시키고 합리적으로 자신의 역할과 노력에 대해서 국민들을 설득시키려면 유일한 수단이 기업은 CSR이고 노동조합은 USR이기 때문에 노동조합 활동의 새로운 패러다임을 도입한다는 취지에서 USR은 노동운동의 중요한 발전전략이 될 수 있다고 강조하였다. 따라서 “노동조합이 그 순기능이 많음에도 불구하고 국민들로부터 제대로 평가받지 못하고 있고, 노조 조직률도 겨우 11%에 불과한데 노동조합이 USR 활동을 해나가고 이를 잘 홍보해나간다면 사회적으로 좋은 일도 하고, 국민들로부터 신뢰도 회복할 수 있는 토대를 마련할 수 있을 것이다”고 하였다.

5. 한국노총의 사회적 책임(SR) 활동

가. 한국노총의 사회공헌 활동

한국노총이 대외협력사업 차원에서 사회공헌 활동을 본격적으로 전개하기 시작한 것은 불과 3년여 전의 일이었다. 이는 그전부터 간헐적으로 진행되어 오던 한국노총의 불우이웃 돕기 사업과 재해복구 활동 등의 사회봉사활동들을 한 부서에서 체계적으로 전담·관리할 필요성이 제기되었기 때문이며, 아울러 한국노총 소속의 각급 조직에서 수년 전부터 사회공헌 활동이 활발하게 진행되고 있는바, 이를 네트워킹하여 전체 한국노총의 사업으로 받아 안을 필요가 있었기 때문이었다.

이에 2008년에는 각급 조직의 사회공헌 활동내용을 조사하고 사업담당자를 파악하였으며, 노총내 사회공헌 활동역량을 확대·강화하기 위해 10월에 사회공헌 실천단 발대식을 개최하여 전 조직적인 사회공헌 활동네

트워크 구축을 시도하였다. 노총 사회공헌 활동은 크게 기부 및 자원봉사 활동, 양질의 일자리 창출지원 활동, 시민사회단체와의 협력활동으로 구분할 수 있는데, 구체적 내용을 살펴보면 계명원, 충주시 장애인복지관 등 사회복지시설에의 기부, 참신나는 일터 등 사회적 기업 설립 지원 및 수다공방 패션쇼 후원, 한국사회복지협의회, YMCA, 한국장애인선교협의회 등 시민사회단체와의 사회봉사 협력 등이었다(한국노총, 2009. 2: 496~501). 이러한 활동들은 2009년에도 이어졌다. 2009년에는 기부 및 자원봉사활동 외에도 YMCA, 한국사회복지협의회 등 8개 시민단체로부터 비정규직 노동자의 자녀를 장학생으로 추천받아 총 105명에게 장학금을 지급하였으며, 한국교총, YMCA, 한농연 등의 단체와 함께 대학등록금 경감을 요구하는 사회적 연대 활동을 전개하였다(한국노총, 2010. 2: 595~599).

이렇듯 한국노총이 사회공헌 활동에 열성적이게 된 배경에는 단순히 소속 각급 조직의 사회공헌 활동을 네트워크화하여 관리하고, 사회복지단체와의 봉사활동 협력을 통해 노총의 대외 이미지를 개선하는 정도의 차원을 넘어서 '노동운동의 사회적 책임 실천', '양극화된 사회의 통합에 이바지'하고자 하는 높은 차원의 목적이 있다고 한다(한국노총 내부문서 참조). 또한 이러한 높은 차원의 목적은 가깝게는 2007년 한국노총 정기대의원대회에서 운동기조로 채택된 '사회개혁적 노동조합주의'로부터, 그리고 조금 멀게는 IMF 경제위기 이후 몰아닥친 신자유주의적 경제정책에 대항하기 위해 노총의 운동이념으로 정립된 '힘·연대·정책·희망·인본주의'와 그 뿌리를 같이하는 것이었다는 것이다.

나. 한국노총의 투명하고 윤리적인 조직운영

지난 2005년 근로복지센터 건립 과정에서 한국노총 지도부 몇 명이 비리사건에 개입하여 결국 전직 위원장이 구속되고, 재임 중이던 사무총장이 수배되는 조유의 상황이 발생하였다. 이러한 상황은 한국노총의 도덕성에 치명타를 입혔으며 조직 전체적으로 크나큰 위기감을 불러일으키기에 충분하였다. 이에 한국노총은 조직혁신기획단을 구성하고 조직혁신

을 제도적으로 정착시키고자 <표 4-1>과 같은 조직혁신안을 마련하여 같은 해 6월 1일에 개최된 임시대의원대회에서 압도적 표차로 통과시켰다. 이후 한국노총이 조직을 운영함에 있어서 조직혁신안의 내용이 대부분 반영³⁰⁾되어 지금까지 이르고 있다.

이렇듯 한국노총이 조직운영에 있어서 투명성과 도덕성, 민주성을 높이도록 제도화하였음에도 불구하고 몇몇 산하노조에서는 여전히 조합비 등의 노동조합 공금을 횡령하거나, 외부로부터의 사업지원금의 횡령, 제3

<표 4-1> 한국노총 조직혁신안 요약

	혁신과제	내용 요약
투명성	외부감사제	비영리 공익단체에서 추천한 공인회계사를 포함하여 회계감사위원회 설치
	정보공개청구권	규약상 정보공개청구에 관한 별도의 장 신설, 관련 규정 제정
	회원조합 및 지역본부에 대한 회계감사	회원조합과 지역본부에 대한 회계감사 실시 요건을 규약에 명시
	예산집행 투명성	200만 원 이상 지출에 대한 재정집행확인담당자 제도 도입
	맹비 미납시 제재	의무금 미납 90일 초과시 권리 제한, 권리 제한 기간 대의원 배정기준 제외
도덕성	비리연루자 피선거권 제한	비리관련 벌금형 이상 범죄를 저지른 자에 대해 5년간 피선거권 제한
	노총임원의 재산공개	노총 임원 입후보자 및 당선자 재산공개 의무화
	윤리강령의 제정	규약상 의무에 '윤리강령 준수' 삽입, 간부 윤리강령안 채택
민주성	임원선거제도의 민주화	위원장-사무총장 러닝메이트제, 200명당 1인 배정 선거인단에 의한 임원 선출(회계감사 제외), 여성·비정규직 할당제, 금품수수 및 등록서류 허위 제출 등 금지사항 위반시 자격박탈, 전자투표, 선거공영제 도입
	집행체계 효율성 강화	중앙집행위원회, 상임집행위원회 신설
자주성	재정자립 확보	재정자립특별위원회 구성

자료 : 한국노총 조직혁신 기획단 내부문서(2005).

30) 자주성 영역의 혁신과제인 재정자립 확보는 아직까지 이루어지지 않고 있다.

자로부터의 금품수수 등 비리행위가 간혹 발생하게 되자, 한국노총은 2009년 노총내부 및 산하 노조간부의 비윤리적 행위를 미연에 방지하고 부패로부터의 자정능력을 키우고자 외부의 도덕성을 갖춘 인사들로 윤리 위원회를 구성하여 노총의 공식기구로 발족시키고, 이 기구를 통해 연구 보고서를 발간하여 노총의 윤리강령과 규정을 제·개정하고 윤리 매뉴얼을 제작케 하는 등 노조의 투명성, 윤리성 제고에도 노력하였다(한국노총 2010. 3).

다. 한국노총의 CSR 대응활동

한국노총은 기업의 사회적 책임(CSR)의 긍정성을 인정하고, 이를 노조가 적극적으로 활용하여야 한다는 입장을 갖고 2006년부터 CSR 대응 활동을 모색하여 왔다. 즉 노동운동 차원에서 CSR을 활용하여 기업지배 구조에 참여하거나 단체교섭을 통해 CSR을 요구함으로써, 기존의 임금 및 근로조건 개선에만 몰두해 왔던 활동을 뛰어넘어 의제를 사회적으로 확대시키고 이를 통해 위기에 처한 노동운동의 새로운 활로를 개척하고자 하였다(강충호, 2010). 이에 한국노총은 산하노조들로 하여금 단체교섭을 통해 CSR을 사회적 의제로 확대해 나갈 수 있도록 2007년부터 노총의 단체교섭지침에 CSR을 포함하여 단위노조들이 활용할 수 있도록 하였고, CSR 체크리스트(자세한 내용은 [참고자료 5]를 참조)를 제시하여 기업들의 사회적 책임 실천정도를 노조들이 점검할 수 있도록 하였다.

□ 2010년 한국노총 교섭지침 중 CSR에 관한 단체협약 요구안

제___조 【기업의 사회적 책임】 회사는 인권 존중, 환경 보존, 소비자 보호, 불공정거래 근절, 기업경영 투명성 제고, 지역사회 발전기여 등 기업에 요구되는 사회적 책임(CSR)을 성실하게 이행함으로써 국민들로부터 신뢰 받는 기업을 만들기 위해 노력한다.

제___조 【국제규범의 준수】 회사는 기업의 사회적 책임(CSR)을 규정한 국제노동기구(ILO)의 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 국제연합

(UN)의 세계협약(Global Compact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적기업 가이드라인 등 국제규범을 준수한다.

제___조【지속가능보고서 발간과 노조의 참여】회사는 국제표준인 GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인에 기초하여 사회적 책임 이행계획과 실적 등을 담은 지속가능보고서(또는 사회책임보고서)를 정기적으로 발간하고, 사회적 책임 이행 및 점검과 보고서 작성 및 검증 과정에 노동조합 대표의 참여를 보장한다.

제___조【공정거래】회사는 하청 및 협력업체에 대해서 적정 납품단가 보장, 60일내 현금 결제 등 공정한 거래관행을 확립하는 동시에, 하청 및 협력업체가 노동기본권 보장, 차별금지 등 사회적 책임을 준수할 수 있도록 지원한다.

제___조【환경보호】회사는 화석연료 사용 감축, 폐수 등 오염물질 방출 금지 등 환경보호에 앞장선다.

제___조【사회적지원】회사는 매년 일정액의 사회복지 지원금을 조성하여 고아원, 양로원 등 사회복지시설을 지원하고, 지역사회에 재난이나 재해가 발생했을 경우 구호활동을 포함한 지원방안을 적극 강구한다.

제___조【정경유착 근절】회사는 기업운영자금을 정치자금으로 기부해서는 아니 되며, 스스로 정경유착의 고리를 단절하고 기업운영의 자율성과 투명성을 제고한다.

제___조【불이익금지】회사는 조합원 또는 노동조합의 국제기준 준수 활동에 적극 협조하여야 하며, 회사측의 국제기준 불이행을 관계기관에 제소한 것 등을 이유로 불이익한 행위를 해서는 아니 된다.

자료 : 강충호(2008b).

이러한 한국노총의 사회공헌 활동, 투명하고 윤리적인 조직운영 활동, CSR에 대한 대응 활동 등은 수세적이고 조직방어적 차원의 활동으로 해석되어서는 곤란하다. 이러한 활동들은 그 당시 집행부(2004~07년)가 추진하였던 노조의 해외자본 투자유치 활동, 비정규직 보호법 입법추진 활동, 노사발전재단 설립 활동 등의 활동들과 더불어 한국노총이 창립 60

주년을 맞아 수립한 ‘사회개혁적 노동조합주의’ 운동노선을 구현하기 위해 벌인 활동들로 보아야 한다는 것이다(정승국, 2007 : 1~2)³¹⁾.

2007년 한국노총은 “노동조합이 책임 있는 사회적 주체세력으로서 대화와 협상에 임하며, 참여와 연대를 통하여 사회개혁을 추동해야 한다”고 그 운동노선을 천명한 바가 있다(한국노총, 2007. 2) 그리고 그 해 한국노총의 주요 추진과제들로서 ‘노사발전재단 중심의 새로운 노사관계 패러다임 모색’, ‘노사정위원회 등 사회적 대화기구를 통한 정책참가’, ‘비정규직 해고저지·차별시정 투쟁 및 특수고용 노동3권 쟁취’, ‘비정규직·이주노동자 조직화’, ‘사회공헌 활동의 지속적 추진 및 CSR에 관한 운동 전개’ 등을 설정하였다.

제3절 소 결

‘노동조합의 사회적 책임(USR)’이라는 개념은 아직 우리나라 노동조합운동에서 매우 생소하다고 할 수 있다. 그렇다고 우리나라의 노동조합들이 사회에서 주어진 역할을 소홀히 하였다고 할 수는 없을 것이다. 우리나라의 노동조합운동은 1987년 이전에는 사회의 민주화에 크게 기여하였고, 지금도 사회적 이슈에 대해서 자기 목소리를 비교적 활발하게 내고 있는 것이 사실이다.

그럼에도 노동조합의 사회적 역할에 대한 자성의 요구가 나오는 것은 1997년 IMF 경제위기 이후 정규직/비정규직, 대기업노동자/중소기업노동자와 같이 같은 노동계층에서도 양극화 현상이 심해짐에 따라 이러한 상황이 지속되다가는 더 이상 노동사회 내부의 통합에 심각한 저해현상이 발생할 것이라는 노동계 내부의 우려가 있었기 때문이며, 외부적으로는 노동조합이 임금인상 등 경제적 조합주의에 매몰되어 이익집단으로

31) 다소 강성이었던 전임 한국노총 집행부에서는 사회‘개혁’에 방점이 있었던 것이었고, 그에 비해 온건한 현 집행부는 사회‘공헌’에 방점을 매긴 정도로 해석할 수도 있을 것이다.

왜곡되어 비춰지고, 일부 부도덕한 노조간부들의 부패 및 비리연루로 인해 사회적으로 이미지가 많이 실추되어 이에 대해 반성하라는 지적들이 있어 왔기 때문이다.

이러한 노동조합의 역할에 대한 사회적 지적과 요구는 면담을 진행하는 과정에서 알 수 있었듯이 해당 노동조합들에서도 매우 잘 알고 있었으며, 노동조합의 저평가된 이미지를 쇄신하기 위하여 해당 노동조합들은 소외계층을 위한 기부금 모금, 자원봉사 등의 사회공헌 활동에 매우 적극적으로 나서고 있었다. 아울러 기업의 사회공헌 활동과 맞물려 사회공헌 활동 프로그램을 보다 많이 개발하고, 그 활동폭도 보다 더 확대하려고 시도하고 있었다.

그러나 노조의 사회적 역할 및 책임과 관련하여 아직까지는 그것이 노조의 사회공헌 활동, 이 수준에 머물러 있었으며 이를 뛰어넘는 ‘노조의 사회적 책임(USR) 활동’을 논할 단계에는 아직 이르지 못하고 있음을 알 수 있었다. 그럼에도 긍정적인 것은 대다수의 노동조합이 ‘노조의 사회적 책임(USR)’에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었으며, 그 방향성과 장기적으로는 이를 실천해야 한다고 하는 데는 이견이 없었다.

다만, 이미 USR 활동을 노조의 활동노선으로 천명하고 구체적인 프로그램 마련해 놓고 있는 LG전자 노동조합을 제외하고는 해당 노조에서 USR 활동을 실천한다는 것에 대해 다소 신중한 태도를 보였으며, USR에 대한 명확한 개념을 갖고 있지 못하거나 현장에서 구체적으로 무엇을 할 수 있을 것인가에 대해서 생각해 본 적도 없으며, 현재 노동조합의 주인에 해당하는 조합원들로부터 과연 USR 활동에 대한 동의를 받을 수 있을지에 대해서 반신반의하였다.

그럼에도 최소한 해당 노조에서 USR 활동을 전개하려고 노력한다는 그 자체만으로도 의미가 있다는 입장에서부터 노동조합의 사회개혁 노선을 강화하는 차원에서 USR을 발전시킬 필요가 있다는 입장까지 비교적 소속 노동조합에서 USR의 발전가능성에 대해서는 호의적이었다.

그렇다면 USR 논의가 사회적으로, 특히 노동조합운동에 있어서 광범위하게 확산되어 조합원들에게까지 그 당위성과 필요성이 전달되는 과정과 해당 노조에서 구체적으로 어떠한 프로그램을 가지고 노조의 활동을

〈표 4-2〉 국내 사례조사 노동조합의 USR에 대한 인식 및 전망

	LG전자노조	금융노조 국민은행지부	연세의료원 노조	한국수자원공사 노조
USR에 대한 전반적 태도	적극적. 노동운동의 새 패러다임으로 공론화하고, 확산시켜야 한다는 입장	긍정적. 노조가 사회적 책임을 다해야 한다는 방향에는 전적으로 공감한다는 입장	신중하지만 긍정적. 대체로 동의하지만 구체적 실천에 있어서는 어려움이 따를 것이라는 입장	긍정적. 과정에서는 다소 어려움이 있겠지만 거시적으로 보면 그러한 방향으로 가야 한다는 입장
해당 기업의 CSR 활동에 대한 입장 및 태도	적극적. 노조가 기업의 CSR 활동에 적극적으로 협력하고 있는 실정임.	적극적 활용론. 기업의 CSR 활동에 가입하여 은행의 공공성을 강화해야 한다는 입장	적극적 활용론. 기업의 CSR 활동에 협력할 것이 있다면 협력할 것이라는 입장	긍정적. 공기업이 국민들로부터 다시 신뢰받는 유일한 길은 CSR이라는 입장
노조에 사회적 책임을 묻는 것에 대한 시기의 적절성	적절함. 이러한 환경변화에 노조가 적극적으로 대응해야 한다는 입장	시기상조. 최소한 구성원들 사이에서 이해가 선행되어야 한다는 입장	시기상조. 그 방향은 옳으나 구체적인 실천에 있어서는 조합원의 인식변화가 전제되어야 한다는 입장	적절함. 노동운동이 정제되고 있는 현시점에서 새롭게 도약할 수 있는 계기가 될 것이라는 입장
해당노조에서 USR의 발전 가능성	현재 USR 추진기구를 구성하고 구체적인 프로그램을 마련하여 진행중에 있음.	가능성은 충분하나 기존 노조의 사회개혁 활동의 연속선상에서 발전되어야 한다는 입장	조합원의 내부동의가 우선되어야 한다는 입장. 다만 USR을 위해 노력한다는 것으로도 의미있다는 입장	사회공헌 활동을 열심히 하면 자연스럽게 USR로 발전할 것이라는 다소 모호한 입장
새로운 노동 운동 전략으로 USR의 가능성	미래지향적 노동운동전략으로 자리매김해야 한다는 적극적 입장	현장에서 생소한 USR 개념이 노동운동전략으로 자리잡기는 아직은 어렵다는 입장	국민들에게 노동운동의 새로운 면을 보여줄 수 있다는 점에서 가능성이 충분함.	노동조합 활동의 새로운 패러다임으로 자리잡을 수 있다는 입장

USR과 접목시킬 것인지에 대한 모색의 문제가 남게 되었다.

이렇듯 노동조합이 USR에 대해서 조합원들과 충분히 논의하고, 구체적인 실천 프로그램을 개발할 수 있도록 시간이 주어진다면 적어도 면담을 진행하였던 노동조합들에서는 USR 활동을 전개하려고 노력할 것이고, 이러한 USR 활동이 보다 많이 진척이 된다면 현재 노동조합들이 사회로부터 받고 있는 왜곡된 시선과 평가가 일정부분 극복될 것이고, 노동

조합이 다시 사회로부터 신뢰를 획득하고 더 나아가서는 현재의 침체된 노동운동에 새로운 활력으로 작용할 수 있을 것으로 면담과정에서 만났던 노조간부들은 보고 있었다.

한편 당분간은 노동조합의 USR 활동과 기업의 CSR 활동이 서로 공유점을 가지면서 병행될 수밖에 없음을 알 수 있었다. 이는 이미 USR 활동을 천명한 LG전자 노동조합의 경우에도 USR 위원회가 노사 양측 인사들로 구성되어 있는 데서 알 수 있듯이 USR 활동과 기업의 CSR 활동은 긴밀한 연계점을 가질 수밖에 없으며, 우리나라의 상황에서는 노동조합이 자신들의 자체적인 SR 활동과 더불어 기업의 CSR 활동을 촉구하는 것 또한 USR 활동에 있어서 중요한 한 부분으로 여기는 것에서도 알 수 있었다.

제5장

USR의 발전가능성과 노동조합의 과제³²⁾

제1절 노조의 SR 실천가능성과 전망

노조의 사회적 책임(USR) 실천에 대한 요구가 최근 들어 부쩍 많이 제기되고 있다. 이는 ISO 26000 시대의 도래로 인하여 비단 기업뿐만 아니라 NGO, 정부 등 각 사회주체들에게도 그 사회적 책임을 다하라는 요구들이 주어질 것이기에 노동조합에서도 이러한 시대적 변화에 어떻게 대응할 것인가 진지하게 고민하고 구체적인 대응계획을 마련할 필요가 있으며, 다른 한편으로는 노동조합이 임금인상 등의 경제적 조합주의에 지나치게 함몰된 것이 아닌가에 대한 반성으로서 노조의 사회적 역할이 다시금 요구되는 노동운동 발전전략 차원의 필요성이 있음을 뜻한다.

그러나 애석하게도 현재의 노동조합의 사회적 책임(USR) 논의의 수준은 앞에서 살펴보았듯이 아직은 걸음마 단계에 머물러 있는 것 또한 엄연한 사실이다. 물론 최근 몇 년 사이에 노동조합에서도 불우이웃 돕기에 앞장서는 등 다양한 사회공헌 활동을 벌여나가고 있지만, 이는 진정한 사회적 책임 활동이라고 할 수는 없는 일이다. 즉 대기업 노조의 경우에는

32) 이 장은 본 연구의 연구진과 제4장 국내사례 조사시 면접조사를 하였던 노조 간부들 간의 좌담회 내용을 토대로 하였고, 여기에 제2장 이론과 제3장 해외사례의 시사점을 반영하여 정리하였음을 밝히는 바이다.

국민들로부터 고임금을 받으면서도 때만 되면 파업하는 이익집단이라 매도당하기 일쑤이고 하니까 조합의 예산을 갖고 연말에 고아원을 방문한 다든지, 사회복지단체에 기부금을 낸다든지 하는 노력봉사, 기금후원의 이벤트형의 사회공헌 활동을 전개하였던 것이 현재의 노동조합 수준인 것이다.

그나마 다행인 것은 노조의 사회공헌 활동참여에 있어서도 그 활동폭과 의식이 다양하게 확장되어 일회성 보여주기 식의 공헌 활동이 아니라 지속적인 사회공헌 활동사업의 개발이라든지, 사회적 기업에 대한 지원이라든지 하는 노조의 노력이 있어 왔고, 더 나아가서 노조의 예산만으로 할 것이 아니라 회사의 기업이미지 마케팅 차원의 CSR에 노조가 직접 개입해서 사회전체에 보다 유익한 쪽으로 CSR 활동 방향의 흐름을 돌리게 하는 정도의 진척이 있었다.

또 한편으로는 그간 노동조합의 활동 가운데는 비정규직의 처우개선, 사회공공성 강화 등 단지 USR이라는 이름으로 명명되지 않았을 뿐이지 그 내용상 동일한 활동들이 있어 왔다는 것이다. 예컨대 금융노조 KB국민은행 지부의 경우, 2008년에 은행측과의 교섭을 통하여 5,000여 명에 이르는 비정규직을 무기계약직 형태로나마 전환하여 고용안정을 증진시켰고, 임금수준도 정규직 대비 30% 수준에서 70% 수준까지 인상시키고, 복리후생도 동일하게 지급받도록 한 사례가 있다. 연세의료원 노조의 경우에도 의료공공성 강화 차원에서 단체협약을 통해 의료인력 충원, 다인병실 확대 등을 요구하기도 하고, 의료민영화저지 운동에 적극적으로 결합하기도 하였다.

이와 같이 노동조합의 사회적 기여활동의 진전된 상황을 고려할 때나, 앞서 제4장의 국내사례 면담결과 노동조합들이 USR에 대해서 그 방향성을 긍정적으로 평가한 점을 염두에 두었을 때 우리나라 노동조합들의 사회적 책임(SR) 실천가능성은 이미 존재해 왔고 앞으로도 충분하다고 볼 수 있다.

그렇다면 구체적인 영역에서의 실천가능성을 전망해 보자. 이를테면 ISO 26000의 프레임에 따른 USR 프레임을 고려할 때 현재 우리나라 노동조합의 사회적 책임(SR) 실천 주제로서 '투명성과 윤리적 행동', '지역

및 사회에의 공헌', '비정규직과 협력사 노동자 처우개선', '환경보전' 등의 영역들이 제기될 수 있을 것이다³³⁾.

우선 '투명성과 윤리적 행동' 영역에서는 노동조합은 비교적 충실한 모습을 보이고 있는 것으로 보인다. 이는 노조가 사업의 내용, 사업예산, 그리고 결산을 대의원대회 또는 조합원총회 등을 통해서 공개하고 대의원 또는 조합원들로부터 이에 대한 인준을 받는 민주적 의사결정 시스템을 갖고 있는바, 다른 집단에 비해 의사결정과정과 회계의 집행 등이 매우 투명하다는 것이다. 그럼에도 일부 구태의연한 노조간부들이 부패행위에 연루되어 전체 노동조합운동의 이미지를 훼손하는 경우가 간혹 있어, 한국노총에서는 2005년에 조직혁신안을 마련하고, 2009년에 윤리위원회를 구성하여 윤리강령을 만드는 등 자정노력을 기울여 왔다. 금융노조 KB국민은행 지부의 경우에도 조합원들로 '노조쇄신위원회'를 구성하여 집행부의 투명하고 윤리적인 노조운동을 감시·감독토록 하였으며, 모아진 의견을 조합 활동은 물론 노조규약에까지 반영하기도 하였다. LG전자 노조 역시 윤리헌장을 발표하였으며, 작년 12월에는 전 노조간부가 윤리헌장에 서명하는 등 자정결의대회를 열었음은 물론 노조의 회계내역은 내부 홈페이지에 공개하고 있다. 이렇듯 '투명성과 윤리적 행동' 영역에서의 노조의 사회적 책임(SR) 활동은 이미 많은 노조에서 실천되고 있음을 확인할 수 있다.

둘째로 '지역 및 사회에의 공헌' 영역에서도 많은 노동조합들이 다양한 활동을 벌여나가고 있었다. 불과 4, 5년 전만 해도 거의 대부분의 활동들이 사회공헌에 맞춰졌었고, 그 방법도 연말에 불우이웃 등 소외계층을 위한 노력형 자원봉사와 기부금 지원 등의 획일적 방식 일변도였으나 최근에는 이에 대한 인식수준도 높아지고 그 활동 방법에 있어서도 다양한 방식이 고안, 실행되는 등 그 폭이 확장되어 방법이 진화해 오고 있는 것으로 나타났다. 예컨대 금융노조 KB국민은행 지부의 경우에는 기존의 사회공헌 활동이 연말연시 불우이웃 돕기 등 보여주기 식의 이벤트성이었음

33) 여기서 '인권의 존중', '법률준수' 등의 다른 이슈가 중요하지 않다는 것은 아니다. 이하의 내용은 보편적으로 당연한 이슈들을 제외하고 현재 한국의 노동환경 속에서 우선 주목할 만한 이슈영역들을 취사, 선택하여 논리를 전개한 것에 불과하다.

을 자각하고, 자라나는 미래세대를 위하여 어린이도서관을 노사가 함께 건립하여 기증하는 등 사회공헌 프로그램을 다양하게 개발하여 진행해 오고 있고, 한국노총에서는 복지재단을 인수하기도 하고, 금융노조에서는 산별교섭에서 노사가 공동으로 기금을 모아 사회복지재단을 설립하자고 제안하는 등 사회공헌 활동을 지속적이고 체계적으로 하려는 시도를 벌여 왔다. 연세의료원 노조의 경우에는 의료봉사활동뿐만 아니라 광우병과 동시 병원측에 안전한 먹을거리를 환자에게 제공할 것을 요구하고, 최근에는 의료민영화 저지운동에 적극적으로 결합하여 활동하는 등 '지역 및 사회에의 공헌' 영역에서의 노동조합의 활동도 다양한 방식으로 전개되어 오고 있는 것으로 나타났다.

셋째로 '비정규직과 협력사 노동자 처우개선'의 영역에서의 노동조합의 실천을 언급하자면, 이렇듯 이 영역에서의 노조의 실천이 쉽지 않음에도 불구하고 비정규직의 처우개선과 관련해서는 금융노조 KB국민은행 지부의 사례에서 볼 수 있듯이 상당수의 노조들이 단체협약을 통해서 비정규직의 정규직 전환과 임금 및 복지수준의 개선을 기업에 요구하고 있으며, 비정규직을 조합원으로 적극적으로 받아들이는 등 처우개선과 조직화 노력을 기울이고 있는 것도 사실이다. 특히 금융노조 차원에서는 비정규직의 처우개선 노력에 힘을 써서, 지난 2007년 우리은행을 시작으로 하여 2008년, 2009년 동안 상당수의 금융권 비정규직 노동자들이 정규직내지는 무기계약직으로 신분이 전환되어 고용안정성을 어느 정도 보장 받게 되었으며, 임금과 기업복지 수준도 큰 폭으로 개선된 것으로 밝혀졌다. 한편 협력사 노동자의 처우개선과 관련해서는 이렇다 할 실천 사례들이 알려져 있지 않은데, 다만 LG전자 노동조합의 경우에는 기업에 협력사와의 공정거래를 지속적으로 요구해 왔으며, 최근에는 USR 활동의 일환으로 노동환경이 열악한 협력업체와는 더 이상 거래하지 말도록 회사의 구매부서에 압력을 넣고 있으며, 협력업체가 작업환경을 개선할 수 있도록 노조에서 파견한 간부들이 협력업체에서 기술지원을 하고 있다고 한다.

넷째로 '환경보전 내지 기후변화 대응' 활동영역에서 지금까지 우리나라 노조들의 실천은 해외 노동조합의 실천과 비교하여 매우 미약했다고

할 수 있을 것이다. 이것은 어찌 보면 우리나라 산업화과정에서 환경이슈는 언제나 성장과 개발에 가려서 조명을 받지 못하였고, 우리나라의 노동조합도 역시 성장과 개발을 통해 일자리를 확대하는 것을 최고의 선(善)으로 여겼기 때문이었을 것이다. 그러나 최근에는 기후변화에 대한 전 사회적 인식이 고양되고, 노동조합 내부에서도 지구온난화의 심각성을 진지하게 받아들이게 되었다. 이에 한국노총에서도 소위 ‘정의로운 전환(Just Transition)’과 ‘녹색일자리(Green Jobs)’에 보다 많은 관심을 갖게 되었으며, 몇몇 노동조합에서도 ‘환경보전 및 기후변화 대응’을 위한 활동을 다양하게 시도하려고 노력하고 있는 중이다. 일례로 한국수자원공사 노조의 경우에는 기업의 특성상 지난 2000년부터 하천 수질개선과 생태계 환경보호 등의 활동을 지속적으로 벌여 오고 있으며, LG전자 노조의 경우에는 USR의 환경적 측면에서 나무심기, 자전거로 출퇴근하기 등의 운동을 전개하고 정기적으로 하천 정화 활동을 벌이고 있을 뿐만 아니라, 기업으로 하여금 친환경제품 및 생산공정을 개발하고 재활용 가능한 부품을 사용하도록 노조가 요구하고 있다고 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 노동조합의 사회적 책임(SR)은 일부 영역에서는 기존에 이미 많은 실천활동이 있어 왔으며, 또 다른 일부 영역에서는 최근에 와서야 비로소 그 중요성이 인식되고 그에 따른 실천 노력이 시도되고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 우리나라 노동조합의 사회적 책임(SR) 실천은 물론 어떻게 교육, 홍보하고, 실천을 조직화하느냐에 달려 있겠지만, 앞서 제4장의 국내사례 조사결과에서도 확인하였듯이 충분히 그 가능성이 있다고 할 수 있을 것이며 앞으로의 전망도 비교적 긍정적이라고 볼 수 있다.

제2절 USR 실천을 위한 노동조합의 과제

그렇다면 이하에서는 노조의 사회적 책임(USR)을 실천하기 위해서 노동조합은 어떠한 구체적인 노력을 해야 하는지에 대해 그 과제를 언급해

보도록 하겠다. 이 노동조합의 과제부분은 총연맹, 산업별 연맹 등 노동조합 상급단체 차원의 과제와 현장 노동조합 차원의 과제로 나누어 정리하도록 한다.

1. 노동조합 상급단체 차원의 과제

가. 사회개혁적 관점에 입각한 USR 노선의 정립

노조의 사회적 책임(USR)에 대한 논의는 국내외를 통틀어서 그동안 그다지 활발하지 않았다가 최근 LG전자 노동조합이 새로운 노동운동으로 USR을 천명하자 국내에서 높은 관심을 끌게 되었다. 그러나 앞서 제2장에서 보았듯이 USR에 대해서는 아직 이렇다고 할 개념이 정립되어 보편적으로 통용되고 있지 않고 있으며, 이를 바라보는 관점에 있어서도 USR을 어떻게 인식하느냐에 따라서 노사협력을 촉진하거나(Chew & Chew, 2010) 또는 노조의 사회운동적 책임(김주일, 2004 ; 노광표, 2010)을 강화하는 목적으로 그 활용성이 강조되는 등 그 차이도 크게 다르게 나타나고 있다.

지금까지는 LG전자 노동조합을 제외하고는 USR에 대해서 진지하게 고민하고 실천적 행동계획을 내놓은 노동조합은 국내에서는 전무하다³⁴⁾. 따라서 노동조합의 최상위 단체인 한국노총에서 USR의 노선을 정립하려고 시도하는 것은 우리나라 노동운동 전체차원에서도 매우 중요한 계기가 될 수 있을 것이다.

한편 일부 언론에서는 USR이 우리나라의 노조를 ‘권리만 요구하는 노조’에서 ‘책임도 함께 지는 노조’로 변화하게 하고, 이러한 노동운동의 흐름이 노조로 하여금 무리한 요구를 자체에 하고 혁신적 생산활동에도 적극 참여케 하여 기업경쟁력에도 이바지할 것이라고 USR의 특정요소만을 부각시킨 채 USR 논의의 흐름을 노사협조주의적 관점으로 유도하고 있다. 물론 국내 노조간부들과의 면담과정에서 나타났듯이 노조가 생산

34) 최근 USR 실천을 공언한 한국전력 노조와 한국농어촌공사 노조의 경우도 USR을 단순히 노조의 사회공헌 활동 정도로 인식하고 있는 실정이다.

성 협조 등을 통해 기업경쟁력 강화에 이바지할 수도 있을 것이다. 그러나 기업경쟁력 강화 이데올로기에 입각한 노사협조주의적인 USR은 기업의 경영목표에 순치된 노동조합이라는 노동조합운동에 대한 억제의도가 내포되어 있는 만큼, 이 부분이 USR의 전체인 양 왜곡되어서는 안 될 것이다.

그렇다면 어떠한 노선의 USR을 한국노총의 전략으로 채택할 것인가의 문제가 남는데³⁵⁾, 한국노총은 지난 2007년 사회개혁적 노동조합주의를 주창하며 “분배중심의 실리적 노동조합주의를 지양하고, 노동조합이 책임 있는 사회적 주체세력으로서 대화와 협상에 임하며, 참여와 연대를 통하여 사회개혁을 추동해야 한다”고 그 운동노선을 천명한 바가 있다(한국노총, 2007. 2). 따라서 정기대의원대회를 통해서 대의원들의 압도적 찬성으로 통과된 ‘사회개혁적 노동조합주의’ 운동노선과의 연관성하에서 USR 노선을 정립하는 것은 어찌 보면 당연한 것이라 할 수 있다. 이에 한국노총은 노동조합의 내셔널센터로서 USR 비전과 추진영역들을 사회개혁적 관점에 입각하여 마련하고, 공표할 필요가 있다³⁶⁾.

나. USR에 대한 체계적인 교육과 홍보

노조의 사회적 책임(USR)에 관한 논의가 상층부 중심의 지적 유희(遊戱)에 그치지 않고 현장에서 구체적으로 실천되기 위해서는 우선 무엇보다도 현장 노동조합 간부들을 설득시키는 일이 매우 중요하다. 특히 USR의 실천과 관련하여 노조의 활동을 설정함에 있어서 노조 이해당사자들의 요구도 고려되어야 하는데, 이는 그동안 노조의 주인으로서 그 이해가 독점적으로 받아들여졌던 정규직 조합원들의 일정부분의 양해가 필요한 사항이므로, 한국노총은 현장 노조간부들이 USR 실천의 당위성과 필요

35) 이 지점에서 Dawkins(2009: 137)는 노조의 사회적 책임(USR)에 대한 전략적 구분에 있어서 ‘사회적 압력(social pressures)’ 뿐만 아니라 ‘사회에서 노조의 장기적 역할의 특성(character of their long-term role in society)’을 반영하여야 한다고 조언하고 있다.

36) 이 작업들은 추후 한국노총의 정책기획 단위에서 초안이 마련되고, 회원조합 담당자의 의견수렴 과정을 거친 후에 최종적으로 노총의 의사결정기구인 대의원대회에서 추인을 통해서 확정되는 과정을 거쳐야 할 것이다.

성을 조합원들에게 설명하고 설득시킬 수 있도록 그들의 설득 논리와 역량을 개발해 주어야 한다. 그리하여 이들 현장 노동조합 간부들을 통해서 USR의 명분이 조합원들에게까지 광범위하게 확산될 수 있도록 하여야 할 것이다.

이러한 USR에 대한 체계적인 교육과 홍보의 방법으로는 다양한 방식이 고려될 수 있는데, 우선 아일랜드노총(ICTU)이 노조간부들을 위해 CSR 지침서를 발간, 배포하였듯이 한국노총 또한 노총의 USR 지침서를 별도로 만들고, USR 실천의 모범사례를 발굴하여 산하 노동조합에 전파하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

여기서 특히 중요한 것은 한국노총 차원에서 USR의 비전과 추진영역 등을 정립할 때, 몇몇 상층부 인사가 이를 정리하고 대의원대회를 통해서 이벤트 식으로 발표, 추진 받는 것이 아니라 한국노총의 USR 노선을 만들어나가고 비전과 추진영역 그리고 실천 가이드라인 등을 마련함에 있어서도 교육, 홍보는 물론 회원조합의 간부들과 충분한 토론과 협의가 있어야 한다는 것이다. 상명하달식이 아니라 이렇게 조직 구성원간의 공유와 소통 속에서 한국노총의 USR 방침이 정해져야 현장 노조간부들도 한국노총의 USR 노선을 자신의 것으로 받아들일 수 있는 것이다.

다. 사회적 책임(SR)에 관한 노사, 노사정간 합의 추진

노사 또는 노사정간 사회적 책임(SR) 확대 방안을 논의하기 위한 협의 기구를 구성할 수 있을 것이다. 이를 통해 ISO 26000 시대를 맞이하여 노동조합은 USR을, 기업은 CSR을, 그리고 정부는 GSR(Government Social Responsibility)을 함께 실천하는 등 우리 사회에 사회적 책임(SR)을 확대하기 위한 방안을 노사정이 우선 먼저 논의하고 일종의 사회 가이드라인 내지 규범(norms)을 만드는 협의를 할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 기존의 노사정위원회를 활용해도 좋을 것이다.

이러한 사회적 책임(SR) 확산을 위한 노사 또는 노사정의 노력은 실천 가능한 것들로 그 추진영역과 과제를 구성하고, 달성 목표와 달성 시기 등을 정하여 일종의 사회적 합의 형태로 나타낼 수 있을 것이라고 본다.

가령 ‘원하청간의 상생협력’이라는 사회영역의 과제를 예로 들면, 기업은 공정거래 의무를 준수하고 협력사에 기술 등을 지원하며, 노동조합은 이러한 기업의 거래관행을 감시하고 협력사의 노동권·인권문제 개선에도 힘을 쓰며, 때로는 작업장 혁신에 대한 지원도 할 수 있을 것이다. 한편 정부는 공정거래법을 철저하게 적용하고, 원하청간의 상생협력 노력에 인센티브를 제공하며 제도개선을 통해 이러한 원하청간의 상생협력을 촉진하도록 할 수 있을 것이다.

비단 사회영역의 ‘원하청간의 상생협력’이라는 추진과제뿐만 아니라 경제, 환경 측면의 영역에서도 다양한 추진과제들을 도출할 수 있고, 그 과제들에 맞게 다양한 실천 방안들을 기획하고 이를 집대성하여 ‘사회적 합의’의 형식으로 공표할 수 있을 것이다.

2. 현장 노동조합 차원의 과제

가. 실천 가능한 구체적인 USR 프로그램 마련

상급단체 차원에서 USR의 비전과 추진영역, 그리고 실천 가이드라인 등이 마련되면 현장의 노동조합에서는 이에 맞추어 현장에서 어떠한 USR 실천을 벌여나갈 것인지에 대해 구체적으로 프로그램을 기획하고 계획을 수립하여야 한다. 다만, 현장의 노동조합은 인력과 예산이 한정된 관계로 환경, 인권, 소비자 이슈, 지역사회 참여 등 여러 영역들 중에서도 자신의 전문성을 살려서 일부 추진과제들을 특화할 수 있을 것이다. 가령 연세의료원 노조의 경우에는 의료봉사라는 전문성을 살려 지역사회에 공헌하고, 수자원공사 노조의 경우에는 환경보호 활동에 보다 집중하는 것은 매우 자연스러운 일인 것이다.

이렇듯 각 현장의 노동조합은 해당 기업과 노조 자신의 특성과 장점을 살려 다양한 USR 추진과제를 설정하고 실천 프로그램을 기획할 수 있을 것이다. 그 외에도 현장의 노동조합은 작업장의 노동환경 및 산업안전에 대한 감시감독을 비롯하여 사내 비정규직 노동자의 근로조건 및 처우개선 요구활동을 편다든지 USR이라는 이름으로 사업장 내에서의 노동조합

본연의 활동을 전개할 수도 있고, 기업의 윤리경영 및 협력사와의 공정거래 촉구활동을 한다든지, 기업의 주요 이해당사자로서 기업경영을 감시하고 기업경영에 직접적으로 참여하는 등의 USR 활동도 모색할 수 있을 것이다.

이는 비단 현장 노동조합에만 국한된 것이 아니다. 가령 노총 지역본부의 경우에는 지역의 소속 노동조합을 규합하여 협의회를 구성하고, 예컨대 미국의 밀워키 카운티 지역노조협의회(MCLC)와 같이 지역내 취약노동계층과 구직자를 대상으로 직업훈련 등의 취업지원서비스를 제공하는 프로그램을 마련할 수도 있을 것이다.

나. USR 모니터링 및 평가, 결과반영의 시스템 구축

USR 활동의 실천 못지않게 중요한 것이 그 성과와 실천 과정을 꼼꼼히 모니터링하고, 그 결과를 평가하여 다음 계획에 반영하는 것이다. 따라서 현장의 노동조합은 USR의 추진과제와 실천 프로그램을 마련한 이후에는 이를 실천하고, 그 성과와 실천 과정을 모니터링하고 평가하며 그 결과를 USR 활동에 다시 반영할 수 있는 수단과 프로세스를 개발할 필요가 있다. 예를 들면 상급단체의 연구기관에 의뢰하여 USR 활동의 성과 측정을 위해서 소위 'USR 성과지수'를 개발할 수도 있을 것이며, 노조 자체적으로 또는 필요시 외부전문기관 내지 NGO의 참여를 받아들여 USR의 실천과정을 모니터링할 수 있는 기구를 구성할 수 있을 것이다. 그리고 성과측정과 모니터링 결과를 다시 USR 활동에 반영할 수 있을 것이다.

특히 USR의 모니터링에 외부전문기관, 지역시민사회단체 등 NGO의 참여를 이끌어낸다면 USR 활동의 투명성도 높일 수 있을 것이고 더불어 노조와 외부 이해당사자 간의 상시적인 협력관계를 구축할 수 있어서 노동조합의 사회적 책임(USR) 활동에 일석이조(一石二鳥)의 방안이라고 할 수 있을 것이다.

그리고 가능하다면 이러한 USR 실천의 성과와 그 과정에 대한 모니터링 결과 등을 '노동조합 지속가능보고서' 형태로 작성하여 이해관계자

등을 비롯하여 외부에 공개하는 것도 검토해 볼 수 있을 것이다.

다. 기업의 사회적 책임(CSR) 이행 촉구

한편 노동자는 기업의 내부구성원이자 가장 중요한 1차적 이해관계자(primary stakeholder)라고 할 수 있을 것이다. 이에 노동자들의 집단인 노동조합이 자신의 사회적 책임(SR)을 다한다고 하는 것은 기업의 중요한 이해관계자로서의 자기역할을 다한다는 것으로도 해석할 수 있을 것이다. 따라서 현장의 노동조합은 기업이 사회적 책임(CSR)을 다하도록 촉구할 수 있을 것이며, 다양한 이해관계자 중에서 누구보다도 가장 가까운 거리에서 기업의 지배구조와 공정운영관행 등을 관찰할 수 있는 만큼 이를 감시감독하고 그 성과를 평가할 수 있을 것이다.

또한 사회적으로는 점점 더 그 중요성이 인식되고 있는 기업의 사회적 책임(CSR) 활동이 정작 몇몇 기업들에게는 공익과 연계된 기업의 마케팅 전략쯤으로 이해되고, 가장 손쉬운 방법이면서도 홍보효과를 극대화할 수 있는 불우이웃 돕기 식의 사회공헌 활동 위주로 운영되고 있는바, 현장의 노동조합은 이러한 기업의 CSR 운용전략에 적극적으로 개입하여 기업이 지배구조, 환경, 인권 등의 보다 다양한 영역으로 CSR 활동을 확대하도록 하고, 사회 전체적으로 보다 유익한 방향으로 CSR 활동이 전개되도록 노력할 필요가 있다.

실제로 제4장에서 보았듯이 면담과정에서 만났던 우리나라 노동조합의 간부들은 기업의 CSR 활동을 촉구하는 것 또한 USR 활동의 중요한 한 부분으로 여기고 있었으며, 한국노총 역시 현장의 노동조합들에게 CSR을 단체교섭의 의제로 제기함으로써 사회적으로 널리 확산되도록 지도하고 있고, CSR 체크리스트를 제공하여 현장의 노동조합들이 소속기업의 사회적 책임(SR) 실천정도를 점검하도록 하고 있다.

그리고 기업들이 CSR 활동을 기업의 마케팅 도구 내지 기업경쟁력 제고의 수단으로 폄하해서 활용하지 않고 진정으로 기업의 사회적 책임을 다하고자 노력한다면, 현장의 노동조합들은 충분히 그러한 노력들을 격려하고 협력할 것이 있다면 협력할 수 있을 것이다. 이러한 시도들을 통

해 우리 사회에서 기업의 사회적 책임(SR) 활동이 보다 충실하게 실행되면 사회적 분위기에 의해서 노동조합들 또한 그 사회적 책임(SR)을 다하려고 노력할 수밖에 없을 것이며, USR 활동도 이전보다 더 쉽게 실천할 수 있는 내외적 환경이 조성될 것이다.

참고문헌

- 강충호(2008a), 「사회책임표준 ISO 26000 개발경과와 향후 전망」, 『노동저널』 2008년 2월호, 한국노총 중앙연구원.
- _____ (2008b), 「ISO 26000의 도전과 노동조합운동의 대응」, 『노동사회』 통권 제132호(2008년 5월호), 한국노동사회연구소.
- _____ (2010), 「노동계의 SR 관련 활동 현황 및 전략」, 경제사회발전노사정위원회 SR연구회 발표자료.
- 강충호·권순원·이장원·노광표(2008), 『ISO 26000이 우리나라의 노사정 조직과 노사관계에 미칠 영향과 대응 방안에 관한 연구』, 기술표준원.
- 공광규(2007), 「최근 금융노조 단체교섭 안전」, 금융노조 내부자료.
- 권순식·김영두(2007), 『기업의 사회적 책임과 노동조합의 대응』, 한국노총 중앙연구원.
- 권순원(2010), 「변화하는 기업경영과 USR : USR의 이론과 효과」, 2010년 하계 노동경제학회 발표문.
- 김동원(2007), 「기업과 노조의 사회적 책임을 말한다」, 『월간법률』 8월호 특집기사.
- _____ (2009. 8. 13), 「노동조합의 사회적 책임」, 『매일노동뉴스』 기사.
- 김승호 외(2007), 『노동운동의 재활성화 전략』, 한노동사회연구소/프리드리히 에베르트재단.
- 김종범, 정승국(2003), 『이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향』, 한국노총 중앙연구원.
- 김주일(2004), 「기업의 사회적 책임 실천을 위한 노동조합의 역할」, 함께하는 시민행동 주최 《지속가능사회를 위한 5회 연속기획워크숍 - 기업의 사회적 책임과 시민사회의 역할》, 발표문.
- 김 준(2010), 「노동조합의 '사회적 책임'론에 대한 비판적 검토」, 2010년

- 가을 산업노동학회 발표문.
- 노진귀(2008), 「기후변화와 노동운동」, 『노동저널』 2008년 12월호, 한국노총 중앙연구원.
- 매일노동뉴스(2010. 8. 30), 「노조의 사회적 책임, '사회연대전략'으로 확산시켜야」.
- 배상호(2010), 「LG 노동조합의 미래 : Union Social Responsibility」, 2010년 하계 노동경제학회 발표문.
- 안준관 외(2008), 『기후변화와 노동계의 대응 과제 : 정의로운 전환을 위하여』, 한국발전산업노동조합.
- 에너지기후정책연구소(2009), 『기후변화와 환경위기에 대한 노동조합의 대응』, 전국민주노동조합총연맹.
- 연세의료원노사공익기금운용위원회(2010), 『연세의료원 노사공익기금 2009 활동보고』.
- 윤효원 외(2008), 『외국인투자기업의 CSR 실태연구』, 전국화학노동조합연맹.
- 이장원(2010), 「노동조합의 사회적 책임」, 심포지엄 《기업의 사회적 책임을 넘어(Beyond CSR)》, 발표문.
- 정승국(2007), 『사회개혁적 노동조합주의와 참여, 연대: 한국노총 조합원 의식 분석』, 한국노총 중앙연구원.
- 한경비즈니스(2009. 1), 685호, 한국경제매거진.
- 한국노총(2007. 2), 「2007년도 한국노총 정기대의원대회 회의자료」.
- _____ (2009. 2), 「2008년 사업보고」.
- _____ (2010. 2), 「2009년 사업보고」.
- _____ (2010. 3), 「한국노총 윤리의식 제고를 위한 윤리 매뉴얼 제작 및 내부규정 정비 등에 관한 연구」.
- 한국수자원공사 노동조합(2010), 「2010년도 정기대의원대회 자료집」.
- 한국수자원공사(2010. 6), 『2009 K-water 사회공헌백서』.
- KB국민은행노조(2009. 10. 20), 「KB국민은행노조의 사회공헌활동 성과 및 확대 전략」, 한국노동복지센터 주관 토론회 《노동조합 사회공헌 실천 어떻게 할 것인가?》, 토론문.

LG전자(2010), 「2009 LG전자 지속가능경영보고서」.

SR표준화포럼(2008), 『ISO 26000 사회적 책임 국제표준』, 지식경제부 기술표준원.

連合(2000), 『労働組合の社会的責任の強化について』, 제13차 중앙집행위원회 채택.

_____(2001), *RENGO's Decalation for the 21st Century*, <http://www.jtuc-rengo.org/about/Importantdoc>

_____(2005), 「連合のCSRの考え方について」, 제18차 중앙집행위 채택.

_____(2010), *Action Policies 2010-2011*, <http://www.jtuc-rengo.org/about/actionpolicy>

稻上毅(2007), 『労働CSR - 労使コミュニケーションの現状と課題』, 連合總合生活開發研究所 編, NTT出版.

五郷眞一(2008), 「企業の社会的責任(CSR)と労働 - その現状と課題」, 『世界の労働』, 2008年 11月號, 日本ILO協會.

藤村博之(2010), 「2010年代の労働組合の役割を考える」, 労働調査.

大河内一男(1962), 「労使の社会的責任」とは何か, 『日本労働協會雜誌』.

太田馨(1962), 「労働組合の社会的責任」, 『日本労働協會雜誌』.

木川田一隆(1962), 「労働組合の社会的責任」, 『日本労働協會雜誌』.

菊池勇夫(1962), 「労使の社会的責任」, 『日本労働協會雜誌』.

出版情報関連ユニオン京都支部(2007), 「労働組合の社会的責任(Union SR)」
について, <http://www.syuppan.net/kyoto/sl-uni-37.htm>

瀧田實(1962), 「労働組合の社会的責任」, 『日本労働協會雜誌』.

早川勝(1962), 「労働組合の社会的責任」, 『日本労働協會雜誌』.

Ashley, Patricia Almeida(2010), "Corporate Social Responsibility : A Role only for Business Leaders?," Inaugural Address as Professor to the Prince Claus Chair in Development and Equity 2009/2011 delivered on 30 March 2010 at the Institute of Social Studies, The Hague.

- Beaujolin, Francois(2004), *European Trade Unions and Corporate Social Responsibility*, ETUC.
- CC,OO(2006), *Labour and Environment - Some experiences of Spanish trade unions in environment*.
- Chew, Rosalind and Soon Beng Chew(2010), "Union Social Responsibility : A Necessary Public Good in a Globalised World," 아태경제학회(APEA) 제6차 연례세미나(2010년 7월 8~9일, 홍콩 Baptist대학) 발표 논문, <http://www.apeakweb.org/confer/hk10/papers/chew-chew.pdf>.
- Dawkins, Cedric(2009), "Beyond Wages and Working Conditions : A Conceptualization of Labor Union Social Responsibility," *Journal of Business Ethics*. pp.129~143.
- DGB(2010), "DGB-Positionspapier zum Thema, Corporate Social Responsibility(CSR) in der Normenbildung und Entscheidung zur Annahme der ISO DIS 26000."
- Hong Kong Policy Research Institute(HKPRI)(2005), *A Study on Tripartite Partnership : Benchmarking Study from an International Perspective*, [http://www.cpu.gov.hk/english/documents/new/press/Benchmarking%20study%20\(English\).pdf](http://www.cpu.gov.hk/english/documents/new/press/Benchmarking%20study%20(English).pdf)
- ICFTU(2004, 12), "ISO-SR에 대한 노동계의 대응방침(ICFTU 제18차 세계총회 결의문".
- _____(2004a), *A Trade Union Guide to Globalisation* (세계화에 대한 노동조합 지침, 한국노총).
- _____(2004b), *The Social Responsibilities of Business in a Global Economy*, Final Resolution of 18th World Congress.
- ICTU(2006), *Corporate Social Responsibility: A Guide for Trade Unionists*, <http://www.ictuglobalsolidarity.org/uploads/CSR%20REPORT.pdf>
- ISO(2006), *Participating in the future International Standard ISO 26000 on Social Responsibility* (사회적 책임에 관한 미래의 국제표준

- ISO 26000에 동참하기).
- ITUC(2007), "Statement on the International Organisation for Standardisation (ISO)", 제3차 General Council (2007. 12. 12~14) 결의문.
- Jones, Roy and Pierre Habbard(2006), *Workers' Voice in Corporate Governance : A Trade Union Perspective* (기업지배구조에서의 노동자의 발언권 - 노동조합의 관점), 글로벌유니언 보고서, OECD-TUAC/FES 한국사무소.
- Justice, Dwight(2003), *Corporate Social Responsibility : Challenges and Opportunities for Trade Unionists*, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/codes/9>
- Preuss, L., A. Haunschild, and D. Matten(2006), "Trade Unions and CSR : A European Research Agenda," *Journal of Public Affairs*, 6(3/4), pp.256~268.
- Singapore Compact for CSR, *Implementing Corporate Social Responsibility : An Easy Toolkit for Better Business*, <http://www.csrsingapore.org/files/csrtoolkit.pdf>
- Sustainlabour, "Making things happen," Leaflet.
- Thomas, Thomas(2008), *Singapore Compact for CSR : The CSR Movement in Singapore*.

[참고자료 1] ISO-WGSR에 대한 국제자유노련(ICFTU)의 지침

(ICFTU 제124차 집행위원회, 2005.12)

- ISO-SR을 각 조직의 활동이 다른 조직들에 미치는 영향에 대한 개념으로 규정해야 할 것이며, 각 조직들 특히 기업을 규제하기 위해 만들어진 법률적, 제도적 틀을 대체해서는 안 될 것임.
- 급성장하고 있는 CSR산업의 해악을 인식하여 ISO-SR 기준에서 애매 모호한 표현을 배제하고 알기 쉬운 표현 사용
- ISO 기준은 각 조직들에게 SR분야의 가이드라인을 제공하는 것일 뿐, 특정 조직을 무비판적으로 보증하거나 육성하는 것이 되어서는 안 될 것임.
- ISO 기준은 상대성이 있는 문화적 가치보다는 세계인권선언이나 ILO 협약과 같은 보편적인 가치들을 강조해야 할 것이며, 정부간 기구의 권위가 자발적인 CSR 코드나 기준들에 의해 훼손되지 않도록 할 것
- ISO 기준이 보다 권위적이고 합법적인 기준들을 재규정하거나 재해석하는 데 이용되지 않도록 경계해야 할 것이며, 사회, 노동, 환경을 보호하는 기존의 규범들에 부합하고 보충하는 것임을 분명히 할 것
- ISO 기준은 어느 조직이 대표성이 있는 진정한 이해관계자(stakeholder)인지를 구별하기 위한 지침을 제시해야 할 것
- SR에 관한 ISO 기준은 좋은 노사관계와 단체교섭을 촉진해야 하며, 노동조합이 없는 곳에서 노동관행에 관한 인증을 촉진하지 않도록 할 것

〔참고자료 2〕 ITUC 제3차 일반이사회의 ISO에 관한 성명서

(2007년 12월 12~14일, 워싱턴 D.C.)

1. ITUC 일반이사회는 국제표준화기구(ISO)가 사회적 이슈를 포함한 공공정책에 개입해 들어가겠다고 밝힌 데 대하여 깊은 우려를 느낀다. 2008년에 사회적 책임에 관한 ISO 26000의 개발은 새로운 단계로 접어들게 되어, 노동자와 노동조합에 영향을 미칠 수 있는 표준을 개발하려는 또 다른 시도로 이어질 것이 분명하다. 그런 만큼 국가 단위는 물론이고 국제노동조직들 간에 일치단결된 노력을 요구하는 조직적이고 국제적인 대응을 지지할 필요가 시급하게 대두되고 있는 것이다.

2. 직업상의 건강과 안전, 그리고 노동자의 인권을 포함하는 노동세계에 관한 표준은 ILO의 권한사항이지 ISO의 권한이 아니다. 비록 기술적인 표준이 공공정책 적용을 지지한다는 점에서 유용할 수는 있지만, 민주적인 정치적 과정이 결여된 의사결정방식으로 공공정책을 만드는 길이 되어서는 안 될 것이다. 전통적인 표준화를 위해 개발된 ISO 과정은 적절한 참여가 이루어지지 않기 때문에 사회정책 개발에는 부적합하다. 이 점은 애초 ISO가 노동자를 포함하여 미리 규정된 '이해관계자 범주'를 통해서 표준개발을 추구하였다는 사실에도 불구하고 사회적 책임에 관한 ISO 전문가회의의 경험에서도 확인되었다. 전문성이 없는 사람들도 아주 많고, 각 이해관계자 그룹을 진정으로 대표할 수 있는 사람들이 참여해야 함에도 그렇지 못한 사람들도 적지 않다. ILO와는 달리, ISO는 국가별 회원기구들에게 가장 대표성이 있는 조직들을 참여시키도록 요구할 수도 없으며, 조직의 (규모나 중요도에) 비례한 참여를 보장하지도 못하고 있다. 그렇기 때문에 기업대표나 그러한 표준과 관련하여 이행증명이나 컨설팅 서비스를 판매함으로써 이익을 얻는 그룹들에 의해 불균형적인 영향력행사가 이루어지기도 한다. ISO 규정을 상당히 변경하지 않는 한, ISO에서 노동자의 대표성은 언제나 낮을 수밖에 없을 것이다.

3. 사회적 책임에 관한 ISO 표준개발에 참여하기로 한 국제노동조합의 결정은 가볍게 이루어진 것이 아니다. 그러한 결정은 기회와 도전이라는 양 측면을 다 반영하였다. 사회적 이슈에 ISO가 개입하는 데 대한 원칙적인 반대는 노동자의 이해에 영향을 미치는 결정이 이루어지는 과정에 참여하지 않음으로써 잠재적으로 발생할 수 있는 위험한 결과들로 인해 상쇄되었다. ISO 26000 개발과정에 노동조합이 참여하도록 지속적으로 지도해온 조건은 2005년 12월의 ICFTU 집행위원회회의에서 채택된 결의문에 나타나 있다. 비록 이 표준이 반드시 완성되거나 채택된다는 보장은 없지만, 그럴 가능성은 커지고 있다.

4. 노동조합이 참여한 결과 ISO 26000의 현재 단계의 초안은 노동자의 이해를 증진하고 ILO의 역할을 보호하는 내용을 담고 있다. 2008년에 ISO 26000 개발과정은 작업초안(Working Draft) 단계를 지나 ISO의 국가별 회원기구로 넘겨져서 의견을 수렴하는 새로운 단계로 접어들게 된다. 지금까지 성취해온 것을 지키고 표준을 더욱 발전시키기 위한 노동조합의 영향력은 각국에 설치된 이해관계자위원회(multi-stakeholder committee - "Mirror Committee")에 노동조합의 참여정도에 의해 결정될 것이다. 이러한 위원회는 각국의 표준화기구가 ISO 26000에 대하여 국민적 합의를 도모하기 위해 설치한 것이다.

5. ITUC 일반이사회는 각국의 노동조합에게 다음과 같이 요청한다.

- (a) 각국의 표준화기구가 사회적 책임에 관한 ISO 26000 표준에 대하여 국민적 합의를 도모하기 위해 설치한 Mirror Committee에 참여함으로써 노동조합의 관심사와 이해를 수호할 것
- (b) 이러한 Mirror Committee에서의 활동을 통해 국제적 차원에서 노동조합이 성취한 내용이 빠지거나 희석되지 않도록 할 것
- (c) 국제노동조합운동의 기본적인 목적을 달성하기 위하여 ITUC와 협력할 것
- (d) ISO나 여타의 민간 표준제정 기구들이 노동자와 노동조합에 손해가 되도록 자신들의 권한을 넘어서는 상황에서 삼자주의에 입각한

- ILO를 통한 국제노동기준 수호를 위한 ITUC의 활동을 지지할 것
- (e) ISO 26000이 다국적기업과 사회정책의 원칙에 관한 ILO 선언과 다국적기업에 관한 OECD 지침 등과 같이 조직의 활동방식을 다루는 보편적으로 인정되는 권위 있는 정부간 협정서를 참조하도록 하고, 것처럼 권위 있는 협정서에 따르거나 그렇지 않은 사적인 문건을 참조하는 것은 반대할 것

[참고자료 3] ITUC-Asia Pacific, 환경보호와 지속가능한 발전 및 고용에 관한 지역총회

(2008년 3월 25~26일, 방콕)

결의 및 행동계획

저탄소 경제(Low-carbon Economy)를 지향하는 친환경 일자리(Green Job) 혁명을 위한 통일된 행동

〈결론의 요점〉

기후변화에 대한 과학적 증거는 의심할 여지가 없다. 지금 행동에 나서지 않으면 기후변화의 피해를 돌이킬 수 없기 때문에 행동에 나서려는 정치적 의지가 시급하다. 그러므로 발리 로드맵은 교토의정서(Kyoto Protocol)에 따른 첫 번째 약속기간의 만료 이후에 적용될 유의미한 이행약속(Commitment)을 도출해 내야만 할 것이다.

발리 로드맵의 4가지 난제인 적응, 경감, 기술, 재정 문제는 무엇보다도 사회정의의 최우선시하는 방식으로 해결되어야 할 것이다. 그렇지 않으면 불평등이 세계를 더욱 분열시키게 될 것이다. 기후변화 이슈는 사회정의와 인간성에 관한 문제인 것이다.

기후변화 이슈들에 대한 대응은 새천년개발목표(MDGs), 특히 빈곤근절에 관한 목표를 성취하기 위한 노력의 일환인 것이다.

무역에 미치는 영향들도 중요한 고려 사항인데, 특히 기술과 관련해서는 더욱 그러하다.

성평등원칙은 내팽개쳐져서는 안 되고 존중되어야 한다.

생산과 소비 패턴은 바뀌어야 한다. 녹색산업혁명이 진전되고 있다.

녹색경제로의 전환기에 노동자들을 곤경에 빠뜨리지 않으려면 훈련과 재훈련을 포함한 적절한 사회안전망이 갖추어진 올바른 (사업)전환이 필요하다. 고용촉진은 필수적이다.

양질의 일자리와 더불어 친환경 일자리(Green jobs)는 지속가능한 발전을 보장할 것이다.

기후변화 문제에 대한 노동조합의 참여는 민주적인 실천을 보증한다. 삼자간이나 이자간(단체교섭)의 사회적 대화는 경제와 작업장을 녹색화하는 민주적인 과정에 있어서 중요한 요소들이다.

노동조합은 지구온난화에 대한 국제적인 (논의)들을 지지한다. 지구온난화에 관한 UN 기구와 다자간 조직에 보다 많은 노동조합의 개입과 참여가 이루어져야 한다.

지구온난화에 대처하는 데 노동조합이 더 많은 역할을 해나가도록 준비시키기 위하여 국제적/지역적, 국가적 그리고 작업장 수준에서 실천이 요구되는 일련의 노동조합 행동계획들이 작성되었다.

〈노동조합의 행동계획〉

환경보호와 지속가능한 발전 및 고용 문제에 대응해나가는 데 있어서 다음의 행동계획들이 다양한 수준의 노동조합들을 위하여 개발되었다.

a) 세계/지역 차원(ITUC와 ITUC - AP)

1. 이 문제에 대한 캠페인을 포함하여 인식제고 및 교육활동을 통해 가맹조직들의 역량강화에 개입할 것
2. 소책자, 포스터, 비디오와 같은 캠페인 물품 제작
3. 친환경 일자리와 환경문제에 관한 정보를 교환하고 유포하기 위한 네트워크를 구축할 것
4. 가맹조직들에게 이러한 문제들에 대한 종합적인 프로그램과 전략을 개발하기 위한 지침을 시달할 것
5. UNEP, UNFCCC, UNDP 등의 UN 기구와 국제금융기구들(IFIs)을 비롯하여 환경문제에 관한 여타의 국제기구들에 대한 참여를 제고할 것
6. 지구온난화 문제를 APEC과 같은 경제협력체들이나 아시아태평양 경영자연맹(CAPE)과 같은 사용자 조직들과의 대화에 포함시킬 것

b) 국가 차원(각국 노총)

각국의 노총들은 다음의 행동계획들을 실천해야 할 것이다 :

1. 만약 아직 그러지 않았다면 일상활동에 있어서 저탄소 사용을 포함하여 보다 환경친화적인 조직으로의 변화를 시작할 것
2. 이 문제들에 대한 캠페인을 포함하여 인식제고 및 교육활동을 함으로써 각 노총 회원조직들의 역량강화에 개입할 것
3. 성공적인 경험들을 비롯하여 이 문제에 관한 데이터베이스 구축
4. 각 회원조직들이 단체협약에 환경문제를 포함시키도록 지침 전달
5. 이 문제에 관해서 정부 및 사용자와의 실질적인 노사정 대화에 적극 참여
6. 결사의 자유와 단체교섭권, 환경보호와 정보권을 보장하는 법규나 정책수단이 없는 경우에는 그것을 확보하기 위한 로비활동 전개
7. 적절한 사회안전망을 갖춘 올바른 (사업)전환을 위해 정부를 상대로 로비를 하고, 사업전환으로 영향을 받게 될 노동자들을 훈련시킬 것
8. 교통과 주택분야를 포함한 산업분야에서 효율성은 높고 탄소배출량은 낮은 에너지 자원의 사용을 위해 로비활동 전개
9. 교과과목에 환경문제가 포함되도록 로비활동 전개
10. 친환경 일자리가 핵심인 지속가능한 개발전략을 채택하도록 정부를 상대로 로비활동 전개
11. 각 정부로 하여금 연구개발에 활용될 수 있는 적응과 경감 프로젝트를 포함한 친환경투자와 선진국으로부터 개도국으로의 기술이전 정책을 결합하도록 촉구할 것
12. 투명한 조달절차를 위해 정부를 상대로 로비활동 전개
13. 우호적인 환경단체들과의 네트워크 구축
14. 국가 차원에서 UN 기구 및 국제금융기구(IFIs) 활동에 참여할 것

c) 사업장 차원(각 단위노조)

1. 환경문제에 관한 캠페인 활동은 물론이고 직업훈련이나 직무교육과 같은 인식제고 및 교육활동을 함으로써 조합원들의 역량강화에 개입할 것
2. 작업장 환경위원회 설치를 포함하여 작업현장에서의 권리 요구
3. 청결한 작업장과 같은 환경문제를 단체협약에 포함시킬 것

4. 환경문제를 위한 회사의 기금사용을 포함하여 각 작업장의 지속가능 보고서를 인지하고 모니터링할 것
5. 작업장에서 지속가능한 생활방식을 모범을 통해 선도할 것
6. 생활방식 변화를 비롯하여 환경문제에 대한 공동체수준에서의 인식 제고를 위해 사용자들과 협력

〔참고자료 4³⁷⁾〕 교토(京都) 출판노조가 추구하고 있는 USSR의 과제

(出版情報關連ユニオン京都支部, 執筆: 支部長 吉田明生, 2007. 9. 18)

첫째, 평화와 민주주의를 지킨다.

- 평화와 민주주의는 생명, 건강, 고용, 노동 등의 기반이다.
- 일본국 헌법 제9조를 지키고 전쟁에 반대하고 평화를 요구하는 세력을 확대시켜 간다.
- 노동법제를 개악하여 노동조합의 권리를 억제하고자 하는 흐름에 반대한다.
- 노동조합은 민주주의의 담당자. 자신의 조직운영 등도 민주적으로 하지 않으면 안 된다.

둘째, 모든 노동자의 생명과 건강을 수호한다.

- 생명과 건강은 인간으로 살아가는 기반
- 건강이란 신체 및 정신이 건전한 상태를 말한다.
- 사회의 안전망으로서의 일익을 담당한다.

셋째, 모든 노동자의 안정된 고용을 실현하여 그것을 지킨다.

- 고용은 최저한의 생활의 기반
- 인생과 생활의 설계를 위해서는 안정된 고용이 필요

넷째, 모든 노동자의 인간다운 생활과 노동을 실현한다.

- 규제완화와 시장원리 만능의 경제정책은 약자 죽이기로 되고 있다.
- 비정규고용과 격차를 확대하는 노동시장의 규제완화는 빈곤을 확대하고 사회를 불안정하게 한다.
- 일과 가족생활의 균형. 일과 사생활의 공존
- 남녀 공동생활과 노동
- 적절한 노동조건과 적절한 노동환경
- 인권침해와의 투쟁

37) 자료출처 <http://www.syuppan.net/kyoto/s1-uni-37.htm>

다섯째, 사회와 직장에 배려와 연대의 기풍을 육성한다.

- 매일 일하는 장소인 직장에서는 사람으로서의 윤리를 행동규범으로 한다.
- 노동자간 경쟁은 하지 않는다.
- 악질적인 경영에 의한 경쟁의 부채질과 선동을 용서하지 않는다.
- 이른 자도 늦은 자도 서로 도와 일을 한다.
- 사회와 직장에서 왕따(이지메)와 배제가 일어나지 않는 풍토를 형성한다.
- 소수자, 취약자의 목소리에 귀를 기울여 그들을 대변한다.

여섯째, 자주성과 자발성을 기본으로 하여 조직 확대를 추진한다.

- 조직유지와 조직과제를 염두에 둔 조직 확대가 아니라, 동료 노조원의 확대를 통하여 연대를 확대한다.
- 동료 노조원이 증가하면 다양한 관계가 가능해지고, 그것만으로도 즐겁게 된다.
- 또한 서로 협조하는 기능이 강화되어 약한 입장에서 투쟁하는 노동자를 지원하는 힘이 강화된다.
- 동료 조합원의 확대는 직장의 노동조건을 향상할 첫째 목적으로 하는 것은 아니다.
- 동료 조합원의 확대는 인간다운 생활과 노동, 배려와 연대의 사회적 확대를 첫째 목적으로 한다.
- 노동조합에 가입할 것인지 가입하지 않을 것인지, 가입한 후 어떻게 관리할 것인지는 강제되지 않는다.

일곱째, 기업의 사회적 책임을 체크하고 추급한다.

- 법령준수는 최저한의 사회적 책임이다.
- 사회정의를 실현하고 신장해 가는 책임도 있다.
- 환경(대 사회) : 환경문제에 대해 어떠한 책임이 있는지 분명히 한다.
- 노동기준과 인권(대 종업원) : 이 분야는 노동조합의 기본적인 활동이기도 하다.
- 남녀평등, 균등처우

- 고용창출(대 지역) : 자기 지역 정규고용의 확대
- 품질(대 소비자) : 소비자를 기만하는 행위에 관해서는 감시하여 적발한다.
- 거래처 배려(대 고객, 외주) : 우월적인 지위를 이용한 부당한 거래 등, 불법행위를 감시, 적발한다.

여덟째, 사회적 책임을 지고자 하는 노동자를 지지한다.

- 노동자는 자기의 일이 사회에 미치는 영향을 고려하여 사회적 책임을 인식하지 않으면 안 된다.
- 노동자 개인에게도 담당해야 할 사회적 책임, 시민적인 책임이 있다.
- 당연히 해야 할 일이 방치되어 사회에 손해를 끼치고 있는 경우를 알게 되었을 경우
- 노동자와 회사 간부가 불법행위를 하고 있는 것을 알게 되었을 경우

아홉째, 노동조건의 향상을 사회적으로 넓힌다.

1. 노동조건의 향상은 사회적으로 넓히는 것과 한 세트로 하지 않으면 안 된다. 그러기 위해서 소속 노동조합이 획득한 노동조건이 전국 모든 노동자에게 적용되도록 활동한다.
2. 조합원보다도 훨씬 많은 미조직 노동자에 대해 정보를 제공하는 것은 노동조합의 사명. 노동조합이 획득한 춘투 등의 성과는 사회적으로 분명히 한다. 임금인상과 일시금, 노동조건의 내용은 누구라도 접근 가능한 인터넷 상에 공표한다.
3. 경영상태와 노사관계 문제 때문에 직장에서 자신의 노동조건이 향상되지 않으면 노동조합에 가입한 의미가 없어져 버리는지, 운동으로서 괜찮은 것인지 등은 검토되어야 한다.
4. 노동조건의 향상은 모든 노동자의 인간다운 생활의 실현을 기본으로 한다. 특권적인 대우를 요구하거나 지나친 요구는 사회적인 지지를 얻지 못한다.
 - 기업을 상대방으로 하여 얻을 수 있는 것은 어떤 것이든 얻는다고 하는 요구 투쟁은 노상강도와 같다.
 - 사회보장부담 비율 노사 3 : 7을 실현하는 기업별 조합이 더 나아

가 2:8을 요구하는 것

열재, 산업정책을 갖고서 그 산업의 일원으로서의 역할을 담당한다.

- 출판산업의 경우, 언론, 출판, 표현의 자유가 중요한 것처럼, 헌법이 보장하는 기본적 인권, 평화주의, 국민주권의 이념과 관련하여 산업과 노동조합의 역할을 명확하게 한다.
- 취직 포럼 등, 기업과 공동으로 산업의 건전한 발전을 추진한다.

열한째, 직장의 역관계로부터 독립적인 공익적인 활동을 구축한다.

- 직장을 기초로 하지 않는, 직장의 역관계로부터 독립한, 사회적 공익적이어서 공공적인 활동을 한다. 노동조합은 조합원의 공익단체임과 동시에 사회적인 역할도 담당할 수 있는 공익단체이기도 하다. 그러한 기능을 발휘하는 것은 노동조합의 사회적 존재의의를 확대하게 된다.

〔참고자료 5³⁸⁾〕 노동조합용 CSR 체크리스트

□ 진단 지표의 개요

본 진단지표는 CSR의 다양한 영역 중 노동 및 노사관계와 관련된 주제에 한정되어 있으며, 다음과 같은 영역과 항목을 정하였음.

분 야	영역/가치	문항수
1. 총괄 (기업 경영의 가치)	<input type="checkbox"/> CSR에 대한 경영 정책 <input type="checkbox"/> 공정한 거래 <input type="checkbox"/> 반부패	9
2. 인권과 법의 준수	<input type="checkbox"/> 세계 인권 선언의 옹호 <input type="checkbox"/> 국내 법령 준수 <input type="checkbox"/> 차별금지	9
3. 양질의 일자리 창출	<input type="checkbox"/> 정규직 채용 확대 <input type="checkbox"/> 비정규직 정규직화 <input type="checkbox"/> 교육 훈련 강화	9
4. 노동권 보장	<input type="checkbox"/> 노동기본권 보장 <input type="checkbox"/> 아동노동 및 강제노동 금지 <input type="checkbox"/> 단체교섭권의 실질적 보장	9
5. 열린 경영	<input type="checkbox"/> 정보 공개 <input type="checkbox"/> 노동조합의 경영 참여 보장 <input type="checkbox"/> 노사협의회의 실질적 운영	9
6. 안전한 작업환경	<input type="checkbox"/> 리스폰서블 케어(RC) 옹호 <input type="checkbox"/> 산업안전보건위원회 운영 <input type="checkbox"/> 산업안전환경보고서 참여	9
7. 지역사회 기여	<input type="checkbox"/> 하도급 업체에 대한 협력과 지원 <input type="checkbox"/> 온실가스 감축 노력 <input type="checkbox"/> 사회공헌 장려	9
전 체		63

38) 자료의 출처는 윤효원 외(2008)이다. 한국노총에서는 이 CSR 체크리스트를 산하조직에 배포하여 활용토록 한 바가 있다.

□ 체크리스트 활용법

체크리스트는 각 영역과 주제와 항목에 대한 평가를 점수로 나타내도록 했지만, 점수 매기기가 중요한 게 아니라는 점을 명심하자. 점수는 나의 생각과 다른 사람의 생각이 어떤 점에서 같고 어떤 점에서 다른지를 보여주는 하나의 수단일 뿐이다. 서로 생각이 같다면 토론과 대화를 할 필요가 없을 것이다. 서로의 입장과 생각이 다르기 때문에 토론과 대화가 중요하다는 점을 기억하자. 토론을 잘 조직하려면 대자보용지, 화이트보드, 마크펜, 테이프 따위를 준비하면 좋을 것이다.

체크리스트 작성과 토론 진행(135분)

단계	시간	진행방법
1단계 배포 및 배경 설명	10분	참가자들에게 체크리스트를 나누어 준다. 참가자들에게 체크리스트 작성의 의미와 이유를 설명해 준다.
2단계 작성 및 점수 계산	30분	참가자들이 체크리스트를 작성한다. 작성을 마치면 점수를 계산한다.
3단계 점수 발표 및 점수 차이가 크게 난 영역과 항목 확인	20분	참가자들이 자기가 매긴 점수를 영역별로 발표한다. 참가자들 사이에 점수 차이가 크게 벌어진 영역과 항목을 확인한다.
쉬는 시간 (15분)		
4단계 결과 토론과 개선방안 마련	60분	확인한 영역과 항목에서 참가자들 사이에 점수 차이가 크게 난 원인과 이유를 토론해 본다. 토론한 내용을 중심으로 해당 영역과 항목에서 나타난 참가자들 사이의 인식 차이를 좁힐 수 있는 방안을 토론해 본다. 토론된 개선방안을 중심으로 노사 실천계획을 수립한다.

I. 기업경영의 가치

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	매우 그렇함	
1	회사 경영진은 기업의 사회적 책임(CSR)을 적극 지지하는 정책을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 기업의 사회적 책임에 대하여 전 종업원을 대상으로 교육을 실시하고 있다.	1	2	3	4	5
3	회사는 주주의 이익뿐만 아니라 기업의 모든 이해 관계자를 파트너로 인정하고 존중한다.	1	2	3	4	5
4	회사는 가격의 고정, 담합 입찰, 생산량의 제한 또는 쿼터의 설정, 거래선의 할당을 통한 시장의 분배 또는 분할 등의 반경쟁적 행위를 하지 않는다.	1	2	3	4	5
5	회사는 노동, 환경, 안전, 조세관련 법규의 면제를 모색하거나 면제 받는 것을 삼가고 있다.	1	2	3	4	5
6	회사는 납품업체 및 하도급업체 등 관련사들에게도 기업의 사회적 책임을 지도록 장려하고 있다.	1	2	3	4	5
7	회사는 부적절한 방식으로 정치권에 로비하거나 정치에 관여하지 않는다.	1	2	3	4	5
8	회사는 부당이윤의 취득 및 뇌물공여, 이중장부 작성 등 같은 부패행위를 하지 않는다.	1	2	3	4	5
9	회사는 유엔세계협약(UN Global Compact)에 참여하고 있다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	매우 그렇함	
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

II. 인권과 법의 준수

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
1	회사는 세계 인권선언을 지지하며, 국제적으로 선언된 수준으로 인권을 옹호하고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 인권 침해를 하지 않는다.	1	2	3	4	5
3	회사는 세금을 제때에 납부하고 조세 관련 법규를 준수하고 있다.	1	2	3	4	5
4	회사는 직무나 고용에서 노동자를 차별하지 않는다.	1	2	3	4	5
5	회사는 종교, 정치적 견해, 남녀, 정규직과 비정규직 간의 차별 해소를 위해 적극적으로 노력한다.	1	2	3	4	5
6	회사는 근로기준법을 비롯한 노동 관계법을 준수한다.	1	2	3	4	5
7	회사는 성희롱 근절을 위한 예방 교육을 실시하며, 처벌 제도를 도입하고 있다.	1	2	3	4	5
8	회사는 CCTV 설치시 노사 협의 등 사생활 침해 방지를 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
9	회사는 부당노동행위 근절을 위해 노력한다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

III. 양질의 일자리 창출

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
1	회사는 매년 정기직으로 신규 인력을 채용하기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
2	회사는 총 고용 인력을 확대하려는 정책을 취하고 있다.	1	2	3	4	5
3	회사는 고용안정 및 장기근속을 유도하기 위한 제도를 시행한다.	1	2	3	4	5
4	회사는 인위적인 구조조정을 회피하기 위한 다양한 노력을 한다.	1	2	3	4	5
5	회사는 비정규직 채용을 억제하고 정규직화를 위해 적극 노력한다.	1	2	3	4	5
6	회사는 외주화를 억제하는 정책을 취하고 있다.	1	2	3	4	5
7	회사는 정규직과 비정규직 간의 임금차별을 없애고 각종 복지 혜택을 동등하게 부여하려는 정책을 취하고 있다.	1	2	3	4	5
8	회사는 고용기회의 창출과 종업원에 대한 훈련기회의 제공을 통해 인적자원의 양성에 힘쓰고 있다.	1	2	3	4	5
9	회사는 동종 업체에 비하여 종업원들에게 더 나은 노동조건과 일자리를 제공하기 위한 정책을 취하고 있다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

Ⅳ. 노동권 보장

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지	않음	매우	그려함
1	회사는 비정규직, 하청노동자를 포함한 모든 노동자들이 노동조합을 결성할 권리와 단체교섭권을 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 아동노동을 금지하며, 아동노동을 통해 생산된 원료를 사용하거나 판매하지 않는다.	1	2	3	4	5
3	회사는 강제노동을 금지하며, 강제노동을 통해 생산된 원료를 사용하거나 판매하지 않는다.	1	2	3	4	5
4	회사는 노동자 대표에게 단체교섭이나 노사관계 문제에 대해 협상하는 것을 보장하고 있으며, 실질적인 권한이 있는 사측 대표가 협상에 응한다.	1	2	3	4	5
5	회사는 노동조합 또는 노동조합 대표의 권리를 존중하고 성실히 단체교섭에 임하고 있다.	1	2	3	4	5
6	회사는 단체교섭에 필요한 편의와 정보를 노동자 대표에게 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
7	회사는 노동자들의 생계에 중대한 영향을 미치는 경영상의 변화를 검토할 때(특히 정리해고나 직장폐쇄) 노조대표 및 관계 당국에게 통보하고, 부정적인 영향을 최소화하기 위해 노력한다는 것을 천명하고 있다.	1	2	3	4	5
8	회사는 단체교섭 중에 이를 방해할 목적으로 공장을 다른 나라로 이전하겠다고 위협하거나 노동자를 전근시키겠다고 위협하는 행위를 하지 않는다.	1	2	3	4	5
9	회사는 노조를 인정하고 노조 활동을 적극적으로 지원하고 보장한다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지	않음	매우	그려함
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

V. 열린 경영

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
1	회사의 이사회와 주주 총회에 노동조합 대표자가 참석하고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 종업원의 참여를 위하여 각종 고충처리 위원회 제도를 두고 있으며 효과적으로 운영하고 있다.	1	2	3	4	5
3	회사는 재무 및 경영상태, 회사의 목표, 대주주의 소유비율 및 투표권, 이사회에 대한 정보를 제공한다.	1	2	3	4	5
4	회사는 핵심 경영진 및 이들의 급여, 투자 및 경영상의 위험 요소, 지배구조 및 정책에 대한 정보를 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
5	회사는 노사협의회를 정기적 실질적으로 운영하고 있다.	1	2	3	4	5
6	회사는 중요한 사안에 대한 의사결정과정에서 노동조합의 적극적인 참여를 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
7	근로자의 교육 훈련 및 능력개발 기본계획을 수립할 때 노동조합과 합의하여 시행한다.	1	2	3	4	5
8	경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 인력계획 등을 노사협의회에서 보고한다.	1	2	3	4	5
9	노동조합은 단체협약상의 제도(인사위원회, 경영위원회 등)를 통해 인사 및 회사 경영에 참여하고 있다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지 않음	매우	그리함	
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

VI. 안전한 작업환경

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단				
		전혀 그렇지 않음	매우	그려함	
1	회사 관리자는 Responsible Care에 대하여 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 Responsible Care와 관련하여 종업원을 대상으로 교육을 실시한다.	1	2	3	4	5
3	회사는 직업상 건강과 작업 중 안전을 보장하기 위해 충분하고도 적절한 조치를 취하고 있다.	1	2	3	4	5
4	회사는 위험 물질의 취급 및 환경사고의 예방을 포함한 건강안전문제와 관련하여 노동자들에게 충분한 교육 및 훈련을 제공한다.	1	2	3	4	5
5	회사는 종업원의 보건안전 상태, 환경보호 및 폐기물 감소 여부, 산업재해 사상자 수, 산업재해 노동시간율, 유해물질의 대기 및 하천 방출량 등의 산업안전환경관련 내용을 담은 보고서를 작성한다.	1	2	3	4	5
6	산업안전환경 관련 내용을 담은 보고서를 작성할 때 노동조합에 사전에 의견을 구하고 참여를 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
7	산업안전보건위원회가 정기적 효과적으로 운영되고 있다.	1	2	3	4	5
8	종업원을 대상으로 하는 산업안전 보건 교육을 정기적 효과적으로 실시하고 있다.	1	2	3	4	5
9	회사는 안전보건 수준을 높일 목적으로 정기적인 안전보건 모니터링을 실시하고 있다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단				
	전혀 그렇지 않음	매우	그려함	
진 단	1	2	3	4	5
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

VII. 지역사회 기여

☐ 다음 세부 항목에 대하여 귀하가 생각하는 수준에 √표 해주십시오.

번호	세부 항목	진단 전혀 그렇지 않음 매우 그러함				
		1	2	3	4	5
1	회사는 관련 하도급 업체를 지원(연구, 경영기법, 생산기술 전수 등)하기 위한 정책을 취하고 있다.	1	2	3	4	5
2	회사는 협력업체와 공정하고 투명한 입찰, 계약을 체결하고 있다.	1	2	3	4	5
3	회사는 협력업체에 부당한 요구를 하지 않으며, 대금결제시 현금 결제를 원칙으로 한다.	1	2	3	4	5
4	회사는 온실가스 감축을 위한 교토 의정서의 내용을 존중하며, 이를 경영 정책에 반영하고 있다.	1	2	3	4	5
5	회사는 환경경영을 실천하기 위한 정책과 전담 조직을 운영한다.	1	2	3	4	5
6	회사는 고객들을 위해 제품 및 서비스의 후 관리를 철저히 이행한다.	1	2	3	4	5
7	회사는 종업원들의 사회공헌 활동을 장려하는 정책과 지원제도를 적극적으로 운영하고 있다.	1	2	3	4	5
8	회사는 지역사회 공헌에 지원한 재정을 정기적으로 집계하여 발표한다.	1	2	3	4	5
9	회사는 지역사회 공헌을 위한 활동을 확대할 계획이다.	1	2	3	4	5

☐ 응답 결과

세부 항목	진단 전혀 그렇지 않음 매우 그러함				
	1	2	3	4	5
진 단					
응답수					
개별 합계 (응답수 × 점수)					
전 체					

종합 결과

☐ 영역별 평가

영역	주요 항목	총합계 점수
1. 총괄 (기업 경영의 가치)	<input type="checkbox"/> CSR에 대한 경영 정책 <input type="checkbox"/> 공정한 거래 <input type="checkbox"/> 반부패	
2. 인권과 법의 준수	<input type="checkbox"/> 세계 인권 선언의 옹호 <input type="checkbox"/> 국내 법령 준수 <input type="checkbox"/> 차별금지	
3. 양질의 일자리 창출	<input type="checkbox"/> 정규직 채용 확대 <input type="checkbox"/> 비정규직 정규직화 <input type="checkbox"/> 교육 훈련 강화	
4. 노동권 보장	<input type="checkbox"/> 노동기본권 보장 <input type="checkbox"/> 아동노동 및 강제노동 금지 <input type="checkbox"/> 단체교섭권의 실질적 보장	
5. 열린 경영	<input type="checkbox"/> 정보 공개 <input type="checkbox"/> 노동조합의 경영 참여 보장 <input type="checkbox"/> 노사협의회의 실질적 운영	
6. 안전한 작업환경	<input type="checkbox"/> 리스폰서블 케어(RC) 옹호 <input type="checkbox"/> 산업안전보건위원회 운영 <input type="checkbox"/> 산업안전환경보고서 참여	
7. 지역사회 기여	<input type="checkbox"/> 하도급 업체에 대한 협력과 지원 <input type="checkbox"/> 온난화 방지를 위한 온실가스 감축 노력 <input type="checkbox"/> 사회공헌 장려	
총점		

☐ 점수 차이가 크게 난 영역과 항목

참가자들 사이에 점수 차이가 크게 난 영역 2가지와 세부 항목 2가지를 정리해 본다. 시간이 있다면, 토론해 볼 영역과 세부항목을 3가지 이상으로 늘려도 좋다.

순위	영역	세부 항목	비고
1		- - -	
2		- - -	

□ 점수 차이가 크게 난 이유

참가자들 사이에 점수 차이가 크게 난 이유에 대해 자기 생각을 쓰고 함께 이야기해 보자.

순위	차이가 크게 난 영역	이유
1		-
2		-

☐ 회사 CSR 활동에 대한 분석과 평가

<p>CSR 활동에서 우리 회사의 강점</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>CSR 활동에서 우리 회사의 단점</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>
<p>CSR을 위한 회사 안팎의 기회 요인</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>CSR을 위한 회사 안팎의 위협 요인</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

☐ 회사 CSR 활동을 개선하기 위한 계획 수립

활동 계획 (무엇을)	활동 시기 (언제)	활동 주체 (누가)
1		
2		
3		

◆ 執筆陣

- 정승국(중앙승가대 교수)
- 강충호(국토해양부 장관 정책보좌관, 前 한국노총 홍보선전본부장)
- 한동균(한국노총 중앙연구원 연구원)

노조의 사회적 책임(USR) 논의의 현황 및 발전전망

- | | |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2011년 4월 20일 인쇄
2011년 4월 25일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 장 원 원장직무대행 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 150-7400 서울특별시 영등포구
은행길 35
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (02) 2164-3232 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 정가 7,000원

ISBN 978-89-7356-859-8