



International
Labour
Organization

▶ 다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언





International
Labour
Organization

▶ 다국적기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언

저작권 © 국제노동기구 2022

제6판 2022

국제노동기구(ILO) 간행물은 세계 저작권 협약 제2 부속의정서에 따라 저작권 보호를 받습니다. 짧은 발췌문은 출처를 표시하는 경우 승인 절차 없이 복제가 허용됩니다. 이 외의 복제 및 번역에 대한 권리 승인은 스위스 제네바 22, CH-1211, 국제노동사무국 ILO 출판(권리 및 라이선스)부나 이메일(rights@ilo.org)로 신청하시기 바랍니다. ILO는 복제 및 번역 권리 승인 신청을 환영합니다.

복제권 승인 단체로 등록된 도서관, 기관 및 기타 사용자는 발급된 라이선스에 따라 복제가 허용됩니다. 국가별 복제권 승인 단체는 www.ifrro.org에서 확인하실 수 있습니다.

ISBN 978-92-2-041621-1(인쇄용)

ISBN 978-92-2-041622-8 (웹용 PDF)

유엔 관행에 부합하는 ILO 간행물에 사용된 명칭과 그 안에 포함된 자료의 표현은 국가, 지역 및 영토 또는 정부 당국의 법적 지위 또는 국경의 경계에 관한 ILO의 의견과 무관합니다.

서명된 기사, 연구 및 기타 기고문에서 제시된 의견에 대한 책임은 전적으로 해당 저자에게 있으며 ILO 간행물에 의견이 게재되는 것이 해당 의견에 대한 ILO의 지지를 의미하지는 않습니다.

기업 및 상용 제품 및 프로세스의 이름이 언급된다고 해서 ILO가 이를 지지한다는 의미는 아니며 특정 기업, 상용 제품 또는 프로세스가 언급되지 않았다고 해서 ILO가 이를 지지하지 않는다는 의미도 아닙니다.

ILO 간행물 및 디지털 제품에 대한 정보는 www.ilo.org/publns에서 확인하실 수 있습니다.

스위스에서 인쇄되었습니다.

목차

	페이지
서문	5
다국적기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언	7
목표 및 범위	8
일반 정책	9
고용.....	11
교육.....	14
근로 및 생활 조건.....	15
노사관계	16

별첨

I. 다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언 관련 ILO 선언, 국제 노동 협약 및 권고, 실천 강령, 가이드라인 및 기타 지침 문서 목록	19
II. 운영 수단.....	22

서문

다국적기업과 사회 정책에 관한 원칙에 대한 삼자 선언(다국적기업 선언)에 명시된 원칙은 다국적기업, 정부, 사용자 및 노동자 단체에 고용, 교육, 근로 및 생활 조건, 노사관계 등 관련 지침을 제시한다. 동 지침의 상당 부분은 국제 노동 협약 및 권고에 포함된 원칙을 기반으로 한다. 모두를 위한 양질의 일자리 목표를 실현하는 데 필수 요소로 널리 인정받는 ILO 노동 기본 원칙과 권리 선언(1998년, 2022년 개정)도 동 지침을 뒷받침한다. 다국적기업 선언과 관련한 국제 노동 협약 및 권고 목록은 별첨 I 에서 확인할 수 있다.

사회·경제적 세계화 과정에서 다국적 기업의 역할이 점점 더 두드러지면서 외국인 직접 투자와 무역, 글로벌 공급망 활용 측면에서 다국적기업 선언의 원칙을 적용하는 것이 긴요해졌다. 2030 지속가능발전 의제에서 보편적 목표로 인정된 모두를 위한 양질의 일자리 달성을 위해, 선언 관련 당사자들은 다국적 기업의 운영과 지배구조가 사회와 노동에 미치는 긍정적인 영향을 강화하기 위한 지침으로 다국적기업 선언 원칙을 활용할 수 있다. 또한 동 지침은 다중 이해관계자 파트너십과 국제 협력 이니셔티브 등 정부나 기업이 독자적으로 해결할 수 없는 많은 과제를 해결하기 위한 파트너십 구축에도 활용될 수 있다.

본 문서는 민감하고 매우 복잡한 활동 영역에 적용할 수 있는 사회 정책 지침을 제공한다. 모든 이해관계자가 다국적기업 선언을 준수한다면 양질의 일자리, 포용적인 경제 성장, 지속 가능한 발전을 촉진하는 환경 조성에 기여할 수 있을 것이다. 모두가 다국적기업 선언의 원칙을 적용할 것을 권장한다. 모든 당사자의 원칙 이행을 촉진하기 위해 국제노동사무국 이사회는 별첨 II 에 제시되어 있는 운영 수단을 채택했다.

다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언

국제노동기구(ILO)는 고유의 삼자 구조와 역량, 오랜 사회 분야 경험을 바탕으로 정부, 사용자 및 노동자 단체, 다국적 기업 지도 원칙을 발전시키는 데 핵심적인 역할을 하고 있다.

국제노동사무국 이사회 제204차 회의(1977년 11월)에서 승인된 다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언은 제279차 이사회(2000년 11월)와 제295차 이사회(2006년 3월)에서 개정되었다. 그 후 2008년 국제노동총회에서 채택된 공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization), 새로운 국제노동기준, 지속가능한 기업 촉진에 관한 국제노동총회 결론(ILO Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises, 2007년), 글로벌 공급망에서의 양질의 일자리에 관한 국제노동총회 결론(ILC Conclusions concerning decent work in global supply chains, 2016년) 등 본 선언의 2006년 개정 이후의 발전과 함께 기업과 인권에 관한 원칙: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Promote, Respect and Remedy" Framework, 2011년), 삼자 선언과 특히 관련이 있는 2030 지속가능발전 의제(2030 Agenda for Sustainable Development, 2015년) 목표 및 세부 목표를 고려하고 개발 금융 관련 아디스아바바 행동 의제(Addis Ababa Action Agenda, 2015년), 기후변화에 관한 파리협정(Paris Agreement, 2015년), OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011년 개정판)에 주목하며 제329차 이사회(2017년 3월)에서 삼자 선언을 추가로 개정하기로 결정했다. 안전하고 건강한 근로 환경을 ILO의 노동 기본 원칙과 권리 프레임워크에 포함시키는 국제노동총회 결의안이 채택된 후 제346차 이사회(2022년 10월-11월)에서 본 선언의 추가 개정안이 채택되었다. 이사회는 다음과 같이 개정된 '다국적 기업 및 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언'(이하 다국적기업 선언)을 승인하며 ILO 회원국 정부, 관련 사용자 및 노동자 단체, 자국 영토에서 활동하는 다국적 기업이 본 선언에 포함되어 있는 원칙을 준수할 것을 당부한다.

목표 및 범위

1. 다국적 기업은 대부분의 국가 경제와 국제 경제 관계에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 이러한 다국적 기업의 역할은 정부뿐만 아니라 사용자, 노동자, 사용자 및 노동자 단체에서도 갈수록 많은 관심을 받고 있다. 다국적 기업은 해외 직접 투자, 무역 및 기타 수단을 통해 자본, 기술 및 노동의 보다 효율적인 활용에 기여함으로써 본국과 현지 국가에 상당한 이익을 가져다 줄 수 있다. 다국적 기업은 또한 정부가 수립한 지속가능발전 정책 프레임워크 안에서 경제 및 사회 복지 증진, 생활 수준 향상과 기본 욕구 충족, 직·간접적인 고용 기회 창출, 결사의 자유를 포함한 전 세계 인권 향유에 중요한 기여를 할 수 있다. 반면 다국적 기업이 국가의 틀을 넘어 사업을 운영하며 달성한 성과가 경제력 남용으로 이어지거나 국가 정책 목표와 노동자의 이익에 반하는 결과를 초래할 수도 있다. 또한, 다국적 기업의 복잡한 구조와 다양한 운영 및 정책을 명확히 이해하기 어려운 점이 본국이나 현지 국가 또는 양쪽 모두에서 우려를 불러일으키기도 한다.
2. 본 선언의 목적은 경제 및 사회 발전과 모두를 위한 양질의 일자리 실현에 대한 다국적 기업의 긍정적인 기여를 장려하고 다국적 기업의 다양한 사업 운영으로 발생할 수 있는 어려움을 최소화하고 해결하는 것이다.
3. 이러한 목표는 정부가 노동 행정, 근로감독 등 분야에서 채택한 적절한 법과 정책, 조치 및 행동, 그리고 모든 국가의 정부, 사용자 및 노동자 단체 간 협력을 통해 더욱 강화될 것이다.
4. 본 선언의 원칙은 본국 및 현지 정부, 사용자 및 노동자 단체, 다국적 기업이 사회 발전과 양질의 일자리 증진을 위해 ILO의 헌장, 관련 협약 및 권고에 명시된 원칙에 따라 조치와 행동을 취하고 사회 정책을 채택하도록 지침을 제공하는 것을 목적으로 한다.
5. 본 선언의 원칙은 다국적 기업과 국내 기업 간 불평등한 대우를 도입하거나 유지하는 것을 목표로 하지 않는다. 본 원칙은 모두를 위한 모범 사례를 반영한 원칙이다. 다국적 기업과 국내 기업 모두에 적용될 수 있는 다국적기업 선언 원칙의 이행에 대해서는 다국적 기업과 국내 기업의 일반적인 행동, 특히 사회적 관행에 동일한 기대치가 적용되어야 한다.
6. 다국적기업 선언은 선언의 목적을 달성하기 위해서 다국적 기업에 대한 정확한 법적 정의를 요구하지 않으며 본 문단은 선언의 이해를 돕기 위한 것이지 그러한 정의를 제공하기 위한 것이 아니다. 다국적 기업에는 전체 또는 부분적으로 국영 또는 민간 소유의 기업으로서 해당 기업이 소재한 국외 지역에서 생산, 유통, 서비스 또는 기타 시설을 소유하거나 통제하는 기업이 포함된다. 기업의 규모는 크거나 작을 수 있으며, 전 세계 어느 곳이든 본사를 두고 있을 수 있다. 다국적 기업 내 법인들이 상호 관계에서 갖는 자율성 수준은 해당 법인들의 관계 및 법인들의 활동 분야 간 연결성의 성격에 따라, 그리고 해당 기업의 소유권 형태, 규모, 운영 사업의 성격 및 위치가 매우 다양하다는 점을 고려했을 때 기업마다 크게 달라질 수 있다. 달리 명시되지 않는 한, 본 선언에서 '다국적 기업'이라는 용어는 다양한 법인(모회사나 현지 법인, 둘 다 또는 조직 전체)을 책임 분배에 따라 지칭하기 위해 사용되며 이들 법인은 본 선언에 명시된 원칙의 준수를 촉진하기 위해 필요한 경우 서로 협력하고 지원을 제공할 것으로 기대된다. 또한 다국적 기업은 전체 생산 과정에서 다른 기업과의 관계를 통해 운영되는 경우가 많으며, 따라서 본 선언의 목표 달성에 기여할 수 있음을 인식한다.
7. 본 선언은 정부, 사용자 및 노동자 단체, 다국적 기업의 자발적인 준수가 권장되는 고용, 교육, 근로 및 생활 조건, 노사관계 분야 원칙을 제시하며, 본 선언의 원칙은 ILO 협약 비준으로 발생하는 의무를 제한하거나 이에 달리 영향을 미치지 않는다.

일반 정책

8. 다국적기업 선언의 모든 관련 당사자는 국가의 주권적 권리를 존중하고 해당 국가 법령을 준수하며 현지 관행을 충분히 고려하고 관련 국제 기준을 존중해야 한다. 다국적기업 선언의 모든 관련 당사자는 또한 해당 국가 법과 합의된 국제 의무에 따라, 자유롭게 체결한 약속을 존중해야 한다. 또한 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, 1948년)과 유엔 총회에서 채택한 관련 국제 규약(International Covenants, 1966년), 국제노동기구 헌장과 표현 및 결사의 자유가 지속적인 발전에 필수적이라는 헌장의 원칙을 존중해야 한다.
9. 모든 당사자는 2022년에 개정된 ILO 노동 기본 원칙과 권리 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998년) 실현에 기여해야 한다. 모든 회원국은 특정 핵심협약을 비준하지 않았더라도 국제노동기구 회원국이라는 사실 자체에서 발생하는 의무에 따라, 해당 협약에 명시된 기본권 관련 원칙, 즉 (a) 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정, (b) 모든 형태의 강제 또는 의무 노동 철폐, (c) 아동 노동의 효과적인 철폐, (d) 고용 및 직업에 대한 차별 철폐, (e) 안전하고 건강한 노동 환경을 ILO 헌장에 따라 성실하게 존중하고 증진하며 실현해야 한다. 1998년 선언에서 인정한 노동 기본 원칙과 권리에 관한 협약을 아직 비준하지 않은 국가 정부는 이를 비준할 것을 촉구한다. 다국적 기업은 사업 운영을 통해 동 선언의 목표 달성에 크게 기여할 수 있다.
10. 다국적기업 선언에 명시된 원칙은 본국과 현지 국가 정부, 사용자 및 노동자 단체, 다국적 기업에 대한 권고이다. 따라서 본 원칙은 다양한 주체가 수행해야 할 구체적인 역할이 있다는 사실을 반영한다.본 선언의 목적과 관련하여 다음과 같이 설명한다:
 - (a) 기업과 인권 이행 원칙: 유엔 "보호, 존중, 구제" 프레임워크(2011년)의 이행은 인권에 대한 국가와 기업의 의무와 책임을 개괄적으로 제시한다. 이러한 원칙은 (i) 인권과 기본적 자유를 존중, 보호 및 이행할 국가의 기존 의무('국가의 인권 보호 의무'), (ii) 모든 관련 법률을 준수하고 인권을 존중해야 하는 전문 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서 기업의 역할('기업의 인권 존중 책임'), (iii) 권리 및 의무 위반 시 적절하고 효과적인 구제 제공의 필요성('구제 접근성')에 대한 인식을 바탕으로 한다.
 - (b) 본 이행 원칙은 규모, 업종, 운영 상황, 소유권 및 구조에 관계없이 모든 국가와 다국적 기업 및 기타 모든 기업에 적용된다.
 - (c) 인권 존중을 위한 기업의 책임은 다국적 기업을 포함한 모든 기업이 어디에서 사업을 운영하든 (i) 자사의 활동이 부정적인 영향을 야기하거나 조장하지 않도록 예방하고 그러한 영향이 발생할 경우 이를 해결하며, (ii) 그러한 영향을 조장하지 않았더라도 사업 관계에 의해 자사의 사업, 제품 또는 서비스와 직결된 인권에 대한 부정적인 영향을 예방하거나 완화하기 위해 노력할 것을 요구한다.
 - (d) 다국적 기업을 포함한 기업은 최소한 국제인권장전(International Bill of Human Rights)에 명시된 인권 등 국제적으로 인정되는 인권과 ILO 노동 기본 원칙과 권리 선언에 명시된 기본권 관련 원칙에 관련한 실제 및 잠재적 부정적 영향을 파악, 예방, 완화 및 설명하기 위해 실사를 수행해야 한다.
 - (e) 인권 위험을 측정하기 위해, 다국적 기업을 포함한 기업은 자체 활동을 통해 또는 사업 관계의 결과로 야기될 수 있는 실제 또는 잠재적 인권에 대한 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 과정에서 기업의 규모와 운영 성격 및 상황을 고려하여, 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 노동자 단체 등 기타 관련 이해관계자와의 의미 있는 협의가 이뤄져야 한다. 다국적기업 선언의 목표를 달성하기 위해, 이 과정에서는 결사의 자유와 단체 교섭의 중심적인 역할과 함께 노사관계 및 사회적 대화의 지속적인 역할이 고려되어야 한다.

11. 다국적 기업은 사업을 운영하는 국가의 확립된 일반 정책 목표를 충분히 고려해야 한다. 다국적 기업의 활동은 국내법에 부합해야 하며 사업을 운영하는 국가의 개발 우선과제, 사회적 목표 및 구조와 조화를 이루어야 한다. 이를 위해 다국적 기업, 정부, 적절한 경우 해당 국가의 사용자 및 노동자 단체와 협의를 진행해야 한다.
12. 현지 국가 정부는 자국 영토에서 활동하는 다국적 기업들에 본 선언에 따른 사회적 모범관행을 장려해야 한다. 본국 정부는 현지 국가의 사회 및 노동법, 규정 및 관행과 관련 국제 기준을 고려하여 해외에서 활동하는 다국적 기업들에 본 선언에 따른 사회적 모범관행을 장려해야 한다. 현지 국가와 본국 정부는 필요할 경우 언제든지 어느 한쪽의 주도로 서로 협의할 준비가 되어 있어야 한다.

고용

고용 촉진

13. 지속 가능한 경제 성장과 발전을 촉진하고 생활 수준을 높이며 고용 요건을 충족하고 실업과 불완전 고용을 극복하기 위해 정부는 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택 가능한 고용과 양질의 일자리를 촉진하기 위한 적극적인 정책을 주요 목표로 선언하고 추진해야 한다.
14. 이는 실업과 불완전 고용 문제가 가장 심각한 개발도상국 등 현지 정부에 특히 중요하다. 이와 관련하여 글로벌 고용 의제(Global Employment Agenda, 2003년), 지속가능한 기업 촉진에 관한 국제노동총회 결론(ILC Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises, 2007년), 글로벌 일자리 협약(Global Jobs Pact, 2009년)(2022년 개정), 지속가능발전목표의 목표 8(Goal 8 of the Sustainable Development Goals)을 유념해야 한다.
15. 상기 제13항과 14항은 다국적 기업의 고용 영향에 대해 본국과 현지 국가에서 적절한 주의를 기울이는 데 필요한 기본 틀을 규정한다.
16. 특히, 개발도상국에서 활동하는 다국적 기업은 정부의 고용 정책과 목표, 고용 안정과 기업의 장기적인 발전을 고려하여 고용 기회와 기준을 높이기 위해 노력해야 한다.
17. 다국적 기업은 사업을 시작하기 전에 적절한 경우 관할 당국 및 해당 국가 사용자 및 노동자 단체와 협의하여 고용 계획을 가능한 한 국가 사회 개발 정책과 조화롭게 유지해야 한다. 이러한 협의는 국내 기업과 마찬가지로 다국적 기업과 노동자 단체를 포함한 모든 관련 당사자 간에 계속되어야 한다.
18. 다국적 기업은 고용한 노동자 또는 해당 노동자 단체 및 정부 기관 대표와 적절한 경우 협력하여 모든 수준에서 현지 국민의 고용, 직업 개발, 승진 및 발전을 우선적으로 고려해야 한다.
19. 다국적 기업은 개발도상국에 투자할 때 직·간접적으로 고용을 창출하는 기술 사용의 중요성을 고려해야 한다. 다국적 기업은 해당 경제 부문 공정의 성격과 일반적인 조건이 허용하는 한도 내에서 현지 국가의 요구와 특성에 맞게 기술을 적용해야 한다. 또한 가능한 경우 현지 국가의 적정 기술 개발에 참여해야 한다.
20. 세계 경제가 확대되는 상황에서 개발도상국의 고용 촉진을 위해 다국적 기업은 실행 가능한 경우 국내 기업과의 부품 및 장비 제조 계약 체결, 현지 원자재 사용, 원자재의 점진적 현지 가공 촉진을 고려해야 한다. 다국적 기업은 본 선언의 원칙에 규정된 책임을 회피하기 위해 이러한 조치를 사용해서는 안 된다.
21. 정부는 양질의 일자리 부족이 비공식 경제에서 가장 두드러진다는 점을 인식하고 공식 경제로의 전환을 촉진하기 위한 통합적인 정책 프레임워크를 개발하고 실행해야 한다. 다국적 기업 및 기타 기업도 이러한 목표에 기여해야 한다.

사회 보장

22. 정부는 해당사항이 있는 경우 국가 사회 보장 제도의 기본 요소로서 사회적 보호 최저선을 구축 및 유지하고 ILO 사회 보장 기준에 따라 가능한 한 많은 사람에게 점진적으로 사회보장수준을 확대하기 위한 전략으로 이를 실현해야 한다. 이러한 정책 추진에 사회적 파트너가 동참할 수 있다. 다국적 기업 및 기타 기업은 자체 사용자 후원 프로그램 등을 통해 공공 사회 보장 제도를 보완 및 발전 촉진에 도움을 줄 수 있다.

강제 또는 의무 노동 근절

23. 정부는 강제 노동을 예방 및 근절하고 피해자를 보호하고 보상 및 재활과 같은 적절하고 효과적인 구제책을 이용할 수 있도록 지원하고 강제 또는 의무 노동 가해자를 제재하기 위해 효과적인 조치를 취해야 한다. 정부는 사용자 및 노동자 단체와 협의하여 국가 정책 및 실행 계획을 수립해야 한다. 이 과정에서 관할 당국의 체계적인 조치가 수반되어야 하며, 필요한 경우 사용자 및 노동자 단체, 기타 관련 단체와 협력해야 한다.
24. 강제 및 의무 노동을 억제하기 위해, 정부는 사용자와 기업이 사업장 또는 이와 직접적인 연관성이 있을 수 있는 제품, 서비스 또는 사업에서 강제 및 의무 노동의 위험을 식별, 예방, 완화 및 설명하기 위해 효과적인 조치를 취하도록 지침과 지원을 제공해야 한다.
25. 다국적 기업뿐만 아니라 국내 기업도 사업장에서 강제 및 의무 노동을 금지하고 근절하기 위해 자체 역량 내에서 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다.

아동 노동의 효과적인 철폐: 최소 연령 및 가혹한 형태

26. 정부는 아동 노동의 효과적인 철폐를 보장하기 위한 국가 정책을 수립하고 가혹한 형태의 아동 노동을 시급히 금지하고 철폐하기 위한 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 하며 청소년의 충분한 신체 및 정신적 발달에 부합하는 수준으로 취업 또는 근로 시작 최소 연령을 점진적으로 상향 조정해야 한다.
27. 다국적 기업은 물론 국내 기업도 사업장에서 아동 노동의 효과적인 철폐를 위해 취업 또는 근로 시작 최소 연령을 존중해야 하며 가혹한 형태의 아동 노동을 시급히 금지하고 근절할 수 있도록 자체 역량 내에서 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다.

기회 및 대우의 평등

28. 정부는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 또는 사회적 출신에 따른 차별을 없애기 위해 고용 기회와 대우의 평등을 증진하는 정책을 추진해야 한다.
29. 정부는 동등한 가치의 일에 대해 남성과 여성 노동자가 동등한 보수를 받도록 장려해야 한다.
30. 다국적 기업은 제18항에 명시된 조치 또는 역사적인 차별 관행을 시정하고 고용 기회 및 대우의 평등을 확대하기 위해 수립된 정부 정책을 저해하지 않으면서 사업 운영 전반에 걸쳐 차별 금지 원칙을 준수해야 한다. 이에 따라 다국적 기업은 모든 직급의 직원 채용, 배치, 교육 및 승진에서 자격, 기술 및 경험을 기준으로 삼아야 한다.
31. 정부는 다국적 기업이 제28항에 언급된 근거로 차별을 하도록 요구하거나 차별을 장려해서는 안 되며, 적절한 경우 고용에서 이러한 차별을 예방하기 위해 정부의 지속적인 지도가 권장된다.

고용 안정

32. 정부는 다국적 기업이 다양한 산업 부문의 고용에 미치는 영향을 주의 깊게 검토해야 한다. 모든 국가 정부는 물론 다국적 기업도 자체적으로 사업 운영이 고용 및 노동 시장에 미치는 영향에 대응하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
33. 다국적 기업은 물론 국내 기업도 적극적인 고용 계획을 통해 각 기업이 고용한 노동자에게 안정적인 고용을 제공하기 위해 노력하고 고용 안정 및 사회 보장에 관해 자유롭게 협의된 의무를 준수해야 한다. 다국적 기업의 유연성을 고려할 때, 다국적 기업은 특히 사업 중단으로 장기 실업이 심화될 가능성이 있는 국가에서는 고용 안정성 증진을 위해 선도적인 역할을 수행하기 위해 노력해야 한다.
34. 고용에 중대한 영향을 미칠 수 있는 운영상 변화(합병, 인수 또는 생산지 이전 등으로 인한 변화)를 고려할 때 다국적 기업은 해당 정부 당국과 고용 노동자의 대표 및 해당 노동자 단체에 그러한 변화에 대해 합리적인 통지를 하고 그 영향을 함께 검토하여 최대한 부정적인 영향을 완화할 수 있도록 해야 한다. 이는 집단 정리해고 또는 해고가 동반된 사업체 폐쇄의 경우 특히 중요하다.
35. 자의적인 해고 절차는 피해야 한다.
36. 정부는 다국적 기업 및 국내 기업과 협력하여 고용이 종료된 노동자에게 일정 형태의 소득 보호를 제공해야 한다.

▶ 교육

- 37. 정부는 모든 관련 당사자들과 협력하여 고용과 긴밀히 연계된 직업 훈련 및 지도를 위한 국가 정책을 수립해야 한다. 다국적 기업은 이러한 프레임워크 내에서 자사 교육 정책을 추진해야 한다.
- 38. 다국적 기업은 사업을 운영하면서 해당 국가의 개발 정책뿐 아니라 기업의 필요를 충족하기 위해, 현지 국가에서 고용한 모든 수준의 노동자에게 필요한 교육을 적절히 제공해야 한다. 이러한 교육은 가능한 한 일반적으로 유용한 직업능력을 개발하고 경력 기회와 평생 학습을 촉진해야 한다. 이러한 책임은 적절한 경우 해당 국가 당국, 사용자 및 노동자 단체, 관할 지역, 국가 또는 국제 기관과 협력하여 수행되어야 한다.
- 39. 개발도상국에서 활동하는 다국적 기업은 국내 기업과 함께 현지 국가 정부가 장려하고 사용자 및 노동자 단체가 지원하는 특별 기금을 포함한 프로그램에 참여해야 한다. 이러한 프로그램은 직업능력 발달, 평생 학습 및 개발을 장려하고 직업 지도를 제공하는 것을 목표로 해야 하며 이를 지원하는 당사자들이 공동으로 관리해야 한다. 가능한 경우, 다국적 기업은 국가 발전에 대한 기여의 일환으로 정부가 주관하는 교육 프로그램에 숙련된 자원 인력 서비스를 제공할 수 있어야 한다.
- 40. 다국적 기업은 정부와의 협력을 통해 기업의 효율적인 운영에 부합하는 범위 내에서 노사관계 등 적절한 분야에서 현지 경영진의 경험을 넓힐 수 있는 기회를 기업 전반에 걸쳐 제공해야 한다.

근로 및 생활 조건

임금, 복리 후생 및 근로 조건

41. 다국적 기업이 사업장 운영 전반에 걸쳐 제공하는 임금, 복리 후생 및 근로 조건은 해당 국가의 유사 사용자가 제공하는 것보다 노동자에게 불리하지 않아야 한다. 비교 가능한 사용자가 존재하지 않는 경우, 가능한 한 최상의 임금, 복리 후생 및 근로 조건을 제공해야 한다. 이를 고려할 때 중요한 요소는 다음과 같다: (a) 해당 국가의 일반적인 임금 수준, 생활비, 사회 보장 혜택, 다른 사회 집단의 상대적 생활 수준을 고려한 노동자와 그 가족의 필요 사항; (b) 경제 발전 요건, 생산성 수준, 높은 수준의 고용 달성 및 유지 타당성 등 경제적 요인. 사용자가 노동자에게 주택, 의료 또는 음식과 같은 기본적인 편의시설을 제공하는 경우, 이러한 편의시설은 양호한 수준이어야 한다.
42. 특히, 개발도상국 정부는 저소득층과 저개발 지역이 다국적 기업의 활동으로부터 가능한 한 많은 혜택을 받을 수 있도록 적절한 조치를 도입하기 위해 노력해야 한다.

안전 및 보건

43. 정부는 다국적 기업과 국내 기업 모두 적절한 안전보건 기준을 마련하고 기업이 안전하고 건강한 노동 환경을 점진적으로 달성할 수 있도록 예방적 안전보건 문화 조성에 기여해야 한다. 여성과 남성에 대한 직장 내 폭력 근절 조치와 건물 안전에 대한 주의도 이에 포함된다. 직업병 목록 등 관련 국제 노동 기준과 현재 산업안전보건 관련 ILO 간행물 목록에 포함되어 있는 ILO 실천 강령 및 지침도 고려해야 한다. 산업재해 또는 직업성 질환 피해자인 노동자에 대해서는 보상이 이뤄져야 한다.
44. 다국적 기업은 특수 위험에 대한 지식을 포함하여 기업 전체의 관련 경험을 바탕으로 국가별 요건에 따라 최고 수준의 안전 및 보건 기준을 유지해야 한다. 또한 근로자 대표의 요청이 있을 경우, 사업을 운영하는 모든 국가의 관할 당국과 노동자 및 사용자 단체에 다른 국가에서 준수하는 현지 사업장과 관련된 안전 및 보건 기준에 대한 정보를 제공해야 한다. 특히, 새로운 제품 및 공정과 관련한 특수 위험 및 관련 보호 조치를 관계자에게 알려야 한다. 다국적 기업은 또한 동종 국내 기업과 마찬가지로 산업안전보건 위험의 원인을 조사하고 그 결과에 따른 개선 사항을 기업 전체에 적용하는 데 선도적인 역할을 수행해야 한다.
45. 다국적 기업은 국제 안전 및 보건 기준 수립 과정 및 채택과 관련한 국제기구 업무에 협조해야 한다.
46. 다국적 기업은 각국의 관행에 따라 관할 안전보건 당국, 노동자 및 노동자 단체 대표, 공인 안전보건 조직과 전적으로 협력해야 한다. 적절한 경우, 안전 및 보건에 관한 사항을 노동자 및 노동자 단체 대표와 체결하는 계약에 포함시켜야 한다.

노사관계

47. 다국적 기업은 사업 운영 전반에 걸쳐 노사관계 기준을 준수해야 한다.

결사의 자유와 단결권

48. 다국적 기업에 고용된 노동자와 국내 기업에 고용된 노동자는 어떠한 차별도 없이 해당 조직의 규칙에 따라 단체를 설립하고 사전 승인 없이 단체에 가입할 수 있는 권리를 가져야 한다. 또한 고용과 관련하여 반노조 차별 행위로부터 적절한 보호를 받아야 한다.
49. 다국적 기업을 대표하는 단체나 다국적 기업에 고용된 노동자를 대표하는 단체는 설립, 기능 또는 관리에 대한 서로 또는 서로의 대리인이나 구성원의 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다
50. 현지 상황에 따라 적절한 경우, 다국적 기업은 대표 사용자 단체를 지원해야 한다.
51. 다국적 기업과 관련하여 해당 기업 또는 해당 기업에 고용된 노동자를 대표하는 단체가 스스로 선택한 국제 사용자 및 노동자 단체 가입을 허용하는 것이 중요함을 고려하여, 아직 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(87호) 제5조 원칙을 적용하지 않은 정부는 이를 적용할 것을 촉구한다.
52. 현지 국가 정부가 외국인 투자를 유치하기 위해 특별 인센티브를 제공하는 경우, 인센티브에 노동자의 결사의 자유 또는 단결권 및 단체교섭권을 제한하는 내용이 포함되지 않아야 한다.
53. 기업 운영의 기능 및 노동자 대표 및 노동자 단체와의 관계를 규율하는 정상적인 절차가 저해되지 않는 한 다국적 기업 및 국내 기업의 노동자 대표 간 협의 및 의견 교환을 위한 만남이 방해받아야 안 된다.
54. 정부는 상호 관심사에 대한 협의를 목적으로 관련 지역 또는 국가 기관의 초청을 받아 타국에서 온 사용자 및 노동자 단체 대표의 입국을 해당 자격으로 입국하고자 한다는 이유만으로 제한해서는 안 된다.

단체 교섭

55. 다국적 기업에 고용된 노동자는 국내법과 관행에 따라 자신이 선택한 대표 단체를 단체 교섭을 위해 인정받을 권리를 가져야 한다.
56. 단체 협약에 의한 고용 조건 규제를 위해 사용자 또는 사용자 단체와 노동자 단체 간 자발적 교섭 기구의 충분한 개발과 활용을 장려하고 촉진할 수 있는 국가 상황에 맞는 조치가 마련되어야 한다.
57. 다국적 기업은 물론 국내 기업도 노동자 대표에게 효과적인 단체협약 체결을 지원하는 데 필요한 시설을 제공해야 한다.
58. 다국적 기업은 사업을 운영하는 각 국가에서 정식으로 승인된 노동자 대표들이 교섭 대상 사안에 대한 결정을 내릴 권한이 있는 경영진 대표와 교섭을 진행할 수 있도록 해야 한다.
59. 다국적 기업은 노동자 대표와 고용 조건에 대한 선의의 협상이 진행 중이거나 노동자가 단결권을 행사하는 동안 해당 협상에 부당한 영향을 미치거나 단결권 행사를 방해하기 위해 사업장 전체 또는 일부를 해당 국가로부터 이전할 수 있다고 위협해서는 안 되며 노동자 대표와의 선의의 협상이나 노동자의 단결권 행사를 저해할 목적으로 외국에 있는 계열사로부터 노동자를 이전시켜서는 안 된다.

- 60. 단체협약에는 그 해석 및 적용과 관련하여 발생하는 분쟁을 해결하고 상호 존중되는 권리와 책임을 보장하기 위한 조항이 포함되어야 한다.
- 61. 다국적 기업은 노동자 대표에게 관련 법인과 의미 있는 협상에 필요한 정보를 제공해야 하며, 현지 법 및 관행에 부합하는 경우 해당 법인 또는 적절한 경우 기업 전체의 성과에 대해 진실하고 공정한 견해를 갖도록 정보를 제공해야 한다.
- 62. 정부는 법과 관행이 허용하는 경우 요청에 따라 노동자 단체 대표에게 기업이 속해 있는 산업에 대한 정보를 제공하여 단체 교섭 과정에서 객관적인 기준을 마련하는 데 도움이 될 수 있도록 해야 한다. 이러한 맥락에서 다국적 기업뿐만 아니라 국내 기업도 정부의 사업 관련 정보 요청에 건설적으로 대응해야 한다.

협의

- 63. 다국적 기업뿐만 아니라 국내 기업에서도 국내법 및 관행에 따라 노동자와 사용자, 노동자 대표 및 사용자 대표 간 상호 합의로 마련된 제도가 상호 관심 사안에 관한 정기적인 협의를 제공해야 한다. 그러나 이러한 협의회가 단체교섭을 대신해서는 안 된다.

구제 접근 및 고충 처리

- 64. 정부는 기업 관련 인권 침해에 대한 보호 의무의 일환으로 사법, 행정, 입법 및 기타 적절한 수단을 통해 해당 지역 및 관할권 내에서 인권 침해가 발생할 경우 해당 노동자가 효과적인 구제책을 이용할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.
- 65. 다국적 기업은 기업의 영향력을 활용하여 사업 파트너들이 국제적으로 인정된 인권의 침해에 대해 효과적인 구제 수단을 제공하도록 장려해야 한다.
- 66. 다국적 기업뿐만 아니라 국내 기업도 고용된 노동자가 모든 고충을 다음의 내용에 부합하는 방식으로 처리 받을 권리를 존중해야 한다. 고충 민원을 제기할 근거가 있다고 생각하여 개별적으로 또는 다른 노동자와 공동으로 행동을 취하는 노동자는 고충 민원 제출의 결과로 어떠한 불이익도 받지 않으며 고충 민원을 제출하고 적절한 절차에 따라 고충 민원 조사를 받을 권리를 가져야 한다. 이는 다국적 기업이 결사의 자유, 단결권 및 단체교섭권, 차별, 아동 노동, 강제 노동, 안전하고 건강한 노동 환경에 관한 ILO 협약의 원칙을 준수하지 않는 국가에서 사업을 운영할 때 특히 중요하다.

노사 분쟁 해결

- 67. 정부는 사용자와 노동자 간 노사 분쟁을 예방하고 해결하는 데 도움을 줄 수 있도록 국가 상황에 적합한 자발적 조정 및 중재 기구를 마련해야 한다. 자발적 조정 및 중재 기구의 절차는 무료로 신속하게 제공되어야 한다.
- 68. 다국적 기업뿐만 아니라 국내 기업은 고용된 노동자 대표 및 단체와 공동으로 사용자와 노동자 간 노사 분쟁의 예방 및 해결을 지원하기 위해 국가별 상황에 적합한 자발적 조정 기구를 설립하기 위해 노력해야 하며 동 기구는 자발적 중재 규정도 수립할 수 있다. 자발적 조정 기구 구성원은 사용자와 노동자를 동등하게 대표해야 한다.

별첨 I

다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언과 관련 ILO 선언, 국제 노동 협약 및 권고, 실천 강령, 가이드라인 및 기타 지침 문서 목록

A. ILO 선언

- ILO 노동 기본 원칙과 권리 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998년)(2022년 개정)
- 공정한 세계화를 위한 사회 정의에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008년)(2022년 개정)

B. 국제 노동 협약 및 권고

강제 노동	• 1930년 강제노동 협약(제29호) 및 2014년 의정서, 1930년 강제노동(간접적인 강제) 권고(제35호) • 1957년 강제노동 폐지 협약(제105호) • 2014년 강제노동(보완 조치) 권고(제203호)
아동 노동	• 1973년 최저 연령 협약(제138호) 및 권고(제146호) • 1999년 가혹한 형태의 아동 노동 협약(제182호) 및 권고(제190호)
차별 금지	• 1951년 동등보수 협약(제100호) 및 권고(제90호) • 1958년 차별(고용과 직업) 협약(제111호) 및 권고(제111호)
결사의 자유 및 단체 교섭의 자유	• 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호) • 1949년 단결권 및 단체교섭 협약(제98호) • 1981년 단체교섭 협약(제154호) 및 권고(제163호)
안전하고 건강한 노동 환경	• 1981년 산업안전보건 협약(제155호) 및 권고(제164호) • 2006년 산업안전보건 증진체계 협약(제187호) 및 권고(제197호)
노사관계	• 1971년 노동자 대표 협약(제135호) • 1951년 자발적 조정 및 중재 권고(제92호) • 1952년 기업 수준에서의 협력 권고(제94호) • 1967년 기업 내 소통 권고(제129호) • 1967년 고충 민원 처리 권고(제130호)

고용 촉진	• 1964년 고용정책협약(제122호) 및 권고(제122호) • 1988년 고용촉진과 실업방지 협약(제168호) 및 권고(제176호) • 1984년 고용 정책(보완 규정) 권고(제169호) • 1998년 중소기업 일자리 창출 권고(제189호) • 2002년 협동조합 증진 권고(제193호)
동등한 대우	• 1981년 가족부양의무 노동자 협약(제156호) 및 권고(제165호) • 2010년 HIV 및 에이즈 권고(제200호)
고용 안정	• 1982년 해고 협약(제158호) 및 권고(제166호)
교육	• 1975년 인적자원 개발 협약(제142호) • 2004년 인적자원 개발 권고(제195호)
근로 조건	• 1992년 노동자 청구권 보호(사용자 파산) 협약(제173호) 및 권고(제180호) • 1961년 노동자 주택 권고(제115호) • 1962년 근로 시간 단축 권고(제116호)
산업안전보건	• 1977년 근로 환경(대기오염, 소음과 진동) 협약(제148호) 및 권고(제156호) • 1981년 산업안전보건협약에 대한 2002년 의정서 • 1985년 산업보건 서비스 협약(제161호) 및 권고(제171호) • 1986년 석면 협약(제162호) 및 권고(제172호) • 1988년 건설 안전 보건 협약(제167호) 및 권고(제175호) • 1990년 화학물질 협약(제170호) 및 권고(제177호) • 1993년 중대산업재해 방지 협약(제174호) 및 권고(제181호) • 1995년 광산 안전과 보건 협약(제176호) 및 권고(제183호) • 2001년 농업 안전 보건 협약(제184호) 및 권고(제192호) • 1960년 방사선 보호 권고(제114호) • 1963년 기계류 보호 권고(제118호) • 1971년 벤젠 권고(제144호) • 1974년 직업성 암 권고(제147호) • 2002년 직업성 질환 목록 권고(제194호)

사회 보장	• 1952년 사회보장(최저기준) 협약(제102호) • 1964년 업무상 상해 급부 협약 [1980년 개정된 부속서 I] (제121호) • 1969년 요양과 질병 급부 협약(제130호) 및 권고(제134호) • 2012년 사회적 보호 최저선 권고(제202호)
거버넌스	• 1947년 근로감독 협약(제81호) • 1969년 근로감독(농업) 협약(제129호) • 1976년 삼자 협의 (국제노동기준) 협약(제144호)
원주민 및 부족민	• 1989년 토착민과 부족민 협약(제169호)
특정 유형의 노동자	• 1958년 플랜테이션 협약(제110호) 및 권고(제110호) • 2006년 해사 노동 협약, 개정

C. ILO 실천 강령, 가이드라인 및 기타 지침 문서

보다 구체적인 내용은 ILO의 실천 강령, 가이드라인 및 기타 지침 문서에서 상세하게 다루고 있습니다. 이러한 문서 목록 및 본문 링크는 **ILO 기업을 위한 헬프데스크 (ILO Helpdesk for Business)** 웹사이트 (<http://www.ilo.org/business>)에서 확인하실 수 있습니다.

별첨 II

운영 수단

1. 홍보¹

국제노동사무국 이사회는 다국적 기업과 사회 정책 원칙에 관한 삼자 선언(다국적기업 선언) 홍보 관련 제반사항을 담당하고 있다. 이사회는 모든 ILO 회원국의 정부, 사용자 및 노동자 단체와 함께 본 선언을 홍보하기 위한 전반적인 전략과 기본적인 활동을 정기적으로 검토한다.

(a) 지역별 후속 조치²

지역별 후속 조치 체계는 역내 ILO 회원국의 다국적기업 선언 홍보 및 적용에 관한 지역 보고서로 구성된다. 지역 보고서는 주로 회원국 정부와 사용자 및 노동자 단체의 설문 조사 의견을 바탕으로 작성되며 ILO 지역 회의 특별 세션에서는 지역 차원의 추가적인 홍보 활동을 논의하기 위한 삼자 대화 플랫폼이 제공된다. 지역 보고는 4년 주기로 이루어지며 각 주기가 끝날 때마다 이사회에 보고서가 제출된다.

(b) 국가 차원의 홍보/삼자 지정 국가 지정 기관을 통한 홍보³

포용적 성장과 양질의 일자리에 대한 다국적기업 선언 원칙의 영향력과 기여도를 국가적인 차원에서 높이려면 삼자 구성원의 확고한 의지가 필요하다는 점을 인식하고, 정부, 사용자, 노동자 등 국가 구성원은 국가적 상황에서 적절하고 의미 있는 경우 다국적기업 선언과 그 원칙의 적용을 촉진하기 위해 (협약 144호 지침에 따라) 삼자 기반 국가 지정 기관(National Focal Points)을 지정할 것을 권장한다.

본 선언의 원칙과 관련하여 유사한 수단 및 절차가 존재하는 경우, 정부는 이러한 수단 및 절차에 대한 사회적 파트너의 참여를 촉진할 것을 권장한다.

국가 지정 기관이 국가적인 차원에서 다국적기업 선언 원칙을 적극적으로 홍보하기 위한 노력으로 정부 부처 및 기관, 다국적 기업, 사용자 및 노동자 단체의 다국적기업 선언 원칙에 대한 인식 제고, 역량 강화 행사 주관, 가능한 경우 현지 언어로 된 온라인 정보 및 대화 플랫폼 개발 등이 포함될 수 있다. 자원이나 역량이 제한적인 국가 지정 기관은 점진적으로 홍보 및 활동을 확대할 수 있다.

국가 지정 기관은 삼자 구성원과 다국적 기업이 함께 국가적 맥락에서 다국적 기업의 사업 운영이 제시하는 기회를 논의하고 도전 과제를 파악하기 위해 삼자 플러스(tripartite-plus) 대화 플랫폼을 조직할 수 있다. 이러한 대화는 과거의 경험, 교훈, 모범관행을 기반으로 할 수 있으며, 다국적기업 선언 제12항에 제시된 것처럼 본국과 현지 국가 간 대화를 포함할 수 있다.

¹ 국제노동사무국 이사회 제317차 회의(2013년 3월) 및 제320차 회의(2014년 3월)에서 채택되었다.

² 국제노동사무국 이사회 제320차 회의(2014년 3월)에서 채택되었다.

³ 국제노동사무국 이사회 제317차 회의(2013년 3월)에서 채택되고 제329차 회의(2017년 3월)에서 개정되었다.

국가 지정 기관은 다국적기업 선언 원칙을 홍보하고 투명하고 접근이 용이하며 책임감 있는 삼자 대화를 촉진하기 위해 노력해야 한다. 삼자 구성원들은 아이디어를 교환하고 전 세계적으로 다국적기업 선언에 대한 인식을 높이기 위해 다른 국가 구성원들과 소통하고 협력할 기회를 갖게 된다. 또한 삼자 구성원들은 활동 내용을 국제노동사무국에 정기적으로 알리도록 권장된다. 국제노동사무국은 회원국이 국가 지정 기관을 설립하고 다국적기업 선언에 대한 홍보 및 대화 촉진 활동을 강화할 수 있도록 지원한다.

(c) 국제노동사무국의 홍보

(i) 기술 지원 ⁴

본 선언을 홍보하기 위한 전반적인 전략과 기본 활동에는 정부, 사용자, 노동자에 대한 국가적인 지원도 포함된다.

(ii) 정보 및 지도 ⁵

기업 운영에서 다국적기업 선언의 원칙 또는 국제노동기준에 포함된 원칙의 적용에 관한 자세한 정보와 지침은 국제노동기준에 관한 ILO 기업을 위한 헬프데스크(ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards)에서 확인할 수 있다. 이는 국제노동사무국의 무료 기밀 서비스로 개별 질문에 대한 답변을 제공하며 기업, 노동조합 등이 다국적기업 선언 원칙을 실천하는 데 도움이 되는 정보, 실용적인 도구 및 교육 기회, 주제별 질문과 답변을 찾을 수 있는 웹사이트를 제공하고 있다.

<http://www.ilo.org/business> 및 <mailto:assistance@ilo.org>

2. 회사-노동자 대화 (Company-union dialogue) ⁶

대화가 다국적기업 선언의 핵심이라는 인식을 바탕으로, 회사-노동자 대화는 다국적기업 선언 원칙 적용에 관한 대화에 다국적 기업 및 다국적 기업의 영향을 받는 노동자 대표, 특히 노동조합이 함께 참여하도록 촉진하는 역할을 한다. 국제노동기준 관련 세계적인 권위를 인정받는 ILO는 다국적기업 선언에서 언급된 다양한 당사자들이 다국적기업 선언의 원칙을 채택하도록 촉진하는 전반적인 전략의 일환으로 이러한 대화를 지원하거나 촉진할 수 있는 독보적인 위치에 있다.

기업과 노동조합이 편견 없이 만나 대화하기 위해 국제노동사무국의 시설을 이용하기로 자발적으로 동의하는 경우, 사무국은 상호 관심사를 논의할 수 있는 중립적인 장소를 제공한다. 이러한 목적에서 사무국은 자격을 갖춘 진행자(facilitator) 명단을 파악하고 관리하며, 필요한 경우 이들이 효과적으로 역할을 수행할 수 있도록 지원한다.

사무국과 참가자는 대화 과정에 대한 엄격한 기밀 유지 의무가 있다. 기밀 유지와 관련한 문제는 참가자들이 사전에 합의한다. 이와 관련하여 사무국은 ILO의 사용자 및 노동자 단체 사무국과 협의하여 대화 과정 참가자들이 고려할 기밀 유지 기준 및 관행을 수립할 것이다.

⁴ 국제노동사무국 이사회 제317차 회의(2013년 3월) 및 제320차 회의(2014년 3월)에서 채택되었다.

⁵ 국제노동사무국 이사회 제301차 회의(2008년 3월)에서 채택되었다.

⁶ 국제노동사무국 이사회 제317차 회의(2013년 3월)에서 채택되고 제329차 회의(2017년 3월)에서 개정되었다.

대화 참가자는 회사와 노조가 결정한다.

요청의 성격에 따라 회사-노조 간 대화를 위해 사무국에서 제공하는 대화 시설은 다음과 같다:

- (a) 당사자들이 의미 있는 대화에 참여할 수 있는 중립적인 장소를 제공한다.
- (b) 회사와 노조 간 대화에서 기술 또는 전문가 자문으로서 회사-노조 간 대화에 필요한 정보를 제공할 수 있다.
- (c) 대화를 촉진한다.

회사-노조 간 대화는 당사자 간 합의를 기반으로 하며 그 내용에 대해 어떠한 구속력 있는 절차도 적용되지 않는다.

사무국은 절차가 완료되면 노동자 및 사용자 단체의 사무국에 절차가 완료되었음을 보고한다.

본 절차는 ILO 기업을 위한 헬프데스크, 사용자 및 노동자 단체 사무국, ILO 회원국의 국가 지정 기관 또는 유사한 수단 및 절차를 통해 홍보된다.

3. 다국적 기업과 사회 정책 원칙에 대한 삼자 선언의 적용에 관한 분쟁 검토를 위한 조항 해석 절차 (해석 절차)⁷

1. 본 절차의 목적은 실제 상황에서 발생하는 선언의 의미에 대한 선언 관련 당사자 간 이견을 해결하기 위해 필요한 경우 선언의 조항을 해석하는 것이다.
2. 본 절차는 기존의 국가 또는 ILO 절차와 중복되거나 충돌해서는 안 된다. 따라서 본 절차는 다음에 대해 적용될 수 없다.

- (a) 국가 법 및 관행
- (b) 국제 노동 협약 및 권고
- (c) 결사의 자유 절차 해당 사안

상기 내용은 국가 법 및 관행에 관한 문제는 적절한 국가 제도를 통해, 국제노동협약 및 권고에 관한 문제는 ILO 헌장 제19조, 22조, 24조, 26조에 규정된 다양한 절차를 통해 또는 정부가 사무국에 비공식 해석을 요청하여 검토되어야 하며 결사의 자유에 관한 질문은 해당 분야에 적용되는 ILO 특별 절차를 통해 검토되어야 함을 의미한다.

3. 선언의 해석 요청이 국제노동사무국에 접수되면 사무국은 접수 사실을 알리고 이를 이사회 운영진(Officers of the Governing Body)에게 전달해야 한다. 사무국은 제5(b) 및 (c)항의 단체로부터 직접 접수된 해석 요청을 정부, 관련 사용자 및 노동자의 중앙 단체에 통보한다.

⁷ 국제노동사무국 이사회 제232차 회의(1986년 3월)에서 채택되면서 이사회 제214차 회의(1980년 11월)에서 채택된 절차 제4부(Part IV of the Procedures)를 대체하였고 제329차 회의(2017년 3월)에서 개정되었다.

4. 이사회 운영진들은 해당 요청이 절차에 따라 수용 가능한지 여부를 단체와 협의를 거쳐 만장일치로 결정한다. 합의에 도달하지 못한 요청은 이사회에 회부되어 결정된다.
5. 해석 요청은 다음과 같이 사무국에 제출될 수 있다.
 - (a) 원칙적으로는 회원국 정부가 자발적으로 또는 국내 사용자 또는 노동자 단체의 요청에 따라 한다.
 - (b) 제6항에 명시된 조건에 따라 국가적으로 또는 업종별로 대표성을 갖는 국내 사용자 또는 노동자 단체가 요청할 수 있다. 이러한 요청은 일반적으로 해당 국가의 중앙 기관을 통해 전달되어야 한다.
 - (c) 국제 사용자 또는 노동자 단체가 대표적인 국내 계열 단체를 대신하여 요청할 수도 있다.
6. 제5(b)항 및 (c)항의 경우 다음을 입증할 수 있을 때 해석 요청이 제출될 수 있다.
 - (a) 해당 정부가 사무국에 요청 제출을 거부한 경우, 또는
 - (b) 해당 단체가 정부에 요청한지 3개월이 경과하였으나 정부가 의사를 밝히지 않은 경우
7. 수용 가능한 해석 요청인 경우, 사무국은 이사회 운영진들과 협의하여 답변 초안을 작성한다. 해당 국가의 정부, 사용자 및 노동자의 출처를 포함하여 모든 적절한 정보 출처를 사용해야 한다. 운영진은 사무국에 정보 제공 기간 지정을 요청할 수 있다
8. 수용된 요청에 대한 답변 초안은 이사회에서 검토하고 승인한다.
9. 승인된 답변은 관련 당사자에게 전달되고 국제노동사무국 공식 게시판(Official Bulletin)에 게시된다.

