



인권 경영

기업 인권교육 교재
Business & Human Rights

길라잡이

제철웅 · 강주현 · 정선애

인권 경영

기업 인권교육 교재
Business & Human Rights

인권경영 길라잡이

2014년 12월 초판 발행. 국가인권위원회가 기획하고, 현병철 국가인권위원회 위원장이 펴냈습니다.

『인권경영 길라잡이』는 국가인권위원회가 2013년 발주하고, 글로벌경쟁력강화포럼이 수행한 ‘기업 인권교육 교재 개발’ 연구용역 결과물을 바탕으로 하여 발간하였습니다. 집필은 제철웅 한양대학교 법학전문대학원 교수, 강주현 (사)글로벌경쟁력강화포럼 상임대표, 정선애 서울시 NPO지원센터 센터장이 함께 하였습니다. 이 책은 교육 교재이며, 국가인권위원회의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

표지 및 본문 디자인은 (주)지엔피링크, 인쇄는 실버브레인에서 진행하였습니다.

국가인권위원회 주소는 서울특별시 중구 무교로 6 금세기빌딩 10층이고, 담당부서는 인권교육기획과이며, 연락처는 02-2125-9866입니다. 이 책은 비매품입니다.

ISBN 978-89-6114-399-8 93320

인권 경영

기업 인권교육 교재
Business & Human Rights

책을 펴내며

1948년 유엔이 모든 사람은 태어날 때부터 누구나 자유롭고 존엄하다는 세계인권선언을 공포한 이후 인권은 21세기 시대적·보편적 가치가 되었습니다. 인권은 각 국가와 우리 생활 각 방면에 깊숙이 스며든 삶의 기준입니다. 모든 개개인은 물론 정부, 기업, NGO, 기타 기관들도 인권을 준수하면서 생활할 수밖에 없습니다. 세계인권선언은 인간은 누구나 인권을 향유한다는 천명과 동시에 인권을 존중할 의무는 국가뿐만 아니라 사회의 모든 조직과 개인에게도 부과된다고 선언하고 있습니다. 즉, 인권을 보호하고 증진하는데 있어 국가가 1차적인 의무를 갖지만, 기업도 사회조직의 일원으로서 동일한 의무를 갖는다는 것입니다.

오늘날 기업은 국가를 넘어서 사회 구성원의 삶의 터전에 가장 큰 영향력을 행사하는 존재가 되었습니다. 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업활동에 의한 인권침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되었고 인권에 대한 사회적 책임을 요구받고 있습니다. 이제 기업은 국가와 함께 인권침해의 원인이며, 인권증진의 출발점이기도 하는 구체적 행위자가 되었습니다.

기업의 활동은 인권에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 줄 수 있는 양면성을 갖고 있습니다. 기업은 상품과 서비스를 생산하여 인간의 삶을 풍요롭게 할 뿐만 아니라, 고용을 통해 많은 사람들에게 삶의 근거를 제공합니다. 또한 기업은 많은 세금을 납부하여 국가가 의료나 교육서비스를 제공할 수 있도록 하여 개개인의 삶의 질을 고양시키는 데 기여하기도 합니다. 그러나 다른 한편으로 이윤극대화를 추구하다가 선주민의 생존권을 침해하고 환경을 훼손하여 지구촌의 지속가능성을 위협하기도 합니다.

기업의 이런 양면성에도 불구하고 모든 사람들은 기업이 인권에 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 줄 수 있기를 기대합니다. 기업이 기업활동으로 인해 발생할 수 있는 인권침해 등을 사전에 스스로 점검하여 이를 미연에 방지하거나 최소화하기 위해 노력해 주기를 바랍니다. 기업활동으로 발생한 인권침해에 대해서는 적극적으로 시정하고 개선해 주기를 기대합니다. 인권에 대한 기업의 책임, 즉 인권경영을 요청하고 있는 것입니다.

인권경영이란 기업을 경영하는 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영이라고 할 수 있습니다. 기업이 이윤극대화에만 몰두하는 것이 아니라 기업에 소속된 근로자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가

소비자와 지역주민 등 기업활동과 관련된 이해관계자 모두의 인권을 존중하는 사람 존중의 경영을 말하는 것입니다.

유엔, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회는 기업의 인권존중 책임을 강화하는 동시에 기업활동으로 인해 발생하는 인권침해를 사전예방하며, 인권침해발생시 이를 신속히 구제할 수 있도록 하는 국제규범을 정립해 가고 있습니다. 이 가운데 유엔 인권이사회가 2011년 6월 채택한「유엔 기업과 인권이행지침」은 인권경영을 표준화 하는 국제규범으로 자리잡아가고 있습니다. 이제 인권경영을 외면하고서는 기업들도 더 이상 지속 가능한 경영이 어려운 시대가 되었다는 것을 뜻합니다.

이에 국가인권위원회는 2007년 이후 인권경영을 도입하기 위해 인권경영포럼을 운영하고 인권경영가이드라인 개발·보급 등 관련 연구를 진행하였으며, 기업인을 위한 「인권경영길라잡이」교재를 기획하였습니다. 이 교재는 인권을 존중해야 한다는 당위로서만 아니라 인권경영을 기업활동 현장에서 쉽게 적용할 수 있도록 도움을 제공하자 노력하였습니다. 기업들이 인권경영을 도입, 실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고 있을 뿐만 아니라 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적, 잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해 사례와 문제점들을 기업 스스로 점검하여 기업들로 하여금 인권침해를 사전예방 하는데 기여하고자 노력하였습니다.

우리 위원회는 이 교재를 통해 우리 기업들이 인권경영을 도입, 실천할 수 있는 작은 디딤돌이 되기를 기대하면서, 나아가 인권경영 문화가 우리 기업 전체에 더욱 확산되고 정착되기를 희망합니다. 우리나라 기업이 대한민국의 국제적 위상에 맞는 인권경영 행을 정립하여 국제사회에서 인권경영의 모범기업이 되기를 바랍니다.

마지막으로 기업과 인권이라는 새로운 주제임에도 불구하고 현장에서 꼭 필요한 교재가 될 수 있도록 많은 노력을 기울여 주신 집필진에게 감사드리며, 어려운 환경에도 불구하고 기업에서 인권경영을 적용하고자 노력하고 계시는 기업인과 관련 전문가·활동가 여러분께도 감사인사를 드립니다.

국가인권위원회 위원장 현병철

책을 펴내며 4

I. 인권경영의 개념

1. 인권경영의 배경 12

- 1) 인권이란 무엇인가? 12
- 2) 인권경영의 필요성 13

2. 인권경영의 정의 15

- 1) 인권경영의 뜻 15
- 2) 인권경영과 기업경영의 차이 17

3. 인권경영의 국제기준 20

- 1) 인권경영 국제기준 20
- 2) 국제기준의 발전과정 22
 - (1) 국가의 인권보호의무 25
 - (2) 기업의 인권존중책임 26
 - (3) 적절한 고충처리제도 29
 - 가. 글로벌 고충처리제도 - 국제산별협약 35
 - 나. 대륙별 고충처리제도 - 아시아개발은행 책무성 고충처리제도 37
 - 다. 국가별 고충처리제도 - 국내연락사무소(NCP) 44
 - 라. 국가별 고충처리제도 - 국가인권기구 49
 - 마. 지역적 고충처리제도 - 한국의 지역 노사정 위원회 51
 - 바. 산업별 혹은 다자간 고충처리제도 - 업종별 기업 단체행동 프로젝트 54
 - 사. 개별 기업 고충처리제도 54

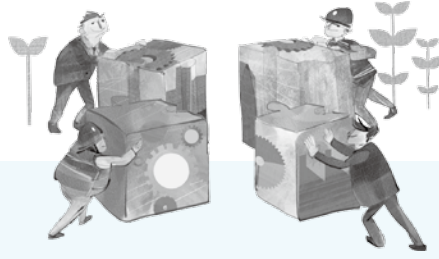
4. 인권경영과 국내 동향 64

- 1) 인권경영의 발전 과정 64
- 2) 인권경영 관련 기관 66

II. 인권경영의 접근법

1. 다양한 시각에서 보기: 노무관리 관점보다 인권경영 71

- 1) 이해관계자 경영 71
- 2) 인권경영과 글로벌 표준 73
 - 가. ISO26000 73
 - 나. GRI 75
 - 다. GRI와 ISO26000 연계 방법 76



2. 새로운 시각으로 보기: 수동적 관점보다 능동적 관점 79

- 1) 비즈니스 리스크 예방 측면 79
- 2) 비즈니스 기회 창출 측면 82

3. 넓은 시각으로 보기: 국내에서 해외진출까지 86

4. 먼 시각으로 보기: 단기만이 아니라 중장기 89

5. 전체적인 시각으로 보기 : 미봉책에서 시스템적 접근 93

Ⅲ. 인권경영의 실행 방식 1: 권리별, 기업분야별, 산업업종별

1. 주제별 실행 방식 98

- 1) 자유권 100
- 2) 노동권 101
- 3) 아동노동 102
- 4) 강제노동 104
- 5) 차별 금지 105
 - (1) 성 차별 106
 - (2) 장애 차별 107
 - (3) 나이 차별 108
 - (4) 용모를 이유로 한 차별 110
 - (5) 병력을 이유로 한 차별 111
 - (6) 가족형태를 이유로 한 차별 112
 - (7) 성희롱 114
 - (8) 성적 지향을 이유로 한 차별 115
 - (9) 출신민족을 이유로 한 차별 116
- 6) 프라이버시권 118
- 7) 건강권 120
- 8) 소비자 보호 122
- 9) 환경 보호 123
- 10) 선주민의 권리 124



2. 기업 활동 분야별 실행방식 126

- 1) 근무환경(Workplace) 127
- 2) 공급망 (Supply Chain) 127
- 3) 사업활동 (Marketplace) 131
- 4) 지역사회 (Community) 133
- 5) 거버넌스(Governance) 135

3. 산업업종별 실행방식 138

- 1) 제약 · 화장품 · 바이오테크 138
- 2) 의류 · 스포츠용품 · 식품 · 유통 140
- 3) 전자 · 정보통신 141
- 4) 채굴 · 에너지 143
- 5) 금융 · 투자 144

IV. 인권경영의 실행 방식2: 조직 부서별

1. 리더십 · 이사회 152

- 1) 최고 경영진 행동기준 152
- 2) 이사회 의의 의무 155

2. 인사팀 157

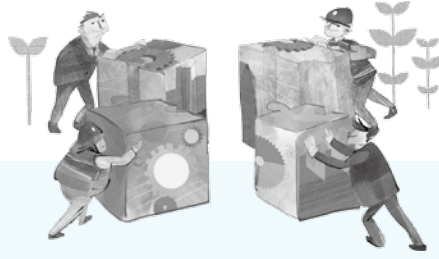
- 1) 고용유지 157
- 2) 차별금지 158
- 3) 다양성 존중 162
- 4) 프라이버시 존중 165

3. 인사팀 · 노무관리팀 167

- 1) 최저임금 167
- 2) 복리후생 170
- 3) 적정 근로시간 171
- 4) 강제노동 금지 173
- 5) 아동노동 금지 176

4. 노무관리팀 180

- 1) 노동 3권 보장 180



5. 노동조합 185
6. 산업안전보건팀 187
7. 환경경영팀 193
8. R&D · 제품기획 · 제품개발팀 198
 - 1) 윤리적인 R&D 198
 - 2) 유니버설 디자인 199
 - 3) 지적 재산권 보호 200
9. 구매팀 202
10. 총무팀 209
11. 전산팀 212
12. 사회 공헌팀 214
13. 전략기획팀 · 해외사업팀 · 해외진출 법인 216
 - 1) 기업 및 사업 전략에서 인권에 대한 고려 216
 - 2) 지역사회에 미치는 인권 영향에 대한 고려 218
 - 3) 선주민의 권리에 대한 고려 222
 - 4) 해외진출 환경에 대한 고려 226
 - 5) 사업국 리스크에 대한 고려 229
14. 법무팀 · 준법경영팀 · 윤리경영팀 230
 - 1) 반부패 230
 - 2) 성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 234
15. 마케팅 · PR · 광고 · 고객 서비스팀 236
16. IR팀 243
17. 교육팀 246
18. 경영진단팀 250
19. 감사팀 253
20. 지속 가능경영 팀 259



참고문헌/ 부록

참고문헌 264

부록 1. 국제 규범 268

부록 2. 인권경영 관련 참고사이트 278

부록 3. 인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록 281

부록 4. 인권경영 관련 토론을 위한 참고자료 284



인권경영 길라잡이 | Business & Human Rights

I

인권경영의 개념





인권경영의 개념

1. 인권경영의 배경

1) 인권이란 무엇인가?

인권은 사인(私人, 개인 또는 법인)에 대한 국가의 침해를 방어한다는 관점에서 인정되고 발전되어 왔다. 즉, 인권은 천부의 권리이며 불가침의 신성한 권리로서 제1세대 인권인 시민적·정치적 권리로 발전했다. 한걸음 더 나아가 각 개인이 인간으로서 존엄한 삶을 영위하도록 국가가 보장할 의무가 있다는 관념도 대두되었다. 이를 제2세대 인권이라고 하며 경제적·사회적·문화적 권리를 말한다.

제1세대와 제2세대 인권은 국경을 넘어 사람과 사람의 연대, 세대와 세대의 연대, 인간과 자연의 연대 등을 포괄하는 넓은 의미의 제3세대 인권으로 외연이 확장되었다. 즉, 국가는 이 영역의 인권까지도 보호할 의무가 있다는 인식으로 발전한 것이다.



Q. 인권의 정의	
1948년 세계인권선언 이전	• 개인으로서 국가에 앞서는 자연권 • 공민으로서 국가에 대한 참정권
1948년 세계인권선언 이후	[제1세대 인권 – 시민적 · 정치적 권리] • 국가의 소극적 불개입을 요구하는 권리 • 생명권(사형제도의 금지, 집단살해의 금지, 태아의 보호, 연명치료에 대한 자기결정권 등), 인격적 존재로 대우받을 권리(노예제도의 금지, 강제노동의 금지, 인신매매와 성매매의 금지, 피구금자의 인간적 처우 등), 평등권(인종차별의 금지, 성차별의 금지 등), 신체의 자유(체포, 압수 · 수색의 적법성, 고문방지 등), 거주 · 이전의 자유(국내 · 외 거주 · 이전의 자유, 망명보호권 등), 사상과 표현, 집회 · 결사의 자유, 사생활 및 가족생활의 존중, 참정권, 재판청구권, 재산권 등
	[제2세대 인권 – 경제적 · 사회적 · 문화적 권리] • 국가의 적극적인 개입을 요구하는 권리 • 사회적 평등을 기초로 배분적 정의에 근거해 가치의 생산과 자원의 배분에서 형평성을 보장하는 권리 • 노동권, 노동조합에 관한 권리, 사회보장과 사회보험에 대한 권리, 가정의 보호와 지원에 관한 권리, 아동 보호에 관한 권리, 적절한 생활수준을 영위할 권리, 가능한 최상의 신체 및 정신건강을 영위할 권리, 교육받을 권리, 문화에 대한 권리 등
	[제3세대 인권 – 연대의 권리] • 국경을 넘는 사람과 사람의 연대이자, 세대와 세대의 연대, 인간과 자연의 연대 등을 포괄하는 넓은 의미의 인권 • 발전에 대한 권리, 환경에 대한 권리, 평화에 대한 권리, 문화유산에 대한 권리, 의사소통에 대한 권리, 인도적 지원을 받을 수 있는 권리 등

2) 인권경영의 필요성

역사적으로 발전되어 온 인권개념은 사실 모두 국가의 사인(私人, 개인 또는 법인)에 대한 의무였다. 민주주의가 발달된 사회를 보면, 국가에 의한 시민적 · 정치적 권리 침해는 현저히 줄고 제2, 제3세대 인권에 대한 보호는 크게 개선되었다. 민주주의의 발달이 미숙한 사회에서도 국제인권법의 발달로 인해 시민들의 인권의식은 점차 고양되어 가고 있다. 하지만 국가에 의한 인권침해가 줄거나

인권보호가 늘었다고 하더라도 사인의 사인에 대한 인권침해가 빈번하거나 증가한다면 결과적으로 그 사회를 구성하는 개인들의 삶은 개선될 수 없다.

국가에 의한 인권침해가 만연한 국가에서 활동을 하고 있는 기업이 있다고 가정해 보자. 과거에는 인권침해가 만연한 국가의 정부에게 비난의 화살이 쏟아졌다. 하지만, 기업의 영향력이 점점 세계화 되고 강력해지면서 시민사회는 점차적으로 인권침해 상황에 연루된 기업에게도 비난의 화살을 돌리게 되었다.

즉, 사회는 한 국가의 외자유치나 무역 수출 투자 등의 정책 방향을 좌지우지할 정도로 영향력이 강력해진 기업에게도 인권 존중에 대한 책임을 기대하고 요구하게 된 것이다. 인권은 실정법에 우선하는 성격을 가지기 때문에, 국내법이나 국제법적 환경과 상관없이 사회가 기업에게 도덕적으로 행동하도록 기대하고 요구하고 있는 것이다.

직장에서 상사의 부하직원에 대한 언어폭력과 성차별이 빈번한 사회, 거래 결정이 부당한 압력과 뇌물에 의해 결정되는 사회, 근로자를 수탈하는 거래업체라 하더라도 싼 가격으로 물품을 조달받기만 하면 된다는 이윤추구 지상주의적 행위가 당연시되는 기업풍토가 지배하는 사회, 성매매, 퇴폐업소, 유흥업소 등 인권침해적 산업을 통해 이익을 얻는 것이 제대로 통제되지 않는 사회, 자극적인 언어로 타인의 관심을 끌거나 인격과 인권을 침해하더라도 이윤을 추구하기만 하면 된다는 생각이 만연된 사회에서는 국가에 의한 인권침해가 줄어도 그 사회 구성원에 대한 인권침해가 만연할 수밖에 없다.

이런 사회에서는 아무리 국가의 인권 보호에 대한 의무를 소리 높여 주장하더라도 정작 기업 안에서 인권을 존중하는 문화적 환경은 조성될 수 없다. 이제는 기업의 모든 경영활동에서 인간으로서의 존엄과 가치를 중요시하는 경영방식이 필요해 졌다. 제1세대 인권, 제2세대 인권, 제3세대 인권에 대한 보호를 적용하는 다양한 방식을 찾아야 할 필요가 있는 것이다. 따라서 기업과 인권이 같은 맥락에서 논의가 되기 시작했다.



2. 인권경영의 정의



1) 인권경영의 뜻

인권경영이란 기업을 경영하는 모든 과정에서 사람을 중시하는 경영이다. 즉, 기업의 모든 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 인권을 존중하는 경영을 말한다.

인권경영의 실행방식은 기업활동으로 발생할 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업이 사전에 평가하여 방지하거나 최소화하는 것으로부터 시작한다. 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우에는, 기업 스스로 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취해야 한다.

또한 모든 기업활동 과정에서 협력업체 및 하청업체 근로자를 포함한 근로자의 인권을 존중하고, 나아가 지역주민, 소비자의 인권 등 궁극적으로 기업경영 관련 이해관계자 모두의 인권을 존중해야 한다. 즉, 기업과 관련된 모든 이해관계자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위해 기업이 필요한 활동을 다하는 인간 존중의 경영방식을 의미한다.

인권경영의 실행구조를 위해서는 인권을 예방할 수 있는 경영시스템 구축이 중요하다. 즉 주주뿐만이 아니라 기업과 근로자 간, 기업과 소비자 간, 대기업과 중소기업 간, 기업과 지역사회 간의 관계 등에서 인권을 침해하지 않아야 하는 것이다.

인권경영의 범위는 한계를 짓기가 힘들다. 기업활동의 모든 영역에서 인간존중의 정신에 입각한 인권경영을 실행해야 하기 때문이다. 비록 법적인 의무는 아니지만, 사회적 또는 도덕적 책임이라고 할 수 있다. 인권침해를 하지 않는다는 소극적인 입장에 머무는 것이 아니라, 기업활동과 연관된 활동 전 분야에서 인권존중을 기업 목표의 하나로 설정하고, 이를 실천해야 한다. 모든 기업은 자신의 사업영역, 즉 기업의 영향력(Sphere of Influence)¹⁾이 미치는 범위 내에서 인권을 존중해야 하는 책임이 있다.

¹ 영향력 범위 개념이 부적절하다는 비판도 있으나 여기서 영향력이란 공간적 근접성 개념뿐만이 아니라 기업의 내부 및 외부 이해관계자 개념도 포함한 것으로, 기업활동이 각 이해관계자에 미치는 영향력으로 이해되어야 한다.

기업이 인권을 존중하는 책임은 실천점검의무(Due Diligence)²⁾를 통해서 현실화 될 수 있다. 기업은 기업활동에 관련하여 인권침해가 발생하지 않도록 포괄적이고 선행적인 노력을 해야 하며, 문제가 일어날 경우를 대비하여 적절한 사법적·비사법적 고충처리제도를 제공함으로써 신속한 구제가 가능하도록 하여야 한다.

Q. 실천점검의무³⁾

- 인권에 대한 위험을 회피하고 경감할 목적으로 기업활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권위험을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도
- 기업활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권 침해적 위험요소를 파악하고, 자신의 기업활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단하는 책임
- 해당기업 뿐 아니라 사업 파트너, 공급망, 정부기관, NGO 등과 같은 관련 이해관계자들과 기업활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지의 여부를 파악하는 노력
- 인권영향평가를 할 때 원주민, 여성, 민족·인종, 종교적·언어적 소수집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 취약계층 및 소외계층의 문제를 효과적으로 다루기 위해서 노력하는 것

인권경영의 분야는 기업과 인권 분야에서 선도적 역할을 했던 인권에 관한 기업리더 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)⁴⁾에서 분류한 세 가지 분야 분류가 가장 일반적으로 사용된다.

첫째, 필수적으로 지켜야 하는 법이나 국제규범 등 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야를 말한다. 둘째, 사회적 기대를 만족시키기 위해서 실행하는 활동으로 공급망 관리, 본국 및 진출국에서의 행동강령 등을 들 수 있다. 셋째, 이상적으로 실행하면 좋은 활동이 있는데, 인권 주제 관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회취약 계층 역량 강화 등을 말한다. 이를 종합해보면 필수적인 준법경영을 하지 않는 상태에서 이상적으로 실행하는 기업사회공헌 등과 같은 활동을 하는 것은 어불성설이라 할 수 있다.

2 Due Diligence는 다양하게 해석되고 있다. 법률에서는 선관의무로, OECD 가이드라인 번역본(지식경제부, 2011)이나 ISO26000 번역본(한국표준협회, 2012), John Ruggie의 Just Business (번역 이상수, 2013)에서는 실제로 번역하고 있다. 하지만 실사는 M&A 혹은 회계 등에서 기업진단이나 평가에 주로 쓰이는 말로, 실천점검의무가 인권경영에 대한 광범위한 분야의 실천이나 전사적인 점검과 같은 의무적 성격을 보다 더 잘 반영하므로 본 교재에서는 실천점검의무로 번역하기로 한다. 즉, 사업추진 기획단계에서부터 종결시까지 지속적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 파악(Identify)하고, 방지·예방(Prevent)하며, 이미 진행 중인 경우에는 완화(Mitigate)활동을 하고, 발생한 기업의 행동에 책임을 지기 위해 인권에 대한 실천점검의무를 실행하는 것을 강조한 해석이라고 할 수 있다.

3 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼

4 인권에 관한 기업리더 단체활동 프로젝트, BLIHR는 Global Business Initiative on Human Rights (GBI)로 변화되었다.
GBI 공식 웹사이트: www.global-business-initiative.org

2) 인권경영과 기업경영의 차이

사회책임경영, 기업의 사회적 책임, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업 시민의식 등 우리 사회에서는 기업의 경제적 책임 이외에 윤리적, 사회적, 환경적 책임을 요구하는 기업경영 방식들을 많이 접하게 된다.

인권경영은 주주뿐만이 아니라 근로자, 소비자, 대중소기업, 지역사회와의 관계에서 여러 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 범위에서, 그들의 인권을 증진하는 조건 하에 주주의 이익을 실현해야 한다는 이해관계자 모델에 기반하고 있다.

사회책임경영(Corporate Social Responsibility: CSR) 혹은 기업의 사회적 책임은 자기 회사의 이익을 창출하는 데에 사명감을 가지고 있던 범위를 넘어 이해관계자를 포함한 사회전체와 협력해 지속가능한 발전에 기여하고 이들의 삶의 질을 향상시키고자 하는 기업의 활동을 말한다. 우리나라에서는 기업의 자선사업이나 기업사회공헌 프로그램 같은 협의의 개념으로 정의되기도 한다. 반면에 오히려 기업의 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 광범위하게 포괄하는 광의의 개념으로 이해되기도 한다.

준법경영은 기업활동에서 구속력 있는 각종 국제 규범 및 국내법들을 준수(Compliance)하여야 한다는 의미로 사용되며, 윤리경영이란 기업경영 및 활동에 있어 기업윤리를 최우선 가치로 생각하고, 투명하고 공정하며 합리적 업무 수행을 추구하는 경영정신이다.

지속가능경영은 영국 서스테이너빌리티(Sustainability)의 설립자인 존 엘킹턴이 주창한 개념으로 수익(Profit), 인간(People), 환경(Planet)으로 대표되는 경제적, 사회적, 환경적 책임을 강조하는 TBL(Triple Bottom Line)의 개념으로 잘 알려져 있다. 기업이 경제적 수익 외에 사회적, 환경적 책임을 고려하여 사회구성원들의 삶의 질 개선을 위해 노력하는 것이다. 학계에서 아직 차이점이 완전히 정립되지 않았지만, 윤리경영보다 한층 더 포괄적인 개념으로 기업이 자신과 사회의 지속가능한 발전을 위해 노력하는 것을 말한다.

기업시민의식은 사회구성원으로서 기업의 위치를 보다 더 강조하여 기업이 한 영토, 관할권 안에서 시민으로서 인식하는 것을 말한다. 즉, 사업활동에 있어서 권리와 특혜를 인정받음에 따라 그에 상응하는 시민으로서의 사회적 책임을 저

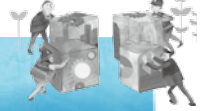
야 한다는 것이다.

주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로 변화하는 과정에서 인권경영을 비롯하여 기업의 경제적, 사회적, 환경적 가치 간의 상관관계에 따른 다양한 기업경영 방식들은 계속 발전하고 있는 단계이다. 이들 모두 역사가 오래되지 않았기 때문에 개념, 의미, 공통점, 차이점들에 대한 학계의 통합된 의견은 아직 정립되지 않은 실정이다.

인권경영과 다른 기업경영 방식들과의 공통점과 차이점에 대한 비교는 많은 한계성을 가진다. 그럼에도 공통점과 차이점을 생각해 보면 아래와 같은 인권경영의 특수성과 포괄성을 알 수 있다.

- 책임성: 기업의 영향력에 있는 모든 인간의 존엄과 가치 및 인권을 존중해야 하는 책임을 중요시 한다.
- 보편성: 사업지역, 규모, 업종에 상관없이 국제적으로 인정된 인권을 존중할 책임을 다해야 한다.
- 당위성: 국제사회의 요구로서 인권관련 국제규범을 지켜야 한다는 당위성이 강조된다.
- 능동성: 인권에 대한 부정적인 영향이 있는 경우 문제 해결을 위해서 노력하고, 일상적인 기업활동에서 인권을 존중한다는 것을 대내외에 알리고 실천할 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것이 중요하다.





인권경영과 다른 기업경영 방식의 공통점과 차이점

기업경영 방식	공통점	차이점
사회책임경영 (광의의 개념)	- 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 포괄하기 때문에 인권경영의 광범위한 포괄성과 유사하다. - 기업의 사회적 책임은 핵심적인 사회적 가치인 인권보호와 존중에서 시작한다.	- 인권이나 권리에 기반하여 출발한 개념이 아니기 때문에 인간가치 실현이나 권리 증대에 초점을 두는 인권경영에 비해서는 범위가 좁다고 볼 수 있다. - 기업이 경제적 책임이외에 사회적 책임, 더 나아가서 인권 분야까지 고려할 수 있도록 하는데 지대한 역할을 했다고 볼 수 있다.
기업의 사회적책임 (협의의 개념)	지역사회와의 상생을 추구하는 면은 어느 정도 유사하지만 기업의 자선사업 혹은 사회공헌 프로그램에 집중된 개념으로서 책임을 중요시하는 인권경영 개념과는 아주 많은 차이가 있다.	- 인권경영 분야에 있어서 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 인권 주제 관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회취약 계층 역량 강화 등의 분야와 비슷한 범위에 해당하기 때문에 인권경영의 부분적인 분야에 해당된다. - 필수적(Essential)이나 기대되는(Expected) 활동이 없이 실행되면 어불성설로 간주될 수 있다.
준법경영	인권경영 분야에 있어서 필수적(Essential)으로 지켜야 하는 자국법, 규제, 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야에 해당된다.	인권경영의 부분적인 분야에 해당되지만, 실질적으로는 인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점으로 이해될 수 있다.
윤리경영	인권경영 분야에 있어서 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 분야나 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 분야는 윤리경영으로 지칭될 수도 있다.	기업 윤리(Business Ethics)나 청렴성(Integrity)을 최우선 가치로 두기 때문에 사회에 대한 기업의 신뢰적인 측면에 가치를 둔다. 따라서 보편적인 인간가치나 권리를 중심으로 하는 인권경영보다 좁은 개념으로 이해될 수 있다.
지속가능경영	인권경영 분야에 있어서 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동강령 등의 분야에 해당된다고 볼 수 있다.	인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점 이후에 더 확장하여 실행할 수 있는 인권경영의 부분적인 분야로 이해될 수 있다.
기업시민의식	기업을 私인으로 보고 다루려는, 혹은 私인으로서 역할을 기대하는 시각은 동일하다고 이해될 수 있다.	私人에 의한 인권침해를 막는 것이 인권경영에서의 중요한 목표이므로 인권경영을 위한 필수적인 가치로서 이해될 수 있다.

3. 인권경영의 국제기준



1) 인권경영 국제기준

1948년 유엔 총회에서 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)이 채택된 후 경제사회이사회 산하에 유엔 인권위원회(UN Commission on Human Rights)가 설치되었다. 유엔은 유엔인권위원회를 통하여 세계적 차원에서 인권의 보호와 증진을 위해 노력해 왔다. 유엔 차원에서 인권보호와 증진 활동을 조율하고 집행하기 위해 1993년 유엔인권최고대표(UN High Commissioner for Human Rights) 제도도 도입하였다. 유엔인권위원회는 2006년에 이르러 총회 산하기구로 유엔 인권이사회(UN Human Rights Council)로 발전하였다.

세계화로 인권침해가 만연한 국가 또는 지역으로 진출한 다국적 기업들이 해당 국가나 지역의 인권침해 환경을 개선하기 보다는, 결과적으로 문제 있는 정부를 뒷받침하는 효과도 적지 않다는 점을 인식한 NGO나 개인들은 기업 스스로 인권 존중 책임을 선언하도록 요구하는 운동을 전개하였다. 그 대표적인 예가 인종차별정책을 고수하던 백인 정부 하의 남아프리카공화국에 진출한 다국적 기업들로 하여금 인권존중 원칙을 담고 있는 설리반 원칙(Sullivan Principles)에 서명하도록 한 것이다.

유엔 산하 기관인 ILO는 개발도상국에 진출한 다국적 기업이 국제노동기준을 준수하지 않고, 지역사회에 기여하는 경영활동을 수행하지 않는 것이 국제적 문제로 부각되자, 1977년 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언원칙(The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 채택하였다.⁵⁾

OECD 역시 1976년 국제투자 및 다국적기업 선언에 부속하여 다국적기업이 경영활동에서 준수하여야 할 기준인 OECD 다국적기업을 위한 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 제시하였다.⁶⁾

5 Tripartite Declaration은 최종적으로 2006년 개정되었다.

2000년 유엔은 지속가능한 성장과 기업의 사회적 책임을 촉구하기 위해 기업의 자발적 기업 단체행동 프로젝트로서 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)를 발족시켰다. 유엔 글로벌 콤팩트의 주도 하에 여성경제력강화원칙(Women's Empowerment Principles), 아동권리와 경영원칙(Children's Rights and Business Principles) 등도 개발되었다. 유엔 글로벌 콤팩트에는 세계 130여개 국가 8,700여개의 기업 및 단체가 가입하여 활동하고 있고, 우리나라 역시 2014년 현재 264개의 기업 및 단체가 가입되어 있다.

인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준	
설리반 원칙	• 1977년 12개의 미국 기업이 서명함으로써 시행되었던 설리반 원칙은 기업이 남아프리카공화국에 진출하여 인권침해 상황에 연루되는 것 자체를 회피하는 것이 최선이라고 보았다. • 그런 선택을 하지 않은 채 진출하더라도 원칙에 서명하게 함으로써 기업이 인종차별 구분 없이 평등한 고용, 승진기회 보장, 적극적 평등조치 등을 약속하고 시행하도록 권장하였다. • 넬슨 만델라 대통령 취임 후 남아프리카공화국 정부의 공식 철회 요청으로 그 수명을 다했지만, NGO가 소비자를 설득함으로써 기업으로 하여금 서명하지 않을 수 없는 환경을 조성한 좋은 사례로 기록되었다.
다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙	• 다수 기업 및 노동자 단체 대표, 정부에 의해 채택된 이 원칙은 다국적기업의 고용, 기술훈련, 근로조건, 다른 기업과의 관계 등에 있어서 지속가능한 성장을 뒷받침해 줄 수 있는, 사회적으로 책임 있는 노동관계정책 및 관행을 발전시키는 것을 목표로 하고 있다. • 개별 기업은 이 선언을 채택함으로써 사용자 및 노동자 단체의 협력을 얻어, 이 선언을 효율적으로 활용할 수 있도록 도움을 얻을 수 있다. • 이는 자기 구속력 있는 약속이기 때문에 느슨하기는 하더라도 직·간접적인 형태의 의무를 발생시킬 수 있다.
OECD 다국적기업에 위한 가이드라인	• 서명국은 자국에 본사 또는 지사를 두고 있는 다국적기업이 해외로 진출할 때 이 기준을 준수하여 기업활동을 하도록 교육하고 지도하는 역할을 수행한다. • 다국적기업이 가이드라인을 위반한 경우 투자국 또는 본국(투자국이 서명국이 아닌 경우)의 국가연락사무소(National Contact Point: NCP)에 진정을 하여 분쟁을 해결할 수 있는 길을 열어 두었다. 국내연락사무소(NCP)에 의한 분쟁해결 절차는 강제적이지 않고 권유, 조정, 중재 등의 형태로 실행된다.

⁶ OECD 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년, 2010년, 2011년에 이르기까지 여러 차례 그 내용이 개정되었다. 특히 2011년 업데이트 된 가이드라인에는 존 러기의 UN 기업과 인권 프레임워크를 반영하여 인권 부분이 대폭 수정되어 인권 분야가 강화되었다.

인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준

유엔 글로벌 컴팩트	• 인권 (Human Rights) - 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. - 원칙 2 : 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. • 노동 (Labour) - 원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, - 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, - 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, - 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다. • 환경 (Environment) - 원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, - 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, - 원칙 9 : 환경 친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다. • 반부패 (Anti-Corruption) - 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.
------------------	--

2) 국제기준의 발전과정

기업경영에서 근로자 권리를 보장하는 법규를 준수할 것을 요구하는 것은 당연하다. 그러나 고용주로 하여금 피고용자, 하청업체, 소비자, 또는 지역민의 인권을 존중하도록 요구하는 일은 쉽지 않다. 전자는 개별 국가의 법률로 강제되지만, 후자를 강제하는 법률은 없기 때문이다. 기업의 영향력이 커지고 다국적기업과 같은 비국가행위자들에 대한 통제가 힘들어지면서 이들에 의한 인권침해가 새로운 문제로 떠올랐다. 세계화된 다국적 기업의 생산 및 영업 활동에 관련되는 인권경영은 어느 한 나라, 한 사회의 움직임으로 실현하기가 어렵기 때문에 국제적인 공조 없이 그 해결책을 찾기가 쉽지 않다. 따라서 인권경영은 아직까지 국제인권법 규제 대상이 아니다.

그런데 미국 불법행위소송법(Alien Tort Claims Act 1789, 이하 ATS)은 이런 한계를 돌파할 수 있는 가능성을 보여 주었다. 미국 영토 밖에서 발생한 인권침해 행위에 대해 외국인이 미국법정에 불법행위 소송을 제기할 경우 재판관할을 인정하기 때문이다. 이 법은 국제적으로 승인되는 법의 위반으로 손해를 입은 외국인이 미국 연방법정에 소송을 제기할 수 있도록 했다. 원래는 해외에서 발생한 외교관에 대한 불법행위나 해적행위 등에 대한 관할권을 미국 연방법원에 인정하고자 하였던 것이다.

ATS의 발전은 기업의 인권경영책임을 국제법상 의무로 승격시키려는 국제적인 움직임을 가속화시킨 요소로 작용하였다. 가령 다국적기업에 인권존중의무를 부과하는 내용의 국제조약을 체결한다면, 다국적기업이 기업활동에 수반하여 인권침해에 연루되었을 경우 미국 법정에 서는 일이 더 많아질 것이다.

기업의 인권경영에서 가장 큰 영향력을 행사하였던 것은 초국적기업에 대한 기업 인권 규범 초안(The Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business with Regard to Human Rights, 이하 Norms) 이다. Norms는 초국적기업 또는 실질적인 의미에서 초국적기업과 동일시 할 수 있는 기업에 국제법적인 인권존중의무를 부과하고, 이를 실천하기 위한 구체적인 프로그램을 담고 있었다. Norms가 궁극적으로 추구하려고 했던 목표는 초국적기업 및 유사기업에 인권존중의무를 부과하는 국제협약을 체결함으로써 국제법으로 기업을 규제하려는 것이었다. 즉, 국제사회가 직접 기업에게 영향을 미치려는 시도로 간주될 수 있다.

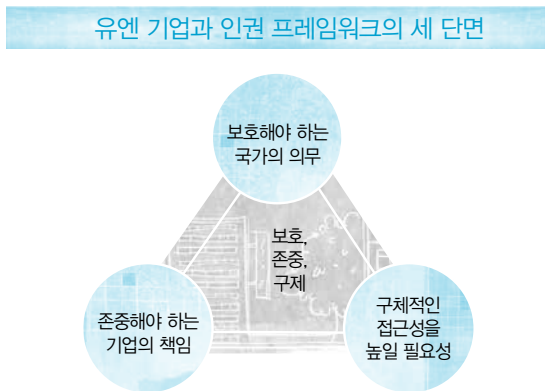
하지만 유엔 인권위원회는 이를 채택하지 않은 채 2005년 하버드 대학교 법학대학원·행정대학원의 존 러기(John Ruggie) 교수를 인권과 초국적기업 및 기타 기업체에 관한 유엔 사무총장 특별대표(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 이하 기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표)로 임명하였다.

기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표로 임명된 존 러기 교수는 2008년 보호, 존중, 구제의 세 단면으로 이루어진 유엔 기업과 인권 프레임워크(The UN “Protect, Respect and Remedy” Framework for Business and Human Rights, 이하 유엔 프레임워크)를 발표하였다. 초국적기업 및 기타 기업체에 관한 인권 문제를 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 인권침해구제에 대한 효율적 접근으로 구분하여 분석하고, 해당되는 내용에 대해 기업과 인권의 정책 프레임워크를 각각 제안하였다. 그 후 2011년, 유엔 기업과 인권 프레임워크에 대한 구체적 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 이하 유엔 이행원칙⁷⁾)을 발표하여 그 활동을 마무리하였다.

유엔 프레임워크는 2008년 유엔 인권이사회에서 만장일치로 채택되었고, 2011년 6월 유엔 이행원칙도 유엔 인권이사회에서 유엔 프레임워크의 실천기준

안으로 승인되었다. 이로써, 국가는 기업경영과 관련하여 인권이 침해되지 않도록 보호할 의무가 있고(The State Duty to Protect), 기업은 인권을 존중해야 할 사회적 책임이 있으며(The Corporate Responsibility to Respect), 인권침해가 있을 때에는 적절한 사법적·비사법적 고충처리제도를 마련해야 한다(Access to Effective Remedy)는 내용이 국제인권법의 영역에서 승인되었다. 유엔 프레임워크는 사업수행을 함에 있어 인권을 존중하여 경영할 기업의 책임이 국제적으로 승인되었다는 점에서 큰 의미가 있다.

유엔 프레임워크는 모든 국가, 규모, 업종, 소유 형식, 구조를 막론한 초국적 기업과 기타 비즈니스 기업체에 적용된다. 또한 기업이 인권존중책임을 다할 수 있도록 사법적·비사법적 고충처리제도를 구체화시킬 것을 촉구하고 있기 때문에, 단순히 기업의 자발적 실천에 맡겨 두는 것이 아니라 적극적인 행동을 요구한다.



그렇다면 프레임워크를 실행하기 위해 개별 국가와 모든 기업은 어떤 일을 하여야 하는가?

유엔 기업과 인권 프레임워크 이행 원칙의 일반원칙

일반원칙	수범자
인권과 기본적 자유를 존중, 보호, 충족할 기본적 의무가 있다.	국가
전문적 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서 기업의 역할 상 모든 해당 법률을 준수하고 인권을 존중하여야 한다.	기업
관리가 침해되고 의무가 위반되었을 때에는 적당하고, 효과적인 고충처리제도가 제공되어야 한다.	국가, 기업, 시민사회의 공동협력

(1) 국가의 인권보호의무

기업과 인권 문제에 있어서 국가의 인권보호의무는 다음과 같으며 이를 통해 향후 개별 국가가 기업의 설립 및 활동에 있어서 어떤 법적 규제를 할지, 어떤 정책을 세워야 하는지를 알 수 있다.

국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙과 운영원칙

국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙

- 국가의 주권이 미치는 영역에서 기업 또는 제3자에 의한 인권침해를 방지해야 한다.
- 정책, 법률, 규칙, 판결을 통해 인권침해를 방지하고, 조사하고, 처벌하며, 구제를 제공해야 할 의무가 있다.
- 주권이 미치는 영역에서 활동하는 기업이 인권을 존중해야 한다는 기대치를 명확히 설정해야 한다.

기본원칙의 운영원칙

일반적 규제 및 정책 기능	• 기업의 인권존중을 목표로 한 법률의 집행, 그 법률의 적정성에 대한 정기적 평가와 개선. • 기업 설립 및 활동을 규율하는 법률과 정책을 정비해 기업으로 하여금 인권을 존중하도록 해야 함. • 기업활동에서 인권을 존중할 수 있는 방법에 대한 효과적 지침을 제공할 것. • 기업으로 하여금 인권문제에 대한 기업의 입장을 대외에 공포하도록 권장함.
-------------------	---

국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙

국가와 관련성 있는 기업과의 관계	• 국유기업, 국가가 통제하는 기업, 국가기관으로부터 지원을 받거나 서비스를 제공받는 기업(가령 수출입은행, 투자보험, 보증기관 등)으로 하여금 인권침해가 없도록 추가적인 조치를 취하게 하고 때에 따라 관련 기업으로 하여금 실천점검의무를 행하도록 요구함. • 인권에 영향을 미치는 서비스를 제공하는 기업과 국가가 계약을 하거나 그런 기업활동을 위한 입법을 할 경우 그 기업에 대한 적절한 감독권을 행사함으로써 국가의 인권보호의무를 이행해야 함. • 국가가 상거래 관계를 맺는 기업(가령 공공물품조달)으로 하여금 인권을 존중하도록 권장함.
분쟁지역에서 활동하는 기업의 인권경영에 대한 지원	• 기업활동 및 기업 관계에서의 인권 리스크를 확인하고, 그 리스크를 방지하며 리스크를 해결할 수 있도록 가급적 최대한 빠른 시일 내에 관련 기업과 접촉하여 도움을 제공함. • 인권침해의 리스크(특히 성차별, 성폭행에 특별한 주의를 기울여야 함)를 평가하고 해결책을 제시하도록 적절하게 지원할 것. • 중대한 인권침해에 연루되고 그 상황을 해결하기 위한 협력을 거부하는 기업에게는 공적 지원이나 서비스를 제공하지 않을 것. • 기업이 중대한 인권침해에 연루할 위험을 해결하기 위해 현행의 정책, 입법, 규칙, 법 집행을 실효성 있게 할 것.
정책의 일관성 유지	• 정부조직, 행정관청, 기타 국가기관의 사업수행에 있어서 국가의 인권보호의무를 의식하고 준수하도록 하며 이를 위해 정보, 교육, 지원 할 것. • 다른 나라 또는 기업과 기업 관련 정책목표를 추구할 때(특히 투자협정 또는 계약 체결을 통해) 국가의 인권보호의무를 이행할 수 있도록 정책에 적절한 조치를 적용하여야 함. • 국가가 기업 관련 이슈를 다루는 다자간 기구의 구성원일 경우, 그 기구가 국가의 인권보호의무를 축소시키거나 기업의 인권존중책임을 저해하지 않도록 해야 하며, 오히려 그 기구가 기업의 인권존중책임을 강화하도록 노력하고, 기업경영과 인권의 도전에 있어서 공유된 인식을 증진시키고 국제적 협력을 활성화시킬 수 있도록 이행 원칙을 활용해야 함.

(2) 기업의 인권존중책임

기업의 인권존중책임을 실천하기 위한 원칙은 다음과 같으며, 운영원칙은 아래 표와 같다.

- 기업은 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 기업과 연관된 인권침해적 상황을 해결해야 한다.
- 기업의 인권존중책임이란 국제적으로 승인된 인권 – 국제인권헌장(세계인권선언,

시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약)와 ILO의 작업장에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 선언에 구체화된 기본적 권리에 관한 원칙(노조를 설립할 자유, 단체교섭의 자유, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 고용 및 근로에서의 차별금지) – 을 존중한다는 것을 의미한다.

- 인권존중책임의 실천을 위해서는, 기업활동에서 인권침해를 초래하거나 야기하는 것을 피하고, 인권침해가 발생하였을 때 고충처리를 위한 제도를 실행해야 한다.
- 자사 기업활동이 아니라 하더라도, 관련 기업체에 의해 제공된 제품물 또는 서비스 기타 기업활동에 직접 연관된 인권침해를 방지하고, 인권침해가 있을 때 고충처리를 위한 제도를 실시해야 한다.
- 기업의 인권존중책임은 규모, 산업, 업종, 소유형태, 소유구조를 불문하고, 모든 기업에 적용되지만, 인권존중책임을 이행하는 수단의 규모와 복잡성 등은 기업의 인권침해적 영향과 정도에 따라 달라질 수 있다.
- 각 기업은 자기 기업의 규모와 상황에 따라 적절한 정책과 과정을 수립해야 한다.
 - 인권존중책임을 실행하기 위한 정책목표의 설정
 - 인권 문제에 대한 확인, 인권침해의 방지나 완화, 어떻게 인권침해적 영향을 다루는지에 대한 설명 등을 포함한 인권존중 실천점검 의무의 수립
 - 기업이 초래하였거나 기여한 인권침해가 있을 경우 고충처리제도 제공



기업의 인권존중책임을 위한 기본원칙과 운영원칙

기본원칙의 운영원칙

기업의 정책목표	• 인권존중책임을 각 기업의 정책목표에 포함시켜야 하며 정책목표는 아래와 같은 조건을 충족해야만 한다. ① 기업의 최상위급(가령 이사회)에서 승인되어야 하고 ② 관련 내부 및 외부 전문가로부터 정보를 제공받아야 하고 ③ 임직원, 협력업체, 기타 기업활동, 제품물 또는 서비스에 직접 관련된 당사자의 인권 기대치를 약속해야 하며 ④ 관련 활동을 공시하고 대내외적으로 모든 임직원, 협력업체 기타 관련 당사자에게 전달되어야 하며 ⑤ 기업의 전 활동에 적용될 수 있도록 운영정책과 절차에 반영되어야 한다.
----------	--

기본원칙의 운영원칙	
인권존중 실천점검의무	실천점검의무란? • 인권문제를 확인하고, 인권침해를 방지 완화하며, 인권에 미치는 악영향에 대한 해결방법을 설명하기 위해 개별 기업은 실천·점검의무를 이행해야 한다. • 현재 및 잠재적 인권 문제를 평가하고, 이를 기업활동에 통합시켜 조치를 취하며 반응을 추적하여 이 문제를 어떻게 처리하였는지를 대내외적으로 전달하는 과정을 말한다.
	실천점검의무 과정에 포함될 내용은? • 기업활동을 통해 초래되거나 기여할 수 있는 인권침해, 기업활동, 기업관계에서 제공되는 제조물 또는 서비스에 직접 관련된 인권침해를 포함해야 한다. • 기업규모, 인권침해의 중대성, 기업활동의 성질이나 맥락에 따라 과정의 복잡성에서 차이가 있을 수 있다. • 기업활동의 전개 양상에 따라 인권 리스크는 시간적으로 변화될 수 있음을 인정하지만 그 과정은 지속적인 것이어야 한다.
	인권 리스크의 확인 방법은? • 인권 리스크를 특정하기 위해, 기업은 자기 활동을 통해 직접적으로 연관되거나 기업관계의 결과로 연관될 현재 및 잠재적 인권침해적 영향을 확인하고 평가해야 한다. ① 내부 및 외부의 인권 전문가를 참여시켜야 한다. ② 잠재적으로 영향을 받을 집단과 관련된 이해관계자들과의 협의를 거쳐야 한다.
	인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 방법은? • 인권침해를 방지하거나 완화하기 위해, 개별 기업은 인권에 대한 부정적 영향력 평가의 결과를 관련 전 부서와 기업활동 과정에 통합시켜 적절한 행동조치를 취해야 한다. ① 효과적인 통합을 위해서는, 부정적 영향에 대한 해결책을 제시할 책임이 기업활동의 적정 부서에 할당되어야 할 뿐 아니라, 내부적 의사결정, 예산배정, 감독과정 등을 통해 효과적으로 대응할 수 있도록 해야 한다. ② 적절한 행동조치는 기업이 부정적 영향을 초래하는지, 기여하는지, 기업의 연관이 기업 관련 업체에 의한 활동, 제조물, 서비스에 직접 연관되는지 등에 따라 달라질 뿐 아니라 부정적 영향에 대한 제어를 할 수 있는 수단에 따라서도 달라진다.
	인권침해적 영향에 대한 해결책을 제공하는지 어떻게 확인하는가? • 해결방안의 효율성을 모니터링해야 한다. ① 적절한 양적, 질적 지표에 기초해야 한다. ② 내부 및 외부의 자료제공자(이해관계자를 포함한)로부터의 피드백을 포함시켜야 한다.

기본원칙의 운영원칙	
인권존중 실천점검의무	인권침해적 영향에 대한 해결책은 어떻게 보고되어야 하는가? • 외부적으로 보고해야 한다. • 특히, 영향을 받는 이해관계자들이 우려를 표명할 경우에는 외부 보고가 필수적이다. • 기업활동이나 활동 맥락 자체에서 중대한 인권침해적 영향이 있는 기업의 경우, 해결책에 대해 형식을 갖추어 보고해야 한다. ① 기업의 인권영향을 반영할 수 있는 형식과 빈도로 하며 보고대상자들이 접근 가능해야 한다. ② 인권침해적 영향에 대한 기업 반응의 적정성을 평가하는데 적절한 정보를 제공하여야 한다. ③ 영향을 받는 이해관계자, 임직원에게 위협을 초래하지 않아야 하며 기업 비밀준수 요구를 침해하지 않아야 한다.
	고충처리 제도 • 기업은 인권침해를 하였거나 그 침해에 기여하였음을 확인하면, 적법한 절차를 통해 고충에 대한 구제를 받게 하거나 그 절차에 협력하여야 한다.
일반 이슈	• 기업은 어디에서 활동하든지 법률을 준수하여야 하고, 국제적으로 승인된 인권을 존중하여야 한다. • 이해 상충하는 요소에 직면할 경우 국제적으로 승인된 인권을 존중하는 해결방법을 찾으려 해야 한다. • 기업이 어디에서 활동하던지 중대한 인권침해를 초래하거나 기여하는 리스크는 준법경영의 문제로 취급해야 한다. • 현재 및 잠재적 인권침해적 영향에 대한 해결책 중 우선순위를 정할 필요가 있을 때에는 가장 심각하거나 대응이 지체될 경우 회복되기 어려운 인권침해를 예방하거나 완화하는 것을 우선해야 한다.

(3) 적절한 고충처리제도

고충(Grievance)이란 법적, 계약적, 명시적 혹은 암묵적인 약속이나 관습 절차에 따라 주어진 권리가 침해받아 개인이나 집단이 겪는 어려움이나 괴로움을 말한다. 즉, 권리가 침해받음으로서 겪는 어려움이나 괴로움을 벗어나기 위해서는 고충이 해결되어야 한다는 당위성과 함께 정당한 구제요청을 해야 한다는 저항적인 의미도 내포되어 있다.

유엔 프레임워크와 이행원칙에서는 기업 관련 인권침해 피해자의 고충을 해결하고 권리를 구제하기 위해서 다양한 고충처리제도에 접근성을 향상시켜야 하는 측면을 강조하고 있다.

특히 기존 고충처리제도나 권리구제제도의 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보가

부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리제도나 권리구제제도에 대한 접근을 추구하기 위해서 정보, 교육, 전문성을 충분히 제공해야 한다고 강조하고 있다.

고충처리제도의 유형은 사법적 제도와 비사법적 제도로 나뉜다. 두 가지 모두 해당 인권침해를 되풀이하지 않겠다는 보장과 아울러 침해 방지뿐 아니라, 사죄, 배상, 자활, 금전적 또는 비금전적 보상이나 벌금과 같이 형사상 또는 행정상의 징계 제재를 모두 포함하여야 한다. 고충처리제도를 제공하는 절차는 공평하여야 하며 부정부패로부터 보호되고, 정치적 혹은 다른 어떤 결과에 대한 영향력으로부터도 자유로워야 한다.

사법제도의 효과성은 사법적 고충처리제도(Judicial Grievance Mechanism)로의 접근성을 보장하는 핵심 요소이다. 사법제도가 기업 인권침해를 다루는 능력은 제도의 공평성과 완전성, 적법한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달려있다. 정의를 구현하기 위해서는 사법적 절차가 부패하지 않도록 예방하여야 하고 법원은 다른 국가 기구와 기업 주체로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이어야 하며, 인권 수호자들의 합법적이고 평화적 활동이 보장되어야만 한다.

비사법적 고충처리제도(Non-Judicial Grievance Mechanism)가 사법적 고충처리제도를 대신해 줄 수는 없다. 하지만 비사법적 고충처리제도는 각종 고충, 불만, 분쟁 문제를 사법적 고충처리제도까지 가지 않고 비사법적으로 원만하게 해결하여 작은 문제가 큰 문제가 되지 않도록 예방할 수 있다는 것이 가장 큰 장점이다.

정부 기반의 고충처리제도(State-based Grievance Mechanism)는 기업과 관련한 인권 피해를 구제할 수 있는 폭 넓은 체계에 입각한 토대로서 만들어져야 한다. 특히, 기업과 관련된 인권침해가 일어났을 때 국가가 조사, 처벌, 구제를 위한 적절한 조치를 취하지 않는다면, 국가의 인권보호의무는 취약하거나 나아가 무의미해 질 수 있다.

비정부 기반 고충처리제도(Non State-based Grievance Mechanism)도 중요한 역할을 할 수 있다. 이는 운영기반의 고충처리제도(Operational-level Grievance Mechanism)라고도 불리는데, 기업 단독 혹은 관련 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영될 수 있다. 기업이 주도적으로 운영하는 운영기반의 고충처리제도는 주로 유엔 프레임워크에서 강조되는 인권경영 실행방식이다.



고충처리제도의 유형과 예

분류	주체	사법적	비사법적
정부 기반	국가의 한 부처 또는 기구	형사/민사 법정 노동재판소	
	법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구		- 국가인권기구 - OECD 다국적기업 가이드라인 상 의 국가연락사무소(National Contact Point) - 고충처리 관공서 - 정부 운영 진정 접수처
비 정부 기반 (운영 기반)	기업 단독		기업의 공급망, 혹은 사업에 영향 받는 지역사회 대상
	기업 관련 이해관계자와 타 기업들과의 협력		서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 외부 기관에 의뢰하여 제공
	산업협회		산업협회에 의한 기업 단체행동 프로 젝트
	다 분야 이해관계자들		시민사회를 포함한 폭 넓은 이해관계 자의 참여와 집단적 교섭과정을 포함

인권침해가 발생하였을 때 적절한 고충처리제도가 제공되는 것 또한 중요하다. 유엔 이행 원칙은 고충처리제도에 대한 기본원칙으로, 기업 관련 침해로부터 인권을 보호할 국가 의무의 일환으로 국가는 사법적, 행정적, 입법적, 기타 적절한 수단을 통해, 관할 지역 내에서 인권침해가 발생하면 피해자로 하여금 실효성 있는 고충처리제도에 접근할 수 있도록 해야 한다고 강조한다. 고충처리제도에 대한 운영원칙은 다음 표와 같다.



고충처리제도에 대한 운영원칙

기본원칙의 운영원칙	
사법적 고충처리제도	- 기업 관련 인권침해에 대한 고충처리제도를 제공하는 국내 사법절차의 실효성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다. - 이를 위해 사법적 고충처리제도에 대한 접근의 방해로 이어질 수 있는 법적, 실무적, 기타 관련된 장애를 완화시켜야 한다.

기본원칙의 운영원칙	
정부 기반 비사법적 고충처리제도	기업 관련 인권침해의 고충처리제도로서의 종합적 국가제도의 일환으로 국가는 실효성 있고, 적절한 비사법적 고충처리제도를 제공하여야 한다.
비정부 고충처리제도	- 국가는 기업 관련 인권침해를 다룰 수 있는 비국가적인 실효성 있는 고충처리제도에 대한 접근성을 촉진시켜야 한다. - 고충처리제도가 초기에 직접적인 고충처리 수단으로서 작동할 수 있도록, 기업은 인권침해를 받은 개인 및 지역사회를 위한 고충처리제도를 도입하거나 그러한 제도에 참여해야 한다. - 인권 관련 기준을 존중하는 산업, 다분야 이해관계자, 기타 협력적 단체행동 프로젝트들은 고충처리제도가 실효성 있게 이용될 수 있도록 적극적으로 협력해야 한다.
비사법적 고충처리제도의 실효성 판단 기준	- 정부 기반 또는 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도의 실효성 판단의 기준은 다음과 같다. ① 정당성: 이해관계자들을 위한 고충처리절차를 공정하게 진행하는 것을 보장하고, 이해관계자로부터 신뢰를 얻어야 한다. ② 접근성: 특정한 장벽에 직면한 피해 집단에 알맞은 도움을 제공해야 하고, 절차에 관련된 모든 이해관계자에게 공표되어야 한다. ③ 예측성: 각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 한다. ④ 형평성: 피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식에서의 접근성을 보장해야 한다. ⑤ 투명성: 문제되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제도의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위해 고충처리제도 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공해야 한다. ⑥ 권리의 적합성: 결과와 고충처리제도가 국제적으로 인정된 인권기준에 일치해야 한다. ⑦ 지속적인 학습의 자료: 차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 적용하는 조치를 마련해야 한다. ⑧ 운영기반 고충처리제도: 대화와 참여에 기반을 두어야 하며 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 한다.

기업의 영향권 아래에서 일어나는 각종 문제들을 기업과 사회가 함께 협력하여 해결하는 비사법적 고충처리제도는 특히 차별금지, 선주민 권리 등과 같은 인권 관련 고충 문제에 초점을 맞춘다. 다루어지는 문제는 법적으로 규정된 것이 아니더라도 기업활동에 영향을 받는 기업 내 피해자, 혹은 기업활동에 영향을 받는 지역사회 피해자들의 고충 혹은 불만으로 여기어 질 수 있는 감정적인 문제도 포함하고 있다.

이러한 접근법의 핵심은 고충에 대한 문제가 커지지 않도록 미리 선제적인 예

방을 할 수 있다는 점과 비사법적인 해결을 위해 기업의 적극적인 역할을 끌어낼 수 있다는 점이다. 문제 발생에 대한 예방, 문제 발생 시 조정이나 중재를 통한 고충 해결, 문제가 발생했을 경우 모범적으로 해결한 선례 등을 만들어 냄으로서 기업의 영향권 아래 일어나는 각종 문제에 대한 근본적 원인을 해소하고 시스템 적 변화를 추구하는 목적을 가진다.

Q. 비사법적 고충처리제도의 장점은?

피해자 차원	기업이 영향력 하에 있는 피해자들의 고충, 분규, 분쟁의 강도가 더 커지고 복잡해지기 전에 미연에 방지할 수 있다.
내부 운영적 차원	기업은 노동, 건강, 환경, 성 평등, 차별금지, 선주민 권리 등의 인권 관련 각종 문제에 대한 리스크 관리를 좀 더 강화할 수 있다.
외부 커뮤니케이션 차원	기업이 이해관계자 관리와 보상 체계를 통해 이해관계자들과의 부정적 관계를 최소화하고 긍정적 관계를 맺기 위해 노력하고 있다는 것을 입증할 수 있는 수단이 될 수 있다.
기업, 정부, 시민사회 간의 유기적 연결성과 사회 전체적 차원	기업이 복잡한 문제를 해결하는데 있어서 NGO, 지역사회, 정부 등과 같은 제3자 기관과 협력하고 있다는 것을 피력할 수 있으며 사회 전체적 관점에서 이익이 된다.



기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표 권한 업무팀에서 분류한 비사법적 고충처리제도 유형은 아래와 같다.



비사법적 고충처리제도의 유형⁷⁾

유형	설명	종류 예시
글로벌 (Global) 고충처리제도	세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들이 접근 가능	• 세계은행 컴플라이언스 자문/옴부즈만 (Compliance Advisor/Ombudsman: CAO) • ILO • 국제산별협약 등
대륙별 (Regional) 고충처리제도	특정 대륙 내 범위에서 적용되며 각 대륙별 개발은행 지원 개발 프로젝트 수행 시 야기될 수 있는 피해 관련	• 유럽부흥개발은행 (European Bank for Reconstruction and Development: EBRD) 독립 지원 고충처리제도 (IRM: Independent Recourse Mechanism) • 아시아개발은행 (Asian Development Bank: ADB) 책무성 고충처리제도 (Accountability Mechanism) 등
국가별 (National) 고충처리제도	한 국가 내 국가 기관에 의해 조직되고 운영	• 국내연락사무소 (NCP, National Contact Point) • 국가인권기구 • 국가의 노동쟁의 해결 구조 등
지역적 (Local) 고충처리제도	한 국가 내의 지역적 수준에서 존재하며 지자체 하의 지방정부, 지역사회, 사회운동 기관에 의해 운영	• 이스라엘의 환경책임에 관한 네게브 지역사회 자문패널 포럼 • 이태리의 노동 분쟁 해결 지역 위원회 • 한국의 지역 노사정 위원회 등
산업별 (Industry) 혹은 다자간 (Multi-Stakeholder) 고충처리제도	특정 산업이나 다자간 이해관계자 기관들과 연결되며 보통은 특정 산업 기준이나 윤리강령과 연결되어 운영	• 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights) • 국제장난감산업협회(International Council of Toy Industries) • 공정노동협회(Fair Labor Association) • 윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등
개별 기업별 (Company) 혹은 프로젝트별 (Project) 고충처리제도	기업 자체 사업 운영 범위 내, 공급망 내, 컨소시엄 형태의 사업 파트너 등 직접 운영	• 소비자 · 고객 불만처리 프로세스 • 노사 커뮤니케이션 채널 • 협력업체와 커뮤니케이션 채널 • HP의 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책 • BP의 바쿠-티블리시-체한(Baku-Tbilisi-Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트 고충처리제도

7 국가인권위원회 「기업과 인권에 관한 보고서」, (2013. 국가인권위원회) p121-122. 한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 메커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010 내용을 표로 정리

가. 글로벌 고충처리제도 - 국제산별협약

국제산별협약 (International Framework Agreement: IFA)은 다국적 기업들과 국제산별노조들 사이에 협상으로 이루어진 국제적 수준의 합의를 말한다. 목적은 기관들 간의 지속적인 관계를 수립하는 것이며 회원으로 가입한 기업들이 해당 기업 내의 모든 노동자들을 위해서 같은 기준을 적용하도록 장려하는 것이다.

IFA는 해당 다국적 기업이 사업 운영을 하는 모든 나라에 합의 내용이 적용된다. 즉, 어떤 나라에 노조가 조직되어 있는지 아닌지의 여부와 상관없이 일괄 적용되는 것이다. 2014년까지 72개의 합의가 있었고 이 합의 내용들은 법적으로 강제적인 것은 아니지만, ESN(European Securities Network LLP)이 2007년에 실시한 지속가능투자 연구에 따르면 사용자와 노조 간에 국제산별협약을 합의한 기업들이 중장기적으로 주식 시장에서 우수한 성적을 보였다고 한다.

IFA에 신고할 수 있는 접근 대상은 IFA 합의 내용에 관련되는 기관의 일원, 회사의 임직원, 지사, 공급업체, 계약 업체나 그들의 대표들이며 신고 내용은 IFA 합의에 제시되어 있는 원칙 위반에 관련되어야 하며, 산별 노조를 포함한 기관과도 관련되어야 한다.

국제산별협약 신고절차 및 신고내용

신고 주체 및 내용	세부내용
노동자	- 초국적 기업이나 국제산별노조 대표 등으로 이루어진 지정 기관에 고충 신고를 할 수 있으며, 합의 내용에 대한 해석이나 실행 과정과 연관된 어떤 분쟁이나 의견 불합치에 관해서도 관련 기관들은 해결책을 위해 함께 협력하는 것에 합의한다. - 기업이나 기업 대표에게 직접 고충을 신고할 수도 있다. 그러면 기업 측은 신고된 고충 내용들을 조사한다.
신고 내용	- 다루어지는 고충 혹은 분쟁의 종류는 IFA에 따라 다르다. - 보통 기본 노동 기준 위반에 대한 고충이나 분쟁이 해당된다. - 예를 들면 임금이나 보상, 노동 환경에서의 차별, 노동 시간, 건강과 안전, 훈련, 결사의 자유, 양질의 노동 조건, 노조대표에 대한 차별, 환경 기준 조건, 기업 윤리, 이해관계자에 대한 존경, 전문 기술 강화, 다양성 존중, 지역 사회와의 관계 유지와 개선 등에 대한 사안들이 모두 해당 된다.

처리 과정은 보통 조정, 중재, 협상으로 이루어진다. 어느 쪽이던 분쟁을 인지하면, IFA의 해석이나 실행 과정에 확인 필요성을 제시하고 다른 쪽에 통보하며, 분쟁 해결책을 찾기 위해 노력하는 것을 합의한다.

유럽 지역에서는 많은 기업들이 사회적 대화를 향상시키기 위한 노력의 일환으로 글로벌 노조 연합(Global Union Federations)과 함께 전 세계 노조에 대한 권리를 포함하는 글로벌 노무관리 협약(Global Labor-Management Agreements)에 합의하였다. 국제산별협약은 1988년 프랑스의 식품업체인 다농(Danone)과 국제식품노련(IUF)이 처음 체결한 이래 지금까지 모두 72개가 체결되었다.

국제산별협약 체결 기업과 파트너



국제산별협약 파트너	다국적 기업 파트너
국제화학에너지광산일반노련 ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions)	Statoil, Freudenberg(2000), ENDESA(2002), AN-GLOGOLD(2002), ENI(2002), Norske Skog(2002), Evonik(2003), SCA(2004), Lukoil(2004), EDF(2005), Rhodia(2005), Lafarge(2005), UMICORE(2007)
국제금속노련 IMF (International Metalworker's Federation)	Peugeot, GEA(2003), Arcelor(2005), Röchling(2005), Leoni, EADS(2005), BMW(2005), Renault(2004), Prym(2004), Rheinmetall(2004), Bosch(2004), SKF, DaimlerChrysler, Volkswagen, Indesit
국제사무노련 UNI Global Union	Carrefour, Euradius, Falck, France Telecom, H&M, ISS, Metro, NAG, Nampak, OTE, Portugal Telecom, Quebecor, Securitas, Telefonica, UPU
국제건설노련 BMI (Building and Wood Workers' International)	- IKEA(가구, 스웨덴), Faber-Castell(색연필, 독일), Hochtief(건설, 독일), Skanska(건설, 스웨덴), Ballast Nedam(건설, 네덜란드), Stabilo(필기도구, 독일) - Impregilo(건설, 이탈리아), Veidekke(건설, 노르웨이), Lafarge(건설, 프랑스), Royal BAM - Groep(건설, 네덜란드), Staedtler(필기구, 독일), VolkerWessels(건설, 네덜란드)

나. 대륙별 고충처리제도 - 아시아개발은행 책무성 고충처리제도

국제 개발 금융 기관인 아시아개발은행(Asian Development Bank: ADB)⁸⁾의 비전은 아시아 태평양 지역을 빈곤에서 탈출하도록 만드는 것이며 미션은 개발도상 회원국의 빈곤을 감소하여 그들 국민들의 삶을 개선할 수 있도록 돕는 것이다. ADB는 필리핀 마닐라에 있으며 67개 회원들로 이루어져 있고 48개 회원은 아태 지역 회원이다. 정책 대화, 채권을 통한 자기 자본 투자, 보증, 지원금, 기술적 지원 등을 통해 포용적 경제 성장과 환경적으로 지속가능한 성장, 지역적 통합을 위해 노력하고 있다.

ADB의 책무성 매커니즘(Accountability Mechanism)은 1995년에 수립된 기존 감사 기능을 대체한 것으로 2003년 5월 29일 승인되어 같은 해 12월 12일부터 발효되었다. 책무성 매커니즘은 ADB의 공적 혹은 사적 부문 운영을 커버하며 크게 2가지 주요 기능으로 되어 있다.

ADB의 책무성 매커니즘	
분류	세부내용
특별 프로젝트 조정관 (Special Project Facilitator: SPF)이 담당하는 자문 단계 ⁹⁾ 에서의 문제 해결 역할	- 특별프로젝트조정관(SPF)과 컴플라이언스¹⁰⁾ 검토 패널(CRP)는 같은 책무성 매커니즘 내 부분이지만 각각 독립적인 기능으로 움직임 - 특별 프로젝트 조정관(SPF)은 ADB 회장에게 보고
컴플라이언스 검토 패널 (Compliance Review Panel: CRP) ¹¹⁾ 이 담당하는 컴플라이언스 검토 단계에서의 조사 역할	컴플라이언스 검토 패널(CRP)는 ADB 이사회에 보고

ADB가 지원하는 개발 프로젝트에 의해 피해 입은 사람은 누구나 고충이나 불만 처리를 신청할 수 있으며 문제 해결은 합의 기반으로 컴플라이언스(Compliance) 검토 과정 또한 요청할 수 있다. 하지만 고충이나 불만 내용이 받아들여 지지 않는 경우도 있는데 아래의 경우들이 그에 해당한다.

8 ADB 홈페이지 www.adb.org 참조

9 자문 단계 홈페이지 [www.adb.org/특별프로젝트조정관\(SPF\)](http://www.adb.org/특별프로젝트조정관(SPF)) 참조

10 컴플라이언스(Compliance)는 감사, 법무, 윤리경영, 준법경영 업무에서 사용되는 언어로 직역에 어려움이 있어 원어를 사용함

11 컴플라이언스 검토 패널 홈페이지 www.compliance.adb.org 참조

Q. ADB의 책무성 메커니즘의 제외 대상은 어떤 것이 있는가?

- 고충이나 불만 내용이 ADB의 행동과 관계없을 경우
- ADB가 지원하는 프로젝트를 구성, 진행, 실행 중이 아닌 경우
- 사기, 부패 등에 대한 주장이나 물품 혹은 서비스 구매 등에 대한 것
- 프로젝트 완료 보고서가 이미 접수된 경우
- 분쟁 사안이 기존 ADB 정책이나 과정 자체의 적절성이나 적합성에 관련된 경우
- ADB의 항소 위원회나 행정부 법정과 같이 주로 법적 기능에 관련된 사안
- 고충이나 불만 내용이 지역적이거나 타사보다 경쟁 우위를 달성하기 위한 이득을 보려는 행위에서 나오는 경우
- 기존에 이미 감사 기능에서 고려된 사안
- 컴플라이언스 검토 패널에서 이미 제외된 경우. 단, 검토된 이후에 새로운 증거가 추가되는 경우는 예외
- 이사회에서 메커니즘에 대한 승인이 있기 전에 이미 상황 완료가 된 사안인 경우

불만이나 고충 사안을 접수할 수 있는 대상자 혹은 기관은 ADB가 지원한 프로젝트가 위치해 있는 채무국 혹은 채무국에 인접한 회원국에 있는 2인 이상의 그룹 혹은 피해자의 지역 대표이다. 특별프로젝트조정관(SPF)가 자문 단계에서 인정하거나 컴플라이언스 검토 패널(CRP) 검토 단계에서 인정한 경우, 지역 대표를 찾을 수 없는 경우는 예외적인 경우로 비 지역 대표도 가능하다. 1인 이상의 ADB 이사회 회원도 컴플라이언스 검토 패널(CRP)에 현재 진행되고 있는 프로젝트에 대해서 경영진에 먼저 통보한 후 신청 가능하다.

Q. 자문 단계(Consultation Phase, 특별프로젝트조정관(SPF)) 처리 과정

- 1) **불만 사항 접수** 특별프로젝트조정관(SPF)에 신고되는 불만이나 고충 신고는 반드시 서면으로 한다.
- 2) **등록과 사안 접수 확인** 특별프로젝트조정관(SPF)는 신고 사안을 등록하고 접수 확인한다.
- 3) **신고 사안의 적절성 결정** 특별프로젝트조정관(SPF)는 데스크 조사 작업이나 현장 방문을 통해 사안의 적절성 여부를 판단하고 신고자에게 통보한다. 만약 사안이 적절하지 않다면 특별프로젝트조정관(SPF)는 컴플라이언스 검토 단계에 요청하라고 제안한다.
- 4) **검토와 평가** 만약 사안이 적절하다면 특별프로젝트조정관(SPF)는 신고 사항과 관련된 ADB 직원 혹은 관련 이해관계자들에 대하여 신고자, 본국 정부와 인터뷰를 하고 현장 방문과 인터뷰에 기반한 검토와 평가 보고서(Review and Assessment Report: RAR)를 작성한다. 특별프로젝트조정관 (SPF)는 검토평가보고서 (RAR)에서 문제를 평가하고 누가 관련 당사자이고 문제가 무엇인지, 신고 불만자는 어떤 구제책을 원하고 있는지, 문제 해결을 위해 어떤 메커니즘이 가장 적합한가 등에 대하여 평가한다.

Q. 자문 단계(Consultation Phase, 특별프로젝트조정관(SPF)) 처리 과정

- 5) **자문 과정 진행에 대한 신고 당사자의 결정** 신고 당사자에게는 자문 과정을 진행하거나, 원할 경우 과정을 중단하거나 컴플라이언스 검토 과정에 요청을 신청하거나 하는 선택권이 주어진다. 만약 중단을 원하면 특별프로젝트조정관(SPF)는 사안을 종결한다.
- 6) **운영부와 불만 신고자의 결과에 대한 코멘트와 특별프로젝트조정관(SPF)에 의한 제안** 만약 자문 과정을 계속하기로 결정하면 특별프로젝트조정관(SPF)는 불만신고자와 운영 부서에 검토평가보고서(RAR)에 대한 코멘트를 요청한다. 또한 ADB 회장에게 자문 과정 진행 여부에 대한 제안과 문제 해결을 위해 밋을 수 있는 처리 과정에 대한 제안을 한다.
- 7) **자문 과정에서의 처리 과정에 대한 실천** 자문 과정이 승인되면 특별프로젝트조정관(SPF)는 이해관계자들과의 자문을 통하여 문제 해결을 위한 처리 과정을 실행한다. 과정의 목표는 불만 사안에 대해 유연하고 비공식적이고 비용효과성 있는 방법을 찾는 것이며, 자문 대화, 특별프로젝트조정관(SPF)의 사무소를 이용한 포럼 만들기, 중재 메커니즘 수립 등의 과정들이 있을 수 있다. 만약 불만 신고자가 과정이 적절하지 않다고 생각하고 컴플라이언스적 문제가 있을 수 있다고 판단할 때는 자문 단계 실행을 하면서도 컴플라이언스 검토에 요청을 신고할 수 있다.
- 8) **자문 과정에 대한 종료** 만약 실행이 효과적으로 작동하지 않거나 처리 과정에 합의가 일어나지 못할 경우 해당 당사자들은 과정을 중단할 수 있다.

자문 과정은 각 단계 별로 제한 시간이 있다. 보통 1단계에서 7단계까지 3개월이 걸린다. 7단계는 합의된 처리과정에 따라 시간이 많이 달라질 수 있다. 만약 신고된 문서나 정보를 제공하는데 추가 시간이 걸리거나 해석에 좀 더 시간이 걸린다면 예상 밖으로 오래 걸릴 수도 있다.

각 사안에 따라서 아주 많은 해결책과 결과가 있을 수 있다. 자문 단계는 결정을 내리는 과정이 아니라 문제를 해결하는 과정이므로 공격적인 항소 과정은 없다. 하지만 신고자는 위에 설명된 바와 같이 자문 과정의 많은 단계에서 컴플라이언스 검토 과정에 요청을 신청할 수 있다.

특별프로젝트조정관 (SPF)는 합의 실행 결과에 대한 모니터링을 하며, 보고서를 매년 회장에게 보고한다. 보고서의 카피는 ADB 이사회에도 제출된다. 특별프로젝트조정관 (SPF)의 모니터링 보고서는 불만 신고자에게 보내지며 특별프로젝트조정관 (SPF)의 홈페이지에 올려진다. 결과의 이행에 대한 강화 기능은 없으며 강화는 전적으로 각 당사자들 간의 자발적인 행동에 기반한다.

Q. 컴플라이언스 검토 단계(Compliance Review Phase:CRP) 처리 과정

- 1) **컴플라이언스 검토 요청 신청** 책임자에게 보내는 서면으로 컴플라이언스 검토 패널(CRP)에 접수한다.
- 2) **요청 등록과 인정** 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 요청을 등록하고 인정하는 절차를 시행한다. 등록 결과는 컴플라이언스 검토 패널(CRP) 홈페이지를 통해 공개된다.
- 3) **요청의 적절성 판단** 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 요청의 적절성을 판단하고 신고자에게 결과를 알려준다. 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 사무실에서 가능한 조사 작업과 이해관계자들과의 자문을 통하여 요청의 적절성을 결정한다. 만약 컴플라이언스 검토 패널(CRP)이 요청이 적절하지 않다고 판단하면 이사회와 신고자에게 알려진다. 컴플라이언스 검토 패널(CRP)이 적절하다고 판단하면 이사회에 컴플라이언스 검토를 시작할 것을 제안한다.
- 4) **컴플라이언스 검토를 위한 이사회 승인** 이사회는 컴플라이언스 검토를 승인하고 이때 반대자가 없어야 한다.
- 5) **컴플라이언스 검토 실시** 이사회가 검토를 승인하자마자 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 검토와 이해관계자 자문을 시작한다. 이때 이해관계자는 경영진과 임직원, 신고자, 프로젝트 시행 기관, 정부, 민간 시행자, 관련 나라를 대표하는 이사회 멤버 등이다. 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 만약 정부나 민간 시행자가 반대하지 않으면 현장 방문도 실시한다.
- 6) **컴플라이언스 검토안 보고서 준비** 컴플라이언스 검토가 끝나자마자 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 조사 결과 보고서를 준비한다. 이때 보고서에는 컴플라이언스 시정을 위한 이사회에 제시할 제안도 포함된다.
- 7) **컴플라이언스 검토 안에 대한 경영진과 신고자의 응답** 컴플라이언스 검토 패널(CRP)이 보고서 안을 낸 후 30일 이내에 답변을 해야 한다.
- 8) **컴플라이언스 검토 패널(CRP) 최종 보고서 제출** 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 위의 답변을 받고 고려하여 보고서에 필요한 수정을 하고 컴플라이언스 검토 패널(CRP) 최종 보고서를 제출한다. 이 최종 보고서에는 프로젝트가 어떻게 컴플라이언스를 제대로 하며 피해를 예방할 것인가에 대한 이사회 제안 내용이 담긴다.
- 9) **이사회 결정** 이사회는 보고서를 고려하여 최종 결정을 내린다.

컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 이사회가 승인한 시정책 실행을 모니터링 할 책임이 있으며 컴플라이언스 검토 패널(CRP) 모니터 전문가들이 5년 간 이사회가 승인한 구제책 실행을 모니터링 하여 매년 이사회, 경영진, 신고자에게 모니터링 보고서를 제출한다. 각 사안에 따라서 해결책과 결과가 폭넓게 달라진다. 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 정책과 과정 준수를 더 확실히 하도록 프로젝트 시행자들에게 실행을 권고할 수 있고 피해를 완화하는 구제책을 제시할 수도 있다. 특별프로젝트조정관(SPF)과 마찬가지로 컴플라이언스 검토 패널(CRP)은 이사회가 승인한 구제책 실행을 강화할 수 있는 직접적 힘은 없다. 하지만 이사회는 경영진에게 컴플라이언스 검토 패널(CRP) 권고를 이행하도록 요구할 수 있는 힘이 있다.

초국적 기업의 법적 권리는 지난 세대에 걸쳐 현저하게 확장되었다. 이에 따라

투자과 무역이 증가했지만, 기업과 국가 사이의 불균형도 증가했으며 이러한 현상은 인권에 불리하게 작용하고 있다. 2,500개가 넘는 양자 간 투자 조약들은, 외국 투자자들에게 합법적 보호를 제공하고 있는 반면, 투자자로 하여금 주재국(Host States) 내 사회적, 환경적 기준 향상을 위한 법규 실행에서 초래되는 피해를 포함한 국제적 중재를 주재국이 하도록 허용하고 있다. 주재국 내 모든 외국 기업, 국내 기업에는 일관적으로 법규가 적용된다.

초국적 기업의 본국(Home States)은 이들 기업에 대해 해외에서까지 규제하는 것을 꺼리고 있다. 왜냐하면, 영토 밖까지 국내 규제의 허용 범위를 초과하는 것에 대한 이해가 부족하거나, 혹은 초국적 기업으로부터 투자 기회를 잃거나 초국적 기업이 다른 나라로 본사를 이전하는 것을 우려하기 때문이다. 정부는 투자를 끌어들이거나 수출을 장려하기 위해서, 국내 기업들에게 어느 정도 법 혹은 규제를 면제해 주기도 하며, 무엇보다도 그러한 기준들을 채택하는 것 자체에 실패하기도 한다.

초국적 기업을 규제하는 법적 프레임워크는 세계화 훨씬 이전 시대부터 운영된 것으로, 모기업과 해당 지사들은 계속 별개의 법적 기관으로 간주되고 있다. 따라서 모기업은 지사에 의해 저질러진 잘못된 행동에 책임이 없다. 심지어 모기업이 유일한 주주일 경우에도 만약 모기업이 밀접하게 사업운영 통제를 하고 있지 않으면 그 지사는 그저 단순한 에이전트로 간주된다. 또한 국외 아웃소싱에 의해 발생하는 글로벌 경제 환경의 급격한 변화에도 불구하고, 독점 공급자로부터 구매되는 물품이나 서비스는 관계없는 대상과의 거래로 간주되고 있다. 이러한 요소들로 인해 인권침해에 책임이 있는 초국적으로 확장된 기업들에게 책임을 물 수 없는 상황을 초래하고 있다.

국제법에서 국가는 기업을 비롯한 비국가 주체자가 초래한 인권침해에 영향을 받는 해당 영토나 사법권 내 사람을 보호해야 할 의무를 가진다고 명시하고 있다. 국내 정책 불일치로 인한 역효과에 관한 내용은 특별대표가 주최한 자문 회의들에서 계속 문제시 되어오고 있다. 예를 들면, 정부가 인권에 대한 노력에 실행을 하지 않는 ‘수직적’ 불일치, 그리고 무역, 투자 촉진 개발, 외교 등 부처들 간에 국가의 인권 의무 목적이 합치 되지 않거나 인권 분야 실행을 맡고 있는 기관들 간에 손발이 맞지 않는 ‘수평적’ 불일치 등이다.

이러한 불균형은 모든 유형의 국가들에게 잠재적인 어려움을 주게 된다. 주재

국과 기업의 합의들은 통상적으로 프로젝트 기간 동안에는 기존 규제 체제로 동결하는 약속을 포함한다. 그런데 주요 경제 기반 시설이나 채굴 산업 프로젝트 같은 경우 프로젝트 기간은 보통 50년도 될 수 있다. 투자 기간 동안에는, 주재국 내의 기업들에게 일률적으로 적용되는 사회적, 환경적 규제 변화에 대해서도 외국 투자자들이 면제나 보상을 요구할 수 있게 되는 것이다.

이러한 불균형은 특히 개발도상국에 문제가 된다. 특별대표 권한 임무와 국제 금융공사(International Finance Corporation)가 공동으로 실시한 연구 결과, 비 OECD 국가와의 계약은 OECD 국가와의 계약보다 더 주재국 규제에 대한 재량권이 제한적인 것으로 나타났다. 규제의 강화는 개발도상국에서 가장 필요한 부분인데도 나라의 위험도 순위 자체만으로는 변수 요소로 취급되지 않는 것으로 보인다.

투자 관련 소송이 국제 중재 절차로 가게 되면 그 소송은 보통 상업적 분쟁으로 취급되게 된다. 즉, 인권을 포함하여 공익에 대한 고려는 사라지게 되는 것이다. 또한 중재 과정은 보통 아주 엄격한 비밀 유지 상태에서 진행되기 때문에 소송에 휘말린 해당국의 대중들은 분쟁 사실의 존재조차 모르는 경우가 많다. 하지만 인권이나 기타 공익에 관련한 부분에서는 법적으로 요구되는 상업적 비밀 유지 상태와 상관없이 투명성이 지배적 원칙이 되어야만 하는 것이다.

국가, 기업, 투자 지원 기관, 중재 과정 진행 기관들은 주재국이 인권 의무를 다해야 하는 요구 사항과 투자자의 이익 간에 균형을 이룰 수 있는 좀 더 나은 방법을 개발해야만 한다. 이러한 필요성은 국제적, 지역적 무역 합의에서도 요구된다.





ADB의 책무성 메커니즘이 본국과 주재국에 미치는 영향

분류	세부내용
주재국 (Host States)	- 기업은 사업 운영을 하고 있는 나라들의 법규를 지켜야 하지만 국가들, 특히 대규모 투자 프로젝트들이 일어나고 있는 일부 개발도상국 나라들은, 그 나라 영토 안에서 사업을 운영하고 있는 초국적 기업들에게 국내법과 규제를 강화할만한 제도적 역량이 부족하다. 또한 국제적으로 생존을 위한 무한 경쟁적인 투자 환경 속에서는, 의지가 있어도 실행하는데 많은 제한을 느끼고 있다. 2006년 기업과 인권에 대한 유엔사무총장 특별대표의 보고에 따르면, 기업 인권침해에 대한 가장 최악의 경우들은 거버넌스 도전이 가장 높은 부분에서 발생하였다: 저소득 국가로 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들과 법규가 약하거나 부패 정도가 높은 나라들, 소송 진술의 많은 부분을 정부 혹은 무장 세력들과 연루된 기업들에 관한 것이었다. - 주재국은 외자 유치를 위해 양자 간 조약과 주재국 정부 합의를 통한 보호책을 제공한다. 주재국은 투자자들을 공정하고 공평하게, 차별 없이 대우할 것을 약속하며 투자 조건에 대해서 일방적인 변경을 하지 않을 것을 서약한다. 하지만 투자자 보호 조건에는 투자자 보호와 인권 균형은 빗나간 채, 국가가 인권을 보호해야 하는 의무는 거의 포함되어 있지 않다. 따라서 결과적으로, 주재국은 외국 투자자에 두려움 없이 도전하기가 힘들기 때문에 인권에 관련된 문제들을 포함해서 국제적 중재 내용에 해당될 수 있는 국내의 사회적, 환경적 기준을 강화하기가 어려워지는 것이다.
본국 (Home States)	본국과 관련한 문제는 주로 수출신용기관(Export Credit Agencies: ECAs)에 관련되는 문제이다. 국제 개발 프로젝트 규모가 커짐에 따라서 지역별 그리고 산업별 금융이나 보증 수출과 투자 등을 민간 분야 단독으로 하기에는 위험도가 커지고 있다. 수출신용기관은 국가 기관이나 민영화된 기관이지만 모든 기관들은 사실 국가의 명령 하에 있으며 공공기능을 수행하고 있다. 이러한 국가적 연결성에도 불구하고 수출신용기관들은 사업 개입 어느 시기에서도 인권을 고려하고 있지 않고 있다. 비공식적 토론들에서 얘기가 나온 바로는, 수출신용기관들에 의해 인권이 고려되려면, 해당 정부에서 특별한 별도 조치가 필요하다고 한다.
본국 (Home States)	- 정책적 배경 하나만 놓고 보면, 수출신용기관이 상업적 이익과 함께 공익을 대변하기 때문에 잠재적 인권 영향에 대한 실천점검 의무가 적절하게 수행되어야 한다고 요구하는 것은 설득력이 있을 수 있다. 이러한 주장은 수출신용기관들이 인권 문제가 심각한 곳에 더 특별한 주의가 요구된다고 강조하는 것을 가능케할 수도 있다. 또한 국가의 지원이 진행되거나 계속되지 말아야 한다고 알려줄 수도 있을 것이다. - 국가의 수출신용기관과 공적개발기관(Official Development Agency: ODA) 사이에 좀 더 밀접한 일치를 할 수 있다면 더 이상적일 것이다. 개발기관은 특정 지역 나라에 수출신용기관이 민자 투자로 지원을 한다면, 그 이외 다른 지역에 집중할 수도 있을 것이다. 하지만 만약 투자가 사회적, 현실적 영향을 크게 미치는 규모라면 지역 기관들은 관리를 위한 도움이 필요할 수도 있을 것이며, 그 필요성이 점점 높아지면서, 본국의 개발기관은 이에 대해 도움을 제공할 수도 있을 것이다.

다. 국가별 고충처리제도 - 국내연락사무소(NCP)

국내 연락사무소(National Contact Point: NCP)는 기업의 잘못된 행동으로 인한 고충을 처리하고 다국적기업에 관한 OECD 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 이하 OECD 가이드라인)의 준수를 장려하기 위해 운영된다. OECD 가이드라인은 2013년 3월 시점으로 34개국의 회원국과 10개 비회원국이 채택하였다. OECD 가이드라인의 효과성을 높이기 위해 사용자 측위원회(BIAC), 노동조합위원회(TUAC), NGO 및 시민사회기관 중에서 특히 OECD Watch가 관련 협상에 참여한다.

국내연락사무소(NCP)는 기업의 인권침해사례가 접수되면 당사자 사이에서 조정, 상호가 동의할만한 해결책 제안, 이것이 불가능 하다면 개선을 권고하거나 구체적인 사례에 대한 최후 진술보고서를 작성하여야 한다. 국내연락사무소(NCP)는 연례회의를 개최하고 각국의 활동상황을 보고하며 투자위원회는 이를 이사회에 보고하는 것을 통하여 가이드라인 이행 전반을 감독하는 구조로 되어 있다.

국내연락사무소(NCP)는 크게 단일 정부부서와 행정부의 여러 부처가 참여하는 복합정부부서, 2자 혹은 다자간 구성으로 이루어져 있다. 단일 정부부서로 이루어진 곳이 대부분이고 이들은 대체로 투자와 관련된 경제부처에 설치되어있다. 반면 복합정부부서는 7개~8개 정도로 투자 및 경제관련 부처, 환경부, 외무부, 노동부 등이 참여하고 있다. 정부와 사업체가 참여하는 양자 구조는 1~2개인 반면, 정부, 기업, 노조를 포함하는 3자 구조는 9개이다.

OECD 회원국의 국내연락사무소(NCP) 운영 방식

구성	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
단일 정부 부서	21개	20개	20개	17개	20개
복합 정부 부서	7개	7개	7개	11개	8개
양자(정부, 기업)	.	1개	1개	1개	2개
3자(정부, 기업, 노조)	9개	9개	9개	9개	2개
4자(정부, 기업, 노조, NGO)	2개	2개	2개	1개	1개
독립적 전문가, 정부대표			1개	1개	2개

〈출처: 2006-2009 Annual meeting of the National Contact Point report by the Chair〉

국내연락사무소(NCP) 제도가 만들어졌던 2000년과 비교했을 때, 2007년 ~2010년 사이 국내연락사무소(NCP) 구조에의 이해관계자들의 개입은 눈에 띄게 증가했다. 3자 또는 4자 기구로 이루어진 국내연락사무소(NCP) 수가 증가했고, 자문위원회 또는 비정부기구 파트너를 포함한 영구적 협상체가 정부 기반의 국내연락사무소(NCP) 구조와 함께 국가들에게 널리 보급되었다. 기업, 노조 및 NGO와의 회의 또한 더욱 잦아진 것으로 평가된다.

대표적 OECD 회원국의 국내연락사무소(NCP) 운영 현황

나라	세부내용
영국	2005년 9월, 국내연락사무소(NCP)에 의한 OECD 가이드라인 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의의 시작 2007년 5월 국내연락사무소(NCP) 업무를 담당하는 운영위원회(Steering Board)를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편
독일	- 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 근로자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부기구들로 이루어진 OECD 가이드라인에 관한 작업반(Working Party)이 경제고위관료들이 참여하는 회의를 매년 개최 - 외무부, 법무부, 재정부, 노동·환경부, 자연보호·안전부 및 경제협력 장관들은 OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, 국내 연락사무소의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가짐 - OECD 가이드라인 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 국내 연락사무소 운용방안 등을 논의 - 독일 유엔 글로벌 콤팩트는 독일의 국내연락사무소(NCP)에게 글로벌 콤팩트 원칙에 부합하지 않는 사례들을 중재하고 있음
네덜란드	2006년 행정부처로부터 행정적 지원을 확보, 2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비하여 의장 1인과 3인의 구성원으로 구조화. 다양한 이해관계자로 구성된 4명의 독립적 구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성 - 경제부(The Ministry of Economic Affairs)가 국내연락사무소(NCP) 사무국 운영 - 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부 정책이나 목표에 얽매이지 않음 - 공공관계 및 커뮤니케이션 부문에 있어 국제 기업활동 및 기업 에이전시(EVD, Agency for International Business and Cooperation), 상공회의소와 긴밀히 협력 - 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 국내연락사무소(NCP)에 그 의견을 보고할 수 있으며 OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 국내연락사무소(NCP)에 제소할 수 있음

나라	세부내용
덴마크	2009년 OECD 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 국내 연락사무소(NCP)는 가이드라인 그룹을 만들어 사례와 해결책 등을 공유하고 있음
스웨덴	'스웨덴 파트너십' 일환으로 국내연락사무소(NCP)-유엔 글로벌 콤팩트-지역 네트워크 간 긴밀한 관계 - 스웨덴 국내연락사무소(NCP) 장은 연례 유엔 글로벌 콤팩트 네트워크 회의에 참석
핀란드	정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조
캐나다	- 외무 및 국제무역부(Department of Foreign Affairs and International Trade)에 의해 정해진 의장과 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적자원 및 기술개발부 등의 합의를 통해 선발된 영구 구성원 등 중 부의장이 정해짐 - 사무국은 외무 및 국제무역부에서 관리 - 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계, NGO 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체(Advisory Group for the National Roundtables)가 지원함 2009년 정부가 채택한 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 산업을 위한 기업의 사회적 책임 전략"에 따라 설립된 채굴 산업 카운슬러 사무소와 긴밀히 협력
아르헨티나	국내연락사무소(NCP) 운영위원회는 기업, 근로자, 시민사회 대표로 이루어진 3자 간 기구
이집트	투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어진 국내연락사무소(NCP)가 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받음
이스라엘	시민사회, 기업 및 근로자 조직 이해관계자 대표로 구성된 운영 위원회 설립

어떠한 형태로든 자문위원회 등 민간부문과 관계를 맺고 있지 않는 곳은 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 일본, 한국, 멕시코, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 슬로베니아, 터키 등 13개국에 불과하다.

국내 연락사무소에 제소된 내용은 2개국 이상과 관련되어 있는 경우가 대부분이므로 국가 간 협력이 매우 중요하다. 그 일환으로 2007년 라틴 아메리카 4개국(아르헨티나·브라질·칠레·멕시코)은 영구적인 공동협력 프레임워크 구축에 합의하였다. 유럽 위원회는 2009년 12월 1일 발효된 리스본 조약과 함께 유럽 연합의 해외 직접 투자에 관해 법적 권한을 지니고 있다. 유럽 위원회는 기업의 사회적 책임 및 OECD 가이드라인을 고려한 새로운 권한의 이행 절차를 시작하였다.

OECD 다국적기업 가이드라인에 따라, 한국의 경우 국내연락사무소(NCP)를 외국인투자촉진법 제27조 제3항의 외국인 투자실무위원회로 정했다(국가인권위원회, 2011). 외국인 투자실무위원회의 구성은 다음과 같다. 한국 국내연락사무

소(NCP)는 국내연락사무소(NCP) 구조 분류 중 복수 정부 부처 구조로 분류되고 있다.¹²⁾

한국 국내연락사무소(NCP) 구조¹³⁾

- 국내연락사무소(NCP) 외국인투자실무위원회의 구성(외국인투자촉진법 시행령 제35조)
 - 위원장 : 산업통상자원부 제2차관
 - 위 원 : 외국인투자실무위원회 위원 (기획재정부, 외교통상부, 행정안전부, 교육과학기술부, 문화체육관광부, 농림수산식품부, 환경부, 노동부, 국토해양부, 금융위원회 관련 고위공무원, 자자체 부단체장, KOTRA Invest Korea 단장, 외국인투자유무즈만)
- 국내연락사무소(NCP) 외국인투자실무위원회의 구성(외국인투자촉진법 시행령 제34조)
 - 간 사 : 산업통상자원부 투자정책과장
- 중재위원회
 - 위원장 : 산업통상자원부 투자정책관
 - 위 원 : 관련 부처 공무원 및 민간 전문가(중재위원장이 임명)

산업통상자원부는 2013년 9월 OECD 다국적기업 가이드라인 한국 국내연락사무소(NCP) 운영규정을 개정하였는데, 주요 내용은 다음과 같다.

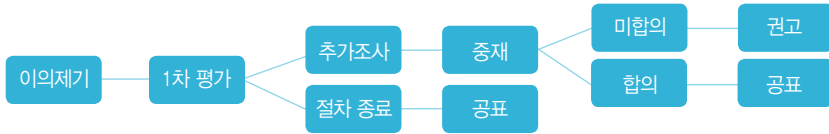
한국 국내연락사무소(NCP) 운영규정 개정

- 국내연락사무소(NCP) 사무소와 사무국을 분리하여 사무국 기능을 대한상사중재원으로 위임함으로써, 사전조사 및 가이드라인 홍보 등에 있어서 전문성을 제고하고 민간과의 협력 체계를 강화하였다.
- 사무소를 정부부처 중심에서 정부부처 및 민간전문가 참여 구조로 개편하여, 가이드라인 위반사건에 대한 조사 및 처리 과정에서 민간 참여를 보장한다.
- 사무국 기능은 사전조사 및 가이드라인 홍보로 축소하고, 가이드라인 위반 사건 1차 평가를 사무소가 하도록 규정함으로써, 사무소 기능을 강화하였다.

¹²⁾ 산업통상자원부, OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 운영방향, 2013

¹³⁾ 국가인권위원회, 2011

이의제기 처리 절차 구조도¹⁴⁾



이의제기 처리 절차

이의제기	다국적기업, 근로자, NGO 등 다국적기업 가이드라인과 관련된 이해관계자면 누구 나 이의제기 가능
1차 평가	제기된 사항이 가이드라인에 관한 사항으로 추가적인 조사가 필요한 사안인지를 평가하여 당사자들에게 통보
조정 · 중재	1차 평가 결과 추가적인 조사가 필요한 사안인 경우, 문제 해결을 위해 당사자들 간 주선을 제공
권고	제기된 쟁점에 대해 당사자 간 합의에 도달하지 못한 경우, 당사자들의 주장내용 을 공표하고, 필요시 국내연락사무소(NCP)가 당사자에게 권고

이의제기 사례 유형¹⁵⁾

국가	가이드라인 위반으로 제기된 사건은 26건으로 한국기업 관련이 19건, 외국인투자 기업 관련 사건은 7건
업종	한국기업은 대부분 섬유 · 패션 등 노동집약적 산업이나, 외국기업은 식품, 기계, 화학, 금융 등 다양
제기내용	한국기업의 활동으로 인한 인권 1건, 환경 2건을 제외하고 대부분 노조탄압, 열악 한 노동환경 등 노동 문제

주요 이의제기 사례



일 시	업 종	발생국	이의제기자	주장 내용	처리 경과
2002년 2월	섬 유	과테말라	국제섬유노련	• 단체협상 거부 • 작업장 폐쇄 위협	• 과테말라 정부의 노사 중재로 종료
2007년 6월	보관용기 제조업	한 국	민주노총	• 노조협상력 무력화 목적으로 공장철수 협박	• 가이드라인 위반 없음
2012년 8월	철강	인 도	국제민주연대	• 토지수용과정에서 공권력의 폭력행위 등 인권침해	• 공권력의 폭력 행위 는 인도정부 행위가 므로 절차 종료

¹⁴자료 출처: 산업통상자원부

¹⁵위와 동일

라. 국가별 고충처리제도 - 국가인권기구

1993년 12월 유엔총회에서 채택된 국가인권기구의 지위에 관한 원칙은 통상적으로 유엔파리원칙(UN Paris Principles)¹⁶⁾으로 불리며, 전 세계에서 국가인권기구를 설립하는데 중요한 기준이 되었다. 유엔파리원칙에 따르면 국가인권기구는 인권을 보장하고 향상하는 데 필요한 권한을 가지고 헌법 또는 법률에 근거하되, 그 구성과 권한을 가능한 한 광범위 하게 가져야 한다.

국가인권기구는 형식적으로는 국내법상 기구이지만 내용상 국제인권규범에 기반을 두고 있는 만큼, 국가가 주체가 된 인권침해에 대해서도 아무런 영향을 받지 않고 독립적으로 활동하여 국민을 인권침해로부터 구제하도록 되어 있다.

국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC)는 국가인권기구의 지위에 관한 파리원칙에 부합하는 국가인권기구의 설립 및 강화를 목적으로 2000년 설치되었다.

ICC는 각 국가에서 인권을 보호·증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔 인권기구 간의 협력을 도모하는 것을 목적으로 한다. 비 유엔기구로서는 유일하게 유엔 위원회에 참석할 수 있는 권리를 가지고 있고, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. 파리원칙에 부합하는 국가인권기구를 선별하여 회원국으로 삼는다.¹⁷⁾

2009년 제21차 ICC 총회에서는 지역별 2개의 국가인권기구들이 대표로 참여하는 기업과 인권에 관한 실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)을 ICC내에 설치하였다.

2007년 7월부터 2008년 7월까지 UN 사무총장 특별대표와 유엔인권최고대표 사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR), 국가인권기구 국제조정위원회(ICC)는 공동으로 국가인권기구와 기업과 인권에 관한 조사를 진행하였다. 43개 국가인권기구가 참여하였고, 주요 조사 내용은 다음과 같다.¹⁸⁾

¹⁶ www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm 파리원칙은 국가인권기구의 권한과 책임, 구성과 독립성 보장, 운영 방식, 준수법적 권한에 관한 원칙 등을 담고 있다.

¹⁷ 국제조정위원회의 승인 등급은 A(파리원칙에 완전히 부합하는 경우), B(파리원칙에 완전히 부합하지 못하거나 자료가 부족한 경우), C(파리원칙에 부합하지 못한 경우)로 구분되며 2011년 12월 시점에서 A등급을 가진 나라의 수는 69개이다.

¹⁸ 한국인권재단, 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 메커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서』, (2010)

국가인권기구와 기업과 인권에 대한 주요 조사 내용

- 기업과 인권문제에 대한 인식증진 또는 자문을 위한 도구 여부
- 기업과 인권관련 진정사건 처리 권한 관련
조사대상 / 진정사건 처리 권한(조사권한, 분쟁해결 절차 등) / 배상명령권한 /
조사결정 또는 합의의 구속력 / 조사결과(권고, 검찰 고발 등) /
조사결과와 발표 및 보고서 발간 사례(대표적인 진정사건/ 가장 많은 인권침해유형, 기업유형)
- 비공식적 고충처리제도 유무
- 기업과 인권관련 법, 제도, 정책에 대한 권고 권한
- 기업과 인권에 대한 상시적 모니터링 등

조사에 참여한 국가인권기구들의 기업과 인권관련 진정처리 권한은 나라별로 그 범위가 다르게 나타났다.

각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정사건 처리 범위



국가인권기구	기업 관련 진정사건 처리 범위
아제르바이잔, 벨기에, 크로아티아, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 룩셈부르크, 모로코, 영국(북아일랜드), 노르웨이, 스위스, 잠비아	기업 관련 진정사건 처리 불가
안티구아 버뮤다, 아르헨티나, 볼리비아, 헝가리, 페루, 푸에토리코, 루마니아, 스페인, 토고, 트리니다드 토바고	특정 유형의 기업에 국한, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 처리 가능
호주, 캐나다, 덴마크, 모리셔스, 네덜란드, 뉴질랜드, 한국, 슬로바키아, 스웨덴	모든 유형의 기업에 대해, 특정 권리 침해(예: 차별, 노동권)에 대한 진정사건 처리 가능
이집트, 요르단, 케냐, 몽고, 필리핀, 니제르, 나이지리아, 파라과이, 르완다, 우즈베키스탄	모든 유형의 기업에 대해, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 처리 가능

기업과 인권에 대한 국가인권기구 활동은 크게 네 가지 분야에서 각기 다른 양상을 나타내고 있다.

각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동

진정사건 조사 및 구제활동	• 응답한 43개 국가인권기구 중 33개 국가인권기구가 기업관련 인권침해 진정사건을 처리할 권한을 가지고 있으나, 이들 대부분이 다룰 수 있는 권리의 종류나 기업의 유형에 있어 제약을 가짐 • 국가인권기구는 기업관련 진정사건과 관련하여 사건조사(자료제출 요구, 면담 요구, 현장방문 등), 청문회, 조사에 따른 권고, 조정 및 합의, 피해자에 대한 보상 요구, 조사결과와 공표, 권고 및 조치에 대한 이행 모니터링 등 광범위한 활동 수행
----------------	---

각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동	
진정사건 조사 및 구제활동	한국, 필리핀 등 국가인권기구는 관할 범위내의 기업에 대해 필요한 경우 직권조사 실시 가능
법, 제도, 정책 개선활동	응답한 43개 국가인권기구 가운데 33개 국가인권기구는 기업과 인권 관련 법, 제도, 정책에 관한 권고 기능
인식증진 및 자문 활동	- 호주, 한국, 아제르바이잔, 볼리비아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 요르단, 케냐, 네덜란드, 니제르, 북아일랜드, 노르웨이, 필리핀, 푸에르토리코, 슬로바키아, 스웨덴, 토고, 우크라이나 등이 실행 - 기업과 인권에 관한 인식증진 캠페인, 기업관계자 교육 및 교육자료 개발, 기업관련 정책에 대한 자문 등을 실시
기업활동에 대한 상시적 모니터링	- 아제르바이잔, 캐나다, 요르단, 파라과이, 페루(관계당국을 통해), 슬로바키아, 스웨덴, 우즈베키스탄(섬유업 여성종사자 대상) 등이 모니터링을 하고 있다고 응답 - 스웨덴의 경우, 차별 관련 법률 준수여부에 대해 공기업 및 사기업에 대한 모니터링을 하고 그 결과를 연간보고의 형식으로 발표하는 것이 국가인권기구의 의무로 명시되어 있음

유엔 이행원칙에서는 기업과 관련된 인권침해에 대한 고충처리제도의 결함을 기존 비사법적 제도의 역할을 확대하거나 새로운 제도를 추가하거나, 관련 문제와 영향력을 미치는 공적 이해관계, 관련 당사자들의 요구에 따라 중재 혹은 판결, 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따르거나 이 모든 것을 조합한 것으로 보완해야 한다고 설명하고 있다. 국가가 관련법을 인권 의무에 일치시키는지, 효과적으로 집행하는지 파악하는 것을 지원하고, 기업과 다른 비국가 주체에게 인권에 대한 지침을 제공하는데 있어서 국가인권기구가 중요한 역할을 담당해야 한다고 강조하고 있다.

마. 지역적 고충처리제도 - 한국의 지역 노사정 위원회¹⁹⁾

기업 내의 고충을 비사법적으로 지역차원에서 해결하는 메커니즘은 지역에 있는 여러 이해당사자들의 협력적 거버넌스 혹은 사회적 대화 혹은 협의체의 조정을 통해 갈등을 해결하는 메커니즘이다.

¹⁹⁾ 기업인권책임연구모임 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 메커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서」, 한국인권재단, 2010

한국에서 지역적 고충처리제도의 장점

지역공동체의 전통과 문화	한국사회에서는 촌장으로 대표되는 공동체의 대표가 마을 혹은 공동체에서 갈등이 발생하였을 때 공동체의 이익을 위하여 개인의 이익을 희생하기를 권고하거나 촌장회의 등을 통하여 갈등해결의 지혜를 찾아내는 문화가 지역적으로 존재하기 때문에 지역적 메커니즘의 발전 토양이 있다.
제3자로서 지역사회의 역할	노사 갈등이 심화될 경우 이를 조정하거나 객관적으로 바라볼 수 있는 제3자가 미흡하다. 정부가 그 역할을 해야 하지만 노조로부터 불신이 있는 등 제3자로서의 역할을 제대로 하지 못하기 때문에 지역사회와의 의미가 상대적으로 더 크며 비사법적 조정의 역할이 가능한 측면이 있다.
아래로부터 지역적 메커니즘을 형성	노동조합과 지역운동의 결합. 나아가 노조가 지역공동체의 형성에 앞장 서면서 울산 북구의 명촌 생활문화 공동체와 같이 지역생활에 개입하며 지역 고용안정협약이나 노노갈등의 제3자로서 역할을 구축해 나가려는 움직임이 있다.
지역차원의 노사정협의회 등에 대한 정부차원의 지원	지역차원의 노사민정협의회는 민의 참여를 확대하고 있으며 과거에 비하여 지역 노사관계에 대한 비중을 강화하고 있다. 갈등해결의 비사법적 메커니즘의 역할을 하는 지역은 대부분 서울이나 부천과 같이 오랜 전통을 가지고 있는 지역협의회들이다.

사례

부천지역 노사정협의회

- 1999년 8월에 '노사정위원회 설치 및 운영 등에 관한 법률 시행령'이 제정 - 중앙단위의 결정 이전에 부천시에서는 지역노사정협의체가 구성
- 한국노총 부천지역본부 차원에서 지역단위 노사정협의체 구성을 먼저 요구
- 1998년 부천시정 선거 직전에 한국노총 부천지역본부는 후보들에게 부천시 노사정협의체 구성을 공약으로 선정해 줄 것을 요청
- 시장선거 직후인 1998년 8월 27일에 한국노총 부천지역본부는 '부천시 노사정위원회 구성 및 운영(안)'을 부천시에 공식적으로 제출
- 노동계는 노사정간담회, 시의회의 공청회 등에 적극적으로 참여
- 부천노총, 부천민노총, 노동사무소, 부천시, 상공회의소 등이 참가한 실무준비위원회 참여를 통해 '부천지역 노사정위원회 구성 및 운영 조례' 제정에서 핵심 역할을 수행
- 한국노총 부천지역본부는 부천시 노사정협의회 설립이후 지금까지 핵심 역할을 수행
- 초기 논의에는 참가했던 부천 민주노총은 1999년 1월에 실무준비위원회 활동 중에 불참을 선언함으로써 이후 한국노총 부천지역본부만이 노동계 대표로 부천지역 노사정협의체 구성과정에 참여

부천지역 노사정협의회

- 1999년 9월 제2차 본회의에서 처음의 명칭이었던 '부천지역 노사정위원회'는 '부천지역 노사정협의회'로 그 명칭이 변경
- 부천지역 노사정협의회가 만든 대표적 성과는 다음과 같으며 성공요인은 아래의 표에서 보는 내용으로 요약됨
 - ① 대장동 공단을 범시민적으로 추진하기 위한 근거마련
 - ② 공공근로사업의 편법운용(중소기업기동사업)에 관한 방향전환
 - ③ 관급공사 시 지역주민 우선 채용기준 마련

부천지역 노사정협의회 성공요인

자치단체장의 리더십	· 자치단체장의 지역단위 노사정 파트너십에 대한 긍정적 마인드가 지역 노사정협의회 활성화에 위해서는 필수적 · 부천시장은 부천시에 노사협력팀을 신설함으로써 지역노사정협의회 활성화를 위한 조직적 기반을 구축
담당공무원의 헌신적 노력	· 부천지역 노사정협의회 활성화에 위한 담당공무원의 헌신적 노력 역시 부천지역에서 노사정협의회가 활발하게 운영된 주요 요인으로 작용
노사분규 사업장 조정 및 중재기능 수행	· 노사분규 사업장에 대한 조정 및 중재기능을 수행 · 동창택시를 비롯하여 연대파업과정에서 조정안을 제시하며 타결에 노력하였고 이후 마을버스 분쟁에 대해 조정안 제시
사회적 합의기능	· 지역 내 노동관련 주요문제들에 대한 공동협약을 체결함으로써 사회적 합의기능을 수행
노사정 실무자를 중심으로 한 워크숍	· 노사정 실무자를 중심으로 한 워크숍이 부천지역 노사정협의회 주최로 수차례 개최 · 2003년, 2004년 연속으로 노동부의 노사협력 재정지원사업에 선정되어 예산지원을 받았는데, 이것이 부천지역 노사정협의회 활동을 활성화하는데 중요한 기여 · 사업신청서를 작성하는 과정에서, 그리고 사업을 진행하는 과정을 통해 부천지역 노사정협의회가 더욱 활성화
실무협의회의 설치	· 실무협의회의 설치 및 이를 통한 실질적 협의의 진행이 부천지역 노사정협의회 활성화의 가장 큰 요인
업종별 협의회 구성	· 노사협력 재정지원 사업을 진행하면서 부천지역에서는 지역단위 최초로 업종별 협의회가 구성 · 부천지역 공단 약 30%를 차지하며 업체 수도 가장 많은 전기, 전자 업종은 노사협력 프로그램을 통해 '전기, 전자 업종별 협의회' 구성

바. 산업별 혹은 다자간 고충처리제도 - 업종별 기업 단체행동 프로젝트

산업별 혹은 다자간 고충처리제도는 주로 유사한 글로벌 공급망을 가진 같은 업종의 다수 기업들이 모여 고충처리제도를 마련하는 방식으로 운영된다. 글로벌 공급망 관리는 더 이상 정부만의, 또는 협력업체만의 역할이 아니다. 직접적인 관계가 있든지 없든지 간에 이제 전 세계에 글로벌 제조와 구매 공급망을 가진 다국적 기업은 그 기업의 구매 주문을 통해 생산 제품을 만드는 협력업체들의 노동자 권리 보호와 증진에 대한 책임을 지게 되었다.

인권에 취약한 업종의 산업협회들을 비롯한 많은 기업들은 단체적으로 협력하여 행동강령을 만들고 정책을 수립하여 글로벌 공급망 파트너들의 행동을 관리하고 있다. 또한 그러한 글로벌 행동강령 준수 이행을 실질적으로 실행하여 오고 있다. 따라서 글로벌 기업들과 노동, 환경, 성 평등, 차별금지, 선주민 권리 등과 같은 인권 전문가 혹은 NGO와의 협력은 기업과 인권의 문제를 사회 속에서 효과적으로 해결할 수 있는 중요한 열쇠가 되고 있는 것이다.

다양한 업종의 고충처리제도의 사례들은 <III. 인권경영의 실행방식 3. 산업업종별 실행방식>에서 각 산업별로 다룬 사례들을 참고하면 된다.

사. 개별 기업 고충처리제도

성공한 기업은 직원 혹은 고객의 고충이 외부 고충처리 기관 혹은 법원에 제기될 때까지 기다리지 않는다. 다양한 고충처리제도를 확립하여 고객 충성도를 유지하고 직원 사기를 관리하며 고충에 즉각 반응하는 책임있는 기업으로서의 명성을 유지한다. 또한 국가 기반 고충처리제도에 개인이 의지하는 것을 막지 않으며 노동조합의 대표성이나 단체교섭 조정을 약화시키지도 않는다. 기업은 직원들이 근무하면서 느끼는 고충을 신속하게 처리해 줄 수 있는 제도를 확보하여 직원들의 인권을 지켜주어야 한다.

고충처리제도는 기업의 인권준중책임과 관련하여 두 가지 핵심 기능을 수행한다. 첫째, 기업의 현재 혹은 잠재적 인권 영향을 받는 주체로부터 기업에게 지속적인 정보를 제공해준다. 마치 조기 화재 경보 시스템과 같이 고충의 경향과 패턴을 분석하여 문제를 체계적으로 식별할 수 있게 해주고, 이에 따라 행동을 변

화시킬 수 있다. 둘째, 고충처리제도는 고충의 해결과 직접적 구제를 가능하게 하여 고충이 심각해지고 확대되어 발생하는 피해를 미연에 방지해준다.

해외 기업들은 공급망 인권 증진 및 보호를 위해서 고충처리제도를 실행하고 있다. 이것은 잠재 혹은 현재의 인권 피해자를 위해서 기업, 노조, NGO, 심지어 상공회의소들까지 상호 보완적으로 협력하여, 고충 문제들을 사전에 신고 받아 조정, 중재 등을 통해 비사법적으로 해결하는 시스템이다. 현재 한국 기업에서도 운영하고 있는 노무관리, 윤리경영 시스템에서의 고충처리 시스템과 유사하지만 유형은 훨씬 더 다양하다.

고충 해결을 위한 목적으로 사업장 내의 고충사항 심사에 관련된 ILO 권고 130호(1969) 제2조에 따르면, 개별적으로 혹은 다른 노동자와 함께 일하면서 고충사항의 근거를 갖고 있다고 생각하는 어떤 노동자도(a) 결과로서 어떤 편견으로 인해 피해를 당하지 않는다는 보장하에 고충사항을 제출하고(b), 고충사항이 적절한 절차에 따라 심사될 권리를 갖는다.

제3조는 고충사항의 근거에 관한 것으로, 어떤 수단이나 상황이 단체협약 규정 혹은 개별 근로계약 규정, 취업규칙, 법규, 직업이나 경제활동 분야, 국가 관습에 반대되는 것으로 보일 때, 사용자와 근로자 사이의 관계에 관련되거나 혹은 사업장에서 하나 이상의 근로자들의 고용 조건에 영향을 끼치거나 끼칠 수 있을 때라고 설명하고 있다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (공급망 관리) ²⁰⁾	
정책	• 회사는 노조 대표 및 노동자 대표와 동위한 고충처리제도를 갖고 있는가? • 회사는 고충을 처리하고 해결하기 위한 책임을 맡은 고충처리전담요원을 두고 있는가? • 회사의 고충처리제도는 회사에 제시된 모든 고충들의 처리를 담당하는가?
참여	• 회사 직원들은 회사의 고충처리제도에 대해 알고 있으며 원할 때에는 익명으로 고충제기를 할 수 있는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표들은 고충처리제도에 직원들과 같이 참여할 수 있는가?
실행	• 고충처리제도는 비차별적이며 성희롱과 같은 쟁점들에 대해 응답하는가? • 제기된 어떤 불만에 대해서든 회사가 체계적이고 객관적으로 검토하며 필요할 시 개선조치를 취한다는 사실이 기록에 나타나 있는가? • 회사 관계자들은 고충이나 불만을 제기한 노동자들에게 보복하지 않는가?
확증	• 직원들 및 노조 대표 또는 노동자 대표들은 본인들이 제기한 관심사들을 다루는 고충처리제도를 이용할 수 있다는 사실을 확증하는가?

20 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009 재구성

국내 기업들의 비사법적 고충처리제도가 대표적인 주제로 삼고 있는 것은 종업원과 관련된 차별, 임직원의 윤리강령 위반, 협력업체와 관련된 공정경쟁, 뇌물과 부패, 고객 및 지역사회 불만 처리 등이다. 즉, 임직원(노동권, 반차별), 협력업체(뇌물과 부패, 공정경쟁), 지역사회(환경권, 선주민 권리, 소비자 권리) 측면에서 집중하여 다루고 있는 것이다.

기업에 의해 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회는 기업 운영 기반의 고충처리제도(Operational-level Grievance Mechanism)를 직접 이용할 수 있어야 한다. 운영 기반의 고충처리제도는 주로 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타기업들과의 협력하에 운영된다. 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 지역사회에 지대한 영향을 미치는 족적이 큰 산업 즉, 채굴이나 에너지 사업 같은 경우에는 프로젝트 계획 시점부터 구상하여 프로젝트가 마무리 되는 시점까지 운영 기반의 고충처리제도를 운영하면 기업의 리스크 관리에 많은 도움이 된다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (지역사회) ²¹⁾	
정책	· 회사 정책은 모든 고충들을 해결하는 방향으로 수립되고 집행되는가? · 회사에 공정한 청문회 요건을 규정한 정책이 있는가?
구성	· 회사에 분쟁을 접수하고, 처리하고, 해결하기 위한 중립적 기구가 있는가? · 해당 기구는 회사와 지역사회 양측의 대표들로 구성되어 있는가? · 지역 NGO와 다른 대표들은 어떤 고충 관련 청문회이든지 참가하여 지역사회 주민들을 대표할 수 있는가?
실행	· 지역사회 주민들은 회사의 고충처리제도에 대해 알고 있으며 원한다면 익명으로 고충을 제기할 수 있는가? · 제기된 어떤 고충문제에 대해서도 회사가 체계적이고 객관적으로 검토하며 필요한 개선조치를 취한다는 사실이 기록에 나타나 있는가?
확증	· 지역사회 주민과 지역 NGO들은 제기된 모든 관심사들을 공정하고 투명한 방식으로 다루는 고충처리제도를 이용할 수 있다는 사실을 확증하는가?

국내 기업들은 이해관계자와의 커뮤니케이션 채널을 상시적 또는 정기적으로 운용하고 있다. 대표적인 것이 임직원 고충처리제도, 고객의 소리(Voice of the Customer), 지역사회와의 간담회, 협력업체와의 상생협력·공정경쟁 자율준수 프로그램 등이다. 이와 같은 소통채널들은 현재 국내의 개별기업 단위에서 비사법적 고충처리제도로 정착되고 활용되고 있는 제도들이라고 할 수 있다.

21 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009 재구성



국내 기업이 중요하게 다루는 이해관계자와 이슈 및 소통 채널

주요 이해관계자	주요 이슈	소통 채널	비 고
임직원	차별 등 윤리강령 준수	임직원 고충처리제도	아직은 피해자 구제를 위한 시스템이라기보다는 이해관계자 의견 수렴과 제3자 제보 접수창구 역할
협력업체	공정경쟁, 뇌물과 부패	상생협력 및 공정경쟁 자율준수 프로그램	
지역사회(고객)	환경권, 선주민 권리, 소비자 권리	고객의 소리(VOC), 지역사회 간담회	

국내 개별 기업의 비사법적 고충처리제도 활동

노사 소통 채널	- 일반적으로 노사갈등 예방과 노동자 의견 접수 채널로 활용되고 있다. - 기본적으로 단체협상에서 다루어지는 주제는 물론 일상 업무 관련 주제에 대해서 정보를 공유하고 커뮤니케이션을 일상화함으로써 노사갈등으로 발생할 수 있는 리스크를 사전에 예방하는 차원에서 시행된다. - 정기협의회 또는 간담회를 진행하는 방식이 가장 많이 시행되고 있다.
협력업체 소통채널	- 협력업체 계약과정에서 발생할 수 있는 뇌물과 부패 문제로 야기되는 불공정 경쟁이나 협력업체 피해, 원청 업체의 지위를 이용한 부당 거래는 온라인 신문고나 윤리제보 등 고발제도와 고객의 소리(VOC) 채널을 통해서 접수가 되고 다루어진다. - 상시적 협력채널과 상담센터를 통해서 상생협력과 협력업체 지원 방안을 마련함과 동시에 온라인 외에도 오프라인 면담을 통해서 부당 처우에 대한 건을 접수하는 채널로 활용된다. - 다만 접수된 고충이나 애로사항을 처리하는 구체적인 절차나 결과 통보 등에 대한 정보를 제공하는 기업을 찾아보기는 쉽지 않다.
소비자/고객 불만처리 프로세스	- 일반적으로 고객뿐만 아니라 여러 채널을 통해서 유입되는 다양한 이해관계자들의 고충과 의견을 접수하고 처리하는 시스템으로 일반화되어 있는 고객의 소리(VOC) 시스템이다. - 즉 접근 대상과 다루어지는 고충 혹은 분쟁 이슈를 통합적으로 다루는 방식으로 온라인과 오프라인 상에서 가장 쉽게 피해자들이 접근할 수 있는 창구라고 할 수 있다. - 소비자와 협력업체를 접근 대상으로 하는 경우가 많으며, 소비자 불만을 접수하고 이를 처리하는 시스템으로 가장 많이 활용되고 있다.
제보(고발) 제도	윤리경영의 정착과 실행을 위해 일반적으로 임직원의 비위 사실을 제3자가 제보하는 시스템이다. 따라서 신고 보상과 내부 제보자 보호 이슈가 중요하게 다루어진다. 몇 가지 한계가 있지만 이 시스템을 통해 이해관계자 인권을 포괄하는 광범위한 이슈를 다루게 된다면 가장 쉽게 피해 당사자가 접근할 수 있는 고충처리제도로 정착이 될 수 있다.

국내 개별 기업의 비사법적 고충처리제도 활동

제보(고발) 제도

- 현재 국내 기업들이 윤리경영을 윤리강령 준수라는 협소한 시각으로 바라봄으로써 다루는 제보유형에 제한이 있다는 한계가 있으며, 이해관계자의 전반적인 인권침해가 다루어질 때 이를 객관적 시각에서 의견을 제기할 수 있는 조정자를 활용하는 과제가 남아 있다. 이 점이 보완된다면 접근할 수 있는 채널이 온라인, 전화, 서신, 직접 방문 등 다양하게 보장되며, 담당부서 및 처리 절차와 소요 기일, 처리 방식과 처리 결과를 개인 정보를 활용해 확인할 수 있는 전형적인 비사법적 고충처리제도로 정착, 발전할 수 있는 여지가 있다고 할 수 있다.

기업은 경영활동 과정에서 접하게 되는 모든 이해관계자들의 인권을 존중해야 한다. 기업정책에 따라 노동권, 차별 등에 직접적인 영향을 받는 종업원들은 물론이고, 개발과정에서 발생하는 환경권, 선주민 권리를 침해당하는 지역사회 주민들의 고충에 대하여 기업은 위험 요인을 인식하고 이를 방지하기 위한 체계적인 위기관리 시스템을 구축하여 인권침해가 발생 시 신속한 피해자 구제를 위한 비사법적인 고충처리제도를 실행할 준비가 되어 있어야 한다.

비사법적 고충처리제도는 기업 스스로의 자발적 통제가 법을 통한 강제적 통제 방식보다 더 효과적이라는 인식을 전제로 한다. 하지만 자발적 해결 방식의 한계도 있다. 그 한계를 최소화 하고 효과를 극대화하는 지점을 찾아야 하는 것이다. 따라서 개별 기업 수준에서 상대적으로 독립적인 요소를 활용하는 노력이 더욱 필요하며, 더 나아가서 기업의 비사법적 고충처리제도 활용도를 높이기 위해서는 시스템의 공개는 물론 고충처리 사례를 기업이 직접 공개할 필요가 있다. 이를 통해 피해자들의 접근성을 높일 수 있으며, 경영진의 책임경영 의지가 이해관계자들에게 잘 전달될 수 있다. 이는 기업에 대한 이해관계자들의 신뢰 향상으로 이어져 기업 이미지 개선과 수익 창출에 도움이 될 수 있을 것이다.

외국의 경우에는 NGO들과 협력하여 비사법적 고충처리제도의 효과성도 높이는 한편 신뢰성도 제고하고 있다.



사례 |

HP

■ HP가 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책에서 2005년부터 실시하고 있는 멕시코 아웃소싱 공장 사례는 공급망 노동자들을 위한 고충처리제도를 효과적으로 운용하는 사례이다. HP는 저가 경쟁과 아웃소싱 증가로 인해 공급망 아웃소싱 업체 공장 사용자와 노동자들 간에 빈번하게 일어나는 문제를 해결하기 위해서 멕시코 노동 NGO인 CEREAL(Center for Reflection and Action on Labour Issues)과 손잡고 멕시코 아웃소싱 공장 노동자들과 공장 사용자들 사이에 문제가 있을 때 해결에 나서도록 하고 있다. 즉, HP가 노동자들의 문제를 잘 이해하는 전문가들을 지원함으로써 그들의 전문성을 활용하여 인권, 노동 문제들을 사전에 예방하고 있는 것이다. 고충처리 단계는 4단계로 강도는 점점 높아진다.

1단계

노동자들은 문제가 생기면 사용자와 해결을 시도하고 해결이 잘 안되면 CEREAL에게 도움을 요청. CEREAL은 시스템에 대한 오해나 정보 부족 같은 문제가 원인인지 알아내며 노동자들과 고충 해결을 위해 노력함.

2단계

만약 사안의 문제가 공장 경영진에 있다고 판단되면 CEREAL이 직접 공장 경영진과 협의를 통해 조사와 협상을 함.

3단계

공장 내에서 고충처리 해결이 되지 않을 때 CEREAL이 사안을 멕시코 전자산업상공회의소(Mexican Chamber of the Electronics Industry: CANIETI)에게 가져감. 전자산업상공회의소가 공장, CEREAL, 노동자들 사이 중재 해결 노력과 합의를 권유함.

4단계

만약 그래도 만족할 만한 결과가 나오지 않을 경우, HP는 해당 공장에 대한 아웃소싱 파트너십 중지 여부를 심각하게 고려함.

고충신고처리 매커니즘(Grievance Mechanism)을 통한 인권침해 예방과 제3자 모니터링



- 단계별 고충 처리 매커니즘 운영: 멕시코 노동자들이 편하게 고충을 얘기할 수 있도록 멕시코 NGO에게 대화 창구 오픈, 공장장과의 협의 시 해결 안되면 멕시코 전자산업 상공회의소에 넘겨짐. 최악의 경우 계약 중단.

■ 스트라타(Xstrata Plc.) 기업은 스위스에 본사를 두고 7가지 물품 업계 사업을 하고 있는 글로벌 광업 그룹이다. 2004년 스트라타 구리 사업 본부는 페루 남부의 라스 뱌마스(Las Bambas) 구리 개발 프로젝트에서 6년 동안 할 수 있는 채굴 사업권을 획득하였다.

해당 프로젝트는 많은 지역사회 관여와 지원 내용을 포함했는데 독립적인 자문그룹 설립을 비롯한 지역 사회와의 협의 과정 수립 및 사회적 지원 프로그램 계획 등이 포함되었다. 그 내용 중에서는 지역 사회 주민이나 그룹과의 고충이나 분쟁을 해결하는 과정인 고충처리제도가 포함되었다. 이 절차는 인권법과 회사 자체의 기준인 스트라타 비즈니스 원칙, 건강, 안전, 환경, 지역 사회 기준에 기반한 것이다.

사업 운영에 대한 개인의 어떤 고충도 제기될 수 있는데, 특히 부적절한 대우처럼 인권과 관련된 고충 등을 신고할 수 있다. 예를 들면 동물, 토지, 경작지, 사람 등에 대한 피해, 혹은 주거, 주택이나 인프라 시설에 대한 피해, 환경적 피해, 인권, 혹은 거주지 이전에 대한 피해, 협의 불이행 등의 사항이다.

만약 사안을 법적으로 해결하려면 이 비사법적 고충처리제도를 사용할 수 없다. 신고는 프로젝트의 영향을 받는 당사자들이 할 수 있는데, 예를 들면 라스 뱌마스 프로젝트에서 일하고 있는 사람들이나 프로젝트에 영향을 받는 지역사회 주민들 혹은 그들의 대표에게서 오는 고충 신고나 분쟁 신고는 접수 가능하다. 지금까지 108건의 신고를 처리하였고 처리 과정은 주로 조사와 중재로 이루어지며 신고는 모두 분석, 조사되고 응답되었다.

처리 과정은 보통 3단계로 나누어지는데, 개인, 가족, 지역사회에서 오는 모든 신고는 처음 두 단계를 거치게 되며, 지역사회에서 지원 받는 개인 고충이나 지역사회 분쟁 건은 세 번째 단계까지 이동한다.

1단계 신고가 접수되면 신고 기록에 등재되며, 스트라타 조정 사무소는 처리 과정의 세부 사항을 신고자에게 알려줌. 조정사무소 책임자는 담당자 혹은 담당 그룹을 지정하여 조사를 시행하거나 제출된 증거를 확인하고, 조사 담당자는 20일 동안 조사를 시행하고 해결책을 제시함. 신고자는 제시된 해결책에 대해 15일 동안 생각할 시간을 가지게 되며 그 안에 제시된 안을 받아들일지 아닐지 결정하게 됨. 만약 받아들일 경우 쌍방 협의를 하고, 거부 시에는 2단계로 감.

2단계 1 단계에서 미해결된 사안은 고충처리 담당 시스템(Complaint System Defence Counsel: Defensor del Sistema de Reclamo)을 통해 해결되지 않은 고충이나 분쟁으로 처리됨. 담당 사무소는 필요 시 30일 동안 더 조사를 시행하며 스트라타가 모든 조사비용을 지원함. 고충처리 담당 시스템에서 신고자에게

스트라타(Xstrata)

해결책을 제안하면 신고자는 30일 동안 제시된 안을 받아들일지 아닐지 결정하게 되고, 만약 받아들일 경우 쌍방 협의를 함.

3단계

지역사회에서 지원 받는 개인 고충이나 지역사회 분쟁 건만이 이 단계를 밟게 되는데, 보통 세 명의 중재자로 중재 위원회가 구성됨. 주로 스트라타 1명, 지역사회 1명이며 이 2명이 나머지 1명을 지정하는데, 통상 옴부즈만이 지정됨. 중재 위원회는 사안을 분석하고 조사하여 최종 결정을 내림. 중재자들은 조사, 분석, 해결책 제안을 3개월 안에 끝내야 함.

처리 과정에서 주로 나오는 해결책 또는 결과는 보상, 개선, 협의 혹은 다른 형태의 보상이 있다.

결과에 대한 추가 항의는 단계 1에서 단계 2로 가능하며, 단계 2에서는 중재 위원회인 단계 3로 가능하며, 중재 위원회 결정에 승복하지 않으면 사법적 해결 방법으로 법원에서 문제 제기가 될 수 있다. 이 경우 스트라타 조정 사무소는 사안에 대한 모든 문서를 법원에 제출하고 보통 스트라타는 각 단계별 결과를 항소 없이 수용해야 한다.

처리 과정에 대한 결과는 철저히 모니터링 되는데 스트라타 대표 1명과 프로젝트 지역의 각 지역사회 대표들로 구성된 모니터링 위원회는 각 처리과정 단계의 사안처리결과를 평가할 책임이 있다.



■ 바쿠-티블리시-체한(Baku-Tblisi-Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트는 아제르바이잔, 그루지아, 터키를 가로질러 1,768km에 달하는 지중해와 카스피안 해안을 연결하는 프로젝트이다. BP(British Petroleum)가 주 사업자로 70%의 BTC 비용은 유럽부흥개발은행 (European Bank for Reconstruction and Development)과 국제금융공사(International Finance Corporation)와 같은 제3자 기관들이 파이낸싱하는 형태로 펀딩되고 있다. 또한 수출신용기관과 상업은행들이 지원하고 있다.

아제르바이잔 파이프라인 공사의 건설 단계에서의 고충처리제도는 BTC에 의해 제안되었으며 지역 NGO들과 전문가들의 지원으로 운영되고 있다. 아래 세 기관들은 메커니즘 운영의 중심 역할을 하고 있다. BP가 중심인 아제르바이잔 BTC 컨소시엄은 메커니즘 구축을 위해 지역사회연결 전문가(Community Liaison Officers: CLO)를 채용하고 사법적경제적교육센터(Center for Legal and Economic Education: CLEE)에게 프로그램 비용을 지불한다. CLEE는 BP와 함께 직접 협상이 성공하지 않을 경우 중재 기능을 제공한다.

국영석유회사 혹은 건축연구소는 사업 관련 트럭이 토지에 피해를 입혔는지 아닌지 여부에 대한 기술적 분쟁에 있어서 외부전문가위원회 일부분으로서 평가측정서비스를 제공한다.

고충처리제도를 통해서 매년 220건의 피해 신고를 접수받고 있는데, 지역 정부를 포함하여 고충이나 피해에 직접적으로 관계가 있는 당사자 혹은 지역사회 일원은 이 메커니즘을 이용할 수 있다. 즉, 파이프라인 건설 현장에 영향을 받고 있는 지역사회나 그 일원들은 고충처리 신고 접수가 가능하다. BTC 컨소시엄이나 해당 프로젝트 하청 계약 업체의 활동으로 인한 고충이나 피해를 접수할 수 있으며 어떤 신고도 임의로 제외되지 않는다. 또한 BTC는 신고 사안의 적법성에 대한 일차적 판단도 하지 않는다. 신고에 기본적으로 필요한 것은 신고의 응답을 받기 위한 신고자의 이름과 연락처이다.

소송이 지역적 문제이면 별도로 BP 법무 부서에서 다루어진다. 사안이 법적으로 가야 하는지 아닌지는 고충이나 분쟁의 내용에 달려 있지만, 해당 메커니즘을 운영하고 있다는 것은 BTC가 법적인 과정으로 가지 않으려고 노력한다는 것을 전제로 하고 있다.

BP는 지역 NGO, 사법적경제적교육센터(CLEE: Center for Legal and Economic Education)에게 운영 관련 지원을 한다. 주로 토지 문제와 같이 고충처리나 분쟁 해결 결과가 만족스럽지 않을 경우에는 CLEE는 무료 법률 자문 서비스를 통해 법적 소송에서 그들을 대신해 일한다.

고충이나 분쟁에 대한 신고는 CLO에게 이루어진다. BTC 컨소시엄에 의해 채용된 6명의 전문가는 2명씩, 3개 그룹으로 나뉘지고 각 그룹은 아제르바이잔의 파이프라인 부분

BP의 BTC 파이프라인 프로젝트

1/3에 달하는 지역사회를 각각 커버한다. 고충이나 분쟁 처리는 구두나 서면 신고 형태를 막론하고 모두 기록된다. 일단 신고 사안이 처리되면 처리에 대한 결과는 아래와 같이 나타난다.

- CLO들이나 그들의 책임자는 신고 사안을 고충이나 분쟁 문제에 책임 소재가 있는 해당 기업의 부서나 담당자에게 알려준다. 그들은 해당 문제에 대한 해결책을 모색하며 신고자에게 처리가 예정되는 내용에 대한 정보를 알려준다.
- 신고자가 제시된 해결책에 불만족할 경우, CLO는 지역 정부를 포함하여 모든 관련자 및 기관들을 모아 분쟁 해결책을 논의하게 되는데, CLO는 분쟁에 대한 시작부터의 기록이 담긴 문서나 기타 다른 기술적 문서를 모아 가져오고, 다른 기관들은 그 기관들이 각자 가지고 있는 문서들을 모아서 가져 온다. 회의는 직접적인 협상 절차로서 실시되지만 이때 외부의 중재자나 조정자는 없다.
- 만약 대화에 기반한 이 과정이 합의를 도출하지 못하거나, 토지, 보상, 혹은 기타 관련된 다른 기술적 문제들을 해결하지 못했을 경우에 사안은 CLEE로 넘겨진다. 지역 NGO로서 CLEE는 BP와 협력하여 중재인으로서의 기능을 제공한다. CLEE는 분쟁에 대한 모든 서류를 검토하고 적절한 결과에 대한 의견이나 검토 시 발견한 점을 피력한다. 어느 쪽도 그 내용을 받아들일 의무는 없으나 BP와 BTC는 매 경우마다 실질적으로 수용하고 있다.
- 고충이나 분쟁은 신고 후 7일 내에 신고를 인정하여야 하며 30일 이내에 해결되어야 한다. 보통 처리 과정은 훨씬 빠르게 진행되기도 하지만 어떤 경우들은 해결되는데 시간이 더 걸리기도 한다. 이러한 경우는 특히 사안이 전적으로 BP/BTC 통제권 하에 없을 경우인데, 가령, 계약 업체가 분쟁에 대해 논란을 벌이거나 해결을 거절할 때 등이다.
- 대부분의 고충이나 분쟁은 토지에 관련한 것으로 제시된 보상의 불만족스러운 수준이 주로 분쟁 주제가 된다. 다른 종류로는 도로나 소유지에 끼치는 피해 등이다. 책임이 인정되면 피해에 대한 직접적인 물질적 해결이나 보상이 주어진다.
- 결과에 대한 추가 항의가 가능하며 대화를 통해 합의가 도출되지 않았을 때, 혹은 CLEE에 의견이나 검토 결과 중재가 합의되지 않았을 때, 권리에 관련된 분쟁은 법원으로 갈 수 있다. 제안에 대해 보증하는 공식적 의견은 없다. 비 기술적 사안일 경우 BTC는 CLEE의 검토 의견에 의존하여, 대화에 의해 합의가 되거나 CLEE 의견에 의해 합의가 도출되었거나 하는 경우 모두 분쟁 결과에 대한 권리가 포기되지 않는다.

4. 인권경영과 국내 동향



1) 인권경영의 발전 과정

대한민국헌법은 제10조에서 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.”라고 천명하고 있고, 세계인권선언 제1조는 “모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다.”고 선언하고 있다.

인권경영 수준을 제고하기 위해서 필요한 것은 인권경영에 대한 인식을 제고하는 것(Awareness Raising)이다. 기업은 사회책임경영, 기업의 사회적 책임, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업시민의식 등의 여러 개념을 사용해 왔지만, 아직도 인권경영에 대해서는 낯설어 하고 있다. 국제사회는 인권이라는 담론을 기업경영에 끌어들이려고 노력하고 있기 때문에, 이에 대비하기 위해서라도 기업의 인권경영에 대한 인식은 시급히 제고되어야만 한다.

국가인권위원회는 2007년부터 국제사회에서 발전하고 있는 기업과 인권이라는 담론에 주목하였다. 비록 인권경영이라는 이름은 사용하지 않았지만, 2007년 전국경제인연합회, 한국기업시민센터와 기업의 사회적책임에 대한 국제컨퍼런스를 공동주최하면서 미국의 BSR(Business for Social Responsibility) 회장과 영국의 AccountAbility, 존 러기 기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표의 특별 자문관을 초청하여 400여명의 기업인들에게 기업전략과 정책에 있어 인권경영의 의미, 비사법적 고충처리제도, 인권경영에 대한 전략적인 프레임워크 및 해외 기업의 인권경영 동향에 대한 내용을 전달하였다. 그로부터 매년 인권경영을 확산하기 위하여 기업과 인권 관련 자료 및 발간, 실태조사 등 다양한 노력을 전개하였다.



국가인권위원회의 인권경영 확산 노력	
2007년	• 전국경제인연합회, 한국기업시민센터와 기업의 사회적책임에 대한 국제컨퍼런스 공동주최
2008년	• 인권통합 경영을 위한 안내서 배포
	• 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구
2009년	• 존 러기(기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표) 아시아태평양 지역 자문회의 참석
	• 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발
2010년	• 유엔 기업과 인권 프레임워크: 보호, 존중, 구제 번역본 배포
2011년	• 기업과 인권 이행원칙: 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행 번역본 배포
	• 인권친화적 기업문화 확산을 위한 종합 실태조사
	• 국가인권위원회 주최 기업과 인권에 관한 국제회의 개최
2012년	• 기업과 인권관련 법령, 제도, 정책, 관행 개선에 관한 연구
2013년	• 기업과 인권 가이드라인 및 체크리스트 개발
	• 기업과 인권 국가보고서 발간 배포(국제동향, 공공부분 인권정책 등)
	• 한국진출 해외기업의 인권침해실태조사 및 법령제도개선 방안 연구
	• 기업 인권교육 교재 개발
매년	• 기업과 인권포럼 실시 (매년 3~4회 실시)
2012년 ~ 2013년	• 현 국제인권기구조정회의 산하 기업과 인권 워킹그룹 아태지역 대표 (2009년 ~ 2011년 이후 2차례 역임)

국가인권위원회는 정부조직에 속하지 않는 독립된 국가기구로서 준사법적, 준국제적 성격을 지닌다. 기업과 인권과 관련하여 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」에 따라 법령, 정책, 제도, 관행에 대한 권고 및 의견표명 권한을 가지고 있다. 또한 공기업의 인권침해에 대한 조사 및 권고 권한을 가지고 있고, 공기업을 포함한 모든 기업의 차별행위에 대한 조사 및 권고 권한을 가지고 있다.

국가인권위원회는 기업과 인권을 인권증진 3개년 계획의 기획 사업으로 선정하고 유엔인권이사회회의 유엔 프레임워크의 국내 이행을 위해 노력하고 있다. 또한 ISO26000, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 국제 기준을 이행하면서도 국내 기업에 적합한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 제작하였으며, 다양한 이해관계자들에게 기업과 인권 과정 교육을 실시하고 있다.

국가인권위원회는 지난 2009~2011년에 이어 2012년에도 국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC) 기업과 인권 워킹그룹 국가에 선출됨으로써, 기업과 인권에 관한 국제 기준의 국내 확산에 더욱 노력을 기울일 예정이다.

2) 인권경영 관련 기관

국가인권위원회 이외에도 많은 기관들이 한국의 인권경영 발전을 위해서 노력하고 있다. 이들 기관들은 아래와 같이 네 가지 역할로 정리할 수 있는데, 인권경영 전략 자문 및 동종 기업 간의 인권경영 협력에 대한 촉매적 역할을 수행하는 촉진자형, 인권경영의 이행을 모니터링 하는 감시자형, 기업 환경에서 인권 증진을 위한 변화를 시도하는 변혁자형, 인권침해자들의 권익을 증진하는 보호자형으로 나눌 수 있다.

한국의 인권경영 발전을 위한 다양한 기관들의 활동

촉진자	한국인권재단 1999년 유엔 세계인권선언 50주년 기념사업위원회를 기반으로 설립된 한국인권재단은 기업과 인권에 관련된 자료와 교재 발간 및 교육을 통해 기업이 인권을 존중하고 증진할 수 있도록 선도적인 역할을 하고 있다. 노동·인권 NGO들과 비사법적 고충처리제도의 한국 적용 가능성에 대한 연구를 비롯하여 기업과 인권 뉴스레터 발간 및 아카이브를 운영함으로써 인권경영 확산에 활발한 활동을 하고 있다. 유엔 글로벌 콤팩트 한국협회 2007년 설립된 유엔 글로벌 콤팩트 한국협회는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4대 분야 중 기업과 인권에 관련하여 기업들이 경영활동에서 인권에 대한 정책 반영을 할 수 있도록 노력하고 있다. 2008년에는 인권과 사회책임투자 국제컨퍼런스를 국가인권위원회, 머니투데이와 함께 개최하였고, UN GC Value Awards 분야 중에서 인권통합경영상을 제정, 인권경영이 촉진될 수 있도록 지원하고 있다. 광주상공회의소 2012년 전국 최초로 광주광역시와 공동으로 광주지역 기업 인권경영 증진협의회를 구성하고, 워크숍과 협의회를 개최하여 기업인권의 개념과 글로벌 시장의 변화추세 및 국내외 우수사례를 발표하는 등 기업인권의 중요성을 지역에 널리 확산시키고 있다. 기업과 인권에 관한 워크숍은 기업의 가치 증진 및 지역사회와의 공생을 추구하는 것을 목표로 기업체 임직원 대상으로 정기적으로 개최하고 있다.
-----	--

한국의 인권경영 발전을 위한 다양한 기관들의 활동

촉진자	• 글로벌경쟁력강화포럼 2008년 개인사업자로 설립 후 2011년 사단법인으로 전환한 글로벌경쟁력강화포럼은 사회책임경영과 인권경영 전략 자문 및 기업의 인권 의식 제고에 촉매적 역할을 수행하고 있다. 2011년 기업과 인권 유엔 프레임워크 및 ISO26000 인권 분야 심층 분석을 주제로 국가인권위원회, 유엔 글로벌콤팩트 한국협회, 한국생산성본부 공동 주최로 열린 기업과 인권 토론회를 국가인권위원회와 공동 주관하였고 본 교재 개발을 수행하였다.
감시자	• 국제민주연대 2000년 설립된 국제민주연대는 다국적기업, 특히 해외에 투자한 한국기업에 의해 일어나는 각종 반인권, 반노동, 반환경적인 행위들을 고발하고 기업의 태도를 바꾸기 위한 운동을 활발히 전개하면서 인권의 수호자 역할을 하고 있다. 특히 해외 한국기업 감시사업을 통해 한국기업이 연관된 인권침해를 예방하기 위한 제도 마련에 힘쓰고 있다. • 좋은기업센터 인권 문제를 비롯하여 기업과 관련된 사회적 책임에 대한 실행을 감시하는 역할을 통해 해당 기업이 좀 적극적으로 이슈를 해결하도록 노력하고 있다. 특히 매년 연중사업으로 국내 주요 기업들이 해결해야 할 사회적 책임 이슈를 선정해 '한국 주요 기업의 10대 이슈'를 발표하여 사회적 관심을 이끌고 있다.
변역자	• 공익인권법재단 공감 국내 최초로 비영리로 운영되는 전업적 공익 변호사 단체로 소수자, 사회적 약자의 인권 보장 및 인권의 경계 확장을 목표로 활동하고 있다. 주요 활동으로는 법 제도 개선 및 연구 조사, 공익 소송, 법률 교육, 공익단체 법률 지원, 공익활동 프로그램 개발 및 중개를 하고 있다. • 공익법센터 어필 공익 변호사 단체로 소송, 법률교육, 국제연대, 공익법 중개, 제도 연구, 입법운동 등을 통해 난민, 구금된 이주민, 무국적자, 인신매매 피해자의 인권을 옹호하고 다국적 기업의 인권 침해를 감시하며 해외 한국 기업으로부터 인권을 침해받은 피해자를 위해 소송과 연구·홍보·연대활동을 하고 있다.
보호자	• 국제앰네스티 한국 지부 1972년 설립된 한국 지부는 인권의 전반적인 분야에 관련된 캠페인 및 활동을 통해 인권의 보호자 역할을 하고 있다. 기업과 인권에 있어서는 기업활동으로 발생한 인권침해에 대해 기업이 책임지도록 법과 정책을 도입하고, 인권 침해자들이 법적 구제 및 배상을 보장받을 수 있도록 노력하고 있다. • 이외 다양한 인권관련 NGO들이 기업과 인권에 있어서 인권의 보호자 역할을 수행하고 있다.



기업인권증진 인권교육 교재

인권경영

길라잡이



인권경영 길라잡이 | Business & Human Rights

II

인권경영의 접근법





인권경영의 접근법

인권경영을 위한 실행 방법은 다양하다. 정부나 NGO는 기업을 객체로 보고 인권존중책임을 강조하고 있지만, 사실 기업과 인권 분야에 있어서 결자해지를 해야 하는 주체는 기업이다. 즉, 기업이 능동적으로 인권의 중요성을 인식하고 움직여야 하는 것이다. 이것은 기업의 실행 메커니즘 상에서 쉽지 않은 것일 수도 있다.

인권경영의 실질적인 현실화를 위해서는 기업의 입장에서 접근하여 인권경영의 중요성과 장점을 이해시키려는 관점이 중요하다. 즉, 인권경영을 실제 기업 환경에서 발전시키기 위해서는 기업의 입장에서 인권경영을 실행하는 접근법을 시도할 필요가 있다. 그러면 인권경영 현실화 가능성이 더 높아질 수 있는 것이다. 아래는 기업의 입장에서 본 인권경영 5가지 접근법이다.

기업의 인권경영 접근법		
접근 방식	과거의 접근 방식	미래의 접근 방식
1. 다양한 시각에서 보기	• 노무관리에 한정된 시각 • 주주 중심 경영	• 포괄적인 인권경영 시각 • 이해관계자 중심 경영
2. 새로운 시각으로 보기	• 수동적, 피동적 관점 • 비즈니스 리스크 예방 측면	• 능동적 관점 • 비즈니스 기회 창출 측면

접근 방식	과거의 접근 방식	미래의 접근 방식
3. 넓은 시각으로 보기	• 국내에 한정된 활동	• 해외진출국의 환경, 문화, 사회 문제를 고려
4. 먼 시각으로 보기	• 단기주의 • 단편적인 시각	• 장기주의 • 전략적 프레임워크에 기반한 시스템 운영
5. 전체적인 시각으로 보기	• 미봉책 • 인권, 노동 문제를 해결하는 한정된 정책 실행	• 시스템적 접근 • 인권, 노동 문제가 일어날 수 있는 원천적인 요인을 제거하는 시스템 경영

1. 다양한 시각에서 보기

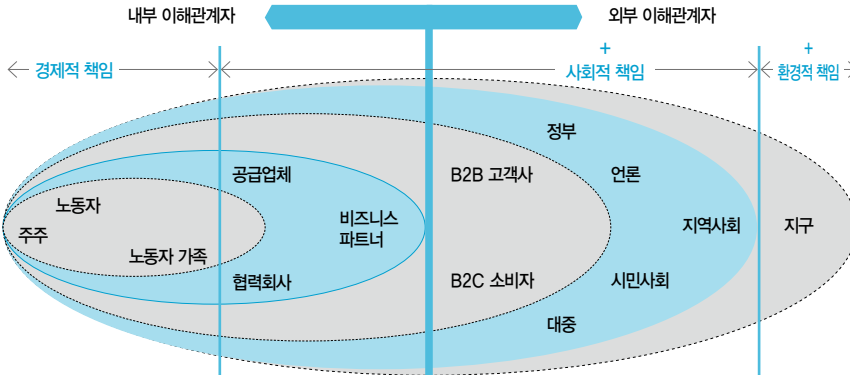
: 노무관리 관점보다 인권경영

1) 이해관계자 경영

기업인들은 인권경영을 단순히 노무관리를 좀 더 넓은 범위에서 잘하면 되는 것이라는 단일한 인식을 가지고 있다. 기업활동의 다양한 분야에서 인권경영이 실천되려면 이러한 좁은 인식이 변화되어야 한다. 즉, 인권경영은 보다 많은 다양한 분야, 심지어 기업의 모든 전반적인 경영활동에 낱알이 스며들어야 한다는 것을 인식시켜야 한다. 그러자면 우선 인권경영과 이해관계자 경영과의 관계를 이해하는 것이 중요하다.

기업은 내부와 외부 이해관계자들로 이루어진 살아있는 생명체로서 기업경영 활동은 다양한 이해관계자들에게 직·간접적으로 영향을 주고 있다. 인권경영의 시작은 기업경영 활동을 기업과 인권 분야의 관점에서 기업의 영향력(Sphere of Influence)이 미치는 범위 및 대상을 살펴보고, 주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로 경영 패러다임을 전환하는 것이다.

기업의 이해관계자 지도



주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로

주주 중심 경영

- 노벨경제학 수상자인 밀턴 프리드먼은 다음과 같이 말하며 주주이론을 강력히 지원한 바 있다. “기업의 유일한 사명과 사회적 책임은 딱 한 가지가 있다. 그것은 법이 정하는 테두리 안에서 이익을 극대화 하는 것이다.”
- 그에 따르면 기업은 주주이익을 극대화할 때 비로소 납세 의무와 고용창출 기회를 보다 많이 만들어낼 수 있으며 이를 통해 사회에 대한 책임을 달성하게 된다.
- 주주이론은 기업의 돈이 주주로부터 나온 것이므로 자금운용, 집행에 있어서 주주 이익을 최우선 순위에 놓아야 한다는 신념을 토대로 한다.
- 이 관점에 따르면 주주이익을 거스르는 일체의 경영행위는 기업경영 본질에서 일탈한 것으로 간주한다. 외국인, 내국인, 대주주, 소액 주주, 장기 혹은 단기 보유자든 상관없이, 주주는 기업의 주인이기 때문에 기업경영은 그 주인을 이롭게 하는데 최대한 초점을 맞춰야 한다는 것이다.

이해관계자 중심 경영

- 에드 프리먼(Edward Freeman) 버지니아 경영대 교수는 주주 가치 관점에 반하여 이해관계자 가치 관점을 제시하고 이해관계자 이론에 대한 규범적 접근 방식을 정립하였다.
- 이해관계자 이론은 기업의 조직 윤리와 가치 추구를 주장함으로써 기업 조직 행동 및 윤리경영의 토대가 되었다.
- 이 이론에서 기업의 주인은 주주 뿐 아니라, 기업을 구성하는 다양한 주체들, 종업원, 고객, 협력업체, 지역사회 등 모두를 포함한다.
- 주로 종업원, 노조, 주주, 이사회를 내부 이해관계자, 사업파트너인 협력업체, 유통업, 서비스 제공자, 소비자 그룹, 소비자 연맹, 정부, 규제당국, 전문가 집단, 언론, 지역사회 구성원, 기업과 관련된 특정 이해단체 등을 외부 이해관계자라고 부른다.

이해관계자 중심 경영 관점의 옹호자는 한 기업의 성공은 모든 이해관계자의 만족으로 측정되어야 한다고 믿는다. 이 관점에서 보면 이해관계자 관리는 하나의 목적이자 수단이다. 기업의 사회적 책임을 기업 조직이 추구해야 할 중요한 문제라고 믿으며 기업이 공동의 이익과 경제적 공생 관계를 추구할 때 사회에 가장 잘 봉사하는 것이라고 주장한다. 따라서 경영진은 주주에 대한 의무뿐만 아니라 이해관계자들에 대한 의무도 동시에 지며 기업의 목적 역시 이익 극대화뿐만

아니라 기업으로서의 지속가능한 성장을 추구하는 것까지 포괄한다.

이 이론은 설사 기업 이익 규모를 축소시킨다 하더라도 이해관계자들의 이익은 보호되어야 한다고 주장한다. 다시 말하자면, 주주 중심 이론 하에서 이해관계자들의 이익은 이익 극대화라는 기업의 '목적'을 실현하기 위한 '수단'으로 폄하되는 반면, 이해관계자 이론 하에서 이해관계자들의 이익은 '수단'이 아니라 그 자체가 바로 '목적'인 것이다.

이해관계자 이론이 가장 일반적으로 받아들여진 것은 사회책임경영이라고도 불리는 '기업의 사회적 책임'(Corporate Social Responsibility: CSR)이다. CSR은 기업에게 경제적 책임 이외에 윤리적, 환경적, 사회적 책임을 인식하도록 했다. CSR을 통해 기업이 경제적 책임 이외의 책임을 인식하게 된 것은 기업이 인권적 접근을 하는데 중요한 전환점의 의미를 가진다.

인권경영이라는 이름이 아닌 다른 이름으로 실행하였던 활동들이 실제로는 인권경영에도 해당하는 활동들이었다는 것을 기업에게 인식시켜 줄 필요가 있다. 그러기 위해서는 경제적 책임 외에 윤리적, 환경적, 사회적 책임에 관련된 글로벌 기준, 규범, 표준들이 어떻게 발전해 왔는지 살펴볼 필요가 있다.

2) 인권경영과 글로벌 표준

가. ISO26000

국제표준화기구(ISO)에서 마련된 사회적 책임에 관한 국제 표준(Guidance on Social Responsibility)인 ISO26000은 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있게 도움을 주는 국제표준으로서 2010년 11월 발효되었다. ISO26000은 기업, 정부, 시민사회 전 분야를 막론하고 모든 조직의 사회적 책임 기본 원칙 및 핵심 주제와 쟁점에 관한 지침을 제공하고, 기존의 조직 전략, 체계, 실행 및 절차에 있어 사회적으로 책임 있는 행동을 할 수 있도록 지침을 제공하고 있다.

ISO26000의 핵심주제는 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정 운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여와 발전 등의 7대 분야로 나누어져 있다. 비록 기

존의 ISO9000과 같은 품질경영 분야나 ISO14000과 같은 환경경영 분야 같은 인증시스템이 아닌 참고 기준이지만 인권 분야를 별도 분야로 강조하는 ISO26000의 경우, 인권경영 측면에서 다국적기업들에게 주는 영향력은 적지 않다.

특히 인권 분야의 경우, 앞서 설명된 유엔 이행원칙에서 강조하는 분야와 동일하게 인권에 대한 실천점검의무, 인권 리스크 상황에 대한 대응, 연루 예방, 고충 처리제도에 대한 실행, 취약계층에 대한 차별 금지, 시민적·정치적 권리, 경제적·사회적·문화적 권리, 근로 환경에서의 기본 원칙과 권리 등 세부 분야로 구성되어 있어 유엔글로벌 콤팩트, 유엔 프레임워크와 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인과 함께 인권경영 중요성 증진에 있어서 시너지 효과를 발휘할 전망이다.

ISO26000 핵심 주제와 쟁점	
인권	쟁점 1: 실천점검의무 쟁점 2: 인권 위험상황 쟁점 3: 연루 예방 쟁점 4: 고충처리 쟁점 5: 차별과 취약그룹 쟁점 6: 시민권·정치적 권리 쟁점 7: 경제적·사회적·문화적 권리 쟁점 8: 근로에서의 기본원칙과 권리
노동관행	쟁점 1: 고용과 고용관계 쟁점 2: 근로조건과 사회적 보호 쟁점 3: 사회적 대화 쟁점 4: 근로에서의 보건과 안전 쟁점 5: 작업장에서의 인적 개발과 훈련
환경	쟁점 1: 오염 방지 쟁점 2: 지속가능한 자원 이용 쟁점 3: 기후변화 완화와 적응 쟁점 4: 환경보호, 생물다양성 및 자연서식지 복원
공정 운영관행	쟁점 1: 반부패 쟁점 2: 책임있는 정치 참여 쟁점 3: 공정 경쟁 쟁점 4: 가치사슬 내에서의 사회적 책임 촉진 쟁점 5: 재산권 존중



ISO26000 핵심 주제와 쟁점	
소비자 이슈	쟁점 1: 공정 마케팅, 사실적이고 치우치지 않은 정보와 공정 계약관행 쟁점 2: 소비자의 보건과 안전 보호 쟁점 3: 지속가능소비 쟁점 4: 소비자 서비스, 지원 및 불만과 분쟁 해결 쟁점 5: 소비자 데이터 보호와 프라이버시 쟁점 6: 필수 서비스에 대한 접근 쟁점 7: 교육과 인식
지역사회 참여와 발전	쟁점 1: 지역사회 참여 쟁점 2: 교육과 문화 쟁점 3: 고용창출과 기능 개발 쟁점 4: 기술 개발과 접근성 쟁점 5: 부와 소득 창출 쟁점 6: 보건 쟁점 7: 사회적 투자

나. GRI

글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative: GRI)는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 NGO인 ‘환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합’(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구기관으로, 기업의 비재무적인 책임에 관하여 정보 공시를 할 때 사용하는 보고서 작성 원칙을 만들어 전 세계에 보급하고 있다.

1999년 첫 ‘지속가능경영 보고 가이드라인’(G1)을 발표한 이후 보완을 거듭해 2002년 8월에 개정판(G2)을, 2006년 11월에 세 번째 가이드라인(G3)을 발표해 현재까지 적용하고 있다. 현재 네 번째 가이드라인(G4)이 각종 이해관계자들의 검토 절차를 거치고 최근 발표된 바 있다.

모든 기관들이 정기적으로 비재무적인 분야에 대한 지속가능성 보고를 하는 것을 궁극적 목표로 삼고 있는 글로벌 리포팅 이니셔티브의 보고기준은 전 세계에서 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 가이드라인이다. 다양한 이해관계자들의 의견 수렴 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계 모든 형태의 기관들에 의해 사용될 수 있다.

G3의 인권 성과지표는 세계인권선언과 ILO의 8개 핵심규약에 기반을 둔 총 9개 항목으로 구성되어 있으며, 기업이 각각의 항목과 연관된 활동을 분석할 수

있도록 쉽게 설명되어 있다. 인권 성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공한다.

다. GRI와 ISO26000 연계 방법

인권경영을 잘 수행하고 내부와 외부 이해관계자들에게 알리기 위해서는 노동 항목(LA)과 인권항목(HR)을 구별하여 인권경영의 기준을 제시하고 있는 GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인과 인권과 노동관행에 대한 ISO 26000을 참고하면 도움이 된다.

GRI는 GRI 가이드라인에 따른 기업의 경영 방식 공시 혹은 성과지표와 ISO26000의 핵심 사회책임 (Social Responsibility) 주제 내용을 비교 분석하여 두 기준을 상호 연계하여 사용하는 사용법 가이드를 만들었다.



GRI와 ISO26000: GRI 가이드라인의 ISO26000 연계 사용법			
관련된 GRI G3 가이드라인 공시 – 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표		ISO26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO26000 절 번호
인권 DMA		- 조직 거버넌스 - 인권	6.2 6.3
HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약 건수 및 비율	- 인권 - 실천점검의무 - 연루 예방 - 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6
HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율	- 인권 - 실천점검의무 - 연루 예방 - 고용과 고용관계 - 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR3	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육이수 직원 비율 포함)	- 인권 - 연루 예방	6.3 6.3.5
HR4	총 차별 건수 및 관련 조치	- 인권 - 인권 관련 분쟁해결 - 취약집단 차별금지 - 일과 관련된 근본원칙과 권리 - 고용과 고용관계	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3

관련된 GRI G3 가이드라인 공시 – 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표		ISO26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO26000 절 번호
HR5	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	• 인권 • 실천점검의무 • 인권위험상황 • 연루 예방 • 시민·정치권 • 일과 관련된 근본원칙과 권리 • 고용과 고용관계 • 사회적 대화	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5
HR6	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치	• 인권 • 실천점검의무 • 인권위험상황	6.3 6.3.3 6.3.4
HR7	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치	• 연루 예방 • 취약집단 차별금지 • 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.3.5 6.3.7 6.3.10
HR8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	• 인권 • 연루 예방 • 고용과 고용관계 • 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	• 인권 • 인권 관련 분쟁해결 • 취약집단 차별금지 • 시민·정치권 • 재산권 존중	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7
노동 DMA		• 조직 거버넌스 • 노동관행 • 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.2 6.4 6.3.10
LA1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황		
LA2	직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)	• 노동관행 • 고용과 고용관계	6.4 6.4.3
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별)	• 노동관행 • 고용과 고용관계 • 근무조건과 사회보호	6.4 6.4.3 6.4.4
LA4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율	• 노동관행 • 고용과 고용관계 • 근무조건과 사회보호 • 사회적 대화 • 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10

관련된 GRI G3 가이드라인 공시 – 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표		ISO26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO26000 절 번호
LA5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통 보 기간 (단체 협약에 명시 여부 포함)	• 노동관행 • 고용과 고용관계 • 근무조건과 사회보호 • 사회적 대화	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5
LA6	공식적인 노사 공동 보건 안전 위원회 가 대표하는 직원 비율 (작업장 보건 및 안전 프로그램에 대한 모니터링과 권고 대상)	• 노동관행 • 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수 (지역별)		
LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그 리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램	• 노동관행 • 근무 시 건강과 안전 • 지역사회 참여와 발전 • 지역사회 참여 • 교육과 문화 • 보건	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
LA9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항	• 노동관행 • 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	• 노동관행 • 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램	• 노동관행 • 근무지에서의 인간발전과 훈련 • 고용창출과 역량개발	6.4 6.4.7 6.8.5
LA12	정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	• 노동관행 • 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성별, 연 령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)	• 취약집단 차별금지 • 일과 관련된 근본원칙과 권리 • 노동관행 • 고용과 고용관계	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3
LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	• 취약집단 차별금지 • 일과 관련된 근본원칙과 권리 • 노동관행 • 고용과 고용관계 • 근무조건과 사회보호	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4

2. 새로운 시각으로 보기

: 수동적 관점보다 능동적 관점

기업경영의 전 분야를 망라하는 글로벌 표준을 활용하다보면 인권경영이 너무 광범위하기 때문에 현실적으로는 불가능할 것이라는 측면이 부각되어, 오히려 기업이 인권경영을 도외시하고 회피하게 되는 위험성이 있을 수도 있다. 기업이 필요한 범위보다 적게 실행한 인권경영을 과대표장을 하는 것은 문제이다. 하지만 인권경영이 어렵지만 불가능한 것은 아니라는 인식을 심어주기 위해서는, 적어도 자신감은 가질 수 있도록 해줄 필요가 있다.

기업인들은 항상 인권경영을 수동적, 피동적 관점에서 접근해 왔다. 이는 인권 자체에 대한 거부감이나 선입견 때문이기도 하고, 수익을 창출하지 않으면 생존할 수 없는 기업의 속성 상, 수익 창출 이외의 측면은 우선순위가 되지 못한 것이 원인이기도 하다. 따라서 기업이 모든 사업활동에서 단순화하는 방식 즉, 리스크를 없앨 것이냐, 기회를 만들 것이냐의 두 가지로 간단하게 인권경영에 접근하는 것도 기업이 인권을 가깝게 느낄 수 있도록 하는 한 방법이다.

1) 비즈니스 리스크 예방 측면

인권 이슈는 내부 및 외부 이해관계자에 영향을 준다. 기업은 사업활동이 각 이해관계자의 인권을 침해하지 않도록 사업 리스크의 위험성을 줄이고 미연에 방지할 필요가 있다. 기업을 둘러싼 지구촌 사회의 경제적 불균형, 사회적 문제, 환경적 위기감 고조 등은 기업에게 인권경영의 필요성을 더욱 깨닫게 해주고 있다. 특히 인권경영을 하지 않았을 때 오는 비즈니스 리스크는 너무나 크기 때문에 기업들은 예방적인 관점에서 인권경영을 실행하고 있다.

인권경영을 소홀히 했을 때의 사업 리스크는 적지 않다. 기업과 개인 소비자 간에 이루어지는 상거래(Business to Customer: B2C) 업종의 경우, 소비자들의 불매 운동으로 인해 매출 및 주식가격 하락이 초래될 수 있다. 기업과 기업 간의 상거래(Business to Business: B2B)나 기업과 정부 간의 상거래(Business to

Government: B2G) 업종의 경우에도, 기업의 주요 사업 중단 및 백지화 등과 같은 사업적 리스크를 초래할 수 있다. 따라서 원활한 사업운영을 위해서는 사업운영권(Business License to Operate)과 아울러 지역사회를 비롯한 이해관계자들로부터의 사회적 운영권(Social License to Operate) 획득이 중요하며, 능동적 이면서도 선제적인 갈등 예방 및 관리, 해결이 중요한 것이다.



인권경영의 비즈니스 리스크 예방의 관점

대상	예방적 측면: 리스크
기업 내부 관련	• 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실 • 인권 문제로 인한 노사 갈등, 제품과 서비스의 중단, 완제품 출하 지연 • 회사 명성 타격과 인권 문제 해결에 투하되는 회사 자원 손실 • 기업 운영의 안전성과 생산성에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 리스크 • 국내·국제법 미 준수, 거버넌스 미약 국가 인권침해·연루(Complicity)관련 법 정소송 리스크 • 인권기준 미 준중 기업 대상에 대한 유럽 등 선진국가의 무역 제재
주주	• 글로벌 공급망 등 사회 문제에 관심 많은 주주들의 결의에 선제적으로 대처 • 종교 기관 사회책임투자 기관들로부터의 인권침해에 대한 비난
시민 사회	• 인권, 노동 문제에 대한 시민사회의 공공 이슈화 캠페인에 대한 예방적 대처
언론·소비자	• 글로벌 환경에서 해외 노동자 대우에 대한 소비자 관심 증대와 불매 운동 • 윤리적 소비주의 시대에 시장에서 의심받는 기업의 성실성
사업국·정부	• ISO26000 표준 제정에 따른 새로운 무역 장벽 위험성에 대한 능동적 대처

기업들은 비즈니스 리스크를 최대한 선제적으로 예방하고 대처하기 위한 일환으로서 인권경영의 필요성을 절감하고 있다. 특히 인권경영에서 가장 큰 리스크 중의 하나로 여겨지는 것은 연루(Complicity)²²⁾다. 연루란 기업활동에 관한 직접, 간접적인 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 인권침해 행위를 뜻한다.

연루에는 세 가지가 있다. 첫째, 직접적 연루는 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 연루로 사법적 책임을 지는 결과를 초래한다. 둘째, 수혜적 연루는 실제적 기여는 하지 않더라도 인권침해를 일으키는 활동을 말하며, 이로 인해 해당 기업이 반사 이득을 얻는다면 법적 의무를 지지 않더라도 문제행위가 된다. 셋

²²⁾ Complicity는 가담 또는 연루라고 해석되기도 한다.

째, 암묵적 연루는 법적 의무를 지지 않더라도 인권침해 지역에 기업이 존재하는 것만으로도 연루가 성립된다.

연루(Complicity)의 유형	
직접적 연루	- 타인에 의한 인권침해를 고의로 지원하거나 부추기는 것 - 계약자, 합작투자 파트너, 사업국 정부, 기타 독립된 행위자를 지원하거나 부추김 - 국제형사법과 국제형사재판소
수혜적 연루	- 고의로 허용 혹은 지시하지 않았거나 침해를 예상하지 못해도 타인에 대한 인권침해로 혜택을 볼 때 - 인권침해를 하는 비즈니스 파트너나 공급업체로부터 구매 - 보안 경비 요원, 자사 공급망
암묵적 연루	- 자사에 혜택이 없어도 타인에 의한 인권침해 현장을 목격하고 함구할 때 '기업은 조직적이거나 지속적인 인권침해 문제를 정부 당국에 제기해야 한다'라는 사회적 기대가 담겨 있음

기업들이 가장 주의해야 할 리스크는 암묵적 연루로서 정부나 타인에 대한 인권침해 현장을 목격하고 함구할 때도 성립된다. 이것은 비즈니스 리스크 측면 중에서도 아주 난이도가 높은 요소에 해당한다. 만약 인권침해가 일어나는 곳에서 기업활동을 하거나 침해 활동으로 반사 이득을 얻는 상황에 처한다면 기업은 인권침해에 연루되지 않았음을 확실히 증명해야 한다.

따라서 인권경영에서는 기업이 인권이 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화할 수 있도록 분석, 조사, 실행, 평가 작업을 뜻하는 실천점검의무(Due Diligence)를 강조하고 있다. 인권경영에 있어서 기업의 규모와 영향력, 인권에 미치는 위험도의 수준, 운영 환경, 기업활동과 연관된 제3자와의 관계에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하기 때문에 실천점검의무가 중요한 것이다.

실천점검의무 실행의 첫 단계는 기업활동이 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악, 평가하는 것이다. 기업활동에 앞서서 인권 영향의 대상, 관련 인권 기준과 문제 분류, 인권 리스크 예측, 인권영향평가 등의 단계를 거친다. 평가에 대한 정확성과 신뢰성, 전문성을 보장하기 위해 잠재적 인권 영향의 대상자인 이해관계자들을 직접 참여시킬 수 있다.

기업은 복잡한 내부와 외부 환경에서 기업에 대한 사회적 기대를 보다 더 잘 이해하고 좀 더 지속가능한 방식으로 이해관계자들에게 가치를 전달할 수 있어야 한다. 기업에 관련된 이해관계자의 관점을 가지고 기업경영에 있어서의 도전

과 난점을 이해하고 사회적, 경제적 위험을 잘 관리할 수 있어야만 하는 것이다.

2) 비즈니스 기회 창출 측면

인권 이슈는 기업에 있어서 비단 리스크 예방이나 관리 분야에만 이득을 주는 것은 아니다. 능동적인 인권경영은 기업경영에 여러 가지 긍정적인 효과를 준다. 특히 기업의 조직문화를 향상시킴으로서 경쟁기업과 비교하여 차별화된 기업 운영 효과를 얻을 수 있다. 기업들은 기업과 인권이라는 분야를 인권경영으로 인식함에 있어서 기업 경영에 긍정적 효과를 주는 측면에도 주목하고 있다.

기업은 어떤 결정을 할 때 리스크 아니면 기회로 파악하고, 예상치보다 어느 한 쪽이 기업 운영에 주는 효과가 클 때 행동을 시작한다. 한번 결정이 나게 되면 조직적이고 전사적으로 움직이므로, 인권경영에 있어서는 양쪽 측면을 동시에 혹은 각각 강조해줄 필요가 있다. 왜냐하면 자발적 의지가 없는 기업은 외부의 압력에 그저 수동적으로 대처하는 경우가 많기 때문이다. 즉, 인권경영을 현실화시키기 위해서는 리스크 아니면 기회, 어느 쪽이든 명확한 사인을 주는 것이 중요하다.



인권경영의 비즈니스 기회 창출의 관점

대상	능동적 측면: 기업 경영에 긍정적 효과
기업 내부 관련	• 사업 운영을 위한 허가 획득에 용이함 • 안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속가능하게 함 • 노동생산성 증가와 이직률 감소, 생산 품질 향상 효과를 거둠 • 인간 중심의 기업 가치와 철학을 한층 더 살릴 수 있음 • 가치를 결정 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리함 • 계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패 감소 효과가 있음 • 공급망 관리에서 윤리적인 비즈니스 파트너 선택 도구로 활용할 수 있음
주주	• 사회 책임투자 기관 · 주주로부터 안정된 투자 환경 조성
시민사회	• 인간 가치 중심 기업 경영에 대한 기업 이미지 향상
언론 · 소비자	• 인간 존중을 중요시 하는 기업 브랜드 향상
사업국 · 정부	• 법 시스템에서 평등한 보호를 받을 수 있는 법체계 발전에 실질적 기여 • 유럽 정부들의 비재무적 정보공시 법제화 흐름에 능동적 대처

세계 경제 발달과 함께 기업의 비중이 커지고 사회적 분야에서 기업의 역할과 중요성이 강조되고, UN이나 OECD 등 국제 공공기구를 중심으로 국제사회에서 기업에 대한 사회적 책임과 인권경영에 대한 압력이 높아지면서, 각 국가는 직접 및 간접규제, 장려 및 지원정책 등을 통해 통제와 관리 및 지원 노력을 기울이고 있다.

이러한 환경에서 다국적 기업들에 대한 각 국가의 규제정책은 강화되고 있으며, 다국적 기업들은 그러한 압력에 대응하기 위해서 글로벌 공급망에서 본사의 구매정책과 공급망 관리에 경제적 측면 이외에도 환경적, 사회적, 거버넌스적(Environment, Social and Governance: ESG) 측면을 고려하여 반영하고 있다.

특히 인권, 노동, 환경에 대한 글로벌 NGO의 높아지는 요구와 각 국가의 규제 강화로 인해 다국적 기업은 인권, 노동, 환경에 좋은 관행을 보이는 공급망 협력 업체에게 우선 선택 및 보상을 주고 위반 업체에게는 제재를 가함으로써, 자사의 CSR 및 기업지배구조(ESG) 실행 기준을 달성하기 위해 노력하고 있다.

특히 해외 무역 의존도가 높은 우리나라는 수출 및 투자 선진화를 위해 CSR, 기업지배구조(ESG) 기준을 준수함으로써 다른 국가 기업에 비해 차별화된 경쟁력을 보일 수 있다. 수출을 중심으로 하는 중소·중견 기업의 경우, 더욱 고려해 볼 만한 분야다. 즉, 바이어 기업인 다국적 기업의 인권, 노동, 환경에 중점을 두는 글로벌 공급망 구매 정책은 중소·중견 기업의 경우 실행에 어려움이 있지만 좋은 틈새시장이며 비즈니스 기회가 될 수 있다.

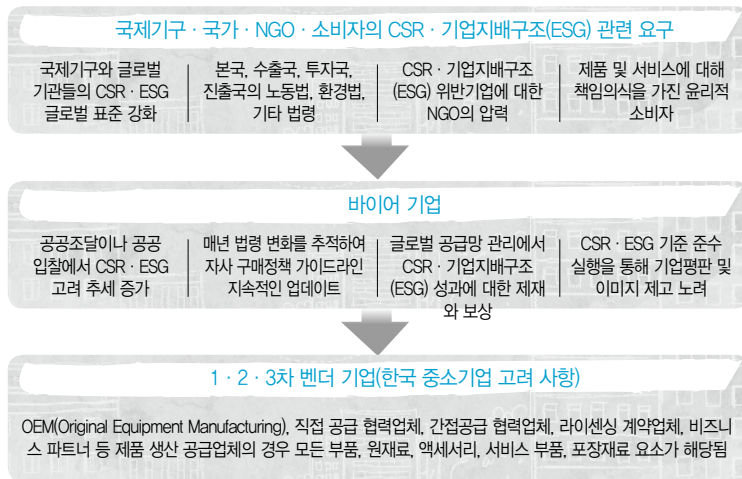
바이어 기업과 벤더(Vendor, 상품공급자) 기업과의 관계에서는, 대기업인 바이어 기업이 중소·중견기업인 벤더(Vendor, 상품공급자) 기업에게 생산 공장 및 생산 환경에서 인권, 노동, 환경 기준을 준수하도록 감사와 모니터링을 강화하고 성과에 따라 구매정책을 조절하는 것 자체가 대기업인 바이어 기업으로서 기업의 사회적 책임이자 인권경영을 실행하는 것이 된다.

인권경영에서 문제를 일으키는 주체는 대기업보다 이들로부터 납품 오더를 받는 중소·중견기업인 경우가 많으므로, 대기업인 바이어 기업으로서는 중소·중견기업인 벤더 기업이 기업의 사회적 책임이자 인권경영을 다할 수 있도록 강력한 오더 주문 파워를 이용해 중소·중견기업의 인권경영 실행 의지와 능력을 시험하고 독려하는 것이다.

실질적인 이유도 있다. 그렇게 하지 않으면 글로벌 NGO나 윤리적인 소비자들

은 벤더 기업인 중소기업을 비난하는 것이 아니라 오히려 나쁜 관행을 보이는 중소기업으로부터 제품 및 서비스를 구매하는 바이어 기업인 대기업을 비난하기 때문이다. 즉, 글로벌 공급망에 있어 CSR 및 기업지배구조(ESG) 실행 기준 준수는 대기업으로서는 필수적인 과제이다.

국제기준이 다국적 바이어 기업과 벤더기업에게 미치는 영향²³⁾



CSR, 기업지배구조(ESG)에 기반한 다국적 바이어 기업들의 구매정책은 품질 · 가격 · 납기 · 서비스(QCDS)기준에 비해 아직 일반화된 구매정책은 아니다. 하지만 일부 선진 다국적 기업의 경우, QCDS 실적에 추가로 인권, 노동, 환경 준수 실행에 대한 정기 평가 및 감사를 실시하거나 업종에 따라 인권, 노동, 환경 친화적인 공급업체를 선호하기도 한다. 또한 일부 품목에서 인권, 노동, 환경 기준 준수 실행이 뛰어난 공급업체로부터의 구매량을 늘리기도 한다. 예를 들면, 독일 BMW는 81%정도, 스타벅스는 93%정도 윤리, 사회, 환경 기준 실행이 좋은 공급업체로부터 구매를 하고 있다. 식품업종의 경우 파스타와 같은 일부 품목에서 그러한 구매를 실시하는 기업들도 있다. 나이키와 같은 스포츠용품 기업의 경우에는 신발용품 같은 단일품목 구매 정책에서 CSR, 기업지배구조(ESG)에 기반

²³⁾ 산업통상자원부 산하 대한무역진흥공사(KOTRA), 국제 CSR 동향 분석 및 시사점, 2013

한 정책을 우선시하기도 한다. 일부 바이어 기업의 경우 유엔 글로벌 콤팩트 가입기업은 우선 벤더 기업으로 간주하기도 한다.²⁴⁾

다국적기업 구매정책 동향에서 CSR에 기반한 정책은 기업사회공헌이 아닌 사회책임경영, 즉, 인권, 노동, 환경, 반부패 등 전반적으로 기업의 책임있는 관행을 평가하고 있으며, 기업지배구조(ESG)에 기반한 정책의 경우에도, 거버넌스보다는 환경과 인권, 노동과 같은 사회적 책임을 중요시 한다.

비즈니스 기회로서의 다국적기업 구매정책 동향 ²⁵⁾	
특징	세부내용
일반적 특징	• 품질 · 가격 · 납기 · 서비스(QCDS)기준에 비해 아직은 비주류 – 일본 Panasonic 은 QCDS 실적에 추가로 CSR 평가 실시 • 다만 친환경 구매는 일반화되었으며 업종에 따라 노동친화적 공급업체 선호 • 하지만 소수 선진기업은 차별화 시도 – 독일 BMW 81%, 미국 스타벅스 93%이며 2015년까지 100% 목표. 독일 Adidas는 간접 (라이선싱) 공급업체가 아닌 직접 공급업체에 대해 엄격한 감사 실시
지역별 특징	• 유럽은 주로 환경 위주, 미국은 다양성(소수 인종, 여성, 장애인, 상이군인 소유 공급업체 등)도 강세 • 비 OECD 회원국 공급업체들은 일단 고위험도로 취급 – 예를 들면 아동노동, 강제노동이 만연한 나라 등 배제 (독일 Siemens, 호주 유통 Coles) • 아시아 벤더 기업은 요주의 기업으로 취급하여 별도 관리 – 감사 기준을 높게 잡고 아시아 벤더 기업 만을 위한 구매 정책을 별도로 운영 (벨기에 유통 Colruyt, 칠레 유통 Falabella 경우)
업종별 특징	• 분쟁광물규제법처럼 강력한 제재는 각 업종별 대응 (전자, 자동차, 항공 등) 확산 • 자동차 – 주로 환경 위주 • 유통 – 자사 공급업체 뿐 아니라 매장 품목 납품업체에까지 확장 • 소비재 – 품목별 CSR과 기업지배구조(ESG) 기반 공급업체 관리 강화 (미국 나이키는 신발용품 94%까지)
운영상 특징	• 품목 – 모든 제조부품, 원재료, 액세서리, 서비스 부품, 포장재료, 폐기물에까지 세분화. 기업 전체 구매를 모두 CSR · 기업지배구조(ESG)에 기반하여 할 수 없지만 품목별 진행으로 가시적 효과를 노림(이태리 식품가공기업 De Cecco는 파스타 류만 CSR 위주 구매 소싱)

²⁴ 위와 동일

²⁵ 위와 동일

특징	세부내용
운영상 특징	- 프로세스 - 계약 시 공급업체 윤리강령 서약 일반화. CSR·기업지배구조(ESG) 성과를 지속가능경영 보고서나 제3자 검증을 통하여 증명해야 함. 건적서 제출 시부터 환경 관련 정보 요구(일본 닛산), 잠재적 공급업체 등록 후, 제품과 서비스에 더해 세부사항에 따른 CSR 관련 준수 요구(영국·네덜란드 Royal Dutch Shell), UN 글로벌 콤팩트 가입 기업은 벤더로 우선시 함(Grundfos) - 감사 - 단계별로 고·중·저 위험도로 평가하여 관리(많게는 5단계까지도 있음). 감사 비용을 공급업체에 대한 보상이나 제재로 활용하기도 함. 내부·외부·독립 모니터링 및 감사 시스템 활용. 독립 기관 NGO도 활용(칠레 유통 Falabella, 스페인 Mango 경우) - 인증 - 전통적 인증 이외에 Eco Label이나 Social Label 혹은 인증 요구



3. 넓은 시각으로 보기

: 국내에서 해외진출까지

국내 기업은 해외에 판매나 마케팅 지사, 공급망을 직접 운영하거나 라이선싱 계약을 하는 방식으로 진출해 있으며, 대규모 플랜트 건설이나 자원개발 등 직접 투자 방식으로 사업 운영을 하고 있다.

기업이 인권에 대해 고려하는 분야를 기업 조직 내부와 국내로만 한정하는 것은 인권경영을 좁게 해석하는 것이다. 우리나라와 같이 해외 수출 비중이 높은 국가에서는 해외의 법령, 규범, 기준이 국내와 다르고 국내에 비해 통제력이 약하기 때문에 특히 주의할 필요가 있다.

인권경영을 잘하기 위해서는 해외에 진출한 나라의 법, 정치, 경제, 금융 및 투자, 사회, 문화 등 복합요소 등을 다각적으로 고려하여야 한다. 이는 국내에서 사업운영을 하는 경우보다 생산, 판매, 합작법인 등을 통해 해외에 진출한 기업에 더욱더 요구되는 부분이다. 하지만 현실은 정말 어렵다. 어느 기업이든지, 이미 잘 알고 있는 자국법이나 자국 환경을 벗어난 사업 진출국 환경에서는 어려움을

줘게 마련이다.

2009년 국가브랜드위원회는 67개국에 있는 대한무역투자공사(KOTRA)의 92개 코트라 한국비즈니스센터를 통해 현지 언론과 관계인 인터뷰를 실시하여 한국과 한국기업 이미지에 대해서 조사를 했다. 아래는 그 결과이다.

세계 권역별 코리아 디스카운트와 한국, 한국 기업 이미지

- 북미 북한, 국회, 노사, 부정적 이미지 강함
- 남미 현지인 무시, 봉제공장, 종업원 처우 문제
- 북유럽 북한, 국회, 노사, 부정적 이미지 강함.
- 동유럽 대기업 진출에 따른 명암 병존, 현지인 무시, 현지 동화 미흡
- 중동 사회봉사 미비, 인지도 미흡
- 중국 현지인 무시, 빨리빨리 관행, 무단철수
- 일본 영토 문제, 저가 상품, 모조품, 저기술
- 아시아 현지인 무시, 무단철수, 인지도 미흡, 유교 및 불교 동남아와 이슬람권 서남아 이해 및 동화 부족

한국과 한국 기업의 우수성에 대해서는 널리 알려져 하지만 한국 기업에 대한 부정적 이미지에도 주목하고 개선을 위해 노력할 필요가 있다. 뿐만 아니라 해외에 진출한 한국 기업에 대한 외국 노동자들의 불만사항을 보면 한국 기업과 기업 문화가 하루 빨리 바뀌어야 함을 알 수 있다.

필리핀 투자 한국 기업에서 현지인 근로자들의 인권 및 의사소통 관련 불만요소²⁶⁾

- 다른 사람들 앞에서 큰소리로 야단침
- 수치심이나 치욕주기
- 일과 상관없이 자존심 손상
- 신체적, 정신적 가혹행위와 학대
- 성희롱 포함 성적 학대
- 과도한 근무시간
- 한국 직원과 현지인의 불분명한 언어소통으로 생긴 문제에 대한 책임 전가
- 언어소통으로 생긴 문제를 직급으로 해결하려고 함
- 알아들을 수 없는 한국말로 험담 및 욕설

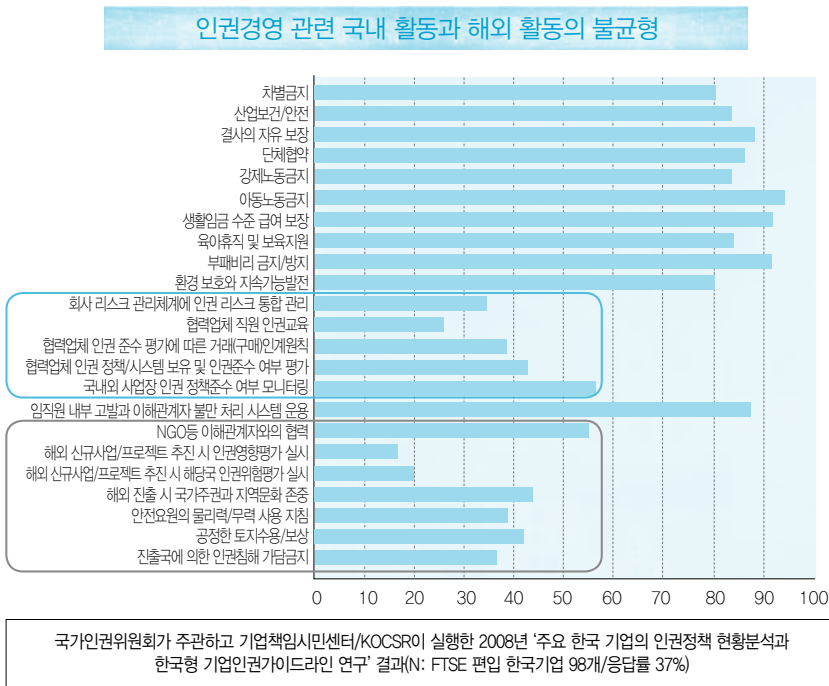
2008년 한국 국가인권위원회에서 실시한 한 조사²⁷⁾에 따르면, 국내 기업들은 차별금지, 작업장 보건과 안전, 결사의 자유, 단체협약, 아동 및 강제노동 금지,

²⁶⁾ 박영범, 우석훈 "필리핀의 노무 관리 법제 및 관행 조사 연구" 노동부, 2004년

²⁷⁾ 주외기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구, 국가인권위원회 인권교육본부 시민교육팀, 2008년

최저 임금, 산후 휴가 및 아동 지원, 반부패, 환경 보호 및 지속가능발전, 이해관계자와 근로자들을 위한 비사법적 고충처리제도 등 국내 경영 분야에서는 80% 이상의 높은 수준의 준수율을 보이고 있다.

하지만 회사 리스크 관리 시스템에 인권 리스크 통합, 협력업체 교육, 협력업체 제품 및 서비스 구매 & 아웃소싱 시 인권 준수 평가, 협력업체 평가 시 인권 기준 반영, 글로벌 공급망에서의 인권 기준 준수 모니터링, NGO등 이해관계자들과의 협력, 보안업체 교육, 공정한 토지 보상 등의 분야는 50% 이하의 낮은 준수율을 보인다. 특히 해외진출 신규 사업 시 인권영향 및 진출국 인권 위험도 평가, 진출국 지역 문화 존중, 진출국에 의한 연루 예방 등의 노력은 30% 이하로 현저하게 낮은 준수율을 보이고 있다.



정부 정책을 실행하는 공기업과 공공기관, 지역 주민 간의 갈등이 문제가 되는 경우가 많다. 협력적 로컬 거버넌스를 통하여 공공 정책 갈등을 해결해 나가는 노력이 이루어지고 있지만, 에너지 업종 분야에서 지역사회 및 지역주민과의 갈등을

지혜롭게 풀지 못해 사업이 중단되거나 지연되는 경우가 많은 것도 현실이다.

이러한 문제들이 해외 환경에 적용되면 그 결과는 더 심각해진다. 인권경영에서 중요한 분야 중 하나는 선주민의 권리에 관한 부분인데, 족적이 큰 산업(Heavy Footprint Industry)의 경우, 해외 사업에서 선주민의 권리에 대해 특히 주의를 기울여야 한다. 공기업뿐 아니라 민간 기업은 국내는 물론 해외에서 지역 사회 및 지역주민과의 이해관계자 대화, 갈등 예방, 관리를 통해 지역사회와 상생하는 인권경영 실행에 노력을 기울여야 할 것이다.

4. 먼 시각으로 보기

: 단기만이 아니라 중장기

인권경영에서는 기업 내부와 외부의 환경 분석이 중요하며, 실행에 있어서도 다각적인 전략적 접근이 필요하다. 전략적 접근방식은 단기가 아닌 중장기적으로 발전하기 위해서 필수적이며, 인권경영을 지속적으로 실행하기 위해서도 중요한 요소다.

인권경영이 현실화되기 어려운 이유는 기업이 장기주의적인 시각보다 단기주의적인 시각을 가지기 때문이다. 단기적으로 매출과 수익이 악화되는 어려운 상황에서는 생존에만 급급하여 근시안적인 시각을 가지기가 쉽다. 하지만, 인권경영을 제대로 하지 않으면 단기를 넘기지도 못하고, 인권침해에 대한 비난과 문제점으로 기업경영과 생존이 어려워 질 수도 있다.

인권침해에 대한 비난이나 문제점이 없어도, 기업경영의 일상적인 사이클은 기업의 모든 활동을 일별, 주별, 월별, 분기별, 반기별, 년별 단위로 계획하고 실행하며 평가한다. 늘 실시간으로 움직여야 하며 성과에 따라 평가받는 기업인 입장에서 기업의 인권존중책임이 멀게 느껴지는 이야기일 수 있다.

하지만 자사 기업의 번영과, 그 기업의 이해관계자를 존중하는 인권경영 발전을 위해서는 실적에 초점을 맞추는 단기주의보다 경제적, 사회적, 환경적 공유가치 창출에 기반을 두는 장기주의가 필요하다. 물론 기업은 3~5개년 단위로 기업의 비전, 미션, 가치체계, 전사적인 경영목표에 따른 전략적인 중장기 실행 로드맵을 세우기도 한다. 하지만 일반적으로 인권을 고려하는 경우는 거의 없으므로 중장기 계획 및 로드맵 수립 및 실행 모니터링에 있어서 인권경영을 고려할 필요가 있다.

인권경영이 쉽지는 않지만 불가능한 것도, 어려운 것도 아니라는 사실을 인식시켜 주고 기업의 적극적이고 자발적인 노력을 이끌어 내기 위해서는 기업이 인권경영을 시스템화하는 전략적인 접근방식이 필요하며 그것을 지속가능하게 유지하는 것이 중요하다.

인권에 대한 기업리더 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)²⁸⁾는 인권경영에 대한 개념을 정립하는데 많은 역할을 하였다. BLIHR에 참여했던 기업에는 ABB 그룹, 아레바, 바클레이즈, 내셔널그리드, MTV 유럽, 노바티스, 노보 노르디스크, 바디샵, 에릭슨, Gap, GE, HP, 뉴몬트 광업, 스타토일, 코카콜라, 자인 등이 있다. 이들 기업은 기업과 인권문제를 인권경영 측면에서 다루어야 하는 중요성을 초기에 파악하고, 일찍부터 인권경영 활동을 시작하여 관련 분야에서 현재 선도적 리더십을 발휘하고 있다.

인권에 대한 기업리더 이니셔티브는 유엔 글로벌 콤팩트, 유엔 인권최고대표부와 함께 기업의 인권통합경영(Integrating Human Rights into Business Management) 개념을 개발하고, 기업들이 주요 인권 경영 요소를 파악할 수 있도록 도와주는 전략적 프레임워크를 개발하였다.²⁹⁾

BLIHR가 유엔 글로벌 콤팩트와, 유엔 인권최고대표부와 함께 공동 개발한 인권통합경영 가이드(The Guide for Integrating Human Rights into Business Practice)는 인권경영 분야에서 가장 널리 알려진 도구로서, 기업이 기존의 운영체계에 인권을 반영할 수 있도록 도와주는 기반을 마련한다. 특히 기업과 인권문

28 2009년 Global Business Initiative on Human Rights으로 바뀜. Global Business Initiative on Human Rights는 <http://www.global-business-initiative.org/> 유엔 글로벌 콤팩트와 공동으로 발족한 BLIHR의 후속 이니셔티브이다. 2009년 4년 계획으로 시작되었으며, 정보를 교환하고 기업과 인권 문제에 대한 어려움과 모범사례를 나누는 장으로서의 역할을 하고 있다. GBI에 가입한 기업은 ABB, Cerrejón, Electrolux, GE, HP, JSL, 스테인리스, 만수르, 노보 노르디스크, 로알 더치 쉘, 코카콜라, 토탈, 유니레버 등이다.

29 국가인권위원회, 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서, Business Leaders Initiative on Human Rights, UN Global Compact, UN High Commissioner for Human Rights, A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, 2008, p.10~11

제를 새로 접한 기업에게 해당 산업 분야와 상관없이 적용되는 가장 기본적인 인권경영 정보와 적용법을 제공해준다.

특히 이 도구는 기업경영 활동 전반에 걸쳐 인권 경영을 통합하는(Integrating Human Rights into Business Management) 인권통합경영의 전략적 프레임워크로서 유용한 역할을 하고 있다. 복잡한 내부와 외부 환경에서 기업이 기업에 대한 사회적 기대를 보다 더 잘 이해하고 좀 더 지속가능한 방식으로 이해관계자들에게 가치를 전달할 수 있도록 돕고 있다.

일반 경영 시스템에 공통적으로 나오는 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고의 7가지 요소로 구성되어 있는 아래 표는 기업들이 실제로 기업경영과 활동에 인권 요소를 적용해온 방식을 보여 주는 실질적 경험에 기반하여 만들어졌다.

인권경영에 있어서는 기업경영 활동 전반에 걸쳐 전략적 프레임워크를 선택하는 것이 중요하다. 기업과 인권의 관계를 이해한다는 것은 경영적 실천과정에서 인권 인지적인 접근을 한다는 것을 의미한다. 효과적인 접근 방법은 기업이 자사의 경제적, 정치적 활동 전반에서 전략적인 프레임워크를 선택하여 대응하는 것이다. 자사 기업의 이해관계자에게 적용될 수 있는 인권경영 시스템으로 확장하여 단기는 물론 중장기적으로 적용할 수 있는 전략적 프레임워크를 구축하는 것은 아주 중요한 일이다.

인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크

수단

1. 전략에 있어서의 인권

- 1.1 이미 하고 있는 것을 찾아내라
- 1.2 리스크와 기회를 확인한 뒤 행동의 우선순위를 파악하라
- 1.3 비즈니스를 위한 인권전략을 개발하라
- 1.4 적절한 관리책임을 정하고 정착시켜라
- 1.5 기업활동에 인권을 통합하라
- 1.6 지속적 개선 프로세스를 통해 전략을 개발하라

2. 정책에 있어서의 인권

- 2.1 기존 정책에 인권을 포함하라
- 2.2 적절한 곳에 특정한 인권정책을 개발하라
- 2.3 지역상황에 부응하는 지역정책을 개발하라
- 2.4 정책이 확실히 이행될 수 있도록 하고 그 성과를 재검토하라

수단

3. 과정과 절차에 있어서의 인권

- 3.1 비즈니스 활동과 기능의 전체 범위를 고려하라
- 3.2 인권 관련 위험과 기회를 파악하기 위한 절차를 구축하라
- 3.3 기업 내 인권관리 모니터링과 관리 시스템을 구축하라
- 3.4 각 산업 분야별 기업의 단체행동 프로젝트에서 배움을 얻어라
- 3.5 예기치 않은 상황에 대비하라 - 절차가 충분치 않을 때 어떻게 반응할 것인가

4. 커뮤니케이션에 있어서의 인권

- 4.1 인권이 비즈니스 커뮤니케이션에서 왜 중요한지 의견을 공유하라
- 4.2 사내 커뮤니케이션에 인권을 통합하라
- 4.3 사외 커뮤니케이션에 인권을 통합하라

5. 교육에 있어서의 인권

- 5.1 인권교육이 필요한 대상 집단을 파악하라
- 5.2 다양한 유형의 가용한 교육 자료를 조사하라
- 5.3 대상 집단을 위한 교육 프로그램을 선택, 구성, 실행, 평가하라

결과

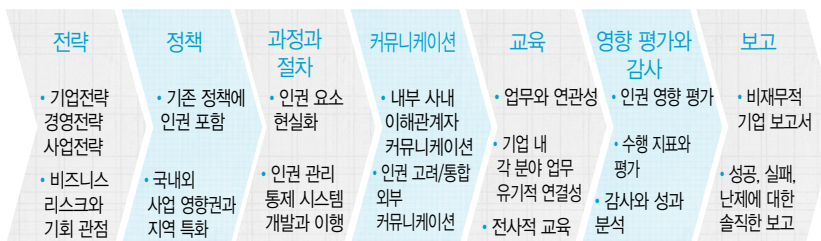
6. 영향 평가와 감사에 있어서의 인권

- 6.1 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향 평가를 위한 관련 수행지표를 설정하라
- 6.2 인권에 기반한 감사에 착수하라
- 6.3 감사 결과를 분석하고 결과를 비즈니스의 전략적 발전에 활용하라

7. 보고에 있어서의 인권

- 7.1 어떤 인권영향에 우선순위를 두고 보고할 것인지를 결정하라
- 7.2 주요 대상 청중이 누구인지 고려하라
- 7.3 효과적 보고형식을 개발하라
- 7.4 이 정보를 그 자체로 또는 정기 사업보고서의 일부로 발간하라
- 7.5 유엔 글로벌 콤팩트 웹사이트에 관련 링크 및 설명서를 제출하라

인권경영 시스템



내부 이해관계자/내부 커뮤니케이션	외부 이해관계자/외부 커뮤니케이션
- 인권 경영을 기업조직문화로 정착 - 운영 시스템, 정책, 보상 제도 확립	- 사회적, 경제적 가치 창조 활동에 대한 설득 - 인권을 지지하는 친 윤리 소비자 고객층과 연계

인권문제는 개별 기업의 문제이기도 하지만 의류, 스포츠용품과 같은 산업에서 공급망 관련 협력업체 혹은 라이선싱 계약 업체에서의 인권 문제처럼 동종 업종의 경쟁기업들이 모두 해당되는 문제도 많다. 때문에 단기적으로는 서로 경쟁할 수도 있으나, 중장기적인 시각에서는 정보를 교환하고 기업과 인권 문제에 대한 어려움과 모범사례를 나누는 것이 필요하다.

기업이 폭넓은 분야와 지역에서 자신의 책임을 다하는 인권 존중 활동을 보여주고 교환을 공유한다면, 다른 기업들의 인권경영이 증진될 수 있다. 또한 인권 이슈를 다루기 위해 공동의 구매 파워를 모아 대응해야 하는 경우도 있다. 인권경영 쪽에 유달리 기업들의 단체행동 프로젝트 활동이 많은 것은 이러한 이유 때문이다. 혼자 하기보다는 함께 협력하여 인권 리더십, 인권정책의 수립과 통합, 위험 평가, 보고 및 감시 등을 하는 것이 비용도 절감되고 실제로 많은 효과가 있다.

5. 전체적인 시각으로 보기

: 미봉책에서 시스템적 접근

인권경영에서 인권문제는 이미 일어난 현상에 대한 미봉책적 접근법이 아니라 경영 시스템 전체를 고려한 방식으로 접근해야 한다. 즉, 인권이나 노동문제에만 한정된 정책을 실행하고 개선하는 것만으로는 부족하다는 얘기다. 다시 말해 문제가 일어날 수 있는 근본적 원인이 제거되지 않는다면 똑같은 문제가 일어날 수 있다는 것이다. 그러므로 인권, 노동문제가 일어날 수 있는 원천적인 요인을 제거하는 시스템 경영이 중요하다.

인권경영 분야에서 가장 많이 알려진 나이키의 사례를 살펴보자. 나이키는 운동화, 운동복 등 운동용품을 디자인하고 판매하는 회사로, 1962년 필립 나이트(Philip Knight)와 오리건대학교 육상코치였던 빌 보워먼(Bill Bowerman)에 의하여 시작되었다. 오리건대학교와 스탠퍼드 경영대학원을 졸업한 나이트는 트럭

에 러닝슈즈를 신고 운동경기장을 찾아다니며 판매활동을 했다. 상품 이름은 블루리본 스포츠(Blue Ribbon Sports: BRS)라 하였다. 얼마 후 신발을 직접 생산하기 시작하면서 회사를 차리고 회사 이름을 나이키로 하였다.

첫해의 매상은 8달러였으며 신발로 벌어들인 이윤은 250달러에 불과하였다. 그는 대학시절 코치였던 보워먼에게 도움을 청했고, 보워먼은 아내가 사용하는 외플 굽는 틀 속에 약간의 고무를 집어넣고 고무 외플을 만들었다. 그런 다음 그것을 잘라 신발 밑창에 아교로 접착시켰다. 그리고 자신이 코치하는 팀의 선수들에게 그 신발을 나누어 주고는 그것을 신고 뛰어 보라고 하였다.

선수들의 반응은 좋았다. 수축이 잘될 뿐 아니라 탄력도 훌륭했던 것이다. 이 신발로 나이키는 커다란 성공을 거두고 1970년대의 가장 혁신적인 신발 제조업체로 명성을 높이다 1979년에 이르러 선두업체로서 가장 인기있는 회사 가운데 하나가 되었다.

하지만 1996년, 라이프지에 나이키의 축구공을 꿰매는 12살 파키스탄 소년의 사진이 실린 이후 나이키를 비롯한 스포츠 브랜드들은 비난에 처하게 되었다. 나이키는 대응전략을 수립하고 비난에 대응하기 위해서 노력하게 된다.

나이키의 세대별 대응 전략

1세대 (Generation I) CSR 전략	1990년대 아동 노동 착취 문제 이후에 인권, 노동 기준을 준수하고 강화하는 전략을 사용하였다. 1996년에 국제 자유무역노조 연합 (International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU)은 파키스탄의 시알콧의 축구공 생산업체에서 시알콧 축구공 프로그램(Sialkot Soccer Ball Program)을 통해 아동 노동 철폐 운동을 시작했다. 시알콧에서 축구공을 꿰매는 일에 종사하는 아동들은 7천명이며 지역 축구공 생산 인력의 17%나 차지했다. 1997년 초부터 아디다스, 나이키, 리복을 포함한 50개의 스포츠용품 브랜드들은 지역 생산 업체들과 (2002년 중반까지 100개) 시알콧 상공회의소(Sialkot Chamber of Commerce and Industry: SCCI), 각종 국제기관들과 함께 파키스탄 축구공 생산업체에서 아동 노동 철폐를 위한 캠페인을 벌였다. 각 브랜드 기업은 ILO의 아동 노동 철폐를 위한 국제 프로그램(International Program for the Elimination of Child Labor: IPEC)이 파견한 독립 모니터링 기관이 아동 노동과 상관없다고 인증한 생산업체에서만 축구공을 구매하기로 합의했다. 2002년 4월, 아동 노동 철폐를 위한 국제 프로그램(International Program for the Elimination of Child Labor: IPEC)은 시알콧 축구공 생산력의 95%에 달하는 2,600개의 공장을 모니터링 했는데, 9개월 동안 적발률이 0%였다. 해당 기업들은 아동 노동에 종사했던 아동들과 그들의 가족들이 자립할 수 있는 사회적 지원 프로그램으로 학교 밖 교육센터를 만들고 소규모 창업 자금 지원 프로그램을 마련했다.
---------------------------------	--

나이키의 세대별 대응 전략

1세대 (Generation I) CSR 전략	• 나이키는 제품 납품 공장에 근무했던 전 아동 노동 종사자들의 가족 중에서 성인 구성원들에게 취업의 기회를 주고, 아동에 대한 지원 및 건강관련 시설을 제공했다. 시알코트 프로그램은 성공모델로서 파키스탄의 카펫 사업과 인도의 축구공 산업으로 확산되었다. • 그러나 현실은 크게 개선되고 있지 않은 것으로 보고되었다. 1999년 후반 발표된 파키스탄노동연맹(APFOL)의 리포트에 의하면 축구산업의 아동 노동 상황이 개선된 것은 사실이지만, 아직도 많은 어린이들이 정식 생산현장 외에 기타 작업장에서 중간 상인을 통한 계약에 의해 축구공을 생산하고 있다. • 통계에 의하면 ILO-IPEC (International Programme on Elimination of Child Labour) 프로그램을 행하고 있는 시알코트 프로젝트는 6,000명의 어린이들에게 교육 기회를 제공하고 있는 것으로 알려지고 있다. 그러나 15,000명의 어린이들이 계속해서 축구산업에서 일하고 있다. APFOL 리포트는 성인 노동자들의 낮은 급여 수준이 아동 노동을 더욱 성행하게 하는 이유 중의 하나라고 밝히고 있다. 그리고 노조를 결성하고 가입하는 권리와 대우를 협상할 수 있는 권리도 대부분 주여지지 않고 있다. 이는 FIFA 라이선스 상품을 생산하는 기업들에서도 종종 있는 일이었다.
2세대 (Generation II) CSR 전략	• 나이키는 다음 단계로 행동강령 이행을 확인하는 모니터링이나 성과평가 위주의 활동이 중심이 되는 단계를 실시하게 된다. • 나이키는 1999년 베트남에서 ILO 조약에 기반한 행동강령을 전개하여 실행에 관한 모니터링 시스템과 도구 등을 개발하고 실시했다. 나이키는 내부 모니터링과 제3자 모니터링을 혼합하여 행동강령 준수를 위해 노력했다. 나이키는 공정노동 위원회(Fair Labor Association: FLA), 글로벌 사회 준수(Global Social Compliance, 외부 모니터링 기관), 노동자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합(Global Alliance for Workers and Communities: GA)에 의해 인증된 외부 모니터링 기관들을 사용했다. 또한 나이키는 학교 라이선스 물품 구매에 특별히 요구되고 있는 정보들을 공개함으로써 단과대학과 대학교 라이선스 강령을 지켰다. • 예를 들면 노동자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합(Global Alliance for Workers and Communities: GA)의 목적은 개발도상국 노동자의 작업환경과 생활터전에 서의 질을 향상시키고, 그 활동을 위해서 다양한 주체 간의 노력을 연합하는 것이었다. 즉, 노동자, 공장 소유자 및 운영자, 지역 NGO, 글로벌 기업 (나이키와 겐) 각 주체들을 위해서 실질적이고 지속 가능한 다자간 파트너십을 개발하는 것이었다. 글로벌 생산과 서비스 공급망 환경에서 젊은 노동자들의 삶과 작업장 환경 조건을 향상시키기 위해 재단, 다국적 기업, 국제기관들이 모여서 설립된 GA는 겐(Gap), 나이키(Nike), 세계은행(World Bank), 세인트 존(St. John) 대학, 펜(Penn) 주립대와 각종 지역 학계와 연구소가 연합하여 설립되었다. • 지원 대상은 개도국의 노동자들, 특히 글로벌 서비스 공급망과 생산환경의 소년, 소녀 노동자들로 그들의 작업환경과 생활을 개선하기 위한 것이다. GA 과정은 첫째, 노동자 대상 설문 조사, 인터뷰, 의견 집중 수렴 미팅 등을 통해서 공장 노동자들의 문제점과 희망사항을 수집하여 자세히 평가한다. 둘째, 일터 안과 밖에서 교육과 훈련, 개인 개발, 노동자들이 희망하는 요구사항을 충족하기 위한 프로그램들을 디자인하고 전달한다. GA는 중국, 인도, 인도네시아, 태국, 베트남 등지에서 시행되었다. 투명성과 책임성을 보장하기 위해서 GA는 정기적으로 공식 보고서를 발간하고 관련 활동을 공시하며, 각 나라에 대한 총체적 조사 보고서와 노동 작업 환경 평가 도구와 평가 결과들을 웹 사이트에 공개했다.

나이키의 세대별 대응 전략

3세대 시스템 개혁 (System Design) 전략

- 나이키는 계속적으로 발생하는 인권, 노동문제를 대면하고 분석하게 되면서, 1세대나 2세대 전략만으로는 인권, 노동문제를 완전히 해소할 수 없다는 것을 깨닫고 총체적인 3세대 시스템 개혁(System Design) 전략으로 선회한다.
- 모니터링과 성과 평가의 단편적 부분이 아니라 경영 전체 시스템의 연계성을 유기적으로 개혁하여 근본적인 원인을 개혁하는 것이다. 예를 들면, 제품 디자인을 마지막에 바꿔 노동자들의 초과 노동을 유발하는 아웃소싱 업체 납품 일정을 촉박하게 하지 않거나, 주문량 예측을 정확하게 하여 불필요하게 생산하지 않는 다거나, 제품 샘플 종류를 덜 만든다거나 하는 등의 개혁을 통해 아웃소싱 공장의 부담을 원천적으로 줄이거나 바이어와 아웃소싱 공장 간의 관계를 효율적으로 바꾸는 총체적인 기업경영 시스템 개혁을 이루고 있는 것이다. 즉, 성과(Performance), 품질(Quality), 납품(Delivery), 준수(Compliance) 분야를 재 디자인하는 총체적 시스템 개혁이 3세대 CSR 전략의 핵심이다.
- 2004년 회계연도부터 나이키는 글로벌 공급망에서 좀 더 전체적이고 시스템적인 시각에 기반한 접근방법으로 전환하여 경영 시스템 자체의 변화를 통한 근본적인 해결책을 추구하고 있다. 공급망 공장 관리 능력을 개발하고, 제조 공장 위치를 공개하고 지나친 초과 시간 노동을 철폐하기 위하여 2011년까지 시스템 혁신에 대한 목표를 세우고 있다.

오랜 기간 동안 나이키 대응 전략의 진화를 살펴보면 인권, 노동문제는 근본적인 원인이 해결되지 않으면 계속 재발할 수 있다는 사실을 알게 된다. 인권경영은 단순한 인권, 노동관계 문제를 해결하는 것이 아니라 기업경영의 전체적인 시각에서 유기적인 연결성을 찾는 것이 중요하다. 즉, 경영 전반의 시스템 개혁을 통해 인권, 노동문제에 대한 원천적인 해결책을 마련하는 것이 관건인 것이다.



인권경영 길라잡이 | Business & Human Rights

III

인권경영의 실행 방식 1 : 권리별, 기업분야별, 산업업종별





Ⅲ. 인권경영의 실행 방식 1

: 권리별, 기업분야별, 산업업종별

1. 주제별 실행 방식

인권경영 실행을 위해서는 기업 활동과 관련되는 주요 인권 이슈에 대해 이해하는 것이 중요하다. 즉, 국제적으로 통용되는 인권에 대한 국제규범들이 강조하는 인권 주제가 어떻게 기업 활동과 연관되는지 살펴보는 것은 인권경영을 시작하는 데 있어 가장 기본적인 단계라고 할 수 있다. 인권에 대한 각각의 권리와 인권 이슈에 관련된 세부적인 기업 활동이 문제가 될 때 인권침해 사례가 발생하고 여러 가지 문제가 일어나게 되는 것이다.

아래 표는 기업과 인권 분야에서 특히 중요한 열 가지 기본 권리에 대한 인권경영 실행방식을 설명해 놓은 것이다. 각 인권 이슈에 관련된 세부적인 기업활동들은 다음 장부터 설명될 <2. 기업 활동 분야별 실행방식>, <3. 산업업종별 실행방식>, <4. 조직부서별 실행방식>에서 더욱더 자세히 찾아 볼 수 있다. 이들 내용들은 기업의 관점에서 설명한 것으로, 이 장에서는 우선적으로 인권의 기본 권리에 대한 관점에서 주요 기업과 인권 이슈를 알아보고, 인권 주제에 따른 인권경영 실행방식을 이해하는 출발점으로 삼기로 한다.



기업과 인권에 관련된 주제별 실행방식	
기업과 인권 이슈	원칙 ³⁰⁾
자유권	모든 사람은 자기 생명을 지킬 권리, 자유를 누릴 권리, 그리고 자신의 안전을 지킬 권리 등 기본권을 보장받아야 한다.
노동권	- 모든 개인은 공평하고 만족스러운 조건에서 일할 권리를 가지며, 동일한 노동에 대하여는 동일한 보수를 받을 권리를 가진다. - 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다. - 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭 권리를 보장해야 한다. - 기업은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.
아동노동	- 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동을 시키면 안 된다. - 합법적으로 노동을 시킬 경우에는 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.
강제노동	기업은 노동자 고용 시 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며 직접 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
차별금지	- 모든 개인은 인종, 민족 집단, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분으로 인한 차별 없이 세계인권선언에서 인정되고 보장되는 권리와 자유를 향유할 권리를 가진다. - 어떤 사람이나 그 사람이 속한 집단의 특징에 기인한 차별적인 처우를 받아서는 안 된다.
프라이버시권	기업은 노동자나 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.
건강권	- 모든 사람은 최고 수준의 신체적, 정신적 및 사회적 안녕의 향유를 의미하는 건강에 대한 권리를 가진다. - 기업은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 한다. 만약 부득이할 경우, 별도의 안전장구와 교육을 제공하여야 한다. 또한 작업장에서 발생한 사고자 질병에 대해서는 적절한 보상조치를 신속하게 제공하여야 한다.
소비자 보호	- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 해가 되지 않도록 해야 한다. - 제품과 서비스에 대한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장되거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
환경 보호	- 사람의 생명권과 건강권에 영향을 미치는 환경오염으로부터 공동체를 보호할 의무가 있다 - 타 생물종의 본질적인 가치를 보호할 목적으로 생태적 균형을 추구할 권리가 있다.
선주민의 권리	기업은 기업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히, 기업은 현지주민의 생존권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

³⁰⁾ Ⅱ부 기업과 인권 이슈 원칙은 국가인권위원회, 「2013년 제1회 인권경영포럼 자료집」, 2013의 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트 활용법」(이상수 서강대 법학전문대학교 교수)에서 발췌하였음.

1) 자유권

시민적 및 정치적 권리(이하 자유권)는 개인의 생명, 자유 및 신체의 안전에 관한 권리, 법 앞의 평등, 공정한 재판 등의 고전적 사안들을 일컫는데, 인간의 자유로운 영역에 관하여 국가로부터 간섭 또는 침해받지 않아야 한다는 것을 강조하고 있다.

세계인권선언과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약에 나타나 있는 자유권에는 자유와 안전, 육체적 및 정신적 보전을 보호하고자 하는 권리와 정치적 권리가 있다. 이 가운데 생명권이나 비인간적인 혹은 인격을 손상시키는 대우의 금지, 신체의 자유 및 안전에 대한 권리, 거주이전의 자유 등은 국가로부터 보호받아야 할 권리이다.

기업 활동으로 인해 이러한 영역에서 인권침해가 발생해서도 안 되지만, 국가가 국가 또한 기업 활동으로 인한 인권침해에 대해 소극적으로 대응하는 것도 국가의 의무를 다하지 못한 것이 된다.

자유권	
원칙	모든 사람은 자기 생명을 지킬 권리, 자유를 누릴 권리, 그리고 자신의 안전을 지킬 권리 등 기본권을 보장받아야 한다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제3조, 제9조, 제12조, 제13조, 제18조, 제19조, 제20조 - 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제9조, 제12조, 제13조, 제18조, 제19조 - UN 선주민 권리선언
주요 국내 규범	헌법 제12조, 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제17조, 제18조, 제19조, 제20조, 제21조, 제22조, 제23조, 제24조, 제25조
주요 내용	- 생명권 - 노예제도의 금지, 고문의 금지 - 잔인하고 비인간적인, 혹은 인격을 손상시키는 대우의 금지 - 자의적인 체포를 당하지 않을 권리 - 자의적인 감금이나 국외추방을 당하지 않을 권리 - 공정한 재판을 받을 권리 - 신체의 자유 및 안전에 대한 권리 - 거주 이전의 자유 - 무죄추정을 받을 권리 - 소급입법이나 형벌의 사후가중으로부터 자유로울 권리 - 채무불이행만을 이유로 감옥에 가지 않을 권리

주요 내용	• 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적 처우를 받으며 인간으로서의 고유한 존엄성을 존중받을 권리 • 모든 아동은 미성년자로서 받아야 할 특별한 보호조치를 받을 권리 • 사생활의 비밀과 자유보장(프라이버시권)과 사유재산권 • 사상·양심 및 종교의 자유의 권리 • 의견 및 표현의 자유의 권리 • 집회 및 결사의 자유에 관한 권리 • 국적을 가질 권리 • 박해를 피해 다른 나라에 망명할 권리 • 선거권 및 피선거권을 포함하는 참정권
-------	--

2) 노동권

노동권은 누구나 자유로운 선택에 의하여 삶을 일궈나갈 수 있는 기회를 가지며, 임의해고에서 보호받을 수 있는 권리를 인정한다. 해당 권리는 정부가 완전 고용을 목표로 해야 한다는 것을 요구하며, 구직자들을 위해 정부가 점진적 조치를 취해야 하는 것을 포함하고 있다.

이러한 조치는 기술적이고 전문적 가이드라인 제공, 교육 프로그램, 완전 고용을 증진하기 위한 정책과 프로그램, 그리고 적절한 직업을 찾는 사람들에게 필수적 기술을 훈련받도록 하는 것을 포함한다. 하지만 모든 사람들이 그들이 원하는 수준의 직업을 가져야 하도록 보장하는 것을 의미하는 것은 아니다. 노동자들이 불공정하게 고용을 박탈당할 수 없으며, 그들의 업무가 개인의 인권이 존중받는 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’이어야 함을 강조하는 것이다.

공정한 근로 조건을 누릴 수 있는 권리는 회사가 피고용인들에게 적절한 조치를 하는 것과 연관이 깊다. 해당 조항은 정부가 노동자들이 공정한 임금과, 일의 가치에 따른 평등한 임금 수준을 제공하는 ‘임금 받을 권리’를 보호해야 한다고 명시하고 있다. 임금은 노동자들과 가족이 적절한 삶을 누릴 수 있도록 충분한 수준이어야 하며, 안전하고 건강한 근무조건을 누릴 수 있는 권리, 승진의 평등한 기회를 누릴 권리, 근무조건의 일환으로 쉼 권리를 포함한다. 여성의 경우 남성이 누리는 조건에 비해 열등하지 않은 조건을 누릴 수 있도록 보장 받아야 한다.

해당 권리는 모든 이가 노동조합을 조직할 수 있고, 조합의 규칙에 따라 자유롭게 조합에 가입할 수 있는 권리도 의미한다. 노동조합은 국가 단위의 연맹을 설립할 수 있고, 국제 노동조합 조직에 속할 권리를 가지고 있다. 노동조합은 자

유롭게 기능하며 국가의 안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위해 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해하지 아니하는 한도 내에서만 제한할 수 있다. 또한 해당 권리는 파업할 수 있는 권리를 포함하며, 이는 법에 의해 인정된 합리적인 절차에 따라 진행되어야 한다.

노동권	
원칙	- 모든 개인은 공평하고 만족스러운 조건에서 일할 권리를 가지며, 동일한 노동에 대하여는 동일한 보수를 받을 권리를 가진다. - 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결정하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다. - 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다. - 기업은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제20조, 제23조, 제24조 - 경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약 제6조, 제7조, 제8조 - ILO 핵심협약 제29호, 제87호, 제98호, 제100호, 제105호, 제111호, 제138호, 제182호 - 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
주요 국내규범	- 헌법 제32조 제1항 내지 제5항(근로의 권리 · 의무 등), 제33조(근로자의 단결권 등) - 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

3) 아동노동

세계 120개국이 비준한 ILO 조약에 의해 정의된 아동노동의 개념은, ‘12세 미만의 아동이 일하는 것, 학교교육 없이 15세 미만의 아동이 일하는 것, 18세 미만의 아동이 신체적, 정신적 건강에 해로운 환경에서 일하는 것’이다. ILO가 2000년 이 개념에 근거하여 파악한 바에 따르면 전 세계 5~17세의 아동노동자가 2억 4천 6백만 명에 이른다고 하고, 그 중 1억 1천 만 명은 12세 미만이라고 한다.³¹⁾

아동노동은, 아동이 건강하게 성장하고 발전할 권리와 교육권을 침해하는 노

³¹ 인권에 대한 해석은 시대 상황과 문화적 배경에 따라 계속하여 변한다. 아동노동의 경우, 우즈베키스탄 정부 같은 일부 국가는 합법적인 아동노동과 최악의 아동노동 유형을 분류하여, 금지된 활동에 대한 구분을 확실히 해야 한다는 입장을 발표하기도 하였다.

동이다. 아동노동에 대한 관심은 그리 오래 되지 않았지만 국제 비즈니스 환경에서 아동노동 문제는 심각한 수준이다. 아동노동은 개발도상국이나 선진국 모두 포함하여 농업, 섬유, 의류 생산, 기타 서비스 산업 등의 다양한 환경에서 발생한다. 이 조항은 아동이 미성년자로서 특별한 보호를 받을 필요가 있다는 것을 인정하며, 아동을 보호할 의무는 가족, 지역공동체 및 국가에 부과된다. 아동은 탄생 후 즉시 등록하고 이름을 가질 권리 및 국적을 획득할 권리를 갖는다. 아동의 보호는 성적, 경제적으로 착취당하는 것으로부터의 보호를 포함한다.

회사는 근로의 최저연령을 준수함으로써 이 권리를 존중할 수 있다. 그러나 무조건 아동을 해고하는 것은 매춘이나 마약거래처럼 더 위험한 직업에 종사하게 되는 위험성을 높일 수 있으므로 문제가 될 수 있다. 따라서 회사는 공급망 협력업체에서 생긴 아동 노동자를 단순히 해고시킬 것이 아니라 아동들을 위한 교육 기회를 마련하고, 아동 대신 성인 노동자에게 생활에 필요한 임금을 지불해 아동이 일을 하지 않도록 하거나, 아동노동을 금지하는 단체행동에 참여하는 등 보다 다양한 방법으로 이 권리를 증진하도록 노력하여야 한다.

아동노동 금지	
원칙	- 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동을 시키면 안 된다. - 합법적으로 노동을 시킬 경우에는 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제25조 - 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제24조 - 아동의 권리에 관한 협약 - ILO 핵심협약 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약 - ILO 핵심협약 제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약
주요 국내규범	- 헌법 제32조 제5항(연소자 노동의 특별한 보호) - 근로기준법 제64조, 제66조, 제67조, 제68조, 제69조, 제70조, 제72조



4) 강제노동

ILO는 강제노동을 ‘징벌의 위협 하에 비자발적으로 하는 모든 노동 형태’라고 정의하고 있다. 여기서 징벌은 최소한의 힘이나 강도를 수반해야 하지만, 반드시 폭력이 수반되지 않아도 강제노동에 해당한다. 국가 비상상황과 같은 특수한 상황에서는 제한될 수 있는데, 화재진압이나 의료 서비스 지원을 해야 할 특수 의무가 있는 상황, 또는 교도소에서의 노동은 강제노동으로 분류되지 않는다.

강제노동이 가장 잘 나타나는 형태는 성인이나 어린이가 채권자에게 갚아야 할 빚 대신 일하는 채무노동(Bonded Labor), 노동자가 일정 기간 근무지를 떠날 수 없는 기한계약노동(Indentured Labor), 대가 없이 형을 채우기 위해서 강제적으로 하는 감옥노동(Prison Labor)등이 있다. 강제노동으로부터 자유로울 권리는 성매매자를 포함한 노동자 매매, 굴종 혹은 빚을 이유로 구속하는 경우와 같은 억압, 극악한 형태의 경제적 착취 혹은 인간 비하와 같은 형태들을 포함한다. 이러한 인권남용의 극단적인 성질을 고려해 노예제, 강제굴종으로부터 자유로울 권리는 그 어떠한 제한을 받지 않는다.

강제노동 금지	
원칙	기업은 노동자 고용 시 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며 직접 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제4조 - 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제8조 - ILO 핵심협약 제29호 강제근로에 관한 협약 - ILO 핵심협약 제105호 강제근로의 폐지에 관한 협약
주요 국내규범	- 헌법 제32조 제3항(인간의 존엄성을 보장하는 근로기준) - 근로기준법 제7조, 제8조, 제9조



5) 차별 금지

비차별 조항은 국제인권법의 중요한 조항으로서 인권의 일반원칙으로 해석되어왔다. 인권은 모든 인간이 타고난 권리로 한 인간을 타인들과 구별하는 개인의 특징이 그 사람이 누려야 할 인권의 정도와 종류에 영향을 미칠 수 없다. 예외의 경우일지라도 분명하고 적절한 구체적 이유가 있어야 하며 차등적 대우가 있다고 하더라도 합리적 이유가 있으면 차별은 아니다. 예를 들어 성인에게만 투표권을 제한하는 것, 여성과 아동에 대한 특별한 보호의 필요성 등이 그 것이다. 이는 적극적 우대조치(Affirmative Action)라고 할 수 있는데 현존하는 차별을 없애기 위해 특정한 사람 및 집단을 잠정적으로 우대하는 행위는 평등권 침해의 차별행위라고 보지 않는다.

직접 차별은 특정한 장애가 해당 업무의 정상적 수행과 직접 관련성이 없는데도 이를 이유로 채용하지 않는 것이다. 간접 차별의 경우는 차별 의도는 없지만 결과적으로 특정한 사람 및 집단에게 불리하게 적용되는 것으로서, 이를 확인하고 관리하는 것이 기업 활동에서 매우 중요하다.

차별은 종종 하나의 요인이나 정체성에 대해서가 아니라 여러 사유가 중첩되는 형태가 많은데 이를 복합차별이라고 한다. 예를 들어 성적지향을 밝힌 레즈비언 근로자가 직장상사로부터 동성애 혐오적이고 성차별적 괴롭힘을 당하는 경우는 성적지향과 성차별, 나이 많은 여성이 구직과정에서 불리한 경우는 나이 차별과 성차별이 복합적으로 발생하는 것이다.

국가인권위원회는 조사·구제 업무를 담당하고 있으므로 특히 법인·단체 또는 사인에 의한 평등권 침해의 차별행위에 대해 진정 신청을 할 수 있다. 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷), 학력 등을 이유로 차별행위를 당한 경우 조사·구제가 가능하다. 특히 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을만한 상당한 근거가 있고, 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 진정이 제기되지 않더라도 직권으로 조사할 수 있으며, 구금·보호시설 경우 방문조사도 할 수 있다.

국가인권위원회법이 명시하는 차별영역과 차별사유	
차별영역	차별사유
- 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외 금품 지급, 자금 융자, 정년, 퇴직, 해고 등) - 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용 - 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용 - 성희롱 행위	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주 지역), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신, 출산, 가족형태, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등

강제노동 금지	
원칙	- 모든 개인은 인종, 민족 집단, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분으로 인한 차별 없이 세계인권선언에서 인정되고 보장되는 권리와 자유를 향유할 권리를 가진다. - 어떤 사람이나 그 사람이 속한 집단 특징에 기인한 차별적인 처우를 받아서는 안 된다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제2조 - 자유권 규약 제2조(1)와 제26조 - 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 - 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약
주요 국내규범	- 헌법 제11조(국민의 평등, 특수계급제도의 부인) - 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 - 국가인권위원회법 제4장

(1) 성 차별

남녀차별금지법에서는 ‘남성과 여성에 대한 적용조건이 양성 중립적이거나 성별에 관계없는 표현으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고, 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과와 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 것’을 간접 차별로 규정하고 있다. 이에 따른 대표적인 간접 차별의 사례는 다음과 같다.



사례

고용에서의 성 차별 - 영향 받는 인권

- 정리하고 기준 설정 시 부부사원 중 1인을 대상으로 하는 경우
- 직원을 채용하면서 업무수행에 반드시 필요하지 않음에도 키 170cm 이상일 것 등과 같이 여성이 충족하기 어려운 조건을 제시하는 경우
- 기업의 구조조정 시 여성 직원이 대다수를 차지하고 있는 직무를 비정규직화함으로써 여성 근로자의 근로조건과 임금이 저하되는 경우

(2) 장애 차별

장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률에서는 모든 생활영역에서 장애를 이유로 하는 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권을 구현하는 것을 강조하고 있다. 다음 사례들은 국가인권위원회에 장애 차별로 진정되고 확정된 결정례들이다.

사례 I

휠체어 사용 장애인에 대한 상업시설 접근제한

- 국가인권위원회 결정례 (11진정0353900)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○○주식회사 대표이사
- 진정인은 전동휠체어를 사용하는 지체장애인으로 ○○○○상가 4층에 위치한 극장에 가기 위해 승강기를 이용하려 했으나 출입문 앞에 말뚝이 설치되어 있어 이용하지 못하고 부득이 화물용 승강기를 이용하였다. 피진정인은 승객용 승강기에 화물을 싣는 화물운반 작업자들로 인해 4층에 위치한 영화관을 이용하는 노인들이 찰과상을 입는 안전사고가 2011년 초 3건 발생하였기 때문에 영화관의 요청으로 출입문 앞에 말뚝을 설치했다고 주장하였다.
- 출입문 앞에 말뚝을 박는 것 자체가 차별성을 제시하는 것이다. 따라서 휠체어 등 장애인 보조기구를 사용하는 장애인이 상가 내에서 자유롭게 이동할 수 있도록 상가 내 각 층 승객용승강기 출입문 앞에 설치된 말뚝을 즉시 제거 조치할 것과 향후 승객용 승강기를 이용한 화물운반 금지를 위해 별도 대책을 수립하고, 운영할 때에는 유사사건이 재발되지 않도록 유의할 것을 권고하였다.

- 국가인권위원회 결정례 (10진정0291000/10진정0360800 - 병합)
- 진정인: 강○
- 피진정인: 1. ○○카드 대표이사 2. ○○○○원장
- 청각장애를 가진 피해자의 남편인 진정인은 피진정인으로부터 피해자가 청각장애인이라서 내구 상 카드를 발급해줄 수 없다며 거절당하였다. 같은 해 가족신용카드를 발급하려고 했는데, 가족확인 방법으로 음성 확인만을 사용해야 한다는 ○○○○원의 지침이 있어, 피진정인 회사의 직원이 직접 방문해 청각장애인인 배우자의 의사를 확인하겠다고 하였다. 피진정인의 입장에서 청각장애인은 유선통화가 어려워 피진정인 회사의 직원이 직접 고객을 방문하여 확인하는 것이 절차라고 하였다. 그러나 진정인이 방문 대신 문자 또는 복지카드 등을 통한 확인을 요청하며 직원방문을 거부하였다.
- 피진정인 회사에서 피해자인 장애인에 대한 신용카드를 발급하지 않은 행위는 장애인차별금지법 제17조를 위반한 것으로 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 비장애인에 비해 장애인을 제한, 배제, 분리, 거부하는 차별행위에 해당된다고 판단되어 시정 조치를 권고하였다.

(3) 나이 차별

고용 상 연령 차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률에서는 모집, 채용, 임금, 임금 이외의 금품 지급 및 복리 후생, 교육 훈련, 배치, 전보, 승진, 퇴직, 해고 등에 있어서 사업주가 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별해서는 안 된다고 규정하고 있다. 다음 사례들은 국가인권위원회에 나이 차별로 진정되고 확정된 결정례들이다.



사례 1

신인코미디언 공채 시 응시연령 제한

- 국가인권위원회 결정례 (10진정105300)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○○○(○○○) 사장
- 공영방송사에서 2010년 신인 코미디언 모집 지원 자격을 18세 이상 30세 이하의 남녀에 대해서만 부여한 것은 나이를 이유로 한 불합리한 차별이다. 피진정인은 지난 20년 간 대한민국 국적 소지자로서 방송활동에 불가능한 사유가 없는 만 18세 이상 30세 이하의 남녀라는 자격 내용으로 동일한 응모자격을 제시해왔다. 연예인들의 데뷔 나이가 점차 어려워지고 평균 활동기간 또한 짧아지면서 만 30세 이후 합격한 사람은 몇 년 간의 트레이닝 과정을 거쳐 신인으로 방송활동을 시작하게 하는 것이 불가능에 가깝다고 주장하였다.
- 민간방송사도 신인 개그맨 모집 시 응시 상한 연령을 두지 않고 있다. 원천적으로 제한을 합리화할 만한 사정은 보이지 않으므로 피진정인이 신인 코미디언 모집 시 연령을 이유로 지원 자격을 제한한 것은 불합리한 차별행위로 판단되어 시정을 권고하였다.

사례 2

아파트 경비원 채용 시 연령차별

- 국가인권위원회 결정례 (10진차910진차12 - 병합)
- 진정인: 1. ○○○ 2. ○○○ 3. ○○○ 4. ○○○
- 피진정인: 주식회사 ○○○관리시스템 대표이사
- 진정인들은 71세 이상자들로 주식회사 ○○○시스템과 2009년에 근로계약을 체결했으나 2010년도 이후 경비용역 업무가 피진정인으로 넘어가면서 이미 근무하고 있던 경비원 88명을 대상으로 서류 및 면접전형을 실시, 71세 이상 경비원 14명을 불합격시키면서 나이에 따른 차별을 두었다.
- 피진정인이 불합격시킨 14명 모두 1938년 이전 출생자인 점, 새로 채용된 경비원이 모두 1939년 이후 출생인 점에 비추어 피진정인의 회사가 연령을 기준으로 경비원을 채용했다고 쉽게 짐작 할 수 있다. 71세 이상이라는 이유로 합격에 배제하는 것은 연령차별에 해당하므로, 진정인들에게 채용의 기회를 제공하고 차별하지 않도록 재발방지대책을 세울 것을 권고하였다.

(4) 용모를 이유로 한 차별

국가인권위원회법 제2조에서는 용모 등 신체 조건을 비롯한 여러 가지 이유로 차별행위를 하는 것은 평등권을 침해하는 것으로 규정하고 있다. 고용을 비롯하여 재화·용역·상업시설 등의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대해서는 안 된다. 다음의 사례들은 용모를 이유로 하는 차별에 대해 국가인권위원회에 진정되었고, 조사·구제 업무에 의해 확정된 결정례들이다.

사례 1

여성 승무원에 대한 복장 및 용모 제한

- 국가인권위원회 결정례 (12진정0415100)
- 진정인: 이○○○○○○○○○○ 노동조합 대표
- 피진정인: ○○○○항공(주) 대표이사
- 피진정인이 여성 승무원에 대해 유니폼으로 치마만 착용하게 하고 머리모양은 쪽진 머리를 하도록 하며 안경을 착용하지 못하게 하는 등, 용모 복장과 관련하여 합리적 이유 없이 선택의 기회를 제한함으로써 차별에 해당한다고 진정하였다. 피진정인 측은 유니폼은 단순히 브랜드의 통일성과 한국의 아름다움이라는 이미지를 강조하기 위하여 유니폼으로 바지가 적용되지 않은 것이며 이 또한 강제성이 없다고 진술하였다.
- 여성 승무원이 유니폼으로 치마 외에도 바지를 선택하여 착용할 수 있도록 할 것을 권고하였다.

사례 2

용모를 이유로 한 골프장 회원가입 불허

- 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차974)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: 주식회사 ○○ 대표이사
- 진정인은 2009년 2월 피진정인이 운영하는 ○○○○ 컨트리클럽 골프장에 회원으로 가입하고자 하였는데 문에 문신이 있다는 이유로 피진정인에게 거절을 당하였다. 이는 용모를 이유로 한 차별이므로 시정을 원하였다. 피진정인은 회원 결격사유에 따라, 문신을 했을 시에 다른 회원들에게 심리적 불편함과 불안감을 줄 수 있으며 고가의 회원권을 소지한 회원들에게 간접적으로 회원권의 가치를 떨어뜨려 재정적 피해를 줄 수 있다고 판단하여 문신이 있는 경우를 결격사유로 판단하였다.
- 국가인권위원회법 제2조 제4호에 규정된 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 판단되어 시정을 권고하였다.

(5) 병력을 이유로 한 차별

국가인권위원회법 제2조 제4호는 합리적인 이유없이 병력을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있고, 고용정책기본법도 이와 같은 취지의 법률을 제정하고 있다. 다음의 사례들은 병력을 이유로 한 차별에 대해 국가인권위원회에 진정되었고 조사·구제 업무에 의해 확정된 결정례들이다.



병력을 이유로 한 고용 차별

- 국가인권위원회 결정례 (09진차324)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: 주식회사 ○○○대표이사
- 진정인은 회사의 영업담당 상무로 재직하던 중 2005년 뇌출혈 재해를 입고 피진정인이 의뢰한 노무사의 조력으로 근로복지공단에 업무상 재해 신청을 하여 승인을 받고 2007년 요양 종결 시까지 22개월가량 요양을 신청하였다. 그 후 피진정인은 진정인에게 영업 업무를 부여하지 않았으며, 진정인을 대기발령한 후 감리직으로 전보하거나 목포사무소로 발령하는 등 전환배치하면서 두 차례에 걸쳐 상무에서 직위를 강등시켰다. 피진정인은 두 차례에 걸쳐 상무 임금 기준의 35%에 해당하는 임금으로 삭감하였으며, 이 과정에서 피진정인은 진정인에 대하여 퇴직을 종용하고 지속적으로 해고압력을 행사하였다.
- 피진정인의 진정인에 대한 행위를 볼 때, 이는 병력을 이유로 한 차별행위이므로 시정을 권고하였다.



B형간염 바이러스 보유자에 대한 채용거부

- 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차965)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○ 사장
- 진정인은 회사에서 면접을 본 후 피진정인 회사의 안내에 따라 신체검사를 받았고 B형간염 항원 양성이라는 진단을 받았다. 피진정인 회사는 진정인이 B형간염 항원 양성자라는 이유로 진정인을 채용하지 않았다.
- 병력을 이유로 한 고용차별행위인지 여부의 판단기준은 첫째, 업무 성격상 해당 병력으로

B형간염 바이러스 보유자에 대한 채용거부

인해 정상적인 직무수행이 곤란한 경우, 둘째, 법령상 질병이나 질병에 따른 전염 등을 이유로 근로를 제한하는 별도의 규정을 두고 있는 경우에 합리적 이유가 있다고 할 수 있다. 본 사안은 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 한 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로, 피진정인에게 채용검진비 등 실비를 포함한 손해배상금 50만원을 진정인에게 지급하고, 동일 또는 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 할 것을 권고하였다.

(6) 가족형태를 이유로 한 차별

평등권 침해의 차별행위에는 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부나 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황을 이유로 특정한 사람이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위나 차별하는 행위도 포함된다. 즉, 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금, 자금의 융자, 정년 등의 고용 행위나 재화, 용역, 교통수단, 상업시설, 토지, 주거 시설의 공급이나 이용과 관련하여 가족의 특정 형태를 기준으로 불리하게 대해서는 안 된다. 다음의 사례들은 가족형태를 이유로 한 차별에 대해 국가인권위원회에 진정되었고, 조사·구제 업무에 의해 확정된 결정례들이다.

사례 |

가사를 전담하는 기혼 남성에 대한 신용카드 발급 거부

- 국가인권위원회 결정례 (09진차225)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○은행장
- 신용카드를 발급하는 회사 또는 금융기관은 신용카드 발급이 신청되면 자체적으로 정한 결제능력 심사기준에 따라 발급 신청자의 직업, 직장, 소득, 재산 상황 및 개인 신용등급 등을 통해 결제능력이 있는지를 판단하여 신용카드 발급 여부를 결정한다. 피진정인은 자체 기준에서 주부의 경우, 남편이 자격기준에 부합하고 남편의 동의를 받은 자로서 영업점장이 특별히 인정하는 경우에 신용카드를 발급할 수 있다고 규정하였다. 남성인 진정인은 직업과 소득이 있는 배우자의 동의를 근거로 하여 신용카드를 발급받고자 피진정인에게 전화를 통하여 문의하였으나, 피진정인은 직업과 소득이 없는 남성의 경우 여성 주부와 동일한 기준을 적용할 수 없다는 이유로 진정인 명의의 신용카드 발급이 불가하다고 답변하였다.

가사를 전담하는 기혼 남성에 대한 신용카드 발급 거부

- 피진정인의 입장과 같이 여성만을 주부로 인정하는 것은 배우자의 성역할에 대한 고정관념에 기인하는 측면이 크고, 결제능력을 보증하는 배우자가 여성이라 하여 상환 불이행의 위험도가 더 높아진다고 볼 수 없는 점 등을 고려할 때, 성별에 따라 신용카드의 발급기준을 달리하는 피진정인의 기준 및 관행에 합리적인 이유가 인정되지 않는다. 따라서 피진정인에게 관련 기준 관행을 개선할 것을 권고하였다.

사례 2

가족형태 등을 이유로 한 가족마일리지 합산 제한

- 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차487)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○항공 주식회사 대표이사
- ○○항공 등은 가족관계에 있는 회원들 간에 각자 보유한 항공마일리지를 합산할 수 있도록 인정하고 그 합산액에 따라 편익을 제공한다. 항공마일리지 합산이 가능한 가족의 범위에 관하여 피진정인은 회원 본인과 그 배우자, 부모, 자녀, 친조부모, 친손자녀 중 본인을 포함한 5인 이내로 규정하여 외조부모와 외손자녀를 제외하고 있다. 피진정인은 가족마일리지 합산 제도와는 별개로 보너스 양도 제도를 시행하여 회원 본인이 적립한 마일리지에 따라 제공받은 편익을 회원 가족에게 양도할 수 있도록 하고 있는데, 이 경우는 외조부모, 외손자녀에게 양도를 인정하고 있다.
- 가족 마일리지 합산 대상에서 외조부모, 외손자녀만을 달리 취급해야 할 합리적 이유는 인정하기 어렵다. 외조부모와 외손자녀를 친조부모 및 친손자녀와 달리 취급하는 것은 가부장제 하에서 부친계와 모친계의 가족을 동등하지 않게 인식하였던 과거의 차별적 가족관념을 반영하는 것으로 비추어질 소지가 있어 이러한 기준, 관행은 개선되어야 할 사회적 필요성이 있다. 따라서 관련 기준을 개선할 것을 권고하였다.



(7) 성희롱

직장 내 성희롱은 가장 자주 발생하는 인권침해 중 하나로 많은 경우 성희롱이 무엇인지를 잘 모르는데서 기인한다. 성희롱은 행위자의 주관적인 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 피해자가 문제된 행위를 원했던 것인지 아닌지를 중심으로 판단하므로, 비록 친밀감의 표시로 한 언동이었다 하더라도 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱에 해당할 수 있다.



상대방에게 성적 굴욕감을 주는 성희롱

- 국가인권위원회 결정례 (09진차245)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○공단 이사장
- 피진정인은 ○○관리공단 주차장에서 진정인에게 “○○씨, 사위는 잘 있어? 장모가 젊으니 끌어안고 자면 되겠네.”라고 하고, 또한 진정인과 동료 여직원에게 대화를 나누면서 “(여직원의) 젖탱이나 한 번씩 만져주면 된다.”고 하는 등의 언동으로 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다. 피진정인은 단순한 농담이었으며 호의적인 언동이었다고 주장하였다.
- 성적인 언동이 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 성희롱에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는, 사회통념상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 한다. 위와 같은 성적 언동은 여성으로서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하므로 ○○공단 이사장에게 피진정인을 경고조치할 것과 피진정인을 포함한 중간간부들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시할 것을 권고하였다.

성희롱은 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것도 포함한다.



사례 2

성희롱 문제제기를 이유로 한 고용차별

- 국가인권위원회 결정례 (08진차828)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○기업 주식회사 대표이사
- 진정인은 2006년부터 2008년까지 ○○구청 CCTV 관제센터(이하 관제센터)의 모니터 요원으로 근무하였다. 관제센터의 모니터요원은 ○○구청과 용역계약을 체결한 용역업체의 직원이지만 용역업체가 바뀌어도 고용승계를 통해 고용이 유지되어 왔다. 2008년부터 2009년까지 ○○구청과 관제센터 용역계약을 체결한 피진정인 ○○기업 주식회사는 이전 용역업체에 고용되어 있던 모니터요원 18명 중 진정인과 진정 외 이○○에 대해서만 채용을 거부하였는데, 그 이유는 진정인 등이 2007년 2~5월 경 발생한 관제센터장의 모니터요원 성희롱 사건을 적극적으로 문제제기한 것 때문으로 보인다.
- 회사는 회사와 맞지 않아 근로계약을 할 수 없다는 답변만을 할 뿐 진정인이 채용에서 거부되어야 할 다른 이유를 제시하지 못하므로 성희롱 고소를 한 것이 이 사건 채용에서 불이익을 받게 된 주된 이유로 보는 것이 타당하다. 따라서 피진정인에게 성희롱 문제제기를 이유로 고용 상 불이익을 준 차별행위에 대해 진정인이 입은 정신적·경제적 피해에 대한 보상으로 진정인에게 삼백만원을 지급할 것을 권고하였다.

(8) 성적 지향을 이유로 한 차별

성적 지향과 관련하여 2012년 반기문 유엔 사무총장은 성적 지향과 젠더 정체성·성적 지향과 젠더 정체성에 대한 패널 토의' 제22차 회의 연설을 통해서 게이, 레즈비언, 양성애자, 성전환자(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer: LGBTQ)라는 이유로 직장, 학교, 병원에서 폭력과 차별을 받는 것이 국제법 위반임을 지적하며, 합의된 동성관계를 비 범죄화하고, 차별을 금지하고, 대중들을 교육해야 할 것을 역설한 바 있다.

- 뉴욕, 델라웨어를 포함해 세계 360개 지사를 보유한 러시아 최대 아웃도어용품 회사 E사가 홈페이지를 통해 이성애자만이 자사에 응모할 수 있다고 한 일로 전 세계 인권단체와 소비자단체들로부터 거센 반발을 사고 있으며 E사의 반동성애 정책에 반대하는 탄원서 운동이 활발히 전개되고 있다.

E사는 자사의 기업가정신 양성학교 광고에서 입학자격에 전통적 성적지향 조건을 포함시켰다. cause.com에는 다음과 같은 청원이 올라왔다. “우리는 미국정부가 E사가 광고를 통해 자행하고 있는 차별행위를 조사하고 법적조치를 취할 것을 요구한다. 우리는 미국 국무부가 미국 영사관 및 이민국에 통보하여 E사의 러시아인 소유주와 경영자들이 차별행위를 일삼고 있으며, 성적 지향을 이유로 사람들을 박해하고 있음을 알려야 한다. 우리는 미국 영사관과 이민국이 이들에게 미국 비자 및 기타 이민혜택을 제공하는 것이 적절한지 신중히 검토하기를 바란다.”

E사에 보이콧을 주장하는 이들도 있다. 하지만 Gay Star News지에 따르면, 동성애자 인권활동가 니콜라이 알렉세예프 씨는 그러한 행동이 비효율적이며, 오히려 해당 기업을 소송하는 이들을 도와야 한다고 제안했다. “왜냐하면, 러시아에서는 차별행위 때문에 해당 기업 및 상품에 보이콧 운동을 벌이는 문화가 없으며, LGBT(Lesbian, Gay, Bisexual and Trans-gender) 운동에도 연대가 없고, 사람들은 차별행위보다 경제적 이윤을 더 우선시하기 때문이다. 또한 보이콧을 통해 해당 기업을 변화시키기에는 아직 시기가 이르다.”라고 논평하였다.

(9) 출신민족을 이유로 한 차별

모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제 협약은 인종, 피부색, 가문 혹은 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한도 금지하고 있다. 외국인 근로자의 고용 등에 대한 법률에서 사용자는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 안 된다고 규정하고 있다. 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에서도 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색, 민족이나 종족의 기원에 구별 없이 만인의 권리는 법 앞에 평등하게 보장 받아야 한다.

사례

흑인에 대한 인종 차별

- 2000년 기업의 인종 차별 소송 사건 중 가장 대규모인 중재안이 나왔다. 미국의 식품음료기업인 C사는 1억 5천 6백만 달러 이상을 지불한다는 것에 동의함으로써 흑인 고용자들이 제기한 연방법원의 결정에 따르기로 하였다.

사건 초기에, C사 경영진은 흑인 고용자들이 백인 노동자들보다 연간 평균 2만 6천 달러 정도를 덜 받고 있으며, 임금 수준이 최하위에 머물러 있었다는 제도적 차별 증거 제기 사실을 인정하지 않았다. 또한 경영진은 회사 내 상황이 의도적으로 자행되어 왔다는 사실을 조직적으로 은폐했었다. C사의 대외 이미지와 평판에 미치는 손상은 점점 커지고 있었으며, 기업 이윤은 감소하고 있었다. 아프리카계 미국인들의 일인당 C사 음료 소비량이 2~3배 많다. 거대 소비시장인 인도와 중국을 비롯해서 제3세계 사업을 벌이고 있는 상황에서 유색인종에게 적대적으로 대할 수는 없다는 점에서 C사는 중재안을 수락할 수밖에 없었다.

약 2천 명의 흑인 고용자들은 평균 4만 달러 상당을 받게 되며, 최초 고소인 여덟 명 중 네 명은 각자 최고 30만 달러까지 받게 된다. 인권운동단체들은 C사 임원진과 이사회에 흑인이 빠져있음을 지속적으로 지적해왔다. C사는 경영진에 소수인종 승진 조치를 취하고, 보다 많은 아프리카계 미국인을 고용하는데 동의했다.

추가로 3천 6백만 달러가 7인의 외부 위원단이 감독하는 사내 문제 해결 프로그램에 쓰일 예정이다. 외부 인사 위원단 설치는 긍정적 조치이지만 이 기구는 내부의 구조적 변화를 강제할만한 권위나 힘을 갖고 있지 않는다. 게다가, 중재안은 고용과 승진을 촉진시키는 데 있어서 그 어떤 수치적 목표나 기한을 설정하는 것을 막고 있다는 점에서 한계가 있다. 하지만 C사 사례는 모든 기업들에게 기업 내 인종차별은 결코 용납될 수 없다는 메시지를 보내고 있다.



6) 프라이버시권

기업은 효과적인 마케팅을 위하여 고객의 이름·나이·성별·직장·출신학교 같은 정보뿐만 아니라, 사소한 생활습성 및 동선까지 알아내려고 한다. 최근 각광을 받고 있는 빅데이터 수집 및 분석에 기반한 고객관계관리(Customer Relationship Management)는 바로 그 같은 노력의 일환이라고 할 수 있다.

하지만 프라이버시가 존중되지 않거나 부재하다면, 결코 자유롭고 평등한 대화가 이루어질 수 없게 된다. 이를테면, 내 스마트폰에 저장된 내용과 이메일 계정 접속을 통해 내가 교류한 메일의 모든 내용을 낱낱이 알고 있는 상대방과 커뮤니케이션한다고 생각해보자. 상대방이 내가 근무 중 혹은 근무 후에 무엇을 하고 있고, 어떤 사람과 무슨 대화를 나누었는지를 소상히 알고 있다면 프라이버시는 존중받을 수 없다.

국제적 차원에서 프라이버시의 기준이 제시된 것은 1948년 세계인권선언으로, 제12조 “어느 누구도 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 않으며, 자신의 명예와 신용에 대하여 공격을 받지 아니한다. 모든 사람은 그러한 간섭과 공격에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.”에서 영역 프라이버시와 통신 프라이버시를 보호하고 있다.³²⁾ 국제 시민적·정치적 권리규약 제17조, 이주노동자협약 제14조, 아동권리협약 제16조 등 수많은 국제인권조약이 프라이버시를 권리로 인정하고 있다.

정보 기술의 도래와 더불어 1960년대와 1970년대에 프라이버시권에 대한 관심이 증가하게 되었다. 정보화 사회의 프라이버시권은 자신의 정보가 어떻게 수집되고 유통되는지 스스로 통제할 수 있어야 한다는 내용으로 확대된다. 바로 여러 나라의 판례를 통해 확립된 ‘자기정보통제권’이다.³³⁾ 그 핵심은 1980년 ‘OECD 프라이버시 보호와 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침(OECD Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Data Flows of Personal Data)’에 나와 있다.

OECD 프라이버시 보호와 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침에 따르면, 정보수집기관은 개인 정보를 수집할 때 목적을 제시하고 동의를 구해야 하며, 수집된 정보를 본래 목적과 다른 방법으로 사용해서는 안 된다. 정보를 제공한 당사

³² Privacy & Human Rights 2006, EPIC, Privacy & International

³³ 홍성수, “혼자있고 싶음을 존중하라”, 한겨레21, 제859호, 2011.05.09

자는 자신의 정보를 열람하고 수정을 요구할 권리를 통해 자신의 정보를 통제할 권리를 가진다.

최근 스마트폰의 위치 추적 문제나, 유럽에서 개인이 인터넷 업체에 인터넷상의 사적 정보를 삭제해달라고 요구할 수 있는 권리가 논의되는 것은 모두 자기정보통제권에 근거를 두고 있는 것이다. 이는 감시에 반대할 권리, 곧 ‘반감시권’과도 연결된다. 예컨대 기업의 종업원은 회사의 이메일과 CCTV 감시에 반대할 수 있는 권리를 갖고 있으며, 불가피하다면 그 결정과 운영 과정에 참여할 수 있어야 한다는 것이다.

범죄예방과 범인검거를 위해 CCTV 설치가 급증하는 가운데 사생활 침해 등 부작용에 대한 우려도 커지고 있다. 국가인권위원회에 따르면, 2008년 이후 CCTV관련 진정·상담 건수는 총 3,460건으로 2008년 630건에서 지난해 1,256건으로 두 배 가까이 증가했다.

보다 정확한 고객정보를 기반으로 사전적 혹은 사후적으로 고객요구를 충족시킬 수 있는 제품 및 서비스를 기획·개발하여 마케팅하려는 기업의 노력 자체를 문제 삼기는 어렵지만, 기업의 활동은 프라이버시를 침해하지 않는 선에서 이뤄져야 한다. 기업에서는 프라이버시권을 존중하는 문화가 조직 문화에 스며들도록 노력하고, 기업 전체 커뮤니케이션에서 프라이버시를 보호할 수 있는 실행체계를 구축해야만 한다.

프라이버시권 존중	
원칙	기업은 노동자나 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.
주요 국제인권규범	- 세계인권선언 제12조 - 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제17조 - OECD 프라이버시 보호와 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침
주요 국내규범	- 헌법 제17조(사생활의 비밀과 자유), 제18조(통신의 비밀) - 개인정보보호법 제3장(개인정보의 처리), 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률, 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률

프라이버시 보호 및 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침 ³⁴⁾	• 수집제한(Collection Limitation)의 원칙 개인정보의 수집은 적법하고 정당한 절차에 의하여 정보주체의 인지도나 동의를 얻은 후에 수집되어야 한다. • 정보정확성(Data Quality)의 원칙 개인정보는 그 이용목적이 부합되는 것이어야 하며, 이용목적에 필요한 범위 내에서 정확하고 완전하며 최신의 상태를 유지해야 한다. • 목적구체성(Purpose Specification)의 원칙 개인정보의 수집 목적은 수집 시에 특정되어 있어야 하며, 그 후의 이용은 구체화된 목적달성 또는 수집목적과 부합되어야 한다. • 이용제한(Use Limitation)의 원칙 개인정보는 특정된 목적 이외의 다른 목적을 위하여 공개, 이용, 제공될 수 없다. • 안전성확보(Security Safeguards)의 원칙 개인정보는 분실 또는 불법적인 접근, 파괴, 사용, 변조, 공개위험에 대비하여 적절한 안전조치에 의하여 보호되어야 한다. • 공개(Openness)의 원칙 개인정보 처리와 관련한 사항은 일반에 공개하여야 하며, 정보주체가 자신의 정보에 대하여 용이하게 확인할 수 있어야 한다. • 개인참여(Individual Participation)의 원칙 정보주체는 자신과 관련된 정보의 존재확인, 열람요구, 이의제기 및 정정·삭제·보완 청구권을 가진다. • 책임(Accountability)의 원칙 정보 관리자는 위의 원칙이 지켜지도록 필요한 제반조치를 취하여야 할 책임이 있다.
--	--

7) 건강권

사회권규약위원회 일반논평 제13호 제8항에 따르면 가능한 최고 수준의 건강권은 적절한 보건의료뿐만 아니라 안전하게 마실 수 있는 물, 적절한 위생, 건강한 직업적 및 환경적 조건, 성적인 및 생식적인 건강을 포함하여 건강과 관련된 교육과 정보에 대한 접근성 등 기본적인 건강 결정 요인까지 아우르는 포괄적인 권리를 의미한다.

노동자는 근로와 관련한 안전사고와 질병의 위험에 일상적으로 노출되기 때문에 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(1966)은 모든 사람이 안전하고 건강한 노동환경이 확보되는 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리를 가지는

³⁴⁾ OECD Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Data Flows of Personal Data

것을 인정한다고 하였다. 또한 각 국가는 노동자의 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다고 하였다.

우리나라에서는 산업안전보건법 제5조에서 다음과 같이 산업안전에 관한 사업주의 의무를 규정하고 있다. “사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키며, 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 노동자에게 제공하고, 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강 장애를 예방함과 동시에 노동자의 생명을 지키고 안전 및 보건을 유지·증진시켜야 하며, 국가의 산업재해 예방 정책에 따라야 한다. 사업주는 이를 준수하기 위하여 지속적으로 사업장 유해·위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리·개선하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.”

기업은 국내외 법 규정 및 규범과 원칙에 따라 노동자들이 안전하고 위생적인 작업환경 하에서 일할 수 있도록 조치해야 한다. 또한 다국적 기업들은 국내는 물론 해외에서 사회책임경영을 진행하기 위한 방안을 수립하고, 공급망 협력업체 직원들뿐만 아니라 그 이상까지 확대되는 인권정책을 개발하고 시행해야 한다.

건강권 보장	
원칙	• 모든 사람은 최고 수준의 신체적, 정신적 및 사회적 안녕의 향유를 의미하는 건강에 대한 권리를 가진다. • 기업은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 한다. 만약 부득이 할 경우, 별도의 안전장구와 교육을 제공하여야 한다. 또한 작업장에서 발생한 사고자 질병에 대해서는 적절한 보상조치를 신속하게 제공하여야 한다.
주요 국제인권규범	• 세계인권선언 제25조 • 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제12조 • ILO 협약 제120호 상업 및 사무직 부문 위생에 관한 협약 • ILO 협약 제155호 산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약 • ILO 협약 제161호 산업안전기관에 관한 협약 • OECD 다국적기업 가이드라인
주요 국내규범	• 헌법 제34조(사회보장 등) • 국민건강보험법 제6조, 제7조, 제8조, 제9조, 제10조(사업장의 근로자에 대한 건강보험가입의무)

8) 소비자 보호

인권은 개인과 개인, 개인과 국가 사이에서 침해받지 않아야 하듯이, 개인이 소비자로서도 누려야 할 권리도 인권이다. 하지만 거래 과정의 맨 마지막에 있는 소비자가 생산자와 분쟁이 생기면 불리한 게 현실이다. 정보, 자본, 조직 등에서 생산자나 기업과는 견줄 수 없는 열악한 처지이기 때문이다. 소비자 권리나 이익이 부당하게 침해되는 일이 잦은 것도 이런 이유 때문이다. 바로 이것이 여러 가지 소비자보호법령이 존재하는 이유이다.

소비자보호법령은 소비자의 법적 지위를 높여 소비자 권리가 부당하게 침해되는 것을 막기 위한 조치이다. 소비자보호법령은 소비자 문제를 해결하기 위해 충분한 정보를 제공하도록 규정하고 생산자로 하여금 생산·제공하는 재화 등에 엄격한 안전기준을 적용하도록 강제한다. 또한 소비자 피해가 생겼을 때 이를 신속히 해결하도록 하는 내용도 담고 있다. 예를 들어 소비자 보호에 관한 일반법인 소비자기본법은 소비자를 보호하기 위해 국가, 지방자치단체, 사업자, 소비자의 기본 역할을 규정하고 있다.

소비자 보호	
원칙	- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 해가 되지 않도록 해야 한다. - 제품과 서비스에 대한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장되거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
주요 국내규범	- 헌법 제124조(소비자 보호) - 소비자기본법 제3장 제2절(사업자의 책무 등), 약관의 규제에 관한 법률, 방문판매 등에 관한 법률, 전자상거래 등에서의 소비자 보호에 관한 법률, 표시·광고의 공정화에 관한 법률



9) 환경 보호

인권경영과 환경경영은 복합적이면서도 다차원적인 중요한 부분이다. 천연자원 관리에서 폐기물 생성 및 처리와 재활용, 친환경 제품 판매, 오염방지와 통제에 이르기까지 기업의 환경적 책임은 범위가 넓다. 기업은 경영활동을 통해 환경에 영향을 미치기 때문에 환경문제를 개선하려고 하지만, 적용 범위가 넓기 때문에 기업의 환경적 책임에 대한 논의는 제한적일 수밖에 없다.

기업에 의한 환경오염은 환경을 넘어서, 인권 문제로도 인식되고 있다. 공장부지개발로 현지 거주민의 환경권, 건강권, 생존권 등에 침해가 될 수 있기 때문에 인권과 직접적으로 연결되어 있다. 기후변화가 전 지구적인 문제이고 기후변화에 대하여 전 지구적인 대책이 필요하듯이, 기업이 초래하는 환경오염에 대한 인권문제도 전 지구적인 문제이자 전 지구적인 대책을 필요로 한다고 볼 수 있다.

한 나라의 인권문제는 그 나라만의 문제가 아니고 전 세계인의 문제다. 환경과 인권을 떼어 놓을 수 없는 문제로 바라본다면, 기업들이 좀 더 진지하고 적극적으로 대처하게 될 것이다.

환경 보호	
원칙	· 생명권과 건강권에 영향을 미치는 환경오염으로부터 공동체를 보호할 의무가 있다 · 타 생물종의 본질적인 가치를 보호할 목적으로 생태적 균형을 추구할 권리가 있다.
주요 국제인권규범	· 유엔 인간환경에 관한 스톡홀름 선언³⁵⁾ · 유엔 환경과 개발에 관한 리우선언³⁶⁾
주요 국내규범	· 헌법 제35조(환경권 등) · 환경정책기본법 제5조(사업자의 책무), 대기환경보전법, 소음·진동관리법, 수질 및 수생태계보전에 관한 법률, 자연환경보전법, 먹는 물 관리법, 폐기물관리법 등등

³⁵ 1972년 개최된 유엔 인간환경회의는 인간과 환경 문제를 논의하자는 스웨덴의 제안에 따라 개최되었고 113개 국가와 13개 국제기구가 참석하였으며 환경적 위험에 맞서 전 세계적 협력을 약속하는 스톡홀름 선언을 채택하였다. 이 선언에서는 인간 환경이 인류의 복지, 기본적 인권, 생존권의 향유를 위해 필수적이며, 인간환경의 보호와 개선은 인류 복지와 경제 발전에 영향을 미치는 주요한 과제로서 이를 추구하는 것이 인류의 자생목표이자 모든 정부의 의무라는 것을 강조하고 있다.

³⁶ 1972년 스웨덴의 스톡홀름에서 인간환경선언이 있고 나서 20년 만인 1992년에 브라질의 이우데자세이라스에서 채택된 전 세계인의 환경과 개발에 관한 기본 원칙을 담은 선언문 178개국 대표가 스톡홀름 인간환경선언을 재확인하고, 더욱 발전시켜나가는 지속가능한 발전에 대한 이념에 합의하고 서명하여 채택되었으며 27개 원칙으로 구성되어 있다.

10) 선주민의 권리

선주민의 권리는 어느 민족이나 그들의 정치적 지위 및 국제사회에서의 입장을 스스로 결정할 수 있도록 하는 권리이다. 이는 선주민들이 사회, 문화, 경제적으로 발전하고 천연자원 및 국부를 활용할 권리, 생존수단을 박탈당하지 않을 권리를 포함한다. 또한 외부세력의 지배로부터 자유로울 것도 포함된다. 이것은 민족을 구성하는 집단 혹은 단체의 권리이고, 흔히 민족이란 국가 혹은 그에 상응한 지배에 있는 사람들로 이해되고 있다.

선주민의 권리는 집단이 향유하는 권리로 국제사회에 의해 공식적으로 인정되고 있다. 선주민의 권리는 개인의 권리로 정해진 다른 인권과는 차이가 있다. 경우에 따라서는 선주민의 권리에 따라 민족들이 특정국가로부터 독립을 할 것을 주장할 수도 있다. 선주민의 권리는 정치적 지위를 선택할 수 있는 권리 및 정치 과정에 의미 있는 참여를 할 수 있는 권리와 같은 원칙들을 포함한다.

기업의 활동은 선주민의 권리 가운데 경제, 사회, 문화적 개발을 추구할 권리와 토지 및 천연자원 사용 권리에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면 전통적으로 중요성이 있는 토지에 살고 있는 사람들에게 기업과 관련된 시설을 짓는 경우의 문제다. 현재 살고 있는 사람들과 협의 없이 정부로부터 천연자원을 채굴하는 사업권을 따낸 경우에는 현지 주민들의 천연자원 사용권리 혹은 생존수단 유지권리에 영향을 미칠 수 있는 상황에 처할 수 있다. 하지만 같은 경우라도 기업이 현명하게 현지 주민들과 협의하고, 동의를 얻어 프로젝트를 실행하며 그들의 관점을 반영함으로써 선주민의 권리 실현에 긍정적 영향을 줄 수도 있다.

국제인권법과 판례법에서 선주민의 사전 동의, 자유로운 협의 및 참여권이 보장되고 있음에도, 대부분의 대규모 투자 프로젝트는 선주민과 사전협의 없이 진행되고 있다. 또한, 선주민을 비롯한 지역공동체들이 투자 계약서, 영향 평가서 및 관련 문서에 대한 접근성을 보장받지 못하고 있다. 즉, 쌍방 간에 효과적인 협의 자체가 이루어지지 않고 있는 것이다.

하지만 비록 속도는 느리더라도 국제적, 지역적 수준에서 선주민들이 존재하고, 독립적 정체성을 유지하며, 전통적으로 보유하고 있는 토지에서의 자유로운 활동을 할 수 있도록 보호하는 등, 선주민의 권리가 보장되는 방향으로 발전되고 있다. 나라마다 차이는 있어 일관적으로 추진되고 있지는 않지만 여러 국가의 국내법도 선주민을 보호하는 쪽으로 수립되고 있다. 일부 정부들은 프로젝트 입찰 시 선주민 권리나 인권 관련 관행에 좋은 모범을 보이는 기업들을 선택하는 경향

도 있다. 점점 감소하는 천연 자원을 얻기 위한 원자재 채굴 산업에서는 이 측면이 상당히 중요하다.

2013년 6월, 유엔 글로벌 콤팩트는 선주민의 권리에 관한 선언³⁷⁾의 기업용 참고가이드 초안을 공개하고 각계의 의견 수렴을 실시했다. 이것은 선주민의 권리를 존중하기 위해 기업이 어떻게 행동해야 하는지 안내하기 위한 자료로 유엔 글로벌 콤팩트 회원사들과 UNPFII, ILO 등의 참여로 제작되었다.

선주민의 권리 존중	
원칙	기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 선주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히, 기업은 선주민의 생존권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.
주요 국제인권규범	- 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제1조 - 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제1조
주요 국내규범	헌법 제6조(조약 및 국제법규의 효력)

개발로 인한 선주민의 권리 및 환경권과 관련된 인권침해의 세 가지 측면

- 거주민 환경변화 원인을 주로 제공한 기업과 그로 인한 피해지역이 반드시 일치하지 않아서 일어나는 원인제공 기업의 책임소재 관련 이슈가 있다. 즉, 개발로 인한 이득은 기업이 얻고 있으나, 환경훼손 및 오염으로 피해를 보는 대상은 현지 지역사회이기 때문에 기업의 법적, 도덕적 책임이 요구되고 있다. 다국적기업의 활동으로 인해 선주민의 인권침해 문제가 발생하는 것이다.
- 개발행위에는 어떠한 형태로든 환경훼손과 오염이 불가피할 수밖에 없는데 이를 제약하는 경우, 개발도상국이 다국적기업 투자로 인한 경제적 부를 창출할 기회를 상실할 수 있다. 하지만 어떤 경우라도 선주민의 권리나 환경권은 지켜져야만 한다.
- 개발행위로 인해 선주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권이 영향을 받을 수 있어 이에 대한 다각적인 대책이 요구된다. 개발로 인해 선주민이 이주해야 하는 경우, 대부분의 현지토착민들은 쉽게 안전한 지역으로 이주할 여력도 없고 이주할 땅도 없는 경우가 많다. 이는 대량난민으로 연결될 수 있어 심각한 국제적 인권침해에 해당된다.

³⁷⁾ http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/indigenous_peoples_rights.html

2. 기업 활동 분야별 실행방식

인권과 관련한 기업 활동은 크게 근무환경(Workplace), 공급망(Supply Chain), 사업활동(Marketplace), 지역사회(Community), 거버넌스(Governance)의 5대 분야로 나눌 수 있다. 방금 앞에서 <1. 주제별 실행방식>을 통해 살펴본 주요 인권 이슈들은 이 5대 분야에서 단독 혹은 복합적으로 영향을 받고 있다. 예를 들면 선주민의 권리에 대한 인권침해 사례는 지역사회(Community) 분야에서 중요하며, 지역사회(Community) 분야에서는 환경보호가 필수적으로 포함되어야 한다는 것이다.

인권과 관련된 기업 활동을 근무환경(Workplace), 공급망(Supply Chain), 사업활동(Marketplace), 지역사회(Community), 거버넌스(Governance) 등으로 나누어 살펴본 실행방식에 대한 예시는 아래와 같다.

인권과 5대 기업 활동 분야별 실행방식 관련 예시

분야	대상	실행방식
근무환경 (Workplace)	임직원, 계약업체	- 건강과 웰빙 지원 - 임직원 가족들에게 의료보험 혜택 - 노조 활동을 위해 최소 범위보다 더 많은 시설 제공 - 높은 임금 혹은 최소 범위 이상의 혜택 제공
공급망 (Supply Chain)	비즈니스파트너, 협력업체	- 혁신적이고 창조적인 공급망 관리 - 비즈니스 파트너들이 전개하는 기업 사업 활동 지역 해당 지역의 선주민들이나 지역사회로부터 우선적으로 구매, 아웃소싱을 하는 활동
사업활동 (Marketplace)	고객	- 소비자들에게 인신매매에 대한 정보를 홍보 - 에이즈 예방법 등을 알려주는 등 인권 주제 관련 호소 캠페인 참여
지역사회 (Community)	더 넓은 이해관계자	- 기업 시설이나 기업의 사업활동 주위 지역사회에 수질 보호와 수자원에 대한 접근성을 높이거나 지역발전을 위해 노력하는 활동 - 기업사업활동 해당 지역의 선주민들이나 지역 사회 소외 계층 권리를 신장하는 예방적 행동
거버넌스 (Governance)	공공정책	- 정부와 대화를 통해서 인권 존중을 위한 일들을 하는 것 - 사법 제도를 구성하는 인력이나 공공/사설 경비 인력의 인권 존중 수준을 높이는 프로그램 지원 - 기업 운영 환경 내에서 인권 침해 조사를 지원하고 독려해 주는 것

1) 근무환경(Workplace)

다양한 업종의 기업에 근무하는 근로자에게 있어서 근무환경이란 집보다 더 많은 시간을 보내는 곳이다. 본사나 연구소에 근무하는 사무직 혹은 연구직 근로자에게는 신체에 대한 인권침해 위험성이 그다지 크지 않겠지만, 공장의 생산직 근로자이거나 직영 매장, 대형마트, 백화점 등의 판매직 근로자에게 있어서는 근무환경에서 산업안전보건이나 근로자의 건강권이 고려되지 않았을 경우, 생사의 갈림길에 설 수도 있거나 건강권에 위협을 받을 수도 있는 중요한 환경이기도 하다.

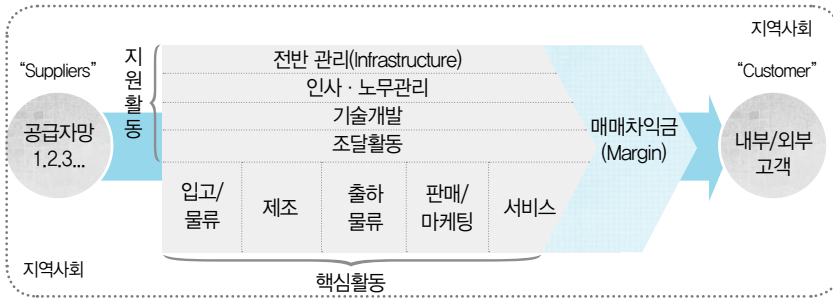
OECD 다국적기업 가이드라인은 “다국적 기업들은 가능한 법률, 규정 및 일반적인 노동관계 및 고용관행의 기본 틀 내에서 직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.”고 규정하고 있다.

우리나라에서는 산업안전보건법에서 산업안전에 관한 사업주의 의무를 규정하고 있는데, 내용은 다음과 같다. “사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키며, 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하고, 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장애를 예방함과 동시에 근로자의 생명을 지키고 안전 및 보건을 유지·증진시켜야 하며, 국가의 산업재해 예방정책에 따라야 한다. 이 경우 사업주는 이를 준수하기 위하여 지속적으로 사업장 유해·위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리·개선하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.”

2) 공급망 (Supply Chain)

기업의 수익을 획기적으로 높일 수 있는 방안으로서, 공급망 관리(Supply Chain Management)가 주목받고 있다. 다양한 업종의 기업에 있어서 공급망(Supply Chain)이란 기업과 고객 사이의 사업활동을 연결해 주는 중추적인 역할을 하는 중요한 분야이다. 아래 <기업이 공급망을 정의하고 운영하는 방식> 도표에 있는 내용은 기업에서 주로 관리하는 공급망 운영 방식이다.

기업이 공급망을 정의하고 운영하는 방식



왼쪽 부분에 1차 협력회사, 2차 협력회사, 3차 협력회사는 통상적으로 공급업체(Supplier)라고 불린다. 이러한 업체들은 벤더 기업이라고도 불리며, 1차 공급업체는 바이어 기업으로부터 오더를 받는데, 바이어 기업이 높은 인권 준수 기준을 가질지라도, 1차 공급업체는 그렇지 않은 경우가 많기 때문에 인권 침해 문제는 공급망 협력업체에서 생기는 경우가 많다.

2차나 3차 협력회사들은 1차 공급업체로부터 하도급을 받는 경우가 많기 때문에, 2차나 3차 협력회사에서는 더 심한 인권침해가 일어나기도 한다. 그런데 사실 2차나 3차 협력회사들이 1차 공급업체로부터 하도급과 관련하여 부당한 대우를 받는 경우가 많기 때문에, 2차나 3차 협력회사들은 근로자에게는 인권 가해자이면서 하도급 업체로서 피해자일 수도 있다. 이것이 흔히 일컬어지는 갑의 횡포에 피해 받는 을의 피해인 것이다.

상기 표에서 보는 바와 같이 생산 발주기업이던, 1차, 2차, 3차 협력회사이던, 매매차익금(Margin)을 높이기 위해 전반 관리, 인사·노무 관리 등에서 비용을 줄이면, 그 피해는 고스란히 근로자의 열악한 근무환경이나 2차, 3차 협력업체를 쥐어짜는 상황으로 귀결된다. 즉, 마진을 높이기 위해 비용을 줄이고 그 피해를 근로자나 하도급 업체에게 전가하는 방식이다. 따라서 기업, 특히 바이어 기업은 벤더 기업 즉, 1차, 2차, 3차 협력회사가 근로자에게 인권침해를 하지 않는지, 2차 협력회사가 1차 협력회사에게, 3차 협력회사가 2차 협력회사에게 횡포를 당하지 않는지 철저한 모니터링을 해야 한다.

인권경영이 현실화되기 위해서는 기업의 윤리적인 행동 변화뿐 아니라 공급망 관리의 조직적, 재무적인 부분까지 변해야 한다. 국내 굴지의 대기업들은 세계적

인 제조업의 위기 속에서도 전략적이고 체계적인 공급망 관리로 글로벌 금융위기를 피해나갈 수 있었다. 하지만 공급망은 상기에 언급한 것과 같이 구조적인 문제를 안고 있기 때문에 인권 침해 문제가 생기게 되면 기업을 하루아침에 수렁으로 빠트릴 수 있다. 일례로, 도요타 자동차의 리콜 사태를 공급망 관리 실패에서 원인을 찾기도 한다. 나이지리아에서 볼 수 있듯이, 국제사회나 NGO는 공급망에서 벌어진 인권침해에 대해 바이어 기업과 모기업에 철저히 책임을 묻고 있다.

기업 측 입장에서 보면, 기업 내부가 아닌 공급망에서 발생한 인권침해까지 책임을 져야 한다는 것은 억울한 일이라고 항변할 수도 있다. 하지만 그러한 기업은 이미 변화하고 있는 경영 패러다임을 자각하지 못하는 것이다. 국제사회는 기업에게 공급망에 대해서도 실천점검의무(Due Diligence)를 요구하며 적극적으로 연루를 예방할 의무를 지우고 있다. 하청업체가 됐든 원료 공급업체가 됐든 거래하는 공급망에서 벌어지는 모든 일에 책임이 있다는 것이다. 따라서 공급망에 대한 인권침해 제기 가능성이 있는 기업과는 거래를 자제해야 하고 이미 거래를 하고 있다면 최대한 면밀하게 모니터링하여 통제, 관리해야 한다.

대기업에 제품이나 부품을 납품하는 1차, 2차, 3차 협력회사인 중소기업 입장에서도 인권경영은 중요하다. HP, 인텔 등 세계적 대기업을 비롯해 많은 기업들이 공급업체에 인권 준수를 요구하고 있기 때문이다. 기업은 자신이 직접 인권 침해한 것뿐만 아니라 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업체, 협력업체, 하청업체, 자회사, 라이선싱 계약 파트너 등 공급업체가 인권을 침해하는 것에 대해서도 책임져야 한다.

선진 글로벌 기업들은 글로벌 차원에서 공급망에 대해 세심한 관리를 수행하며 자체적인 가이드라인과 준칙을 정해 공급망 협력업체들에게 준수 의무를 부여하고 있다. 인권문제로 홍역을 치룬 업체나 기업이 특히 이 문제에 적극적으로 나서고 있다. HP도 그 중 하나다. 2004년 영국의 NGO인 가톨릭 해외개발 에이전시가 HP·IBM·델 등 컴퓨터 기업의 하청업체에서 인권침해 소지가 있다고 주장하며 개선을 요구했다. 전자산업계는 글로벌 공급망에서 벤더 기업들에 대한 공동 대응노력이 필요함을 인식하고 기업 단체 행동 프로젝트인 전자산업시민연대(Electronics Industry Citizenship Coalition)를 설립하여 전자산업 행동규범(Electronic Industry Code of Conduct)을 만들어 냈다. 가입 기업들은 전자산업 행동규범(EICC)의 강령이 정한 원칙을 위반한 업체와는 거래하지 않는다는 원

칙을 세우고 있다. 우리나라 대표기업들인 삼성전자나 LG전자, SK 하이닉스도 함께 참여하고 있다.

해당 기업이 직접적 인권침해를 하지 않았다 하더라도, 해당 기업의 구매 활동으로 인권을 침해하는 그 지역 누군가가 이익을 얻었다면 한통속이라는 비난을 피하기 어렵다. 삼성전자와 LG전자는 이너프(ENOUGH)라는 시민단체로부터 분쟁지역인 콩고민주공화국에서 생산되는 탄탈륨, 텅스텐 등을 사용하지 말아달라는 이메일을 최근 수십 통 받았다. 수백만 명의 학살이 벌어지는 나라에서 생산된 원료를 쓰지 말아 달라는 요구였다. 애플의 스티브 잡스 역시 같은 요구를 소비자로부터 받은 바 있다고 밝혔다.

통신업계의 공동대응노력으로 SK텔레콤이 가입해 있는 세계 e-지속가능성 이니셔티브(Global e-Sustainable Initiative: GeSI)가 있는데, 전자산업행동규범(EICC)과 함께 알루미늄·코발트·구리·금·주석과 같은 금속들 원산지의 채굴·구매·유통 과정 등 공급망 관리에 세심한 주의를 기울이고 있다. 분쟁지역에서 나온 원재료 구매 자체도 인권침해로 간주되기 때문이다.

통제적인 인권경영을 넘어 공급망 관리에서 인권 기준을 지키면서도 보다 적극적으로 비즈니스 기회를 창출하고 있는 기업들도 있다. 과거에 인권과 노동권을 침해한 농장에서 재배한 커피를 사용하여 NGO들로부터 호된 비난을 받은 경험이 있는 스타벅스는 2001년 컨서베이션 인터내셔널(Conservation International)과 함께 커피 구매 가이드라인을 만들었다. 또한 공정무역 제품도 도입하여 공정무역 커피 시장을 빠르게 성장시키고 있다. 스타벅스의 인권경영에 기반을 둔 공급망 관리는 또 다른 비즈니스 기회로 이어지고 있다는 평가를 받고 있다.

국제장난감산업협회(The International Council of Toy Industries: ICTI)도 공동의 행동강령을 발표했다. 188명이 죽고 469명이 사망한 태국의 장난감 공장 화재 사건이 계기였는데, 이 화재의 피해가 컸던 것은 공장의 문이 잠겨 있었기 때문이었다. 노동자들이 장난감을 훔친다는 이유로 문을 잠근 공장에서 일을 하다 변을 당한 것이다. 이에 국제 NGO들은 크게 분개하였으며 이 공장에 하청을 준 디즈니·마텔·치코 등 기업들에게 항의와 배상, 재발 방지를 요청했다. 그래서 나온 것이 국제장난감산업협회(ICTI) 강령이다.

에너지 업계는 채굴 및 에너지 부문에 종사하는 기업들과의 공동 대응 노력으로 보안경비 활동을 인권 친화적으로 수행하는 데 필요한 법과 원칙을 집대성한

자율적 국제규범인 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)을 만들었다.

금융업계는 금융권 영향권 내에 잠재해 있는 인권문제 향상을 위해 프로젝트 파이낸싱에서 사회 및 환경적 위험을 평가하고 관리해 대출을 결정하는 금융산업 기준을 만들었다. 그 기준이 바로 ‘적도원칙’(Equator Principles)이다. 같은 금융권의 다수 기업들이 동일하거나 유사한 기준을 실행함으로써 기업의 인권경영 영향력을 높이는 등 기업들의 단체 행동과 공동 대응 노력을 통해서 인권경영 증진에 노력하고 있다.

기업이 스스로 체크해 인권경영의 수준과 개선영역을 파악할 수 있게 해주는 자가진단도구에서도 공급망 관리는 필수적인 항목이다. 특히 해외 협력업체 관리가 중요한데, 저개발국의 경우 인권침해 리스크가 높기 때문이다. 동남아시아 지역에 진출해 있는 상당수의 한국 기업들은 대개 인권과 관련해 해당국 법률을 최소 수준에서 준수하거나 혹은 아예 신경을 쓰지 않는 등, 국제적인 기준에 훨씬 미치지 못하는 공급망 관리 관련 인권침해 리스크에 노출돼 있다고 할 수 있다.

이런 맥락에서 OECD 다국적기업 가이드라인은 “실행 가능한 경우 공급업자 및 하청업자 등을 포함한 협력업체들이 가이드라인에 상응하는 기업행동 원칙을 적용하도록 장려한다.”고 규정하고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인은 기업들 자신이 영향력을 행사할 수 있는 공급업체에 대해서는 그 공급업체가 공장 근로자들에게 인권침해를 하도록 조장, 동조, 방조해서는 안 되며, 다른 기업의 인권침해로부터 이익을 얻어서도 안 된다고 강조하고 있다.

3) 사업활동 (Marketplace)

인권경영이란 기업경영에 있어서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 인권을 보호하는 사람 존중의 경영방식을 말한다. 이처럼 인권경영이 추구하는 목표는 하나이더라도 산업별 특성에 따라 인권경영의 실행 방식은 그 양상이 다르다. 공급망(Supply Chain) 관리에서 전자, 통신, 장난감, 에너지, 금융업종의 관리 특성을 살펴 본 바와 같이 업종별로 특별히 더 취약하거나, 신경써야 할 인권경영 분야가 있는 것이다.

다양한 업종의 차이가 사업활동과 연계되면 그 양상은 더 복잡해진다. 예를 들면 공공조달 입찰이나 국가 개발 계획에 참여하는 기업과 정부 간의 상거래(Business to Government: B2G), 기업이 기업을 대상으로 영업을 하는 방식인 기업 간 상거래(Business to Business: B2B), 일반 소비자를 대상으로 제품과 서비스를 판매하는 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래(Business to Customer: B2C) 유형에 따라서도 인권 이슈는 많이 달라진다.

근무환경(Workplace)의 경우 큰 차이는 없지만, 인권 문제는 기업과 정부 간의 상거래(B2G) 기업의 경우 지역사회(Community)나 거버넌스(Governance)가, 기업 간 상거래(B2B) 기업의 경우 공급망 관리(Supply Chain)에서, 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래(B2C) 기업의 경우에는 일반 소비자 대상의 사업 활동인 시장(Marketplace)에서 더욱 취약하고 문제가 생길 수 있는 가능성이 높아진다. 왜냐하면 기업과 정부 간의 상거래(B2G) 기업의 경우에는 진출국 정부가 중요한 고객이고, 기업 간 상거래(B2B) 기업의 경우에는 타 기업이 중요한 고객이며, 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래(B2C) 기업의 경우에는 일반 소비자가 중요한 고객이기 때문이다.

인권경영에서는 자사, 협력업체 및 하청업체 근로자의 인권 뿐 아니라, 기업 가치사슬(Value Chain)의 끝단에 위치하는 소비자, 즉 고객의 인권도 중요하다. 기업은 고객이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 제품과 서비스를 제공해야 한다. 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR) 인식의 확산과 더불어 유엔 글로벌 콤팩트 가입 기업 확대, ISO26000 제정, GRI 가이드라인에 따른 지속가능보고서 발간 확대, 유엔 기업과 인권 프레임워크와 이행원칙 채택 등, 글로벌 차원에서 기업의 인권존중책임을 증진하기 위한 노력은 확산되는 추세이지만, 많은 기업들의 일선 현업 부서와 소비자들 간에는 아직도 많은 시각차가 존재하고 있다.

2013년 3월 4일부터 8일까지 브뤼셀에서 열린 세계 광고인 컨퍼런스에서 발표된 조사 결과에 의하면, 마케터들은 소비자들에게 하는 CSR 중심의 마케팅을 과소평가하고 소홀히 하고 있는 것으로 밝혀졌다.³⁸⁾ 세계적인 마케터들의 88%가 CSR이 기업의 미래 브랜드가치를 높이는데 매우 중요해질 것이라는 주장에는

38 Emma Hall, "Marketers' Underestimate Consumers' Liking For CSR", March 2013. 해당 연구는 세계광고주연맹(World Federation of Advertisers: WFA)와 글로벌 PR회사인 에델만이 149명의 마케터들과 8,000명의 소비자들 대상 설문을 기초로 조사한 것이다.

동의한 반면, 소비자가 기업의 CSR 활동들을 중요시할 것으로 생각하는 마케터는 46% 뿐이었다. 그러나 조사 결과, 60% 정도의 소비자들이 사회적 가치를 추구하는 기업 브랜드를 선호하고 찾는 것으로 조사되었다.

연구에서 마케터들과 소비자들 사이에 가장 큰 차이가 나타난 부분은 CSR 활동과 같이 좋은 목적을 가진 기업에 가장 많은 영향을 받을 지역의 소비자들이 누구인지에 대한 관점이었다. 어느 지역의 소비자들이 기업의 좋은 목적을 보고 물건을 구매할 것인지에 대한 설문을 실시한 결과, 마케터들은 유럽 58%, 북미 36%, 아시아 5%, 남미 1%를 선택했지만, 실제로는 빠르게 성장하고 있는 신흥 경제국의 소비자들이 오히려 좋은 목적을 가진 브랜드를 선호하며 이들의 제품이나 서비스를 위해 돈을 더 지불할 수 있다고 대답하였다. 어느 회사가 가장 성공적으로 소통하고 실행하고 있는지 물었을 때, 23%의 마케터들은 유니레버를 선택했으며, 코카콜라와 P&G는 15%, 맥도날드는 10%로 4위를 했다.

4) 지역사회 (Community)

어떤 지역에 큰 기업이 들어서는 것은 해당 지역사회 현지주민의 삶에 큰 영향을 미친다. 따라서 기업은 해당 지역사회에서 기업활동을 할 때 그 지역사회 현지주민의 이익을 고려해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 고용, 현지주민의 문화와 주거권에 대한 보호, 환경보호 등에 유의해야 한다. 글로벌 경제 영향에 대한 관심이 다국적 기업활동에 영향을 받는 선주민에 집중되고 있지만 선주민에 대한 국제적 기준, 법적 기준 등은 부족하기 때문에 다국적 기업의 활동들은 자주 국제 시민사회의 비난 캠페인 운동의 대상이 되고 있다.

다양한 지역에서 개발 사업 운영을 하며 원자재 채취를 하는 채굴 기업들은 원래부터 그 지역에서 거주하여 왔던 현지주민, 즉, 선주민(Indigenous people)과 관련한 문제를 겪게 된다. 채굴 업종의 주요 사업활동지는 선주민들이 거주하는 지역에 많이 분포하고 있기 때문에 사업 측면에서 특별한 주의가 요구된다. 즉, 선주민들이 전통적으로 소유해온 지역에서 비즈니스를 원하는 기업들은, 선주민의 권리를 인정하지 않는 국가, 정부의 공식 정책과, 자신들의 요구나 주장을 관철하기 위해 법적, 혹은 정치적 행동을 하는 선주민 주장 사이의 분쟁에 휘말리

게 되는 경우가 많다.

하지만 채굴 사업을 하는데 있어서 선주민의 권리문제에 적극적이고 체계적으로 접근하려는 기업에게는 다양한 혜택을 통한 많은 기회가 주어진다. 선주민의 인권과 권리기준을 지원하는 기업은 해당 기업에 대한 비난 캠페인이 고객, 주주, 시민운동가들에 의해 진행될 때 무방비 상태로 사업을 운영하는 기업보다는 훨씬 유리하다.

국제금융공사나 다자간 투자 보증 기관, 유엔 같은 국제기구나 아시아개발은행, 아메리카개발은행 같은 대륙별 재무 기관들에게로의 접근성도 향상될 수 있다. 이러한 기관들은 자신들의 성실성(Integrity) 원칙을 지키기 위해서라도 선주민들의 장기적, 문화적, 경제적 생존에 대한 가이드라인을 가지고 있으며 기업들에게 그 원칙 준수를 요구하고 있다. 선두 기업들은 이 기관들로부터 더 많은 도움을 얻기 위해서 해당 원칙 기준들을 잘 지키며 좋은 관계를 유지하려고 노력하고 있다.

게다가 몇몇 정부들은 공공 프로젝트 입찰 시, 선주민 권리나 인권 관련 관행에 좋은 모범을 보이는 기업들을 선택하는 경향이 있다. 선주민 지역사회와 관계를 맺는 중요한 이유들 중 하나는 그 관계가 지역사회에서 사업 운영을 하기 위한 사회적 허가(Social License to Operate)를 얻는데 긍정적 영향을 줄 수 있기 때문이다.

채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI)는 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, NGO등 여러 이해당사자들이 공동으로 개발한 것이다. 채굴산업 투명성 이니셔티브(EITI)의 목표는 천연자원에 크게 의존하는 채굴산업과 자원국 정부의 지출, 수익 투명성을 증대시키는 것이다. 즉, 로열티와 세금 등 돈을 내는 석유가스 회사들의 지출내역을 공표하고 그 돈을 받는 정부들이 수입내역을 공개하여, 막대한 지하자원 때문에 부패와 분쟁이 심화되고 빈곤이 확대되는 자원의 저주(Resource Curse) 현상에서 벗어날 수 있도록 하기 위함이다.

우리나라의 한국가스공사도 국제장난감산업협회(EITI)에 가입해서 행동하고 있지만, 국제장난감산업협회(EITI)의 다양한 구성원 중 가장 눈에 띄는 것은 세계적 규모의 80개 이상 기관투자자들이다. 이들 기관투자자들은 석유, 가스, 광업 부문에 투자할 때 국제장난감산업협회(EITI) 지원기업들에 일차적으로 투자

한다. 국제장난감산업협회(EITT)는 석유가스와 광업 분야에서 회사지출이나 국고수입처럼 기업과 정부 간에 오간 금전흐름을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표한 후 이를 객관적으로 검증함으로써 자원부국의 재정투명성 증진을 도모하려는 국제적 노력이다. 즉, 자원부국의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 쓰이도록 하자는 것이다.

이제 채굴, 에너지 산업에 있어서 반부패, 투명성을 비롯하여 선주민의 권리를 포함한 여러 이해관계자에 대한 고려는 필수 사항이 되어가고 있다. 더 많은 국내 기업들이 글로벌 환경과 국제적인 추세에 주의를 기울여 중장기적인 리스크 관리와 함께 새로운 사업기회 창출과 모색에 힘을 기울여야 할 것이다.

5) 거버넌스(Governance)

세계은행은 거버넌스를 ‘국가의 경제, 사회적 자원을 개발·관리함에 있어 권력을 행사하는 양식’으로 정의하고 있다. UNDP 경우는 “모든 수준에서 정부 업무를 관리하는데 있어 정치적, 경제적, 행정적 권위를 행사하는 것”으로 정의하고 있다. OECD에서는 거버넌스의 민주주의적 측면을 강조하면서, 자원 투자가 개발 목표를 달성하는 데 기여할 수 있도록 지속가능한 경제, 사회개발을 위한 민주적 가치와 절차 및 책임성 있는 체계인 거버넌스의 구축에 관심을 모으고 있다.

거버넌스를 바라보는 입장의 차이는 있지만 공통점은 거버넌스가 제3세계 국가들의 경제개발 효율성에 대한 관심에서 비롯되었으며, 사적 투자를 촉진하는 정책 환경을 조성하고, 보다 개방적이며 투명하고 책임성 있는 정부의 역할에 관심을 가지고 있다는 점이다.

1990년대 이후의 추세는 인권이 거버넌스 차원에서 국가의 주권을 초월하는 경향이다. 즉 중대한 인권침해의 경우, 타 국가의 인도주의적 개입을 허용하고 있는 것이다. 국제사회에서는 유엔의 인권 권고사항을 각 국가가 이행하기 위해 좋은 거버넌스 확립을 최우선 과제로 말하고 있다. 유엔 기업과 인권 프레임워크는 기업의 자율적인 인권존중책임을 강조하면서도 기업활동으로 인한 인권침해로부터 보호해야 할 국가의 의무 개념을 제시하고 있다.

인권은 글로벌 거버넌스 시대에 매우 핵심적인 이슈로 떠올랐고 글로벌 거버

넌스가 요구하는 다양성, 수평성, 자율성이 강조되는 분야이다.³⁹⁾ 즉, 인권은 국제기구, 비정부기구, 다국적 기업 등 다양한 행위자들이 수평적인 네트워크를 형성하면서 자율적 참여를 통해 규범 형성과 문제해결이 이루어지는 분야인 것이다.

다국적 기업의 경우, 해외진출 유형에 따라 본사가 부담해야 할 책임이 달라질 수 있다. 이를테면, 연락사무소나 지점의 경우에는 별개의 법인격이 아니므로 바로 본사에 책임이 발생한다. 하지만, 별개의 법인격인 현지법인이나 합작회사의 경우에는 본사의 실질적 영향력 아래 있는 경우가 많음에도 불구하고, 지급능력이 부족한 것이 대부분이고, 원칙적으로 본사에 책임을 물을 수 없다.

일례로, 나이지리아 토지의 석유 오염과 관련해 농부들과 환경단체가 제기한 소송에 대해 네덜란드 법원은 석유기업 S사의 책임을 인정했지만, S사의 모회사에 대해선 법적 책임을 인정하지 않았다. S사가 현재 나이지리아 자회사 지분의 100%를 소유, 연간 18억 유로로 추정되는 자회사의 수익금은 전액 네덜란드에 저축되어 있음에도, 현행 법률상 이와 같은 증거만으로는 모회사의 법적 책임이 성립되지 않는다는 것이다.

글로벌 거버넌스와 로컬 거버넌스 모두 논의의 차원은 서로 다르다. 하지만 중요한 것은 그럼에도 공통점이 있다는 것이다. 즉, 상호작용적 의사결정을 통한 문제를 해결하기 위해, 지방과 지역, 국가, 국제적 수준의 각 차원의 다양한 행위자들이 협력하여야 한다는 것이다.

거버넌스 양상에 따른 인권침해 영향	
글로벌 거버넌스 (Global Governance)	- 단일 주권에 기반한 통치 권위 없이 국경을 초월한 이슈들을 통치(Governing)하는 것으로, 환경이나 인권, 여성과 같은 초국가적 이슈에의 공동대응을 목적으로 국가 간 협력기구에서 출발하였다. - 이를 위해 국가 이외에 다양한 사회적 행위자들의 참여수준과 폭을 넓히고 있다.
강력한 거버넌스 국가	자국의 기업들이 국내외 기업경영에서 인권을 적극 고려하도록 하며, 거버넌스가 취약한 국가에서 사업하는 경우 특히 인권 보호의 책임에 신경을 써서, 직간접적 인 연루의혹 및 관여를 피하도록 적극 권고하고 있다.

39 서창록, "글로벌 거버넌스 시대의 인권과 주권", 고려대학교, 2010

거버넌스 양상에 따른 인권침해 영향

취약한 거버넌스 국가 (Weak Governance Zone)	- 취약한 거버넌스는 부정부패, 불법행위 미 처벌, 제도화 미비 등의 환경을 초래하게 되고 그런 환경에서 인권침해 가능성은 높아진다. 에너지 및 채굴 산업의 다국적 기업들이 취약한 거버넌스 지역(Weak Governance Zone)의 자원개발 과정에서 심각한 인권침해에 연루되는 사례가 빈번하게 일어나고 있다. - 가장 문제가 되는 기업 관련 인권침해는 자원은 풍부하지만 취약한 거버넌스로 국가가 독재 권력 하에 있거나 정부의 통제를 받지 않고 무장분쟁이 발생하는 지역에서 일어난다. 이런 경우에는 각종 권리의 보호 장치나 제도가 미흡한 상황에서 불법행위를 하는 기업이 번창한다. - 기업의 경우 해당 국가에서 사업하고 있는 시설이나 프로젝트 장소를 보호하기 위해서 사설 보안 기관이나 보안 인력의 보호에 의존하게 된다. 따라서 명성이 좋은 기업이라고 할지라도 거버넌스가 약한 국가에서 사업을 하고 있다면, 장비나 인력을 보호하는 보안인력 등의 인권침해를 제대로 살피지 못했을 때, 인권침해에 직간접적으로 연루될 수 있다.
통치의 틈새 (Governance Gap)	존 러기 유엔 사무총장 특별대표는 기업의 영향력이 전에 없이 커졌음에도 이를 관리할 사회의 능력은 그에 미치지 못했기 때문에 기업의 인권침해가 일어나고 있다는 의미로 '통치의 틈새(Governance Gap)'라고 부른다.

메이플 크로프트(Maplecroft)⁴⁰⁾는 영국의 유명한 리스크 관리 기관으로 전 세계 197개 국가의 다양한 인권분야에 관련된 국가 맵(Country Map)을 연구하고 관리한다. 특히 글로벌 경영을 하는 기업, 투자기관, 국제기관들을 위해서 197개 국가의 인권 리스크 상황을 모니터링하고 31개 종류의 인권 세부 지표를 통해서 국가별 리스크를 관리하고 있다. 특히 인권침해 상황이 발생한 빈도수, 기간, 심각성 등에 따라 인권 리스크가 다르게 집계되며 다양한 유형의 정보와 분석 데이터를 제공하기 때문에 기업의 글로벌 인권경영에 도움이 된다. 특히 취약한 거버넌스 국가에서 사업하는 기업의 경우 인권경영의 딜레마를 사전에 선제적으로 예방하고 관리하여 대응책을 마련하는 것이 중요하다.

⁴⁰⁾ 메이플 크로프트(Maplecroft) 공식 홈페이지 <http://maplecroft.com> 유료회원 서비스.

3. 산업업종별 실행방식



인권경영은 업종에 따라서 특별히 더 주의를 기울여야 할 측면들이 존재한다. 예를 들면 금융 투자 업종에서는 은행, 투자, 증권, 보험, 연기금 등에서 리스크 관리가 이미 오래 전부터 일반화되어 왔지만, 인권 측면 고려는 그다지 많지 않았다. 또한 전자 통신 업체나 의류 섬유 업체는 노동집약적인 특성상, 공급망 관리에서 내부, 외부, 독립 모니터링의 중요성이 점점 높아지고 있다. 채굴 업종에서는 개발 사업에서의 선주민 권리, 보안 경비 등에 대한 인권 요소들이 중요하다.

기업과 인권에 관한 산업별 접근법과 개별 기업 사례를 상세히 분석해보는 것은 국내 기업들이 인권경영을 모색하는데 있어서 중요한 의미를 가진다. 기업경영에 위협으로 작용하는 부분은 예방적 리스크 관리를 통해 선제적으로 대응하는 것이 중요하며, 인권경영에 대해 노력함으로써 얻을 수 있는 비즈니스 기회와 같은 긍정적 측면은 실행하여 현실화, 내재화시키는 것이 중요하다.

1) 제약 · 화장품 · 바이오테크

다국적 제약회사들은 약값 책정을 둘러싸고 환자들의 생명권을 위협한다는 비판을 받아왔다. 제약회사들은 신약 연구개발 투자비용을 회수하기 위해 특허권을 취득한다. 그러나 특허로 인해 신약에 높은 가격이 책정되기 때문에, 공공의료 혜택이 없거나 민간 의료보험이 불가능한 환자들에게는 약품에 대한 접근성이 어려워진다. 또한 선진국과 개발도상국의 빈민층에 대한 의료보건 책임이 적절하게 수행되고 있는지에 대한 이슈도 빈번하게 제기되고 있다.





사업활동(Marketplace)에서의 생명권 문제

- 푸제온은 기존 치료제에 내성이 생긴 에이즈 환자들에게 절대적으로 필요한 약제이다. 미국 제약회사인 R사는 2004년 한국에서 푸제온 허가를 받았으나 약가 때문에 정상적으로 공급하는 것을 거부하고 있다. 이에 대해 국가인권위원회는 헌법과 유엔 사회권규약 등에 근거해서 푸제온 강제실시가 필요하다는 의견을 표명하였다.

푸제온은 필수약제이지만 현재까지 안정적 공급방안이 마련되지 않은 점, 지적재산권 보호와 생명권 보호 간 충돌이 생겼을 때 국가는 인권을 우선적 가치로 존중·보호·실현해야 한다는 점, 강제 실시권 발동이 통상 문제를 유발하기보다 오히려 약가를 국내수준에 부합하도록 조정하는 수단이 된다는 점, 제약회사의 경제 손실보다 에이즈 환자의 생명권 침해 긴급성이 우선적으로 고려되어야 한다는 점을 그 이유로 들었다. 또한 공공 이익에 부합할 뿐만 아니라 국민의 건강권과 생명권 보호를 위한 국가적 의무에도 부합한다고 판단하였다. 이 판단은 점점 생명을 위협하는 칼날이 되어가고 있는 의약품 특허권에 대한 세계적인 각성 움직임과도 맥을 함께하고 있다.

제약·화장품·바이오테크 업종 관련 기업과 산업의 움직임

- 다국적 제약회사들은 환자들의 생명권을 위협한다는 비난에 대응하기 위해서 개별 기업 혹은 다수의 제약 산업들이 공동으로 세계보건기구나 UN에이즈계획(UNAIDS)과 같은 국제기구와 협력하고 있다.
- 노바티스(Novartis)는 기업의 이윤을 보장하고 신약 개발을 위해 투입한 연구개발비용을 보장해야 한다는 소극적 대응과 아울러, 인권 가이드라인의 수립과 공개 및 시행이라는 적극적 대응을 하고 있다. 특히 다른 부문보다 전통적으로 더 심한 규제를 받는 제약 산업의 특성상, 정책을 개발할 때 정부와 더욱더 긴밀하게 작업한다.
- 머크(Merck)는 개발도상국을 위한 필수 약을 개발하는 데 박차를 가하고 있으며 나라 별로 의약품이나 백신에 관한 가격을 각기 다르게 설정하고 있다. 2001년에는 HIV의 피해가 극심한 나라들이나 최빈국에 HIV/AIDS 약품을 수익 없이 판매했다. 더 나아가 투명성을 높이기 위해서 HIV/AIDS 약품가를 공개했다. 또한 UNAIDS와 세계건강기구(World Health Organization: WHO), UNICEF, UNFPA, 세계은행과 다른 제약회사들과 함께 약품에 대한 접근성을 높이기 위한 노력을 계속해오고 있다.

2) 의류 · 스포츠용품 · 식품 · 유통

의류, 스포츠용품, 식품, 유통 등 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래(Business to Customer: B2C) 기업들은 대부분 노동집약적인 산업으로 전통적으로 인권이나 노동 분야에서 아동노동, 강제노동 등의 문제를 야기해 왔다. 국제사회와 대중, NGO들의 비난이 거세지면서 근무환경(Workplace)이나 공급망(Supply Chain)에서의 생산업체들은 법적, 윤리적 가이드라인과 행동강령을 강화하였고 가이드라인과 행동강령 모범 준수 공장 인증제 등을 통해 인권과 노동 환경 향상 노력을 기울이고 있다. 이들은 특히, 본국을 넘어 해외 진출국까지 포함하는 지속가능한 공급망 혁신을 통해 소비자, 투자자, NGO들의 요구나 정부 규제를 만족시키기 위해 노력하고 있다.



공급망(Supply Chain)과 사업활동(Marketplace)에서의 공정무역

- 공정무역이란 커피나 코코아 재배 산업 같은 미 가공품 무역에서 아동노동이나 강제노동 위반을 방지하고 생산자들에게 안정된 가격과 생활 임금을 보장하며 지역경제 발전 프로젝트를 지원하는 것을 요구하는 용어이다.
- 생산자에는 두 가지 기준이 있을 수 있는데, 하나는 소작농에 대한 것이고 또 하나는 재배나 공장 시설에서 채용된 노동자들에 대한 것이다. 두 기준 모두 결사의 자유나 단체교섭권을 지킨다는 것을 문서로 표기해야 하고, 관련된 노동자들이 차별받지 않아야 한다. 또한 만약 산업 내에 독립 노조가 존재하지 않는 경우 노동자들은 자신들의 이익을 지키고 경영관리진과 협상할 수 있어야 한다.
- 공정무역은 독립 모니터링 기관이나 산업 내의 전문기관들이 모니터링하여 실행을 확인하는 것이 중요하다. 국제 공정무역 표기 조직(Fair Trade Labeling Organizations International: FLO)은 생산업체의 이익을 침해하지 않는 범위에서 공정한 무역을 가능하게 해주는 틀을 만들고 기준을 정립함으로써 개발도상국의 생산업체 환경을 향상시키기 위해서 노력하고 있다. FLO의 국제공정무역기준(International Fairtrade Standards)에 따라 생산된 제품에 대하여 공정무역 표기를 인증해 줌으로써 제품이 노동권을 위반하지 않은 상태에서 생산되었다는 것을 보증해 준다.

의류 · 스포츠용품 · 식품 · 유통 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- **커피 커뮤니티를 위한 공동 강령(Common Code for the Coffee Community: CCCC: 4C)** 2004년 9월, 글로벌 식품 회사 크래프트(Kraft Foods), 네슬레(Nestlé), 사라 리(Sara Lee)와 치보(Tchibo Holding AG) 등의 회사들은 국제기구, 커피 재배 생산국, 노동조합, NGO들과 함께 커피 재배 생산에서 환경과 노동 조건을 향상시키는 자발적인 강령 4C를 개발했다. 4C에 의해 인증된 커피는 강제 노동과 상관없이 재배되었다는 것을 보장해 준다.

www.4c-coffeeassociation.org 참조.

- **공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA)** 신발, 의류 생산업체, 100개 이상의 대학, 수많은 종교, 인권, 소비자, 노동 기관들의 연합체로 전 세계 공장의 노동 환경 조건을 국제 노동 기준과 조건 수준으로 향상시키는 것이 목적이다. 회원 기업들은 100%의 공급망 협력업체들이 성희롱과 차별 문제, 임금, 근무시간, 혜택 등에 대한 내용으로 된 FLA의 노동환경 윤리강령과 모니터링 원칙을 지키도록 불시의 그리고 독립적인 모니터링을 해야 한다. 아디다스 그룹(Adidas Group), 나이키, 퓨마, 아시스 등의 기업들이 회원으로 가입되어 있다.

<http://www.fairlabor.org> 참조

- **공정 의류 캠페인(Clean Clothes Campaign: CCC)** 의류와 스포츠 용품 산업 노동자의 노동 조건을 향상시키기 위한 기관으로 ILO 핵심 노동 기준과 기타 다른 기준들을 참조하여 스포츠 용품을 포함한 의류 산업에서 노동 관행 강령(Code of Labor Practices for the Apparel Industry Including Sportswear)을 개발했다. 가입 기업들은 강령을 채택 하여야 하며 그들의 계약 업체, 하청 업체, 공급자, 라이선싱 업체들도 똑같이 준수의 의무를 져야 한다.

<http://www.cleanclothes.org> 참조

- **세계 장난감 산업 위원회(The International Council of Toy Industries: ICTI)** 전 세계 장난감 무역 기관들을 대표하여 장난감의 안전성과 품질 기준 향상 노력을 하는 비영리 기관이다. 장난감 생산 업계의 생산 근무환경에 대한 비즈니스 관행 강령(Code of Business Practices)을 제정했다. 미국, 영국, 프랑스, 네덜란드, 벨기에, 오스트리아, 독일 등의 장난감 기업들이 회원으로 있다.

<http://www.icti-care.org> 참조

3) 전자 · 정보통신

전자나 정보통신 분야의 기업들은 인권경영에 있어서 디지털 경제 혜택의 공정한 분배, 지속가능한 상품 설계, 사회적 · 경제적 영향, 피라미드 하부시장(Bottom of Pyramid) 확대, 지속가능발전에 대한 해법으로서의 정보통신기술, 인권, 사생활 보호, 표현의 자유 등과 같은 문제들을 고려하고 있다.



사업활동(Marketplace)에서의 문제

- 미국의 이동통신사인 A사와 V사 등이 고객 정보를 제3자에게 판매하고 이를 합법이라고 주장해 논란을 불러왔다. 개인정보 유출에 따른 프라이버시 침해에 대한 우려가 제기되고 있다고 월스트리트저널이 2011년 5월 23일 지적했다.

사업활동(Marketplace)에서의 문제

이동통신사들은 구글이나 페이스북처럼 가입자 위치나 여행정보, 웹 서핑 습관 등의 다양한 고객 정보를 수집해 쇼핑몰이나 경기장, 광고 간판업체 등 마케팅 업체들에 판매하기 시작했다.

이동통신사들은 해당 데이터가 민감한 것임을 인정하면서도 휴대폰 사업이 성숙 단계에 들어갔기 때문에 새로운 수익을 창출하기 위해 이 분야에 발을 들여놓고 있다고 월스트리트저널은 전했다. 이동통신사들은 개인의 민감한 정보를 파는 것이 아니라 식별이 불가능한 정보를 집단으로 묶어 마케팅에 참고 용도로만 제공하고 있어 개인정보 침해 우려는 없다고 주장했다. 이 사업은 2011년 승인된 법규에 따라 이뤄지는 것이며, 고객들에게 수집된 정보로 수익사업을 할 수도 있음을 이미 고지했다는 설명이다.

시민단체는 즉각 반발했다. 미국시민자유연합(ACLU)의 프라이버시 전문가 크리스 소크호이언은 “이동통신사가 고객 데이터에서 수익을 창출할 수 있게 되면 수익성을 높이기 위해 보다 정확한 고객정보를 얻으려고 혈안이 될 것”이라며 “수집되는 정보의 범위는 갈수록 확대될 수밖에 없다”고 우려를 표했다. 이 정보가 비즈니스로만 이용되는 게 아니라 사법당국이 요구할 수도 있다고 덧붙였다. 이동통신사들은 마케팅 업체에 제공되는 정보는 이미 얼마든지 무료로 수집할 수 있는 환경이 됐으며, 사법당국에 전달할 때는 법적인 기준에 부합하는 수준에서 이뤄질 것이라고 반박했다.

월스트리트저널은 지난주 독일 소프트웨어 업체인 SAP가 관련 데이터 중개 사업을 시작하는 등 유럽의 일부 모바일 네트워크 운영자들이 유사한 사업에 진출한 상태라고 보도했다. 영국의 O사와 T사의 조인트 벤처로 설립된 통신 사업자인 E사와 독일의 D사 등 주요 국가 이동통신사 역시 이 사업의 흐름을 관심 있게 지켜보고 있는 상황이어서 고객 개인정보 판매 논란은 더욱 확대될 것으로 보인다고 전했다.

전자·정보통신 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- **전자산업 행동규범(Electronic Industry Code of Conduct)** 2004년 HP, IBM 등 글로벌 전자업체가 기업의 사회적 책임을 다하자는 취지로 만든 전자산업시민연대(Electronics Industry Citizenship Coalition)가 발표한 행동규범. Apple, Best Buy, Cisco, HP, IBM, Intel, Lenovo, Philips, 삼성전자, LG전자, SK 하이닉스 등 81개 글로벌 전자기업들이 회원으로 있음. 노동·윤리·환경·안전보건·경영시스템 등 5개 분야에 걸쳐 아동노동 금지, 결사의 자유 보장, 차별 금지, 산업안전, 노동자 경영 참여 등을 규정하고 있다.
www.eicc.info 참조.
- **글로벌 e지속가능성 이니셔티브(GeSI·Global e-Sustainable Initiative)** 정보통신업체들이 노동자와 소비자 인권 보호, 공급망 관리, 환경보호 등 10개 원칙을 내세우며 만든 단체로, 미국 AT&T, SK 텔레콤 등 29개 기업이 가입해 있다.
www.gesi.org 참조.

4) 채굴 · 에너지

채굴 및 에너지 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 사항은 사회적, 환경적 영향 지표 설계 및 개발, 사업 운영의 사회적 허가 획득, 선주민 재정착과 보상, 지역 조달과 지역 경제발전, 지역사회 평가, 지역주민의 만족과 역량 강화, 수익의 투명성과 공정한 이익 분배, 기후변화 정책, 물 부족, 사업부지 폐쇄 정책, 이해관계자 확인과 관심사 매핑(Mapping) 등이다.



지역사회(Community)에서의 문제

- 인디아 동쪽 오리사주에 있는 니얌기리산에는 동그리아 콘드(Dongria Kondh)라는 선주민 부족이 살고 있다. 이들은 니얌기리 산을 성스러운 곳으로 여기며, 식수와 식재료뿐 아니라 문화적 가치들 모두 이 산에 의존하며 살아오고 있다.

2009년, 인도 환경산림부는 오리사 주 기업인 O사와 인도 구리생산업체인 V사의 자회사인 S사가 합작투자한 니얌기리 산에서의 보크사이트 탄광개발을 승인했다. 탄광개발로 식수와 식량, 건강권을 비롯해 자신들의 문화적 정체성이 위협받게 될 것을 우려한 동그리아 콘드족은 환경산림부의 결정에 반발해 시위를 벌여나갔다. 오리사 주정부는 승인을 하기 전 이들 선주민 부족에게 개발계획에 대해 설명하거나 동의를 구하지도 않은 것으로 밝혀졌다.

2010년 8월 마침내 인디아 환경산림부는 탄광개발계획이 환경·산림보호법들을 심각하게 위반했을 뿐 아니라 더 이상의 사업추진은 니얌기리 산에 거주하는 동그리아 콘드족의 권리를 침해할 것이라고 판단하였고, 산림벌채를 불허하고 보크사이트 탄광 사업추진을 중단시켰다. 하지만 국제앰네스티는 권리 충족에 필요한 조치들을 취하지도 않은 채 보크사이트 탄광개발 승인을 얻기 위해 갇은 애를 쓰는 오리사 주 기업인 O사 때문에 또다시 동그리아 콘드 선주민 종족의 인권이 위협받는 처지에 처해 있다고 우려를 나타내고 있다.

2011년 4월 오리사 주 기업인 O사는 인디아 환경산림부의 보크사이트 탄광 사업추진에 대한 중단 결정과 보크사이트 탄광개발을 위한 산림벌채 불허 결정에 반발해 대법원에 탄원서를 제출하였다. 이에 따라 오리사주 인권활동가들도 대법원에 환경산림부의 결정을 지지하는 탄원서를 제출하였다. 인디아 환경산림부는 산림채벌이나 보크사이트 탄광개발 추진 승인을 하기 전에, 반드시 선주민들의 인권에 대한 전제조건이 충족되도록 해야 했다. 하지만 오리사 주 기업인 O사와 S사는 적합한 환경영향평가 실시를 하지 않고 있고, 선주민들로부터 사전설명을 통한 동의를 구하지도 못한 상태이다.

- **안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)** 에너지업체들이 기업활동에서 관련 당사자들의 권리를 존중하고 안전을 확보하겠다는 자발적인 원칙으로 미국의 최대 정유회사 엑손모빌, 쉘브론, 영국 정유회사 BP, 쉘을 비롯하여 앵글로폴드 아산티, 리오 틴토 등이 가입해 있다.
www.voluntaryprinciples.org 참조.
- **채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiative)** 주로 제3세계에서 지하자원을 둘러싸고 일어나는 부패와 분쟁을 막기 위해 에너지 채굴업체와 그 돈을 받는 정부가 수입을 공개하자는 원칙으로 영국, 프랑스, 나이지리아 등 정부와 세계 2위 채굴업체인 앵글로아메리칸, 알코아, GDF SUEZ, 타타제철, 아체로미탈, 스미토모 금속광업, 카타르석유, 페트로브라스, 한국가스공사 등이 참여하고 있다.
www.eiti.org 참조.

5) 금융 · 투자

금융 투자 업종은 고부가가치 산업으로서 자본시장의 근간을 이루는 업종이다. 따라서 건전한 투자 문화, 시장 거래 질서가 더욱더 요구되며 업계의 영향력은 전 산업계에 걸쳐 중요한 역할을 하고 있다. 자본시장과 금융 산업의 선진화는 산업계 전반의 경쟁력과 투자가 보호의 측면에서 중요하며 시장 및 투자자로부터 신뢰를 지속적으로 유지하는 것이 중요하다.

인권경영에 있어서는 금융 및 투자 분야 회사들도 예외는 아니다. 시장 경제에서 중요한 역할을 하는 만큼, 회계, 대출, 투자의 윤리성, 공정성, 투명성이 어느 무엇보다 중요하다. 또한 자사 근무환경에서의 사회적, 환경적 책임을 다하는 것도 중요하다.

사실 금융 및 투자 회사들은 인권경영 증진을 위해서 더 많은 일을 할 수 있다. 자본과 투자라는 엄청난 파워를 활용하여 기업이 인권경영에서 중요한 역할을 수행할 수 있도록 견인차 역할을 할 수 있는 것이다.

금융 투자 서비스 업종의 인권경영은 투자기업 심사에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적(Environmental, Social and Governance: ESG) 요소 등을 감안한 책임 있는 대출과 투자가 그 핵심내용이다.

투자 대상의 측면에서는 사회적, 환경적 문제에 대응을 잘하는 안정적인 기업이 내부와 외부환경에 따른 시장 악재에 덜 취약하고 수익을 더 안정적으로 창출할 수 있기 때문에 대상 기업의 인권경영 여부에 대한 리스크 측면을 더욱더 고

려해야 한다. 구체적으로는 지속적이고 책임있는 대출기준, 환경영향평가, 인권 영향평가, 지속적인 모니터링 시스템을 갖출 것 등이 요구된다.

금융 · 투자 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- **적도원칙(Equator Principles)** 2003년 미국 시티그룹, 네덜란드 ABN암로은행 등 금융 투자자들이 대규모 개발 사업에 프로젝트파이낸싱(금융회사가 석유 개발, 조선소 건설 등 대규모 사업의 수익성을 판단해 담보 없이 자금을 대출하는 기법)을 할 때 해당 사업이 환경파괴를 일으키거나 지역 주민 또는 사회적 약자의 인권을 침해할 경우 자금 지원을 하지 않기로 한 자발적 행동협약이다. 2014년 현재 34개국 80개 기관이 참여하고 있다. www.equator-principles.com 참조.
- **유엔 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP Finance Initiative)** 유엔 환경계획과 유엔 환경계획 금융 부문 간의 글로벌 파트너십으로 지난 1992년 리우정상회담에서 지속가능발전에 대한 전 세계적 합의를 계기로, 도이체방크, UBS와 같은 선진 금융기관의 제안으로 설립되었다. UNEP FI는 2008년 기준으로 세계 40여개 국가 180개 이상의 금융기관이 참여하는 국제적인 이니셔티브로 성장하였다. UNEP FI 가입 이후에 은행, 보험사 및 펀드 매니저들은 재무 실적에 대한 환경 및 사회적 고려 사항들의 영향을 이해하고 자체 환경방침과 환경 리스크평가 등을 도입하는 등, 금융 산업의 지속가능경영 확산에 크게 기여하고 있는 것으로 나타나고 있다. www.unepfi.org 참조.
- **유엔 책임투자원칙(UN Principles for Responsible Investment: PRI)** 유엔 책임투자원칙은 코피 아난 전 유엔 사무총장의 주도하에 유엔 환경계획 금융 이니셔티브와 유엔 글로벌 콤팩트, 선진 금융기관, 그리고 다양한 전문가 그룹이 참여해 만들어졌다. 장기적 시각에서 기업지배구조(ESG)를 고려하는 것이 수탁자의 의무(Fiduciary Duty)에 충실한 투자이며, 이를 확대하면 사회의 공익적인 효과도 부수적으로 발생한다는 믿음으로 금융기관이 투자자의사를 결정할 때 기업의 재무성과 환경, 사회, 기업지배구조(ESG) 이슈를 반영하고, 투자대상기업의 기업지배구조(ESG) 정부공개를 요구하는 등의 내용을 담은 투자원칙에 관한 선언이다. <http://www.unpri.org> 참조.
- **UN 책임투자원칙의 6개 원칙은 아래와 같다.**
 1. 우리는 기업지배구조(ESG) 이슈들을 투자의사 결정시 적극적으로 반영한다.
 2. 우리는 투자 철학 및 운용원칙에 기업지배구조(ESG) 이슈를 통합하는 적극적인 투자가가 된다.
 3. 우리는 투자대상에게 기업지배구조(ESG) 이슈들의 정보공개를 요구한다.
 4. 우리는 금융산업의 책임투자원칙(PRI) 준수와 이행을 위해 노력한다.
 5. 우리는 금융산업의 책임투자원칙(PRI) 이행에 있어 그 효과를 증진시킬 수 있도록 상호 협력한다.
 6. 우리는 책임투자원칙(PRI) 이행에 대한 세부 활동과 진행상황을 외부에 보고한다.



기업인권증진 인권교육 교재

인권경영

길라잡이



인권경영 길라잡이 | Business & Human Rights

IV

인권경영의 실행 방식 2 : 조직 부서별





IV. 인권경영의 실행 방식 2

: 조직 부서별

기업은 일반적으로 매출·수익 신장률은 최대화하고 고객의 불만건수는 최소화하는 고객만족경영을 추구함으로써 해당 업종에서 자사의 시장점유율 극대화를 추구한다. 통상적으로 경제적 가치가 성과평가의 핵심을 이루게 되며, 기업 조직의 각 기능부서들은 그러한 전략적 목표를 실행하기 위해 일사분란하게 움직인다. 즉, 기업은 외부와 내부의 환경 분석과 변화에 따라 기업경영 프로세스를 구축하고, 기업 조직의 각 기능부서들은 그 프로세스를 실행하는 것이다.

인권경영을 실천하기 위해서는 기업에게 인권 이슈와 영향에 대한 내용을 무조건 지키라고 하는 것보다, 인권 이슈와 영향이 조직의 각 기능부서와 어떻게 연관성이 있는지를 보여주는 것이 중요하다. 즉, 인권 이슈와 영향을 조직의 각 기능부서 역할에 맞게 설명하여 인권경영을 기업 운영 프로세스에 통합시킬 수 있도록 해주어야 한다.

일반적으로 기업 정책이 현실화 되는 방식은 기업 조직의 각 기능부서의 사람들이 자기가 속한 부서의 성과관리 지표(Key Performance Indicator: KPI)를 얼마나 잘 실행하고 달성했는지에 달려있다. 호봉제가 아닌 경우, 기업인들은 KPI 성과평가 결과에 따라 결정되는 연봉 협상에 가장 관심이 높다.

인권경영의 실행력을 높이기 위해서는 기업과 인권에 해당하는 모든 내용을 기업의 각 기능부서 시각에서 재해석하여 기업인들이 거부감이나 선입견 없이

인권을 받아들일 수 있도록 하는 것이 중요하다. 인권을 각 기능부서의 특성과 연계시켜서 설명하면 기업 구성원의 이해도와 수용도 및 실행력을 높일 수 있는 것이다. 특히 기업이 친숙하게 인권경영을 받아들일 수 있도록 정부, 시민사회, NGO의 용어나 요구 방식이 아니라, 기업의 용어 및 실행방식을 통해 이해시킬 필요가 있다.

기업활동 분야별 실행방식에서 살펴본 5대 분야와 기업 조직의 각 기능부서 및 팀의 역할을 한번 맵핑(Mapping)해보자.

먼저 기억해야 할 것이 있다. 인권에 해당하는 주제들은 교차적이고 중첩적인 특성이 많으므로 한 개의 팀만 해당되는 것이 아니라 몇 개의 부서가 연합하여 실행 노력을 해야 하는 것이다. 하지만, 개별적인 인권 이슈는 그래도 가장 많이 관련되는 어느 한 부서가 있다. 즉, 주요 업무로 하는 분야가 어느 특정 인권 이슈와 관련된 분야에서 핵심적인 역할을 하는 경우가 많기 때문에 그러한 연계성을 감안해서 분류를 해본 것이다.

기업 활동 분야별 실행 방식 5대 분야와 기업 조직의 각 기능부서		
분야	대상	실행방식
근무환경 (Workplace)	임직원, 계약업체	• 인사팀 • 노무관리팀 • 노동조합 • 산업안전보건팀 • 환경경영팀 • 총무팀 • 전산팀 • 교육팀 • 감사팀 • 경영진단팀
공급망 (Supply Chain)	비즈니스파트너, 협력업체	• 구매팀 • 노무관리팀 • 교육팀 • 감사팀 • 경영진단팀

분야	대상	실행방식
사업활동 (Marketplace)	고객	• R&D • 제품기획 • 제품개발 • 전략기획팀 • 마케팅팀 • PR팀 • 광고팀 • 고객서비스팀 • 해외사업팀 • 해외진출 법인 • 경영진단팀
지역사회 (Community)	더 넓은 이해 관계자	• 지속가능경영팀 • 사회공헌팀 • 해외진출 법인 • 경영진단팀
거버스 (Governance)	공공정책	• 리더십 · 이사회 • 법무팀 • 준법지원팀 • 윤리경영팀 • 경영진단팀

다음 표는 기업 조직의 각 기능부서 및 팀의 역할이 인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크의 구성 요소와 원칙 실행에 어떻게 연결될 수 있는지를 예시한 것이다. 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고의 7가지 요소에 있어서 각 원칙들은 기업 조직의 각 기능부서 및 팀에 의해 실행이 되어야 한다. 다시 강조하지만 연결된 부서만 그 일을 담당해야 한다는 것은 아니다. 인권경영이 현실화되고 실현되기 위해서는 기업 조직 전체의 노력이 필요하다.

인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크와 기업 조직의 각 기능부서 및 팀의 역할		
1. 전략	1.1 이미 하고 있는 것을 찾아내라	• 인사팀 • 노무관리팀
	1.2 리스크와 기회를 확인한 뒤 행동의 우선순위를 파악하라	• 노동조합 • 산업안전보건팀 • 환경경영팀
	1.3 비즈니스를 위한 인권전략을 개발하라	• R&D, 제품기획 및 개발팀
	1.4 적절한 관리책임을 정하고 정착시켜라	• 리더십, 이사회
	1.5 기업 활동에 인권을 통합하라	• 1.2, 1.3, 2.3과 동일
	1.6 지속적 개선 프로세스를 통해 전략을 개발하라	

인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크와 기업 조직의 각 기능부서 및 팀의 역할		
2. 정책	2.1 기존 정책에 인권을 포함하라	• 1.1과 동일
	2.2 적절한 곳에 특정한 인권정책을 개발하라	• 구매팀 • 총무팀 (보안관행) • 전산팀 • 사회공헌팀
	2.3 지역상황에 부응하는 지역정책을 개발하라	• 전략기획팀 • 해외사업팀 • 해외진출 법인
	2.4 정책이 확실히 이행될 수 있도록 하고 그 성과를 재검토하라	• 6.1, 6.2, 6.3과 동일
3. 과정과 절차	3.1 비즈니스 활동과 기능의 전체 범위를 고려하라 3.2 인권 관련 위험과 기회를 파악하기 위한 절차를 구축하라 3.3 기업 내 인권관리 모니터링과 관리 시스템을 구축하라 3.4 각 산업 분야별 기업의 단체행동 프로젝트에서 배움을 얻어라 3.5 예기치 않은 상황에 대비하라 - 절차가 충분치 않을 때 어떻게 반응할 것인가	• 법무팀 • 준법경영팀 • 윤리경영팀
4. 커뮤니케이션	4.1 인권이 비즈니스 커뮤니케이션에서 왜 중요한지 의견을 공유하라 4.2 사내 커뮤니케이션에 인권을 통합하라 4.3 사외 커뮤니케이션에 인권을 통합하라	• 마케팅, PR, 광고, 고객 서비스팀, IR팀
5. 교육	5.1 인권교육이 필요한 대상 집단을 파악하라 5.2 다양한 유형의 가용한 교육 자료를 조사하라 5.3 대상 집단을 위한 교육 프로그램을 선택, 구성, 실행, 평가하라	• 교육팀
6. 영향 평가와 측정	6.1 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향평가를 위한 관련 수행지표를 설정하라 6.2 인권에 기반한 감사에 착수하라 6.3 감사 결과를 분석하고 결과를 비즈니스의 전략적 발전에 활용하라	• 경영진단팀 • 감사팀
7. 보고	7.1 어떤 인권영향에 우선순위를 두고 보고할 것인지를 결정하라 7.2 주요 대상 청중이 누구인지 고려하라 7.3 효과적 보고형식을 개발하라 7.4 이 정보를 그 자체로 또는 정기 사업보고서의 일부로 발간하라 7.5 유엔 글로벌 콤팩트 웹사이트에 관련 링크 및 설명서를 제출하라	• 지속가능경영팀

긍정적 사례를 가지고 있는 기업들은 기업의 인권 정책을 이행하고 성과 향상을 이끌어 낼 책임을 지는 고위 임원 관리자를 임명하고 있다. 고위 임원 관리자는 일반적으로 최고 경영진 및 이사진에게 보고하며 인적 자원, 조달, 법적 문제, 대외 홍보 혹은 지속가능경영 부서와 같이 일하게 된다.

하지만 인권경영은 모든 수평적, 수직적 기업 업무에 스며들고(Embedded) 통

합되어야(Integrated) 하기 때문에 어떤 한 고위 관리자나 해당 팀의 업무로 다 해결될 수 없다. 기업은 마치 살아있는 생물과 같다. 어느 부서에서 어떤 인권 이슈를 다루든, 유기적으로 연계되어 있기 때문에 모든 부서의 전사적인 노력이 필요한 것이다. 인권을 위해서 기업경영을 하는 것이 아니라 기업경영에 인권의 가치를 접목시키기 위해서는 기업의 최고경영진을 비롯한 모든 부서가 실행 주체가 되어야 한다.

여기서 무엇보다 중요한 것은 기존의 경제적 가치가 주가 되는 기업의 경제성과 평가에 인권경영을 실행했을 때의 사회적 가치 평가를 추가하여 기업경영을 바라보아야 한다는 것이다. 즉, 통상적인 기업경영 운영방식에 외부의 인권관련 환경, 기준, 규범들을 적용하고, 공급망이나 지역사회에 인권침해 영향을 최소화하며, 사회적 기대에 적극 부응하는 방식을 도입할 필요가 있다.

기업의 인권존중책임은 기업의 전 업무 부서에 관련이 되는 만큼, 인권이 기업경영에서 현실화되기 위해서는, 각 부서의 기능과 연결된 실천과제와 모범사례 분석을 통해 어떤 행동이 필요한지 살펴보아야 한다. 이제 각 부서의 기능에 어떤 행동기준과 실천과제가 필요한지 한번 알아보자.

1. 리더십 · 이사회

1) 최고 경영진 행동기준

기업경영과 활동에 인권경영이 정착되기 위해서는 기업의 최고 경영진이 인권에 대해 강력한 실천의지를 가지고 추진전략을 수립하여 실행하여야 한다. 최고 경영진이나 이사회 구성원이 인권 관련 현안에서 인권경영의 중요성을 인식하고, 경영정책과 경영체제에서 인권경영 실행을 독려할 때 비로소 회사의 구성원들로부터 인권 문제 해결에 필요한 충분한 관심을 이끌어 낼 수 있다. 최고 경영자는 임직원들이 인권경영 실천의지의 진정성에 대한 믿음을 가지고 행동할 수 있도록 노력해야 한다.

최고 경영진 행동기준⁴¹⁾

- 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 하며, 인권보호를 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다.
- 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력하여야 하며, 인권침해에 연루되지 않기 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다.

최고 경영진 실천과제⁴²⁾

인식	• 최고 경영진은 인권경영의 글로벌 스탠더드를 잘 알고 있는가? • 최고 경영진은 인권경영이 회사의 대내외적 신뢰 확보에 필수 요인이라고 생각하는가? • 최고 경영진은 인권경영 실천의지가 확고한가?
실행	• 글로벌 스탠더드가 요구하는 인권경영 활동을 경영에 반영하여 실천하고 있는가? • 인권경영은 중장기적인 계획과 로드맵에 따라 실천되고 있는가? • 인권경영 추진계획과 목표는 충분히 달성 가능한가? • 인권경영 전담직원 혹은 추진조직을 확보하고 활동을 적극 지원하고 있는가?
확산	• 회사 구성원은 회사의 인권경영 실천 로드맵을 인식하고 수용하고 있는가? • 임직원에게 인권경영실천을 강조함으로써 인권경영에 대한 동기부여를 하고 있는가? • 인권경영 국제규범 준수 여부를 주기적으로 평가하고 대외적으로 공개하고 있는가?

하지만 현실적으로는 최고 경영자가 인권경영의 중요성을 인식하고 실행하고 확산하는 것은 쉽지 않다. 인권경영에 대한 글로벌 스탠더드나 국제규범은 회사의 실무진이 더 잘 알게 마련이고 이들은 어떻게 하면 최고 경영진의 관심과 지원을 이끌어 낼 수 있을지 항상 고민하는 경우가 많다. 아래 한 기업의 사례를 보자.



어떻게 하면 최고 경영진의 참여를 이끌어 낼 수 있는가?

- 캐나다의 석유 공기업인 페트로-캐나다(Petro-Canada)는 채굴사업 시 선주민 관계 대처, 지역사회 개발, 환경, 건강, 안전, 보안 등에 대한 프로그램에 전략적 시각을 가지고 접근하고 있다. 하지만 최고 경영진의 관심과 참여, 지원을 이끌어 내기는 쉽지 않았다.

지역사회 투자 부서와 환경, 건강, 안전, 보안 담당 책임 부서는 페트로-캐나다의 기업 책임발전을 위해 기업책임 프로그램과 운영에 대한 평가를 실시했는데 연구 조사 결과, 최고 경영진이 지휘하는 기업책임 거버넌스 구조와 관리 시스템을 구축하는 안이 제안되었다.

41 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.246

42 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.247~248 재구성

어떻게 하면 최고 경영진의 참여를 이끌어 낼 수 있는가?

하지만 최고 경영진의 참여를 이끌어 내는 것이 쉽지 않다는 것을 예상하였다. 따라서 일단은 기존 조직 내에서 진행되고 있는 노력에 편승하기로 결정하고, 기업 명성 강화와 기업 리스크 관리 시스템을 업데이트하고, 커뮤니케이션, 기업가치, 비즈니스 성과와 관리를 관장하는 그룹과 기능을 융합하였다.

그 결과 환경, 건강, 안전 기준 준수와 제품 품질을 감사하는 기존의 기업 리스크 관리 시스템이 회사의 이해관계자 관계와 사회성과를 모니터링 하도록 확장될 수 있다는 가능성을 보여주게 되었다. 이 과정을 통해 기업의 사회적 책임 기준을 전체 기업 리스크 관리 시스템에 통합시킬 수 있었고, 최고 경영진이 지휘하는 임원 수준의 기업책임 실행위원회를 만들 수 있었다.

위의 사례에서 볼 수 있듯이 최고 경영진의 참여를 이끌어 내기 위해서는 인권경영이 어떻게 기업 명성이나 가치, 리스크 관리에 영향을 미치는지 증명해내야 한다. 채굴기업의 경우 선주민 관계 대처, 지역사회 개발, 환경, 건강, 안전, 보안 등에 대한 이슈는 주요 사업에 지대한 영향을 끼치기 때문에, 어떻게 보면 다른 업종보다 인권경영을 중심으로 한 기업시민활동에 대한 최고 경영진의 관심을 이끌어 내기가 더 쉬울지도 모른다. 중요한 것은 최고 경영진이 인권을 포함한 사회적 가치를 경제적 가치와 연결시켜 이해할 수 있도록 상호간에 연계성을 보이고 증명하여야 한다는 것이다.

인권경영 선진기업들의 경우에는 최고 경영진과 이사회 차원에서 인권경영을 천명하고 있으며, 이들의 전폭적인 지원을 받고 있는 하부 실행위원회를 통해 인권경영 정책을 정하고 활동을 관장하고 기준 준수를 모니터링하고 있다.





최고 경영진과 이사회 차원에서 어떻게 인권경영을 선도하고 있는가?

- 덴마크의 제약회사인 노보 노르디스크(Novo Nordisk) 회사 정관에는 '기업활동을 경제적, 환경적, 사회적으로 책임있는 방식으로 하고자 노력한다'라고 명시하고 있다. 1999년부터 세계인권선언을 지지하고 일상적인 비즈니스 활동에 인권을 고려하겠다는 공개 약속을 하고 있으며 경제적, 환경적, 사회적 책임을 회사의 기초를 이루는 기업 원리로 제시하고 있다.
- 영국의 전력 가스 기업인 내셔널 그리드 이사회는 기업의 리스크와 책임을 담당하는 하부 위원회가 있다. 기업 리스크와 책임위원회는 비상임이사가 의장을 맡고 있으며 비재무적 현안, 정책, 기준의 관리 등 기업성과와 관련한 책임을 맡고 있다. 추가 업무로는 계약자와 공급업체에 대한 책임도 포함하고 있으며 산업 및 공공보건, 위생, 환경, 다양성, 인권, 기업윤리, 지역사회참여 등이 위원회 담당 업무에 포함되어 있다.

2) 이사회 의의

이사회 이사들의 경우 근로자, 고객, 지역사회 같이 주주가 아닌 이해관계자의 이익을 고려하도록 하는 의무가 명시적으로 요구되지는 않는다. 하지만 기업이 인권에 대한 영향을 고려하지 않을 경우 법을 위반하거나 기업 명성 리스크에 직면하는 등 기업의 장기적 이익을 훼손할 수 있어 이사들은 인권에 미치는 영향을 고려하는 것이 권장되고 있다.

이사회 의의와 관련된 예 (OECD 회원국)⁴³⁾

나라	세부내용
캐나다	• 주요 의사결정시 주주, 근로자, 채권자, 소비자, 정부 및 환경 등을 고려해야 함.
영국	• 근로자의 이익, 공급자, 고객, 기타 기업과 거래관계를 촉진하도록 고려하고 지역공동체와 환경에 미치는 기업의 영향을 고려 (남아공은 이를 입법 모델로 함). • 지역공동체와 환경에 대하여 기업의 영업이 미치는 영향을 고려함으로써 기업의 성공을 촉진하도록 할 의무를 부과. 공급자, 고객 등 기타 거래관계를 촉진시켜 기업의 성공을 촉진하여야 함. • 영국 회사법에 규정한 기업행동 기준을 엄격하게 적용하여 평판도를 유지하는 것을 고려할 의무. 자회사에 의해 행해지는 환경, 사회적 영향은 물론 국내외를 막론하고 고려대상에 포함.

⁴³⁾ 국가인권위원회 "인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사, 2011. p94-98

나라	세부내용
네덜란드	- 주주, 근로자, 채권자, 심지어 사회에 대한 의무까지 넓게 보고 있음. - 주주의 이익과 동등한 정도로 주주 이외의 이해관계자를 고려할 수 있음. - 경영자는 감독이사회에 사회적 책임 정책을 제출, 승인받도록 하고 있음.
프랑스	- 문화적 다양성을 정관에 포함한 기업이 차별금지법을 위반한 경우 기업의 평판도에 손해를 야기할 수 있음을 제시. - 상법의 경우 외국에 소재한 자회사 활동이 미치는 사회적 영향을 고려하여 공시. 기업 이익에 미치는 한 자회사 활동이 미치는 영향을 고려.
독일	- 위험관리 최소요건으로 은행과 보험회사에 명시적으로 평판 리스크를 피해야 할 의무가 있음. - 주식회사법에서 지배회사의 이사는 기업집단에서도 같은 의무와 책임을 짐. 즉, 독일 지역 외에서도 기업집단의 활동으로 인해 발생하는 영향에 대해 같은 기준을 적용할 수 있음. - 규제감독기관은 감독이사회에 구성원의 다양성 및 국제적 경험을 반영함.
룩셈부르크	EU 제3지침 - 자금세탁방지 지침으로서 상장한 금융투자회사에 대하여 조사 의무를 부과. 투자회사 및 자산운용회사에 대하여 법적 위험 및 평판도에 대한 훼손을 피하도록 노력해야 할 의무를 부과.
미국	- 적절한 내부통제시스템이 갖추어졌는지가 이사의 의무에 포함되며 적절한 감독 메커니즘을 확립하도록 요구하는 기존 판례가 있음. - 이해관계자 법령에서는 근로자, 고객, 공급자, 채권자, 지역사회 및 주와 국가의 경제를 고려하도록 요구. - 이사와 경영자는 모두 기업에 대하여 충실해야 할 의무가 있으며, 기업의 평판도를 해치는 위험을 최소화하여야 함. - 오레곤주와 캘리포니아주 등 다수 주의 회사법에서 '여타 구성원 고려' 조항 및 공익기업, 유엔목적기업 인정 등, 공익성과 사회적 책임을 공식적으로 인정하는 추세를 볼 수 있음. 인권존중이 가지는 공익성을 감안하면 사회적 책임과 공익의 범주 내에 인권이 포함되는 것으로 해석 가능.
스페인	- 인권에 미치는 영향도 고려대상에 포함시켜야 하며 인권을 포함하여 헌법 위반 시 책임을 져야 함. - 기업지배구조 통합규범(Codeigo Unificado de Buen Gobierno)에서는 바젤위원회 8원칙을 강조. 경영자는 운영하는 관할지역을 포함, 은행의 운영구조를 이해하여야 하며, 특히 투명성을 방해하는 구조를 파악하여야 한다고 명시. - 지배구조 규범에서는 상장회사의 경우 내부고발자 보호프로그램을 두도록 하고 있다(특히 재무보고와 회계규칙 관련).
스웨덴	- 자회사 및 기타 비즈니스 파트너 활동이 인권에 미치는 영향을 고려하는 것이 허용. 무엇이 기업의 최상의 이익인지는 전체 기업 집단을 고려하여 결정. - NASDAQ OMX 상장규정서 기업지배구조 규범은 상장회사로 하여금 윤리적 행동을 담보하는 정책을 실행하도록 할 책임이 이사회에 있음을 규정.

나라	세부내용
핀란드	• 공기업의 경우 사회적 책임에 대하여 이사회에 지침을 줄 수 있는 정치인을 포함시키도록 하고 있음. 사회적 책임이 기업의 경영과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 경영자에게 부각시키는 역할이 감독이사회 역할이라는 점을 보여줌.
호주	• 기업의 영업으로 인해 인권에 미치는 영향을 고려하도록 제시하고 있으며, 이사들도 이러한 영향을 고려하는 것이 허용됨. • 이사의 의무는 최고 경영자, 사외이사, 사회임원에게도 확대.
벨기에, 프랑스, 영국, 독일	• 주주 이외의 이해관계자에게 미치는 영향을 고려하도록 요구하거나 허용한 경우, 그 영향은 기업 설립지이든 아니든 구분하지 않음. 회사법에 명시적으로 규정하지는 않지만 국내에 미치는 영향을 고려하도록 한 경우 같은 기준이 해외에 미치는 영향도 고려함.

2. 인사팀

1) 고용유지

자본주의 체제는 임금노동을 근간으로 하는 체제이므로, 자본주의 사회에서 인간은 고용이 되어야 기본적인 의식주가 해결될 수 있다. 따라서 고용은 인권의 출발점이라고 할 수 있다. 기업이 고용을 확대하는 것은 인권의 기반을 확보하는 매우 중요한 사회적 가치를 갖고 있는 행위라고 할 수 있다.

세계인권선언에 따르면 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다. 기업은 고용되어 있는 임직원에 대하여 인위적인 구조조정을 피하고, 자발적인 이직이나 정년에 의한 퇴직을 보장하여야 한다. 고용유지를 위해 노력하는 것은 의식주를 임금에 의존할 수밖에 없는 근로자 인권보호 차원에서 가장 기본적 사항이다.

고용유지 행동기준 ⁴⁴⁾

- 기업은 인위적 구조조정을 회피한다.
- 기업은 자발적인 이직이나 불법행위에 의하지 않는 한 근로자의 정년을 보장하여야 한다.

고용유지 실천과제 ⁴⁵⁾

정책	• 회사는 회사의 업무가 노동자들의 생계유지와 자아실현에 기본임을 인식하고, 고용 수준과 고용의 질의 변화가 노동자들에게 미치는 영향을 회사 정책의 핵심적인 고려 사항으로 하고 있는가? • 긴박한 경영상의 사유 등 불가피한 경우를 제외하고는 인위적인 구조조정을 하지 않도록 노력하고 있는가? • 회사는 비정규직의 비율을 감축하기 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?
해고	• 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정을 최종적으로 내리기 전에 다양한 해고 회피 노력을 수행하는가? • 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정(사업장 폐쇄, 기구 및 사업 통폐합, 외주화 등)을 고려할 때 충분한 시간을 두어 노조 대표 또는 노동자 대표 및 관련 정부기관에 통보하며, 노조 대표 또는 노동자 대표 및 관련 정부기관과 협력하여 해고에 대한 영향을 최소화하도록 노력하고 있는가? • 회사는 근로자를 해고하는 경우 해고하고자 하는 날의 30일 전에 미리 예고를 하거나, 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급하고 있는가?
정규직화	• 회사는 비정규직의 정규직 전환, 비정규직 채용인원의 축소 등을 통해 장기적으로 비정규직 고용을 최소화하는 것을 회사의 중장기 정책으로 하고 있는가? • 회사는 2년 이상 계속 고용한 기간제 근로자를 모두 정규직으로 전환하고 있는가?
고용유지	• 회사는 임금이나 복지혜택의 축소를 목적으로 동일가치의 직무에 대해 외주화, 사내 하청화, 용역화 등을 추진하지 않도록 노력하고 있는가?

2) 차별금지

세계인권선언은 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다는 차별 금지 원칙을 확인하고 있다. 모든 인간은 자유롭고 평등하게 출생하며 성 차별을 포함한 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 동 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 권리가 있다.

기업은 고용의 기회부터 균등한 기회를 부여하고 차별을 금지함으로써, 인권의 출발점에서 모든 인간의 존엄성에 대한 회의와 좌절을 맞보지 않게 하여야 하

44 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p333

45 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p334 재구성

며, 고용하고 있는 종업원에게도 역시 균등한 기회를 부여하고 차별을 금지함으로써 회사생활에서 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사가 이루어지도록 하여야 한다.

차별금지 행동기준 ⁴⁶⁾

- 기업은 고용에 있어서 균등한 기회를 보장하여야 한다.
- 기업은 고용을 함에 있어서 인종, 종교, 신체적 결함, 성별, 출생지, 노동조합 가입여부, 정치적 이념, 계약기간 및 근로시간 등의 고용형태 등으로 고용, 보상, 훈련의 기회, 승진, 이직, 은퇴 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않는다.

차별금지 유관지표 ⁴⁷⁾

- GRI G3 HR4. 총 차별 건수 및 관련 조치
- GRI G3 LA1. 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황
- GRI G3 LA2. 직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)
- GRI G3 LA3. 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주 사업장별)
- GRI G3 LA13. 이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)
- GRI G3 LA14. 직원 범주별 남녀 직원 간 기본급 비율

차별금지 실천과제 ⁴⁸⁾

정책	• 회사에는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등과 관계없이 직원의 채용과 배치, 임금, 승진, 교육훈련, 징계, 퇴직, 해고 등의 처우가 객관적이고 공정하게 결정되도록 보장하는 정책이 있는가? • 직무기술서는 분명히 규정되어 있고 모든 고용책임자들에 의해 활용되며, 직원들이 오로지 해당 직무에 대해 요구되는 기술, 능력, 경험을 바탕으로 고용되고 승진된다는 것을 보장하기 위해 정기적으로 갱신되는가? • 노동조합 대표 또는 노동자 대표들은 채용과 근로자 처우의 모든 면에서 차별이 없다는 것을 입증하는가?
채용	• 모집공고 시 지원자의 성, 인종, 나이, 지역 등 부적절한 특징을 나타내지 않도록 확인하고 있는가? • 회사는 지원자에게 결혼여부나 출산계획, 부양가족 수 등에 대한 질문을 하지 않는가?

⁴⁶ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.634 재구성

⁴⁷ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.257-259 재구성

⁴⁸ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.257-259 재구성

차별금지 실천과제

채용	• 회사는 지원자들에게 '임신검사에 응한다' 또는 '임신하지 않겠다'라는 동의서 서약을 요구하지 않는가? • 회사는 장애인 노동자들이 고용 기회를 가질 수 있도록 합리적 편의를 제공하는가? • 장애인 의무고용율⁴⁹에 미달하는 경우 회사는 부담금에 의존하는 것보다 고용률을 높이는 것을 확고한 정책으로 하고 있는가? • 회사는 사회적 취약계층의 채용비율을 늘리기 위한 적극적 정책을 실행하고 있는가?
복지	• 회사에는 병가, 휴일·휴가, 건강관리, 교통수단 등과 같은 복지혜택이 차별 없이 제공되도록 보장하는 적절한 수단이 있는가? • 회사는 현존하는 비정규직 노동자에게도 학자금 보조, 주택대출, 의료비 지원 제도 등을 실시하고 있는가?
개선	• 회사에는 직원들이 불합리한 차별에 대해 이익을 제기하고 고충을 처리할 수 있는 장치가 마련되어 있는가? • 차별금지 정책에 대한 회사의 준수 여부를 모니터링할 수 있는 담당자나 부서가 회사 내에 있는가? • 회사는 아래 각 사항에 대한 개선을 위해서 노력하는가? – 국내 사업장 여성 비율 – 국내 사업장 여성 과장 이상 비율 – 세계 사업장 여성 비율 – 세계 사업장 여성 매니저 비율 – 세계 사업장 소수인종 비율 – 세계 사업장 소수인종 매니저 비율 – 남성 입사비율 대비 여성 입사 비율 – 남성 직원 평균 근속년수 대비 여성 직원 평균 근속년수 비율 – 남성 직원 평균 임금 대비 여성 직원 평균 임금 비율 – 남성 퇴직비율 대비 여성 퇴직 비율 – 정규직 평균 임금 대비 비정규직 평균 임금 비율 – 정규직 평균 복리후생비 대비 비정규직 평균 복리후생비 비율 – 장애인 고용 비율

해외 기업들의 경우 특히 노동집약적인 산업에서 차별금지에 대한 회사의 정책을 확실하게 수립해 실행하고 있다. 특히 의류나 스포츠용품 산업의 경우 여성 근로자가 많기 때문에, 인사 정책이 일관성을 유지할 수 있도록 라이선싱 계약으로 운영되는 외주 제작 공장들에 대한 차별금지 제도를 시행하여 공급망 관리에 적용하고 있다.

라이선싱 계약으로 운영되는 외주 제작 공장들과 협력하고 있는 기업의 경우,

⁴⁹ 장애인고용촉진 및 직업재활법 제29조제3항에 따른 장애인 고용계획의 수립 의무, 장애인 고용 의무 및 법 제33조에 따른 장애인 고용부담금에 관한 의무고용률은 다음과 같다. 1. 2010년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지는 1천분의 23, 2. 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지는 1천분의 25, 3. 2014년 이후부터는 1천분의 27. 한편 위 법 제30조에 따른 장애인 고용장려금에 관한 의무고용률은 1천분의 27이다(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조).

엄격한 공급망 관리를 통하여 차별 문제가 발생하지 않도록 주의를 하여야 한다. 특히 모니터링 지표에 차별금지 기준을 넣어 실제 실행을 측정하고 있으며, 노동 환경에서 차별이 발생했을 때 공급자 공장 시설의 기준 위반을 파악하기 위한 가이드라인을 적용하고 있다. 차별 관련 문제가 생겼을 때에는 공급망 구매를 담당하는 구매팀에서 발주 오더에 제재를 하기도 한다.

여성에 대한 차별은 권리 평등 및 인간의 존엄성의 존중 원칙에 위배된다. 여성이 남성과 동등한 조건 하에 국가의 정치적, 사회적, 경제적, 문화적 생활에 참여하는 데 장애가 있어서는 안 된다. 차별은 가정과 사회 번영을 어렵게 하며, 여성 잠재력의 완전한 개발을 더욱 어렵게 한다.

사례 1**공급망 관리에서 여성 근로자 차별 금지 정책**

- 중국의 바오스틸(Baosteel) 그룹은 임직원 고용 계약서에 여성 직원들에 대한 특별 보호(Special Protection of Women Staff)라는 항목을 추가시켰다. 공식적, 혹은 비 공식적 여성 노조 설립을 통해서 여성의 권리를 존중하고 지원하며 노동 환경을 개선함과 동시에 경력 개발을 증진하여 양성 평등을 촉진시키는 정책을 실시하고 있다.
- 유명 미국 의류 생산 제조 회사인 아이린 피셔(Eileen Fisher)는 임직원 친화 경영 정책과 차별 금지 인사 정책을 위한 노력으로 유명하다. 차별 금지처벌 사회적으로 책임있는 행동을 촉진하기 위해 모든 공장에서 SA8000 인증 시스템을 사용하고 있다.

사례 2**여성 고용 프로그램**

- 마스 홀딩스(Mas Holding)는 스리랑카에서 두 번째로 큰 의류생산기업이다. 이 회사는 스리랑카 섬유산업 노동력의 85%가 여성이라는 점을 고려하여 '경계 너머로(Go Beyond)'라는 특별한 프로그램을 운영했다.
- 이 프로그램은 여성능력향상을 지원하는 프로그램으로서, 경제적으로 열악한 지역의 여성들을 모집하여 영어능력과 컴퓨터 사용법을 가르쳐 그들의 역량을 강화시켜 준다. 아울러 재정관리, 성, 출산, 건강 등에 관한 교육을 제공한다. 그리고 일과 생활의 균형에 관한 교육을 실시하여 스리랑카 환경에서 생산직 여성이 수행해야 하는 일과 가족생활 간의 균형을 유지하도록 도와주고 있다. 이러한 활동으로 인해 미국 의류 · 스포츠용품협회로부터 여성문제에 관한 사회적 책임상을 수상했다.

- 부산 해운대구에 위치한 넥스코리아 자회사인 넥슨커뮤니케이션즈에는 전체 직원 중 약 34%에 해당하는 24명이 장애인이다. 장애 직원들이 많은 만큼 넥슨커뮤니케이션즈 사무실은 다른 사무실과는 많이 다르다. 모든 문은 문턱을 제거한 자동문이며 전체 이동통로와 동선에 핸드레일을 설치했다. 또한 사무실 내에 장애인 전용 화장실과 샤워시설 등 각종 편의시설을 갖추고 있다. 이 같은 노력을 인정받아 넥슨커뮤니케이션즈는 2012년 4월 30일 부산 최초, 게임업계 최초로 자회사형 표준사업장 인증을 받았다.
- 자회사형 표준사업장은 장애인 의무고용기업인 모회사가 장애인 고용을 목적으로 일정요건을 갖춘 자회사를 설립할 경우, 자회사에 고용된 장애인을 모회사가 고용한 것으로 인정하고 다양한 서비스를 지원하는 제도로 지난 2008년부터 시행되고 있다.

3) 다양성 존중

글로벌 공급망 관리를 위해 현지 채용되는 근로자의 인종, 문화, 종교, 성적 지향 등의 다양성에 특별히 주의를 기울여야 한다. 법적 구속력이 없지만 기업의 인권경영에 있어서 준수해야 할 중요한 기준이다.

다양성 존중 행동기준⁵⁰⁾

- 회사는 직원들의 다양한 문화를 존중하며 모든 직원들의 문화적 차이를 적절히 고려하는 노동환경을 유지하기 위해 노력해야 한다.

다양성 존중 실천과제⁵¹⁾

정책	• 교육 자료와 회사 문헌은 어떤 집단에 대해서건 정형화하거나 범주화하지 않는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표들은 근무환경에서 직원들의 문화적 차이가 존중되고 있음을 확증할 수 있는가?
종교	• 회사의 복리후생 및 휴가정책은 휴일과 관련되어 직원들의 다양한 문화와 종교의 차이를 반영하고 있는가?
문화	• 업무에 걸맞고 일터에서의 사고위험을 증가시키지 않는 한 회사는 직원들이 전통의상을 입을 수 있도록 허용하는가?
성적 지향	• 회사의 교육 프로그램들은 문화적으로 적절하고 성 중립적이며 다양성을 존중하는가?

50 국기인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p259

51 국기인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p259 재구성

해외 기업들의 경우 라이선싱 계약으로 운영되는 노동집약적 산업의 외주 제작 공장들에 대한 인종, 문화, 종교, 성적 지향 등의 차별금지 제도를 시행하여 공급망 관리에 적용하고 있다. 특히 모니터링 시에 모니터링 지표에 차별금지 기준을 넣어 실제 실행을 측정하고 있으며, 노동 환경에서 차별이 발생했을 때 공급자 공장 시설의 기준 위반을 파악하기 위한 가이드라인을 적용하고 있다. 차별 관련 문제가 생겼을 때에는 공급망 구매를 담당하는 구매팀에서 발주 오더에 제재를 하기도 한다.



다양성을 증진하는 정책과 실행

정책

■ 타겟 그룹(Target Corp.)의 정책: “우리는 전 세계 시장의 문화적 다양성을 인식하고 존중한다. 우리는 임직원 고용 시, 개인적 성향이나 믿음이 아닌 업무 수행 능력에 기반을 두어야 한다고 믿는다. 우리는 공급자 업체를 선택할 때도 이러한 믿음을 가진 업체들과 일을 할 것이다.”

보상

■ 팀버랜드(Timberland)의 정책: “우리는 다양한 문화와 시각을 가진 사람들에 대한 가치를 인식한다. 우리는 서로 다른 문화 장벽을 넘어 기본적인 인권을 존중하고 차별 금지에 노력하고 있다. 우리는 다양성의 가치를 인식하고 반영하는 고용 정책과 사업활동 관행을 가진 비즈니스 파트너를 찾을 것이고 그들과 일할 것이다.”

교육

■ P & G (Procter & Gamble)는 소비자 제품 회사로 70여 개국 십만 명 이상의 임직원이 있다. P & G 다양성 교육 프로그램은 P & G 임직원들에 의해 실행되는 사내 프로그램과, 다양성 가치 인식 제고를 위해 전 직원 대상으로 실행되는 보완 프로그램 등이 있다. 교육 프로그램들은 각 지역의 비즈니스 부서와 생산 공장 등에서도 실시되고 있다.

■ 60여 개국에 140,000명의 임직원이 있는 사라 리(Sara Lee)는 임원과 관리직에 여성과 소수자의 수를 늘리는 목표를 위해 다양성 프로그램을 실행하고 있다. 다양성 프로젝트 목표는 재무 수행 목표를 정하는 방식과 동일하게 수행하며 부서 별로 년 간 데이터를 통해 평가된다. 예를 들면, 여성과 소수자 비즈니스 스쿨 출신자 채용 %에 대한 연간 목표를 정하고 다양성 목표 달성은 고위 임원들의 연간 보너스와 직접 연결되어 있다.

- 2011년 10월, 취업포털 사이트에 실린 한국IBM의 신입사원 채용공고에서는 게이와 레즈비언, 양성애자, 트랜스젠더 등 성적 소수자에게 입사전형에서 가산점을 부여한다고 밝혔다. 지금까지 성적 소수자를 차별하지 않겠다는 채용원칙을 밝히는 기업은 많았지만, 한국IBM처럼 이들을 적극적으로 채용하기 위해 가산점을 주겠다는 곳은 찾아보기 힘들다.

게다가 이는 글로벌 기업인 IBM 내에서도 첫 시도이다. 미국의 IBM 본사나 다른 지역 지사에서도 한국IBM처럼 가산점을 주는 곳은 없다. 해외에선 사회적으로 자신의 성 정체성을 공개하는 게 상대적으로 덜 부담스러운 일로 받아들여지지만 한국에서는 아직도 용기가 필요한 일이라 가산점을 준다는 것이다. 회사 측은 입사지원 서류 양식에 성적 소수자임을 표시하는 난을 따로 만들진 않았지만 지원 과정에서 e-mail로 자신의 성 정체성을 밝히면 가산점을 준다고 설명했다.

회사 측은 이 같은 제도를 마련한 계기에 대해 조직 구성원이 다양해질수록 생산성이 더 높게 나오기 마련이라며 성적 소수자 외에도 직원을 채용할 때 늘 다양성을 중요하게 여기는 게 IBM의 채용 철학이라고 설명했다.

실용적인 이유도 한몫했다. 회사에 입사한 성적 소수자가 자신의 정체성을 숨기려고 노력하는 데 시간을 쏟으면 생산성이 떨어질 수밖에 없다는 것이다. 회사 측은 IBM 글로벌 사례를 봤을 때 성 정체성을 공개적으로 밝힐수록 업무 집중도가 높아졌다는 조사 결과가 있다고 설명했다. 그리고 한 가지 이유가 더 있다. 한국IBM 관계자는 성적 소수자 가운데 창의적이고 유능한 인재가 통계적으로 더 많다는 것도 고려했다고 언급했다.



⁵² 물론 채용 시 게이와 레즈비언, 양성애자, 트랜스젠더 등 성적 소수자에게 입사전형에서 가산점을 부여하는 한국IBM의 채용정책은 한국적 상황과 형평성 차원에서 논란의 여지가 존재할 수 있다.

4) 프라이버시 존중

인사팀은 회사 임직원들의 개인 정보를 수집하고 보유하고 관리하는 곳이다. 따라서 프라이버시 보호에 특별히 주의해야 한다. 개인 정보가 수집되는 목적은 수집 시점보다 늦지 않게 알려져야 하고, 해당 정보의 사용은 그러한 목적을 충족하는 한도 내에서 해야 한다. 애초의 목적과 양립되고 목적이 변경되는 경우는 될 수 있는 한 제한되어야 한다. 회사는 직원의 프라이버시에 대한 정보 수집 과정, 그 과정을 제어하는 규칙에 대한 정책을 수립해야 하며, 회사의 임직원에게 그들의 권리에 대해 알려 주고 정보 수집 대상에게는 통지를 해 주어야 한다.

프라이버시 존중 행동기준⁵³⁾

- 기업은 개인 정보나 직원 모니터링 관행 실행 시 직원들의 프라이버시에 대한 권리를 존중한다.

프라이버시 존중 실천과제⁵⁴⁾

정책	• 회사에 정보 수집과 모니터링 관행을 개략적으로 설명하는 분명한 프라이버시 정책이 있는가? • 회사 정책 내지 가이드라인은 직원들에 대한 어떤 종류의 개인 정보가 보유하고 어디에 보관되며 왜 그러한 정보가 필요한지 진술하고 있는가? • 자료수집과 감시 활용은 비차별적 방식으로 실행되고 있는가?
관리	• 직원들은 모든 종류의 직장 감시에 대해 인지하고 있는가? • 직원들은 감시를 통한 자료를 비롯하여 그들에 대해 수집된 모든 개인 정보를 열람할 수 있는가? • 회사는 직원의 사전 동의가 없는 한 직원과 특권적인 관계를 가진 개인 즉 배우자, 목사, 의사, 변호사 등에게서 정보를 얻지 않도록 노력하는가? • 회사는 감시 과정에서 의도치 않게 수집된 그 어떤 직원의 개인 정보도 폭로하거나 보유하거나 오용하지 않는가? • 화장실 설비나 탈의실에는 비디오카메라나 감시체제가 존재하지 않는가?
공개	• 회사는 모든 정보에 대한 명확한 수집 목적을 직원들에게 공개하는가? • 회사는 특별감시 대상이 있을 때 본인에게 그 사실을 알리고 있는가?
확증	• 직원들은 회사가 오직 정당한 정보만을 요청해 오며 정보 요청의 목적이 분명하게 설명된다는 사실을 확증할 수 있는가? • 노동조합과 직원들은 회사의 감시 관행이 프라이버시 권리를 존중하며 직원들이 회사 감시관행에 대한 정보를 꾸준히 전달받는다는 사실을 확증할 수 있는가?

⁵³ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p269

⁵⁴ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p269-270 재구성

- 기업의 프라이버시 침해 문제가 대두하면서, IBM, AT&T, 코닥 등은 CPO(Chief Privacy Officer)직을 신설했는데, CPO는 기업의 활동에서 고객 프라이버시 침해가 없는지 관리·감독하고, 이를 보호하기 위해 기술적·경영적 조치를 취할 수 있는 권한과 의무를 갖는다. 빅데이터에 기반한 고객 정보 활용이 기업의 핵심 사업수단으로 부각되면서 CPO의 역할도 날이 갈수록 확대되고 있다.
- 미국 최대 인터넷광고 회사인 더블클릭(Doubleclick)에서 가장 힘이 센 사람은 누구일까. 창업주이자 회장인 케빈 오코너일까. 아니면 최근 CEO 자리에 오른 케빈 라이언일까. 하지만 직원들은 줄스 폴로네츠키라는 임원을 꼽는다. CEO가 계약을 독려하지만 그가 한번 틀면 어렵사리 맺은 계약도 수포로 돌아가는 탓이다. 줄스 폴로네츠키의 직책은 CPO, 즉, 고객들의 프라이버시 보호를 담당하는 임원이다. 그는 회사가 맺은 어떠한 계약서도 열람할 수 있고 계약 내용에서 고객들의 프라이버시가 침해되는 내용을 발견하면 즉시 계약을 파기시킬 권한도 갖고 있다. 실제로 그는 최근 자사의 프라이버시 보호 기준을 충족하지 못한 6개 기업과의 광고 계약을 파기했다. 더블클릭이 거래하는 수천 개의 회사에 비하면 그리 큰 비중은 아니지만 요즘같이 인터넷광고가 어려운 시기에는 용기가 필요한 결정이라고 할 수 있다.
- CPO의 역할은 온라인상에서의 고객 정보 등 프라이버시가 절대적으로 중요한 인터넷 회사들만의 이야기는 아니다. IBM AT&T 이스트만코닥 등과 같은 대기업들도 점차적으로 CPO를 임명하고 있다. “프라이버시는 새로운 이슈가 아니다. 우리 회사는 이미 지난 1991년 프라이버시 규정을 처음으로 공식화했고 1998년에는 웹사이트에 공시하기도 했다.”고 아메리칸 익스프레스의 CPO인 샬리 코완은 말한다. 그는 “고객들이 아메리칸 익스프레스 카드를 이용해 온라인으로 물건을 구입할 때 프라이버시를 확실하게 보호해주는 것은 그 자체가 경쟁력”이라며 “고객들은 프라이버시 보호가 완벽한 기업을 선택한다.”고 말한다.



3. 인사팀·노무관리팀



1) 최저임금

세계인권선언에서는 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다는 적정 보수에 대한 권리를 보장하고 있다. 기업에 근무하는 직원들은 노동을 제공한 대가로 최저생계비 이상의 적정한 보수를 받음으로써 충분한 휴식과 영양공급 및 여가를 즐길 수 있는 권리가 있다.

최저임금 보장 행동기준 ⁵⁵⁾

- 기업은 어떠한 차별도 없이 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 보장하여야 한다.
- 기준 근로시간에 대하여 제공하는 임금수준은 법률 또는 산업 기준의 최저 수준에 부합되고, 근로자의 기본적 욕구를 충족시킬 수 있는 수준이며, 가계에 여유 있는 수입을 제공하는 것이어야 한다.

최저임금 보장 유관지표 ⁵⁶⁾

- GRI G3 EC1. 직접적인 경제적 가치 창출과 배분 (예: 수익, 영업비용, 직원 보상, 기부, 지역사회 투자, 이익잉여금, 자금 제공자에 대한 지급, 세금 등)
- GRI G3 EC3. 연금 지원 범위
- GRI G3 EC5. 주요 사업장의 현지 법정 최저임금 대비 신입사원 임금 비율

최저임금 보장 실천과제 ⁵⁷⁾

일반 정책	• 임금을 정기적으로 지불하며, 직원의 자유로운 동의에 의한 것이 아닌 한 징계 수단으로서 임금 삭감을 하거나 법률이 인정하지 않는 여타 종류의 삭감을 하지 않는가? • 직원들에게 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키기에 충분한 최저임금을 받을 자격이 있음을 명확히 제시하는 정책이 있는가? • 직원들에게 지급되는 임금과 복지혜택을 줄이려는 수단으로 과도한 수의 비정규직 노동자를 이용하지 않는가?
----------	---

⁵⁵ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p341

⁵⁶ 위와 동일

⁵⁷ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p341 재구성

최저임금 보장 실천과제	
일반 정책	• 총 지불된 임금이 최저임금에 상응한다는 것을 보장하기 위해, 성과급 보수는 구별하여 지급하는가? • 초과근무는 노동자들이 최저임금을 벌기 위한 필수 수단으로 요구되지 않는가? • 임금정책 실행 전 노조 대표와의 단체교섭 또는 노동자 대표와의 협의를 통해 최저임금을 협정하는가? • 근로자가 퇴직하거나 사망한 경우 14일 이내에 근로자에게 지급하여야 할 일체의 금품을 정산하고 있는가? • 근로자가 비상시 비용에 충당하기 위하여 임금 지급일 전에 이미 일한 부분에 대한 임금을 요청한 경우 지급하여 주고 있는가?
해외 사업장 정책	• 사업장이 있는 국가의 최저임금이 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키고 적절한 가처분소득을 제공하는데 충분한지 여부를 파악하고 있는가? • 사업장이 있는 국가에 최저임금이 정해져 있지 않거나 국가가 정한 최저임금이 직원들과 그 부양가족의 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키는데 부족할 경우에 회사는 해당 지역에 알맞은 임금 기준 및 수준에 대한 자문을 구하기 위해 지역 노동조합, NGO, 다른 회사들, 또는 노동시장 문제를 담당하는 국가기관과 논의를 하는가?
협력업체 정책	• 협력업체 노동자들에게 최저임금 이상이 지급될 수 있도록 협력업체와의 거래가격을 책정하는가?
차별금지	• 동일한 가치를 갖는 업무의 급여 차이가 없도록 보장하기 위한 수단이 있는가? • 임금대장에는 동일한 가치를 갖는 직무 간 급여 차이가 나타나 있지 않는가? • 임금에서 현존하는 비정규직과 정규직을 차별하지 않는가?
실행	• 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 근로자에게 직접 통화로 그 전액을 지급하고 있는가? • 사업장별로 임금대장을 작성하고 법령에서 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 기록하고 있는가? • 최저임금을 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 밖의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시키고 있는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표나 NGO들은 회사가 직원들에게 최저임금을 지급한다는 사실을 확인할 수 있는가?

임금은 근로자들의 적절한 저축, 재량에 맞는 지출 등에 대한 기본 욕구를 만족시키는데 중요한 역할을 하므로, 모든 경우에 있어서 법이 정하는 최저임금과 같거나 좀 더 상회하는 것을 기준으로 해야 한다. 최저임금을 보장하는 목적은 임금을 근로자의 기본적 생활을 위해 필요한 수준으로 맞추어 기업 경쟁력을 강화하기 위함이다. 따라서 각기 다른 최저임금 체계를 가진 글로벌 사업 운영 환경에서도 임금 산정 메커니즘에 대해 신중한 고려를 해야 한다.

미국 주 정부 규정(US Local Government Ordinances)의 규정들을 보면 도시나 주 정부 기관과 계약하여 일하는 기업들은 근로자들에게 적절한 생활임금

(Living Wage)을 보장하여야 한다고 되어 있다. 많은 규정들은 생활보호 대상 범위 보다 높은 퍼센트 임금을 요구하고, 적어도 10% 이상은 더 높아야 한다고 명시되어 있다.

1998년 생활임금 국제 NGO회의(International NGO Living Wage Summit)에서는 생활임금 작업회의(Living Wage Working Summit)를 개최하여 생활임금 산정 방법론을 개발하였다. 산정법은 평균 가구의 기본 욕구량을 성인 임금 노동자 수의 평균 수로 나눈 것인데, 평균 가족 수 / 성인 임금 노동자 수의 평균 수 X 영양 + 의복 + 의료 보험 비용 + 교육 + 물 + 육아 + 교통비 + (주거 + 에너지/성인 임금 노동자 수의 평균수) + 저축 (수입의 10%) = 순수 집으로 가져가는 임금액으로 정했다. 회의 참석자들이 말하는 생활임금이란 집으로 가져가는 실 임금이나 48시간 이하의 정규 근무 시간에 번 순 임금액을 말하고 있다.

만약 특정 생산 시설의 노동자 임금이 생활임금 수준을 만족하지 않으면 공장의 경영진은 임금이 생활임금 개념과 맞을 수 있도록 최저임금을 산정된 생활임금 수준으로 인상하고 그 결과를 신뢰할 만한 방식으로 증명하여야 한다.



최저임금에서 공정임금 및 생활임금으로

- 스위스 제약회사 노바티스(Novartis)는 BSR(Business for Social Responsibility)와 함께 2003년 글로벌 사업 환경에서 각 나라의 생활임금을 계산하고 실행하는 전략과 방법론을 개발하여 총 140개국의 78,500명에 달하는 노바티스 임직원 임금 조사를 통해 생활임금 수준을 만족하는지 여부와 상회액을 조사하였다. 노바티스는 기업 시민정신 실행 전략의 일환으로 실시되는 이 조사를 통해 생활임금을 보장해 주기 위한 노바티스의 사회적 관행을 내부 모니터링하는 노력을 매년 계속하고 있다.
- 아디아스 살로몬(Adidas-Salomon)은 독립 NGO인 경제사회조사 교육정보연구소(Institute for Economic and Social Research, Education and Information: LP3ES)에 위임하여 인도네시아에서 아디다스 살로몬의 공급업체들에 의해 고용된 노동자들의 공정임금 조사와 워크숍을 실시하여, 그들의 임금 요구를 산정하고 요구 사항에 대한 조사를 실시하였다. 공급업체, LP3ES 대표, 인도네시아 정부, 지역 산별 노조, NGO, 학계 기관, 국제노동기구들을 대상으로 워크숍을 실시하여 연구

최저임금에서 공정임금 및 생활임금으로

결과에 대해서 토론하고 공정 임금이 어떻게 실현될 수 있는지에 대하여 논의하였다.

워크숍 결과는 아디다스 비즈니스 파트너들을 심사하는데 있어서 도구와 가이드라인으로 사용되고 있으며, 공정 임금과 같은 노동자 복지 관련 정책, 기타 근무 혜택 등의 내용에 대한 심사 기준으로 활용되고 있다. 아디다스 임금 수준은 보통 해당 업계의 임금 수준보다 더 높으며, 직원들에게 제공하는 혜택은 법으로 정해져 있다.

2) 복리후생

근로자들은 노동을 제공한 대가로 최저임금이나 최저임금 이상의 생활임금 외에 국가가 법으로 정한 법정복리 후생 제도와 회사가 임의로 정한 임의 복리 후생 제도의 혜택을 받음으로써 인간다운 생활을 할 권리를 갖고 있다. 기업은 근로자들이 인간적 존엄에 합당한 생활을 영위할 수 있도록 직원들의 복리후생에 힘써야 한다.

복리후생 행동기준 ⁵⁸⁾

- 기업은 모든 직원에게 자신과 가족의 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호적 수단에 의하여 보완되는 권리를 보장하여야 한다.
- 기업은 모든 직원에게 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 요소를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 보장하여 주어야 한다.
- 기업은 모성이 가진 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 보장하여야 한다.

복리후생 실천과제 ⁵⁹⁾

정책	• 사업을 운영하는 모든 국가에서 법정 복리후생 제도를 성실히 운영하고 있는가? • 출산지원, 육아지원 등 여성의 근무환경 및 조건 향상을 위하여 정기적으로 사내 복지 제도를 평가 확인하고, 적극적으로 운영하고 있는가?
보육	• 회사는 직장보육 시설을 운영하고 있거나, 직장보육이 필요한 직원들을 지원하고 있는가?
퇴직	• 회사는 임직원 퇴출 및 퇴직에 앞서 재활 기회를 제공하거나 퇴직 후 조기 정착을 위한 제도와 서비스를 제공하고 있는가?
개선	• 회사는 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있는가?

58 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p361

59 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p362 재구성



비즈니스 불황에도 복리후생은 중요

- 미국의 의류기업인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 1990년대에 공식 기혼 부부가 아닌 파트너들에게도 완전한 의료보험 혜택을 주었고, 근로자들의 복리후생 보장을 포함한 글로벌 소싱을 위한 공급업체 행동 강령을 정한 업계 첫 회사가 되었다. 1997년 초 비즈니스 불황에도 리바이스 재단을 통하거나 비즈니스 부서에서 글로벌 소싱 기관 대상으로 공급업체 강령 실행을 운영하였으며, 계속적으로 사회적 책임을 다하는 기업 시민활동을 진행하였다.

3) 적정 근로시간

근로자들은 충분한 휴식을 통하여 재충전할 수 있는 시간을 확보할 수 있는 범위 내에서 노동을 제공할 권리를 갖고 있다. 기업은 근로시간에 있어서 법률 및 산업 기준을 준수하여야 하고, 엄격한 초과근무 금지 기준을 가져야 하며, 휴식 및 휴가 제공에 있어서 법률이나 산업 기준이 정하는 기준을 준수하여야 한다.

적정 근로시간 유지 행동기준 ⁶⁰⁾

- 기업은 일주일에 40시간 이상의 초과근무를 정기적으로 시킬 수 없으며 매 7일 간격으로 최소한 1일의 유급휴일을 제공하여야 한다.
- 당사자가 합의하면 초과근무로 근로자 1인, 1주 당 12시간을 초과하여 근로할 수 있다.
- 근로시간 및 휴게시간을 관리함에 있어서 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

적정 근로시간 유지 실천과제 ⁶¹⁾

- | | |
|----------|---|
| 근무
시간 | <ul style="list-style-type: none"> • 근무시간은 모든 국가에서 회사 정책과 관행 둘 다에 있어 1주 40시간을 초과하지 않으며 해당 국가의 1주당 법정근로시간을 초과하지 않는가? • 회사는 모든 국가에서 근무시간을 1주 40시간으로 단축시키기 위하여 노력하는가? • 회사는 생산목표를 충족할 수 있는 적정 수의 노동자를 고용하여, 직원들이 법률이나 산업 기준이 규정하는 일주일 내지 하루 제한시간 안에 업무를 마칠 수 있도록 하는가? • 회사는 모든 국가에서 시간 외 근로가 자발적이고 드물며, 시간 외 근로에 대해서는 가산 수당이 주어지며, 1주 12시간을 넘기지 않도록 보장하는가? • 회사는 출퇴근 시간의 조정, 근무시간의 단축, 정규직의 단시간 근로로의 전환 등을 통한 근로자들이 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하고 있는가? |
|----------|---|

⁶⁰ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.352

⁶¹ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.354-356 재구성

적정 근로시간 유지 실천과제

휴식	• 회사는 직원들에게 모든 국가에서 적어도 매 7일마다 연속 24시간 이상의 유급 휴식을 허용하는가? • 직원들은 하루 동안 식사, 스트레칭, 화장실 사용을 위한 주기적 휴식시간을 제공받으며, 1주 근무시간은 모든 국가에서 매주 40시간 이내로 제한돼 있으며, 해당 국가의 1주당 법정근로시간 이내로 제한되어 있다는 사실을 입증할 수 있는가? • 회사는 직원들에게 모든 국가에서 매 4시간마다 최소 30분 이상의 휴식시간을 허용하며, 업무 성격이나 법률 내지 산업 기준이 요구하는 바에 따라서는 더 긴 휴식시간을 허용하는가? • 회사의 휴식시간은 어떤 직원도 교대시간 동안 쉬지 못하고 연장근무를 해야 하는 일이 발생하지 않도록 체계적으로 짜여 있는가? • 관리자들은 직원들이 지정된 휴식시간만이 아니라 언제든지 필요할 때 화장실 시설을 이용할 수 있다는 것을 인지하고 허용하고 있는가? • 회사가 식당에서 멀리 떨어져 있거나 직원들이 식사 전 보호장구나 실험실용 복장을 벗는 등 특수한 수단을 취해야 할 경우에, 휴식시간은 그러한 활동을 위한 추가시간을 허용하기 위해 연장되어 있는가? • 회사는 휴식시간을 사용하지 않는 자들에게 보상을 해 줌으로써 직원들이 휴식시간 사용을 회피하게끔 장려하지 않는 노력을 하는가?
휴가	• 회사 직원들은 모든 국가에서 ILO 기준에 따라 1년에 적어도 3주간의 유급휴가를 얻어야 한다는 사실을 알고 있으며, 해당 국가의 법률이 정한 기준 이상으로 유급휴가를 허용하는가? • 회사는 직원들에게 휴가를 병가 대용으로 쓰도록 강제하지 않는 노력을 하는가? • 시간제 및 단기 노동자들은 비례원칙에 의해 휴가를 얻는가? • 회사 정책은 해당 국가 법률에 따라 유급병가를 제공하고, 법률이 아무런 사항도 규정하지 않거나 제한된 보호만 제공하는 경우, 회사는 노조 대표와의 단체교섭 또는 노동자 대표와의 협의 및 지역 NGO와 협의를 통하여 충분한 병가 기간을 정하는가? • 회사 직원들은 ILO 기준에 따라 여성 직원들에게 아이 한 명당 최소 14주 이상(98일 이상)의 출산휴가를 허용한다는 사실을 알고 있으며, 회사는 해당 국가의 법률이 정한 기준(우리나라는 90일) 이상으로 출산휴가를 허용하는가? • 회사는 최근에 아이(들)을 입양했거나 입양아 내지 여타 부양 아동을 돌볼 책임을 갖게 된 직원들에게 육아휴가를 제공하는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표는 회사가 모든 직원들에게 출산휴가와 입양아에 대한 육아휴가뿐 아니라, 매년 유급휴가와 병가를 허용한다는 사실을 입증할 수 있는가? 이는 회사의 관련 기록에 의해서도 확인할 수 있는가?



4) 강제노동 금지

강제노동 금지는 기본적인 인권으로 간주되는 중요한 세계인권선언의 한 조항이다. 일반적으로 현대 사회에서는 강제노동이 없다고 생각할 수 있다. 하지만, 실제로 강제노동은 담보 노동, 빚을 담보로 노예 수준으로 부리는 노동, 교도소 강제노동, 노예제, 노역, 인신매매 등을 비롯한 다양한 형태로 존재할 수 있다.

강제노동 금지 행동기준 ⁶²⁾

- 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제한다.

강제노동 금지 유관지표 ⁶³⁾

- GRI G3 HR7, 강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치

강제노동 금지 실천과제 ⁶⁴⁾

정책	• 다양한 형태의 강제노동을 금지하는 정책을 가지고 있는가? • 법원에서 유죄를 선고받은 죄수가 국가 당국의 감독과 통제 하에 자발적으로 노동하는 경우가 아닌 한 감금 노동을 사용하지 않는가?
채용	• 고용계약의 내용을 공정하고, 투명하며, 직원들이 이해할 수 있는 수준으로 작성하여 채용예정자에게 공지하고 있는가?
이직	• 모든 직원들은 적절한 사직 통지 이후 회사를 그만둘 수 있는가? • 다른 일자리를 찾기 위해 필요로 하면 회사가 즉시 관련 서류를 제공한다는 사실이 회사 기록에 나타나 있는가?
문서	• 관리자들은 직원의 여권이나 신분증을 보유하고 있지 않는가? • 관리자들은 직원의 여권과 신분증을 보유하지 않도록 교육받고 있는가? • 문서들이 손실이나 손상되지 않도록 하기 위해 직원들의 신분증과 여권을 복사(또는 복사)할 뿐, 짧은 시간 동안이라도 원본을 보유하지 않는가?
임금	• 회사는 최저임금을 지급하며, 직원들이 생활비 충당을 위해 주기적인 급여 인상에 몰두하도록 강제하지 않는가? • 근무 자체나 연장근무를 강제하기 위한 목적으로 임금 지급을 보류하거나 보류하겠다는 협박을 하지 않고, 정기적으로 임금을 지급하는가? • 회사에 기탁금을 예치하라는 요구를 하지 않는가?

⁶² 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.297

⁶³ 위와 동일

⁶⁴ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.297~298

강제노동 금지 실천과제	
근무조건	- 모든 직원들은 교대를 마치면 자유롭게 회사 건물을 떠날 수 있는가? - 협박이나 강제력을 동원해 직원들이 원하지 않는 근무나 연장근무를 하도록 강요하지 않는가?
외부기관 활용	- 회사(또는 그 채용대행 기관)는 직원들에게 모집비용이나 채용비용을 부과해 회사(또는 그 채용대행 기관)에 부채를 지게 만들거나 빚을 갚기 위한 목적으로 회사(또는 그 채용대행 기관)의 일을 하도록 만들지 않는가? - 적합한 조사를 통해 인신매매나 빚 담보 노역 또는 유괴에 연루된 알선업자나 회사의 노동력을 사용하지 않도록 확실히 체크하는가?
확증	- 회사는 사회 보고서(지속 가능 보고서, 노동 보고서 등)에서 강제노동을 하지 않음을 확증하고 있는가? - 직원들은 회사가 강제노동으로부터의 자유에 관한 권리를 존중한다는 사실을 확증할 수 있는가? - 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 강제노동을 하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가?

강제노동 형태가 다양함에 따라서 기업들이 이 문제를 푸는 해결 방법도 다양하다. 많은 기업들은 이러한 문제에 대응하기 위해서 전문가들과 협력하여 전략과 실행방안을 수립하고 있는데, 이러한 노력들은 해당 기업들이 글로벌 공급망에서 잠재적으로 강제노동 리스크가 적은 협력업체를 선택하는데 많은 도움을 주고 있다.

기업은 인권 보호를 위하여 강제노동을 근절시키는 노력을 다각적으로 기울여야 한다. 특히 라이선싱 계약으로 운영되는 외주 제작 공장들과 협력하고 있는 기업의 경우, 엄격한 공급망 관리를 통하여 강제노동이 발생하지 않도록 주의를 하여야 하며, 문제가 있을 시에는 공급망 구매를 담당하는 구매팀과 협조하여 발주 오더 제재에 적용하는 방법을 고려해볼 수 있다.



사례 1

공급망 관리에서 강제노동 예방하기

- 라이선싱 계약 공장에 발주를 하는 스포츠 · 의류 브랜드 마케팅 기업의 경우 공급망에서 강제노동의 가능성을 없애기 위해서 바이어 기업과 벤더 기업 계약에 있어서 명시하는 경우가 많다.
- 리복(Reebok)의 정책의 경우 “리복 제품을 만드는 어떠한 공장 시설도 정치적 이유에 의한 강압이나, 형벌을 위한 감금 노동, 정치적인 견해의 표출 등으로 인한 강제 노동을 강요해서는 안 된다. 사용자들은 이러한 내용과 상관없다는 것을 증명하기 위하여 노동자 채용과 고용에 대하여 기록을 충분히 보유하고 있어야 한다. 리복은 강제 노동과 관련된 어떤 제품도 구매하지 않는다. 만약 그러한 노동의 흔적이 발견되면 즉시 비즈니스 관계를 청산한다.”고 명시하고 있다.

사례 2

기업의 강제노동 예방 정책

- K 마트(Kmart Corp.)의 정책: “모든 임직원은 자발적인 노동자여야 한다. 아무도 노동자의 의지에 반하여 강제노동을 강요당해서는 안 된다. 모든 노동자들은 존중되어야 하며 어떠한 형태의 신체적 학대나 강압을 당해서는 안 된다.”
- 마크 앤 스펜서 그룹(Marks and Spencer Group plc) 정책: “강제, 빗 청산, 비자 발적 감옥 노동은 금지한다. 보증금을 강요해서도 안 되며, 노동자들의 신원 증명서를 사용자가 가지고 있는 것도 허용될 수 없다. 또한 노동자는 적절한 사전 통보에 의해 사용자를 떠날 수 있다.”

사례 3

이주노동자의 강제노동 예방 정책

- 갭(Gap)은 2001년부터 취약한 외국인 저 숙련 기술 기반의 계약직 이주 노동자에게 발생할 수 있는 강제 노동 상황을 예방하는데 목적을 두고 광범위한 노력을 하고 있다.
개인 신분증명서는 사용자에게 맡겨도 되고, 본인이 안전한 개인 관리 장소에 둘 수도 있도록, 노동자들에게 선택권을 주고 있다.
이유를 막론하고 직장을 그만두고 본국으로 돌아가기를 원하는 노동자에게 채용업체가 여행비를 부담하는 정책을 시행하고 있다. 고용 공급업체가 노동자가 일한 기간을 계산하여 그에 따라 산정된 채용 소개비를 노동자에게 반환할 것을 명시하고 있다. 이는

이주노동자의 강제노동 예방 정책

부득이한 이유에 따라 본국으로 돌아가고자 할 때 채용 소개비를 못 갚거나 여권을 돌려 받을 수 없어서 노동자가 할 수 없이 강제 노동에 처해지는 것을 막기 위한 정책이다. 또한 장기적인 목적은 계약직 이주 노동자들이 갭의 공급자 네트워크에서 채용비 때문에 빚더미에 놓이는 상황을 막기 위함이다.

갭의 공급업체 행동 강령 준수 관리팀은 심도 깊은 노동자 인터뷰, 공장 인사 관리 기록 검토, 외국인 이주 노동자 채용 과정에 대한 현장 조사 실시 등을 통해 준수 상황을 모니터링하고 있다.

모든 공급업체는 다음과 같은 사항을 지켜야 한다. “공급업체 공장 시설들은 기한 계약 노동, 강제 노동, 감옥 노동 등을 사용해서는 안 된다. 공장 시설은 정부에 의해 강요되는 감옥 노동, 빚 청산 노동, 강제 노동 등을 포함하여 어떠한 형태라도 비자발적인 노동은 금지해야 한다. 만약 공장 시설에서 외국인 계약직 이주 노동자를 채용할 경우에는 공장은 에이전트에게 채용 사례금을 주게 되지만, 어떠한 노동자라도 그 기간 동안 노동자의 의지에 반하여 이동의 자유가 박탈된 채로 강제적으로 노동을 강요당해서는 안 된다.”

5) 아동노동 금지

아동노동 금지는 세계인권선언 및 인권관련 규범들의 핵심 원칙이자 목표이다. 아동노동(15세 미만) 및 연소근로자(18세 미만)에 대한 정책 마련 및 효과적인 이행은 인권경영에 있어서 기본적 기대사항이다. 아동과 연소자는 경제적, 사회적 착취로부터 보호되어야 하며, 아동과 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처벌될 수 있다. 국가는 연령 제한을 정하여 그 연령에 달하지 않은 아동과 연소자에 대한 유급노동에의 고용이 법률로 금지되고 처벌될 수 있도록 하여야 한다.

아동노동 금지 행동기준⁶⁵⁾

- 기업은 아동노동을 철폐하여야 한다.
- 기업은 18세 미만의 연소자와 여성의 노동조건을 보호하여야 한다.

⁶⁵⁾ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.305

아동노동 금지 유관지표⁶⁶⁾

- GRI G3 HR6. 아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동근절을 위한 조치
- 18세 미만 직원의 야간학교 취학생 수

아동노동 금지 실천과제⁶⁷⁾

정책	• 고용 상 최저연령 기준에 관하여 국내법을 따르되, 18세 미만은 고용하지 않는 분명한 정책이 있는가? • 18세 미만의 노동자를 고용해 교육에 지장을 초래하지 않는가? • 특정 직무가 18세 미만 노동자들의 건강과 안전에 위험하거나 해롭고 윤리적이 아닐 수 있으므로 금지를 규정하는 적절한 정책과 가이드라인이 있는가?
채용	• 지원자들에게 입사 전에 출생증명서 또는 그들의 나이를 증명할 수 있는 다른 형태의 공식적 증명서를 제출할 것을 요구하는가? • 연소 노동자들은 그들이 맡을 일자리 특성에 맞는 체력을 갖췄는지 확인하기 위해 건강진단을 받는가?
문서	• 고용담당자들은 기업이 운영되는 국가에서 흔히 행해지는 신분위조 형식에 대해 잘 알고 있으며 그러한 위조문서를 구분해낼 줄 아는가? • 출생증명서가 일반적이지 않거나 위조되는 국가에서 평균 키나 역사상 사건에 대한 경험과 같이 어린 지원자들의 고용 연령을 측정할 수 있는 절차를 보유하고 있는가?
근무조건	• 심리적이거나 감정적으로 혹은 성적으로 혹사당하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(a)) • 지하, 물속, 위험한 높이나 비좁은 장소에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(b))
근무조건	• 위험한 기계, 장치, 도구로 일하거나 무거운 짐을 인력으로 움직이거나 운송하는데 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(c)) • 위험한 물질, 제품, 공정, 또는 건강을 해칠만한 온도, 소음 수준, 진동에 노출시킬 수 있는 환경에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(d)) • 장시간이나 밤 시간 동안 하는 일 또는 회사 건물에 합당한 이유 없이 묶여있을 것을 요구하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(e))
관리	• 아동의 근무 사실을 발견했을 때 그 아동 대신 해당 아동의 부모나 후견인, 나이 많은 형제나 대가족 구성원을 고용할 것을 제안하고 있는가? • 아동의 근무 사실을 발견했을 때 해당 아동에게 업무 경험과 재정적 지원을 제공하는 동시에 아동노동자의 기초교육 또한 보장하는 연수 프로그램(또는 유사한 형식의 다른 수단들)을 수립하고 있는가? • 회사의 관리자들은 18세 미만 노동자들이 담당하는 일에 대한 제한 사항들을 숙지하고 있는가?

⁶⁶ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.305

⁶⁷ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.306-308 재구성

아동노동 금지 실천과제

학교와의 협력	• 현지 학교에서 언제 수업이 이루어지는지 조사하여 의무교육 연령을 넘기지 않은 아동들이 고용되지 않는다는 것을 확실히 하고 있는가? • 회사가 제공하는 연수 프로그램은 노동력의 주요 부분을 구성하지 않고, 기간이 제한되어 있으며, 학교 프로그램과 연계하여(또는 노동부나 노동단체의 감독 하에) 이루어지고, 교육적이며, 아동의 의무교육에 지장을 초래하지 않는가?
확증	• 회사는 사회 보고서(지속 가능 보고서, 노동 보고서 등)에서 아동노동자를 고용하지 않음을 확증하고 있는가? • 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동노동자들을 고용하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가? • 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동의 근무 사실을 발견했을 때 곧바로 고용을 종결시키지 않았다는 사실을 확증할 수 있는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표들은 회사가 건강, 안전, 교육적 내지 도덕적 발달에 위협하거나 해로운 영향을 미칠 수 있는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?

강제노동의 경우와 마찬가지로, 라이선싱 계약으로 운영되는 외주 제작 공장들과 협력하고 있는 기업의 경우, 엄격한 공급망 관리를 통하여 아동노동이 발생하지 않도록 주의를 기울여야 한다. 만약 문제가 있을 시에는 공급망 구매를 담당하는 구매팀과 협조하여 발주 오더 제재에 적용하는 방법을 고려해볼 수 있다.



공급망 관리에서 아동노동 예방하기

- 라이선싱 계약 공장에 발주를 하는 가구 브랜드 마케팅 기업이나 노동집약적인 공급업체와 일하는 기업의 경우 공급망에서 아동노동의 가능성을 없애기 위해서 바이어 기업과 벤더 기업 계약에 명시하는 경우가 많다.
- 스웨덴 기업인 이케아(IKEA)의 아동노동 예방에 대한 이케아 방식(The IKEA Way on Preventing Child Labour)은 아동노동 철폐 관련 행동 강령으로, 아동노동이 이케아의 공급업체 또 그 업체들의 하청업체들에서 인정될 수 없다는 이케아의 강력한 입장을 전달하고 있다. 만약 아동노동이 발견되면 그 공급업체는 즉시 시정하고, 발견된 아동들에게 도움이 되는 방향으로 지원을 해야 한다. 이케아에서는 시정에 대한 이행 확인을 위해 아동들 학교에 방문하거나 혹은 해당 공급업체를 예고 없이 방문하고 있다. 그래도 시정이 안 될 때는 최후 조치로 그 공급업체와 비즈니스 관계를 중단하고 있다.

공급망 관리에서 아동노동 예방하기

- P&G는 아동노동 금지에 관해 아동노동과 노동 착취에 관한 정책(Child Labor And Worker Exploitation Policy)을 명시하고 있다. “P&G는 전 세계 어떤 지역의 생산 환경에서도 아동노동이나 강제 노동을 사용하지 않는다. 아동노동력의 착취, 신체적 채벌이나 학대, 비자발적 서비스 노동 등을 금지한다. 우리와 일하는 공급자와 계약 공장들도 동일한 기준을 만족하여야 한다. 이러한 정책 위반과 위반 후 시정 명령이 시행되지 않는 경우, 비즈니스 관계를 청산한다.”

사례 2

기업의 아동노동 예방 정책

- 완구 회사 매텔(Mattel)은 연령 제한 원칙에 관해 아래와 같은 글로벌 제조 원칙(Global Manufacturing Principles)을 제정하여 실행하고 있다.
 1. 16세 이하의 어떤 아동노동자도 고용해서는 안 된다. 만약 생산 공장이 위치한 나라의 법이 좀 더 높은 나이로 제한된다면 우리는 그 나라의 법을 준수할 것이다.
 2. 16세에서 18세 사이의 아동노동자가 고용된다면 연간 건강 검사를 실시하거나 건강에 해가 될 수 있는 생산 업무에서 배제시킨다.
 3. 나이 제한 위반 위험성이 있는 나이 증명 위조문서 행위를 밝혀내기 위한 시스템을 수립한다.
- P&G는 아동노동에 관해 먼저 사업장이 속한 나라의 자국법을 검토한다. 특별히 자국법에서 명시하지 않는 경우 ‘아동’은 15세 미만으로 정한다. 만약 자국법이 ILO 조약 138에 벗어나지 않는 범위에서 아동의 최소 나이를 더 낮게 책정한 경우 그 나이를 적용한다.

4. 노무관리팀

1) 노동 3권 보장

모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다. 기업의 사용자는 근로자 개개인에 비해서 우월적 권한을 갖고 있기 때문에 기업의 사용자와 근로자 간에 힘의 균형을 유지하기 위해서 단결권, 단체교섭권, 단체 행동권의 노동 3권을 보장하고 있는 것이다. 이 노동 3권은 기업으로부터 근로자의 인권을 보장하기 위한 필수불가결한 권리이다. 기업은 대한민국 헌법 제33조에 있는 바와 같이 근로자들이 근로조건 향상을 위하여 자주적 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 갖도록 보장하여야 한다.

노동 3권 보장 행동기준 ⁶⁸⁾

- 기업은 모든 근로자들의 노동조합 결성, 단체교섭 및 단체행동에 대한 권리를 보장하여야 한다.

노동 3권 보장 유관지표 ⁶⁹⁾

- GRI G3 HR5. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
- GRI G3 LA4. 단체교섭 적용 대상 직원 비율
- GRI G3 LA5. 주요 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체협약에 명시 여부 포함)
- 노조 가입률
- 노조 대표와의 회의 수

노동 3권 보장 실천과제 ⁷⁰⁾

정책	• 근로자들이 근로조건에 대해 자유롭게 토론헌 수 있도록 정기적으로 직원 회의를 허용하는가? • 결사의 자유를 인정하는 정책을 갖고 있는가? • 단체교섭을 위한 노동조합을 인정하는가? • 노동조합의 일상 활동, 단체교섭, 단체행동의 측면에서 회사가 근로자들의 정당한 권리를 실제적으로 존중하고 있다는 것을 확증하고 있는가? • 사업을 영위하는 지역에서 노동조합이 허용되지 않거나 혹은 오로지 국가의 허가를 받은 조직들만 허용될 시, 회사는 직원들로 하여금 독립적으로 모여 노동 관련 문제를 토론헌하도록 할 수 있는 대안 수단을 구축하고 있는가?
----	--

68 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.289

69 위와 동일

70 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.290-291 재구성

노동 3권 보장 실천과제	
실행	• 근로자들이 임금과 다른 근로조건에 대한 토론 용도로 사용 가능한 회의실이 마련되어 있는가? • 근로자들은 정기적 또는 임시 직원 회의에 관한 회의록 내지 관련 문서를 갖고 있는가? • 노동조합의 설립과 활동에 관여하지 않으며, 노동조합 결성을 방해할 목적으로 어용 노조를 설립하지 않는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표들에게 임무수행을 위한 편의시설을 제공하고, 사내에서 근로자들에 대한 접촉 활동을 허용하고 있는가? • 노조 대표 또는 노동자 대표들로부터 근로조건, 분쟁 해결, 사내 현안, 기타 상호 관심사에 관해 정기적인 자문을 받고 있는가? • 경영진은 노동과 관련된 문제와 직원들의 고충에 대해 협의하기 위해 노동자 대표들과 정기적으로 만나는가? • 합병, 분할, 양도, 조직개편, 외주화 등 근로자 고용 조건에 영향을 미칠 수 있는 사항에 대해 충분한 시간을 두어 노동조합이나 노동자 대표에게 통지를 하고 협의하는가? • 단체교섭과 근로자를 대표하는 활동을 수행하는데 필요한 회사정보를 공개하고 있는가? • 단체교섭 합의 결과를 쉽게 살펴볼 수 있도록 하는가? • 단체교섭 과정에서 노조 대표 또는 노동자 대표들이 효과적으로 협상하는 것을 직·간접의 압력, 직원 배치전환 등의 방법을 통해 방해하지 않도록 노력하는가?
확산	• 노동조합의 결성과 가입, 활동 참여와 관련해 근로자가 정당한 권리를 행사한 것을 이유로, 혹은 그 권리행사를 방해하는 행위에 대해 공표하거나 신고한 것을 이유로 차별하거나 불이익한 조치를 취하지 않도록 노력하는가? • 노동조합 가입 직원들이 다른 직원들로부터 괴롭힘을 당하지 않게 하는 정책을 실행하고 있는가? • 직원들은 근로조건에 관한 회의에 자유롭게 참여할 수 있는 기회가 있다는 사실과 노동자 대표들이 경영진과 정기적으로 만나 협의한다는 사실을 확증할 수 있는가? • 임원 및 관리자가 부당노동행위를 하지 않도록 정기적으로 교육하고 있는가? • 파업 방해나 노동자 위협, 직원 권리 행사 방해를 위해 경찰력이나 군사력 등 물리적 요소를 활용하지 않도록 노력하는가?

노동 3권은 유엔 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(1966) 제8조와 유엔 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(1966) 제22조는 물론, ILO 협약 87, 결사의 자유 및 단결권 보호(1948), ILO 협약 98, 단결권 및 단체 교섭권(1949), ILO 협약 154, 단체 교섭 협약(1981)와 ILO 권고를 통해서 노동 3권에 대한 보장을 하고 있다. 한국의 노동조합 및 노동관계 조정법에서는 아래와 같은 사용자의 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다.

- 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위.
- 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
- 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 및 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위.
- 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생 자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.
- 근로자가 정당한 단체 행위에 참가한 것을 이유로 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위.

해외 기업들의 경우 특히 노동집약적인 산업에서 노동 3권에 대한 회사의 정책을 확실하게 수립하고 노동 3권을 보장하고 있다. 특히 의류나 스포츠용품 산업의 경우, 라이선싱 계약으로 운영되는 외주 제작 공장들에 대한 노동 3권 보장 제도를 시행하여 공급망 관리에 적용하고 있다. 노동 관련 문제가 있을 시에는 공급망 구매를 담당하는 구매팀과 협력하여 발주 오더 제재를 하기도 한다.



사례 2

노동 3권을 보장하는 해외 기업들의 노동권 보장 정책

정책

- 갭(Gap): “근로자들은 선택권에 따라 노조에 가입할 수 있다. 모든 아웃소싱 공장들은 근로자들이 법적으로, 평화적으로 단결하거나 단체를 구성하고 교섭하는 것에 가입해서는 안 된다. 행동 유무는 전적으로 근로자들이 결정해야 한다.”
- 이케아(IKEA): “이케아의 모든 아웃소싱 공장들은 근로자들이 그들의 이익을 가장 잘 대변해 줄 수 있는 노조에 자유롭게 들 수 있도록 장려해야만 한다. 이케아 공급업체들은 근로자들의 단체 교섭권을 막아서는 안된다.”
- 브리티시텔레콤(BT): “근로자들은 차별 없이 그들이 선택하는 노조를 구성하고 가입할 권리가 있으며, 만약 상당한 수의 노조인들이 동의한다면 단체 교섭할 수 있는 권리가 있다. 법적으로 이러한 권리들이 보장되지 않는 나라에서는 독립적이고 자유로운 결사와 단체 교섭을 위한 법적 보장과 유사한 방법으로 그 권리를 보장하고 있다.”
- 크라이슬러(Chrysler): 글로벌 노무관리 협약(Global Labor-Management Agreements) 합의문 “[기업은] 노조의 인권을 인식한다. 노조 구성 캠페인 시 회사는 중립을 지켜야 한다. 노조와 기업은 민주적인 기본 원칙을 지켜야 한다. 결사의 자유가 법으로 보장되지 않는 나라들에서도 결사의 자유는 주어져야 할 것이다.”

실행

- 카르푸(Carrefour): “근로자들은 노조를 구성할 권리가 보장되어 있고 그들이 선택한 단체를 통해 단체 교섭권을 가지고 있다.”
- 메텔(Mattel): “근로자 모두는 법적으로 정당한 기관에 가입하여 결사의 자유를 행사할 권리가 있다. 경영층은 근로자들이 보복에 대한 걱정 없이 업무와 생활환경에 관한 문제에 대하여 요구할 수 있도록 슈퍼바이저와 근로자들 간의 공식 커뮤니케이션 채널을 만들어야 한다.”
- 리복(Reebok): “우리와 일하는 모든 아웃소싱 공장 파트너는 근로자들이 그들의 선택에 따라 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보장해 주어야 한다. 리복은 모든 근로자들이 단체를 구성하고 교섭할 수 있는 권리를 인식하고 존중한다.”
- 치키타(Chiquita): ILO의 결사의 자유나 단체 교섭의 자유를 포함하여 전반적 행동 강령을 수립 공개하고 관련 국내법과 관행에서 근로자의 의견들을 반영할 수 있도록 많은 노력을 하고 있다. 치키타 바나나 근로자 70%는 노조에 가입하였고, 이는 바나나 산업계에서 가장 높은 비율이다.

확산

- 2010년 LG전자는 델, HP, IBM 등 8개 글로벌 전자 업체가 기업의 사회적 책임을 다 하자는 취지로 2004년에 글로벌 행동 규범을 발표하면서 출범한 전자산업 시민 연대 (Electronics Industry Citizenship Coalition: EICC)에 가입하였다. 현재 전자 산업합동규범(EICC)는 삼성전자, SK 하이닉스, 소니, 애플, 인텔 등 전 세계 50여 회 사가 가입해 세계 전자산업의 사회적 책임 이행을 이끌고 있다.

LG전자는 2009년 12월 유엔 글로벌 콤팩트에 가입한 데 이어 전자산업합동규범 (EICC) 가입으로 기업의 사회적 책임 이행에 보다 적극적으로 동참하고 있다. 전자산업 합동규범(EICC) 가입으로 LG전자는 노동, 윤리, 환경, 안전보건, 경영시스템 등 전자 산업합동규범(EICC)가 제안하는 5개 분야에 대한 행동 규범을 준수하게 된다.

한편, LG전자는 CSR 그룹이 소속되어 있는 본사 노경팀 주도하에 전자 노동 방침을 수립하기로 결정하고, UN Global Compact 10대 원칙, 전자산업합동규범(EICC) 행 동 강령, 다른 글로벌 기업들의 관련 방침 등을 참고하여, 특히 CSR 관련 요구 사항을 직접적으로 요청한 고객사의 방침을 벤치마킹하여 2010년 7월 CSR 위원회에서 인간 존중, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 차별 금지, 근로시간, 임금과 복리후생, 결사의 자 유, 법규 준수 등 8개 조항으로 된 글로벌 노동 방침(Global Labor Policy) 선포를 의 결하였다. 글로벌 노동 방침은 한국어를 포함한 총 20개 언어로 번역되어 국내외 모든 사업장 및 법인에 배포되었으며, 홈페이지에도 게재되었다.

LG전자는 글로벌 노동 방침에 기반한 협력회사 행동 강령을 2010년 9월 제정, 공표 하였으며, 그 결과 2011년부터 협력회사를 대상으로 행동 강령 준수 여부를 직접 확인 하는 프로그램을 실시하고 있으며, 인권 및 노 동 관련 전 프로세스를 관리하고 운영해 나 갈 계획이다. 각 사업장 및 해외 법인은 이 를 참고하여 인사 규정을 재정비하는 한편, 매년 CSR 전반에 대한 성과를 평가받게 된 다. 본사 주도로 진행되는 CSR 진단 및 평 가를 통해 법인의 전반적인 수준을 끌어올 리는 한편, 자체 진단 능력을 배양하여 인 근 협력회사는 법인에서 직접 진단할 수 있 도록 할 계획이다



5. 노동조합

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지 개선과 근로자의 복지증진, 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체를 말한다. 헌법에 보장된 근로자의 단결권·단체 교섭권 및 단체 행동권은 1963년 제정되고 공포된 이래 7차의 개정을 거친 노동조합법에 따라 구체적으로 실현된다. 현행법에서는 복수노조의 길도 열어 놓고 있다.

각 사업장을 단위로 구성되는 단위노동조합에서는 정규직 근로자들이 노조를 만들게 되면 자체 규약 상에서 조합원의 자격을 정규직으로 한정하는 경우가 많기 때문에, 정규직 노조에는 비정규직 근로자가 가입할 수 없다. 따라서 근로자들 간에 차별의 요소가 존재하게 되는 것이다. 비정규직 근로자들이 따로 노동조합을 조직할 수는 있지만, 웬만한 인원수가 되지 않으면 노조를 만들기 어렵기 때문에 현실적인 어려움이 따른다. 일부 기업에서는 노동조합 차원에서 유연한 결정을 통해서 비정규직 근로자들의 노동권과 차별을 없애기 위해 노력하고 있다.

사례 1

노동조합의 비정규직 노동자와 이주 노동자 지원

- 인도 타타그룹의 100% 투자 한국법인인 타타대우상용차(주)의 금속노조 타타대우상용차 지회에서는 2008년 8월, 비정규직 320명을 전체 노조에 가입시킨 바 있다. 2009년 5월에는 비정규직 10%를 정규직으로 전환하였고, 명찰, 작업복, 업무, 휴무, 회식, 행사, 체육대회 등 일상에서 정규직과 비정규직 차별을 없애는데 노력하고 있다.
- 경주 용강 공단 자동차 부품 업체인 발레오만 노조는 강력한 의지를 통해 경비, 청소 노동자들의 직영, 정규직제를 유지하도록 하였다. 대다수 기업이 외환위기 이후 경비, 청소, 식당 업무를 외주화, 비정규직화한 것과 달리 그들을 모두 조합원으로 받아들이고 있다. 노조는 노조가 추천한 사외감사를 통해 정확한 경영 상태를 파악함으로써 노조가 적극적으로 회사의 경영에 개입하고 있다.
- 중장비 쿨링 시스템인 팬을 생산하는 한국인 노동자 12명은 전면 파업까지 벌여 가며 필리핀 이주 노동자 3명의 고용을 지켜냈다. 한국인 노동자와 이주 노동자들은 인간적으로 서로 어울리며 노조 인권 교육도 함께 하고 의사소통을 위해 조합원을 영어 학원에 보내는 등 교류를 위한 노력을 해왔다. 현재 이주 노동자뿐 만 아니라 앞으로 들어올 이주 노동자도 노조 가입과 고용이 보장될 수 있도록 투쟁을 진행하고 있다.

대기업 노동조합에도 새로운 바람이 불고 있다. 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR) 시대에 부응하여 노동조합의 사회적 책임(Union Social Responsibility: USR) 활동이 시작되었다. LG전자는 2010년 USR 개념을 세계에서 처음으로 도입하였다. 즉, 기존의 대립적인 노사관계에서 벗어나 노사가 손을 잡고 품질 강화 운동을 비롯해 환경, 인권 등 다양한 분야에서 적극적인 사회 공헌 활동을 펼치는 것이다. LG전자는 물론, LG 디스플레이를 비롯한 계열사로 확산 중이다.



LG전자의 USR ⁷¹⁾

- 비전: 혁신적인 가치를 제공하여 사회적 책임을 다하는 노동조합
- 실천방향: 노동조합의 사회적 책임 이행
- 역할과 책임: 기업의 경쟁력 제고, 근로자의 삶의 질 향상, 글로벌 커뮤니티 공헌
- 추진체계: ISO26000에 따른 실행계획에 의한 2012년 추진과제 및 실적
 1. 지배 구조 - 현장 경영자로서 역할 수행 및 투명한 노동조합 운영 (노조 간부의 USR 마인드 교육)
 2. 인권 - 구성원 삶의 질 향상과 협력회사 인권 지원 활동 (USR 협력회사 장학금 지원, 불우 조합원 도움 활동, 사내 협력회사 및 비정규직 대상 간담회)
 3. 노동 - 상담형 노동조합 운영 (내부 조합원 고충처리 및 상담활동, 야근자, 혹서기·혹한기 근무자 격려 행사, 구성원 포상 및 동기 부여 행사)
 4. 환경 - 저탄소 문화 구축 및 세계 자원봉사자의 날 확산 (탄소 저감 문화 확산 행사, 세계 자원봉사자의 날 활동, 잔반 제거, 하천정화, 산림 정화 등 지부별 활동)
 5. 공정관행 - 법, 정책 준수 및 반부패 활동 (5S, 근무시간 내 업무 집중, 사내 규정 준수 홍보 및 윤리규범 준수 캠페인)
 6. 소비자 이슈 - 품질 강화 활동 (품질교육, 품질 강화 라인 운영, 서비스센터 방문, 해외법인 품질 강화 활동 전파)
 7. 지역사회 참여 및 개발 - 글로벌 빈곤, 기아 퇴치 및 지역 사회 공헌 활동 (캄보디아 태양광 시스템 설치 및 LED 기증, 예비 사회적기업 생산성 향상을 위한 컨설팅, 무료급식, 독거노인 영정사진 무료촬영, 가정의 달 행사 등 지부별 활동)
 8. 공통 - USR 컨벤션 개최, USR 활동 내재화, CSR 연계활동, USR의 해외법인 전파

⁷¹⁾ LG전자 2012~2013 지속가능경영 보고서

LG전자의 USR

- 해외 확산: 국내 선진 노경관계의 해외법인 전파를 통한 해외법인의 제품 리더십 확보 및 노경 안정화를 목표로 인도네시아, 중국, 멕시코 등의 6개 해외법인에 USR을 전파하였다. 2013년에는 브라질 법인을 시작으로 폴란드, 베트남 등 전 세계 총 15개 법인에 선진 노경 문화 및 USR 활동을 전수할 예정이다.
- 효과: USR을 한 LG 노동조합 800명을 대상으로 설문조사(685명 응답)를 한 결과, 환경적, 사회적 활동을 하면서 조직 몰입도도 높아졌고 직무 만족도도 높아지고 이직 의도도 낮아졌다는 결과가 나왔고 향후 USR 가이드북을 만들어 확산할 예정이다.

6. 산업안전보건팀

산업안전보건은 근로자가 직장에서 노동을 제공함에 있어서 건강하고 안전하게 일할 수 있는 기본적인 권리이다. 산업안전보건에 대한 성과는 회사의 직원 보호 의무를 측정하는 핵심적인 척도 중 하나이다. 노사 양측의 대표로 구성된 산업안전보건위원회는 근로자의 산업안전보건에 관한 권리를 지원한다. 이 위원회의 운영에 근로자를 적극 참여시키는 것은 작업장의 산업안전보건 개선을 위한 기업의 노력을 알릴 수 있는 좋은 기회이다.

산업안전보건 행동기준⁷²⁾

- 기업은 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 잠재적인 위험요소를 파악하며 근로환경에 대한 안전과 보건을 제공하여야 한다.
- 기업은 작업과 관련하여 발생한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며, 이를 위해 지금까지의 선행 경험을 바탕으로 예측 가능한 위험요소를 최소화하여야 한다.
- 기업은 전 근로자의 안전과 보건 및 그 기준의 실행을 책임질 관리 대표자를 임명하여야 한다.
- 기업은 전 근로자에게 정기적 반복적으로 산업안전보건 점검 기록을 유지하는 안전과 보건 훈련을 보장하여야 한다.

72) 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.320

산업안전보건 유관지표 ⁷³⁾

- GRI G3 LA6 노사공동 보건안전 위원회가 대표하는 직원 비율
- GRI G3 LA7 부상, 직업병, 손실일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
- GRI G3 LA8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램

산업안전보건 실천과제 ⁷⁴⁾

정책	• 산업안전보건 임무가 회사 전체 운영 차원에서 설명되고 있으며 관련된 책임을 감독하는 체제가 마련되어 있는가? • 산업, 국가, 국제 기준에 부합하는 적절한 산업안전보건에 관한 예방 및 치료 정책과 절차가 있는가? • 산업안전보건에 관한 기준을 위반하는 모든 경우 적용 가능한 징계제도가 있는가? • 근로자들은 건강과 안전 위험에 관한 정보와 안전장비를 이용할 수 있는 권리를 가지고 있는가? • 근로자들은 부적절한 위험에 노출되지 않으며, 보호장구 부족으로 인한 부상이나 직업병에 노출되지 않도록 노력하고 있는가?
실행	• 비상구는 장애물 없이 개방되어 있는가? • 모든 작업 건물에 소화기와 피난 장치가 마련돼 있는가? • 서서 근무하는 근로자들이 대기 시간에 앉을 수 있도록 근무 장소에 의자를 비치하고 있는가? • 회사가 공급하는 안전장구는 양성 간 차이와 임산부의 특수한 필요성을 참작하고 있는가? • 작업 건물들과 장비는 청결하게 관리되고 있는가? (ILO 협약 120, 7조) • 작업장은 신선하고 정화된 공기로 충분하고 알맞게 환기되고 있으며 기후와 해당 산업에 적절한가? (ILO 협약 120, 8조) • 작업장의 온도는 편안하고 안정적인가? (ILO 협약 120, 10조) • 모든 근로자들에게 이용 가능한 휴대용 식수가 구비되어 있는가? (ILO 협약 120, 12조) • 충분하고 적절한 세척시설과 위생설비가 제공되고 있으며 알맞게 유지되고 있는가? (ILO 협약 120, 13조) • 충분하고 적절하며 편안한 좌석이나 의자가 근로자들에게 공급되어 있는가? (ILO 협약 120, 14조) • 근로자들이 유니폼이나 다른 작업용 의복을 사용하는 경우 의복 변경과 보관, 건조를 위한 적절한 시설을 제공하고 있는가? (ILO 협약 120, 15조) • 작업장의 빛은 충분하고 적절한가? (ILO 협약 120, 18조) • 근로자들은 불쾌하거나 비위생적이거나 독성이 있거나 유해한 공정, 물질, 기술로부터 보호를 받고 있는가? (ILO 협약 120, (C120, 1964) 17조) 이 내용은 다음을 포함한다. 1. 유해한 화학/생물 약품에 대한 노출 2. 원치 않은 신체적, 생리적, 심리적 변화를 유발할 수 있는 노출 3. 소음, 연기, 가스, 냄새 또는 다른 종류의 공기오염에 대한 노출 4. 진동에 대한 노출 5. 방사에 대한 노출



73 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.320

74 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.323-325 재구성

산업안전보건 실천과제

실행	6. 전기 충격과 전류에 대한 노출 7. 화염에 대한 노출 8. 방화, 폭발성 약품에 대한 노출 9. 눈, 얼음, 여타 미끄러운 표면에 대한 노출 10. 극도의 온도에 대한 노출 11. 낙하물에 대한 노출 (예. 공사장이나 석유 굴착용 플랫폼) 12. 흡입이나 섭취 시 호흡기 질환을 유발할 수 있는 석면, 석탄 및 여타 물질들에 대한 노출 13. 밝은 빛이나 태양에 대한 노출 14. 위험한 기계에 대한 노출 (예. 톱, 압착기) 15. 납과 벤젠에 대한 노출 16. 담배나 시가 연기에 대한 노출 (예. 술집과 식당) 17. 휘날리는 파편이나 입자, 불티에 대한 노출 18. 여타 모든 위험한 화학약품이나 위험에 대한 노출
관리	• 생산과정 및 기계와 장비를 일상적으로 점검하여 안전하고 정상적인 가동상태에 놓여 있는지 분명히 하고 있는가? • 사망자 수, 장애, 질병, 상해 발생률을 지속적으로 체크하고 관리하고 있는가?
개선	• 사고 내용을 문서화하고 사고 재발방지를 위한 절차를 개선하고 있는가? • 산업안전보건에 관한 대표나 위원회 등 건강과 안전에 관한 불만 접수와 응답을 위한 절차 및 방법을 마련해두고 있는가? • 사고가 일어나면 사고 내용을 파악하고, 적절한 시정 조치를 실시하고, 부상을 유발하는 활동과 연관된 위험들에 대해 내부 교육훈련과 예방활동을 벌이고 있는가? • 현존하는 산업위험에 대한 적절한 보호조치를 절차상으로 보장하기 위해 위험한 물질과 안전장비에 관한 과학 발전 정보를 꾸준히 입수하고 있는가?
교육 훈련	• 회사 정책과 절차는 모든 직원들이 보호장비와 안전한 직능 수행에 필요한 훈련을 제공 받도록 지시하고 있는가? • 산업안전보건에 관한 기준은 직원들이 이해할 수 있는 용어로 마련되어 있는가? • 근로자들은 회사의 산업안전보건에 관한 정보를 입수할 수 있는가? • 근로자와 관리자들은 직장 비상사태에 대비하기 위한 훈련이 되어 있으며 구급상자들은 즉시 사용 가능하도록 구비되어 있는가? • 근로자들은 지식을 새롭게 하고 기술을 갱신하기 위해 주기적으로 재훈련을 받고 있는가?
교육 훈련	• 새로운 직무에 재배치된 모든 근로자들은 직무를 시작하기 전에 지식을 갖춘 전문가에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통한 안전보건교육과 훈련을 받고 있는가? • 지식을 갖춘 전문가들이 어떻게 새로운 기계와 장비부품, 물질을 사용하는지 직원들에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통해 설명하고, 작업환경에 소개될 기술에 대해 작업 일과에 투입되기 이전에 미리 설명해주는가? • 누가, 어떤 직무에 대해, 어떻게(기간, 방법), 누구에게(현장 교육훈련 책임자 이름) 훈련을 받았는지에 대한 정확한 기록을 보유하고 있는가? • 직원, 노동조합, 산업안전보건 감독관들은 회사 근로자들이 자기 작업 전반 관련 직무수행을 위한 알맞은 훈련을 받고, 필수 보호장비를 지급받고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?

기업의 경영에서 산업안전보건은 높은 우선순위를 가져야 한다. 회사는 사고 예방을 위한 목표와 계획을 수립하여 성실히 이행하여야 하며, 근로자에게는 안전 보건 수칙을 알려주고 이를 지키도록 요구하고, 근로자는 물론 산업안전보건 관리자 및 관리감독자와 산업안전보건 문제에 관해 지속적인 대화를 나눔으로써 누구나 산업안전보건 개선 방안을 제안할 수 있는 분위기를 조성해야 한다.

국내에서는 안전보건경영 체제 분야, 안전보건경영 활동 수준 분야, 안전보건 경영 관계자 면담 등 37개 항목의 판단 기준에 의한 심사를 실시하여 우수기업에 KOSHA 18001 인증을 주고 있다.⁷⁵⁾ KOSHA 18001은 사업주가 자율 경영방침에 안전보건정책을 반영하고, 이에 대한 세부 실행지침과 기준을 규정화하여, 주기적으로 안전보건 계획에 대한 실행 결과를 자체 평가 후 개선토록 하는 등 재해예방과 기업 손실 감소 활동을 체계적으로 추진하기 위한 자율안전보건체계를 말한다. KOSHA 18001은 제조업, 서비스업, 공공분야 등의 전 업종에 가능하며 특히 고위험인 건설업종을 위해서는 건설업 KOSHA 18001이 따로 마련되어 있다.

기업은 KOSHA 18001 인증을 취득함으로써 국제적 통용 수준 산업안전보건 경영시스템을 구축할 수 있으며, 안전보건에 대한 최고경영자 의지를 확고히 천명하여 사업장 자율안전보건 추진하는데 따른 원동력을 확보할 수 있다. 무엇보다도 과학적 위험성 평가 기법 도입으로 체계적인 위험관리체계를 구축함으로써 재해와 작업손실의 감소로 재해보상액 감소, 생산성 및 품질 향상, 근로자 복지 개선에 기여하는 등 다양한 효과를 거둘 수 있다.

글로벌 기업의 경우 생산 공장이 본국이 아닌 외국에 있는 경우가 많고, 또 직영이 아닌 아웃소싱을 하는 경우도 많다. 이러한 경우 글로벌 노동 인력 관리가 필요하다. 근로자 참여에 의한 소통으로 안정적이며 지속적인 안전 관리를 실현해야 하며, 내·외부 고객의 신뢰성 제고를 통한 손실 감소 효과의 극대화 및 급변하는 경영 환경 변화에 대한 신속한 대응이 가능하도록 실행하여야 한다.

75 안전보건공단 홈페이지 <http://www.kosha.or.kr/content.do?menuId=839>

사례 1

글로벌 차원의 산업안전보건 관리

- 독일의 자동차 업체 폭스바겐(Volkswagen)은 PPP(Public Private Partnership)를 통해 브라질, 멕시코, 남아공 국가에 있는 아웃소싱 공급업체 생산 공장의 근로자들을 위해서 더 나은 공급업체의 건강과 안전(Better Health and Safety for Suppliers)이라는 프로그램을 실시하고 있다.

더 나은 공급업체의 건강과 안전 프로그램은 ILO, 독일 개발원조기관인 GTZ, 해당국 노동부, 공급업체 공장 대표, 근로자 대표, 감사팀 등의 공동 협력 활동으로 이루어지는데, 근로자들의 산업안전보건 환경을 증진시킴으로서 근로자 건강과 안전을 높이고 산업 재해를 감소하는 효과를 거두고 있다.

또한 보통 중소기업인 폭스바겐의 공급업체들에 대한 각종 지원책과 교육 워크숍을 통해 적극적으로 산업보건안전에 대한 노력을 실시하고 있다.

사례 2

독성물질 저감을 위한 노력

- 타타대우 상용차는 노동환경연구소와 함께 금지 물질 목록인 '타타 리스트'를 만들어서 관리하고 있다. 타타대우 상용차의 보건관리자는 새로 구매를 검토하는 물질의 독성 여부를 노동환경연구소에 확인 요청하고 검토 결과 금지 물질은 아니지만 독성위험 물질이 함유되어있을 경우 '타타 리스트'를 개정하거나 혹은 독성 위험 물질을 구매하지 않도록 체계적으로 관리한다. 또한 제조사의 독성 위험물질을 구매하지 않음으로써 제조사는 결국 그 성분을 제외한 제품을 다시 공급하게 되어 제조사의 납품 기준까지 변경하는 효과를 거두고 있다.
- 2013년 9월 5일 전국금속노동조합 경주지부와 경주지역 사용자 협의회는 향후 발암물질 중 고독성 물질을 지속적으로 저감해 나가기 위해 노사공동으로 선진적인 화학물질 관리체계를 구축하고 안전한 대체물질 사용을 위해 합의를 체결하였다. 경주지역 각 사업장별로 사용하고 있는 화학물질의 발암물질에 대한 정보 작성, 게시, 경고 표시, 개인보호구, 발암물질 인식 여부 등 각 사업장의 발암물질 관리 실태 및 노출에 영향을 줄 수 있는 요인을 점검하고 평가 확인하기로 한 것이다. 특히 노사합의를 통해 발암물질들이 함유된 제품이 주로 어떤 용도로 사용되고 있으며 어떤 성분들로 구성되어 있는지에 대해 조사함으로써 고독성 물질 저감을 위한 노력의 신뢰성을 확보하는데 진일보한 사례라고 할 수 있다.

산업안전보건법 제43조에 따르면, 사업주는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부 장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 근로자의 건강권을 보호하기 위해서 근로기준법에서는 회사가 근로자에게 요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상 등을 하도록 정하고 있다.

인권경영에 있어서는 이렇게 법적으로 보장되는 보상 이외에도 다양한 방식으로 근로자의 건강권을 보호하기 위해 노력하고 있다. 특히 HIV/AIDS의 경우가 그러한 예이다. 중앙 및 서부 아프리카 국가들 가운데에는 전체 인구의 10% 이상이 HIV/AIDS에 감염되어 있는 것으로 통계상 집계되고 있는데, 아프리카에서 사업을 하는 기업들에게는 귀중한 노동력인 아프리카 근로자의 건강권이 중요한 문제이기 때문이다.



HIV/AIDS에 대한 근로자의 건강권 보호

- 글로벌 광업 회사인 앵글로 아메리칸(Anglo-American)은 산별 노조와 사업장 주재 국 정부와 협력하여 HIV/AIDS 걸린 임직원에게 대하여 교육, 콘돔 배포, 감염 노동자 치료 등의 세 단계 정책을 실시하고 있다. 이 치료 지원 정책의 일환으로, 치료비가 충분하지 못하여 고생하는 HIV 양성 판명 직원에게는 항레트로바이러스 약품(Anti-Retroviral Therapy: ART)도 제공하고 있다.
- 미국의 의류기업인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 2006년 클린턴 글로벌 이니셔티브(Clinton Global Initiative)와 함께 전 세계 모든 리바이스 임직원들과 가족에게 에이즈 치료법과 관리 프로그램을 제공하기로 선언하고 프로그램을 실행 중이다.



7. 환경경영팀

인권 중 가장 근본적인 것은 생명권이라고 할 수 있다. 환경오염은 사람들의 생명과 건강에 직접 영향을 미치는 중대한 인권침해이며, 회사는 이러한 환경오염으로부터 공동체를 보호할 의무를 갖고 있다. 특히 다국적 기업들은 본국뿐만 아니라 사업 진출국의 법, 규제, 행정관행의 환경 속에서, 관련 국제 협약, 원칙, 목표, 기준을 고려하여, 환경과 공중보건 및 안전을 보호하고 지속 가능한 발전이라는 목표에 기여할 수 있는 방식으로 기업 활동을 수행해야 한다. 이를 위해 해당 기업에 맞는 환경경영 시스템을 확립하고 유지하는 것이 중요하다.

환경보호 행동기준⁷⁶⁾

- 기업은 국가의 법과 정책, 그리고 국제적인 기준 등을 고려하여, 환경보호와 지속 가능한 발전이라는 목표에 기여할 수 있도록 기업 활동을 수행해야 한다.
- 기업은 다음과 같은 기업에 맞는 환경 관리 시스템을 확립하고 유지한다.
 - a) 기업 활동의 환경, 보건, 안전 영향과 관련된 적절한 정보를 적시에 수집하고 평가
 - b) 환경보호와 지속 가능한 목표들 간의 지속적 관련성에 대한 정기적 점검을 포함한 측정 가능한 목표 또는 개선된 환경성과 목표의 수립
 - c) 환경, 보건, 안전 목표 또는 목표에 대한 진전사항의 정기적 모니터링 및 확인
- 기업은 다음과 같이 비용, 기업 비밀, 지적 재산권 보호 등을 고려하여야 한다.
 - a) 일반 대중과 종업원에게 기업 활동이 갖는 잠재적 환경, 보건, 안전 영향에 대해 적절한 정보를 적시에 제공하며 해당 정보에 환경성과 개선을 보고한다.
 - b) 기업의 환경, 보건, 안전 정책 및 그 이행에 직접적으로 영향을 받는 공동체와 적절한 의사소통 및 논의를 적시에 수행한다.
- 기업은 의사 결정에 있어 기업의 공정, 상품 및 서비스의 수명 전체와 연관된 예측 가능한 환경, 보건, 안전 관련 영향을 평가하고 반영한다. 계획된 사업이 심대한 환경, 보건, 안전상의 영향이 있는 경우, 그리고 관계 당국의 결정이 있는 경우에는 적절한 환경영향평가를 실행하여야 한다.
- 기업은 환경에 대한 심각한 피해가 있는 경우 위험에 대한 과학 기술적 이해에 맞게, 또한 인간 보건 및 안전을 고려하고, 완전한 과학적 확신이 부족하다는 사실을 구실로 그러한 피해를 예방 또는 최소화할 수 있는 조치를 연기해서는 안 된다.
- 기업은 재해 및 응급사태 등을 포함한 기업 활동으로 인한 심각한 환경 및 보건 피해를 예방, 완화, 통제할 수 있는 비상 계획을 유지해야 하며 관련 당국에 대한 즉각적 보고 체제를 유지한다.

76 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p415-416

환경보호 행동기준

- 기업은 다음과 같은 활동을 장려하여 기업 환경 성과를 지속적으로 개선한다.
 - a) 기업 내 최상의 환경성가를 거둔 부서의 환경성과 기준을 반영한 기술 및 운영 절차를 기업 전 부서에 채택
 - b) 친환경적이고, 안전하고, 에너지 및 천연자원 활용에 있어 효율적이고, 재사용, 재활용, 또는 안전하게 폐기될 수 있는 상품 또는 서비스의 개발 및 공급
 - c) 고객들에게 해당 기업의 상품과 서비스를 사용하는 것의 환경적 함의에 대한 인식 수준의 제
 - d) 장기적으로 해당 기업의 환경적 성과를 개선시킬 수 있는 방법에 대한 연구
- 기업은 종업원들에게 환경영향평가 절차, 홍보, 환경 기술 등의 보편적인 환경 관리 분야는 물론 유해물질 취급, 환경 사고의 예방 등 환경 보건 및 안전 사안에 대해 적절한 교육과 훈련을 제공한다.
- 기업은 환경 인식 및 보호를 장려하는 제휴나 기업 단체행동 프로젝트 등을 통해 환경친화적이면서도 효율적인 발전에 기여한다.

환경보호 유관지표 ⁷⁷⁾

<전체>

- GRI G3 EN30. 환경보호 지출 및 투자 총액
- GRI G3 EC2. 기후변화의 재무적 영향과 사업 활동에 대한 위험과 기회

<원료>

- GRI G3 EN1. 종량 또는 부피 기준 원료 사용량
- GRI G3 EN2. 재생 원료 사용 비율

<에너지>

- GRI G3 EN3. 1차 에너지원별 직접 에너지 소비량
- GRI G3 EN4. 1차 에너지원별 간접 에너지 소비량
- GRI G3 EN5. 절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량
- GRI G3 EN6. 에너지 효율적이거나 에너지 기반 제품/서비스 공급 노력 및 해당 사업을 통한 에너지 감축량
- GRI G3 EN7. 간접 에너지 절약 사업 및 성과

<용수>

- GRI G3 EN8. 공급원별 총 취수량
- GRI G3 EN9. 취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원
- GRI G3 EN10. 재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율

<생물 다양성>

- GRI G3 EN11. 보호 구역 및 생물 다양성 가치가 높은 구역 또는 주변지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기
- GRI G3 EN12. 보호 구역 및 생물 다양성 가치가 높은 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물다양성에 미치는 영향
- GRI G3 EN13. 보호 또는 복원된 서식지
- GRI G3 EN14. 생물 다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획
- GRI G3 EN15. 사업 영향 지역 내에 서식하고 있는 국제 자연 보존 연맹 (IUCN) 지정 멸종 위기종 (Red List)과 국가지정 멸종 위기종의 수 및 멸종 위험도

⁷⁷⁾ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p416~417

환경보호 유관지표

<대기 배출물, 폐수 및 폐기물>

- GRI G3 EN16. 직·간접 온실가스 총 배출량
- GRI G3 EN17. 기타 간접 온실가스
- GRI G3 EN18. 온실가스 감축사업 및 성과
- GRI G3 EN19. 오존층 파괴 물질 배출량
- GRI G3 EN20. NOx, SOx 및 기타 주요 대기오염물질 배출량
- GRI G3 EN21. 최종 배출지별 폐수 배출량 및 수질 GRI G3 EN22. 형태 및 처리 방법별 폐기물 배출량
- GRI G3 EN23. 중대한 유해물질 유출 건수 및 유출량
- GRI G3 EN24. 바젤 협약 부속서 I, II, III, VIII에 규정된 폐기물의 운송/반입/반출/처리량 및 해외로 반출된 폐기물의 비율
- GRI G3 EN25. 보고 조직의 폐수 방출로 인해 영향을 받는 수역 및 관련 서식지의 이름, 규모, 보호 상태 및 생물 다양성 가치
- GRI G3 EN26. 제품 및 서비스의 환경 영향 저감 활동과 성과
- GRI G3 EN27. 판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율

<법규 준수>

- GRI G3 EN28. 환경 법규 위반으로 부과된 벌금액 및 비금전적 제재 건수

<운송>

- GRI G3 EN29. 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동의 중대한 환경 영향

환경보호 실천과제⁷⁸⁾

정책	• 회사는 환경영향평가제도, 신기술 도입, 환경회계 등 환경경영을 실천하기 위한 정책 및 제도를 도입하여 운영하고 있는가? • 회사는 온실가스 감축을 위한 정책을 수립하여 회사의 경영에 반영하고 있는가? • 회사는 용수 사용을 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있으며, 용수의 재사용 및 재활용을 위한 제도를 운영하고 있는가? • 회사는 재생 가능한 친환경적 원재료 및 에너지 사용을 위한 제도를 운영하고 있는가? • 회사는 산업재해예방을 위한 적절한 대책을 가지고 있는가? (예: 현장 방화 요원, 자동 밀봉 폭발 방지 출입구 등) • 회사는 직·간접 에너지 및 자원 절약을 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가? • 회사는 판매 제품 및 관련 포장재 재생 비율을 높이기 위한 제도를 운영하고 있는가? • 회사는 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동에 소요되는 에너지를 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가? • 회사는 생물 다양성 보호를 위한 가이드라인을 만들어서 적극적으로 운영하고 있는가?
실행	• 회사는 환경경영을 실천하기 위한 전담조직을 운영하고 있는가? • 회사는 매년 구체적인 환경목표를 설정하고 있는가?
공시	• 회사는 환경목표를 달성하기 위하여 노력하며 그 성과를 외부에 공시하고 있는가? • 회사는 환경보호 지출 및 투자 총액을 외부에 공시하고 있는가?

78 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자기진단도구 개발 보고서」, 2009, p.418-420 재구성

환경보호 실천과제

긴급 대응	• 회사 정책에 위험으로부터 보호하고 비상사태에 대처하기 위한 세부 비상조치, 예방계획, 훈련 프로그램이 포함되어 있는가? • 긴급사태 대응 절차는 산업 기준 최고 수준을 준수하며 필요시 그 기준을 능가하는가? • 회사 부지가 병원에서 먼 곳에 위치해 있을 경우, 산업재해에 대한 응급조치를 위해 적절한 의료시설과 자격을 갖춘 의료진을 확보하고 있는가?
지역 사회	• 회사에는 필요시 비상사태 가능성에 대해 주변 지역사회에 분명하게 경고하는 장치가 마련되어 있는가? • 회사는 필요시 지역 비상사태 대피계획을 적절한 지역, 국가 당국과 함께 개발했으며, 지역주민들은 이러한 계획에 대한 정보를 전달받고 거기 담긴 피난 절차를 잘 알고 있는가? • 회사는 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에 비상사태 가능성을 지체 없이 통보할 수 있는가?
확증	• 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 환경보호 활동에 모든 수단을 취하고 있으며 환경보호에 관한 모든 관련법을 준수하고 있다는 사실을 확증할 수 있는가? • 지역 당국, NGO, 지역사회 대표들은 회사의 지역 비상사태 대피계획 및 그 안에 담긴 절차에 관해 정보를 전달받았다는 사실을 확증할 수 있는가? • 지역당국, NGO, 지역사회대표들은 모든 비상사태 및 산업재해들이 지역주민의 건강에 최소 피해만 끼치는 수준에서 효과적으로 저지되었다는 사실을 확증할 수 있는가?

기업들의 경우, 환경경영은 인권경영보다 먼저 강조되었다. 환경 관련 법률이나 규범이 일찍 발달되었기도 하고, 환경 문제의 경우 친환경 기술이나 제품이 발달하면서 기업의 수익 창출이나 비용 절감에 확실한 효과를 주기 때문에 환경경영의 경제적인 가치가 최고 경영진에게 증명되면서 기업 차원에서 적극적으로 노력한 결과이기도 하다.

기업들은 강력한 환경 관리 시스템을 운영하고 있으며, 특히 전사적인 기업 차원에서 운영되는 지속 가능경영 위원회의 경우, 보통 환경경영 팀이 주도하기도 한다. 지속 가능경영 위원회의 경우 환경, 산업보건안전, 커뮤니케이션, 홍보, 투자 관계, 법무, 인사, 지역사회관계 부서 대표들이 참여하고 있으며, 지속 가능경영 위원회는 사회적, 환경적 성과, 관심과 실행의 차이, 친환경 제품과 과정 디자인 혁신 기회 등의 측면에서 얼마나 효과를 내고 있는지에 대해 평가하고 있다.

인권경영이 기업에 뿌리내리기 위해 환경경영과 인권경영과의 관계에 집중하여 유기적으로 연결시키는 것도 기업 내부에서 인권경영에 대한 관심과 실행에 대한 주위 환기를 시키는 한 방법이 될 수 있다. 보통 환경경영은 핵심 비즈니스, 환경(산업보건안전 포함), 지역사회 세 부분에 집중하고 있다. 환경경영 성과를 더욱더 전략적으로 파악하고 발전시키기 위해 환경 효율성을 모니터링하는 환경 성과 측정표를 통해 관리하고 있다.

사례

전사적인 환경경영을 통한 관리

- 3M은 30년 전부터 환경경영의 중요성에 대하여 깨닫고 19개의 세부 프로젝트로 된 3P(Pollution, Prevention, Pays) 프로그램을 수립하여 환경 보호, 안전, 건강에 대한 전사적인 노력을 통해 엄청난 비용 감소 혜택을 얻을 수 있었다. 3P 프로젝트를 통해 전 세계에 있는 3M 생산 시설에 환경 관리를 위한 거버넌스, 전략 감독을 실행하고 있는데, 3P를 통해 얻게 된 기술의 많은 부분들이 3M 특허로 개발되었다. 특히 최근 30여 년 동안 비용제 사용 생산과정 전환을 통해 절반에 가까운 배출 감소 혜택을 얻을 수 있었다.

3M의 각 비즈니스 부서들과 기능 부서들은 환경, 건강, 안전에 대한 계획을 수립하고, 분기별로 개선 과정을 체크하여 매년 성과가 향상될 수 있도록 연간 목표를 수립한다. 환경, 건강, 안전성과 측정표의 결과는 최고 경영진들에게 보고되고 검토되고 있다. 이러한 모든 활동은 비즈니스 목표와 환경, 건강, 안전 등의 우선순위 간에 전략적 연결성을 높이기 위한 것이다.

3M은 모든 생산 과정 단계의 자연 자원, 화학물, 에너지, 제조 원료 등의 사용을 비즈니스에서 소비자에 이르는 최후 활용 단계까지 추적, 관리하고 감소하는 수명 주기 도구를 사용하고 있다. 1990년대 개발된 3M의 수명 주기 관리(Life Cycle Management: LCM) 프로그램은, 원재료에서 소비자 사용 후 폐기 처리까지 제품의 완전 수명 주기 과정 전체가 환경에 미치는 영향을 관장하여 표준화한 것이다. 다양한 부서 실무자로 구성된 LCM 팀은, 3M과 소비자들 모두가 환경 피해 감소를 위해 기여할 수 있도록, 200개 이상의 3M 제품에 대해 제품 개발 과정 시작에서 환경적, 에너지 특성 등의 보고까지 철저한 관리 과정을 통해 노력하고 있다.



8. R&D·제품기획·제품개발팀



1) 윤리적인 R&D

기업에서 연구개발은 기업의 흥망을 좌우하는 중요한 역할을 한다. 연구, 개발, 생산에 있어서 가장 중요한 인권경영 문제는 임상실험이다. 임상실험은 모든 산업에 해당되지는 않지만, 건강과 보건을 위한 신약을 연구, 개발, 생산, 판매하는 제약업체나 바이오 테크 업계의 경우에 의학적·도덕적으로 문제가 되기도 한다. 동물 실험을 금지하는 화장품 업계도 마찬가지이다.

1969년 미국 MIT에서는 지구의 미래를 걱정하는 시민과 과학자들이 모여 의식 있는 과학자 연합(Union of Concerned Scientists)을 발족하였다. 의식있는 과학자 연합은 과학에 기초하여 건강한 환경과 안전한 세상을 추구하는 비영리 기관으로서 정부 정책, 기업 관행, 소비자 선택에 있어서 책임감 있는 변화를 이끌어내기 위한 목표를 가진다. 전 세계 75,000명의 과학자들이 가입되어 있으며 250,000명 이상의 시민이 지원하고 있다.



임상실험과 관련된 문제

- 2001년 미국 월터리드 국군 연구소와 G사가 공동 진행하는 E형간염 약 실험이 세간의 이목을 집중시켰다. 네팔 군인에게 강제로 실험했을 가능성에 대한 의문이 제기됐다. 그러나 G사 대변인은 “안전 절차가 있었고 참가자들은 자유롭게 거절할 수 있었다.”라고 말했다.

유행성 질병인 뇌 수막염에 걸린 아이들을 위한 P사 항생제인 트로반(Trovan) 실험을 위해 나이지리아의 절반에 가까운 아이들에게 트로반이 투여됐고, 나머지는 비교 약물이 투여됐다. 아이들 대리인들과 P사는 실험에 대해 다른 견해를 가지고 있었다. 대리인들은 P사가 위험성에 대해 알고 있었지만 미리 경고해주지 않았고, 치료의 실험적인 성격과 거부권에 대해 알려주거나 비교 약물을 먹을 수 있다는 설명을 하지 않았다고 주장했다. P사는 혐의를 부인했고, 어린이들이 약을 먹기 전에 부모나 보호자에게 연구 목적을 설명했고 문맹률이 높았기 때문에 그들이 쓰는 언어를 사용하여 구두로 동의를 얻었다고 말했다. P사는 “연구는 나이지리아 정부가 모든 걸 알고 있는 상태에서 진행됐고, 환자 안전에 대한 지속적 헌신과 동일선상에 있는 책임 있고 윤리적인 방법으로 진행됐다”고 말했다.

임상시험과 관련된 문제

G사와 P사는 임상시험에 대한 국제규범 준수를 약속했고, 사전 동의를 보장하기 위해 관련 정책들을 수립하였다. P사의 인권경영 정책 중 하나는 사전 동의 과정과 진행과정 중 정보제공을 보장하기 위해 조사자와 지역 보건당국 또는 지역사회 대표들과 함께 일하는 것이다.

2) 유니버설 디자인

기업 제품 서비스를 개발하는 사람은 아마도 유니버설 디자인(Universal Design)에 대해서 들어본 적이 있을 것이다. 유니버설 디자인, 즉 보편적 설계란, 장애 유무나 연령 등에 관계없이 모든 사람들이 제품, 건축, 환경, 서비스 등을 보다 편하고 안전하게 이용할 수 있도록 설계하는 것이다. 모두를 위한 설계(Design for All)라고도 한다. 쥐는 힘이 약한 사람들을 위해 레버식 문 손잡이나 왼손과 오른손잡이가 모두 사용할 수 있는 접근 방법을 고안한 것처럼 누구라도 차별감, 불안감, 열등감을 느끼지 않고 공평하게 사용 가능하도록 장벽을 없애고 접근성을 높이는 것이다.

제품 개발이나 기획팀에게는 소비자 층을 확대하는 방식으로 들리겠지만, 인권경영 차원에서는 다양한 취약계층을 배려한 방식으로 적용될 수 있다. 유니버설 디자인은 제품 디자인을 넘어 제품 기획이나 개발의 컨셉 단계에서부터 시작할 수 있다. 그렇게 하려면, 기업 제품 서비스를 개발하는 사람들의 인권에 대한 감수성을 높이고 다양한 사람들의 욕구와 권리에 대한 이해를 넓혀야 한다.

사례

모두를 위한 기업의 제품과 서비스

- 고용 기회균등과 장애인 권리 옹호로 유명한 텔레포니카(Telefonica)는 접근 가능한 텔레포니카(Accessible Telefonica) 프로그램으로 이해관계자와의 대화와 참여를 통한 고용 기회균등과 전자 통신 서비스 및 상품 접근 수준을 향상시키고 있다. 이 프로그램은 텔레포니카 CSR 부서에서 조율하고 있으며 여러 사업 분야 부서들과 자회사들이 관여하고 있다.

스페인 내 장애인을 대변하는 주요 기관들과의 파트너십 및 합의에 대한 협력 관계를

모두를 위한 기업의 제품과 서비스

통해 개발된 이 프로그램으로 장애인 고객들은 협의 과정에 참여하고 상품 및 서비스를 테스트하며 그들의 필요와 기대 충족 정도에 따른 피드백도 제공하고 있다. 그 내용 중에는 장애인들에게도 접근 가능한 서비스 및 상품 개발, 텔레포니카 이해관계자들과 함께 하는 복지와 인식 증대, 노사 화합과 고용 정책, 접근성을 증진시키는 내부 규정, 연구 개발과 같은 범위가 포함된다.

3) 지적 재산권 보호

첨단 기술과 문화의 발달로 인한 무한 경쟁의 시대에서는 기업 제품이나 서비스 연구개발에 있어서 지적 재산권을 보호하는 것이 중요하다. 유엔 전문 기구인 세계지적 재산권기구(WIPO)에서는 지적 재산권을 ‘문학·예술 및 과학 작품, 연출, 예술가의 공연·음반 및 방송, 발명, 과학적 발견, 공업의장·등록상표·상호 등에 대한 보호 권리와 공업·과학·문학 또는 예술분야의 지적 활동에서 발생하는 기타 모든 권리를 포함한다.’라고 정의하고 있다.

그렇다면 지적 재산권이 어떻게 인권경영과 연결될 수 있는가? 일례로 미개발 지역 원주민으로부터 얻게 된 질병 치료에 효력을 가진 유전자 물질 특허 문제에 대한 다국적 기업의 인식을 높이고 해당 지적 재산권을 옹호해 주는 활동이 있을 수 있다. 해외에서는 이와 관련한 많은 법적 소송이 이러한 경향을 나타내 주고 있다.

지적 재산권 보호 행동기준 ⁷⁹⁾

지역의 예술적 또는 판권을 낼만한 물질 혹은 특허를 취득하지 않은 발명품을 지역주민이나 토착민들이 이미 사용한 바 있을 때, 이를 사용하기 전에 회사는 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻습니까?

79 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p409

80 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p409 재구성

지적 재산권 보호 실천과제 ⁸⁰⁾	
사전조사 및 고려	- 해당 물질이 이미 출처, 원작자, 소유 판권에 의해 보호되고 있을 가능성이 있는 지 신중하게 조사하고 있는가? - 지적 재산권과 소유권 조사시 재산권의 관습적 체계도 고려하고 있는가?
협상과 보상	- 공식 특허를 얻으려고 하지 않은 경우라도 발명품의 상업적 사용에 대한 보상을 위해, 토착 주민 또는 지역주민들과 충분한 정보를 제공하고 협상하고 있는가? - 충분한 정보를 제공하고 동의를 얻기 위한 협상이 모든 소유주들과 함께 수행되며, 이에 대한 정당한 보수가 제공되는가?
확증	NGO, 지역주민 및 토착 주민 대표들은 회사가 판권을 취득할 수 있는 물질을 마케팅과 홍보에 사용하기 전에 소유주에게 보상을 제공하며, 역사적, 법적으로 토착 공동체에 속하는 발명품에 대한 특허를 취득하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?



공정한 지적 재산권 보호

- 영국 제약회사인 글락소스미스클라인(GlaxoSmithKlein: GSK)은 “모든 나라는 그 나라 토지 영역 안에서 생물적 자원과 토착적 지식에 대한 주권을 가진다.”라는 선주민 권리를 인정하고 공개 선언을 하고 있다. 이는 지적 재산과 물질적 재산에 대한 선주민의 소유권을 인식하고 있음을 나타내고 있는 것이다.
- 미국 샤먼 제약(Shaman Pharmaceuticals)은 민속식물학 기반 발견 과정을 채택하여 희귀종에 대한 연구를 통해 전통적 의약을 새로운 제품 연구 개발에 이용하고 있다. 새로운 의약품 개발 비용은 의약품 연구 합성과 적격 심사비용의 10분의 1이다. 샤먼은 약품 수집에 대하여 1992년 12월 페루 콘세조 아구아루나 후암비사(Consejo Aguaruna Huambisa) 선주민 부족과 협력 합의를 체결하고 그 부족이 세운 약효 산림보호 재단과의 파트너십을 통하여 선주민들이 주도하는 토착 약물 연구 개발을 지원하고 있다.

9. 구매팀

2008년 12월, 유럽 환경 위원회는 전 유럽의 공공조달 부문에 걸쳐 환경 관련 기준을 제정하기로 결의하였다. 유럽 각 나라들은 2010년까지 각 국가별 공공조달의 50%를 지속 가능한 공공조달(Sustainable Public Procurement)로 수행토록 목표를 설정하고 공공조달 부문에 있어서 실질적인 행동과 성과를 내기 위해서 노력하고 있다. 심지어 네덜란드의 경우 2015년까지 모든 정부기관이 100% 지속 가능한 공공조달을 수행하도록 의무화하고 있다.

이러한 공공조달 환경의 변화는 공공조달에 참여하는 다국적기업에게 직접적인 영향을 미치며, 다국적기업은 글로벌 공급망 관리와 구매 정책에서 공공조달 입찰 조건을 만족하기 위해서 엄격한 관리를 해야 할 필요성을 느끼고 있다. 공급망에서 사회, 환경, 거버넌스의 기준을 충족해야 하는 것이, 이제는 기업의 수익과 매출 증대라는 아주 실질적인 이유로 필요하게 된 것이다.

기업은 기업과 관련 있는 공급업체, 계약자 등이 지속 가능한 공공조달 정책에 동참할 수 있도록 하는 제도를 수립하고 있다. 인권경영 차원에서 보자면 공급망 업체 근로자의 인권을 보호받을 수 있는 환경, 구매에 관련된 모든 제품과 서비스의 생산 및 유통 방식에서 사회적 가치와 인권이 고려될 수 있는 기회를 맞게 된 것이다.

공급망 관리 행동기준 ⁸¹⁾

- 기업은 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권보호를 위한 기업행동 원칙을 적용하도록 장려하여야 한다.
- 기업은 공급 업자 및 하도급업자 등을 포함한 사업 협력체들과 주요 투자협약을 맺거나 협력 계약을 맺을 경우에 인권심사 규정을 마련하여 인권보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 받도록 하여야 한다.

공급망 관리 유관지표 ⁸²⁾

- GRI G3 HR2, 주요 협력사 및 계약업체의 인권 심사 비율

⁸¹ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p372

⁸² 위와 동일

⁸³ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.373-374 재구성

공급망 관리 실천과제 ⁸³⁾	
정책	인권보호와 관련하여 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체들을 평가하는 절차가 있는가?
계약	회사는 모든 계약에 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 사업 협력체들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해줄 것을 기대한다는 내용의 조항을 포함 시키고 있는가?
서면동의	- 회사는 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권보호에 동참하겠다고 약속한 기록을 보관하고 있는가? - 회사는 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 인권이 침해되는 상황 발생 시 즉시 대처하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가? - 회사는 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 회사의 모든 인권보호 감시활동에 참여하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가?
모니터링	- 회사는 정기 설문지와 현장 방문, 감사 형태의 무작위 추출조사를 통해 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권 존중 책임 준수 상황을 모니터링하고 있는가? - NGO들은 회사가 모든 주요 공급 업자, 계약자, 하청업자, 합작 사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권보호 참여를 심사하고 모니터링한다는 사실을 확증하고 있는가?

공급망 협력업체의 차별 금지, 강제노동, 아동노동 등의 상황을 개선시키기 위해 구매정책의 보상이나 제재 수단을 활용하려면 철저한 모니터링이 필요하다. 모니터링에는 기업 자체가 하는 내부 모니터링, 기업이 지정한 외부 기관이 하는 외부 모니터링, 제3자 독립 기관이 하는 독립 모니터링이 있다.

공급망 관리에 있어서 모니터링 유형의 장점과 단점	
내부 모니터링	- 공급망 협력업체의 공정노동과 인권관행에 대한 행동 강령 기준을 회사의 임직원이 검토 하는 것을 말한다. 주로 생산 공장이 건강과 안전, 임금과 혜택, 근무시간, 결사의 자유 같은 이슈를 잘 준수하고 있는지 감사한다. 주로 내부감사 형식으로 이루어는 내부 모니터링은 통상적으로 공장 인사와 임금 지불 기록 검토, 노동환경 관행을 이해하고 검증하기 위한 노동자와 공장 관련 경영진 인터뷰, 작업환경 조건 실천 점검 의무가 있다. 단점 많은 기업들이 내부 모니터링을 중요한 준수 프로그램으로 간주하지만, 회사 대표와 이해관계자들은 내부감사 하나만으로 해외 계약 공장의 노동과 인권 관행을 향상시키는 것은 장기적으로 부족하다고 본다. 장점 공급망 협력업체들이 국제적 인권, 노동, 환경 기준을 지키도록 하는 강력한 유 인책이다. 내부 모니터링은 해당 기업이 인권, 노동, 환경 기준에 우선순위를 두고 있다는 것을 나타내며, 공급업체들이 행동 강령 기준을 위반하면 바이어 기업을 잃어버 리거나 주문량이 감소될 것이라는 사실 때문에 효과가 있다. 즉, 회사의 행동 강령 준수 수준에 따라 보상과 제재를 가할 수 있는 도구로 사용할 수 있다. 많은 기업들은 비즈니스 파트너 선택 시 관리가 잘되고 좋은 품질의 제품을 적기에 합의된 가격에 납품 하면서도 상호 합의를 존중하는 공급업체를 선호한다.

공급망 관리에 있어서 모니터링 유형의 장점과 단점

외부 모니터링	• 회사가 지정하는 외부 모니터링 기관이 모니터링을 실행하는 것으로, NGO들은 글로벌 공급망 공정노동 관행에 초점을 맞추고 외부나 독립 모니터링 여부를 인권경영 실행 판단에 아주 중요한 테스트 요소로서 간주한다. • 단점 외부 모니터링의 한계는 자주 지적되고 있다. 혹자는 노동 환경에서의 근본 문제에 대한 원인을 찾는데 효과적이지 못하다고 하고, 어떤 모니터링 기관들은 노동자를 효과적으로 인터뷰하지 못한다고 하고, 또는 모니터링이 충분한 횟수로 되고 있지 않다고 지적하며, 모니터링 보고서가 충분히 검토되지 않는 문제도 있고, 보고서에 지적된 문제들은 해결되지 않는다고 지적한다. 혹자는 빈곤 퇴치 노력이나 진출국 정부의 법 집행력 강화, 부패 방지 노력, 인권에 대한 존중도 증대 등의 노력이 오히려 노동 환경을 장기적으로 개선하는데 더 효과적이라고도 얘기한다. • 장점 노동권이 약한 나라에 공장을 운영하는 기업들은 적극적인 모니터링 실행을 통해 글로벌 노동 관행 준수와 윤리강령 강화에 대한 회사의 의지를 이해관계자들에게 표명하고 있다.
독립 모니터링	• 소비자, 주주, 시민사회기관, 임직원, 노동조합, 학생들은 해외에서 소비자 제품을 생산하는 공급업체의 노동 관행에 대한 문제를 자주 제기한다. 다양한 이해관계자 그룹들은 불공정한 노동 관행을 방지하기 위해 유통업체나 생산업체들의 행동 강령 준수 검증에 대한 투명성을 요구하고 있다. • 장점 독립적 모니터링은 비영리 기관들이 모니터링 결과를 모두 공개하기 때문에 이해관계자들이 요구하는 투명성에 대한 요구를 만족시켜 줄 수 있다. 모니터링 기관이 회사로부터 독립적이면 독립적일수록 노동환경 행동 강령 준수 모니터링에 대한 투명성과 신뢰성이 더 높아진다고 주장한다. 독립 모니터링 기관들은 기업으로부터 봉급을 받지 않고, 또한 독립적인 다양한 구성원으로 구성되어 있기 때문에, 그 신뢰성을 더욱 평가받고 있다. 이해관계자 그룹은 모니터링 해당 공장에 근무하는 근로자들만이 공장 행동 강령 준수에 대한 완벽한 정보를 얻을 수 있는 유일한 소스라는 것에 동의한다. 회사 외부 기관들의 경우 보복의 두려움이 상대적으로 적기 때문에, 노동자들은 외부 기관들에게 준수 위반의 잠재적 사고 위험에 대하여 말하는 것을 더 선호하고 있다. 따라서 보통 독립 모니터링 기관들은 노동 환경 밖에서 노동자 인터뷰를 실시한다.

인권경영에 있어서 구매팀의 역할은 아무리 중요하다고 해도 지나치지 않다. 왜냐하면 공급망 협력업체들이 생존하기 위해 꼭 얻고 싶은 납품 계약을 체결할 수 있는 구매력을 가지고 있기 때문이다. 선진국의 경우, 앞서가는 다국적기업은 오랫동안의 시행착오로 인해 바람직한 인권경영을 실행하고 있다. 하지만 주로 중소기업으로 구성된 다국적기업의 공급망 협력업체의 경우, 인권상황이 아무리 열악해도 폐해가 쉽게 드러나지 않는다. 쉽게 눈에 띄지 않는 벤더 기업인 중소기업에 인권 존중 책임을 강화하기 위해서는 바이어 기업의 구매력이 아주 중요하다.

사례 1

지속가능한 구매 정책과 교육, 실행

- 내셔널 그리드는 8,000개가 넘는 공급업체를 가지고 있다. 구매조달팀은 공급업체의 환경, 안전, 품질 성과 평가에 대해서는 숙달되어 있다. 하지만 다른 인권 이슈 평가에 관한 경험은 없기 때문에 조달팀 대상으로 책임 있는 구매 교육을 실시하였다. 2005년 한 해 동안 영국과 미국의 조달 팀원들은 인권 인식 교육을 받고 구매조달에서 인권 평가를 최우선적으로 고려하는데 도움이 될 수 있는 실용적인 도구를 학습하였다. 그 결과 내셔널 그리드는 각 구매 상품에 연관된 인권 위험을 파악하고, 구매자가 각 상품 공급자에 대하여 가질 수 있는 영향력을 인식, 평가하여 분석 내용을 잠재적 공급업체들의 인권 관련 관심 수준과 우선순위 파악에 활용하여 윤리적, 환경적, 사회적 운영방식으로 생산된 물품 구매를 위해 노력하고 있다.

사례 2

협력회사 관리 사례

- 삼성SDI는 2005년에 S-파트너 제도를 도입했다. 이 제도는 처음에는 환경을 위주로 한 것이었다. 즉, 환경이 고려되지 않은 원자재 및 부자재의 사용 금지, 환경을 고려하지 않는 협력회사와는 협력 불가라는 원칙을 이행하기 위한 것이었다. 그 내용은 협력회사 선정 시 감사 평가를 실시하며, 이 결과를 연간 회사평가에 반영하고 평가등급에 따라 차등 관리한다는 것이다.

삼성SDI는 S-파트너 제도를 운영함에 있어서 통과나 실패 같은 단순하고 일방적 평가를 하기보다는 협력회사들이 지속적으로 사회 책임경영 수준을 개선할 수 있도록 유도하면서 점진적으로 이 제도를 확장하려고 계획하고 있다. 1단계에서는 CSR 강령을 제정하게 하고, 협력회사에 대한 교육 및 홍보를 실시한다. 2단계에서는 CSR을 실제 구매 시스템과 기본거래 계약서에 반영하고 자가진단 및 현장심사를 실시한다. 3단계에서는 해외법인으로 이를 확대하고 현장실사를 실시하며 관련 프로세스를 지속적으로 개선한다. 이처럼 점진적인 방식으로 확장하되 이 제도가 확고하게 정착될 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 이 제도는 바이어 기업이 협력회사를 체계적으로 관리하는 사례를 보여준다.



세계화 시대에는 재화와 용역이 자유롭게 무역을 통해서 움직인다. 기업 투자자, 제품 생산자, 제품 소비자 모두 제품 생산에 사용된 원자재가 어떤 나라에서 어떠한 배경에서 생산되었는지에 대해 잘 알지 못 하는 경우가 많다. 정보통신기술, 자동차, 귀금속, 항공, 의료기기 등 제품 장비 생산에 쓰이는 원자재에 대한 구매 정책은 결과 중심적이기 때문에 어떠한 경로를 통해서 수입이 되고 이동이 되는지 파악하기가 어렵다. 산업계에서 필요한 자원 원자재에 대한 구매 파워는 한 나라의 경제를 살리기도 하지만, 자원 개발에 따른 환경 피해를 증가시키기도 하고, 분쟁지역에서 독재 세력이나 반군 세력의 힘을 강화시키는 방식으로 이용되기도 한다.

현재 두 가지의 법령이 전 세계는 물론 국내의 산업계의 공급망 관리에 파장을 일으키고 있다. 인권경영 차원에서는 단순한 공급망 관리를 넘어, 책임있는 구매 확산을 위한 새로운 계기가 마련된 것으로 볼 수 있다.



분쟁광물법과 산업계와 기업의 대응

- 콩고민주공화국은 광물자원을 둘러싼 분쟁을 겪고 있다. 무장세력이 광산을 장악하기 위해서 살인, 강간 등을 저지르고 있으며 채굴 과정에서 강제노동과 아동노동 등 인권 유린이 벌어지고 있다. 국제적 우려가 높아지면서 '도드-프랭크 월가 개혁 및 소비자 보호법'(The Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 일명 분쟁광물법)이 2010년 미국 상원의회를 통과하였다. 당초 2011년 4월 법 시행령 제정 예정이었으나 규제 대상 업계의 반발과 공급망 파악의 어려움, 법 적용 범위의 모호성 등의 이유로 연기되었다.

법안 1502항에 따르면 미국 상장 기업은 콩고민주공화국 및 인접한 9개국(콩고, 수단, 르완다, 브룬디, 잠비아, 앙골라, 탄자니아, 중앙아프리카)에서 채취한 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금 등의 분쟁광물(Conflict Minerals)의 사용 여부를 연차보고서 제출 시 밝혀야 한다. 위반 시 영업금지 명령 및 민사, 형사상 처벌이 가능하다. 이는 거래를 금지시키고, 콩고에서의 기업 활동을 막으려는 것이 목적이 아니라, 해당 광물 사용 회사를 공개함으로써 분쟁지역에서 폭력 및 착취를 방지하고, 인권 리스크를 예방하여 완화시킴으로써 무기를 동반한 폭력이나 심각한 인권침해에 기업이 연루되지 않도록 하는 것이 목적이다.

2012년 8월에 미국의 증권거래위원회(SEC)에 의해 발표된 하위법령에 의하면 미국에 상장한 기업들은 2013년 회계연도 보고서부터 분쟁광물 사용에 대한 보고서를 제출

분쟁광물법과 산업계와 기업의 대응

하도록 규정하고 있다. 기업 공개 정보에 대해서 투자자들과 NGO들에 의한 통합적 모니터링 및 분석이 가능해지는 것이다. 분쟁광물 규제 관련 단계별 준수 사항은 아래와 같다.

- 1단계: 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금이 생산제품에 사용되었는지 확인한다
- 2단계: 사용된 광물의 원산지가 콩고민주공화국이나 인근 국가인지 확인하고, 해당 지역이 원산지가 아니라면 그 광물의 원산지 확인 방법을 보고해야 한다.
- 3단계: 해당 광물의 원산지가 콩고민주공화국이나 인근 국가이거나 원산지가 불분명하다면, 기업들은 공급 사슬을 추적하고 실천 점검 의무 노력에 대한 독립 감사 보고서를 제출해야 한다.

전자산업계에서는 전자산업시민연대(EICC) 산하에 분쟁광물 대응 팀을 두어 이슈 해결에 적극적으로 나서고 있다. 전자산업합동규범(EICC)는 글로벌 이동통신사업자 모임인 GeSI와 협력하여 분쟁광물 미사용 제련소(Conflict Free Smelter) 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 분쟁과 무관한 제련업체를 검증하고 전자산업합동규범(EICC) 회원사들이 검증된 제련소에서 생산된 금속을 사용하게 함으로서 분쟁 해소에 기여하기 위함이다.

산업통상자원부(구 지식경제부)는 국내 전자, 자동차, 기계, 비철금속 업계, 유관기관들과 함께 미국 분쟁광물 규제 대응반을 구성·가동함으로써 미국의 분쟁광물 규제에 본격적으로 대응하기로 하였다. 한국 기업들은 규제 대상 광물 수입량의 대부분을 라오스(주석), 중국(탄탈륨), 미국(텅스텐), 홍콩, 호주, 일본(금) 등에서 수입하고 있어 콩고민주공화국과 그 인근 국가에서 수입되는 양은 극히 미미하지만, 규제가 시행될 경우 바이어 기업들인 미국 상장기업들은 분쟁광물을 사용하지 않았음을 입증하기 위해, 국내 납품 벤더 기업들에게도 분쟁광물 사용 여부 증명을 요구할 가능성이 큰 바, 그에 따른 대비가 필요한 것이다. 한국광물자원공사는 규제 대상 광물의 대체 수입선을 모색·안내하고, KOTRA는 해외 비즈니스센터를 통해 미국을 비롯한 주요국의 대응 동향을 신속히 모니터링·전파할 예정이다.

분쟁지역이나 국가 거버넌스가 약한 나라에서는 노예노동이나 인신매매라는 단어가 생소한 단어는 아니다. 원산지에서 원재료 채굴이나 가공, 유통을 하는 기업들의 경우 많은 문제점에 당면하게 된다. 초콜릿의 경우 노동집약적인 카카오 재배 수확 산업에서, 면 티셔츠의 경우 면화 수확 과정에서 강제노동, 아동노동의 위험성은 어디에나 있다. 미국에서 최근 시행된 법령은 공급망에서 이러한 위험성을 최소화시키기 위한 시도이다.



캘리포니아 공급망 투명성 법률

- 2010년 미국 캘리포니아주에서 통과하여 2012년 1월부터 시행되기 시작한 캘리포니아 공급망 투명성 법률(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)은 캘리포니아에서 사업을 하고 전 세계 총매출액이 1억 달러가 넘는 판매자와 제조업자에게 아래의 항목과 관련한 활동을 한 경우 활동 내용을 공개하도록 요구하고 있다.
 - 인신매매 및 노예노동의 위험성에 대하여 평가하고 확인하기 위하여 제품 공급망을 확인해야 하며, 확인이 제3자에 의해 이루어지지 않은 경우에는 이를 명시해야 한다.
 - 공급자가 회사의 공급망에서 인신매매 및 노예노동과 관련한 기준을 준수하고 있는지에 대하여 감사해야 하며, 독립된 기관에서 사전 일정을 통보하지 않고 이루어진 감사가 아닌 경우에는 이를 명시해야 한다.
 - 제품에 사용되는 재료의 직접 공급자에게 공급자가 사업을 하고 있는 국가 혹은 미국의 노예노동 및 인신매매와 관련된 법을 준수하도록 요구해야 한다.
 - 인신매매와 노예노동에 관련한 회사의 기준에 도달하지 못한 직원들과 계약자들에 대한 책임 기준 및 절차를 유지해야 한다.
 - 공급망 관리 책임이 있는 회사의 임직원들에게 인신매매와 노예 노동을 비롯한 제품의 공급망 내의 리스크 요소를 경감해야 할 필요성에 대해서 교육을 제공해야 한다.
- 공개는 홈페이지에 명백하고 쉬운 링크로 게시하거나 홈페이지가 없는 경우에는 소비자의 공개 요청을 수신한 때로부터 30일 내에 서면으로 답변해야 한다. 위반사항에 대해서는 검찰이 금지명령을 청구하는 기소권을 독점적으로 가지며, 다른 주나 연방법 또한 위반한 경우에는 법에 명시된 구제 절차를 이용할 수 있다. 이 법이 캘리포니아에서 통과한 이후로 미국 연방법으로도 비슷한 법이 발의된 상태이다.

공급망에서 나타나는 인권 이슈에 대한 문제점과 인권 존중 책임 증진을 위해서 공급망 관리 차원에서 할 수 있는 가능성이 포착되면서, 이제 점점 더 많은 규제나 규범들이 등장할 수도 있다. 따라서 기업들은 산발적으로 대응하기보다는 공급망과 원자재가 생산되는 국가에 대한 리스크 요소를 줄이기 위해서 보다 근본적인 대책 마련이 필요할 것이다.

사례 5

원자재 구매 시 국가 리스크 평가

- 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 미국 법이 금지하고 있는 국가와 비즈니스를 하고 있지 않으며, 제품 원자재를 얻는 데 있어서 국가 평가 가이드라인(Country Assessment Guidelines)에 따라 다음과 같은 사항은 체크하고 있다.
 - 해당 나라의 보건과 안전 조건이 리바이스 본사 파견 임직원과 현지 임직원, 그 가족들에게 만족할 만 한 수준으로 적용되고 있는가?
 - 해당 나라의 인권 환경이 글로벌 구매와 운영 가이드라인(Global Sourcing and Operating Guidelines)과 기업 정책에 맞도록 일관성 있는 방식으로 적용될 수 있는가?
 - 해당 나라의 법적 시스템이 상표 특허, 투자, 기타 기업의 이윤 추구 활동을 보호하고 글로벌 구매와 운영 가이드라인과 기업 정책을 적용할 수 있도록 지원되고 있는가?
 - 해당 나라의 정치, 경제, 사회 환경이 기업의 이윤 추구 활동과 기업과 제품 브랜드 이미지를 보호할 수 있도록 제공되고 있는가?

10. 총무팀

기업의 총무팀은 다양한 업무를 수행한다. 그중 인권경영에서 가장 주목할 만한 업무 분야는 경비 및 보안에 관련한 것이다. 기업의 안전을 보장하기 위한 경비 및 보안요원들이 직원 및 지역사회 주민에 대하여 보안규정을 적용할 때에는 직원 및 지역사회 주민의 생명권과 신체의 자유와 안전을 침해하지 말아야 한다.

국내 법률 중, 경비업법에서는 아래와 같이 정하고 있다. “경비업자는 경비 대상 시설의 소유자 또는 관리자의 관리권의 범위 안에서 경비업무를 수행하여야 하며, 다른 사람의 자유와 권리를 침해하거나 그 사람의 정당한 활동에 간섭하여서는 안 되며, 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무 범위를 벗어난 행위를 하여서는 안 된다. 경비업무 범위를 벗어난 행위를 하지 않게 하기 위해서 경비원으로 하여금 대통령령이 정하는 바에 따라 경비원 교육을 받게 하여야 한다.”

안전보안에서의 인권 존중 행동기준⁸⁴⁾

- 기업은 임직원과 회사 재산, 각종 안전 관련 문제, 안전에의 위협에 대하여 회사의 자원 및 명성을 보호하는 데 있어서 적합한 안전 보안 기준 정책을 가지고 있어야 한다.
- 기업은 법적으로 정당시 되거나, 위협되고 있는 리스크를 관리하기 위해 다른 대안이 전혀 없는 경우나 공공 보안기관의 개입이 불가피 한 경우에만 보안기관에 의한 물리적 수단을 동원한다.

안전보안에서의 인권 존중 유관지표⁸⁵⁾

- GRI G3 HR8, 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율

안전보안에서의 인권 존중 실천과제⁸⁶⁾

정책	• 회사에는 보안요원들의 역할과 책임을 분명히 정의하는 가이드라인이 있는가?
교육	• 모든 보안요원들은 자기 의무를 충분히 이해하고 직권을 올바르게 행사하기 위해 다양한 종류의 보안상황에 대처하는 방법을 신중히 훈련 받고 있는가?
관리	• 회사는 보안에 관련하여 직원들이 제시한 모든 불만사항을 조사하고 문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가? • 회사는 보안에 관련하여 지역사회가 제시한 모든 불만사항을 조사하고 문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가?
조치	• 불필요하거나 과도한 무력을 사용하는 보안요원들은 그들의 행동에 대해 공격 강도에 따라 견책, 징계, 또는 해고되며, 사건들은 소관 국가 당국에 보고되고 있는가?
확증	• 노조 대표 또는 노동자 대표들은 회사 보안요원들이 직원들에 대해서 오직 보안 관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가? • 지역사회 대표와 현지 법 집행 공무원들 및 여타 외부 관계자들은 회사 보안요원들이 지역사회에 대해서 오직 보안 관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가?

84 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.279

85 앞과 동일

86 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.279-280 재구성

보안 관행에 있어 국제 사회의 중요한 기준은 채굴산업에서 주로 적용하는 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)이다. 채굴 산업에서 아시아와 아프리카, 중남미 등의 주재국 정부 군대나 사설 보안기관에 의해 지역주민을 대상으로 하는 폭행이나 살인과 같은 신체 자유까지 침범하는 사례가 빈번해지자, NGO를 비롯한 국제사회는 이러한 채굴 산업의 인권침해에 대한 대대적인 캠페인에 나서게 되었다.

이러한 배경 하에서 석유 및 에너지 부문에 종사하는 기업들은 1990년대 후반, 기업 활동에서 안전을 확보하면서도 인권과 기본적 자유를 존중하기 위하여 안전과 인권에 관한 일련의 행동 강령 원칙들을 만드는 공동 작업을 시작하였고 그 결과가 안전과 인권에 관한 자발적 원칙이다.

안전과 인권에 관한 자발적 원칙의 내용들은 기업 제품의 생산, 구매, 원자재 채굴 생산, 재배 과정이 발생하는 나라나 지역의 인권에 대한 정책과 관행 검토를 포함하여, 기업의 비즈니스 파트너들이 실행하는 인권 관련 정책과 관행의 일관성과 실행 정도 평가, 사업 진출국 정부의 인권 대응 상황에 대한 이해관계자 시각 조사, 기업이나 기업의 비즈니스 파트너들의 운영방식에 적합한 인권 원칙의 유형 추출 등이다. 즉, 바람직한 인권 원칙 수행을 위해서 기업 활동이 어느 정도로 일관성 있게 유지되고 시행되어야 하는가를 판단하게 해주는 근거를 마련해 주고 있다.

사례**안전과 인권에 대한 기업 정책**

- 셸(Shell)의 보안기관 개입에 관한 정책: “우리는 임직원과 회사 재산, 각종 안전 관련 문제, 안전에 대한 위협에 관련된 회사의 명성 등을 정하는 안전 보안 기준 정책을 가지고 있다. 우리는 법적으로 정당시 되거나, 위협되고 있는 리스크를 관리하기 위해 다른 대안이 전혀 없는 경우나 공공 보안기관의 개입이 불가피한 경우에만 물리적 수단을 동원한다.”

11. 전산팀



개인은 프라이버시를 침해받지 않을 권리가 있으며, 기업은 이러한 권리를 존중하고 침해하지 않아야 한다. 세계인권선언에서는 어느 누구도 자신의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 않으며, 자신의 명예와 신용에 대하여 공격을 받지 않도록 보장하고 있다. 또한 모든 사람은 그러한 간섭과 공격에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다고 나와 있다.

기업은 자료 보호, 개인 프라이버시, 기업 기밀들을 비롯한 기업 전체 커뮤니케이션에서 인권이 보호될 수 있도록 하며 인터넷이나 이메일 남용과 같이 직원들의 직장 내 활동에 대해서도 책임을 져야 한다.

컴퓨터화 된 개인 정보 파일의 규율에 관한 유엔 지침 3조(a), 1990에 따르면 파일이 갖는 목적과 그 목적의 면에서 그 파일의 사용은 특정되어야 하고 합법적이어야 하며, 수집되고 녹음된 모든 개인 정보가 적절하고 특정된 목적에 맞도록 보장하기 위해, 파일이 만들어질 때 어느 정도는 공개적으로 알려지거나 관련된 사람의 의견을 들어야 한다고 나와 있다.

마이크로소프트는 정보 통신전자 기술 업계의 선두 주자로서 점점 더 많은 사람들과 기업들이 일상적으로 컴퓨터와 인터넷을 사용하게 되면서 컴퓨팅 환경이 점점 복잡다단하게 전개되는 양상에 주목하고 있다. 변화하는 컴퓨팅 환경 변화에 대응하기 위해서 “신뢰할 수 있는 컴퓨팅(Trustworthy Computing)”⁸⁷ 인권경영 전략을 수립하여 실행에 옮기고 있다.

신뢰할 수 있는 컴퓨팅 전략은 모든 사람들에게 보다 더 안전하고, 프라이버시를 존중하며, 신뢰할 수 있는 컴퓨팅 환경을 제공하는 것을 목적으로 한다. 정보 보안, 프라이버시, 신뢰성, 기업 관행 등의 4대 분야로 나누어 정보 통신전자 기술 업계에서 민감하게 대두되고 있는 인권경영 딜레마에 대응하고 있다.

특히 마이크로소프트는 구글, 야후 등과 함께 인터넷상의 표현의 자유와 개인 정보 보호 논란에 대응하기 위하여 국제 NGO, 시민사회기관, 학계, 투자자 등이 참여하는 다자간 공동 행동 프로젝트인 글로벌 네트워크 이니셔티브를 발족하였으며, 이사회 멤버로서 활발하게 활동 중이다.

⁸⁷ <http://www.microsoft.com/about/twc/en/us/default.aspx>



마이크로소프트의 정보보안 및 프라이버시 보호 정책

정보 보안	기술적인 면과 사회적인 측면 모두에 집중	- 정보 보안 개발 주기(Security Development Lifecycle) – 개발자, 테스터, 프로그램 매니저들과의 협력을 통해 정보 교환에서 안전한 코드 사용을 실행에 옮김 - 소프트웨어 및 관련 기술 적용 – 모든 사용자들이 리스크 통제와 함께 방어적 접근 방법을 사용 시 적용할 수 있도록 기술상용화에 노력 - 사용자 ID 및 암호화 접근성 통제 – 정보 보안을 최선의 가치로 둠
프라이 버시 보호	개인 정보의 수집, 사용, 보관에 있어서 소비자 기대에 충족하도록 노력	- 제품 수명 주기에 있어서 개발 엔지니어의 정보 보호 - 기업 내부 전 과정에 있어서 정보 보안 기술 적용 - 글로벌 프라이버시 정책 실행 – 전 세계에서 통용되는 개인 정보 보호법을 준수하도록 명시 - 정보 통신전자 기술 산업에 있어서의 기업 리더십
신뢰성	마이크로소프트 협력회사들과 공조	- 모든 소프트웨어 및 하드웨어 회사들과 협력 – 마이크로소프트 기업의 영향권 내 신뢰성 수준을 높이기 위해 노력 - 더 큰 정보 통신전자 기술 기업의 생태계 내부의 공조 체계 발전에 노력 – 인터넷 및 컴퓨팅 환경에서 소프트웨어와 하드웨어가 다양해짐에 따라 점점 더 복잡성이 증가되는 양상에 대응
기업 관행	성실성과 정치성을 최고의 가치로 둠	- 대상 – 마이크로소프트의 고객, 파트너, 경쟁사, 협력 업체, 주주, 벤더, 정부 및 규제 기관, 지역사회 등 모든 이해관계자와 관련된 기업 관행 - 정보 통신전자 기술 분야 행동 강령을 준수 – 사업을 운영하는 모든 지역의 해당 법과 규제를 준수하기 위해서 노력 - 지역 정치적 정책 선언(Geopolitical Policy Statement)– 각 나라 법, 문화, 관습을 존중하고 그러한 정신을 제품과 서비스에 실현 - 각 나라의 환경이 다른 경우 – 유엔 기관 기준 준수 혹은 ISO26000 기준, 대륙별 정치 관련 기관, 독립적 학계 및 연구 기관 자문을 통해 다양한 환경에 맞는 정책 실행



12. 사회 공헌팀



기업들은 기업 사회 공헌 활동을 통해서 비영리 단체나 지역사회에 현금이나 현물을 기부하고, 자원봉사나 인프라의 개방·공유를 통하여 지역사회에 공헌하고 있다.

사회공헌 행동기준 ⁸⁸⁾

- 기업은 지역사회 문제를 예방 및 해결하고 지역사회 발전을 위해 노력해야 한다.

사회공헌 유관지표 ⁸⁹⁾

- GRI G3 EC8. 공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과

사회공헌 실천과제 ⁹⁰⁾

- 질병, 노동, 기아, 환경 등과 같은 세계가 직면하고 있는 다양한 문제 해결에 기여하기 위해 국제 기구 및 정부의 정책 수립에 참여하고 지원하는가?
- 회사는 지역사회의 사회복지 향상을 위하여 봉사 및 기부활동을 적극적으로 펼치고 있는가?
- 회사는 여성, 장애인, 청년, 고령자 등 고용 창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?

기업들은 빈곤, 보건, 교육 등 인간의 기본적인 권리를 증진하는 기업 사회 공헌 활동이 인권경영이라고 생각하는 경우가 많다. 물론 인권경영의 범주에 속하기는 하다. 하지만, 법규나 규범을 지키지 않는 상태에서 실행하는 기업 사회 공헌 활동은 인권 관련 이슈가 터져 나왔을 때 오히려 더 역풍을 맞게 되는 요소로 작용한다. 기본 책임도 다하지 않으면서 무슨 자선이라는 것이다.

I. 인권경영의 개념 2. 인권경영의 정의 1) 인권경영이란 무엇인가? 에서 이미 살펴 본 바와 같이 기업 사회 공헌 활동은 인권경영 분야에 있어서 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 분야로, 필수적(Essential)이나 기대되는(Expected) 활동이 없이 실행되면 어불성설로 간주될 수 있다. 따라서 기업은 사회 책임경영의 탄탄한 토대 위에서 기업 사회 공헌 활동을 실시해야 한다.

⁸⁸ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p382

⁸⁹ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p383

⁹⁰ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p383~384 재구성

사례

자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고

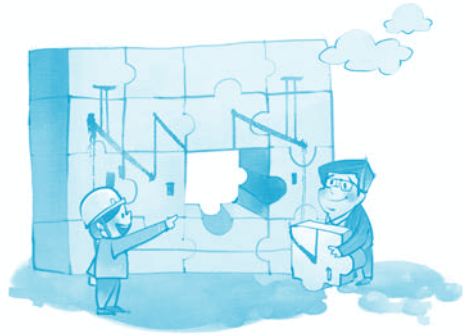
- 청바지 브랜드의 상징적인 심벌인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 창업자 레비 스트라우스(Levi Strauss)가 1853년 샌프란시스코에서 건조 물품상을 시작했을 때부터 가치 중심적 비즈니스를 해왔다. 150년의 전통을 자랑하고 있는 기업 시민활동은 창업년도부터 시작되었는데 스트라우스는 지금 돈으로 110달러 가치쯤 되는 5달러를 지역 고아원에 기부했고 리바이스는 자선과 지역사회 서비스 전통을 오늘날까지 이어 오고 있다.
- 시스코 시스템즈(Cisco Systems)는 UNDP와 협력하여 자사의 인터넷 관련 네트워킹 솔루션을 이용, 세계 최빈국 가정과 커뮤니티를 지원하여 가난을 종식시킬 수 있도록 개인, 기업, 기관들이 함께 협력하여 힘을 모을 수 있는 넷 에이드(NetAid) 프로그램을 만들었다. 이 프로그램을 통해 개인과 기관들은 극빈자 가정과 커뮤니티가 어떻게 가난을 극복하는지 내용도 알 수 있고, 세계의 빈곤 상황 정보도 얻을 수 있으며, 지역 개발 기관에 자원봉사도 할 수 있고, 특정 지역의 개발 프로그램에 기부할 수도 있다. 넷 에이드의 지원을 받는 지역사회 개발 기관들은 넷 에이드 프로그램의 기준과 책임성을 만족시키기 위해서 노력해야 하며, 평가와 모니터링을 받아야 한다.

국내 기업들의 해외 진출이 증가하면서 해외 진출국 및 지역사회를 위한 사회 공헌 활동이 증가하고 있다. 국내 기업들은 독자적인 글로벌 사회 공헌 활동을 전개하기도 하지만, 한국국제협력단과 민간부문 파트너십 구축을 통해 공적개발원조(Official Development Assistance: ODA) 자금을 활용하여 개발도상국에서 무상원조사업, 즉, 기업의 측면에서는 글로벌 사회 공헌사업을 수행하고 있다.

이러한 민관협력(Private Public Partnership: PPP)은 정부 입장에서는 기업의 글로벌 사회 공헌 프로그램을 통해 ODA의 부족한 재원을 보완하고, 민간부문이 전문성을 확보한 분야의 협력 사업 추진과 민간 경영방식 활용을 통해 ODA 사업의 효율성을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다. 또한 기업 입장에서는 진출국과 한국국제협력단의 관계를 활용하여 공신력 있는 네트워크와 함께 글로벌 사회 공헌 활동에 신뢰성을 높일 수 있다는 장점이 있다.

기업들은 민관협력의 효과성을 좀 더 높이기 위하여 시민사회와의 파트너십을 통하여 기업 입장에서의 글로벌 사회 공헌 프로그램, 시민사회 입장에서의 국제 개발협력 활동을 함께 수행한다. 이 때, 기업은 글로벌 사회 공헌 프로그램에서도 인권경영을 실현할 수 있다.

인권은 개도국 경제사회 발전에 기여하고 지역주민 삶의 질 향상에 기여가 가능한 사업을 실행하는 국제 개발협력에 있어서 매우 중요한 원칙이다. 인권에 기반한 접근(Rights-based Approach, RBA) 원칙은 2010년 9월 국제시민사회가 채택한 시민사회의 개발효과성을 위한 이스탄불 원칙과 이행을 위한 국제 프레임워크를 인정하는 것으로 한국의 시민사회는 이스탄불 원칙의 이행과 RBA를 국제 개발 관련 사업에 적용해서 사업의 효과성을 증대해야 하는 과제를 안고 있다.



따라서 ODA 재원 활용 시, 민간 기업이 글로벌 사회 공헌활동을 위해 시민사회와 협력할 때 인권을 고려하는 RBA 접근법을 실행하면, 정부 국제 개발 기관인 한국국제협력단 차원에서는 ODA 민관협력 실행, 민간기업 차원에서는 글로벌 사회 공헌, 시민사회 차원에서는 국제 개발에 있어서 인권이 실현되는 일석다조의 효과를 거둘 수 있다.

13. 전략기획팀·해외사업팀· 해외진출 법인



1) 기업 및 사업 전략에서 인권에 대한 고려

기업의 전략기획팀은 인권경영 전략을 기획하는 팀은 아니다. 하지만 전략기획팀이 인권경영에서 중요한 역할을 하는 이유는 회사 전체의 상황을 파악하고 정보를 수집하여 현재 상황 분석을 통해 기업의 미래에 대한 전략을 수립하는 업무를 하기 때문이다. 간단하게 말하면 전략기획팀은 기업의 청사진을 계획하고, 기업의 미래 먹거리를 만들어 내고, 기업 전반의 생존과 번영에 관해서 총체적으로 고민하는 부서이다. 그렇기 때문에 전략기획팀에서 기업 전략이나 경영 전략을 수립할 때 인권에 대한 요소가 고려되는 것이 중요하다.

사례 I

자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고

- 지속 가능한 발전을 위한 노보 노르디스크(Novo Nordisk)의 철학은 회사의 기업지배구조와 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management)이라고 불리는 근본적 기업 경영 시스템과 연계되어 있다. 조직 내에서는 인권을 인정하고 존중하는 문화에 대한 장려가 조직 문화에 스며드는 것이 중요한데 이를 최대한으로 촉진시키기 위해서는 인권 가치를 반영하는 경영 전략 변화 개발이 필수적이다.
- 리바이스는 모든 비즈니스 부서의 전략기획 과정을 통해 인권경영에 대한 가치를 제시, 통합시키고 있으며 전 세계의 모든 리바이스 임직원들은 리바이스 방식과 당신(Levi Strauss & Co. Way and You)이라는 조직 문화 개발 프로그램에 참여하고 있다.
- 3M은 전략적 차원에서 비즈니스 일치 프레임워크라는 기획 과정을 거치고 있다. 이 과정의 첫 단계는 최고 경영진과 임직원들이 비즈니스, 환경, 정치, 사회 트렌드, 임직원과 관련된 문제 등에 대해서 살펴보는 것이다. 그다음 단계로는 도출된 프레임워크를 비즈니스 부서와 각 사업지역에 단계적으로 반영하는 것이다. 3M은 2001년에 기후변화를 주요 비즈니스 동력으로 채택하고 온실가스과 휘발성 공기 배출을 줄이고 에너지 효율성을 높이는 적극적인 조치들을 행하였다. 그 이후 무독성의 생물 분해성 페인트와 염화 메틸렌이 없는 니스 제거제, 주택 에너지 사용과 비용을 줄이는 주택 냉방 지붕 소재, 난방용 일광 차단 필름 등, 일련의 친환경 제품들을 출시할 수 있었고 친환경 기술기업으로서의 기업 명성을 높일 수 있었다.

인권이 기업 경영과 관련이 없다고 생각되는 때에는 전략기획팀에서 인권을 고려할 필요가 없었다. 인권이 기업의 미래에 영향을 미치는 기업의 리스크나 비즈니스 기회와는 거리가 멀게 느껴졌기 때문이다. 하지만 인권 이슈에 특히 취약한 기업의 업종에 따라 얘기는 얼마든지 달라질 수 있다.

기업이 추구하는 경영 전략은 기업의 매출 증대 방식에 지대한 영향을 미친다. 예를 들어 프랜차이즈, 가맹점, 체인점 사업의 경우, 을의 불공정거래 피해가 사회적 이슈가 된 바 있다. 가맹본부와 가맹점 사업자 간의 한정된 거래 관계에서 나타나는 현상이라고 간주하기에는 너무나 많은 사회적 문제가 야기되었고, 근본적인 경제적 해결책과 함께 갑과 을의 관계에서 을을 보호하지는 움직임이 더욱 더 커지고 있다.

가맹사업거래의 공정화에 관한 법률에 따르면 가맹본부는 가맹점 사업자에 대

한 상품이나 용역의 공급 또는 영업 지원 등을 부당하게 중단 또는 거절하거나 그 내용을 현저히 제한하는 행위를 할 수 없게 되어 있다. 가맹점 사업자가 취급하는 상품 또는 용역의 가격, 거래 상대방, 거래 지역이나 가맹점 사업자의 사업 활동을 부당하게 구속하고 제한하는 행위나 거래상의 지위를 이용하여 부당하게 가맹점 사업자에게 불이익을 주는 행위는 법으로 금지되어 있다.

공정거래위원회는 점점 더 많은 산업 분야에서 흔히 갑의 횡포라고 사회의 지탄을 받는 불공정 행위에 대하여 엄정한 법 집행을 하고 있으며 위반행위에 대한 처벌 기준은 갈수록 강화되고 있다. 예를 들면 가맹점 개설에 있어서 인테리어, 장비, 기기 공급에 있어서 부당한 조건을 거는 방식이 불공정한 기업 거래로 간주되고 있는 것이다. 프랜차이즈, 가맹점, 체인점 사업은 물론이고 많은 산업에 있어서 핵심적인 역할을 하는 전략기획팀은 근본적인 기업 전략 및 사업 전략을 수립하는데 있어서, 갑의 횡포라고 간주될 수 있는 불공정 행위에 대한 문제들을 사전에 인식하고 불공정 행태 예방과 개선에 노력해야 할 것이다.

2) 지역사회에 미치는 인권 영향에 대한 고려

족적이 큰 산업(Heavy Footprint Industry)은 투자 규모나 지역사회에 대한 영향이 크기 때문에 투자를 검토하고 계획할 때 인권 문제에 있어서 많은 고려가 필요하다. 석유, 탄광, 조선, 발전소, 고속도로 건설 등 대규모 자금이 필요한 산업의 경우 프로젝트 자체를 담보로 장기간 대출을 해주는 프로젝트 파이낸싱(Project Financing)을 활용하는데, 금융이나 투자 기관은 프로젝트 개발 계획 조사와 입안 단계부터 참여하여 프로젝트 수익성이나 업체 사업 수행능력 등을 포함한 광범위한 분야에 걸쳐 심사를 한다.

많은 은행들은 프로젝트 파이낸싱 개발 사업으로 인한 환경파괴나 인권침해에 대한 문제 제기가 계속되고, 환경 및 사회적 이슈에 대한 리스크가 높아지면서 수많은 시행착오를 거듭하였다. 그 결과 금융권 기업들은 프로젝트 파이낸싱에 명확하고 일관적이고 책임이 따르는 규칙을 적용해 환경적·사회적 리스크를 관리하고자 적도 원칙에 합의한다.

사례 2

금융권의 적도원칙

- 적도 원칙(Equator Principles)은 자사 영향권 내에 잠재해 있는 인권문제 향상을 목적으로 하는 금융권 이니셔티브로, 프로젝트 파이낸싱에 있어서 사회 및 환경적 리스크를 평가하고 관리하고 대출을 결정하는 금융권 산업의 대출 심사 기준이다.
- 뱅크오브아메리카(Bank of America)의 대출 원칙 중 석탄 정책은 반 환경적 방법으로 석탄을 채취하는 기업에 대한 대출을 회수도 불사하겠다는 경고를 담고 있다.
- 씨티은행은 파이프라인을 매설하는 건설 프로젝트를 지원하는 경우 파이프라인이 자연 생태계나 고대 유적지를 지나가면 지역적 환경에 직접적인 영향을 미치므로 그러한 문제가 발생하지 않도록 사전에 전략적인 접근 방법을 제공할 것을 요구한다.
- HSBC는 광공업, 임업, 화학업, 물 인프라 관련 산업 등 환경에 미치는 영향이 큰 산업에 대해 적도 원칙에 입각한 세부 가이드라인을 설정하고 이에 따라 엄격한 대출심사를 실시한다.
- 스탠다드차타드(SC) 은행은 적도 원칙에 따라 열대림이나 희귀식물의 자생지, 멸종 위기에 처한 야생동물의 서식지에 대한 벌목 행위와 이를 통해 생산하는 목재를 구입하는 기업, 해당 벌목 행위에 장비를 공급하는 업체에 대출을 해주지 않고 있다.
- 글로벌 투자은행인 UBS는 기업이 프로젝트 파이낸싱 사업에서 환경 문제에 어떻게 대처하고 해결할 수 있는지 자문 서비스를 제공하는데 주력하고 있다. 태양열, 풍력, 조력 등 신 재생 에너지 분야에서 2006년 이후로만 30건이 넘는 대형 프로젝트 파이낸싱을 성사시켰고 그 규모는 70억 달러가 넘는다고 한다. 또한 공해를 일으키는 기업 대상으로 자문 서비스도 제공한다.

개발도상국 민간기업에 대한 투자와 대출은 국제금융공사(International Finance Corporation: IFC)⁹¹⁾가 주로 담당한다. IFC는 정부 지불 보증 없이도 대출이 가능해 민간 기업에 직접 투자하거나 융자를 해주고 주식에도 투자한다. 대신 IFC는 리스크 관리를 위해서 사회적, 환경적 기준에 따른 IFC 지속 가능성 프레임워크(IFC Sustainability Framework: Policy and Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)⁹²⁾를 모든 투자에 적용한다.

91 개발도상국의 민간부문의 발전과 민간자본의 국제적 이동을 촉진하여 세계은행의 활동을 지원하기 위해 설립

92 IFC 지속가능성 프레임워크 기준

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/

IFC 지속 가능성 프레임워크는 8가지 원칙으로 되어 있는데 석유, 탄광, 조선, 발전소, 고속도로 건설 등 대규모 자금이 필요한 산업의 경우 행동기준으로 삼아야 한다. 특히 해외 투자 진출 사업에 있어서는 반드시 실행하여야 한다.

프로젝트 파이낸싱 사업에 있어서 IFC행동기준

- 기준 1. 기업은 환경과 사회적 리스크와 영향에 대하여 측정하고 관리하여야 한다.
- 기준 2. 기업은 노동과 근무조건을 보장하여야 한다.
- 기준 3. 기업은 자원을 효율적으로 활용하고 환경오염을 방지하여야 한다.
- 기준 4. 기업은 지역사회의 보건과 안전, 보안을 증진시켜야 한다.
- 기준 5. 토지의 보상은 정당하여야 하며, 비자발적인 이주가 일어나지 않도록 노력해야 한다.
- 기준 6. 생태자원의 바이오 다양성과 지속 가능한 관리에 힘써야 한다.
- 기준 7. 선주민의 권리를 보장하여야 한다.
- 기준 8. 문화적 유산을 보존하여야 한다.

채굴이나 에너지, 국가 기간산업인 경우 대규모 자금도 필요하지만 지역사회에 지대한 영향을 미치기 때문에 지역사회로부터 사업 진행 반대에 부딪히는 경우가 많다. 즉, 사업 운영권은 정부나 지자체로부터 획득했지만, 소통과 조정 절차가 없으면 지역사회로부터 사회적 운영권(Social License to Operate)을 얻기는 쉽지 않은 것이다. 대규모 투자나 개발 사업일수록 사회나 대중, NGO의 감시의 눈에 띄기도 쉽다.

하지만 새로운 변화가 국내에도 일어나고 있다. 축적이 큰 산업에서 전문가와 시민 단체, 지자체 등이 함께 참여하는 협의회를 통해 사전 검토와 갈등 조정 기능이 강화되고 있는 것이다.

사례 3

축적이 큰 산업에서의 지역사회와 갈등 해소 노력

- 국토교통부는 사업 추진 때마다 사회적 갈등을 빚어온 댐 건설 추진 절차를 대폭 수정하여, 댐 사업에서 사업 계획에 관한 사전 검토 절차와 지역 의견 수렴 절차를 강화하기로 하였다.⁹³⁾

⁹³⁾ 연합뉴스 "댐 사업 절차 확 바뀐다. 지역 의견 수렴 의무화(종합)" 2013년 6월 13일

죽적이 큰 산업에서의 지역사회와 갈등 해소 노력

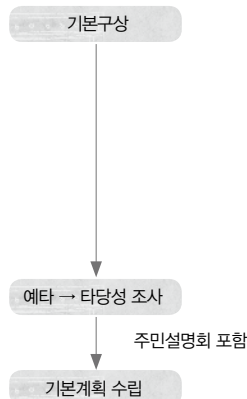
최초 댐 계획 구상 단계에서 중앙·지역 전문가, NGO, 관계 부처, 지자체 등이 함께 참여하는 '사전 검토 협의회'를 신설해 충분한 의견 조율 과정을 거치도록 했다. 댐 계획 구상 단계부터 환경·경제·문화·국토 이용 등 다각적 측면에서 갈등 발생 가능성을 줄이고 해소 방안을 모색하는 것이다. '사전 검토 협의회'의 전 과정은 인터넷에 투명하게 공개된다.

타당성 조사 단계에서 주민설명회 개최 시기를 타당성 조사 이전으로 앞당기고 댐 찬반 여부에 대한 지역 의견 수렴 절차도 신설·의무화하기로 했다. 지방의회 의견 청취, 지역협의회 운영 등 세부적인 사항은 향후 별도 지침으로 제정한다. 수자원 기초 조사나 각종 계획을 수립할 때도 NGO 참여를 확대해 상호 신뢰를 높일겠다는 복안이다.

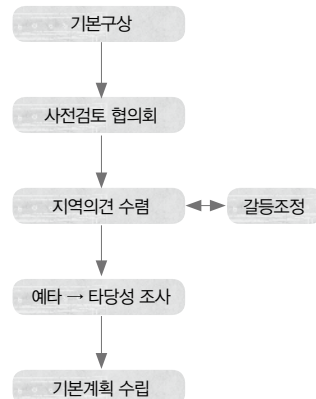
정부는 댐 건설과 관련한 갈등이 발생할 경우 지자체가 중심이 돼 갈등 해결을 위한 대화와 설득을 시도하고 필요한 경우 중앙정부가 직접 갈등 중재에 나서기로 했다. 국토교통부는 또 물 관련 지역 현안을 지속적으로 논의하기 위해 기존 유역관리협의회기구를 상설 운영하고, 수자원 기초 조사와 계획 수립 시에도 NGO 참여를 확대해 신뢰를 높인다는 방침이다.

이를 통해 현재 7단계 사업 추진 절차는 10단계로 늘어날 전망이다. 이번 조치로 댐 건설을 둘러싼 지역 주민·시민단체, 정부 간 사회적 갈등을 줄이는 긍정적 효과가 기대되는 반면, 앞으로 댐 건설 사업 추진 단계가 늘어나고 반대 주민을 설득하지 못할 경우 댐 건설에 차질이 빚어지면서 물 관리 정책에 구멍이 생기는 것이 아니냐는 우려도 나오고 있다.

[현행]



[개선방안]



3) 선주민의 권리에 대한 고려

글로벌 경제의 영향이 확산되면서 다국적 기업은 전 세계에서 투자 및 개발 사업을 하고 있지만 사업에 영향을 받는 선주민에 대한 권리를 보장하는 국제적 기준, 법적 기준들에 대한 인식이 많이 부족하기 때문에 세계화 시대 다국적 기업의 활동들은 자주 반 기업 캠페인의 대상이 되고 있다. 따라서 선주민 권리에 대한 인식과 실행을 제고할 필요가 있다. 아니면 큰 투자나 개발 사업에서 큰 피해를 볼 가능성이 있다.

선주민에 대한 권리 증진 행동기준⁹⁴⁾

- 기업은 OECD 다국적 기업 가이드라인 진출국 정부의 국제적 의무 및 공약에 맞도록 기업 활동에 의해 영향을 받는 인권을 존중한다.
- 기업은 지역사회에서 사업을 할 때 지역주민의 생명과 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 보호해야 할 의무가 있다.
- 기업은 지역주민의 고용 창출을 위해 노력해야 한다.
- 기업은 지역주민의 고용 창출에 있어서 비정규직 비율을 줄이고 정규직을 최대한 확보하도록 노력해야 한다.

선주민에 대한 권리 증진 유관지표⁹⁵⁾

- GRI G3 HR1, 인권보호 조항이 포함되거나 인권 심사 통과 주요 투자 협약 건수 및 비율
- GRI G3 HR9, 선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
- GRI G3 SO1, 업무활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효
- GRI G3 EC6, 주요 사업장의 현지 구매 정책, 관행 및 비율
- GRI G3 EC7, 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차와 현지 출신 고위 관리자 비율

선주민에 대한 권리 증진 실천과제⁹⁶⁾

- | | |
|------------|---|
| 지역사회
존중 | <ul style="list-style-type: none"> • 새로운 사업을 시작하거나 사업을 변경하거나 넓힐 때 회사는 파급효과를 측정하고 부작용을 완화시키기 위해 계획과 활동에 관해 모든 피해 당사자 및 관련 전문가들과 토론했다. • 회사는 꾸준히 지역자원 사용을 감시하고, 필요한 경우 외부에서 대안 자원을 끌어옴으로써 물이나 전기 같은 지역주민들의 기본적 시설을 박탈해 가지 않는다는 점을 분명히 한다. • 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 모든 파괴적 활동에 대해 상의해 왔으며 그들이 제기하는 관심사들을 다뤘다는 사실을 확증한다. |
|------------|---|

94 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p382

95 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p383

96 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p383-386 재구성

선주민에 대한 권리 증진 실천과제	
토지구매	• 회사는 국가법에 따라 토지에 현존하는 모든 권리 주장과 소유권을 확인(식민 조약과 포스트식민 조약 등)하고, 토착민들의 법과 관습을 확인한다. • 회사는 국제인권법과 국가법 가운데 어느 쪽이든 원고의 권리를 가장 잘 보호하는 법에 따라 모든 현존하는 권리 주장과 토지소유권 분쟁을 명백히 하고 해결하기 위해 최선을 다한다. • 회사 가이드라인은 지역민들의 재산권 이전을 얻어내려는 목적으로 그들의 토지사용을 침범하는 강제수단이 사용되지 않는다고 보장한다. • 회사 가이드라인에는 그들의 소유지를 제삼자를 통해 획득하기 전에 모든 피해 당사자들(여성과 아내 포함)과 협의를 갖는다. • NGO와 토착민 대표들은 회사가 토지를 임차 내지 구매할 때마다 지역민과 토착민들의 토지에 대한 권리를 존중한다는 사실을 확증한다.
보상과 이주	• 회사는 이주 시 피해 당사자 모두에 대한 적절한 보상(주거, 토지, 금전 등)을 확실히 보장한다. • 회사는 국제법에 따른 이주나 다른 해결책이 없는 불가피한 이주를 제외한, 어떠한 강제 이주에도 연루되지 않는다는 것을 보장한다. • 정부 및 대규모 토지 소유주에게서 토지를 구매, 임대할 때 회사는 국제법에 따른 경우가 아닌 한 강제 이주가 이루어진 일이 없음을 보증하기 위해 토지 점유권을 조사한다. • 회사는 올바른 이주에 수반되는 모든 부정적 영향의 완화를 위해 모든 피해 당사자들과 협의를 거쳐 모든 대안방안을 강구한다. • 피해 당사자들과 관련 NGO들은 회사가 강제 이주를 피하기 위한 모든 노력을 기울였으며, 이주가 이루어질 시에는 국제법에 따라 모든 피해 당사자와 의논하고 적절한 보상을 제공했다는 사실을 확증한다.
통행과 사용	• 회사는 토착민들이 회사가 관리하는 땅에 출입할 수 있는 권리를 가진 지역에 대해서, 그 출입과 사용권에 관한 가이드라인을 갖고 있다. • 회사는 통행과 사용권에 관련해 모든 지역사회가 갖는 권리를 조사하고 토지사용에 대해 상호 수용 가능한 해결책을 발견하기 위해 모든 피해 당사자와 대화한다. • 회사 보안요원들은 지역민과 토착민들의 회사 관리 토지에 출입하거나 사용할 수 있는 권리에 대해 교육받는다. • 회사 직원과 보안요원들은 토착민과 지역민의 권리를 가진 사람들이 괴롭힘이나 위협 없이 안전하고 순조롭게 토지와 그 자원을 사용할 수 있게 하기 위하여 적절히 소통하도록 훈련받는다. • NGO와 지역사회 대표들은 회사가 관리하는 땅에 대한 토착민과 지역주민들의 출입과 사용의 권리를 회사가 존중한다는 사실을 확증한다.
지역사회 고용창출	• 회사는 지역주민의 고용 창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있다. • 회사는 주요 사업장에서 현지인 우선 채용 절차를 갖고 있으며, 현지인을 우선 채용하기 위하여 적극적으로 노력하고 있다.
환경보호	• 회사에 환경보호를 포함한 토지 경영 정책이 있다. • 회사는 오염 산출량을 감시하고 해당 산업부문에 관련된 환경안전기준을 최고 수준으로 유지한다. • 토지이용을 중단할 때 회사는 유해하거나 파괴적인 영향을 토지에 남기지 않도록 보증하는 적절한 사업 계획을 갖는다. • 지역사회 자원이 부족할시 회사는 활동에 필요한 자원의 양과 위치, 시기를 명확히 하여 지역 당국이 언제 수요증가를 예상해야 할지 파악하고 충분한 준비 시간을 갖도록 한다.

해외 토지관련 개발 투자 시에는 법적 서류 취득 외에도 토지의 실 소유자 재확인, 지역주민들과의 합의 등 치밀하게 준비하고 파악하여 투자를 진행하는 것이 필요하다. 특히, 토속신앙과 연관된 지역 문화적 배경 등을 고려하여야 한다. 또한 개발도상국은 식민지 이후 토지 소유권을 외국인에게 부여하는데 대해 심리적 거부감이 있어 심층조사가 필요하다.



사례 |

부동산 투자에서 선주민에 관련된 토지 소유권 문제

- 케냐 북부 투르카나 지역에서는 동아프리카 최대 원유가 발견되어 본격 개발에 들어갔다. 빅토리아 호수를 끼고 있는 킬고리에서는 금광이 발견되어 캐나다, 미국 등이 개발 투자 중이고 북서부 인도양 해변 크왈레 지역에서는 캐나다 업체의 티타늄 광산 개발이 진행 중이다. 이외에도 케냐에 철광석, 희토류 등이 발견되어 해외 군소 광산 개발 투자가 한창이다. 광산 개발은 고위험 고수익 사업으로 알려져 있지만 특히, 토지와 연관된 투자 시 고려해야 할 요소들이 많다.
- 완잘라(Wanjala)라는 인도계 철광 개발업자가 관할 구청으로부터 광산 개발권 승인을 받아 케냐 북서부 약 6만 에이커의 철광 매장지 개발을 시작하였다. 하지만, 철광 채굴을 시작한 후 지역 협동조합에서 느닷없이 토지 소유권을 주장하고 나왔다. 확인한 결과 완잘라 개발사가 소유권을 보유하기 이전 지역 협동조합이 이미 소유권을 행사해 오고 있었다. 투자가는 정부 토지정책에 항의를 했지만, 관할 구청에서는 현지 협동조합의 편을 들어, 양자 간 적절한 합의를 얻기까지 철광 채굴 잠정 중단을 지시하였다.
- 남아공계 코텍 마이닝(Cortec Minig)사는 1억 6천만 불을 투자하여 크왈레(Kwale)지역 희토류 채굴 프로젝트 시작하였다. 그런데 지역주민들이 조상 대대로 지켜온 성스러운 땅을 파괴했다며 케냐 문화 관리부, 자원 개발부, 환경관리부와 코텍사를 상대로 대법원에 소송을 제기하였다. 케냐 정부는 해외 투자가 보다는 지역주민 편을 들어, 양자 간 충분한 합의가 이뤄지기까지 개발 프로젝트를 잠정 연기하도록 지시하였다. 이로 인해 코텍사는 그동안 투자한 자금 회수조차 불확실한 처지가 되었다.

사례 2

선주민 권리 증진 모범 사례

- 호주와 영국 광산업 회사인 리오 틴토(Rio Tinto)는 글로벌 환경에서 조상의 혹은 선주민 지위와 토지에 관련된 권리가 강한 지역이 많다는 사실을 인식하고 있기 때문에 전문 인류학자를 고용하여 선주민에게 영향을 미치는 투자나 사업 운영에 대하여 자문을 받고 있다.
- 프리포트 맥모란(Freeport McMoRan)은 인도네시아 이리안 광산을 30년 이상 운영하고 있는데 선주민 부족 주민들과 합의를 통해 전통적으로 선주민들이 거주해 오던 토지를 임시적으로 쓰기로 하고 주거와 의료 서비스를 포함한 다양한 보상을 제공하였다. 광산 운영이 진행됨에 따라서 점점 늘어나는 새로운 이주민들 요구에 적응하기 위해서 사업 운영 수익의 1%를 지역 개발 펀드로 기부하고 지역주민들에게 교육훈련을 제공하여 지역주민을 가능한 많이 채용하는 정책을 실시하고 있다.
- BC 하이드로(BC Hydro)는 선주민들의 취업에 관해 취업 평등 프로그램을 개발하여 선주민 취업 비율이 BC 하이드로 직원 비율과 균형을 이룰 수 있도록 노력하고 있다.
- 플레이서 돔(Placer Dome)은 선주민 커뮤니티의 전통적 토지와 지역 소유권의 중요성을 인식하고 모든 대상에게 공정한 혜택을 돌아가는 광업 자원 개발 과정의 필요성을 인식하고 있다.
 - 선주민의 역사적, 언어적, 문화적 지위를 인정하고 그들의 토지, 환경, 전통 생활양식에 대한 애착을 존중한다.
 - 광물 자원 개발 프로그램에 있어서는 상호 혜택을 주는 방식으로 지역사회의 자문을 받는다.
 - 지역사회의 전통적 지식을 개발 계획에 포함하며 광업 자원 개발과 개간 사업은 영적, 전통적, 환경적으로 중요한 고유 자산들을 보존하는 방식으로 수행한다.
 - 지역사회와 정부와 관련된 이해관계자들과 함께 일하며 지역사회에 사회적 지원을 한다.
 - 선주민들이 취업할 수 있도록 지식 개발과 역량 강화 훈련을 제공한다.
 - 선주민들이 취업 기회를 많이 가질 수 있도록 광산 자원 개발의 모든 단계를 통해 회사 전체 부서와 직급 범위에서 능력 있는 선주민들을 채용할 수 있도록 기업 환경을 만들어 나간다.
 - 개발 활동 결과로 생기는 비즈니스 기회는 지역의 선주민 커뮤니티들과 함께 공유한다.
 - 선주민 커뮤니티와의 자문을 통해 긍정적 관계를 증진할 것이며, 선주민과 비선주민 사이에 상호 문화 이해 교육 프로그램을 제공한다.

4) 해외진출 환경에 대한 고려

국가인권위원회는 2013년 해외 진출 한국 기업의 인권침해 실태 조사⁹⁸⁾를 실시하였다. 해외에 진출한 한국 기업에 의한 인권침해 상황 조사는 현실적으로는 쉽지 않지만 문헌조사와 방문조사 방법을 통해 실시한 결과, 업종별로 문제가 되었던 인권침해 유형 결과가 도출되었다. 다음은 인권침해에 연루되었다고 소개된 해외 진출 한국 기업을 다시 한국표준산업분류 표에 기초해서 업종별로 나누고, 그 업종별로 문제가 된 인권 유형을 정리한 표를 인용한 것이다.

해외진출 한국기업 업종별 인권침해 유형	
업종(기업 수)	침해되었다고 보이는 권리(기업 수)
건설업	• 환경권, 안전한 업무 환경에 대한 권리
광업(3)	• 환경권(3)
금속 제조업(2)	• 결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 환경권
농업(3)	• 아동노동에서 자유로울 권리, 생명·안전권, 생존권(2), 환경권
목재 제조업	• 재산권, 생존권
바이오 연료 제조업	• 재산권, 생존권, 신체 및 정신 건강에 관한 권리, 재산권, 생존권
방직업	• 아동노동에서 자유로울 권리
석유 개발업(2)	• 생명·안전권, 환경권(2)
섬유 제조업(12)	• 적정 보수에 관한 권리(4), 평화로운 집회를 가질 권리, 일할 권리(6), 결사의 자유(단결권)(5), 비인간적인 대우로부터의 자유(3), 강제이주로부터 자유로울 권리, 환경권
신발 제조업(2)	• 적정 보수에 관한 권리 침해(2), 비인간적인 대우로부터의 자유
어업	• 환경권
의류 제조업(4)	• 적정보수에 관한 권리(2), 안전한 업무환경에 대한 권리(2), 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 권리
자동차 부품 제조업	• 안전한 업무환경에 대한 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유
자동차 제조업(2)	• 평화로운 집회를 가질 권리, 결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 자유

98 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼, 2013 및 국가인권위원회, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 2013

업종(기업 수)	침해되었다고 보이는 권리(기업 수)
전자부품 제조업 (10)	• 안전한 업무환경에 대한 권리(6), 적정 노동조건에서 일할 권리(2), 일할 권리(3), 비인간적인 대우로부터의 자유, 아동노동에서 자유로울 권리, 결사의 자유(단결권)(2), 적정보수에 관한 권리(2)
제철업	• 평화로운 집회를 가질 권리, 재산권/생존권, 주거의 자유(강제 이주로부터 자유로울 권리), 환경권
조선업	• 안전한 업무환경에 대한 권리
종이 제품 제조업	• 생존권, 주거의 자유(강제 이주로부터 자유로울 권리)
천연가스 개발업	• 강제노동으로부터 자유로울 권리, 재산권(생존권), 평화로운 집회를 가질 권리
타이어 제조업(2)	• 적정 보수에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 휴식 및 휴가에 관한 권리, 적정 노동조건에서 일할 권리
화물 취급업(2)	• 적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리, 적정 근로조건에서 일할 권리, 환경권
화장품 제조업	• 일할 권리, 신체 및 정신건강 권리 침해, 비인간적인 대우로부터의 자유, 평등권

국가인권위원회 보고서에 따르면 이러한 조사 결과가 해외 진출 한국 기업의 업종별 인권침해 유형에 대한 일반적인 결론이라고 얘기하기에는 부족한 측면이 있다고 한다. 하지만 적어도 한국 기업이 연루된 인권침해 유형과 그러한 한국 기업이 속한 업종에 대한 전반적인 인권경영 애로점 및 문제점을 파악하기에는 충분할 것이라고 강조한다. 해외 진출 환경은 국내와는 다르게 불확실하고 예측 불가능한 측면이 존재하기 때문에 인권침해 원인에 대한 분석을 통해 부정적 영향을 감소하려는 노력이 필요하다. 아래는 보고서에서는 언급된 인권침해 원인 분석 내용을 재구성한 것이다. 해외 진출 사업 및 법인의 선제적인 인권경영 정책 수립 및 실행에 있어서 시사점으로 참조하면 좋을 것이다.



해외진출 한국기업 인권침해 원인 분석



분야	세부내용
국제기준 인식 부족	• 현지 법률, 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 국제 인권규범에 대한 인식 부족 • 현지의 노동법과 환경법에 대해서 제대로 모르고 사업을 시작하여 인권침해에 연루된 사례 • 국제 인권규범에 대한 이해 없이 현지의 비현실적인 최저임금 규정 등을 지키면 된다는 생각에 적절한 보수를 지급하지 않은 사례 • 공급망에서 일어나는 인권침해에 연루되지 않도록 할 실천점검 의무 위반이 문제가 되는 것조차 모르는 사례 • 국제법적으로 아동의 정의와 아동노동의 심각성에 대해서 모르는 사례
사회적 운영권 획득에 대한 이해 부족	• 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의를 회피하는 행위 • 현지 정부와 MOU를 믿고 사업으로 인해 토지가 수용되고 이주될 주민들과는 충분한 협의 없이 사업을 진행하다가 주민들의 저항에 부딪치게 되고 이러한 저항을 현지 정부의 공권력을 통해 해소하는 사례
기존 관행의 답습에 따른 문제 발생	• 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습 • 노조를 인정하지 않으려고 노조 결성을 주도한 노동자를 폭행, 협박하고 부당하게 해고할 뿐 아니라, 단체행동을 하는 노동자들을 공권력을 동원해 탄압하는 사례
현지인과 한국인 사이의 관계 단절	• 현지인 근로자의 고충을 들어주고 선제적으로 해결하는 고충처리제도 등 내부적인 의사전달 통로의 부재 • 인권침해에 대해 기업 경영진에서 알지 못하여 효과적인 구제가 이루어지고 있지 않음 • 현지인을 중간 관리자로 둔 경우에 노동자 내지 현지 활동가와 한국인 최고 관리자 사이에 의사소통이 차단
리스크 관리 소홀	• 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비자금 공여 • 과도한 투자 때문에 단기에 고수익을 내야 하는 부담으로 관련자들에게 적정 보상을 하지 않아 생존권이나 재산권을 침해하거나, 갑자기 철수하여 노동자들에게 임금을 주지 못하는 경우가 발생
성 차별금지 노력 부재	• 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도 • 한국인 관리자들이 노동자들에게 욕설을 하거나, 여성 노동자들에 대한 차별과 모성보호 관점에서 존중하지 않는 사례
반부패 노력 부재	• 부패한 현지 사법 시스템과 사법적 혹은 비사법적인 고충처리제도 사용의 어려움 • 피해자들이 현지 사법 절차를 통해 구제를 받기는커녕, 기업들은 위와 같은 사법 절차와 공권력을 이용해 인권침해를 정당화하기도 함
외부 모니터링 부재	• 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 부재 • 위 시설이 제대로 작동하는지에 대한 지속적인 모니터링이 없음 • 노동자들에 대한 정기적인 산업보건안전 교육이 부재

분야	세부내용
외부 감독 및 지원 부재	- 주재국에 나가있는 해외 공관이나 무역관 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재 - 한국 기업들의 투자 촉진과 관련하여 다양한 서비스를 제공하고 있지만, 장기적인 관점에서 중요하다고 할 수 있는 한국 기업이 직면하는 인권 리스크 관리 차원의 역할 부족

5) 사업국 리스크에 대한 고려

기업 관련 인권침해를 포함하여 악명 높은 인권침해의 많은 부분들은 분쟁 지역에서 일어난다는 것은 잘 알려진 사실이다. 국가 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들, 산발적 혹은 지속적으로 폭력 사태가 일어나고, 국가 거버넌스가 붕괴되고 법률이 부재한 상태를 가진 국가에서는 인권 체제가 제대로 기능을 수행할 수 없기 때문에 해외 투자 사업의 경우, 국가 리스크(Country Risk) 평가를 반드시 해야 한다.

NGO와 외부 기관 평가에서 나오는 사업국 리스크 정보 또한 유용하게 활용될 수 있다. 부패 수준이 높거나 인권 관련 이력이 좋지 않은 국가에서 활동할 때 연루의 위험을 피하기 위해서는 국가 리스크에 대한 정기 점검을 하여야 한다. 기업과 인권 상황을 악화시키는 근본 원인은 거버넌스의 공백이기 때문에, 효과적인 대응방법은 그러한 공백을 감소하는데 집중되어야만 한다.



국가 리스크 점검을 통한 원천적인 연루 가능성 예방

- 셸(Shell)은 국가 리스크 관리(Country Risk Management)를 통해 사업 진출국에 대한 공식 법규, 법에 대한 해당 국가의 준수, 비 준수 정도, 비즈니스 위험 평가 등의 사항들을 분석하고 있다. 2001년에는 북아프리카 지역을 평가하였고, 2002년과 2003년에는 중동 지역에 대한 국가 리스크 관리 평가를 실시하였다. 2005년에는 아시아 지역의 국가 리스크 관리 평가와 셸의 각 나라 지사 정책, 과정, 관행에 대한 인터뷰를 실시하였다. 2004년부터 2006년 동안은 셸 그룹 전체와 북아프리카, 아시아, 동유럽 지사에서 국가 리스크 관리 평가를 5회 실시하였다. 평가 결과, 국가별 인권 리스크에 대한 시스템적 모니터링과 관리가 필요하다는 결과가 나왔으며, 합작 회사나 새로운 나라에 투자 시, 인권 리스크 평가 과정이 사회, 환경, 경제, 보건 영향 평가에 포함되어야 한다는 것이 명확하게 분석되었다.

14. 법무팀·준법경영팀·윤리경영팀



(1) 반부패

기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대하여야 한다. 건전한 정치 관여에 대한 정책을 수립함으로써 회사의 구성원이 뇌물수수의 유혹과 위험에 빠지지 않도록 노력해야 한다.

부패나 인권에 취약한 거버넌스를 가진 국가의 경우, 사업국의 거버넌스 관행을 존중하면서도, 반 부패나 인권 증진을 위한 공공정책에 적극 참여하는 것이 바람직하다. 특히 부패에 취약한 거버넌스 국가에서는 사업 관할 영역에서 반경쟁적 행위로 인해 경쟁법에 위배되는 상황을 초래하게 될 가능성이 많기 때문이다.

기업은 임직원들이 회사 업무를 수행할 때, 회사의 강요에 의하여 본인의 양심에 반하는 뇌물수수 및 부패에 가담하고 이로부터 야기되는 정신적·육체적 고통에 시달리지 않도록 해야 한다. 기업이 부패를 방지하고, 임직원들에게 원하지 않는 정신적·육체적 고통을 받지 않도록 하는 것은 중요한 인권보호 활동에 해당한다.

이를 위해서는 기업 내부에서 발생한 각종 비리에 대해 이를 밝히고 공론화시키는 이른바 ‘내부고발제도’의 실효성을 제고해야 한다. ‘내부고발제도’의 실행은 해당 기업의 준법경영과 윤리경영 여부를 판단할 수 있는 척도이다.

반부패 행동기준 ⁹⁷⁾	
반부패 정책 및 시스템	- 기업은 뇌물 공여 및 부패 관행을 억제하는 관리 통제 시스템을 채택하여, 비밀 장부나 계좌의 개설 또는 관련 거래를 금지하는 세무 회계 및 감사 관행을 도입한다. - 기업은 공직 또는 정당의 후보자, 기타 정치 조직에 불법적인 기부를 하지 않는다. 기업은 기부금 관련 법률을 철저히 준수해야 하며, 그 사실은 상위 관리자급에게 보고되어야 한다. - 기업은 뇌물 및 부패와의 전쟁에서 기업 활동의 투명성과 뇌물 및 뇌물 강요에 대한 사회적 인식이 제고되도록 노력한다. 방법으로는, 뇌물 및 뇌물 강요에 반대하는 공개적인 약속을 하거나 그 약속을 준수하기 위해 회사가 채택한 준수(Compliance) 시스템을 공개하는 것 등이 있다.
사업 상 반부패 증진 제도	기업은 사업권 또는 기타 부적절한 이익을 획득 또는 유지하기 위해 뇌물이나 그 밖의 부적절한 이익을 직접적으로든 간접적으로든 제의, 약속, 공여, 요구할 수 없다.

반부패 행동기준⁹⁷⁾

사업 상 반부패 증진 제도	- 기업은 공무원이나 사업 협력체의 종업원에게 또는 그 친척 내지 사업 관계자들에게 계약 지급액의 일부를 지불할 것을 제의하거나 그러한 요구에 응해서는 안 되며, 돈을 지급하기 위한 방법으로 하도급, 매수 주문, 또는 컨설팅 협약을 사용해서는 안 된다. - 기업은 대리인(Agent)이 합법적인 서비스만 제공하도록 하며, 대리인의 서비스에 합당한 적절한 보수를 지급해야 한다. 또한 공공기구 또는 공공기업과의 거래와 관련하여 고용된 대리인들의 목록을 보관하여 관련 당국이 사용할 수 있도록 해야 한다. - 기업은 경쟁사들과 가격 고정, 입찰담합, 산출량 제한이나 쿼터 설정, 고객, 공급업체, 지역 또는 거래선 할당에 의한 시장의 분배 또는 분할 등과 같은 반경쟁적인 합의를 해서는 안 된다.
내부 고발제도	기업은 뇌물 및 뇌물 강요에 반대하는 회사의 정책이 임직원들 사이에서 소통될 수 있도록 하고, 교육 프로그램과 징계 절차를 통해 해당 정책에 대한 임직원들의 인식 수준을 향상시킨다.

반부패 유관지표⁹⁹⁾

- GRI G3 EC1. 직접적인 경제적 가치 창출과 배분 (예: 수익, 영업비용, 직원 보상, 기부, 지역사회 투자, 이익잉여금, 자금 제공자에 대한 지급, 세금 등)
- GRI G3 EC9. 간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해 및 설명(영향의 범위 포함)
- GRI G3 SO2. 부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율
- GRI G3 SO3. 반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율
- GRI G3 SO4. 부패사건에 대한 조치
- GRI G3 SO5. 공공정책에 대한 입장, 공공 정책 수립 및 로비 활동 참여
- GRI G3 SO6. 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액
- GRI G3 SO7. 부당경쟁 행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 결과
- GRI G3 SO8. 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금전적 제재 건수

반부패 실천과제¹⁰⁰⁾

반부패 정책 및 시스템	- 부당한 영향력 행사와 뇌물 공여 등 부패에 반대하는 윤리헌장 및 윤리강령이 있는가? - 뇌물과 부패 쟁점에 어떻게 대처해야 하는지에 대한 직원 대상 가이드라인이 있으며 모든 직원, 특히 회사 사업과 관련된 법적 문제에 관여하는 직원들이 이를 이용할 수 있는가? - 합법적으로 허용된 범위 이내의 정치적 후원에 대한 명확한 기준을 정립하고 준수하고 있는가? - 회사가 공무원과 뇌물 및 부패에 연루되지 않았다는 사실을 입증해줄 수 있는 NGO 나 외부기관들이 있는가?
--------------------	---

98 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p395~396

99 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p396~397

100 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p397 재구성

반부패 실천과제

사업 상 반부패 증진 제도	• 국가별로 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 현금 및 현물 기부 총액 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? • 뇌물과 부패관행 저지를 위해 공무원들과의 면담에 2명 이상 사람을 보내는가? • 뇌물과 부패가 심각한 환경에서 사업을 할 때, 회사는 면담에 앞서 공무원들에게 모든 토론과 왕래가 기록될 수 있고 독립적인 회사 감사관의 검토를 받을 수 있다는 정보를 알리고 있는가? • 사업 편의상 지불하는 금행비(Facilitation Payment)의 문제가 생기지 않도록 노력하고 있는가? • 사업 착수 이전 해당 국가의 뇌물 관행 수준을 조사하며, 부패 위험이 높을 때, 직원들에게 별도로 경계를 시키거나 해당 지역에서의 운영을 중단할 수도 있는 결정구조를 가지고 있는가? • 국가별로 공공정책에 대한 입장, 공공정책 수립 및 로비 활동 참여 현황 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? • 회사는 어느 지역, 어떠한 상황에서나 공정거래 및 독과점 금지 등 경쟁법을 준수하고 있는가?
내부고발 제도	• 반부패 정책 및 절차에 대해 직원 대상으로 교육을 실시하고 있는가? • 회사 내의 부정을 발견했을 경우 내부적으로 신고하고 내부고발자를 보호할 수 있는 시스템을 갖추고 있는가?

회사 내 부정을 발견했을 경우에 내부적으로 신고하고 내부고발자를 보호할 수 있는 시스템을 갖추고 있는 기업은 많지 않다. 설사 갖추고 있더라도 기업에 몸담고 있는 임직원의 경우 기업의 오너나 경영진의 부정 문제를 신고하는 것이 쉽지 않다. 내부고발자 보호법이 제정되어 있는 미국에서도 내부고발자들이 정작 사실을 밝히고 알리는 경우에 있어서는 회사 내부로부터 엄청난 압력을 받고 있는 것이 사실이다.

한국의 경우 법률과 제도 미비 그리고 폐쇄적인 기업문화로 인해 내부고발자들이 존재하기 어렵다. 2002년과 2003년에 걸친 국가청렴위원회(당시 부패방지위원회 현재 국민권익위원회)의 조사에 의하면 공직사회 내부 부패를 신고한 공직자들의 66.7%는 신고 이후 징계, 인사 조치 등 다양한 형태의 보복을 당했다고 밝힌 바 있다.¹⁰¹⁾

¹⁰¹⁾ “내부고발자 보호야말로 ‘법치 대통령’이 나설 일”, 오마이뉴스, 2009년 1월 14일



내부고발제도

- 미국의 대기업인 엔론(Enron)이 파산위기에 처했음에도 불구하고 무분별하게 임직원에게 성과급을 지급한 사실과 분식회계를 통해 기업의 재무상태를 조작한 사실을 폭로한 세런 왓킨스, 미국 장거리 전화 업계의 2인자였던 월드컴(Worldcom)의 38억 규모의 회계 부정을 밝혀낸 신시아 쿠퍼, 이 두 용감한 인물은 2002년 타임지가 선정한 올해의 인물에 선정되었다. 이들은 내부고발자(Whistle-blower)가 잘못된 회계 관행을 고쳐, 주주는 물론 기업의 장기적 이익에도 도움이 된다는 인식을 만들고 확산하는데 있어서 큰 공헌을 하였다.
- 덴마크의 제약회사인 노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 인권경영에 대한 위반 사례 보고와 내부자 고발이 효과적으로 이루어지도록 하기 위해서 직원들과 소통 라인을 운영하고 있다. 특히 관련 사건과 관련하여 명확하게 규정된 정책, 절차, 조직 내 분명한 접촉 포인트를 마련하여 효과를 높이고 있다.

부패나 인권에 취약한 거버넌스를 가진 국가의 열악한 환경은 개별 기업 하나의 노력으로 해결되지 않는다. 한 개 기업은 공정하게 법칙을 지키지만 다수 기업이 그렇지 않다면 법칙을 지키는 기업은 비즈니스 기회를 잃게 되고, 부패는 그 틈새를 타고 활개를 치기 때문이다.

방법은 모든 기업이 동일한 법칙을 지키는 것이다. 경쟁기업 및 관련 기관들이 공동 노력(Collective Action)을 통해 공정한 시장에 대한 경쟁의 법칙을 지킬 것을 서약하고, 공공입찰을 발주하는 정부나 공공기관들은 준법 서약을 하고, 독립적 위치의 제3자 기관이 모니터링을 함으로써 여러 분야가 힘을 합쳐 장기적으로 부패 방지 문화를 조성하는 노력이 중요하다.

- 2009년 독일 지멘스(Siemens)는 세계은행과 전 세계 반부패 환경 증진을 위한 지멘스 청렴성 이니셔티브(Siemens Integrity Initiative)를 런칭하였다. 지멘스 청렴성 이니셔티브의 목적은 모든 시장 경쟁 참여자들이 반부패 관련 공공정책에 적극적으로 참여하고 공정경쟁 문화 조성을 적극 지원하며, 국가가 요구하는 공정한 경쟁문화의 창출에 적극 동참하도록 지원하는 것이다.

전 세계적으로 총 300개 프로젝트가 공모되었고 유엔 글로벌 콤팩트, 투명성 기구, 각국 기업 협회 및 상공회의소 등이 반부패 교육과 훈련 및 공동 노력에 대하여 제안한 최종 31개를 선정하였다. 한국은 전경련 국제 경영원과 (사)글로벌 경쟁력 강화 포럼이 제안한 동북아시아기업윤리학교(North Asia Business Integrity School, NABIS)가 선정되어 기업의 준법·윤리경영 사례를 개발하고 대학생 교육을 통해 시장경제에서 반부패 중요성을 확산하고 있다.

2) 성희롱 및 신체적·정신적 강압 금지

한국의 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서 사업주, 상급자 또는 근로자에 의한 직장 내 성희롱을 금지하고, 기업은 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 한다고 정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 안전한 환경을 조성하기 위하여 법률이 정하는 횟수의 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 성희롱 문제가 생길 경우, 천문학적 손해배상 소송에 휘말릴 수 있기 때문에 주의해야 한다. 주로 윤리경영팀에서 성희롱 상담실을 운영하고, 성희롱 성매매 예방 집합 교육을 실시하고, 성희롱 예방 길잡이 정보들을 사내에 제공하고 있다.

성희롱 및 신체적·정신적 강압 금지 행동기준¹⁰²⁾

- 기업은 성적 강압, 위협, 학대, 노동력 착취적인 언어 및 신체적 접촉과 같은 행위를 허용치 않는다.
- 기업은 신체적 처벌, 정신적·육체적 강압, 언어폭력을 사용하거나 이의 사용을 조장하지 않는다.
- 기업은 신체적, 언어적, 성적, 또는 심리적 희롱으로부터 직원들을 보호하기 위해 노력한다.

102 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p268

성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 실천과제 ¹⁰³⁾	
정책	• 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 예방정책을 보급함으로써 직원들에게 타인에 대한 폭력과 위협 및 학대 행위를 삼가해야 할 의무를 공시하고 있는가? • 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 모든 불만 내용에 대해 즉시 조사하고 적절한 방지나 징계조치를 취하는가? • 회사는 성희롱을 비롯한 모든 종류의 직장 위법행위에 효율적으로 대처하기 위해 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 보고서 접수 기구를 구성하고 프로세스를 구축하고 있는가?
정책	• 회사는 거래처, 협력업체, 고객들과 같은 외부인들의 괴롭힘, 폭력, 위협 행위에서 직원들을 보호하기 위한 특수 정책을 취하고 있는가?
조치	• 회사는 학대나 폭력 또는 괴롭히는 행위를 야기할 가능성이 있는 직장 내 스트레스와 긴장, 혹은 인종 간 갈등 등에 즉시 대처하고 있는가? • 직원이 폭력행위를 저질렀다는 충분한 증거가 있을 때 회사는 그 개인을 정부 당국에 고발하는가? • 회사는 직장 폭력 제지, 감시, 방지, 보고를 위해 필요한 정책에 대한 공개적 소통과 문제해결 진단을 촉진시키고 있는가?
교육	• 회사의 관리자는 적절한 징계 수단을 비롯한 적절한 관리 기술을 사용하도록 훈련되고 괴롭힘과 폭력, 위협 및 학대 행위를 삼가도록 교육받고 있는가?
확증	• 노조 대표 또는 노동자 대표와 직원들은 회사가 직원들을 괴롭힘, 학대, 위협 행위에서 보호하기 위한 적절한 수단을 효과적으로 구축하고 있다는 사실을 확증할 수 있는가? • 노동조합 대표 또는 노동자 대표와 직원들은 회사가 징계 결정 이행 시에 체벌, 신체적이거나 정신적인 강압, 언어 학대 사용을 삼간다는 사실을 확증할 수 있는가?

윤리경영팀에서는 윤리적이고 상호 신뢰하는 기업문화를 만들기 위해서 윤리 경영 가치와 실행 방식, 회사 조직 부서의 관리자, 팀장, 팀원의 자세에 대해 사내에 전파하는 업무를 맡고 있다. 윤리경영이 정착하기 위해서는 구성원의 변화가 절대적으로 필요하다. 성희롱뿐만이 아니다. 근로자들은 기업에 근무하면서 고문, 폭행 등 잔혹하고 비인도적인 신체적 위협에 처하지 않을 권리, 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리가 있다. 기업은 이러한 권리를 존중하고 침해하지 않아야 한다.

103 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자기진단도구 개발 보고서」, 2009, p.268-269 재구성

사례 1

천문학적인 성희롱 손해배상 소송

- 일본의 자동차 제조업체 M사의 미국 지사는 1998년에 여성 직원에 대한 성희롱 사건으로 미국 성희롱 소송 최고 기록인 3천 4백만 달러 보상액을 지불하였다.
- 미국의 투자은행 M사는 2004년에 여성 임직원 승진 차별과 조직적인 임금 차별 지급에 대한 소송에서 5천 4백만 달러 지불에 합의하였다.

사례 2

브라질 정신적 학대법

- 브라질에서는 근로자에 대한 폭언, 모욕 등 소위 '정신적 학대'가 노사관계의 새로운 갈등 요소로 부상하고 있다. 브라질 상파울루주 제1노동 법원의 헤나또 엔히 상뜨아나(Renato Henry Sant'Anna) 부장판사는 2013년 8월 한국 외국어 대학교 서울캠퍼스에서 열린 '한-브라질 국제포럼'에 참석해 "브라질에 진출한 한국 기업은 근로자에게 고압적인 자세를 취하거나 지나치게 세부적인 목표량을 제시하는 것을 주의해야 한다."고 말했다. 한국 기업이 밀집해 있는 캄피나스시 사건을 담당하는 상뜨아나 판사는 주제 발표에서 "노동 법원과 노동 검찰 제도가 존재하고 매년 노동 법원에 신규로 제소되는 사건이 230만 건을 넘어서는 등 브라질은 노동권에 민감한 국가"라며 한국 기업의 인식 전환을 촉구했다. 브라질은 남미 시장을 겨냥한 한국 기업들의 진출이 꾸준히 늘고 있는 지역이지만 법과 문화가 달라 한국 기업이 현지 적응에 어려움을 겪고 있다.

15. 마케팅·PR·광고·고객 서비스팀

기업은 제품과 서비스를 소비자 및 고객에 제공함에 있어서 소비자와 고객의 생명, 안전에 대한 권리 및 건강에 대한 권리를 보호하여야 할 의무가 있다. 기업은 다양화되는 소비 환경에서 시장의 주인인 소비자가 현명하고 책임있는 소비 생활을 할 수 있도록 노력해야 하며, 소비자의 권익을 증진하고 소비생활 향상과 국민 경제의 건전한 발전에 이바지하여야 한다.

소비자 보호 행동기준 ¹⁰⁴⁾

- 기업은 공정한 영업, 마케팅, 광고 관행에 따라 소비자를 대해야 하며, 기업이 공급하는 제품 또는 서비스의 안전과 질이 보장되도록 모든 합리적인 수단을 취해야 한다.
- 기업이 제공하는 제품 또는 서비스가 건강상의 경고, 제품 안전, 정보 표시 등 소비자 보건 및 안전을 위해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족시키도록 해야 한다.
- 기업은 제품이나 서비스의 적절한 정도에 따라 그 내용, 안전한 사용, 유지, 저장, 처분과 관련하여 소비자가 정보를 알고 결정할 수 있도록 정확하고 명확한 정보를 충분히 제공해야 한다.
- 기업은 부당한 비용 내지 부담 없이 소비자와의 분쟁을 공정하며 시의 적절하게 해결하는데 기여할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공해야 한다.
- 기업은 기만적이거나 오해를 부르는 설명 또는 허위, 불공정한 설명을 해서는 안 되며, 소비자가 이해해야 하는 충분한 설명을 누락해서도 안 된다.
- 기업은 소비자의 사생활을 존중하고 개인 정보를 보호한다.
- 기업의 상품 소비 또는 사용에서 유발되는 공중 보건 및 안전에 대한 심각한 위협을 예방하고 제거하기 위하여 공공 당국과 충분히, 투명한 방식으로 협력한다.

소비자 보호 유관지표 ¹⁰⁵⁾

- GRI G3 PR1. 개선을 목적으로 제품 및 서비스의 보건 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율
- GRI G3 PR2. 제품 및 서비스 생애 주기 상에서 고객의 안전보건 영향 관련 법규 및 자발적 규칙 위반 건수(결과 유형별)
- GRI G3 PR3. 절차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율
- GRI G3 PR4. 제품/서비스 정보 및 라벨링과 관련 법규 및 자발적 규칙 위반 건수 (결과 유형별)
- GRI G3 PR5. 고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동
- GRI G3 PR6. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 자발적 규제 준수 프로그램
- GRI G3 PR7. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수
- GRI G3 PR8. 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수
- GRI G3 PR9. 제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 법규 위반으로 부과된 벌금 액수

소비자 보호 실천과제 ¹⁰⁶⁾

정책	• 회사는 상품 생산, 제조, 디자인, 마케팅에 관련된 모든 국가법, 관련 국제 가이드라인, 산업 기준을 준수하는가? • 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 법칙을 지켜 소비자를 현혹하지 않는 노력을 기울이는가? • 회사는 모든 포장 또는 상품 위에 상품과 연관된 제품 서비스 정보를 표시하고 위험사항에 관해 분명하게 경고하고 올바른 사용법을 기재하는가?
----	--

104 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자기진단도구 개발 보고서』, 2009, p407

105 위와 동일

106 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자기진단도구 개발 보고서』, 2009, p408~409 재구성

소비자 보호 실천과제

품질 제고	- 제품 및 서비스 라이프 사이클 상의 각 단계 별로 보건 및 안전 영향과 상품 위험도에 대해서 평가를 수행하는가? - 회사는 생명과 건강을 해치거나 위협할 수 있는 재료, 디자인, 결함, 부작용을 남김없이 제거하기 위해 모든 수단을 동원하는가?
조치	- 회사에 디자인, 제조, 마케팅과 같은 개발 단계의 상품 결함에서 보호하기 위한 시스템과 절차가 있는가? - 상품이 판매 이후에도 상당기간 안전하다는 것을 보증하는 절차가 있는가? - 특정 상품의 사용과 연관된 부상이나 사망이 보고되는 대로 회사는 즉시 소비자들에게 위험을 알리고 제품을 회수하는가? - 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만을 처리하는 절차가 있는가?
확증	소비자보호 기관들은 회사 상품이 생명이나 건강을 해치지 않도록 분명히 하기 위해 회사가 모든 수단을 취하고 있으며 올바른 상품정보와 표시 분류에 관한 모든 관련 법을 준수하고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?



고객서비스를 통한 소비자 보호

- BT는 공급망 인권 상황 평가에서 더 나아가 제품이나 서비스 판매 이후의 소비자 사용 단계까지 인권에 대한 영향을 파악하는데 노력하고 있다. 개인 정보 보호와 표현의 자유 같은 문제에서 온라인과 유선 전화 고객들이 개인 정보 사용과 인터넷 콘텐츠에 의해 어떻게 영향받고 있는지 평가하고 있다.

인터넷상에서의 불법 행동처럼 제품과 서비스를 악용하는 소비 관행을 어떻게 대처할 것인지에 대한 문제에서부터 부모들이 겪는 아이들의 부적절한 인터넷 콘텐츠 이용 문제, 담배, 술, 도박, 포르노 사용을 권장하는 활동을 막는 정책 수립 등 여러 가지 측면에서 다각도로 접근하여 기업의 서비스와 관련한 소비자의 고민에 대응하기 위해서 노력하고 있다.

사례 2

신속한 제품 리콜을 통한 소비자 보호

- 1982년 미국 시카고에서 누군가 존슨 앤 존슨 (Johnson & Johnson: J & J) 타이레놀 캡슐에 청산가리를 투입하여 이를 복용한 7명이 사망하는 사건이 발생했지만 용의자를 체포하지 못했다. 사건 전말은 J & J 공장 제품이 생산된 후 청산가리가 캡슐에 투입된 것으로 알려졌다. J & J는 즉각적으로 모든 제품을 리콜하였고, 미국 내에서 생산된 모든 타이레놀 캡슐을 폐기하였다. 사건 발생 직후, 정부기관과 긴밀하게 협조하였으며, 조사 단계별로 모든 사항을 대중들에게 공개하였는데 타이레놀 캡슐 제품 리콜 비용은 1억 달러였다.

1986년에도 뉴욕에서 한 여자가 청산가리가 투입된 타이레놀 캡슐을 복용하고 사망하였다. 이 역시 제품이 공장에서 생산된 이후 누군가에 의하여 투입된 것으로 밝혀졌는데, 처음 구입한 곳으로부터 얼마 떨어지지 않은 상점에서 또 하나의 손댄 흔적이 있는 제품이 발견되었다. J & J는 1986년에도 똑같이 즉각적으로 제품을 수거하고 폐기하였다. 이때도 정부기관과의 긴밀하게 협조하였으며, 조사 단계별로 모든 사항을 대중들에게 공개하였다.

결국 J & J는 캡슐 형태의 타이레놀 제품 판매를 중지하였으며, 더 나아가 처방이 필요 없는 캡슐로 된 약품 판매까지 중지하였다. 이러한 일련의 사건들 이후 캡슐이 아닌, 지금과 같은 정제 형태의 타이레놀을 판매하게 되었다.

마케팅은 소비자를 보호하는 것도 중요하지만 경쟁기업과 차별화하기 위한 고도의 마케팅 전략이 자칫하면 임직원의 인권을 침해하는 경우가 생길 수도 있다. 따라서 마케팅 전략을 수립하는데 있어서 무리한 실행을 담보하는 마케팅은 주의해야 한다. 그렇지 않으면 자칫하면 기업에 해가 될 수도 있다.

사례 3

피자 30분 배달제 마케팅

- 피자업체 D사는 일명 '3082, 30분 내에 빨리'라는 제도를 운영하고 있는데 이는 피자를 30분 내로 배달해주지 않으면 할인해 주거나 무료로 제공하는 제도이다. 소비자에게는 신속한 서비스를 약속한다지만 주문과 동시에 30분 내로 피자를 배달하지 못하면 불이익을 받는 피자배달원들에게 이 제도는 안전을 위협하는 제도였다. 결과적으로 2010년 12월 12일, 금천구 독산동에서 피자배달 아르바이트를 하던 24살의 청년이 사망하

피자 30분 배달제 마케팅

는 등 피자 배달노동자의 교통사고 상해, 사망 사고가 증가하게 되었다.

사업주는 배달노동자 사고를 개인 부주의로 취급하지만, 30분 이내 신속배달(3082)처럼 속도 경쟁을 부추기는 업체 지침이 없었더라면 배달사고는 사전에 충분히 막을 수 있는 재해였다. 이에 시민사회단체는 30분 배달제와 유사한 지침을 없애도록 요청하였고 2012년 2월 피자업체 D사와 M사는 관련 지침 철회 방침을 내놓았다. 결국 D사는 지침을 폐지하고 M사는 약속시간 배달제를 운영하고 있는데, 이는 고객과 약속한 시간을 지키지 않았을 때 문제를 파악하여 개선하기 위한 목적으로, 관련 교육을 함께 수행하고 있다고 한다.

EU 노동안전보건청의 2006년 '청년 노동자를 위한 안전한 출발' 보고서에는 피자배달 과정에서 발생하는 오토바이 관련 사고를 줄이기 위해 다양한 관련 지침을 만들어 발표했다. 지침에는 “주문이 늦었다고 절대 속도를 내지 말라”거나 “회사 안전보건 담당자로부터 안전장구를 지급받고 올바르게 착용할 권리”를 명시했다. 지침 수행 결과 배달사고 감소는 물론 안전보건 향상에도 큰 진전이 있었다고 한다.

기업과 소비자 간에 이루어지는 전자 상거래(B2C) 기업들의 경우 공익 마케팅 기법에 인권 주제를 접목하여 윤리적 소비주의 지향적인 고객층과도 만나고 대중과 소비자들의 인권 감수성을 증진하는 역할을 할 수도 있다.

하지만 여기서 주의할 점은 법적, 윤리적 인권경영 실행의 토대가 탄탄해진 이후에 인권에 대한 공익 마케팅을 시행해야 한다는 것이다. <1. 인권경영의 개념 2. 인권경영의 정의 1) 인권경영이란 무엇인가?>에서 이미 살펴 본 바와 같이 필수적(Essential)이나 기대되는(Expected) 활동 없이 실행되는 공익 마케팅은 어불성설로 간주될 수 있다. 따라서 기업은 사회 책임경영의 탄탄한 토대 위에서 공익마케팅 활동을 실시해야 한다.

사례 4

인권을 주제로 한 공익 마케팅

- Red: 제품 캠페인은 아프리카 HIV/AIDS 질병 퇴치를 통해 건강권을 증진하는 목적의 마케팅 캠페인으로 U2 멤버 보노가 젊은 네티즌 소비자층을 대상으로 전개했다. 스타 마케팅과 함께 갭, 스타벅스, 모토로라 등 유명 기업 마케팅과 제품 전략 부서가 전폭적 참여하여 언론과 함께 캠페인을 하였으며 제품 판매 일정 수익을 펀드로 적립하여 미화 130백만 달러 이상을 모금하였다.
- 리바이스는 다양성을 글로벌 경영 방식에 반영하여 임직원, 고객, 공급업체 등과 같은 이해관계자들과 이를 증진하는 노력을 한다. 광고, 마케팅 노력에도 포함시킴으로서 차별 없는 긍정적 사회 변화에 공헌하는 사회적 참여를 실행하고 있다.
- 바디샵의 전 직원들은 윤리적 사업, 지역사회사업, 캠페인, 환경 보호, 동물 복지 등에 대해 회사가 진행하는 행사에 동참하고 있다. 전 세계 인권 운동을 지지하기 위한 캠페인들을 통해 일반 대중 시장 소비재 유통 회사로서의 장점을 살려 상품 진열장과 수천만 명에 이르는 고객들과의 일상적 접촉을 인권 현안에 대한 인식 증대에 활용하고 있다. 모든 바디샵 지점들은 캠페인에 대해 직원들이 확실하게 이해할 수 있도록 교육 자료를 제공받고 있다. 바디샵은 고객들, 직원들, 지역 사회가 처한 현안들에 초점을 맞추고 있는데 특히 HIV/AIDS에 대한 인식 증진뿐 아니라 가정 폭력 중단을 위한 캠페인을 성공적으로 벌이고 있다.

제품이나 서비스가 좀 비싸더라도 사회적, 환경적 가치를 지키는 기업 제품과 서비스를 구매하려는 소비자들이 늘어나고 있다. 혹자는 이러한 윤리적 소비주의(Ethical Consumerism)를 비즈니스 기회로 보고 움직이는 기업들에게 비난의 눈길을 던질 수도 있다. 하지만 기업의 엄청난 구매 파워를 통해서 사회적, 환경적으로 문제가 없는 원재료가 구매되어 생산 환경에서 인권이 증진되고, 더불어 인권경영에 대한 대중의 관심과 인식이 변화할 수 있다면 그만큼 가치가 있는 일일 수도 있다.

경제적 이유이던 사회적, 환경적 이유이던 NGO와 같은 외부 기관과 협력하여 공정무역으로 구매된 원재료로 만든 제품을 시장에 판매하거나, 사회적이거나 환경적으로 무해한 방식으로 생산된 원재료로 만든 제품에 사회 라벨링(Social Labeling)이나 환경 라벨링(Eco Labeling) 인증을 받아 시장에 출시하여 좋은 반응을 얻는 기업들이 많다. 하지만 이때 주의할 점은 공정무역이나 사회 라벨링, 환경 라벨링을 보장해주는 기관의 신뢰도와 기업의 진정성이다.

- 그린 마운틴 커피는 트랜스 페어(Trans Fair), 옥스팜 아메리카(Oxfam America)와 함께 사내의 여러 부서 반대와 우려에도 불구하고 판매, 영업, 제품 개발, 구매 부서들의 연합적인 노력으로 공정무역으로 소싱된 커피 원재료를 구매하여 특별한 커피 제품 라인을 만들어냄으로서 공정무역 취지에 동감하는 윤리주의 소비자 대학생들을 신규 소비자층으로 창출하였다.
- 치키타 바나나는 레인 포리스트 얼라이언스(Rainforest Alliance) NGO와 함께 바나나 농장의 환경, 노동, 인권 운영 증진에 힘쓰고, 레인 포리스트 얼라이언스로부터 제3자 인증을 받아 인증 마크를 단 바나나를 판매하는 “더 좋은 바나나(Better Banana)” 프로그램을 실행하여 환경, 노동, 인권 문제로 얼룩진 기업 이미지를 극복하고 기업 명성 회복과 함께 매출 신장을 이루었다.
- 크래프트 푸드(Kraft Foods)는 페어트레이드(Fairtrade), 레인 포리스트 얼라이언스(Rainforest Alliance), 4C 등의 NGO들과 함께 경제적, 사회적, 환경적으로 책임있는 비즈니스를 하기 위해서 노력하고 있다. 영국에서 판매되는 켄코(Kenco) 제품을 포함한 15개 종류의 커피와 코코아 제품 라인은 페어트레이드와 레인 포리스트 얼라이언스 인증 마크를 부착하여 판매되고 있다. 2010년에만 50,000톤의 레인 포리스트 얼라이언스 커피 원재료를 구매하였는데, 이는 유럽 커피 시장의 절반 이상의 규모이다. 또한 11,000톤의 레인 포리스트 얼라이언스 코코아, 19,000톤의 페어트레이드 코코아, 24,000톤의 페어트레이드 설탕 원재료를 구매하였다.

16. IR팀

IR(Investment Relations)은 기업이 자본시장에서 정당한 평가를 얻기 위하여 주식 투자자들을 대상으로 실시하는 홍보활동이다. PR은 일반 사람을 대상으로 기업 활동 전반에 대하여 홍보를 하지만, IR은 주식시장에서 기업의 우량성을 확보해 나가기 위해 투자자들만을 대상으로 기업의 경영활동 및 이와 관련된 정보를 제공한다. PR은 일반 대중을 상대로 하고 장점만을 전달하는 반면, IR은 기관투자자를 상대로 하고 회사의 장점뿐 아니라 단점까지도 전달한다는 데 차이가 있다.

바람직한 투자환경이 조성되고, 높은 주가가 형성되어야만 기업이 추진하는 각종 프로젝트를 원활하게 펼칠 수 있기 때문에 경영진이 직접 IR 업무를 수행하는 경향도 높아지고 있다. 법률에 따라 기업의 재무내용 등 기업 경영과 관련된 주요 사항을 증권시장에 의무적으로 공시하는 기업 공시가 계량화된 정보를 제공하는 것이라면, IR은 비계량화된 정보까지 제공하는 것이다. 기업은 스스로의 실상을 공평·정확·신속하게 그리고 계속적으로 알려야만 IR 효과를 극대화할 수 있다.

사회 책임 투자(Socially Responsible Investment)는 기업의 경영능력 및 재무상태 등 계량화된 성과뿐만 아니라 환경, 인권, 노동, 반 부패, 투명한 지배 구조, 지역사회의 공헌도 등과 같은 비계량화된 사회적 성과를 중시하는 지속 가능 경영을 실천하는 기업을 대상으로 하는 투자를 말한다. 환경오염, 노동착취, 인권침해 기업이나 무기 관련 기업 등과 같이 사회에 해악을 끼치는 기업의 주식을 투자대상에서 배제함으로써 사회에 해를 끼치는 기업이 도태되도록 하는 것이 사회 책임 투자의 대표적인 방식이다.

사회적 책임 투자 지수는 우선 전통적인 재무 분석을 통해 기업을 평가한 후에 각 항목에 규정된 사회적, 윤리적, 인권, 환경 기준 준수 여부를 검토한다. 사회적 책임 투자 지수에는 다우 존스 지속 가능성 지수(Dow Jones Sustainability Index:: DJSI)¹⁰⁷⁾, 파이낸셜타임스 지속 가능성 지수(Financial Times Stock

¹⁰⁷⁾ 1999년 다우 존스와 SAM이 만든 우량 기업 주가지수 중 하나로써, 기업을 단순히 재무적 정보로 파악하는데 그치지 않고 지배 구조, 사회 공헌도 등을 토대로 지속 가능경영을 평가해 우량 기업을 선정한다. 이 지수는 2005년 12월 31일을 시작으로 삼고 있으며 기준지수는 1,000포인트임.

Exchange 4 Good Index: FTSE4 Good), 캘버트 사회 지수(Calvert Social Index), 에시벨 지속 가능성 지수(Ethibel Sustainability Index Global), 도미니 지수(Domini Social Equity Index) 등이 있다. 하나의 사회적 책임 투자 기관은 지역별, 부문별로 여러 개의 사회적 책임 투자 지수를 활용할 수 있다.

전 세계 자본시장에서 DJSI를 참조해 움직이는 자본의 규모는 60억 달러에 이른다. 전 세계 유동 시가 총액 기준 상위 2,500대 기업을 평가하는 DJSI World, 아시아 지역 상위 600대 기업을 평가하는 DJSI Asia-Pacific, 국내 상위 200대 기업을 평가하는 DJSI Korea 지수 외에 DJSI Europe, DJSI North America 등 다양한 지역별 지수가 존재한다. 각 지수 별로 포괄하는 기업의 수는 서로 다르다. DJSI Korea 지수는 2009년 10월 한국생산성본부(KPC)에 의해 국내에 처음 선보였고, 25개 산업분야에서 41개 기업이 편입됐다. 미국과 호주에 이어 국가 DJSI를 갖게 된 것은 한국이 전 세계 3번째라고 한다. 수출의존도가 높은 국가의 기업들을 주목하는 해외 투자자에게는 DJSI Korea 지수가 많은 영향을 준다. 1993년 이후 DJSI 지수 성과에 대한 누적수익률은 227%로 모건 스탠리 인덱스(MSCI)의 166%를 크게 앞서고 있다.

한국거래소는 사회 책임투자 지수와 환경책임 투자 지수, 지배 구조책임 투자 지수, 녹색산업 지수, 배당지수를 구성하고 매년 시가총액, 거래대금, 재무 내용 등을 심사해 지수 구성종목을 변경하고 있다. 삼성경제연구소에 따르면 지속 가능경영 상위 기업의 자산 대비 시가총액 비율은 2008~2011년 3년간 평균 27.5% 상승해 3.2%인 비 상위 기업을 크게 앞섰다. 글로벌 펀드의 주식투자 기준이 단기 성과에서 지속 가능성으로 변화하고 있음을 보여준다.



사회책임투자기관의 영향력

- 다국적 제약회사인 브리스톨-마이어 스쿼브(BMS)는 캘버트 인베스트먼트와 많은 회의를 거친 끝에, 자사의 인권 생명윤리 정책을 공시할 것에 동의했다. 이런 정책에 힘입어 캘버트 인베스트먼트는 영향력 있는 캘버트 사회적 지수(Calvert Social Index)에 이 회사를 포함시켰다.
- HP는 내부 경영 프로세스에 환경적, 사회적 책임 측면을 반영시킴으로써 주요 연기금 기관투자자들로부터 관심을 받아 다우 존스 지속 가능성 지수(Dow Jones Sustainability Index: DJSI)에 포함되는 명예를 얻었다.

사회 책임투자(Socially Responsible Investment)는 더 나아가서 책임 투자(Responsible Investment)로 변화하는 양상을 보이고 있다. 책임 투자는 투자자들이 투자 대상을 선정할 때 기업의 이윤 외에 사회적 책임을 수행하는 정도를 고려하는 것이다. 책임 투자 원칙을 도입한 투자 기관이 해마다 늘어나는 것도 기업들로 하여금 인권경영 도입을 재촉하고 있다. 한국 사회 책임투자포럼이 조사한 결과를 보면, 책임 투자를 하는 기금 규모는 2007년 기준으로 유럽 2조 6,650억 유로(약 4,235조 원), 미국 2조 7천억 달러(약 3,221조 원)에 달할 정도로 크다.

세계 국부 연금펀드 2위인 노르웨이 연기금은 장기적 재무 이익을 보호하고 윤리기준에 위배되는 투자를 피하는 투자 원칙을 가지고 있는데, 기본적 인권 원칙을 위반하는 무기 생산 기업에 대한 투자를 철회하는 부정적 배제 전략과 심각한 구조적인 인권침해와 심각한 환경파괴 및 총체적인 부패 연루 등에 주목하는 케이스별 기업 배제 전략을 사용하고 있다. 인권침해 연루 기업에 대한 투자 배제 전략은 강제적 법 차원의 인권 의무를 부과하는 것은 아니지만, 기업의 자발적인 행동을 유도하는 유력한 수단으로서의 기능을 수행하고 있다. 펀드 수익률은 8년 동안 S&P 500의 투자 수익률 못지않은 성과를 내고 있다.

17. 교육팀

모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 기업은 모든 임직원을 대상으로 체계적이고 제도화된 교육훈련을 제공함으로써, 장기적으로 안정된 직업을 보장해 줄 수 있는 지식을 새롭게 발전시키도록 해 주어야 한다.

인권경영에 있어서 정책과 실행 프로그램 못지않게 중요한 것은 전 임직원에게 인권경영을 확산할 수 있는 교육이다. 특히 해당 업무와 인권경영의 각 분야가 어떻게 연관성이 있는지에 대한 교육을 통해 임직원들이 인권경영을 피부로 느끼고, 해당 기업의 인권경영 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려해야 한다. 특히 기업들은 직장 내의 성희롱 및 여러 가지 차별 문제에 관해 많은 문제를 겪게 되면서 이러한 점들을 개선하거나 미연에 방지하고, 해결하는 교육 프로그램들을 운영하고 있다.



일반 · 인권교육 행동기준 ¹⁰⁸⁾

일반 교육	- 기업은 고용기회를 창출하고 임직원 훈련을 장려하는 활동을 통해 인적자본 형성을 촉진하여야 한다. - 기업은 실행 가능한 최대한 수준까지 직원의 기술을 향상시키기 위한 교육을 제공하여야 한다.
인권 교육	기업은 인권 교육 프로그램의 적절한 보급을 통해 임직원들이 인권경영 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려하여야 한다.

일반 · 인권교육 유관지표 ¹⁰⁹⁾

일반 교육	- GRI G3 LA10. 직원 형태별 일 인당 연평균 교육시간 - GRI G3 LA11. 지속적인 고용과 퇴직 직원 지원을 위한 직무교육 및 평생학습 프로그램
인권 교육	GRI G3 HR3. 업무와 관련한 인권정책 및 절차에 대한 직원 교육시수 (교육 이수 직원 비율 포함)

¹⁰⁸ 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p366과 p426

¹⁰⁹ 위와 동일

일반 · 인권교육 실천과제 ¹¹⁰⁾

일반 교육		- 직급별 직무별 업무 역량 모델링을 통해 계층별 직군별 교육 프로그램을 하고 있는가? - 입사부터 퇴직까지 평생교육체계를 확보하고 있는가? - 입사부터 퇴직까지의 교육훈련 실적을 기록하고 관리하는 시스템을 운영하고 있는가? - 퇴직하거나 해고된 직원을 지원하기 위한 전환 지원 프로그램을 제공하고 있는가? - 외부 교육을 선택하여 받을 수 있는 기회를 부여하고 있는가? - 직무관련 선택교육과정을 운영하여 개인의 지식 및 역량 개발을 촉진하고 있는가?
인권 교육	인권 감수성 향상 교육	- 기업 환경에서 인권을 친숙하게 인식하고 행동할 수 있도록 인권에 대한 감수성을 높이는 교육을 하고 있는가? - 임직원의 인권경영 교육을 위한 다양한 교재가 마련되어 있는가? - 신입직원은 인권경영에 관한 교육을 반드시 이수하고 있는가? - 기존 직원들은 정기적으로 인권경영 교육을 받고 있는가? - 최고경영자 및 임원들도 인권경영 교육을 받고 있는가?
	인권 행동강령 준수 교육	- 기업의 인권경영 정책과 가이드라인 등에 대하여 이해하고 행동할 수 있도록 교육을 하고 있는가? - 협력업체에게도 회사의 인권경영 실천을 적극 알리고 있는가?
	인권 관련 문제 예방 교육	성희롱 및 직장 내 다양한 차별 문제에 대한 예방과 해결책과 관련한 교육을 하고 있는가?

인권경영 교육에서 특히 중요한 점은 임직원들이 인권에 대해 친밀감을 높일 수 있도록 하는 것이다. 기업에 근무하는 임직원들은 기업의 경제적 가치나 재무적인 책임 이외에 인권을 비롯한 사회적 가치를 생각해 보거나 다루어 볼 기회가 적기 때문에 기업과 인권을 연결시키는데 다소 생소하게 느낄 수 있다. 따라서 인권이 기업 경영과 본인이 해당하는 직무에 어떻게 관련이 있는지 이해를 시켜 주는 것이 중요하다.

인권경영 교육에 있어서는 NGO의 시각이나 지나치게 전문적인 개념의 방식 보다는 비즈니스 시각에 기반한 용어를 사용하여 현안을 다루는 것이 유용하다. 왜냐하면, 인권을 지나치게 정치적이거나 법적인 사안으로 여기면 인권경영에 관련된 이해관계자들과 임직원 간에 선입견이나 불필요한 오해를 낳을 수 있기 때문이다.

또한 전사적인 인권경영 교육을 위해서는 장애를 가진 직원을 포함해 가능한 많은 사람들의 접근성을 높여야 한다. 글로벌 기업의 경우, 다양한 국적과 언어

110 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자기진단도구 개발 보고서」, 2009, p367~368과 p427 재구성

를 가진 임직원들이 이해할 수 있도록 해당 언어에 따른 적절한 번역이 수반되어야 한다. 특히 공장의 근로자들도 쉽게 이해할 수 있도록 인권 현안에 대한 모든 문서는 단순하고 간단한 용어로 전달하며 때로는 그림이나 도표 등 손쉽게 이해를 높이는 방식도 고려하여 교육 효과를 높일 수 있도록 하는 것이 좋다.



인권 감수성 향상 교육

- 캐나다의 전력기업인 BC 하이드로(BC Hydro)는 약 5,500 명의 임직원이 있는데 매년 4,500명 이상의 임직원이 이중 문화 관계와 타 문화 존중 교육을 받고 있다. 댐 건설과 에너지 송전 사업에서 분쟁을 피하고 전력 개발과 전송 비즈니스를 원활하게 할 수 있기 위해서는 지역사회로부터 사회적 사업 운영 허가를 얻는 것이 중요한데, 이러한 인권 감수성 향상 교육은 성공적인 효과를 거두고 있다. BC 하이드로 선언 원칙은 어떤 사업활동 계획을 마련하고 초기부터 선주민 그룹의 자문을 받는다는 회사의 의지를 담고 있다. 모든 해결책 협의 과정에서 선주민 채용, 문화적·경제적 기회 제공, 실행 방법, BC 하이드로 임직원에게 대한 교육 등에 대한 내용을 포함하고 있다.
- 미국의 의류기업인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 해외 비즈니스 파트너를 위한 참여 조건(Terms of Engagement: TOE) 프로그램을 통해, 해외 공급망 공장 내부의 지식과 역량 강화를 위한 공장 교육에 집중하고 있다. 내부 임직원들에게는 외부 기관을 통해 문화적 커뮤니케이션 감수성 향상에 대한 집중 교육을 실시하고 있으며, 리바이스 재단은 해외 공급망 노동문제에 대한 연구를 지원하고 이주 노동자들을 위한 법적, 건강 교육을 집중적으로 실시하고 있다.



인권 행동강령 준수 교육

- 스웨덴의 의류기업인 헨스 앤 마우릿츠(Hennes & Mauritz: H&M)는 인권에 있어서 글로벌 기업 행동 강령 준수 노력을 다하기 위하여 교육과 모니터링을 전담하는 직원을 채용하여 업무를 전담시키고 있다. 일 년에 두 번, 내부 행동 강령 감사진과 생산 본부의 주요 인력을 대상으로는 이주 노동자, 초과 근무 등에 대한 주제로 교육 워크숍을 실시하고 있다. 또한 내부 감사 업무를 원활하게 하고, 모니터링 기술과 개선 노력에 대한 정보 교류를 위해 다른 나라에서 동일한 업무를 하는 감사진들 간 방문 교류를 지원하고

인권 행동강령 준수 교육

있다. 또한 새로운 감사진들에게는 기업가치와 행동 강령, ILO 규약, 노동법, 감사 규약, 또한 기타 준수 관련 사항들을 오리엔테이션 하는 교육을 실시하고 있다.

- 스위스의 제약 기업인 노바티스(Novartis)는 인권 관련 기업 시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하고 있으며 이를 개선, 관리함으로써 기업 경영에 인권 가치를 접목할 수 있었다. 노바티스는 140개국에 퍼져 있는 노바티스 직원, 매니저와 협력업체들에게 노바티스 인권 가이드라인과 배경 전략을 확실하게 이해시키기 위해 웹 기반 온라인 교육 과정을 받도록 하고 있다. 노바티스는 제3자 가이드라인을 통해서 제3자 협력업체에 대한 평가와 승인, 비즈니스 관계의 지속적 관리를 하고 있다. 이 가이드라인은 전 부서 및 사업 단위에 적용된다. 모든 노바티스 협력업체들은 인권을 주요 요소로 포함시키는 내부 이해관계자 교육, 이해 상충 해결, 기업 시민의식, 판매 관행, 마케팅 관행, 재정 투명성과 같은 6개 교육 과정 가운데 4가지 이상을 이수해야 한다.

사례 3

인권 관련 문제 예방 교육

- 로열 더치 셸(Royal Dutch Shell) 그룹이 1998년에 제작한 비즈니스와 인권경영 안내서는 비즈니스 부문에서 이루어진 최초의 시도 가운데 하나였다. 회사 내 인권 교육 프로그램의 주요 원천인 안내서에는 실생활 속에서 인권경영에 대한 난이점들을 포함하도록 보강되고 있다.
- 덴마크의 제약회사인 노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 전 세계 임직원들을 대상으로 하는 웹 기반 온라인 인권경영 교육 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램에서는 차별에 관련된 침해 발생 가능성을 파악하는 방법, 비즈니스 부서에서 그런 문제가 발생했을 때 조치하는 방법 등을 다룬다. 인권침해나 차별은 서로 정치적 성향이 다른 경우, 임직원의 노조 가입 여부, 퇴역 군인인 경우 등 다양한 경우에서 나타날 수 있기 때문에 인권침해의 정의, 정책, 보상 내용, 타 기업의 사례 등 참고할 만한 사항들을 교육시키고 있다.
- 치키타는 노동자 교육 수준을 감안하여 선주민 언어로 노동자의 권리와 책임에 대한 행동 강령을 그림과 함께 도안된 형형색색의 팸플렛으로 노동자들에게 제공하고 있다.

18. 경영진단팀



기업은 경영에 있어서 자체적으로 해결하기 어려운 문제가 생기거나, 과거의 시스템을 평가하고 미래의 발전방향을 확인하고자 할 때 경영 진단을 시행한다. 경영 진단은 주로 외부에 의뢰하는 경우가 많다. 구체적으로는 조사 작업에서부터 시작되는데, 경영 컨설턴트 등 경영진단 전문가는 의뢰처인 기업과 진단 내용에 관해 예비교섭과 진단계약을 맺고 조사활동을 개시한다. 이 조사가 끝나면 진단 과정으로 들어가 조사 결과를 분석하고 그것을 통해 의뢰처에 대한 구체적인 개선책과 권고안을 마련한다. 의뢰처의 진단 결과에 대한 실행 상황을 체크해 나가는 사후관리 활동이 포함되기도 한다.

인권경영을 위해서는 기업의 모든 활동에서 인권경영이 실천되고 있는지 지속적인 진단과 함께 개선 활동이 필요하다. 경영 진단은 기업의 이익을 극대화하는데 필요한 방식을 모색하는 것이 가장 중요한 핵심이지만, 인권경영을 잘 하지 않으면 기업의 이익 극대화에 커다란 리스크가 될 수도 있기 때문에, 기업이 인권경영을 수용하고 내면화할 수 있도록 경영진단 측면에서 인권경영에 대한 정책, 시스템 및 보고 체제를 확립하고 세부적으로 운영하기 위한 규칙을 마련하는 것이 필요하다.

인권경영 실행 증진 행동기준¹¹¹⁾

- 회사는 조직 평가 시에 인권경영 실천 여부를 중요한 요소의 하나로 반영해야 한다.
- 회사는 정기적으로 이해관계자별로 인권경영 평가를 실시하고 있다.
- 회사는 인권경영 목표 대비 성과를 평가하여 그 결과를 보상에 반영하고 있다.



111 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p432



인권경영 실행 평가와 보상 연계

■ 노보 노르디스크는 매년, 회사의 균형채점표(Balanced Scorecard)를 통해 기업의 사회적 책임 목표 실행을 체크한다. 모든 사업 영역에서의 기회균등과 다양성이 채용, 근로조건, 보수, 개발, 승진, 해고의 전 과정에 확실히 뿌리내리게 하기 위한 활동이다.

균형채점표는 모든 사업 수행영역의 추진에 쓰이는 관리 메커니즘으로 세부 목표들은 인사부에서 제출하는 평가 계획과 해당 연도 활동들 가운데서 최소한 80% 달성을 필요로 한다. 직원 평가와 특별 수당은 수행 결과에 의해 좌우된다.

노보 노르디스크 지주회사의 노련한 직원들은 각 부서의 가치 준수 정도에 대한 독립적 평가를 내놓는데, 어떤 사업 영역이든지 목표 미달성 시에는 결과가 회사 내에 가시적으로 드러나 인사부와 관련 사업 부문 간의 대화와 관련 조치 과정이 실행된다.

인권경영에 있어서는 특히 자가진단이 중요하다. 자가진단도구들은 인권경영과 관련하여 변화된 사회의 요구가 무엇이며 어떻게 하면 그 요구에 부응할 수 있는지를 모색하는 기업들이 유용하게 활용하고 있다. 무엇보다도 기업 스스로 자신의 인권경영 현황이 어떤지 파악하는데 도움을 준다.

자가진단도구 가운데 대표적인 우수사례로 손꼽히는 것은 덴마크 인권위원회(The Danish Institute for Human Rights)가 개발한 ‘인권 준수 평가’(Human Rights Compliance Assessment: HRCA)¹¹²⁾이다. 국내에서도 국가인권위원회가 2009년 상세한 자가진단도구를 개발하였고, 그 주요 내용들은 이 교재의 인권경영 실천과제 내용으로 활용되고 재구성되었다. 국가인권위원회는 2013년 추가로 간소화된 자가진단도구¹¹³⁾를 개발하였다.

자가진단도구는 외부 평가를 위한 것이 아니며 어디까지나 기업 스스로 기업경영에 있어 인권과 관련한 부정적인 영향을 평가하는데 그 목적이 있다. 국제금융공사와 유엔 글로벌 콤팩트, 국제기업 리더포럼은 공동으로 인권영향 평가와 관리(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management) 가이드를 2010년 발간하였다. 인권영향 평가를 위해서는 단계별 실행이 중요하다는 것을 강조하고 있다.

112 덴마크 인권위원회 산하의 연구소가 덴마크 경총 등 덴마크의 다수 이해당사자 협의 과정과 덴마크 대기업들의 시험운영을 거쳐 만든 인권 준수 평가 자가진단도구는 세계인권선언 상의 개별 인권을 구체화한 상세 인권규범, 이행체계 전반에 대한 지침 제시, 인권정책과 이행실태에 대한 기업 측의 자가진단 가능, 기업 측의 인권 책임 이행에 필요한 정책 및 실행 과제 교육 가능, 덴마크 경총 등 대기업 측의 협력, 협의, 시험운영 과정 등이 들어 있다.

113 인권경영 체제의 구축, 고용 상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공공장 관리, 현지 주민의 인권, 소비자 인권의 9개의 이유로 되어 있다.

사례 2

인권영향 평가와 관리 단계

1. 준비(Preparation) 인권경영을 위한 실천 점검 의무(Due Diligence) 접근 방식을 정하고 인권영향 평가를 시행할 범위를 설정한다.
2. 파악(Identification) 주요 인권 리스크와 영향을 파악하고 최저치를 정한다.
3. 행동(Engagement) 이해관계자와 함께 인권 리스크와 영향을 분석하고 인권 이슈를 고려한 고충처리제도를 개발한다.
4. 판단(Assessment) 인권 리스크와 영향을 평가하고 결과를 분석한다.
5. 조정(Mitigation) 부정적인 리스크와 영향에 대응할 실행 계획을 세우며 최고 경영진에게 보고하고 의견을 구한다.
6. 관리(Management) 실행 계획을 실행하고 경영 시스템에 인권을 통합한다.
7. 평가(Evaluation) 인권 이슈에 대응하는 기업 역량을 평가, 모니터링, 보고, 개선한다.

사례 3

인권영향 평가 활용하기

- BP는 인도네시아 탕구(Tangguh) 지역의 LNG 개발 사업을 파푸아 족의 지속가능한 개발과 사회적 역량 강화를 위한 모델 프로젝트로 만들었다. 지역사회와 적극적 이해관계자 참여를 위해 지역 이해관계자들의 자문을 사업 초기에서부터 정기적으로 실시하였으며, 인권영향 평가를 통해 프로젝트 설계에서부터 모든 측면을 고려하여 사업을 운영하였다. BP는 파푸아 족을 위한 특별 자치법에 탕구 프로젝트가 파푸아 족 지역 정부를 위한 중요 재정적 자원이 될 것이라고 명시하며, “LNG 수출을 통한 수익은 투명하고 효율적으로 평등하게 관리될 것이다.”라고 선언하고 있다.
- ABB는 탄자니아와 아프리카 사하라 사막 이남 지역에서 실시하고 있는 농촌 지역 전력 공급 프로그램인 전력 접근성(Access to Electricity) 사업의 점검 목록을 발전시켰다. 일부 상황 및 국가에서는 기본 점검 목록으로 충분하나, 더 민감한 국가들에 대해서는 추가 질문을 포함시키고 개별 국가 상황에 맞춰 보다 구체적으로 조정하였다. 이러한 인권 인지적 접근은 주민, 지역 당국, 공급업체, 기업 등 전력 접근성 프로그램에 참여하고 있는 기관을 비롯한 모든 이해관계자들에게 혜택을 주기 위함이다. 또한 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향 평가를 통해 인권경영 수행 평가를 하고 있다. 기업 경영 내에서 인권에 영향을 미치는 요소들을 모니터링하고 평가하기 위해서는 정량적 수행 지표들을 개발해야만 하며 지표들은 기업 운영의 직접적인 결과, 수행에 영향을 미치

인권영향 평가 활용하기

는 경영 과정 효율성을 모두 평가할 수 있어야 한다.

또한 기업의 영향권, 활동, 산업분야에 적합해야 하고 지속적인 개선을 이끌어 내야만 하며 기업 조직 목표에 부합해야 하고 기업이 파악한 리스크 및 기회의 일관성이 있어야만 한다. 평가는 정기적으로 이루어져 직원 및 다른 이해관계자들에게 전달되고 있으며, 기업의 영향권은 시간에 따라 변할 수 있으므로 수행 지표들은 정기적으로 재검토 되고 있다.

인권 정책은 이미 ABB의 사회적 정책 속에 정착되었고 지속 가능성 담당 그룹 총괄 중역이 책임을 맡고 있다. 이 총괄자는 기업 활동의 경제적, 환경적, 사회적 측면들과 인권 정책 및 방침을 지속 가능성 현안에 대한 총체적 책임을 지고 있는 그룹 집행위원회에 보고한다. ABB의 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100여 개 국가들에서 국가 및 지역의 지속 가능성 감독 책임자들에 의해 감시되고 강화되고 있다.

19. 감사팀

감사팀은 기업의 전략적, 업무적, 재무적 목표를 달성하는데 영향을 줄 수 있는 불확실한 미래의 사건들이나 주주 가치 감소를 초래하는 사건들에 대한 불확실한 리스크를 사전에 예방 회피하고자 하는 사전적 대응 활동을 주로 한다.

리스크는 통제 가능한 리스크와 통제 불가능한 리스크로 나뉜다. 금리, 주가, 이자율 등과 같은 가격 및 유동성과 신용도 변동에 의해 발생하는 재무리스크, 기업 전략이 성과를 거두지 못해 실패할 가능성이 있는 사업 리스크, 조직 내부의 직원 및 업무 프로세스와 시스템 상의 문제로 발생하는 운영 리스크는 통제가 가능하다고 본다. 한편, 조직을 둘러싼 거시적 외부 환경 및 경쟁자, 고객, 정부 정책 및 규제 등의 변화로 인해 야기될 수 있는 경영의 불확실성 및 그로 인한 손실 발생 가능성과 같은 환경 리스크는 통제가 불가능한 리스크로 분류된다.

인권 이슈는 통제가 가능한 리스크와 통제가 불가능한 리스크 모든 유형에 해

당된다. 예를 들면, 근로자와의 노동권과 차별 금지 등은 본사가 통제 가능한 운영 리스크이지만, 글로벌 공급망에서 라이선싱 계약으로 일하는 생산 공장의 근로자 노동권과 차별 금지는 통제가 불가능한 리스크가 될 수 있다. 또한 거버넌스가 약하거나 분쟁 국가에서 사업할 때의 국가 리스크 역시 통제가 불가능하다. 따라서 인권 관리의 핵심은 기업 경영에서의 리스크와 기회를 분석하고 이해하는 데 있으며, 자가진단도구나 인권영향평가에 기반한 인권 관리는 기업이 리스크와 기회를 파악하도록 도움을 준다.

거금이 들어가는 해외 투자 사업이 선주민의 권리문제로 지연되거나, 차별 문제로 소송을 당하여 천문학적인 벌금을 내야 한다거나, 단체 파업으로 발주 물량 납품에 문제가 생겨서 바이어 기업으로부터 계약금을 받지 못하는 확연한 금전적 피해 같은 실제 상황이 일어나기 전까지는, 기업에게 인권 이슈는 어디까지나 재무적인 리스크가 아니고 비재무적인 리스크로 간주되기 쉽다.

하지만 이제 인권 리스크는 재난 리스크 등과 같이 무시하지 못할 리스크로 인식되기 시작하고 있다. 따라서 적어도 인권규범 위반 행위가 일어나지 않도록 법적 리스크 관리 시스템이 잘 갖추어져야 한다.

전사적 리스크 관리 및 감사를 위해 많이 사용하는 리스크 평가 관리 기법은 ERM(Enterprise Risk Management)이다. 기업은 경영에 영향을 미칠 수 있는 요소의 발생 가능성과 기업 경영에 미치는 영향력을 교차 분석하여 빈도 횡수와 영향 변수로 분류해 선제 대응하는 리스크를 관리하고 있다.

유형별 리스크 관리	
저빈도 고 영향 리스크 대응 중심 대상 리스크로 예상 시나리오를 세워 대응책을 수립하고 리스크 발생 시 손실을 최소화하도록 노력한다.	고빈도 고 영향 리스크 예방 및 대응 중심 대상 리스크로 분류하고 중점 관리해야 한다. 정기적인 회의체를 운영하고 최고 경영진이 주도하여 관리한다.
저빈도 저 영향 리스크 수용 가능 대상 리스크이며 허용 가능 수준이나 다른 리스크 유형 전이를 방지하기 위해서 최소한의 모니터링 활동이 필요하다.	고빈도 저 영향 리스크 예방 중심 대상 리스크로 발생 빈도 축소를 위해 상시로 예방활동을 전개하여야 한다. 특히 지속적인 모니터링이 필요하다.

인권 이슈는 아직 고빈도 고 영향 리스크가 아니기 때문에 최고 경영진의 관심을 받기는 쉽지 않다. 적어도 저빈도 고 영향 리스크 정도의 관심은 받아야 하지

만, 현실은 저빈도 저 영향 리스크 대접도 못 받는 실정이다.

인권 리스크는 기업의 전사적 리스크 관리에 통합되어 관리되어야 한다. ERM은 사회적, 환경적 영향을 제외한 재무적인 리스크 관리이지만 사회적, 환경적 영향 평가뿐 아니라 인권영향 평가를 통합하거나 동시에 관리하지 않으면, 기업의 전반적인 리스크 관리 실행력은 현저히 떨어지게 될 것이다.

리스크 관리 행동기준 ¹¹⁴⁾

- 기업은 인권 관련 리스크에 대한 가능성과 영향력을 분석하여 대응해야 한다.
- 기업은 인권경영 모니터링 시스템을 정립하고 개선을 위해 노력해야 한다.

리스크 관리 실천과제 ¹¹⁵⁾

정책과 제도	• 회사는 인권 관련 이슈를 주요 리스크로 파악하고 대응하고 있는가? • 회사는 인권경영 점검사항에 대한 상시 모니터링 체제를 확립하고 있는가? • 회사 전 부문과 조직에 대하여 인권경영에 관한 내부통제를 실시하고 있는가?
점검과 개선	• 인권경영 모니터링 시스템의 점검 리스트는 매우 구체적이고 합리적인가? • 인권경영 모니터링 결과 제시된 사항에 대한 실천 여부를 수시 점검하는가?
임직원 확산	• 내부통제 강화를 위해 전 임직원이 인권경영 준수 서약서에 서명하고 있는가? • 인권경영 실천에 있어 임직원이 느끼는 애로사항이나 불만을 정기적으로 점검하고 있는가? • 인권경영의 필요성에 대한 임직원의 인식 수준을 정기적으로 평가하고 있는가?

사례 |

인권 리스크와 기존 리스크 관리의 통합

- 내셔널 그리드는 비즈니스 기회를 파악하는데 인권 측면을 고려하여 결정한다. 예를 들면 인권 측면에서 리스크가 큰 국가는 사업을 확장하지 않는 식이다. 신흥시장에서 새로운 사업을 확장하는데 있어 인권 리스크가 있는 지역을 파악하고 이해함으로써 기존 리스크 관리 영역을 확장하여 인권 리스크 관리 실행을 하고 있다. 즉, 인권 리스크 분석이 비즈니스 기회 파악에 대한 사업 개발 과정의 전사적 리스크 관리에 포함되어 있는 것이다. 또한 잠재적인 리스크 분석을 용이하게 하기 위해 인권 현안에 대한 기업 접근 방법과 기록을 평가하는 과정을 발전시켰다.

114 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p431

115 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p.432-433 재구성

기업 경영에 있어서 인권 준수를 실현하기 위한 목표와 운영규칙이 정립되어 있다면 인권경영 운영규칙에 따른 성과목표를 수립하고, 목표 대비 성과 달성 여부를 평가하는 모니터링 활동을 펼쳐야 하며, 이러한 성과를 근거로 인권경영활동 전반에 걸친 보고서를 작성하여 내부와 외부 이해관계자들과 공유하여야 한다. 리스크 관리에서도 역시 공급망 관리 모니터링이 중요하다. 자사는 물론 공급망 협력 업체들도 동일한 리스크 관리 시스템을 실행하도록 유도하는 모니터링을 강화하는 것이 필요하다.

리스크 관리에 있어서 각 모니터링 유형의 장단점	
내부 모니터링	• 내부 모니터링 프로그램 효과성을 향상시키기 위해서는 자체 준수 프로그램 개발도구 제공과 교육을 통해 공장 관리진과 노동자들을 모니터링 과정에 포함시켜야 한다. 모니터링 직원의 교육과 훈련, 데이터 관리 시스템은 인권경영 준수 프로그램의 주요 요소로서 많은 회사들은 이러한 내부 체계를 발전시키기 위한 노력을 계속해 오고 있다. • 효과적인 내부 모니터링은 노동 환경에 좋은 영향을 주어 이직률을 감소시키고 생산 품질을 향상시키며 생산 중단을 막아 준다. • 내부 모니터링은 위반 사항이 대중에 공개되기 전에 노동 환경 문제를 적발하여 교정하고 위반 상황을 막을 수 있는 유용한 도구이다. • 내부 모니터링은 기업들이 행동 강령을 효과적으로 강화하고 있다는 것을 보여주므로 소비자와 다른 이해관계자들에게 신뢰성을 높일 수 있다. • 내부 모니터링은 행동 강령 강화에 관련된 품질 검증, 구매, 운영 부서 등 모든 부서의 사람들이 인권 준수 노력을 일상 업무에 실천할 수 있도록 도와준다. 직접 비즈니스 관계가 없는 제3자를 통해 외부 모니터링을 단순히 구매 과정에 추가하는 것보다 내부 임직원들이 모니터링에 참여하기 때문에 비즈니스 파트너들의 관계에 내부 모니터링을 통합하기가 더 수월하다.
외부 모니터링	• 전 세계에 퍼져 있는 공급자들을 다 내부 모니터링하는 것은 엄청난 재무적, 인력 자원이 든다. 글로벌 네트워크를 가진 외부 모니터링 기관이나 각 지역의 독립적 모니터링 기관들에 의한 현장 모니터링은 기업 내부 모니터링 인력의 과도한 여행 경비와 유지 관련 비용을 감소시켜 줄 수 있다. 또한 외부 모니터링 기관들은 인권 노동 문제에 대하여 각 지역에 전문적인 지식이 있는 인력들을 보유하고 있다. • 외부 모니터링은 문제점 위반 발생을 예방하고, 해결하고, 파악하는데 많은 역할을 하고 있기 때문에 노동 환경 조건 개선을 위한 모델들 중의 하나로 쓰이고 있다. 특히 노동, 인권침해에 대한 주장이 공개되기 전에 혹시 있을 수 있는 노동 환경에서의 문제점을 발견하여 사전에 고칠 수도 있다. 노동 환경에서의 미해결 문제들은 파업, 공장 폐쇄, 작업을 저하, 절도, 납품 기한 위반 등 많은 문제점을 야기한다. 모니터링은 이 문제들이 더 심각해지기 전에 미리 파악하는 데 도움을 줄 수 있다.

리스크 관리에 있어서 각 모니터링 유형의 장단점

외부 모니터링	실질적인 행동에 대한 검증 없이 공급자 업체들이 행동강령을 지키도록 하기는 힘들다. 외부 모니터링 기관에 의한 생산 현장 모니터링은 그러한 검증에 도움을 줄 수 있다. 모니터링은 공급업체가 바이어 기업을 놓쳐 버릴지도 모른다거나, 생산 구매가 취소되어 버릴 수도 있다는 걱정을 하게 함으로서 인권경영 준수 기준 위반 방지에 도움을 준다. 또한 외부 모니터링은 내부 모니터링 노력을 한층 더 강화시켜 준다. 효과적인 외부 모니터링을 통하여 파악된 문제를 해결하는 것은 노동자 퇴직률 감소, 생산 물품 품질 향상, 생산성 증대, 작업 중단 사태 방지 등의 효과로 인해 생산성이 보다 향상된 작업환경을 만드는 데에 기여할 수 있다.
독립 모니터링	- 많은 이해관계자들은 이해 충돌의 가능성이 있다고 여겨지거나 혹은 내포하고 있는 내부 모니터링이나 외부 모니터링보다, 독립 모니터링이 더 신빙성이 있다고 얘기한다. - 독립 모니터링 기관들은 각 지역 근로자들의 신뢰를 얻고 있기 때문에 근로자 대우에 대해 아주 사소하고 민감한 부분까지도 정보를 얻을 수 있는 장점이 있다. - 독립 모니터링은 공장 노동 환경에 대한 보고와 감사를 할 수 있는 역량, 자원, 관심과 전문성이 있는 지역 비영리 기관이 담당할 수 있다. 하지만 그런 기관들의 수는 한정적이므로 독립 모니터링은 이해관계자들에 의한 검토를 받는 식으로 노동 관행 준수에 대한 외부 전문가들의 의견을 요청할 수도 있다.

인권에 기반한 모니터링 프로그램은 기업 거버넌스 유지 절차의 한 부분인 감사 과정을 통해 경영 시스템이 계획대로 작동하고 있는가에 대해서 입증할 수 있어야 한다. 즉, 문제의 원인과 필수적 시정 조치에 초점을 맞추는 것이다. 내부 모니터링 감사는 자격을 갖춘 직원들에 의해 이루어지고, 외부나 독립 모니터링 감사는 가급적 사외 인권 전문가들의 전문성과 인권에 기반한 감사가 정기적으로 수행되어야 하고 그 결과가 공개되어야만 한다. 이사회와 인권경영에 관련된 집행위원회는 인권 전략, 정책, 과정과 절차들이 기업 안에서 적절히 이행되도록 확인하기 위한 도구로 감사 기능을 활용할 수 있다.

- 까르푸는 다년에 걸친 협력 관계를 통해 국제 인권연합(International Federation for Human Rights: FIDH)과 함께 인권에 기반한 독립 모니터링 시스템을 개발하였다. 특히 NGO와 함께 일함으로써 모니터링 시스템에 대한 신뢰성을 담보할 수 있었다.
- 팀버랜드(Timberland)는 내부 감사와 외부 감사 자원을 활용하여 아웃소싱 공장들을 평가하고 그들이 행동 강령을 어떻게 준수하고 있는지 체크하고 있다. 1998년에는 베리떼(Verité)라는 비영리 기관과 협력하여 모든 신발용품과 의류 벤더 기업과 라이선싱 제품 아웃소싱 공장들을 감사하였다. 2000-2001년에는 무두질 공장과 주요 부품 공급업체를 포함한 모든 팀버랜드 제품 시설을 포함한 감사를 실행하였고, 2000년에는 모든 스포츠 용품 생산시설을 대상으로 건강과 안전 분야, 노동 환경 공기 샘플링 검사, 소음, 전기 밝기량 측정 감사를 수행하였다. 비밀 유지를 보장하는 노동자 인터뷰는 공장 모니터링 프로그램의 가장 중요한 부분으로 노동자 인터뷰는 베리떼와 기타 다른 외부 모니터링 기관에 의해서 실시되었다. 베리떼가 실시한 노동자 인터뷰는 NGO 대표들이 수행하였고, 이들은 지역 출신들로 정보 수집을 하는데 아주 효과적인 역할을 했다. 1998년부터 지금까지 8,000여 명의 인터뷰가 실시되었으며 NGO 대표들은 공장에서 많은 시간을 보내며 노동자들과 긴밀하게 소통하고, 이 인터뷰 조사 의견들은 수집되어 본사로 보고되었다.
- 아디다스 살로몬 (Adidas-Salomon AG)는 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA) 회원으로서 내부 모니터링 감사팀을 보유하고 있지만, 공급업체에 대한 외부와 독립 모니터링 기관 감사 수를 늘리기 위해 노력하고 있다. FLA 멤버십은 공급망 공장들에 대한 외부와 독립 모니터링의 틀을 제공해 주고 있다. 2002년 7월에 끝나는 모니터링 첫해에 아디다스 브랜드 공급업체의 10%를 FLA 모니터링 기관이 감사하였다. 아디다스는 FLA에 연간 보고서를 제출했고, FLA는 아디다스가 의무 조건을 달성했음을 입증해 주었다. 2002년 3분기에는 FLA에서 보고서를 공개했다. 아동노동 감사와 모니터링 프로그램은 파키스탄과 인도네시아에서 실시되고 있는데, 미국과 캄보디아와의 무역 합의에 따라, 캄보디아에서도 같은 방식으로 노동 모니터링이 ILO에 의해서 수행되었다.



20. 지속 가능경영 팀

지속 가능경영 팀은 기업의 내부 및 외부 이해관계자와 대화 채널 유지를 통해 기업에 대한 다양한 시각을 수렴하는 기능을 하기 때문에, 기업 조직 내에서 인권경영을 확산하는데 있어서 허브 역할을 할 수 있는 중요한 위치에 있다. 경제적, 사회적, 환경적 가치를 증진하는 융합적 역할을 토대로 하여, 인권경영에 대한 규제 시스템을 확보하고, 인권경영을 지속 가능경영에 통합하고 강화하여 전사적 확산을 모색할 수 있다.

기업의 내부 및 외부 이해관계자와 대화 및 의견을 수렴할 때는 회사에 긍정적 내용뿐 아니라 부정적 내용도 포함하여, 기업이 경제적 가치는 물론 사회적, 환경적 가치도 중요시하고 있다는 것을 외부 이해관계자에 알리고, 내부 이해관계자에게 효과적으로 전달함으로써 내부와 외부 이해관계자 간의 원활유적인 역할을 해야 한다.

사례

이해관계자와의 대화

- 내셔널 그리드는 패널 전기장과 자기장이 건강에 악영향을 끼치지 않는다고 보는 과학적 증거가 대다수를 차지함에도 불구하고 반대 의견이 존재한다는 사실과 이 현안에 대해 우려하고 있는 사회 일부가 있음을 인정하여, 2003년 이해관계자 포럼을 개최, 이 현안에 관심을 가진 사람들과 사회적 대화를 실시하였다.

산업, 정부, 학계, 전문단체, 이익집단 대표들을 초청하는 워크숍 개최와 활성화를 위해 독립기구인 영국 환경 위원회를 끌어들이므로써 다양한 견해를 가진 사람들이 처음으로 테이블에 모여 앉을 수 있었다. 주변에서 내셔널 그리드가 포럼을 여는 이유에 대해 의심했지만 모임 계획 과정부터 반대 이익 집단들을 포함시켰다는 사실은 우려를 잠재우는데 도움이 되었다.

포럼 참가자들은 보건 부처 후원 하에 더 많은 공식 이해관계자 자문 단체를 구축하는 일에 뜻을 같이 하였다. 반대 견해를 가진 이해관계자들이 자신의 관심사에 대해 목소리를 낼 수 있는 기회를 제공하는 일은, 해당 주제와 관련하여 상대방의 입장에 대한 이해를 넓히고 해당 영역의 민감한 정책을 발전시키는 데 절대적으로 이득이 된다는 것이 입증되었다.

지속 가능경영팀은 인권경영에 있어 인권 준수를 실현하기 위한 운영규칙을 정립하고, 인권경영 운영규칙에 따른 인권 경영 성과를 측정하고, 목표 대비 성과 달성 여부를 평가하는 모니터링 활동을 통한 성과를 근거로 인권경영활동 전반에 걸친 보고서를 작성해 내외부에 보고하는 역할을 할 수 있다. 이상적으로는 인권경영에 대한 평가 결과가 회사의 보상 시스템에 연계되어야 한다.

인권경영 증진과 보고 행동기준 ¹¹⁶⁾

- 기업은 인권경영 가이드라인을 정립하여야 한다.
- 기업은 인권경영 결과에 대해서 기업 내부에 공유하고 기업 외부에 공시하는 커뮤니케이션 시스템을 정립하여야 한다.
- 기업은 주요 이해관계자와 정기적인 대화를 통해 이해관계자가 중요하게 생각하고 있는 이슈에 대해서 조사, 분석, 실행하여야 한다.

인권경영 증진과 보고 실천과제 ¹¹⁷⁾

정책	• 회사는 인권경영 관련 보고 시스템이 정립되어 있습니까? • 회사는 이해관계자의 의견을 수렴하고 정보를 공유하고 있습니까?
실행	• 회사는 인권경영에 대한 내용을 공시하고 성과를 알리는 지속 가능성 보고서를 정기적으로 발간하고 있습니까?
인증	• 회사는 인권경영 성과를 포함하고 있는 지속 가능성 보고서에 대하여 독립된 제3의 기관으로부터 인증을 받습니까?

인권경영 증진과 보고 세부 실천과제 ¹¹⁸⁾

정책	• 인권경영 목표 설정 및 인권정책에 대한 정기적 리뷰 • 인권정책의 공개 여부
진출국	• 관련 국가의 인권경영 시스템 역량 구축 노력 • 개발도상국에서 인권경영 성과공개 여부
리스크 관리	• 인권 리스크를 공식적인 리스크 평가 절차로 통합하는지 여부 • 인권 리스크 및 인권영향 평가에 대한 세부내역
모니터링과 감사	• 인권정책 모니터링 여부 • 인권경영에 대한 외부 감사자의 독립적인 검증 • 인권정책 모니터링과 감사에 대한 세부내역 • 인권경영 비 준수 사항 개선을 위한 절차
이해관계자 대화	• 독립적인 지역 이해관계자의 의견/조언 수렴

116 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009. p426과 p433

117 국가인권위원회 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009. p426과 p433 제9-성

118 위와 동일

인권경영 증진과 보고 세부 실천과제	
근로자와 소통	• 근로자들과 인권경영 정책에 대한 의사소통 • 근로자에 대한 인권 관련 훈련 및 교육 여부
인권 이슈에 대한 참여	• 인권 및 노동 NGO의 참여에 대한 세부내역 • 타 기업들과 단체행동 프로젝트 관여를 통한 참여의 세부내역 • 인권 이슈에 대한 지역 혹은 국내 정부에 대한 참여의 세부내역 • 지역사회 집단들의 참여에 대한 세부내역
보고와 공개	• 인권보고에 대한 이해관계자 검증 혹은 이해관계자 참여에 대한 보고 • NGO나 사회 책임투자자들이 인권경영 비 준수 사항에 대해 기업에게 질의 시 적절한 응답 및 화신이 있었는지 여부

기업은 기업 정보를 공개함에 있어서 영업과 재무 상태에 관해 중요(Material)하거나 심각한(Significant) 정보의 경우에도 공시해야 한다. 인권에 관한 정보도 중요성 요건을 충족하는 공시대상이다. 다국적 기업들은 기업 활동, 구조, 재무 상황 및 성과와 관련하여 정기적이며 신뢰성 있고 적절한 정보가 적시에 공개 되도록 노력해야 한다. 정보 공개는 다국적 기업 본사 및 계열사, 국내와 해외 사업활동 전체에 대해 이루어져야 하며 정보공개 정책은 비용, 기업 비밀 및 기타 경쟁적 문제를 적절히 고려하여 해당 기업의 성격, 규모, 지역에 맞게 조정될 수 있다.

일부 국가의 경우 상장회사 대상으로 사회 책임경영 보고서를 공시하도록 하는 조치가 시작된 경우도 있으나 영향보다는 정책을 공시하는데 초점이 맞추어져 있고 이들 보고서는 재무보고서와 동일한 정도의 접근 가능성, 진정성 등이 제도적으로 담보되어 있지 않다. 일부 소수 국가의 경우 사회 내지 환경 관련 정보를 강제 공시하는 제도를 두고 있고, 다른 국가의 경우 준수 혹은 공시 정책에

기초하여 공시를 임의 제도화하는 경우도 있으며 이에 관련 제도가 없는 국가도 있다.

공시는 정보의 진정성 내지 정확성이 중요하다. 대부분의 국가는 재무정보의 경우 인증을 요구하지만 사회 책임경영 공시에 대해서는 강제 공시화를 요구하는 국가라 할지라도 인증을 요구하지 않는 경향이 있다.



기업의 공시제도와 관련된 예 (OECD 회원국) ¹¹⁹⁾



나라	세부내용
덴마크	• 2009년 대기업의 경우 정기 보고서에 CSR 섹션을 두어 공시 • 인권, 지속 가능한 환경 등을 촉진하는 일체의 노력을 공시 • 대기업의 경우 덴마크 지역 외의 활동에 관해서도 CSR 관련하여 공시 • 연차보고서와 함께 환경 보고서도 대중이 쉽게 이용 가능하게 해야 함
프랑스	• 상법은 상장된 공개기업의 경우 사회, 노동, 환경 정보를 공시 • 주주와 감사인은 이러한 정보를 공시하도록 법원에 요청할 수 있음
독일	• 상장회사들은 독일 주식회사법에 따라 기업의 조직 활동이 기업지배구조 규범에 부합하는지 선언하도록 요구
네덜란드	• 2008년 개정된 지배 구조 규범에서 상장기업의 경영자와 감독이사회로 하여금 사회적 책임 관련 규정을 마련하도록 요구하고 연차보고서에 기술하도록 요구
캐나다	• 자본이 10억 달러가 넘는 은행과 보험회사의 경우 재무제표에 자선과 기부활동 및 지역공동체 개발 프로그램을 기술
미국	• 외국기업에도 미국 증권법에 의해 공시를 요구 • 도드 프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법 - 연차보고서에 공고 분쟁광물 사용 여부를 기술하고 공개적으로 접근 가능하도록 요구. 광물 출처 및 보관 경로에 관한 조사 조치들을 기술해야 함. 광물 사용이 사업에 중요하지 여부와는 상관없이 보고서 제출을 요구하고 있으며 증권 감독 위원회가 관련 임무를 지원하는 규칙을 만들도록 요구함
스웨덴	• 공기업은 GRI 가이드라인에 기초하여 사회적 책임을 공시. 공기업의 경우 CSR 보고서를 웹사이트에 올려야 함
룩셈부르크	• 기업지배구조 규범 - 지배 구조 이슈 및 CSR 원칙을 준수하는지를 공시
네덜란드	• 공시위원회가 상장기업은 물론 비상장기업에 대해서도 연차보고서 혹은 별개 보고서로 경제, 사회, 환경 이슈를 공시하도록 하고 있음
칠레	• 좋은 지배 구조 정책으로서 대기업에 대하여 공시를 요구
뉴질랜드	• 정보공시가 기업에 손해를 줄 경우 공시를 면제하는 규정을 둠
스페인	• 국경을 벗어나는 활동에 관해서도 공시를 요구하고 연결 재무제표 작성을 요구

119 국가인권위원회 "인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사", 2011

인권경영 길라잡이 | Business & Human Rights

참고문헌 / 부록

참고문헌

| 국내 문헌 |

- 국가인권위원회 『2010년 기업과 인권포럼 보고서 – 인권경영의 이해』, 2010
- 국가인권위원회 『2013년 제1회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『2013년 제3회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『국가인권위원회 2013년 제1회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『기업활동과 인권의 적용』, 2008
- 국가인권위원회 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』, 2008
- 국가인권위원회 『기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사』, 2008
- 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009
- 국가인권위원회 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호 · 존중 · 구제』, 2010
- 국가인권위원회 『기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사』, 2011
- 국가인권위원회 『기업과 인권 학술발표대회 자료집』, 2011
- 국가인권위원회 『기업과 인권 보고서 제출을 위한 기초연구』, 2011
- 국가인권위원회 『기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사』, 2012
- 국가인권위원회 『기업과 인권 관련 법령, 제도, 정책, 관행 개선에 관한 연구』, 2013
- 국가인권위원회 『기업과 인권에 관한 보고서』, 2013
- 국가인권위원회 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』 번역본, BLIHR, UNGC, OHCHR, 2008
- 국가인권위원회 『사회권지표(노동권분야) 개발을 위한 전문가 간담회』, 2008
- 국가인권위원회 『세계 주요 국가인권기구 현황집』, 2005
- 국가인권위원회 『선진 외국의 인권교육 우수사례 실태 조사 – 기업, 언론을 중심으로』 2006
- 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 조성을 위한 인권경영 과정』, 2009
- 국가인권위원회 『임금차별 판단기준』, 2009
- 국가인권위원회 『유엔 글로벌 콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회』, 2009
- 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사』, 2011
- 국가인권위원회 『주요 기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구』, 2008
- 국가인권위원회 『포괄적 기본인권조례 연구용역보고서』, 2011
- 국가인권위원회 『해외 한국기업 인권현황 백서』, 2003
- 국가인권위원회 『행복한 일터를 위한 인권경영입문』, 2008
- 국가인권위원회 · 한국인권재단 『사회권지표(노동권분야) 개발을 위한 전문가 간담회 자료집』, 2009
- 국제민주연대 『해외한국기업인권백서』, 2003
- 기업인권책임연구모임 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?
– 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서』, 한국인권재단, 2010
- 김분태 · 손태우 『다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구』, 부산대학교 법학연구, 2010
- 노한균 『ISO 26000 DIS 분석: 인권』, 2009
- 노한균 『ISO 26000을 통해 사회책임 살펴보기』, 박영사, 2011

- 문정은, 김병도 『환경경영이 기업가치에 미치는 영향』 서울대학교, 2006
- 브래들리 K. 구긴스, 필립 H. 머비스, 스티븐 A. 로크린
『세계 최고 기업들의 기업시민활동』, 강주현 안젤라 역, FKI 미디어, 2008
- 산업자원부 · 산업정책연구원 『지속가능경영 자가진단지표』, 2006
- 산업통상자원부 산하 대한무역진흥공사(KOTRA) 『해외진출 우리기업의 CSR 실태 및 성공 사례 – 동남아 10개국 210개사 대상 설문조사 보고서』, 2011
- 산업통상자원부 산하 대한무역진흥공사(KOTRA) 『국제 CSR 동향 분석 및 시사점』, 2013
- 산업통상자원부 『OECD 다국적기업 가이드라인 NCP 운영방향』, 2013
- 산업통상자원부 산하 지속가능경영포럼 참고자료 『해외 지속가능경영 정책 현황』, 2012
- 서울대학교 공익인권법센터 『서울대 공익인권클리닉 자료집』, 2010
- 이상윤 『헌법적 관점에서 본 기업의 노동자인권 존중의무』, 『기업과 인권 학술』
- 이장원, 『기업의 사회적 책임과 노동』, 『2007 CSR 노동포럼 논문집』, 한국노동연구원, 2008
- 이장원 이민동 강영희 『기업의 사회적 책임(CSR) 확산과 노사관계에 대한 함의』, 한국노동연구원, 2006
- 인권이사회 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 국가인권위원회 역, 2011
- 조효제 『인권경영의 모색: 쟁점과 비판』, 『아세아연구』, 51호 2008
- 좋은기업센터 · 서울대 공익인권법센터 『삼성전자 CSR 보고서 검토의견서』, 2012
- 한국인권재단 『기업인권 연구보고서 – 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?: 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구 보고서』, 2009
- 한국인권재단 『기업과 인권포럼 보고서-인권경영의 이해』, 2010
- 한국인권재단 『기업과 인권 가이드 라인』, 2010
- 한국인권재단 『기업과인권 전문과 세미나 자료집: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의』, 2011
- 한국인권재단 『기업의 사회적 책임을 증진하기 위한 지자체 거버넌스 연구보고서』, 2012
- 한국인권재단 『기업인권책임의 개념과 현황, 그리고 동향』 자료집, 2008
- 한국인권재단 『노동권 판례 정리』 자료집, 2009
- 한국인권재단 『기업과 인권포럼 보고서-인권경영의 이해』, 2010
- 한국인권재단 『기업과인권 전문과 세미나 자료집: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의』, 2011
- 황필규 『인권과 기업에 관한 UN특별대표의 2008년 보고서』, 세상을 두드리는 사람, 35호, 2008
- Business & Human Rights Resource Centre 『기업 인권정책 Statement 사례 : 자료집』, 한국인권재단 역, 2010
- ICC, 『2010 세계국가인권기구대회 선언문 (에딘버러 선언문)』, 2010
- UN 인권이사회 『기업과 인권에 관한 유엔 인권이사회 결의문』, 2011
- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2008

- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2009
- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2010
- UNICEF · UNGC · Save the Children, 『아동권리와 경영원칙』, 2013

| 해외 문헌 |

- Amnesty International, 『The UN Human Rights Norms For Business: Towards Legal Accountability』, 2004
- Baab, Mike & Margaret Jungk, 『The Arc of Human Rights Priorities: A New Model, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 31. Cambridge, MA: For Managing Business Risk』. Danish Institute for Human Rights: Copenhagen. 2007
- Desiree Abrahams (IBLF) and Yann Wyss (IFC), 『Guide to Human Rights Impact Assessment and Management』, IBLF · IFC, 2011
- Drs Olga Lenzen and Dr Marina d'Engelbronner, 『Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools, Aim for human rights』, 2009
- IFC, UN Global Compact and International Business Leaders Forum. Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM). 2010
- ILO, 『Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)』, 2006
- ISO, 『ISO26000: Guidance on Social Responsibility』, ISO: Geneva, 2010007
- ISO, 『DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 26000』, 2010
- John Ruggie, 『PROTECT, RESPECT, AND REMEDY: A FRAMEWORK FOR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS』, SRSF, 2009
- John Ruggie, 『Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy” framework』, UN, 2010
- John Ruggie, 『Business and human rights in conflict-affected regions: challenges and options towards State responses』, UN, 2011
- John Ruggie, 『Business and Human Rights: The Evolving International Agenda』, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007
- John Ruggie, 『Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework』, UN, 2011
- M. Kristjansdottir, 『Better health and safety for suppliers: A partnership project between Volkswagen, ILO and GTZ』, in UN Global Compact and UN OHCHR
- Muchlinski, Peter 『Multinational Enterprises and the Law』, Oxford/Blackwell Publishers, 1995. OECD, 『OECD Guideline for

- Multinational Enterprises: Report by the Chair of the 2010 Meeting of the National Contact Points», OECD: Paris, 2010
- Nomo Gaia, 「Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs」, 2012
 - Sandra Roling and Thomas Koenen, 「Human Rights Impact Assessments : A tool towards better business accountability」, CSR EUROPE, 2010
 - Social Accountability International, 「SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000」, 2001
 - Sieghart, Paul 「The International Law of Human Rights」, Clarendon Press: Oxford, 1983
 - Steven R. Ratner, 「Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility」, Yale Law Journal 111, no. 3, 2001
 - The Danish Institute for Human Rights, 「HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)QUICK CHECK」, 2006
 - UN Economic and Social Council, 「Statement on the obligations of States Parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights」, 2011
 - UN Global Compact. Embedding Human Rights in Business in Business Practice III. 2009
 - UN Global Compact, 「UN Global Compact and International Standard ISO26000 Guidance on Social Responsibility」, 2010
 - UN Global Compact, 「UN Office of the High Commissioner for Human Rights」, International Businesss Leaders Forum, Castan Centre for Human Rights Law of Monash University, Human Rights Translated: A Business Reference Guide, 2009
 - United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights and UN Global Compact. Embedding Human Rights in Business in Business Practice II. 2007
 - United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights and UN Global Compact. Human Rights Translated: A Business Reference Guide. Monash University Castan Centre for Human Rights Law. 2008

부록 1. 국제 규범

- UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 (United Nations Convention : International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 1966
- UN 노예 제도, 노예 매매, 그리고 노예 제도와 유사한 제도 및 관행 폐지에 관한 보충 협약 (United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery), 226 U.N.T.S.3, 1957
- UN 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families), 1990
- UN 모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제 협약 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination), 1963
- UN 민족적, 인종적, 종교적, 언어적 소수 집단의 권리에 관한 선언 (Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities), 1992
- UN 생물권 보호 구역 (United Nations Biosphere Reserves)
- UN 세계인권선언 (United Nations Universal Declaration of Human Rights), 1948
- UN 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 (United Nations Convention: International Covenant on Civil and Political Rights), 1966
- UN 아동의 권리에 관한 협약 (United Nations Convention on the Rights of the Child, UNCRC), 1989
- UN 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women : CEDAW), 1979
- UN 위험물 운송에 관한 권고안 (United Nations Recommendations on the Transport of Dangerous Goods)
- UN 종교나 신념에 따른 일체의 불관용 및 차별 철폐를 위한 선언 (Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination based on Religion or Belief), 1981
- UN 환경 계획 (United Nations Environment Programme, UNEP) 할론 핸드북
- UN Global Compact, 1999
- UN (United Nations Division for Sustainable Development)(2003): 환경 관리 회계 절차 및 원칙 (Environmental Management Accounting Procedures and Principles) 환경 관리 회계 연구 정보 센터 (Environmental Management Accounting Research and Information Center, EMARIC, 2003)
- UN UNESCO 20차 총회, 인종 및 인종 편견에 관한 선언 (Declaration on Race and Racial Prejudice), 1978
- UN UNESCO 세계문화유산 (World Heritage Sites)
- OECD 기업 지배구조 원칙 (Principles of Corporate Governance), 2004
- OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for

- Multinational Enterprises, Revision), 2000
- OECD 폐기물 방지 및 재활용 실무 그룹
[Working Group on Waste Prevention and Recycling]
- OECD, 원료 흐름 및 자원 생산성에 대한 위원회 권고
[Recommendation of the Council on Material Flows and Resource Productivity], 2004
- 프라이버시 보호 및 초 개인정보의 국제적 이전에 관한 OECD 가이드라인 9조, 1980
- ILO 권고 146, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 권고
[Minimum Age Recommendation], 1973
- ILO 권고 190, 최악의 아동노동 형태에 관한 권고
[Worst Forms of Child Labour Recommendation], 1999
- ILO 규약 100, '동일 가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 규약
[Equal Remuneration Convention]', 1951
- ILO 규약 105, 강제노동철폐 [Abolition of Forced Labour], 1957
- ILO 규약 111, '고용 및 직업상 차별 대우에 관한 규약
[Discrimination in Respect of Employment and Occupation Convention]', 1958
- ILO 규약 29, 강제노동규약 (Forced Labour Convention), 1930
- ILO 근로자 기본권 선언 (Declaration on Fundamental Principles and
Rights at Work of 1998)
- ILO 노동자의 개인정보 보호에 대한 행동준칙, 1996
- ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언 (ILO Tripartite Declaration
Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2001, Third Edition)
- ILO 독립국 원주민 및 부족민에 관한 규약 (ILO Convention (169) concerning Indigenous
and Tribal Peoples in Independent Countries), 1989
- ILO 산업 재해 및 직업병의 기록과 통보에 관한 실무기준, 1995
- ILO 산업안전보건관리시스템 가이드라인, 2001
- ILO 협약 1, 근로시간 (산업) 협약 (Hours of Work (Industry) Convention, 1919)
- ILO 협약 106, 주중 휴무 (교역과 사무실) 협약 [Weekly Rest
(Commerce and Offices) Convention, 1957]
- ILO 107, 토착민과 부족민에 대한 협약
[Indigenous and Tribal Populations Convention], 1957
- ILO 협약 117, 사회정책 (기본적인 목적과 기준) 협약
[Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention] 1조, 2조, 4조(c), 1962
- ILO 협약 120, 위생(교역과 사무실) 협약
[Hygiene (Commerce and Offices) Convention], 1964
- ILO 협약 121, '고용 상해 급여 협약 [Employment Injury Benefits Convention, 1964]
- ILO 협약 128, '장애, 노령 및 유족 복지 협약
[Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967]

- ILO 협약 130, '의료 보장 및 질병 급여 협약
(Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969)
- ILO 협약 131, 최저임금 고정 협약, 1970
- ILO 협약 135, 근로자 대표에 관한 협약 (Workers' Representatives Convention), 1971
- ILO 협약 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약 (Minimum Age Convention), 1973
- ILO 협약 14, 주중 휴무 (산업) 협약 (Weekly Rest (Industry) Convention, 1921)
- ILO 협약 140, 유급교육휴가 협약 (Paid Educational Leave Convention, 1974)
- ILO 협약 142, 인재개발협약 (Human Resources Development Convention), 1975
- ILO 협약 154, 단체 교섭 협약 (Collective Bargaining Convention), 1981
- ILO 협약 155, 산업안전보건 협약 (Occupational Safety and Health Convention, 1981)
- ILO 협약 161, 산업보건서비스협약 (Occupational Health Services Convention, 1985)
- ILO 협약 169, 토착민과 부족민에 관한 협약 (Indigenous and Tribal Peoples
- ILO 협약 174, 주요 산업재해 방지 협약
(Prevention of Major Industrial Accidents Convention) 9조와 14조(2), 1993
- ILO 협약 182, 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약
(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999)
- ILO 협약 30, 근로시간 (교역과 사무실) 협약
(Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930)
- ILO 협약 47, 주 40시간 협약 (Forty-Hour Week Convention, 1935)
- ILO 협약 87, 결사의 자유 및 단결권 보호
(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), 1948
- ILO 협약 98, 단결권 및 단체 교섭권
(Right to Organise and Collective Bargaining Convention), 1949
- ILO 협약, 183, 모성보호협약 (Maternity Protection Convention, 2000)
- ILO의 목적에 관한 선언(필라델피아 선언), 1944 - ILO 헌장 부속서
- 고문 및 그 밖의 잔혹한 · 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약
(Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment), 1984
- 고용의 종료에 관한 ILO 협약 158 (Termination of Employment Convention), 1982
- 교토 의정서, 1997
- 국제 상거래에서의 외국공무원에 대한 뇌물공여 척결에 관한 UN 반부패협약
(United Nations Convention Against Corruption), 2003
- 국제자연 보존연맹 (IUCN) 멸종위기종 (Red List)
- 뇌물 방지를 위한 기업 원칙 (Business Principles for Countering Bribery), 2003
- ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언, 1977
- 단체교섭에 관한 ILO 권고 163 (Collective Bargaining Recommendation), 1981
- 단체협약에 관한 ILO 권고 91 (Collective Agreements Recommendation), 1951

- 람사 협약 (Ramsar Convention on Wetlands, 1971)
- 런던 협약 (London Dumping Convention, 1972)
- 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families), 1990
- 미주 부패방지협약 (Inter-American Convention Against Corruption), 1996
- 법 집행 공무원의 무력 및 총기사용에 관한 UN 기본원칙, 1990
- 비엔나 선언 및 행동 계획 (Vienna Declaration and Programme of Action), 1993
- 사업장 수준에서의 협력에 관한 ILO 권고 94
(Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation), 1952
- 사전 고지동의 (PIC) 절차에 관한 로테르담 협약
(Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent (PIC) Procedure, 1998)
- 산성화, 부영양화 및 지표 오존 감소를 위한 1979년 월경성 대기오염 협약에 관한 구텐베르크 의정서 (Gothenburg Protocol to the 1979 Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution to abate acidification, eutrophication, and groundlevel ozone)
- 산업위험과 인권에 관한 민족상설재판소 헌장 13조, 1994
- 생물다양성 협약에 따라 마련된 국가별 생물다양성 전략 및 조치 계획
- 스톡홀름 협약 (Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants), 2001
- 아동의 권리에 관한 협약
(United Nations Convention on the Rights of the Child, UNCRC), 1989
- 오존층 파괴 물질에 대한 몬트리올 의정서
- 월경성 대기오염에 관한 소피아 의정서
(Sofia Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1988)
- 월경성 대기오염에 관한 제네바 협약
(Geneva Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1979)
- 월경성 대기오염에 관한 헬싱키 협약 (Helsinki Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1985)
- 유해 폐기물의 국가간 이동 및 처분 규제에 관한 바젤 협약의 금지 개정안
(Ban Amendment to the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal, 1989)
- 잔류성유기오염물질 (POP)에 관한 스톡홀름 협약
(Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, 부속서 A, B 및 C, 2001)
- 해결을 위한 목적으로 사업장내의 고충사항의 심사에 관련된 ILO 권고 130, 1967
- Bird Life International의 주요 조류 서식지 (Important Bird Areas)
- Conservation International의 생물다양성 위험 지역 및 야생지
(Biodiversity Hotspots and Wilderness Areas)

- GHG (Greenhouse Gas) Protocol Initiative
- GHG Protocol Initiative - WRI 및 WBCSD의 기업 회계 및 보고 기준 (2004년 개정판)
- GRI Cross-Reference: GRI 생물다양성 자원 문서 (Biodiversity Resource Document)
- IFAC 환경 관리 회계에 관한 국제 가이드라인 문서 (2005)
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), 기후 변화 2001, 실무 그룹 I : 과학적 기초
- IUCN의 식물 다양성 센터 (Centres of Plant Diversity)
- MARPOL 협약 (선박 오염 방지에 관한 국제 협약), 1973
- MARPOL 협약 (International Convention for the Prevention of Pollution of Ships), 1973
- WIPO 저작권조약, 1996
- WWF의 글로벌 200 생태 지역 (Global 200 Ecoregion)

| GRI G4 인권 부분 |

하위범주: 인권

소개

인권 하위범주(sub-category)에서는 그 과정이 얼마나 시행되었고, 인권침해 사례들과 이해 당사자들의 인권을 누리고 행사할 수 있는 능력의 변화에 대해 다룬다. 비차별, 성평등, 결사의 자유, 단체 교섭, 아동 노동, 강제 노동, 그리고 선주민의 권리등이 인권 이슈에 포함되어 있다. 기업이 인권을 존중해야 한다는 국제적인 합의가 높아지는 추세이다. 국제인권규약은 조약, 협약, 선언과 기타 문서들로 약속된 법들로 이루어져있다. 인권의 초석은 UN 국제인권 장전으로 다음 세 가지 문서로 이루어져 있다.

인권 보고의 첫 번째 기준

1. UN 선언 (United Nations Declaration), '세계인권선언' (1948) United Nations (UN) Declaration, 'Universal Declaration of Human Rights', 1948
2. UN 협약 (United Nations Convention), '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약' (1966) United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Civil and Political Rights', 1966
3. UN 협약 (United Nations Convention), '경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약' (1966) United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights', 1966

위의 세 가지 문서가 인권 보고의 첫 번째 기준이 된다. 그 외에도 국제인권규약은 80가지가 넘는 문서들로 뒷받침되어 있다. 이 문서들의 범위는 준 선언(soft declaration)부터 법적 구속력이 있는 규약과 협약의 처리기준, 그리고 국제문서와 지역문서에 걸쳐져 있다. 기업은 넓은 범위의 인권에 영향을 미친다. 인권에 관련된 보고를 할 때 기업은 모든 인권을 고려해야 한다. 기업은 추가적으로 다음 문서들을 고려하는 것이 유용하다.

국제노동기구선언 (ILO Declaration)

‘노동자 기본권 선언’ (1988)은 다음 8가지 핵심 ILO 협약들로 이루어져 있다.

- 강제 근로에 관한 협약 (ILO 협약, 1930, no.29)International Labour Organization (ILO) Convention 29, ‘Forced Labour Convention’, 1930
- 결사의 자유 및 단결권 선언 및 단결권 보호 협약 (ILO 협약, 1948, no.87)International Labour Organization (ILO) Convention 87, ‘Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention’, 1948
- 단결권 및 단체 교섭 원칙의 적용에 관한협약 (ILO 협약, 1949, no.98)International Labour Organization (ILO) Convention 98, ‘Right to Organise and Collective Bargaining Convention’, 1949
- 동등 보수 협약 (ILO 협약, 1951, no.100)International Labour Organization (ILO) Convention 100, ‘Equal Remuneration Convention’, 1951
- 강제적 노동 철폐 협약 (ILO 협약, 1957, no.105)International Labour Organization (ILO) Convention 105, ‘Abolition of Forced Labour Convention’, 1957
- 고용과 직업상의 차별에 관한 협약 (ILO 협약, 1958, no.111)International Labour Organization (ILO) Convention 111, ‘Discrimination (Employment and Occupation) Convention’, 1958
- 취업 최저 연령에 관한 협약 (ILO 협약, 1973, no.138)International Labour Organization (ILO) Convention 138, ‘Minimum Age Convention’, 1973
- 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (ILO 협약, 1999, no.182)International Labour Organization (ILO) Convention 182, ‘Worst Forms of Child Labour Convention’, 1999

기업이 운영되고 있는 지역 중 국제인권장전 기준에 근거한 지역협약

'노동자 기본권 선언' (1988)은 다음 8가지 핵심 ILO 협약들로 이루어져 있다.

- 아프리카 연합 헌장 (African Union Charter), '인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장' (1981)African Union Charter, 'African Charter on Human and Peoples' Rights, 1981
- 아랍 국가 연맹 (League of Arab States), '아랍 인권 헌장' (1994)League of Arab States, 'Arab Charter on Human Rights', 1994
- 미주 기구 (Organization of American States), '미주 인권 협약' (1969)Organization of American States (OAS), 'American Convention on Human Rights', 1969
- 유럽 인권 재판소 (European Court of Human Rights), '인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽 협약' (1950)European Court of Human Rights, 'European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms', 1950

기업의 활동에 영향을 받는 개인들의 권리를 보호하는 협약

'노동자 기본권 선언' (1988)은 다음 8가지 핵심 ILO 협약들로 이루어져 있다.

- 기업의 활동에 영향을 받는 개인들의 권리를 보호하는 협약은 다음 문서에 명시된 것을 포함하지만 이것에만 국한되지 않는다.
- 여성 차별 철폐 협약 (UN 협약, 1979)United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)', 1979
- 아동 권리 협약 (UN 협약, 1989)United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Rights of the Child', 1989
- 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제 협약 (UN 협약, 1965)United Nations (UN) Convention, 'International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination', 1965
- 원주민 및 부족민들에 관한 협약 (ILO 협약, 1957, no.107)International Labour Organization (ILO) Convention 107, 'Indigenous and Tribal Populations Convention', 1957
- 원주민과 부족민에 관한 협약 (ILO 협약, 1991, no.169)International Labour Organization (ILO) Convention 169, 'Indigenous and Tribal Peoples Convention', 1991

- UN 원주민 권리 선언 (UN 선언, 2007) United Nations (UN) Declaration, 'United Nations Declaration of the Rights of Indigenous Peoples', 2007
- 장애인 권리 협약 (UN 협약, 2006) United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Rights of Persons with Disabilities', 200

인권의 실행과 영향에 대한 이해를 도와주는 다양한 측면들은 Guideline의 다른 sub-Category를 참고하는 것이 중요하며, 이는 인권 sub-Category에만 국한되지 않는다. 다음 표는 세부 보고사항 및 보고 기준들을 나열한 것이다.

분류	지표	보고 내용	가이드라인
투자	G4-HR1	'인권 보호에 관련된 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약과 계약 건수 및 비율	a. 인권 보호에 관련된 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약과 계약 건수 및 비율을 보고할 것 b. '주요 투자 협약'에 관한 기업의 정의를 보고할 것
	G4-HR2	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 총 시간 (교육이수 직원 비율 포함)	a. 보고기간 동안 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 교육 총 시간을 보고할 것 b. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 교육이수 직원 비율을 보고할 것
비차별	G4-HR3	총 차별 건수 및 관련 조치	a. 보고기간 동안 일어난 총 차별 건수를 보고할 것 b. 차별 사건 현황과 관련 조치에 대하여 다음을 보고할 것: • 사건에 대한 기업의 검토 (Incident reviewed by the organization)- 실행되고 있는 구제절차 계획(Remediation plans being implemented)- 내부 경영 검토 프로세스를 통해 실행된 구제절차 계획과 결과에 대한 검토 • 해결된 사건 (Incident no longer subject to action)

분류	지표	보고 내용	가이드라인
비차별	G4-HR4	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다거나 위반된다고 판단된 업무분야 및 주요공급자 그리고 해당 권리를 보장하기 위한 조치	a. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다거나 위반된다고 판단된 업무분야 및 주요공급자에 관해 다음을 보고할 것- 업무와 공급 업체의 종류 (예: 제조 공장)- 침해 소지가 있다고 판단되는 업무분야 및 공급업자가 위치한 국가 또는 지리적 영역 b. 결사 및 단체 교섭의 자유를 보장하기 위해 기업이 취한 조치를 보고할 것
아동 노동 금지	G4-HR5	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자 그리고 아동 노동을 효과적으로 폐지하기 위한 조치	a. 보고기간 동안 일어난 총 차별 건수를 보고할 것 b. 차별 사건 현황과 관련 조치에 대하여 다음을 보고할 것:- 사건에 대한 기업의 검토 (Incident reviewed by the organization)- 실행되고 있는 구제절차 계획 (Remediation plans being implemented)- 내부 경영 검토 프로세스를 통해 실행된 구제절차 계획과 결과에 대한 검토- 해결된 사건 (Incident no longer subject to action)
강제 노동	G4-HR6	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자 및 그리고 모든 형태의 강제 노동 근절을 위한 조치	a. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자에 대해 다음을 보고할 것: • 업무와 공급 업체의 종류 (예: 제조 공장) • 침해 소지가 있다고 판단되는 업무분야 및 공급업자가 위치한 국가 또는 지리적 영역 b. 모든 형태의 강제 노동 근절을 위해 기업이 취한 조치를 보고할 것
인권 보호 관행	G4-HR7	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	a. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율을 보고할 것 b. 교육 훈련요건이 제3의 기업의 보안 담당자에게 적용되는지 보고할 것

분류	지표	보고 내용	가이드라인
선주민 권리 보호	G4-HR8	선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	a. 보고기간 동안 일어난 총 선주민 권리 침해 건수를 보고할 것 b. 차별 사건 현황과 관련 조치에 대하여 다음을 보고할 것: • 사건에 대한 기업의 검토- 실행되고 있는 개선 방안 • 내부 경영 검토 프로세스를 통해 실행된 개선 방안과 결과에 대한 검토- 해결된 사건
평가	G4-HR9	인권 영향 평가를 실시하는 사업장의 비율 및 개수	a. 인권 영향 평가를 실시하는 사업장의 비율 및 개수를 국가별로 보고할 것
공급 업체 인권 평가	G4-HR10	새로운 공급업체의 인권 심사 비율	a. 새로운 공급업체의 인권 심사 비율을 보고할 것
	G4-HR11	인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급망과 관련 조치	a. 인권 영향 심사를 받은 공급자의 개수를 보고할 것 b. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자의 개수를 보고할 것 c. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급망에 대해 보고할 것 d. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자 중 심사의 결과로 개선 협의를 한 기업의 비율을 보고할 것 e. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자 중 심사의 결과로 관계가 종료된 기업의 비율과 그 원인에 대해 보고할 것
인권 고충 처리 제도	G4-HR12	공식적인 민원처리 방법에 의해 접수, 제기 및 해결된 인권 관련 민원의 수	a. 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 접수된 민원의 수를 보고할 것 b. 확인된 민원 중 다음을 보고할 것: • 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 제기된 민원 • 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 해결된 민원 c. 보고기간 이전에 접수, 제기 및 해결된 인권 관련 민원에 대해 보고할 것

부록 2. 인권경영 관련 참고사이트

| 국내 정부기관 |

- 국가인권위원회 <http://www.humanrights.go.kr>
- 한국노동연구원 <http://www.kli.re.kr>
- 경찰청 인권센터 <http://www.police.go.kr/HR>
- 민주인권포털 <http://www.gjhr.go.kr>

| 국내 시민사회 · NGO |

- 노사발전재단 <http://www.nosa.or.kr/main/main.jsp>
- 노사발전재단 국제노동협력사업 <http://www.koilaf.org/index.do>
- 국제민주연대 <http://khis.or.kr>
- 좋은기업센터 <http://csr.action.or.kr>
- 한국노동사회연구소 <http://www.klsi.org>
- 한국인권재단 <http://www.humanrights.or.kr>
- 환경운동연합 <http://www.kfem.or.kr>

| 국내 전문기관 |

- UN 글로벌 콤팩트 한국협회 <http://www.unglobalcompact.kr>
- (사)글로벌경쟁력강화포럼 <http://www.g-cef.org>
- (사)기업책임시민센터 <http://www.ccsr.or.kr>
- 산업정책연구원 <http://www.ips.or.kr>
- 지속가능경영원 <http://www.bisd.or.kr>
- 한겨레경제연구소 <http://heri.kr>
- 한국생산성본부 <http://smcenter.or.kr>

| 국제기구 · 기관 |

- EQUATOR PRINCIPLES <http://equator-principles.comr>
- ICC(International Co-ordinating Committee of National Human Rights Institutions for The Promotion and Protection of Human Rights) <http://nhri.net>
- International Labour Organization <http://www.ilo.org>
- ISO <http://www.iso.org>
- OECD <http://www.oecd.org>
- OHCHR(The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights) <http://www.ohchr.org>

- PRI(Principles for investment) <http://www.unpri.org>
- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises <http://www.oecd.org>
- United Nations Global Compact <http://www.unglobalcompact.org>

| 국제 비정부기구 · NGO |

- Aim for human rights <http://www.humanrightsimpact.org>
- Amnesty International <http://www.amnesty.org>
- AWARE(Association of Women for Action and Reserch) <http://www.aware.org.sg>
- British Institute of Human Rights <http://www.bih.org.uk>
- CCR(Center for Constitutional Rights: Corporate Human Rights Abuse) <http://ccrjustice.org>
- Christian Aid <http://www.christian-aid.org.uk>
- CSER(Center For Economic And Social Right) <http://www.cesr.org>
- ESCR-Net(International Network for Economic, Social & Cultural Rights) <http://www.escr-net.org>
- Friends of the Earth <http://www.foe.org.uk>
- Front Line Defenders <http://www.frontlinedefenders.org>
- HREA(Human Rigts Education Associates) <http://www.hrea.org>
- Human Rights in China <http://www.hrichina.org>
- Human Rights Watch <http://www.hrw.org>
- ICMC(International Council on Mining & Metal) <http://www.icmm.com>
- International Commission of Jurists <http://www.icj.org>
- International Committee of the Red Cross <http://www.icrc.org>
- International Federation for Human Rights <http://www.fidh.org>
- International Labor Rights Forum <http://www.laborrights.org>
- International Rights Advocates <http://www.iradvocates.org>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights <http://www.ohchr.org>
- South African Human Rights Commission [SAHRC] <http://www.sahrc.org.za>
- World Business Council for Sustainable Development <http://www.wbcsd.org>

| 국제 전문기관 |

- AccountAbility <http://www.accountability.org>
- Asia Human Right Commission <http://www.humanrights.asia>
- Australian Human Rights Centre <http://www.austlii.edu.au/au/other/ahric>

- Australian Journal of Human Rights <http://www.austlii.edu.au/au/journals/AJHR>
- Baseswiki http://baseswiki.org/en/Main_Page
- BSR(The Business of a Better World) <http://www.bsr.org>
- Business & Human Rights Resource Centre <http://www.business-humanrights.org>
- Columbia University Center for the Study of Human Rights <http://hrcolumbia.org>
- Domini Social Investment <http://www.domini.com>
- Dow Jones Sustainability Index (DJSI) <http://www.sustainability-index.com>
- FTSE4Good <http://www.ftse.com/ftse4good/index.jsp>
- Global Business Initiative <http://www.global-business-initiative.org>
- Global Reporting Initiative <http://www.globalreporting.org>
- Human Rights and Business <http://www.humanrightsbusiness.org>
- Human Rights for Workers <http://www.senser.com>
- Institute of Development Studies <http://www.ids.ac.uk/ids>
- Labour Start <http://www.labourstart.org/2013>
- Social Accountability 8000 <http://www.sa-intl.org>
- The Caux Round Table Principles for Business
<http://www.cauxroundtable.org/index.html>
- The Global Sullivan Principles <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.as>
- University of Minnesota Human Rights Center
<http://www1.umn.edu/humanrts/center/default.html>
- University of Minnesota Human Rights Library <http://www1.umn.edu/humanrts>

| 산업 업종별 전문기관 |

- 은행 | Equator Principles <http://www.equator-principles.com>
- 귀금속 | Kimberly Process <http://www.kimberleyprocess.com>
- 섬유 | Clean Clothes Campaign: Model code <http://www.cleanclothes.org>
- 섬유 | Ethical Trading Initiative <http://www.ethicaltrade.org/Z/home/index.shtml>
- 섬유 | Fair Labor Association <http://www.fairlabor.org>
- 전자 | EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) <http://www.eicc.info>
- 전자통신 | Global Network Initiative <http://www.globalnetworkinitiative.org>
- 채굴 | EITI(Extractive Industries Transparency Initiative) <http://eiti.org>
- 채굴 | Voluntary Principles on Security and Human Rights
<http://www.voluntaryprinciples.org>
- 통신 | Global e-Sustainable Initiative (GeSI) <http://www.gesi.org>

부록 3. 인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록

| 국내 비정부기구 · NGO |

• 공익인권법재단 공감	http://www.kpil.org
• 광주인권운동센터	http://www.ingwon.org
• 광주인권평화재단	http://www.ghpf.or.kr
• 국제앰네스티 한국지부	http://www.amnesty.or.kr
• 국제인권옹호 한국연맹	http://www.humanrights-korea.or.kr
• 나무여성인권상담소	http://www.namuright.or.kr
• 노동인권실현을 위한 노무사 모임	http://www.laborright.net
• 노동인권연대	http://www.laborps.or.kr
• 다산인권센터	http://www.rights.or.kr
• 대한변협인권재단	http://www.kba-humanrights.or.kr
• 대한인권변호사협회	http://www.humanright.or.kr
• 동성애자 인권연대	http://www.lgbtpride.or.kr
• 민주인권포털	http://www.gjhr.go.kr
• 법무부 인권국	http://www.hr.go.kr
• 정보인권시민행동	http://www.privacy.or.kr
• 세상을 두드리는 사람	http://www.esaram.org
• 아시아평화인권연대	http://www.sopra21.org
• 안산이주민센터	http://www.migrant.or.kr
• 언론인권센터	http://www.presswatch.or.kr
• 열려라 인권센터	http://www.hrfund.or.kr
• 울산인권운동연대	http://www.ulsanhr.or.kr
• 인권교육포럼	http://www.hreforum.net
• 인권실천시민행동	http://www.peopleact.or.kr
• 인권연구소 창	http://www.khrcc.org
• 인권연대	http://www.hrights.or.kr
• 인권운동연대	http://www.humanrights-korea.or.kr
• 인권운동연대	http://humanrights.jinbo.net
• 인권의학연구소	http://www.imhr.or.kr
• 인권재단 사람	http://namsan.hrcenter.or.kr
• 인권정책연구소	http://www.humanpolicy.com
• 장애와 인권 발바닥 행동	http://www.footact.org
• 장애우권익문제연구소	http://www.cowalk.or.kr
• 장애인미디어인권연대	http://www.ablemedia.or.kr

- 전국금속노동조합연맹 <http://www.metall.or.kr>
- 전남장애인인권센터 <http://www.drj.or.kr>
- 정보인권 찾기 캠페인 <http://toon.jinbo.net>
- 충북여성인권상담소 늘봄 <http://www.bombom.or.kr>
- 탈북난민인권연합회 <http://www.qnrgksdlsrnjs.co.kr>
- 파주여성인권센터 쉬고 <http://www.shego.or.kr>
- 한국여성인권진흥원 <http://www.stop.or.kr>
- 한국이주노동자인권센터 <http://www.migrant114.org>
- 한국인권뉴스 <http://www.k-hnews.com>
- 한국인권행동 <http://www.hrkorea.org>
- 환경운동연합 <http://www.kfem.or.kr>
- 희망을 만드는 법 <http://www.hopeandlaw.org>

| 국제 비정부기구 · NGO |

- Aim for human rights <http://www.humanrightsimpact.org>
- Amnesty International <http://www.amnesty.org>
- AWARE[Association of Women for Action and Reserch] <http://www.aware.org.sg>
- British Institute of Human Rights <http://www.bihl.org.uk>
- CCR[Center for Constitutional Rights: Corporate Human Rights Abuse] <http://ccrjustice.org>
- Christian Aid <http://www.christian-aid.org.uk>
- CSER[Center For Economic And Social Right] <http://www.cesr.org>
- ESCR-Net[International Network for Economic, Social & Cultural Rights] <http://www.escr-net.org>
- Friends of the Earth <http://www.foe.org.uk>
- Front Line Defenders <http://www.frontlinedefenders.org>
- HREA[Human Rigts Education Associates] <http://www.hrea.org>
- Human Rights in China <http://www.hrichina.org>
- Human Rights Watch <http://www.hrw.org>
- ICMM[International Council on Mining & Metal] <http://www.icmm.com>
- International Commission of Jurists <http://www.icj.org>
- International Committee of the Red Cross <http://www.icrc.org>
- International Federation for Human Rights <http://www.fidh.org>
- International Labor Rights Forum <http://www.laborrights.org>

- International Rights Advocates <http://www.iradvocates.org>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
<http://www.ohchr.org>
- South African Human Rights Commission (SAHRC)
<http://www.sahrc.org.za>
- World Business Council for Sustainable Development
<http://www.wbcsd.org>
- WEDO(Women's Environment and Development Organization)
<http://www.wedo.org>

부록 4. 인권경영 관련 토론을 위한 참고자료

우리에게 대중적인 영화들, 재미나 흥미로만 보았던 영화들이 사실 상 인권경영에 대한 중요한 메시지를 담고 있는 경우가 많다. 큰 히트를 쳤던 아바타(Avatar)나 블러드 다이아몬드(Blood Diamond) 내용은 채굴기업의 인권경영 차원에서, 영화 뉴 인 타운(New in Town)은 노동권 존중 인권경영 차원에서 생생한 인권경영 교육 영화라고 할 수 있다.

인권에 대한 독립영화는 많다. 하지만 기업인들이 인권경영을 쉽게 느낄 수 있는 영화들은 드물다. 헐리우드 식의 영화도 훌륭한 인권경영 교육 영화가 될 수 있다. 대표적인 헐리우드 상업적 영화 3가지를 재해석하여 인권경영 인식을 높이고 인권경영 정책 수립 가능성에 자신감을 가질 수 있게 하여 인권경영 활동을 확산할 수 있도록 유도해 보자.

1. Avatar | 아바타

채굴기업의 인권경영과 선주민의 권리

- 가까운 미래, 지구는 에너지 고갈 문제를 해결하기 위해 머나먼 행성 판도라에서 대체 자원을 채굴하기 시작한다. 하지만 판도라의 독성을 지닌 대기로 인해 자원 획득에 어려움을 겪게 된 인류는 판도라의 토착민 나비(Na'vi)의 외형에 인간의 의식을 주입, 원격 조종이 가능한 새로운 생명체 '아바타'를 탄생시키는 프로그램을 개발한다.
- 한편, 하반신이 마비된 전직 해병대원 제이크 설리(샘 워딩튼)는 아바타 프로그램에 참가할 것을 제안 받아 판도라에 위치한 인간 주둔 기지로 향한다. 그 곳에서 자신의 아바타를 통해 자유롭게 걸을 수 있게 된 제이크는 자원 채굴을 막으려는 나비(Na'vi)의 무리에 침투하라는 임무를 부여 받는다.
- 임무 수행 중 나비(Na'vi)의 여전사 네이티리(조 샐다나)를 만난 제이크는 그녀와 함께 다채로운 모험을 경험하면서 네이티리를 사랑하게 되고, 나비(Na'vi)들과 하나가 되어간다. 하지만 머지않아 전 우주의 운명을 결정짓는 대규모 전투가 시작되면서 제이크는 최후의 시험대에 오르게 되는데...
- 행성 판도라와 지구의 피할 수 없는 전쟁! 이 모든 운명을 손에 쥔 제이크의 선택은?



| 토론 거리 |

- 행성 판도라와 현재 우리 지구의 자연자원 및 개발 분야의 공통점과 차이점은?
- 채굴기업으로서 판도라 자원 채굴에 나선 기업의 인권침해에 대하여 생각해 본다.
- 선주민의 권리를 지키기 위해 나비(Na'vi)의 무리들이 취한 노력들은 무엇인가?
- 제이크와 여자 박사의 행동은 인권침해 채굴기업들과 어떻게 달랐는가? 이해관계자들과의 대화 및 연계 방식은 어떠했는가?

2. Blood Diamond | 블러드 다이아몬드

채굴기업의 인권경영과 강제노동, 아동노동, 분쟁광물법, 공급망 관리



- 1999년, 시에라 리온. 내전이 다이아몬드 지역 지배를 두고 벌어졌다. 수천명이 죽고, 수만명의 난민이 발생했다. 그들은 아무도 다이아몬드를 보지 못했다.
- 무기구입을 위해 밀수거래를 일삼던 용병 대니 아체(레오나르도 디카프리오)는 다이아몬드 광산에서 강제노역을 하던 솔로몬(디몬 하운수)이 유래 없이 크고 희귀한 다이아몬드를 발견해 숨기고 있다는 사실을 알게 된다. 아체는 그 다이아몬드가 일생일대의 발견이라는 것과 폭력과 난동이 난무하는 아프리카에서 벗어날 기회를 줄 것임을 알고 다이아몬드를 손에 넣기 위해 그에게 접근한다. 하지만 이 다이아몬드는 솔로몬에게 소년병으로 끌려간 아들을 구하기 위한 목숨보다 소중한 것! 다이아몬드를 숨긴 사실이 발각될 즉시 사살 당할 것을 알았지만 솔로몬은 이를 은폐한다.
- 매디 보웬(제니퍼 코넬리)은 시에라리온에서 폭리를 취하는 다이아몬드 산업의 부패를 폭로하면서 분쟁 다이아몬드 이면에 숨겨진 진실을 밝히려고 하는 이상주의적 열혈 기자. 매디는 정보를 얻기 위해 아체를 찾지만 이내 그가 자신을 더 필요로 한다는 것을 알게 된다. 결국 아체는 매디의 도움으로 솔로몬과 함께 반란 세력의 영토를 통과하기로 결정한다. 아체는 죽음이 도사리고 있는 아프리카를 벗어나기 위해, 솔로몬은 가족을 위해, 매디는 진실을 위해... 그들의 운명을 건 위험한 모험이 시작된다!
- 2003년 1월, 40개국이 분쟁 지역 다이아몬드의 유통을 방지하는 킴벌리 협약에 서명했다. 하지만 불법적인 다이아몬드는 아직도 시장을 가지고 있다. 이는 분쟁 없는 다이아몬드를 강조하는 소비자에 달려있다. 시에라 리온에 평화가 있기를, 아직도 아프리카엔 20만 명의 소년 병사들이 있다.

| 토론 거리 |

- 김벌리 협약에 대해서 상세히 토의해 본다. 금, 보석 등 귀금속 기업들이 단체로 협력하여 공급망에서의 바이어 기업으로서의 파워를 발휘하여 구매력을 분쟁 감소에 활용하고자 하는 윤리적인 인권경영 운동에서 성과를 더 높이기 위한 방법은 무엇이 있는가?
- 분쟁광물법 등과 같이 공급망에서 바이어 기업과 벤더기업 간의 가치 사슬에 있어서 분쟁과 관계없는 광물에 대한 인증 제도를 통한 분쟁 감소 노력이 글로벌 인권경영 분야에서 활발하게 일어나고 있다. 효과를 더 높이기 위한 방법은 무엇이 있는가?
- 현재 공급망 가치사슬, 즉, 바이어 기업과 벤더 기업간의 관계를 활용하여 인권경영이 증진되고 있는 업종 및 산업별 이니셔티브는 무엇이 있는가? 그 때 산업별 협회의 역할은 무엇이며, 참여 기업들의 역할은 무엇인가?
- 강제노동 및 아동노동과 같이 거버넌스가 약한 나라에서 흔히 일어나는 문제에 있어서 근본적인 구조적인 문제는 무엇인가? 정부 및 반군 사이에서 제3자인 기업의 역할은 무엇인가? 실질적으로 분쟁을 감소하기 위해서 노력할 수 있는 방법은 무엇인가?
- 소비자로서 윤리적 소비주의를 통해서 인권경영을 증진하고 인권침해를 방지하고 예방할 수 있는 방법은 무엇인가?
- 기업인들이 인권경영의 가치를 깨닫고 변화하기 위해서는 무엇이 필요한가?
- 제 3국에서 일어나는 인권침해 현실에 대해서 한국이, 한국기업이 한국인이 할 수 있는 방법은 무엇인가?
- 투자 철회 운동(Divestment)에 대해서 알고 있는지?

3. New in Town | 미쓰 루시힐

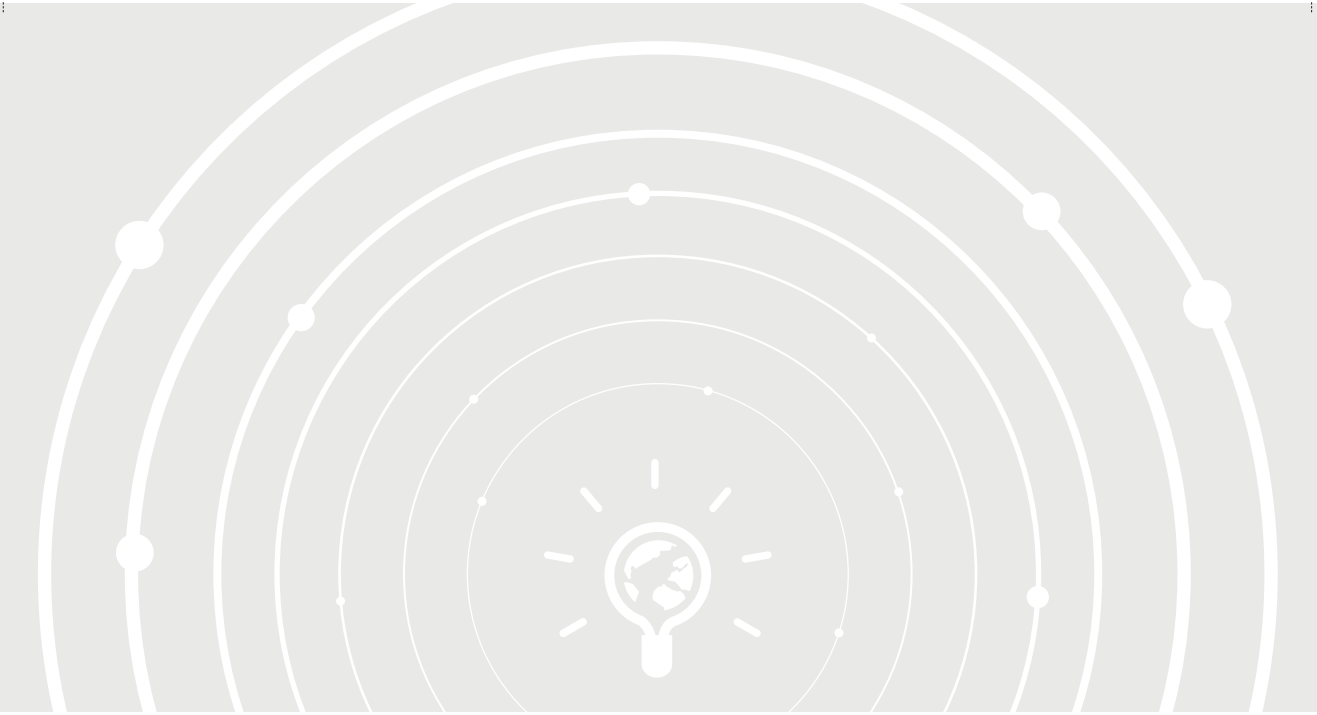
노동권 존중 인권경영과 지역사회와의 상생



- 마이애미 신상녀, 할리우드 스타 뽐치는 생활을 즐기는 루시 힐은 출세욕과 승부욕에 가득 찬 커리어 우먼. 그런 그녀가 출세를 위해 모두가 꺼리는 프로젝트를 접수하는데...
- 자신과 전혀 어울리지 않는 강촌 미네소타로 발령난 루시. 공장 관리자 자격으로 야심차게 구조조정을 감행하려 하지만 강촌에서 깡만 기른 촌사람들의 텃세를 감당하긴 힘들다. 설상가상 노조대표 테드와는 초장부터 원수 지간이 된다.
- 사건 사고가 끊이지 않는 그녀, 과연 무사히 업무를 마치고 미네소타에서 벗어나 출세의 반열에 오를 수 있을 것인가?

| 토론 거리 |

- 주주 중심 경영과 이해관계자 중심 경영의 차이점은 이 영화에서 어떻게 반영이 되어 있는가?
- 노무관리 차원에서 수익 위주의 사고방식과 인간 가치 중심의 사고방식의 결과는 어떻게 차이가 나게 되었는가?
- 미쓰 루시힐처럼 기업 경영인들이 인권경영의 가치를 깨닫고 변화하기 위해서는 무엇이 필요한가?
- 기업과 지역사회와의 상생에 있어서 필요한 점들은 무엇이 있는가?
- 협력적인 노사 관계에 있어서 필요한 것은 무엇인가?
- 혁신적이고 생산적인 경영방식에 있어서 인간 가치 중심적 사고방식이 어떤 연계성을 가지고 있는가?



인권경영 길라잡이

기업은 인권을 존중해야할 책임이 있다.

기업은 국제적으로 선언된 인권 기준을 지켜야 한다.

기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 노력해야 한다.

기업과 인권은 밀접한 관계에 있다.

인권경영은 인간으로서 존엄과 가치를 실현하기 위한

사람 존중의 경영 방식이다.