**“유엔글로벌콤팩트 노동기준과**

**지속가능한 발전 전략에 관한 국제 세미나 Review”**

일시: 2009.9.15(화) 09:00-17:00

장소: 서울프레스센터 19층 기자회견장

주최: 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 한국노총

대상: 유엔글로벌콤팩트 회원사, 한국 노총 및

산하조직, 경제단체 및 시민사회 등

**개회사 – 한국노총 장석춘 위원장(김동만 부위원장 대독)**

유엔글로벌콤팩트는 사회적 책임활동 범위를 넓혀 가면서 세계경제의 지속가능한 균형 발전을 이루는 데 크게 기여하고 있고, 한국노총도 한국의 노동단체로는 최초로 글로벌콤팩트에 가입하여 다양한 사회적 책임 활동을 지속적으로 추진중임. 그러나 한국사회에서는 아직 몇 가지 한계가 있고, 글로벌콤팩트 역시 자발적 활동이기에 책임성 담보는 어렵다는 회의적인 시각도 있으나, 금번 회의를 통해 글로벌콤팩트에 대한 이해를 더욱 높이고, 보다 많은 사회구성원들의 참여를 유도할 수 있는 좋은 기회가 될 것임. 이는 경제 및 고용 위기를 극복하고 지속가능한 발전을 이룩하는 길이기도 함.

**인사말 – 유엔글로벌콤팩트 한국협회 남승우 회장**

지난 해 9월 15일, 바로 오늘 리먼브라더스 파산과 함께 경제 위기가 전세계로 확산되었고, 노동 시장은 급격히 얼어붙었으며 최근의 경기호전에도 불구하고 고용 상황은 불확실함. 금번 세미나에서는 이런 상황의 인식을 공유하고 양질의 노동을 실현함으로써 현재의 불확실한 고용 상황의 위기 극복방안을 모색해보고자 함. 글로벌콤팩트의 노동 기준은 노동의 기본권 보장을 통해 사회통합과 지속가능한 발전을 이루어 나가자는 것이며, 금번 세미나를 통해 다양한 시각과 접근으로 유엔과 노동문제에 관한 풍부한 논의가 있기를 기대함.

**세션1. “유엔글로벌콤팩트와 양질의 노동의제 실현”**

**Ursula Wynhoven, 유엔글로벌콤팩트 인권/노동 분야 책임관**

글로벌콤팩트가 기반하고 있는 주요 가정들이 어떻게 양질의 노동 의제를 성취하고 발전시킬 수 있는지, 기업들이 노동 원칙을 더 잘 실행하기 위한 중요한 정보들 및 실제 사례들과 실용적인 가이드를 설명함. UN 글로벌콤팩트는 다음과 같은 가정 요소들에 기반을 두고 있음. 기업 책임을 실행하는데 있어서 다양한 이해관계자 대화 및 국내법 준수의 중요성 배움, 대화, 파트너십을 위한 도구 및 중립적인 환경으로서의 UN글로벌콤팩트 글로벌콤팩트 원칙 준수시 비즈니스 효과가 좋음. 양질의 노동은 지속가능발전과 기업책임의 핵심 요소이며, UN 글로벌콤팩트의 10대 원칙 중 노동 원칙은 결사의 자유와 단체 교섭의 인정, 아동 노동과 강제 노동의 철폐, 고용에 있어서 차별 금지 4 가지 항목을 구성함. 각 원칙 실행에 대한 실제적인 가이드 및 스페인의 인디텍스, 미국의 맨파워, 스웨덴의 이케아 등의 해외 기업사례를 설명함.

**세션2. “유엔글로벌콤팩트와 노동 기준: 국제노동운동의 대응과 참여를 중심으로”**

**Jim Baker, 국제산별연맹협의회(CGU) 코디네이터**

글로벌콤팩트는 보편적이며, 국제적으로 합의된 권리와 기준에 기초하고 있으며, 대화에 의해 추진되고 있음. 또한 글로벌콤팩트의 10가지 기준은 인권, 노동권, 환경을 개선하기 위해 실질적인 법률과 지배구조가 필요하며, 이는 상호의존적임. 모든 시민과 노동자의 권리를 보호하는 것은 일차적으로 정부의 책임이며, 시민사회는 법률이 글로벌콤팩트의 기준에 부합되도록 정부에 영향력을 행사할 책임이 있음. 세계의 경제, 사회, 환경의 지속가능한 발전은 장기적인 것이며, 사회 정의를 의미하고, 이것에는 안정적인 양질의 일자리 창출이 반드시 포함되어야 함. 노동자들이 실질적인 권리를 행사할 수 있는가가 중요하며, 노조결성권의 가장 큰 걸림돌은 해고에 대한 두려움임. 이는 단지 노동자와 노조의 문제만이 아닌, 사용자와 사회에도 문제가 되며 교육과 훈련, 고용안정 등 인적 측면에 대한 보다 장기적인 접근이 필요함. 이를 위해, 민주주의의 본질적 요소이며, 시민사회의 기본축인 노사간의 대화 및 협상은 매우 중요함.

**세션3. 한국기업의 노사관계 우수 사례 발표 “LG전자의 노경관계 사례”**

**황상인 상무, LG전자 노경팀**

LG전자 노경팀은 기업경쟁력 강화와 근로자의 삶의 질 향상을 축으로 가치창조적인 노경관계를 만든다는 비전을 가지고 있음. LG전자는 1년 동안 지속적으로 노경간의 합의를 이끌어내어 13년 동안, 매년 단 1회로 임단협(임금단체협상)을 타결해옴. 특히 임원-조직책임자-구성원 간에 다양하고 체계적인 커뮤니케이션과 성과주의 문화정착을 통해 노경화합의 가시적인 성과를 내고 있음. LG전자는 장기적으로 사업경쟁력을 우선으로 삼고, 소비자와 시장이 고용안정을 결정한다고 생각함. 이를 위해 2007년부터 임금피크제를 도입함. 또한 노경화합의 성과로 사회봉사 및 기금을 출현해 사회공헌을 해나가고 있음.

**세션4. 노동문제의 사회적 대화 촉진**

**조승민 수석전문위원, 경제사회발전노사정위원회**

한국에서 사회적 대화는 경제위기 극복을 위한 노사정 간의 타협과 합의의 의미로 받아들여짐. 한국에서 사회적 대화의 시작은, 97년 외환위기 극복을 위한 노사정 대타협의 결과로 98년 2월에 체결된 ‘경제위기극복을 위한 사회협약’과 노사정위원회로부터 시작됨. 사회적 대화의 이론적 배경은 이익집단정치모델인 다원주의와 (국가/사회) 조합주의임. 한국은 민주화 이전은 국가조합주의모델로 권위주의 정부 하에서 국민의 권리 및 노조가 강하게 통제되었으나, 민주화 이후 87년 “노동자 대투쟁’을 통해 갈등이 표출되면서 엄청난 수의 노조가 탄생(8천여개)하고, 다원주의적 이익집단으로 변모함. 또한 한국의 사회적 대화 전개 과정을 자세히 설명하고, 4기까지 진행되어 온 노사정위원회의 변화와 사회적 갈등 해소 및 정책 기여 등 주요 성과를 상세히 설명함. 사회적 대화 촉진을 위해서는 민노총 참여를 포함한 노사정위원회의 대표성 강화와 민생현안 및 주요 사회현안을 포함함 의제 확대를 언급했음. 이를 위해 노사정 공동의 관심과 노력이 필요하며, 협약의 이행촉진과 평가체계 확립의 중요성을 설명함.

**세션5. 지속가능한 발전을 위한 기업의 사회적 책임 제고: 기업의 노동기준 준수를 중심으로 박영범 (한성대교수, 경제학)**

국제적으로 노동분야를 포함한 기업의 사회적 책임(CSR)이 강조되는 추세 속에서 기업의 사회적 책임 노력과 실천 사항을 측정하고 평가하는 국제적 체계가 형성되어가고 있음. OECD 다국적기업 가이드라인, UN Global Compact, FLA, SA8000, ISO26000등 모든 CSR의 지표에 포함되는 기준들은 공통적으로 강제노동을 철폐하고, 최저 노동연령 등 법에 정한 근로기준을 보장해야 한다는 것을 명시함. 현재 많은 기업들이 이러한 체계에 자신들의 기업 활동을 부합시키기 위하여 노력하고 있음. 우리나라도 현재는 노동과 관련해 국제적인 CSR의 준수는 별 문제가 없지만, 우리나라 노사관계 현실에서 노동분야의 CSR을 한국적 의미로 재해석할 필요가 있음. 특히 해외투자기업들(특히 저임금국가)의 CSR의 논의가 아직 본격화되지 못하였는데, 이에 대한 모니터링과 평가체제를 구축하는 기업과 정부의 다각적인 노력이 필요함.

**세션6. 한국기업 사회적책임(CSR) 활동의 현황과 과제: 노동기준을 중심으로**

**권순원 교수**

우리나라 기업들 가운데 2006년 매출액을 기준으로 상위 100대 기업을 선정, CSR 활동의 일반현황과 인식 및 노동 관련이슈들에 대한 수행성을 조사했음. 조사와 분석에 참여한 51개 대기업 중 대부분이 CSR관련 중장기적 비전과 실행 계획을 가지고 있으며, 현재 주요 프로그램들의 실행 기준도 매우 높음. 우리나라 기업들의 CSR에 대한 일반 인식 수준은 매우 적극적이며, CSR활동을 기업의 이미지 홍보 수단으로 활용하려는 경향이 상대적으로 강한 것으로 추론됨. 또한 UN Global Compact와 GRI 같은 CSR활동의 가이드라인 기능을 하는 국제 표준들의 가입 수준이 낮은 것으로 보아, 국내 기업들의 CSR활동은 매우 ‘자의적’인 방식으로 이루어지고 있다고 판단됨. ‘CSR-노동지표’ 분석 결과, 법률적 요구로 제도화되어 있는 영역들에서 실행 수준 및 노력의지가 높게 나타남. 따라서, 사회적 합의를 통한 기준의 제도화 필요하며, 즉자적, 소극적인 CSR 활동을 넘어 조직 내 제도적 비전의 확보와 실행계획의 확립이 높이는 것이 중요함.