

발간등록번호

11-1620000-000492-01

2013년도

기업 인권교육 교재 개발
연구용역 보고서

기업 인권교육 교재



이 보고서는 연구용역수행기관의
결과물로서, 국가인권위원회의
입장과 다를 수 있습니다

기업 인권교육 교재

2013년도 국가인권위원회
기업 인권교육 교재를 제출합니다.

2013. 11. 11.

연구수행기관: (사)글로벌경쟁력강화포럼(GCEF)

연구책임자: 채철웅 한양대 법학전문대학원 교수

연구원: 강주현 (사)글로벌경쟁력강화포럼 상임대표

정선애 서울시 NPO지원센터 센터장

보조연구원: 이형기 (사)글로벌경쟁력강화포럼 객원연구원

오경진 (사)글로벌경쟁력강화포럼 간사

<목차>

I. 기업 인권교육 교재개발의 의의	2
1. 교재개발 배경 및 필요성	3
2. 교재개발 목적	4
3. 교재의 구성	5
II. 인권경영의 배경	10
1. 인권경영이란	11
1) 인권의 정의와 개념	11
2) 인권경영의 배경	15
(1) 인권경영의 시작 배경	15
(2) 인권경영의 개념	18
(3) 인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준	22
(4) 인권경영과 다른 기업경영 방식과의 비교	25
2. 인권경영과 국제 동향	29
1) 국제사회	29
(1) 인권 거버넌스	29
(2) 인권경영과 국제인권법	32
(3) 인권경영의 규범화 시도	38
(4) UN 기업과 인권 프레임워크	39
(5) UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙	41
2) 정부	50
3) 시민사회	53
(1) 촉진자적 역할	54
(2) 감시자적 역할	55
(3) 변혁자적 역할	56
(4) 보호자적 역할	57
3. 인권경영과 국내 동향	58
4. 기업의 인권경영 접근법	62
1) 다양한 시각에서 보기: 노무관리 관점 보다는 인권경영	63
2) 새로운 시각으로 보기: 수동적, 피동적 관점에서 능동적 관점으로	75
3) 넓은 시각으로 보기: 국내에서 해외진출까지	83

4) 먼 시각으로 보기: 단기만이 아니라 중장기도	86
5) 전체적인 시각으로 보기: 미봉책에서 시스템적 접근으로	91
III. 기업과 인권 이슈와 영향	97
1. 기업과 인권 주요 이슈	97
1) 자유권	101
2) 노동권	104
3) 아동노동	107
4) 강제노동	110
5) 차별 금지	113
6) 프라이버시권	135
7) 건강권	140
8) 소비자 보호	143
9) 환경 보호	146
10) 선주민의 권리	149
2. 기업활동별·업종별 인권영향	153
1) 기업활동별 인권영향	156
(1) 근무환경(Workplace)	156
(2) 공급망 (Supply Chain)	158
(3) 사업활동 (Marketplace)	164
(4) 지역사회 (Community)	167
(5) 거버넌스(Governance)	170
2) 업종별 인권영향	174
(1) 제약·화장품·바이오테크	174
(2) 의류·스포츠용품·식품·유통	176
(3) 전자·정보통신	179
(4) 채굴·에너지	181
(5) 금융·투자	183
IV. 인권경영 실행과 고충처리 제도	187
1. 인권경영 실천과제 및 모범사례	188
1) 리더십·이사회	192
(1) 최고경영진 행동기준	192
(2) 이사회 의무	195
2) 인사팀	197
(1) 고용유지	197
(2) 차별금지	199

(3) 다양성 존중	203
(4) 프라이버시 존중	206
3) 인사팀·노무관리팀	208
(1) 최저임금	208
(2) 복리후생	211
(3) 적정 근로시간	212
(4) 강제노동 금지	214
(5) 아동노동 금지	217
4) 노무관리팀	220
(1) 노동3권 보장	220
5) 노동조합	225
6) 산업안전보건팀	227
7) 환경경영팀	233
8) R&D·제품기획·제품개발팀	238
(1) 윤리적인 R&D	238
(2) 유니버설 디자인	239
(3) 지적재산권 보호	240
9) 구매팀	242
10) 총무팀	249
11) 전산팀	252
12) 사회공헌팀	254
13) 전략기획팀·해외사업팀·해외진출 법인	257
(1) 기업 및 사업 전략에서 인권에 대한 고려	257
(2) 지역사회에 미치는 인권 영향에 대한 고려	259
(3) 선주민의 권리에 대한 고려	262
(4) 사업국 리스크에 대한 고려	266
(5) 해외진출 환경에 고려	267
14) 법무팀·준법경영팀·윤리경영팀	270
(1) 반부패	270
(2) 성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지	274
15) 마케팅·PR·광고·고객 서비스팀	275
16) IR팀	282
17) 교육팀	284
18) 경영진단팀	288
19) 감사팀	291

20) 지속가능경영팀	297
2. 비사법적 고충처리 제도	301
1) 글로벌 고충처리 제도 - 국제산별협약	307
2) 대륙별 고충처리 제도 - 아시아개발은행 책무성 고충처리 제도	312
3) 국가별 고충처리 제도 - NCP(National Contact Point)	319
4) 국가별 고충처리 제도 - 국가인권기구	326
5) 지역적 고충처리 제도 - 한국의 지역 노사정 위원회	330
6) 업종별 혹은 다자간 고충처리 제도 - 업종별 기업 단체행동 프로젝트	332
7) 개별 기업	333
부록 1. 인권경영 참고도서/논문 리스트	342
국내 문헌	342
해외 문헌	345
부록 2. 규범리스트	347
국내 규범	347
국제 규범	352
GRI G4 인권 부분	357
부록 3. 인권경영 관련 참고사이트	363
국내 정부기관	363
국내 시민사회·NGO	363
국내 전문기관	363
국제기구·기관	364
국제 비정부기구·NGO	364
국제 전문기관	365
산업 업종별 전문기관	366
부록 4. 인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록	367
국내 비정부기구·NGO	367
국제 비정부기구·NGO	368
부록 5. 인권경영 관련 토론을 위한 참고자료	370
1. 아바타(Avatar)	370
2. 블러드 다이아몬드(Blood Diamond)	371
3. 미쓰 루시힐(New in Town)	373
부록 6. 인권경영 기업 각 팀 별 행동기준 및 실천과제	374
1) 리더십 · 이사회	374
2) 인사팀	375
3) 인사팀·노무관리팀	380

4) 노무관리팀	387
5) 노동조합 - 행동기준 및 실천과제 생략	388
6) 산업안전보건팀	389
7) 환경경영팀	392
8) R&D·제품기획·제품개발팀	395
9) 구매팀	396
10) 총무팀	397
11) 전산팀 - 행동기준 및 실천과제 생략	397
12) 사회공헌팀	398
13) 전략기획팀·해외사업팀·해외진출 법인	399
14) 법무팀·준법경영팀·윤리경영팀	401
15) 마케팅·PR·광고·고객 서비스팀	404
16) IR팀 - 행동기준 및 실천과제 생략	405
17) 교육팀	406
18) 경영진단팀	407
19) 감사팀	407
20) 지속가능경영팀	408
부록 7. 비사법적 고충처리제도 유형별 비교 도표	410
글로벌 수준의 고충처리 제도	410
대륙별 수준의 고충처리 제도	410
국가적 수준의 고충처리 제도	410
지역적 수준의 고충처리 제도	411
산업별 수준의 고충처리 제도	412
다자간 운영 고충처리 제도	412
개별 기업 운영 고충처리 제도	413
개별 프로젝트 운영 고충처리 제도	413

<표 목차>

I. 기업 인권교육 교재개발의 의의	2
1. 교재개발 배경 및 필요성	3
2. 교재개발 목적	4
3. 교재의 구성	5
기업 인권교육 교재 개발에 있어서 고려사항	5
<기업 인권교육 교재의 전체적인 구조와 구성 방향>	6
<기업 인권교육 교재의 세부 구조와 구성 요소>	7
<기업 인권교육 교재의 세부내용과 연구 방향>	8
II. 인권경영의 배경	10
1. 인권경영이란	11
1) 인권의 정의와 개념	11
Q. 인권은 어떻게 발전해왔는가?	11
Q. 인권이란 무엇인가?	13
2) 인권경영의 배경	15
Q. 왜 기업과 인권인가?	16
Q. 인권경영은 무엇인가?	19
Q. 기업의 인권준중책임이란 무엇인가?	19
Q. 실천점검의무란 무엇인가?	20
인권경영의 세 가지 분야	21
<인권경영의 세 가지 분야에 관련된 세부 활동 예시>	21
인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준	24
Q. 사회책임경영, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영이란 무엇인가?	25
<인권경영과 다른 기업경영 방식과 공통점과 차이점>	27
2. 인권경영과 국제 동향	29
1) 국제사회	29
각 대륙별 인권 거버넌스 구성	29
파리원칙(Paris Principles)의 중요성과 의의	31
인권경영이 아직까지 국제인권법 규제 대상이 아닌 이유	32
개인 또는 私인의 국제인권법상의 책임의 발전	33
미국 불법행위소송법(ATS)의 발전	35
Q. UN 기업과 인권 프레임워크는 Norms와 어떻게 다른가?	39

<UN 기업과 인권 프레임워크의 세 단면>	41
<UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙의 일반원칙>	42
<UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙 제정의 의미>	42
<국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙과 운영원칙>	43
<기업의 인권존중책임을 위한 기본원칙과 운영원칙>	45
<구제수단에 대한 기본원칙과 운영원칙>	48
2) 정부	50
<기업 대상의 국가 정책 접근 유형>	50
<기업 대상의 국가 정책 접근 유형의 사례>	51
3) 시민사회	53
인권경영을 위한 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관	53
3. 인권경영과 국내 동향	58
국가인권위원회의 인권경영 확산 노력	59
한국의 인권경영 발전을 위한 다양한 기관들의 활동	60
4. 기업의 인권경영 접근법	62
<기업의 인권경영 접근법>	62
1) 다양한 시각에서 보기: 노무관리 관점 보다는 인권경영	63
<이해관계자 관점에 따른 기업의 이해관계자 지도>	63
주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로	64
<글로벌 표준의 유형>	66
<인권경영에 대한 국제규범 및 기준과 원칙의 범위>	67
<인권경영에 대한 국내규범 및 기준과 원칙의 범위>	68
ISO26000 핵심 주제와 쟁점	69
<GRI와 ISO26000: GRI 가이드라인의 ISO26000 연계 사용법>	72
2) 새로운 시각으로 보기: 수동적, 피동적 관점에서 능동적 관점으로	75
<사업 리스크 예방을 통한 대응력 강화>	76
<인권경영의 비즈니스 리스크 예방의 관점>	77
연루(Complicity)의 유형	78
<인권경영의 비즈니스 기회 창출의 관점>	79
<국제기준이 다국적 바이어 기업과 벤더기업에게 미치는 영향>	80
<비즈니스 기회로서의 다국적기업 구매정책 동향>	82
3) 넓은 시각으로 보기: 국내에서 해외진출까지	83
세계 권역별 코리아 디스카운트와 한국과 한국기업 이미지	84
필리핀 투자 한국 기업에서 현지인 근로자들의 인권 및 의사 소통 관련 불만요소	84
<인권경영 관련 국내 활동과 해외 활동의 불균형>	85

4) 먼 시각으로 보기: 단기만이 아니라 중장기도	86
인권에 대한 기업리더 이니셔티브의 활동	87
<인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크>	89
<인권경영 시스템>	90
5) 전체적인 시각으로 보기: 미봉책에서 시스템적 접근으로	91
나이키의 세대별 대응 전략	92
III. 기업과 인권 이슈와 영향	97
1. 기업과 인권 주요 이슈	97
국제인권규범의 원문 검색을 위한 웹 링크 주소	98
III. 기업과 인권 이슈와 영향에 대한 핵심 내용	99
1) 자유권	101
자유권 원칙	101
자유권 주요 국제인권규범	101
자유권 주요 국내 규범	101
자유권 주요 내용	101
사례: 영향받는 인권 - 자유권, 노동권, 선주민 권리 등	103
2) 노동권	104
노동권 원칙	104
노동권 주요 국제인권규범	104
노동권 주요 국내규범	104
사례: 영향받는 인권 - 결사 및 단체교섭의 자유	106
3) 아동노동	107
아동노동 금지 원칙	107
아동노동 금지 주요 국제인권규범	107
아동노동 금지 주요 국내규범	107
사례: 영향받는 인권 - 아동권, 건강권	109
4) 강제노동	110
강제노동 금지 원칙	110
강제노동 금지 주요 국제인권규범	110
강제노동 금지 주요 국내규범	110
사례 1: 영향받는 인권 - 강제노동 (자회사 및 협력회사)	111
사례 2: 영향받는 인권 - 강제노동 (자회사 및 협력회사), 건강권	112
5) 차별 금지	113
차별금지 원칙	113
차별금지 주요 국제인권규범	113

차별금지 주요 국내규범	113
국가인권위원회법이 명시하는 차별영역과 차별사유	114
사례 1: 영향받는 인권 - 고용에서의 성 차별	115
사례 2 영향받는 인권 - 성 차별	115
사례 1: 휠체어 사용 장애인에 대한 항공기 탑승편의 미 제공	116
사례 2: 휠체어 사용 장애인에 대한 상업시설 접근제한	116
사례 3: 신용카드 발급에 있어 청각장애인 차별	117
사례 4: 시각장애인에 대한 보증보험가입 차별	117
사례 5: 장애인 보험가입 제한	117
사례 1: 상공회의소의 신입직원 채용 시 암묵적 나이 제한	118
사례 2: 신인코미디언 공채 시 응시연령 제한	118
사례 3: 아파트 경비원 채용 시 연령 차별	119
사례 4: 청소용역인력 나이 제한	119
사례 5: 신용카드 리볼빙서비스 제공 시의 나이 차별	120
사례 6: 직급별 차등 정년	120
사례 1: 공사 여성승무원에 대한 복장 및 용모 제한	121
사례 2: 용모를 이유로 한 골프장 회원가입 불허	121
사례 3: 신체조건을 이유로 한 결혼정보회사 가입 차별	122
사례 1: 병력을 이유로 한 고용 차별	123
사례 2: B형간염 바이러스 보유자에 대한 채용거부	123
사례 3: 병력을 이유로 한 부당한 업무배치	124
사례 1: 배우자의 동종업계 종사를 이유로 한 카드 상담사 미 선발	125
사례 2: 기혼 여성 조합원의 친부모 사망 시 경조금 비지급	125
사례 3: 가사를 전담하는 기혼 남성에게 대한 신용카드 발급 거부	126
사례 4: 가족형태 등을 이유로 한 가족마일리지 합산 제한	126
사례 5: 기혼여성 직원의 친정부모에 대한 진료비 할인 배제	127
사례 1: 상대방에게 성적 굴욕감을 주는 성희롱	128
사례 2: 성희롱 방치의 책임	128
사례 3: 성희롱 문제제기를 이유로 한 고용차별	129
사례 1: 성적 지향에 따른 차별	130
사례 1: 흑인에 대한 인종 차별	131
사례 1: 공기업 발주업체 출신자와 타 근로자 간 차등대우	132
사례 2: 비정규직 퇴사시 회사출연 무상주식 조기인출 거부	133
사례 3: ○○○회의 금고 이상의 형을 받은 자에 대한 피선거권 제한	133
사례 4: 임의적인 기준에 의한 임금차별	134

6) 프라이버시권	135
프라이버시권 존중 원칙	135
프라이버시권 존중 주요 국제인권규범	135
프라이버시권 존중 주요 국내규범	135
프라이버시 보호 및 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침	137
사례 1: 영향받는 인권 - 프라이버시권	138
사례 2: 영향받는 인권 - 프라이버시권	139
7) 건강권	140
건강권 보장 원칙	140
건강권 보장 주요 국제인권규범	140
건강권 보장 주요 국내규범	140
사례 1: 영향받는 인권 - 공급망 근로자의 건강권	141
사례 2: 영향받는 인권 - 건강권	142
8) 소비자 보호	143
소비자 보호 원칙	143
소비자 보호 주요 국내규범	143
사례: 영향받는 인권 - 소비자 권리	145
9) 환경 보호	146
환경 보호 원칙	146
환경 보호 주요 국제인권규범	146
환경보호 주요 국내규범	146
개발로 인한 환경권과 인권침해의 세 가지 측면	147
사례: 영향받는 인권 - 환경 보호	148
10) 선주민의 권리	149
선주민의 권리 존중 원칙	149
선주민의 권리 존중 주요 국제인권규범	149
선주민의 권리 존중 주요 국내규범	149
사례: 영향받는 인권 - 선주민의 권리	150
2. 기업활동별 · 업종별 인권영향	153
<인권과 5대 분야와 각 기업 부서 및 팀의 역할>	154
<인권과 5대 분야 활동 관련 예시>	154
1) 기업활동별 인권영향	156
사례: 근무환경에서의 근로자 건강권 침해 논란	156
사례 1: 중소기업 및 영세사업장의 인권보호 과제	159
사례 2: 글로벌 기업의 해외 공급망 관리	161

사례: 사업활동에서 소비자의 건강권 침해	164
사례: 지역사회 선주민의 권리 침해	169
(5) 거버넌스(Governance)	170
사례: 기업의 국가 거버넌스 침해	170
거버넌스에 따른 인권침해 영향	172
<인권 리스크 Country Map>	173
2) 업종별 인권영향	174
사례: 사업활동(Marketplace)에서의 생명권 문제	174
계약·화장품·바이오테크 업종 관련 기업과 산업의 움직임	175
사례: 근무환경(Workplace)에서의 문제	176
사례: 공급망(Supply Chain)과 사업활동(Marketplace)에서의 공정무역	177
의류·스포츠용품·식품·유통 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관 ..	177
사례: 사업활동(Marketplace)에서의 문제	179
전자·정보통신 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관	180
사례: 지역사회(Community)에서의 문제	181
채굴·에너지 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관	182
사례: 사업활동(Marketplace)에서의 문제	183
금융·투자 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관	184
IV. 인권경영 실행과 고충처리 제도	187
1. 인권경영 실천과제 및 모범사례	188
인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크와 인권경영 실행팀	189
<기업경영 운영 방식>	191
<인권경영 통합 방식>	191
1) 리더십·이사회	192
최고경영진 행동기준	192
최고경영진 실천과제	192
사례 1: 어떻게 하면 최고경영진의 참여를 이끌어 낼 수 있는가?	193
사례 2: 최고경영진과 이사회 차원에서 어떻게 인권경영을 선도하고 있는가?	194
이사회의 의무와 관련된 예 (OECD 회원국)	195
2) 인사팀	197
고용유지 행동기준	197
고용유지 실천과제	197
차별금지 행동기준	199
차별금지 유관지표	199
차별금지 실천과제	200

사례 1: 공급망 관리에서 여성 근로자 차별 금지 정책	202
사례 2: 여성 고용 프로그램	202
사례 3: 자회사형 표준사업장	202
다양성 존중 행동기준	203
다양성 존중 실천과제	203
<다양성에 대한 새로운 접근방식>	204
사례 1: 다양성을 증진하는 정책과 실행	204
사례 2: 성적 소수자 채용 시 가산점	205
프라이버시 존중 행동기준	206
프라이버시 존중 실천과제	206
사례: 고객정보 존중해야 기업이 산다	207
3) 인사팀·노무관리팀	208
최저임금 보장 행동기준	208
최저임금 보장 유관지표	208
최저임금 보장 실천과제	208
사례: 최저임금에서 공정임금 및 생활임금으로	210
복리후생 행동기준	211
복리후생 실천과제	211
사례: 비즈니스 불황에도 복리후생은 중요	211
적정 근로시간 유지 행동기준	212
적정 근로시간 유지 실천과제	212
강제노동 금지 행동기준	214
강제노동 금지 유관지표	214
강제노동 금지 실천과제	214
사례 1: 공급망 관리에서 강제노동 예방하기	215
사례 2: 기업의 강제노동 예방 정책	216
사례 3: 이주노동자의 강제노동 예방 정책	216
아동노동 금지 행동기준	217
아동노동 금지 유관지표	217
아동노동 금지 실천과제	217
사례 1: 공급망 관리에서 아동노동 예방하기	219
사례 2: 기업의 아동노동 예방 정책	219
4) 노무관리팀	220
노동3권 보장 행동기준	220
노동3권 보장 유관지표	220

노동3권 보장 실천과제	220
사례 1: 노동조합 및 노동관계조정법 제6장 제81조 부당노동행위	222
사례 2: 노동 3권을 보장하는 해외 기업들의 노동권 보장 정책	223
사례 3: 글로벌 노동방침 선포	224
5) 노동조합	225
사례 1: 노동조합의 비정규직 노동자와 이주 노동자 지원	225
사례 2: LG전자의 USR	226
6) 산업안전보건팀	227
산업안전보건 행동기준	227
산업안전보건 유관지표	227
산업안전보건 실천과제	227
사례 1: 글로벌 차원의 산업안전보건 관리	231
사례 2: 독성물질 저감을 위한 노력	231
사례 3: HIV/AIDS에 대한 근로자의 건강권 보호	232
7) 환경경영팀	233
환경보호 행동기준	233
환경보호 유관지표	234
환경보호 실천과제	235
사례: 전사적인 환경경영을 통한 관리	237
8) R&D·제품기획·제품개발팀	238
사례: 임상실험과 관련된 문제	238
사례: 모두를 위한 기업의 제품과 서비스	239
지적재산권 보호 행동기준	240
지적재산권 보호 실천과제	240
사례: 공정한 지적재산권 보호	241
9) 구매팀	242
공급망 관리 행동기준	242
공급망 관리 유관지표	242
공급망 관리 실천과제	243
공급망 관리에 있어서 모니터링 유형의 장점과 단점	243
사례 1: 지속가능한 구매 정책과 교육, 실행	245
사례 2: 협력회사 관리 사례	245
사례 3: 분쟁광물법과 산업계와 기업의 대응	246
사례 4: 캘리포니아 공급망 투명성 법률	247
사례 5: 원자재 구매 시 국가 리스크 평가	248

10) 총무팀	249
안전보안에서의 인권 존중 행동기준	249
안전보안에서의 인권 존중 유관지표	249
안전보안에서의 인권 존중 실천과제	249
사례: 안전과 인권에 대한 기업 정책	251
11) 전산팀	252
사례: 마이크로소프트의 정보보안 및 프라이버시 보호 정책	253
12) 사회공헌팀	254
사회공헌 행동기준	254
사회공헌 유관지표	254
사회공헌 실천과제	254
사례: 자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고	255
13) 전략기획팀 · 해외사업팀 · 해외진출 법인	257
사례 1: 자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고	257
사례 2: 은행권의 적도원칙	259
프로젝트 파이낸싱 사업에 있어서 행동기준	260
사례 3: 축적이 큰 산업에서의 지역사회와 갈등 해소 노력	261
선주민에 대한 권리 증진 행동기준	262
선주민에 대한 권리 증진 유관지표	262
선주민에 대한 권리 증진 실천과제	262
사례 1: 부동산 투자에서 선주민에 관련된 토지 소유권 문제	264
사례 2: 선주민 권리 증진 모범 사례	265
사례: 국가 리스크 점검을 통한 원천적인 연루 가능성 예방	266
<해외진출 한국기업 업종별 인권침해 유형>	267
<해외진출 한국기업 인권침해 원인 분석>	268
14) 법무팀 · 준법경영팀 · 윤리경영팀	270
반부패 행동기준	270
반부패 유관지표	271
반부패 실천과제	271
사례 1: 내부고발제도	273
사례 2: 전 세계의 반부패와 싸우다	273
성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 행동기준	274
성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 실천과제	274
사례 1: 천문학적인 성희롱 손해배상 소송	275
사례 2: 브라질 정신적 학대법	275

15) 마케팅 · PR · 광고 · 고객 서비스팀	275
소비자 보호 행동기준	276
소비자 보호 유관지표	276
소비자 보호 실천과제	277
사례 1: 고객서비스를 통한 소비자 보호	278
사례 2: 신속한 제품 리콜을 통한 소비자 보호	278
사례 3: 피자 30분 배달제 마케팅	279
사례 4: 인권을 주제로 한 공익 마케팅	280
사례 5: 공정무역과 사회·환경 인증 제품	281
16) IR팀	282
사례: 사회책임투자기관의 영향력	283
17) 교육팀	284
일반·인권교육 행동기준	284
일반·인권교육 유관지표	284
일반·인권교육 실천과제	284
사례 1: 인권 감수성 향상 교육	286
사례 2: 인권 행동강령 준수 교육	286
사례 3: 인권 관련 문제 예방 교육	287
18) 경영진단팀	288
인권경영 실행 증진 행동기준	288
사례 1: 인권경영 실행 평가와 보상 연계	288
사례 2: 인권영향평가와 관리 단계	289
사례 3: 인권영향평가 활용하기	290
19) 감사팀	291
유형별 리스크 관리	292
리스크 관리 행동기준	292
리스크 관리 실천과제	293
사례 1: 인권 리스크와 기존 리스크 관리의 통합	293
리스크 관리에 있어서 각 모니터링 유형의 장단점	294
사례 2: 효과적인 내부, 외부, 독립 모니터링을 통한 인권 리스크 감소	295
20) 지속가능경영팀	297
사례 1: 이해관계자와의 대화	297
인권경영 증진과 보고 행동기준	298
인권경영 증진과 보고 실천과제	298
인권경영 증진과 보고 세부 실천과제	298

사례 2: 지속가능보고서에서 인권 항목 리포팅	299
기업의 공시제도와 관련된 예 (OECD 회원국)	300
2. 비사법적 고충처리 제도	301
Q. 고충(Grievance) 이란?	302
Q. 고충처리제도(Grievance Mechanism) 이란?	302
<고충처리 제도의 유형과 예>	303
<비사법적 고충처리제도의 유형>	305
Q. 비사법적 고충처리제도의 장점은?	306
1) 글로벌 고충처리 제도 - 국제산별협약	307
<국제산별협약 신고절차 및 신고내용>	307
<국제산별협약 체결 기업과 파트너>	308
사례: 국제산별협약 체결 사례	309
2) 대륙별 고충처리 제도 - 아시아개발은행 책무성 고충처리 제도	312
<ADB의 책무성 메커니즘>	312
Q. ADB의 책무성 메커니즘의 제외 대상은 어떤 것이 있는가?	313
Q. 자문 단계(Consultation Phase) 처리 과정	313
Q. 컴플라이언스 검토 단계(Compliance Review Phase: CRP) 처리 과정	314
<ADB의 책무성 메커니즘이 본국과 주재국에 미치는 영향>	317
3) 국가별 고충처리 제도 - NCP(National Contact Point)	319
<각 회원국의 NCP 운영 방식>	319
<대표적 나라들의 NCP 운영 현황>	320
<NCP 주요 활동 및 평가>	322
한국 NCP 구조	323
한국 NCP 운영규정 개정	324
<이의제기 처리 절차 구조도 >	325
이의제기 처리 절차	325
이의제기 사례 유형	325
4) 국가별 고충처리 제도 - 국가인권기구	326
ICC 기업과 인권에 관한 실무그룹 역할	327
국가인권기구 에딘버러 선언의 주요 내용	327
국가인권기구와 기업과 인권에 대한 주요 조사 내용	328
<각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정사건 처리 범위>	328
각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동	329
5) 지역적 고충처리 제도 - 한국의 지역 노사정 위원회	330
한국에서 지역적 고충처리 제도의 장점	330

사례: 부천시 지역 노사정협의회	330
부천시 지역 노사정협의회 성공요인	331
6) 업종별 혹은 다자간 고충처리 제도 - 업종별 기업 단체행동 프로젝트	332
7) 개별 기업	333
개별 기업 비사법적 고충처리제도 행동기준	333
개별 기업 비사법적 고충처리제도 유관지표	333
개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (공급망 관리)	334
<국내 기업이 중요하게 다루는 이해관계자와 이슈 및 소통 채널>	335
국내 개별 기업의 비사법적 고충처리제도 활동	335
사례 1: HP	337
개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (지역사회)	338
사례 2: 스트라타(Xstrata)	338
사례 3: BP의 BTC 파이프라인 프로젝트	340
부록 1. 인권경영 참고도서/논문 리스트	342
부록 2. 규범리스트	347
부록 3. 인권경영 관련 참고사이트	363
부록 4. 인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록	367
부록 5. 인권경영 관련 토론을 위한 참고자료	370
1. 아바타(Avatar)	370
채굴기업의 인권경영과 선주민의 권리	370
2. 블러드 다이아몬드(Blood Diamond)	371
채굴기업의 인권경영과 강제노동, 아동노동, 분쟁광물법, 공급망 관리	371
3. 미쓰 루시힐(New in Town)	373
노동권 존중 인권경영과 지역사회와의 상생	373
부록 6. 인권경영 기업 각 팀 별 행동기준 및 실천과제	374
1) 리더십 · 이사회	374
최고경영진 행동기준	374
최고경영진 실천과제	374
2) 인사팀	375
고용유지 행동기준	375
고용유지 실천과제	375
차별금지 행동기준	376
차별금지 실천과제	376
다양성 존중 행동기준	378
다양성 존중 실천과제	378

프라이버시 존중 행동기준	379
프라이버시 존중 실천과제	379
3) 인사팀·노무관리팀	380
최저임금 보장 행동기준	380
최저임금 보장 실천과제	380
복리후생 행동기준	381
복리후생 실천과제	381
적정 근로시간 유지 행동기준	382
적정 근로시간 유지 실천과제	382
강제노동 금지 행동기준	384
강제노동 금지 실천과제	384
아동노동 금지 행동기준	385
아동노동 금지 실천과제	385
4) 노무관리팀	387
노동3권 보장 행동기준	387
노동3권 보장 실천과제	387
5) 노동조합 - 행동기준 및 실천과제 생략	388
6) 산업안전보건팀	389
산업안전보건 행동기준	389
산업안전보건 실천과제	389
7) 환경경영팀	392
환경보호 행동기준	392
환경보호 실천과제	393
8) R&D·제품기획·제품개발팀	395
지적재산권 보호 행동기준	395
지적재산권 보호 실천과제	395
9) 구매팀	396
공급망 관리 행동기준	396
공급망 관리 실천과제	396
10) 총무팀	397
안전보안에서의 인권 존중 행동기준	397
안전보안에서의 인권 존중 실천과제	397
11) 전산팀 - 행동기준 및 실천과제 생략	397
12) 사회공헌팀	398
사회공헌 행동기준	398

사회공헌 실천과제	398
13) 전략기획팀 · 해외사업팀 · 해외진출 법인	399
선주민에 대한 권리 증진 행동기준	399
선주민에 대한 권리 증진 실천과제	399
14) 법무팀 · 준법경영팀 · 윤리경영팀	401
반부패 행동기준	401
반부패 실천과제	402
성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 행동기준	403
성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 실천과제	403
15) 마케팅 · PR · 광고 · 고객 서비스팀	404
소비자 보호 행동기준	404
소비자 보호 실천과제	404
16) IR팀 - 행동기준 및 실천과제 생략	405
17) 교육팀	406
일반·인권교육 행동기준	406
일반·인권교육 실천과제	406
18) 경영진단팀	407
인권경영 실행 증진 행동기준	407
19) 감사팀	407
리스크 관리 행동기준	407
리스크 관리 실천과제	407
20) 지속가능경영팀	408
인권경영 증진과 보고 행동기준	408
인권경영 증진과 보고 실천과제	408
인권경영 증진과 보고 세부 실천과제	408
부록 7. 비사법적 고충처리제도 유형별 비교 도표	410

I. 기업 인권교육 교재개발의 의의

1. 교재개발 배경 및 필요성
2. 교재개발 목적
3. 교재의 구성

I. 기업 인권교육 교재개발의 의의

금융위기로 촉발된 최근의 세계경제 위기 속에서도 OECD의 선진국들은 UN 보호, 존중, 구제: 기업과 인권을 위한 프레임워크(이하 UN 기업과 인권 프레임워크) 채택을 전후하여 기업의 사회적 책임 및 인권경영 활동에 대한 관심을 높이고 있다. 반면 우리나라는 차별, 노동, 건강, 개인정보보호 등 인권경영 관련 이슈는 많지만, 기업의 인권경영에 대한 인식 및 친숙도는 상대적으로 낮아 인권경영에 대한 교육 및 홍보 필요성이 요구된다.

먼저, 기업은 인권을 생소하게 여기고 있기 때문에 인권이 기업경영과 무슨 관계가 있는지 이해시킬 필요가 있다. 인권은 국가의 관심사이지 기업의 관심사가 아니라는 선입견을 극복하기 위해서는 기업인들에게 인권경영의 중요성과 필요성을 설명하는 교육교재가 필요하다. 다음으로는 기업활동에서 인권의 중요성을 인식하기 위해서는 기업인의 눈높이에 맞춘 교육교재가 필요하다. 단순히 인권을 존중하라는 도덕적 주장이 아니라 인권경영을 쉽게 이해할 수 있도록 소개하고 기업인들의 인권의식을 깨우치고 향상시키는 인권경영 교육 교재가 필요한 것이다.

본 교재는 이런 점을 감안해서 기업과 인권이 어떠한 관계에 있고, 왜 인권경영이 중요한지, 어떻게 기업경영에 도움이 되는지를 알려 주고자 한다. 본 교재는 다음과 같은 목적의식 하에 개발되었다.

- UN 기업과 인권 프레임워크 등 인권 경영과 관련된 국제사회의 정책동향을 설명하였고, 기업의 인권경영 실천 방법에 대해 구체적으로 제시하여 실용성 있는 교재가 되도록 노력하였다.
- 기업이 존중해야 할 인권 목록과 인권 이슈를 제시하되, 가급적 업종별로 세부 내용을 제시하며 구체적이고 다양한 사례 발굴을 통해 현장성 있으며 재미있는 교재가 되도록 노력하였다.
- 기업의 입장에서 기업의 각 부서별 특징과 역할에 따라 인권경영을 설명하고, 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관과 다양한 방법을 소개하여 인권경영 실천에 도움이 되도록 노력하였다.
- 기업활동과 관련한 잠재적 인권피해자에게 권리의식을 제고하고, 적절한 고충처리제도들을 알려 줌으로써 활용성을 높이고자 노력하였다.

1. 교재개발 배경 및 필요성

1) 가치 제고 차원

기업의 영향력이 커지면서 다국적기업과 같은 비국가행위자들에 대한 통제가 힘들어지면서 이들의 기업활동에 관련된 인권침해가 새로운 문제로 떠올랐다. 기업 경영에서 인권을 고려하지 않는 사례들이 널리 알려지면서 국제적으로 기업의 인권경영에 대한 요구가 지속되었고, 이에 대응하여 OECD 국가 및 선진 기업들은 인권경영을 적극적으로 고려하기 시작하였다. 인권경영에 대한 국제적 요구는 UN 기업과 인권 프레임워크 및 이행원칙이 채택되면서 국제인권법의 주요관심사로 승격되었다. 이와 함께 종래 널리 알려져 있던 기업의 사회적 책임에서 한 차원 더 나아가 인권경영에 대한 가치를 제고할 필요성도 높아졌다. 인권경영 교재를 통해 기업경영에서 인권의 가치를 인식하고 제고하는 계기가 되었으면 한다.

2) 정책 수립 차원

차별, 노동, 건강, 개인정보 보호, 소비자, 환경, 부패 등 다양한 인권 문제는 기업 경영에서도 고려해야 할 필수적인 요소들이다. 기업활동에서 존중해야 할 인권 문제에 대해 인권 교육을 해야 할 필요성은 높으나 인권경영에 대한 기업의 인식 및 친숙도는 상대적으로 낮다. 이로 인해 개별 기업차원에서 인권경영 정책이 수립되고 실행되는 사례 또한 찾아보기 힘들다. 인권경영 교재를 통한 교육과 홍보를 통해, 개별 기업차원에서 인권경영 정책 수립과 실행이 확산될 수 있기를 바란다.

3) 활동 확산 차원

기업활동은 기업의 비전, 미션, 가치체계, 전략적 목표에 따라 정해지며 기업이 처한 산업별 업종의 특성에 따라 많은 차이가 있다. 기업활동에 관련된 인권 문제도 업종에 따라 다를 수 있다. 기업이 친숙하게 인권경영을 이해하고 실행하려면, 각 산업별 업종의 특성에 따라 차별화해서 설명할 필요가 있다. 이 교재는 이런 점을 감안하여 업종 특성에 따라 인권 문제를 쉽게 설명하고자 노력하였다. 이를 통해 인권경영이 확산될 수 있는 기반이 조성될 수 있기를 바란다.

2. 교재개발 목적

1) 이해 분야

기업은 내부와 외부 이해관계자들로 이루어진 살아있는 생명체로서 기업 경영 활동은 다양한 이해관계자들에게 직·간접적으로 영향을 주고 있다. 태어날 때부터 모든 사람이 인권을 가지고 있다는 세계인권선언에 담긴 핵심 가치는 기업 경영에서도 당연히 실천되어야 한다. 기업과 인권에 대한 문제를 쉽게 이해하여 인권경영의식을 높이고, 인권경영에 대한 가치를 제고할 수 있도록 교재 내용을 개발하고자 하였다.

2) 정책 분야

기업은 국가 및 글로벌 NGO의 요구와 같은 외부적 요인 혹은 내부적 상황으로 인해 경영활동에 인권 이슈를 반영할 필요성이 있다고 인식하기 시작했다. 그러나 주주 중심주의와 수익 우선 정책은 인권의 실행에 있어서 현실적인 어려움으로 다가온다. 수익 우선의 정책은 기업이 인권 존중보다, 리스크 예방 및 제거, 비즈니스 기회 창출이라는 이분법적인 논리에 따라서 기업경영 정책을 결정하도록 한다. 그런데 실제로 인권에 대한 고려가 비즈니스 리스크 방지 및 사업 기회 창출에도 도움이 될 수도 있다. 이런 사실을 인식하도록 하기 위해 인권경영에 대한 모범사례 및 실패사례를 제시하고 기업이 인권경영 정책을 수립하는데 있어서 동기 부여를 줄 수 있도록 교재 내용을 개발하고자 하였다.

3) 실행 분야

인권경영이 확산되기 위해서는 기업이 친숙하게 인권경영을 받아들일 필요가 있다. 이 점을 감안하여 교재 구성에 있어서, 인권에 대한 주요 이슈를 업종별 특성에 맞는 인권경영 이슈로 연결하여 설명하고, 인권경영 모범사례와 실패사례를 제시함과 동시에, 기업 차원 혹은 기업과 다양한 분야와 협력하여 실천할 수 있는 비사법적 고충처리 제도를 소개하는 등, 인권경영의 다양한 분야를 소개하여 인권경영 실행에 도움이 되고자 하였다.

3. 교재의 구성

인권경영 문화가 발전하려면 기업 및 이해관계자의 인권의식 및 감수성이 높아져야 한다. 인권의식 및 감수성 제고를 위해서는 인권경영 교육이 중요하고, 인권교육 시 활용할 수 있는 기본교재는 인권경영 교육의 기본적인 토대이다. 기업 인권교육 교재의 개발에 있어서 아래와 같은 사항을 고려하였다.

기업 인권교육 교재 개발에 있어서 고려사항	
실용성	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업 이해관계자들이 인권경영에 대해 이해하고 인권경영의 중요성과 필요성을 자각할 수 있게 함 ● UN 기업과 인권 프레임워크 등 인권경영과 관련된 국제사회의 정책동향을 이해하되, 정책 동향의 단순 나열과 추상적 내용이 아닌 기업들이 실천할 수 있는 방향으로 제시하여 자발적 참여를 독려할 수 있도록 함 ● 인권경영 우수사례, 인권침해사례 등 다양한 개별 사례 발굴을 통해 현상성 있는 교재가 되도록 함 ● 기업이 인권존중책임을 이해하고, 인권분쟁 예방 및 구제의 중요성을 구체적인 방법과 사례를 통해 제시함으로써, 인권경영 실천에 응용할 수 있도록 함
다양성	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업이 존중해야 할 인권목록과 인권 이슈를 제시하되, 일반 산업 공통, 금융 투자 업종, 제약·화장품 업종, 의류·식품 업종, 전자 통신 업종, 채굴·에너지 업종, 기타 업종 등 업종별로 최대한 세부내용을 제시할 수 있도록 함 ● 기업이 인권경영과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관과 다양한 방법을 소개하여 인권경영 실천을 돕도록 함 ● 인권경영 교육 시 도움이 되는 참고정보(기관·단체 정보, 유용한 인터넷 사이트, 참고 도서 및 영상매체 목록, 토론거리 등) 제시
포괄성	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 자가진단도구를 활용하여 기업이 인권경영의 다양한 요소를 내면화시킬 수 있도록 기업의 각 부서 기능에 맞도록 재구성 ● 기업활동과 관련한 잠재적 인권피해자에게 권리의식을 제고하고, 유용하게 활용할 수 있는 적절한 고충처리제도를 소개함. 각 절차의 이용방법에 대한 체계적인 소개와 장·단점, 이를 이용하여 구제된 사례 등을 제시함 ● 국가인권위원회의 인권경영 입문서, 기업관련 연구보고서와 결정례 및 정책 권고 등 유관기관 관련 사례 포함

본 교재의 전체적인 구조와 구성 방향은 아래와 같다.

<기업 인권교육 교재의 전체적인 구조와 구성 방향>

목차 구성	I부 기업 인권교육 교재개발 의 의의	II부 인권경영의 배경	III부 기업과 인권 이슈와 영향	IV부 인권경영 실행 분야와 고충처리 제도	별첨자료
분야	개요 설명	이해 분야	정책 분야	실행 분야	인권교육 활용 자료
목적		가치 제고	정책 수립	활동 확산	
구조	도입->	배경->	이슈와 영향->	실행과 구제->	참고자료
세부 내용	연구 배경, 필요성, 전체 구조 및 흐름 설명	인권경영 기본 정보 국제동향 및 기본, 법령, 정책의 특징	기업과 인권에 대한 주요 이슈 및 기업 활동별, 업종별 인권영향 특성 반영	- 기업 조직의 각 기능부서들이 해야 할 인권경영 실천과제 및 우수기업 모범 사례 설명 (업종별 특성 반영) - 비사법적 고충처리 제도를 기업 입장과 활용자 입장에서 기술	실용적이고 활용성이 높은 참고자료 내용 목록화
방향성	도입 및 전체 흐름 설명	인권경영 배경 및 기본 정보를 상세하게 전달하되 수용도를 높이기 위하여 주요 부분 FAQ 형식 기술	중요한 인권 이슈 및 원칙을 설명하고 기업 활동별, 업종별 인권이 침해받는 사례를 서술	- 인권침해를 예방하기 위해서 기업이 어떻게 인권경영을 세부적으로 실천할 수 있는지를 서술 - 기업 수용도를 높이기 위해 기업식 분류나 서술방식 적용	기업이 활용하기 쉽도록 세분화 및 목록화

<기업 인권교육 교재의 세부 구조와 구성 요소>

구분	구조	세부내용		
① 이해 분야 - 가치 제고	A. 배경	배경	인권에 대한 기본 정보, 인권경영 대두 배경 인권경영과 CSR·윤리경영·지속가능경영, 필요성	
		기준, 법령, 정책	UN 기업과 인권 프레임워크 및 이행원칙 OECD 다국적기업 가이드라인·UN 글로벌 콤팩트 국제사회의 규범과 정책, 외국 정부의 정책 방향	
		필요성	인권경영의 리스크 관리 측면 인권경영의 비즈니스 기회 창출 측면	
② 정책 분야 - 정책 수립	B. 이슈	기업과 인권 주요 이슈	자유권	<산업별 업종 특성 및 인권침해사례> 일반 산업 공통, 금융·투자, 제약·화장품·바이오테크, 의류·식품·유통, 전자·정보통신, 채굴·에너지, 기타 업종별로 인권침해사례 제시
			노동권	
			아동노동 및 강제노동	
			차별	
			프라이버시권	
			건강권	
			소비자 보호	
			환경 보호	
			해외진출 시 인권 문제	
	기타			
	C. 영향	기업 활동별, 업종별 인권영향	근무환경(Workplace)	
			공급망(Supply Chain)	
			사업활동(Marketplace)	
지역사회(Community)				
		거버넌스(Governance)		
③ 실행 분야 - 활동 확산	D. 실행	기업의 인권 모범사례 및 인권 존중 실천과제	리더십, 이사회, 기획팀(인권경영 정책)	<산업별 업종 특성 및 인권경영 우수 사례>
			인사·노무관리팀 (차별, 노동권, 아동 및 강제노동, 프라이버시권 등)	
			지속가능경영팀, 구매팀 (환경경영 등)	
			제품 개발 및 기획팀 (프라이버시권 등)	
			전산팀 & 총무팀 (프라이버시권 등)	
			준법·윤리경영팀 (부패 방지 등)	
			해외 사업팀 (해외진출 시 인권 문제 등)	
			경영진단팀 (자가진단/인권영향평가) 등	
E. 구체	비사법적 고충처리제도	글로벌, 대륙별, 국가적, 지역적, 산업별, 다자간, 기업별, 사업 프로젝트 별 고충처리 제도에서의 기업의 역할과 인권 피해자를 위한 고충처리 제도 설명		
F. 부록	참고자료	참고도서·논문, 규범리스트, 참고사이트, 인권 관련 기관 및 단체 목록 및 기타 참고자료		

<기업 인권교육 교재의 세부내용과 연구 방향>

구분	구조	세부내용 (전체 연구 및 각 항목 연구 방향)	
① 이해 분야 - 가치 제고	A. 배경	배경	기업 이해관계자들이 인권경영에 대해 쉽게 이해할 수 있게 할 뿐 아니라, 인권경영의 중요성과 필요성을 실감나게 제시하여 충분히 자각하고 동기부여 할 수 있도록 개발 (FAQ: Frequently Asked Questions 방식 고려)
		기준, 법령, 정책	인권경영과 관련된 국제사회의 정책동향을 쉽게 이해할 수 있도록 하며, 정책 동향의 단순 나열과 추상적인 내용이 아닌 기업들이 실천할 수 있는 방향으로 제시하여 자발적인 참여를 독려할 수 있도록 함 (FAQ 방식 고려)
		필요성	기업에게 인권경영을 이해할 수 있도록 설명 (FAQ 방식)
② 정책 분야 - 정책 수립	B. 이슈	기업과 인권 주요 이슈	기업이 존중해야 할 인권목록과 인권 이슈를 제시 국가인권위원회 기업관련 연구보고서, 결정례, 정책 권고 <산업별 업종 특성 및 인권침해사례> 일반 산업 공통, 금융 투자 업종, 제약·화장품 업종, 의류·식품 업종, 전자 통신 업종, 채굴·에너지 업종, 기타 업종 등 업종별 제시
	C. 영향	기업 활동별, 업종별 인권영향	인권 존중 및 인권분쟁 예방 및 적극적 대처의 중요성을 구체적인 방법과 사례를 통해 제시하도록 하여 실용성 있는 교재가 되도록 함 구체적이고 다양한 국·내외 인권침해사례 발굴을 통해 현장성 있고 사례 중심의 교재가 되도록 함
③ 실행 분야 - 활동 확산	D. 실행	기업의 인권 모범사례 및 실천과제	기업의 인권경영 실천방법에 대해 쉽고 구체적으로 제시 구체적이고 다양한 국·내외 인권경영 우수사례 발굴을 통해 현장성 있고 사례 중심의 교재가 되도록 함 최근 발표한 인권경영 가이드라인을 적극 활용 UN 기업과 인권을 위한 이행원칙을 대폭 반영 <산업별 업종 특성 인권경영 우수사례>
	E. 구제	비사법적 고충처리 제도	기업활동과 관련한 잠재적 인권피해자에게 권리의식을 제고하고, 유용하게 활용할 수 있는 구제장치를 소개하도록 함. 각 절차의 이용방법에 대한 체계적인 소개와 장·단점, 이를 이용하여 구제된 사례 등을 제시
	F. 기타	참고자료	기업의 입장에서 인권경영과 관련하여 도움을 받을 수 있는 참고도서·논문, 규범리스트, 참고사이트, 인권 관련 기관 및 단체 목록 및 기타 참고자료를 소개하여 인권경영 실천을 지원

II. 인권경영의 배경

1. 인권경영이란
2. 인권경영과 국제 동향
3. 인권경영과 국내 동향
4. 기업의 인권경영 접근법

II. 인권경영의 배경

기업 경영에 있어서 사회적 가치나 환경적 가치는 경제적 가치보다 항상 관심을 덜 받아왔다. 기업은 국가 및 글로벌 NGO의 요구와 같은 외부적 요인 혹은 내부적 상황으로 인해 인권을 경영과 연계하여 생각해야 할 필요성은 느끼지만, 주주 중심주의와 수익 우선의 정책으로 인해 인권경영은 현실화되기 힘들었다.

기업은 수익을 창출하지 못하면 생존할 수 없기 때문에, 인권경영의 가치를 기업활동에 통합시키기 위해서는, 기업 경영 패러다임에서 인권의 가치가 어떻게 직·간접적으로 영향을 미치는지 기업인들이 많이 쓰는 비즈니스 언어로 인권경영 가치를 설명할 필요가 있다.

이 교재에서는, 중요하거나 특히 강조해야 할 부분 설명에 FAQ(Frequently Asked Questions) 방식을 도입하여 친숙도를 높여 이해도와 수용성을 높이고자 하였다. 즉, 종래 정부나 시민사회, NGO가 기업을 피동적인 대상으로 설정한 후 인권경영 내용과 방식을 얘기해 왔다면, 기존의 인권경영 내용은 살리면서도, 전달 방식은 기업의 관점과 시각에서 바꿔 기업의 능동적인 실행을 강조하는 방식으로 접근하고자 하였다.

이 장에서는 인권의 기본적인 개념 및 발달에 대한 역사, 필요성과 국제적인 법령, 기준, 정책의 동향 등을 설명할 것이다. 특히 인권경영과 사회책임경영 혹은 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR), 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업시민의식 등과 같은 다양한 기업경영방식들과의 공통점과 차이점도 살펴 볼 것이다.

1. 인권경영이란

1) 인권의 정의와 개념

권리는 국가가 강제력을 동원해서 보호하고 실현하고자 하는 어떤 이익을 말한다. 어떤 정치질서 또는 사회질서가 그 구성원들에게 의무를 지킬 것을 전제로 이익을 제공할 때 이를 권리라고 인정하는 인식이 과거에는 지배적이었다. 이런 사회에서는 그 질서 자체에 도전할 때는 반역죄나 모반죄로 처형당하였고, 그 질서가 설정해 놓은 의무를 위반할 때에는 처벌을 받거나 불이익을 입었다.

개인은 정치질서 또는 사회질서를 유지하는 수동적 존재였지, 그 사회질서를 발전시켜 나가는 존재로는 인식되지는 않았다. 질서를 설정하고 발전시키는 사람은 바로 그 질서의 정점에 있는 절대 군주, 절대적 지위를 가진 지배자였다. 이들은 말 그대로 자유로운 인격을 가진 존재였지만, 나머지는 그렇지 않았다. 이런 질서에서는 인간으로서의 보편적 권리란 탁상이론에 불과하였다.

Q. 인권은 어떻게 발전해왔는가?	
13-17세기	<ul style="list-style-type: none"> ● 최초의 도전은 1215년 영국의 '대헌장'이라 불리는 마그나카르타(Magna Carta)로 결실을 맺었다. ● '대헌장'은 1628년 권리청원으로 발전하였다. 이로써 군주라도 의회의 승인 없이는 과세할 수 없다는 인식이 정착되었다. ● 1679년 인신보호법(Habeas Corpus Act)에서는 인신의 자유를 위한 절차적 보장을 강화해 구속적부심제를 제도화하였다. ● 명예혁명의 결과인 1689년의 권리장전(Bill of Rights)에서는 청원권, 언론의 자유, 형사절차의 보장 등이 규정되었고, 국왕이 의회의 동의 없이 법률의 효력을 정지하거나 상비군을 설치하거나 조세를 부과할 수 없도록 제도화되었다.
18세기	<ul style="list-style-type: none"> ● 1776년 미국 독립선언과 1789년 프랑스 혁명의 인권선언은 인권을 한 단계 더 발전시켰다. 두 선언 모두 국가권력의 존재이유를 시민의 생명, 자유, 재산 등의 인권을 옹호하는 것에 있다고 보았다. 생명, 자유, 재산 등은 입법권으로써도 침해할 수 없는 것이어서 그것을 침해하는 정부에 인민의 저항권이 인정된다고 보았다. 그 저항의 결과가 미국 독립전쟁과 프랑스 혁명이었다.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 이 시기에 이르러 비로소 자연 상태에서의 개인은 자연권을 가지며 국가를 창설함으로써 자연인이 사회인이 되고 참정권을 가진다는 인식이 확립되었다. 이를 통해 인간은 개인으로서 국가에 앞서는 자연권, 공민으로서 국가에 대한 참정권을 가지며, 또 주권이 시민에게 있기 때문에 시민은 저항권을 갖는다는 인식이 자리를 잡게 되었다. 이런 인식은 봉건질서를 무너뜨린 미국 독립과 프랑스 혁명의 성공을 이끌어 내었다.
19세기	<ul style="list-style-type: none"> ● 미국 독립선언과 프랑스 인권선언을 토대로 한 근대시민헌법은 19세기를 거치면서 다음과 같은 특징을 가졌다. <ul style="list-style-type: none"> - 국가는 생명, 자유, 재산을 핵심으로 하는 인권을 보장하는 수단이다. - 인권은 천부의 권리이기 때문에 어떤 권력도 이를 침해할 수 없다. - 타인의 인권을 침해하지 않는 한 사람은 자유롭게 인권을 누릴 수 있다. ● 그러나 계약으로 합의를 하면, 타인의 자유나 재산과 같은 인권을 침해하는 것도 가능하다는 사적 자치가 그 토대였다. 계약주체는 자유로운 인격체이므로 그 계약을 존중해야 한다는 이론이었다. 그런데 계약 자유의 이름 하에, 경제적 강자(자본가)가 약자(노동자)를 자유롭게 착취하는 길이 열려 있었다. ● 그 결과 19세기 노동자들의 저임금, 장시간 노동으로 인한 비인간적 생활 상태가 있었고, 그로 인해 격심한 계급투쟁이 야기되었고 러시아혁명으로 대표되는 공산주의가 확산되어 나갔다. ● 자본주의 경제 질서에 기반을 둔 민주주의를 유지하기 위해서는, 모든 국민에게 인간다운 삶을 보장하는 것(사회보장제도의 도입 등 사회권의 보장), 사회경제적 강자의 경제활동의 자유를 제한하는 것(노동3권의 보장과 독점규제, 공정거래제도의 도입)은 불가피한 것이었다. 남녀평등권에 기초한 참정권의 보장의 확대도 이루어졌다. 자본주의 국가들은 사회적·경제적 권리를 보장하는 길로 나아가기 시작하였다.
세계 제1차 대전	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1차 세계대전 후 국제사회의 반성의 결과 1919년 국제연맹(League of Nations)과 노동권 문제를 국제적으로 다루기 위한 국제노동기구(ILO)가 설립되었다. ● 하지만 개인의 인권을 국제적 차원에서 다루는 것은 주권침해로 받아들여지는 분위기가 있었기 때문에 인권을 국제적으로 보장하기 위한 제도적 장치는 없었다. 인권은 여전히 개별 국가의 내정의 문제였다. ● 그럼에도 불구하고 국제연맹은 국제인권법의 발전에 큰 영향을 미쳤다. 국제연맹 제23조는 '남녀 및 아동을 위한 공정하고 인간적인 노동조건'을 다루었고, 조약의 이행을 뒷받침하기 위해 소수집단들이 자신들에 대한 권리침해를 국제연맹에 청원할 수 있는 제도를 창설하는 등 소수집단의 보호를 위한 제도를 발전시켰다.

세계 제2차 대전	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권보호에 대한 관심이 본격적으로 국제적으로 확산되기 시작한 것은 제 2차 세계대전 이후였다. 제2차 세계대전을 계기로 '주권의 절대성' 주장은 약화되었고 대신 인권의 중요성이 부각되었다. ● 또 다른 세계전쟁을 방지하기 위한 1945년 설립된 국제연합(United Nations: UN)는 제2차 세계대전을 막지 못한 국제연맹을 대체하였다. 집단적인 안보체제의 필요성이 부각되었고, 인권의 보호와 존중은 평화의 전제로 인식되었다. ● UN 헌장 제68조에 경제사회이사회 산하에 인권위원회를 두도록 규정한 것도 이런 이유 때문이다. 이런 인식 하에 UN은 1948년 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)을 채택하였다. 세계인권선언은 자연권 대신 인권이라는 용어를 사용하였고, 거기에는 시민적, 정치적 권리만이 아니라, 경제적, 사회적 권리도 포함되었다.
-----------------	--

절대 군주라도 함부로 할 수 없는 '인간의 권리'가 있다는 인식이 13세기 처음으로 역사의 무대에 등장한 후 '인권'은 마침내 1948년 12월 10일 국제연합 총회에서 세계인권선언 채택을 계기로 더욱 힘차게 발전해 갔다.

권리는 국가가 국내법으로 권리임을 인정함으로써 비로소 강제력을 가질 수 있다. 그러나 인권은 국내법이 그 권리성을 인정하지 않더라도 보호되고, 증진되어야 하는 가치이자 권리이다. 가령 어떤 나라가 집회·결사의 자유를 보장하지 않더라도, 평안한 가족생활의 보장권을 인정하지 않더라도, 국가는 이런 인권을 보장할 국제법상의 의무가 있다. 이 점에서 인권은 개별 국가의 국경을 뛰어 넘는 보편적인 가치로 빛을 발하는 것이다.

Q. 인권이란 무엇인가?	
1948년 세계인권선언 이전	<ul style="list-style-type: none"> ● 개인으로서 국가에 앞서는 자연권 ● 공민으로서 국가에 대한 참정권
1948년 세계인권선언 이후	<ul style="list-style-type: none"> ● 천부의 권리이며 불가침의 신성한 권리 <p>[제1세대 인권 - 시민적·정치적 권리]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 국가의 소극적 불개입을 요구하는 권리 ● 국가의 자의적인 간섭으로부터 개인의 자유로운 영역을 확보하거나 정치과정에 참여하는 것을 보장 ● 생명권(사형제도의 금지, 집단살해의 금지, 태아의 보호, 연명치료에 대한 자기결정권 등), 인격적 존재로 대우받을 권리(노예제도의 금지, 강제노동의 금지, 인신매매와 성매매의 금지, 피구금자의 인간적 처우 등), 평등권(인종차별의 금지, 성차별의 금지 등), 신체의 자유(체포, 압수·수색의 적법성,

	<p>고문방지 등), 거주·이전의 자유(국내·외 거주·이전의 자유, 망명비호권 등), 사상과 표현, 집회·결사의 자유, 사생활 및 가족생활의 존중, 참정권, 재판청구권, 재산권 등등</p> <p>[제2세대 인권 - 경제적·사회적·문화적 권리]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 국가의 적극적인 개입을 요구하는 권리 ● 사회적 평등을 기초로 배분적 정의에 근거해 가치의 생산과 자원의 배분에서 형평성을 보장하는 권리 ● 노동권, 노동조합에 관한 권리, 사회보장과 사회보험에 대한 권리, 가정의 보호와 지원에 관한 권리, 아동 보호에 관한 권리, 적절한 생활수준을 영위할 권리, 가능한 최상의 신체 및 정신건강을 영위할 권리, 교육받을 권리, 문화에 대한 권리 등 <p>[제3세대 인권 - 연대의 권리]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 국경을 넘은 사람과 사람의 연대이자, 세대와 세대의 연대, 인간과 자연의 연대 등을 포괄하는 넓은 의미의 인권 ● 발전에 대한 권리, 환경에 대한 권리, 평화에 대한 권리, 문화유산에 대한 권리, 의사소통에 대한 권리, 인도적 지원을 받을 수 있는 권리 등
--	---

세계인권선언 채택 이후 발전해 가고 있는 인권은 불가분성이 있다. 시민적·정치적 권리와 경제적·사회적·문화적 권리는 각 항목이 분리·독립되어 있는 것이 아니라 전체로서 상호 불가분적으로 결합되어 있다. 모든 인권 항목을 존중하는 것이 국가의 의무이지, 그 중 어떤 것은 무시해도 되는 것은 아니다.

또한 인권은 도덕에 근간을 둔 것이어서 실정법에 우선하는 성격을 가진다. 그러므로 인권을 보장하고 증진시키는 정치·사회·법제도는 정당성이 보장되지만, 인권 기준에 반하는 제도는 없어야 할 제도로 평가된다. 보편성·도덕성에 기반을 둔 인권을 보호하지 않는 정부에 대해서 국민은 저항할 수 있는 권리가 있고, 그 저항은 정당성이 있다.

2) 인권경영의 배경

(1) 인권경영의 시작 배경

인권은 초기 국가의私人(개인 또는 법인)에 대한 침해로부터 방어한다는 관점에서 인정되고 발전되어 왔다. 앞서 언급한 제1세대 인권이 그것이다. 여기서 한걸음 더 나아가 각 개인의 인간으로서의 존엄한 삶의 영위를 국가가 보장할 의무가 있다는 관념도 대두되었다. 앞서 언급한 제2세대 인권이 그것이다. 또한 제3세대 인권이라는 관념 하에 환경에 대한 권리, 소비자의 권리 등으로 인권의 외연이 확장되면서 국가는 이 영역의 인권도 보호할 의무가 있다는 인식에 다다르게 되었다. 그런데 역사적으로 발전되어 온 이런 인권개념은 모두 국가의私人(개인 또는 법인)에 대한 의무였다.

민주주의가 발달된 사회를 보면, 국가에 의한 시민적·정치적 인권의 침해는 현저히 줄었고, 제2, 제3세대 인권에 대한 보호도 크게 개선되었다. 민주주의의 발달이 미숙한 사회에서도 국제인권법의 발달로 인해 시민들의 인권의식은 점차 고양되어 가고 있다. 그러나 국가에 의한 인권침해가 줄거나 국가의 인권보호가 늘었다고 하더라도私人의私人에 대한 인권침해가 빈번하거나 증가한다면 결과적으로 그 사회를 구성하는 개인들의 삶은 개선될 수 없다.

직장에서 상사의 부하직원에게 대한 언어폭력과 성차별이 빈번한 사회, 거래의 결정이 부당한 압력과 뇌물에 의해 결정되는 사회, 근로자를 수탈하는 거래업체라 하더라도 싼 가격으로 물품을 조달받기만 하면 된다는 이윤추구 지상주의적 행위가 당연시되는 기업풍토가 지배하는 사회, 성매매, 퇴폐업소, 유흥업소 등 인권침해적 산업을 통해 이익을 얻는 일이 제대로 통제되지 않는 사회, 자극적인 언어로써 타인의 관심을 끌거나 타인의 인격과 인권을 침해하더라도 이윤을 추구하기만 된다는 생각이 만연된 사회에서는, 국가에 의한 인권침해가 줄었다고 하더라도 그 사회 구성원의 인권침해가 만연할 수밖에 없다. 이런 사회에서는 아무리 그 구성원이 국가의 인권 보호 의무를 소리 높여 주장하더라도 인권존중의 사회·문화적 환경은 조성될 수 없다.

Q. 왜 기업과 인권인가?	
<p>私人에 의한 인권 침해가 국가에 의한 인권침해보다 더 문제가 되는 경우가 많다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 우리나라를 비롯하여 다수의 나라에서는 인권보호 및 인권존중은 국가의 의무이자 책임이라고 이해되고 있고,私人은 다른私人의 인권을 보호할 법적 의무가 없다는 인식이 강하다. ● 예외적으로私人에 의한 인권침해가 형법상의 범죄가 되거나 민사법상의 불법행위가 될 수 있다. 이럴 때에는私人의 인권존중책임이 부과될 수 있는데, 이는 어디까지나 예외적인 사안에서, 간접적인 형태의 강제성만을 가진다고 할 수 있다. ● 더구나私人에 의한 인권침해가 범죄가 되더라도 개별 국가의 법집행체계가 정비되어 있지 않다면(소위 국가의 고충처리체도가 취약한 경우)私人에 의한 인권침해는 더욱 만연할 수 있다. ● 불법행위법이 충분히 발달되지 않은 사회에서는 인권침해 행위를 제어할 경제적인 동기 역시 희박할 것이다. 개별 국가에서 발생하는 인권침해에 대한 개입은 주권 문제와 관련되기 때문에 인권보호에 어려움이 생긴다.
<p>불공정하거나 불균형적인 계약이나 비대칭적인 시장의 결과私人에 의한 인권침해가 발생한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●私人에 의한 인권침해를 막고자 할 때에는 ‘개인의 활동의 자유’라는 또 다른 인권과 충돌 문제를 야기하기도 한다. 가령 각 개인들이 각자 나름 계산 하에 계약을 체결하여 편익을 도모하고자 하였으나, 예상 밖의 피해를 보는 일이 발생할 수 있다. 혹은 시장 경쟁에서 실패하여 피해를 입는 경우도 있다. 어떤 경우이든 그 결과는 모두 인권에 침해가 발생하는 것으로 나타날 수 있다. 이처럼 정당한 계약이나 공정한 경쟁의 결과 인권에 피해가 발생한다면, 이를 억제하는 것에는 한계가 있을 수밖에 없다. ● 하지만 사회활동의 가장 중요한 부분을 점하고 있는 기업의 경제활동은, 협상력에 불균형이 있는 기업주와 피용자, 대기업과 중소기업 간의 거래관계를 통해 이루어진다. 고용주는 피용자에 대해 협상력에서 우위에 있기 때문에 계약이라는 형식을 통해 피용자의 이익과 인권을 쉽게 침해할 수 있는 지위에 있다. 또한 고용주는 지휘, 감독관계 하에 있는 피용자의 인권을 침해하는 환경을 쉽게 조성할 수 있다. 직장 내의 폭력, 반말, 각종 횡포 등이 그 예이다. 원청업체와 하청업체의 관계에서처럼 공급망 관계에 있는 대기업과 중소기업, 중소기업과 영세기업 간에서 교섭력에 차이가 있기 때문에 대기업은 하청관계에 있는 중소기업으로부터 저렴한 가격으로 물품을 납품받으려 하기가 쉽고, 그 결과 낮은 가격으로 물품을 납품하여야 하는 영세기업은 저임금과 열악한 근로환경 하에 근로자를 고용할 수밖에 없을 것이다. 이런 구조 하에서는 기업활동에 참여하는 일부만이 이익과 부를 축적하고 다수 경제활동참여자들의 인권과 권익은 희생당할 수 있다. ● 또한 경제활동에서의 이윤추구가 지상의 목표로 인식된다면, 누구라도 자신의 법적인 소유권과 권리만을 주장하게 될 것이고, 그

	<p>결과 타인의 인권이 침해되는 것에는 눈길을 돌리지 않을 수 있다. 가령 私人 소유의 땅에 불법으로 정착해 있는 경우, 이들이 그 타인의 소유권을 침해하는 것은 사실이지만, 그 토지를 개발하기 위해 아무런 대책 없이 거주민을 거리로 내모는 것이 정당한 것은 아니다. 토지나 지역의 개발과 빈민의 생존권을 존중하는 것이 양립될 수 없다면, 소수 가진 자의 재산(=소유권)을 위해 다수의 생존(=인권)의 침해를 간과하게 될 것이다.</p>
<p>私人의 私人에 대한 인권침해도 효과적으로 억제되어야 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 경제활동에서 고용주가 피용자의 인권을 존중한다면, 중소기업으로 하여금 그 피용자의 권익을 부당하게 침해하지 않도록 대기업이 적절하고 공정한 이윤을 보장해 준다면, 소유권자가 권리 없는 자들의 생존권을 존중한다면, 이런 인식 또는 규범의식을 가진 구성원으로 이루어진 사회에서는 인권존중의 문화가 손쉽게 자리 잡을 수 있을 것이다. 이런 사회에서는 국가에 의한 인권침해는 상상하기도 어려울 것이다. ● 인권이 존중되는 사회란 국가에 의한 인권침해가 없고, 국가가 인권보호 의무를 충실히 이행하고자 하는 사회여야 할 뿐 아니라, 私人의 私人에 대한 인권침해가 효과적으로 억제되는 사회여야 할 것이다. 이 두 영역은 상호보완적 관계에 있어야 한다.

왜 기업과 인권이 같은 맥락에서 논의가 되기 시작했는지 재차 강조하자면, 위에 설명한 바와 같이 첫째, 私人에 의한 인권침해가 국가에 의한 인권침해보다 더 문제가 되는 경우가 많기 때문이고, 둘째, 불공정하거나 불균형적인 계약이나 비대칭적인 시장의 결과 私人에 의한 인권침해가 발생하여 기업활동에 참여하는 일부만이 이익과 부를 축적하고 다수의 경제활동참여자들의 인권과 권익은 희생당할 수 있기 때문이다. 셋째, 따라서 私人의 私人에 대한 인권침해도 효과적으로 억제되어야 한다는 필요성이 대두되었기 때문에 기업활동에 있어서 인권을 존중하고 보호하는 경영 방식이 필요하게 된 것이다.

이 같은 흐름에 따라서, 기업활동에 있어서 제1세대 인권, 제2세대 인권, 제3세대 인권에 대한 보호를 적용하는 다양한 방식을 모색하는 노력이 전개 되었다. 여기에서 중요한 것은 인권은 도덕에 근간을 둔 것이어서 실정법에 우선하는 성격을 가진다는 것이다. 즉, 기업의 모든 경영활동에 있어서 인간으로서의 존엄과 가치를 중요시하는 경영방식이 필요해 진 것이다.

(2) 인권경영의 개념

국가에 의한 인권침해가 만연한 국가에서 기업경영활동을 하고 있는 기업이 있다고 가정해 보자. 과거에는 인권침해가 만연한 국가의 정부에게 비난의 화살이 쏟아졌다. 하지만, 기업의 영향력이 점점 세계화 되고 강력해 지면서 시민사회는 점차적으로 인권침해 상황에 연루된 기업에게도 비난의 화살을 돌리게 되었다. 즉, 사회는 한 국가의 외자유치나 무역 수출 투자 등, 한 국가의 정부의 정책 방향을 좌지우지 할 정도로 영향력이 강력해진 기업에게도 인권존중에 대한 책임을 기대하고 요구하게 된 것이다. 앞서 언급한 바와 같이, 인권은 도덕에 근간을 둔 것이어서 실정법에 우선하는 성격을 가지기 때문에, 국내법이나 국제법적인 환경과 상관없이 사회가 기업에게 도덕적으로 행동하도록 기대하고 요구하고 있는 것이다.

시민사회나 국제기구에 의해 주도된 인권경영에 대한 요청이 확산되면서 기업과 인권과의 관계는 더욱 밀접해져 갔다. 정부는 국민들의 인권을 보호할 의무가 있고, 기업은 기업활동에서 비롯되는 인권침해를 방지하기 위해 인권을 존중하고 적극적인 대책을 수립할 필요가 있다는 것은 국제사회가 기업에게 기대하는 책임인 것이다.

기업의 모든 경영활동에서 국제적으로 인정된 인권을 존중하며 해당기업의 활동이 인권에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 노력하고, 인권에 대한 부정적 영향은 해결해야 한다. 즉, 기업을 경영하는 모든 과정에서 사람을 중시하는 경영을 해야 하는 것이다. 기업의 모든 활동에서 인권을 중요시 하는 것, 이것이 인권경영이다.

인권경영이란 기업활동으로 인해 발생할 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업이 사전에 평가하여 이를 방지하거나 최소화하며, 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우 기업 스스로 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취함으로써 기업활동 과정에서 근로자의 인권을 존중할 뿐만 아니라, 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자, 지역주민 등의 인권 등 궁극적으로 기업 경영관련 이해관계자 모두의 인권을 존중하며, 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 사람 존중의 경영방식인 것이다.¹⁾ 특히 이러한 인권경영 방식은 국가, 근로자, 소비자, NGO 모두 요구하고 있는 시대적인 요청인 것이다.

1) 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼, 2013

Q. 인권경영은 무엇인가? ²⁾	
정의	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업을 경영하는 과정에 있어서 사람을 중시하는 경영 ● 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고, 인권을 존중·보호하는 경영
실행방식	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업활동으로 인해 발생될 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업이 사전에 평가하여 이를 방지하거나 최소화한다. ● 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우 기업 스스로 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취한다. ● 기업활동 과정에서 근로자의 인권을 존중할 뿐만 아니라, 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자, 지역주민 등의 인권 등 궁극적으로 기업 경영관련 이해관계자 모두의 인권을 존중하며, 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 사람 존중의 경영방식을 의미한다.
실행구조	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업과 주주만이 아니라, 기업과 근로자간, 기업과 소비자간, 대기업과중소기업간, 기업과 지역사회 간의 관계 등에서 인권을 침해하지 않고 인권을 예방할 수 있는 경영시스템의 구축
세부적 의미	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업활동에 있어 인권과 관련된 법을 준수하는 것을 의미한다. ● 법적 의무가 아니라 하더라도 기업활동과 연관된 이해당사자의 인권이 침해되지 않도록 하여야 한다는 것을 의미한다. ● 기업은 국제인권규범을 기준으로 해서 기업활동과 관련된 인권이 침해되지 않도록 해야 한다. ● 기업활동의 영향력 범위 내에서는 인권침해행위에 연루되는 것을 회피하여야 한다. ● 더 나아가 기업이 인권보호와 존중에 기여하여야 한다는 것을 의미한다.

인권경영은 비록 법적 의무는 아니지만, 사회적 또는 도덕적 책임이라고 할 수 있다. 인권경영은 인권침해를 하지 않는다는 소극적인 입장에 머무는 것이 아니라, 기업활동과 연관된 인권의 보호와 존중을 기업 목표의 하나로 설정하고, 이를 실천하는 것을 의미한다. 모든 기업은 자신의 사업영역, 즉 기업의 영향력(Sphere of Influence)³⁾이 미치는 범위 내에서 인권을 존중하는 책임이 있다.

Q. 기업의 인권존중책임이란 무엇인가? ⁴⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권을 존중해야 한다. ● 기업은 타인의 인권을 침해 하는 것을 피해야 한다. ● 기업이 인권침해에 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 해결해야 한다.

2) 위와 동일

3) 영향력 범위 개념이 부적절하다는 비판도 있으나 여기서 영향력이란 공간적 근접성 개념 뿐만 아니라 기업의 내부 및 외부 이해관계자 개념도 포함한 것으로, 기업의 활동이 각 이해관계자에 미치는 영향력으로도 이해가 되어야 한다.

기업이 인권을 존중하는 책임은 실천점검의무(Due Diligence)⁵⁾를 통해서 현실화 될 수 있다. 기업은 기업활동에 연관하여 인권침해가 발생하지 않도록 포괄적이며 선행적인 노력을 해야 하며, 문제가 일어날 경우를 대비하여 적절한 사법적·비사법적 고충처리 제도를 제공함으로써 신속한 구제가 가능하도록 하여야 한다.

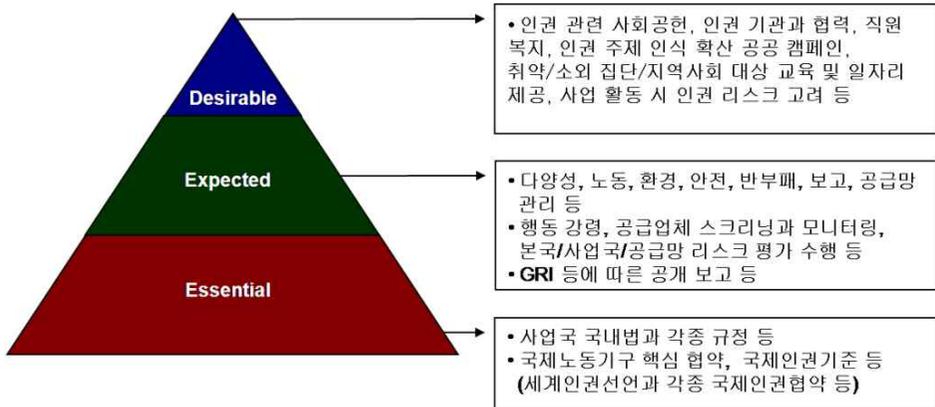
Q. 실천점검의무란 무엇인가? ⁶⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 인권에 대한 위협을 회피하고 경감할 목적으로 기업활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권위험을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도 ● 기업활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권침해적 위험요소를 파악하고, 자신의 기업활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단하는 책임 ● 해당기업 뿐 아니라 사업 파트너, 공급망, 정부기관, 비정부주체들과 같은 관련 이해관계자들과 기업활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지의 여부를 파악하는 노력 ● 인권영향평가를 할 때 원주민과 여성, 민족 혹은 인종, 종교적, 언어적 소수 집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루기 위해서 노력하는 것

기업과 인권 분야에서 선도적인 역할을 하고 있는 인권에 관한 기업리더 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)⁷⁾는 인권경영의 분야를 아래와 같이 세 가지 분야로 분류하였다. 첫째, 필수적으로 지켜야 하는 법이나 국제 규범 등에 해당하는 분야가 있고, 둘째, 사회적 기대를 만족시키기 위해서 실행하는 활동이 있고, 셋째, 이상적으로 실행하는 하면 좋은 활동이 있다는 것이다. 필수적인 준법경영을 하지 않거나, 이상적으로 실행하는 기업사회공헌 등과 같은 활동을 하는 것은 어불성설이라는 것이다.

- 4) 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼, 2013. 기업의 인권준중책임은 II. 인권경영의 배경, 2. 인권경영과 국제적 동향, 1) 국제사회, (5) UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙 부분의 기업의 인권준중책임에서 상세하게 다루어질 예정이다.
- 5) Due Diligence는 다양하게 해석되고 있다. 법률에서는 선관의무로, OECD 가이드라인 번역본(지식경제부, 2011)이나 ISO26000 번역본(한국표준협회, 2012), John Ruggie의 Just Business (번역 이상수, 2013)에서는 실사로 번역하고 있다. 하지만 실사는 주로 M&A 혹은 회계 등에서 기업진단이나 평가에 주로 쓰이는 말로, 실천점검의무가 인권경영에 대한 광범위한 분야의 실천이나 전사적인 점검과 같은 의무적 성격을 보다 더 잘 반영하므로 본 교재에서는 실천점검의무로 번역하기로 한다. 즉, 사업추진 기획단계에서부터 종결 시까지 지속적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 파악(Identify)하고, 방지·예방(Prevent)해야 하며, 이미 진행 중인 경우에는 완화(Mitigate)활동을 하고, 발생한 기업의 행동에 책임을 지기위해 인권에 대한 실천점검 의무를 실행하는 것을 강조한 해석이라고 할 수 있다.
- 6) 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼, 2013
- 7) 인권에 관한 기업리더 단체행동 프로젝트, BHIHR는 Global Business Initiative on Human Rights (GBI)로 변화되었다. GBI 공식 웹사이트: <http://www.global-business-initiative.org/>

인권경영의 세 가지 분야	
필수적(Essential)	<ul style="list-style-type: none"> ● 꼭 필수적(Essential)으로 지켜야 하는 자국법이나 규제 및 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야
기대되는(Expected)	<ul style="list-style-type: none"> ● 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동강령 등의 분야
이상적(Desirable)	<ul style="list-style-type: none"> ● 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 인권 주제 관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회취약 계층 역량 강화 등의 분야

<인권경영의 세 가지 분야에 관련된 세부 활동 예시>



(3) 인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준

인권경영 이슈는 이미 시민사회운동으로도 제기되어 왔다. 국제화로 인권침해가 만연한 국가 또는 지역으로 진출한 다국적 기업들이 해당 국가나 지역의 인권침해 환경을 개선하기 보다는 결과적으로 문제 있는 정부를 뒷받침하는 효과도 적지 않다는 점을 인식한 NGO나 개인들은 기업 스스로 인권존중 책임을 선언하도록 요구하는 운동을 전개하였다. 그 대표적인 예가 인종차별정책을 고수하던 백인정부하의 남아프리카공화국에 진출한 다국적 기업들로 하여금 인권존중 원칙을 담고 있는 설리반 원칙(Sullivan Principles)에 서명하도록 한 것이다.

설리반 원칙은 종교 갈등이 심한 북아일랜드 지역에도 전파되었는데, 맥브라이드 원칙(MacBride Principles)이 바로 그것이다. 1980년대 이래 미국의 인권단체들이 영국 정부를 압박하여 북아일랜드의 인권상황을 개선하도록 시도하였지만 성공하지 못하였고, 다시 미국 의회를 설득하여 북아일랜드에 진출한 미국 기업들로 하여금 종교차별적인 고용정책을 채택하지 않도록 하는 입법을 시도하였으나 그것 역시 실패하였다. 그 대신 인권단체들은 1984년 북아일랜드에 진출한 미국 기업들로 하여금 맥브라이드 원칙에 서명하게 함으로써 인권침해에 연루되는 것을 최소화하고, 인권상황을 개선하는 데 기여하고자 하였다.

이런 시민사회운동은 1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 국제비즈니스리더스포럼(International Business Leaders Forum)으로 이어졌다. 이 포럼은 지속가능한 성장을 가능하도록 인권경영에 관심을 촉구한 비영리 민간단체이다. 기업들이 가입하여 다양한 정보와 의견을 교환하는 플랫폼으로서의 역할을 수행하고 있다.

UN 총회에서 채택된 세계인권선언을 계기로 인권이 새로운 단계로 발전하였듯이, 국제기구 역시 인권경영을 지속적으로 요구해 왔다. UN 산하 기관인 ILO는 개발도상국에 진출한 다국적기업이 국제노동기준을 준수하지 않고, 지역사회에 기여하는 경영활동을 수행하지 않는 것이 국제적 문제로 부각되자, 1977년 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언원칙(The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 채택하였다.⁸⁾

8) Tripartite Declaration은 최종적으로 2006년 개정되었다.

OECD 역시 1976년 “국제투자 및 다국적기업 선언”에 부속하여 다국적기업이 경영활동에서 준수하여야 할 기준인 OECD 다국적기업을 위한 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 제시하였다.⁹⁾ 특히 2011년 업데이트된 가이드라인에는 존 러기의 UN 기업과 인권 프레임워크를 반영하여 인권 부분이 대폭 수정되어 인권 분야가 강화되었다.

2000년 유엔은 지속가능한 성장과 기업의 사회적 책임을 촉구하기 위해 기업, 시민의 자발적 기업 단체행동 프로젝트로서 UN 글로벌 콤팩트(Global Compact)를 발족시켰다. UN 글로벌 콤팩트의 주도 하에 여성경제력강화원칙(Women’s Empowerment Principles), 아동권리와 경영원칙(Children’s Rights and Business Principles)등도 개발되었다.

출범 당시 UN 글로벌 콤팩트는 기업으로 하여금 인권, 노동, 환경 분야의 9개의 핵심원칙을 자발적으로 지지하고 채택할 것을 권유하였는데 2004년 제10대 원칙으로 부패방지를 추가하였다. UN 글로벌 콤팩트에는 세계 130여 개 국 8,700여 개의 기업 및 단체가 가입하여 활동하고 있고, 우리나라 역시 2013년 현재 248개의 기업 및 단체가 가입되어 있다.

하지만 우리나라 인권경영 수준은 아직은 미흡한 수준인 것으로 보인다. 국내 매출 50대 기업 가운데 UN 글로벌 콤팩트에 아직 가입하지 않은 기업이 28곳에 이르고 UN 글로벌 콤팩트에 가입한 기업들조차 정작 성과이행보고서(Communication on Progress)를 제출하지 않아 비 활동(Non-communication)으로 분류되거나 삭제(Delisting)되는 기업들도 존재한다. 또한 100대 기업들 가운데, 지속가능보고서를 발간하는 기업은 44곳 밖에 되지 않고 지속가능보고서에 인권부문 내용은 거의 들어가 있지 않거나, 들어가 있다 하더라도 부분적으로 관리되고 있다.

9) OECD 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년, 2010년, 2011년에 이르기까지 여러 차례 그 내용이 개정되었다.

인권경영을 촉진시킨 주요 국제기준	
설리반 원칙	<ul style="list-style-type: none"> ● 1977년 12개의 미국 기업이 서명함으로써 시행되었던 설리반원칙은 기업이 남아프리카공화국에 진출하여 인권침해상황에 연루되는 것 자체를 회피하는 것이 최선이라고 보았다. ● 하지만 그런 선택을 하지 않은 채 진출하더라도 원칙에 서명하게 함으로써 기업이 인종차별 구분 없이 평등한 고용, 승진기회 보장, 적극적 평등조치 등을 약속하고 시행하였다. ● 넬슨 만델라 대통령 취임 후 남아프리카공화국 정부의 공식 철회 요청으로 그 수명을 다했지만, NGO가 소비자를 설득함으로써 기업으로 하여금 서명하지 않을 수 없는 환경을 조성한 좋은 사례로 기록되었다.
다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙	<ul style="list-style-type: none"> ● 다수 기업 및 노동자 단체 대표, 정부에 의해 채택된 이 원칙은 다국적기업의 고용, 기술훈련, 근로조건, 다른 기업과의 관계 등에 있어서 지속가능한 성장을 뒷받침해 줄 수 있는, 사회적으로 책임 있는 노동관계정책 및 관행을 발전시키는 것을 목표로 하고 있다. ● 개별 기업은 이 선언을 채택함으로써 사용자 및 노동자 단체의 협력을 얻어, 이 선언을 효율적으로 활용할 수 있도록 도움을 얻을 수 있다. ● 이를 채택한 것은 자기구속력 있는 약속이기 때문에 느슨하기는 하더라도 직·간접적인 형태의 의무를 발생시킬 수 있다.
OECD 다국적기업을 위한 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> ● 서명국은 자국에 본사 또는 지사를 두고 있는 다국적기업이 해외로 진출할 때 이 기준을 준수하여 기업활동을 하도록 교육하고 지도하는 역할을 수행한다. ● 다국적기업이 가이드라인을 위반한 경우 투자국 또는 본국(투자국이 서명국이 아닌 경우)의 국가연락사무소(National Contact Point: NCP)에 진정을 하여 분쟁을 해결할 수 있는 길을 열어 두었다. NCP에 의한 분쟁해결절차는 강제적이지 않고 권유, 조정, 중재 등의 형태로 실행된다.
UN 글로벌 콤팩트	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인권 Human Rights 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권침해에 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.

(4) 인권경영과 다른 기업경영 방식과의 비교

그렇다면 인권경영과 다른 기업경영 방식과는 어떻게 다른가? 사회적책임경영, 기업의 사회적책임, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영 등, 우리 사회에는 기업의 경제적 책임 이외에 윤리적, 사회적, 환경적 책임을 실행하는 기업경영 방식들이 많다. 먼저 각각의 기업경영 방식이 중요하게 추구하는 바는 무엇인지 살펴보자.

Q. 사회적책임경영, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영이란 무엇인가?	
사회책임 경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 사회적책임경영(Corporate Social Responsibility: CSR) 혹은 기업의 사회적 책임: 자기 회사의 이익을 창출하는 데에 사명감을 가지고 있던 범위를 넘어 이해관계자를 포함한 사회전체와 협력해 지속가능한 발전에 기여하고 이들의 삶의 질을 향상시키고자 하는 기업의 활동 ● OECD의 CSR 정의: 기업과 사회와의 공생관계를 성숙시키고 발전시키기 위해 기업이 취하는 행동 ● WBCSD(World Business Council for Sustainable Development)의 CSR 정의: 직원, 가족, 지역사회 및 사회 전체와 협력해 지속가능한 발전에 기여하고 이들의 삶의 질을 향상시키고자 하는 기업의 의지 ● EU의 CSR 정의: 기업 스스로가 자신의 사업 활동을 행할 때나 이해관계자와의 상호관계에서 자발적으로 사회적 또는 환경적인 요소들을 함께 고려하는 것 ● 우리나라에서는 기업의 자선사업이나 기업사회공헌 프로그램 같은 협의의 개념으로 정의되기도 한다. 그러나 일반적으로는 기업의 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 포괄하는 광의의 개념으로 이해되기도 한다. ● 세계화로 다국적 기업의 영향력이 확대됨에 따라, 기업은 주주 가치 관점을 넘어 이해관계자 가치 관점에 기반하여 사회 속의 기업의 책임을 다해야 한다는 인식이 확산되었다. CSR은 경제적 책임 이외에 기업이 이행해야 할 다양한 책임을 인식하도록 함으로서, 기업이 인권을 경영학적인 기업의 책임과 기회 관점에서 보도록 하는데 큰 공헌을 했다고 할 수 있다. 그러한 관점에서 CSR은 법적, 경제적 책임 이외에 그 시대의 핵심적인 가치인 인권을 기업경영에 반영하여 삶의 질을 개선하고 사람이 살기 좋은 세상을 만들어가는 것이라고 할 수 있다.¹⁰⁾
준법경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업활동에서 구속력 있는 각종 국제 규범 및 국내법들을 준수(Compliance)하여야 한다는 의미로 사용된다.
윤리경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 윤리경영이란 기업 경영 및 활동에 있어 기업윤리를 최우선 가치로 생각하며, 투명하고 공정하며 합리적 업무 수행을 추구하는 경영정신이다. 윤리경영은 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 요구

	<p>에 기초한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 윤리경영에 있어서 중요한 점으로는 능률향상을 위한 노동 강화를 피하고 인사에 객관적 공정을 기하며, 공과 사를 구분하고 인간성을 존중하며, 기업의 사회적 비용을 고려하고, 과대선전 등으로 소비자를 기만하지 않으며 불공정 거래나 분식회계로 이해관계자를 기만하지 말아야 할 것 등이 포함된다.
지속가능 경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 학계에서 아직 차이점이 정립되지 않았지만, 윤리경영보다 한층 더 포괄적인 개념으로 기업이 지속가능한 경제발전을 위해 노력하는 지속가능경영(Sustainability)이 있다. ● 영국 Sustainability의 설립자인 존 엘킹턴이 주창한 개념으로 Profit, People, Planet의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 강조하는 TBL(Triple Bottom Line)의 개념으로 잘 알려져 있다. 기업이 경제적 수익 외에 사회적, 환경적 책임을 고려하여 사회 구성원들의 삶의 질을 개선하기 위해 노력하는 것이다. ● 우리나라에서는 2010년 11월 사회적책임에 관한 국제표준인 ISO26000이 국제적으로 제정되면서 관심이 증대되었으며, 동반성장, 공생발전과 관련하여 기업의 지속가능경영에 대한 대중들의 요구가 증가하고 있는 상황이다. 특히 지속가능경영은 인권경영의 폭 넓은 범위와 합쳐지면서 인권경영의 다각적인 면을 강조하는 면에서 상호 간에 시너지 효과를 주고 있다고 할 수 있다.
기업 시민 의식	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업시민의식(Corporate Citizenship)은 기업의 사회에 대한 역할과 책임에 대한 인식 및 신념을 일컫는 말로서, 많은 경우에 기업의 사회적 책임과 같은 의미로 쓰인다. ● 더 광범위한 의미의 기업시민의식은, 예를 들어 미국에서는 기업이 특정한 경우 개인으로서의 법적 권리를 갖는 것처럼, 기업이 한 영토, 관할권 안에서 시민으로서 인식되는 것을 뜻한다. 즉, 기업이 사업활동에 있어서 권리와 특혜를 인정받음에 따라 그에 상응하는 시민으로서의 사회적 책임을 져야 한다는 것이다. ● 사회책임경영, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영 모두, 사회구성원의 하나인 기업의 시민의식을 부각함으로써 기업시민의식을 강조하고 있다는 데 그 공통점이 있다.

이상으로 살펴 본 기업경영 방식들과 인권경영은 어떻게 다른가? 이들 간의 공통점과 차이점들을 알아보기 전에 전제를 해야 할 것이 있다. 주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로 변화하는 과정에서 인권경영을 비롯하여 기업의 경제적 가치와 사회적 가치, 환경적 가치 간의 상관관계에 따른 다양한 기업경영 방식들은 계속 발전하고 있는 단계이고, 역사가 오래되지 않았기 때문에 개념, 의미, 공

10) 국가인권위원회, 2013 제3회 인권경영포럼, 2013

통점, 차이점들에 대한 학계의 일반적인 의견은 아직 정립되지 않았다. 따라서 인권경영과 다른 기업경영 방식들과의 공통점과 차이점에 대한 비교는 많은 한계성을 가진다. 그럼에도 불구하고, 인권경영의 특수성과 포괄성을 고찰해 보기 위해서 공통점과 차이점을 한번 나열해 보았다.

<인권경영과 다른 기업경영 방식과 공통점과 차이점>

기업경영 방식	공통점	차이점
인권경영	<ul style="list-style-type: none"> 주주뿐 만이 아니라 근로자, 소비자, 대중소기업, 지역사회와의 관계에서 여러 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 범위에서, 그들의 인권을 증진하는 목표 하에 주주의 이익을 실현해야 한다는 이해관계자 모델에 기반한다. 	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 영향력에 있는 모든 인간의 존엄과 가치를 중요시하고 인권을 존중해야 하는 책임을 중요시 한다. 즉, 인권에 대한 부정적인 영향의 경우 문제 해결을 위해서, 또한 일상적인 기업활동에서 인권을 존중한다는 것을 대내외에 알리고, 보여주고 실천할 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것이 중요하다. 사업지역, 규모, 업종에 상관없이 국제적으로 인정된 인권을 존중할 책임을 다해야 한다. 국제사회의 요구로서 기업이 인권관련 국제규범을 지켜야 한다는 당위성이 강조된다.
사회책임경영 (광의의 개념)	<ul style="list-style-type: none"> 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 포괄하기 때문에 인권경영의 광범위한 포괄성과 유사하다. 기업의 사회적 책임은 핵심적인 사회적 가치인 인권보호와 존중에서 시작한다. 	<ul style="list-style-type: none"> 인권이나 권리에 기반하여 출발한 개념이 아니기 때문에 인간가치 실현이나 권리 증대에 초점을 두는 인권경영에 비해서는 범위가 좁다고 볼 수 있다. 하지만 기업이 경제적 책임이외에 사회적책임 더 나아가서 인권 분야까지 고려할 수 있도록 하는데 지대한 역할을 했다고 볼 수 있다.
사회책임경영 (협의의 개념)	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회와의 상생을 추구하는 면은 어느 정도 일부 유사하지만 기업의 자선사업 혹은 사회공헌 프로그램에 집중된 개념으로서 책임을 중요시하는 인권경영 개념과는 아주 많은 차이가 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 분야에 있어서 이상적으로 (Desirable) 준수하도록 요구되는 인권 주제 관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회취약 계층 역량 강화 등의 분야와 비슷한 범위에 해당하기 때문에 인권경영의 부분적인 분야에 해당된다. 하지만 필수적(Essential)이나 기대되

		는(Expected) 활동이 없이 실행되면 어불성설로 간주될 수 있다.
준법경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 분야에 있어서 필수적(Essential)으로 지켜야 하는 자국법, 규제, 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야에 해당된다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 따라서 인권경영의 부분적인 분야에 해당되지만, 인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점으로 이해될 수 있다.
윤리경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 분야에 있어서 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 분야나 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 분야는 윤리경영으로 지칭될 수도 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업 윤리 (Business Ethics)나 청렴성 (Integrity)를 최우선 가치로 두기 때문에 사회에 대한 기업의 신뢰적인 측면에 가치를 둔다. 따라서 보편적인 인간 가치나 권리를 중심으로 하는 인권경영보다 좁은 개념으로 이해될 수 있다.
지속가능경영	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 분야에 있어서 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동강령 등의 분야에 해당된다고 볼 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영의 부분적인 분야에 해당되지만, 인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점 이후에 더 확장하여할 수 있는 인권경영의 부분적인 분야로 이해될 수 있다.
기업시민의식	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업을 私인으로 보고 다루려는 혹은 私인으로서 역할을 기대하는 시각은 동일하다고 이해될 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 私인에 의한 인권침해를 막는 것이 인권경영에서의 중요한 목표이므로 인권경영을 위한 필수적인 가치로서 이해될 수 있다.

2. 인권경영과 국제 동향

1) 국제사회

(1) 인권 거버넌스

인권의 보호와 존중을 실천하는 조직과 기구가 없으면 협약과 법률은 종이문서에 머무를 가능성도 있다. 이런 이유 때문에 UN 역시 인권 보호와 증진을 목적으로 하는 조직을 창설하였다. 1948년 UN 총회에서 세계인권선언을 채택한 후 경제사회이사회 산하에 유엔 인권위원회(UN Commission on Human Rights)를 설치하여 세계적 차원에서 인권의 보호와 증진을 위해 노력해 왔다. UN 차원에서 인권보호와 증진 활동을 조율하고 집행하기 위해 1993년 UN 인권최고대표(UN High Commissioner for Human Rights) 제도도 도입하였다. 인권위원회는 2006년에 이르러 총회 산하기구로 인권이사회(Human Rights Council)로 발전하였다.

지역적 차원에서도 인권보호와 증진을 위한 실천 활동이 지속되어 왔다. 아래는 각 대륙별로 발전해온 인권 거버넌스 구성에 대한 내용이다.

각 대륙별 인권 거버넌스 구성	
유럽	<ul style="list-style-type: none"> ● 1950년 유럽이사회(Council of Europe)를 결성한 후 유럽인권협약을 제정하였으며, 거기에 그치지 않고, 유럽인권협약상의 인권침해에 대한 사법적 구제기능을 가진 유럽인권재판소를 설치하여 1959년부터 활동을 시작해 왔다.
미주	<ul style="list-style-type: none"> ● 아메리카 대륙도 1959년 미주 인권위원회가 설립되어 활동하기 시작하였고, 1969년 미주 인권협약을 제정하였다. 이 협약의 인권침해에 대한 준사법적 기능을 가진 미주 인권재판소를 1979년 설립하였다.
아프리카	<ul style="list-style-type: none"> ● 아프리카 대륙 역시 인권보호와 증진을 위한 활동에 많은 관심을 기울이고 있다. 1986년 아프리카 인권협약(African Convention on Human and Peoples' Rights)이 발효되었고, 이에 기초하여 1987년 아프리카 인권위원회(지역위원회)가 설립되었다. 마침내 2005년 인권침해에 대한 사법적 구제기능을 가진 아프리카 인권재판소가 설립되어 활동하고 있다.
아시아	<ul style="list-style-type: none"> ● 아시아 지역은 아세안 국가의 정부 간 인권위원회가 2009년 설립되어

	<p>활동하고 있기는 하지만, 유럽 인권재판소나 아프리카 인권재판소, 미주 인권재판소와 같이 개별적 인권침해에 대해서도 사법적 구제기능을 가진 조직은 없다. 이는 지역적 차원에서의 인권보호와 증진을 위한 실효성 있는 조치가 아직 진전되지 않고 있음을 말해 준다.</p>
--	--

인권 보호와 증진은 개별 나라의 정부의 주된 의무이자 책임이기도 하다. 대부분의 나라에서 행정부는 인권보호와 증진의 실천에 있어서 일차적 책임을 지고, 사법부, 헌법재판소 등이 그 나라에서 인권보호의 최후의 보루 역할을 한다. 그런데 개별 국가 차원에서 보면, 정부(입법부, 행정부, 사법부)가 인권 보호 의무를 소홀히 하거나 방치할 때 침해되는 인권상황을 개선하는 것은 거의 불가능에 가깝다. 각 국의 정부가 주권 행사에서 최종적 권한을 가지기 때문이다. 지역적·세계적 차원에서 인권침해에 대한 구제수단이 제공되지 않는다면 주권은 인권보호에 장애로 작용할 수밖에 없다.

이런 특성을 감안한다면, 개별 국가 차원에서도 인권의 보호와 증진을 위해 정부에 권고할 정부로부터 독립된 기구가 있어야 한다. 그래야만 인권보호와 증진은 더 현실적 과제로 전환될 수 있다. 일찍부터 이런 필요성에 부응하여 개별 국가차원에서 인권위원회를 설립하여 활동할 수 있게 한 곳이 미주지역이었다. 1957년 미국 시민권위원회가 설립되어 활동하였고, 1961년 캐나다 온타리오주의 인권위원회, 1977년 캐나다 인권위원회의 활동 등이 그 예이다.

그런데 개별 국가적 차원에서의 인권보호와 증진의 문제를 개별 국가에 맡겨 두는 것으로는 인권은 실효적으로 보장되지 않을 수 있다. 즉 인권보호와 증진의 토대가 허약하다는 것이다. 인권보호와 증진은 세계적, 지역적, 국가적 차원에서 동시에 그리고 긴밀한 상호협력 하에 진행되어야만 실현될 수 있기 때문이다. 이를 위해 이미 1970년대부터 독립적인 국가인권기구의 설립을 위한 국제적 노력이 진행되어 왔다.¹¹⁾

UN 세계인권선언이나 인권협약이 개별 국가 차원에서도 준수되어야만 인권의 보호와 증진이 실현될 수 있기 때문에 UN은 국가인권기구의 설립에 많은 관심을 가졌다. 국가인권기구의 설립 및 활동에 대한 관심과 국제적 노력은 마침내 1993년 UN 총회에서 파리원칙을 채택하는 것으로 그 첫 결실을 맺었다.¹²⁾

11) A/RES/32/123 of 16.12.1977; A/RES/33/46 of 14.12.1978 등이 그것이다.

같은 해 전 세계 정부, 비정부 전문가, 인권활동가 등이 모인, 비엔나 세계인권 회의(World Conference on Human Rights)에서 채택한 비엔나 선언과 행동강령에서도 파리원칙을 지지하였다.¹²⁾ 올해가 1993년 파리원칙이 채택된 지 20주년을 기념하는 해이기도 하다. 2013년 2월 시점에서 국가인권기구 국제조정위원회에서 승인등급을 받은 전 세계의 국가인권기구는 103개로 급증한 것에서도 파리원칙의 영향력이 지대하였다는 것을 알 수 있다.

2002년 코피 아난 유엔사무총장의 보고서도 국내 차원에서 강력한 국가인권기구를 만드는 것은 궁극적으로 인권을 한결같은 태도로 보호하고 증진하는 것을 보장하는 것이라고 언급하기도 하였다. 우리나라가 2001년 국가인권위원회를 설립한 것은 이런 국제적 노력에 부응한 것이자, 인권보호와 증진에 대한 국가의 책임과 의무를 다하겠다고 국제적으로 약속한 것이라 할 수 있다.

파리원칙(Paris Principles)의 중요성과 의의
<ul style="list-style-type: none"> ● 파리원칙은 오늘날 각국의 국가인권기구가 국제기준에 비추어 적법성과 신뢰성을 갖추었는지 판단하는 시금석으로 널리 인정받고 있다. ● 파리원칙은 국가인권기구가 인권 신장과 보호의 권한을 부여받아 광범위한 직무를 수행해야 하며 그 구성과 권한은 헌법이나 법률에서 정해야 한다는 규정을 통해 국가인권기구의 개념과 기능을 명확히 했다. ● 또한 인력과 예산이 확보된 가운데 다양한 구성원이 참여하고 사안을 독자적 판단에 따라 조사할 수 있어야 한다는 점을 명시하고 있다. ● 아울러 국가인권기구가 개별적인 인권 상황에 관한 고발과 진정을 청문하고 심리하는 준사법적 권한을 보유하도록 하고 있다.

이렇게 보면 오늘날의 인권거버넌스는 UN, 각 지역의 인권재판소, 파리 원칙에 따라 설립되어 활동하고 있는 국가인권위원회를 한 축으로 하고, 개별 국가의 입법부, 행정부, 사법부를 다른 한 축으로 구성되어 있다고 할 수 있다. 전자가 국제인권법의 관점에서 후자의 활동을 지원하고, 견제하는 역할을 한다고 할 수 있다.

12) A/RES/48/134 of 20.12.1993.

13) Vienna Declaration and Programme of Action n. 36.

(2) 인권경영과 국제인권법

기업 경영에서 근로자 권리를 보장하는 강행법규를 준수할 것을 요구하는 것은 당연하다. 그러나 고용주로 하여금 피고용자, 하청업체, 소비자, 또는 지역민의 인권을 존중하도록 요구하는 일은 쉽지 않다. 전자는 개별 국가의 법률로 강제되지만, 후자를 강제하는 법률은 대개 없기 때문이다. 다음에 언급할 몇 가지 가정할 수 있는 상황은 왜 인권경영이 아직까지 국제인권법 규제 대상이 되지 못하고 있는지를 설명해 준다.

인권경영이 아직까지 국제인권법 규제 대상이 아닌 이유	
기업들의 저항	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업활동에 관련된 다수 행위자들의 인권을 존중하도록 법으로 강제한다면, 세계화된 경제 환경 하에서 그 나라의 기업은 국제경쟁력을 잃을 수도 있다. 이를 빌미로 기업들은 인권경영을 법제화하는 것에 저항하게 될 것이다. ● 그 나라에서 이탈하여 다른 나라로 이동하거나 이동하겠다고 위협할 수도 있다. 외자유치에 급급한 나라들의 경우에는 인권경영에 대한 기준을 낮추거나 더 이상 높이지 않으면서 기업들의 저항을 막으려고 시도할 수도 있다.
사회구성원의 저항	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업이 가져다 줄 편익(사회적 부의 증가, 생활상의 편익의 증대)을 상실할 것을 두려워하여 인권경영의 법제화에 주저할 것이다.
기업 경제 활동의 수혜자들의 저항	<ul style="list-style-type: none"> ● 세계의 대다수의 나라가 위와 같은 것을 법으로 강제하더라도 최선의 결과가 실현될 지는 의문스럽다. ● 경쟁이 가져다 줄 자원의 효율적 이용과 창의력에 기초한 과학기술의 발전 등이 가져다 줄 편익이 감소할 수도 있기 때문이다. ● 경제활동에서 타인의 인권을 존중하는 문화 또는 도덕규범이 정착되어, 시장의 환경이 바뀌지 않는 한, 인권경영은 낙후된 경쟁력을 가진 집단의 항변에 불과하다고 무시될 수도 있을 것이다.

이처럼 인권경영은 어느 한 나라, 한 사회의 움직임으로 실현하기 쉽지 않다. 또한 국제적인 공조 없이는 그 해결책을 찾기가 쉽지 않다. 그렇다고 기업경영에서 인권 존중을 국제법상의 의무로 삼는 것도 쉽지 않다.

첫째, 국제법은, 관련 국제조약 등에서 별도의 규정을 두지 않는 한, 국가를 국제법상의 권리·의무의 주체로 삼고,私人에게 국제인권법상의 의무를 부과하지 않는 것이 일반적이다. 물론 국제법이 개인에게 직접 효력을 미칠 수도 있다. 가령 전쟁, 대량학살, 반인도적 범죄행위에 대한 개인의 국제법상의 책임은 일찍부터 인정되어 왔다. 개인만이 아니라 그 밖의私人, 즉 집단에 의한 중대한 인권침해사안에 대해서도 국제법상의 책임은 부과되고 있다.

개인 또는 私人的 국제인권법상의 책임의 발전	
반인도적 범죄행위에 대한 개인의 국제법상의 책임	<ul style="list-style-type: none"> ● 1945년 유럽동맹의 주요 범죄자의 기소와 처벌에 관한 협약(Agreement for the Prosecution and Punishment of the Major War Criminals of European Axis)에 따른 Nuremberg 재판 ● 1991년 이후 구 유고슬라비아 영토에서 벌어진 국제인도주의법의 중대한 위반 사례에 책임이 있는 개인들을 처벌하기 위한 국제재판소설립 협정(1993년의 Statute of the International Tribunal for the Prosecution of Persons Responsible for Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of the Former Yugoslavia since 1991) ● 1994년 르완다 영토에서 벌어진 대량학살과 국제인도주의법의 중대한 위반사태에 책임이 있는 개인들을 처벌하기 위한 국제재판소 설립 협정(Statute of the International Tribunal for Genocide and Other Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of Rwanda) ● 2002년 발효된 국제형사재판소에 관한 로마규정(Rome Statute of the International Criminal Court)에 의해 반인도적 범죄를 처벌하는 상설재판소인 국제형사재판소(ICC)가 설립되어 개인의 책임을 국제형사법정에서 추궁할 수 있게 되었다.
私人에 의한 인권침해에 대한 국제법상 책임	<ul style="list-style-type: none"> ● 1950년의 전쟁 시 민간인 보호에 관한 제네바 협정(Geneva Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War) ● 1951년의 인신매매금지 및 타인의 매춘행위에 의한 착취금지에 관한 협약(Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of Exploitation of the Prostitution of Others) ● 1971년의 항공기의 불법납치억제를 위한 협약(Convention for the Suppression of Unlawful Seizure of Aircraft) ● 1973년의 민간항공의 안전에 대한 불법적 행위의 억제를 위한 협약(Convention for the Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Civil Aviation) ● 1983년의 인질억류방지에 관한 국제협약(Convention against the Taking of Hostages) ● 1988년의 항해안전에 대한 불법행위 억제협약(Convention for the Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Maritime Navigation) ● 2001년의 테러리스트 폭탄공격 억제 협약(Convention for the Suppression of Terrorist Bombings) ● 2002년의 테러자금조달 억제에 관한 협약(Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism) ● 2003년의 국제연합국제범죄방지협약(Convention Against Transnational

	<p>Organised Crime)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2003년의 유엔의 초국가적 범죄조직협약을 보충하는 인신매매 특히 여성 및 아동의 매매 예방, 억제, 처벌의정서(Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention Against Transnational Organised Crime) ● 2004년의 유엔의 초국가적 범죄조직협약을 보충하는 육·해·공을 통한 이주자 밀거래 방지 의정서(Protocol Against Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, Supplementing the United Nations Convention Against Organised Crime)
--	--

이처럼 중대한 반인도적 범죄행위를 대상으로 해서 개인의 국제인권법상의 책임이 발전해 왔고, 그 과정에서 개인도 인권존중에 대해 국제법상의 책임이 있다는 관념이 형성·발전되어 왔다.

이와 더불어 인권을 침해하는 개인을 자국법에 따라 형법 또는 민사법적으로 책임을 지도록 하는 나라도 나오게 되었다. 인권침해행위를 하는 私인이 국가와 밀접한 관련성이 있을 경우(가령 국가의 기능을 수행하거나 국가로부터 특정 권한을 부여받은 경우), 국가와 마찬가지로 그 私인도 인권침해행위에 대해 책임이 있다고 보는 것이 그것이다. 그러나 국제법은 기업처럼 개인이 아닌 사적 법인에 대해서는 의무를 부과하지 않았다.

둘째, 기업활동에서 국제법으로 인정되는 인권을 침해하였다고 하더라도 개별 국가의 법정에서 그 침해에 대한 구제를 받아야 하는데 그것도 쉽지 않다. X라는 나라에서 발생한 A 기업의 인권침해를 Y 나라에서 재판하는 것이 쉽지 않기 때문이다. Y 나라는 A의 행위에 대한 재판관할권이 없기 때문이다. 그런데 미국 불법행위소송법(Alien Tort Claims Act 1789. 이하 ATS)이 이런 한계를 돌파할 수 있는 가능성을 보여 주었다. 미국 영토 밖에서 발생한 인권침해행위에 대해 외국인이 미국법정에 불법행위소송을 제기할 경우 재판관할을 인정하기 때문이다.

이 법은 국제적으로 승인되는 법의 위반으로 손해를 입은 외국인이 미국 연방법정에 소송을 제기할 수 있도록 한 것이다. 애초 해외에서 발생한 외교관에 대한 불법행위나 해적행위 등에 대한 관할권을 미국 연방법원에 인정하고자 하였던 것이다. 아래 사건들을 살펴보면 미국 불법행위소송법이 기업의 인권경영책임을 국제법상의 의무로 부과하고자 하는 움직임과 관련하여 발전된 양상을 알 수 있다.

미국 불법행위소송법(ATS)의 발전	
1980년 Filartiga v. Pena-Irala 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 파라과이이 전직 경찰책임자가 고문 및 살인을 지시하였는데, 피해자 가족이 미국에 거주하던 전직 경찰책임자를 피고로 해서 불법행위소송을 제기한 것이다. ● 제2순회 연방항소법원은 외국에서 발생한 인권침해를 이유로 한 불법행위소송을 연방법원에 제기할 수 있다고 하였다. 근거는 국제법은 미 연방 보통법이므로 연방법원 관할에 속하고, 현재의 국제법 또는 국제관습법상 원칙은 국가에 의한 고문을 금지하므로 그 법 위반으로 인한 손해는 불법행위로서 연방법원 관할이 된다는 논리였다. ● 이미 私人道 국제법의 수범자가 될 수 있다는 것이 확립되어 있는 상태에서, 이와 같은 논리는 기업 경영활동에서 인권을 침해한 경우에도 확장될 수 있다. ● 전쟁, 대량학살, 반인도적 범죄행위에 대한 개인의 국제법상 책임은 일찍부터 인정되어 왔다. 2002년 발효된 Rome Statute of the International Criminal Court에 의해 반인도적 범죄를 처벌하는 상설재판소인 국제형사재판소(ICC)가 설립되어 개인 책임을 국제형사법정에서 추궁할 수 있게 되었다.
1996년 Doe v. Unocal 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 1996년의 Doe v. Unocal 사건에서는 기업활동에 의한 인권침해가 문제되었다. Yadana 가스 파이프라인 공사를 하던 Unocal이 미얀마 정부에 의해 강제 동원된 버마 선주민들을 활용한 것이 강제노동, 불법감금 등이라고 주장, Unocal과 모기업을 상대로 불법행위소송을 제기한 것이다. ● 이 사건은 2004년 재판의 화해로 분쟁이 종결되었지만, ATS가 기업활동으로 인한 인권침해에 대한 유효적절한 구제수단이 될 수 있음을 보여 주었다.
2000년 Sarei v. Rio Tinto 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 2000년의 Sarei v. Rio Tinto 사건은 기업활동에 의한 인권침해의 외연이 어디까지 확장될 수 있을지를 보여 주었다. ● 파푸아 뉴기니 정부가 다국적기업인 Rio Tinto 회사가 제작한 헬리콥터를 동원해 시위대를 사살하였는데, 피해자 가족들이 그 다국적기업을 상대로 외국인 불법행위소송법에 따른 소송을 미국 연방법원에 제기하였다. ● 이 사건에서도 외국에서 발생한 인권침해사건에 연계된 기업활동이 연방법원의 관할이 될 수 있다고 보았다.
2004년 Sosa v. Alvarez-Ma chain 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 이런 흐름에 대한 첫 번째의 제동은 2004년의 Sosa v. Alvarez-Machain 사건이었다. ● 마약밀매로 미 정부가 Alvarez 체포영장을 발부했지만, 멕시코에 거주해서 체포할 수 없게 되자 멕시코인 Sosa에게 돈을 주면서 Alvarez를 납치해서 미국으로 데려오도록 하였다. Alvarez는 불법체포, 감금을 이유로 Sosa를 ATS상의 불법행위소송을 제기하였다. ● 제9연방순회항소법원은 Alvarez의 납치가 국제법상의 불법체포에 해당한다고 판단하였으나, 미 연방대법원은 ATS가 새로운 소권(cause of action)을 창출하는 것이 아니라 국제법 위반임을 주장하는, 제한된 몇몇 소권에

	<p>대해 관할권을 인정하는 취지라고 하면서, 그와 같은 소권은 문명국가에서 인정되는 국제적 성격의 규범이어야 하고, 그 규범은 특정하게 범위가 한정되어야 한다고 판단하였다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 이로써 ATS상의 소송을 제기하기 위해서는 위반된 국제법규범이 명확하게 그 범위가 한정되어야 한다는 요건이 추가되었다.
2007년 Wang Xiaoning v. Yahoo! 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● Sosa 판결 이후에도 ATS는 다국적 기업 인권침해 또는 연루를 이유로 하여 미국법정에 소송을 제기할 수 있는 근거법률로 활용되어 왔다. ● 2007년 Wang Xiaoning v. Yahoo! 사건에서는 원고가 Yahoo 계정을 이용해 민주화 운동을 했는데 Yahoo가 관련 정보를 중국공안당국에게 건네주는 바람에 공안에게 체포되어 고문을 당했는데, 원고는 Yahoo를 상대로 불법행위소송을 제기하였다. Yahoo는 재판외 화해를 통해 분쟁을 종료하였다.
2008년 Bowoto v. Chevron Corp. 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 2008년 Bowoto v. Chevron Corp. 사건에서도 다국적 기업의 외국에서의 인권침해도 ATS의 적용대상이 된다고 하였다. ● 쉘브론의 해상 시추에 대해 환경침해로 항의하던 시민을 나이지리아 군인이 진압하여 사망한 사건이다. ● 쉘브론이 무장군인을 고용했기 때문에 폭행, 고문, 상해, 살인 등에 대해 책임이 있다는 이유로 ATS상의 불법행위소송을 제기하였다.
2009년 Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, Inc. 판결	<ul style="list-style-type: none"> ● 2009년의 Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, Inc. 판결에서는 정유시설 인근 주민들의 항쟁을 무력으로 진압한 수단 정부의 반인권범죄에 피고회사가 연루(방조 또는 교사)되었다는 이유로 ATS상의 불법행위소송을 제기하였다. ● 제2연방순회법원은 기업으로 하여금 인권침해에 대한 방조책임을 ATS에 따라 묻기 위해서는 그 기준을 국제법에서 도출하여야 하고, 국제법에 따르면 인권침해범죄행위를 촉진시킬 의도를 가지고 실질적으로 지원하였음을 원고가 입증해야 한다고 판단하였다.
2010년 Kpadeh v. Emmanuel 사건	<ul style="list-style-type: none"> ● 2010년의 Kpadeh v. Emmanuel 사건에서는 고문피해자의 가족들이 라이베리아의 전대통령 Taylor Jr.를 상대로 한 ATS 소송에서도 손해배상을 인정하였다.

미국의 불법행위소송법(ATS)의 발전은 기업의 인권경영책임을 국제법상의 의무로 승격시키려는 국제적인 움직임이 가속화시킨 요소로 작용하였다. 가령 다국적 기업에 국제법적으로 인권존중의무를 부과하는 내용의 국제조약을 체결한다면, 다국적 기업이 기업활동에 수반하여 인권침해에 연루되었을 경우 미국 법정에서는 일이 더 많아질 것이다. 위 Sosa 사건에서의 연방대법원이 요구한 명확성 요건이 국제조약으로 쉽게 실현될 수 있을 것이기 때문이다.

그럼에도 불구하고 2013년 4월 17일 *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum* 사건에서 미 연방대법원은 ATS의 적용범위를 대폭 축소하여 미국 이외에서 발생한 인권침해에 대해서는 ATS를 적용하지 않는다고 만장일치로 판결하였다. 셸이 자회사를 나이지리아에 설립해서 석유시추를 하였고, 환경침해를 항의하는 평화시위를 나이지리아 정부가 가혹하게 진압하였는데, 이런 인권침해에 자회사가 협력하였고, 이는 국제관습법 위반이라고 주장하면서 ATS상의 불법행위소송을 제기하였다. 연방항소법원은 개인은 국제법의 수범자이지만 기업은 그 수범자가 아니라는 이유로 원고 청구를 기각하였는데, 연방대법원은 외국에서 발생한 인권침해는 ATS의 적용범위 밖에 있다고 판단함으로써 ATS 법의 발전은 더 이상 진전되기 어려울 것처럼 보인다.

(3) 인권경영의 규범화 시도

기업의 인권경영에서 가장 큰 영향력을 행사하였던 것은 The Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business with Regard to Human Rights(이하 Norms) 이다. Norms은 앞서서 언급한 ILO의 Tripartite Declaration, OECD 가이드라인, UN 글로벌 콤팩트의 논리적 연장선상에 논의되었다. 국제기구에 의해 주도된 기업의 자발적 인권경영 또는 사회적 책임활동의 추구가 규범화 움직임으로 발전했기 때문이다.

1999년 Working Group의 활동이 시작되었고, 2003년 UN 인권위원회 산하의 인권증진소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)에서 채택된 후 이를 UN 인권위원회에 회부하였다.

Norms는 다국적기업 또는 실질적인 의미에서 다국적 기업과 동일시 할 수 있는 기업에 국제법적으로 인권존중의무를 부과하고, 이를 실천하기 위한 구체적인 프로그램을 담고 있었다. Norms는 궁극적으로 추구하려고 했던 목표는 다국적기업 및 유사기업에 인권존중의무를 부과하는 국제협약을 체결함으로써 국제법적으로 기업을 규제하려는 것이었다. 즉, 국제사회가 직접 기업에게 영향을 미치려는 시도로서 간주될 수 있는 것이다.

하지만 UN 인권위원회는 이를 채택하지 않은 채 2005년 하버드 대학교 법학대학원·행정대학원의 존 러기(John Ruggie) 교수를 인권과 다국적기업 및 다른 사업체 문제에 관한 UN 사무총장 특별대표(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)로 임명하였다.

(4) UN 기업과 인권 프레임워크

기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표로 임명된 존 러기 교수는 2008년 보호, 존중, 구제의 세 단면으로 이루어진 UN 기업과 인권 프레임워크를 발표하였다. 기업의 인권경영을, 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 인권침해구제에 대한 효율적 접근으로 구분하여 분석하고 정책 프레임워크를 제안하였다. 그 후 2011년 UN 기업과 인권 프레임워크에 대한 구체적 이행원칙을 발표하여 그 활동을 마무리하였다.

Q. UN 기업과 인권 프레임워크는 Norms와 어떻게 다른가?

- 인권존중을 기업의 국제법상의 의무로 인정하는 대신, 이를 기업의 인권존중책임으로 규정하여 기업의 자발적인 노력을 촉구하였다. Norms로부터 후퇴하였다는 비판적인 평가가 있을 수도 있다.
- Norms는 기업의 인권존중책임을 다국적기업이나 그와 유사한 성격의 기업에 한정시킨 것에 반해, 프레임워크는 이를 기업 일반의 책임으로 전환시켰다. 달리 말하면 모든 기업은 자신의 기업활동의 수행에 있어서 인권존중책임을 지고 있다는 점을 분명히 하였다.
- 기업의 인권존중의무를 특정 영역, 특정 부분의 인권에 한정하지 않고 그 범위가 확장되고 있는 인권 영역도 포함하고 있다. 이 점은 특별보고서의 제목, 즉 “개발에 관한 권리를 포함한 모든 인간의 권리 및 시민, 정치, 경제, 사회, 문화에 관한 권리의 보호와 증진”에서도 엿보인다. 이로써 제1세대 및 제2세대 인권개념만이 아니라, 제3세대 인권개념까지 포함하여, 국가의 인권보호의무와 기업의 인권존중책임의 틀을 제시하고자 하였다.

UN 기업과 인권 프레임워크는 UN 글로벌 콤팩트, ISO 26000, OECD 다국적기업 가이드라인의 개정 작업에 직접적인 영향을 끼쳤다. 기업의 사회적 책임 활동의 일환으로 인식되어 왔던 UN 글로벌 콤팩트나 OECD 다국적기업 가이드라인을 인권의 영역에까지 이를 확장하였다고 볼 수도 있다. 반대로 UN 글로벌 콤팩트나 OECD 다국적기업 가이드라인 상의 여러 영역도 인권의 영역으로 포섭시켰다고 이해할 수 있다.

UN 기업과 인권 프레임워크에 대해 일부에서는 기업의 인권존중책임을 국제법상의 의무로 승격시키지 않았다는 점을 지적하기도 한다. 하지만 기업의 인권존중책임을 국제법상의 의무로 인정하는 것이 장점만 있는 것은 아니다. 개발도상국에

서는 기업의 인권침해를 선진국의 보호무역을 정당화하는 빌미로 활용할 수 있다고 의심할 수도 있다. 기업의 인권존중책임이 국제법상의 의무로 인정되면 인권존중책임을 다하지 않는 기업의 상품이 자국에 수입되는 것을 봉쇄하는 조치가 정당화될 가능성이 매우 커질 것이다. 이런 조치는 인권에 대한 인식이 낮거나 사회적 가치관의 차이가 큰 나라와의 교역에 있어서 심각한 장애 내지 분쟁으로 비화될 것이다. 이런 조치는 또한 선진국과 후진국 간의 상호불신을 증폭시킬 소지를 안고 있다.

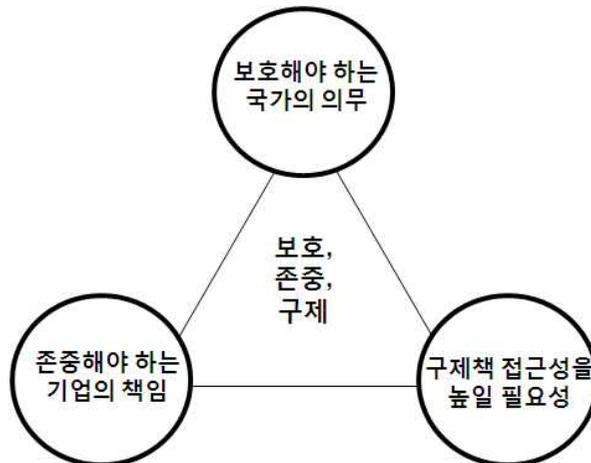
때로는 법적 의무보다 사회적 내지 도덕적 의무가 더 큰 규범력을 가진다는 점을 감안한다면, UN 기업과 인권 프레임워크를 통해 기업이 그 사업수행에 있어서 인권을 존중하여 경영할 책임이 있다는 점이 국제적으로 승인되었다는 점 자체에 큰 의미가 있다. 또한 프레임워크에서는 기업이 인권존중책임을 다할 수 있도록 사법적·비사법적 구제수단을 구체화시킬 것을 촉구하고 있기 때문에, 이를 단순히 기업의 자발적 실천에 맡겨 두는 것에 그치는 것은 아니라고 할 수 있다. 물론 사법적·비사법적 구제수단을 어떻게 구체화할지는 국가, 기업, NGO 등 관련 당사자의 창의적인 노력에 맡겨져 있는 부분이라고 할 수 있다.

존 러기 교수의 UN 기업과 인권 프레임워크 이후 향후 상당기간 기업의 인권존중책임을 국제법적 의무로 승격시키는 시도는 나타나지 않을 것이다. 대신 다수의 국제기구, 기업집단, 노동자단체, NGO는 기업이 인권존중책임을 실질적으로 실천할 수 있는 방안을 강구하고 이를 실천에 옮기게 하고 감시하는 일에 더 많은 노력을 기울일 것이다. 그러한 노력에도 불구하고 소기의 성과가 없을 때에는 다국적기업을 중심으로 다시 기업의 인권존중책임을 국제법상의 의무로 승격시키고자 하는 시도가 재연될 것이다. 그 때에는 그동안의 성과를 토대로 할 것이므로 Norms가 한층 더 구체화된 모습으로 나타나게 될 것이다.

(5) UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙

존 러기 교수의 보호, 존중, 구제의 세 단면으로 이루어진 UN 기업과 인권 프레임워크는 2008년 유엔 인권위원회에서 채택되었고, 2011년 6월 기업과 인권을 위한 이행원칙이 유엔 인권이사회에서 UN 기업과 인권 프레임워크의 실천기준안으로 승인되었다. 이로써, '국가는 기업경영과 관련하여 인권이 침해되지 않도록 보호할 의무가 있고, 기업은 인권존중의 사회적 책임이 있으며, 인권침해가 있을 때에는 적절한 사법적·비사법적 구제수단을 마련해야 한다.'는 점이 국제인권법의 영역에서 승인되었다.

<UN 기업과 인권 프레임워크의 세 단면>



UN 기업과 인권 프레임워크는 모든 국가, 모든 규모, 업종, 소유 형식이나 구조를 막론한 초국적 기업과 기타 비즈니스 기업에 적용된다. 이 보호, 존중, 구제의 프레임워크를 실행하기 위해 개별 국가와 모든 기업은 어떤 일을 하여야 하는가? 여기에 대해 존 러기 교수는 이행원칙에서 해결책을 제안하였다. 국가와 기업의 책임을 구성하기 위해 이행원칙은 먼저 다음과 같은 일반원칙을 제시한다.

<UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙의 일반원칙>

일반원칙	수범자
인권과 기본적 자유를 존중, 보호, 충족할 기본적 의무가 있다.	국가
전문적 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서 기업의 역할 상 모든 해당 법률을 준수하고 인권을 존중하여야 한다.	기업
권리가 침해되고 의무가 위반되었을 때에는 적당하고, 효과적인 구제수단이 주어져야 한다.	국가와 기업

UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙 제정은 중요한 의미를 지닌다. 기업에 국제법적 의무를 부여하는 것은 아니지만, 기존의 기업과 인권에 대한 표준과 절차 등을 국가와 기업을 위해서 자세히 설명하고 정책 등을 포함한 행동 양식을 개선하는 방법을 모색하기 위함이다. UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙에 대한 유엔 인권이사회의 승인만으로 기업과 인권 과제를 해결했다고 볼 수는 없지만, 향후 기업과 인권에 대한 장기적으로 점진적인 진행을 위한 글로벌 행동기준을 확립했다는 데에 그 의의를 찾을 수 있다.

<UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙 제정의 의미¹⁴⁾>

의의	세부내용
투명성	● 모든 지역에서 관여하고 있는 주체들과 포괄적이고 투명하고 포용적인 자문을 통해서 의견을 수렴
연계성	● 모든 이해관계자 간에 기업과 인권에 대한 도전 과제에 대해서 이해가 공유되는데 촉매적 역할을 담당
포괄성	● 다른 어떠한 장기 발전을 배제하지 않으면서 기업과 인권에 대한 기준과 관행을 추가적으로 향상시키고 사회적으로 지속가능한 세계화에 기여하는 원칙을 제공
확대성	● 정부, 다국적기업, 국가인권기구, 시민사회, 권리 주체 등과 이행원칙에서 강조하는 교훈과 우수 사례를 파악하고, 교환하고 증진하며, 효과적이고 광범위한 확산과 이행을 증진하기 위해서 노력함

14) 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행, 2011 내용을 재구성한 것임

가. 국가의 인권보호의무

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

<국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙과 운영원칙>

국가의 인권보호의무를 위한 기본원칙	
<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 주권이 미치는 영역에서 기업 또는 제3자에 의한 인권침해를 방지해야 함. 정책, 법률, 규칙, 판결을 통해 인권침해를 방지하고, 침해를 조사하고, 처벌하며, 구제를 제공해야 할 의무가 있다. • 주권이 미치는 영역에서 활동하는 기업이 기업활동에서 인권을 존중해야 한다는 기대치를 명확히 설정해야 한다. 	
기본원칙의 운영원칙	
일반적 규제 및 정책 기능	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 인권존중을 목표로 한 법률의 집행, 그 법률의 적정성에 대한 정기적 평가와 개선 • 기업 설립 및 활동을 규율하는 법률과 정책을 정비해서 기업으로 하여금 인권을 존중하도록 해야 함 • 기업활동에서 인권을 존중할 수 있는 방법에 대한 효과적 지침을 제공할 것 • 기업으로 하여금 인권문제에 대한 기업의 입장을 대외에 공포하도록 권장함
국가와 관련성 있는 기업과의 관계	<ul style="list-style-type: none"> • 국유기업, 국가가 통제하는 기업, 국가 기관으로부터 지원을 받거나 서비스를 제공받는 기업(가령 수출입은행, 투자보험, 보증기관 등)으로 하여금 인권침해가 없도록 추가적인 조치를 취하도록 함. 때에 따라 관련 기업으로 하여금 실천점검의무를 실천하도록 요구함. • 인권에 영향을 미치는 서비스를 제공하는 기업과 국가가 계약을 하거나 그런 기업활동을 위한 입법을 할 경우 그 기업에 대한 적절한 감독권을 행사함으로써 국가의 인권보호의무를 이행해야 함. • 국가가 상거래 관계를 맺는 기업(가령 공공물품조달)으로 하여금 인권을 존중하도록 권장함.
분쟁지역에서 활동하는 기업의 인권경영에 대한	<ul style="list-style-type: none"> • 기업활동 및 기업 관계에서의 인권 리스크를 확인하고, 그 리스크를 방지하며 리스크를 해결할 수 있게끔 가급적 최대한 빠른 시일 내에 관련 기업과 접촉하여 도움을 제공함

<p>지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해의 리스크(특히 성차별, 성폭행에 특별한 주의를 기울여야 함)를 평가하고 해결책을 제시하도록 적절하게 지원할 것 • 중대한 인권침해에 연루되고 그 상황을 해결하기 위한 협력을 거부하는 기업에게는 공적 지원이나 서비스를 제공하지 않을 것 • 중대한 인권침해에 기업이 연루할 위험을 해결하기 위해 현행의 정책, 입법, 규칙, 법집행을 실효성 있게 할 것
<p>정책의 일관성 유지</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 정부조직, 외청(Agencies), 기타 국립기관의 사업수행에서는 국가의 인권보호의무를 의식하고 준수하도록 할 것. 이를 위해 정보, 교육, 지원을 할 것. • 다른 나라 또는 기업과 기업 관련 정책목표를 추구할 때(투자협정 또는 계약 체결을 통해) 국가의 인권보호의무를 이행할 수 있게끔 국내정책에 적절한 여지를 남겨두어야 함. • 국가가 기업 관련 이슈를 다루는 다자간 기구의 구성원일 경우, 그 기구가 국가의 인권보호의무를 축소시키거나 기업의 인권존중책임을 저해하지 않도록 해야 함. 오히려 그 기구가 기업의 인권존중책임을 강화하도록 하여야 함. 기업경영과 인권의 도전에 있어서 공유된 인식을 증진시키고 국제적 협력을 증진시킬 수 있도록 이행원칙을 활용하도록 함.

나. 기업의 인권존중책임

한편 기업의 인권존중책임을 실천하기 위한 원칙은 다음 표와 같다.

<기업의 인권존중책임을 위한 기본원칙과 운영원칙>

기업의 인권존중책임을 위한 기본원칙	
<ul style="list-style-type: none"> • 기업은 인권을 존중하여야 한다. 즉 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 기업과 연관된 인권침해적 영향을 해결해야 한다. • 기업의 인권존중책임이란 국제적으로 승인된 인권 - 국제인권헌장(세계인권선언, 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약)와 국제노동기구(ILO)의 “작업장에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 선언”에 구체화된 기본적 권리에 관한 원칙(노조를 설립할 자유, 단체교섭의 자유, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 고용 및 근로에서의 차별금지) - 을 존중한다는 것을 의미한다. • 인권존중책임을 실천을 위해서는, 기업활동에서 인권침해를 초래하거나 야기하는 것을 피하고, 인권침해가 발생하였을 때 구제를 해야 한다. 자기 기업활동이 아니라 하더라도 관련 기업체에 의해 제공된 제조물 또는 서비스 기타 기업활동에 직접 연관된 인권침해를 방지하고, 인권침해가 있을 때 구제하도록 해야 한다. • 기업의 인권존중책임을 규모, 산업, 업종, 소유형태, 소유구조를 불문하고, 모든 기업에 적용된다. 그러나 인권존중책임을 이행하는 수단의 규모와 복잡성 등은 기업의 인권침해적 영향과 정도에 따라 달라질 수 있다. • 각 기업은 자기 기업의 규모와 상황에 따라 적절한 정책과 과정을 수립해야 한다. ① 인권존중책임을 실행하기 위한 정책목표의 설정, ② 인권 문제에 대한 확인, 인권침해의 방지나 완화, 어떻게 인권침해적 영향을 다루는지에 대한 설명 등을 포함한 인권존중 실천점검 의무의 수립, ③ 기업이 초래하였거나 기여한 인권침해가 있을 경우 구제수단을 제공할 것 등이 그것이다. 	
기본원칙의 운영원칙	
기업의 정책목표	<ul style="list-style-type: none"> • 인권존중책임을 각 기업의 정책목표에 포함시켜야 함. 정책목표는 <ol style="list-style-type: none"> ① 기업의 최상위급(가령 이사회)에서 승인되어야 하고, ② 관련 내부 및 외부전문가로부터 정보를 제공받아야 하며, ③ 임직원, 협력업체, 기타 기업활동, 제조물 또는 서비스에 직접 관련된 당사자의 인권 기대치를 약속해야 하며, ④ 공시하여야 하고, 또 대내외적으로 모든 임직원, 협력업체 기타 관련 당사자에게 전달되어야 하고, ⑤ 기업의 전 활동에 관통할 수 있도록 운영정책과 절차에 반영되어야 한다.

<p>인권준중 실천점검의무</p>	<p>실천점검의무란?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권문제를 확인하고, 인권침해를 방지하거나 완화하며, 인권에 미치는 악영향에 대한 해결방법을 설명하기 위해, 개별 기업은 실천·점검의무를 이행해야 한다. 이 의무란, 현재 및 잠재적 인권 문제를 평가하고, 이를 기업활동에 통합시켜 행동조치를 취하며, 반응을 추적하고 이 문제를 어떻게 처리하였는지를 대내외적으로 전달하는 과정을 말한다.
	<p>실천점검의무 과정에 포함될 내용은?</p>
	<ol style="list-style-type: none"> ① 기업활동을 통해 초래되거나 기여할 수 있는 인권침해, 기업활동, 기업관계에서 제공되는 제조물 또는 서비스에 직접 관련된 인권침해를 포함해야 하며, ② 기업규모, 인권침해의 중대성, 기업활동의 성질이나 맥락에 따라 과정의 복잡성에서 차이가 있을 수 있고, ③ 기업활동의 전개 양상에 따라 인권 리스크는 시간적으로 변화될 수 있음을 인정하지만, 그 과정은 지속적인 것이어야 한다.
	<p>인권침해적 영향(인권 리스크)의 확인 방법?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 리스크를 특정하기 위해, 기업은 자기 활동을 통해 직접적으로 연관되거나 기업관계의 결과로 연관될 현재 및 잠재적 인권침해적 영향을 확인하고 평가해야 한다. 그 과정에는 <ol style="list-style-type: none"> ① 내부 및 외부의 인권 전문가를 참여시켜야 하며, ② 잠재적으로 영향을 받을 집단과 관련된 이해관계자들과의 협의를 거쳐야 한다.
	<p>인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 방법?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해를 방지하거나 완화하기 위해, 개별 기업은 인권에 대한 부정적 영향력 평가의 결과를 관련 전 부서와 기업활동 과정에 통합시켜 적절한 행동조치를 취해야 한다. <ol style="list-style-type: none"> ① 효과적인 통합을 위해서는, 부정적 영향에 대한 해결책을 제시할 책임이 기업활동의 적정 부서에 할당되어야 할 뿐 아니라, 내부적 의사결정, 예산배정, 감독과정 등을 통해 효과적으로 대응할 수 있도록 해야 한다. ② 적절한 행동조치는, 기업이 부정적 영향을 초래하는지, 기여하는지, 기업의 연관이 기업 관련 업체에 의한 활동, 제조물, 서비스에 직접 	

	<p>연관되는지 등에 따라 달라질 뿐 아니라, 부정적 영향에 대한 제어를 할 수 있는 수단에 따라서도 달라진다.</p>
	<p>인권침해적 영향에 대한 해결책을 제공하는지는 어떻게 확인?</p>
	<p>• 기업은 해결방안의 효율성을 추적해야 한다. 그 추적은</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 적절한 양적, 질적 지표에 기초해야 하며, ② 내부 및 외부의 자료제공자(이해관계자를 포함해야 한다)로부터의 피드백을 포함시켜야 한다.
	<p>인권침해적 영향에 대한 해결책은 어떻게 보고되어야 하는가?</p>
	<p>• 개별 기업은 이를 외부적으로 보고해야 함. 특히 영향을 받는 이해관계자들이 우려를 표명할 경우에는 외부 보고가 필수적임. 기업활동이나 활동 맥락 자체에서 중대한 인권침해적 영향이 있는 기업의 경우, 해결책에 대해 형식을 갖추어 보고해야 함. 외부와의 보고에는</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 기업의 인권영향을 반영할 수 있는 형식과 빈도로 하고, 또 보고대상자들이 접근할 수 있어야 한다. ② 인권침해적 영향에 대한 기업의 반응의 적정성을 평가하기에 적절한 정보를 제공하여야 한다. ③ 영향을 받는 이해관계자, 임직원에게 위협을 야기하지 않아야 하며, 기업 비밀준수 요구를 침해하지 않아야 한다.
구제	<p>• 기업이 인권침해를 하였거나 그 침해에 기여하였음을 확인하면, 적법한 절차를 통해 구제를 받게 하거나 그 절차에 협력하여야 한다.</p>
일반 이슈	<p>• 기업은 어디에서 활동하든지 간에 법률을 준수하여야 하고, 국제적으로 승인된 인권을 존중하여야 한다.</p> <p>• 이해상충하는 요소에 직면할 경우 국제적으로 승인된 인권을 존중하는 해결방법을 찾으려 해야 한다.</p> <p>• 기업이 어디에서 활동하든지 간에, 중대한 인권침해를 초래하거나 기여하는 리스크는 준법의 문제로 취급해야 한다.</p> <p>• 현재 및 잠재적 인권침해적 영향에 대한 해결책 중 우선순위를 정할 필요가 있을 때에는, 가장 심각하거나 대응이 지체될 경우 회복되기 어려운 인권침해를 예방하거나 완화하는 것을 우선해야 한다.</p>

다. 적절한 고충처리 제도

인권침해가 발생하였을 때 적절한 고충처리 제도가 제공되는 것 또한 중요하다. 이행원칙은 다음과 같은 기본원칙과 운영원칙을 제안하고 있다.

<구제수단에 대한 기본원칙과 운영원칙>

구제수단에 대한 기본원칙	
<ul style="list-style-type: none"> • 기업 관련 침해로부터 인권을 보호할 국가 의무의 일환으로, 국가는 사법적, 행정적, 입법적, 기타 적절한 수단을 통해, 관할 지역 내에서 인권침해가 발생하면 피해자로 하여금 실효성 있는 구제수단에 접근할 수 있도록 해야 한다. 	
기본원칙의 운영원칙	
사법적 구제수단	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 관련 인권침해에 대한 구제수단을 제공하는 국내 사법절차의 실효성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다. 이를 위해 사법적 구제수단에 대한 접근의 방해로 이어질 수 있는 법적, 실무적, 기타 관련된 장애를 완화시켜야 한다.
정부 기반 비사법적 구제수단	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 관련 인권침해의 구제수단으로서의 종합적 국가제도의 일환으로 국가는 실효성 있고, 적절한 비사법적 고충처리제도를 제공하여야 한다.
비정부 고충처리제도	<ul style="list-style-type: none"> • 국가는 기업 관련 인권침해를 다룰 수 있는 비국가적인 실효성 있는 고충처리 제도에 대한 접근성을 촉진시켜야 한다. • 이런 고충처리제도가 조기에 직접 구제수단을 제공할 수 있도록 하기 위해, 기업은 인권침해를 받은 개인 및 지역사회를 위한 고충처리제도를 도입하거나 그런 제도에 참여해야 한다. • 인권 관련 기준을 존중하는 산업, 다분야 이해관계자, 기타 협력적 단체행동 프로젝트들은 고충처리제도가 실효성 있게 이용될 수 있도록 해야 한다.
비사법적 고충처리제도의 실효성 판단 기준	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 기반 또는 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도의 실효성 판단의 기준은 다음과 같다. <p>① 정당성: 이해관계자들을 위한 고충처리절차를 공정하게 진행하는 것을 보자하고, 이해관계자로부터 신뢰를 얻어야 함.</p>

	<p>② 접근성: 특정한 장벽에 직면한 피해 집단에 알맞은 도움을 제공해야 하고, 절차에 관련된 모든 이해관계자에게 공표되어야 한다.</p> <p>③ 예측성: 각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 한다.</p> <p>④ 형평성: 피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식에서의 접근성을 보장한다.</p> <p>⑤ 투명성: 문제 되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제도의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위해 고충처리제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공해야 한다.</p> <p>⑥ 권리의 적합성: 결과와 고충처리 제도가 국제적으로 인정된 인권 기준에 일치해야 한다.</p> <p>⑦ 지속적인 학습의 자료: 차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 파악하는 조치를 마련해야 한다.</p> <p>⑧ 운영기반의 고충처리제도는, 대화와 참여에 기반해야 한다. 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 한다.</p>
--	--

2) 정부

위에서 언급한 UN 기업과 인권 프레임워크 이후 많은 나라들은 입법 및 정책의 차원에서 기업과 인권을 주요한 의제로 다루고 있다. 기업 경영에 관련되는 인권을 보호할 의무가 국가에게 있기 때문이다. 거버넌스가 강력한 정부는 자국 기업의 국내외 기업 경영활동에서 인권을 고려하도록 할 의무가 있으며, 특히 거버넌스가 취약한 국가에서 사업하는 자국 기업에 대해 진출국은 인권존중책임을 지키도록 함으로써 직간접적인 연루의 의혹 및 관여를 피하도록 해야 한다.

다음 표는 참조가 될 만한 일부 국가의 정책내용이다. 적극적 개입형 관점이나 소극적 개입형 관점이나 모두, 사회의 발전, 환경의 효과적 보호, 자연자원의 신중한 사용, 안정적이고 지속적인 경제발전, 모든 사람을 위한 더 나은 삶의 질 보장 등이 공동의 목표로 설정하는 점에서는 공통점이 있다.

<기업 대상의 국가 정책 접근 유형>

접근 유형	접근 방향		해당 나라
적극적 개입형	직접적 개입형	입법적 규제	덴마크, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크 등
	간접적 장려형	정부, 경영계, 노동계, 시민사회가 참여하는 사회적 대화를 통해 규범화된 가이드라인을 만들어내고, 이를 경제단체와 노동조합을 통해 적용하는 간접적 규제	독일
소극적 개입형	기업의 자율 노력을 권장하는 정부 조달 및 사업 참여 인센티브 등의 인권 고려 환경 조성 정책		영국, 호주, 미국 등

<기업 대상의 국가 정책 접근 유형의 사례>

접근 유형	접근 방향	사례
적극적 개입형	직접적 개입형: 입법적 규제	<ul style="list-style-type: none"> ● 덴마크 정부는 2005년 11월 기업의 사회적 책임을 기업경쟁력의 핵심 의제로 공식화 ● 2001년 개정 연례재무제표보고법(Annual Accounts Act) - 기업의 사회적 책임, 환경 문제 등과 같은 사안에 대해 추가적 보고 의무를 도입. 기업의 사회적 책임 보고서 작성 틀에 기초해 기업이 자율 작성한 기업의 사회적 책임 표준이나 행동규범을 마련하여 공개하도록 규정. “사회지표(Social Index)”를 제공, 지표에서 60점 이상을 획득한 기업은 독립인증기관을 통해 기업의 사회적 책임과 관련된 인증표시인 “S”를 3년 동안 사용하는 인증제도 시행 ● 2001년 덴마크 의회는 해당되는 우수 기업에게 공공조달 상의 특혜 및 공적 서비스를 특별히 제공받을 수 있는 특권을 제공하는 법률안을 통과 ● 1995년에 환경오염과 관련된 준수사항을 의무적으로 보고하도록 하는 규정을 입법화 - 약 1,000여개의 덴마크 기업에 대해 적용되며, 환경오염과 관련 기업활동에 대한 자체 보고서를 덴마크 상공회의소에 제출해야 함
	간접적 장려형: 연합행동 과 기준	<ul style="list-style-type: none"> ● 독일 연방정부는 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 투명성을 높이기 위해 ISO 26000 표준화 과정에 적극적으로 개입 ● 독일 연방정부, 독일경영자총연맹, 독일경제인연합회, 독일노동조합총연맹, 독일 인권포럼, 독일 비정부기구 개발정책연맹 등은 인권과 기업에 관한 실무집단이 제시한 “인권과 기업에 대한 국제적 보호” 공동 선언에 정식으로 서명 ● 독일 도매업협회 산하 기업들이 민관협력 틀 내에서 외국 도소매점의 노동자들에게도 동일한 근로조건을 제공하는 단일 모델 실시. 처음으로 다국적기업의 사용자단체가 일국 단위를 넘어서 동일한 근로조건을 제공하는 행동규범을 모델화한 사례 ● 독일표준화연구소(DIN)의 산하 환경보호원칙에 관한 표준화위원회(NAGUS) 기업, 학계, 환경단체, 환경당국, 소비자연합, 노동조합, 전문가그룹 등으로 구성. 환경상표, 환경관리, 친환경상품 등에 있어서 독일 산업표준을 설정하여 사실상 규제적 기준으로 활용
소극적 개입형	인센티브 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 영국 정부는 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련하여 정부의 역할은 철저하게 사회적 인식의 제고 목표 하에 기업의 자율 노력을 권장. 관행과 기업의 자율적 노력을 촉진하고 권장하는 비규제적 방식을 주로 활용. 정부 정책은 모두 기업의 자발성을

		<p>전제로 한 비의무적 성격의 정책 위주로 시행.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2007년 3월 공급망과 공공서비스 혁신을 통해 지속가능한 발전이라는 목표에 부응할 수 있는 액션플랜을 제시. ● 지속가능한 공공조달 행동계획에는 2020년까지 탄소배출을 약 1백만 톤 가량 감축하는 내용을 포함. 지속가능한 공공조달 테스트 크포스가 2005년 5월 구성되어 실질적 이행단계로 나아가기 위해 활동을 개시. ● 지역사회 투자세 경감정책(Community Investment Tax Relief, CITR) - 영국의 지역사회 재생정책의 일환으로 도입. 지역사회에 대한 기업의 사회적 책임을 강조하고, 기업의 직접적 행동을 유도하기 위한 세제지원의 형태. 낙후된 지역사회에 존재하는 비영리 내지 영리기업에 투자하는 민간투자자에 대해 5년에 걸쳐 투자금액의 25% 가량을 경감해 주는 세제혜택을 제공, 지역사회 투자자를 활성화하고, 참여기업을 장려하기 위한 목적으로 도입. 영국 정부는 지역사회 투자세 경감정책 외에도 다양한 세제혜택을 통해 기업의 사회적 책임을 촉진시키는 인센티브 정책 시행.
--	--	---

3) 시민사회

기업은 인권경영에서 가해자도 될 수 있고 해결자도 될 수 있다. 인권경영에 있어서는 객관적, 피동적 대상이 아니라, 문제 해결의 열쇠를 가지고 있는 능동적 대상이다. 하지만 기업들이 인권준중책임을 다하지 못할 때 사회적 비난은 피할 수 없다. 이런 관점에서 보면, 기업의 외부에서 기업에게 인권준중책임을 감시, 촉진, 변화시키고 인권의 보호 역할을 수행하는 시민사회의 노력은 필수적이다. 기업과 인권 문제에 있어서 글로벌 환경에서 활동하는 비영리 기관(NPO)이나 글로벌 NGO들은 여러 가지 다양한 활동을 전개하고 있다. 대표적인 기관들의 활동들을 유형별로 살펴본다.

인권경영을 위한 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관	
촉진자	<ul style="list-style-type: none"> ● BSR - 인권경영 전략 자문 및 동종기업 간 인권경영에 대한 촉매적 역할 수행 ● IBLF - 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고
감시자	<ul style="list-style-type: none"> ● OECD Watch - 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 이행 및 실행 전반을 감시 ● Human Rights Watch - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호
변혁자	<ul style="list-style-type: none"> ● Sullivan Principles - 기업 환경에서 노동 및 차별 금지 이행 촉구 ● Earth Right International - 인권옹호와 환경운동을 접목시킨 제도변화 활동
보호자	<ul style="list-style-type: none"> ● Amnesty International - 인권 문제 전반을 비롯한 기업과 관련된 인권 문제 옹호 ● Workers Rights Consortium - 의류 노동자 권리를 보호하는 캠페인 실행

(1) 촉진자적 역할

BSR (Business for Social Responsibility)는 미국 샌프란시스코에 본사를 두고 있는 CSR 전문 비영리 기관으로 1992년에 기업의 사회적 책임을 중요시하는 기업가들에 의해 설립되었다. 현재 250여 개의 기업회원들로 이루어져 있으며 주로 기업들의 CSR, 지속가능경영에 대한 자문, 교육, 단체 혹은 업종별, 주제별 이니셔티브를 기획하고 실행하고 있다. 인권경영에 대해서는 기업의 입장을 가장 잘 이해하는 독보적인 위치를 차지하고 있다. 인권에 대한 기업의 애로점과 해결책을 혁신적으로 제시하는 정책을 통해, 2000년 안전과 인권에 대한 자발적인 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)과 전자산업시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition)를 탄생시키는데 촉매자 및 초기 구성 역할을 하였다.

국제비즈니스리더포럼(International Business Leaders Forum: IBLF)은 1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 비영리 독립기구로서, 100여 개 이상의 기업 파트너들과 함께 책임 있는 경영과 지속가능한 개발을 주도하는 전 세계의 기업들과 정부, 국제기구, 시민사회가 정보와 견해를 교환할 수 있는 플랫폼을 제공한다. IBLF의 주요 관심 분야는 크게 다섯 가지로 나뉘는데, 비즈니스 리스크를 감소시키는 기업 표준, 교육과 보전에 대한 기업의 활동을 통해 인적 자원 개발, 있는 핵심 경영활동을 통하여 지속가능한 고용 창출 및 번영, 기후변화 및 기타 환경 문제에 대한 대처 지원, 기업이 지속가능한 개발을 주도할 수 있도록 하는 협력 등이다.

(2) 감시자적 역할

OECD Watch는 기업 책임 및 책무성을 증진하는 국제 시민사회조직들의 글로벌 네트워크 기관으로서 주로 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인의 이행 및 실행 전반을 감시하는 비정부 기구이다. 2003년 네덜란드에서 시민사회기관들 간의 미팅을 주도함으로써 공식 출발을 하였고, 현재 인권, 노동, 소비자 권리, 투명성, 환경 보호에 관련된 활동을 하고 있으며, 주요 기관들은 네덜란드의 SOMO, 아르헨티나 CEDHA, 인도의 CIVIDEP, 노르웨이의 ForUM, 벨기에의 Friends of the Earth 유럽, 독일의 Germanwatch, 호주의 Oxfam Australia 등이다.

특히 다국적기업들의 명시적인 공시와 실제 이행관계의 격차를 분석하여 좀더 실제적인 실현을 증진할 수 있도록 하는 활동을 하고 있다. 특히 OECD 투자위원회는 OECD Watch의 기여를 공식적으로 인정하였고, NCP를 비롯한 각종 OECD 가이드라인 운영 전반에 대하여 조언을 받고 있다. 또한 OECD 환경과 무역 위원회와도 긴밀한 협조를 하고 있다. 뿐만 아니라 다양한 유럽 정부 인사, 관련국 국회의원 등과의 연계를 통해, 기업 책임 및 책무성이 현실에서 구체적으로 실현되어야 하는 중요성에 대하여 많은 인식 제고 활동을 하고 있다.

Human Rights Watch는 1978년 설립된 국제 NGO로서 인권 문제 전반에 대한 연구 및 인식 제고 활동을 하고 있다. 뉴욕에 본부를 두고 베를린, 베이루트, 브뤼셀, 시카고, 제네바, 요하네스버그, 런던, LA, 모스크바, 파리 동경, 워싱턴 등 주요 각국의 도시에 지부가 있다. 조지 소로스 오픈 소사이어티 재단은 이 Human Rights Watch의 주요 지원자이다. 기업과 인권에 관련해서는, 무역자유화에 따른 인권침해에 대한 정부 및 다국적 기업의 사업 운영 실상에 대해서 지역별, 기업별, 이슈별 보고서를 내는 방식으로 전 세계 국제기구, 정부, 기업, 시민사회에 주의를 촉구하는 활동을 벌이고 있다. 전 세계에서 인권 취약 주요 지역에 대한 감시 결과에 대한 상세한 보고서를 내고 있다.

(3) 변혁자적 역할

설리반 원칙(Sullivan Principles)은 1977년 레온 설리반 목사가 미국 기업들이 남아프리카공화국에서 기업활동을 하는 데 있어서 노동 및 차별 금지를 시행하도록 만들어진 원칙이다. 12개의 미국 기업의 서명으로 시작되었던 이 원칙은 인종간 평등한 고용 관행을 주창함으로써 기업과 인권에 관한 문제를 미국 사회와 국제 사회에 환기시키는데 중요한 역할을 하였다.

Earth Rights International 은 버마 출신의 인권활동가 Ka Hsaw Wa와 미국 출신의 변호사 Katharine Redford에 의해 1995년에 함께 설립되었으며 현재 미국 워싱턴 DC 태국 치앙마이, 그리고 페루 리마에 사무소를 두고 활동하고 있는 국제 NGO이다. 특히 다국적기업들이 저개발국가에서 벌이는 천연 자원개발 사업을 둘러싸고 일어나는 인권침해와 환경 파괴 문제에 초점을 두고, 인권옹호활동과 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동을 하고 있다. 또한 인권 피해에 대한 사회운동 및 인권 피해자를 대변하는 소송, 인권과 환경 침해에 대한 실태 조사, 인권과 환경 운동가들의 조직적 네트워크화, 인권과 환경 보호 의식을 촉구하는 교육 등의 활동을 주로 하고 있다.

Earth Rights International에는 호주, 미국, 태국 변호사들이 활동하고 있는데, 지금까지 미국의 유니온 카바이드(현재는 미국 다우 화학회사 소유), 콜롬비아의 치키타 바나나 회사, 미국의 석유회사인 쉘브론, 유노칼(2005년에 쉘브론이 인수), 영국-네덜란드계 석유회사인 셸 등의 다국적기업 대상으로 한 소송을 진행하며 인도, 말레이시아, 나이지리아, 버마 등의 지역 피해자들이 보상을 받을 수 있도록 힘써왔다. 특히 '야다나(Yadana) 프로젝트'라는 활동은 미국 회사(전 유노칼과 현 쉘브론)와 프랑스 회사(토탈)가 참여하는 버마 송유관 공사와 관련하여, 선주민과 지역 군대 사이의 물리적 충돌에 관련한 인권침해를 다룬 사건이었으며 Earth Rights International은 외국인 피해자를 위한 배상청구법(The Alien Tort Claims Act)에 근거하여 미국 법원에 이 사건을 제소했고, 승소하였다. 프랑스에서도 같은 소송이 진행되었고, 결과적으로 미국 회사와 프랑스 회사 모두 피해자들이 입은 피해에 대한 보상을 해야 했다.

(4) 보호자적 역할

국제 앰네스티(Amnesty International)은 Human Rights Watch와 함께 전세계적으로 지부를 가지고 운영하는 국제적 인권증진 NGO이다. 1961년, 영국의 변호사인 피터 베넨슨은 포르투갈의 리스본의 대학생이 자유를 위해 건배했다는 이유로 체포되었다는 기사를 읽고, 영국 The Observer지에 "잊혀진 수인들(The Forgotten Prisoners)"이라는 제목의 기고문을 통해 전 세계적으로 정부의 탄압에 의해 인권을 빼앗긴 사람들을 위한 활동이 필요함을 밝힌다. 이 글에 수천 명이 호응함에 따라 국제 앰네스티가 설립되었다.

인권 피해자를 비롯한 전 세계 양심수를 위한 탄원서 운동 전개로 유명하고, 세계 최대의 대중적 회원 기반을 가지고 있는 국제 앰네스티는 인권 분야에서 전 세계적으로 가장 많이 알려진 신뢰받는 단체이다. 인권 피해자의 관점에서 인권 거버넌스가 취약한 지역 및 정부, 그러한 환경에서 사업하는 기업들의 사회적, 환경적 인권침해에 대해 국제사회의 관심과 역할을 촉구하는 활동을 하고 있다.

노동자 권리 컨소시엄(Workers Rights Consortium: WRC)은 2000년 대학 행정부, 학생, 노동 전문가들에 의해 설립된 비영리 기관으로 미국의 대학에서 판매되고 있는 의류 등의 물품 생산 공장 관행이 기본 노동권 보장 범위에서 이루어 질 수 있도록 대학이 직접 윤리 강령을 만들고 준수하도록 요구하기 위한 목적으로 설립되었다. WRC에 가입된 대학기관은 2012년 1월 12일 현재 181개로 WRC는 지역 NGO들과 협력하여 대학의 윤리 강령 정보를 알려 주고 작업 환경에서 노동권 위반 사항 발생 시 어떤 방식으로 고충 처리를 위한 권리를 행사할 수 있는지에 대해 의류 공장 노동자 교육을 실시하고 있다. 이러한 노력은 노동자들이 겪는 고충들이 NGO를 통해서 WRC에 알려 질 수 있도록 하기 위함이다.

신고 대상은 WRC 강령 범주에 해당하는 노동권 위반이 의심되는 민간 기업에서 일어나는 고충 문제들로 주로, 임금과 복지, 근로 시간, 초과 근로 수당, 아동 및 강제 노동, 건강과 안전, 차별, 희롱, 학대, 결사의 자유나 단체 교섭, 여성 권리 등이다. WRC는 대학 판매 상표 물품이나 유명 브랜드 상표 물품에 관련한 고충 문제만을 다루고 있다. 고충 신고는 WRC가 조사 여부를 판단할 수 있도록 구체적이어야 한다. WRC는 보통 1년에 평균 50건의 고충 문제를 처리하고 있다.

3. 인권경영과 국내 동향¹⁵⁾

대한민국헌법은 제10조에서 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.”라고 천명하고 있고, 세계인권선언 제1조는 “모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다”고 선언하고 있다. 인권은 인간으로서 존엄과 가치를 보호하고 존중하며, 자유와 행복을 추구할 권리 그리고 인간다운 생활을 할 권리를 말한다. 이제 인권의 영역은 자유권을 넘어 복지, 건강, 노동, 환경 등을 포함하는 사회권영역으로 계속 확대되고 있다.

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

국가인권위원회에서 2009년 국내 주요 기업들의 인권 경영 실태에 관한 설문조사를 실시한 바 있으며, 기업의 사회적 책임을 담당하는 부서가 존재한다고 응답한 기업은 전체의 97.1%, 담당 부서의 최고 책임자가 이사급 이상이라고 응답한 기업이 전체의 74.2%였다. 그러나 실질적으로 사회적 책임의 업무를 담당하는 부서는 기획·전략, 인사·총무, 감사 부서였으며 사회적 책임만을 담당하는 전문 부서가 존재하는 기업은 전체의 12.6%에 불과하였다. 또한 사회적 책임을 담당하는 부서가 가장 높은 우선순위를 부여하고 있는 이슈로 환경보호를 들었으며 그 다음으로 사회공헌, 준법책임, 뇌물과 부패를 언급하였다. 기타 우선순위로 인권을 언급하였는데 이는 기업들이 인권에 대한 인식이 상대적으로 매우 낮음을 의미한다.

하지만 실제로 인권경영에 대한 인식제고는 기업차원에 한정되는 문제가 아니다. 정부가 인권경영에 대한 인식을 변화시켜야 실현될 수 있다. 동시에 인권경영 문화 구현을 위해서는 국가 정책과 더불어 기업 스스로의 노력 역시 매우 중요하다. 정부의 정책들이 기업 안에서 실현될 수 있기 위해서는 개별 기업들의 자발적인 노력이 필요하며 개별 기업에서 인권침해 문제를 독립적으로 처리할 수 있는 정책들을 마련하는 것이 중요하다.

15) 국가인권위원회, 2013 제3회 인권경영포럼, 2013.

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

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

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

국가인권위원회는 기업과 인권을 인권증진 3개년 계획의 기획 사업으로 선정하고 유엔인권이사회의 UN 기업과 인권 프레임워크의 국내 이행을 위해 노력하고 있다. 또한 ISO26000, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 국제 기준을 이행하면서도 국내 기업에 적합한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 제작 중에 있으며, 다양한 이해관계자들에게 기업과 인권 과정을 개설하여 교육을 실시하고 있다.

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

국가인권위원회 이외에도 많은 기관들이 한국의 인권경영 발전을 위해서 노력하고 있다. 앞서 언급한 유형별 분류로 살펴 보면 아래와 같다.

한국의 인권경영 발전을 위한 다양한 기관들의 활동	
촉진자	<ul style="list-style-type: none"> ● 한국인권재단 - 1999년 유엔 세계인권선언 50주년 기념사업위원회를 기반으로 설립된 한국인권재단은 기업과 인권에 관련된 자료와 교재 발간 및 교육을 통해 기업이 인권을 존중하고 증진할 수 있도록 선도적인 역할을 하고 있다. 노동·인권 NGO들과 비사법적 고충처리 제도의 한국 적용 가능성에 대한 연구를 비롯하여 기업과 인권 뉴스레터 발간 및 아카이브를 운영함으로써 인권경영 확산에 활발한 활동을 하고 있다. ● UN 글로벌 콤팩트 한국협회 - 2007년 설립된 UN 글로벌 콤팩트 한국 협회는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4대 분야 중 기업과 인권에 관련하여 기업들이 경영활동에서 인권에 대한 정책 반영을 할 수 있도록 노력하고 있다. 2008년에는 인권과 사회책임투자 국제컨퍼런스를 국가인권위원회, 머니투데이와 함께 개최하였고, UNGC Value Awards 중 인권통합경영 상을 제정하여 인권경영이 촉진될 수 있도록 지원하고 있다. ● 광주상공회의소 - 2012년 전국 최초로 광주광역시와 공동으로 광주지역 기업 인권경영 증진협의회를 구성하고, 워크숍과 협의회를 개최하여 기업 인권의 개념과 글로벌 시장의 변화추세 및 국내외 우수사례 발표를 통해 기업인권의 중요성을 지역에 널리 확산시키고 있다. 기업과 인권에 관한 워크숍은 기업의 가치 증진 및 지역사회와의 공생을 추구하는 것을 목표로 기업체 임직원 대상으로 정기적으로 개최하고 있다. ● 글로벌경쟁력강화포럼 - 2008년 개인사업자로 설립 후 2011년 사단법인으로 전환한 글로벌경쟁력강화포럼은 사회책임경영과 인권경영 전략 자문 및 기업의 인권 의식 제고에 촉매적 역할을 수행하고 있다. 2011년 기업과 인권 유엔 정책 프레임 워크 및 ISO 26000 인권 분야 심층 분석 주

	<p>제로 국가인권위원회, UN 글로벌콤팩트 한국협회, 한국생산성본부 공동 주최로 열린 기업과 인권 토론회를 국가인권위원회와 공동 주관하였고 본 교재 개발을 수행하였다.</p>
감시자	<ul style="list-style-type: none"> ● 국제민주연대 - 2000년 설립된 국제민주연대는 다국적기업, 특히 해외에 투자한 한국기업에 의해 일어나는 각종 반인권, 반노동, 반환경적인 행위들을 고발하고 기업의 태도를 바꾸기 위한 운동을 활발히 전개하면서 인권의 수호자 역할을 해오고 있다. 특히 해외 한국기업 감시사업을 통해 한국기업이 연관된 인권침해를 예방하기 위한 제도 마련에 힘쓰고 있다. ● 좋은기업센터 - 인권 문제 비롯하여 기업과 관련된 사회적 책임에 대한 실행을 감시하는 역할을 통해 해당 기업이 좀 적극적으로 이슈를 해결하도록 노력하고 있다. 특히 매년 연중사업으로 국내 주요 기업들이 해결해야 할 사회적 책임 이슈를 선정해 '한국 주요 기업의 10대 이슈'를 발표하여 사회적 관심을 이끌고 있다.
변역자	<ul style="list-style-type: none"> ● 공익인권법재단 공감 - 국내 최초로 비영리로 운영되는 전업적 공익 변호사 단체로 소수자, 사회적 약자의 인권 보장 및 인권의 경계 확장을 목표로 활동하고 있다. 주요 활동으로는 법 제도 개선 및 연구 조사, 공익 소송, 법률 교육, 공익단체 법률 지원 및 공익활동 프로그램 개발 및 중개를 하고 있다. ● 공익법센터 어필 - 공익 변호사 단체로 소송, 법률교육, 국제연대, 공익법 중개, 제도 연구, 입법운동 등을 통해 난민, 구금된 이주민, 무국적자, 인신매매 피해자의 인권을 옹호하고 다국적 기업의 인권 침해를 감시하며 해외 한국 기업으로부터 인권을 침해받은 피해자를 위해 소송과 연구·홍보·연대활동을 하고 있다.
보호자	<ul style="list-style-type: none"> ● 국제엠네스티 한국 지부 - 1972년 설립된 한국 지부는 인권의 전반적인 분야에 관련된 캠페인 및 활동을 통해 인권의 보호자 역할을 해오고 있다. 기업과 인권에 있어서는 기업 활동으로 발생한 인권침해에 대해 기업이 책임지도록 법과 정책을 도입하고, 인권 침해자들이 법적 구제 및 배상을 보장받을 수 있도록 노력하고 있다. ● 이외 다양한 인권관련 NGO들이 기업과 인권에 있어서 인권의 보호자 역할을 수행하고 있다. 자세한 기관 리스트는 부록 4. 인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록을 참조.

4. 기업의 인권경영 접근법

인권경영을 위한 실행 방법은 다양하다. 기업과 인권 분야에 있어서 결자해지를 해야 하는 주체는 기업이므로 정부나 NGO가 기업이 해주었으면 하는 방향은 기업의 실행 매커니즘 상에서 쉽지 않은 것일 수 있다. 즉, 인권경영 현실화를 위해서는 기업의 입장에서 보는 인권경영 접근 시각이 중요하다.

인권경영을 실제 환경에서 발전시키기 위해서는 기업의 입장에서 인권경영을 실행하는 접근법을 시도할 필요가 있다. 그러면 인권경영 현실화 가능성이 더 높아질 수 있다. 아래는 기업의 입장에서 본 인권경영 5가지 접근법이다.

<기업의 인권경영 접근법>

접근 방식	과거의 접근 방식	미래의 접근 방식
1. 다양한 시각에서 보기	<ul style="list-style-type: none"> ● 노무관리 관점에 한정된 시각 ● 주주 중심 경영 	<ul style="list-style-type: none"> ● 포괄적인 인권경영 시각 ● 이해관계자 중심 경영
2. 새로운 시각으로 보기	<ul style="list-style-type: none"> ● 수동적, 피동적 관점 ● 비즈니스 리스크 예방 측면 	<ul style="list-style-type: none"> ● 능동적 관점 ● 비즈니스 기회 창출 측면
3. 넓은 시각으로 보기	<ul style="list-style-type: none"> ● 국내에 한정된 활동 	<ul style="list-style-type: none"> ● 해외진출국의 환경, 문화, 사회 문제를 고려
4. 먼 시각으로 보기	<ul style="list-style-type: none"> ● 단기주의 ● 단편적인 시각 	<ul style="list-style-type: none"> ● 장기주의 ● 전략적 프레임워크에 기반한 시스템 운영
5. 전체적인 시각으로 보기	<ul style="list-style-type: none"> ● 미봉책 ● 인권, 노동 문제를 해결하는 한정된 정책 실행 	<ul style="list-style-type: none"> ● 시스템적 접근 ● 인권, 노동 문제가 일어날 수 있는 원천적인 요인을 제거하는 시스템 경영

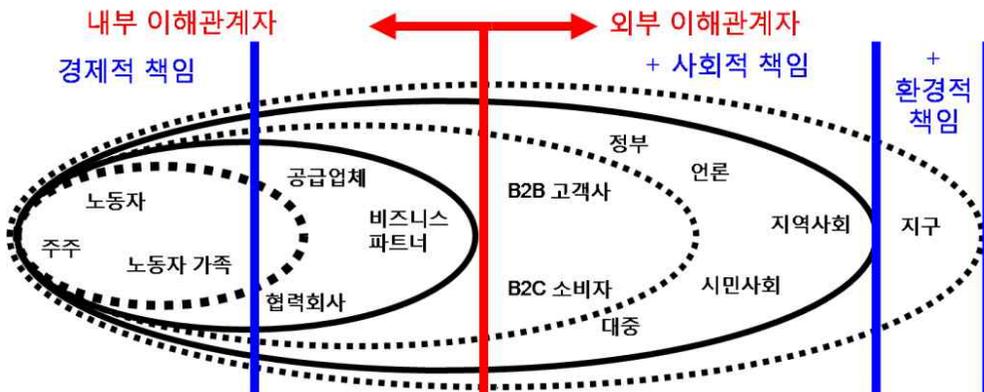
1) 다양한 시각에서 보기: 노무관리 관점 보다는 인권경영

기업인들은 인권경영은 단순히 노무관리를 좀 더 넓은 범위에서 잘하면 되는 것이라는 안일한 인식을 가지고 있다. 인권경영이 기업활동의 다양한 분야에서 실천 되려면 이러한 좁은 인식을 변화시켜야 한다. 즉, 인권경영은 보다 많은 다양한 분야, 심지어 기업 모든 전반적인 경영활동에 낱알이 스며들어야 한다는 것을 인식시켜야 한다. 그러자면 인권경영과 이해관계자 경영과의 관계를 살펴보아야 한다.

(1) 기업의 영향력과 이해관계자 경영

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

<이해관계자 관점에 따른 기업의 이해관계자 지도>



주주 중심 경영에서 이해관계자 중심 경영으로	
주주 중심 경영	이해관계자 중심 경영
<ul style="list-style-type: none"> ● 노벨경제학 수상자인 밀턴 프리드먼은 다음과 같이 말하며 주주이론을 강력히 지원한 바 있다. "기업의 유일한 사명과 사회적 책임은 딱 한 가지가 있다. 그것은 법이 정하는 테두리 안에서 이익을 극대화 하는 것이다." ● 그에 따르면 기업은 주주이익을 극대화할 때 비로소 납세 의무와 고용창출 기회를 보다 많이 만들어낼 수 있으며 이를 통해 사회에 대한 책임을 달성하게 된다. ● 주주이론은 기업의 돈은 주주로부터 나온 것이므로 자금운용, 집행에 있어서 주주 이익을 최우선 순위에 놓아야 한다는 신념을 토대로 한다. ● 이 관점에 따르면 주주이익을 거스르는 일체의 경영행위는 기업 경영 본질에서 일탈한 것으로 간주한다. 외국인, 내국인, 대주주, 소액 주주, 장기 혹은 단기 보유자들 상관없이, 주주는 기업의 주인이기 때문에 기업경영은 그 주인을 이롭게 하는데 최대한 초점을 맞춰야 한다는 것이다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 에드 프리먼(Edward Freeman) 버지니아 경영대 교수는 주주 가치 관점에 반하여 이해관계자 가치 관점을 제시하고 이해관계자 이론에 대한 규범적 접근 방식을 정립하였다. ● 이해관계자 이론은 기업의 조직 윤리와 가치 추구를 주장함으로써 기업 조직 행동 및 윤리경영의 토대가 되었다. ● 이 이론에서 기업의 주인은 주주 뿐 아니라, 기업을 구성하는 다양한 주체들, 종업원, 고객, 협력업체, 지역사회 등 모두를 포함한다. ● 주로 종업원, 노조, 주주, 이사회를 내부 이해관계자, 사업파트너인 협력업체, 유통업, 서비스 제공자, 소비자 그룹, 소비자 연맹, 정부, 규제당국, 전문가 집단, 언론, 지역사회 구성원, 기업과 관련된 특정 이해단체 등을 외부 이해관계자라고 부른다.

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

이 이론은 설사 기업 이익 규모를 축소시킨다 하더라도 이해관계자들의 이익은 보호되어야 한다고 주장한다. 다시 말하자면, 주주 중심 이론 하에서 이해관계자들의

이익은 이익 극대화라는 기업의 '목적'을 실현하기 위한 '수단'으로 폄하되는 반면, 이해관계자 이론 하에서는, 이해관계자들의 이익은 '수단'이 아니라 그 자체가 바로 '목적'인 것이다.

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

기업에게는 인권경영이라는 이름이 아니어도 다른 이름으로 실행하였던 활동들이 실제적으로는 인권경영에도 해당되는 활동들이었다는 것을 설명하여 인식시켜 줄 필요가 있다. 기업에게 경제적 책임 이외에 윤리적, 환경적, 사회적 책임 인식 하에 지금까지 해왔던 활동들이 인권경영과 맥락이 닿아있다는 것을 인식시켜 주기 위해서는 경제적 책임 외에 윤리적, 환경적, 사회적 책임에 관련된 글로벌 기준, 규범, 표준들이 어떻게 발전해 왔는지 살펴볼 필요가 있다.

예를 들면, SA8000¹⁶⁾, ISO26000¹⁷⁾, Bilan Social¹⁸⁾, Global Reporting Initiative(GRI)¹⁹⁾ 등과 같은 사회책임경영의 글로벌 원칙과 기준 범위는 인권경영 범위와 비교해 보았을 때 상세한 차이는 있지만 유사하며, 국내 관련 분야 가이드라인이나 기준들과 비교해 보았을 때도 많은 연결고리를 찾을 수 있다.

16) SAI(Social Accountability International)가 전 세계적으로 근로자의 인권과 근로조건을 개선하기 위해 1997년에 제정한 윤리경영과 사회책임경영 분야의 국제기준

17) 사회적 책임 증진을 위한 국제표준

18) 프랑스의 사회보고서 제도인 Bilan Social은 ① 고용, ② 임금, ③ 산업안전보건, ④ 기타근로조건, ⑤ 교육훈련, ⑥ 노사관계, ⑦ 기타조건 등으로 지표를 구분하여 기업을 평가한다.

19) 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 가이드라인을 제시하는 국제기관

<글로벌 표준의 유형>20)

세대	사례	주요행위자	비고
1세대 표준제도: 기업행동강령	나이키(Nike), 리복(Reebok) 등 다국적 기업이 자체적으로 협력업체에 요구하는 강령	다국적 기업과 협력업체	당사자의 자발적 모니터링: 강령 형성은 매우 용의하나 정당성이 취약
2세대 표준제도: 협회가 주도하는 부문별 강령과 레이블	국제상공회의소(ICC), Eco-tex 등, 기업의 협회에서 제정하는 규약(Code)과 레이블(Label)	협회	협회를 통한 제2자(Second Party) 모니터링: 강령형성은 용의하나 정당성이 취약
3세대 표준제도: 기업이 제정하는 국제표준	ISO 14000, 26000, 환경관리표준	ISO, 국가별 표준기구, 선진국 기업	제3자 모니터링을 통한 인증: 강령 형성 어렵지만 정당성이 높음; 현지사정에 맞는 구체적 기준 수립이 어려우며 공급망 협력업체에 대한 강제성 결여
4세대 표준제도: 기업과 NGO가 만드는 부문별 규약과 레이블	트렌드페어(Transfair), 산림보호위원회(FSC) 등의 NGO가 주도하며 시민단체가 참여하는 부문별 표준	NGO	인증기구, NGO 통한 제3자 모니터링: 합의가 매우 어려우나 정당성 강력
5세대 표준제도: 삼자가 규정하는 포괄적 사회기준	SA8000, FLS, 윤리적거래운동(ETI) 등 공공부문-NGO-기업의 삼자협의를 통해 만들어내는 사회적 표준	정부, 다국적 기업, NGO	인증기구 통한 제3자 모니터링: 공신력 가장 높지만 표준제정과정에서 주요 행위자간의 합의가 어려움

20) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009, p97

<인권경영에 대한 국제규범 및 기준과 원칙의 범위>21)

인권메트릭스		테마크 신속 접점	SA8000	ISO26000	Bilan Social	C3	
A1. 일반의무			사회적 책임 정책 개발	인권존중			
B2. 균등한 기회와 차별금지에 대한 권리		비차별	차별 성적차별 이민자차별	차별 및 취약집단 직장에서의 기본권 고용 및 고용관계 고용창출 및 기술개발	인원 외부노동자 채용 이직 장애인	고용 차별금지(인권) 다양성과 기회	
C. 개인의 안전에 대한 권리	C3. 개인안전에 대한 권리	폭력 등 예방 프라이버시		연루 회피			
	C4. 안전장치	징계 고충처리	징계	고충처리		보안관행(인권)	
D. 노동자의 권리	D5. 강제노동	강제노동	강제노동	직장에서의 기본권		강제노동(인권)	
	D6. 아동의 권리	아동노동	아동노동	직장에서의 기본권		아동노동(인권)	
	D7. 안전하고 건강한 작업장	D6. 아동의 권리	산업안전보건	산업안전보건	경제사회적문화적권리 산업안전보건	산업안전보건	산업안전보건
		D7. 안전하고 건강한 작업장	노동시간과 휴식	노동시간	경제사회적문화적권리 노동조건 및 사회적 보호 인적자원개발 및 직장 내 교육	휴업 결근율 기타노동조건 교육훈련	교육훈련
	D8. 적정보수	최저임금	보상	경제사회적문화적권리 노동조건 및 사회적 보호	임금	경제성과	
D9. 결사 및 단체교섭의 자유	결사의 자유	단결권 및 단체 협상권	직장에서의 기본권 사회적 대화	노사관계	노사관계 결사 및 단체교섭의 자유		
E. 국가주권 및 인권존중	E10. 국가거버넌스 관행 존중			시민적정치적권리 책임있는 정치참여 공정경쟁 공동체 참여		공공정책 경쟁저해행위	
	E11. 뇌물	부패와 뇌물		부패방지		부패 법규준수	
	E12. 인권실현에 기여	보안관리 토지관리 공급망 운영		인권위협상황 재산권존중 교육 및 문화 부와 소득창출 보건 사회적 투자 연루 회피(공금당) 영향권 내에서의 사회적 책임 활성화	기타 기업관 련 조건	지역사회 토착주민의 권리(인권) 시장지위 간접경제성과 투자 및 조달관행(인권)	
F13. 소비자보호관련의무		기업제품과 시 장관행		공정마케팅, 사실적이고 공정한 정 보와 공정거래관행 소비자의 보건 및 안전보장 지속가능한 소비 소비자서비스, 지원, 분쟁해결 소비자정보보호 및 개인정보 필수서비스에 대한 접근 교육과 인식		고객보건 및 안전 제품 및 서비스라벨링 마케팅커뮤니케이션 고객개인정보보호 법규준수	
G14. 환경보호관련의무		환경안전보건		오염방지 지속가능한 자원이용 기후변화완화 및 적응 자연환경의 보호 및 복원		자재(재료)/ 에너지/ 용수/ 생물다양성/ 대기배출물폐수 및 폐기물 제품과서비스/ 법규준수/ 운송/전체	
H. 일반 이행규 정	H15. 내부운영규칙			사회적 책임에 대한 커뮤니케이션			
	H16. 모니터링			사회적 책임활동 모니터링			
	H17. 규제						

21) 국가인권위원회, 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p221

<인권경영에 대한 국내규범 및 기준과 원칙의 범위>22)

인권메트릭스		인권위 사회권	노동부<자가진단	청령위 기업윤리경영	산업부 지속가능경영	FKI-BEX	
A1. 일반의무				윤리경영의지 윤리경영비전 윤리경영규범 윤리경영조직및시스템 인권보호 (인권보호정책수립)	가치 및 리더십 지배구조 윤리경영	윤리경영 실천의지와 추진전략 윤리규범 및 지침 윤리경영 추진조직·시스템 교육·사내커뮤니케이션 지배구조, 종업원존중	
B2. 균등한 기회와 차별금지에 대한 권리		전체고용 경제활동인구 비정규인구 소속격차	근로기준법(근로계약) 근로기준법(해고) 남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률(남녀고용평등) 남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률(출산 및 육아) 파견근로자 보호등에 관한 법률(파견근로자 관리) 기간제 및 단시간근로자 보호 등 법률(근로계약)	종업원다양성	종업원(차별) 종업원(비정규직) 종업원(고용장출)	종업원 다양성	
C. 개인의 안전에 대한 권리	C3. 개인안전에 대한 권리		남녀고용평등 및 일가정 양립지원에 관한 법률	인권보호 (인권보호프로그램)	종업원(학대 또는 성희롱)		
	C4. 안전장치			인권보호(인권관련 모니터링)	종업원(고충처리)		
D. 근로자의 권리	D5. 강제노동						
	D6. 아동의 권리		근로기준법(연소자, 미성년자, 여성)				
	D7. 안전하고 건강한 작업장	최선의 의료 서비스 수준			보건 및 안전	종업원(산업안전보건)	복리후생및안전보건
		공정연금 기타 소득보장	근로기준법(휴직) 근로기준법(연소자 및 여성) 남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률(출산 및 육아)		보건 및 안전	종업원(근로환경개선) 종업원(복리후생) 종업원(모성보호) 종업원(교육훈련)	인재경영
	D8. 적정보수	빈곤 소득불평등 재분배효과	근로기준법(임금) 최저임금법(임금)	보상 및 복리후생	종업원(보상체계)		
	D9. 결사 및 단체교섭 자유	노사관계		노사관계	종업원(집회결사의 자유, 단체협상의 자유)	건강한 노사관계	
E. 국가주권 및 인권 존중	E10. 국가거버넌스 관행 존중				지역사회(정치후원금)	공정거래 공정경쟁	
	E11. 뇌물			부패방지 (조직및시스템) 부패방지(임직원, 협력업체, 지역사회)	지역사회(뇌물과 부패)	거래시스템 상생협력	
	E12. 인권실현에 기여	주택적정성 점유안정성 주거권 평생교육		사회공헌	지역사회	지역사회 기여 투명사회 기여 국제사회 활동	
			계약 및 거래시스템 상생협력 협력업체커뮤니케이션	협력업체			
F13. 소비자보호관련의무				고객보호, 고객만족	고객	품질경영, 고객보호, 고객만족	
G14. 환경보호관련의무				환경경영체계, 환경영향, 환경인증 및 보고	환경경영	환경보호	
H. 일반이행규정	H15. 내부운영규칙			회계투명성		투명경영	
	H16. 모니터링			평가 및 보고	종합성과(보고)		
	H17. 규제						

22) 국가인권위원회, 「기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서」, 2009, p223

(2) 인권경영과 글로벌 표준

가. ISO26000

국제표준화기구(ISO)에서 마련된 사회적 책임에 관한 국제 표준(Guidance on Social Responsibility)인 ISO26000은 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있게 도움을 주는 국제표준으로서 2010년 11월 발효되었다. ISO26000은 기업, 정부, 시민사회 전 분야를 막론하고 모든 조직의 사회적 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 등의 7대 분야로 나누어져 있다. 비록 기존의 ISO9000과 같은 품질경영 분야나 ISO14000과 같은 환경경영 분야와 같이 인증 시스템이 아닌 참고 기준이지만 인권 분야를 별도 분야로서 강조하는 ISO26000의 경우, 인권경영 측면에서 다국적기업들에게 주는 영향력은 적지 않다.

특히 인권 분야의 경우, 앞서 설명된 UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙에서 강조하는 분야와 동일하게 인권에 대한 상세한 주의 의무, 인권 리스크 상황에 대한 대응, 연루 예방, 고충처리 제도에 대한 실행, 취약계층에 대한 차별 금지, 시민적, 정치적 권리, 경제적, 사회적, 문화적 권리, 근로 환경에서의 기본 원칙과 권리 등의 세부 분야로 구성되어 있어, UN 글로벌 콤팩트, UN 기업과 인권 프레임워크 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인과 함께 인권경영에 대한 중요성 증진에 있어서 시너지 효과를 발휘할 전망이다.

ISO26000 핵심 주제와 쟁점	
조직 거버넌스	
인권	쟁점 1: 실천점검의무 쟁점 2: 인권 위험상황 쟁점 3: 연루 예방 쟁점 4: 고충처리 쟁점 5: 차별과 취약그룹 쟁점 6: 시민권과 정치적 권리

	<p>쟁점 7: 경제적, 사회적 및 문화적 권리</p> <p>쟁점 8: 근로에서의 근본원칙과 권리</p>
노동관행	<p>쟁점 1: 고용과 고용관계</p> <p>쟁점 2: 근로조건과 사회적 보호</p> <p>쟁점 3: 사회적 대화</p> <p>쟁점 4: 근로에서의 보건과 안전</p> <p>쟁점 5: 작업장에서의 인적 개발과 훈련</p>
환경	<p>쟁점 1: 오염 방지</p> <p>쟁점 2: 지속가능한 자원 이용</p> <p>쟁점 3: 기후변화 완화와 적응</p> <p>쟁점 4: 환경보호, 생물다양성 및 자연서식지 복원</p>
공정 운영관행	<p>쟁점 1: 반부패</p> <p>쟁점 2: 책임 있는 정치 참여</p> <p>쟁점 3: 공정 경쟁</p> <p>쟁점 4: 가치사슬 내에서의 사회적 책임 촉진</p> <p>쟁점 5: 재산권 존중</p>
소비자 이슈	<p>쟁점 1: 공정 마케팅, 사실적이고 치우치지 않은 정보와 공정 계약관행</p> <p>쟁점 2: 소비자의 보건과 안전 보호</p> <p>쟁점 3: 지속가능소비</p> <p>쟁점 4: 소비자 서비스, 지원 및 불만과 분쟁 해결</p> <p>쟁점 5: 소비자 데이터 보호와 프라이버시</p> <p>쟁점 6: 필수 서비스에 대한 접근</p> <p>쟁점 7: 교육과 인식</p>
지역사회 참여와 발전	<p>쟁점 1: 지역사회 참여</p> <p>쟁점 2: 교육과 문화</p> <p>쟁점 3: 고용창출과 기능 개발</p> <p>쟁점 4: 기술 개발과 접근성</p> <p>쟁점 5: 부와 소득 창출</p> <p>쟁점 6: 보건</p> <p>쟁점 7: 사회적 투자</p>

나. GRI

글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative: GRI)는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 NGO인 '환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합'(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구기관으로 기업의 비재무적인 책임에 관하여 정보 공시를 할 때 사용하는 보고서 작성 원칙을 만들어 전 세계에 보급하고 있다. 1999년 첫 '지속가능경영 보고 가이드라인'(G1)을 발표한 이후 보완을 거듭해 2002년 8월에 개정판(G2)을, 2006년 11월에 세번째 가이드라인(G3)을 발표해 현재까지 적용하고 있다. 현재 네번째 가이드라인(G4)이 각종 이해관계자들의 검토 절차를 거치고 최근 발표된 바 있다.²³⁾

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

G3의 인권 성과지표는 세계인권선언과 ILO의 8개 핵심규약에 기반을 둔 총 9개 항목으로 구성되어 있으며, 기업이 각각의 항목과 연관된 활동을 분석할 수 있도록 쉽게 설명되어 있다. 인권 성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공한다.

23) 인권 분야 G4 가이드라인 국문 번역본은 부록에 수록하였다.

다. GRI와 ISO26000 연계 방법

인권경영을 잘 수행하고 내부와 외부 이해관계자들에게 알리기 위해서는 노동항목(LA)과 인권항목(HR)을 구별하여 인권경영의 기준을 제시하고 있는 GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인과 인권과 노동관행에 대한 ISO 26000을 참고하면 도움이 된다. GRI는 GRI 가이드라인에 따른 기업의 경영 방식 공시 혹은 성과지표와 ISO26000의 핵심 사회책임 (Social Responsibility) 주제 내용을 비교 분석하여 두 기준을 상호 연계하여 사용하는 사용법 가이드를 만들었다.

<GRI와 ISO26000: GRI 가이드라인의 ISO26000 연계 사용법>

관련된 GRI G3 가이드라인 공시 - 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표		ISO 26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO 26000 절 번호
인권 DMA		조직 거버넌스 인권	6.2 6.3
HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약 건수 및 비율	인권 실천점검의무 연루 회피 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6
HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비 율	인권 실천점검의무 연루 회피 고용과 고용관계 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR3	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육이수 직원 비율 포함)	인권 연루 회피	6.3 6.3.5
HR4	총 차별 건수 및 관련 조치	인권 인권 관련 분쟁해결 취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 고용과 고용관계	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3
HR5	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해 될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	인권 실천점검의무 인권위협상황 연루 회피 시민·정치권 일과 관련된 근본원칙과 권리 고용과 고용관계 사회대화	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5
HR6	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치	인권 실천점검의무	6.3 6.3.3
HR7	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치	인권위협상황 연루 회피 취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10

HR8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	인권 연루 회피 고용과 고용관계 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	인권 인권 관련 분쟁해결 취약집단 차별금지 시민·정치권 재산권 존중	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7
노동 DMA		조직 거버넌스 노동관행 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.2 6.4 6.3.10
LA1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황	노동관행	6.4
LA2	직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)	고용과 고용관계	6.4.3
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주 사업장별)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호	6.4 6.4.3 6.4.4
LA4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10
LA5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간 (단체 협약에 명시 여부 포함)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5
LA6	공식적인 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 (작업장 보건 및 안전 프로그램에 대한 모니터링과 권고 대상)	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수 (지역별)		
LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램	노동관행 근무 시 건강과 안전 지역사회 참여와 발전 지역사회 참여 교육과 문화 보건	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
LA9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련 고용창출과 기량개발	6.4 6.4.7 6.8.5
LA12	경기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성별, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)	취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 노동관행 고용과 고용관계	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3

LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	취약집단 차별금지	6.3.7
		일과 관련된 근본원칙과 권리	6.3.10
		노동관행	6.4
		고용과 고용관계	6.4.3
		근무조건과 사회보호	6.4.4

기업이 가령 UN 글로벌 콤팩트 또는 ISO 26000에 입각하여 인권경영을 한다든지, GRI에 입각하여 인권경영을 수행한다고 공개하고 선언하는 경우, 또는 그 밖의 사적 주도(기업 집단, NGO에 의해 주도된 것 등등) 하에 이루어진 인권경영을 천명한다면, 그 선언에 자기구속력을 인정하는 법 적용의 관행이 정착되는 것도 필요할 것이다.

달리 말하면 이런 자기구속적 선언이 국가의 강제가 따르지 않는 연성규범(Soft Law)으로서의 역할을 수행할 수 있도록 거기에 적극적인 법적 효력을 부여하는 노력이 필요하다는 것이다. 그렇게 함으로써 전시 내지 단순한 광고의 목적으로 인터넷상에 인권경영원칙을 선언한 후 이를 방기하는 일이 반복되거나, 이 때 기업의 그와 같은 방치에 대해 법적으로는 어떤 제어방법도 없다는 등의 소극적인 해석학의 논리를 극복하여야 한다.

예를 들어 인터넷 서비스 제공자(ISP)인 기업이 저작권침해 또는 인권침해적인 서비스 이용을 방치하지 않겠다는 선언을 하였다면, 이를 실천하는 다양한 방안을 강구하여야 할 자기부과적 의무가 성립하는 것이고, 그 의무가 위반되어 그로 인해 피해를 입은 이들에 대해 기업의 손해배상책임을 인정하는 해석론이 필요하다는 것이다. 이런 해석론이 정착될 가능성이 있어야만 비로소 연성규범(Soft Law)의 역할과 가능성이 확장될 수 있을 것이다.

2) 새로운 시각으로 보기: 수동적, 피동적 관점에서 능동적 관점으로

기업 경영의 전 분야를 망라하는 글로벌 표준을 활용하다보면 인권경영이 너무 광범위하기 때문에 현실적으로는 불가능할 것이라는 측면이 부각되어, 오히려 기업이 인권경영을 도외시하고 회피하게 되는 위험성이 있을 수도 있다. 기업이 해당 범위보다 못한 실행 범위를 가지고 실행한 인권경영을 과대포장을 하는 것은 문제이다. 하지만 인권경영은 어렵지만 불가능한 것은 아니라는 인식을 심어주기 위해서는, 적어도 자신감은 가질 수 있도록 해줄 필요가 있다.

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

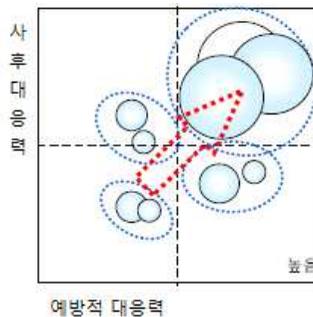
(1) 비즈니스 리스크 예방 측면

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

인권경영을 소홀히 했을 때의 사업 리스크는 적지 않다. 기업과 개인 소비자 간에 이루어지는 상거래(Business to Customer: B2C) 업종의 경우, 소비자들의 불매운동으로 인해 매출 및 주가가 하락이 초래될 수 있다. 기업과 기업 간의 상거래(Business to Business: B2B)나 기업과 정부 간의 상거래(Business to Government: B2G) 업종의 경우, 기업의 주요 사업 중단 및 백지화 등과 같은 사업적 리스크를 초래할 수 있다. 따라서 원활한 사업운동을 위해서는 사업운영권(Business License to Operate)과 아울러 지역사회를 비롯한 이해관계자들로부터의 사회적 운영권(Social License to Operate) 획득이 중요하며, 능동적이면서도 선제적인 갈등 예방 및 관리, 해결이 중요하다.

리스크 관리에는 예방적 대응력이 리스크가 발생한 후의 사후대응력보다 더 중요하다. 사실 기업에 있어서는 모든 리스크를 원천적으로 봉쇄할 수는 없기 때문에 리스크 발생을 언제나 염두에 두어야 한다. 따라서, 리스크 발생 후 대응력과 리스크 예방에 대한 예방적 대응력을 함께 강화시킬 필요가 있다.

<사업 리스크 예방을 통한 대응력 강화>



<인권경영의 비즈니스 리스크 예방의 관점>

대상	예방적 측면: 리스크 예방
기업 내부 관련	<ul style="list-style-type: none"> ● 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실 ● 인권 문제로 인한 노사 갈등, 제품과 서비스의 중단, 완제품 출하 지연 ● 회사 명성 타격과 인권 문제 해결에 투하되는 회사 자원 손실 ● 기업 운영의 안전성과 생산성에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 리스크 ● 국내·국제법 미 준수, 거버넌스 미약국가 인권침해·연루(Complicity)관련 법정소송 리스크 ● 인권 기준 미 준중 기업 대상에 대한 유럽 등 선진국가의 무역 제재
주주	<ul style="list-style-type: none"> ● 글로벌 공급망 등 사회 문제에 관심 많은 주주들의 주주 결의에 선제적으로 대처 ● 종교 기관 사회책임투자 기관들로부터의 인권침해에 대한 비난
시민 사회	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권, 노동 문제에 대한 시민사회의 공공 이슈화 캠페인에 예방적으로 대처
언론·소비자	<ul style="list-style-type: none"> ● 글로벌 환경에서 해외 노동자 대우에 대한 소비자 관심 증대와 불매 운동 ● 윤리적 소비주의 시대에 시장에서 의심받는 기업의 성실성
사업국·정부	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO26000 표준 제정에 따른 새로운 무역 장벽 위험성에 능동적 대처

기업들은 비즈니스 리스크를 최대한 선제적으로 예방하고 대처하기 위한 일환으로 인권경영의 필요성을 절감하고 있다. 특히 인권경영에서 가장 큰 리스크 중의 하나로 여겨지는 것은 연루(Complicity)²⁴⁾이다. 연루란 기업활동에 대한 직접, 간접적인 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 인권침해 행위를 뜻한다.

연루에는 세 가지가 있다. 첫째, 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 연루로 사법적 책임을 지는 결과를 초래한다. 둘째, 실제적 기여는 하지 않더라도 인권침해를 일으키는 활동으로 해당 기업이 반사 이득을 얻는다면 법적 의무를 지지 않더라도 문제가 해당된다. 셋째, 법적 의무를 지지 않더라도 인권침해 지역에 기업이 존재하는 것만으로도 연루가 성립된다.

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

24) Complicity는 가담 또는 연루라고 해석되기도 한다.

연루(Complicity)의 유형	
직접적 연루	<ul style="list-style-type: none"> ● 타인에 의한 인권침해를 고의로 지원하거나 부추기는 것 ● 계약자, 합작투자 파트너, 사업국 정부, 기타 독립된 행위자를 지원하거나 부추김 ● 국제형사법과 국제형사재판소
수혜적 연루	<ul style="list-style-type: none"> ● 고의로 허용 혹은 지시하지 않았거나 침해를 예상하지 못해도 타인에 대한 인권침해로 혜택을 볼 때 ● 인권침해를 하는 비즈니스 파트너나 공급업체로부터 구매 ● 보안 경비 요원, 자사 공급망
암묵적 연루	<ul style="list-style-type: none"> ● 자사에 혜택이 없어도 타인에 의한 인권침해 현장을 목격하고 합구할 때 ● 기업은 조직적이거나 지속적인 인권침해 문제를 정부 당국에 제기해야 한다는 사회적 기대가 담겨 있음

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

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

복잡한 기업의 내부와 외부 환경에서 기업은 기업에 대한 사회적 기대를 보다 더 잘 이해하고 좀 더 지속가능한 방식으로 이해관계자들에게 가치를 전달할 수 있어야 한다. 기업은 이해관계자의 관점을 가지고 기업 경영에 있어서의 도전과 난점을 잘 이해하고 사회적, 경제적 위험을 잘 관리할 수 있어야 한다.

(2) 비즈니스 기회 창출 측면

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

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

<인권경영의 비즈니스 기회 창출의 관점>

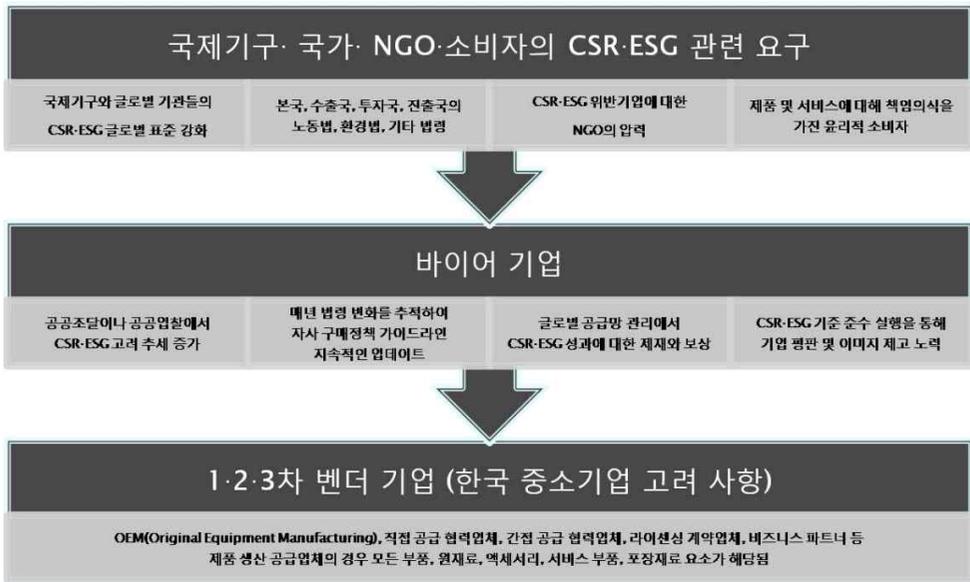
대상	능동적 측면: 기업 경영에 긍정적 효과
기업 내부 관련	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업운영을 위한 허가 획득에 용이함 ● 안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속가능하게 함 ● 노동생산성 증가와 이직률 감소, 생산품질 향상 효과를 거둠 ● 인간중심의 기업가치와 철학을 한층 더 살릴 수 있음 ● 가치를 결정 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리함 ● 계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패감소 효과가 있음 ● 공급망 관리에서 윤리적인 비즈니스 파트너 선택도구로 활용할 수 있음
주주	<ul style="list-style-type: none"> ● 사회적책임투자 기관·주주로부터 안정된 투자 환경 조성
시민사회	<ul style="list-style-type: none"> ● 인간 가치 중심 기업 경영에 대한 기업 이미지 향상
언론·소비자	<ul style="list-style-type: none"> ● 인간 존중을 중요시 하는 기업 브랜드 향상
사업국·정부	<ul style="list-style-type: none"> ● 법 시스템에서 평등한 보호를 받을 수 있는 법체계 발전에 실질적 기여 ● 유럽 정부들의 비재무적 정보공시 법제화 흐름에 능동적 대처

세계 경제 발달과 함께 기업의 비중이 커지고 사회적 분야에서의 기업의 역할과 중요성이 강조되고, UN이나 OECD 등 국제 공공기구를 중심으로 국제경쟁사회에서 기업에 대한 사회적 책임과 인권경영에 대한 압력이 높아지면서, 각 국은 직접 및 간접 규제, 장려 및 지원 정책 등을 통해 통제와 관리 및 지원 노력을 기울이고 있다.

이러한 환경에서 다국적 기업들에 대한 각 국의 규제 정책은 강화되고 있으며, 다국적 기업들은 그러한 압력에 대응하기 위해서 글로벌 공급망에서 본사의 구매 정책과 공급망 관리에 경제적 측면 이외에 환경적, 사회적, 거버넌스적 (Environment, Social and Governance: ESG) 측면을 고려하여 반영하고 있다. 특히 인권, 노동, 환경에 대한 글로벌 NGO의 높아지는 요구와 각 국의 규제 강화 때문에, 다국적 기업은 인권, 노동, 환경에 좋은 관행을 보이는 공급망 협력업체에게 구매에 있어서 우선 선택 및 보상을 주고 위반 업체에게는 제재를 가함으로써, 자사의 CSR 및 ESG 실행 기준을 달성하기 위해 노력하고 있다.

특히 해외 무역 의존도가 높은 우리나라는 수출 및 투자 선진화에 있어서 CSR, ESG 기준을 준수함으로써 다른 국가의 기업에 비해서 차별화된 경쟁력을 보일 수 있는 블루오션을 만들 수 있다. 수출을 중심으로 하는 중소·중견 기업의 경우, 더욱 고려해 볼 만한 분야라고 할 수 있다. 즉, 바이어 기업인 다국적 기업의 인권, 노동, 환경에 중점을 두는 글로벌 공급망 구매 정책은 중소·중견 기업의 경우, 실행에는 어려움이 있지만 좋은 틈새 시장이며, 비즈니스 기회가 될 수 있다.

<국제기준이 다국적 바이어 기업과 벤더기업에게 미치는 영향>25)



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

바이어 기업과 벤더 기업과의 관계에서는, 대기업인 바이어 기업이 중소·중견 기업인 벤더 기업에게 생산공장 및 생산 환경에서 인권, 노동, 환경 기준을 준수하도록 감사와 모니터링을 강화하고 성과에 따라서 구매정책을 조절하는 것은 대기업인 바이어 기업으로서는 기업의 사회적 책임이자 인권경영을 실행하는 것이다.

특히, 대기업인 바이어 기업으로서는 중소기업인 벤더 기업 자체가 기업의 사회적 책임이자 인권경영을 다할 수 있도록 강력한 오더 주문의 파워를 이용해서 중소·중견의 실행 의지와 능력을 시험하고 독려하고 있는 것이다. 실제로 그렇게 하지 않으면 글로벌 NGO나 윤리적인 소비자들은 벤더 기업인 중소기업을 비난하는 것이 아니라 오히려 나쁜 관행을 보이는 중소기업으로부터 제품 및 서비스를 구매하는 바이어 기업인 대기업을 비난하기 때문이다. 즉, 대기업으로서는 글로벌 공급망에 있어서 CSR 및 ESG 실행 기준 준수는 필수적인 과제이다.

CSR, ESG에 기반한 다국적 바이어 기업들의 구매정책은 아직 품질·가격·납기·서비스(QCDS)기준에 비해서 일반화된 구매정책은 아니다. 하지만 일부 선진 다국적 기업의 경우, QCDS 실적에 추가로 인권, 노동, 환경 준수 실행에 대한 정기 평가 및 감사를 실시하거나 업종에 따라서 노동 친화적인 공급업체를 선호하기도 한다. 또한 전체 품목은 아니나 일부 품목에 있어서 인권, 노동, 환경 기준 준수 실행이 뛰어난 공급업체로부터 구매를 늘리기도 한다.

예를 들면, 독일 BMW는 81%정도, 스타벅스는 93%정도를 윤리, 사회, 환경 기준 실행이 좋은 공급업체로부터 구매를 하거나 식품업종의 경우 파스타와 같은 일부 품목에 있어서 혹은 나이키와 같은 스포츠용품 기업의 경우에는 신발용품과 같은 단일품목 등의 경우 구매 정책에 있어서 CSR, ESG에 기반한 정책을 우선시 하기도 한다. 일부 기업의 경우 UN 글로벌 콤팩트 가입기업은 벤더기업으로 우선시 하기도 한다.²⁶⁾

다국적기업의 구매정책 동향에서 CSR, ESG에 기반한 정책은 CSR의 경우 기업 사회공헌이 아닌 사회책임경영, 즉, 인권, 노동, 환경, 반부패 등 전반적인 기업의 책임있는 관행을 평가하고 있으며, ESG의 경우에도, 거버넌스 보다는 환경과 인권, 노동과 같은 사회적 책임을 중요시 한다.

26) 위와 동일

<비즈니스 기회로서의 다국적기업 구매정책 동향>27)

특징	세부내용
일반적 특징	<ul style="list-style-type: none"> ● 품질·가격·납기·서비스(QCDS)기준에 비해 아직은 비주류 - 일본 Panasonic은 QCDS 실적에 추가로 CSR평가 실시 ● 다만 친환경 구매는 일반화되었으며 업종에 따라 노동친화적 공급업체 선호 ● 하지만 소수 선진기업은 차별화 시도 - 독일 BMW 81% 미국 스타벅스 93%이며 2015년까지 100% 목표. 독일 Adidas는 간접 (라이선싱) 공급업체가 아닌 직접 공급업체에 대해 엄격한 감사를 실시
지역별 특징	<ul style="list-style-type: none"> ● 유럽은 주로 환경 위주, 미국은 다양성(소수인종, 여성, 장애인, 상이군인 소유 공급업체 등)도 강세 ● 비 OECD 회원국 공급업체들은 일단 고위험도로 취급 - 예를 들면 아동노동, 강제노동이 만연한 나라 등 배제 (독일 Siemens, 호주 유통 Coles) ● 아시아 벤더기업은 요주의 기업으로 취급하여 별도 관리 - 감사 기준을 높게 잡고 아시아 벤더기업 만을 위한 구매 정책 별도 운영 (벨기에 유통 Colruyt, 칠레 유통 Falabella 경우)
업종별 특징	<ul style="list-style-type: none"> ● 분쟁광물규제법처럼 강력한 제재는 각 업종별 대응 (전자, 자동차, 항공 등) 확산 ● 자동차 - 주로 환경 위주 ● 유통- 자사 공급업체 뿐 아니라 매장 품목 납품업체에까지 확장 ● 소비재 - 품목별 CSR과 ESG 기반 공급업체 관리 강화 (미국 나이키의 신발용품 94%까지)
운영상 특징	<ul style="list-style-type: none"> ● 품목 - 모든 제조부품, 원재료, 액세서리, 서비스 부품, 포장재료, 폐기물여까지 세분화. 기업 전체 구매를 모두 CSR·ESG에 기반하여 할 수 없지만 품목별 진행으로 가시적 효과를 노림 (이태리 식품가공기업 De Cecco는 파스타 류만 CSR 위주 구매 소싱) ● 프로세스 - 계약 시 공급업체 윤리강령 서약 일반화. CSR·ESG 성과를 지속가능경영 보고서나 제3자 검증을 통하여 증명해야 함. 견적서 제출 시부터 환경 관련 정보 요구(일본 닛산), 잠재적 공급업체 등록 후, 제품과 서비스 추가로 세부사항에 따른 CSR 관련 준수 요구 (영국·네덜란드 Royal Dutch Shell), UN 글로벌 콤팩트 가입 기업은 벤더로 우선시 함(Grundfos) ● 감사 - 단계별로 고·중·저 위험도로 평가하여 관리(많게는 5단계까지도 있음). 감사 비용을 공급업체에 대한 보상이나 제재로 활용하기도 함. 내부·외부·독립 모니터링 및 감사 시스템 활용. 독립 기관 NGO도 활용(칠레 유통 Falabella, 스페인 Mango 경우) ● 인증 - 전통적 인증 이외에 Eco Label이나 Social Label 혹은 인증 요구

27) 위와 동일

3) 넓은 시각으로 보기: 국내에서 해외진출까지

국내 기업은 해외에 판매나 마케팅 지사, 공급망을 직접 운영하거나 라이선싱 계약을 하는 방식으로 해외에 진출해 있으며, 대규모 플랜트 건설이나 자원개발 등의 방식을 통해서도 해외에 직접 투자를 하여 사업 운영을 하고 있다.

기업이 인권에 대해 고려하는 분야를 기업 조직 내부, 국내만 한정하는 것은 인권경영을 좁게 해석하는 것이다. 해외에서는 국내와 달리 법령, 규범, 기준이 다르고, 국내에 비해서 통제력이 약하기 때문에 특히 주의할 필요가 있다.

근무환경(Workplace), 공급망(Supply Chain), 사업활동(Marketplace), 지역사회(Community), 거버넌스(Governance) 등 기업활동의 모든 분야에서 더 상세한 주의 및 실천점점의무를 다해야 한다.

다국적기업, 다국적기업의 자회사, 기타 그와 밀접한 관련을 맺고 있는 기업의 인권준중책임은 점점 그 중요성을 더해가고 있다. 이 점은 개정된 OECD 가이드라인에 잘 반영되어 있다. OECD 가이드라인에 서명한 나라의 NCP는 향후 자국에 있는 이들 기업만이 아니라, 외국으로 진출하는 자국 기업들에 대한 교육 및 지도활동, 나아가 관련 고충처리 활동을 적극적으로 수행해야 할 것이다. 이 부분에서의 기업의 인권준중책임은 그 실천방안이 보다 더 구체화되고 적극화되어야 할 영역인 것이다.

인권 경영을 잘 하기 위해서는 법, 정치, 경제, 금융 및 투자, 사회, 문화 등 복합요소의 다각적인 고려가 필수이다. 이는 국내에서 사업운영을 하는 경우보다 생산, 판매, 합작 법인 등을 통해 해외에 진출한 기업에 더욱더 요구되는 부분이다. 하지만 현실은 어렵다.

2009년 국가브랜드위원회는 67개국에 있는 대한무역투자공사(KOTRA)의 92개 코트라 한국비즈니스센터를 통해 현지 언론과 관계인 인터뷰를 통해 한국과 한국기업 이미지에 대해서 조사를 했다. 우리는 한국기업에 대한 부정적 이미지에 주목하고 개선을 위해 노력할 필요가 있다.

세계 권역별 코리아 디스카운트와 한국과 한국기업 이미지

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

그 뿐만이 아니다. 아래 해외에 진출한 한국 기업에 대한 외국 노동자들의 불만 사항을 보면 한국 기업과 기업 문화가 하루 빨리 바뀌어야 함을 알 수 있다.

필리핀 투자 한국 기업에서 현지인 근로자들의 인권 및 의사 소통 관련 불만요소²⁸⁾

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

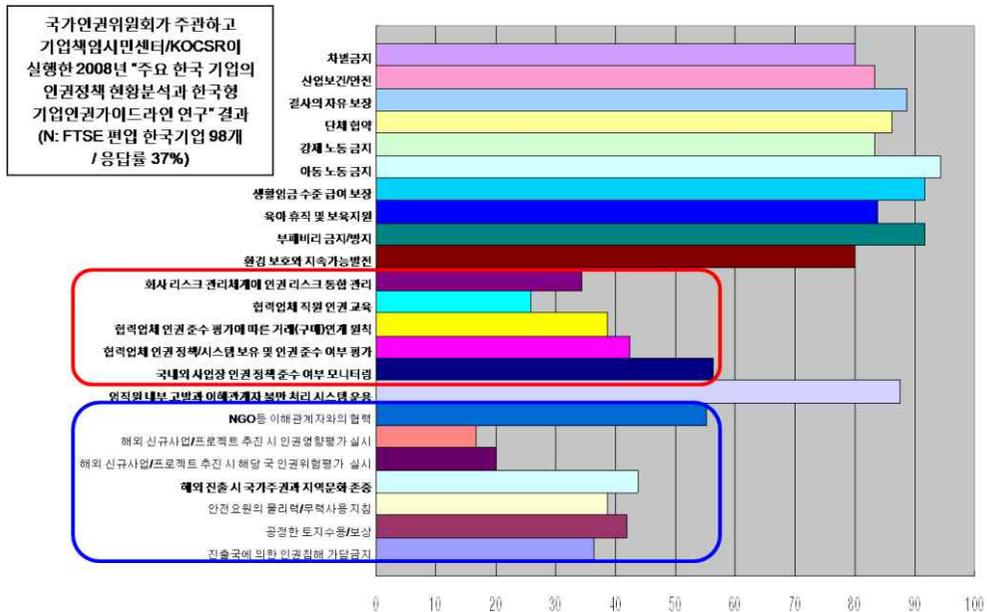
2008년 한국 국가인권위원회에서 실시한 한 조사²⁹⁾에 따르면, 국내 기업들은 차별금지, 작업장 보건과 안전, 결사의 자유, 단체협약, 아동 및 강제노동 금지, 최저 임금, 산휴 휴가 및 아동 지원, 반부패, 환경 보호 및 지속가능발전, 이해관계자와 근로자들을 위한 비사법적 고충처리 제도 등의 국내 경영 분야에서는 80% 이상의 높은 수준의 준수율을 보이고 있다.

28) 박영범, 우석훈 "필리핀의 노동 관리 법제 및 관행 조사 연구" 노동부, 2004년

29) 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구. 국가인권위원회 인권교육본부 시민교육팀. 2008년

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

<인권경영 관련 국내 활동과 해외 활동의 불균형>



국내의 공기업 및 공공기관의 경우 정부의 개발정책을 추진하는 과정에서 정부 및 정부 정책을 실행하는 공기업과 공공기관과 지역 주민 간의 갈등이 문제가 되는 경우가 많다. 협력적 로컬 거버넌스를 통하여 공공 정책 갈등을 해결해 나가는 노력이 많이 이루어지고 있지만, 에너지 업종 분야에서 지역사회 및 지역주민과의 갈등을 지혜롭게 풀지 못해서 사업이 중단되거나 지연되는 경우가 많은 것이 현실이다. 이러한 문제들은 해외 사업에 있어서 특히 선주민의 권리에 관한 부분과 직결되는 인권경영의 중요한 부분이다. 따라서 공기업은 물론 민간 기업은 국내는 물론, 해외에서 지역사회 및 지역주민과의 이해관계자 대화 및 갈등 예방 및 관리를 통해서 지역사회와 상생하는 인권경영 실행에 노력을 해야 할 것이다.

4) 먼 시각으로 보기: 단기만이 아니라 중장기도

어느 기업이든지, 이미 잘 알고 있는 자국법이나 익숙한 자국 환경을 벗어난 사업 진출국 환경에서는 어려움을 겪게 마련이다. 인권경영에서는 특히 해외진출 사업국과 관련 사업 환경에서 기업 내부와 외부의 환경 분석이 중요하며, 실행에 있어서 다각적인 시스템적 접근이 필요하다.

시스템적 접근방식은 단기가 아닌 중장기적으로 인권경영을 지속적으로 실행하기 위해서도 필수적이다. 사실, 인권경영이 잘 현실화되기 어려운 이유는 기업이 장기주의적인 시각보다 단기주의적인 시각을 가지기 때문이다.

몸에 좋은 약은 쓰듯이, 그리고, 곳간에서 인심난다는 말처럼, 단기적으로 매출과 수익이 악화되고 어려운 기업 상황에서는 생존에만 급급하여 근시안적인 시각을 가지기가 쉽다. 하지만, 인권경영을 제대로 하지 않으면 단기를 넘기지도 못하고, 인권침해에 대한 비난과 문제점으로 기업 경영이 어려워 질 수도 있다.

인권침해에 대한 비난이나 문제점이 없어도, 기업경영의 일상적인 사이클은 기업의 모든 활동을 일별, 주별, 월별, 분기별, 반기별, 년별 단위로 계획하고 실행하며 평가한다. 항상 실시간으로 움직여야 하고 성과에 따라 엄정하게 평가받는 기업인 입장에서는 기업의 인권 존중 책임이란 멀게 느껴지는 이야기 일 수 있다.

하지만 자사 기업의 번영과, 그 기업의 이해관계자를 존중하는 인권경영 발전을 위해서는 실적에 초점을 맞추는 단기주의보다 경제적, 사회적, 환경적 공유가치 창출에 기반을 두는 장기주의가 필요하다. 물론 기업의 입장에서는 3-5개년 단위로 중장기 계획을 세우고 기업의 비전, 미션, 가치체계, 전사적인 경영목표에 따른 전략적인 중장기 실행 로드맵을 세우기도 한다. 하지만 일반적인 경우 인권을 고려하는 경우는 거의 없기 때문에 중장기 계획 및 로드맵 수립 및 실행 모니터링에 있어서도 인권경영을 고려할 필요가 있다.

인권경영은 쉽지는 않지만, 불가능한 것도 아니고 어려운 것도 아니라는 사실을 인식시켜 주고, 기업의 적극적이고 자발적인 노력을 이끌어 내려면, 기업이 인권경영을 시스템화하고 지속가능하게 만드는 것이 중요하다.

인권에 대한 기업리더 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)³⁰⁾는 인권경영에 대한 개념을 정립하는데 많은 역할을 하였다.

인권에 대한 기업리더 이니셔티브의 활동	
목표	<ul style="list-style-type: none"> ● 2003년부터 2009년까지 6년간 운영된 BLIHR는 세계인권선언을 기업 환경에 맞게 적용할 수 있는 방법을 찾는다는 목표를 가졌다. ● 기업의 인권에 대한 이해도를 높이고 기업인들 사이에서 인권 문제의 중요성을 부각시키는 역할을 했다.
실행 단계	<ul style="list-style-type: none"> ● 1차 단계 - 7개 기업이 참여한 2003년부터 2006년까지의 1차 단계에서는 UN Norms를 실제 기업활동에 반영시켜 실험하였다. ● 2차 단계 - 2006년부터 2009년까지의 2차 단계에서는 총 16개 기업이 참여한 가운데 기업활동에 인권의 개념을 더 잘 반영할 수 있는 도구를 개발하는데 초점을 두었다.
참여 기업	<ul style="list-style-type: none"> ● BLIHR에 참여했던 기업에는 ABB 그룹, 아레바, 바클레이즈, 내셔널그리드, MTV 유럽, 노바티스, 노보 노르디스크, 바디샵, 에릭슨, Gap, GE, HP, 뉴몬트 광업, 스타토일, 코카콜라, 자인 등이 있다. ● BLIHR에 참여하였던 기업은 기업과 인권 문제를 다루는 중요성을 초기에 파악하고, 일찍 인권경영 활동을 시작하여 현재 관련 분야에서 경험과 능력을 갖춘 선도적 리더십을 발휘하고 있다. ● 이들의 경험을 더 많은 기업들에게 전달하고자 새로운 이니셔티브로 거듭난다는 계획 아래 BLIHR 활동은 2009년 3월 종료되었다.

인권에 대한 기업리더 이니셔티브는 UN 글로벌 콤팩트, UN 인권고등판무관실과 함께 기업의 인권통합경영(Integrating Human Rights into Business Management) 개념을 개발하고, 기업들이 주요 인권 경영 요소를 파악할 수 있도록 도와주는 전략적 프레임워크를 개발하였다.³¹⁾

30) 2009년 Global Business Initiative on Human Rights으로 바뀜. Global Business Initiative on Human Rights는 <http://www.global-business-initiative.org/> UN 글로벌 콤팩트와 공동으로 발족한 BLIHR의 후속 이니셔티브이다. 2009년 4년 계획으로 시작되었으며, 정보를 교환하고 기업과 인권 문제에대한 어려움과 모범사례를 나누는 장으로서의 역할을 하고 있다. GBI에 가입한 기업은 ABB, Cerrejon, Flextronics, GE, HP, JSL 스테인리스, 만수르, 노보 노르디스크, 로얄 더치 쉘, 코카콜라, 토탈, 유니레버 등이다.

31) 국가인권위원회. 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서. Business Leaders Initiative on

BLIHR가 UN 글로벌 콤팩트와, 유엔 인권 고등 판무관 사무소와 함께 공동 개발한 인권통합경영 가이드(The Guide for Integrating Human Rights into Business Practice)는 인권경영 분야에 있어서 가장 널리 알려진 도구로서, 기업이 기존의 운영체계에 인권을 반영할 수 있도록 도와주는 기반을 마련했다. 특히 기업과 인권 문제를 새로 접한 기업에게 해당 산업 분야와 상관없이 적용되는 가장 기본적인 인권경영 정보와 적용법을 제공한다.

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

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

인권경영에 있어서는 기업 경영 활동 전반에 걸쳐 전략적 프레임워크를 선택하는 것이 중요하다. 기업과 인권의 관계를 이해한다는 것은 경영적 실천과정에서 인권 인지적인 접근을 한다는 것을 의미한다. 효과적인 접근 방법은 기업이 자사의 경제적, 정치적 활동 전반에 있어서 전략적인 프레임워크를 선택하여 대응하는 것이다. 자사 기업의 이해관계자에게 적용될 수 있는 인권경영 시스템으로 확립할 수 있는 전략적 프레임워크를 만드는 것은 아주 중요하다.

<인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크>

수 단	<p>1. 전략에 있어서의 인권</p> <p>1.1 이미 하고 있는 것을 찾아내라</p> <p>1.2 위험과 기회를 확인한 뒤 행동의 우선순위를 파악하라</p> <p>1.3 비즈니스를 위한 인권전략을 개발하라</p> <p>1.4 적절한 관리책임을 정하고 정착시켜라</p> <p>1.5 기업활동에 인권을 통합하라</p> <p>1.6 지속적 개선회로를 통해 전략을 개발하라</p>
	<p>2. 정책에 있어서의 인권</p> <p>2.1 기존 정책에 인권을 포함하라</p> <p>2.2 적절한 곳에 특정한 인권정책을 개발하라</p> <p>2.3 지역상황에 부응하는 지역정책을 개발하라</p> <p>2.4 정책이 확실히 이행될 수 있도록 하고 그 성과를 재검토하라</p>
	<p>3. 과정과 절차에 있어서의 인권</p> <p>3.1 비즈니스 활동과 기능의 전체 범위를 고려하라</p> <p>3.2 인권 관련 위험과 기회를 파악하기 위한 절차를 구축하라</p> <p>3.3 기업 내 인권관리 통제시스템을 구축하라</p> <p>3.4 전 분야별 기업의 단체행동 프로젝트에서 배움을 얻어라</p> <p>3.5 예기치 않은 것에 대비하라 - 절차가 충분치 않을 때 어떻게 반응할 것인가</p>
	<p>4. 커뮤니케이션에 있어서의 인권</p> <p>4.1 인권이 비즈니스 커뮤니케이션에서 왜 중요한지 의견을 공유하라</p> <p>4.2 사내 커뮤니케이션에 인권을 통합하라</p> <p>4.3 사외 커뮤니케이션에 인권을 통합하라</p>
	<p>5. 교육에 있어서의 인권</p> <p>5.1 인권교육이 필요한 대상 집단을 파악하라</p> <p>5.2 다양한 유형의 가용한 교육 자료를 조사하라</p> <p>5.3 대상 집단을 위한 교육 프로그램을 선택, 조직, 평가하라</p>
결 과	<p>6. 영향 평가와 측정에서 있어서의 인권</p> <p>6.1 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향평가를 위한 관련 수행지표를 설정하라</p> <p>6.2 인권에 기반한 감사에 착수하라</p> <p>6.3 감사 결과를 분석하고 결과를 비즈니스의 전략적 발전에 활용하라</p>
	<p>7. 보고에 있어서의 인권</p> <p>7.1 어떤 인권영향에 우선순위를 두고 보고할 것인지를 결정하라</p> <p>7.2 주요 대상 청중이 누구인지 고려하라</p> <p>7.3 효과적 보고형식을 개발하라</p> <p>7.4 이 정보를 그 자체로 또는 정기 사업보고의 일부로 발간하라</p> <p>7.5 글로벌 콤팩트 웹사이트(글로벌 콤팩트 회원)에 관련 링크 및 설명서를 제출하라</p>

<인권경영 시스템>



인권 문제는 개별 기업의 문제이기도 하지만, 의류, 스포츠용품과 같은 산업에서 공급망 관련 협력업체나 라이선싱 계약 업체에서의 인권 문제 같이 동종 업종의 경쟁 기업들이 모두 해당되는 문제들도 많다. 따라서 단기적으로는 서로 경쟁할 수도 있으나, 중장기적인 시각에서는 정보를 교환하고 기업과 인권 문제에 대한 어려움과 모범사례를 나누는 것이 필요하다.

기업들이 폭넓은 분야와 지역에서 인권을 존중하는 기업의 책임을 다하는 활동을 보여주고 교훈을 공유한다면, 다른 기업들의 인권경영이 증진될 수 있다. 또한 인권 이슈를 다루는데 있어서 공동의 구매 파워를 모아서 이슈에 대응해야 하는 경우도 있다. 인권경영 쪽에서 유달리 기업 단체행동 프로젝트 활동이 많은 것은 이러한 이유 때문이다. 혼자 하기보다는 함께 협력하여 인권 리더십, 인권 정책의 수립과 통합, 위험 평가, 보고 및 감시 등을 하는 것이 비용도 절감되고 실제로 많은 효과가 있다.

5) 전체적인 시각으로 보기: 미봉책에서 시스템적 접근으로

인권경영에서는 인권 문제가 일어난 현상에 대한 미봉책적인 접근법이 아니라 경영 시스템 전체를 고려한 시스템적 접근방식이 필요하다. 즉, 인권이나 노동 문제에만 한정된 정책을 실행하고 개선하는 것만으로는 부족하다는 얘기다. 다시 말해서 인권이나 노동 문제가 일어날 수 있는 근본적인 원인이 제거되지 않는다면 똑같은 문제가 일어날 수 있다는 것이다. 즉, 인권, 노동 문제가 일어날 수 있는 원천적인 요인을 제거하는 시스템 경영이 중요하다.

인권경영 분야에서 가장 많이 알려진 나이키의 사례를 살펴보자. 나이키는 운동화, 운동복 등 운동용품을 디자인하고 판매하는 회사로서, 1962년 필립 나이트(Philip Knight)와 오리건대학교 육상코치였던 빌 보워먼(Bill Bowerman)에 의하여 출발하였다. 오리건대학교와 스탠퍼드 경영대학원을 졸업한 나이트는 가진 것이 아무 것도 없어 트럭에 러닝슈즈를 싣고 운동경기장을 찾아가 판매활동을 시작하였다. 상품 이름은 블루리본스포츠(Blue Ribbon Sports: BRS)라 하였다. 얼마 후 신발을 직접 생산하기 시작하면서 회사를 차리고 회사 이름을 나이키로 하였다.

첫해의 매상고는 8달러였으며 신발로 벌어들인 이윤은 250달러에 불과하였다. 그는 대학 시절의 코치였던 보워먼에게 도움을 청하였고, 보워먼은 아내가 사용하는 와플 굽는 틀을 바라보다가 틀 속에 약간의 고무를 집어넣고 고무 와플을 만들었다. 그런 다음 그것을 잘라 신발의 밑창에 아교로 접착시켰다. 그리고 자신이 코치하는 팀의 선수들에게 그 신발을 나누어 주고는 그것을 신고 뛰어 보라고 하였다.

선수들의 반응은 좋았다. 수축이 잘될 뿐 아니라 탄력도 훌륭하였던 것이다. 이 신발로 나이키는 커다란 성공을 거두었고 1970년대의 가장 혁신적인 신발 제조업체로 명성을 높였다. 1979년에 이르러 나이키는 선두업체로서 가장 인기 있는 회사 가운데 하나가 되었다.

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

나이키의 세대별 대응 전략	
1세대 (Generation I) CSR 전략	<ul style="list-style-type: none"> ● 1990년대 아동 노동 착취 문제 이후에 인권, 노동 기준을 준수하고 강화하는 전략을 사용하였다. ● 1996년에 국제 자유무역노조 연합 (International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU)은 파키스탄의 시알콧의 축구공 생산업에서 시알콧 축구공 프로그램(Sialkot Soccer Ball Program)을 통해 아동 노동 철폐 운동을 시작했다. 시알콧에서 축구공을 꿰매는 일에 종사하는 아동들은 7천명이며 지역 축구공 생산 인력의 17%나 차지했다. ● 1997년 초부터 아디다스, 나이키, 리복을 포함한 50개의 스포츠 용품 브랜드들은 지역 생산 업체들과 (2002년 중반까지 100개) 시알콧 상공 회의소(Sialkot Chamber of Commerce and Industry: SCCI), 각종 국제 기관들과 함께 파키스탄 축구공 생산업에서 아동 노동 철폐를 위한 캠페인을 벌였다. 각 브랜드 기업은 ILO의 아동 노동 철폐를 위한 국제 프로그램(International Program for the Elimination of Child Labor: IPEC)이 파견한 독립 모니터링 기관이 아동 노동과 상관없다고 인증한 생산업체에서만 축구공을 구매하기로 합의했다. ● 2002년 4월, 아동 노동 철폐를 위한 국제 프로그램(International Program for the Elimination of Child Labor: IPEC)은 시알콧 축구공 생산력의 95%에 달하는 2,600개의 공장을 모니터링 했는데, 9개월 동안 적발률이 0%였다. 해당 기업들은 아동 노동에 종사했던 아동들과 그들의 가족들이 자립할 수 있는 사회적 지원 프로그램으로 학교 밖 교육 센터를 만들고 소규모 창업 자금 지원 프로그램을 마련했다. ● 나이키는 제품 납품 공장에 근무했던 전 아동 노동 종사자들의 가족 중에서 성인 구성원들에게 취업의 기회를 주고, 아동에 대한 지원 및 건강관련 시설을 제공했다. 시알콧 프로그램은 성공 모델로서 파키스탄의 카펫 사업과 인도의 축구공 산업으로 확산되었다. ● 그러나 현실은 크게 개선되고 있지 않은 것으로 보고되었다. 1999년 후반 발표된 파키스탄노동연맹(APFOL)의 리포트에 의하면 축구 산업의 아동 노동 상황이 개선된 것은 사실이지만, 아직도 많은 어린이들이 정식 생산현장 외에 기타 작업장에서 중간 상인을 통한 계약에 의해 축구공을 생산하고 있다. ● 통계에 의하면 ILO-IPEC (International Programme on Elimination of Child Labour) 프로그램이 행하고 있는 시알콧 프로젝트는 6,000명의 어린이들에게 교육 기회를 제공하고 있는 것으로 알려지고 있다. 그러나 15,000명의 어린이들이 계속해서 축구 산업에서 일하고 있다. APFOL 리포트는 성인 노동자들의 낮은 급여 수준이 아동 노동을 더 성행하게 하는 이유 중의 하나라고 밝히고 있다. 그리고 노조를 결성하고 가입하는 권리와 대우를 협상할 수 있는 권리도 대부분 주어지지 않고 있다. 이는 FIFA 라이선스 상품을 생산하는 기업들에서도 종종 있는 일이었다.

<p style="text-align: center;">2세대 (Generation II) CSR 전략</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 다음 단계로 나이키는 행동강령 이행을 확인하는 모니터링이나 성과 평가 위주인 활동이 중심이 되는 단계를 실시하게 된다. ● 나이키는 1999년 베트남에서 ILO 조약에 기반한 행동강령을 전개하여 실행에 관한 모니터링 시스템과 도구 등을 개발하고 실시했다. 나이키는 내부 모니터링과 제3자 모니터링을 혼합하여 행동강령 준수에 대해 노력 했다. 나이키는 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA), 글로벌 사회 준수(Global Social Compliance, 외부 모니터링 기관), 노동자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합 (Global Alliance for Workers and Communities: GA)에 의해 인증된 외부 모니터링 기관들을 사용했다. 또한 나이키는 학교 라이선스 물품 구매에 특별히 요구되고 있는 정보들을 공개함으로써 단과 대학과 대학교 라이선스 강령을 지켰다. ● 예를 들면 노동자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합(Global Alliance for Workers and Communities: GA)의 목적은 개발도상국 노동자의 작업 환경과 생활터전에서의 질을 향상시키고, 그 활동을 위해서 다양한 주체 간의 노력을 연합하는 것이었다. 즉, 노동자, 공장 소유자 및 운영자, 지역 NGO, 글로벌 기업 (나이키와 갭) 각 주체들을 위해서 실질적이고 지속가능한 다자간 파트너십을 개발하는 것이었다. 글로벌 생산과 서비스 공급망 환경에서 젊은 노동자들의 삶과 작업장 환경 조건을 향상시키기 위해 재단, 다국적 기업, 국제 기관들이 모여서 설립된 GA는 갭(Gap), 나이키(Nike), 세계은행(World Bank), 세인트 존(St. John) 대학, 펜(Penn) 주립대와 각종 지역 학계와 연구소가 연합하여 설립되었다. ● 지원 대상은 개도국에서 노동자들, 특히 글로벌 서비스 공급망과 생산 환경의 소년, 소녀 노동자들로 그들의 작업 환경과 생활을 개선하기 위해 설립되었다. GA 과정은 첫째, 노동자 대상 설문 조사, 인터뷰, 의견 집중 수렴 미팅 등을 통해서 공장 노동자들의 문제점과 희망사항을 수집하여 자세히 평가한다. 둘째, 일터 안과 밖에서 교육과 훈련, 개인 개발, 노동자들이 희망하는 요구 사항을 충족하기 위한 프로그램들을 디자인 하고 전달한다. GA는 중국, 인도, 인도네시아, 태국, 베트남 등지에서 시행되었다. 투명성과 책임성을 보장하기 위해서 GA는 정기적으로 공식 보고서를 발간하고 관련 활동을 공시하며, 각 나라에 대한 총체적 조사 보고서와 노동 작업 환경 평가 도구와 평가 결과들을 웹사이트에 공개했다.
<p style="text-align: center;">3세대 시스템 개혁 (System Design) 전략</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 하지만 나이키는 계속적으로 발생하는 인권, 노동 문제를 대면하고 분석하게 되면서, 이러한 1세대나 2세대 전략만으로는 인권, 노동 문제를 완전히 해소할 수 없다는 것을 깨닫고 총체적인 3세대 시스템 개혁(System Design) 전략으로 선회한다. ● 즉, 모니터링, 성과 평가의 단편적 부분이 아니라 경영 전체 시스템의 연계성을 유기적으로 개혁하여 근본적인 원인을 개혁하는 것이다. 예를 들면, 제품 디자인을 마지막에 바꿔 노동자들의 초과 노동을 유발

	<p>하는 아웃소싱 업체 납품 일정을 촉박하게 하지 않거나, 주문량 예측을 정확하게 하여 불필요하게 생산하지 않는다거나, 제품 샘플 종류를 덜 만든다거나 하는 등의 개혁을 통해 아웃소싱 공장 부담을 원천적으로 줄이거나 바이어와 아웃소싱 공장 간의 관계를 효율적으로 개혁하는 총체적인 기업 경영 시스템 개혁을 이루고 있는 것이다. 즉, 성과(Performance), 품질(Quality), 납품(Delivery), 준수(Compliance) 분야를 재 디자인하는 총체적 시스템 개혁이 3세대 CSR 전략의 핵심이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2004년 회계연도부터 나이키는 글로벌 공급망에서 좀 더 전체적이고 시스템적인 시각에 기반한 접근방법으로 전환하여 경영 시스템 자체의 변화를 통한 근본적인 해결책을 추구하고 있다. 공급망 공장 관리 능력을 개발하고, 제조 공장 위치를 공개하고 지나친 초과 시간 노동을 철폐하기 위하여 2011년까지 시스템 혁신에 대한 목표를 세우고 있다.
--	---

오랜 기간 동안의 나이키의 대응 전략의 진화를 살펴보면 인권, 노동 문제는 근본적인 원인이 해결되지 않으면 계속 재발할 수 있다는 사실을 알려 준다. 인권경영은 단순한 인권, 노동 관계 문제를 해결하는 것이 아니라 전체적인 기업경영 시각에서 유기적인 연결성을 찾는 것이 중요한 것이다. 시스템 개혁을 통해서 인권, 노동 문제에 대한 원천적인 해결책을 마련하는 것이 관건인 것이다.

Ⅲ. 기업과 인권 이슈와 영향

- 1. 기업과 인권 주요 이슈
- 2. 기업활동별·업종별 인권영향

III. 기업과 인권 이슈와 영향

1. 기업과 인권 주요 이슈

대기업은 환경을 파괴하고 노동자들을 착취하며 소비자들을 오도하는 부정행위를 할 것이라고 사람들이 생각하는 까닭은 무엇일까. 왜 경영자들은 윤리적으로 열등한 존재로 간주되는 것일까. 이에 대해 최고의 경영 구루인 게리 하멜 런던 경영대학원 교수가 한 대답은 대기업이 귀담아 들을 만하다. 그 이유는 바로 기업들이 사람들의 신뢰를 배신했기 때문이다. 한국 기업들도 하멜 교수의 지적에서 자유로울 수 없다. 최근 대기업 총수들의 잇따른 구속, N사의 밀어내기식 영업과 막말, P사 소속 임원의 승무원 폭행 논란 등은 대기업이 사회적 신뢰를 배신한 사례들이다.

특정 직원 및 부서의 잘못으로 회사의 이미지가 실추되었을 때, 해당 회사들은 '나도 피해자다'라는 반응을 보인다. '소수의 직원 또는 부서가 우리 기업 가치와 반대되는 행동을 했을 뿐이며, 우리는 그런 회사가 아니다'라고 회사의 책임을 부정(Objection) 또는 부인(Denial)한다. 그러나 그래 봐야 소용없다. 회사를 비판하는 소비자들을 포함하여 다양한 이해관계자들의 분노 등 감정적 문제를 해결할 수 없기 때문이다.

기업은 이해관계자들의 감정적 반응에 대해 잘못됐다거나 억울하다며 부정 혹은 부인하기보다는 진정성 있는 소통으로 반응해야 한다. 진정성 있는 소통이란 기업이 제시하고자 하는 가치와 이해관계자가 바라는 가치의 교집합에 근거한 소통이다. 문제가 된 사건 및 사고에 대해 공식사과 성명서를 발표하는 것으로 그쳐서는 안 되며, 기업의 경영진들이 직접 나서서 학계, 시민단체 등과 대면하여 협력적으로 해결방안을 도출해내야 하는 것이다.

2012년 한국은행이 발간한 수출입동향 보고서에 따르면, 우리나라 국내총생산 GDP에서 수출이 차지하는 비중은 역대 최고치를 기록하여 60%에 육박하고 있다고 한다. 수출로 먹고 사는 우리나라 기업들에게 대외 이미지 하락은 적지 않은 리스크 요인으로 작용할 수 있다. 즉, 본국 정부는 물론이고 진출국 정부와 마찰을

빛으면서 영업을 한다면 해외 진출국에 안 좋은 시그널을 줄 수 있으며, 이는 해외 진출국에서도 관계 당국과 국제규범 및 현지법을 무시하며 영업을 하겠다는 뜻으로 받아들여질 수 있기 때문이다.

그 어느 때 보다도 전 세계가 기업들을 예의주시하고 있다. 따라서 변화를 위한 노력은 선택이 아닌 필수라고 할 수 있다. 기업을 둘러싼 이해관계자들과 충분히 소통하지 않는다면 기업은 과거 어느 때보다 쉽게 공격을 당하기 쉬우며, 스스로를 방어하는 데 더욱 더 많은 자원을 소비하게 될 것이다.

III부에서는 기업활동과 관련되는 주요 인권 이슈에 대해서 알아본다. 여기에서는 각 권리의 주요 원칙과 관련된 국제인권규범을 소개한다. 또한 각 권리가 침해된 상황에 대한 다양한 국내외 대표 사례들을 통해 인권에 대한 각 권리와 인권 이슈에 대한 인권침해 사례를 통해 인권에 관한 기업 관행이 문제가 될 때 어떤 상황이 초래되는지를 알 수 있다. 제시되는 기업 관련 인권 사례들은 국가인권위원회에서 발간한 각종 보고서들, 차별 진정에 대한 국가인권위원회 조사·구제 결과 결정례, 혹은 국내외 온라인 리서치를 통해 발췌 요약한 자료이다.

해당 국제인권규범의 원문을 찾아보려면 아래의 링크 주소를 활용하면 된다. 국제인권규범은 원문만 있는 것도 있고 번역된 내용도 있어 상황에 따라서 활용하는 것이 좋다.

국제인권규범의 원문 검색을 위한 웹 링크 주소	
국제인권조약집 유네스코본	http://www.unesco.or.kr/data_center/sub_02_view.asp?articleid=143&page=1&cate=&SearchItem=All&SearchStr=인권
ILO 협약 노사발전재단	http://www.koilaf.org/board.do?boardConfigNo=11&menuNo=45
UN OHCHR 유엔 인권최고대표사무소 기업과 인권	http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx
한국인권재단 기업과 인권 자료실	http://www.humanrights.or.kr/?mid=archive&category=1437
기업과 인권 정보센터	http://www.business-humanrights.org

III. 기업과 인권 이슈와 영향에 대한 핵심 내용	
기업과 인권 이슈	원칙 ³²⁾
1) 자유권	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 사람은 자기 생명을 지킬 권리, 자유를 누릴 권리, 그리고 자신의 안전을 지킬 권리 등 기본권을 보장받아야 한다.
2) 노동권	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 개인은 공평하고 만족스러운 조건에서 일할 권리를 가지며, 동일한 노동에 대하여는 동일한 보수를 받을 권리를 가진다. ● 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결정하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다. ● 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭 권리를 보장해야 한다. ● 기업은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.
3) 아동노동	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동을 시키면 안 된다. ● 합법적으로 노동을 시킬 경우에는 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.
4) 강제노동	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 노동자 고용 시 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며 직접 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
5) 차별금지	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 개인은 인종, 민족 집단, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분으로 인한 차별 없이 세계인권선언에서 인정되고 보장되는 권리와 자유를 향유할 권리를 가진다. ● 어떤 사람이나 그 사람이 속한 집단의 특징에 기인한 차별적인 처우를 받아서는 안 된다.
6) 프라이버시권	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 노동자나 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.
7) 건강권	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 사람은 최고 수준의 신체적, 정신적 및 사회적 안녕의 향유를 의미하는 건강에 대한 권리를 가진다. ● 기업은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 한다. 만약 부득이 할 경우, 별도의 안전장구와 교육을 제공하여야 한다. 또한 작업장에서 발생한 사고자 질병에 대해서는 적절한 보상조치를 신속하게 제공하여야 한다.
8) 소비자 보호	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 해가 되지 않도록 해야 한다. ● 제품과 서비스에 대한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장되거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.

9) 환경 보호	<ul style="list-style-type: none"> ● 사람의 생명권과 건강권에 영향을 미치는 환경오염으로부터 공동체를 보호할 의무가 있다 ● 다 생물종의 본질적인 가치를 보호할 목적으로 생태적 균형을 추구할 권리가 있다.
10) 선주민의 권리	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히, 기업은 현지주민의 생존권, 거주 이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

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

1) 자유권

자유권 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 사람은 자기 생명을 지킬 권리, 자유를 누릴 권리, 그리고 자신의 안전을 지킬 권리 등 기본권을 보장받아야 한다.

자유권 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 세계인권선언 제3조, 제9조, 제12조, 제13조, 제18조, 제19조, 제20조³³⁾ ● 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제9조, 제12조, 제13조, 제18조, 제19조 ● UN 선주민 권리선언

자유권 주요 국내 규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제12조, 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제17조, 제18조, 제19조, 제20조, 제21조, 제22조, 제23조, 제24조, 제25조

자유권 주요 내용
<ul style="list-style-type: none"> ● 생명권 ● 노예제도의 금지, 고문의 금지 ● 잔인하고 비인간적인, 혹은 인격을 손상시키는 대우의 금지 ● 자의적인 체포를 당하지 않을 권리 ● 자의적인 감금이나 국외추방을 당하지 않을 권리 ● 공정한 재판을 받을 권리 ● 신체의 자유 및 안전에 대한 권리 ● 거주 이전의 자유 ● 무죄추정을 받을 권리 ● 소급입법이나 형벌의 사후가중으로부터 자유로울 권리 ● 채무불이행만을 이유로 감옥에 가지 않을 권리 ● 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적 처우를 받으며 인간으로서의 고유한 존엄성을 존

33) 이하 국제 규범을 언급하면서, 규약, 협약, 조약, 선언 등의 표현이 적지 않게 나올 것이다. 이에 대해 여기서 간단히 차이를 설명한다. 이 책에 등장하는 모든 국제규범은 국제공법(Public International Law)에 관한 것이다. 국제공법이라는 것은 그 자체로 직접 국가, 때에 따라서는 개인에게 효력이 미치는 국제법이다. 국제공법에서 가장 중요한 것은 국가 간의 합의에 의해 성립하는 국제법이다. 이는 헌장(Charters), 규약(Covenants), 협약(Conventions), 조약(treaties) 등으로 표현한다. 이렇게 표현된 국제규범은 국가 간의 합의에 의해 성립하는 국제법으로 직접 약속한 나라들을 구속하는 효력이 있다. 그 밖에 국제관습법, 국제법원칙 등도 국제규범으로서의 성격이 있는데, 국제기구 또는 국제적 협의회에서 채택된 선언(Declarations), 원칙(Principles)도 국제관습법과 유사한 규범적 성격을 가진다. 이 글에서 언급된 선언은 국제기구, 정부 간 협의체 등에서 채택한 국제규범을 의미하는데, 헌장, 규약, 협약, 조약 등보다는 좀 더 관습법적 성격이 강하다.

중받을 권리

- 모든 아동은 미성년자로서 받아야할 특별한 보호조치를 받을 권리
- 사생활의 비밀과 자유보장(프라이버시권)과 사유재산권
- 사상·양심 및 종교의 자유의 권리
- 의견 및 표현의 자유의 권리
- 집회 및 결사의 자유에 관한 권리
- 국적을 가질 권리
- 박해를 피해 다른 나라에 망명할 권리
- 선거권 및 피선거권을 포함하는 참정권

시민적 및 정치적 권리(이하 자유권)는 개인의 생명, 자유 및 신체의 안전에 관한 권리, 법 앞의 평등, 공정한 재판 등의 고전적 사안들을 일컫는데, 인간의 자유로운 영역에 관하여 국가로부터 간섭 또는 침해받지 않아야 한다는 것을 강조하고 있다. 세계인권선언과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약에 나타나 있는 자유권에는 자유와 안전, 그리고 육체적 및 정신적 보전을 보호하고자 하는 권리와 정치적 권리가 있다. 이 가운데 생명권이나 비인간적인 혹은 인격을 손상시키는 대우의 금지, 신체의 자유 및 안전에 대한 권리, 거주이전의 자유 등은 국가로부터 보호받아야 할 권리이다. 기업활동으로 인해 이러한 영역에서 인권침해가 발생해서도 안 되지만, 국가는 국가 또한 기업활동으로 인한 인권침해에 대해 소극적으로 대응하는 것도 국가의 의무를 다하지 못한 것이 된다.

사례: 영향받는 인권 - 자유권, 노동권, 선주민 권리 등

미얀마(전 국가명 버마)는 UN을 비롯한 국제사회에서 인권문제가 거의 매년 논의될 정도로 인권문제가 심각한 국가이다. 1990년대 미국의 석유회사 U사와 프랑스 T사는 버마에서 야다나 가스개발과 예타 파이프라인 건설공사를 하였다. 이 과정에서 공사 및 주변지역에 주둔한 버마 군대에 의하여 지역주민들이 강제이주, 강제노동, 폭행, 강간, 약탈 등의 인권침해를 당한 것으로 국제사회에 알려졌다. 관련 피해자와 NGO들은 인권침해 공범으로 U사를 미국법원에 T사를 프랑스 법원에 고소하였다. 8년의 법정공방 후 U사는 2005년 3월 원고들에게 거액의 피해보상을 합의하였고 T사도 같은 해 법정외 합의를 하였다.

한국의 종합상사인 D사와 H공사는 버마에서 슈에가스개발로 이름 붙여진 가스개발 및 파이프라인 건설에 참여하였다. 미얀마인권운동가, 지구의권리(Earth Rights International), 미국 하버드 법대 인권클리닉, 국제민주연대, 공익변호사 그룹 공감 등 국내의 인권기관들은 한국기업의 미얀마 가스개발 사업이 U사 선례처럼 심각한 인권침해를 가져올 가능성이 크다고 우려하며 인권침해 예방 대책을 마련할 것을 촉구하였다. 특히 D사는 2002년부터 버마 정부에 무기관련 실비를 불법으로 수출한 사실이 2006년 11월 한국 검찰에 의해 드러나면서 한국기업이 반인권적인 버마군사정부를 무기판매로 협력해온 사실에 대한 비난이 일었다.

한국의 철강회사인 P사가 인도 오디샤(Odisha)주에서 2005년부터 추진 중인 종합제철소 건설에 대해서 몇몇의 현지, 해외 NGO들은 지역사회 인권과 환경 이슈를 제기해 왔다. 이들은 이주민들이 제대로 된 보상정책 없이 생존권을 위협받기 때문에 주민들의 저항을 불러일으켰다는 주장을 제기하고 있다. 이에 대해 P사는 당초 4,004에이커(정부 소유89%, 개인 소유 11%)의 사업지역을 2,700에이커(정부 소유 100%)로 조정하였으며, 이주민은 2,229명³⁴⁾ 발생한다고 밝혔다. 또한, P사는 2010년에 NGO, 지역대표, 정부관계자 등 30여명으로 구성된 이주위원회(The Rehabilitation and Peripheral Development Advisory Committee, RPDAC)의 승인을 받아 이주보상정책을 마련하였으며, 이는 오디샤 주정부가 요구하는 R&R(Rehabilitation & Resettlement)정책보다 높은 수준이라고 밝혔다.

한편, 2013년 3월에 보상지역 주변의 프로젝트 반대마을에서 폭발사고로 주민 3명이 사망하자 반대세력과 NGO는 프로젝트를 찬성하는 마을주민들이 자신을 공격하여 발생한 것이라고 주장하였으나, 경찰 조사결과 이는 프로젝트에 찬성하는 마을의 주민들을 공격하기 위해 반대세력들이 폭탄을 불법 제조하는 과정에서 발생한 것으로 밝혀져 주동자인 아바이사후가 체포되기도 하였다. 또한, 이들 반대세력들이 언론, 투자기관, 평가기관에 이슈를 제기하며 지속적인 반대운동을 펼침에 따라 P사는 글로벌 투자기관들을 초청하여 현지를 답사하고 관계자 인터뷰를 실시하는 등 다양한 이해관계자 커뮤니케이션 활동을 펼치며 사태 해결을 위한 노력을 진행하고 있다.

34) 인도경제분석연구소 (National Council for Applied Economic Research, NCAER) 사회환경 영향평가 결과

2) 노동권

노동권 원칙
<ul style="list-style-type: none">● 모든 개인은 공평하고 만족스러운 조건에서 일할 권리를 가지며, 동일한 노동에 대하여는 동일한 보수를 받을 권리를 가진다.● 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결정하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.● 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다.● 기업은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

노동권 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none">● 세계인권선언 제20조, 제23조, 제24조● 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제6조, 제7조, 제8조● ILO 핵심협약 제29호, 제87호, 제98호, 제100호, 제105호, 제111호, 제138호, 제182호● 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약

노동권 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none">● 헌법 제32조 제1항 내지 제5항(근로의 권리·의무 등), 제33조(근로자의 단결권 등)● 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

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

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

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

해당 권리는 모든 이가 노동조합을 조직할 수 있고, 조합의 규칙에 따라 자유롭게 조합에 가입할 수 있는 권리를 의미한다. 또한 노동조합은 국가 단위의 연맹을 설립할 수 있고, 국제 노동조합 조직에 속할 권리를 가지고 있다. 노동조합은 자유롭게 기능하며, 국가의 안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위해 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해하지 아니하는 한도 내에서만 제한할 수 있다. 또한 해당 권리는 파업할 수 있는 권리를 포함하며, 이는 법에 의해 인정된 합리적인 절차에 따라 진행되어야 한다.

사회책임투자(Socially Responsible Investment: SRI)는 비재무적 요소인 환경(Environment: 지구온난화, 대체에너지, 수질오염 등), 사회(Social: 노동, 인권, 지역사회, 제조물 책임, 작업환경 등) 또는 지배구조(Governance: 기업공시, 주주 권리, 이사회 구성 및 운영 등) ESG 요소를 재무적 요소와 함께 고려하는 투자다.

그 가운데, 인권 항목은 SRI의 가장 오랜 관심사이면서 동시에 나이키가 강제노동·아동노동을 관리하지 못해 그 명성이 무너지고 주가가 폭락한 사례처럼 현재 진행형 이슈다. 사업장에서의 노동권 역시 마찬가지다. 미국·영국 등 주요 SRI 펀드는 독재정권과 연루된 기업도 투자 배제 대상으로 삼는다.

현재 다양한 종류의 SRI 지수가 존재하고 있으며 미국의 DJSI(다우존스 지속가능성 지수)와 Domini Social 400(DS400) 지수, 영국의 FTSE 4Good Index가 가장 대표적이며, 모두, 결사의 자유, 단체교섭을 조직하고 참여할 권리, 직장에서의 차별금지 원칙, 안전하고 건강한 작업 환경 권리, 가정생활의 권리를 인정하고 있다.

UN 글로벌 콤팩트의 10대 원칙에서는 “기업은 결사의 자유와 단체교섭권이 인정되도록 노력한다.”고 밝히고 있으며, OECD 다국적기업 가이드라인에서도 이 점을 확인하고 있다.

사례: 영향받는 인권 - 결사 및 단체교섭의 자유

과테말라에 진출한 한국의 섬유유리기업 S사는 2001년 독립노조 설립을 주장하여 블랙리스트에 있는 노동자들에게 뇌물을 주거나 협박을 가해서 노조 탈퇴를 종용하고, 이 과정에서 폭력배를 고용한 혐의를 받았다. 공장폐쇄를 둘러싸고 노동자들 사이에 의견 충돌이 발생하는데, 회사 측 노동자들이 집단적으로 노조를 지지하는 노동자들을 폭행하는 사건도 빈번하게 발생했음에도 불구하고 과테말라 정부는 이들 폭력가담자에 대하여 처벌하지 않고, 노조 지도자들을 불법 파업행위 혐의로 고발조치하였다.

노조는 과테말라 정부가 외자기업에 대한 감세혜택을 통해 투자를 유치하려는 자유화 정책으로 국내 노동자에 대한 권익침해에 대한 정부의 제재를 제한시키고 있다고 비난하였다. 정부가 8개월 동안 노조 측 주장을 묵살함에 따라 회사 측은 노조에 대한 공격을 강화하였다. 2002년에 있었던 노동부와 노조, 회사와의 협상에서 회사 측은 노조에 대한 불인정을 제차 천명하였고 노동자들은 국제노동계에 도움을 요청하였다.

S사의 노동탄압에 대해 브뤼셀에 본부를 둔 국제섬유유리가족산업노동조합(ITGLWF)은 다국적 투자기업이 준수해야할 OECD 다국적기업 가이드라인을 심각하게 위반했다는 이유로 S사를 OECD에 제소하였다. 이러한 국제 노조차원에서의 대응은 전 세계적으로 의류 산업 노동자들이 저임금과 노조탄압에 놓여 있는 상황을 OECD 회원국들로 하여금 기업의 사회적 책임에 대한 의무를 환기시킬 수 있도록 하는데 그 목적을 두고 있다.

3) 아동노동

아동노동 금지 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동을 시키면 안 된다. ● 합법적으로 노동을 시킬 경우에는 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.

아동노동 금지 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 세계인권선언 제25조 ● 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제24조 ● 아동의 권리에 관한 협약 ● ILO 핵심협약 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약 ● ILO 핵심협약 제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약

아동노동 금지 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제32조 제5항(연소자노동의 특별한 보호) ● 근로기준법 제64조, 제66조, 제67조, 제68조, 제69조, 제70조, 제72조

세계 120개국이 비준한 ILO 조약에 의해 정의된 아동노동의 개념은, '12세 미만의 아동이 일하는 것, 학교 교육 없이 15세 미만의 아동이 일하는 것, 18세 미만의 아동이 신체적, 정신적 건강에 해로운 환경에서 일하는 것'이다. ILO가 2000년 이 개념에 근거하여 파악한 바에 따르면 전 세계 5~17세의 아동노동자가 2억 4천 6백만 명에 이른다고 하고, 그 중 1억 1천 만 명은 12세 미만이라고 한다.³⁵⁾

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

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

회사의 활동은 후자의 경우에 주로 영향을 미칠 수 있다. 예컨대 아동성매매가 빈번한 나라에서 호텔업을 하는 회사는 아동의 성적착취를 눈감아주게 되면 이 권리침해에 연루된 것으로 간주될 수 있다. 아동은 위험하고 고되거나 임금을 적게 받거나 혹은 성인과 같은 시간으로 일하는 업무에 종사해서는 안 된다. 아동노동자는 일을 가야 하기 때문에 교육을 받을 기회를 박탈당하거나 나쁜 작업조건, 장시간의 업무 혹은 사용자의 부당대우로 인해 정신적, 육체적 건강이 고통 받을 수 있다. 빈곤 가족은 음식과 다른 생활기초물품을 확보하기 위해 아동이 벌어들이는 소득에 의지해서 살고 있는 경우가 많다. 따라서 아동노동을 근절하는 것은 어려운 문제라고 인식되고 있다. 수확기에 짧은 시간을 활용해서 아동이 가족을 돕거나 혹은 15세 이상의 아동이 위험하지 않은 환경에서 일하는 것처럼, 아동이 일할 수도 있는 상황들이 존재하는 것이다.

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

아동노동 문제를 척결하려는 기업의 노력은 지속가능개발을 위한 포괄적 접근방법의 중요한 부분으로서 인식되고 있으며 많은 발전을 거듭해 왔다. ILO 조약을 통해서 최악의 아동노동을 불법화하는 노력이나 서아프리카 코코아 재배농장에서 아동노동과 강제노동 프로그램을 척결하는 것과 같이, 산업 분야에서 일어나는 운동들은 아동노동 문제 접근에 중요한 역할을 했다. 산업별 운동으로는, 기업의 공급망 공급업체 노동 관행을 규율하는 윤리강령 채택이나 전 아동노동자의 재할 교육 프로그램, 아동노동 문제가 없는 제품을 공식 인증해 주는 프로그램 등이 있다. 이러한 운동들이 아동노동 감소를 가져오긴 했지만, 앞서서 언급한 바와 같이 또 다른 인권 문제를 야기할 수도 있으므로 이 문제는 부모의 취업, 아동노동을 대신하는 대안 제공 등과 같이 다양한 경제 요소들과 함께 접근되어야만 한다.

사례: 영향받는 인권 - 아동권, 건강권

1996년, 미국 잡지 <라이프> 6월호에 나온 12살짜리 소년이 미국의 스포츠용품 업체인 N사 상표가 찍힌 축구공을 바느질하고 있는 사진과 파키스탄 시알콧 지역의 아동노동을 비판하는 기사는 미국과 유럽 사회를 들쭉서 놓았다. 미국 소비자 단체들은 아동노동으로 생산된 제품을 사지 않겠다는 발표를 내놓았다. 노동조합들과 시민단체들은 시알콧 지역에서 생산된 축구공 불매운동을 시작했다. 당연히 N사 브랜드 이미지는 엄청난 타격을 받았다.

1997년 11월에는 N사의 베트남 하청업체 중 하나인 한국의 T사의 베트남 공장에서 기준치의 최고 177배나 되는 유독 물질 톨루엔이 검출됐다는 소식이 뉴욕타임스에 보도되었다. 그것도 폭로한 사람이 T사 감사를 직접 담당한 언스트앤드영이라는 세계적 컨설팅 업체 컨설턴트였다. 그런데 사건이 보도되기 전, N사가 T사에 사람을 보내 안전하다는 보고서를 작성해 발표하게 했다는 사실이 함께 밝혀지면서, N사는 이제 노동착취기업일 뿐만 아니라 거짓말을 일삼는 기업이라는 비난까지 받게 된다. 그러면서 과거에 하청업체에서 벌어졌던 수많은 잘못된 노동 관행들이 한꺼번에 언론에 터져 나왔다. N사가 책임 소재를 따지고 있는 동안에도 경쟁자인 리복과 아디다스는 “우리는 인권을 생각하는 기업입니다. 우리 제품은 100% 미국 공장에서 생산됩니다”라고 광고공세를 통해 N사 브랜드 이미지에 타격을 키웠다.

N사의 연간 매출은 오랫동안의 고속 성장세가 꺾이면서 1997-1998년 갑자기 하락세를 탔다. 주가는 1997년 이후 그 동안의 오름세를 접고 하락세로 접어들었다. N사 경영진은 결국 소비자들의 공세 앞에 대책을 세우기로 결정한다. 기업시민권을 되찾겠다고 선언한 이후, 기업책임부서를 신설하여 많은 노력을 하였다. 신발 공장 노동자 연령을 18세 이상으로 제한하는 등, 안전, 건강, 경영자 태도, 인력개발, 환경 관련 내용을 담은 새로운 생산지침을 만들었다. 전 세계 N사 제품 생산지에 흩어져 근무하며 각 공장의 노동과 환경 문제를 담당할 직원만 85명이 넘는다. 또한 국제기구 및 시민단체들과의 관계 개선을 시작했고 UN 글로벌 콤팩트에 가장 적극적으로 참여하는 기업 가운데 하나가 되었다.

4) 강제노동

강제노동 금지 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 노동자 고용 시 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며 직접 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.

강제노동 금지 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 세계인권선언 제4조 ● 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제8조 ● ILO 핵심협약 제29호 강제근로에 관한 협약 ● ILO 핵심협약 제105호 강제근로의 폐지에 관한 협약

강제노동 금지 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제32조 제3항(인간의 존엄성을 보장하는 근로기준) ● 근로기준법 제7조, 제8조, 제9조

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

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

강제노동의 예는 전 세계의 주요 생산 지역에서 쉽게 찾아 볼 수 있으며 대가 없이 일하는 강제노동이나 재교육을 목적으로 하는 노동 등의 형태가 발견된다. 이를테면, 빚을 갚지 못해서 강제로 일을 시키거나 이주노동자가 사용자에게 신분증을 빼앗긴 상태에서 이 문서를 돌려받기 위해서 강제로 노역하는 경우 등이다.

계약노동에 대한 보고서에 따르면 기업과 NGO의 노력에도 불구하고 동남아시아에서 강제노동이 많이 발견된다. 이러한 강제노동에 대한 비난이 거세지면서 글로벌 생산 운영을 하는 기업들은 많은 어려움을 겪고 있다. 강제노동은 자유 의지에 의해 선택된 것이 아닌, 보증금을 맡긴 상태에서의 노동, 여권이나 신분증, 개인 신분증명서를 빼앗긴 상태에서의 노동, 혹은 노동자의 이동의 자유를 막는 노동 등도 모두 포함된다.

기업이 직접 노예, 강제노동, 구속된 상태에서의 노동 및 비자발적인 제조자 노동을 사용하게 되면 이러한 인권침해의 혐의를 받게 된다. 또한 물품 공급자, 하도급자 혹은 다른 사업 파트너가 이러한 형태의 노동을 사용함으로써 회사가 일종의 이익을 얻게 되면 인권침해행위에 연루되었다는 혐의도 받을 위험이 있다. 만약 기업이 강제노동이나 인신매매에 관한 인식을 제고하는데 도움을 주는 기업 단체 행동 프로젝트 등에 관련하여 활동하게 되면 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 8조가 정한 권리를 증진할 수 있다.

사례 1: 영향받는 인권 - 강제노동 (자회사 및 협력회사)
<p>국제노동권기금(International Labor Rights Fund)은 1996년 미얀마 시민들을 대신하여 미국의 정유회사 U사와 비즈니스 파트너들이 가스관 개발 프로젝트에서 미얀마에서 태국에 이르기까지 광범위하게 전개한 강제노동에 관한 12억 달러 상당의 법적 소송을 제기하였다. 2004년 미국 대법원은 그 소송과 관계된 외국인불법행위소송법(Alien Tort Claims Act)이 정당하다고 판결하였고, 이 판결은 해외에서 발생한 국제법 위반에 대하여 다국적 기업들이 미국 법원에서 기소될 수 있는 전례가 되었다. U사는 2004년 소송을 타협하였다.</p> <p>미국 연방 항소법원에서는 “모회사가 외국에 위치한 자회사에 현실적 지배를 하고 있으며 동시에 자회사의 이사 등을 통해 자회사 활동이 자회사 직원 및 그 인근 주민에게 건강 상의 위험을 초래할 수 있다는 것을 알고 있다고 인정되면 그 모회사는 책임이 있다”는 기준에 따라 판결을 하였다. 이것은 외국인 피해자가 자회사가 아니더라도 모회사를 미국법정에 직접 소송할 수 있다는 점에서, 모회사는 자회사의 과실에 대해 책임을 져야 하며, 자회사의 행위에 대해 모회사가 모르쇠로 일관할 수 없다는 것을 알리는데 중요한 역할을 하였다.</p>

사례 2: 영향받는 인권 - 강제노동 (자회사 및 협력회사), 건강권

한국의 섬유유류기업 D사는 미국령 사모아 섬에서 의류업체 제이씨페니(J. C. Penney)와 기타 소매업체들에게 납품하는 의류를 생산하는 공장이다. 미국 노동부의 조사에 따르면, 이 공장에서 일하는 노동자들은 잦은 구타와 불충분한 음식을 제공받았는데, 이들 중 몇몇은 걸어나가는 해골이라고 부를 지경이었다고 한다. 최저임금 수준을 어기는 것에서부터 저녁 통금 시간 이후에 공장 숙소로 들어왔다는 이유로 노동자들을 폭행한 것에까지 다양한 학대가 발생하였다.

미국령 사모아 섬에 있는 D사 공장은 300명 정도의 노동자를 고용하고 있는데, 대부분은 베트남에서 온 여성들이다. 미국령 사모아 섬은 미국의 태평양 영토로, 연방 노동기준이 적용되어야 하는 지역이다. 미국 노동부 보고서에 의하면, 그 공장은 직업의 안전과 건강 위원회(Occupational Safety & Health Administration)에서 보기 드문 위반 사례로 지적되었다. 노동자들에게 음식을 제공하지 않거나 “음식이, 멸건 쌀죽과 배추가 대부분이었는데, 영양실조를 야기할 수 있는 정도였다.”라고 보고서는 밝히고 있다. 경영진은 노동자들이 음식에 대해 불평을 하면 처벌로 음식을 주지 않았던 것을 인정하였다. 노동부 조사단이 언급한 폭력 사례 중에는 2000년 11월에 한 명의 노동자가 파이프를 맞아 한 쪽 시력을 잃게 된 사건도 있다.

2001년 2월에 사모아에서 열린 재판에서, 노동자들은 임금의 미지불과 계약 당시 약속했던 자유로운 기숙시설을 지키지 않은 것을 근거로 D사 측에게 수천 달러를 배상할 것을 요구하였다. 노동자들은 한 달에 약 400달러 정도를 벌지만, 150-200달러 정도를 한 달 치 숙식비로 낼 것을 강요당하였기 때문에 순임금은 시간당 1달러 정도에 불과했다. ‘성조기 아래서의 노동착취공장들(Sweatshops Under the American Flag)’이라는 제목의 2002년 5월 10일자 뉴욕타임즈 기사에서는 D사의 노동착취가 비단 그 공장에만 국한된 일이 아니라 해외의 미국령 영토들, 이를테면 사이판 같은 곳에서도 흔히 벌어지는 일이라고 지적하였다.

왜냐하면, 최저임금이 본토보다 훨씬 낮고(사이판의 경우 시간당 3달러 5센트), 생산된 제품이 수입물량제한이나 관세에 관계없이 미국으로 들어갈 수 있으며, ‘생산지 미국(Made In USA)’이라는 라벨을 붙일 수 있기 때문에, 사이판 같은 미국령 영토는 미국 소비자들을 위해 의류등을 생산하는 공장들에게는 매력적인 투자지로 각광받고 있다. 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 부당한 대우를 받더라도 견디고 있는 실정이다.

당시 미국 법무장관 알베르토 곤잘레스(Alberto Gonzales)는 성명에서 “인신매매는 현대판 노예와 같은 도덕적인 악이다”라며, “이번 사건은 미 역사상 법무부가 기소한 인신매매 사건 중 가장 큰 사건”이라고 덧붙였다. 반면, 앞으로 여생을 감옥에서 보내야할 운명에 처한 피고 이씨는 증거가 조작되었고 판결이 불공정했다며 혐의를 부인했으며, 그의 변호사는 상급심에 항소할 것이라고 밝혔다. 한편, 그와 같이 기소됐던 현지인 공장 매니저 버지니아 솔리아이(Virginia Solia'i)와 로버트 아티마라라(Robert Atimalala)는 2004년 1월에 이미 혐의를 인정해 각각 5년 10개월과 4년 3개월의 징역형을 선고받고 복역 중에 있다.

5) 차별 금지

차별금지 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 개인은 인종, 민족 집단, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분으로 인한 차별 없이 세계인권선언에서 인정되고 보장되는 권리와 자유를 향유할 권리를 가진다. ● 어떤 사람이나 그 사람이 속한 집단 특징에 기인한 차별적인 처우를 받아서는 안 된다.

차별금지 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 세계인권선언 제2조 ● 자유권규약 제2조(1)와 제26조 ● 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 ● 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

차별금지 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제11조(국민의 평등, 특수계급제도의 부인) ● 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 ● 국가인권위원회법 제4장

비차별 조항은 국제인권법에서 중요한 조항으로서 인권의 일반원칙으로 해석돼 왔다. 인권은 인간이라는 이유만으로 모든 인간이 타고난 것으로 개인의 특징이나 한 인간을 타인들과 구별하는 특징이 그 사람이 누려야 할 인권의 정도와 종류에 영향을 미칠 수 없다. 예외 시에는 분명하고 적절한 구체적 이유가 있어야 한다.

차등적 대우가 있었다고 하더라도 합리적 이유가 있다고 하면 차별이 아니다. 예를 들어 성인에게만 투표권을 제한하는 것, 여성과 아동에 대한 특별한 보호의 필요성 등이 그것이다. 이는 적극적 우대조치(Affirmative Action)라고 할 수 있는데 현존하는 차별을 없애기 위해 특정한 사람 및 집단을 잠정적으로 우대하는 행위는 평등권 침해의 차별행위라고 보지 않는다.

기업활동에서 직접 차별은 해당 업무의 정상적 수행과 특정한 장애가 직접 관련성이 없는데도 이를 이유로 채용하지 않는 것이 문제가 된다. 간접 차별의 경우는 차별 의도가 없었지만 결과적으로 특정한 사람 및 집단에게 불리하게 적용되는 것으로서, 이를 확인하고 관리하는 것이 기업활동에서는 매우 중요하다.

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

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

국가인권위원회법이 명시하는 차별영역과 차별사유	
차별영역	차별사유
<ul style="list-style-type: none"> ● 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외 금품 지급, 자금 융자, 정년, 퇴직, 해고 등) ● 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용 ● 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용 ● 성희롱 행위 	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주 지역), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신, 출산, 가족형태, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력(病歷) 등

다음에 소개할 사례들은 일반 사례도 있지만 대부분 차별 진정 조사·구제 업무 결과 국가인권위원회 결정례들에 대한 내용이다. 국가인권위원회는 다양한 차별에 대한 인권피해자 신고를 받고 있다. 우리 사회에는 일반적으로 차별이라고 생각하지 않지만 명백하게 차별인 경우가 많다. 소개될 결정례들이 인권침해를 하는 쪽이나 받는 쪽 모두의 이해도를 높일 수 있기를 바란다.

(1) 성 차별

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

사례 1: 영향받는 인권 - 고용에서의 성 차별

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

사례 2 영향받는 인권 - 성 차별

2006년 세계적인 투자은행인 M사 주식중개인 출신의 6명의 여성들이 M사가 성차별을 했다며 집단소송을 제기한 바 있다. 원고는 2003년부터 2006년까지 M사 소매주식중개 부분에서 근무한 2,700명의 여성들이었다. 이는 M사 의 전 직원 8,000명 가운데 3분의 1에 해당한다. 이들은 회사가 여성들이 교육이나 선배로부터 학습을 받는 멘토링, 계좌 할당 등에 있어서 차별을 받아 왔다고 주장했다. 원고 가운데 일부는 2005년 대대적인 구조조정이 이뤄질 당시에도 차별 받았다고 주장했다. 당시 회사 측은 수익성이 낮은 브로커 약 1,000명을 해고했는데 일부는 나이 때문에도 차별받았다고 주장했다.

2007년 워싱턴 DC 지방법원으로부터 승인된 내용에 따르면, M사는 4,600만 달러를 지급하고, 여성 브로커들이 재배치될 때 차별하지 않고, 경영교육을 받을 수 있는 프로그램을 신설키로 했다. 월스트리트저널은 향후 5년간 M사가 여성 브로커 훈련을 위해 750만 달러를 쓰고, 이들의 연봉 인상으로 1,600만 달러를 쓰게 될 것으로 추정했다.

M사가 성차별로 시끄러웠던 것은 이 사건이 처음은 아니었다. 채권 트레이더였던 엘리슨 슈펠린은 2004년 여자라는 이유로 부당하게 이사 선임에서 제외되었고 연봉도 동료 남자들보다 적었으며, 특히 회사가 남자 직원들에게 고객 대상으로 스트립쇼 관람, 골프 회동 등의 접대를 하게 했다고 항의했다가 해고됐으며 300여명의 여직원들과 함께 집단 소송을 제기한 바 있다. 이에 대해, M사는 2004년 5,400만 달러를 지불키로 하고 합의를 진행했었다.

(2) 장애 차별

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

사례 1: 휠체어 사용 장애인에 대한 항공기 탑승편의 미 제공
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (11진정0527400) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: (주)○○○항공 대표이사 ● 피해자는 휠체어를 사용하는 뇌병변 1급 장애인이며 진정인은 피해자의 아들이다. 가족과 함께 제주도로 여행하기 위해 피진정 항공사에 휠체어 사용 장애인 탑승방법에 대해 문의하였다. 그러나 피진정항공사는 저가항공사로서 그러한 편의시설을 따로 구비하기에 어려움이 있기 때문에 장애인을 위한 편의시설이 있지 않다고 대응하였다. ● 피진정인에게 공항 여건상 항공기를 탑승교에 연결 할 수 없는 경우 장애인 보조기구를 사용할 수 있게 하며 국토해양부장관에게 휠체어 등 장애인 보조기구를 사용하는 장애인이 항공기를 안전하고 편리하게 탑승 할 수 있도록 교통약자의 이동편의증진법 시행령을 개정하여 항공 내 휠체어 승강설비를 의무화 할 것과 저비용항공사가 편의를 제공 할 수 있도록 필요한 대책 수립/시행을 할 것을 권고.

사례 2: 휠체어 사용 장애인에 대한 상업시설 접근제한
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (11진정0353900) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○○○주식회사 대표이사 ● 진정인은 전동휠체어를 사용하는 지체장애인으로 ○○○○상가 4층에 위치한 극장에 가기 위해 승강기를 이용하려 했으나 출입문 앞에 말뚝이 설치되어 있어 이용하지 못하고 부득이 화물용 승강기를 이용함. 피진정인은 승객용 승강기에 화물을 싣는 화물운반 작업자들로 인해 4층에 위치한 영화관을 이용하는 노인들이 찰과상을 입는 안전사고가 2011년 초 3건 발생하였기 때문에 영화관의 요청으로 출입문 앞에 말뚝을 설치했다고 주장하였다. ● 출입문 앞에 말뚝을 박는 것 자체가 차별성을 띤다. 따라서 휠체어 등 장애인보조기구를 사용하는 장애인이 상가 내에서 자유롭게 이동할 수 있도록 상가 내 각 층 승객용승강기 출입문 앞에 설치된 말뚝을 즉시 제거 조치할 것과, 향후 승객용 승강기를 이용한 화물운반을 금지하기 위해 별도 대책을 수립/운영할 시 유사사건이 재발되지 않도록 유의할 것을 권고.

사례 3: 신용카드 발급에 있어 청각장애인 차별

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

사례 4: 시각장애인에 대한 보증보험가입 차별

- 국가인권위원회 결정례 (12진정0222500)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: (주)○○보증보험 대표이사
- 진정인은 시각장애인으로 ○○보증보험을 방문하여 진정인 명의로 이행보증보험을 가입하고자 서류를 갖추어 제출했으나 진정인을 동행한 활동 보조인이 신분증이 없다는 이유로 계약체결을 거절당하였다. 이에 진정인이 이의를 제기하자 “우리가 서류를 거짓으로 읽어주면 어떻게 하시겠어요?”라고 대답하였다.
- 피진정인에게 장애인과 보험계약을 체결하는 과정에서 향후 유사 사례가 재발되지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것과 장애인 차별금지법과 관련된 인권교육을 실시할 것을 권고.

사례 5: 장애인 보험가입 제한

- 국가인권위원회 결정례 (사전 09진차1552, 1554, 1556, 1557, 1562, 1565 - 병합)
- 진정인: ○○○ 6명
- 피진정인: ○○○생명 대표
- 무배당 어린이의료비보장보험Ⅲ의 가입을 신청하였으나 같은 해 2009년 9월 29일 피해자의 자폐성 기능저하를 이유로, 피해자 2는 장애가 진행 중이고 현재 확정되지 않은 상태라는 이유로 어린이 보험이어서 할증 적용이 힘들어서, 피해자 3은 뚜렷한 이유를 제시하지 않은 채, 피해자 4 또한 뚜렷한 이유를 제시하지 않고, 피해자 5는 지적기능 저하와 경기약 복용 중이라는 이유로, 그리고 피해자 5는 지적기능 저하와 뇌병변을 이유로 가입신청이 거부당하였다. 피진정인은 약관에 회사는 피보험자가 계약에 적합하지 아니한 경우 승낙을 거절 또는 별도의 조건을 부과하여 인수 할 수 있다고 주장하였다.
- 보험회사가 장애인에 대한 편견에 대한 전향적 개선 없이 답습적으로 업무를 처리하고 있으며, 장애인 보험가입 신청에 대해 소극적으로 대하면서 때로는 차별적 행위를 유발하고 있는 것으로 보임. 장애인 차별행위를 시정하고 예방하기 위해 제반 규정 및 지침 등을 검토하여 모범 지침 등을 마련하고 지도/감독을 철저히 할 필요가 있음.

(3) 나이 차별

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

사례 1: 상공회의소의 신입직원 채용 시 암묵적 나이 제한
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (12진정0947300) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○상공회의소 회장 ● 진정인은 2012년 ○○상공회의소의 조사홍보팀 신입직원 채용공고를 보고 이에 지원하고, 같은 해 이곳에 전화를 걸어 지원서가 정상적으로 접수되었는지를 문의하는 과정에서 성명불상의 담당자가 ‘신입직원을 뽑는 것이기 때문에 실제적으로는 나이 제한이 있다. 진정인은 나이가 많아서 아마 안 될 것 같다’는 발언을 하였음. 진정인은 서류 전형에서 탈락하였으며, 서류전형 합격자의 연령분포를 살펴보면 만 30세 이상의 지원자 가운데 합격자가 한 명도 없었음. ● 피진정인이 신입직원 채용 시 서류전형 과정에서 진정인을 비롯한 일부 지원자들에 대하여 나이를 기준으로 불리한 대우를 하였음은 사실로 인정하기에 충분함. 따라서 피진정인에게, 직원 채용 시 연령이 합격 여부 결정의 고려요소가 되지 않도록 재발방지조치를 할 것을 권고함.

사례 2: 신인코미디언 공채 시 응시연령 제한
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (10진정105300) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○○○○○(○○○) 사장 ● 공영방송에서 2010년 신인 코미디언 모집 지원 자격을 18세 이상 30세 이하의 남녀에 대해서만 부여한 것은 나이를 이유로 한 불합리한 차별이다. 피진정인은 지난 20년 간 대한민국 국적 소지자로서 방송활동에 불가능한 사유가 없는 만 18세 이상 30세 이하의 남녀라는 자격 내용으로 동일한 응모자격을 제시해왔다. 연예인들의 데뷔 나이가 점차 어려워지고 평균 활동기간 또한 짧아지면서 만 30세 이후 합격한 사람에 대해서 몇 년 간의 트레이닝 과정을 거쳐 신인으로 방송활동을 시작하게 하는 것은 불가능에 가깝다고 주장하였다. ● 민간방송 MBC, SBS도 신인 개그맨을 모집 시 응시 상한 연령을 두지 않고 있다. 원천적으로 제한을 합리화할 만한 사정은 보이지 않으므로 피진정인이 신인 코미디언 모집 시 연령을 이유로 지원자격을 제한한 것은 불합리한 차별행위로 판단.

사례 3: 아파트 경비원 채용 시 연령 차별

- 국가인권위원회 결정례 (10진차9.10진차12 - 병합)
- 진정인: 1. ○○○ 2.○○○ 3. ○○○ 4. ○○○
- 피진정인: 주식회사 ○○○○관리시스템 대표이사
- 진정인들은 71세 이상자들로 주식회사 ○○○○시스템과 2009년에 근로계약을 체결했으나 2010년도 이후 경비구역 업무가 피진정인으로 넘어가면서 이미 근무하고 있던 경비원 88명을 대상으로 서류 및 면접전형을 실시, 71세 이상 경비원 14명을 불합격 시키면서 나이에 따른 차별을 두었다.
- 피진정인이 불합격한 14명 모두 1938년 이전 출생자인 점, 새로 채용된 경비원이 모두 1939년 이후 출생인 점에 비추어 피진정인의 회사가 연령을 기준으로 경비원을 채용했다고 쉽게 짐작 할 수 있음. 71세 이상이라는 이유로 합격에 배제하는 것은 연령차별에 해당하므로 진정인들에게 채용의 기회를 제공하고 차별하지 않도록 재발방지대책을 세울 것을 권고.

사례 4: 청소용역인력 나이 제한

- 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차1170)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○○○연합회장
- 2009. 4. 27. 연합회와 ○○○○○가 체결한 청소용역계약서 제10조 제1항은 청소원의 나이를 '만 25세부터 만 50세 이하인 자'로 명시하고 있음. ○○○○○는 2009. 8. 3.부터 같은 해 10. 21. 사이에 50세 이상인 청소원 3명에게 위 건물의 청소업무를 담당하게 하였음. 이를 이유로 연합회는 위 기간 동안 위 3명이 제공한 용역에 대해 50세 이상인 자들의 근무는 용역제공으로 인정할 수 없다며, 2009. 9. 부터 같은 해 12. 까지 용역비용을 지급하면서 위 3명에 해당하는 용역비용을 제하고, 위 3명에 해당하는 청소용역이 이행되지 않은 것으로 보고 이에 관하여 계약불이행으로 인한 지체상금까지 제하고 지급하였음.
- 피진정인은 용역업체 청소원의 나이를 50세 이하로 제한한 이유에 대해 청소업무의 수혜자인 직원들의 만족도가 더 높기 때문이라고 주장하고 있지만, 이에 대한 근거자료도 없으며, 설령 직원 만족도가 높아졌다 하더라도 이는 차별을 합리화할 만한 이유가 될 수 없음. 청소원의 연령제한에 관한 내용이 입찰단계에서부터 공지되었고 계약서에 기재되었다고 하더라도 불합리한 차별까지 용인된다고 볼 수 없음. 따라서 위 연합회의 행위는 합리적인 이유없는 차별행위이며, 이러한 차별행위에 대한 원상회복 또는 손해배상을 권고.

사례 5: 신용카드 리볼빙서비스 제공 시의 나이 차별

- 국가인권위원회 결정례 (08진차634)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○은행장
- 리볼빙 서비스란 회원의 신용한도 내에서 신용카드를 사용하고 결제는 이용금액의 5%에서 100%까지 자유롭게 선택할 수 있는 결제방식으로 결제일에 희망 결제비율에 해당하는 금액만큼 결제를 못하더라도 최저결제비율 이상만 결제하면 회원의 신용도를 지킬 수 있는 서비스를 말함. 피진정인은 신용카드 대금 리볼빙 서비스를 이용할 수 있는 대상을 만 25~50세로 제한하고 있음.
- 피진정인은 56세 이후부터는 급격한 연체율 증가를 보이므로 해당 연령층을 제한할 수밖에 없다고 주장하고 있으나, 56세 이상의 연체율을 3.5%밖에 되지 않으며 이를 규제하기 위해 선량한 리볼빙 서비스 이용의 잠재적인 고객인 비연체자 96.5%를 일률적으로 제한하는 것은 과도한 제한임. 합리적 이유가 없는 차별행위이므로, 관련 규정을 개정 또는 삭제할 것을 권고함. 피진정인이 신입직원 채용 시 서류전형 과정에서 진정인을 비롯한 일부 지원자들에 대하여 나이를 기준으로 불리한 대우를 하였음은 사실로 인정하기에 충분함. 따라서 피진정인에게, 직원 채용 시 연령이 합격 여부 결정의 고려요소가 되지 않도록 재발방지조치를 할 것을 권고함.

사례 6: 직급별 차등 정년

- 국가인권위원회 결정례 (09진차1645)
- 진정인: 장○○
- 피진정인: ○○○○○○○○○장
- 피진정인이 다니는 연구원은 연구 근로자들을 ‘책임급’, ‘선임급’, ‘원급’, ‘조원급’으로 나뉜다. 선임급/원급 근로자들은 정년이 61세인 책임급 근로자와 달리 58세에 도달하면 정년퇴직해야 한다. 직급이 다르다는 이유로 정년을 다르게 정한 것은 불합리한 차별이다. 피진정인은 연구원이 정부 운영비 지원 없이 ○○○업체들의 출연금에 의존하여 재정상 어려움이 있어 직급에 따라서 정년에 차등을 두었다고 하였으며, 능력의 차이에 따른 합리적인 차이라고 주장하였다.
- 정년 단일화 시 급여 수준을 포함한 근로조건 및 제반 처우는 노사 간에 재량적으로 결정하여 조직 활력을 높이고 경쟁력 강화를 도모 할 수 있다. 특정 직급의 정년을 차등하여 규정하는 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위로 판단.

(4) 용모를 이유로 한 차별

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

사례 1: 공사 여성승무원에 대한 복장 및 용모 제한
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (12진정0415100) ● 진정인: 이○○ ○○○○○○○○○○ 노동조합 대표 ● 피진정인: ○○○항공(주) 대표이사 ● 피진정인이 여성 승무원에 대해 유니폼으로 치마만 착용하게 하고 머리모양은 쪽진머리를 하도록 하며 안경을 착용하지 못하게 하는 등 용모 복장과 관련하여 합리적 이유 없이 선택의 기회를 제한함으로써 차별. 피진정인 측은 유니폼은 단순히 브랜드의 통일성과 한국의 아름다움이라는 이미지를 강조하기 위하여 유니폼으로 바지가 적용되지 않은 것이며 이 또한 강제성이 없음. ● 여성 승무원이 유니폼으로 치마 외에도 바지를 선택하여 착용할 수 있도록 할 것을 권고.

사례 2: 용모를 이유로 한 골프장 회원가입 불허
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차974) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: 주식회사 ○○ 대표이사 ● 진정인은 2009년 2월 피진정인이 운영하는 ○○○ 컨트리클럽 골프장에 회원으로 가입하고자 하였는데 몸에 문신이 있다는 이유로 피진정인에게 거절을 당하였다. 이는 용모를 이유로 한 차별이므로 시정을 원하였다. 피진정인은 회원 결격사유에 따라, 문신을 했을 시 다른 회원들에게 심리적 불편함과 불안감을 줄 수 있으며 고가의 회원권을 소지한 회원들에게 간접적으로 회원권의 가치를 떨어트려 재정적 피해를 줄 수 있다고 판단하여 문신이 있는 경우를 결격사유로 판단하였다. ● 국가인권위원회법 제2조 제4호에 규정된 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 판단.

사례 3: 신체조건을 이유로 한 결혼정보회사 가입 차별

- 국가인권위원회 결정례 (09진차1688)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: 1. ○○○○ 대표이사 2. ○○○○ 주식회사 대표이사 3. 주식회사 ○○○○ ○○ 대표이사
- 진정인은 2009년경부터 피진정인들의 결혼정보회사에 가입하려고 했으나 진정인의 키가 158cm로 너무 작다는 이유로 회원가입을 거절당하였다. 피진정인은 165cm 미만의 남성은 만남 성사율이 거의 0%이므로 부득이 165cm 미만의 남성에 대하여 회원가입을 제한하고 있으며, 이는 키가 작은 남성 회원의 경제적 손실을 막고, 또한 가입 후 소개 및 만남이 이루어지지 않아 힘들어하는 것보다 고통이 적을 것이기 때문에 이루어지는 조치라고 주장하였다.
- 피진정인 1, 2는 키가 작은 남성회원을 원하는 여성회원이 드물어 만남 주선이 어렵기 때문에 가입을 제한할 수밖에 없다고 주장하지만, 결혼 배우자감을 고를 때에는 한 가지 조건만을 고려의 대상으로 삼기보다는 상대방에 대한 다양한 조건들을 종합적으로 고려하여 결정하게 되므로 '키' 라는 한 가지의 조건만을 이유로 회원가입 자체를 거부하여 서비스를 이용할 기회조차 얻지 못하게 하는 것은 지나친 제한임. 또한 피진정인 1, 2는 키가 작은 남성회원의 심리적 고통과 경제적 손실을 방지하기 위하여 회원가입을 차단하였다고 주장하나, 본인이 이러한 위험을 감수하고 회원 가입을 원하는 경우까지 회원가입을 제한하는 것은 과도함. 따라서 이는 특정한 사람을 용모를 이유로 차별하는 행위에 해당하므로, 관행을 개선할 것을 권고함. 다만 피진정인 3.은 키가 작은 남성회원들도 가입하여 활동하고 있고 키가 작은 회원들을 위한 별도의 이벤트도 진행하고 있는 점을 감안할 때 진정내용이 사실이 아님이 명백함.

(5) 병력을 이유로 한 차별

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

사례 1: 병력을 이유로 한 고용 차별
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (09진차324) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: 주식회사 ○○○대표이사 ● 진정인은 회사의 영업담당 상무로 재직하던 중 2005년 뇌출혈의 재해를 입고 피진정인이 의뢰한 노무사의 조력으로 근로복지공단에 업무상 재해 신청을 하여 승인을 받고 2007년 용양 종결 시까지 22개월 가량 요양을 신청하였음. 그 후 피진정인은 진정인에게 영업 업무를 부여하지 않았으며, 진정인을 대기발령한 후 감리직으로 전보하거나 목포사무소로 발령하는 등 전환배치 하면서 두 차례에 걸쳐 상무에서 직위를 강등시킴. 피진정인은 두 차례에 걸쳐 상무 임금 기준의 35%에 해당하는 임금으로 삭감하였으며, 이 과정에서 피진정인은 진정인에 대하여 퇴직을 종용하고 지속적으로 해고압력을 행사하였음. ● 피진정인의 진정인에 대한 행위를 볼 때, 이는 병력을 이유로 한 차별행위이므로 시정을 권고함

사례 2: B형간염 바이러스 보유자에 대한 채용거부
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (사건 09진차965) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○○ 사장 ● 진정인은 회사에서 면접을 본 후 피진정인 회사의 안내에 따라 신체검사를 받았고 B형간염 항원 양성이라는 진단을 받았음. 피진정인 회사는 진정인이 B형간염 항원 양성자라는 이유로 진정인을 채용하지 않았음. ● 병력을 이유로 한 고용차별행위인지 여부의 판단기준은 첫째, 업무 성격상 해당 병력으로 인해 정상적인 직무수행이 곤란한 경우와 둘째, 법령상 질병이나 질병에 따른 전염 등을 이유로 근로를 제한하는 별도의 규정을 두고 있는 경우에는 합리적 이유가 있다고 할 수 있음. 본 사안은 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 한 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로, 피진정인에게 채용검진비 등 실비를 포함한 손해배상금 50만원을 진정인에게 지급하고, 동일 또는 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 할 것을 권고함.

사례 3: 병력을 이유로 한 부당한 업무배치

- 국가인권위원회 결정례 (09진차916)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○○항공(주) 대표이사
- 진정인은 ○○항공에 수습조종사로 입사한 수 부기장으로 승격하여 근무하던 중 2003년 뇌경색 진단을 받고 2년간 휴직하였음. 2005년 피진정인은 건강 상의 이유로 진정인을 해임하였고, 다음 해 진정인은 서울중앙지방법원에 해고 무효 확인 등 소송을 제기하였음. 이에 법원은 진정인의 건강이 항공기승무원으로서 업무수행을 불가능하게 할 정도로 보이지 않는다고 판단하였음. 진정인이 복직 후에 항공 운항을 위한 건강진단을 받았고 심의 결과 3개월마다 신경과 전문의의 진료를 받고 또한 대체할 수 있는 조종사가 탑승하는 조건으로 “조건부 적합” 판정을 받았음. 하지만 피진정인은 진정인에게 항공기 조종업무를 부여하지 않았음.
- 모든 자료를 종합적으로 판단해보건대, 진정인을 업무에서 전적으로 배제하지 않고서도 안전한 항공 운항을 도모할 수 있는 방안을 모색하지 않은 채 진정인을 항공운항 업무에서 배제한 피진정인의 행위는 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 한 고용차별에 해당하는 것으로 판단됨. 따라서 피진정인에게 안전운항을 도모하면서도 진정인이 비행 업무에서 완전히 배제되지 않도록 조치할 것을 권고함

(6) 가족형태를 이유로 한 차별

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

사례 1: 배우자의 동종업계 종사를 이유로 한 카드 상담사 미 선발
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (10진차39) ● 진정인: 이○○ ● 피진정인: ○○○○은행장 ● 2010년 1월 진정인은 ○○카드 상담사 모집에 응하였다. 그런데 진정인의 배우자가 동종업계인 ◇◇카드 상담사라는 이유로 피진정인이 진정인에게 카드상담사 자격을 주지 않으며 불합리한 차별을 당하였다. 피진정인은 ○○○○은행 카드 상담사가 □□은행 카드 상담사로부터 고객신용정보를 일부 제공받아 신용카드 영업에 활용함으로써 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률을 위반한 사건이 있었으므로 진정을 신청하였다. ● 진정인 본인의 신용과 감독을 게을리 하지 않았다는 점을 미루어 보았을 때, 피진정인이 관련 법상 양벌규정의 책임을 면하기 위하여 주민등록 상 가족이 카드 상담사로 등록된 자와 카드회원 모집업무 위탁계약을 체결하지 않는 것은 그 목적을 달성하기 위한 수단으로는 과도하거나 적합하지 않다고 판단. 이유없이 차별하여 평등권을 침해하였으므로 카드 상담사로서 수당을 받을 수 있는 기회 제공 권고.

사례 2: 기혼 여성 조합원의 친부모 사망 시 경조금 비지급
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (사건 11진정0115900) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○○농업협동조합장 ● 피진정인은 조합원의 직계 존·비속이나 배우자 사망 시 장례지원비 10만원과 조의금 10만원 등 총 20만원을 지급함. 단, 기혼 여성 조합원의 경우 친부모가 아닌 시부모 사망 시 지급함. 타 지역 농협의 조합원 부모 사망 시 경조금 지급기준을 살펴보면 여성·남성 구분 없이 친부모 상에 경조금을 지급함. ● 여성 조합원의 경우 남성 조합원과 달리 친부모가 아닌 시부모 상에 경조금을 지급할 합리적인 이유가 없음. 이는 성별 고정관념에 의한 차별에 해당함. 따라서 피진정인에게 경조금 지급 시 부모상을 당한 기혼 여성 조합원과 기혼 남성 조합원 사이에 차별이 발생하지 않도록 관련 기준을 개선할 것을 권고함.

사례 3: 가사를 전담하는 기혼 남성에게 대한 신용카드 발급 거부

- 국가인권위원회 결정례 (09진차225)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○은행장
- 신용카드를 발급하는 회사 또는 금융기관은 신용카드 발급이 신청되면 자체적으로 정한 “결제능력 심사기준”에 따라 발급 신청자의 직업, 직장, 소득, 재산 상황 및 개인 신용등급 등을 통해 결제능력이 있는지를 판단하여 신용카드 발급 여부를 결정함. 피진정인은 자체 기준에서 주부의 경우 “남편이 자격기준에 부합하고 남편의 동의를 받은 자로서 영업점장이 특별히 인정하는 경우”에 신용카드를 발급할 수 있다고 규정함. 남성인 진정인은 직업과 소득이 있는 배우자의 동의를 근거로 하여 신용카드를 발급받고자 피진정인에게 전화를 통하여 문의하였으나, 피진정인은 직업과 소득이 없는 남성의 경우 여성 주부와 동일한 기준을 적용할 수 없다는 이유로 진정인 명의의 신용카드 발급이 불가하다고 답변하였다.
- 피진정인의 입장과 같이 여성만을 주부로 인정하는 것은 배우자의 성역할에 대한 고정관념에 기인하는 측면이 크고, 결제능력을 보증하는 배우자가 여성이라 하여 상환 불이행의 위험도가 더 높아진다고 볼 수 없는 점 등을 고려할 때 성별에 따라 신용카드의 발급기준을 달리하는 피진정인의 기준 및 관행에 합리적인 이유가 인정되지 않음. 따라서 피진정인에게 관련 기준 미 관행을 개선할 것을 권고함.

사례 4: 가족형태 등을 이유로 한 가족마일리지 합산 제한

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

사례 5: 기혼여성 직원의 친정부모에 대한 진료비 할인 배제

- 국가인권위원회 결정례 (사건 12진정0315200)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○대학교병원 원장
- 피진정인과 ○○대학교 총장은 후생복지사업 협력 협약을 체결하여 교직원과 그 배우자, 직계 존·비속 및 대학교의 재학생에 대한 진료비 중 비 급여 진료비의 20%를 감면하고 병원 직원에게는 대학교 교직원 자녀와 동일한 수준에서 학비를 감면하기로 하였는데, 이 때 기혼 여성 직원인 경우 부모와 조부모는 시가로 한정하고 있음.
- 여성 직원이 결혼하면 일률적으로 친정 부모를 진료비 감면대상에서 제외하고 시부모를 진료비 감면대상에 포함하지는 것은 실제 부양하는지 여부와 상관없이 결정되고, 결혼한 여성은 출가외인이므로 친정의 일에 책임과 권리를 주장하기 어렵다는 성별 고정관념에 의한 차별로 판단되며 이러한 차별에는 합리적인 이유가 없음. 따라서 기혼여성 직원과 기혼남성 직원 사이에 차별이 발생하지 않도록 진료비 감면기준을 개선하도록 권고함.

(7) 성희롱

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

사례 1: 상대방에게 성적 굴욕감을 주는 성희롱
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 결정례 (09진차245) ● 진정인: ○○○ ● 피진정인: ○○○공단 이사장 ● 피진정인은 ○○관리공단 주차장에서 진정인에게 “○○씨 사위는 잘 있어? 장모가 젊으니 끌어안고 자면 되겠네.”라고 하고, 또한 진정인과 동료 여직원에게 대해 대화를 나누면서 “(여직원의) 젖탱이나 한 번씩 만져주면 된다.”고 하는 등의 언동으로 성적 굴욕감과 혐오감을 주었음. 피진정인은 단순한 농담이었으며 호의적인 언동이었다고 주장함. ● 성적 언동이 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 성희롱에 해당하는 지 여부를 판단함에 있어서는 사회통념 상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 함. 위와 같은 성적 언동은 여성으로서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하므로 ○○공단 이사장에게 피진정인을 경고조치할 것과 피진정인을 포함한 중간간부들을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고함.

사례 2: 성희롱 방치의 책임
<p>1996년 미국 디트로이트에 소재한 일본의 자동차제조업체인 M사는 1990년 이후 남자직원들이 여자직원들에게 외설적인 농담이나 낙서로 성희롱을 하거나 포르노 사진을 공장 내에 전시하는 등 성희롱이 지속돼 왔다는 이유로 제소되었다. 1998년 미국 평등고용기회위원회(EEOC)는 M사 경영진이 회사 내에서 상습적으로 일어나는 성희롱을 방치한 점을 인정해, 피해 직원들에게 3천4백만 달러(당시 환율로 473억원)를 배상할 것을 권고해 합의한 바 있다. 이로 인해, M사는 미국 소비자단체에 의한 전국적 불매운동으로 주가하락 및 미국 내 매출이 급격히 감소하기도 하였다.</p>

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

사례 3: 성희롱 문제제기를 이유로 한 고용차별

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

(8) 성적지향을 이유로 한 차별

성적지향과 관련하여 2012년 반기문 유엔 사무총장은 성적 지향과 젠더 정체성에 대한 패널 토의 22차 회의 연설을 통해서, 게이, 레즈비언, 양성애자, 성전환자(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer: LGBTQ)라는 이유로 직장, 학교, 병원에서 폭력과 차별을 받는 것이 국제법 위반임을 지적하며, 합의된 동성관계를 비 범죄화하고, 차별을 금지하고, 대중들을 교육해야 할 것을 역설한 바 있다.

사례 1: 성적 지향에 따른 차별

뉴욕, 델라웨어를 포함해 세계 360개 지사를 보유한 러시아 최대 아웃도어용품 회사 E사가 홈페이지를 통해 이성애자만이 자사에 응모할 수 있다고 한 일로 전 세계 인권단체와 소비자단체들로부터 거센 반발을 사고 있으며 E사의 반동성애 정책에 반대하는 탄원서 운동이 활발히 전개되고 있다. E사는 자사의 기업가정신 양성학교 광고에서 입학자격에 전통적 성적지향 조건을 포함시켰다. cause.com에는 다음과 같은 청원이 올라왔다. "우리는 미국정부가 E사가 광고를 통해 자행하고 있는 차별행위를 조사하고 법적조치를 취할 것을 요구한다. 우리는 미국 국무부가 미국 영사관 및 이민국에 통보하여 E사의 러시아인 소유주와 경영자들이 차별행위를 일삼고 있으며, 성적지향을 이유로 사람들을 박해하고 있음을 알려야 한다. 우리는 미국 영사관과 이민국이 이들에게 미국 비자 및 기타 이민혜택을 제공하는 것이 적절한지 신중히 검토하기를 바란다."

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

(9) 출신민족을 이유로 한 차별

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

사례 1: 흑인에 대한 인종 차별

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

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

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

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

(10) 기타

자본주의 체제는 임금과 노동을 근간으로 하는 체제이므로 인간은 고용되어야 기본적인 의식주가 해결될 수 있다. 따라서 고용은 인권의 출발점이라고 할 수 있다. 모든 인간은 고용의 기회부터 균등한 기회를 부여 받아야 하며, 차별받지 말아야 한다. 기업 생활에 있어서는 평등하게 인권과 기본적인 자유의 인정, 향유와 행사가 이루어지도록 해야 한다.

사례 1: 공기업 발주업체 출신자와 타 근로자 간 차등대우

- 국가인권위원회 결정례 (사건 13진정0271300)
- 진정인: ○○○외 5명
- 피진정인: 1. ○○○○○○ 주식회사 대표이사 2. ○○○ 사장
- 안전행정부가 지방공기업법에 의거하여 ○○메트로에 조직개편을 통한 경영개선명령을 하였음. 이에 따라 ○○메트로는 인력축소를 통한 경영지표 개선을 위하여 전동차 경정비 업무 일부를 인력과 함께 분리하는 조건부 민간위탁을 추진하기로 하였음. 이 과정에서 ○○메트로는 소속직원 중 '잔여 정년이 1년 이상 남은 기술직종 재직자'를 대상으로 용역수탁업체로의 전적을 권유하고, 전적하는 이들에게는 잔여정년과 보수를 보장하였음. 이에 따라 피진정인 1은 진정접수일 기준 전적자 76명과 자체 채용자 64명의 인력으로 업무를 수행하고 있었는데, 자체채용자는 포괄임금제의 적용으로 연차휴가를 사용할 경우 월지급액에서 연차휴가 수당액이 공제됨에 따라 연차휴가 사용일수가 연 평균 0.52일로 저조하였고(전적자는 연평균 3.04일), ○○메트로의 임금인상이 있을 경우 전적자들에게만 동일한 임금인상이 적용됨으로 인하여 양자 간의 임금 차이도 발생하였음.
- 자체 채용자들에게만 포괄임금제를 적용할 합리적인 이유를 찾아보기 어려우며, 자체채용자들에게 전적자와 다른 인건비 기준을 적용하여 사실상 더 낮은 보수를 지급하는 것 또한 소속 근로자의 업무내용 및 업무역량 등을 고려하여 합리적으로 보수를 책정한 결과로 보기 어려움. 따라서 피진정인 1에게 전적근로자와 자체 채용자에게 연차수당을 동일한 방식으로 지급할 것과 임금 및 복리후생비의 지급액 격차를 완화할 것을 권고함. 피진정인 2에게 용역업체 소속 근로자들에게 공통적으로 적용되는 인건비 지급 기준을 마련하는 등으로 근로자 간에 차별이 발생하지 않도록 할 것을 권고함. 서울특별시장과 안전행정부장관에게 근로자들 사이에 보수지급 등과 관련한 차별이 발생하지 않도록 관리감독을 철저히 할 것을 권고함.

사례 2: 비정규직 퇴사시 회사출연 무상주식 조기인출 거부

- 국가인권위원회 결정례 (08진차988)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: ○○○ 총 62명
- 피진정인 회사에 근무하는 근로자들은 우리사주제도에 의해 자사주를 취득하고 있음. 자사주는 계약에 의하여 의무예탁기간을 설정하고 있는데, 몇 가지 특별한 사유가 있을 때는 조기인출을 허용하는 예외를 두고 있음. 이 사건과 관련하여서는 ‘조합원의 퇴직’ 사유가 문제됨. 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 계약직 근로자로서 계약만료 혹은 재계약 거부로 비자발적 퇴직을 하는 경우 조기인출 권리를 인정받지 못하는 반면, 정규직원으로서 비자발적 퇴직, 예컨대 명예퇴직 등을 한 자의 경우는 경영상 해고에 준하는 사유로 인정되어 조기인출을 할 수 있음.
- 동일하게 비자발적 퇴직을 한 자들 중 정규직 신분인 자와 비정규직 신분인 자들 간에 사회적 신분을 이유로 한 차별적 취급이 존재함. 비정규직 근로자의 경우는 우리사주제도가 정한 여러 혜택을 수혜함에 있어서 다른 계약조건을 갖는 근로자와 함께 취급되어야 하며 다르게 취급받아야 할 하등의 이유가 없음. 따라서 위와 같은 차별적 취급은 합리적인 이유가 없는 것으로 시정되어야 하나, 2006. 1. 23. 이미 피진정인이 행정해석을 변경하여 해소되었으므로 더 이상의 조치는 불필요.

사례 3: ○○○○회의 금고 이상의 형을 받은 자에 대한 피선거권 제한

- 국가인권위원회 결정례 (11진정0186800)
- 진정인: ○○○
- 피진정인: 사단법인 ○○○○회 회장
- 피진정 법인의 회장선출 규정 제10조에 피선거권이 없는 회원에 대해 규정하고 있는데 , 전과와 관련하여서는 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자, 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자, 금고 이상의 형의 선고유예를 받을 때에는 그 선고 유예기간 중에 있는 자에 대해 피선거권을 제한하고 있음. 피진정법인과 성격이 유사한 법인으로 보건복지부 노인정책과에서 관리하는 (사)복지마을 진흥회와 한국효도회가 있는데 이들은 전과와 관련한 피선거권 제한 규정이 없음.
- 관련 법률 또는 유사 목적 타 사단법인과 비교하더라도 피진정 법인 회장선출 규정은 전과자에 대한 피선거권 제한을 엄격하게 적용한 것을 알 수 있음. 따라서 피진정 법인의 회장선출 규정은 금고이상의 형을 받은 자에 대해 과도하게 제한을 하고 있는 것으로 보임. 따라서 이는 사회적 신분을 이유로 한 차별행위에 해당한다고 판단되므로, 피진정 법인에게 해당규정을 개정할 것과, 보건복지부 장관에게 이러한 차별이 발생하지 않도록 관리감독을 강화할 것을 권고함.

사례 4: 임의적인 기준에 의한 임금차별

- 국가인권위원회 결정례 (사건 10진정2884)
- 진정인: ○○○○ (○○○○)
- 피진정인: ○○글로벌 빌리지 대표이사
- 진정인이 미국 국적보유자 임에도 한국 출생이고 한국인이라는 이유로 임금 지급에 있어 원어민 기준이 아닌 내국인 기준을 적용하였다. 출신민족을 이유로 한 불합리한 차별이라고 진정을 하였다. 피진정인은 진정인이 근로계약 체결 당시 무보수라도 좋으니 본 회사에서 취업하고 싶다며 적극적이었고 피진정인이 제시한 근로조건과 임금에 동의하여 근로계약을 체결한 것이라고 주장하였다. 통상 원어민 강사들은 근무지가 타국이므로 내국인 강사보다 임금을 높게 지급하고 있다.
- 진정인은 계약 당시 정체성에 대한 혼란 및 피진정인의 강사 구분, 임금 조건 등을 충분히 인지하지 못한 상황에서 근로계약을 맺은 것으로 보인다. 하지만 자발적으로 계약에 응하였다 하여 피진정인의 차별적 대우가 합리화 될 수는 없다.

6) 프라이버시권

프라이버시권 존중 원칙

- 기업은 노동자나 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

프라이버시권 존중 주요 국제인권규범

- 세계인권선언 제12조
- 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 제17조
- OECD 프라이버시 보호와 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침

프라이버시권 존중 주요 국내규범

- 헌법 제17조(사생활의 비밀과 자유), 제18조(통신의 비밀)
- 개인정보보호법 제3장(개인정보의 처리), 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률, 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률

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

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

국제적 차원에서 현대 프라이버시의 기준은 1948년 세계인권선언으로, 제12조 “어느 누구도 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 않으며, 자신의 명예와 신용에 대하여 공격을 받지 아니한다. 모든 사람은 그러한 간섭과 공격에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.”에서 영역 프라이버시와 통

신 프라이버시를 보호하고 있다³⁶⁾. 국제 시민·정치적 권리규약 제17조, 이주노동자 협약 제14조, 아동권리협약 제16조 등 수많은 국제인권조약이 프라이버시를 권리로 인정하고 있다.

지역 차원에서는 다양한 조약이 프라이버시권을 법적으로 집행 가능하도록 하였다. 유럽인권협약(1950년) 제8조는 “1. 모든 사람은 그의 사생활, 가정생활, 주거 및 통신을 존중받을 권리를 가진다. 2. 법률에 합치되고, 국가안보, 공공의 안전 또는 국가의 경제적 복리, 질서 유지와 범죄의 방지, 보건 및 도덕의 보호, 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 경우 이외에는, 이 권리의 행사에 대하여는 어떠한 공공당국의 개입도 있어서는 안 된다.”와 같이 규정한다. 이 협약에 따라 유럽인권위원회와 유럽인권재판소가 만들어져서 집행을 감독하고 있다. 두 기관 모두가 프라이버시권의 집행에 적극적이며, 지속적으로 제8조가 보호를 받을 수 있도록 노력해 왔다.

정보 기술의 도래와 더불어 1960년대와 1970년대에 프라이버시권에 대한 관심이 증가하게 되었다. 정보화 사회의 프라이버시권은 자신의 정보가 어떻게 수집되고 유통되는지 스스로 통제할 수 있어야 한다는 내용으로 확대된다. 바로 여러 나라의 판례를 통해 확립된 ‘자기정보통제권’이다³⁷⁾. 그 핵심은 1980년 ‘경제협력개발기구(OECD) 개인정보보호 8원칙’(OECD Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Data Flows of Personal Data)에 나와 있다.

이를 보면 정보수집기관은 개인 정보를 수집할 때 목적을 제시하고 동의를 구해야 하며, 수집된 정보를 본래 목적과 다른 방법으로 사용해서는 안 된다. 정보를 제공한 당사자는 자신의 정보를 열람하고 수정을 요구할 권리를 통해 자신의 정보를 통제할 권리를 가진다. 최근 스마트폰의 위치 추적 문제나, 유럽에서 개인이 인터넷 업체에 인터넷상의 사적 정보를 삭제해달라고 요구할 수 있는 권리가 논의되는 것은 모두 자기정보통제권에 근거를 두고 있는 것이다. 이는 감시에 반대할 권리, 곧 ‘반감시권’과도 연결된다. 예컨대 기업의 종업원은 회사의 이메일과 CCTV 감시에 반대할 수 있는 권리를 갖고 있으며, 불가피하다면 그 결정과 운영 과정에 참여할 수 있어야 한다는 것이다.

36) Privacy & Human Rights 2006, EPIC, Privacy & International

37) 홍성수, “혼자있고 싶음을 존중하라”, 한겨레21, 제859호, 2011.05.09

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

프라이버시 보호 및 개인정보의 국제적 유통에 관한 지침 ³⁸⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 수집제한(Collection Limitation)의 원칙 개인정보의 수집은 적법하고 정당한 절차에 의하여 정보주체의 인지나 동의를 얻은 후에 수집되어야 한다. ● 정보정확성(Data Quality)의 원칙 개인정보는 그 이용목적이 부합되는 것이어야 하며, 이용목적에 필요한 범위 내에서 정확하고 완전하며 최신의 상태를 유지해야 한다. ● 목적구체성(Purpose Specification)의 원칙 개인정보의 수집 목적은 수집 시에 특정되어 있어야 하며, 그 후의 이용은 구체화된 목적달성 또는 수집목적과 부합되어야 한다. ● 이용제한(Use Limitation)의 원칙 개인정보는 특정된 목적 이외의 다른 목적을 위하여 공개, 이용, 제공될 수 없다. ● 안전성확보(Security Safeguards)의 원칙 개인정보는 분실 또는 불법적인 접근, 파괴, 사용, 변조, 공개위험에 대비하여 적절한 안전조치에 의하여 보호되어야 한다. ● 공개(Openness)의 원칙 개인정보 처리와 관련한 사항은 일반에 공개하여야 하며, 정보주체가 자신의 정보에 대하여 용이하게 확인할 수 있어야 한다. ● 개인참여(Individual Participation)의 원칙 정보주체는 자신과 관련된 정보의 존재확인, 열람요구, 이의제기 및 정정/삭제/보완 청구권을 가진다. ● 책임(Accountability)의 원칙 정보관리자는 위의 원칙이 지켜지도록 필요한 제반조치를 취하여야 할 책임이 있다.

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

사례 1: 영향받는 인권 - 프라이버시권

국제 엠네스티, 국경없는 기자회, 휴먼라이츠 워치 등 NGO에 따르면, 미국의 인터넷 포털사이트 기업인 Y사 홍콩지부는 2005년 4월 국가기밀 누설 혐의로 중국 본토 감옥에서 10년형을 선고받은 시 따오 기자의 유죄판결을 돕는 정보를 제공했다. 2006년 3월 홍콩 국회의원 알버트 호는, Y사 홍콩이 이 기자의 신원확인 자료를 제공했다는 중국 법원의 시 따오에 대한형사평결문 사본과 함께 고소장을 홍콩 개인정보 보호위원회에 제출했다. 2007년 3월에 홍콩 개인정보 보호위원회는 Y사 홍콩의 개입을 증명할 증거가 불충분하다며, 해당 사건은 홍콩 사법관할 밖의 일이라고 발표했다. 알버트 호는 판결에 이의를 제기하고 2007년, 시 따오의 혐의는 미국 연방법원에서 외국인 불법행위 고발법(Alien Tort Claims Act)에 의한 Y사에 대한 소송으로 이어졌다. 소송은 2007년 11월 합의로 마무리되었고 합의조건은 공개되지 않았다.

Y사는 선택의 여지가 없었다며 고소를 취하해달라고 부탁했었다. 즉, 중국 정부에서 당국 조사와 관련된 정보를 합법적으로 요구했기 때문에, 따르지 않으면 Y사 중국 직원이 법적으로 위협에 처할 수 있었다는 것이다. “Y사는 원고들과 그들의 가족들에게 깊이 공감하며, 정부에 의해 그들의 권리와 자유가 억압받는 것을 용납할 수 없다. 그러나 Y사는 중국 정부와 법, 법 집행 방식에 대해서 어떻게 할 수 있는 권한이 없다. 과거 중국의 Y사 지사가 진행 중인 조사와 관련된 증거 수집을 위한 합법적 정부 요구를 들어주었기 때문에, Y사나 Y사 홍콩 모두 중국 정부에 독립적인 행동을 할 수가 없다.” Y사 공동 창립자 제리 양은 “중국에 구금된 사람들을 비롯한 전 세계인들로 인해 Y사는 충격과 고통을 받았다.”며, “기업 세계의 가장 도전적인 시장에서 인권을 보호할 것을 굳게 약속한다.”고 했다.

하지만, Y사는 사용자 정보에 대한 정부 요구와 관련된 더욱 강력한 정책을 시행하도록 하는 주주들의 제안에 대해서는 반대했다. Y사는 그렇게 하는 것이 합법적 요구사항과 적법한 정부 요구에 대응할 때 유연함을 오히려 감소시킬 수 있다고 주장했다. 2007년 1월부터 Y사, 구글, 마이크로소프트는 민주주의와 기술센터, 사회책임을 위한 비즈니스기관들과 다른 기업, 학자, 투자자, 테크놀로지 리더, 권리 단체들과 함께하는 이니셔티브에 참가하여 사생활 문제, 표현의 자유와 같은 인권 문제와 관련된 기업 행동을 안내하는 원칙들을 만들었다. 2008년 2월 제리 양은 미국 국무부가 시 따오와 다른 정치적 반체제인사들의 석방에 외교적 지원을 할 것을 요구하는 서한을 콘돌리자 라이스 미 국무장관에게 보냈다. 2008년 5월 Y사는 가이드 원칙과 운영 가이드라인을 포함한 새로운 Y사의 기업과 인권 프로그램의 일부로서 “표현의 자유와 사생활 보호의 국제적 기반을 약속하고, 이러한 원칙들을 번역해서 직원들이 따를 수 있도록 실질적인 단계를 밟아나갈 것이다”라고 말했다.

범죄예방과 범인검거를 위해 CCTV 설치가 급증하는 가운데 사생활 침해 등 부작용에 대한 우려도 커지고 있다. 국가인권위원회에 따르면, 2008년 이후 ‘CCTV관련 진정·상담 건수’는 총 3460건으로 2008년 630건에서 지난해 1256건으로 두 배 가까이 증가했다.

사례 2: 영향받는 인권 - 프라이버시권

한국의 뉴스 전문 케이블방송사인 Y사 노동조합은 2012년 1월 사내에 CCTV 등을 무단 설치, 직원들의 업무 태도 등을 촬영한 혐의(개인정보보호법·통신비밀보호법 위반 등)로 같은 회사 김 모 전 정보시스템 팀장을 서울중앙지검에 고발했다. Y사 지부는 김 전 팀장과 함께 이를 방치한 혐의(주의의무 위반)로 류 모 전 경영기획실장과 배 모 사장도 고발했다.

지부는 고발장에서 김 전 팀장이 2011년 2월~10월 정보시스템 팀장으로 재직하면서 웹카메라, CCTV 등을 통해 팀원들의 일상업무를 촬영하는 등 개인정보를 부당하게 수집했다고 주장했다. 지부는 또 류 전 실장은 김 전 팀장이 이 같은 행위를 하는 것을 알면서도 방치하고 지난해 8월에는 사무실 내 CCTV설치를 지시했다고 강조했다.

노조는 "인권침해를 감시, 비판 보도해야 할 언론사 내부에서 직원들의 일거수 일투족을 감시한다는 것은 상상도 할 수 없는 일"이라며 "이는 명백한 실정법 위반이자 심각한 인권침해"라고 밝혔다. 이어 "개인정보보호법 제25조는 영상정보처리기기 운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 안 된다고 규정하고 있다"고 덧붙였다.

한편, 지난 11월 1일 실시된 국정감사에서 국회 정무위원회 소속 김기준 민주당 의원이 금융감독원에서 받은 자료를 보면, 은행권의 K사·W사·S사·H사·C사·F사·S사 등 7개 은행의 영업점 4456곳 중 78.7%인 3,508곳이 지점장실에 CCTV 모니터를 설치해놓고 있다고 한다. 특히 영업점 수가 상대적으로 많은 K사·W사·S사 은행의 모든 영업점은 CCTV 모니터를 지점장실에 뒀다. 지점장이 직원들이 딴 짓을 안 하는지, 고객 응대는 제대로 하는지 등 근무태도를 언제든지 확인할 수 있다는 게 김 의원의 주장이다. 즉, 은행의 CCTV가 보안이 아닌 직원감시용으로 전략했다는 주장이다. 이는 직원들의 스트레스로 고스란히 이어져 불안전 판매의 주요요인이 될 수 있다는 지적이다.

노무법인 율현의 이훈 노무사는 "근로기준법상 CCTV 설치를 통해 업무감시를 하면 안 된다고 명시된 조항은 없지만, 인권침해 소지는 충분하다"고 말했다.

7) 건강권

건강권 보장 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 사람은 최고 수준의 신체적, 정신적 및 사회적 안녕의 향유를 의미하는 건강에 대한 권리를 가진다. ● 기업은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 한다. 만약 부득이 할 경우, 별도의 안전장구와 교육을 제공하여야 한다. 또한 작업장에서 발생한 사고자 질병에 대해서는 적절한 보상조치를 신속하게 제공하여야 한다.

건강권 보장 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 세계인권선언 제25조 ● 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약 제12조 ● ILO 협약 제120호 상업 및 사무직 부문 위생에 관한 협약 ● ILO 협약 제155호 산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약 ● ILO 협약 제161호 산업안전기관에 관한 협약 ● OECD 다국적기업 가이드라인

건강권 보장 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제34조(사회보장 등) ● 국민건강보험법 제6조, 제7조, 제8조, 제9조, 제10조(사업장의 근로자에 대한 건강보험가입의무)

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

기업들은 정부가 책임지던 의무들을 수용하라는 압력을 받고 있다. 투자자와 은행들이 투자 결정에 있어서 인권 이슈를 점차 비중 있게 다루고 있고, 글로벌 투자은행들은 투자 및 여신 관련 의사결정에 있어서 인권이 포함된 사회적 평가항목을 보다 엄격하게 적용하고 있다. 하지만, 현실적으로 기업이 인권 분야에서 많은 자원을 투입하더라도 성과는 단기간 내에 나타나는 것은 아니다.

즉, 인권통합경영관리체제를 구축하고 운영하는 비용은 단기간 내에 발생하지만, 효과가 나타나는 데에는 오랜 시간이 걸릴지도 모르며, 대부분의 경우 정량적인 수치로 측정하는 것이 어려운 경우가 많아, 아직도 많은 기업들은 인권 이슈와 비즈니스 환경은 단기적으로는 서로 배치되는 것으로 인식하고 있다.

사례 1: 영향받는 인권 - 공급망 근로자의 건강권

2012년 1월 25일자 뉴욕타임즈는 미국의 IT기업 A사의 아이폰 OEM 제조업체인 폭스콘에서 7개월 동안 청두공장을 포함해 두 번의 아이폰 제조공장 내 폭발과 그로 인해 4명이 죽고 77명이 부상한 사건의 취재를 통해 청두공장의 열악한 근로실태를 고발하였다. 취재 결과, 폭발사고로 인한 화재로 온몸의 90%에 달하는 화상을 입은 노동자를 이들 동안 방치해 죽게 한 사태도 벌어진 것으로 알려졌다.

A사의 공급망 회사의 근로수칙은 긴급상황이 아닌 한 공장 노동자들이 일주일에 60시간 이상 일하지 못하게 돼 있다. 하지만 거의 대부분이 하루에 12시간씩 주 6일 동안 공장 내에서 일한 것으로 조사되었다. 또한 노동자들은 지속적으로 2교대 근무를 하라고 요구받으면서 연속적으로 교대근무가 이루어졌으며, 노동자가 사용하는 기숙사의 3인용 침대에는 때로 20명이 함께 이용하기도 했다.

A사가 폭스콘 청두공장 폭발사고 이후 내놓은 자사의 최근 보고서에서 "어린이 근로관행은 획기적으로 줄었지만, 주간 60시간 근로기준은 38%정도만 지켜지고 있다"고 보고했다. 청두공장 폭발 사고 2주전에 인권단체가 내놓은 보고서에도 이 공장의 위험한 작업환경에 대해 지적하였다. 노동자들은 화학물질 사용에 대한 적절한 사용교육도 받지 않았으며, 정기적인 건강검진도 받지 않고, 열악한 환기 문제와 부적절한 개인보호장구를 사용하고 있다고 전했다.

근로환경 개선을 요구한 온라인 청원운동에 25만명이 참여하고, A사 스토어 항의 방문이 이어지는 등, '反 A사' 분위기로 확산되는 형국으로 진화되자, A사는 IT 업체로는 처음으로 비영리 노동권리기관인 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA)에 가입하여, 납품업체 생산시설의 90%를 조사하기로 결정하였다. 중국 뿐 아니라 대만 콰타(Quanta), 페가트론(Pegatron) 생산시설에 대해서도 집중적인 실태조사를 할 예정이다.

A사 팀 쿡 CEO는 "우리는 노동자들이 어디서나 안전하고 공정한 작업환경에서 근무할 권리가 있다고 판단하여, FLA에 조사를 요청하게 됐다"고 배경을 설명하였다. 또한 현지 노동자 임금을 최대 25% 인상하고 산업문제 해결을 위해 수만 명의 노동자에 대한 추가채용을 결정하고 노동자의 열악한 작업환경을 바꾸기 위해 폭스콘 공장의 대대적인 개선 작업을 벌이는데, A사는 이 소요비용 일부를 분담하기로 하였다.

노동자는 근로와 관련한 안전사고와 질병의 위협에 일상적으로 노출되기 때문에 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약(1966)은 모든 사람이 안전하고 건강한 노동조건이 확보되는 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다고 하였다. 또한 각 국가는 노동자의 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다고 하였다.

사례 2: 영향받는 인권 - 건강권
<p>2010년 시점으로 한국의 IT기업인 S사 반도체 공장에서 일하다 백혈병에 걸린 것으로 알려진 노동자는 총 22명이며, 이 가운데 11명이 사망하였다. 하지만 이들에 대한 산업재해 승인은 아직도 이루어지지 않은 것으로 알려졌다. 외국 활동가들은 발암물질에 노출돼 희생된 노동자들에 대해 보상하고, 산업보건안전 계획을 지킬 것을 S사와 한국 정부에 요구하는 탄원서를 지속적으로 진행하고 있다.</p> <p>S사는 2004년 암 직업병 유발 물질로 알려진 폴리염화비닐(PVC)와 브롬계난연제(BFRs)를 모든 작업장에서 폐기하겠다고 밝혔다. 하지만 S사는 약속을 지키지 않았다. 그린피스는 "S사는 소비자들의 신뢰를 배신했다"고 밝혔다. 그린피스는 비정기적으로 전자 산업의 친환경 경쟁가지수를 발표하는데, 2009년 3월에는 S사가 노키아에 이어 2위까지 올라서 주목을 받았지만, 약속이행이 이루어지지 않자, S사의 순위는 하락해서 13위까지 밀려났다.</p>

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

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

8) 소비자 보호

소비자 보호 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 해가 되지 않도록 해야 한다. ● 제품과 서비스에 대한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장되거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.

소비자 보호 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제124조(소비자보호) ● 소비자기본법 제3장 제2절(사업자의 책무 등), 약관의 규제에 관한 법률, 방문판매 등에 관한 법률, 전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률, 표시·광고의 공정화에 관한 법률

사람은 누구나 소비를 하며 살아간다. 입고 먹고 자는 것 모두가 소비와 떼어 수 없다. 대중교통으로 회사로 출근하는 것, K-팝 가수 음반을 듣고 스마트폰으로 친구와 소통하는 것도 소비이다. 하루 종일 아무것도 소비하지 않는 사람은 없다. 같은 맥락에서 상품이나 용역을 제공받고 지불한 돈에 맞는 계약이 지켜지지 않았을 때 당연히 손해도 보상받아야 한다. 사회에는 질서가 있어야 하고 질서는 권리와 이익이 존중받을 때 비로소 바로 설 수 있기 때문이다.

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

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

본법은 소비자를 보호하기 위해 국가, 지방자치단체, 사업자, 소비자의 기본 역할을 규정하고 있다.

금융 부문에서는 약관의 뜻이 명확하지 않으면 소비자에게 유리하도록 해석하고, 원칙적으로 면책조항, 손해배상액 예정, 계약 해제나 해지, 채무 이행, 소비자의 권익 보호, 대리인의 책임 가중, 소송 제기 금지와 관련해 불공정한 조항은 무효라고 규정하고 있다.

법으로 강제한다고 해서 소비자와 생산자 관계가 대립적인 것은 아니다. 소비자는 생산자가 공급하는 재화 소비를 넘어 생산량을 조절하고 재화의 질을 높이며 생산자의 윤리의식을 바로잡아주는 역할도 하기 때문이다. 결국 소비자 보호는 생산자와 소비자를 이어주고 해당 산업 경쟁력을 키우는 데 기여할 수도 있다.

UN Norms 초안³⁹⁾에는 소비자권익 보호와 관련하여 전문에 이어 본문에 총 23개 항으로 구성되어 있다. 소비자 보호 의무사항으로 기업이 사업, 마케팅, 홍보를 공정하게 하고, 기업이 제공하는 재화와 용역의 안전과 품질을 보장하기 위한 모든 필수적인 단계들을 밟아야 함을 밝히고 있으며, 또한 해롭거나 해로울 가능성이 있는 제품을 생산, 배포, 거래, 홍보하여서는 안 된다는 것을 명시하고 있다.

39) 기업 측의 반대로 인해 정식 조약으로 채택하지는 못했으나, 기업의 자발적인 행동강령이나, NGO 활동가들에 의한 평가의 준거로 사용되고 있는 권위 있는 문서로, UN의 공식적인 절차를 통해 만들어져, 기업에 관련된 여러 가지 규범들을 포괄적으로 담고 있음.

사례: 영향받는 인권 - 소비자 권리

일본의 자동차 기업인 T사는 2009년 8월 미국에서 렉서스 ES350 운전 중 가속페달이 매트에 걸려 급가속 상태가 이어지는 결함으로 4명이 사망한 이후에 결함 부위와 대상 차종이 점차 확대됨에 따라, 전 세계에서 리콜 및 수리를 실시하였다. 대상은 2009년 일본 내 판매대수인 1,375만 대에 필적하는 1,000만 대가 넘었다. T사 사장이 이 문제에 대해 처음 사과한 것은 리콜 발생 열흘 뒤였으며, 위기대책위원회를 발족하는 등 수습에 나섰으나 이미 낙장대응에 대한 국내외의 비난여론을 잠재우기에는 역부족이었다.

더구나, T사 사장의 공식사과 회견 시에 원인 설명이 불충분하였고 일부 간부는 품질문제의 원인을 소비자 탓으로 돌리는 등의 실망스런 태도를 보여, 일본 국토교통성 장관조차 T사의 대처방식이 고객의 관점을 결여했다고 비판하였으며 일본 총리도 T사의 신속대응을 요청하기에 이른다. 리콜 사태와 후속 여파로 T사의 미국 내 자동차 월별 판매대수는 15% 감소하였으며 주가도 큰 폭으로 하락하게 된다.

뉴욕타임즈는 관련 사설에서 성장 중시 경영전략의 확산과 위기에 대한 신속대응의 미흡이 T사에 대한 신뢰를 실추시키는 주요 요인으로 작용하였으며, 실추된 대외이미지와 소비자 신뢰를 회복하는 데는 상당한 시간이 소요될 것으로 전망된다고 밝히면서, 위기 발생 시 투명한 정보공개, 책임 있고 성실한 대응, 신속한 조치 등으로 초기에 적절히 대응하지 않을 경우, 결과적으로 더 큰 대가를 치를 수 있다는 점을 유의해야 한다고 밝혔다.

9) 환경 보호

환경 보호 원칙
<ul style="list-style-type: none"> ● 생명권과 건강권에 영향을 미치는 환경오염으로부터 공동체를 보호할 의무가 있다 ● 타 생물종의 본질적인 가치를 보호할 목적으로 생태적 균형을 추구할 권리가 있다.

환경 보호 주요 국제인권규범
<ul style="list-style-type: none"> ● UN 인간환경에 관한 스톡홀름 선언⁴⁰⁾ ● UN 환경과 개발에 관한 리우선언⁴¹⁾

환경보호 주요 국내규범
<ul style="list-style-type: none"> ● 헌법 제35조(환경권 등) ● 환경정책기본법 제5조(사업자의 책무), 대기환경보전법, 소음·진동관리법, 수질 및 수생태계보전에 관한 법률, 자연환경보전법, 먹는 물 관리법, 폐기물관리법 등등

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

하지만, '환경이 돈이 된다(Green is Green)'는 사례가 곳곳에서 제시되고 있다. 즉, 사회와 환경에 대한 책임을 지는 전략일 뿐 아니라 기업 매출을 올려 주는 경영 전략이기도 하다는 것이다. 예를 들면, 산림 채벌기업의 경우 친환경적 조림사업으로 비용 증가가 소폭에 그치면서도 현지지역 주민의 생존권을 보장할 수 있다거나, 탄소배출량 감소의 경우 비용 면에서 효과적이거나 심지어 수익까지도 난다

40) 1972년 개최된 유엔 인간환경회의는 인간과 환경 문제를 논의하자는 스웨덴의 제안에 따라 개최되었고 113개 국가와 13개 국제기구가 참석하였으며 환경적 위협에 맞서서 전 세계적 협력을 약속하는 스톡홀름 선언을 채택하였다. 이 선언에서는 인간 환경이 인류의 복지, 기본적 인권, 생존권의 향유를 위해 필수적이며, 인간환경의 보호와 개선은 인류 복지와 경제 발전에 영향을 미치는 주요한 과제로서 이를 추구하는 것이 인류의 지상목표이자 모든 정부의 의무라는 것을 강조하고 있다.

41) 1972년 스웨덴의 스톡홀름에서 인간환경선언이 있고 나서 20년 만인 1992년에 브라질의 이루 데자네이루에서 채택된 전 세계인의 환경과 개발에 관한 기본 원칙을 담은 선언문. 178개국 대표가 스톡홀름 인간환경선언을 재확인하고, 더욱 발전시켜나가는 지속가능한 발전에 대한 이념에 합의하고 서명하여 채택되었으며 27개 원칙으로 구성되어 있다.

는 것도 입증되었다. 또한, 기업의 부정적 환경성과는 주식시장에 부정적인 영향을 미치고 있다는 실증적 연구결과도 있다⁴²⁾.

기업에 의한 환경오염은 환경을 넘어서, 인권 문제로도 인식되고 있다. 공장부지 개발로 현지 거주민의 환경권, 건강권, 생존권 등에 침해가 될 수 있기 때문에 인권과도 연결되어 있다. 기후변화가 전 지구적인 문제이고 기후변화에 대하여 전 지구적인 대책이 필요하듯이, 기업에 의한 환경오염에 대한 인권문제도 전 지구적인 문제이자 전 지구적인 대책을 필요로 한다고 볼 수 있다. 한 나라의 인권문제는 그 나라만의 문제가 아니고 전 세계인의 문제라고 할 수 있다.

인권보호는 문명세계가 지향해야 할 이상일 뿐 아니라 세계의 평화와 번영을 위하여도 필요하다. 한 나라 내에서 일어난 인권침해가 세계의 평화와 안전에 심각한 타격을 준 사례는 두 번의 세계대전에서 이미 경험하였다. 마찬가지로, 다국적 기업의 해외진출 시 수반될 수 있는 인권문제는 본질적으로 국제사회의 협력을 필요로 하는 국제문제가 아닐 수 없다. 환경과 인권을 떼어 놓을 수 없는 문제로 바라본다면, 기업들이 좀 더 진지하고 적극적으로 대처하게 될 것이다.

개발로 인한 환경권과 인권침해의 세 가지 측면
<p>1. 거주민 환경변화 원인을 주로 제공한 기업과 그로 인한 피해지역이 반드시 일치하지 않아서 일어나는 원인제공 기업의 책임소재 관련 이슈이다. 개발로 인한 이득은 기업이 얻고 있으나, 환경훼손 및 오염으로 피해를 보는 대상은 현지 지역사회이기 때문에 기업의 법적, 도덕적 책임이 요구되고 있다. 즉, 다국적기업의 활동으로 인해 현지 거주민의 인권침해가 문제가 되는 것이다.</p> <p>2. 개발행위에는 어떠한 형태로든 환경훼손과 오염이 불가피할 수밖에 없는데, 이를 제약하는 경우, 개발도상국이 다국적기업 투자로 인한 경제적 부를 창출할 기회를 상실할 수 있다는 점이다.</p> <p>3. 개발행위로 인해 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권이 영향을 받을 수 있어 이에 대한 다각적인 대책이 요구된다. 개발로 인해 이주해야 하는 경우, 대부분의 현지토착민들의 경우 쉽게 안전한 지역으로 이주할 여력도 없고 이주할 땅도 없는 경우가 많다. 이는 대량난민으로 연결될 수 있어 심각한 국제적 인권침해에 해당된다.</p>

42) 문정은, 김병도 “환경경영이 기업가치에 미치는 영향” 서울대학교, 2006

사례: 영향받는 인권 - 환경 보호

영국의 석유기업인 S사의 나이지리아 석유개발이 일으키고 있는 치명적인 환경적 문제는 송유관을 땅 속에 묻어야 하는 자국 및 현지법 규정에도 불구하고, 송유관을 지상으로 노출시켜 마을 한복판을 관통하게 함으로서 주민들의 거주환경을 악화시킬 뿐만 아니라, 지상의 송유관에서 석유가 유출되는 사건이 빈번하게 일어나고 있는 것이다. 일례로, 지난 2006년부터 2007년 사이에만 총 764건의 유출사고가 보고되었다. S사는 자국법 및 현지법에서 추출과정에서 나오는 가스를 처리하는 비용을 아끼기 위해 불태우는 금지된 가스 소각방식을 고집하고 있어, 지역사회의 환경파괴를 가속화시키고 있다.

네덜란드 헤이그 지방법원은 2013년 1월 30일 S사의 나이지리아 자회사가 니제르 삼각주 오염에 책임이 있다고 판결했다. 이번 재판은 지난 수년 간 S사 소유의 송유관에서의 기름 유출로 니제르 삼각주 일대가 오염, 지역 주민들의 생계가 곤란해진 데 대해, 2008년 4명의 나이지리아 인과 국제환경 단체 Friends of the Earth가 소송을 제기하면서 시작되었다. 법원은 기름 유출은 주민들의 방해 행위에 의한 것이지 자사의 시설 관리 미비에 의한 것이 아니라는 S사의 주장을 수용하면서도 S사 자회사에게 그러한 방해 행위를 예방할 책임이 있다고 판결하였다. 하지만 법원은 S사의 모회사에 대해선 법적 책임을 인정하지 않았다.

10) 선주민의 권리

선주민의 권리 존중 원칙
● 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히, 기업은 현지주민의 생존권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

선주민의 권리 존중 주요 국제인권규범
● 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제1조
● 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조

선주민의 권리 존중 주요 국내규범
● 헌법 제6조(조약 및 국제법규의 효력)

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

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

기업의 활동은 선주민의 권리 가운데 경제, 사회, 문화적 개발을 추구할 권리와 토지 및 천연자원 사용 권리에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면 전통적으로 중요성이 있는 토지에 현재 살고 있는 사람들에게 기업과 관련된 시설을 짓는 경우 문제가 발생할 수 있다. 현재 살고 있는 사람들과 협의 없이 정부로부터 천연자원을 채굴하는 사업권을 따낸 경우에는 현지 주민들의 천연자원 사용권리 혹은 생존수단 유지권리에 영향을 미칠 수 있는 상황에 처할 수 있다. 하지만 같은

경우라도 기업이 현명하게 행동한다면, 현지 주민들과 협의하고, 동의를 얻어 프로젝트를 실행할 때 그들의 관점을 반영함으로써 선주민의 권리 실현에 긍정적 영향을 줄 수도 있다.

사례: 영향받는 인권 - 선주민의 권리

미국의 채굴기업인 F사는 인도네시아 웨스트파푸아 지역에서 세계에서 가장 큰 금광과 구리광산인 그라스버그(Grasberg) 광산을 운영하고 있다. 1967년에 수하르토 대통령의 지원을 받아 광산개발을 시작한 이래, 가장 길고, 가장 많은 노동자가 참가하는 파업투쟁이 2011년에 벌어졌다. 22,000명 노동자 가운데 3분의 1인 8,000여명 이상이 임금인상과 노동조건 개선을 위해 파업에 나섰다. 파업은 3개월이나 지속되었다. F사의 환경 파괴와 토지 약탈 등에 분노하던 광산 주위 지역 주민들도 노동자들의 투쟁에 동참했고, 광산과 공항, 항만을 연결하는 도로를 봉쇄하기도 했다.

국내외 주요 언론들은 파업이 회사 영업에 미치는 영향을 보도하면서 이 역사적인 투쟁을 알렸다. 정체불명의 괴한이 광산지역 근처에서 노동자들에게 총을 쏘는 것도 여러 차례 보도되었다. 회사 측은 정부 경찰이나 공무원들에게 주는 보안기금을 조성하기도 했다. 적어도 11명의 노동자들이 2009년에서 2011년 사이에 괴한들의 총격에 의해 사망했다.

앰네스티는 광산 파업 진압과정에서 경찰이 치명적인 무력을 사용한 것을 인도네시아 당국이 즉각 조사해야 한다고 밝히기도 하였다. F사 노동조합은 F사의 다른 지역 광산 노동자들이 자신들보다 임금을 10배 이상 많이 받는 상황과 열악한 노동조건을 규탄하며 시간당 1.5~3달러인 임금을 7.5~43달러로 인상하라고 요구하였다. 회사 측은 처음에는 이러한 요구에 응답을 하지 않고 외면과 탄압으로 일관하다가 이후 아주 적은 비율의 인상만을 제안했다.

인도네시아 공권력 역시 군대와 경찰을 동원하여 F사 노동자들과 지역주민들에 대한 탄압으로 일관해서, 인도네시아 국내뿐 아니라 전 세계적으로 F사 노동자들에 대한 지원 메시지가 쏟아졌고 연대기금도 모아졌다. 결국 파업 3개월째 돼서야, 노사는 임금인상과 복지혜택 확대에 합의하고 3개월간 계속된 파업을 종료하기로 했다.

줄리 파로롱안 노조 대변인은 "2년간 37% 임금 인상안에 서명했다"며 "이것은 우리 투쟁의 끝이 아니라 시작이다. 회사가 우리를 파트너로 인정하고 우리의 열망에 계속 귀를 기울여주기를 바란다."고 말했다. 이 파업은 인도네시아 역사상 최장기 파업으로 기록되며, 1965~1966년 군사독재에 저항한 노동자 파업 이후 가장 상징적인 파업으로 여겨진다. 하지만, 사태는 여전히 지속되고 있다. 2006년 노르웨이 정부는 윤리위원회가 하루에 230,000톤의 광물찌꺼기를 버리는 것과 관련된 심각한 환경오염에 근거한 조언에 따라 국부펀드 투자대상에서 F사를 제외시켰으며, 2012년 환경운동단체 그린피스도 F사를 최악의 기업으로 선정하기도 하였다.

기업의 인권침해 및 환경 파괴에 대한 책임성을 강조하기 위한 수 년 간의 노력에도 불구하고, 세계의 현실은 여전히 위급한 상태로 남아있다. 인권침해를 하는 기업들은 여전히 널리 퍼져있고, 그들의 책임에 대해서는 여전히 처벌을 묻지 못할 뿐더러, 인권침해 피해자들은 국가적, 대륙별, 국제적 수준에서 효과적인 고충 처리 제도로의 접근성을 갖고 있지 못하고 있다.

특히, 채굴·채취 산업에서 토지재산권, 물에 대한 접근권, 식량권과 선주민의 권리에 부정적인 영향을 미치고 있는 상황에 대한 개선은 여전히 더디게 진행되고 있다. 서구의 NGO들은 개발도상국의 지역사회 및 NGO들과 함께 일하고 있으며 점점 새로운 방식으로 기업활동을 감시하고 있다. 불매 운동을 벌이거나 ILO나 미국 연방 인권법원위원회와 같이 국내법과 국제조약에 기반하여 지역, 국가, 국제적 수준에서 소송도 제기하기도 한다.

국제인권법과 관례법에서는 선주민의 사전 동의, 자유로운 협의 및 참여권이 보장되고 있음에도, 대부분의 대규모 투자 프로젝트는 선주민과 사전협의 없이 진행되고 있으며, 선주민을 비롯한 지역공동체들이 투자 계약서, 영향 평가서 및 관련 문서에 대한 접근성을 보장받지 못하고 있다. 즉, 쌍방 간에 효과적인 협의 자체가 이루어질 수 없는 현실이다.

투명성과 정보에 대한 접근은 반드시 법적으로 인정되어야 하지만, 기업은 오직 비용을 절감하고 수익을 극대화하는 데만 관심이 있고, 중앙정부는 지역공동체 문제에는 방관자적 혹은 적대적 입장을 취하고 있다. 이러한 상황에서 협의란 개발의 장애물로 인식되고 있는 실정이다. 특히 뿌리 깊은 민족·종족 간의 갈등으로 중앙정부와 지방정부 간 분쟁이 오랜 지속되고 있는 경우라면, 기업들이 자사의 운영부서와 인력들을 보호해야 할 필요성과 인권침해를 피하겠다는 노력 사이에 균형을 찾기란 매우 힘든 과제이다.

하지만 비록 속도는 느리더라도 국제적, 지역적 수준에서 존재의 권리, 독립적 정체성 유지 권리, 전통적으로 보유하고 있는 토지에서의 자유로운 활동 보장 등에 관련한 선주민의 권리가 보장되는 방향으로 발전되고 있다. 나라마다 차이는 있어 일관적으로 추진되고 있지는 않지만 여러 국가의 국내법도 선주민을 보호하는 쪽으로 수립되고 있다. 일부 정부들은 프로젝트 입찰 시 선주민 권리나 인권

관련 관행에 좋은 모범을 보이는 기업들을 선택하는 경향도 있다. 점점 감소하는 천연 자원을 얻기 위한 원자재 채취 업계에서는 이 측면이 상당히 중요하다.

2013년 6월, UN 글로벌 콤팩트는 선주민의 권리에 관한 선언⁴³⁾ 기업용 참조가이드 초안을 공개하고 각계의 의견 수렴을 실시했다. 이것은 선주민의 권리를 존중하기 위해 기업이 어떻게 행동해야 하는지 안내하기 위한 자료로 UN 글로벌 콤팩트 회원사들과 UNPFII, ILO 등의 참여로 제작되었다.

세계적 규모의 기관 투자자들은 채굴·채취 업종의 기업에게 투자할 때, 채굴·채취 산업의 정부와 기업의 지출과 수익 투명성을 증대시키는 것을 목적으로 한 채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI) 참여 기업들에게 일차적으로 투자한다고 한다. 이는 투자자들도 채굴, 에너지 산업에 있어서 반부패, 투명성을 비롯하여 선주민의 권리를 포함한 분야를 필수적으로 고려하고 있음을 나타내주고 있다.

43) http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/indigenous_peoples_rights.html

2. 기업활동별 · 업종별 인권영향

기업의 조직은 내부와 외부 이해관계자들로 구성된 네트워크이다. 기업 경영 활동은 임직원, 투자자, 시민사회, 소비자, 언론, 본국 및 사업국 정부 등의 이해관계자들에게 직접 혹은 간접적으로 영향을 주고 있다.

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 수준이 되었다.

인권과 관련한 기업활동은 크게 근무환경(Workplace), 공급망(Supply Chain), 사업활동(Marketplace), 지역사회(Community), 거버넌스(Governance) 5대 분야로 나눌 수 있다. 앞서서 살펴본 10가지 주요 인권 이슈들은 이 5대 분야에서 단독 혹은 복합적으로 영향을 받고 있다. 예를 들면 소비자 권리 보호는 사업활동(Marketplace)에 중요하고, 선주민의 권리에 대한 인권침해 사례는 지역사회(Community) 분야에서 중요하다.

IV. 인권경영 실행과 고충처리 제도의 1. 인권경영 실천과제 및 모범사례에서는 인권경영의 전략적 프레임워크에 따라 인권경영을 실행하기 위한 각 기업 부서 및 팀의 역할을 상세하게 제시해 줄 예정이다.

여기서는 미리 인권경영의 5대 분야와 각 기업 부서 및 팀의 역할을 한번 맵핑(Mapping)해 볼 수 있다. 인권경영은 복합적인 사안들이 많기 때문에 어느 한 부서는 인권경영 실행에 있어서 어느 한 분야만 담당하지는 않는다. 하지만 주로 하는 업무가 많이 관련된 분야에 있어서 필수적인 역할을 하는 경우가 많기 때문에, 융합적인 인권경영 실행 추세에 근거하여 분류를 한 것이다.

인권과 근무환경(Workplace), 공급망(Supply Chain), 사업활동(Marketplace), 지역사회(Community), 거버넌스(Governance) 5대 분야 활동에 대한 관련 예시는 아래 설명을 통해 서술하였다.

<인권과 5대 분야와 각 기업 부서 및 팀의 역할>

Workplace	Supply Chain	Marketplace	Community	Governance
임직원, 계약업체	비즈니스 파트너, 협력업체	고객	더 넓은 이해관계자	공공정책
인사팀 노무관리팀 노동조합 산업안전보건팀 환경경영팀 총무팀 전산팀 교육팀 감사팀 경영진단팀	구매팀 노무관리팀 교육팀 감사팀 경영진단팀	R&D 제품기획 제품개발 전략기획팀 마케팅팀 PR팀 광고팀 고객서비스팀 해외사업팀 해외진출 법인 경영진단팀	지속가능경영팀 사회공헌팀 해외진출 법인 경영진단팀	리더십, 이사회 법무팀 준법지원팀 윤리경영팀 경영진단팀

<인권과 5대 분야 활동 관련 예시>

Workplace	Supply Chain	Marketplace	Community	Governance
임직원, 계약업체	비즈니스파트너, 협력업체	고객	더 넓은 이해관계자	공공정책
<ul style="list-style-type: none"> ▣건강과 웰빙 지원 ▣의료보험 혜택을 임직원 가족들에게 ▣임직원 교육 ▣노조 활동을 위해 최소 범위보다 더 많은 시설 제공 ▣높은 임금 혹은 최소 범위 이상의 혜택 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ▣혁신적이고 창조적인 공급망 관리 ▣비즈니스파트너들이 전개하는 기업사업 활동 지역의 해당 지역의 선주민들이나 지역 사회로부터 우선적으로 구매, 아웃소싱을 하는 활동 	<ul style="list-style-type: none"> ▣소비자들에게 인신 매매에 대한 정보를 홍보 ▣에이즈 예방법 등을 알려주는 등 인권 주제 관련 호소 캠페인 참여 	<ul style="list-style-type: none"> ▣기업 시설이나 기업의 사업활동 주위 지역사회에 수질 보호와 수자원에 대한 접근성을 높이거나 지역발전을 위해 노력하는 활동 ▣기업사업활동 해당 지역의 선주민들이나 지역 사회 소외 계층 권리를 신장하는 예방적 행동 	<ul style="list-style-type: none"> ▣정부와 대화를 통해서 인권 존중을 위한 일들을 하는 것 ▣사법 제도를 구성하는 인력이나 공공/사실 경비 인력의 인권 존중 수준을 높이는 프로그램 지원 ▣기업 운영 환경 내에서 인권 침해 조사를 지원하고 독려해 주는 것

이 5대 분야는 업종별 특수성에 따라서도 달라진다. 즉, 업종에 따라서 특별히 더 주의를 기울여야 할 측면들이 존재하는 것이다. 예를 들면 금융 투자 업종에서는 은행, 투자, 증권, 보험, 연기금 등에서 리스크 관리가 이미 오래 전부터 일반화되어 왔지만, 인권 측면 고려는 그다지 많이 하지 않았다. 전자 통신 업계나 의류 섬유 업계는 노동집약적인 특성 상, 공급망 관리에서 내부, 외부, 독립 모니터링의 중요성이 점점 높아지고 있다. 채굴 업종에서는 개발 사업에서의 선주민 권리, 보안 경비 등에 대한 인권 요소들이 중요하다.

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

이 장에서 소개할 인권경영에 대한 다양한 사례들은 인권경영을 협소하게 접근하지 않고 기업의 경영 전반에 걸쳐 체계적이고 전략적으로 접근하기 위해 실마리를 제공해 줄 것이다. 제시되는 모범적인 인권경영 사례들은 국가인권위원회에서 발간한 각종 보고서들 혹은 국내외 온라인 리서치를 통해 발췌 요약한 자료이다.

1) 기업활동별 인권영향

(1) 근무환경(Workplace)

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

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

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

사례: 근무환경에서의 근로자 건강권 침해 논란

네덜란드 공무원연금기금(ABP)을 운영하는 APG 자산운용 관계자는 2010년 8월 14일 한국을 방문했다. 네덜란드 본사 지속가능경영부서 소속인 그는 닷새 동안 한국의 IT기업인 S사 관계자와 반도체 노동자의 인권과 건강 지킴이 반올림 등 시민단체 관계자들을 만나고 돌아갔다. S사 반도체 공장에서 일한 노동자들이 백혈병 등으로 목숨을 잃은 사건을 조사하기 위해서였다.

네덜란드 공무원연금기금(ABP)을 운영하는 APG 자산운용 관계자는 2010년 8월 14일 한국을 방문했다. 네덜란드 본사 지속가능경영부서 소속인 그는 닷새 동안 한국의 S사 관계자와 반도체 노동자의 인권과 건강 지킴이 반올림 등 시민단체 관계자들을 만나고 돌아갔다. S사 반도체 공장에서 일한 노동자들이 백혈병 등으로 목숨을 잃은 사건을 조사하기 위해서였다.

올 초 APG 등 8개 기관 외국 투자자가 S사에 사건 재조사와 재발 방지 대책을 촉구한 데 이은 현지 조사였다. APG는 조사 보고서를 작성해 8개 기관 투자자와 공유한 뒤 유엔 책임투자원칙(PRI) 홈페이지에도 올릴 계획이다. 8개 투자자들은 모두 기업의 실적뿐만 아니라 인권옹호, 환경보호 등의 가치도 고려해 투자하는 유엔 PRI에 가입돼 있다.

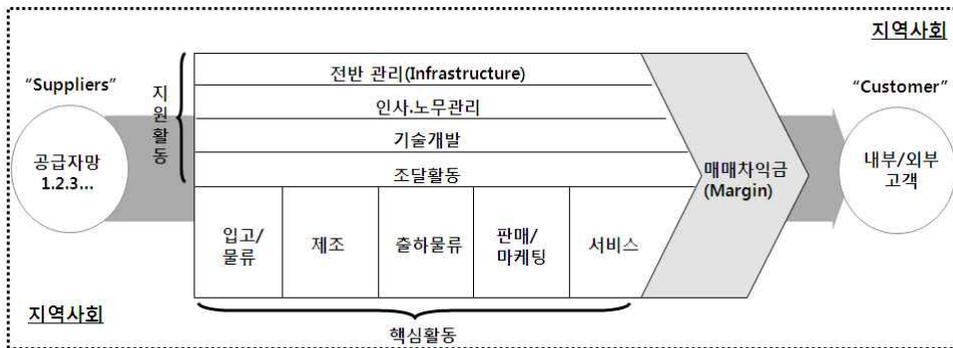
S사는 2010년 7월 15일 백혈병 산재 사건을 자체 조사하기 위해 안전보건 컨설팅 회사인 인바이론(Environ)사를 주축으로 국내외 전문가가 참여하는 조사단을 꾸렸다고 밝힌 바 있다. 그럼에도 투자자가 직접 회사를 방문해 인권침해 문제를 살핀 것이다. 그 배경에는 S사의 태도가 미흡하다는 평가가 작용한 것으로 알려졌다. S사는 앞서 8개 기관 투자자에게 보낸 한 장짜리 답변서를 통해 “독립기관이 조사한 결과를 보면 피고용인이 아픈 것과 작업 환경과는 상관이 없는 것으로 나타났다. 그럼에도 피고용인을 중요하게 생각해 계속 노력할 계획이다.”라고 밝혔다.

세계 어느 기업도 퇴사한 종업원을 도와주는 경우는 없다. S사는 퇴사한 종업원이라도 건강 문제가 기업의 작업환경과 연관이 있다고 나오면 의료지원 등을 적극적으로 검토하겠다고며 기존 입장을 반복했다. 이에 대해 APG 관계자는 “과거 인텔이 비슷한 사건에서 투자자에게 수백 페이지에 달하는 답변을 보내 자세한 상황을 설명하고 이후 법원 판결과는 별도로 피해자에게 보상을 해준 것과 달리 S사는 노동자 인권보호에 매우 소극적”이라고 평가했다. 또한 “투자자 입장에서 S사의 노동자 인권침해 문제가 계속된다면 지속가능한 성장을 막는 매우 큰 위험 요소가 될 수 있다고 판단한다.”고 말했다.

(2) 공급망 (Supply Chain)

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

<기업이 공급망을 정의하고 운영하는 방식>



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

2차나 3차 협력회사들은 1차 공급업체로부터 하도급을 받는 경우가 많기 때문에, 인권 상황이 더욱더 열악한 2차나 3차 협력회사에서는 더 심한 인권침해가 일어나기도 한다. 그런데 사실은 2차나 3차 협력회사들이 1차 공급업체로부터 흔히 일컬어지는 갑에게 을의 대접을 심하게 받음으로서 하도급과 관련하여 부당한 대우를 받는 경우가 많기 때문에, 2차나 3차 협력회사들은 근로자에게는 인권 가해자이면서도 하도급 업체로서 피해자일 수도 있는 것이다.

기업, 특히 바이어 기업은 벤더기업, 즉, 1차, 2차, 3차 협력회사가 근로자에게 인권침해를 하지 않는지 철저히 모니터링을 해야 한다. 상기 표에서 보는 바와

같이 생산 발주기업이던, 1차, 2차, 3차 협력회사이던, 매매차익금(Margin)을 높이기 위해서 전반 관리, 인사·노무 관리 등에 있어서 비용을 줄이면, 그 피해는 고스란히 근로자의 열악한 근무환경이나 2차, 3차 협력업체를 쥐어짜는 상황으로 귀결되기 때문이다. 즉, 마진을 높이기 위해서 비용을 줄이고 그 피해를 근로자나 하도급 업체에게 전가하는 방식이다.

사례 1: 중소기업 및 영세사업장의 인권보호 과제⁴⁴⁾

- 기업활동과 관련하여 인권침해 사례가 발생하는 원인은 다양하며, 기업주의 인권 의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등을 거론할 수 있다.
- 일부 대기업은 기업의 사회적 책임(CSR) 관련 활동에 적극적일 뿐 아니라, 인권경영을 실현할 수 있는 물적 기반을 갖추고 있다. 그럼에도 불구하고 대기업이 하청업체에서의 인권침해를 자신과 무관한 일이라고 본다면, 이는 인권에 대한 대기업의 잘못된 의식에 그 원인이 있다. 이 경우 대기업 경영진의 인권경영에 대한 인식이 개선되면, 공급망에 있는 하청업체들에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 적절한 영향력을 행사할 수 있을 것이다.
- 이에 반해 중소기업 및 영세기업에서의 인권침해는 단순히 인권의식의 개선으로는 상태가 개선되기 어렵다. 이들 업체에서의 인권침해의 주된 원인은 사회경제구조 또는 사회문화의식에 있기 때문이다. 가령 식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자에 대하여 고객들이 성차별적 대우를 하는 것은 왜곡된 사회문화적 인식에 기인한다. 또 영세기업 또는 중소기업에 종사하는 근로자의 인권보호가 상대적으로 취약한 것은 사회구조적인 문제이다. 그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다. 중소기업이나 하청기업들이 인권을 존중하는 경영을 할 수 있는 환경이 조성될 수 있도록 대기업들의 지원과 협력이 필요하다.

인권경영이 현실화되기 위해서는 기업의 윤리적인 행동의 변화뿐 아니라 공급망 관리의 조직적, 재무적인 부분까지도 변해야 하는 것이다. 국내 굴지의 대기업들은 전략적이고 체계적인 공급망 관리로 글로벌 금융위기를 피해나갈 수 있었다. 하지만 공급망은 구조적인 문제를 안고 있기 때문에 기업을 하루아침에 수렁으로 몰아넣을 수도 있다. 일례로, 도요타 자동차의 리콜 사태를 공급망 관리 실패에서 원인을 찾기도 한다. 나이키에서 볼 수 있듯이, 국제사회나 NGO는 공급망에서 벌어진 인권침해에 대해서도 바이어 기업, 모기업에 철저하게 책임을 묻고 있다.

44) 국가인권위원회, 제3회 인권경영포럼, 2013.

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

대기업에 제품이나 부품을 납품하는 1차, 2차, 3차 협력회사인 중소기업 입장에서 인권경영은 중요하다. HP, 인텔 등 세계적 대기업을 비롯해 많은 기업들이 거래 업체에 인권 준수를 요구하고 있기 때문이다. 기업은 자신이 직접 인권침해한 것 뿐만 아니라 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 협력업체, 하청업자, 자회사, 라이선싱 계약 파트너 등 협력업체가 인권을 침해하는 것에 대해서도 책임져야 한다.

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

사례 2: 글로벌 기업의 해외 공급망 관리

한국의 IT 기업인 L사는 2010년 스웨덴과 네덜란드의 NGO인 스웨드와치(SWEDWATCH)와 소모(SOMO)가 작성한 중국 광둥성 공장에 대한 조사 보고서를 받았다. 2008년에 이어 두 번째이다. 보고서에는 L사에 휴대전화 부품을 납품하는 광둥성 2개 공장의 노동환경에 대한 조사 결과가 담겨 있었다.

이 NGO들은 2007년 조사 때보다 노동환경이 개선됐지만, 불법적으로 연장근무를 하거나 20살 이상은 채용하지 않는 등 여전히 인권침해가 이뤄지고 있다고 밝혔다. 이에 대해 L사는 “2008년 해당 납품업체에 연락해 노동환경 개선계획을 세우라고 한 바 있다”며 “2010년에는 광둥성 공장을 비롯한 1차 공급업체는 물론 모든 하청업체들의 노동환경 개선을 위해 노력 하겠다”고 답했다.

스웨드와치와 소모는 L사뿐 아니라 노키아, 모토롤라 등에 부품을 공급하는 중국 내 업체들을 집중적으로 감시하고 있다. 이 밖에도 한국의 S사, H사 등 많은 국내 기업들이 인권과 관련해 투자자와 시민단체로부터 다양한 질의서와 요청을 받고 있다.

통신업계의 공동대응노력으로 SK텔레콤이 가입해 있는 세계 e-지속가능성 이니셔티브(Global e-Sustainable Initiative: GeSI)가 있는데, EICC와 함께 공급망 관리에 있어서 알루미늄·코발트·구리·금·주석과 같은 금속들 원산지의 채굴·구매·유통과정 등에서 세심한 주의를 기울인다. 분쟁지역에서 나온 원재료 구매 자체도 인권침해로 간주되기 때문이다.

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

통제적인 인권경영을 넘어 공급망 관리에서 인권 기준을 지키면서도 보다 적극적인 수익증대의 기회를 창출하고 있는 기업들도 있다. 과거에 인권과 노동권을 침해한 농장에서 재배한 커피를 사용하여 NGO들로부터 호된 비난을 받은 경험이

있는 스타벅스는 2001년 '컨서베이션 인터내셔널(Conservation International)'과 함께 커피 구매 가이드라인을 만들었다. 또한 공정무역 제품도 도입하여 공정무역 커피 시장을 빠르게 성장시키고 있다. 스타벅스의 인권경영에 기반을 둔 공급망 관리는 또 다른 사업 기회로 이어지고 있다는 평가를 받고 있다.

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

에너지 업계는 채굴 및 에너지 부문에 종사하는 기업들과의 공동 대응 노력으로 보안경비 활동을 인권 친화적으로 수행하는 데 필요한 법과 원칙을 집대성한 자율적 국제규범인 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)을 만들었다.

금융업계는 금융권 영향권 내에 잠재해 있는 인권문제 향상을 위해 프로젝트 파이낸싱에 있어서 사회 및 환경적 위험을 평가하고 관리하고 대출을 결정하는 금융산업의 기준을 만들었다. 그 기준이 바로 적도원칙(Equator Principles)이다. 같은 금융권의 다수 기업들이 동일하거나 유사한 기준을 실행함으로써 기업의 인권경영에 영향력을 높이는 등, 공동 대응 노력을 통해서 인권경영에 노력하고 있다.

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

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

(3) 사업활동 (Marketplace)

인권경영이란 기업경영에 있어서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 인권을 보호하는 사람 존중의 경영방식을 말한다. 인권경영에서는 인권 관련 이슈가 업종별 특성에 따라 그 양상이 많이 달라진다.

업종까지 세분화되지 않더라도, 정부의 공공조달 입찰이나 국가 개발 계획에 참여하는 기업과 정부 간의 상거래(Business to Government: B2G), 기업이 기업을 대상으로 영업을 하는 방식인 기업 간 상거래(Business to Business: B2B), 일반 소비자를 대상으로 제품과 서비스를 판매하는 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래(Business to Customer: B2C) 유형에 따라서 인권 이슈는 많이 달라질 수 있다.

사례: 사업활동에서 소비자의 건강권 침해

2004년 11월 아일랜드 대학생들이 미국의 식음료 기업인 C사 콜롬비아 공장의 근로자들을 지원하기 위해 시작한 C사 불매 운동이 미국으로까지 파급되어, 미국 중동부 명문 미시간대가 교내에서 C사 음료 판매를 금지시켰다. 학생 수가 약 5만 명인 미시건 대는 2005 회계년도에만 C사와 140만 달러 상당의 계약을 맺고 있었다. 이것은 미국 대학 중 열 번째 불매 선언으로서, C사 불매운동은 캐나다·유럽·아시아로 퍼지면서 동참하는 대학이 100개를 넘어섰다.

해외 소비자들의 C사 선호도도 갈수록 떨어지고 있다. 'C사는 정직한 회사인가'라는 질문에 소비자의 15%만이 '그렇다'고 답했다. 파이낸셜 타임스는 "세계 최고의 C사 브랜드 가치(675억 달러)가 계속 빛을 잃고 있다"라고 했다.

2005년 3월에는 영국에서 50만병의 생수를 수거했다. 이런 리콜 결정은 영국 보건당국이 C사의 생수 '다사니(Dasani)'에서 브롬산염이라는 발암물질이 기준치 이상으로 검출됐다고 발표했기 때문이다. 그래서 영국에 이어 독일, 프랑스 등 다른 유럽국가로 판매를 확대하려던 C사의 계획은 여지없이 망가졌다. 특히 다사니가 생수가 아니라 그저 수돗물을 정수한 것으로 드러나자 C사의 기업 이미지는 구겨질 대로 구겨졌다.

그 결과, C사는 2004-2005년 영원한 2인자로만 생각했던 펩시에게 추월당했다. 2004년 C사의 매출액(220억 달러)은 펩시(290억 달러)보다 30%나 떨어졌다. 2005년 12월에는 시가 총액마저 965억 달러로 펩시콜라(987억 달러)에게 뒤졌다.

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

인권경영에서는 자사, 협력업체 및 하청업체 근로자의 인권 뿐 아니라, 기업 가치사슬(Value Chain)의 끝단에 위치하는 소비자의 인권도 중요하다. 즉, 그들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 제품과 서비스를 제공해야 한다. 기업의 사회적 책임 인식의 확산과 더불어 UN 글로벌 콤팩트 가입 기업 확대, ISO 26000 제정, GRI 가이드라인에 따른 지속가능보고서 발간 확대, UN 기업과 인권 프레임워크와 이행원칙 채택 등, 기업의 인권존중책임을 증진하기 위한 글로벌 차원에서 노력은 확산되는 추세이지만, 많은 기업들의 일선 현업 부서와 소비자들 간에는 아직도 많은 시각차가 존재하고 있다.

2013년 3월 4일부터 8일까지 브뤼셀에서 열린 세계 광고인 컨퍼런스에서 발표된 조사 결과에 의하면, 마케터들은 소비자들에게 하는 CSR 중심의 마케팅을 과소평가하고 소홀히 하고 있는 것으로 밝혀졌다⁴⁵⁾. 해당 연구는 세계광고주연맹(World Federation of Advertisers: WFA)와 글로벌 PR회사인 에텔만이 149명의 마케터들과 8,000명의 소비자들 대상 설문을 기초로 조사된 것이다. 세계적인 마케터들의 88%가 CSR이 기업의 미래 브랜드가치를 높이는데 매우 중요해질 것이라는 주장에는 동의한 반면, 46% 정도만 소비자가 기업이 좋은 목적을 갖고 실천하는 CSR 활동들을 고려할 것으로 생각했다. 그러나 연구 결과, 60% 정도의 소비자들이 사회적 가치를 추구하는 기업 브랜드를 선호하고 찾는 것으로 조사되었다.

연구에서 마케터들과 소비자들 사이에 가장 큰 차이가 나타난 부분은 CSR 활동과 같이 좋은 목적을 가진 기업에 가장 많은 영향을 받을 지역의 소비자들이 누구

45) Emma Hall, "Marketers' Underestimate Consumers' Liking For CSR", March 2013

인지에 대한 관점이었다. 마케터들에게 어느 지역의 소비자들이 기업의 좋은 목적을 보고 물건을 구매할 것인지 설문을 실시한 결과, 마케터들은 유럽 58%, 북미 36%, 아시아 5%, 남미 1%를 선택했지만, 실제로는 빠르게 성장하고 있는 신흥경제국들의 소비자들이 오히려 좋은 목적을 가진 브랜드들을 선호하며 이들의 제품이나 서비스를 위해 돈을 더 지불할 수 있다고 대답하였다. 어느 회사가 좋은 목적을 가장 성공적으로 소통하고 실행하고 있는지 물었을 때, 23%의 마케터들은 유니레버를 선택했으며, 코카콜라와 P&G는 15%, 맥도날드는 10%로 4위를 했다.

시장을 움직이는 강력한 파워를 가진 투자자 측면에서도 투자 대상 기업에 대한 변화가 일어나고 있다. 책임투자(Responsible Investment) 원칙을 도입한 투자기관이 해마다 늘어나는 것도 기업들로 하여금 인권경영 도입을 재촉하고 있다. 책임투자는 투자자들이 투자 대상을 선정할 때 기업의 이윤 외에 사회적 책임을 수행하는 정도를 고려하는 것이다. 한국사회책임투자포럼이 조사한 결과를 보면, 책임투자를 하는 기금 규모는 2007년 기준으로 유럽 2조 6,650억 유로(약 4,235조원), 미국 2조 7천억 달러(약 3,221조원)에 달할 정도로 크다.

세계 국부연금펀드 2위인 노르웨이 연기금은 장기적 재무 이익을 보호하고 윤리 기준에 위배되는 투자를 피하는 투자원칙을 가지고 있는데, 기본적 인권 원칙을 위반하는 무기 생산 기업에 대한 투자를 철회하는 부정적 배제 전략과, 심각하고 구조적인 인권침해, 심각한 환경파괴 및 총체적인 부패 연루 등에 주목하는 케이스별 기업 배제 전략을 사용하고 있다. 인권침해 연루기업에 대한 투자 배제전략은 강제적 법 차원의 인권의무를 부과하는 것은 아니지만, 기업의 자발적인 행동을 유도하는 유력한 수단으로서의 기능을 수행하고 있다. 펀드 수익률은 8년 동안 S&P 500의 투자 수익을 못지않은 성과를 내고 있다.

(4) 지역사회 (Community)

어떤 지역에 큰 기업이 들어서지는 것은 지역사회 현지주민의 삶에 큰 영향을 미친다. 따라서 기업은 기업활동을 하면서 해당 지역사회 현지주민의 이익을 고려해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 고용, 현지주민의 문화와 주거권에 대한 보호, 환경보호 등에 유의해야 한다. 세계화에 따른 글로벌 경제 영향에 대한 관심이 다국적 기업활동이 영향을 미치는 선주민에 집중되고 있지만 선주민에 대한 국제적 기준, 법적 기준 등은 부족하기 때문에 다국적 기업의 활동들은 자주 부정적 운동의 대상이 되고 있다.

다양한 지역에서 개발 사업 운영을 하며 원자재 채취를 하는 채굴 기업들은 선주민(Indigenous people)과 관련한 문제를 겪게 된다. 채굴 업종의 주요 사업 활동지는 선주민들이 거주하는 지역에 많이 분포하고 있기 때문에 사업 측면에서 특별한 주의가 요구된다. 즉, 선주민들이 전통적으로 소유해온 지역에서 비즈니스하기를 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 되는 경우가 많다.

하지만 채굴 사업에서 선주민의 권리에 관한 문제에 적극적이고 체계적으로 접근하려는 기업들에게는 다양한 혜택을 통한 많은 기회가 주어진다. 선주민 인권과 권리에 대한 기준을 지원하는 기업은 고객, 주주, 시민운동가, 국내법에 의해서 해당 기업에 대한 비난 캠페인이 진행될 때에 사태를 해결하는 데 있어서, 무방비 상태로 아무 것도 안 하고 사업 운영하는 기업보다는 훨씬 유리하다.

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 원칙 준수를 요구하고 있다. 선두 기업들은 이 기관들로부터 더 많은 도움을 얻기 위해서 원칙 기준들을 잘 지키며 좋은 관계를 유지하려고 노력하고 있다.

몇몇 정부들은 공공 프로젝트의 입찰 시, 선주민 권리나 인권 관련 관행에 좋은 모범을 보이는 기업들을 선택하는 경향이 있다. 선주민 지역사회와 관계를 맺는 중요한 이유들 중의 하나는 그러한 관계가 지역사회에서 사업 운영을 위한 사회적 허가를 얻는데 긍정적 영향을 줄 수 있기 때문이다.

채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI)는 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.

우리나라의 한국가스공사도 EITI에 가입해서 행동하고 있지만, EITI의 다양한 구성원 중 가장 눈에 띄는 것은 80개 이상의 세계적 규모의 기관투자자들이다. 이들 기관투자자들은 석유, 가스, 광업 부문에 투자할 때 EITI 지원기업들에 일차적으로 투자한다. EITI는 석유가스와 광업 분야에서 회사지출이나 국고수입처럼 기업과 정부 간에 오간 금전흐름을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표한 후 이를 객관적으로 검증함으로써 자원부국의 재정투명성 증진을 도모하려는 국제적 노력이다. 즉, 자원부국의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 쓰이도록 하자는 것이다.

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

사례: 지역사회 선주민의 권리 침해

브라질의 V사는 세계 2위의 광산기업이자 최대의 철광석 생산업체이며, 브릭스펀드는 단 하나의 예외도 없이 모두 V사에 투자하고 있다. 일례로, 국내에서 가장 많이 팔린 브릭스펀드인 슈퍼더 브릭스펀드는 V사에 5.1%가량을 투자하고 있다. 브라질에서 가장 큰 회사인 국영 석유회사 페트로브라스(6.1%)에 이어 두 번째로 높은 비중이다. 브라질 전체 투자 비중은 23%. 미래에셋 브릭스 업종대표주펀드는 무려 10.8%를 V사에 투자하고 있다. 브라질 전체 투자비중(34.9%)의 3분의 1이나 된다.

그렇지만 이 기업은 과거 60년간 인권침해와 비인간적인 노동환경 그리고 환경파괴를 저질렀다. 현재 V사는 아마존 숲에서 벨로몬테담 건설 사업에 참여하고 있는데 이 담 건설로 4만 명의 주민들이 강제 이주 위기에 처했다. 벨로 몬테 담은 중국 쑤샤 담과 브라질-파라과이 국경에 걸쳐 있는 이타이푸 담에 이어 세계에서 3번째로 큰 규모로, 완공되면 1만 1천200MW 전력을 생산할 수 있지만, 환경단체들과 현지 선주민들은 벨로 몬테 담이 건설되면 환경파괴는 물론 4만여 명에 이르는 주민의 삶터가 수몰된다고 반대해 왔다.

미주 지역 국제기구인 미주기구(OAS)는 2011년 4월 초 벨로 몬테 담 건설 계획 중단을 촉구했으며, 브라질 정부가 강력하게 반발하면서 마찰을 빚기도 했다. 그해 6월 연방 환경부 산하 환경·재생가능자원연구소(Ibama)는 북부 파라 주(州) 싱구 강에 벨로 몬테 담을 건설하는 계획을 최종 승인했다.

그린피스가 후원하는 The Public Eye Awards 2012는 아마존 열대우림을 엄청나게 파괴하며 광산개발을 해나가고, 아마존에 살고 있는 선주민들을 강제로 이주시킨 V사를 세계 6대 악덕 기업 가운데 하나로 선정하였다.

현재, V사는 브라질 뿐만 아니라 호주(알루미늄, 석탄), 캐나다(니켈), 남아메리카(구리), 아르헨티나(칼륨), 모잠비크(석탄) 등 해외 광산에도 적극적으로 투자하고 있다.

(5) 거버넌스(Governance)

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

거버넌스를 바라보는 데 있어서는 입장의 차이는 있지만 공통점은 거버넌스는 제3세계 국가들의 경제개발의 효율성에 대한 관심에서 비롯되었으며, 사적 투자를 촉진하는 정책 환경을 조성하고, 보다 개방적이고 투명하며 책임성 있는 정부의 역할에 관심을 가지고 있다는 점이다.

사례: 기업의 국가 거버넌스 침해

1972년, 미국의 다국적 통신 기업 I사가 칠레 내정에 개입한 사실이 UN 경제사회이사회에서 문제로 제기되었다. 1970년에 사회주의자 아옌데가 칠레 대통령으로 취임했을 때, 칠레에는 미국 30대 다국적 기업 가운데 24개가 진출해 있었고, 은행을 제외한 18대 칠레 기업이 모두 미국 자회사였다. 아옌데 정권이 노동자의 권익 향상과 산업의 국유화를 천명하자 I사를 비롯한 미국 다국적 기업들은 아옌데 정권 정책에 반대하고 나서게 된다.

미국 의회의 조사에 따르면 아옌데 정권의 혼란 및 쿠데타의 배후에는 I사의 책략과 미국 CIA가 개입된 미국 정부의 아옌데 정권 흔들기가 있었다는 것이 밝혀지게 된다. I사는 1970년대 당시에 이미 독자적인 세계 규모의 대외정책관계 조직, 대외정보조직, 통신 네트워크, 분류 시스템 및 정기여객기 서비스를 운영하고 있던 회사로, 선거 당시에 아옌데가 I사를 포함한 미국의 사업을 국유화하겠다고 공약하자 CIA를 등에 업고 아옌데와 대립하는 우익을 지지하고, 아옌데가 당선되더라도 대통령 취임을 막도록 칠레 의회에 공금으로 1백만 달러를 제공하겠다고 CIA에 신청하게 된다.

이 계획이 실패하게 되자 I사는 칠레 경제를 혼란에 빠뜨려 사회불안을 일으킬 것을 목적으로 한 행동계획을 닉슨 정권에 제시했고, 이후 닉슨 정권은 각 부처를 망라한 특수정책 시행그룹을 만들어 I사 플랜을 실현하였다. 결국 1973년 9월 11일에 아옌데 정권은 군부 쿠데타에 의해 전복되게 된다. I사의 이 같은 행동은 UN 차원에서 다국적 기업의 불법행위를 차단하기 위한 논의의 시작이 되었고, 초국적 기업 UN 행동강령 초안(Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporations)이 논의되는 계기로 이어졌다.

1990년대 이후의 추세는 인권이 거버넌스 차원에서 국가의 주권을 초월하는 경향을 보이고 있다. 즉, 중대한 인권침해의 경우, 타 국가의 인도주의적 개입을 허용하고 있는 것이다. 국제사회에서는 유엔의 인권 권고사항을 각 국가가 이행하기 위해서는 국가의 좋은 거버넌스 확립을 최우선 과제로 말하고 있다. UN 기업과 인권 프레임워크는 기업의 자율적인 인권 존중 책임을 강조하면서도 기업의 활동으로 인한 인권침해로부터 보호해야 할 국가의 의무 개념을 제시하고 있다.

인권은 글로벌 거버넌스 시대에 매우 핵심적인 이슈로 떠올랐고 글로벌 거버넌스가 요구하는 다양성, 수평성, 자율성이 강조되는 분야이다⁴⁶⁾. 즉, 인권은 국제기구, 비정부기구, 다국적 기업 등의 다양한 행위자들이 수평적인 네트워크를 형성하면서 자율적 참여를 통해 규범 형성과 문제해결이 이루어지는 분야인 것이다.

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

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

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

46) 서창록, “글로벌 거버넌스 시대의 인권과 주권”, 고려대학교, 2010

거버넌스에 따른 인권침해 영향	
글로벌 거버넌스 (Global Governance)	<ul style="list-style-type: none"> ● 글로벌 거버넌스(Global Governance)는 단일 주권에 기반한 통치 권위 없이 국경을 초월한 이슈들을 통치(Governing)하는 것으로, 환경이나 인권, 여성과 같은 초국가적 이슈에 대한 공동대응을 목적으로 국가 간 협력기구에서 출발하였다. ● 글로벌 거버넌스 조성을 위해 국가 이외의 다양한 사회적 행위자들의 참여수준과 폭을 넓히고 있다.
강력한 거버넌스 국가	<ul style="list-style-type: none"> ● 거버넌스가 강력한 국가에서는 자국의 기업들이 국내의 기업 경영에서 인권을 적극 고려하도록 하며, 거버넌스가 취약한 국가에서 사업하는 경우 특히 인권 보호의 책임에 신경을 써서, 직간접적인 연루의 의혹 및 관여를 피하도록 적극 권고토록 하고 있다.
취약한 거버넌스 국가 (Weak Governance Zone)	<ul style="list-style-type: none"> ● 취약한 거버넌스는 부정부패, 불법행위 미 처벌, 제도화 미비 등의 환경을 초래하게 되고 그런 환경에서 인권침해 가능성은 높아진다. 취약한 거버넌스 지역(Weak Governance Zone)에서 에너지 및 채굴 산업의 다국적 기업들이 자원개발 과정에서 심각한 인권침해에 연루되는 사례가 빈번하게 일어나고 있다. ● 가장 문제가 되는 기업 관련 인권침해는 자원은 풍부하지만 취약한 거버넌스로 국가가 독재 권력 하에 있거나 정부의 통제를 받지 않고 무장분쟁이 발생하는 지역에서 일어난다. 이런 경우에는 거버넌스가 취약하기 때문에 각종 권리의 보호 장치나 제도가 미흡한 상황에서 불법적인 기업이 번창한다. ● 기업의 경우 해당 국가에서 사업하고 있는 시설이나 프로젝트 장소를 보호하기 위해서 사설 보안 기관이나 보안 인력의 보호에 의존하게 된다. 따라서 명성이 좋은 기업이라고 할지라도 거버넌스가 약한 국가에서 사업을 하고 있다면, 장비나 인력을 보호하는 보안인력 등의 인권침해를 제대로 살피지 못했을 때, 인권침해에 직간접적으로 연루될 수 있다.
통치의 틈새 (Governance Gap)	<ul style="list-style-type: none"> ● 위와 같은 현상을 일컬어 기업과 인권에 대한 존 러기 UN 사무총장 특별대표는 기업의 영향력이 전에 없이 커졌음에도 이를 관리할 사회의 능력은 그에 미치지 못했기 때문에 기업의 인권침해가 일어나고 있다는 의미로 '통치의 틈새(Governance Gap)'라고 부른다.

메이플 크로프트(Maplecroft)⁴⁷⁾는 영국의 유명한 리스크 관리 기관으로 전 세계 197개 국가의 인권 관련 다양한 분야에 관련된 국가 맵(Country Map)을 연구하고 관리한다. 특히 글로벌 경영을 하는 기업, 투자기관, 국제기관들을 위해서 197개 국가의 인권 리스크 상황을 모니터링하고 31개 종류의 인권 세부 지표를 통해서 국가별 리스크를 관리하고 있다. 특히 인권침해 상황이 발생한 빈도수, 기간, 심각성 등에 따라서 인권 리스크가 다르게 집계되며 다양한 유형의 정보와 분석 데이

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

터를 제공하기 때문에 기업의 글로벌 인권경영에 도움이 된다. 특히 취약한 거버넌스 국가에서 사업하는 기업의 경우 인권경영에 있어서 딜레마를 사전에 선제적으로 예방하고 관리하여 대응책을 마련하는 것이 중요하다.

<인권 리스크 Country Map>



2) 업종별 인권영향

(1) 제약·화장품·바이오테크

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

사례: 사업활동(Marketplace)에서의 생명권 문제

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

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

- 영국 일간지 인디펜던트는 서구의 제약회사들이 인도의 여러 병원에서 보팔 가스 재난 사고 피해자들을 신약 실험대상으로 이용하였으며, 이러한 과정에서 국제기준 및 인권침해를 하였다고 주장했다. 또한 이 과정에서 14명 이상의 실험대상자가 사망하였고 특히 항생제 투약 실험에 참여한 7명의 환자 중 5명이 실험 도중, 또는 그 직후 사망하였다고 밝혔다. 알려진 바로는 사망자에 대한 합의금이 일체 지불되지 않았으며 이와 비슷한 보팔 가스 피해자들에 대한 8개의 추가적인 임상실험이 제약회사들로부터 실행되었다고 밝혔다. 이러한 병원 및 제약회사들의 행위는 인도 여론의 질타를 받고 있으며 인권운동가들은 피해자들이 이유도 모른 채 실험대상으로 사용되었고 이에 대한 적절한 보상 및 공식 사과가 이루어지지 않았다고 제약회사들을 비난하였다.

제약·화장품·바이오테크 업종 관련 기업과 산업의 움직임

- 다국적 제약회사들은 약값 책정을 둘러싸고 환자들의 생명권을 위협한다는 비판을 지속적으로 받아왔다. 이러한 비난에 대응하기 위해서 개별 기업 혹은 제약 산업 전체는 세계보건기구나 UN에이즈계획(UNAIDS)과 같은 국제기구와도 긴밀하게 일한다.
- 노바티스(Novatis)는 기업의 이윤을 보장하고 신약 개발을 위해 투입한 연구개발비용을 보장해야 한다는 소극적 대응과 아울러 인권 가이드라인의 수립과 공개 및 시행이라는 적극적 대응을 하고 있다. 예를 들어 다른 부문보다 전통적으로 더 심한 규제를 받는 제약 산업은 정책을 개발할 때 정부와 더 긴밀하게 작업한다.
- 머크(Merck)는 개발도상국을 위한 필수 약을 개발하는 데 박차를 가하고 있으며 나라별로 의약품이나 백신에 관한 가격을 각기 다르게 설정하고 있다. 2001년에는 HIV의 피해가 극심한 나라들이나 최빈국에 HIV/AIDS 약품을 수익 없이 판매했다. 더 나아가서 투명성을 높이기 위해서 HIV/AIDS 약품가를 공개했다. 또한 UNAIDS와 세계건강기구(World Health Organization), UNICEF, UNFPA, 세계은행(World Bank)과 다른 제약회사들과 함께 약품의 접근성을 높이기 위한 노력을 계속 해오고 있다.

(2) 의류·스포츠용품·식품·유통

의류, 스포츠용품, 식품, 유통 등 기업과 소비자 간에 이루어지는 상거래 (Business to Customer: B2C) 기업들은 대부분 노동집약적인 산업으로 전통적으로 인권이나 노동 분야에서 아동노동, 강제노동 등 많은 문제를 야기해 왔다. 국제사회와 대중, NGO들의 비난이 거세지면서 근무환경이나 공급망에서의 생산업체들의 법적, 가이드라인 준수 관련 행동강령을 강화하였고, 모니터링, 행동강령에 대한 모범 준수 공장 인증제 등을 통해 인권과 노동 환경 향상 노력을 기울이고 있다. 본국을 넘어 해외 진출국까지 포함하는 지속가능한 공급망 혁신을 통해 소비자, 투자자, NGO들의 요구나 정부 규제를 만족시키기 위해 노력하고 있다.

사례: 근무환경(Workplace)에서의 문제

미국의 유통회사 W사에서 매일 2백 70파운드 무게 그릴을 트럭으로 운반하는 다니엘 미도스는 <레이버 노트스>와 인터뷰에서 “일과 후에는 아무것도 할 수 없다. 무릎팍은 항상 멍이 생길 정도다. [사측은] 매일 해고하겠다고 협박한다. 일하는 사람을 언제든 바꿀 수 있다는 메시지를 전달하고 싶어 한다”고 하소연했다. W사 창고 노동자인 마이크 콤톤은 “우리는 그저 몸뚱아리일 뿐이다. 저들은 우리의 안정에 대해 아무 생각도 없다. 항상 더 세계 밀리는 요구밖에 없다”고 했다. 창고에서 일하는 올란다 디커슨은 “일상적으로 성희롱을 당한다.”고 고백했다. W사가 노동자들에게 가하는 착취 강도와 반노조적 탄압은 악명이 높다.

2007년 W사 창립자인 윌튼 가문의 부는 미국 가구 하위 30.5%의 부를 합친 것과 같았는데 2010년에는 하위 41.5%의 부를 합친 것과 같아졌다. W사 CEO의 시간당 소득은 W사 노동자들이 1년 동안 얻는 소득보다 많다. W사의 일반 노동자들은 시간 당 8달러 81센트 밖에 못 받고 노동자 중 3분의 1은 주당 노동시간이 28시간 이하로 복지혜택이 없다.

노동 언론가 쥘쉬 아이텔슨은 <데모크라시 나우!>에서 “파업 노동자들은 역설과 좌절에 의해 아주 격렬한 행동을 택했으며 이것은 분명히 많은 노동자들도 공감하는 것들이다. 어떤 대변인이나 설문조사도 그 좌절의 깊이가 어느 정도인지 설명해 줄 수는 없다”라고 지적했다. <허핑턴 포스트>도 “파업 참가자들에 의하면, 참여한 동료들의 수가 적은 이유는 사측이 노동조직에 참여하는 종업원들을 자주 협박하기 때문이라고 했다. 파라마운트에서 만난 노동자 세 명도 파업에 참여하지는 않았지만, 저임금, 복지혜택의 삭감 그리고 보복에 대한 파업 참가자들의 요구에 동의했다. 하지만 해고될까봐 파업에는 참여하지 못했다고 <허핑턴 포스트>에 고백했다”고 했다.

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

공정 무역이란 커피나 코코아 재배 산업과 같은 미 가공품 무역에서 아동노동이나 다른 인권, 노동 위반을 방지하고 생산자들에게 안정된 가격과 생활 임금을 보장하고, 지역경제 발전 프로젝트를 지원하는 것을 요구하는 용어이다. 생산자에는 두 가지 기준이 있을 수 있는데, 하나는 소작농에 대한 것이고 또 하나는 재배나 공장 시설에서 채용된 노동자들에 대한 것이다. 두 기준 모두 결사의 자유나 단체 교섭권을 지킨다는 것을 문서로 표기해야 하고, 관련된 노동자들이 차별받지 않아야 한다. 또한 만약 산업 내에 독립 노조가 존재하지 않는 경우 노동자들은 자신들의 이익을 지키고 경영관리권과 협상할 수 있어야 한다.

공정무역은 독립 모니터링 기관이나 산업 내의 전문기관들이 모니터링하여 실행을 확인하는 것이 중요하다. 국제 공정무역 표기 조직(Fair Trade Labeling Organizations International: FLO)은 생산업체의 이익을 침해하지 않는 범위에서 공정한 무역을 가능하게 해주는 틀을 만들고 기준을 정립함으로써 개발도상국의 생산업체 환경을 향상시키기 위해서 노력하고 있다. FLO의 국제공정무역기준(International Fairtrade Standards)에 따라 생산된 제품에 대하여 공정무역 표기를 인증해 줌으로서 제품이 노동권을 위반하지 않은 상태에서 생산되었다는 것을 보증해 준다.

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

- 커피 커뮤니티를 위한 공동 강령(Common Code for the Coffee Community: CCCC: 4C): 2004년 9월, 글로벌 식품 회사 크래프트(Kraft Foods), 네슬레(Nestlé), 사라 리(Sara Lee)와 치보 (Tchibo Holding AG) 등의 회사들은 국제기구, 커피 재배 생산국, 노동조합, NGO들과 함께 커피 재배 생산에서 환경과 노동 조건을 향상시키는 자발적인 강령 4C를 개발했다. 4C에 의해 인증된 커피는 강제 노동과 상관 없이 재배되었다는 것을 보장해 준다. www.4c-coffeeassociation.org 참조.
- 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA) : 신발, 의류 생산업체, 100개 이상의 대학, 수많은 종교, 인권, 소비자, 노동 기관들의 연합체로 전 세계 공장의 노동 환경 조건을 국제 노동 기준과 조건 수준으로 향상시키는 것이 목적이다. 회원 기업들은 100%의 공급망 협력업체들이 성희롱과 차별 문제, 임금, 근무시간, 혜택 등에 대한 내용으로 된 FLA의 노동환경 윤리강령과 모니터링 원칙을 지키도록 불시의 그리고 독립적인 모니터링을 해야 한다. 아디다스 그룹(Adidas Group), 나이키, 푸마, 아식스 등의 기업들이 회원으로 가입되어 있다. <http://www.fairlabor.org> 참조

- 공정 의류 캠페인(Clean Clothes Campaign: CCC): 의류와 스포츠 용품 산업 노동자의 노동 조건을 향상시키기 위한 기관으로 ILO 핵심 노동 기준과 기타 다른 기준들을 참조하여 스포츠 용품을 포함한 의류 산업에서 노동 관행 강령(Code of Labor Practices for the Apparel Industry Including Sportswear)을 개발했다. 가입 기업들은 강령을 채택 하여야 하며 그들의 계약 업체, 하청 업체, 공급자, 라이선싱 업체들도 똑같이 준수의 의무를 져야 한다. <http://www.cleanclothes.org> 참조
- 세계 장난감 산업 위원회(The International Council of Toy Industries: ICTI): 전 세계 장난감 무역 기관들을 대표하여 장난감의 안전성과 품질 기준 향상 노력을 하는 비영리 기관이다. 장난감 생산 업계의 생산 근무환경에 대한 비즈니스 관행 강령(Code of Business Practices)을 제정했다. 미국, 영국, 프랑스, 네덜란드, 벨기에, 오스트리아, 독일 등의 장난감 기업들이 회원으로 있다. <http://www.icti-care.org> 참조

(3) 전자·정보통신

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

사례: 사업활동(Marketplace)에서의 문제

미국의 이동통신사인 A사와 V사 등이 고객 정보를 제3자에게 판매하고 이를 ‘합법’이라고 주장해 논란을 불러왔다. 개인정보 유출에 따른 프라이버시 침해에 대한 우려가 제기되고 있다고 월스트리트저널이 2011년 5월 23일 지적했다. 이동통신사들은 구글이나 페이스북처럼 가입자 위치나 여행정보, 웹 서핑 습관 등의 다양한 고객 정보를 수집해 쇼핑몰이나 경기장, 광고 간판업체 등 마케팅 업자들에 판매하기 시작했다.

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

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

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

전자·정보통신 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

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

(4) 채굴·에너지

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

사례: 지역사회(Community)에서의 문제
<p>인디아 동쪽 오리사주에 있는 니얌기리산에는 동그리아 콘드(Dongria Kondh)라는 선주민 부족이 살고 있다. 이들은 니얌기리 산을 성스러운 곳으로 여기며, 식수와 식재료 뿐 아니라 문화적 가치들 모두 이 산에 의존하며 살아오고 있다.</p>
<p>2009년, 인도 환경산림부는 오리사 주 기업인 O사와 인도 구리생산업체인 V사의 자회사인 S사가 합작투자한 니얌기리 산에서의 보크사이트 탄광개발을 승인했다. 탄광개발로 식수와 식량, 건강권을 비롯해 자신들의 문화적 정체성이 위협받게 될 것을 우려한 동그리아 콘드족은 환경산림부의 결정에 반발해 시위를 벌여나갔다. 오리사 주정부는 승인을 하기 전 이들 선주민 부족에게 개발계획에 대해 설명하거나 동의를 구하지도 않은 것으로 밝혀졌다.</p>
<p>2010년 8월 마침내 인디아 환경산림부는 탄광개발계획이 환경·산림보호법들을 심각하게 위반했을 뿐 아니라 더 이상의 사업추진은 니얌기리 산에 거주하는 동그리아 콘드족의 권리를 침해할 것이라고 판단하였고, 산림채벌을 불허하고 보크사이트 탄광 사업추진을 중단시켰다. 하지만 국제엠네스티는 권리 충족에 필요한 조치들을 취하지도 않은 채 보크사이트 탄광개발 승인을 얻기 위해 갖은 애를 쓰는 오리사 주 기업인 O사 때문에 또 다시 동그리아 콘드 선주민 종족의 인권이 위협받는 처지에 처해 있다고 다시 우려를 나타내고 있다.</p>
<p>2011년 4월 오리사 주 기업인 O사는 인디아 환경산림부의 보크사이트 탄광 사업추진에 대한 중단 결정과 보크사이트 탄광개발을 위한 산림채벌 불허 결정에 반발해 대법원에 탄원서를 제출하였다. 이에 따라 오리사주 인권활동가들도 대법원에 환경산림부의 결정을 지지하는 탄원서를 제출하였다. 인디아 환경산림부는 산림채벌이나 보크사이트 탄광개발 추진 승인을 하기 전에, 반드시 선주민들의 인권에 대한 전제조건이 충족되도록 해야 했다. 하지만 오리사 주 기업인 O사와 S사는 적합한 환경영향평가 실시를 하지 않고 있고, 선주민들로부터 사전설명을 통한 동의를 구하지도 못한 상태이다.</p>

- 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights): 에너지업체들이 기업활동에서 관련 당사자들의 권리를 존중하고 안전을 확보하겠다는 자발적인 원칙으로 미국의 최대 정유회사 엑손모빌, 쉘브론, 영국 정유회사 BP, 쉘을 비롯하여 앵글로골드 아산티, 리오 틴토 등이 가입해 있다. www.voluntaryprinciples.org 참조.
- 채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiative): 주로 제3 세계에서 지하자원을 둘러싸고 일어나는 부패와 분쟁을 막기 위해 에너지 채굴업체와 그 돈을 받는 정부가 수입을 공개하자는 원칙으로 영국·프랑스·나이지리아 등 정부와 세계 2위 채굴업체인 앵글로아메리칸, 알코아, GDF SUEZ, 타타제철, 아체로미탈, 스미토모 금속광업, 카타르석유, 페트로브라스, 한국가스공사 등이 참여하고 있다. www.eiti.org 참조.

(5) 금융·투자

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

사례: 사업활동(Marketplace)에서의 문제

영국의 금융기업 B사는 엄청난 자본으로 아프리카나 남아메리카 등지에서 대규모 식량투기를 하여, 해마다 엄청난 돈을 벌어들이고 있다. 이로 인해 아프리카, 남아메리카 등지에서 2010년에만 저소득층 4,400만 명이 기아선상으로 내몰렸고, 유럽연합(EU)에서는 이에 대응하여 관련 규제를 도입하려 하지만, B사가 영국 정부를 상대로 로비를 하여 이를 가로 막고 있다고 한다.

2013년 2월, 영국 B사 은행의 안토니 젠킨스 최고경영자가 3,700명을 감원하겠다고 밝혔다. 연이은 금융 스캔들로 악화된 평판과 수익성을 개선하기 위한 조치이다. 기존 수익 중심의 고위험 투자문화에서 벗어나기 위해 젠킨스 CEO는 윤리를 경영의 최우선에 내세웠다.

젠킨스 CEO는 "변혁 프로젝트(Project Transform)"라는 제목의 개혁안을 발표하면서 인원 감축과 더불어 투자은행 임원들의 보수 삭감, 농산물의 투기적 거래 중단, 사내의 세금 자문기관의 폐쇄 등도 발표했다. 개혁안에 따르면 본사와 투자은행 등에서 1,800명, 유럽 지역 은행지점들과 비즈니스뱅크 부문에서 1,900명이 감원되어 연간 17억 파운드(약 2조 9,000억원)의 경비가 줄어들게 된다.

투자자들은 이 조치에 환영을 표시했다. 영국 증시에서 B사 주식은 8.6% 폭등해 2년 이래 최고인 327.35펜스를 기록했다. B사의 주가폭등은 은행 부문의 Stoxx 유럽 600 지수도 2% 가량 끌어올렸다. 지난 8월말 젠킨스 CEO가 취임한 후 B사 주식은 75% 상승했다.

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

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

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

투자 대상의 측면에서는 사회적, 환경적 문제와 관련하여 안정적인 기업이 내부와 외부환경에 따른 시장 악재에 덜 취약하고 수익을 더 안정적으로 창출할 수 있기 때문에 대상 기업의 인권경영 여부에 대한 위험 측면을 더욱더 고려해야 한다. 구체적으로는 지속적이고 책임 있는 대출기준, 환경영향평가, 인권영향평가, 지속적인 모니터링 시스템을 갖출 것 등이 요구된다.

금융·투자 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- 적도원칙(Equator Principles): 2003년 미국 시티그룹, 네덜란드 ABN암로은행 등 금융 투자자들이 대규모 개발 사업에 프로젝트파이낸싱(금융회사가 석유 개발, 조선소 건설 등 대규모 사업의 수익성을 판단해 담보 없이 자금을 대출하는 기법)을 할 때 해당 사업이 환경파괴를 일으키거나 지역 주민 또는 사회적 약자의 인권을 침해할 경우 자금 지원을 하지 않기로 한 자발적 행동협약이다. 2010년 현재 27개국 65개 기관이 참여하고 있다. www.equator-principles.com 참조.
- UN 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP Finance Initiative): UN 환경계획과 UN 환경계획 금융 부문 간의 글로벌 파트너십으로 지난 1992년 리우정상회담에서 지속가능발전에 대한 전 세계적 합의를 계기로, 도이체방크, UBS와 같은 선진 금융기관의 제안으로 설립되었다. UNEP FI는 2008년 기준으로 세계 40여개 국가의 180개 이상의 금융기관이 참여하는 국제적인 이니셔티브로 성장 하였으며 은행, 보험사 및 펀드 매니저들이 UNEP FI 가입 이후에, 재무 실적에 대한 환경 및 사회적 고려 사항들의 영향을 이해하고 자체 환경방침과 환경 리스크평가 등을 도입하는 등, 금융 산업의 지속가능경영 확산에 크게 기여하고 있는 것으로 나타나고 있다. www.unepfi.org 참조.

- UN 책임투자원칙(UN Principles for Responsible Investment: PRI) : UN 책임투자원칙은 코피 아난 전 UN 사무총장의 주도하에 UN 환경계획 금융 이니셔티브와 UN 글로벌 콤팩트, 선진 금융기관, 그리고 다양한 전문가 그룹이 참여해 만들어졌다. 장기적 시각에서 ESG를 고려하는 것이 수탁자의 의무(Fiduciary Duty)에 충실한 투자이며, 이를 확대하면 사회의 공익적인 효과도 부수적으로 발생한다는 믿음으로 금융기관이 투자의사를 결정할 때 기업의 재무성과 외에 환경, 사회, 기업지배구조(ESG) 이슈를 반영하고, 투자대상기업의 ESG 정보공개를 요구하는 등의 내용을 담은 투자원칙에 관한 선언이다. <http://www.unpri.org> 참조.

UN 책임투자원칙의 6개 원칙은 아래와 같다.

1. 우리는 ESG 이슈들을 투자의사 결정시 적극적으로 반영한다.
2. 우리는 투자 철학 및 운용원칙에 ESG 이슈를 통합하는 적극적인 투자가 된다.
3. 우리는 투자대상에게 ESG 이슈들의 정보공개를 요구한다.
4. 우리는 금융 산업의 PRI 준수와 이행을 위해 노력한다.
5. 우리는 금융 산업의 PRI 이행에 있어서 그 효과를 증진시킬 수 있도록 상호 협력한다.
6. 우리는 PRI 이행에 대한 세부 활동과 진행상황을 외부에 보고한다.

IV. 인권경영 실행과 고충처리 제도

- 1. 인권경영 실천과제 및 모범사례**
- 2. 비사법적 고충처리 제도**

IV. 인권경영 실행과 고충처리 제도

IV부는 주로 인권경영을 어떻게 실천할 것인가에 대한 내용이다. 일반적으로 기업 정책이 현실화 되는 방식은 각 기업 조직의 각 기능부서의 사람들이 자기가 속한 부서의 성과관리 지표(Key Performance Indicator: KPI)를 얼마나 잘 실행하고 달성했는지에 달려 있다. 호봉제가 아닌 경우, 일반적으로 기업인들은 연봉 협상에 관심이 가장 높다. 통상적으로 연봉 협상은 KPI 성과평가 결과에 따라 결정된다.

인권경영의 실행력을 높이기 위해서는 기업과 인권에 해당하는 모든 내용을 기업의 각 기능부서 시각에서 재해석하여 기업인들이 인권을 거부감이나 선입견 없이 받아들일 수 있도록 하는 것이 중요하다. 인권과 기업 경영활동의 기능부서의 특성과 연계시켜서 설명하면 기업 구성원의 이해도와 수용도 및 실행력을 높일 수 있다. 특히 기업이 친숙하게 인권경영을 받아들일 수 있도록, 정부, 시민사회, NGO의 용어나 요구 방식이 아니라, 기업의 용어 및 실행방식을 통해 인권경영을 이해시킬 필요가 있다.

따라서 본 장에서는 III. 기업과 인권 이슈와 영향 1. 기업과 인권 주요 이슈에서 살펴본 기업과 인권에 대한 주요 이슈별 내용과 목록을 기업이 주로 사용하는 기업경영 분석 방식을 적용하여 서술한다. 특히 가치사슬맵(Value Chain Map), 전사적 리스크관리(Enterprise Risk Management), 비즈니스 기회 창출 및 목표관리(Management by Objectives) 등, 기업이 일반적으로 사용하는 경영기법을 적용하여, 실천과제 및 모범 사례를 제시해 줌으로서 기업이 현실적으로 실행할 수 있는 인권경영 실천방식을 제시해 줄 예정이다.

1. 인권경영 실천과제 및 모범사례

국가인권위원회는 2009년 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발을 통해서 인권경영 각 분야에 대해 의의, 국제규범, 국내규범, 행동기준, 유관지표, 자가진단지표, 긍정적 사례, 부정적 사례에 대한 광범위하고 세분화된 자가진단도구를 개발하였다. 하지만 자가진단도구의 내용은 인권에 대한 이슈에 따라서 분류되었기 때문에, 기업의 어떤 기능조직이나 부서에서 주로 담당해야 하는지를 파악하는 데는 다소 한계가 있었다.

기업의 경영방식은 외부와 내부의 환경 분석과 변화에 따라 기업 경영의 프로세스를 정립하고 기업 조직의 각 기능부서들이 실행하는 방식이다. 일반적으로 기업은 수익·매출 신장률이나 고객의 불만건수를 최소화하는 고객만족경영을 추구하며 해당 업종의 시장점유율을 극대화하는 방향으로 전개된다. 통상적으로 경제적 가치가 성과평가의 핵심을 이루게 되며, 모든 기업의 기능부서들을 전략적 목표를 실행하기 위해서 움직인다.

인권경영을 실천하기 위해서는 기업에게 기업과 인권 이슈와 영향에 대한 내용을 무조건 지키라고 하는 것 보다, 인권 이슈와 영향이 기업의 조직에 어떻게 연결이 되는지를 보여주는 것이 중요하다. 즉, 인권 이슈와 영향을 기업 조직의 각 기능부서의 역할에 맞게 설명해 주어 인권경영을 기업 운영 프로세스에 통합시킬 수 있도록 해주어야 한다.

II. 인권경영의 배경 4. 기업의 인권경영 접근법에서는 기업이 기존의 운영체계에 인권을 통합하는 전략적 프레임워크에 대하여 살펴보았다. 이 장에서는 앞서 살펴 본 인권경영의 전략적 프레임워크에 각 기업의 팀들이 어떻게 기업 경영 활동 전반에 걸쳐 인권경영을 실행할 수 있는지를 살펴본다.

다음 표는 인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크 요소와 각 원칙이 기업의 어떤 부서 및 팀에 의해 실행될 있는지를 예시한 것이다. 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고의 7가지 요소에 있어서의 각 원칙들은 기업의 각 부서에 의해 실행이 되어야 한다.

하지만 인권 이슈는 다양하기 때문에 어느 한 팀에만 해당하거나 한 팀에서 담당하는 것은 아니다. 한 개의 분야가 한 개의 팀만 해당되는 것이 아니라 교차적이고 중첩적인 업무가 많으므로 몇 개의 부서가 연합하여 실행 노력을 해야 하는 것이 많다. 하지만, 개별적인 인권 이슈는 그래도 가장 많이 관련되는 부서가 있다. 강조하고 싶은 점은 그 부서만 그 일을 담당해야 한다는 것은 아니라는 것이다. 이 장에서는 그러한 관점에서 맵핑(Mapping)시켜 설명이 될 것이다.

인권경영 시스템화를 위한 전략적 프레임워크와 인권경영 실행팀		
1. 전략	1.1 이미 하고 있는 것을 찾아내라	인사팀 노무관리팀
	1.2 위험과 기회를 확인한 뒤 행동의 우선순위를 파악하라	노동조합 산업안전보건팀 환경경영팀
	1.3 비즈니스를 위한 인권전략을 개발하라	R&D, 제품기획 및 개발팀,
	1.4 적절한 관리책임을 정하고 정착시켜라	리더십, 이사회
	1.5 기업활동에 인권을 통합하라	1.2, 1.3, 2.3과 동일
	1.6 지속적 개선회로를 통해 전략을 개발하라	동일
2. 정책	2.1 기존 정책에 인권을 포함하라	1.1과 동일
	2.2 적절한 곳에 특정한 인권정책을 개발하라	구매팀 총무팀 (보안관행) 전산팀 사회공헌팀
	2.3 지역상황에 부응하는 지역정책을 개발하기	전략기획팀 해외사업팀 해외진출 법인
	2.4 정책이 확실히 이행될 수 있도록 하고 그 성과를 재검토하라	6.1, 6.2, 6.3과 동일
3. 과정과 절차	3.1 비즈니스 활동과 기능의 전체 범위를 고려하라 3.2 인권 관련 위험과 기회를 파악하는 절차를 구축하라 3.3 기업 내 인권관리 통제시스템을 구축하라 3.4 전 분야별 기업 단체행동 프로젝트에서 배움을 얻어라 3.5 예기치 않은 것에 대비하라 - 절차가 충분치 않을 때 어떻게 반응할 것인가	법무팀 준법경영팀 윤리경영팀

4. 커뮤니케이션	4.1 인권이 비즈니스 커뮤니케이션에서 왜 중요한지 의견을 공유하라 4.2 사내 커뮤니케이션에 인권을 통합하라 4.3 사외 커뮤니케이션에 인권을 통합하라	마케팅, PR, 광고, 고객 서비스팀, IR팀
5. 교육	5.1 인권교육이 필요한 대상 집단을 파악하라 5.2 다양한 유형의 가용한 교육 자료를 조사하라 5.3 대상 집단을 위한 교육 프로그램을 선택, 조직, 평가하라	교육팀
6. 영향 평가와 측정	6.1 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향평가를 위한 관련 수행지표를 설정하라 6.2 인권에 기반한 감사에 착수하라 6.3 감사 결과를 분석하고 그 결과를 비즈니스의 전략적 발전에 활용하라	경영진단팀 감사팀
7. 보고	7.1 어떤 인권영향에 우선순위를 두고 보고할 것인지를 결정하라 7.2 주요 대상 청중이 누구인지 고려하라 7.3 효과적인 보고형식을 개발하라 7.4 정보를 그 자체로 또는 정기 사업보고 일부로 발간하라 7.5 UN 글로벌 콤팩트 웹사이트(UN 글로벌 콤팩트 참가자들에 관련 링크 및 설명서를 제출하라	지속가능경영팀

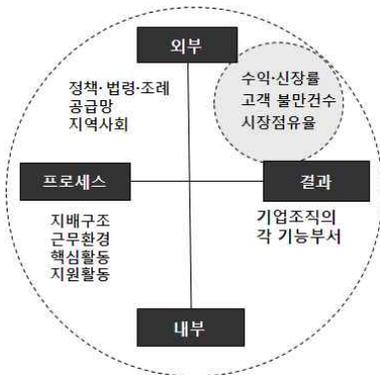
또한 이 장에서는 2009년 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발의 주요 내용들을 기업의 각 부서 역할에 따라서 재구성하여 기업이 기업의 방식으로 기업의 기능에 따라서 인권 존중 책임을 지키기 위해 해야 할 실천과제들을 제시하기로 한다. 정량적, 정성적 자가진단지표는 단계적인 과정 절차에 입각한 실천과제 형식으로 재구성하였다.

인권경영 모범 사례는 해당 실천과제의 내용에 따라서 구성되었는데, 다양한 국내외 대표 사례들을 통해서 기업의 각 부서가 해야 할 인권경영 역할에 대해서 쉽게 이해할 수 있도록 마련되었다. 제시된 사례들은 국가인권위원회에서 발간한 각종 보고서들 혹은 국내외 온라인 리서치를 통해 발췌한 요약한 자료이다.

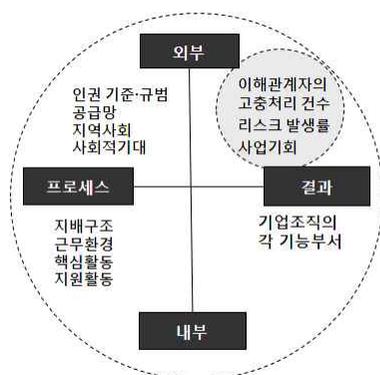
긍정적 사례를 가지고 있는 기업들은 전형적으로 기업의 인권 정책을 이행하고 성과 향상을 이끌어 낼 책임을 지는 고위 관리자를 임명하고 있다. 고위 관리자는

일반적으로 최고 경영진 및 이사진에게 보고하며 인적 자원, 조달, 법적 문제, 대외 홍보 혹은 지속가능성 부서와 같이 일하게 된다. 하지만 인권경영은 모든 수평적, 수직적 기업 업무에 스며들고(Embedded) 통합되어야(Integrated) 하기 때문에 어떤 한 고위 관리자나 해당 팀의 업무로 다 해결될 수 없다. 인권에 대한 기업의 존중 책임은 기업의 전 업무 부서에 관련이 되는 만큼, 인권이 기업경영에서 현실화되기 위해서는, 각 부서의 기능에 관련이 되는 실천과제와 모범사례 분석을 통해 어떤 행동(Action)이 필요한지 살펴 볼 필요가 있는 것이다.

<기업경영 운영 방식>



<인권경영 통합 방식>



기업은 마치 살아있는 생물과 같이 어느 부서에서 어떤 인권 이슈를 다루던, 유기적으로 연계되어 있기 때문에 모든 부서의 전사적인 노력이 필요한 것이다. 중요한 것은 기존의 경제적 가치가 추가 되는 기업의 성과 평가에 인권경영을 실행했을 때의 사회적 가치 평가를 추가하여 기업 경영을 바라보아야 한다는 것이다. 통상적인 기업경영 운영방식에 외부의 인권관련 환경, 기준, 규범들을 적용하고 공급망이나 지역사회에 인권침해 영향을 최소화하며, 사회적 기대에 적극 부응하는 방식을 도입할 필요가 있다. 인권을 위해서 기업경영을 하는 것이 아니라 기업경영에 인권의 가치를 접목시켜야 한다. 그러기 위해서는 기업의 최고경영진을 비롯한 모든 부서가 실행 주체가 되어야 한다.

1) 리더십 · 이사회

(1) 최고경영진 행동기준

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

최고경영진 행동기준 ⁴⁸⁾	
●	기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 하며, 인권보호를 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다.
●	기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력하여야 하며, 인권침해에 연루되지 않기 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다.

최고경영진 실천과제 ⁴⁹⁾	
인식	<ul style="list-style-type: none"> ● 최고경영진은 인권경영의 글로벌스탠더드를 잘 알고 있는가? ● 최고경영진은 인권경영이 회사의 대내외적 신뢰 확보에 필수 요인이라고 생각하는가? ● 최고경영진은 인권경영 실천의지가 확고한가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 글로벌스탠더드가 요구하는 인권경영 활동을 경영에 반영하여 실천하고 있는가? ● 인권경영은 중장기적인 계획과 로드맵에 따라 실천되고 있는가? ● 인권경영 추진계획과 목표는 충분히 달성가능한가? ● 인권경영 전담직원 혹은 추진조직을 확보하고 활동을 적극 지원하고 있는가?
확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사 구성원은 회사의 인권경영 실천 로드맵을 인식하고 수용하고 있는가? ● 임직원에게 인권경영실천을 강조함으로써 인권경영에 대한 동기부여를 하는가? ● 인권경영 국제규범 준수 여부를 주기적으로 평가하고 대외적으로 공개하고 있는가?

48) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

49) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

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

사례 1: 어떻게 하면 최고경영진의 참여를 이끌어 낼 수 있는가?

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

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

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

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

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

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

사례 2: 최고경영진과 이사회 차원에서 어떻게 인권경영을 선도하고 있는가?

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

(2) 이사회 의 의무

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

이사회 의 의무와 관련된 예 (OECD 회원국) ⁵⁰⁾	
나라	세부내용
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> ● 주요 의사결정시 주주, 근로자, 채권자, 소비자, 정부 및 환경 등을 고려해야 함.
영국	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자의 이익, 공급자, 고객, 기타 기업과 거래관계를 촉진하도록 고려하고 지역공동체와 환경에 미치는 기업의 영향을 고려 (남아공은 이를 입법 모델로 함). ● “지역공동체와 환경에 대하여 기업의 영업이 미치는 영향” 고려함으로써 기업의 성공을 촉진하도록 할 의무를 부과. 공급자, 고객 기타 거래관계를 촉진시켜 기업의 성공을 촉진하여야 함. ● 영국 회사법에 규정한 기업행동 기준을 엄격하게 적용하여 평판도를 유지하는 것이 바람직함을 고려할 의무. 자회사에 의해 행해지는 환경, 사회적 영향을 국내외를 막론하고 고려대상에 포함.
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 주주, 근로자, 채권자, 심지어 사회에 대한 의무까지 넓게 보고 있음. ● 주주의 이익과 동등한 정도로 주주 이외의 자를 고려할 수 있음. ● 경영자는 감독이사회에 사회적책임 정책을 제출, 승인받도록 하고 있음.
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> ● 문화적 다양성이 정관에 포함된 기업이 차별금지법을 위반한 경우 기업의 평판도에 손해를 야기할 수 있음을 제시. ● 상법의 경우 외국에 소재한 자회사 활동이 미치는 사회적 영향을 고려하여 공시. 기업 이익에 미치는 한 자회사 활동이 미치는 영향을 고려.
독일	<ul style="list-style-type: none"> ● 위험관리 최소요건으로 은행과 보험회사에 명시적으로 평판 리스크를 피할 의무가 있음. ● 주식회사법에서 지배회사의 이사는 기업집단에서도 같은 주의 의무와 책임을 짐. 즉 독일 지역 외에서도 기업집단의 활동으로 인해 발생하는 영향에 대해 같은 기준을 적용할 수 있음. ● 규제감독기관은 감독이사회에 구성원의 다양성 및 국제적 경험을 반영.
룩셈부르크	<ul style="list-style-type: none"> ● EU 제3지침 - 자금세탁방지 지침으로서 상장한 금융투자회사에 대하여 조사 의무를 부과. 투자회사 및 자산운용회사에 대하여 법적 위험 및 평판도에 대한 훼손을 피할 의무를 부과
미국	<ul style="list-style-type: none"> ● 적절한 내부통제시스템이 갖추어졌는지가 이사의 의무에 포함되며 적절한 감독 메커니즘을 확립하도록 기존 판례가 요구하고 있음.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 이해관계자 법령에서는 근로자, 고객, 공급자, 채권자, 지역사회 및 주와 국가의 경제를 고려하도록 요구. ● 이사와 경영자는 모두 기업에 대하여 충실해야 할 의무가 있으며, 기업의 평판도를 해치는 위험을 최소화하여야 함. ● 오래근주와 캘리포니아주 등 다수 주의 회사법에서 “여타 구성원 고려” 조항 및 공익기업, 유연목적기업 인정 등 공익성과 사회적 책임에 대한 공식적인 인정 추이를 읽을 수 있는 데 인권존중이 가지는 공익성을 감안하면 사회적 책임과 공익의 범주 내에 인권이 포함되는 것으로 해석 가능.
스페인	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권에 미치는 영향도 고려대상에 포함시켜야 하며 인권을 포함하여 헌법 위반 시 책임을 져야 함. ● 기업지배구조 통합규범(Codeigo Unificado de Buen Gobierno)에서는 바젤 위원회 8원칙을 강조. 경영자는 운영하는 관할지역을 포함, 은행의 운영구조를 이해하여야 하며, 특히 투명성을 방해하는 구조를 파악하여야 한다고 명시. ● 지배구조규범에서는 상장회사의 경우 내부고발자 보호프로그램을 두도록 하고 있다(특히 재무보고와 회계불규칙관련)
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> ● 자회사 및 기타 비즈니스 파트너가 미친 인권에 미치는 영향을 고려하는 것이 허용. 무엇이 기업의 최상의 이익인지는 전체 기업 집단을 고려하여 결정. ● NASDAQ OMX 상장규정서는 상장회사로 하여금 윤리적 행동을 담보하도록 하는 정책을 실행하도록 할 책임이 이사회에 있음을 기업지배구조 규범에서 규정
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 국영기업의 경우 전형적으로 사회적 책임에 대하여 이사회에 지침을 줄 수 있는 정치인을 포함시키도록 하고 있음. 사회적 책임이 기업의 경영과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 경영자에게 부각시키는 역할이 감독이사회 역 할이라는 점을 보여줌.
호주	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 영업으로 인해 인권에 미치는 영향을 고려하도록 제시하고 있으며, 이사들도 이러한 영향을 고려하는 것이 허용. ● 이사의 의무는 최고경영자, 그림자 이사, 그림자 임원에게도 확대
벨기에, 프랑스, 영국, 독일	<ul style="list-style-type: none"> ● 주주 이외의 자에게 미치는 영향을 고려하도록 요구하거나 허용한 경우 그 영향은 기업 설립지이든 아니든 구분하지 않으며 회사법에 명시적으로 규정하지는 않지만 국내에 미치는 영향을 고려하도록 한 경우 이는 같은 기준이 해외에 미치는 영향도 고려

50) 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사』, 2011

2) 인사팀

(1) 고용유지

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

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

고용유지 행동기준 ⁵¹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인위적 구조조정을 회피한다. ● 기업은 자발적인 이직이나 불법행위에 의하지 않는 한 근로자의 정년을 보장하여야 한다.

고용유지 실천과제 ⁵²⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 회사의 업무가 노동자들의 생계유지와 자아실현에 기본임을 인식하고, 고용수준과 고용의 질의 변화가 노동자들에게 미치는 영향을 회사 정책의 핵심적인 고려사항으로 하고 있는가? ● 긴박한 경영상의 사유 등 불가피한 경우를 제외하고는 인위적인 구조조정을 하지 않도록 노력하고 있는가? ● 회사는 비정규직의 비율을 감축하기 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?
해고	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정을 최종적으로 내리기 전에 다양한 해고회피노력을 수행하는가? ● 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정(사업장폐쇄, 기구 및 사업통폐합, 외주화 등)을 고려할 때 충분한 시간을 두어 노조대표 또는 노동자대표 및 관련 정부기관에 통보하며, 노조대표 또는 노동자대표

51) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<p>및 관련 정부기관과 협력하여 고용에 대한 영향을 최소화하도록 노력하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 근로자를 해고하는 경우 해고하고자 하는 날의 30일 전에 미리 예고를 하거나, 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급하고 있는가?
정규직화	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 비정규직의 정규직 전환, 비정규직 채용인원의 축소 등을 통해 장기적으로 비정규직 고용을 최소화하는 것을 회사의 중장기 정책으로 하고 있는가? ● 회사는 2년 이상 계속 고용한 기간제 근로자를 모두 정규직으로 전환하고 있는가?
고용 유지	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 임금이나 복지혜택의 축소를 목적으로 동일가치의 직무에 대해 외주화, 사내하청화, 용역화 등을 추진하지 않도록 노력하고 있는가?

52) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(2) 차별금지

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

기업은 고용의 기회부터 균등한 기회를 부여하고 차별을 금지함으로써, 인권의 출발점에서 모든 인간의 존엄성에 대한 회의와 좌절을 맛보지 않게 하여야 하며, 고용하고 있는 종업원에게도 역시 균등한 기회를 부여하고 차별을 금지함으로써 기업생활에 있어서 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사가 이루어지도록 하여야 한다.

차별금지 행동기준⁵³⁾

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

차별금지 유관지표⁵⁴⁾

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

53) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

54) 위와 동일

차별금지 실천과제55)

<p>정책</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등과 관계없이 직원의 채용과 배치, 임금, 승진, 교육훈련, 징계, 퇴직, 해고 등의 처우가 객관적이고 공정하게 결정되도록 보장하는 정책이 있는가? ● 직무기술서는 분명히 규정되어 있고 모든 고용책임자들에 의해 활용되며, 직원들이 오로지 해당 직무에 대해 요구되는 기술, 능력, 경험을 바탕으로 고용되고 승진된다는 것을 보장하기 위해 정기적으로 갱신되는가? ● 노동조합 대표 또는 노동자대표들은 채용과 근로자 처우의 모든 면에서 차별이 없다는 것을 입증하는가?
<p>채용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 모집공고 시 지원자의 성, 인종, 나이, 지역 등 부적절한 특징을 나타내지 않도록 확인하고 있는가? ● 회사는 지원자에게 결혼여부나 출산계획, 부양가족 수 등에 대한 질문을 하지 않는가? ● 회사는 지원자들에게 '임신검사에 응한다' 또는 '임신하지 않겠다'라는 동의서 서약을 요구하지 않는가? ● 회사는 장애인 노동자들이 고용 기회를 가질 수 있도록 합리적 편의를 제공하는가? ● 장애인 의무고용율56)에 미달하는 경우 회사는 부담금에 의존하는 것보다 고용률을 높이는 것을 확고한 정책으로 하고 있는가? ● 회사는 사회적 취약계층의 채용비율을 늘리기 위한 적극적 정책을 실행하고 있는가?
<p>교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 고용 등 인사담당자들은 회사의 차별금지 정책에 관한 교육을 주기적으로 받고 있는가? ● 회사는 직원들이 회사 내 모든 수준의 직무를 수행하는데 필요한 능력을 획득하도록 차별 없이 교육훈련을 제공하는 체계적인 교육프로그램을 가지고 있는가?
<p>복지</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 병가, 휴일·휴가, 건강관리, 교통수단 등과 같은 복지혜택이 차별 없이 제공되도록 보장하는 적절한 수단이 있는가? ● 회사는 현존하는 비정규직 노동자에게도 학자금 보조, 주택대출, 의료비 지원 제도 등을 실시하고 있는가?
<p>개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 직원들이 불합리한 차별에 대해 이의를 제기하고 고충을 처리할 수 있는 장치가 마련되어 있는가? ● 차별금지 정책에 대한 회사의 준수 여부를 모니터링할 수 있는 담당자나 부서가 회사 내에 있는가? ● 회사는 아래 각 사항에 대한 개선을 위해서 노력하는가? <ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내 사업장 여성 비율 ▪ 국내 사업장 여성 과장이상 비율

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 세계 사업장 여성 비율 ▪ 세계 사업장 여성 매니저 비율 ▪ 세계 사업장 소수인종 비율 ▪ 세계 사업장 소수인종 매니저 비율 ▪ 남성 입사비율 대비 여성 입사 비율 ▪ 남성 직원 평균 근속년수 대비 여성 직원 평균근속년수 비율 ▪ 남성 직원 평균 임금 대비 여성 직원 평균 임금 비율 ▪ 남성 퇴직비율 대비 여성 퇴직 비율 ▪ 정규직 평균 임금 대비 비정규직 평균 임금 비율 ▪ 정규직 평균 복리후생비 대비 비정규직 평균 복리후생비 비율 ▪ 장애인 고용 비율
--	--

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

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

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

55) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성
 56) 장애인고용촉진 및 직업재활법 제29조제3항에 따른 장애인 고용계획의 수립 의무, 장애인 고용 의무 및 법 제33조에 따른 장애인 고용부담금에 관한 의무고용률은 다음과 같다. 1. 2010년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지는 1천분의 23, 2. 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지는 1천분의 25, 3. 2014년 이후부터는 1천분의 27. 한편 위 법 제30조에 따른 장애인 고용장려금에 관한 의무고용률은 1천분의 27이다(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조).

사례 1: 공급망 관리에서 여성 근로자 차별 금지 정책

- 중국의 바오스틸(Baosteel) 그룹은 임직원 고용 계약서에 여성 직원들에 대한 특별 보호(Special Protection of Women Staff)라는 항목을 추가시켰다. 공식적, 혹은 비공식적 여성 노조 설립을 통해서 여성의 권리를 존중하고 지원하고, 노동 환경을 개선함과 동시에 경력 개발을 증진하여 양성 평등을 촉진시키는 정책을 실시하고 있다.
- 유명 미국 의류 생산 제조 회사인 아이린 피셔(Eileen Fisher)는 임직원 친화 경영 정책과 차별 금지 인사 정책을 위한 노력으로 유명하다. 차별금지와 같은 사회적으로 책임있는 행동을 촉진하기 위해 모든 공장에서 SA 8000 인증 시스템을 사용하고 있다.

사례 2: 여성 고용 프로그램

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

사례 3: 자회사형 표준사업장

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

(3) 다양성 존중

글로벌 공급망 관리에 있어서는 현지에서 채용되는 근로자의 인종, 문화, 종교, 성적 지향 등의 다양성에 대해서 특별히 주의를 기울여야 한다. 법적 구속력이 없지만 기업의 인권경영에 있어서 준수해야 할 중요한 기준이다.

다양성 존중 행동기준 ⁵⁷⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직원들의 다양한 문화를 존중하며 모든 직원들의 문화적 차이를 적절히 고려하는 노동환경을 유지하기 위해 노력해야 한다.

다양성 존중 실천과제 ⁵⁸⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 교육자료들과 회사 문헌은 어떤 집단에 대해서건 정형화하거나 범주화하지 않는가? ● 노조 대표 또는 노동자대표들은 근무환경에서 직원들의 문화적 차이가 존중되고 있음을 입증할 수 있는가?
종교	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 복리후생 및 휴가정책은 휴일과 관련되어 직원들의 다양한 문화와 종교의 차이를 반영하고 있는가?
문화	<ul style="list-style-type: none"> ● 업무에 걸맞고 일터에서의 사고위험을 증가시키지 않는 한 회사는 직원들이 전통의상을 입을 수 있도록 허용하는가?
성적 지향	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 교육 프로그램들은 문화적으로 적절하고 성 중립적이며 다양성을 존중하는가?

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

57) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

58) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

<다양성에 대한 새로운 접근방식>

근로자 소외계층/ 가족 지원과 교육, 훈련	해외 지사 경영요직에 현지인 채용	해외 판매망 다양한 종교, 문화, 인종 기반의 판매인력
근로자 한국인/ 비한국인/ 이주 근로자	Diversity	B2C 글로벌 소비자 글로벌 다문화 마케팅
근로자 다양한 종교, 문화, 인종 "차별 금지"	아웃소싱 협력업체 소수인종 여성 소유 비즈니스	B2B 거래처 대상국가와 사회 거버넌스 존중

사례 1: 다양성을 증진하는 정책과 실행	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 타겟 그룹(Target Corp.)의 정책: “우리는 전 세계 시장의 문화적 다양성을 인식하고 존중한다. 우리는 임직원 고용 시, 개인적 성향이나 믿음이 아닌 업무 수행 능력에 기반 해야 한다고 믿는다. 우리는 공급자 업체를 선택할 때도 이러한 믿음을 가진 업체들과 일을 할 것이다.” ● 팀버랜드(Timberland)의 정책: “우리는 다양한 문화와 시각을 가진 사람들에 대한 가치를 인식한다. 우리는 서로 다른 문화 장벽을 넘어 기본적인 인권을 존중하고 차별 금지에 노력하고 있다. 우리는 다양성의 가치를 인식하고 반영하는 고용 정책과 사업 활동 관행을 가진 비즈니스 파트너를 찾을 것이고 그들과 일할 것이다.”
교육	<ul style="list-style-type: none"> ● P & G (Procter & Gamble)는 소비재제품 회사로 70여 개국 십만 명 이상의 임직원이 있다. P & G 다양성 교육 프로그램은 P & G 임직원들에 의해 실행되는 사내 프로그램과, 다양성 가치 인식 제고를 위해 전 직원 대상으로 실행되는 보완 프로그램 등이 있다. 교육 프로그램들은 각 지역의 비즈니스 부서와 생산 공장 등에서도 실시되고 있다.
보상	<ul style="list-style-type: none"> ● 60여 개국에 140,000명의 임직원이 있는 사라 리(Sara Lee)는 임원과 관리직에 여성과 소수자의 수를 늘리는 목표를 위해 다양성 프로그램을 실행하고 있다. 다양성 프로젝트 목표는 재무 수행 목표를 정하는 방식과 동일하게 수행하며 부서 별로 년 간 데이터를 통해 평가된다. 예를 들면, 여성과 소수자 비즈니스 스쿨 출신자 채용 %에 대한 연간 목표를 정하고 다양성 목표 달성은 고위 임원들의 연간 보너스와 직접 연결되어 있다.

사례 2: 성적 소수자 채용 시 가산점⁵⁹⁾

- 2011년 10월, 취업포털 사이트에 실린 한국IBM의 신입사원 채용공고에서는 게이와 레즈비언, 양성애자, 트랜스젠더 등 성적 소수자에게 입사전형에서 가산점을 부여한다고 밝혔다. 지금까지 성적 소수자를 차별하지 않겠다는 채용원칙을 밝히는 기업은 많았지만, 한국IBM처럼 이들을 적극적으로 채용하기 위해 가산점을 주겠다는 곳은 찾아보기 힘들다.
- 게다가 이는 글로벌 기업인 IBM 내에서도 첫 시도이다. 미국의 IBM 본사나 다른 지역 지사에서도 한국IBM처럼 가산점을 주는 곳은 없다. 해외에선 사회적으로 자신의 성 정체성을 공개하는 게 상대적으로 덜 부담스러운 일로 받아들여지지만 한국에서는 아직도 용기가 필요한 일이라 가산점을 준다는 것이다. 회사 측은 입사지원 서류 양식에 성적 소수자임을 표시하는 난을 따로 만들진 않았지만 지원 과정에서 이메일로 자신의 성 정체성을 밝히면 가점을 준다고 설명했다.
- 회사 측은 이 같은 제도를 마련한 계기에 대해 조직 구성원이 다양해질수록 생산성이 더 높게 나오기 마련이라며 성적 소수자 외에도 직원을 채용할 때 늘 다양성을 중요하게 여기는 게 IBM의 채용 철학이라고 설명했다.
- 실용적인 이유도 한몫했다. 회사에 입사한 성적 소수자가 자신의 정체성을 숨기려고 노력하는 데 시간을 쏟으면 생산성이 떨어질 수밖에 없다는 것이다. 회사 측은 IBM 글로벌 사례를 봤을 때 성 정체성을 공개적으로 밝힐수록 업무 집중도가 높아졌다는 조사 결과가 있다고 설명했다. 그리고 한 가지 이유가 더 있다. 한국IBM 관계자는 성적 소수자 가운데 창의적이고 유능한 인재가 통계적으로 더 많다는 것도 고려했다고 언급했다.

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

(4) 프라이버시 존중

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

프라이버시 존중 행동기준 ⁶⁰⁾	
●	기업은 개인정보나 직원 모니터링 관행 실행 시 직원들의 프라이버시에 대한 권리를 존중한다.

프라이버시 존중 실천과제 ⁶¹⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 정보수집과 모니터링 관행을 개략적으로 설명하는 분명한 프라이버시 정책이 있는가? ● 회사 정책 내지 가이드라인은 직원들에 대한 어떤 종류의 개인정보가 보유하고 어디에 보관되며 왜 그러한 정보가 필요한지 진술하고 있는가? ● 자료수집과 감시활용은 비차별적 방식으로 실행되고 있는가?
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 직원들은 모든 종류의 직장 감시에 대해 인지하고 있는가? ● 직원들은 감시를 통한 자료를 비롯하여 그들에 대해 수집된 모든 개인정보를 열람할 수 있는가? ● 회사는 직원의 사전 동의가 없는 한 직원과 특권적인 관계를 가진 개인 즉 배우자, 목사, 의사, 변호사 등에게서 정보를 얻지 않도록 노력하는가? ● 회사는 감시과정에서 의도치 않게 수집된 그 어떤 직원의 개인정보도 폭로하거나 보유하거나 오용하지 않는가? ● 화장실 설비나 탈의실에는 비디오카메라나 감시체제가 존재하지 않는가?
공개	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 모든 정보에 대한 명확한 수집 목적을 직원들에게 공개하는가? ● 회사는 특별감시대상 사람이 있을 때 본인에게 그 사실을 알리고 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 직원들은 회사가 오직 정당한 정보만을 요청해 오며 정보요청의 목적이 분명하게 설명된다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노동조합과 직원들은 회사의 감시관행이 프라이버시 권리를 존중하며 직원들이 회사 감시관행에 대한 정보를 꾸준히 전달 받는다는 사실을 확증할 수 있는가?

60) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

사례: 고객정보 존중해야 기업이 산다

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

3) 인사팀·노무관리팀

(1) 최저임금

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

최저임금 보장 행동기준 ⁶²⁾	
●	기업은 어떠한 차별도 없이 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 보장하여야 한다.
●	기준 근로시간에 대하여 제공하는 임금수준은 법률 또는 산업기준의 최저수준에 부합되고, 근로자의 기본적 욕구를 충족시킬 수 있는 수준이며, 가계에 여유 있는 수입을 제공하는 것이어야 한다.

최저임금 보장 유관지표 ⁶³⁾	
●	GRI G3 EC1. 직접적인 경제적 가치 창출과 배분 (예: 수익, 영업비용, 직원보상, 기부, 지역사회 투자, 이익잉여금, 자금제공자에 대한 지급, 세금 등)
●	GRI G3 EC3. 연금지원 범위
●	GRI G3 EC5. 주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율

최저임금 보장 실천과제 ⁶⁴⁾	
일반 정책	● 임금을 정기적으로 지불하며, 직원의 자유로운 동의에 의한 것이 아닌 한 징계수단으로서 임금 삭감을 하거나 법률이 인정하지 않는 여타 종류의 삭감을 하지 않는가?
	● 직원들에게 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키기에 충분한 최저 임금을 받을 자격이 있음을 명확히 제시하는 정책이 있는가?
	● 직원들에게 지급되는 임금과 복지혜택을 줄이려는 수단으로 과도한 수의 비정규직 노동자를 이용하지 않는가?
	● 총 지불된 임금이 최저임금에 상응한다는 것을 보장하기 위해, 성과급 보수는 구별하여 지급하는가?
	● 초과근무는 노동자들이 최저임금을 벌기 위한 필수수단으로 요구되지 않는

62) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

63) 위와 동일

	<ul style="list-style-type: none"> 가? ● 임금정책 실행 전 노조대표와의 단체교섭 또는 노동자대표와의 협의를 통해 최저임금을 협정하는가? ● 근로자가 퇴직하거나 사망한 경우 14일 이내에 근로자에게 지급하여야 할 일체의 금품을 정산하고 있는가? ● 근로자가 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급일 전에 이미 일한 부분에 대한 임금을 요청한 경우 지급하여 주고 있는가?
해외 사업장 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업장이 있는 국가의 최저임금이 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키고 적정한 가처분소득을 제공하는데 충분한지 여부를 파악하고 있는가? ● 사업장이 있는 국가에 최저임금이 정해져 있지 않거나 국가가 정한 최저임금이 직원들과 그 부양가족의 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키는데 부족할 경우에 회사는 해당 지역에 알맞은 임금기준 및 수준에 대한 자문을 구하기 위해 지역 노동조합, NGO, 다른 회사들, 또는 노동시장 문제를 담당하는 국가기관과 논의를 하는가?
협력업체 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 협력업체 노동자들에게 최저임금 이상이 지급될 수 있도록 협력업체와의 거래가격을 책정하는가?
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> ● 동일한 가치를 갖는 업무의 급여차이가 없도록 보장하기 위한 수단이 있는가? ● 임금대상에는 동일한 가치를 갖는 직무 간 급여차이가 나타나 있지 않는가? ● 임금에서 현존하는 비정규직과 정규직을 차별하지 않는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 근로자에게 직접 통화로 그 전액을 지급하고 있는가? ● 사업장별로 임금대장을 작성하고 법령에서 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 기록하고 있는가? ● 최저임금을 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 밖의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시키고 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표나 NGO들은 회사가 직원들에게 최저임금을 지급한다는 사실을 입증할 수 있는가?

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

64) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

미국 주 정부 규정(US Local Government Ordinances)의 규정들을 보면 도시나 주 정부 기관과 계약하여 일하는 기업들은 근로자들에게 적절한 생활임금(Living Wage)을 보장하여야 한다고 되어 있다. 많은 규정들은 생활보호 대상범위 보다 높은 퍼센트 임금을 요구하고, 적어도 10% 이상은 더 높아야 한다고 명시되어 있다.

사례: 최저임금에서 공정임금 및 생활임금으로
<ul style="list-style-type: none"> ● 스위스 제약회사 노바티스(Novartis)는 BSR(Business for Social Responsibility)와 함께 2003년 글로벌 사업 환경에서 각 나라의 생활임금을 계산하고 실행하는 전략과 방법론을 개발하여 총 140개국의 78,500명에 달하는 노바티스 임직원 임금 조사를 통해 생활임금 수준을 만족하는지 여부와 상회액을 조사하였다. 노바티스의 기업시민정신 실행 전략의 일환으로 실시되는 이 조사를 통해 생활임금을 보장해주기 위한 노바티스의 사회적 관행을 내부 모니터링 하는 노력을 매년 계속하고 있다. ● 아디아스 살로몬(Adidas-Salomon)은 독립 NGO인 경제사회조사교육정보연구소(Institute for Economic and Social Research, Education and Information: LP3ES)에 위임하여 인도네시아에서 아디아스 살로몬의 공급업체들에 의해 고용된 노동자들의 공정임금 조사와 워크숍을 실시하여, 그들의 임금 요구를 산정하고 요구 사항에 대한 조사를 실시하였다. 공급업체, LP3ES 대표, 인도네시아 정부, 지역 산별 노조, NGO, 학계 기관, 국제노동기구들을 대상으로 워크숍을 실시하여 연구 결과에 대해서 토론하고 공정 임금이 어떻게 실현 될 수 있는지에 대하여 논의하였다. 워크숍 결과는 아디아스 비즈니스 파트너들을 심사하는데 있어서 도구와 가이드라인으로 사용되고 있으며, 공정 임금과 같은 노동자 복지 관련 정책, 기타 근무 혜택 등의 내용에 대하여 심사 기준으로 활용되고 있다. 아디아스 임금 수준은 보통 해당 업계의 임금 수준보다 더 높으며, 직원들에게 제공하는 혜택은 법으로 정해져 있다.

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

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

(2) 복리후생

근로자들은 노동을 제공한 대가로 최저임금이나 최저임금 이상의 생활임금 외에 국가가 법으로 정한 법정복리 후생제도와 회사가 임의로 정한 임의복리 후생제도의 혜택을 받음으로써 인간다운 생활을 할 권리를 갖고 있다. 기업의 근로자들이 인간적 존엄에 합당한 생활을 영위할 수 있도록 복리후생에 힘써야 한다.

복리후생 행동기준 ⁶⁵⁾	
●	기업은 모든 직원에게 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호적 수단에 의하여 보완되는 권리를 보장하여야 한다.
●	기업은 모든 직원에게 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 요소를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 보장하여 주어야 한다.
●	기업은 모성이 가진 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 보장하여야 한다.

복리후생 실천과제 ⁶⁶⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업을 운영하는 모든 국가에서 법정복리후생제도를 성실히 운영하고 있는가? ● 출산지원, 육아지원 등 여성의 근무환경 및 조건 향상을 위하여 정기적으로 사내 복지제도를 평가 확인하고, 적극적으로 운영하고 있는가?
보육	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직장보육시설을 운영하고 있거나, 직장보육이 필요한 직원들을 지원하고 있는가?
퇴직	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 임직원 퇴출 및 퇴직에 앞서 재할기회를 제공하거나 퇴직 후 조기정착을 위한 제도와 서비스를 제공하고 있는가?
개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정기적으로 복리후생제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도개선에 반영하고 있는가?

사례: 비즈니스 불황에도 복리후생은 중요	
<p>미국의 의류기업인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 1990년대에 공식 기혼 부부가 아닌 파트너들에게도 완전한 의료보험 혜택을 주었고, 근로자들의 복리후생 보장을 포함한 글로벌 소싱을 위한 공급업체 행동강령을 정한 업계 첫 회사가 되었다. 1997년 초 비즈니스 불황에도 리바이스 재단을 통하거나 비즈니스 부서에서 글로벌 소싱 기관 대상으로 공급업체 강령 실행을 운영하였으며, 계속적으로 기업시민활동을 진행하였다.</p>	

65) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

66) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(3) 적정 근로시간

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

적정 근로시간 유지 행동기준 ⁶⁷⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 일주일에 40시간 이상의 초과근무를 정기적으로 시킬 수 없으며 매 7일 간격으로 최소한 1일의 유급휴일을 제공하여야 한다. ● 당사자가 합의하면 초과근무로 근로자 1인, 1주 당 12시간을 초과하여 근로할 수 있다. ● 근로시간 및 휴게시간을 관리함에 있어서 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

적정 근로시간 유지 실천과제 ⁶⁸⁾	
근무시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 근무시간은 모든 국가에서 회사 정책과 관행 둘 다에 있어 1주 40시간을 초과하지 않으며 해당 국가의 1주당 법정근로시간을 초과하지 않는가? ● 회사는 모든 국가에서 근무시간을 1주 40시간으로 단축시키기 위하여 노력하는가? ● 회사는 생산목표를 충족할 수 있는 적정 수의 노동자를 고용하여, 직원들이 법률이나 산업기준이 규정하는 일주일 내지 하루 제한시간 안에 업무를 마칠 수 있도록 하는가? ● 회사는 모든 국가에서 시간외근로가 자발적이고 드물며, 시간외근로에 대해서는 가산수당이 주어지며, 1주 12시간을 넘기지 않도록 보장하는가? ● 회사는 출퇴근 시간의 조정, 근무시간의 단축, 정규직의 단시간근로로의 전환 등을 통해 근로자들이 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하고 있는가?
휴식	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직원들에게 모든 국가에서 적어도 매 7일마다 연속 24시간 이상의 유급휴식을 허용하는가? ● 직원들은 하루 동안 식사, 스트레칭, 화장실 사용을 위한 주기적 휴식시간을 제공 받으며, 1주 근무시간은 모든 국가에서 매주 40시간 이내로 제한돼 있으며, 해당 국가의 1주당 법정근로시간 이내로 제한되어 있다는 사실을 입증할 수 있는가? ● 회사는 직원들에게 모든 국가에서 매 4시간마다 최소 30분 이상의 휴식시간을 허용하며, 업무성격이나 법률 내지 산업기준이 요구하는 바에 따라서는 더 긴 휴식시간을 허용하는가? ● 회사의 휴식시간은 어떤 직원도 교대시간 동안 쉬지 못하고 연장근무를

67) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<p>해야 하는 일이 발생하지 않도록 전략적으로 짜여 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 관리자들은 직원들이 지정된 휴식시간만이 아니라 언제든지 필요할 때 화장실 시설을 이용할 수 있다는 것을 인지하고 허용하고 있는가? ● 회사가 식당에서 멀리 떨어져 있거나 직원들이 식사 전 보호장구나 실험실용 복장을 벗는 등 특수한 수단을 취해야 할 경우에, 휴식시간은 그러한 활동을 위한 추가시간을 허용하기 위해 연장되어 있는가? ● 회사는 휴식시간을 사용하지 않는 자들에게 보상을 해 줌으로써 직원들이 휴식시간 사용을 회피하게끔 장려하지 않는 노력을 하는가?
휴가	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사 직원들은 모든 국가에서 ILO 기준에 따라 1년에 적어도 3주간의 유급휴가를 얻어야 한다는 사실을 알고 있으며, 해당국가의 법률이 정한 기준이상으로 유급휴가를 허용하는가? ● 회사는 직원들에게 휴가를 병가 대응으로 쓰도록 강제하지 않는 노력을 하는가? ● 시간제 및 단기 노동자들은 비례원칙에 의해 휴가를 얻는가? ● 회사정책은 해당 국가 법률에 따라 유급병가를 제공하고, 법률이 아무런 사항도 규정하지 않거나 제한된 보호만 제공하는 경우, 회사는 노조대표와의 단체교섭 또는 노동자대표와의 협의 및 지역 NGO와 협의를 통하여 충분한 병가기간을 정하는가? ● 회사 직원들은 ILO 기준에 따라 여성 직원들에게 아이 한 명당 최소 14주 이상(98일 이상)의 출산휴가를 허용한다는 사실을 알고 있으며, 회사는 해당 국가의 법률이 정한 기준(우리나라는 90일) 이상으로 출산휴가를 허용하는가? ● 회사는 최근에 아이(들)을 입양했거나 입양아 내지 여타 부양아동을 돌볼 책임을 갖게 된 직원들에게 육아휴가를 제공하는가? ● 노조대표 또는 노동자대표는 회사가 모든 직원들에게 출산휴가와 입양아에 대한 육아휴가 뿐 아니라, 매년 유급휴가와 병가를 허용한다는 사실을 입증할 수 있는가? 이는 회사의 관련 기록에 의해서도 확인될 수 있는가?

68) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(4) 강제노동 금지

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

강제노동 금지 행동기준 ⁶⁹⁾	
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제한다. 	

강제노동 금지 유관지표 ⁷⁰⁾	
<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 HR7. 강제노동발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동근절을 위한 조치 	

강제노동 금지 실천과제 ⁷¹⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 다양한 형태의 강제노동을 금지하는 정책을 가지고 있는가? ● 법원에서 유죄를 선고 받은 죄수가 국가 당국의 감독과 통제 하에 자발적으로 노동하는 경우가 아닌 한 감금노동을 사용하지 않는가?
채용	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용계약의 내용을 공정하고, 투명하며, 직원들이 이해할 수 있는 수준으로 작성하여 채용예정자에게 공지하고 있는가?
이직	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 직원들은 적절한 사직통지 이후 회사를 그만둘 수 있는가? ● 다른 일자리를 찾기 위해 필요로 하면 회사가 즉시 관련 서류를 제공한다는 사실이 회사기록에 나타나 있는가?
문서	<ul style="list-style-type: none"> ● 관리자들은 직원의 여권이나 신분증을 보유하고 있지 않는가? ● 관리자들은 직원의 여권과 신분증을 보유하지 않도록 교육받고 있는가? ● 문서들이 손실이나 손상되지 않도록 하기 위해 직원들의 신분증과 여권을 복사(또는 필사)할 뿐, 짧은 시간동안이라도 원본을 보유하지 않는가?
임금	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 최저임금을 지급하며, 직원들이 생활비 충당을 위해 주기적인 급여 인상에 몰두하도록 강제하지 않는가? ● 근무 자체나 연장근무를 강제하기 위한 목적으로 임금지급을 보류하거나 보류하겠다는 협박을 하지 않고, 정기적으로 임금을 지급하는가? ● 회사에 기탁금을 예치하라는 요구를 하지 않는가?
근무조건	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 직원들은 교대를 마치면 자유롭게 회사 건물을 떠날 수 있는가? ● 협박이나 강제력을 동원해 직원들이 원하지 않는 근무나 연장근무를 하도록 강요하지 않는가?

69) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

70) 위와 동일

외부기관 활용	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사(또는 그 채용대행기관)는 직원들에게 모집비용이나 채용비용을 부과해 회사(또는 그 채용대행기관)에 부채를 지게 만들거나 빚을 갚기 위한 목적으로 회사(또는 그 채용대행기관)의 일을 하도록 만들지 않는가? ● 적합한 조사를 통해 인신매매나 빚 담보 노역 또는 유괴에 연루된 알선업자나 회사의 노동력을 사용하지 않도록 확실히 체크하는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 사회보고서(지속가능보고서, 노동보고서 등)에서 강제노동을 하지 않음을 확증하고 있는가? ● 직원들은 회사가 강제노동으로부터의 자유에 관한 권리를 존중한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 강제노동을 하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가?

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

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

사례 1: 공급망 관리에서 강제노동 예방하기	
<ul style="list-style-type: none"> ● 라이선싱 계약 공장에 발주를 하는 스포츠·의류 브랜드 마케팅 기업의 경우 공급망에서 강제노동의 가능성을 없애기 위해서 Buyer와 Vendor의 계약에 있어서 명시를 하는 경우가 많다. ● 리복(Reebok)의 정책의 경우 “리복 제품을 만드는 어떠한 공장 시설도 정치적 이유에 의한 강압이나, 형벌을 위한 감금 노동, 정치적인 견해의 표출 등으로 인한 강제 노동을 강요해서는 안 된다. 사용자들은 이러한 내용과 상관없다는 것을 증명하기 위하여 노동자 채용과 고용에 대하여 기록을 충분히 보유하고 있어야 한다. 리복은 강제 노동과 관련된 어떤 제품도 구매하지 않는다. 만약 그러한 노동의 흔적이 발견되면 즉시 비즈니스 관계를 청산한다.”고 명시하고 있다. 	

71) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례 2: 기업의 강제노동 예방 정책

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

사례 3: 이주노동자의 강제노동 예방 정책

- 갭(Gap)은 2001년부터 취약한 외국인 저 숙련 기술 기반의 계약직 이주 노동자에게 발생할 수 있는 강제 노동 상황을 예방하는데 목적을 두고 광범위한 노력을 하고 있다.
- 개인 신분증명서는 사용자에게 맡겨도 되고, 본인이 안전한 개인 관리 장소에 둘 수도 있도록, 노동자들에게 선택권을 주고 있다.
- 이유를 막론하고 직장을 그만 두고 본국으로 돌아가기를 원하는 노동자에게 채용업체가 여행비를 부담하는 정책을 시행하고 있다. 고용 공급업체가 노동자가 일한 기간을 계산하여 그에 따라 산정된 채용 소개비를 노동자에게 반환할 것을 명시하고 있다. 이는 부득이한 이유에 따라 본국으로 돌아가고자 할 때 채용 소개비를 못 갚거나 여권을 돌려받을 수 없어서 노동자가 할 수 없이 강제 노동에 처해지는 것을 막기 위한 정책이다. 또한 장기적인 목적은 계약직 이주 노동자들이 갭의 공급자 네트워크에서 채용비 때문에 빚더미에 놓이는 상황을 막기 위함이다.
- 갭의 공급업체 준수 관리팀들은 심도 깊은 노동자 인터뷰, 공장 인사 관리 기록 검토, 외국인 이주 노동자 채용 과정에 대한 현장 조사 실시 등을 통해 준수 상황을 모니터링 하고 있다. 모든 공급업체는 다음과 같은 사항을 지켜야 한다. “공급업체 공장 시설들은 기한 계약 노동, 강제 노동, 감옥 노동 등을 사용해서는 안 된다. 공장 시설은 정부에 의해 강요되는 감옥 노동, 빗 청산 노동, 강제 노동 등을 포함하여 어떠한 형태라도 비자발적인 노동은 금지해야 한다. 만약 공장 시설에서 외국인 계약직 이주 노동자를 채용할 경우에는 공장은 에이전트에게 채용 사례금을 주게 되지만, 어떠한 노동자라도 그 기간 동안 노동자의 의지에 반하여 이동의 자유가 박탈된 채로 강제적으로 노동을 강요당해서는 안 된다.”

(5) 아동노동 금지

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

아동노동 금지 행동기준 ⁷²⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 아동노동을 철폐하여야 한다. ● 기업은 18세 미만의 연소자와 여성의 노동조건을 보호하여야 한다.

아동노동 금지 유관지표 ⁷³⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 HR6. 아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동근절을 위한 조치 ● 18세 미만 직원의 야간학교 취학생 수

아동노동 금지 실천과제 ⁷⁴⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용 상 최저연령기준에 관하여 국내법을 따르되, 15세 미만은 고용하지 않는 분명한 정책이 있는가? ● 18세 미만의 노동자를 고용해 교육에 지장을 초래하지 않는가? ● 특정 직무가 18세 미만 노동자들의 건강과 안전에 위협하거나 해롭고 윤리 적이지 않을 수 있으므로 금지를 규정하는 적절한 정책과 가이드라인이 있는가?
채용	<ul style="list-style-type: none"> ● 지원자들에게 입사 전에 출생증명서 또는 그들의 나이를 증명할 수 있는 다른 형태의 공식적 증명서를 제출할 것을 요구하는가? ● 연소 노동자들은 그들이 맡을 일자리 특성에 맞는 체력을 갖췄는지 확인하기 위해 건강진단을 받는가?
문서	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용담당자들은 기업이 운영되는 국가에서 흔히 행해지는 신분위조형식에 대해 잘 알고 있으며 그러한 위조문서를 구분해낼 줄 아는가? ● 출생증명서가 일반적이지 않거나 위조되는 국가에서 평균 키나 역사상 사

72) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

73) 위와 동일

	<p>건에 대한 경험과 같이 어린 지원자들의 고용연령을 측정할 수 있는 절차를 보유하고 있는가?</p>
근무조건	<ul style="list-style-type: none"> ● 심리적이거나 감정적으로 혹은 성적으로 흡사당하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO권고 190 II 3(a)) ● 지하, 물속, 위험한 높이나 비좁은 장소에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO권고 190 II 3(b)) ● 위험한 기계, 장치, 도구로 일하거나 무거운 짐을 인력으로 움직이거나 운송하는 데 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(c)) ● 위험한 물질, 제품, 공정, 또는 건강을 해칠만한 온도, 소음수준, 진동에 노출시킬 수 있는 환경에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(d)) ● 장시간이나 밤 시간 동안 하는 일 또는 회사건물에 합당한 이유 없이 묶여 있을 것을 요구하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(e))
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 아동의 근무 사실을 발견했을 때 해당 아동의 부모나 후견인, 나이 많은 형제나 대가족 구성원을 고용할 것을 제안하고 있는가? ● 아동의 근무 사실을 발견했을 때 해당 아동에게 업무경험과 재정적 지원을 제공하는 동시에 아동노동자의 기초교육 또한 보장하는 연수프로그램(또는 유사한 형식의 다른 수단들)을 수립하고 있는가? ● 회사의 관리자들은 18세 미만 노동자들이 담당하는 일에 대한 제한 사항들을 숙지하고 있는가?
학교와의 협력	<ul style="list-style-type: none"> ● 현지학교에서 언제 수업이 이루어지는지 조사하여 의무교육 연령을 넘기지 않은 아동들이 고용되지 않는다는 것을 확실히 하고 있는가? ● 회사가 제공하는 연수프로그램은 노동력의 주요부분을 구성하지 않고, 기간이 제한되어 있으며, 학교 프로그램과 연계하여 (또는 노동부나 노동단체의 감독 하에) 이루어지고, 학생에게 교육적이며, 아동의 의무교육에 지장을 초래하지 않는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 사회보고서(지속가능보고서, 노동보고서 등)에서 아동노동자를 고용하지 않음을 확증하고 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동노동자들을 고용하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동의 근무 사실을 발견했을 때 곧바로 고용을 종결시키지 않았다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들은 회사가 건강, 안전, 교육적 내지 도덕적 발달에 위험하거나 해로운 영향을 미칠 수 있는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?

74) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

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

사례 1: 공급망 관리에서 아동노동 예방하기

- 라이선싱 계약 공장에 발주를 하는 가구 브랜드 마케팅 기업이나 노동집약적인 공급업체와 일하는 기업의 경우 공급망에서 아동노동의 가능성을 없애기 위해서 Buyer와 Vendor의 계약에 있어서 명시하는 경우가 많다.
- 스웨덴 기업인 이케아(IKEA)의 아동노동 예방에 대한 이케아 방식(The IKEA Way on Preventing Child Labour)은 아동노동 철폐 관련 행동강령으로, 아동노동이 이케아의 공급업체 또 그 업체들의 하청업체들에서 인정될 수 없다는 이케아의 강력한 입장을 전달하고 있다. 만약 아동노동이 발견되면 그 공급업체는 즉시 시정하고, 발견된 아동들에게 도움이 되는 방향으로 지원을 해야 한다. 이케아에서는 시정에 대한 이행 확인을 위해 아동들 학교에 방문하거나 혹은 해당 공급업체를 예고없이 방문하고 있다. 그래도 시정이 안 될 때는 최후 조치로 그 공급업체와 비즈니스 관계를 중단하고 있다.
- P&G는 아동노동 금지에 관해 아동노동과 노동 착취에 관한 정책(Child Labor And Worker Exploitation Policy)을 명시하고 있다. "P & G는 전 세계 어떤 지역의 생산 환경에서도 아동노동이나 강제 노동을 사용하지 않는다. 아동 노동력의 착취, 신체적 채벌이나 학대, 비자발적 서비스 노동 등을 금지한다. 우리와 일하는 공급자와 계약 공장들도 동일한 기준을 만족하여야 한다. 이러한 정책 위반과 위반 후 시정 명령이 시행되지 않는 경우, 비즈니스 관계를 청산한다."

사례 2: 기업의 아동노동 예방 정책

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

4) 노무관리팀

(1) 노동3권 보장

모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다. 기업은 직원 개개인에 비해서는 우월적 권한을 갖고 있기 때문에, 기업과 직원 간에 힘의 균형을 유지하기 위해서 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 노동 3권을 보장하고 있는 것이다. 이 노동 3권은 기업으로부터 직원의 인권을 보장하기 위한 필수불가결한 권리이다. 기업은 대한민국 헌법 제33조에 있는 바와 같이, 직원들이 근로조건 향상을 위하여 자주적 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 갖도록 보장하여야 한다.

노동3권 보장 행동기준 ⁷⁵⁾	
●	기업은 모든 근로자들의 노동조합 결성, 단체교섭 및 단체행동에 대한 권리를 보장하여야 한다.

노동3권 보장 유관지표 ⁷⁶⁾	
●	GRI G3 HR5. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
●	GRI G3 LA4. 단체교섭 적용 대상 직원 비율
●	GRI G3 LA5. 주요 사업 변동 사항에 대한 최소 통보기간(단체협약에 명시 여부 포함)
●	노조 가입률
●	노조대표와의 회의 수

노동3권 보장 실천과제 ⁷⁷⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들이 근로조건에 대해 자유롭게 토론할 수 있도록 정기적으로 직원회의를 허용하는가? ● 결사의 자유를 인정하는 정책을 갖고 있는가? ● 단체교섭을 위한 노동조합을 인정하는가? ● 노동조합의 일상 활동, 단체교섭, 단체행동의 측면에서 회사가 근로자들의 정당한 권리를 실제적으로 존중하고 있다는 것을 입증하고 있는가? ● 사업을 영위하는 지역에서 노동조합이 허용되지 않거나 혹은 오로지 국가의 허가를 받은 조직들만 허용될 시, 회사는 직원들로 하여금 독립적으로 모여 노동 관련 문제를 토론하도록 할 수 있는 대안수단을 구축하고

75) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

76) 위와 동일

	<p>있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들이 임금과 다른 근로조건에 대한 토론 용도로 사용가능한 회의실이 마련되어 있는가? ● 근로자들은 정기적 또는 임시 직원회의에 관한 회의록 내지 관련 문서를 갖고 있는가? ● 노동조합의 설립과 활동에 관여하지 않으며, 노동조합을 결성을 방해할 목적으로 어용노조를 설립하지 않는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들에게 임무수행을 위한 편의시설을 제공하고, 사내에서 근로자들에 대한 접촉활동을 허용하고 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들로부터 근로조건, 분쟁해결, 사내현안, 기타 상호 관심사에 관해 정기적인 자문을 받고 있는가? ● 경영진은 노동과 관련된 문제와 직원들의 고충에 대해 협의하기 위해 노동자 대표들과 정기적으로 만나는가? ● 합병, 분할, 양도, 조직개편, 외주화 등 근로자 고용 조건에 영향을 미칠 수 있는 사항에 대해 충분한 시간을 두어 노동조합이나 노동자 대표에게 통지를 하고 협의하는가? ● 단체교섭과 근로자를 대표하는 활동을 수행하는데 필요한 회사정보를 공개하고 있는가? ● 단체교섭 합의결과를 쉽게 살펴볼 수 있도록 하는가? ● 단체교섭과정에서 노조대표 또는 노동자 대표들이 효과적으로 협상하는 것을 직·간접의 압력, 직원배치전환 등의 방법을 통해 방해하지 않도록 노력하는가?
실행	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동조합의 결성과 가입, 활동 참여와 관련해 근로자가 정당한 권리를 행사한 것을 이유로, 혹은 그 권리행사를 방해하는 행위에 대해 공표하거나 신고한 것을 이유로 차별하거나 불이익한 조치를 취하지 않도록 노력하는가? ● 노동조합 가입 직원들이 다른 직원들로부터 괴롭힘을 당하지 않게 하는 정책을 실행하고 있는가? ● 직원들은 근로조건에 관한 회의에 자유롭게 참여할 수 있는 기회가 있다는 사실과 노동자대표들이 경영진과 정기적으로 만나 협의한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 임원 및 관리자가 부당노동행위를 하지 않도록 정기적으로 교육하고 있는가? ● 파업 방해나 노동자 위협, 직원 권리 행사 방해를 위해 경찰력이나 군사력 등 물리적 요소를 활용하지 않도록 노력하는가?
확산	

77) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

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

사례 1: 노동조합 및 노동관계조정법 제6장 제81조 부당노동행위
1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

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

사례 2: 노동 3권을 보장하는 해외 기업들의 노동권 보장 정책	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 갭(Gap): “근로자들은 선택권에 따라 노조에 가입할 수 있다. 모든 아웃소싱 공장들은 근로자들이 법적으로, 평화적으로 단결하거나 단체를 구성하고 교섭하는 것에 개입해서는 안 된다. 행동 유무는 전적으로 근로자들이 결정해야 한다.” ● 이케아(IKEA): “이케아의 모든 아웃소싱 공장들은 근로자들이 그들의 이익을 가장 잘 대변해 줄 수 있는 노조에 자유롭게 들 수 있도록 장려해야만 한다. 이케아 공급업체들은 근로자들의 단체 교섭권을 막아서는 안 된다.” ● 브리티시텔레콤(BT): “근로자들은 차별 없이 그들이 선택하는 노조를 구성하고 가입할 권리가 있으며, 만약 상당한 수의 노조인들이 동의한다면 단체교섭할 수 있는 권리가 있다. 법적으로 이러한 권리들이 보장되지 않는 나라에서는 독립적이고 자유로운 결사와 단체 교섭을 위한 법적 보장과 유사한 방법으로 그 권리를 보장하고 있다.” ● 크라이슬러(Chrysler): 글로벌 노무관리 협약(Global Labor-Management Agreements) 합의문 “[기업은] 노조의 인권을 인식한다. 노조 구성 캠페인 시 회사는..... 중립을 지켜야 한다. 노조와 기업은 민주적인 기본 원칙을 지켜야 한다. 결사의 자유가 법으로 보장되지 않는 나라들에서도 결사의 자유는 주어질 것이다.”
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 카르푸(Carrefour): “근로자들은 노조를 구성할 권리가 보장되어 있고 그들이 선택한 단체를 통해 단체 교섭권을 가지고 있다.” ● 메텔(Mattel): “근로자 모두는 법적으로 정당한 기관에 가입하여 결사의 자유를 행사할 권리가 있다. 경영층은 근로자들이 보복에 대한 걱정 없이 업무와 생활환경에 관한 문제에 대하여 요구할 수 있도록 슈퍼바이저와 근로자들 간의 공식 커뮤니케이션 채널을 만들어야 한다.” ● 리복(Reebok): “우리와 일하는 모든 아웃소싱 공장 파트너는 근로자들이 그들의 선택에 따라 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보장해 주어야 한다. 리복은 모든 근로자들이 단체를 구성하고 교섭할 수 있는 권리를 인식하고 존중한다.”
확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 치키타(Chiquita): ILO의 결사의 자유나 단체 교섭의 자유를 포함하여 전반적 행동강령을 수립 공개하고 관련 국내법과 관행에서 근로자의 의견들을 반영할 수 있도록 많은 노력을 하고 있다. 치키타 바나나 근로자 70%는 노조에 가입하였고, 이는 바나나 산업계에서 가장 높은 비율이다. ● 리복(Reebok): 노동 환경에서 근로자 참여를 촉진시키기 위한 프로그램의 일환으로 후진성의 대만 투자 공장과 광동성의 홍콩 투자 공장 두 시설의 근로자 대표 민주주의 선거를 지원하였다. 후진성의 스포츠 신발 용품 공장에서는 다양한 생산 부서에서 출마한 192명의 후보자들에 대해 12,000명이 투표를 하였는데, 이 선거는 국가가 관리하는 전 중국 노조 연합회(All China Federation of Trade Unions: ACFTU)가 중간 다리 역할을 하였다는 점에서 의미가 있으며 공장에서 근로자들이 자신들의 의

견을 표현하여 의사 결정권 행사를 한 첫 사례라는 점에서 중요한 의미를 가진다. 또한 인도네시아에서 개발된 인권 교환 프로그램(Human Rights Exchange Program)을 통해 근로자들이 대표자 역할을 수행하는 것을 장려하고, 대표자 역할이 얼마 안 된 근로자 대표가 경험이 많은 공장 근로자 대표자를 방문하여 정보 교환을 할 수 있도록 지원하고 있다.

사례 3: 글로벌 노동방침 선포

2010년 LG전자는 델, HP, IBM 등 8개 글로벌 전자업체가 기업의 사회적 책임을 다하지는 취지로 2004년에 글로벌 행동규범을 발표하면서 출범한 전자산업시민연대(Electronics Industry Citizenship Coalition: EICC)에 가입하였다. 현재 EICC는 소니, 애플, 인텔 등 전 세계 50여 회사가 가입해 세계 전자산업의 사회적 책임 이행을 이끌고 있다.

LG전자는 2009년 12월 UN 글로벌 콤팩트에 가입한 데 이어 EICC 가입으로 기업의 사회적 책임 이행에 보다 적극적으로 동참하고 있다. EICC 가입으로 LG전자는 노동, 윤리, 환경, 안전보건, 경영시스템 등 EICC가 제안하는 5개 분야에 대한 행동규범을 준수하게 된다.

한편, LG전자는 CSR 그룹이 소속되어 있는 본사 노경팀 주도하에 전사 노동방침을 수립하기로 결정하고, UN Global Compact 10대 원칙, EICC 행동강령, 다른 글로벌 기업들의 관련 방침 등을 참고하여, 특히 CSR 관련 요구사항을 직접적으로 요청한 고객사의 방침을 벤치마킹하여 2010년 7월 CSR 위원회에서 인간존중, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별금지, 근로시간, 임금과 복리후생, 결사의 자유, 법규준수 등 8개 조항으로 된 글로벌 노동방침(Global Labor Policy) 선포를 의결하였다. 글로벌 노동방침은 한국어를 포함한 총 20개 언어로 번역되어 국내외 모든 사업장 및 법인에 배포되었으며, 홈페이지에도 게재되었다.

LG전자는 글로벌 노동방침에 기반한 협력회사 행동강령을 2010년 9월 제정, 공표하였으며, 그 결과 2011년부터 협력회사를 대상으로 행동강령 준수여부를 직접 확인하는 프로그램을 실시하고 있으며, 인권 및 노동 관련 전 프로세스를 관리하고 운영해 나갈 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

5) 노동조합

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

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

사례 1: 노동조합의 비정규직 노동자와 이주 노동자 지원

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

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

사례 2: LG전자의 USR⁷⁸⁾

- 비전: 혁신적인 가치를 제공하여 사회적 책임을 다하는 노동조합
- 실천 방향: 노동조합의 사회적 책임 이행
- 역할과 책임: 기업의 경쟁력 제고, 근로자의 삶의 질 향상, 글로벌 커뮤니티 공헌
- 추진체계: ISO26000에 따른 실행계획에 따른 2012년 추진과제 및 실적
 1. 지배구조 - 현장 경영자로서 역할 수행 및 투명한 노동조합 운영 (노조간부의 USR 마인드 교육)
 2. 인권 - 구성원 삶의 질 향상과 협력회사 인권 지원 활동 (USR 협력회사 장학금 지원, 불우조합원 도움 활동, 사내 협력회사 및 비정규직 대상 간담회)
 3. 노동 - 상담형 노동조합 운영 (내부 조합원 고충처리 및 상담활동, 야근자, 혹서기, 혹한기 근무자 격려 행사, 구성원 포상 및 동기 부여 행사)
 4. 환경 - 저탄소 문화 구축 및 세계 자원봉사자의 날 확산 (탄소 저감 문화 확산 행사, 세계 자원봉사자의 날 활동, 잔반제거, 하천정화, 산림 정화 등 지부별 활동)
 5. 공정관행 - 법, 정책 준수 및 반부패 활동 (5S, 근무시간 내 업무 집중, 사내규정 준수 홍보 및 윤리규범 준수 캠페인)
 6. 소비자 이슈 - 품질 강화 활동 (품질교육, 품질 강화라인 운영, 서비스센터 방문, 해외법인 품질 강화 활동 전파)
 7. 지역사회 참여 및 개발 - 글로벌 빈곤, 기아 퇴치 및 지역 사회공헌 활동 (캄보디아 태양광 시스템 설치 및 LED 기증, 예비 사회적기업 생산성 향상을 위한 컨설팅, 무료급식, 독거노인 영정사진 무료촬영, 가정의 달 행사 등 지부별 활동)
 8. 공통 - USR 컨벤션 개최, USR 활동 내재화, CSR 연계활동, USR의 해외법인 전파
- 해외 확산: 국내 선진 노경관계의 해외법인 전파를 통한 해외법인의 제품 리더십 확보 및 노경 안정화를 목표로 인도네시아, 중국, 멕시코 등의 6개 해외법인에 USR을 전파하였다. 2013년에는 브라질 법인을 시작으로 폴란드, 베트남 등 전 세계 총 15개 법인에 선진 노경 문화 및 USR 활동을 전수할 예정이다.
- 효과: USR을 한 LG 노동조합 800명을 대상으로 설문조사(685명 응답)를 한 결과, 환경적, 사회적 활동을 하면서 조직 몰입도도 높아졌고 직무 만족도도 높아지고 이직 의도도 낮아졌다는 결과가 나왔고 향후 USR 가이드북을 만들어 확산할 예정이다.

6) 산업안전보건팀

산업안전보건은 근로자가 직장에서 노동을 제공함에 있어서 건강하고 안전하게 일할 수 있는 기본적인 권리이다. 산업안전보건에 대한 성과는 회사의 직원보호 의무를 측정하는 핵심적인 척도 중 하나이다. 노사 양측의 대표로 구성된 산업안전보건위원회는 근로자의 산업안전보건에 관한 권리를 지원한다. 이 위원회의 운영은 작업장의 산업안전보건 개선에 근로자를 적극 참여시키는 방안 중 하나이다.

산업안전보건 행동기준 ⁷⁹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 잠재적인 위험요소를 파악하며 근로환경에 대한 안전과 보건을 제공하여야 한다. ● 기업은 작업과 관련하여 발생한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며, 이를 위해 지금까지의 선행경험을 바탕으로 예측 가능한 위험요소를 최소화하여야 한다. ● 기업은 전 근로자의 안전과 보건 및 그 기준의 실행을 책임질 관리 대표자를 임명하여야 한다. ● 기업은 전 근로자에게 정기적 반복적으로 기록을 유지하는 안전과 보건 훈련을 보장하여야 한다.

산업안전보건 유관지표 ⁸⁰⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 LA6 노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율 ● GRI G3 LA7 부상, 직업병, 손실일수, 결근 및 업무관련 재해 건수(지역별) ● GRI G3 LA8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램

산업안전보건 실천과제 ⁸¹⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 산업안전보건 임무가 회사 전체 운영 차원에서 설명되고 있으며 관련된 책임을 감독하는 체제가 마련되어 있는가? ● 산업, 국가, 국제기준에 부합하는 적절한 산업안전보건에 관한 예방 및 치료 정책과 절차가 있는가? ● 산업안전보건에 관한 기준을 위반하는 모든 경우 적용 가능한 징계제도가 있는가? ● 근로자들은 건강과 안전위험에 관한 정보와 안전장비를 이용할 수 있는 권리를 가지고 있는가?

78) LG전자 2012-2013 지속가능경영 보고서

79) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

80) 위와 동일

	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들은 부적절한 위험에 노출되지 않으며, 보호장구 부족으로 인한 부상이나 직업병에 노출되지 않도록 노력하고 있는가?
<p>실행</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 비상구는 장애물 없이 개방되어 있는가? ● 모든 작업건물에 소화기와 피난장치가 마련돼 있는가? ● 서서 근무하는 근로자들이 대기 시간에 앉을 수 있도록 근무장소에 의자를 비치하고 있는가? ● 회사가 공급하는 안전장구는 양성 간 차이와 임신부의 특수한 필요성을 참작하고 있는가? ● 작업건물들과 장비는 청결하게 관리되고 있는가? (ILO 협약 120, 7조) ● 작업장은 신선하고 정화된 공기로 충분하고 알맞게 환기되고 있으며 기후와 해당산업에 적절한가? (ILO 협약 120, 8조) ● 작업장의 온도는 편안하고 안정적인가? (ILO 협약 120, 10조) ● 모든 근로자들에게 이용 가능한 휴대용 식수가 구비되어 있는가? (ILO 협약 120, 12조) ● 충분하고 적절한 세척시설과 위생설비가 제공되고 있으며 알맞게 유지되고 있는가? (ILO 협약 120, 13조) ● 충분하고 적절하며 편안한 좌석이나 의자가 근로자들에게 공급되어 있는가? (ILO 협약 120, 14조) ● 근로자들이 유니폼이나 다른 작업용 의복을 사용하는 경우, 의복 변경과 보관, 건조를 위한 적절한 시설을 제공하고 있는가? (ILO 협약 120, 15조) ● 작업장의 빛은 충분하고 적절한가? (ILO 협약 120, 18조) ● 근로자들은 불쾌하거나 비위생적이거나 독성이 있거나 유해한 공정, 물질, 기술로부터 보호를 받고 있는가? (ILO 협약 120, (C120, 1964) 17조) 이 내용은 다음을 포함한다. <ul style="list-style-type: none"> A. 유해한 화학/생물약품에 대한 노출 B. 원치 않은 신체적, 생리적, 심리적 변화를 유발할 수 있는 노출 C. 소음, 연기, 가스, 냄새 또는 다른 종류의 공기오염에 대한 노출 E. 진동에 대한 노출 F. 방사에 대한 노출 G. 전기충격과 전류에 대한 노출 H. 화염에 대한 노출 I. 방화/폭발성 약품에 대한 노출 J. 눈, 얼음, 여타 미끄러운 표면에 대한 노출 K. 극도의 온도에 대한 노출 L. 낙하물에 대한 노출 (예. 공사장이나 석유 굴착용 플랫폼) M. 흡입이나 섭취 시 호흡기 질환으로 유발할 수 있는 석면, 석탄 및 여타 물질들에 대한 노출 N. 밝은 빛이나 태양에 대한 노출 O. 위험한 기계에 대한 노출 (예. 톱, 압착기) P. 납과 벤젠에 대한 노출

	<p>Q. 담배나 시가 연기에 대한 노출 (예. 술집과 식당)</p> <p>R. 휘날리는 파편이나 입자, 불티에 대한 노출</p> <p>S. 여타 모든 위험한 화학약품이나 위협에 대한 노출</p>
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 생산과정과 기계와 장비를 일상적으로 점검하여 안전하고 정상적인 가동상태에 놓여 있는지 분명히 하고 있는가? ● 사망자수, 장애, 질병, 상해 발생률을 지속적으로 체크하고 관리하고 있는가?
개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 사고 내용을 문서화하고 사고재발방지를 위한 절차를 개선하고 있는가? ● 산업안전보건에 관한 대표나 위원회 등 건강과 안전에 관한 불만 접수와 응답을 위한 절차 및 방법을 마련해두고 있는가? ● 사고가 일어나면 사고 내용을 파악하고, 적절한 시정조치를 실시하고, 부상을 유발하는 활동과 연관된 위험들에 대해 내부교육훈련과 예방활동을 벌이고 있는가? ● 현존하는 산업위험에 대한 적절한 보호조치를 절차상으로 보장하기 위해 위험한 물질과 안전장비에 관한 과학 발전 정보를 꾸준히 입수하고 있는가?
교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사정책과 절차는 모든 직원들이 보호장비와 안전한 직능수행에 필요한 훈련을 제공 받도록 지시하고 있는가? ● 산업안전보건에 관한 기준은 직원들이 이해할 수 있는 용어로 마련되어 있는가? ● 근로자들은 회사의 산업안전보건에 관한 정보를 입수할 수 있는가? ● 근로자와 관리자 등은 직장비상상태에 대비하기 위한 훈련이 되어 있으며 구급상자들은 즉시 사용 가능하도록 구비되어 있는가? ● 근로자들은 지식을 새롭게 하고 기술을 갱신하기 위해 주기적으로 재훈련을 받고 있는가? ● 새로운 직무에 재배치된 모든 근로자들은 직무를 시작하기 전에 지식을 갖춘 전문가에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통한 안전보건교육과 훈련을 받고 있는가? ● 지식을 갖춘 전문가들이 어떻게 새로운 기계와 장비부품, 물질을 사용하는지 직원들에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통해 설명하고, 작업환경에 소개될 기술에 대해 작업일과에 투입되기 이전에 미리 설명해주는가? ● 누가, 어떤 직무에 대해, 어떻게(기간, 방법), 누구에게(현장교육훈련책임자 이름) 훈련을 받았는지에 대한 정확한 기록을 보유하고 있는가? ● 직원, 노동조합, 산업안전보건 감독관들은 회사 근로자들이 자기 작업 전반 관련 직무수행을 위한 알맞은 훈련을 받고, 필수 보호장비를 지급받고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?

81) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

산업안전보건은 기업의 경영에서 우선순위가 높아야 한다. 회사는 사고 예방을 위한 목표와 계획을 수립하여 성실히 이행하여야 하며, 근로자에게는 안전보건수칙을 알려주고 이를 지키도록 요구하고, 근로자는 물론 산업안전보건 관리자 및 관리감독자와 산업안전보건문제에 관해 지속적인 대화를 나눔으로서 누구나 산업안전보건 개선 방안을 제안할 수 있는 분위기를 조성해야 한다.

국내에서는 안전보건경영 체제분야, 안전보건경영 활동수준 분야, 안전보건경영 관계자 면담 등의 37개 항목의 판단기준에 의한 심사를 실시하여 우수기업에 KOSHA 18001 인증을 주고 있다.⁸²⁾ KOSHA 18001은 사업주가 자율경영방침에 안전보건정책을 반영하고, 이에 대한 세부 실행지침과 기준을 규정화하여, 주기적으로 안전보건계획에 대한 실행 결과를 자체평가 후 개선토록 하는 등, 재해예방과 기업손실 감소 활동을 체계적으로 추진토록 하기 위한 자율안전보건체계를 말한다. KOSHA 18001은 제조업, 서비스업, 공공분야 등의 전 업종에 가능하며, 특히 고위험인 건설업종을 위해서는 건설업 KOSHA 18001이 따로 마련되어 있다.

기업은 KOSHA 18001 인증을 취득함으로써 국제적 통용 수준 산업안전보건 경영시스템을 구축할 수 있으며, 안전보건에 대한 최고경영자 의지를 확고히 천명하여 사업장 자율안전보건 추진하는데 원동력을 얻을 수 있다. 무엇보다도 과학적 위험성 평가기법 도입으로 체계적인 위험관리체계 구축함으로써 재해와 작업손실의 감소로 재해보상액 감소, 생산성 및 품질향상, 근로자 복지개선에 기여할 수 있는 등 다양한 효과를 거둘 수 있다.

글로벌 기업의 경우 생산 공장이 본국이 아닌 외국에 있는 경우가 많고, 또 직영이 아닌 아웃소싱을 하는 경우도 많다. 이러한 경우 글로벌 노동 인력 관리 차원의 관리가 필요하다. 특히 근로자 참여를 통한 원활한 의사소통으로 안정적이고 지속적인 안전관리를 실현해야 하며, 내·외부 고객의 신뢰성 제고를 통한 손실감소 효과의 극대화 및 급변하는 경영환경변화에 대한 신속한 대응이 가능하도록 실행하여야 한다.

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

사례 1: 글로벌 차원의 산업안전보건 관리

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

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

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

사례 2: 독성물질 저감을 위한 노력

- 타타대우 상용차는 노동환경연구소와 함께 금지물질목록 '타타리스트'를 만들어서 관리하고 있다. 타타대우 상용차의 보건관리자는 새로 구매를 검토하는 물질의 독성여부를 노동환경연구소에 확인 요청하고 검토결과 금지물질은 아니지만 독성위험 물질이 함유되어있을 경우 '타타리스트'를 개정하거나 혹은 독성위험 물질을 구매하지 않도록 체계적으로 관리한다. 또한 제조사의 독성위험물질을 구매하지 않음으로서 제조사는 결국 그 성분을 제외한 제품을 다시 공급하게 되어 제조사의 납품기준까지 변경하는 효과를 거두고 있다.

- 발암물질 등 고독성 물질 저감을 위한 노사합의문
2013년 9월 5일 전국금속노동조합 경주지부와 경주지역 사용자협의회는 향후 발암물질 등 고독성물질을 지속적으로 저감해 나가기 위해 노사공동으로 선진적인 화학물질 관리체계를 구축하고 안전한 대체물질 사용을 위해 합의문을 체결하였다. 경주지역 각 사업장별로 사용하고 있는 화학물질에 대해 발암물질에 대한 정보작성, 게시, 경고표시, 개인보호구, 발암물질인식여부 등 각 사업장의 발암물질관리 실태 및 노출에 영향을 줄 수 있는 요인을 점검하고 평가 확인하기로 한 것이다. 특히 노사합의를 통해 발암물질들이 함유된 제품이 주로 어떤 용도로 사용되고 있으며 어떤 성분들로 구성되어 있는지에 대해 조사함으로써 고독성 물질 저감을 위한 노력의 신뢰성을 확보하는데 진일보한 사례라고 할 수 있다.

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

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

사례 3: HIV/AIDS에 대한 근로자의 건강권 보호

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

7) 환경경영팀

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

환경보호 행동기준 ⁸³⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 국가의 법과 정책, 그리고 국제적인 기준 등을 고려하여, 환경보호와 지속가능한 발전이라는 목표에 기여할 수 있도록 기업활동을 수행해야 한다. ● 기업은 다음과 같은 기업 맞는 환경 관리 시스템을 확립하고 유지한다. <ul style="list-style-type: none"> a) 기업활동의 환경, 보건, 안전 영향과 관련된 적절한 정보를 적시에 수집하고 평가 b) 환경보호와 지속가능한 목표들 간의 지속적 관련성에 대한 정기적 점검을 포함한 측정 가능한 목표 또는 개선된 환경성과 목표의 수립 c) 환경, 보건, 안전 목표 또는 목표에 대한 진전사항의 정기적 모니터링 및 확인 ● 기업은 다음과 같이 비용, 기업비밀, 지적재산권 보호 등을 고려하여야 한다. <ul style="list-style-type: none"> a) 일반대중과 종업원에게 기업활동이 갖는 잠재적 환경, 보건, 안전 영향에 대해 적절한 정보를 적시에 제공하며 해당 정보에 환경성과의 개선을 보고한다. b) 기업의 환경, 보건, 안전 정책 및 그 이행에 직접적으로 영향을 받는 공동체와 적절한 의사소통 및 논의를 적시에 수행한다. ● 기업은 의사 결정에 있어 기업의 공정, 상품 및 서비스의 수명 전체와 연관된 예측 가능한 환경, 보건, 안전 관련 영향을 평가하고 반영한다. 계획된 사업이 심대한 환경, 보건, 안전상의 영향이 있는 경우, 그리고 관계 당국의 결정이 있는 경우에는 적절한 환경영향평가를 실행하여야 한다. ● 기업은 환경에 대한 심각한 피해가 있는 경우 위험에 대한 과학적 기술적 이해에 맞게, 또한 인간 보건 및 안전을 고려하고, 완전한 과학적 확신이 부족하다는 사실을 구실로 그러한 피해를 예방 또는 최소화할 수 있는 조치를 연기해서는 안 된다. ● 기업은 재해 및 응급사태 등을 포함한 기업활동으로 인한 심각한 환경 및 보건 피해를 예방, 완화, 통제할 수 있는 비상 계획을 유지해야 하며 관련 당국에 대한 즉각적 보고 체제를 유지한다. ● 기업은 다음과 같은 활동을 장려하여 기업 환경 성과를 지속적으로 개선한다. <ul style="list-style-type: none"> a) 기업 내 최상의 환경성과를 이룩한 부서의 환경성과 기준을 반영한 기술 및 운영 절차를 기업 전 부서에 채택 b) 친환경적이고, 안전하고, 에너지 및 천연자원 활용에 있어 효율적이고, 재사용, 재활

- 용, 또는 안전하게 폐기될 수 있는 상품 또는 서비스의 개발 및 공급
- c) 고객들에게 해당 기업의 상품과 서비스를 사용하는 것의 환경적 함의에 대한 인식 수준의 제고
- d) 장기적으로 해당 기업의 환경적 성과를 개선시킬 수 있는 방법에 대한 연구
- 기업은 종업원들에게 환경영향평가 절차, 홍보, 환경 기술 등의 보편적인 환경 관리 분야는 물론 유해물질 취급, 환경 사고의 예방 등 환경 보건 및 안전 사안에 대해 적절한 교육과 훈련을 제공한다.
 - 기업은 환경 인식 및 보화를 장려하는 제휴나 기업 단체행동 프로젝트 등을 통해 환경 친화적이면서도 효율적인 발전에 기여한다.

환경보호 유관지표 ⁸⁴⁾
<p><전체></p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EN30. 환경보호 지출 및 투자 총액 ● GRI G3 EC2. 기후변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회 <p><원료></p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EN1. 중량 또는 부피 기준 원료 사용량 ● GRI G3 EN2. 재생 원료 사용 비율 <p><에너지></p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EN3. 1차 에너지원별 직접 에너지 소비량 ● GRI G3 EN4. 1차 에너지원별 간접 에너지 소비량 ● GRI G3 EN5. 절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량 ● GRI G3 EN6. 에너지 효율적이거나 에너지 기반 제품/서비스 공급 노력 및 해당 사업을 통한 에너지 감축량 ● GRI G3 EN7. 간접 에너지 절약 사업 및 성과 <p><용수></p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EN8. 공급원별 총 취수량 ● GRI G3 EN9. 취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원 ● GRI G3 EN10. 재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율 <p><생물다양성></p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EN11. 보호 구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역 또는 주변지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기 ● GRI G3 EN12. 보호 구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물다양성에 미치는 영향 ● GRI G3 EN13. 보호 또는 복원된 서식지 ● GRI G3 EN14. 생물다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획 ● GRI G3 EN15. 사업 영향 지역 내에 서식하고 있는 국제자연 보존연맹 (IUCN) 지정 멸종위기종(Red List)과 국가지정 멸종위기종의 수 및 멸종위험도

83) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

<대기배출물, 폐수 및 폐기물>

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

<법규 준수>

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

<운송>

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

환경보호 실천과제 ⁸⁵⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경영향평가제도, 신기술도입, 환경회계 등 환경경영을 실천하기 위한 정책 및 제도를 도입하여 운영하고 있는가? ● 회사는 온실가스 감축을 위한 정책을 수립하여 회사의 경영에 반영하고 있는가? ● 회사는 용수사용을 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있으며, 용수의 재사용 및 재활용을 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 재생가능한 친환경적 원재료 및 에너지 사용을 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 산업재해예방을 위한 적절한 대책을 가지고 있는가? (예: 현장 방화요원, 자동밀봉 폭발방지 출입구 등) ● 회사는 직·간접 에너지 및 자원 절약을 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가? ● 회사는 판매 제품 및 관련 포장재 재생비율을 높이기 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동에 소요되는 에너지를 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가?

	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 생물다양성 보호를 위한 가이드라인을 만들어서 적극적으로 운영하고 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경경영을 실천하기 위한 전담조직을 운영하고 있는가? ● 회사는 매년 구체적인 환경목표를 설정하고 있는가?
공시	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경목표를 달성하기 위하여 노력하며 그 성과를 외부에 공시하고 있는가? ● 회사는 환경보호 지출 및 투자총액을 외부에 공시하고 있는가?
긴급대응	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사정책에 위협으로부터 보호되고 비상사태에 대처하기 위한 세부 비상조치, 예방계획, 훈련프로그램이 포함되어 있는가? ● 긴급사태 대응절차는 산업기준 최고수준을 준수하며 필요 시 그 기준을 능가하는가? ● 회사부지가 병원에서 먼 곳에 위치해 있을 경우, 산업재해에 대한 응급조치를 위해 적절한 의료시설과 자격을 갖춘 의료진을 확보하고 있는가?
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 필요시 비상사태 가능성에 대해 주변 지역사회에 분명하게 경고하는 장치가 마련되어 있는가? ● 회사는 필요시 지역 비상사태 대피계획을 적절한 지역, 국가 당국과 함께 개발했으며, 지역주민들은 이러한 계획에 대한 정보를 전달받고 있으며 거기 담긴 피난절차를 잘 알고 있는가? ● 회사는 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 비상사태 가능성을 지체없이 통보할 수 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 환경보호 활동에 모든 수단을 취하고 있으며 환경보호에 관한 모든 관련법을 준수하고 있다는 사실을 입증할 수 있는가? ● 지역당국, NGO, 지역사회대표들은 회사의 지역 비상사태대피계획 및 그 안에 담긴 절차에 관해 정보를 전달 받았다는 사실을 입증할 수 있는가? ● 지역당국, NGO, 지역사회대표들은 모든 비상사태 및 산업재해들이 지역주민의 건강에 최소 피해만 끼치는 수준에서 효과적으로 저지되었다는 사실을 입증할 수 있는가?

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

기업들은 강력한 환경 관리 시스템을 운영하고 있으며, 특히 전사적인 기업 차원에서 운영되는 지속가능경영 위원회의 경우, 보통 환경경영팀이 주도하기도 한

85) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

다. 지속가능경영 위원회의 경우 환경, 산업보건안전, 커뮤니케이션, 홍보, 투자 관계, 법무, 인사, 지역사회관계 부서 대표들이 참여하고 있으며, 지속가능경영 위원회는 사회적, 환경적 성과, 관심과 실행의 차이, 친환경 제품과 과정 디자인 혁신 기회 등의 측면에서 얼마나 효과를 내고 있는지에 대해 평가하고 있다.

인권경영이 기업에 뿌리내기 위해서는 환경경영과 인권경영과의 관계를 더 집중하여 유기적으로 연결시키는 것도 기업 내부에서 인권경영에 대한 관심과 실행에 대한 주위 환기를 시키는 한 방법이 되기도 할 것이다. 보통 환경경영은 핵심 비즈니스, 환경(산업보건안전 포함), 지역사회의 세 부분에 집중하고 있다. 환경경영 성과를 더욱더 전략적으로 파악하고 발전시키기 위해서 환경 효율성을 모니터링 하는 환경성과 측정표를 통해 관리를 하고 있다.

사례: 전사적인 환경경영을 통한 관리

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

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

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

8) R&D · 제품기획 · 제품개발팀

(1) 윤리적인 R&D

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

기업에서 연구개발은 기업의 흥망을 좌우하는 중요한 역할을 한다. 연구, 개발, 생산에 있어서 가장 중요한 인권경영 문제는 임상실험이다. 임상실험은 산업에 따라서 다른 산업에서는 해당되지 않는지만, 건강과 보건을 위한 신약을 연구, 개발, 생산, 판매하는 제약업계나 바이오테크 업계의 경우에 의학적·도덕적으로 문제가 되기도 한다. 동물 실험을 금지하는 화장품 업계에도 마찬가지이다.

사례: 임상실험과 관련된 문제

2001년 미국 윌터리드국군연구소와 G사가 공동 진행하는 E형간염 약 실험이 세간의 이목을 집중시켰다. 네팔 군인에게 강제했을 가능성에 대한 의문이 제기됐다. 그러나 G사 대변인은 “안전절차가 있었고 참가자들은 안 하겠다고 자유롭게 말할 수 있었다”라고 말했다.

유행성 질병인 뇌수막염에 걸린 아이들을 위한 P사 항생제인 트로반(Trovan) 실험을 위해 나이지리아에서 절반에 가까운 아이들에게는 트로반이 투여됐고, 나머지는 비교약물이 투여됐다. 아이들 대리인들과 P사는 실험에 대해 다른 견해를 가지고 있었다. 대리인들은 P사가 위험성에 대해 알고 있었지만 미리 경고해주지 않았고, 치료의 실험적인 성격과 거부권에 대해 알려주거나 비교약물을 먹을 수 있다고 설명해주지 않았다고 주장했다. P사는 혐의를 부인했고, 모든 어린이들이 약을 먹기 전에, 연구 목적을 부모나 보호자에게 설명했고 문맹률이 높았기 때문에 그들이 쓰는 언어로 구두로 동의를 얻었다고 말했다. P사는 “연구는 나이지리아 정부가 모든 걸 알고 있는 상태에서 진행됐고, 환자 안전에 대한 지속적인 헌신과 동일선상에 있는 책임 있고 윤리적인 방법으로 진행됐다”고 말했다. G사와 P사는 임상실험에 대한 국제규범 준수를 약속했고, 사전 동의를 보장하기 위해 관련 정책들을 수립하였다. P사의 인권경영 정책 중의 하나는 “사전 동의과정과 진행과정 중 정보제공을 보장하기 위해 조사자와 지역보건당국 또는 지역사회 대표들과 함께” 일하는 것이다.

(2) 유니버설 디자인

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

제품 개발이나 기획팀에게는 소비자 층 확대 방식으로 들리겠지만, 인권경영 차원에서는 다양한 취약계층을 배려한 방식으로 적용될 수 있다. 제품 디자인을 넘어서 제품 기획이나 개발 단계에서 제품 컨셉을 잡는 데에서부터 시작할 수 있다. 그렇게 하려면, 인권에 대한 감수성을 높이고 다양한 사람들의 욕구와 권리에 대한 이해를 넓혀야 한다.

사례: 모두를 위한 기업의 제품과 서비스

고용기회균등과 장애인 권리 옹호로 유명한 텔레포니카(Telefonica)는 접근 가능한 텔레포니카(Accessible Telefonica) 프로그램을 통해 이해관계자와의 대화와 참여를 통해 고용 기회 균등과 전자통신 서비스 및 상품 접근 수준을 향상시키고 있다. 이 프로그램은 텔레포니카 CSR 부서에서 조율하고 있으며 여러 사업 분야 부서들과 자회사들이 관여하고 있다.

스페인 내 장애인을 대변하는 주요 기관들과의 파트너십 및 합의에 대한 협력 관계를 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 화합과 고용 정책, 접근성을 증진시키는 내부 규정, 연구 개발과 같은 범위가 포함된다.

(3) 지적재산권 보호

첨단기술과 문화의 발달로 인한 무한 경쟁의 시대에서는 기업 제품이나 서비스 연구개발에 있어서 지적재산권을 보호하는 것이 중요하다. UN 전문기구인 세계지적재산권기구(WIPO)에서는 지적재산권을 '문학·예술 및 과학 작품, 연출, 예술가의 공연·음반 및 방송, 발명, 과학적 발견, 공업의장·등록상표·상호 등에 대한 보호권리와 공업·과학·문학 또는 예술분야의 지적 활동에서 발생하는 기타 모든 권리를 포함한다.'라고 정의하고 있다.

그렇다면 지적재산권이 어떻게 인권경영과 연결될 수 있는가? 다국적 기업들이 미 개발 지역 원주민으로부터 얻게 된 질병 치료에 효력을 가진 유전자 물질 특허 문제에 대한 인식과 권리 옹호 활동이 활발해 지고 있으며 해외에서는 많은 법적 소송이 이러한 경향을 나타내 주고 있다.

지적재산권 보호 행동기준 ⁸⁶⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역의 예술적인 또는 판권을 넘긴 물질이나 특허를 취득하지 않은 발명품을 지역주민이나 토착민들이 이미 사용한 바 있을 때, 이를 사용하기 전에 회사는 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻습니까?

지적재산권 보호 실천과제 ⁸⁷⁾	
사전조사 및 고려	<ul style="list-style-type: none"> ● 해당 물질이 이미 출처, 원작자, 소유 판권에 의해 보호되고 있을 가능성이 있는지 신중하게 조사하고 있는가? ● 지적재산권과 소유권 조사 시 재산권의 관습적 체계도 고려하고 있는가?
협상과 보상	<ul style="list-style-type: none"> ● 공식특허를 얻으려고 하지 않은 경우라도 발명품의 상업적 사용에 대한 보상을 위해, 토착주민 또는 지역주민들과 충분한 정보를 제공하고 협상하고 있는가? ● 충분한 정보를 제공하고 동의를 얻기 위한 협상이 모든 소유주들과 함께 수행되며, 이에 대한 정당한 보수가 제공되는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● NGO, 지역주민 및 토착주민 대표들은 회사가 판권을 취득할 수 있는 물질을 마케팅과 홍보에 사용하기 전에 소유주에게 보상을 제공하며, 역사적, 법적으로 토착 공동체에 속하는 발명품에 대한 특허를 취득하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?

86) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

87) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례: 공정한 지적재산권 보호

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

9) 구매팀

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

이러한 공공조달 환경의 변화는 공공조달에 참여하는 다국적기업에게 직접적인 영향을 미치며, 다국적기업은 글로벌 공급망 관리와 구매 정책에 있어서 공공조달 입찰 조건을 만족하기 위해서 엄격한 관리를 해야 할 필요성을 느끼고 있다.

기업의 수익과 매출 증대를 위해서 아주 실제적인 이유로 공급망에서 사회, 환경, 거버넌스의 기준을 충족하여야 하는 것이다. 기업은 기업과 관련 있는 공급업체, 계약자 등이 지속가능한 공공조달 정책에 동참할 수 있도록 하는 제도를 수립하고 있다. 인권경영 차원에서는 공급망 업체의 직원들의 인권이 보호받을 수 있는 환경, 구매에 관련된 모든 제품과 서비스의 생산, 유통 방식에서 사회적 가치와 인권이 고려될 수 있는 기회를 맞게 된 것이라고 할 수 있다.

공급망 관리 행동기준 ⁸⁸⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권을 보호를 위한 기업행동 원칙을 적용하도록 장려하여야 한다. ● 기업은 공급업자 및 도급업자 등을 포함한 사업 협력체들과 주요 투자협약을 맺거나 협력계약을 맺을 경우에 인권심사 규정을 마련하여 인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 받도록 하여야 한다.

공급망 관리 유관지표 ⁸⁹⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 HR2. 주요 협력사 및 계약업체의 인권 심사 비율

88) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

89) 위와 동일

공급망 관리 실천과제 ⁹⁰⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들을 인권보호와 관련하여 평가하는 절차가 있는가?
계약	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 모든 계약에 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해줄 것을 기대한다는 내용의 조항을 포함시키고 있는가?
서면동의	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권보호에 동참하겠다고 약속한 기록을 보관하고 있는가? ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 인권이 침해되는 상황 발생 시 즉시 대처하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가? ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 회사의 모든 인권보호 감시활동에 참여하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가?
모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정기설문지와 현장방문/감사 형태의 무작위 추출조사를 통해 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권 존중 책임 준수상황을 모니터링하고 있는가? ● NGO들은 회사가 모든 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권보호 참여를 심사하고 모니터링 한다는 사실을 확증하고 있는가?

공급망 협력업체에서의 차별금지, 강제노동, 아동노동 등의 상황을 개선시키기 위해서는 구매정책에 있어서 보상이나 제재의 수단을 활용해야 하는데 그러기 위해서는 모니터링을 철저하게 해야 한다. 모니터링에는 기업 자체가 하는 내부 모니터링, 기업이 지정하는 외부 기관이 하는 외부 모니터링, 제3자 독립 기관이 하는 독립 모니터링이 있다.

공급망 관리에 있어서 모니터링 유형의 장점과 단점	
내부 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ● 공급망 협력업체의 공정노동과 인권관행에 대한 행동강령 기준을 회사의 임직원이 검토하는 것을 말한다. 주로 생산공장이 건강과 안전, 임금과 혜택, 근무시간, 결사의 자유 같은 이슈를 잘 준수하고 있는지 감사한다. 주로 내부감사 형식으로 이루어는 내부 모니터링은 통상적으로 공장 인사와 임금 지불 기록 검토, 노동환경 관행을 이해하고 검증하기 위한 노동자와 공장 관련 경영진 인터뷰, 작업환경 조건 실천점검의무가 있다. ● 단점: 많은 기업들이 내부 모니터링을 중요한 준수 프로그램으로 간주하고 있지만 회사 대표와 이해관계자들은 내부감사 하나만으로는 해외 계약 공장의 노동과 인권 관행을 향상 시키는 것이 장기적으로 부족하다고 본다.

90) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

	<ul style="list-style-type: none"> ● 장점: 공급망 협력업체들이 국제적 인권, 노동, 환경 기준을 지키도록 하는 강력한 유인책이다. 내부 모니터링은 해당 기업이 인권, 노동, 환경 기준에 우선순위를 두고 있다는 것을 나타내 주며, 공급업체들이 행동강령 기준을 위반하면 바이어 기업을 잃어버리거나 주문량이 감소될 것이라는 사실 때문에 효과가 있다. 즉, 회사의 행동강령 준수 수준에 따라 보상과 제재를 가할 수 있는 도구로 사용할 수 있다. 많은 기업들은 비즈니스 파트너 선택 시 관리가 잘되고 좋은 품질의 제품을 적기에 합의를 가격에 납품하면 서로 상호 합의를 존중하는 공급업체를 선호한다.
<p style="text-align: center;">외부 모니터링</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사가 지정하는 외부 모니터링 기관이 모니터링을 실행하는 것으로, NGO들은 글로벌 공급망 공정노동 관행에 초점을 맞추고 외부나 독립 모니터링 여부를 인권경영 실행을 판단하는데 아주 중요한 테스트 요소로서 간주한다. ● 단점: 하지만 외부 모니터링의 한계는 자주 지적되고 있다. 혹자는 모니터링은 노동 환경에서의 근본 문제에 대한 원인을 찾는데 효과적이지 못하다고 하고, 어떤 모니터링 기관들은 노동자를 효과적으로 인터뷰 하지 못한다고 하고, 또는 모니터링이 충분한 횟수로 되고 있지 않다고 지적하며, 모니터링 보고서가 충분히 검토되지 않는 문제점도 있으며, 또한 보고서에 지적된 문제들은 해결되지 않는다고 지적한다. 혹자는 빈곤 퇴치 노력이나 진출국 정부의 법 집행력 강화, 부패 방지 노력, 인권에 대한 존중도 증대 등의 노력이 오히려 노동 환경을 장기적으로 개선하는데 더 효과적이라고도 얘기한다. ● 장점: 노동권이 약한 나라에 공장을 운영하는 기업들은 적극적인 모니터링 실행을 통해서 글로벌 노동 관행 준수와 윤리강령 강화에 대한 회사의 의지를 이해관계자들에게 표명하고 있다.
<p style="text-align: center;">독립 모니터링</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 소비자, 주주, 시민사회기관, 임직원, 노동조합, 학생들은 해외에서 소비자 제품을 생산하는 공급업체의 노동 관행에 대한 문제를 자주 제기한다. 다양한 이해관계자 그룹들은 불공정한 노동 관행을 방지하기 위해 유통업체나 생산업체들의 행동강령 준수 검증에 대한 투명성을 요구하고 있다. ● 장점: 독립적 모니터링은 비영리 기관들이 모니터링 결과들을 모두 공개하기 때문에 이해관계자들이 요구하는 투명성에 대한 요구를 만족시켜 줄 수 있다. 모니터링 기관이 회사로부터 독립적이면 독립적일수록 노동환경 행동강령 준수 모니터링에 대한 투명성과 신빙성이 더 높아진다고 주장한다. 독립 모니터링 기관들은 기업으로부터 봉급을 받지 않고, 또한 독립적인 다양한 구성원들로 구성되어 있기 때문에, 그 신뢰성을 더 평가 받고 있다. 이해관계자 그룹들은 모니터링 해당 공장에 근무하는 근로자들만이 공장 행동강령 준수에 대한 완벽한 정보를 얻을 수 있는 유일한 소스라는 것에 동의하고 있다. 노동자들은 내부보다는 회사 외부 기관들이 보복의 두려움이 상대적으로 적기 때문에, 외부 기관들에게 준수 위반의 잠재적 사고 위험에 대하여 말하는 것을 더 선호하고 있다. 따라서 보통 독립 모니터링 기관들은 노동 환경 밖에서 노동자 인터뷰를 실시한다.

인권경영에 있어서 구매팀의 역할은 아무리 중요하다고 해도 지나치지 않다. 왜냐하면 구매력을 가지고 있기 때문이다. 선진국의 경우, 앞서가는 다국적기업은 오랫동안의 시행착오로 인해 인권경영에 대한 바람직한 방향으로 실행을 하고 있다. 또한 큰 기업들은 압력을 가하기가 어렵지는 않다. 하지만 주로 중소기업으로 구성된 다국적기업의 공급망 협력업체의 경우, 인권상황이 아무리 열악해도 폐해가 쉽게 드러나지 않는다. 쉽게 눈에 띄지 않는 벤더 기업인 중소기업에게 인권 존중 책임을 강화하기 위해서는 바이어 기업의 구매력이 아주 중요한 것이다.

사례 1: 지속가능한 구매 정책과 교육, 실행

내셔널 그리드는 8,000개가 넘는 공급업체를 가지고 있다. 구매조달팀은 공급업체의 환경, 안전, 품질성과 평가에 대해서는 숙달이 되어 있다. 하지만 다른 인권 이슈에 대한 평가에 관한 경험은 없기 때문에 조달팀 대상으로 책임있는 구매에 대한 교육이 실시하였다. 2005년 한 해 동안 영국과 미국의 조달팀원들은 인권 인식 교육을 받고 구매조달에 있어서 인권 평가를 최우선적으로 고려하는데 도움이 될 수 있는 실용적인 도구를 학습하였다. 그 결과 내셔널 그리드는 각 구매상품에 연관된 인권 위협을 파악하고, 구매자가 각 상품 공급자에 대하여 가질 수 있는 영향력을 인식, 평가하고, 해당 분석 내용을 잠재적 공급업체들의 인권 관련 관심 수준과 우선순위 파악에 활용하여 윤리적, 환경적, 사회적 운영방식으로 생산된 물품 구매를 위해서 노력하고 있다.

사례 2: 협력회사 관리 사례

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

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

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

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

사례 3: 분쟁광물법과 산업계와 기업의 대응

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

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

2012년 8월에 미국의 증권거래위원회(SEC)에 의해 발표된 하위법령에 의하면 미국에 상장된 기업들은 2013년 회계연도 보고서부터 분쟁광물 사용에 대한 보고서를 제출하도록 규정하고 있다. 기업 공개 정보에 대해서 투자자들과 NGO들에 의한 통합적 모니터링 및 분석이 가능해 지는 것이다. 분쟁 광물 규제 관련 단계별 준수사항은 아래와 같다.

- 1단계: 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금이 생산제품에 사용되었는지 확인한다
- 2단계: 사용된 광물의 원산지가 콩고민주공화국나 인근국가인지 확인하고, 해당지역

이 원산지가 아니라면 그 광물의 원산지 확인방법을 보고해야 한다

- 3단계: 해당 광물의 원산지가 DR콩고나 인근국가이거나 원산지가 불분명하다면, 기업들은 공급사슬을 추적하고 실천점검의무 노력에 대한 독립 감사 보고서를 제출해야 한다.

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

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

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

사례 4: 캘리포니아 공급망 투명성 법률

2010년 미국 캘리포니아주에서 통과하여 2012년 1월부터 시행되기 시작한 캘리포니아 공급망 투명성 법률(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)은 캘리포니아에서 사업을 하고 전 세계 총 매출액이 1억 달러가 넘는 판매자와 제조업자에게 아래의 항목과 관련한 활동을 한 경우 활동 내용을 공개하도록 요구하고 있다.

- 인신매매 및 노예노동의 위험성에 대하여 평가하고 확인하기 위하여 제품 공급망을 확인해야 하며, 확인이 제3자에 의해 이루어지지 않은 경우에는 이를 명시해야 한다.

- 공급자가 회사의 공급망에서 인신매매 및 노예노동과 관련한 기준을 준수하고 있는지에 대하여 감사해야 하며, 독립된 기관에서 사전일정을 통보하지 않고 이루어진 감사가 아닌 경우에는 이를 명시해야 한다.
- 제품에 사용되는 재료의 직접 공급자에게 공급자가 사업을 하고 있는 국가 혹은 미국의 노예노동 및 인신매매와 관련된 법을 준수하도록 요구해야 한다.
- 인신매매와 노예노동에 관련한 회사의 기준에 도달하지 못한 직원들과 계약자들에 대한 책임 기준 및 절차를 유지해야 한다.
- 공급망 관리 책임이 있는 회사의 임직원들에게 인신매매와 노예 노동을 비롯한 제품의 공급망 내의 리스크 요소를 경감해야 할 필요성에 대해서 교육을 제공해야 한다.

공개는 홈페이지에 명백하고 쉬운 링크로 게시하거나 홈페이지가 없는 경우에는 소비자의 공개요청을 수신한 때로부터 30일 내에 서면으로 답변해야 한다. 위반사항에 대해서는 검찰이 금지명령을 청구하는 소송권을 독점적으로 가지며, 다른 주나 연방법 또한 위반한 경우에는 법에 명시된 구제 절차를 이용할 수 있다. 이 법이 캘리포니아에서 통과한 이후로 미국 연방법으로도 비슷한 법이 발의된 상태이다.

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

사례 5: 원자재 구매 시 국가 리스크 평가

리바이스(Levi Strauss & Co.)는 미국 법이 금지하고 있는 국가와 비즈니스를 하고 있지 않으며, 제품 원자재를 얻는 데 있어서 국가 평가 가이드라인(Country Assessment Guidelines)에 따라 다음과 같은 사항은 체크하고 있다.

- 해당 나라의 보건과 안전 조건이 리바이스 본사 파견 임직원과 현지 임직원, 그 가족들에게 만족할 만한 수준으로 적용되고 있는가?
- 해당 나라의 인권 환경이 글로벌 구매와 운영 가이드라인(Global Sourcing and Operating Guidelines)과 기업 정책에 맞도록 일관성 있는 방식으로 적용될 수 있는가?
- 해당 나라의 법적 시스템이 상표특허, 투자, 기타 기업의 이윤 추구 활동을 보호하고 글로벌 구매와 운영 가이드라인과 기업 정책을 적용할 수 있도록 지원되고 있는가?
- 해당 나라의 정치, 경제, 사회 환경이 기업의 이윤 추구 활동과 기업과 제품 브랜드 이미지를 보호할 수 있도록 제공되고 있는가?

10) 총무팀

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

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

안전보안에서의 인권 존중 행동기준 ⁹¹⁾	
●	기업은 임직원과, 회사 재산, 각종 안전 관련 문제, 안전에 대한 위협에 관련된 회사의 명성 등을 정하는 안전 보안 기준 정책을 가지고 있어야 한다.
●	기업은 법적으로 정당시 되거나, 위협되고 있는 리스크를 관리하기 위해 다른 대안이 전혀 없는 경우나 공공 보안기관의 개입이 불가피 한 경우에만 보안기관에 의한 물리적 수단을 동원한다.

안전보안에서의 인권 존중 유관지표 ⁹²⁾	
●	GRI G3 HR8. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율

안전보안에서의 인권 존중 실천과제 ⁹³⁾	
정책	● 회사에는 보안요원들의 역할과 책임을 분명히 정의하는 가이드라인이 있는가?
교육	● 모든 회사보안요원들은 자기 의무를 충분히 이해하고 직권을 올바르게 행사하기 위해 다양한 종류의 보안상황에 대처하는 방법을 신중히 훈련 받고 있는가?
관리	● 회사는 보안에 관련하여 직원들이 제시한 모든 불만사항을 조사하고

91) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

92) 위와 동일

	<p>문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 보안에 관련하여 지역사회가 제시한 모든 불만사항을 조사하고 문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가?
조치	<ul style="list-style-type: none"> ● 불필요하거나 과도한 무력을 사용하는 보안요원들은 그들의 행동에 대해 공격 강도에 따라 견책, 징계, 또는 해고되며, 사건들은 소관 국가당국에 보고되고 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 노조대표 또는 노동자대표들은 회사 보안요원들이 직원들에 대해서 오직 보안관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 지역사회 대표와 현지 법 집행 공무원들 및 여타 외부관계자들은 회사 보안요원들이 지역사회에 대해서 오직 보안관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가?

보안관행에 있어 국제 사회에 있어 중요한 기준은 채굴산업에서 주로 적용하는 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)이다. 채굴산업이 아시아와 아프리카, 중남미 등에서 지역주민들에 대한 주재국 정부 군대나 사설보안기관에 의해 폭행이나 살인 등과 같은 가장 기본적인 인권인 신체의 자유까지 침범하는 사례가 빈번해지자, NGO를 비롯한 국제사회는 이러한 채굴산업의 인권침해에 대해 대대적인 캠페인에 나서게 되었다.

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

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

93) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례: 안전과 인권에 대한 기업 정책

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

11) 전산팀

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

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

컴퓨터화된 개인정보파일의 규율에 관한 UN 지침 3조(a), 1990에 따르면 파일이 갖는 목적과 그 목적의 면에서 그 파일의 사용은 특정되어야 하고 합법적이어야 하며, 수집되고 녹음된 모든 개인정보가 적절하고 특정된 목적에 맞도록 이후에 보장하는 것을 가능하도록 하기 위해, 파일이 만들어질 때 어느 정도는 공개적으로 알려지거나 관련된 사람의 주목을 받아야한다고 나와 있다.

마이크로소프트는 정보통신전자기술 업계의 선두 주자로서 날로 변화하는 컴퓨팅의 환경의 변화에 대응하기 위한 “신뢰할 수 있는 컴퓨팅(Trustworthy Computing)”⁹⁴⁾ 인권경영 전략을 수립하여 실행에 옮기고 있다. 점점 더 많은 사람들과 기업들이 일상적으로 컴퓨터와 인터넷을 사용하게 되면서 컴퓨팅 환경이 점점 복잡다단하게 전개되는 양상에 주목하고 있다.

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

특히 마이크로소프트는 구글, 야후 등과 함께 인터넷 상의 표현의 자유와 개인 정보 보호 논란에 대응하기 위하여 국제 NGO, 시민사회기관, 학계, 투자자 등이

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

참여하는 다자간 공동 행동 프로젝트인 글로벌 네트워크 이니셔티브를 발족하였으며, 이사회 멤버로서 활발하게 활동 중이다.

사례: 마이크로소프트의 정보보안 및 프라이버시 보호 정책		
정보 보안	기술적인 면과 사회적인 측면 모두에 집중	<ul style="list-style-type: none"> ● 정보 보안 개발 주기(Security Development Lifecycle) - 개발자, 테스터, 프로그램 매니저들과의 협력을 통해 정보 교환에서 안전한 코드 사용을 실행에 옮김 ● 소프트웨어 및 관련 기술 적용 - 모든 사용자들이 리스크 통제와 함께 방어적 접근방법을 사용 시 적용할 수 있도록 기술상용화에 노력 ● 사용자 ID 및 암호화 접근성 통제 - 정보 보안을 최선의 가치로 둠
프라이버 시 보호	개인 정보의 수집, 사용, 보관에 있어서 소비자 기대에 충족하도록 노력	<ul style="list-style-type: none"> ● 제품 수명 주기에 있어서 개발 엔지니어의 정보 보호 ● 기업 내부 전 과정에 있어서 정보 보안 기술 적용 ● 글로벌 프라이버시 정책 실행 - 전 세계에서 통용되는 개인 정보 보호법을 준수하도록 명시 ● 정보통신전자기술 산업에 있어서의 기업 리더쉽
신뢰성	마이크로소프트 협력 회사와 공조	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 소프트웨어 및 하드웨어 회사들과 협력 - 마이크로소프트 기업의 영향권 내 신뢰성 수준을 높이기 위해 노력 ● 더 큰 정보통신전자기술 기업의 생태계 내부의 공조 체계 발전에 노력 - 인터넷 및 컴퓨팅 환경에서 소프트웨어와 하드웨어가 다양해 짐에 따라서 점점 더 복잡성이 증가되는 양상에 대응
기업 관행	성실성과 정직성 을 최고의 가치로 둠	<ul style="list-style-type: none"> ● 대상 - 마이크로소프트의 고객, 파트너, 경쟁사, 협력 업체, 주주, 벤더, 정부 및 규제 기관, 지역사회 등 모든 이해관계자와 관련된 기업 관행 ● 정보통신전자기술 분야 행동강령을 준수 - 사업을 운영하는 모든 지역의 해당 법과 규제를 준수하기 위해서 노력 ● 지역정치적 정책 선언(Geopolitical Policy Statement)- 각 나라 법, 문화, 관습을 존중하고 그러한 정신을 제품과 서비스에 실현 ● 각 나라의 환경이 다른 경우 - UN 기관 기준 준수 혹은 ISO 기준, 대륙별 정치 관련 기관, 독립적 학계 및 연구 기관 자문을 통해 다양한 환경에 맞는 정책 실행

12) 사회공헌팀

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

사회공헌 행동기준 ⁹⁵⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 지역사회 문제를 예방 및 해결하고 지역사회 발전을 위해 노력해야 한다.

사회공헌 유관지표 ⁹⁶⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EC8. 공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과

사회공헌 실천과제 ⁹⁷⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 질병, 노동, 기아, 환경 등과 같은 세계가 직면하고 있는 다양한 문제 해결에 기여하기 위해 국제기구 및 정부의 정책 수립에 참여하고 지원하는가? ● 회사는 지역사회의 사회복지 향상을 위하여 봉사 및 기부활동을 적극적으로 펼치고 있는가? ● 회사는 여성, 장애인, 청년, 고령자 등 고용창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?

기업들은 빈곤, 보건, 교육 등 인간의 기본적인 권리를 증진하는 기업사회공헌 활동이 인권경영이라고 생각하는 경우가 많다. 물론 인권경영의 범주에 속하기는 하다. 하지만, 법규나 규범을 지키지 않는 상태에서 실행하는 기업사회공헌 활동은 인권 관련 이슈가 터져 나왔을 때 오히려 더 역풍을 맞게 되는 요소로 작용한다. 기본 책임도 다하지 않으면서 무슨 자선이냐는 것이다.

II. 인권경영의 배경 2) 인권경영의 배경 (2) 인권경영의 개념에서 이미 살펴 본 바와 같이 기업사회공헌 활동은 인권경영 분야에 있어서 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 분야로 필수적(Essential)이나 기대되는(Expected) 활동이 없이 실행되면 어불성설로 간주될 수 있다. 따라서, 기업은 사회책임경영의 탄탄한 토대 위에서 기업사회공헌 활동을 실시해야 한다.

95) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

96) 위와 동일

97) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례: 자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고

- 청바지 브랜드의 상징적인 심벌인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 창업자 레비 스트라우스(Levi Strauss)가 1853년 샌프란시스코에서 건조물품상을 시작했을 때부터 가치 중심적 비즈니스를 해왔다. 150년의 전통을 자랑하고 있는 기업시민활동은 창업년도부터 시작되었는데 스트라우스는 지금 돈으로는 110달러 가치쯤 되는 5달러를 지역 고아원에 기부했고 리바이스는 자선과 지역사회 서비스 전통을 오늘날까지 이어 오고 있다.
- 시스코 시스템즈(Cisco Systems)는 UN 개발계획과 협력하여 자사의 인터넷 관련 네트워크 솔루션을 이용, 세계 최빈국 가정과 커뮤니티를 지원하여 가난을 종식시킬 수 있도록 개인, 기업, 기관들이 함께 협력하여 힘을 모을 수 있는 넷 에이드(NetAid) 프로그램을 만들었다. 이 프로그램을 통해 개인과 기관들은 극빈자 가정과 커뮤니티가 어떻게 가난을 극복하는지 내용도 알 수 있고, 세계의 빈곤 상황 정보도 얻을 수 있으며, 지역 개발 기관에 자원봉사도 할 수 있고, 특정 지역의 개발 프로그램에 기부할 수도 있다. 넷 에이드의 지원을 받는 지역사회 개발 기관들은 넷 에이드 프로그램의 기준과 책임성을 만족시키기 위해서 노력해야 하며, 평가와 모니터링을 받아야 한다.

국내 기업들의 해외진출이 증가하면서 해외진출국 및 지역사회를 위한 사회공헌 활동이 증가하고 있다. 국내 기업들은 독자적인 글로벌 사회공헌 활동을 전개하기도 하지만 한국국제협력단과 민간부문 파트너십 구축을 통해 공적개발원조(Official Development Assistance: ODA) 자금을 활용하여 개발도상국에서 무상원조사업, 즉, 기업의 측면에서는 글로벌 사회공헌사업을 수행하고 있다.

이러한 민관협력(Private Public Partnership: PPP)은 정부 입장에서는 기업의 글로벌 사회공헌프로그램을 통해 ODA의 부족한 재원을 보완하고, 민간부문이 전문성을 확보한 분야의 협력 사업 추진과 민간 경영방식 활용을 통해 ODA 사업의 효율성을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다. 또한 기업의 입장에서는 진출국과 한국국제협력단의 관계를 활용하여 공신력 있는 네트워크와 함께 글로벌 사회공헌 활동에 신뢰성을 높일 수 있다는 장점이 있다.

민관협력의 효과성을 좀 더 높이기 위하여 기업들은 시민사회와의 파트너십을 통하여 기업의 입장에서의 글로벌 사회공헌프로그램, 시민사회 입장에서의 국제개발협력활동을 함께 수행한다. 이 때, 기업은 글로벌 사회공헌 프로그램에서도 인권 경영을 실현할 수 있다.

개도국 경제사회발전에 기여하고 지역주민 삶의 질 향상에 기여가 가능한 사업을 실행하는 국제개발협력에 있어서 인권은 매우 중요한 원칙이다. 인권에 기반한 접근(Rights-based Approach, RBA) 원칙은 2010년 9월 국제시민사회가 채택한 시민사회의 개발효과성을 위한 이스탄불 원칙과 이행을 위한 국제 프레임워크를 인정하는 것으로 한국의 시민사회는 이스탄불원칙의 이행과 RBA를 국제개발 관련 사업에 적용해서 사업의 효과성을 증대해야 하는 과제를 안고 있다.

따라서 ODA 자원 활용 시, 민간기업이 글로벌 사회공헌활동을 위해 시민사회와 협력할 때 인권을 고려하는 RBA 접근법을 실행하면, 정부국제개발 기관인 한국국제협력단 차원에서 ODA 민관협력 실행, 민간기업 차원에서 글로벌사회공헌, 시민사회 차원에서 국제개발에 있어서 인권이 실현되는 윈-윈 효과를 거둘 수 있다.

13) 전략기획팀 · 해외사업팀 · 해외진출 법인

(1) 기업 및 사업 전략에서 인권에 대한 고려

기업의 전략기획팀은 인권경영 전략을 기획하는 팀은 아니다. 하지만 인권경영에서 중요한 역할을 하는 이유는 전략기획팀이 회사 전체의 상황을 파악하고 정보를 수집하여 현 상황 분석을 통해 기업의 미래에 대한 전략을 수립하는 업무를 하기 때문이다. 간단하게 말하면 전략기획팀은 기업의 청사진을 계획하고, 기업의 미래 먹거리를 만들어 내고, 기업 전반의 생존과 번영에 관해서 총체적으로 고민하는 부서이다. 그렇기 때문에 전략기획팀에서 기업 전략이나 경영 전략을 수립할 때 인권에 대한 요소가 들어가는 것이 중요하다.

사례 1: 자선과 지역사회 서비스를 통한 기업가치 제고

- 지속가능한 발전을 위한 노보 노르디스크(Novo Nordisk)의 철학은 회사의 기업지배구조와 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management)이라고 불리는 근본적 기업 경영 시스템과 연계되어 있다. 조직 내에서는 인권을 인정하고 존중하는 문화에 대한 장려가 조직 문화에 스며드는 것이 중요한데 이를 최대한으로 촉진시키기 위해서는 인권 가치를 반영하는 경영 전략 변화 개발이 필수적이다.
- 리바이스는 모든 비즈니스 부서의 전략기획 과정을 통해 인권경영에 대한 가치를 제시하고 통합시키고 있으며 전 세계의 모든 리바이스 임직원들은 리바이스 방식과 당신(Levi Strauss & Co. Way and You)이라는 조직 문화 개발 프로그램에 참여하고 있다.
- 3M은 전략적 차원에서 비즈니스 일치 프레임워크라는 기획과정을 거치고 있다. 이 과정의 첫 단계는 최고 경영진과 임직원들이 비즈니스, 환경, 정치, 사회 트렌드, 임직원과 관련된 문제 등에 대해서 살펴보는 것이다. 그 다음 단계로는 도출된 프레임워크를 비즈니스 부서와 각 사업지역에 단계적으로 반영하는 것이다. 3M은 2001년에 기후변화를 주요 비즈니스 동력으로 채택하고 온실 가스 및 휘발성 공기 배출을 줄이고 에너지 효율성을 높이는 적극적인 조치들을 행하였다. 그 이후 무독성의 생물 분해성 페인트와 염화 메틸렌이 없는 니스 제거제, 주택 에너지 사용과 비용을 줄이는 주택 냉방 지붕 소재, 난방용 일광 차단 필름 등, 일련의 친환경 제품들을 출시할 수 있었고 친환경기술기업으로서의 기업 명성을 높일 수 있었다.

인권이 기업경영과 관련이 없다고 생각되는 때에는 전략기획팀에서 인권을 고려할 필요가 없었다. 기업의 미래에 영향을 미치는 기업의 리스크나 비즈니스 기회와는 거리가 멀게 느껴졌기 때문이다. 하지만 인권 이슈에 특히 취약한 기업의 업종에 따라 얘기는 얼마든지 달라질 수 있다.

기업이 추구하는 경영 전략은 기업의 매출 증대 방식에 지대한 영향을 미친다. 예를 들어 프랜차이즈, 가맹점, 체인점 사업의 경우, 을의 불공정거래 피해가 사회적 이슈가 된 바 있다. 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률에 따르면 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 상품이나 용역의 공급 또는 영업의 지원 등을 부당하게 중단 또는 거절하거나 그 내용을 현저히 제한하는 행위를 할 수 없게 되어 있다. 가맹점사업자가 취급하는 상품 또는 용역의 가격, 거래상대방, 거래지역이나 가맹점사업자의 사업활동을 부당하게 구속하거나 제한하는 행위나 거래상의 지위를 이용하여 부당하게 가맹점사업자에게 불이익을 주는 행위는 법으로 금지되어 있다.

하지만 현실은 어떤가? 수익을 위한 그들만의 거래에서 나타나는 현상이라고 치기에는 많은 사회적 문제가 야기되었고, 근본적인 경제적 해결책과 함께 갑과 을의 관계에서 을을 보호하자는 움직임이 더욱더 커지고 있다.

(2) 지역사회에 미치는 인권 영향에 대한 고려

축적이 큰 산업(Heavy Footprint Industries)은 투자 규모나 지역사회에 대한 영향이 크기 때문에 투자를 검토하고 계획할 때 많은 고려를 해야 한다. 석유, 탄광, 조선, 발전소, 고속도로 건설 등의 대규모 자금이 필요한 산업의 경우 프로젝트 자체를 담보로 장기간 대출을 해주는 프로젝트 파이낸싱(Project Financing)을 활용하는데, 금융이나 투자기관은 개발 계획 조사와 입안 단계부터 참여하여 프로젝트 수익성이나 업체 사업수행능력 등을 포함한 광범위한 분야에 걸쳐 심사를 한다.

프로젝트 파이낸싱에서 사업으로 인한 환경 파괴나 인권침해에 대한 문제제기가 계속되고, 환경 및 사회적 이슈에 대한 리스크가 높아지면서 많은 은행들이 시행착오를 거듭하는 것을 보고, 은행들은 프로젝트 파이낸싱에 명확하고 일관적이고 책임이 따르는 규칙을 적용해 환경적·사회적 위험을 관리하는데 합의한다.

사례 2: 은행권의 적도원칙

- 적도원칙(Equator Principles)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.
- 뱅크오브아메리카(Bank of America)의 대출 원칙 중 석탄 정책은 반 환경적 방법으로 석탄을 채취하는 기업에 대한 대출을 회수도 불사하겠다는 경고를 담고 있다.
- 씨티은행은 파이프라인을 매설하는 건설 프로젝트를 지원하는 경우 파이프라인이 자연 생태계나 고대 유적지를 지나가면 지역적 환경에 직접적인 영향을 미치므로 그러한 문제가 발생하지 않도록 사전에 전략적인 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.
- 스탠다드차타드(SC) 은행은 적도원칙에 따라서 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.

개발도상국 민간기업에 대한 투자와 대출은 국제금융공사(International Finance Corporation: IFC)⁹⁸⁾가 주로 담당한다. IFC는 정부 지불 보증 없이도 대출이 가능해 민간 기업에 직접 투자하거나 용자해주고 주식에도 투자한다. 대신 IFC는 리스크 관리를 위해서 사회적, 환경적 기준에 따른 IFC 지속가능성 프레임워크(IFC Sustainability Framework: Policy and Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)⁹⁹⁾를 모든 투자에 적용한다.

IFC 지속가능성 프레임워크는 8가지 원칙으로 되어 있는데 석유, 탄광, 조선, 발전소, 고속도로 건설 등 대규모 자금이 필요한 산업의 경우 행동기준으로 삼아야 할 필요가 있다. 특히 해외 투자 진출 사업에 있어서 반드시 실행하여야 한다.

프로젝트 파이낸싱 사업에 있어서 행동기준
<ul style="list-style-type: none"> ● 기준 1. 기업은 환경과 사회적 리스크와 영향에 대하여 측정하고 관리하여야 한다. ● 기준 2. 기업은 노동과 근무조건을 보장하여야 한다. ● 기준 3. 기업은 자원을 효율적으로 활용하고 환경오염을 방지하여야 한다. ● 기준 4. 기업은 지역사회의 보건과 안전, 보안을 증진시켜야 한다. ● 기준 5. 토지의 보상은 정당하여야 하며, 비자발적인 이주가 일어나지 않도록 노력해야 한다. ● 기준 6. 생태자원의 바이오 다양성과 지속가능한 관리에 힘써야 한다. ● 기준 7. 선주민의 권리를 보장하여야 한다. ● 기준 8. 문화적 유산을 보존하여야 한다.

채굴이나 에너지, 국가 기간산업인 경우 대규모 자금도 필요하지만 지역사회에 지대한 영향을 미치기 때문에 지역사회로부터 사업 진행 반대에 부딪히는 경우가 많다. 사업 운영권은 정부나 지자체로부터 획득했지만, 소통과 조정 절차가 없으면 지역사회로부터 사회적 운영권(Social License to Operate)을 얻기는 쉽지 않다. 대규모 투자나 개발 사업일수록 사회나 대중, NGO의 감시의 눈에도 띄기 쉽다. 하지만 새로운 변화가 국내에도 일어나고 있다. 축적이 큰 산업에서 전문가와 시민단체, 지자체 등이 함께 참여하는 협의회를 통해 사전 검토와 갈등 조정 기능이 강화되고 있는 것이다.

98) 개발도상국의 민간부문의 발전과 민간자본의 국제적 이동을 촉진하여 세계은행의 활동을 지원하기 위해 설립

99) IFC 지속가능성 프레임워크 기준

[http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+ Framework/](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/)

사례 3: 축적이 큰 산업에서의 지역사회와 갈등 해소 노력

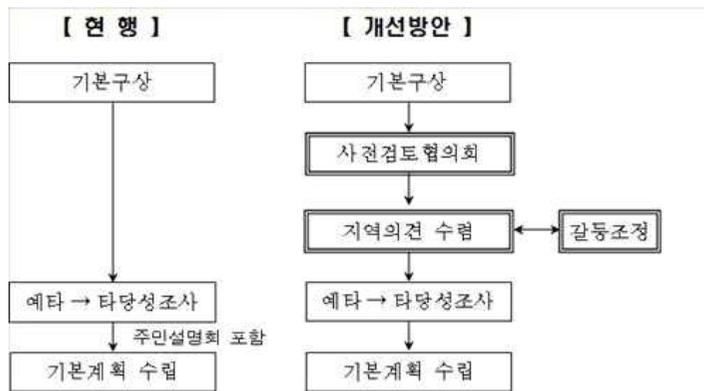
국토교통부는 사업 추진 때마다 사회적 갈등을 빚어온 댐 건설 추진 절차를 대폭 수정하여, 댐 사업에서 사업계획에 관한 사전 검토 절차를 강화하고 지역의견 수렴 절차를 강화하기로 하였다.¹⁰⁰⁾

최초 댐 계획 구상단계에서 중앙·지역 전문가, NGO, 관계부처, 지자체 등이 함께 참여하는 '사전검토협의회'를 신설해 충분한 의견 조율 과정을 거치도록 했다. 댐 계획 구상단계부터 환경·경제·문화·국토이용 등 다각적 측면에서 갈등 발생 가능성을 줄이고 해소 방안을 모색하는 것이다. '사전검토협의회'의 전 과정은 인터넷에 투명하게 공개된다.

타당성 조사 단계에서 개최했던 주민설명회 개최 시기를 타당성 조사 이전으로 앞당기고 댐 찬반 여부에 대한 지역 의견 수렴 절차도 신설·의무화하기로 했다. 지방의회 의견 청취, 지역협의회 운영 등 세부적인 사항은 향후 별도 지침으로 제정한다. 수자원 기초조사나 각종 계획을 수립할 때도 NGO의 참여를 확대해 상호 신뢰를 높이겠다는 복안이다.

정부는 댐 건설과 관련해 갈등이 발생할 경우 지자체가 중심이 돼 갈등 해결을 위한 대화와 설득을 시도하고 필요한 경우 중앙정부가 직접 갈등 중재에 나서기로 했다. 국토교통부는 또 물 관련 지역현안을 지속적으로 논의하기 위해 기존 유역관리협의회를 상설 운영하고, 수자원 기초조사와 계획수립 시에도 NGO 참여를 확대해 신뢰를 높인다는 방침이다.

이를 통해 현재 7단계 사업추진 절차는 10단계로 늘어날 전망이다. 이번 조치로 댐 건설을 둘러싼 지역 주민·시민단체, 정부 간 사회적 갈등을 줄이는 긍정적 효과가 기대되는 반면, 앞으로 댐 건설 사업 추진 단계가 늘어나고 반대 주민을 설득하지 못할 경우 댐 건설에 차질이 빚어지면서 물 관리 정책에 구멍이 생기는 것이 아니냐는 우려도 나오고 있다.



100) 연합뉴스 “댐 사업 절차 확 바뀐다. 지역 의견 수렴 의무화(종합)” 2013년 6월 13일

(3) 선주민의 권리에 대한 고려

글로벌 경제의 영향이 확산되면서 다국적 기업은 전 세계에서 투자 및 개발 사업을 하고 있지만 사업에 영향을 받는 선주민에 대한 권리를 보장하는 국제적 기준, 법적 기준들에 대한 인식이 많이 부족하기 때문에 세계화 시대에서 다국적 기업의 활동들은 자주 반 기업 캠페인의 대상이 되고 있다. 따라서 특히 선주민 권리에 대한 인식과 실행을 제고할 필요가 있다. 아니면 큰 투자나 개발 사업에 있어서 큰 피해를 볼 가능성이 있다.

선주민에 대한 권리 증진 행동기준 ¹⁰¹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 OECD 다국적 기업 가이드라인 진출국 정부의 국제적 의무 및 공약에 맞도록 기업활동에 의해 영향을 받는 인권을 존중한다. ● 기업은 지역사회에서 사업을 할 때 지역주민의 생명과 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 보호해야할 의무가 있다. ● 기업은 지역주민의 고용 창출을 위해 노력해야 한다. ● 기업은 지역주민의 고용 창출에 있어서 비정규직 비율을 줄이고 정규직을 최대한 확보하도록 노력해야 한다.

선주민에 대한 권리 증진 유관지표 ¹⁰²⁾	
	<p>GRI G3 HR1. 인권보호조항이 포함되거나 인권심사 통과 주요 투자 협약 건수 및 비율</p> <p>GRI G3 HR9. 선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치</p> <p>GRI G3 SO1. 업무활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역사회영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효</p> <p>GRI G3 EC6. 주요 사업장의 현지 구매 정책, 관행 및 비율</p> <p>GRI G3 EC7. 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차와 현지 출신 고위 관리자 비율</p>

선주민에 대한 권리 증진 실천과제 ¹⁰³⁾	
지역사회 존중	<ul style="list-style-type: none"> ● 새로운 사업을 시작하거나 사업을 변경하거나 넓힐 때 회사는 파급효과를 측정하고 부작용을 완화시키기 위해 그 계획과 활동에 관해 모든 피해당사자 및 관련 전문가들과 토론한다. ● 회사는 꾸준히 지역자원 사용을 감시하고, 필요한 경우 외부에서 대안자원을 끌어오므로써 물이나 전기 같은 지역주민들의 기본적 시설을 박탈해가

101) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

102) 위와 동일

	<p>지 않는다는 점을 분명히 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 모든 파괴적 활동에 대해 상의해 왔으며 그들이 제기하는 관심사들을 다뤘다는 사실을 확증한다.
토지구매	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 국가법에 따라 토지에 현존하는 모든 권리주장과 소유권을 확인(식민조약과 포스트식민조약 등)하고, 토착민들의 법과 관습을 확인한다. ● 회사는 국제인권법과 국가법 가운데 어느 쪽이든 원고의 권리를 가장 잘 보호하는 법에 따라 모든 현존하는 권리주장과 토지소유권 분쟁을 명백히 하고 해결하기 위해 최선을 다한다. ● 회사 가이드라인은 지역민들의 재산권 이전을 얻어내려는 목적으로 그들의 토지사용을 침범하는 강제수단이 사용되지 않는다고 보장한다. ● 회사 가이드라인에는 그들의 소유지를 제삼자를 통해 획득하기 전에 모든 피해당사자들(여성과 아내 포함)과 협의를 갖는다. ● NGO와 토착민 대표들은 회사가 토지를 임차 내지 구매할 때마다 지역민과 토착민들의 토지에 대한 권리를 존중한다는 사실을 확증한다.
보상과 이주	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 이주 시 피해당사자 모두에 대한 적절한 보상(주거, 토지, 금전 등)을 확실히 보장한다. ● 회사는 국제법에 따른 이주나 다른 해결책이 없는 불가피한 이주를 제외 한, 어떠한 강제이주에도 연루되지 않는다는 것을 보장한다. ● 정부 및 대규모 토지 소유주에게서 토지를 구매/임대할 때 회사는 국제법에 따른 경우가 아닌 한 강제 이주가 이루어진 일이 없음을 보증하기 위해 토지 점유권을 조사한다. ● 회사는 올바른 이주에 수반되는 모든 부정적 영향의 완화를 위해 모든 피해당사자들과 협의를 거쳐 모든 대안방안을 강구한다. ● 피해당사자들과 관련 NGO들은 회사가 강제이주를 피하기 위한 모든 노력을 기울였으며, 이주가 이루어질 시에는 국제법에 따라 모든 피해당사자와 의논하고 적절한 보상을 제공했다는 사실을 확증한다.
통행과 사용	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 토착민들이 회사가 관리하는 땅에 출입할 수 있는 권리를 가진 지역에 대해서, 그 출입과 사용권에 관한 가이드라인을 갖고 있다. ● 회사는 통행과 사용권에 관련해 모든 지역사회가 갖는 권리를 조사하고 토지사용에 대해 상호수용 가능한 해결책을 발견하기 위해 모든 피해당사자와 대화한다. ● 회사 보안요원들은 지역민과 토착민들의 회사관리토지에 출입하거나 사용할 수 있는 권리에 대해 교육받는다. ● 회사직원과 보안대원들은 토착민과 지역민의 권리를 가진 사람들이 괴롭힘이나 위협 없이 안전하고 순조롭게 토지와 그 자원을 사용할 수 있게 하기 위하여 적절히 소통하도록 훈련 받는다. ● NGO와 지역사회대표들은 회사가 관리하는 땅에 대한 토착민과 지역주민들의 출입과 사용의 권리를 회사가 존중한다는 사실을 확증한다.
지역사회 고용창출	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 지역주민의 고용창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있다. ● 회사는 주요 사업장에서 현지인 우선 채용 절차를 갖고 있으며, 현지인을 우선 채용하기 위하여 적극적으로 노력하고 있다.

환경보호	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 환경보호를 포함한 토지경영 정책이 있다. ● 회사는 오염산출량을 감시하고 해당산업부문에 관련된 환경안전기준을 최고 수준으로 유지한다. ● 토지이용을 중단할 때 회사는 유해하거나 파괴적인 영향을 토지에 남기지 않도록 보증하는 적절한 사업계획을 갖는다. ● 지역사회 자원이 부족할시 회사는 활동에 필요한 자원의 양과 위치, 시기를 명확히 하여 지역당국이 언제 수요증가를 예상해야 할지 파악하고 충분한 준비 시간을 갖도록 한다.
------	---

해외 토지관련 개발 투자 시에는 법적 서류 취득 외에도 토지의 실 소유자 재확인, 지역주민들과의 합의 등, 치밀하게 준비하고 파악하여 투자를 진행하는 것이 필요하다. 특히, 토속신앙과 연관된 지역 문화적 배경 등을 고려하여야 한다. 또한 개발도상국은 식민지 이후 토지 소유권을 외국인에게 부여하는데 대해 심리적 거부감이 있어 투자 시 심층조사가 필요하다.

사례 1: 부동산 투자에서 선주민에 관련된 토지 소유권 문제
<ul style="list-style-type: none"> ● 케냐 북부 투르카나 지역에서는 동아프리카 최대 원유가 발견되어 본격 개발에 들어갔다. 빅토리아 호수를 끼고 있는 킬고리에서는 금광이 발견되어 캐나다, 미국 등이 개발 투자 중이고 북서부 인도양 해변 크왈레 지역에서는 캐나다 업체가 티타늄 광산개발이 진행 중이다. 이외에도 케냐에 철광석, 희토류 등이 발견되어 해외 군소 광산개발 투자가 한창이다. 광산개발은 고위험 고수익 사업으로 알려져 있지만 특히, 토지와 연관된 투자 시 고려해야 할 요소들이 많다. ● 완잘라(Wanjala)라는 인도계 철광개발업자가 관할 구청으로부터 광산개발권 승인을 받아 케냐 북서부 약 6만 에이커의 철광매장지 개발을 시작하였다. 하지만, 철광채굴을 시작한 후 지역협동조합에서 느닷없이 토지 소유권을 주장하고 나왔다. 확인한 결과 완잘라 개발사가 소유권을 보유하기 이전 지역협동조합이 이미 소유권을 행사해 오고 있었다. 투자가는 정부 토지정책에 항의를 했지만, 관할 구청에서는 현지 협동조합의 편을 들어, 양자 간 적절한 합의를 연기까지 철광채굴 잠정 중단을 지시하였다. ● 남아공계 코텍 마이닝(Cortec Minig)사는 1억 6천만불을 투자하여 크왈레(Kwale)지역 희토류채굴 프로젝트 시작하였다. 그런데 지역주민들이 조상 대대로 지켜온 성스러운 땅을 파괴했다며, 케냐 문화관리부, 자원개발부, 환경관리부와 코텍사를 상대로 대법원에 소송을 제기하였다. 케냐 정부는 해외투자가 보다는 지역주민 편을 들어, 양자 간 충분한 합의가 이뤄지기까지 개발 프로젝트를 잠정 연기하도록 지시하였다. 이로 인해 코텍사는 그동안 투자한 자금 회수조차 불확실한 처지가 되었다.

103) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례 2: 선주민 권리 증진 모범 사례

- 호주와 영국 광산업 회사인 리오 틴토(Rio Tinto)는 글로벌 환경에서 조상의 혹은 선주민 지위와 토지에 관련된 권리가 강한 지역이 많다는 사실을 인식하고 있기 때문에 전문 인류학자를 고용하여 선주민에게 영향을 미치는 투자나 사업 운영에 대하여 자문을 받고 있다.
- 프리포트 맥모란(Freeport McMoRan)은 인도네시아 이리안 광산을 30년 이상 운영하고 있는데 선주민 부족 주민들과 합의를 통해 전통적으로 선주민들이 거주해 오던 토지를 임시적으로 쓰기로 하고 주거와 의료 서비스를 포함한 다양한 보상을 제공하였다. 광산 운영이 진행됨에 따라서 점점 늘어나는 새로운 이주민들 요구에 적응하기 위해서 사업 운영 수익의 1%를 지역 개발 펀드로 기부하고 지역주민들에게 교육훈련을 제공하고 지역주민을 가능한 많이 채용하는 정책을 실시하고 있다.
- BC 하이드로(BC Hydro)는 선주민들의 취업에 관해 취업 평등 프로그램을 개발하여 선주민 취업 비율이 BC 하이드로 직원 비율과 균형을 이룰 수 있도록 노력하고 있다.
- 플레이서 돔(Placer Dome)은 선주민 커뮤니티의 전통적 토지와 지역 소유권의 중요성을 인식하고 모든 대상에게 공정한 혜택을 돌아가는 광업 자원 개발 과정의 필요성을 인식하고 있다.
 - 선주민의 역사적, 언어적, 문화적 지위를 인정하고 그들의 토지, 환경, 전통 생활양식에 대한 애착을 존중한다.
 - 광물 자원 개발 프로그램에 있어서는 상호 혜택을 주는 방식으로 지역사회의 자문을 받는다.
 - 지역사회의 전통적 지식을 개발 계획에 포함하며 광업자원 개발과 개간 사업은 영적, 전통적, 환경적으로 중요한 고유 자산들을 보존하는 방식으로 수행한다.
 - 지역사회와 정부와 관련된 이해관계자들과 함께 일하며 지역 사회에 사회적 지원을 한다.
 - 선주민들이 취업할 수 있도록 지식 개발과 역량 강화 훈련을 제공한다.
 - 선주민들이 취업 기회를 많이 가질 수 있도록 광산 자원 개발의 모든 단계를 통해 회사 전체 부서와 직급 범위에서 능력 있는 선주민들을 채용할 수 있도록 기업 환경을 만들어 나간다.
 - 개발 활동 결과로 생기는 비즈니스 기회는 지역의 선주민 커뮤니티들과 함께 공유한다.
 - 선주민 커뮤니티와의 자문을 통해 긍정적 관계를 증진할 것이며, 선주민과 비선주민 사이에 상호 문화 이해 교육 프로그램을 제공한다.

(4) 사업국 리스크에 대한 고려

기업 관련 인권침해를 포함하여 악명 높은 인권침해의 많은 부분들이 분쟁 지역에서 일어난다는 것은 잘 알려진 사실이다. 국가 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들, 산발적 혹은 지속적으로 폭력 사태가 일어나고 국가 거버넌스가 붕괴되고 법률이 부재한 상태를 가진 국가에서는 인권 체제가 제대로 기능을 수행할 수 없기 때문에 해외 투자 사업의 경우, 국가 리스크 평가를 반드시 해야 한다.

NGO와 외부 기관 평가에서 나오는 사업국 리스크(Country Risk) 정보 또한 유용하게 활용될 수 있다. 부패 수준이 높거나 인권 관련 이력이 좋지 않은 국가에서 활동할 때 연루의 위험을 피하기 위해서는 국가 리스크에 대한 정기 점검을 하여야 한다. 기업과 인권 상황을 악화시키는 근본 원인은 거버넌스의 공백이기 때문에, 효과적인 대응방법은 그러한 공백을 감소하는데 집중되어야만 한다.

사례: 국가 리스크 점검을 통한 원천적인 연루 가능성 예방

셸(Shell)은 국가 리스크 관리(Country Risk Management)를 통해 사업 진출국에 대한 공식 법규, 법에 대한 해당 국가의 준수, 비 준수 정도, 비즈니스 위험 평가 등의 사항들을 분석하고 있다. 2001년에는 북 아프리카 지역을 평가하였고, 2002년과 2003년에는 중동 지역에 대한 국가 리스크 관리 평가를 실시하였다. 2005년에는 아시아 지역의 국가 리스크 관리 평가와 셸의 각 나라 지사의 정책, 과정, 관행에 대한 인터뷰를 실시하였다. 2004년부터 2006년 동안은 셸 그룹 전체와 북 아프리카, 아시아, 동유럽 지사에서 국가 리스크 관리 평가를 5회 실시하였다. 평가 결과, 국가별 인권 리스크에 대한 시스템적 모니터링과 관리가 필요하다는 결과가 나왔으며, 합작 회사나 새로운 나라에 투자 시, 인권 리스크 평가 과정이 사회, 환경, 경제, 보건 영향 평가에 포함되어야 한다는 것이 명확하게 분석되었다.

(5) 해외진출 환경에 고려

국가인권위원회는 2013년 해외진출 한국 기업의 인권침해 실태 조사¹⁰⁴)를 실시하였다. 해외에 진출한 한국 기업에 의한 인권침해 상황 조사는 현실적으로는 쉽지 않지만, 문헌조사와 방문조사 방법을 통해 실시한 결과, 업종별로 인권침해가 문제가 되었던 인권침해 유형 결과가 도출되었다. 다음은 인권침해에 연루되었다고 소개된 해외진출 한국기업을 다시 한국표준산업분류표에 기초해서 업종별로 나누고, 그 업종별로 문제가 된 인권 유형을 정리한 표를 인용한 것이다.

<해외진출 한국기업 업종별 인권침해 유형>

한국기업 업종 (기업 수)	침해되었다고 보이는 권리(기업 수)
건설업	환경권, 안전한 업무 환경에 대한 권리
광업(3)	환경권(3)
금속 제조업(2)	결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 환경권
농업(3)	아동노동에서 자유로울 권리, 생명·안전권, 생존권(2), 환경권
목재 제조업	재산권, 생존권
바이오 연료 제조업	재산권, 생존권, 신체 및 정신 건강에 관한 권리, 재산권, 생존권
방적업	아동노동에서 자유로울 권리
석유 개발업(2)	생명·안전권, 환경권(2)
섬유 제조업(12)	적정보수에 관한 권리(4), 평화로운 집회를 가질 권리, 일할 권리(6), 결사의 자유(단결권)(5), 비인간적인 대우로부터의 자유(3), 강제이주로부터 자유로울 권리, 환경권,
신발 제조업(2)	적정보수에 관한 권리 침해(2), 비인간적인 대우로부터의 자유
어업	환경권
의류 제조업(4)	적정보수에 관한 권리(2), 안전한 업무환경에 대한 권리(2), 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 권리
자동차 부품 제조업	안전한 업무환경에 대한 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유
자동차 제조업(2)	평화로운 집회를 가질 권리, 결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 자유
전자부품 제조업(10)	안전한 업무환경에 대한 권리(6), 적정노동조건에서 일할권리(2), 일

104) 국가인권위원회, 2013년 제3회 인권경영포럼, 2013 및 국가인권위원회, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 2013

	할 권리(3), 비인간적인 대우로 부터의 자유, 아동노동에서 자유로울 권리, 결사의 자유(단결권)(2), 적정보수에 관한 권리(2)
제철업	평화로운 집회를 가질 권리, 재산권/생존권, 주거의 자유(강제이주로부터 자유로울 권리), 환경권
조선업	안전한 업무환경에 대한 권리
종이 제품 제조업	생존권, 주거의 자유(강제이주로 부터 자유로울 권리)
천연가스 개발업	강제노동으로 부터 자유로울 권리, 재산권(생존권), 평화로운 집회를 가질 권리
타이어 제조업(2)	적정보수에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 휴식 및 휴가에 관한 권리, 적정노동조건에서 일할 권리
화물 취급업(2)	적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리, 적정 근로조건에서 일할 권리, 환경권
화장품 제조업	일할 권리, 신체 및 정신건강 권리 침해, 비인간적인 대우로 부터의 자유, 평등권

이러한 조사 결과가 해외진출 한국기업의 업종별 인권침해 유형에 대한 일반적인 결론이라고 얘기하기에는 부족한 측면이 있다. 하지만 적어도 한국기업이 연루된 인권침해 유형과 그러한 한국 기업이 속한 업종에 대한 전반적인 인권경영에 대한 애로점 및 문제점을 파악하기에는 충분할 것이다. 해외 진출 환경은 국내와는 다르게 불확실하고 예측 불가능한 측면이 존재하기 때문에 인권침해의 원인에 대한 분석을 통해 부정적인 인권침해 영향을 감소하려는 노력이 필요하다. 아래는 보고서에서는 언급된 인권침해 원인 분석 내용을 재구성한 것이다. 해외진출 사업 및 법인의 선제적인 인권경영 정책 수립 및 실행에 있어서 시사점으로 참조하면 좋을 것이다.

<해외진출 한국기업 인권침해 원인 분석>

분야	세부내용
국제기준 인식 부족	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현지 법률, 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 국제인권규범에 대한 인식 부족 ▪ 현지의 노동법과 환경법에 대해서 제대로 모르고 사업을 시작하여 인권침해에 연루된 사례 ▪ 국제인권규범에 대한 이해 없이 현지의 비현실적인 최저임금규정 등을 지키면 된다는 생각에 적절한 보수를 지급하지 않은 사례 ▪ 공급망에서 일어나는 인권침해에 연루되지 않도록 할 실천점점의무 위반이 문제가 되는 것조차 모르는 사례 ▪ 국제법적으로 아동의 정의와 아동노동의 심각성에 대해서 모르는 사례

<p>사회적 운영권 획득에 대한 이해 부족</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의 회피 ▪ 현지 정부와 MOU를 믿고 사업으로 인해 토지가 수용되고 이주될 주민들과는 충분한 협의 없이 사업을 진행하다가 주민들의 저항에 부딪치게 되고 이러한 저항을 현지 정부의 공권력을 통해 해소하는 사례
<p>기존 관행의 답습에 따른 문제 발생</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습 ▪ 노조를 인정하지 않으려고 노조결성을 주도한 노동자를 폭행, 협박하고, 부당하게 해고할 뿐 아니라, 단체행동을 하는 노동자들을 공권력을 동원해서 탄압하는 사례
<p>현지인과 한국인 사이의 관계 단절</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고충처리 절차 등 내부적인 의사전달 통로의 부재 ▪ 인권침해에 대해 기업 경영진에서 알지 못하여 효과적인 구제가 이루어지고 있지 않음 ▪ 특히 현지인으로 중간 관리자를 둔 경우에 노동자 내지 현지 활동가와 한국인 최고 관리자 사이에 의사소통이 차단
<p>리스크 관리 소홀</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비자금 공여 ▪ 과도한 투자 때문에 단기에 고수익을 내야하는 부담으로 관련자들에게 적정 보상을 하지 않아 생존권이나 재산권을 침해하거나, 갑자기 철수하여 노동자들에게 임금을 주지 못하는 경우가 발생
<p>성 차별금지 노력 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도 ▪ 노동자들에 대해 한국인 관리자들이 욕설을 하거나, 여성 노동자들에 대한 차별과 모성보호 관점에서 존중하지 않는 사례
<p>반부패 노력 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부패한 현지 사법 시스템과 한국에서의 사법적 혹은 비사법적인 고충처리제도 사용의 어려움 ▪ 피해자들은 현지 사법 절차를 통해 구제를 받기는커녕, 기업들은 위와 같은 사법 절차와 공권력을 이용해서 인권침해를 정당화하기도 함
<p>외부 모니터링 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 부재 ▪ 위 시설이 제대로 작동하는 지에 대한 지속적인 모니터링이 없음 ▪ 노동자들에 대한 정기적인 안전 교육이 부재
<p>외부 감독 및 지원 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주재국에 나가있는 해외 공관이나 무역관 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재 ▪ 한국 기업들의 투자 촉진과 관해 다양한 서비스를 제공하고 있지만, 장기적인 관점에서 중요하다고 할 수 있는 한국 기업이 직면하는 인권 리스크 관리 차원에서는 역할 부족

14) 법무팀 · 준법경영팀 · 윤리경영팀

(1) 반부패

기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대하여야 한다. 건전한 정치문화를 조성함으로써 회사의 구성원이 뇌물수수의 유혹과 위협에 빠지지 않도록 노력해야 한다.

사업국의 거버넌스 관행을 존중하면서도, 부패나 인권에 취약한 거버넌스를 가진 국가의 경우, 반부패나 인권 증진을 위한 공공정책에 적극 참여하는 것이 바람직하다. 특히 부패에 취약한 거버넌스 국가에서는 사업 관할 영역에서 반경쟁적 행위로 인해 경쟁법에 위배되는 상황을 만들게 될 가능성이 많기 때문이다.

기업은 임직원들이 회사 업무를 수행할 때, 회사의 강요에 의하여 본인의 양심에 반하는 뇌물수수 및 부패에 가담하고, 이로부터 야기되는 정신적·육체적 고통에 시달리지 않도록 해야 한다. 기업이 부패를 방지하고, 임직원들에게 원하지 않는 정신적·육체적 고통을 받지 않도록 하는 것은 중요한 인권보호에 해당한다.

이를 위해서는 기업내부에서 발생한 각종비리에 대해 이를 밝히고 공론화시키는 이른바 ‘내부고발제도’의 실효성을 제고해야 한다. ‘내부고발제도’의 실행은 해당 기업의 윤리경영 여부를 판단할 수 있는 척도이다.

반부패 행동기준 ¹⁰⁵⁾	
반부패 정책 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 뇌물 공여 및 부패 관행을 억제하는 관리 통제 시스템을 채택하여, 비밀 장부 및 계좌의 개설 또는 관련 거래를 금지하는 세무 회계 및 감사 관행을 도입한다. ● 기업은 공직 또는 정당의 후보자 내지는 기타 정치 조직에 불법적인 기부를 하지 않는다. 기업은 기부금 관련 법률을 철저히 준수해야 하며, 그 사실은 상위 관리자급에게 보고되어야 한다. ● 기업은 뇌물 및 부패와의 전쟁에서 기업활동의 투명성과 뇌물 및 뇌물강요에 대한 사회적 인식이 제고되도록 노력한다. 그 방법으로는 뇌물 및 뇌물강요에 반대하는 공개적인 약속을 하거나 그 약속을 준수하기 위해 회사가 채택한 관리 시스템을 공개하는 것 등이 있다.
사업 상	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 사업권 또는 기타 부적절한 이익을 획득 또는 유지하기 위해

반부패 증진 제도	<p>뇌물이나 그 밖의 부적절한 이익을 직접적으로든 간접적으로든 제의, 약속, 공여, 요구할 수 없다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 공무원이나 사업 협력체의 종업원에게 또는 그 친척 내지 사업 관계자들에게 계약 지급액의 일부를 지불할 것을 제의하거나 그러한 요구에 응해서는 안 되며, 돈을 지급하기 위한 방법으로 하도급, 매수 주문, 또는 컨설팅 협약을 사용해서는 안 된다. ● 기업은 대리인(Agent)이 합법적인 서비스만 제공하도록 하며, 적절한 보수를 지급해야 한다. 또한 공공기구 또는 국영기업들과의 거래와 관련하여 고용된 대리인들의 목록을 보관하여 관련 당국이 사용할 수 있도록 해야 한다. ● 기업은 경쟁사들과 가격고정, 입찰담합, 산출량 제한이나 쿼터 설정, 고객, 공급업체, 지역 또는 거래선 할당에 의한 시장의 분배 또는 분할 등과 같은 반경쟁적인 합의를 해서는 안 된다.
내부고발제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 뇌물 및 뇌물강요에 반대하는 회사의 정책이 임직원들 사이에서 소통될 수 있도록 하고, 교육 프로그램과 징계 절차를 통해 해당 정책에 대한 임직원들의 인식 수준을 향상시킨다.

반부패 유관지표 ¹⁰⁶⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 EC1. 직접적인 경제적 가치 창출과 배분 (예: 수익, 영업비용, 직원보상, 기부, 지역사회 투자, 이익잉여금, 자금제공자에 대한 지급, 세금 등) ● GRI G3 EC9. 간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해 및 설명(영향의 범위 포함) ● GRI G3 SO2. 부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율 ● GRI G3 SO3. 반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율 ● GRI G3 SO4. 부패사건에 대한 조치 ● GRI G3 SO5. 공공정책에 대한 입장, 공공 정책 수립 및 로비 활동 참여 ● GRI G3 SO6. 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액 ● GRI G3 SO7. 부당경쟁행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 결과 ● GRI G3 SO8. 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금전적 제재 건수

반부패 실천과제 ¹⁰⁷⁾	
반부패 정책 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> ● 부당한 영향력 행사와 뇌물 공여 등 부패에 반대하는 윤리현장 및 윤리 강령이 있는가? ● 뇌물과 부패쟁점에 어떻게 대처해야 하는지에 대한 직원 대상 가이드라인이 있으며 모든 직원, 특히 회사사업과 관련된 법적 문제에 관여하는

105) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

106) 위와 동일

	<p>직원들이 이를 이용할 수 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 합법적으로 허용된 범위 이내의 정치적 후원에 대한 명확한 기준을 정립하고 준수하고 있는가? ● 회사가 공무원과 뇌물 및 부패에 연루되지 않았다는 사실을 입증해줄 수 있는 NGO나 외부기관들이 있는가?
사업 상 반부패 증진 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가별로 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 현금 및 현물 기부총액 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? ● 뇌물과 부패관행 저지를 위해 공무원들과의 면담에 2명 이상 사람을 보내는가? ● 뇌물과 부패가 심각할 시 회사는 면담에 앞서 공무원들에게 모든 토론과 왕래가 기록될 수 있고 독립적인 회사 감사관의 검토를 받을 수 있다는 정보를 알리고 있는가? ● 편의상 뇌물(Facilitation Payment)의 문제가 생기지 않도록 노력하고 있는가? ● 사업 착수 이전 해당 국가의 뇌물관행 수준을 조사하며, 부패위험이 높을 때, 직원들에게 별도로 경계를 시키거나 해당 지역에서의 운영을 중단할 수도 있는 결정구조를 가지고 있는가? ● 국가별로 공공정책에 대한 입장, 공공정책 수립 및 로비 활동 참여현황 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? ● 회사는 어느 곳, 어떠한 상황에서나 공정거래 및 독과점 금지 등 경쟁법을 준수하고 있는가?
내부고발 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 반부패 정책 및 절차에 대해 직원 대상으로 교육을 실시하고 있는가? ● 회사 내의 부정을 발견했을 경우 내부적으로 신고하고 내부고발자를 보호할 수 있는 시스템을 갖추고 있는가?

회사 내 부정을 발견했을 경우에 내부적으로 신고하고 내부고발자를 보호할 수 있는 시스템을 갖추고 있는 기업은 많지 않다. 설사 갖추고 있더라도 기업에 몸담고 있는 임직원의 경우 기업의 오너나 경영진의 부정 문제를 신고하는 것이 쉽지 않다. 내부고발자 보호법이 제정되어 있는 미국에서도 내부고발자들이 정작 사실을 밝히는 데 있어서는 회사 내부로부터 엄청난 압력을 받고 있는 것이 사실이다.

한국의 경우 법률과 제도 미비로 사실 내부고발자들이 존재하기 어렵다. 2002년과 2003년에 걸쳐 국가청렴위원회(당시 부패방지위원회 현재 국민권익위원회)의 조사에 의하면 공직사회 내부 부패를 신고한 공직자들의 66.7%는 신고 이후 징계, 인사조치 등 다양한 형태의 보복을 당했다고 밝힌 바 있다.¹⁰⁸⁾

107) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

108) “내부고발자 보호야말로 '법치 대통령'이 나설 일”, 오마이뉴스, 2009년 1월 14일

사례 1: 내부고발제도

미국의 대기업인 엔론(Enron)이 파산의 위기에 처했음에도 불구하고 무분별하게 임직원에게 성과급을 지급한 사실과 분식회계를 통해 기업의 재무상태를 조작한 사실을 폭로한 세런 왓킨스, 미국 장거리 전화업계의 2인자였던 월드콤(Worldcom)의 38억 규모의 회계부정을 밝혀낸 신시아 쿠퍼, 이 두 용감한 인물은 2002년 타임지가 선정한 올해의 인물에 선정되었다. 이들은 내부고발자(Whistle-blower)가 잘못된 회계 관행을 고쳐 주주는 물론 기업의 장기적 이익에도 도움이 된다는 인식을 만드는데 큰 공헌을 하였다.

덴마크의 제약회사인 노보 노르디스크(Novo Nordisk) 인권경영에 대한 위반사례 보고와 내부자 고발이 효과적으로 이루어지도록 하기 위해서 직원들과 소통 라인을 운영하고 있다. 특히 관련 사안과 관련하여 명확하게 규정된 정책, 절차, 조직 내 분명한 컨택 포인트를 마련하여 효과를 높이고 있다.

부패나 인권에 취약한 거버넌스를 가진 국가의 열악한 환경은 개별기업 하나의 노력으로 해결되지 않는다. 한 개 기업은 공정하게 법칙을 지키지만 다수 기업이 그렇지 않다면 부패는 그 틈새를 타고 활개를 치기 때문이다. 한 가지 방법은 모든 기업이 동일한 법칙을 지키는 것이다. 경쟁기업 및 관련 기관들이 공동 노력을 통해 공정한 시장에 대한 경쟁의 법칙을 지키는 것을 서약하고 공공입찰을 발주하는 정부나 공공기관들은 준법 서약을 하고, 독립적 위치의 제3자 기관이 모니터링을 함으로서 장기적으로 부패 방지 문화를 조성하는 노력이 중요하다.

사례 2: 전 세계의 반부패와 싸우다

2009년 독일 지멘스(Siemens)는 세계은행과 전 세계 반부패 환경 증진을 위한 지멘스 청렴성 이니셔티브(Siemens Integrity Initiative)를 런칭하였다. 지멘스 청렴성 이니셔티브의 목적은 모든 시장 경쟁 참여자들이 반부패 관련 공공정책에 적극적으로 참여하고 공정경쟁 문화 조성을 적극 지원하며, 국가가 요구하는 공정한 경쟁문화의 창출에 적극 동참하도록 지원하는 것이다.

전 세계적으로 총 300개 프로젝트가 공모되었고 UN 글로벌 콤팩트, 투명성기구, 각 국 기업협회 및 상공회의소 등이 반부패 교육과 훈련 및 공동노력에 대하여 제안한 최종 31개를 선정하였다. 한국은 전경련국제경영원과 (사)글로벌경쟁력강화포럼이 제안한 동북아시아 윤리학교(North Asia Business Integrity School, NABIS)가 선정되어 기업의 준법·윤리경영 사례를 개발하고 대학생 교육을 통해 시장경제에서 반부패 중요성을 확산하고 있다.

(2) 성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지

성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 행동기준 ¹⁰⁹⁾	
●	기업은 성적 강압, 위협, 학대, 노동력 착취적인 언어 및 신체적 접촉과 같은 행위를 허용치 않는다.
●	기업은 신체적 처벌, 정신적·육체적 강압, 언어폭력을 사용하거나 이의 사용을 조장하지 않는다.
●	기업은 신체적, 언어적, 성적, 또는 심리적 희롱으로부터 직원들을 보호하기 위해 노력한다.

성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 실천과제 ¹¹⁰⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 예방정책을 보급함으로써 직원들에게 타인에 대한 폭력과 위협 및 학대 행위를 삼가해야 할 의무를 공시하고 있는가? ● 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 모든 불만 내용에 대해 즉시 조사하고 적절한 방어나 징계조치를 취하는가? ● 회사는 성희롱을 비롯한 모든 종류의 직장 위법행위에 효율적으로 대처하기 위해 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 보고서 접수 기구를 따로 구성하고 있는가? ● 회사는 거래처, 협력업체, 고객들과 같은 외부인들의 괴롭힘, 폭력, 위협 행위에서 직원들을 보호하기 위한 특수방책을 취하고 있는가?
조치	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 나중에 학대나 폭력 또는 괴롭히는 행위를 야기할 가능성이 있는 직장 내 스트레스와 긴장, 혹은 인종 간 갈등 등에 즉시 대처하고 있는가? ● 직원이 폭력행위를 저질렀다는 충분한 증거가 있을 때 회사는 그 개인을 정부당국에 고발하는가? ● 회사는 직장 폭력 제지, 감시, 방지, 보고를 위해 고안된 공개적 소통과 문제해결 진단을 촉진시키고 있는가?
교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 관리자는 적절한 징계수단을 비롯한 적절한 관리기술을 사용하도록 훈련되고 괴롭힘과 폭력, 위협 및 학대 행위를 삼가도록 교육받고 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 노조대표 또는 노동자대표와 직원들은 회사가 직원들을 괴롭힘, 학대, 위협 행위에서 보호하기 위한 적절한 수단을 적소에 두고 있다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노동조합 대표 또는 노동자대표와 직원들은 회사가 징계결정 이행 시에 차별, 신체적이거나 정신적인 강압, 언어학대 사용을 삼간다는 사실을 확증할 수 있는가?

109) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

110) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 사업주, 상급자 또는 근로자에 의한 직장 내 성희롱을 금지하고, 기업은 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 한다고 정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 안전한 환경을 조성하기 위하여 법률이 정하는 횟수의 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 성희롱 문제가 생길 경우, 전문학적 손해배상 소송에 휘말릴 수 있기 때문에 주의해야 한다. 주로 윤리경영팀에서 성희롱 상담실을 운영하고, 성희롱 성매매 예방 집합 교육을 실시하고, 성희롱 예방 길잡이 정보들을 사내에 제공하고 있다.

사례 1: 전문학적인 성희롱 손해배상 소송

- 일본의 자동차 제조업체 M사의 미국 지사는 1998년에 여성 직원에 대한 성희롱 사건으로 미국 성희롱 소송 최고 기록인 3천 4백만 달러 보상액을 지불하였다.
- 미국의 투자은행 M사는 2004년에 여성 임직원 승진 차별과 조직적인 임금 차별 지급에 대한 소송에서 5천 4백만 달러 지불에 합의하였다.

윤리경영팀에서는 윤리적이고 상호신뢰하는 기업문화를 만들기 위해서 윤리경영 가치와 실행방식, 회사 조직 부서의 관리자, 팀장, 팀원의 자세에 대해 사내에 전파하는 업무를 맡고 있다. 윤리경영이 정착하기 위해서는 구성원의 변화가 절대적으로 필요하다. 성희롱 뿐만이 아니다. 근로자들은 기업에 근무하면서 고문, 폭행 등 잔혹하고 비인도적인 신체적 위협에 처하지 않을 권리, 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리가 있다. 기업은 이러한 권리를 존중하고 침해하지 않아야 한다.

사례 2: 브라질 정신적 학대법

브라질에서는 근로자에 대한 폭언, 모욕 등 소위 '정신적 학대'가 노사관계의 새로운 갈등 요소로 부상하고 있다. 브라질 상파울로주 제1노동법원의 헤나또 엔히 상뜨아나(Renato Henry Sant'Anna) 부장판사는 2013년 8월 한국 외국어대학교 서울캠퍼스에서 열린 '한-브라질 국제포럼'에 참석해 "브라질에 진출한 한국기업은 근로자에게 고압적인 자세를 취하거나 지나치게 세부적인 목표량을 제시하는 것을 주의해야 한다."고 말했다. 한국기업이 밀집해 있는 캄피나스시 사건을 담당하는 상뜨아나 판사는 주제발표에서 "노동법원과 노동검찰 제도가 존재하고 매년 노동법원에 신규로 제소되는 사건이 230만 건을 넘어서는 등 브라질은 노동권에 민감한 국가"라며 한국기업의 인식 전환을 촉구했다. 브라질은 남미 시장을 겨냥한 한국기업들의 진출이 꾸준히 늘고 있는 지역이지만 법과 문화가 달라 한국기업이 현지 적용에 어려움을 겪고 있다.

15) 마케팅 · PR · 광고 · 고객 서비스팀

소비자 보호 행동기준 ¹¹¹⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 공정한 영업, 마케팅, 광고 관행에 따라 소비자를 대해야 하며, 기업이 공급하는 제품 또는 서비스의 안전과 질이 보장되도록 모든 합리적인 수단을 취해야 한다. ● 기업이 제공하는 제품 또는 서비스가 건강상의 경고, 제품 안전, 정보 표시 등 소비자 보건 및 안전을 위해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족시키도록 해야 한다. ● 기업은 제품이나 서비스에 적절한 정도에 따라 그 내용, 안전한 사용, 유지, 저장, 처분과 관련하여 소비자가 정보를 알고 결정할 수 있도록 정확하고 명확한 정보를 충분히 제공한다. ● 기업은 소비자 불만을 처리하고 부당한 비용 내지 부담 없이 소비자와의 분쟁을 공정하고 시의 적절하게 해결하는데 기여할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공한다. ● 기업은 기만적이거나 오해를 부르는 설명 또는 허위 또는 불공정한 설명을 해서는 안 되며, 충분한 설명을 누락해서도 안 된다. ● 기업은 소비자의 사생활을 존중하고 개인 정보를 보호한다. ● 기업은 기업의 상품 소비 또는 사용에서 유발되는 공중 보건 및 안전에 대한 심각한 위협을 예방 또는 제거하기 위하여 공공 당국과 충분히, 투명한 방식으로 협력한다.

소비자 보호 유관지표 ¹¹²⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 PR1. 개선을 목적으로 제품 및 서비스의 보건 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율 ● GRI G3 PR2. 제품 및 서비스 생애 주기 상에서 고객의 안전보건 영향관련 법규 및 자발적 규칙 위반 건수(결과 유형별) ● GRI G3 PR3. 절차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율 ● GRI G3 PR4. 제품/서비스 정보 및 라벨링과 관련 법규 및 자발적 규칙 위반 건수 (결과 유형별) ● GRI G3 PR5. 고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동 ● GRI G3 PR6. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 자발적 규제 준수 프로그램 ● GRI G3 PR7. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수 ● GRI G3 PR8. 고객 개인정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수 ● GRI G3 PR9. 제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 법규 위반으로 부과된 벌금 액수

111) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

소비자 보호 실천과제 ¹¹³⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 상품 생산, 제조, 디자인, 마케팅에 관련된 모든 국가 법, 관련 국제 가이드라인, 산업기준을 준수하는가? ● 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 법칙을 지켜 소비자를 현혹하지 않는 노력을 기울이는가? ● 회사는 모든 포장 또는 상품 위에 상품과 연관된 제품 서비스 정보를 표시하고 위험사항에 관해 분명하게 경고하고 올바른 사용법을 기재하는가?
품질 제고	<ul style="list-style-type: none"> ● 제품 및 서비스의 라이프 사이클 상의 각 단계 별로 보건 및 안전 영향과 상품 위험도에 대해서 평가를 수행하는가? ● 회사는 생명과 건강을 해치거나 위협할 수 있는 재료, 디자인, 결합, 부작용을 남김없이 제거하기 위해 모든 수단을 동원하는가?
조치	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 디자인, 제조, 마케팅과 같은 개발단계의 상품 결함에서 보호하기 위한 시스템과 절차가 있는가? ● 상품이 판매 이후에도 상당기간 안전하다는 것을 보증하는 절차가 회사에 있는가? ● 특정 상품의 사용과 연관된 부상이나 사망이 보고되는 대로 회사는 즉시 소비자들에게 위험을 알리고 제품을 회수하는가? ● 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만을 처리하는 절차가 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 소비자보호 기관들은 회사 상품이 생명이나 건강을 해치지 않도록 분명히 하기 위해 회사가 모든 수단을 취하고 있으며 올바른 상품정보와 표시 분류에 관한 모든 관련법을 준수하고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?

회사는 제품과 서비스를 소비자 및 고객에 제공함에 있어서 소비자와 고객의 생명, 안전에 대한 권리 및 건강에 대한 권리를 보호하여야 할 의무가 있다. 기업은 고객만족경영을 위해서 온라인과 오프라인 방식의 VOC(Voice of the Customer) 시스템을 통해서 고객의 고충과 불만, 의견을 접수하고 처리하고 있다.

고객 품질 불만 처리 프로세스인 VOC(Voice of the Customer) 시스템은 일반적으로 고객뿐만 아니라 여러 채널을 통해서 유입되는 다양한 이해관계자들의 고충과 의견을 접수하고 처리하는 시스템으로 접근 대상과 다루어지는 고충 혹은 분쟁 이슈를 체계적으로 다루는 방식이다. 온라인과 오프라인 상으로 가장 쉽게 피해자들이 접근할 수 있는 창구라고 할 수 있다. 소비자와 협력업체를 접근 대상으로 하는 경우가 많으며, 소비자 불만을 접수하고 이를 처리하는 시스템으로 가장 많이 활용되고 있다.

112) 위와 동일

113) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

사례 1: 고객서비스를 통한 소비자 보호

BT는 공급망 인권 상황 평가에서 더 나아가서 제품이나 서비스 판매 이후의 소비자 사용망까지 인권에 대한 영향을 파악하는데 노력하고 있다. 개인정보 보호와 표현의 자유와 같은 문제에 있어서 온라인과 유선 전화 고객들이 개인정보 사용과 인터넷 콘텐츠에 의해서 어떻게 영향 받고 있는지 평가하고 있다.

인터넷 상에서의 불법 행동 같이 제품과 서비스를 악용하는 소비 관행들을 어떻게 대처할 것이냐에 대한 문제에서부터 부모들이 겪는 아이들의 부적절한 인터넷 콘텐츠 이용 문제, 담배, 술, 도박, 포르노 사용 권장 활동을 막는 정책 수립 등 여러 가지 측면에서 다각도로 접근하여 기업의 서비스와 관련한 소비자의 고민에 대응하기 위해서 노력하고 있다.

사례 2: 신속한 제품 리콜을 통한 소비자 보호

1982년 미국 시카고에서 누군가 존슨 앤 존슨 (Johnson & Johnson: J & J) 타이레놀 캡슐에 청산가리를 투입하여 이를 복용한 7명이 사망하는 사건이 발생했지만 용의자를 체포하지 못하였다. 사고 원인은 J & J 공장 제품이 생산된 후에 캡슐에 청산가리가 투입된 것으로 알려졌다. J & J는 즉각적으로 모든 제품을 리콜하였고, 미국 내에서 생산된 모든 타이레놀 캡슐을 폐기하였다. 사건 발생 직후, 정부기관과 긴밀하게 협조하였으며, 조사 단계별로 모든 사항을 대중들에게 공개하였는데 타이레놀 캡슐제품 리콜 비용은 1억 달러였다.

1986년에도 뉴욕에서 한 여자가 청산가리가 투입된 타이레놀 캡슐을 복용하고 사망하였다. 이 역시 제품이 공장에서 생산된 이후 누군가에 의하여 투입된 것으로 밝혀졌다. 처음 구입한 곳으로부터 얼마 떨어지지 않은 상점에서 또 하나의 손댄 흔적이 있는 제품이 발견되었다. 1986년에도 똑같이 즉각적으로 제품을 수거하고 폐기하였다. 이때도 정부기관과의 긴밀하게 협조하였으며, 조사 단계별로 모든 사항을 대중들에게 공개하였다.

결국, J & J는 캡슐형태의 타이레놀 제품 판매를 중지하였으며, 더 나아가 처방이 필요 없는 캡슐로 된 약품 판매까지 중지하였다. 이러한 일련의 사건들 이후, 캡슐이 아닌, 지금과 같은 정제 형태 타이레놀 판매 시작하게 되었다.

마케팅에 있어서는 소비자를 보호하는 것도 중요하지만 경쟁기업과 차별화하기 위한 고도의 마케팅 전략이 자칫하면 임직원의 인권을 침해하는 경우가 생길 수도 있다. 따라서 마케팅 전략을 수립하는데 있어서 무리한 실행을 담보하는 마케팅은 기업에 자칫하면 해가 될 수도 있다.

사례 3: 피자 30분 배달제 마케팅

피자업체 D사는 일명 '3082, 30분 내에 빨리'라는 제도를 운영하고 있는데 이는 피자를 30분 내로 배달해주지 않으면 피자가격을 할인해 주거나 무료로 하는 제도이다. D사는 신속한 서비스를 약속한다지만 주문과 동시에 30분 안에 피자를 배달하지 못하면 불이익을 받는 피자배달원들에게 이 제도는 안전을 위협하는 제도가 되었다. 결과적으로 2010년 12월 12일, 금천구 독산동에서 피자배달 아르바이트를 하던 24살의 청년이 사망하는 등 피자 배달노동자의 교통사고 상해, 사망 사고가 증가하게 되었다.

사업주는 배달노동자 사고를 개인 부주의로 취급하지만, 업체의 30분 이내에 신속배달(3082)처럼 속도경쟁을 부추기는 업체 지침이 없었더라면 배달사고는 사전에 충분히 막을 수 있는 재해이다. 이에 시민사회단체는 30분 배달제나 유사한 지침을 없애도록 요청하였고 2012년 2월 피자업체 D사와 M사는 관련 지침 철회 방침을 내놓았다. D사는 폐지를 하였고 M사는 약속시간 배달제를 운영하고 있는데, 이는 고객과 약속한 시간을 지키지 않았을 때 문제를 파악하여 개선하기 위한 목적으로 관련 교육 등을 수행하고 있다고 한다.

EU 노동안전보건청은 2006년 '청년노동자를 위한 안전한 출발' 보고서에는 피자배달 과정에서 발생하는 오토바이 관련 사고를 줄이기 위해 다양한 관련 지침을 만들어 발표했다. 지침에는 "주문이 늦었다고 절대 속도를 내지 말라"거나 "회사 안전보건 담당자로부터 안전장구를 지급받고 올바르게 착용할 권리"를 명시했다. 지침 수행 결과 배달사고 감소는 물론 안전보건 향상에도 큰 진전이 있었다고 한다.

기업과 소비자 간에 이루어지는 전자 상거래(B2C) 기업들의 경우 공익 마케팅 기법에 인권주제를 접목하여 윤리적 소비주의 지향적인 고객층과도 만나고 대중과 소비자들의 인권 감수성을 증진하는 역할을 할 수도 있다.

하지만 여기서 주의할 점은 법적, 윤리적 인권경영실행이 토대가 탄탄해진 이후에 인권에 대한 공익 마케팅을 시행해야 한다는 것이다. II. 인권경영의 배경 2) 인권경영의 배경 (2) 인권경영의 개념에서 이미 살펴 본 바와 같이 필수적(Essential)이나 기대되는(Expected) 활동이 없이 실행되는 공익 마케팅은 어불성설로 간주될 수 있다. 따라서, 기업은 사회책임경영의 탄탄한 토대 위에서 공익마케팅 활동을 실시해야 한다.

사례 4: 인권을 주제로 한 공익 마케팅

- Red: 제품 캠페인은 아프리카 HIV/AIDS 질병 퇴치를 통해 건강권을 증진하는 목적의 마케팅 캠페인으로 U2 멤버 보노가 젊은 네티즌 소비자층 대상으로 전개한 캠페인이다. 스타 마케팅과 함께 잭, 스타벅스, 모토롤라 등 유명 기업 마케팅과 제품 전략 부서가 전폭적 참여하여 언론과 함께 캠페인을 하였으며 제품 판매 일정 수익을 펀드로 적립하여 미화 130백만달러 이상을 모금하였다.
- 리바이스는 글로벌 경영 방식에 다양성을 반영하여 임직원, 고객, 공급업체 등과 같은 이해관계자들과 다양성을 증진하는 노력을 한다. 광고, 마케팅 노력에도 다양성을 포함 시킴으로서 차별 없는 긍정적 사회 변화에 공헌하는 사회적 참여를 실행하고 있다.
- 바디샵의 전 직원들은 윤리적 사업, 지역사회사업, 캠페인, 환경 보호, 동물 복지 등에 대해 회사가 진행하는 행사에 동참하고 있다. 전 세계 인권 운동을 지지하기 위한 다양한 캠페인을 통해 일반 대중 시장을 대상으로 하는 소비재 유통 회사로서의 장점을 살려 상품 진열장과 수천만 명에 이르는 고객들과의 일상적 접촉을 인권 현안에 대한 인식 증대에 활용하기 위해 노력하고 있다. 모든 바디샵 지점들은 캠페인에 대해 전 직원들이 확실하게 이해할 수 있도록 교육자료를 제공받고 있다. 바디샵은 고객들, 직원들, 지역 사회가 처한 현안들에 초점을 맞추고 있는데 특히 HIV/AIDS에 대한 인식 증진 뿐 아니라 가정 폭력 중단을 위한 캠페인을 성공적으로 벌이고 있다.

제품이나 서비스가 좀 비싸더라도 사회적, 환경적 가치를 지키는 기업 제품과 서비스를 구매하려는 소비자들이 늘어나고 있다. 이러한 윤리적 소비주의(Ethical Consumerism)를 비즈니스 기회로 보고 움직이는 기업들에게 비난의 눈길을 던질 수도 있다. 하지만, 기업의 엄청난 구매 파워를 통해서 사회적, 환경적으로 문제가 없는 원재료가 구매되어 생산 환경에서 인권이 증진되고, 더불어 인권경영에 대한 대중의 관심과 인식이 변화할 수 있다면 그만큼 가치가 있는 것일 수도 있다.

경제적 이유이던, 사회적, 환경적 이유이던, NGO와 같은 외부 기관과 협력하여 공정무역으로 구매된 원재료를 만든 제품을 시장에 판매하거나, 사회적이나 환경적으로 무해한 방식으로 생산된 원재료로 만든 제품에 인증을 받아 사회 라벨링(Social Labeling) 혹은 환경 라벨링(Eco Labeling) 방식의 제품을 시장에 출시하여 좋은 반응을 얻는 기업들이 많다. 하지만 이때 주의할 점은 공정무역이나 사회 라벨링과 환경 라벨링을 보장해주는 기관의 신뢰도와 기업의 진정한 실행력이다.

사례 5: 공정무역과 사회·환경 인증 제품

- 그린 마운틴 커피는 트랜스 페어(Trans Fair)와 옥스팜 어메리카(Oxfam America)와 함께 사내의 여러 부서 반대와 우려에도 불구하고 판매, 영업, 제품 개발, 구매 부서들의 연합적인 노력으로 공정무역으로 소싱된 커피 원재료 구매를 통해 특별한 커피 제품 라인을 만들어 냈으므로 공정무역 취지에 동감하는 윤리주의 소비자 대학생 층을 신규 소비자 층으로 창출하였다.
- 치키타 바나나는 레인포리스트얼라이언스(Rainforest Alliance) NGO와 함께 바나나 농장의 환경, 노동, 인권 운영 증진에 힘쓰고, 레인포리스트얼라이언스로부터 제3자 인증을 받아 인증마크를 단 바나나를 판매하는 “더 좋은 바나나(Better Banana)” 프로그램을 실행하여 환경, 노동, 인권 문제로 얼룩진 기업 이미지를 극복하고 기업 명성 회복과 함께 매출 신장을 이루었다.
- 크래프트 푸드(Kraft Foods)는 페어트레이드(Fairtrade), 레인포리스트얼라이언스(Rainforest Alliance), 4C 등의 NGO들과 함께 경제적, 사회적, 환경적으로 책임있는 비즈니스를 하기 위해서 노력하고 있다. 영국에서 판매되는 켄코(Kenco) 제품을 포함한 15개 종류의 커피와 코코아 제품 라인은 페어트레이드와 레인포리스트얼라이언스 인증마크를 부착하여 판매되고 있다. 2010년에만 50,000톤의 레인포리스트얼라이언스 커피 원재료를 구매하였는데, 이는 유럽 커피 시장의 절반 이상의 규모이다. 또한 11,000톤의 레인포리스트얼라이언스 코코아 제품, 19,000톤의 페어트레이드 코코아 제품, 24,000톤의 페어트레이드 설탕 제품을 구매하였다.

16) IR팀

IR(Investment Relations)은 기업이 자본시장에서 정당한 평가를 얻기 위하여 주식 투자자들 대상으로 실시하는 홍보활동이다. PR은 일반 사람들을 대상으로 기업 활동 전반에 대하여 홍보를 하는 반면, IR은 주식시장에서 기업의 우량성을 확보해 나가기 위해서 투자자들만을 대상으로 기업의 경영활동 및 이와 관련된 정보를 제공한다. PR은 일반 대중을 상대로 하고 장점만을 전달하는 반면, IR은 기관투자자를 상대로 하고 회사의 장점뿐 아니라 단점까지도 전달한다는 데 차이가 있다.

바람직한 투자환경이 조성되고, 높은 주가가 형성되어야만 기업이 추진하는 각종 프로젝트를 원활하게 펼칠 수 있기 때문에 경영진이 직접 IR 업무를 수행하는 경향도 높아지고 있다. 법률에 따라 기업의 재무내용 등 기업경영과 관련된 주요 사항을 증권시장에 의무적으로 공시하는 기업공시가 계량화된 정보를 제공하는 것이라면, IR은 비계량화된 정보까지 제공하는 것이다. 기업은 스스로의 실상을 공평·정확·신속하게 그리고 계속적으로 알려야만 IR 효과를 극대화할 수 있다.

사회책임투자(Socially Responsible Investment)는 기업의 경영능력 및 재무상태 등의 계량화된 성과뿐만 아니라 환경, 인권, 노동, 반부패, 투명한 지배구조, 지역 사회의 공헌도 등과 같은 다양한 비계량화된 사회적 성과를 중시하는 지속가능경영을 실천하는 기업을 대상으로 하는 투자를 말한다. 환경오염, 노동착취, 인권침해 기업이나 무기 관련 기업 등과 같이 사회에 해악을 끼치는 기업의 주식을 투자 대상에서 배제함으로써 사회에 해를 끼치는 기업이 도태되도록 하는 것이 사회책임투자의 대표적인 방식이다.

사회적 책임투자 지수는 우선 전통적인 재정 분석을 통해 기업을 평가한 후에 각 항목에 규정된 사회적, 윤리적, 인권, 환경 기준 준수 여부를 검토한다. 사회적 책임투자 지수에는 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability Index:: DJSI)¹¹⁴⁾, 파이낸셜타임즈 지속가능성 지수(Financial Times Stock Exchange 4 Good Index: FTSE4 Good), 캘버트 사회 지수(Calvert Social Index), 에시벨 지속가능성 지수(Ethibel Sustainability Index Global), 도미니 지수(Domini Social

114) 1999년 다우존스와 SAM이 만든 우량기업 주가지수 중 하나로써, 기업을 단순히 재무적 정보로 파악하는데 그치지 않고 지배구조, 사회공헌도 등을 토대로 지속가능경영을 평가해 우량기업을 선정한다. 이 지수는 2005년 12월 31일을 시작으로 삼고 있으며 기준지수는 1000포인트임.

Equity Index) 등이 있다. 하나의 사회적 책임투자기관은 지역별, 부문별로 여러 개의 사회적 책임투자 지수를 활용할 수도 있다.

전 세계 자본시장에서 DJSI를 참조해 움직이는 자본의 규모는 60억 달러에 이른다. 전 세계 유동 시가 총액 기준 상위 2,500대 기업을 평가하는 DJSI World, 아시아 지역 상위 600대 기업을 평가하는 DJSI Asia-Pacific, 국내 상위 200대 기업을 평가하는 DJSI Korea 지수 외에 DJSI Europe, DJSI North America 등 다양한 지역별 지수가 존재한다. 각 지수 별로 포괄하는 기업의 수는 서로 다르다. DJSI Korea 지수는 2009년 10월 국내에 한국생산성본부(KPC)에 의해 처음 선보였고, 25개 산업분야에서 41개 기업이 편입됐다. 미국과 호주에 이어 국가 DJSI를 갖게 된 것이 한국이 전 세계 3번째라고 한다. 수출의존도가 높은 국가의 기업들을 주목하는 해외 투자자에게는 DJSI Korea 지수가 많은 영향을 끼치게 될 것으로 보인다. DJSI 지수 성과는 1993년 이후 누적수익률을 비교해보면, 227%의 수익률로 모건스탠리 인덱스(MSCI)의 166%를 크게 앞서고 있다.

한국거래소는 사회책임투자지수와 환경책임투자지수, 지배구조책임투자지수, 녹색산업지수, 배당지수를 구성하고 매년 시가총액, 거래대금, 재무내용 등을 심사해 지수 구성종목을 변경하고 있다. 삼성경제연구소에 따르면 지속가능경영 상위기업의 자산 대비 시가총액 비율은 2008~2011년 3년간 평균 27.5% 상승해 3.2%인 비상위기업을 크게 앞섰다. 글로벌 펀드의 주식투자 기준이 단기 성과에서 지속가능성으로 변화하고 있음을 보여준다.

사례: 사회책임투자기관의 영향력

- 다국적 제약회사인 브리스톨-마이어 스쿼브(BMS)는 켈버트 인베스트먼트와 많은 회의를 거친 끝에, 자사의 인권 생명윤리 정책을 공개적으로 공시할 것에 동의했다. 이런 정책에 힘입어 켈버트 인베스트먼트는 영향력 있는 켈버트 사회적 지수(Calvert Social Index)에 이 회사를 포함시켰다.
- HP는 내부 경영 프로세스에 환경적 및 사회적 책임 측면을 반영시킴으로써, 주요 연기금 기관투자자들로부터 관심을 받아 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability Index: DJSI)에 포함되는 명예를 얻었다.

17) 교육팀

모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 기업은 모든 임직원을 대상으로 체계적이고 제도화된 교육훈련을 제공함으로써, 장기적으로 안정된 직업을 보장해 줄 수 있는 지식을 새롭게 발전시킬 수 있도록 해 주어야 한다.

인권경영에 있어서 정책과 실행 프로그램 못지않게 중요한 것은 전 임직원에게 인권경영을 확산할 수 있는 교육이다. 특히 해당 업무와 인권경영의 각 분야가 어떻게 연관이 있는지에 대한 교육을 통해 임직원들이 인권경영 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려해야 한다. 또한 기업들은 직장 내의 성희롱 및 여러 가지 차별 문제에 관해 많은 문제를 겪게 되면서 이러한 점들을 개선하고 미연에 방지하고, 해결하는 교육 프로그램들을 운영하고 있다.

일반·인권교육 행동기준 ¹¹⁵⁾	
일반 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 고용기회를 창출하고 임직원 훈련을 장려하는 활동을 통해 인적자본 형성을 촉진하여야 한다. ● 기업은 실행 가능한 최대한 수준까지 직원의 기술을 향상시키기 위한 교육을 제공하여야 한다.
인권 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권 교육 프로그램의 적절한 보급을 통해 임직원들이 인권경영 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려하여야 한다.

일반·인권교육 유관지표 ¹¹⁶⁾	
일반 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 LA10. 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간 ● GRI G3 LA11. 지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생학습프로그램
인권 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI G3 HR3. 업무와 관련한 인권정책 및 절차에 대한 직원교육시수 (교육 이수 직원 비율 포함)

일반·인권교육 실천과제 ¹¹⁷⁾	
일반 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 직급별 직무별 업무 역량모델링을 통해 계층별 직군별 교육 프로그램을 하고 있는가? ● 입사부터 퇴직까지 평생교육체계를 확보하고 있는가?

115) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

116) 위와 동일

	<ul style="list-style-type: none"> ● 입사부터 퇴직까지의 교육훈련 실적을 기록하고 관리하는 시스템을 운영하고 있는가? ● 퇴직하거나 해고된 직원을 지원하기 위한 전환 지원 프로그램을 제공하고 있는가? ● 외부교육을 선택하여 받을 수 있는 기회를 부여하고 있는가? ● 직무관련 선택교육과정을 운영하여 개인의 지식 및 역량 개발을 촉진하고 있는가? 	
인권 교육	인권 감수성 향상 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업 환경에서 인권을 친숙하게 인식하고 행동할 수 있도록 인권에 대한 감수성을 높이는 교육을 하고 있는가? ● 임직원의 인권경영 교육을 위한 다양한 교재가 마련되어 있는가? ● 신입직원은 인권경영에 관한 교육을 반드시 이수하고 있는가? ● 기존직원들은 정기적으로 인권경영교육을 받고 있는가? ● 최고경영자 및 임원들도 인권경영교육을 받고 있는가?
	인권 행동강령 준수 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 인권경영 정책과 가이드라인 등에 대하여 이해하고 행동할 수 있도록 교육을 하고 있는가? ● 협력업체에게도 회사의 인권경영 실천을 적극 알리고 있는가?
	인권 관련 문제 예방 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 성희롱 및 직장 내 다양한 차별 문제에 대한 예방과 해결책과 관련한 교육을 하고 있는가?

특히 인권 교육에서 중요한 점은 임직원들이 인권에 대해서 친밀감을 높일 수 있도록 하는 것이다. 기업에 근무하는 임직원들은 기업의 경제적 가치나 재무적인 책임 이외에 인권을 비롯한 사회적 가치를 생각해 보거나 다루어 볼 기회가 적기 때문에 기업과 인권을 연결시키는데 대해서 다소 생소하게 느낄 수 있다. 따라서 인권이 기업 경영에, 그리고, 본인이 해당하는 직무에 어떻게 관련이 있는지 이해를 시켜주는 것이 중요하다.

인권 교육에 있어서는 NGO의 시각이나 지나치게 전문적인 개념의 방식 보다는 비즈니스 시각에 기반한 용어를 사용해 인권 현안을 다루는 것이 유용하다. 왜냐하면, 인권을 지나치게 정치적이거나 법적인 사안으로 여기면 인권경영에 관련된 이해관계자들과 임직원 간에 장벽이나 불필요한 오해를 낳을 수 있기 때문이다.

117) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

또한 전사적인 기업 인권 교육을 위해서는 장애를 가진 직원을 포함해 될 수 있는 한 많은 사람들이 접근할 수 있도록 접근성을 높여야 한다. 또한 글로벌 기업의 경우, 다양한 국적과 언어를 가진 임직원들이 이해할 수 있도록 해당 언어에 따른 적절한 번역이 수반되어야 한다. 특히 공장의 근로자들도 쉽게 이해할 수 있도록 인권 현안에 대한 모든 문서는 단순하고 간단한 용어로 전달하고, 때로는 그림이나 도표 등, 손쉽게 이해도를 높이는 방식도 고려하여 교육효과를 높일 수 있도록 하는 것이 좋다.

사례 1: 인권 감수성 향상 교육

- 캐나다의 전력기업인 BC 하이드로(BC Hydro)는 약 5,500 명의 임직원이 있는데 매년 4,500명 이상의 임직원이 이중 문화 관계와 타 문화 존중 교육을 받고 있다. 댐 건설과 에너지 송전 사업에서 분쟁을 피하고 전력 개발과 전송 비즈니스를 원활하게 할 수 있기 위해서는 지역사회로부터 사회적 사업 허가를 얻는 것이 중요한데 이러한 인권 감수성 향상 교육은 성공적인 효과를 거두고 있다. BC 하이드로 선언 원칙은 어떤 사업 활동 계획을 마련하고 초기부터 선주민 그룹의 자문을 받는다는 회사의 의지를 담고 있다. 모든 해결책 협의 과정에서 선주민 채용, 문화적·경제적 기회 제공, 실행 방법, BC 하이드로 임직원에 대한 교육 등에 대한 내용을 포함하고 있다.
- 미국의 의류기업인 리바이스(Levi Strauss & Co.)는 해외 비즈니스 파트너를 위한 참여 조건(Terms of Engagement: TOE) 프로그램을 통해, 해외 공급망 공장 내부의 지식과 역량 강화를 위해 공장 교육에 집중하고 있다. 내부 임직원들에게는 외부 기관을 통해 문화적 커뮤니케이션 감수성 향상에 대한 집중 교육을 실시하고 있으며, 리바이스 재단은 해외 공급망 노동문제에 대한 연구를 지원하고 이주 노동자들을 위한 법적, 건강 교육을 집중적으로 실시하고 있다.

사례 2: 인권 행동강령 준수 교육

- 스웨덴의 의류기업인 헨즈 앤 마우릿츠(Hennes & Mauritz: H&M)는 인권에 있어서 글로벌 기업 행동강령 준수 노력을 다하기 위하여 교육과 모니터링을 담당하는 직원을 채용하여 업무를 전담시키고 있다. 일 년에 두 번, 내부 행동강령 감사진과 생산 본부의 주요 인력 대상으로 이주 노동자, 초과 근무 등에 대한 주제로 교육 워크숍을 실시하고 있다. H&M은 또한 내부 감사 업무를 원활하게 하고, 모니터링 기술과 개선 노력에 대한 정보 교류를 위해 다른 나라에서 같은 업무를 하는 감사진들 간 방문 교류를 지원하고 있다. 또한 새로운 감사진들에게는 기업가치와 행동강령, ILO 규약, 노동법, 감사 규약, 또한 기타 준수 관련 사항들을 오리엔테이션 하는 교육을 실시하고 있다.

- 스위스의 제약 기업인 노바티스(Novartis)는 인권 관련 기업시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하고 있으며 이를 개선, 관리함으로써 기업 경영에 인권의 주류화를 이룰 수 있었다. 노바티스는 140개국에 퍼져 있는 노바티스 직원, 매니저와 협력업체들에게 노바티스 인권 가이드라인과 배경 전략을 확실하게 이해시키기 위해 웹 기반 온라인 교육과정을 받도록 하고 있다. 노바티스는 제3자 가이드라인을 통해서 제3자 협력업체에 대한 평가와 승인, 비즈니스 관계의 지속적 관리를 하고 있다. 이 가이드라인은 전 부서 및 사업 단위에 적용된다. 모든 노바티스 협력업체들은 인권을 주요 요소로 포함시키는 내부 이해관계자 교육, 이해 상충 해결, 기업시민의식, 판매 관행, 마케팅 관행, 재정 투명성과 같은 6개 교육 과정 가운데 4가지 이상을 이수해야 한다.

사례 3: 인권 관련 문제 예방 교육

- 로열 더치 셸(Royal Dutch Shell) 그룹이 1998년에 제작한 비즈니스와 인권경영 안내서는 비즈니스 부문에서 이루어진 최초의 시도 가운데 하나였다. 회사 내 인권 교육 프로그램의 주요 원천인 그 안내서는 교육 목적에 관한 실생활 속에서의 일련의 경영 난점들을 포함하도록 보장되고 있다.
- 덴마크의 제약회사인 노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 전 세계 임직원들을 대상으로 하는 웹 기반 온라인 인권경영 교육 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램에서는 차별에 관련된 침해 발생 가능성을 파악하는 방법, 비즈니스 부서에서 그런 문제가 발생했을 때 조치하는 방법 등을 다룬다. 특히 인권침해나 차별은 서로 정치적 성향이 다른 경우, 임직원의 노조 가입 여부, 퇴역 군인인 경우 등 다양한 경우에서 나타날 수 있기 때문에 침해의 정의, 정책, 보상 내용, 타 기업의 사례 등 참고할 만한 사항들을 교육시키고 있다.
- 치키타는 노동자 교육 수준을 감안하여 선주민 언어로 노동자의 권리와 책임에 대한 행동강령을 그림과 함께 도안된 형형색색의 팜플렛으로 노동자들에게 제공하고 있다.

18) 경영진단팀

기업 경영에서 자체적으로 해결하기 어려운 문제가 생기거나, 장래의 발전방향을 확인하고자 할 때는 경영진단을 시행한다. 경영진단은 주로 외부에 의뢰하는 경우가 많다. 구체적으로는 조사 작업으로부터 시작되는데, 경영 컨설턴트 등의 경영진단 전문가는 의뢰처인 기업과 진단 내용에 관해 예비교섭과 진단계약을 맺고, 조사활동을 개시한다. 이 조사가 끝나면 진단 과정으로 들어가, 조사 결과를 분석하고 그것을 통해 의뢰처에 대한 구체적인 개선책과 권고안을 마련한다. 의뢰처의 진단 결과에 대한 실행 상황을 체크해 나가는 사후관리 활동이 포함되기도 한다.

인권경영을 위해서는 기업의 모든 활동에서 인권경영이 실천되고 있는지 지속적인 진단과 함께 개선 활동이 필요하다. 경영진단은 기업에 이익을 극대화하는데 필요한 방식을 모색하는 것이 가장 중요한 핵심이지만, 인권경영을 잘 하지 않으면 기업의 이익 극대화에 커다란 리스크가 될 수도 있기 때문에, 기업이 인권경영을 수용하고 내면화할 수 있도록 경영진단 측면에서 정책, 시스템 및 보고 체제를 확립하고 세부적으로 운영하기 위한 규칙을 마련하는 것이 필요하다.

인권경영 실행 증진 행동기준 ¹¹⁸⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 조직 평가 시에 인권경영 실천여부를 중요한 요소의 하나로 반영해야 한다. ● 회사는 정기적으로 이해관계자별로 인권경영 평가를 실시하고 있다. ● 회사는 인권경영 목표 대비 성과를 평가하여 그 결과를 보상에 반영하고 있다.

사례 1: 인권경영 실행 평가와 보상 연계
<p>노보 노르디스크는 매년 회사의 균형채점표(Balanced Scorecard)를 통해 기업책임 목표 실행을 체크하는데, 매년 모든 사업 영역에서 기회 균등과 다양성이 채용, 근로조건, 보수, 개발, 승진, 해고의 모든 과정에 걸쳐 확실히 뿌리 내리게 하기 위한 활동이다. 균형채점표는 모든 사업 수행영역의 추진에 쓰이는 관리 매커니즘으로 세부 목표들은 인사부에서 제출하는 평가 계획과 해당 연도 활동들 가운데 최소한 80% 달성을 필요로 한다. 직원 평가와 특별 수당은 수행 결과에 의해 좌우된다. 노보 노르디스크 지주회사의 노련한 직원들은 각 부서의 노보 노르디스크 가치 준수 정도에 대한 독립적 평가를 내놓는데, 어떤 사업 영역이든지 목표 미 달성 시에는 결과가 회사 내에 가시적으로 드러나고 인사부와 관련 사업 부문 간의 대화와 관련 조치 과정이 실행된다.</p>

118) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

인권경영에 있어서는 특히 자가진단이 중요하다. 자가진단도구들은 인권경영과 관련하여 변화된 사회의 요구가 무엇인지 어떻게 하면 그런 요구에 부응할 수 있는지를 모색하는 기업들이 유용하게 활용하고 있다. 무엇보다도 기업 스스로 자신의 인권경영 현황이 어떤지 파악하는데 도움을 준다.

자가진단도구 가운데 가장 대표적인 우수사례로 손꼽히는 것은 덴마크 인권위원회(The Danish Institute for Human Rights)가 개발한 ‘인권준수평가(Human Rights Compliance Assessment: HRC)’¹¹⁹⁾이다. 국내에서도 국가인권위원회가 2009년 상세한 자가진단도구를 개발하였고, 그 내용들은 이 교재의 인권경영 실천 과제 내용으로 활용되고 재구성되었다. 국가인권위원회는 2013년 추가로 간소화된 자가진단도구¹²⁰⁾를 개발하였다.

자가진단도구는 어디까지나 외부 평가가 목적이 아니라 기업 스스로 기업 경영에 있어서 인권과 관련 부정적인 영향을 평가하는데 목적이 있다. 국제금융공사와 UN 글로벌 콤팩트, 국제기업리더포럼은 공동으로 인권영향평가와 관리(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management) 가이드를 2010년 발간하였다. 인권영향평가를 위해서는 단계별 실행이 중요하다는 것을 강조하고 있다.

사례 2: 인권영향평가와 관리 단계	
1. 준비(Preparation)	인권경영을 위한 실천점검의무(Due Diligence) 접근방식을 정하고 인권영향평가를 시행할 범위를 설정한다.
2. 파악(Identification)	주요 인권 리스크와 영향을 파악하고 최저치를 정한다.
3. 행동(Engagement)	이해관계자와 함께 인권 리스크와 영향을 분석하고 인권 이슈를 고려한 고충처리제도를 개발한다.
4. 판단(Assessment)	인권 리스크와 영향을 평가하고 결과를 분석한다.
5. 조정(Mitigation)	부정적인 리스크와 영향에 대응할 실행 계획을 세우고 최고경영진에게 보고하고 의견을 구한다.
6. 관리(Management)	실행 계획을 실행하고 경영 시스템에 인권을 통합한다.
7. 평가(Evaluation)	인권이슈에 대응하는 기업 역량을 평가, 모니터링, 보고, 개선한다.

119) 덴마크인권위원회 산하의 연구소가 덴마크 경총 등 덴마크의 다수이해당사자 협의과정과 덴마크 대기업들의 시험운명을 거쳐 만든 인권준수평가 자가진단도구는 세계인권선언 상의 개별인권을 구체화한 상세 인권규범, 이행체계 전반에 대한 지침 제시, 인권정책과 이행실태에 대한 기업 측의 자가진단 가능, 기업 측의 인권책임 이행에 필요한 정책 및 실행 과제 교육 가능, 덴마크 경총 등 대기업 측의 협력, 협의, 시험운영과정 등이 들어 있다.

120) 인권경영 체제의 구축, 고용 상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지 주민의 인권, 소비자 인권의 9개의 이슈로 되어 있다.

사례 3: 인권영향평가 활용하기

- BP는 인도네시아 탕구(Tangguh) 지역의 LNG 개발 사업을 파푸아 족의 지속가능한 개발과 사회적 역량 강화를 위한 모델 프로젝트로 만들었다. 지역사회와 적극적 이해관계자 참여를 위해 지역 이해관계자들과의 자문을 사업 초기에서부터 정기적으로 실시하였다. 인권영향평가를 통해 프로젝트 설계에서부터 모든 측면을 고려하여 사업을 운영하였다. BP는 파푸아 족을 위한 특별자치법을 통해 탕구 프로젝트가 파푸아 족 지역 정부를 위한 중요 재정적 자원이 될 것이라고 명시하며, “LNG 수출을 통한 수익은 투명하고 효율적으로 평등하게 관리될 것이다.”라고 선언하고 있다.
- ABB는 탄자니아와 아프리카 사하라 사막 이남 지역에서 실시하고 있는 농촌 지역 전력공급 프로그램인 전력 접근성(Access to Electricity) 사업의 점검 목록을 발전시켰다. 일부 상황 및 국가에서는 기본 점검 목록으로 충분하나, 더 민감한 국가들에 대해서는 추가 질문들을 포함시키고 개별 국가의 상황에 맞춰 보다 구체적으로 조정하였다. 이러한 인권 인지도적 접근은 주민, 지역 당국, 공급업체, 기업 등, 전력 접근성 프로그램에 참여하고 있는 기관을 비롯한 모든 이해관계자들에게 혜택을 주기 위함이다.

또한 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향평가 통해 수행 평가를 하고 있다. 기업 경영 내에서 인권에 영향을 미치는 요소들을 모니터링하고 평가하기 위해서는 정량적 수행지표들을 개발해야만 하며 지표들은 기업 운영의 직접적인 결과, 수행에 영향을 미치는 경영 과정 효율성을 모두 평가할 수 있어야 한다. 또한 기업의 영향권, 활동, 산업분야에 적합해야 하고 지속적 개선을 이끌어 내야만 하며 기업 조직 목표에 부합해야 하고 기업이 파악한 리스크 및 기회와 일관성이 있어야만 한다. 평가는 정기적으로 이루어지고 직원 및 다른 이해관계자들에게 전달하고 있으며, 기업의 영향권은 시간에 따라 변할 수 있으므로 수행 지표들은 정기적으로 재검토 되고 있다.

인권 정책은 이미 ABB의 사회적 정책 속에 정착되었고 지속가능성 담당 그룹 총괄 중역이 책임을 맡고 있다. 이 총괄자는 기업활동의 경제적, 환경적, 사회적 측면들과 인권 정책과 방침을 지속가능성 현안에 대한 총체적 책임을 지고 있는 그룹 집행위원회에 보고하며, ABB의 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100여 개 국가들에서 국가 및 지역의 지속가능성 감독 책임자들에 의해 감시되고 강화되고 있다.

19) 감사팀

감사팀은 기업의 전략적, 업무적, 재무적 목표를 달성하는데 영향을 줄 수 있는 불확실한 미래의 사건들이나 주주 가치에 감소를 초래하는 사건들에 대한 불확실한 위험을 사전에 예방 회피하려는 사전적 대응 활동을 주로 한다.

리스크에는 통제가 가능한 리스크와 통제가 불가능한 리스크로 나뉜다. 금리, 주가, 이자율 등과 같은 가격 및 유동성과 신용도 변동에 의해 발생하는 재무리스크, 기업 전략이 성과를 거두지 못해 실패할 가능성이 있는 사업 리스크, 조직 내부의 직원 및 업무 프로세스와 시스템 상의 문제로 발생하는 운영 리스크는 통제가 가능하다고 보고, 조직을 둘러싼 거시 환경 및 경쟁자, 고객, 정부 정책 및 규제 등의 변화로 인해 야기될 수 있는 경영의 불확실성 및 그로 인한 손실 발생 가능성과 같은 환경 리스크는 통제가 불가능한 리스크로 분류된다.

인권 이슈는 통제가 가능한 리스크와 통제가 불가능한 리스크 모든 유형에 다 해당된다. 예를 들면, 근로자와의 노동권, 차별금지 등은 본사가 통제가 가능한 운영 리스크이지만, 공급망에서 라이선싱 계약으로 일하는 생산 공장의 근로자 노동권과 차별금지는 통제가 불가능한 리스크가 될 수가 있다. 거버넌스가 약하거나 분쟁 국가에서 사업할 때의 리스크는 통제가 불가능하다. 따라서 인권 관리의 핵심은 기업 경영에 있어서 리스크와 기회를 분석하고 이해하는 데 있고, 자가진단 도구나 인권영향평가에 기반한 인권 관리는 기업이 리스크와 기회를 파악하도록 도움을 준다.

거금이 들어가는 해외 투자 사업이 선주민의 권리 문제로 지연이 되거나, 차별 문제로 소송을 다하여 천문학적인 벌금을 내야 한다거나, 단체 파업이 생겨서 발주 물량 납품에 문제가 생겨서 바이어 기업으로부터 계약금을 못 받는 확연한 금전적인 피해와 같은 실제 상황이 일어나기 전까지는, 기업에게 인권 이슈는 어디까지나 재무적인 리스크가 아니고 비재무적인 리스크로 간주되기 쉽다. 하지만 이제 인권 리스크는 재난 리스크 등과 같이 무시 못할 리스크로 인식되기 시작하고 있다. 적어도 인권규범 위반 행위가 일어나지 않도록 법적 리스크 관리시스템이 잘 갖추어야 한다.

전사적 리스크 관리 및 감사를 위해 많이 사용하는 리스크 평가 관리 기법은 ERM(Enterprise Risk Management)이다. 기업은 경영에 영향을 미칠 수 있는 요소의 발생 가능성과 기업경영에 미치는 영향력을 교차 분석하여 빈도 및 영향 변수로 분류하여 선제 대응하여 리스크를 관리하고 있다.

유형별 리스크 관리	
<p>저빈도 고영향 리스크</p> <p>대응 중심 대상 리스크로 예상 시나리오를 세워 대응책을 수립하고 리스크 발생 시 손실을 최소화하도록 노력한다.</p>	<p>고빈도 고영향 리스크</p> <p>예방 및 대응 중심 대상 리스크로 분류하고 중점 관리해야 한다. 정기적인 회의체를 운영하고 최고경영진이 주도하여 관리한다.</p>
<p>저빈도 저영향 리스크</p> <p>수용 가능 대상 리스크로 허용가능 수준이나 다른 리스크 유형 전이를 방지하기 위해서 최소한의 모니터링 활동이 필요하다.</p>	<p>고빈도 저영향 리스크</p> <p>예방 중심 대상 리스크로 발생 빈도 축소를 위해서 상시로 예방활동을 전개하여야 한다. 특히 지속적인 모니터링이 필요하다.</p>

인권 이슈는 아직 고빈도 고영향 리스크가 아니기 때문에 최고 경영진의 관심을 받기는 쉽지 않다. 하지만 적어도 저빈도 고영향 리스크 정도는 되어야 한다. 하지만, 현실은 저빈도 저영향 리스크 대접도 못 받고 있다. 인권 리스크는 기업의 전사적 리스크 관리에 통합되어 관리되어야 한다. ERM은 사회적, 환경적 영향은 제외한 주로 재무적인 리스크 관리이지만, 사회적, 환경적 영향 평가 뿐만 아니라 인권영향평가에 있어서 기존의 ERM과 통합 혹은 동시에 관리 되지 않으면 기업의 실행력은 떨어진다.

리스크 관리 행동기준 ¹²¹⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권 관련 리스크에 대한 가능성과 영향력을 분석하여 대응해야 한다. ● 기업은 인권경영 모니터링 시스템을 정립하고 개선을 위해 노력해야 한다.

리스크 관리 실천과제 ¹²²⁾	
정책과 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 인권관련 이슈를 주요 리스크로 파악하고 대응하고 있는가? ● 회사는 인권경영 점검사항에 대한 상시 모니터링 체제를 확립하고 있는가? ● 회사는 회사 전 부문과 조직에 대하여 인권경영에 관한 내부통제를 실시하고 있는가?
점검과 개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 모니터링 시스템의 점검리스트는 매우 구체적이고 합리적인가? ● 인권경영 모니터링 결과 제시된 사항에 대한 실천여부를 수시 점검하는가?
임직원 확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 내부통제 강화를 위해 전 임직원이 인권경영 준수서약서에 서명하고 있는가? ● 인권경영 실천에 있어 임직원이 느끼는 애로사항이나 불만은 없는지 정기적으로 점검하고 있는가? ● 회사는 인권경영의 필요성에 대한 임직원의 인식수준을 정기적으로 평가하고 있는가?

사례 1: 인권 리스크와 기존 리스크 관리의 통합
<p>내셔널 그리드는 비즈니스 기회를 파악하는데 인권 측면을 고려하여 결정한다. 예를 들면 인권 측면에서 긴박한 고려를 요하는 국가에는 사업을 확장하지 않는 식이다. 신흥시장에서 새로운 사업을 통해 인권 리스크와 기회를 마주칠 수 있는 지역들을 파악하고 이해함으로써 기존 리스크 관리 영역을 확장하여 실행을 하고 있다. 즉, 인권 리스크 분석이 비즈니스 기회 파악에 대한 사업 개발 과정의 리스크 관리에 포함되어 있는 것이다. 또한 잠재적인 리스크 분석을 용이하게 하기 위해 인권 현안에 대한 기업 접근 방법과 기록을 평가하는 과정을 발전시켰다.</p>

기업 경영에 있어서 인권의 준수를 실현하기 위한 목표와 운영규칙을 정립되어 있다면, 인권경영의 운영규칙에 따른 인권경영 성과목표를 수립하고, 목표 대비 성과달성 여부를 평가하는 모니터링 활동을 펼쳐야 하며, 이러한 성과를 근거로 인권경영활동 전반에 걸친 보고서를 작성하여 내부와 외부 이해관계자들과 공유하여야 한다. 리스크 관리에서도 역시 공급망 관리에서의 모니터링이 중요한 부분이다. 자사는 물론 공급망 협력 업체들도 동일한 리스크 관리 시스템 실행을 유도할 수 있도록 모니터링을 강화하는 것이 필요하다.

121) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

122) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

리스크 관리에 있어서 각 모니터링 유형의 장단점

<p>내부 모니터링</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 내부 모니터링 프로그램 효과성을 향상시키기 위해서는 자체 준수 프로그램 개발도구 제공과 교육을 통해서 공장의 관리진과 노동자들을 모니터링 과정에 포함시켜야 한다. 모니터링 직원의 교육과 훈련, 데이터 관리 시스템은 준수 프로그램의 주요 요소로서 많은 회사들은 이러한 내부 체계를 발전시키기 위한 노력을 계속해 오고 있다. ● 효과적인 내부 모니터링은 노동 환경에 좋은 영향을 주어 이직률을 감소시키고 생산 품질을 향상시키며 생산 중단을 막아 준다. ● 내부 모니터링은 위반 사항이 대중에 공개되기 전에 노동 환경 문제를 적발하여 교정하고 위반 상황을 막을 수 있는 유용한 도구이다. ● 내부 모니터링은 기업들이 행동강령을 효과적으로 강화하고 있다는 것을 나타내 주므로 소비자와 다른 이해관계자들에게 신뢰성을 높일 수 있다. ● 내부 모니터링은 행동강령 강화에 관련된 품질 검증, 구매, 운영 부서 등 모든 부서의 사람들이 인권 준수 노력을 일상 업무에 실천할 수 있도록 도와준다. 직접 비즈니스 관계가 없는 제3자를 통해 외부 모니터링을 단순히 구매 과정에 추가하는 것보다 내부 임직원들이 모니터링에 참여하기 때문에 내부 모니터링을 비즈니스 파트너들의 관계에 통합하기가 더 수월하다.
<p>외부 모니터링</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 전 세계에 퍼져 있는 공급자들을 다 내부 모니터링 하는 것은 엄청난 재무적, 인력 자원이 든다. 글로벌 네트워크를 가진 외부 모니터링 기관이나 각 지역의 독립적 모니터링 기관들에 의한 현장 모니터링은 기업 내부 모니터링 인력의 과도한 여행 경비와 유지 관련 비용을 감소시켜 줄 수 있다. 외부 모니터링 기관들은 인권 노동 문제에 대하여 각 지역에 전문적인 지식이 있는 인력들을 보유하고 있다. ● 외부 모니터링은 문제점 위반 발생을 예방하고, 해결하고, 파악하는데 역할을 많이 하고 있기 때문에 노동 환경 조건 개선을 위한 모델들 중의 하나로 쓰이고 있다. 특히 노동, 인권침해에 대한 주장이 공개되기 전에 혹시 있을 수 있는 노동 환경에서의 문제점을 발견하여 사전에 고칠 수도 있다. 노동 환경에서의 미해결 문제들은 파업, 공장 폐쇄, 작업률 저하, 절도, 납품 기한 위반 등 많은 문제점을 야기한다. 모니터링은 이 문제들이 더 심해지기 전에 문제들을 파악하는 데 도움을 줄 수 있다. ● 실질적인 행동에 대한 검증 없이는 공급자 업체들이 행동강령을 지키도록 하기 힘들다. 외부 모니터링 기관에 대한 생산 현장 모니터링은 그러한 검증에 도움을 줄 수 있다. 모니터링은 공급업체가 바이어 기업을 놓쳐 버릴 지도 모른다거나, 생산 구매가 취소되어 버릴 수도 있다는 걱정을 하게 함으로서 준수 기준 위반 방지에 도움을 준다. 또한 외부 모니터링은 내부 모니터링 노력을 한층 더 강화시켜 준다. 효과적인 외부 모니터링을 통하여 파악된 문제를 해결하는 것은 노동자 퇴직률 감소, 생산 물품 품질 향상, 생산성 증대, 작업 중단 사태 방지 등의 효과로 보다 향상된 작업환경을 만드는 데에 기여할 수 있다.

독립 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ● 많은 이해관계자들은 이해 충돌의 가능성이 있다고 여겨지거나 혹은 잠재적으로 내포하고 있는 내부 모니터링이나 외부 모니터링보다, 독립 모니터링이 더 신빙성이 있다고 얘기한다. ● 독립 모니터링 기관들은 각 지역 근로자들의 신뢰를 얻고 있기 때문에 근로자 대우에 대한 아주 사소하고 민감한 부분까지도 정보를 얻을 수 있는 장점이 있다. ● 독립 모니터링은 공장 노동 환경에 대한 보고와 감사를 할 수 있는 역량, 자원, 관심이 있는 지역 비영리 기관이 담당할 수 있다. 하지만 그런 기관들의 수는 한정적이므로 독립 모니터링은 이해관계자들에 의한 검토를 받는 식으로 노동 관행 준수에 대한 외부 의견을 요청할 수도 있다.
------------	--

인권에 기반한 모니터링 프로그램은 기업 거버넌스 유지 절차의 한 부분인 감사 과정을 통해 경영 시스템이 계획대로 작동하고 있는가에 대해서 입증할 수 있어야 한다. 즉, 문제의 원인과 필수적 시정 조치에 초점을 맞추는 것이다. 내부 모니터링 감사는 자격을 갖춘 직원들에 의해 이루어지고, 외부나 독립 모니터링 감사는 가급적 사외 인권 전문가들의 전문성과 인권에 기반한 감사가 정기적으로 수행되어야 하고 그 결과가 공개되어야만 한다. 이사회와 인권경영에 관련된 집행위원회는 인권 전략, 정책, 과정과 절차 등이 기업 안에서 적절히 이행되도록 확인하기 위한 도구로 감사를 활용할 수 있다.

사례 2: 효과적인 내부, 외부, 독립 모니터링을 통한 인권 리스크 감소

- 까르푸는 다년에 걸친 협력 관계를 통해 국제인권연합(International Federation for Human Rights: FIDH)과 함께 인권에 기반한 독립 모니터링 시스템을 개발하였다. 특히 NGO와 함께 일함으로써 모니터링 시스템에 대한 신뢰성을 담보할 수 있었다.
- 팀버랜드(Timberland)는 내부 감사와 외부 감사 자원을 활용하여 아웃소싱 공장들을 평가하고 그들이 행동강령을 어떻게 준수하고 있는지 체크하고 있다. 1998년에는 베리떼(Verité)라는 비영리 기관과 협력하여 모든 신발용품과 의류 벤더기업과 라이선싱 제품 아웃소싱 공장들을 감사하였다. 2000-2001년에는 무두질 공장과 주요 부품 공급업체를 포함한 모든 팀버랜드 제품 시설을 포함하여 감사를 실행하였고, 2000년에는 모든 스포츠 용품 생산시설들을 대상으로 건강과 안전 분야, 노동 환경 공기 샘플링 검사, 소음, 전기 밝기량 측정 감사를 수행하였다.

비밀 유지를 보장하는 노동자 인터뷰는 공장 모니터링 프로그램의 가장 중요한 부분으로 노동자 인터뷰는 베리떼와 기타 다른 외부 모니터링 기관에 의해서 실시되었다. 베리떼가 실시한 노동자 인터뷰는 NGO 대표들이 수행하였고, 이들은 지역출신들로 정보 수집을 하는데 아주 효과적인 역할을 하였다. 1998년부터 지금까지 8,000여명의 인터뷰

가 실시되었으며 NGO 대표들은 공장에서 많은 시간을 보내며 노동자들과 긴밀하게 소통하고, 이러한 노동자 인터뷰 조사 의견들은 수집되어 본사로 보고되었다.

- 아디다스 살로몬 (Adidas-Salomon AG)는 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA) 회원으로서 내부 모니터링 감사팀을 보유하고 있지만, 공급업체에 대한 외부와 독립 모니터링 기관 감사 수를 늘리기 위해 노력하고 있다. FLA 멤버십은 공급망 공장들에 대한 외부와 독립 모니터링의 틀을 제공해 주고 있다. 2002년 7월에 끝나는 모니터링 첫 해에 아디다스 브랜드 공급업체의 10%를 FLA 모니터링 기관이 감사하였다. 아디다스는 FLA에 연간 보고서를 제출했고, FLA는 아디다스가 의무 조건을 달성했음을 보여 주었다. 2002년 3분기에는 FLA에서 보고서를 공개했다. 아동노동 감사와 모니터링 프로그램은 파키스탄과 인디아에서 실시되고 있는데, 미국과 캄보디아와의 무역 합의에 따라, 캄보디아에서도 같은 방식으로 노동 모니터링이 ILO에 의해서 수행되었다.

20) 지속가능경영팀

지속가능경영팀은 기업 조직 내에서 인권경영을 확산하는데 있어서 허브 역할을 할 수 있는 중요한 위치에 있다. 경제적, 사회적, 환경적 가치를 증진하는 융합적 역할을 토대로, 인권경영에 대한 규제시스템을 확보하고, 인권경영을 지속가능경영에 통합하고 강화하여 전사적 확산을 모색할 수 있다.

지속가능경영팀은 기업의 내부 및 외부 이해관계자와 대화 채널 유지를 통해 기업에 대한 다양한 시각을 수렴하는 기능을 하기 때문에, 회사에 긍정적 내용 뿐 아니라 부정적 내용도 수렴하여, 기업이 경제적 가치는 물론 사회적, 환경적 가치도 중요시하고 있다는 것을 외부 이해관계자에 알리고, 내부 이해관계자에게 효과적으로 전달함으로써 내부와 외부 이해관계자 간의 원활유적인 역할을 해야 한다.

사례 1: 이해관계자와의 대화

내셔널 그리드는 패널 전기장과 자기장이 건강에 악영향을 끼치지 않는다고 보는 과학적 증거가 대다수를 차지함에도 불구하고 반대 의견을 제시하는 과학적 증거가 있다고 하는 사실과 사회 일부에서 이 현안에 대해 우려하고 있다는 사실을 인정하여, 2003년 이해관계자 포럼을 개최, 주도적으로 이 현안에 관심을 가진 사람들과의 사회적 대화를 증진시켰다.

산업, 정부, 학계, 전문단체, 이익집단 대표들을 초청하는 워크숍 개최와 활성화를 위해 독립기구인 영국 환경위원회를 끌어들이므로서 다양한 견해를 가진 사람들이 처음으로 테이블에 모여 앉을 수 있었다. 내셔널 그리드가 왜 포럼을 여는지 주변에서 의심하였으나 반대 이익 집단들을 모임 계획 과정부터 포함시켰다는 사실은 우려를 잠재우는데 도움이 되었다.

포럼 참가자들은 보건부처 후원 하에 더 많은 공식 이해관계자 자문 단체를 구축하는 일에 뜻을 같이 하였다. 반대 견해를 가진 이해관계자들이 자신의 관심사에 대해 목소리를 낼 수 있는 기회를 제공하는 일은 해당 주제에 대한 상대방의 입장에 대한 이해를 넓히고 해당 영역의 민감한 정책을 발전시키는 데 절대적으로 이득이 된다는 것이 입증되었다.

지속가능경영팀은 인권경영에 있어서 인권 준수를 실현하기 위한 운영규칙을 정립하고, 인권경영의 운영규칙에 따른 인권경영성과를 측정하고, 목표대비 성과달성 여부를 평가하는 모니터링 활동을 통한 성과를 근거로 인권경영활동 전반에 걸친 보고서를 작성하여 내외부에 보고하는 역할을 할 수 있다. 이상적으로는 인권경영에 대한 평가 결과가 회사의 보상시스템에 연계되어야 한다.

인권경영 증진과 보고 행동기준 ¹²³⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권경영 가이드라인을 정립하여야 한다. ● 기업은 인권경영 결과에 대해서 기업 내부에 공유하고 기업 외부에 공시하는 커뮤니케이션 시스템을 정립하여야 한다. ● 기업은 주요 이해관계자와 정기적인 대화를 통해 이해관계자가 중요하게 생각하고 있는 이슈에 대해서 조사, 분석, 실행하여야 한다.

인권경영 증진과 보고 실천과제 ¹²⁴⁾	
정책	회사는 인권경영 관련 보고 시스템이 정립되어 있습니까? 회사는 이해관계자의 의견을 수렴하고 정보를 공유하고 있습니까?
실행	회사는 인권경영에 대한 내용을 공시하고 성과를 알리는 지속가능성 보고서를 정기적으로 발간하고 있습니까?
인증	회사는 인권경영성과를 포함하고 있는 지속가능성보고서에 대하여 독립된 제3의 기관으로부터 인증을 받습니까?

인권경영 증진과 보고 세부 실천과제 ¹²⁵⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 목표 설정 및 인권정책에 대한 정기적 리뷰 ● 인권정책의 공개 여부
진출국	<ul style="list-style-type: none"> ● 관련 국가의 인권시스템 역량 구축노력 ● 개발도상국에서 인권 성과공개 여부
리스크 관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권 리스크를 공식적인 리스크 평가 절차로 통합하는지 여부 ● 인권 리스크/영향 평가에 대한 세부내역
모니터링과 감사	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권정책 모니터링 여부 ● 인권에 대한 외부 감사자의 독립적인 검증 ● 인권정책 모니터링과 감사에 대한 세부내역 ● 인권 비 준수사항 개선을 위한 절차
이해관계자 대화	<ul style="list-style-type: none"> ● 독립적인 지역이해관계자의 의견/조언 수렴
근로자와 소통	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들과 인권정책에 대한 의사소통 ● 근로자에 대한 인권관련 훈련 및 교육 여부
인권 이슈에 대한 참여	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권 및 노동 NGO의 참여에 대한 세부내역 ● 타 기업들과 단체행동 프로젝트를 통한 참여에 대한 세부내역 ● 인권 이슈에 대한 지역 혹은 국내 정부에 대한 참여에 대한 세부내역 ● 지역사회 집단들의 참여에 대한 세부내역에 대한 세부내역
보고와 공개	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권보고에 대한 이해관계자 검증 혹은 이해관계자 참여에 대한 보고 ● NGO나 사회책임투자자들이 인권경영 비 준수사항에 대해 기업에게 질의 시 적절한 응답 및 회신이 있었는지 여부

123) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

124) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

기업 정보 공개와 관련하여 기업은 영업과 재무 상태에 관해 중요(Material)하거나 심각한(Significant) 정보의 경우에도 공시를 하여야 한다. 인권에 관한 정보도 중요성 요건을 충족하는 공시대상이다. 다국적 기업들은 기업활동, 구조, 재무 상황 및 성과와 관련하여 정기적이며 신뢰성 있고 적절한 정보가 적시에 공개되도록 노력해야 한다. 정보 공개는 다국적 기업 본사 및 계열사, 국내와 해외 사업 활동 전체에 대해 이루어져야 한다. 정보공개 정책은 비용, 기업 비밀 및 기타 경쟁적 문제를 적절히 고려하여 해당 기업의 성격, 규모, 지역에 맞게 조정되어야 한다.

사례 2: 지속가능보고서에서 인권 항목 리포팅
<p>SK텔레콤은 2006년부터 CSR 활동과 성과를 매년 초 지속가능성 보고서를 통해 체계적으로 외부에 공개하고 있다. 2008년에는 중요성 평가(Materiality Test)를 도입하여, 이해관계자가 관심을 가지며, 경영 활동에 있어 잠재적 영향도가 높은 이슈를 도출하고 이를 중심으로 보고서를 작성하였으며, 2009년에는 주요 이슈 이외에 경제, 환경, 제품 책임, 노동여건 및 관행, 인권, 사회 등 GRI 가이드라인에서 제시하고 있는 주요 보고 분야별로 성과 지표 섹션을 따로 마련하여, 이슈 중심 보고로 인해 성과지표별 보고 내용이 제대로 전달되지 않는 단점을 보완하고자 하였다. 이에 따라 2009년에 발간된 2008 지속가능성 보고서부터는 인권을 별도의 섹션으로 분리하여 지속가능성 보고서에 포함하고 있다.</p> <p>SK텔레콤은 2007년 UN 글로벌 콤팩트 가입 이후, 기업 인권 관련 워킹그룹 활동에 앞서 버로 참여하는 등 글로벌 동향 파악을 위해 노력하던 중 GRI의 초청으로 인권지표규약 개정 사업에 참여, 2008년말부터 2009년말 까지 총 3회의 워크숍과 3회 이상의 컨퍼런스를 통해 “훌륭한 인권 보고(Good Human Rights Reporting)란 무엇인가”에 대해 의견을 모으고, 이를 구현하기 위해 가이드라인에 포함되어야 할 내용을 도출하는 방향으로 작업을 진행하였다. SK텔레콤은 현재의 인권 경영 및 보고 수준을 한 단계 업그레이드하기 위해, 인권 이슈에 대한 별도 방침과 교육, 시스템 정비 등을 고려하고 있다.</p>

일부 국가의 경우 상장회사 대상으로 사회책임경영 보고서를 공시하도록 하는 조치가 시작된 경우도 있으나 그러한 공시도 영향보다는 정책을 공시하는데 초점이 맞추어져 있고 이들 보고서는 재무보고서와 동일한 정도의 접근가능성, 진정성 등이 제도적으로 담보되어 있지 않다. 일부 소수 국가의 경우 사회 내지 환경 관련 정보를 강제 공시하는 제도를 두고 있고, 일부 국가의 경우, 준수 혹은 공시 정책에 기초하여 공시를 임의 제도화하는 경우도 있고, 아예 관련제도가 없는 국가도 있다. 공시의 경우 정보의 진정성 내지 정확성이 중요하다. 대부분의 국가는 재무정보의 경우 인증을 요구하나 사회책임경영공시에 대해서는 강제 공시화를 요구하는 국가라 할지라도 인증을 요구하지 않는 경향이 있다.

125) 위와 동일

기업의 공시제도와 관련된 예 (OECD 회원국) ¹²⁶⁾	
나라	세부내용
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> ● 2009년 대규모기업의 경우 정정보고서에 CSR섹션을 두어 공시 ● 인권, 지속가능한 환경 등을 촉진하는 일체의 노력을 공시 ● 대기업의 경우 덴마크 지역 외의 활동에 관해서도 CSR 관련하여 공시 ● 연차보고서와 함께 환경보고서도 대중이 쉽게 이용가능하게 해야 함
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> ● 상법은 상장된 공개기업의 경우 사회(노동 관련) 및 환경정보를 공시 ● 주주와 감사인은 이러한 정보를 공시하도록 법원에 요청할 수 있음
독일	<ul style="list-style-type: none"> ● 상장회사들은 독일 주식회사법에 따라 기업의 조직 활동이 기업지배구조 규범에 부합하는지 선언하도록 요구
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 2008년 개정된 지배구조규범에서 상장기업의 경영자와 감독이사회로 하여금 사회적 책임관련 규정을 마련하도록 요구하고 연차보고서에 기술하도록 요구
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> ● 자본이 \$1 billion이 넘는 은행과 보험회사의 경우 재무제표에 자선과 기부활동 및 지역공동체 개발 프로그램을 기술
미국	<ul style="list-style-type: none"> ● 외국기업에도 미국 증권법에 의해 마찬가지로 공시를 요구하고 있음. ● 도드 프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법 - 연차보고서에 콩고 분쟁광물 사용 여부 기술. 공개적으로 접근 가능하도록 요구. 광물 출처 및 보관경로에 관한 조사 조치들을 기술하도록 요구. 광물 사용이 사업에 중요한지 여부와는 상관없이 보고서 제출 요구. 증권감독위원회가 관련 임무를 지원하는 규칙을 만들도록 요구
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> ● 국영기업은 GRI가이드라인에 기초하여 사회적 책임을 공시. 국영기업의 경우 CSR보고서를 웹사이트에 올려야 함
룩셈부르크	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업지배구조 규범 - 지배구조 이슈 및 CSR 원칙을 준수하는지를 공시
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 공시위원회가 상장기업은 물론 비상장기업에 대해서도 연차보고서 혹은 별개 보고서로 경제적, 사회적, 환경 이슈를 공시하도록 하고 있음
칠레	<ul style="list-style-type: none"> ● 좋은 지배구조정책으로서 대기업에 대하여 공시를 요구
뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> ● 정보공시가 기업에 손해를 줄 경우 공시를 면제하는 규정을 둠
스페인	<ul style="list-style-type: none"> ● 국경을 벗어나는 활동에 관해서도 공시 요구. 연결 재무제표 작성 요구

126) 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사』, 2011

2. 비사법적 고충처리 제도

인권침해로 직원이 회사를 떠나면 해당 기업의 타격도 크다. 그 동안 교육한 것이나 업무 지식 및 노하우 등을 고스란히 잃게 되기 때문이다. 기업이 지속가능한 성장을 하기 위해서는 바로 기업의 임직원들을 대상으로 일차적인 인권경영이 이루어져야 한다. 노사관계를 비롯해 사내 민주주의가 확보돼야 더 나아가 지역사회, 글로벌 환경에서도 진정성 있는 인권경영을 제대로 펼칠 수 있기 때문이다.

한겨레21은 취업포털 인크루트와 함께 직장인 943명을 상대로 ‘당신의 직장은 얼마나 민주적인가?’라는 주제로 설문조사를 진행하였다. 그 결과, 사내 민주주의에 대해 부정적 반응이 많았다¹²⁷⁾. ‘비민주적’이라고 응답한 직장인이 절반인 50%에 달했다. ‘보통’은 31.2%, ‘다소 비민주적’ 28.3%, ‘다소 민주적’ 28.3%, ‘매우 비민주적’ 21.7%, ‘매우 민주적’ 4.6% 순이었다.

또한 절반 가까운 46.6% 직장인들이 폭력에 시달리는 것으로 나타났다. ‘언어폭력’이 44.1%로 대부분이었으며, 야근·잔업 등 초과근무에 시달리는 직장인도 57.8%로 절반 이상이었다. 성차별도 여전한 것으로 나타났다. ‘직장 안에 성차별이 있는냐’는 질문에 응답자 48.5%가 ‘있다’고 답했다. 특히 여성 직장인은 평균보다 많은 57.9%가 성차별을 호소했다.

최근 영국 시사주간지 <이코노미스트> 산하 경제 분석·정보제공기관인 ‘이코노미스트 인텔리전스 유닛’(EIU)이 세계 113개국을 대상으로 조사한 ‘여성 경제기회지수’에서 우리나라는 직장 내 차별에서 38.3점으로 최하위권인 104위에 그쳤다.

이러한 상황인데도 직장 안에서 벌어지는 인권침해를 시정하기 위한 절차는 매우 미흡한 것으로 나타났다. 우선 종업원의 목소리를 대변할 노동조합 가입부터 어려운 것으로 나타났으며, 노조 대신 이와 같은 인권침해 사례를 담당할 부서가 없는 경우도 대부분이었다.

127) 이정훈, 인권경영 없이는 기업도 없다, 한겨레21, 제826호 2010년 9월 3일

고충(Grievance)과 불만(Complaint)은 종종 혼용되어 사용되기도 한다. 일부에서는 불만은 좀 더 사건 위주의 의미를 지니고, 고충은 무언가 잘못되어가고 있는 것에 대한 집약적이고 복잡한 의미를 가지는 것이라고 정의하기도 한다. 또 다른 한편에서는 불만은 보상 없이 혹은 비공식적으로 해결될 수 있는 것이고, 고충은 보상을 반드시 수반하며 공적인 절차를 통해서 해결되는 것이라고 정의하기도 한다. 혹자는 고충은 법적 수준까지 가지 않은 충돌이라고 하기도 하며 분쟁(Dispute)은 소송이 수반되는 문제라고 하기도 한다.

Q. 고충(Grievance)이란?

고충은 법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 억압된 지역사회의 공평함에 대한 일반적 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 개인적 혹은 집단적 의식을 불러 일으키는 공공연한 불의로서 여겨지고 있다.

UN 기업과 인권 프레임워크와 이행원칙에서는 기업 관련 인권침해 피해자의 구제 측면에서 다양한 고충처리 제도의 접근성을 향상시키는 측면을 강조하고 있다. 특히 기존 고충처리 제도 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리제도에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 충분히 제공할 수 있어야 한다고 밝힌다.

Q. 고충처리제도(Grievance Mechanism)이란?

고충처리제도(grievance mechanism) 혹은 고충처리구제책이란 기업의 인권침해와 관련된 고충이 제기되고 구제 수단을 모색할 수 있도록 관례화된 정부 기반의 사법적·비사법적 절차이거나 혹은 비정부 기반의 비사법적 절차를 가리킨다.

기업은 이해관계자에 대한 영향력을 고려하여 이해관계자의 고충처리 건수나 리스크 발생률을 최소화하고 인권경영을 통해 적은 고충이 커다란 문제가 되지 않도록 예방과 관리를 철저히 해야 한다. 가장 중요한 것은 고충처리제도가 제대로 작동하도록 하는 것이다. 효과적으로 운영되는 고충처리 제도를 통해서 작은 문제가 큰 문제가 되거나 사법적 절차까지 가지 않도록 선제적이고 예방적으로 문제를 해결해야 한다. 다음은 다양한 고충처리 제도의 유형에 대하여 설명한 표이다.

<고충처리 제도의 유형과 예>

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

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

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

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

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

비사법적 고충처리제도(Non-Judicial Grievance Mechanism)는 사법적 고충처리 제도를 대신해 줄 수는 없다. 비사법적 고충처리제도는 각종 고충, 불만, 분쟁 문제를 사법적 고충처리 제도까지 가지 않고 비사법적으로 해결한다는 것이 가장 중요한 장점이며, 작은 문제가 큰 문제가 되지 않도록 선제적으로 예방할 수 있다는 것이 가장 큰 장점인 것이다. 이 장에서는 특히 비사법적 고충처리제도의 특징과 장단점을 분석하여 서술할 예정이다.

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

이러한 접근법의 핵심은 고충에 대한 문제가 커지지 않도록 미리 선제적인 예방을 할 수 있다는 것과 비사법적인 해결을 위해 기업의 적극적인 역할을 끌어낼 수 있다는 것이다. 문제 발생에 대한 예방, 문제 발생 시 조정이나 중재를 통한 고충 해결, 문제가 발생했을 경우 모범적으로 해결한 선례 등을 만들어 냄으로서 기업 영향권 하에서 일어나는 각종 문제에 대한 근본적 원인을 해소하고 시스템적 변화를 추구하는 목적을 가진다.

기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표 권한업무팀에서 분류한 비사법적 고충처리제도 유형은 아래와 같다.

<비사법적 고충처리제도의 유형>128)

유형	설명	종류 예시
글로벌 (Global) 고충처리 제도	세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들이 접근 가능	<ul style="list-style-type: none"> ● 세계은행 컴플라이언스 자문/옴부즈만 (Compliance Advisor/Ombudsman: CAO) ● ILO ● 국제산별협약 등
대륙별 (Regional) 고충처리 제도	특정 대륙 내 범위에서 적용. 각 대륙별 개발은행 지원 개발 프로젝트 수행 시 야기될 수 있는 피해 관련	<ul style="list-style-type: none"> ● 유럽부흥개발은행 (European Bank for Reconstruction and Development: EBRD) 독립지원 고충처리 제도 (IRM: Independent Recourse Mechanism) ● 아시아개발은행 책무성 고충처리 제도 (Asian Development Bank: ADB) 등
국가별 (National) 고충처리 제도	한 국가 내 국가 기관에 의해 조직되고 운영	<ul style="list-style-type: none"> ● NCP(National Contact Point) ● 국가인권기구 ● 국가의 노동쟁의 해결 구조 등
지역적 (Local) 고충처리 제도	한 국가 내에서 지역적 수준에서 존재하며 지자체 하의 지방 정부, 지역사회, 사회운동 기관에 의해 운영	<ul style="list-style-type: none"> ● 이스라엘의 환경 책임을 위한 ● 네게브 지역사회자문패널 포럼 ● 이태리의 노동 분쟁 해결 지역 위원회 ● 한국의 지역 노사정 위원회 등
산업별 (Industry) 혹은 다자간 (Multi-Stakeholder) 고충처리 제도	특정 산업이나 다자간 이해관계자 기관들과 연결되며 보통 특정 산업 기준이나 윤리강령과 연결되어 운영	<ul style="list-style-type: none"> ● 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights) ● 국제장난감산업협회(International Council of Toy Industries) ● 공정노동협회(Fair Labor Association) ● 윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등
기업별 (Company) 혹은 프로젝트별 (Project) 고충처리 제도	기업 자체 사업 운영 범위 내, 공급망 내, 컨소시엄 형태의 사업 파트너 등 직접 운영	<ul style="list-style-type: none"> ● 소비자·고객 불만처리 프로세스 ● 노사 커뮤니케이션 채널 ● 협력업체와 커뮤니케이션 채널 ● HP의 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책 ● BP의바쿠-티블리시-체한(Baku-Tblisi-Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트 고충처리제도

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

기업이나 이해관계자, 산업협회, 시민사회를 비롯한 다방면의 이해관계자들에 의한 고충처리제도는 국가 제도와 더불어 고충처리 제도에 대한 인식이나 접근성을 높여줄 수 있다. 기업에 의해 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회 고충을 예방하고 처리하는데 중요한 역할을 할 수 있다.

고충처리제도는 자사 직원을 보호하기 위하여 적용하기도 하고, 국내외 공급망 관리에서 아웃소싱 업체 공장 근로자들을 보호하기 위하여 적용하기도 하며, 각종 개발 사업 프로젝트로 인한 지역사회고충을 수렴하여 지역사회와의 공생발전 혹은 상생발전을 위해서 활용하기도 한다.

이제부터는 각 유형에 대한 대표적인 비사법적 고충처리 제도를 살펴보고 특징에 대해서 알아본다. 그 전에 기업이 비사법적 고충처리 제도에 관심을 기울여야 하는 실질적인 이유를 한번 살펴보자. 비사법적 고충처리 제도는 인권 피해자의 입장에서도 필요하지만 기업의 입장에서도 유리한 점이 많다는 것을 인식할 필요가 있다.

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

1) 글로벌 고충처리 제도 - 국제산별협약

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

IFA는 해당 다국적 기업이 사업 운영을 하는 모든 나라에 그 합의 내용이 적용된다. 즉, 어떤 나라에 노조가 조직되어 있는지 아닌지 여부에 상관없이 일괄 적용된다. 2007년 10월까지 59개의 합의가 있었고 이 합의 내용들은 법적으로 강제적인 것은 아니지만, ESN(European Securities Network LLP)이 2007년에 실시한 한 지속가능투자 연구에 따르면, 사용자와 노조 간에 국제산별협약을 합의한 기업들이 중장기적으로 주식 시장에서 우수한 성적을 보였다고 한다.

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

<국제산별협약 신고절차 및 신고내용>

신고 주체 및 내용	세부내용
노동자	<ul style="list-style-type: none"> ● 초국적 기업이나 국제산별노조 대표 등으로 이루어진 지정 기관에 고충 신고를 추가로 할 수 있으며, 합의 내용에 대한 해석이나 실행 과정과 연관된 어떤 분쟁이나 의견 불합치에 관해서도 관련 기관들은 해결책을 위해 함께 협력하는 것에 합의한다. ● 기업이나 기업 대표에게 직접 고충을 신고할 수도 있다. 그러면 기업 측은 신고된 고충 내용들을 조사한다.
신고 내용	<ul style="list-style-type: none"> ● 다루어지는 고충 혹은 분쟁의 종류는 특정 IFA에 따라 다르다. ● 보통 기본 노동 기준 위반에 대한 고충이나 분쟁이 해당된다. ● 예를 들면 임금이나 보상, 노동 환경에서의 차별, 노동 시간, 건강과 안전, 훈련, 결사의 자유, 양질의 노동 조건, 노조대표에 대한 차별, 환경 기준 조건, 기업 윤리, 이해관계자에 대한 존경, 전문 기술 강화, 다양성 존중, 지역 사회와의 좋은 관계 유지와 개선 등에 대한 사안들이 모두 해당 된다.

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

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

<국제산별협약 체결 기업과 파트너>

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

이러한 협약들은 세부적 내용은 다르나, 공통점은 서명 기업들이 모두 각 기업 노동자들의 결사의 자유를 존중하는 약속을 해야 한다는 것이다. 아래는 국제산별협약 체결에 대한 사례 예시이다.

사례: 국제산별협약 체결 사례

라파즈 그룹과 국제산별연맹들인 ICEM, BWI는 노동자의 권리를 증진하고 보호하기 위하여 기업의 사회적 책임과 국제적 노사관계에 관한 협약을 체결하였다.

BWI(국제건설목공노동자연맹)은 건설, 건설자재, 목재, 임업 및 관련 산업에서 일하는 세계 125개국 281개 노조에 소속된 1천5십만 명의 조합원을 조직하고 있는 국제산별노련이다.

ICEM(국제화학에너지광산일반노동조합연맹)은 화학, 에너지, 광산 및 시멘트, 유리, 요업을 포함한 관련 산업에서 일하는 세계 121개국 425개 노조에 소속된 2천만 명의 조합원을 대표하는 국제산별노련이다.

라파즈(Lafarge)는 건설자재 분야에서 세계적인 선도 기업이며, 시멘트, 골재, 콘크리트, 지붕재료, 석고 등 네 가지 사업 분야에서 세계 제일의 위치를 차지하고 있다. 라파즈는 75개국에서 7만7천 명이 일하고 있다.

전 문

라파즈는 사회 진보와 경제 발전 사이에 관련성이 있다고 믿는다. 라파즈와 종업원의 이익과 성공은 상호 의존관계에 있다. 라파즈는 열린 대화를 통해 그룹의 미래에 종업원들을 참여시키기 위해 노력한다. 종업원들은 스스로를 대변하기 위해 종업원 대표를 선출하거나 노동조합 조직을 선택할 수 있음을 라파즈는 인정한다.

라파즈의 철학은 라파즈의 행동강령에 따라 종업원과 긍정적인 관계를 발전하고 유지하는 것이다. “라파즈는 자신의 행동과 자신의 가치를 결합시킬 책임이 있듯이, 각국의 법률과 기준 그리고 국제법과 국제기준을 따를 책임이 있다. 공동의 이익, 개방성, 대화, 통합과 헌신에 대한 존중은 그룹과 종업원의 주요한 윤리 원칙”이라고 행동강령은 규정하고 있다.

노동조합들은 괜찮은 임금과 노동조건, 전망 있는 일자리, 안전하고 건강한 노동환경, 노동조합에 자유롭게 참여할 권리 그리고 단체교섭권 등이 좋은 노사관계의 전제 조건이라고 믿는다.

협약 서명 당사자들은 “기본 협약이 인권과 사회권을 존중하고 노동조건, 노사관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 계속적으로 개선하기 위한 공동의 노력에 바탕하고 있다”고 생각한다.

협약 서명 당사자들은 계열사 원칙이 그룹 안의 핵심적인 성과 관리 과정임을 인정한다. 따라서 당사자들은 노사관계 문제는 현장에 최대한 밀착해 해결하는 게 최선이라는 원칙을 존중한다.

라파즈는 노동자 권리의 존중이 지속가능한 발전에서 중요한 요소라고 생각한다. 라파즈는 아래에 제시된 원칙을 인정하고 실천하는 사업 파트너, 하청회사, 부품공급사의 서비스를 이용하기 위해 노력할 것이다.

기 본 원 칙

라파즈는 국제노동기구(ILO)의 기본원칙과 작업장 권리 선언, ILO의 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, UN 글로벌 콤팩트, OECD의 다국적기업 가이드라인을 준수할 것을 약속한다.

강제노동 철폐

노예노동과 비자발적인 감옥 노동을 비롯한 강제노동의 직간접적인 사용을 금지한다(ILO 협약 29호 및 105호).

고용차별 금지

인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적, 사회적 출신 혹은 기타 구별되는 특징에 상관 없이 모든 노동자는 작업장이 어디든 간에 평등한 기회와 대우를 받아야 한다. 노동자는 동일 가치의 노동에 대해 동일 임금을 받아야 한다(ILO 협약 100호 및 111호). 당해 기업에서 일하는 이주노동자는 최소한 그 나라 노동자와 동일한 권리와 조건을 보장받아야 한다.

아동노동 사용금지

아동노동은 그 형태가 어떠하든 간에 사용을 금한다. 단, 15세가 넘거나 의무적으로 학교를 졸업해야 하는 나이보다 많은 노동자의 경우에는 고용할 수 있다(ILO 협약 138호). 연령의 측면에서 18세 미만의 아동은 작업의 성격과 특징상 해당 아동의 건강과 안전 혹은 품성에 해를 미칠 수 있는 경우 일을 해서는 안 된다.

결사의 자유와 단체교섭의 권리

라파즈는 결사의 자유와 단체교섭을 인정하며, 그 권리를 지지한다(ILO 협약 87호 98호). 라파즈 그룹은 노동자 대표를 차별하지 않을 것임을 보장한다(ILO 협약 135호).

생활임금

노동자는 해당 국가의 현행 법률이나 단체협약에서 정한 바에 따라 관련 산업/부문에 적용되는 기준 노동시간에 대한 임금과 수당을 지급받아야 한다. 모든 노동자는 임금 조건에 관해 자국어로 된 구두 정보와 서면 정보를 제공받아야 한다.

해당 국가의 법률이 허용하지 않는 한 임금에 대한 공제가 이뤄질 수 없다. 초과노동은 과도하게 이뤄져서는 안 되며 할증률에 따라 보상받아야 한다. 모든 노동자에게 1주에 최소 1일의 휴식기간을 주어야 한다.

보건, 안전 및 노동조건

안전하고 건강한 노동환경을 제공해야 한다(ILO협약 155호). 최상의 산업안전보건 관행을 따라야 하며, ILO의 산업보건관리제도 가이드라인을 준수해야 한다. 모든 노동자는 산업재해에 관한 교육을 받아야 하며, 산업재해를 예방하기 위한 수단을 가져야 한다.

협약 서명 당사자들은 HIV/에이즈 문제에 대한 인식을 높이고 ILO의 HIV/에이즈 실천강령에 부합하는 예방 프로그램을 시작해야 한다.

직업훈련

모든 노동자들은 새로운 기술과 장비를 사용할 수 있도록 노동자의 숙련 수준을 높이는 훈련과 관련된 교육훈련 프로그램에 참여할 기회를 가져야 한다. 가능하다면 언제나, 라파즈 그룹은 노동자의 숙련 수준을 향상시키고 노동자들이 자신의 경력개발에 참여하고 고용가능성을 높일 수 있도록 노동조합과 협력하여 노동자 훈련을 발전시켜야 한다.

이행과 사후점검

라파즈 그룹은 본 협약에 관한 정보를 서면 및 구두의 형태로 본 협약을 적용할 수 있는 모든 나라에 제공할 것이다.

모든 협약 서명 당사자들은 라파즈가 영업활동을 하는 모든 곳에 본 협약의 내용을 가능한 널리 알리기 위해 열심히 노력한다.

라파즈 경영진과 협약에 서명한 국제산별연맹들의 대표들로 구성된 평가위원회(reference group)는 최소 1년에 1회 혹은 필요하다면 언제나 본 협약의 이행을 점검하고 평가하는 회합을 가져야 한다. 라파즈 그룹은 평가위원회의 임무에 필요한 자원을 제공해야 한다.

현행 협약에 대한 연례 평가는 모든 협약 서명 당사자들의 동의하에 라파즈 그룹의 보고서에 담아야 한다.

모든 협약 서명 당사자들은 관련 당사자들을 위한 권고를 만들기 위해 본 협약의 해석 혹은 이행과 관련해서 발생하는 입장의 차이를 함께 점검하는 데 동의한다.

유효기간

어느 당사자가 상대방에게 서면으로 3개월 전에 통보하지 않는 한 본 협약은 효력을 갖는다. 본 협약은 서명한 때로부터 4년 이내에 협약 서명 당사자 한쪽이 요구하면 수정될 수 있다.

2005년 9월 12일, 파리

라파즈 그룹을 대표해서 Christian Herrault

BWI를 대표해서 Antia Normrk

ICEM을 대표해서 Fred Higgs

2) 대륙별 고충처리 제도 - 아시아개발은행 책무성 고충처리 제도

국제 개발 금융 기관인 아시아개발은행(Asian Development Bank: ADB)¹²⁹⁾의 비전은 아시아 태평양 지역을 빈곤에서 탈출하도록 만드는 것이며 미션은 개발도상국 회원국 빈곤을 감소하여 그들 국민들의 삶을 개선할 수 있도록 돕는 것이다. ADB는 필리핀 마닐라에 있으며 67개 회원들로 이루어져 있고 48개 회원은 아태 지역 회원이다. 정책 대화, 채권을 통한 자기 자본 투자, 보증, 지원금, 기술적 지원 등을 통해 포용적 경제 성장과 환경적으로 지속가능한 성장, 지역적 통합을 위해 노력하고 있다.

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

<ADB의 책무성 매커니즘>

분류	세부내용
특별 프로젝트 조정관 (Special Project Facilitator: SPF)이 담당하는 자문 단계 ¹³⁰⁾ 에서의 문제 해결 역할	<ul style="list-style-type: none"> ● SPF와 CRP는 같은 책무성 메커니즘 내 부분이지만 각각 독립적인 기능으로 움직인다. ● SPF는 ADB 회장에게 보고
컴플라이언스 검토 패널 (Compliance Review Panel: CRP) ¹³¹⁾ 이 담당하는 컴플라이언스 검토 단계에서의 조사 역할	<ul style="list-style-type: none"> ● CRP는 ADB 이사회에 보고

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

129) ADB 홈페이지 www.adb.org 참조

130) 자문 단계 홈페이지 www.adb.org/SPF 참조

131) 컴플라이언스 검토 패널 홈페이지 www.compliance.adb.org 참조

Q. ADB의 책무성 메커니즘의 제외 대상은 어떤 것이 있는가?

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

불만이나 고충 사안을 접수할 수 있는 대상자 혹은 기관은 ADB가 지원한 프로젝트가 위치해 있는 채무국 혹은 채무국에 인접한 회원국에 있는 2인 이상의 그룹 혹은 피해자의 지역 대표이다. 지역 대표를 찾을 수 없거나 SPF가 자문 단계에서 인정하거나 CRP가 컴플라이언스 검토 단계에서 인정한 경우, 예외적인 경우로 비지역 대표도 가능하다. 1인 이상의 ADB 이사회 회원도 CRP에 현재 진행되고 있는 프로젝트에 대해서 일단 경영진에 먼저 통보한 후 신청 가능하다.

Q. 자문 단계(Consultation Phase) 처리 과정

- 1) 불만 사항 접수: SPF에 신고되는 불만이나 고충 신고는 반드시 서면으로 한다.
- 2) 등록과 사안 접수 확인: SPF는 신고 사안을 등록하고 접수 확인한다.
- 3) 신고 사안의 적절성 결정: SPF는 데스크 조사 작업이나 현장 방문을 통해 사안의 적절성 여부를 판단하고 신고자에게 통보한다. 만약 사안이 적절하지 않다면 SPF는 컴플라이언스 검토 단계에 요청하라고 제안한다.
- 4) 검토와 평가: 만약 사안이 적절하다면 SPF는 신고 사항과 관련된 ADB 직원 혹은 관련 이해관계자들에 대하여 신고자, 본국 정부와 인터뷰를 하고 현장 방문과 인터뷰 내용에 기반한 검토와 평가 보고서(Review and Assessment Report: RAR)를 작성한다. SPF는 RAR에서 문제를 평가하고 누가 관련 당사자이고 문제가 무엇인지, 신고 불만자는 어떤 구제책을 원하고 있는지, 문제 해결을 위해서 어떤 매커니즘이 가장 적합한 가 등에 대하여 평가한다.
- 5) 자문 과정 진행에 대한 신고 당사자의 결정: 신고 당사자에게는 자문 과정을 진행하거나, 원할 경우 과정을 중단하거나 컴플라이언스 검토 과정에 요청을 신청하거나 하는 선택권이 주어진다. 만약 중단을 원하면 SPF는 사안을 종결한다.
- 6) 운영부와 불만 신고자의 결과에 대한 커멘트와 SPF에 의한 제안: 만약 자문 과정을 계속하기로 결정하면 SPF는 불만신고자와 운영 부서에 RAR에 대한 커멘트를 요청한다. 또

한 ADB 회장에게 자문 과정 진행 여부에 대한 제안과 문제 해결을 위해 밟을 수 있는 처리 과정에 대한 제안을 한다.

7) 자문 과정에서의 처리 과정에 대한 실천: 만약 자문 과정이 승인되면 SPF는 이해관계자들과의 자문을 통하여 문제 해결을 위한 처리 과정을 실행한다. 과정의 목표는 불만 사안에 대해 유연하고 비공식적이고 비용 효과성 있는 방법을 찾는 것이며, 자문 대화, SPF의 사무소를 이용한 포럼 만들기, 중재 매커니즘 수립 등의 과정들이 있을 수 있다. 만약 불만 신고자가 과정이 적절하지 않다고 생각하고 컴플라이언스적 문제가 있을 수 있다고 판단할 때는 자문 단계 실행을 하면서도 컴플라이언스 검토에 요청을 신고할 수 있다.

8) 자문 과정에 대한 종료: 만약 실행이 효과적으로 작동하지 않거나 처리 과정에 합의가 일어나지 못할 경우 해당 당사자들은 과정을 중단할 수 있다.

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

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

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

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

- 1) 컴플라이언스 검토 요청 신청: 책임자에게 보내는 서면으로 CRP에 접수한다.
- 2) 요청 등록과 인정: CRP는 요청을 등록하고 인정하는 절차를 시행한다. 등록 결과는 CRP 홈페이지를 통해 공개 된다.
- 3) 요청의 적절성 판단: CRP는 요청의 적절성을 판단하고 신고자에게 결과를 알려 준다. CRP는 사무실에서 가능한 조사 작업과 이해관계자들과의 자문을 통하여 요청의 적절성을 결정한다. 만약 CRP가 요청이 적절하지 않다고 판단하면 이사회와 신고자에게 알려 진다. CRP가 적절하다고 판단하면 이사회에 컴플라이언스 검토를 시작할 것을 제안한다.

- 4) 컴플라이언스 검토를 위한 이사회의 승인: 이사회는 컴플라이언스 검토를 승인하고 이때 반대자가 없어야 한다.
- 5) 컴플라이언스 검토 실시: 이사회가 검토를 승인하자마자 CRP는 검토와 이해관계자 자문을 시작한다. 이때 이해관계자는 경영진과 임직원, 신고자, 프로젝트 시행 기관, 정부, 민간 시행자, 관련 나라를 대표하는 이사회 멤버 등이다. CRP는 만약 정부나 민간 시행자가 반대 하지 않으면 현장 방문도 실시한다.
- 6) 컴플라이언스 검토안 보고서 준비: 컴플라이언스 검토가 끝나자마자 CRP는 조사 결과 보고서를 준비한다. 이때 보고서에는 컴플라이언스 시정을 위한 이사회에 제시할 제안도 포함된다.
- 7) 컴플라이언스 검토 안에 대한 경영진과 신고자의 응답: CRP가 보고서 안을 낸 후 30일 이내에 답변을 해야 한다.
- 8) CRP 최종 보고서 제출: CRP는 위의 답변을 받고 고려하여 보고서 안에 대한 필요한 수정을 하고 CRP 최종 보고서를 제출한다. 이 최종 보고서에는 프로젝트가 어떻게 컴플라이언스를 제대로 하며 피해를 예방할 것인가에 대한 이사회 제안 내용이 담긴다.
- 9) 이사회 결정: 이사회는 보고서를 고려하여 최종 결정을 내린다.

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

초국적 기업의 법적 권리는 지난 세대에 걸쳐 현저하게 확장되었다. 이에 따라 투자와 무역이 증가했지만, 기업과 국가 사이의 불균형도 증가했으며 이러한 현상은 인권에 불리하게 작용하고 있다. 2,500개가 넘는 양자 간 투자 조약들은, 외국 투자자들에게 합법적 보호를 제공하고 있는 반면, 투자자로 하여금, 주재국(Host States) 내 사회적, 환경적 기준 향상을 위한 법규 실행에서 초래되는 피해를 포함하여, 주재국이 국제적 중재를 하도록 허용하고 있다. 주재국 내 모든 외국 기업, 국내 기업에는 일관적으로 법규가 적용된다.

초국적 기업의 본국(Home States)은 이들 기업에 대해 해외까지 규제하는 것을 꺼리고 있다. 왜냐하면, 영토 밖까지 국내 규제의 허용 범위를 초과하는 것에 대한

이해가 부족하거나, 혹은 초국적 기업으로부터 투자 기회를 잃거나 초국적 기업이 다른 나라로 본사를 이전하는 것을 우려하기 때문이다. 정부는 투자를 끌어들이거나 수출을 장려하기 위해서, 국내 기업들에게 어느 정도 법 혹은 규제를 면제해 주기도 하며, 무엇보다도 그러한 기준들을 채택하는 자체에 실패하기도 한다.

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

국제법은 국가는 기업을 비롯한 비 국가 주체자가 초래한 인권침해에 영향을 받는 해당 영토나 사법권 내 사람을 보호해야 할 의무를 가진다고 명시하고 있다. 국내 정책의 불일치에 대한 역효과에 관한 내용은 특별대표가 주최한 최근 자문 회의들에서 계속 문제시 되어 오고 있는데, 예를 들면, 정부가 인권에 대한 노력에 실행을 하지 않는 "수직적" 불일치 그리고 무역, 투자 촉진 개발, 외교 등의 부처들 간에 국가의 인권 의무에 대한 목적이 합치 되지 않거나 인권 분야 실행을 맡고 있는 기관들 간에 손발이 맞지 않는 "수평적" 불일치 등이다.

이러한 불균형은 모든 유형의 국가들에게 잠재적으로 어려움을 주게 된다. 주재국과 기업 간의 합의들은 통상적으로 프로젝트 기간 동안에는 기존 규제 체제로 동결하는 약속을 포함한다. 그런데 주요 경제 기반 시설이나 채굴 산업 프로젝트 같은 경우에 보통 프로젝트 기간은 50년도 될 수 있다. 투자 기간 동안에는, 주재국 내의 기업들에게 일률적으로 적용되는 사회적, 환경적 규제 변화에 대해서도, 외국 투자자들이 면제나 보상을 요구할 수 있게 되는 것이다.

이러한 불균형은 개발도상국에 특히 더 문제가 된다. 특별대표 권한 임무와 국제금융공사(International Finance Corporation)가 공동으로 실시한 연구 결과, 비

OECD 국가와의 계약은 OECD 국가와의 계약보다 더 주재국 규제에 대한 재량권이 제한적인 것으로 나타났다. 사실 규제의 강화는 개발도상국에서 가장 필요한 부분인데도 나라의 위험도 순위 자체 만으로는 변수 요소로 취급되지 않는 것으로 보인다.

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

국가, 기업, 투자 지원 기관, 중재 과정 진행 기관들은 주재국이 인권 의무를 다해야 하는 요구 사항과 투자자의 이익 간에 균형을 이룰 수 있는 좀 더 나은 방법을 개발해야만 한다. 같은 필요성은 국제적, 지역적 무역 합의에서도 요구된다. 특히 필수적인 서비스와 건강권을 보호해야 하는 국가 능력에 관한 면에서 더욱더 필요하다.

<ADB의 책무성 메커니즘이 본국과 주재국에 미치는 영향>

분류	세부내용
주재국 (Host States)	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 존재하고 있고 또한 사업 운영을 하고 있는 나라들의 법규를 지켜야 하지만 국가들, 특히 대규모 투자 프로젝트들이 일어나고 있는 일부 개발도상국 나라들은, 그 나라 영토 안에서 사업을 운영하고 있는 초국적 기업들에게 국내법과 규제를 강화할 만한 제도적 역량이 부족하다. 또한 국제적으로 생존을 위한 무한 경쟁적인 투자 환경 속에서는, 의지가 있어도 실행하는데 많은 제한을 느끼고 있다. ● 2006년 기업과 인권에 대한 유엔사무총장 특별대표의 보고에 따르면, 기업 인권침해에 대한 가장 최악의 경우들은 거버넌스 도전이 가장 높은 부분에서 발생하였다. 저 소득 국가 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들 법규가 약하거나 부패 정도가 높은 나라들이다. 소송 진술의 많은 부분들을 정부 혹은 무장 세력들과 연루된 기업들에 관한 것이었다. ● 주재국은 외자 유치를 위해 양자 간 조약과 주재국 정부 합의를 통해 보호책을 제공한다. 주재국은 투자자들을 공정하고, 공평하게,

	<p>차별 없이 대우할 것을 약속하며 투자 조건에 대해서 일방적인 변경을 하지 않을 것을 서약한다. 하지만 투자자 보호 조건에는 투자자 보호와 인권 균형은 빗나간 채, 국가가 인권을 보호해야 하는 의무는 거의 포함 되어 있지 않다. 따라서 결과적으로, 주재국은 외국 투자자에 두려움 없이 도전하기가 힘들기 때문에, 인권에 관련된 문제들을 포함해서 국제적 중재 내용에 해당될 수 있는 국내의 사회적, 환경적 기준을 강화하기가 어려워지는 것이다.</p>
<p>본국 (Home States)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 본국과 관련한 문제는 수출신용기관(Export Credit Agencies: ECAs)에 관련되는 문제로, 지역별 그리고 산업별 금융이나 보증 수출과 투자 등을 민간 분야 단독으로 하기에는 위험도가 커지고 있다. 수출신용기관은 국가 기관이나 민영화된 기관이지만 모든 기관들은 사실 국가의 명령 하에 있으며 공공기능을 수행하고 있다. 이러한 국가적 연결성에도 불구하고 수출신용기관들은 사업 개입 어느 시기에서도 인권을 고려하고 있지 않고 있다. 비공식적 토론들에서 얘기가 나온 바로는, 수출신용기관들에 의해 인권이 고려되려면, 정부에서 특별한 별도 조치가 필요하다고 한다. ● 정책적 배경 하나만 놓고 보면, 수출신용기관이 상업적 이익과 함께 공익을 대변하기 때문에 잠재적 인권 영향에 대한 정당한 주의가 적절하게 수행되어야 한다고 요구하는 것은 설득력이 있을 수 있다. 이러한 주장은 수출신용기관들이 인권 문제가 심각한 곳에 더 특별한 주의가 요구된다고 강조하는 것을 가능케 해 줄 수도 있다. 또한 국가의 지원이 진행되거나 계속되지 말아야 한다고 알려 줄 수도 있을 것이다. ● 국가의 수출신용기관과 공적개발기관(Official Development Agency: ODA) 사이에 좀 더 밀접한 일치를 할 수 있다면 더 이상적일 것이다. 개발 기관은 특정 지역 나라에 수출신용기관이 민자 투자로 지원을 한다면, 그 이외 다른 지역에 집중할 수도 있을 것이다. 하지만 만약 투자가 사회적, 현실적 영향을 크게 미치는 규모라면 지역 기관들은 관리를 위한 도움이 필요할 수도 있을 것이며, 그 필요성이 점점 높아지면서, 본국의 개발 기관은 이에 대해 도움을 제공할 수도 있을 것이다.

3) 국가별 고충처리 제도 - NCP(National Contact Point)

가. 해외의 NCP 동향

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

NCP는 기업의 인권침해사례가 접수되면 당사자 사이에서 조정, 상호가 동의할 만한 해결책 제안, 이것이 불가능 하다면 개선을 권고하거나 구체적인 사례에 대한 최후 진술보고서를 작성하여야 한다. NCP는 연례회의를 개최하고 각국의 활동 상황을 보고하며 투자위원회는 이를 이사회에 보고하는 것을 통하여 가이드라인 이행 전반을 감독하는 구조로 되어 있다.

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

< 각 회원국의 NCP 운영 방식 >

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

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

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

<대표적 나라들의 NCP 운영 현황>

나라	세부내용
영국	<ul style="list-style-type: none"> - 2005년 9월, NCP에 의한 OECD 가이드라인 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의 시작 - 2007년 5월 NCP 업무를 담당하는 운영위원회(Steering Board)를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편
독일	<ul style="list-style-type: none"> - 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 근로자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부 기구들로 이루어진 OECD 가이드라인에 관한 작업반(Working Party)이 경제 고위관료들이 참여하는 회의를 매년 개최 - 외무부, 법무부, 재정부, 노동·환경부, 자연보호·안전부 및 경제협력·장관들은 OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, 국내 연락사무소의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가짐 - OECD 가이드라인 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 국내 연락사무소 운용방안 등을 논의 - 독일 글로벌 콤팩트는 독일의 NCP에게 글로벌 콤팩트의 원칙에 부합하지 않는 사례들을 중재하고 있음
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> - 2006년 행정부처로부터 행정적 지원을 확보, 2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립 - 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비 : 의장 1인과 3인의 구성원으로 구조화. 다양한 이해관계자로 구성된 4명의 독립적 구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성 - 경제부(The Ministry of Economic Affairs)가 NCP 사무국 운영 - 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부 정책이나 목표에 얽매이지 않음 - 공공 관계 및 커뮤니케이션 부문에 있어 '국제 기업활동 및 기업 에이전시(EVD, Agency for International Business and Cooperation)' 및 상공 회의소(Chambers of Commerce)와 긴밀히 협력 - 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 NCP에 그 의견을 보고할 수 있으며 OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 NCP에 제소할 수 있음
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> - 2009년 OECD 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 NCP는 "가이드라인 그룹(Guidelines-group)"을 만들어 사례와 해결책 등을 공유하고 있음

스웨덴	- '스웨덴 파트너십' 일환으로 NCP-UN 글로벌 콤팩트-지역네트워크 간 긴밀한 관계 - 스웨덴 NCP 장은 연례 UN 글로벌 콤팩트 네트워크 회의에 참석
핀란드	- 정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조
캐나다	- 외무 및 국제무역부(Department of Foreign Affairs and International Trade)에 의해 정해진 의장과 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적자원 및 기술개발부 등의 합의를 통해 선발된 영구 구성원 등 중 부의장이 정해짐 - 사무국은 외무 및 국제무역부에서 관리 - 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계, NGO 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체(Advisory Group for the National Roundtables)가 지원함 - 2009년 정부가 채택한 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략"에 따라 설립된 채굴 부문 카운슬러 사무소와 긴밀히 협력
아르헨티나	NCP 운영위원회는 기업, 근로자, 시민사회 대표로 이루어진 3자간 기구
이집트	투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어진 NCP가 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받음
이스라엘	시민사회, 기업 및 근로자 조직의 이해관계자 대표로 이루어진 운영 위원회 설립

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

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

NCP 연례회의 의장보고서에 따르면 2008년-2010년 동안 NCP 주요 활동과 평가는 다음과 같다.

<NCP 주요 활동 및 평가>

분야	세부내용
이해관계자의 참여도 증가	이탈리아, 노르웨이, 페루, 폴란드, 스페인 등 많은 나라들이 운영위원회, 자문위원회, 연례회의 등을 통하여 모두 주요이해관계자들로부터 가이드라인의 인식, 실행의 효과 및 기업의 가이드라인 준수를 측정하기 위한 자가 조사에 초점을 맞춘 피드백을 요청하였다.
대학과의 연계	2009-2010년 대학 부서들과 CSR에 초점을 맞춘 연계가 활발하게 진행되었다. 현재 약 42%의 NCP들이 지역 대학과 활발히 협력하고 있다. NCP 인력과 자원이 한정된 상황에서 연구와 교육 확산이 가능하다.
동료 검토	네덜란드 NCP는 2009년 캐나다, 칠레, 프랑스, 일본, 영국 국내 연락 사무소에 의해 실행된 동료 검토(Peer Review)를 제출하였다. 관련된 모든 NCP가 정보를 교류할 수 있는 좋은 수단으로 평가된다.
가이드라인과 CSR 간의 연계강화	독일의 CSR 관련 수단의 증진, 페루와 포르투갈에서의 가이드라인 증진을 위한 UN 글로벌 콤팩트 네트워크와의 협력 및 캐나다 캐슬분야 CSR 전략의 이행에서 분명히 드러난다.
중재를 통한 청구의 증가	가장 주목할 만한 발전은 구체적 사례 해결을 위한 수단으로써 중재를 통한 청구 증가이다. 9개의 구체적 사례가 중재를 통해 다루어졌고, 대부분 사례에서 모든 당사자들에게 긍정적 결과를 가져왔다. NCP들은 구체적 사례가 NCP 고려 대상으로 정식으로 승인되었을 경우, NCP들에 의한, 또는 제3자의 수단을 통한 조정 및 중재에의 접근 촉진의 중요성을 강조했다.
비사법적 구제 메커니즘으로서의 역할 고려	기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표는 UN 기업과 인권 프레임워크에서 인권침해를 위한 효과적 비사법적 고충처리 제도로 NCP 메커니즘을 강조한 바 있다. 하지만 예측가능성 등 적절한 절차는 자원 제약, NCP의 사례취급 거부 등으로 인해 취약한 것으로 보고된다.
비 OECD 국가의 승인 확대	부상하는 몇몇 시장 및 기타 비 OECD 국가들이 개정안 작업에 참여했으며 최근 마무리되었거나 활발히 재검토된 사건들은 가이드라인이 투자 분쟁을 해결하는 데에 그 역할을 할 수 있다는 예가 된다. 게다가 새로운 구체적 사례의 대부분은 가이드라인을 따르지 않는 8개의 비 OECD 회원국에서 제기되었다.
기타	2000년 이후 NCP에 제소한 요청건수는 200건을 넘어섰다. 대부분의 새로운 사례가 가이드라인의 네 번째 장의 고용 및 산업 관계와 지속적으로 관련이 있었던 반면, 사례 수의 증가는 인권에 관한 두 번째 장 및 다섯 번째 장에서 다루어지는 환경 이슈와 관련이 있었다. 다수의 NCP에 걸쳐 제기된 구체적 사례 또한 증가했다. 비 OECD 회원국에서의 구체적 사례 상승세 또한 지속되고 있다. 2008년의 경우 새로운 사례 중 대부분이 가이드라인 네 번째 장의 고용과 산업의 관계와 지속적으로 관계가 있었던 반면, 어떤 것은 다섯 번째 장에서 다루어진 재정적 행위자와 환경 이슈를 포함하기도 하였다.

나. 한국의 NCP 동향

OECD 다국적기업 가이드라인에 따라, 한국의 경우 NCP를 외국인투자촉진법 제27조 제3항의 외국인 투자실무위원회로 정했다(국가인권위원회, 2011c). 외국인 투자실무위원회의 구성은 다음과 같다. 한국 NCP는 NCP 구조 분류 중 복수 정부 부처 구조로 분류되고 있다.¹³²⁾

한국 NCP 구조 ¹³³⁾
<ul style="list-style-type: none"> ● NCP (외국인투자실무위원회)의 구성(외국인투자촉진법 시행령 제35조) <ul style="list-style-type: none"> - 위원장 : 산업통상자원부 제2차관 - 위 원 : 외국인투자실무위원회 위원)기획재정부, 외교통상부, 행정안전부, 교육과학기술부, 문화체육관광부, 농림수산식품부, 환경부, 노동부, 국토해양부, 금융위원회 관련 고위공무원, 지자체 부단체장, KOTRA Invest Korea 단장, 외국인투자음부즈만) ● NCP 사무국 (산업통상자원부 투자정책과) <ul style="list-style-type: none"> - 간사 : 산업통상자원부 투자정책과장 ● 중재위원회 <ul style="list-style-type: none"> - 위원장: 산업통상자원부 투자정책관 - 위원: 관련 부처 공무원 및 민간 전문가(중재위원장이 임명)

유엔인권이사회의 UN 기업과 인권 프레임워크는 국가가 법률, 정책 등을 포함한 인권침해 방지 의무를 규정하고 있고, 국가기반의 효과적인 비사법적 고충처리 제도를 마련할 것을 요구하고 있는데, 국내 연락사무소는 다국적 기업의 인권침해에 관한 비사법적 구제의 실효적 수단으로서 중요한 의미를 지닌다.

하지만 지난 2010년 한국 국내 연락사무소가 인권보호의 역할을 다하지 못한다는 지적 아래 국가인권위원회는 산업통상자원부에 한국 국내 연락사무소 운영을 개선하라는 권고안을 제시하였다. 즉, 한국 국내 연락사무소의 구성과 운영에 있어 OECD 다국적기업 가이드라인의 핵심기준에 미치지 못하는 등 인권침해를 예방하거나 구제하는 역할을 제대로 이행하지 못하고 있다는 것이다.

먼저 국내 연락사무소 구성에 있어 본 업무를 외국인투자실무위원회가 담당하고 있어 인권침해를 예방하고자 하는 기능을 하기에 적절하지 않다. 다른 국가 연락

132) 산업통상자원부, OECD 다국적기업 가이드라인 NCP 운영방향, 2013

133) 국가인권위원회, 2011c.

사무소들이 NGO 등 시민사회와의 협의를 강조하고 있는 것에 비하여 한국의 국내 연락사무소는 시민사회와의 연계가 전혀 이루어지지 않고 있는 문제가 있다. 또한 국내 연락사무소가 산업통상자원부에 의해 설립되었으므로 기업에 유리한 결정을 내릴 수밖에 없는 구조적인 문제를 가지고 있음이 지적되었다.

더불어 산업통상자원부의 홈페이지에는 국내 연락사무소의 구성, 운영에 대한 정보를 찾기 어려워 가시성, 책임성의 문제도 지적되고 있다. 이러한 문제로 인하여 실제로 한국 국내 연락사무소가 만들어진 2001년 이후 2011년까지 11년 동안 총 8건만의 이의 제기가 접수되었고 이 중 권고는 단 1건에 불과하고 6건은 자동 종결 또는 사전조사 과정에서 1차 종결, 1건은 사전조사 중인 것으로 나타났다.

국가인권위원회는 2011년 10월 한국 국내 연락사무소가 속한 산업통상자원부에 이의 운영 규정을 개정하도록 권고안을 제출하였다. 그 내용은 첫째 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과 협력할 수 있도록 하고 둘째 이의제기 접수부터 결과통지까지의 처리 기한 명시 등 처리절차를 구체화하고 셋째 기업이 인권에 대하여 실천점검의무(Due Diligence)를 이행할 수 있도록 해야 한다는 것이다.

기업에게 있어 NCP는 기업 스스로 인권침해 및 차별의 문제를 예방할 수 있도록 지원하는 역할을 하게 된다. NCP는 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과 네트워크를 통해서 이루어질 수 있고 기업을 대상으로 하는 교육, 상담 등 인권경영 문화 구현에 NCP가 비사법적 기구로 중요한 역할을 하는 것이다.

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

한국 NCP 운영규정 개정
<ol style="list-style-type: none"> 1. NCP 사무소와 사무국을 분리하여 사무국 기능을 대한상사중재원으로 위임함으로써, 사전조사 및 가이드라인 홍보 등에 있어서 전문성을 제고하고 민간과의 협력 체계를 강화하였다. 2. 사무소를 정부부처 중심에서 정부부처 및 민간전문가 참여 구조로 개편하여, 가이드라인 위반사건에 대한 조사 및 처리 과정에서 민간 참여를 보장한다. 3. 사무국 기능은 사전조사 및 가이드라인 홍보로 축소하고, 가이드라인 위반사건 1차 평가를 사무소가 하도록 규정함으로써, 사무소 기능을 강화하였다.

<이의제기 처리 절차 구조도 134>



이의제기 처리 절차	
이의제기	다국적기업, 근로자, NGO 등 다국적기업 가이드라인과 관련된 이해관계자이면 누구나 이의제기 가능
1차평가	제기된 사항이 가이드라인에 관한 사항으로 추가적인 조사가 필요한 사안인지를 평가하여 당사자들에게 통보
조정·중재	1차 평가 결과 추가적인 조사가 필요한 사안인 경우, 문제 해결을 위해 당사자들 간 주선을 제공
권고	제기된 쟁점에 대해 당사자 간 합의에 도달하지 못한 경우, 당사자들의 주장내용을 공표하고, 필요시 NCP가 당사자에게 권고

이의제기 사례 유형 ¹³⁵⁾	
국가	가이드라인 위반으로 제기된 사건은 26건으로 한국기업 관련이 19건, 외국인투자기업 관련 사건은 7건
업종	한국기업은 대부분 섬유·패션 등 노동집약적 산업이나, 외국기업은 식품, 기계, 화학, 금융 등 다양
제기내용	한국기업의 활동으로 인한 인권 1건, 환경 2건을 제외하고, 대부분 노조탄압, 열악한 노동환경 등 노동 문제

<주요 이의제기 사례>

일 시	업 종	발생국	이의제기자	주장 내용	처리 경과
2002년 2월	섬 유	과테말라	국제섬유노련	단체협상 거부 작업장 폐쇄 위협	과테말라 정부 노사중재로 종료
2007년 6월	보관용기 제조업	한 국	민주노총	노조협상력 무력화 목적으로 공장철수 협박	가이드라인 위반 없음
2012년 8월	철 강	인 도	국제민주연대	토지수용과정에서 공권력의 폭력행위 등 인권침해 등	공권력의 폭력 행위는 인도정부 행위이므로 절차 종료

134) 자료 출처: 산업통상자원부

135) 위와 동일

4) 국가별 고충처리 제도 - 국가인권기구

1993년 12월 유엔총회에서 채택된 ‘국가인권기구의 지위에 관한 원칙’은 통상 ‘유엔파리원칙(UN Paris Principles)’¹³⁶⁾으로 불리며, 전 세계에서 국가인권기구를 설립하는데 중요한 기준이 되었다. 유엔파리원칙에 따르면 국가인권기구는 인권을 보장하고 향상하는 데 필요한 권한을 가지고, 헌법 또는 법률에 근거하되, 그 구성과 권한을 가능한 한 광범위하게 가져야 한다.

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

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

ICC는 각 국가에서 인권을 보호·증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔의 인권기구 간의 협력을 도모하는 것을 목적으로 한다. 비 유엔기구로서는 유일하게 유엔의 위원회에 참석할 수 있는 권리를 가지고 있고, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. 파리원칙에 부합하는 국가인권기구를 선별하여 회원국으로 삼는다.¹³⁷⁾

2009년 제21차 ICC 총회에서는 지역별 2개의 국가인권기구들이 대표로 참여하는 기업과 인권에 관한 실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)을 ICC내에 설치하였다. 이 워킹그룹은 ICC가 특정 주제에 대해 구성한 첫 워킹그룹으로서의 의의를 가진다. 이 워킹 그룹의 역할은 아래와 같이 크게 3가지 분야가 있다.

136) <http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm> 파리원칙은 국가인권기구의 권한과 책임, 구성과 독립성 보장, 운영 방식, 준사법적 권한에 관한 원칙 등을 담고 있다.

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

ICC 기업과 인권에 관한 실무그룹 역할	
전략 기획	국가인권기구의 통상적 연구 조사나 전략 기획 업무에 기업과 인권 분야를 추가하여 실시
역량 강화와 정보 공유	국가인권기구 임직원 전체 대상으로 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발을 하며, 국가인권기구들 간 모범 사례 공유 및 전문성 교환을 하거나 이를 위한 플랫폼을 함께 만들고 관련 도구나 자료들을 합동으로 개발
어젠더 수립 및 교환	국내별, 대륙별, 국제적 기업과 인권 분야 활동에서 ICC나 국가인권기구의 참여를 활성화 하는 것. 특히 입법, 조약, 연성규범(Soft Law)메커니즘, 제도적 발전 지원. ICC와 국가인권기구가 정부, 유엔기관, 다른 다자간 기구, 비즈니스 커뮤니티, 시민사회 등 기업과 인권에 관련된 국내, 대륙별, 국제적 이해관계자들과 교류

모든 국가인권기구 멤버들은 2010년 10월 영국 스코틀랜드 에딘버러에 있었던 제10차 세계국가인권기구대회에서 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)을 채택함으로써 기업과 인권에 대한 결의를 다진 바 있다. 에딘버러 선언의 주요 내용은 아래와 같다.

국가인권기구 에딘버러 선언의 주요 내용
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업과 관련하여 인권을 증진하고 보호하기 위하여 파리원칙에 의거하여 국가 및 기업들의 인권 준수를 모니터링하고, 모든 관련 당사자들에게 인권침해를 예방하고 구제하는 방법에 대하여 조언하고, 피해자 지원, 진정 처리 및 중재, 조정, 사법적 그리고 비사법적 구제수단 제공과 그에 대한 접근을 도와주고, 연구 조사 활동을 포함한 교육, 홍보 및 인식 제고 활동을 수행하고, 지역인권 메커니즘은 물론 유엔조약기구, 특별절차, 인권이사회, 국가별 인권상황 정기검토 (UPR) 등, 국제인권기구와 업무를 수행하는데 기업과 인권 이슈를 통합한다. ● 또한 UN 기업과 인권 프레임워크를 한층 더 발전시키고, 국제인권기준에 맞추고, 국가인권기구가 이를 향상시키는 역할을 할 수 있도록 새로운 방법을 모색하고, 유엔사무총장이 기업과 인권 특별대표에게 “보호, 존중, 구제” 이행원칙에 기업과 인권에 관한 국가인권기구의 중심적 위치를 강조하고, 기업과 인권 특별대표가 권고한 바와 같이 자문을 제공하고 능력개발을 지원할 수 있도록 유엔 내부에 적합한 능력을 가진 전문가를 물색하고 관계를 수립할 것을 국가들에게 촉구한다. ● 국가인권기구 내에 기업과 인권 담당자를 지명하여 관계자들이 토론기회를 가지도록 하고, 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, UN 글로벌 콤팩트와 같이 국내, 지역, 국제적 기관들과 교류하고, 인권침해 피해자를 지원하고 효과적으로 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕고, 인권옹호자들의 능력을 강화하고 기업과 인권문제에 시민사회, 취약그룹의 효과적 참여를 확보하는 등 국가인권기구의 활동 영역을 넓히는 노력을 하고, 기업과 인권에 관한 국가인권기구 임무를 수행함에 있어서 지식과 전문성을 공유하고 교류와 상호협력을 제도화하며, 비정부기구 및 시민사회의 협력을 증진시킬 것을 선언한다.

2007년 7월부터 2008년 7월까지 UN 사무총장 특별대표와 유엔인권최고대표사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR), 국가인권기구 국제조정위원회(ICC)는 공동으로 ‘국가인권기구와 기업과 인권에 관한 조사’를 진행하였다. 43개 국가인권기구가 참여하였고, 주요 조사 내용은 다음과 같다.¹³⁸⁾

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

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

<각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정사건 처리 범위>

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

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

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

각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동	
진정사건 조사 및 구제활동	<ul style="list-style-type: none"> - 응답한 43개 국가인권기구 중 33개 국가인권기구가 기업관련 인권침해 진정사건을 처리할 권한을 가지고 있으나, 이들 대부분이 다룰 수 있는 권리의 종류나 기업의 유형에 있어 제약을 가짐 - 국가인권기구는 기업관련 진정사건과 관련하여 사건조사(자료제출 요구, 면담 요구, 현장방문 등), 청문회, 조사에 따른 권고, 조정 및 합의, 피해자에 대한 보상 요구, 조사결과의 공표, 권고 및 조치에 대한 이행 모니터링 등 광범위한 활동 수행 - 한국, 필리핀 등 국가인권기구는 관할 범위내의 기업에 대해 필요한 경우 직권조사 실시 가능
법, 제도, 정책 개선활동	<ul style="list-style-type: none"> - 응답한 43개 국가인권기구 가운데 33개 국가인권기구는 기업과 인권 관련 법, 제도, 정책에 관한 권고 기능
인식증진 및 자문 활동	<ul style="list-style-type: none"> - 호주, 한국, 아제르바이잔, 볼리비아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 요르단, 케냐, 네덜란드, 니제르, 북아일랜드, 노르웨이, 필리핀, 푸에르토리코, 슬로바키아, 스웨덴, 토고, 우크라이나 등이 실행 - 기업과 인권에 관한 인식증진 캠페인, 기업관계자 교육 및 교육자료 개발, 기업관련 정책에 대한 자문 등을 실시
기업활동에 대한 상시적 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> - 아제르바이잔, 캐나다, 요르단, 파라과이, 페루(관계당국을 통해), 슬로바키아, 스웨덴, 우즈베키스탄(섬유업 여성종사자 대상) 등이 모니터링을 하고 있다고 응답 - 스웨덴의 경우, 차별 관련 법률 준수여부에 대해 공기업 및 사기업에 대한 모니터링을 하고 그 결과를 연간보고의 형식으로 발표하는 것이 국가인권기구의 의무로 명시되어 있음

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

5) 지역적 고충처리 제도 - 한국의 지역 노사정 위원회¹³⁹⁾

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

한국에서 지역적 고충처리 제도의 장점	
지역공동체의 전통과 문화	한국사회에서는 촌장으로 대표되는 공동체의 대표가 마을 혹은 공동체에서 갈등이 발생하였을 때 공동체의 이익을 위하여 개인의 이익을 희생하기를 권고하거나 촌장회의 등을 통하여 갈등해결의 지혜를 찾아내는 문화가 지역적으로 존재하기 때문에 지역적 메커니즘의 발전 토양이 있다.
제3자로서의 지역사회의 역할	노사 갈등이 심화될 경우 이를 조정하거나 객관적으로 바라볼 수 있는 제 3자가 미흡하다. 정부가 그 역할을 해야 하지만 노조로부터 불신이 있는 등 제3자로서의 역할을 제대로 하지 못하기 때문에 지역사회의 의미가 상대적으로 더 크며 비사법적 조정의 역할이 가능한 측면이 있다.
아래로부터 지역적 메커니즘을 형성	노동조합과 지역운동의 결합, 나아가 노조가 지역공동체의 형성에 앞장서면서 울산 북구의 명촌 생활문화 공동체와 같이 지역 생활에 개입하며 지역 고용안정협약이나 노노갈등의 제3자로서 역할을 구축해 나가려는 움직임이 있다.
지역차원의 노사정협의회 등에 대한 정부차원의 지원	지역차원의 노사민정협의회는 민의 참여를 확대하고 있으며 과거에 비하여 지역 노사관계에 대한 비중을 강화하고 있다. 갈등해결의 비사법적 메커니즘의 역할을 하는 지역은 대부분 서울이나 부천과 같이 오랜 전통을 가지고 있는 지역협의회들이다.

사례: 부천지역 노사정협의회
<ul style="list-style-type: none"> ● 1999년 8월에 '노사정위원회설치및운영등에관한법률시행령'이 제정 - 중앙단위의 결정 이전에 부천시에서는 지역노사정협의체가 구성 ● 한국노총 부천지역본부 차원에서 지역단위 노사정협의체 구성을 먼저 요구 ● 1998년 부천시정 선거 직전에 한국노총 부천지역본부는 후보들에게 부천시 노사정협의체 구성을 공약으로 선정해 줄 것을 요청 ● 시장선거 직후인 1998년 8월 27일에 한국노총 부천지역본부는 '부천시 노사정위원회 구성 및 운영(안)'을 부천시에 공식적으로 제출 ● 노동계는 노사정간담회, 시의회의 공청회 등에 적극적으로 참여 ● 부천노총, 부천민노총, 노동사무소, 부천시, 상공회의소 등 5주체가 참가한 실무준비위원회 참여를 통해 '부천지역노사정위원회구성및운영조례' 제정에서 핵심 역할을 수행

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

- 한국노총 부천지역본부는 부천시 노사정협의회 설립이후 지금까지 핵심 역할을 수행
- 초기 논의에는 참가했던 부천 민주노총은 1999년 1월에 실무준비위원회 활동 중에 불참을 선언함으로써 이후 한국노총 부천지역본부만이 노동계 대표로 부천지역 노사정협의체 구성과정에 참여
- 1999년 9월 제2차 본회의에서 처음의 명칭이었던 '부천지역 노사정위원회'는 '부천지역 노사정협의회'로 그 명칭이 변경
- 부천지역 노사정협의회가 만든 대표적 성과는 다음과 같으며 성공요인은 아래의 표에서 보는 내용으로 요약될 수 있다.
 - ① 대장동 공단을 범시민적으로 추진하기 위한 근거마련
 - ② 공공근로사업의 편법운용(중소기업기동사업)에 관한 방향전환
 - ③ 관급공사시 지역주민 우선 채용기준 마련

부천지역 노사정협의회의 성공요인	
자치단체장의 리더십	<ul style="list-style-type: none"> ● 자치단체장의 지역단위 노사정 파트너십에 대한 긍정적 마인드가 지역노사정협의회 활성화를 위해서는 필수적 ● 부천시장은 부천시에 노사협력팀을 신설함으로써 지역노사정협의회 활성화를 위한 조직적 기반을 구축
담당공무원의 헌신적 노력	<ul style="list-style-type: none"> ● 부천지역노사정협의회의 활성화를 위한 담당공무원의 헌신적 노력 역시 부천지역에서 노사정협의회가 활발하게 운영된 주요요인으로 작용
노사분규 사업장 조정 및 중재기능 수행	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사분규 사업장에 대한 조정 및 중재기능을 수행 ● 동창택시를 비롯하여 연대과업과정에서 조정안을 제시하며 타결에 노력하였고 이후 마을버스 분쟁에 대해 조정안 제시
사회적 합의기능	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역 내 노동관련 주요문제들에 대한 공동협약을 체결함으로써 사회적 합의기능을 수행
노사정 실무자를 중심으로 한 워크숍	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사정 실무자를 중심으로 한 워크숍이 부천지역 노사정협의회 주축로 수차례 개최 ● 2003년, 2004년 연속으로 노동부의 노사협력 재정지원사업에 선정되어 예산지원을 받았는데, 이것이 부천지역 노사정협의회 활동을 활성화하는데 중요한 기여. 사업신청서를 작성하는 과정에서, 그리고 사업을 진행하는 과정을 통해 부천지역 노사정협의회가 더욱 활성화
실무협의회의 설치	<ul style="list-style-type: none"> ● 실무협의회의 설치 및 이를 통한 실질적 협의의 진행이 부천지역 노사정협의회 활성화의 가장 큰 요인
업종별 협의회 구성	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사협력 재정지원 사업을 진행하면서 부천지역에서는 지역단위 최초로 '업종별 협의회'가 구성 ● 부천지역 공단 약 30%를 차지하며 업체 수도 가장 많은 전기, 전자 업종은 노사협력프로그램을 통해 '전기, 전자 업종별 협의회' 구성

6) 업종별 혹은 다자간 고충처리 제도 - 업종별 기업 단체행동 프로젝트

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

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

다양한 업종의 고충처리 제도의 사례들은 이미 III. 기업과 인권 이슈와 영향 2. 기업활동별·업종별 인권영향 2) 업종별 인권영향에서 각 업종별로 다룬 사례들을 참고하면 된다.

7) 개별 기업

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

고충처리제도는 기업의 인권준중책임과 관련하여 두 가지 핵심 기능을 수행한다. 첫째, 기업의 현재 혹은 잠재적 인권 영향을 받는 주체로부터 기업에게 지속적인 정보를 제공해준다. 마치 리스크의 조기 경보 시스템과 같이 고충의 경향과 패턴을 분석하여 문제를 체계적으로 식별할 수 있게 해주고, 이에 따라 행동을 변화시킬 수 있다. 둘째, 고충처리제도는 고충의 해결과 직접적 구제를 가능하게 하여 고충이 심각해지고 확대되어 발생하는 피해를 미연에 방지해 준다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 행동기준¹⁴⁰⁾

- 기업은 직원들의 고충을 듣고, 처리하고, 해결하기 위한 고충처리제도를 확보하여야 한다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 유관지표¹⁴¹⁾

- 회사에 직원들의 고충을 듣고, 처리하고, 해결하기 위한 장치가 있습니까?
- 회사에 지역사회의 고충을 접수하고, 처리하고, 해결하기 위한 기구가 있습니까?

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

140) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

141) 위와 동일

해결을 위한 목적으로 사업장 내의 고충사항의 심사에 관련된 ILO 권고 130(1967) 제2조에 따르면, 개별적으로 혹은 다른 노동자와 함께 일하면서 고충사항의 근거를 갖고 있다고 생각하는 어떤 노동자도 (a) 결과로서 어떤 편견으로 인해 피해당하지 않고 그러한 고충사항을 제출하고 (b) 고충사항이 적절한 절차에 따라 심사되게 할 권리를 갖는다. 제3조는 고충사항의 근거는 수단이나 상황이 단체협약 규정 혹은 개별 근로계약 규정, 취업규칙, 법규, 직업이나 경제활동 분야, 국가 관습에 반대되는 것으로 보일 때, 사용자와 근로자 사이의 관계에 관련되거나 혹은 사업장에서 하나 이상의 근로자들의 고용 조건에 영향을 끼치거나 끼칠 수 있는 어떤 수단이나 상황이라고 한다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (공급망 관리) ¹⁴²⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 노조대표 및 노동자대표와 동의한 고충처리제도를 갖고 있는가? ● 회사는 고충을 처리하고 해결하기 위한 책임을 맡은 고충처리전담요원을 두고 있는가? ● 회사의 고충처리제도는 회사에 제시된 모든 고충들의 처리를 담당하는가?
참여	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사 직원들은 회사의 고충처리제도에 대해 알고 있으며 원할 때에는 익명으로 고충제기를 할 수 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들은 어떤 고충처리제도에 직원들과 같이 참여할 수 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 고충처리제도는 비차별적이며 성희롱과 같은 쟁점들에 대해 응답하는가? ● 제기된 어떤 불만에 대해서든 회사가 체계적이고 객관적으로 검토하며 필요할 시 개선조치를 취한다는 사실이 기록에 나타나 있는가? ● 회사관계자들은 고충이나 불만을 제기한 노동자들에게 보복하지 않는다.
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 직원들 및 노조대표 또는 노동자대표들은 본인들이 제기한 관심사들을 다루는 고충처리제도를 이용할 수 있다는 사실을 확증하는가?

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

142) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

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

<국내 기업이 중요하게 다루는 이해관계자와 이슈 및 소통 채널>

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

국내 개별 기업의 비사법적 고충처리제도 활동	
노사 소통 채널	<ul style="list-style-type: none"> ● 일반적으로 노사 갈등예방과 노동자 의견 접수 채널로 활용되고 있다. ● 기본적으로 단체협상에서 다루어지는 주제는 물론 일상 업무 관련 주제에 대해서 정보를 공유하고 커뮤니케이션을 일상화함으로써 노사 갈등으로 발생할 수 있는 리스크를 사전에 예방하는 차원에서 시행된다. ● 정기 협의회 또는 간담회를 진행하는 방식이 가장 많이 시행되고 있다.
협력업체 소통채널	<ul style="list-style-type: none"> ● 협력업체 계약과정에서 발생할 수 있는 뇌물과 부패 문제로 야기되는 불공정 경쟁이나 협력업체 피해, 원청 업체의 지위를 이용한 부당 거래는 온라인 신문고나 윤리제보 등 고발제도와 VOC채널을 통해서 접수가 되고 다루어진다. ● 상시적 협력채널과 상담센터를 통해서 상생협력과 협력업체 지원 방안을 마련함과 동시에 온라인 외에도 오프라인 면담을 통해서 부당 처우에 대한 건을 접수하는 채널로 활용된다. ● 다만 접수된 고충이나 애로 사항을 처리하는 구체적인 절차나 결과 통보 등에 대한 정보를 제공하는 기업을 찾아보기는 쉽지 않다.
소비자/고객 불만처리 프로세스	<ul style="list-style-type: none"> ● 일반적으로 고객뿐만 아니라 여러 채널을 통해서 유입되는 다양한 이해관계자들의 고충과 의견을 접수하고 처리하는 시스템으로 일반화되어 있는 VOC(Voice of the Customer) 시스템이다. ● 즉 접근 대상과 다루어지는 고충 혹은 분쟁 이슈를 통합적으로 다루는 방식으로 On/Off 상으로 가장 쉽게 피해자들이 접근할 수 있는 창구라고 할 수 있다.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 소비자 및 협력업체를 접근 대상으로 하는 경우가 많으며, 소비자 불만을 접수하고 이를 처리하는 시스템으로 가장 많이 활용되고 있다.
<p>제보(고발) 제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 윤리경영의 정착과 실행을 위해 일반적으로 임직원의 비위 사실을 제3자가 제보하는 시스템이다. 따라서 신고 보상과 내부 제보자 보호 이슈가 중요하게 다루어진다. 몇 가지 한계가 있지만 이 시스템을 통해 이해관계자 인권을 포괄하는 광범위한 이슈를 다루게 된다면 가장 쉽게 피해 당사자가 접근할 수 있는 고충처리제도로 정착이 될 수 있다. ● 현재 국내 기업들이 윤리경영을 윤리강령 준수라는 협소한 시각으로 바라봄으로써 다루는 제보유형에 제한이 있다는 한계가 있으며, 이해관계자의 전반적인 인권침해가 다루어질 때 이를 객관적으로 시각에서 의견을 제기할 수 있는 조정자를 활용하는 과제가 남아 있다. 이점이 보완된다면 접근할 수 있는 채널이 온라인, 전화, 서신, 직접 방문 등 다양하게 보장되며, 담당부서 및 처리 절차와 소요 기일, 처리 방식과 처리 결과를 개인 정보를 활용해 확인 할 수 있는 전형적인 비사법적 고충처리제도로 정착, 발전할 수 있는 여지가 있다.

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

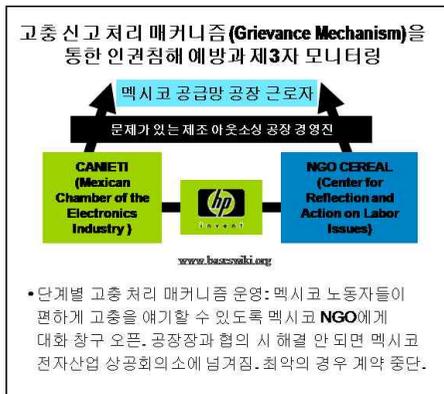
비사법적인 고충처리제도는 기업 스스로의 자발적 통제가 법을 통한 강제적 통제 방식보다 더 효과적이라는 인식을 전제로 한다. 하지만 자발적 해결 방식의 한계도 있다. 그 한계를 최소화 하고 효과를 극대화하는 지점을 찾아야 하는 것이다. 따라서 개별 기업 수준에서 상대적으로 독립적인 요소를 활용하는 노력이 더욱 필요하며, 더 나아가서 기업의 비사법적 고충처리제도 활용도를 높이기 위해서는 시스템의 공개는 물론 고충처리 사례를 기업이 직접 공개할 필요가 있다. 이를 통해 피해자들의 접근성을 높일 수 있으며, 경영진의 책임경영 의지가 이해관계자들에게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

외국의 경우에는 NGO들과 협력하여 비사법적 고충처리제도의 효과성도 높이고 신뢰성도 제고하고 있다.

사례 1: HP

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

1. 1단계로 노동자들은 문제가 생기면 사용자와 해결을 시도하고 해결이 잘 안되면, CEREAL에게 도움을 요청하고 CEREAL은 혹시 시스템에 대한 오해나 정보 부족 같은 문제가 원인인지 알아내며 노동자들과 고충 해결을 위해 노력함.
2. 만약 사안이 공장 경영진에 문제가 있다고 판단되면 2단계로 CEREAL은 직접 공장 경영진과 협의를 통해 조사와 협상을 함.
3. 공장 내에서 고충처리 해결이 되지 않을 때 3단계로 CEREAL이 사안을 멕시코 전자산업상공회의소(Mexican Chamber of the Electronics Industry: CANIETI)에게 가져감. 전자산업상공회의소가 공장, CEREAL, 노동자들 사이 중재 해결 노력과 협의를 권유함.
4. 만약 그래도 만족할 만한 결과가 나오지 않을 경우, 4단계로 HP는 해당 공장에 대한 아웃소싱 파트너십 중지 여부를 심각하게 고려함.



기업에 의해 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회는 기업 운영 기반의 고충처리 제도(Operational-level Grievance Mechanism)를 직접 이용할 수 있어야 한다. 운영 기반의 고충처리제도는 주로 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영된다. 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹

은 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 지역사회에 지대한 영향을 미치는 축적이 큰 산업, 즉, 채굴이나 에너지 사업 같은 경우에는 프로젝트 계획 시점부터 구상하여 프로젝트가 마무리 되는 시점까지 운영 기반의 고충처리제도를 운영하면 기업의 리스크 관리에 많은 도움이 된다.

개별 기업 비사법적 고충처리제도 실천과제 (지역사회) ¹⁴³⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사정책은 모든 고충들을 해결하는 방향으로 수립되고 집행되는가? ● 회사에 공정한 청문회 요건을 규정한 정책이 있는가?
구성	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 분쟁을 접수하고, 처리하고, 해결하기 위한 중립적 기구가 있다. 이 기구는 회사와 지역사회 양측의 대표들로 구성되어 있는가? ● 지역 NGO와 다른 대표들은 어떤 고충 관련 청문회이든지 참가하여 지역사회 주민들을 대표할 수 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역사회주민들은 회사의 고충처리제도에 대해 알고 있으며 원한다면 익명으로 고충을 제기할 수 있는가? ● 제기된 어떤 고충문제에 대해서도 회사가 체계적이고 객관적으로 검토하며 필요한 개선조치를 취한다는 사실이 기록에 나타나 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역사회 주민과 지역 NGO들은 제기된 모든 관심사들을 공정하고 투명한 방식으로 다루는 고충처리제도를 이용할 수 있다는 사실을 확증하는가?

사례 2: 스트라타(Xstrata)
<p>스트라타(Xstrata Plc.) 기업은 스위스에 본사를 두고 있고 7가지 물품 업계에서 사업을 하고 있는 글로벌 광업 그룹이다. 2004년 스트라타 구리 사업 본부는 페루 남부의 라스 뱌마스(Las Bambas) 구리 개발 프로젝트에서 채굴 사업을 6년 동안 할 수 있는 사업권을 획득하였다. 해당 프로젝트는 많은 지역사회 관여와 지원 내용을 포함했는데 독립적인 자문그룹 설립을 비롯한 지역 사회와의 협의 과정 수립과 사회적 지원 프로그램 계획 등이 포함되었다. 그 내용 중에서는 지역 사회 주민이나 그룹에 대한 고충이나 분쟁을 해결하는 과정인 고충처리제도가 포함되었다. 이 절차는 인권법과 회사 자체의 기준인 스트라타 비즈니스 원칙과 건강, 안전, 환경, 지역 사회 기준에 기반한 것이다.</p> <p>사업 운영에 관한 개인의 어떤 고충도 제기될 수 있는데, 특히 부적절한 대우와 같은 인권과 관련된 고충 등을 신고할 수 있다. 예를 들면 동물, 토지, 경작지, 사람 등에 대한 피해, 혹은 주거주택이나 인프라 시설에 대한 피해, 환경적 피해, 인권, 혹은 거주지 이전에 대한 피해, 협의 불이행 등의 사항이다.</p> <p>하지만 만약 사안을 법적으로 해결하려면 이 비사법적 고충처리제도를 사용할 수 없다. 보통 프로젝트의 영향을 받는 당사자들이 신고할 수 있는데, 예를 들면 라스 뱌마스 프로젝트</p>

143) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

에서 일하고 있는 사람들이나 프로젝트에 영향을 받는 지역사회 주민들 혹은 그들의 대표들에게서 오는 고충 신고나 분쟁 신고는 접수 가능하며. 지금까지 108건의 신고를 처리하였다. 처리 과정은 주로 조사로 중재로 이루어지며 신고는 모두 분석, 조사되고 응답되었다.

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

- 단계 1: 신고가 접수되면 신고 기록에 등재되며, 스트라타 조정 사무소는 처리 과정 세부 사항을 신고자에게 알려줌. 조정사무소 책임자는 담당자 혹은 담당 그룹을 지정하여 조사를 시행하거나 제출된 증거를 확인하고, 조사 담당자는 20일 동안 조사를 시행하고 해결책을 제시함. 신고자는 제시된 해결책에 대해 15일 동안 생각할 시간을 가지게 되며 그 안에 제시된 안을 받아들일지 아닐지 결정하게 됨. 만약 받아들일 경우 쌍방 협의를 하고, 거부 시에는 2단계로 감.
- 단계 2: 단계 1에서 미 해결된 사안은 고충처리 담당 시스템(Complaint System Defence Counsel: Defensor del Sistema de Reclamo)을 통해 해결되지 않은 고충이나 분쟁으로 처리됨. 담당 사무소는 필요 시 30일 동안 더 조사를 시행하며 스트라타가 모든 조사 비용을 지원함. 고충처리 담당 시스템에서 신고자에게 해결책을 제안하면 신고자는 30일 동안 제시된 안을 받아들일지 아닐지 결정하게 되고, 만약 받아들일 경우 쌍방 협의를 함.
- 단계 3: 지역사회에서 지원 받는 개인 고충이나 지역사회 분쟁 건만이 이 단계를 밟게 되는데, 보통 세 명의 중재자가 구성되고 중재 위원회가 구성됨. 주로 스트라타가 1명, 지역사회가 1명, 이 2명이 나머지 1명을 지정되는데, 통상 옴부즈만이 지정됨. 중재 위원회는 사안을 분석하고 조사하여 최종 결정을 내림. 중재자들은 조사, 분석, 해결책 제안을 3개월 안에 끝내야 함.

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

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

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

사례 3: BP의 BTC 파이프라인 프로젝트

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

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

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

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

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

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

고충이나 분쟁에 대한 신고는 CLO에게 이루어진다. BTC 컨소시엄에 의해 채용된 6명의 전문가들은 2명씩, 3개 그룹으로 나뉘어지고 각 그룹은 아제르바이잔의 파이프라인 부분 1/3에 달하는 지역사회를 각각 커버한다. 고충이나 분쟁 처리는 구두나 서면 신고 형태를 막론하고 모두 기록된다. 일단 신고 사안이 처리되면 처리에 대한 결과는 아래와 같이 나타난다.

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

부록 1. 인권경영 참고도서/논문 리스트

국내 문헌

- 국가인권위원회 『2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권경영의 이해』, 2010
- 국가인권위원회 『2013년 제1회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『2013년 제3회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『국가인권위원회 2013년 제1회 인권경영포럼 자료집』, 2013
- 국가인권위원회 『기업활동과 인권의 적용』, 2008
- 국가인권위원회 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』, 2008
- 국가인권위원회 『기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사』, 2008
- 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009
- 국가인권위원회 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호·존중·구제』, 2010
- 국가인권위원회 『기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사』, 2011
- 국가인권위원회 『기업과 인권 학술발표대회 자료집』, 2011
- 국가인권위원회 『기업과 인권 보고서 제출을 위한 기초연구』, 2011
- 국가인권위원회 『기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사』, 2012
- 국가인권위원회 『기업과 인권 관련 법령, 제도, 정책, 관행 개선에 관한 연구』, 2013
- 국가인권위원회 『기업과 인권에 관한 보고서』, 2013
- 국가인권위원회 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』 번역본, BLIHR, UNGC, OHCHR, 2008
- 국가인권위원회 『사회권지표(노동권분야) 개발을 위한 전문가 간담회』, 2008
- 국가인권위원회 『세계 주요 국가인권기구 현황집』, 2005
- 국가인권위원회 『선진 외국의 인권교육 우수사례 실태 조사 - 기업, 언론을 중심으로』 2006
- 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 조성을 위한 인권경영 과정』, 2009
- 국가인권위원회 『임금차별 판단기준』, 2009
- 국가인권위원회 『유엔 글로벌 콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회』, 2009
- 국가인권위원회 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사』, 2011
- 국가인권위원회 『주요 기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구』, 2008
- 국가인권위원회 『포괄적 기본인권조례 연구용역보고서』, 2011
- 국가인권위원회 『해외 한국기업 인권현황 백서』, 2003
- 국가인권위원회 『행복한 일터를 위한 인권경영입문』, 2008
- 국가인권위원회·한국인권재단 『사회권지표(노동권분야) 개발을 위한 전문가 간담회 자료집』, 2009
- 국제민주연대 『해외한국기업인권백서』, 2003

- 기업인권책임연구모임 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서』, 한국인권재단, 2010
- 김분태·손태우 『다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구』, 부산대학교 법학연구, 2010
- 노한균 『ISO 26000 DIS 분석: 인권』, 2009
- 노한균 『ISO 26000을 통해 사회책임 살펴보기』, 박영사, 2011
- 문정은, 김병도 『환경경영이 기업가치에 미치는 영향』 서울대학교, 2006
- 브래들리 K. 구긴스, 필립 H. 머비스, 스티븐 A. 로크린 『세계 최고 기업들의 기업시민활동』, 강주현 안젤라 역, FKI 미디어, 2008
- 산업자원부·산업정책연구원 『지속가능경영 자가진단지표』, 2006
- 산업통상자원부 산하 대한무역진흥공사(KOTRA) 『해외진출 우리기업의 CSR 실태 및 성공 사례 - 동남아 10개국 210개사 대상 설문조사 보고서』, 2011
- 산업통상자원부 산하 대한무역진흥공사(KOTRA) 『국제 CSR 동향 분석 및 시사점』, 2013
- 산업통상자원부 『OECD 다국적기업 가이드라인 NCP 운영방향』, 2013
- 산업통상자원부 산하 지속가능경영포럼 참고자료 『해외 지속가능경영 정책 현황』, 2012
- 서울대학교 공익인권법센터 『서울대 공익인권클리닉 자료집』, 2010
- 이상윤 『헌법적 관점에서 본 기업의 노동자인권 존중의무』, 『기업과 인권 학술』
- 이장원, 『기업의 사회적 책임과 노동』, 『2007 CSR 노동포럼 논문집』, 한국노동연구원, 2008
- 이장원 이민동 강영희 『기업의 사회적 책임(CSR) 확산과 노사관계에 대한 함의』, 한국노동연구원, 2006
- 인권이사회 『기업과 인권 이행지침: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행』, 국가인권위원회 역, 2011
- 조효제 『인권경영의 모색: 쟁점과 비판』, 『아세아연구』, 51호 2008
- 좋은기업센터·서울대 공익인권법센터 『삼성전자 CSR 보고서 검토의견서』, 2012
- 한국인권재단 『기업인권 연구보고서 - 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?: 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구 보고서』, 2009
- 한국인권재단 『기업과 인권포럼 보고서-인권경영의 이해』, 2010
- 한국인권재단 『기업과 인권 가이드 라인』, 2010
- 한국인권재단 『기업과인권 전문가 세미나 자료집: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의』, 2011
- 한국인권재단 『기업의 사회적 책임을 증진하기 위한 지자체 거버넌스 연구보고서』, 2012
- 한국인권재단 『기업인권책임의 개념과 현황, 그리고 동향』 자료집, 2008
- 한국인권재단 『노동권 판례 정리』 자료집, 2009
- 한국인권재단 『기업과 인권포럼 보고서-인권경영의 이해』, 2010
- 한국인권재단 『기업과인권 전문가 세미나 자료집: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의』, 2011

- 황필규 『인권과 기업에 관한 UN특별대표의 2008년 보고서』, 세상을 두드리는 사람, 35호, 2008
- Business & Human Rights Resource Centre 『기업 인권정책 Statement 사례 : 자료집』, 한국인권재단 역, 2010
- ICC, 『2010 세계국가인권기구대회 선언문 (에딘버러 선언문)』, 2010
- UN 인권이사회 『기업과 인권에 관한 유엔 인권이사회 결의문』, 2011
- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2008
- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2009
- UN 인권이사회 『사무총장 특별대표 존러기 보고서』, 국가인권위원회 역, 2010
- UNICEF · UNGC · Save the Children, 『아동권리와 경영원칙』, 2013

해외 문헌

- Amnesty International, 「The UN Human Rights Norms For Business:Towards Legal Accountability」, 2004
- Baab, Mike & Margaret Jungk, 「The Arc of Human Rights Priorities: A New Model, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 31. Cambridge, MA: For Managing Business Risk」. Danish Institute for Human Rights: Copenhagen. 2007
- Desiree Abrahams (IBLF) and Yann Wyss (IFC), 「Guide to Human Rights Impact Assessment and Management」, IBLF · IFC, 2011
- Drs Olga Lenzen and Dr Marina d’Engelbronner, 「Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools, Aim for human rights」, 2009
- IFC, UN Global Compact and International Business Leaders Forum. Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM). 2010
- ILO, 「Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)」, 2006
- ISO, 「ISO26000: Guidance on Social Responsibility」, ISO: Geneva, 2010007
- ISO, 「DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 26000」, 2010
- John Ruggie, 「PROTECT, RESPECT, AND REMEDY: A FRAMEWORK FOR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS」, SRSG, 2009
- John Ruggie, 「Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy” framework」, UN, 2010
- John Ruggie, 「Business and human rights in conflict-affected regions: challenges and options towards State responses」, UN, 2011
- John Ruggie, 「Business and Human Rights: The Evolving International Agenda」, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007
- John Ruggie, 「Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy”Framework」, UN, 2011
- M. Kristjansdottir, 「Better health and safety for suppliers: A partnership project between Volkswagen, ILO and GTZ」, in UN Global Compact and UN OHCHR
- Muchlinski, Peter 『Multinational Enterprises and the Law』, Oxford/Blackwell Publishers, 1995. OECD, 「OECD Guideline for Multinational Enterprises: Report by the Chair of the 2010 Meeting of the National Contact Points」, OECD: Paris, 2010
- Nomo Gaia, 「Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs」, 2012
- Sandra Roling and Thomas Koenen, 「Human Rights Impact Assessments :A tool towards

better business accountability」, CSR EUROPE, 2010

- Social Accountability International, 「SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000」, 2001
- Sieghart, Paul 『The International Law of Human Rights』, Clarendon Press: Oxford, 1983
- Steven R. Ratner, 「Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility」, Yale Law Journal 111, no. 3, 2001
- The Danish Institute for Human Rights, 「HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)QUICK CHECK」, 2006
- UN Economic and Social Council, 「Statement on the obligations of States Parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights」, 2011
- UN Global Compact. Embedding Human Rights in Business in Business Practice III. 2009
- UN Global Compact, 「UN Global Compact and International Standard ISO26000 Guidance on Social Responsibility」, 2010
- UN Global Compact, 「UN Office of the High Commissioner for Human Rights」, International Business Leaders Forum, Castan Centre for Human Rights Law of Monash University, Human Rights Translated: A Business Reference Guide, 2009
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights and UN Global Compact. Embedding Human Rights in Business in Business Practice II. 2007
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights and UN Global Compact. Human Rights Translated: A Business Reference Guide. Monash University Castan Centre for Human Rights Law. 2008

부록 2. 규범리스트

국내 규범

- 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률
- 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
- 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률
- 가축분뇨의 관리 및 이용에 관한 법률
- 가축전염병예방법
- 건설폐기물의 재활용촉진에 관한 법률
- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법
- 경비업법
- 고령자고용촉진법
- 고용보험법
- 고용보험법 시행령
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
- 고용정책기본법
- 공무원의 직무관련 범죄고발지침
- 공중위생관리법
- 공직자윤리법
- 광산보안법
- 국가인권위원회법
- 국민건강보험법
- 국민건강증진법
- 국민연금법
- 국민의 형사재판 참여에 관한 법률
- 국제상거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물방지법
- 국토기본법
- 국토의 계획 및 이용에 관한 법률
- 국회의원윤리실천규범
- 근로기준법
- 근로자복지기본법
- 근로자직업능력 개발법
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

- 근로자퇴직급여보장법
- 금강수계물관리 및 주민지원 등에 관한 법률
- 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률
- 낙동강수계물관리 및 주민지원 등에 관한 법률
- 남해고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
- 노동조합 및 노동관계조정법
- 농산물품질관리법
- 농약관리법
- 다중이용시설등의 실내공기질 관리법
- 대기환경보전법
- 대한민국 헌법
- 도시가스사업법
- 도시개발법
- 독점규제 및 공정거래에 관한 법률
- 동물보호법
- 먹는물관리법
- 발전소주변지역 지원에 관한 법률
- 보건의료 기본법
- 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률
- 불법정치자금 등의 몰수에 관한 특례법
- 산업안전보건법
- 산업안전보건법 시행령
- 산업재해보상보험법
- 선원법
- 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률
- 소비자기본법
- 소비자분쟁해결기준
- 소음진동규제법
- 수도권대기환경개선에 관한 특별법
- 수도법
- 수산물품질관리법
- 수상레저안전법
- 수질 및 수생태계 보전에 관한 법률
- 습지보전법
- 승강기시설 안전관리법

- 시설물의 안전관리에 관한 특별법
- 식품위생법
- 신발전지역 육성을 위한 투자촉진 특별법
- 아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법
- 악취방지법
- 야생동·식물보호법
- 약관의 규제에 관한 법률
- 약사법
- 여객자동차 운수사업법
- 여성발전기본법
- 영산강·섬진강수계물관리 및 주민지원 등에 관한 법률
- 영유아보육법
- 온라인디지털콘텐츠산업발전법
- 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률
- 원자력법
- 유류오염손해배상 보장법
- 유해화학물질관리법
- 응급의료에 관한 법률
- 의료법
- 인신보호법
- 임금채권보장법
- 자동차관리법
- 자동차손해배상 보장법
- 자연환경보전법
- 자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률
- 잔류성 유기오염물질 관리법
- 장사 등에 관한 법률
- 장애인고용촉진 및 직업재활법
- 장애인복지법
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률
- 전기·전자제품 및 자동차의 자원순환에 관한 법률
- 전기용품안전 관리법
- 전기통신사업법
- 전자거래기본법
- 전자서명법

- 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률
- 정치자금법
- 제조물책임법
- 주택법
- 증권관련 집단소송법
- 지속가능발전기본법
- 지하수법
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률
- 채무자 회생 및 파산에 관한 법률
- 청년실업해소특별법
- 청원경찰법
- 청원경찰법시행령
- 초, 중등 교육법
- 최저임금법
- 축산물품질관리법
- 친환경상품구매촉진에 관한 법률
- 토양환경보전법
- 통신비밀보호법
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률
- 평생교육법
- 폐광지역개발 지원에 관한 특별법
- 폐기물관리법
- 폐기물의 국가간 이동 및 그 처리에 관한 법률
- 폐기물처리시설설치 촉진 및 주변지역지원 등에 관한 법률
- 품질경영 및 공산품 안전관리법
- 하도급거래 공정화에 관한 법률
- 하수도법
- 한강수계상수원 수질개선 및 주민지원 등에 관한 법률
- 항공안전 및 보안에 관한 법률
- 형법
- 화장품법
- 환경개선비용부담법
- 환경개선특별회계법
- 환경기술개발 및 지원에 관한 법률
- 환경범죄단속에 관한 특별조치법

- 환경보존법
- 환경분야시험·검사 등에 관한 법률
- 환경분쟁조정법
- 환경영향평가법
- 환경정책기본법

국제 규범

- UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 (United Nations Convention : International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 1966
- UN 노예 제도, 노예 매매, 그리고 노예 제도와 유사한 제도 및 관행 폐지에 관한 보충 협약 (United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery), 226 U.N.T.S.3, 1957
- UN 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families), 1990
- UN 모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제 협약 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination), 1963
- UN 민족적, 인종적, 종교적, 언어적 소수 집단의 권리에 관한 선언(Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities), 1992
- UN 생물권 보호 구역 (United Nations Biosphere Reserves)
- UN 세계인권선언 (United Nations Universal Declaration of Human Rights), 1948
- UN 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(United Nations Convention : International Covenant on Civil and Political Rights), 1966
- UN 아동의 권리에 관한 협약(United Nations Convention on the Rights of the Child, UNCRC), 1989
- UN 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약(United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women : CEDAW), 1979
- UN 위험물 운송에 관한 권고안 (United Nations Recommendations on the Transport of Dangerous Goods)
- UN 종교나 신념에 따른 일체의 불관용 및 차별 철폐를 위한 선언(Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination based on Religion or Belief), 1981
- UN 환경 계획 (United Nations Environment Programme, UNEP) 할론 핸드북
- UN Global Compact, 1999
- UNDSO (United Nations Division for Sustainable Development)(2003): 환경 관리 회계 절차 및 원칙 (Environmental Management Accounting Procedures and Principles) 환경 관리 회계 연구 정보 센터 (Environmental Management Accounting Research and Information Center, EMARIC, 2003)
- UNESCO 20차 총회, 인종 및 인종 편견에 관한 선언 (Declaration on Race and Racial Prejudice), 1978
- UNESCO 세계문화유산 (World Heritage Sites)

- OECD 기업 지배구조 원칙(Principles of Corporate Governance), 2004
- OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision), 2000
- OECD 폐기물 방지 및 재활용 실무 그룹 (Working Group on Waste Prevention and Recycling)
- OECD, 원료 흐름 및 자원 생산성에 대한 위원회 권고 (Recommendation of the Council on Material Flows and Resource Productivity), 2004
- 프라이버시 보호 및 초 개인정보의 국제적 이전에 관한 OECD 가이드라인 9조, 1980
- ILO 권고 146, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 권고(Minimum Age Recommendation), 1973
- ILO 권고 190, 최악의 아동노동 형태에 관한 권고(Worst Forms of Child Labour Recommendation), 1999
- ILO 규약 100, '동일 가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 규약(Equal Remuneration Convention)', 1951
- ILO 규약 105, 강제노동철폐(Abolition of Forced Labour), 1957
- ILO 규약 111, '고용 및 직업상 차별 대우에 관한 규약 (Discrimination in Respect of Employment and Occupation Convention)', 1958
- ILO 규약 29, 강제노동규약(Forced Labour Convention), 1930
- ILO 근로자 기본권 선언 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998)
- ILO 노동자의 개인정보 보호에 대한 행동준칙, 1996
- ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언 (ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2001, Third Edition)
- ILO 독립국 원주민 및 부족민에 관한 규약 (ILO Convention (169) concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries), 1989
- ILO 산업 재해 및 직업병의 기록과 통보에 관한 실무기준, 1995
- ILO 산업안전보건관리시스템 가이드라인, 2001
- ILO 협약 1, 근로시간 (산업) 협약 (Hours of Work (Industry) Convention, 1919)
- ILO 협약 106, 주중 휴무 (교역과 사무실) 협약 (Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957)
- ILO 협약 107, 토착민과 부족민에 대한 협약 (Indigenous and Tribal Populations Convention), 1957
- ILO 협약 117, 사회정책 (기본적인 목적과 기준) 협약 (Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention) 1조, 2조, 4조(c), 1962
- ILO 협약 120, 위생(교역과 사무실) 협약(Hygiene (Commerce and Offices) Convention), 1964
- ILO 협약 121, '고용 상해 급여 협약 (Employment Injury Benefits Convention, 1964)
- ILO 협약 128, '장애, 노령 및 유족 복지 협약 (Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967)
- ILO 협약 130, '의료 보장 및 질병 급여 협약 (Medical Care and Sickness Benefits Convention,

1969)

- ILO 협약 131, 최저임금 고정 협약, 1970
- ILO 협약 135, 근로자 대표에 관한 협약 (Workers' Representatives Convention), 1971
- ILO 협약 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약(Minimum Age Convention), 1973
- ILO 협약 14, 주중 휴무 (산업) 협약 (Weekly Rest (Industry) Convention, 1921)
- ILO 협약 140, 유급교육휴가 협약 (Paid Educational Leave Convention, 1974)
- ILO 협약 142, 인제개발협약 (Human Resources Development Convention), 1975
- ILO 협약 154, 단체 교섭 협약 (Collective Bargaining Convention), 1981
- ILO 협약 155, 산업안전보건 협약(Occupational Safety and Health Convention, 1981)
- ILO 협약 161, 산업보건서비스협약(Occupational Health Services Convention, 1985)
- ILO 협약 169, 토착민과 부족민에 관한 협약 (Indigenous and Tribal Peoples Convention) 14조, 15조(2), 16조, 17조, 1989
- ILO 협약 174, 주요 산업재해 방지 협약 (Prevention of Major Industrial Accidents Convention) 9조와 14조(2), 1993
- ILO 협약 182, 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999)
- ILO 협약 30, 근로시간 (교역과 사무실) 협약 (Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930)
- ILO 협약 47, 주 40시간 협약 (Forty-Hour Week Convention, 1935)
- ILO 협약 87, 결사의 자유 및 단결권 보호(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), 1948
- ILO 협약 98, 단결권 및 단체 교섭권(Right to Organise and Collective Bargaining Convention), 1949
- ILO 협약, 183, 모성보호협약(Maternity Protection Convention, 2000)
- ILO의 목적에 관한 선언(필라델피아 선언), 1944 - ILO 헌장 부속서
- 고문 및 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment), 1984
- 고용의 종료에 관한 ILO 협약 158 (Termination of Employment Convention), 1982
- 교토 의정서, 1997
- 국제 상거래에서의 외국공무원에 대한 뇌물공여 척결에 관한 UN 반부패협약(United Nations Convention Against Corruption), 2003
- 국제자연 보존연맹 (IUCN) 멸종위기종(Red List)
- 뇌물 방지를 위한 기업 원칙 (Business Principles for Countering Bribery), 2003
- ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언, 1977

- 단체교섭에 관한 ILO 권고 163 (Collective Bargaining Recommendation), 1981
- 단체협약에 관한 ILO 권고 91(Collective Agreements Recommendation), 1951
- 람사 협약 (Ramsar Convention on Wetlands, 1971)
- 런던 협약 (London Dumping Convention, 1972)
- 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families), 1990
- 미주 부패방지협약(Inter-American Convention Against Corruption), 1996
- 법 집행 공무원의 무력 및 총기사용에 관한 UN 기본원칙, 1990
- 비엔나 선언 및 행동 계획 (Vienna Declaration and Programme of Action), 1993
- 사업장 수준에서의 협력에 관한 ILO 권고 94(Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation), 1952
- 사전 고지동의 (PIC) 절차에 관한 로테르담 협약 (Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent (PIC) Procedure, 1998)
- 산성화, 부영양화 및 지표 오존 감소를 위한 1979년 월경성 대기오염 협약에 관한 구텐베르크 의정서 (Gothenburg Protocol to the 1979 Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution to abate acidification, eutrophication, and groundlevel ozone)
- 산업위험과 인권에 관한 민족상설재판소 헌장 13조, 1994
- 생물다양성 협약에 따라 마련된 국가별 생물다양성 전략 및 조치 계획
- 스톡홀름 협약 (Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants), 2001
- 아동의 권리에 관한 협약(United Nations Convention on the Rights of the Child, UNCRC), 1989
- 오존층 파괴 물질에 대한 몬트리올 의정서
- 월경성 대기오염에 관한 소피아 의정서 (Sofia Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1988)
- 월경성 대기오염에 관한 제네바 협약 (Geneva Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1979)
- 월경성 대기오염에 관한 헬싱키 협약 (Helsinki Protocol to the Convention on Long-Range Transboundary Air Pollution, 1985)
- 유해 폐기물의 국가간 이동 및 처분 규제에 관한 바젤 협약의 금지 개정안 (Ban Amendment to the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal, 1989)
- 잔류성유기오염물질 (POP)에 관한 스톡홀름 협약 (Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, 부속서 A, B 및 C, 2001)
- 해결을 위한 목적으로 사업장내의 고층사향의 심사에 관련된 ILO 권고 130, 1967
- Bird Life International의 주요 조류 서식지 (Important Bird Areas)

- Conservation International의 생물다양성 위험 지역 및 야생지 (Biodiversity Hotspots and Wilderness Areas)
- GHG (Greenhouse Gas) Protocol Initiative
- GHG Protocol Initiative - WRI 및 WBCSD의 기업 회계 및 보고 기준 (2004년 개정판)
- GRI Cross-Reference: GRI 생물다양성 자원 문서 (Biodiversity Resource Document)
- IFAC 환경 관리 회계에 관한 국제 가이드라인 문서 (2005)
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), 기후 변화 2001, 실무 그룹 I: 과학적 기초
- IUCN의 식물 다양성 센터 (Centres of Plant Diversity)
- MARPOL 협약 (선박 오염 방지에 관한 국제 협약), 1973
- MARPOL 협약 (International Convention for the Prevention of Pollution of Ships), 1973
- WIPO 저작권조약, 1996
- WWF의 글로벌 200 생태 지역 (Global 200 Ecoregion)

GRI G4 인권 부분

하위범주: 인권

소개

인권 하위범주(sub-category)에서는 그 과정이 얼마나 시행되었고, 인권침해 사례들과 이해당사자들의 인권을 누리고 행사할 수 있는 능력의 변화에 대해 다룬다. 비차별, 성평등, 결사의 자유, 단체 교섭, 아동 노동, 강제 노동, 그리고 선주민의 권리등이 인권 이슈에 포함되어 있다. 기업이 인권을 존중해야 한다는 국제적인 합의가 높아지는 추세이다. 국제인권규약은 조약, 협약, 선언과 기타 문서들로 약속된 법들로 이루어져 있다. 인권의 초석은 UN 국제인권장전으로 다음 세 가지 문서로 이루어져 있다.

인권 보고의 첫 번째 기준

1. UN선언 (United Nations Declaration), '세계인권선언' (1948)
United Nations (UN) Declaration, 'Universal Declaration of Human Rights', 1948
2. UN 협약 (United Nations Convention), '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약' (1966) United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Civil and Political Rights', 1966
3. UN 협약(United Nations Convention), '경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약' (1966) United Nations (UN) Convention, 'International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights', 1966

위의 세 가지 문서가 인권 보고의 첫 번째 기준이 된다. 그 외에도 국제인권규약은 80가지가 넘는 문서들로 뒷받침되어 있다. 이 문서들의 범위는 준 선언(soft declaration)부터 법적 구속력이 있는 규약과 협약의 처리기준, 그리고 국제문서와 지역문서에 걸쳐져 있다. 기업은 넓은 범위의 인권에 영향을 미친다. 인권에 관련된 보고를 할 때 기업은 모든 인권을 고려해야 한다. 기업은 추가적으로 다음 문서들을 고려하는 것이 유용하다.

국제노동기구선언(ILO Declaration)

‘노동자 기본권 선언’ (1988)은 다음 8가지 핵심 ILO 협약들로 이루어져 있다.

- 강제 근로에 관한 협약 (ILO 협약, 1930, no.29)
International Labour Organization (ILO) Convention 29, ‘Forced Labour Convention’, 1930
- 결사의 자유 및 단결권 선언 및 단결권 보호 협약 (ILO 협약, 1948, no.87)
International Labour Organization (ILO) Convention 87, ‘Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention’, 1948
- 단결권 및 단체 교섭 원칙의 적용에 관한 협약 (ILO 협약, 1949, no.98)
International Labour Organization (ILO) Convention 98, ‘Right to Organise and Collective Bargaining Convention’, 1949
- 동등 보수 협약 (ILO 협약, 1951, no.100)
International Labour Organization (ILO) Convention 100, ‘Equal Remuneration Convention’, 1951
- 강제적 노동 철폐 협약 (ILO 협약, 1957, no.105)
International Labour Organization (ILO) Convention 105, ‘Abolition of Forced Labour Convention’, 1957
- 고용과 직업상의 차별에 관한 협약 (ILO 협약, 1958, no.111)
International Labour Organization (ILO) Convention 111, ‘Discrimination (Employment and Occupation) Convention’, 1958
- 취업 최저 연령에 관한 협약 (ILO 협약, 1973, no.138)
International Labour Organization (ILO) Convention 138, ‘Minimum Age Convention’, 1973
- 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(ILO 협약, 1999, no.182)
International Labour Organization (ILO) Convention 182, ‘Worst Forms of Child Labour Convention’, 1999

기업이 운영되고 있는 지역 중 국제인권장전 기준에 근거한 지역협약

- 아프리카 연합 헌장 (African Union Charter), ‘인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장’ (1981)
African Union Charter, ‘African Charter on Human and Peoples’ Rights, 1981
- 아랍 국가 연맹 (League of Arab States), ‘아랍 인권 헌장’ (1994)
League of Arab States, ‘Arab Charter on Human Rights’, 1994
- 미주 기구 (Organization of American States), ‘미주 인권 협약’ (1969)
Organization of American States (OAS), ‘American Convention on Human Rights’,

1969

- 유럽 인권 재판소 (European Court of Human Rights), '인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽 협약' (1950)
European Court of Human Rights, 'European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms', 1950

기업의 활동에 영향을 받는 개인들의 권리를 보호하는 협약

- 기업의 활동에 영향을 받는 개인들의 권리를 보호하는 협약은 다음 문서에 명시된 것을 포함하지만 이것에만 국한되지 않는다.
- 여성 차별 철폐 협약 (UN 협약, 1979)
United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)', 1979
- 아동 권리 협약 (UN 협약, 1989)
United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Rights of the Child', 1989
- 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제 협약 (UN 협약, 1965)
United Nations (UN) Convention, 'International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination', 1965
- 원주민 및 부족민들에 관한 협약 (ILO 협약, 1957, no.107)
International Labour Organization (ILO) Convention 107, 'Indigenous and Tribal Populations Convention', 1957
- 원주민과 부족민에 관한 협약 (ILO 협약, 1991, no.169)
International Labour Organization (ILO) Convention 169, 'Indigenous and Tribal Peoples Convention', 1991
- UN 원주민 권리 선언 (UN 선언, 2007)
United Nations (UN) Declaration, 'United Nations Declaration of the Rights of Indigenous Peoples', 2007
- 장애인 권리 협약 (UN 협약, 2006)
United Nations (UN) Convention, 'Convention on the Rights of Persons with Disabilities', 2006

인권의 실행과 영향에 대한 이해를 도와주는 다양한 측면들은 Guideline의 다른 sub-Category를 참고하는 것이 중요하며, 이는 인권 sub-Category에만 국한되지 않는다. 다음 표는 세부 보고사항 및 보고 기준들을 나열한 것이다.

분류	지표	보고 내용	가이드라인
투자	G4-HR1	인권 보호에 관련된 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약과 계약 건수 및 비율	a. 인권 보호에 관련된 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약과 계약 건수 및 비율을 보고할 것 b. '주요 투자 협약'에 관한 기업의 정의를 보고할 것
	G4-HR2	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 총 시간 (교육이수 직원 비율 포함)	a. 보고기간 동안 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 교육 총 시간을 보고할 것 b. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 교육이수 직원 비율을 보고할 것
비차별	G4-HR3	총 차별 건수 및 관련 조치	a. 보고기간 동안 일어난 총 차별 건수를 보고할 것 b. 차별 사건 현황과 관련 조치에 대하여 다음을 보고할 것: - 사건에 대한 기업의 검토 (Incident reviewed by the organization) - 실행되고 있는 구제절차 계획(Remediation plans being implemented) - 내부 경영 검토 프로세스를 통해 실행된 구제절차 계획과 결과에 대한 검토 - 해결된 사건 (Incident no longer subject to action)
결사의 자유 및 단체 교섭	G4-HR4	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다거나 위반된다고 판단된 업무분야 및 주요공급자 그리고 해당 권리를 보장하기 위한 조치	a. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다거나 위반된다고 판단된 업무분야 및 주요공급자에 관해 다음을 보고할 것 - 업무와 공급 업체의 종류 (예: 제조 공장) - 침해 소지가 있다고 판단되는 업무분야 및 공급업자가 위치한 국가 또는 지리적 영역 b. 결사 및 단체 교섭의 자유를 보장하기 위해 기업이 취한 조치를 보고할 것
아동 노동 금지	G4-HR5	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및	a. 다음 사건의 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자를 보고할 것:

		주요공급자 그리고 아동 노동을 효과적으로 폐지하기 위한 조치	<ul style="list-style-type: none"> - 아동 노동 - 위험한 일을 하고 있는 미성년 노동자 b. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자에 대해 다음을 보고할 것: <ul style="list-style-type: none"> - 업무와 공급 업체의 종류 (예: 제조 공장) - 침해 소지가 있다고 판단되는 업무분야 및 공급업자가 위치한 국가 또는 지리적 영역 c. 보고 기간 동안 아동 노동을 효과적으로 폐지하기 위해 기업이 취한 조치를 보고할 것
강제 노동	G4-HR6	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자 및 그리고 모든 형태의 강제 노동 근절을 위한 조치	<ul style="list-style-type: none"> a. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 주요공급자에 대해 다음을 보고할 것: <ul style="list-style-type: none"> - 업무와 공급 업체의 종류 (예: 제조 공장) - 침해 소지가 있다고 판단되는 업무분야 및 공급업자가 위치한 국가 또는 지리적 영역 b. 모든 형태의 강제 노동 근절을 위해 기업이 취한 조치를 보고할 것
인권 보호 관행	G4-HR7	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	<ul style="list-style-type: none"> a. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율을 보고할 것 b. 교육 훈련요건이 제3의 기업의 보안 담당자에게 적용되는지 보고할 것
선주민 권리 보호	G4-HR8	선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	<ul style="list-style-type: none"> a. 보고기간 동안 일어난 총 선주민 권리 침해 건수를 보고할 것 b. 차별 사건 현황과 관련 조치에 대하여 다음을 보고할 것: <ul style="list-style-type: none"> - 사건에 대한 기업의 검토 - 실행되고 있는 개선 방안 - 내부 경영 검토 프로세스를 통해 실행된 개선 방안과 결과에 대한 검토 - 해결된 사건
평가	G4-HR9	인권 영향 평가를 실시하는 사업장의 비율 및 개수	<ul style="list-style-type: none"> a. 인권 영향 평가를 실시하는 사업장의 비율 및 개수를 국가별로 보고할 것

공급 업체 인권 평가	G4-HR10	새로운 공급업체의 인권 심사 비율	a. 새로운 공급업체의 인권 심사 비율을 보고할 것
	G4-HR11	인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급망과 관련 조치	a. 인권 영향 심사를 받은 공급자의 개수를 보고할 것 b. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자의 개수를 보고할 것 c. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급망에 대해 보고할 것 d. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자 중 심사의 결과로 개선 협의를 한 기업의 비율을 보고할 것 e. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급자 중 심사의 결과로 관계가 종료된 기업의 비율과 그 원인에 대해 보고할 것
인권 고충처리 제도	G4-HR12	공식적인 민원처리 방법에 의해 접수, 제기 및 해결된 인권 관련 민원의 수	a. 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 접수된 민원의 수를 보고할 것 b. 확인된 민원 중 다음을 보고할 것: - 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 제기된 민원 - 보고기간 동안 공식적인 민원처리 방법에 의해 해결된 민원 c. 보고기간 이전에 접수, 제기 및 해결된 인권 관련 민원에 대해 보고할 것

부록 3. 인권경영 관련 참고사이트

국내 정부기관

- 국가인권위원회 <http://www.humanrights.go.kr>
- 한국노동연구원 <http://www.kli.re.kr>
- 경찰청 인권센터 <http://www.police.go.kr/HR>
- 민주인권포털 <http://www.gjhr.go.kr>

국내 시민사회·NGO

- 노사발전재단 <http://www.nosa.or.kr/main/main.jsp>
- 노사발전재단 국제노동협력사업 <http://www.koilaf.org/index.do>
- 국제민주연대 <http://khis.or.kr>
- 좋은기업센터 <http://csr.action.or.kr>
- 한국노동사회연구소 <http://www.klsi.org>
- 한국인권재단 <http://www.humanrights.or.kr>
- 환경운동연합 <http://www.kfem.or.kr>

국내 전문기관

- UN 글로벌 콤팩트 한국협회 <http://www.unglobalcompact.kr>
- (사)글로벌경쟁력강화포럼 <http://www.g-cef.org>
- (사)기업책임시민센터 <http://www.ccsr.or.kr>
- 산업정책연구원 <http://www.ips.or.kr>
- 지속가능경영원 <http://www.bisd.or.kr>
- 한겨레경제연구소 <http://heri.kr>
- 한국생산성본부 <http://smcenter.or.kr>

국제기구·기관

- EQUATOR PRINCIPLES <http://equator-principles.com>
- ICC(International Co-ordinating Committee of National Human Rights Institutions for The Promotion and Protection of Human Rights) <http://nhri.net>
- International Labour Organization <http://www.ilo.org>
- ISO <http://www.iso.org>
- OECD <http://www.oecd.org>
- OHCHR(The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights) <http://www.ohchr.org>
- PRI(Principles for investment) <http://www.unpri.org>
- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises <http://www.oecd.org>
- United Nations Global Compact <http://www.unglobalcompact.org>

국제 비정부기구·NGO

- Aim for human rights <http://www.humanrightsimpact.org>
- Amnesty International <http://www.amnesty.org>
- AWARE(Association of Women for Action and Reserch) <http://www.aware.org.sg>
- British Institute of Human Rights <http://www.bihr.org.uk>
- CCR(Center for Constitutional Rights: Corporate Human Rights Abuse) <http://ccrjustice.org>
- Christian Aid <http://www.christian-aid.org.uk>
- CSER(Center For Economic And Social Right) <http://www.cesr.org>
- ESCR-Net(International Network for Economic, Social & Cultural Rights) <http://www.escr-net.org>
- Friends of the Earth <http://www.foe.org.uk>
- Front Line Defenders <http://www.frontlinedefenders.org>
- HREA(Human Rigts Education Associates) <http://www.hrea.org>
- Human Rights in China <http://www.hrichina.org>
- Human Rights Watch <http://www.hrw.org>
- ICMM(International Council on Mining & Metal) <http://www.icmm.com>
- International Commission of Jurists <http://www.icj.org>
- International Committee of the Red Cross <http://www.icrc.org>

- International Federation for Human Rights <http://www.fidh.org>
- International Labor Rights Forum <http://www.laborrights.org>
- International Rights Advocates <http://www.iradvocates.org>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
<http://www.ohchr.org>
- South African Human Rights Commission (SAHRC) <http://www.sahrc.org.za>
- World Business Council for Sustainable Development <http://www.wbcsd.org>

국제 전문기관

- AccountAbility <http://www.accountability.org>
- Asia Human Right Commission <http://www.humanrights.asia>
- Australian Human Rights Centre <http://www.austlii.edu.au/au/other/ahric>
- Australian Journal of Human Rights <http://www.austlii.edu.au/au/journals/AJHR>
- Baseswiki http://baseswiki.org/en/Main_Page
- BSR(The Business of a Better World) <http://www.bsr.org>
- Business & Human Rights Resource Centre <http://www.business-humanrights.org>
- Columbia University Center for the Study of Human Rights <http://hrcolumbia.org>
- Domini Social Investment <http://www.domini.com>
- Dow Jones Sustainability Index (DJSI) <http://www.sustainability-index.com>
- FTSE4Good www.ftse.com/ftse4good/index.jsp
- Global Business Initiative <http://www.global-business-initiative.org>
- Global Reporting Initiative <http://www.globalreporting.org>
- Human Rights and Business <http://www.humanrightsbusiness.org>
- Human Rights for Workers <http://www.senser.com>
- Institute of Development Studies <http://www.ids.ac.uk/ids>
- Labour Start <http://www.labourstart.org/2013>
- Social Accountability 8000 <http://www.sa-intl.org>
- The Caux Round Table Principles for Business
<http://www.cauxroundtable.org/index.html>
- The Global Sullivan Principles <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.as>
- University of Minnesota Human Rights Center
<http://www1.umn.edu/humanrts/center/default.html>
- University of Minnesota Human Rights Library <http://www1.umn.edu/humanrts>

산업 업종별 전문기관

- 은행: Equator Principles <http://www.equator-principles.com>
- 귀금속: Kimberly Process <http://www.kimberleyprocess.com>
- 섬유: Clean Clothes Campaign: Model code <http://www.cleanclothes.org>
- 섬유: Ethical Trading Initiative <http://www.ethicaltrade.org/Z/home/index.shtml>
- 섬유: Fair Labor Association <http://www.fairlabor.org>
- 전자: EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) <http://www.eicc.info>
- 전자통신 Global Network Initiative <http://www.globalnetworkinitiative.org>
- 채굴: EITI(Extractive Industries Transparency Initiative) <http://eiti.org>
- 채굴: Voluntary Principles on Security and Human Rights <http://www.voluntaryprinciples.org>
- 통신: Global e-Sustainable Initiative (GeSI) <http://www.gesi.org>

부록 4.

인권과 관련하여 도움을 받을 수 있는 기관, 단체 목록

국내 비정부기구·NGO

- 공익인권법재단 공감 <http://www.kpil.org>
- 광주인권운동센터 <http://www.ingwon.org>
- 광주인권평화재단 <http://www.ghpf.or.kr>
- 국제앰네스티 한국지부 <http://www.amnesty.or.kr>
- 국제인권옹호 한국연맹 <http://www.humanrights-korea.or.kr>
- 나무여성인권상담소 <http://www.namuright.or.kr>
- 노동인권실현을 위한 노무사 모임 <http://www.laborright.net>
- 노동인권연대 <http://www.laborps.or.kr>
- 다산인권센터 <http://www.rights.or.kr>
- 대한변협인권재단 <http://www.kba-humanrights.or.kr>
- 대한인권변호사협회 <http://www.humanright.or.kr>
- 동성애자 인권연대 <http://www.lgbtpride.or.kr>
- 민주인권포털 <http://www.gjhr.go.kr>
- 법무부 인권국 <http://www.hr.go.kr>
- 정보인권시민행동 <http://www.privacy.or.kr>
- 세상을 두드리는 사람 <http://www.esaram.org>
- 아시아평화인권연대 <http://www.sopra21.org>
- 안산이주민센터 <http://www.migrant.or.kr>
- 언론인권센터 <http://www.presswatch.or.kr>
- 열려라 인권센터 <http://www.hrfund.or.kr>
- 울산인권운동연대 <http://www.ulsanhr.or.kr>
- 인권교육포럼 <http://www.hreforum.net>
- 인권실천시민행동 <http://www.peopleact.or.kr>
- 인권연구소 창 <http://www.khrrc.org>
- 인권연대 <http://www.hrights.or.kr>
- 인권운동연대 <http://www.humanrights-korea.or.kr>
- 인권운동연대 <http://humanrights.jinbo.net>
- 인권의학연구소 www.imhr.or.kr
- 인권재단 사람 <http://namsan.hrcenter.or.kr>

- 인권정책연구소 www.humanpolicy.com
- 장애와 인권 발바닥 행동 <http://www.footact.org>
- 장애우권익문제연구소 <http://www.cowalk.or.kr>
- 장애인미디어인권연대 <http://www.ablemedia.or.kr>
- 전국금속노동조합연맹 <http://www.metall.or.kr>
- 전남장애인권센터 <http://www.drj.or.kr>
- 정보인권 찾기 캠페인 <http://toon.jinbo.net>
- 충북여성인권상담소 늘봄 <http://www.bombom.or.kr>
- 탈북난민인권연합회 <http://www.qnrgksdlsrnjs.co.kr>
- 파주여성인권센터 쉬고 <http://www.shego.or.kr>
- 한국여성인권진흥원 <http://www.stop.or.kr>
- 한국이주노동자인권센터 <http://www.migrant114.org>
- 한국인권뉴스 <http://www.k-hnews.com>
- 한국인권행동 <http://www.hrkorea.org>
- 환경운동연합 <http://www.kfem.or.kr>
- 희망을 만드는 법 <http://www.hopeandlaw.org>

국제 비정부기구·NGO

- Aim for human rights <http://www.humanrightsimpact.org>
- Amnesty International <http://www.amnesty.org>
- AWARE(Association of Women for Action and Reserch) <http://www.aware.org.sg>
- British Institute of Human Rights <http://www.bihr.org.uk>
- CCR(Center for Constitutional Rights: Corporate Human Rights Abuse)
<http://ccrjustice.org>
- Christian Aid <http://www.christian-aid.org.uk>
- CSER(Center For Economic And Social Right) <http://www.cesr.org>
- ESCR-Net(International Network for Economic, Social & Cultural Rights)
<http://www.escr-net.org>
- Friends of the Earth <http://www.foe.org.uk>
- Front Line Defenders <http://www.frontlinedefenders.org>
- HREA(Human Rigts Education Associates) <http://www.hrea.org>
- Human Rights in China <http://www.hrichina.org>
- Human Rights Watch <http://www.hrw.org>
- ICMM(International Council on Mining & Metal) <http://www.icmm.com>

- International Commission of Jurists <http://www.icj.org>
- International Committee of the Red Cross <http://www.icrc.org>
- International Federation for Human Rights <http://www.fidh.org>
- International Labor Rights Forum <http://www.laborrights.org>
- International Rights Advocates <http://www.iradvocates.org>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
<http://www.ohchr.org>
- South African Human Rights Commission (SAHRC) <http://www.sahrc.org.za>
- World Business Council for Sustainable Development <http://www.wbcsd.org>
- WEDO(Women's Environment and Development Organization) <http://www.wedo.org>

부록 5. 인권경영 관련 토론을 위한 참고자료

우리에게 대중적인 영화들, 재미나 흥미로만 보았던 영화들이 사실 상 인권경영에 대한 중요한 메시지를 담고 있는 경우가 많다. 큰 히트를 쳤던 아바타(Avatar)나 블러드 다이아몬드(Blood Diamond) 내용은 채굴기업의 인권경영 차원에서, 영화 뉴 인 타운(New in Town)은 노동권 존중 인권경영 차원에서 생생한 인권경영 교육 영화라고 할 수 있다.

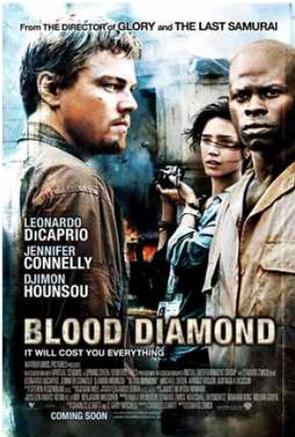
인권에 대한 독립영화는 많다. 하지만 기업인들이 인권경영을 쉽게 느낄 수 있는 영화들은 드물다. 헐리우드 식의 영화도 훌륭한 인권경영 교육 영화가 될 수 있다. 대표적인 헐리우드 상업적 영화 3가지를 재해석하여 인권경영 인식을 높이고 인권경영 정책 수립 가능성에 자신감을 가질 수 있게 하여 인권경영 활동을 확산할 수 있도록 유도해 보자.

1. 아바타(Avatar)

채굴기업의 인권경영과 선주민의 권리	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 가까운 미래, 지구는 에너지 고갈 문제를 해결하기 위해 떠나면 행성 판도라에서 대체 자원을 채굴하기 시작한다. 하지만 판도라의 독성을 지닌 대기로 인해 자원 획득에 어려움을 겪게 된 인류는 판도라의 토착민 나비(Na'vi)의 외형에 인간의 의식을 주입, 원격 조종이 가능한 새로운 생명체 '아바타'를 탄생시키는 프로그램을 개발한다. ● 한편, 하반신이 마비된 전직 해병대원 제이크 설리(샘 워딩튼)는 아바타 프로그램에 참가할 것을 제안받아 판도라에 위치한 인간 주둔 기지로 향한다. 그곳에서 자신의 아바타를 통해 자유롭게 걸을 수 있게 된 제이크는 자원 채굴을 막으려는 나비(Na'vi)의 무리에 침투하라는 임무를 부여 받는다. ● 임무 수행 중 나비(Na'vi)의 여전사 네이티리(조 셀다나)를 만난 제이크는 그녀와 함께 다채로운 모험을 경험하면서 네이티리를 사랑하게 되고, 나비(Na'vi)들과 하나가 되어간다. 하지만 머지않아 전

	<p>우주의 운명을 결정짓는 대규모 전투가 시작되면서 제이크는 최후의 시험대에 오르게 되는데...</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 행성 판도라와 지구의 피할 수 없는 전쟁! 이 모든 운명을 손에 쥔 제이크의 선택은?
<p>토론 거리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 행성 판도라와 현재 우리 지구의 자연자원 및 개발 분야의 공통점과 차이점은? ● 채굴기업으로서 판도라 자원 채굴에 나선 기업의 인권침해에 대하여 생각해 본다. ● 선주민의 권리를 지키기 위해 나비(Na'vi)의 무리들이 취한 노력들은 무엇인가? ● 제이크와 여자 박사의 행동은 인권침해 채굴기업들과 어떻게 달랐는가? 이해관계자들과의 대화 및 연계 방식은 어떠했는가?

2. 블러드 다이아몬드(Blood Diamond)

채굴기업의 인권경영과 강제노동, 아동노동, 분쟁광물법, 공급망 관리	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 1999년, 시에라 리온. 내전이 다이아몬드 지역 지배를 두고 벌어졌다. 수천명이 죽고, 수만명의 난민이 발생했다. 그들은 아무도 다이아몬드를 보지 못했다. ● 무기구입을 위해 밀수거래를 일삼던 용병 대니 아처(레오나르도 디카프리오)는 다이아몬드 광산에서 강제노역을 하던 솔로몬(디몬 하운수)이 유래 없고 희귀한 다이아몬드를 발견해 숨기고 있다는 사실을 알게 된다. 아처는 그 다이아몬드가 일생일대의 발견이라는 것과 폭력과 난동이 난무하는 아프리카에서 벗어날 기회를 줄 것임을 알고 다이아몬드를 손에 넣기 위해 그에게 접근한다. 하지만 이 다이아몬드는 솔로몬에게 소년병으로 끌려간 아들을 구하기 위한 목숨보다 소중한 것! 다이아몬드를 숨긴 사실이 발각될 즉시 사살 당할 것을 알았지만 솔로몬은 이를 은폐한다. ● 매디 보웬(제니퍼 코넬리)은 시에라리온에서 폭리를 취하는 다이아몬드 산업의 부패를 폭로하면서 분쟁 다이아몬드 이면에 숨겨진 진실을 밝히려는 이상주의적 열혈 기자. 매디는 정보를 얻기 위해 아처를 찾지만 이내 그가 자신을 더 필요로 한다는 것을

	<p>알게 된다. 결국 아치는 매디의 도움으로 솔로몬과 함께 반란 세력의 영토를 통과하기로 결정한다. 아치는 죽음이 도사리고 있는 아프리카를 벗어나기 위해, 솔로몬은 가족을 위해, 매디는 진실을 위해... 그들의 운명을 건 위험한 모험이 시작된다!</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2003년 1월, 40개국이 분쟁 지역 다이아몬드의 유통을 방지하는 킴벌리 협약에 서명했다. 하지만 불법적인 다이아몬드는 아직도 시장을 가지고 있다. 이는 분쟁 없는 다이아몬드를 강조하는 소비자에 달려있다. 씨에라 리온에 평화가 있기를. 아직도 아프리카엔 20만 명의 소년 병사들이 있다.
<p>토론 거리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 킴벌리 협약에 대해서 상세히 토의해 본다. 금, 보석 등 귀금속 기업들이 단체로 협력하여 공급망에서의 바이어 기업으로서의 파워를 발휘하여 구매력을 분쟁 감소에 활용하고자 하는 윤리적인 인권경영 운동에서 성과를 더 높이기 위한 방법은 무엇이 있는가? ● 분쟁광물법 등과 같이 공급망에서 바이어 기업과 벤더기업 간의 가치 사슬에 있어서 분쟁과 관계없는 광물에 대한 인증 제도를 통한 분쟁 감소 노력이 글로벌 인권경영 분야에서 활발하게 일어나고 있다. 효과를 더 높이기 위한 방법은 무엇이 있는가? ● 현재 공급망 가치사슬, 즉, 바이어 기업과 벤더 기업 간의 관계를 활용하여 인권경영이 증진되고 있는 업종 및 산업별 이니셔티브는 무엇이 있는가? 그 때 산업별 협회의 역할은 무엇이며, 참여 기업들의 역할은 무엇인가? ● 강제노동 및 아동노동과 같이 거버넌스가 약한 나라에서 흔히 일어나는 문제에 있어서 근본적인 구조적인 문제는 무엇인가? 정부 및 반군 사이에서 제3자인 기업의 역할은 무엇인가? 실질적으로 분쟁을 감소하기 위해서 노력할 수 있는 방법은 무엇인가? ● 소비자로서 윤리적 소비주의를 통해서 인권경영을 증진하고 인권침해를 방지하고 예방할 수 있는 방법은 무엇인가? ● 기업인들이 인권경영의 가치를 깨닫고 변화하기 위해서는 무엇이 필요한가? ● 제 3국에서 일어나는 인권침해 현실에 대해서 한국이, 한국기업이 한국인이 할 수 있는 방법은 무엇인가? ● 투자 철회 운동(Divestment)에 대해서 알고 있는지?

3. 미쓰 루시힐(New in Town)

노동권 존중 인권경영과 지역사회와의 상생	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 마이애미 신상녀, 할리우드 스타 뺨치는 생활을 즐기는 루시 힐은 출세욕과 승부욕에 가득 찬 커리어 우먼. 그런 그녀가 출세를 위해 모두가 꺼리는 프로젝트를 접수하는데... ● 자신과 전혀 어울리지 않는 깡촌 미네소타로 발령난 루시. 공장 관리자 자격으로 야심차게 구조조정을 감행하려 하지만 깡촌에서 깡만 기른 촌사람들의 텃세를 감당하긴 힘들다. 설상가상 노조대표 테드와는 초장부터 원수 지간이 된다. ● 사건 사고가 끊이질 않는 그녀, 과연 무사히 업무를 마치고 미네소타에서 벗어나 출세의 반열에 오를 수 있을 것인가?
토론 거리	<ul style="list-style-type: none"> ● 주주 중심 경영과 이해관계자 중심 경영의 차이점이 이 영화에서 어떻게 반영이 되어 있는가? ● 노무관리 차원에서 수익 위주의 사고방식과 인간 가치 중심의 사고방식의 결과는 어떻게 차이가 나게 되었는가? ● 미쓰 루시힐처럼 기업 경영인들이 인권경영의 가치를 깨닫고 변화하기 위해서는 무엇이 필요한가? ● 기업과 지역사회와의 상생에 있어서 필요한 점들은 무엇이 있는가? ● 협력적인 노사 관계에 있어서 필요한 것은 무엇인가? ● 혁신적이고 생산적인 경영방식에 있어서 인간 가치 중심적 사고방식이 어떤 연계성을 가지고 있는가?

부록 6. 인권경영 기업 각 팀 별 행동기준 및 실천과제

1) 리더십 · 이사회

(1) 최고경영진 행동기준

최고경영진 행동기준 ¹⁴⁴⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 하며, 인권보호를 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다. ● 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력하여야 하며, 인권침해에 연루되지 않기 위한 경영정책과 경영체제를 확립하여야 한다.

최고경영진 실천과제 ¹⁴⁵⁾	
인식	<ul style="list-style-type: none"> ● 최고경영진은 인권경영의 글로벌스탠더드를 잘 알고 있는가? ● 최고경영진은 인권경영이 회사의 대내외적 신뢰 확보에 필수 요인이라고 생각하는가? ● 최고경영진은 인권경영 실천의지가 확고한가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 글로벌스탠더드가 요구하는 인권경영 활동을 경영에 반영하여 실천하고 있는가? ● 인권경영은 중장기적인 계획과 로드맵에 따라 실천되고 있는가? ● 인권경영 추진계획과 목표는 충분히 달성가능한가? ● 인권경영 전담직원 혹은 추진조직을 확보하고 활동을 적극 지원하고 있는가?
확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사 구성원은 회사의 인권경영 실천 로드맵을 인식하고 수용하고 있는가? ● 임직원에게 인권경영실천을 강조함으로써 인권경영에 대한 동기부여를 하는가? ● 인권경영 국제규범 준수 여부를 주기적으로 평가하고 대외적으로 공개하고 있는가?

(2) 이사회의 의무 - 행동기준 및 실천과제 생략

144) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

145) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

2) 인사팀

(1) 고용유지

고용유지 행동기준 ¹⁴⁶⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인위적 구조조정을 회피한다. ● 기업은 자발적인 이직이나 불법행위에 의하지 않는 한 근로자의 정년을 보장하여야 한다.

고용유지 실천과제 ¹⁴⁷⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 회사의 업무가 노동자들의 생계유지와 자아실현에 기본임을 인식하고, 고용수준과 고용의 질의 변화가 노동자들에게 미치는 영향을 회사 정책의 핵심적인 고려사항으로 하고 있는가? ● 긴박한 경영상의 사유 등 불가피한 경우를 제외하고는 인위적인 구조조정을 하지 않도록 노력하고 있는가? ● 회사는 비정규직의 비율을 감축하기 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?
해고	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정을 최종적으로 내리기 전에 다양한 해고회피노력을 수행하는가? ● 회사는 정리해고나 정리해고가 수반될 수 있는 경영상의 결정(사업장폐쇄, 기구 및 사업통폐합, 외주화 등)을 고려할 때 충분한 시간을 두어 노조대표 또는 노동자대표 및 관련 정부기관에 통보하며, 노조대표 또는 노동자대표 및 관련 정부기관과 협력하여 고용에 대한 영향을 최소화하도록 노력하고 있는가? ● 회사는 근로자를 해고하는 경우 해고하고자 하는 날의 30일 전에 미리 예고를 하거나, 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급하고 있는가?
정규직화	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 비정규직의 정규직 전환, 비정규직 채용인원의 축소 등을 통해 장기적으로 비정규직 고용을 최소화하는 것을 회사의 중장기 정책으로 하고 있는가? ● 회사는 2년 이상 계속 고용한 기간제 근로자를 모두 정규직으로 전환하고 있는가?
고용유지	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 임금이나 복지혜택의 축소를 목적으로 동일가치의 직무에 대해 의주화, 사내하청화, 용역화 등을 추진하지 않도록 노력하고 있는가?

146) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

(2) 차별금지

차별금지 행동기준 ¹⁴⁸⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 고용에 있어서 균등한 기회를 보장하여야 한다. ● 기업은 고용을 함에 있어서 인종, 종교, 신체적 결함, 성별, 출생지, 노동조합 가입여부, 정치적 이유, 계약기간 및 근로시간 등의 고용형태 등으로 고용, 보상, 훈련의 기회, 승진, 이직, 은퇴 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않는다.

차별금지 실천과제 ¹⁴⁹⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등과 관계없이 직원의 채용과 배치, 임금, 승진, 교육훈련, 징계, 퇴직, 해고 등의 처우가 객관적이고 공정하게 결정되도록 보장하는 정책이 있는가? ● 직무기술서는 분명히 규정되어 있고 모든 고용책임자들에게 의해 활용되며, 직원들이 오로지 해당 직무에 대해 요구되는 기술, 능력, 경험을 바탕으로 고용되고 승진된다는 것을 보장하기 위해 정기적으로 갱신되는가? ● 노동조합 대표 또는 노동자대표들은 채용과 근로자 처우의 모든 면에서 차별이 없다는 것을 입증하는가?
채용	<ul style="list-style-type: none"> ● 모집공고 시 지원자의 성, 인종, 나이, 지역 등 부적절한 특징을 나타내지 않도록 확인하고 있는가? ● 회사는 지원자에게 결혼여부나 출산계획, 부양가족 수 등에 대한 질문을 하지 않는가? ● 회사는 지원자들에게 '임신검사에 응한다' 또는 '임신하지 않겠다'라는 동의서 서약을 요구하지 않는가? ● 회사는 장애인 노동자들이 고용 기회를 가질 수 있도록 합리적 편의를 제공하는가? ● 장애인 의무고용율¹⁵⁰⁾에 미달하는 경우 회사는 부담금에 의존하는 것보다 고용률을 높이는 것을 확고한 정책으로 하고 있는가? ● 회사는 사회적 취약계층의 채용비율을 늘리기 위한 적극적 정책을 실행하고 있는가?
교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 고용 등 인사담당자들은 회사의 차별금지 정책에 관한 교육을 주기적으로 받고 있는가? ● 회사는 직원들이 회사 내 모든 수준의 직무를 수행하는데 필요한 능력을

147) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

148) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	획득하도록 차별 없이 교육훈련을 제공하는 체계적인 교육프로그램을 가지고 있는가?
복지	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 병가, 휴일·휴가, 건강관리, 교통수단 등과 같은 복지혜택이 차별 없이 제공되도록 보장하는 적절한 수단이 있는가? ● 회사는 현존하는 비정규직 노동자에게도 학자금 보조, 주택대출, 의료비 지원 제도 등을 실시하고 있는가?
개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 직원들이 불합리한 차별에 대해 이의를 제기하고 고충을 처리할 수 있는 장치가 마련되어 있는가? ● 차별금지 정책에 대한 회사의 준수 여부를 모니터링할 수 있는 담당자나 부서가 회사 내에 있는가? ● 회사는 아래 각 사항에 대한 개선을 위해서 노력하는가? <ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내 사업장 여성 비율 ▪ 국내 사업장 여성 과장이상 비율 ▪ 세계 사업장 여성 비율 ▪ 세계 사업장 여성 매니저 비율 ▪ 세계 사업장 소수인종 비율 ▪ 세계 사업장 소수인종 매니저 비율 ▪ 남성 입사비율 대비 여성 입사 비율 ▪ 남성 직원 평균 근속년수 대비 여성 직원 평균근속년수 비율 ▪ 남성 직원 평균 임금 대비 여성 직원 평균 임금 비율 ▪ 남성 퇴직비율 대비 여성 퇴직 비율 ▪ 정규직 평균 임금 대비 비정규직 평균 임금 비율 ▪ 정규직 평균 복리후생비 대비 비정규직 평균 복리후생비 비율 ▪ 장애인 고용 비율

- 149) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성
- 150) 장애인고용촉진 및 직업재활법 제29조제3항에 따른 장애인 고용계획의 수립 의무, 장애인 고용 의무 및 법 제33조에 따른 장애인 고용부담금에 관한 의무고용률은 다음과 같다. 1. 2010년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지는 1천분의 23, 2. 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지는 1천분의 25, 3. 2014년 이후부터는 1천분의 27. 한편 위 법 제30조에 따른 장애인 고용장려금에 관한 의무고용률은 1천분의 27이다(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조).

(3) 다양성 존중

다양성 존중 행동기준 ¹⁵¹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직원들의 다양한 문화를 존중하며 모든 직원들의 문화적 차이를 적절히 고려하는 노동환경을 유지하기 위해 노력해야 한다.

다양성 존중 실천과제 ¹⁵²⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 교육자료들과 회사 문헌은 어떤 집단에 대해서건 정형화하거나 범주화하지 않는가? ● 노조 대표 또는 노동자대표들은 근무환경에서 직원들의 문화적 차이가 존중되고 있음을 확증할 수 있는가?
종교	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 복리후생 및 휴가정책은 휴일과 관련되어 직원들의 다양한 문화와 종교의 차이를 반영하고 있는가?
문화	<ul style="list-style-type: none"> ● 업무에 걸맞고 일터에서의 사고위험을 증가시키지 않는 한 회사는 직원들이 전통의상을 입을 수 있도록 허용하는가?
성적 지향	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 교육 프로그램들은 문화적으로 적절하고 성 중립적이며 다양성을 존중하는가?

151) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

152) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(4) 프라이버시 존중

프라이버시 존중 행동기준 ¹⁵³⁾	
●	기업은 개인정보나 직원 모니터링 관행 실행 시 직원들의 프라이버시에 대한 권리를 존중한다.

프라이버시 존중 실천과제 ¹⁵⁴⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 정보수집과 모니터링 관행을 개략적으로 설명하는 분명한 프라이버시 정책이 있는가? ● 회사 정책 내지 가이드라인은 직원들에 대한 어떤 종류의 개인정보가 보유하고 어디에 보관되며 왜 그러한 정보가 필요한지 진술하고 있는가? ● 자료수집과 감시활용은 비차별적 방식으로 실행되고 있는가?
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 직원들은 모든 종류의 직장 감시에 대해 인지하고 있는가? ● 직원들은 감시를 통한 자료를 비롯하여 그들에 대해 수집된 모든 개인정보를 열람할 수 있는가? ● 회사는 직원의 사전 동의가 없는 한 직원과 특권적인 관계를 가진 개인 즉 배우자, 목사, 의사, 변호사 등에게서 정보를 얻지 않도록 노력하는가? ● 회사는 감시과정에서 의도치 않게 수집된 그 어떤 직원의 개인정보도 폭로하거나 보유하거나 오용하지 않는가? ● 화장실 설비나 탈의실에는 비디오카메라나 감시체제가 존재하지 않는가?
공개	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 모든 정보에 대한 명확한 수집 목적을 직원들에게 공개하는가? ● 회사는 특별감시대상 사람이 있을 때 본인에게 그 사실을 알리고 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 직원들은 회사가 오직 정당한 정보만을 요청해 오며 정보요청의 목적이 분명하게 설명된다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노동조합과 직원들은 회사의 감시관행이 프라이버시 권리를 존중하며 직원들이 회사 감시관행에 대한 정보를 꾸준히 전달 받는다는 사실을 확증할 수 있는가?

153) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

154) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

3) 인사팀·노무관리팀

(1) 최저임금

최저임금 보장 행동기준 ¹⁵⁵⁾	
●	기업은 어떠한 차별도 없이 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 보장하여야 한다.
●	기준 근로시간에 대하여 제공하는 임금수준은 법률 또는 산업기준의 최저수준에 부합되고, 근로자의 기본적 욕구를 충족시킬 수 있는 수준이며, 가계에 여유 있는 수입을 제공하는 것이어야 한다.

최저임금 보장 실천과제 ¹⁵⁶⁾	
일반 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 임금을 정기적으로 지불하며, 직원의 자유로운 동의에 의한 것이 아닌 한 징계수단으로서 임금 삭감을 하거나 법률이 인정하지 않는 여타 종류의 삭감을 하지 않는가? ● 직원들에게 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키기에 충분한 최저 임금을 받을 자격이 있음을 명확히 제시하는 정책이 있는가? ● 직원들에게 지급되는 임금과 복지혜택을 줄이려는 수단으로 과도한 수의 비정규직 노동자를 이용하지 않는가? ● 총 지불된 임금이 최저임금에 상응한다는 것을 보장하기 위해, 성과급 보수는 구별하여 지급하는가? ● 초과근무는 노동자들이 최저임금을 벌기 위한 필수수단으로 요구되지 않는가? ● 임금정책 실행 전 노조대표와의 단체교섭 또는 노동자대표와의 협의를 통해 최저임금을 협정하는가? ● 근로자가 퇴직하거나 사망한 경우 14일 이내에 근로자에게 지급하여야 할 일체의 금품을 정산하고 있는가? ● 근로자가 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급일 전에 이미 일한 부분에 대한 임금을 요청한 경우 지급하여 주고 있는가?
해외 사업장 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업장이 있는 국가의 최저임금이 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키고 적정한 가처분소득을 제공하는데 충분한지 여부를 파악하고 있는가? ● 사업장이 있는 국가에 최저임금이 정해져 있지 않거나 국가가 정한 최저임금이 직원들과 그 부양가족의 기본적인 식량, 의복, 주거의 필요를 충족시키는데 부족할 경우에 회사는 해당 지역에 알맞은 임금기준 및 수준에 대한 자문을 구하기 위해 지역 노동조합, NGO, 다른 회사들, 또는 노동시장 문제를 담당하는 국가기관과 논의를 하는가?

155) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

협력업체 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 협력업체 노동자들에게 최저임금 이상이 지급될 수 있도록 협력업체와의 거래가격을 책정하는가?
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> ● 동일한 가치를 갖는 업무의 급여차이가 없도록 보장하기 위한 수단이 있는가? ● 임금대장에는 동일한 가치를 갖는 직무 간 급여차이가 나타나 있지 않는가? ● 임금에서 현존하는 비정규직과 정규직을 차별하지 않는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 근로자에게 직접 통화로 그 전액을 지급하고 있는가? ● 사업장별로 임금대장을 작성하고 법령에서 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 기록하고 있는가? ● 최저임금을 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 밖의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시키고 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표나 NGO들은 회사가 직원들에게 최저임금을 지급한다는 사실을 입증할 수 있는가?

(2) 복리후생

복리후생 행동기준 ¹⁵⁷⁾	
●	기업은 모든 직원에게 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호적 수단에 의하여 보완되는 권리를 보장하여야 한다.
●	기업은 모든 직원에게 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 요소를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 보장하여 주어야 한다.
●	기업은 모성이 가진 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 보장하여야 한다.

복리후생 실천과제 ¹⁵⁸⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업을 운영하는 모든 국가에서 법정복리후생제도를 성실히 운영하고 있는가? ● 출산지원, 육아지원 등 여성의 근무환경 및 조건 향상을 위하여 정기적으로 사내 복지제도를 평가 확인하고, 적극적으로 운영하고 있는가?
보육	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직장보육시설을 운영하고 있거나, 직장보육이 필요한 직원들을 지원하고 있는가?
퇴직	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 임직원 퇴출 및 퇴직에 앞서 재활기회를 제공하거나 퇴직 후 조기정착을 위한 제도와 서비스를 제공하고 있는가?
개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정기적으로 복리후생제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도개선에 반영하고 있는가?

156) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

157) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

(3) 적정 근로시간

적정 근로시간 유지 행동기준 ¹⁵⁸⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 일주일에 40시간 이상의 초과근무를 정기적으로 시킬 수 없으며 매 7일 간격으로 최소한 1일의 유급휴일을 제공하여야 한다. ● 당사자가 합의하면 초과근무로 근로자 1인, 1주 당 12시간을 초과하여 근로할 수 있다. ● 근로시간 및 휴게시간을 관리함에 있어서 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

적정 근로시간 유지 실천과제 ¹⁶⁰⁾	
근무시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 근무시간은 모든 국가에서 회사 정책과 관행 둘 다에 있어 1주 40시간을 초과하지 않으며 해당 국가의 1주당 법정근로시간을 초과하지 않는가? ● 회사는 모든 국가에서 근무시간을 1주 40시간으로 단축시키기 위하여 노력하는가? ● 회사는 생산목표를 충족할 수 있는 적정 수의 노동자를 고용하여, 직원들이 법률이나 산업기준이 규정하는 일주일 내지 하루 제한시간 안에 업무를 마칠 수 있도록 하는가? ● 회사는 모든 국가에서 시간외근로가 자발적이고 드물며, 시간외근로에 대해서는 가산수당이 주어지며, 1주 12시간을 넘기지 않도록 보장하는가? ● 회사는 출퇴근 시간의 조정, 근무시간의 단축, 정규직의 단시간근로로의 전환 등을 통해 근로자들이 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하고 있는가?
휴식	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직원들에게 모든 국가에서 적어도 매 7일마다 연속 24시간 이상의 유급휴식을 허용하는가? ● 직원들은 하루 동안 식사, 스트레칭, 화장실 사용을 위한 주기적 휴식시간을 제공 받으며, 1주 근무시간은 모든 국가에서 매주 40시간 이내로 제한돼 있으며, 해당 국가의 1주당 법정근로시간 이내로 제한되어 있다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 회사는 직원들에게 모든 국가에서 매 4시간마다 최소 30분 이상의 휴식시간을 허용하며, 업무성격이나 법률 내지 산업기준이 요구하는 바에 따라서는 더 긴 휴식시간을 허용하는가? ● 회사의 휴식시간은 어떤 직원도 교대시간 동안 쉬지 못하고 연장근무를 해야 하는 일이 발생하지 않도록 전략적으로 짜여 있는가? ● 관리자들은 직원들이 지정된 휴식시간만이 아니라 언제든지 필요할 때 화장실 시설을 이용할 수 있다는 것을 인지하고 허용하고 있는가? ● 회사가 식당에서 멀리 떨어져 있거나 직원들이 식사 전 보호장구나 실험실용 복장을 벗는 등 특수한 수단을 취해야 할 경우에, 휴식시간은 그러

158) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

159) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<p>한 활동을 위한 추가시간을 허용하기 위해 연장되어 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 휴식시간을 사용하지 않는 자들에게 보상을 해 줌으로써 직원들이 휴식시간 사용을 회피하게끔 장려하지 않는 노력을 하는가?
휴가	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사 직원들은 모든 국가에서 ILO 기준에 따라 1년에 적어도 3주간의 유급휴가를 얻어야 한다는 사실을 알고 있으며, 해당국가의 법률이 정한 기준이상으로 유급휴가를 허용하는가? ● 회사는 직원들에게 휴가를 병가 대응으로 쓰도록 강제하지 않는 노력을 하는가? ● 시간제 및 단기 노동자들은 비례원칙에 의해 휴가를 얻는가? ● 회사정책은 해당 국가 법률에 따라 유급병가를 제공하고, 법률이 아무런 사항도 규정하지 않거나 제한된 보호만 제공하는 경우, 회사는 노조대표와의 단체교섭 또는 노동자대표와의 협의 및 지역 NGO와 협의를 통하여 충분한 병가기간을 정하는가? ● 회사 직원들은 ILO 기준에 따라 여성 직원들에게 아이 한 명당 최소 14주 이상(98일 이상)의 출산휴가를 허용한다는 사실을 알고 있으며, 회사는 해당 국가의 법률이 정한 기준(우리나라는 90일) 이상으로 출산휴가를 허용하는가? ● 회사는 최근에 아이(들)을 입양했거나 입양아 내지 여타 부양아동을 돌볼 책임을 갖게 된 직원들에게 육아휴가를 제공하는가? ● 노조대표 또는 노동자대표는 회사가 모든 직원들에게 출산휴가와 입양아에 대한 육아휴가 뿐 아니라, 매년 유급휴가와 병가를 허용한다는 사실을 확증할 수 있는가? 이는 회사의 관련 기록에 의해서도 확인될 수 있는가?

160) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(4) 강제노동 금지

강제노동 금지 행동기준 ¹⁶¹⁾	
● 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제한다.	

강제노동 금지 실천과제 ¹⁶²⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 다양한 형태의 강제노동을 금지하는 정책을 가지고 있는가? ● 법원에서 유죄를 선고 받은 죄수가 국가 당국의 감독과 통제 하에 자발적으로 노동하는 경우가 아닌 한 감금노동을 사용하지 않는가?
채용	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용계약의 내용을 공정하고, 투명하며, 직원들이 이해할 수 있는 수준으로 작성하여 채용예정자에게 공지하고 있는가?
이직	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 직원들은 적절한 사직통지 이후 회사를 그만둘 수 있는가? ● 다른 일자리를 찾기 위해 필요로 하면 회사가 즉시 관련 서류를 제공한다는 사실이 회사기록에 나타나 있는가?
문서	<ul style="list-style-type: none"> ● 관리자들은 직원의 여권이나 신분증을 보유하고 있지 않는가? ● 관리자들은 직원의 여권과 신분증을 보유하지 않도록 교육받고 있는가? ● 문서들이 손실이나 손상되지 않도록 하기 위해 직원들의 신분증과 여권을 복사(또는 필사)할 뿐, 짧은 시간동안이라도 원본을 보유하지 않는가?
임금	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 최저임금을 지급하며, 직원들이 생활비 충당을 위해 주기적인 급여 인상에 몰두하도록 강제하지 않는가? ● 근무 자체나 연장근무를 강제하기 위한 목적으로 임금지급을 보류하거나 보류하겠다는 협박을 하지 않고, 정기적으로 임금을 지급하는가? ● 회사에 기탁금을 예치하라는 요구를 하지 않는가?
근무조건	<ul style="list-style-type: none"> ● 모든 직원들은 교대를 마치면 자유롭게 회사 건물을 떠날 수 있는가? ● 협박이나 강제력을 동원해 직원들이 원하지 않는 근무나 연장근무를 하도록 강요하지 않는가?
외부기관 활용	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사(또는 그 채용대행기관)는 직원들에게 모집비용이나 채용비용을 부과해 회사(또는 그 채용대행기관)에 부채를 지게 만들거나 빚을 갚기 위한 목적으로 회사(또는 그 채용대행기관)의 일을 하도록 만들지 않는가? ● 적합한 조사를 통해 인신매매나 빚 담보 노역 또는 유괴에 연루된 알선업자나 회사의 노동력을 사용하지 않도록 확실히 체크하는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 사회보고서(지속가능보고서, 노동보고서 등)에서 강제노동을 하지 않음을 확증하고 있는가? ● 직원들은 회사가 강제노동으로부터의 자유에 관한 권리를 존중한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 강제노동을 하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가?

161) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

162) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(5) 아동노동 금지

아동노동 금지 행동기준 ¹⁶³⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 아동노동을 철폐하여야 한다. ● 기업은 18세 미만의 연소자와 여성의 노동조건을 보호하여야 한다.

아동노동 금지 실천과제 ¹⁶⁴⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용 상 최저연령기준에 관하여 국내법을 따르되, 15세 미만은 고용하지 않는 분명한 정책이 있는가? ● 18세 미만의 노동자를 고용해 교육에 지장을 초래하지 않는가? ● 특정 직무가 18세 미만 노동자들의 건강과 안전에 위협하거나 해롭고 윤리 적이지 않을 수 있으므로 금지를 규정하는 적절한 정책과 가이드라인이 있는가?
채용	<ul style="list-style-type: none"> ● 지원자들에게 입사 전에 출생증명서 또는 그들의 나이를 증명할 수 있는 다른 형태의 공식적 증명서를 제출할 것을 요구하는가? ● 연소 노동자들은 그들이 맡을 일자리 특성에 맞는 체력을 갖췄는지 확인하기 위해 건강진단을 받는가?
문서	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용담당자들은 기업이 운영되는 국가에서 흔히 행해지는 신분위조형식에 대해 잘 알고 있으며 그러한 위조문서를 구분해낼 줄 아는가? ● 출생증명서가 일반적이지 않거나 위조되는 국가에서 평균 키나 역사상 사건에 대한 경험과 같이 어린 지원자들의 고용연령을 측정할 수 있는 절차를 보유하고 있는가?
근무조건	<ul style="list-style-type: none"> ● 심리적이나 감정적으로 혹은 성적으로 혹사당하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(a)) ● 지하, 물속, 위험한 높이나 비좁은 장소에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(b)) ● 위험한 기계, 장치, 도구로 일하거나 무거운 짐을 인력으로 움직이거나 운송하는 데 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(c)) ● 위험한 물질, 제품, 공정, 또는 건강을 해칠만한 온도, 소음수준, 진동에 노출시킬 수 있는 환경에서 하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(d)) ● 장시간이나 밤 시간 동안 하는 일 또는 회사건물에 합당한 이유 없이 묶여 있을 것을 요구하는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않도록 노력하고 있는가? (ILO 권고 190 II 3(e))
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 아동의 근무 사실을 발견했을 때 해당 아동의 부모나 후견인, 나이 많은 형제나 대가족 구성원을 고용할 것을 제안하고 있는가?

163) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<ul style="list-style-type: none"> ● 아동의 근무 사실을 발견했을 때 해당 아동에게 업무경험과 재정적 지원을 제공하는 동시에 아동노동자의 기초교육 또한 보장하는 연수프로그램(또는 유사한 형식의 다른 수단들)을 수립하고 있는가? ● 회사의 관리자들은 18세 미만 노동자들이 담당하는 일에 대한 제한 사항들을 숙지하고 있는가?
학교와의 협력	<ul style="list-style-type: none"> ● 현지학교에서 언제 수업이 이루어지는지 조사하여 의무교육 연령을 넘기지 않은 아동들이 고용되지 않는다는 것을 확실히 하고 있는가? ● 회사가 제공하는 연수프로그램은 노동력의 주요부분을 구성하지 않고, 기간이 제한되어 있으며, 학교 프로그램과 연계하여 (또는 노동부나 노동단체의 감독 하에) 이루어지고, 학생에게 교육적이며, 아동의 의무교육에 지장을 초래하지 않는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 사회보고서(지속가능보고서, 노동보고서 등)에서 아동노동자를 고용하지 않음을 확증하고 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동노동자들을 고용하고 있지 않다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 현지 NGO와 지역사회 대표들은 회사가 아동의 근무 사실을 발견했을 때 곧바로 고용을 종결시키지 않았다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들은 회사가 건강, 안전, 교육적 내지 도덕적 발달에 위협하거나 해로운 영향을 미칠 수 있는 일에 18세 미만의 노동자들을 고용하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?

164) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

4) 노무관리팀

(1) 노동3권 보장

노동3권 보장 행동기준 ¹⁶⁵⁾	
●	기업은 모든 근로자들의 노동조합 결성, 단체교섭 및 단체행동에 대한 권리를 보장하여야 한다.

노동3권 보장 실천과제 ¹⁶⁶⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들이 근로조건에 대해 자유롭게 토론할 수 있도록 정기적으로 직원회의를 허용하는가? ● 결사의 자유를 인정하는 정책을 갖고 있는가? ● 단체교섭을 위한 노동조합을 인정하는가? ● 노동조합의 일상 활동, 단체교섭, 단체행동의 측면에서 회사가 근로자들의 정당한 권리를 실제적으로 존중하고 있다는 것을 확증하고 있는가? ● 사업을 영위하는 지역에서 노동조합이 허용되지 않거나 혹은 오로지 국가의 허가를 받은 조직들만 허용될 시, 회사는 직원들로 하여금 독립적으로 모여 노동 관련 문제를 토론하도록 할 수 있는 대안수단을 구축하고 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들이 임금과 다른 근로조건에 대한 토론 용도로 사용가능한 회의실이 마련되어 있는가? ● 근로자들은 정기적 또는 임시 직원회의에 관한 회의록 내지 관련 문서를 갖고 있는가? ● 노동조합의 설립과 활동에 관여하지 않으며, 노동조합을 결성을 방해할 목적으로 어용노조를 설립하지 않는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들에게 임무수행을 위한 편의시설을 제공하고, 사내에서 근로자들에 대한 접촉활동을 허용하고 있는가? ● 노조대표 또는 노동자대표들로부터 근로조건, 분쟁해결, 사내현안, 기타 상호 관심사에 관해 정기적인 자문을 받고 있는가? ● 경영진은 노동과 관련된 문제와 직원들의 고충에 대해 협의하기 위해 노동자 대표들과 정기적으로 만나는가? ● 합병, 분할, 양도, 조직개편, 외주화 등 근로자 고용 조건에 영향을 미칠 수 있는 사항에 대해 충분한 시간을 두어 노동조합이나 노동자 대표에게 통지를 하고 협의하는가? ● 단체교섭과 근로자를 대표하는 활동을 수행하는데 필요한 회사정보를 공개하고 있는가? ● 단체교섭 합의결과를 쉽게 살펴볼 수 있도록 하는가?

165) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<ul style="list-style-type: none"> ● 단체교섭과정에서 노조대표 또는 노동자 대표들이 효과적으로 협상하는 것을 직·간접의 압력, 직원배치전환 등의 방법을 통해 방해하지 않도록 노력하는가?
<p style="text-align: center;">확산</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동조합의 결성과 가입, 활동 참여와 관련해 근로자가 정당한 권리를 행사한 것을 이유로, 혹은 그 권리행사를 방해하는 행위에 대해 공표하거나 신고한 것을 이유로 차별하거나 불이익한 조치를 취하지 않도록 노력하는가? ● 노동조합 가입 직원들이 다른 직원들로부터 괴롭힘을 당하지 않게 하는 정책을 실행하고 있는가? ● 직원들은 근로조건에 관한 회의에 자유롭게 참여할 수 있는 기회가 있다는 사실과 노동자대표들이 경영진과 정기적으로 만나 협의한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 임원 및 관리자가 부당노동행위를 하지 않도록 정기적으로 교육하고 있는가? ● 파업 방해나 노동자 위협, 직원 권리 행사 방해를 위해 경찰력이나 군사력 등 물리적 요소를 활용하지 않도록 노력하는가?

5) 노동조합 - 행동기준 및 실천과제 생략

166) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

6) 산업안전보건팀

산업안전보건 행동기준 ¹⁶⁷⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 잠재적인 위험요소를 파악하며 근로환경에 대한 안전과 보건을 제공하여야 한다. ● 기업은 작업과 관련하여 발생한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며, 이를 위해 지금까지의 선행경험을 바탕으로 예측 가능한 위험요소를 최소화하여야 한다. ● 기업은 전 근로자의 안전과 보건 및 그 기준의 실행을 책임질 관리 대표자를 임명하여야 한다. ● 기업은 전 근로자에게 정기적 반복적으로 기록을 유지하는 안전과 보건 훈련을 보장하여야 한다.

산업안전보건 실천과제 ¹⁶⁸⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 산업안전보건 임무가 회사 전체 운영 차원에서 설명되고 있으며 관련된 책임을 감독하는 체제가 마련되어 있는가? ● 산업, 국가, 국제기준에 부합하는 적절한 산업안전보건에 관한 예방 및 치료 정책과 절차가 있는가? ● 산업안전보건에 관한 기준을 위반하는 모든 경우 적용 가능한 징계제도가 있는가? ● 근로자들은 건강과 안전위험에 관한 정보와 안전장비를 이용할 수 있는 권리를 가지고 있는가? ● 근로자들은 부적절한 위험에 노출되지 않으며, 보호장구 부족으로 인한 부상이나 직업병에 노출되지 않도록 노력하고 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 비상구는 장애물 없이 개방되어 있는가? ● 모든 작업건물에 소화기와 피난장치가 마련돼 있는가? ● 서서 근무하는 근로자들이 대기 시간에 앉을 수 있도록 근무장소에 의자를 비치하고 있는가? ● 회사가 공급하는 안전장구는 양성 간 차이와 임신부의 특수한 필요성을 참작하고 있는가? ● 작업건물들과 장비는 청결하게 관리되고 있는가? (ILO 협약 120, 7조) ● 작업장은 신선하고 정화된 공기로 충분하고 알맞게 환기되고 있으며 기후와 해당산업에 적절한가? (ILO 협약 120, 8조) ● 작업장의 온도는 편안하고 안정적인가? (ILO 협약 120, 10조) ● 모든 근로자들에게 이용 가능한 휴대용 식수가 구비되어 있는가? (ILO 협약 120, 12조) ● 충분하고 적절한 세척시설과 위생설비가 제공되고 있으며 알맞게 유지되고 있는가? (ILO 협약 120, 13조)

167) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<ul style="list-style-type: none"> ● 충분하고 적절하며 편안한 좌석이나 의자가 근로자들에게 공급되어 있는가? (ILO 협약 120, 14조) ● 근로자들이 유니폼이나 다른 작업용 의복을 사용하는 경우, 의복 변경과 보관, 건조를 위한 적절한 시설을 제공하고 있는가? (ILO 협약 120, 15조) ● 작업장의 빛은 충분하고 적절한가? (ILO 협약 120, 18조) ● 근로자들은 불쾌하거나 비위생적이거나 독성이 있거나 유해한 공정, 물질, 기술로부터 보호를 받고 있는가? (ILO 협약 120, (C120, 1964) 17조) 이 내용은 다음을 포함한다. <ul style="list-style-type: none"> A. 유해한 화학/생물약품에 대한 노출 B. 원치 않은 신체적, 생리적, 심리적 변화를 유발할 수 있는 노출 C. 소음, 연기, 가스, 냄새 또는 다른 종류의 공기오염에 대한 노출 E. 진동에 대한 노출 F. 방사에 대한 노출 G. 전기충격과 전류에 대한 노출 H. 화염에 대한 노출 I. 방화/폭발성 약품에 대한 노출 J. 눈, 얼음, 여타 미끄러운 표면에 대한 노출 K. 극도의 온도에 대한 노출 L. 낙하물에 대한 노출 (예. 공사장이나 석유 굴착용 플랫폼) M. 흡입이나 섭취 시 호흡기 질환으로 유발할 수 있는 석면, 석탄 및 여타 물질들에 대한 노출 N. 밝은 빛이나 태양에 대한 노출 O. 위험한 기계에 대한 노출 (예. 톱, 압착기) P. 납과 벤젠에 대한 노출 Q. 담배나 시가 연기에 대한 노출 (예. 술집과 식당) R. 휘날리는 파편이나 입자, 불티에 대한 노출 S. 여타 모든 위험한 화학약품이나 위협에 대한 노출
관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 생산과정과 기계와 장비를 일상적으로 점검하여 안전하고 정상적인 가동상태에 놓여 있는지 분명히 하고 있는가? ● 사망자수, 장애, 질병, 상해 발생률을 지속적으로 체크하고 관리하고 있는가?
개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 사고 내용을 문서화하고 사고재발방지를 위한 절차를 개선하고 있는가? ● 산업안전보건에 관한 대표나 위원회 등 건강과 안전에 관한 불만 접수와 응답을 위한 절차 및 방법을 마련해두고 있는가? ● 사고가 일어나면 사고 내용을 파악하고, 적절한 시정조치를 실시하고, 부상을 유발하는 활동과 연관된 위험들에 대해 내부교육훈련과 예방활동을 벌이고 있는가? ● 현존하는 산업위험에 대한 적절한 보호조치를 절차상으로 보장하기 위해 위험한 물질과 안전장비에 관한 과학 발전 정보를 꾸준히 입수하고 있는가?

<p>교육 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사정책과 절차는 모든 직원들이 보호장비와 안전한 직능수행에 필요한 훈련을 제공 받도록 지시하고 있는가? ● 산업안전보건에 관한 기준은 직원들이 이해할 수 있는 용어로 마련되어 있는가? ● 근로자들은 회사의 산업안전보건에 관한 정보를 입수할 수 있는가? ● 근로자와 관리자들은 직장비상사태에 대비하기 위한 훈련이 되어 있으며 구급상자들은 즉시 사용 가능하도록 구비되어 있는가? ● 근로자들은 지식을 새롭게 하고 기술을 갱신하기 위해 주기적으로 재훈련을 받고 있는가? ● 새로운 직무에 재배치된 모든 근로자들은 직무를 시작하기 전에 지식을 갖춘 전문가에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통한 안전보건교육과 훈련을 받고 있는가? ● 지식을 갖춘 전문가들이 어떻게 새로운 기계와 장비부품, 물질을 사용하는지 직원들에게 이해 가능한 언어로 실제 체험을 통해 설명하고, 작업환경에 소개될 기술에 대해 작업일과에 투입되기 이전에 미리 설명해주는가? ● 누가, 어떤 직무에 대해, 어떻게(기간, 방법), 누구에게(현장교육훈련책임자 이름) 훈련을 받았는지에 대한 정확한 기록을 보유하고 있는가? ● 직원, 노동조합, 산업안전보건 감독관들은 회사 근로자들이 자기 작업 전반 관련 직무수행을 위한 알맞은 훈련을 받고, 필수 보호장비를 지급받고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?
------------------	---

168) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

7) 환경경영팀

환경보호 행동기준¹⁶⁹⁾

- 기업은 국가의 법과 정책, 그리고 국제적인 기준 등을 고려하여, 환경보호와 지속가능한 발전이라는 목표에 기여할 수 있도록 기업활동을 수행해야 한다.
- 기업은 다음과 같은 기업 맞는 환경 관리 시스템을 확립하고 유지한다.
 - a) 기업활동의 환경, 보건, 안전 영향과 관련된 적절한 정보를 적시에 수집하고 평가
 - b) 환경보호와 지속가능한 목표들 간의 지속적 관련성에 대한 정기적 점검을 포함한 측정 가능한 목표 또는 개선된 환경성과 목표의 수립
 - c) 환경, 보건, 안전 목표 또는 목표에 대한 진전사항의 정기적 모니터링 및 확인
- 기업은 다음과 같이 비용, 기업비밀, 지적재산권 보호 등을 고려하여야 한다.
 - a) 일반대중과 종업원에게 기업활동이 갖는 잠재적 환경, 보건, 안전 영향에 대해 적절한 정보를 적시에 제공하며 해당 정보에 환경성과의 개선을 보고한다.
 - b) 기업의 환경, 보건, 안전 정책 및 그 이행에 직접적으로 영향을 받는 공동체와 적절한 의사소통 및 논의를 적시에 수행한다.
- 기업은 의사 결정에 있어 기업의 공정, 상품 및 서비스의 수명 전체와 연관된 예측 가능한 환경, 보건, 안전 관련 영향을 평가하고 반영한다. 계획된 사업이 심대한 환경, 보건, 안전상의 영향이 있는 경우, 그리고 관계 당국의 결정이 있는 경우에는 적절한 환경영향평가를 실행하여야 한다.
- 기업은 환경에 대한 심각한 피해가 있는 경우 위험에 대한 과학적 기술적 이해에 맞게, 또한 인간 보건 및 안전을 고려하고, 완전한 과학적 확신이 부족하다는 사실을 구실로 그러한 피해를 예방 또는 최소화할 수 있는 조치를 연기해서는 안 된다.
- 기업은 재해 및 응급사태 등을 포함한 기업활동으로 인한 심각한 환경 및 보건 피해를 예방, 완화, 통제할 수 있는 비상 계획을 유지해야 하며 관련 당국에 대한 즉각적 보고 체계를 유지한다.
- 기업은 다음과 같은 활동을 장려하여 기업 환경 성과를 지속적으로 개선한다.
 - a) 기업 내 최상의 환경성과를 이룩한 부서의 환경성과 기준을 반영한 기술 및 운영 절차를 기업 전 부서에 채택
 - b) 친환경적이고, 안전하고, 에너지 및 천연자원 활용에 있어 효율적이고, 재사용, 재활용, 또는 안전하게 폐기될 수 있는 상품 또는 서비스의 개발 및 공급
 - c) 고객들에게 해당 기업의 상품과 서비스를 사용하는 것의 환경적 함의에 대한 인식 수준의 제고
 - d) 장기적으로 해당 기업의 환경적 성과를 개선시킬 수 있는 방법에 대한 연구
- 기업은 종업원들에게 환경영향평가 절차, 홍보, 환경 기술 등의 보편적인 환경 관리 분야는 물론 유해물질 취급, 환경 사고의 예방 등 환경 보건 및 안전 사안에 대해 적절한 교육과 훈련을 제공한다.
- 기업은 환경 인식 및 보호를 장려하는 제휴나 기업 단체행동 프로젝트 등을 통해 환경 친화적이면서도 효율적인 발전에 기여한다.

환경보호 실천과제(170)	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경영향평가제도, 신기술도입, 환경회계 등 환경경영을 실천하기 위한 정책 및 제도를 도입하여 운영하고 있는가? ● 회사는 온실가스 감축을 위한 정책을 수립하여 회사의 경영에 반영하고 있는가? ● 회사는 용수사용을 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있으며, 용수의 재사용 및 재활용을 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 재생가능한 친환경적 원재료 및 에너지 사용을 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 산업재해예방을 위한 적절한 대책을 가지고 있는가? (예: 현장 방화요원, 자동밀봉 폭발방지 출입구 등) ● 회사는 직·간접 에너지 및 자원 절약을 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가? ● 회사는 판매 제품 및 관련 포장재 재생비율을 높이기 위한 제도를 운영하고 있는가? ● 회사는 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동에 소요되는 에너지를 절약하기 위한 제도를 적극적으로 운영하고 있는가? ● 회사는 생물다양성 보호를 위한 가이드라인을 만들어서 적극적으로 운영하고 있는가?
실행	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경경영을 실천하기 위한 전담조직을 운영하고 있는가? ● 회사는 매년 구체적인 환경목표를 설정하고 있는가?
공시	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경목표를 달성하기 위하여 노력하며 그 성과를 외부에 공시하고 있는가? ● 회사는 환경보호 지출 및 투자총액을 외부에 공시하고 있는가?
긴급대응	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사정책에 위협으로부터 보호되고 비상사태에 대처하기 위한 세부 비상조치, 예방계획, 훈련프로그램이 포함되어 있는가? ● 긴급사태 대응절차는 산업기준 최고수준을 준수하며 필요 시 그 기준을 능가하는가? ● 회사부지가 병원에서 먼 곳에 위치해 있을 경우, 산업재해에 대한 응급조치를 위해 적절한 의료시설과 자격을 갖춘 의료진을 확보하고 있는가?
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에는 필요시 비상사태 가능성에 대해 주변 지역사회에 분명하게 경고하는 장치가 마련되어 있는가? ● 회사는 필요시 지역 비상사태 대피계획을 적절한 지역, 국가 당국과 함께 개발했으며, 지역주민들은 이러한 계획에 대한 정보를 전달받고 있으며 거기 담긴 피난절차를 잘 알고 있는가? ● 회사는 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 비상사태 가능성을 지체없이 통보할 수 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 환경보호 활동에 모든 수단을 취하고 있으며 환경보호에 관한 모든 관련법을 준수하고 있다는 사실을 확증할 수

169) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	<p>있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 지역당국, NGO, 지역사회대표들은 회사의 지역 비상사태대피계획 및 그 안에 담긴 절차에 관해 정보를 전달 받았다는 사실을 입증할 수 있는가? ● 지역당국, NGO, 지역사회대표들은 모든 비상사태 및 산업재해들이 지역주민의 건강에 최소 피해만 끼치는 수준에서 효과적으로 저지되었다는 사실을 입증할 수 있는가?
--	---

170) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

8) R&D · 제품기획 · 제품개발팁

- (1) 윤리적인 R&D - 행동기준 및 실천과제 생략
- (2) 유니버설 디자인 - 행동기준 및 실천과제 생략
- (3) 지적재산권 보호

지적재산권 보호 행동기준 ¹⁷¹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역의 예술적인 또는 관권을 넘긴 물질이나 특허를 취득하지 않은 발명품을 지역주민이나 토착민들이 이미 사용한 바 있을 때, 이를 사용하기 전에 회사는 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻습니까?

지적재산권 보호 실천과제 ¹⁷²⁾	
사전조사 및 고려	<ul style="list-style-type: none"> ● 해당 물질이 이미 출처, 원작자, 소유 판권에 의해 보호되고 있을 가능성이 있는지 신중하게 조사하고 있는가? ● 지적재산권과 소유권 조사 시 재산권의 관습적 체계도 고려하고 있는가?
협상과 보상	<ul style="list-style-type: none"> ● 공식특허를 얻으려고 하지 않은 경우라도 발명품의 상업적 사용에 대한 보상을 위해, 토착주민 또는 지역주민들과 충분한 정보를 제공하고 협상하고 있는가? ● 충분한 정보를 제공하고 동의를 얻기 위한 협상이 모든 소유주들과 함께 수행되며, 이에 대한 정당한 보수가 제공되는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● NGO, 지역주민 및 토착주민 대표들은 회사가 판권을 취득할 수 있는 물질을 마케팅과 홍보에 사용하기 전에 소유주에게 보상을 제공하며, 역사적, 법적으로 토착 공동체에 속하는 발명품에 대한 특허를 취득하지 않는다는 사실을 확증할 수 있는가?

171) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

172) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

9) 구매팀

공급망 관리 행동기준 ¹⁷³⁾	
●	기업은 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권보호를 위한 기업행동 원칙을 적용하도록 장려하여야 한다.
●	기업은 공급업자 및 도급업자 등을 포함한 사업 협력체들과 주요 투자협약을 맺거나 협력계약을 맺을 경우에 인권심사 규정을 마련하여 인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 받도록 하여야 한다.

공급망 관리 실천과제 ¹⁷⁴⁾	
정책	● 회사에 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들을 인권보호와 관련하여 평가하는 절차가 있는가?
계약	● 회사는 모든 계약에 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해줄 것을 기대한다는 내용의 조항을 포함시키고 있는가?
서면동의	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체들이 인권보호에 동참하겠다고 약속한 기록을 보관하고 있는가? ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 인권이 침해되는 상황 발생 시 즉시 대처하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가? ● 회사는 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체에게 회사의 모든 인권보호 감시활동에 참여하겠다는 서면동의서를 요청하고 있는가?
모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 정기설문지와 현장방문/감사 형태의 무작위 추출조사를 통해 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권 존중 책임 준수상황을 모니터링하고 있는가? ● NGO들은 회사가 모든 주요 공급업자, 계약자, 하청업자, 합작사업 파트너 및 모든 사업 협력체의 인권보호 참여를 심사하고 모니터링 한다는 사실을 확증하고 있는가?

173) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

174) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

10) 총무팀

안전보안에서의 인권 존중 행동기준 ¹⁷⁵⁾	
●	기업은 임직원과, 회사 재산, 각종 안전 관련 문제, 안전에 대한 위협에 관련된 회사의 명성 등을 정하는 안전 보안 기준 정책을 가지고 있어야 한다.
●	기업은 법적으로 정당시 되거나, 위협되고 있는 리스크를 관리하기 위해 다른 대안이 전혀 없는 경우나 공공 보안기관의 개입이 불가피 한 경우에만 보안기관에 의한 물리적 수단을 동원한다.

안전보안에서의 인권 존중 실천과제 ¹⁷⁶⁾	
정책	● 회사에는 보안요원들의 역할과 책임을 분명히 정의하는 가이드라인이 있는가?
교육	● 모든 회사보안요원들은 자기 의무를 충분히 이해하고 직권을 올바르게 행사하기 위해 다양한 종류의 보안상황에 대처하는 방법을 신중히 훈련 받고 있는가?
관리	● 회사는 보안에 관련하여 직원들이 제시한 모든 불만사항을 조사하고 문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가? ● 회사는 보안에 관련하여 지역사회가 제시한 모든 불만사항을 조사하고 문제를 개선하며 이런 사건들에 대해 기록을 유지하고 있는가?
조치	● 불필요하거나 과도한 무력을 사용하는 보안요원들은 그들의 행동에 대해 공격 강도에 따라 견책, 징계, 또는 해고 되며, 사건들은 소관 국가당국에 보고되고 있는가?
확증	● 노조대표 또는 노동자대표들은 회사 보안요원들이 직원들에 대해서 오직 보안관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 지역사회 대표와 현지 법 집행 공무원들 및 여타 외부관계자들은 회사 보안요원들이 지역사회에 대해서 오직 보안관련 상황에 대처하는데 필요한 최소한의 무력만을 사용한다는 사실을 확증할 수 있는가?

11) 전산팀 - 행동기준 및 실천과제 생략

175) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

176) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

12) 사회공헌팀

사회공헌 행동기준¹⁷⁷⁾

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

사회공헌 실천과제¹⁷⁸⁾

- 질병, 노동, 기아, 환경 등과 같은 세계가 직면하고 있는 다양한 문제 해결에 기여하기 위해 국제기구 및 정부의 정책 수립에 참여하고 지원하는가?
- 회사는 지역사회의 사회복지 향상을 위하여 봉사 및 기부활동을 적극적으로 펼치고 있는가?
- 회사는 여성, 장애인, 청년, 고령자 등 고용창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있는가?

177) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

178) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

13) 전략기획팀 · 해외사업팀 · 해외진출 법인

- (1) 기업 및 사업 전략에서 인권에 대한 고려 - 행동기준 및 실천과제 생략
- (2) 지역사회에 미치는 인권 영향에 대한 고려 - 행동기준 및 실천과제 생략
- (3) 선주민의 권리에 대한 고려

선주민에 대한 권리 증진 행동기준 ¹⁷⁹⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 OECD 다국적 기업 가이드라인 진출국 정부의 국제적 의무 및 공약에 맞도록 기업활동에 의해 영향을 받는 인권을 존중한다. ● 기업은 지역사회에서 사업을 할 때 지역주민의 생명과 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 보호해야할 의무가 있다. ● 기업은 지역주민의 고용 창출을 위해 노력해야 한다. ● 기업은 지역주민의 고용 창출에 있어서 비정규직 비율을 줄이고 정규직을 최대한 확보하도록 노력해야 한다.

선주민에 대한 권리 증진 실천과제 ¹⁸⁰⁾	
지역사회 존중	<ul style="list-style-type: none"> ● 새로운 사업을 시작하거나 사업을 변경하거나 넓힐 때 회사는 과급효과를 측정하고 부작용을 완화시키기 위해 그 계획과 활동에 관해 모든 피해당사자 및 관련 전문가들과 토론했다. ● 회사는 꾸준히 지역자원 사용을 감시하고, 필요한 경우 외부에서 대안자원을 끌어오으로써 물이나 전기 같은 지역주민들의 기본적 시설을 박탈해가지 않는다는 점을 분명히 한다. ● 관련 NGO와 지역주민들은 회사가 모든 파괴적 활동에 대해 상의해 왔으며 그들이 제기하는 관심사들을 다뤘다는 사실을 입증한다.
토지구매	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 국가법에 따라 토지에 현존하는 모든 권리주장과 소유권을 확인(식민조약과 포스트식민조약 등)하고, 토착민들의 법과 관습을 확인한다. ● 회사는 국제인권법과 국가법 가운데 어느 쪽이든 원고의 권리를 가장 잘 보호하는 법에 따라 모든 현존하는 권리주장과 토지소유권 분쟁을 명백히 하고 해결하기 위해 최선을 다한다. ● 회사 가이드라인은 지역민들의 재산권 이전을 얻어내려는 목적으로 그들의 토지사용을 침범하는 강제수단이 사용되지 않는다고 보장한다. ● 회사 가이드라인에는 그들의 소유지를 제삼자를 통해 획득하기 전에 모든 피해당사자들(여성과 아내 포함)과 협의를 갖는다. ● NGO와 토착민 대표들은 회사가 토지를 임차 내지 구매할 때마다 지역민과 토착민들의 토지에 대한 권리를 존중한다는 사실을 입증한다.

179) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

보상과 이주	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 이주 시 피해당사자 모두에 대한 적절한 보상(주거, 토지, 금전 등)을 확실히 보장한다. ● 회사는 국제법에 따른 이주나 다른 해결책이 없는 불가피한 이주를 제외한, 어떠한 강제이주에도 연루되지 않는다는 것을 보장한다. ● 정부 및 대규모 토지 소유자에게서 토지를 구매/임대할 때 회사는 국제법에 따른 경우가 아닌 한 강제 이주가 이루어진 일이 없음을 보증하기 위해 토지 점유권을 조사한다. ● 회사는 올바른 이주에 수반되는 모든 부정적 영향의 완화를 위해 모든 피해당사자들과 협의를 거쳐 모든 대안방안을 강구한다. ● 피해당사자들과 관련 NGO들은 회사가 강제이주를 피하기 위한 모든 노력을 기울였으며, 이주가 이루어질 시에는 국제법에 따라 모든 피해당사자와 의논하고 적절한 보상을 제공했다는 사실을 입증한다.
통행과 사용	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 토착민들이 회사가 관리하는 땅에 출입할 수 있는 권리를 가진 지역에 대해서, 그 출입과 사용권에 관한 가이드라인을 갖고 있다. ● 회사는 통행과 사용권에 관련해 모든 지역사회가 갖는 권리를 조사하고 토지사용에 대해 상호수용 가능한 해결책을 발견하기 위해 모든 피해당사자와 대화한다. ● 회사 보안요원들은 지역민과 토착민들의 회사관리토지에 출입하거나 사용할 수 있는 권리에 대해 교육받는다. ● 회사직원과 보안대원들은 토착민과 지역민의 권리를 가진 사람들이 괴롭힘이나 위협 없이 안전하고 순조롭게 토지와 그 자원을 사용할 수 있게 하기 위하여 적절히 소통하도록 훈련 받는다. ● NGO와 지역사회대표들은 회사가 관리하는 땅에 대한 토착민과 지역주민들의 출입과 사용의 권리를 회사가 존중한다는 사실을 입증한다.
지역사회 고용창출	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 지역주민의 고용창출을 위하여 적극적으로 노력하고 있다. ● 회사는 주요 사업장에서 현지인 우선 채용 절차를 갖고 있으며, 현지인을 우선 채용하기 위하여 적극적으로 노력하고 있다.
환경보호	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 환경보호를 포함한 토지경영 정책이 있다. ● 회사는 오염산출량을 감시하고 해당산업부문에 관련된 환경안전기준을 최고 수준으로 유지한다. ● 토지이용을 중단할 때 회사는 유해하거나 파괴적인 영향을 토지에 남기지 않도록 보증하는 적절한 사업계획을 갖는다. ● 지역사회 자원이 부족할시 회사는 활동에 필요한 자원의 양과 위치, 시기를 명확히 하여 지역당국이 언제 수요증가를 예상해야 할지 파악하고 충분한 준비 시간을 갖도록 한다.

(4) 사업국 리스크에 대한 고려 - 행동기준 및 실천과제 생략

(5) 해외진출 환경에 고려 - 행동기준 및 실천과제 생략

180) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

14) 법무팀 · 준법경영팀 · 윤리경영팀

(1) 반부패

반부패 행동기준 ¹⁸¹⁾	
반부패 정책 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 뇌물 공여 및 부패 관행을 억제하는 관리 통제 시스템을 채택하여, 비밀 장부 및 계좌의 개설 또는 관련 거래를 금지하는 세무 회계 및 감사 관행을 도입한다. ● 기업은 공직 또는 정당의 후보자 내지는 기타 정치 조직에 불법적인 기부를 하지 않는다. 기업은 기부금 관련 법률을 철저히 준수해야 하며, 그 사실은 상위 관리자급에게 보고되어야 한다. ● 기업은 뇌물 및 부패와의 전쟁에서 기업활동의 투명성과 뇌물 및 뇌물강요에 대한 사회적 인식이 제고되도록 노력한다. 그 방법으로는 뇌물 및 뇌물강요에 반대하는 공개적인 약속을 하거나 그 약속을 준수하기 위해 회사가 채택한 관리 시스템을 공개하는 것 등이 있다.
사업 상 반부패 증진 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 사업권 또는 기타 부적절한 이익을 획득 또는 유지하기 위해 뇌물이나 그 밖의 부적절한 이익을 직접적으로든 간접적으로든 제의, 약속, 공여, 요구할 수 없다. ● 기업은 공무원이나 사업 협력체의 종업원에게 또는 그 친척 내지 사업 관계자들에게 계약 지급액의 일부를 지불할 것을 제의하거나 그러한 요구에 응해서는 안 되며, 돈을 지급하기 위한 방법으로 하도급, 매수 주문, 또는 컨설팅 협약을 사용해서는 안 된다. ● 기업은 대리인(Agent)이 합법적인 서비스만 제공하도록 하며, 적절한 보수를 지급해야 한다. 또한 공공기구 또는 국영기업들과의 거래와 관련하여 고용된 대리인들의 목록을 보관하여 관련 당국이 사용할 수 있도록 해야 한다. ● 기업은 경쟁사들과 가격고정, 입찰담합, 산출량 제한이나 쿼터 설정, 고객, 공급업체, 지역 또는 거래선 할당에 의한 시장의 분배 또는 분할 등과 같은 반경쟁적인 합의를 해서는 안 된다.
내부고발제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 뇌물 및 뇌물강요에 반대하는 회사의 정책이 임직원들 사이에서 소통될 수 있도록 하고, 교육 프로그램과 징계 절차를 통해 해당 정책에 대한 임직원들의 인식 수준을 향상시킨다.

181) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

반부패 실천과제 ¹⁸²⁾	
반부패 정책 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> ● 부당한 영향력 행사와 뇌물 공여 등 부패에 반대하는 윤리현장 및 윤리 강령이 있는가? ● 뇌물과 부패쟁점에 어떻게 대처해야 하는지에 대한 직원 대상 가이드라인이 있으며 모든 직원, 특히 회사사업과 관련된 법적 문제에 관여하는 직원들이 이를 이용할 수 있는가? ● 합법적으로 허용된 범위 이내의 정치적 후원에 대한 명확한 기준을 정립하고 준수하고 있는가? ● 회사가 공무원과 뇌물 및 부패에 연루되지 않았다는 사실을 입증해줄 수 있는 NGO나 외부기관들이 있는가?
사업 상 반부패 증진 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가별로 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 현금 및 현물 기부총액 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? ● 뇌물과 부패관행 저지를 위해 공무원들과의 면담에 2명 이상 사람을 보내는가? ● 뇌물과 부패가 심각할 시 회사는 면담에 앞서 공무원들에게 모든 토론과 왕래가 기록될 수 있고 독립적인 회사 감시관의 검토를 받을 수 있다는 정보를 알리고 있는가? ● 편의상 뇌물(Facilitation Payment)의 문제가 생기지 않도록 노력하고 있는가? ● 사업 착수 이전 해당 국가의 뇌물관행 수준을 조사하며, 부패위험이 높을 때, 직원들에게 별도로 경계를 시키거나 해당 지역에서의 운영을 중단할 수도 있는 결정구조를 가지고 있는가? ● 국가별로 공공정책에 대한 입장, 공공정책 수립 및 로비 활동 참여현황 등에 관한 정보를 공개하고 있는가? ● 회사는 어느 곳, 어떠한 상황에서나 공정거래 및 독과점 금지 등 경쟁법을 준수하고 있는가?
내부고발 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 반부패 정책 및 절차에 대해 직원 대상으로 교육을 실시하고 있는가? ● 회사 내의 부정을 발견했을 경우 내부적으로 신고하고 내부고발자를 보호할 수 있는 시스템을 갖추고 있는가?

182) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

(2) 성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지

성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 행동기준 ¹⁸³⁾	
●	기업은 성적 강압, 위협, 학대, 노동력 착취적인 언어 및 신체적 접촉과 같은 행위를 허용치 않는다.
●	기업은 신체적 처벌, 정신적·육체적 강압, 언어폭력을 사용하거나 이의 사용을 조장하지 않는다.
●	기업은 신체적, 언어적, 성적, 또는 심리적 희롱으로부터 직원들을 보호하기 위해 노력한다.

성희롱 및 신체적 정신적 강압 금지 실천과제 ¹⁸⁴⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 예방정책을 보급함으로써 직원들에게 타인에 대한 폭력과 위협 및 학대 행위를 삼가해야 할 의무를 공시하고 있는가? ● 회사는 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 모든 불만 내용에 대해 즉시 조사하고 적절한 방이나 징계조치를 취하는가? ● 회사는 성희롱을 비롯한 모든 종류의 직장 위법행위에 효율적으로 대처하기 위해 직장 폭력과 괴롭힘 및 위협에 관한 보고서 접수 기구를 따로 구성하고 있는가? ● 회사는 거래처, 협력업체, 고객들과 같은 외부인들의 괴롭힘, 폭력, 위협 행위에서 직원들을 보호하기 위한 특수방책을 취하고 있는가?
조치	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 나중에 학대나 폭력 또는 괴롭히는 행위를 야기할 가능성이 있는 직장 내 스트레스와 긴장, 혹은 인종 간 갈등 등에 즉시 대처하고 있는가? ● 직원이 폭력행위를 저질렀다는 충분한 증거가 있을 때 회사는 그 개인을 정부당국에 고발하는가? ● 회사는 직장 폭력 제지, 감시, 방지, 보고를 위해 고안된 공개적 소통과 문제해결 진단을 촉진시키고 있는가?
교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사의 관리자는 적절한 징계수단을 비롯한 적절한 관리기술을 사용하도록 훈련되고 괴롭힘과 폭력, 위협 및 학대 행위를 삼가도록 교육받고 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 노조대표 또는 노동자대표와 직원들은 회사가 직원들을 괴롭힘, 학대, 위협 행위에서 보호하기 위한 적절한 수단을 적소에 두고 있다는 사실을 확증할 수 있는가? ● 노동조합 대표 또는 노동자대표와 직원들은 회사가 징계결정 이행 시에 차별, 신체적이거나 정신적인 강압, 언어학대 사용을 삼간다는 사실을 확증할 수 있는가?

183) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

184) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

15) 마케팅 · PR · 광고 · 고객 서비스팀

소비자 보호 행동기준 ¹⁸⁵⁾	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 공정한 영업, 마케팅, 광고 관행에 따라 소비자를 대해야 하며, 기업이 공급하는 제품 또는 서비스의 안전과 질이 보장되도록 모든 합리적인 수단을 취해야 한다. ● 기업이 제공하는 제품 또는 서비스가 건강상의 경고, 제품 안전, 정보 표시 등 소비자 보건 및 안전을 위해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족시키도록 해야 한다. ● 기업은 제품이나 서비스에 적절한 정도에 따라 그 내용, 안전한 사용, 유지, 저장, 처분과 관련하여 소비자가 정보를 알고 결정할 수 있도록 정확하고 명확한 정보를 충분히 제공한다. ● 기업은 소비자 불만을 처리하고 부당한 비용 내지 부담 없이 소비자와의 분쟁을 공정하고 시의 적절하게 해결하는데 기여할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공한다. ● 기업은 기만적이거나 오해를 부르는 설명 또는 허위 또는 불공정한 설명을 해서는 안 되며, 충분한 설명을 누락해서도 안 된다. ● 기업은 소비자의 사생활을 존중하고 개인 정보를 보호한다. ● 기업은 기업의 상품 소비 또는 사용에서 유발되는 공중 보건 및 안전에 대한 심각한 위협을 예방 또는 제거하기 위하여 공공 당국과 충분히, 투명한 방식으로 협력한다.

소비자 보호 실천과제 ¹⁸⁶⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 상품 생산, 제조, 디자인, 마케팅에 관련된 모든 국가 법, 관련 국제 가이드라인, 산업기준을 준수하는가? ● 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 법규, 표준 및 법칙을 지켜 소비자를 현혹하지 않는 노력을 기울이는가? ● 회사는 모든 포장 또는 상품 위에 상품과 연관된 제품 서비스 정보를 표시하고 위험사항에 관해 분명하게 경고하고 올바른 사용법을 기재하는가?
품질 제고	<ul style="list-style-type: none"> ● 제품 및 서비스의 라이프 사이클 상의 각 단계 별로 보건 및 안전 영향과 상품 위험도에 대해서 평가를 수행하는가? ● 회사는 생명과 건강을 해치거나 위협할 수 있는 재료, 디자인, 결합, 부작용을 남김없이 제거하기 위해 모든 수단을 동원하는가?
조치	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사에 디자인, 제조, 마케팅과 같은 개발단계의 상품 결함에서 보호하기 위한 시스템과 절차가 있는가? ● 상품이 판매 이후에도 상당기간 안전하다는 것을 보증하는 절차가 회사에 있는가? ● 특정 상품의 사용과 연관된 부상이나 사망이 보고되는 대로 회사는 즉시 소비자들에게 위험을 알리고 제품을 회수하는가? ● 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만을

185) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

	처리하는 절차가 있는가?
확증	<ul style="list-style-type: none"> ● 소비자보호 기관들은 회사 상품이 생명이나 건강을 해치지 않도록 분명히 하기 위해 회사가 모든 수단을 취하고 있으며 올바른 상품정보와 표시 분류에 관한 모든 관련법을 준수하고 있다는 사실을 확증해 줄 수 있는가?

16) IR팁 - 행동기준 및 실천과제 생략

186) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

17) 교육팀

일반·인권교육 행동기준 ¹⁸⁷⁾	
일반 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 고용기회를 창출하고 임직원 훈련을 장려하는 활동을 통해 인적자본 형성을 촉진하여야 한다. ● 기업은 실행 가능한 최대한 수준까지 직원의 기술을 향상시키기 위한 교육을 제공하여야 한다.
인권 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권 교육 프로그램의 적절한 보급을 통해 임직원들이 인권경영 정책을 인식하고 준수할 수 있도록 장려하여야 한다.

일반·인권교육 실천과제 ¹⁸⁸⁾		
일반 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 직급별 직무별 업무 역량모델링을 통해 계층별 직군별 교육 프로그램을 하고 있는가? ● 입사부터 퇴직까지 평생교육체계를 확보하고 있는가? ● 입사부터 퇴직까지의 교육훈련 실적을 기록하고 관리하는 시스템을 운영하고 있는가? ● 퇴직하거나 해고된 직원을 지원하기 위한 전환 지원 프로그램을 제공하고 있는가? ● 외부교육을 선택하여 받을 수 있는 기회를 부여하고 있는가? ● 직무관련 선택교육과정을 운영하여 개인의 지식 및 역량 개발을 촉진하고 있는가? 	
인권 교육	인권 감수성 향상 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업 환경에서 인권을 친숙하게 인식하고 행동할 수 있도록 인권에 대한 감수성을 높이는 교육을 하고 있는가? ● 임직원의 인권경영 교육을 위한 다양한 교재가 마련되어 있는가? ● 신입직원은 인권경영에 관한 교육을 반드시 이수하고 있는가? ● 기존직원들은 정기적으로 인권경영교육을 받고 있는가? ● 최고경영자 및 임원들도 인권경영교육을 받고 있는가?
	인권 행동강령 준수 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 인권경영 정책과 가이드라인 등에 대하여 이해하고 행동할 수 있도록 교육을 하고 있는가? ● 협력업체에게도 회사의 인권경영 실천을 적극 알리고 있는가?
	인권 관련 문제 예방 교육	<ul style="list-style-type: none"> ● 성희롱 및 직장 내 다양한 차별 문제에 대한 예방과 해결책과 관련한 교육을 하고 있는가?

187) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

188) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

18) 경영진단팀

인권경영 실행 증진 행동기준 ¹⁸⁹⁾	
●	회사는 조직 평가 시에 인권경영 실천여부를 중요한 요소의 하나로 반영해야 한다.
●	회사는 정기적으로 이해관계자별로 인권경영 평가를 실시하고 있다.
●	회사는 인권경영 목표 대비 성과를 평가하여 그 결과를 보상에 반영하고 있다.

19) 감사팀

리스크 관리 행동기준 ¹⁹⁰⁾	
●	기업은 인권 관련 리스크에 대한 가능성과 영향력을 분석하여 대응해야 한다.
●	기업은 인권경영 모니터링 시스템을 정립하고 개선을 위해 노력해야 한다.

리스크 관리 실천과제 ¹⁹¹⁾	
정책과 제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 인권관련 이슈를 주요 리스크로 파악하고 대응하고 있는가? ● 회사는 인권경영 점검사항에 대한 상시 모니터링 체제를 확립하고 있는가? ● 회사는 회사 전 부문과 조직에 대하여 인권경영에 관한 내부통제를 실시하고 있는가?
점검과 개선	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 모니터링 시스템의 점검리스트는 매우 구체적이고 합리적인가? ● 인권경영 모니터링 결과 제시된 사항에 대한 실천여부를 수시 점검하는가?
임직원 확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 내부통제 강화를 위해 전 임직원이 인권경영 준수서약서에 서명하고 있는가? ● 인권경영 실천에 있어 임직원이 느끼는 애로사항이나 불만은 없는지 정기적으로 점검하고 있는가? ● 회사는 인권경영의 필요성에 대한 임직원의 인식수준을 정기적으로 평가하고 있는가?

189) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

190) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

191) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

20) 지속가능경영팀

인권경영 증진과 보고 행동기준 ¹⁹²⁾	
●	기업은 인권경영 가이드라인을 정립하여야 한다.
●	기업은 인권경영 결과에 대해서 기업 내부에 공유하고 기업 외부에 공시하는 커뮤니케이션 시스템을 정립하여야 한다.
●	기업은 주요 이해관계자와 정기적인 대화를 통해 이해관계자가 중요하게 생각하고 있는 이슈에 대해서 조사, 분석, 실행하여야 한다.

인권경영 증진과 보고 실천과제 ¹⁹³⁾	
정책	회사는 인권경영 관련 보고 시스템이 정립되어 있습니까? 회사는 이해관계자의 의견을 수렴하고 정보를 공유하고 있습니까?
실행	회사는 인권경영에 대한 내용을 공시하고 성과를 알리는 지속가능성 보고서를 정기적으로 발간하고 있습니까?
인증	회사는 인권경영성과를 포함하고 있는 지속가능성보고서에 대하여 독립된 제3의 기관으로부터 인증을 받습니까?

인권경영 증진과 보고 세부 실천과제 ¹⁹⁴⁾	
정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권경영 목표 설정 및 인권정책에 대한 정기적 리뷰 ● 인권정책의 공개 여부
진출국	<ul style="list-style-type: none"> ● 관련 국가의 인권시스템 역량 구축노력 ● 개발도상국에서 인권 성과공개 여부
리스크 관리	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권 리스크를 공식적인 리스크 평가 절차로 통합하는지 여부 ● 인권 리스크/영향 평가에 대한 세부내역
모니터링과 감사	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권정책 모니터링 여부 ● 인권에 대한 외부 감사자의 독립적인 검증 ● 인권정책 모니터링과 감사에 대한 세부내역 ● 인권 비 준수사항 개선을 위한 절차
이해관계자 대화	<ul style="list-style-type: none"> ● 독립적인 지역이해관계자의 의견/조언 수렴
근로자와 소통	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자들과 인권정책에 대한 의사소통 ● 근로자에 대한 인권관련 훈련 및 교육 여부
인권 이슈에 대한 참여	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권 및 노동 NGO의 참여에 대한 세부내역 ● 타 기업들과 단체행동 프로젝트를 통한 참여에 대한 세부내역 ● 인권 이슈에 대한 지역 혹은 국내 정부에 대한 참여에 대한 세부내역 ● 지역사회 집단들의 참여에 대한 세부내역에 대한 세부내역

192) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009

193) 국가인권위원회 『기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서』, 2009 재구성

<p>보고와 공개</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 인권보고에 대한 이해관계자 검증 혹은 이해관계자 참여에 대한 보고 ● NGO나 사회책임투자자들이 인권경영 비 준수사항에 대해 기업에게 질의 시 적절한 응답 및 회신이 있었는지 여부
-------------------	---

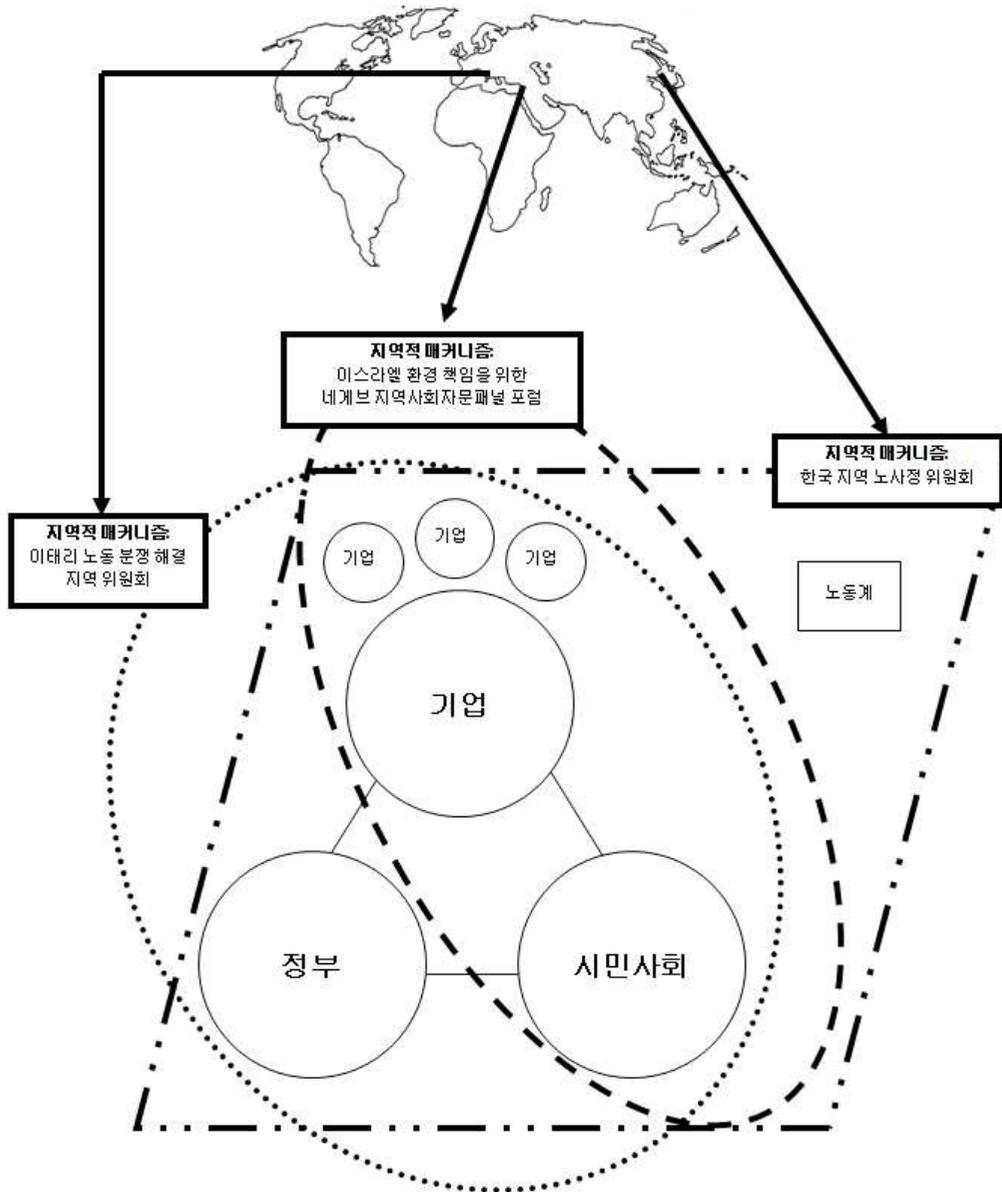
194) 위와 동일

부록 7. 비사법적 고충처리제도 유형별 비교 도표

글로벌 수준의 고충처리 제도
 대륙별 수준의 고충처리 제도
 국가적 수준의 고충처리 제도

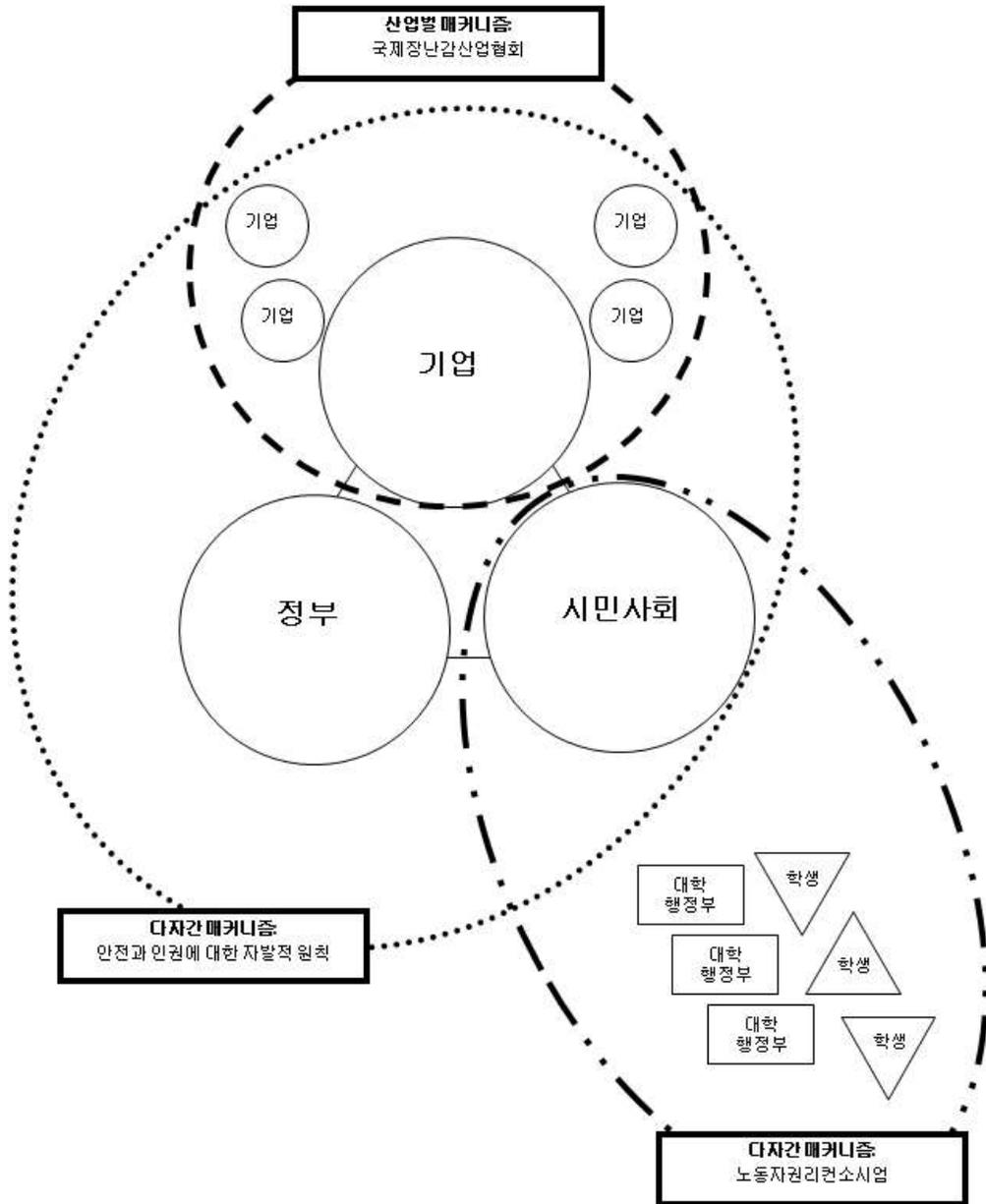


지역적 수준의 고충처리 제도



산업별 수준의 고충처리 제도

다자간 운영 고충처리 제도



개별 기업 운영 고충처리 제도

개별 프로젝트 운영 고충처리 제도

