

발간등록번호
11-1620000-000301-01

인권 경영의 이해

2010년
기업과 인권포럼
보고서

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS FORUM REPORT

2010년 『기업과 인권포럼』 취지 및 자료집 구성 안내	5
들어가는 말 : 인권경영의 범주·대상·목표	7
제1부 인권경영 동향	21
제1장 정부간 기구	23
I. 유엔글로벌콤팩트	23
II. 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행 지침	32
III. 경제협력개발기구 다국적기업 가이드라인	41
제2장 비정부간 기구	45
I. ISO 26000 에서의 인권과 노동관행	45
II. 글로벌 리포팅 이니셔티브	57
제3장 기업 이니셔티브	62
I. International Business Leaders Forum (IBLF)	62
II. Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)	64
III. Global Business Initiative (GBI)	65
IV. 전자산업시민연대	66
V. 채굴산업투명성조치	67
VI. 광업과 금속산업 국제위원회	68
VII. 안전과 인권에 대한 자발적 원칙	69
VIII. 유엔 책임투자원칙	70
IX. 적도원칙	71
제4장 국가인권기구 : 기업과 인권 영역에서 국가인권기구의 역할	72
제2부 업종별 대표적 인권위험 유형과 사례	77
제1장 일반 인권과 기업활동의 사례	79
I. 시민적 및 정치적 권리(자유권)	81
II. 경제적·사회적 및 문화적 권리(사회권)	86
III. 비차별	93
제2장 업종별 대표적 인권위험 유형과 사례	105
I. 소비자/유통 (Consumer Products / Distribution)	105
II. 채굴/에너지 (Mining / Energy)	111
III. 정보/통신 (Information / Communication)	119
IV. 금융/투자 (Financial Services/Investment)	125
V. 제약/화장품/바이오테크 (Pharmaceuticals / Cosmetics / Biotechnology)	132

C O N T E N T S

제 3 부 한국 기업의 인권경영 사례	141
제 1 장 SK텔레콤의 CSR 활동과 Human Right Reporting	143
제 2 장 LG전자의 CSR 활동과 Labor Statement	152
제 3 장 삼성SDI의 CSR 활동과 Supply chain	162
제 4 장 신세계의 CSR 활동과 건강권	169
제 4 부 지속가능보고서 인권 항목 분석과 제언	177
제 1 장 지속가능보고서 인권보고 현황	179
제 2 장 인권보고 평가	233
제 3 장 제언	235
제 5 부 통합적 인권경영 실현을 위한 Q & A	241
제 1 장 윤리경영과 인권경영의 연계	243
제 2 장 Supply Chain에 대한 인권책임 준수요구는 경영간섭인가?	249
제 3 장 인권경영을 위한 이해관계자 참여구조	258
제 4 장 건강권 보장을 위한 핵심 체크리스트	267
제 5 장 차별금지과 다양성 보장을 위해 할 수 있는 기업의 인권경영	273
부 록	285
부록 1 기업인권 Statement 사례	287
부록 2 기업과 인권에 관한 주요용어	371
부록 3 세계인권선언 (Universal Declaration of Human Rights)	385

2010년 『기업과 인권포럼』 취지 및 자료집 구성 안내

● 취지

기업의 사회적 책임에 대한 인식이 확산되고 ISO 26000의 제정, GRI 가이드라인에 따른 지속가능보고서 발간 확산, 글로벌콤팩트 가입기업 확대 등 기업의 인권존중 책임을 확립하기 위한 노력들이 세계적으로 확산되고 있습니다. 국내 기업의 경우도 사회적 책임경영에 대한 관심이 고조되고 있으나 이에 대한 실무적 논의 수준은 도입 필요성과 외부 동향 이해를 중심으로 이루어지고 있습니다. 뿐만 아니라 인권존중 책임에 대한 논의는 상대적으로 취약한 상태입니다.

이에 국가인권위원회, 글로벌콤팩트 한국협회, 한국인권재단은 공동으로 기업경영에 인권을 포함한 사회적 가치를 도입하려는 노력을 촉진하고자 기업인권포럼을 개최하였습니다. 2010년 한 해 동안 기업, 전문가, NGO 등 30여명이 함께 6차례의 포럼을 진행하였고 기업이 실무추진에 나타나는 현실적인 문제에 대한 공감대와 이를 극복할 수 있는 환경 및 사례에 대한 발표와 토론이 있었습니다.

● 구성

본 자료집은 포럼에서 발표되고 토론 된 내용 중 기업이 인권존중책임을 확산하기 위해서 필요한 내용을 중심으로 체계화하고 보완하였습니다. 1부는 유엔글로벌콤팩트, ISO26000, 존 리기 기업과 인권에 관한 유엔 사무총장 특별대표의 프레임워크, 국가인권기구 등에서 다루고 있는 기업과 인권에 관한 최신동향을 정리하고 있습니다. 2부는 업종별 대표적 인권위험유형과 사례를 다루고 있는데, 이는 포럼 참여기업이 현재 각종 가이드라인이 제조업 중심으로 정리된 경우가 대부분이어서 산업별 인권위험사례가 필요하다는 요청에 따른 것입니다. 3부는 포럼참여기업의 사례발표를 보완한 것으로, 기업별로 좀 더 특별한 관심을 가지고 있는 부분을 중심으로 정리하였습니다. 4부는 지속가능보고서 인권항목 분석과 제언으로, 포럼에서 발표되고 토론된 내용은 아니지만, 인권항목보고 현황과 이후 과제를 살펴보기 위한 목적으로 조사되었습니다. 5부는 기업의 각 업무영역의 담당자가 자주 직면하게 되는 문제들에 대한 Q&A로 구성되었습니다. 부록은 기업이 인권정책을 수립하는데 참조할 만한 글로벌 기업들의 정책내용과 주요용어 등을 수록하였습니다.

기업이 인권경영을 추진하는데 유용한 자료로 널리 쓰일 수 있기를 기대하며 포럼에 함께 해주신 모든 분들과 집필에 참여해주신 분들께 감사드립니다.

인권경영이란 무엇인가?

정경수 (숙명여대 법과대학 교수)

목차 ...

1. 기업은 왜 인권경영에 관심을 가져야 하는가?
2. 기업의 인권책임이란 무엇인가?
 - (1) 권리존중의무
 - (2) 상당주의의무
 - (3) 공범회피의무
 - (4) 영향권
3. 기업 인권침해의 범위와 양상
4. 인권경영의 차별성과 중요성
5. 인권경영을 실행하기 위하여

1. 기업은 왜 인권경영에 관심을 가져야 하는가?

오늘날 기업의 활동은 국가가 모든 것을 법적으로 통제하는 것이 불가능할 정도로 그 영향력과 범위가 커졌다. 사회와 개인에 대한 기업의 영향력은 크게 확대되어 이제는 한 정부나 국가의 영향력을 뛰어넘는 수준이라는 것은 두말할 필요도 없다. 특히 초국적 기업(또는 다국적기업)의 영향력은 아주 막강한데, 초국적 기업이란 흔히 개별 국가로 그 활동이 제한되지 않는 기업을 말한다.¹⁾ 다국적기업은 양적·질적 팽창

1) 초국적 기업(transnational corporations, TNCs) 이외에도 다국적 기업(multinational corporations, MNCs 또는 multinational enterprises, MNEs) 등의 용어가 사용되는데, 초국적 기업이 보다 포괄적인 개념으로 주로 사용되며, UN에서도 공식적으로 초국적 기업이라는 용어를 사용한다. 아래에서는 이 두 용어를 엄밀히 구분하지 않고, '다국적 기업'으로 통칭한다.

을 거듭해왔다. 무역과 투자의 세계화로 정부의 경제력이 상대적으로 약화되고, 다국적기업의 지리적 영역과 경제력이 급격하게 성장하였다. 다국적기업은 대체로 여러 국가에 직접 투자를 하고 있으며, 세계 각지에 고객과 공급업체가 있고 최소 하나의 국제자본시장에서 그 기업의 증권을 매입할 수 있는 투자자들이 있다. 그 결과 각국 정부나 정부 간 기구보다 기업이 신흥시장의 경제적 성과에 더 큰 영향을 미칠 때가 많다. 심지어 국가주권은 사실상 다국적 기업에게 넘어갔다고 말하기도 한다. 예를 들어, 국가의 국내총생산과 기업의 수입을 비교하면, 제네럴모터스의 총수입은 덴마크, 태국어랑 비슷하고, 도요타의 수입은 포르투갈이나 말레이시아와 비슷한 수준이다.²⁾ 게다가 지난 세기 동안 세계경제에 대한 국가의 규제는 점점 약화되었고, 기업들이 국경을 자유롭게 넘나들게 되면서, 기업의 힘은 더욱 막강해졌다.

인권의 증진과 보호에 대한 1차적 책임은 정부에 있다는 점은 의심의 여지가 없으나 기업과 인권이 교차하는 지점에서 기업의 임무와 역할은 새로운 과제를 부여하고 있다. 특히 세계화의 진전 속에서 다국적기업은 지위와 영향력의 증대에 상응하는 인권 책임의 요구에 직면하고 있다. 인권의 세계화, 무역과 투자의 세계화, 커뮤니케이션의 세계화의 세 가지 경향이 복합적으로 작용하면서 기업으로서는 인권문제를 해결해야 된다는 부담이 커지고 있는 것이다.

이와 같은 시대적 변화와 그에 대한 기업 활동의 인권적 의미가 부상하면서, 민간기업과 국제법하 민간기업의 책임에 대한 인권운동의 감시기능이 강화되어 왔다. 이들 인권운동가들은 1970년대 아파르트헤이트를 시작으로 1980년대에는 인권침해가 심각한 국가에 진출한 기업으로 문제를 확대하였고, 1990년대 들어서는 노동조건을 둘러싼 문제를 제기하며 대상을 넓혀왔다.

기업은 인권 향유의 증진에 기여할 수도 있고, 반대로 작간접적으로 인권을 침해할 수 있다. 기업의 활동은 인권에는 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 줄 수 있는 양면성을 갖고 있는 것이다. 기업 활동을 통하여 인권증진에 기여할 수 있는 방법은 고용 창출이 가장 대표적이다. 이 외에도 의료나 교육서비스 등을 제공함으로써 삶의 질을 고양시키는 데 기여하기도 한다. 특히 이러한 활동은 사회복지정책이나 재원이 부족한 국가의 인권상황 개선에 적극 기여하기도 한다.

2) UN Research Institute for Social Development, Visible Hands: Taking Responsibility for Social Development: An UNRISD Report for Geneva 2000, Geneva: UNRISD, 2001, 77쪽.

오늘날 기업은 정부와 함께 종종 인권침해의 출발점이나 원인인 동시에 인권을 증진시킬 수 있는 국제적인 행위자로 간주된다. 중요한 것은 기업이 모든 사람들의 인권 향유에 대한 영향력이 큰 만큼 그에 대한 기업의 책임이 커지고 그 책임에 마땅한 행동을 하여야 한다는 법적 요구와 사회적 기대가 형성되는 것이다. 기업에서 인권의 문제는 더 이상 회피할 수 없는 기업경영의 핵심적인 문제가 되었다고 할 수 있다.

2. 기업의 인권책임이란 무엇인가?

점점 더 많은 국가가 국제인권을 수용함에 따라 국제법적으로 승인된 인권에서 기업 책임이 높아지고 있다.

기업의 인권 책임을 뒷받침하는 증거는 국제인권문서에서 찾아볼 수 있다. 국제인권장전, 「세계인권선언」, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」과 국제노동기구 핵심 협약들이 그것이다. 우선 세계인권선언은 국제규범체계에서 중요한 논거를 제공하고 있다. 그 전문은 “모든 개인과 사회의 각 기관은 ... 교육과 학업을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고, 점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 ... 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘써야한다”고 선언하고 있다.³⁾ 이와 관련하여 “모든 개인이란 사법상 개인을 포함하는 것이다. 모든 개인과 모든 사회기관에서는 어떤 사람도, 어떤 기업도, 어떤 시장도, 어떤 사이버공간도 배제되지 않는다. 세계인권선언은 그들 모두에게 적용 된다”⁴⁾는 지적은 세계인권선언에 담긴 인권에 대한 존중과 보호가 기업에 대해서도 적용됨을 알려준다. 세계인권선언은 유엔 총회 결의로 채택되었지만, 이후 대부분의 내용이 국제관습법의 일부가 됨으로써 국제법적 구속력을 갖고 있는 것으로 간주되고 있다. 또한 이 조항들 중 상당수가 법적 구속력이 있는 국제인권규약 및 기타 유엔 인권조약에 수용되었다. 유엔의 각종 위원회와 기관들은 기업에 의한 인권침해를 방지할 필요성에 대해 점차 더 큰 관심을 기울이고 있다. 국가들이 기업들에 대한 구속력 있는 국제인권기준 수립을 망설여온 반면, 인권기구들은 기업 및 시민사회와 더불어 연성법 기준과 이니셔티브를 구축하는데 있어 인권조약에 명시된 국제기준을 주요 준거로 삼아 왔다.

3) 1948.12.10 유엔 총회 결의 217(III)로 채택.

4) Louis Henkin, "The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets," Brooklyn Journal of International Law, 17, April 1999, p. 25.

기업은 인권의 향유를 존중하고 그 실현을 위해 상당한 주의를 기울이고, 그 권리침해에 공범이 되지 않도록 할 의무가 있다. 이와 같은 의무는 국제적 또는 국내법적으로 보장된 인권이 침해되지 않도록 할 존중의무를 구체화시킨 것으로 기업의 최소의무에 해당한다. 그리고 이러한 의무의 이행은 기업의 영향권 내에 있는 사람과 단체들에 적용되어야 한다. 이하에서는 기업의 인권존중책임을 구성하는 3대 의무라고 할 수 있는 권리존중의무, 상당주의의무, 공범회피의무와 함께 영향권의 개념에 대해서 알아보도록 한다.⁵⁾

(1) 권리존중의무

기업의 기본책임은 법의 준수와 더불어 인권을 존중하는 것이다. 1차적으로는 해당 국가의 실정법에서 요구되는 기본적인 인권을 준수해야 한다. 그리고 더 나아가 국제적으로 인정되는 인권의 보호를 지지하고 존중하여야 한다. 기업과 관련된 인권이 따로 있는 것은 아니고, 일반적으로 인권으로 인정되는 모든 것들이 기업 활동과 관련된다. 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 등 3대 국제인권장전이 기본이 되며, 기타 국제인권조약들과 국제관습법 상 인정되는 모든 인권에 대한 책임으로부터 기업은 자유로울 수 없다. 인권이 국제법과 국내법에 의해 보장되고 있는 경우 이를 침해하는 것은 그에 상응하는 법적 책임을 수반하게 된다. 그 결과 인권존중책임을 실패는 실제 소송을 당해 법원에 회부되는 상황까지 이르게 된다. 설령 그에 해당되지는 않는다고 하더라도 여론의 못매를 맞을 수 있다. 정부는 기업이 준수하여야 할 법령을 정하고 있지만, 그 법령을 넘어서는 사회적 기대는 존중의무의 범위를 더욱 넓히고 있다. 넓은 의미에서 권리존중의무는 기업의 사회적 영업 면허에 상응하는 의무라고도 할 수 있다.

(2) 상당주의의무⁶⁾

권리존중의무의 이행은 상당한 주의(due diligence)를 필요로 한다. 이 개념은 기업이 해로운 인권영향을 인식하고, 방지하고 다루기 위해 필요로 하는 조치들을 의미한다. 따라서 이에 부합하는 과정이 이미 기업들에 존재하고 있는데, 이는 많은 국가들에서

5) 국가인권위원회, 『주요기업의 인권정책현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구』, 2008; 국가인권위원회, 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』, 2009.

6) 본 자료집에서는 필자에 따라 due diligence를 상당주의 의무, 주의 의무 등으로 번역하여 사용한다.

기업이 재정 및 관련 위험 평가와 관리를 위해 정보와 통제체제를 적소에 갖출 것이 요구되고 있기 때문이다. 기업이 상당한 주의를 다하려면, 여러 가지가 필요하다. 우선 그 과정이 귀납적이고 사실에 기반 해야 하고, 지도 원리는 엄밀해야 한다.

상당주의의무의 수행은 다차원적으로 접근해야 하는데, 첫 번째는 사업 활동이 이루어지는 전국적 맥락으로, 국가가 직면하는 모든 구체적 인권현안을 명확히 하는 것이다. 두 번째는 자체적 맥락으로, 기업이 생산자이자 서비스 제공자이자 고용주이자 이웃으로서의 자기 역량을 가지고, 어떤 인권영향을 갖게 될 것인가 하는 것이다. 세 번째는 연관관계적 맥락으로, 자신의 사업파트너, 협력업체, 국가기관 및 여타 비국가 주체들과 함께 자기 활동과 연관된 관계들을 통해 침해에 기여하게 될 가능성이 있는가 하는 것이다. 이 과정이 얼마나 멀리 그리고 깊이 나아가야 하는가는 상황에 따라 다르다. 한편 상당주의의무의 이행과정에서 그 핵심적 내용을 확인하기 위하여 최소한 국제인권장전과 국제노동기구 핵심 협약들을 살펴보아야 한다. 이 문서에 구현된 원리들이 다른 사회행위자들이 기업의 인권영향을 평가하는데 사용하는 기준을 구성하고 있기 때문이다.

상당주의의무는 여러 방식으로 달성될 수 있으나 필수적인 기본과정은 다음과 같다. 기업은 인권정책을 채택해야 하고, 일정한 사업을 시작하기에 앞서 그 사업이 인권에 미칠 영향을 평가해야 하고, 인권정책을 기업의 경영에 통합시켜야 하고, 진행 중인 사업에 대한 모니터링과 감사를 실시하여야 한다.

(3) 공범회피의무

기업이 인권침해의 주체는 아니지만, 정부나 기타 비국가행위자의 인권침해를 돕거나 조장하는 경우가 있다. 이 경우에 기업은 일종의 ‘공범’(complicity⁷⁾)이 되는데, 기업은 이 인권침해의 공범이 될 가능성을 회피할 의무를 갖는다. 공범회피의무에는 실질 법적 요소와 비실정법적 요소가 모두 함축되어 있다. 공범행위는 기업의 간접적 인권 침해 연루를 뜻하는 것으로 실제 범죄가 정부와 비국가 행위자 등 다른 주체에 의해 이루어지더라도 기업이 그에 대한 책임이 있다는 것을 의미한다. 기업이 인권유린에 공범이 된다는 것은 “기업과 제휴하고 있는 실체가 범하는 인권유린을 기업이 허가, 묵인 또는 의도적 방관을 하거나 인권유린의 자행에서 실질적 효과를 갖는 실행상의 조력 또는 고무를 제공할 경우에 기업은 인권유린의 공범이 된다. 기업의 참여가 반

7) 본 자료집에서는 필자에 따라 complicity를 공모, 연루 등으로 번역하여 사용한다.

드시 인권유린을 실제 유발할 필요는 없다. 그보다 기업의 조력 또는 고무는, 그러한 참여가 없었을 경우에 그 유린이 같은 정도 또는 같은 방식으로 발생하지 않았을 정도이어야 한다.”⁸⁾ 여기서 공범의 개념은 “어떤 회사가 자사와 관계를 맺은 특정 실체가 인권침해를 자행하는 것을 승인, 용인, 혹은 묵인하거나 혹은 인권침해를 저지르는데 사실상 영향을 줄 수 있는 실질적인 지원이나 독려를 제공”하는 경우라고 정의할 수 있다.⁹⁾

공범에는 크게 세 가지 종류가 있다.¹⁰⁾ 하나는 ‘직접적 공범’(direct complicity)으로서, 기업이 정부 반군단체, 계약파트너나 합작투자업체 등 다른 기업, 개인 등 다른 주체가 범한 인권침해를 돕거나 조장한 경우를 말한다. 기업이 직접 지시하거나 명령하지는 않았어도, 기업의 지원이나 협력이 인권침해의 결과를 낳을 것임을 예측할 수 있었다면, 공범이 될 수 있다. 나치나 아파르트헤이트가 반인권적 행위를 저지른다는 사실을 알면서 여기에 협력한 기업의 경우가 대표적이다.

다음은 ‘수혜적 공범’(beneficial complicity)으로서, 어떤 사람이 범한 인권침해로부터 직접적인 이익을 얻은 경우를 말한다. 이 경우 타인의 인권침해를 지원하거나 조장한 것은 아니지만, 인권침해에 따른 어떤 기회나 상황에 의해서 혜택을 보는 경우를 말한다. 예를 들어, 공권력이 기업 활동에 대한 평화로운 항의집회를 진압하거나 회사 시설을 폭력적으로 보호할 때, 직접적인 인권침해의 주체이지만, 기업은 이로부터 이익을 얻게 됨으로써 인권침해의 공범이 되는 것이다. 공급업체가 자사 노동자들의 인권을 침해하고 있다는 사실을 알면서 물품을 공급받은 업체도 수혜적 공범이 될 수 있다.

마지막으로 ‘묵인하는 공범’(silent complicity)은, 기업이 타인이 인권을 침해하고 있다는 사실을 알면서도 이를 묵인하는 경우를 말한다. 이것은 해당 기업에 특별한 해

8) “The Global Compact and Human Rights : Understanding Sphere of Influence and Complicity : OHCHR Briefing Paper” Embedding Human Rights in Business Practice.

9) 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편, 『기업 활동과 인권의 적용』, 국가인권위원회, 2008, 20쪽.

10) <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>; International Council of Human Rights Policy, Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligation of Companies, Versoix, Switzerland: ICHRP, 126-135쪽; 앤터니 P. 어빙, “글로벌 콤팩트 인권원칙의 이해”, 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편 『기업 활동과 인권의 적용』, 국가인권위원회, 2008, 50-53쪽.

택이 있지 않아도 성립한다는 점에서 수혜적 공범과는 다르다. 이것은 기업이 인권침해를 목격했다면 그것이 자사의 활동과 관계가 없어도 정부에 신고해야 한다는 ‘신고 의무’를 부여하는 것이나 다름없다. 따라서 이 의무가 과연 도덕적 책임을 넘어 법적 책임이 될 수 있는지에 대해서 논란의 여지가 있다. 심지어 자사의 기업 활동과 직접 연관이 없는 인권침해현장에서 그것을 알고도 신고하지 않았다는 이유로도 공범이 성립할 수 있다는 주장이 제기될 우려도 있다.¹¹⁾

인권유린의 공범이 되는 것을 피한다는 것은 기업의 중요 과제이다. 정부, 기업, 시민사회조직 간의 역학관계가 변화함에 따라 서로 다른 조직들이 언제 어떻게 인권현안에 대한 책임을 지게 되는가의 이해관계도 달라진다. 다음의 네 가지 상황은 공범 개념이 어떻게 제기되는가를 보여주는데 도움이 될 것이다. 첫째, 기업이 다른 실체에 의해 자행되는 인권위반에 대하여 직접 또는 간접적으로, 예컨대 인권침해에 활용될 것을 알면서 정보를 정부에 제공하는 것과 같이 적극적으로 원조할 때이다. 둘째, 기업이 당해 정부가 양 측 간의 합의를 이행하는데 인권유린, 예컨대 강제이주를 저지를 가능성이 있다는 것을 알고 있는 경우 및 알아야만 했던 경우에도 불구하고 그 정부와 파트너십관계를 수립한 때이다. 셋째, 기업이 인권침해를 적극적으로 원조 또는 유발하지 않더라도 그 침해로부터 이익을 얻는, 예컨대 보안군이 기업활동에 반대하는 평화적 시위를 진압하거나 회사 시설물을 보호하기 위해 진압장비를 사용하는 때이다. 넷째, 기업이 체계적 또는 지속적 인권 침해, 예컨대 특정 집단에 대한 체계적인 고용차별법을 묵인하거나 수용하는 것과 같이 침묵하거나 수수방관한 때이다.

국제범죄가 관련되어 있는 경우, 기업이 그 범죄행위에 조력하고 그 범죄행위에 대해 실질적 효과를 낳고 그 행위가 그 범죄행위를 조력하게 됨을 기업이 알고 있는 때에는 설령 그 범죄를 수행할 의도가 없었다고 하더라도 공범이 될 수 있다. 그리고 국영기업은 국가의 일부에 해당하기 때문에 국제인권법에 따른 직접적 책임을 진다는 것을 인지하여야 한다.

특히 공범관계의 심각성이 부각되는 것은 국제범죄 원조와 선동 영역이다. 여기서 원조와 선동이란 범죄행위에 실질적 영향을 미치는 실질적 원조나 격려를 알고도 제공하는 경우를 일컫는다. 국제범죄가 기업을 상대로 고발될 수 있는 국내사법적 사례가

11) 어빙, 위의 글, 51-52쪽.

늘어나고 있으며, 기업들은 인권 침해에 있어서의 민사책임까지 지게 될 수도 있다. 또는 법적 차원은 아니더라도 기업의 공범행위는 공공과 민간 투자자, 글로벌콤팩트, 캠페인기구, 기업 자신과 같은 사회행위자들에게 중요한 기준이 되었다. 공범의혹에 대한 법적 책임이 입증된 경우가 아니라도 그 기업의 평판에 대한 손해를 일으키거나 그 기업이 매각되는 상황에 이를 수도 있다. 이런 맥락에서 볼 때, 공모는 정치적, 시민적, 경제적, 문화적인 광범위한 범위에 있어서의 간접적 인권 침해를 포함하게 된다.

기업은 공범이 될 수 있는 잠재성을 확인하고 공범이 되지 않도록 보장하는 정책과 절차를 개발하기 위해서는 앞서 살펴본 상당한 주의가 요구되며, 이를 달성하기 위한 경영위험평가와 관리도구가 필요하다. 즉, 인권침해의 공범이 되는 것을 예방하기 위하여 다음의 노력을 하는 것이 필요하다.¹²⁾ 무엇보다 투명하고 실행력 있는 인권보장제도와 관행을 확립하고, 기업 내의 구성원들에게 인권의 중요성을 인식시키며, 인권침해 위험이 큰 영역을 규명하는 것이 1차적으로 중요하다. 그리고 인권문제에 대해 지속적으로 평가하고 감시하는 시스템을 갖추는 것이 필요할 것이다. 이 때 비정부기구(이하 NGO)나 공인된 사회감사인(social auditor) 등 외부 감사기관의 감독을 받는 것도 좋은 방법이다. 그리고 피고용인, 지역사회, 사업파트너 등과의 관계에서 항상 인권을 염두에 두고, 그들을 설득시키는 것이 중요하다. 이점은 영향력의 범위가 큰 대기업일수록 더 중요하다.

(4) 영향권

영향권은 기업의 인권존중책임과 긴밀하게 연관되는 개념이다. 영향권은 공간적 은유 차원에서 의도된 것인데, “권역”은 그 중심에서 기업 운영이 이루어지고 협력업체와 지역공동체 및 그 이상으로 뻗어나가는 동심원으로 표현되며, 기업의 “영향”은 한 동심원에서 다음의 원으로 내려가는 것으로 가정된다. 그리고 영향의 확장은 책임범위의 확장이기도 한다.

기업의 인권존중의무는 그 ‘영향권 내에서’ 발생하는 모든 문제에 관련된다는 것이다. 이것은 한편으로 기업의 책임범위를 한정된 것으로 보일 수도 있으나, 기업의 책임을

12) <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>; 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편, 위의 책, 26-30쪽.

직접적이고 내부적인 영역뿐만 아니라, 기업의 영향력이 미치는 모든 범위로 확장한 것이다. 영향권은 대개 “기업이 정치적, 계약적, 경제적 혹은 지리적으로 어느 정도 근접해 있는 개인”을 포함한다.¹³⁾ 자사 직원과의 관계는 영향권의 중심에 있고, 기업 활동에 영향을 받는 공동체, 그 기업의 사업 파트너 (공급업체, 계약업체, 하청업체, 용역업체, 합작투자업체 등), 기업의 제품을 구입하는 소비자 등을 우선적으로 고려된다. 이 외에도 자국 정부, 초청국 정부, 기업이 활동하고 있는 영토의 무력단체에도 영향력이 미칠 수 있다.¹⁴⁾

영향력의 범위는 개별 사안에 따라 다르게 평가되어야 한다. 문제가 되는 인권의 특성, 회사의 크기, 회사와 인권침해 가해자와의 근접성 등이 고려된다. 하지만 여기서 근접성이 물리적인 거리를 이야기하는 것은 아니다. 물리적인 거리가 멀지만 기업의 영향권 내에 있는 경우도 있고, 때로는 물리적 거리가 가깝지만 영향권 밖이라고 볼 수 있는 경우도 있다. 중요한 것은 기업이 통제할 수 있는 범위에 있는 모든 문제에 대해서 기업은 설사 그것이 의도한 것이 아니라고 해도 그 책임을 진다는 것이다. 일반적으로 말해서 그 영향력의 범위란 기업이 충분히 주의를 기울였다면 자신의 적절한 노력으로 인해 예방이 가능했다고 여겨진다면, 영향력의 범위에 있는 것이다. 공급업체와 협상하는 과정에서 가격을 지나치게 낮춤으로써, 공급업체 직원들의 노동 기준을 악화시키는 경우, 기업 활동으로 인해 기업이 활동하는 지역의 주민들의 건강권이나 주거권 등을 악화시키는 경우, 하청업체가 불법적인 이동노동을 하는데도 이를 묵인하는 경우 등이 대표적인 예이다.

3. 기업 인권침해의 범위와 양상

기업의 인권침해를 크게 두 가지로 분류하면 ‘직접 침해’와 ‘간접 침해’의 형태가 있다. 직접 침해는 기업이 인권을 직접 침해하는 것을 말하고, 간접 침해란 인권을 침해하는 체제(regime)를 지원하는 것을 말한다.¹⁵⁾ 직접침해는 인권탄압 권력과 연루되거나 결탁하는 경우, 그리고 개도국에 진출한 다국적 기업이 현지에서 저임금을 제공

13) International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 136쪽.

14) UN 글로벌컴팩트/UN 인권최고대표사무소 편, 위의 책, 18쪽; 앤터니 P. 어빙, 위의 글, 46-47쪽.

15) N. Jagers, “The Legal Status of the Multilateral Corporation Under International Law”, Michael K. Addo (ed.), Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations, Hague: Kluwer Law International, 1999, 260쪽.

하고, 노동조합 결사의 자유를 억압하며, 아동노동과 강제노동을 방조하고, 노동착취형 공장을 운영하는 것 등이 포함된다. 한국의 기업도 외국의 독재정권과 연루되었다는 의혹을 받고 있거나, 저임금과 불안정한 노동조건 등의 문제를 야기하고 있는 것으로 보고되고 있다. 간접 침해는 기업이 무책임하게 이전을 하거나, 기업 활동이 불평등과 불균형 발전에 결과적으로 기여하게 된 경우, 기업의 압박으로 세금 감면, 공공지출 감소, 노동기준 악화 등의 결과를 초래한 경우이다.¹⁶⁾

다국적 기업이 침해할 수 있는 인권의 종류에는 특별한 제한이 없다. 여기에는 시민적 및 정치적 권리와 경제적·사회적 및 문화적 권리뿐만 아니라, 국제인도법, 선주민의 인권, 정보권, 환경권 등 다양한 형태의 권리가 포함된다.¹⁷⁾ 우선 인권에 미치는 영향이 가장 큰 분야는 경제적·사회적·문화적 권리이다.¹⁸⁾ 기업의 정책이나 활동은 자신들이 고용하고 있는 노동자의 노동인권에 직접적인 영향을 미치고 기업이 오염물질을 방류할 경우에는 건강권을 침해할 수 있다. 저개발지역에 대한 과도한 개발은 해당 지역 주민의 경제적·사회적 및 문화적 권리를 침해할 수도 있다.

기업은 시민적 및 정치적 권리를 침해하기도 하는데, 이것은 국가의 개입이 없는 경우도 있고, 국가의 지원을 등에 업은 경우도 있다.¹⁹⁾ 유전을 개발할 때 주민들의 반대와 노동자들의 반발을 억누르기 위해 현지 국가의 공권력을 사용하기도 한다.²⁰⁾ 이 과정에서 공권력 행사를 단순히 요청하는 것을 넘어, 물질적 지원을 통해 적극적으로 국가의 개입을 이끌어 내는 경우도 있다. 이렇게 해서 주민들과 노동자들을 공권력이 과도하게 처벌하게 되면, 각종 시민적 및 정치적 권리들이 침해된다. 개발 과정에서 주민을 강제이주 시키거나 강제노동에 동원하는 것은 이동권, 거주권, 반강제노동권 등을 침해하기도 한다. 이 경우 기업이 직접 인권침해에 가담한 것은 아니더라도 그 책임으로부터 면제된다고 말할 수는 없다. 국제인도법상 금지된 행위에 기업이 연관되는 경우도 있다.²¹⁾ 특히 이것은 분쟁지역에서 활동하는 기업이 집단학살이

16) 조호제, "인권경영의 모색: 쟁점과 비판", 『아세아연구』, 제51권 3호, 2008, 129쪽.

17) International Council of Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies*, Versoix, Switzerland: ICHRP, 2002, 21-43쪽; 정경수, "다국적기업의 인권이무 확립을 위한 국제법적 모색-국제인권법의 수평적 효과를 중심으로", 『민주법학』, 제22호, 213-216쪽 참조.

18) Jagers, 위의 글, 261쪽.

19) G. Kelley, "Multinational Investment Treaties: A Balanced Approach to Multinational Corporation", *Columbia Journal of Transnational Law*, vol.39, 2001, 508-512쪽.

20) Kelley, 위의 글, 508-509쪽.

21) Harvard Law Review Association, "Developments in the Law: International Criminal Law",

나 전쟁범죄에 연루되는 경우에 문제가 된다.²²⁾

4. 인권경영의 차별성과 중요성²³⁾

인권경영의 의의와 개념을 살펴보면, 인권경영은 사회책임경영과 근본적으로 구분된 다기보다는 그 강조점이 상대적으로 다른 것에 불과하다. 하지만, 그럼에도 불구하고 인권경영이 독자적인 중요성을 갖는다면, 그것은 바로 인권이 가지고 있는 규범적 힘 때문이다. 한마디로 인권경영은 사회책임경영보다 “중복되는 점이 많지만 그것보다 원칙적으로 더 강한 절대적 규범을 요청하는 패러다임”이라고 할 수 있다.²⁴⁾

우리가 기업의 사회책임을 언급할 때는 그 규범화를 사실상 포기하는 의미를 갖는다. 반드시 이행해야 하는 ‘의무’라기보다는 이행한다면 ‘더 바람직한 것’이라는 의미를 지니는 경우가 많다. 실제로 기업의 사회책임은 규범화·법제화되기보다는 기업에 대한 사회적 요청의 수준에 머무르는 경우가 많다. 반면, 인권경영의 개념은 국제적으로 정립된 ‘인권규범’에서 출발하여 다른 요소로 그 개념을 확장하거나 적용범위를 확대하기 때문에, 보다 강력한 규범력을 가질 수 있다는 장점이 있다. 따라서 국제인권법의 규범력이 ‘기업’에까지 미칠 가능성은 충분히 있다고 하겠다. 바로 이런 이유 때문에 기업들이 기업의 사회책임이라는 의제를 제시하였을 때는 이를 순순히 수용했던 것과 대비하여, 그 구성요소들이 기업의 사회책임과 크게 다르지 않은 “유엔 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범 초안”은 강력하게 반대한 것이다.

그동안 현실에서 기업의 사회책임에서 ‘인권’이 그 엄연한 구성요소임에도 불구하고 그 중요성이 상대적으로 간과되어 왔다. 실제로 사회책임경영이 기업의 반사회 활동에 알라바이를 제공하거나 홍보수단으로 전락했다는 비판이 제기되기도 하며,²⁵⁾ 사회책임경영을 사회공헌활동이나 환경보호활동 정도로 축소시켜 이해하는 경향도 있다.

Harvard Law Review, vol.114, 2001, 2029-2030쪽.

22) 실제로 노르웨이 연기금은 한국기업인 풍산과 한화가 집속탄 생산과 관련이 있다는 이유로 투자대상에서 제외했다. “환경파괴·인권침해 기업에 투자 말아야”, 『한겨레21』, 제739호, 2008년 12월 12일. (http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/23944.html)

23) 국가인권위원회, 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』, 2009, 22-27쪽.

24) 조효제, 위의 글, 140쪽.

25) 예컨대, 조돈문, “재벌 기업 지속가능보고서의 이데올로기적 기능: 삼성 SDI 사례연구”, 『동향과 전망』, 70, 2007; 송원근, “재벌체제와 기업의 사회적 책임”, 『동향과 전망』, 70, 2007 참조.

이런 상황에서 인권경영 또는 기업의 인권책임을 말한다는 것은 사회책임경영의 논의에서 간과되어왔던 ‘인권’의 중요성을 새롭게 강조하는 것이고, 더 나아가 기업의 인권책임에 대한 강한 규범성을 부과하는 계기로 작용할 수 있다.

5. 인권경영을 실행하기 위하여

과거 사회적 논란의 대상이 되었던 기업들은 행동강령(Code of Conduct)의 채택을 통해 기업의 책임을 회피하려 하였다. 셀, 나이키, 비피(BP), 월마트, 리오턴도 등 가장 많이 비판받는 기업들이 행동강령제정을 통해 사회책임 경영에 적극적으로 참여하려는 모습으로 비춰졌다. 하지만 기업의 행동강령 채택을 지지하는 많은 논자들이 검증 보고절차의 필요성을 인정하면서도 외부의 공식적 검증을 비용과 효율의 측면에서 반대하면서, 구속력이 없는 자발적인 강령만을 주장하였다.²⁶⁾ 그리하여 기업의 임직원들에게 내면화되지 않고 외부의 객관적이고 공식적인 검증도 없이 작업장 안에 붙여진 행동강령은 제대로 기능하지 않고 아무런 효과없는 ‘벽지’(wallpaper)에 불과하다는 비난을 받았다. 마찬가지로 “세계인권선언에서 오려 낸 단어들로 가득 찬 행동강령을 채택하거나, 사회책임경영 담당 직제를 신설한다고 해서 반드시 인권실천 책임을 완수한다고 볼 수는 없다.”는 지적이 있다.²⁷⁾

일례로, 전 세계 14개 다국적기업의 임원들에 대한 한 연구조사에 따르면 이들은 ‘인권’ 개념을 원론적으로는 지지하고 기업 행동강령을 채택했으며 인권과 부합하는 경영방침을 제정하기도 했지만, 인권개념에 대해 오해하는 부분이 많은 것으로 나타났다. 예를 들면, 건강에 유해한 상품을 판매한 행위를 인권침해로 보지 않고 마케팅 이슈로 간주하거나, 인권친화적인 기업 활동을 기업의 주류활동으로부터 분리된 별도의 영역으로 이해하였다. 그리고 이들은 인권과 자선 사회공헌을 동일한 것으로 간주하곤 했다. 따라서 기업운영의 전반적인 측면에 인권원칙을 반영하기보다는 인권전담 부서를 따로 신설하기만 하면 된다는 식으로 인권경영을 받아들였다.²⁸⁾

26) 조효제, 위의 글, 141-142쪽.

27) McBeth, Adam. "Are we speaking the same language?: Corporate perceptions of human rights responsibilities." Third ISBEE World Congress Paper: Business and Human Rights Session. The University of Melbourne. Australia, 2004.

28) 조효제, 위의 글, 143쪽.

과거의 경험과 사례를 바탕으로, 기업이 인권경영을 실행하도록 하기 위한 노력으로 지금은 경영 시스템에 공통적으로 등장하는 일곱 가지 요소 즉, 전략, 정책, 과정과 절차, 소통, 교육, 영향평가와 감사, 그리고 보고리는 요소에 인권을 통합시키고자 하는 것을 들 수 있다. 기업리더 인권이니셔티브 등은 일곱 가지 단계에 앞서 시작하는 단계에서는 다음을 먼저 취할 것을 제안하고 있다.; ① 인권관련 사업사례를 개발하라. ② 광범위한 인권개념 및 가용자원들과 친숙해져라. ③ 글로벌콤팩트의 첫 두 가지 인권원칙이 함축하는 바를 이해하라. ④ 인권인지적 접근을 개발하도록 장려하라. 그리고 인권을 기업 내에서 정책화하기 위한 방편으로 인권을 존중하는 인권 정책과 전략의 개발, 건강·안전 경영 체계 개발, 인권문제에 대한 직원 교육, 기업 활동에 대한 인권영향 평가와 감시, 인권기준 준수 여부에 대한 정기적 감시 및 인증절차 마련, 영향을 받는 집단과의 토론, 노동자 대표와의 협의를 통한 노동조건의 개선, 다양한 인증 프로그램의 사용, 회사가 지원하는 지역적·국제적 무역협정이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하는 노력 등이 필요하다.²⁹⁾

29) <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle1.html>; 기업리더 인권이니셔티브/유엔글로벌콤팩트/유엔인권최고대표사무소, 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』, 국가인권위원회, 위의 책, 2008.

제 1 부 인권경영 동향

제 1 장 정부간 기구

- I. 유엔글로벌콤팩트
- II. 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행 지침
- III. 경제협력개발기구 다국적기업 가이드라인

제 2 장 비정부간 기구

- I. ISO 26000에서의 인권과 노동관행
- II. 글로벌 리포팅 이니셔티브

제 3 장 기업 이니셔티브

- I. International Business Leaders Forum (IBLF)
- II. Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)
- III. Global Business Initiative (GBI)
- IV. 전자산업시민연대
- V. 채굴산업투명성조치
- VI. 광업과 금속산업 국제위원회
- VII. 안전과 인권에 대한 자발적 원칙
- VIII. 유엔 책임투자원칙
- IX. 적도원칙

제 4 장 국가인권기구

제 1 장 정부간 기구

이선옥 (한국인권재단 객원연구원)

목차 ...

- I. 유엔글로벌콤팩트
- II. 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행 지침
- III. 경제협력개발기구 다국적기업 가이드라인

I 유엔글로벌콤팩트 (United Nations Global Compact, UNGC)¹⁾

1. 소개

유엔글로벌콤팩트는 세계 최대의 자발적 기업 시민 이니셔티브로서, 전 세계 135여 개국의 8000여개에 달하는 참여기관이 국제적으로 인정된 원칙에 바탕을 둔 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업전략과 경영활동에 결합시킬 수 있는 틀을 제공한다. UNGC에 참여함으로써 기업은 정책교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에의 참여를 통해 타 기관과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다. UNGC의 10대 원칙은 다음과 같다.

1) 유엔글로벌콤팩트는 기업이 참여하는 이니셔티브이지만, 운영에 대한 사항은 정부간 기구인 유엔의 총회 (UN General Assembly)에서 유엔회원국 대표들에 의해 논의·결정되므로 정부간 기구로 분류한다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙²⁾

1. 인권 Human Rights

원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

2. 노동 Labour Standards

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.

3. 환경 Environment

원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,

원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,

원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

4. 반부패 Anti-Corruption

원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

UNGC에 참여하고자 하는 기업은 최고경영자에 의해 작성된 UNGC 10대 원칙을 존중하고 실행하겠다는 내용의 편지를 유엔사무총장 앞으로 보내면 된다. 이후 참여기업은 UNGC 10대 원칙을 기업의 전략 및 경영활동에 반영하기 위한 노력과 그 결과를 매년 성과이행보고서 (Communication on Progress, COP)를 통해 제출해야 한다. COP는 UNGC 10대 원칙을 준수하겠다는 참여기업의 의지를 표명하고 이해관계자(소비자, 고용인, 노동조합, 주주, 언론, 정부 등)에게 관련 정보를 공개하는 도구의 역할을 한다. UNGC에 가입한 이후 5년 동안은 UNGC 10대 원칙의 네 가지 분야 중 최소한 두 가지에 대한 COP를 작성해야 하며, 5년이 지난 이후에는 모든 분야에 대한 COP를 제출해야 한다. 정해진 기간 내에 COP를 제출하지 못한 기업은 UNGC 웹사이트에 Non-communicating 상태로 표시되며, 이 상태가 1년 이상 지속될 경우 UNGC에서 제명됨과 동시에 모든 관련 활동에 대한 참여자격도 박탈된다. 2011년 1월 현재 2,048개 기업이 제명되었다.

유엔글로벌콤팩트의 한국 로컬네트워크인 글로벌콤팩트 한국협회는 2007년 창립되었으

2) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 한국협회 웹사이트 <http://www.unglobalcompact.kr>

며 현재 179개 기관이 회원으로 가입되어 있다. 글로벌콤팩트 한국협회는 주로 COP 작성제출에 대해 설명하는 워크숍과 UNGC 10대 원칙에 대한 세미나, 기업 경영자들을 위한 조찬 간담회, 한중일 컨퍼런스 등을 개최하고 관련 자료를 번역 및 발간하는 등의 활동을 한다.

최태원 SK그룹 회장은 유엔글로벌콤팩트 이사회의 이사로 참여중이다.

2. UNGC : 기업과 인권

UNGC의 인권관련 활동은 10대 원칙 중 첫 2개 원칙과 관련되며, (i) 인권이 무엇인지, 기업과 어떤 관계인지, (ii) 기업이 경영활동 내에서 또 기업의 영향권 내에서 인권을 존중하고 증진하기 위하여 어떤 역할을 할 수 있는지에 대해 이해도를 높이기 위한 접근 방식을 택한다. UNGC의 모든 기업과 인권 활동은 유엔인권최고대표사무소 (Office of High Commissioner for Human Rights, OHCHR)와의 협력 하에 진행하며, UN 내부적으로는 물론 정부, 시민사회, 학계, 기업 등의 다양한 분야의 이해관계자들과의 파트너십을 통한 일관성과 협력을 강조한다.

(1) UNGC 인권워킹그룹³⁾

2006년 UNGC 운영위원회에 의해 설립된 인권워킹그룹은 UNGC의 인권활동에 전략적 견해를 제시하는 것을 목적으로 한다. 또한 UNGC의 모든 인권관련 활동의 일관성을 유지/향상시키는데 기여하는 한편, 새로운 활동분야와 활동 방법을 제안하고, 전 세계 90여개 로컬네트워크의 인권관련 활동에 전문성을 제공하는 등 다양한 지원 활동을 한다. 인권워킹그룹에는 전 유엔인권최고대표이자 전 아일랜드 대통령인 메리 로빈슨 의장을 필두로 다양한 집단을 대표하는 전문가들이 참여하고 있다.

(2) 주요 프로그램

3) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Human_Rights_Working_Group.html

1) 여성권한강화원칙 (Women's Empowerment Principles, WEP)⁴⁾

여성권한강화원칙은 기업이 직장, 시장, 사회에서의 여성의 경쟁력을 강화할 수 있도록 지침을 제공한다. 2004년에 만들어진 여성에 대한 최초의 행동강령이었던 Calvert Womens Principles을 유엔여성발전기금 (United Nations Development Fund for Women, UNIFEM)과 UNGC가 주도하여 1년 간의 전문가 자문회의, 국제 이해관계자 자문회의 등을 거쳐 기업에 맞게 쉽게 구체화할 수 있게 수정한 것으로써 2010년 3월 세계여성의 날을 기념하여 선포되었다.

여성권한강화원칙은 7개 원칙을 통해 양성평등과 여성의 권한 강화 증진을 위한 기업의 활동의 중요성을 강조한다. 여성권한강화원칙은 새로운 이니셔티브로 인식되기 보다는 UNGC와 같이 책임있는 기업 이니셔티브와 지속가능한 개발에서의 기업의 역할에서 양성평등의 관점을 설명하는 모범사례를 소개하는 방법을 택하고 있다.

여성강화원칙 7가지 원칙

1. 기업 고위직 리더들의 성평등 의식을 고취시킨다.
2. 일에 관해서 남성과 여성을 공정하게 다룬다. - 인권 및 비차별에 대한 존중과 지지
3. 보건, 안전, 웰빙(복지)을 모든 남녀 직장인에게 보장한다.
4. 여성을 위한 교육, 훈련 및 직업 개발을 증진시킨다.
5. 기업발전계획, 물류수급 라인 및 마케팅 참여 등이 여성의 권한을 실질적으로 강화 시키므로 이를 실천에 옮긴다.
6. 지역사회의 선도적 역할과 평등 정책 추구를 통하여 성평등 문화를 증진시킨다.
7. 성평등을 이루기 위한 과정에 대해 공개적으로 측정하고 보고한다.

국내에서는 2010년 9월 14일 여성가족부와 전문직여성클럽한국연맹이 공동 진행한 ‘기업에서의 여성지위향상과 여성권한 강화를 위한 WEP(Women's Empowerment Principles) 세미나’에서 소개되었다.

2) Children's Rights and Business Principles⁵⁾

4) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html

5) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html

2010년 6월 UNGC는 유엔아동기금 (United Nations Children's Fund, UNICEF), 세이브 더 칠드런 (Save the Children)과 함께 아동의 권리를 보호/증진하기 위한 기업의 역할을 안내하는 원칙의 개발을 시작했다. 현재 관련 원칙이 전무한 상태에서 이 원칙은 특히, 기업운영활동에 전반적으로 적용될 수 있는 실질적 고려사항을 제공할 것으로 기대된다. 원칙을 개발하는 작업에는 광범위한 이해관계자들이 참여하는 자문회의가 포함되며, 폭넓은 산업 및 지역으로부터의 기업의 참여를 고무하여 2011년 원칙이 선포되는 동시에 기업이 시행할 수 있도록 권고하고 있다.

원칙의 개발을 위한 운영위원회가 설립되었으며, 현재 아동의 권리와 기업 활동 모범 사례에 견해를 제공할 전문가들로 구성된 전문가 자문단이 조직되고 있다. 전 세계의 아동청소년이 운영위원회에 제시하는 의견도 존중하고 반영할 예정이다.

3) Human Rights and Business Dilemmas Forum⁶⁾

Human Rights and Business Dilemmas Forum은 인권문제에 대한 이해도를 높이고 기업이 경영활동 중 실제로 직면할 수 있는 딜레마에 대한 실용적 접근방식을 파악하는 것을 목표로 한다. Dilemmas Forum은 기업과 관련된 인권 주제들에 대한 소개와 이러한 주제들이 기업활동과 운영, 그 협력업체에 어떤 영향을 미치는지 간략히 소개한 뒤, 기업, 국제기구, 시민사회, 학계, 지역사회 등으로부터의 다양한 이해관계자들이 참여하여 경험에서 우러난 의견을 제공할 수 있는 공간을 제공한다. 또한 관련 웹사이트와 자료, 이니셔티브에 대한 정보를 제공한다.

수집된 자료는 다음의 내용을 포함한 사례로 소개될 예정이다.

- 인권 위협에 대한 기업과 이해관계자의 시각
- 영향을 받는 인권에 대한 논의
- 관련 주제와의 연관성
- 유용한 자료
- 교훈, 정책 및 모범사례에 대한 토의

Dilemmas Forum에는 UNGC 웹사이트

(<http://human-rights.unglobalcompact.org/>)를 통해서 참여할 수 있다.

6) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Human_Rights_Dilemmas_Forum.html

(3) 자료발간 및 보급

UNGC의 기업과 인권 활동은 관련 문제에 대한 참여기업의 이해도를 높이는데 초점을 두고 있다. 이에 따라, 이해하기 쉽고 실행 가능한 자료를 발간/보급하기 위해 수 많은 기관과 함께 협력하고 있다. 또한 Some key business and human rights guidance materials and how to use them⁷⁾이라는 안내서를 통해 단계와 상황, 용도에 따라 사용할 수 있는 관련 자료를 소개한다.

예를 들어, 기업과 인권 활동을 시작하는 단계에 있는 기업에게는 가장 기본이 될 수 있는 'A Human Rights Management Framework' 포스터와 'Human Rights Translated : A Business Reference Guide'를 추천한다. A Human Rights Management Framework 포스터는 인권 보호/증진을 위한 모범 경영 방법을 소개하며, Human Rights Translated 는 국제적으로 인정된 인권의 각 조항이 기업과 어떤 연관이 있는지 예를 들고 실질적 활동을 제안하여 인권과 기업환경의 연관성을 쉽게 풀이하고 있다.

더불어, 수시로 개최되는 온라인 세미나 및 회의를 개최하여 유용한 자료나 모범사례에 대해 소개하고 진행 중인 프로그램에 대한 폭넓은 견해를 듣는다. 온라인 세미나 및 회의, 그리고 그 외 UNGC 본부 및 전 세계 90여개 로컬 네트워크에서 진행되는 기업과 인권 관련 행사에 대한 내용 및 보고서는 UNGC 웹사이트⁸⁾에서 찾아볼 수 있다.

(4) 영향권 (Sphere of Influence)⁹⁾

UNGC는 참여기업에 인권에 단순히 해를 가하는 수준을 벗어나 기업의 활동을 통하여 그 영향권 내에서 인권보호/증진을 위해 노력할 것을 권고한다. 영향권의 개념은 UNGC 10대원칙의 전문에서도 표현되었다.

7) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Some_key_business_and_human_rights_guidance_materials_and_how_to_use_them.pdf

8) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Meetings_and_Workshops.html

9) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/The_UN_SRSR_and_the_UN_Global_Compact.html

기업과 인권 문제에 있어 영향권의 개념은 인권 증진 활동을 위해 기업이 가질 수 있는 기회 범위를 파악하는데 도움을 주어 더 큰 긍정적 영향을 줄 수 있게 한다. 기업의 활동은 기업 운영이나 그 직원들에게는 큰 영향을 줄 수 있지만, 협력업체, 지역사회 등 외부로 점차 퍼져나가면서 그 영향력은 점점 약해진다. 따라서 기업은 외부 활동가들과의 협력을 통해 그 활동 수단이나 영향권을 넓히고자 할 수도 있다. 이러한 기회에 대한 평가는 때로는 기업 자신에, 때로는 기업이 운영하는 환경과 같이 특정 상황에 의해 좌우된다.

영향권에 대한 자세한 설명은 UNGC와 덴마크 인권위원회가 공동 발간한 'The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk¹⁰⁾'에서 찾아볼 수 있다. Arc는 기업과 인권 문제를 (i) 인권 영향, (ii) 기업과의 관계라는 두 가지 틀로 나누어 다루어 기업이 큰 영향을 미칠 수 있는 인권 위험과 기업의 가장 직접적 책임을 파악할 수 있게 도와준다. 또한 기업으로 하여금 자사의 인권문제에 대한 윤곽을 시각적 도표로 표현하여 '최우선'적 문제를 확인하고, 결과적으로 긍정적 영향을 미칠 수 있는 기회를 찾음은 물론 인권영향을 감독, 방지, 완화시킬 수 있게끔 한다.

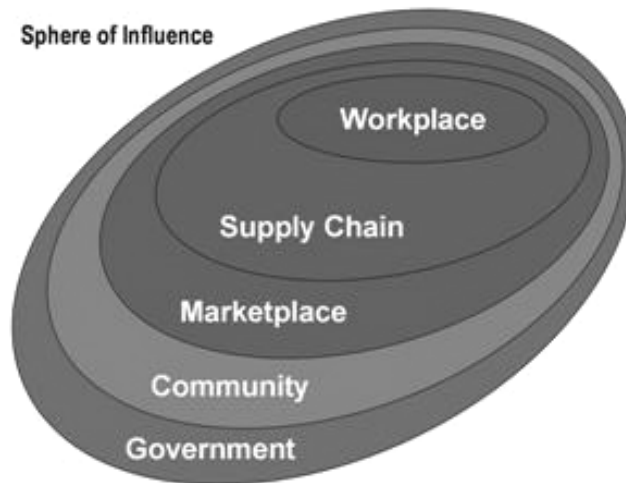


그림 1. 영향권 모델

10) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/9June09_Arc_of_Human_Rights_Priorities_-_Road_Testing_Version.pdf

Arc에서 소개하는 그림 111)의 영향권 모델은 기업운영에서 영향을 받을 수 있는 인권의 범위에 대한 이해를 도와주는 가장 잘 알려진 도구 중의 하나이다. 이 ‘양과깍질’ 접근방식은 기업의 운영과 노동권 문제를 가운데에 두고 협력업체, 지역사회, 정부와 관계된 문제를 바깥층에 두어 기업으로 하여금 그 운영활동으로 인하여 영향을 받는 사람/집단의 범위에 대한 개념을 잡을 수 있게 도와준다.

(5) ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 : UNGC와의 연관성¹²⁾

존 러기 기업과 인권에 대한 유엔사무총장특별대표가 제시한 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크와 UNGC의 연관성에 대해 UNGC는 다음과 같이 밝혔다.

2008년 유엔인권이사회는 존 러기 유엔사무총장특별대표가 제출한 국가의 보호의무, 기업의 존중책임, 구제책에 대한 접근성이라는 정책프레임워크를 승인했다. 기업의 존중책임이란 타인의 인권침해를 피하고 발생할 수도 있는 부정적 영향에 대한 문제를 해결하는 것이다. 이는 기업 자신의 경영활동에 의해 발생하는 부정적 영향뿐만 아니라 기업파트너, 가치사슬 내의 기관, 기타 비정부 활동가 및 정부기관 등과의 관계에서 발생하는 영향 역시 포함한다.

타인의 인권침해를 피하기 위한 기업의 적당한 대응방법으로는 인권 주의의무(Due Diligence)¹³⁾를 실행하는 것이며, 이 때 기업이 참고할 수 있는 자료와 절차는 일반적으로 기업의 의도 선언, 잠재적이고 실질적인 영향 평가, 기업 내부 감사 및 규제 시스템에 반영, 활동 추적 및 보고 등을 포함한다. 구제책을 제공하기 위한 고충처리 제도는 기업에 의해 직접적으로, 또는 타 기업 또는 기관들과의 협정을 통해, 상호가 신뢰할 수 있는 전문가 및 기구에 의한 조정에 의해 제공될 수 있다. 기업이 존중 책임을 정하는 한계는 자율적으로, 또 특정 환경에 따라 달라질 수 있지만, 기업의 존중책임은 모든 기업이 모든 상황에서 기준선으로 생각해야 하는 책임이 되어야 한다. 인권을 존중증진하기 위해 기업이 취할 수 있는 행동은 인권경영 프레임워크 포스터에 소개되어 있으며, 기업의 존중책임 시행을 도울 수 있는 기타 자료 역시

11) The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk 4쪽

12) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/UNGC_SRSGBHR_Note.pdf

13) Due Diligence는 한국어로 주의의무, 상당한 주의의무, 충분한 주의의무, 실사, 상당주의, 확인제도, 선관주의의무 등 수많은 용어로 표현되고 있다. 이 자료집에서는 그 의미 전달이 간결하고 명확하다고 판단되는 바, Due Diligence를 ‘주의의무’라는 용어로 사용한다.

UNGC 웹사이트에서 찾아볼 수 있다.

이러한 관점에서 유엔의 보호, 존중, 구제 프레임워크는 UNGC의 두 개 인권원칙에 대한 명확성을 부여한다. 원칙1은 기업으로 하여금 국제적으로 인정된 인권 보호를 존중/증진하도록 촉구하며, 원칙2는 인권침해에 연루되지 않는 것을 확실히 할 것을 요구한다. UNGC의 많은 참여기업들이 인권의 증진을 지원하고 기여하기 위해 노력하지만, 그렇다고 인권을 존중하지 못하는 것을 대체할 수는 없다. 인권 존중 책임에 대한 원칙1이 존재하는 한, 보호, 존중, 구제 프레임워크는 참여기업에 UNGC 10대원칙에 대한 정책과 절차를 마련하여 실행하고 그 경과에 대한 정보를 기업 이해관계자들과 매년 공유할 것을 요구하는 UNGC의 의미를 강조한다.

II 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행 지침

(Guiding Principles for the Implementation of the UN 'Protect, Respect and Remedy' Framework)

목차 ...

1. 연혁
2. '보호, 존중, 구제' 프레임워크
3. '보호, 존중, 구제' 프레임워크 이행 지침
4. 주의의무
5. 연루

1. 연혁

- | | |
|----------|--|
| 2005년 4월 | 유엔인권위원회 ¹⁴⁾ 가 유엔사무총장에게 인권과 초국적 기업 및 기타 기업 문제에 관한 특별대표 (Special Representative of the UN Secretary- General on Business and Human Rights, SRSG) 임명을 요청 |
| 2005년 7월 | 유엔사무총장이 특별대표에 존 러기 하버드대 교수를 임명 |
| 2006년 2월 | 유엔인권위원회에 제1차중간보고서 제출 |
| 2007년 2월 | 유엔인권이사회 ¹⁵⁾ 에 제2차중간보고서 제출 |
| 2008년 4월 | 유엔인권이사회에 '보호, 존중, 구제' 프레임워크에 대한 최종보고서 제출 |
| 2008년 6월 | 유엔인권이사회에서 보고서 승인. 프레임워크를 활용, 증진하기 위한 존 러기 유엔사무총장특별대표의 업무 3년 연장 |
| 2009년 4월 | 유엔인권이사회에 제1차경과보고서 제출 |

14) 유엔인권위원회 (UN Commission on Human Rights, UNCHR)는 유엔경제사회이사회(UN Economic and Social Council, ECOSOC)의 산하기구로서, 1946년 유엔의 설립당시부터 2006년까지 유엔 내부에서 인권 보호와 증진을 위한 중심기구로 기능하며 매년 3~4월 6주 간의 정기회기 동안 수많은 인권 문제들을 논의했다. 그러나 인권문제의 폐해가 심각해지고 위원회의 역할 확대의 필요성이 증가함에 따라, 2006년 3월 유엔총회(UN General Assembly, GA)의 결정에 따라 연중상설기구인 유엔인권이사회 (UN Human Rights Council, UNHRC)로 승격되었다. 유엔회원국 중 투표에 의해 선출된 47개국이 3년간 인권이사회 이사국으로 활동한다. 한국은 2008년 이사국으로 선출되어, 2011년 임기 종료를 앞두고 있다.

15) 각주 14) 참조.

2010년 4월	유엔인권이사회에 제2차경과보고서 제출
2010년 11월	‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 이행 지침 보고서 초안 발표
2011년 1월	보고서 초안에 대한 의견 접수
2011년 4월	유엔인권이사회에 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 이행 지침 최종보고서 제출 예정
2011년 6월	유엔인권이사회에서 최종보고서 승인 여부 발표

2. ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크¹⁶⁾

‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크는 기업에 의한 인권침해로부터의 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 효과적인 구제책에 대한 접근성이라는 세 가지 원칙에 토대를 두고 있다.

국가의 보호 의무에는 기업과의 거래, 기업문화, 분쟁지역에서의 문제해결능력 배양 등의 분야에서 인권침해를 예방할 수 있는 환경을 조성하고, 국내는 물론 국제적 단계에서의 관련 문제를 다루는 정책적 일관성을 확보하며, 국가의 보호 의무 실천을 통해 기업을 포함한 다른 주체의 활동을 돕는다는 내용 등이 언급되었다.

기업의 존중 책임은 기업이 효과적으로 인권 위험을 관리할 수 있는 방법을 제공한다. 특히, 기업에 요구되는 주의의무 절차는 기업이 인권 관련 위험을 파악하고 해결하는 것을 용이하게 한다.

구제책에의 접근에서는 기업 관련 인권 침해 피해자를 위한 구제책이 부족하다는 점과 더불어 피해 당사자 또는 지역사회가 기존의 구제책에 존재나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리제도에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 제공할 수 있어야 한다고 밝혔다.

국가인권위원회는 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 제1차 중간보고서, 제2차 중간보고서, 최종보고서의 번역본을 2011년 초 출간 예정이다.

16) 출처 : 유엔인권최고대표사무소 웹사이트

<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/8/5&Lang=E>

3. '보호, 존중, 구제' 프레임워크 이행 지침¹⁷⁾

'보호, 존중, 구제' 프레임워크 이행 지침은 29개 조항으로 구성되어 있다. 기존의 프레임워크와 같이, 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 구제에 대한 접근이라는 세 분야로 분류하여 지침을 제시하되, 이 지침들은 새로운 국제기준을 생성하는 것이 아니라, 기존의 표준과 절차의 의미를 설명하고, 이를 일관적·포괄적 단일 형식에 통합하며, 현 체제의 부족한 부분을 파악하고 이를 개선하고자 하는 의도를 갖는다. 이행 지침의 각 조항에는 주석이 첨부되어 그 의미와 관계를 더욱 명확히 한다. 이행 지침의 특징은 다음과 같다.

(1) 1~11항 : 국가의 보호 의무

1) 기본 지침

기본지침에서는 국가의 보호 의무에 인권을 존중하는 것은 물론 타 행위자로부터의 인권 침해를 방지하는 것 역시 포함된다고 설명했다. 또한, 국가의 영토/관할권 내 소재 기업이 국내에서의 직접적 활동은 물론 해외에서 일어나는 지사 및 관련 법인에 의한 활동까지도 운영함에 있어 인권 존중을 증진해야 한다.

2) 정책의 일관성 확보

국제인권 의무를 시행하기 위하여 국가는 필요한 정책, 법규, 절차를 마련·시행하고, 기업법, 증권거래법, 투자, 수출신용, 보험, 무역 등의 기업 활동을 형성하는 정부부처 및 기관과 활발히 정보를 교환하여 국가의 인권 보호 의무를 시행함에 있어 정책적 일관성을 지닐 수 있도록 해야 한다. 또한, 투자협정 및 계약을 통해 협력적 기업 관련 정책 목표를 추구할 때 국제인권 의무를 반영할 수 있도록 국내 정책에 적당한 여지를 유지해야 한다.

3) 기업의 인권 존중 증진

17) 출처 : 존 러기 유엔사무총장특별대표 의견 접수 웹사이트
<http://srsconsultation.org/GPsDiscussionDraftFinal.pdf>

영토/관할권 내 소재 기업이 인권을 존중하도록 기업을 지원, 장려하며, 필요시 법적 조치를 취해야 한다. 또한 국내·국제, 자발적·강제적 수단을 효과적으로 결합하는 것도 고려해야 한다.

4) 국가와 기업의 관계

국가와 기업의 관계가 긴밀할수록 혹은 기업이 국가의 사법적·재무적 지원에 의존할수록, 국가가 기업에게 인권 존중을 보장할 것을 요구하는 것이 쉬워진다. 다른 말로, 기업에 효과적인 인권 주의의무 시행을 요구하는 것을 공기업이나 국가에 의해 운영되는 기업부터 시작할 수 있을 것이다. 또한, 국가로부터 업무를 하청 받아 시행하는 업체들이 인권을 존중할 것을 업무계약이나 사용 법안에 명시하고 이를 효과적으로 감독할 수 있어야 한다. 더불어, 수출신용기구와 공적투자보험 등을 통하여 기업의 활동에 있어 국가로부터 지원을 받는 기업에 인권을 존중하도록 장려·규정하고, 관련 정부기구의 관련 능력개발을 지원해야 한다.

5) 국가의 상거래

국가에 물자나 서비스를 조달하는 기업에게 인권을 인식하고 존중하도록 격려할 수 있는 기회를 국가는 적극적으로 이용해야 한다.

6) 분쟁 지역에서의 기업의 인권 존중 지원

인권침해의 위험은 분쟁지역에서 더 커지므로, 국가는 분쟁지역에서 활동하는 기업이 인권을 침해하거나 그에 기여하지 않도록 보장하도록 할 수 있어야 한다. 기업이 활동하는 ‘유치국’은 기업의 인권 침해나 기여를 막는 일차적 의무를 가지며, 기업의 법적 소재지인 ‘모국’과 인접국들과 함께 정책과 규제, 법 집행 등을 통해 기업의 인권 침해를 막을 수 있도록 조치를 취해야 한다.

7) 다국적 기구

국가가 관련문제를 다루는 다국적 기구에 참여하게 되면, 기업과 인권에 대한 능력 개발 및 이해도 증진을 통하여 국가의 인권 보호 의무 수행에 도움을 받을 수 있게

되고, 결과적으로 국제적 수준에서의 정책적 일관성을 유지할 수 있다. 이런 맥락에서 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크는 모든 이해관계자 각각의 역할과 책임을 반영한 결과를 도출하기 위한 유용한 기반 역할을 할 수 있다.

(2) 12~22항 : 기업의 존중 책임

1) 기본 지침

기업은 인권을 존중해야 한다는 것은 인권 침해를 피하고 인권 존중에 부정적 영향을 미치는 원인이 되거나 기여한 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다. 기업은 사실상 국제적으로 인정된 인권 전체에 걸쳐 영향을 미칠 수 있기 때문에 기업의 인권 존중 책임의 범위는 모든 인권에 적용된다. 또한 기업 자신의 활동은 물론 그 활동에 관계된 제삼자와의 관계에서 발생하는 인권 영향에도 적용되며, 이는 기업의 규모나 소유구조, 책임체계 등에 상관없이 모든 기업에 동등하게 적용된다. 인권 존중 책임을 다하기 위해 기업은 활동과 운영 체계 전체에 반영된 인권 존중 정책 선언과 인권 주의의무 시행, 구제책 시행 등 정책과 절차를 마련하여 그들의 인권 활동에 대한 책임을 질 수 있어야 한다.

2) 정책 서약

인권 존중 책임을 실천하는 토대로서 기업은 전문가의 자문을 통한 정보에 근거하고 최고경영진에 의해 승인된 서약을 발표할 수 있다. 서약의 발표를 통해 기업은 내외의 이해관계자들에게 기업의 의도와 기대 등에 대한 정보를 전달할 수 있다. 국가가 정책적 일관성을 유지해야 하는 것처럼, 기업도 인권 존중 책임과 그들의 활동과 관계를 운영하는 정책과 절차에 있어 일관성을 지닐 수 있어야 하며 이러한 정책 및 절차는 기업의 인권 보호 서약과 반영하여 효과적으로 실행되어야 한다.

3) 주의의무

기업이 시행하는 인권 주의의무는 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 운영 환경, 기업의 활동과 연관된 제삼자와의 관계에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다. 인권 주의의무를 시행함으로써 기업은 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완

화할 수 있으며, 제삼자에 의한 인권침해가 발생하여 기업에 대한 연루의 문제가 발생했을 경우, 적절한 인권 주의의무를 시행했다는 것은 기업이 인권침해 활동에 연루되지 않기 위해 적당한 조치를 취했음을 보여줌으로써 법적 책임을 피할 수 있도록 돕는다.

인권 주의의무 실행의 첫 단계는 기업의 활동과 관계가 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악, 평가하는 것으로서, 제안된 기업 활동에 앞서, 인권 현황 평가, 인권 영향의 대상, 관련 인권 기준과 문제 분류, 인권 위험 예측 등의 단계를 거친다. 이 때, 평가에 대한 정확성과 신뢰성, 전문성을 보장하기 위해 잠재적 인권 영향의 대상자인 이해관계자들을 직접 참여시킬 수 있다. 인권에 미치는 영향 평가로부터 발견한 사실은 기업 내부의 관련 책임과 절차 전체에 걸쳐 통합할 수 있도록 조치를 취해야 하며, 인권정책의 실행과 효과적 대응, 지속적 개선 등을 추진하기 위해 인권 활동을 추적하여 내부보고절차에 통합, 이해관계자들에게 정보를 공개할 준비를 해야 한다. 공개하는 정보에는 기업이 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 반영한 주제와 지표를 포함해야 한다. 인권보고에 대해 제삼자가 보증하는 경우 그 만족도와 신뢰도를 강화시킬 수 있다.

4) 개선

인권 부정적 영향을 미치는데 기업이 책임이 있다고 확인한 경우, 기업은 인권 존중 책임에 따라 그 영향이 개선될 수 있도록 도와야 한다. 이를 위하여 이러한 상황에 직접 대응하기 위한 절차를 갖추어야 하며, 가능한 빨리 더 이상 문제가 확대되기 전에 다루어야 한다.

5) 환경에 대한 문제

모든 기업은 그들이 어디에서 활동하든 상관없이 인권을 존중할 동일한 책임을 갖는다. 기업은 상황이 허락하는 최대한 국제적으로 인정된 인권의 원칙을 준수하도록 기대되며 이에 대한 노력을 증명할 수 있어야 한다. 또한, 분쟁지역과 같이 인권침해 위험이 높은 곳에서 활동하는 경우 국제인도법 원칙을 준수하고, 국제적 범죄를 일으키거나 기여할 수 있는 연루의 문제에 대해 신중히 고려해야 한다. 기업의 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 미친 경우, 기업은 가장 심각하거나, 대응이 지체되었을

시 구제가 불가능 할 수도 있는 영향을 가장 먼저 다루어야 한다.

(3) 23~29항 : 구제에의 접근

1) 기본 지침

기업과 관련된 인권침해를 막는 국가의 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적당한 조치를 취해야 한다.

2) 국가의 사법 제도

기업과 관련된 인권소송을 다루는 사법제도는 그 기구가 다른 국가기구와 기업 활동으로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이며, 인권수호자들의 합법적, 평화적 활동이 방해받지 않을 때 그 효과를 극대화 할 수 있다. 따라서 국가는 정당한 사건이 사법적 구제에 접근하는 것을 방해하는 장벽을 세우지 않도록 확실히 해야 하며, 취약 및 소외 집단의 경우 접근 과정에서 겪을 수 있는 추가적 장애가 발생하지 않도록 관심을 기울여야 한다.

3) 정부 기반 비사법적 고충처리제도

행정적, 입법적, 기타 비사법적 제도는 사법적 제도를 보충하고 보완하는 중요한 역할을 한다. 기업과 관련된 인권침해에 대한 구제 규정의 결함은 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하고 새로운 제도를 추가하는 것으로써 고칠 수 있으며, 이와 관련하여 국가인권기구는 특히 중요한 역할을 맡는다.

4) 비정부 기반 고충처리제도

비정부 기반 고충처리제도의 운영 주체는 기업 자체나 이해관계자, 산업협회, 또는 다방면의 이해관계자 집단, 국제 인권 보호 단체 등 다양하며, 접근과 개선의 속도, 비용 감소, 초국적 영향력과 같은 특정 이득을 제공하기도 한다. 국가는 정부 기반

제도와 더불어 이러한 제도들에 대한 인식을 높여 구제에의 접근, 선택에 도움을 줄 수 있다. 제기된 문제가 가장 빠르게 논의되고 구제될 수 있는 방법은 기업에 의해 직접 운영되고 있는 고충처리제도를 이용하는 것이다. 주로 기업 단독적으로 혹은 이해관계자를 포함한 산업협회에 의해 운영되지만, 양자가 동의하는 외부 전문가나 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 이러한 접근의 가장 큰 장점은 제기된 문제를 평가하고 피해에 대한 구제책을 찾는 데 기업을 직접적으로 끌어들이 수 있다는 것이다. 이와 더불어 산업이나 이해관계자를 참여시키는 협동 이니셔티브 또한 효과적인 고충처리제도를 제공해야 한다.

5) 비사법적 고충처리제도에 대한 효과적 기준

고충처리제도는 대상자들이 그것에 대해 알고, 신뢰하고, 이용할 수 있을 때에만 그 소기의 목적을 다할 수 있다. 이들 기준은 비사법적 고충처리제도가 효과적 실행을 보장하는데 도움이 될 수 있도록 계획, 개정, 평가하는 척도를 제공한다. 어설픈 계획되거나 시행된 고충처리제도는 이해관계자들에게 그 과정에서 무능력하고 존중받지 못한 느낌을 증대시켜 그들 사이에서 불만을 조성하는 위험을 초래할 수 있다.

존 러기 유엔사무총장특별대표는 2011년 1월 31일까지 인터넷 웹사이트 (<http://srsrgconsultation.org/>)를 통해 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 이행 지침 초안에 대한 의견을 접수한다. 현재 많은 기업과 시민사회, 학계, 및 기업 연합 등으로부터 의견이 접수되고 있으며, 최종보고서에 반영되어 유엔인권이사회에 제출될 예정이다.

4. 주의의무 (Due Diligence)¹⁸⁾

기업과 인권에 관한 존 러기 유엔사무총장특별대표의 보고는 산업분야나 활동 지역에 상관없이 모든 인권이 기업의 활동과 잠재적 연관성을 가지고 있다는 것을 보여 준다. 또한 인권을 존중한다는 것은 인권에 해를 끼치지 않는다는 것도 강조한다. 인권위험을 파악하고 관리하기 위한 “주의의무”를 실행하는 것은 기업으로 하여금 인권을 존중하고 침해에 연루되는 것을 피하는데 도움을 줄 수 있다.

18) 출처 : 유엔글로벌콤팩트 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/The_UN_SRSG_and_the_UN_Global_Compact.html

기업이 인권을 존중하고, 그에 따라 해를 끼치지 않을 책임은 모든 기업이 어떤 상황에서라도 지켜야 하는 기본적인 규범이다. 따라서 기업은 그들의 활동과 연관되어 인권에 부정적 영향을 미치는 것을 인지, 예방, 문제해결을 위하여 주의의무를 실행해야 한다.

주의의무 절차를 실행할 때에는 세 가지 요소가 고려되어야 한다. (i) 기업이 활동하는 국가의 환경, (ii) 기업의 활동으로 인한 잠재적/실제적 인권 영향, 그리고 (iii) 기업의 활동과 연결된 관계들이 바로 그것이다. 주의의무 절차 실행의 범위와 강도는 상황에 따라 달라질 수 있기 때문이다.

5. 연루 (Complicity)¹⁹⁾

영향권이 주의의무의 범위를 규정하기 위한 개념으로는 너무 광대하고 애매하다고 생각한 존 러기 특별대표는 대신 연루 (Complicity)라는 개념을 도입하였다. 연루란 기업이 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 간접적 인권침해를 뜻하므로, 연루를 피한다는 것은 기업이 인권을 존중하기 위해 행하는 주의의무에 필수 요소로 간주된다.

법적으로든 비사법적으로든 연루를 성립시키는 것은 확일적이지도 불변하지도 않으나, 몇 가지 경우로 예를 들 수 있다. 첫째, 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 것은 사법적·비사법적으로 기업이 책임을 져야 하는 결과를 낳을 수 있다. 둘째, 인권 침해를 일으키는 활동으로 인해 이득을 얻는다면 설사 법적 의무를 지지 않더라도 사회활동가로부터의 부정적 주의를 끌 수 있다. 셋째, 이와 비슷하게, 인권 침해가 일어나는 곳에 존재하는 것만으로도 법적 의무를 지지 않더라도 역시 사회활동가의 주의를 끌 수 있다. 한 마디로, 인권 침해가 일어나는 곳에서 기업 활동을 하거나 침해 활동으로 인해 이득을 얻는 상황은 그 특수 상황에 맞는 주의의무를 실행하여 기업이 인권침해에 연루되지 않았음을 확실히 해야 한다.

19) Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity" A/HRC/8/16 (15 May 2008)
출처: 유엔인권최고대표사무소 웹사이트
<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/8/16&Lang=E>

III 경제협력개발기구 다국적기업 가이드라인

(Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises)²⁰⁾

목차 ...

1. 소개
2. OECD 다국적기업 가이드라인 개정 배경
3. OECD 다국적기업 가이드라인 개정 약관

1. 소개

2000년 발표된 OECD 다국적기업 가이드라인은 각국 정부가 다국적 기업에게 적용하도록 제시하는 권고사항으로서, 기업이 책임 있는 경영 활동을 위해 자발적으로 실행할 수 있는 포괄적 원칙과 기준을 제공한다. 가이드라인은 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 한다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언 (OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)²¹⁾의 부록 II (Annex II)에 해당한다.

2. OECD 다국적기업 가이드라인 개정 배경

2000년 가이드라인의 검토 이후, 국제 투자와 다국적 기업의 전망은 급격한 변화를

20) 출처 : OECD 웹사이트

OECD 다국적기업 가이드라인 개요 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/40/38111260.pdf>

21) 출처 : OECD 웹사이트

http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_34887_1933109_1_1_1_1,00.html

계속했다. 세계 경제는 새롭고 더 복잡한 경향의 생산과 소비를 목격했다. OECD 비회원국가에 거액의 국제투자금이 유입되고 있으며, 비회원국의 국적을 가진 다국적 기업들의 중요성이 부각되었다. 동시에, 금융 및 경제위기와 개방시장에 대한 자신감 상실, 기후변화 문제 해결을 위한 필요성, 개발목표에 대한 국제적인 약속 재확인 등은 정부와 민간, 시민사회로부터 책임경영활동에 대하여 높은 기준을 확립하는 것에 대한 요청을 이끌어내고 있다.

이에 부응하여 합의된 이번 개정은 2000년 실시된 가이드라인 검토의 규모를 재현하려는 것이 아니라 책임경영활동 장려를 주도하는 국제기구로서의 역할을 지속하는데 목적을 두고 있다.

개정작업은 2010년 6월 각국연락사무소(National Contact Point, NCP) 연례회의에서 시작되었으며 2011년에, 가능하면 2011년 각국연락사무소 연례회의 시 까지 그 작업을 종료할 것을 대략적 목표로 한다.

3. OECD 다국적기업 가이드라인 개정 약관

(Terms of Reference for an Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)²²⁾

(1) 개요

OECD 투자위원회 집행그룹에 의해 작성되고, 2010년 투자위원회 확대세션에서 모든 수락국에 의해 승인된 OECD 다국적기업 가이드라인 개정 약관은 관련 내용과 절차, 제도 등의 문제를 다루고 있다. 각 장의 세부사항은 다음과 같다.

- 서문 : 가이드라인을 검토하게 된 배경과 개정을 위한 과정을 설명한다.
- 주요 문제 : 가이드라인과 그 주석 문서의 개정을 위한 예비 작업이 필요한 광범위한 분야를 제시한다. 주요문제는 기술적 개정, 공급망, 인권, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 반부패, 환경, 소비자 이익, 조세가 소재목으로 소개되어 각 항목 당 개정이 필요한 내용과 방향을 언급한다.
- 절차적 규정과 제도적 문제 : 각국연락사무소 제도의 독특성을 고려하여 기능적 일관성과 개별적 상황에 대한 이해, 정보 및 홍보, 특수한 경우의 이행, 유사 절차,

22) 출처 : OECD 웹사이트 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/41/45124171.pdf>

- 각국연락사무소 간의 협력, 피어리뷰 및 교환, 속행 프로그램 등에 대해 논의한다.
- 양식 : 이해관계자와 비수락국과의 자문협의를 조직적 문제에 대해 지적한다.

(2) 인권 분야의 개정 방향

인권 문제의 중요성이 증가함에 따라 기존 일반 정책의 한 절차에 머물렀던 수준에서 필요시 독립적 항목으로 확대 개정할 수 있다고 밝혔다. 인권보호를 위한 추가적 지침과 절차에 대한 안내를 포함하되, (i) 다국적 기업이 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 확인, 방지, 구제할 수 있도록 돕는 것을 목표로 하고, (ii) 국제적으로 인정된 인권 기준과 유치국의 정책이 일치하지 않는 상황도 다룰 수 있어야 하며, (iii) 유엔사무총장특별대표가 제안한 주의의무의 개념과 OECD 위험 인식 도구에서 나타난 인권 부분을 고려해야 한다고 강조했다.

이와 더불어, 인권의 개념은 가이드라인의 다른 여러 장에도, 특히 4장 고용 및 노사 관계에 깊이 반영되어 있는 바, 개정 과정에서 인권에 대한 독립 항목이 추가된다고 해서 기존의 다른 장을 삭제하는 것이 아니라, 인권에 대한 내용을 더 자세히 보충하는 형식이 될 것이라고 밝혔다.

또한 가이드라인을 공급망에 적용하기 위한 지침을 추가해야 한다고 밝혔다. 다국적 기업이 투자 관계를 이용한 영향권 내에서 발휘할 수 있는 영향력에 대해 고려하고, 기업이 공급망 체계에 대해서도 주의의무를 실행해야 한다는 존 러기 유엔사무총장 특별대표의 제안도 숙고되어야 한다고 언급했다.

주의의무가 공급망, 인권, 환경 등을 포함한 폭넓은 범위에 실행되고 있는 바, 주의의무를 개정안의 제2장 일반 정책의 운영원칙 중 하나로 포함할 수도 있다.

(3) 국가인권기구 국제조정위원회

(ICC: International Co-ordinating Committee of National Human Rights Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights)

국가인권기구 국제조정위원회 (ICC)는 각 국가에서 인권을 보호/증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔의 인권기구 간의 협력을 도모한다. 비유엔기구로서는 유일하게 유엔의 위원회에 참석할 수 있는 권리를 가지

고 있으며, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. ICC 내 기업과 인권에 관한 워킹그룹이 2008년 설립되어 운영 중이며, 현재 덴마크에서 워킹그룹의 의장직을 맡아 관련 활동을 이끌고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인의 개정이 진행됨에 따라, ICC는 개정안에 대한 다음과 같은 의견²³⁾을 제시했다.

- 기존의 가이드라인의 인권에 대한 규정은 극히 미미한 수준이므로, 이번 개정으로 인해 다국적기업이 인권에 대한 더 자세한 정보를 제공받을 수 있을 것이라는 점을 환영한다.
- 다국적 기업이 공급망과 가치사슬 내에서 가지는 책임에 대한 규정을 강화해야 한다. 현재 각국연락사무소는 다국적기업과 공급자가 투자나 비슷한 계약 관계에 있을 때에만 가이드라인을 적용하도록 하나, 이것은 유엔사무총장특별대표가 제안한 기업의 인권 존중 책임의 범위와 비교해 극히 제한적이라고 할 수 있다.
- 제2장 일반 정책 내에 다국적기업은 투자관계가 없는 공급망과 가치사슬에서도 가이드라인을 적용하기 위한 모든 조치를 취해야 한다는 것을 명시해야 한다. 또한 기업의 인권 존중 책임 시행을 위한 주의의무에 대해 제2장 내에서, 또는 독립적 항목으로 명확히 제시해야 한다.
- 다국적기업과 직접적 고용관계에 있지는 않지만 공급망 및 가치사슬을 통해 실질적으로 기업에 고용된 노동자들에 대한 책임에 대해 명시해야 한다.
- 기업이 모든 인권에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 기본으로, 개정안에는 기업의 인권에 대한 책임을 사실적으로 강조하고, 전세계의 이해관계자들에게 그 활동을 평가받을 수 있다는 것을 명시해야 한다.
- 가이드라인 개정안에 일관성을 보장하고 각국연락사무소의 올바른 적용을 위해 인권에 대한 개념이 정확히, 자세히 참고 되어야 한다.
- 선주민 권리에 대한 내용이 포함되어야 한다.
- 단지 인권에 대한 개념을 이해시키는 것이 아니라, 기업의 인권 존중 책임을 실행할 수 있는 실질적 수단을 제공해야 한다. 제5장 환경 문제에 대한 위험과 성과 관리를 위한 수단을 제시하는 것처럼, 이를 인권 분야에도 적용할 수 있으며, 유엔 사무총장특별대표가 제안한 인권 주의의무의 요소를 기본으로 할 수도 있다.

23) 출처 : Business and Human Rights Resource Center 웹사이트

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/intl-coord-cttee-of-nhri-submission-to-oecd-guidelines-review-25-nov-2010.pdf>

제 2 장 비정부간 기구

목차 ...

- I. ISO 26000에서의 인권과 노동관행
- II. 글로벌 리포팅 이니셔티브

I ISO²⁴⁾ 26000에서의 인권과 노동관행

김종렬 (리딩경영 대표)

지난 10여 년간 3D 업종 중심으로 유입된 외국인 근로자들과 결혼이민자들을 포함하면 약 120만 명에 이르는 외국인들이 국내에 생활하고 있어 단일민족을 고수하던 우리 사회는 언어, 종교, 인종, 문화적인 차이 등으로 상당한 갈등을 겪고 있다. 당면한 한국사회의 저출산과 고령화까지 고려할 때 안정된 경제성장을 하기 위해 앞으로도 상당기간 저임금의 노동인력이 더 필요하기 때문에 외국인의 유입은 더 늘어날 전망이어서 선진국에서 경험했던 것과 같이 성숙한 다문화 사회로 변천하는 과정에 인권과 노동관련 문제도 더 복잡하게 전개될 것이다. 이 시점에 2010년 11월 1일 국제표준화기구가 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000을 발간함으로써 우리가 고민하는 다문화 사회의 인권과 노동문제를 관리하는데 참고서로 활용할 수 있어 다행이다. ISO 26000은 인권과 노동 관행을 어떤 관점에서 다루고 있는지 ISO 26000에 대

24) 국제표준화기구(International Organization for Standardization)

한 개요, ISO 26000에서 다루는 인권과 노동 관행, 인권과 노동 관행에 대한 쟁점사항들, 기업조직에서 ISO 26000을 적용할 때 고려할 사항들 순으로 정리해 보기로 한다.

1. ISO 26000에 대한 개요

ISO 26000은 사회적 책임에 대한 기본원칙과 인식, 핵심주제와 쟁점(권장사항포함), 이해관계자 참여, 그리고 사회적으로 책임 있는 행동을 실천할 수 있도록 조직에 사회적 책임을 통합하는 방법을 제시하고 있다. 이러한 사항들에 대해 개괄적으로 도시하면 아래 그림 1과 같다.

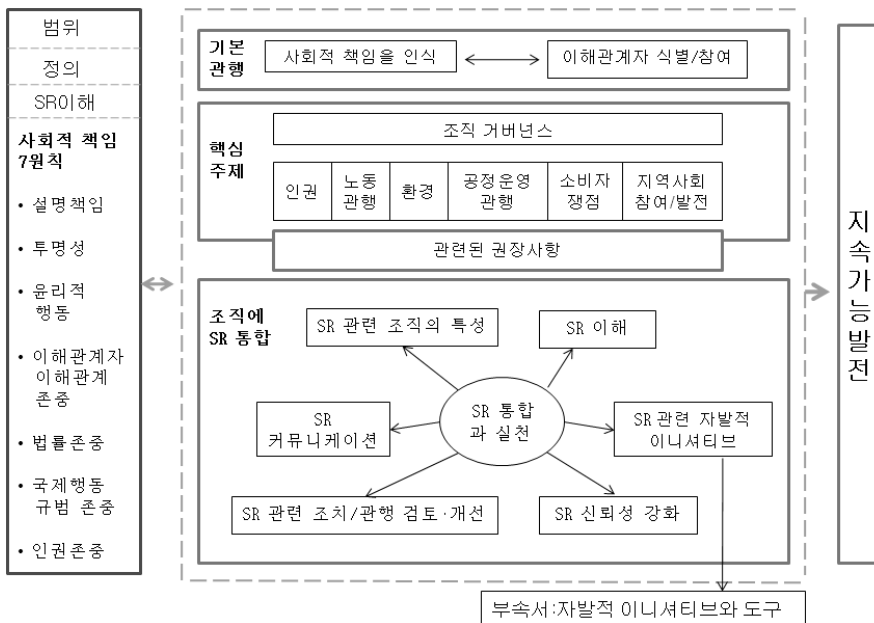


그림 1. ISO 26000 개괄적 모형도

ISO 26000은 민간, 공공 및 비영리부문을 포함하여 규모가 크든 작든 관계없이 모든 형태의 조직에 적용될 수 있다. 위 그림2에서 나타난 7가지 핵심주제는 주제마다 여러 개의 쟁점으로 구성되어 있는데 그 쟁점들이 조직에 관련이 있느냐 중대하냐 하는 것은 조직이 스스로 판단해서 이해관계자들과 소통을 함으로써 식별할 수 있다. 정부조직의 경우도 예외는 아니어서 ISO 26000을 갖게 적용하기를 바라고 있으나 현실적으로 국제표준이 국가의 의무를 대신하거나 변경할 수는 없다.

그림 1에서 조직 거버넌스 (Organizational Governance)는 조직의 목표를 달성하기 위해 의사결정을 하고 실행하는 체계로서 조직형태와 규모, 환경, 경제, 정치, 문화 및 사회적 여건에 따라 다를 수 있고, 하나의 핵심주제이면서 다른 핵심주제들(인권, 노동 관행, 환경, 공정운영 관행, 소비자 쟁점, 지역사회참여·발전)에 대해 사회적으로 책임 있게 행동하도록 조직의 역량을 강화하는 수단이 되는 특성이 있다.

지금까지 사회적 책임에 대한 관심은 기업조직에 초점이 맞추어졌고, 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)이라 하여 기업이 법규준수와 자선단체에 주는 기부활동을 잘하면 사회적으로 책임을 다하는 것으로 인식됐다. ISO 26000은 사회의 지속가능한 발전을 위해 기업뿐만 아니라 여러 형태의 다른 모든 조직도 사회적 책임에 동참해야 하는 시대적 요구와 이들 조직들에도 사회적 책임이 적용될 수 있다는 관점에서 그 적용범위를 넓혀 사회적 책임(Social Responsibility)으로 명명하면서 조직이란 용어를 사용한다. ISO 26000에서 법규준수는 조직의 기본적인 의무사항이고 사회적 책임 중 하나의 필수적인 부분으로 인식되어 법규준수 이상의 것을 지향한다. ISO 26000은 조직의 활동에 대한 사회적 관심 또는 기대를 고려하여 법규준수와 자선활동을 넘어 인권, 노동 관행, 공정운영 관행, 환경, 소비자보호, 반부패 등의 분야로 확대하고 있다. ISO 26000을 적용하고자 할 때는 국제행동규범과 일관성을 유지하면서 조직이 위치한 사회, 환경, 법률, 문화, 정치, 다양성 및 경제적 환경차이를 고려할 수 있다.

ISO 26000은 기존의 품질경영 또는 환경경영시스템표준과는 달리 인증, 규제, 계약 등의 목적으로 적합하지 않으며, 세계무역기구를 설립한 마라케슈협정(Marrakech Agreement) 목적의 국제표준, 가이드라인, 권고사항 등으로 해석되는 것조차 경계하고 있다. 그러나 사회적 책임을 보급·활성화하기 위해 가이드언스를 더 구체화하여 자국의 국가표준으로 만드는 것은 가능하다.

ISO 26000에서 사회적 책임은 조직이 사회와 환경에 대해 의사결정을 하고 실행에 옮김으로써 영향을 미치는 데 따른 책임을 말하며, 의사결정 프로세서에서 어떻게 사회와 환경을 고려할 것인가 하는 것은 그 조직의 의지에 달렸다. 의사결정 프로세서가 투명하고 윤리적이어야 지속가능한 발전에 이바지할 수 있으며, 적용 가능한 법률을 준수하고 동시에 국제행동규범과 일관성이 있어야 한다. 조직에서 이러한 사항들

을 실천하려면 사회적 책임을 조직 전반에 걸쳐 통합하고 이해관계자들의 이해관계를 고려해야 한다.

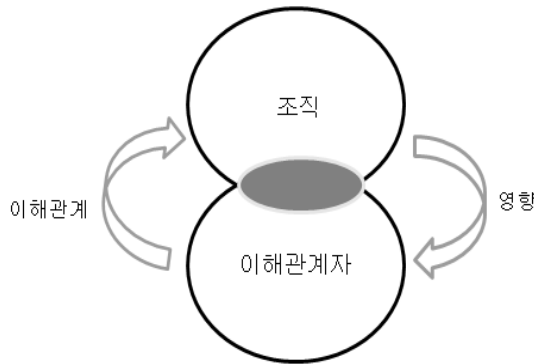


그림 2. 조직과 이해관계자 간의 관계

이해관계자들의 식별과 참여는 사회적 책임의 기본으로 되어 있기 때문에 조직은 조직의 의사결정과 활동에 이해관계를 맺은 사람이 누구인지를 파악함으로써 그들에게 미치는 영향을 이해할 수 있다. 비록 조직의 목표는 소유주, 구성원, 고객 또는 구성원들 간의 이해관계로 제한될 수 있지만, 다른 개인 또는 집단에도 고려될 권리, 주장 또는 구체적인 이해관계가 있을 수 있다. 그림 2는 조직과 이해관계자 간의 관계를 표현한 것이다.

2. ISO 26000에서 다루는 인권과 노동관행

2006년 11월 유엔 글로벌콤팩트와 국제표준화기구는 상호 양해각서를 체결하고 유엔 글로벌 콤팩트가 주장하는 인권, 노동, 환경 및 반부패 관련 10가지 원칙과 ISO 26000 본문 간에 일관성이 있도록 사회적 책임 가이드를 개발하기로 했다. 유엔 글로벌콤팩트의 10가지 원칙 중 인권관련 원칙으로는 원칙1. 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙2. 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극적으로 노력한다. 노동관련 원칙으로는 원칙3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 안정을 지지하고, 원칙4. 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙5. 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙6. 고용과 업무에서 차별을 철폐한다. 라는 조항들이 있어 ISO 26000 본문내용과 맥을 같이하고 있다.

(1) 인권

인권은 태어나면서 갖게 되는 인간 고유의 권리로서 하나는 시민권과 참정권으로 생명과 자유에 대한 권리, 법 앞에 평등할 권리, 표현의 자유 권리 등이 포함되어 있고, 다른 하나는 경제, 사회 및 문화적 권리로서 노동권, 식량권, 최상의 건강수준을 유지할 권리, 교육을 받을 권리와 사회보장을 받을 권리 등을 포함한다.

다양한 도덕적, 법률적 및 지적 규범들은 인권이 법률 또는 문화적 전통을 초월한다는 전제에 근거를 둔다. 인권은 국제인권장전과 핵심인권협약 (1948년 유엔총회가 채택한 세계인권선언이 가장 널리 알려진 인권협약임) 내 국제공동체에 의해 강조됐다. 조직은 권리와 자유가 충분히 실현될 수 있는 사회와 국제질서로부터 혜택을 받을 수 있다.

대부분의 인권관련 법률은 국가와 개인 간의 관계로 되어 있고 비정부 조직이 개인의 인권에 영향을 미칠 수 있기 때문에 인권을 존중할 책임이 있다. 인권에 대한 인식과 존중은 법규, 사회정의와 공정성에 대해 필수적이고 사법제도와 같은 가장 근본적인 제도의 기초로 되어 있기 때문에 국가가 인권을 존중하고, 보호하며, 충족시켜줄 의무와 책임을 가진다.

조직은 국가가 인권을 보호할 능력이 있든 없든 또는 의지가 있든 없든 상관없이 모든 인권을 존중할 책임이 있다. 인권을 존중하기 위한 방법으로 우선 다른 권리들을 침해하지 않도록 한다. 이것은 조직에 권리에 대한 침해를 소극적으로 받아들이거나 적극적으로 가담하는 행위를 회피하도록 능동적인 조치를 할 책임이 있음을 말한다. 조직은 인권을 존중하기 위한 책임을 이행하기 위해 실사(Due diligence)를 한다. 국가가 인권을 보호할 의무를 다하지 못하는 곳에서는 특히, 조직이 인권존중책임을 충분히 수행할 수 있도록 인권 실사에 세심한 주의를 기울인다.

형법의 기본규범에 따라서는 고문금지, 인류에 대한 범죄(인종, 국적, 종교, 정치적 이념 등으로 말미암은 집단학살), 노예제도와 집단학살과 같은 국제인권관련 중대한 남용에 대해 개인과 조직은 물론이고 해당 국가에까지 법률적 책임과 의무를 부과한다. 대부분 조직 자체 종업원들의 인권을 가장 많이 지원하지만, 조직의 공급자, 동종업계 또는 다른 조직과 더 나아가 넓은 사회에 이르기까지 지원기회를 얻을 수 있다.

다른 조직들과 협업을 통해 영향력을 넓히려는 경우이다. 이때 조직은 부정적이거나 의도하지 않은 잠재적인 결과도 고려해야 한다.

(2) 노동 관행

노동 관행은 조직이 수행하는 업무 (하청작업포함) 관련 모든 정책과 관행들을 포함하고, 조직이 고용한 종업원 또는 조직이 소유하거나 직접 관리하는 근무지에서의 책임 이상으로 확대한다. 노동 관행은 근로자 채용과 승진, 징계와 고충처리절차, 근로자의 전보와 전환배치, 퇴직, 훈련과 직능개발, 보건·안전과 산업위생, 근로조건에 영향을 미치는 정책 또는 관행, 특정 근로시간과 임금, 근로자 단체의 인정, 단체교섭 시 근로자, 고용주 조직체의 대표성과 참여, 고용관련 사회적 쟁점을 다루기 위한 사회적 대화와 삼자(노사정)협의 등을 포함하고 있다.

일자리 창출, 수행한 근로에 대해 지급된 임금과 보상은 조직의 가장 중요한 경제·사회적 기여에 속한다. 의미 있는 생산적인 근로는 인간개발의 필수적인 요소이고, 생활수준은 완전한 안전고용을 통하여 개선된다. 의미 있는 생산적인 고용 부재는 사회적 문제의 일차적인 원인으로 작용한다. 사회적으로 책임 있는 노동 관행은 사회정의, 안정과 평화를 위해 필수적이기 때문에 사회에서 법치주의 존중과 공정성 측면에서 중대한 영향을 미친다.

노동관행은 1944년 국제노동기구 필라델피아 총회에서 선언한 “노동은 상품이 아니다.”라는 것을 원칙으로 하고 있다. 근로자는 생산요소로서 취급되지 않아야 하고, 상품에 적용하는 것과 같은 시장원리에 시달리지 말아야 한다. 근로자의 본질적인 취약성과 근로자의 기본권 보호를 위한 필요성은 세계인권선언과 경제, 사회 및 문화적 권리에 대한 국제규약에 반영되어 있다.

노동법과 관행은 국가마다 다를 수 있기 때문에 정부가 법률을 제정하지 않은 곳에서 조직은 국제규약을 기본으로 한 원칙을 따른다. 법률이 충분한 곳에서 조직은 비록 정부의 법시행이 불충분하더라도 법률을 따른다. 국가기관으로서 정부의 역할과 고용주로서의 역할은 구분되어야 한다. 정부조직 또는 국영 조직도 다른 조직들처럼 노동 관행에 대해 같은 책임을 가진다.

3. 인권과 노동관행에 대한 쟁점사항들

(1) 인권쟁점

인권관련 쟁점은 실사, 인권 위협상황, 공모회피, 고충처리, 차별과 취약그룹, 시민권과 정치적 권리, 경제, 사회 및 문화적 권리, 근로에서의 기본원칙과 권리 등 8가지로 분류되어 있으며 그 각각에 대해 간략히 설명하면 다음과 같다.

1) 실사

조직은 자체활동 또는 관계를 맺고 있는 다른 조직으로부터 야기되고 있는 실제 또는 잠재하는 인권영향을 파악하고, 예방하며, 다루기 위해 실사를 할 책임이 있다. 실사는 다른 조직의 행동에 영향을 미치게 하는 책임에 대해 주의를 환기시킬 수 있다.

2) 인권 위협상황

조직이 인권관련 도전과 딜레마에 직면할 수 있는 분위기와 환경에서는 자칫 인권남용 위험이 커질 수 있다. 예를 들면, 갈등 또는 극도의 정치적 불안, 민주적 또는 사법제도의 실패, 참정권 또는 시민권의 부재, 빈곤, 가뭄, 심각한 건강위협 또는 자연재해, 물산립 또는 대기 또는 공동체 붕괴, 원주민의 공동체운영에 접근, 아동들에게 영향을 미치거나 참여시키는 활동, 부패문화, 법률적인 보호 없이 비공식적으로 수행한 업무를 포함한 복잡한 가치 사슬, 지역 또는 다른 자산의 안전을 보장하기 위한 연장된 조치 필요 등이 포함된다.

3) 공모회피

공모는 법률적인 의미와 비법률적인 의미를 포함한다. 법률적 상황에서 공모는 불법적인 행위에 대해 알고 있거나 도와줄 의도를 가진 범죄 같은 불법행위에 상당한 영향을 끼친 행위 또는 실수로 정의된다. 비법률적 상황에서 공모는 행위에 대한 광범한 사회적 기대로부터 비롯된다. 공모에는 3가지 형태가 있을 수 있다.

- 직접공모 : 조직이 고의로 인권침해를 도와준다.

- 수익적인 공모 : 누군가에 의해 저지른 인권남용으로부터 직접 혜택을 보는 조직 또는 자회사
- 침묵하는 공모 : 특정집단에 불리하게 되어 있는 고용법 내 체계적인 차별을 말하지 않는 것과 같이 조직이 관계 당국에 체계적으로 또는 지속적인 인권침해에 대해 의문을 제기하지 않는 것을 포함한다.

4) 고충처리

효과적인 고충처리 메커니즘은 인권을 보호하기 위한 국가의 의무에 중요한 역할을 한다. 조직은 인권준중책임을 이행하기 위해서는 인권이 남용되었다고 믿는 사람들을 위한 메커니즘을 수립하고 인권남용에 대해 관심을 가지고 보상방법을 모색한다. 이러한 메커니즘을 이용 가능한 법률창구로 인식하지 않도록 한다.

5) 차별과 취약그룹

차별은 처우 또는 기회의 균등을 무력화시키는 결과를 가져오는 구분, 배제 또는 선호하는 것이어서 합리적인 근거보다는 편견에 기반을 둔다. 예를 들면 인종, 피부색, 성별, 나이, 언어, 국적 또는 출생한 국가, 종교, 민족 또는 사회적 신분, 계층, 경제적 기반, 장애, 임신, 원주민에 해당, 노동조합가입, 정치단체 가입 또는 정치적 견해, 결혼 여부 또는 가족관계, 개인적인 관계(Personal Relationship), HIV/AIDS 감염과 같은 건강상태 등. 차별금지법은 국제인권법의 가장 기본적인 원칙 중 하나이다.

취약한 단체를 포함한 사회 모든 그룹의 효과적인 참여는 모든 조직뿐만 아니라 관련자들에게도 기회가 늘어난다. 조직은 모든 개인에게 동등한 기회와 존중을 보장하는 적극적인 접근방법을 택함으로써 더 많은 혜택을 받게 된다. 취약그룹에 대한 예를 들면 여성과 소녀들, 장애인, 아동, 원주민, 이주자, 이주근로자, 출신신분(계급제도 포함)에 근거하여 차별받은 사람, 인종에 근거하여 차별받은 사람 등을 포함한다.

6) 시민권과 참정권

시민권과 참정권은 생명권, 존엄성 있는 삶의 권리, 고문으로부터 자유로울 권리, 안전할 권리, 사유재산, 자유와 양심에 대한 권리, 형사고발을 접할 때 적법절차와 공

평하게 발언할 기회, 의견과 표현의 자유, 평화적인 조직 및 연합결성의 자유, 종교를 선택하고 믿을 수 있는 자유, 신념의 자유, 사생활/가족/가정 또는 통신에 대해 자의적인 간섭으로부터의 자유, 명예 또는 평판에 대한 공격으로부터의 자유, 공공서비스를 이용할 수 있는 권리와 선거에 참여할 권리 등을 포함한다.

7) 경제, 사회 및 문화적 권리

모든 사람은 사회의 일원으로서 자신의 존엄성과 능력개발을 위해 필요한 경제, 사회 및 문화적 권리를 가진다. 경제, 사회 및 문화적 권리는 교육, 양호한 조건에서의 근무, 결사의 자유, 적절한 건강기준, 자신과 가족의 육체적 및 정신적으로 충분한 생활수준과 복지, 의·식·주, 실직, 질병, 장애, 배우자 사망, 노인 또는 자기통제가 불가능한 상황에서 생계수단 결핍 시 필수적인 사회적 보호, 종교·문화의 관행 그리고 이러한 권리들과 관련하여 긍정적인 관행은 지지하고 부정적인 관행은 단념하게 하는 의사결정에 자유롭게 참여하도록 하는 진실한 기회 등을 포함한다.

8) 근로에서의 기본원칙과 권리

근로에서의 기본원칙과 권리는 기본권으로 국제공동체에서 채택된 노동 쟁점에 초점이 맞추어져 있다. 국제노동기구가 식별한 근로에서의 기본권은 결사의 자유와 단체 교섭권의 효과적인 인정, 모든 형태의 강요 또는 강제노동을 배제, 아동노동의 효과적인 폐지, 고용과 업무관련 차별 철폐 등을 포함한다.

(2) 노동 관행 쟁점

노동 관행 쟁점으로는 고용과 고용관계, 근로조건과 사회적 보호, 사회적 대화, 근로에서의 보건과 안전, 직장에서의 인간개발과 훈련 등 5가지가 있으며 쟁점별로는 다음과 같다.

1) 고용과 고용관계

모든 국가는 고용주와 종업원 간의 관계를 규제하는 법률적인 틀을 제공한다. 비록 고용관계 여부를 결정하는 정확한 시험과 기준은 국가별로 다르다 할지라도 계약 당

사자의 힘이 대등하지 않아 종업원에게 추가적인 보호가 요구된다는 사실은 일반적으로 수용되며 노동법 기초를 형성하고 있다. 고용관계는 조직과 사회를 위하여 고용주와 종업원에 대해 권리를 주면서 의무를 부과한다.

모든 업무가 고용관계 내에서 이루어지는 것은 아니다. 독자적으로 일하는 업무와 서비스는 당사자들은 상호 독립적이어서 좀 더 대등한 상업적 관계를 가진다. 고용과 상업적인 관계 간의 구분이 언제나 명확한 것은 아니고 근로자들이 받을 자격이 있는 보호와 권리를 항상 받지 못하는 결과로서 종종 잘못 인식되기도 한다. 타당한 법률과 제도적인 틀로서 인정을 받고 적용되어야 한다는 것은 사회뿐만 아니라 업무를 수행하는 개인에게도 중요하다.

2) 근로조건과 사회적 보호

근로조건은 임금과 다른 형태의 보상, 근로시간, 휴식시간, 휴가, 징계와 해고 관행, 산모보호 및 안전한 음료수, 위생시설, 구내식당과 의료서비스 이용과 같은 복지문제 등을 포함한다. 근로조건은 근로자와 가족의 삶의 질뿐만 아니라, 경제적·사회적 발전에도 큰 영향을 미친다.

사회적 보호는 업무상 재해, 질병, 임신, 부모기(Parenthood), 고령, 실직, 장애 또는 재정적인 어려움 등은 소득의 감소 또는 손실을 완화하고 의료서비스와 가족혜택을 제공하도록 모든 법률적인 보장, 조직의 정책 및 관행들과 관련이 있다. 사회적 보호는 인간의 존엄성을 유지하고, 공정성과 사회정의를 수립하는 데 중요한 역할을 한다.

3) 사회적 대화

사회적 대화는 경제적·사회적 우려에 관련된 공통이해관계에 대해 정부, 고용주와 근로자의 대표들 간 모든 형태의 협상, 지문 또는 정보교류를 포함한다. 사회적 대화는 이해관계에 영향을 미치는 문제에 대해 고용주와 근로자 대표 간에 이루어 질 수도 있고, 입법과 사회정책 같은 광범한 요소가 있을 때는 정부도 포함될 수 있다.

근로자 대표는 국내 법규 또는 단체협약에 따라, 조합원 또는 관심 있는 근로자에 의

해 자유롭게 선출되어야 한다. 근로자 대표가 정부 또는 고용주에 의해 지명되지 않아야 한다.

효과적인 사회적 대화는 고용주와 근로자 양측의 우선순위와 요구를 고려한 정책을 개발하고 해결책을 찾기 위한 메커니즘을 제공하며, 조직과 사회에 대해 의미가 있고 오래 지속되는 결과를 가져다준다.

4) 근로에서의 보건과 안전

근로에서의 보건과 안전은 근로자의 육체적, 정신적 및 사회적 행복을 최상의 수준에서 증진 및 유지하는 것과 근로조건에 의해 야기되는 건강피해를 예방하는 것에 관련된다. 또한, 이것은 건강에 대한 위협으로부터 근로자 보호 및 근로자의 생리적·심리적 욕구에 대한 작업환경 적응과 관련이 있다.

근로관련 질병, 상해 및 사망에 대한 재정적·사회적 부담은 막중하다. 사고, 만성적인 오염과 근로자에게 유해한 업무현장의 위험은 공동체와 환경에 영향을 미칠 수 있다. 보건과 안전의 우려는 위험한 장비, 공정, 관행 및 물질로부터 야기된다.

5) 직장에서의 인간개발과 훈련

인간개발은 인간의 능력을 확장하고, 발휘하게 하여, 남녀가 오래 건강한 삶을 누리게 하고, 식견이 있고, 적절한 생활수준을 유지할 수 있게 함으로써 사람의 선택을 확대하는 과정이라 할 수 있다. 인간개발은 창조적이고 생산적이 되기 위한, 자존심과 공동체에 속하는 즐거움을 위한, 사회에 이바지하기 위한 정치적, 경제적 및 사회적 기회 이용도 포함 한다.

4. 기업조직에서 ISO 26000을 적용할 때 고려할 사항들

(1) ISO 26000 개발 시 인권에 대한 조직의 영향 권역(Sphere of Influence) 문제로 전문가들 간에 뜨거웠던 논쟁

기업과 인권관련 유엔사무총장의 특별대표, 존 러기(John Ruggie) 교수는 유엔의 기업과 인권관련 책임의 범위가 거래 당사자로 제한하고 있는데 ISO 26000은 조직의 책임을 공급사슬 또는 가치 사슬로 확대하고 있어 유엔 체제와 일관성이 없다고 문제를 강하게 제기했으나 엔지오와 소비자 이해관계자 전문가들이 받아들이지 않았다.

(2) ISO 26000을 실행을 통해 얻을 수 있는 이점

조직의 위험관리 관행 개선, 사회의 기대와 사회적 책임관련 법률적인 위험 기회 요소에 대한 개선된 시각으로 의사결정, 조직의 평판을 높이고 공적인 신뢰를 향상, 재무상태 접근 및 우월적 동반자관점에서 경쟁력 강화, 이해관계자들과의 관계를 개선하여 새로운 관점에서 조직을 조명하고 다양한 이해관계자들과 접촉 가능, 조직원들의 충성심과 사기를 높임 및 조직의 지속가능 발전에 이바지한다.

ISO 26000은 지금까지 세계적으로 알려진 쟁점들과 사회적 책임들을 모아서 6대 이해관계재산업계, 정부, 노동계, 소비자, 비정부기구와 SSRO (Service, Support, Research and Others) 전문가들이 실행 가능한 절차로 개발한 것이어서 미래 다문화사회를 고려하여 사회적 책임을 다하는 지속가능한 조직이 되려면 고객들에게 안전한 제품과 서비스를 공급하면서, 다른 한편으로는 가치 사슬 관점에서 특히 전술한 인권과 노동 관행 관련 쟁점들을 주기적으로 점검·개선해 나가야 할 것이다.

II 글로벌 리포팅 이니셔티브 (GRI: Global Reporting Initiative)²⁵⁾

이선옥 (한국인권재단 객원연구원)

목차 ...

1. 소개
2. G3 - 인권 성과지표
3. G3.1 - 인권
4. 자료발간

1. 소개

글로벌 리포팅 이니셔티브는 세계에서 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 기준을 만들어냈으며, 모든 기관들이 재무보고와 마찬가지로 정기적으로 지속가능성 보고를 하는 것을 목표로 한다.

2000년 최초 가이드라인에서 개정된 2002년 G2에 거쳐 2006년 10월에 발표된 G3는 GRI의 지속가능성 보고 가이드라인의 소위 '3세대'라고 볼 수 있다. 다양한 이해관계자들의 의견일치 접근 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서, 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계의 모든 형태의 기관들에 사용될 수 있다. 한국에서도 현재 47개 기업이 GRI 프레임워크를 통해 지속가능성 보고서를 작성하고 있다.

G3는 GRI 보고 체계의 토대이다. G3는 원칙과 정보공개 항목들로 구성되며, 정보공개 항목에는 성과지표가 포함된다. 이 원칙을 기준으로 사용자는 보고서의 내용과 특성을 규정하고 보고 내용의 범위 결정을 돕는다. 원칙에는 구체성, 이해관계자 포함도, 비교성, 적시성 등의 내용을 포함한다. 정보공개 항목에는 문제점 관리에 대한 내용과 그들 스스로 평가한 지표 역시 포함된다.

25) 출처 : GRI 웹사이트 <http://www.globalreporting.org/>

G3와 더불어 추가적으로 이용할 수 있는 요소로는 산업부록 (Sector Supplements)과 국가부록 (National Annexes)이 있다. 산업부록은 특정 산업에서 요구하는 보고 조건에 맞추어 G3와 더불어 사용될 수 있도록 개발된 부록으로서, 전기, 금융서비스, 식품생산, 채굴 및 금속, NGO 분야에 대한 부록이 완성되어 있으며, 현재 공항운영, 건설 및 부동산, 이벤트 조직, 언론, 석유 및 가스 산업에 대한 부록이 개발 중에 있다. G3 개발 이전에 완성된 특정시범 분야로 자동차, 물류, 공공기관, 통신, 의류 및 신발 산업에 대한 지침도 이용 가능하다. 국가부록은 2011년 1월 현재, 첫 국가로서 브라질의 국가 부록 초안을 작성 중이므로 이제 막 시작단계라고 할 수 있다.

지속가능성 문제에 대한 인식이 높아지고 보고서 작성자와 사용자의 요구가 변화함에 따라 GRI의 보고체계 역시 지속적으로 향상확대되고 있다. 현재, 지역사회 영향 (Community Impact), 양성평등 (Gender), 인권 (Human Rights), 내용과 구체성 (Content & Materiality)에 대한 내용을 추가한 프레임워크의 수정판이 G3.1을 준비하고 있다.

2. G3 - 인권 성과지표 (Indicator Protocol on Human Rights)²⁶⁾

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.

G3 인권 성과지표의 9개 항목은 다음과 같다.

[투자 및 조달 관행]

- HR1. 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율
- HR2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율
- HR3. 업무와 관련한 인권정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육 이수 직원

26) 출처 : GRI 웹사이트

http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/9BB997D3-D757-47B9-B226-E3214CE73556/0/G3Guidelines_IP_HR_KOR.pdf

비율 포함)

[차별금지]

HR4. 총 차별 건수 및 관련 조치

[결사 및 단체 교섭의 자유]

HR5. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치

[아동 노동]

HR6. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치

[강제 노동]

HR7. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치

[보안 관행]

HR8. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율

[원주민 권리 (Indigenous Rights)²⁷⁾]

HR9. 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

3. G3.1 - 인권

2006년 G3가 발표된 이래, 많은 이해관계자들이 추가적 자료와 현 원칙의 재정돈이 필요하다고 언급함에 따라, GRI는 인권지표 워킹그룹을 조직하여 인권지표의 체계를 업데이트하고 필요한 내용을 덧붙여 궁극적으로 G3.1을 개발하기 위한 작업을 시작했다. 인권, 인권활동 기준, 인권 보고에 전문성을 가진 15명으로 구성된 워킹그룹에는 한국의 SK텔레콤도 포함되었다.

27) Indigenous Rights은 한국어로 '선주민 권리'로 표기한다. 그러나 GRI의 공식 한국어 번역 버전에서 '원주민 권리'로 표기하고 있어, 그대로 GRI의 번역을 따른다.

워킹그룹에서는 인권문제에 대한 경영진의 접근방식 공개, 인권 지표 추가, 현 지표의 분야 재정리 등을 논의했다. 또한, '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 내용을 반영하여 주의의무 (Due Diligence)에 대한 내용을 추가할 것인지의 여부와, 추가할 경우 그 내용과 범위에 대해 논의했다. 워킹그룹의 최종 권고안은 현재 GRI 운영위원회로 제출되어 승인을 기다리고 있다.

4. 자료 발간

UNGC와 GRI, Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative는 세계인권선언 60주년을 맞아 2008년 "Human Rights - A Call to Action"이라는 협력 사업을 발족했다. 이 사업은 인권 원칙을 기업의 지속가능성 보고에 더 잘 융합시키기 위하여, 인권 관련 정책과 관행을 공개하는 방법과 이유에 대한 기업의 이해도를 높이는 것을 목표로 삼고 있다.

다양한 분야의 전문가들로 구성된 워킹그룹은 훌륭한 인권 활동과 기준에 대한 의견을 모았으며, 인권 보고에 대한 새로운 시각을 제시하는 두 권의 안내서를 출간했다.

(1) 기업의 인권 보고에 대한 안내

(A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting)²⁸⁾

기업과 인권 분야를 다루는 많은 자료들이 기업에 유용한 정보를 제공하긴 하지만, 거의 대부분이 인권 보고에 대한 자세한 정보를 담고 있지는 않다. GRI와 UNGC, Realizing Rights가 참여한 내부 이해관계자 워킹그룹에서 발간한 이 가이드라인은 기업이 인권 관련 문제를 파악하고, 이에 대한 보고를 효과적으로 할 수 있는 방법을 안내한다.

1장에서는 기업과 인권 분야의 전개에 대한 소개하고, 2장에서는 인권 보고에 대해 논의하고 이에 대한 주요 문제점을 살펴본다. 3장에서는 인권 보고의 실리적 측면을

28) 출처 : GRI 웹사이트

http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/4C5DB4C6-5084-4A84-BE51-0D134B3B5A2E/3583/HR_ReportFINAL_Resource_Guide.pdf

알아보고, 기업에 관련 조언을 제공한다. 이 내용에는 광대한 인권 범위 내에서 보고의 초점을 선택하는 방법과, 보고의 일부분으로서 인권침해에의 ‘연루’라는 복합적 문제에 대한 접근방법을 제시한다.

(2) 기업의 인권 보고 : 현 경향에 대한 분석

(Corporate Human Rights Reporting: An Analysis of Current Trends)²⁹⁾

다양한 산업분야를 대표하는 57개 기업의 최신 지속가능성 보고서를 검토하여 도출한 이 분석은 인권 보고에 대한 고무적 양식의 예를 드는 한편, 발전의 가능성이 있는 영역을 지적한다. 이 분석은 단순히 몇몇 산업분야의 “모범사례”를 소개하는 것이 아니라 보고서를 작성하는 기관에게 기본 골격을 제공하는 것을 목표로 한다.

이 분석에 따르면, 다양한 이해관계자의 시각을 직접 전달함으로써 보고서의 객관성과 신뢰성을 높였으며, ‘인권 주의의무 제도’라고 표현된 정책과 절차 등에 대한 인지도가 증가했고, 특히 공급업체의 보고와 고충처리제도 운영에 대한 내용에서 많은 진척을 보였다. 또한 인권에 긍정적 영향을 미치기 위한 기업의 활동도 보고되었다.

그러나 인권 보고에는 아직 많은 문제점들이 남아있다. 기업이 보고서의 많은 부분을 지역사회 자선사업 내용으로 채우고 있어 인권관련 문제에 대한 기업의 역할을 논하기에 충분하지 않다는 것과, 인권보고의 주된 내용이 아직 정책과 절차에 대한 논의에 머물러 성과나 영향에 대한 보고가 부족하다는 것이다. 또한 많은 경우에서 보고자는 긍정적 시각으로만 인권 관련 문제를 보고하고, 보고서의 주된 독자인 시민사회나 사회 활동가들은 대부분이 부정적 선입견을 가지고 보고서를 대한다는 것이었다. 보고 항목에 대한 불균형과 지속가능한 환경 보고에 대한 불균형, 그리고 정보의 정확성과 보고 절차의 정직성을 보장할 전문가가 부재하다는 것도 문제도 지적되었다.

29) 출처 : GRI 웹사이트

http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/4C5DB4C6-5084-4A84-BE51-0D134B3B5A2E/3605/Human_Rights_analysis_trends.pdf

제 3 장 기업 이니셔티브

이선옥 (한국인권재단 객원연구원)

목차 ...

- I. International Business Leaders Forum (IBLF)
- II. Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)
- III. Global Business Initiative (GBI)
- IV. 전자산업시민연대
- V. 채굴산업투명성조치
- VI. 광업과 금속산업 국제위원회
- VII. 안전과 인권에 대한 자발적 원칙
- VIII. 유엔 책임투자원칙
- IX. 적도원칙

I International Business Leaders Forum (IBLF)³⁰⁾

1. 소개

1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 비영리 독립기구로서, 개발로 인해 발생하는 문제를 해결하고 기업이 안정적으로 운영/성장할 수 있는 환경을 조성하고자 책임 있는 경영과 지속가능한 개발을 주도하는 전 세계의 기업들과 정부, 국제기구, 시민사회가 정보와 견해를 교환할 수 있는 플랫폼을 제공한다. IBLF의 관심분야는 크게 다섯 가지로 나뉘며, 인권문제는 기업 표준 (Business Standards) 분야에 포함된다.

30) 출처 : IBLF 웹사이트 <http://www.iblf.org/>

- 기업 표준 (Business Standards) : 정부규제가 부적절하거나 비효과적인 시장에서의 운영비용 또는 평판에 대한 위험 감소
- 인적 자원 (Human Capital) : 교육과 보전에 대한 기업의 활동을 통해 취약그룹의 생활 개선
- 번영 (Prosperity) : 부와 번영을 생성하는 책임 있는 핵심 경영활동을 통하여 지속 가능한 고용 창출
- 환경 (Environment) : 기업과 지역사회의 기후변화 및 기타 환경 문제에 대한 대처 지원
- 협력 (Partnership) : 개발에 있어 기업에 주도 역할을 맡겨 지속가능한 개발 목표를 달성하기 위해 협력할 수 있도록 모든 분야의 능력 배양

IBLF의 기업 파트너는 100여개에 이른다. 대표적 기업에는 아디다스, 아메리칸 익스프레스, 영국항공, 코카콜라, 델로이트, 제너럴 일렉트릭스, 힐튼, 존슨 & 존슨, KPMG, 메릴린치, 마이크로소프트, 맥킨지 컨설팅, 네슬레, 화이자, 필립스, 지멘스, 스타벅스, 월트디즈니, 유니레버 등이 있다.

2. IBLF : 기업과 인권

기업과 인권 문제를 다룸에 있어 IBLF는 그동안 (i) 인권을 고려한 기업의 활동과 기업이 인권원칙을 기업운영체계에 도입할 수 있는 방법을 소개하고, (ii) 이를 논의하기 위한 이해관계자 회의 조직을 주도하였으며, (iii) 기업과 인권에 대한 각종연구보고와 실용 안내서를 기업에 제공해 왔다.

존 리기 유엔사무총장특별대표의 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크와 이를 실행하기 위한 지침이 발표됨에 따라, 2011년 기업과 인권 활동의 초점은 “실행”에 맞춰져 있다. 이에 부응하여 IBLF의 기업과 인권 활동은 기업이 인권의식을 기업운영에 효과적으로 통합할 수 있는 방법을 조사하는 것을 지원함으로써 기업 내에서 인권을 주요 고려사항으로 만드는 것을 궁극적 목표로 하고, 인지도 향상 활동과 능력배양 활동을 진행하고 있다.

가장 최근의 자료는 UNGC와 국제금융공사 (International Finance Corporation, IFC) 와 3년간의 시범프로젝트의 시행 후에 공동 발간한 Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)³¹⁾가 있다. 이 가이드는 기업의 활동이 인권에 미칠 수 있는 영향과 위험을 파악하고 관리하고자 하는 기업을 위해 개발된 온라인 도구이다. 기존의 또는 잠재적 인권 위험과 영향을 파악, 평가하여 문제를 해결하기 위한 계획을 수립하고, 그 결과와 교훈을 기업의 경영체계에 통합시키는 단계에 대해 자세히 설명한다.

또한, 보호, 존중, 구제 프레임워크의 각 부분에 대하여 기업과 다양한 이해관계자들이 의견을 모으기 위한 행사가 2011년 상반기에 세 차례 기획되어 있다.

II Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)³²⁾

2003년부터 2009년까지 6년간 운영된 BLIHR는 세계인권선언을 기업 환경에 맞게 적용할 수 있는 방법을 찾는다는 목표로, 기업의 인권에 대한 이해도를 높이고 기업인들 사이에서 인권 문제의 중요성을 부각시키는 역할을 했다. 7개 기업이 참여한 2003년부터 2006년까지의 1차 단계에서는 UN Norms를 실제 기업 활동에 반영시켜 시험했으며, 2006년부터 2009년까지의 2차 단계에서는 총 16개 기업이 참여한 가운데 기업 활동에 인권의 개념을 더 잘 반영할 수 있는 도구를 개발하는데 초점을 두었다.

BLIHR에 참여했던 기업에는 ABB 그룹, 아레마, 바클리스, 내셔널그리드, MTV 유럽, 노바티스, 노보 노르디스크, 바디샵, 에릭슨, 겐, GE, HP, 뉴몬트, 스타토일, 코카콜라, 제인이 있다.

The Guide for Integrating Human Rights into Business Practice³³⁾

31) 출처 : HRIAM 자체 웹사이트 <https://www.guidetohriam.org/>

32) 출처 : BLIHR 웹사이트 <http://www.blihr.org/>

33) 출처 : UNGC 웹사이트

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/guide_hr.pdf

UNGC, OHCHR과 함께 공동 개발한 가장 널리 알려진 도구로서, 2006년에 처음 발간되어 기업이 기존의 운영체계에 인권을 반영할 수 있도록 도와주는 기반을 마련했다. 특히 기업과 인권 문제를 새로 접한 기업에게 산업분야와 상관없이 적용되는 가장 기본적인 정보와 사용 가능한 도구에 대해 안내한다.

2008년에는 이 가이드를 바탕으로 'A Human Rights Management Framework' 포스터가 제작되었다. 기업과 인권 문제에 대한 문제인식, 전략 및 정책, 절차 수립 및 시행, 능력 개발, 보고의 과정을 한 페이지로 요약해 도표로 나타내어 기업이 관련 활동의 기본 방향을 쉽게 설정할 수 있도록 했다.

기존의 가이드 개발자와 이해관계자, 전문가 그룹이 모여 새로 개정한 2009년 판은 개별 웹사이트³⁴⁾를 통해 제공되고 있다. 주로 중기업과 대기업을 대상으로 하여 각 단계별로 자세한 설명과 함께 기업이 거쳐야 하는 단계를 소개하고, 또 모범사례 등을 추가해 내용을 충실히 했다.

BLIHR에 참여한 기업은 기업과 인권 문제를 다루는 중요성을 초기에 파악하고, 그만큼 일찍이 활동을 시작하여 현재 관련 분야에서 경험과 능력을 갖춘 선두의 역할을 맡고 있다. 이들의 경험을 더 많은 기업들에게 전달하고자 새로운 이니셔티브로 거듭난다는 계획 아래 BLIHR는 활동은 2009년 3월 종료되었다.

III Global Business Initiative (GBI)³⁵⁾

UNGC와 공동으로 발족한 GBI는 BLIHR의 후속 이니셔티브이다. 2009년 4년 계획으로 시작되었으며, 정보를 교환하고 기업이 관련된 인권문제에 대한 어려움과 모범사례를 나누는 장으로서 역할하고 있다. GBI의 활동은 크게 두 가지로 나눌 수 있다.

34) 출처 : The Guide for Integrating Human Rights into Business Practice 웹사이트
<http://www.integrating-humanrights.org/home>

35) 출처 : Global Business Initiative 웹사이트 <http://www.global-business-initiative.org/>

첫째, GBI 회원 기업들은 기업과 인권 문제를 다룸에 있어 “시행을 보여주는 것”이 중요한 부분을 차지한다고 말한다. 또한 폭넓은 분야와 지역으로부터의 기업들이 인권을 존중하는 기업의 책임을 다하는 활동을 보여주고 교훈을 공유한다면, 이로써 다른 기업들이 인권을 존중하도록 고무될 수 있다고 말한다. 최근, 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행 지침이 발표되어 주목을 받고, 가치사슬 내 계약관계에 대한 인권 문제 역시 고려되어야 한다는 의견을 반영하여, GBI는 기업과 인권에 대한 대화 시리즈를 시작하였다. 이 시리즈에는 인권 주의의무 시행에 대한 다양한 관점에 대해 논의하여, 기업인들에게 실질적 조언을 해 줄 수 있도록 계획되었다. 또한 인권 리더십, 인권 정책의 수립과 통합, 위험 평가, 보고 및 감시 등에 대해서도 논할 예정이다.

둘째, 기존의 안내 자료와 도구, 프레임워크 등을 바탕으로 기업이 기업에게 정보를 전달하는 형식의 지역 커뮤니티를 운영한다. UNGC의 로컬 네트워크와 관련 전문가 집단 등의 시민사회가 지원 하에, 핵심 기업들을 중심으로 지역 리더십 플랫폼을 형성, 이들간의 회의를 통해 그 지역 상황에서 인권이란 무엇을 뜻하는지 논의한다. 또한 지역의 기업인들에게 기업과 인권에 관한 국제적 이슈는 무엇인지 전달하고 타 지역에서의 사례도 소개한다.

GBI 사무국은 관련 활동을 UNGC 인권 워킹그룹 회의에서 정기적으로 보고하고, 워킹그룹의 다양한 이해관계자들로부터 전문성과 경험을 바탕으로 한 견해와 지식을 제공받는다. GBI의 핵심기업에는 ABB 그룹, Cerrejon 석탄회사, Flextronics, 제너럴 일렉트릭(GE), HP, JSL 스테인리스, 만수르, 노보 노디스크, 로얄 더치 쉘, 코카콜라, 토탈, 유니레버 등이 포함된다.

IV 전자산업시민연대

(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)³⁶⁾

전자산업시민연대는 전자, 정보, 통신 기술 분야의 기업이 공통의 전자산업행동규범(Electronic Industry Code of Conduct)을 증진하고자 2004년 조직되었다. 노동, 보건

36) 출처 : EICC 웹사이트 <http://www.eicc.info/PDF/EICC%20Code%20of%20Conduct%20Korean.pdf>.

및 안전, 환경, 윤리, 경영시스템 분야를 포함, 기업의 일반적 업무에 대해 시행, 준수, 심사, 보고의 지침을 내세우고 있다. 이 규범은 공급업체의 근로조건 및 환경을 개선하고자 하는 목적을 가지고 만들어진 만큼, 국제적 계약에 입찰하거나 비즈니스를 확장할 때 공급망-CSR 규정을 준수하고 있다는 증거가 될 수 있다.

EICC 행동규범은 EICC 참여기업은 물론, 공급망 내 전 협력사에 적용되며, 참여기업이 행동규범 수행을 위한 주도적 역할을 맡게 된다.

EICC에 참여하고자 하는 기업이 EICC 참여의사를 밝힌 편지와 함께 참가신청서를 EICC 사무국에 제출하면, EICC 이사회에서 승인 여부를 결정한다. 가입이 승인된 기업이 EICC 가입을 발표, EICC Self Assessment Questionnaire (자가평가설문)에 대한 답변 제출, 연회비 납부 등을 마친 후에야 정식으로 가입절차가 완료된다. 참여기업은 Full Member와 Applicant Member의 두 종류로 나뉜다. EICC 이사회가 기업이 EICC 규범을 이행에 있어 특정 수준에 도달했다고 결정하는 경우 Full Member가 될 수 있다. 처음 가입한 기업은 EICC 이사회에 따라 Full Member가 될 수도 있고, Applicant Member가 될 수도 있다. Applicant Member가 된 기업은 2년 이내에 EICC 이사회에 정식 심사를 요청하여 Full Member로 승격되어야 하며, 2년 이상 Applicant Member로 참여할 수 없다.

현재 40여개의 주요 전기전자업체가 참여하고 있다. 주요 기업에는 애플, 어플라이드 머티리얼, Cabot, 시스코, 델, Flextronics, IBM, 인텔, HP, 렉스마크, LG, 코닥, 레노보, 마이크로소프트, 오라클, 필립스, 삼성전자, 씨게이트, 소니, 제록스 등이 있다.

Ⅴ 채굴산업투명성조치

Extractive Industries Transparency Initiative, EITI)³⁷⁾

전 세계 많은 천연자원부국들은 각자 내전, 취약한 통치구조, 만연한 부패 등으로 인해 자원관련 재정수입이 가져올 수 있는 이점을 누리지 못하고 있는 바, 이에 대한

37) 출처 : EITI 웹사이트 <http://eiti.org/eiti>

재정투명성을 높여 경제 상황과 국민 복지를 발전시키자는 취지에서 2003년 출범한 것이 채굴산업투명성조치이다. 타 이니셔티브와 다른 점은, 채굴산업투명성조치는 그 가입 대상에 국가를 포함한다는 것이다.

EITI 이행국가(implementing countries)는 준수국가(compliant country)와 후보국가(candidate country)로 나뉜다. EITI를 공개적으로 승인하고 이행계획을 작성하는 등 준비단계에 해당하는 네 가지 등록 기준을 통과한 국가는 후보국가가 되며, 2년 내에 확산 및 검증 단계를 거쳐 준수국가가 되어야 한다. 현재 준수국가는 아제르바이잔, 몽고, 가나, 동티모르, 라이베리아의 5개국뿐이며, 후보국가도 아프가니스탄, 알바니아, 카메룬, 차드, 코트디부아르, 콩고, 이라크, 카자흐스탄, 모잠비크, 나이지리아, 시에라리온, 탄자니아, 잠비아 등 28개국에 그친다. 후보국가 중 기니는 국내의 정치적 불안을 이유로 기니 정부가 신청한 것을 위원회가 받아들여 일시적 자발적 정지 상태이다.

지원기업(supporting companies)에는 현재 49개 글로벌 석유가스 및 광업회사들이 가입해 있다. 모두 선진국에 본적지를 둔 글로벌기업들로서, 대표적인 예로는 BP, 쉘, 브론, 드비어스, 엑슨모빌, 뉴몬트, 페트로브라스, 셀, 토탈, 엑스트라타 등 이다. 지원기업이 되기 위해서는 EITI 조치에 대해 공개적으로 지지 선언을 하면 된다.

VI 광업과 금속산업 국제위원회

(International Council on Mining & Metals, ICMM)³⁸⁾

2001년 출범한 광업과 금속산업 국제위원회는 지속가능한 개발을 위해 기여하고 활동을 강화하는데 목표를 둔다. ICCM은 약 20여개의 프로젝트를 통해 활동한다. 보고와 정보교환, 전략 수립 및 관리 등과 같이 운영에 대한 프로젝트와 더불어, 환경, 보건 및 안전과 같이 분야에 대한 프로젝트를 동시에 진행하여 참여기업들이 지속가능한 개발을 위한 원칙을 시행할 수 있도록 돕는다.

38) 출처 : ICMM 웹사이트 <http://www.icmm.com/>

ICMM의 10대 원칙³⁹⁾은 이 프로젝트 중 하나인 Mining, Minerals and Sustainable Development (MMSD)를 통해 선정되었다. 이해관계자들과의 지문협의를 통해 광업 및 광물 산업의 지속가능한 개발과 관련된 문제를 파악하고, 또한 “Gap Analysis” 과정을 통하여 기존의 가이드라인 및 지침 (예: 리오선언, OECD 다국적기업 가이드라인 등)과 비교 절차를 거쳐 10대 원칙이 확정되었다. ICMM의 10대 원칙은 기업 지배 구조, 보건 및 안전, 인권, 사회, 경제, 환경, 공공참여, 보고 등의 내용을 포함한다.

ICMM에는 전 세계 18개 글로벌 기업과 30개 국내/국제 협회가 참여하고 있어, 협회를 통한 기업까지 합치면 참여기업의 수가 총 1500여개에 이른다. 대표적 참여기업에는 앵글로 아메리칸, BHP 빌리톤, 미쯔비시 머트리얼, 뉴몬트, 리오 틴토, 발레 등이 있다. ICMM에 참여에 대해서는 ICMM 회장실 (President’s Office)로 개별적으로 문의해야 한다.

VII 안전과 인권에 대한 자발적 원칙

(VPs : Voluntary Principles on Security and Human Rights)⁴⁰⁾

안전과 인권에 대한 자발적 원칙은 채굴산업에 종사하는 기업들로 하여금 안전과 인권이라는 주제를 균형적 시각으로 바라볼 수 있게 도와주기 위해 도와준다. 채굴 기업과 계약을 맺은 보안 공급업체들에 의해 이루어진 인권침해에 대한 보고를 발단으로 2000년에 활동을 시작하여 현재 7개국, 9개 NGO, 18개 기업이 참여하고 있으며 3개 기관이 옵저버로 활동하고 있다. 이름에서도 나타나듯이 VPs에의 참여는 자발적이나, 몇몇 기업들은 이 원칙을 기업의 운영체계와 공급업체들과의 계약조항에 넣고 있다.

원칙에는 기업과 정부, 지역사회간의 정기적 회의, 무력의 사용에 대한 균형 문제, 인권보호를 위한 기업의 참여, 인권침해 사건에 대한 조사, 계약서에 관련 사항 명시, 기업의 고용하고자 하는 사설 보안업체의 배경 확인 등의 내용이 포함되어 있다.

39) 출처 : ICMM 웹사이트

<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles>

40) 출처 : VPs 웹사이트 <http://voluntaryprinciples.org/>

VPs에의 참여는 VPs의 운영위원회 뿐만이 아니라 이미 참여하고 있는 정부와 기업, 기관들의 의견을 종합해 결정된다. 참여 신청을 한 기관에 대해 기존의 회원 중 한 곳이라도 원칙의 시행에 무리가 있다는 근거에 뒷받침한 이의를 표명할 경우, 그 기관의 참여 신청은 기각될 수 있다.

VIII 유엔 책임투자원칙

(UNPRI : UN Principles for Responsible Investment)⁴¹⁾

유엔환경계획 금융이니셔티브 (UNEP Finance Initiative)와 유엔글로벌콤팩트 (UN Global Compact)의 감독 하에 기관투자자들이 개발한 유엔책임투자원칙은 기관투자자들로 하여금 환경, 사회, 기업지배구조 (Environment, Society, Governance, ESG)에 관한 문제를 다루어, 장기적으로 투자이익을 높이고 지속가능한 시장을 달성하는 것을 목표로 한다.

유엔책임투자원칙의 6개 원칙은 투자 분석 및 결정, 운용 시 ESG 문제 반영, 정보 공개, PRI 이행을 위한 노력 및 상호 협력, 보고 등으로 구성되어, 투자 결정에 ESG 이슈 통합을 위한 프레임워크를 제공한다.

가입 대상은 퇴직연금이나 보험 등을 관리하는 자산 소유주 (Asset Owner), 소매시장 또는 기관시장을 상대하고 자산을 관리하는 자산 운용사 (Investment Manager), 자산소유주 나 운용사에 서비스를 제공하는 기타 서비스 기관 (Professional Service Provider)의 세 가지 부문으로 나뉘며, 현재 전 세계 874개 기관이 참여하고 있다. PRI에서 발행한 2010년 연간보고서에 따르면 이들이 운용한 자산은 22조 달러에 이르며, 220개 자산소유주들 중 66%가 자산운용사나 기타서비스기관과 계약을 맺을 때 ESG 문제에 대한 특별 조항을 계약서에 포함한다고 밝혔다. PRI에의 가입은 PRI 6개 원칙을 이행하겠다는 의지를 나타낸 최고경영자로부터의 편지를 PRI 사무국에 제출하는 것으로 절차가 마무리 되며, 이후 매년 PRI의 연례 보고 및 평가 설문에 참여

41) 출처 : 유엔책임투자원칙 웹사이트 (한국어) <http://www.unpri.org/principles/korean.php>

해야 한다.

한국에서는 국민연금관리공단, 사립학교 교직원연금공단, 현대증권, 미래에셋증권, 신한증권, NH-CA자산운용회사, W 저축은행 등 18개 기업이 참여하고 있다.

IX 적도원칙 (EP : Equator Principles)⁴²⁾

적도원칙은 1000만 달러 이상의 대형 개발 프로젝트가 환경 파괴를 일으키거나 해당 지역 주민들의 인권을 침해할 경우 자본을 대지 않겠다는 금융기관들의 자발적 협약이다. 검토, 평가, 기준 적용, 정보 공개, 고충처리, 보고 등의 적도원칙의 10대 원칙은 국제금융공사(IFC)의 사회 환경 지속가능성 수행 규정⁴³⁾과 세계은행그룹(World Bank Group)의 환경, 보건, 안전 지침⁴⁴⁾을 바탕으로 제정되었으며, 금융기관이 단지 환경보호나 인권존중을 선언하는 것이 아니라, 프로젝트 파이낸스에 있어 환경 및 사회적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 2011년 1월 현재 전 세계 70여개 대형금융기관이 참여하고 있으며, 이들 금융기관의 자본조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다.

적도원칙을 채택하는 것은 전적으로 금융기관의 자발적 의지에 따른다. 적도원칙에 준수하는 내부정책과 절차를 수립하고 시행 사례를 공개적으로 발표하겠다는 공개지지 선언을 함으로써 원칙을 채택한 금융기관은 10대 원칙을 시행/준수하기 위한 단계를 밟아야 한다.

42) 출처 : 적도원칙 웹사이트 <http://www.equator-principles.com>

43) IFC's Policy and Performance Standards on Social and Environmental Sustainability
출처 : 국제금융공사 웹사이트 <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvSocStandards>

44) World Bank Group's Environmental, Health and Safety Guidelines 출처 : 적도원칙 웹사이트
<http://www.equator-principles.com/documents/EHSGuidelinesUpdated.pdf>

제 4 장 국가인권기구

기업과 인권 영역에서 국가인권기구의 역할

이성택 (국가인권위원회 인권정책과 사무관)

목차 ...

1. 국가인권기구의 기업과 인권 활동 개괄
2. 2010년 제10차 국가인권기구대회
3. 한국 국가인권위원회의 활동
4. 향후 전망

1. 국가인권기구의 기업과 인권 활동 개괄

전 세계 국가인권기구가 기업과 인권 영역에 관심을 갖게 된 것은 매우 최근의 일이다. 각국 인권기구별로 기왕에 부여받은 권한에 따라 다양한 수준의 조사권을 활용하여 실제 기업에 의한 인권침해를 조사하는 사례는 있었으나,⁴⁵⁾ 이 또한 개별 진정사건에 대한 피해구제 차원이었지 ‘기업과 인권(Business and Human Rights)’이라는 종합적인 프레임워크 관점에서 다루지는 않았었다.⁴⁶⁾

이 종합적인 관점이 도입된 계기는 바로 2009년 국가인권기구 국제조정위원회(IC

45) 한국 국가인권위원회의 경우는 「국가인권위원회법」에 따라 기업에 의한 ‘평등권 침해의 차별행위’만을 조사할 수 있으며, 다른 종류의 인권침해, 예컨대 노동권 침해나 신체의 자유 침해 등의 영역은 조사 대상에서 제외된다. 물론 기업은 국가와 달리 ‘사인(私人)’에 속하므로 기업에 의한 ‘신체의 자유 침해’는 형법 등 관련 법규에 따라 사법기관이 다루어야 할 대상이지 국가인권기구가 인권의 문제로 다룰 수 있는 영역인지는 여전히 논란이 진행중이다.

46) 거의 유일한 예외는 덴마크 인권연구소 정도라 할 수 있는데, 업무의 가장 큰 부분이 바로 기업에 대한 컨설팅이다. 기업 스스로 인권친화적 경영을 할 수 있도록 자신만의 분석도구를 활용하여 직원들이 직접 컨설팅을 주도한다.

C)47) 산하에 관련 실무그룹(working group)을 결성하고, 이를 기초로 2010년 제10차 국가인권기구대회를 이 주제로 개최한 것에서 비롯된다.

ICC 최초의 주제별 상설 기구인 ‘기업과 인권 실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)’은 2009년 3월 ICC 집행부 격인 집행이사회(Bureau)의 결정에 의해 설립되었다. 각 대륙별 2개 국가인권기구 및 ICC 의장국 대표를 포함한 총 9개 국가인권기구를 회원으로 선정하였다.⁴⁸⁾ 집행이사회가 설정한 실무그룹의 3가지 업무는 기획(Strategic Planning), 역량강화 및 정보공유(Capacity Building and Resources Sharing), 그리고 의제설정 및 홍보(Agenda Setting and Outreach)이다.⁴⁹⁾

실무그룹 첫 회의는 2009년 8월 12일부터 이틀간 덴마크 코펜하겐에서 개최되었다. 실무그룹 의장단을 선출하고 향후 활동방향을 논의하기 위한 자리였다. 실무그룹 회원 임기는 2년으로 하며 의장은 덴마크, 부의장은 캐나다고 맡고 있으며, 부의장은 당연 차기 의장이 되는 방식을 선택하였다.

2010년의 실무그룹 활동은 제10차 세계국가인권기구대회 준비에 집중되어 있었다. 이 대회의 주제가 바로 ‘기업과 인권 : 국가인권기구의 역할’이었기 때문이다. 세부 주제는 총 4가지가 선정되었는데 △아동노동 및 청년 노동자, △안전하고 건강한 환경, △인신매매, △민영화와 공공조달이었다. 2년마다 개최되는 이 대회는 전 세계 국가인권기구가 모두 참가하며 매회 특정 주제를 다룬다. 이번에는 스코틀랜드 국가인권위원회가 주관하여 에든버러에서 2010년 10월 8일부터 3일간 개최되었다.

2. 2010년 제10차 국가인권기구대회

에든버러 대회의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 국가인권기구들이 처음

47) 전세계 국가인권기구들 간의 공식 협의체이다.

48) 한국, 요르단(이상 아태지역 대표), 베네수엘라, 니카라과(이상 미주지역 대표), 덴마크, 스코틀랜드(이상 유럽 대표), 토고, 케냐(이상 아프리카 대표), 캐나다(당시 ICC 의장국) 등 9개 인권기구이다. 2010년 요르단 국가인권위원회가 아태지역 국가인권기구 포럼 의장국이 되면서 실무그룹 회원 자격을 가진 반납하였고 그 역할을 카타르 국가인권위원회가 수행하고 있다.

49) 존 러기(John Ruggie) 기업과 인권에 관한 유엔 사무총장 특별대표는 2009년 보고서에서 명시적으로 실무그룹 결성을 환영한 바 있다. 2009년 존 러기 보고서(A/HRC/11/13) 문단 103 참조.

으로, 그리고 공식적으로 기업과 인권 영역이 국가인권기구가 적극적으로 개입해야 할 영역임을 천명하는 자리였기 때문이다. 최종 결의안은 ‘에든버러 선언문(Edinburgh Declaration)’이라는 이름으로 발표되었는데, 주요 내용 중 국가인권기구의 역할과 소관 업무 영역에 대한 구체적인 사례로 제시된 것들은 아래와 같다.

- 국가 행위자들과 비정부 행위자, 기업 행위자들의 인권관련 준수를 감시한다.
- 인권 침해를 막고 구제하는 방법에 대하여 모든 관련 행위자들에게 조언한다.
- 피해자들을 지원하고, 피해 진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등, 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조한다.
- 연구조사활동을 진행하고 교육과 증진, 의식 고취를 위한 활동을 벌인다.
- 유엔조약기구와 특별절차, 인권이사회, 국가별 정례인권검토심의회는 물론 지역 인권 메커니즘을 포함한 국제인권기구와 교류함에 있어 기업과 인권 문제를 통합시킨다.
- 기구 내에 기업인권 담당자를 지명하고 관계자들이 토론할 수 있는 기회를 마련한다.
- 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌콤팩트 등과 같이, 국내, 지역, 국제적 기관들 및 이해관계자들과 교류한다.
- 기업의 인권침해로 인한 피해자를 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕는다.
- 인권수호자들의 능력을 강화하고 기업인권 문제에 시민사회의, 특히 취약그룹의 효과적 참여를 확보한다.

한국 국가인권위원회는 이번 대회에서 ‘국가인권기구의 새로운 도전과 응전 : 대한민국 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 활동 개괄 및 향후 전망’이라는 주제로 발표하였는데, 위원회 미래 활동 비전으로서 기업 활동과 관련된 국가의 법령, 제도, 정책에 대한 적극적인 조언과 더불어 기업에 대한 직접적인 홍보와 교육을 활발하게 실시할 것임을 천명하였다.

2011년은 이 선언에 기초하여 각 대륙별 워크숍 회의를 개최하는 등 개별 국가인권기구들이 기업과 인권 영역에서 실질적인 업무를 추진할 수 있도록 역량강화를 도모하고 기구들 간 정보교류 등을 위한 협력활동을 하는 등 명실 공히 국가인권기구들이 기업과 인권 영역에 첫 발을 내딛는 원년이 될 것이다.

3. 한국 국가인권위원회의 활동

국가인권위원회가 기업과 인권 영역에서 일상적인 조사활동 외의 사업을 처음 시작한 시점은 2007년이지만, 실질적으로는 2008년부터 본격적으로 시작했다고 할 수 있다. 주로 실태조사, 학술대회 개최, 외국 문헌 번역 등에 집중하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

(1) 선진 문헌 번역사업

- 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』(2008)
- 『기업활동과 인권의 적용 I』(2008)
- 『기업활동과 인권의 적용 II』(2010)
- 『존 러기 보고서, 2008, 2009, 2010』(2010)
- 기업의 인권영향평가 가이드(2010)

(2) 교육자료 개발

- 『행복한 일터를 위한 인권경영 입문』(2008, 2009, 초판/재판)

(3) 연구사업

- 『주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구』(2008)
- 『기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사』(2008)
- 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』 실태조사(2009)

(4) 다양한 국내/국제회의, 토론회, 간담회

- ‘기업의 사회적 책임에 관한 국제 컨퍼런스’(2007, 학술대회)
- ‘기업과 인권에 관한 국제회의-인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가’(2009, GRI와 공동주최)
- ‘기업분야 CSR 관련단체 정책간담회’(2009)
- ‘유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업 간담회’ 개최(2009, 한국 인권재단, 유엔글로벌콤팩트 한국협회 공동주최)

2010년부터는 비록 큰 액수는 아니지만 기업과 인권 사업에 특화된 예산을 본격적으


로 편성 하였으며, 기본 방향은 <2010 기업과 인권 포럼>의 운영으로 설정하였다. 동 포럼은 기업 당사자와 전문가 및 시민단체 등을 망라한 소위 이해관계자(stakeholders) 간의, 국내에서 최초로 시도되는 대화의 장으로서 그 의의가 작지 않다. 회원은 주취기관(한국인권재단, 유엔글로벌콤팩트 한국협회 및 국가인권위원회) 3곳 외에, 기업관계자 13명, 전문가 6명, 시민단체 7명 등으로서, 인적구성에서도 적절한 비율이었다.

4. 향후 전망

2011년 임기가 종료되는 유엔 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie) 교수는 상반기 중으로 ‘이행지침(Guiding Principles)’을 제출할 예정이다. 그의 최종 보고서가 될 이 지침은 그가 제안한 <보호, 존중 구제 정책 프레임워크>를 구체적인 수준에서 실행하기 위한 주요 방향을 설정하는 의미를 갖게 될 것이다.


사실 이 정책 프레임워크는 이전에 유엔 내에서 많은 논란을 불러일으킨 ‘인권에 관한 초국적 기업 및 기타 기업의 책임규범(안)’의 혼란상을 정리하고 유엔의 공식입장으로 채택되었다는 점에서 그 의의가 매우 크다. 국가는 기업 활동 전반에 대한 인권적 규제를 위해 소관 법령, 제도, 정책 등을 근본적으로 재검토해야 하고, 기업은 스스로의 판단에 의해서 인권친화적 경영을 도입하여야 한다는 것, 그리고 불가피하게 발생하는 인권침해에 대해서는 국가와 기업 모두 적극적으로 그 구제수단을 제공해야 하는 것이 이 유엔 프레임워크의 핵심 주제이다.

이 유엔 프레임워크는 국가인권기구의 입장에서도 매우 중요하다. 향후 기업과 인권 분야에서 무엇을, 어떻게 해야 하는지에 대한 구체적인 방향을 제시해 주고 있기 때문이다. 정부 정책에 대한 적극적인 의견표명과 기업에 대한 홍보와 교육이 바로 그것이다. 여기에 덧붙여 비사법적 구제기관으로서의 역할까지 실질적으로 폭넓게 부여 받는다면 유엔 프레임워크 3대 축 모두를 유기적으로 연결하는 유일한 국가기구로서의 국가인권기구의 역할이 더욱 주목받게 될 것이다.



2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해

제 2 부 업종별 대표적 인권위험 유형과 사례



제 1 장 일반 인권과 기업활동의 사례

- I. 시민적 및 정치적 권리(자유권)
- II. 경제적·사회적 및 문화적 권리(사회권)
- III. 비차별

제 2 장 업종별 대표적 인권위험 유형과 사례

- I. 소비자/유통 (Consumer Products/Distribution)
 - II. 채굴/에너지 (Mining/Energy)
 - III. 정보/통신 (Information/Communication)
 - IV. 금융/투자 (Financial Services/Investment)
 - V. 제약 / 화장품 / 바이오테크
(Pharmaceuticals / Cosmetics / Biotechnology)
-

제 1 장 일반 인권과 기업활동의 사례

최미경 (국제민주연대 사무국장)

목차 ...

- I. 시민적 및 정치적 권리(자유권)
- II. 경제적·사회적 및 문화적 권리(사회권)
- III. 비차별

인권의 기본적인 이념과 근거를 국제인권장전에서 찾듯이, 기업의 인권경영을 위한 기본 이념과 관련된 권리 역시 국제인권장전에서 찾아야한다는 점에서는 이론의 여지가 없다. 그러므로 국제인권장전에 대하여 먼저 간략히 소개하고자 한다.

국제인권장전은, 1948년 유엔총회에서 채택된 세계인권선언과 1966년 유엔총회에서 채택된 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 사회권규약)과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(이하 자유권 규약), 이렇게 세 가지 문서를 말한다.

세계인권선언에 있는 인권의 두 가지 내용인 시민적 및 정치적 권리와 경제적·사회적 및 문화적 권리는, 그 내용에 법적 구속력을 부여하고, 그 이행을 위한 제도를 도입하기 위한 성안과 채택의 추진의 결과로 각각 자유권 규약과 사회권 규약이 되었다.

이 국제인권규약들은 세계인권선언과는 달리 ‘조약’의 지위를 갖고 있으며, 당사국들

에게도 일정한 법적 의무가 부과된다. 그리고 두 규약은 그 실질적 이행을 위해 선택의정서를 두어 그 이행의 효과성을 높이고자 하였다. 선택의정서에 따라 인권을 침해당한 개인은 개인적으로 진정을 할 수 있다.

자유권규약과 사회권규약의 몇 가지 공통된 규정을 보면 다음과 같다.

먼저 ‘집단적’ 권리라고 불리는 것으로 두 규약의 제1조 1항은 “모든 사람은 자결권을 가진다”라고 하고 있다. 그리고, 두 규약 모두 제1조 2항에서 모든 사람은 자신들의 천연자원을 자신들의 뜻에 따라 자유롭게 처분할 권리가 있으며 어떠한 경우에도 생존수단을 박탈당하지 아니한다고 하고 있다. 또한 두 규약들은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 혹은 다른 생각, 국가적 및 사회적 출신, 재산의 소유정도, 출생신분 등에 의한 차별대우를 금지하고 있다.

이렇게 두개 규약으로 나누어지기는 하였으나 인권은 여러 가지의 범주로 명확히 나누어질 수 없고, 그러한 가치를 서열화하도록 분류될 수도 없으며, 모든 권리는 동시에 촉진되고 보호되어야 한다는 의견은 대체로 받아들여지고 있다. “시민적 및 정치적 자유와 경제적·사회적 및 문화적 권리의 향유는 상호연결적이며 상호의존적”이고 또 “경제적·사회적 및 문화적 권리가 박탈된 때에, 인간은 자유로운 인간 이상으로 간주하는 인간일수 없다”. 두 규약의 전문 3단락이 두 부류의 권리의 상호관련과 상호의존이라고 하는 관점에서부터 자유로운 인간의 이상을 반영하고 있는 것으로 각 규약의 개별적 특색을 유지하면서 그 통일성을 강조하려고 의도된 것이었다. 이렇게 사회권과 자유권의 개별적 특징보다는 그 통일성에 보다 큰 강조를 두는 것이 큰 흐름이라고 볼 수 있다.

이하에서는 각 권리에 대하여 간략히 소개하되 국제기준과 함께 한국의 관련 법률도 함께 설명하였다. 기업 활동에서 나타난 관련된 사례는 국제적으로 상징적이거나 시사점이 있는 사례 또는 한국관련 사례를 소개하여 국내 기업 인권 관련자들의 이해를 돕고자 하였다.

I 시민적 및 정치적 권리(자유권)

1. 권리 개요

시민적 및 정치적 권리(이하 자유권)은 개인의 생명, 자유 및 신체의 안전에 관한 권리, 법 앞의 평등, 공정한 재판 등의 고전적 사안들을 일컫는데, 인간의 그 자유로운 영역에 관하여 국가로부터 간섭 또는 침해받지 아니한다.

세계인권선언과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약에 나타나 있는 자유권에는 자유와 안전, 그리고 육체적 및 정신적 보전을 보호하고자 하는 권리와 정치적 권리가 있다. 이에는 생명권, 노예제도의 금지, 고문의 금지 및 잔인하고 비인간적인, 혹은 인격을 손상시키는 대우의 금지, 자의적인 체포를 당하지 않을 권리, 자의적인 감금이나 국외추방을 당하지 않을 권리, 공정한 재판을 받을 권리를 포함한 신체의 자유 및 안전에 대한 권리, 거주 이전의 자유, 무죄추정을 받을 권리 및 소급입법이나 형벌의 사후가중으로부터 자유로울 권리, 채무불이행만을 이유로 감옥에 가지 않을 권리, 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적인 처우를 받으며 인간으로서의 고유한 존엄성을 존중받을 권리, 모든 이동은 미성년자로서 받아야할 특별한 보호조치를 받을 권리, 사생활의 비밀과 자유보장(프라이버시권리)과 사유재산권, 사상양심 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 등이 있다.

2. 기업 활동에서 사례

(1) 로알더치 헬의 인권침해 연루

- 관련 인권 쟁점 : 자결권, 고문 금지, 공정한 재판을 받을 권리, 생명권 등 인권침해 연루(공범)

1990년대 나이지리아 니제르 델타지역에서 로얄더치 셸(Royal Dutch Shell)을 비롯한 거대 석유기업들이 유전개발을 시작하였다. 이 과정에서 오고니족 지역주민들은 지역 사회에 대한 생존권 위협과 환경파괴의 위험 등을 이유로 유전개발에 반대하였고 나이지리아 정부는 반대운동주민들을 탄압하는데 군대를 동원하였다. 기업의 시설을 보호한다는 명목으로 투입된 나이지리아 정부군은 지역주민들에 대한 자의적 구금과 고문을 하였고, 1995년 11월 유전개발 반대운동조직인 ‘오고니족의 생존을 위한 운동(MOSOP, Movement for the Survival of Ogoni People)’을 이끌던 켄 사로 위와(Ken Saro-Wiwa)를 비롯한 오고니족 9명이 군사법정에서 처형당하게 된다. ‘오고니 9인’으로 알려진 이 사건은 국제사회에서 큰 우려를 불러왔고 1995년 12월 유엔총회는 나이지리아 정부에 대한 유엔 회원국들의 제재를 촉구하며 오고니 9인 사건에 대한 진상조사단 파견 등을 내용으로 하는 결의안을 채택하였다.

이 사건에 대하여 관련 석유기업들은 처음에는 자신들의 책임을 회피하고 나이지리아 정부의 책임으로만 돌렸지만, 나이지리아 정부군에 대한 물자, 무기제공 등의 문제가 불거지면서 관련 기업들의 책임문제가 본격적으로 논의되기 시작하였다.

인권침해의 연루자로 국제적인 비난을 받은 석유 채취 및 에너지 부문에 종사하는 기업들은 정부와 NGO들과 함께 1990년대 후반, 기업 활동에서 안전을 확보하면서도 인권과 기본적 자유를 존중하기 위하여 일련의 원칙들을 만드는 공동작업을 시작하였고 2000년 12월 ‘보안과 인권에 관한 자발적 원칙(The Voluntary Principles on Security and Human Rights)’을 발표하였다. 2010년 12월 현재 18개 기업, 7개국 정부, 9개의 NGO가 이 원칙에 참여하고 있다.

(2) 버마(미얀마) 가스개발

- 관련 인권 쟁점 : 강제이주, 폭행, 약탈, 강간, 강제노동, 선주민 권리 등 인권침해 연루

버마는 유엔을 비롯한 국제사회에서 인권문제가 거의 매년 논의될 정도로 인권문제가 심각한 국가이다. 이러한 버마에서 1990년대 미국의 유노칼(Unocal, 현재 쉘브론)과 프랑스 토탈(Total)은 아다나 및 예타건으로 이름 붙여진 가스개발과 파이프라인 건설공사를 하였다. 이 과정에서 공사 지역 및 주변지역에 주둔한 버마 군대에 의하

여 지역주민들은 강제이주, 강제노동, 폭행, 강간, 약탈 등의 심각한 인권유린을 당한 것으로 국제사회에 알려졌다. 관련 피해자와 NGO들은 이러한 인권침해 공범으로 유노칼을 미국법원에 토탈을 프랑스 법원에 각각 고소하였다. 8년간에 걸친 긴 법정공방 이후 유노칼은 2005년 3월 원고들에게 거액의 피해보상을 하기로 합의하였고 토탈 역시 같은 해 법정의 합의를 하였다.

한국기업 대우인터내셔널과 한국가스공사는 2010년 현재 버마에서 슈에가스개발로 이름 붙여진 가스개발 및 파이프라인 건설에 참여하고 있다. 버마인권운동가들과 지구의 권리(Earth Rights International) 등 국제단체, 미국 하버드 법대 인권클리닉 그리고 국내의 국제민주연대와 공익변호사 그룹 공감 등 국내외 인권관련 조직들은 한국기업의 버마가스개발사업이 유노칼의 선례처럼 심각한 인권침해를 가져올 가능성이 크다고 우려하며 인권침해 예방 대책을 마련할 것을 촉구하고 있다.

특히 대우인터내셔널이 2002년부터 버마정부에 무기관련 설비를 불법으로 수출한 사실이 2006년 11월 한국검찰에 의해 드러났다. 반인권적인 버마군사정부를 한국기업이 무기판매로 협력해온 사실은 '야만의 커넥션'으로 불리며 국내 뿐 아니라 국제사회의 큰 지탄을 받았다.

(3) ABB와 수단

- 관련 인권 쟁점 : 대량학살, 강제이주 등 인권침해 연루

ABB는 스위스 취리히에 본사를 둔 전기공학기술 회사로 약 100개국에서 전기 및 자동화 기술을 공급하고 있다. ABB는 아프리카 수단 내에 생산기지나 사업체를 소유한 적은 없으나 1970년대부터 수단에 있는 다른 기업들에 대한 장비 공급을 시작했고 정부 직접세를 내지 않았다. ABB는 수단의 메로에(Merowe)댐 프로젝트에 전력분배 및 송신장비를 공급했는데 국제하천네트워크 등 NGO들은 메로에 댐 건설을 많은 이유를 들어 반대하였다. 댐 건설로 아므리(Amri)인 5만 명이 이주하게 되면서, 강제이주 및 불충분한 보상과 새로운 터전의 열악한 농업환경에 대한 비판이 제기되었다. 국제하천네트워크는 댐이 야기할 환경파괴와 중요한 고고학유적의 침수에 대해서도 지적했다.

ABB는 수단의 헤글릭 유전에 유량계를 공급하였는데 이 또한 비난을 받았다. 2005년과 2006년 미국과 스위스, 스웨덴의 ABB 투자자들 다수는 서부 다르푸르 지역에서 잔혹행위가 지속되는 가운데 ABB가 수단에서 사업을 하는 것에 대한 우려를 표명하며 인권침해 공모 가능성을 제기하였다. 다르푸르의 군사 재정을 조달하는 수단 정부의 주요 수입원은 석유라는 것이 주장의 골자였다. 투자펀드 관리자로부터의 정중한 질의서부터 수단에서 철수할 때까지 투자를 중단하겠다는 협박까지 다양한 질문들이 쏟아졌다. ABB의 수단 사업에 대해 투자자들은 미국 측이 '대량학살'의 책임자로 지목한 정부를 암묵적으로 지지하는 것이나 마찬가지라고 생각했으며 군부에 대한 자금지원 혐의를 받았다.

즉, ABB는 다르푸르의 시민적·정치적 권리 위반 및 메로에 댐 건설로 피해를 입은 주민들의 환경적·사회적·문화적 권리 위반을 부추겼다는 혐의를 받았다.

대대적인 비난에 휩싸이게 된 ABB는 수단에서의 활동을 투명하게 공개하고 대화를 주도하기로 결정했다. ABB는 전문가, 수단의 이해관계자, 비판자라는 세 가지 집단에게서 적극적으로 자문을 구했다. 이러한 작업의 연장성상에서 ABB는 경영진과 직원의 참여 또한 강화시켰다.

외부 인권전문가를 포함한 광범위한 현장 토론의 결론은 회사가 인권침해에 연루되지 않았다는 것이었다. ABB는 다르푸르에서 활동하지 않았고 정부에 대한 세금도 내지 않았다. 한편 ABB 대변인은 수단정부 대표자에게 외국회사 활동에 적절한 여건 형성과 무력분쟁으로 인한 손해 가능성에 대해 공공연하게 발언했다.

ABB는 또한 기업이 특정한 상황에서 '권리들 간의 충돌'에 직면할 수 있다는 사실을 인지하였다. 메로에댐 프로젝트의 경우, 전력공급장치의 제공은 전력송신과 분배를 통해 건강권, 교육권, 주거권과 같은 핵심 인권들을 지원할 수도 있지만 다른 한편 댐 건설은 필연적으로 주민들의 이주와 환경 영향을 초래한다.

2005년 9월에 두 스위스 투자펀드와 면담이 시작되었는데 1년 뒤 이들은 면담의 결과 투자 철수계획을 철회하고 차후 발전과정을 지켜보겠다는 데 합의했다. ABB의 이해관계자 소통의 결과 일부 이해관계자들은 ABB를 즉각적인 투자회수 대신 '감시' 목록에 옮겨놓았다.

2007년 초반 ABB는 수단에서의 새로운 사업을 중단하고 수단을 회사가 새로운 기업

활동을 개시하지 않는 국가명단에 포함시킨다고 발표했다. 회사는 상당기간 정치적·경제적 발전에 대한 모니터링을 실시해 왔으며 앞으로 적절한 조건이 생성되었다고 믿을 수 있을 때 활동을 재개하겠다고 밝혔다. 다만 수단에 대한 인도적 사업은 계속된다고 밝혔다.

3. 시사점

기업 운영이 시민적·정치적 권리와 무관하다고 얼핏 생각할 수 있으나, 실제 기업 활동의 현실에서는 시민적·정치적 권리와 많은 관련이 있음을 보이고 있으며 이를 통하여 우리는 다음을 알 수 있다.

특히, 취약한 공치 국가에서는 기업 활동이 활동하고 있는 현지 국가의 (선)주민들의 시민적·정치적 권리를 작간접으로 침해하는 것과 연관되어 있다. 예를 들면 독재국가, 군사정권 국가, 민주주의가 부족한 국가 등에서 사업을 하는 다국적 기업들에서 많이 나타난다.

먼저 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 해야한다. 인권침해 연루는 직접적인 인권 침해 가담 뿐만 아니라 인권침해를 알고 묵인하는 것도 연루에 해당한다.

해외투자를 확대하고 적극적으로 유치하려는 나라들에서는 자국민의 자결권, 안전권 등 기본적인 권리를 유보하면서까지 기업의 활동을 보장하려고 한다. 또는 자국민의 안전을 위협하거나 내전 등의 상황에 기업을 작간접적으로 끌어들이기도 하는데 기업은 기업자체의 자의적인 인권침해 가담은 말할 것도 없고 간접적인 인권침해 동조와 묵인도 비난을 받게 된다.

그리고 기업의 활동 영역이 확대되고 있다는 사실은 이로부터 영향을 받는 사람들의 범위가 넓어져 그들의 삶과 관련되는 인권의 범위가 확대되는 결과를 가져오고 있다. 현재 국제적인 추세는 기업 활동에서 직접 영향을 받는 노동자뿐만 아니라 지역 주민과 선주민의 기본적인 인권까지 준수하고 존중하도록 요구하고 있고 투자자들의 감시와 때로는 투자 철회까지 겪고 있다. 이는 직접적인 투자 외에도 물품 공급 등의 활동까지 대상이 되고 있음을 볼 수 있다.

기업들은 활동하고 있는 현지국가의 인권보장을 담고 있는 현지법뿐만 아니라 그 사

회의 문화와 전통 그리고 국제적인 수준의 인권까지 준수할 것을 요청받고 있다.

해외투자를 확대하고 있는 한국은 국내에 들어온 기업에게 한국법과 국제적인 기준을 준수할 것을 요청함과 동시에, 해외에 나가는 기업들에게도 현지의 인권관련 법과 문화와 전통, 그리고 국제적인 수준의 인권을 준수하고 존중할 것을 요청해야 한다. 특히 천연자원이 부족한 한국은 자원개발 관련 해외투자를 적극적으로 확대하고 있는데, 기업의 시민적·정치적 권리의 침해 사례들의 많은 경우는 자원개발 사업과 관련이 있다. 이러한 선례를 경험삼아 사업시행 전에 인권영향평가를 시행하고 여러 이해관계자와의 대화 등 적극적인 노력으로 인권경영을 준비해 나가야 한다. 그렇지 않을 경우, 투자자, 노동자, 현지 주민, 국내외 NGO, 국제기관들로부터 비난과 압력을 받게 되고 이는 직접적인 경제 손실뿐만 아니라, 21세기에서 중요도가 증가하는 이미 지 실추로 인하여 장기적으로 기업 활동에 어려움에 직면하게 될 것이다. 이는 국제 사회의 일원으로 그 책임감을 다하지 못한 부끄럽고 존경받지 못하는 기업으로 기업 역사와 인권사에 기록될 것이다.

II 경제적·사회적 및 문화적 권리(사회권)

1. 권리 개요

‘인간다운 생활을 할 권리’를 통하여 인간의 실질적 평등을 구현하고자하는 경제적·사회적 및 문화적 권리(이하 사회권)는, 세계인권선언에 있는 사회보장에 관한 권리, 건강의 권리 그리고 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에 구체화되어 있다. 20세기에 자본주의 경제체제의 모순과 갈등이 심화되면서 나타난 사회권은 우파와 좌파간의 정치적 타협의 산물이다. 자유권과 구별되는 사회권의 가장 큰 특징은 사회권은 국가의 적극적 급부와 배려를 통하여 비로소 보장될 수 있기 때문에 국가의 개입과 간섭을 필요로 한다는 점으로 종래 자유권이 국가권력의 개입이나 간섭을 배제한다는 점에서 뚜렷한 차이를 보인다. 사회권은 오늘날 세계 각국의 법체계에서 점점 더 중요한 위치를 차지하고 있으며 유엔을 비롯한 국제조직의 여러 활동을 통

하여 커다란 주목을 받고 있다.

세계인권선언과 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에 나타난 사회권은 다음과 같다: 일할권리(노동의 권리), 좋은 환경에서 일할권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 적, 사회보장을 받을 권리, 실업으로부터 보호받을 권리, 동일한 일에 대하여 동등한 보수를 받을 권리, 적절한 노동시간 내에서 일하고 정기적인 휴식과 여가를 즐길 권리, 정기적인 유급 휴가의 권리, 자신과 그 가족이 건강과 의식주를 유지하기에 적절한 생활수준을 향유할 권리, 육체적·정신적 건강을 위해서 이용 가능한 최대한의 보호를 받을 권리, 모든 사람이 교육받을 권리, 사회공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하며 예술을 감상하고 과학발달과 그에 따른 혜택을 나누어 받을 권리, 등이 있다. 특히 사회보장의 권리의 실질적인 내용은 국제노동기구가 채택한 사회보장분야의 여러 보장을 참조하는 것이 필요하다.

사회권의 이행은 법제가 아니라 국가의 사회 정책 및 경제정책에 따라 크게 좌우된다. 불충분한 경제발전 수준과 자원부족은 이 권리의 실현에 대하여 중대한 장애가 되는 것이 현실이다. 때로 개발도상국은 사회권 실현에 관하여 우선순위를 설정하는 것이 필요하다고 인식하기도 한다. 그러나 경제발전 수준이 높고 법체계가 잘 정비되어 있더라도 인권에 대한 충분한 안전벽으로 되는 것은 아니다. 인권은 무엇보다도 공정한 사회적, 경제적 구조를 필요로 하기 때문이다.

2. 기업 활동에서 사례

(1) 원진레이온의 산업재해

- 관련 인권 쟁점 : 좋은 환경에서 일할 권리, 건강권

원진레이온(주)(설립시 ‘홍한화학섬유’)은 1964년에 일본 ‘도레이레이온’사의 중고 기계를 들여와 1966년에 설립한 비스코스 인견사를 생산하는 공장으로 지금의 경기도 남양주의 중였다. 이 공장의 많은 노동자들은 신경독가스의 원료로 쓰이고 치명적인 유해물질인 이황화탄소 중독 증세를 보였다. 원진레이온에서 가장 유해한 부서인 방사

과 노동자들은 월정규 노동시간 의 0시간과 평균 120시간씩의 초과 노동시간 동안, 인체의 치명적인 피해를 주고 이황화탄소와 황화수소의 무방비 상태로 노출이 되어 팔, 다리마비와 언어장애, 기억력 감퇴, 정신이상, 성 불능, 콩팥기능 장애 등의 증상이 나타났다.

당시 15세의 어린나이인 '문송면'군(1973~1988)의 수는 중독으로 인한 사망을 계기로 직업병 피해자와 그 가족들은 1988년 7월 '원진레이온 직업병 피해자 가족 협의회'(이하 원가협)를 결성하고 본격적으로 정부와 회사를 상대로 투쟁을 시작하였다.

노동부는 이황화탄소가 허용기준치의 2.6배, 유화수소가 1.3배가 검출되었음에도 불구하고 원진레이온 회사 측에 25,000시간 무재해 기록증을 발급하는 등의 산업재해에 대한 감시와 감독을 걸치려 형식으로 하였다. 노동부는 회사가 전담 보건관리를 배치하였다고 허위 보고했으며 유기용제인 이황화탄소, 유화수소의 취급 부서 노동자에 대한 특수 건강진단을 실시하지 않는 등의 산업안전보건법 9개 항목을 위반하였다고 발표하였다. '원가협'은 88서울 올림픽 성화 봉송로를 막아 전 세계에 원진직업병 참사를 알리기로 했으나 외국 언론의 보도를 염려한 노동부가 적극적인 태도를 내비춰 9월 14일 회사 측 대표와 '원가협' 및 대책위 대표가 모여 원진직업병 문제의 협상을 하였다. 그 결과 1989년 8월에 1차로 29명이 직업병 판정을 받았다.

또한 1977년 입사하여 7년간 근무하고 1983년 퇴사한 김봉환씨는 1990년 10월 30일 초진으로 이황화탄소 중독판정을 받고 회사에 산재요양신청을 냈으나 거부당했고 1991년 1월 5일 직업병 증세인 정신분열로 인해 사망하였다. 김봉환씨가 활동하던 '원진직업병피해노동자협의회'(이하 원노협)는 이황화탄소 중독 여부를 검진 받지 못하고 사망한 데에 대한 책임을 물어 사업주를 처벌하고 부검 담당 검사에게 의뢰하여 원진직업병으로 인한 사망 여부를 판정해 줄 것을 노동부 측에 요구하였다. 그러나 병리학 검사를 의뢰받은 고려대학교의 비협조적인 태도와 회사와 사측 추천 의사들의 무성의로 사건을 제대로 마무리 짓지 못하였다. 유족과 원노협 회원들은 영결식을 위한 회사 출입을 봉쇄당하였고 집회와 항의를 계속하였다. 연일 계속되는 언론보도와 거리투쟁으로 마침내 5월 21일, 137일간의 긴 투쟁은 이황화탄소에 대한 업무상 재해인정기준안을 만들고 퇴직직업병 판정자 평균임금 산정방법의 개정을 통한 특례적용이라는 성과를 이루었다.

원진레이온 회사는 시공 31년 만인 1993년 5월 폐업을 한 후에도 이 회사에 다니던 노동자들의 직업병 판정은 계속 늘어 1993년 8월에는 257명, 2001년 27명 등이 직업병 판정을 받아 환자 수는 860명(2001년)으로 늘어나 병이 계속 진행을 하고 있음을 알 수 있다. 원진레이온 사건으로 세계최고의 산재 국가라는 오명을 얻은 한국 사회는 그동안의 산업재해직업병 처리가 피해자 보상 문제 차원에서 근본적인 치료와 예방대책 수립에 관심을 갖게 되었다. 이 사건이 전 사회적으로 산업재해와 직업병의 심각성을 알리며 경각심을 불러일으키는 중요한 계기가 된 것이다.

한편 원진레이온 기계는 많은 반대에도 불구하고 1994년에 중국으로 팔렸고 이후 이 기계에 대한 상황은 알려지지 않고 있다.

(2) 스포츠 브랜드와 아동노동

• 관련 인권 쟁점 : 아동노동

1996년 미국 잡지 '라이프'에 나이키 로고가 선명하게 새겨진 축구공을 꿰매는 12살 파키스탄 소년의 충격적인 사진이 실리자 나이키를 비롯한 스포츠 브랜드들은 아동노동을 사용한다는 비난에 직면하게 되었다. 당시 파키스탄 시알콧 지역에서 축구공을 꿰매는 일에 종사하는 아동들은 7천명으로 지역 축구공 생산 인력의 17%나 차지하고 있었다. 이후, 국제축구연맹(FIFA)과 국제자유무역노조연합(ICFTU), 국제직물산업·의류 및 피혁제조노조연합(ITGLWF), 그리고 국제상업·사무·전문기술고용인연합(FIET)은 국제축구연맹이 만든 '축구공제조에 있어서 노동규약(FIFA Labor Code of Footballs)'을 1996년에 제정하게 되었다. 이 규약에 의하면 관련 노동이 강요, 구속되거나 아동노동력을 사용하지 않으며 고용 관행에 있어서 인종, 피부색, 성별, 종교 등에 의한 차별이 있어서는 안 되며 노동자들은 노조를 결성하고 가입할 자유가 있으며 정당한 대우를 주장할 권리가 있다.

1997년 초부터 아디다스, 나이키, 리복을 포함한 50개의, 2002년 중반까지는 100개의 스포츠 용품 브랜드들은 지역 생산 업체들과 파키스탄 시알콧 상공회의소, 각종 국제기관들과 함께 파키스탄 축구공 생산업에서 아동노동 철폐를 위한 캠페인을 시작하였다. 각 브랜드 기업은 국제노동기구(ILO) 아동노동철폐를 위한 국제프로그램(IPEC)이 파견한 독립 모니터링 기관이 아동노동이 사용되지 않았다고 인증한 생산업체에

서만 축구공을 구매하기로 합의하였다. 리복은 외부 모니터링 기관을 통해 모든 시설에 15세 미만의 아동이 고용되지 못 하도록 하고 파키스탄 교육지원 프로그램을 만들어 이전 아동노동 종사자를 위한 학교를 건립하는 등 아동 사회 지원 프로그램들을 실행하였고 나이키도 이전 아동노동 종사자들의 성인 가족 구성원들에게 취업 기회를 주고, 아동 지원 및 건강관련 시설을 제공하였다.

시알콧에서 시작된 일련의 프로그램은 이후 파키스탄 카펫 사업과 인디아 축구공 산업으로 확산되었다. 그러나 1999년 후반 발표된 파키스탄노동연맹(APFOL)의 보고서에 의하면 축구 산업의 아동노동 상황이 개선된 것은 사실이지만 여전히 많은 어린이들이 정식 생산현장 외에 기타 작업장에서 중간 상인을 통한 계약에 의해 축구공을 생산하고 있는 것으로 드러났다.

통계에 의하면 ILO 아동노동철폐를 위한 국제프로그램의 시알콧 프로젝트는 6,000명의 어린이들에게 교육 기회를 제공한 것으로 알려져 있으나 15,000명의 어린이들이 계속해서 축구 산업에서 일하고 있다는 것이다. 이는 국제축구연맹 라이선스 상품을 생산하는 기업들에서도 종종 있는 일로 2000년 6월 네덜란드의 한 위원회가 남아시아 아동보호연맹(SACCS)과 펀잡 사회정의를 위한 자원운동과 함께 인디아 축구 산업의 아동노동 실태에 대해 조사한 바에 따르면 인디아 펀잡 지역에서는 적어도 1만 명의 어린이들이 축구 산업의 노동에 종사하고 있었다.

이후 축구 용품 생산 기업과 수출 기업들로 이루어진 인디아 스포츠용품연맹은 독립적인 감사기관과 아동노동에 대한 감사 시스템을 시작하여 노동을 하고 있는 어린이들은 학교로 보내졌지만 2001년에도 펀잡에서 이루어지는 생산 활동의 많은 부분이 여전히 감사 영역 밖에 있었다. 파키스탄노동연맹의 보고서는 또한 성인 노동자들의 낮은 급여 수준이 아동노동을 더 성행하게 하는 이유 중의 하나라고 밝혔다. 그리고 노조를 결성하고 가입하는 권리와 노동조건을 협상할 수 있는 권리도 대부분 주어지지 않고 있다는 것이다.

(3) 대우사의 노동환경

- 관련 인권 쟁점 : 강제노동금지, 좋은 환경에서 일할 권리, 공정한 임금, 적절한 노

동시간, 정기적인 휴식과 여가의 권리, 정기적인 유급 휴가의 권리, 자신과 그 가족이 건강과 의식주를 유지하기에 적절한 생활수준을 향유할 권리

한국인 소유의 기업이 외국노동자들을 미국령 사모아에서 감금과 폭행 등을 통해 반인권적인 노동조건과 노예무역을 연상시키는 의류생산 과정으로 인해 많은 과문을 불러일으킨 사건이다. 대우사 사모아(Daewoosa Samoa Ltd. 이하 대우사)는 미국령 사모아 섬에는 의류업체 제이씨페니(J. C. Penney)와 기타 소매업체들에게 납품하는 의류를 생산하는 공장이었다. 미국령 사모아 섬에 있는 대우사는 약 300명의 노동자를 고용했는데, 이들 중 대부분은 베트남에서 온 여성들이었다. 미국령 사모아 섬은 미국의 태평양 영토로서, 대부분의 연방 노동기준이 적용되어야 하는 지역이다.

미국 노동부의 조사에 따르면, 이 공장에서 일하는 노동자들은 잦은 구타와 불충분한 음식을 제공받았는데, 이로 인해 노동자들 중 몇몇은 ‘걸어다니는 해골’이라 부를 정도로 직업안전과 건강위원회(Occupational Safety and Health Administration)에서 극단적으로 보기 드문 위반 사례로 지적되었다. 노동자들에게 음식을 제공하지 않거나 “음식이, 단지 멀건 쌀죽과 배추가 거의 대부분이었는데, 영양실조를 야기할 수 있는 정도였다”. 경영진은 노동자들이 음식에 대해 불평을 하면 처벌의 방식으로 음식을 주지 않았던 것을 인정하였다.

회사는 또한 최저임금규정조차 지키지 않고 저녁 통금 시간 이후에 공장 숙소로 들어왔다는 이유로 노동자들을 폭행하기도 하였다. 노동부의 조사단이 언급한 폭력 사례 중에는 2000년 11월에 발생한 한 명의 노동자가 파이프로 맞아 한 쪽 시력을 잃게 된 사건도 있다. 2001년 2월 첫째 주에 사모아에서 열린 재판에서, 노동자들은 임금의 미지불과 계약 당시 약속했던 자유로운 기숙시설을 지키지 않은 것을 근거로 대우사측에게 수천 달러를 배상할 것을 요구하였다. 노동자들은 한 달에 약 400달러 정도를 벌지만, 150-200달러 정도를 한달 치 숙식비로 낼 것을 강요당하기 때문에 순임금은 시간당 1달러 정도에 불과했다.

‘성조기 아래에 노동착취공장들(Sweatshops Under the American Flag)’이라는 제목의 2002년 5월 10일자 뉴욕타임즈 기사에서는 대우사의 노동착취가 비단 그 공장에만 국한된 일이 아니라 해외의 미국령 영토들, 이를테면 사이판 같은 곳에서도 흔히 벌

어지는 일이라고 지적하였다. 최저임금이 본토보다 훨씬 낮고(사이판의 경우 시간당 3달러 5센트), 생산된 제품이 수입물량제한이나 관세에 관계없이 미국으로 들어갈 수 있으며, ‘미국 생산(Made In USA)’이라는 라벨을 붙일 수 있기 때문에, 사이판 같은 미국령 영토는 미국소비자들을 위해 의류 등을 생산하는 공장들에게는 매력적인 투자지로 각광받고 있다는 것이다.

이곳에서 일하는 15,000여명의 의류노동자들은 대부분 중국에서 건너온 여성들로, 이들은 일자리를 얻기 위해 취업알선기관과 공장에 한 사람 당 8천 달러까지 수수료를 지불해야 하는데, 이 돈을 마련하기 위해 집이나 논밭을 저당 잡히는 경우가 많아 부당년 경우를 받더라도 견디고 있는 실정이다. 당시 미국 법무장관 알베르토 곤잘레스는 성명에서 “인신매매는 현대판 노예와 같은 도덕적인 악이다”라며, “이번 사건은 미 역사상 법무부가 기소한 인신매매 사건 중 가장 큰 사건”이라고 하였다.

3. 시사점

기업 활동과 직결되는 인권이 바로 경제적·사회적 및 문화적 권리이다. 노동과 관련된 권리가 대부분 여기에 상세히 나타나 있기 때문이다. 먼저, 위 원진레이온의 사례는 과거의 사례가 아니라 직업병으로 인한 고통은 현재까지 이어지고 있다.

또한 한국의 산업재해는 과거의 이야기가 아니라 현재 경제적 위상에 걸맞지 않게 매우 심각한 수준이다. 2010년 현재, 21개 OECD 국가 중 한국은 10만명 당 산업재해로 사망하는 근로자 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 사망만인율(1.10)은 OECD 상위권 국가 평균보다 1.8배 높고, 국민소득 2만불 시기의 독일·미국·영국보다 2배 이상 높다.

기업들의 사회적 책임이 강조되면서 대외적인 사회공헌에 노력을 기울이는 것도 바람직한 현상이지만 이보다는 기업 내의 기본적인 노동권을 준수하는 것은 기업이 필수적으로 지켜야 하는 의무이다. 노동권은 기업의 본사와 해외활동 뿐만 아니라 납품업체와 하청 업체 등 협력업체의 노동권 준수 여부를 살피는 것을 포함한다.

Ⅲ 비차별

1. 개요

프랑스 혁명 이래 모든 인간이 법 앞에 평등하다고 하는 원칙은 이제 헌법에서도 인정되고 보호되고 있는 원칙이 되었다. 그런데 어떤 행위가 '자의적'이라든가 '사회적으로 불공평하다'라고 간주되어야 하는가를 결정할 때, 법 앞의 평등의 원칙의 적용분야는 너무나 광범위하여 적합한 방법으로 이를 정의하는 것을 어렵게 만든다. 이러한 불확정성을 피하여 어떠한 사실이 평등의 원칙에 일치하는 것으로 되어야 하는가를 결정하는 기준을 확립하기 위해서 이 원칙의 부정적 정식화가 국제법과 다수국의 법제도에서도 중요성을 획득해 왔는데 '차별'의 금지(비차별)가 그것이다. 차별금지조항은 평등이 달성되어야 한다고 하는 요구에 한정되지 않고 또한 무엇이 평등해야 하고 어떤 기준에 의해 그래야만 하는가라고 하는 것도 제시하고 있다.

차별은 차이에 제도적 가치를 부여하는 인위적 조치이다. 차별은 불합리하고 자의적인 기준으로 인간의 차이를 평가하여 불평등한 대우나 사회적 통제·격리를 하는 것을 의미한다. 예를 들면 성 차이는 여성과 남성이 가진 신체적·정서적 차이를 뜻하지만, 성차별은 그러한 신체적·정서적 차이를 비합리적인 기준으로 평가하여 직업선택이나 임금 등에 불평등한 처우를 하는 것을 말한다.

한국의 헌법 제11조 제1항에서 법 앞의 평등, 성별·종교·사회적 신분에 의한 차별금지와 정치·경제·사회·문화 각 생활영역에서 차별금지, 제2항에서는 사회적 특수계급을 인정하지 않고 있다. 그리고 제31조에서는 교육의 기회균등, 제32조에서는 여성근로자의 차별금지, 36조는 혼인과 가족생활의 양성평등을 규정하고 있다.

한국 국가인권위원회법에서는 차별을 "합리적인 이유 없이 특정인 내지 특정 집단을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위"로 정의하고 차별 유형을 고용차별, 재화 및 용역차별, 교육훈련차별로 분류하고 있다.

국가인권위원회법은 폭넓게 적극적으로 차별의 유형을 정의하고 있는데 제2조에서는

평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 ① 성별 ② 종교 ③ 장애 ④ 나이 ⑤ 사회적 신분 ⑥ 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등) ⑦ 출신국가 ⑧ 출신민족 ⑨ 용모 등 신체조건 ⑩ 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부 ⑪ 임신 또는 출산 ⑫ 가족형태 또는 가족상황 ⑬ 인종 ⑭ 피부색 ⑮ 사상 또는 정치적 의견 ⑯ 형의 효력이 실효된 전과 ⑰ 성적 지향 ⑱ 학력 ⑲ 병력(病歷) 등을 이유로, ① 고용(모집, 채용, 교육, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, ② 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함, 이하 같음)을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, ③ 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 ④ 성희롱 행위라고 정의하고 있다. 다만 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 않고 있다.

차별의 범주는 차별의 피해자와 가해주체와의 관계에 따라 개인적 차별, 제도적 차별, 그리고 구조적 차별로 세분할 수 있다. 예를 들면, 부부가 같은 회사에 함께 근무하는 경우, 여성 직원의 상사가 사적인 의견으로 남편을 살리기 위하여 부인이 사직서를 쓰는 것이 좋겠다고 권고하여 여성이 사직을 하였다면 개인적 차별에 속한다. 그러나 그러한 상사의 권고가 회사의 지침에 따른 것이거나, 또는 여성 직원의 상사가 한 사적 의견의 표명이 여성 직원에게 불리한 영향을 미칠 것을 알면서도 회사의 경영진이 묵인하였다면 이는 제도적 차별이 된다. 그리고 회사가 특정한 차별의 의도 없이 명예퇴직제도를 실시하여 여성의 퇴직율이 남성의 경우보다 보다 현저하게 높은 결과가 나타났다면 이는 구조적 차별이다.

적극적 평등실현 조치

차별금지에서 더 나아가 사회로부터 차별을 받아온 일정 집단에 대하여 차별로 인한 불이익을 보상해주기 위하여 그 집단의 구성원이라는 이유로 취업이나 학교입학, 기타 사회적 이익을 직간접으로 부여하는 정책인 적극적 평등실현조치(affirmative action, 또는 적극적 차별수정조치)가 있다. 이는 차별의 범주 중 구조적 차별을 수정하기 위한 조치로, 단순한 차별금지정책을 넘어서 차별을 야기하는 편견과 통념, 고

정관념, 관습 등을 수정하기 위한 조치이다.

이 조치는 기회의 평등보다는 결과의 평등·실질적 평등을 추구하는 정책으로 차별 집단에 우선적 처우를 통해서 과거 차별의 기회를 극복하여 진정한 기회의 평등을 가져올 수 있고, 소수집단이 겪었던 차별은 개인적인 사유에 의해서 차별을 받은 것이 아니라 소수라는 ‘집단’에 속했기 때문에 차별을 받았다고 본다. 그리고 소수집단이 과거에 받아온 차별에 의하여 무고한 다수집단 모두가 직·간접적으로 이익을 받았다고 볼 수 있고, 다수집단이 당하는 희생은 과거에 소수집단이 받은 희생에 비교하면 미미한 수준에 불과하다고 본다. 적극적 평등실현조치가 없을 경우, 사회의 다양성과 평등을 달성하기가 현실적으로 어렵다는 점을 볼 때, 이 조치의 필요성은 충분하다고 본다.

현재 우리나라에서 시행하고 있는 적극적 평등실현조치는, 저소득층의 채용(공무원임용시험령 제20조의 4), 양성평등채용목표제(공무원임용시험령 제20조), 장애인고용할당제(장애인고용촉진 및 직업재활법) 등이 있다. 이하에서는 차별 사유 가운데 한국에서 많이 나타나며 심각한 차별에 속하는 것으로 알려진 성별차별, 장애차별, 나이차별에 대하여 설명하고 기업 활동에서 나타난 사례에서는 특히 한국 국가인권위원회에서 기업을 대상으로 한 권고를 살펴본다.

(1) 성별에 의한 차별

1) 개요

성별에 의한 차별이란 합리적 이유 없이 차별대상자의 성별을 이유로 기회를 박탈하거나 불리한 대우를 하는 것을 말한다.

역사적으로 여성에 대한 차별이 심각하게 문제되어 왔는데, 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 제1조에서는 “여성에 대한 차별이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다”라고 정의하고 있다. 협약 제2조는 당사국이 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하

고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체 없이 추진하도록 한다. 여기에는 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것도 밝히고 있다.

한국 법률에서도 고용영역의 남녀차별을 별도로 규정하고 있다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 차별을 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)”로 정의하고 있다.

다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우는 차별로 보지 않고 있다. ① 직무의 성격에 비추어 특정성이 불가피하게 요구되는 경우 ② 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우 ③ 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우 등이다. ‘적극적 고용개선조치’란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정성을 우대하는 조치를 말한다.

2) 기업활동에서 사례

① 한국 국가인권위원회의 권고

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
성별을 이유로 한 고용 차별	07진차232 성별을 이유로 한 고용 차별	2007.10.8	주식회사 OO전자 대표이사
판단요지	OO전자에 근무하였던 진정인을 비롯한 생산계약직 여성근로자들과 남성근로자들이 동일한 업무를 수행한 것으로 인정되고 달리 그 임금격차를 정당화할만한 실질적 차이가 없었다고 판단되는바, 피진정인이 기본급 책정에 있어 성별에 따라 그 기준을 달리 적용하였던 것은 진정인들에 대한 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당함		
주문요지	피진정인에게 진정인들에 대하여 임금조건에서 남성근로자에 비해 불리한 차별대우를 한 것에 대한 손해를 배상할 것을 권고		

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
성별을 이유로 한 고용 차별	07진차654 성별을 이유로 한 고용 차별	2008.01.28	주식회사 등(법인)
판단요지	남성간호사를 채용에서 배제하고 여성간호사만 채용하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 할 것이다(...중략...) 이러한 노력들을 통해 얼마든지 성차별 없이 우수 인력을 채용할 수 있음에도 불구하고 단순히 남성이라는 이유로 채용에서 배제하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단됨		
주문요지	피진정인에게 향후 간호사 모집 시 간호사자격을 보유한 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고		

② 마스 홀딩스와 여성의 권리

스리랑카의 의류제조사 마스 홀딩스(MAS Holdings)는 여성의 능력 육성을 지원하고 있다. 여성이 92%를 이루는 34,000명의 직원들과 함께 마스는 여성 능력 향상을 위한 더 발전하는 여성(Women Go Beyond)이라는 특별 프로그램을 운영하고 있다. 여성 직원들은 재정 관리와 상출산 건강에 대한 이해, 직업생활 균형 개선에 관한 훈련을 받는다. 직업생활 균형방안은 직업여성들이 수행해야 하는 다중역할과 직업생활 및 개인생활 간의 균형에 대한 필요를 인정하고 지원한다. 특히 젊은 여성들을 위한 교육 및 건강관리 기반시설 증진을 위한 공동체방안들은 이 회사의 오랜 전통으로 유지돼 왔다. 회사는 주된 노동력인 여성들이 높은 수준의 자신감과 자부심을 갖도록 해준다.

더 나아가 마스 홀딩스는 여성의 권리 향상을 지역에까지 확대하여 실시하였는데 경제적으로 덜 풍족한 지역 여성들을 모집하여 영어능력과 IT기술 사용법을 가르쳐 그들의 커리어를 높여준다. 그 결과 마스 홀딩스는 사회적으로 책임 있는 기업으로서 국제적 명성을 쌓게 되었고 여성 노동력의 역량 강화를 통하여 동기 부여, 생산성 향상 등 회사의 사업 성장에도 도움이 되었다.

(2) 장애에 의한 차별

1) 개요

장애에 의한 차별이란 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 또는 그 밖의 모든 생활분야에서 신체적·정신적 특징으로 인해 다른 사람들과 평등한 입장에서 사회생활에 참가할 기회를 빼앗기거나 제한 당하고 있는 상태를 말한다. 장애인복지법 제2조에 의하면 장애인이란 “신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자”이다. ‘신체적 장애’란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하고 ‘정신적 장애’란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다. 그러나 일시적 질병이나 장애를 장애인의 범주에 포함시키고 있지 않은 점은 유엔의 기준에 비추어 볼 때 장애의 범주를 협소하게 정의하고 있다는 지적을 받고 있다.

장애인복지법 제8조에서는 “누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다”, “누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니 되며, 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다”고 장애인 차별을 금지하고 있다.

1998년 선포된 한국장애인인권헌장은 편견과 시혜의 대상으로서의 장애인을 벗어나 사회구성원인 권리의 주체로서 “완전한 참여의 권리와 평등을 통한 사회통합”을 선언하고 있다. 이 헌장에서는 장애인의 인간존엄과 가치를 확인하고 건전한 사회구성원으로서 장애인의 자립노력과 인권보호, 사회참여와 평등을 보장하는 것을 기본원리로 하고 장애인의 기본적인 권리로 차별받지 않을 권리, 인간다운 삶의 권리, 시민권과 정치적 권리, 자유로운 이동과 의사표현·정보이용 권리, 교육과 근로의 권리, 가족과 함께 생활할 권리, 학대·멸시받지 않을 권리, 법률상의 도움을 받을 권리, 여성장애인의 권리, 국가정책 참여 권리 등을 가진다고 밝히고 있다.

기업 활동에서 장애와 관련한 사항은 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 주로 볼 수 있다. 이 법 제5조에서는 사업주의 책임으로 ① 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 할 의무를 가진다. ② 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·진보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다. ③ 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위하여 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다고 규정하고 있다. 제28조에서는 사업주의 장애인 고용 의무를 두고 있는데 상시 50명 이상의 근로자를 고

용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 의무고용률) 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다. 그리고 제33조에서는 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있다.

2) 기업 활동에서 사례

① 한국 국가인권위원회의 권고

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
장애인 보험가입 제한	09진차1552 등 병합 장애인 보험가입 제한	2010.9.10	OOO생명 대표
판단요지	<p>피진정인의 피해자들에 대한 위험성 판단 과정이 합리성과 적정성을 갖추었다고 보기 어려운 점, 피진정인의 보험인수 기준이 과학적·의학 적 연구자료 및 통계자료에 근거하지 않아 객관적·합리적인 기준이라고 볼 수 없는 점, 해당 보험 상품이 할증불가 상품으로 설계되어 결과적으로 지적자폐성 장애인의 보험가입을 원천적으로 배제하고 있는 점을 고려해볼 때, 피진정인이 피해자들의 보험가입을 거부한 행위에는 정당한 사유가 있었다고 볼 수 없음</p>		
주문요지	<p>1. 피진정인에게, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 '장애인차별금지법'이라 한다) 등 관련 법령 및 규정을 준수하여 피해자들의 장애 정도, 환경 및 조건 등에 대한 개별적·구체적 검토를 통해 피해자들의 보험청약건을 재심사할 것과 보험심사 업무를 담당하는 관련 직원에 대하여 장애인차별금지와 관련된 인권교육을 실시할 것을 권고</p> <p>2. 피진정인의 감독기관인 금융위원회위원장 및 금융감독원장에게, 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 「장애인차별금지법」의 규정에 맞게 장애인의 보험 상품 이용과 관련된 제반 규정 및 지침 등을 조속히 마련하고, 각 보험회사가 이와 관련된 내용을 철저히 이행할 수 있도록 지도 및 감독을 철저히 할 것을 권고</p>		

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
건물 임대(재화 이용) 시 장애차별	10진정351700 사무실 임대 시 장애인 차별	2010.08.09	윤OO(개인회사)
판단요지	장애인이 사용한다는 사실만으로 임대를 거부하였다면 이는 장애를 이유로한 차별행위에 해당함		
주문요지	1. 피진정인에게 앞으로 유사한 차별행위가 재발되지 않도록 할 것을 권고 2. OO광역시 OO구청장에게 앞으로 유사한 차별행위가 재발되지 않도록 피진정인 회사를 포함한 토지 및 건물의 소유·관리자에 대한 지도·감독을 철저히 할 것과 재발방지대책을 수립·시행할 것을 권고		

② 텔레포니카

스페인의 통신회사 텔레포니카(Telefonica, S.A.)는 접근 가능한 텔레포니카(Accessible Telefonica) 프로그램을 통해 고용기회균등과 장애인 권리 옹호를 위하여 노력하는 것으로 알려져 있다. 스페인 내 장애인을 대변하는 주요 기관들과의 파트너십 및 합의에 대한 협력 관계를 통해 개발된 이 프로그램을 통해 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 복지 및 인식 증대, 노사 통합과 고용 정책, 접근성을 증진시키는 내부 규정, 연구 개발과 같은 범위가 포함된다. 텔레포니카는 기업의 사회책임 부서에서 이 프로그램을 조율하고 있으며 여러 사업 분야 부서들과 자회사들이 관여하는 등 이해관계자와의 대화와 참여를 이용하여 고용 기회 균등과 전자통신 서비스 및 상품에 대한 접근 수준을 향상시키고 있다.

(3) 나이에 의한 차별

1) 개요

나이에 의한 차별이란 합리적 이유 없이 차별대상자의 나이를 이유로 기회를 박탈하거나 불리한 대우를 하는 것을 말한다. 일반적으로 나이는 건강상태, 재정적 능력,

책임감, 기술 등을 판단하는데 효과적인 대용물로 사용되고 있다. 그런데 직무 내용과 상관없이 채용시 취업연령을 제한하거나, 나이가 많은 사람을 직장에서 퇴출시키기 위하여 승진, 교육기회, 복지 등에서 불이익을 가하거나, 구조조정에서 나이가 많은 사람을 우선대상자로 삼는 등 노동관계에서 나이와 관련된 모든 형태의 차별뿐만 아니라 각종 서비스 시설·교육시설 등을 이용할 때 나타나는 불이익을 나이에 의한 차별로 볼 수 있다.

국가인권위원회법 제2조에서는 합리적인 이유 없이 나이 등 18가지의 차별사유에 기인하여 고용(모집, 채용, 교육, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함)에 있어서 특정한 사람 및 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지하고 있다.

고용정책 기본법에서도 나이에 의한 차별 금지를 볼 수 있다. 이 법 제7조 취업기회의 균등한 보장에서는 ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다 ② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 구직자를 차별하여서는 아니 된다고 정하고 있다.

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고용상 연령차별금지법)에서는 기업 활동과 관련한 나이 차별 금지를 좀더 자세히 규정하고 있다. 이 법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진하고자 한다. 이 법 제4조(사업주의 책무)에서 사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다. 그리고 사업주는 모집·채용, 임금·임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 하고 있다. 이를 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

고용상 연령차별금지법에서는 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 피해자)은 국가인권위원회법 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있도록 하고 있는데, 국가인권위원회는 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게도 통보하여야 한다. 고용노동부장관은 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 ① 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행 ② 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행 ③ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행 ④ 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 고용노동부령으로 정하는 경우 중 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다. 시정명령에는 ① 연령차별행위의 중지 ② 피해의 원상회복 ③ 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치 ④ 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치를 포함하여야 한다. 또한 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고, 피해자는 연령차별행위를 한 사업주가 시정명령을 이행하지 아니하면 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

고용을 위한 모집·채용광고에서 “○○세에서 ○○세까지”, “○○세 미만”, “○○년 이후 출생자”, “고졸이상, 전문대졸 이상, 4년제 대학졸업(예정)자” 등 특정 나이제한을 두거나 특정나이대의 선호도를 규정하는 것은 나이에 기초하여 특정인의 능력을 발휘할 기회를 제한하는 것이므로 차별행위이다. 또한 모집·채용 과정에서 생년월일과 나이를 물을 경우 분명한 이유가 있어야 하고, 동일 자격 조건임에도 불구하고 나이에 따른 다른 고용형태로 채용하거나 채용방법 및 경로를 달리 하는 경우, 구직자 개인의 능력에 기초한 선발이 아니고 그 개인이 속한 나이 집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기화조건방법 등을 달리하는 경우, 사용자, 같은 사업장에서 일하는 노동자 집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 나이에 따라 채용을 거부하는 경우도 나이를 이유로 한 차별에 해당한다.

2) 기업 활동에서 사례

① 한국 국가인권위원회의 권고

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
나이를 이유로 한 채용 차별	09진차1362 연령을 이유로 한 채용 차별	2009.11.23	OOOOO생산물판매시설 대표자
판단요지	2인1조로 긴밀하게 협력하여 일해야 하는 납품운전원의 업무 특성상 때로 직원 간 갈등이 빚어질 수는 있으나, 이러한 갈등은 단순히 연령에서만 오는 것이 아니라 선후임자의 개인적인 인성이나 품성에 기인하는 바가 크고, 이는 직원을 채용한 기업이 직장 예절교육이나 복무관리 등을 통하여 예방 및 관리하여야 할 문제이지, 연령을 근거로 평가하거나 해소할 문제는 아니라고 판단됨		
주문요지	피진정인에게 앞으로 직원 채용 시 연령을 이유로 차별하지 않도록 재발방지대책을 세울 것을 권고		

제목	사건명	의결일자	대상기업(피진정인)
나이를 이유로 한 명예퇴직권유	10진차159 간호단위관리자 보직 부여 시 나이 차별	2010. 9.14.	OO광역시 의료원장
판단요지	피진정인은 진정인에 대하여 합리적 근거 없이 나이를 이유로 간호단위관리자에서 평간호사로 배치하였다고 판단됨		
주문요지	피진정인에게 공정하고 합리적인 기준에 따라 진정인을 포함한 소속 간호사들에 대한 보직 배치를 다시 실시할 것과, 앞으로 간호단위관리자에게 보직을 부여할 때 나이를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련할 것을 권고		

2. 시사점

차별금지에 대하여 한국의 법률과 국가인권위원회법에서 상세하게 보장하고 있음에도 불구하고 차별의 실태는 많이 나타난다. 먼저, 기업체의 장애인 고용은 아직은 요원한데, 기업들은 고용 대신 부담금으로 대체하고 있다. 한 연구에 의하면 2009년 민간 기업 30대 그룹 계열사 등 대기업들이 중소기업보다 장애인 고용에서 특히 뒤처지고 있는 것으로 나타났다. 장애인고용촉진법에 따라 전 직원의 2% 이상 장애인을 고용해야 하는 50인 이상 기업 2만1878곳도 평균 장애인 고용률이 1.84%로 법정 기준에 미달했다. 특히 30대 기업집단 계열사 528곳 중 2% 의무고용률을 지킨 곳은 159개 기업으로 30.1%에 불과했다. 이는 300인 미만 중소기업의 의무이행률 55.8%에 비해

크게 낮은 수치이다. 기업 규모가 커질수록 장애인 의무고용률은 낮아지는 반비례 현상이 나타나고 있는 것이다.

또 다른 한 연구에 따르면 장애인 고용률이 높은 기업은 장애인 접근이 용이하도록 기존 직무를 변형, 확대시키는 노력을 하고 있다. 기업의 이런 적극적인 의지와 노력이 장애인 고용 확대를 가능하게 한다는 것이다. 마스 홀딩스의 사례에서 보듯이 비차별에서 더 나아간 적극적인 평등조치들은 결국 생산성 향상 등 기업의 성장에도 긍정적인 결과로 이어짐을 알 수 있다. 이 글에서 포함하지는 않았지만 이주노동자 등에 대한 인종차별 역시 많이 언급되는 문제로 자세한 검토가 필요하다.

국내뿐 아니라 전 세계적으로 점점 커져가는 기업의 활동이 미치는 영향권의 범위를 보면, 기업 활동은 인권의 다양한 모든 영역에 직·간접적으로 관련이 되어 있음을 알 수 있다. 그리고 기업의 활동과 관련된 인권의 분야 역시 단일하다기 보다는 여러 인권에 걸쳐 복합적임을 알 수 있다. 기업의 인권경영은 기업이 탄생한 이래부터 지금까지 오랫동안 요구되어 오고 추구되어온 이념이고 지향하는 바이다. 이는 사회 공헌 같은 선택이 아니라 반드시 지켜야 하는 필수적인 것이다. 특히 21세기 국제사회에서 인권을 존중하지 않는 기업은 글로벌 기업, 국제사회의 책임을 다하는 존중받는 기업이라 불리기 어려울 것이다.

제 2 장 업종별 대표적 인권위험 유형과 사례

강주현 (글로벌경쟁력강화포럼 대표)

목차 ...

- I. 소비재 / 유통 (Consumer Products / Distribution)
- II. 채굴 / 에너지 (Mining / Energy)
- III. 정보 / 통신 (Information / Communication)
- IV. 금융 / 투자 (Financial Services / Investment)
- V. 제약 / 화장품 / 바이오테크 (Pharmaceuticals / Cosmetics / Biotechnology)

I 소비재 / 유통 (Consumer Products / Distribution)

세계의 천연자원은 점점 고갈되고 있으며, 특히 기후변화 문제는 시장 상황을 예측가능하지 못하게 빠르게 변화시키고 있다. 이러한 변화 속에서 기업들이 지속가능한 상품을 개발해야 하는 혁신적 필요성에 직면하고 있다. 사람들이 섭취하는 식품과 음료 제품 등의 생산, 분배, 판매는 물에 대한 접근성 문제에서부터 기아, 빈곤, 보건과 건강까지 세계적 지속가능성 문제에 광범위하게 영향을 준다.

1. 업종별 대표적인 인권경영 유형

소비재와 유통 분야의 기업들은 '농장에서 식탁까지'의 지속가능한 식품 공급망을 이

루어 소비자, 투자자, NGO들의 요구나 정부 규제를 동시에 만족시키는 효과적인 전략을 만들어내기 위해 노력해야만 한다. 즉, 이제는 생산하는 제품의 탁월함과 더불어 소비자로부터 끊임없는 요구에 따른 지속가능한 소비를 위한 비전을 나란히 두는 새로운 접근법을 실행해야만 한다.

소비재와 유통 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 분야의 사항은 아래와 같다.

소비재/ 유통 분야 기업 인권경영 고려 사항	
<ul style="list-style-type: none"> • 지속가능성 전략 개발 • 지속가능한 공급망 관리 • 건강과 영양 • 지역사회에의 영향 • 기후변화 • 물 관리 및 물에 대한 전략 • 토지 사용 • 이주 	<ul style="list-style-type: none"> • 환경적 전략 • 배출 관리 • 전력과 통합 • 노동권 • 노동과 환경문제에 대한 산업분야 간 협력 • 상품관리 • 이해관계자의 관계 및 참여 • 커뮤니케이션과 보고서 작성

2. 인권경영 유형에 따른 사례

(1) 건강과 영양 - 건강과 비만 문제

- 1) 국가 : 전 세계
- 2) 기업 : 맥도널드(McDonald)¹⁾
- 3) 내용 :

2005년 세계보건기구의 통계에 따르면, 전 세계 16억 명의 사람들이 과체중으로 분류되고, 4억 명은 비만이다. 비만의 문제는 매우 심각하게 대두되고 있다. 일부에서는 개발도상국과 선진국 모두에서 점점 더 영향이 심각해지는 비만 문제가 이제는 세계의 가장 큰 건강문제라고 주장하기도 한다. 이 급속한 확산의 가장 큰 책임은 소비자와 부모들에게 있는 반면, 패스트푸드 분야도 비만에 기여했다고 여겨지기 때

1) 맥도널드 홈페이지 참조 http://www.mcdonalds.com/usa/eat/nutrition_info.html

문에 ‘건강권’의 맥락에서 정밀조사를 받게 되었다.

국제비만연구협회는 다이어트와 운동은 비만 확산을 막기에 충분하지 않다고 주장해 왔다. 국제비만연구협회 회장인 클로드 보차드 교수는 정크 푸드가 문제의 핵심이라고 생각하고, “우리는 어린이들을 겨냥한 정크 푸드와 영양이 없는 식품 광고를 금지해야 한다”고 말한다.

일반 포화지방보다 더욱 심각한 건강상 위험을 일으키는, 패스트푸드의 맛을 강화하기 위한 트랜스지방의 사용에 대한 우려가 높아지고 있다. 예를 들어, 2003년 BanTransFat.org라는 NGO는 샌프란시스코에서 맥도널드가 트랜스지방을 덜 함유하고 있는 식육유로 좀 더 일찍 자발적으로 교체하지 않았다는 운영상의 문제에 대해 소비자들에게 경고하지 않았다는 법적 문제를 제기했다. 맥도널드는 법적책임을 부인했지만, 결국 2005년에 미국심장재단의 트랜스지방에 대한 교육 프로젝트에 700만 달러를 지원하고, “트랜스지방의 실상”을 대중에게 알리기 위해 150만 달러를 내는 것에 합의했다. BanTransFat.org은 “이 합의로 인해 맥도널드뿐 아니라 많은 식당이 부분적으로 경화유를 사용하고 있는 문제에 언론의 관심이 집중되어야 한다.”라고 밝혔다.

많은 패스트푸드 음식점이 높아지는 건강, 다이어트, 비만문제에 대한 대중의 관심으로 인해, 샐러드, 과일 등 건강한 음식들을 내놓고 영양정보를 표시하기 시작했다. 맥도널드는 맥도널드의 모든 음식의 영양정보를 표시하는 일을 단계적으로 시행했고, 장기간 시행해오던 많은 조리법의 함량을 바꾸었다. 예를 들면, 맥도널드 햄버거 빵의 설탕함량을 반으로 줄였다. 2007년 초, 맥도널드 오스트리아는 9가지 메뉴에 대해, 지방 함량, 소금과 적절한 섬유소 등과 관련된 엄격한 기준을 만족하는 음식에만 허용하는 심장재단의 승인을 받았다. 2007년 4월, KFC 또한 트랜스지방이 없는 새로운 치킨 조리법을 도입했다.

(2) 지역사회에의 영향 - 문화적 권리 확립과 보호 문제 및 지역 소상공인과 마찰

- 1) 국가 : 멕시코
- 2) 기업 : 월마트(Walmart)²⁾

3) 내용 :

월마트가 멕시코 산후안 테오티우아칸에 새 매장을 열기로 한 결정은 문화적으로 중요한 테오티우아칸 피라미드와의 근접성과 지역의 삶의 방식을 약화시킬 수 있다는 우려로 인해 지역 내 저항운동을 촉발시켰다. 그 피라미드들은 국가적인 관광명소일 뿐만 아니라 신성하게 여겨지는 곳이다. 월마트의 개점을 반대하는 사람들은 매장이 들어섬으로써 그 곳의 영성이 훼손되고, 그로 인해 지역 주민들의 문화적 권리가 훼손될 것이라고 주장했다.

월마트는 직원 100,000명이 넘는 가장 큰 민간기업 고용주일 뿐만 아니라, 멕시코에서도 가장 큰 소매업 회사이다. 이러한 맥락에서 산후안 테오티우아칸에 월마트 매장이 들어오면서 생겨날 일자리와 편리한 쇼핑 때문에 많은 지역주민들이 이를 환영했다.

월마트는 태양의 피라미드(Pyramid of the Sun)에서 2.5 킬로미터 떨어져있지만 원층 지대 혹은 의식을 위한 곳으로 불리는 장소 안에서 매장의 건축공사를 시작하는 허가를 멕시코의 국립인류학역사연구소로부터 받으려고 했다. 2004년 5월 국립인류학역사연구소는 기념물과 역사적, 예술적, 고고학적 지대를 다루는 연방법을 준수하는 조건으로 공사를 허가했다. 유엔과 파리에 있는 국제기념물유적협의회 또한 이 프로젝트를 수용했다고 전해졌다.

매장을 지으면서, 월마트는 매장 외관에 은은한 색을 사용하고 문화적인 디자인을 하며 간판의 높이도 낮춤으로써 지역의 감성을 고려했다고 밝혔다. 2004년에 문을 연 매장은 많은 다른 기업들이 있는 상업지구 마을의 가장자리에 위치했고, 피라미드에서 바로 보이지는 않았다.

그럼에도 불구하고, 2005년 멕시코의 인권위원회가 매장 건설을 허가한 지방정부의 결정이 멕시코 헌법의 문화적 보호제도를 위반한 사실을 발견했다고 보고했다. 지역 주민연합과 소상공인들을 포함한 반대하는 측은 그들의 저항운동을 월마트가 매장 확장에 관심이 있다고 밝힌 다른 역사적 장소에까지 확장했다.

2) 월마트 홈페이지 참조 <http://walmartstores.com/Sustainability/>

(3) 상품관리 - 표현의 자유와 소비자와 같은 이해관계자들과의 관계 고려

- 1) 국가 : 미국
- 2) 기업 : 월마트(Walmart)
- 3) 내용 :

다국적 유통 기업인 월마트는 세계에서 가장 큰 음악 CD 판매량을 자랑하기도 한다. 이 회사는 가족적인 매장이라는 것에 자부심을 갖고 있고, 소비자들이 불쾌하게 느낄 수 있는 상품은 판매하지 않는다는 정책을 가지고 있다. 월마트는 “헌법적으로 보장된 표현의 자유에 비추어봤을 때, 구매에 있어서 고객의 선택과 재량권에 지나치게 간섭”할 수 있다는 평가기관에 대해서 의구심을 가지고 있기도 하다. 상당한 시장점유율을 가진 월마트와 같은 기업의 이런 배제 정책은 표현의 자유에 영향을 미칠 가능성이 있는 것이다.

어떤 영화와 컴퓨터게임을 판매할지 결정하기 위해 월마트는 보통 엔터테인먼트 평가 시스템을 사용한다. 소매점 구매자들의 고객 취향에 대한 지식에 기초해서, 어떤 성인등급의 영화 또는 부모와 함께 관람이 가능한 등급의 출판물을 판매할 지에 대해 판단한다. 월마트는 앨범재킷이나 가사가 명백히 성적이거나 낙태, 동성애, 사탄주의를 다루고 있다고 여겨지는 음반은 판매를 거절하며 부모의 지도가 필요하다는 스티커가 붙여져 있는 CD는 판매하지 않는다는 정책을 가지고 있는데, 이러한 정책들은 “가족적인 월마트의 매장 선반에서 불쾌함을 유발하는 것들을 없애는 데에 도움이 된다”는 생각에 기반한 것이다.

미국의 PBS 텔레비전은 2003년에 월마트가 미국 내 음악상품의 20%를 판매했다고 주장했다. 이런 상당한 시장점유율의 맥락에서, PBS의 온라인 뉴스아워는 많은 유명한 아티스트들이 그들의 음반 판매량도 지키고, 월마트의 ‘부모의 지도가 필요하다는 스티커가 붙은 음반을 판매하지 않는’ 정책도 수용하기 위해, 원곡과 월마트를 비롯한 다른 대형마트를 위한 건전하게 만든 버전을 동시에 제작해 같은 앨범의 두 가지 버전을 발매한다고 보도했다. 또한 많은 음반회사들도 이러한 “편곡의 또 다른 단계”를 고려한다고 한다. 예를 들어, 너바나(Nirvana)는 월마트에서 판매되는 CD에서 한 곡의 ‘Rape me’라는 가사를 ‘Waif me’로 바꾸었다고 전해진다.³⁾ 몇몇 매거진들도 또한 음악가들이 “월마트와 같은 대형 판매점에서 승인을 받기 위해 샘플을 보내”고

“판매량이 감소되게 하지 않기 위해 앨범재킷을 바꾼다”고 보도했다.

월마트 대표들은 회사가 “어떤 음반의 판매도 제한하지 않는다”고 주장했다. 그러나 월마트의 정책들은 발매 예정인 음반의 형태에 영향을 줄 가능성이 있다. 표현의 자유에 대한 잠재적인 영향은 덜 알려진 밴드에게는 더욱더 심하게 영향을 미칠 수도 있다. 신인 밴드일수록 재정적인 제약 때문에 처음부터 ‘건전화 된’ 앨범을 의무적으로 제공해야 한다고 느낄 수 있기 때문이다.

월마트의 더그 맥밀런은 회사가 “고객들이 분명한 결정을 하도록 하는 방법으로 엔터테인먼트 상품을 팔려고 하고, 성적으로 노골적이거나 매우 폭력적인 면으로 인해 고객들이 불쾌하게 느낄 수 있는 상품을 판매하지 않으려고 한다”고 말했다. 월마트의 대변인은 또한 “‘지역사회의 상점’이 되는 것이 우리의 정책이고, 우리의 고객들이 그러한 정책을 편안해한다고 생각한다”고 말했다.

3. 시사점

자유권과 구별되는 사회권의 기본적인 핵심은 대한민국 헌법 제34조 제1항에도 규정된 인간다운 생활을 할 권리를 확보하는 것이다. 주로 사회보험, 사회부조, 사회복지 등과 같이 국가의 사회적 과제 수행을 통해서 이루어지는 데 사회권이 추구하는 목표는 물질적인 궁핍에서 해방될 수 있도록 하는 최소한의 생계 보장과 인간 생존을 위한 필수적인 물질적 수단의 보장이다.

사회권을 실현시켜 인간다운 생활을 향유하게 하는 과제의 시각에서 보면 소비재나 유통 산업 분야의 기업들이 직면하고 있는 인권 경영 분야 중, 맥도널드 사례가 다른 건강과 영양 - 건강과 비만 문제는 다소 멀게만 느껴질 수도 있다. 하지만, 업종별 인권 경영의 특성은 업종에 해당하는 기업의 핵심 비즈니스에 속한 한계점을 극복하는데서 출발한다. 패스트푸드 업계에서 올리는 막대한 매출 이면에 숨겨져 있던 건강과 비만 야기 문제는 공동체 전체의 더 나은 삶을 위해 소비 생활을 건강하고 지속

3) 'Rape me(날 강간해)'라는 가사를 'Waif me(발음이 유사한 날 함부로 다루어줘)'로 바꾸었다고 한다. Waif는 먹을 것이 없어서 영양실조에 걸린 듯 비쩍 마른 사람, 혹은 부랑자 라는 의미. 너바나의 커트 코베인은 미디어나 사회로부터 수모를 당하고 있는 자신을 위해 은유적인 표현으로 이 곡을 썼다고 함.

가능하게 친환경 중심으로 전개하지는 로하스(LOHAS: Lifestyles of Health and Sustainability) 생활방식형 소비자들이 증가함에 따라서 커다란 문제점으로 부각되었다. 한국 사회에서도 복지 분야와 건강 보건 분야 간에 많은 충돌이 있을 수 있지만, 기업의 인권경영에서는 기업의 핵심 비즈니스의 한계점을 파악하고 그 한계점을 해결하는데 초점을 맞추는 것이 가장 중요하다고 할 수 있다.

멕시코의 월마트 사례에서 나타난 예는 단지 선주민 사회의 문화적 권리의 확립과 보호 문제에 국한되지 않고, 한국 사회에서도 문제로 대두되고 있는 대형유통매장과 지역 소상공인 문제와 일자리 창출을 비롯한 지역사회 개발과 지역 문화유산 보존과 같은 첨예한 문제에게지도 해당된다. 다양한 이해관계자들의 의견들이 복합적으로 얽힌 상황에서는 중앙 정부, 지방자치단체, 개발의 법적, 사회적 허가 단체 간의 서로 다른 입장도 문제를 더 심화시키게 된다. 대형유통업 산업 업종 자체가 가진 문제점이 점점 더 부각되고 있는 상황에서 이해관계자들 간의 이해 조정과 갈등 해소 정책과 방안들을 찾는 노력들이 앞으로 더 많아져야만 한다.

유통업이 가지는 근본적인 한계점은 유통되는 상품의 관리에서도 나타난다. 미국 월마트 CD 판매 사례는 빙산의 일각으로 유통업에서 가장 핵심적인 사업 기능인 머천다이징 정책과 머천다이저 역할에 대한 분야는 인권 경영에 있어서 특히 인권 감수성이 높아져야 하는 분야이다. 표현의 자유와 소비자의 권리 등과 같은 문제는 자주 충돌하는 주제로 상반된 이해관계자들과의 관계 속에서 유통업의 본래의 목적과 기업 철학을 통해 인권경영 정책을 현명하게 추진해야 할 필요성이 높아지고 있다.

II 채굴 / 에너지 (Mining / Energy)

기후변화부터 빈곤퇴치까지, 에너지 문제는 21세기의 가장 시급한 도전과제이며, 또한 기회로 간주된다. 에너지 기업들은 에너지 생산과 소비와 함께 나타나는 다양한 사회와 환경 변화에 영향을 미치고 있으며, 동시에 전 세계의 경제성장과 발전을 가져올 새로운 자원을 제공하는 공급원으로 막중한 책임을 지고 있다.

1. 업종별 대표적인 인권경영 유형

다양한 지역에서 개발 사업 운영을 하며 원자재 채취를 하는 채굴 기업들은 여러 가지 분야에서 어려움을 겪게 된다. 특히 채굴 기업들이 새로운 환경에서 에너지 개발 사업 운영을 할 때에는, 새로운 기회를 얻는 대신에 그 사업 운영이 초래할 많은 리스크들도 동시에 해결해 나가야 한다. 특히 선주민(Indigenous people)⁴⁾과 관련한 문제를 겪게 된다. 채굴 업종의 주요 사업 활동지는 선주민들이 거주하는 지역에 많이 분포하고 있기 때문에 기업의 경영 측면에서 특별한 주의가 요구된다.

채굴 및 에너지 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 분야의 사항은 아래와 같다.

채굴/에너지 분야 기업 인권경영 고려 사항	
<ul style="list-style-type: none"> • 인권, 사회적, 현존하는 위기 분석 • 운영의 사회적 허가 • 기업정책과 표준설계 및 검토 • 사회적 영향 지표 설계 및 개발 • 선주민 • 재정착과 보상 • 지역 조달과 경제발전 • 지역사회 개발을 위한 파트너십 • 전략적 참여와 개발의 접근 및 지역사회 평가 • 위기 완화와 경제발전의 목표를 위한 지역의 만족과 역량 형성 	<ul style="list-style-type: none"> • 계약자/ 판매자 관리 • 수익의 투명성과 이익 분배 • 지속가능성 설계, 사업 통합, 격차 평가 • 환경 전략 수립 • 기후변화 정책 • 물 부족 • 부지 폐쇄 • 제3의 이해관계자 확인 : 매핑(mapping), 봉사활동, 필요 평가 • 기업책임 보고서 작성 : 검토, 피드백, 이해관계자를 위한 노력

2. 인권경영 유형에 따른 사례

(1) 선주민 - 자기결정권 문제

1) 국가 : 인도네시아 웨스트 파푸아

4) 원주민, 선주민 등과 같은 용어로 번역되기도 한다. 선주민들은 특정 지역에 오랫동안 거주해왔던 지역 주민의 후손들이다. 선주민들은 새롭게 정착해 온 이주민들과 문화, 정치, 법적 가치가 다른 가치를 보유하고 있으며, 특히 지역 토지, 자원 등에 대한 특별한 권리를 보유하고 있다. 전 세계에는 3억5천만 정도의 선주민들이 아메리카, 아시아, 아프리카, 오세아니아 대륙에 분포되어 있다.

2) 기업 : 프리포트 맥모란 구리와 금 개발회사 (Freeport McMoRan Copper and Gold)⁵⁾

3) 내용:

프리포트 맥모란 구리와 금 개발회사는 인도네시아 채굴 계열사인 PT 프리포트인도네시아를 통해 세계 최대 구리와 금 광산 중 하나인 웨스트파푸아에 있는 그라스버스 광산의 주요지분을 소유하고 있다. 그리고 이 인도네시아의 웨스트파푸아 지역 아몽미 부족 선주민들의 의사결정권 문제가 오랫동안 지속되어 왔다.

인도네시아 정부에 의한 그라스버스 광산의 양도는 지역주민들과의 협이나 본래 토지를 소유하고 있던 선주민들에게 어떠한 보상도 없이 진행됐다고 한다. 프리포트 맥모란은 아몽미 부족의 자기결정에 대한 권리, 구체적으로 그들의 자연자원을 처리할 권리를 침해하는 데에 공모했다는 혐의를 받았다.

프리포트 맥모란은 자신들의 기업이 1974년에 아몽미 부족인들의 전통적인 토지에 대한 권리를 명쾌하게 인정했던, 인도네시아에서 자기결정권을 인정한 첫 번째 기업이라고 말했다. 회사에서는 선주민들의 토지 소유 권리를 내어주는 것에 대해 상호간에 동의한 지역사회 프로그램의 형식으로 보상을 했다. PT 프리포트인도네시아는 또한 아몽미 부족이 광산의 주주가 될 수 있도록 함으로써 토지소유권 신용펀드와 분배계획을 통해 아몽미 사람들에게 광산의 이익 일부를 할당해 주었다. 2000년에 PT 프리포트인도네시아는 회사와 주변 지역사회 간의 지속적인 대화의 길을 마련하면서, 아몽미 지역사회조직과 다른 부족단체와 함께 양해각서를 체결했다. 다양한 부족단체, 지방정부, PT 프리포트 인도네시아의 대표들로 구성된 포럼 또한 정기적으로 만나 2000년 양해각서의 실행에 대해 논의했다.

하지만 비평가들은 광산의 자원을 채굴하는 것은, 특히 처리되지 않은 광물찌꺼기를 아몽미 사람들이 살고 있는 아카완혼 강에 버림으로써 주변 환경 훼손을 동반한다고 주장한다. 심지어는 환경적 영향을 넘어, 선주민들이 자신들의 신성시되는 장소들과 문화가 파괴되고 자연적 거주지가 오염되고 피해를 입는 것을 목격함으로써 영향을 받을 것이고, 조상들의 땅의 전통적인 중요성을 고려해볼 때, 자기결정권의 위협으로 비춰질 수도 있다.

5) 프리포트 맥모란 홈페이지 참조 <http://www.ptfi.com/>

2006년 노르웨이 정부는 윤리위원회의 “하루에 230,000 톤의 광물찌꺼기를 버리는 것”과 관련된 “심각한 환경오염”에 근거한 조언에 따라 정부의 국부펀드 투자대상에서 프리포트를 제외시켰다. 2006년 1월에 프리포트는 위원회에 혐의를 부인하는 의견을 보냈다. 프리포트의 주장은, 위원회의 그와 같은 발표가 정확하지 않고, “주로 오래된 정보나 채굴을 반대하거나 정치적 목적이 있는 비정부기구에 의해 발간된 편향된 보고서에 근거했다”는 것이었다. 하지만 위원회는 이 회사가 “채굴이 심각하고 장기적 환경오염의 원인이 되지 않는다는 것을 뒷받침할만한 어떤 데이터나 과학적 증거를 제시하지 않았다”고 결론지었다.

(2) 재정착과 보상 - 재정착 문제

- 1) 국가 : 가나
- 2) 기업 : 뉴몬트(Newmont)⁶⁾
- 3) 내용 :

뉴몬트는 가나에서의 아하포 광산개발 프로젝트 수행 시 약 500가구를 재정착시켜야 할 필요가 있다는 것을 알게 되었다. 뉴몬트는 2004년에 재정착과 농작물 보상 문제를 협의하기 위해, 지역사회 대표들로 구성된 재정착 협상위원회와 회의를 하며 재정착과정을 순조롭게 진행하기 위한 이해관계자 협의에 참여했다.

이 과정은 독립적으로 모니터링 되었고, 뉴몬트는 많은 완화장치를 두었다. 예를 들어, 재정착한 사람들에게는 현금이나 새로운 곳의 더 나은 주택과 새로운 주택 부지를 사용하는 방식으로 보상이 제공되었다. 뉴몬트는 처음에 “주택과 부지가 법적 권리와 함께 제공된다”고 알렸다. 또한 수도와 위생시설과 같은 기반시설이 재정착하는 곳에 제공되도록 돕고, 침식과 같은 환경적 영향도 모니터링한다고 보고했다. 재정착과 관련된 문제를 포함해 어떤 문제든 불만을 제기하고 싶은 사람들을 위한 불만제기 절차도 있었다.

그러나 이 프로젝트에 대한 비판도 있었다. 2005년에 수많은 가나인들과 국제 NGO 들은 국제금융공사에 이 프로젝트에 대한 대출 고려를 미뤄줄 것을 재촉했다. 환경과

6) 뉴몬트 홈페이지 참조 <http://www.newmont.com/en/operations/ghana/ahafo/docs/indreviews.asp>

인권에 대한 영향 때문이었다. 많은 가구들이 전반적으로 그들의 새 집에 만족하는 반면, 노토트로소 마을의 일부는 음식부족을 겪었다고 가나의 일간지가 보고했다. 왜냐하면 부분적으로 인플레이션 문제가 있었고, 더욱 부유한 뉴몬트 직원들이 주로 이용하는 시장에서는 작물을 재배하는 것이 아니라 구매해야 하는 비용 때문이다. 또한 일부가 적절치 않고 너무 관료적이라고 느꼈던 부분과, 농장에 대한 접근과 작물에 대한 보상이 없다는 불만이 제기됐다.

협의를 거친 뒤, 2006년 5월에 뉴몬트는 “농부들이 이전의 농장과 같거나 더 나은 수준의 곡물 생산성을 유지하고 보상받은 농부들이 벌금 없이 농장에 접근할 수 있도록” 하기 위한 농업증진과 토지접근을 위한 프로그램을 시작했다. 또한 “가나 법의 최근 수정사항에 근거한 휴경지 손실에 대한 적절한 완충장치 규명”을 위한 연구 계획을 발표했다. 뉴몬트는 가장 필요한 이들에게 음식들을 제공했고, 취약한 가정들을 위해서는 장기적으로 자급자족할 수 있도록 설계된 계획을 시작했다고 말했다.

국제금융공사와 뉴몬트가 공동으로 의뢰한 독립적 검토에 따르면, 2007년 1월까지 약 2천명의 농부들이 농업증진과 토지접근을 위한 프로그램 계획에 등록했고, “수혜자 100%가 땅을 찾게 되었다”고 한다. 다른 사람들도 또한 현금지원이나 그와 동일한 혜택을 받았다. “광범위한 범위와 구체적 요구에 즉각 반응해 왔던” 점으로 인해 취약계층을 위한 프로그램 카운슬링 부분도 큰 역할을 하였다.

(3) 수익의 투명성과 이익 분배 - 부패와 정치적 영향 문제

- 1) 국가 : 프랑스, 아프리카
- 2) 기업 : 엘프-아퀴탕 (Elf-Aquitaine)⁷⁾
- 3) 내용 :

정치 선거 표의 매수나 정치인에게 뇌물을 주는 것과 같은 부패에 연루된 정치후보와 정당은 자유롭고 공정한 선거를 막고, 정치적 절차를 왜곡하고, 정부 정책에 부적절한 영향을 줌으로써 공익 참여 권리에 직접적 영향을 미친다. 특히 공적 생활에 참여할 권리가 부적절한 영향력 행사나 금전적 유인책으로 인해 지연될 수 있다.

7) 엘프-아퀴탕 홈페이지 참조 <http://www.totalfinaelf.com/> 및 BBC 엘프-아퀴탕 부패 관련 기사 참조 <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/2973267.stm>

1980년대 후반부터 1990년대 초반까지 이전에 공기업이었던 엘프-아퀴탕이라는 석유 기업을 경영했던 세 사람의 부패스캔들에 대한 7년간의 조사는 프랑스 법정까지 갔다. CEO인 로크 르 플로차-프리젠과 두 명의 고위간부 알프레드 서르벤, 앙드레 타랄로는 수억 달러의 회사자금을 빼돌린 혐의로 유죄판결을 받고 장기간 감옥생활을 선고받았다. 그들은 수많은 아프리카 지도자들에게 석유개발에 있어서 특혜를 받고 특정 아프리카 지도자들의 프랑스에 대한 충성을 확실히 하고자 뇌물을 준 일이 드러났다. BBC 보도에 따르면, 로크 르 플로차-프리젠과 알프레드 서르벤은 엘프의 비자금 중 일부가 프랑스 정치인과 정당으로 들어갔다고 시인했다고 말했다. 유명한 부패 관련 사법관 에바 졸리는 “많은 뇌물이 공직자들과 정치정당을 배부르게 한다”고 주장했다.

세계적인 NGO 글로벌 워트니스는 아프리카 맥락에서, “엘프는 지도층을 매수하고 국가의 미래 석유 수입을 저당 잡아 비싼 대출금으로 바꾸는 데 이용하는 등 콩고를 식민지 취급했다”고 혐의를 제기했다. 글로벌 정책포럼의 기자들 또한 엘프가 가봉에서 엄청난 비민주적인 영향력을 행사하며 “국가 안의 국가”처럼 행동했다고 혐의를 제기했다.

3. 시사점

세계화에 따른 글로벌 경제 영향에 대한 관심이 다국적 기업 운영이 영향을 미치는 선주민에 집중되고 있지만 선주민에 대한 국제적 기준, 법적 기준 등은 부족하기 때문에 다국적 기업의 활동들은 자주 부정적 운동의 대상이 되고 있다. 선주민들이 전통적으로 소유해온 지역에서 비즈니스 하기를 원하는 기업들은, 선주민의 권리를 인정하지 않는 국가 정부의 공식 정책과, 자신들의 요구나 주장을 관철하기 위해 법적, 혹은 정치적 행동을 하는 선주민 주장 사이의 분쟁에 휘말리게 된다.

존재의 권리, 독립적 정체성 유지 권리, 전통적으로 보유하고 있는 토지에서의 자유로운 활동 등에 관련한 선주민의 사회적 압력과 국제 인권단체들의 주장들이 높아짐에 따라서 전통적 토지나 자원에 대한 선주민의 권리에 대한 부분은 비록 속도는 느리지만 지역과 국제적 수준에서 통합되고 협상되고 있다. 나라마다 차이는 있어 일관적

으로 추진되고 있지는 않지만 여러 국가의 국내법도 선주민을 보호하는 쪽으로 수립되고 있다.

보통 개발도상국의 선주민 관련 기관들은 특히 서구 나라의 NGO들과 함께 일하고 있다. 선주민 그룹 혹은 이들을 지지하는 지역 사회나 시민사회 운동가들은 선주민 권리 수호에 대한 활동을 해오고 있고, 선주민 지역에서 사업 운영을 하는 기업들에 대한 국제적, 지역적 의견 수렴에 성공적으로 노력을 해오고 있다.

많은 기관들은 점점 새로운 방식으로 기업을 감시해오고 있다. 인증 표기를 하는 방식이거나 민사 책임법에 의거하여 법적 소송을 하거나 불매 운동을 벌이거나 한다. ILO나 미국 연방 인권 법원 위원회와 같이 국가, 지역, 국제적 수준에서 국내법과 국제 조약에 기반하여 소송도 제기하고 있다. 미국과 오세아니아 지역에서도 선주민 권리 위반을 했다고 의심되는 다국적 기업의 법적 책임 소송을 진행하고 있다. 캐나다와 오스트레일리아 등지의 나라들에서는 법원이 선주민에 대한 법률을 새롭게 해석하고 있다. 이러한 경향은 점점 법적 체계로 옮겨가고 있으며 선주민에 대한 특별한 법적 의무는 법으로 만들어 지고 있는 것이다.

채굴 사업에서 인권영향평거나 선주민의 권리에 관한 문제에 체계적으로 접근하려는 기업들에게는 대신 다양한 혜택을 통한 많은 기회가 주어진다. 선주민 인권과 권리에 대한 기준을 지원하는 기업은 고객, 주주, 시민운동가, 국내 법규에 의해 해당 기업에 대한 비난 캠페인이 진행될 때 심각한 사태를 해결하는 데 있어서 무방비 상태로 사업 운영하는 기업보다 수월하다. 국제금융공사나 다자간 투자 보증 기관, UN같은 국제기구나 아시아개발은행, 아메리카개발은행 등 같은 대륙별 재무 기관들에게로의 접근성도 향상될 수 있다. 이러한 기관들은 해당 기관들의 성실성(Integrity) 원칙을 지키기 위해서라도 선주민들의 장기적, 문화적, 경제적 생존에 대한 가이드라인을 가지고 있으며 기업들에게 그 원칙을 지키기를 요구하고 있다. 이러한 가이드라인들은 갈수록 설득력을 더해가고 있고, 선두 기업들은 이 기관들로부터 더 많은 도움을 얻기 위해서 원칙 기준들을 잘 지키며 좋은 관계를 유지하려고 노력하고 있다.

몇몇 정부들은 어떤 프로젝트의 입찰 업체로서의 기회를 줄 때 선주민 권리나 인권 관련 관행에 좋은 모범을 보이는 기업들을 선택하는 경향이 있다. 선주민 지역 커뮤니티

니티와 관계를 맺는 중요한 이유들 중의 하나는 그러한 관계가 지역 커뮤니티에서 사업 운영을 위한 사회적 허가를 얻는데 긍정적 영향을 줄 수 있기 때문이다. 특히 전 세계적으로 점점 감소하는 천연 자원을 얻기 위한 원자재 채취 업계에서는 이 측면이 상당히 중요하다.

자원개발에서 앞서서 살펴 본 마지막 사례에 관련된 부패와 정치적 영향 문제는 채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI)⁸⁾ 활동으로 국제적 관심이 점점 높아지고 있다. 채굴산업 투명성 이니셔티브는 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, NGO 등 여러 이해당사자들이 공동으로 개발한 것으로 이 이니셔티브의 목표는 천연자원에 크게 의존하는 채굴산업의 지출과 수익의 투명성을 증대시키는 것이다. 즉, 로열티와 세금 등 돈을 내는 석유가스 회사들이 지출내역을 공표하고 그런 돈을 받는 정부들이 수입내역을 공개하여 자원국들이 막대한 지하자원 때문에 부패와 분쟁이 심화되고 그 결과 빈곤이 확대되는 자원의 저주 현상에서 벗어날 수 있도록 하기 위함이다.

EITI의 다양한 구성원 중 가장 눈에 띄는 것은 80개의 세계적 규모의 기관투자자들이다. 이들 기관투자자들은 석유가스나 광업부문에 투자할 때 EITI 지원기업들에 일차적으로 투자한다. EITI는 석유가스와 광업 분야에서 기업과 정부 간에 오간 금전흐름(회사지출과 국고수입)을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표한 후 이를 객관적으로 검증함으로써 자원부국의 재정투명성 증진과 공치개선을 도모하려는 국제적 노력이다. 이를 위해 EITI는 자원회사의 대가지급 내역과 정부의 자원수입 내역공개에 필요한 글로벌 기준과 검증 절차를 설정한다. 한마디로 자원부국의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 쓰이도록 하자는 것이다.

이제 채굴, 에너지 산업에 있어서 반부패, 투명성을 비롯하여 선주민의 권리를 포함한 여러 이해관계자에 대한 고려는 필수적인 사항이 되어가고 있다. 대부분의 자원부국에서 석유가스와 광금속 등 천혜의 지하자원이 만연한 부패와 취약한 거버넌스의 한계로 인해 글로벌 기업과 소수 엘리트의 욕심에 이용되는 병폐는 사라져야만 한다. 자원의 저주에 편승하지 않고 자원개발경쟁에서 선두적인 위치를 차지하는 일은 쉽지는 않지만 불가능한 일은 아니다. 이제 한국 정부와 기업들도 글로벌 환경과 국제적인 추

8) 채굴산업 투명성 이니셔티브 홈페이지 참조 <http://eiti.org/>

세의 변화에 주의를 기울여 중장기적인 리스크 관리와 함께 새로운 사업기회 창출과 모색에 힘을 기울여야 할 것이다.

III 정보/통신 (Information/Communication)

정보 및 커뮤니케이션 기술 발전과 사용의 증가는 사회에게는 정보의 접근으로 인한 이익을, 회사에게는 새로운 방법으로 사업을 발전시킬 기회를 만들어주었다. 사람들은 정보통신 발달로 인터넷에 자유롭게 접속함으로써 그들의 자질이나 신념과 상관 없이 연합하고, 표현하고, 교육하는 등의 권리를 행사할 수 있게 되었다. 생각을 자유롭게 표현하여 전 세계의 아이디어에 노출시킴으로써, 인터넷은 차이점들에 대한 많은 이해를 만들어낼 수 있고, 이는 보다 수용적인 세계관으로 연결될 수 있다. 하지만 사용자들은 자신이 익명이라고 생각하지만 정부와 같은 제 3자가 접속한다면, 그들의 개인정보와 온라인 활동은 추적되어서 차별에 이용될 수도 있다.

1. 업종별 대표적인 인권경영 유형

정보 통신의 발달은 양날의 칼이다. 정보통신 서비스를 사용해서, 사용자들은 그들의 신원이나 소재지를 알리지 않고 그들의 생각을 커뮤니케이션 할 수 있다. 고문이나 박해를 받고 있는 이들은 자신의 상황을 알릴 수도 있지만, 테러리스트나 인신매매 등의 그룹들은 국경이 없는 정보 통신을 악용하는 경우가 많다. 사용자가 온라인에 계정을 만들 때, 그들의 개인정보가 제 3자에 의해 접근될 수 있으며 기업이 이 정보를 팔거나 정부가 이 정보를 요구할 수도 있다. 발달된 감시 기술은 사용자의 행동이나 말들을 감쪽같이 모니터링 할 수도 있다. 개인 한 사람, 한 사람의 사생활에 대한 권리가 다른 사람의 표현의 자유와 충돌할 수도 있는 것이다.

기술을 통해 표현의 자유가 가능한 반면, 기업과 정부와 같이 기술을 지배하는 집단들은 그 방법으로 정보를 제한하거나 검열할 능력을 갖게 되었다. 극단적으로, 표현의 자유는 사생활에 대한 권리와 충돌할 수 있다. 인터넷은 빠르고 폭넓은 데이터의

분배를 가능하게 하고, 개인의 사적인 정보도 전 세계에 쉽게 노출될 수 있다.

정보, 통신 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 분야의 사항은 아래와 같다.

정보/통신 분야 기업 인권경영 고려 사항	
<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 분배 • 지속가능한 상품 설계 • 사회적, 경제적 영향 • 떠오르는 시장 • 피라미드 및 시장 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 기후변화 • 폐기물과 재료의 사용 • 지속가능성 해법으로서의 정보통신기술 • 정보통신기술과 인권 • 사생활 보호 • 표현의 자유

2. 인권경영 유형에 따른 사례

(1) 사생활 보호 - 보안 문제와 인터넷 사용자의 사생활 침해

- 1) 국가 : 미국
- 2) 기업 : AOL⁹⁾
- 3) 내용 :

2006년에 검색엔진기업 AOL의 한 팀이, 650,000명이 넘는 사용자들의 인터넷 검색기록을 연구자들이 학문적 목적의 자료로 사용할 수 있게 했다. 이 AOL 팀은 사용자들의 이름을 무작위 일련번호로 대체했지만, 뉴욕타임즈와 다른 언론사의 기자들은 데이터를 역으로 접속해서 많은 사용자들의 신원을 확인할 수 있었다.

뉴욕타임즈, 포브스 등에 따르면, 이 문제의 검색기록에는 이름, 사회보장번호, 건강 상태에 대한 정보까지 포함되어 있었다. 이 기사가 나가고 난 뒤 비영리단체인 EFF (Electronic Frontier Foundation)은 연방무역위원회에 조사를 의뢰했다. AOL은 즉시 해당 데이터를 사이트에서 삭제했고 사과문을 게재했다. 몇 명의 AOL 직원이 이 일로 해고되었고, 최고기술경영자가 사임했다.

9) AOL 홈페이지 참조 <http://www.corp.aol.com>

향후 이런 일을 방지하기 위해 CEO인 존 밀러는 새로운 사생활 보호 정책을 개발하고 검색데이터와 다른 자료들을 보관할 방법을 마련할 특별업무팀을 만들라고 지시했다. 또한 AOL은 검색기록이나 다른 민감한 사용자 정보가 포함된 데이터로의 접근을 강력하게 규제하고, 그러한 정보가 조사 데이터베이스에 남지 않도록 하는 방법을 강구하며, 민감한 정보를 보호하는 방법에 대해서 직원들에게 교육을 진행했다.

(2) 표현의 자유 - 검열과 사생활 보호

- 1) 국가 : 중국
- 2) 기업 : Yahoo! Inc.와 Yahoo! 홍콩¹⁰⁾
- 3) 내용 :

국제 엠네스티, 국경 없는 기자회, 휴먼 라이츠 워치에 의하면, 야후 홍콩은 2005년 4월 국가기밀 누설 혐의로 중국본토 감옥에서 10년형을 선고받은 시 따오 기자의 유죄판결을 돕는 정보를 제공했다. 2006년 3월 홍콩의 국회의원 알버트 호는, 야후 홍콩이 이 기자의 신원확인 자료를 제공했다고 나와 있는 중국 법원의 시 따오에 대한 형사평결문 사본과 함께 고소장을 홍콩 개인정보 보호위원회에 제출했다. 2007년 3월에 홍콩 개인정보 보호위원회는 야후 홍콩의 개입을 증명할 증거가 불충분하며, 해당 사건은 홍콩의 사법관할 밖의 일이라고 발표했다. 알버트 호는 이 판결에 이의를 제기했다.

2007년에 시 따오의 혐의는 미국 연방법원에서 외국인 불법행위 고발법(Alien Tort Claims Act)에 의한 야후에 대한 소송으로 이어졌다. 소송은 2007년 11월 합의로 마무리됐다. 합의 조건은 공개되지 않았다. 야후는 이전에 선택의 여지가 없었다며 고소를 취하해달라고 부탁했었다. 당국의 조사와 관련된 정보를 중국정부에서 합법적으로 요구했기 때문에, 그에 따르지 않으면 야후 중국의 직원이 법적으로 위협에 처할 수 있었다는 것이다. 야후는 다음과 같이 말했다 :

“야후는 원고들과 그들의 가족들에게 깊이 공감하며, 정부에 의해 그들의 권리와 자유가 억압받는 것을 용납할 수 없다. 그러나 야후는 중국 정부와 그 법, 법을 집행하

10) 야후 홈페이지 참조 <http://info.yahoo.com/center/us/yahoo/>

는 방식에 대해서 어떻게 할 수 있는 권한이 없다. 과거 중국의 야후 지사가 진행 중인 조사와 관련된 증거 수집을 위한 합법적 정부의 요구를 들어주었기 때문에, 야후나 야후 홍콩 모두는 중국정부에 독립적인 행동을 할 수가 없다.”

야후의 공동 창립자 제리 양은 “중국에 구금된 사람들을 비롯한 전 세계 사람들로 인해 야후는 충격과 고통을 받았다.”라고 하며, 또한 “기업 세계의 가장 도전적인 시장에서 인권을 보호할 것을 굳게 약속한다.”고 했다. 야후는 사용자 정보에 대한 정부의 요구와 관련된 더욱 강력한 정책을 시행하도록 하는 주주들의 제안에 대해 반대했다. 야후는 그렇게 하는 것이 합법적 요구사항과 적법한 정부 요구에 대응할 때의 유연함을 오히려 감소시킬 수 있다고 주장했다.

2007년 1월부터 야후, 구글, 마이크로소프트는 민주주의와 기술센터, 사회책임을 위한 비즈니스기관들과, 다른 기업들과 학자들, 투자자들, 테크놀로지 리더들, 권리단체들과 함께하는 이니셔티브에 참가하여 사생활 문제, 그리고 표현의 자유와 같은 인권 관련 문제와 관련된 기업의 행동을 안내하는 원칙들을 만들었다.

2008년 2월 제리 양은 미국 국무부가 시 따오와 다른 정치적 반체제인사들의 석방에 외교적 지원을 할 것을 강력히 요구하는 서한을 콘돌리자 라이스 미 국무장관에게 보냈다. 2008년 5월에 기업의 가이드원칙과 운영 가이드라인을 포함한 새로운 야후의 기업과 인권 프로그램의 일부로서, 야후는 “우리는 표현의 자유와 사생활 보호의 국제적 기반을 약속하고, 이러한 원칙들을 번역해서 직원들이 따를 수 있도록 실질적인 단계를 밟아나갈 것이다”라고 말했다.

(3) 표현의 자유 - 개인 정보 보호와 표현의 자유 문제

- 1) 국가 : 중국
- 2) 기업 : 구글(Google)¹¹⁾
- 3) 내용 :

2006년 1월 인터넷 검색엔진 구글이 중국 도메인 버전(Google.cn)을 만들었을 때,

11) 구글 홈페이지 참조 <http://www.google.com/corporate>

표현의 자유에 대한 권리를 침해하는데 공모했다는 비난을 받았다. 구글은 중국 내에서 Google.com에 영어와 중국어 모두 사용자 접근이 제한된 후, 새로운 도메인을 만들었다.

Google.cn은 중국 법에 따라 검색결과를 걸러내어 ‘과륜궁’, ‘천안문광장 사건’, ‘티벳 독립’과 같은 특정 주제에 대한 정보로의 접근을 불가능하게 했다. 화면 하단에 ‘이 검색결과는 중국의 법과 규제에 의해 완료되지 못했습니다.’라는 메시지를 표시함으로써 사용자들에게 검색결과가 차단되었음을 알려 주었다.

야후 중국, 마이크로소프트와 중국기업인 바이두(Baidu)와 같은 다른 검색엔진들 또한 정부의 요구에 따라 검색결과를 걸러냈다. 마이크로소프트 MSN은 국가에서 명령한 부분에 대해서만 접근을 막고 사용자들에게 “정부의 규제에 의해 접근이 제한된 부분입니다.”라고 공지했다. 모든 중국의 야후 검색결과 페이지 하단에는 다음과 같은 메시지가 나왔다. “관련법과 규제에 따라, 검색결과 일부가 나타나지 않을 수 있습니다.”

구글, 마이크로소프트, 야후와 시스코시스템의 대표들은 2006년 2월 의회 청문회 이전에 중국 내 검열문제에 대한 증거를 제출하도록 요구받았다. 청문회로 인해, 구글의 공동 창립자 세르게이 브린은 회사가 중국인들에게 전례가 없는 수준의 정보를 제공하는 것과 중국정부의 요구를 수용하는 것 사이에서 균형을 이룰 수 없다면, Google.cn버전을 철수시키는 것을 고려하겠다고 시사했다.

AP통신에 따르면, 구글은 2007년에 의회와 미국 무역대표부에게 인터넷 규제를 국제 무역법상 불법인 국제무역장벽으로 다루도록 로비했다. 의회의 발언에서, 구글 대표는 다음과 같이 말했다: “미국 정부는 자유로운 표현의 전 세계적 확장에 기여할 역할을 가지고 있다. 예를 들어, 미국의 국무부와 상무부, 무역대표부는 우리의 쌍방의, 그리고 다자간 의제의 중심요소를 계속해서 점검해야 한다... 미국은 검열을 무역장벽으로 다루어야 하고, 적절한 포럼에서 이 문제를 제기해야 한다.” 구글의 정책담당 앤드류 맥러플린은 “검열이 무역에 있어서 우리가 직면한 제 1의 장벽이라고 하는 것이 공평하다”고 말했다.

2007년 1월부터 구글, 마이크로소프트, 야후와 수많은 정보통신 회사들은 민주주의와 기술센터, 사회책임을 위한 비즈니스기관들과 인권 전문가들, 학자들, 투자자들 등과 함께 표현의 자유와 사생활 보호에 대한 권리들이 제대로 보호되지 않고 있다는 판단에 따라 합당한 가이드원칙을 만들고자, 단체 행동과 경험을 공유하는 포럼을 만들기 위한 이니셔티브에 참가했다.

3. 시사점

2001년부터 한국은 이미 초고속 인터넷 보급률 1위 국가가 되었다. 정보통신 발전의 최대의 결과인 인터넷은 개발, 채택, 활용 등의 핵심 기능을 통해 지식경제발전의 기반으로 자리매김했다. 전 세계적으로는 2008년 통계로 인터넷 인구가 10억명을 돌파했으며 중국이 1위로 18%정도를 차지하고 있으며 미국이 16%이다. 하지만 역으로 생각해 보면 아직도 세계 6/5의 인구는 인터넷의 혜택을 보지 못하고 있다.

인터넷은 차별로부터의 자유, 노예와 같은 대우로부터의 자유, 고문과 학대로부터의 자유, 생각과 종교의 자유, 표현의 자유, 결사의 자유를 주며, 교육에 대한 권리, 문화생활을 할 권리, 건강과 생활의 기준에 대한 권리, 일할 권리, 사생활 보호의 권리, 정부에 참여할 권리를 신장한다. 이렇듯, 인터넷의 순기능과 역기능이 뚜렷이 구분되면서 가장 첨예하게 문제시 되는 이슈는 앞서서 사례에서 살펴 본 사생활 보호와 표현의 자유이다. 단순히 중국 정부와 미국 기업들과의 충돌로 보기에선 문제는 단순하지 않다. 또한 상황도 아직 진행 중이다.

구글의 경우 2010년 4월 중국 시장에 진출한지 4년 만에 중국 법인을 철수하여 서비스를 홍콩으로 이전하였는데, 중국 정부의 검열은 피하면서도 중국 시장의 점유율은 유지하는 우회 전략의 시도로 해석된다. Google.cn 사이트를 방문하는 이용자들은 중국 정부의 검열을 받지 않는 홍콩 사이트 Google.com.hk 으로 리다이렉트 되는데 이로 인해 오히려 자체 검열을 고집하는 세계 최대의 검색 시장인 중국 정부와의 갈등은 오히려 점점 심화되고 있다.

구글이나 야후, 마이크로소프트 등 전 세계 정보통신 업계의 선두 기업들은 인터넷

상의 표현의 자유와 개인 정보 보호와 관련하여 논란이 되는 가운데, 문제를 해결하기 위하여 다자간 협력 이니셔티브인 글로벌 네트워크 이니셔티브를 발족하였다. 정부의 압력에 강하게 영향을 받는 국내법과 국제적 인권 규범 사이에 논란과 관련하여 기업, 시민사회, 투자회사, 학계 연구 센터, 인권 옹호 시민사회기관 등의 전문가가 모여 인터넷에서의 인권, 인터넷 거버넌스와 원칙, 책임성 등에 대해 논의하는 구조이다.

또한 인터넷 거버넌스 포럼은 유엔 사무총장을 지원하는 정보사회 월드서밋과 연계하여 진행되는 다양한 분야의 이해관계자 정책 대화 포럼으로 인터넷의 웹 접근성 이니셔티브를 촉진하기 위한 목적을 가진다. 인터넷 상의 지속가능성, 확장성, 정보 보안, 안정성 등을 발전시키는 인터넷 거버넌스와 관련된 공공정책에 대한 논의가 중심이다. 인터넷 거버넌스 포럼은 개발도상국에서의 인터넷 접근성과 가용성, 정보 보안에 대한 조치, 정부의 정보 통제에 대한 문제 등에 대하여 다루고 있다.

이처럼 인터넷 상의 사생활 보호와 표현의 자유를 공공정책과 거버넌스 환경에서 구조적으로 보려는 많은 시도와 노력들은 앞으로 인터넷 환경의 비약적인 발전과 전세계 인터넷 인구의 확대에 따라서 다양한 양상으로 전개될 전망이다.

IV 금융/투자 (Financial Services / Investment)

자본시장의 근간을 이루는 금융투자 업종은 기업의 전반적인 활동에 막대한 영향력을 미친다. 투자자들은 자본 시장과 금융 투자 산업의 선진화와 투자가 보호를 위해 각종 리스크 관리 제도를 실행하고 있지만, 인권 경영에 대한 중요성이 기업 운영 전반에 영향을 미치는 정도는 아직 타 업종에 비해서 상대적으로 약하다. 기업대상의 대출과 투자로 기업에게 막대한 영향력을 행사하는 만큼, 건전한 투자 문화, 시장거래 질서와 함께 자본이 인권 보호에 미치는 잠재적 영향력을 파악하고 현실화 시키는 측면이 중요하다.

1. 업종별 대표적인 인권경영 유형

금융 및 투자 관련 서비스 회사들은 기업의 사회적 책임과 지속가능성 분야에서 필수적인 역할을 할 수 있다. 투자자들은 두 가지 측면을 고려해야 한다. 책임 있는 세계적 금융서비스 기업이 되는 것, 그리고 지속가능하고, 도덕적이고, 책임 있는 성장을 촉진시키는 방법으로 시장에 영향을 주는 것이다. 핵심은 투자 대상 기업이 인권경영을 고려하는 것이 내부와 외부 환경 변화의 시장 악재에 취약성을 낮추고 수익의 안정성을 높일 수 있다는 측면에서 투자 대상 기업의 인권경영 발전을 높이기 위한 일환으로 금융 서비스 회사 자체의 인권경영 정책 수준을 높이는 것이다.

금융 및 투자 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 분야의 사항은 아래와 같다.

금융/투자 분야 기업 인권경영 고려 사항	
<ul style="list-style-type: none"> • 자본과 금융에 대한 접근성 • 투자에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적 요소 • 프로젝트 자금 • 책임 있는 대출 • 지속가능한 조달 	<ul style="list-style-type: none"> • 기후변화 • 환경 발자국 • 사생활과 데이터 보안 • 투명성 • 이해관계자 참여 • 보고서 작성

2. 인권경영 유형에 따른 사례

(1) 자본과 금융에 대한 접근성 - 소외 계층 금융 서비스 제공

- 1) 국가 : 호주
- 2) 기업 : 웨스트팩(Westpac)¹²⁾ 은행
- 3) 내용 :

웨스트팩 은행은 호주 북부 카카두 국립 공원 내의 케이프요크 선주민 토지에 위치

12) 웨스트팩 은행 홈페이지 참조 <http://www.westpac.com.au>

한 자빌루카 우라늄 광산 개발 프로젝트에 금융 관리 서비스를 제공함으로써 자연보호구역 사회(Wilderness Society)라는 환경 NGO의 비난 캠페인의 대상이 된다. 대중, 언론, 고객, 시민사회의 비판 등의 위기에 처한 웨스트팩 은행은 1998년, 변화를 위해 3가지 전략 방향을 수립하고 지역 상황과 문제 상황을 해결하기 위한 특별한 정책을 개발하게 된다. 첫째, 연간 보고서에 사회적 책임 이행을 천명하고, 둘째, 은행의 여러 가지 제품과 서비스와 인권 요소를 연계하였다. 특히 사회취약계층에게 금융 서비스 사용료를 면제해주는 특별 정책을 마련했다. 셋째, 추가로 지점을 폐쇄하는 정책을 유예하여 각 지역과 지점을 긴축 운영하였다. 2001년에는 이사회에 사회책임 위원회를 구성하고 2002년 글로벌콤팩트에 가입함으로써 새롭게 전개되는 전략과 정책이 철저하게 관리되고 통제 될 수 있는 과정과 절차 시스템을 마련하였다.

특히 2002년부터 현재까지 실시하고 있는 케이프요크(Cape York) 선주민과의 파트너십을 통해 지역 선주민 사회와의 관계 회복을 하였다. 케이프요크 선주민과의 파트너십은 사람과 수행 담당그룹 임원(Group Executive for People and Performance)인 앤 웨리(Ann Sherry)에 의해 시작되었는데, 앤을 포함한 기업인 그룹들이 먼저 선주민 리더가 이끄는 미팅에 참여하여 관계를 트고 심화하기 시작하였다. 특히 앤은 1년 동안 많은 선주민 사회 미팅에 참여하면서 선주민 지역사회와의 커뮤니케이션에 시간과 노력을 들였다. 특히 조직 내부에서 수평 부서간의 협력은 적극적인 사내 내부 커뮤니케이션 결과의 산물이다. 사람과 수행 담당그룹, 즉 인사 부서와 소매 금융 부서 임원 간의 긴밀한 협조는 금융 비즈니스 자체에서 선주민을 위한 특별 금융 상품을 만드는데 중요한 역할을 하였다.

앤 웨리는 소매 금융 부서장과 함께 웨스트팩 회장을 설득, 소매 금융 부서와 함께 웨스트팩 선주민 워킹 그룹을 신설하여 선주민 대상 금융 서비스를 강화하고, 선주민 지역 사회 리더가 기업에 초청되어 강연도 하는 기회도 가지게 되었다. 아울러 선주민 기업 파트너십(IEP: Indigenous Enterprise Partnerships)과 바카누, 2개 기관과 함께 16개의 선주민 지역 사회 역량 강화 프로젝트를 진행하게 된다. 가장 대표적인 프로그램은 선주민 가족 재무 관리 프로그램과 선주민 소호 비즈니스 개발 프로그램인데, 추후에 선주민 아동 대상 컴퓨터/IT 교육 프로그램이 추가된다.

GRI, AA1000 등에 의거하여 작성한 2004년 웨스트팩 은행의 연간 보고서 결과에 따

르면, 프로젝트 수행 결과, 케이프 요크 지역사회에 40개의 새로운 일자리와 600명의 지역 주민이 가족 재무 관리 프로그램에 참여하였다고 한다. 웨스트팩 은행은 호주 정부와 함께 선주민 자본 지원 구조(ICAS: Indigenous Capital Assistance Scheme) 프로그램도 런칭하여 토착 지역 주민에게 소호 비즈니스 시작 시 금융 대출을 해주고 정부가 이자 상환을 위한 지원금 줄 수 있도록 은행 금융 서비스도 받을 수 있도록 하였다.

(2) 투자에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적 요소 - 원주민의 권리 문제

- 1) 국가 : 미국
- 2) 기업 : 캘버트 사회책임투자펀드 (Calvert Socially Responsible Mutual Funds)¹³⁾
- 3) 내용 :

원주민¹⁴⁾ 부족의 땅에 있는 천연자원은 보통 채굴기업, 벌목자, 기업 등의 다른 주체들에 의해 상업적 목적으로 발견되고 개발된다. 이러한 개발 과정에서 원주민들에게 적절한 협의나 보상 없이 상업적 착취가 일어나는 예들이 무수히 많이 일어나고 있다. 또한 그러한 개발 과정이 원주민들의 전통적 생활방식에 부정적 영향을 미치기 때문에, 원주민들을 보호하기 위한 활동가들과 지역사회단체들은 원주민의 권리에 대해 문제를 제기한다.

원주민 소수민족의 생계와 생활방식이 상업적 개발과정으로 인해 잠재적으로 해로운 영향을 받은 것에 대해 다루려는 시도들은 많이 일어나고 있다. 대표적인 것이 '사회적으로 책임 있는 투자' 상품을 제공하는 많은 사회책임투자회사들이다. 한 예로, 캘버트 사회책임투자펀드는 "원주민들의 권리 기준을 개발한 첫번째 미국 뮤추얼펀드 투자회사"라고 알려져 있다.

캘버트 사회책임투자펀드의 투자기준은 원주민의 생존, 안전, 존엄성뿐 아니라 아메리칸 인디언 등의 원주민을 인종, 문화, 종교적 고정 관념화하는 "이미지나 상징의

13) 캘버트 사회책임투자펀드 홈페이지 참조
http://www.calvertgroup.com/sri_IBIndigenousPeoplesRights.html

14) Indigenous People은 원주민, 혹은 선주민이라고 번역되는데 이 사례에서는 원래 거주하고 있는 주민이라는 선주민의 의미보다는 전통적 생활방식에 따라 생활하는 원주민의 의미로 사용하였다.

부적절한 상업적 사용” 또한 고려하고 있다. 캘버트 투자기준에 따라서 기업 투자 시에, 원주민의 자기결정권, 토지사용, 자원사용, 지적재산에 대한 기업의 영향과 원주민과의 상호작용에 대한 기업 정책을 분석한다. 만약 원주민 권리 존중 관련 특정 기준을 만족시키지 못했을 경우에는 투자 포트폴리오에서 해당 회사를 제외시킨다.

(3) 책임있는 대출 - 적도원칙

- 1) 국가 : 영국
- 2) 기업 : 바클레이즈(Barclays)¹⁵⁾ 은행
- 3) 내용 :

바클레이즈는 2003년 6월에 적도 원칙을 채택한 초기 기업 그룹 중 하나였다. 적도 원칙(Equator Principles)¹⁶⁾은 금융권내에서 자사 영향권 내에 잠재해 있는 인권문제 향상을 목적으로 하는 부문별 이니셔티브로 프로젝트 파이낸싱에 있어서 사회 및 환경적 위험을 평가하고 관리하고 대출을 결정하는 금융 산업의 기준이다.

적도원칙에는 선주민 권리와 같은 인권 현안들이 포함되어 있는데, 적도원칙은 사업의 프로젝트 관련 대출로 한정된 반면, 바클레이즈는 다른 종류 대출 평가에까지 적도원칙의 정신을 확장시키고 있다. 바클레이즈는 인권에 대한 기업리더이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)와 함께 2004년에 인권에 대한 기본틀을 개발하여 고용주로서, 상품과 서비스의 구매자로서, 고객에 대한 재정서비스의 제공자로서 인권 분야에 미치는 영향에 관련한 광범위한 현행 정책들을 한데 묶어 총체화시킨 바 있다.

바클레이즈의 인권에 대한 기본틀은 위험 관리 및 재정 평가와 제재에 있어서 사회, 환경 분야에 있어서의 위험 파악에 집중하고 있다. 가령 아웃소싱 경영에 대한 금융 지원은 인권 측면을 아웃소싱 제안 평가에 더 명시적으로 통합시키기 위해 사회적, 환경적 서비스 공급업체 기관의 심사와 약속 기준을 준수할 것을 강화하고 있다. 사업 계약이 상업적 이득을 끌어내는 것은 중요한 일이지만, 인권 측면도 의사 결정의 중요한 요소가 될 수 있다는 점을 기업 경영에서 실천하고 있는 것이다.

15) 바클레이즈 은행 홈페이지 참조 <http://group.barclays.com/Home>

16) 적도원칙 홈페이지 참조 <http://www.equator-principles.com>

바클레이즈 내부의 각 사업 라인의 공식 승인을 받은 인권 경영에 대한 기본틀은 바클레이즈 내부의 기업책임위원회 관리 기준을 철저히 지키고 있다. 바클레이즈 기업책임위원회는 이러한 기준 적용을 통해 금융 서비스 사업의 목적 및 규제 요건과 더불어 준수 여부를 확인할 수 있다. 인권에 대한 기본틀이 채택된 이래, 기업 전반의 활동에 있어서 인권 고려를 실천하고 통합시키기 위한 작업은 계속되어 왔다.

3. 시사점

금융기관이 진행하는 사회투자과 지역사회 개발은 금융 서비스 업종이 빈곤, 불평등 등 경제, 사회, 문화적 권리의 발전, 인권과 환경 등에 미치는 영향이 높아짐에 따라서 많은 역할을 하게 된다. 앞서서 살펴본 웨스트팩 은행의 소외 계층 금융 서비스 제공 사례는 비단 원주민에 대한 금융 서비스 확대의 측면 뿐 아니라 기업과 조직 내부 문화에서 새로운 변화를 일으켰다.

케이프 요크 선주민과의 파트너십 프로그램은 회사 조직 내부에서 임직원들 사이에서 인권과 사회적 불평등에 대한 공식적, 비공식적 대화를 확대할 수 있는 매개체가 되었다. 토착 선주민에 대한 권리, 빈곤, 불평등 등 경제, 사회, 문화적 권리의 발전, 인권과 환경, 금융 기관으로서의 사회 투자와 지역사회 개발과 투자 부분에 대한 필요성이 조직 문화에서 이해되고 내면화 될 수 있는 중요한 역할을 하게 된 것이다. 자원봉사에 참여한 임직원들은 토착 주민과 지역사회에 대한 문화와 가치를 이해하게 됨으로서 웨스트팩 직원으로서의 자신들의 가치와 태도 성찰을 하게 되었고, 예측 불허의 상황에서 해결책을 찾는 연습과 능력을 배양하게 되는 계기가 되었으며, 사회적, 경제적 불평등에 대한 해결에 기여했다는 자부심을 가지게 되었다.

이러한 소외 계층 금융 서비스 제공에 대한 인식의 폭은 글로벌 금융 서비스 기관 뿐만 아니라 한국 사회에서도 중요성이 높아지고 있다. 금융위원회가 서민지원정책의 일환으로 만든 햇살론과 같은 서민전용 대출상품은 저신용, 저소득 시민에게 신용보증재단 보증을 담보로 10%대의 저금리로 대출해주는 상품이며 소규모 자영업자에게 대출되는 미소금융, 생계자금용인 희망희씨 대출 등, 런칭 초기에 따른 과도기적 문제는 있지만 소외 계층 금융 서비스 확대의 정신은 계속 발전해 나가야 할 과제이다.

사실 글로벌 환경에서 주목하는 금융 서비스 업종의 인권 경영 분야의 많은 부분은 기업 투자에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적 요소 및 책임있는 대출에 대한 분야이다. 은행 대출업의 인권 영향은 대부분 인권 분야 현안에 있어서 난점이 발생하는 영역으로 영향은 간접적이지만 영향력은 매우 크다.

은행들의 개도국에 대한 프로젝트 파이낸싱 참여에서 개발사업으로 인한 환경과피에 대한 문제제기가 계속되고 환경 및 사회적 이슈에 대한 명시적인 기준이나 지침이 없어 많은 은행들이 시행착오를 거듭하는 것을 보고 세계은행 그룹의 민간부문 대출 책임 국제금융공사는 2002년 10월 ABN AMRO와 공동으로 런던에서 세미나를 열고 환경단체의 요구사항에 대처하는 요령과 경험을 서로 나누는 기회를 가졌고 이를 계기로 ABN AMRO, 시티그룹, 바클레이즈, West LB 등 4개 은행이 작업반을 구성하여 국제금융공사기준을 토대로 프로젝트 파이낸스에 적용할 적도원칙을 제정하였다. 2006년 이미 40개 이상의 은행 및 수출신용기구, 생명보험회사를 망라하여 세계시장에서의 비중이 80%가 훨씬 넘는 금융기관들이 참여하였으며, 2009년 11월 현재 약 67개사로 확대되었다. 아직 한국계 금융기관은 참여한 곳이 없다.

적도원칙을 채택함으로써, 은행들은 프로젝트 파이낸싱에 명확하고 일관적이고 책임이 따르는 규칙을 적용해 환경적, 사회적 위험을 관리하는데 합의한 것이다. 적도원칙은 기업이 그 영향권 내에서 인권과 환경에 가해지는 위험을 어떻게 총체적으로 규제할 수 있는지를 보여준다.

적도원칙에 기반한 뱅크오브아메리카의 대출 원칙 중 석탄 정책은 반 환경적 방법으로 석탄을 채취하는 기업에 대한 대출을 회수도 불사하겠다는 경고를 담고 있으며, 씨티은행은 파이프라인을 매설하는 건설 프로젝트를 지원하는 경우 파이프라인이 자연 생태계나 고대 유적지를 지나가면 지역적 환경에 직접적인 영향을 미치므로 그러한 문제가 발생하지 않도록 사전에 전략적인 접근방법을 제공할 것을 요구한다. HSBC는 광공업, 임업, 화학업, 물 인프라 관련 산업 등 환경에 미치는 영향이 큰 산업에 대해 적도원칙에 입각한 세부 가이드라인을 설정하고 이에 따라 엄격한 대출심사를 실시한다. 스탠다드 차타드 은행은 적도 원칙에 따라 열대림이나 희귀식물의 자생지, 멸종위기에 처한 야생동물의 서식지에 대한 벌목행위와 이를 통해 생산하는 목재를 구입하는 기업, 해당 벌목 행위에 장비를 공급하는 업체에 대출을 해주지 않고

있다. 글로벌투자은행인 UBS는 기업이 프로젝트 파이낸스 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 파이낸스를 성사시켰고 그 규모는 70억 달러가 넘는다고 한다. 또한 공해를 일으키는 기업대상으로 자문 서비스도 해준다.

세계의 금융 시장은 빠르게 변하고 있다. 이제 금융 서비스 업종이 인권경영을 고려하는 것은 비단 인간 존중의 가치를 기업 철학과 운영에 접목시키는 것 그 이상의 의미를 가진다. 금융 투자 업종에서는 안정적인 기업이 내부와 외부환경에 따른 시장 약제에 덜 취약하고 수익을 더 안정적으로 창출할 수 있기 때문에, 투자 및 대출 대상 기업의 인권 경영 여부에 대한 위험 측면을 더욱더 고려해야 한다. 이제는 시장 리스크, 신용 리스크, 운영 리스크 뿐만 아니라 환경적, 사회적 리스크 관리의 차원에서 금융 서비스의 인권경영 고려는 필수적이 되어야 한다.

Ⅴ 제약 / 화장품 / 바이오테크

(Pharmaceuticals / Cosmetics / Biotechnology)

제약 및 화장품, 바이오테크와 같은 생명공학 기업들은 미래가 불확실한 시간들이 점차적으로 도래하면서 자사의 기업 활동에 대한 지속가능성에 관해 고민의 수위를 높여가고 있다. 이러한 고민들은 소비자들의 건강과 보건을 향상시키는 기업의 목적을 추구하는데 있어서, 이해관계자들로부터 신뢰받을 만한 안정적이고 지속적인 성장 추구를 위한 노력으로 전환된다.

1. 업종별 대표적인 인권경영 유형

제약회사들은 일반적으로 신약에 대한 연구개발에 투자된 비용을 회수하기 위해 특허를 낸다. 그러나 신약은 종종 환자들, 특히 공공의료혜택이 없거나 민간의료보험이 불가능한 환자들에게는 너무나 비싸다. 이러한 현상은 사람들의 약품에 대한 접근성

과 관계되는 도전적 과제를 낳고, 선진국과 개발도상국의 가난한 사람들에 대한 건강 관리 책임이 적절하게 수행되고 있는지에 대한 의문을 제기하게 한다.

이러한 약에 대한 접근성과 같은 근본적 문제 뿐만 아니라 제약/화장품/바이오테크 분야 업종의 기업들이 노출된 인권경영 분야 내용들은 다양하다. 아래 표는 주로 제약/화장품/바이오테크 분야들이 고려하는 인권경영 분야의 사항이다.

제약 / 화장품 / 바이오테크 분야 기업 인권경영 고려 사항	
<ul style="list-style-type: none"> • 약에 대한 접근성 • 생물종다양성 • 물 관리 및 물에 대한 전략 • 직원들의 참여 • 인권 • 투명성 • 이해관계자들의 참여 	<ul style="list-style-type: none"> • 개발도상국의 공중보건 • 책임 있는 공급망 관리 • 환경, 건강, 안전 • 환경적 전략 • 녹색화학 • 환경 속의 제약 • 보고서 작성

2. 인권경영 유형에 따른 사례

(1) 약에 대한 접근성 - 약품과 건강에 대한 접근성 문제

- 1) 국가 : 전 세계
- 2) 기업 : 화이자(Pfizer)¹⁷⁾, 노바티스(Novartis)¹⁸⁾
- 3) 내용 :

몇몇 전문가들의 주장을 통해 제기된 바로는 세계보건기구의 필수약품 리스트 중 1.4%만이 세계에서 가장 가난한 65개 나라에 특허권이 있다고 한다. 옥스팜과 국경 없는 의사회와 같은 NGO의 캠페인은 HIV/AIDS를 물리치는 항레트로바이러스 약물 특허를 가지고 있는 제약회사들을 압박하고 있다. 특허법의 엄격한 집행으로 인해, 개발도상국에서는 HIV/AIDS에 노출된 수백만 명의 사람들에게 약품 가격이 접근이

17) 화이자 홈페이지 참조

http://www.pfizer.com/responsibility/global_health/diflucan_partnership_program.jsp

18) 노바티스 홈페이지 참조

<http://www.novartis.com/newsroom/india-glivec-patent-case/faq.shtml#6>

불가능할 정도로 높게 형성되고 있다.

2001년 4월, 특허권을 제한하는 법제정과 관련된 남아프리카 내 헌법재판에서 많은 제약회사들이 고자세를 풀었다. 이 사건은 비록 중장기적으로 신약 개발의 이익에 부정적인 영향을 줄 수 있어도, 현 특허시스템을 약화시킴으로써 훨씬 좋은 결과가 뒤따를 수 있다는 점을 보여주었다. 즉, 낮은 가격으로 약을 구입해 단기적으로 고통 받는 사람들을 낮게 해줄 수 있었다.

몇몇 주요 제약회사들은 HIV/AIDS와 그에 관련된 감염과 싸울 수 있는 약을 보다 쉽게 구할 수 있도록 조치했다. 예를 들어, 화이자는 디르루칸(Diflucan)¹⁹⁾ 파트너십 프로그램을 2000년에 남아프리카에서 시작했고, 이후 59개국으로 확장시켰다. 화이자는 정부와 NGO들과 협력하면서 디르루칸을 기부했고, 2만명이 넘는 건강 전문가들에게 균류 감염의 진단과 치료에 대해 교육했다.

2007년 스위스 제약회사 노바티스는 노바티스의 암 치료제 글리벡(Gleevec/Glivec)의 특허를 거부한 인도 정부의 결정에 따라 인도에 대해 제기한 소송을 취하하라는 국경없는 의사회와 옥스팜의 압력을 받게 되었다. 노바티스에 따르면 이 캠페인은 노바티스의 약품 기부로 인해 인도 환자의 99%가 무료로 글리벡을 받을 수 있음에도 발생했다고 한다.

가격모델과 세계 최빈국이나 오지인들의 건강관리를 보장할 저가 약품 연구 우선순위와 특허 효과에 대해 논쟁이 계속되고 있는 가운데, 제약회사들은 그들의 특허약품을 일반적 수준으로 판매하려는 노력을 늦추고 있다는 비판을 계속해서 받고 있다. 몇몇 NGO들은 이와 같은 본원적 경쟁이 필수 약품의 장기적인 저가 형성에 도움이 되고, 약품 기부보다 더욱 지속가능한 해법이라고 주장한다.

(2) 개발도상국의 공중보건 - 도외시되는 질병의 치료제 개발 문제

- 1) 국가 : 개발도상국 대상
- 2) 기업 : 노바티스(Novartis)

19) HIV/AIDS와 연관된 감염을 치료제

3) 내용 :

세계보건기구는 특히 개발도상국에서 뎅기열, 결핵, 말라리아의 발생빈도가 급격히 높아지고 있다고 밝히면서 이러한 질병들을 물리치도록 도와줄 신약이 긴급하게 필요하다고 말했다. 인도네시아에서만 2005년 새로운 뎅기열 사례가 48,000건이 넘게 보고됐고 650명이 죽음에 이르렀으며, 전 세계적으로 250억 명의 사람들이 이 질병의 위험에 노출되어 있는 것으로 추정된다. 매년 200만 명의 사람들이 결핵으로 목숨을 잃는다. 몇몇 추산에 의하면 80% 가까운 결핵 환자들이 새로운 치료에 대한 연구 부족으로 인해, 현재 의학과 과학이 고군분투하고 있는 항생제에 대한 내성의 압박을 받고 있다고 한다. 말라리아는 매년 3억 명에서 6억5천 명의 사람들이 감염되고, 전 세계적으로 100만 명에서 300만 명의 사람들이 이로 인해 목숨을 잃는다.

개발도상국의 약품에 대한 접근성을 향상시키기 위한 노력의 일환으로, 노바티스는 2002년에 싱가포르 경제발전위원회 생명과학그룹과 대내외적으로 협력하여, 노바티스 열대성질환연구소를 만들었다. 열대성질환연구소는 뎅기열, 결핵, 말라리아와 같은 소외된 질병 치료약을 연구하고 개발하기 위해 노력하는 기관이다. 열대성질환연구소 이사장인 폴 헤링은 회사의 열대성질환 분야에 대한 투자는 “전통적으로 개발도상국에서 소외된 질병들을 고질적으로 보는 산업분야에서 이례적인 일”이라고 생각한다고 밝혔다. 열대성질환연구소는 30년이나 된 치료방법을 대체할 뎅기열의 백신과 결핵의 새로운 소분자 약물을 위해 연구를 계속하고 있다. 열대성질환연구소는 2006년에 말라리아의 새로운 치료방법에도 집중하기 시작했다.

2007년 1월 열대성질환연구소는 인도네시아에 새로운 임상연구소를 열었고, 이후 싱가포르에 있는 연구소와 결핵, 뎅기열, 말라리아의 교환연구를 진행하기 위해 역량을 확장시킬 것이다. 새로운 협력에는 열대성질환연구소, 자카르타 에직크만 연구소, 마카사 하사누딘대 임상연구소가 참여하고, 공식적인 명칭은 다음과 같다: NEHCRI (the NITD-Eijkman 연구소-Hasanuddin 대학 임상연구소).

(3) 인권 - 임상실험 문제

- 1) 국가 : 전 세계
- 2) 기업 : 글락소스미스클라인(GSK: GlaxoSmithKline)²⁰⁾,

패러셀 인터내셔널 (Parexel International)²¹⁾,
화이자(Pfizer)²²⁾

3) 내용 :

2001년 미국 월터리드국군연구소와 글락소스미스클라인이 공동으로 진행하는 E형간염 약에 대한 실험이 세간의 이목을 집중시켰다. 네팔 군인들을 대상으로 실험이 진행됐고, 군인들에게 강제했을 가능성에 대한 의문이 제기됐다. 그러나 글락소스미스클라인 대변인은 “많은 안전절차”가 있고 참가자들은 “하지 않겠다고 자유롭게 말할 수 있었다”고 말했다.

2006년 영국에서 테제네로(TeGenero)라는 제약회사를 위해 패러셀 인터내셔널이 진행한 임상실험에서 6명의 남자가 위독해졌다. 원숭이를 대상으로 한 실험에서는 부작용이 거의 없었지만, 생명윤리학자들과 참가자의 변호사들은 실험의 동의과정을 비판했다. 참여하지 않는 사람들에게는 금전적 보상이 없다는 협박처럼 느낄 수 있는 내용 등, 동의 양식 내용의 언어가 강압적이고, 위험에 대해 적절한 경고를 듣지 못했다고 주장했다.

화이자는 1996년 나이지리아 카노에서 뇌수막염이 유행할 동안 임상실험 규제에 동의하는데 실패했고, 제7조의 자발적 동의 제공을 위반한 혐의가 있다는 주장을 반박했다. 2005년 미국에서의 소송은 사법적 근거에 의해 기각됐다. 2007년 5월 카노와 나이지리아 연방정부는 회사에 대한 형사소송을 시작했다. 이 사건은 아직 미결상태이다.

유행성 질병인 뇌수막염에 걸린 아이들을 위한 화이자의 항생제인 트로반(Trovan) 실험에 대한 사건도 있다. 절반에 가까운 아이들에게는 트로반이 투여됐고, 나머지 어린이들에게는 비교약물이 투여됐다. 어린이들의 대리인들과 화이자는 실험의 성공에 다른 견해를 가지고 있었다. 대리인들은 화이자가 위험성에 대해 알고 있었지만 어린이들이나 그들의 부모들에게 경고해주지 않았고, 치료의 실험적인 성격과 그를 거부

20) GSK 홈페이지 참조 http://www.gsk.com/responsibility/cr_issues/clinical_trials.htm

21) Parexel International 홈페이지 참조 <http://www.parexel.com/>

22) 화이자 홈페이지 참조
http://www.pfizer.com/research/science_policy/global_clinical_trial_standards.jsp

할 권리에 대해 알려주거나 대신에 평범한 약을 먹을 수 있다고 설명해주지 않았다고 주장했다. 화이자는 혐의를 단호히 부인했고, 모든 어린이들이 약을 먹기 전에, 연구 목적을 각 부모나 보호자에게 설명했고 문맹률이 높았기 때문에 그들이 쓰는 언어로 구두로 동의를 얻었다고 말했다. 화이자는 “연구는 나이지리아 정부가 모든 걸 알고 있는 상태에서 진행됐고, 회사의 환자 안전에 대한 지속적 헌신과 동일선상에 있는 책임 있고 윤리적인 방법으로 진행됐다”고 말했다.

클락소스미스클라인과 화이자는 임상실험에 대한 국제규범을 준수할 것을 약속했고, 사전 동의를 보장하기 위해 관련 정책들을 수립하였다. 화이자의 인권경영 정책 중의 하나는 “사전 동의과정과 진행과정 중 정보제공을 보장하기 위해 조사자와 지역보건 당국 또는 지역사회 대표들과 함께” 일하는 것이다.

3. 시사점

보건이라 함은 건강을 지키고 유지하는 일을 말한다. 보건에 대한 보호가 국가의 법적 과제로 인식된 것은 사회국가원리의 도입 내지 사회적기본권의 대두를 통해서이다. 보건권은 위생적인 생활환경을 조성함으로써 국민의 건강을 유지하게 하고 건강을 해친 국민의 건강을 회복할 수 있도록 국가가 적극적인 활동을 하도록 요청할 수 있는 권리이다. 우리나라의 경우 1977년 의료보호사업이 처음 실시되었고 1989년에 전국민의료보험제도가 시행되었다.

제약 업종의 기업들은 해당 제품과 서비스를 통해 보건에 대한 보호에서 중요한 역할을 차지하고 있지만, 약품에 대한 접근성과 특허를 통한 수익 보전이라는 두 가지 문제의 딜레마로 인해 종종 사회적인 질타의 대상이 되고 있다. 앞서 살펴본 특허법과 고가 약품에서 소외되는 환자그룹 층에 대한 문제는 비단 최빈국에서나 일어나는 국지적인 문제만이 아니다. 보험적용이 안 되는 치료제의 고가 약품으로 한국 사회에서도 의약품의 공공성과 필수품 논란이 높아지고 있다. 약품이 보편적으로 대중이 건강하게 살 수 있도록 공급되어야 하는지, 저가 정책이 대량의 약품 기부보다 더욱 지속가능한 해법인지, 제약회사의 특허, 이윤과 보험적용 확대를 둘러싼 논란은 해외와 마찬가지로 국내에서도 높아지고 있다.

질병 치료제의 적정가에 대한 논란과 별도로, 제약 업계의 또 다른 고민은 도외시되는 질병의 치료제 개발 문제이다. 앞서서 살펴 본 노바티스의 열대성질환연구소의 경우, 야심찬 계획으로 연구소를 설립, 개발도상국의 고질병들에 대한 치료제를 개발하고 있지만, 신약 개발에는 많은 시간, 노력, 자원이 투입되기 때문에, 신속한 발전적 해결책에 대한 커다란 과제를 안고 있다.

제약업계의 연구, 개발, 생산에 있어서 가장 중요한 인권 경영 문제는 임상실험이다. 제약업계나 바이오테크 업계가 건강과 보건이라는 의미있는 목적으로 추구할 지라도 인권경영의 차원에서는 어떤 경우라도 목적이 수단을 정당화하지는 못한다. 앞서서 살펴본 글락소스미스클라인, 패랙셀 인터내셔널, 화이자의 인권경영에 대한 취약점 사례의 경우, 임상실험에 있어서도 민반의 주의가 기울여져야 함을 나타내 주고 있다.


한국에서도 의약품 임상시험관리 기준 강화 추세가 나타나고 있다. 예를 들면 백신 개발 과정에서 피할 수 없는 딜레마로 간주되고 있는 임상실험에 보육시설 아동을 대상으로 한 문제가 사회적 범죄행위로 간주되고 있거나, 군인의 정액 채취, 청소년의 외부생식기 신체검사 등, 임상시험을 위해 필요한 경우라 하더라도 인권과 개인적인 프라이버시가 존중되어야 한다는 주제까지 발전하고 있다.

화장품 업계의 경우에는 한층 더 나아가 동물 실험을 금지하는 등, 연구, 개발, 생산 과정에 있어서 법적인 규제도 강화되고 있다. 유럽연합 국가들은 2009년 화장품 동물실험금지안을 제정하여 소속 국가 내에서 화장품 동물실험을 금지하며, 유럽연합 국가에서 생산된 화장품의 경우에도 생산 과정에서 동물실험이 포함되어 있는 제품의 판매 또한 금지하고 있다. 따라서 해당 업종 기업들은 값싸게 이윤을 얻을 수 있는 방식을 지양하고 동물을 사용하지 않는 대체실험이나 동물실험이 애초에 필요 없는 안전하고 순수한 원료를 사용하는 추세가 늘어나고 있다.

임상실험은 국민건강을 위한 최소한의 안전장치로 당연히 의학적·도덕적으로 정당해야 한다. 제약 및 바이오테크 업계는 ‘제2의 반도체’로 불리는 신약개발도 중요하지만 의학의 윤리성 문제에서 자유로울 수 없다. 인류 최초의 백신인 우두 접종법을 만든 제너, 지난 52년 소아마비 백신을 개발해 임상실험에 들어가기 전에 자신과 가족에게 먼저 접종했던 조너스 솔크 등의 예는 좋은 모범이 될 수 있을 것이다.

[참고문헌]

- BSR (Business for Social Responsibility) Industry Overview
<http://www.bsr.org/consulting/industry/index.cfm>
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights, 「Human Rights Translated: A Business Reference Guide」, Monash University Castan Centre for Human Rights Law, 2008
- 「교사를 위한 인권 교육 기본 용어」, 국가인권위원회, 도서출판 아침이슬, 2004
- 「기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발」, 2009년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 국가인권위원회



2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해

제 3 부 한국 기업의 인권경영 사례

- 제 1 장 SK텔레콤의 CSR 활동과 Human Right Reporting
 - 제 2 장 LG전자의 CSR 활동과 Labor Statement
 - 제 3 장 삼성SDI의 CSR 활동과 Supply chain
 - 제 4 장 신세계의 CSR 활동과 건강권
-



제 1 장 SK텔레콤

SK텔레콤의 CSR 활동과 Human Right Reporting

박지혜 (SK텔레콤 CSR팀 매니저)

목차 ...

- I. SK텔레콤 소개
- II. SK텔레콤 CSR 활동
- III. SK텔레콤의 Human Right Reporting

I SK텔레콤 소개

SK텔레콤은 2,500만 명 이상의 가입자를 보유한 국내 1위의 이동통신 사업자로 1984년 세계최초로 CDMA 기술 상용화에 성공하여 한국의 이동전화 시대를 열었다. 이후 세계 최초로 2.5세대 CDMA2000 1x 서비스, 3세대 동시식 상용화, HSDPA와 HSUPA의 상용화로 세계 이동통신 산업의 역사를 이끌어 왔다. 지난 2009년 SK텔레콤은 이러한 성공에 만족하지 않고, 세계 최고 수준의 이동통신 기술과 네트워크를 기반으로 개인과 기업은 물론 우리 사회 전반의 산업 생산성을 높이는 것을 새로운 사명으로 정립하였다. 또한, 기존 이동통신사업 영역에서의 리더십을 유지하는 한편, T맵, T스토어, SMS 등 SK텔레콤이 보유한 핵심 서비스 플랫폼의 개방을 통해 글로벌 환경에서도 경쟁할 수 있는 서비스 플랫폼으로 키워나간다는 계획이 있다.

II SK텔레콤 CSR 활동

1. 추진 배경

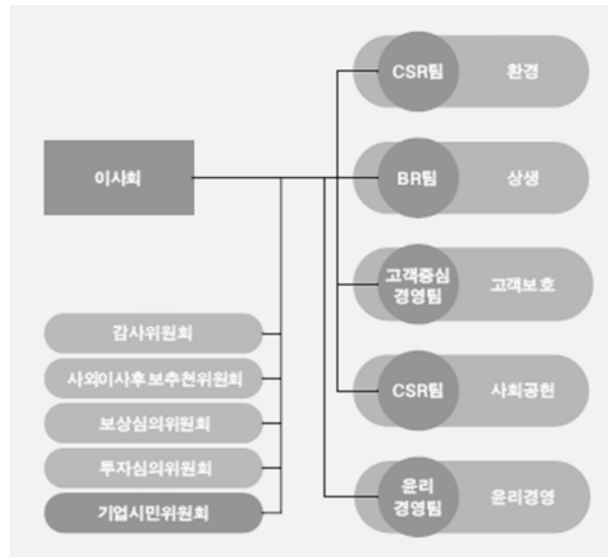
오늘날 기업은 증대된 영향력에 대한 상응한 사회적 책임을 요구받고 있다. 자본시장에서도 지속가능경영 활동을 투자의 기준으로 활용하는 투자자들이 늘고 있으며, 고객 역시 사회가치 제고에 기여하는 기업의 물품을 구매하는 '깨어있는 소비'를 추구하는 등 과거와는 다른 새로운 소비문화의 등장으로 기업을 둘러싼 경영 환경이 변화하고 있다. 이러한 변화 속에 SK텔레콤은 전략적 CSR 추진을 통해 글로벌 기업으로의 도약을 준비하고 있다.

2. 추진 개요

SK텔레콤의 CSR은 이해관계자 가치 극대화를 지향하는 SK 고유의 기업 철학과 고객 중심경영 체계를 근간으로 하고 있다. 2006년 10월 첫 지속가능성 보고서 발간, 2007년 5월 유엔 글로벌콤팩트 가입 등을 통해 CSR 추진 의지를 대외에 알렸다. 2008년부터는 매년 지속가능성 보고서를 발간해 사회적으로 이해관계자의 관심이 높고 SK텔레콤의 경영활동에 중요한 영향을 미칠 수 있는 이슈를 선별하여 추진 현황과 향후 계획을 체계적이고 지속적으로 커뮤니케이션 하고자 노력하고 있다. 또한, 기업시민위원회를 이사회 내에 신설하여 기업경영 및 지배구조의 투명성을 확보하고, 고객 보호, 환경, 상생, 윤리, 사회공헌 등 5개 분야를 중심으로 CSR을 추진하고 있다.

(1) CSR Governance : 기업시민위원회(Corporate Citizenship Committee)

SK텔레콤은 CSR의 전사적 실천을 위해 2008년 5월 기업시민위원회를 신설하였다. 기업시민위원회는 이사회 산하 5개 위원회 중 하나로 현재 3명의 사외이사와 1명의 사내이사로 구성되어 있으며, CSR 추진 방향과 성과는 물론 사내외 커뮤니케이션 사항을 점검하고 분야별 추진 활동을 자문하는 역할을 수행하고, 연 4회 개회를 원칙으로 하고 있다.



또한 유관부서장으로 구성된 기업시민위원회 실무협의체를 구성하고, 기업시민위원회 출범 초기 환경, 상생, 고객보호, 사회공헌, 윤리경영으로 규정한 CSR 5대 중점 추진 분야를 확대하는 방안도 지속적으로 검토하는 등 CSR Governance를 보완하기 위해 꾸준히 노력하고 있다.

(2) CSR Dialogue

SK텔레콤은 다양한 이해관계자의 가치 제고를 추구하는 SK 특유의 경영철학을 바탕으로 이해관계자 커뮤니케이션을 수행하고 있다. 이해관계자의 기대와 요구 사항을 사전에 파악하기 위해 상시적으로 커뮤니케이션하는 것은 물론 고객, 구성원, 비즈니스 파트너 등 다양한 이해관계자 그룹별로 주기적인 만족도 조사를 실시해, 이를 바탕으로 적절한 대응 전략을 수립하고 실행함으로써 회사와 이해관계자 모두의 이익을 추구하고 있다.

회사 경영활동에 비판적인 NGO에게도 간담회 등을 통해 회사의 방침을 설명하고 회사의 경영활동에 대한 이해도 제고와 지역사회의 요구도 청취하여 반영하고 있으며, SK텔레콤이 추구하는 분야에 전문성을 지닌 NGO와는 공동으로 사회공헌 활동을 추진하고 있다. 2009년부터는 지속가능경영, 환경, 공정경쟁, 지배구조, 사회공헌 등 분야별 전문가로 구성된 'SK텔레콤 CSR자문위원단'을 운영하여, 주요 CSR활동에 이해관

계자의 의견을 반영하고 있다.

(3) External Leadership: 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)

SK텔레콤은 국내외의 CSR 이니셔티브 참여를 통해 CSR의 확산과 발전을 위해 노력하고 있다. 특히 2007년 5월 유엔 글로벌콤팩트에 가입한 이후 한국협회의 발족을 적극적으로 지원하였으며, SK그룹 최태원 회장이 아시아를 대표하는 CSR Champion으로서 유엔 글로벌콤팩트 이사회에 참여하고 있다. 유엔 글로벌콤팩트 이사회는 전 세계적으로 글로벌콤팩트의 10대 원칙 이행에 리더십을 발휘하고 있는 기업인, 시민단체 및 노동단체 관계자 등 총 23명으로 구성되어 있다. SK텔레콤은 유엔 글로벌콤팩트 활동을 CSR 추진 활동을 보완하고 발전시키는 계기로 삼고 있다.

3. 주요 성과 : 다우존스 지속가능성 지수(DJSI) World 편입

SK텔레콤은 한국기업으로는 세 번째, 국내 통신기업 최초로 2008년 DJSI World에 편입되었다. 이후 3년 연속 DJSI World 편입 자격을 유지하고 있는데, 특히 2010년에는 이동통신 산업에서 도이치텔레콤을 제치고 이동통신 산업 세계 1위로 평가 받았다.

SK텔레콤은 이러한 평가를 글로벌 경쟁기업과 비교하여 부족한 분야를 파악하고 보완하는 기회로 활용하고 있다. 올해 평가 결과를 보면, 주요 고객만족도 조사에서 지속적으로 1위를 고수하는 한편, 고객경험관리 등 고객만족을 위한 새로운 시도를 계속하고 있는 점, 기업시민위원회를 통해 이사회 중심의 CSR 거버넌스를 구축한 점, 다양한 상생협력 프로그램 운영으로 동반성장을 위한 산업 내 에코시스템 형성을 효과적으로 지원하고 있는 점, 'Zero Tolerance Policy'의 적극 시행으로 윤리경영 실행력을 강화한 점 등이 높이 평가되어 경제 측면은 이동통신 산업 편입 기업 중 최고 수준으로 나타났다. 인재 채용 및 유지, 정보격차 해소 등 사회 측면도 비교적 높이 평가되었다.

국내 통신 산업 특성상 그간 소홀히 되었던 환경경영의 경우 다른 편입 기업과 비교할 때 아직은 상대적으로 부족하다는 평가이다. 이에 따라 2009년 DJSI World 평가

이후 온실가스 배출량 산정 체계 구축에 착수하는 등 환경경영 기반 구축을 적극 추진하고 있다. 이는 '2010 탄소정보공개 프로젝트(Carbon Disclosure Project, CDP)'에 서는 기후변화 대응에 있어 국내 통신 산업 우수 리더로 선정되는 등의 성과로 일부 나타나고 있다.

III SK텔레콤의 Human Right Reporting

1. 추진 현황

(1) 지속가능성 보고서 발간

SK텔레콤은 CSR 활동과 성과를 매년 초 지속가능성 보고서를 통해 체계적으로 외부에 공개하고 있다. 2006년 발간된 첫 지속가능성 보고서는 GRI의 지속가능성 보고 가이드라인에 충실하면서도 환경, 경제, 사회의 천편일률적인 구성을 배제하고 통신업체의 특성에 맞게, 고객, 주주, 구성원, 투자자, 비즈니스 파트너 등 이해관계자의 관점에서 경영방침과 활동성과를 담았다. 또한 안전사고, 병가 등으로 인한 손실일수, 주요 규제기관의 과징금 부과내역, 구성원 징계건수 등을 투명하게 공개하고, 매년 외부 전문기관에게 제3자 검증을 받는 등 지속가능성 보고서의 신뢰도 향상을 위해 노력해 왔다.

(2) '인권' 섹션의 도입

2008년에는 중요성 평가(Materiality Test)를 도입하여, 이해관계자가 공통적으로 관심을 가지며, 경영 활동에 있어 잠재적 영향도가 높은 이슈를 도출하고 이를 중심으로 보고서를 작성하였다. 2009년에는 주요 이슈 이외에 경제, 환경, 제품책임, 노동여건 및 관행, 인권, 사회 등 GRI 가이드라인에서 제시하고 있는 주요 보고 분야별로 성과 지표 섹션을 따로 마련하여, 이슈 중심의 보고로 인해 성과지표별 보고 내용이 제대로 전달되지 않는 단점을 보완하고자 하였다. 이에 따라 2009년에 발간된 '2008 지

속가능성 보고서'부터는 '인권'을 별도의 섹션으로 분리하여 지속가능성 보고서에 포함하게 되었다.

그러나, 이러한 형식적 진보에도 불구하고, SK텔레콤의 인권 보고 수준은 첫 보고서 발간 이후 크게 달라진 점을 보여주고 있지 못하고 있다. 이는 가이드라인은 '인권' 이슈에 대한 별도의 방침과 교육, 시스템을 요구하고 있으나, 기업의 입장에서는 아직 그러한 필요성을 체감하지 못하고 있다는 점이 주원인으로 생각 된다. 인권 경영의 핵심이라 할 수 있는 구성원의 인권 보호는 SK텔레콤에서는 인권 보다는 노동 이슈로 이미 관리되어온 이슈이다. 구성원 만족도 관리를 위해 고충상담채널 등을 운영하고 있으며, 인권과 관련한 별도의 방침은 없지만 관련 사항을 담은 윤리강령을 제정하고, 전 구성원을 대상으로 주기적인 윤리경영교육을 통해 이를 전파하고 있다.

또 다른 이유로는 GRI 가이드라인이 전 세계적으로 모든 산업에 통용되는 것을 목표로 하다 보니, 개별 국가와 기업 환경을 반영하고 있지 못하다는 점을 들 수 있다. 예를 들어, 보안인력, 선주민 관련 인권 이슈의 경우 우리나라 이동통신 기업의 특성상 경험해 보지 못하였고, 외부 이해관계자들의 관심도 또한 저조한 이슈다.

세부주제	GRI가이드라인 요구 지표	SK텔레콤 보고 내용
투자 및 조달 관행	HR 1. 인권보호 조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자 협약	투자협약시 리스크 검토 과정에서 노동관계 등 인권 침해 관련 리스크를 포괄적으로 검토
	HR 2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율	'09년 상반기부터 신규 거래업체 등록심사시에 환경, 인권, 노동, 반부패 등 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙과 관련한 방침, 교육, 시스템 보유여부 평가 실시
	HR 3. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육시수	윤리경영 교육을 통해 인권정책과 관련한 회사의 입장을 전파 ¹⁾ 하고 있으며, 매년 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방교육 실시
차별 금지	HR 4. 총 차별건수 및 관련 조치	차별 등을 포함한 구성원의 고충사항을 사내고충상담채널을 통해 접수하고 조치
결사 및 단체교섭의 자유	HR 5. 결사 및 단체 교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치	매년 노사협약에 따라 노조 가입 대상을 정하여 결사 및 단체교섭의 자유 보장

1) SK텔레콤은 구성원의人格존중, 공정하고 합리적인 대우(<구성원에 대한 책임> 中), 비즈니스 파트너의

아동노동	HR 6. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	노동관계법을 준수
강제노동	HR 7. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	노동관계법을 준수
보안관행	HR 8. 인권관련 정책 및 절차에 대한 훈련을 받은 보안 인력 비율	사육 보안인력을 대상으로 안전사고 예방 및 고객 응대절차 교육 실시
원주민 권리	HR 9. 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	SK텔레콤의 사업 특성상 중요성이 낮은 지표(해당 없음)

표 1. SK텔레콤의 인권 보고 내용 (2009 지속가능성 보고서 기준)

(3) GRI 인권 지표규약 개정 참여

2008년 세계인권선언 60주년을 맞아 전 세계적으로 인권문제에 대한 관심이 높아지는 가운데, GRI는 인권지표 개정을 위한 워킹 그룹 발족을 추진하였다. 2008년 11월 암스테르담에서의 첫 모임으로 시작된 GRI 인권 지표규약 개정 워킹그룹(GRI Working Group on Human Right Indicators)은 기업의 CSR, 인권 담당자는 물론, NGO, 노동 조합, 국제기구 등의 인권 전문가 16명으로 구성되었다.

SK텔레콤은 2007년 유엔 글로벌콤팩트 가입 이후, 기업 인권 관련 워킹그룹 활동에 앞서서로 참여하는 등 글로벌 동향 파악을 위해 노력하던 중 GRI의 초청으로 인권 지표규약 개정 사업에 참여하게 되었다.²⁾ 이후 워킹 그룹은 2008년말부터 2009년말 까지 총 3회의 워크숍과 3회 이상의 컨퍼런스 콜을 통해 지표규약 개정을 위한 권고안을 도출하였다. 특히, 개정 권고안 도출을 위해, 기존 가이드라인을 수정하기 보다는 훌륭한 인권 보고(Good Human Rights Reporting)란 무엇인가에 대해 의견을 모으고, 이를 구현하기 위해 가이드라인에 포함되어야 할 내용을 도출하는 방향으로 작업을 진행하였다. 그 결과 도출된 개정안은 2010년 3개월 동안 전 세계 이해관계자의 의견을 수렴하는 기간을 거쳤으며, 기간 동안 수렴된 의견은 워킹그룹에서 다시 검토되었다. 이를 반영한 지표 규약 개정안이 2010년 12월 현재 GRI 기술자문위원회

인권 존중 (<비즈니스 파트너와의 관계> 중), 사업지역에서 이해관계자의 기본적 인권 보호 및 불합리한 차별을 금지(<사회에 대한 책임>중)하는 조항을 윤리강령에 포함하고 있습니다.

2) GRI는 인권지표규약 개정을 위한 워킹그룹 활동 경과를 홈페이지를 통해 공개하고 있습니다.

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/G31Developments/HumanRights/>

의 검토 및 승인을 기다리고 있는 상황이다. 현재까지 논의 추이를 종합하여 볼 때, GRI 가이드라인 인권 지표 규약은 인권에 대한 경영방식(Management Approach) 공시를 강화하고, Supply Chain 상의 인권이슈에 대한 보고 확대를 포함하는 내용으로 가이드라인이 강화될 것으로 예상된다.

2. 향후 발전 방향

지난 6월 유엔 글로벌콤팩트는 리더스 씨밋에서 지속가능한 리더십을 위한 청사진(Blueprint for Leadership)을 발표하면서 지난 10년이 CSR의 양적 성장의 시기였다면 앞으로 10년은 질적 성장의 시기가 될 것으로 예측하였다. 질적 성장이란 CSR의 중요성에 공감하고 동의하는 기업의 수가 늘어나는 것을 넘어서 다양한 분야에서 선도 기업들이 저마다의 노력을 통해 우수 사례(Best Practice)를 만들어 내고, 이를 모방하는 기업들이 늘어나면서 CSR 실천의 깊이와 폭이 넓어지는 것을 의미한다.

ISO26000 공표, GRI가이드라인 개정, 유엔 글로벌콤팩트의 COP Differentiation Framework 도입 등 근래 새로운 글로벌 스탠다드 도입이 강화되고 있는 것은 이러한 질적 성장의 요구가 가시화되는 것으로 풀이될 수 있을 것이다.

인권 보고를 강화하는 것은 이러한 질적 성장 요구에 대한 훌륭한 대응방안이 될 수 있다. 아동노동, 강제노동에 관여하지 않으며 인권 보호에 기여하는 기업이라는 선언에서 한 단계 더 나아가, 우리 기업에 해당되는 인권 이슈가 무엇이고, 이를 위해 무엇을 해야 하는지 스스로 고민하고 해결하며 그 결과를 공개하는 과정에서 CSR의 질적 성장이 이루어질 수 있을 것이기 때문이다. 앞서 소개한 GRI 인권지표규약 개정을 위한 워킹 그룹은 훌륭한 인권보고는 첫째, 해당 기업이 가장 신경써야 할 인권 이슈가 무엇인지, 둘째, 해당 인권 이슈에 대한 리스크를 예상하고 예방하며 관리할 수 있는 능력을 보유하고 있는지, 셋째, 어려운 외부 환경 하에서도 인권 보호를 위해 얼마나 적극적으로 노력하고 있는지, 넷째, 국제 인권규약의 준수를 위해 얼마나 성실히 노력하고 있는지, 다섯째, 결과적으로 해당 기업이 인권에 대해 어떤 영향을 미쳤는지를 이해관계자가 파악할 수 있는데 필요한 정보를 충분히 제공해야 한다고 정의하였다. 이슈 정의부터 관련 성과까지 기업 스스로 고민하고, 그 결과를 투명하게

외부에 공개한다면, 좋은 인권 보고라 볼 수 있다는 것이다.

따라서, 인권 보고 수준 향상을 위해서는 가이드라인에서 제시한 지표에 맞는 정보를 공개하는데 급급할 것이 아니라, 해당 기업에 요구되는 인권 이슈와 관련 현황을 파악하는 인권영향평가를 통해 필요한 조치를 종합적으로 검토하는 작업이 선행되어야 할 것이다. 특히 그간 인권이슈에 상대적으로 둔감할 수밖에 없었던 한국 기업의 경우 인권영향평가 등을 수행할 수 있는 사내 전문가 양성이 꼭 필요할 것이다. GRI 워킹그룹 활동 과정에서 인권 이슈에 자주 노출되었던 글로벌 기업의 경우 인권 이슈를 담당하는 사내 변호사를 두고 있는 등 자체적으로 인권 전문가를 다수 양성하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 앞으로 SK텔레콤은 이러한 흐름에 뒤처지지 않도록 인권경영 역량을 키워가면서 인권 보고 수준 향상을 위해 차근차근 노력해갈 예정이다.

제 2 장 LG전자

LG전자의 CSR 활동과 Labor Statement

주호성 (LG전자 CSR그룹 과장)

목차 ...

- I. LG전자 소개
- II. LG전자 CSR 활동
- III. LG전자 글로벌 노동방침 제정
- IV. 향후 발전방향

I LG전자 소개

LG전자는 소비전자제품, 모바일 통신기기 및 가전제품 분야의 기술 혁신을 선도하는 글로벌 리더로, 전 세계적으로 115개가 넘는 사업장에 80,000명 이상의 임직원을 두고 있다. 2009년 55조 5천억원 (USD 434억)에 달하는 글로벌 매출실적을 올린 LG전자는 홈 엔터테인먼트, 모바일 커뮤니케이션, 홈 어플라이언스, 에어컨디셔닝 및 에너지솔루션 네 개의 사업본부로 구성되어 있다.

II LG전자 CSR 활동

1. CSR 활동 개요

LG전자는 창립 이래 꾸준한 성장의 토대가 돼온 ‘인간존중의 경영, 고객을 위한 가치창조’라는 경영이념을 바탕으로 기업의 사회적 책임(CSR, Corporate Social Responsibility) 을 다하고자 노력하고 있다. 모든 인류의 삶을 풍요롭게 하는 최고의 혁신적인 기업을 꿈꾸는 LG전자는 CSR 실행력을 제고하여 존경 받는 글로벌 기업시민의 일원이 되고자 한다.

(1) CSR 추진체계

LG전자는 CSR의 충실한 이행을 바탕으로 지속가능한 성장을 추구하기 위해 노력하고 있다. 이를 위해 모든 경영활동의 CSR 내재화, 부단한 혁신을 통한 이해관계자에게 차별화된 가치제공, 신뢰를 기반으로 한 이해관계자와 파트너십 구축 세 가치를 3대 전략방향으로 설정하여 실행하고 있다.



그림 1. LG전자 CSR 추진체계

(2) CSR Governance 확립

LG전자는 이해관계자의 관점에서 지속적인 가치 창출과 건강한 기업체질 강화를 위해, 2009년 CEO를 위원장으로 하고 각 사업본부장과 지역대표, 본사 C-level 임원이 참여하는 'CSR Committee (CSR 위원회)'를 발족하였다. 위원회는 UN글로벌 콤팩트, EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 가입, 글로벌 노동방침(Labor Policy) 공표 등 전사 차원의 CSR 전략 및 방침을 논의하고 결정하고 있다.

이와 함께 실무협의체로는 본사 기능부서 중심으로 운영되던 기존의 CSM 포럼을 각 사업본부, 지역본부의 CSR 담당자까지 포함하는 글로벌 차원의 '글로벌 CSR Council'로 확대 개편하였다. 향후에는 CSR을 내재화하고 보다 효과적으로 사업본부는 물론 글로벌 각 지역의 이슈에 대응할 수 있도록, 각 사업본부 별 CSR Council을 구성할 계획이다. 또, 임직원의 인식 제고를 위해 2010년부터는 대졸/경력신입 정규 교육과정 에 'CSR의 이해' 과목을 포함시키고, 조직 책임자를 대상으로 한 CSR 뉴스레터도 정기적으로 발송하고 있다.

(3) CSR 리스크 관리

LG전자는 글로벌기업으로 성장한 만큼 사회에 미치는 영향도 커졌고 이해관계자의 기대수준도 높아졌다. 고객사 및 해외 NGO, 투자기관 등의 이해관계자는 LG전자의 CSR 성과뿐만 아니라 공급망 (Supply Chain) 전반의 관리 체계에 높은 관심을 가지고 있고, 한편으로는 LG전자의 구매력을 활용하여 보다 적극적으로 국제적인 이슈 해결에 동참해줄 것을 요청하고 있다. 2009년 LG전자는 다양한 CSR 리스크를 체계적으로 관리하기 위해 생산법인을 대상으로 노동, ESH (Environment, Safety, Health), 윤리 분야에 대한 자체평가를 실시하였다. 그 결과, 심각한 리스크는 발견되지 않았으나 정책의 제·개정 및 협력회사에 대한 관리체계 측면에서 일부 보완의 필요성이 제기되었다.

이에 따라 전사 차원의 구매방침(2010년 1월)과 노동방침(2010년 8월), 협력회사 행동강령(2010년 9월)을 제정 후 공표하였다. 또한, UN글로벌콤팩트에서 제시한 '10대 원칙' 및 EICC의 행동강령이 모든 가치 체계에서 철저히 준수되도록 지속적으로 관

리체계를 강화하였다. 나아가 2010년에는 EICC에서 사용하는 CSR 리스크자가진단 프로그램인 E-TASC(Electronics Tool for Accountable Supply Chains)를 이용한 국내외 20개 사업장 자가진단 및 일부 사업장에 대한 실사평가를 병행하였다. 2011년에는 그 범위를 확대하여 국내외 전 사업장 및 협력회사를 대상으로 한 CSR 리스크 관리 프로그램을 본격적으로 가동할 계획이다.

(4) 이해관계자 참여

1) CSR Request에 대한 적극적 응대

2009년에는 고객사와 NGO를 포함한 약 20여개 기관의 질의 및 인터뷰 요청에 적극적으로 답변하였으며, 9월에는 Vodafone, O2, SAM 등 해외 고객사와 평가기관을 방문하여 LG전자의 활동을 소개하고 ‘CSR Dialogue’를 진행한 바 있다. 이에 앞서 British Telecom과는 8월 청주사업장에 대한 CSR 현장진단과 그 후속조치로 실시한 CSR 워크숍 등을 통해 다양한 의견을 주고받았다.

2010년에도 다양한 이해관계자의 요청에 적극 대응해온 LG전자는 주요 이슈에 대해서는 사전 대응할 수 있는 체계를 갖추고, 이를 CSR위원회에 정기적으로 보고하여 대응력을 향상할 계획이다.

2) 이해관계자의 지속적인대화

LG전자는 기업의 사회적 책임 및 지속가능성 개념에 대해 이해관계자 공통의 이해를 도모하고 LG전자의 접근방식 및 활동에 대한 의견을 수렴하기 위해 올해 4월부터 반기 1회씩 이해관계자 자문회의를 진행해오고 있으며, 블로그, 트위터 등 소셜(Social) 네트워크를 활용한 이해관계자와의 의사소통과 활동참여 기회를 마련하였다.

다양한 이해관계자를 대변하는 패널 및 내부 경영진이 참여하는 이해관계자 자문회의는 2010년 4월과 12월에 각각 ‘기업의 사회적 책임’ 과 ‘기후변화 대응’을 주제로 개최되었고, 다양한 의견수렴을 통해 향후 전사 방침 및 운영성과 관리 개선의 계기로 활용하고 있다.



그림 2. LG전자의 이해관계자 자문회의 - 1차(左), 2차(右)

(5) 글로벌 사회 공헌

LG전자는 매출의 85%를 해외에서 달성하고 있다. 이에 따라 사회공헌 활동의 초점을 환경, 빈곤, 질병 등 국제 사회의 이슈를 해결하는 데 맞춰 전개하고 있다. 대표적인 활동으로는 한국과 인도에서 진행 중인 Life's Green Class(이동환경교실), UNEP의 지구환경대상 후원, UN 세계식량계획(WFP)과 함께 하는 아프리카와 아시아 기아구제활동, 국제백신연구소(IVI)와 함께하는 아프리카 백신지원 사업이 있다. 이 밖에도 임직원의 재능기부형봉사단 활동인 'Life's Good 봉사단', 노동조합의 USR(Union Social Responsibility) 추진, 사회적기업 발굴 및 육성 지원 등 다양한 활동을 펼쳐오고 있다.

III LG전자 글로벌 노동방침 제정

1. 제정 배경

(1) 경영이념(LG Way)의 실천

LG Way는 LG의 창업정신에서 비롯되어 오랜 경영활동을 통해 축적되고 면면히 이어져 내려온 LG고유의 경영철학이다. LG Way는 모든 LG 구성원의 사고와 행동의 기반(Guiding Principle)이 되고 있으며, LG전자는 이를 실천함으로써 이해관계자에

게 존경받는 기업으로 지속적으로 성장할 수 있다는 믿음을 가지고 있다.

경영이념 중 하나인 ‘인간 존중의 경영’은 LG의 구성원 개개인이 고객가치 창출의 원천이라는 신념을 가지고, 각 개인의 능력이 최대한 개발되고 발휘될 수 있도록 경영하는 것을 말한다. 이를 통해 진취적이고 도전적인 인재들을 육성하여 어떤 경쟁에서도 승리할 수 있는 강한 경쟁력을 가진 LG를 만들자는데 그 참뜻이 있다.

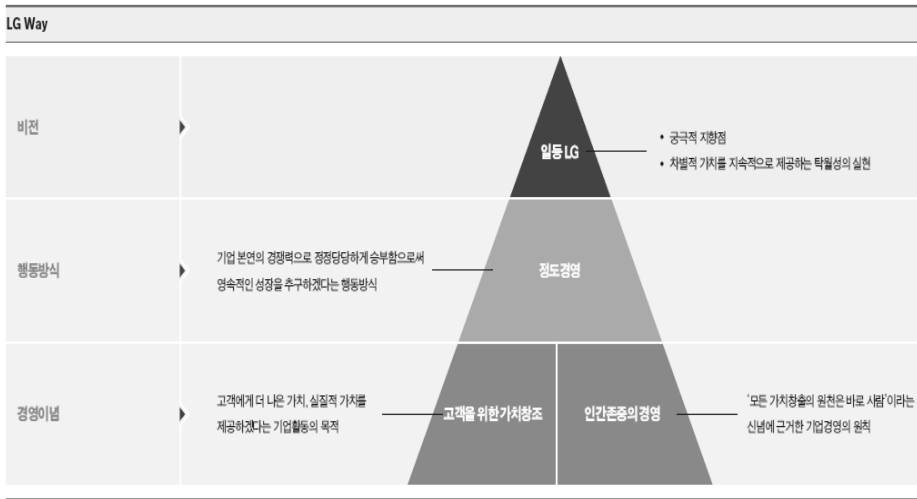


그림 3. LG Way

(2) 내부적 필요성

LG전자는 모든 임직원이 공유하는 LG Way라는 가치체계를 가졌지만, 노동/인권 분야의 명문화된 방침을 수립하지는 못하였다. 다만 취업, 징계 규칙 등 각국의 노동법과 LG Way가 추구하는 경영이념을 고려하여 국가별로 운영해 왔다. 그러나, 사업 규모가 커지면서 해외 진출 국가가 늘어나고, 해외 임직원 수가 국내 임직원 수보다 많아졌다. 이에 LG전자의 모든 구성원들에게 근로제공과 관련해 인간으로서의 존엄과 가치를 부여하고, 관련 프로세스를 재정비하기 위한 글로벌 노동/인권 방침 수립의 필요성이 증대되었다.

또한 국가별 노동법 및 상황이 변하면서 해외 법인들의 인사관련 세부 규칙 등은 개정을 거듭하는 등 시시각각으로 변화했지만, LG Way는 이 규칙들을 아우르는데 너무 포괄적이었다. 따라서 LG전자는 경영이념의 한 축인 ‘인간존중의 경영’을 실천하

기 위해 LG 윤리규범 및 정도경영에 바탕을 둔 글로벌 노동방침을 제정하기에 이르렀다.

(3) 외부 이해관계자대응

최근 고객사 및 국제 NGO를 비롯한 다양한 이해관계자의 CSR 관련 요구사항이 보다 강해지고 있다. 특히, 고객사에서는 LG전지뿐만 아니라 협력회사의 CSR 성과를 요구하고 있으며, 노동/인권 방침의 존재 유무를 문의하는 경우도 증대되고 있다. 또한, 사회책임투자(SRI, Socially Responsible Investment) 규모가 증가하면서 투자자의 CSR관련 문의도 증가하였다. 이에 LG전지는 UN Global Compact라는 국제 이니셔티브에 가입하는 한편, 10대 원칙 준수 방안으로 글로벌 노동방침 수립을 적극 검토하게 되었다.

2. 제정 프로세스

LG전지는 CSR그룹이 소속되어 있는 본사 노경팀 주도하에 전사 노동방침을 수립하기로 결정하고, 관련 부서와 협의하여 초안을 작성하였다. 이 때 참고한 문헌은 UN Global Compact 10대 원칙, EICC 행동강령, 다른 글로벌 기업들의 관련 방침 등이며, 특히 CSR관련 요구사항을 직접적으로 요청한 고객사의 방침을 벤치마킹해 참고하였다.

작성된 초안은 CRO(Chief Relations Officer), CHO (Chief Human resources Officer), 노조위원장의 검토 및 각 해외 법인의 HR director들의 종합적인 의견을 반영하여 확정하였으며, 2010년 7월 CSR 위원회에서 글로벌 노동방침 선포가 의결되었다. 글로벌 노동방침은 한국어를 포함한 총 20개 언어로 번역되어 국내외 모든 사업장 및 법인에 배포되었으며, 홈페이지에도 게재되었다.



그림 4. LG전자 글로벌 노동방침 포스터 - 현지어(左), 영어(右) 병기

3. 글로벌노동방침 주요구성

LG전자 글로벌 노동방침은 전문 및 본문 8개의 조항(인간존중, 강제노동 금지, 아동 노동 금지, 차별금지, 근로시간, 임금과 복리후생, 결사의 자유, 법규준수)으로 구성되어 있으며, 각 조항은 다음과 같다. 참고로 본 방침의 원활한 실행을 위해 국내 사업장 및 해외 법인의 HR 담당자를 위한 해설서도 동시에 배포되었다.

- 제 1 조(인간존중) 모든 임직원을 한 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다.
- 제 2 조(강제노동 금지) 폭행·협박·감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 임직원의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.
- 제 3 조(아동노동 금지) 15세 미만의 아동 및 청소년을 직원으로 고용하지 않으며, 18세 이하의 청소년 고용 시 안전보건 면에서 위험이 큰 업무를 부여하지

않는다.

제 4 조(차별금지) 임직원의 성별, 인종, 국적, 장애, 종교, 노조 활동 또는 사회적 신분 등의 이유로 임금, 승진 등 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 않는다.

제 5 조(근로시간) 정규 근무시간 및 초과 근무시간을 포함해 각 국가 및 지역의 노동관계법규에서 정하는 근로시간 한도를 넘지 않도록 한다.

제 6 조(임금과 복리후생) 모든 임직원이 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따른 최저 수준을 상회하는 임금을 지급 받을 수 있도록 하고, 불가피한 초과 근무 시 동일법규에 따른 초과근무 수당을 지급한다. 이를 통해 생활안정과 근로의욕의 질적 향상을 꾀하며, 건전한 경제 발전에 이바지한다.

제 7 조(결사의 자유) 건전한 조직 발전을 위해 회사와 임직원 간의 의사소통의 기회를 부여한다. 또한 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 의한 결사의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제 8 조(법규준수) 각 국가 및 지역의 노동관계법규 상 근로조건 기준을 준수하며, 그 기준보다 낮은 근로조건을 부여하지 않는다.

표 1. LG전자 글로벌 노동방침 본문 8개 조항

IV 향후 발전방향

LG전자는 글로벌 노동방침을 기반으로 인권 및 노동 관련 전 프로세스를 관리하고 운영해나갈 계획이다. 각 사업장 및 해외 법인은 이를 참고하여 인사 규정을 재정비하는 한편, 매년 CSR 전반에 대한 성과를 평가 받게 된다. 본사 주도로 진행되는 CSR 진단 및 평가를 통해 법인의 전반적인 수준을 끌어올리는 한편, 자체 진단 능력을 배양하여 인근 협력회사는 법인에서 직접 진단할 수 있도록 할 계획이다.

또한, 앞서 밝힌 바와 같이 LG전자는 글로벌 노동방침에 기반한 협력회사 행동강령을 2010년 9월 제정/공표하였으며, 그 결과 2011년부터 협력회사를 대상으로 행동강령 준수여부를 직접 확인하는 프로그램을 실시 예정이다. 이를 통해 LG전자의 모든 사업장과 협력회사의 임직원들이 한 인간으로서 존중받아야 할 권리를 누리게 함은 물론, 안전한 작업 환경 속에서 최대한의 능력을 발휘하게 하는 인재양성 기업으로 성장해 나갈 것이다.

제 3 장 삼성SDI

삼성SDI의 CSR 활동과 Supply chain

이항 (삼성SDI SM추진사무국 과장)

목차 ...

- I. SDI 소개
- II. 지속가능한 동반자 S-Partner
- III. 당면과제 및 향후계획

I SDI 소개

1. 사업소개

삼성SDI는 1970년 창립 이래 한국 디스플레이 산업의 역사를 이끌어 왔다. 그리고 지난 2000년에 처음 진출한 리튬이온 2차전지 사업을 바탕으로 디스플레이 중심 기업에서 에너지 중심 기업으로 변신에 성공하였으며, 2차 전지 사업을 기반으로 자동차용 전지 및 전력 저장용 전지 산업으로 점차 그 영역을 확대해 나가고 있다. 삼성SDI는 전지, PDP, 브라운관 사업부를 운영하고 있으며, 2008년 9월에는 자동차용 전지 사업을 위해 독일의 자동차용 전장업체인 보쉬(Bosch)와 합작사를 설립하였다. 현재 전 세계 12개국에 9개 생산 거점, 1개 R&D 거점, 2개 판매법인, 이외 지점 및 사무소 등을 운영하고 있으며 12,000여명의 임직원을 두고 있다.

2. 지속가능경영 VISION

삼성SDI는 경제, 사회, 환경의 조화를 통한 성장을 이루어 나가고자 한다. 다양한 이해관계자와 상호 이익이 되며, 신뢰할 수 있는 균형된 파트너십을 유지하고, 제품과 서비스의 전과정에서 친환경적인 방법으로 더 많은 가치를 창출하여 인류의 삶의 질 향상에 기여하며, 기술 개발과 고객 감동을 통해 지속가능한 성장과 이익을 창출할 것이다.



그림 1. 삼성SDI 지속가능경영 VISION

II 지속가능한 동반자 S-Partner

1. 추진 배경 : 녹색구매에서 윤리구매로

2000년대 들어 RoHS (유해물질 제거), WEEE(재활용) 등 새로운 제품환경에 대한 규제가 등장하는 등 기존의 공장 환경에 대한 규제에서 제품 환경으로 환경규제의 범위가 확대되었다. 또한, 고객은 환경 규제보다 더 광범위한 제품 내 환경 정보 및 보증을 요구하고 있으며, 최종 소비자들 또한 보다 친환경적 제품 구매를 고려하고 있는 실정이다. 이에 따라, 기업들에게는 자사 제품 내 환경 유해 물질에 대한 원류적 관리가 필수적으로 요구되고 있으며, 공급망의 친환경성을 도모하지 않고는 경쟁력을

확보할 수 없는 상황이 도래하였다.

여기에 더해, 2000년대 중반 이후 전기전자산업의 글로벌 기업들은 자사의 사회적 책임 이행은 물론 공급망에 대한 사회적 책임 준수를 요구하고 있다. 환경에 대한 고려가 중심인 녹색구매에서 노동, 인권, 윤리, 환경 등 공급망의 사회적 책임 전반을 모두 고려하는 윤리구매로 진화하고 있는 것이다.

2004년 HP, DELL, IBM 등 글로벌 전자업체들을 중심으로 만들어진 EICC(Electronic Industry Code of Conduct)에는 현재 전세계 40여개 전기전자 기업이 참여하여 전자산업 공급망 전반에 CSR 확산을 위해 노력하고 있다.

2. S-Partner 인증제도

(1) S-Partner 도입 (2005년)

S-Partner는 지속가능한 동반자(Sustainable Partner)라는 뜻이다. 2005년, 삼성SDI는 공급망에 대한 사회적 책임 확산 및 이행을 위해 S-Partner 제도를 도입하였다. 과거에는 품질(Q), 비용(C), 납기(D) 중심으로 평가가 이루어 졌으나, S-Partner 인증제도를 도입하면서 협력회사 선정, 평가, 관리 시, 환경적인 부분에서도 일정한 요건을 만족하도록 하였다.

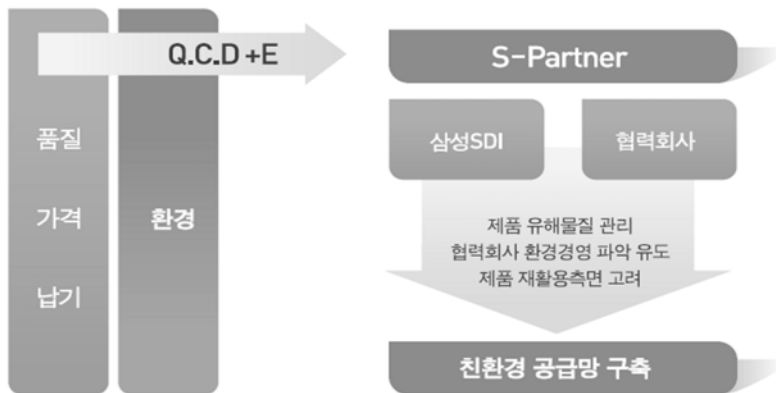


그림 2 [S-Partner 인증제도]

환경적 측면이 고려되지 않은 원부자재나 협력회사는 불가리는 원칙 하에, 환경에 나쁜 영향을 주는 물질을 사용하지 않았다는 것, 환경을 오염 시키지 않으면서 제품을 만들도록 관리하는 시스템을 운영하는 것을 확인하여 협력회사의 선정, 평가, 관리 시에 반영하였다.

삼성SDI는 협력회사의 공장을 직접 찾아 환경경영, 제품환경관리, 공정관리의 3대 부문에 걸쳐 평가를 실시하였다. 1차 평가에서 심사 기준에 미달한 협력사는 개선 후 재심사를 실시하고, 평가 점수는 연간 회사 종합 평가에도 반영했다. 또한, 평가점수 등급에 따라 회사별 수준에 맞는 개선 방향을 제시하는 등 차등 관리를 도입하였다.

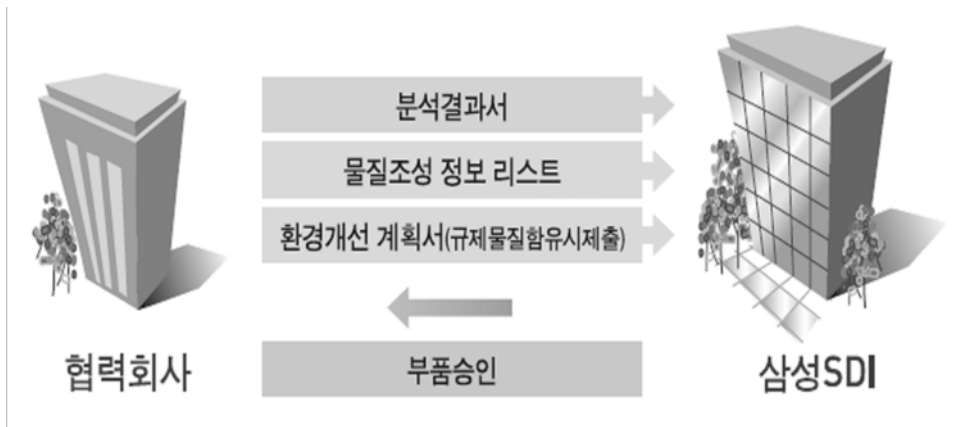


그림 3. Product

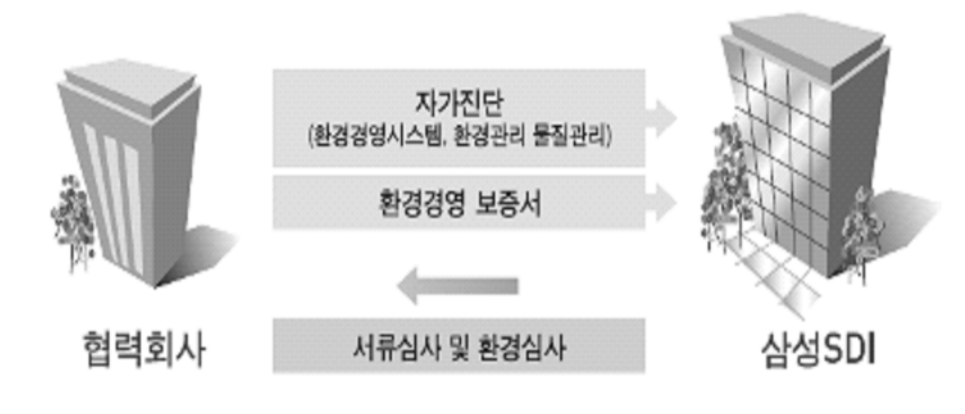


그림 4. Process

S-Partner 인증의 유효기간은 2년이며, 기간이 만료된 회사에 대해서는 재인증 심사를 실시한다. 아울러, 신규거래 회사나, 잠재적으로 거래가 예상되는 회사의 경영현황을 확인할 때도 S-Partner 기준을 적용하고 있다.

(2) 新 S-Partner 인증제 (2010년)

삼성SDI는 2009년, 공급망 내 사회적 책임을 확산을 통해 기업가치 동반 상승을 견인하고, EICC(Electronic Industry Code of Conduct), ISO 26000 등 기업사회적 책임 관련 글로벌 스탠더드에 선제 대응하기 위해, S-Partner의 노동, 윤리, 안전 보건 부문의 평가 비중과 항목을 크게 강화하여 명실상부한 사회적 책임과 관련한 종합 평가제도로 개정하였다. 기존의 환경 중심의 평가 제도를 EICC(전자산업 강령)를 기초로 환경, 노동인권, 안전보건, 윤리 부문까지 평가영역을 확대하였다.

구분	항목수	내용
노동/인권	24	노동방침 및 절차, 관리책임/의무, 고용관계, 강제노동, 아동/유소년노동, 근로시간, 임금/보상, 차별금지, 인도적 처우, 정기적 내부 심사 등
안전/보건	26	작업장안전, 비상대응, 유소년자/상해자 관리, 산업위생, 육체노동 관리, 안전설비 등
환경	23	환경허가/보고, 오염금지/자원절감/유해물질, 폐수/폐기물, 제품내 제한물질 등
윤리	12	사업상 청렴, 부당이득 금지, 정보공개, 지적소유권, 공정경쟁, 지역사회 참여 등
환경안전 경영 Sys	17	관리책임/의무, 법적/고객 요구, 주기적 검토/개선, 성과목표, 모니터링, 교육 등

(평가 항목 : 환경, 안전보건, 노동인권, 윤리 102개 항목)

인증 대상인 전지, PDP부문 국내 협력회사를 거래 규모 및 중요성, 리스크 등을 고려하여 자가진단 대상 및 현장 방문 심사 대상, 심사제의 대상(거래종류 예정 기업, 상사/대리점/에이전트 및 관계사)으로 구분하여 심사를 실시하고 있으며, 기준 미달 회사에 대해서는 현장 심사 후 1개월 내 주요 지적 사항에 대한 개선계획을 제출하도록 하고 재심사를 실시하고 하고 있다. 또한, 협력회사의 평가 PASS/FAIL 여부 보다는 교육 및 진단, 지도를 통한 단계적 수준 향상을 목표로 자율적이고 지속적으로 CSR 성과 개선을 이끌어내기 위해 노력하고 있다.

2009년 하반기부터는 국내의 협력회사를 대상으로 사전 교육을 실시하고 도입 취지를 설명하였으며, 일부 중점 육성 협력회사를 대상으로 서면 및 현장심사를 실시했다. 2010년에는 새로운 S-Partner 제도를 국내 모든 협력회사들에게 전면적으로 적용하여 현장심사 및 자가진단을 실시하였으며, 현장 심사 대상 53개사에 대한 심사 및 인증을 완료했다. (재심사 실시 2개사 포함)

2011년 이후부터는 새로운 S-Partner 제도를 해외로 확산하고 조기 정착될 수 있도록 할 계획이다. 중국 지역 생산법인 협력회사 대상 설명회를 시작으로 해외법인 주요 협력회사에 대한 자가진단 및 현장심사를 실시할 예정이며, 결과 분석을 통해 주요 CSR 관련 리스크에 대한 개선을 유도해 나갈 것이다. 또한, 해외법인 현지 담당자 양성을 위한 교육을 실시하여 S-Partner제도가 현지에 정착될 수 있도록 할 계획이다.



그림 5. 추진 로드맵

※ EICC(Electronic Industry Code of Conduct)

1. 탄생 배경

EICC(전자산업 행동규범)는 전자산업 공급 사슬의 작업환경이 안전하고, 근로자들은 존중 받으며, 제조 과정이 친환경적이라는 것을 보증하기 위해 2004년 개발된 행동 규범 (HP, IBM, Dell 등 주도)

2. 적용 대상

전자제품 생산업체, 주문자상표에 의한 제품 생산자(OEMs), 전문위탁 생산회사(EMS), 제조자 디자인 생산자(ODMs)

※ HP, Dell, Nokia, 삼성전자 등 글로벌 전자업체 대부분이 참여(40여개사)

3. ECC 채택 및 가입 시 실행사항

- 규범에 대한 지지선언을 하고, 규범에 제시된 경영시스템에 따라 규범과 표준에 적합하도록 노력
- 기업 활동 관련 국가의 법률 및 규제사항을 철저히 준수하는 것이 기본
- 참가자들은 최소한 1차 협력업체들이 규범을 이행할 것을 요구해야 함

III 당면과제 및 향후 계획

삼성SDI는 S-Partner 인증제도를 실행하면서 보다 효율적으로 협력회사의 성과 개선을 유도하기 위해 노력을 기울이고 있다. 평가와 함께 협력회사 경영진 및 담당자를 대상으로 교육 및 개선 지도를 병행하고 있으며, 협력회사의 CSR 수준을 확인하고 주요 리스크를 식별하기 위한 보다 실효성 있는 방안을 계속 강구하고 있다. 또한, 공급망에 대한 CSR 확산을 지속적으로 추진하기 위해 내부적으로 관련 부서간 이를 논의하고 협업할 수 있는 조직적 기반을 갖추어 나가고 있다. 지리적 위치, 현지 문화 및 법규에 대한 이해 문제 등 CSR 확산에 어려움이 많은 해외 지역 협력회사의 경우, 장기적으로 현지 담당 인력을 양성하여 지속적인 관리 및 성과 견인이 이루어질 수 있도록 할 계획이다.

제 4 장 신세계

신세계의 CSR 활동과 건강권

최훈학 (신세계 기업윤리실천사무국 과장)

목차 ...

- I. 신세계 소개
- II. 윤리경영
- III. 유통업의 특성
- IV. 건강권 및 모성보호를 위한 대안

I 신세계 소개

신세계 그룹은 백화점 사업을 모태로 1993년 할인점을 국내 최초로 선보이는 등 지난 80년간 한국 유통의 선구자적인 역할을 담당해오고 있다. 그룹의 핵심인 신세계는 2010년 9월말 현재 기준으로 국내에 8개의 백화점과 129개의 이마트를 운영하고 있으며 중국 상하이와 텐진 등 27개의 중국 이마트를 포함 162개의 대형점포망을 구축하고 있다. 또한 유통지원 및 서비스 관련분야에 9개의 관계사를 두고 세계적인 커피체인인 스타벅스를 비롯해 중국 상하이와 베이징, 텐진 등에 이마트 중국 사업을 위한 현지 합작 법인을 운영하고 있다.

사업부문	계열사
백화점부문	본점, 영등포점, 광주점, 인천점, 마산점, 강남점, 경기점, 센텀시티점, 신세계몰(온라인)
할인점부문	이마트(129개), 중국이마트(27개), 이마트몰(온라인)
식음료 및 호텔사업부문	신세계푸드, 스타벅스커피코리아, 조선포텔, 조선포텔베이커리, 신세계 L&B
유통지원부문	신세계건설, 신세계아이앤씨
패션사업부문	신세계인터내셔널
패션아울렛부문	여주 프리미엄 아울렛, 파주(2011년 개점예정), 부산(2012년 개점예정)

표 1. 신세계 그룹 사업부

II 윤리경영

신세계는 IMF하에서 경영의 어려움을 타개하기 위해 프라이스 클럽을 합작사에 매각하고 계열사를 통폐합하는 등 구조조정을 실시하였음에도 불구하고 1997년에 비해 1998년 세전이익이 감소하여 일시적인 긴축경영만으로는 근본적인 문제를 해결할 수 없음을 깨닫게 되었다. 결국 어떠한 위기가 오더라도 대처할 수 있도록 기업의 체질을 개선하는 것이 필요하며 이러한 방안을 찾은 결과 윤리경영만이 해결책이 될 수 있다는 결론을 내리게 되어 1999년 윤리경영을 도입하였다.

윤리경영이란 기업이 시장 윤리 즉 시장의 질서를 준수하는 동시에 사회적 실체로서 권리와 의무를 다하는 경영, 즉 법과 제도의 준수는 물론이고 시대마다 이해관계자들에게 조금씩 다르게 요구되는 ‘기업의 사회적 책임’을 다하는 경영을 의미한다.

경제적 책임 → 법적 책임 → 윤리적 책임 → 배재적 책임

고도로 발달한 자본주의 체제에서 사회전체적으로 볼 때 기업이 차지하는 비중은 날로 커져가고 있다. 자본주의체제는 인간의 욕구 충족을 위하여 경쟁을 유도하는 시스템으로 고성장을 이끌어 냈지만 이면에는 이윤창출을 위해 수단과 방법을 가리지 않

는 자본의 속성과 경쟁에서 탈락한 사람들의 고통과 소외라는 어두운 면이 존재하는 사실을 부인 할 수 없다.

따라서 이윤을 창출하는 과정에서 법을 준수함은 물론 그 과정을 윤리적인 기준으로 판단하며 창출된 이윤을 사회에 환원하는 것이 기업의 건전성 확보는 물론 나아가 사회의 건전성을 확보할 수 있는 길이라고 할 수 있다. 따라서 윤리경영은 기업이 나아가야 할 방향을 알려주며 가치판단의 기준을 제공하는 나침반 역할을 하므로 신 세계는 윤리경영을 통해 기업의 사회적 책임을 수행하고자 한다.

III 유통업의 특성

유통업 종사자 들은 다음과 같은 직업상의 애로사항을 갖고 있다.

1. 주말 출근

백화점, 할인점의 경우 주말의 매출이 평일 매출의 2배로서 유통업 종사자의 대부분은 주말에 근무를 하고 평일에 휴무를 실시한다. 이로 인해 맞벌이 부부의 경우 부부간 휴무가 달라 가족관계상의 어려움을 호소하기도 한다.

2. 장시간 서서 근로

최근 할인점 캐셔 근무자의 노동 강도에 대해 사회적인 논의가 있는 이후 캐셔근무자들이 앉아서 근무할 수 있도록 하고 있다. 그러나 매장근무자의 대다수는 서서 근무를 해야하는 것이 현실이며 고객을 맞이할 때 앉아 있는 것은 고객에 대한 예의가 아니라고 생각하는 것이 현실이다. 특히 유통업간의 경쟁이 치열한 한국에서는 고객 서비스를 지속적으로 강화해오면서 이러한 현상이 두드러지게 되었다.

장시간 서서 근로함에 따라 근 골격계의 통증, 피로감을 호소하는 직원들이 있으나 구체적인 원인과 결과에 대한 연구결과는 현재 없다.

3. 지방 근무

유통업 매장이 전국에 산재함에 따라 발령에 의해서 지방근무를 하게 되는 경우가 많다. 이는 사원급 보다 간부들의 경우에 해당하며, 대다수의 간부들이 자녀의 교육 문제 때문에 가족과 함께 임지에 부임하기 보다 가족은 서울에 두고 단신으로 지방에 내려가고 있다. 이로 인해 지방에 근무하는 직원의 경우 가족과 떨어져 지내면서 정서적인 외로움은 물론 음주량과 횡수가 증가하여 건강상의 문제로 나타나기도 한다.

4. 감정 노동

유통업은 품질 좋은 상품과 우수한 서비스를 근간으로 하기 때문에, 직원들에게 고객 서비스에 대하여 많은 투자를 하고 있다. 고객 서비스 교육을 실시함은 물론 모니터링을 통해 서비스 수준을 평가하고 이를 피드백 하고 있다.

유통업종사자의 경우 개인적으로 좋지 않은 일이 있더라도 항상 웃으면서 고객을 대해야 한다는 부담을 갖게 되며, 고객 서비스 수준 증가와 함께 악성 컴플레인도 증가하여 이로 인한 스트레스를 호소하는 경우가 많이 있다. 스트레스로 인한 대인기피증상, 공황장애, 습관성 음주, 불면장애 등이 종종 보고되고 있다.

5. 모성 보호

유통업 매장에 근무할 경우 점포 폐점 후 퇴근해야하므로 일반 오피스 워커에 비해서 퇴근을 늦게 하게 된다. 여성 근로자의 경우 늦은 퇴근, 주말 근무 등으로 인해 육아의 어려움을 갖고 있는 경우가 있으며 이로 인해 과거에는 결혼 후에는 퇴사하는 경우가 많았으나 여성의 사회참여가 늘어나고 유통업이 대형화 되면서 결혼 후에

도 일을 갖는 것이 당연시 되고 있다.

여성의 사회참여가 늘어난것에 비해 아직 모성보호수준은 유통업이 타 업계에 비해 좋다고 할 수 없으며, 경력관리 측면에서도 여성간부의 비중이 현저히 적다고 볼 수 있다.

IV 건강권 및 모성보호를 위한 대안

1. 직장 내 어린이집 개설

직장 내 어린이집은 복리후생을 떠나 여성인력의 사회참여를 극대화 할 수 있다는 점에서 한국기업들의 숙원사업이었으나 복잡한 규제 - 1층 또는 2층에만 어린이집 개설 허가 등으로 인해 오픈에 어려움을 겪고 있었다. 동업계에서도 이를 추진하였으나 규제로 인해 백화점내에 개설하지 못하고 상권을 벗어난 지역에 별도로 개설한 바 있다.

신세계는 최근 직장내 어린이집 개설을 추진하여 백화점 3개점 (부산 센텀, 인천, 광주), 이마트 1개점(성수)에 2011년 3월 오픈을 앞두고 있다. 유통업에서 판매시설내에 어린이집을 오픈하는 것은 처음 있는 일로서 여성근로자들의 육아 부담을 줄여줄 수 있는 획기적인 일로 보고 있다.

또한 어린이집은 신세계사원과 협력회사 사원 비중을 3:7로서 오히려 협력사원에게 더 많은 기회를 줌으로서 협력회사와의 동반성장을 추구함은 물론, 실질적으로 소득 수준을 고려할 때 지원이 필요한 계층에게 더 혜택을 집중 시키고 있다.

어린이집은 최고수준의 인테리어와 동종업계 최고수준의 교사를 확보하여(국공립 대비 130% 임금 지급) 임직원들이 안심하고 자녀를 맡길 수 있도록 할 예정이며 관련 법규 변경사항을 고려하여 지속적으로 확대해 나갈 계획이다.

2. 의료비 지원

신세계는 재직중인 임직원 및 그 배우자와 건강보험카드 상의 미혼자녀를 대상으로 의료비를 지원하고 있다. 의료보험으로 처리 가능한 질병이나 요양기관에서 진료를 받았을 경우 의료비를 신청하면 10만원 초과시 초과금액 전액을 지급하고 있다.(연간 1천만원 이내)

임직원 본인은 물론 배우자와 자녀까지 해당된다는 점에서 직원들의 높은 호응을 얻고 있으며 건강권 보호는 물론 가족 중 병이 생길 경우 의료비 부담을 경감시켜 준다는 점에서 의미가 있다.

3. 여성인력 양성 프로그램


유통업은 여성고객이 대다수로서 여성인력의 역할을 필요로 하나 그간 업무 여건 등 때문에 여성의 경력개발에 어려움을 겪어왔다. 신세계는 여성 멘토링 프로그램을 운영하고 있으며 이를 통해 여성간부가 여사원의 애로사항을 공유하고 해결해 주도록 하고 있다.

여성인력에 대한 문제는 여성만의 문제가 아니라 회사 전체의 문제로 접근해야 한다. 2010년부터 신세계는 SLIM-WORK 캠페인을 통해 업무 프로세스상의 불필요한 요소를 제거하고 정시퇴근을 통해 일과 생활의 균형을 유지하도록 하고 있다.

4. Black Consumer 대응 및 심리상담 프로그램 제공 (준비 중)

유통업 종사자의 정신적 스트레스의 대부분은 고객 응대 과정에서 발생한다. 일부 고객의 경우 무리한 요구를 넘어서 폭언 등 정신적인 괴롭힘 수준은 물론 폭력을 행사하는 경우도 종종 보고되고 있다. 이 경우 임직원은 상당한 정신적인 충격을 받게 되며 이로 인한 후유증은 앞서 언급한 바와 같이 대인기피, 공황장애, 습관적 음주, 불면 등으로 나타나 건강에 심각한 영향을 주게 된다.


따라서 블랙 컨수머로부터 직원을 보호하는 장치가 필요하며, 이에 대한 정신적인 상처를 극복하기 위한 심리 상담 프로그램을 제공할 필요가 있다. 현재 제도를 준비하고 연계 기관을 파악하는 단계이며, 심리 상담 서비스가 시작될 경우 임직원의 심리적인 건강까지 회사에서 보호해준다는 점에서 큰 의미가 있을 것으로 본다.



2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해

제 4 부 지속가능보고서

인권 항목 분석과 제언



제 1 장 지속가능보고서 인권보고 현황

제 2 장 인권보고 평가

제 3 장 제언

제 1 장 지속가능보고서 인권보고 현황

노한균 (국민대학교 경영대학 교수)

목차 ...

- I. 조사 목적
- II. 조사 대상
- III. 조사 내용
- IV. 조사 결과

I 조사 목적

이 조사는 우리나라 기업과 다른 조직들의 지속가능성 또는 사회책임 관련 보고 중 인권보고 현황을 조사하는 것을 목적으로 한다.

II 조사 대상

조사목적을 달성하기 위해 글로벌 리포팅 이니셔티브 (Global Reporting Initiative, GRI)에 2010년 지속가능성 보고서를 등록한 47개 한국기업과 기관을 대상으로 했다. 지속가능성 보고서의 데이터베이스는 다른 것을 활용할 수도 있지만, GRI 데이터베이스는 1999년 이후 발간된 7천 개가 넘는 보고서를 열거하고, 월 3천 회 이상 열람

되는, 세계적으로 포괄적이면서 대표적인 목록으로 활용되고 있어 이를 선택했다. GRI는 기업이 스스로 GRI 웹사이트에 올려있는 등록신청서를 작성해서 등록을 신청한 보고서와, GRI에 적용수준 점검 (application level check)을 요청한 보고서, 인터넷 및 다른 파트너 기관의 조사를 통해 확인된 보고서 등, 1999년부터 현재까지의 지속가능성, 사회책임 보고서 목록을 GRI 웹사이트를 통해 공개하고 있다.

이 웹사이트에 2010년 보고서를 등록한 것으로 나타난 한국기업과 기관은 총 47개였으나, 이중 한국수자원공사는 이전 명칭인 Korea Water Resources Corporation (KOWACO)과 변경된 명칭인 K-Water가 동시에 게재되어 중복 계산되어 있는 것으로 확인되어, 이 중복을 제외한 <표 1>과 같은 46개 조직의 지속가능성보고서를 해당 기업과 기관의 웹사이트를 통해 검토했다. GRI는 보고서를 등록한 조직의 명단만을 제공하고 있기 때문에 해당 조직의 웹사이트를 개별적으로 방문해서 지속가능성 보고서를 확인할 수밖에 없기 때문이다.

개별 웹사이트를 확인하는 과정에서 교통안전공단, 한국예탁결제원, SK건설의 3개 조직은 GRI에 지속가능성보고서를 등록했음에도 불구하고, 해당 조직 웹사이트에서 관련 내용을 확인할 수 없어서 분석에서 제외했으며, 한국철도시설공단은 웹사이트에서 2010년 보고서를 제공하고 있었으나, 기술오류로 보고서를 내려 받지 못하게 되어 있어 역시 분석에서 제외했다.¹⁾ 또한 포스코 보고서는 GRI 성과지표 색인을 제공하지 않고 있는데, 이를 포함할 경우 보고서 내 GRI 색인을 기초로 조사를 한 다른 보고서와 형평성이 깨지므로 역시 분석에서 제외했다 (각주 6) 참조). 결국 46개 조직 중 보고서를 입수할 수 없거나 분석할 수 없는 5개 조직을 제외한 41개 조직의 지속가능성 또는 사회책임 보고서를 최종 분석의 대상으로 삼았다.

	조직명		조직명		조직명
1	교통안전공단 ²⁾	17	코레일	33	현대해상화재보험
2	기아자동차	18	포스코	34	호남석유화학

1) 기술 오류나 게재 오류는 있을 수 있는 실수라고 생각하나, GRI에 지속가능성보고서를 등록한 조직의 웹사이트에 아예 지속가능성 또는 사회책임 관련 보고서를 찾을 수 없게 되어 있는 것은 GRI에 보고서를 허위 등록한 것으로 오인 받을 소지가 크고 이에 따른 이해관계자의 신뢰 하락이 있을 수 있으므로, 해당 기관은 이에 대한 조치를 신속히 처하는 것이 좋을 것으로 생각된다.

2) GRI에는 2010년 지속가능성보고서를 등록했으나, 기관 홈페이지에는 지속가능성보고서가 없음

	조직명		조직명		조직명
3	다음커뮤니케이션	19	풀무원	35	GS칼텍스
4	대구은행	20	하이닉스	36	KB국민은행
5	대림산업	21	한국공항공사	37	KT
6	대한항공	22	한국동서발전	38	KT&G
7	동부화재	23	한국수력원자력	39	LG생활건강
8	부산교통공사	24	한국수자원공사	40	LG전자
9	삼성증권	25	한국예탁결제원 ³⁾	41	LG화학
10	삼성SDI	26	한국자산관리공사	42	LS엠트론
11	서울메트로	27	한국철도시설공단 ⁴⁾	43	SK건설 ⁵⁾
12	신한금융그룹	28	한국타이어	44	SK에너지
13	아모레퍼시픽	29	현대건설	45	SK텔레콤
14	아시아나항공	30	현대모비스	46	S-OIL
15	웅진씽크빅	31	현대자동차		
16	유한킴벌리	32	현대제철		

표 1. 검토 대상 조직

III 조사 내용

조사대상 조직의 지속가능성 또는 사회책임 보고서 중 인권 관련 내용을 ‘GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인 : G3 버전 (GRI, 2006)’의 인권 성과지표 9개에 기초해서 검토했다.

GRI는 인권 관련 성과지표를 <표 2>와 같이 투자 및 조달관행에서부터 원주민 권리에 이르는 7개 측면 9개로 제시하고 있으며, 이중 인권 관련 직원교육 (HR3), 보안 담당자 교육 (HR8), 원주민 권리 침해 (HR9)의 3개 성과지표를 제외한 6개 성과지표는 모든 조직에 적용될 수 있는 핵심지표로 지정했다.

3) GRI에는 2010년 지속가능성보고서를 등록했으나, 기관 홈페이지에는 지속가능성보고서가 없음

4) 홈페이지에서 보고서를 내려 받을 수 없는 기술 오류 계속 발생

5) GRI에는 2010년 지속가능성보고서를 등록했으나, 기관 홈페이지에는 지속가능성보고서가 없음

측면	지표명	내용	구분
투자 및 조달 관행	HR1.	인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율	핵심
	HR2.	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율	핵심
	HR3.	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원교육 시수 (교 육이수 직원 비율 포함)	부가
차별 금지	HR4.	총 차별 건수 및 관련 조치	핵심
결사 및 단체 교섭의 자유	HR5.	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	핵심
아동 노동	HR6.	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	핵심
강제 노동	HR7.	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	핵심
보안 관행	HR8.	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	부가
원주민 권리	HR9.	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	부가

표 2. GRI 인권 성과 지표 요약

조사 대상 보고서는 모두 GRI 기준을 어떤 방식으로든 적용하고 있었으며, 보고서 끝 부분에 GRI 기준이 어떻게 보고되었는지에 대한 색인을 제공하고 있으므로, 이 색인에 기초한 보고서 지면의 내용을 GRI 성과지표 요구조건과 비교하는 방식으로 조사를 진행했다.⁶⁾

이런 GRI 인권 성과지표에 기초해서 조사 대상 조직들이 어떤 수준에서 해당 성과지표를 보고하고 있는지를 살펴보았으며, 검토 결과는 각 성과지표별로 다음과 같은 5개로 범주화시켰다.

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직

6) 비록 보고 조직이 색인에는 포함시키지 않았으나, 보고서의 다른 지면이 GRI 성과지표 요구조건의 내용에 따라 해석될 수 있는 부분도 있을 수 있다. 예를 들어 대림산업의 경우 인권 관련 성과지표의 대부분을 보고서 53쪽에서 보고한 것으로 되어 있으나, 53쪽은 해당 성과지표와 관련이 없었으며, 성과지표 보고는 보고서 다른 부분에 있었다. 이 경우 보고된 부분을 찾아 보고한 것으로 평가할 수 있지만, 색인의 오류가 있는 경우 지정 지면에 관련 내용이 없는 것으로 처리했다. 그 이유는 조사내용을 보고 조직 색인에 의한 보고서 지면에서 보고서 전체로 확대할 경우 조사에 드는 시간이 상당히 소요되어, 이번 실험조사에 적합하지 않다는 현실적 이유도 있지만, 정보 확인에 도움이 되지 않는 색인을 제공한 것은 보고서로서의 기본 목적을 달성하기 어렵다는 판단도 작용한 것이다.

- (2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직
- (3) GRI 보고조건은 충족하지 못하고, 조건 이외 언급이 있는 조직
- (4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직
- (5) 보고서 색인에서 조직이 지정한 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직

일반적으로 위 5개 범주의 보고 수준은 위에 있는 범주일수록 높은 것으로 평가할 수 있다. 가장 보고 수준이 낮다고 평가되는 것은 지속가능성 또는 사회책임 보고서에서 해당 성과지표를 보고하고 있다고 했으나, 보고 조직이 지정한 지면에서 관련 내용을 유사한 내용이라도 확인하기 어려운 경우일 것이다 (범주 E). 회사가 해당 성과지표를 보고서에서 제외한 경우 (범주 D)는 회사와 관계가 없다고 판단해서 제외한 것으로 이해할 수도 있으나, 왜 그 지표가 해당되지 않는다고 판단했는지를 명확하게 설명하지 않은 채 제외한 경우는 성과지표와 직접 관련된 내용은 아니더라도 어느 정도 관련 있는 언급을 실은 것 (범주 C)보다는 낮게 평가할 수 있다고 판단했다. 특히 GRI에 의해 모든 조직에 적용될 수 있다고 제안된 6개 핵심 성과지표에 대해서는 더욱 그렇다고 할 수 있다.⁷⁾

이런 방법에 따라 이하에서는 9개 성과지표별 GRI의 보고조건을 살펴보고 나서, 41개 조직의 지속가능성 보고서가 해당 성과지표를 어떻게 다루고 있는지를 범주화해 보고, 구체적 보고내용을 검토해 보기로 한다.

IV 조사 결과

1. HR1

성과지표 HR1 (인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율)은 보고 조직이 다음 두 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

7) 다만 3개 부가지표를 보고에서 제외한 경우는 관련성이 적을 수 있는 개연성을 인정해서 보고조건을 일부 충족한 것으로 간주, 범주 B로 분류할 수도 있다고 생각한다.

- 다른 객체를 소유하거나 재무 계정에 영향을 줄 정도의 자본 투자사업 참여와 관련된 중대한⁸⁾ 투자 협약 중 보고 기간 중에 완료된 협약의 총 건수⁹⁾
- 인권 조항¹⁰⁾을 포함하거나 인권 심사¹¹⁾를 통과한 주요투자 계약의 총 건수 및 비율

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (5개)

성과지표 HR1의 보고조건을 모두 충족한 조직은 삼성SDI, 코레일, 한국수자원공사, LG전자, SK에너지 5개 조직으로 보인다. 비록 이들 조직은 인권 심사를 실시하는 투자협약이 아직 없음을 보고하여 HR1이 추구하는 활동을 수행한 것은 아니지만, 적어도 HR1이 요구하는 정보를 제공했다고 판단해서 보고조건을 전부 충족한 것으로 구분했다.

보고 조직	내용
삼성SDI	"SK에너지가 체결한 중요한 투자협약 중 별도의 인권보호 조항이 포함된 협약은 없었으며, 협약 체결시 별도의 인권심사 절차를 갖추고 있지 않습니다." (p. 68)
코레일	"현재 인권심사를 받는 주요투자계약 비율은 없으나 향후 인권조항을 포함하는 투자계약을 실시하도록 하겠습니다." (p. 104)
한국수자원공사	"K-water가 추진하고 있는 해외사업은 주로 공적 개발원조 (ODA) 및 엔지니어링 (조사설계, 시공감리 등) 기술력 수출에 해당하는 소규모 투자 프로젝트로 인권보호 조항을 포함하지 않았습니다. 그러나 향후 추진되는 직접 투자사업을 포함하여 K-water의 의사결정 프로세스에서 인권보호 조항 포함을 검토할 예정입니다." (p. 76)
LG전자	"인권심사를 통과한 주요투자협약 건수를 파악할 수 있는 관리체계 미비" (p. 86)
SK에너지	"체결한 중요한 투자협약 중 별도의 인권보호 조항이 포함된 협약은 없었으며, 협약 체결시 별도의 인권심사 절차를 갖추고 있지 않습니다." (p. 68)

표 3. HR1 보고조건 전부 충족 조직과 내용

- 8) 규모 또는 전략적 중요성 측면에서 큰 의미를 가지는 협약만 포함하되, 보고 조직은 '중대한 계약의 정의를 반드시 명시해야 한다.
- 9) 동일한 파트너와 여러 건의 중대한 투자 협약을 체결한 경우, 협약 수는 개별 프로젝트 또는 설립된 객체의 수를 기준으로 표시한다.
- 10) 인권 조항이란 투자의 요구 조건으로서 인권 관련 성과에 대한 최소 기대수준을 정의하는 협약서 상에 명시된 조항을 말한다.
- 11) 인권 심사란 투자 진행 여부를 결정하는 변수 중 하나로 인권 성과기준을 적용하는 공식적인 또는 문서화된 프로세스를 말한다.

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (2개)

성과지표 HR1 보고조건을 일부 충족한 것으로 본 조직은 호남석유화학, SK텔레콤의 2개로 파악되었는데, 이들 조직이 충족한 보고조건은 달랐다. 호남석유화학은 노동법 존중에 한정해서 심사함을 알렸고, SK텔레콤은 인권 심사의 원칙만 선언하고 있었다.

보고 조직	내용
호남석유화학	“국내외 기업체와 투자협약을 진행할 때에는 국내외 노동법을 존중하여 계약을 체결하고 있습니다.” (p. 26)
SK텔레콤	“투자 협약 시 각종 리스크 검토 과정에서 인권 침해 가능성 등을 포괄적으로 검토하고 있습니다.” (p. 43)

표 4. HR1 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (1개)

성과지표 HR1 보고조건 이외 사항을 언급한 조직으로는 KB국민은행이 있었는데, 투자의 한 부분으로는 볼 수 있으나, 환경 중심의 심사기준에 한정되었으며, 조직의 전체 투자협약을 고려한 것도 아니었다.

보고 조직	내용
KB국민은행	“2009년 9월 30일부터 KB국민은행에서 여신합계액 80억 원을 초과하여 대출받는 기업 중 녹색성장산업 영위기업, 환경경영의 필요성이 높은 업종을 영위하는 기업 및 프로젝트 금융에 대하여 ‘친환경평가표’로 점검한 후 결과를 신용등급에 반영하고 있습니다.” (p. 48)

표 5. HR1 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (16개)

성과지표 HR1을 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 기아자동차, 다음커뮤니케이션, 대한항공, 아모레퍼시픽, 아시아나항공, 한국동서발전, 한국자산관리공사, 현대건설, 현대모비스, 현대자동차, 현대제철, GS칼텍스, KT, LG생활건강, LS엠트론, S-OIL 16개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (17개)

성과지표 HR1을 보고 보고했다고 지정한 지면에서 해당 정보를 찾기 어려웠던 조직은 <표 6>과 같은 17개 조직이었다. 일부 회사는 투자협약에 대한 인권 심사 등을 대상으로 한 HR1을, 협력사에 대한 인권 심사 등을 대상으로 하는 HR2와 같은 것으로 인식해서, 협력업체 관련 지면을 HR1 관련 사항으로 지정했다.

보고 조직	내용
대구은행	HR1 관련 지정한 47쪽은 "본점 건물에 빗물 재활용 저장장치 설치"와 "지역사회에 온실가스 저감활동 확산"을 주내용으로 함
대림산업	HR1 관련 지정한 53쪽은 "인력현황"과 "직원 이직건수 및 비율"을 주내용으로 함
동부화재	HR1 관련 지정한 25쪽은 "고객 중심의 콜센터 운영"과 "고객 중심의 보상서비스"을, 50쪽은 "PA [Prime Agent, 회사 전속 설계사와 대리점 조직] 지식 향상을 위한 PK [PA Knowledge] 자격제도 운영", "IT 기반의 선진 PA 영업 시스템 제공" 등을 주내용으로 함
부산교통공사	HR1 관련 지정한 73쪽은 협력업체와의 투명하고 공정한 거래를 주내용으로 함
삼성증권	HR1 관련 지정한 14쪽은 "내부통제와 윤리경영", 15쪽은 "공정거래 자율 준수 선포", 46쪽은 "직원고충처리 시스템의 비공개 운영", 47쪽은 "직원 대상 성희롱 예방 활동"과 "강제노동 및 아동노동 금지"를 주내용으로 함
서울메트로	HR1 관련 지정한 47쪽은 "공정한 협력업체 선정"을 주내용으로 함
신한금융그룹	HR1 관련 지정한 116쪽은 "협력사 평가 시 인권 관련 사항을 반영하고 있으나 이를 통한 거래비율 및 투자계약 비율에 대한 성과를 수집하는 시스템은 준비중에 있음. 향후 이에 대한 성과도 관리·보고하겠음"로 협력사 평가를 언급함.
웅진씽크빅	HR1 관련 지정한 28쪽은 "청렴계약제", "공정거래 자율준수프로그램", "윤리경영 교육"을 주내용으로 함
유한킴벌리	HR1 관련 지정한 69쪽은 "협력회사와의 거래 관계"를 주내용으로 함
풀무원	HR1 관련 지정한 88-89쪽은 "협력기업 선정에 있어서의 공정성"을 주내용으로 함
하이닉스	HR1 관련 지정한 60쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함
한국공항공사	HR1 관련 지정한 51쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함

보고 조직	내용
한국수력원자력	HR1 관련 지정한 39쪽은 "해외플랜트사업"을 주내용으로 하고 있으나, 인권 심사 등의 내용은 없음
한국타이어	HR1 관련 지정한 68-69쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함
현대해상화재보험	HR1 관련 지정한 72쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함
KT&G	HR1 관련 지정한 42쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함
LG화학	HR1 관련 지정한 70쪽은 "협력회사"를 주내용으로 함

표 6. HR1 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

2. HR2

성과지표 HR2 (주요 공급자 및 계약자의 인권심사 비율)는 보고조직이 다음 세 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 주요 협력사 및 계약업체 수¹²⁾
- 주요 협력사 및 계약업체를 대상으로 인권 기준¹³⁾이나 심사¹⁴⁾가 포함된 계약의 비율
- 인권 심사의 결과로 거부되었거나 수행 조건이 부과되었거나 다른 조치의 대상이 된 주요 협력사 및 계약업체 대상 계약의 비율

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (1개)

성과지표 HR2의 보고조건을 모두 충족한 것으로 판단한 조직인 신한금융그룹 1개였다. HR1과 같이 HR2가 추구하는 활동을 수행한 것은 아니지만, 협력사 인권 심사 성과 수집 시스템을 준비 중이라고 보고하여, 적어도 HR2이 요구하는 정보를 제공했다고 판단해서 보고조건을 전부 충족한 것으로 구분했다.

12) 주요 협력사 및 계약업체는 제품 또는 서비스의 공급처가 되거나 공급을 위한 계약을 체결한 외부 파트너로서 다음 중 한 요건에 해당하는 업체를 말한다. (1) 특정 유형의 제품이나 서비스를 공급하고 구매 계약 중 다수를 차지하는 1차 협력사 또는 (2) 인권 관련 사건의 위험이 가장 높다고 분류된 곳.

13) 인권 조항이란 투자의 요구 조건으로서 인권 관련 성과에 대한 최소 기대수준을 정의하는 협약서에 명시된 조항을 말한다.

14) 인권 심사란 투자 진행 여부를 결정하는 변수 중 하나로 인권 성과기준을 적용하는 공식적인 또는 문서화된 프로세스를 말한다.

보고 조직	내용
신한금융그룹	"협력사 평가 시 인권 관련 사항을 반영하고 있으나 이를 통한 거래비율 및 투자계약 비율에 대한 성과를 수집하는 시스템은 준비중에 있음. 향후 이에 대한 성과도 관리-보고하겠음" (p. 116)

표 7. HR2 보고조건 전부 충족 조직과 내용

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (16개)

성과지표 HR2의 보고조건을 일부 충족한 조직은 <표 8>과 같이 16개였다. 이들 조직은 노동조건 등 인권 심사의 일부분을 심사조건을 제시하거나, HR2가 요구한 세 가지 정보 중 적어도 하나 이상을 HR2 관련 지면으로 소개한 부분에서 제공하고 있었다.

보고 조직	내용						
삼성SDI	<p>"협력회사와의 거래 등에 있어서도 인권존중의 원칙을 고려하고 있습니다." (p. 41)</p> <p>"2005년 이후 S-Partner 인증 제도를 운용하면서 협력회사와 거래 시 품질, 가격, 납기뿐만 아니라 환경 및 사회부문의 평가결과 반영을 통해 지속가능한 파트너로서 장기적 가치의 동반 향상에 힘을 기울여 왔습니다." (p. 46)</p> <p>"2009년에는 EICC를 기반으로 S-Partner의 노동, 윤리, 안전보건 부문의 평가 비중과 항목을 크게 강화하는 등 명실상부한 사회적 책임과 관련한 종합평가제도로 개정하였습니다." (p. 46)</p>						
서울메트로 ¹⁵⁾	<p>"서울메트로는 협력업체를 공사업체, 용역업체, 물품공급업체로 분류하고 있으며, 2009년 공사와 거래한 협력업체는 총 1,231개입니다." (p. 47)</p> <div style="text-align: center;"> <p>2009 분야별 협력업체 단위: 개 </p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>255</td> <td>204</td> <td>772</td> </tr> <tr> <td>공사</td> <td>용역</td> <td>물품</td> </tr> </table> <p>총 1,231개 업체</p> </div> <p>"공사에서 발주하는 주요사업에 대하여 원활한 계약이행 유도 및 우수한 품질의 성과물을 산출하기 위해 공사 발주의 경우 수의계약을 제외한 모든 사업에 대하여 적격심사를 실시하고 있습니다. 물품 및 용역의 경우에도 주요사업에 대해서는 협상에 의한 계약 또는 2단계 경쟁입찰, 적격심사를 실시하고 있으며, 특히 경영상태(신용평가 등급) 평가 기준</p>	255	204	772	공사	용역	물품
255	204	772					
공사	용역	물품					

보고 조직	내용																	
	<p>을 강화하여 적용하는 등 부실업체 참여로 인한 사업부진 등을 미연에 방지하고자 노력하고 있습니다.” (p. 47)</p>																	
<p>유한킴벌리</p>	<p>“매년 1회 협력회사 평가를 통해 경제적, 사회적, 환경적 성과를 반영하고 있습니다. 평가항목은 120-150여 개로 구성되며, 품질, 안전, 환경, 윤리·법규, 노동·인권·반부패를 포함합니다. 2009년에는 34개 협력회사에 대해 평가를 실시하였습니다.” (p. 69)</p> <p>사회적 책임 반영된 협력회사 평가 항목 사례</p> <table border="1" data-bbox="422 589 1134 797"> <thead> <tr> <th colspan="2">공통 항목</th> <th>평가 내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">5.2 임금 및 고용</td> <td>5.2.1</td> <td>당해 연도 최저임금을 공시하고 준수하는가?</td> </tr> <tr> <td>5.2.2</td> <td>불법 외국인근로자를 고용하고 있는가?</td> </tr> <tr> <td>5.2.3</td> <td>외국인 근로자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?</td> </tr> <tr> <td>5.2.4</td> <td>최근 12개월 이내에 작업장을 무단 이탈한 외국인 근로자가 없는가?</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">5.3 사회적 책임</td> <td>5.3.1</td> <td>최근 12개월 이내 원부자재 구매처에 지급 대금을 약속한 방법과 날짜에 지급하지 않아 문제가 발생한 적이 있는가?</td> </tr> <tr> <td>5.3.2</td> <td>임직원들이 지역사회 또는 사회단체를 위한 활동에 참여하고 있는 것이 있는가?</td> </tr> </tbody> </table>	공통 항목		평가 내용	5.2 임금 및 고용	5.2.1	당해 연도 최저임금을 공시하고 준수하는가?	5.2.2	불법 외국인근로자를 고용하고 있는가?	5.2.3	외국인 근로자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?	5.2.4	최근 12개월 이내에 작업장을 무단 이탈한 외국인 근로자가 없는가?	5.3 사회적 책임	5.3.1	최근 12개월 이내 원부자재 구매처에 지급 대금을 약속한 방법과 날짜에 지급하지 않아 문제가 발생한 적이 있는가?	5.3.2	임직원들이 지역사회 또는 사회단체를 위한 활동에 참여하고 있는 것이 있는가?
공통 항목		평가 내용																
5.2 임금 및 고용	5.2.1	당해 연도 최저임금을 공시하고 준수하는가?																
	5.2.2	불법 외국인근로자를 고용하고 있는가?																
	5.2.3	외국인 근로자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?																
	5.2.4	최근 12개월 이내에 작업장을 무단 이탈한 외국인 근로자가 없는가?																
5.3 사회적 책임	5.3.1	최근 12개월 이내 원부자재 구매처에 지급 대금을 약속한 방법과 날짜에 지급하지 않아 문제가 발생한 적이 있는가?																
	5.3.2	임직원들이 지역사회 또는 사회단체를 위한 활동에 참여하고 있는 것이 있는가?																
<p>하이닉스</p>	<p>“협력회사의 경쟁력 강화 및 육성을 위해 연 2회 협력회사 평가를 실시하고 평가결과에 따라 사후관리를 진행하고 있습니다. 보다 정확한 평가에 근거해 협력회사를 육성하기 위해 2010년에는 평가단계를 5단계로 보다 세분화하여 우수 협력회사를 선정하고 대금지불조건 등의 인센티브 제도를 시행할 계획입니다. 또한, 협력회사의 지속가능한 동반성장을 유도하고자 협력회사의 환경, 안전 및 윤리경영 활동 내용을 평가내용에 반영하고 있으며, 지속적으로 사회적인 책임사항을 세분화하여 평가에 반영할 계획입니다.” (p. 60)</p>																	
<p>한국공항공사</p>	<p>“2009년 업체선정 평가항목 개정을 통해 시설분야 용역업체 선정시 적정수준의 임금 지급 여부 퇴직금 및 4대보험료 지급여부, 근로기준법 준수여부 등을 심사하는 항목을 추가하여 계약업체 직원에게 적절한 근로조건을 제공하도록 유도하고 있습니다.” (p. 51)</p>																	
<p>한국수력원자력</p>	<p>“협력업체 선정 시 재무건전성과 기업신용도, 품질, 납품실적, 환경 및 안전관리 등을 종합적으로 고려하여 협력업체를 심사함으로써 인권심사를 대체하고 있습니다.” (p. 114)</p>																	
<p>한국수자원공사</p>	<p>“공사및용역계약등 업체와 거래시 계약심사기준을 설정하여 부정당업체를 배제하고 있으며, 재무건전성과 기업신용도, 품질, 납품실적 등을 종합적으로 심사함으로써 인권심사에 같음하고 있습니다. 특히, 대형공사 입찰 참가 사전심사기준 (PQ)에 산재율을 포함하여 인권, 노동 부문 심사를 강화함으로써, 산재율이 낮은 기업을 우대하고 있습니다. 그리고 건설일용직 근로자의 인권을 보호하기 위해 사회보험료 (건강보험, 국민연금)를 공사원가에 반영하고, 사업 준공시 정산토록하여 계약상대자의 사회보험료 납부율을 높이고 있습니다.” (p. 76)</p>																	
<p>한국타이어</p>	<p>“기업의 환경경영 책임을 적극 실현하고자 제품을 구성하는 원자재의</p>																	

보고 조직	내용														
	<p>협력사를 선정할 때 협력사의 환경경영 체계를 중요한 선정 요건으로 적용하고 있습니다.” (p. 68)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">평가항목</th> <th style="width: 70%;">항목정의</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>윤리경영</td> <td>윤리경영에 대한 교육 실시 및 활동계획 대비 실적유지관리 수준</td> </tr> <tr> <td>고용변화관리</td> <td>이직률 개선활동 시행 여부</td> </tr> <tr> <td>환경경영</td> <td>환경 목표의 적절한 수립과 수립된 환경 목표의 각 조직 계층 이행 여부 수립된 환경 목표와 연계한 환경경영 계획관리 여부 오염·위험을 보관 및 관리 여부 및 외부기관의 정기적 검사 여부</td> </tr> </tbody> </table> <p>(상세 평가 방법 및 적용)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">협력사 선정 기준</th> <th style="width: 50%;">협력사 평가 항목</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> 현행 • 재무적 요건 및 가격 경쟁력 • 품질/납기 관리 요건 • 환경/안전 법적 규제 사항 적합성, 환경 친화성 </td> <td> • 원자재: 관리, 기술, 품질, 협력, 납기, 가격, 관계 • 시설재: 가격 협력도, 품질 평가, 업체 관리 시스템 </td> </tr> <tr> <td> 계획 • 기존 선정 기준 + CSR 항목 (기존 환경 관련 항목 CSR 항목으로 병합) </td> <td> • 기존 평가 항목 + CSR 항목 </td> </tr> </tbody> </table> <p>(p. 69)</p>	평가항목	항목정의	윤리경영	윤리경영에 대한 교육 실시 및 활동계획 대비 실적유지관리 수준	고용변화관리	이직률 개선활동 시행 여부	환경경영	환경 목표의 적절한 수립과 수립된 환경 목표의 각 조직 계층 이행 여부 수립된 환경 목표와 연계한 환경경영 계획관리 여부 오염·위험을 보관 및 관리 여부 및 외부기관의 정기적 검사 여부	협력사 선정 기준	협력사 평가 항목	현행 • 재무적 요건 및 가격 경쟁력 • 품질/납기 관리 요건 • 환경/안전 법적 규제 사항 적합성, 환경 친화성	• 원자재: 관리, 기술, 품질, 협력, 납기, 가격, 관계 • 시설재: 가격 협력도, 품질 평가, 업체 관리 시스템	계획 • 기존 선정 기준 + CSR 항목 (기존 환경 관련 항목 CSR 항목으로 병합)	• 기존 평가 항목 + CSR 항목
평가항목	항목정의														
윤리경영	윤리경영에 대한 교육 실시 및 활동계획 대비 실적유지관리 수준														
고용변화관리	이직률 개선활동 시행 여부														
환경경영	환경 목표의 적절한 수립과 수립된 환경 목표의 각 조직 계층 이행 여부 수립된 환경 목표와 연계한 환경경영 계획관리 여부 오염·위험을 보관 및 관리 여부 및 외부기관의 정기적 검사 여부														
협력사 선정 기준	협력사 평가 항목														
현행 • 재무적 요건 및 가격 경쟁력 • 품질/납기 관리 요건 • 환경/안전 법적 규제 사항 적합성, 환경 친화성	• 원자재: 관리, 기술, 품질, 협력, 납기, 가격, 관계 • 시설재: 가격 협력도, 품질 평가, 업체 관리 시스템														
계획 • 기존 선정 기준 + CSR 항목 (기존 환경 관련 항목 CSR 항목으로 병합)	• 기존 평가 항목 + CSR 항목														
현대건설	<p>“공급업체 선정 시 환경보건안전 (Environment Health Safety) 및 노동 기준에 대한 준수를 필수 계약요건으로 지정하고 있습니다. 만약 관련 기준을 준수하지 않을 경우, 부적합 시정예방조치규정에 의거하여 내부 보고 및 시정조치 되고 있습니다. 2009년 현대건설의 토목, 건축, 플랜트, 전기를 포함한 284개 국내 현장에서 총 261회의 점검이 이루어졌으며, ISO14001을 인증 받은 경영컨설팅 전문기관을 통해 전 현장에서 동일한 기준의 현장감사가 시행되고 있습니다. 한편 2010년부터는 현대건설의 국내 협력업체들을 대상으로, 글로벌 지속가능경영 표준에서 요구하고 있는 비재무적 성과 데이터(사업활동 과정에서의 원료/에너지 사용량 및 폐기량 등)에 대한 정기적인 공유를 실시할 예정입니다.” (p. 74)</p>														
현대제철	<p>“외주협력업체 안전관리 수준을 향상시키기 위해 안전관리 시스템 구축, 법적 안전조치 이행 및 안전활동 참여에 대한 평가를 실시하고 있으며 평가를 통해 우수한 부분은 공유하고 미흡한 부분은 개선토록 요청하고 있습니다.” (p. 65)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">평가항목</th> <th style="width: 25%;">원가절감</th> <th style="width: 25%;">작업수행능력</th> <th style="width: 25%;">환경관리</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> • 노사화합 • 고충처리 • 근태관리 </td> <td> • 인원, 장비, 작업프로세스 합리화 </td> <td> • 작업협조 • 표준작업 이행 • 작업/장비 불량횟수 </td> <td> • 산재보험관리 • 안전수칙준수 • 환경안전교육실적 • 환경부산물관리 </td> </tr> </tbody> </table>	평가항목	원가절감	작업수행능력	환경관리	• 노사화합 • 고충처리 • 근태관리	• 인원, 장비, 작업프로세스 합리화	• 작업협조 • 표준작업 이행 • 작업/장비 불량횟수	• 산재보험관리 • 안전수칙준수 • 환경안전교육실적 • 환경부산물관리						
평가항목	원가절감	작업수행능력	환경관리												
• 노사화합 • 고충처리 • 근태관리	• 인원, 장비, 작업프로세스 합리화	• 작업협조 • 표준작업 이행 • 작업/장비 불량횟수	• 산재보험관리 • 안전수칙준수 • 환경안전교육실적 • 환경부산물관리												

보고 조직	내용
현대해상화재보험	“협력회사 선정 시 후보 기업의 윤리경영 활동과 현대해상과의 협력 활동으로 인한 사회적, 환경적 성과를 고려하고 있습니다. 특히 IT관련 협력회사 선정에 있어서는 후보 협력회사의 윤리경영 활동과 중소기업 지원 등의 성과를 선정 평가에 반영하고 있습니다.” (p. 72)
KT&G	“KT&G는 'Quality Control Manual'을 통하여 투자 및 협력업체관리 등의 활동에 인권, 환경 측면을 모니터링하고 있습니다.” (p. 42)
LG화학	“협력회사 등록 시에는 RoHS, REACH 등과 같은 환경, 안전 관련 법규 준수 여부, 윤리경영 실천 여부, 노동 관련 법규 준수 여부 등을 확인하고 이에 적합한 업체만을 협력회사로 등록하고 있습니다. 등록 후에도 주기적 협력회사 평가를 통해 지원, 육성 또는 퇴출을 실시하여 지속적으로 관리하고 있습니다.” (p. 70)
LS엠트론	“전사적인 지속가능경영을 추진함에 있어서 핵심 이해관계자인 협력회사의 지속가능경영 활동 전파를 핵심 관리 이슈로 선정하였습니다. 기존 연간 거래금액 3억 이상이며 납품건수 10건 이상인 회사를 기준으로 시행하는 협력회사 평가 및 관리 세칙에 2010년 2월, 지속가능경영 관련 항목을 추가하였습니다.” (p. 54)
SK텔레콤	“비즈니스 파트너 역시 인권 보호에 동참하는 방안을 다각적으로 검토해, 2009년 상반기부터 도입된 신규업체 등록심사 기준에 사회적 책임 이행에 관한 요구 사항을 반영했습니다. 이에 따라 사업부 단위의 계약을 제외한 모든 거래에서, 비즈니스 파트너 신규등록 시 유엔 글로벌 콤팩트의 4대 원칙과 관련한 방침, 교육 프로그램, 시스템 보유 여부에 대해 평가하고 있습니다.” (p. 43)
S-OIL	“업체 선정 시 입찰업체의 윤리경영 수준을 평가요소의 하나로 설정하고 있습니다. 또한 선정된 업체와 계약 체결시 계약서에 안전수칙 준수, 노동인권 관련 법규 준수, 환경보호 의무 이행 등을 명문화하여 법규를 준수하도록 하고 있습니다.” (p. 64)

표 8. HR2 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (7개)

성과지표 HR2의 보고조건 이외 사항을 언급한 조직은 <표 9>와 같이 7개가 있었는데, 주로 협력사 평가 기준으로 전통적 경제기준이외에, 환경, 청렴, 윤리 등을 언급하

15) 적격심사 부분만 언급되었다면 범주 C에 속할 보고였으나, 지정한 보고서 부분에 협력업체 수가 함께 포함되어 있어 범주 B로 구분하였다.

고는 있으나, 이 기준에 인권이 포함되어 있는지 여부는 명확하게 제시하지 않았다.

보고 조직	내용														
대림산업	“대림산업은 협력업체 임직원 역량강화를 위해 경영혁신교육, 원가절감교육, 노무교육, 품질, 안전, 환경교육을 실시 및 지원하고 있습니다.” (p. 68)														
부산교통공사	“계약체결시 상호 교부하는 서약서에는 청렴계약을 위반할 경우 입찰참가 자격 제한, 계약해지, 거래중단 등의 제재조치에 대한 내용이 포함되어 있습니다.” (p. 73)														
웅진씽크빅	<p>“청렴계약이행계약서를 제출한 업체에 한해 입찰 및 계약 자격을 부여하고 서명한 업체와 실제 계약을 체결하고 있습니다.” (p. 28)</p> <p>협력사 현황</p> <p>●</p> <p>(2009년말 기준)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th colspan="2">인원/업체 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">제품 개발 (콘텐츠 개발)</td> <td>개인¹</td> <td>1,861명</td> </tr> <tr> <td>외부 임프린트</td> <td>3개사</td> </tr> <tr> <td>제작(인쇄, 가공)²</td> <td></td> <td>1개사</td> </tr> <tr> <td>물류</td> <td></td> <td>2개사</td> </tr> </tbody> </table> <p>(p. 65)</p> <p>▶ 1- 이력관리시스템에 등록된 인원 수(단행본 제외)임. ▶ 2- 웅진홀딩스에서 통합 관할하고 있음.</p>	구분	인원/업체 수		제품 개발 (콘텐츠 개발)	개인 ¹	1,861명	외부 임프린트	3개사	제작(인쇄, 가공) ²		1개사	물류		2개사
구분	인원/업체 수														
제품 개발 (콘텐츠 개발)	개인 ¹	1,861명													
	외부 임프린트	3개사													
제작(인쇄, 가공) ²		1개사													
물류		2개사													
코레일	“2008년부터는 물품구매계약 업무처리 지침의 청렴계약입찰 특별유의서를 적용하여 청렴계약 위반업체에 대하여 2년 이내의 입찰참가자격을 제한하고 청렴계약 특수조건을 지정, 청렴계약이행서약서 제출을 의무화하여 협력사의 청렴문화 정착에도 기여하고 있습니다.” (p. 75)														
풀무원	“업체선정 이후에는 정기적으로 (연 1회) 재무건정성, 납기준수, 품질경쟁력, 가격경쟁력, 경영능력 등을 기준으로 평가하고 있습니다.” (p. 90)														
호남석유화학	“협력회사는 2009년 기준 총 1,238개사이며, 일정 수준의 입찰 참여 능력을 갖춘 업체는 자유롭게 호남석유화학의 온라인 (On-line)에 입찰등록이 가능합니다.” (p. 39)														
KB국민은행	“2009년부터 협력업체의 윤리경영 실천 여부를 평가 및 심사 항목에 반영함으로써 윤리경영을 확산하고 있습니다. AVL (Approved Vendor List) 등록을 위한 평가표 상에 윤리경영 도입 여부 (윤리강령 제정 및 공시, 교육), 제안 제품의 친환경성 여부, 사회공헌활동 등을 반영하였으며, 업체 선정 관련 평가항목에도 관련 사항을 포함하였습니다. 총 계약건수 중 윤리경영 평가를 수행한 업체는 총 0.12%였으나 평가 비중의 증가 등으로 그 건수는 점점 증가할 것으로 예상됩니다.” (p. 41)														

표 9. HR2 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외된 조직 (12개)

성과지표 HR2를 보고에서 명시적으로 제외된 조직은 기아자동차, 다음커뮤니케이션, 대한항공, 아모레퍼시픽, 아시아나항공, 한국동서발전, 한국자산관리공사, 현대모비스, 현대자동차, GS칼텍스, KT, LG생활건강의 12개 조직이었다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (5개)

성과지표 HR2를 보고하고 있다고 지정한 보고서 지면에서 HR2 관련 내용을 확인할 수 없었던 조직은 <표 10>과 같다

보고 조직	내용
대구은행	HR2 관련 지정한 60쪽은 직원에 대한 윤리교육에 대한 사항이며, 공급자 및 계약자의 인권심사에 대한 사항 아님.
동부화재	HR2 관련 지정한 50쪽은 "PA (Prime Agent, 회사 전속 설계사와 대리점 조직) 지식 향상을 위한 PK (PA Knowledge) 자격제도 운영", "IT 기반의 선진 PA 영업 시스템 제공" 등을 주내용으로 함
삼성증권	HR2 관련 지정한 14쪽은 "내부통제와 윤리경영", 15쪽은 "공정거래 자율준수 선포"를 주내용으로 하나 공급자 및 계약자의 인권심사에 대한 사항은 아님
LG전자	HR2 관련 지정한 43, 46쪽은 협력회사 관련 내용이었으나, 선정 심사에 대한 내용은 확인할 수 없음
SK에너지	HR2 관련 지정한 46쪽은 "공정거래 자율준수"로, 협력사 인권 심사와 관련 내용 찾기 어려움.

표 10. HR2 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

3. HR3

성과지표 HR3 (업무와 관련된 인권정책 및 절차에 관한 직원교육 시간 수)은 보고 조직이 다음 다섯 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 총 직원 수
- 인권 문제와 관련된 내부 정책 및 절차 그리고 해당 업무 과정에서 인권 문제의 적용 가능성에 대한 정식교육¹⁶⁾ 과정을 이수한 직원 수

- 보고 기간 중 업무 관련 인권 문제에 대한 정책 및 절차를 다루는 교육을 이수한 직원 비율
- 총 직원 교육 시수
- 보고 기간 중 업무 관련 인권 문제에 대한 정책 및 절차를 다루는 교육에 투입된 총 시간 수

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (0개)

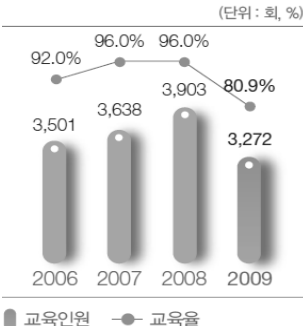
성과지표 HR3이 요구하는 보고조건을 모두 충족한 조직은 없었다.

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (19개)

성과지표 HR3이 요구하는 보고조건을 일부 충족한 조직은 <표 11>과 같이 총 19개였다. 대부분 인권교육의 범위를 성희롱교육에 한정하고 있었다.

보고 조직	내용																				
기아자동차	“특히 여성 임직원의 인권 보호 및 성희롱 예방을 위하여 전 직원을 대상으로 매년 상·하반기에 1회씩 성희롱 관련 법규, 성희롱 예방을 위한 회사 지침 및 처리절차와 조치기준 등에 대한 교육을 실시” (p. 77)																				
대한항공	“전 직원을 대상으로 온-오프라인 교육을 통해 성희롱 예방교육을 실시하고 있습니다. (연 1회 필수 이수)” (p. 60)																				
부산교통공사	<p>“임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구(ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다. 이를 위해 전 직원을 대상으로 교육과정에 윤리교육을 편성하였으며, 사이버 윤리강좌도 시행하고 있습니다. 또한 직장 내 성희롱 및 폭행을 금지하고, 사전에 방지하기 위하여 성희롱 예방교육 및 신고처리 프로세스를 운영하고 있습니다.” (p. 62)</p> <p>임직원 교육 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007년</th> <th>2008년</th> <th>2009년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교육훈련비(천원)</td> <td>552,667</td> <td>551,765</td> <td>788,599</td> </tr> <tr> <td>교육인원(명)</td> <td>2,448</td> <td>2,463</td> <td>2,100</td> </tr> <tr> <td>1인당 교육훈련비(천원)</td> <td>226</td> <td>224</td> <td>376</td> </tr> <tr> <td>1인당 평균교육시간</td> <td>21</td> <td>20</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>	구분	2007년	2008년	2009년	교육훈련비(천원)	552,667	551,765	788,599	교육인원(명)	2,448	2,463	2,100	1인당 교육훈련비(천원)	226	224	376	1인당 평균교육시간	21	20	24
구분	2007년	2008년	2009년																		
교육훈련비(천원)	552,667	551,765	788,599																		
교육인원(명)	2,448	2,463	2,100																		
1인당 교육훈련비(천원)	226	224	376																		
1인당 평균교육시간	21	20	24																		

16) 정식 교육에는 인권에 대한 전문적인 교육 또는 일반 교육 프로그램에 포함된 인권 관련 내용이 모두 해당됩니다.

보고 조직	내용															
삼성증권	"매년 1회 전 직원 대상으로 성희롱 교육을 실시하고 있으며, 교육의 접근성을 제고하기 위해 행복마루 내에 성희롱 예방교육 동영상을 별도로 게시하고 있습니다." (p. 47)															
신한금융그룹	"예방을 위해 전 직원대상으로 성희롱 예방교육을 실시하고 있습니다." (p. 75)															
유한킴벌리	"성희롱 예방 교육은 2009년 1,431명 (참가율 84.8%)이 참여했으며, 2010년부터는 접근이 쉽도록 온라인 교육으로 바꾸었습니다." (p. 62)															
풀무원	<p>"2009년 풀무원은 임직원을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시하였으며 2008년 대비 약 1,000여 명이 증가한 4,162명이 참가 (참여율 92%) 하였습니다." (p. 74)</p> <p>[직원들의 인권보호 관련교육 실시현황]</p> <table border="1" data-bbox="422 701 1133 803"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>대상자수(명)</th> <th>교육실시자수(명)</th> <th>참여율(%)</th> <th>교육내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008년</td> <td>3,627</td> <td>3,156</td> <td>87</td> <td>성희롱예방교육</td> </tr> <tr> <td>2009년</td> <td>4,548</td> <td>4,162</td> <td>92</td> <td>성희롱예방교육</td> </tr> </tbody> </table>	구분	대상자수(명)	교육실시자수(명)	참여율(%)	교육내용	2008년	3,627	3,156	87	성희롱예방교육	2009년	4,548	4,162	92	성희롱예방교육
구분	대상자수(명)	교육실시자수(명)	참여율(%)	교육내용												
2008년	3,627	3,156	87	성희롱예방교육												
2009년	4,548	4,162	92	성희롱예방교육												
하이닉스	"성희롱 예방교육을 전 임직원을 대상으로 실시하였습니다. 기술사무직은 온라인교육, 전임직은 집합교육 형식으로 실시하였으며 이수율은 92.5%입니다." (p. 26)															
한국동서발전	"양성 평등과 건강한 직장문화 조성을 위해 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여 전 직원이 의무적으로 1회 이상 수강토록 하고 있습니다. 2009년에는 전 직원이 성희롱 예방 사이버 강의를 수강했으며, 사업소별로 외부강사 초청강의와 영상물 교육을 시행하였습니다." (p. 61)															
한국수력원자력	"직장 내 소수인력인 여성근로자 인권보호를 위해 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제4조에 의거, 연 1회 이상 본사 및 사업소 전 직원을 대상으로 성희롱예방교육을 시행하고 있으며, 직원 온라인 윤리교육 시 인권보호교육을 실시하고 있습니다." (p. 114)															
한국수자원공사	<p>"인권교육은 현재 주로 소수인력의 권익 보호 차원에서 전사적 성희롱 예방교육, 개인정보 보안교육 등을 실시하고 있으며, 앞으로 인권보호 교육 내용을 확대해갈 계획입니다." (p. 76)</p> <p>• 성희롱 예방교육</p>  <p>(단위: 회, %)</p> <p>(p. 56)</p>															

보고 조직	내용															
현대모비스	“전 임직원에 대해 연 1회 부서 단위로 부서장이 주관하여 교육하며, 성희롱 관련 법규를 철저히 준수하고 있습니다.” (p. 49)															
현대자동차	“임직원 개개인의 인권을 존중하는 내용의 윤리현장을 기반으로 성희롱 예방교육 등 인권 관련 교육을 정기적으로 시행하고 있고” (p. 57)															
현대해상화재보험	“인권관련 교육의 일환으로 고객 및 임직원을 보호하고 부당한 차별대우를 사전에 예방하며 안전한 직장을 만들어 나가기 위해 전 임직원을 대상으로 매년 민원 예방 교육을 실시하고 있으며, 남녀고용평등법에 의거해 매년 사이버 성희롱 예방 교육 등을 실시하고 있습니다.” (p. 58)															
KB국민은행	<p>“예방을 위한 지속적인 교육 (2009년 전 임직원 성희롱 예방교육실사-1인당 27분)과 가해자에 대한 별도 관리를 실시하고 있습니다.”</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>교육 및 자료제공 (Check)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • IBP 실천 프로그램 • 다양한 임직원 교육 • 은행 내 윤리/Compliance 폴더 운영 </td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">(p. 63)</p>	교육 및 자료제공 (Check)	<ul style="list-style-type: none"> • IBP 실천 프로그램 • 다양한 임직원 교육 • 은행 내 윤리/Compliance 폴더 운영 													
교육 및 자료제공 (Check)	<ul style="list-style-type: none"> • IBP 실천 프로그램 • 다양한 임직원 교육 • 은행 내 윤리/Compliance 폴더 운영 															
KT&G	“직장내 성희롱 문제에 대한 인식 함양을 위해 각 기관별 전 임직원을 대상으로 1시간 내외의 마인드 교육을 실시하고 있으며, 고충상담원을 대상으로 성희롱 예방을 위한 전문 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 53)															
LG생활건강	<p>“전임직원을 대상으로 온·오프라인 정도경영 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 24)</p> <p>“보안에 대한 임직원의 인식제고를 위해 신입 및 경력사원 입사시 보안 교육을 실시하고 있으며, 2009년 전 임직원 대상으로 보안 교육을 실시하였습니다.” (p. 26)</p> <p>“근로자가 안전하고 차별없는 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 연1회 이상 실시하고 있으며, 관련 교육자료를 동영상으로 배포하여 팀별 자체 교육이 이루어지도록 하고 있습니다. 향후 인권 보호를 위한 교육을 확대해 나갈 계획입니다.” (p. 59)</p>															
SK텔레콤	“윤리강령 이행을 촉진하기 위해 윤리경영 교육을 시행하고 있습니다. 특히, 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방교육을 매년 시행하고” (p. 43)															
S-OIL	<p>“전 임직원이 연 1회 의무적으로 윤리경영 교육을 이수토록 하고 있으며” (p. 63)</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="3">2009년 윤리교육 실적</th> </tr> <tr> <th>교육내용</th> <th>교육 이수자</th> <th>교육시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>임직원 윤리규정 교육</td> <td>임직원 2,413명 (95.3%)</td> <td>1시간</td> </tr> <tr> <td>성희롱 예방 교육</td> <td>전 직원</td> <td>1시간</td> </tr> <tr> <td>윤리경영 사외강사 교육</td> <td>임원 8명, 직원 154명</td> <td>2시간</td> </tr> </tbody> </table>	2009년 윤리교육 실적			교육내용	교육 이수자	교육시간	임직원 윤리규정 교육	임직원 2,413명 (95.3%)	1시간	성희롱 예방 교육	전 직원	1시간	윤리경영 사외강사 교육	임원 8명, 직원 154명	2시간
2009년 윤리교육 실적																
교육내용	교육 이수자	교육시간														
임직원 윤리규정 교육	임직원 2,413명 (95.3%)	1시간														
성희롱 예방 교육	전 직원	1시간														
윤리경영 사외강사 교육	임원 8명, 직원 154명	2시간														

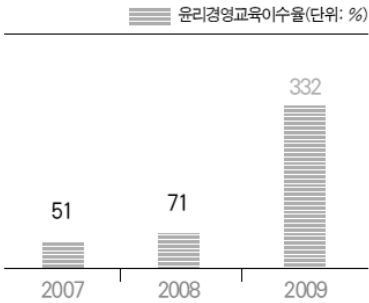
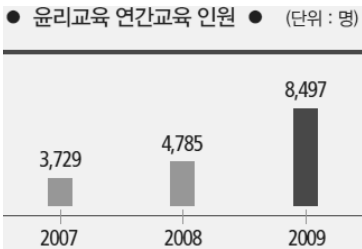
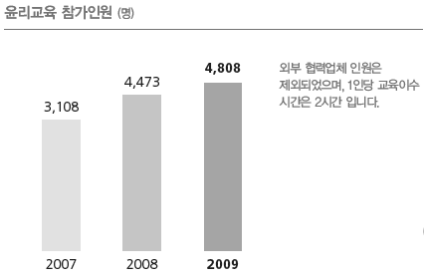
표 11. HR3 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (16개)

성과지표 HR3이 요구하는 보고조건 이외 교육을 언급한 조직은 <표 12>와 같이 16 개였다. 이들 조직은 인권교육을 적시한 HR3과 달리 윤리경영 일반에 관한 교육을 소개하고 있었다.

보고 조직	내용																																					
대구은행	“임직원의 청렴·윤리경영에 대한 인식과 윤리역량을 강화하기 위해 윤리교육, 홍보, 워크숍을 지속적으로 시행하고 있으며” (p. 60)																																					
삼성SDI	<p>“임직원을 대상으로 온-오프라인을 통한 체계적이고 반복적인 윤리교육을 실시하고 있습니다. 신입/경력사원 입문과정, 승격 과정 내에 핵심가치 및 청결한 조직문화에 대한 교육을 포함하여 실시하고 있으며, 2007년부터는 윤리경영 온라인 교육과정을 개설하여 임직원들의 윤리의식 함양을 돕고 있습니다.” (p. 39)</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td colspan="2">● 2009년 부정예방 교육인원</td> <td colspan="2">*국내 기준</td> </tr> <tr> <td></td> <td>경영진</td> <td>비경영진</td> <td>계</td> </tr> <tr> <td>연인원</td> <td>20</td> <td>4,972</td> <td>4,992</td> </tr> </table>	● 2009년 부정예방 교육인원		*국내 기준			경영진	비경영진	계	연인원	20	4,972	4,992																									
● 2009년 부정예방 교육인원		*국내 기준																																				
	경영진	비경영진	계																																			
연인원	20	4,972	4,992																																			
서울메트로	<p>“서울메트로는 임직원의 청렴·윤리경영에 대한 인식과 윤리역량을 강화시키기 위해 사장특강을 비롯한 외부강사 청렴도 향상 특강과 워크숍, 세미나 등을 실시하고 있습니다. 청렴도 향상 특강은 국민권익위원회와 서울시 등 외부 청렴강사를 초빙하여 시행하고 있으며, 2009년 한해 동안 총 10회에 걸쳐 1,893명이 특강에 참여했습니다. 2009년에는 전 직원을 대상으로 ‘사이버 윤리교육’을 강화한 결과 총 9,377명이 온라인으로 청렴 이러닝 강의를 수료하였습니다. 보안 및 경비를 담당하는 직원들도 윤리교육을 받고 있으며, 향후 보다 체계적인 윤리교육 추진 방안을 수립하여 확대해 나갈 예정입니다.” (p. 64)</p> <p>분야별 교육 실적</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">교육과정</th> <th rowspan="2">대상</th> <th colspan="3">연도</th> </tr> <tr> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사장특강 및 훈시</td> <td>윤리경영 책임자*</td> <td>2회</td> <td>6회</td> <td>10회</td> </tr> <tr> <td>외부강사 청렴특강</td> <td>윤리경영 책임자</td> <td>8시간</td> <td>12시간</td> <td>20시간</td> </tr> <tr> <td>워크숍 및 세미나</td> <td>윤리실천 리더</td> <td>5시간</td> <td>5시간</td> <td>5시간</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">자체교육 (윤리실천 강화)</td> <td>현장교육 전직원</td> <td>12시간</td> <td>12시간</td> <td>18시간</td> </tr> <tr> <td>사이버교육 전직원</td> <td>-</td> <td>3시간/3,075명</td> <td>15시간/9,377명</td> </tr> <tr> <td>외부기관 교육</td> <td>전직원</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>14회/55명</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 40px;">* 윤리경영책임자 : 본사 팀(실)장, 사무소장, 분소장, 공사감독, 역장, 실무담당자 등</p>	교육과정	대상	연도			2007	2008	2009	사장특강 및 훈시	윤리경영 책임자*	2회	6회	10회	외부강사 청렴특강	윤리경영 책임자	8시간	12시간	20시간	워크숍 및 세미나	윤리실천 리더	5시간	5시간	5시간	자체교육 (윤리실천 강화)	현장교육 전직원	12시간	12시간	18시간	사이버교육 전직원	-	3시간/3,075명	15시간/9,377명	외부기관 교육	전직원	-	-	14회/55명
교육과정	대상			연도																																		
		2007	2008	2009																																		
사장특강 및 훈시	윤리경영 책임자*	2회	6회	10회																																		
외부강사 청렴특강	윤리경영 책임자	8시간	12시간	20시간																																		
워크숍 및 세미나	윤리실천 리더	5시간	5시간	5시간																																		
자체교육 (윤리실천 강화)	현장교육 전직원	12시간	12시간	18시간																																		
	사이버교육 전직원	-	3시간/3,075명	15시간/9,377명																																		
외부기관 교육	전직원	-	-	14회/55명																																		

<p>아모레퍼시픽</p>	<p>“윤리강령 업그레이드와 확산, 기업윤리 운영체제 활성화, 내.외부 실천 프로그램 운영, 교육홍보 프로그램 업데이트 등 기업윤리 전반에 대한 활성화 방안을 기획 실행하고 있습니다. 사이버 교육과정인 ‘윤리경영이 글로벌 경쟁력이다’와 ‘Beautiful Company Ethical Leader’의 교육을 지속적으로 실시하고 있으며” (p. 16)</p> <p>윤리경영 교육 수강 인원</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>윤리경영이 글로벌 경쟁력이다(명/누계)</td> <td>2,982(90.4%)*</td> <td>3,156(88.7%)</td> <td>3,269(89.2%)</td> </tr> <tr> <td>Beautiful Company Ethical Leader(명/누계)**</td> <td>699(21.2%)</td> <td>705(19.8%)</td> <td>1,148(31.3%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>* ()안의 숫자는 전체 인원 대비 수강 인원 비율임. ** 중간관리자 이상 의무 수강 과목임.</p>	구분	2007	2008	2009	윤리경영이 글로벌 경쟁력이다(명/누계)	2,982(90.4%)*	3,156(88.7%)	3,269(89.2%)	Beautiful Company Ethical Leader(명/누계)**	699(21.2%)	705(19.8%)	1,148(31.3%)									
구분	2007	2008	2009																			
윤리경영이 글로벌 경쟁력이다(명/누계)	2,982(90.4%)*	3,156(88.7%)	3,269(89.2%)																			
Beautiful Company Ethical Leader(명/누계)**	699(21.2%)	705(19.8%)	1,148(31.3%)																			
<p>아시아나항공</p>	<p>“사이버 교육을 비롯한 직무교육과 신입임원, 신입직원, 직급별 승격자 교육 시 윤리경영 교육을 통하여 전 임직원의 윤리경영에 대한 인식 확산 및 공감대 형성을 유도하고 있습니다.” (p. 56)</p>																					
<p>웅진씽크빅</p>	<p>“임직원을 대상으로 윤리경영에 대한 온라인 교육과 오프라인 교육을 병행하고 있습니다. 이러닝 과정인 ‘Creative 웅진 과정’은 필수 과목으로 모든 정규직 임직원이 수강하고 있으며, 2010년부터는 자체 개발한 프로그램으로 온라인 교육을 추가 실시할 계획입니다. 오프라인 교육으로는 신입사원과 수시 입사자를 대상으로 ‘기업윤리’ 교육을 시행하고 있으며, 신입 팀장과 지국장, 단장, 본부장 등을 대상으로도 윤리교육을 실시하고 있습니다. 또한 업무 직군별 윤리경영 사례로 구성된 ‘윤리경영과 정도영업’ 교육을 시행하고 있습니다.” (p. 28)</p> <p>윤리교육 시행 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>온라인 교육 (Creative 웅진 과정)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>총인원</td> <td>-</td> <td>770</td> </tr> <tr> <td>총시간 (1인당 교육시간)</td> <td>-</td> <td>12,320H(16H)</td> </tr> <tr> <td>오프라인 교육</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>총인원</td> <td>164</td> <td>224</td> </tr> <tr> <td>총시간 (1인당 교육시간)</td> <td>1,476H(9H)</td> <td>1,792H(8H)²</td> </tr> </tbody> </table> <p>▶ 1- 오프라인 교육 시간은 30여 명씩 한 달에 한번 1시간 교육이 진행됨. ▶ 2- 2009년부터 온라인 교육을 병행함으로써 오프라인 교육은 축소 진행함.</p>	구분	2008	2009	온라인 교육 (Creative 웅진 과정)			총인원	-	770	총시간 (1인당 교육시간)	-	12,320H(16H)	오프라인 교육			총인원	164	224	총시간 (1인당 교육시간)	1,476H(9H)	1,792H(8H) ²
구분	2008	2009																				
온라인 교육 (Creative 웅진 과정)																						
총인원	-	770																				
총시간 (1인당 교육시간)	-	12,320H(16H)																				
오프라인 교육																						
총인원	164	224																				
총시간 (1인당 교육시간)	1,476H(9H)	1,792H(8H) ²																				
<p>코레일</p>	<p>연도별 교육실적</p> <ul style="list-style-type: none"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007년</th> <th>2008년</th> <th>2009년</th> <th>2010년 목표</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교육인원(명)</td> <td>118,504</td> <td>124,613</td> <td>127,567</td> <td>132,688</td> </tr> <tr> <td>인당 교육시간(시간)</td> <td>88</td> <td>82</td> <td>89</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>인당 교육비 (천 원)</td> <td>247</td> <td>412</td> <td>300</td> <td>326</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • 공통역량 교육 : 사내강사 양성, 6시그마통계능력향상, 윤리경영과 청렴실천 • 리더십역량 교육 : 전략형 리더, 성과창출형 리더, 전략적 의사결정 • 글로벌역량 교육 : 프로젝트 관리 전문가, 국제철도영어, 글로벌시스템 이해 • 직무역량 교육 : 역장역량 강화, 철도신호연동장치, 고속철도차량 	구분	2007년	2008년	2009년	2010년 목표	교육인원(명)	118,504	124,613	127,567	132,688	인당 교육시간(시간)	88	82	89	92	인당 교육비 (천 원)	247	412	300	326	
구분	2007년	2008년	2009년	2010년 목표																		
교육인원(명)	118,504	124,613	127,567	132,688																		
인당 교육시간(시간)	88	82	89	92																		
인당 교육비 (천 원)	247	412	300	326																		

	<p>(p. 65)</p>  <p>윤리경영교육이수율(단위: %)</p> <table border="1"> <tr> <th>Year</th> <th>Completion Rate (%)</th> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>332</td> </tr> </table> <p>(p. 72)</p>	Year	Completion Rate (%)	2007	51	2008	71	2009	332								
Year	Completion Rate (%)																
2007	51																
2008	71																
2009	332																
<p>한국공항공사</p>	<p>“사이버 윤리경영 교육의 지속적인 확대시행과 더불어 상임감사위원등에 의한 특별교육을 실시하고 있습니다.” (p. 12)</p>  <p>윤리교육 연간교육 인원 (단위: 명)</p> <table border="1"> <tr> <th>Year</th> <th>Annual Training Personnel</th> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>3,729</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>4,785</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>8,497</td> </tr> </table>	Year	Annual Training Personnel	2007	3,729	2008	4,785	2009	8,497								
Year	Annual Training Personnel																
2007	3,729																
2008	4,785																
2009	8,497																
<p>한국자산관리공사</p>	<p>“공사 전 직원을 대상으로 사이버 윤리경영 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 58)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007년</th> <th>2008년</th> <th>2009년 9월</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>신청인원</td> <td>946</td> <td>965</td> <td>625</td> </tr> <tr> <td>수료인원</td> <td>941</td> <td>968</td> <td>621</td> </tr> <tr> <td>수료율</td> <td>99.4%</td> <td>98.9%</td> <td>99.3%</td> </tr> </tbody> </table>	구분	2007년	2008년	2009년 9월	신청인원	946	965	625	수료인원	941	968	621	수료율	99.4%	98.9%	99.3%
구분	2007년	2008년	2009년 9월														
신청인원	946	965	625														
수료인원	941	968	621														
수료율	99.4%	98.9%	99.3%														
<p>한국타이어</p>	<p>“2009년도에 CSR 전문가를 초청, CSR팀과 CSR 추진 TFT 실무자들을 대상으로 CSR과 지속가능경영의 바른 이해와 전략적 CSR 추진 방향 수립, CSR Report 작성 실무 교육 등 다양한 교육을 실시” (p. 38)</p>																
<p>현대건설</p>	 <p>윤리교육 참가인원 (명)</p> <table border="1"> <tr> <th>Year</th> <th>Participants</th> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>3,108</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>4,473</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>4,808</td> </tr> </table> <p>외부 협력업체 인원은 제외되었으며, 1인당 교육이수 시간은 2시간입니다.</p> <p>(p. 16)</p>	Year	Participants	2007	3,108	2008	4,473	2009	4,808								
Year	Participants																
2007	3,108																
2008	4,473																
2009	4,808																
<p>현대제철</p>	<p>“전 임직원이 윤리경영에 대한 인식과 윤리 역량 강화를 위해 윤리교육을 이수하였으며, 매년 신규 및 경력 입사자를 대상으로 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 18)</p>																

	윤리경영 교육실적																																	
	구분	2007			2008			2009																										
		횟수	인원	시간	횟수	인원	시간	횟수	인원	시간																								
	집체 교육	5	265	10	7	179	13	9	169	12																								
	※ 현대제철은 정치 및 로비활동에 관여하지 않으며, 정당이나 정치인에게 직·간접적으로 불법적인 정치자금을 기부하거나 지원하지 않습니다.																																	
GS칼텍스	<p>“윤리경영의 실천을 위해서 임직원을 대상으로 2001년부터 매년 교육을 실시하고 있습니다. 전임직원들은 업무 수행 과정에서 반드시 알고 실천해야 하는 기본윤리, 주요 업무규정, 법규 및 기타 준수해야 할 사항들에 관하여 필수적으로 CCP (Corporate Compliance Program) 온라인 교육을 받고 있으며, 특정조직 및 사업부에 맞는 윤리경영 심화 과정을 개발하여 별도 오프라인 교육을 시행하고 있습니다. 한편, 이와는 별도로 사내인트라넷상 윤리경영 게시마당을 통해 최근 윤리경영동향 및 윤리딜레마 Q&A, 공정거래 이슈 등을 공유함으로써 임직원들이 일상생활에서 자연스럽게 윤리의식을 제고할 수 있도록 하고 있습니다. 특히, 2009년 3월부터 매월 상기 윤리경영 게시마당의 자료를 웹진형태로 발간하여 전임직원들에게 발송함으로써 구성원들의 윤리의식을 지속적으로 고취시키고 있습니다.” (p. 39)</p>																																	
LG전자	<p>“윤리규범 실천지침 해설서를 14개 언어로 번역 배포하고, 매년 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 64)</p> <p>“임직원의 부정/비리행위를 사전에 예방하기 위해 다양한 교육 및 홍보활동을 전개하여 정도경영 문화의 정착을 유도하고 있습니다. 2009년에는 해외법인을 포함한 글로벌 차원의 교육·홍보에 많은 노력을 기울였습니다.” (p. 64)</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">임직원 대상 교육 실적(2009)</th> </tr> <tr> <th>구분</th> <th colspan="2">인원(명)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>국내</td> <td colspan="2">1,339</td> </tr> <tr> <td>해외</td> <td colspan="2">13,361</td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td colspan="2">14,700</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">협력회사 대상 교육 실적(2009)</th> </tr> <tr> <th>본사</th> <th>사업본부</th> <th>합계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>46</td> <td>350</td> <td>396</td> </tr> </tbody> </table>										임직원 대상 교육 실적(2009)			구분	인원(명)		국내	1,339		해외	13,361		합계	14,700		협력회사 대상 교육 실적(2009)			본사	사업본부	합계	46	350	396
임직원 대상 교육 실적(2009)																																		
구분	인원(명)																																	
국내	1,339																																	
해외	13,361																																	
합계	14,700																																	
협력회사 대상 교육 실적(2009)																																		
본사	사업본부	합계																																
46	350	396																																
LS엠트론	<p>“윤리경영 의식고치 및 실천력 확대를 위해 임직원 윤리경영 교육을 실시하였습니다. 총 2차에 걸쳐 916명이 윤리경영 교육 (윤리규범 확산교육 포함)을 수료하였으며, 별도로 2009년 LS엠트론 (출자사 포함) 신입/경력사원 73명을 대상으로 윤리경영 교육을 진행하였습니다.” (p. 29)</p>																																	
SK에너지	<p>“「산업안전보건법」에 근거하여 현장 구성원들에게 산업재해 예방을 위한 교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 교육시스템을 구축하여 전 교육 과정을 효율적으로 관리하고 있습니다. 또한, 사업장 시설을 보수·설치하는 협력사 구성원들에게도 동일한 수준으로 산업재해 예방 교육을 실시해 사고를 예방하고 있습니다.” (p. 44)</p>																																	

표 12. HR3 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외된 조직 (2개)

성과지표 HR3을 보고에서 명시적으로 제외된 조직은 다음커뮤니케이션, LG화학 2개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (4개)

성과지표 HR3을 보고하고 있다고 한 보고서 지면에서 해당 내용을 찾기 어려운 조직은 <표 13>과 같이 4개였다. 조직에서 실시하는 교육내용을 지정한 조직에서부터 교육 관련 사항을 전혀 찾을 수 없는 조직까지 다양했다.

보고 조직	내용
대림산업	HR3 관련 지정한 53쪽은 "인력현황"과 "직원 이직건수 및 비율"을 주내용으로 함
동부화재	HR3 관련 지정한 43, 50, 52쪽은 교육 관련 언급이 있으나, 인권 또는 윤리와 관련성을 찾기 어려움. "회사와 직원, 직원 상호간 소통을 바탕으로 전 직원이 창의성을 발휘하여 혁신을 통한 성과 창출 문화가 확산될 수 있도록 창·소·공 (창의, 소통, 공감) 프로그램을 운영하고 있습니다." (p. 43) "영업포털 내 '지식나눔터'를 통해 PA (Prime Agent, 회사 전속 설계사와 대리점 조직) 간 지식 및 영업 노하우를 공유하도록 하는 한편" (p. 50) "보상팀장이 월 1회 주기적인 업무 교육을 시행하고 있으며" (p. 52)
호남석유화학	HR3 관련 지정한 27쪽은 교육 관련 언급이 있으나, 인권 관련성을 찾기 어려움 "2006년 12월 CP를 도입한 이래 영업 임직원 등을 상대로 주기적 교육 및 점검을 실시하여 공정거래법 준수 의식을 제고하고 있으며" (p. 27)
KT	HR3 관련 지정한 14쪽은 "리스크 관리"에 관한 일반사항이 주내용임

표 13. HR3 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

4. HR4

성과지표 HR4 (총 차별 건수 및 관련 조치)는 보고 조직이 다음 두 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 보고 기간 중 발생한 차별¹⁷⁾ 사건¹⁸⁾의 수
- 사건 및 이행된 조치의 상태¹⁹⁾

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (6개)

성과지표 HR4의 보고조건을 전부 충족한 조직은 <표 14>와 같은 6개였다. 모두 차별 관련 사건이 없었음을 보고했다.

보고 조직	내용
삼성증권	“차별이나 인권침해에 대한 신고는 지난 3년간 접수되지 않았습니다.” (p. 47) “보고 기간 중 부당노동행위와 관련한 보고 사항은 없었습니다.” (p. 47)
풀무원	“채용, 교육, 보상 및 승진 등 제반 인사관리에 있어서 인종, 성별, 연령, 종교, 국적, 지체장애 또는 법에서 정하는 구분에 의한 차별이 없도록 주력하고 있습니다 (취업규칙 제6조). 풀무원은 매 분기 인사노무 담당자 모임을 개최하여 차별적 처우가 발생하는지 여부를 정기점검하고 있습니다. 또한 전 사업장을 대상으로 매년 1회 이상 정기적인 노무진단 (2009년 20회)을 실시하여 모니터링을 하고 있으며, 지난 3년간 차별적 처우에 대한 위반은 1건도 발생하지 않았습니다. (p. 73)
한국수력원자력	“교육, 승진 등에 있어서 직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서는 공정하게 평가하고 보상하며, 성별·학력·연령·종교·출신지역·신체장애 등을 이유로 차별하지 않을 것을 행동강령에 명시하고 있습니다. 또한 국제노동기구 (ILO : International Labor Organization) 협약 NO.111 (고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약)을 준수하고 있습니다. 한수원은 2001년 분사 이후로 차별로 인한 법적 조치나 제재를 받은 건수는 없습니다.” (p. 114)
한국타이어	“보고 기간 내 한국타이어에서는 보고되어진 차별이나 부당행위가 없었음을 밝힙니다.” (p. 120)
현대건설	“차별 사례 없음” (p. 86)
LS엠트론	“성별·국적·연령·종교·장애 등의 이유로 차별을 두지 않으며 2009년에도 차별과 관련된 신고사례가 없습니다.” (p. 87)

표 14. HR4 보고조건 전부 충족 조직과 내용

- 17) 차별은 개인별 장점을 바탕으로 공정하게 대우하지 않고 부당한 부담을 주거나 혜택을 인정하지 않으므로써 개인을 불공정하게 대우한 행위 및 결과를 말하며, 상대방이 불쾌감을 느끼거나 불쾌감을 느낄 것으로 간주될 타당한 이유가 있는 발언이나 행동을 의미하는 ‘희롱’도 차별에 포함된다.
- 18) ‘사건’은 법적 소송 및 정식절차를 거쳐 내부적으로 또는 당국에 고발된 사례 또는 경영 시스템 감사, 정식 모니터링 프로그램과 같은 내부 프로그램을 통해 파악한 부적합 사례를 가리킵니다.
- 19) 조치 상태는 (1) 내부적으로 해당 사건을 조사, (2) 시정 계획 이행 중, (3) 시정 계획이 이행되었고, 내부 검토 프로세스를 통해 결과를 검토, (4) 더 이상 해당 사건은 조치 대상이 아님 (즉 해결됨, 사건 종료, 보고 기업이 더 이상 이행할 조치 없음 등)으로 구분해서 보고되도록 했다.

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (20개)

성과지표 HR4의 보고조건을 전부 충족한 조직은 <표 14>와 같은 6개였다. 모두 차별 관련 사건이 없었음을 보고했다. 이들 조직은 차별 금지의 원칙을 소개하는 데 그치거나, 양성평등이나 장애인 고용과 같은 일부 사안에 대한 실적을 보고했다.

보고 조직	내용
기아자동차	<p>“기아자동차는 기아인이라는 이름으로 모인 모든 임직원들에게 차별 없는 환경, 공평한 기회를 제공하고, 임직원 개개인의 다양성이 인정되는 문화를 형성하기 위해 노력하고 있습니다.”</p> <p>“임직원의 채용은 입사지원자들에게 균등한 기회를 제공하는 공개채용 방식으로 진행되며, 성별과 국적, 종교, 사회적 신분 등에 따른 차별을 두지 않습니다.” (p. 58)</p> <p>“국내에서 여성들에게 성별로 인한 차이를 다양성으로 인정하고 진정한 의미에서의 기회의 문을 연 것은 오래지 않은 일입니다. 특히 전통적인 제조업이면서 기계공업에 근간을 둔 자동차 산업은 여성의 참여가 적고 여성에게 주어지는 기회도 적었으나, 자동차의 감성적 가치가 중요시되고, 디자인적인 측면과 고객 만족을 추구하는 서비스 산업으로서의 측면이 부각되면서 점차 여성의 참여 비율이 늘어나는 추세입니다. 기아자동차의 여성 임직원은 전체 임직원 중 약 2.5%인 820명에 불과하지만 여성 관리자의 경우 2009년 9명으로 전년 2명 대비 큰 폭으로 늘어났으며, 기아자동차는 여성들에게 보다 많은 기회와 편안한 근무환경을 제공하여 다양한 인재가 조화롭게 역량을 발휘하는 일터를 만들기 위해 노력하고 있습니다.” (p. 58)</p>
다음커뮤니케이션	<p>“다음은 인권에 대한 존중과 차별에 대한 엄격한 금지로 임직원 모두의 평등하고 균형적인 조화를 추구하고 있습니다. 남녀 구성비율 (남 63% : 여 37%)은 개발지국의 비율이 높은 것을 감안할 때에도 여성의 비율이 일반기업에 비해 높은 편입니다. 채용에 있어 성별의 차이는 두지 않고 있으며, 능력주의 연봉제로 대졸초임 등 임금에도 남녀 및 직원범주별 차별을 두지 않습니다. 평가 및 승진, 보상에 있어서도 동등한 자격과 기회를 부여하고 있습니다.</p> <p>여직원이 지속적인 사회생활을 유지할 수 있도록 100% 출산휴가를 사용하고 있으며, 희망자에 한하여 육아휴직을 자유롭게 사용하고 있습니다. 육아휴직 후 복귀할 때에도 본인이 희망하는 업무나 기존에 있던 직책으로 되돌아올 수 있도록 제도적으로 뒷받침하고 있습니다.</p> <p>젊고 열린 기업문화를 가진 다음에는 성희롱과 같은 사례는 거의 없습니다. 그러나 2007년 1건의 성희롱 사건이 발생하여 감봉 처분한 이후 다시는 이와 같은 사례가 반복되지 않도록 매년 주기적인 교육을 실시하고 있으며, 전사 설문조사를 통해 사내의 인식 및 현황에 대해 모니터링을 진행하고 있습니다. 2007년 1건의 사건발생 이후 현재까지 발생된 바 없</p>

보고 조직	내용
	으며, 핫라인을 통해 피해가 접수되면 당사자의 진상조사와 함께 징계위원회를 통해 그에 부합하는 징계조치를 취하고 있습니다.” (p. 55)
대한항공	<p>“채용, 배치, 평가, 보상, 승격 등 인사관리 전반에 대해 차별 없이 공정하게 진행하고 있습니다.” (p. 60)</p> <p>“직원의 고충사항이나 건의사항을 적극적으로 해결해 줌으로써 인간관계의 개선 및 사기양양을 도모하기 위하여 인사상담실을 설치운영하고 있습니다. 상담 내용은 상담실에 기록 보관하고 일체 대외비로 관리하며, 상담위원은 상담자의 인격을 존중하고 상담자가 안심하고 상담에 임할 수 있도록 유의해야 함을 규정하고 있습니다.” (p. 60)</p>
부산교통공사	“임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구(ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다.” (p. 62)
서울메트로	<p>“윤리강령에 근거하여 학연, 성별, 종교, 혈연, 지연 등에 의한 차별을 금하고 있으며” (p. 57)</p> <p>“여성 인력의 리더십 개발을 위해 평등한 기회와 교육을 제공하고 있으며, 임금이나 근무 배치 등에 차별은 없습니다.” (p. 57)</p>
신한금융그룹	“신규채용 시 근로기준법 내 근로계약법, 남녀고용평등법, 고용정책기본법 등에 의해 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 종교, 학력, 지역 등에 차별을 금지하고 국가유공자 및 장애인 등에게도 균등한 취업기회를 제공하고 있습니다. 모든 채용 과정은 공정한 심사기준에 의해서 실시되고 채용된 직원에 대해서는 동일한 임금체계가 적용되며, 승진 및 보상에 있어 공정한 처우를 하고 있습니다. 고용안정을 위한 ‘정규직 전환제도’에 기인하여 정규직 인원이 점차적으로 증가하였으며, 여성인력에 있어서 남녀평등을 실현하기 위해 노력한 결과, 과장급 이상의 여성 책임자 비율이 증가하였습니다. 전체 임직원 중에서 여성 고용의 비율이 차이는 그룹사별 업무 특성에 기인한 것입니다.” (p. 75)
아모레퍼시픽	<p>“국내의 남녀 비율은 38:62로 여성 인력이 더 많은 비중을 차지하고 있습니다. 2009년 12월 말 기준 장애인 고용 비율은 0.3%입니다.” (p. 53)</p> <p>“윤리강령 4장의 규정에 의거, 임직원의 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 제공하고 있습니다. 또한 업적에 따라 공정하게 평가하고 보상하며, 고용, 업무 수행, 승진 등에 있어서 성별, 지역, 학벌, 장애, 국적 등을 이유로 한 차별을 금지하며” (p. 53)</p>
유한킴벌리	“행동규범과 취업규칙에 따라 평등한 고용 (제89-90조), 인권 존중, 인종, 성별, 연령, 종교, 국적, 신체장애에 의한 차별 금지를 준수하고 있습니다. 또한 단체협약(제45조)에 따라 성별 차별 없이 직무급을 기초로 동일노동에 대해 동일 가치의 급여체계를 운영하며, 연봉제 (생산직 제외)를 운영하며, 직무레벨과 역할, 성과에 따라 보상과 승진을 실시합니다. 평가는 성과와 행동을 기준으로 이루어집니다.” (p. 62)
코레일	“인력 채용시 윤리강령 제2장 8조, 제6장 2조의 규정에 따라 성별, 학력, 연령, 종교, 혈연, 출신지역, 신체장애 등에 의한 부당한 차별을 금지하고 있습니다. 이와 함께 여성인력, 장애인, 이공계 전공인력 및 지방인재에

보고 조직	내용
	<p>대한 일정 채용비율을 할당하는 사회형평적 인력채용을 시행하고 있습니다. 신입사원 채용은 응시연령 및 지역, 학력제한을 폐지하고 공개경쟁 채용을 원칙으로 합니다.” (p. 63)</p> <p>“윤리강령 제2장 8조에 따라 성희롱 예방규정을 준수하며” (p. 64)</p>
하이닉스	<p>“성별, 학력, 종교 등에 의한 부당한 차별을 금지하고 교육, 이동, 승진 등에 있어서 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 부여하여 공정한 기준에 따라 평가·보상하고 있습니다. 이에 2009년 사무09년체 인원 대비 여성 관리자 비율은 전년 동기 대비 0.1%p 증가한 0.8%를 나타냈습니다.” (p. 51)</p>
한국공항공사	<p>“고충상담원 34명을 지정 운영하고 있으며 성별로 인한 차별 등 여성인력의 고용유지 및 복지혜택 향상을 위한 프로그램을 지속적으로 확대개발해 나갈 계획입니다.” (p. 39)</p>
한국동서발전	<p>“신입사원 채용 시에는 성별, 연령, 학력, 지역 등에 의한 채용제한을 완전히 폐지하여 능력에 따라 입사할 수 있으며, 각종 차별 발생시에는 CEO 직보시스템과 신문고 제도를 활용하여 차별에 대한 개선을 요구할 수 있는 내부프로세스를 갖추고 있습니다.” (p. 61)</p>
한국수자원공사	<p>“윤리강령에 개개인의 인격을 존중하고 차별대우를 하지 않을 것을 명시하여, ILO (NO 111'고용과 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약)를 준수하고 있습니다. 장애인, 여성 및 계약직 사원과 같은 소수인력의 권익 보호를 위해 고용 확대, 양성평등, 유아기 근로시간 단축 및 육아/출산 휴직시 대체인력 전문성 확보 등 다양한 정책을 시행하고 있으며, 노조에 여성국을 설치하여, 여성 권익을 보장하도록 운영하고 있습니다.” (p. 76)</p>
현대모비스	<p>“임직원의 다양성과 존엄성을 존중하여 성별, 국적, 인종, 종교에 상관없이 평등한 고용 기회를 보장하기 위해 노력하고 있습니다. 이에 따라 여성과 장애인, 외국인 임직원이 늘어나고 있는 추세입니다. 여성 임직원은 548명으로 총 임직원 수의 8.5%에 해당하며, 이는 전년대비 193% 증가한 수치입니다. 장애인 임직원은 104명으로 총 임직원 수 대비 1.6%의 비율로 전년대비 13.5% 상승하였습니다. 기계공업에 근간을 둔 산업적 특성으로 인하여 여성과 장애인, 현지인 임직원 비율이 다소 낮은 편이지만, 사회적 환경 변화와 글로벌화에 따라 점차 참여 확대가 일어날 것으로 예상됩니다. 현대모비스는 여성뿐 아니라 소수계층에게까지 점진적으로 그 기회를 확대하는 한편, 사회 동반자로서 역할을 수행할 수 있도록 배려해 나갈 것입니다.” (p. 49)</p>
현대제철	<p>“산업 특성상 여성이 근무하기가 쉽지 않아 서비스산업 등 타 산업 대비 여성인력 비율이 다소 낮지만, 육아휴직 및 보건휴가 등 제도적 지원을 통해 여성인력 채용을 확대하기 위해 노력하고 있습니다. 여직원경력 개발 및 유대감 강화 활동을 지원하고 있으며 인터뷰 등을 통한 의견 청취를 실시하고 있고, 장애인 고용관련 법률을 준수하여 법적 기준 이상의 장애인을 고용하고 있습니다, 2009년 말 장애인 고용 현황은 276</p>

보고 조직	내용
	명입니다.” (p. 68) “개인의 능력과 업적 이외의 요인에 의한 차별을 금지하고 있습니다.” (p. 68)
현대해상화재보험	“인권관련 교육의 일환으로 고객 및 임직원을 보호하고 부당한 차별대우를 사전에 예방하며” (p. 58)
호남석유화학	“윤리강령 3장의 규정에 따라 지역, 종교, 성별 등에 따른 일체의 차별을 금지하고 있으며, 여성인력 및 장애인 등 소수계층에 평등한 기회를 제공하고자 노력하고 있습니다. 산업의 특성상 여성근무자가 적은 편이지만 여성인력채용을 늘리기 위해 노력한 결과 여성인력 비율이 2007년 5.0%에서 2009년 6.5%로 증가하였으며, 동일한 직원 범주일 경우 성별에 차별 없이 남녀간 동등한 기본급을 지급하고 있습니다. 뿐만 아니라 장애인 고용 법적 의무고용률 (2%)을 준수하고 채용을 확대하기 위해 노력하고 있습니다.” (p. 26)
GS칼텍스	“학력·출신지역·성별·연령·종교·인종 등에 따른 차별 또한 금지하고 있습니다. 동시에 채용에서부터 배치·승진의 인사제도·급여·교육·퇴직과 같은 복리후생제도에서도 공평한 처우를 실현하고 있습니다.” (p. 40)
KT&G	“모든 경영활동 수행에 있어 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적에 따른 차별을 금지하고 있으며, 특히 성별에 따른 채용, 기본급, 보직, 승진, 교육 등 처우에 대한 차별은 엄격히 관리하고 있습니다. 2009년 여성 인력은 전체 임직원 수의 10.3%인 486명이며 남녀 기본급 비율의 차이는 없습니다. 또한 KT&G는 여성은 물론 장애인의 권익 보호를 위해 지속적으로 고용을 확대하고 있으며, 법적 의무고용률인 2% 이상을 꾸준히 유지하고 있습니다. 2009년 기준으로 3.6%에 해당하는 170명의 장애인 임직원이 재직하고 있으며, 장애인 편의시설 확충 등 근무만족도 제고를 위해 노력하고 있습니다.” (p. 53)
SK에너지	“모든 구성원에 대해 종교, 나이, 성별, 학벌에 따른 일체의 차별을 금지하고 있으며 채용, 배치, 승진, 보상, 교육 기회를 공정하면서도 개인별 능력 및 성과에 맞게 배분하고 있습니다. 또한, 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등 노동법령을 준수해 차별 없이 공정한 절차에 따라 구성원을 모집·채용하고 있습니다.” (p. 39)

표 15. HR4 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (2개)

성과지표 HR4의 보고조건 이외의 관련 사항을 언급한 조직은 <표 16>과 같이 2개였는데, 인권 존중 준수의 원칙을 밝혔으나, 차별과의 구체적 관련성을 보고하지는 않았다.

보고 조직	내용
삼성SDI	“개인의 다양성과 존엄성을 존중한다”는 경영원칙에 따라 모든 사람의 인권을 존중하고 있습니다.” (p. 41)
LG전자	“모든 임직원 및 관계자는 노동 제공과 관련하여 인간의 존엄성과 가치를 존중받으며 행복을 추구할 권리를 가지고 있습니다.” (p. 67) “UN, ILO 등 노동관련 국제기구의 기준을 준수하고, 노동관계 법규를 준수하고 모든 이해관계자들과 공유할 가치임을 담은 ‘노동 방침 (Labor Policy)’을 제정하여 2010년 상반기에 선포할 계획입니다.” (p. 67)

표 16. HR4 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (5개)

성과지표 HR4를 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 아시아나항공, 현대자동차, LG 생활건강, LG화학, S-OIL의 5개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (8개)

성과지표 HR4를 보고했다고 한 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직은 <표 17>에 정리된 것과 같이 8개였다.

보고 조직	내용
대구은행	HR4 관련 지정한 64쪽은 노사회합에 대한 사항이며, 차별에 대한 내용 없음.
대림산업	HR4 관련 지정한 53쪽은 “인력현황”과 “직원 이직건수 및 비율”을 주내용으로 함
동부화재	HR4 관련 지정한 43쪽은 교육 관련 언급이 있으나, 인권 또는 윤리와 관련성을 찾기 어려움. “회사와 직원, 직원 상호간 소통을 바탕으로 전 직원이 창의성을 발휘하여 혁신을 통한 성과 창출 문화가 확산될 수 있도록 창·소공 (창의, 소통, 공감) 프로그램을 운영하고 있습니다.” (p. 43)
웅진씽크빅	HR4 관련 지정한 75쪽은 “고충 처리”를 주내용으로 하며, 차별 관련 내용은 없음
한국자산관리공사	HR4 관련 지정한 81쪽은 “고충 처리”와 “직장 보건 및 안전 현황”을 주내용으로 하며, 차별 관련 내용은 없음

보고 조직	내용
KB국민은행	HR4 관련 지정한 63쪽은 "윤리경영 프로그램"을 주내용으로 하며, 차별 관련 내용은 없음
KT	HR4 관련 지정한 14쪽은 "리스크 관리"에 관한 일반사항이 주내용임
SK텔레콤	HR4 관련 지정한 12쪽은 "리스크 관리"에 관한 일반사항이 주내용임

표 17. HR4 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

5. HR5

지표 HR5 (결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치)는 다음 두 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 결사 또는 단체 교섭의 자유를 행사할 권리가 침해될 소지가 있다고 평가된 사업장²⁰⁾
- 보고 기간 중 결사 또는 단체 교섭의 자유 권리 보장을 위해 이행한 조치

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (2개)

성과지표 HR5의 보고조건을 다 충족했다고 생각되는 조직은 한국수자원공사와 SK에 너지였다. 이 두 조직의 보고가 일부 충족 조직 보고와 차이를 보인 점은 HR5 요구 조건과 같이 사업장 전체와 결사 자유 침해 소지를 언급한 점이다.

보고 조직	내용
한국수자원공사	"단체 협약에서 결사 및 단체교섭의 자유를 행사할 권리를 보장하고 있으며 권리가 침해될 소지가 있는 사업장은 없습니다." (p. 76)
SK에너지	"회사의 모든 노동조합원들은 노동조합의 결성 및 결사의 자유를 보장받고 있습니다. 한편, SK에너지가 영위하는 사업 가운데 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있는 업무 분야는 없는 것으로 판단됩니다." (p. 43)

표 18. HR5 보고조건 전부 충족 조직과 내용

20) 사업장은 유형 (예: 제조 공장) 또는 해당 사업장이 위치한 국가 또는 지역에 따라 구분한다.

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (30개)

대부분의 보고 조직이 성과지표 HR5의 보고조건 일부는 충족한 것으로 나타났다. 주로 결사의 자유 보장과 함께 노조 참여율 등을 보고하고 있었다. 다만, HR5가 요구하는 보고조건과 같이 보고 사업장이 전 지역을 포함하는지 여부가 명확하지 않거나, 결사의 자유를 침해할 가능성에 대한 언급은 없는 경우가 있었다.

보고 조직	내용
기아자동차	“2009년에는 49명의 임직원을 채용하여 현재 총 임직원 수는 32,616명 (2009.12.31. 국내 기준)이고, 이 중 단체교섭이 적용되는 조합원은 전체의 85.9%인 28,046명입니다. 기아자동차는 헌법에 명시된 노동3권과 단체협약 등에 의거, 정당하고 자유로운 조합활동을 보장하고 있으며, 노사협의회를 구성하여 분기별로 주요 사안에 대해서 노동조합과 협의를 하고 있습니다.” (p. 58)
대구은행	“근로자의 단결권, 단체협상권, 단체행동권을 관련 법령과 단체협약에 의거해 보장하고, 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 노동조합 가입절차를 마친 종업원은 노동조합의 조합원으로 활동하게 됩니다.” (p. 63) “2009년 12월 말 현재 직원 노조 가입률은 99%로, 1,949명의 조합원이 활동하고 있으며, 2009년 노동쟁의나 노동 법규 위반 사례는 없습니다.” (p. 63)
대한항공	“대한항공은 객실 정비, 일반직 등 다양한 직종으로 구성된 ‘대한항공 노동조합’과 운항승무원으로 구성된 ‘대한항공 조종사 노동조합’이 있습니다.” (p. 63) “연간 4회의 정기 노사협의회, 연 1회 임금협상, 2년 주기의 단체교섭 외에도 필요에 따라 수시로 단체교섭 또는 노사협의회를 개최하고 있으며, 주요 제도의 신설·변경 등 필요시에는 노사공동 Task Force를 운영하는 등 노사간 상호 협력을 실천하고 있습니다.” (p. 63)
삼성증권	“삼성증권은 UN Global Copmact 노동표준분야 원칙, [...] 및 국내 근로기준법을 준수하고 있으며” (p. 47) “보고 기간 중 부당노동행위와 관련한 보고 사항은 없었습니다.” (p. 47)
삼성SDI	“준법경영의 원칙에 따라 결사의 자유, 단체교섭권을 보장하고 있습니다. 또한, 근로자의 고충해결 및 권익보호, 삶의 질 향상을 도모하기 위해 법률에서 규정하는 노사협의회를 운영하고 있습니다.” (p. 40)
서울메트로	“서울메트로 노동조합 (노조위원장-정연수, 1987.8.12설립)은 전국민주노동조합총연맹 소속으로 4개 지부 (승무, 차량, 역무, 기술)와 43개 지회를 두고 있으며, 2009년 12월 말 기준으로 전 직원(9,713명)의 90.62%인 8,802명이 가입되어 있습니다.” (p. 60)

보고 조직	내용
신한금융그룹	“그룹사별로 노동조합 또는 노사협의회를 구성하고 있으며, 조합활동 보장과 관련하여 단체협약에 명시된 사항에 따라 소정의 절차를 거쳐 가입할 수 있습니다. 신한금융그룹은 자유로운 가입과 탈퇴를 보장하고, 회사의 주요 경영상황 변동에 대해서 통지의무가 있으며, 근로기준법에 의하여 결사자유를 보장하고 있습니다.” (p. 82)
아모레퍼시픽	“노사협의회는 3인 이상 10인 이하의 노사 동수로 구성되어 각 사업장별로 운영되고 있으며, 임원을 제외한 전체직원이 단체교섭 적용 대상입니다.” (p. 56)
유한킴벌리	“결사 자유의 권리를 존중합니다.” (p. 62)
코레일	“코레일의 노동조합은 1947년 전국철도노동조합으로 설립되었으며 2003년 상급단체를 민주노총으로 변경한 뒤 2006년 전국운수산업노동조합 산별노조에 가입했습니다. 직원들은 유니온숍(Union Shop) 협약에 따라 입사와 동시에 조합원으로 가입되며 2009년 12월 31일 기준 정규직 근로자의 77.3% (24,080명), 기간제 근로자의 40.5% (197명)가 가입되어 있습니다. 이와 더불어 2004년에 설립되어 2008년 복수노조 규정에 해당하지 않는다고 인정받은 한국철도산업노동조합은 임직원의 자유의사에 따라 조합에 가입할 수 있으며 2009년 12월 31일 현재 정규직 근로자 중 1.9%(597명)가 가입되어 있습니다.” (p. 70)
풀무원	“풀무원은 조직원의 노동조합 및 기타 대표기구 결성을 보장하고 있으며 노동조합 및 노동관계조정법 및 단체협약에 정해진 기준에 따라 모든 직원이 자율적으로 조합원으로 가입할 수 있습니다. 최근 3년간 결사 및 단결권을 위반한 사례는 없습니다.” (p. 74)
한국공항공사	“대한민국 헌법에 명시된 근로자의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 관련 법령과 단체 협약에 의거하여 보장하고 있습니다. 공사의 노동조합은 3급 이하의 사원, 노무, 감사, 비서업무를 담당하지 않는 인원을 가입대상으로 하며 2009년 12월 현재 전 직원의 63.9%인 1,084명이 가입하였습니다.” (p. 47)
한국동서발전	“단체협약에 '조합원의 정당한 조합활동을 자유로이 보장하고 어떠한 이유로도 조합활동에 개입하거나 영향력을 끼치지 않으며 불이익 처우를 할 수 없고, 부당노동행위를 하는 자에 대하여 노조가 회사에 징계를 요청하는 경우 회사는 그 처리결과를 60일 이내에 조합에 통보한다'라고 명시하고 있습니다. 2006~2009년 4년동안 노동조합에서 부당노동 행위자에 대한 징계를 요청한 경우는 단 한건도 없으며, 노동위원회에서 부당노동행위를 했다고 인정된 경우도 없는 등 자유로운 노동조합의 활동을 보장하고 있습니다.” (p. 66)
한국수력원자력	“한수원 노동조합은 2001년 7월 14일에 설립되었으며, 중앙노조와 7개 본부, 31개 지부로 조직·운영되고 있습니다. 2010년 현재 전 직원 7,768명 중 4,787명이 노조에 가입하고 있으며 가입률은 61.6%입니다.” (p.

보고 조직	내용																										
	113) “노동조합은 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장합니다. 한수원은 유니온 슝 제도를 운영함으로써, 회사에 입사하는 직원은 입사와 동시에 노동조합 규약과 단체협약에 의해 조합원의 지위를 갖게 됩니다.” (p. 113)																										
한국자산관리공사	“노동조합의 단결권 및 단체교섭권 등을 인정하여 근로자의 권리에 관한 사항은 노사합의를 통하여 결정합니다.” (p. 81)																										
한국타이어	“모든 임직원들에게는 입사와 동시에 노동조합 가입과 활동의 자유가 보장되며, 노동조합이 조합원을 대표하는 유일한 교섭단체임을 인정하고 있습니다.” (p. 118) (2009 전사 노동조합 가입 현황) <table border="1" data-bbox="605 741 961 973"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>사업장</th> <th>조합원수</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">본부조합</td> <td>본사부문</td> <td>262</td> <td>6.6%</td> </tr> <tr> <td>연구소</td> <td>227</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>대전공장</td> <td>1,998</td> <td>50.3%</td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td>2,487</td> <td>62.6%</td> </tr> <tr> <td>금산지부</td> <td>금산공장</td> <td>1,489</td> <td>37.4%</td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td>3,976</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	구분	사업장	조합원수	비율	본부조합	본사부문	262	6.6%	연구소	227	5.7%	대전공장	1,998	50.3%	소계		2,487	62.6%	금산지부	금산공장	1,489	37.4%	합계		3,976	100%
구분	사업장	조합원수	비율																								
본부조합	본사부문	262	6.6%																								
	연구소	227	5.7%																								
	대전공장	1,998	50.3%																								
소계		2,487	62.6%																								
금산지부	금산공장	1,489	37.4%																								
합계		3,976	100%																								
현대건설	“종업원은 단체협약 노동조합법 제3조 및 제5조에 규정된 사용자에 속하는 자를 제외하고는 그들의 의사에 따라 자유로이 조합에 가입하거나 탈퇴할 수 있으며, 회사는 가입을 방해하거나 탈퇴를 강요할 수 없도록 규정하고 있습니다. 조합원의 정당한 조합 활동의 자유를 철저히 보장하고 있으며, 조합의 대표는 서면으로 조합의 의견을 이사회에 개진할 수 있습니다.” (p. 68)																										
현대모비스	“국내외 노동 관련법에 따라 노동조합 및 기타 대표기구 결성과 단체교섭 등 정당한 조합활동을 보장하고 있으며, 정당한 조합활동을 이유로 조합원에게 불리한 처우를 하지 않습니다. 2009년 12월 현재 총 임직원 중 조합원은 2,562명으로 약 40%를 차지합니다.” (p. 50)																										
현대자동차	“결사의 자유와 단결권, 단체행동 및 단체교섭의 권리를 보장하고 있다. 현대자동차 국내사업장의 경우 현대자동차(주) 노동조합이 구성되어 있다. 금속노조 이하 현대자동차지부, 그 산하에 사업부 및 지역위원회 등으로 이루어져 있으며 해외공장의 경우 중국 생산법인 (BHMC)의 공회, 인도 생산법인 (HMI) 노동조합과 노사협의회 등의 임직원 대표기구가 운영되고 있으며 2008년에 공장을 가동한 체코 생산법인도 체코 금속노조 (OS KOVO)의 현대차 지부의 설립 및 노사협의회 운영을 통해 단체교섭 및 단체협약 체결, 임직원들의 의견수렴, 주요 현안에 대한 노사간의 협의가 이루어지고 있다.” (p. 58)																										

보고 조직	내용
현대제철	“직원 대표기구 결성을 보장하며, 정당한 조합활동을 이유로 조합원에게 불리한 차별적 처우를 하지 않습니다. 2009년 12월 말 현재 전체 직원 7,678명 (임원 제외) 중 단체교섭 대상 직원은 4,821명으로 62.8%를 차지하고 있습니다.” (p. 71)
현대해상화재보험	“노동조합의 가입, 탈퇴에 있어 본인의 자유의사에 따르며, 조합원에 대한 차별이 없고 모든 임직원의 결사의 자유를 보장하고 있습니다. 부서장 및 인사부직원, 기타 노사 간 합의된 자를 제외한 2,586명중 90.9%인 2,350명이 (2009년 12월 기준) 가입되어 있습니다.” (p. 65)
호남석유화학	“단체교섭은 회사의 규정상 전직원이 가입할 수 있으며, 2009년말 노조 가입자는 총 787명으로 50.1%의 가입률을 보이고 있습니다.” (p. 26)
GS칼텍스	“1971년 설립된 노동조합 조직은 현재 본조인 여수공장과 중앙지부인 저유소로 구성되어 있으며, 노동조합원은 현재 여수공장과 각 지방 저유소 근무자로 구성되어 있습니다. 조합원의 범위는 단체협약에 의거 대리 이하의 사원을 대상으로 하고 있으며, 누구든지 자유롭게 가입 및 탈퇴가 가능합니다. 2009년말기준 가입 인원은 1,198명이며, 가입 대상 대비 가입률은 68%입니다. [...] 회사는노동조합의 자주적인 의사결정과 활동을 보장하며, 노동조합은 조합원들의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되고 있습니다.” (p. 31)
KB국민은행	“KB국민은행은 “전국금융산업노동조합”과 시중은행을 포함한 34개 기관이 참여하는 공동단체교섭을 통하여 매년 “공동단체협약”을 체결하고 있으며, 동 단체협약 제2장 (조합활동)에 따라 조합교육, 각종 시설 및 자료의 제공, 취업시간 중의 조합활동 및 각종 홍보활동의 보장 등을 통해 결사의 자유를 보장하고 있습니다.” (p. 38)
KT	“직원의 노동조합 및 기타 대표기구 결성을 보장하고 있으며, 단체협약에 의해 입사와 동시에 조합원으로 자동 가입되는 유니온숍 (Union Shop) 제도를 채택하고 있습니다. 2010년 3월 기준으로 KT 전 직원의 77.2%가 노동조합에 가입되어 있습니다.” (p. 53)
KT&G	“노동조합은 재직 사원 중 3급 이하 모든 인력과 원료공장 계절사원 및 배송사원에 대해서 의무적인 가입을 요하는 유니온 샵 (Union Shop) 체제입니다. 2009년 기준 4,156명이 가입되어 있으며, 운영상의 주요 현안에 있어서는 노사 간 합의 도출을 위해 노사협의회 및 단체교섭을 실시하고 있습니다.” (p. 60)
LG전자	“노동조합의 가입대상자는 단체협약 및 노조 규약에서 정한 바에 따라 각 사업장에 종사하는 사원을 가입대상으로 하며, 2009년 말 기준으로 7,716명의 조합원(국내 전체 직원의 26%)이 가입되어 있습니다.” (p. 67)
LS엠트론	“노동조합 활동의 자유를 보장하고 있습니다. LS엠트론 노동조합은 2008년 7월에 설립되어, 2009년 12월 기준 611명이 조합원 (전체 직원의

보고 조직	내용
	41.5%)으로 가입되어 있으며 조합원에게는 선거 및 의결권이 보장되고 있습니다.” (p. 90)
SK텔레콤	“매년 노사협약에 따라 노조 가입 대상의 범위를 정해 결사 및 단체교섭의 자유가 침해되는 업무 분야가 없도록 하고 있습니다.” (p. 43)
S-OIL	“에스-오일은 노동관련 제반 법규에 의거하여 노동조합의 활동을 보장하고 노조와 체결한 단체협약 및 인사규정에 근로조건 및 복리후생제도를 명시하고 있으며, 나아가 부당한 인사경영권 침해나 간섭을 사전에 철저히 배격하고 부당노동행위를 하지 않는 등 법과 원칙을 준수하고 있습니다. 에스-오일 노동조합은 한국노총 산하 전국화학노련에 소속되어 있으며 계장 이하 직원은 자유롭게 가입 및 탈퇴가 가능합니다. 2009년 말 현재 노조가입인원은 총 1,333명으로, 상근인원은 3명입니다.” (p. 28)

표 19. HR5 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (3개)

〈표 20〉에 정리한 3개 조직은 결사의 자유 존중 등 HR5이 요구하는 보고조건에 내용을 명확하게 표현하지 않고, 인권 존중 등 일반원칙 존중을 밝혔다.

보고 조직	내용
부산교통공사	“임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다.” (p. 62)
LG생활건강	“사용자와 근로자 쌍방의 참여와 협력을 통해 노경 공동의 이익을 증진하는 것을 주된 역할로 하는 노경협의회는 매 분기 근로자 고충 처리, 복지 증진, 일과 가정 생활의 양립을 위한 지원 활동 등에 대해 협의하고 있습니다.” (p. 62)
LG화학	“매 분기별 노경협의회를 통하여 경영성과를 공유하고 주요 노경 현안들을 협의하며, 인사/복지제도 개선 시에는 노경공동TF를 운영하고 있습니다.” (p. 66)

표 20. HR5 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (1개)

성과지표 HR5를 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 다음커뮤니케이션 1개다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (5개)

〈표 21〉에 정리된 5개 조직은 성과지표 HR5를 보고했다고 알려진 보고서 지면에서 인사정책 전반이나 일부 내용을 소개하고는 있었으나, 인권 존중이나 결사의 자유 등과 관련된 보고를 찾을 수 없었다.

보고 조직	내용
대림산업	HR5 관련 지정한 53쪽은 "인력현황"과 "직원 이직건수 및 비율"을 주내용으로 함
동부화재	HR5 관련 지정한 43쪽은 "임직원의 가족친화경영을 위한 정책과 지원제도", "질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램 시행", "즐거운 직장생활을 위한 프로그램"을 주내용으로 함
아시아나항공	HR5 관련 지정한 59쪽은 "직원보상제도", "성과측정 Tool", "양성 평등, 모성 보호 현황"을 주내용으로 함
웅진씽크빅	HR5 관련 지정한 75쪽은 "고충처리제도", "임직원 만족도 조사"를 주내용으로 함
하이닉스	HR5 관련 지정한 51쪽은 "임직원 현황"을 주내용으로 하나 결사의 자유에 관한 내용 없음

표 21. HR5 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

6. HR6

지표 HR6 (아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치)은 보고 조직이 다음 두 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 아동 노동이 발생할 위험성이 높다고 평가된 사업장²¹⁾
- 보고 기간 중 아동 노동 근절에 기여하고자 이행한 조치²²⁾

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (10개)

21) 사업장은 유형 (예: 제조 공장) 또는 해당 사업장이 위치한 국가 또는 지역에 따라 구분한다.

22) 조치 상태는 (1) 내부적으로 해당 사건을 조사, (2) 시정 계획 이행 중, (3) 시정 계획이 이행되었고, 내부 검토 프로세스를 통해 결과를 검토, (4) 더 이상 해당 사건은 조치 대상이 아님 (즉 해결됨, 사건 종료, 보고 기업이 더 이상 이행할 조치 없음 등)으로 구분해서 보고되도록 했다.

성과지표 HR6의 보고조건을 전부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 22>에 정리된 10개였다. HR6가 요구한 아동노동의 위험성이나 아동노동 사례가 없음을 명확히 보고한 경우들이다.

보고 조직	내용
삼성SDI	“전 세계 사업장에서 해당 국가의 법과 제도를 준수하고 있으며 15세 이하의 아동노동 [...], 임금착취를 철저히 금지하고 있습니다.” (p. 41) “보고기간 동안 [...] 아동노동 금지정책을 위반한 사례는 전 세계 사업장에서 한 건도 발생하지 않았습니다.” (p. 41)
웅진씽크빅	“아동 노동 발생 위험 사업분야 없음” (p. 119)
유한킴벌리	“18세 미만 사원 없음” (p. 13) “아동노동 [...] 금지규정을 준수하고” (p. 62)
한국공항공사	“근로기준법 및 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정을 준수하여 [...] 아동노동을 금지하고 있으며 사업 영역내에 이러한 사례가 발생한 경우는 없습니다.” (p. 38)
한국수력원자력	“ILO의 ‘아동노동금지 협약 (Convention Concerning the Prohibition and Immediate Actions Toward the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)’ 및 UN 글로벌 콤팩트 노동표준분야 원칙을 준수합니다. 회사 설립 이후 강제노동 및 아동노동 금지 정책을 위반한 사례는 전혀 없으며, 신입사원 모집 시 18세 미만에 대한 연령제한을 실시하여 아동노동을 원천적으로 예방하고 있습니다.” (p. 114)
한국수자원공사	“K-water의 모든 사업장에서 아동노동을 금지하고 있으며, 실제로도 아동노동 사례는 발견되지 않았습니다. K-water는 아동노동을 미연에 방지하기 위하여, 청소년 취업금지 규정을 통해 15세 미만 혹은 중학교에 재학중인 18세 미만 청소년의 취업을 제한하고 있습니다. 신입사원 입사 시에는 연령을 밝힐 수 있는 증빙자료를 제출하도록 점검하는 등 Global Compact 10대 원칙 중 노동기준 (Labor Standards) 분야의 제5원칙을 성실히 이행하고 있습니다.” (p. 76)
현대자동차	“전 세계 사업장은 국가별 법규가 제시하는 취업 최저 연령 미만인 자를 채용하지 않고 있으며” (p. 57)
호남석유화학	“아동 노동과 관련해서는 산업구조의 특성상 원천적으로 아동 노동이 차단되어 있어 아동 노동에 대한 위험은 전혀 없습니다.” (p. 26)
KT&G	“근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)에서 정한 규정에 따라 강제노동 및 아동노동에 대한 조항을 준수하고 있으며, 아동노동 및 강제노동 사례는 없었습니다.” (p. 53)

보고 조직	내용
SK에너지	<p>“전 세계 사업장을 대상으로 각 국가가 정하는 관련 법규에 따라 원가절감을 목적으로 하는 취업 최저연령 미만의 인원 고용을 전면 금지하고 있습니다.” (p. 43)</p> <p>“아동노동 발생 위험이나 강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야를 보유하고 있지 않으며, 이러한 불법 행위를 철저히 금지하고 있습니다.” (p. 43)</p>

표 22. HR6 보고조건 전부 충족 조직과 내용

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (20개)

성과지표 HR6의 보고조건을 일부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 22>에 정리된 20개였다. 이들 조직들은 HR6의 내용을 보고하면서 규정 또는 원칙이 있음을 중심으로 보고해서 실제 위반사례가 있었는지를 확인하기 어려운 경우도 있었고, 위반사례도 법규 위반에만 한정하여 보고하는 등 HR6가 요구하는 정보의 일부만 보고하고 있었다.

보고 조직	내용
기아자동차	“기아자동차는 취업규칙 상에 채용대상을 만 18세 이상인 자로 명시하고 있으며” (p. 77)
다음커뮤니케이션	“아동노동 [...]에 관련한 법규 위반사례는 없었으며” (p. 55)
대한항공	“국내외에서 해당 국가의 노동법규를 따르며 아동노동 [...]을 철저히 배제하고 있습니다.” (p. 60)
삼성증권	<p>“삼성증권은 UN Global Compact 노동표준분야 원칙, ILO의 아동노동 금지협약 (Convention Concerning the Prohibition and Immediate Action Toward the Elimination of the Worst Forms of Child Labor) 및 국내 근로기준법을 준수하고 있으며, [...] 아동노동을 엄격히 금지하고 있습니다.” (p. 47)</p> <p>“차별이나 인권침해에 대한 신고는 지난 3년간 접수되지 않았습니다.” (p. 47)</p> <p>“보고 기간 중 부당노동행위와 관련한 보고 사항은 없었습니다.” (p. 47)</p>
서울메트로	“근로기준법 및 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정을 준수하여 [...] 아동노동 금지를 실천하고 있습니다.” (p. 57)
신한금융그룹	“신한금융그룹은 임직원과 관련하여 평등원칙, 근로기준법과 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙 중 인권 및 노동분야 원칙을 준수하며, 이에 따라 [...] 아동노동을 금지하고 있습니다.” (p. 75)

보고 조직	내용
아모레퍼시픽	"취업규칙, 단체협약, 근로기준법을 준수하여 아동 [...] 노동을 금지하고 있습니다." (p. 53)
코레일	"근로기준법 등 제 노동관계법령과 국제노동기구 (ILO)의 아동노동 [...] 금지 규정을 철저히 준수합니다." (p. 64)
풀무원	"국제노동기구 (ILO International Labor Organization)가 규정한 아동노동 [...]에 관한 규정을 준수하고 있으며" (p. 73)
한국타이어	"아동노동과 강제 노동을 원칙적으로 금지하고 있으며 국제노동기구 (ILO)에서 제시하는 기준을 비롯하여 국내 관련 국제노동준수하고 있습니다." (p. 121)
현대건설	"한국 근로기준법, 국제노동기구의 강제근로의 폐지에 관한 협약, 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙 등을 준수하여 아동 및 강제 노동이 발생하지 않도록 예방하고 있습니다." (p. 64)
현대모비스	"UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙 준수 및 취업규칙에 따라 채용대상을 만 18세 이상인 자로 명시하고 있으며" (p. 49)
현대제철	"근로기준법과 UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙에 의거하여 아동노동 및 강제노동 금지규정과 차별금지 정책을 준수하고 있습니다." (p. 68)
현대해상화재보험	"근로기준법과 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정에 따라 국제 노동의 아동노동 및 강제노동 금지 등 임직원에 관련된 여러 국제기구표준을 준수하고 있으며" (p. 58)
GS칼텍스	"강제노동 및 아동노동을 금지하는 근로기준법을 준수하며" (p. 40)
KB국민은행	"2009년 4월 사회적 책임을 다하는 기업으로 도약하기 위해 유엔 글로벌 콤팩트 (UN Global Compact)에 가입함으로써 10대 원칙을 준수하겠다는 의지를 공식적으로 밝히고 실천을 다짐하였습니다. [...] 5. 아동 노동을 효과적으로 철폐한다." (p. 69)
LG생활건강	"국제노동기구의 '아동노동 착취금지 협정', '강제근로의 폐지에 관한 협약을 준수하고 있으며" (p. 59)
LG화학	"근로기준법의 내용인 15세 미만 아동노동을 금하고 있는 아동노동 금지 규정과 근로자의 자유에 반하여 근로를 강요하지 못하는 강제노동 금지 규정을 준수하고 있습니다." (p. 60)
LS엠트론	"아동노동 및 강제노동을 포함한 국제 노동규범 준수 및 임직원 인권 강화를 위해 노력합니다." (p. 90)
SK텔레콤	"노동관계법에 따라 아동노동 및 강제노동을 금하고 있으며" (p. 43)

표 23. HR6 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (2개)

성과지표 HR6의 보고조건 이외 내용을 언급한 조직은 부산교통공사와 LG전자 2개였다. 인권에 대한 일반적 언급은 있었으나, HR6가 요구한 아동노동에 관한 명확한 보고는 없었다.

보고 조직	내용
부산교통공사	“임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다.” (p. 62)
LG전자	“모든 임직원 및 관계자는 노동 제공과 관련하여 인간의 존엄성과 가치를 존중받으며 행복을 추구할 권리를 가지고 있습니다.” (p. 67) “UN, ILO 등 노동관련 국제기구의 기준을 준수하고, 노동관계 법규를 준수하고 모든 이해관계자들과 공유할 가치임을 담은 ‘노동 방침 (Labor Policy)’을 제정하여 2010년 상반기에 선포할 계획입니다.” (p. 67)

표 24. HR6 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (5개)

성과지표 HR6을 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 아시아나항공, 한국동서발전, 한국자산관리공사, KT, S-OIL의 5개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (4개)

성과지표 HR6을 보고했다고 하는 지면에서 HR6 보고조건 관련 내용을 확인하기 어려웠던 조직은 <표 25>와 같다.

보고 조직	내용
대구은행	HR6 관련 지정한 47쪽은 “본점 건물에 빗물 재활용 저장장치 설치”와 “지역사회에 온실가스 저감활동 확산”을 주내용으로 함
대림산업	HR6 관련 지정한 53쪽은 “인력현황”과 “직원 이직건수 및 비율”을 주내용으로 함

보고 조직	내용
동부화재	HR6 관련 지정한 43쪽은 “임직원의 가족친화경영을 위한 정책과 지원제도”, “질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램 시행”, “즐거운 직장생활을 위한 프로그램”을 주내용으로 함
하이닉스	HR6 관련 지정한 51쪽은 “임직원 현황”을 주내용으로 하나 아동노동에 관한 내용 없음

표 25. HR6 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

7. HR7

지표 HR7 (강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치)은 보고 조직이 다음 두 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 강제노동이 발생할 위험성이 높다고 평가된 사업장²³⁾
- 보고 기간 중 강제노동 근절에 기여하고자 이행한 조치²⁴⁾

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (8개)

성과지표 HR7의 보고조건을 전부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 26>에 정리된 8개였다. HR7이 요구한 강제노동의 위험성이나 강제노동 사례가 없음을 명확히 보고한 경우들이다.

보고 조직	내용
삼성SDI	“전 세계 사업장에서 해당 국가의 법과 제도를 준수하고 있으며 [...] 강제노동, 임금착취를 철저히 금지하고 있습니다.” (p. 41) “보고기간 동안 강제노동 [...] 금지정책을 위반한 사례는 전 세계 사업장에서 한 건도 발생하지 않았습니다.” (p. 41)
웅진씽크빅	“강제 노동 발생 위험 사업분야 없음” (p. 116)

23) 사업장은 유형 (예: 제조 공장) 또는 해당 사업장이 위치한 국가 또는 지역에 따라 구분한다.

24) 조치 상태는 (1) 내부적으로 해당 사건을 조사, (2) 시정 계획 이행 중, (3) 시정 계획이 이행되었고, 내부 검토 프로세스를 통해 결과를 검토, (4) 더 이상 해당 사건은 조치 대상이 아님 (즉 해결됨, 사건 종료, 보고 기업이 더 이상 이행할 조치 없음 등)으로 구분해서 보고되도록 했다.

보고 조직	내용
한국공항공사	"근로기준법 및 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정을 준수하여 강제노동 [...]을 금지하고 있으며 사업 영역내에 이러한 사례가 발생한 경우는 없습니다." (p. 38)
한국수력원자력	"회사 설립이후 강제노동 및 아동노동 금지 정책을 위반한 사례는 전혀 없으며" (p. 114)
현대자동차	"모든 임직원은 자율의지에 의해 현대자동차에 고용된 인원으로 구성되어 있다." (p. 57)
호남석유화학	"휴일야간 근로에 대한 수당 지급 기준이 단협에 적시되어 이에 따른 수당이 규정에 따라 지급되는 등 강제노동이 발생할 위험도 없습니다." (p. 26)
KT&G	"근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)에서 정한 규정에 따라 강제노동 및 아동노동에 대한 조항을 준수하고 있으며, 아동노동 및 강제노동 사례는 없었습니다." (p. 53)
SK에너지	"일하고 있는 모든 구성원은 자율의지에 의해 고용되었으며, 적절한 보상·승진제도에 따라 업무성과 및 능력·자질을 평가 받고 있습니다. 아동노동 발생 위험이나 강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야를 보유하고 있지 않으며, 이러한 불법 행위를 철저히 금지하고 있습니다." (p. 43)

표 26. HR7 보고조건 전부 충족 조직과 내용

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (21개)

성과지표 HR7의 보고조건을 일부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 23>에 정리된 21개였다. 이들 조직들은 HR7의 내용을 보고하면서 규정 또는 원칙이 있음을 중심으로 보고해서 실제 위반사례가 있었는지를 확인하기 어려운 경우도 있었고, 위반사례도 법규 위반에만 한정하여 보고하는 등 HR7이 요구하는 정보의 일부만 보고하고 있었다.

보고 조직	내용
기아자동차	"단협 제62조에 의거하여 임직원에게 휴일 및 연장근로를 강제하지 않고 휴일 및 연장근로를 하지 않음을 이유로 불이익을 주지 않습니다." (p. 77)
다음커뮤니케이션	"강제노동에 관련한 법규 위반사례는 없었으며" (p. 55)
대한항공	"국내외에서 해당 국가의 노동법규를 따르며 [...] 강제노동을 철저히 배제하고 있습니다." (p. 60)

보고 조직	내용
삼성증권	<p>“삼성증권은 UN Global Copmact 노동표준분야 원칙 [...] 및 국내 근로기준법을 준수하고 있으며, 강제노동 [...]을 엄격히 금지하고 있습니다.” (p. 47)</p> <p>“차별이나 인권침해에 대한 신고는 지난 3년간 접수되지 않았습니다.” (p. 47)</p> <p>“보고 기간 중 부당노동행위와 관련한 보고 사항은 없었습니다.” (p. 47)</p>
서울메트로	<p>“근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)에서 정한 규정을 준수하여 강제노동 [...] 금지를 실천하고 있습니다.” (p. 57)</p>
신한금융그룹	<p>“신한금융그룹은 임직원과 관련하여 평등원칙, 근로기준법과 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙 중 인권 및 노동분야 원칙을 준수하며, 이에 따라 강제노동 [...]을 금지하고 있습니다.” (p. 75)</p>
아모레퍼시픽	<p>“취업규칙, 단체협약, 근로기준법을 준수하여 [...] 강제노동을 금지하고 있습니다.” (p. 53)</p>
유한킴벌리	<p>“강제노동 금지규정을 준수하고” (p. 62)</p>
코레일	<p>“근로기준법 등 제 노동관계법령과 국제노동기구 (ILO)의 [...] 강제노동 금지 규정을 철저히 준수합니다.” (p. 64)</p>
풀무원	<p>“국제노동기구 (ILO: International Labor Organization)가 규정한 [...] 강제노동에 관한 규정을 준수하고 있으며, 특히 모성보호 제도에 따른 여성의 강제노동을 금지하고 있습니다.” (p. 73)</p>
한국수자원공사	<p>“강제노동 금지에 관한 한국 근로기준법과 ILO (NO 105)강제근로의 폐지에 관한 협약)를 준수하고 있으며, Global Compact 10대 원칙 중 노동기준 (Labor Standards) 분야의 제4원칙을 성실히 이행하고 있습니다.” (p. 76)</p>
한국타이어	<p>“아동노동과 강제 노동을 원천적으로 금지하고 있으며 국제노동기구 (ILO)에서 제시하는 기준을 비롯하여 국내 관련 법규를 준수하고 있습니다.” (p. 121)</p>
현대건설	<p>“한국 근로기준법, 국제노동기구의 강제근로의 폐지에 관한 협약, 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙 등을 준수하여 아동 및 강제 노동이 발생하지 않도록 예방하고 있습니다.” (p. 64)</p>
현대모비스	<p>“단협 63조에 의거 임직원에게 휴일 및 연장근로를 강제하지 않고 휴일 및 연장근로를 하지 않음을 이유로 불이익을 주는 처우는 하지 않습니다.” (p. 49)</p>
현대제철	<p>“근로기준법과 UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙에 의거하여 아동노동 및 강제노동 금지규정과 차별금지 정책을 준수하고 있습니다.” (p. 68)</p>
현대해상화재보험	<p>“근로기준법과 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정에 따라 국제 노동의 아동노동 및 강제노동 금지 등 임직원에 관련된 여러 국제기구표준을 준수하고 있으며 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로행위를 근절하기 위해 인권과 근로조건에 관련한 규정과 정부 노동위원회에 의한 부당노동행위 제보 및 처벌 관련절차를 준수하고 있습니다.” (p. 58)</p>

보고 조직	내용
GS칼텍스	"강제노동 및 아동노동을 금지하는 근로기준법을 준수하며" (p. 40)
LG생활건강	"국제노동기구의 '아동노동 착취금지 협정', '강제근로의 폐지에 관한 협약'을 준수하고 있으며" (p. 59)
LG화학	"근로기준법의 내용인 15세 미만 아동노동을 금하고 있는 아동노동 금지 규정과 근로자의 자유에 반하여 근로를 강요하지 못하는 강제노동 금지 규정을 준수하고 있습니다." (p. 60)
LS엠트론	"아동노동 및 강제노동을 포함한 국제 노동규범 준수 및 임직원 인권 강화를 위해 노력합니다." (p. 90)
SK텔레콤	"노동관계법에 따라 아동노동 및 강제노동을 금하고 있으며" (p. 43)

표 27. HR7 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (3개)

성과지표 HR7의 보고조건 이외 내용을 언급한 조직은 부산교통공사, KB국민은행, LG전자 3개였다. 인권에 대한 일반적 언급은 있었으나, HR7이 요구한 강제노동에 관한 명확한 보고는 없었다.

보고 조직	내용
부산교통공사	"임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구 (ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다." (p. 62)
KB국민은행	"'아침은 활기차게, 저녁은 가족과 함께'라는 슬로건으로 진행되고 있는 업무문화 개선활동은 CEO의 리더십과 출퇴근 문화에 대한 개선 노력, 근무시간 정상화 및 휴가사용률의 KPI 반영, 근무시간 외 전산 사용 제한 등 제도의 개선으로 그 실효성을 높이고 있습니다." (p. 37)
LG전자	"모든 임직원 및 관계자는 노동 제공과 관련하여 인간의 존엄성과 가치를 존중받으며 행복을 추구할 권리를 가지고 있습니다." (p. 67) "UN, ILO 등 노동관련 국제기구의 기준을 준수하고, 노동관계 법규를 준수하고 모든 이해관계자들과 공유할 가치임을 담은 '노동 방침 (Labor Policy)'을 제정하여 2010년 상반기에 선포할 계획입니다." (p. 67)

표 28. HR7 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외된 조직 (3개)

성과지표 HR7을 보고에서 명시적으로 제외된 조직은 아시아나항공, 한국동서발전, S-OIL 3개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (6개)

성과지표 HR7을 보고했다고 하는 지면에서 HR7 보고조건 관련 내용을 확인하기 어려웠던 조직은 <표 29>와 같다.

보고 조직	내용
대구은행	HR7 관련 지정한 47쪽은 "본점 건물에 빗물 재활용 저장장치 설치"와 "지역사회에 온실가스 저감활동 확산"을 주내용으로 함
대림산업	HR7 관련 지정한 53쪽은 "인력현황"과 "직원 이직건수 및 비율"을 주내용으로 함
동부화재	HR7 관련 지정한 43쪽은 "임직원의 가족친화경영을 위한 정책과 지원제도", "질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램 시행", "즐거운 직장생활을 위한 프로그램"을 주내용으로 함
하이닉스	HR7 관련 지정한 51쪽은 "임직원 현황"을 주내용으로 하며, 강제노동에 관한 내용 없음
한국자산관리공사	HR7 관련 지정한 73쪽은 "평등 고용"을 주내용으로 하며, 강제노동에 관한 내용 없음
KT	HR7 관련 지정한 52쪽은 "퇴직"과 "여성인력" 지원이 주내용으로, 강제노동 관련 내용을 찾기 어려움.

표 29. HR7 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

8. HR8

지표 HR8 (업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율)은 보고 조직이 다음 세 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 직접 고용하고 있는 보안 담당자 수
- 인권 문제에 대한 정책이나 구체적인 절차 그리고 보안영역에서의 적용과 관련하여 정식 교육²⁵⁾을 이수한 보안 담당자의 비율

- 교육 요건이 보안 담당자를 공급하는 타 조직에도 적용 여부

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (4개)

성과지표 HR8의 보고조건을 전부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 30>에 정리된 4개였다. HR8이 요구한 교육이수비율을 제시한 경우다.

보고 조직	내용															
코레일	“현재 인권보호를 위한 윤리강령, 성희롱 예방 등의 교육을 실시하고는 있으나 보안인력 비율에 대한 데이터는 관리하지 않고 있습니다. 향후 이에 대한 성과도 관리하여 보고하도록 하겠습니다.” (p. 104)															
풀무원	<p>“각 회사에 근무하는 경비, 경호, 보안을 담당하는 협력업체 직원들이 인권 관련 교육 및 법에서 정한 사항들을 교육받고 있는지에 대하여 철저히 점검을 시행하고 있습니다. 2009년에는 2008년 대비 13명이 증가한 39명이 참가하여 사회적 약자보호 교육 등을 받았습니다.” (p. 73)</p> <p>경비, 경호, 보안담당 협력기업 직원들의 인권보호 관련교육 실시현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>대상자수(명)</th> <th>교육실시자수(명)</th> <th>참여율(%)</th> <th>교육내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008년</td> <td>23</td> <td>23</td> <td>100</td> <td>성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등</td> </tr> <tr> <td>2009년</td> <td>39</td> <td>39</td> <td>100</td> <td>성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등</td> </tr> </tbody> </table>	구분	대상자수(명)	교육실시자수(명)	참여율(%)	교육내용	2008년	23	23	100	성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등	2009년	39	39	100	성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등
구분	대상자수(명)	교육실시자수(명)	참여율(%)	교육내용												
2008년	23	23	100	성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등												
2009년	39	39	100	성희롱예방교육 사회적 약자보호교육 등												
하이닉스	“경비업법 시행규칙 제12조 제2항에 의거하여 이천/청주 사업장 및 서울 사무소의 경비, 경호, 보안담당 협력회사 직원을 대상으로 연 1회 인권교육 및 월 1회 이상 예절 및 친절서비스, 윤리교육도 시행하고 있습니다. 그 외 경비, 경호, 보안담당 직원들의 교육프로그램으로 신입사원 교육과정과 매월 실시되는 직무교육 등이 있으며 해당 교육의 평균 이수율은 78%입니다.” (p. 26)															
한국수력원자력	“업무수행 중 인권침해 소지가 큰 경비업무 관련 직원 541명 전원에게 매년 3시간 이상 근무절차 및 요령 습득과 헌법 및 형사법이 규정한 인권보호 조항 교육을 받도록 하여 인권침해 소지를 사전에 예방하고 있습니다.” (p. 114)															

표 30. HR8 보고조건 전부 충족 조직과 내용

25) 해당 주제를 전문적으로 다룬 교육 또는 일반 교육 프로그램에 포함된 모듈이 해당될 수 있다.

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (9개)

성과지표 HR8의 보고조건을 일부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 31>에 정리된 9개였다. 이들 조직들은 HR8의 내용을 보고하면서 보안 담당자의 교육을 언급하고는 있으나, 교육이수비율은 명확하게 보고하지 않았다.

보고 조직	내용																																						
삼성증권	<p>"내부적으로는 고객정보관리 기준을 수립하고 정보 보안과 관련한 상황별 가이드라인을 제공하여 임직원의 보안의식을 제고하고 있으며, 협력업체의 고객정보 보안관리체계를 강화하여 고객정보의 분실 및 유출을 사전에 예방하고 있습니다." (p. 38)</p>																																						
서울메트로	<p>"서울메트로는 임직원의 청렴윤리경영에 대한 인식과 윤리역량을 강화시키기 위해 사장특강을 비롯한 외부강사 청렴도 향상 특강과 워크숍, 세미나 등을 실시하고 있습니다. 청렴도 향상 특강은 국민권익위원회와 서울시 등 외부 청렴강사를 초빙하여 시행하고 있으며, 2009년 한해 동안 총 10회에 걸쳐 1,893명이 특강에 참여했습니다. 2009년에는 전 직원을 대상으로 '사이버 윤리교육'을 강화한 결과 총 9,377명이 온라인으로 청렴 이러닝 강의를 이수하였습니다. 보안 및 경비를 담당하는 직원들도 윤리교육을 받고 있으며, 향후 보다 체계적인 윤리교육 추진 방안을 수립하여 확대해 나갈 예정입니다." (p. 64)</p> <p>분야별 교육 실적</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">교육과정</th> <th rowspan="2">대상</th> <th colspan="3">연도</th> </tr> <tr> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사장특강 및 훈시</td> <td>윤리경영 책임자*</td> <td>2회</td> <td>6회</td> <td>10회</td> </tr> <tr> <td>외부강사 청렴특강</td> <td>윤리경영 책임자</td> <td>8시간</td> <td>12시간</td> <td>20시간</td> </tr> <tr> <td>워크숍 및 세미나</td> <td>윤리실천 리더</td> <td>5시간</td> <td>5시간</td> <td>5시간</td> </tr> <tr> <td>자체교육 (윤리실천 강화)</td> <td>현장교육 전직원</td> <td>12시간</td> <td>12시간</td> <td>18시간</td> </tr> <tr> <td></td> <td>사이버교육 전직원</td> <td>-</td> <td>3시간/3,075명</td> <td>15시간/9,377명</td> </tr> <tr> <td>외부기관 교육</td> <td>전직원</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>14회/55명</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 윤리경영책임자 : 본사 팀(실)장, 사무소장, 분소장, 공사감독, 역장, 실무담당자 등</p>	교육과정	대상	연도			2007	2008	2009	사장특강 및 훈시	윤리경영 책임자*	2회	6회	10회	외부강사 청렴특강	윤리경영 책임자	8시간	12시간	20시간	워크숍 및 세미나	윤리실천 리더	5시간	5시간	5시간	자체교육 (윤리실천 강화)	현장교육 전직원	12시간	12시간	18시간		사이버교육 전직원	-	3시간/3,075명	15시간/9,377명	외부기관 교육	전직원	-	-	14회/55명
교육과정	대상			연도																																			
		2007	2008	2009																																			
사장특강 및 훈시	윤리경영 책임자*	2회	6회	10회																																			
외부강사 청렴특강	윤리경영 책임자	8시간	12시간	20시간																																			
워크숍 및 세미나	윤리실천 리더	5시간	5시간	5시간																																			
자체교육 (윤리실천 강화)	현장교육 전직원	12시간	12시간	18시간																																			
	사이버교육 전직원	-	3시간/3,075명	15시간/9,377명																																			
외부기관 교육	전직원	-	-	14회/55명																																			
신한금융그룹	<p>인권교육 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>신한 금융지주회사</th> <th>신한은행</th> <th>신한카드</th> <th>신한 금융투자</th> <th>신한생명</th> <th>신한 캐피탈</th> <th>제주은행</th> <th>신한BNP 리리비 자산운용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>인권교육 받은 종업원 수(명)</td> <td>2007 92 2008 103 2009 140</td> <td>7,005 11,374 6,059</td> <td>4,430 5,115 3,260</td> <td>1,775 1,869 1,899</td> <td>975 1,025 1,096</td> <td>87 111 117</td> <td>454 449 415</td> <td>- - 90</td> </tr> <tr> <td>인권교육 받은 보안담당직원 수(명)</td> <td>2007 1 2008 1 2009 1</td> <td>1,031 1,453 1,950</td> <td>- - -</td> <td>- - -</td> <td>- - -</td> <td>- - -</td> <td>31 29 28</td> <td>- - -</td> </tr> </tbody> </table> <p>• 신한금융지주회사는 청경 등 보안담당직원을 명 운영하고 있음 • 신한BNP리리비자산운용은 2008년 1월 출범하여 2007, 2008년도 데이터가 없음 • 신한카드, 신한금융투자, 신한생명, 신한캐피탈, 신한투자리리비자산운용은 청경 등 보안담당직원을 운영하고 있지 않으므로 해당사항 없음 • 신한은행의 2009년 인권교육을 받은 임직원 수 감소원인은 2008년 교육 중점 실시 및 연수병행 의무 반영에서 참여수가 증가하였으나 2009년 해당 교육에 대한 자율권 부여로 감소 현상이 발생함 • 신한카드의 2008년 인권교육을 받은 임직원 수 감소원인은 안정적 인력운영을 위해 콜센터,DM센터를 도입하여 기업 아웃소싱을 확대하였기 때문에 전체적인 직원 인원의 감소 때문임 • 제주은행의 2008년 인권교육을 받은 임직원 수 감소원인은 청원경찰 운전기사 등 일부 비정규직원이 품역직원으로 전환한 관계로 제주은행 임직원수에서 제외되었기 때문임</p> <p>(p. 105)</p>	구분	신한 금융지주회사	신한은행	신한카드	신한 금융투자	신한생명	신한 캐피탈	제주은행	신한BNP 리리비 자산운용	인권교육 받은 종업원 수(명)	2007 92 2008 103 2009 140	7,005 11,374 6,059	4,430 5,115 3,260	1,775 1,869 1,899	975 1,025 1,096	87 111 117	454 449 415	- - 90	인권교육 받은 보안담당직원 수(명)	2007 1 2008 1 2009 1	1,031 1,453 1,950	- - -	- - -	- - -	- - -	31 29 28	- - -											
구분	신한 금융지주회사	신한은행	신한카드	신한 금융투자	신한생명	신한 캐피탈	제주은행	신한BNP 리리비 자산운용																															
인권교육 받은 종업원 수(명)	2007 92 2008 103 2009 140	7,005 11,374 6,059	4,430 5,115 3,260	1,775 1,869 1,899	975 1,025 1,096	87 111 117	454 449 415	- - 90																															
인권교육 받은 보안담당직원 수(명)	2007 1 2008 1 2009 1	1,031 1,453 1,950	- - -	- - -	- - -	- - -	31 29 28	- - -																															

보고 조직	내용
유한킴벌리	3개 사업장에 근무하는 경비, 경호, 보안 담당 협력업체 (유우산업, 유한 시설관리, 범호산업)를 대상으로 성희롱 예방교육 실시를 권고하여, 100% 실시되었습니다. (p. 62)
한국공항공사	"성희롱 예방 차원에서는 연 2회 공사 전직원 1,761명 (보안검색인원 및 청원경찰 포함)을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시하여 인권침해 여지를 최소화 하고 있습니다." (p. 38)
한국수자원공사	"개인 인권을 보호하고, 사업장의 노동생산성 저하를 방지하기 위하여 매년 각 부서별로 1인이 사이버교육을 이수하고 부서 내 전파교육을 실시하고 있으며, 개인정보 유출을 방지하기 위해 주민번호대체수단 (I-pin)을 적용하는 등 지속적으로 보안 강화 대책을 강구하고 있습니다." (p. 76)
한국타이어	"사업장의 보안업무를 담당하는 인력의 인권 관련된 부적절한 행위나 권한의 남용을 방지하기 위해 교육이 제공되며 해당 교육은 일반교육에 포함되어 실시되고 있습니다." (p. 120)
현대해상화재보험	"본사보안을 담당하는 인력에 대해서는 주 1회 점검을 통해 업무 관련 뿐만 아니라 고객 응대 등 인권존중 마인드를 제고할 수 있는 교육을 실시함으로써 고객과 임직원의 안전과 권리를 보호하고 있습니다." (p. 58)
KT	"고객정보보호 마인드 확산을 위해 지사 및 협력사를 직접 방문하여 현장 교육을 실시하고 있으며, 지난 2009년에는 전 임직원의 94.9% 교육을 시행하였습니다. 또한 매년 전 임직원을 대상으로 고객정보보호 온라인 교육을 실시하고 있습니다." (p. 31)

표 31. HR8 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (9개)

성과지표 HR8의 보고조건 이외 내용을 언급한 조직은 <표 32>와 같이 9개였다. 이들 조직은 HR3과 더 관련이 있는 임직원의 윤리교육을 보안 담당자 인권교육으로 보고했다.

보고 조직	내용
대구은행	"임직원의 청렴·윤리경영에 대한 인식과 윤리역량을 강화하기 위해 윤리 교육, 홍보, 워크숍을 지속적으로 시행하고 있으며" (p. 60)

보고 조직	내용																				
<p>부산교통공사</p>	<p>“임직원과 관련하여 차별금지, 평등원칙, 근로기준법 및 국제노동기구(ILO)의 인권 및 노동에 관한 규정을 성실히 이행하고 있습니다. 이를 위해 전 직원을 대상으로 교육과정에 윤리교육을 편성 하였으며, 사이버 윤리강좌도 시행하고 있습니다. 또한 직장 내 성희롱 및 폭행을 금지하고, 사전에 방지하기 위하여 성희롱 예방교육 및 신고처리 프로세스를 운영하고 있습니다.” (p. 62)</p> <p>임직원 교육 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> <table border="1" data-bbox="428 600 1144 768"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007년</th> <th>2008년</th> <th>2009년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교육훈련비(천원)</td> <td>552,667</td> <td>551,765</td> <td>788,599</td> </tr> <tr> <td>교육인원(명)</td> <td>2,448</td> <td>2,463</td> <td>2,100</td> </tr> <tr> <td>1인당 교육훈련비(천원)</td> <td>226</td> <td>224</td> <td>376</td> </tr> <tr> <td>1인당 평균교육시간</td> <td>21</td> <td>20</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table> 	구분	2007년	2008년	2009년	교육훈련비(천원)	552,667	551,765	788,599	교육인원(명)	2,448	2,463	2,100	1인당 교육훈련비(천원)	226	224	376	1인당 평균교육시간	21	20	24
구분	2007년	2008년	2009년																		
교육훈련비(천원)	552,667	551,765	788,599																		
교육인원(명)	2,448	2,463	2,100																		
1인당 교육훈련비(천원)	226	224	376																		
1인당 평균교육시간	21	20	24																		
<p>웅진씽크빅</p>	<p>“매년 직원들에게 저작권, 공정거래법 등에 관한 교육을 시행하고 있으며” (p. 78)</p> <p>법무관련 예방 교육 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> <table border="1" data-bbox="550 981 1016 1128"> <thead> <tr> <th>연도</th> <th>교육명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td>저작권동영상 콘텐츠 제작 및 온라인 교육 공정거래법 관련 전사 직원 교육</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>채권관리교육, 공정거래위원회 등 관련기관 동향 제공</td> </tr> </tbody> </table> 	연도	교육명	2008	저작권동영상 콘텐츠 제작 및 온라인 교육 공정거래법 관련 전사 직원 교육	2009	채권관리교육, 공정거래위원회 등 관련기관 동향 제공														
연도	교육명																				
2008	저작권동영상 콘텐츠 제작 및 온라인 교육 공정거래법 관련 전사 직원 교육																				
2009	채권관리교육, 공정거래위원회 등 관련기관 동향 제공																				
<p>한국자산관리공사</p>	<p>“공사 전 직원을 대상으로 사이버 윤리경영 교육을 실시하고 있습니다.” (p. 58)</p> <table border="1" data-bbox="550 1242 1020 1340"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2007년</th> <th>2008년</th> <th>2009년 9월</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>신청인원</td> <td>946</td> <td>965</td> <td>625</td> </tr> <tr> <td>수료인원</td> <td>941</td> <td>958</td> <td>621</td> </tr> <tr> <td>수료율</td> <td>99.4%</td> <td>98.9%</td> <td>99.3%</td> </tr> </tbody> </table>	구분	2007년	2008년	2009년 9월	신청인원	946	965	625	수료인원	941	958	621	수료율	99.4%	98.9%	99.3%				
구분	2007년	2008년	2009년 9월																		
신청인원	946	965	625																		
수료인원	941	958	621																		
수료율	99.4%	98.9%	99.3%																		
<p>GS칼텍스</p>	<p>“공정거래에 대한 중요성이 증가함에 따라 매년 전임직원에게 대한 CCP 온라인 교육 과정 진행 시, 영업·구매 관련 임직원들에 대해서는 별도의 공정거래 심화 과정을 실시하고 있습니다.” (p. 40)</p>																				
<p>KT&G</p>	<p>“각 사업장의 보안담당자를 대상으로 세미나를 실시하여 기업 기밀의 중요성을 알리고 보안업무 수행능력을 제고시키고 있습니다. 2009년에는 41명이 참석하여 산업 보안의 중요성과 보안 업무의 개선 및 보안 사항에 대하여 다양한 의견을 공유하였습니다.” (p. 59)</p>																				
<p>LG생활건강</p>	<p>“근로자가 안전하고 차별없는 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 연1회 이상 실시하고 있으며,</p>																				

보고 조직	내용
	관련 교육자료를 동영상으로 배포하여 팀별 자체 교육이 이루어지도록 하고 있습니다. 향후 인권 보호를 위한 교육을 확대해 나갈 계획입니다.” (p. 59)
SK에너지	“「산업안전보건법」에 근거하여 현장 구성원들에게 산업재해 예방을 위한 교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 교육시스템을 구축하여 전 교육 과정을 효율적으로 관리하고 있습니다. 또한, 사업장 시설을 보수·설치하는 협력사 구성원들에게도 동일한 수준으로 산업재해 예방 교육을 실시해 사고를 예방하고 있습니다.” (p. 44)
SK텔레콤	“윤리강령 이행을 촉진하기 위해 윤리경영 교육을 시행하고 있습니다. 특히, 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방교육을 매년 시행하고” (p. 43)

표 32. HR8 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (18개)

지표 HR8을 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 기아자동차, 다음커뮤니케이션, 대림산업, 대한항공, 삼성SDI, 아모레퍼시픽, 아시아나항공, 한국동서발전, 현대건설, 현대모비스, 현대자동차, 현대제철, 호남석유화학, KB국민은행, LG전자, LG화학, LS엠트론, S-OIL의 18개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (1개)

성과지표 HR8을 보고했다고 하는 지면에서 HR8 보고조건 관련 내용을 확인하기 어려웠던 조직은 동부화재 1개였다.

보고 조직	내용
동부화재	HR8 관련 지정한 43쪽은 “임직원의 가족친화경영을 위한 정책과 지원제도”, “질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램 시행”, “즐거운 직장생활을 위한 프로그램”을 주내용으로 함

표 33. HR8 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

9. HR9

지표 HR9 (원주민²⁶⁾ 권리 침해 건수 및 관련 조치)는 보고 조직이 다음 세 가지 정보에 기초해서 보고할 것을 요구한다.

- 직원들 사이에서 그리고 기존 사업장 인근에서 계획하거나 제안한 사업으로부터 영향을 받을 수 있는 지역사회에서 원주민의 권리와 관련하여 발생한 사건²⁷⁾
- 보고 기간 중 파악된 원주민 권리 관련 사건 수
- 해당 사건 및 이행된 조치의 상태²⁸⁾

(1) GRI 보고조건을 전부 충족한 조직 (4개)

성과지표 HR9의 보고조건을 전부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 34>에 정리된 4개였다. HR9가 요구한 원주민 권리와 관련된 사건의 수를 보고한 경우다.

보고 조직	내용
대구은행	“이번 보고기간 동안에는 지역민의 권익과 관련된 민원사례가 없습니다.” (p. 75)
동부화재	“사업지역은 원주민 권리 침해와 무관한 곳입니다.” (p. 80)
신한금융그룹	“지역사회 구성원의 권리를 침해한 사건이 발생하지 않았음” (p. 116)
웅진씽크빅	“국의 사업으로 인한 원주민 침해 없음.” (p. 116)

표 34. HR9 보고조건 전부 충족 조직과 내용

(2) GRI 보고조건을 일부 충족한 조직 (4개)

26) 원주민은 사회적, 문화적, 정치적, 경제적 상태가 해당 국가에서 주류를 구성하는 커뮤니티와 다른 사람들 또는 정복기, 식민지 시대 또는 현재의 주 경계가 설정되던 시점에 해당 국가 또는 그 국가가 속한 지역에 거주하던 원주민의 후손으로 간주되는 사람들 그리고 법적 상태와 상관 없이, 자체적으로 사회적, 경제적, 문화적, 정치적 제도 일부 또는 전부를 보존하고 있는 사람들을 뜻한다.

27) 사건은 법적 소송 및 정식절차를 거쳐 내부적으로 또는 당국에 고발된 사례 또는 경영 시스템 감사, 정식 모니터링 프로그램과 같은 내부 프로그램을 통해 파악한 부적합 사례를 말한다.

28) 조치 상태는 (1) 내부적으로 해당 사건을 조사, (2) 시정 계획 이행 중, (3) 시정 계획이 이행되었고, 내부 검토 프로세스를 통해 결과를 검토, (4) 더 이상 해당 사건은 조치 대상이 아님 (즉 해결됨, 사건 종료, 보고 기업이 더 이상 이행할 조치 없음 등)으로 구분해서 보고되도록 했다.

성과지표 HR9의 보고조건을 전부 충족했다고 판단되는 조직은 <표 35>에 정리된 4개였다. HR9가 요구한 원주민 권리와 관련된 사건의 일부를 통해 원주민 권리 노력을 보고한 사례들이며, 전체 사건의 수를 제시하지는 않았다.

보고 조직	내용
한국공항공사	<p>“항공수요 확대에 따라 동시다발적으로 증가하고 있는 소음에 대해 국내 외 사례조사 및 이해관계자 의견수렴을 통한 체계적인 소음대책사업 기반을 구축해 나가고 있습니다.” (p. 70)</p> <p>“소음피해로 인한 지역 집단 민원발생 건수는 지난 2008년의 6건에서 2009년 0건으로, 진정 및 건의발생은 2008년 11건에서 2009년 3건으로 72%의 감소를 기록하였습니다. 이는 소음피해 지역 주민지원 사업에 대한 우선 순위 선정 및 다각적인 지원노력 강화의 결과로서 공사는 향후 집단사위 발생방지는 물론 부정적 진정 및 건의사항 역시 발생하지 않는 소음대책 우수기업으로 거듭나기 위한 중장기적 노력을 지속해나갈 것입니다.” (p. 71)</p>
한국수력원자력	<p>“발전소 건설로 인한 이주대상 주민들과의 갈등을 최소화 하고자, 편입 토지에 대한 보상과 관련, ‘공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률’ 제68조 및 동일 법 시행령 제28조에 의거, 회사 및 토지소유자가 공동추천하는 3개 감정평가업장의 감정평가액 산출평균치를 기준으로 공정한 보상가를 책정하고 있습니다. 또한 이주대상 주민들에 대해서는 동일 법 78조에 따라 지방자치단체와 이주주민, 지역유력인사 등이 공동참여하는 ‘보상협의회’를 구성하여 이주단지 조성 및 이주민 대책을 지원하고 있습니다.” (p. 115)</p>
한국수자원공사	<p>“K-water는 댐 및 수도, 단지 등을 건설하는 SOC 투자 관련 공기업으로서 사업을 추진하는 과정에서 원거주민과 불가피하게 쟁송이 발생하고 있습니다. 주로 토지보상금 관련 소송 사건으로 2009년 13건이 발생하여 이 중 1건은 완료되고, 12건은 진행 중에 있습니다. 그러나 K-water는 생활의 터전을 떠나야 하는 지역민들의 권리를 최대한 보호하고, 조속히 해결이 되도록 노력하고 있으며, 댐 건설 이후 수물민에 대한 지원책의 일환으로 댐 주변지역 지원사업을 통하여 지역주민들에게 다양한 혜택을 제공하고 있습니다.” (p. 76)</p>
KT&G	<p>“약취 관리가 필요한 사업장에는 적합한 방지시설 설치를 통해 사업장의 작업 환경을 쾌적하게 유지하고 지역주민의 불편을 해소해가고 있습니다.” (p. 74)</p> <p>“사업장 시설로 인한 소음과 진동을 제거하기 위해 사업장 내 방음시설을 설치하고 법적 기준치 이하로 관리하고 있습니다.” (p. 74)</p>

표 35. HR9 보고조건 일부 충족 조직과 내용

(3) GRI 보고조건 이외 언급이 있는 조직 (1개)

성과지표 HR9의 보고조건 이외 내용을 언급한 조직은 한국동서발전 1개였다. HR9와 관련해서, 발전소 주변 지역의 지원사업을 보고해서, 범주 E로 분류된 일반적 사회공헌보다는 사업과 관련 있는 원주민 권리를 나타내는 것으로 보이나, 사업과의 직접적 관련성은 보고되지 않았다.

보고 조직	내용					
한국동서발전	"2009년 한 해 동안 발전소 주변 지역경제 활성화 및 농어민의 소득 향상을 위해 약 124억원을 지원하였습니다." (p. 75)					
	지역 지원사업 세부내역					
		사업구분	사업세부내용	2007	2008	2009
		소득증대사업	지역의 균형발전 및 지역주민의 실질적 소득증대가 가능한 사업	1,430	757	1,488
		공공시설사업	의료, 도로, 항만, 상하수도, 환경위생 시설 등을 건립·운영하는 사업	2,091	3,658	6,714
		주민복지사업	지역주민의 생활안정 및 주거환경의 개선 등을 위하여 필요한 사업에 소요되는 자금 등을 지원해주는 사업	-	130	200
		기업유치사업	지역의 수익 및 고용창출을 촉진하기 위하여 기업의 유치·설립·운영에 필요한 사업 등을 지원하는 사업	36	440	800
		사회복지사업	사회복지 관련시설의 건립·운영, 사회복지시설물을 이용한 진료·교육·체육활동 등을 지원하는 사업	528	497	497
	육영사업	교육기자재, 학자금, 장학금 지급 등 지역주민에 대한 교육을 지원하는 사업	2,040	2,138	2,689	
	합 계		6,125	7,620	12,388	

표 36. HR9 보고조건 이외 언급 조직과 내용

(4) 보고에서 명시적으로 제외한 조직 (23개)

지표 HR9를 보고에서 명시적으로 제외한 조직은 기아자동차, 다음커뮤니케이션, 대림산업, 대한항공, 삼성SDI, 아모레퍼시픽, 아시아나항공, 한국자산관리공사, 한국타이어, 현대모비스, 현대자동차, 현대제철, 호남석유화학, GS칼텍스, KB국민은행, KT, LG생활건강, LG전자, LG화학, LS엠트론, SK에너지, SK텔레콤, S-OIL의 23개였다.

(5) 지정 지면에서 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직 (9개)

성과지표 HR9를 보고했다고 하는 지면에서 HR9 보고조건 관련 내용을 확인하기 어려웠던 조직은 <표 37>와 같다. 대부분의 경우 지역사회 공헌을 원주민 권리 관련 내용으로 다뤘다.

보고 조직	내용
부산교통공사	HR9 관련 지정한 79쪽은 "지역사회 공헌 및 나눔문화 확산"을 주내용으로 함
삼성증권	HR9 관련 지정한 31~33쪽은 "고객관계 및 커뮤니케이션 강화"을 주내용으로 함
서울메트로	HR9 관련 지정한 42쪽은 "사회공헌 인프라 구축"을 주내용으로 함
유한킴벌리	HR9 관련 지정한 75쪽은 "지역사회"를 주내용으로 함
코레일	HR9 관련 지정한 72-75쪽은 "윤리·신뢰경영"을 주내용으로 하나, 원주민에 관한 언급은 없음
풀무원	HR9 관련 지정한 96쪽은 "사회공헌활동"을 주내용으로 함
하이닉스	HR9 관련 지정한 65쪽은 "사회공헌"을 주내용으로 함
현대건설	HR9 관련 지정한 79쪽은 "사회공헌"을 주내용으로 함
현대해상화재보험	HR9 관련 지정한 74쪽은 "사회공헌"을 주내용으로 함

표 37. HR9 관련 사항을 찾기 어려웠던 조직과 내용

제 2 장 인권보고 평가

이상 조사결과를 바탕으로 41개 조직의 GRI 인권 성과지표 보고정도를 정리하면 <표 38>, [그림 1]과 같다. 여기서 보고지표수는 GRI 보고조건을 전부 또는 일부 충족한 지표의 수 (즉, 범주 A와 범주 B의 합)를 말하며, 보고율은 9개 지표 중 보고지표의 비중을 뜻한다. 이를 통해 보면 한국 조직의 최근 지속가능성 또는 사회책임 관련 보고서에서 인권 성과지표를 다루는 비중은 9개 모두를 다루고 있는 조직에서부터 1개도 제대로 다루지 못하고 있는 조직까지 다양하게 분산되어 있음을 알 수 있다.²⁹⁾

조직명	보고 지표수	보고율	조직명	보고 지표수	보고율
한국수자원공사	9개	100.0%	아모레퍼시픽	4개	44.4%
신한금융그룹	8개	88.9%	하이닉스		
한국수력원자력			7개	77.8%	현대자동차
유한킴벌리	GS칼텍스				
한국공항공사	다음커뮤니케이션				
현대해상화재보험	6개	66.7%	웅진씽크빅	3개	33.3%
KT&G			한국동서발전		
삼성증권			KB국민은행		

29) 이 조사는 보고서 색인을 중심으로 조사했기 때문에, 보고 지표 수가 적은 조직 중 일부는 색인 오류로 인권 관련 성과지표를 보고하지 않은 것으로 분류되었을 수 있다.

조직명	보고 지표수	보고율	조직명	보고 지표수	보고율	
서울메트로	5개	55.6%	LG생활건강	2개	22.2%	
코레일			LG화학			
풀무원			S-OIL			
한국타이어			대구은행			
SK텔레콤			부산교통공사			
기아자동차			KT			
대한항공			LG전자			
삼성SDI			동부화재	1개		11.1%
현대건설			한국자산관리공사			
현대모비스			대림산업	0개		0.0%
현대제철			아시아나항공			
호남석유화학						
LS엠트론						
SK에너지						

표 38. GRI 인권 성과지표 보고율

보고 조직 수

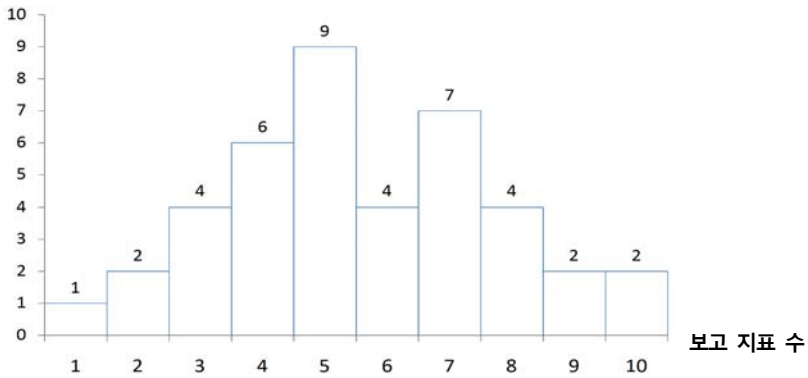


그림 1. GRI 인권 성과지표 보고율

제 3 장 제언

이상 조사는 인권 관련 보고의 현황을 파악해 보려는 실험의 성격을 가지고 있으므로, 자체로서 다음과 같은 여러 가지 한계를 가지고 있다.

첫째, 이 조사는 GRI 등록 보고서만을 대상으로 했다. 같은 목적의 조사를 위해서 한국 기업의 지속가능성 보고서를 다루는 다른 데이터베이스를 사용할 수도 있다. 그러나 국제사회 이해관계자의 신뢰를 얻기 위해서는 국제적으로 통용되는 데이터베이스에 신경을 써야 할 것으로 보인다.

둘째, 이 조사는 한국 기업만을 대상으로 해서 한국 기업의 인권 관련 보고의 전반수준을 파악하고 있다. 따라서 한국 기업의 현황은 파악할 수 있지만, 세계 기업 보고 수준과 비교되지는 않았다.

셋째, 각주 6)에 밝힌 것과 같이 보고서 내부에서 성과지표 관련 사항을 찾아 보고 조사의 범위를 넓힐 수도 있었으나, 그런 부분은 포함되지 않았다.

넷째, 조사의 기준으로 GRI 기준의 형식적 적용만을 사용했다. GRI 인권 성과지표는 유일하게 통용되는 가장 좋은 기준이 아닐 수 있다. 다른 더 좋은 적용기준 있을 수 있다. 예를 들어 아동노동이나 강제노동 철폐를 위해서는 우리 조직 대부분이 했듯이 이를 받아들이는 원칙 선언이 위험성 파악보다 더 중요할 수도 있다.

다섯째, 넷째 이유와 같은 이유로 이 조사는 GRI가 정한 기준을 얼마나 따라 보고했는가에 초점을 맞추고 있어, 해당 보고의 사실 여부나, 보고의 바람직성 여부는 판단할

수 없다. 지속가능성이나 사회책임을 위해 보다 중요한 것은 GRI가 요구하는 관련 시스템이나 정보를 갖고 있지 않다고 솔직히 보고하는 것에 더해, 이런 시스템을 갖추고자 하는 노력일 것이다. 그러나 이번 조사에서 이런 노력에 대해서는 분석하지 않았다.

위와 같은 한계에도 불구하고 이번 조사는 몇 가지 시사점을 준다.

첫째, 인권 관련 사안을 포함한 지속가능성이나 사회책임 이슈를 보고하는 조직은 사용하는 기준이나 가이드라인을 형식적으로 받아들여 맞추려고 하기보다는 이들이 갖는 의미를 면밀히 분석해서 조직 경영과 정책의 일부로 만들고 그 결과를 보고하는 방식을 택하는 것이 바람직하다. 형식적으로 보고 가이드라인을 받아들일 경우 앞뒤가 맞지 않거나 보고했다고 하는 사항의 제대로 이해할 수 없는 사례가 나올 수 있다. 투자협약을 협력사 심사와 같은 것으로 본다든지, 원주민 권리 문제를 지역사회 사회공헌과 같은 것으로 본다든지 하는 임의해석은 이런 형식적 수용에서 나오는 오류라고 할 수 있다.

둘째, 많은 조직이 몇 가지 성과지표를 보고에서 제외하고 있었는데, 보고 제외는 보다 신중하게 결정되어야 한다고 본다. 보고가 제외되는 이유는 여러 가지가 있을 수 있는데, 우리 조직과 해당 사안이 관련이 없거나, 해당 사안이 우려하는 사례가 없거나, 정보 자체를 갖고 있지 않거나 등등 다양하다. 이럴 경우 보고에서 제외하기 보다는 이런 사유를 들어 향후 방향을 제시하는 것이 이해관계자의 신뢰를 얻을 수 있는 방법이다. N/A (Not Available), 적용되지 않음 등의 추상적 사유로 보고에서 제외할 경우 그 이유가 명확히 이해할 수 없어 보고 자체를 회피하고 있다는 인상을 줄 수도 있다.

셋째, 비록 GRI 가이드라인이 전세계적으로 통용되고 있다 하더라도, 몇 가지 성과지표는 우리 조직의 현실과 맞지 않을 수도 있다. 성과지표별로는 HR9 (원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치)와 같이 보고조건을 충족시킨 조직이 드물고 반대로 보고에서 명시적으로 제외한 조직이 많은 경우가 있다. 이런 원인 중 일부는 앞서 말한 대로 지표가 원하는 내용을 정확히 파악하지 못해 제외시켜 버린 경우도 있겠지만, 일부는 우리 조직의 실정에 정확하게 맞지 않는 경우도 있을 수 있다. 이렇게 많은 조직들이 제대로 보고하지 못하는 지표는, 해당 지표의 원래 추구 취지를 충분히 살리면서도 보고 조직들이 보다 쉽고도 충실한 보고를 할 수 있는 방향으로 개선될 수 있도록 보고의 현황을 파악해서 개선방안을 제안하는 것도 한 방법이 될 것이다.

[부록] GRI 인권 성과지표 보고 조사 종합표

	조직명	인권 성과지표									계				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E
1	기아자동차	D	D	B	B	B	B	B	D	D	0	5	0	4	0
2	다음커뮤니케이션	D	D	D	B	D	B	B	D	D	0	3	0	6	0
3	대구은행	E	E	C	E	B	E	E	C	A	1	1	2	0	5
4	대림산업	E	C	E	E	E	E	E	D	D	0	0	1	2	6
5	대한항공	D	D	B	B	B	B	B	D	D	0	5	0	4	0
6	동부화재	E	E	E	E	E	E	E	E	A	1	0	0	0	8
7	부산교통공사	E	C	B	B	C	C	C	C	E	0	2	5	0	2
8	삼성증권	E	E	B	A	B	B	B	B	E	1	5	0	0	3
9	삼성SDI	A	B	C	C	B	A	A	D	D	3	2	2	2	0
10	서울메트로	E	B	C	B	B	B	B	B	E	0	6	1	0	2
11	신한금융그룹	E	A	B	B	B	B	B	B	A	2	6	0	0	1
12	아모레퍼시픽	D	D	C	B	B	B	B	D	D	0	4	1	4	0
13	아시아나항공	D	D	C	D	E	D	D	D	D	0	0	1	7	1
14	웅진씽크빅	E	C	C	E	E	A	A	C	A	3	0	3	0	3
15	유한킴벌리	E	B	B	B	B	A	B	B	E	1	6	0	0	2
16	코레일	A	C	C	B	B	B	B	A	E	2	4	2	0	1
17	풀무원	E	C	B	A	B	B	B	A	E	2	4	1	0	2
18	하이닉스	E	B	B	B	E	E	E	A	E	1	3	0	0	5
19	한국공항공사	E	B	C	B	B	A	A	B	B	2	5	1	0	1
20	한국동서발전	D	D	B	B	B	D	D	D	C	0	3	1	5	0
21	한국수력원자력	E	B	B	A	B	A	A	A	B	4	4	0	0	1
22	한국수자원공사	A	B	B	B	A	A	B	B	B	3	6	0	0	0
23	한국자산관리공사	D	D	C	E	B	D	E	C	D	0	1	2	4	2
24	한국타이어	E	B	C	A	B	B	B	B	D	1	5	1	1	1
25	현대건설	D	B	C	A	B	B	B	D	E	1	4	1	2	1
26	현대모비스	D	D	B	B	B	B	B	D	D	0	5	0	4	0
27	현대자동차	D	D	B	D	B	A	A	D	D	2	2	0	5	0
28	현대제철	D	B	C	B	B	B	B	D	D	0	5	1	3	0

제 4 부 지속가능보고서 인권 항목 분석과 제언

	조직명	인권 성과지표									계					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E	
29	현대해상화재보험	E	B	B	B	B	B	B	B	E	0	7	0	0	2	
30	호남석유화학	B	C	E	B	B	A	A	D	D	2	3	1	2	1	
31	GS칼텍스	D	D	C	B	B	B	B	C	D	0	4	2	3	0	
32	KB국민은행	C	C	B	E	B	B	C	D	D	0	3	3	2	1	
33	KT	D	D	E	E	B	D	E	B	D	0	2	0	4	3	
34	KT&G	E	B	B	B	B	A	A	C	B	2	5	1	0	1	
35	LG생활건강	D	D	B	D	C	B	B	C	D	0	3	2	4	0	
36	LG전자	A	E	C	C	B	C	C	D	D	1	1	4	2	1	
37	LG화학	E	B	D	D	C	B	B	D	D	0	3	1	4	1	
38	LS엠트론	D	B	C	A	B	B	B	D	D	1	4	1	3	0	
39	SK에너지	A	E	C	B	A	A	A	C	D	4	1	2	1	1	
40	SK텔레콤	B	B	B	E	B	B	B	C	D	0	6	1	1	1	
41	S-OIL	D	B	B	D	B	D	D	D	D	0	3	0	6	0	
	계	A	5	1	0	6	2	10	8	4	4					
		B	2	16	19	20	30	20	21	9	4					
		C	1	7	16	2	3	2	3	9	1					
		D	16	12	2	5	1	5	3	18	23					
		E	17	5	4	8	5	4	6	1	9					

[참고문헌]

- 기아자동차 (2010) 기아자동차 2010 지속가능성보고서, 서울: 기아자동차.
- 다음커뮤니케이션 (2010) 이천구년 다음커뮤니케이션 지속가능성보고서, 경기: 다음 커뮤니케이션.
- 대구은행 (2010) 대구은행 2009/2010 지속가능경영보고서, 대구: 대구은행.
- 대림산업 (2010) 대림산업 지속가능경영보고서 2009, 서울: 대림산업.
- 대한항공 (2010) 2010 대한항공 지속가능성 보고서, 서울: 대한항공.
- 동부화재 (2010) 2009 지속가능경영보고서, 서울: 동부화재.
- 부산교통공사 (2010) 2010 지속가능경영보고서, 부산: 부산교통공사.
- 삼성증권 (2010) 2009 지속가능경영보고서, 서울: 삼성증권.
- 삼성SDI (2010) 지속가능성보고서 2009, 용인: 삼성SDI.
- 서울메트로 (2010) 서울메트로 지속가능경영보고서 2010, 서울: 서울메트로.
- 신한금융그룹 (2010) 2009 신한금융그룹 사회책임보고서, 서울: 신한금융그룹.
- 아모레퍼시픽 (2010) 2009 아모레퍼시픽 지속가능성보고서, 서울: 아모레퍼시픽.
- 아시아나항공 (2010) 2010 아시아나항공 지속가능성보고서, 서울: 아시아나항공.
- 웅진씽크빅 (2010) 웅진씽크빅 2009 지속가능경영 보고서, 파주: 웅진씽크빅.
- 유한킴벌리 (2010) 유한킴벌리 2010 사회책임경영보고서, 서울: 유한킴벌리.
- 코레일 (2010) 코레일 2009 지속경영보고서, 대전: 코레일.
- 포스코 (2010) 2009 포스코 지속가능성 보고서, 서울: 포스코.
- 풀무원 (2010) 2009 풀무원 지속경영보고서, 서울: 풀무원.
- 하이닉스 (2010) 2010 지속경영보고서, 이천: 하이닉스.
- 한국공항공사 (2010) 2010 지속가능경영 보고서, 서울: 한국공항공사.
- 한국동서발전 (2010) 2010 지속가능경영 보고서, 서울: 한국동서발전.
- 한국수력원자력 (2010) 지속가능경영보고서 2010, 서울: 한국수력원자력.
- 한국수자원공사 (2010) K-water 2010 지속가능경영 보고서, 대전: 한국수자원공사.
- 한국자산관리공사 (2010) 한국자산관리공사 지속가능경영 보고서 2009, 서울: 한국 자산관리공사.
- 한국타이어 (2010) 한국타이어 CSR Report 2009, 서울: 한국타이어.
- 현대건설 (2010) 현대건설 지속가능경영보고서 2010, 서울: 현대건설.
- 현대모비스 (2010) 현대모비스 2010 지속가능성 보고서, 서울: 현대모비스.

- 현대자동차 (2010) 현대자동차 2010 지속가능성 보고서, 서울: 현대자동차.
- 현대제철 (2010) 현대제철 2010 지속가능경영보고서, 인천: 현대제철.
- 현대해상화재보험 (2010) 현대해상화재보험 지속가능성 보고서 2008~2009, 서울: 현대해상화재보험.
- 호남석유화학 (2010) 지속가능경영보고서 2009, 서울: 호남석유화학.
- GRI (에코프론티어, 한국표준협회 번역) (2006) 지속가능경영 보고서 가이드라인: G3 버전, 암스테르담, 네덜란드: GRI.
- GS칼텍스 (2010) 2009 지속가능성보고서, 서울: GS칼텍스.
- KB국민은행 (2010) 2009 KB 지속가능경영보고서, 서울: KB국민은행.
- KT (2010) 2010 지속가능경영보고서, 서울: KT.
- KT&G (2010) KT&G 지속가능경영 보고서 2009, 서울: KT&G.
- LG생활건강 (2010) LG생활건강 2009 지속가능경영 보고서, 서울: LG생활건강.
- LG전자 (2010) 2009 LG전자 지속가능경영보고서, 서울: LG전자.
- LG화학 (2010) 2009 지속가능성보고서, 서울: LG화학.
- LS엠트론 (2010) 2009 지속가능경영 보고서, 안양: LS엠트론.
- SK에너지 (2010) 2009 SK에너지 지속가능성 보고서, 서울: SK에너지.
- SK텔레콤 (2010) SK텔레콤 2009 지속가능성 보고서, 서울: SK텔레콤.
- S-OIL (2010) S-OIL 2009 지속가능성보고서, 서울: S-OIL.



2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해

제 5 부 통합적 인권경영 실현을 위한 Q & A

-
- 제 1 장 윤리경영과 인권경영의 연계
 - 제 2 장 Supply Chain에 대한 인권책임 준수요구는 경영간섭인가?
 - 제 3 장 인권경영을 위한 이해관계자 참여구조
 - 제 4 장 건강권 보장을 위한 핵심 체크리스트
 - 제 5 장 차별금지과 다양성 보장을 위해 할 수 있는 기업의 인권경영
-

제 1 장 윤리경영과 인권경영의 연계

권순원 (숙명여대 경영학부 교수)

목차 ...

- I. 인권경영의 설계자이자 실행주체로서 기업은 어떠한 존재로서 개념화 할 수 있는가?
- II. 기업이 사회적 존재로서 사회적 정당성을 지속적으로 확보하기 위해 어떠한 역할을 수행해야 하는가?
- III. 윤리경영과 인권경영은 기업의 경영전략에 어떻게 연계될 수 있는가?

I 인권경영의 설계자이자 실행주체로서 기업은 어떠한 존재로서 개념화 할 수 있는가?

인권경영의 설계자이자 주체로서의 기업(business, firm, corporation)은 복합적 실체로서의 기관, 인적주체로서의 최고경영자, 기업기능으로서의 경영이라고 하는 세 가지 개념으로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 일반적으로 기업은 총체적인 관점에서 전체사회를 구성하는 하나의 제도로서 파악될 수 있다. 즉, 일반적으로 기업이라고 할 때에는 흔히 정부, 군대, 교회, 학교, 병원 등과 같이 사회를 구성하는 하나의 하위제도로서 기관(institution)의 성격을 지닌다. 즉, 기업은 사회의 여러 부분과 밀접한 관계를 가지며 사회 속에 배태된 사회

적 기관으로서 오늘날의 대표적인 형태는 주식회사이다. 이 밖에도 기업은 개인으로서는 성취할 수 없는 목적을 여러 사람들의 협력을 통해 달성하기 위해 구성된 시스템으로서 조직(organization)의 의미도 아울러 내포하고 있다.

이러한 설명들은 결국 기업이 전체사회를 구성하는 하나의 제도의 성격을 지니고 있음을 보여주는 것이다. 이에 따라 기업은 개별 조직 자체의 독자성을 가지고 존속과 성장의 필요성을 충족해 나가는 데에만 그치지 않고, 전체사회를 구성하는 하나의 제도로서 사회적 사명을 완수해야 하는 본질적 과제를 짊어지고 있다.

그러나 우리가 기업을 파악하는 데 전체사회를 구성하는 하나의 제도로서 총체적으로 파악하는 것만으로는 미흡하다. 왜냐하면 기업은 복합적인 실체로서의 의미를 지니며, 이는 법률상 기업이 법인으로서 하나의 인격체처럼 인정받으며 다른 시민과 마찬가지로 권리와 책임을 지니고 있기 때문이다.

둘째, 우리들은 기업 경영활동의 의사결정자인 기업인 또는 최고경영자에 초점을 둬으로써 사회와의 관계를 형성하는 주체로서의 기업에 대한 인식을 부각시킬 수 있다. 원래 법률적 실체로서 기업을 규정했을 경우 기업이라는 실체는 창업주나 소유주와 같은 개인과 분리되는 것으로 파악하지만, 경영활동의 책임소재를 더 명확히 밝혀 주기 위해서는 주체로서의 경영자의 역할을 강조할 필요가 있는 것이다.

한국의 경우에는 대기업조차 확고한 소유경영체제를 유지해 왔다. 소유경영체제하에서의 소유경영자는 기업가로서 자기의 자본을 출자하고 이에 따른 위험을 부담하며, 동시에 기업에 대한 제반 경영활동을 스스로 책임지고 최종의사결정권을 행사하는 최고경영자로서 막강한 영향력을 갖는다. 최고경영자는 기업목적 달성을 위해 기업을 둘러싸고 있는 경영환경의 변화에 대응해야 하므로, 특히 한국과 같이 소유경영체제가 확고한 기업에 있어 최고경영자는 사회적으로 기업 그 자체와 동일시될 정도로 인적 주체의 개념이 강조된다. 따라서 인권경영의 전략화, 실행프로그램의 개발 및 적용 등을 위해서는 무엇보다 기업가의 역할이 중요하다.

셋째, 기업이라고 할 때는 기업기능으로서의 개념도 내포하고 있다. 이것은 기업만이 가지는 고유한 기능으로서 생산관리, 마케팅관리, 재무관리, 인사관리 등과 같은 기업 기능에 주목하는 것이다. 기업은 재화나 서비스를 만들어 내기 위해 소요되는 원재료

에 적절한 기술적 가공을 통하여 그 가치를 증대시켜 나가는 활동인 생산관리, 기업이 만들어진 재화나 서비스의 가격을 책정하고 판매를 증대시키기 위한 노력을 기울이며 판매경로를 결정하는 활동인 마케팅관리, 기업이 생산, 마케팅, 기타의 활동에 소요되는 자본을 조달하고 이를 관리·운용하는 활동인 재무관리, 그리고 기업이 생산, 마케팅, 기타의 활동에 필요한 인력을 확보, 평가, 개발, 보상, 유지하는 활동인 인사관리 등의 기업기능을 수행한다.

이러한 기업기능은 특정 목적을 달성하는 수단으로서의 관리과정(management process)을 통해 달성된다. 즉, 기업의 경우에 생산·마케팅·재무·인사관리 등의 기능을 통해 변화하는 환경 속에서 목적달성을 촉진하는 동시에 계획·조직화·조정·지휘·통제 등과 같은 관리과정을 통하여 환경전략 수립과 바람직한 사회와의 관계를 모색할 수 있는 것이다. 이처럼 기업이 사회와의 관계를 정립하는 데서 기업을 기업경영의 의미로 해석할 때에는 목적을 달성하기 위한 수단으로서의 관리과정도 강조하게 된다.

기업의 인권경영은 이러한 경영의 관리과정 전반에 걸쳐 고려되어야 한다. 예컨대 인사관리 전략으로서 노동권을 존중하고 인정하는 것은 인권경영의 출발이 될 수 있으며, 생산과정에서 환경과 지속가능성을 중요한 가치로 고려하는 것 또한 인권경영의 사례로 고려될 수 있는 것이다.¹⁾

II 기업이 사회적 존재로서 사회적 정당성을 지속적으로 확보하기 위해 어떠한 역할을 수행해야 하는가?

기업에 대한 사회의 기대는 그 성격에 따라 다음과 같은 네 가지의 기대유형으로 세분화 할 수 있다(Carroll, 1989: 29~33)

첫째는 ‘경제적 기대’이다. 기업에 대한 사회의 경제적 기대는 기업이 경제적 기능을

1) 신유근, 2004, 사회중시경영: 기업과 사회, pp. 14~16 요약 재구성.

위임받은 사회제도라는 점에서 재화의 생산, 서비스의 제공, 일자리 제공과 같은 경제적 역할을 수행하여야 한다는 것이다. 그리고 치열한 국제경쟁 속에서 경영혁신을 통해 국가경쟁력을 제고시키며 국가경제발전의 기틀을 보존해야 한다는 경제적 기대도 여기에 포함된다.

이러한 기업의 경제적 활동은 전통적으로 전체사회시스템 속에서 기업이 맡은 바 최소한의 임무라는 공감대가 형성되어 있는 만큼 기업에 대한 경제적 기대는 가장 기초적이고 근본적인 기대라 할 수 있다. 경제적 기대는 어쩌면 모든 사회구성원들이 당연하게 생각하는 것으로, 희구되는(desired) 기대라기보다는 요구되는(required) 기대라 할 수 있다.

두 번째는 ‘법률적 기대’이다. 사회는 기업도 시민사회를 구성하는 구성원으로서 시민사회의 질서유지를 위해 법률을 준수할 것을 기대하고 있다. 법률적으로 자연인 이외에 법인을 인정하게 된 것은 원활한 경제적 활동을 보장한다는 차원에서 이루어졌지만 경제적 법률만 준수하면 되는 것으로 끝나지 않고, 기업은 사회의 다른 구성원들과 마찬가지로 건전한 시민사회의 발전을 위해 관련된 모든 법률차원에서 협력하도록 기대되는 것이다. 경제적 기대와 마찬가지로 법률적 기대 역시 사회적인 강제규범이라는 측면에서 당연히 요구되는 기대이다.

세 번째는 윤리적 기대이다. 사회가 기업에 대해 윤리적 기대를 갖는 것은 법률적 기대차원보다 더욱 근본적인 문제차원에서도 기업에 대해 그 어떤 기대를 하고 있기 때문이다. 기업에 대한 사회의 윤리적 기대(ethical expectation)는 근본적인 사회관습적 차원에서의 윤리뿐만 아니라 그 외의 영역, 예를 들면 상도덕과 같은 경제적 영역, 사회봉사와 같은 사회적 영역, 정치적 로비와 같은 정치적 영역에 이르기까지 거의 모든 영역에서 받아들일 수 있는 관행과 시민감정에 부응하는 기업행동을 모두 포괄하는 것이다. 이러한 윤리적 기대는 당연히 요구되는 기대라기보다는 그렇게 되기를 희망하는 기대라 볼 수 있다.

네 번째는 ‘재량적 기대(discretionary expectation)’이다. 사회는 기업에 대하여 과거 사회의 요구 또는 기대에 대해 수동적으로 반응하여 오던 것을 넘어 적극적이고도 자발적인, 즉 재량적인 기업행동을 기대하고 있다. 오늘날의 기업은 과거 어느 때보

다 사회적으로 그 권력의 영향력이 막중하기 때문에 그에 상응하는 기업행동은 좀 더 적극적이어야 한다는 것이다. 예를 들면, 이익의 사회 환원과 같은 적극적 사회공헌활동은 반드시 기업이 수행해야만 한다는 경제적·법률적·윤리적 기대는 없지만 그러한 기업행동이 사회적으로 바람직하다는 차원에서 사회의 기대가 제기되고 이것이 바로 재량적 기대에 해당한다. 윤리적 기대와 마찬가지로 재량적 기대는 당연히 요구되는 기대라기보다는 그렇게 되기를 희망하는 기대이다.

사회가 발전함에 따라 기대의 유형면에서 그것들이 차지하는 상대적 비중에 차이가 생겨난다. 즉, 기업에 대한 경제적 기대는 그 절대적 크기면에서 커져가지만, 전체 기대에서 차지하는 비중은 상대적으로 줄어든다. 이는 경제적 기대에 비해 법률적·윤리적·재량적 기대를 포함하는 사회적 기대가 산업화가 진전되면서 더욱 커진다는 점을 나타낸다. 더욱이 사회적 기대 중에서도 기업의 자율적 의사에 의해 기대의 충족 여부가 결정될 수 있는 윤리적·재량적 기대의 영역이 커지게 된다.

기업의 인권경영은 이러한 네 가지 영역의 기대유형 모두에 전략화되어야 한다. 특히, 윤리적 기대와 재량적 기대 영역에 있어서 인권경영의 적극적 실행 방법들을 모색할 필요가 있으며 이는 기업의 장기적 위험을 줄이고 지속가능성을 향상시킬 수 있는 중요한 기반이 될 것이다.²⁾

III 윤리경영과 인권경영은 기업의 경영전략에 어떻게 연계될 수 있는가?

전략경영과정에서 첫 번째 과정은 기업의 사명과 목적의 정립이다. 기업의 사명이란 사회로부터 기업에게 주어진 역할과 기능에 대한 인식과 정의에서 출발한다. 기업의 입장에서는 우리 기업이 사회에 대하여 표방하는 것이 무엇인가(what do we stand for?)에 관한 것이다. 전략적인 관점에서는 이를 기업의 사회전략이라 정의한다.

2) 신유근, 2004, 사회중시경영: 기업과 사회, pp. 24~27 요약 재구성.

기업은 사회가 필요로 하는 가치창출을 함으로 인하여 존립근거를 갖는다. 시장경제 체제하의 기업은 자신이 생산한 재화와 서비스에 대한 가치를 시장메카니즘을 통하여 교환가치로서 평가받게 된다. 즉, 기업이 창출한 경제적 가치는 교환과정에서 고객이 지불하고자 하는 경제적 대가의 수준에 따라 평가된다. 따라서 기업의 존속 · 성장을 위해서는 자신이 창출하는 재화의 경제적 가치를 중시하지 않을 수 없으며, 따라서 기업은 직접적으로 시장에서의 교환가치를 높이기 위하여 절대적인 노력을 기울인다. 기업은 이를 위하여 고객의 욕구를 파악하고 이러한 욕구를 보다 잘 만족시키기 위한 노력을 기울인다.

그러나, 여기서 문제가 제기되는 것이 기업이 생산하는 재화와 용역의 교환가치만 높으면 기업의 가치선택과 창출에 전혀 문제가 없는가 하는 점이다. 모든 재화는 경제적 가치와 함께 인권 및 윤리적 가치를 포함하고 있기 때문에 기업은 교환가치뿐만 아니라 인권 및 윤리적인 가치에 대해서도 고려하여야 한다. 윤리적 가치라는 것은 사회 전반의 윤리규범이나 또는 사회내 특정집단이나 개인이 윤리기준에 비추어 평가되는 것이다. 기업이 생산하는 재화가 그 사회의 인권 및 윤리규범을 현저하게 위반하는 경우 법적인 제재를 받게 되어 정상적인 시장거래가 이루어질 수 없게 된다. 그러나, 직접적인 법적 제재를 받지 않아도 기업은 인권 및 윤리적 가치가 의심스러운 재화와 서비스의 생산에 관여하게 되는 경우가 있다. 예를 들어, 임금 비용을 절약하기 위해 아동노동을 활용하거나, 장시간 노동을 강요하거나 하는 등의 생산방식은 시장에서 교환가치가 높다 해도 정상적인 기업 활동으로 정당화되기 어렵다. 기업에 대한 사회적 기대에 배치되는 경제적 가치의 추구는 사회적 공감대를 얻기 어려울 뿐만 아니라, 기업의 윤리성에 대한 사회적 비판을 초래하게 된다는 점에 있어서 기업사명의 정립에 있어서 인권적, 윤리적 가치판단이 요구된다.³⁾

3) 광수일·한정화, 1992, "전략경영분야에 있어서의 기업윤리문제", 한국경영학회 편 『한국의 기업윤리: 실상과 과제』, 세경사. pp. 88~90 요약 재구성.

제 2 장 Supply Chain에 대한 인권책임 준수요구는 경영간섭인가?

송세련 (경희대학교 법과대학 부교수)

목차 ...

- I. 질문의 배경과 공조를 추구하는 공감대의 형성
- II. 기업이 공급망에 대한 인권책임 준수요구가 경영간섭이 아닌 몇 가지 이유
- III. 한국의 사례 및 방향
- IV. 맺음

I 질문의 배경과 공조를 추구하는 공감대의 형성

1. 배경

역사에서 보듯이 인간의 존재와 존엄과 관한 권리는 사회가 어느 시점에서 당연하게 수용한 것이 아니고 심한 갈등의 과정을 밟아왔다. 18-19세기 왕권과 제국주의에 맞서 개인과 공동체의 권리를 찾는 기본권 확립의 역사가 그랬고 이후 19세기 근대 기업조직의 융성과정에서 대두된 근로관련 권리의 정착도 그랬다. 갈등 속에서 노동자, 정부 및 경제주체는 끊임없는 밀고 당기기를 통해 공감대를 형성하고 규범과 법을 마련하여 근로에 관한 기본 환경을 정착시켜 온 것이다. 국가 테두리 내에서의 그러한 논의는 자연스럽게 해당국가의 정부라는 관리주체가 법규와 보호 장치를 마련하고 시장과 거래의 공정성을 살피 이해 관계자의 권익이 일방적이지 않도록 하는 정책 프

로세스를 제공한다. 그러므로 논의의 초점이 주로 관련법의 정비정도 및 집행효과에 맞춰지고 부차적으로 노조와 사회단체 및 기업 내 자체활동 등이 어느 수준의 타협과 협력을 이루느냐를 보게 되는 것은 자연스러운 일이다. 정리해서 말하자면 기업 활동과 관련된 권리의 문제는 주로 사용자와 근로자 및 소비자 사이에 힘의 불균형이 존재하는 가운데 국가 규범 및 그에 기반 하는 시장 기능에 의해 이해관계자 상호간의 권리와 의무에 대한 기준과 타협점을 찾는 과정에서 찾을 수 있다. 기업과 인권에 관한 국제적으로 공인된 가이드라인이 있을 수 있으나 이것은 주로 국가 프로세스에 내용과 힘을 실어주는 주요 참고사항에 불과할 때가 많다. 그러므로 이러한 역학관계에 있어서 힘의 불균형에 대해 최소한의 균형을 제공하고 시장의 기능에 공정성을 제공하는 정부의 역할은 적어도 20세기 중반까지는 해당 국가의 기업 환경에서 인권보장의 정도를 가늠할 수 있는 가장 중요한 척도중의 하나였다.

그런데 다국적 기업(Multi-national Enterprise)이 발전하고 글로벌 경제사회가 된 근래에 와서는 이러한 구도를 그대로 적용할 수 없다. 강력한 강제성을 띤 기업과 관련된 법규나 그를 집행하고 관리할 감독 관리기관이 범 지구경제 차원에서는 존재하지 않을 뿐더러 지구촌화(Globalization) 추세에 발맞추어 형성된 글로벌시장에서 야기될 수 있는 시장실패(Market failure)를 방지하고 대처할 장치도 없어 자칫하면 원초적인 힘의 논리가 만연하는 정글이 될 가능성이 있고 실제로 그러한 면면을 여기저기 발견하기도 한다. 그러므로 위 질문은 과연 강력한 단일 통제기구가 없는 가운데 생기는 힘의 불균형에 의한 경제적 인권적 침해에 대해 우리는 기업에게 무엇을 요구할 수 있는 것인가 하는 것이고 아마도 더 중요한 것은 기업이 여기에 동참할 근거와 동기는 무엇인가 하는 것일 것이다. 공급망(Supply Chain)에 있어서 인권에 관한 이슈는 바로 이러한 맥락에서 파악되어야 한다. 다국적기업이 국경의 제한을 받지 않고 좀 더 유리한 환경(많은 경우 좀 더 느슨한 감독환경)으로 경제활동의 거처를 옮길 수 있는 것에 더하여 아웃소싱과 공급망 구축을 통해 법적으로는 계약관계이외에는 관련이 없는 기업에게 생산 활동의 일부를 맡길 수 있는 능력이 법적, 지리적으로 인권준수의 음지를 만들어 내고 있는 것이다.

2. 공조 프레임워크

앞서 소개된 유엔사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie) 교수도 인권과 다국적 기

업이라는 주제를 다룸에 있어서 이러한 괴리에 문제의 초점을 맞추고 있다: “경제적 주체 및 경제 주체들의 영향력 확대와 그로 인해 발생하는 악영향에 대한 사회 관리 능력 사이의 벌어져가는 격차는 감당할 만한 수준을 넘었다는 것”⁴⁾이 그가 파악하는 기업과 인권문제의 시발점이다. 그가 다년간의 특별대표활동을 통해 제시한 해결책은 하나의 강력한 감독주체를 전제하는 것이 아닌 자발적인 공조 모형으로서 곧 정부의 보호의무, 기업의 존중의무, 구제책마련이라는 프레임워크이다. 정부가 감당해야 하고 보호해야 할 자국 내 인권보호활동과 함께 기업에서 자발적으로 인권을 존중해야 할 책임이 있고 또한 구제책을 위해 공식 사법기관 외에 각국 인권위원회 및 시민단체의 참여를 독려하는 이 접근은 글로벌 환경에 적합한 거버넌스 모델로 보인다.

OECD에서 주창하고 다듬어 온 다국적 기업에 관한 OECD 지침(OECD Guideline for Multinational Enterprises)⁵⁾ 또한 기업과 인권 이슈를 포괄하여 다루고 있는데 특히 가장 최근의 개정에는 공급망에서 일어나는 인권이슈에 중점을 두어 개정하면서 특별대표의 접근방법론을 지지하여 UN과 OECD 두 권위 있는 국제기구 사이에 일관된 목소리를 내고 있다. 즉 정부와 기업 그리고 비정부 단체의 협의와 타협으로 기업과 인권문제에 관련한 글로벌 거버넌스의 공백이 메워질 수 있고 그 과정에서 도출되는 기준은 지속적으로 준수될 수 있다는 것이다. 이러한 논리는 다음과 같은 이유에서 공감대를 얻는다.

II 공급망에 대한 인권책임 준수 요구가 경영간섭이 아닌 몇 가지 이유

1. 세계시장 경제의 규범 준수는 기업시민의 당연한 책임이다.

앞서 본 바와 같이 ‘세계시장’에서 다국적 기업은 막강한 시장 지배력을 바탕으로 경영활동을 하므로 시장실패(market failure) 상황을 초래할 수 있고 ‘세계정부’가 존재

4) 「Report of the Special Representative for the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie」, progress report to the Human Rights Council, 2010.

5) 1976년에 처음 채택되어 여섯 번의 개정을 거친 이 지침은 고용, 인권, 환경, 소비자등 9개 영역에 대한 책임 있는 경영활동의 방향을 제시하는 자발적이고 구속력 없는 지침서이다.

하지 않는 상황에서 그러한 시장실패는 인권이 제대로 보장되지 않는 상황으로 표출 되는 경우가 많이 있다. 과거 다국적 기업은 법적 보호가 취약한 국가에 위치한 공급망 한 편에서 일어나는 인권침해에 대해 자신의 기업 내 문제가 아니며 탄 회사에서 일어나는 일에 대해 간섭하거나 모니터 할 이유나 방법이 없다는 식의 논리를 펴곤 했다. 그러나 다국적 기업의 시장 지배력을 고려하고 또한 그 기업이 특정국가 혹은 특정 공급자를 선정하는 이유 중 하나가 잘 정비되지 않은 법 환경에서 얻을 수 있는 여러 가지 이득을 계산에 넣은 결정이라는 점에서 그러한 논리는 눈 가리고 아웅 식의 대응이라고 여겨졌고 실제로 OECD의 공급망 가이드라인을 강화시키는 계기를 마련해 주었다.⁶⁾ 글로벌 시대에 다자간의 합의와 자발적인 참여의식이 지구의 생존과 평화를 이루어 나가는 유일한 방법이라는 공감대가 형성되는 마당에서 기업이 자신의 이윤추구 목표를 위해서 법의 준수가 취약한 곳만 찾아다니는 행위를 한다면 지구 공동체에서 불량한 시민의식을 가진 것으로 낙인찍혀 여타 구성원으로부터 따가운 눈총을 받을 것이다. 그 여타 구성원들 중 대다수가 기업이 좋은 관계를 유지해야 하는 소비자와 투자자들이라는 것을 생각할 때 기업의 궁극적인 선택은 참여와 준수가 될 것이다. 결국 이것은 어느 사회나 공동체인 명문화된 강제수단이 없는 가운데서도 자존심과 체면을 챙기기 위해서라도 서로서로 협조하는 자생적으로 질서가 생기고 나름대로의 처벌방법이 생기는 것처럼 지구 공동체에서도 문제의식이 있는 한 자생적인 거버넌스의 모형이 자리를 잡을 것이라는 희망적인 전망이다.

그러므로 기업에 대해서 공급망관리 시스템 내에 인권준수현황을 하나의 업체선정 필수항목으로 포함시키고 지속적, 정기적 모니터를 하라는 것⁷⁾은 책임 있는 경영활동을 기대하는 소비자와 투자자의 당연한 기대로 보아야 할 것이고 경영간섭으로 볼 수 없다. 또 하나의 예로 상거래에 있어서 계약을 맺는 경우에도 당사자 간의 계약에 관련된 상법, 민법을 준수할 것을 전제로 하지만 또한 신의의 의무 및 상거래 도의를 지킬 것을 포함한 거래관계를 맺게 된다. 이러한 사법적, 도의적, 관행적 규범은 질서 있는 사회생활의 기본이 되는 것은 누구나 이해할 수 있을 것이다. 기업에 대해 자신의 지배영역 내에 존재하는 관계인 공급자의 평판과 규범준수 상황에 대해 관심을 가지고 의사결정에 반영하라는 요구는 그러한 관점에서 자연스러운 기대라고 볼 수 있다.

6) 「The supply chain: a key link for better governance」, Observer No. 234 (October 2002)

7) 존 러기 보고서에서는 기업이 일상적으로 행하는 상세주의 의무(Due diligence)항목의 하나로 삽입할 것을 권고하고 있다.

2. 기업의 사회적 책임 측면에서 인권은 평판도 리스크의 중요 요소이다.

기업이 자신뿐만 아니라 공급망의 인권문제도 챙겨야 하는 것은 단순히 책임 있는 공동체의 일부로서의 자생적 의무 때문만이 아니고 기업 활동의 핵심요소와 관련이 있기 때문이기도 하다. 환경 문제 등을 통해 요사이 부쩍 관심도가 높아져 가고 있는 가운데 기업의 사회적 책임 (Corporate Social Responsibility)에 대한 논의는 이것이 결국 이윤추구 활동에 커다란 영향을 준다는 것을 기업이 이미 인지하기 시작했다. 현대의 소비자는 단순히 질 좋은 값싼 물건을 제공받는 데에 그치지 않고 적어도 기업의 생산 활동이 일정한 책임기준을 충족할 것을 요구한다. 각 제품의 매력도가 해당 기업의 성과에 필수적인 요건임에는 틀림이 없으나 기업의 브랜드이미지는 소비자에게 그 기업 제품에 관심을 가지게 하는 요소이고 이 때문에 각 기업이 막대한 자원을 투입하여 적극적으로 관리하고 있다.

기업은 지난날과 같이 이미지 광고 캠페인을 통해 관리할 수 있던 시대를 지나 생산물의 전반적인 생존주기에서 리스크를 관리해야 하는 시대에 있다. 인터넷과 소셜 미디어를 통해 전통매체를 통하지 않고 급속하게 확산될 수 있는 정보경로는 기업으로서의 기회이자 커다란 리스크이다. 최근 일어났던 식품에 이물질이 들어가 있는 사진 한 장이 인터넷에 게재되어 확산되었던 사건은 이러한 리스크가 얼마나 파괴력이 있는가를 말해 준다. 재미있는 것은 게재자는 곧 그 사진을 삭제했고 짧은 시간 내에 자작극 의혹이 강하게 일어 실제로 관심 있게 보는 사람들은 타겟이 된 식품회사의 잘못이라고 생각하지 않는다는 것이다. 그럼에도 불구하고 단순히 불미스러운 화제에 (억울하게라도) 거론되었다는 점만으로도 매출에 큰 타격을 받았다.⁸⁾ 물론 악플러를 비롯하여 무분별하게 악성루머가 생산되는 사태에 대해 어떻게든 사법적, 비사법적 안전장치가 마련되어야 하겠으나 그러한 이슈를 차치하고라도 기업에 있어서 평판도 리스크는 상당히 세심한 관리가 필요한 항목이 되었다. 평판도의 하락은 비단 제품매출에만 영향을 주는 것이 아니라 자본시장에서의 매력도 하락 및 위험도의 증가로 인해 기업가치 하락(주가 하락)은 물론이고 그로 인한 자본 조달비용의 증가를 초래해 기업에게는 몇 겹의 커다란 타격을 주게 된다.

8) 「쥐 밥식빵에 제빵업계는 새드(Sad) 크리스마스」, 헤럴드 경제, 2010년 12월 27일자 기사 ; 「'쥐식빵파문' 후 '시장표 통큰빵' 인기 상한가」, 한국경제, 2010년 12월 29일자 기사.

소비자의 외면이나 주식시장의 주식 매수 결정을 경영간섭이라고 여기는 경영자는 아무도 없을 것이다. 기업 활동에서 일어날 수 있고 일어나고 있는 경영현실일 뿐이다. 마찬가지로 공급망 관리의 소홀로 인해 공급자 중의 하나에서 일어나는 인권 침해 사례가 중국적으로 제품판매 기업에 결부되어 스캔들이 나는 것에 대해 억울하다는 불평만 하고 있다면 그 기업은 현실을 직시하지 못하는 것일 것이다. 자신의 이름을 걸고 시장에 유통시키는 제품의 모든 면에서 책임을 질 것을 현대의 의식 있는 소비자는 요구하고 있고 이러한 추세는 앞으로 더욱 더 확산될 것이 예상된다. 섬유 업체는 원료직물을 값싸게 공급받는 것에만 관심을 둘 것이 아니라 과연 제삼세계에서 조달받는 이 직물이 아동들의 불법노동에 의해 나온 것은 아닌지 또는 착취노동(Sweat shop labor)에서 기인 한 것은 아닌지 확인 할 경영 전략적 이유가 도의적 책임을 넘어서서 분명히 존재하기 때문이다. 커피제품 생산업체는 이 원두가 어떠한 노동환경에서 생산된 것인지 확인해야 소비자로 부터의 원성 및 불매운동을 피할 수 있을 것이다. 채광을 통한 상품이라면 갱도환경과 건강, 환경 문제가 그 지역사회와 전 지구적 탄소가스 상황에 어떠한 영향을 끼치고 있는 지 돌아보아야 지구촌 구성원의 따가운 시선에서 제외될 수 있을 것이다. 각 기업 활동에서 생각할 수 있는 공급망 관련 리스크는 광범위하게 존재하고 특히 인권에 관한 사항은 다음 목차 사례에서 보듯이 노출되기도 쉽고 파괴력도 크므로 자발적으로 관리가 필요할 것이다. 이러한 면에서 인권준수책임의 요구는 경영간섭이 아닌 경영현실로 정착되어 가고 있다고 보아야 할 것이다.

III 사례

1. 비정부 단체의 기업활동 모니터링 사례 : Fair Labor Association의 활동

지난 2003년 미국 등 전세계 노동·인권단체, 175개 대학, 12개 다국적 기업이 참여한 '공정한 노동 연합'(Fair Labor Association)은 유명 다국적 의류, 운동용품 기업의 제3세계 하청공장에서 벌어지는 노동착취 실태에 대해 보고서를 냈다. 나이키, 아디다스, 리복 등 회사들의 협조하에 실태조사를 실시하고 개선점을 도출한 이 보고서는

그 이후 매년 연례리포트를 통해 위반, 침해 사례를 조사하고 공개해 왔다. 초기 리포트에서는 스리랑카의 한 하청공장 14명 노동자중 두 명은 한 달에 30일을 쉬 없이 일하고 11명은 28일을 일하는 중노동사례와 노동 효율을 높이기 위해 여성노동자에게 임신검사 결과를 요구하는 등 인권위반사례가 보고되었다. 2009년에는 직접 실시한 120개 공장을 포함하여 4,702개 공장이 FLA 실사를 거쳤고 4백만명 이상의 근로자가 일하는 공장에 대해 점검이 이루어졌다. 이 단체는 실사를 거친 회사에게 증명서를 발급하여 해당 기업이 소비자에게 근로자권리 보장책임을 다하고 있음을 알릴 수 있게 해 준다.

주목할 것은 이러한 노력이 정부주도의 정책이 아닌 자발적인 노력이고 시장에서 투명성과 소비자가 관심을 가지는 모니터링기능을 제공한다는 것이다. 소비자가 제품구매를 함에 있어 품질과 가격 이외에 그 제품이 어떻게 생산되었는가는 관심이 있다는 당연하게 보이는 명제를 증명하는 사례이기도 하지만 이러한 모니터링을 통해 촉발될 수 있는 평판도 리스크는 감히 무시하지 못할 수준이라는 것을 보여주는 사례이기도 하다.

2. 해외진출기업의 노사갈등

올해 방글라데시에서 일어난 한국회사 영원무역의 노사갈등 유혈사태는 3명의 사망자와 150명의 부상자를 낸 인명피해 외에도 기업과 그 자회사가 들여온 국내 1위 브랜드까지 평판도에 악영향을 끼쳤다. 이 회사는 이번 사태 외에도 2008년 미국 노동인권단체로부터 최저임금수당 및 가혹한 환경에 대한 보고서의 대상이 된 경력이 있다. 이러한 일련의 사건 발생 후 미디어로부터 부정적인 보도가 대거 생산된 것은 물론이고 불매운동이 한 때 전개되기도 했다.

노사 갈등의 소지가 있거나 겪고 있는 회사는 물론 이 회사뿐이 아니다. 국내에서 파업을 모르던 롯데제과도 중국에서 파업을 겪었다. 실제로 동남아시아의 저임금 국가에 진출해 있는 한국기업이 처한 노사갈등 및 평판도 리스크는 잠재적, 실제적으로 상당하다는 평가를 받고 있다.⁹⁾ 미국 Apple사의 중국 생산하청업체인 Foxconn에

9) 「방글라데시 폭력사태.. 저임금국 노사갈등 위기감」, 머니투데이뉴스, 2010년 12월 13일자 기사

서 2010년 일어난 한해 14건의 연쇄자살과 노동환경에 대한 구설수는 Apple을 곤혹스럽게 만들었다. Foxconn은 사실은 Apple뿐만 아니라 Hewlett-Packard와 소니 에릭슨도 하청을 받는 타이완 회사의 중국생산기지 이지만 Apple사의 유명세에 편승해 유독 Apple사의 이름이 언론에 오르내렸다.

기업자신의 자회사이건 생산기지이건 또는 아웃소싱을 통한 관계이건 공급망의 관계를 맺고 나면 어느 정도 같은 배를 타고 가는 모양새가 된다. 그러나 주로 가장 피해를 입는 쪽은 공급망을 거느리는 브랜드 파워 및 계약 지배력을 가진 쪽이 될 것이다. 따라서 하청업체를 선정함에 있어 인권규범 준수실태를 선정기준으로 충분히 활용할 수 있음에도 불구하고 하지 않았다는 것은 소비자에게는 기업의 전략적 선택으로 비취질 수 있고 실제로 그러한 충분한 근거가 있다. 저임금, 노동착취, 열악한 인권정책, 부패한 관료체계 등이 대체로 하나의 묶음으로 제3세계 국가들의 특성으로 인식되는 것과 무관하지 않다.

3. 국내 일부 산업의 사내하청

사내하청은 원청과 하청기업간의 하도급관계를 지칭하는데 우리나라 몇몇 제조업을 중심으로 정규직 노동자의 규모를 조절하고 노동사용 유연성을 확보하는 수단으로 사용되어 정규직과 비정규직 노동자간의 차별이슈가 대두되었다. 특히 사내하청 노동자들은 원청업체에 고용된 것이 아니므로 근로3권, 산재 등이 보장되지 않고 낮은 임금으로 동일한 업무를 수행한다는 점 때문에 대립과 갈등이 초래되었다. 사내하청을 사용하는 기업으로서는 합법적으로 사내하청을 이용하는 한 하청업체 근로자들이 타 회사인 원청업체에 권리주장을 하는 것이 부당하다는 것이 논리이다. 그러나 공급망 관리의 인권 보장차원에서 보면 원청기업이 가지고 있는 계약지배력으로 볼 때 하청업체 근로자들이 처하는 상황이 인권 및 근로권에 부당한 대우를 받고 있다고 한다면 공급망 한편에서 일어나고 있는 불합리에서 벗어날 수 없을 것이다. 한국의 상황은 그에 더 나아가, 원청업체에서 하청기업의 직원을 실질적으로 통제하고 작업지휘하면서 대우만 차별되게 하는 형태를 띠고 있어 하도급관계를 악용한 차별적인 인력과견이라는 비난을 받고 있다.

이에는 대법원이 내린 엇갈린 판정 때문에 논란이 더 거세진 면이 있으나¹⁰⁾ 이 뒤에는 고용시장이 유연하지 못한 국내 노동환경에 기업이 경쟁에 뒤처지 않기 위해 편법을 쓸 수밖에 없다는 “현실문제”를 어떻게 받아들이고 해결하는가에 달려있다.¹¹⁾ 단순히 정규직과 비정규직이라는 법리상의 대립으로만 인식해서는 경제 사회구조가 안고 있는 갈등의 소지를 불식시킬 수 없을 것이다. 이 또한 정부와 기업 및 시민사회가 공조하여야 할 사안이다. 기업이 글로벌 환경에서 경쟁할 수 있는 환경을 조성하는 것이 정부의 숙제라면 기업은 사내하청의 편법 운용을 통해서 생산단가를 낮추는 데에 중점을 둘 것이 아니라 저가정책을 넘어선 브랜드의 적정가격 내지는 고가 정책 및 새로운 시장개척 등을 통해서 기업의 가치와 고용기회를 창출하는 것이 더욱 더 소비자와 투자자들에게 어필하는 요소가 될 수 있을 것이다.

IV 맺음

비단 기업과 인권 뿐만 아니라 환경, 국지적 평화 이슈, 질병 등에서 국제사회의 공조가 없이는 공멸하고 말 것이라는 공동체 의식이 자리를 잡아가고 있는 시대에 우리는 살고 있다. 그러한 가운데 인권, 특히 다국적 기업의 영향권 내에 있는 공급망에서의 인권이슈는 그러한 공동체 의식과 체제 내에서 기업이 추구해야 할 방향이 비교적 뚜렷하게 제시되기 시작했다고 봐야 할 것이다. 책임 있는 기업활동에 대한 기회와 리스크는 이제는 기업의 경영현실이 되어 가고 있으므로 이제는 기업의 이사회나 전략회의에서 OECD의 기준과 유엔 특별대표의 보고서가 자연스럽게 논의되고 경영 전략화 되는 것이 앞서 나가는 기업의 현재 모습일 것이다.

10) 대법원 3부(주심 차한성 대법관)는 지난 7월22일 현대자동차 울산공장 사내하청 근로자로 일하다 해고된 최모씨가 낸 소송에서 원심을 깨고 "사내하청 근로자는 현대차와 고용관계를 맺고 있다"는 취지로 판결했다. 이 사건은 서울고법으로 환송돼 현재 재판이 진행 중이다. 하지만 대법원은 2006년 같은 원고와 같은 쟁점에 대해 상반된 결론을 내렸다. 최씨 등 현대차 비정규직 노조 간부 18명은 2005년 "현대차와의 파견근로 관계를 인정해 달라"며 가처분신청을 냈지만 당시 대법원은 기각했다. 법원 "사내하청 불법" ... 산업계 "현장실상 외면", 한국경제, 2010년 12월 30일자 기사

11) 한국은 노동권이 헌법에 명시되어 있는 적극적인 노동권 정책을 쓰는 나라이다 보니 정규직원에 대한 고용, 해고, 복지 등이 규정되어 있고 절차상의 복잡도도 높은 나라이다. 반면에 미국의 노동환경은 노동법에 기준을 정하고 있으나 기저에 둔 바탕은 고용이 사적인 계약관계라는 견해가 강하므로 계약을 통해 권리를 보장받게 되어 있다. 말하자면 미국에서는 "계약직"이 되어야 안심하고 근로할 수 있는 것이다. 계약에 명시하지 않은 경우에는 "At-will" 고용형태가 되어 언제든지 해고를 할 수 있다.

제 3 장 인권경영을 위한 이해관계자 참여구조

김용구 ((사)기업책임시민센터 사무국장)

목차 ...

- I. 이해관계자 참여구조
- II. 이해관계자 참여에 대한 오해
- III. 국내 기업들의 인권경영 시스템과 이해관계자 참여 보장 실태
- IV. 이해관계자 참여 사례와 관련된 질문들

I 이해관계자 참여구조

Q 인권경영을 위한 이해관계자 참여구조를 구축한다는 의미가 인권경영 시스템을 구축한다는 의미와 어떤 관계가 있는가?

A 인권 경영에 관심을 갖는 기업은 최소한 이해관계자들을 대상으로 무의식적으로 행하고 있는 인권침해가 있지는 않은지 고민하는 단계에 와있다고 할 수 있다. 이내 고려해야 하는 인권의 범주를 모두 커버하는 것이 간단치 않다는 것에 놀라고 기업 인권 책임의 모호한 경계에 대해 고민하게 된다. 이를 달리 말하면 기업 활동 전반에서 인권을 매개로 영향을 주고받는 이해관계자 범위가 굉장히 넓다는 것이고 인권 정책이 포괄

해야 하는 인권 이슈가 그만큼 많다는 것을 의미한다. 그렇게 어렵게 이해관계자를 식별하게 되면 이해관계자들과의 커뮤니케이션이 요구되는데 바로 커뮤니케이션 채널이 시스템으로 정착이 된 것을 이해관계자 참여구조라고 말할 수 있다. 따라서 인권경영을 위해 이해관계자 참여구조를 어떻게 만들 것인가에 대한 고민은 인권경영 시스템에 이해관계자와의 커뮤니케이션 채널을 적절하게 결합시키는 방법에 대한 고민과 궤를 같이 한다.

II 이해관계자 참여에 대한 오해

Q 이해관계자를 기업 활동에 참여시킨다는 것이 구체적으로 어떤 의미인가?

A 이해관계자 참여에 대한 기업의 잘못된 인식도 있다. 기업은 자사 노조의 기업 활동에 대한 적극적 관여(Engagement)를 불필요한 ‘경영 간섭’으로 말하기도 한다. 자사의 활동에 아무런 관심도 정보도 없는 명망가의 의견을 ‘객관적인’ 이해관계자 의견으로 인식하고 이를 공개하기도 한다. ‘객관적’ 이거나 ‘독립적’이면 이해관계자가 아니다. 지속가능보고서를 준비할 때 사회책임 경영관련 중대성 이슈를 도출하기 위해 이해관계자를 찾아가 의견을 청취하는 것을 이해관계자 참여의 모든 것이라고 이해하기도 한다. 또한 부정적 이슈가 발생하고 사후 대응하는 과정에서 이해당사자를 설득하고 기업 명성에 흠이 가지 않게 원만하게 일을 해결하는 것을 이해관계자 참여로 인식하기도 한다. 이러한 잘못된 인식은 위기관리 차원에서 이해관계자를 ‘관리’하는 것과 ‘참여’를 같은 의미로 해석하는 오류에서 기인한다.

이해관계자 참여는 ①기업 활동의 전 과정에서 이루어져야 한다. 다시 말해 인권 정책을 수립하는 과정에서, 인권경영 프로그램이 제대로 운용되고 있는 지를 모니터링 하는 과정에서, 인권경영 성과를 대외에 공개하는 과정에서 이해관계자의 의견이 충분히 반영되어야 함은 물론 검증이 수반되어야 한다. 그런 의미에서 참여는 사후 대응을 포함하지만 사전 대응의 의미가 더 크다고 할 수 있다.

또한 ②이해관계자들로부터 제기될 수 있는 불만 요소를 최소화하는 과정이다. 인권

침해를 당한 이해관계자들에 대한 사후 구제 과정에서는 이해당사자보다는 독립적인 주체의 참여와 조정이 중요한 반면 참여는 이해관계자들과의 사전 교류를 통해 불만 요소를 미리 제거한다.

다음으로 ③기업이 이해관계자들에게 그들의 의견이 기업 활동에 어떻게 반영되었는지 인지시켜주고 커뮤니케이션을 지속한다는 것을 의미한다. 그런 의미에서 이해관계자 이슈 담당자는 고위 관리자 또는 이사회 멤버처럼 기업에서 영향력이 있는 위치에 있어야 한다. 그런 경우에만 이해관계자들은 기업과의 커뮤니케이션이 의미가 있다고 생각하기 때문이다.

마지막으로 ④이해관계자 참여가 '간섭'과 구별되어지는 기준은 이해관계의 존재 여부가 되어야 한다. 그 이전에 기업이 대화할 의향이 있다면 '간섭'도 '참여'가 될 수 있다.

III 국내 기업들의 인권경영 시스템과 이해관계자 참여 보장 실태

Q 국내 기업들의 인권경영 수준과 이해관계자 참여 수준과는 어떤 연관성이 있는가?

A 2010년 8월 말 기준으로 FTSE 신흥시장지수에 포함된 국내 기업들의 인권경영 시스템과 인권 이슈를 포함한 모든 영역에서의 이해관계자 참여성과에 대한 평가 결과는 다음과 같다.

자료제공 : (주)한국CSR평가¹²⁾

구 분		advanced	good	intermediate	limited	no
정책	기업 수(%)				26(23%)	87(77%)
시스템	기업 수(%)				17(15%)	96(85%)
보고	기업 수(%)				4(3%)	109(97%)

표 1. 인권경영 시스템 평가

12) 사회책임투자 리서치 전문기관인 영국의 EIRIS(윤리투자연구소)의 한국 파트너로 한국과 중국 홍콩, 싱가포르 기업에 대한 리서치를 수행하고 있다. EIRIS의 리서치 방법론과 틀을 사용하고 있다.

인권 경영은 규범적 접근이 아닌 비즈니스 맥락에서 인권을 접근하는 것이다. 다만 모든 사회, 환경적 성과들처럼 그것이 단기적 성과 도출을 지향하기에는 적절치 않다는 것을 알아야 한다. 기업의 명성관리와 장기적 수익 창출이라는 맥락에서 인권경영을 이해해야 하는 이유다. 예를 들어 위 표에서 언급된 인권정책, 인권경영시스템, 인권성과 보고와 관련된 평가 요소들은 단기적 성과와는 거리가 있다.

구 분	세부 내용
위험 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 사업이 운영되는 국가 : 인권위험 국가 (자회사 운영, 투자 금액 및 비율) · 사업 영역 : 인권위험 업종 구별
정책 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 인권과 노동권 관련 국제적 이니셔티브에 대한 명백한 지지 여부 · 정책 적용 범위 : 이해관계자 포괄정도(해외 자회사, 협력업체 등) · 핵심 주제와 이해관계자 영역에 대한 명확한 책임과 커뮤니케이션 (고위관리자/이사회 수준) · 안전/보안 요원에 대한 언급 · 내부 이해관계자 책임, 외부이해관계자 책임, 환경에 대한 책임 (고위관리자/이사회 수준)
시스템 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 고용인에 대한 교육 훈련 · 이해관계자의 자문(의견수렴) · 준수 모니터링 · 인권 리스크 평가 · 외부 감사 및 검증 · 정책에 대한 정기적 검토 · 목표 설정 · 고용인과의 커뮤니케이션
보고 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 정책의 공개 여부 · 고용인과 정책 커뮤니케이션 근거 · 감사와 모니터링에 대한 세부내역 · 공개된 훈련내역 · 비준수 사항 관련 개선절차에 대한 세부내역 · 리스크/영향 평가에 대한 세부 내역 · 참여(정부, 지역사회, NGO) 보장 · 성과에 대한 구체적 내용 공개 · 보고에 대한 이해관계자 검증 또는 참여

표 2. 인권경영 평가 요소

위 내용을 순서대로 설명하면 자사가 진출한 국가와 사업 영역이 가지는 인권 위험 요소를 인식하고 관련 이해관계자들과 인권 위험 요소를 포괄하는 정책을 채택하는

것에서부터 인권경영은 시작된다. 정책을 실현하기 위한 시스템은 매우 구체적이어야 하며 모든 성과는 누구나 접근이 가능하도록 일반에 공개되어야 한다.

자료제공 : (주)한국CSR평가

등급	level3 (good)	level2 (moderate)	level1 (basic)	(no/weak)
기업 수(%)	22(19)	11(10)	19(17)	63(54)

표 3. 이해관계자 참여 평가

그렇다면 사회책임경영이라는 큰 틀에서 이해관계자 참여는 어느 수준에 와있을까? 위 두 가지 평가 결과를 조합해보면 우선 인권 이슈가 다른 CSR 이슈에 비해 상대적으로 소홀히 다루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 인권 이슈에 대한 이해관계자 참여는 기업들에게 중요하게 고려할 사항이 되지 못한다. 하지만 CSR 관련 평가에 있어 이해관계자 참여성과는 마지막에 평가되는 요소다. 이는 시스템을 완성하는 것이 바로 이해관계자 참여라는 것을 의미한다. 다시 말해 기업이 이해관계자 참여에 관심을 갖고 고민하고 있다면 이미 상당한 수준에 도달해 있음을 의미한다.

IV 이해관계자 참여 사례와 관련된 질문들

Q1 인권경영은 인권 이슈를 바탕으로 독립적인 시스템을 구축한다는 의미는 아니다. 이미 정착되어 있는 CSR 정책 또는 내·외부 커뮤니케이션 채널에 인권을 접목시킨다는 의미다. 가장 일반적이고 정착시키기 용이한 이해관계자 참여 채널의 사례는?

A1 일반적이고 정례화가 용이한 이해관계자 참여 채널의 사례

LG전자 이해관계자 자문회의¹³⁾

13) 「LG전자 지속가능경영보고서」, 2009, 12p~14p, 86p

LG전자는 기업의 사회적 책임 및 지속가능성 개념에 대해 이해관계자와 공통의 이해를 도모하고 LG전자의 접근방식 및 활동에 대한 의견을 수렴하기 위해 2010년 4월에 이해관계자 자문회의를 개최하였으며, 정기적인 간담회를 지속적으로 운영할 계획이다. 이를 통해 LG전자가 현재 인식 및 대응하고 있는 사회·환경적 이슈를 재확인하고, 향후 지속가능경영의 방침, 전략 및 운영성과 관리에 반영하기 위해 LG전자 경영진이 직접 의견을 수렴하는 시간을 가졌다. 소비자, 노동, 인권 이슈 등을 대변할 수 있는 이해관계자들이 참여하였으며, 인권 규범 준수에 대한 노력, 인권 취약국가에서의 기업 활동 시 각별한 대응을 요청받았다. LG전자는 해외 사업장을 커버하는 글로벌 노동방침을 제정하였으며 이를 각 지역 언어로 제공, 교육할 계획이다.

Q2 기업의 인권책임은 영향력 범위를 고려할 때 공급업체에 대한 책임까지 포괄하고 있으며 외부로부터 이를 요구받는 사례가 늘어가고 있다. 외부 이해관계자들과의 협력과 참여를 바탕으로 이를 대응하고 더 나아가 공급업체의 인권경영 시스템을 지원해야 할 필요가 있다. 참고할만한 사례는?

A2 외부이해관계자 참여를 통한 사회적 요구 대응과 공급업체의 인권경영 시스템 지원 사례

(1) 삼성전자 EICC에기반한 협력회사 CSR 체계 구축¹⁴⁾

삼성전자는 2004년 글로벌 전자업체들에 의해 출범한 CSR 협의체인 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)에 2007년 정회원(Full member)으로 가입하여 정기회의 및 분과회의에 적극적으로 참여하고 있다. 또한 삼성전자는 EICC 글로벌 가이드라인을 기반으로 협력회사 CSR 체계를 구축하여 대외 신뢰성을 제고해 나가고 있다. 특히, 아동노동 등 인권 착취 문제가 대두된 콩고산 광물질 사용금지에 대해서는, EICC 특별 분과에 가입하여 회원사들과 공동으로 대응하고 있다. 또한, 삼성전자는 이에 앞서 콩고산 콜탄(Coltan) 광물에 대해서는 당사 및 협력사를 포함하여 사용을 금지하는 정책을 웹사이트를 통해 공시하였으며, 반도체 협력회사를 대상으로는 콜탄 뿐만 아니라 주석(Tin)과 탄탈륨(Tantalum)도 사용하지 않도록 권고하여 글로벌 인권

14) 「삼성전자 지속가능경영보고서」, 2009-2010, 73p

문제 해결에 동참하고 있다. 삼성전자와 협력회사는 앞으로도 EICC와 공동으로 공급망에서의 사회적 책임을 다할 수 있도록 노력할 계획이다. 또한 교육 지원을 통한 협력회사 CSR 의식 제고하고 협력사 CSR 종합평가 실행 및 모니터링을 실시해 2009년에는 542개 협력회사가 '준수 동의서'를 제출하였으며, 356개 협력회사는 매년 1회 실시하는 EICC 기준 자가평가 결과를 삼성전자 상생포털 내 협력회사 CSR 지원 시스템을 통하여 제출하였다. 삼성전자는 매년 협력회사를 대상으로 실시하는 '정기 종합 평가' 평가 결과 우수업체에 인센티브를 부여함으로써 협력사의 CSR 이행을 촉진하고 있다.

(2) SK텔레콤 투자 및 조달 관행¹⁵⁾

SK텔레콤은 투자 협약 시 각종 리스크 검토 과정에서 고용 인력 등과 관련한 인권 침해 가능성 등을 포괄적으로 검토하고 있다. 2007년 5월 유엔 글로벌콤팩트 가입을 계기로 비즈니스 파트너 역시 인권 보호에 동참할 것을 요구하는 방안을 다각적으로 검토하여 왔다. 이에 따라 2009년 상반기부터 도입된 신규등록업체 등록심사 기준에 글로벌콤팩트의 4대 원칙과 관련한 요구 사항을 반영하였다. 따라서, 콘텐츠나 R&D 등 사업부서 단위에서 계약이 이루어지는 경우를 제외한 모든 거래에 대하여 비즈니스 파트너 신규 등록 시에 환경, 인권, 노동과 관련한 방침, 교육 프로그램, 시스템 보유 여부에 대한 평가가 이루어지게 된다.

Q3 기업이 내·외부 커뮤니케이션 채널에 인권을 접목한다는 것은 인권 책임을 다하고 이해관계자의 인권을 증진시키려는 노력의 일환이다. 이는 내부 이해관계자들의 조직적 합의와 참여가 없이는 불가능하다. 참고할만한 사례는?

A3 내부 이해관계자 교육 / 커뮤니케이션 사례

(1) 포스코의 보안인력 인권 교육¹⁶⁾

15) 「SK텔레콤 2008 지속가능성보고서」, 50p

16) 「포스코 2008 지속가능성보고서」, 52p

인권 침해의 여지를 최소화하기 위해 전 직원을 대상으로 인권관련 교육을 실시하고 있다. 또한, 제철소의 방호업무를 수행하는 인력에 대해서도 관련법에 의거 전원 인권교육을 이수하고 있다.

(2) SK텔레콤의 보안인력 인권 교육¹⁷⁾

고객, 비즈니스 파트너 등 방문 고객의 인권 보호를 위해서 보안 인력 전체를 대상으로 안전사고 예방 및 고객 응대 절차에 대한 교육을 정기적으로 실시하고 있다. 2008년 말 기준 전국 사옥에 고용된 보안 인력은 총 247명이다. SK텔레콤은 윤리강령을 통해 구성원 모두가 공정하게 대우받고, 서로를 존중할 것을 명시하고 있으며, 윤리강령의 이행을 촉구하기 위해 윤리경영 교육을 실시하고 있다. 특히, 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방 교육을 매년 실시하고 있으며, 2008년에는 해당 사안이 발생하였을 경우 경중에 관계없이 전사인사위원회 차원에서 조치하도록 사규를 개정하였다.

(3) 현대자동차의 내부 인권 커뮤니케이션¹⁸⁾

임직원 개개인의 인권을 존중하는 내용의 윤리헌장을 기반으로 성희롱 예방 교육 등 인권 관련 교육을 정기적으로 시행하고 있고, 임직원이 겪는 어려움을 신속하고 공정하게 해결하기 위해 고충처리위원회와 고충처리상담실을 함께 운영하고 있다. 해외사업장의 경우도 국가별 인권 관련 법규를 준수함은 물론 임직원이 겪는 고충을 처리하는 제도를 운영하고 있다.

Q4 외부 단체와의 파트너/협력 관계를 통해 지역사회와 인권을 증진시킬 수 있다. 외부 기관의 참여를 통한 인권 증진 사례를 예로 든다면?

A4 외부 단체의 참여 사례

17) 「SK텔레콤 2008 지속가능보고서」, 50p

18) 「현대자동차 2010 지속가능성보고서」

민간단체, NGO와의 연계 재해구호기금 설립한 닛산¹⁹⁾

르노와의 투자 제휴, 그리고 카를로스 곤 사장 겸 최고경영책임자의 혁신적인 리더십으로 심각한 경영위기에서 탈출한 닛산 자동차. 위기를 기회로 바꾸는 전략의 일환으로서 CSR마케팅을 적극적으로 활용하고 있는 닛산 자동차는 지난 2005년, CSR 방침을 제정, 9개의 주력 분야를 결정한 바 있다. CSR방침의 내용은 ‘기업활동은 윤리적 행동과 높은 투명성에 기반한 기업통치, 그리고 다양성 위에 성립한다’, ‘전세계 이해관계자(Stakeholder)의 목소리에 귀를 기울이고 협력함으로써 신뢰와 기회를 낳고 가치를 창조한다’는 것이 핵심이다. 중점 분야로서는 성실, 품질, 안전, 환경, 사회공헌 등을 내걸고 있다. ‘사람들의 생활을 풍요롭게’을 비전으로 삼고 있는 닛산은 지속 가능한 발전을 실현하기 위하여 교육, 환경, 인도(人道) 등 세 분야를 중점적으로 지원하고 있다.

닛산 CSR시스템의 특징은 3가지로 정리할 수 있다. 먼저, ‘사원의 자발적인 참가 의식을 독려 한다’. 둘째, ‘회사의 강점과 특성을 살릴 활동에 집중한다’. 셋째, ‘NPO(민간비영리단체)와 NGO(비정부조직) 등과의 협동 가능성을 찾는다’ 등이다. 닛산은 2004년의 수마트라 지진, 인도양 쓰나미, 2005년의 파키스탄 대지진 등에 긴급지원을 한 것 이외에도, NGO, 국제기관 등을 통해 적지 않은 금액의 의연금을 낸다. 2005년 8월 북미를 강타한 허리케인 카트리나 피해자 지원을 위해 트럭, 대형 SUV 50대를 지원했으며 닛산재해구호기금을 설립, 구세군 등에 각종 물자와 의연금을 제공하고 있다. 일본과 미국에서 비슷한 내용의 CSR 프로그램을 같이 진행하고 있다는 것이 특징이다.

19) 「필립코틀러의 CSR 마케팅」, 2007

제 4 장 건강권 보장을 위한 핵심 체크리스트

임상혁 (녹색병원 노동환경건강연구소 소장)

목차 ...

- I. 산재발생 구조
- II. 산업재해 발생의 직접적인 요인
- III. 산업재해 발생의 기업내부 조직적인 요인
- IV. 산업재해 발생의 기업내부 정책적인 요인
- V. 산업재해 발생의 기업외부 요인(원하청 관계, 법, 제도 등)

I 산재발생 구조

이 글에서 다루는 ‘건강권을 보장하기 위한 핵심 체크리스트’에서는 다음의 내용을 다루려고 한다. 첫째, 건강권을 보장하기 위한 가장 중요한 기업의 활동은 사고나 질병 등의 산업재해를 예방하는 것이다. 따라서 이 글은 산업재해 예방을 위한 기업의 활동에 초점을 두었다. 둘째, 이 글은 다른 글에서처럼 법적 기준을 설명하고 이를 따르라는 식의 글이 아니다. 산업재해의 발생 원인과 그에 따른 기업의 활동을 상식적으로 그리고 Q & A 식으로 기술하였다.

일반적으로 산업재해 발생모델은 다음과 같다.

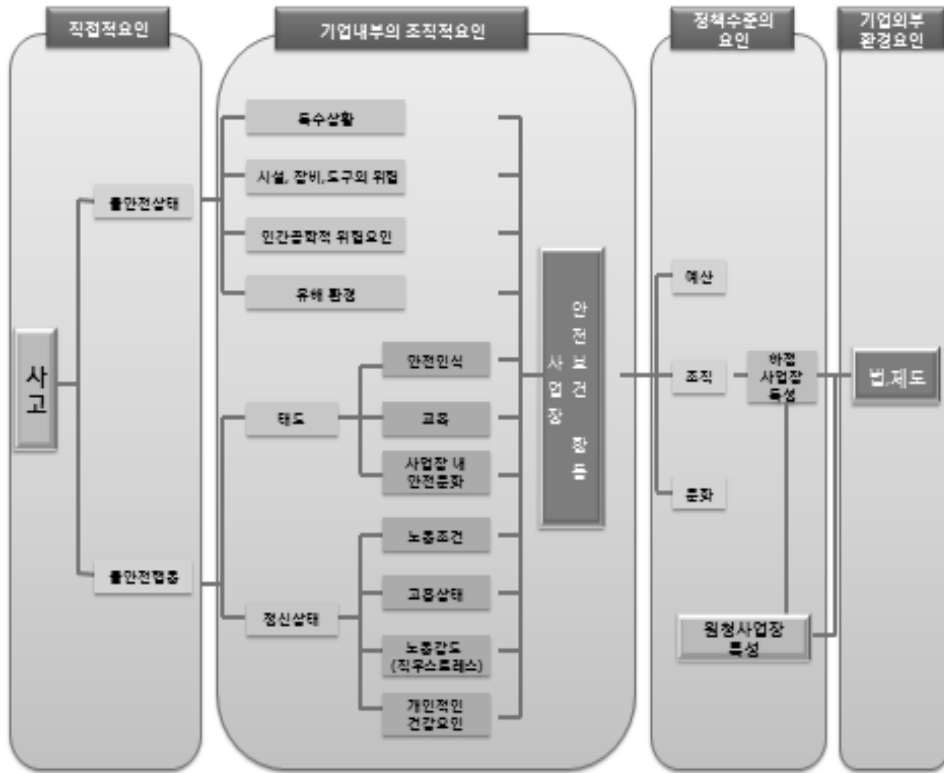


그림 1. 산업재해 발생 모델

II 산업재해 발생의 직접적인 요인

Q 우리 회사의 근로자들은 자주 다칩니다. 그 원인은 부주의 때문인가?

배경 : 우리나라의 산재재해 발생원인 중에 90%이상을 차지하는 것이 작업자 본인의 과실 또는 부주의이라고 발표된다. 이러한 원인 조사는 재해를 예방하고 건강권을 보호하는 데 아무런 도움이 안된다. 앞선 모델에서 산재발생의 직접적 요인은 불안전 상태와 불안전 행동이며, 불안전 상태는 작업장의 시설, 설비, 유해인자, 인간공학적 위험요인 등의 영향을 받는다. 불안전 행동은 작업자의 태도에 영향을 받고, 개인의 건강생활습관, 직무스트레스요인, 전반적인 건강상태의 영향을 받는다. 불안전 행동을

유발하는 다른 요인으로 생산성에 대한 압박을 들 수 있다.

A ‘1989년 엑손 발데즈라는 유조선이 암초에 걸려 주변 해안을 원유로 오염시켰다. 그 배의 선장은 사고 당일 저녁부터 술을 먹었기 때문에 징계를 받았다.’ 여기까지만 조사해서는 안된다. 더 진행된 조사에서 유조선이 반드시 하여야 할 이중벽 장치가 되지 않았고, 위험지역 항해를 감시하는 레이더 시스템의 성능이 떨어졌으며, 빙산탐지기가 설치되지 않았다는 것을 밝혔다. 이처럼 업무상 사고나 질병이 발생하면 원인을 알 수 있게 재해를 조사하고 보고서를 문서로 남겨라. 이는 산재를 예방하는 가장 중요한 첫 단계이다. 한 직원이 근무 중 뇌경색으로 사망하였다고 하자. 그 직원의 사망에 대한 조사에서는 고혈압, 고지혈증 등 개인의 질병력과 술은 얼마나 마시는지, 담배는 얼마나 피우는지 등 생활습관은 어떠한지 조사되어야 한다. 또한 업무량이 많아 야근을 하였는지 등 근로조건에 대한 조사가 되어야 한다.

III 산업재해 발생의 기업내부 조직적인 요인

Q1 우리 회사가 생산과정에서 발암물질을 사용한다고 발표되었습니다. 유해물질 관리 어떻게 해야 하나요? 유해물질을 만드는 제조사의 책임 아닌가요?

배경 : 최근 언론보도에 따르면, 금속산업 사업장에서 사용되는 화학물질들 중 약 10%에서 1급, 2급 발암물질이 함유되어 있으며, 기업비밀로 성분명이 제공되지 않는 제품도 전체의 50%나 되는 것으로 밝혀졌다. 절삭유에는 환경오염물질인 연화과라핀이 다량 들어있었고, 도료에는 중금속인 6가크롬과 환경호르몬인 프탈레이트가 대량 사용되고 있었다. 제조회사에서 제공한 정보를 믿을 수 없어서 세척제나 신너로 사용되는 제품 77개를 수거하여 분석한 결과 1급 발암물질인 벤젠이 28개(36.4%) 제품에서 검출되었고, 발암성 기준인 0.1%를 초과하는 제품이 8개(11%)나 되고 있었다. 또한 현장에서 사용하는 단열재에서는 1급 발암물질 석면이 검출되었다.

A1 유럽과 캐나다에서는 발암물질을 사용할 경우 안전한 대체물질을 먼저 검토하

도록 사업주의 의무를 규정하고 있다. 유럽에서는 독성정보가 없는 물질은 시장에 유통시킬 수 없으며, 강력한 발암물질은 사용할 수 없다는 리치(REACH)제도가 이미 시행되었다. 유럽의 화학물질표시기준(CLP)에 따르면 벤젠이 0.1% 이상 함유되어 있지 않다는 정보를 사업주들이 밝혀야 하며, 그렇지 않을 경우 잠재적 발암물질로서 표기하도록 되어 있다. 덴마크나 프랑스 정부는 발암물질의 대체물질을 연구개발하는 것에 앞장서며, 영세사업장까지 대체물질을 사용할 수 있도록 적극 홍보에 나서고 있다. 소비자제품을 생산할 때에는 발암물질이 제품에 함유되지 않도록 함으로써 안전한 사회를 만들고 있다. 회사는 유해성이 적은 대체물질을 찾고, 대체물질이 없는 경우 엄격한 환경관리를 하여야 한다. 또한 성분을 알 수 없는 제조사의 영업비밀에 대해서는 적어도 물질의 독성 정보는 받아 보아야 한다. 이는 모든 작업자를 보호하고, 우리 사회를 위험하게 만들지 않게 하는 기업의 책임이기 때문이다.

Q2 우리 회사의 근로자들은 안전의식이 매우 낮습니다. 이를 획기적으로 높이는 방법은 무엇일까요?

A2 안전의식을 높이기 위해서는 안전교육을 철저히 하면 된다. 맞는 말인 것 같지만 그 것이 다는 아니다. 3000명 정도 일하는 한 사업장에서는 지게차 사고가 빈번히 일어났고 근로자가 사망하는 사례도 여럿 생겼다. 좁은 공간에서 지게차를 시속 40km로 운전하기 때문이었다. 사고가 날 때마다 안전교육을 했지만 재해는 줄지 않았다. 회사는 노조와 협의 속에 몇 가지 정책을 실천하였는데 그 중 하나는 음주를 줄이는 것이었다. 이 회사의 직원들은 술을 정말로 많이 먹었고, 회사는 이를 용인하거나 심지어는 부추겼다. 회사 안에서도 빈번히 막걸리가 나오고 모든 행사에는 늘 술이 있었다. 회사는 행사와 회식자리에서의 음주를 줄였다. 음주 대신 운동 경기를 하였고, 영화 등 문화 관람도 하였다. 물론 지게차에는 후진시 경보음이 울리게 하였으며, 작업장 바닥에 지게차가 다니는 길과 사람이 다니는 길을 나누었다. 여러 노력을 한 결과 이 사업장에서의 지게차 사고는 한 건도 발생하지 않고 있다. 위의 사례를 보듯이 사고의 직접적인 원인에는 많은 사업장의 요소가 숨겨져 있고, 이것을 찾아서 실천하는 것이 필요하다. 이것을 사업장의 안전보건활동이라고 한다.

IV 산업재해 발생의 기업내부 정책적인 요인

Q 우리회사의 경영진은 직원들의 건강에 정말로 관심이 많습니다. 그런데 왜 현장에서는 경영진의 생각이 실현되지 않을까요?

A 우리 회사의 경영진은 회의 때마다 직원들의 건강과 안전이 중요하다고 강조한다. ‘이런 경영진의 생각을 따라가지 못해 죄송하다’ 회사의 환경안전보건 담당자에게 듣는 가장 흔한 말이다. 경영진의 관심은 매우 건강권과 관련된 매우 중요한 요소이며, 사업이 되게 하는 가장 빠른 길이다. 그러나 경영진의 관심만으로 건강권이 확보되지는 않는다. 경영진의 관심이 안전보건의 예산, 조직, 정책으로 나타나야 한다. 실제로 국내 대기업조차 안전보건 예산은 매우 적은 형편이어서 이 예산으로 할 수 있는 사업은 거의 없다. 또한 안전보건담당 최고 책임자를 차장급이 담당하고 있는 경우가 많아 건강권과 관련된 회사 내의 사업은 그 실효성이 떨어지는 형편이다. 따라서 경영진의 안전보건에 대한 관심을 실행할 수 있는 예산의 확보와 힘 있는 조직체계가 필요하다. 먼저 우리 회사의 안전보건관련 예산과 조직체계를 돌아다보자.

최근 ‘서서 일하는 여성노동자에게 의자를’ 이라는 캠페인이 활발히 진행되었다. 편의점, 대형마트, 하다못해 고속도로 휴게소까지 의자가 놓이는 성과를 거두었다. 그러나 이쉽게도 의자에 앉는 여성 노동자들은 드물다. 고객과 관리자의 눈치가 가장 큰 이유지만 의자의 설계와 배치 자체가 도저히 앉을 수 없게 되어 있기 때문이다.

정부와 사회의 압력으로 인해 마지못해 의자를 배치했을 뿐 여성노동자의 건강에 대한 배려는 없기 때문이다. 경영진의 직원 건강에 대한 관심은 생산과 무관하게, 생산성과 독립적으로 일하는 사람들에 대한 최소한의 존중과 그들에 대한 배려로 나타나야 한다.

V 산업재해 발생의 기업외부 요인(원하청 관계, 법, 제도 등)

Q 사내 협력업체의 직원들의 건강권까지 원청에서 책임을 지라는 요구가 있습니다. 이는 국내법에도 없는 과도한 요구가 아닌가요?

배경 : 동일한 작업장에서 원청 사업주가 제공하는 시설, 설비, 원자재, 공정을 이용하고, 필연적으로 원청사업주의 지휘감독을 받게 되는 협력업체 근로자는 제반 위험의 이전을 원하는 기업의 요구로부터 출발하였으므로 사내 노동조건이 열악하다. 정규직이 기피하는 더럽고, 힘들고, 위험한 공정에서 원청의 사업주는 사내하청을 사용함으로써 위험작업의 개선과 원청 노동조합의 저항에 따르는 비용을 절약하고 있다. 하지만 법적으로 하청노동자의 안전보건 책임을 하청업주에게 지우고 있어, 원청사업주는 안전보건에 거의 책임을 지지 않고 있는 것이 현실이다.

A 최근 여수산단에서는 화학공장의 대정비보수작업에 투입되는 건설일용직노동자들이 발암물질에 노출되지 않도록 대책을 요구하고 있다. 화학장치산업에서는 발암물질이 들어있는 장치를 소유한 원청사업주가 작업하거나 출입하기까지 발급하고 실질적인 보수공사에 대한 감독까지 수행한다. 그런데도 발암물질에 노출될 수 있는지 아닌지에 대한 환경측정은 건설노동자를 고용한 하청회사의 사업주 책임으로 되어 있어서 측정은 이루어지지 못하고 있다. 건설노동자들은 자신이 발암물질에 얼마나 노출되는지도 모르는 채 작업에 투입되고 있다. 그 결과 여수지역 건설노동자들에게는 백혈병, 림프종, 폐암이 지속적으로 발생되고 있다. 또 다른 예를 들어보자. 대형마트에는 자기 회사의 제품을 홍보 판매하는 협력업체 직원들이 많이 있다. 이들의 노동조건이나 근무의 방식은 대형마트의 정규직 근로자와 같으며 마트사업주의 지휘감독을 똑같이 받고 있다. 하지만 휴식시간에 휴게실에서 쉬는 마트 직원과는 달리 협력업체 직원들은 매장 후방 창고에 박스종이를 깔고 쉬고 있는 차이를 쉽게 볼 수 있다. 비록 우리나라의 법이 협력업체 직원들의 건강권 보호에 원청사업주의 책임을 지우지 않는다고 해서, 사회적 통념상의 책임을 면할 수는 없다. 원청 근로자의 건강권에 대한 존중과 배려만큼 하청 근로자의 건강권에 대한 존중과 배려도 필요하다.

제 5 장 차별금지과 다양성 보장을 위해 할 수 있는 기업의 인권경영

강주현 (글로벌경쟁력강화포럼 안젤라 대표)

목차 ...

- I. 질문
- II. 관련 사례

I 질문

1948년 12월 10일 유엔총회에서 채택된 세계인권선언 제2조는 “모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.”라고 명시되어 있다. 차별금지과 다양성 보장으로 요약될 수 있는 이 조항은 기업 경영에 어떻게 적용될 수 있는가?

중요한 핵심은 차별금지 및 다양성 증진은 기업 경영에 필수적인 요소이며 잘못되었을 때 돌이킬 수 없는 엄청난 리스크가 온다는 것이며, 잘 활용했을 때는 기업에게 다양성이 가져오는 다양한 혜택으로 많은 긍정적인 효과를 거둘 수 있다는 것이다. 몇 가지 질문과 관련 사례를 통해서 차별금지과 다양성 증진을 위하여 기업이 할 수 있는 방안을 알아보기로 한다.

- Q1.** 과학기술과 정보통신 관련 업종에서 성차별 방지는 어떻게 다루어지고 있는가? 여성이 오히려 경쟁력을 가질 수 있는 부분은 없는가?
- Q2.** 정보통신의 발달은 가족친화적인 기업 환경에 어떤 영향을 주고 있는가? 여성 인력에게는 어떤 장점이 있는가?
- Q3.** 직장 여성이면 누구나 임신과 출산이라는 숙제를 안고 직장 생활과 병행하기 위해서 부단히 노력해야 하는 것이 현실이다. 여성 서비스가 주력인 업종에서는 이러한 문제들이 어떻게 다루어지고 있는가?
- Q4.** 2018년이 되면 한국 사회도 본격적인 다문화 사회로 진입하게 된다고 한다. 한국인도 외국에서 당하게 되는 타인종 혐오 문제는 기업 경영에서 어떻게 표출되고 있는가?
- Q5.** 한국 사회는 다문화, 다인종 분야에 대하여 얼마나 포용적인가? 백인종을 선호하고 유색 인종을 무시하는 문화는 한국에는 없는가? 기업 환경에서는 어떤 정책을 통해 이러한 일을 방지하거나 시정할 수 있는가?
- Q6.** 다종교 문제는 다문화, 다인종 문제와 함께 다양성의 중요한 부분이다. 외국인 인구가 늘어나면서 다종교 문제가 기업 내의 환경에서도 일어나고 있다. 서로 다른 종교에 대한 존중이 기업 근무 환경에서는 어떠한 정책으로 시행되는 것이 바람직한가?
- Q7.** 아시아에는 성적소수자의 문제가 별로 없다고 한다. 하지만, 우리가 모르는 사이에 기업 환경 내에서도 성적소수자 직원들과 그 이외 직원들 사이에 갈등 요소가 나타나고 있다. 이러한 다양성은 기업 환경 내에서 어떻게 포용되어야 하는가?

II 관련 사례

- Q1** 과학기술과 정보통신 관련 업종에서 성차별 방지는 어떻게 다루어지고 있는가? 여성이 오히려 경쟁력을 가질 수 있는 부분은 없는가?

- (1) 국가 : 전 세계
- (2) 기업 : 시스코 시스템즈(Cisco Systems)²⁰⁾
- (3) 내용 :

시스코 시스템즈는 미국에 기반을 두고 있는 네트워킹 및 커뮤니케이션 기술 전문회사이다. 시스코는 회사 내 여성의 수를 늘리기 위해 노력했고, 그로 인해 성차별 문제를 다루는 데에 있어서 많은 도움이 되었다. 시스코는 멘토나 롤모델 부족과 같은 여성의 효율적인 사회 참여에 대한 장애물을 해소하기 위해서 성 다양성 위원회(Gender Diversity Council)를 만들었다. 또한 미국 내 엔지니어링과 컴퓨터과학 분야에서 여성이 소수화 되는 것을 바로잡고자, 과학과 기술에서 경력을 쌓고자하는 여성의 수를 증가시키기 위해 전미여성정보기술센터 등과 협력하고 있다.

시스코 시스템즈는 이에 대해 “IT 노동자로서의 준비가 된 여성 인력풀을 만들기 위한 것”이라고 밝혔다. 또한 저개발국가의 정보와 커뮤니케이션 기술 역량을 발전시키기 위해 유엔이나 미국 국제개발처와 협력해서 시스코 네트워킹 아카데미 프로그램을 운영하고 있다. 알제리, 모로코, 요르단, 튀니지, 방글라데시, 네팔, 몽골, 스리랑카와 같은 나라들 내에서 장학금을 제공함으로써 프로그램 참가자의 30%가 여성이 되는 것을 목표로 하고 있다.

2008년 4월, 시스코 시스템즈의 이와 같은 노력으로 12개월 동안 모로코에서 네트워킹 아카데미 프로그램의 등록 학생 수가 47% 증가했고, 7,500명이 넘는 등록학생 중 31%가 여성이었다. 여성 IT산업 진출 목표에 초점을 둔 시스코 시스템즈의 교육은 다음과 같은 믿음에서 시작됐다. “기술적인 지식과 수요 주도의 네트워킹 기술로 여성의 역량을 강화하는 것은 성 인지적 정책 환경을 보장하는데 도움을 주고, 여성이 인력 시장에서 보다 경쟁력을 가질 수 있게 해 줄 것이다.”

Q2 정보통신의 발달은 가족친화적인 기업 환경에 어떤 영향을 주고 있는가? 여성 인력에게는 어떤 장점이 있는가?

20) 시스코 시스템즈 홈페이지 참조

http://www.cisco.com/web/about/ac227/ac222/employees/employee_diversity/womens_initiatives.html

- (1) 국가 : 미국
- (2) 기업 : IBM²¹⁾
- (3) 내용 :

IBM은 가족친화적 업무환경을 제공하는 데에 선도적 기업 리스트를 발표하는 ‘일하는 엄마’ (Working Mother) 매거진의 100대 최고 기업에 정기적으로 이름을 올린다. 2007년에는 언스트앤영, KPMG, PriceWaterhouseCoopers, UBS와 나란히 탑 10에 올랐다. 또한 글락소스미스클라인, 휴렛패커드, 존슨앤존슨과 함께 15년 이상 지속적으로 탑 100에 들었던 기업을 위한 2007 최고 기업 명예의 전당에도 그 이름을 올렸다.

IBM의 유연한 근무 정책은 전 세계 140,000명의 직원 중 1/3이 언제든 회사 밖이나 원격으로 일할 수 있게 한다. 그리고 집에서 일할 수 없는 일하는 엄마들을 위해 100개의 보육시설을 운영하고 있다. 새롭게 부모가 된 모든 직원들은 그들의 업무가 보장되는 동안 최대 156주의 무급휴가를 쓸 수 있다.

IBM의 글로벌 인적자원 다양성 부사장인 로널드 C. 글로버는 다음과 같이 설명한다: “여성들은 더욱 높은 수준의 유연성을 요구해왔고, 또한 동료들과 네트워킹하고, 기술을 개발하고, 경력을 쌓을 수 있게 해줄 방법도 원했다. 우리는 그들을 돕기 위해, 유연한 근무 스케줄과 회의 없는 금요일에서부터 업무와 학습 기회들을 확인할 수 있는 온라인 자료들까지 다양한 프로그램들을 제공하고 있다.”

Q3 직장 여성이면 누구나 임신과 출산이라는 숙제를 안고 직장 생활과 병행하기 위해서 부단히 노력해야 하는 것이 현실이다. 여성 서비스가 주력인 업종에서는 이러한 문제들이 어떻게 다루어지고 있는가?

- (1) 국가 : 말레이시아
- (2) 기업 : 말레이시아 항공
- (3) 내용 :

1991년에 말레이시아 항공 항공사는 승무원 베아트리카 페르난데즈의 가족생활에 대

21) IBM 홈페이지 참조 http://www.ibm.com/ibm/responsibility/s4_4.shtml

한 권리와 관련된 소송의 당사자였다. 1988년 단체협약에 의해, 여자 승무원은 임신했을 경우 사직해야 했고, 그렇지 않으면 해고를 당했다. 임신 전까지 말레이시아 항공에서 11년 간 근무했던 페르난데즈는 사직하기를 거부했고, 그 결과로 회사에 의해 해고되었다.

페르난데즈는 이 사건을 말레이시아 법정으로 가져갔다. 말레이시아 고등법원, 항소법원과 연방법원 모두 말레이시아 항공이 차별을 하지 않았다는 판결을 내렸다. 심지어 항소법원과 연방법원 결정은 만장일치였다. 페르난데즈는 법정싸움에서 져고 말레이시아 항공은 해당 정책을 지속적으로 유지했다.

2002년 말레이시아 항공 시스템 노조와의 단체협약으로 인해, 5년 이상 일한 기혼 여성 승무원에게는 60일의 출산휴가가 주어졌다. 2005년에 말레이시아 항공 시스템 노조와 협상에 동의한 승무원들을 위한 새로운 원칙에 의하면, 여성 승무원들은 이전에는 사직하거나 해고의 위험이 예상 됐지만, 가질 수 있는 자녀의 수가 두 명에서 세 명으로 늘었다.

여성을 향한 폭력성에 대한 공동소송단체 등의 비평가들은 말레이시아 항공 문제에 대해 다소 변화 발전이 이루어 졌지만, 미혼이나 경력이 5년이 안 되는 여승무원들은 여전히 보호받지 못하고 있고, 회사는 여전히 네 번째 임신한 여승무원의 계약을 종료시킬 권리를 유지하고 있다고 지적했다.

2005년에 국제운수노조연맹은 여성 승무원들에 대한 제한에 대한 우려와 함께 “임신한 여성들은 다른 업무로 재배치되지 않고, 대신 7개월의 무급휴가가 강요되고 있다”고 적은 서신을 회사에 보냈다.

Q4 2018년이 되면 한국 사회도 본격적인 다문화 사회로 진입하게 된다고 한다. 한국 인도 외국에서 당하게 되는 타인종 혐오 문제는 기업 경영에서 어떻게 표출되고 있는가?

(1) 국가 : 프랑스

(2) 기업 : 야후(Yahoo! Inc.)²²⁾

(3) 내용 :

프랑스법은 나치 기념품 및 인종혐오를 선동하는 물건의 판매나 전시를 강력하게 금지하고 있다. 리크라와 유제프 vs 야후의 소송에서, 프랑스 고등법원은 2000년에 야후가 프랑스 인터넷 사용자들이 미국 기반의 경매 사이트에서 나치 기념품을 구입할 수 있도록 한 것은 프랑스의 형법을 위반한 것이라고 판결했다. 나치관련 물품들은 야후의 프랑스 사이트(yahoo.fr)에서는 살 수 없지만, 프랑스 사용자들은 야후의 미국 기반 사이트(yahoo.com)를 통해서 그것들을 구입할 수 있었다.

법원은 야후에게 인종혐오 관련 물품들을 경매하는 인터넷 사이트로부터 프랑스 사용자들을 보호할 것을 명령했고, 그렇지 않을 경우 막대한 벌금을 내야한다고 했다. 프랑스 판사는 시스템 체크를 통해 프랑스 사용자들이 나치기념품을 구입하는 것을 90% 가까이 막을 수 있다고 결론 내린 법정 전문가들의 증언을 들었다. 그러나 모든 프랑스 사용자들이 모든 인종차별주의자 사이트에 접속하는 것을 막는 것은 기술적으로 불가능하다는 야후의 자체평가에 동의했다.

야후는 미국에서 발언의 자유가 헌법적으로 보장되기 때문에, 프랑스 법원의 명령이 타당하지 않다는 미국 연방법원의 판결을 받기 위해 노력했다. 그러나 2006년 1월 캘리포니아 연방항소법원에서 야후는 결국 패소했다.

미국 법원에서의 소송 전인 2001년, 야후는 “혐오나 폭력을 촉진시키거나 미화하는 단체와 관련된 물품이 야후 소유 사이트의 어떤 목록에도 올라오도록” 더 이상 허가하지 않는다고 사용자 정책 내용을 개정했다. 공식 발표문에서, 나치와 KKK(Ku Klux Klan)를 특별히 언급했다.

야후는 교육받은 대리인들이 사이트를 정기적으로 모니터링하고 잠재적으로 부적절한 물품들을 식별하는 소프트웨어를 사용할 것이라고 말했다. 야후는 이러한 변화가 법적인 이유보다는 윤리적인 이유에서라고 밝혔다. 인터넷 경매 기업인 이베이 또한 혐오관련 물품의 판매에 대한 국제적인 금지 정책을 도입했다.

Q5 한국 사회는 다문화, 다인종 분야에 대하여 얼마나 포용적인가? 백인종을 선호하고 유색 인종을 무시하는 문화는 한국에는 없는가? 기업 환경에서는 어떤 정책을 통해 이러한 일을 방지하거나 시정할 수 있는가?

(1) 국가: 미국

(2) 기업: 크래커 배럴 올드 컨트리 레스토랑 (Cracker Barrel Old Country Restaurants)²³⁾

(3) 내용:

2004년 크래커 배럴 올드 컨트리 레스토랑이 소유하고 있는 식당에서 손님에게 인종 차별을 했다는 내용의 소송이 제기됐다. 미 법무부는 이 레스토랑 체인점이 때때로 인종에 따라 손님들을 구분하고 백인 손님들에게 더 좋은 서비스를 제공하며, 이따금 아프리카계 미국인들의 주문을 거절함으로써 아프리카계 미국인 손님들과 미국 남부 지방의 잠재적인 손님들을 차별했다고 혐의를 제기했다. 미 법무부에 의한 조사에서 7개 남부 주의 약 50개 레스토랑에서 차별 증거를 확인했다.

크래커 배럴은 직원들을 위한 교육 프로그램과 차별에 대한 문제제기를 다루는 시스템을 포함해서 효과적 비차별 정책과 과정을 도입하고 시행하며, 5년 간 이에 대해 외부감사를 받을 것에 동의하면서 이 사건은 해결됐다. 그러나 회사는 어떤 잘못도 인정하지 않았고, 차별을 금지하는 정책을 오랫동안 유지해왔다고 주장했다.

2004년에 이 회사는 또한 전미유색인지위향상협회가 제기하거나 지원한 개별 소송들에 대해서도 합의했다. 레스토랑 체인의 도널드 터너 사장은 “이 문제는 모두가 만족할 수 있게 해결되었고, 우리는 앞으로 나아가기 위한 준비가 되어있다”고 말했다. 그는 “크래커 배럴은 이 합의에 대해 매우 기쁘게 생각한다”고 덧붙였다.

크래커 배럴의 공개 정책 문서에는 “크래커 배럴직원은 어떤 크래커 배럴의 고객이나 잠재적 손님이 될 사람들도 인종, 피부색, 연령, 국적, 성별, 종교, 장애, 성적지향에 근거해 차별해서는 안 된다”고 규정하고 있다. 직원들은 이 정책 위반 시 경영진에게 보고하도록 요구되고 있다. 회사는 또한 정책의 위반사항을 당국에 보고하는 직원들을 처벌하지 않겠다고 약속했다.

23) 크래커 배럴 올드 컨트리 레스토랑 홈페이지 참조 <http://www.crackerbarrel.com>

Q6 다종교 문제는 다문화, 다인종 문제와 함께 다양성의 중요한 부분이다. 외국인 인구가 늘어나면서 다종교 문제가 기업 내의 환경에서도 일어나고 있다. 서로 다른 종교에 대한 존중이 기업 근무 환경에서는 어떠한 정책으로 시행되는 것이 바람직한가?

[사례 1]

- (1) 국가 : 호주
- (2) 기업 : TPG²⁴⁾
- (3) 내용 :

호주의 IT회사 TPG에서 일하는 한 이슬람 노동자가 회사에서 자신이 기도할 시간²⁵⁾을 갖지 못하게 한다며 예배의 자유에 대한 권리가 제한되고 있다는 문제를 제기했다. 이에 노동조합과 호주의 주요 종교 교단들에 의한 캠페인이 진행됐고, TPG 직원들은 그가 금요일예배를 할 수 있도록 점심시간을 바꾸는 것에 대해 투표를 했다. 이후 회사는 직원들이 오후에 5분의 기도시간을 갖게 해주었고, 금요일 점심시간은 그가 정오예배를 할 수 있도록 조정했다.

[사례 2]

- (1) 국가 : 영국
- (2) 기업 : 영국 항공(British Airways)²⁶⁾
- (3) 내용 :

2006년 9월, 영국 항공은 탑승수속 직원인 나디아 웨이다가 눈에 띄는 십자가 목걸이를 함으로써 회사의 드레스코드를 위반했다며 정직을 당했을 당시, 종교적 자유를 침해했다는 혐의를 받았다. 영국 항공이 무슬림과 시크교도 직원들에게는 머리에 쓰는 스카프나 시크교도 팔찌와 같은 눈에 띄는 종교적 상징물을 유니폼과 함께 착용하는 것을 허용함에도 불구하고, 유니폼을 입은 직원들의 눈에 띄는 장신구를 금지하

24) TPG 홈페이지 참조 <http://www.tpg.com.au>

25) 이슬람교에서는 일주일 중 일요일이 아닌 금요일이 휴일이며, 금요일 정오 예배는 기독교에서 교회를 가서 예배를 보는 것 처럼 정오예배를 하여야 한다. 또한 매일 5번 5분 정도 걸리는 기도를 하는 것이 원칙으로 되어 있다.

26) 영국항공 홈페이지 참조 http://www.britishairways.com/travel/crdivstrategy/public/en_gb

는 일반적 회사정책에 예수가 못 박혀 있는 십자가를 목에 거는 것에도 예외를 두지 않았다는 것이었다. 웨이다는 노동재판소에 이 사건을 고소했고, 결국 기각되었다.

영국 항공에서 7년 간 일해 온 웨이다는 그녀의 십자가 목걸이를 빼거나 감추라는 경영진의 요구에 따르지 않아 정직처분을 받은 이후, 회사를 상대로 법적 소송절차를 시작했다. 이 사건은 언론의 상당한 관심을 받았다. 영국 국교회가 660만 파운드의 영국 항공 주식을 매각하면서 회사에 대한 압력은 높아졌다. 그러나 2006년 10월 25일 데일리 메일 신문에 영국 항공 크리스찬 단체는 이 사건이 명확하지 않다는 편지를 보냈다. “영국 항공에서 일하는 크리스찬으로서... 우리는 우리가 영국 항공에서 겪은 대우의 질에 대해 감사를 표하고 싶고, 최근 언론의 보도가 불공정하고 치우쳐 있다고 느낀다”

영국 항공은 십자가 목걸이를 거는 것에 대한 금지조치를 철회하고 웨이다씨를 복귀시켰다. 2007년 2월부터, 34,000명의 모든 유니폼을 입는 영국 항공 직원들은 목걸이 등을 포함해 신앙의 상징을 드러내놓고 착용할 수 있게 되었다. 영국 항공의 사장 윌리 월쉬에 따르면, 회사 임직원들과 종교 지도자들과의 폭넓은 협의에 따라 정책이 바뀌었다. 영국 항공의 다양성 정책은 “유니폼 위원회는 핵심적인 종교적 요구를 만족시킬 만한 유연성을 허용하면서도 기업의 이미지를 유지할 수 있는 새로운 유니폼을 만들라”고 이야기했다. 회사에 따르면, 영국 항공은 또한 기도장소와 특정 종교의 자세한 음식규정에 따른 음식공급, 인식 증진을 위한 종교축제에 관련된 월간지 출간 등을 통해 직원들의 다양한 종교를 반영했다.

2008년 1월 노동재판소는 웨이다가 그녀의 종교에 의해 차별받지 않았다고 판결했다. 판사는 “다른 사례들을 봤을 때, 우리는 청구인이 종교에 의해 직접적으로 차별을 받은 것이 아니라고 생각한다”고 말했다. 재판소는 눈에 띄는 장신구에 적용되는 본래의 유니폼 정책이 합리적이라고 판단했다. 무슬림의 머리에 쓰는 스카프와 같은 감출 수 없는 의무적인 종교적 물품에 대한 예외 또한 합리적이라고 판단했다. 웨이다의 십자가는 예외항목에 들어갈 수 없고, 그와 같은 금지조치는 영국 항공에서 일하는 크리스찬들에게 장애물이 되지 않았다. 영국 항공은 이와 같은 판결에 대해, 재판소의 결정을 기쁘게 생각한다고 말했다.

Q7 아시아에는 성적소수자의 문제가 별로 없다고 한다. 하지만, 우리가 모르는 사이에 기업 환경 내에서도 성적소수자 직원들과 그 이외 직원들 사이에 갈등 요소가 나타나고 있다. 이러한 다양성은 기업 환경 내에서 어떻게 포용되어야 하는가?

- (1) 국가 : 미국
- (2) 기업 : HP²⁷⁾
- (3) 내용 :

HP에서 일하는 독실한 크리스찬인 리차드 피터슨은, 회사 직장 내 동성애자들을 위한 다양성과 용인을 강조하려는 노력에 대해 적극적으로 반대했다. 그의 종교적 관점에서는 동성애가 죄악이었기 때문이다. 직장 내 다양성을 촉진시키기 위한 노력의 일환으로, HP는 게이와 레즈비언 등 특정집단에 대한 부정적 고정관념을 없애기 위해 특별히 디자인 된 “다양성 포스터”를 아이다호 주 보이시에 있는 사무실에 붙여놓았다. 그에 대해 피터슨은 동성애에 대해 비판적인 성서구절을 인용해서 다른 직원들이 볼 수 있게 사무실 벽에다 붙여 놓았다. 회사 경영진들은 그것들이 괴롭힘이나 공격을 지양하는 회사의 정책에 위반된다며 그에게 그것을 떼어줄 것을 요청했다.


이 문제를 해결하기 위한 협상이 진행되는 동안, 피터슨은 경영진에게 그 구절은 동성애자 동료들이 “회개하고 구원받을 수 있도록” 하기 위한 것이었다고 말했고, “HP가 동성애를 용납하는 한, 나는 계속해서 이에 반대할 것”이라고 덧붙였다. 결국 피터슨은 그가 성서 구절 게재의 중단을 거부한 이후 해고되었다. 피터슨은 자신이 해고 과정에서 차별 받았고, 회사가 자신의 종교적 믿음을 수용하지 않았다고 주장하며 HP를 고소했다.

법원은 이 사례에서는 회사가 피터슨의 종교적 믿음을 수용하는 것이 그의 동료들에게 차별과 괴롭힘이 되는 결과를 낳을 것이기 때문에 그럴 필요가 없다고 판결을 내렸다. 법원은 또한 “HP 경영자들은 그의 믿음의 성실성을 인정한다.”고 하며, 회사의 공격이나 괴롭힘에 대한 정책을 위반하지 않는 그의 다른 종교적 견해의 표현에 대해서는 수용했다고 말했다.

27) HP 홈페이지 참조 <http://www.hp.com/go/report>

[참고문헌]

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights, 「Human Rights Translated: A Business Reference Guide」, Monash University Castan Centre for Human Rights Law, 2008



2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해

부 록

- 부록 1 기업 인권 Statement 사례
 - 부록 2 기업과 인권에 관한 주요용어
 - 부록 3 세계인권선언
-



부록 1 기업 인권 Statement 사례

기업 인권정책 Statement¹⁾ 사례

〈핵심내용 요약〉

세계인권선언 및 ILO핵심규약, 유엔글로벌콤팩트 인권원칙 등에 대한 지지 천명

- 인권 위반에 연루되지 않을 것을 보장한다.
- 기업의 정책과 지역법률의 충돌 시, 보다 높은 차원의 인권기준을 적용함으로써 다양한 인권이슈에 대한 지역기준을 높이는 효과를 만든다.
- 지역 법률이 UDHR/ILO 핵심규약/UN 글로벌콤팩트/ING 인적자원정책 이행을 제한하는 국가에서 ING는 해당 지역 법률을 존중하고 준수하는 동시에 이 원칙들의 정신을 실현하기 위해 노력한다.

강제노동근절

- ‘강제노동’이란 ILO협약 제29호에 설명된 특정 예외를 제외한 불이익의 위협(어떠한 형태의 처벌이나 신분증명문서, 여권 및 사적 자료 압수)아래 비자발적으로 제공되는 모든 노동을 일컫는다.
- 부채상환을 포함한 강제, 교도소 또는 도제 노동, 군인노동 사용을 금지한다.

1) 본 자료는 Business & Human rights Resource Centre의 아래의 링크를 참조하였다.
<http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>

- 고용조건이 자발적일 것을 보장한다.
- 계약이나 이주노동자를 모집하는 경우, 대행사에 모집비용을 지불하고 비합리적 고용이나 재배치비용이 없도록 한다.
- 어떤 직원도 그 의사에 반하여 일하도록 요구하지 않으며 직원의 고용종료능력을 제한하는 관행을 가지고 있지 않는다.
- 직원에게 “예치금”을 요구하거나 법이 요구하지 않는 이상 고용 조건으로 정부발행 증명서나 노동허가증을 요구하지 않는다.
- 직원이 교대를 마치면 자유롭게 공장 부지를 떠나도록 허용한다.
- 적절한 사직통지로 고용계약이 종료하여 회사를 그만두는 직원의 보수를 공제해서는 안된다.
- 임시계약직원들은 계약에 명시된 기간을 넘어 비자발적으로 일하도록 강요받아선 안 된다.
- 공급자의 용지는 직원의 3달치 보수를 초과해서는 안된다.

아동노동근절

- 아동노동은 아동의 건강하게 성장하고 발전할 권리와 교육권을 침해하는 노동이다.
- ILO협약 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약(1973)에 따라, 아동은 15세 미만이나 의무교육연령을 넘기지 않은 아동으로 정의한다. 만일 지역 최저연령기준이 개발도상국을 예외로 한 14세라면 낮은 연령이 적용된다.
- 18세 미만의 직원들은 위험한 업무를 수행하지 않아야 한다.

최저임금보장

- 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급한다.

노동시간

- 당해지역 법률이 정한 근로시간을 초과하지 않아야 하며 연장근로 시 임금가산에 관한 법률을 준수한다.
- 직원들이 지역법률에 의해 정해진 일당 최대시간보다 더 일할 것을 요구하지 않

음. 일주일에 60시간 이상의 초과노동을 정기적으로 할 수 없으며, 매 7일 간격으로 최소한 1일의 휴일을 제공한다.

결사의 자유

- 직원들이 노동조합과 같은 제3자와 자유롭게 결사하거나 결사하지 않을 자유와 지역 법률에 따라 단체로 교섭할 권리를 인정한다.
- 직원들이 경영진에게 그들의 아이디어나 고충을 말하고 근무지 이슈를 다루기 위해 연합하는 오픈 커뮤니케이션 환경을 조성하는 데 전념한다. 직원들이 그들의 아이디어, 고충, 제안을 협력과 팀워크를 통해 나누도록 장려한다.
- 직원들은 노동조합 조합원임을 이유로 혹은 노동시간외에 혹은 사용자의 동의하에 노동시간 내에 노동조합 활동에 참여한 것을 이유로 차별받지 않아야 한다.

차별·다양성 보장

- 모든 직원들에 대한 균등한 고용 기회와 성희롱을 포함한 일체의 희롱과 차별로부터 자유로운 근무 환경을 제공한다.
- 모든 고용 결정은 회사의 필요, 직업 요구사항과 개인적 자질에 기초하고 있으며 법적으로 보호되는 특성인 인종, 피부색, 종교, 출신 국적, 성별 (임신 여부 포함), 연령, 장애, HIV 여부, 성적 지향, 성적 정체성, 혼인 여부, 과거나 현재 군복무 (참전여부) 기타 우리가 일하는 지역의 법률이나 규정으로 보호되는 지위 여부에 따라 차별하지 않는다. 어떤 직원에 대해서도 이러한 특성에 기초한 차별이나 희롱을 허용하지 않는다.

희롱 금지

- ‘희롱’은 대체로 성희롱을 의미하지만, 근무지 희롱은 개인의 인종, 종교, 출신국적, 성별, 성적 성향, 성적 정체성, 연령, 장애나 다른 특성들을 기초로 한 희롱도 포함된다.
- 근무지의 비직원들에 의한 희롱으로부터도 직원들을 보호하기 위해 노력한다.
- 신체적, 언어적이나 비언어적 기타 어떠한 형태의 희롱도 금지한다.

안전과 건강

- 일하는 지역의 직업 보건과 안전에 대한 법률과 규정에 대한 준법성을 명시한다.
- 모든 직원들은 해당 근무지의 안전 준칙을 준수한다.

프라이버시 보호

- 어떠한 직원도 지역 법률에 따라 합법적인 사업적 필요에 의해 허가를 받지 않는 이상 직원 기록이나 정보에 접근하거나 사용하지 못한다.
- 직원 개인 정보에 접근하도록 인가받은 경우, 인가받은 사람에게 필요한 정보만을 제공한다.
- 기업 밖의 어떤 사람에게도 정보를 제공하지 않는다. 단, 직원의 특별 요청이나 합법적으로 요구된 경우를 제외한다.
- 정보가 안전하게 저장될 것을 보장한다.
- 정보를 받은 법적이고 사업적인 이유에 필요한 기간 이상 보유하지 않는다.
- 정보의 출신국 외로 정보를 이전하기 전에 지문을 구한다.

고충처리

- 직원들이 근무환경에 대한 고충을 보복이나 해고에 대한 두려움 없이 표현하도록 허용하는 비보복 정책을 알리고 실시한다.
- 인권사무직원이 직원들의 안전을 도모하는 방법으로 고충을 비밀 조사하고 심각한 문제가 발견될 시 우리는 문제를 해결하게 위해 노력하며 개인 신변은 기밀로 보호한다.

공급망 관리

- 법률과 규정임금, 노동시간, 근무조건을 충실히 지키지 않는 사업체들과는 일하지 않는다.
- 합작투자에서는 해당기업이 운영자인 경우, 계약에 따른 운영 기준에 대한 지배를 가지며 그 기업의 원칙들을 직접적으로 적용한다. 해당기업이 운영자가 아닌 경

우, 합작 투자 운영자가 유사한 원칙들을 수용할 수 있도록 노력한다.

- 동료 기업들과 함께 책임감 있는 공급을 위한 글로벌 프로그램(PROGRESS)을 설치하고 특정한 물품과 서비스 그룹의 공급자들의 사회적 환경적 성과를 평가하는 공통적 접근법에 합의한다.

지역사회와 주민존중

- 기업활동에 영향을 받는 국제인권기준을 따르는 지역사회와 주민의 권리를 존중한다.

모니터링

- 법과 해당기업 가이드라인 준수 모니터링은 사내 및 사외 감사의 필수요소이다.
- 실제적 혹은 잠재적 인권 영향은 국가적 단계에서 매년 평가되어 추가 분석과 결론을 위해 해당기업 본부에 보고한다.
- 최소한 연간 모니터링을 실시한다. 모니터링 결과와 교정책은 서면화하여야 하며 요구 시 제공되어야 한다.

뇌물과 부패

- 어떠한 상황에서도 상업적 혜택을 얻기 위해 다른 개인, 단체, 정치인, 정부부처의 활동에 영향을 미칠 수 있는 과도한 보상의 제공이나 수수를 허용하지 않는다. 이는 뇌물이 공식적으로 허용되거나 용납되는지 여부를 불문한 모든 지역에 적용된다.

환경과 지속가능성

- 단기적으로 모든 작업의 환경적 영향을 줄이고 최소화하기 위해 노력하고 장기적으로는 환경 복원적이고 진정으로 지속가능한 회사가 되기 위해 노력한다.

사 례

HP

<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/humanrights.html>

미국의 컴퓨터 장비업체. 한국지사는 한국휴렛팩커드이며 컴퓨터를 비롯한 주변기기, 전자 측정 및 계측장비와 시스템, 네트워크, 전자의료장비 등 약 2만 5000여 종에 달하는 첨단정 보통신 제품을 생산하고 있다.

● 인권과 노동 정책

1. 강제노동 근절

hp 제조와 서비스 제공에 강제노동, 감금노동, 교도소 강제노동을 사용하지 않습니다. 고용 조건 전반이 자발적이어야 합니다.

2. 아동노동 근절

당해지역의 최저임금법을 준수하고 아동노동을 사용하지 않습니다.

3. 최저임금 보장

근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

4. 노동시간

당해지역 법률이 정한 근로시간을 초과하지 않아야 하며 연장근로 시 임금가산에 관한 법률을 준수합니다.

5. 비차별에 대한 권리

인종, 종교, 신체적 결함, 성별, 출생지, 노동조합 가입여부, 정치적 이유 등으로 차별을 하지 않습니다.

6. 개인안전에 대한 권리

고문, 성희롱 등이나 위협을 금지합니다.

7. 결사 및 단체교섭의 자유

당해지역법률이나 관행에 따른 근로자의 단결권을 인정합니다.

Microsoft

<http://www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/en-us/our-actions/operating-responsibly/>

미국의 컴퓨터 소프트웨어 회사. 윈도 등 컴퓨터 운영체제뿐만 아니라 마이크로소프트오피스 등 종합 소프트웨어를 개발, 보급하고 있으며, 인터넷익스플로러를 개발하여 인터넷 통신 사업과 이동통신 분야에도 인공위성을 이용한 글로벌 통신망을 구축하였다. 한국에는 한국마이크로소프트 지사를 설립하여, 미국 본사에서 개발한 소프트웨어를 한글화하여 판매하고 있다.

● 책임감 있는 경영

책임감 있는 리더십과 지속가능성은 마이크로소프트가 일하는 방식에 중요합니다. 마이크로소프트는 책임감 있고 지속가능한 경영을 통해 사회와 환경에 미치는 결과를 숙고하고 관리하겠습니다.

● 기업 거버넌스

기업 거버넌스는 마이크로소프트의 경영 성공의 주된 요소입니다. 우리 이사회는 전략적인 경영 목표를 정하고, 마이크로소프트가 역동적이고 민감하게 반응하는 리더십을 가지고 업무집행을 감시하고 철저한 재정 관리를 실행합니다. 근로자, 고객, 파트너, 공급업체, 그리고 우리가 사업을 하는 지역사회 등 모든 이해관계인들의 이해를 고려하는 것은 마이크로소프트의 주주들의 장기적 이익에 중요합니다.

● 근로자와 공급망

우리는 우리 9만여 명의 직원들이 존중받고 보람 있는 근무환경을 조성할 책임이 있습니다. 또한 우리는 3만 5천여 개의 계약업체와 공급, 판매업체를 포함한 우리의 공급망을 마이크로소프트 사업의 연장으로 봅니다. 따라서 그들의 업무, 근무환경, 복지는 우리 사업의 지속가능성에 중요합니다.

● 공급망 관리

우리는 계속해서 우리의 공급망이 책임감 있는 업무 기준을 준수할 수 있도록 보장하기 위해 노력합니다.

● 에너지와 환경

우리는 환경 영향을 최소화하고 에너지와 천연자원 사용을 관리하며 기술을 통해 다른 나라들의 지속가능성을 후원하기 위해 노력합니다.

● 제품과 기술

우리는 더욱 에너지효율적인 경제체로의 이전을 위해 기술의 역할을 극대화하기 위해 노력합니다.

● 환경 영향

우리는 지속적으로 환경 영향을 최소화하고 쓰레기를 줄이고 수자원 및 원자재를 보존하기 위한 방법을 찾고 있습니다.

● 탄소 배출량

우리는 배출량을 감시하고 탄소 배출량을 줄이기 위한 끊임없는 노력을 하고 있습니다.



http://www.dell.com/downloads/global/corporate/vision_national/code_of_conduct.pdf

미국의 국제 기술 회사이며 개인용 컴퓨터, 서버, 기억 장치, 네트워크 스위치, 소프트웨어, 텔레비전, 컴퓨터 주변기기 등의 기술 관련 제품을 제조 판매하고 있다. 2008년의 경우 컴퓨터 판매 분야에서 휴렛 팩커드의 뒤를 이어 2위였다.

● 다양성, 균등한 기회와 존중

델은 직원들의 다양성을 존중합니다. 델의 다양성에 대한 접근은 포괄성 존중과 각 개인의 최대한의 잠재성 발휘에 기여하는 문화 조성으로 정의됩니다.

델은 모든 직원들에 대한 균등한 고용 기회와 성희롱을 포함한 일체의 희롱과 차별로부터 자유로운 근무 환경 제공 원칙을 약속합니다. 델에서의 모든 고용 결정은 회사의 필요, 직업 요구사항과 개인적 자질에 기초하고 있으며 법적으로 보호되는 특성인 인종, 피부색, 종교, 출신 국적, 성별 (임신 여부 포함), 연령, 장애, HIV 여부, 성적 성향, 성적 정체성, 기혼 여부, 과거나 현재 군복무 기타 우리가 일하는 지역의 법률이나 규정으로 보호되는 지위 여부에 따라 차별하지 않습니다. 델은 어떤 직원에 대해서도 이러한 특성에 기초한 차별이나 희롱을 허용하지 않습니다.

델 직원들은 차별, 희롱, 보복이나 기타 자신이나 타인에게 행해진 부적절한 행동을 보고해야 합니다. 이러한 사례의 보고는 경영진, 인적자원부 대표나 윤리 사무국에 이루어져야 합니다. 모든 보고는 즉시 조사될 것이며 적절한 시정 조치가 취해질 것입니다. 차별, 희롱, 보복 기타 부적절한 행동에 대한 선의의 보고자는 델에서의 커리어, 명성이나 고용에 보복이나 피해를 받지 않을 것입니다.

● 직원 프라이버시

델은 모든 직원들의 프라이버시와 존엄성을 존중합니다. 델은 법에 의해 요구되거나 기업의 효율적 운영을 위해 요구되는 직원 개인 정보를 수집하고 보유합니다. 회사는

직원 개인 정보에 대한 접근을 보호하고 제한하는 정책과 절차를 실행하고 직원 프라이버시를 규율하는 해당 법률을 준수할 것입니다.

어떠한 직원도 지역 법률에 따라 합법적인 사업적 필요에 의해 허가를 받지 않는 이상 직원 기록이나 정보에 접근하거나 사용하지 못합니다.

● 보건과 안전

우리는 우리가 일하는 환경과 우리가 의존하는 사람들에 대한 관심과 존중으로 대우해야 할 책임이 있습니다. 델은 우리 직원들과 계약업체와 델 시설에서 일하는 사람들의 보건과 안전을 보존할 것을 약속합니다. 우리는 우리가 일하는 지역의 직업 보건과 안전에 대한 법률과 규정에 대한 성실성과 준법성을 가지고 사업을 할 것입니다. 우리는 우리의 보건과 직업 안전 시스템과 과정을 계속적으로 개선하여 산업 기준과 지역 규율을 충족하거나 초과할 수 있도록 할 것입니다. 델에서 일하는 동안 어느 누구도 다치지 않는 것이 델의 소망이자 신념입니다. 모든 직원들은 해당 근무지의 안전 준칙을 준수해야 하며 델을 위한 의무를 수행할 때 주의 의무를 다해야 합니다.

추가적으로, 직원들은 근무지의 부상이나 해당 지역 정책과 과정에 따라 안전하지 않은 컨디션을 즉시 보고해야 합니다. 어떤 직원도 부상이나 근무지 사고나 위험한 상황에 대한 보고로 인해 보복을 받지 않을 것입니다.

● 접대 제공이나 수수

델은 사람, 제품과 서비스의 장점에 기초하여 공급자를 선택하고 고객들을 얻습니다. 델 직원들은 우리가 사업 하는 각 국가의 법적 요구사항을 지키고 사업 거래시 가장 높은 윤리적 기준을 수용해야 합니다. 그러므로 델 직원으로서 절대 뇌물을 제공하거나 받아서는 안 되며 판단과 다른 사람들에 부적절한 영향을 미치거나 기업에 부정적인 영향을 주는 접대를 받거나 제공해서는 안 됩니다.

접대란 일반적으로 델과 사업 관계에 있는 사람으로부터 받는 티켓, 할인이나 식사와 같은 향응이나 오락을 말합니다.

이 강령이나 지역 정책에 달리 명시되어 있지 않는 한, USD 50 달러 이상의 향응을 받아서는 안 됩니다. 이를 초과하는 향응 수수시 지역 경영진과 지역 윤리 사무국의 허가를 받아야 합니다. 합리적이며 인정되는 사업 관행과 일치하는 식사와 오락은 받을 수 있습니다. 접대는 오로지 사업관계 증진의 목적으로만 수수되어야 합니다.

※ 양을 불문하고 절대 받아서는 안 되는 것

- 현금과 이와 유사한 주식, 채권 기타 유통 증권
- 법률과 규정이나 정책에 의해 금지되는 사항을 하도록 하는 시도로 주어진 접대

● 인권

델은 사업장에서 적용되는 법률과 규정을 준수하고 높은 수준의 윤리적 행동을 받아들이며 직원들을 품위와 존경으로 공정하게 대우하는 사회적으로 책임감 있는 사업체들과 일하는 일에 전념합니다.

우리는 법률과 규정임금, 노동시간, 근무조건을 충실히 지키지 않는 사업체들과는 일하지 않습니다. 사업체들은 직원들의 건강과 안전을 도모하고 강제노동이나 도제노동을 사용하지 않으며 그런 노동으로 생산된 원자재나 완제품을 사용하지 않아야 합니다.

● 환경

우리의 환경에 대한 관심은 정부 조치의 권한을 넘어섭니다. 우리의 비전은 친환경성이 자연스러운 습관이 되는 문화를 조성하는 것입니다. 우리는 쓰레기 최소화, 재활용, 재사용 프로그램과 오염방지를 최우선과제로 할 것입니다. 우리는 우리 제품과 제조과정의 친환경성을 지속적으로 개선하여 산업기준과 해당 규정을 충족시키거나 초과하도록 할 것입니다.

인텔

http://www.intel.com/assets/PDF/Policy/Intel_Human_Rights_Principles.pdf

마이크로프로세서와 각종 집적회로를 설계 제작하는 다국적 기업이다. 개인용 컴퓨터 분야에서 하드웨어 발전을 사실상 주도하고 있으며 1990년대 초반 전개한 '인텔인사이드'라는 브랜드 전략이 주요하여 회사의 이미지가 확고해졌다. 인텔은 세계 반도체 업계 1위의 매출을 올리고 있다.

● 인텔 인권 원칙

이 문서는 주요한 인권 이슈에 관한 인텔의 입장을 요약하고 UN 글로벌콤팩트, UN 세계인권선언서, ILO 핵심규약, OECD 다국적 기업 가이드라인과 우리가 일하는 국가의 법률들에 제시된 공통된 원칙을 담고 있습니다.

이 원칙들은 :

- 우리가 수행하는 전 세계적 활동에 대한 기업 결정을 반영합니다.
- 전 세계의 모든 인텔 직원들과 관련됩니다.
- 인텔 경영진에 의해 인증되고 관리됩니다.
- 정기적으로 재검토됩니다.

인텔은 우리 회사에 이 원칙들이 지켜지도록 사내 경영 시스템과 보고 시스템을 구축할 것을 약속합니다.

● 다양성과 비차별

인텔은 직원과 고객, 공급자와 글로벌 시장의 다양성을 존중하고 환영합니다. 인텔은 해당 법률을 준수하고 모든 지원자와 직원들에게 평등한 고용 기회를 제공하여 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신 국적, 혈통, 연령, 장애, 참전 여부, 혼인 여부, 성적 성향, 성적 정체성이나 유전적 정보에 의해 차별하지 않을 것입니다. 이는 모든 고용에 적용됩니다.

1. 희롱 금지

인텔은 성적 희롱을 비롯한 인종, 피부색, 종교, 출신 국적, 혈통, 연령, 혼인 여부, 성적 성향, 장애, 성적 정체성, 참전 여부나 유전적 정보에 기초한 희롱으로부터 자유로운 근무환경을 제공할 것을 약속합니다. 인텔은 경영지나 동료 직원들에 의한 직장 내외 희롱을 허용하지 않을 것입니다. 인텔은 근무지의 비직원들에 의한 희롱으로부터도 직원들을 보호하기 위해 노력할 것입니다. 물론, 인텔의 직원으로서 우리는 우리의 동료 직원과 고객, 공급자를 품위와 존중으로 대우하기를 기대합니다.

2. 근무지 안전과 환경 품질

인텔은 높은 수준의 환경 품질과 제품 안전, 그리고 우리 직원과 계약자, 지역사회를 위한 안전하고 건강한 근무지를 제공할 것을 약속합니다. 우리는 모든 해당 규제 요구들을 준수하고 필요시 더 높은 정도의 보호를 위한 프로그램과 과정을 이행할 것입니다. 우리는 우리 제품에 사용되는 원자재에 예방적 접근을 옹호합니다. 우리는 에너지, 물 기타 자연 자원을 보존하고 폐기물과 대기, 물, 토양에의 방출을 줄이기 위해 노력합니다.

3. 아동 혹은 강제 노동

인텔은 어떠한 위치에도 16세 미만 아동을 고용하지 않을 것이며 18세 미만의 직원들은 위험한 업무를 수행하지 않아야 합니다. 인텔은 공급자들이 인텔 업무에 직인 파견시 이를 준수하기를 기대합니다. 인텔은 강제, 감금, 연한 계약 노동을 허용하지 않을 것이고 신체적 차별이나 위협을 포함한 가혹하거나 비인간적인 대우를 금지합니다.

4. 노동 시간과 최저 임금

노동 시간은 지역 법률에 정해진 최대치를 초과하지 않아야 합니다. 인텔은 고용 보상이 최저 임금과 연장 근로와 합법적 수당과 관련된 해당 임금법을 준수할 것을 기대합니다.

5. 보안

인텔은 우리 직원, 제품, 원료, 기자재, 시스템과 정보 보호를 위한 안전한 사업환경 제공을 위해 노력합니다.

6. 결사의 자유/단체 교섭

인텔은 우리가 일하는 곳에서 직원들이 노동조합과 같은 제3자와 자유롭게 결사하거나 결사하지 않을 자유와 지역 법률에 따라 단체로 교섭할 권리를 인정합니다. 인텔은 직원들이 경영진에게 그들의 아이디어나 고충을 말하고 근무지 이슈를 다루기 위해 연합하는 오픈 커뮤니케이션 환경을 조성하는 데 전념합니다. 우리는 직원들이 그들의 아이디어, 고충, 제안을 협력과 팀워크를 통해 나누도록 장려합니다.

7. 공급자 책임

인텔은 공급자들이 직업 보건, 안전과 환경 보호에 관한 해당 법률과 인텔의 요구를 준수하고 직업 부상과 질병으로부터 자유로운 근무지를 위해 노력하고 환경과 지역 사회에 부정적인 영향을 최소화할 수 있는 제조 관행을 정립하기를 기대합니다. 우리는 공급자들이 해당 법률과 전기 산업 행동 강령과 같은 관련 규칙을 충족하거나 초과하는 발전적인 고용 관행을 유지하기를 기대합니다. 이는 고용에의 비차별, 아동 혹은 강제 노동 금지, 결사와 단체교섭의 자유의 존중, 보수와 수당과 노동 시간에 대한 해당 법률의 준수를 포함합니다. 지역 기준 부재 시, 공급자들은 그럼에도 불구하고 필요시 미국 기준을 적용하여 발전적인 고용 관행을 정립해야 합니다.

이러한 원칙들은 인텔의 윤리적이고 합법적인 경영, 환경, 인권과 노동 관행에 대한 헌신을 표현합니다. 우리는 지속적인 발전과 우리가 얻는 지식을 우리 직원, 고객, 공급자, 주주, 그리고 지역사회와 함께 나눌 것을 약속합니다.

Sun Microsystems

<http://www.oracle.com/corporate/community/governance/cebc.pdf>

컴퓨터, 소프트웨어, 정보 기술을 개발 및 제공하는 미국의 회사로 1982년에 설립되었다. '네트워크가 곧 컴퓨터'라는 슬로건을 사용하고 있다. 2009년, 미국의 소프트웨어 제조회사인 오라클에 인수되었다.

● 윤리와 사업 행동 강령

오라클은 오라클 사업을 수행하는 동안 일어나는 법적이고 윤리적 이슈를 다루는 데 지도를 위해 오라클 윤리와 사업 행동 강령을 제공합니다. “오라클”은 오라클을 포함한 모든 자회사를 지칭합니다.

오라클에 의한 고용은 지역에서 설정한 조건을 지킵니다. 이 조건의 일환으로, 이 강령에 제시된 기준을 준수할 것이 요구됩니다. 이 강령은 계약이 아닙니다. 만일 이 강령의 어떤 부분이라도 해당 법률과 충돌하는 경우, 그 법률이 우선합니다. 이 강령의 어떤 부분이라도 효력이 없는 것으로 여겨진다면, 다른 조항의 실효성과 강제성은 영향을 받지 않습니다. 오라클은 이 강령을 독자적으로 해석할 수 있습니다.

오라클은 고용, 프라이버시, 기타 해당 법률에 대한 지역적 법적 차이를 인정하고 존중합니다. 우리는 직원 모니터링, 일시 직원에 대한 특정 규칙의 적용, 특정 패널리티 적용을 포함한 이 강령이 다루는 사항에 대한 지역적 요구 사항을 준수할 것입니다.

● 오라클과 직원

우리는 직원들이 근무지 개선을 위한 아이디어와 근무지나 특정한 직업관련 문제에 대한 어떠한 고충도 표현하도록 장려합니다. 우리는 이슈, 불만이나 선의로 고충을 제기하는 어떠한 직원에 대한 보복을 허용하지 않을 것입니다. 우리 목표는 각 직원을 공정하고 정당하게 대우하는 것입니다.

● 다양성

오라클은 다음의 특성을 불문한 평등한 고용 기회 원칙을 긍정합니다.

- 인종
- 종교
- 출신 국적
- 피부색
- 성별
- 성 정체성
- 연령
- 장애
- 임신
- 혼인 여부
- 출신국적/혈통
- 군사적 지위
- 성적 성향

우리는 법 아래에서 적절한 모든 지역에 이러한 정책을 실행하고 촉진합니다. 우리는 모집에서 고용에 이르기까지 업무 평가, 보상, 승진을 비롯한 오라클과의 고용관계 종료까지 모든 고용 관계 측면의 비차별의 자유 원칙을 긍정합니다.

우리는 인사 조치를 개인적 능력, 성과, 경험과 기업의 필요에만 기초합니다. 우리는 개인적 관계와 차별적 관행의 어떠한 형태에 의해 영향을 받는 조치를 회피합니다. 우리 목표는 책임, 성과, 서비스와 관련하여 직원들을 보수, 기타 다른 혜택들로 보상하는 것입니다. 오라클은 해당 법률에 의해 제공되는 보수, 시간과 최저 연령 가이드라인 준수에 전념합니다. 우리는 업무가 개인적 만족과 도전을 제공할 수 있도록 직업 내용을 구축하기 위해 노력합니다.

● 희롱

오라클 정책은 희롱으로부터 자유로운 근무 환경을 조성하는 것입니다. “희롱”은 대

체로 성희롱을 의미하지만, 근무지 희롱은 개인의 인종, 종교, 출신국적, 성별, 성적 성향, 성적 정체성, 연령, 장애나 다른 특성들을 기초로 한 희롱도 포함됩니다. 오라클은 신체적, 언어적이나 비언어적 기타 어떠한 형태의 희롱도 금지합니다.

희롱 사례를 매니저나 인적자원대표에게 보고하십시오. 당신의 보고는 최대한 비밀로 유지될 것이며 증인은 선의의 보고로 인한 보복 기타 피해를 입지 않을 것입니다.

● 보건과 안전

우리는 우리 직원과 공공의 안전과 보건 보호에 전념합니다. 우리 정책은 우리 시설 유지와 운영을 직원들의 직업 보건과 안전을 위협에 빠뜨리지 않는 방식으로 하는 것입니다. 보건과 안전법과 오라클 정책 준수는 모든 직원들에게 요구됩니다. 오라클 직원, 임시직원, 독립적 계약자, 고객, 파트너, 공급자나 다른 사람, 재산에 대한 폭력이나 위협은 허용되지 않습니다. 긴급상황의 경우, 지역 법률 시행을 참조하세요.

● 오라클과 고객

우리는 우리 고객에게 제공하는 서비스의 정도만큼 번창합니다. 시장에서의 우리 매력은 우리 제품과 서비스의 질과 우리 제품과 서비스가 공정한 가격으로 책정되고 우리 고객에 가치를 제공한다는 인식, 그리고 우리 제품과 세일에 대한 능력과 정직성에 기초해야 합니다.

● 오라클과 파트너

오라클과 파트너는 함께 전 세계의 고객에 산업 선두적인 해결책과 서비스를 제공합니다. 이 기준은 우리 파트너의 협력에 의해서만 달성될 수 있습니다. 오라클은 파트너가 높은 윤리적 기준을 준수하고, 사업을 공정하고 윤리적으로 하며 부적절한 태양의 활동에 관여하는 것을 회피할 것을 기대합니다. 우리는 파트너가 오라클 파트너 행동과 사업윤리강령을 준수할 것을 기대합니다. 우리는 또한 우리 파트너나 모든 해당 법과 규정을 준수할 것을 요구합니다.

● 오라클과 공급자

우리는 우리 공급자와 공개적이고 정직한 비즈니스 거래를 유지하며 상호이익이 되는 관계를 발전시키기 위해 노력합니다. 우리는 우리 공급자가 높은 윤리적 기준을 준수하고 부적절한 태양의 활동에 관여하지 않을 것을 기대합니다. 우리는 우리 공급자가 오라클 공급자 윤리 사업 기준을 준수할 것을 기대합니다. 우리는 또한 우리 공급자가 해당 법과 규정을 준수하여 그들이 제공하는 모든 제품과 서비스가 모든 해당 법적 기준에 일치할 것을 기대합니다.

● 오라클과 지역사회

오라클은 우리 기술과 자원을 사용하여 개혁적인 방법으로 교육을 발전시키고, 다양성을 촉진하고, 지역사회의 삶을 풍요롭게 하고 환경을 보호할 것을 약속합니다. 사업의 필요를 환경의 필요와 조화시키기 위해서, 오라클 정책은 시설 유지와 운영을 환경 영향을 최소화하는 방식으로 하는 것입니다. 예를 들어, 우리는 최대한 많은 자원을 줄이고 재사용하고 재활용하기 위해 노력합니다. 우리는 모든 해당 환경법과 규정을 준수해야 합니다. 지역 시설매니저, 지역 준수와 윤리 담당자, 법이 허용하는 경우 오라클 준수와 윤리 도우미인이나 오라클 준수와 윤리 보고 웹사이트에 환경법과 규정 위반 사례를 즉시 보고하십시오.

● 이행

오라클의 강점은 바로 그 사람들입니다. 오라클은 전 세계적으로 재능 있는 직원들을 가지고 있는 것이 참 다행입니다. 우리는 우리가 계속하여 우리 산업의 선두주자가 되기 위해서 각 개인이 이 강령 기준을 준수하고 오라클의 사업 가치를 옹호해야 한다는 사실을 인정하리라 믿습니다.



<http://www.citigroup.com/citi/citizen/approach/humanrights/>

미국의 다국적 종합금융그룹. 전 세계 140여 개국에 2억여 개의 고객을 보유하고 있는 세계 최대의 종합금융그룹으로 세계금융 발전에 주도적인 역할을 해왔다. 1998년부터 2003년까지 6년간 한국생산성본부 고객만족도조사에서 1위를 차지하는 등 우리나라 은행계의 발전에도 영향을 끼치고 있다.

● 인권 선언서

2009년 8월

소개

시티는 약 2억여 개의 고객 계좌, 27만 9천여 명의 직원 그리고 140여 개국이 넘는 곳에 사업을 하고 있습니다. 우리는 전 세계의 인권 보호와 보존을 옹호하여 UN세계 인권선언과 ILO핵심규약과 같은 인권의 근본 원칙들을 따릅니다. 이 원칙들에 대한 우리의 지지는 우리 직원, 공급자, 고객과 우리가 사업을 하는 나라에 대한 우리의 정책과 행동에 반영되어 있습니다.

시티는 직원들을 존중과 위엄으로 대우하고 우리의 정책과 행동이 우리가 일하는 나라의 법과 규정을 존중할 것을 보장합니다.

우리는 우리 사업을 보편적 인권을 옹호하고 우리 고객과 공급자가 이에 대해 자주적인 결정을 하지만 우리 정책과 기준을 통해 인권 존중이 촉진하기 위한 방식으로 하기 위해 노력합니다.

우리는 전 세계 정부의 주권을 존중하고 시민의 인권을 보호하는 책임이 각 국가에 있다고 생각합니다. 우리는 우리가 일하는 어떤 국가의 법이 위에 제시된 글로벌 인권 기준과 다름을 인정합니다. 그 경우, 우리는 지역 법률을 준수하는 동시에 우리 기업 정책에 반영된 대로 우리 고유의 사내 기준을 준수하기 위해 노력할 것이며 인권 존중 촉진을 위한 가장 적절한 행동을 평가할 것입니다.

좋은 금융 서비스 기관이 되기 위한 시티의 약속의 일환으로 우리는 시티 고객과 직원 상호간, 그리고 기업에 대한 각 직원의 책무를 반영하는 일정한 기준을 마련했습니다. 이 기준들은 진실성, 공정거래와 다양성의 개념을 시티의 유산을 향상하기 위한 중요한 요소로 담고 있습니다.

● 근로자

시티는 모든 근로자의 존엄성이 존중되어야 하며 근로 환경이 비차별적이어야 한다고 믿습니다. 우리는 아동노동과 강제노동, 결사와 단체교섭의 자유, 적정모수, 비차별에 대한 권리에 관한 ILO협약을 가이드라인으로 삼고 있습니다.

시티는 인권 존중을 위해 행동기준과 인적자원정책과 관행에서 직원들의 다양성을 보장하고 차별과 성희롱 금지를 명시하고 있습니다. 우리는 우리 기업의 핵심가치를 반영하는 윤리적인 근로 환경을 유지하고 안전한 근로 환경을 제공합니다. 우리는 또한 지역 법률이 제시하는 권리와 책임을 따라 인권교육을 직원들에게 실시하고 있습니다.

● 공급망

시티는 시티의 인권성명서의 목표에 부합하는 공급업체들의 행동들을 권장하여 인권을 존중하기 위해 노력합니다. 우리는 우리의 공급업체들과의 관계를 모범경영을 공유하고 지속적인 배움과 발전, 그리고 우리의 조달절차를 인권 존중의 단계로의 진화의 기회로 봅니다.

● 소비자(고객)

시티는 인권존중에 대한 우리의 관심을 함께 나누는 고객과 거래를 하고자 합니다. 우리는 시티가 높은 윤리 기준을 보장할 수 있도록 고객들을 적절하게 실시하고 있습니다.

시티는 우리 서비스가 돈세탁과 테러금융과 같은 부적절한 목적을 위해 사용되지 않기 위해 수많은 법률과 규정을 준수하고 있습니다. 또한 시티는 특정 국가, 단체나 개인과의 거래를 금지하는 법률과 규정도 준수하고 있습니다. 환경과 사회 위험 관리

정책과 같은 내부정책을 개발하여 올바른 고객과의 거래를 위해 노력하고 있습니다.

● 국가 거버넌스

100여 개가 넘는 국가의 지사에서 시티는 우리가 일하는 국가의 인권에 건설적인 영향을 미칠 수 있는 좋은 위치에 있습니다. 우리는 우리가 일하는 국가의 법, 노동 관행과 관습을 존중합니다. 동시에 우리는 우리의 모범이 우리가 일하는 시장의 다른 이들의 원칙을 향상시킬 수 있음을 알고 있습니다. 우리는 우리 기업을 보호하고 시티가 사업과 동시에 우리만의 높은 기준을 유지할 수 있음을 보장하기 위해 우리가 일하는 각 국가를 신중하게 평가하고 있습니다.



http://www.ing.com/cms/idc.cgi_isapi.dll?IdcService=GET_FILE&dDocName=199742_EN&RevisionSelectionMethod=latestReleased

네덜란드 기원의 은행, 보험, 자산운용업무를 제공하는 2009년 수익 기준 세계 최대 금융그룹이다. 40여 개국에 8억 5천만이 넘는 기업 고객을 보유하고 있다.

● ING 인권 선언서

ING는 UN 세계인권선언서의 목적을 옹호하고 그 원칙을 전 세계에 적용하기 위해 노력합니다.

● 기초적 기준

인권은 사람들이 품위 있는 삶을 사는데 꼭 필요한 기초적인 기준을 말합니다.

가장 널리 받아들여진 인권 선언서는 UN 일반 이사회에 의해 1948년에 수용된 세계 인권선언(UDHR)입니다. 내용은 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 문화적 권리입니다.

국제법 아래 정부는 인권의 존중, 보호의 책임을 집니다. 그러나 UDHR은 “모든 사회구성원”이 이 권리들을 보장하는 역할을 할 것을 촉구합니다. ING는 이 요구에 응하여 UDHR을 핵심 사업 원칙의 하나로 옹호합니다.

우리 인권 선언서는 사업 원칙 중 직원의 노동권에 관한 부분입니다. ING는 전 세계의 모든 직원들에게 매력적이고 도전적인 고용주가 되는 것을 목표로 합니다.

이 인권 선언서는 우리 관리력이 미치는 사업 단위의 모든 ING 직원에게 적용됩니다.

- ING는 지역 노동법과 규정을 준수합니다.
- 추가적으로, 우리 영향권 내 법이 허용하는 곳에서 우리는 UDHR과 ILO 핵심규약, UN 글로벌콤팩트를 지지합니다.
- 지역 법률이 UDHR, ILO 핵심규약과 UN 글로벌콤팩트의 원칙을 뛰어넘는 국가에서 ING는 그 추가적 지역 법률을 적용할 것입니다.

- 지역 법률이 UDHR/ILO 핵심규약/UN 글로벌콤팩트/ING 인적자원정책 이행을 제한하는 국가에서 ING는 해당 지역 법률을 존중하고 준수하는 동시에 이 원칙들의 정신을 실현하기 위해 노력합니다.

● 결사와 단체교섭의 자유

UN 글로벌콤팩트 원칙3

- ING는 결사의 자유와 단체교섭의 효과적인 보장을 위해 노력합니다.

ILO 협약 87과 98

- 직원들은 어떠한 차이도 없이 그들 스스로 선택한 조직을 설립하고 오직 관련된 조직의 규약에 따라 조직에 가입할 권리를 갖습니다.
- 노동 조직은 규약과 규정을 제정하고, 완전히 자유롭게 대표를 선출하고, 행정과 활동을 조직하며, 사업계획을 세울 권리를 갖습니다.
- 필요시, ING는 직원 조직을 경제나 다른 수단으로 후원할 수 있으나 조직을 조종하기 위해서는 하지 않을 것입니다.
- 직원들은 노동조합 조합원임을 이유로 혹은 노동시간외에 혹은 사용자의 동의하에 노동시간 내에 노동조합 활동에 참여한 것을 이유로 차별받지 않아야 합니다.
- 우리는 ING나 사용자 조직이 직원 조직과 자발적으로 단체협약을 수단으로 근무 조건에 관해 교섭할 권리를 인정합니다.

● 강제 노동

UN 글로벌콤팩트 원칙4

- ING는 모든 형태의 강제노동을 배제합니다.

ILO 협약 제29호와 제105호

- ING는 어떤 형태의 강제노동을 사용하지 않을 것입니다.
- '강제노동'이란 ILO협약 제29호에 설명된 특정 예외를 제외한 불이익의 위협 아래 비자발적으로 제공되는 모든 노동을 말합니다.

● 아동 노동

UN 글로벌콤팩트 원칙5

- ING는 아동노동을 효과적으로 근절합니다.

ILO핵심규약 138과 182

- ING는 전 세계 어느 사업체에서도 아동노동을 사용하지 않습니다.
- 국가나 지역법을 부재시, '아동'은 16세 미만을 뜻합니다. 지역 최저연령법이 16세 미만이지만 ILO협약 138을 준수한다면, 더 낮은 연령이 적용될 것입니다.
- ING는 ILO협약 182 제3조 (최악의 아동노동 형태)에 정의된 어떤 형태의 착취적 아동노동을 허용하지 않습니다.

● 차별과 평등한 보수

UN 글로벌콤팩트 원칙6

- ING는 고용 및 업무에서 차별을 배제합니다.

ILO핵심규약 100과 111

- ING는 고용 및 업무에서 차별을 배제하고 평등한 기회와 대우를 증진합니다.
- '차별'이라 함은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 초과하거나 저해하는 효과가 있는 것을 말합니다.
- 따라서 업무 고유의 요구조건과 관련되는 차별, 배제 또는 우대는 차별이 아닌 것입니다.
- ING는 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 직원들에게 적용하도록 촉진합니다.

푸르덴셜

<http://www.prudential.co.uk/prudential-plc/cr/library/crpolicies/humanrights/humanrights.pdf>

보험, 투자, 자산관리, 기타 금융 상품과 서비스를 30여개 국의 개인, 기관 고객에게 제공하는 기업. 2조원이 넘는 생명보험을 보유하고 있으며 상호펀드, 펀션, 증권 브로커리지 및 미국의 상업용 주거용 부동산을 판매, 제공한다.

● 푸르덴셜 그룹을 위한 인권정책

다양한 시장과 문화에서 운영하는 금융 서비스의 국제적 제공자로서, 푸르덴셜은 책임감 있고 진실성 있게 행동하는 원칙에 대한 결과로서 인권을 옹호하는 의무를 인정합니다. 이 정책은 푸르덴셜의 접근법의 개요를 서술합니다.

푸르덴셜은 우리 모든 활동에 근본적인 인권이 보호와 존중을 보장할 것을 약속합니다.

우리는 세계인권선언에 제시된 원칙을 확고하게 지지하며 특별히 우리 사업과 관련된 것을 다음과 같습니다:

- 비차별에 대한 권리
- 개인적 안전과 보안에 대한 권리
- 노예, 강제, 아동노동의 금지
- 고문, 가혹, 비인간적이거나 모멸적 대우나 처벌의 금지
- 사생활에 대한 권리
- 종교적 자유에 대한 권리
- 사상과 표현의 자유에 대한 권리
- 평화적 집회와 결사의 자유에 대한 권리
- 정치적 생활에 대한 자유로운 참여에 대한 권리
- 일할 권리
- 휴식과 여가생활에 대한 권리

- 적절한 생활수준에 대한 권리
- 소수와 토착민족의 정체성 보호에 대한 권리
- 문화적 참여에 대한 권리

우리의 인권정책은 이 원칙들을 우리의 그룹 행동강령에 포함시킴으로써 실행됩니다. 우리 그룹 행동강령은 고객, 직원, 공급자, 지역사회, 주주, 공공, 우리가 투자하는 기업, 경쟁자, 정부와 규제기관과의 관계에서 우리와 사업하는 기업들이 준수해야 할 최저 기준을 제시합니다.

우리의 그룹 행동강령은 ILO핵심규약 중 비차별에 관련된 협약 100, 111, 결사의 자유와 관련된 협약 87, 98, 강제노동 근절과 관련된 협약 29, 105, 아동노동 근절과 관련된 협약 138, 182를 아우릅니다.

이 정책 옹호를 위해 관리자를 위한 가이드가 제공될 것입니다. 푸르덴셜 그룹 내 기업들은 그룹 행동강령을 지역 시장과 문화에 맞게 실행할 수 있는 적절한 정책을 개발할 책임이 있습니다. 그룹 행동강령 준수는 그룹 본부 사내 감사팀에 의한 정기적 감사에 의해 평가될 것입니다.

이 인권정책과 그룹 행동강령에 대한 이슈는 보통의 라인 관리 방식에 의해 처리될 것입니다.

노보 노르디스크 (Novo Nordisk)

http://www.novonordisk.com/sustainability/positions/human_rights.asp

덴마크 당뇨관리 의약품 전문업체. 인슐린, 경구용 혈당강하제, 혈액응고, 성장호르몬 장애 제품 등 의약품, 산업용효소 생산한다.

● 인권을 존중하고 옹호하는 지속가능한 사업을 수행합니다.

노보 노르디스크 경영 방식은 우리의 비전, 가치, 약속, 기본원칙과 정책으로 구성됩니다. 노보 노르디스크는 경제적, 환경적, 사회적 책임에 헌신합니다. 우리는 이 세 가지 헌신이 지속가능한 사업을 위해 균형을 이루어야 함을 이해하면서 사업을 합니다. 이를 우리는 트리플 최저 기준이라고 부릅니다.

UN세계인권선언에 대한 우리의 지지는 1998년부터 사회적 책임에 대한 우리 헌신의 중요한 부분이 되어 왔습니다. 우리 헌신은 우리가 높은 목표를 제시하고 우리의 일상 사업에 인권 고려를 통합시킴으로써 우리의 사회적 성과를 계속적으로 개선하는 것을 수반합니다. 우리는 우리 주주와 공개적인 대화를 유지하고 우리의 사회적 성과를 매년 보고합니다.

노보 노르디스크의 기업책임에 대한 이니셔티브는 국제인권기준에 의해 왔습니다. 노보 노르디스크는 글로벌 단체에서 인권 실천을 모니터링하는 데 특별한 노력이 필요함을 인정합니다. 2004년 노보 노르디스크는 기업인권경영에 종합적 접근 개발을 위한 새로운 이니셔티브를 시작했습니다.

● 우리의 영향권 내에 국제 인권 보호를 신장합니다.

노보 노르디스크는 전 세계의 사무소와 공장에서 인권을 촉진하고 보호하며 우리 주주들도 이와 같이 하도록 장려할 것입니다.

2001년 노보 노르디스크는 UN글로벌콤팩트에 서명했습니다. 우리는 우리의 영향권 내에 국제 인권 보호를 신장할 것을 약속했습니다. 우리는 우리의 영향권을 기업이

영향력을 행사할 수 있는 모든 주주를 포함하는 것으로 봅니다. 게다가, 노보 노르디스크는 기업계에 긍정적인 영향을 끼치기 위해 인권과 기업책임에 선두적인 역할을 감당하기 원합니다.

노보 노르디스크는 인권 위반에 연루되지 않을 것을 보장합니다. 노보 노르디스크에게 어떠한 인권 위반에 대한 실용적 방조나 장려는 공범의 시작입니다. 기업이 사업 파트너에 의해 또는 사업관계의 일환으로 인권 위반을 지휘, 허용, 방조하는 것 또한 공모입니다. 노보 노르디스크는 우리가 일하는 모든 시장에서 인권 상황을 주시할 것이며 위반 발생시, 우리가 이를 장려, 보조 등 어떠한 형태로든 기여하지 않을 것을 보장합니다.

노보 노르디스크는 2000년부터 공급자에 대한 체계적 평가 프로그램을 시행해 왔습니다. 평가는 인권의 주요한 측면으로 구성되어 있습니다.

노보 노르디스크는 사업의 투명성과 인권 딜레마에 대한 개방성을 중요시합니다. 노보 노르디스크는 공공에 관련 모든 사실을 제공할 것이며 오픈 마인드 대화에 언제나 참여할 의사가 있습니다.

● 보건에 대한 권리를 신장하기 위해 노력합니다.

노보 노르디스크는 인권 신장을 위한 적극적 노력을 위해 당뇨관리의 전 세계적 리더로서의 지위를 사용하길 원합니다.

노보 노르디스크의 당뇨관리에 대한 향상된 접근을 위한 전략은 세계보건기구(WHO)의 건강에의 접근을 위한 4가지 우선순위에 기초합니다. 우리는 노보 노르디스크가 전 세계 당뇨환자들의 건강에의 접근을 돕는데 선두적인 역할을 할 수 있다고 믿습니다.

글로벌 보건 전략의 일환으로, 노보 노르디스크는 가능한 가장 좋은 가격 책정 계획을 마련했습니다. 이는 개발도상국이 선진국 평균 가격의 20%를 초과하지 않는 가격으로 구매할 수 있도록 합니다.

현저히 저렴한 값에도 가장 가난한 사람들에게는 치료가능성이 제공될 수 없습니다. 모든 당뇨환자들에게 손을 뻗기 위한 특별한 노력의 일환으로 우리는 2001년 세계당뇨재단을 설치하였습니다.

● 적극적으로 균등한 기회와 다양성을 증진합니다.

균등한 기회(EO)와 다양성의 증진은 사회적 책임과 인권에 대한 우리의 약속을 성취하기 위해 중요한 부분입니다. 다양한 배경과 시각의 사람들은 우리 기업의 지속적 성공에 핵심적인 혁신적 용량을 조성하고 유지하는데 매우 중요합니다.

균등한 기회와 다양성에 대한 노보 노르디스크의 전략은 다원적 사회의 기회로부터 단체가 이익을 얻을 수 있는 능력을 강화시키는 것을 목표로 합니다. 노보 노르디스크는 모든 현재 그리고 미래 직원이 회사에서 균등한 기회를 가지는 것을 보장하기 위한 체계적 접근을 개발하였습니다. 2004년 노보 노르디스크는 전 세계의 모든 경영자에게 모집에서 고용종료에 이르는 고용의 모든 단계에 균등한 기회를 보장하는 가이드라인을 분배하였습니다.

● 모범 경영을 통해 가치의 차별화를 추구합니다.

운전한 사업과 경제적 발전은 인권의 필요한 기초가 됩니다. 노보 노르디스크는 국경을 넘는 무역과 상업활동이 인권에 대한 이해를 장려하고 노보 노르디스크가 우리 존재와 모범으로 가치 있는 차이를 만들 수 있음을 믿습니다.

노보 노르디스크는 특정 국가에서의 우리 존재가 우리가 건강을 책임지는 사람들에게 대한 우리의 헌신과 압제적 정권에 기여하는 위험 사이의 딜레마를 낳는 것을 인정합니다. 우리는 우리가 그 사회의 인권에 긍정적으로 기여할 수 있는 최대한의 기간 동안 머무르고 전체 상황 개선에 도움을 주기로 선택하였습니다.

● 기업인권의 국제적 행동기준 발전에 기여합니다.

노보 노르디스크는 사회구성원으로서 기업이 인권 보호와 증진에 중요한 역할을 할 수 있다고 믿습니다. 정부는 인권 보호에 대한 최우선적 책임을 지지만 기업도 책임감 있는 사업을 통해 크게 기여할 수 있습니다.

노보 노르디스크는 원칙적으로 기업에 적용가능한 기준 마련에 우호적입니다. 노보 노르디스크는 인권이 세계 평화와 안정에서 지속가능한 사회 발전과 사업 이익까지

이를 수 있다고 믿습니다. 노보 노르디스크는 사업 공통의 기준이 인권 위반을 방지하고 공정한 경쟁의 장을 마련하는 데 도움이 된다고 봅니다. 그러나 이러한 기준이 명확하고 실행가능한 것이 중요합니다. 이를 위해 노보 노르디스크는 전 UN인권고등판무관 메리 로빈슨 아래 선두 기업들이 모인 인권에 대한 사업 리더 이니셔티브(BLIHR)에 가입하였습니다.

노바티스 (Novartis)

http://www.corporatecitizenship.novartis.com/downloads/business-conduct/CC_guideline4_human_rights_en.pdf

스위스 바젤에 본사를 둔 다국적 제약회사. 2008년 총 매출액 기준 세계 최대의 제약회사로 꼽힌다. 자회사로는 복제약품을 생산하는 산도즈 사가 있다.

● 목적과 참고 문헌

노바티스는 모든 인간 고유의 존엄과 균등한 권리가 자유, 정의와 평화의 기초임을 인정합니다. 그러므로 1948년 12월 10일 UN 일반 이사회가 선언한 세계인권선언에 새겨진 인권보호를 존중하고 옹호합니다.

이 가이드라인은 노바티스 이사회에 의해 2003년 11월 17일에 발표되었습니다. 노바티스가 UN 글로벌콤팩트에 규정된 “그들의 영향권 내에서 국제적으로 인정된 인권의 보호를 옹호하고 존중하며” “인권 학대에 연루되지 않기로 보장하는” 두 인권을 어떻게 해석하는지 설명합니다. 이 가이드라인은 또한 기업이 약속을 지킬 것을 보장하는 내부적 절차와 책임을 설명합니다.

인권은 노바티스의 기업시민(Corporate Citizenship)의 핵심적 요소입니다. CC 가이드라인 # 1 (기업시민의 경영)은 이 가이드라인의 범위와 적용가능성을 규율합니다. 추가적으로, 이 가이드라인 실행에 필요한 일반적 책임과 규칙, 절차를 설정합니다.

노바티스 인권 책임을 노동의 공정한 사회적 분배의 문맥에 넣기 위해 노바티스의 인권에 대한 기업시민 가이드라인은 높은 평가를 받았습니다.

● 시민적 정치적 권리

노바티스의 영향권 내에서 *시민적 정치적 권리*를 존중하고 옹호하는 것은 노바티스가 고용한 인적 자원과 관련된 책무에 우선적으로 포함됩니다. 인적 자원과 관련된 기업 책무는 CC 가이드라인 # 2(공정한 근무 조건)에 자세하게 규율됩니다. 그러나

모든 국제적으로 인정된 *인권과 기업 선언*이 노동 조건과 노동권을 독자적으로 다루고 있으므로 이 이슈들은 여기에도 다루어집니다.

1. 평등한 기회와 비차별대우에 대한 권리

노바티스의 모집, 고용, 해고, 보수, 승진, 훈련을 포함한 모든 정책은 비차별적입니다. 노바티스는 모든 직원을 동등한 존중과 품위로 대우합니다. 기회와 대우의 평등 원칙을 지지하고 따라서 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 성향, 국적, 출신배경, 사회적 지위, 선천적 지위, 장애, 연령(두터운 보호가 제공될 수 있는 청소년은 제외) 기타 개인의 직무수행능력과 무관한 개인의 지위에 기초한 차별을 제거하기 위해 노력합니다. 위협이나 부당한 대우는 허용되지 않으며 어느 직원도 공정한 절차에 의하지 아니하고는 징계받지 않습니다.

2. 개인안전에 대한 권리

노바티스는 전쟁범죄, 인류에 대한 범죄, 대량학살, 고문, 강제된 실종, 강제 또는 감금노동, 인질 기타 인권법 위반이나 기타 국제법에 정의된 국제 범죄에 참여하지 않습니다. 우리 안전조치는 국제인권규범과 사업지역법률과 전문적 기준을 준수하며 예방적이고 방어적인 용도로만 사용됩니다. 보안요원은 엄격한 필요 시 위협에 상응하는 한도 내에서만 무력을 행사하도록 지시됩니다.

3. 직원들의 권리

노바티스는 강제노동을 사용하지 않습니다. 직원들은 기초생활을 보장하는 노동량을 지키거나 이를 초과하는 노동에 대한 공정한 보수를 받습니다. 노바티스 직원들은 합법적 계약 조건 내에 회사를 그만둘 수 있으며 노바티스와의 근로관계를 증명하는 적절한 서면을 제공받을 권리가 있습니다. 노바티스 직원들은 노동조합에의 가입 여부를 선택할 권리가 있습니다. 노바티스는 아동노동을 사용하지 않을 것이며 아동이 경제적 착취로부터 보호받아야할 권리를 존중합니다. 노바티스는 모든 직원에게 그들이 위치한 국내요구사항과 국제규범에 따른 안전한 근무환경을 제공합니다.

4. 국가 거버넌스 존중

노바티스는 적용가능한 국제법(유엔이 채택한 제재와 수출 금지에 의한 법률과 규정 포함), 국내법, 규정, 행정처분, 개발목표, 사회, 경제, 문화정책, 사업지 당국의 규범

과 절차를 인정하고 존중합니다.

5. 지역사회와 주민 존중

노바티스는 노바티스의 활동에 영향을 받는 국제인권기준을 따르는 지역사회와 주민의 권리를 존중합니다.

6. 지적재산권과 기술이전

노바티스는 지적재산권을 보호하고 강화하여 기술혁신과 보급을 향상시키고 생산자와 사용자의 상호이익이 사회적 경제적 복지에 부합하도록 할 것입니다.

뇌물, 소비자보호, 환경보호와 관련된 기업활동은 별개의 기업 가이드라인에서 규율합니다.

● 경제적, 사회적, 문화적 인권

노바티스는 하나의 기업으로서 혼자 경제적, 사회적, 문화적 권리를 구현할 수 없습니다. 그러나 우리의 한정된 자원과 능력 내에서 기업 활동을 통하여 적절한 생활수준과 기타 경제적, 사회적, 문화적 권리에 기여할 수 있습니다. 노바티스는 경제적 복지와 공공선에 기여하기 위해 다양한 기업 책임에 다양한 의무를 부여합니다. 노바티스의 핵심 사업 활동은 현존 노동, 환경, 세법 기타 법률과 규정을 준수합니다.

1. 제3자에 대한 의무

노바티스는 같은 원칙을 준수하는 하도급업체, 합작 투자, 상업 파트너, 공급업체 등을 선호합니다. 노바티스는 UN 글로벌콤팩트를 준수하는 제3자를 선호합니다. 노바티스 경영진은 글로벌 외교의 도구로 행동할 어떠한 권한도 없습니다. 외교적 제안이 명시적 비판보다는 더 좋은 결과를 가져올 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 경영발전 과정이나 제3자와의 계약 협상, 고위관료들과의 사적 모임 등에서 인권 이슈를 제기하는 것은 이권보호친향적 기업 환경 조성에 유익합니다.

● 기준, 조치보고와 모니터링

노바티스의 활동, 투자, 프로젝트가 실제적 잠재적으로 인권에 미치는 영향 평가는 기업 운영 위원회에서 매년 시행합니다. 평가 과정을 강화하기 위한 노력의 일환으로 사외 주주들의 자문을 구할 것입니다.

1. 정보와 훈련

인권교육은 직원 훈련의 필수 부분입니다. 노바티스 인적자원부서는 직원훈련프로그램과 노바티스 사업 동료에 대한 개인적 원조에 대한 기록을 보관합니다. 보안요원들은 어렵고 스트레스가 많은 상황에서 인권을 보장하기 위한 추가 훈련과 교육을 받습니다. 추가 훈련은 전세계적으로 본부에서 모니터링됩니다.

2. 모니터링

법과 노바티스 가이드라인 준수 모니터링은 사내 사외 감사의 필수 부분입니다. 실제적 혹은 잠재적 인권 영향은 국가적 단계에서 매년 평가되어 추가 분석과 결론을 위해 노바티스 본부에 보고됩니다.

텔레포니카 (Telefonica)

http://www.telefonica.com/en/about_telefonica/pdf/09_18BusinessPrinciples_vingles_final.pdf

스페인의 통신회사. 주요 사업은 공공, 개인 통신 서비스 제공, 공공전화의 거래, 설치, 관리, 운영, 케이블 부설 장비 설치와 그와 관련된 서비스 제공 등이다. 유럽과 라틴 아메리카를 중심으로 차이나 모바일과 보더폰에 이어 세계에서 3번째로 큰 통신회사이다.

● 뇌물수수 및 부패방지

- 우리는 절대 뇌물이나 기타 부적절한 이익을 제공하도록 청탁을 받거나 요구, 제의 하지 않습니다.
- 우리는 본인의 양심에 반하는 이익상충을 방지할 것입니다.
- 우리는 텔레포니카 내 연줄이나 지위를 남용하여 우리나 제3자를 위해 이익을 추구하지 않겠습니다.
- 우리는 기업체로서 정치적 중립성을 지킬 것입니다. 우리는 특정 정당에 유리하게 해석될 수 있는 직간접적인 참여를 삼가겠습니다. 특별히 우리는 특정 정당, 정치 조직 또는 정치인에게 현금 기타 어떠한 형태의 정치적 기부도 하지 않겠습니다.

● 인권

- 우리는 UN 세계인권선언과 ILO선언의 원칙을 존중하겠습니다.
- 우리는 균등한 기회를 보장하고 인종, 피부색, 국적, 출신민족, 출신국가, 종교, 성별, 성적 지향, 혼인 여부, 나이, 장애, 가족상황 등을 이유로 차별하지 않겠습니다.

● 직원

1. 교육훈련

- 우리는 회사 정책의 적절한 보급을 통해 직원들이 회사 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려할 것입니다.

- 우리는 직원의 훈련을 장려하여 직원의 기술 수준과 역량을 향상시키기 위한 후원을 하겠습니다.
- 우리는 고용, 교육훈련 등에 관한 정책이 능력에 따른 명백한 기준에 의한 것임을 보장할 것입니다.
- 우리는 직원의 실적 평가 기준을 개방하고 직원들이 실적 향상을 위해 적극적으로 평가에 참여할 것을 기대할 것입니다.

2. 적정보수

- 우리는 직원들에게 고용시장의 틀 내에서 공정하고 정당한 보수를 지급할 것입니다.

3. 인권

- 우리는 어떠한 형태의 강제노동이나 이동노동을 사용하지 않을 것이며, 우리 근무 환경에서 직간접적인 위협이나 강압, 학대, 폭력, 성희롱을 용인하지 않을 것입니다.
- 우리는 직원들의 단결권을 존중하고 노동조합활동에 참여한 직원에 어떠한 형태의 보복적 공격적 조치를 용인하지 않을 것입니다.

4. 보건과 안전

- 우리는 직원과 파트너들에게 안전한 근무 환경을 제공할 것입니다. 우리는 재해 예방 지도 및 관련 모든 규범들을 엄격하게 준수하여 산업재해나 질병을 방지하게 위한 적절한 메커니즘을 수립할 것입니다.

● 소비자(고객)

1. 제품과 서비스

- 우리는 소비자들에게 고품질, 혁신적, 신뢰할 만한 제품과 서비스를 공정한 가격에 제공할 것입니다.
- 우리는 우리 제품이 안전과 품질에 대한 제조 기준을 준수할 것을 검증하고 보장할 것입니다. 우리는 건강에 대한 위험이 발견되는 즉시 이를 개방하고 해결할 것입니다.

2. 통신과 광고

- 우리는 우리 제품과 서비스를 판매할 때 언제나 정직하고 유용하며 정확한 정보를 제공할 것입니다.
- 우리는 소비자들의 우리 제품과 서비스에 대한 불만을 처리하는 필요한 절차와 정보를 제공할 것입니다.

● 지역사회

1. 사회발전

- 우리는 우리가 일하는 국가의 사회적, 기술적, 경제적 발전에 기여할 것입니다. 이를 위해 우리는 전자통신 인프라에 투자하고, 고용기회를 창출하며, 지역사회발전에 기여하는 제품과 서비스를 개발할 것입니다.
- 우리의 기술, 제품과 서비스를 통하여 우리는 지역사회의 격차해소를 목표로 하는 공공제도와 시민, 지역, 자선단체들과 함께 일하기를 힘쓸 것입니다.

2. 환경

- 우리는 지속가능한 개발과 환경보호를 위해 환경 영향을 최소화할 것입니다.

● 공급업자

- 우리는 공급업자들이 유사한 윤리 기준과 사업이 이루어지는 국내규범을 준수하도록 요구할 것입니다.
- 우리는 공급업자들과의 보수 약정을 이행할 것입니다.

모토롤라

<http://responsibility.motorola.com/index.php/ourapproach/humrtspol/>

휴대전화, 무전기 및 무선통신 시스템, IDEN 단말기, 광대역 통신 제품 및 각종 전자 부품과 네트워킹 제품을 개발, 공급하는 회사이다. 모토롤라 코리아는 1967년 한국에 처음 진출한 이래 국내 반도체 및 후가공업체와의 활발한 기술 교류를 통해 국내 반도체 생산기술 확산에 기여해 왔고, 무선통신기 및 셀룰러시스템의 국내 최초 도입으로 이동통신 기술을 한국에 소개하는 등 한국의 전자산업기술 발전에 많은 기여를 해왔다.

● 인권정책

모토롤라의 인권정책은 타협하지 않는 진실성과 인간존중의 장기적 신념에 기초하고 ILO핵심규약과 세계인권선언의 핵심 신조와 일치합니다.

● 비차별

우리는 업무능력에 기초하여 고용하고 우리는 직원의 개인적 성격, 조건이나 신념에 기초한 차별을 금지합니다.

● 자유롭게 선택된 고용

우리는 부채상환을 포함한 강제, 교도소 또는 도제 노동을 사용하지 않습니다. 우리는 고용조건이 자발적일 것을 보장합니다. 만일 우리가 계약이나 이주노동자를 모집하는 경우, 우리는 대행사에 모집비용을 지불하고 비합리적 고용이나 재배치비용이 없도록 할 것입니다. 우리는 어떤 직원도 그 의사에 반하여 일하도록 요구하지 않으며 직원의 고용종료능력을 제한하는 관행을 가지고 있지 않습니다. 우리는 직원에게 “예치금”을 요구하거나 법이 요구하지 않는 이상 고용 조건으로 정부발행 증명서나 노동허가증을 요구하지 않습니다.

● 아동노동 근절

우리 고용 관행은 ILO 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약과 182, 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약을 준수합니다. 18세미만 직원은 위험한 업무를 수

행하지 않아야 하며 교육적 필요를 방해하는 경우 야간근무로부터 제외되어야 합니다.

● **공정한 노동시간**

우리는 연장근로가 비인간적인 근로조건을 조성하는 단계를 초과하지 않도록 보장하기 위하여 운영을 관리합니다. 우리는 우리 직원들이 지역법률에 의해 정해진 일당 최대시간보다 더 일할 것을 요구하지 않습니다. 우리는 일주일에 60시간 이상의 초과 노동을 정기적으로 할 수 없으며, 매 7일 간격으로 최소한 1일의 휴일을 제공합니다.

● **보수와 혜택**

우리 직원들은 법적 최저보수를 받거나 임금법 부재 시, 지역산업기준에 의합니다. 어떠한 경우에도 우리는 우리 직원들이 기초적인 필요를 채울 수 있는 보수와 혜택을 제공합니다. 각 보수기간에 우리는 직원들에게 수행된 업무에 대한 정확한 보상을 증명하는 충분한 정보를 포함한 이해할 수 있는 임금보고서를 제공합니다. 우리는 징계 조치로 보수를 삭감하지 않습니다.

● **결사와 단체교섭의 자유**

우리는 직원들이 선택에 따른 결사에 가입할 권리와 가입하지 않을 권리, 법으로 금지되지 않는 이상 단체로 교섭할 권리를 인정합니다. 모든 경우에 직원의 공개적 의사소통과 직접적 참여, 그리고 인간적이고 형평적인 대우에 대한 권리는 존중됩니다.

● **안전하고 건강한 근무 환경**

우리는 직원들에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공합니다. 우리가 주택이나 식사 시설을 제공하는 경우, 우리는 안전하고 위생적이며 품위있는 방식으로 이를 운영하고 유지합니다.

● **가혹하거나 비인간적인 대우 근절**

우리 시설에서 직원의 안전과 보안은 중요한 우선순위입니다. 우리는 신체적 학대와 직원에 대한 희롱과 그 위협을 금지합니다.

Shell

http://www.shell.com/home/content/environment_society/society/human_rights/our_approach_to_human_rights/our_approach_to_human_rights_16042007.html

주요 사업은 석유와 천연가스 탐사, 생산, 운송 판매, 대체 에너지 개발, 석유화학제품의 생산 등이다. 다국적 기업 '로열 더치 셸 피엘시(Royal Dutch Shell plc)'가 소유하고 있으며 미국 텍사스 주 휴스턴에 본사를 둔 자회사 '셸 오일 컴퍼니(Shell Oil Company)'는 셸의 가장 중요한 핵심 사업체 중의 하나이다.

● 인권에 대한 우리의 접근

우리의 접근은 세계인권선언에 대한 옹호와 기업이 인권 증진에 건설적인 역할을 해야 한다는 믿음에서 출발합니다. 이를 위해 우리의 사업원칙에 명확한 약속과 정부와 기업의 다른 책임에 대한 이해, 그리고 도움을 위한 다양하고 실용적인 노력이 필요합니다.

우리 일반사업원칙은 :

“우리는 우리 직원들의 인권을 존중하고...”, “사회의 책임감 있는 구성원으로서 기업을 경영하며 해당 법률과 규정을 준수하고 기업의 적법한 역할에 따라 근본적인 인권을 지지할 것입니다...”

우리는 사업 활동과 직접적으로 관련되는 인권 옹호를 위한 실용적인 방법을 찾고 정부의 인권 전력 개선을 장려하고 돕습니다.

● 우리 책임을 수행하기 위해 우리는 :

- 보안과 인권 이슈에 대한 공통의 접근을 수립합니다.
- 인권에 대한 우리의 전념을 훈련, 도구와 가이드라인에 포함합니다.
- 인권을 각 사업체에서 최고경영자에게 보내는 우리의 연례 확약서에 포함합니다.
- 인권 보호를 위한 국제 선언과 조약을 옹호합니다.

우리는 기업과 정부의 책임 범위를 정하기 위한 UN 이니셔티브에 참가했습니다. 우리는 UN 특별 대표의 중간보고서를 환영합니다. 우리는 인권과 사업에 관련된 이슈를 명확하게 해야 한다는데 동의합니다.



http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/BP_Human_Rights_2005.pdf

BP는 영국 최대의 기업이며, 미국 엑슨모빌에 이어 세계 2위의 석유회사이다. 세계에서 3번째로 큰 다국적 에너지 기업이다. 과거 영국 석유 회사(British Petroleum)라고도 불렀던 BP는, 영국 런던에 본사를 두고 있다.

인권 - 가이드노트

● 1.0 전문

이 노트는 '인권'이 BP에 가지는 의미, 인권과 사업과 관련된 어려운 이슈에 대한 BP의 위치를 설명하고 리더와 직원들에게 가이드를 제공합니다.

이 문서는 BP 리더십 - 특별히 환경에 책임을 지는 -의 인권에 대한 이해를 강화하기 위해 작성되었습니다.

사업과 인권에 대한 열띤 토론과 내부적, 외부적 요구에 응답하여 이 노트는 세계적인 그룹의 활동을 보는 인권 '렌즈'입니다.

인권에 대한 기업의 역할에 대한 지역 사회와 지역, 국가 정부, 국제 감시인, 고객과 주주의 기대는 최근 몇 년 사이 변해왔습니다. 특별히 우리 사업이 개발도상국에서 성장하면서 우리는 이러한 변화하는 기대를 인식해야 하며, 우리가 사업하는 방식을 계속적으로 개선하기 위한 수 많은 새로운 기준, 도구, 포럼, 기타 다른 자원을 활용해야 합니다.

이 노트는 이러한 이슈를 한결같은 방식으로 다룰 수 있는 능력을 강화하기 위해 전세계에서의 우리 경험을 토대로 만들어진 것입니다. BP 직원들을 대상으로 작성되었지만 외부 커뮤니케이션을 위해 사용될 수 있습니다.

● 2.1 BP에게 '인권'의 의미는?

BP는 세계의 에너지 필요를 채우는 것을 돕는데 헌신합니다. 이에 따라 우리는 열, 빛, 이동성의 연료를 공급하고 공공 서비스를 옹호하는 세금을 내며 직접 고용과 가치망을 통해 경제적 기회를 만듦으로써 인간 복지와 발전에 크게 기여합니다.

우리는 우리 사업이 사회와 지역에 큰 변화를 불러올 수 있다는 것을 인정합니다. 특별히 개발도상국에서 이러한 변화는 사람들의 삶에 긍정적이고 부정적인 큰 영향을 줄 수 있습니다.

이러한 잠재적 영향의 대부분은 인권과 관련이 됩니다. 실로, UDHR이 인정하는 많은 권리와 자유들은 고용자, 투자자 그리고 에너지 제공자의 역할을 담당하고 있는 BP와 관련이 되고 지지를 받습니다.

인권 이슈에 대한 우리의 분석과 관리를 옹호하기 위해, 우리는 인권을 직원들, 지역 사회, 그리고 안전의 세 부류로 나눕니다.

다음 섹션은 BP의 어떤 기능이 각 분야에 대한 전문성과 책임을 지는지 설명합니다. 큰 프로젝트 내에서 이 기능은 프로젝트의 모든 측면에 책임을 지는 프로젝트 디렉터나 퍼포먼스 유닛 리더에 보고하는 팀이 담당합니다.

● 2.2 직원

ILO의 다양한 협약과 권고에 의해 정의되는 근로권 이슈는 우리의 직원과의 관계에서 나타나며 인적자원관리부에서 관리됩니다.

직원과 관련된 잠재적 인권 이슈의 예:

- 국적, 성별, 종교에 따른 차별
- 노동시간, 해고 통지 등 고용조건의 불공정성 혐의
- 직원들의 고충에 대한 부적절한 처리 장치

● 2.3 지역사회

우리는 지역사회에 중요한 영향을 미칠 수 있습니다. 우리 커뮤니케이션 및 대외협력

부는 정부, NGO, 언론과 관계를 맺고 이러한 영향을 이해하고 관리합니다. 우리 안전, 보건, 환경정책부서도 지역사회가 우리 작업의 신체적, 환경적 영향에 대한 고충을 제기할 때 개입할 것입니다.

지역사회와 관련된 잠재적 인권이슈의 예:

- 낚시구역 제한과 같은 지역주민의 생활에 대한 영향
- 재정착
- 특별한 관심을 요하는 그들의 땅과 특별한 관계에 있는 토착민의 존재

● 2.4 보안

우리 직원과, 자산, 지역의 보안은 우리 사업의 장기적 지속가능성에 중요한 요소이며, 법치주의가 지켜지지 않는 환경에서는 그 중요성이 더 큽니다.

경영진이 보안에 대한 지도가 필요한 예:

- 공공 혹은 민간 보안 조직과의 관계
- 보안요원의 훈련
- 현재, 최근, 잠재적 충돌 지역 혹은 시위하는 경향이 있는 지역에서의 사업
- 과거에 어떤 공공 혹은 민간 치안부대가 인권 남용에 연루되었다는 혐의

● 2.5 사업 파트너

직원, 지역사회, 안전의 세 영역에서 우리는 직접적 통제력을 가지고 우리 책임과 지위는 간단합니다. 우리의 직접적 이해관계가 없는 합작 투자 혹은 제3자와의 상호작용과 같이 우리의 직접적 지배 외에서 발생하는 문제가 우리에게 큰 도전이 됩니다.

합작투자에서는 BP가 운영자인 경우, 계약에 따른 운영 기준에 대한 지배를 가지며 우리는 우리의 원칙들을 직접적으로 적용할 것입니다. BP가 운영자가 아닌 경우, 우리는 우리 합작 투자 운영자가 유사한 원칙들을 수용할 수 있도록 노력할 것입니다.

계약자, 컨설턴트와 같은 제3자와 일하는 BP의 직원들은 우리의 행동수칙을 알려주고 수칙을 지키기 위해 협력해야 합니다.

듀폰 (Dupont)

http://www2.dupont.com/Media_Center/en_US/position_statements/DuPont%20Statement_human_rights_policy.pdf

현재 세계에서 두 번째로 큰 미국의 화학회사. 1802년에 창업했으며, 자본금은 111억 3600만 달러이다. 안전 및 보건, 환경보호, 윤리준수, 인간존중을 기업 이념으로 삼고 있다.

● 듀폰인권정책

듀폰은 우리가 일하는 어느 곳에서든 인권을 보호하고 증진하기 위해 전념하고 있습니다. 듀폰인권정책은 안전과 보건, 환경관리, 윤리적 행동과 인간존중에 대한 우리의 핵심가치에 기초하고 있습니다. 이 정책은 우리의 사업행동강령, 안전, 보건, 환경 약속, 제품관리프로그램, 규제준수프로그램, UN 글로벌콤팩트의 10원칙 옹호와 함께 운영됩니다.

우리는 우리 사업을 인권을 옹호하고 존중하는 윤리적이고 책임감 있는 태도로 할 것을 약속합니다. 우리는 이와 유사한 태도로 사업을 하길 원하는 파트너와 사업을 할 것입니다.

정책과 해당 법률준수는 모든 직원과 우리를 대표하는 계약자의 책임이며 그들의 고용과 계약 조건입니다. 각 사업의 경영진은 직원들을 교육, 훈련, 동기를 부여하여 이 정책과 해당 법률을 이해하고 준수하도록 할 것입니다.

1. 아동과 강제 노동

듀폰은 전 세계 사업체와 시설에서 아동과 강제 노동의 사용을 허용하지 않을 것입니다. 우리는 아동 착취와 반이들일 수 없는 위험한 일의 종사, 신체적 체벌, 학대나 비자발적 노예노동을 허용하지 않을 것입니다. 우리는 우리와 사업을 하는 공급업자와 계약자가 같은 기준을 유지하길 기대합니다. 만일 이러한 원칙 위반이 알려지고 고쳐지지 않는다면 우리는 사업관계를 중단할 것입니다.

이러한 원칙의 적용을 위해 우리는 “아동”에 대한 유엔 정의인 16세 미만 기준을 사 용합니다.

듀폰은 일시적 인턴과 견습생 교육프로그램을 후원하며 면밀한 감독과 도덕률, 안전, 보건과 의무 교육이 어떠한 방식으로든 위협받지 않는 한 관례적 계절 고용도 옹호 합니다.

2. 보상

듀폰은 법적으로 요구되는 임금을 충족하거나 초과하는 보수를 지급할 것이며 임금 법의 부재시, 지역 산업 기준을 따를 것입니다.

3. 노동시간

듀폰은 노동시간에 대한 해당 지역, 주, 국가 법률과 산업관행을 준수할 것입니다.

4. 희롱과 폭력

듀폰은 희롱에서부터 자유로운 근무환경을 약속합니다. 어떠한 형태의 희롱도 허용되 지 않을 것입니다.

5. 차별

듀폰의 비차별 정책은 어떤 직원이나 지원자도 연령, 인종, 종교, 피부색, 성별, 장애, 출신국적, 혈통, 혼인여부, 성적 성향, 성적 정체성/표현이나 참전 여부를 이유로 고 용, 승진, 강등, 이직, 모집, 종료, 보수를, 기타 어떠한 형태의 보상과 훈련에 차별받 지 않을 것을 규정하고 있습니다.

6. 안전

우리는 모든 부상과 직업병, 그리고 안전과 환경재해는 예방가능하다고 믿으며 우리 는 목표 제로에 도전합니다. 우리는 우리 직원을 위해 직업 외 안전을 증진할 것입 니다.

우리의 약속은 듀폰 안전, 보건, 환경 약속에 규정되어 있습니다.

7. 결사의 자유

우리 목표는 직원들의 조합에의 소속 여부를 불문하고 공정과 사려로 대우하는 것입니다. 우리는 듀폰 현장에서 공정한 대우를 보장하는데 조합이 필요하다고 생각하지는 않습니다. 그러나 우리는 대표에 대한 궁극적인 결정을 내리는데 대한 모든 장소에서의 직원들의 권리를 인정합니다.

8. 부패와 뇌물

듀폰은 부적절한 사업 예우나 기타 유인책을 통해 경쟁적인 혜택을 얻기를 원하지 않습니다. 회사와 직원들의 명예에 악영향을 미칠 수 있는 오해를 피하기 위해 현명한 판단과 절제가 행해져야 합니다. 어떠한 형태의 뇌물의 제공, 요구, 수수도 금지됩니다.

9. 보안요원 사용

보안요원은 사람, 재산, 정보를 절도와 폭력으로부터 보호하기 위해 중요한 부분입니다. 보안 업무를 수행하는데 있어 요원은 모든 보안과 안전조치가 고갈되고 신체적 위해가 급박한 경우를 제외하고는 신체적 힘을 이용한 보호조치를 사용하지 않을 것입니다.

김벌리-클라크 (Kimberly-Clark)

http://www.kimberly-clark.com/PDFs/Corporate%20policies_2007Sustainabilityreport.pdf#page=5

미국 제지회사. 한국지사는 유한김벌리(주)이며 주요 사업은 티슈용품과 종이 기저귀, 여성 위생용품, 일회용 마스크, 특수 의료용 종이 등의 생산, 판매 등이다.

고용에 관한 인권

● 정책 선언

김벌리-클라크는 고용의 균등한 기회를 비롯한 인권을 인정하고 존중하기로 선언합니다.

● 정책 목적

- 인종, 피부색, 성별, 나이, 종교, 출생지, 신체적 결함 등으로 차별을 하지 않습니다.
- 국제적 인권기준을 인정하고 차별적 법률과 관행의 폐지를 장려합니다.
- 잠정적 우대 조치와 교육훈련을 비롯하여 국내규범과 행동기준 준수에 필요한 여러 조치들을 유지합니다.

● 고용 정책에 관한 인권

김벌리-클라크의 고용 정책은 모집, 채용, 승진, 이직, 해고, 퇴직, 교육, 훈련, 임금, 복리후생 등 모든 분야에 적용됩니다.

김벌리-클라크는 성희롱 신고에 대한 적절한 절차의 존재를 보장합니다.

김벌리-클라크는 고용에 관한 법률 기타 규정 위반을 주장하는 근로자의 고충에 대한 신속하고 철저한 조사를 실시하고 사내 변호사에게 고지합니다.

김벌라-클라크는 기업 정책과 법률에서 요구하는 잠정적 우대 조치를 실시합니다.

김벌라-클라크는 아동노동과 강제노동을 사용하지 않으며 체벌 등 어떠한 형태의 정신적, 신체적 강압을 하지 않습니다. (아동은 15세 미만인 자이며 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 ILO협약 138이 적용되는 개발도상국은 예외로 합니다.)

유니레버 (Unilever)

<http://www.unilever.com/sustainability/employees/rights/>

영국 런던과 네덜란드 로테르담에 본사를 둔 유지업의 세계적 트러스트. 88개국에 제조시설을 갖추고 있으며 전세계에 24만 6000명의 종업원이 있다.

● 인권에 대한 우리의 약속

세계인권선언서는 “모든 사람과 사회 구성원”이 인권 존중을 촉진하도록 요청합니다. 국제인권법의 기초는 UN의 1948년 세계인권선언서(UDHR)입니다. UDHR은 법적으로 구속력있을 뿐만 아니라 달성할 기준과 원칙이 됩니다. 인권을 보호하고 구조하는 것은 정부의 궁극적 책임이지만 기업도 그들의 영향권 내에서 인권을 옹호하고 촉진함으로써 역할을 할 수 있습니다.

우리는 이를 세 가지 방식으로 합니다:

- 우리 가치와 기준을 옹호함으로써 우리 사업에서
- 우리 공급자와의 관계에서
- UN글로벌콤팩트와 같은 외부적 이니셔티브를 통해서

● 사업 원칙 강령

우리의 사업원칙강령은 인권에 대한 우리의 약속을 제시합니다. “우리는 사업을 정직성, 진실성, 개방성, 그리고 직원들의 인권과 이해관계에 대한 존중으로 한다.”는 것을 확인합니다. 직원에 대한 강령은 강제노동과 아동노동에 대한 우리의 반대입장을 명확히 선언하고 직원들의 결사의 자유에 대한 우리의 존중을 제시합니다.

● 우리 접근법에 대한 재검토

우리는 우리가 사업원칙강령의 기준을 계속 충족하고 효과적인 커뮤니케이션과 이행

준수 메커니즘을 갖고 있다는 것을 보장하기 위해서 인권에 대한 우리 접근법을 재 검토합니다.

우리 재검토는 인권의 다른 요소들을 설명하기 위해 추가적 훈련이 유익할 것임을 보여주었습니다. 직원들에게 결사의 자유, 단체교섭권, 강제/감금노동과 아동노동에 대한 더 명확한 정의가 유익할 것입니다. 우리는 우리 사업원칙강령을 설명하는 상세한 직원 가이드라인에 이러한 정의들을 업그레이드하는 과정에 있습니다. 이 업데이트된 가이드라인은 직원들이 우리 강령의 인권 요소의 중요성을 이해하는 것을 보장할 것입니다.

인권 책무에 대한 이행준수 모니터링은 우리의 확인 과정을 통해 이루어집니다. 우선적인 자가진단과 정기적 외부감사에 기초하여 우리가 안전, 보건, 환경을 위해 사용하는 시스템과 유사한 지속적인 개선 시스템을 통해 보완됩니다.

자가진단방법은 우리 공급자들의 사업파트너강령 준수 모니터링에 사용된 방법과 유사합니다. 우리는 2008년에 우리 과정의 향상을 예비적으로 시험해 보았고 그 결과를 분석하고 있습니다. 이는 우리 과정을 추가적으로 발전시키고 정제하는데 도움을 줄 것입니다.

● 인권과 사업파트너

우리 인권 약속은 우리가 사업파트너와 공급자와 일하는 방식에도 반영되어 있습니다. 우리 사업파트너강령은 우리 사업파트너가 준수하길 기대하는 기준을 명확히 합니다. 이는 직원, 고객과 환경과 관련된 사업의 통일성과 책임을 다루는 10개 원칙을 담고 있습니다. 그 중 4개는 인권에 대한 것인데 다음과 같습니다:

- 인권 존중이 있어야 하고 어떤 직원도 회롱, 신체적 정신적 처벌 기타 다른 형태의 학대의 피해를 받지 않아야 합니다.
- 강제노동의 금지와 직원들은 합리적 통지 후 자유롭게 고용을 종료할 수 있어야 합니다.
- 아동노동의 금지, 특별히 관련 ILO 협약을 준수하여야 합니다.
- 직원들의 결사의 자유의 존중

※ 단체교섭의 자유는 결사의 자유에 포함되어 있습니다. 오랜 관행과 UN글로벌콤팩

트의 준수와 일치하여 유니레버는 공급자들이 단체교섭권을 인정할 것을 기대합니다.

● 직원들에 대한 우리 약속 실천

이 약속은 적극적인 이행, 모니터링과 보고가 이루어지지 않으면 실용적 가치가 없습니다. 유니레버 이사회는 이 과정의 책임을 지며 일상적 책임은 전 세계의 원로 경영진에 있습니다.

전 세계적인 확인 과정의 일환으로, 매년 우리 기업 회장은 우리 사업이 사업원칙강령을 준수하고 있다는 문서화된 확인을 제공합니다.

강령 위반은 유니레버의 일반위원회에 보고됩니다. 우리는 강령에 대한 어떠한 위반도 직원들이 보고할 것을 장려합니다. 모든 우리 직원들은 '윤리 핫라인'에 접근할 수 있습니다. 이는 24시간 무료 전화번호로 어떠한 고충이든 비밀이 보장되며, 원한다면 익명성도 보장됩니다. 2009년에 강령 위반의 결과로 77명의 직원들이 해고되었습니다.

● 우리 사업파트너에 대한 약속의 실천

우리는 또한 우리 공급자와도 적극적 확인 절차를 사용합니다. 우리는 그들이 원칙을 준수한다는 확신을 얻기 위해 현재 모든 공급자들에게 우리의 사업파트너강령을 전달했습니다. 우리는 더 상세한 평가와 감사 프로그램을 위해 우선순위로 정한 공급자들에 후속 조치를 취하고 있습니다.

우리 동료 기업들과 함께 2007년에 우리는 책임감 있는 공급을 위한 글로벌 프로그램(PROGRESS)을 설치했습니다. 이의 일환으로, 우리는 특정한 물품과 서비스 그룹의 공급자들의 사회적 환경적 성과를 평가하는 공통적 접근법에 합의하였습니다. 우리는 이 집단적 접근법이 PROGRESS의 멤버와 공급자 모두를 도와 공급망 내 개선을 이루는 데 집중하기 위한 자원을 만들고 공급자 평가 과정을 촉진하리라 믿습니다.

● 인권 촉진

우리는 다른 기업과 노동, 시민사회단체와 협력하여 세계적, 지역적으로 인권을 촉진

하기 위해 노력합니다.

● 글로벌 이니셔티브

우리는 인권, 노동, 환경 그리고 부패방지와 관련한 기업의 약속을 제시한 UN글로벌콤팩트의 서명인입니다. 우리는 우리 사업 전체에 이 원칙들을 옹호할 것을 약속합니다.

2008년 세계인권선언 60주년을 맞이하여 우리는 인권 옹호를 위해 글로벌콤팩트에 가입하였습니다.

“세계인권선언 60주년을 맞이하여, 전 세계에서 온 비즈니스 리더인 우리들은 정부가 그들의 인권 책무를 다할 것을 요청합니다. 우리는 또한 우리의 영향권 내에서 인권을 존중하고 옹호할 것을 다시 한 번 약속합니다. 인권은 보편적이며 전 세계 기업의 중요한 관심사입니다.”

2008년 12월 10일 파이낸셜 타임즈의 모든 에디션에 실린 CEO선언은 156명의 CEO들에 의해 서명되었습니다.

로레알 (Loreal)

http://www.loreal.fr/_fr/_fr/html/company/pdf/code_of_ethics_uk.pdf

세계에서 가장 큰 화장품 회사. 500개 이상의 모발 염색제, 스킨케어, 바디케어, 헤어케어, 향수 등의 브랜드를 소유하고 있으며, 이 중에서 17개의 대표 브랜드의 매출액이 그룹 총 매출액의 90% 이상을 차지하고 있다. 전 세계에 42개의 제조 공장을 가지고 있으며, 140여 개국에서 판매되고 있다.

사업 윤리 강령

● 로레알 정신

로레알에서 우리는 모든 사람들이 미를 추구한다고 믿습니다. 우리 미션은 세계의 남성과 여성들이 그 열망을 찾고 그들의 개인적 성격을 충분히 표현할 수 있도록 돕는 것입니다. 이것이 바로 우리 사업과 직원들의 직업적 삶에 가치와 의미를 주는 것입니다. 우리는 우리의 일을 자랑스럽게 여깁니다.

● 기업

1. 뇌물 및 편의비용

우리는 부패를 받아들이지 않는다고 생각합니다. 뇌물은 부패의 한 형태로 대부분의 나라에서 불법이며 특히 공직자가 연루된 경우 더욱 그러합니다. 어떤 나라들에서는 “편의 비용”도 금지합니다. 이는 합법적인 정부활동을 촉진하는 것으로 허가장 발급이나 세관에 묶인 물품의 방출 등을 말합니다.

- 우리는 절대 정부 인사나 그들에 영향을 줄 수 있는 공직자에게 현금이나 서비스 (향응과 접대 포함)를 제공하거나 약속하지 않습니다.
- 우리는 절대 제3자를 통해 그러한 비용을 지급하지 않습니다. 이는 계약자, 중개상과 사업파트너를 신중히 선택하고 모니터링하는 것을 뜻합니다.
- 우리는 이러한 비용이 불가피한 경우 그 나라의 경영자에 즉시 보고하고 요구를

문서화할 것을 보장합니다.

● 직원

1. 보건, 안전 및 보안

로레알에서 일하는 모든 사람들은 건강하고 안전하며 치안이 보장되는 근무 환경에서 일할 권리를 갖습니다.

- 우리는 직장에서의 보건과 안전에 관한 회사 규칙을 준수합니다.
- 우리는 안전하고 건강한 근무 환경을 유지하기 위한 모든 합리적인 예방조치를 취합니다.
- 우리는 우리 행동으로 인해 우리와 다른 사람들을 위험에 처하지 않을 것을 보장합니다.
- 우리는 우리 근무지에 긴급 상황이 발생한 경우 무엇을 해야 하는지 알고 있습니다.
- 우리는 우리 근무 환경에 위협을 줄 수 있는 어떤 행동이나 장치, 아이템과 아무리 작은 사고도 경영진에 보고합니다.

2. 다양성

로레알에서는 차이의 가치를 믿고 이를 우리 일의 큰 자산으로 봅니다. 직원들의 다양한 배경은 창의성을 키우고 우리 고객에 대한 이해를 돕습니다.

- 우리는 성별, 장애, 가족관계, 성적 성향, 연령, 정치적 철학적 견해, 종교 신념, 조합 활동, 인종적, 사회적, 문화적, 국가적 출신에 의거하여 차별하지 않습니다.
- 이는 고용뿐만 아니라 훈련, 승진, 근무 조건 일반에 적용됩니다.
- 우리는 다양한 직원에 대한 로레알의 헌신을 지지하고 증진합니다.
- 우리는 우리 공급자, 고객, 사업 파트너가 로레알의 다양성 정책을 인식하도록 보장합니다.

3. 희롱과 협박

우리 모두는 인간 존엄과 존중에 대한 권리를 갖습니다. 로레알에서 이 원칙은 우리가 일하는 방식의 근본적 원칙입니다. 이 권리를 위반할 소지가 있는 어떠한 행동이나 활동 특히, 희롱이나 협박은 허용되지 않습니다. 로레알에서 우리는 개인이 아닌

사실과 아이디어를 도전합니다.

- 우리는 어떤 희롱이나 협박도 금지합니다.
- 우리는 협박이나 희롱으로부터 자유로운 근무지에 대한 로레알의 헌신을 지지하고 증진합니다.
- 우리는 동료 직원에게 우리가 대우받고 싶은 방식으로 대우합니다.

4. 성희롱

- 우리는 어떤 성희롱도 금지합니다.
- 우리는 원하지 않는다고 말한 어떠한 행동도 즉시 중단합니다.
- 우리는 모든 성희롱으로부터 자유로운 근무지에 대한 로레알의 헌신을 지지하고 증진합니다.

5. 프라이버시

우리는 모두 사생활에 대한 권리를 갖습니다. 로레알은 직원들의 개인 정보의 비밀을 존중할 것을 약속합니다. 로레알의 효과적 운영을 위해 필요한 데이터만 받아서 보유 될 것입니다. 만일 우리가 직원 개인 정보에 접근하도록 인가받은 경우, 우리는

- 인가받은 사람에게만 필요한 정보만을 제공합니다.
- 로레알 밖의 어떤 사람에게도 정보를 제공하지 않습니다. 단, 직원의 특별 요청이 나 합법적으로 요구된 경우를 제외합니다.
- 정보가 안전하게 저장될 것을 보장합니다.
- 정보를 받은 법적이고 사업적인 이유에 필요한 기간 이상 보유하지 않습니다.
- 정보의 출신국 외로 정보를 이전하기 전에 자문을 구합니다.

● 책임감 있는 기업시민

1. 지역사회 참여

로레알은 사회의 책임감 있는 주주이자 좋은 이웃, 우리가 사업을 하는 지역사회에 헌신하고 관여하는 시민입니다. 우리는 직원들이 지역사회에 적극적인 역할을 하도록 장려합니다.

- 우리는 로레알 그룹이 후원하는 자선 프로젝트를 지지하고 우리 이해와 관련된 프

로젝트들에 참여합니다.

- 우리는 기업 가치와 자선 전략을 반영하는 활동에만 로레알의 이름으로 관여합니다.
- 우리는 자선이 장기적 헌신이고 규모를 불문한 모든 행동에 시간에 걸쳐 파트너십을 어떻게 발전시킬지에 관한 명확한 계획을 가지고 관여할 것입니다.

2. 환경 관리

로레알은 환경을 존중하고 환경 영향을 최소화하기 위해 노력합니다. 우리는 이 분야에서 우리 성과와 도전을 공개적으로 소통하는 것을 목표로 합니다. 우리 제품을 시장으로 가져오는 많은 활동들은 환경에 직접적인 영향을 미칩니다. 그 영향을 줄이기 위해 노력하는 것은 모든 사람의 책임입니다. 모든 작은 조치가 의미가 있습니다.

- 우리는 로레알의 친환경적 과정에 대한 헌신을 이행합니다.
- 재생가능한 원자재와 친환경적 포장의 발전을 선호합니다.
- 우리 업무가 환경에 미치는 영향을 모든 행동에 있어 고려하여 그 영향을 줄일 수 있도록 해야 합니다. 예를 들어, 불필요한 출장 제한, 물과 에너지 절약, 쓰레기 회피 등입니다. 쓰레기가 회피 불가능한 경우, 원료가 재활용되거나 책임감 있게 버려지도록 보장해야 합니다. 회사 식당에서 음식물 쓰레기를 분리하는 것과 같은 작은 조치가 차이를 만듭니다.
- 로레알 환경 정책의 위반을 방지하고 막기 위해 필요한 모든 조치를 취합니다.
- 대기나 물에 방출하는 모든 배수를 즉시 경영진이나 보건안전책임자에게 보고합니다.

리복 (Reebok)

<http://www.reebok.com/Static/global/initiatives/rights/text-only/universal/index.html>

스포츠, 휘트니스용품, 스포츠웨어, 액세서리 등의 브랜드. 아디다스 그룹이 소유하고 있으며 브랜드 본사는 영국에 있다 리복 스포츠화는 세계 14개국에, 리복 스포츠웨어는 세계 45개국에 공장을 가지고 있으며 170개국 이상에서 판매되고 있다.

● 비차별

리복은 고용, 임금, 복리, 훈련의 기회, 직무, 승진, 징계, 해고, 은퇴를 오로지 개인의 능력에 의해서만 결정하는 사업파트너를 찾을 것입니다.

● 노동시간/연장근로

직원들의 노동시간은 특별한 사정을 제외하고는 연장근로를 포함하여 주60시간을 초과할 수 없습니다. 법정 소정노동시간이 미만인 국가에서는 해당 지역기준이 적용될 것입니다. 직원들은 매 7일 간격으로 최소한 1일의 휴일을 가질 권리가 있습니다.

● 강제노동 근절

이는 정치적 강제로서나 정치적 의견을 평화적으로 표명하는 것에 대한 형벌을 포함합니다. 리복은 강제노동을 사용하는 어떠한 협력업체와도 사업을 종료할 것입니다.

● 적정보수와 복리

국내 관행과 조건과 관련해 가능하고 적절한 선에서 리복은 법률 또는 산업기준의 최저임금 미만을 지급하는 사업 파트너를 선택하지 않을 것입니다.

● 아동노동 근절

'아동'은 15세 미만이나 제조국의 의무교육을 마친 연령 중 높은 것으로 합니다.

● 단결의 자유

리복은 직원들이 자주적으로 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 보장하는 사업 파트너를 찾을 것입니다.

● 성희롱 근절

리복은 직원들을 존경과 품위로 대우하는 사업 파트너를 찾을 것입니다. 어느 직원에게도 신체적, 성적, 심리적, 언어적 희롱이나 학대를 허용치 않을 것입니다.

● 안전하고 건강한 근무환경

리복은 직원들에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공하기 위해 노력하고 위험한 조건에 직원들을 노출시키지 않는 사업 파트너를 찾을 것입니다.

● 비보복 정책

공장들은 공장직원들이 근무환경에 대한 고충을 보복이나 해고에 대한 두려움 없이 표현하도록 허용하는 비보복정책을 알리고 실시하여야 합니다. 직원들은 공장 운영진과 리복 대표들에게 직접적으로 두려움 없이 말할 수 있어야 합니다.

● 공급망

리복 제품의 대부분은 전 세계의 독립적으로 소유되고 운영되는 약 724여개의 공장 에서 제조됩니다. 10년 넘게 우리는 우리 제품을 생산하는 우리의 공급망의 50만 명이 넘는 직원들의 인권을 증진하고 보호해 왔습니다.

우리는 공급업자 목록에 계약 공장의 이름을 공개합니다. 우리는 우리 제품의 생산지에 다품목섬유협정(MFA)의 영향을 논의합니다.

우리의 목표는 우리 사업의 매일의 현장에 인권을 중단될 없이 접목시키는 것입니다. 우리는 기업통합과 함께 독립운영부처의 신뢰를 유지하는 것이 장기적으로 공급망의 직원들의 삶에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 방법이라고 생각합니다. 사업이 성공적이지 않다면, 우리는 공장 내에 변화를 계속 주도해 나가지 못할 것입니다. 기업이 인권 보호에 성공하지 못한다면, 우리 브랜드는 심각한 위협에 처할 것이고 우리는

우리가 보호하기로 약속한 이들을 실망시킬 것입니다.

● 직원고충처리장치

우리 인권사무직원이 직원들의 안전을 도모하는 방법으로 고충을 비밀 조사할 것입니다. 심각한 문제가 발견될 시 우리는 문제를 해결하게 위해 공장과 함께 일할 것입니다. 개인 신변은 기밀로 보호될 것입니다. 우리 인권정책은 공장들이 리복에 고충을 알리는 직원들을 처벌하지 않도록 하는 약정을 요구합니다.

리복의 인권정책은 관련 ILO협약과 인권단체와 학자들의 조언에 기초하고 있습니다. 우리는 우리와 함께 일하는 공장으로 하여금 근로자들에게 우리 정책을 통지하도록 하고 있습니다. 우리는 모든 공장에 정책과 인권사무직원의 연락처를 게시합니다. 이 인권정책은 알기 쉬운 말로 되어 있으며 약 27개 국어로 번역되어 있습니다.

이케아 (Ikea)

http://www.ikea.com/ms/en_US/about_ikea/pdf/SCGlobal_IWAYSTDVers4.pdf

이케아는 저가형 가구, 액세서리, 주방용품 등을 파는 다국적 기업으로 좋은 디자인과 싼 가격, 그리고 무엇보다 손수 조립할 수 있는 가구로 유명해졌다.

● 이케아의 인권정책인 IWAY

(IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services)

1. 초기 요건 (IWAY의 필수 사항)

이 요건은 사업 계약에 서명 전에 준수되어야 하는 요건입니다.

1.1 아동노동 근절

이케아는 아동노동을 허용하지 않습니다. 아동노동을 근절하기 위하여 아동의 최상의 이익을 고려한 모든 조치가 시행될 것입니다.

이케아 공급자들은 아동노동을 사용하지 않고 생산지나 하도급업체의 생산지에 아동노동이 사용되지 않도록 보장하는 적절한 조치를 취하여야 합니다.

이케아 공급자는 아동의 권리에 관한 유엔 협약(1989)을 준수하고 생산지의 관련 국내, 국제규범과 규정을 준수하여야 합니다.

이케아 공급자는 모든 직원들의 출생증명서를 받고 이를 기록한 근로증명서를 관리해야 합니다.

모든 이케아 공급자는 하도급업체를 포함한 모든 생산지에 대한 모든 정보를 이케아에 제공할 의무가 있습니다.

- 아동노동은 아동의 건강하게 성장하고 발전할 권리와 교육권을 침해하는 노동을 뜻합니다.
- ILO협약 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약(1973)에 따르면, 아동은 15

세 미만이나 의무교육연령을 넘기지 않은 아동으로 정의됩니다. 만일 지역 최저연령기준이 개발도상국을 예외로 한 14세라면, 낮은 연령이 적용됩니다.

1.2 강제노동과 감금노동

이케아 공급자는 강제, 교도소, 담보, 비자발적 노동을 사용하여서는 안 됩니다.

- 강제노동은 어떠한 형태의 처벌이나 신분증명문서, 여권 및 사적 자료 압수 위협 아래 비자발적으로 행해지는 노동을 말합니다.
- 감금노동은 신체적 감금뿐만 아니라 경제적 빚을 담보로 한 노동을 말합니다.
- 이케아 공급자는 죄수나 군인을 사용하거나 기탁금 예치를 요구하거나 보수, 신분 증명문서, 여권이나 기타 사적 자료를 보유하거나 한 달 이상 직원의 보수지급을 보류하지 않아야 합니다.
- 이케아 공급자는 직원이 교대를 마치면 자유롭게 공장 부지를 떠나도록 허용해야 합니다.
- 이케아 공급자는 적절한 사직통지로 고용계약이 종료하여 회사를 그만두는 직원의 보수를 공제해서는 안 됩니다.
- 임시계약직원들은 계약에 명시된 기간을 넘어 비자발적으로 일하도록 강요받지 않아야 합니다. 이케아 공급자는 채용대행기관에 고용과 관련된 모든 모집비용과 채용비용을 지불하여야 합니다.
- 이케아 공급자의 용자는 직원의 3달치 보수를 초과해서는 안 됩니다.

1.3 환경오염

이케아 공급자는 심한 환경오염을 방지해야 합니다. 심한 환경오염은 현장에서 넓게 퍼질 확률이 높거나 그 영향을 바로잡기 어렵거나 비용이 많이 드는 오염을 말합니다.

1.4 안전위험

이케아 공급자는 심한 안전위험에의 노출로부터 직원을 보호해야 합니다. 심한 안전위험은 직원의 생명이나 건강을 위협하는 안전위험을 말합니다.

1.5 노동시간과 보수의 기록

이케아 공급자는 투명하고 신뢰가능한 노동시간 및 보수 기록 시스템을 유지해야 합니다.

1.6 직원의 산업재해보상보험

이케아 공급자는 모든 직원들에게 업무상 재해의 의학치료비를 보장하는 산업재해보상보험을 제공하여야 한다.

- 보험은 최소한 업무상 재해의 의학치료비용을 보장하여야 합니다. 더 엄격한 법적 요구나 노동조합 등과 지역협정이 존재한다면, 그 요구가 적용됩니다.

2. 일반 조건

2.1 IWAY 이행약정

이케아 공급자는 IWAY 이행약정문서에 서명함으로써 IWAY의 요구사항을 인정하고 받아들여야 합니다.

2.2 IWAY 책임

이케아 공급자는 문서에 명시된 환경, 사회, 근무환경 관련 요구사항의 준수를 보장하기 위해 책임과 권위를 갖는 사람을 임명합니다. 책임자는 책임분야와 사업에 관련된 이슈에 관한 필요한 능력과 지식을 가져야 합니다.

2.3 IWAY와 하청업자

이케아 공급자는 이케아의 제조에 참여하는 하청업자에게 IWAY 요구사항을 전달하여야 합니다. 이케아 공급자는 이 요구사항을 인정하고 받아들이는 문서에 서명하도록 보장하여야 합니다.

2.4 IWAY와 직원

이케아 공급자는 모든 직원에게 IWAY 요구사항을 전달하여야 합니다.

2.5 내부 IWAY 모니터링

이케아 공급자는 매 12달에 최소한번 모니터링을 실시하여야 합니다. 모니터링 결과와 교정책은 서면화하여야 하며 요구시 이케아에게 제공되어야 합니다.

2.6 법률과 규정 업데이트

이케아 공급자는 IWAY에 포함된 요구사항과 관련된 해당 법률과 규정을 지속적으로

업데이트되도록 보장하는 절차를 가져야 합니다.

3. 환경 - 대기, 소음, 수질, 토양

3.1 환경 평가, 보고, 검사

이케아 공급자는 환경평가, 보고, 검사를 포함한 환경보호와 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하여야 합니다. 검사에 따라 요구되는 교정책은 서면화하고 정한 기간 내 완료되어야 합니다.

3.2 실외 대기오염

이케아 공급자는 대기방출량과 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하고 요구 시 필요한 허가 및 평가 보고서를 받아야 합니다.

3.3 실외 소음공해

이케아 공급자는 소음공해와 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하고 요구 시 필요한 허가 및 평가 보고서를 받아야 합니다.

3.4 토양과 수질오염

이케아 공급자는 토양과 수질오염과 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하고 요구 시 필요한 허가 및 평가 보고서를 받아야 합니다. 폐수처리장치(ETP)가 제대로 작동, 유지되고 사업에서 발생하는 폐수 종류에 적합하여야 합니다. ETP를 작동하는 직원은 적절한 능력을 가져야 합니다.

3.5 토질오염

이케아 공급자는 토질오염과 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하고 요구 시 필요한 허가 및 평가 보고서를 받아야 합니다. 이케아 공급자는 현장의 과거 또는 현재 활동으로 인한 토질오염 가능성을 조사하고 평가해야 합니다.

3.6 에너지 감축

이케아 공급자는 모든 건물과 과정의 에너지 소비량을 측정하고 기록해야 합니다. 연단위로 감축 목표량을 설정해야 합니다.

3.7 환경영향축소

이케아 공급자는 제조와 운영에서 오는 환경영향을 축소하는 실용적인 계획을 세워야 합니다.

7. 직원 건강과 안전

7.1 건강과 안전 평가, 보고, 검사

이케아 공급자는 건강과 안전 평가, 보고, 검사를 포함한 건강과 안전 이슈와 관련된 해당 법률과 규정을 준수할 것을 보장하여야 합니다. 검사에 따라 요구되는 교정책은 서면화하고 정한 기간 내 완료되어야 합니다.

7.2 산업재해

이케아 공급자는 교정책을 포함한 산업재해의 기록을 유지해야 합니다. 법률 요구 시 재해는 당국에 보고되어야 합니다.

7.3 건강과 안전 훈련

직원들은 기계작동이나 잠재적으로 위험한 직무를 행하기 전에 적절한 안전훈련을 받아야 합니다. 참여자의 성명, 훈련일시, 훈련내용전반에 대한 개관을 포함한 훈련에 대한 기록은 이케아 공급자에 의해 보관되어야 합니다.

7.4 기계안전장치

이케아 공급자는 제조와 운영 과정에서 사용되는 모든 기계와 장치들에 산업재해를 예방하기 위해 필요한 안전장치가 구비될 것을 보장하여야 합니다.

7.5 안전지시

부상이나 건강의 위협이 있는 경우 이케아 공급자는 근무 현장과 그러한 기계와 장치가 사용되는 현장 입구에 기계와 장치에 근접하여 안전지시 및 경고 표시를 잘 보이게 게시하여야 합니다.

7.6 안전위험

이케아 공급자는 위험한 근무 현장에서 위험을 회피할 것을 보장하여야 합니다.

9. 보수, 복리, 노동시간

9.1 계약서

이케아 공급업체 직원들은 해당 법률과 규정에 따른 계약서에 따라 고용될 것입니다. 이케아 공급자는 고용 전 보수와 고용 조건에 관한 서면 정보를 제공하여야 합니다.

9.3 노동시간과 연장근로

이케아 공급자는 연장근로를 포함하여 주60시간이상 일할 것을 요구하지 않아야 합니다. 노동시간은 법정한도를 초과하지 않아야 합니다. 연장근로는 자발적이어야 합니다.

9.4 보수

이케아 공급자는 연장근로에 대한 보상을 포함한 보수를 직원들에게 지급하여야 하며 노동시간은 법정기준을 따라야 합니다.

9.5 연장근로 보상

직원들은 법정기준에 따라 모든 연장근로에 대해 보상받아야 합니다.

9.6 정기 보수

보수는 정기적 간격으로 지역 규범에 따라 수행된 직무를 존중하여 제때 지급되어야 합니다.

9.7 7일 중 1일 휴일

직원들은 최소한 7일 중 하루는 쉬어야 합니다.

9.8 휴가

직원들은 해당 규범, 지역 관행과 기준(예. 질병/치료 휴가, 연간/포상 휴가, 출산 휴가, 공휴일 등)에 따라 휴가를 가져야 합니다.

9.9 휴식시간

이케아 공급자는 직원들에게 적절한 식사시간과 휴식시간을 제공해야 합니다.

9.10 복리후생

이케아 공급자는 법정 복리후생을 직원들에게 제공해야 합니다. 법정 복리후생은 의료보험, 사회보험, 연금 등을 말합니다.

10. 아동노동 근절

10.1 아동노동 근절

이케아는 아동노동을 허용하지 않습니다. 아동노동을 근절하기 위하여 아동의 최상의 이익을 고려한 모든 조치가 시행될 것입니다.

이케아 공급자들은 아동노동을 사용하지 않고 생산지나 하도급업체의 생산지에 아동노동이 사용되지 않도록 보장하는 적절한 조치를 취하여야 합니다.

이케아 공급자는 아동의 권리에 관한 유엔 협약(1989)을 준수하고 생산지의 관련 국내, 국제규범과 규정을 준수하여야 합니다.

이케아 공급자는 모든 직원들의 출생증명서를 받고 이를 기록한 근로증명서를 관리해야 합니다.

모든 이케아 공급자는 하도급업체를 포함한 모든 생산지에 대한 모든 정보를 이케아에 제공할 의무가 있습니다.

10.2 연소노동자

이케아는 연소노동자의 합법적인 고용을 지지합니다.

이케아 공급자는 18세 미만의 법정 최저연령의 연소노동자를 그들의 건강과 안전에 위험하거나 해로운 일 혹은 윤리적이지 않는 일을 시키지 않도록 보호하여야 합니다.

이케아 공급자는 연소노동자들이 법에 따른 대우를 받을 것을 보장하여야 합니다. 이는 위험직업과 야간교대 회피를 위한 조치와 최저임금보장을 포함합니다.

11. 강제노동과 감금노동

11.1 강제노동과 감금노동

이케아 공급자는 강제, 교도소, 담보, 비자발적 노동을 사용하여서는 안 됩니다.

- 강제노동은 어떠한 형태의 처벌이나 신분증명문서, 여권 및 사적 자료 압수 위협 아래 비자발적으로 행해지는 노동을 말합니다.
- 감금노동은 신체적 감금뿐만 아니라 경제적 빚을 담보로 한 노동을 말합니다.
- 이케아 공급자는 죄수나 군인을 사용하거나 기탁금 예치를 요구하거나 보수, 신분 증명문서, 여권이나 기타 사적 자료를 보유하거나 한 달 이상 직원의 보수지급을 보류하지 않아야 합니다.
- 이케아 공급자는 직원이 교대를 마치면 자유롭게 공장 부지를 떠나도록 허용해야 합니다.
- 이케아 공급자는 적절한 사직통지로 고용계약이 종료하여 회사를 그만두는 직원의 보수를 공제해서는 안 됩니다.
- 임시계약직원들은 계약에 명시된 기간을 넘어 비자발적으로 일하도록 강요받지 않아야 합니다. 이케아 공급자는 채용대행기관에 고용과 관련된 모든 모집비용과 채용비용을 지불하여야 합니다.
- 이케아 공급자의 용지는 직원의 3달치 보수를 초과해서는 안 됩니다.

12. 차별

12.1 차별

이케아 공급자는 인종, 종교, 신념, 성별, 혼인 여부, 연령, 정치적 성향, 출생국적, 장애, 성적 성향 기타 다른 이유로 직원들을 차별해서는 안 됩니다.

13. 결사의 자유

13.1 결사의 자유

이케아 공급자는 직원들이 자유롭게 결사할 자유를 방해받지 않도록 보장하여야 합니다.

13.2 단체교섭

이케아 공급자는 단체로 교섭활동을 하는 것을 방해해서는 안됩니다.

14. 희롱, 학대와 징계 처분

14.1 처벌과 보고

이케아 공급자는 신체적 처벌, 폭력의 위협 기타 정신적, 육체적 강압 등을 사용하거나 이의 사용을 조장하지 않아야 합니다. 이케아 공급자는 공개적 경고나 처벌 시스템을 사용하지 않아야 합니다.

14.2 희롱과 학대

이케아 공급자는 근무지에서 어떠한 형태의 희롱이나 학대를 허용하거나 이를 조장하지 않아야 합니다.



http://www.imfmetal.org/files/0505101759457/bmw_ifa_english.pdf

독일의 고급 자동차와 모터사이클 제조업체. 독일의 뮌헨에 본사를 두고 있으며 부속기업으로 영국의 롤스로이스 자동차, MINI를 두고 있다.

● BMW 그룹의 인권과 근무 조건에 대한 협력 선언

전문

물품과 자본의 계속적 세계화는 초국적기업으로 하여금 글로벌 제조와 분배 네트워크를 구축할 수 있게 하였습니다. 이러한 글로벌 네트워크는 사회적 책임과 함께 일하며 공존하는 사람들에 대한 근본적 원칙의 존중을 의미합니다.

그룹 경영진은 노동자의 이해를 대표하는 국내, 국제적 단체와 함께 글로벌콤팩트에 명시된 사회적 책임과 기본 원칙들을 인정합니다. BMW그룹은 UN 이니셔티브를 옹호하고 지속가능하고 동질의 경제 형성을 돕는 비전을 지지합니다.

기업 경영진은 기업과 직원들 모두의 성공을 위한 기회를 활용하며 어떠한 현존하는 위험을 제한해야 합니다. 궁극적으로, 이는 국제적 경쟁력과 BMW그룹과 직원들의 미래를 위해 중요합니다.

그룹 경영진과 노동자의 이해를 대표하는 국내, 국제적 단체는 BMW그룹의 전 세계적 기업 활동을 위한 다음의 목표와 시행 조치를 설정하였습니다. 이는 다양한 국가와 지역들의 현행 법을 준수하고 다양한 문화적 전통을 존중하는 가운데 시행될 것입니다.

1 목표

다음 기본 목표와 시행 원칙들은 ILO 핵심노동기준과 국내법률과 특별히 ILO협약 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182를 고려합니다. BMW그룹은 국제적으로 인정된 인권을 준수할 것입니다.

1.1 직원들의 선택의 자유

BMW 그룹을 위해 일하는 것은 선택 사항입니다. 노예 노동과 교도소 노동을 포함한 강제 감금노동은 ILO 협약 29와 105에 따라 금지됩니다.

1.2 비차별

BMW 그룹은 민주적 원칙과 다른 의견에의 관용을 기초로 한다면 출신민족, 피부색, 성별, 종교, 국적, 성적 성향, 정치적 신념과 무관한 평등한 기회와 대우를 보장할 것입니다. 직원들은 노동조합 혹은 사내직원협회 가입으로 인한 이익이나 불이익을 받지 않아야 합니다.

1.3 아동노동 근절

ILO 협약 138과 182에 의해 아동은 그 발육이 억제되지 않아야 합니다. 그들은 존엄성을 가지고 대우되어야 하며 안전과 건강이 위협에 처하지 않아야 합니다. BMW 그룹은 고용상 최저연령에 대한 일반 규칙을 지킬 것입니다.

1.4 결사의 자유

직원들이 그들의 단체 이익을 보호하기 위해 결사를 형성할 권리와 근무 조건에 합의하기 위한 단체 교섭의 자유가 보장됩니다. BMW 그룹과 각 직원단체들은 선의의 정신으로 건설적으로 협력할 것입니다. 분쟁의 경우에도 목표는 언제나 장기적으로 실행 가능한 협력을 유지하는 것입니다.

1.5 보수

BMW 그룹의 보수는 성별에 따른 차별 없이 법률에 의해 보장되는 현재 최저기준을 준수합니다. BMW 그룹은 국가적 단계에서 각 지사의 최저기준을 준수하고 각 노동 시장의 현재 경향을 따릅니다.

1.6 노동시간

BMW 그룹은 노동시간과 급여휴가에 대한 각 국가의 규칙과 합의를 준수할 것입니다.

1.7 사업보건과 안전

사업보건과 안전의 영역에서 BMW 그룹은 최소한 근무지에서의 보건과 안전에 대한

국가적 규정을 따를 것입니다. 적절하고 인간적인 근무 조건은 BMW 회사정책의 중요한 특징입니다. HIV/에이즈 확산과 방지조치에 대한 정보 제공을 위한 이니셔티브가 특정상황에 적절한 적극적인 예방책의 예입니다.

1.8 자격

BMW 그룹의 직원들은 그들의 업무관련 자격과 기술에 기초하여 모집, 고용, 승진됩니다. 직원들을 대상으로 한 기술 증진은 높은 생산량과 고품질업무를 보장하기 위해 옹호됩니다.

2. 이행규정

이행의 목표와 원칙은 이 합작선언서에 명시되어 있으며 전세계 BMW 그룹에 적용됩니다. 인적자원 가이드라인과 노동자와 경영진을 위한 모델과 함께 이 규정들은 BMW 그룹의 기업 문화의 필요불가결한 부분입니다.

2.1 보급

이 합작선언서의 내용은 적절한 방식으로 BMW 그룹 내에 보급될 것입니다.

2.2 사업 파트너와 공급자

BMW 그룹의 사업 파트너와 공급자는 그들 기업 구조에 유사한 규정을 도입하고 회사 정책의 범위 내에서 적용하도록 권장합니다. BMW 그룹은 사업 파트너와 공급자가 이 규정들을 상호 거래의 기초로 사용하고 지속적인 사업관계에 적절한 기준으로 인정하기를 기대합니다.

2.3 주기적 자문

규정의 이행과 목표의 준수에 대한 자문이 유료포럼을 통해 주기적으로 이루어질 것입니다.

2.4 이행 조항

이 합작 선언서는 서명일에 발효합니다. 개인이나 제3자의 어떠한 주장도 허용되지 않습니다.

포드

<http://www.ford.com/microsites/sustainability-report-2007-08/issues-humanrights-ford-code>

헨리 포드가 설립한 미국의 자동차 회사. 2004년 포춘 잡지의 매출액 기준에 의하면, 양대 자동차 회사인 크라이슬러 자동차와 토요타 자동차의 뒤를 이어 세계 3위의 자동차 회사이다.

● 기본적 근무조건 강령

이 기본적 근무조건 강령은 포드와 전 세계의 자회사의 헌신을 대표합니다. 포드를 위해 일하는 다양한 남, 여성들은 우리의 가장 중요한 자원입니다. 그들의 기여에 대한 인정으로, 우리는 우리 직원들이 이 강령에 명시된 원칙들에 의한 보호를 누릴 수 있도록 보장하기 위하여 고안된 정책과 프로그램을 발전시켜 왔습니다. 이러한 원칙들은 우리의 기업으로서의 대표성에 매우 중요합니다. 결과적으로, 우리는 여기서 우리의 글로벌 헌신을 요약하기로 하였습니다.

이 행동강령이 우리의 글로벌 사업체에서 구체적으로 노동과 환경기준을 상술하는 동시에 다음 인권 프레임워크에 대한 일반적 지지를 대표합니다.

- UN 세계인권선언
- ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자 선언
- OECD 다국적 기업 가이드라인
- 사회적 책임에 대한 글로벌 설리반 원칙

포드가 사업하는 다양한 환경에서 이러한 강령이 일반적으로 준수될 것이 요구됩니다. 특정 상황과 지역 법규정 아래, 단체교섭협약과 직원들이 자유롭게 서명한 협약이 이 강령의 일부를 대체할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고, 우리는 이 강령이 직원들과의 우리 관계의 초석이 되는 중요하고 보편적인 가치를 확인한다고 믿습니다.

● 아동 노동

우리는 아동노동을 사용하지 않을 것입니다. 우리는 정부공인직업훈련이나 참여하는 사람들에게 이익이 되는 것이 분명한 견습생 프로그램이 아닌 한 15세 미만의 아동을 고용하지 않을 것입니다.

● 보상

우리는 우리 직원들의 물질적 웰빙을 증진하기 위해 해당 법률을 준수하고 경쟁적인 보상과 수당을 제공할 것입니다.

● 강제 노동

우리는 어떠한 형태의 강제노동도 사용하지 않을 것입니다. 우리는 육체적 학대적 징계를 허용하지 않을 것입니다.

● 결사와 단체 교섭의 자유

우리는 우리 직원들의 자유롭게 결사하고 단체로 교섭할 수 있는 권리를 인정하고 존중합니다. 우리는 인정된 대표들과 함께 건설적으로 일하여 우리 직원들의 이해관계를 증진시키기 위해 일할 것입니다. 직원들이 조합으로 대표되지 않는 곳에서는 우리는 직원 고충을 들을 수 있는 기회를 제공하기 위해 노력할 것입니다.

● 희롱과 차별

우리는 성별, 인종, 피부색, 신념, 종교, 연령, 출신 인종이나 국적, 혼인 여부, 임신, 장애, 성적 성향이나 참전 여부에 기초한 희롱이나 차별을 허용하지 않을 것입니다.

● 보건과 안전

우리는 모든 직원들에게 직업 안전과 보건에 관한 해당 기준을 충족하거나 초과하는 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하고 유지할 것입니다.

● 노동 시간

우리는 노동 시간을 규율하는 해당 법률을 준수할 것입니다.

● 지역사회 참여와 토착민

우리는 우리가 수행하는 모든 프로젝트의 우선 주주들 가운데 토착민들을 고려할 것입니다. 우리는 공개적이고 정직하게 우리 활동에 이해관계가 있는 우리의 모든 주주 지역사회원들과 관계를 맺을 것입니다.

● 뇌물과 부패

우리는 어떠한 상황에서도 상업적 혜택을 얻기 위해 다른 개인, 단체, 정치인, 정부 처의 활동에 영향을 미칠 수 있는 과도한 보상의 제공이나 수수를 허용하지 않을 것입니다. 이는 뇌물이 공식적으로 허용되거나 용납되는지 여부를 불문한 모든 지역에 적용됩니다.

● 환경과 지속가능성

우리는 친환경적이고 책임감 있는 태도로 사업을 합니다. 우리는 단기적으로 우리의 모든 작업의 환경적 영향을 줄이고 최소화하기 위해 노력하고 장기적으로는 환경복원적이고 진정으로 지속가능한 회사가 되기 위해 노력할 것입니다.

● 책임과 이행

우리는 이 기초 근무 조건 규칙을 모든 직원에게 알릴 것입니다. 지역 관행 아래 적절하다면, 우리는 조합과 직원 대표에게 지지와 도움을 요청할 것입니다. 우리는 우리 공급망의 사업 파트너가 유사한 정책을 받아들이고 집행하기를 장려할 것입니다. 우리는 이 규칙과 일치하는 사업행동기준을 원하는 사업 파트너를 찾고 함께 일할 것입니다.

이 규칙 위반이 있을 시, 선의의 직원들은 인정받는 채널을 통해서 보고하거나 fordlaw@ford.com 의 일반상담소에 보고해야 합니다. 보고 직원이나 조사에 협력하

는 직원에게 어떠한 보복 조치도 행해지지 않을 것입니다.

● 증명

우리는 필요시 이 규칙의 준수를 증명할 수 있는 독립적 제2자의 도움을 구할 것입니다.

General Electrics (GE)

http://www.ge.com/files_citizenship/pdf/GE_2007_citizen_07rep.pdf

미국의 인프라(항공, 운송, 의료기기, 기업솔루션, 에너지, 석유와 가스, 수처리), 금융서비스 및 미디어(NBC유니버설), 조명 및 플라스틱, 가전 기업. 한국에서는 2004년 현대캐피탈, 2005년 현대카드 합작 등 금융 분야에서도 사업을 확대하였다.

● 인권

우리는 인권을 지지할 뿐만 아니라 우리가 사업을 하는 어느 곳에서든지 인권에 기여하는 요소들에 영향을 미치기 위해 노력합니다.

● 2006 약속

- 인권원칙 선언문을 만들고 GE가 가장 효율적으로 긍정적인 영향을 미치고 바람직한 인권 관행을 장려할 수 있는 분야를 찾는다.

기존과 신생시장 모두에서 GE의 인권에 대한 약속은 직원, 공급자와 우리가 사업을 하는 지역사회에게 확대됩니다. 우리의 약속은 우리 직원에 대한 기준을 직접 정하고 우리 공급자에 대한 높은 기준을 포함하는 *The Spirit & The Letter* 에 담겨 있습니다. 우리는 신생시장에서 사업을 키우면서 많은 선의의 기업들과 같은 잠재적 인권 도전들에 직면합니다. GE가 세계적으로 운영하면서, 우리는 우리의 영향권 내에서 인권 향상을 촉진시키는데 전념할 것입니다.

GE는 우리 직원, 공급자, 제품 제공, 그리고 지역사회와 정부와의 상호작용을 통해 모범을 보임으로써 인권을 향상시키고자 합니다. GE의 규모를 고려할 때 이는 큰 시도이지만 동시에 좋은 일을 할 수 있는 큰 기회이기도 합니다. 우리는 기업의 현존 관행과 정책이 탄탄한 기초가 된다는 전제아래 자신감을 가지고 이 기회를 대면합니다. GE는 세계인권선언서에 표현된 근본적 인권들의 향상에 대한 우리의 헌신을 나누는 다른 기업들에게서 배울 수 있다고 믿습니다. GE는 이를 위해 인권에 대한 기업 지도자 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human rights)에 가입하였습니다.

● GE의 인권원칙 선언문

GE 인권원칙 선언문의 개발은 최근 몇 년 뉴욕, 브뤼셀과 홍콩에서 열린 주주회의의 인풋에 의해 인도되었습니다. 이 회의들의 공통된 우려는 GE의 기업시민보고서가 포괄적인 인권정책의 내용을 구성하는 많은 절차와 정책에 대한 토론을 담고 있었지만 이 요소들을 통일적인 선언문으로 통합하지 못한 것이 이 분야의 혁신부족을 낳았다는 것입니다.

추가적으로, GE는 우리 기업일반고문변호사, 기업준법지도자, *The Spirit & The Letter* 정책책임자들로부터 사내 인풋을 모았습니다. 결과적으로, 다음의 선언문은 현재와 미래에 이 원칙들을 향상시키기 위한 현존 절차의 개선과 새로운 절차의 개발에 대한 GE의 인권약속을 대표합니다.

우리의 약속

GE는 기업으로서 근본적인 인권의 향상을 촉진합니다. 우리는 세계인권선언에 담긴 원칙이 우선적으로 국가를 대상으로 하지만 기업이 중요한 역할을 수행해야 한다는 사실을 이해하며 이를 지지합니다. GE는 다른 기업들과 함께 기업사회 내에서 이 선언에 설정된 대원칙들을 적용할 수 있는 실용적인 방법을 찾기 위해 노력할 것입니다.

우리의 행동

우리는 우리 직원과 사업 파트너에게 *The Spirit & The Letter*에 담긴 정책과 일치하는 우리의 행동을 통해 영향을 미치는 모범을 보임으로써 이 약속을 지키기 위해 노력할 것입니다.

1. 우리 경영 능력 내에서

- 비차별, 이동과 강제노동 금지, 결사와 단체교섭에 참여할 수 있는 자유를 포함한 ILO 노동자 기본권 선언이 설정한 우리 직원들의 인권을 존중합니다.
- 안전과 인권에 대한 자발적 원칙 및 우리가 사업하는 국가의 국내 법률의 의도와 일치하는 보안을 제공하고 불가피한 경우에만 위협의 정도와 비례하는 범위 내에

서만 예방적이거나 방위적 목적으로 물리적 수단을 동원할 수 있도록 합니다.

2. 우리 사업 능력 내에서

- 전기, 물과 의학치료에 대한 인간의 필요를 충족하는 제품을 기본권과 지속가능한 환경을 존중하면서 개발하고 제공합니다.

3. 우리의 사업 파트너와

- 공급자, 사업 파트너와 판매자와의 계약에 *The Spirit & The Letter*의 원칙들을 적절하게 편입합니다.
- 신생 시장의 주요 공급자들의 환경, 보건, 안전기준, 강제와 아동노동 금지, 그리고 지역보수와 노동시간법을 준수 여부를 모니터합니다.
- 우리 사업 파트너 특별히 신생 시장과 관련된 인권 이슈들을 검토하고 관련 문맥 내에서 실용적인 방안들을 고려합니다.
- 참여와 협력을 통해 ILO 선언의 적용을 향상시킵니다.

4. 지역사회 내에서

- 인권침해가 허용될 수 없다는 우리의 행동과 신념을 보여줌으로써 우리가 사업하는 지역사회에 긍정적인 영향을 미칩니다.
 - 필요시 주요 인프라 프로젝트 자금 조달이 지역사회에 미치는 영향을 평가합니다.
- The Spirit & The Letter* 정책은 비차별, 돈세탁 및 부정부패 근절과 환경, 보건과 안전과 같은 주요 인권 토픽을 다룹니다. 우리는 우리 정책에 맞는 행동을 이끌어내기 위한 옴부즈맨 제도를 통한 양방향 커뮤니케이션을 적극적으로 옹호합니다.

모범 보이기 : 직원 경영

우리 영향권 내에서 인권을 향상시킬 수 있는 능력은 우리 직원을 대할 때 가장 큼니다. 30만 명이 넘는 직원들의 고용주로서 GE는 여러 크고 작은 방식을 통해 전 세계의 현장과 지역의 한 사람 한 사람의 인권을 향상시킵니다. GE의 직원들로부터 시작하여 GE는 ILO 노동자 기본권 선언을 수용하였습니다. GE는 ILO의 4 인권 원칙을 회사의 공정고용관행정책: 비차별, 이동과 강제노동 금지, 그리고 결사와 해당 법률 아래 단체교섭의 자유에 포함하였습니다. 이 원칙들에 더하여, GE 직원들은 다

음의 행동강령을 준수하여야 합니다.

- 모든 GE활동과 관계에서 정직하고 공정하며 믿을 만하여야 합니다.
- 일과 사생활의 이해상충을 회피하여야 합니다.
- GE의 다양한 각 구성원에게까지 공정한 고용관행이 확대될 수 있는 분위기를 조성합니다.
- 안전한 근무환경 조성을 위해 노력합니다.
- 환경을 보호합니다.
- 윤리적인 행동인 인정받고 모든 직원들의 모범이 되는 문화를 유지합니다.

GE 기업정책은 정부와 일하는 분야에서부터 공급자 분야의 모든 직원들의 진실성에 대한 원칙을 설정합니다. 이 원칙, 강령과 정책들은 GE직원들이 사업을 하고 지역사회에서 일하면서 윤리적인 행동을 하여 인권을 향상시킬 수 있도록 유도합니다. 엄격하고 광범위한 훈련 프로그램은 이 정책들의 실행과 인권원칙에까지 미치는 준법문화의 조성을 돕습니다. 예를 들면, GE의 공정고용관행정책(FEP: Fair Employment Practices)은 지역법률의 준수를 요구하고, 정책과 지역법률의 충돌시, 충돌이 지역 고문 변호사에게 전달되도록 합니다. 이 과정은 다양한 인권 이슈에 대한 지역 기준을 높이는 효과를 가지는 경향이 있습니다. 이는 지역 법률이 임신부에 대한 차별 관행을 허용했던 멕시코의 사례입니다. 이런 차별은 FEP정책에 의해 금지되었습니다. 마찬가지로, 우리가 일하는 어떤 국가들의 법률 아래 허용되었던 연령에 대한 차별도 FEP정책에 의해 허용되지 않았습니다.

● 사업 파트너에 영향

인권 향상에 대한 GE의 비전은 다음으로 우리 공급자와 합작투자파트너에게 확대됩니다. GE의 공급자 관계 프로그램은 우리가 특정 환경, 보건과 안전 기준을 충족하고 지역최저보수법률을 준수하며, 아동이나 강제 노동을 금지하고, 지역사회와 환경을 보호하는 법률과 규정을 준수하는 공급자와만 사업을 하도록 요구합니다. GE는 이러한 기준들이 신생 시장의 주요 공급자들에 대한 정기적 감사를 통해 유지되도록 보장하기 위해 노력합니다.

그러나 신생 시장의 공급자를 지지하는 GE의 행동은 감사에 머무르지 않습니다. 우리는 공급자의 준법적 보수 관행 옹호를 돕는 경영 관행 수용을 돕기 위해 일정 기간 동안 공급자와 일합니다. 또한, GE가 합작투자사업관계를 지휘할 때, 우리는 우리 파트너가 The Spirit & The Letter 정책을 수용하도록 요구합니다.

● 지역사회 내에서의 존중 변호

미국 밖에서의 인권 향상 능력에 대한 제한이 존재하지만, 우리는 이 권리들의 인식에 대한 토론에 영향을 미칠 수 있습니다. 개발도상국의 인권 향상을 위한 가장 중요한 구조적 개혁의 하나는 “법치주의”를 강화하는 것입니다. GE의 관점에서 “법치주의”란 모든 참여자들이 이해하는 객관적인 원칙과 신뢰할 만한 자기 거버넌스 제도와 일치하는 권리와 책임들을 형성하고, 사법심사하고 배정하는 사회적 제도와 법적 절차의 존재를 말합니다. 국가의 “법치주의”의 타당성은 우리의 사업능력과 인권 인식 모두에 영향을 미칩니다. 이에 대한 GE의 활동은 세 분야로 나눌 수 있습니다: 법 개정 지지, 효율성과 신뢰 제고를 위한 법적 제도 강화, 그리고 준법과 좋은 거버넌스의 문화 촉진입니다.

GE는 경제 성장을 위한 기초가 되는 법개정에 우리의 인풋을 제공할 수 있는 기회를 찾고 있습니다. 예를 들면, GE는 중국 대학에 의해 두 번 초대되어 근무지의 성희롱 예방에 대한 최선의 관행을 판사, 학자와 관료들과 나누었습니다. 프레젠테이션은 널리 보고되었으며 중국이 근무지에서의 성희롱 금지를 강화하기 위한 제안 형성에 어떤 영향이 있을 수 있습니다.

GE는 제도 개혁, 특별히 사법강화와 대안적 분쟁해결모델 형성과 관련된 제도개혁을 지지합니다. 인도에서 GE는 인도 대법원과 수년 동안 대안적 분쟁해결을 위한 센터를 디자인하고 실행하는데 협력한 사법시스템연구개발소를 지지합니다. 델리에 센터가 있으며 방갈로에 새로운 센터가 개발 중에 있습니다. 우리는 또한 민주적 변화를 위한 파트너와 같은 단체와 협력하여 변화를 관리하고 분쟁을 평화적으로 해결하기 위하여 다자주주대화과 다른 기술의 지역 전문가에 의해 운영되는 센터 설립에 참여합니다. 파트너는 최근 멕시코와 페루에 센터를 설립하였고, 인도네시아와 이집트에 새로운 센터를 만드는 가능성을 검토하고 있습니다. 이러한 제도 개혁은 지역 “법치

주의”를 강화하고 특정 신생 시장의 인권 “조력자”의 역할을 합니다.

아마 “법치주의”의 가장 도전적인 측면은 법준수문화 조성일 것입니다. 이를 위해 GE는 법준수의 진의와 문의 촉진에 대한 우리의 경험을 끌어왔습니다. GE는 현재 세계 은행과 함께 법준수에 관한 GE의 사내 절차와 GE의 행동이 우리 정책과 일치하는 것에 대한 증명을 직원에게 받는 방법에 대한 우리 경험과 최고 관행들을 나누고 있습니다.

인권 향상을 위한 GE의 비전은 우리가 일하는 지역사회의 프로그램 참여에도 확장됩니다. GE는 수천 개의 크고 작은 활동을 통해 지역 사회 이니셔티브에 200만 시간이 넘게 참여하는데 자원해 왔습니다. GE 재단은 말라위, 중국, 인도, 르완다와 미국 수도시의 교육, 보건을 옹호하는 자선적이고 자원봉사적인 프로그램을 후원합니다. 예를 들면, GE 재단은 폴란드와 헝가리의 청소년 만 명과 교사 400명에게 혜택을 주는 3년 고용 프로그램에 180만 달러를 후원합니다. 이 프로그램은 국제청소년재단을 통해 실행되고 큰 사회변화를 겪고 있는 중부 유럽 국가 청소년들의 특별 필요를 충족하는데 중요한 기술을 가르칠 것입니다. GE 자원봉사는 남아프리카공화국의 마약 거래부터 독일 내우스의 사회적으로 불우한 어린이를 돕는 지역탁아소와 포르투갈 리즈본의 에이즈 환자를 돕는 프로젝트에 집중합니다. 전 세계의 재난과 가나와 다른 아프리카 국가들의 영아사망률 감소, 전기 발전 그리고 신선한 물 공급을 목표로 한 GE 아프리카 프로젝트는 지역사회 내 인권 향상을 위해 GE가 후원하는 이니셔티브의 예입니다.

GE는 전 세계의 대부분 국가에서 일합니다. 체계적 인권 위반의 패턴이 명백한 지역에서 GE는 기업이 어떻게 인권원칙에 부합하는 방식으로 운영될 수 있는지 고려합니다. 특정 시장에 사업을 할지 여부를 결정하는 것은 매우 어려운 일입니다. 경영 판단은 차치하고서라도 GE는 인권과 그 시장의 윤리적 기준 향상을 위한 기업시민의 역할과 기회를 알고 있습니다. 시장에서 사업을 하지 않기로 결정하는 것은 GE와 직원들이 잠재적으로 일정 시간 동안 인권과 법치주의가 허용될 수 있는 기준보다 낮은 신생 시장의 이슈들에 영향을 미칠 수 있는 기회를 놓칠 수 있음도 고려되어야 할 것입니다.

GE는 우리가 일하거나 일할 계획인 국가들의 상황을 주기적으로 검토합니다. 우리는 여러 요소들을 고려하는데 국가의 인권 기록 및 미정부나 CIA에 의해 테러리스트 지원 리스트나 대량살상무기 리스트에 포함되었거나 유엔안전보장이사회에 의해 테러단체로 명명되었는지 여부 등을 고려합니다.

GE는 또한 이러한 문제가 있는 국가들의 사업 활동 단계를 모니터합니다. 이 검토는 원로 경영진에게 특정 국가의 위험이 GE의 명성과 사업에 역효과가 있을지 여부를 평가하는데 정보를 제공합니다. GE의 예전 시민 보고서에 전술한 바와 같이 GE는 1996년에 미얀마에서의 사업을 거부하고 2005년에는 이란에 외국 지사의 새로운 사업을 허용하지 않기로 결정하였습니다. 이러한 제한은 판매가 해당 법률을 준수하는 한도 내에서 인도적 목적을 위한 제품 판매에는 확대되지 않습니다. 이러한 문제가 있는 정권의 시민들의 보건과 안전을 증진하는 제품을 제공하는 것은 인권을 위한 것이라고 보는 것이 우리의 관점입니다.

GE는 인권 보호가 상대적으로 약한 환경에서 사업할 때 인권을 위한 존중을 향상시킬 수 있는 기회가 존재한다고 믿습니다. 우리는 계속해서 이러한 환경에서의 우리의 존재가 인권 기후의 개선에 기여할 수 있는 가장 좋고 실용적인 방안을 찾을 것입니다.

● 프라이버시

GE는 직원과 사업 파트너의 신뢰를 얻고 보존하기 위해서 개인 정보를 책임감 있게 다룰 것을 약속합니다. GE는 프라이버시를 개인의 자율성의 중요한 요소로 받아들이며 프라이버시가 인간의 가치이고 프라이버시 규범과 기대가 다른 국가와 문화에 따라 다를 수 있음을 이해합니다. GE는 이러한 차이에 민감한 직원 정보를 다루는 글로벌 기준을 수용하였지만 동시에 개인 정보 관리에 평등과 일관성을 허용합니다. GE는 개인, 프라이버시 단체와 정부 관료들이 최고 관행에 참여할 수 있도록 일할 것을 약속드립니다.

예를 들어, 항공 보안 스크리닝 시 여행자의 프라이버시 보호를 도울 수 있는 혁신적 기술에 대한 케이스 스터디가 www.ge.com/citizenship/humanrights에 나와 있습니다.

● 개인정보와 개인정보를 관리하는 정책

GE는 고용, 인적 자원, 사업과 안전과 보안에 필요한 개인정보를 직원으로부터 받습니다. GE는 또한 공급자, 판매자, 고객과의 관계에서도 개인 정보를 받습니다. GE는 직원, 고객과 공급자 정보의 프라이버시를 관리하는 두 가지 기능적 정책이 있습니다:

- *The Spirit & The Letter* 프라이버시 정책은 공급자, 고객과 직원의 개인정보 관리를 위한 포괄적 기준을 설정합니다. 수천 명의 직원과 특정 계약자들은 GE의 온라인 강좌, *The Spirit & The Letter* - 프라이버시를 수강하였습니다. 이 프라이버시 정책과 훈련에 반영된 원칙들은 프라이버시, 정보 보호와 정보 보안에 대한 글로벌 법률의 준수에 대한 수많은 가이드라인과 관행들을 참조하였습니다. 2006년에 개발된 새로운 훈련 코스인 *The Spirit & The Letter* - 프라이버시 레벨 2는 GE직원들이 개인정보를 다루는 방법을 교육합니다. 해당 프라이버시 관련 법 준수에서 더 나아가 GE는 모든 직원, 고객과 공급자의 프라이버시를 존중하는 문화를 조성하기 위해 노력합니다.
- GE의 고용정보보호기준(EDPS: Employment Data Protection Standard)은 직원 정보를 위한 더 구체적이고 포괄적인 글로벌 정책을 제공합니다. 모든 직원들이 접근 가능한 이 기준은 어떤 직원 정보를 모으고 어떻게 관리, 사용, 저장되며 이 정보에 접근할 수 있는 당사자에 대해 설명합니다. 또한 직원의 접근, 수정권과 국내 정보보호 권위자의 사법권, 그리고 정보 프라이버시 문제를 다루고 해결하는 GE 고유의 옴부즈맨 제도를 인정합니다. 이 기준은 직원 정보의 보호와 올바른 사용 보장을 위한 강한 글로벌 기준과 관행을 설정합니다. 영국, 프랑스와 독일을 포함한 몇몇 유럽연합 국가들은 이미 이 기준을 초국경 직원 정보 이전의 기초로 승인하였습니다.

GE는 프라이버시전문국제연합과 프라이버시관리인을 위한 국제승인기관이 수상하는 2006 프라이버시 혁신상을 받았습니다. 이 상은 GE가 “구속적 기업 규칙”으로도 불리는 기준을 글로벌 기업이 널리 퍼진 직원들의 고용정보 프라이버시를 보호하기 위한 혁신적이고 효과적인 방법으로 만든 것에 주로 기초하고 있습니다.

● 프라이버시 실천 그룹

GE의 프라이버시 실천 그룹은 법률, 인적자원, 준법과 정보 보안 전문가 약 250여 명으로 구성되어 매달 화상회의와 매년 개최되는 글로벌 프라이버시 정상회담을 포함한 몇몇 지역적 회의에 참가합니다. 워싱턴 D.C.에서 열린 2006년 9월 회담은 5대륙 15국의 대표가 모였습니다. 이 회의에서 GE는 수많은 국가에서 온 프라이버시 전문가들을 연설자로 세울 수 있는 영광을 누렸고 GE팀은 떠오르는 프라이버시 규율과 준법 이슈 2개에 일하고 있습니다: (1) 보안 위반 예방, 발견과 대응 (2) 초국경 고객 정보의 책임감 있는 관리. GE가 일하는 대부분의 국가들은 최고 프라이버시 지도자와 지역 법률 준수, 프라이버시 정책과 EDPS에 대하여 연락하는 프라이버시 지도자가 있습니다.

부록 2 기업과 인권에 관한 주요용어

Business 기업

기업이란 분야나 소재국, 활동국, 규모, 소유 형식, 구조에 상관없이 이윤추구를 목적으로 하는 생산경제의 단위체를 말한다. 기업은 구성하고 있는 주체에 따라 공기업, 공사합동기업, 사기업 등으로 형태와 종류가 달라진다.

Business and Human Rights 기업과 인권/인권경영

인권경영이란 국제적으로 정립된 인권규범을 이행하는 것이 기업의 의무이며, 관련 활동에 국제인권법의 규범력이 적용될 수 있다고 보는 경영정신을 뜻한다. 기업의 사회적 책임과 비교하자면 그 의미는 크게 다르지 않지만, 기업의 사회적 책임이 ‘더 바람직한 것’이라는 의미를 가진다면, 인권경영은 원칙적으로 ‘더 강한 절대적 규범’을 요구하는 패러다임이라고 할 수 있다.

Business and Human Rights Resource Center 기업과 인권 정보센터

2002년 설립된 기업과 인권 정보센터는 기업과 인권 관련 정보를 제공하는 NGO이다. 보고서나 정책발표 자료는 물론, 전 세계로부터 기업의 인권경영 현황에 대한 정보, 기업들의 인권경영 선언문, 기업의 인권 침해를 주장하는 미디어나 NGO의 보고

서, 이에 대응하는 기업의 답변, 각종 관련 자료를 이들의 홈페이지에서 모두 찾아볼 수 있다. 존 러기 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표의 포털사이트 역시 이 홈페이지에서 제공되었다.

<http://www.business-humanrights.org>

Business Ethics 윤리경영

윤리경영이란 기업의 경영 및 활동에 있어 '기업윤리'를 최우선 가치로 생각하며, 투명하고 공정하며 합리적인 업무 수행을 추구하는 경영정신이다. 이익의 극대화가 기업의 목적이지만, 기업의 사회적 책임도 중요하다는 의식과 경영성과가 아무리 좋아도 기업윤리 의식에 대한 사회적 신뢰를 잃으면 결국 기업이 문을 닫을 수밖에 없다는 현실적인 요구에 기초한다. 윤리경영으로서 중요한 것으로는, ① 능률향상을 위한 노동강화를 피할 것, ② 인사에 있어서 정실을 배제하고 객관적 공정을 기할 것, ③ 공(公)과 사(私)를 혼동하지 말 것, ④ 인간성을 존중하고 개인의 존엄을 상하게 하지 말 것, ⑤ 공해(公害) 등의 사회적 비용을 항상 고려할 것, ⑥ 과대선전 등으로 소비자를 기만하지 말 것, ⑦ 품질의 부당표시, 강매(強賣) 등의 불공정 거래를 하지 말 것, ⑧ 분식결산(粉飾決算)으로 이해관계자를 기만하지 말 것, ⑨ 사회복지에의 공헌 등을 들 수 있다.

Complicity 연루

연루란 기업이 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 간접적 인권침해를 뜻한다. 따라서, 연루를 피한다는 것은 기업이 인권을 존중하기 위해 행하는 주의의무에 필수 요소로 간주된다. 존 러기 유엔사무총장특별대표는 영향권이 주의의무의 범위를 규정하기 위한 개념으로는 너무 광대하고 애매하다고 생각하여, 대신 연루(Complicity)라는 개념을 도입하였다.

법적으로든 비사법적으로든 연루를 성립시키는 것은 확실적이지도 불변하지도 않으나, 몇 가지 경우로 예를 들 수 있다. 첫째, 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 것은 사법적·비사법적으로 기업이 책임을 져야 하는 결과를 낳을 수 있다. 둘째, 인권침해를 일으키는 활동으로 인해 이득을 얻는다면 설사 법적 의무를 지지 않더라도

사회활동가로부터의 부정적 주의를 끌 수 있다. 셋째, 이와 비슷하게, 인권 침해가 일어나는 곳에 존재하는 것만으로도 법적 의무를 지지 않더라도 역시 사회활동가의 주의를 끌 수 있다. 한 마디로, 인권 침해가 일어나는 곳에서 기업 활동을 하거나 침해 활동으로 인해 이득을 얻는 상황은 그 특수 상황에 맞는 주의의무를 실행하여 기업이 인권침해에 연루되지 않았음을 확실히 해야 한다.

Corporate Accountability 기업의 책무성

기업의 책무성이란 기업이 사회적 책임을 이행하지 않을 시 법적 제재를 가할 수 있는 구속력을 지녀야 한다는 개념을 뜻한다. 많은 기업이 사회적 책임을 자율적 규제의 양식으로 받아들이고 있으나, 기업의 책무성 개념을 적용하면, 도덕적 차원의 문제가 아니라 법적 책임성을 수반하게 된다. 기업을 사회적 책임운동의 주체가 아니라 객체로 인식하고, 기업의 돈을 쓰는 방식이 아니라 돈을 버는 방식에 관련해서 책임을 져야 한다는 의미로 설명할 수 있다.

Corporate Citizenship 기업시민의식

기업시민의식이란 기업의 사회에 대한 역할과 책임을 일컫는 말로서, 많은 경우에 기업의 사회적 책임과 같은 의미로 쓰인다. 전문가들은 기업의 사회적 책임과 마찬가지로 기업시민의식 역시 경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임으로 설명될 수 있다고 밝혔다. 더 광범위한 의미의 기업시민의식은, 예를 들어 미국에서는 기업이 특정한 경우 개인으로서의 법적 권리를 갖는 것처럼, 기업이 한 영토/관할권 안에서 시민으로서 인식되는 것을 뜻하며, 권리와 특혜를 인정받음에 따라 그에 상응하는 시민으로서의 사회적 책임을 져야 한다.

기업사회공헌이란 기업이 직접 혹은 기업의 재단을 통하여 수익이나 자원의 일부를 비영리단체에 기부하는 행동으로서, 다른 말로 기업의 자선활동이라고도 할 수 있다. 대부분의 경우 현금을 기부하지만, 기업의 시설이나 서비스, 광고, 전문지식 등을 제공하기도 하며, 종업원들이 봉사활동에 참여하도록 하는 경우도 있다. 교육에서부터 예술, 환경 등 모든 분야의 비영리단체가 그 대상이 된다.

Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임

기업의 사회적 책임이란 경제적 이익 창출 과정에서 기업에게 부과되는, 혹은 기업이 맡아야 할 것으로 인식되는 인권, 환경보호, 근로기준의 준수 등과 같은 사회적 책임을 의미한다. 경제활동의 지구화가 진전되면서 다국적 기업의 역량 및 역할이 크게 확대되고, 결과적으로 영향력이 강화됨에 따라, 기업은 보다 넓은 범위의 사람들의 이익을 위해 봉사해야 한다는 인식이 확산되었다. 이러한 인식 하에 기업의 활동에 대한 규범과 기준을 재설정하는 여러 규범과 지침, 이니셔티브들이 추진되고 있다.

Declaration on the Rights of Indigenous Peoples 선주민 권리선언

2007년 9월 유엔총회에서 의결된 선주민 권리선언과 1989년 발효된 ILO 협약 169호 (Indigenous and Tribal Peoples Convention, 토착민과 부족민에 관한 협약)은 선주민들의 개인적, 집단적 권리와 더불어 교육, 보건, 고용, 문화, 언어 등 기타 문제에 대한 권리를 명시하고, 선주민들이 그들의 조직과 문화 전통을 유지하고 이를 보존·개발할 권리를 보장하며, 선주민에 대한 차별을 금지한다. 이러한 국제 협약에서의 선주민이란 특정 지역에서 국가가 형성되기 이전부터 거주해 왔거나, 국가/정부의 영향력을 받지 않고 거주하고 있는 집단을 뜻한다. 이들은 대부분 언어·문화·사회적으로 주변 거주 집단이나 국가와는 다른 독특한 성격을 띠고 있다. 선주민에게 그들이 살고 있는 땅은 단순히 토지의 의미를 넘어서, 그 땅과 밀접하게 관련된 생활 방식, 관습, 독특한 지식 체계, 문화를 뜻하며, 이를 보존하고, 개발하고, 후세에 전달해 전통을 유지하는 것이 그들의 삶의 핵심이라고 볼 수 있다.

Due Diligence 주의의무, 상당한 주의의무, 충분한 주의의무

주의의무는 기업이 인권이 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화할 수 있도록 실시하는 조사·평가 작업을 뜻한다. 기업이 시행하는 인권 주의의무는 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 운영 환경, 기업의 활동과 연관된 제삼자와의 관계에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다. 제삼자에 의한 인권침해에 대한 기업의 연루 문제가 발생했을 경우, 기업이 인권 주의의무를 시행했다는 것은 인권침해 활동에 연루되지 않기 위해 적당한 조치를 취했음을 보여줌으로써 법적 책임을 피할 수 있도록 돕는 증거가 될 수도 있다.

인권 주의의무 실행의 첫 단계는 기업의 활동과 관계가 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악, 평가하는 것으로서, 제안된 기업 활동에 앞서, 인권 현황 평가, 인권 영향의 대상, 관련 인권 기준과 문제 분류, 인권 위험 예측 등의 단계를 거친다. 이 때, 평가에 대한 정확성과 신뢰성, 전문성을 보장하기 위해 잠재적 인권 영향의 대상자인 이해관계자들을 직접 참여시킬 수 있다. 인권에 미치는 영향 평가로부터 발견한 사실은 기업 내부의 관련 책임과 절차 전체에 걸쳐 통합할 수 있도록 조치를 취해야 하며, 인권정책의 실행과 효과적 대응, 지속적 개선 등을 추진하기 위해 인권 활동을 추적하여 내부보고절차에 통합, 이해관계자들에게 정보를 공개할 준비를 해야 한다. 공개하는 정보에는 기업이 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 반영한 주제와 지표를 포함해야 한다. 인권보고에 대해 제삼자가 보증하는 경우 그 만족도와 신뢰도를 강화시킬 수 있다.

Equator Principles (EP) 적도원칙

적도원칙은 2003년 6월 시작된 금융회사들의 자발적 협약으로서, 1000만 달러 이상의 개발 프로젝트가 환경 파괴를 일으키거나 해당 지역 주민들의 인권을 침해할 경우 자본을 대지 않겠다는 내용을 골자로 한다. 검토, 평가, 기준 적용, 정보 공개, 고충처리, 보고 등의 적도원칙의 10대 원칙은 국제금융공사(IFC)의 사회 환경 지속가능성 수행 규정과 세계은행그룹(World Bank Group)의 환경, 보건, 안전 지침을 바탕으로 제정되었으며, 금융기관이 단지 환경보호나 인권존중을 선언하는 것이 아니라, 프로젝트 파이낸스에 있어 환경 및 사회적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 2011년 1월 현재 전 세계 70여개 대형금융기관이 참여하고 있으며, 이들 금융기관의 자본조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다.

<http://equator-principles.com/>

Fair Trade 공정무역

공정무역은 개발도상국의 원료나 제품에 대해 정당한 값을 지불함으로써 가난한 제3세계 생산자들의 경제적, 생태적 환경을 개선하고 세계화의 폐해를 줄이려는 무역의 형태다. 기업이 사회적 책임을 다하는지 여부를 중요하게 생각하고, 돈을 더 주더라도

도 환경적·노동적 조건을 만족한 상품을 구입하고자 하는 소비자가 늘면서 공정무역의 범위는 점차 넓어지고 있다. 커피와 카펫, 초콜릿, 설탕 등이 공정무역이 활발이 이루어지고 있는 대표적 상품이다.

Global Reporting Initiative (GRI) 글로벌 리포팅 이니셔티브

GRI는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 비정부기구(NGO)인 '환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합'(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구센터다. 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 적용되고 있다. 모든 기관들이 재무보고와 마찬가지로 정기적으로 지속가능성 보고를 하는 것을 궁극적 목표로 삼고 있는 글로벌 리포팅 이니셔티브의 G3는 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 프레임워크이다. 다양한 이해관계자들의 의견일치 접근 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서, 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계의 모든 형태의 기관들에 사용될 수 있다.

G3의 인권 성과지표는 세계인권선언과 ILO의 8개 핵심규약에 기반을 둔 총 9개 항목으로 구성되어 있으며, 기업이 각각의 항목과 연관된 활동을 분석할 수 있게끔 쉽게 설명되어 있다. 인권 성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공한다. G3의 인권성과지표는 G3.1으로의 업데이트 작업 중에 있다. 업데이트 작업에는 인권문제에 대한 경영진의 접근방식 공개, 인권 지표 추가, 현 지표의 분야 재정리되었으며, 보호, 존중, 구제 프레임워크의 내용을 반영하여 주의의무에 대한 내용을 추가할 것인지의 여부와, 추가할 경우 그 내용과 범위에 대해 논의되었다.

<http://www.globalreporting.org>

Grievance Mechanism 고충처리제도

고충처리제도는 인권침해와 관련된 불만이 제기되고 구제수단을 모색할 수 있도록 관례화 된 정부·비정부 운영의 사법적·비사법적 절차를 가리킨다. 기업이 관련된 인권침해가 발생했을 때, 피해자가 이용할 수 있는 고충처리제도는 인권소송을 다루

는 국가의 사법제도가 될 수도 있고, 국가인권기구 등을 통하여 제공되는 비사법적 고충처리제도가 될 수도 있으며, 비정부 기반 고충처리제도일 수도 있다.

비정부 기반 고충처리제도의 운영 주체는 기업 자체나 이해관계자, 산업협회, 또는 다방면의 이해관계자 집단, 국제 인권 보호 단체 등 다양하며, 접근과 개선의 속도, 비용 감소, 초국적 영향력과 같은 특정 이득을 제공하기도 한다. 국가는 정부 기반 제도와 더불어 이러한 제도들에 대한 인식을 높여 구제에의 접근, 선택에 도움을 줄 수 있다. 제기된 문제가 가장 빠르게 논의되고 구제될 수 있는 방법은 기업에 의해 직접 운영되고 있는 고충처리제도를 이용하는 것이다. 주로 기업 단독적으로 혹은 이해관계자를 포함한 산업협회에 의해 운영되지만, 양자가 동의하는 외부 전문가나 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 이러한 접근의 가장 큰 장점은 제기된 문제를 평가하고 피해에 대한 구제책을 찾는 데 기업을 직접적으로 끌어들이 수 있다는 것이다. 이와 더불어 산업이나 이해관계자를 참여시키는 협동 이니셔티브 또한 효과적인 고충처리제도를 제공해야 한다.

Guidance on Social Responsibility (ISO26000) 사회적 책임에 관한 국제 표준

ISO26000은 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있게 도움을 주는 국제표준으로서 2010년 11월 발효되었다. ISO26000은 사회적 책임의 기본 원칙 및 사회적 책임 관련 핵심 주제와 쟁점에 관한 지침을 제공하고, 기존의 조직 전략, 체계, 실행 및 절차에 사회적으로 책임 있는 행동을 할 수 있도록 지침을 제공하고 있다. ISO26000의 핵심주제는 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정한 사업관행, 소비자 과제, 공동체 참여 및 발전 등이다.

Human Rights Risk 인권위험

인권위험은 기업 활동이나 관계를 통하여 잠재적으로 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 뜻한다. 인권위험을 파악하는 것은 그 영향력과 인권 침해가 발생하지 않은 경우 그 발생 가능성을 평가하는 것을 모두 포함한다.

ILO Fundamental Conventions 국제노동기구 (ILO) 핵심규약

1919년 창설된 국제노동기구는 사회복지의 향상과 노동 조건의 개선을 목적으로 한 유엔의 전문기관이다. 각국의 정부, 사용자 대표, 노동자 대표의 삼자구조로 구성되어 있으며 노동입법과 적절한 노동시간, 임금, 노동자의 보건·위생에 관한 권고를 하거나 그 지도에 임하기도 한다. 우리나라는 가입여건 미비로 가입하지 못하다 1993년 정식 가입했으며, ILO의 8개 핵심협약 중 4개(V 표시)를 비준했다.

- 강제노동에 관한 협약, 1930 (ILO협약 제29호)
- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약, 1948 (ILO협약 제87호)
- 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약, 1949 (ILO협약 제98호)
- 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약, 1951 (ILO협약 제100호) (V)
- 강제근로폐지협약, 1957 (ILO협약 제105호)
- 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약, 1958 (ILO협약 제111호) (V)
- 취업최저연령에 관한 협약, 1973 (ILO협약 제138호) (V)
- 가혹한 형태의 아동노동금지와 근절을 위한 즉각적인 조치에 관한 협약, 1999 (ILO협약 제182호) (V)

<http://www.ilo.org>

International Co-ordinating Committee of National Human Rights Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) 국가인권기구 국제조정위원회

국가인권기구 국제조정위원회 (ICC)는 각 국가에서 인권을 보호/증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔의 인권기구 간의 협력을 도모하기 위해 1993년 국가인권기구 국제회의에서 조직되었다. 비유엔기구로서는 유일하게 유엔의 위원회에 참석할 수 있는 권리를 가지고 있으며, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. ICC 내 기업과 인권에 관한 워킹그룹이 2008년 설립되어 운영 중이며, 현재 덴마크에서 워킹그룹의 의장직을 맡아 관련 활동을 이끌고 있다.

<http://nhri.net/>

Kimberly Process 김벌리 프로세스

유엔이 다이아몬드 공정거래를 위해 2003년 제정한 김벌리 프로세스는 분쟁지역에서 생산된 다이아몬드가 국제시장으로 진입하는 것을 차단하기 위해 다이아몬드 원산지를 추적할 수 있도록 한 제도를 말한다. 기본적으로 수출과 수입을 감독하는 제도로, 생산국들은 광산으로부터 수출지역에 이르기까지 다이아몬드 원석의 생산과 수송을 감독하고, 다이아몬드 원석의 선적은 봉인된 컨테이너로 이루어지며, 각각의 선적에는 김벌리 프로세스 증명서(Kimberley Process Certificate)가 발행되어 수출되는데, 가입국들은 증명서가 첨부되지 않은 다이아몬드를 구매할 수 없다. 분쟁지역에서 생산된 다이아몬드는 전쟁자금이나 테러자금으로 유용돼 블러드 다이아몬드(Blood Diamond)라고 일컬어지며, 라이베리아·시에라리온·콩고공화국 등 아프리카 분쟁 지역들에서 분쟁을 부추기는 구실을 하고 있다.

http://www.kimberleyprocess.com/home/index_en.html

OECD Guidelines for Multinational Enterprises OECD 다국적기업 가이드라인

2000년 발표된 OECD 다국적기업 가이드라인은 수락국 정부가 자국 내 다국적 기업에게 적용하도록 제시하는 권고사항으로서, 기업이 책임 있는 경영 활동을 위해 자발적으로 실행할 수 있는 포괄적 원칙과 기준을 제공한다. 가이드라인은 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 한다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언(OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 부록 II(Annex II)에 해당한다.

http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

OECD National Contact Point (NCP) OECD 연락사무소

OECD 연락사무소(NCP)는 다국적기업 가이드라인 수락국이 관련 고충처리업무를

담당하기 위해 설치하는 기관이다. NCP는 가이드라인을 장려하고, 질의와 논의를 처리하며, 필요시 문제 해결에 기여해야 한다. 또한 가이드라인 위반의 구체적 사례를 처리하는데, 진정이 있는 경우 우선적으로 그에 대한 평가를 수행하고, 당사자들이 문제를 해결할 수 있도록 중재를 제공하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 성명과 권고를 발표하게 된다.

http://www.oecd.org/document/60/0,3746,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html

Protect, Respect, Remedy Framework 보호, 존중, 구제 프레임워크

보호, 존중, 구제 프레임워크는 2008년 존 러기 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표가 마련한 토대로서, 기업에 의한 인권침해로부터의 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 효과적인 구제책에 대한 접근성이라는 세 가지 원칙을 기본으로 한다. 국가의 보호 의무에는 기업과의 거래, 기업문화, 분쟁지역에서의 문제해결능력 배양 등의 분야에서 인권침해를 예방할 수 있는 환경을 조성하고, 국내는 물론 국제적 단계에서의 관련 문제를 다루는 정책적 일관성을 확보하며, 국가의 보호 의무 실천을 통해 기업을 포함한 다른 주체의 활동을 돕는다는 내용 등이 언급되었다. 기업의 존중 책임은 기업이 효과적으로 인권 위협을 관리할 수 있는 방법을 제공한다. 특히, 기업에 요구되는 주의의무 절차는 기업이 인권 관련 위협을 파악하고 해결하는 것을 용이하게 한다. 구제책에의 접근에서는 기업 관련 인권 침해 피해자를 위한 구제책이 부족하다는 점과 더불어 피해 당사자 또는 지역사회가 기존의 구제책에 존재나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리제도에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 제공할 수 있어야 한다고 밝혔다.

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

Social Responsible Investment 사회책임투자

돈을 마음껏 벌 때, 자신의 양심과 이웃의 건강과 재산을 해치면서까지 벌지는 않는다는 윤리적 투자를 원칙으로 하는 것이 사회책임투자이다. 사회책임투자는 투자 종목을 고를 때, 재무 성과뿐만 아니라, 사회에 대한 공헌도 비중 있게 고려하는 투자 방식을 일컫는다. 적극적으로 사회에 더 많이 공헌하는 기업을 발굴해 투자하는 기법이며, 좀 더 나아가서는 투자자로서 기업이 사회에 책임을 다하도록 강제하거나 사회

적으로 가치있는 일에 직접 투자하는 활동으로까지 이어진다. 전세계적으로 사회책임 투자의 규모는 2008년 말 현재 3000조 원을 넘어섰다.

Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표

2005년 코피 아난 당시 유엔사무총장은 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표에 존 러기 (John Ruggie) 하버드대 교수를 임명하였다. 기업이 경제에 미치는 영향력이 증가함에 따라, 전 세계적으로, 특히 분쟁지역이나 정부의 역할이 취약한 곳에서 기업이 연관된 인권침해가 일어날 가능성도 늘어났으며, 기업은 사실상 모든 종류의 기업운영 환경에서 국제적으로 인정된 모든 인권에 역으로 영향을 줄 수 있다는 판단 아래 유엔인권위원회가 요청한 것을 받아들인 것이다. 러기 교수는 하버드 케네디 스쿨에서 인권과 국제정세에 대한 강의를 하였으며, 코피 아난 전 유엔사무총장의 전략 기획고문으로 재직한 바 있다. 또한 유엔글로벌콤팩트의 초기 기획 및 설립에 주도적 역할을 담당한 것으로 알려져 있다.

3년간의 연구 끝에 2008년 존 러기 유엔사무총장특별대표는 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크에 대한 최종보고서를 제출하였다. 기업과 인권 문제를 해결하기 위한 첫 걸음으로서 정부는 인권을 보호할 의무를, 기업은 인권을 존중할 책임을, 피해자는 쉽게 접근할 수 있는 구제책을 가져야 한다는 내용의 이 보고서는 유엔인권이사회로부터 환영을 받았으며, 결과적으로 이 프레임워크의 이행을 위한 지침을 마련하기 위해 그의 업무가 3년간 연장되었다. 이행 지침은 2011년 6월 유엔인권이사회에서 검토될 예정이다.

Sustainability Report 지속가능성 보고서

지속가능성보고서란 기업의 ‘사회적 책임’을 여러 형태의 활동으로 구현하고 그 성과를 정리한 보고서를 말한다. 재무성과를 정리해서 주주와 금융기관 등에게 보고하는 연차보고서(Annual Report)와는 달리, 지속가능성 보고서는 환경이나 사회공헌, 인권, 빈곤퇴치 등 비재무적 성과를 주로 다룬다. 지속가능성 보고서는 소비자와 주주, 종업원, 협력업체, 지역사회, 시민사회 등 기업의 주요 이해관계자들과 기업의 책임 있

는 경영 전략 및 활동에 대하여 소통하는 기회가 된다. GRI (글로벌 리포팅 이니셔티브)의 G3 가이드라인이 전 세계에서 지속가능성 보고서를 작성할 때 가장 많이 이용되는 프레임워크이다.

Territory and/or Jurisdiction 영토 및/또는 관할권

광의로는 국가의 통치권이 미치는 구역으로서 영해, 영공까지도 포함하지만, 국제법 상으로는 협의로 국가영역 가운데 그 중심부분인 토지에 관한 부분만을 말한다. 국가는 국제법상 주권(영토고권)을 갖는다. 영토의 범위는 각 국가가 권력행사를 정상적으로 발동할 수 있는 법률적 범위이므로 각 국가의 헌법에 규정되고 있다. 본국뿐만 아니라 해외의 영토도 포함된다. 또 영토는 여러 국가 간에 법률상 정당하게 발동할 수 있는 권력의 범위 또는 한계를 확정하므로 국제법상 영토 및 국경에 관하여 원칙이 확립되어 있다.

UN Paris Principles 유엔파리원칙

1993년 12월 유엔총회에서 채택된 '국가인권기구의 지위에 관한 원칙'은 통상 '파리원칙'으로 불리며, 전 세계에서 국가인권기구를 설립하는데 중요한 기준이 되고 있다. 파리원칙은 국가인권기구의 권한과 책임, 구성과 독립성 보장, 운영 방식, 준사법적 권한에 관한 원칙 등을 담고 있다. 이에 의하면 국가인권기구는 인권을 보장하고 향상하는 데 필요한 권한을 가져야 한다고 전제하고, 헌법 또는 법률에 근거하되, 그 구성과 권한을 가능한 한 광범위하게 부여해야 한다고 정하고 있다. 또한 국가인권기구는 형식적으로는 국내법상 기구이지만, 내용상 국제인권규범에 기반을 두고 있는 만큼, 국가가 주체가 된 인권 침해에 대해서도 아무런 영향을 받지 않고 독립적으로 활동하여 국민을 인권 침해로부터 구제해야 한다.

<http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm>

UN Principles for Responsible Investment (UNPRI) 유엔 책임투자원칙

2005년 유엔환경계획 금융이니셔티브 (UNEP Finance Initiative)와 유엔글로벌콤팩트 (UN Global Compact)의 감독 하에 기관투자자들이 개발한 유엔책임투자원칙은 기관

투자자들로 하여금 환경, 사회, 기업지배구조 (Environment, Society, Governance, ESG)에 관한 문제를 다루어, 장기적으로 투자이익을 높이고 지속가능한 시장을 달성하는 것을 목표로 한다. 유엔책임투자원칙의 6개 원칙은 투자 분석 및 결정, 운용 시 ESG 문제 반영, 정보 공개, PRI 이행을 위한 노력 및 상호 협력, 보고 등으로 구성되어, 투자 결정에 ESG 이슈 통합을 위한 프레임워크를 제공한다. PRI에서 발행한 2010년 연간보고서에 따르면 이들이 운용한 자산은 22조 달러에 이르며, 220개 자산 소유주들 중 66%가 자산운용사나 기타서비스기관과 계약을 맺을 때 ESG 문제에 대한 특별 조항을 계약서에 포함한다고 밝혔다.

<http://www.unpri.org>

United Nations Global Compact (UNGC) 유엔글로벌콤팩트

UNGC는 세계 최대의 자발적 기업 시민 이니셔티브로서, 1999년 코피 아난 전 유엔 사무총장이 세계경제포럼에서 처음 제안하고 2000년 정식으로 출범했다. 전 세계 135 개국 8000여개에 달하는 참여기관이 국제적으로 인정된 원칙에 바탕을 둔 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업전략과 경영활동에 결합시킬 수 있는 틀을 제공한다. UNGC에 참여함으로써 기업은 정책교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에의 참여를 통해 타 기관과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다.

<http://www.unglobalcompact.org>

World Economic Forum 세계경제포럼 (다보스포럼)

세계의 저명한 기업인·경제학자·저널리스트·정치인 등이 모여 세계경제에 대해 토론하고 연구하는 국제민간회의로서 1971년 하버드대 클라우스 슈밥이 창립했다. 정식 명칭은 세계경제포럼이지만 스위스 다보스에서 매년 초 총회가 열려 ‘다보스 포럼’으로 더 잘 알려져 있다. 세계의 정계·재계·언론계·학계 지도자들이 참석해 ‘세계경제올림픽’으로 불릴 만큼 권위와 영향력 있는 유엔 비정부자문기구로 성장했다. 세계경제포럼 산하 국제경영개발원(IMD)이 발표하는 ‘국가경쟁력보고서’ 등을 통해 세계의 경제정책 및 투자환경에 큰 영향을 미치기도 한다. 경제 분야와 더불어, 환경, 빈곤, 인권, 지속가능한 개발 등의 사회적 주제도 자주 다루어진다. 1999년 코피 아난

전 유엔사무총장이 다보스포럼에서 제의한 내용을 바탕으로 유엔글로벌콤팩트가 설립되었다.

그러나 세계화와 시장개방을 주도하는 대표적 단체로 최근에는 반(反)세계화주의자들의 주요 표적이 돼 왔다. 세계 1000대 대기업의 기부금으로 운영되는데 회원으로 참가하려면 연간 매출액이 7억 달러 이상이 되어야하고 매년 1만3000달러의 회비와 2만 달러의 참가비를 내야 한다. 그만큼 대기업 위주이고 참가 자격도 까다로워 ‘영리적이고 폐쇄적인 사교모임’이라는 비난도 받고 있다.

시민사회에서는 이를 모방대항하여 ‘또 다른 세계도 가능하다(Another World is Possible)’를 모토로 2001년부터 세계사회포럼 (World Social Forum)을 개최하고 있다. 전 세계 NGO들과 사회운동가들이 주도하는 이 포럼에서는 세계화가 부의 불평등 배분과 빈곤의 심화, 공동체의 해체 등을 초래한다고 주장하며 개발도상국들의 국가부채와 아동노동, 페미니즘, 인종차별, 유전자조작식품 등을 주제로 워크숍과 각종 토론회를 가진다.

<http://www.weforum.org/>

부록 3 세계인권선언

Universal Declaration of Human Rights

[1948년 12월 10일 유엔총회 제정]

전문(前文)

우리는 인류가족 모두에게 그들이 원래부터, 존엄성과 남들과 똑 같은 권리와 남에게 빼앗길 수 없는 권리를 타고났다는 사실을 인정해 주는 것이, 자유롭고 정의로우며 평화적인 세상의 밑바탕이 된다는 점을 인정한다.

최근에 일어났던 전쟁에서처럼 인권을 무시하고 짓밟았던 것이 과연 어떤 결과를 초래했던가를 기억해 보라. 인류의 양심을 분노하게 만들었던 야만적인 일들이 일어나지 않았던가? 그러므로, 오늘날 보통사람들이 바라는 간절한 소망이 있다면 그것은 다름 아닌 '이제 제발 모든 인간이 언론의 자유, 신념의 자유, 공포와 결핍으로부터의 자유를 누릴 수 있는 세상이 왔으면 좋겠다'라고 간구하는 것이라고 모두가 한 목소리로 외치게 되었다.

인간이 폭정과 탄압을 견디다 못해 최후의 수단으로 혁명적인 항거에 나서지 않으면 안 될 정도로까지 극한상황에 몰리지 않게 하려면, 어떤 일이 있어도 반드시 법치를 통해 인권을 보호해야만 할 것이다.

또한 오늘날 여러 나라들 사이의 선린관계 발전을 도모하는 일도 참으로 긴요한 과제가 되었다.

유엔의 모든 인민들은 3년 전에 만들어진 〈유엔헌장〉 속에서 기본 인권에 대한 신

념, 인간의 존엄 및 가치에 대한 신념, 남성과 여성의 동등한 권리에 대한 신념을 재 확인했으며, 더욱 폭넓은 자유 속에서 사회진보를 촉진하고 생활수준을 향상시키자고 서로 다짐했었다.

또한 유엔 회원국들은 유엔과 협력하여 인권과 기본적 자유를 모두 함께 존중하고 그것을 준수하도록 노력하자고 약속한 바도 있다.

그런데 이러한 약속을 온전히 실현하려면 도대체 인권이 무엇인지, 도대체 자유가 무엇인지를 모든 사람이 이해할 수 있도록 만드는 것이 무엇보다 중요한 일이 아니겠는가?

따라서 이제 유엔총회는 사회의 모든 개인과 모든 조직이 본 선언을 언제나 마음 속 깊이 간직하면서, 가르침과 배움을 통해 이러한 권리와 자유를 존중하도록 힘쓰며,

국내에서든 국제적으로든, 계속 향상되는 진보적 조치들을 통해, 이미 독립해 있는 유엔 회원국의 인민들뿐만 아니라 유엔 회원국의 법적 관할 하에 있는 식민지 영토의 피식민 인민들에게도, 이러한 권리와 자유를 보편적이고 효과적으로 인정해주고 지켜주도록 노력하기 위하여,

모든 인민과 모든 국가가 다함께 달성해야 할 하나의 공통적인 기준으로서 〈세계인권선언〉을 선포하는 바이다.

제1조

모든 사람은 태어날 때부터 자유로운 존재로 태어났고, 한 사람 한 사람의 존엄과 권리는 모두 똑 같다. 사람에게는 이성과 양심이 있으므로 서로 상대방을 형제애의 정신으로 대해야 할 것이다.

제2조

모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 견해 또는 그 밖의 견해, 출신 민족 또는 사회적 출신의 높낮음, 재산의 많고 적음, 혈통이나 가문, 그 밖의 지위 등에 따른 어떠한 구분도 없이, 이 선언에 나와 있는 모든 권리와 모든 자유를 누릴 자격이 있다.

더 나아가, 어떤 사람이 속한 나라 또는 영토가 독립국이든, 신탁통치지역이든, 비자치지역이든, 또는 그 외 어떤 주권상의 제약을 받고 있는 지역이든 상관없이, 그 곳

의 정치적 지위나 사법관할권 상의 지위나 국제적 지위를 근거로, 어느 곳에 사는 주민은 지위가 높고, 다른 곳에 사는 주민은 지위가 낮다는 식으로 구분해서는 절대로 안 된다.

제3조

모든 사람은 자기 생명을 지킬 권리, 자유를 누릴 권리, 그리고 자기 자신의 안전을 지킬 권리가 있다.

제4조

어느 누구도 노예가 되거나 타인에게 예속된 상태가 되어서는 안 된다. 노예제도와 노예매매는 그 어떤 형태로든, 그 명칭이 무엇이든, 자발적이든 아니든 간에, 일절 금지한다.

제5조

어느 누구도 고문이나, 잔인하고 비인도적이거나 모욕적인 대우 또는 형벌을 받아서는 안 된다.

제6조

모든 사람은, 그 어디에서건, 법 앞에서 다른 사람들과 똑 같은 한 인간으로 인정받을 권리를 가진다.

제7조

모든 사람은 법 앞에서 평등하며, 그 어떤 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 자격이 있다. 모든 사람은 이 선언에 위배되는 그 어떤 차별에 대해서도, 그리고 그러한 차별을 선동하는 그 어떤 행위에 대해서도, 남들과 똑 같은 보호를 받을 자격이 있다.

제8조

모든 사람은 헌법 또는 법률이 보장하는 기본권을 침해당했을 때에 해당국가의 법원에 의해 효과적인 법률구제를 받을 권리를 가진다.

제9조

어느 누구도 정당한 근거 없이 함부로 체포되거나, 감옥에 갇히거나, 해외로 추방당하지 않는다.

제10조

모든 사람은 자신의 권리가 무엇인지 또 자신의 의무가 무엇인지를 판별하고, 자신이 행한 행위가 과연 범죄인지 아닌지를 심판 받을 때에, 독립적이고 불편부당한 법정에서, 다른 모든 사람과 똑 같이 공평하고 공개적인 심문을 받을 권리를 가진다.

제11조

1. 형사 범죄를 저지른 혐의로 기소당한 모든 사람은, 자신의 변호를 위한 법적 장치가 잘 갖춰져 있는 공개재판에서 재판을 받아 법률에 따라 정식으로 유죄 확정판결이 나기 전까지는 무죄로 추정 받을 권리를 가진다.
2. 어떤 사람이 어떤 행위를 하거나 하지 않았던 것이, 그 때만 해도 국내법 또는 국제법상으로 아무런 문제가 없었고 범죄도 아니었는데, 나중에 와서 뒤늦게 그것을 유죄로 판결해서는 안 된다. 이것은 어느 누구에게나 마찬가지로이다. 또한 범죄를 저지른 당시에 법적으로 처벌할 수 있었던 것보다 더 무거운 처벌을 나중에 새로 부과해서도 안 된다.

제12조

어느 누구의 프라이버시, 가정, 자기 거처, 또는 통신에 대해서도 타인이 함부로 간섭해서는 안 되며, 어느 누구의 명예와 평판에 대해서도 타인이 그것을 침해해서는 안 된다. 모든 사람은 그러한 간섭과 침해를 받았을 때에 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제13조

1. 모든 사람은 자기 나라 안에서 어디에든 갈 수 있고, 어디에서든 살 수 있는 자유를 누릴 권리가 있다.
2. 모든 사람은 자기나라를 포함한 그 어떤 나라로부터도 출국할 권리가 있으며, 또한 자기나라로 다시 돌아올 권리가 있다.

제14조

1. 모든 사람은 박해를 피하여 다른 나라에 가서 피난처를 찾고 그것을 누릴 권리를 가진다.
2. 그러나 이 권리는 비정치적인 범죄 때문에 제기된 법적 소추, 또는 유엔의 목적과 원칙에 위배되는 행위 때문에 제기된 법적 소추의 경우에는 해당되지 않는다.

제15조

1. 모든 사람은 적어도 어느 한 나라의 국민이 될 권리, 즉 국적에 대한 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 정당한 근거 없이 함부로 자신의 국적을 빼앗기지 않으며, 또한 자기 국적을 바꾸거나 다른 나라의 국적을 취득할 권리를 빼앗기지 않는다.

제16조

1. 성인이 된 남성과 여성은 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제약도 받지 않고 결혼할 수 있는 권리를 가지며, 가정을 이룰 권리를 가진다. 남성과 여성은 결혼해서 사는 동안 그리고 이혼하게 될 경우에, 혼인과 관련된 모든 문제에 있어 서로 똑 같은 권리를 가진다.
2. 결혼은 다른 누구의 뜻에 의해서가 아니라 오직 당사자 간의 자유롭고 완전한 합의에 의해서만 유효하다. 그렇지 않은 경우는 합법적인 결혼으로 인정될 수 없다.
3. 가정은 사회의 자연스럽게 기본적인 구성단위이므로 사회와 국가의 보호를 받을 수 있다.

제17조

1. 모든 사람은 혼자서 재산을 소유할 수 있는 권리, 그리고 다른 사람들과 함께 공동으로 재산을 소유할 수 있는 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 자기 재산을 정당한 이유 없이 함부로 빼앗기지 않는다.

제18조

모든 사람은 사상의 자유, 양심의 자유, 그리고 종교의 자유를 누릴 권리를 가진다. 이러한 권리에는 자신의 종교 또는 신념을 바꿀 자유도 포함된다. 또한 이러한 권리에는 가르침, 실천, 예배, 의식을 행함에 있어서, 혼자 또는 다른 사람과 함께, 공개적으로 또는 사적으로, 자신의 종교나 신념을 걸고 표현할 수 있는 자유가 포함된다.

제19조

모든 사람은 의사표현의 자유를 누릴 권리를 가진다. 이 권리에는 남의 간섭을 받지 않고 자기 의견을 가질 수 있는 자유와, 모든 매체를 통하여 국경을 뛰어넘어 정보와 사상을 모색하고 받아들이고 전파할 수 있는 자유가 포함된다.

제20조

1. 모든 사람은 평화적 집회의 자유와, 평화적 결사의 자유를 누릴 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 자기가 원하지 않는 집단이나 단체에 소속될 것을 강요당해서는 안 된다.

제21조

1. 모든 사람은 자기가 직접 참여하든, 또는 자유롭게 선출된 대표를 통해서 간접적으로 참여하든 간에, 자기나라의 국정에 참여할 권리를 가진다.
2. 모든 사람에게는 자기나라의 공직을 맡을 권리가 똑같이 주어져 있다.
3. 정치권력의 기본은 바로 인민의 의지이다. 인민의 의지는 사이버 선거가 아닌, 정기적으로 실시되는 진정한 선거를 통해서만 표출된다. 이러한 선거는 보통선거와 평등선거로 이루어지고, 비밀투표 또는 비밀투표에 해당하는 자유로운 투표 절차에 따라 실시되어야 한다.

제22조

모든 사람은 사회의 구성원으로서 사회보장을 받을 권리를 가진다. 모든 사람은 국가의 자체적인 노력과 국제적인 협력을 통하여, 그리고 각 나라가 조직되어 있는 방식에 따라, 또한 각 나라가 보유하고 있는 자원의 형편에 맞추어, 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위해서 반드시 필요한 경제적 권리, 사회적 권리, 문화적 권리를 실현할 수 있는 권리를 가진다.

제23조

1. 모든 사람은 노동할 권리, 자유롭게 직업을 선택할 권리, 공정하고 유리한 조건으로 노동할 권리, 그리고 실업상태에 놓였을 때에 보호받을 권리를 가진다.
2. 모든 사람은, 어떠한 차별도 받지 않고, 동일한 노동에 대하여 동일한 보수를 받을 권리를 가진다.

3. 모든 노동자는 자신과 그 가족이 인간적으로 남부끄럽지 않게 품위를 지키고 살아가도록 보장해주는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다. 또한 이러한 보수가 부족할 경우, 필요하다면 여타 사회보호 수단으로 부족한 보수를 메울 수 있는 권리를 가진다.
4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 노동조합에 가입할 수 있는 권리를 가진다.

제24조

모든 사람은 휴식할 권리 그리고 여가를 즐길 권리를 가진다. 이러한 권리에는, 너무 심한 노동을 하지 않게끔 노동시간을 적절한 수준으로 제한할 수 있는 권리, 그리고 정기적인 유급 휴가를 받을 권리가 포함된다.

제25조

1. 모든 사람은 자신과 가족의 건강과 웰빙에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 가진다. 이러한 권리에는 먹거리, 입을 옷, 주거, 의료, 그리고 생활에 필요한 사회서비스 등을 누릴 권리가 포함된다. 또한 직업을 잃었거나, 질병에 걸렸거나, 장애를 당했거나, 배우자와 사별했거나, 나이가 많이 들었거나, 그 밖에 자신의 힘으로 구제할 수 없는 상황에 처하여 살길이 막막해진 모든 사람은 사회나 국가로부터 생계보장을 받을 권리를 가진다.
2. 자식이 딸린 어머니, 그리고 어린이와 청소년은 전체 사회로부터 특별한 보살핌과 도움을 받을 자격이 있다. 모든 어린이와 청소년은 그 부모가 결혼한 상황에서 태어났든, 미혼인 상황에서 태어났든 상관없이, 모두 똑 같이 사회적 보호를 누릴 수 있어야 한다.

제26조

1. 모든 사람은 교육 받을 권리를 가진다. 적어도 초등교육과 기초교육 단계에서는 무상교육을 실시해야 한다. 초등교육은 의무적으로 실시해야 한다. 보통 사람들이 큰 어려움 없이 기술교육과 직업교육을 받을 수 있어야 하며, 고등교육 즉 대학 교육은 다른 차별 없이 오직 학업능력에만 입각하여 모든 사람에게 똑 같이 개방되어야 한다.
2. 교육은 인격을 온전하게 발달시키고, 인권과 기본적 자유를 더욱 존중할 수 있도록

록 하는 데 그 방향을 맞춰야 한다. 교육은 모든 국가, 인종집단 또는 종교집단들이 서로 이해하고 서로 너그러운 마음으로 포용하며 친선을 도모할 수 있도록 해야 하고, 평화유지를 위한 유엔의 활동을 촉진시켜야 한다.

3. 부모는 자기 자녀가 어떤 교육을 받을지를 우선적으로 선택할 권리를 가진다.

제27조

1. 모든 사람은 자기가 속한 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여할 권리, 예술을 즐길 권리, 학문적 진보와 그 혜택을 함께 누릴 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자신이 만들어낸 모든 학문, 문예, 예술의 창작물에서 생기는 정신적·물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

제28조

모든 사람은 이 선언에 나와 있는 권리와 자유가 온전히 실현될 수 있도록 보장해주는 사회체제 및 국제체제에서 살아갈 자격이 있다.

제29조

1. 모든 사람은 자신이 속한 공동체에 대하여 한 인간으로서 의무를 진다. 따지고 보면 누구든지 공동체를 통하지 않고서는 자신의 인격을 자유롭게 온전하게 발전시킬 수 없지 않겠는가?
2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 온전하게 행사할 수 있지만, 다음과 같은 경우에는 예외적으로 그러한 권리와 자유가 제한될 수 있다. 즉, 다른 사람에게도 나와 같은 권리와 자유가 있다는 사실을 적절하게 인정하고 존중해 주기 위해 제정된 법률에 의해서 제한을 받는다. 또한, 민주사회에서의 도덕심과 공중질서 그리고 사회전체의 복리를 위해 정당하게 필요한 사항을 충족시키기 위해 제정된 법률에 의해서도 제한을 받을 수 있다.
3. 이러한 권리와 자유는 어떤 경우에도 유엔의 목적 및 원칙에 위배되는 식으로 행사해서는 안 된다.

제30조

이 선언의 그 어떤 내용도 다음과 같이 악의적으로 해석해서는 안 된다. 즉, 어떤 국가, 집단 또는 개인이 이 선언에 나와 있는 권리와 자유를 파괴하기 위한 활동을 할

수 있는 권리가 자기들에게 있다거나, 그런 활동에 가담할 수 있는 권리가 자기들에게 있다는 식으로 이 선언을 해석해서는 절대로 안 된다.

2010년 기업과 인권포럼 보고서 _ 인권 경영의 이해

인 쇄 2010년 12월
발 행 2010년 12월
발행인 현 병 철
발행처 국가인권위원회 인권정책과
주 소 (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41 금세기B/D (을지로1가 16번지)
전 화 02 - 2125 - 9727 / FAX 02- 2125 - 9733
Homepage www.humanrights.go.kr
인쇄처 (주)인디엔피 / 전화 02 - 720 - 0864
발간등록번호 11-1620000-000301-01

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함