

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000654-01

2017년도 인권상황 실태조사
연구용역 보고서

「인권경영 표준 매뉴얼」 제작을 위한 연구

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000654-01

2017년도 인권상황 실태조사
연구용역 보고서

「인권경영 표준 매뉴얼」 제작을 위한 연구



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

「인권경영 표준 매뉴얼」 제작을 위한 연구

2017년도 국가인권위원회 「인권경영 표준 매뉴얼」
제작을 위한 연구용역보고서를 제출합니다

2017. 10. 23.

연구수행기관	한국인권재단
연구책임자	송세련 (한국인권재단)
연구원	이상수 (서강대학교 법학전문대학원)
	이성훈 (한국인권재단)
	선현주 (한국인권재단)
	이종일 (KT)
	박필수 (KT)
	장동인 (한국능률협회컨설팅)
	한정민 (BSI 그룹코리아)
	오선영 (한국인권재단)
보조연구원	이서영 (한국인권재단)

목 차

요약문	1
제1장 서론	3
제1절 연구의 배경과 필요성	5
제2절 연구 목적	9
제3절 연구 내용	10
제4절 연구 범위	10
제5절 연구 방법	11
제2장 국내·외 인권경영 매뉴얼 파악 및 추진 사례 조사	13
제1절 인권목록과 국제인권규범	15
제2절 해외 기관의 인권경영 관련 자료 수집 및 검토	19
제3절 인권경영 실태파악을 위한 국내·외 기업의 사례 검토	20
1. ALIO 공공기업 경영정보 공개시스템	20
2. 지속가능경영 보고서	21
3. 두산(주) 사례	22
4. LG전자 사례	24
5. 한국남부발전 사례	25
제4절 분석결과 및 시사점	26
제3장 국내 인권경영 추진실태 설문조사	27
제1절 목적	29
제2절 설문지 구성	29
제3절 설문 방법	29
제4절 분석 결과	32
제5절 설문조사의 시사점	40

제4장 「인권경영 표준 매뉴얼」 초안 마련 및 검증	43
제1절 「인권경영 표준 매뉴얼」 초안 마련	45
1. 초안 도출 과정과 구성	45
2. 연구진 초안 검토과정	46
제2절 「인권경영 표준 매뉴얼」 초안 검증	48
1. 자문단 피드백 세션 진행 및 시사점	48
1) 자문단 구성	48
2) 자문단 1차 피드백	49
3) 자문단 2차 피드백	53
4) 시사점	55
2. Focus Group 워크숍 진행과 시사점	56
3. 국내 기업 인권침해 사례 및 이해관계자 요구/권고사항 분석을 통한 인권경영 표준 매뉴얼의 실효성 고찰	65
4. 국내 기업 인권경영 이행실태 의견수렴	70
1) 사기업A사 의견수렴	70
2) 공기업A사 의견수렴	73
3) 사기업B사 의견수렴	78
4) 사기업C사 의견수렴	79
제3절 「인권경영 표준 매뉴얼」 최종보고회	81
1. 최종보고회 진행 및 패널 피드백	81
2. 공공기관 및 사기업 등 주요 피드백	96
제5장 「인권경영 표준 매뉴얼」 시범적용	97
제1절 공기업A사 시범적용	99
제2절 시범적용에 대한 연구진 종합리뷰	101
제6장 결론	103
제1절 연구 한계 및 시사점	105
제2절 결론	105
부록	107
부록 1. 인권경영 표준 매뉴얼(안)/ 인권경영 실무 매뉴얼(안)	107
부록 2. 국내 이행실태 설문조사지	285
부록 3. 인권경영 주요 용어	293
부록 4. 주요문헌 및 참고문헌	311

표 차례

<표 1> 인권목록	15
<표 2> 대한민국이 비준한 국제인권규범 현황	17
<표 3> ILO 핵심협약 - 근로자의 권리	18
<표 4> ILO 핵심협약 - 거버넌스 관련 협약	18
<표 5> 기업과 인권 관련 주요 참고자료	19
<표 6> 2016년도 공공기관 경영평가편람, 기획재정부	20
<표 7> 인권경영 실태조사 전화요청 피드백 결과	30
<표 8> 인권경영 실태조사 문항 1	33
<표 9> 인권경영 실태조사 문항 2	34
<표 10> 인권경영 실태조사 문항 3	35
<표 11> 인권경영 실태조사 문항 4	36
<표 12> 인권경영 실태조사 문항 4-1	37
<표 13> 인권경영 실태조사 문항 4-2	37
<표 14> 인권경영 실태조사 문항 4-3	38
<표 15> 인권경영 실태조사 문항 4-4	38
<표 16> 인권경영 실태조사 문항 4-5	39
<표 17> 인권경영 실태조사 문항 5	39
<표 18> 기업 대상 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 결과 2014	40
<표 19> 인권경영 표준 매뉴얼의 구조	45
<표 20> 연구팀 기획회의 과정 내용	46
<표 21> 연구 자문단 구성원	48
<표 22> 1차 자문회의 결과	49
<표 23> 2차 자문회의 결과	53
<표 24> Focus Group 워크숍 참여기관	56
<표 25> Focus Group 워크숍 현황	58

<표 26> Focus Group 워크숍 인권경영 질의응답	61
<표 27> Focus Group 워크숍 서면 피드백	63
<표 28> 제조업 기업의 체크리스트 수정안 예시	65
<표 29> 국내 공기업 및 사기업의 해외 투자합작법인과 공급망에서의 인권실사의무 미이행 사례	67
<표 30> 사기업A사 의견수렴	70
<표 31> 공기업A사 의견수렴	73
<표 32> 공기업A사 의견수렴 서면 피드백	77
<표 33> 사기업B사 의견수렴	78
<표 34> 사기업C사 의견수렴	79
<표 35> 최종보고회 현황	83
<표 36> 최종보고회 패널 피드백	88
<표 37> 공공기관 및 사기업 등 주요 피드백	96
<표 38> 공기업A사 시범적용 결과	99

그림 차례

<그림 1> 지속가능경영보고서 발간 현황 2013 - 2016	22
<그림 2> 인적 자본 개발, 2016 인권교육시작	24
<그림 3> LG전자의 지속가능경영 추진방향	25
<그림 4> 한국남부발전의 인권 관련 평가 기준	25
<그림 5> 대한민국 공공컨퍼런스 REBUILD, 인권매뉴얼 작업 소개자료	31
<그림 6> Focus Group 워크숍 프로그램 및 사진	57
<그림 7> 최종보고회 프로그램 및 사진	81

요 약 문

UN 인권이사회를 중심으로 본격화된 다국적기업의 인권이슈는 이제 기업과 인권 이행원칙을 중심으로 국제규범이 되었고 이에 발맞춘 국내 인권경영 정착노력은 국가인권위원회를 중심으로 체크리스트, 기업과 인권 NAP권고 등 활발하게 이루어져 본 연구는 기업차원에서 실무적으로 필요한 매뉴얼을 제시함에 이르렀다.

연구진은 국내외 인권경영 매뉴얼을 파악하고 추진사례를 조사했으며 국내 인권경영 추진실태 설문조사와 수차례 걸친 자문단 회의 그리고 심층조사와 실제 사례 적용등을 통해 공기업과 사기업에서 공히 사용할 수 있는 표준 매뉴얼을 작성하였다.

기업의 특성과 문화가 다르고 경영체계가 다르므로 이 매뉴얼작업은 한계점을 충분히 주지하면서도 시기적절한 실무문서의 혜택이 한계점을 극복할 것이라는 신념이 담겨있다.

최종 보고서는 이러한 동향을 정리하고 조사과정과 결론을 제시하며 이를 토대로 6단계 실시과정을 핵심으로 하는 매뉴얼을 설명과 함께 제시한다. 매뉴얼의 핵심은 회사가 인권경영에 대한 정책적 의지를 표명하는 것과 그에 대한 인권영향평가를 실시하는 것이고 이에 따라 보완책과 구제책을 마련하는 것이다. 또한 이러한 과정이 이해관계자와의 소통을 통해서 이루어진다는 것이 문제해결을 위한 소통을 통해 구현하는 인권경영의 요체이다.

제1장

서론

제1장 서론

제1절 연구의 배경과 필요성

○ 90년대 초 탈냉전 세계화 시대를 맞이하여 다국적 기업의 글로벌 역량과 경제사회 및 정치적 영향력이 급속히 증대해 왔다. 이에 따라 인권취약 집단의 다국적 기업 활동의 부정적 영향에 대한 진정과 우려 또한 높아져왔다. 이러한 현실에 대한 대응으로 다국적 기업의 사회적·정치적 및 법적 책임에 대한 논의가 활발하게 이루어졌고 다국적 기업 또한 기업의 시민권과 사회적 법적 책임을 경영의 핵심요소로 인식하고 다양한 인권존중 경영 정책과 조치가 전개되고 있다.

○ 이러한 추세에 발맞추어 UN은 인권이사회(HRC)를 중심으로 2000년대 중반 이후 본격적으로 기업과 인권 문제를 주요 의제로 다루기 시작하였고 기존의 다양한 국제 규범을 체계화한 프레임워크와 이의 이행을 위한 다양한 가이드라인과 체크리스트와 정책을 개발해왔다. 특히 2012년의 '기업의 존중책무에 관한 해설 지침'은 기업의 인권경영 선언, 제도 구축과 실사 (Due diligence)와 구제 조치 등 기업이 해야 할 과제를 상세히 설명하고 있다.¹⁾

- 보호, 존중, 구제' 프레임워크 (Protect, Respect and Remedy Framework), 2008
- UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 2011
- 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침 (The Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An Interpretative Guide), 2012
- 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침 (Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights (NAP), 2014

○ 경제협력개발기구(OECD)는 이미 1976년 '다국적기업 가이드라인과 체크리스트'를 제정하고 인권경영에 대한 국제적인 기준을 제시하였다. 본 가이드라인과 체크리스트는 이미 6번의 개정작업을 거치며 다양한 이해관계자들의 의견을 반영하는 것은 물론 국제사회에서 실질적(De-facto)인 기업의 사회적 책임 원칙으로서 자리 잡고 있다. 가이드라인과 체크리스트가 도입된 이후 아동노동, 노동권 침해 등 우리나라 기업이 가이드라인과 체크리스트의 원칙을 이행하고 있지 않다는 이해관계자들의 문제제기가 지속적으로 이어지고 있는 상태이다.²⁾

1) UN OHCHR 홈페이지를 통해 주요 문서들을 확인할 수 있다. <<http://www.ohchr.org/>>

- 실질적 이행을 뒷받침하기 위해 가이드라인과 체크리스트를 수락한 나라는 가이드라인과 체크리스트 미이행으로 인해 발생하는 인권 침해에 대한 진정 처리 업무를 담당하는 국내연락사무소 (National Contact Point, NCP)를 설치하고 운영해야 하는데 우리나라는 2001년 설치하여 운영하고 있다.
- 2009년부터 2015년까지 매해 지속적으로 한국 NCP에는 한국기업/한국에 위치한 다국적 기업과 관련된 사례가 접수되고 있으며 여기에는 포스코, 대우인터내셔널, 아데카코리아, 아사히 글라스, 하이디스 테크놀로지 등의 기업이 포함되어 있다.
- 이 중 포스코와 대우인터내셔널은 우즈베키스탄의 아동노동에 연루되었다는 의혹으로 두 기업에 투자하는 노르웨이 연기금과 함께 NCP에 제소되었다. 이 후 이의제기 절차는 종결되었지만 대우 인터내셔널이 인도네시아의 환경권 침해 문제가 불거지자 노르웨이 연기금은 모기업인 포스코와 대우인터내셔널을 투자 대상에서 제외하였다.

○ UN 인권이사회와 OECD 이외에도 기업과 인권은 국제기구와 국제회의를 통해 지속적으로 확대되고 있다. 2015년 독일이 주최한 G7 정상회의에서는 기업과 인권 이행지침과 인권 NAP을 구체적으로 언급하면서 기업의 인권적 책임을 강조하였고 유엔 총회가 2015년 9월 25일 채택한 지속가능발전 2030 의제 -지속가능발전목표(SDGs) - 문서 제67항목에서는 SDGs 이행에 참여하는 기업이 아동권리협약, ILO 핵심협약과 국제환경협약과 함께 유엔의 기업과 인권 이행원칙(2011)을 준수할 것을 강조하고 있다. 이를 계기로 제네바 인권이사회에서 채택한 기업과 인권 규범은 유엔 전반과 주요 국가에 더욱 확산되고 있다.

○ 한편 지난 6월 23일 유엔 사회권규약위원회는 기업 활동의 부정적 영향 예방 및 인권을 증진하기 위해 △기업의 활동과 관련 모든 형태의 차별금지 △권리의 존중. 보호.충족의무 △국외에서의 의무(Extraterritorial Obligation) △구제와 이행을 위한 국가의 의무 등을 명시한 일반논평 제24호(기업 활동 관련 사회권규약의 국가 의무에 대한 일반논평)를 채택하였다.

○ 한편 국내에서는 지난 10여 년간 국가인권위원회는 기업과 인권의 국내 이행을 위해 다양한 노력을 전개해왔고 관련 정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고와 지원을 해왔다.

- 2011년 OECD 다국적기업 가이드라인과 체크리스트 국내연락사무소 (NCP) 구성 및 운영에 관한 개선을 권고하였다.
- 2014년 기업 및 공공기관 인권경영 표준 확산을 위한 「인권경영 가이드라인 및

2) OECD 홈페이지를 통해 주요 문서들을 확인할 수 있다. <<https://www.oecd.org/corporate/>>

체크리스트」를 발간하고, 117개³⁾ 공공기관에 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용을 권고하였다.

- 2015년 기업과 인권 NAP 초안 연구를 진행하였다.
- 2016년 「2017~2021 국가인권정책기본계획」(이하 '인권 NAP') 및 별개의 '기업과 인권 NAP'수립 권고를 통해 기업 및 공공기관의 체계적·전략적 인권경영 추진을 위한 정책을 마련하였다, 또한 기업 및 공공기관의 장기적 인권경영 추진을 위한 비전을 제시하기 위해「기업과 인권 로드맵」연구용역을 실시하였다. 또한 공공기관 인권경영 표준 확산을 위한 경영실적 평가제도 개선권고를 통해 기업 및 공공기관의 인권경영 추진을 위한 제도적 기반을 마련하였다.
- 2017년 기업과 인권 로드맵 연구 보고서를 발간하였다.

○ 이러한 국제·국내 요구에 부응하여 국내 기업 특히 공기업은 인권경영을 제도화하기 위한 다양한 시도를 하고 있으며 2017년 10월 기준 24개 공기업이 인권경영 선언(헌장)을 채택하였다. 민간기업의 경우도 일부 기업을 중심으로 기존의 지속가능경영 프레임워크에 인권을 자발적으로 포함하려는 시도가 이루어지고 있다.

○ 한국의 기업과 인권상황에 관한 외부평가로 볼 수 있는 자료를 보면 성과가 엇갈리고 있다. 지난 5월 (2017년) 유엔 기업과 인권 실무그룹이 유엔 인권이사회에 제출한 한국 국가방문 최종 보고서 (Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its visit to the Republic of Korea)에 따르면 정부의 이행원칙 구현의지와 다수 기업의 개선 의지로 환영하고 있으나 반면, 한국의 관련조약 비준을 비롯한 노동권 강화, 이주노동자 및 해외사업장에 대한 인권보호 및 여성노동자에 대한 인권적 처우강화에 대한 포괄적 이슈를 제기하는 동시에 삼성전자, 포스코대우, 옥시레킷벤키저, 현대자동차, SKC등에 제기된 인권침해 구체사례를 들어 지적하였다. 특히 기업에게는 국내외 공급망과 해외사업장을 망라해 기업과 인권 이행원칙에 입각한 정책을 공식화하고, 인권실사를 실시하며, 도출된 사항을 이해관계자와 공유하여 개선책을 기업의 운영과 사업에 반영하고 그 진행상황을 보고 및 발표를 통해 공유할 것을 권고하고 있다. 또한 이주노동자와 장애인들의 인권 및 여성인권을 존중하고 침해 발생시 구제대책과 장치가 작동하도록 구비할 것을 또한 권고한다. 이를 위해 아직 국가적으로 채택되지 않은 NAP의 제정에 참여하고 유엔 글로벌컴팩(UNGC)에 가입하며 시민사회 관련단체와 같이 일할 것을 또한 권고하고 있다.

○ 이러한 구체적 지적과 권고사항은 보고서에서 언급된 여러 대기업에게도 개별적으로 파급효과가 있을 뿐더러 중소기업에도 인권경영에 대한 시사점을 제시하고 있

3) 국가인권위원회(2014) 결정문(상임위) 공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고

다. 즉, 이행원칙과 이에 발맞추어 수립된 많은 국제기준 등 유엔의 기업과 인권 관련 규범은 점점 구체화되고 있고 OECD를 통한 NCP, 각국의 NAP를 통해 각국의 사정에 비추어 구체화된 기업과 인권 기준이 마련되고 있으므로 기업의 동참은 이미 필수적인 사항으로 자리잡아 가고 있다. 이제 관건은 얼마나 기업의 문화와 경영에 내재해 가는가 하는 것이다.

○ 우리나라는 인권위의 권고에도 불구하고 현재까지 '기업과 인권 NAP'가 수립되지 않았다. 반면 영국, 미국, 독일, 프랑스 등 주요 선진국 14개국은 인권 일반 NAP는 없지만 유럽연합의 지침에 따라 '기업과 인권 NAP'를 수립하였다. 일본 등 22개국 정부도 '기업과 인권 NAP'를 수립하겠다고 선언하는 등 국제 사회에서 '기업과 인권 NAP' 수립이 확산되는 추세이다. 미국은 지난 해 12월 기업의 활동을 촉진하고 세계시장에서 미국 산업을 지원하는 것을 목표로 '기업과 인권 NAP'를 수립했고, 같은 시기 독일은 △유엔 「기업과 인권 이행 지침」이행 △공급망 내 인권상황 개선 △2020년까지 종사자 500인 이상 기업 50% 인권경영 이행 등을 목표로 '기업과 인권 NAP'를 수립했다. 또한 7월 8일에는 한국도 참여하고 있는 G20 정상회의는 선언문에서 포용적이고 공정하며 지속가능한 세계화를 달성하기 위해 각국에서 '기업과 인권 NAP'를 수립하기 위해 노력할 것을 선언한 바 있다. 이에 따라 7월 24일 인권위는 G20 정상 선언을 국내적으로 실행하고 기업의 글로벌 경쟁력 강화와 지속가능한 발전을 위해, 정부에서 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하여 독자적인 '기업과 인권 NAP'를 수립하라는 의견을 표명하였다.

○ 따라서 기업 및 공공기관이 「기업과 인권 NAP」에서 제시된 전략과 비전을 실행하고 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 자발적으로 기업경영에 적용시키기 위한 ① 인권경영 선언 ② 인권침해발생 방지를 위한 사전 예방조치 ③ 인권침해발생 시 구제 등 사후조치 ④ 이해관계인과 소통 및 피드백 등이 포함된 표준 매뉴얼 개발이 필요한 실정이다. 또한 인권경영 실천을 위한 기관 내 역량과 전문성의 부족과 구체적인 실행도구의 부재로 실천에 어려움을 겪고 있음이 파악되었다. 따라서 기업의 경영자와 실무진이 기업의 인권준중 책임을 제대로 이해하고 손쉽게 실천할 수 있는 표준 매뉴얼을 개발하는 것을 시점으로 OECD와 같이 기업들이 처한 산업과 환경에 적합한 다양한 가이드라인과 체크리스트를 지속적으로 발굴하고 개발해 나가야하는 상황이다.

○ 한국인권재단은 2007년 UNGC 한국협회에 비기업 창립회원으로 가입한 이래 기업과 인권에 확산을 위한 다양한 노력을 전개해왔고 2015년 '기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구' 등 국가인권위와 지속적 협력 관계를 유지해왔다. 최근에는 기업에 실질적인 도움을 제공하기 위해 2016년부터 재단내 '기업과 인권센터'를 설립하여 해마다 제네바에서 11월에 열리는 유엔 기업과 인권 글로벌 포럼에 참여하는 국제

인권연수를 실시해왔고 기업의 인권경영 실천을 위한 교육과 자문을 수행해왔다. 한국인권재단은 그 동안 축적된 경험과 지식 그리고 인권·법률·기업의 실무 경험을 보유한 다양한 배경을 지닌 전문가들과 함께 한국기업이 인권경영을 모범적으로 실천하는데 기여하고자 한다.

제2절 연구 목적

○ 본 연구의 목적은 유엔 기업인권 이행원칙(이하 이행원칙)을 기업경영의 상황에 맞게 적용한 인권경영 표준 매뉴얼의 안을 제시함에 있다.

○ 각각의 기업이 처한 상황이 다르다는 점을 고려할 때, 매뉴얼은 기업들이 자기 기업의 시스템과 문화에 인권존중을 적용하는데 있어 도움을 되어야 한다. 따라서 매뉴얼은 이행원칙에 대한 하나의 완전한 관리 시스템을 제안하기 보다는 기업들이 자신들이 처한 특정 상황에 맞게 이행원칙을 적용할 수 있어야 하겠다. 그리고 기업이 이행원칙을 적용하는 동안 필요할 때 쉽게 참조할 수 있도록 구성되어야 한다.

○ 매뉴얼은 기업을 염두에 두고, 기업의 인권존중 책임을 이행하는데 중점을 두어야 한다. 독자들은 이 매뉴얼을 통해 인권존중 선언에서부터 인권 위험에 대한 식별 및 대응, 실제 인권침해 발생 시 구제책을 제공하는 것에 이르기까지 기업의 주요 단계들에 대한 내용을 파악할 수 있어야 한다.

○ 또한 효과적인 법률 및 정책을 통해 법의 지배를 보장하고, 발생하는 모든 침해를 조사, 처벌, 교정함으로써 인권을 보호하는 국가의 역할도 고려되어야 한다. 국가의 의무와 기업의 책임은 각각 독립적이다. 하지만 매뉴얼은 국가가 자신들의 인권 존중 의무를 이행하지 않거나 이행할 수 없는 상황에서, 기업이 개인의 인권에 부정적 영향을 미칠 수 있는 행위에 연루되지 않도록 하는 것이 더욱 어려울 것이라는 점을 인지할 수 있어야 한다.

○ 마지막으로, 매뉴얼에는 기업의 활동과 사업관계 전반에 있어 인권 존중을 이행하는 것이 단순하지 않다는 점이 고려되어야 한다. 사람이 생각하고 행동하는 방식에 인권존중을 내재화 하는데 선언과 자원과 시간이 소요된다. 게다가 기업들이 자신들이 운영하는 모든 부분을 통제하는 것도 어려운 일이다. 이러한 상황은 매우 급격하게 변하고 있으며 심각한 인권 딜레마가 발생하고 있다. 그러므로 이행원칙을 실행하는 것은 지속적인 개선 과정임이 인식되어야 함으로, 매뉴얼은 앞으로 계

속 발전하는 논의를 반영하여야 하겠다.

제3절 연구 내용

○ 본 연구의 서론에서는 인권경영 표준 매뉴얼의 필요성과 연구의 목표, 범위, 방법론 등을 기술하고 있다. 더불어 2장에서는 국내외 인권경영 매뉴얼의 검토 및 분석을 통해서 한국의 맥락에 맞는 인권경영 매뉴얼의 도출을 위해 필요한 우선과제와 시사점을 파악하고자 하였다.

○ 3장에서는 국내 기업들의 이행실태를 파악하고 한국형 이슈를 도출하기 위해 설문 실시하여 그 결과를 분석함으로써 시사점을 검토한다.

○ 앞의 조사와 분석을 토대로 4장에서는 현재 기업들에게 필요한 인권경영 표준 매뉴얼을 도출하고, 검토하고, 검증하는 단계를 거쳐 인권경영 표준 매뉴얼의 틀을 제시하였다. 그리고 부록에서는 한국 실정에 맞는 인권경영 표준 매뉴얼 초안을 제안하였다.

제4절 연구 범위

○ 매뉴얼을 위한 연구 범위는 기업의 일반적인 활동을 대상으로 작성되었다. 일반적인 기업의 각 부문과 잠재적 영향을 살펴보았다.

○ 국제적으로 인정된 모든 인권존중을 다루고 있으며, 여기에는 근로자 인권, 취약/소외된 개인 및 집단(여성, 아동, 이주 노동자, 인권 옹호자, 언론인)의 권리가 포함되어 있다.

○ 기업 활동과 제3자와의 사업관계에 적용되도록 하며, 기업의 직접적 관계 뿐 아니라 가치사슬에서 한 두 단계 떨어져 있는 관계까지 포함한다.

○ 다양한 소유형태와 구조를 가지고 있는 모든 규모의 기업에 유용하도록 한다.

○ 해외 기업의 경험을 고려하나, 가능한 국내적으로 적용 가능한 것을 목표로 하

고 있다. 해외에서의 기업 상황이 가장 큰 문제를 제기할 수 있음을 고려할 때, 국내외에서 활동인 기업들에게 적합하도록 하고 한다. 국내 다국적기업의 경우에도 유용하도록 한다.

○ 인권경영 표준 매뉴얼의 대상으로는 기업에서의 역할이나, 부서, 법인, 국가 혹은 현장 수준에 관계없이 인권 이슈에 대해 주도적인 역할을 하는 사람을 대상으로 하고 있다. 이들은 매뉴얼을 통해 기업 내에서 자신들의 시스템과 문화에 적합한 방식으로 다양한 부서 기능의 필요에 맞는 다양한 접근방법을 알 수 있을 것이다.

○ 또한 노동조합, NGO, 인권옹호자, 언론인, 영향을 받은 고객 및 사용자 대표, 투자자, 산업협회, 이해관계자 집단, 정부, 그리고 소비자기관 등 기업이 인권존중을 증진토록 하는데 관심이 있는 모든 사람들이 매뉴얼을 활용할 수도 있도록 있다.

제5절 연구 방법

○ 현재까지 국내외에서 개발 및 시행되고 있는 인권경영 관련 지침과 매뉴얼을 점검하고 기업의 관점에서 재정리하여 기업이 활용할 수 있는 인권경영 표준 매뉴얼을 구성한다.

○ 국내 기업 및 공공기관의 인권경영 추진 관련 법령·제도·정책 연구를 통해, 「인권경영 표준 매뉴얼(안)」의 제도적 적용범위를 확보하는 동시에 「유엔 기업과 인권 이행지침」, 「기업과 인권 NAP」 및 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」의 이행방안을 포함한다.

○ 국내 기업 및 공공기관의 인권경영 추진실태 조사를 통해, 현재 국내 인권경영의 수준을 파악함으로써 현재 기업의 요구수준에 적합한 표준 매뉴얼을 작성한다. 실태조사 대상을 선정함에 있어, 공공기관은 시장형 공기업, 준시장형 공기업, 기금관리형 준정부기관, 위탁진행형 준정부기관을 포함하는 기타 공공기관 중에는 기업의 산업 활동에 직접적으로 연계되어 있는 기관을 선정하여 실시한다. 사기업은 UNGC와 KOSRI 회원을 대상으로 조사를 실시한다.

○ 또한 「인권경영 표준 매뉴얼」 초안을 실태조사에 참여한 기관을 중심으로 교육과 Focus Group Interview를 실시하여, 수렴된 피드백으로 종합하여 매뉴얼을 수정·보완한다.

- 「인권경영 표준 매뉴얼」초안의 현업 적용성을 검증하기 위해, 특정 기업과 함께 시범적으로 적용해 봄으로써 현장의 의견이 구체적이고 실질적으로 매뉴얼에 수렴될 수 있도록 한다.
- 또한 「인권경영 표준 매뉴얼」초안을 이미 발생한 인권침해 사례에 시범 적용한 결과를 검토하여 실용성을 검증한다.
- 다양한 분야에서 인권경영의 개념을 이해하고 있는 전문가들로 자문그룹을 구성하여, 매뉴얼에 대한 전문가의 의견을 수렴하도록 한다.
- 또한 발주처인 인권위와의 협력을 통해 이번 조사연구가 가지는 정책적 함의와 시사점을 함께 도출한다.

제2장

국내·외 인권경영 매뉴얼 파악 및 추진 사례 조사

제2장 국내·외 인권경영 매뉴얼 파악 및 추진 사례 조사

제1절 인권목록과 국제인권규범

○ 먼저 범위설정과 기본 틀에서 다루어야 하는 주된 내용으로는 현지국가가 비준 가입한 국제인권조약과 정치적·시민적 권리에 관한 규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 규약)과 ILO 핵심협약 현황, 이들 조약이 어떻게 국내법상으로 이행되고 있는지 여부, 국내법의 규정과 실제 인권보호 사이의 격차 존재 여부, 기업이 연관된 인권침해 관련 구제책을 국내 사법절차가 제공하고 있는지의 여부 등이 있다.

○ 인권 목록

- 세계인권선언, 정치적·시민적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 등으로 구성된 국제인권장전이 다루고 있는 인권목록은 아래 표와 같다. 기업이 평가 대상의 영역을 선정하기에 앞서 어떠한 인권을 존중해야 하는지, 그리고 어떤 인권을 침해하지 말아야 하는지 먼저 살펴보고 인지하는 것이 중요하다.

<표1> 인권 목록⁴⁾

구분	목록
1	생명권
2	신체의 자유와 안전을 누릴 권리
3	노예나 예속상태에 놓이지 않고 강제노동에 동원되지 않을 권리
4	고문이나 잔인한 비인도적이거나 모욕적인 대우 또는 형벌을 받지 않을 권리
5	어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리
6	법 앞에 평등하고, 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리
7	전쟁 선동과 인종적, 종교적 또는 민족적 증오로부터 자유로울 권리
8	(헌법 또는 법률이 부여하는 기본권을 침해하는 행위에 대하여 담당 국가 법원에 의하여) 효과적인 구제를 받을 권리
9	공정한 재판에 대한 권리
10	소급 형법을 적용 받지 않을 권리
11	사생활에 관한 권리

4) 한국인권재단 (2016) 기업 인권영향평가 수행가이드

12	이동의 자유에 관한 권리
13	박해를 피해 타국에서 망명을 구할 권리
14	국적을 가질 권리
15	아동 보호에 대한 권리
16	(인종 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고) 혼인하여 가정을 이룰 권리
17	(단독 및 타인과 공동으로) 재산권
18	사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
19	의견, 정보 및 표현의 자유에 관한 권리
20	(평화적) 집회의 자유에 관한 권리
21	결사의 자유에 관한 권리
22	공적 활동에 참여할 권리
23	사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리
24	노동권
25	공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리
26	(자신의 이익을 보호하기 위하여) 노동조합을 결성하고, 가입할 권리와 파업권
27	(식량, 의복, 주거, 의료, 필수적인 사회 서비스를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에) 적절한 생활수준을 누릴 권리
28	건강권
29	교육권
30	공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 과학의 진보와 그 혜택, 그리고 저작인격권을 향유할 권리
31	자기결정권
32	구금자의 인도적 대우를 받을 권리
33	계약상 의무의 불이행만을 이유로 구금되지 않을 권리
34	외국인 체류자가 추방을 당할 시 적법 절차를 받을 권리
35	소수집단의 권리

- 위에 언급된 여러 가지 인권 중에 기업이 어떠한 권리를 우선적으로 실현해야 하는가라는 우선순위의 문제가 있다. 이에 대해 유엔의 기업과 인권 전문가들은 '위에 언급한 모든 인권에 대해 기업이 직간접적으로 영향을 미치기에 모든 인권을 고려해야 한다.'라고 설명한다.⁵⁾ 따라서 기업이 자의적으로 편의에 따라 특정 인권을 점검 목록에서 제외하는 것은 정당하지 않고 또 다른 문제를 발생시킬 수 있기에 주의해야 한다.⁶⁾

5) Ruggie, John(2006) "Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises", U.N. Doc. E/CN.4/2006/97 , para. 52.

6) Business & Human Rights Initiative, How to do Business with Respect for Human Rights: A

○ 국제인권규범

- 인권영향평가는 국가들이 자발적으로 가입·비준한 국제인권법의 규범적 프레임워크에 기초한다. 이런 점이 다른 유형의 영향평가들과는 구별되는 요소로서, 국제인권법은 인권영향평가에 있어서 가장 기본적인 요소이다.⁷⁾

- 많은 인권 관련 국제 협약과 국내의 법률, 규정 및 지침 등은 기업과 기타 행위자들이 운영할 환경을 조성해왔다. 인권영향평가를 실행하는 첫 단계로서 기업이 법적으로 등록되어 있는 본국과 사업 현장이 있는 현지국가가 서명하고 비준한 국제인권규범을 확인할 필요가 있다. 그리고 서명·비준한 국제협약을 국내법 상 이행하고 있는지에 대해서 살펴보아야 한다. 아래의 표는 대한민국이 현재 가입·비준한 국제인권규범 현황이다.⁸⁾

<표2> 대한민국이 비준한 국제인권규범 현황⁹⁾

인권에 대한 조약 및 국제법	제정년도	국제적 이행 현황	가입서 및 비준서 기탁일	발효일
시민적·정치적 권리에 관한 규약	1966	168개 국가 비준, 7개 국가 서명	1990.4.10.	1990.7.10.
경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약	1966	164개 국가 비준, 6개 국가 서명	1990.4.10.	1990.7.10.
인종차별철폐협약	1965	177개 국가 비준, 6개 국가 서명	1978.12.5.	1979.1.4.
여성차별철폐협약	1979	189개 국가 비준, 2개 국가 서명	1984.12.27.	1985.1.26.
고문방지협약	1984	158개 국가 비준, 10개 국가 서명	1995.1.9.	1995.2.8.
아동권리협약	1989	196개 국가 비준, 1개 국가 서명	1991.11.20.	1991.12.20.
이주노동자권리협약	1990	48개 국가 비준, 18개 국가 서명	미비준	미비준
강제실종협약	2007	51개 국가 비준, 51개 국가 서명	미비준	미비준
장애인권리협약	2007	162개 국가 비준, 25개 국가 서명	2008.12.11.	2009.1.10.

Guidance Tool for Companies, (The Hague: Global Compact Network Netherlands, 2010), 35.

7) The Nordic Trust Fund & World Bank, Human Rights Impact Assessments, 11.

8) UN OHCHR 홈페이지를 통해서 UN회원국의 국제인권협약 가입·비준 현황을 모두 살펴볼 수 있다. 다음의 링크주소를 통해서 확인할 수 있다. <<http://indicators.ohchr.org/>>

9) 한국인권재단 (2016) 기업 인권영향평가 수행가이드

국제인권규범의 국내이행에 관하여서는 각 국제인권규범의 국가보고서, 이해관계자 보고서 등을 살펴보면 비준, 가입한 국제인권규범이 국내적으로 어떻게 이행되고 있는지에 관하여서 살펴볼 수 있다. 이행되지 않은 경우에도 어떠한 인권 현안들이 있는지 살펴볼 수도 있다.

경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약

경제적·사회적 및 문화적 권리와 관련하여 현지국가의 실행 평가는 다음 사항을 따를 수 있다. 지역경제의 현 상태, 성장 또는 불황의 현 단계, 경제개발에 대한 국가 및 지역의 관리, 그리고 특히 지역사회에 대한 영향, 사업 및 경제 기회, 노동 기준과 일반적인 근무 조건 고수, 기본 사회 서비스 및 시설에 대한 접근성, 취약 집단 및 개인에 대한 대우, 부패의 일반화, 모든 형태의 차별의 일반화 등이 있을 수 있다.

ILO 핵심협약

노동권과 관련하여서는 국제노동기구(ILO) 핵심협약의 비준여부를 살펴보아야 한다. 국제노동기구(ILO) 협약은 기본인권, 고용, 노사관계, 노동행정, 근로기준, 사회보장 등 여러 분야를 망라하여 규정하고 있다. 이 분야 중 근로자의 가장 기본적인 권리를 다루는 4개 분야 8개 협약을 핵심협약이라고 부른다.

<표 3> ILO 핵심협약 - 근로자의 권리

분야	협약명
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> 남녀 동등보수 협약(제100호) 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
아동노동금지	<ul style="list-style-type: none"> 취업상 최저연령 협약(제138호) 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
강제노동금지	<ul style="list-style-type: none"> 강제노동에 관한 협약(제29호) 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
결사의 자유	<ul style="list-style-type: none"> 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호) 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

이 뿐만 아니라 4개의 거버넌스 관련 협약을 통해서 노동 관련 제도 및 정책에 관한 본질적인 문제를 다루고 있다.

<표 4> ILO 핵심협약 - 거버넌스 관련 협약

분야	협약명
근로감독	<ul style="list-style-type: none"> 근로감독 협약(제81호)

	• 근로감독(농업) 협약(제129호)
고용정책	• 고용정책 협약(제122호)
삼자협약	• 삼자협약(국제노동기준) 협약(제144호)

노동권과 관련한 내용이 시민적·정치적 권리에 관한 규약과 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약에서도 다루고 있지만, 국제노동기구 협약의 경우에는 노동권에 특화된 내용을 다루고 있다. 따라서 국제인권규범 이외에 국제노동기구 핵심협약의 비준현황과 국내 이행 상황을 살펴보는 것은 노동권 관련한 영역에서 기업관련 인권 현안을 살펴보는 데 매우 중요하다.

제2절 해외 기관의 인권경영 관련 자료 수집 및 검토

○ 해외 기관의 UN 기업과 인권 이행원칙 실행을 위한 자료 및 OECD 다국적기업 가이드라인과 체크리스트 실행을 위한 자료를 집중 수집하고 검토한 결과, 다음 자료를 주요 참고자료로 선정하였다. 추가적인 자료목록은 첨부 4. 참고문헌에 명시하였다.

<표 5> 기업과 인권 관련 주요 참고자료

구분	목록
1	Guiding Principles on Business and Human Rights
2	OECD Due Diligence Guidance
3	SDG Compass Korea
4	Human Rights Translated, Monash University
5	EC. ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights ¹⁰⁾
6	EC, Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
7	EC, Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
8	OECD, Due Diligence Guidance for meaningful stakeholder engagement in the extractive sector
9	OECD, Due Diligence for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector
10	Institute for Human Rights and Business, From Red to Green Flags

제3절 인권경영 실태파악을 위한 국내·외 기업의 사례 검토

1. ALIO 공공기업 경영정보 공개시스템

- 공공기업의 경영정보 공개시스템 ALIO를 통해 항목별 공시를 검토해 보았으나, 인권경영에 대한 경영정보는 포함되어 있지 않았다. 11)

<표6> 2016년도 공공기관 경영평가편람, 기획재정부

1] 공기업의 지표 및 가중치 기준

범주	평가지표	중장기 제출		非 제출기관	
		비계량	계량	비계량	계량
경영관리	1. 경영전략 및 사회공헌				
	- 전략기획 및 사회적 책임	2		2	
	- 기관의 경영혁신	3		3	
	- 국민평가		2		2
	- 정부 3.0		1		1.5
	- 경영정보공시 점검		1		1.5
	- 정부권장정책		5		5
	2. 업무효율		8		8
	3. 조직, 인적자원 및 성과 관리	2		3	
	4. 재무예산관리 및 성과				
- 재무예산관리	2		3		
- 자구노력 이행성과	4				
- 재무예산 성과 (부채감축달성도) (중장기 재무관리계획)		6 (2) (2)		6	
- 계량 관리 업무비		2		3	
5. 보수 및 복리후생 관리					
- 보수 및 복리후생 (임금피크제 운영의 적절성)	6 (2)		6 (2)		
- 총인건비 인상률		3		3	
- 노사관리	3		3		
소 계	22	28	20	30	
주요사업 ¹⁾	주요사업 계획·활동·성과를 종합 평가	18	32	20	30
합 계		40	60	40	60

1] 개별기관의 현안과제, 성과지표 도출 한계 등의 특성에 따라 세부지표별 가중치 조정

10) EC. ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (EC 유엔 기업과인권 이행원칙 실행을 위한 가이드 ICT, 자체 번역 함)

11) 알리오(2016), <http://www.alio.go.kr/managementItem.do>

2. 지속가능경영보고서

○ UN 실무그룹의 한국 국가방문 최종 보고서에 따르면, 면담한 모든 기업은 지속가능성 연례보고서를 발간하고 있으나 일부만 인권에 대한 언급이 있었고 그 정도에는 차이가 있었다.

- 실무그룹이 만난 대부분의 기업은 인권에 관한 기준을 포함하고 이행원칙을 언급하고 있는 GRI G4 지속가능경영보고서 가이드라인과 체크리스트(Global Reporting Initiative G4 Guidelines)을 따르고 있다고 밝혔다. 그러나 이러한 보고서들은 전반적으로 인권침해 위험을 평가하고, 예방 및 구제하기 위한 구체적인 방안에 대해서는 언급하지 않았다. 실무그룹은 모든 기업이 비재무보고서에서 이러한 사항을 강조할 것을 권장한다.
- 실무그룹은 한국 정부가 비재무보고서에 이행원칙과 기타 현존하는 보고서 기준에 따른 인권 실천과 점검의무 절차를 포함하도록 하는 요건을 마련하도록 권장한다. 한국 정부는 또한 유엔 기업과 인권 이행원칙과 책임있는 기업행동을 증진하기 위해 기존의 제도를 활용할 수도 있다. 여기에는 지속가능경영센터와 산업통상자원부가 대기업을 대상으로 매년 윤리경영을 평가하는 기업윤리지수, 위에 언급한 동반성장지수와 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 들 수 있으며 이는 사기업으로 확대될 수 있다.

○ CSV Platform 2016년 12월 현황보고에 따르면 지속가능경영보고서 지난 5년 동안 민간 기업의 보고서 발간 수는 증가했으나, 지자체와 공공기관의 발간 수가 감소하여 발간 수의 변화는 전체적으로 크지 않은 것으로 나타났다.¹²⁾

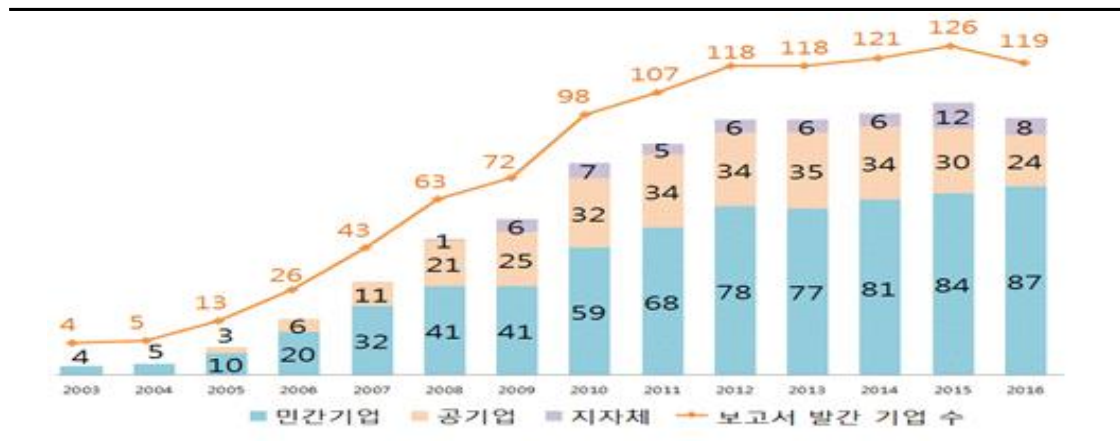
- 전 세계적으로 기업의 비재무적 정보 공시에 대한 법제화 추세가 이루어지고 있다. 영국, 네덜란드, 남아프리카공화국, 인도 등 일부 국가에서는 지속가능경영 보고서 발간을 법으로 의무화했다. EU 의회는 종업원 500명 이상 기업들의 비재무적 성과를 사업보고서에 포함시키는 법안을 통과시켰으며(14년 9월), 법률 개정기간을 거쳐 2017년부터 국가별 적용 방안을 마련하는 글로벌 규범 변화가 일어나고 있다.
- 국내에서도 비재무적 정보 공시 의무화 법안이 최초 발의된 이후(13년 8월), 지속가능경영 활동 및 보고를 위한 법제화 움직임이 지속되고 있다. 홍일표 의원 등 10인은 2017년 3월 비재무적 정보(환경, 사회, 지배구조)의 공시를 담고 있는 자본시장법 개정안¹³⁾을 발의하였으며, 금융위원회는 기업의 비재무정보 공시에 힘을 싣고 있는 상황이다.

12) <http://www.csvplatform.net/bbs/board.php?bo_table=data&wr_id=161>

13) 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안, 제2001327호(2016. 8. 1.)

- 국내기업의 재무적, 비재무적 성과 및 영향 등의 정보를 파악하기 위해 대표적인 기업들의 지속가능경영보고서 (기업의 경영을 경제적, 사회적, 환경적 부문으로 구분하여 이에 대한 정보를 이해관계자와 커뮤니케이션 수단으로 제공하는 것을 목적으로 함, 출처 GRI)를 수집하고 분석하였다.
- 기업의 사회적 책임과 투명성에 대한 이해관계자의 요구가 증가하면서, 2000년대 부터 기업의 경영보고서 발간이 증대하고 있다('03년 4개→'16년 119개). 지속가능 경영보고서 발간은 기업뿐만 아니라 NGO, 지자체 등으로도 확대되었다. 특히 2005년 공공기관 경영평가에 '경영전략 및 사회공헌' 지표가 추가된 이후 공기업 및 공공기관은 지속가능경영보고서를 꾸준히 발간하고 있다. 최근에는 지자체와 공공기관은 지속가능경영과 사회적 책임 활동을 '연차보고서, 사회공헌백서'로 공개·발간하는 경향이 있다.
- 글로벌 기업들은 협력사 선정에 지속가능경영보고서 제출을 요구하고 있으며, 일부 지주사는 계열사·자회사의 지속가능경영 활동을 지주사의 지속가능보고서에 포함하여 공시하기도 함. 지주사 개별 기업을 포함한 지속가능경영보고서('15년 220개, '16년 209개)를 고려해보면, 지속가능경영보고서 발간 수는 전체적으로 증가하고 있다. 앞으로 비재무성과 공시에 대한 국내외 시장의 요구는 강해질 것이며, 지속가능경영 공시의 적용 범위도 점점 넓어질 것으로 보인다.

<그림 1> 지속가능경영보고서 발간 현황 2003 - 2016¹⁴⁾



3. 두산(주) 사례

○ 이번 국내 인권경영 이행실태 설문조사에 참여한 사기업 중에 인권경영체제구축의 단계를 밟고 있다고 답변 (상세내용은 제3장 국내이행실태 설문조사를 참조)한 두산의 사례를 살펴보았다.

14) GRI(Global Reporting Initiative) (2017)

○ 두산은 지속가능경영보고서에서 다음과 같이 인권경영에 대한 의지를 표명하고 있으나, 보고서 내에 구체적인 경영체계를 명시하고 있지는 않다.

2016년 (주)두산은 형식적인 사회책임경영이 아닌, 실제 현장에서 이루어지는 실질적인 사회책임경영활동을 하고자 노력하였습니다. 이에 따라 3차에 걸친 CSR 위원회를 개최하고 BG 및 분과별 세부 과제를 수행하였으며 협력회사와 해외 사업장까지 사회책임경영을 확대하였습니다. BG 및 분과별 세부 과제는 인권, 공급망, 친환경 제품 개발을 중심으로 이루어졌으며 BG 특성에 따라 실질적 실행력을 제고하는 데 집중하였습니다. 인권 관리 수준을 향상시키기 위해서 전사 인권 교육을 실시하고 고충 처리 프로세스를 강화하였으며 사업장별 인권 과제를 수행 하였습니다. 지속가능한 공급망 관리를 위해 협력회사 평가 체계를 고도화하는 한편, BG별 친환경 제품 정의와 규정을 제정하여 제품·기술 개발 로드맵에 반영하였습니다. 이외에도 화학물질 관련 법규의 변경에 대비하여 사전 EHS 영향평가를 실시하고 에너지 원단위 관리 체계를 고도화하였습니다. 직무 역량 교육에 초점을 두어 인재를 육성하는 한편, 따뜻한 이웃으로서 지역사회에 참여하기 위해 '시간 여행자', '우리두리' 등 대표 사회공헌 프로그램을 안정화하였습니다.

(주)두산은 2017년에도 사회책임경영을 확대하기 위하여 BG별 사회책임경영 우수 사례를 해외 사업장까지 전파하고 컨설팅과 교육을 통해 협력회사 CSR 수준을 향상시킬 계획입니다. (주)두산은 지속가능한 공급망 관리를 위한 가이드라인과 체크리스트를 제정하였으며, 노동/인권, 안전보건, 환경, 윤리/공정 거래 등 4개 영역을 중심으로 공급망 CSR 관리 체계를 강화하고 있습니다. 또한 공급망 CSR을 제고하기 위한 일환으로 협력회사 지원 프로그램도 활성화하고 있습니다.

모든 사람은 출신, 종교, 성별, 인종 혹은 이외 다른 조건에 관계 없이 기본적인 인권을 가지고 있으며 (주)두산은 이를 존중합니다. (주)두산의 인권 존중 정신은 두산 Credo와 윤리 규범에 반영되어 있습니다. 우리는 사업을 영위하는 전 가치사슬의 인권 리스크를 예방하기 위해 인권 리스크 관리 체계를 구축, 정교화하고 있으며 인권 이 지속가능한 개발의 기초가 된다고 믿고 있습니다. 2016년 (주)두산은 BG별로 사내 인권 강사를 육성하였으며 전사 임직원을 대상으로 인권 교육을 진행하였습니다. 사내 인권 현황을 진단하기 위하여 2015년부터 2년 연속 인권 현황 인터뷰를 진행하였으며, 그 결과는 CSR 위원회에서 BG/BU장, 분과 위원들과 공유하였습니다. 인터뷰 결과와 CSR 위원회에서 논의된 인권 관련 사항들은 2017년 교육, 인권 개선 프로그램에도 반영할 계획입니다.

또한 (주)두산은 사업을 영위하는 전 가치 사슬의 인권 리스크를 예방하기 위하여 '인권 리스크 관리 체계 구축'을 과제화하여 추진하고 있습니다. CSR, HR, Compliance, EHS, 공급망 등 전사 유관부서가 협업하여 사업 가치 사슬의 각 요소에 적절한 인권 평가 체계를 구축하였으며, 전 BG/BU를 대상으로 인권 평가를 실시하였습니다. 그 결과에 따라 2017년에는 '노동 환경', '공급망 관리' 등에 대해 개선 계획을 수립하여 중점 관리하고자 합니다. 개선 과제를 추진한 성과는 지속적으로 모니터링하여 전사 인권경영 수준을 제고할 계획입니다.

<그림 2> 인적 자본 개발, 2016 인권교육시작¹⁵⁾

인권				
인권 교육 시간	시간	-	-	2,753
인권 교육에 참여한 임직원 비율	%	-	-	*100
인권 심사를 시행한 협력회사 비율	%	-	-	6

* 2016년부터 인권 경영을 강화함에 따라 인권 관련 지표를 관리하기 시작하였습니다.
 * 인권 교육은 국내 전사 임직원을 대상으로 최대 30차수까지 진행하였으며 해외 주재원과 휴직자는 교육 대상에서 제외되었습니다. 집합 교육에 참석하지 못한 소수의 직원에게는 교육 자료를 배포하여 자가 학습을 진행하도록 하였습니다.

4. LG전자 사례

○ 지속가능경영에 대해 높은 평판을 가지고 있는 LG전자 사례를 살펴보았다. LG전자는 인화라는 그룹의 정신을 바탕으로 인간존중경영의 개념은 자리를 잡고 있으나 EICC 산업표준에서 요구하는 노동, 보건 및 안전, 환경, 윤리, 경영시스템을 주안점으로 보고 있어, 인권경영에서 요구하는 전체적인 프로세스를 보유하고 있지는 않았다.

중대성분석에는 동종업계의 국제표준 자문회의, 미디어 분석 등을 통해 도출한 이해관계자 관심도, 사회적 규범, 단기적 재무 영향 및 내부 방침, 외부 이해관계자의 질의에 대한 대응 경과, 경영진 인식도 등이 그 기준으로 활용됩니다. 이를 통해 올해(2016~2017년)는 소비자, 환경, 공정운영, 지역사회, 노동·인권 5개 영역에서 37개 이슈를 선정하였습니다. 또한 UN SDGs(지속가능발전목표)의 17개 목표와 169개 세부목표를 참고하여 우선순위 이슈 분석에 활용하였습니다.

15) (주)두산 지속가능경영보고서(2017)

<그림 3> LG전자의 지속가능경영 추진방향¹⁶⁾

LG전자의 지속가능경영 추진방향



5. 한국남부발전 사례

<그림 4> 한국남부발전의 인권 관련 평가 기준¹⁷⁾

		인권			
투자	HR1	인권보호 조항을 포함하거나 인권심사를 거친 중대한 투자 약정 및 계약 건수 및 비율	협력회사 CSR 관리	●	77-79
	HR2	사업관련 인권보호 정책 및 절차에 관한 근로자 교육시간, 그리고 교육을 받은 근로자 수	컴플라이언스, 정도경영	●	105-106
차별금지	HR3	차별사예 및 징정조치 건수	정도경영	●	106
단체교섭의 자유 및 단결권	HR4	결사의 자유 및 단체협상권 침해 가능성이 높은 사업분야 또는 공급업체에 대한 예방조치	협력회사 CSR 관리, 노동인권 보호	●	77-79, 99-102
아동노동	HR5	아동노동 발생위험이 높은 사업분야 또는 공급업체와 아동노동 근절을 위한 조치	협력회사 CSR 관리, 노동인권 보호	●	77-79, 99-102
강제노동	HR6	강제노동 발생위험이 높은 사업분야 또는 공급업체와 강제노동 근절을 위한 조치	협력회사 CSR 관리, 노동인권 보호	●	77-79, 99-102
보안관행	HR7	사업과 관련된 인권 정책 및 절차에 관한 훈련을 받은 보안요원의 비율	전 보안담당자 인권 교육 실시	●	GRI Index
선주민 권리	HR8	선주민 권리 침해 건수 및 관련 대응조치	전 생산사업장은 산업단지 내에 위치하여 해당사항 중요하지 않음	●	GRI Index
평가	HR9	인권관련 점검 및 평가를 받는 사업장 수 및 비율	노동인권 보호	●	99-102
공급망 인권평가	HR10	인권에 대한 평가를 거친 신규 공급업체 비율	협력회사 CSR 관리	●	77-79
	HR11	현재 또는 잠재적으로 부정적인 인권 영향을 가진 것으로 확인된 공급업체 비율 및 대응방식	협력회사 CSR 관리	●	77-79
인권 고충처리 메커니즘	HR12	인권연향에 따른 고충 건수 및 공식적인 고충처리제도를 통한 해결 건수	노동권 보호(고충처리 체계), 정도경영	●	100, 106

○ 2016년 2월 한국남부발전은 미국 커뮤니케이션 전문기관 LACP가 주최한 비전 어워드(Vision Award) '지속가능경영보고서' 부문에서 금상을 수상했다고 밝혔다. 한국남부발전은 격년주기로 지속가능경영보고서를 발간하고 있으며 2015년 9월 발간된 '2014년 지속가능경영보고서'까지는 인권에 대한 언급이 없다.

16) LG전자 지속가능경영보고서 (2017)

17) 한국남부발전 지속가능경영보고서 (2017)

제4절 분석결과 및 시사점

○ 지속가능보고서상으로 나타난 전반적인 분석은 기업의 인권경영의 의지는 대부분의 보고서에서 인권이나 윤리 등 여타 개념으로 정리하여 표현되어 있으나 기업과 인권의 메카니즘 즉 이행원칙과 그에 따른 실사를 실시하거나 그 결과를 사업장과 운영으로 연결시키는 구체적인 방법론을 실천하고 있는 곳은 극히 드문 상태로써 매뉴얼의 표본제시와 구체적인 이슈도출이 시급함을 보여주었다. 지속가능 보고서와 개별 인터뷰 상으로도 확인할 수 있었던 것은 이행원칙의 국제적인 기업과 인권추세에 관한 인식과 이해가 상당한 수준을 보이고 있어 비록 이번 연구의 대상이 기업의 윤리 및 CSR 담당자라는 면에서 회사 전체의 인식수준을 대변하는 것이라고 단정 지을 수는 없으나 구체적 방법론과 산업별 이슈가 정리되면 실행과 확산이 빠르게 전개될 수 있을 것이라는 전망이 가능하다. 또한 사기업은 지속가능보고서의 증가추세로 보아, 인권경영을 위험관리차원에서 공기업보다 적극적으로 수용하고 있다. 이에 반해 공기업은 공공기관 경영평가편람에 제시된 항목에 주목하는 경향이 있어 경평을 통한 확산 촉진 기회가 있을 것으로 보인다.

○ 이는 유엔 기업과 인권 실무그룹이 관찰한 상황과 일치한다. 대부분의 기업이 이행원칙을 포함한 GRI G4 가이드라인과 체크리스트 (지속가능보고서 가이드라인과 체크리스트)를 따르고 있으나 실행과 평가에 관한 구체적 언급이 없어 정착되어 있지 않음을 지적했다.

○ 그러므로 향후 NAP 및 매뉴얼의 최적화 과정에서 주의 깊게 살펴볼 수 있는 것은 기업의 지속가능보고서에 수록되는 인권경영활동과 성과의 구체성이 얼마나 나타나고 심화 되는가 일 것이다.

제3장

국내 인권경영 추진실태 설문조사

제3장 국내 이행실태 설문조사

제1절 목적

○ 국내 기업 및 공공기관의 인권경영 추진실태 조사를 통해, 현재 국내 인권경영의 수준을 명시하고 나아가 한국형 이슈를 파악하고자 하였다.

제2절 설문지 구성¹⁸⁾

○ 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적, 잠재적으로 발행할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록, 인권위가 2014년에 발간한 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 기준으로 연구진이 재구성 하였다.. 기업들이 10가지 운영원칙에 대해 진단을 하도록 하되, 특히 매뉴얼이 중점적으로 다룬 인권경영체제의 구축과 관련하여서는 구체적인 질문을 포함하였다.

제3절 설문방법

○ 실태조사 대상을 선정함에 있어 공공기관은 시장형 공기업, 준시장형 공기업, 금관리형 준정부기관, 위탁진행형 준정부기관을 포함하는 기타 공공기관중에 기업의 산업 활동에 직접적으로 연계되어 있는 기관을 선정하여 실시하였다.

○ 1차적으로 한국인권재단 산하 기업과 인권센터에서 진행하고 있는 광화문 BHR 포럼에 참여하는 회원과 2017년 공공기관 현황표¹⁹⁾에 명시된 332개 기관 중 기업의 산업 활동에 직접적으로 연계되어 있는 기관을 추가 선정하였다.

○ 동시에 사기업의 설문참여를 독려하기 위해 UNGC와 코스리 회원을 대상으로 설문을 실시하였다.

18) 자세한 설문 내용은 부록2. 국내 이행실태조사 설문지에서 확인할 수 있다.

19) 알리오, 2017 공공기관 현황표 <www.alio.go.kr/download.dn?fileNo=2220253>

○ 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 2007년 9월에 설립된 다양한 심포지엄, 워크숍, 컨퍼런스 개최 및 유엔 글로벌콤팩트/유엔 관련 자료 번역, 네트워킹과 대화의 장 마련, CSR 관련 프로젝트 수행 등을 통하여 회원사의 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙 이행 활동을 지원하고 있다. 유엔글로벌콤팩트 이행보고서 (영리회원) UN Global Compact Communication on Progress (COP)와 유엔글로벌콤팩트 참여보고서 (비영리회원) UN Global Compact Communication on Engagement (COE)를 보유하고 있다. 현재 사기업과 공기업을 포함한 비영리를 망라하여 246개 회원²⁰⁾을 보유하고 있으며, 이들을 대상으로 설문을 실시하였다.

○ 코스리는 2011년부터 현재까지 사회가치실현 주도 기관으로서 SR 연구, 실행 및 확산을 위해 다양한 역할을 수행하고 있다. 이 중에서 'SR(Social Responsibility)플랫폼'으로 기업의 CSR담당자를 대상으로 코스리 포럼을 운영하고 있으며, 이들을 대상으로 설문을 실시하였다.

○ 결과적으로 총 500개의 표본을 가지고 온라인 설문을 진행하였으며, 설문기간은 7월 1일부터 7월 31일까지 실시하였다.

○ 7월 7일부터 7월 11일까지는 담당 연락처가 직접 가능한 143개 공기업과 UNGC의 회원사(약 100개)들을 중심으로 전화로 현재 담당자를 파악하고 설문참여를 독려하는 동시에 구글 Docs가 열리지 않는 몇몇의 공기업에 대해서는 서면접수를 하였다. 담당자를 확인하고 참여를 독려하는 과정에서 구두로 받은 질문과 피드백을 빈도에 따라 정리에 한 내용은 다음과 같다.

<표 7> 인권경영 실태조사 전화요청 피드백 결과

인권경영 실태조사 전화요청 피드백 결과
<'17. 08. 17. 기준 작성>

□ 개 요

국가인권위원회 연구용역의 일환으로 인권경영 실태조사를 위한 전화 요청 결과 담당자들의 피드백에 관한 내용임.

20) UN Global Compact Network Korea (2017) 회원
<http://www.unglobalcompact.kr/wp/?page_id=2417>

□ **내 용**

- 대 상 : 공공기관 및 사기업(250여개)의 인권경영 관련 담당자
- 일 시 : 2017. 07. 07.(금) ~ 11.(화)
- 발 신 자 : 한국인권재단 이서영 간사, 장성국 간사

□ **세부내용**

빈도수	내 용
상	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영이란 무엇인가? - 윤리경영 및 준법경영과의 차이점이 무엇인가? - 인권경영이 공공기관 경영평가에 반영 될 예정인가? - 인권경영을 꼭 해야 하는 건가?
중	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영을 왜 해야 하는가? - 인권경영 헌장 작성에 대한 자문을 구할 수 있는가? - 인권경영 헌장에 대한 이전의 Best Practice는 무엇인가? - 인권경영 초기단계인데 어떻게 해야 하는지 (실사) 모르겠음
하	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 컨설팅 및 자문이 가능한 곳이 어디인가? - 인권경영 헌장 발표 시 반드시 지켜야 할 기준이 있는가? - 인권경영 헌장을 발표하려면 기업의 상황을 고려해서 반영해야 하는데 제대로 맞게 작성하였는지 모르겠음. - 인권경영 헌장을 발표한 후에 법적으로 문제가 발생하는 것은 아닌지 우려됨

○ 또한 8월 10일에는 워커히 그랜드에서 열린 2017년 대한민국 공공컨퍼런스 REBUILD에 참여하여, 인권위의 인권경영매뉴얼 작업에 대해 설명하는 기회를 갖는 동시에 공기업들이 추가적으로 설문을 접수할 수 있는 기회를 제공하였다.

<그림 5> 대한민국 공공컨퍼런스 REBUILD, 인권매뉴얼 작업 소개자료



한국인권재단은 1999년 세계인권선언 50주년 기념행사를 계기로 설립되어 모든 사람이 존중받고 평화롭게 더불어 사는 사회를 구현하기 위해 인권 문화를 증진하고 확산하고자 노력하는 비영리 민간 재단법인입니다. 2016년 산하기관으로 기업과 인권센터를 설립하고 기업이 인권경영 실천을 통해 사회적 책임활동을 넘어 기업과 사회의 지속가능성을 높이고 새로운 혁신과 가치를 창출하는데 도움이 되고자 교육·포럼·자문·컨설팅 등을 제공하고 있습니다.

□ 인권경영 표준 매뉴얼 연구

2017년 현재 한국인권재단은 국가인권위원회가 발주한 「인권경영 표준 매뉴얼」 연구를 통해 기업 및 공공기관이 인권경영을 추진하는데 사용될 수 있는 실무 매뉴얼을 개발 중에 있습니다. 기업의 시스템과 문화에 인권존중을 적용하는데 있어 도움을 주는 것에 목적이 있으며, 이행원칙을 적용하는데 있어 인권경영 정책선언, 사전 예방조치, 구제 매커니즘 등과 같은 절차를 자세하게 포함하고 있습니다.



제4절 분석 결과

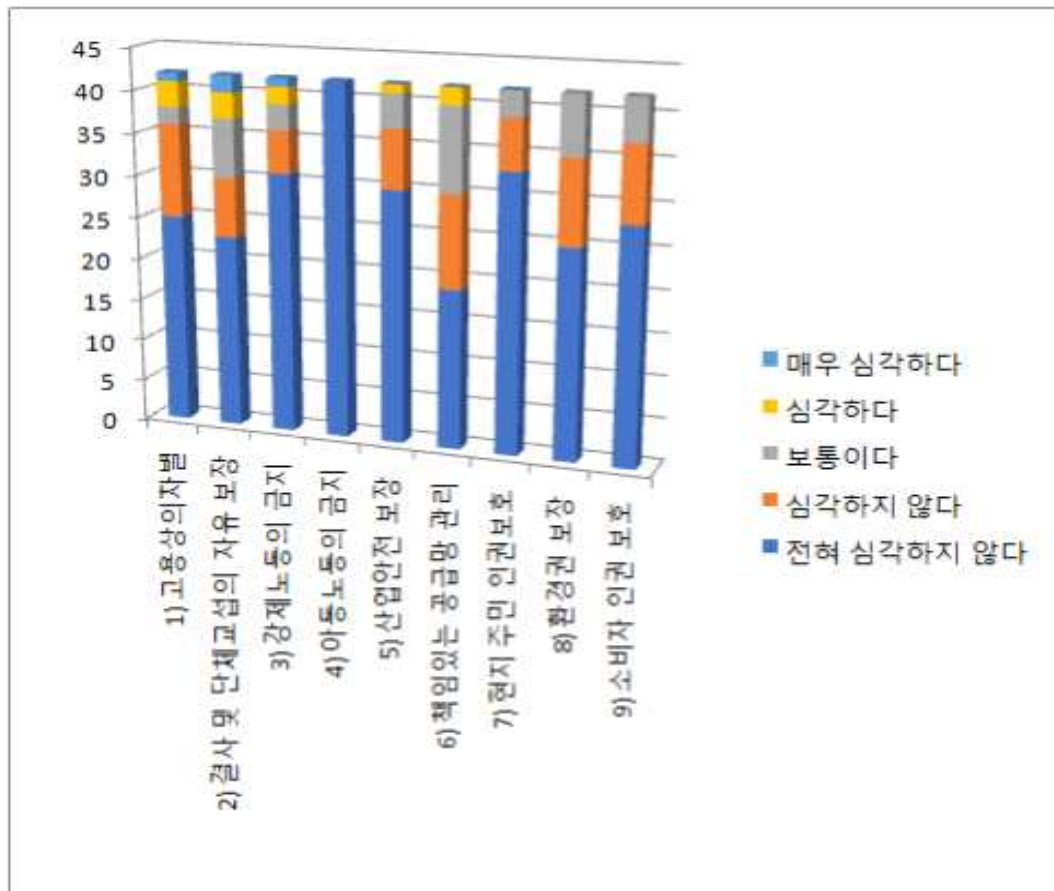
○ 총 500개의 표본을 수집하고 직접적으로 CSR이나 인권경영을 담당하고 있는 담당자를 중심으로 다양한 방법으로 설문 참여를 독려했으나, 최종 회수된 설문지는 42개로 본 설문의 분석결과가 전체 대상 기관들의 상황을 대표함에 있어 다소 미흡한 점이 있을 것으로 보인다. 하지만 설문 독려과정에서 국내 기업 및 공공기관의 인권경영에 대한 실제 인식과 반응을 확인할 수 있었고, 따라서 설문조사 결과를 통해 국내 기업 및 공공기관의 인권경영 수준을 명시하고 한국형 이슈를 파악하고

자 한 기본 목적은 달성되었다고 본다.

○ 나아가 설문에 참여한 기업들 중에 인권경영에 앞선 관심을 가지고 있는 기업들과 담당이 도출된 점은 추후 매뉴얼 작업을 더욱 현실화하고 발전시켜나감에 있어 중요한 자원으로 활용이 될 것이다. 심층 진단을 희망했던 기업들을 초청하여 8월 24일에 실시한 Focus Group 워크숍에서는 담당자들의 경험공유와 동시에 담당자들의 현실적인 요구를 연구진들이 직접 듣고 답을 할 수 있는 중요한 토론의 장이 되었다.

<표 8> 인권경영 실태조사 - 문항 1

문항 1. 우리사회의 기업현장에서 어떤 종류의 인권이슈가 제기되는지를 파악하려는 질문입니다. 아래 설명을 참조하여, 문항별 하나의 답변을 선택해 주세요.



<총 응답수 42/42>	
'심각하다'와 '매우 심각하다'의 응답 1-1) 고용상의차별 1-2) 결사 및 단체교섭의 자유 보장 1-3) 강제노동의 금지 1-4) 아동노동의 금지 1-5) 산업안전 보장 1-6) 책임있는 공급망 관리 1-7) 현지 주민 인권보호 1-8) 환경권 보장 1-9) 소비자 인권 보호	응답 수 4 5 3 0 1 2 0 0 0

<표 9> 인권경영 실태조사 - 문항 2

문항 2. 귀사 내 해당 업무를 담당하는 부서명을 입력해 주세요

<총 응답수 42/42>

	차별금지업무 담당부서	노동권업무 담당부서	산업안전업무 담당부서
공기업	인사팀	인사팀	인사팀
공기업	경영기획실	경영기획실	경영기획실
공기업	감사팀	법무팀	재난안전실
공기업	직원행복팀,인사팀,청렴감사	직원행복팀	산업안전팀
공기업	인재경영처	인재경영처	안전기술처
공기업	HR실	노사협력실	SHE실
공기업	HR	기술HR	EHS
공기업	감사팀	인재경영팀	총무지원팀
공기업	조직예산부	조직예산부	총무안전부
공기업	인재경영실	인재경영실	해외운영안전실
공기업	인사	인사	총무
공기업	기획경영본부	기획경영본부	기획경영본부
공기업	청렴팀	경영지원부	종합운동장사업부
공기업	인재경영팀	인재경영팀	인재경영팀
공기업	조직혁신처	인재경영실	안전본부
공기업	경영관리부	경영관리부	경영관리부
공기업	감사실	법무팀	재난안전실
공기업	인사	인사	경영지원
공기업	HR	HR	EHS
공기업	경영관리처	경영관리처	경영관리처

공기업	경영지원팀	경영지원팀	경영지원팀
공기업	인사관리처	노사협력처	건설안전처
동기어	기획조정실	인력지원실	경영지원실
공기업	기획조정부(인사담당자), 감사부	기획조정부(인사담당)	재무관리부(시설담당)
공기업	인사팀	인사팀	인사팀
공기업	경영지원부	경영지원부	경영지원부
공기업	인재개발실	경영지원실	안전품질실
공기업	인사팀	인사팀	인사팀
공기업	기획총무팀	기획총무팀	기획총무팀
공기업	경영지원처 인사부	경영지원처(노무복지부),	경영지원처시설관리부
공기업		노동조합	인재경영팀
공기업	인재경영팀	인재경영팀	환경안전팀
공기업	총무팀	총무팀	국유재산개발부, 수도
공기업	인사부	인사부	권공공개발부
공기업	감사실 감사부	인재경영실노사복지부	경영지원실 관재부
공기업	기획조정실사회책임경영부	인재경영실노사협력부	총무지원실시설사업부
공기업	없음	없음	없음
공기업	창의인재실	창의인재실	운영정보실
공기업	노무후생팀	노무후생팀	노무후생팀
공기업	인사부	노사협력부	시설안전부
공기업	인재경영부	노사협력실	안전품질부
공기업	인재개발처	인재개발처	경영지원처시설관리부
공기업	인재경영실	경영지원실	경영지원실

<표 10> 인권경영 실태조사 - 문항 3

문항 3. 인권경영 통합부서가 있는 경우, 부서명을 입력해 주세요

<총 응답수 42/42>

'예' 응답수는 27/42

- 경영기획실
- 청렴감사팀
- 기획조정실

지속경영팀
 HR
 조직예산부
 청렴팀
 조직혁신처
 경영관리부
 감사실
 HR
 경영지원팀
 경영관리실
 기획조정실 대외협력부
 성과평가부
 인사팀
 기획총무팀
 기획조정실 CS경영부
 총무팀
 성과관리부
 기획조정실 미래전략부
 기획조정실 사회책임경영부
 윤리준법부
 기획팀
 고객홍보실 고객만족부
 준법청렴부
 인재개발처

<표 11> 인권경영 실태조사 - 문항 4

문항 4. '인권경영 체제의 구축'관련 상세 질문입니다. 각 문항별 하나의 답변을 선택해 주세요. (현재 기업들의 현황에 비추어, 여기서는 '인권경영 체제의 구축'사항을 집중 다루고 있습니다)

인권경영 체제의 구축	회사는 인권경영정책을 밝히는 문서를 개발하여, 실질적으로 작동하도록 모든 이해관계자에게 공개하고 선포했다. (개발에 최고경영자, 사내 다양한 주체 외부전문	회사는 긴급하게 조치해야 할 인권 이슈 목록을 추출하는 '인권영향평가'를 실시한 적이 있다.	회사는 파악된 인권침해를 방지하거나 완화하는 실행체계를 구축하고 조치한 적이 있다.	회사는 인권침해 방지조치의 성과를 평가하고 기록하는 절차를 가지고 있으며, 인권침해 방지조치의 성과평가를 공개한 적이 있다.	회사는 최선의 노력에도 불구하고 발생할 수 있는 인권피해자를 위한 구제절차를 가지고 있다.
없음	10	28	13	18	11
논의단계	15	5	12	12	10
구축단계	1	2	1	3	3
실행전단계	2	2	1	2	0
실행단계	14	5	15	7	18

<표 12> 인권경영 실태조사 - 문항 4-1

문항 4-1. 회사는 인권경영정책을 밝히는 문서를 개발하여, 실질적으로 작동하도록 모든 이해관계자에게 공개하고 선포했다 (개발에 최고경영자, 사내 다양한 주체, 외부전문가, 이해관계자의 참여)

<총 응답수 42/42>

논의단계 - 15개 기관

구축단계 - 1개 기관

실행전단계 - 2개 기관

실행단계 - 14개 기관

없음 - 10개 기관

<표 13> 인권경영 실태조사 - 문항 4-2

문항 4-2. 회사는 긴급하게 조치해야 할 인권이슈 목록을 추출하는 '인권영향평가'를 실시한 적이 있다

<총 응답수 42/42>

논의단계 - 5개 기관

구축단계 - 2개 기관

실행전단계 - 2개 기관

실행단계 - 5개 기관

없음 - 28개 기관

<표 14> 인권경영 실태조사 - 문항 4-3

문항 4-3. 회사는 파악된 인권침해를 방지하거나 완화하는 실행체계를 구축하고 조치한 적이 있다.

<총 응답수 42/42>

논의단계 - 12개 기관

구축단계 - 1개 기관

실행전단계 - 1개 기관

실행단계 - 15개 기관

없음 - 13개 기관

<표 15> 인권경영 실태조사 - 문항 4-4

문항 4-4. 회사는 인권침해 방지조치의 성과를 평가하고 기록하는 절차를 가지고 있으며, 성과평가를 공개한 적이 있다.

<총 응답수 42/42>

논의단계 - 12개 기관

구축단계 - 3개 기관

실행전단계 - 2개 기관

실행단계 - 7개 기관

없음 - 18개 기관

<표 16> 인권경영 실태조사 - 문항 4-5

문항 4-5. 회사는 최선의 노력에도 불구하고 발생할 수 있는 인권피해자를 위한 구제절차를 가지고 있다.

<총 응답수 42/42>

논의단계 - 10개 기관

구축단계 - 3개 기관

실행전단계 - 무응답

실행단계 - 18개 기관

없음 - 11개 기관

<표 17> 인권경영 실태조사 - 문항 5

문항 5. 귀사는 추후 인권경영표준매뉴얼의 확정을 위해, 컨설턴트가 매뉴얼(초안)을 가지고 방문하여 실시하는 심층진단에 참여할 의사가 있습니까

<총 응답수 42/42>

'매우 그렇다, 약간 그렇다' 응답수 18/42

제5절 설문조사의 시사점

○ 2014년 9월 25일 제32차 상임위원회에서는 공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 ‘인권경영 가이드 및 체크리스트’ 적용 권고 의결²¹⁾하였다. 후속으로 117개 공공기관(30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장)대상으로 실시한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 활용한 자가점검(체크리스트 제출 114개, 별도이행계획 제출 1개) 결과는 아래와 같다.

<표 18> 기업 대상 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 결과 2014²²⁾

연번	운영원칙	예	보완필요	아니오	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	25	16	72	1
2	고용상의 비차별	112	2	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	114	0	0	0
4	강제노동의 금지	112	2	0	0
5	아동노동의 금지	113	1	0	0
6	산업안전 보장	113	1	0	0
7	책임 있는 공급망 관리	17	24	58	15
8	현지주민의 인권보호	49	1	0	64
9	환경권 보장	63	3	10	38
10	소비자 인권보호	17	1	0	96

○ 이번에 실시한 실태조사에서는 인권경영을 잘하고 있다고 자체평가한 기업, 즉, 3-1) 인권경영 통합 관리 부서를 가지고 있고, 4-1/4-2/4-3/4-4항목에 시스템을 구축하고 실행전단계이거나 실행단계에 있다고 응답한 기업은 총 5개 기관으로 나타났다. 그중에 두산 사업부와 한국언론진흥재단 만이 기업명을 명시하였다. 한국언론진흥재단은 심층진단을 별로 원하지 않는다고 답변하여, Focus Group 워크숍에는 참석하지 않았다.

21) 국가인권위원회, 결정문(상임위) 공공기관 인권경영 실천확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(2014)

22) 조경재 (2014) 기업 대상 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 결과

○ 지난번 설문조사에 비해 긍정적인 대답이 전체적으로 늘었다는 것은 그 사이 인식과 관심도가 향상되었다는 의미로도 볼 수 있을 것이다. 그러나 아직 객관적인 향상도에 주관적인 자기평가에 괴리가 있는 것은 사실이다. 기업과 인권 실무그룹이 한국방문 때 지적했던 사항들을 빌어 객관적인 평가기준으로 삼아보면, 인권인식은 향상되었다 할 지라도 그 내용이 담아졌어야 할 지속가능성 리포트를 종합해 보면 구체성이 떨어지고 또한 인권영향평가가 실질적으로 이루어진 전례가 극소수(5개 업체, 그 중 3개 무기명)이며 실행기관중에서도 4개 기관은 파악된 개선사항에 대한 방지조치를 실행하거나 결과를 기록 평가하기 전이므로 유엔한국방문팀도 공기업을 포함한 한국기업이 이행원칙을 체계화하여 자리잡은 상태가 아니라고 평가한 것으로 볼 수 있다.

○ 그러나 이러한 실태 파악이 기업의 의지에 대한 네거티브한 최종평가로 볼 필요는 없다. 아직 NAP도 채택되지 않은 상태에서 기업의 정책이 사법적 책임과 연결될 수 있는 상황을 가상할 때 설문조사의 문항 5번에 심층진단에 참가하고자 하는 기업이 17개 달한 것은 높은 관심을 보이고 있다고 볼 수 있다. 실지로 실무그룹의 권고사항 중에도 NAP 수립과정 참여 권고가 있는데 이처럼 기업의 피드백과 참여가 참여의지가 높은 기업을 중심으로 전개된다면 양질의 환경을 마련하는데 큰 도움이 될 것이다.

○ 그러한 의미에서 이번 실태조사의 또 하나의 시사점은 NAP와 매뉴얼이 나오기 전과 후를 비교할 수 있는 토대라는 점이다. 기업과의 대화를 통해 구체적인 기준을 제시해 줄 것과 도움을 받을 수 있는 기관을 문의하는 것을 자주 접할 수 있었는데, 오히려 NAP와 매뉴얼과정에서 참여를 독려하여 활용성 높은 기준을 만들어 나가는 것이 기업에게도 효율적일 것이고 향후 서베이를 계속 중간점검과 개선사항 도출 및 참여 독려의 기회로 활용할 수 있출 것으로 보인다.

제4장

「인권경영 표준 매뉴얼」 초안 마련 및 검증

제4장 인권경영 표준 매뉴얼 초안 마련 및 검증

제1절 인권경영 표준 매뉴얼 초안 마련

1. 초안 도출 과정과 구성

○ 이행원칙이 기대하는 것이 무엇인지 요약하고, 실제 이행원칙을 적용하는데 있어 다양한 아이디어와 예시를 제공하며, 그리고 현업의 독자들이 업무에 참고할 수 있는 추가적인 정보의 재원을 제공하고 있다. 매뉴얼은 다음과 같은 부분으로 구성되어 있다.

<표 19> 인권경영 표준 매뉴얼의 구조

인권경영 표준 매뉴얼 활용안내

제1부 인권경영의 개요

제2부 인권경영 표준 프로세스의 요약

제3부 인권경영 표준 프로세스*

1단계. 인권경영 정책의 개발과 공표

2단계. 인권영향평가 실시

3단계. 인권침해 방지조치의 구축과 실행

4단계. 인권침해 방지조치의 성과평가

5단계. 인권침해 방지조치의 공개

6단계. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

부록 주요 용어목록

*제3부는 유엔 이행원칙의 내용, 해설, 주요 고려사항, 요약, 실행방법, 실무를 위한 지침 순으로 구성되어 있습니다.

2. 연구진 초안 검토과정

○ 연구팀 기획회의 15회, 매뉴얼 작업을 위한 TF회의 8회, 자문회의 1회, 방문 의견수렴 4회, 국가인권위원회 중간보고 및 미팅 3회, 공공기관 및 기업 대상 FGI/최종보고회 2회로 총 33회의 과정을 통해 검토 하였으며, 내용은 다음과 같다.

<표 20> 연구팀 기획회의 과정 내용

No.	일시 및 장소	내용
1	4/11 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 연구 제안서 논의
2	4/18 KT East B/D	인권경영 매트릭스 초안 논의
3	4/26 KT East B/D	인권경영 매트릭스 기업 적용
4	5/3 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 연구 착수 보고서
5	5/10 KT East B/D	설문조사 항목 및 연구 R&R 논의
6	6/9 KT East B/D	매뉴얼 참고자료 번역 자료 논의
7	6/14 KT East B/D	(조경재 사무관 참석 전체 회의) 현재까지 진행현황 공유 및 추가 제안 사항 논의
8	6/29 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 한국화 작업 공유
9	7/4 광화문	자문단 1차 회의 매뉴얼 구조에 대한 의견
10	7/19 KT East B/D	자문단 의견검토 및 중간보고 준비
11	7/21 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 구조화 논의
12	7/25 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 제1장~3장 세부 논의 v1

13	7/29 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 제4장~6장 세부 논의 v1
14	8/1 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 번역 완결 및 추가 참고문헌
15	8/4 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 전체 세부 수정 v2
16	8/5 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 전체 세부 수정 v3
17	8/7 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 서론 및 전체 검토 v4
18	8/10 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 초초안 v4 검토 및 논의
19	8/16 대흥	인권경영 표준 매뉴얼 TF - 전체 검토 및 재수정 v5
20	8/22 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 초초안 v5 검토 및 기업 FGI 워크숍 논의
21	8/24 서울스퀘어	인권경영 표준 매뉴얼 기업 FGI 워크숍
22	9/3 광화문	중간보고 사전회의
23	9/5 국가인권위원회	인권경영 표준 매뉴얼 연구 중간보고
24	9/14 사기업A사 사옥	사기업A사 인권경영 이행실태 의견수렴
25	9/27 공기업A사 사옥	공기업A사 인권경영 이행실태 의견수렴
26	9/28 사기업B사	사기업B사 인권경영 이행실태 의견수렴
27	9/28 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 수정 및 보완 회의
28	10/12 국가인권위원회	연구 최종(안) 검토 및 추가 제안 사항 논의 (조경재 사무관)
29	10/13 서울스퀘어	인권경영 표준 매뉴얼 최종보고회 (공기업 및 사기업 대상)

30	10/18 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 최종(안) 검토
31	10/18 공기업A사	인권경영 표준 매뉴얼 공기업A사 시범적용
32	10/19 사기업C사 사옥	사기업C사 인권경영 이행실태 의견수렴
33	10/20 KT East B/D	인권경영 표준 매뉴얼 최종(안) 최종검토

제2절 인권경영 표준 매뉴얼 초안 검증

1. 자문단 피드백 세션 진행 및 시사점

1) 자문단 구성

○ 기업과 인권관련 협회, NGO, 경영학계, 연구, 컨설팅 등 다양한 분야에서 활동 중인 전문가를 중심으로 아래와 같이 자문단을 구성하였다.

<표 21> 연구 자문단 구성원

이은경	UNGC 팀장
김용구	한국CSR평가 상무
박정호	알트랩 공동대표
안정권	slowalker, 지속가능성전담 CSO
이재혁	고려대학교 경영대학 교수
강태현	한결법무법인 변호사
강안젤라	글로벌경쟁력강화포럼 대표
김근주	노동연구원 연구원

2) 자문단 1차 피드백

○ 1차로 7월 4일 총6명의 자문단과 피드백 세션을 실시함. 추가적으로 3명의 자문으로 부터는 서면피드백을 받았다.

<표 22> 1차 자문회의 결과

자문회의 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 자문단 1차 회의	
일시	2017. 7. 4. (금) 15:00 - 18:00
장소	광화문 파이낸스 센터

□ 국가인권위원회의 인권기본조례 표준안에 대한 평가

자문 1

- 이 프로젝트의 목적은? 이번 프로젝트를 기업에 적용을 해봐서 현실적/적용가능성을 보아야
- 이 프로젝트는 기존 기본을 심화하고 advance할 수 있도록 하는데 있다고 보임
- 산업별로 다른 점도 고려 되어야 함
- FGI를 한다는 것으로 보임
- 특정 기업의 명사에서 빠자(위원회 내부 소통용). 다른 기업들이 들리서는 느낌이 들지 않도록 한 기업이 초별작업을 하되, 다른 경쟁사가 다 같이 참여해서 의견을 수렴하는 방법
- 제조업은 roundtable을 제안함. 선제적 대응할 수 있다는 점 (산업별 공기업과 사기업을 함께 묶는다?) 협업하겠다
- 위원회가 연구와 기업간의 갭을 줄이자
- 법적 책임(최소)과 국제기준을 적절히 섞자
- 위원회 작업은 항상 그렇게 두꺼웠음. 기업에 실효성이 없는 프로젝트가 많았음. 기업은 두꺼우면 보지 않음. 디자인이나 가독성이 현재 더 중요해 짐.

자문 2

- compliance에서는 회계/컨설팅이 주로. 법계는 김앤장이 관심. 진입장벽이 높음 (일에 비해 비용이 적음)
- 산업별로 인권이 특별히 다른 점이 나타날 것으로 보이지는 않는다. 이해관계자 보편적 체계로 가자. 내부적 부서매칭하고 있음. 3가지 안이 있음 (자료 받기)
- 구축매뉴얼, 운영매뉴얼로 분석하는 방법도 있음

- 설문조사는 정당성 부여를 위한 것임.
- 언론노출빈도조사도 좋다. 안전보건쪽에 했다 (구체적으로 의견을 듣기) 태그를 걸어서 조사하면 쉬움
- 요즘 내부자 보호에 관심이 많은데, 재단이 외부기관으로 담당하는 방법도 제안

자문 3

- UN SDG compass처럼 요약본이 있었으면. 다른 곳에서도 활용하고 있음. 도표. 가독성. 딱 보면 안다.
- 아니면 손에 들어오는 가볍게 나왔으면.
- Reader의 세대를 잘 설정해야. 젊은 친구들의 언어와 비주얼을 포함해야

자문 4

- 이해관계자별로 파악이 되어야 취약계층이 나온다. 이해관계자를 파악하려면 인터뷰를 해야. 국가는 가이드라인과 체크리스트를 주고, 기업이 적용하는 게 순서
- NAP권고안에 이해관계자 부분이 빠져있음.
- 한국적 맥락을 봐야.
- 평가를 하려면 KPI가 있어야 한다. KPI에 포함하도록 권고
- 매뉴얼 활용하는 방법. UNGC fairclub처럼 새로운 그룹을 만들어서 가입하도록 하는 형태도 좋겠다
- 공기업에 대한 위원회 가이드는 평가에 대한 구체적인 안이 없다

자문 5

- 인권위원회가 앞에 작업한 내용과 연계해서, 다음 단계로 이 프로젝트가 기획된 것으로 보임
- 지금까지 자가진단, 인권영향평가와 이 매뉴얼의 차이점이 무엇인가?
- 발주기관의 만족도를 높이는 이유는 기존의 성과와 연결하는 설명
- 실효적 측면은 시범적용을 했다는 것은 실효성을 노력했다는 것으로 강조해야
- 매뉴얼은 두꺼워야 한다고 생각함. 자가진단, 체크리스트, 인권영향평가까지 모두 포함해야. 사용자가 빠서라
- 한국적 침해사레이슈를 가지고 언론조사를 한다면 (working group 방문 이슈를 가지고 하자)

자문 6

- 인권경영표준매뉴얼이 만들어진다면 인권경영 실천의지가 있으나 실행역량이 부족한 기업들에게 유용한 실행가이드가 될 것으로 판단됨. 다만, 실행의 효과성 담보를 위해 아래와 같은 사항들이 고려된다면 더 좋을것으로 보임.

인권경영정책수립과정

- 연구에서 제안한 목차를 고려할 때 인권경영정책은 한 회사의 인권경영에 관한

지와 추진방향을 좌우하는 최상위 방침의 성격을 가진 것으로 판단됨.

- 이런 경우 정책의 수립이 임의적으로 진행되어서는 안 되고 회사의 조직적 맥락 (organizational context)을 고려하여 만들어야 한다는 점이 명시될 필요가 있어 보임.
- 현재 내용으로는 정책의 수립에서 접근법이나 고려사항이 언급되어 있지 않기 때문에, 회사에서 실행의지를 가지고 인권경영정책을 만들 수도 있지만 반대로 내보이기 위한 정책을 만든다고 해도 그 차이를 구분할 수 없어 보임.
- 실제로, 국내공기업을 비롯해 인권경영정책을 만든 몇몇 기업들의 경우 자사의 경영환경맥락, 이해관계자요구사항, 인권관점의 경영리스크 중요성 분석절차 없이 정책을 수립하여 자사의 의지를 표명한 정책이라기보다는 대외평가대응 또는 홍보중심의 정책에 머무르는 경향도 있다고 판단됨.
- 정책의 수립에 있어 조직적 맥락을 먼저 고려하는 것은 국제적인 경영시스템 관련 표준들에서도 공통적으로 요구하는 사항이므로, 정책수립이전에 조직의 경영 환경특성이나 이해관계자 요구사항 등을 포함한 조직적맥락을 먼저 파악하도록 적절한 위치에서 언급해 주는 것이 바람직함.

인권경영의 공개

- 다른 방침도 마찬가지이지만 인권경영은 주요이해관계자가 직원이기 때문에 대외 공개이전에 대내 게재도 중요하게 보는 특징이 있음.
- 본 연구보고서에서도 모든 이해관계자에게 알리는 것이 필요하다고 언급하고 있기 때문에 인권경영정책의 대외 공개와 함께 회사내 게재 및 공유가 바람직하다는 내용을 별도로 언급해 줄 필요가 있어 보임.
- 대내공유는 주로 사내주요위치(휴게실, 전체회의실, 메인 사무공간 등)에 게재하거나 직원수첩, 인트라넷의적절한위치에 명시하는 것을 포함함.

협력회사관리

- 일반적인 조직의 인권경영은 독립적인 정책을 가지고 별도로 실행 및 모니터링이 이루어지는 것이 바람직하다고 생각함.
- 그러나 협력회사의 경우에는 인권경영부분에 관한 영향을 미치는 것이 반드시 별도로 될 필요는 없고 다른 지속가능성요소와 통합되어 전달되는 것이 오히려 협력회사 관리에 효과적인 경우가 많음.
- 특히, 기본적으로 협력회사에 인권부분을 별도로 요구하기보다 협력사행동규범(Supplier Code of Conduct) 라는 하나의 바람직한 최상위 협력회사규범에 포함되어 다른 사회적 책임요소들과 함께 제시될 때 실행력이 담보될 가능성이 높음.
- 반드시 그래야하는 것은 아니지만 협력회사에 인권경영을 요구하는 경우, 지금처럼 별개로 인권경영을 요구하는 관점과 함께 인권경영에 대한 요구와 지원이 CSR 전체에 통합되어 실행되는 것도 가능하다는 제안이 같이 들어가면 좋을 것 같음.

인권이슈고충처리체계

- 구조의 후반부에서는 전반적으로 (잠재적) 인권침해에 대해 회사가 취할 수 있는 방지조

치에 관한 내용인 것으로 판단됨.

- 이런 경우의 미상으로는 고충을 처리하는 내용이 언급되어 있지만, 특정조직의 인권 경영시스템의 구축관점에서는 명확한 인권고충처리프로세스(Human Rights Grievance Mechanism)구축이 기본적으로 중요한 인권이슈의 관리요소임.
- 이런 점을 감안하여 후반부 내용기술 작업시에 인권고충처리프로세스를 명확하게 제시하면 좋을 것임.

자문 7

- "영향평가"에 관한 정의 재수립 필요성
 - '영향평가'란 특정한 사업 내지 제도가 '목적대상'에 어떠한 영향을 미치는 것인지를 파악하는 과정
 - 고용영향평가, 환경영향평가, 예산타당성평가 등을 보면 '영향평가의 대상'이 명확해야 함 ex) 게임산업 규제완화 고용영향평가, 사드부지 환경영향평가 등
 - 이러한 개념에 따르면 '인권영향평가'를 위해서는, '영향평가의 대상(사업 등)'이 존재하여야 하며, 그 사업을 실시함에 있어서 인권에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는 것이 가장 핵심이 될 것으로 판단됨
 - 결국, 다른 '영향평가'에서 추구하는 바와 '인권영향평가'의 목적이 다르고, 이 점에 있어서 개념상/실행상 혼란이 예상되고 있음
- 인권친화 기업인증제도의 도입 필요성
 - 가족친화경영, 여성친화경영 등에 활용되는 기업인증제도를 인권경영 매뉴얼에 접합하는 방식을 모색할 필요가 있음
 - 인권경영 정책선언을 잘 반영하고 있는지를 판단하는 척도는 '인권영향평가'보다는 '인권친화 기업인증제도'가 더 적절
 - 인권경영 정책에 대한 이행 수립 정도를 판단하고, 이를 우수하게 수행한 기업에 대하여 직간접적 인센티브를 부여하는 방안 모색
- 인권침해 방지조치 및 구제절차에 관한 내용
 - 인권침해에 관한 법적 정의와 구제 프로세스는 현재 논의되고 있는 문제 : 국가인권위원회·노동위원회 등의 권한 중첩 문제, 인권침해 및 차별금지 일반법의 부재, 인권 및 차별 관련 법령들의 개념상 혼재와 구제절차의 상이 등 복잡한 문제를 내재하고 있으므로, 이를 이 보고서에서 검토하는 것은 적절하지 않다고 판단됨
 - 기업 내 방지 조치와 구제 절차에 초점을 맞추고, 인권침해 유형별로 '모범 분쟁처리 시스템'을 제시함으로써, 기업들이 벤치마킹할 수 있는 여건을 마련하는 것이 제1차적 목표가 되는 것이 바람직

2) 자문단 2차 피드백

○ 총 8명의 자문단에게 인권경영 표준 매뉴얼 최종(안)에 대한 서면 피드백을 요청함. 피드백의 주요 내용은 다음과 같다.

<표 23> 2차 자문회의 결과

자문회의 결과
인권경영 표준 매뉴얼 자문단 2차 피드백

자문 1.

- 유엔글로벌컴팩트 내부에 회원사들이 있는데 기업입장에서 보면 새로운 표준들이 나오는 것이 부담스러우면서도 도전이 되지만 비즈니스와 연계가 되기 때문에 대응하지 않을 수 없는 상황이다. 따라서 국가차원에서 가이드라인 매뉴얼을 만들어서 제공하는 것은 중요하다. 그럼에도 불구하고 글로벌 수준에서 작업할 때 기본적으로 매뉴얼들이 친절한 측면이 있다. 이런 부분에 대한 고민이 필요할 것으로 보인다. 기존의 체크리스트나 예시나 사례 등을 적절히 섞어서 제공한다면 기업 입장에서는 편하고 사용하기 쉬운 매뉴얼이 될 것이다. 좀 더 가독성을 높일 필요도 있다. 매뉴얼의 핵심은 실효성이다. 이런 부분에 대한 의견수렴이 좀 더 들어가면 좋을 것 같다.

자문 2.

- 의견 : 인권경영 프로세스 6단계가 일렬로(linear)하게 보여지는 것이 조금 아쉬운 것 같고, 뒤에 동그랗게 보여주는 그림이 나온 것 같으나, 문제는 6단계에서 1단계로 이어지는 지속적인 개선에 대한 고리가 약해 보입니다.
- 6단계 또한 잘 나뉘어져 있지만 각 단계간 유기성이나 실무 적용에 있어서는 다소 개념적인 부분이 많습니다. 이를 보완하기 위해 사례가 들어가 있지만 사례가 입체적이라는 느낌이 들지 않아 조금 아쉽습니다.
- 예를 들어, 시나리오 기법이나 퍼소나 방식으로 인권침해를 당한 직원이 구제받는 과정에 대한 스토리를 제공하면서 필요한 문서나 부서에 대하여 보여주는 것은 어떨까 하는 생각도 듭니다. 주요 부서만 보더라도 거의 중복되는 부서가 제시되다 보니 제시의 필요성의 적어 보입니다.

자문3.

- 구조
전체적으로 6단계 구조와 프로세스가 잘 구성되어 있음.
- 사례

-
- 네슬레 외에 다른 업종 1-2개 기업 사례가 부분이라도 들어가면 좋을 듯.
 - 한국기업 명은 익명으로 들어가면 좋을 듯. 포스코는 OOO 같이. 아니면 P사.
 - 모범사례는 실명으로 안 좋은 사례는 익명으로 해도 될 듯.
 - 사례가 요약에만 있고 본문 내용은 없어 분리되어 보임. 본문에 실제 사례가 하나도 없는 것은 의도적인지 모르겠음.

- 내용

- 본문 3페이지는 산업별 가이드라인과 산업별 공동협력 이니셔티브가 혼재되어 있어서 하나로 규정하는 것 보다 세분화 필요.
- 본사 차원/해외현지 법인 차원/글로벌 협력사 공급망 관리 차원을 좀더 명확하게 구분해 주면 이해가 더 쉬울 듯 함.
- 본문은 주요 절차, 실행 방법이 섹션별로 앞뒤로 순서가 바뀌어 진 것도 있고, 박스형 내용의 내용 유형/수준/박스형 만드는 기준이 좀 혼재되어 있는 듯함. 주요 절차, 실행 방법을 각각 하고 하단에 고려 사항 등으로 내용을 좀 더 세분화 하거나, 아예 고려 사항을 따로 완전히 빼는 것도 방법.
- 독자는 8페이지의 첫째~네째가 각 섹션별로 정형화 되어 있는 것을 상상할 듯. 전체 섹션에 공통요소로 하고, 다른 내용이 있는 것을 별로 카테고리 내용으로 몰아서 별도 표기하는 것이 매뉴얼 식으로 느껴질 듯 함.

- 형식

- 요약 부분 보고서 페이지 별도 넘버링 필요
- Glossary 목록 필요. '자기업'과 '공급망기업' 정의 등. '자기업' 용어가 생소하고 같은 의미라도 해설이 필요. 예를 들면 공급망 기업은 협력업체나 협력사, 공급업체 용어도 혼재. 또한 '자회사'도.
- 현재 부록 1이 있으나 좀 더 명확히 말하여 Glossary와 주요 인권 규범/이니셔티브 내용이 혼재 되어 있어서 분리하는 것이 어떨까 함.
- 용어 일관성 및 통일성 고충처리, 제도, 구제책, 구제절차 등이 혼재되어 있는 듯 함.

자문4.

- 의견 : "6. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공" 중 현행법체계에서 규정하고 있는 고충처리 절차를 소개 또는 언급할 필요가 있음
- 관련 법령 : 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」
- 노사협의회를 통한 고충처리 제도 개관
 - 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 둠

-
- 고충처리위원회는 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하되, 노사협의회가 그 위원 중에서 선임하며, 임기에 관해서는 노사협의회 위원의 임기에 관한 규정을 준용
 - 고충처리위원회는 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우 10일 이내 조치 사항과 그 밖의 처리 결과를 그 근로자에게 통보해야 하고, 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회에 부쳐 협의 처리
 - '고충사항'이란 근로조건을 포함한 근로자 개인의 불만이나 애로사항 등을 말하는데, 인권경영과 같이 기업 내 가이드라인과 체크리스트가 제시된 경우, 이에 대한 위반 사항은 '우선적 고충사항'으로 다루어질 수 있음

- 참고 : 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」 첨부(관련 규정 제5장 제26조 - 제29조)

자문 5.

- 1차 자문에 비해 내용이 상당히 고도화 되었다. 기업 실무자 입장에서 예시가 좀 더 다양하게 포함된다면 실무 적용에 무리가 없을 것 같다. 지엽적인 수준에서 문구의 통일성과 문맥을 매끄럽게 다듬는 작업이 필요하다. 그 외 세세한 수정사항에 대한 피드백은 PDF 파일은 참고 바랍니다.

4) 시사점

○ 1차 자문단의 피드백은 매뉴얼의 구성과 방향성에 중점을 두었고, 2차 자문단의 피드백은 매뉴얼의 구조, 사례, 세부내용 및 형식에 초점을 맞추었다. 자문단은 현 시점에서의 인권경영 매뉴얼의 필요성에 모두 공감하고 있었다. 회사의 조직적 맥락 (organizational context)을 고려하여 인권경영체계를 수립함에 있어서, 접근법이나 고려사항을 제시해 줌으로써, 내보이기위한 정책수립이 되지 않도록 하자는 의견이 있었다. 그의 예로 인권경영정책을 만든 몇몇 기업들의 경우 자사의 경영환경 맥락, 이해관계자요구사항, 인권관점의 경영리스크 중요성 분석절차 없이 정책을 수립하여 자사의 의지를 표명한 정책이라기보다는 대외평가대응 또는 홍보중심의 정책에 머무르는 경향도 있다고 지적했다. 그리고 표준 매뉴얼은 계속 발전시켜 나가야 하며, 그러기 위해서는 기업들에 실제 적용을 해보는 기간을 거쳐야 다양한 산업에 유용한 매뉴얼이 될 것이라는 시사점이 있었다.

2. Focus Group 워크숍 진행과 시사점

○ 실태조사에서 심층진단을 요청한 기관과 추가 발굴을 통해 8월 24일 FGI 워크숍을 진행하였다. 4개의 사기업과 9개의 공기업을 포함하여 총 13개 기업에서 19명이 참여하였다. 워크숍은 7명의 연구진이 참여하여 진행하였다.

<표 24> Focus Group 워크숍 참여기관

성남도시개발공사	경영기획실
한국중부발전	기획조정실
한국보훈복지의료공단	조직예산부
한국토지주택공사	경영관리실
국민건강보험공단	기획조정실 대외협력부
한국문화예술위원회	성과평가부
남부발전	준법청렴부, 기획처
축산물품질평가원	전략기획처
인천항만공사	감사팀
한국타이어	HR운영팀
LG전자 지원부문	CSR팀
KT	지속가능경영팀
(주)두산 사업부문	지속가능경영팀

<그림 6> Focus Group 워크숍 프로그램 및 사진

인권경영 표준 매뉴얼 심층진단 워크숍
Korea Center on Business and Human Rights



Korea Center on Business and Human Rights
Building Platform
&
Networking Globally

일 시 2017. 8. 24(목) 13:00-17:00
장 소 서울 스퀘어 중회의실 1
진행 순서

시간	발표 주제	진행
13:00 - 13:05	인사 말씀	선현주 한국인권재단 기업과 인권센터 공동센터장
13:05 - 14:10	인권경영 소개 및 질의 응답	이상수 서강대학교 법학전문대학원 교수
14:10 - 14:40	KT 인권경영 사례 공유	박필수 KT 지속가능경영TF 차장
14:40 - 14:55	휴식	
14:55 - 16:40	「인권경영 표준 매뉴얼(안)」 현장 사례 공유 및 토론	이상수 서강대학교 법학전문대학원 교수 장동인 한국능률협회컨설팅 Principal 한정민 BSI 전문위원
16:40 - 17:00	정리 및 마무리	





○ FGI 워크숍에서의 현황 공유

<표 25> Focus Group 워크숍 현황

□ 기관별 인권경영 현황 및 이슈

공기업1

- 공공기관이어서 인권경영에 상당한 관심을 가지고 있음
- 다양한 가이드라인과 체크리스트가 있지만, 문재인 정부 100대 국정과제에 초점을 맞추어 인권경영을 이행하려고 하고 있음
- 단계별 어떠한 준비가 필요한지에 대한 조연을 구함

사기업1

- 주요 납품업체들인 유럽의 자동차 제조업체들이 5년전부터 한국타이어가 인권경영 체계를 가지고 있는지, 가지고 있다면 모든 것을 서류화 하여 제출할 것을 요구함
- 납품업체 선정에서 점수가 떨어질 것을 우려하여 2015년 5월 인권경영체계를 구축하고 선언을 함
- 인권체계를 구축, 영역별 리스크 대책을 수립해 두고 있지만 실질적으로 조직에

내재화가 되지 않는 문제가 있음

- 인권경영 확산과 실행단계에서 인권진단의 방법, 매년 체크리스트 항목이 변경되어야 하는지, 변경되어야 한다면 히스토리 관리 유무에 대한 고민이 있음
- 인권경영 교육에 있어 임직원 대상 인권 감수성 함양의 방향으로 가야 할지, 각 부서별 직급별 주의해야 할 인권 위험에 대해 교육을 해야 하는지에 대한 고민이 있음

사기업2

- 기업 입장에서는 매뉴얼에 실제로 어떻게 적용할지 상세한 사례가 있었으면 하는 기대가 있음
- 인권경영 측면에서 사기업2처럼 가치사슬 전반에 인권이슈들이 무엇이 있는지에 대해서는 아직까지 파악해 보지 않음
- 전사를 아우르는 조직에서 인권경영을 컨트롤 해야 하는데, 인적자원이 충분하지 않은 상황에서 사기업2와 같은 프로세스를 진행하기에는 어려움이 있음
- 외부의 도움을 받아야 하는데 도움을 받을 수 있는 적절한 기관을 모르겠음

공기업2

- 2014년 국가인권위원회로부터 인권경영 가이드라인 및 체크리스트와 체크리스트 적용 권고를 받음
- 2015년 인권경영 정책선언을 하였고 가이드라인과 체크리스트 설정과 인권위원회를 구성함
- 2017년 인권경영이 공공기관 경영평가(이하 경평)에 한 줄 들어감(점수가 반영된 것은 아니고, 윤리경영 분야에서 인권경영을 하기 위해 어떠한 노력을 했는지를 평가하는 문항이 삽입됨)
- 인권이라는 개념이 모호하여, 계량적인 지표를 설정하고 실무에 반영하는 것에 어려움을 겪음
- 본 공단의 경우 전국에 지부가 있는데, 전 직원을 대상으로 관심을 갖도록 하는 것도 어려움
- 윤리위원회와 인권위원회가 따로 있는데, 구분하여 평가항목도 별도로 구성해야 할 필요성에 대해 의문이 생김

공기업3

- 일자리 창출 및 질에 대한 개선도가 경평에 들어가 있어 인권경영에 관심을 가짐
- 9월 16일에 인권선언 선포식이 예정되어 있고, 개괄적인 체크리스트를 만들어 둠
- 선언 후 구체적인 실행과제나 평가 방법에 대해 조언을 구함
- 실행에 대한 구체적인 사례를 듣고 싶음

공기업4

- 2014년 국가인권위 권고 이후 아무것도 진행되지 않음
-

-
- 현재 인권경영 체계수립을 내부적으로 추진하고 있음
 - 실무 담당자 입장에서 매뉴얼을 통해 실제적인 인권경영 적용이 가능한지, 불가능하다면 자문/용역을 통해 업무를 추진해야 하는지 판단이 어려움
 - 본 기업의 경우 현지주민 재이주시 재정착 및 재산권 침해 이슈가 많이 발생하는데, 이 부분이 인권경영 체크리스트에도 한 부분을 차지하고 있어 점수를 잘 받기가 어려울 것으로 예상됨.
 - '인권경영을 잘한다'는 개념의 범위가 궁금함

공기업5

- 인권경영 선포식을 하지 않았고, 동향 파악 중에 있음
- 지속가능경영, 윤리경영, 인권경영 등 새로운 체계가 생길 때마다 새롭게 수립하고 기존의 조직들에 맵핑하는데 어려움을 겪음
- 직원들에게 윤리경영 체크리스트와 인권경영 체크리스트의 차이점을 설명하는 것이 어려울 것으로 예상됨
- 비슷한 워딩의 체크리스트가 늘어가는 것은 제도의 효과성 측면에서 문제가 될 수 있을 것으로 예상됨
- 공기업의 경우 이해관계자에 국회, 정부, 상위기관도 포함되는데, 이들로부터의 압력과 같은 리스크는 관리하기가 현실적으로 어려움
- 인권경영의 관점에서 어떻게 대비하고 준비할 수 있는지 조언을 구함

공기업6

- 인권경영 선언 및 체크리스트 도입이 다음달에 예정됨
- 실제 진행에 있어 업무 부담이 많고, 진단, 영향평가 등을 진행하기 위해서는 전사적 자원이 동원되어야 함
- 경평은 이에 대한 동기부여가 될 것임
- 인권경영 컨설팅을 받을 수 있는 곳에 대한 정보 공유를 요청함

공기업7

- 작년엔 인권경영 선언을 했으나 다음 단계를 어떻게 진행해야 하는지 모르겠음
- 구체적 실행방안, 실무적 관점에서 적용방법에 대한 조언을 구함

공기업8

- 초기 도입단계에 있음

사기업3

- 글로벌 비즈니스 상에서 요구되는 규범(예를 들어, EICC)들이 있음
- 인권경영이라는 용어는 쓰지 않았지만 2010년부터 소비자 및 제조과정에서 공장 직원들, 협력회사에 대해서는 체크리스트를 만들어 매년 점검, 현장 실사를 통한 평가를 진행하고 있음

-
- 본사의 체크리스트는 다음과 같음
 - 노동분야: 강제노동, 아동노동, 근로시간, 급여, 인도적 대우, 차별, 결사의 자유
 - 안전보건
 - 환경
 - 윤리: 분쟁광물 등
 - 경영체계
 - EICC기준과 각 국가의 국내법 충돌시 노동자의 권리를 더욱 보장할 수 있도록 EICC기준을 준수함
 - 콜센터 등 비즈니스 상에서 요구 받지 않는 부분에 대해서는 취약하고 이에 대한 조언을 구함
-

○ FGI워크숍에서의 인권경영 주요이슈에 대한 질의응답

<표 26> Focus Group 워크숍 인권경영 질의응답

- 인권경영 도입 전/후 어떠한 것들은 준비해야 하는가?
 - 인권정책선언은 전과 후가 align되어 사이클로 돌아가야 한다. 체크리스트의 경우 회사마다 각기 다르고 어렵게 생각할 필요가 없다. 우리 회사의 주요 인권문제를 우선 생각하고 이에 따라 목표, 절차 및 방침을 수립하여 한 사이클을 돌린다. 돌리면서 새로 제기되거나 누락된 문제를 파악하고 이를 다시 보완하는 방향으로 지속되어야 한다. 산업별 국제적 매뉴얼을 활용할 수도 있을 것이다.
 - 컨설팅에서는 현황진단이 우선인데, UNGC의 Self Assessment Checklist를 활용할 수 있다. 10개의 대분류 체크리스트가 있는데, 인권경영체계 구축 시 하지 않고 있는 부분에 대해 정책화 시키고, 기존의 인권경영 관련 체계들을 엮어서 인권경영이라는 언어로 내재화 시키는 것이 이슈가 될 것이다. 개별적으로 체크리스트를 활용하는 것도 좋지만 외부의 컨설턴트의 도움을 받아서 진단을 받아보는 것이 좋다. 진단 이후 TF팀을 구성하고 인권영향평가를 실시해야 한다. 이를 바탕으로 정책선언을 준비하는데, 선언에 대한 구체적인 지침들이 나와야 한다. 이 때, TF팀과 컨설턴트와 같이 워크숍을 진행하는 것이 좋다. 이렇게 전략목표, 전략과제 등을 설정하고 KPI를 설정해야 한다.
-

매뉴얼이 실무자들이 그대로 따라할 수 있는가?

- 국제표준(가이드라인과 체크리스트)는 가장 상위문서이면서 가장 간단한 문서이기도 하다. 매뉴얼 구조자체는 영향평가, 방지조치 수립, 관련부서 수행, 평가 및 모니터링, 보고, 피드백 반영이 기본 사이클이다. 매뉴얼의 근거는 보호, 존중, 구제의 원칙이고 이에 덧붙여 산언별 국제 매뉴얼을 반영한 것이다. 조직별 상황에 따라 이슈를 먼저 식별하고 단계에 맞게 적용하는 것이 필요할 것이다.

인권경영의 수준에 대한 궁금증

- 공기업의 경우, 경영평가에 들어가기 때문에 잘하느냐 여부가 문제가 될 수 있다. 하지만 사기업의 경우는 기업의 내적 동기가 충족되었느냐 여부에 달려있다. 인권경영에서는 100가지 중에서 1가지만 못해도 실패한 것이다. 개별적으로 다 중요한 것이기 때문에 모두 다루어야 하고 대응해야 하는 것이다. 인권경영 체계가 잘 작동하더라도 심각한 인권 문제는 발생할 수 있다. 이럴 경우 경영자가 통제 가능한 상태에서 발생한 것이었는지, 예상 못한 상황에서 발생한 것인지 확인해야 한다. 한편 인권경영의 최소는 대응하지 않으면 회사에 문제가 될 것 같은 이슈에 대해서만 대응하는 것이다.

윤리경영, CSR, 반부패, 청렴 등 기존의 용어만 인권이 아닐 뿐인데, 인권경영을 새롭게 시작해야 하는가?

- 인권이라는 용어가 중요하기는 하다. 하지만 빈틈을 채우고 조금씩 강화한다는 개념이지, 기존의 것들을 없앤다는 것은 아니다. 반드시 기존의 체계들을 어떻게 활용할 것인가에 대한 고민이 우선되어야 한다. 그 다음 인권이라는 개념이 들어 오면서 부족한 부분을 어떻게 채울 수 있을지 고민해야 한다.

가치사슬별 각기 다른 대응방법

- 사기업은 글로벌 클라이언트의 요구에 따라 하는 경우가 많다(예를 들어 애플, 나이키). 기관별 맥락자체가 다를 수 있다는 점을 이해할 필요가 있다. 접근방식은 다르지만 국제적인 이슈영역에서 보자면 사기업/공공기관 모두 동일해 지고 있다. 인권경영 선언을 하고, 그에 따른 방침을 만들 때 유사기관의 선언 및 방침을 벤치마킹을 하는 경우가 많다. 선언은 최상위 문서이고 그 선언에 따른 절차와 방침이 세팅 되어야 하는데, 벤치마킹을 하는 경우 이해관계자가 달라 충돌할 수 있다.

□ 인권충돌(인권딜레마) 상황에 대한 대응

- 소위 중대성평가라는 말이 있다. 매뉴얼에는 '심각성'이라 표현되어 있다. 인권리 스트 목록을 만들고, 그 중에서 어떤 것이 가장 심각한가를 평가하는 것인데 세 가지 기준에서 평가할 수 있다. 첫째, 강도(얼마나 강한가), 둘째, 범위(그것이 한 사람에게 미치느냐 여러 사람에게 미치는 영향이나), 셋째, 회복가능성(원상 회복 할 수 있는가)이다. 어느 것이 가장 심각한가에 대한 판단은 정치적으로 할 수 밖에 없다. 인권문제가 굉장히 많기 때문에 순차적으로 처리할 수밖에 없다.

○ FGI워크숍 종료 이후 서면 피드백

<표 27> Focus Group 워크숍 서면 피드백

기업분류	피드백
공기업	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 목표 지향점은 한가지 일 수 있는데 인권경영 담당자의 입장에서 공공기관 인권경영 담당자 별도로 추가적인 회의 자리를 한번 더 만들어 주셨으면 좋겠습니다. • 경영평가 반영 여부에 대하여 국가인권위원회와 기재부 담당 부서 간 긴밀한 협의가 진행되고 있겠지만, 저희 공공기관에도 조속한 시일에 공유 부탁드립니다.
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영을 수행하고 있는 구체적 사례들이 있다면 조금 더 알고 싶습니다.
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 우수 사례 중심 (실무 사례)으로 소개하는 시간이 있었으면 합니다. 예를 들어, 인권 침해 예방 활동
	<ul style="list-style-type: none"> • '인권경영'이라는 용어부터 생소해 하는 기관들도 있는데, 사례도 듣고 설명도 받으면서 많은 도움이 되었습니다. • 오늘 토론 세션에서도 많이 얘기가 나왔지만, 사기업과 공공기관 간 '인권경영'을 도입하는 이유, 도입 방법, 운영 방식과 현재 충족 정도의 간극이 큰 것 같습니다. 공공기관을 대상으로 한 별도의 컨설팅 (혹은 가이드라인과 체크리스트 등) 등의 특화 프로그램을 운영할 계획이 있으신지 궁금합니다. • 공공부문은 법령 준수 이외, 각종 정부 지침, 외부 강사지적 사항, 평가 지적 사항, 국민권익위원회 권고사항에 대한 즉각적 시정을 하고

	<p>있어, 구체적인 인권경영 체크리스트를 오히려 내려주는 것이 인권경영의 실효성을 확보하는 방법이 아닐까 생각합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사기업과 다른 공공부문의 특성, 공공부문 간 직무의 특성에 따른 인권경영 체크리스트 등의 예시가 주어진다면 큰 도움이 될 것 같습니다. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 각 기관의 질문을 미리 수집하고 그에 대해 답을 줄 수 있도록 한다면 답변자가 답을 주기 더 수월한 것 같습니다. • 질문과 답을 나눌 수 있는 시간이 정해져 있어 균등하게 질문과 답을 들을 수 있으면 효율적일 것 같습니다. • 강의 자료를 받을 수 있으면 좋을 것 같습니다. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 좋은 말씀들에서 궁금한 점이 많이 해소 되었습니다. • 인권 정책 선언, 인권헌장 제정 등에 자문을 구하고 싶습니다. • 담당자 교육 혹은 직원 대상 교육은 시행할 수 있는지요.
<p style="text-align: center;">사기업</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 공공/민간 기업의 니즈가 확연히 다른 것 같은데, 추후 분과로 나눠서 논의는 어떨까 싶습니다. • 매뉴얼이 절차적 설명이 대부분인데, 실제 사례를 많이 추가하면 좀 더 쉽게 접근이 가능할 것 같습니다. (특히, 평가 지표 부분) • '인권'이라는 용어가 생소해서 보통 처음에 어려워 하시는데, 초기 진입 장벽을 낮추는 노력 (용어 순화, 실 사례 추가)이 필요할 것 같습니다. • (CSR팀) 지속가능목표와 인권경영의 기준은 크게 다르지 않습니다. • (CSR팀) 표준 매뉴얼을 작성함에 일이 시작부터 완벽히 만들 필요는 없으며, 최소 기준을 먼저 작성하고 유사한 사례를 대상으로 보완하는 과정이 필요합니다. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 민간 기업 대상의 실무자 워크샵/세미나 등 개최를 요망합니다. • 민간 기업에서 실행 과정에 참고할 수 있는 사례집 발간 혹은 세미나 개최 요망합니다. • 인권 평가/진단 매뉴얼 세부적인 가이드 제공이 필요합니다. • 인권 실사 방법을 공유 했으면 좋겠습니다. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 다양한 기관, 기업 사례를 들을 수 있었던 자리라 유익했습니다. 추가적으로 다음번에는 사기업에 조금 더 Focusing된 자리도 있었으면 좋겠습니다. 기업 실무자 입장에서는 이런 네트워킹이 필요할 것 같고 또 저희도 오히려 많은 아이디어를 얻고 갑니다. 다음번에도 적극 참

	<p>여하고 싶습니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 실제로 인권경영을 도입하여 이행하는 기업이 적고 정보를 얻기 어려운 점이 힘들었는데 인권재단에서 인권플랫폼 역할을 해주신 덕분에 좋은 정보도 얻고 네트워크도 쌓고 갑니다.
--	--

○ FGI워크숍을 통해 기업 담당자들과 면대면 질의응답이 가능한 결과, 추가적으로 파악이 된 점은 사기업도 2014년 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 활용하고 있는 곳이 파악되었다. 사기업은 자신들의 산업에 맞추어 체크리스트를 변경하여 활용하고 있었다.

<표 28> 제조업 기업의 체크리스트 수정안 예시

분야	항목
1. 인권경영 체제의 구축	1-1. 회사는 인권경영 실천의지와 추진전략을 수립하고 있습니까?
	1) 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 전사적 차원의 인권경영 정책선언을 했다.
	2) 회사 최고경영자는 인권경영이 회사의 대내외적 신뢰 확보에 필수 요인이라고 생각한다.
	3) 회사는 인권 진단 을 정기적으로 실시했다.
	4) 회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 추진조직을 확보하고 필요한 조치를 이행하였다.
	5) 회사의 인권경영은 중장기적인 계획과 로드맵에 따라 실천되고 있다.
	6) 회사는 인권경영 성과를 모니터링 하고 기록하는 절차를 가지고 있다.
	7) 회사는 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.
	1-2. 회사에는 직원들의 고충을 듣고, 처리하고, 해결하기 위한 장치가 있습니까?
	1) 회사의 활동으로 인권 침해 등의 부정적 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.
	2) 회사의 고충처리 기구는 회사에 제시된 모든 고충들의 처리를 담당한다.
	3) 직원들은 회사의 고충처리과정에 대해 알고 있으며 원할 시에는 익명으로 고충제기를 할 수 있다.
	4) 회사관계자들은 고충이나 불만을 제기한 근로자 들에게 보복하지 않는다.
	소계

3. 국내기업 인권침해 사례 및 이해관계자 요구/권고사항 분석을 통한 인권경영 표준매뉴얼의 실효성 고찰

○ 본 장에서는 과거 기업 및 공공기관에서 발생한 인권침해 사례와 이해관계자들의 요구사항 및 권고사항 분석하고, 향후 기업관행의 개선을 위해 이번 연구용역을 통해 개발된 매뉴얼의 어떤 부분이 참고될 수 있는지를 고찰하고 적용해 보고자 한다.

○ 국가인권위원회는 기업 및 공공기관이 [기업과 인권 NAP]에 제시된 전략과 비전을 실행하고 [인권경영가이드라인과 체크리스트]를 자발적으로 기업경영에 적용시키

기 위해서는 다음의 내용을 필수적으로 담고 있는 표준매뉴얼 개발이 필요하다는 것을 강조해왔다.

- 인권경영선언
- 인권침해발생 방지를 위한 사전 예방조치
- 인권침해 발생 시 구제 등의 사후조치
- 이해관계인과 소통 및 피드백

○ 과거 기업 및 공공기관에서 발생한 인권침해 사례 조사를 위한 참고자료로는 2013년도 국가인권위원회 인권침해실태조사 연구용역보고서, 2014년도부터현재 까지의 한국 NCP 이의제기평가서 그리고 2017년 유엔기업과 인권실무그룹 방문보고서가 활용되었다. 이 중에서도 2017년 유엔 기업과 인권 실무그룹의 방문과정에서 국내외 시민사회가 제기한 다양한 인권침해의 사례, 실무그룹이 방문한 기관의 대응 그리고 실무그룹의 권고내용은 본 연구를 진행하는데 많은 정보를 제공하였다.

○ 특히 실무그룹은 방문 이후 다음의 조치를 권고하였는데 본 매뉴얼의 필요성에 대한 많은 시사점을 남긴다. 그 중 본 매뉴얼의 활용을 통해 권고 이행 노력의 시작점이 될 수 있는 대표적인 내용 몇 가지를 꼽아보자면 다음과 같다.

- 이행원칙에 따라 부정적 인권영향을 예방하고 처리할 정부의 의무와 공기업을 포함한 기업의 책임에 관한 공무원 및 국회의원들의 인식을 제고하고 역량을 하라.
- 기업, 특히 중소기업을 대상으로 기업의 인권 존중 책임에 대한 지침을 제공하라.
- 기업 활동 전반에 걸쳐서 인권이 존중되도록 원청(lead companies)이 취해야 할 조치들에 대한 지침을 제공하라.
- 기업의 국외 활동과 관련 지침을 제공하고 이러한 활동을 규제하라.
- 관련 정책에 있어서 기업이 기업 활동 전반에 걸쳐서 인권을 존중하여야 하며 기업의 국내외 활동과 관련 인권 실천 및 점검의무를 수행할 것에 대한 기대를 강조하라.
- 기업과 인권 사안에 대하여 정부, 기업, 시민사회 간 열린 대화가 가능하도록 하라.
- 공공조달 정책 및 계약에 기업의 인권 보호 책임을 더 확실하게 포함하라.

○ 이와 더불어 기업에 대한 권고는 기업 내부에 원칙의 이행을 담보할 수 있는 시스템을 구축해야 할 필요성을 보여준다.

- (정책 및 현장/운영 단계를 포함하여) 전 단위에서 기업의 가치망 전체와 해외 활동 관련 내용을 포함, 이행원칙을 인지하고 이행하도록 하라.

- 인권정책을 채택하고 부정적 인권영향을 식별, 예방, 완화하며 이를 어떻게 시정하고 있는지를 설명할 수 있도록 인권 실천 및 점검의무를 이행함으로써 인권 존중 책임을 다하라.
- 부정적 인권영향의 실질적 또는 잠재적 피해자 모두와 유의미한 협의를 추진하고, 이들에게 영향을 미치는 사안들에 대한 충분한 정보를 시의적절하게 제공하라.
- 일터에서의 양성 불평등을 시정하고, 인권 위험이 여성, 아동, 남성에게 다르게 작용한다는 사실을 고려하라.
- 이주노동자들과 장애인들이 당면한 인권 위험문제를 해결하라.
- 부정적 인권영향을 파악하고 시정하기 위하여 이행원칙 31의 효과성 기준에 부합하는 기업 차원의 고충처리 제도를 개발 및 운영하라.
- 기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립에 참여하라.
- 유엔글로벌콤팩트 한국협회 및 기업협회에 참여하여 이행원칙에 대한 이해를 증진하고, 서로의 이행 경험을 학습하라.
- 시민사회와 충분히 소통하여 공급망 전체에 걸쳐 인권 위험과 부정적 관행에 대한 시민사회의 우려에 귀를 기울이고 정보를 구하라.
- 피해자들이 공개적으로 목소리를 내고 적절한 구제를 받을 수 있는 환경을 조성하라.
- 현행 산업안전보건 기준에 따라 일터에서의 안전 문제를 더 효과적으로 시정하라.

○ 다음은 유엔 기업과 인권 실무그룹이 보고서²³⁾를 통해 언급한 기업의 인권침해가 우려되는 사례 중 대표적 사례이다. 이 사례는 한국 NCP를 통해 이해관계자들로부터 이의제기가 접수되어 처리가 완료되었음에도 불구하고 인권보호 및 구제를 위해 기업의 좀 더 적극적인 노력이 필요하다는 의견이 지속적으로 제기되고 있다는 것을 보여주고 있다. NCP를 통한 분쟁조정을 넘어선 인권경영 및 소통의 요구가 높아지고 있다는 것을 반증하고 있는 사례이다

<표 29> 국내 공기업 및 사기업의 해외 투자합작법인과
공급망에서의 인권실사의무 미이행 사례²⁴⁾

1.	<ul style="list-style-type: none"> • 한국조폐공사(KOMSCO)는 지폐와 여권에 사용하는 목화펄프를 우즈베키스
----	--

23) Human Rights Council (2017) Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its visit to the Republic of Korea, <A/HRC/35/32/Add.1>

24) Human Rights Council (2017) Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its visit to the Republic of Korea, <A/HRC/35/32/Add.1>

<p>배경</p>	<p>탄에서 공급받고 있으며 이를 위해 2010년 대우인터내셔널과 함께 글로벌콤스코대우(GKD)라는 합작 법인을 설립함. 본 법인에 관해 대우인터내셔널은 35%의 지분을 조폐공사는 65%의 지분을 보유하고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대우인터내셔널은 1996년 우즈베키스탄에 처음 진출한 이후 원사 및 원단 생산을 하고 있으며 설립 이후 꾸준히 생산량을 늘려가고 있음. 대우인터내셔널은 우즈베키스탄 현지에 100% 지분을 투자하여 설립한 자회사로서 Daewoo Textile Fergana LLC (1996년설립) 및 Daewoo Textile Bukhara LLC (2008년 설립)을 설립하였으며 우즈베키스탄정부(대외경제성)로 부터 원면을 구매하여 가공/판매하는 면방공장을 운영 하고 있음 • 우즈베키스탄은세계 5위의 목화 수출국으로서 목화의 생산, 수확 및 판매과정이 국가의 통제하에 이루어지고 있으며 국가 후원 강제노동 제도에 아동과 성인들이 목화 생산에 조직적으로 동원되고 있다는 국제사회의 비판을 받고 있음 • ILO는 2015년 모니터링을 통해 목화를 수확하는 시기에는 지방정부에 의해 시민들의 강제노동이 이루어지고 있으며 이런 행태가 지속적으로 이어지고 있다는 것을 확인한 바 있음 • 국내외 시민단체는 한국조폐공사와 대우인터내셔널에게 지속적으로 해외투자법인과 공급망에서의 인권침해 위험을 모니터링하고 실사의 의무를 다하라고 요구하고 있음
<p>2. 이해관계자 문제제기</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 한국조폐공사의 경우 공기업의 조달과정에 대한 인권 실사 절차/기준 전무 • 한국조폐공사/대우인터내셔널 모두 공급망에서 발생하는 인권침해에 관한 모니터링 시스템 부재 • 한국조폐공사는 유엔 기업과 인권 실무그룹과의 만남에서 아동노동을 금지한다는 행동강령을 제시한 바 있음
<p>3. 이해관계자 요구사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 공기업의조달과정에서이행되어야하는인권실사의무에대한절차를마련 • 조폐공사는 강제노동으로 생산되고 있는 GKD의 면펄프 조달과정에서 적용되어야 하는 인권실사의무에 대한 구체적인 방안을 마련 • 대우인터내셔널은 기업의 사업관계에서 생산과 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 완화하고 예방할 수 있는 인권실사의무 이행 방안을 마련

4. 매뉴얼 관련 조항	<ul style="list-style-type: none"> I-1) 인권경영 정책 개발, I-4) 인권경영 정책을 자회사 및 협력사업자에게 확산, II-1) 평가의 체계적인 접근, II-3) 사업관계 검토, II-5) 영향을 받는 이해관계자와의 협의, III-1) 실행체계 구축, III-3) 실행을 위한 인권영향의 우선 순위 부여, III-3) 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인. IV-2) 평가지표 개발, IV-3) 이해관계자의 관점 포함, VI-1) 기업차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 정립
--------------------	---

기타 참고사항

OECD NCP 이의제기 내용	<ul style="list-style-type: none"> 2014년 12월 이의제기 후 2015년7월 이의제기 절차 종료 <ul style="list-style-type: none"> - 이의 제기자: Korean Trans National Watch (해외 한국기업 감시), Cotton Campaign, Anti-slavery International - 파제기자: 대우인터내셔널, 포스코 (대우인터내셔널의 모기업), 한국조폐공사 등 - OECD 가이드라인과 체크리스트 위반 관련 조항 (제IV장 인권 부분 요약) - 제2조 : 기업 활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다. - 제3조 : 부정적 영향에 기여를 하지 않았다 하더라도, 비즈니스관계를 통해 당해 기업의 사업운영, 제품, 및 서비스와 직접적으로 연관되어있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다. - 제6조 : 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다. NCP결론 및 권고사항: 피해자들이 가이드라인과 체크리스트에서 요구하는 실사의무를 위반하였거나 아동노동 및 강제노동에 기여하였다고 보기 어렵고, 나아가 우즈베키스탄 정부에 대하여 영향력을 행사 할 수 있는 지위에 있음이 상당하다고 인정하는 것 또한 어려워 보임. 한국 NCP는 피해자들에게 우즈베키스탄 정부 및 국영기업, 관련 국제기구, NGO 및 지역사회 등 관련당사자들과의 대화와 협력을 통하여 이 이의제기와 관련된 이슈들에 관하여 지속적으로 모니터링하고 가능한 모든 방법을 이용하여 적극적으로 대처 할 것을 권고함
------------------------	--

4. 국내 기업 인권경영 이행실태 의견수렴

1) 사기업A사 의견수렴

지난 9월 14일(목) 사기업A사의 인권경영 담당자를 대상으로 이행실태를 의견수렴을 하였다. 결과는 다음과 같다.

<표 30> 사기업A사 의견수렴

사기업A사 의견수렴 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 의견수렴 결과	
일시	2017. 9. 14. (목)
장소	사기업A사 사옥
참석	사기업A사 CSR팀 부장 연구진(박필수, 선현주, 이서영, 장동인, 장성국)

주제: 사기업A사 인권경영 사례

사기업A사 CSR팀

- 본인은 2010/2011년 재단과 인권공부를 했었으나, 한동안은 인권과 소원했다. 재단도 몇 년간 조용했다
- 인권위 기업과인권NAP 권고와 16년 말 독일/미국의 기업과인권 NAP발효는 모르고 있었다. 한 것은 모르고 있었다 (관련자료 전달 완료)

사기업A사 2016-2017 지속가능경영보고서 검토

- 보고서 내에 '노동인권'은 labor rights의 의미이다.
- 현재 인권경영이 아닌 인간존중경영을 하고 있다. 경영진이 '인권'애기를 하지 않는다. 경영진이 국회에 불러가는 사건이 발행하면 대응하게 된다. 비즈니스(특히 글로벌) 사업상 요구가 있을 때 도입을 하게 된다. 국내에서는 비즈니스에서 인권경영을 요구하고 있지 않다. 만약 인권경영이 요구된다면 사기업A사는 틀과 프로세스를 가지고 있어서 빠진 항목을 넣을 수는 있다고 본다. 임원의 검토지시가 있어도 사업적으로 의미가 있어야 실행단계까지 갈 수 있다.
- EICC (국제 operation 표준, <http://www.eiccoalition.org/>)을 맞추고 있다. EICC 대응은 CSR부서에서 하고 있다.

- EICC 기준에서 빠진 것이 있는 지를 살핀다. 기업은 000권이라는 관점은 익숙하지 않으나, 스마트폰 하청사업장의 메탄올 사건과 같은 윤리적 책임을 요구받는 상황들이 생기고 있어서, 고민하고 있다.
- EICC는 risk관리라는 차원으로 실사를 하고 있다. 1차 협력사까지 한다. 1차 협력사는 총 3,000개 정도로 구매부서에서 구매비용의 80%까지 약 1,000개정도를 했다. '17년은 95%까지로 계획하고 있다.
- CSR risk관리 5단계는 선정/평가/점검/개선활동/경과점검으로 되어 있다. 년중으로 실시중이다. 현재 방문은 2일인데, 줄일 예정이다. 2일간 진단결과를 검증하고, 현장실태를 검증하고 개선안 컨설팅을 한다. 주로 점수항목을 확인하고, 근로자/관리자 인터뷰를 하고, 기록을 검토하고 현장을 점검한다. 기록은 아래와 같이 한다. (EICC RRA를 기초) 방문 2주후 계획을 요구하과 2개월간 개선실행 기간을 준다. 그리고 개선경과 및 결과점검을 한다.

EICC항목	심각도	기준	부적합사항 요약	개선안 모범사례	담당자	원인분석	개선계획 행동	완료일자

- 구매는 13년부터 신규협력회사 평가에 반영하고 있다. 14년 11월부터 기존협력회사는 비정기평가에 반영중이다. penalty는 1회는 50% 발주감소와 1년간 개발중지 그리고 2회는 거래중단이라고 명시하고 있다.
- 점검은 현재 100% 내부인원으로 진행중이다. 협력회사를 담당하는 구매에 몇 명이 하고 있는지는 파악하고 있지 않다.
- 실사는 EICC 항목을 기초로 하여, 사기업A사에서 자체로 만든 약 100개 정도의 항목을 담은 대외비 자가진단표를 사용한다. 자가진단지는 답변자의 판단을 제외할 수 있도록 구성되어 있다. 각 기관에 1개의 진단을 받고 있으나, 해당 항목 별 해당부서가 답한 것을 종합해서 제출하는 형식이다. 자가진단지를 받아서 현장점검대상을 뽑는다. 현장실사는 자체공장은 CSR에서, 협력사는 구매부서에서 한다. 현재까지 불이익/계약해지를 계약에 명시를 하고 있으나, 사례는 없다. 업체평가 점수에 연동된다. CSR은 pass/fail로 평가하여 구매부로 결과를 보내고, 구매부에서 개선노력을 한다. 실사때 외국근로자를 해외에서도 모니터링하고 있다. 외국 근로자들이 자기돈을 지불하고 취업하는 것이 심사항목에 있다, 이 이슈는 한국은 없다.
- 관련 구성체는 CSR-사기업A사 팀장협의체-사기업A사 임원협의체-지주사, 계열사임원 CSR committee. 계열사 CSR팀장 협의체가 있다 (16-17 사기업A사 지속가능경영보고서 p. 29)
- KPI설정은 각팀에서 한다. 년1회 리뷰한다.
- CSR관점에서의 사내 주요부서는 인사(사기업A사는 오랜 기간 인화를 강조하며 인사를 중시하는 그룹문화를 보유), 구매, 품질(시험연구소), 환경안전, 윤리사무국으로 본다. 사기업A사는 과거 CSR이 인사소속이었다. 따라서 노무/노동인권에다가가기 쉬운 조건이었다고 본다. EICC의무가 생기면서 CSR팀이 생겼다. 해외

에서는 Compliance조직이 이 업무를 담당한다. 진출한 국가별로 compliance 평가하고 사기업A사가 지켜야 할 것들을 지도한다.

- 사기업A사는 CSR팀은 10명으로 사회공헌 5명, Risk업무 3명 그리고 2명이다. CSR은 지원부문에 소속되어 있고, 옆에 인사부문과 함께 CCO(Chief Customer Officer)소속이다. 지원부문은 환경안전, 정보보안, 총무, 대외협력, 홍보등을 함께 가지고 있다.
- 사기업A사는 각 부서가 하도록 하고, CSR이 지도/견제하는 역할을 한다.
- 사내 교육은 EICC관련 교육을 실행중이고 인권경영은 없다. (인권감수성부터 포함하자)
- 사기업A사는 노동방침을 포함한 협력사 행동 강령을 선포했다. (Global Labor Policy). 행동규범준수 동의서는 2011년 영문을 해외에서 먼저 시작하고, 한국어는 나중에 도입되었다.

사기업A사 Global Labor Policy

제 1 조 (인간존중)

제 2 조 (강제노동 금지)

제 3 조 (아동고용 금지)

제 4 조 (차별금지)

제 5 조 (근로시간)

제 6 조 (임금과 복리후생)

제 7 조 (결사의 자유)

제 8 조 (법규준수)

- '분쟁광물'의 경우는 EICC의 요구사항이기도 하고, 현재 '구매(협력사)부'와 '제품시험연구소'에서 하고 있다.
- 구제의 과정은 지주사에서 관리하는 신문고(익명, 내외 누구나)에 올리면, 해당회사 윤리사무국에 이관하고 7일내에 통지한다. EICC 고충처리 프로세스는 주로 공장안에서 일하는 사람 위주이다. EICC가 징계시 기본급의 공제는 없도록 요구해서 없었다. 단, 일하지 않도록 정직을 사용하여 해당기간의 임금을 지불하지 않고 평가에 반영하고 있다. 사내 시각의 차이는 환경안정에서 발생하고 있는데, 시설은 환경안전실사에서 사람은 CSR이라는 시각이 있다. (기업의 역할? 노조의 역할? - 현재 매뉴얼 초안 VI-2 외부 구제절차와의 연계와 협업에서는 기업이 공급업체의 fall-back channel을 제시하고 있음). 구제는 국가차원에서 이루어져야 한다고 개인적으로 생각한다. toll-free 번호 제안 (국번없이 1331 인권을 지켜주는 번호, 전문상담원과 인권상담, 평일 09:00 ~ 18:00)
- UN Business and Human Rights Guiding Principle은 이해하고 있다. EICC도 검토했다. 지속적으로 code of conduct 개정에도 포함하고 있다. (EICC Code of Conduct 5.1, effective Jan. 1, 2016 - 한국어)
- 미국 FAR(Federal Acquisition Regulation)이 EICC에 들어왔다. EICC가 코드를 개정중이다. EICC는 미국에 있다.

- 다른 협회들의 기준을 살펴보았으나, Labor 8개 항목은 거의 다 같다. 현재 UNGC회원사이기는 하나, leading 기업도 아니고 적극적으로 활동하지 않고 있다.
- 현재까지 OECD NCP사례는 없다. 방카섬 FOE의 요구를 직접 받은 적은 있다. 필리핀 금과 아동노동을 인지하고 있고, 코발트광산의 아동노동은 분쟁광물에 포함 되어 있지 않으나, 사기업A 계열사에 요구중이다. 'Good Electronics'라는 NGO리포트를 확인중이다. risk가능 요인이 띄면 설문이나 전화를 통해 확인하고, 부서에 정보를 제공하고 지도하고 있다.
- 사례 - 디즈니폰 (일본 제조사), 주로 경향/중앙/한겨레에서 얻고 있다.

□ 표준매뉴얼 관련

- 현재 매뉴얼 수준은 인권공부를 한 사람은 가능하지만, 모르는 사람은 '뭐 하라는 거지?'라는 질문이 들 것이다. 따라서 남들이 하고 있는 것을 알려주고, 항목을 짚어주는 것을 제안 한다
- 매뉴얼에서 존러기 교수의 프레임을 보는 듯 했다.
- 산업에서 부딪치는 이슈를 보여줄 필요가 있다. EICC과 같은 산업별 지표이슈 (올해 표준 매뉴얼 작업에서 사기업의 산업별과 공기업의 이슈를 다 다루는 것에 한계를 설명함)
- "실사를 했냐?"라는 질문과 함께, 어떤 규모로 했는지, 발견 사례를 공개 하도록 해야한다. 대부분 실사를 했으나 발견사례는 없다고 보고할 수 있다.

2) 공기업A사 의견수렴

○ 지난 9월 27일(수) 공기업A사의 인권경영 담당 구성원을 대상으로 이행실태를 의견수렴을 하였다. 결과는 다음과 같다.

<표 31> 공기업A사 의견수렴

공기업A사 의견수렴 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 의견수렴 결과	
일시	2017. 9. 27. (수)
장소	공기업A사 사옥

참석

공기업A사 미래전략부 부장 외 2명
연구진(송세련, 이성훈, 박필수, 이서영, 장성국)

공기업A사 인권경영 체계 설명

2017 인권경영 계획

전략 1. 인권경영 체계 구축 및 운영	CEO 인권경영 선언
	인권경영위원회 구성(내/외부 10명)
	인권침해구제절차(예를 들어, 레드휘슬)
전략 2. 인권침해 사전예방 체계 구축 및 실행	인권경영 체크리스트 점검
	인권경영 이행과제 발굴/실행
전략 3. 인권경영 인식 확산 및 협력체계 구축	인권경영 교육 실시
	네트워크 형성 & 사례 전파

인권경영 주요 History

- 공공기관 최초 인권경영 헌장 선포(2015. 4. 30.)
- :기관장 변경시 지속가능한 인권경영 체계 유지를 위해 친필 서명을 반영하여 인권경영 헌장 수정
- 인권경영 이행지침 제정(2015. 11. 13.)
- UN 기업과 인권 포럼 패널(2015. 11. 18.)
- 인권경영 이행지침 개정(2016. 11. 08.)

인권경영 체계에 대한 자체 인식

- 공기업A사의 인권경영 체계가 선도적인 것도 아니지만 문제가 있는 것도 아님
- 일자리 창출에 집중, 국정원 선정 공공기관 개인정보 Privacy권에서 1위

- 직원의 75%가 여성으로 구성, 여성배려 정책의 모범적 사례

□ 주요 질의응답

- 인권경영, 준법경영, 윤리경영의 차이점은 인권실사 시행여부이다.
- 질문 1. 기관장 변경에 따른 인권경영 체계 및 이행에 변화가 있는가?

변화는 없다. 오히려 새로운 기관장이 직원 배려를 중시함에 따라 인권경영 이행에는 긍정적인 상황이다.

- 질문 2. 공기업A사의 주요 이해관계자는 누구인가?

직접적인 이해관계자는 병원 및 의료계이고, 간접적 이해관계자는 국민과 환자들이다. (공기업A사이 병원등급 인증에 관여하고 있으며 병원에 대한 조사 및 세무까지 담당하고 있다)

- 질문 3. 다른 기관의 인권경영 위원회가 구성되어 있는가?

작년 12월 기준으로 살펴보았을 때는 없었다. 공기업A사의 인권경영 위원회에 대한 설명을 드리자면, 연 1회 정기 회의가 있고 사례 발생시에만 소집되는 것이 아니라 인권경영 현황에 대한 공유차원에서 진행된다.

- 질문 4. 지금 참석하신 분들은 미래전략부인데 설명할 때에는 인권경영을 기획조정실에서 담당한다고 하지 않았냐? 왜 미래전략부에서 나왔냐?

기획조정실 안에 미래전략부를 포함하고 있다. 그리고 기획조정실은 4개 부의 수장들의 모임이다. 인권경영내부위원회는 기획상임이사, 기획 조정실장, 감사실장으로 구성되어 있다. 기획조정실장이 기관장 바로 밑이다.

어느 부서가 인권경영을 담당하기에 적합한지 가이드가 있으면 좋겠다. 다른 기관을 살펴보았을 때, 감사실, 지속가능경영실, 사회공헌팀 등 여러가지가 있는데, 실무자 입장에서 네트워크가 필요하다.

기업 내 경영담당부서

기획조정실	인권경영, 지속가능경영
감사실	준법경영, 윤리경영
고객홍보실	CSR

-
- 인권경영 체계를 구축 및 실행하는데 BM 대상이 될 만한 기관이 없었다.
 - 질문 5. 권익과 인권을 구분하고 체계를 구축한 것인가?

솔직히 말하면, 권익, Privacy, 인권을 구분하기 어렵다. 직원입장에서 현재는 통합해서 하고 있는데 사례가 발생했을 때, 적절한 부서로 이관시킬 것이다.

- 질문 6. 인권경영 체크리스트의 도움을 많이 받았는가?

공기업A사의 인권경영 선언과 이행지침을 제정할 때, 체크리스트의 도움을 많이 받았다. 다른 기관도 체크리스트의 도움을 많이 받았다고 들었다.

- 질문 7. 인권경영 선언을 최초로 했는데 어떻게 만들었는가?

체크리스트를 토대로 초안을 작성하였고, 국가인권위의 추천을 받아 제철용 교수로부터 피드백을 수차례 받았다.

- 질문 8. 인권영향평가를 해보았는가?

인권영향평가라는 표현은 너무 전문적이라 사용할 수 없다. 하지만 인권 실태에 대한 환경분석이라는 용어를 사용한다. SWOT 분석의 성격으로 진행을 하였다. 구체적인 부분까지 진행한 적은 없으나 체크리스트를 토대로 미비한 점을 찾아 논의를 했다.

인권경영을 법제화 하여 정책적으로 모니터링 하겠다는 메시지를 주면 공공기관에서 잘 할 것이다. 하지만 자발적으로 동기부여를 해주는 것이 좋다. 따라서, 경영평가 지표에 반영하는 것이 필요하다.

- 질문 9. 인권경영 체계에 보면 책임 있는 공급망 관리에 관한 이슈가 있는데 어떻게 실행하고 있는가?

외부업체 계약 체결 시, 인권을 포함하려고 조정하고 있으나 아직까지는 진행형이다.

- 질문 10. UNGC 가입동기는 무엇인가?

2015. 05. 18. 기획상임이사가 UNGC Leaders Summit에 참가 후 Top-down으로 가입을 권유하였다.

- 질문 11. UNGC 가입 후 혜택이 있는가?

실무자 입장에서 UNGC 행사가 형식적이라 생각되고, COP 보고서 뿐 아니라 더욱 실질적인 제안이 있으면 좋겠다.

전 기관장이 국제적 관심이 높았고, UNGC 가입하라는 지시를 하였다. 구체적인 혜택이 있는지에 대해서는 의문이다.

-
- 질문 12. 인권경영 연간 계획과 세부과제가 나올 경우 시간과 자원이 많이 투입되는데 여기에 따른 구체적인 업무 담당자와 KPI가 도출되어 있는가?

그렇다

- 질문 13. 인권경영의 경우 매해 연간 계획과 세부과제가 변경될 수 있는데, 그러하다면 업무의 내용도 변경되고 이에 대한 KPI도 변경되어 이것이 결과적으로 평가/보상 체계에 연동되어야 관리가 가능한데, 매해 지속적으로 업데이트가 이루어지고 있는가?

매년 중장기 계획도 수립 중이지만 자체 분류를 통해 현장 세부과제도 관리되고 있다(업데이트 되고 있다).

인권경영 헌장은 이사회의 의결을 받았고, 그 이후에는 보고의 형식(내부 결재 시스템)만 있었지 의결은 없었다.체크리스트에 이사회의 승인을 받으면 “더 좋다” 글귀가 있어 경영진을 설득하는데 도움이 되었다.

○ 공기업A사 의견수렴 서면 피드백

<표 32> 공기업A사 의견수렴 서면 피드백

1.매뉴얼의 기본에 충실한 구성이길 희망합니다.

매뉴얼이라함은 이 업무를 모르던 신입자도 이 매뉴얼을 통해 인권경영을 파악할 수 있고, 업무를 수행할 수 있도록 해야합니다.

표준매뉴얼에 대한 의견

- '인권경영의 개요' 부분에 윤리경영, 사회책임경영과의 의미상 유사점, 차이점 등에 대해 기술해주셨으면 좋겠습니다. 인권경영을 처음 접하면 대부분 윤리경영 등과 같은것 아닌가? 어떤 차이가 있는가? 등의 질문을 떠올립니다. 이러한 물음에 답을 주셨으면 좋겠습니다.
 - 전반적인 표현방식에 있어, 좀 더 독자 친화적인 표현이 필요합니다. 현재는 번역에 의한 표현이 매끄럽지 못한 부분도 많고, 현학적으로 표현한 부분도 많습니다. 쉽게 이해할 수 있는 표현을 사용해주시면 감사하겠습니다. 이를 위해, 인권경영을 전혀 모르는 사람에게도 검토,검독 요청을 하셨으면 좋겠습니다.
 - 내용의 구체성 부족 : 원론적인 설명만이 아닌 이에 더불어 이해/적용하기 쉽도록 예시들이 많아지면 좋겠습니다. 예를 들어, '인권영향평가 실시하기' 파트에서도 인권영향평가 항목의 예시들이 있으면 좋겠습니다.
-

3) 사기업B사 의견수렴

○ 지난 9월 28일(목) 사기업B사의 인권경영 담당자를 대상으로 이행실태를 의견수렴 하였다. 결과는 다음과 같다.

<표 33> 사기업B사 의견수렴

사기업B사 의견수렴 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 의견수렴 결과	
일시	2017. 9. 28. (목)
장소	사기업B사 사옥
참석	사기업B사 지속가능경영 차장 연구진(송세련, 이성훈, 선현주, 이서영, 장성국)

□ 인권경영관련 PT (별도) 및 논의

- 담당이 회사 내부에 어떻게 소통할 것인가?
 - Business risk 회피
(reputation, 재무적, 초반 중점) + 선도기업(business opportunity, 현재중점)
 - UN guiding principle을 참고함
 - (인권경영이 Ceo risk를 줄일 수 있다. 공기업은 안하면 공기업대표가 짚린다. 대표의 평판을 위해서도 해야 한다. NAP있어야)
- 2산업 내 best practice 참고 했음
 - 보다폰 등
- 3자체진단 했음
 - 진단틀을 만들지는 않음. 사내 보고서를 기준하여 평가함
 - (진단의 판단기준)
 - (다른 기업과 비교하여)
- Value chain 분석 했음
 - (사기업B사가 선도성을 넣는 순간, 경영진에 접근하는 방법이 다르다?)

- 중간단계 관리자/의사결정기구
 - '인권이 무엇인가?' 라는 질문을 받음. excel R&R을 하고 있다.
 - 지속가능경영위원회 밑에 의사결정기구로 '인권경영위원회'를 만들자는 노력 중임

4) 사기업C사 의견수렴

○ 지난 10월 19일(목) 사기업C사의 인권경영(CSR팀) 담당자를 대상으로 이행실태를 의견수렴을 하였다. 결과는 다음과 같다.

<표34> 사기업C사 의견수렴

사기업C사 의견수렴 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 의견수렴 결과	
일시	2017. 10. 19. (목)
장소	사기업C사 사옥
참석	사기업C사 CSR팀 차장 연구진 (선현주, 박필수, 이서영)

□ 2012년 사기업C사 CSR팀 생김.

• 선언

사기업 입장에서 인권경영 선언은 하기 어렵다. 노사가 합의된 인권정책이 필요하며, 선언을 하려면 이에 대한 benefit 및 risk를 중시하여 고려한다.

기업 대표는 단지 선언만으로 끝나는 것이 아닌 실행 및 모니터링을 중요시 한다. 사기업C사에는 이미 "인간존중경영"이라는 문화가 자리잡혀 있다. "인화"

- **실사 (영향평가/ 체계수립/ 성과평가/ 공개)**

2012년 CSR 요구 항목을 고려하여 체크리스트(자가점검용) 및 표준매뉴얼(지주사 실사 매뉴얼)을 제작하였고, 지속적으로 매해 업데이트 하고 있다.

2015년부터 외부 컨설팅firm과 함께 본격적으로 현장점검 실사 시작하였으며, 순환구조는 다음과 같다.

- 1분기 : 체크리스트 및 표준매뉴얼 개정
- 2분기 : 자가점검 (체크리스트)
- 3분기 : 현장점검 (표준매뉴얼)
- 4분기 : 보고 후 경영진 피드백 수렴 (내년 1분기 개정)

궁극적인 목적은 사업장 건강도이다. 사전에 대응하고 기업의 지속가능성이 목적이며, Tool을 제공해서 이해도를 높이고 궁극적으로는 건강도를 높이고 있음. 후행지표가 아닌 선행지표를 사용하기에 수행기관은 어려움이 있음

- **구제책**

구제를 하더라도 내부적으로만 사례를 공유하고, 외부적으로는 공시하지 않는다.

- **추가 의견**

인권경영 확산을 위해서는 공기업은 경영평가 (지표 & 평가)가 중요하지만, 사기업은 기업과 인권 NAP 수립이 중요하다. 강제성 및 의무사항이 있어야 기업은 움직인다. 기업이 상황에 맞춰서 활용할 수 있는 매뉴얼이 나와야 한다.

제3절 인권경영 표준 매뉴얼 최종보고회

1. 최종보고회 진행 및 패널 피드백

○ 10월 13일 서울스퀘어 대회의실에서 연구 최종보고회를 진행하였다. 공공기관 및 사기업에서 약 40명이 참여하였다. 보고회는 기업과 인권 관련 연구, 공기업, 사기업, 노조 및 NGO 등 다양한 분야에서 활동 중인 전문가를 중심으로 패널을 구성하였고, 총 5명의 패널에게 인권경영 표준 매뉴얼 최종(안)에 대한 피드백을 요청하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

<그림 7> 최종보고회 프로그램 및 사진

 Korea Center on Business and Human Rights Building Platform & Networking Glocally																
인권경영 표준 매뉴얼 최종보고회 Korea Center on Business and Human Rights																
일 시	2017. 10. 13(금) 14:00 - 16:00															
장 소	서울스퀘어 대회의실															
진행 순서	<table border="1"> <thead> <tr> <th>시간</th> <th>발표 주제</th> <th>진행</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14:00 - 14:10</td> <td>오프닝 및 사회자 소개</td> <td> 선현주 한국인권재단 기업과 인권센터 공동센터장 송호영 국가인권위원회 팀장 (사회) </td> </tr> <tr> <td>14:10 - 15:20</td> <td>『인권경영 표준매뉴얼(안)』 패널토의</td> <td> 이성훈 한국인권재단 상임이사 (좌장) 송세련 경희대학교 법전문 교수 (발제) 조경재 국가인권위원회 사무관 (토론) 전민구 BSI 그룹코리아 이사 (토론) 안준혁 건강보험심사평가원 대리 (토론) 권오훈 5678서울도시철도 노조위원장 (토론) 나현필 국제민주연대 사무국장 (토론) </td> </tr> <tr> <td>15:20 - 15:50</td> <td>질의응답</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15:50 - 16:00</td> <td>정리 및 마무리</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	시간	발표 주제	진행	14:00 - 14:10	오프닝 및 사회자 소개	선현주 한국인권재단 기업과 인권센터 공동센터장 송호영 국가인권위원회 팀장 (사회)	14:10 - 15:20	『인권경영 표준매뉴얼(안)』 패널토의	이성훈 한국인권재단 상임이사 (좌장) 송세련 경희대학교 법전문 교수 (발제) 조경재 국가인권위원회 사무관 (토론) 전민구 BSI 그룹코리아 이사 (토론) 안준혁 건강보험심사평가원 대리 (토론) 권오훈 5678서울도시철도 노조위원장 (토론) 나현필 국제민주연대 사무국장 (토론)	15:20 - 15:50	질의응답		15:50 - 16:00	정리 및 마무리	
시간	발표 주제	진행														
14:00 - 14:10	오프닝 및 사회자 소개	선현주 한국인권재단 기업과 인권센터 공동센터장 송호영 국가인권위원회 팀장 (사회)														
14:10 - 15:20	『인권경영 표준매뉴얼(안)』 패널토의	이성훈 한국인권재단 상임이사 (좌장) 송세련 경희대학교 법전문 교수 (발제) 조경재 국가인권위원회 사무관 (토론) 전민구 BSI 그룹코리아 이사 (토론) 안준혁 건강보험심사평가원 대리 (토론) 권오훈 5678서울도시철도 노조위원장 (토론) 나현필 국제민주연대 사무국장 (토론)														
15:20 - 15:50	질의응답															
15:50 - 16:00	정리 및 마무리															



○ 최종보고회 현황 공유

<표 35> 최종보고회 현황

최종보고회 패널 피드백	
인권경영 표준 매뉴얼 피드백 결과	
일시	2017. 10. 13. (금) 14:00 - 16:00
장소	서울스퀘어 대회의실
참석	연구진 (송세련, 이성훈, 선현주, 오선영, 이서영, 장성국) 국가인권위원회 (송호영, 조경재) BSI 그룹코리아 (전민구 이사) 건강보험심사평가원 (안준혁 대리) 서울도시철도 (권오훈 노조위원장) 국제민주연대 (나현필 사무국장) KT (박필수 차장)

□ 인권경영 실무매뉴얼 소개

- 미니멈은 인권경영정책의 개발과 확산을 해서 인권경영현장을 제정하는 것이라 생각한다. 영향평가 실시 시 가장 중요한 것은 회사의 주요활동에 대한 가치사슬을 파악하고 그 가치사슬 하나하나의 활동마다 이해관계자가 누구인지 식별하고 그 사람들과의 소통을 하는 것이 가장 중요하다. 각 기업마다 이해관계자와 민감도가 다르다. 그 이후에는 조직이 다르고 반영방법이 다르기 때문에 거기에 대한 자율성이 필요한 것으로 보인다. 그래서 성과평가 공개 등에 대해서는 가이드라인 수준으로 작업을 했다. 최종산출물은 공기업 쪽에서 가이드라인 수준을 원하기 때문에 그 정도 수준을 맞출 수 있도록 포커스를 맞출 것이다.
- 사이클을 진행하다 보면 인권영향평가를 통해 쌓이는 노하우와 이해관계자와의 소통을 통해 얻게 되는 이득이 많다. 가장 큰 것은 인권인식이 기업과 이해관계자들, 이해관계자들 사이의 인권인식이 올라가게 되면서 리스크 관리가 된다는 것이다.
- 진행과정에서 공기업이 처음에 나서줘야 하는 상황이 있다.

□ 패널토의

• **패널1.**

대부분 공공기관에서 오셨다. 2011년도 UN 기업과 인권, OECD 가이드라인이 추가되었다. 이런 국제 상황을 빨리 전파해야겠다는 생각에 인권경영 가이드라인을 추진해서 2014년 발표했다. 300개 상장기업에 배포를 했더니, 굉장히 생소해 했다. 가이드라인이 실무자들 책상에 꽂혀 있었다. 그래서 어떻게 하면 국제사회의 흐름을 국내사회에 빨리 확산시킬 수 있는가를 고민했다. 이를 위해서는 민간기업을 상대로 추진을 해야 하는데, 인권위에서는 그러한 장치가 되어 있지 않다. 2015년 인권경영 가이드라인을 공공기관에 적용하고 보고하라고 하여 공공기관에 부서, 담당자가 생겨났다. 각 공공기관들은 이를 적용시키고 회신을 해야 했는데, 어떻게 하면 지속적으로 추진할 수 있을까를 고민하다가 나온 것이 경영평가였다. 그래서 기재부에 건의하여 경영평가에 인권경영을 반영하도록 권고하였다. 현재 20개 기관이 인권경영 선언을 하였고 추진하고 있는 단계이다. 첫째 공공기관 인권경영 의무화 둘째 대기업에 대해서는 인권경영 권장 셋째 중소기업에 대해서는 준법경영을 추진한다는 것을 NAP에 반영하였다. 공공기관은 금융, 무역, 신용보증, 용자 등을 통해 기업에 영향을 미친다. 이러한 기관에 대해서 인권경영을 요구하도록 NAP에 권고를 한 상황이다 현재. 인권경영선언 다음에 무엇을 해야 하는가에 대한 질의가 많이 들어왔다. 그래서 구체적으로 실행해야 할 단계에 와있다는 것을 인식하고 매뉴얼을 한번 만들어서 예시를 보여주자 라는 목적으로 이 연구용역을 발주하였다. 본 연구용역의 결과물을 참고해서 내년에 인권경영 매뉴얼을 제작할 계획이다. 국가, 지자체, 공공기관까지 표준 매뉴얼이 전달이 되도록 할 계획에 있다. 민간기업이 문제이다. 당장에 인권경영을 추진해야 한다는 시장의 요구를 받고 있지 않다. 하지만 2014년부터 대기업은 UN 기업과 인권 포럼에 참여하고 있다. 인권경영을 추진해야 한다는 시장의 요구를 받고 있는 상황이다. 당장의 필요성과 요구는 없지만 우리가 매뉴얼을 만들 때에는 사기업도 참고가 되어야겠다는 생각에 작업을 했다. 매뉴얼에 포함되어야 하는 부분은 1. 선언을 통해서 인권경영을 선언하고, 영향평가 - 성과추적 - 공개, 3. 어떻게하면 구제를 할 수 있을까가 들어갈 수 있다. 이 원칙은 계속해서 반복되고 있는데, 이 원칙들을 어떻게 추진해야 하는가가 매뉴얼의 핵심이다. 인권경영 매뉴얼은 6단계를 제시하고 있다. 선언, 인권영향평가 실시, 실시에 대한 실행, 실행에 대한 평가, 평가에 대한 공개 이까지가 실사이고 마지막으로 구제절차의 제공으로 매뉴얼은 구성되어 있다. 이런 원칙들은 매뉴얼에 제시를 하고 있는데 현장에서 실무자들이 사용할 수 있는 실효성 있는 매뉴얼이 되어야 한다고 보는데 이것이 조금 더 필요하지 않나 하는 생각이 든다. 원칙과 가이드 라인이 아닌 구체적 방법이 포함되어 실효성을 높여야 할 것이다. 6월 23일 사회권 규약에서 일반논평 24호를 채택한다. 기업과 인권에 관한 국가의 의무를 말한다. 7월 20일 G20참석하여 기업과 인권 NAP수립을 하겠다는 VIP 선언이 있었다. 지난주에는 사회권규약 4차 회의에서는 기업과 인권 법제화 및 18개월 이내 현황 보고를 제시하였다.

- **좌장**

매뉴얼 사업이 가지고 있는 의미, 배경, 성과에 대해 설명해주셨다. 올해가 특별하다. 새정부 출범, 국제적으로 G20정상회의에서까지 기업과 인권을 구체적으로 명시하고 사회권 위원회에서도 일반논평 24호, 한국정부 보고서에 대한 권고안에서도 기업과 인권이 중요하게 다루어지고 있고, 내년부터는 3차 국가인권행동기본계획에도 기업과 인권이 나올 것이다. 더 이상 추상적인 규범이 아니라 실질적인 골든타임이라는 생각이 든다. 2013년 인권경영 가이드라인 체크리스트가 나왔고 2015년에 NAP 초안, 2016년에 기업과 인권 로드맵 연구가 있었고 2017년에 한 것이 매뉴얼이다. 내년쯤 되면 표준매뉴얼이 나올 것이라는 생각이 든다. 기업 인권영향평가 수행가이드를 재단에서 작년에 만든 적이 있다.

- **패널 2**

표준과 관련하여 20년 지속가능경영 관련 15년 정도 일을 하고 있다. 2003 ~ 2004년 BSI 최초 지속가능경영 가이드라인을 만들어서 CSR이 뭔가 하는 논의가 한참 일어났을 때 기업들이 뭔가 하는 것이 떠오른다. 하나의 합의된 방향성을 보여주지는 못하고 ISO26000에 들어가게 되었다. 용어가 표준매뉴얼로 되어 있는데 내용을 들여다 보면 유럽인권 가이드라인을 보고 했다고 하셨는데, 민간기업의 경우 공공조달, 신용보증 등을 통해 드라이브를 걸 수 있겠지만 글로벌 기업들이 어떤 시스템을 구축하고 어떤 가이드과 규범을 가지고 구축했는지를 말할 수 있어야 한다. 유럽에 기업인권에 대한 가이드가 권고사항을 담고 있는 것이라 이것을 준수했다고 하는 것이 글로벌 기업 입장에서는 어떤 것을 reference로 하여 실행하고 구축하고 있다는 것을 명확히 해야 한다. 무엇을 근간으로 하고 있고, 어디에서부터 어디까지를 이야기하고 있고에 대한 설명이 구체적으로 들어가 있어야 한다는 생각이 있다. 그렇다 보면 용어의 문제가 발생한다. 인권에 대해서는 다양한 용어들이 사용되고 있다. ISO26000, 반부패경영, SA8000, code of conduct등에 들어가 있어서 재정립되어 표준으로 나올 것인가는 잘 모르겠다. 방침, 정책, 선언, 거기에 따른 영향을 파악하고 파악하기 전에 실사를 하고 파악후에 평가하고 소통하는 체계는 같다. 인권과 관련된 표준매뉴얼이 나왔다고 해서 새로운 시스템으로 구축하고 다른 이름으로 붙이고 시스템으로 운영하기에는 부담이 될 것이라 생각된다. 기존 시스템이 가지고 있는 틀에 올려서 통합시키는 궁극적 목표로 보고 있기 때문에, 기존 경영시스템과 어떻게 상호연동 되는지에 대한 사례가 있으면 좋겠다. 네슬레 사례가 많은데 네슬레 사례는 적절한 예라고 보기 어렵다. 처음 시작하는 기업 입장에서는 어렵다. 따라서 일반화 되기 어렵다.

- **패널 3**

매뉴얼이라 함은 신입자도 이 매뉴얼을 통해 인권경영을 파악하고 업무를 수행할 수 있도록 할 수 있어야 함. 특히 사기업과 달리 대부분의 공공기관은 순환보직이 원칙이기에 이 업무를 한명의 전문적 실무자가 지속할 수 없다. 현재 공공기관이 지침을 삼아 업무를 수행할 수 있는 것은, UN 인권이사회에서 만장일치로 채택한 'UN 기업

과 인권 이행원칙'에 따라 국가인권위원회에서 적용권고한 '공공기관 인권경영 실천/확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트'가 유일하다고 할 수 있다. 인권경영과 윤리경영의 차이가 무엇인가 하는 의문이 제일 처음에 들게 된다. 제1부 인권경영의 개요에 인권경영과 윤리경영의 유사점/차이점에 대한 설명이 포함되면 좋을 것 같다. 단지 '인권경영은 위 모든 것을 포함하는 개념이다'라는 설명이 아닌 좀 더 심도 있는 논의가 필요하다. 쉬운 표현 사용과 가독성을 높일 수 있는 매뉴얼의 편집이 필요하다. 인권경영을 모르는 사람들에게도 읽어보게 한 후 피드백을 받으면 좋을 것 같다. 표준매뉴얼에 중점을 두었기에 구체성이 조금 떨어지는 경향이 있다. 특히 현업에서는 인권영향평가에 대한 접근이 쉽지 않다. 각 영역별로 예시 항목이 있었으면 좋겠다. '인권경영 체크리스트' 항목과 같이 구체적인 항목을 나열해 주기를 바란다.

• **좌장**

우리의 고민 중 하나가 공기업/사기업을 나누어야 한다가 있었는데 지금 상황에서는 하나로 통합해서 작업을 하였다. 나중에는 사기업을 나누어서 분야별로 하는 것이 필요하다고 생각한다.

• **패널 4**

두가지의 생소한 시각이 하나로 만나야 한다는 생각을 하고 있다. 노조이사가 도입되면서 결국은 노조가 경영을 하는 시대가 되었다. 그렇다면 노동조합은 인권경영을 어떻게 접해야 할 것인가 하는 생각이 든다. 경영을 하는데 있어 인권의 영역을 담당하는 것이 적합하지 않나 하는 생각이 든다. 공기업 입장에서 가장 큰 동기부여는 경영평가이다. 평가지표가 어떻게 만들어 지느냐에 따라 달라진다. 인권위에서 초점을 맞추어야 할 것이 경영에 대한 항목을 배정하고 경영을 하는 수행원이 있는데 이 수행원의 자질을 점검하는 것이 중요할 것으로 보인다. 매뉴얼은 추상성이 높아 가이드라인 수준으로 실무자가 보기에는 어려워 보인다. 이보다 좀 더 구체적인 수준이 되어야 한하는데 전적으로 공감한다. 이 보고서의 핵심 특징은 영향평가와 구제절차라고 봤다. 구제절차를 설계하는 것은 굉장히 어렵다. 여기에 대한 이야기를 하겠다. 인권경영정책부서에서 초반에 도입할 때는 기업의 홍보팀 인사팀에서 시작을 하고 있는데 독립된 TFT를 만들어 하는 것이 맞는 것 같다. 왜냐하면 인사팀과 홍보팀에서는 기업을 보호하려는 경향이 강하다. 책임자 선정에 있어서 직급이 낮은 사람이 아니라 적어도 이사급을 지정해야 힘과 권위와 실리고 제대로 문제를 파악하고 해결할 수 있을 것이다. 정작 기업인권에서는 권리보호 대상자가 노동자들이고 그 노동자들은 정규직, 비정규직 등 다양한데 노동조합의 참여가 의견청취 참고로 되어 있었는데 제도적으로 보장되어 있었으면 좋겠다. 유럽은 이사회 1/3을 노동자로 규정하고 있다. 권리구제절차가 요즘 중요한데 독립성이 보장되어야 한다. 권리구제를 조사하고 시정지시까지 가는 경우가 많은데 대부분 인권침해를 하는 사람은 고위직인 경우가 많다. 따라서 독립성 보장의 구조가 필요하고 외부채용을 할 필요가 있다. 네 번째로 기업내 대응 매뉴얼이 있어서 그것대로 하면 좋은데 이런 것이 필요

한 것 같다. 다섯째, 노동이사가 인권경영을 한다가 잘 맞아 떨어질 수 있을 것 같다. 상시적으로 인권경영을 감시하는 인권옹호관 같은 역할을 노동이사가 기업 내에서 하면 좋을 것 같다는 생각이 든다. 마지막으로 인권은 권리자가 자신의 권리가 무엇인지를 인지하는 것부터 시작된다고 하는데 신입사원 교육시 들어가면 좋을 것 같다.

- **좌장**

인권 옴부즈맨과 같은 표현이 있는데 기업에서 어떻게 할 수 있을까 고민이 있었는데 노동이사제도가 실마리가 될 수도 될 수 있을 것 같다.

- **패널 5**

매뉴얼에 포스코 예를 들었는데 수정이 필요하다. 내용 참고. 근본적인 고민은 기업들이 UN 기준을 왜 따라야하는가 라고 했을 때 거기에 대한 답을 제시하는 것이 필요한 것 같다. 인건비가 싸고 규제가 느슨한 곳을 가는 것은 기업입장에서는 이윤창출의 기회가 있다는 점에서 가는 것인데 그만큼 리스크가 있다는 것을 매뉴얼에 언급해 주셨으면 좋겠다. 중소기업에 대해서는 준법경영을 말씀하셨는데, 기본적으로 다시 리마인드 해주었으면 좋겠다. 마지막으로 실사, 어렵다. 어려운 요인 중 하나가 개념이 와닿지 않는다. 결과적으로 예방적 조치만을 말하는 것이 아니라 내용 전체이다. 그래서 인권실천 및 점검의무로 시민사회가 사용하고 있다. 인권실사라고 하면 원래의 개념을 포괄하지 못한다는 아쉬움이 있다. 프랑스 법안도 의미가 있기 때문에 좀 구체적으로 언급해 주었으면 좋겠다. 사회권 위원회에 대해 말씀드리자면, 한국기업에서 왜 인권영향평가를 한 곳이 없냐하는 것이다. legal obligation하라는 권고가 한국정부에 들어왔다. 국제사회가 이것을 법적으로 만들라고 하면 갈 수 밖에 없는 상황이다. 마지막으로 구제에 대해서 말하면 구제도 어렵다. 구제하려면 NCP이 야기를 정부에서는 매번 한다.

- **좌장**

due diligence에 대해서는 논의가 필요한 부분이다. 합의가 안 된 부분이고 인권위에서는 어떻게 사용하고 있는가?

- **패널 1**

인권실천 점검의무로 사용하고 있다.

- **패널 6**

처음에 인권경영을 자사에서 도입할 때는 fancy한 매뉴얼과 process가 있어서 따라가면 되겠구나 하는 생각이 들었다. 그래서 찾아다니고 공부하면서 만들어 봤다. 그런데 정착을 시키는데는 다른 뭔가가 필요했다. 그것이 실무자들이 부딪히는 문제가 아닌가 하는 생각이 든다. 인권감수성이라는 용어를 사용하는데 인권이라는 특수성을 어떻게 기업에 내재화 하느냐가 이슈일 것 같다. 인권경영이라는 것이 윤리경영

지속가능경영 CSR과 다른 것이 무엇인가에 대해 기업 담당자들은 혼돈이 있다. 기업마다 문화가 다르다. 인권경영도 사실은 독립된 기관이 큰 힘을 받고 하면 좋겠지만 시작을 그렇게 하는 것이 쉽지 않다. 어디에서 업무를 하는지에 대한 이슈가 많다. 매뉴얼을 만들 때 프로세스의 도그마에 빠지면 두 가지 문제가 있을 것이다. 첫째, 프로세스만 만들면 되는 것인가? 그거대로 해도 안되는 경우도 있다. 결국에는 안에 들어가 있는 내용이 무엇인지를 파악할 필요가 있다. 사기업에서는 결국 기업이 처한 상황에 따라 기업의 언어로 인권을 해석하고 기업에 맞게 프로세스를 만드는 것이 필요하다. 그렇기 때문에 매뉴얼이 추상적이 된 부분이 있다. 계획-실행-체크-개선이라는 표준화된 프로세스가 우리는 익숙하다. 용어의 문제라기 보다는 기업이 여기에 대해 얼마나 공감하고 의지를 가느냐가 중요한 것 같다. 그 마중물은 법안이 될 수도 있고, 인권위원회의 압력이 있을 수도 있을 것이다.

<표 36> 최종보고회 패널 피드백

• 패널1.

구성 및 출처 명시 관련

- 내용의 어느 부분이 어떤 출처에서 인용된 것인지, 내용이 추가, 수정된 부분은 무엇인지 설명이 필요하다 예를 들어, 유럽연합 인권경영 가이드 어느 부분이 본 매뉴얼에서 인용 또는 참조하는지 그 범위와 내용 설명 등
- 매뉴얼 활용 목적 : 본 매뉴얼은 기업이 바로 활용할 표준 규격인지 내부 시스템을 수립하고 절차를 개발하기 위한 가이드, 지침인지 명확히 하고 사례가 필요하다.
- 3페이지 인권경영 시스템의 핵심 요건과 16-17 페이지 인권경영 시스템의 개요의 차이점은? 불필요하게 중복된 내용이 아닌지 확인이 필요하다.
- 전체 매뉴얼 구성의 적절성 : 18P FAQ (무엇에 대한 FAQ인지 설명 부족 예 인권경영시스템 구축 시 FAQ, 선언문 작성 시 FAQ 등, 인권경영 실천가이드라인과 체크리스트?) 이후 매뉴얼의 재설명 형식은 전체 매뉴얼 구성 이해가 어렵다.

용어정의 및 오타 등

- 인권경영 정책, 헌장, 선언(헌장 및 관련 내규) 용어 혼용된다. (원문: Policy)
- 인권경영 방지조치와 시정조치 용어 혼용 (인권경영 시스템의 핵심 요건 도표 내)
- 인권실사(인권영향평가)의 정례화 (P4): 인권실사, 영향평가의 용어정의, 실사와 영향평가의 차이 및 상호작용과 활용 방식의 보다 구체적 설명 필요하다.
- 기업률/ 기업와 (회사를 기업으로 바꾸며 발생한 오타자)
- P4 '인권경영위원회' (가칭) 설립 또는 주요 의사결정 회의체에 인권경영 의제를 포함: 해당 위원회가 보다 구체적으로 조직 내 어떤 거버넌스 수준인지 사례를 들어 설명 필요하다. : 예. 주요 의사결정 회의체라 함은 이사회 산하 위원회나 CEO를 포

함하는 최고경영진이 참여하는 정기 경영위원회 등을 말한다.

- 용어정의 필요하다. 예를 들어, 인권 감수성, 인권의제 등
- 자회사 자기업 용어 혼용된다. (용어정의 섹션 필요)

네슬레 사례 관련

- P5 네슬레 인권헌장 개발: 해당 내용은 매트릭스 개발 방법으로 인권헌장 개발 및 적용 방식과 어떻게 연계되는지 추가적인 설명이 필요하다.
- P5 네슬레의 간소한 전담조직 설명은 자칫 전담조직의 규모를 작게 가져가는 것이 일반적이라는 오류를 낳을 수 있다. 전담조직은 조직의 맥락, 시스템 성숙도와 역량에 따라 그 조직의 규모를 달리 가져가야 하며 이를 일반화하기 어렵다.)

설명 내용

- 인권경영 표준 매뉴얼 요약 내용 중, '인권경영이 유사한 경영철학(윤리경영, 준법경영, 지속가능경영 등)과 구별되는 점은 '인권실사-인권영향평가'라는 구체적인 방법론을 통해 기업의 부정적 인권 영향을 사전에 방지 하고 최소화하는 경영시스템을 구축한다는 것입니다.': 윤리경영을 포함하여 지속가능경영의 접근도 근본적으로는 위험/영향 평가, 통제 및 실사를 근간으로 하고 있기 차이점 설명으로 부적절하다.
- P6 인권영향평가 기술 내용: 조직의 인권경영 실행 역량, 성숙도에 따라 약식 실사 결과를 바탕으로 수행하는 방식에서 성숙도가 높아짐에 따라 보다 정교한 이해관계자 기반의 영향평가로 발전할 수 있음. 이러한 맥락은 인권영향평가 실시 단계의 설명에 부가될 수 있을 것이다. (네슬레 사례는 다년간 인권영향평가를 실시하며 발전시켜온 조직의 모습임을 상기해야 한다.)

기타 제언

21 페이지 인권영향평가의 구체적 내용을 보면 현재 국제표준에서 채택하고 있는 High level structure 즉 조직의 맥락과 비즈니스, 이해관계자의 이해를 바탕으로 통제를 실행하고 모니터링, 검토를 통해 지속적 개선을 시행하는 PDCA 사이클임. 기업 활용성, 경영시스템 수립 시 타 시스템과의 통합성을 보다 높이기 위해서는 국제표준의 구성 방식을 활용하여 수정하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

• 패널2.

인권경영 정책부서 및 책임자 선정

매뉴얼에는 기업에서 인권경영정책을 수립하는 단계에서 홍보팀 혹은 인사팀이 해당 업무를 맡는 것으로 되어 있다. 실제로 일부 기업에서 홍보팀과 인사팀 소속으로 CSR이 운영되기도 하지만 인권경영의 안정적 정착을 위해서는 하여 인권경영정책을 수립하고 집행할 독자적 부서의 설치를 목표로 CEO에게 직접 보고하는 별도의 TF팀을 구성하는 것이 바람직할 것이다. 기존 홍보팀 혹은 인사팀 산하에 인권경영을 부서를 둘 경우 한국 경영환경의 특성 상 인권 의제가 해당 부서 업무의 하위 의제로

다루어질 가능성이 많기 때문이다. 인권경영 정책부서를 신설하고 관련 부서와 대등한 위치에서 업무 처리가 가능한 임원급의 책임자를 선정이 필요할 것이다.

노동조합 참여의 제도화

노동조합은 기업 내부에서 인권경영의 위치 역할을 할 수 있으며 기존 경영조직에서 보지 못하는 시각을 제공하여 인권경영의 정착에 도움을 줄 수 있다. 노동조합 참여의 제도화를 좀 더 명확하게 할 필요가 있다. 물론 매뉴얼에서도 노동조합의 참여를 언급하고 있으나 추상적이다. 자문위원회 형식이 아닌 인권경영 공동운영위원회 수준의 참여 확대가 필요하다. 또한 노동조합과 공동으로 인권고충처리센터를 운영하게 하거나 인권보호관으로 임명하여 인권경영의 파트너가 되도록 동참시키는 등 참여를 제도화할 필요가 있다.

인권업무와 구제절차의 독립성 보장과 제도화

인권영향평가에서 발견된 문제를 인권경영 시스템 구축을 위해 제도화하고 시정하게 하려면 인권 담당 직원의 독립성 보장 방안 마련해야 한다. 인권 침해 구제절차를 설계할 때에도 조사처리를 담당할 직원의 신분보장과 독립성은 중요한 문제다. 인권 침해 문제에 연류된 관계자들은 대부분 동료직원, 잠재적 상사들이며 인권 담당 직원이 이들과 관계에서 자유롭지 않기 때문이다. 이들과 같은 부서로 배치될 가능성도 높고 기업 내 인적 관계망에서 자유롭지 않기 때문이다. 감사처럼 독립성 보장되는 제도적 보완이 필요할 것이다.

기업 내 대응 매뉴얼 사전 작성

인권경영을 기업 내부의 운영 원리도 받아들이도록 하기 위해서는 상황별 매뉴얼을 기업 내부에서 미리 작성하여 교육하는 것이 필요할 것이다. 침해, 연류 등의 문제가 발생하지 않도록 예방하는 것이 중요하겠으나 만약 상황이 발생할 경우 어떻게 조치해야 하는 지에 대한 대응조치 매뉴얼을 작성하는 것이 필요하다.

노동이사의 역할 제고 필요

새로운 정부에서 추진 중인 노동이사의 역할에 대한 언급이 필요하다. 독일 등 노동이사를 도입한 EU 소속 국가에서 고충처리절차에서 노동이사에게 일정한 역할을 부여하고 있다. 서울시 산하기관에서 실시 중인 노동이사에 대한 추가적인 사례 수집과 연구가 수행하고 이를 토대로 노동이사의 역할에 대한 내용을 매뉴얼에 추가하는 방안을 고민해야 할 것이다.

• 패널3.

들어가며

- 이러한 노력에 깊은 감사를 표함

- 인권경영 업무를 하다보면, 다양한 기관에서 문의전화 혹은 업무 협조 전화를 받게 됨. 대부분 인권위에서 우수기관으로 소개를 해주셨다고 연락을 주시거나, 기 연락한 기관을 통해 소개를 받고 연락을 주시는 기관도 있음. 그러나 자사와 각 기관이 처한 상황이 다르고, 업(業)의 목적이 다를 수 있는 기관 간에 '인권경영'이라는 다소 추상적일 수 있는 주제를 가지고 도움을 드리는 것이 맞기는 한건가 라는 의문이 들 때가 있음.

- 이러한 상황 하에 인권위와 인권재단에서 이러한 역량을 발휘해주시고, 노력해주셔서 「인권경영 표준매뉴얼」을 마련해주고 계신 점에 대해 깊은 감사를 포함. 그러나 이러한 자리가 단지 감사의 마음과 긍정적 측면만을 부각시키는 것은 아무런 의미가 없을 것이며, 이러한 귀한 자리에 저 같은 실무자를 토론자에 포함시키신 깊은 뜻은 실제 인권경영 업무를 수행하면서 느낀 어려움들을 이 매뉴얼이 잘 해결해줄 수 있는지, 조금 더 보완해야할 사항은 없는지에 대한 의견제시를 원하신 것이라 판단함.

- 인권경영에 있어 공공기관 중에는 조금 앞서 간다고 평가해주시고 있는 저희 기관의 실무자 입장에서 최종본에 포함되었으면 하고 바라는 점에 대해 몇 가지 말씀드리고자 함

세부적 논의

- 매뉴얼의 본래 의미

본래 매뉴얼이라 함은 인권경영 업무를 모르던 신입자도 이 매뉴얼을 통해 인권경영을 파악할 수 있고, 업무를 수행할 수 있도록 할 수 있어야 함. 특히 사기업과 달리 대부분의 공공기관은 순환보직이 원칙이기에 이 업무를 한 명의 전문적 실무자가 지속할 수 없음. 따라서 이번 「인권경영 표준매뉴얼」이 처음 인권경영 업무를 맡아서 수행하는 담당자들에게 바이블이 되길 희망함.

현재 공공기관이 지침을 삼아 업무를 수행할 수 있는 것은, UN 인권이사회에서 만장일치로 채택한 'UN 기업과 인권 이행원칙'에 따라 국가인권위원회에서 적용권고한 '공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트'가 유일하다고 할 수 있음. 그러나 이러한 가이드라인과 체크리스트의 현업 적용에는 여러 문제점들이 노정되어 있기에, 현업에서 난색을 표하고, 이러한 문제점을 해결해주시기 위해 이러한 매뉴얼을 마련하는 것으로 알고 있음.

「인권경영 표준매뉴얼」은 인권경영 업무를 접하는 사람들이 이 매뉴얼만을 보고도 업무를 대략적으로 파악하고, 인권경영 업무를 수행할 수 있도록 해줄 필요가 있음.

- 접근의 시작

윤리경영과 인권경영의 차이점은? 유사한 것인가? (사회책임경영...) 저희도 그랬고, 인권경영을 시작하려고 하는 기관들에게 가장 먼저 받은 질문은 바로 이것이었음. 아마도 모든 공공기관이 윤리경영이란 것을 하고 있을 것임. 그렇다면, 그러한 윤리경영의 폭을 넓혀서 시행하면 인권경영이 되는 것이 아닌가? 또 달리 무엇인가를 해야만 하는가?에 대한 질문에 답을 줄 수 있는 매뉴얼이 되었으면 좋겠음.

“제1부 인권경영의 개요”에 인권경영과 윤리경영의 유사점.차이점에 대한 설명이 포함되면 더욱 실효성 있게 다가갈 수 있을 것 같음. 단지 ‘인권경영은 위 모든 것을 포함하는 개념이다.’라는 설명이 아닌 좀 더 심도 있는 논의가 필요함. 인권경영을 하면 윤리경영은 따로 할 필요가 없는가? 라는 의문이 들 수 있음

- 쉬운 표현 사용과 가독성을 높일 수 있는 매뉴얼의 편집

최종 완성 전 단계에는 인권경영에 대해 관심은 있으나 잘 모르는 사람들에게도 읽어보게 하신 후 피드백 받으시면 좋을 듯함. 잘 마련해주신 콘텐츠가 독자.인권경영 관련자에게 좀 더 쉽고 편안하게 다가갈 수 있기를 바람

- 표준매뉴얼 마련을 위한 한계와 극복

‘표준’매뉴얼 마련을 위해 얼마나 많은 노력을 하셨는지 짐작하기도 어려움. 공공기관, 사기업 등을 총 망라하는 매뉴얼을 마련하기 위해 정말 많은 노력을 하셨을 것이고, 실제로 많은 내용들이 담겨있음을 알 수 있음. 그러나, ‘표준’매뉴얼에 중점을 두셨기에 구체성은 조금 떨어지는 경향이 있음. 특히 현업에서는 ‘인권영향평가’에 대한 접근이 쉽지 않음.

모든 기업이 동일하게 적용할 수 있는 안(案)을 제시해주시기는 어렵겠지만, ‘인권경영 체크리스트’ 항목과 같이 구체적인 항목을 나열해주시고 각 기업에서 본업에 맞게 수정.보완해서 적용할 수 있도록 도와주시기를 바람. 각 영역별로 ‘정답’이 아닌 ‘예시’의 항목이 있었으면 좋겠음.

마무리하며

다시 한 번 이러한 매뉴얼이 여러분들의 노고와 관심 덕에 완성이 되어 가고 있기에 큰 감사를 드립니다. 다만, 매뉴얼이란 것임을 다시 한 번 상기하시어, 인권경영 업무를 처음 접하는 사람도 쉽게 업무를 파악하고 접근할 수 있도록 좀 더 친절한 매뉴얼이 완성되길 희망합니다. 길지 않은 시간동안 이와 같은 단계까지 이르신데 대해 경의를 표하며, 남은 기간 조금 더 힘써주시길 바랍니다. 앞으로도 작은 도움이라도 필요하실 때면 언제든지 편하게 연락주시기 바랍니다

• **패널4.**

한국기업에게 '인권'이란?

- 현재 한국에서 영입하고 있는 기업중에 '인권'을 본격 표방하고 있는 기업은 BODY SHOP이며 공개적으로 인권친화 캠페인을 벌이는 기업은 LUSH임(공교롭게도 둘 다 영국계 화장품기업)
- 한국기업중에 회사의 정책으로 인권을 표방하는 기업은 포스코와 한국가스공사 정도로 확인. 구체적으로 기업과 관련된 국제기준들을 열거한 것은 포스코가 유일
- 포스코의 경우에는 자회사인 대우인터내셔널의 미얀마가스개발사업, 우즈베키스탄 면화 강제노동 등으로 국제사회의 비판을 받았고, 포스코는 인도 제철소 사업으로 비판을 받음. 그 결과 인권을 표방하고 있음
- 매뉴얼 부분 수정 필요: 1) 네덜란드와 노르웨이 연기금은 포스코 인도 제철소 사업을 이유로 투자를 철회하지 않았음. 2) 노르웨이 연기금의 경우에 NCP진정에 대한 자문을 구한 곳은 유엔 인권위가 아니라 유엔 인권최고대표 사무실임 3) 포스코가 NCP진정과 국제사회의 비판여론에 부담을 느낀 것은 사실이지만 철수의 직접적인 원인은 광산채굴 승인 지연과 토지수용지 주민들의 완강한 저항이 직접적인 원인임
- 한국에서 인권은 매우 정치적인 용어이고 기업뿐만 아니라 많은 사람들에게 익숙하지 않은 용어임. 따라서 인권경영을 해야 하는 이유를 보다 설득력 있게 제시하는 것이 필요. (예: 인권의 실현이 기업을 포함한 인류의 목표라는 점, 한국기업도 예외가 아니라는 점 등이 추가되는 것이 어떨지요.)
- 인권침해가 주로 일어나는 의류봉제업 혹은 제조업의 해외 하청 및 중소기업의 경우에 자신들을 인권피해자라고 느끼는 경우가 많음. 이를테면, 자신들이 현지 정부와 현지 노조에 의해 부당한 대우를 받고 있고, 정부의 지원을 받지 못하며, 자신들이 기대했던 것보다 수익이 안나서 경제적 어려움을 받고 있기 때문에 자신들도 피해자라는 인식. => 인건비가 싸거나 규제가 느슨한 곳은 그만큼의 인권침해 위험이 높다는 것을 사전에 인식시키는 것이 중요.
- 인권경영의 기본은 준법경영에서부터 출발. 과연 한국기업은 법을 준수하고 있는 가란 근본적인 문제.

Due Diligence 관련하여

기업의 구제와 관련된 부분 :

- 매뉴얼에서 이런 경우에 책임을 지지 않는다고 단정적으로 서술한 것은 오해의 여지가 있음. 이를테면 기업입장에서는 자신의 영향력을 부정하거나 회피하는데 초점을 맞출 소지가 큼
- 기업이 자신의 모든 활동 범위 내에서 due diligence를 수행해야한다는 것이 UNGP의 취지라고 보았을 때, due diligence의 적용을 법으로 강제할 것인가, 어디까지 적용시킬 것인가의 문제는 남아 있지만 법적책임만의 문제는 아님. <유엔 사회권 위원회는 한국정부에 한국기업들과 공급망에까지 due diligence를 이행하라는 법적 의무(legal obligation)를 수립(establish)하라는 권고를 내림>
- 프랑스 법안은 2015년으로 명기하셨는데 2017년 2월에 최종 통과되었습니다. 법안 명과 년도 다시 확인 부탁드립니다. 아울러, 프랑스 법안은 세계에서 처음으로 프랑스 기업들에게 due diligence 적용의무화와 프랑스의 기업의 해외공급망을 대상으로 기업에 의해 피해를 받았을 때, 프랑스 법원에 제소가 가능하도록 명시한 법안이라는 점에서 좀 더 설명을 보강해주시면 좋겠습니다.
- Due Diligence: 번역이 어려운 개념입니다. 인권실사라고 번역하셨는데 매뉴얼에 있는 사실에 대한 설명은 기업실사에 대한 스타트업 위키에 있는 설명을 근거하셔서 주로 사전 예방에만 초점을 맞추어 설명이 되어 있습니다. 그러나 UNGP에서 설명하고 있는 Due Diligence는 사전예방 조치뿐만 아니라 인권침해에 기여하거나 부정적인 영향을 미치지 않는 조치를 이행하고 평가하며, 인권침해에 대해 기업이 책임을 지는 것 까지 포함하는 개념입니다. 즉 사전예방조치뿐만 아니라 인권경영의 모든 단계를 다 포괄하는 개념입니다. 따라서 최근 시민사회와 국가인권위는 인권실천 및 점검의무로 due diligence를 번역하고 있는 추세입니다.

기업인권 관련한 유엔 사회권위원회 권고

Business and human rights 기업과 인권

제17항 The Committee is concerned about the absence of a legal obligation for companies domiciled in the State party or under its jurisdiction to exercise human rights due diligence. The Committee is also concerned at the documented cases of human rights violations resulting from operations of Korean companies at home and abroad and that the State party's public financial institutions do not link the provision of loans and grants to companies and projects to human rights requirements.

위원회는 당사국에 소재하거나 당사국의 사법관할에 있는 기업들이 인권실천 및 점검을 실행할 법적 의무가 없는 것에 우려한다. 또한 한국기업들의 국내외 활동으로 인한 인권침해 사례들이 보고되고 있는 것에 우려한다. 그리고 당사국의 공공 금융 기관들이 기업들과 사업프로젝트에 보조금 지급 및 (원조)용자를 해줄 때에 인권관련 사항들을 고려하거나 요구하지 않는 것에 대해서도 우려하고 있다.

제18항 The Committee recommends that, in the context of the formulation and

implementation of the section on business and human rights of the third National Action Plan on human rights, the State party: 위원회는 제3차 국가인권행동기본계획내의 기업과 인권 부분의 수립과 이행에 있어서 당사국에 다음과 같이 권고한다

(a) Establish a legal obligation for companies domiciled in the State party and those entities that they control – including those in their supply chain (subcontractors, suppliers, franchisees, etc.) – to exercise due diligence in order to identify, prevent and mitigate the risks of violations of the Covenant rights, to avoid such rights being abused, and to account for the negative impacts caused or contributed to by their decisions and operations;

(a) 당사국에 소재한 기업들과 이 기업들의 공급망(하청업체, 공급업체, 가맹점 등)을 포함하여 기업들이 영향을 미칠 수 있는 사업체들이 인권실천 및 점검을 시행하도록 법적 의무를 수립하라. 인권실천 및 점검의무란 기업들이 사회권규약의 인권을 위반할 위험들을 확인하고 예방하며 경감시키나, 사회권 규약상의 인권침해를 저지르지 않도록 회피하거나 기업들의 결정이나 운영으로 인해 인권침해에 기여하거나 인권에 부정적인 영향에 대해 책임을 지는 것을 의미한다.

(b) Act upon allegations of violations of human rights resulting from activities of Korean companies, domestically and abroad, that are brought to its knowledge, and ensure that victims can claim reparations through the State party's judicial and non-judicial mechanisms;

(b) 한국기업들의 국내외 활동으로 발생한 인권침해 주장에 대해 조치를 취하고 피해자들이 당사국의 사법적/비사법적인 구제절차를 통해서 구제를 요구하도록 보장하라.

(c) Link public procurement as well as the provision of loans, grants and subsidies with the observance of economic, social and cultural rights domestically and abroad;

(c) 공공조달과 기업에 대한 융자, 원조, 보조금 지급의 공여를, 기업들이 국내외에서 경제·사회·문화적 권리의 준수여부와 연계하라

(d) Enhance the impact, transparency, inclusiveness, and effectiveness of the National Contact Point, including through promotional activities and proactive mediation in accordance with human rights standards.

(d) OECD국내연락사무소의 영향력과 투명성, 이해관계자참여 및 효과성을 향상시켜라. 이는 인권기준들에 따라서 국내연락사무소의 활동을 증진시키고 국내연락사무소가 조정절차를 주도적으로 이끌어내감으로써 이뤄질 수 있다.

제19항 The Committee draws the attention of the State party to its general comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities.

위원회는 당사국이 기업활동과 관련하여 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약에 따른 국가의무에 대한 일반논평 24호에 대해 주목할 것을 요청한다.

2. 공공기관 및 사기업 등 주요 피드백

○ 총 3명의 공공기관 및 사기업 등 대상기관 참가자에게 인권경영 표준 매뉴얼 최종(안)에 대한 피드백을 요청하였다. 피드백의 주요 내용은 다음과 같다.

<표 37> 공공기관 및 사기업 등 주요 피드백

-
- 사기업1 : 중간보고에 비해 많이 수정이 된 것 같다. 하지만 인권이라는 용어자체가 가지고 있는 생소함이 있다. 이 매뉴얼을 보고 나서 어떻게 해야하지라는 것이 딱 떠오르지는 않을 것 같다. 사기업1의 경우 단계들을 고려하기 보다 글로벌 비즈니스에서 필요한 것들을 하다보니 글로벌 비즈니스 기준에 맞추어 평가를 하고 협력사들을 평가 점검하기도 한다. 과거의 체크리스트 및 다른 연구 결과와 입체적으로 연계가 되면 좋을 것 같다. 그렇다면 실무자들에게 큰 도움이 될 것 같다.
 - 공기업2 : 매뉴얼로서 절차는 이상적이다. 다만 기업과 인권 지침을 보면 포괄적 개념이다. 인권경영 현장 제정, 인권감수성 등은 일반적 포괄적인 개념이다. 저것은 당연한 것이다. 인권위에 말씀드리고 싶은 것은, 가장 쉬운 것이 UN에서 기준을 마련해서 공공기관부터 적용을 하는 것인데 그것은 아닌 것 같다. 인권이 취약하면 공기업 보다 사기업 중소기업이나 해외진출기업이 더 심한데 오히려 여기에 더 포커스를 두어야 하는 것이 아닌가? 개념, 우선적 해야 할 대상을 명시해주면 좋을 것 같다.
 - 정부기관 : 사회권위원회에서 위원들이 구체적 질의가 많이 들어왔다. 국제사회에서 기업과 인권에 대한 요구가 많다는 것을 알 수 있었다. 그리고 실태와 간극이 크다는 것을 알 수 있었다. 이를 어떻게 제도화 할 수 있을까 하는 고민이 법무부 차원에서 있다. 국가인권위원회 권고를 3차 NAP에 대해서 시일 내에 공청회를 통해 시민사회 의견을 듣고 연중에 발표하지 않을까 하는 상황이 있다. NAP 수립한 국가가 36개, 기업과 인권 NAP를 수립한 국가는 13 - 14개 국가가 있다. NAP에서 기업과 인권을 별도의 장으로 구성하고 앞으로 구체적으로 수립할 가능성이 있다. 매뉴얼에서도 어떤 부분은 강행규정으로 했으면 좋겠다 하는 부분에 대한 고민을 나누어 주었으면 좋겠다.
 - 사기업1 : 사기업1은 EICC에 가입해서 하고 있다. CSR관련해서는 가장 큰 협의체라고 생각하는데, 미국 노동부, 국무부, UN대사 등이 모여 기업 인권에 대한 논의가 이루어 진다. 현상에 대해서 이야기하고 현상을 어떻게 제거할지에 대해서 이야기하는데 매뉴얼은 절차에 대한 이야기를 하는 것 같다. 체크리스트를 두고 맥락위주로 이야기하면 좋을 것 같다.
-

제5장

「인권경영 표준 매뉴얼」 시범적용

제5장 「인권경영 표준 매뉴얼」 시범적용

제1절 공기업A사 시범적용

○ 최종보고회 이후, 공공기관 및 사기업의 피드백에 따라 실무자를 위한 매뉴얼을 별도로 작성하고, 10월 18일 인권경영 체계구축의 모범 사례 중 하나인 공기업A사를 대상으로 인권경영 표준 매뉴얼²⁵⁾에 대한 시범적용을 하였다. 공기업A사 대상 매뉴얼 시범적용 구성원 및 결과는 다음과 같다.

<표 38> 공기업A사 시범적용 결과

공기업A사 시범적용 결과	
인권경영 표준 매뉴얼 시범적용 결과	
일시	2017. 10. 18. (수)
참석	공기업A사 미래전략부

1. 개요

- 검토대상: 「인권경영 표준 매뉴얼」내 “인권영향평가의 실시(9~15page)”
- 검토자: 공기업A사 기획조정실 미래전략부 인권경영 담당
- 검토일: 2017.10.18.(수)
- 주요 검토내용: 매뉴얼에 제시된 내용이 공공기관 업무에 적용 가능하고 실효성이 있는지 여부

※ 한국인권재단에서는 시범적용을 요청하였으나, 검토기간 여건상 시범적용이 아닌 그간의 운영 경험을 바탕으로 한 의견 제시의 형태로 검토

2. 검토 결과

- 인권영향평가팀 구성(10~12page)
 - 적용가능여부
 - 실무를 진행하는데 있어서 인권영향평가팀 구성은 반드시 필요한 프로세스이

25) 부록1과 부록2 참고

며 실무에 적용 가능한 것으로 판단됩니다.

○ 보완할 사항

- **“인권영향평가”가 무엇인지에 대한 정의가 필요합니다. 무엇을 실시하고 무엇을 평가하는지에 대한 설명이 필요합니다.**
- 네슬레의 예시로 제시된 “DIHR(11page)”에 대한 설명이 필요합니다.
- 도입부에 전체 프로세스에 대한 간단한 표가 제시되면 이해하는데 많은 도움이 될 것이라 생각합니다.

<예시>

인권경영 전담부서 지정 → 인권영향평가 계획 수립 및 필요 예산 책정 → 인권경영위원회 공유 및 의견수렴 → 예산 확보(관련부서와의 사전협의) → 최고경영진 의사결정 → 이사회 의결 → 인권영향평가 수행팀 구성(외부 전문가 그룹 & 내부 관련부서) → 인권영향평가 수행팀 교육 실시

□ **인권영향 매트릭스 매핑(12page)**

○ 적용가능여부

- 인권영향 매트릭스는 실질적인 실사 전에 필요한 프로세스이며, **실무에 적용 가능한 것으로 판단됩니다.**
- **다만, 외부 전문가가 개입되지 않은 상황이라면 공공기관 실무자가 자체적으로 수행하기에 난이도가 높습니다.**

○ 보완할 사항

- 실무자가 매트릭스를 작성할 때 참고할 수 있는 서식이나 예시가 필요합니다.
- ※ 매뉴얼에 제시된 내용만으로는 실무자가 매트릭스를 작성하는데 어려움이 있습니다.

□ **사전조사 및 실사전략 수립(13page)**

○ 적용가능여부

- 사전조사 및 실사전략 수립은 실질적인 실사 전에 필요한 프로세스이며, **실무에 적용 가능한 것으로 판단됩니다.**

○ 보완할 사항

- “인권리스크 히트맵”에 대한 설명이 필요합니다.

□ **현장에서 행하는 실사(13~14page)**

○ 적용가능여부

-
- 일부 공공기관의 경우 **내부 실사는 적용 가능하나, 이해관계자 대상 실사는 적용하는 것이 어려울 것으로** 판단됩니다.
 - 이해관계자 대상 실사가 필수요건이 아님을 명시하시는 것이 좋습니다.
 - 보완할 사항
 - 이해관계자 대상 실사의 범주를 명확하게 제시*하는 것이 필요합니다.
 - ※ 예시) 이해관계자 실사 주요대상: 협력업체, 하도급업체 ... 등

□ **결과 보고서 작성(15page)**

- 적용가능여부
 - **“인권영향평가 보고서”는 반드시 필요한 프로세스이며, 실무에 적용 가능한 것으로** 판단됩니다.
 - **“인권영향평가 프로그램 계획서”는 별도로 작성할 필요성이 없어** 보이며, “인권영향평가 보고서”에 모범사례와 향후 추진계획을 명시하는 것이 더욱 효율적이라 판단됩니다.

□ **인권영향 점검표 - 조례·규칙 제·개정용(17page)**

- 적용가능여부
 - **“인권영향 점검표”는 실무에 적용 가능하며, 유용하게 활용될 것으로** 판단됩니다.
- 보완할 사항
 - “기대효과”에서 “주민”이라는 표현보다는 “국민”이라는 표현이 적절하다고 생각합니다.

제2절 시범적용에 대한 연구진 종합리뷰

- 공기업A사의 시범적용 사례피드백을 살펴보면 각 단계의 적용 대부분에서 “실무 적용 가능한 것으로 판단된다”고 기술하고 있다. 다만 핵심적인 사항 중 이해관계자 대상 실사가 적용하기 힘들 것으로 판단한다는 의견을 피력했다. 피평가자인 상황에서 고객만족도 중심의 실사를 하게 되면 제대로 된 답변이 나오지 않거나 평가자체에 만족하지 않은 결과를 초래할 수 있다.

○ 이것은 공공기관 다수에서 가지는 특성으로서 공공기관의 평가업무 자체가 인권 침해 사항이라고는 볼 수 없으므로 결국 평가가 실시되는 절차와 과정의 공정성이 인권에 미치는 영향에 대해서 실사가 가능할 것으로 보인다. 또한 피평가자는 개인이 아니고 병원 등 기관이기 때문에 평가에서 불이익이 인권으로 연결된다는 것으로는 볼 수 없고 다만 평가에 참가하는 담당자들에 대한 절차상의 영향이 주목될 수는 있을 것이다.

○ 범위를 넓혀서 평가자체가 국민보건에 끼치는 영향이 있다면 넓은 의미의 이해관계자인 국민에 대한 인권적 영향을 볼 수는 있겠으나 이것은 정책적이고 다분히 정치적 고려사항으로서 공기업A사 자체의 인권영향평가 대상에서는 간접적인 영향만이 논의될 것이다. 즉 이 문제는 공기업A사의 절차를 개선해서 해결될 성질의 논의가 아니므로 국가정책 차원의 논의로 접어 두어야 할 것이다.

○ 공기업A사에서는 몇가지 보완사항을 제시하여 도움을 주었다. 간소화할 것과 예시 등을 확대하여 개념과 방법론은 명확히 할 것을 주문하였는 바, 매뉴얼에는 인권영향평가의 정의, 예시, 맵핑 매트릭스와 히트맵 등의 설명과 예시를 보완하였다.

제6장

결론

제6장 결론

제1절 연구 한계 및 시사점

○ 인권경영 확산을 위해서는 기업별 산업 및 규모를 고려하여 지속적으로 매뉴얼을 발전시켜 나가는 노력이 필요하다. 2018년에는 공기업 및 사기업을 대상으로 '인권경영 표준 매뉴얼'을 제공하고, 후속 작업으로 2019년에는 공기업을 대상으로 하는 구체적인 매뉴얼을 제공하는 한편, 2020년에는 산업별 매뉴얼을 제시할 필요가 있다.

제2절 결론

○ 설문과, 심층조사, 시범적용 등을 거치면서 인권경영이 국내 기업 (공기업과 사기업을 망라하여)에 적용될 수 있고 적용할 적절한 시기가 도래했다는 결론을 얻을 수 있었다. 이것은 국제 동향과 국내 전개상황이 지난 수년간 착실하게 진행된 결과이면서 한국 공기업에 기대하는 윤리, 인권의식과 국제적으로 가속화 되어가는 인권환경이 경제환경 자체에 변화를 주고 있다는 것을 목도한 결과이다.

○ 공기업은 물론 사기업 다수의 높은 관심과 수준이 시기성을 반증한다. 유엔 기업과 인권 워킹그룹과 사회권규약위원회 등 국제적인 노력이 국내기업에 직접 영향을 끼치는 것도 그렇거니와 기업과 산업 내에서 보이는 관심은 기업의 사회적 책임 면에서 적극적인 행보로 보인다.

○ 그러한 의미에서 공기업 및 사기업 모두의 참여를 유도하기 위해서는 정부의 기업과 인권 NAP 제정이 필요하다. 이는 국제적인 선도사례를 따르는 것이기도 하거니와 한국 내 인권 발전상황을 공고히 하기 위한 것으로서 경영평가에 민감한 공기업과 이후 공기업의 조달 영역 등을 통해 확산될 사기업의 인권경영 니즈에 대한 확실한 가이드와 인센티브가 지금 주어져야 한다는 면에서도 중요하다. 또한 공공기관 경영평가에 인권경영이 윤리경영처럼 별도의 항목으로 제시되어야 한다.

○ 이러한 국가적 노력과 기업의 자발적 참여 그리고 시민사회의 관심은 기업과 인권 선도사례를 인권 거버넌스의 요체라는 면에서 이 연구의 의의가 있다. 또한 거

시적으로는 경제적이고 사회적인 이슈들이 인권이라는 공통된 그리고 합의된 의제 안에서 조화를 찾는다는 중요한 의미를 가지고 있는 만큼, 본 연구 이후에 세분화 되어 진행될 많은 연구와 가이드에 징검다리 역할이 되었으면 좋겠다는 것이 연구진의 공통된 소망이다.

부록

-
- 부록1. 인권경영 표준 매뉴얼(안)
인권경영 실무 매뉴얼(안)

인권경영 표준 매뉴얼(안)

인권경영 표준 매뉴얼 활용안내

제1부 인권경영의 개요

1. 인권경영의 정의와 국내·외 동향

- 1) 인권경영이란 무엇인가?
- 2) 인권경영의 국제흐름
- 3) 인권경영의 국내흐름

2. 인권경영의 효용성

- 1) 규범과 규제
- 2) 기업 이미지
- 3) 투자자
- 4) 기업 목표

3. 인권경영의 핵심요소와 표준 프로세스

제2부 인권경영 표준 프로세스의 요약

1. 인권경영 시스템의 핵심 요건

2. 인권경영 6단계의 핵심

3. 인권경영 시스템의 전체 개요

제3부 인권경영 표준 프로세스

1단계. 인권경영 정책의 개발과 공표

- 1) 인권경영 정책 개발
- 2) 인권경영 정책을 내·외부적으로 확산
- 3) 인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산
- 4) 인권경영 정책을 자사 및 협력사에게 확산

2단계. 인권영향평가 실시

- 1) 평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축
- 2) 운영 맥락 이해
- 3) 사업관계검토
- 4) 전문지식 활용
- 5) 영향을 받는 이해관계자와의 협의

3단계. 인권침해 방지조치의 구축과 실행

- 1) 실행체계 구축
- 2) 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여
- 3) 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인
- 4) 사업 관계에서 영향력 창출 및 행사
- 5) 고 위험 상황에서의 실행

4단계. 인권침해 방지조치의 성과평가

- 1) 평가체계 수립
- 2) 평가지표 개발
- 3) 이해관계자의 관점 포함
- 4) 사업 관계 성과평가

5단계. 인권침해 방지조치의 공개

- 1) 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립
- 2) 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정
- 3) 공시에 대한 검토와 실행

6단계. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

- 1) 기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 성립
- 2) 외부 구제절차와의 연계와 협업
- 3) 효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공

부록1. 용어해설

인권경영 표준 매뉴얼 활용안내

1. 인권경영 표준 매뉴얼의 목적과 구성

인권경영이란 기업이 활동 과정 속에서 노동자, 협력업체, 하청업체, 지역주민, 소비자 등 기업과 관련된 모든 이해관계자를 존중하는 경영방식입니다. 인권경영²⁶⁾은 2011년 유엔 '기업과 인권 이행원칙'이 만장일치로 채택된 이후 국제기구와 국제기준의 광범위한 지지, 국내 국가계획 편입계획 및 기업의 사회적 책임의 대표적 책무인식 등에 힘입어 명실상부한 국제기준이 되고 있습니다.

각각의 기업이 처한 상황이 다르다는 점을 고려할 때, 본 <인권경영 표준 매뉴얼>의 목적은 기업이 내부 시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진함에 있어 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 하는 가이드 역할을 하는 동시에 예시를 통해 인권경영의 수행을 실질적으로 돕는데 있습니다.

본 매뉴얼은

- 첫째, 유엔 이행원칙이 기대하는 것이 무엇인지 설명하고
- 둘째, 실제 유엔 이행원칙을 적용하는데 있어 실질적인 해설을 제시하고
- 셋째, 국내 기업에 적용하기 위한 주요 고려사항을 제공하고
- 넷째, 주요 고려사항별 요약과 함께 실행방법을 안내합니다.

본 매뉴얼을 통해 인권존중 선언에서부터 인권위험에 대한 식별과 대응을 포함하고 실제 인권침해 발생 시 구제책을 제공하는 것에 이르기까지, 주요 단계에 대한 내용을 파악할 수 있습니다.

본 매뉴얼은 모두 3부로 구성되어 있습니다. 제1부는 인권경영의 개요, 제2부는 인권경영의 전체 프로세스, 그리고 제3부는 인권경영의 단계별 주요활동을 제시하고 있습니다.

인권경영이 왜 필요한가에 대한 설명에 해당하는 제1부에서는 인권경영의 정의와 국내·외 동향, 인권경영의 효용성, 인권경영의 핵심요소와 표준 프로세스를 간략히 설명합니다.

26) 국가인권위원회의 용어와 통일성을 유지 하기 위해 Business and Human Rights를 인권경영으로 명시함

인권경영을 빠르고 쉽게 파악할 수 있도록, 제2부에서는 인권경영의 전체 프로세스를 요약하고 있습니다.

제3부에서는 인권경영의 “인권경영정책의 개발과 선언을 통한 확산 → 인권영향평가 실시 → 인권침해 방지조치의 구축과 실행 → 인권침해 방지조치의 성과평가 → 인권침해 방지조치 실행의 공개 → 인권피해자를 위한 구제절차 제공” 6 단계를 제시하고 있습니다. 연구를 위해 해외에서 발간된 다양한 ‘기업과 인권’ 가이드라인과 매뉴얼을 참조하였는데, 특히 EU가 발간한 ‘기업과 인권연구소(IHRB)’와 ‘Shift’가 공동 작업한 ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights²⁷⁾의 6단계를 참조하였습니다.

본 매뉴얼에서는 각 단계별 유엔 이행원칙을 국내 기업 상황에 적용할 수 있도록 주요고려사항을 설명하고 있으며, 현재 한국에서 사용되고 있는 용어의 통일을 위해 인권실사는 ‘인권실천·점검의무’로 표시하였습니다. 따라서 ‘인권실천·점검의무’는 인권영향평가와 그 결과관리의 모든 절차를 포함하고 있습니다.

본 매뉴얼은 법적 구속력을 가지지는 않습니다. 동시에 본 매뉴얼은 특정 국가가 인권존중 의무를 이행하지 않거나 이행할 수 없는 상황에서, 인권에 부정적 영향을 미칠 수 있는 행위에 기업이 연루되지 않도록 하는 것이 어렵다는 점을 인지하고 있습니다. 인권존중을 실제로 이행하는데 있어 모든 것을 충족하는 곳은 없을 것입니다.

대부분의 기업은 백지 상태에서 인권경영을 시작하지는 않을 것입니다. 기존의 기업문화나 기업가치 뿐만 아니라 기존의 다양한 정책과 프로세스가 이미 인권존중의 내용을 담고 있을 것입니다. 기업의 운영 환경이 각기 다르기에, 현장에 대응하는데 있어 인권에 부합하는 해결책을 적절히 개발하는 것이 중요합니다. 또한 인권경영 6단계는 기업에서 익숙하게 사용하고 있는 ‘PDCA(plan-do-check-act)’ 사업활동 관리 방법과 같이 순환구조를 이루고 있어, 업무를 지속적으로 개선해 나가는데 그 목적이 있습니다. 첫 번째 사이클에서는 간소한 그러나 핵심적인 부분을 실행에 옮기고, 두 번째 사이클에서는 축적된 노하우를 가지고 기업의 특수성을 반영해 나가는 것입니다.

마지막으로, 매뉴얼에는 기업의 활동과 사업관계 전반에 있어 인권 존중을 이행

27) IHRB & Shift, “ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, European Commission, 2014.
https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/ICT/EC-Guide_ICT.pdf

하는 것이 단순하지 않다는 점이 고려되어 있습니다. 사람이 생각하고 행동하는 방식에 인권존중을 내재화 하는 데는 자원과 시간이 소요됩니다. 게다가 기업이 자신이 운영하는 모든 부분을 통제하는 것은 어려운 일입니다. 이러한 상황은 매우 급격하게 변하고 있으며 심각한 인권 딜레마가 발생하고 있습니다. 그러므로 유엔 이행원칙을 실행하는 것은 지속적인 개선 과정이며, 본 매뉴얼은 앞으로 계속 발전하는 논의를 반영하고 있습니다.

2. 인권경영 표준 매뉴얼의 범위

• 대상 기업의 업종

본 매뉴얼은 공기업 및 사기업의 일반적인 활동을 대상으로 작성되었으며, 모든 기업의 각 부문과 잠재적 영향을 살펴보고 있습니다.

• 대상 기업의 인권이슈

본 매뉴얼은 국제적으로 인정된 대부분의 인권존중에 관한 이슈를 다루고 있으며, 노동자 인권, 취약·소외된 개인 및 집단(여성, 아동, 이주 노동자, 인권 옹호자, 언론인)의 권리가 포함되어 있습니다.

• 대상 기업의 범위

본 매뉴얼은 기업 활동과 제3자와의 사업관계에 적용됩니다. 기업의 직접적 관계뿐만 아니라 가치사슬 안에 해당되는 협력업체 및 하청업체까지 모두 포함됩니다.

• 대상 기업의 형태 및 규모

본 매뉴얼은 다양한 소유 형식, 규모 및 구조를 가지고 있는 모든 규모의 기업에 활용될 수 있습니다. 따라서 공기업, 대기업, 그리고 중소기업까지 모두를 포함합니다.

• 대상 기업의 국내 적용 가능성

‘기업과 인권’ 국제기준을 토대로 국내 상황에 맞게 매뉴얼을 개발하여, 국내 기업이 사용 가능하도록 제작했습니다. 일부 해외사업에서 큰 문제가 제기될 수 있음을 고려할 때, 국내·외에서 활동 중인 기업들에게도 적합합니다.

3. 인권경영 표준 매뉴얼의 대상

본 매뉴얼의 독자는 기업에서 업무나 부서, 법인, 사업부, 국가 혹은 현장 수준에 관계없이 인권 이슈에 대해 주도적인 역할을 하는 사람이 될 것입니다. 독자는 매뉴얼을 통해 다양한 부서의 필요에 맞는 다양한 접근방법을 알 수 있을 것입니다. 기업에 시스템을 구축하고 문화를 확산하기 위해 다양한 접근방법을 통해 인권경영을 정착시킬 수 있습니다.

또한 본 매뉴얼은 인권경영을 확산시키는데 관심이 있는 다양한 이해관계자(노동조합, NGO, 인권옹호자, 언론인, 영향을 받은 고객 및 사용자 대표, 투자자, 산업협회, 정부, 그리고 소비자 기관 등)도 활용할 수 있습니다.

이 실무매뉴얼을 통해 성숙된 인권의식을 바탕으로 경영활동이 전개되고, 결과적으로 지속가능한 경제활동 환경의 정착에 한걸음 더 나아가게 되기를 바랍니다.

제1부 인권경영의 개요

1. 인권경영의 정의와 국·내외 동향

1) 인권경영이란 무엇인가?

인권경영이란 기업이 활동 과정에서 노동자, 협력업체, 하청업체, 지역주민, 소비자 등 기업과 관련된 모든 이해관계자를 존중하는 경영방식입니다. 이를 실행하기 위해서는 기업이 '부정적 인권영향'을 방지할 수 있도록 사전에 평가하고 최소화하는 경영시스템을 구축하고 준비해야 합니다. 특히 기업 활동과 협력관계에서 발생하는 '모든' 부정적 영향을 다루는 것이 중요합니다. 그러나 인권경영의 실행과정에서 전략적으로 우선순위가 높은 인권이슈부터 접근할 수 있습니다. 또한 기업이 부정적 인권영향을 야기하거나 기여한 경우에는 이를 개선하기 위한 구제절차를 제공합니다.

인권경영에서 말하는 인권이란 추상적 가치가 아니라 인간이 인간답게 사는데 필요한 권리 및 자격을 의미합니다. 인권은 인종, 성, 국적, 사회적 지위, 사상 등과 상관없이 보편적으로 적용되어야 하는 것으로 국가인권위원회 법에서는 인권을 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리'로 정의하고 있습니다.

인권경영을 실천하기 위해서는 기업 내 인사·노무관리에 한정된 시각이 아닌, 포괄적 시각으로 기업의 전반적인 활동에 걸친 포괄적인 시각으로 다양한 이해관계자를 존중해야 합니다. 따라서 기업의 비즈니스와 관계된 이해관계자(예, 투자자)만이 아니라, 기업 활동으로 인해 영향을 받고 있는 지역사회의 모든 주민들의 인권 위험을 다루어야 합니다.

또한 인권경영은 인권침해와 같은 이슈를 공개하는 것이라는 한정된 시각에서 벗어나, 기업의 지속가능성을 위해 비즈니스 기회 창출 혹은 리스크 관리 차원에서 접근하는 것이 필요합니다. 인권경영은 기업 내·외부의 경제·사회·환경 분석을 통해 다각적인 중장기적 전략으로 기업에 시스템을 구축하여 실행하는 것이 중요합니다. 이를 통해 인권위험을 규명하고 관리하는 것을 넘어 정책수립

에서부터 사업 활동 기획 및 실행까지 경영활동 전반에 걸쳐 인권을 주류화 하는 과정이어야 합니다.

따라서 기업은 국내법뿐만 아니라, 유엔 등 국제사회에서 인정하고 있는 국제 인권규범과 기준들을 준수할 책임이 있습니다. 만약 사업을 수행하는 현지국가 가 특정 국제인권조약에 비준하지 않거나 인권규범을 지키지 않더라도, 인권경영은 모든 사업수행국가에서 인권을 존중할 책임이 있습니다. 이를 통해 국제사회에서 기업은 사업활동의 정당성과 이에 응당한 사회적 지위를 부여 받게 됩니다.

(1) 인권경영의 구성요소

현재 한국사회에는 인권경영 개념뿐 만 아니라 준법경영, 윤리경영, 사회적 책임경영, 지속가능경영 등 다양한 경영 프레임이 사용되고 있습니다. 따라서 인권경영이 이러한 경영 프레임과 비교해서 어떤 점에서 다르고 인권경영 실천이 왜 중요하고 필수적인지를 이해하는 것이 중요합니다.

인권경영은 기업윤리의 필요충분조건이라고 할 수 있습니다. 기업윤리는 기업이 설립 목적을 이루기 위해 내리는 의사결정과 행위의 판단 기준을 말합니다. 모든 기업은 생산성 증대와 이윤창출을 통해 기업의 지속가능성뿐 만 아니라 사회의 지속가능성 제고에 기여합니다. 이윤을 창출하지 못하는 기업은 생존이 불가능하고 사회 없이는 기업이 생존할 수 없기 때문입니다.

그러나 그러한 기준은 시대와 사회마다 조금씩 다를 수 있습니다. 판단 기준에는 기업이 속한 국가의 실정법과 관련 국제법, 기업이 속한 사회의 윤리적 규범과 일반 시민의 사회적 기대와 정치적 책임에 대한 기대 등 다양합니다. 사회는 기업이 단순히 '이윤 창출의 도구'가 아니라 사회를 구성하는 시민으로서 행동하기를 기대합니다.

'법은 최소한의 도덕'이라고 합니다. 사회를 유지하는데 필요한 도덕과 윤리에서 필수적인 최소한이 법이라고 할 수 있습니다. 준법경영은 실정법과 규정을 준수하여 법적 문제로 인한 경영리스크를 예방하는 경영을 말합니다. 따라서 준법경영은 투자와 구매 및 지불과 관련된 법적 계약 등 사업추진 과정에서의 부정부패 방지와 개인정보 보호 법규 준수 등을 중요하게 다룹니다. 실행되고 있는 규범 준수를 강조하는 준법경영은 윤리경영의 최저선이라고 할 수 있습니다.

그러나 준법경영 만으로는 충분하지 않습니다. 실정법을 지켰지만 윤리적인

로 비난 받을 수 있습니다. 실정법을 잘 지켰다는 것만으로 기업의 사회적 평판이 높은 것은 아닙니다. 사회 속에 존재하는 기업은 사회 구성원의 윤리적 기대에 부응해서 행동하는 것이 중요합니다. 윤리경영은 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영 방식을 말합니다. 윤리경영은 투명경영을 통해 부정부패 근절을 강조합니다.

도덕과 윤리를 같은 의미로 사용하지만 구분해서 설명하자면 도덕은 자아의 기준, 윤리는 사회적 기준에 의해 판단하는 것을 말하며 따라서 도덕은 양심이 기준이고 윤리는 사회적 규범이나 관습, 넓게는 법 등이 기준이 됩니다. 개인의 도덕적 바탕 위에서 집단의 윤리 경영이 가능하게 됩니다. 즉 개인들이 양심적이어야 조직이 윤리적이 됩니다.

윤리경영에 비해 사회책임경영은 주주와 같은 투자자 이외에도 회사와 직간접적으로 협력하는 다양한 이해관계자와의 관계, 즉 이들의 삶의 질을 향상시키기 위해 기업이 사회에 체계적으로 참여하는 방법을 중시합니다. 회사의 생존과 지속가능성이 이들과의 관계에 달려있고 회사는 회사가 속한 사회 구성원의 삶의 질을 향상하는 즉 사회적 지속가능성에 책임을 지니고 있기 때문입니다. 이러한 사회책임경영은 자발적인 원칙에 입각하여 기업의 이윤극대화를 넘어 광의의 차원에서 사회에 대한 책임을 강조합니다. 국내에서는 사회책임경영을 기업의 자선사업이나 사회공헌 프로그램으로 좁게 이해하는 시각이 존재하지만, 최근 공유가치창출(CSV)에 대한 논의에서처럼 사회적 가치와 경제적 가치가 공존할 수 있다는 전략을 취하는 기업들도 등장하고 있습니다.

준법경영, 윤리경영 및 사회책임경영은 기업과 사회의 지속가능성을 구성하는 기본 요소이기도 합니다. 지속가능경영은 경제, 인간, 환경 즉 재정적 이익, 사회적, 환경적 세 가지 책임을 강조하는 경영입니다. 지속가능경영은 준법, 윤리적 및 사회책임을 중시하는 경영을 통해 기업의 지속가능성을 강화하고 더 나아가 사회의 지속가능성에 적극적으로 기여하고자 합니다.

앞에서 언급한 준법, 윤리 및 사회책임은 인권을 구성하는 세 가지 본질적 요소를 반영하고 있습니다. 인권에는 도덕과 정치 및 법 세 가지 요소가 통합적으로 구성되어 있습니다. 인권은 도덕과 윤리를 기반으로 하여 정치적 과정을 거쳐 법규범으로 구체화됩니다. 인권은 인권침해 즉 피해자가 겪는 부정의와 부당함에 대한 공분에서 시작하는 사회운동으로부터 출발합니다. 그리고 인권은 언론과 여론 등을 통해 정치적 의제가 되고 정당으로 구성된 국회 등 입법기관에서의 논의와 합의를 통해 법규범이 되고 행정부 및 사법부로 구성

된 국가기관을 통해 집행되는 과정을 겪습니다. 이러한 과정을 인권운동의 제도화 또는 법제화라고 합니다. 즉 인권이 지닌 윤리적, 정치적 및 법적 성격은 이러한 과정을 통해 잘 드러납니다.

(2) 인권경영의 특성

인권경영은 앞에서 언급한 다양한 경영 프레임과 비교할 때 다음과 같은 특성을 지닙니다.

첫째, 인권경영은 유엔의 국제인권규범에 근거하기에 보편적이고 객관적입니다. 인권경영이 준수하는 '기업과 인권 이행원칙'은 사업지역, 규모 업종에 상관없이 모든 기업이 존중해야 하는 국제적으로 인정된 규범입니다. 따라서 인권경영은 국가와 사회마다 다른 기준이 아닌 유엔을 중심으로 제정되어온 보편적 인권 기준을 따르기에 예측가능성과 일관성이 높을 수 있습니다.

둘째, 인권경영은 자발적 선택 사항이 아니라 당연히 준수해야 할 규범적 성격을 지닙니다. 인권경영의 규범적 근거인 인권은 도덕적이면서 동시에 법적 규범입니다. 따라서 인권경영 증진의 국가의 인권의무이며 기업은 이를 존중할 책임을 지닙니다.

셋째, 인권경영은 포괄적이고 통합적인 특성을 지닙니다. 인권경영은 준법 경영, 윤리경영, 사회책임경영을 포함하는 포괄적인 경영프레임으로 법치, 윤리, 정치적 책무성을 인권의 프레임 속에서 통합적으로 수행합니다.

넷째, 인권경영은 경영자뿐 만 아니라 회사 내 노동조합과 회사 외부의 투자자, 협력업체, 지역주민, 소비자 등 영향권 내에 있는 다양한 이해관계자와의 협력과 참여를 강조합니다. 인권경영은 참여적 거버넌스를 지향하며 이를 통해 기업의 시민권을 제고하고 사회의 통합에 기여한다.

다섯째, 인권경영은 이미 발생한 인권침해 문제를 다루기보다 사전에 인권 위험 예방을 강조합니다. 인권경영에서 강조하는 인권실천 점검의무 특히 인권영향평가를 통해 회사는 경영활동 과정에서 의도와 상관없이 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방하는데 주력합니다. 이를 통해 회사는 재정적 손실과 평판 추락을 방지하고 기업의 지속가능성을 강화할 수 있습니다.

여섯째, 인권경영은 인권침해 구제절차의 제도화를 통해 법치와 시스템을 통한 문제 해결을 강조합니다. 제도를 운영하는 인간의 한계로 인해 최선을 다해 노력해도 인권침해가 발생할 수 있습니다. 인권경영은 인권침해가 발생

할 때 기존의 법원을 통한 사법적 구제조치 이외에 다양한 비사법적 구제절차를 강조합니다. 제도화된 투명한 절차를 통해 문제를 다룸으로써 적절한 보상을 제공하고 예방 시스템을 강화하는데 기여합니다.

2) 인권경영의 국제흐름

- (1) 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 국제사회는 다국적기업과 같은 세계적인 기업 활동에 인권 존중의 책임을 다할 것을 요구하기 시작했습니다. 가장 대표적으로 유엔 인권위원회는 2005년 하버드 대학교 법학·행정대학원의 존 러기(John Ruggie) 교수를 '기업과 인권 유엔 사무총장 특별대표'로 임명하였고, 러기 교수는 2008년 '유엔 기업과 인권 프레임워크(The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights)'를 발표했습니다.
- (2) 또한 2011년 6월 유엔 인권이사회(UN Human Rights Council, UNHRC)는 '유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 이하 유엔 이행원칙)'을 만장일치로 채택하였고, 이는 인권경영의 국제적인 대표 규범이 되었습니다. 유엔 이행원칙은 보호, 존중, 구제와 같은 프레임워크의 세 가지 축을 기초하고 있고, 인권을 존중하기 위해 국가와 기업이 상호보완적이지만 뚜렷하게 구별되는 각자의 역할을 맡을 것을 요구하고 있습니다.
 - 국가의 인권보호 의무 : 국가는 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해를 저지하기 위해 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통해 보호해야 할 의무가 있습니다.
 - 기업의 인권존중 책임 : 기업은 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 기업 활동과 관련된 분야에서 미칠 수 있는 부정적 인권영향에 대한 조치를 취해야 합니다.
 - 효과적인 구제책 : 국가와 기업은 사법적, 비사법적 수단을 모두 동원하여 기업관련 인권침해 피해자의 효과적인 구제책에 대한 접근성을 높여야 합니다.
- (3) 유엔 인권최고대표사무소(OHCHR)에 따르면, 2017년 9월까지 '기업과 인권 국가인권정책기본계획(National Action Plan on Business and Human Rights, 이하 기업과 인권 NAP)'을 선언한 국가는 다음과 같습니다.

- 2013 - 영국(수정 2016), 네덜란드
- 2014 - 덴마크, 핀란드
- 2015 - 리투아니아, 스웨덴, 노르웨이, 콜롬비아
- 2016 - 스위스, 이태리, 미국, 독일
- 2017 - 프랑스, 폴란드, 스페인, 벨기에, 칠레

(4) 법적 구속력은 없지만 국제적인 연성규범으로 작동하고 있는 원칙은 다음과 같습니다.

- UN 기업과 인권 이행원칙 (2011)
[UN Guiding Principles on Business and Human Rights]
- OECD 다국적 기업 가이드라인 (2011)
[OECD Guidelines for Multinational Enterprises]
- ILO 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 선언 [Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work] (1998)
- UN 국제인권장전 [The International Bill of Human Rights] (1966)
 - ☑ UN 세계인권선언 [Universal Declaration of Human Rights] (1948)
 - ☑ UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 (A규약, '사회권규약') (1966)
[International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]
 - ☑ UN 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 (B규약, '자유권규약') (1966)
[International Covenant on Civil and Political Rights]

(5) 원칙 이행을 돕는 이행표준 및 가이드라인 그리고 일련의 활동을 보고할 때 활용하는 보고기준은 다음과 같습니다.

- ISO 26000 사회적 책임 표준 (2010)
[ISO 26000: Guidance on Social Responsibility]
- GRI 보고원칙 및 표준 [Global Reporting Initiative, GRI Standards] (2016)
- DJSI 다우존스 지속가능경영지수 [Dow Jones Sustainability Indexes]
- FTSE4Good [FTSE Group Index Series]
- PRI 책임투자원칙 [Principles for Responsible Investment] (2005)
- UN 글로벌컴팩트 10대 원칙 (2000, 수정 2004)
[UN Global Compact 10 Principles]
- UN 지속가능발전목표 (2015)
[SDGs - The Sustainable Development Goals, 'Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development']
- IFC 환경적·사회적 지속가능성 성과표준 (1998, 수정 2012)

[Performance Standards on Environmental and Social Sustainability]

- VPI 안전과 인권을 위한 자발적 원칙 (2000)
[The Voluntary Principles on Security and Human Rights]

(6) 인권경영에 관한 대표적인 국가 및 국가연합체의 법률과 지침은 다음과 같습니다.

- 영국
 - ✓ 현대판 노예방지법 [Modern Slavery Act] (2015)
- 프랑스
 - ✓ 민간법안 501 [Private Bill 501] (2017)
- EU
 - ✓ 비재무적 정보공개 지침 [Non-Financial Reporting Direction] (2014)
- 호주
 - ✓ 형법 Criminal Code Act (1995)
- 브라질
 - ✓ 더티 리스트 Lista Suja: The Dirty List
- 미국
 - ✓ 캘리포니아 공급망 투명성 법률 (2011)
[California Supply Chain Transparency Act]
 - ✓ 도드 프랭크법 (2010)
[United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals]
 - ✓ 외국 불법행위 배상청구법 (1789)
[US Alien Tort Claims Act]

(7) 인권경영에 관한 산업별 가이드라인과 공동협력 이니셔티브는 다음과 같습니다.

- **소매**
 - ✓ 사회책임 8000 [SA 8000]
 - ✓ 소비자 포럼 [Consumer Goods Forum, CGF]
 - ✓ 윤리무역 이니셔티브 [Ethical Trading Initiative, ETI]
 - ✓ 공정노동협회 [Fair Labor Association, FLA]
 - ✓ 깨끗한 옷 캠페인 [Clean Clothes Campaign, CCC]
- **전자·정보통신기술**
 - ✓ GNI 글로벌 네트워크 이니셔티브 [Global Network Initiative, GNI]
 - ✓ EICC 전자산업 행동강령 - 책임있는 원자재 이니셔티브
[Electronic Industry Citizenship Coalition Incorporated - Responsible

Raw Materials Initiative, EICC-RRMI]

- ✔ 전 세계적 e-지속가능성 이니셔티브
[Global e-Sustainable Initiative, GeSI]

- **농업**

- ✔ 베타 코튼 이니셔티브 [Better Cotton Initiative, BCI]
- ✔ 담배업계 아동노동철폐 [End Child Labor in Tobacco Foundation]
- ✔ 국제코코아운동 [International Cocoa Initiative]
- ✔ FLO의 국제공정무역 기준 [Fair Trade Labeling Organizations International, International Fairtrade Standards]

- **채굴**

- ✔ 안전과 인권에 관한 자발적 원칙
[The Voluntary Principles on Security and Human Rights]
- ✔ 김벌리 프로세스 [Kimberley Process]
- ✔ EITI 채굴산업 투명성 구상
[Extractive Industries Transparency Initiative]
- ✔ ICMM 세계광업협회 [International Council on Mining & Metals]

- **석유 및 가스**

- ✔ EITI 투명성 이니셔티브 [Extractive Industries Transparency Initiative]
- ✔ IPIECA 국제석유산업환경보존협회 [International Petroleum Industry Environmental Conservation Association]

- **헬스케어**

- ✔ UN 보편적 건강보장 UHC [Universal Health Coverage]

- **금융**

- ✔ EPFI's 적도 원칙 [Equator Principles]

- **제조**

- ✔ ICTI 세계장난감산업위원회, 비즈니스 관행 강령 [The International Council of Toy Industries, Code of Business Practices]

(8) 기타 유용한 사이트

- BHRRC (Business and Human Rights Resource Center)
- DIHR (Danish Institute for Human Rights)
- UN Global Compact

3) 인권경영의 국내흐름

기업의 인권경영 확산을 위해서 국가인권위원회는 2007년부터 국내·외 컨퍼런스, 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발, 실태조사 등 다양한 노력을 지속해 오고 있습니다. 2014년 '공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트' 적용을 권고해 115개 공공기관이 적극 수용한 바 있으며, 2016년 9월에는 기업과 인권에 관한 국가정책의 일관성 및 효과성을 제고하기 위해 '기업과 인권 NAP'를 마련하여 정부에 권고한 바 있습니다. 2017년 7월에는 G20 정상회의 후 문재인 대통령을 포함한 각국 정상들이 포용적이고 공정하며 지속가능한 세계화를 달성하기 위해 국내적으로 '기업과 인권 NAP'를 수립하기 위해 노력할 것을 선언 하였습니다. 또한 2017년 3월 기준, 23개 기업이 인권경영 선언을 발표하였습니다.

국내에는 특별히 기업에게 인권의무를 부과하는 국내법은 아직 없습니다. 다만, 권리구제제도로 차별금지법별로 다양한 구제제도를 가지고 있습니다. 국가인권위원회는 진정을 조사한 결과 차별행위가 일어났다고 판단한 경우에 권고할 수 있습니다.

- 국가인권위원회법
- 장애인차별금지 및 구제 등에 관한 법률
: 국가인권위원회(조사·권고), 법무부(시정명령)
- 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률
: 국가인권위원회(조사·권고), 고용노동부(시정명령)
- 비정규직차별금지법
: 노동위원회(조사·권고), 중앙노동위원회(시정명령), 행정법원

유엔 기업과 인권 프레임워크 이해 원칙의 일반 원칙 ²⁸⁾	
일반원칙	수행자
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 고충처리절차가 제공되어야 한다.	국가, 기업, 시민사회의 공동협력

28) 인권경영 길라잡이, 국가인권위원회 2014 25쪽

2. 인권경영의 효용성

기업은 왜 인권경영을 해야만 할까요? 가장 일반적으로 언급되는 이유에 대해 4가지로 구분하여 설명합니다.

1) 규범과 규제

인권경영관련 유엔 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, ISO 26000 및 GRI와 같은 국제 규범과 표준의 수가 증가하고 있습니다. 기업은 법적 요구사항이 없더라도 국제사회가 요구하는 기대치 보다 떨어지는 기업으로 인식되기를 원하지 않습니다. 예를 들어, 영국의 현대판 노예금지법(2015)은 영국에서 부분적으로 또는 전적으로 운영하는 기업(매출액이 3천6백만 파운드 이상)의 사업 또는 공급망에서 노예 및 인신매매가 이루어지지 않도록 보고를 요구합니다.

2) 기업 이미지

1) 노동조합

노동자와 노동조합은 인력문제, 특히 노동권에 대한 관심이 높습니다.

2) 직원

인권이슈에 대해 부정적 영향으로 명성이 나는 기업은 기존 직원과의 관계가 손상되고 잠재적으로 인재를 모집하는 과정에서 문제가 생길 수 있습니다.

3) 공급망

인권문제에 대한 공급업체와의 협력은 긴밀한 관계를 발전시킬 수 있는 기회가 될 수 있습니다. 일부 기업은 공급업체와 의사소통 및 혁신에 대한 협력 등 직장 및 노동기준을 개선하는데 도움을 줌으로써 장기적인 이익을 도출합니다. 따라서 인권에 대한 고객의 요구가 더욱 엄격해질 수 있습니다.

4) 고객

고객은 공급업체가 인권정책을 준수하고 인권이슈에 대해 적극적으로 대응하고 있음을 보여주길 기대하고 있습니다. 훌륭한 인권정책의 성과는 경쟁우위를 확보하고 핵심 고객과의 관계를 강화할 수 있는 기회가 될 수 있습니다.

5) 언론과 NGO

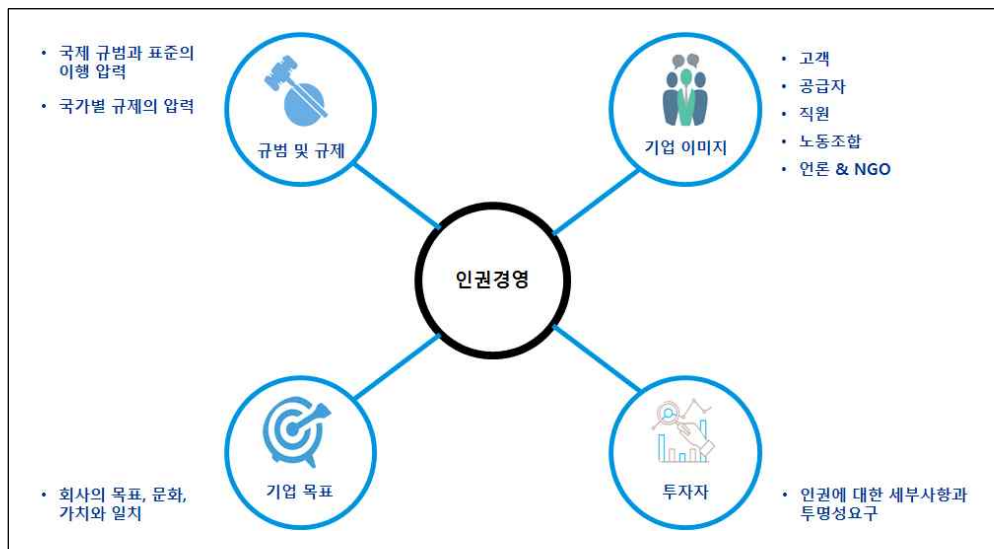
브랜드 손상 및 시장점유율의 손실에 민감한 소비자중심의 기업은 NGO, 경쟁자 및 언론으로부터의 조사가 증가하고 있다는 점에 주의해야 합니다. B2B 기업의 경우는 부정적인 인권영향이 노동자 및 지역사회와의 관계를 손상시킬 수 있습니다.

3) 투자자

투자자와 대출기관이 인권실태를 면밀히 조사하는 것은 투자를 결정하는 중요한 요소입니다. 어떤 기업은 공급망에서의 아동노동 이슈로 상당한 투자자를 잃었습니다. 연금기금과 같은 장기투자자는 이와 같은 주제에 가장 활동적인 주주입니다. 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability Indices)와 파이낸셜 타임즈 지속가능성 지수(Financial Times Stock Exchange, FTSE4Good Index)와 같은 사회적 책임투자 지수도 인권에 대한 세부사항과 투명성을 요구하고 있습니다.

4) 기업 목표

수많은 기업이 인권문제를 해결하는 것은 옳고 당연한 일이라고 말합니다. 인권경영은 기업의 목표, 문화 및 가치에 부합하는 활동입니다. 29)

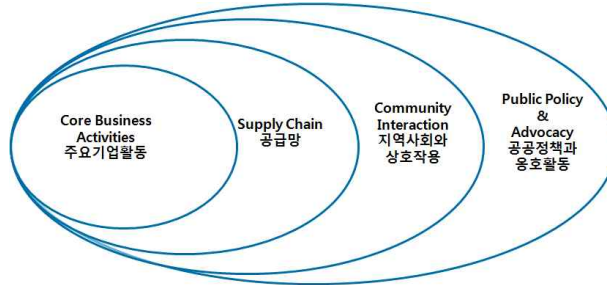


인권경영의 시작은 기업경영 활동을 기업과 인권 분야의 관점에서 기업의 영향권(Sphere of influence)이 미치는 범위 및 대상을 살펴보고, 이해관계자 중심으로 경영의 패러다임을 전환하는 것입니다. 30)

29) KPMG Addressing human rights in business - Executive perspectives 2016를 정리한 내용임

30) A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact 2012 p.11

<기업의 영향권(Sphere of influence)>



3. 인권경영 핵심요소와 표준 프로세스

인권경영을 구축하기 위해서는 다음 원칙이 지켜져야 합니다.

[인권경영 체제 구축을 위한 원칙] 31)

- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다.
- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향 평가를 정기적으로 실시해야 한다.
- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.
- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권경영의 실천현황을 내·외부에 보고해야 한다.
- 기업은 기업 활동 과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다.

인권경영은 인권경영정책, 인권 실천·점검 의무, 인권구제라는 세 가지 축을 기초로 하고 있으며, 전체 프로세스는 6단계로 구분됩니다.

인권경영의 세 가지 축과 6단계 프로세스

인권경영정책	1단계 (인권경영 정책의 개발과 공표)
인권실천·점검의무	2단계 (인권영향평가 실시) 3단계 (인권침해 방지조치의 구축과 실행) 4단계 (인권침해 방지조치의 성과평가) 5단계 (인권침해 방지조치의 공개)
인권구제	6단계 (인권피해자를 위한 구제절차 제공)

31) 기업 인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015 16쪽

▶ **인권경영정책**

- 1단계 (인권경영 정책의 개발과 공표)
기업의 인권 존중에 대한 포괄적인 선언 및 그 선언을 기업의 문화에 통합시키는 과정입니다.

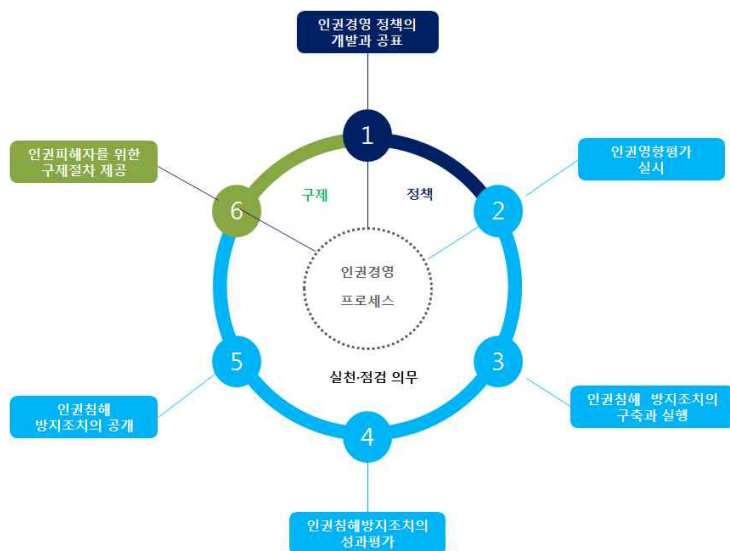
▶ **인권실천·점검의무**

인권 실천·점검 의무는 시간이 지남에 따라 변하는 인권위험의 요인과 그 문제를 해결할 수 있는 자원을 조사하는 절차를 제공합니다. 인권 실천·점검 의무는 기업이 실제로 인권을 존중한다는 것을 알고 보여주는 일련의 '지속적인 과정'입니다. 인권 실천·점검 의무는 제품·서비스·기술의 설계/시장진입의 초기단계/사업관계의 사전 계약단계에서 시작되어야 하며, 제품·서비스·기술의 라이프사이클/사업관계의 발달과정에서 지속되어야 합니다. 인권 실천·점검 의무가 신기술 도입을 위한 영향평가 혹은 연례 보고서와 같은 일회성 이벤트로 끝나지 않아야 합니다.

- 2단계 (인권영향평가 실시)
실제적이거나 잠재적인 인권영향평가를 실시합니다.
- 3단계 (인권침해방지 조치의 구축과 실행)
인권결과를 경영에 통합하고 부정적 인권영향을 방지, 완화시키기 위한 실질적 행동입니다.
- 4단계 (인권침해 방지조치의 성과평가)
인권침해 방지조치의 효과성에 대한 평가를 실시합니다.
- 5단계 (인권침해 방지조치의 공개)
인권침해 방지조치에 대해 적극적으로 소통합니다.

▶ **인권구제**

- 6단계 (인권피해자를 위한 구제절차 제공)
기업이 야기, 기여한 인권영향에 대한 구제를 제공하는 절차입니다.



제2부 인권경영 표준 프로세스의 요약

1. 인권경영 시스템의 핵심 요건



1단계 인권경영 정책의 개발과 공표	2단계 인권영향평가 실시	3단계 인권침해 방지조 치의 구축과 실행	4단계 인권침해 방지조 치의 성과평가	5단계 인권침해 방지조 치의 공개	6단계 인권피해자를 위 한 구제절차 제공
목적 <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 이행의지 천명 인권존중 책임을 이해 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 시정조치의 마련과 이행 	<ul style="list-style-type: none"> 시정조치이행의 성과 평가와 재발방지를 위한 개선작업 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 방지조치 구축에 대한 보고와 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 사내 고충처리와 구제정책 마련 외부 구제책과 연계 및 조화 구현
주요 활동 <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 정책 개발 인권경영 정책을 내외부적으로 확산 인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산 인권경영 정책을 자사 및 협력사에게 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축 운영 맥락 이해 사업관계 검토 전문지식 활용 영향을 받는 이해관계자와의 협의 	<ul style="list-style-type: none"> 실행체계 구축 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인 사업관계에서 영향력 창출 및 행사 고 위험 상황에서의 실행 	<ul style="list-style-type: none"> 평가체계 수립 평가지표 개발 이해관계자의 관점 포함 사업관계 성과평가 	<ul style="list-style-type: none"> 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정 공시에 대한 검토와 실행 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 성립 외부 구제절차와의 연계와 협업 효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공
주요 결과물 <ul style="list-style-type: none"> 인권 경영 선언 (현장 또는 내규) 인권경영관련 소통 및 교육 프로그램 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 인권영향평가 프로그램 부서 인권영향평가 매뉴얼 인권영향평가 보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 인권개선 조치 수행 계획서 인권개선조치 이행 보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 성과 평가 보고서 관련 내규 개정 및 기업 활동 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 보고서 또는 지속가능경영 보고서 내용 투자자를 위한 공보용 자료 	<ul style="list-style-type: none"> 개선된 사내 고충처리 절차 외부 구제절차와의 조화

2. 인권경영 6단계의 핵심

1단계 : 인권경영 정책의 개발과 공표

목적

- 이 단계의 핵심은 인권존중과 인권영향평가 실시를 주요 골자로 하는 인권경영 선언 및 제반규정을 투명한 절차와 구성원 참여를 거쳐 마련하고 공식화하는 것입니다.
- 또한 인권경영 의지를 자회사 및 공급망의 소통 및 계약절차에 반영하여 인권경영 의지를 기업 경영활동 영역 전반으로 점차 확산합니다.
- 이를 위해 인권경영을 위한 전담인원 및 조직을 신설 혹은 강화하고 인권관련사항을 기업 정책과 운영에 반영할 수 있도록 주요의사결정 시스템과 연결합니다.

주요활동

- **인권경영 정책 개발**
 - ① 인권경영 정책의 내용과 분량
 - ② 인권경영 정책 개발을 위한 책임부서(책임자) 지정
 - ③ 기업 내 다양한 부서의 참여
 - ④ 외부자원의 활용
 - ⑤ 다양한 이해관계자의 참여
 - ⑥ 기업의 공식입장으로 채택
 - ⑦ 인권경영 정책의 주기적 검토와 개선
- **인권경영 정책을 내·외부적으로 확산**
 - ① 일반대중에게 공개
 - ② 언어문제 해결
 - ③ 기업 최고 경영진의 인권경영 정책 승인
 - ④ 적절한 방법 선택
- **인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산**
 - ① 기업 내 모든 부서의 활동과 인권경영 정책의 일치
 - ② 기업 내 각 부서의 인권경영 정책 인지 및 역할 조정
- **인권경영 정책을 자회사 및 협력사에게 확산**
 - ① 계약서에 명시하는 방법으로 위반 시 책임을 묻는다는 것을 명시
 - ② 인권존중 이행 성과를 모니터링 하는 방법에 대해 구체적으로 파트너와 논의

주요 결과물

- 인권영향평가를 주요 방법으로 명시하는 인권경영 선언 (헌장 및 관련 내규)
- 인권경영관련 소통 및 교육 프로그램

2 단계 : 인권영향평가 실시



목적

- 이 단계의 핵심은 인권영향평가를 실시하여 회사의 주요 활동이 이해관계자에 미치는 실제적, 잠재적 인권영향 리스크를 파악하는 것입니다.
- 이를 위해 회사 활동의 주요 가치사슬 단계에 연관된 내/외부 이해관계자를 파악하여 소통, 고충사례조사, 국내외 유사사례조사 등을 통해 인권영향 리스크를 가시화합니다.

주요활동

- **평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축**
 - ① 지속적인 평가
 - ② 독립적 또는 통합적 절차
 - ③ 미래 지향적인 절차
 - ④ 인권 영향을 평가하는 것은 무엇이 특별한가?
 - ⑤ 사업장 및 기업 본사의 역할
- **운영 맥락 이해**
 - ① 맥락적 위험 평가
 - ② 고 위험 상황에서 운영
- **사업 관계 검토**
 - ① 인수 합병
 - ② 국영 기업과 합작 투자
 - ③ 정부를 포함한 고객 및 사용자로부터 발생하는 위험 평가
 - ④ 공급망 관계로 인한 위험 평가
 - ⑤ 평가를 위한 관계의 우선순위 설정
 - ⑥ 기업 구매 관행의 공급망에 대한 영향 고려
 - ⑦ 기업의 가치사슬 전체를 고려
- **전문지식 활용**
 - ① 내부 기능 및 부서 참여
 - ② 노동자 참여
 - ③ 외부 전문 지식 활용
- **영향을 받는 이해관계자와의 협의**
 - ① 의미 있는 협의와 더 넓은 이해관계자 참여의 분별
 - ② 이해관계자 매핑(mapping)하기
 - ③ 영향을 받는 이해관계자와의 적절한 협의 절차수립
 - ④ 취약하거나 소외된 개인 포함
 - ⑤ 이해관계자와의 협의가 기술임을 인식

주요 결과물

- 회사 인권영향평가 프로그램
- 부서 인권영향평가 매뉴얼
- 인권영향평가 보고서

3 단계 : 인권침해 방지조치의 구축과 실행



목적

- 이 단계의 핵심은 인권영향평가 실시를 통해 파악된 주요 리스크와 시사점을 경영진에 보고하고 방지조치를 구축, 실행하는 것입니다.
- 위 보고와 시정방안 마련을 위한 관계부서 협의를 통해 회사의 인권감수성을 개선하는 동시에 인권의제가 회사 활동에 반영되도록 합니다.

주요활동

- **실행체계 구축**
 - ① 영향 대응 방법 결정 시 직원 포함
 - ② 부서별 다면적일관성 있는 대응
- **실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여**
 - ① 인권위험에 초점 맞추기
 - ② 심각성에 대한 이해
 - ③ 우선순위를 확인하는 심각성과 개연성을 매핑(mapping)하기
 - ④ 동일한 수준의 위험에 대응
- **잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인**
 - ① 기업이 야기하거나 기여한 인권영향에 대한 대처
 - ② 기업이 연결되거나/기여하지 않은 영향에 대한 대처
 - ③ 취약/소외 계층의 개인 또는 집단에 미치는 영향에 대한 대처
- **사업 관계에서 영향력 창출 및 행사**
 - ① 영향력을 창출하는 방법
 - ② 정부에 대한 영향력 행사
 - ③ 합작 투자에 대한 영향력
 - ④ 공급자에 대한 영향력 행사
- **고 위험 상황에서의 실행**
 - ① 정부가 인권보호를 체계적으로 하지 못하는 분야에서의 활동
 - ② 딜레마 상황에 대비하기

주요 결과물

- 인권 개선조치 수행 계획서
- 인권 개선조치 이행 보고서

4 단계 : 인권침해 방지조치의 성과평가



목적

- 이 단계의 핵심은 전 단계에서 실행된 인권침해 방지 조치의 성과를 평가하고 그 결과를 내규와 회사 활동에 반영하는 것입니다.
- 또한 반영된 내규와 회사 활동은 자회사 및 공급망에 전달되어 전체 시스템에 개선이 이루어지도록 합니다.

주요활동

- **평가체계 수립**
 - ① 기업의 다른 추적 시스템으로부터 혜택을 얻기
 - ② 근본 원인 분석의 실시
 - ③ 전사적 참여를 장려하는 추적 시스템 설계
 - ④ 인권성과 데이터와 직원성과 평가와의 연계
- **평가지표 개발**
 - ① 유용한 지표개발의 자료
 - ② 정량적 지표와 정성적 지표의 균형
 - ③ 결과 지향적 지표와 절차적 지표의 균형
 - ④ 훈련을 위한 지표
- **이해관계자의 관점 포함**
 - ① 이해관계자의 참여
 - ② 고충처리 절차의 이용
- **사업관계 성과평가**
 - ① 계약에 포함
 - ② 공급자의 인권평가에 대한 감사 데이터 확보

주요 결과물

- 성과 평가 보고서
- 관련 내규 개정 및 회사 활동 개선

5 단계 : 인권침해 방지조치의 공개



목적

- 이 단계의 핵심은 방지조치 구축사항에 대한 외부 보고를 통해 관련 이해관계자에게 책임을 다하고 투명성을 높이는 것입니다.
- 또한 여타 이해관계자에 대해 개선사항을 알림으로써 공시를 검한 의지의 표명을 대외적으로 가시화 합니다.

주요활동

- **소통에 대한 체계적인 접근방법 수립**
 - ① 일관된 의사소통 방식 채택
 - ② 투명성과 비밀유지 사이의 균형
- **소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정**
 - ① 일반정보 혹은 특정 정보에 대한 소통
 - ② 소통의 주체 결정
 - ③ 목적에 적합한 형식
- **공시에 대한 검토와 실행**
 - ① 공시의 장점
 - ② 공시의 형태
 - ③ 공시에서의 중대성
 - ④ 공시의 개선

주요 결과물

- 인권영향평가 및 개선보고서 또는 지속가능경영 보고서 내 보고 항목
- 투자자를 위한 공보용 자료 항목 등

6 단계 : 인권피해자를 위한 구제절차의 제공



목적

- 이 단계의 핵심은 인권영향평가실시와 개선 및 공개를 통해 파악된 주요 리스크의 결과 관리를 위해 구제 절차에 반영하는 것입니다.
- 필요한 경우 실행기구/ 장치를 신설 및 강화하되 회사외부의 사법적 비사법적 장치와 연계 조화를 이루도록 유의하여 구축 제공합니다.

주요활동

- **기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 정립**
 - ① 구제절차 및 구제의 정의
 - ② 구제에 대한 기업의 책임의 범위와 한계
 - ③ 기업 차원의 구제절차가 체계적이어야 하는 이유
 - ④ 기업 차원의 구제절차 역할
- **외부 구제절차와의 연계와 협업**
 - ① 고충처리 절차의 종합적인 개요
 - ② 국가 기반 및 외부의 다른 고충처리 절차와의 상호작용
 - ③ 공급업체의 고충처리 절차
- **효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공**
 - ① 기존 기업의 매커니즘위에 구축
 - ② 고충처리 절차에 대한 내부지지 쌓기
 - ③ 고충처리 절차의 범위 정립
 - ④ 고충처리 절차의 확대
 - ⑤ 노동자를 위한 고충처리 절차
 - ⑥ 공급 업체와 관련된 고충

주요 결과물

- 개선된 회사 고충처리 절차
- 회사 외부 구제절차와의 조화

3. 인권경영 시스템의 전체 개요



	1단계 인권경영 정책의 개발과 공표	2단계 인권영향평가 실시	3단계 인권침해 방지조 치의 구축과 실행	4단계 인권침해 방지조 치의 성과평가	5단계 인권침해 방지조 치의 공개	6단계 인권피해자를 위 한 구제절차 제공
목적	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 이행의지와 인권영향평가 등 중점 사항을 현장과 내규를 통해 천명 경영진 및 주요구성원이 이행원칙을 통한 인권존중 책임을 이해 	<ul style="list-style-type: none"> 회사 영향권내 활동의 인권리스크 실태파악을 위한 인권영향평가 실시 기존 자료 및 주요 이해관계자 소통을 통해 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 결과를 토대로 한 시정조치의 마련과 실행 	<ul style="list-style-type: none"> 조치이행의 성과 가능 재발방지를 위한 체계적인 개선작업 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 방지조치구축사항에 대한 보고와 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 회사내부의 고충처리와 인권침해피해자를 위한 구제정책 및 실행기구 마련 외부 구제책과 연계 및 조화 구현
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 정책 개발 인권경영 정책을 내외부적으로 확산 인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산 인권경영 정책을 자사 및 협력사에게 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축 운영 맥락 이해 사업관계 검토 전문지식 활용 영향을 받는 이해관계자와의 협의 	<ul style="list-style-type: none"> 실행체계 구축 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인 사업관계에서 영향력 창출 및 행사 고 위험 상황에서의 실행 	<ul style="list-style-type: none"> 평가체계 수립 평가지표 개발 이해관계자의 관점 포함 사업관계 성과평가 	<ul style="list-style-type: none"> 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정 공시에 대한 검토와 실행 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 성립 외부 구제절차와의 연계와 협업 효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공
주요 결과물	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가를 주요 방법론으로 명시하는 인권 경영 선언 (현장 또는 관련내규) 인권경영관련 소통 및 교육 프로그램 	<ul style="list-style-type: none"> 회사 인권영향평가 프로그램 부서 인권영향평가 매뉴얼 인권영향평가 보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 인권개선 조치 수행 계획서 인권개선조치 이행 보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 성과 평가 보고서 관련 내규 개정 및 회사 활동 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 및 개선보고서 또는 지속가능경영 보고서 내 보고 항목 투자자를 위한 공보용 자료 항목 	<ul style="list-style-type: none"> 개선된 회사 고충처리 절차 회사 외부 구제절차와의 조화

					등	
관련 내부 조직	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 최고경영진 및 이사회 (보고 및 승인) 감사관련 부서 (의견개선) 법무팀 (의견개선) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 인권영향평가 대상 부서 내부 주요 이해관계자 감사관련 부서(준수준법사항) 법무팀 (준법사항) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 경영진 의사결정기구 (보고와 조치 승인) 조치실행 대상 부서 감사관련 부서 법무팀 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 감사관련 부서 법무팀 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 경영진 및 이사회 윤리관련 부서 (보고) 홍보관련 부서 내부 주요 이해관계자 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영전담부서 옴부즈만 등 고충처리기관 법무팀 감사관련 부서
관련 외부 조직	<ul style="list-style-type: none"> 기업과 인권관련 전문가 조직 (정부 및 NGO, 컨설팅 기업 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> 외부 주요 이해관계자 기업과 인권관련 전문가 (인권영향평가 공동 작업시) 	<ul style="list-style-type: none"> 기업과 인권관련 전문가 (필요시) 	<ul style="list-style-type: none"> 주요 이해관계자 기업과 인권관련 전문가 (객관성 제고를 위해 필요시) 	<ul style="list-style-type: none"> 외부 주요 이해관계자 기업과 인권관련 전문가 (투명성, 객관성 제고를 위해 필요시) 	<ul style="list-style-type: none"> 기업과 인권관련 전문가 (구제환경 관련 자문)

제3부 인권경영 표준 프로세스

1단계. 인권경영 정책의 개발과 공표

<유엔 이행원칙의 내용>

유엔 이행원칙은 인권존중 책임을 정착시키기 위한 토대로서

- 기업에게 정책을 통해서 인권존중 책임을 충족하겠다는 발표를 할 것을 요구합니다.
- 인권존중 정책은 기업의 최고위 수준에서 승인되고, 관련된 내·외부 전문가의 자문을 받아서 만들어지며, 기업의 사업·제품·서비스와 직접 연결된 직원·협력사·기타 당사자에 대한 기업의 인권존중 기대치를 규정합니다.
- 인권존중 정책은 모든 직원·협력사·기타 당사자에게 공개적으로 제공되고 내·외부적으로 소통되어야 하며, 기업의 사업 전체에 걸쳐 정착되도록 기업 정책·절차·실행에 반영되도록 합니다.
- 인권존중에 대한 책임을 분명히 하기 위하여 기업은 앞에서 공개된 정책을 통해 인권경영 책임을 이행하겠다는 의지를 표명해야 합니다.

<해설>

인권경영 정책은 다음을 의미합니다.

- 기업이 인권을 존중하고 있다는 것을 보여주는 기업 최고위 수준의 정책입니다.
- 기업 전반에 걸쳐 인권 존중을 포함시키기 위해 자사의 정책, 절차 및 실행에 반영되어야 합니다.
- 기업이 인권경영을 한다는 것을 대내·외적으로 천명하는 것입니다.
- 인권경영에 대한 기업의 입장을 밝히는 것입니다.
- 기업내부 직원 및 외부 이해관계자들에게 인권경영을 약속한다는 의미를 갖습니다.
- 기업내부 직원에게 기업이 요구하는 것이 무엇인지를 밝힙니다.
- 협력기업에게 자사가 요구하는 것이 무엇인지를 밝힙니다.

<주요고려사항>

- 1) 인권경영 정책 개발
- 2) 인권경영 정책을 내·외부적으로 확산
- 3) 인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산
- 4) 인권경영 정책을 자회사 및 협력사에게 확산

1) 인권경영 정책 개발

[요약]

- ▶ 인권경영 정책은 인권경영에 대한 기업의 포괄적 입장을 밝히는 것으로서, 기업 운영 전반에서 이해관계자의 인권을 존중하겠다는 일반적인 정책적 입장을 담습니다.
- ▶ 인권경영 정책은 기업의 임직원이나 자회사 및 협력사에 대한 기업의 기대를 담아야 합니다. 다시 말해, 인권경영 정책에는 기업의 임직원이나 자회사 그리고 협력사에게 인권을 침해하지 않도록 요구하고 필요한 조치를 취하겠다는 내용을 담아야 합니다.

[실행방법]

(1) 인권경영 정책의 내용과 분량

- 인권경영 정책의 구체적 내용은 산업분야, 기업의 규모, 활동지역 등에 따라 다소 상이할 수 있습니다. 하지만 일반적으로 다음의 내용을 포함할 수 있습니다.
 - ✔ 종업원, 소비자, 지역주민 등 다양한 이해관계자의 인권을 존중하겠다는 의지 표명
 - ✔ 인권 실천·점검 의무에 대한 의지 표명
 - ✔ 기업이 이미 파악하고 있는 주요 인권현안과 그에 대한 해결방안의 개요 제시. 특히 인권침해 가능성이 큰 지역에서 사업활동을 하는 경우 그에 대한 기업의 방침 표명
 - ✔ 노동자에게 기업의 업무와 관련하여 인권침해가 발생하지 않도록 요구하는 내용
 - ✔ 자회사나 협력사에게 인권경영을 권장하고 요구한다는 내용
 - ✔ 다양한 이해관계자와의 소통 중요성에 대한 인정과 소통방안 제시
 - ✔ 기업의 활동으로 인한 인권피해가 발생하는 경우 구제에 협력하겠다는 의지 표명
 - ✔ 세계인권선언, 유엔 이행원칙 등 국제인권기준에 대한 언급과 지지를 표명
 - ✔ 기업을 대표하는 최고경영자의 서명을 포함 (예를 들어, 기업의 지속가능성보고서)
- 인권경영 정책의 분량은 기업의 규모에 따라 상이할 수 있습니다. 소규모 기업의 경우 1-2쪽에 그칠 수 있으며, 글로벌 기업의 경우는 4-5쪽에 이르는 경우도 있습니다.

- 기업이 평가 대상의 영역을 선정하기에 앞서 어떠한 인권을 존중해야 하는지, 그리고 어떤 인권을 침해하지 말아야 하는지 먼저 살펴보고 인지하는 것이 중요합니다. 32)

-
1. 생명권
 2. 신체의 자유와 안전을 누릴 권리
 3. 노예나 예속상태에 놓이지 않고 강제노동에 동원되지 않을 권리
 4. 고문이나 잔인한 비인도적이거나 모욕적인 대우 또는 형벌을 받지 않을 권리
 5. 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리
 6. 법 앞에 평등하고, 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리
 7. 전쟁 선동과 인종적, 종교적 또는 민족적 증오로부터 자유로울 권리
 8. (헌법 또는 법률이 부여하는 기본권을 침해하는 행위에 대하여 담당 국가 법원에 의하여) 효과적인 구제를 받을 권리
 9. 공정한 재판에 대한 권리
 10. 소급 형법을 적용 받지 않을 권리
 11. 사생활에 관한 권리
 12. 이동의 자유에 관한 권리
 13. 박해를 피해 타국에서 망명을 구할 권리
 14. 국적을 가질 권리
 15. 아동 보호에 대한 권리
 16. (인종 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고) 혼인하여 가정을 이룰 권리
 17. (단독 및 타인과 공동으로) 재산권
 18. 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
 19. 의견, 정보 및 표현의 자유에 관한 권리
 20. (평화적) 집회의 자유에 관한 권리
 21. 결사의 자유에 관한 권리
 22. 공적 활동에 참여할 권리
 23. 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리
 24. 노동권
 25. 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리
 26. (자신의 이익을 보호하기 위하여) 노동조합을 결성하고, 가입할 권리와 파업권
 27. (식량, 의복, 주거, 의료, 필수적인 사회 서비스를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에) 적절한 생활수준을 누릴 권리
 28. 건강권
 29. 교육권
 30. 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 과학의 진보와 그 혜택, 그리고 저작권권을 향유할 권리
 31. 자기결정권
 32. 구금자의 인도적 대우를 받을 권리
 33. 계약상 의무의 불이행만을 이유로 구금되지 않을 권리
 34. 외국인 체류자가 추방을 당할 시 적법 절차를 받을 권리
 35. 소수집단의 권리
-

32) 기업 인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015 46쪽

- 그러나 인권 개념자체가 진화과정에 있으므로, 기업의 인권존중책임 역시 고정된 틀 속의 어떤 것 이라기보다는 개방적인 내용을 부여하는 것이 적절합니다.

(2) 인권경영 정책 개발을 위한 책임부서(책임자) 지정

- 인권경영 정책의 개발을 위해서는 이 일을 주도하는 부서와 책임자를 별도로 두는 것이 좋습니다. 인권경영 정책개발을 위하여 별도의 조직을 신설하는 것도 가능하지만, 기존의 조직을 이용하는 것도 가능할 것입니다. 예컨대, 지속가능팀, 인사팀, 홍보팀, 준법감시팀 등에서 이 일을 주도할 수 있습니다. 그리고 인권경영 책임자를 지정하는 것도 필요합니다.
- 인권경영 정책의 개발은 전사적인 조율이 필요한 일이기 때문에, 담당 부서에 충분한 권한을 부여하는 것이 좋습니다.

(3) 기업 내 다양한 부서의 참여

- 인권경영 정책의 개발을 위해서는 기업 내 다양한 부서가 참여하는 TF팀을 구성하는 것이 좋습니다.
- 홍보와 관련된 부서만이 아니라, 구매·조달, 제조, 판매, 인사 등 주요활동을 대표하는 부서의 직원이 참여하여 인권경영 정책을 개발할 필요가 있습니다. 해외진출 기업의 경우 해외현지 직원의 참여를 고려하는 것이 좋습니다.

(4) 외부자원의 활용

- 인권경영 경험이 미진한 경우 외부전문가의 도움을 받을 수 있습니다.
- 산업협회에서 제공하는 지침을 참고하거나 인권단체의 도움을 받는 것도 하나의 출발점이 될 수 있습니다.
- 인권경영을 선도적으로 실천하고 있는 기업을 벤치마킹 하는 것도 유용할 것입니다.

(5) 다양한 이해관계자의 참여

- 인권경영 정책의 개발과정에서 이해관계자의 의견을 청취하거나 직접 참여시키는 것은 인권경영 정책 개발과정에 현실성을 부여하며 이후 정책의 이행에도 도움을 줄 수 있습니다. 그런 맥락에서 가급적 다양한 이해관계자를 인권경영 정책의 작성 과정에 참여시킬 것을 권장합니다. 특히 인권의 잠재적 피해자에게 참여의 기회를 제공하는 것은 중요합니다.
- 노동자의 의견을 청취할 수 있습니다. 노동조합의 의견을 듣는 방법이 있으며,

그 이외 직원들을 대표하는 조직의 의견을 듣는 것이 좋습니다.

- 기업의 투자자도 인권경영에 관심을 가지는 이해관계자일 수 있습니다. 특히 사회책임투자(Socially Responsible Investment, SRI)를 실천하는 투자자의 경우 기업의 인권경영 여부에 대해서 많은 관심을 가지고 있을 수 있습니다.
- 특히 인권침해 위험이 인식된 경우 해당 인권위험에 노출된 잠재적 피해자의 의견을 청취하는 것이 좋습니다. 예컨대, 기업의 활동으로 인해 개인정보의 유출가능성이 큰 경우, 기업은 관련 소비자의 의견을 청취하는 것이 유익할 수 있습니다.
- 인권관련 NGO에게 참여기회를 제공하는 것도 좋습니다. NGO는 관련분야의 전문성을 가지고 있기 때문에 다른 곳에서 얻을 수 없는 유익한 자문을 제공할 수 있습니다.
- 대기업의 경우, 이해관계자의 의견을 구하기 위해 NGO, 노동조합, 사회책임투자 등의 대표자와 기타 관련 전문가를 포함하는 공식적인 자문단을 구성할 수도 있습니다. 이러한 종류의 자문단은 일회적인 자문에 그치지 않고 장기적인 역할을 수행할 수도 있습니다.
- 이해관계자는 인권경영 정책 개발의 초기단계에서 참여할 수도 있지만, 초안이 만들어진 후에 그 초안을 검토하는 방식으로 참여하도록 할 수도 있습니다.
- 그러한 집단을 대표하거나 유사 배경을 가진 개인과 협의하여 정책이 실제로 해당 집단의 구성원에게 어떻게 적용될 수 있는지 이해할 수 있습니다.

(6) 기업의 공식입장으로 채택

- 인권경영 정책은 외부로 표명되는 기업의 공식입장입니다. 따라서 인권경영 정책은 기업의 절차에 따라 기업의 공식입장으로 채택되어야 합니다. 이사회 차원에서 공식적으로 채택될 수도 있고, 최고경영자가 자신의 권한으로 이를 채택할 수도 있습니다.
- 인권경영 정책이 단순히 '임직원 일동' 명의로 발표되거나, 기업 전체를 대표하지 않는 특정 부서의 결정으로 채택되는 것은 바람직하지 않습니다.

(7) 인권경영 정책의 주기적 검토와 개선

- 인권경영 정책은 주기적으로 검토하고 개선해야 하는 문서입니다. 기업의 운영 환경과 사회의 요구가 끊임없이 변하기 때문에 문제가 되는 인권 이슈도 변할 수밖에 없습니다. 기업은 1년 혹은 2년 정도의 주기를 가지고 인권경영 정책을 검토하고 개선해야 합니다.
- 새로운 사업에 착수하는 경우 기업의 정해진 주기와 별도로 인권경영 정책을 개선할 필요가 있습니다.

2) 인권경영 정책을 내·외부적으로 확산

[요약]

- ▶ 인권경영 정책은 공개적이어야 합니다.
- ▶ 기업 최고위 수준의 승인을 받아야 하며 이에 대한 중요성이 기업 전반에 확산 되도록 내부적으로 모든 직원에게 전달해야 합니다.
- ▶ 또한, 기업 운영에 영향을 받을 수 있는 사람들뿐만 아니라 기업의 가치 사슬에 있는 협력사 및 외부에도 전달되어야 합니다.

[실행방법]

(1) 일반대중에게 공개하는 것이 중요합니다.

(2) 언어문제 해결

- 처음에는 인권용어가 익숙하지 않을 수 있으며, 기업 내·외부 모두에게 민감한 문제일 수 있습니다. 예를 들어, 정치적인 이유로 인권 언어의 사용이 어려운 경우가 있을 수 있습니다. 하지만 적어도 인권이슈를 주도하는 사람들과 이해관계자들과 일상적으로 접촉하는 사람들은 국제적으로 인정된 기업과 인권의 영향에 대해 이해하는 것이 중요합니다.

(3) 기업 최고 경영진의 인권경영 정책 승인

- 최고경영자(CEO)와 고위 경영진에 의한 명확하고 일관된 메시지는 기업의 최우선순위를 결정합니다. 인권경영 정책을 통해 인권경영을 기업 문화에 포함시킬 수 있습니다. 구체적인 방식은 다음과 같습니다.
 - ✍ 기업 내·외부를 향한 최고경영자 연설에서 인권문제와 인권 실천·점검 의무

(due diligence)를 정기적으로 언급합니다.

- ✔ 기업 홈페이지에 최고경영자(CEO)의 서명이 담긴 인권경영 정책을 명시합니다.
- ✔ 새로운 사업 혹은 시장 진입과 같은 주요한 이슈를 가지고 최고경영자 회의를 할 때, 발생할 수 있는 인권위험과 인권평가를 정기적으로 다룹니다.
- ✔ 인권평가에 대해 책임을 다한 사례를 찾아 내부적으로 홍보하는 것이 좋습니다. 예시는 필요에 따라 익명화 할 수 있습니다.
- ✔ 잠재적인 협력사 혹은 정부와 논의 시 인권을 초기부터 논의하는 것이 좋습니다.

(4) 적절한 방법 선택

- 기업은 노동자, 고객, 사용자 등 기업 운영에 영향을 받는 사람들이 정보에 접근할 수 있는 가장 적절한 방법(기술, 언어, 서면·음성·시각적 수단)을 고려할 필요가 있습니다. 이는 기업의 인권경영 정책을 내·외부에 전달할 수 있는 최선의 방법을 결정하는데 도움이 됩니다.

3) 인권경영 정책을 기업 내 각 부서에 확산

[요약]

- ▶ 인권경영 정책이 실효성을 가지려면 기업 전체의 다른 정책 및 절차와 일관성을 유지해야 합니다.
- ▶ 인권경영 정책은 리더십, 책임, 인센티브 및 교육을 통한 적절한 지원과 자원이 필요합니다. 이러한 요인들은 직원의 생각과 태도에 직접적인 영향을 줄 수 있으며, 기업의 가치와 문화에 반영하는데 도움이 됩니다.

[실행방법]

(1) 기업 내 모든 부서의 활동과 인권경영 정책의 일치

- 기업 내 모든 부서의 활동이 인권경영 정책과 일치하도록 조정을 하는 것이 중요합니다.
- 규모가 큰 기업의 경우, 비록 인권 언어로 표현되지는 않더라도 기존의 내부 정책, 절차 및 관리 시스템에 인권경영의 내용이 포함되어 있을 수 있습니다. 이는 인권이 기업에게 새로운 문제가 아니라는 것을 보여주는데 도움이 될 수

있습니다. 또한 기존의 정책 및 절차가 인권경영 정책과 일치한다는 것을 확인함으로써 기존의 정책에 인권경영 정책을 보완한다는 점을 보여주는 것이 중요합니다. 인권과 관련된 정책 및 절차에는 다음과 같은 영역이 포함됩니다.

- ✔ 조달/구매
- ✔ 인사(HR)
- ✔ 연구개발(R&D)
- ✔ 법무
- ✔ 홍보
- ✔ 리스크 관리(Risk Management)
- ✔ 지속가능경영 / 기업의 사회적 책임
- ✔ 보안(Security)
- ✔ 영업, 마케팅

- 부패와 뇌물 수수가 허용되는 곳에서는 인권이 거의 존중되지 않는다는 점을 감안할 때, 윤리경영(반부패) 정책과도 관련이 있습니다.

(2) 기업 내 각 부서의 인권경영 정책 인지 및 역할 조정

- 기업 내 각 부서가 인권경영 정책을 인지하고 역할을 조정할 수 있도록 합니다. 각 부서가 스스로 방법을 찾을 수 있도록 지지와 도움을 제공하는 것이 좋습니다.
- 고위 경영진 개인 또는 이사회, 윤리위원회 혹은 지속가능성위원회와 같은 위원회에 인권 문제를 감독할 책임을 부여할 필요가 있습니다.
- 인권위험에 대한 이사회에 정기보고와 이에 대한 이사회 연례 검토가 필요합니다.
- 직원의 평가 보상 시스템을 인권경영 정책 이행과 연계시킴으로써, 모든 기능·부서가 인권경영 정책 이행에 동참 하도록 유도하는 것이 중요합니다.
- 직원이 문제의 소지가 있는 외부의 요청을 지연시키거나 거절하는 것에 대해 어떠한 불이익도 주지 않는다는 점을 명확히 할 필요가 있습니다.
- 현장이 있는 기업의 경우 인권경영 정책에 대한 현지 수준의 관리·감독 계획을 수립하고 지역 본부 또는 본사와 효과적인 의사소통 채널을 확보할 수 있도록 합니다. 이를 통해 문제 발생 시 적절한 지원이나 접근방법에 대한 조언

을 얻을 수 있습니다.

- 핵심 기능(예를 들어, 판매 및 법무) 및 기술 전문가(특히, 엔지니어)를 대상으로 교육을 실시하는 것이 필요합니다.
- 동료들이 경험하는 딜레마와 이에 대처하는 방법에 대한 지식과 기술을 공유하는 것이 도움이 될 것입니다.
- 직원들의 딜레마와 질문에 답변하는데 초점을 맞추는 것이 좋습니다.
- 인권문제가 중요한 이유를 명확하게 설명하는 자료를 준비합니다.
- 인권경영 정책의 인식 제고를 위해 노조 및 노동자 대표를 참여시키는 것이 도움이 될 것입니다.

4) 인권경영 정책을 자사 및 협력사에게 확산

[요약]

- ▶ 기업은 사업 관계를 맺고 있는 모든 관계에서 자회사 및 협력사가 초기 단계에서부터 인권경영 정책을 시행할 수 있도록 영향력(leverage)을 행사해야 합니다. 이러한 기대가 '협상 가능한 추가 사항'이 아니라는 것을 분명히 해야 합니다.
- ▶ 인권경영 정책을 계약 및 기타 계약 조건에 포함시키면 기업의 영향력(leverage), 즉 사업 관계에서 행동에 영향을 미치는 능력이 높아집니다. 인권위험 관리를 논의하거나 검토하기 위한 정기적인 참여의 기반을 마련할 수 있습니다.

[실행방법]

(1) 계약서에 명시하는 방법으로 위반 시 책임을 묻는다는 것을 명시적으로 밝힙니다.

- 기업의 인권위험을 완화할 수 있는 능력은 공급 업체, 재판매(reseller), 유통업체, 고객 및 사용자 (정부 포함) 및 국영 기업을 포함하는 협력사와의 계약 조건에 따라 설정됩니다. 협력사와의 협상 및 계약 체결, 기타 계약에 대한 책임이 있는 직원은 다음을 포함한 명확한 지침이 필요합니다.

✍️ 사업 관계에서 인권위험에 대처할 책임이 있는 계약을 명시하는 것의 중요성

- ✔ 인권 존중을 보장하기 위해 필요한 자원과 그 자원의 출처
- ✔ 인권 존중의 이행을 모니터링하고 협력사와 논의하는 방법

- 협력사는 운영 전반에 걸쳐 인권존중의 책임을 갖고 있습니다. 협력사가 자신의 책임을 얼마나 이행하고 있는지 보여줄 수 있어야 하며, 기업은 협력사가 존중해야 할 책임을 어느 정도 달성했는지 알아야 합니다. 그래서 기업들은 다음과 같은 사항들을 고려해야 합니다.

- ✔ 협력사가 인권 조항을 준수할 의지를 가지고 있음을 입증하는 증거를 요구합니다.
- ✔ 기업은 협력사에게 다음과 같이 기대하고 있다는 것을 분명히 전달해야 합니다. 협력사(특히 공급 업체 및 재판매·유통업체)가 그들의 협력사(2차 협력사)에게 인권 존중에 대한 기대를 “전달”하고 가능한 범위 내에서 그에 대한 증거를 확보합니다.

(2) 인권존중 이행 성과를 모니터링 하는 방법에 대해 구체적으로 파트너와 논의합니다.

- 인권존중 이행 성과에 대한 정기적인 보고를 계약에 포함할 수 있습니다.

1단계. 인권경영 정책의 개발과 공표

인권경영 정책의 개발과 표명은 인권경영의 첫 단계로 회사의 인권경영 비전과 의지를 대내외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 시작하는 것을 의미합니다.

인권경영 정책의 개발과 표명은 크게 인권경영 선언, 회사 내 각 부서에 확산, 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산, 인권경영을 위한 조직 정비 및 시스템 구축 네 단계로 구분할 수 있습니다.

1. 인권경영 선언

인권경영의 비전과 내용을 담은 인권경영 헌장 또는 선언문을 채택하여 인권경영에 대한 의지를 대내외에 공표합니다.

2. 회사 내 각 부서에 확산

인권경영의 중요성에 대해 회사 구성원이 인지 및 실천할 수 있도록 각 부서에 확산합니다.

3. 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산

인권경영의 중요성을 회사의 영향권 내에 있는 모든 이해관계자에게 알리고 이를 실천할 수 있는 제도와 절차를 마련합니다.

4. 인권경영을 위한 조직 정비와 시스템 구축

인권경영 담당부서, 인권경영 위원회, 인권옴부즈맨 등 필요한 조직을 구축하고 인력을 배치합니다.

1. 인권경영 선언

인권경영 선언 준비와 실행은 아래 6단계에 따라 수행합니다.

- 가. 인권경영 선언 준비팀을 구성합니다.
- 나. 담당 팀은 회사의 인권현황 및 실태에 대한 조사를 실시합니다.
- 다. 담당 팀은 인권경영 실행 기획안을 수립합니다.
- 라. 담당 팀은 인권경영 헌장을 작성합니다.
- 마. 인권경영 헌장에 대한 최고경영진의 승인을 받습니다.
- 바. 인권경영 헌장을 공표합니다.

가. 인권경영 선언 준비 팀을 구성합니다.

- 1) 인권경영 선언과 정책 개발을 담당하는 책임부서(책임자)를 지정합니다.
 - 가) 인권경영은 회사의 경영 시스템 변화를 요구하기에 인권경영 선언에 대한 결정은 이사회 등 최고경영진의 결정에 따라 추진되어야 합니다.
 - 나) 전략기획실, 경영지원실, 지속가능경영센터와 같이 인권경영과 연관성이 높은 부서에서 선언 준비 업무를 담당하는 것이 바람직합니다.
 - 다) 이사회에서 담당 이사를 지정하여 최고경영진과 원활한 소통 창구를 마련하는 것이 중요합니다.
 - 라) 관련 부서에서 선정된 담당자로 TF를 구성하여 준비할 수도 있습니다. 전문성과 대표성 그리고 실행력을 고려해서 구성하는 것이 중요합니다.
 - 마) 경영과 기획 이외에 홍보, 인사, 조달, 제도, 판매 등 다양한 부서의 참여를 보장하는 것이 중요합니다.
 - 바) 시작 단계부터 회사의 노조 대표 참여 보장이 매우 중요합니다.
- 2) 과제를 부여받는 담당자는 인권경영 선언 시행계획을 수립합니다.
 - 가) 담당자는 우선 인권경영을 선도하고 있는 기업을 벤치마킹하여 실무적 조언을 구하는 것이 필요합니다.
 - 나) 국가인권위원회, 법무부 인권국, 기재부 공기업 경영평가 부서, 국회의 관련 입법 동향 등 인권경영 관련 정부의 정책 동향에 대한 정보를 수집 분석해서 활용하는 것이 중요합니다.
 - 다) 회사 내부의 전문 역량이 부족한 경우 회사가 속한 협회나 정부의 인권관련 기구 또는 인권단체나 학계 전문가의 도움을 받는 것이 바람직합니다.
 - 라) 필요하다고 판단하는 경우 외부에서 인권경영 전문가의 특강 등을 통해 사전 인지제고와 인식공유 및 전문적 조언을 구하는 것도 바람직합니다.
 - 마) 이사회와 노조 등 인권경영 선포와 실행 주체를 대상으로 인권경영 선언 필요성에 대한 인식 공유를 위한 노력을 병행하는 것이 중요합니다.

나. 담당 팀은 회사의 인권현황 및 실태에 대한 조사를 실시합니다.

- 1) 담당 팀 자체적으로 회사의 인권현황과 실태를 파악하기 위한 조사를 실시할 수 있습니다.

- 가) 인권경영 선언을 위한 사전 기초 조사 성격이기에 너무 많은 시간과 에너지를 투여하지 않는 것이 좋습니다. 보통 1-3개월 정도가 적당합니다.
- 나) 인권경영 선언 이후 인권경영 시스템을 구축하고 인권영향 평가 등 인권실천 및 점검 의무 차원에서 보다 본격적인 조사를 하는 것이 바람직합니다.
- 다) 담당 팀은 회사가 발간한 인권경영과 관련된 보고서와 외부 기관이 발간한 보고서를 검토합니다.
- 라) 2014년 국가인권위원회가 개발한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 활용할 수도 있습니다.
- 마) 회사 내 관련 위원회와 노조 등 인권경영과 연관성이 높은 기관의 담당자와 인터뷰를 통해 현황과 실태에 대한 기본 정보를 구할 수 있습니다.
- 바) 현황/실태 조사는 이후 기초선(Baseline)의 근거로 활용할 수 있습니다.

2) 외부의 도움을 받아 회사의 인권현황과 실태를 파악하기 위한 조사를 실시할 수 있습니다.

- 가) 예산을 확보하여 외부 기관에 인권현황 및 실태 조사 과제를 부여할 수 있습니다.
- 나) 회사 내부 정부 유출 등 위험이 있기에 조사의 목적과 범위 및 방식을 명확하게 규정할 필요가 있습니다.

다. 담당 팀은 인권경영 실행 기획안을 수립한다.

- 1) 인권현황과 실태 조사의 내용을 고려하여 기획안을 준비합니다.
 - 가) 본 기획안은 인권경영 선언 내용에 담은 내용을 정하기 위한 목적에 한정해서 실시합니다.
 - 나) 보다 체계적인 인권경영 종합계획은 인권경영 선언 이후 인권경영 시스템을 구축하고 인권영향 평가 등 인권실천 및 점검을 통해서 본격적인 인권상황과 실태 조사를 한 후에 작성하는 것이 바람직합니다.

라. 담당 팀은 인권경영 현장을 작성합니다.

- 1) 회사 내에서 이해관계자 대상 간담회와 FGI 등을 통해 초안에 담길 내용을 준비합니다
- 2) 책임 팀은 외부 전문가 또는 자문기관에 초안 공유하여 피드백 반영한다. (필요 시, 외부 공청회 통한 피드백)
 - 가) 외부 자문 대상은 주로 인권경영 관련 국가기관과 인권경영 전문 자문기관, 인권단체, 노동조합, 소비자단체 등 선언의 내용과 관련된 기관이 바람직합니다.
 - 나) 선언문의 명칭은 보통 '인권경영 현장'을 주로 사용합니다. '인권경영 선언'이란 명칭도 가능합니다.
 - 다) 인권경영 현장은 크게 전문과 본문으로 구성된다. 전문에는 선언의 주체 (보통

임직원), 회사의 미션과 비전 소개, 선언의 배경과 목적을 소개하고 마지막에 “... 선포한다”는 문장으로 마무리합니다.

라) 본문의 내용은 회사의 성격과 업종에 따라 다를 수 있지만 업종과 상관없이 아래의 내용은 공통적으로 포함할 필요가 있습니다.

- 회사가 지지하는 인권 기준 (보통은 세계인권선언)을 적시하고 비차별 또는 차별금지우 원칙.

- 집회와 결사의 자유 (노동조합), 노동권 관련 강제노동과 아동노동 금지 등 노동권

- 반부패 및 투명경영, 실사,

- 소비자 및 이해관계자 및 협력업체 그리고 지역주민의 인권 존중

- 인권침해 구제 제도

마) 업종에 따라 특정 인권을 강조할 필요가 있습니다. 예를 들어 교통관련 회사인 경우는 이동권과 안전권, 식품과 건강을 다루는 회사의 경우는 건강권과 알권리에 대한 내용을 포함할 필요가 있습니다.

마. 인권경영 현장에 대한 최고경영진의 승인을 받습니다.

1) 인권경영은 회사의 경영철학과 시스템 변경이 따르는 사업이기에 최고경영자의 의지가 반영되어야 합니다.

2) 인권경영 현장은 회사 내부 절차에 따라 최고 의사결정 과정 (이사회 등)을 거쳐 추진 근거 및 실행력 확보해야 한다.

바. 인권경영 현장을 공표합니다.

1) 회사 창립일이나 인권의 날 등 적절한 시기를 택하여 선언문을 공표합니다.

가) 공표식에는 회사의 최고경영진과 노조대표 등 인권경영 실천 주체 대표자가 참여하여 직접 낭독을 통해 공식화하는 것이 바람직합니다.

나) 사전 보도자료를 통해 공표식을 언론에 알리고 취재를 요청합니다.

다) 공표한 선언문은 바로 회사 홈페이지에 게재해서 널리 알립니다.

2. 회사 내 각 부서에 확산

가. 인권경영 현장을 인쇄물로 만들어 회사 내에 배포합니다.

나. 인권경영 현장 선포식을 동영상으로 제작하여 회사 인트라넷에 올립니다.

다. 인권경영 현장 내용에 대한 설명자료를 만들어 회사 내에 공유합니다.

3. 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산

- 가. 가치 사슬과 영향권 내의 모든 협력사에 인권경영 현장 인쇄물을 배포합니다.
- 나. 회사 홈페이지에 인권경영 현장과 선포식 동영상을 올립니다.
- 다. 인권경영 현장을 외국어로 번역해서 해외 협력업체에도 알린다.
- 라. 국가인권위원회와 법무부 인권국 등 국가기관에도 인권현장 내용을 공유합니다.

4. 인권경영을 위한 조직 정비 및 시스템 구축

인권경영의 제도화를 위해 조직 정비와 시스템 구축에서 아래의 제도와 절차 수립 검토가 필요합니다. 아래 예시는 가장 이상적인 모범 사례를 제시한 것이며 회사의 필요와 조건에 따라 적절히 선택하는 것이 좋습니다. 단계 및 연도 별로 순차적으로 제도를 구축할 수도 있습니다.

- 가. 인권경영 담당 부서와 부서장을 임명합니다.
- 나. 회사 차원의 인권경영 위원회를 구성합니다.
- 다. 인권침해 구제 제도와 절차를 만듭니다.
- 라. 인권경영을 체계적으로 실행하기 위한 정책과 도구를 개발합니다.
- 마. 인권교육과 훈련을 실시합니다.

가. 인권경영 담당 부서와 부서장을 임명합니다.

- 1) 전담 부서 설치가 바람직하지만 회사의 사정에 따라 인권경영 업무와 다른 업무를 같이 수행할 수도 있습니다.
- 2) 인권경영의 특성을 고려할 때 회사내 준법경영, 윤리경영, 사회책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무 경험이 있는 직원을 임명하는 것이 좋습니다.

나. 회사 차원의 인권경영 위원회를 구성합니다.

- 1) 인권경영 위원회는 회사의 인권경영 관련 정책과 인권경영 담당부서의 업무를 감독하는 경할을 합니다. 구체적인 역할은 인권상황과 실태조사의 결과와 인권경영 종합 계획이 확정된 후 결정하는 것이 바람직합니다.
- 2) 인권경영 위원회는 최고경영진의 의지와 준비 상태에 따라 이사회 산하에 직접 또는 최고경영자(CEO) 하에 설치할 수 있습니다.
- 3) 인권경영 위원회는 회사의 의지와 정책에 따라 심의기구 또는 자문기구로 구성할 수 있습니다.
- 4) 인권경영 위원회의 역할과 성격에 따라 노조 대표 또는 외부 인권전문가의 포함 여부를 결정할 수 있습니다.

다. 인권침해 구제 제도와 절차를 만듭니다.

- 1) 구제제도의 형식과 세부 절차는 체계적인 인권상황 및 실태조사 이후 결정하는 것이 좋습니다.

- 2) 인권침해 구제 제도는 독립성과 실효성을 지녀야 하기에 국가인권위원회 등의 자문을 받는 것이 좋습니다.
- 3) 독립성과 전문성을 위해서 시민사회와 인권단체 등 외부 인권전문가의 참여가 중요합니다.

라. 인권경영을 체계적으로 실행하기 위한 정책과 도구를 개발합니다.

- 1) 인권경영 실행 지침과 매뉴얼 등을 작성합니다.
 - 가) 인권경영 헌장을 구체적으로 실행하는 지침과 매뉴얼에는 인권실천 점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제절차 등을 포함합니다.
 - 나) 인권경영 매뉴얼에는 회사의 인권경영 체계도, 담당 및 관련 부서의 R&R와 KPI 등에 대한 세부 정보, 인권경영 계약서 등을 포함합니다.
 - 다) 협력사와의 계약서 내용에 인권경영 실천 의무를 포함합니다.
- 2) 인권경영의 성과 특히 인권경영 헌장 이행을 모니터링하고 평가하는 지표를 개발합니다.
- 3) 회사의 연례 또는 지속가능경영 보고서에 인권경영 내용을 포함합니다.
 - 가) 회사가 속한 상급단체나 가입 기관 보고서에 포함합니다.
(예 UN Global Compact 이행보고서 Communication on Progress (CoP))
 - 나) 회사의 영문 보고서에도 인권경영 내용을 포함합니다.

마. 인권교육과 훈련을 실시합니다.

- 1) 회사 내에서 정기적으로 인권교육을 실시합니다.
 - 가) 교육 내용은 인권감수성 중심 교육, 인권경영 이론에 대한 교육, 직무와 연관된 실무교육 등으로 구분하여 연차별로 내용의 수준을 높여가면서 실시하는 것이 좋습니다.
 - 나) 국가인권위원회의 사이버 인권교육을 활용하는 것도 바람직합니다.
<http://edu.humanrights.go.kr/academy/course/onMain.do>
 - 다) 기존의 성희롱 예방 교육과 연계해서 진행할 수도 있습니다.
 - 라) 인권경영을 쉽게 이해할 수 있도록 인권경영 용어해설서를 작성하여 배포하면 좋습니다.
 - 마) 외부 인권강사를 활용하되 회사 내부에서 인권교육을 실시할 수 있는 전문 역량을 키운다.
 - 바) 회사내 일반 직원 뿐 만 아니라 이사회와 최고경영진의 인권교육도 병행하는 것이 중요합니다.
- 2) 인권경영 담당자에게 필요한 전문적인 훈련을 제공하고 실시합니다.
 - 가) 국가인권위원회의 인권경영 강사교육과 인권기관과 단체의 국내외 인권연수 참여를 활용할 수 있습니다.
 - 나) 국내의 인권경영 포럼과 네트워킹에 적극 참여하여 필요한 정보와 인적 네트워크를 구축하는 것이 바람직합니다.
 - 다) 인권경영 관련 국내 및 국제회의에 참여하여 경험을 나누고 배우는 기회를 갖습니다. (예. 유엔 기업과 인권 글로벌 포럼 (제네바, 11월), OECD 기업책임경영 글로벌 포럼 (파리, 6월) 등)

사례 33)

- **회사 정관:** 노보 노디스크(Novo Nordisk)의 정관은 구체적으로 '재정적, 환경적, 사회적으로 책임 있는 방식으로 활동을 전개하고자 힘쓰겠다'고 명시하고 있음. 지속가능한 발전을 위한 노보 노디스크의 참여는 회사의 기업지배구조와 "노보 노디스크 경영 방식"이라고 불리는 그 근본적인 기업원리에 단단히 연결되어 있음. 노보 노디스크의 경영방식은 분명하게 3중 핵심사항(Triple Bottom Line; TBL) —사회적, 환경적, 재정적 책임—을 회사의 기초를 이루는 기업원리로 언급함. 1999년부터 노보노디스크의 경영방식은 유엔 세계인권선언을 지지하고 일상 비즈니스에 인권 고려사항을 통합시키겠다는 공개 약속을 포함하고 있음.
- **이사회 차원의 책임:** 내셔널 그리드(National Grid)의 이사회 하부 위원회인 위험과 책임 위원회는 비(非)-중역이사가 의장을 맡고 있으며 비-재정적 현안, 정책, 기준의 관리와 집단의 성과를 검토할 책임을 맡고 있음. 상황이 허락된다면 계약자와 공급업체에 대한 책임도 포함됨. 직업 및 공공보건, 직업위생, 환경, 포괄과 다양성, 인권, 기업윤리, 지역사회관여 등이 위원회 임무에 들어감.
- **중역 차원의 책임 :** ABB의 인권정책은 그 사회정책 속에 정착되었고 지속가능성 담당 부서 수장의 책임임. 그는 집단의 기업활동의 경제적, 환경적, 사회적 국면들과 인권정책과 방침을 지속가능성 현안의 총체적 책임을 지고 있는 집단의 집행위원회에 보고함. 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100개 국가들에서 국가 및 지역의 지속가능성 감독관들에 의해 감시되고 강화됨.
- **윤리 지도 위원회 :** 코펠(Copel)에는 윤리지도위원회가 있음. 이 위원회의 역할은 코펠의 행동을 토론 및 지도하고, 적절한 제재를 권고하고, 회사 행동이 건전한 원칙에 따라 이루어지도록 하며, 회사 전체 부문에 코펠 행동강령이 보급되고 효과적으로 적용되는지 감독하는 것임. 자치권의 보장을 위해 위원회는 각기 다른 직업부문을 대표하는 직원들로 구성되며 시민사회 대표가 이를 조정함. 국내 한 공기업의 경우 '인권경영위원회'를 설치하고 기획부서과 노동조합대표 등 내부위원과 외부 전문위원을 포함하여 전담회의를 구성함.
- **인권의 주류화 :** 노바티스(Novartis)는 인권관련 기업 시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하였으며 이를 계선관리를 통해 이행해왔음.
- **최고경영책임자의 직접참여 :** 모든 타타(Tata) 회사의 사장은 또한 윤리 임원과 지역 윤리 자문팀을 지명하는 윤리 임원 대표이기도 함. 이 팀은 회사 내에서 비즈니스윤리경영(MBE: Management of Business Ethics)과 문서화되어 있는 타타 행동강령 준수를 함께 책임짐.
- **인적자원 :** 2005년 1월, 프랑스에 본사를 둔 자동차회사 발레오(Valeo)의 CEO는 그룹 내 인권정책 이행과 감시 책임이 인적자원기능에 필수적인 요소가 되어야 한다고 판단했음. 현재 이 그룹의 인사 부장은 모든 인권침해를 다룰 책임을 지고 있으며 이는 그룹 전체의 다른 인사담당자들 또한 마찬가지임. 네슬레의 경우 인권전문직원 1명이 배치되어 있고 그 위 임원이 20-30%의 시간을 할애하여 전담조직을 이루고 있음. 인권전문직원은 주로 조정자의 코디네이터의 역할을 담당함. 인권전담조직의 강화를 계획하고 있음. 이러한 간소한 조직이 가능한 이유는 인권관련 활동의 많은 부분을 외부전문가와 공조하여 추진하기 때문. 특히 DIHR (Denmark Institute of Human Rights)와의 공조가 두드러짐.

- **인권헌장 개발** : 네슬레는 자사 활동에 연관된 11개의 이슈 (식수, 안전, 개인정보비밀 유지, 인사 인력 정책, 구매, 아동노동 등)와 6개 이해관계자 (네슬레 직원, 사내 하청직원, 공급망, 관련 농장직원, 지역사회, 소비자)을 파악하고 매트릭스를 만들어 인권리스크 매핑을 하였음. 이를 토대로 주요 기업활동에 연관된 이슈와 이해관계자 사이에 야기될 수 있는 문제에 대한 대책을 마련함.
- **이해관계자 공조** : 한 자원개발 기업의 경우 사회책임의식이 높은 기관투자자와 공조하여 인권헌장을 개발하고 진행 결과를 주기적으로 공유함으로써 투자자와의 관계개선 효과를 봄. 부차적으로 기관투자자와 우호적 관계유지는 최고경영진의 높은 관심도를 유지하게 함.
- **Rush(러쉬)** : 러쉬는 현재 한국을 포함하여 49개국에서 931개 매장을 운영하고 있으며 공정거래, 인권, 환경보호를 위한 활동을 전개해나가고 있음. GaylsOk 캠페인은 사람들에게 차별과 폭력에 처한 LGBT 사람들의 현실과 그들의 사랑을 지지하는 사람들이 주변에 많음을 알리기 위한 러쉬의 글로벌 인권 캠페인임.
- **Bodyshop (더바디샵)** : 더바디샵은 창시자 고 '아니타 로딕 여사'의 뜻에 따라 전세계 60개국에서 아동과 청소년 인권 보호 캠페인을 진행하고 있으며, 한국도 2009년부터 꾸준히 캠페인을 실시하고 있음.
- **축산품질평가원** : 2017년 축산품질평가원의 인권경영 선언문은 기업들의 인권경영 실천을 위한 '인권경영 가이드라인'의 10가지 운영원칙을 포함하고 있다. 그 내용으로 인권기준과 규범 존중, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동의 금지, 산업안전의 보장, 사업파트너 공정대우, 현지주민의 인권보호, 환경보장, 소비자 인권보호 등의 내용을 담고 있음.

33) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights (2008)', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?, 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

2단계. 인권영향평가 실시

<유엔 이행원칙의 내용>

- 인권위험을 측정하기 위해서 기업은 자신의 활동 또는 사업관계 (직접 관계 또는 여러 단계에서)의 결과로 발생할 수 있는 실제적인(과거 또는 현재) 또는 잠재적인 (향후 가능성) 부정적 인권영향을 파악하고 평가해야 합니다.
- 기업의 자체 활동으로 발생하거나, 기업이 기여하거나 또는 사업 관계로 인한 기업의 사업 운영 과정, 제품 및 서비스와 직접 연결될 수 있는 인권의 부정적 영향을 고려해야 합니다.
- 위와 같은 절차는 내부 및 외부의 독립적인 인권 전문가를 활용하는 것이 좋습니다.
- 기업의 규모와 특징 및 사정에 따라 영향을 받는 그룹 및 이해관계자와 적절한 협의를 하는 것이 좋습니다.
- 사업 자체의 리스크와 별도로 인권의 리스크에 초점을 맞추어야 합니다.

<해설>

- 평가란 기업에서 인권의 위험 요소가 무엇인지 파악하여 제거하거나 줄일 수 있도록 기본적인 정보를 수집하는 절차입니다.
- 기업이 인권 정책을 실행에 옮기는 방법을 이해하는 것은 인권경영의 출발점입니다.
- 평가 과정에서 기업의 여러 부서를 참여시키는 것은 인권의 잠재적 영향을 확인하기 위한 책임을 공유하는데 도움을 줄 수 있습니다.

<주요고려사항>

- 1) 평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축
- 2) 운영 맥락 이해
- 3) 사업 관계 검토
- 4) 전문지식 활용
- 5) 영향을 받는 이해관계자와의 협의

1) 평가에 대한 체계적인 접근 방식 구축

[요약]

- ▶ 인권위험 평가는 새로운 시장 진출 또는 법적 요구에 의해 실시되는 일회성 절차가 아니라 인권에 대한 위험이 크게 변할 때마다 반복되는 지속적인 절차가 되어야 합니다.
- ▶ 공식적인 영향 평가는 중요합니다. 하지만, 뉴스나 전문가 보고서, NGO 또는 노동조합이 제기한 문제, 고충처리 절차와 같은 다른 중요한 정보 출처가 있을 수 있습니다.

[실행방법]

(1) 지속적인 평가가 중요

- 인권 실천·점검 의무가 지속적으로 진행되어야 하기 때문에, 기업은 주요 시점에서 잠재적 인권영향 평가를 하는 것이 좋습니다.
 - ✔ 새로운 활동의 시작 (예를 들어, 신제품, 서비스 또는 기술 개발)
 - ✔ 새로운 사업 관계의 시작
 - ✔ 주요 의사결정 또는 기업의 변화 (예를 들어, 새로운 시장 진출)
 - ✔ 사업 환경의 변화 (예를 들어, 특정 국가의 사회적 갈등 또는 정부 압력의 증가)
- 평가는 제품, 서비스 또는 기술의 전체 수명주기(생산, 사용 및 폐기)를 고려해야 하며, 주요한 변화(예를 들어, 새로운 기능, 인프라 또는 사업 환경의 변화)시점마다 업데이트 되어야 합니다. 이러한 평가는 기술의 새로운 사용과 그에 따른 다양한 요구사항 등의 빠른 변화로 인해 어려울 수 있습니다.한 가지 접근 방식은 제품 또는 서비스 분야의 위험을 평가하고 기존 분야의 사례를 새로운 제품 또는 서비스의 설계 단계에 적용하는 것입니다.

(2) 독립적 또는 통합적 절차

- 다음의 기존 절차들은 인권위험에 대한 중요한 정보를 제공할 수 있습니다.
 - ✔ 법적 실사
 - ✔ 개인정보보호
 - ✔ 제품 안전성
 - ✔ 윤리 규정
 - ✔ 정부 정책 및 규제
 - ✔ 환경 영향 관리
 - ✔ 내부 통제

- ✓ 사회적 대화(Social Dialogue)
 - ✓ 노동자 설문 조사 및 내부 고발 시스템 검토
 - ✓ 공급망 모니터링 및 감사
- 일반적으로 누가 평가를 받았는지 와 일반적으로 평가가 발생하는 경우를 포함하여 인권영향평가를 위한 기업의 표준 절차가 무엇인지 이해관계자에게 명확하게 알리는 것이 도움이 될 수 있습니다.

(3) 미래 지향적인 절차

- 평가 과정의 초점은 잠재적인 인권 영향을 파악하기 위해 미래 지향적이어야 합니다. 과거 또는 현재의 영향은 미래의 위험에 대한 하나의 중요한 지표입니다. 그러나 이것이 유일한 관련 지표는 아닙니다. 평가 절차는 잠재적인 영향에 대한 다른 지표를 검토하여 다음과 같은 다양한 인권 상황을 검토하는 것이 좋습니다.
 - ✓ 동일하거나 유사한 운영 환경 또는 유사 제품, 서비스 또는 기술을 보유한 다른 기업의 경험
 - ✓ 보고서 및 캠페인을 통한 노동조합 또는 NGO의 우려
 - ✓ 정치적 불안정 또는 잠재적 갈등
 - ✓ 사회적 관행과 태도
 - ✓ 직원 행동과 태도

(4) 인권 영향을 평가하는 것은 무엇이 특별한가?

- 기업이 인권영향을 평가하는데 사용하는 방법이 무엇이든 간에 다음 요소가 인권의 특정 요구 사항을 반영하는지 확인하는데 도움이 될 것입니다.
- 누가? 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자: 기업의 영향을 완전히 이해하기 위해서는 영향을 받을 수 있는 이해관계자의 권리와 관점에 중점을 두는 것이 중요합니다. 예를 들어, 인권 기록이 나쁜 국가의 경우, 국가의 요청에 따라 사용자의 개인정보를 제공 시, 개인정보 제공자의 생명이 위험할 수도 있습니다. 부품 제조공장의 이주노동자의 경우에는 일자리를 잃는 것이 두려워서 과도한 노동시간에 대해 불평을 하지 않을 수도 있습니다.
- 무엇을? 국제적으로 인정된 인권: 인권 영향을 평가하는 모든 과정은 특히 취약하거나 소외될 수 있는 관련 개인이나 집단에게 적용되는 기준을 포함하여 국제적으로 인정된 인권을 기본 프레임워크로 삼아야 합니다. 이는 평가가 다음을 수행해야 함을 나타냅니다.

- ✔ 범위를 넓게 합니다.
- ✔ 국내법에 따라 인종 또는 소수 민족과 같은 일부 그룹의 구성원에게 다른 사람보다 적은 인권 보호가 제공되는 곳을 확인합니다.
- ✔ 기존의 사회관행, 고질적인 인권 문제(예를 들어, 심각한 성 차별)를 확인합니다.
- ✔ 영향을 받을 수 있는 가장 명백한 이해 당사자 그룹을 넘어, 사업 운영과 관련된 내·외부의 이해관계자 집단뿐만 아니라, 취약하거나 소외된 집단을 봅니다.

- 어떻게? 의미 있는 협의: 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자들과 의미 있는 협의를 통해 평가 절차상, 그들의 관점을 고려할 수 있습니다. 이것은 단순히 '문제해결'을 넘어 이해관계자들의 의견을 청취하고 그들의 관점을 고려하는 것을 말합니다. 이 경우 사용자 또는 고객층이 넓은 기업에 특별한 어려움이 있을 수 있습니다.
- 어디에? 사업 관계뿐만 아니라 기업 활동 전반에 걸쳐서: 인권 실천·점검 의무는 기업이 사업 관계의 결과로 어떤 영향이 발생할 수 있는지 고려해야 합니다. 이 절차는 기업의 가치사슬에도 깊은 영향을 미칩니다.

(5) 사업장 및 기업 본사의 역할

- 통신 서비스, 장치 및 부품 제조업체, 기타 국가 운영 업체의 경우, 사업장 단위로 인권영향평가를 수행해야 합니다. 해당 위치의 직원, 기업 본사의 개인을 참여 시키거나 외부 전문 지식이 필요한 외부 컨설턴트가 수행할 수 있습니다.
- 기업이 여러 운영 환경에서 다양한 지역에 있는 경우, 다양한 지역에서 반복되거나 그 중에서도 특히 중요한 인권위험을 검토하면 본사 차원에서 기업 전체의 주요 인권위험을 식별하고 기업의 인권경영 정책에 반영할 수 있습니다.

2) 운영 맥락 이해

[요약]

- ▶ 각국은 국제 인권 법에 따라 인권을 존중하고 보호하며 이행해야 할 의무가 있습니다. 그들이 그렇게 하지 않을 경우, 인권을 존중하는 책임을 충족하기 위해 기업에 추가 과제가 발생합니다.
- ▶ 기업은 이러한 상황에 따른 위험을 이해해야만 인권위험을 회피할 수 있는 조치를 취할 수 있습니다.
- ▶ 인권 보호를 위한 국내법이 없거나 취약한 국가의 기업은 국제적으로 인정된 인권을 존중해야 합니다.
- ▶ 국내법이 인권과 충돌하는 경우, 기업은 상황에 따라 최선을 다해 인권 원칙을 존중해야 하고, 그에 대한 노력을 입증할 수 있어야 합니다.

[실행방법]

(1) 맥락적 위험 평가

- 다양한 범위의 요인이 기업의 특정 국가 상황에서의 운영 위험에 영향을 줄 수 있습니다. 다음의 경우를 포함합니다.
 - ☑ 민주주의, 법치주의 및 평화와 안보를 위협하는 정치적 불안정성
 - ☑ 사회 각 부분의 부패
 - ☑ 실제로 인권을 체계적으로 무시하거나 특정 집단 구성원의 인권을 무시한 상태
 - ☑ 빈곤과 같은 사회 경제적 요인과 사회 내의 집단의 주체화
 - ☑ 사법 제도를 통한 효과적인 구제 수단에 대한 접근성 부족
 - ☑ 적극적이거나 잠재적인 갈등 - 신체적 대결에서 무장한 폭력에 이르기까지
- 국제적으로 인정된 인권과 국내법과의 관계가 다음과 같은 경우 기업은 최대한 국제적으로 인정된 인권을 존중할 수 있는 방안을 모색해야 합니다.
 - ☑ 국제적으로 인정된 인권보다 적은 인권 보호를 제공하는 국내법
 - ☑ 국제적으로 인정된 인권을 반영하지만 집행되지 않는 국내법
 - ☑ 국제적으로 인정된 인권과 적극적으로 충돌하는 국내법
- 위와 같은 각각의 상황은 기업이 대응할 수 있는 조치에 대해 서로 다른 의미를 갖습니다. 유엔 이행원칙에 명시된 대로, 기업은 무력 충돌 상황에서 국

제인도법(International Humanitarian Law)의 기준을 존중해야 합니다.

(2) 고 위험 상황에서 운영

- 고 위험 상황의 예로는 현재 또는 잠재적인 갈등, 법 또는 관행에서의 특정 인권에 대한 체계적 무시 또는 전반적인 부패를 특징으로 하는 상황이 포함됩니다. 인권존중에 대한 기업의 책임은 이러한 환경에서 일할 때 변하지 않으며, 인권 실천·점검 의무의 요소도 마찬가지입니다. 그러나 인권존중은 대개 절차의 모든 단계에서 더 큰 관심과 노력과 자원이 필요합니다. 기업은 다음과 같이 다양한 접근 방식을 고려해야 합니다.
 - ✔ 독립형 인권영향평가를 실시하고 고위급 의사 결정권자가 결과에 대한 토론에 참여하여 문제에 적절한 주의를 기울이도록 보장합니다.
 - ✔ 만약 국내법 제도가 효과적인 구제책을 제공하기 위해 의존할 수 없는 경우, 특히 형사 소송이 제기되는 상황에서 구제책에 대한 영향을 고려합니다.
 - ✔ 언론인, 정치 분석가 또는 사회적으로 책임있는 투자자와 같은 관련 전문 지식의 출처를 확인하여 동일하거나 유사한 맥락에서 다른 기업과 관계를 맺을 수 있습니다.
 - ✔ 위험 평가 절차의 일환으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자와의 협의에 특별한 노력과 자원을 투입합니다.

인권 기록이 취약한 국가에 사업장 및 직원이 있는 기업의 경우:

- ✔ 기업이 현지 법률고문에게 중대한 법률적 결정을 위탁하거나 현지 리더십 팀이 정부 또는 정당과 밀접한 관련이 있는 경우 인권 실천·점검 의무과정의 견고성을 보장하기 위한 특별한 조사를 해야 합니다.
- ✔ 현지 주재 대사관에 상담하거나 수도에 적절한 정부 대표자와 상담하여 문제를 알리고 관련 정보 및 지원을 요청 하십시오. 여기에는 운영 상황, 주 정부의 인권 기록, 현지 법률에 대한 정보 및 추가 조언을 제공할 수 있는 평판이 좋은 현지 법무법인에 대한 정보가 포함합니다.
- ✔ 기업의 본국에 있는 OECD 국가연락처(NCP) 또는 주재국의 국가인권기관과 같은 전문화된 기관을 확인할 수 있으며, 이들의 도움을 받을 수도 있습니다.

3) 사업 관계 검토

[요약]

- ▶ 인권 존중의 책임은 사업 관계 사이에서도 구현되어야 합니다. 특히, 기업은 다음과 같은 위험을 평가해야 합니다.
 - 인권에 부정적인 영향을 주는 장려사항 또는 인센티브 제공의 위험
 - 기업의 운영, 제품 또는 서비스와 관련하여 영향을 미치는 사업관계를 통해 협력사의 행동이 인권에 영향을 미치는 위험

- ▶ 사업 관계는 가치사슬의 더 깊은 단계를 포함하며, 이는 1차 협력사 및 하도급 업체까지 포함합니다.

[실행방법]

기업은 합작 투자 파트너, 공급 업체 (노동 포함), 재판매, 유통업체, 개인 또는 기업 고객 및 최종 사용자, 합병 또는 인수를 고려한 기업을 포함하여 광범위한 사업 관계를 가질 수 있습니다. 정보 통신 서비스 및 일부 웹 기반 서비스 기업의 경우, 일반적으로 정부 당국이 포함됩니다. 국영 기업의 경우에는 본국 정부일 수 있습니다. 이러한 유형의 관계는 모두 기업의 인권위험을 평가하는 맥락에서 관련이 있습니다. 다음은 관계의 맥락에서 발생할 수 있는 몇 가지 위험을 설명합니다.

(1) 인수·합병

- 합병, 인수 및 투자로 인해 기업은 구매 또는 투자 네트워크(예를 들어, 장치 제조업체가 소프트웨어 기업을 인수하는 경우)에 대해 새롭고 익숙하지 않은 위험을 초래할 수 있습니다. 기업이 부정적 인권 영향에 관련된 기업을 인수할 경우, 그러한 영향을 완화하기 위한 전형적인 책임뿐만 아니라, 문제가 반복되지 않도록 개선하는 책임까지 인수하게 됩니다. 따라서 모든 인수에는 인권위험 평가가 포함되어야 합니다.

(2) 국영 기업과 합작 투자

- 기업은 종종 신규 시장 진출 시, 해당 국가의 국영 기업이 협력합니다. 따라서 합작 투자 파트너 선정 시, 국영기업은 인권위험을 효과적으로 관리할 수 있는 협력사로서 추가적인 기회가 될 수 있습니다. 합작 투자에 진입하기로 결정할 때 관련 요소에는 다음이 포함될 수 있습니다.
 - ✔ 인권에 관한 협력사의 자체 정책 - 내부 정책 및 외부 원칙에 대한 조치 - 그리고 이것이 국제적으로 인정된 인권과 일치하는 정도
 - ✔ 협력사의 인권성과에 대한 책임성 수준 - 예를 들어, 주주(관련이 있는 경

우, 정부를 포함) 또는 공개 보고

- ☑️ 합작 투자 협약에서 인권과 관련된 조항을 포함시킬 수 있는 협력사의 준비(예를 들어, 특정 인권위험을 제기하는 문제와 관련된 국제 표준 또는 특별 투표 절차 참조)
- ☑️ 필요한 경우, 협력사가 인권존중 역량을 구축하기 위해 협력할 준비 여부

(3) 정부를 포함한 고객 및 사용자로부터 발생하는 위험 평가

- 제품, 서비스 또는 기술을 직접 또는 재판매 및 유통업체를 통해 판매하거나 배포하는 기업은 이러한 관계를 통해 발생하는 부정적인 인권 영향의 위험을 평가해야 합니다.
- 일부 기업은 인권 침해에 사용될 가능성이 있거나 의도된 기술을 명시적으로 거래하고 판매합니다. 정부가 인권 침해에 해당하는 기술을 사용하는 것은 인권을 보호하기 위한 의무와 존중을 위반하는 것입니다.
- 위와 같은 상황 외에도, 인권의 관점에서 특정 제품, 서비스 또는 기술에 내재된 긍정적 혹은 부정적 영향에 대한 구분은 산업의 변화 속도로 인해 쉽지 않습니다. 특히 끊임없이 진화하는 기술은 인권위험을 야기할 수도 있지만 해결책이 될 수도 있습니다. 이것은 제품의 '이분법적 구분(긍정적이거나 혹은 부정적이거나)'의 적용을 어렵게 만듭니다. 대다수의 기업 제품, 서비스 또는 기술은 인권에 긍정적 또는 부정적 영향을 줄 수 있습니다. 그러나 제품, 서비스 또는 기술에 심각한 부정적 인권영향을 미칠 수 있는 하나 이상의 용도가 있는 경우, 특히 인권 기록이 취약한 정부에 대한 판매 위험이 있는 경우에는 판매 또는 유통에 인권 실천·점검 의무를 강화해야 합니다.
- 여하한 경우에도 기업은 제품, 서비스 또는 기술이 인권을 침해하는데 사용할 수 있음을 알고 있거나 알 수 있는 경우, 정부 또는 기타 최종 사용자에게 판매하거나 설치해서는 안 됩니다. 기업은 고객과 사용자가 자신의 제품, 서비스 또는 기술을 잘못 사용하여 발생하는 위험을 평가하고 해결하기 위해 여러 단계의 조치를 취해야 하며, 발전하는 지식과 경험을 고려하여 절차를 정기적으로 검토해야 합니다. 단계들은 다음과 같습니다.
 - ☑️ 사전 판매 인권 실천·점검 의무
 - ☑️ 최종 고객 또는 사용자의 신원 (관련 제재 또는 기타 블랙리스트에 있는지 여부 포함) 및 해당 위치 정보
 - ☑️ 제품, 서비스 또는 기술의 의도된 사용에 대한 고객의 진술
 - ☑️ 모든 사용자 또는 진행 중인 서비스 또는 업그레이드 요청의 성격
 - ☑️ 기술이 부정적인 영향에 이용될 수 있는 가능성과 관련한 고객 정책과 실

제 관행(NGO와 같은 전문적인 지식 또는 모국 공무원과 협의를 통해)
 이전의 주문 (특히 거부된 주문)을 통해 고객이 다른 법적 지위로 동일한 요청을 할 지 판단

- 기업은 인권 기록이 취약한 국가에서 계약 시 '고객 알기 제도(Know Your Customer)'와 같은 유사한 방법을 적용해야 합니다.
- 인권 존중을 계약으로 통합 : 고객 및 사용자와의 계약에서 기업은 다음을 지정해야 합니다.
 - 제품, 서비스 또는 기술의 승인된 사용
 - 고객이나 사용자가 이러한 방식으로만 사용한다는 발표 (또는 인권경영 정책)
 - 기업의 사전 통보 및 승인 없이 재판매 또는 이전에 대한 제한 (해당 경우)
 - 제품을 잘못 사용할 시, 보증 무효화
- 재판매 및 유통업체와의 계약에서 재판매 또는 배포자가 자신의 '고객 알기 제도(Know Your Customer)' 인권 실천·점검 의무를 수행하는 조항을 포함시키는 것이 중요하며 재판매·유통이 만기되지 않아도 보증이 무효화된다고 명시하는 것을 고려할 수 있습니다. 기업은 이러한 위험이 계약 언어 및 모니터링을 효과적으로 관리할 수 없는 경우 직접 판매를 고려해야 할 수도 있습니다.
- 판매 후/지속적인 서비스 인권 실천·점검 의무 : 기업은 판매 후 발생할 수 있는 부정적인 영향의 위험을 완화할 수 있는 기회를 활용할 수 있는 위치에 있어야 합니다. 예를 들어, 많은 유형의 장치와 소프트웨어는 새로운 업데이트가 있을 때를 포함하여 일정부분 정기적으로 제조업체 또는 개발자와 소통합니다. 이를 통해 오용의 위험이 변경되었는지 (예를 들어, 소프트웨어가 수정되었거나 장치가 재배포 된 경우) 부정적인 영향의 발생 여부를 평가할 수 있습니다. 지속적인 서비스 계약은 유사한 기회를 제공할 수 있습니다.

(4) 공급망 관계로 인한 위험 평가

- 위험을 평가할 때 기업은 스스로에게 자문하기를 원할 것입니다.
 - 그들이 공급 업체에 의존하는 필수 제품 및 서비스
 - 이주 노동자 또는 파견 노동자의 사용과 관련된 위험 또는 미네랄 추출과 관련된 원주민 권리에 대한 위험과 같은 그러한 제품 또는 서비스와 관련된 인권위험이 있는지 여부
 - 협력사가 제기하는 인권에 대한 다른 위험 요소가 있는지, 그러한 위험이 얼마나 심각한지

- 공급자와의 관계에서 발생하는 위험을 평가할 때 기업은 다음과 같은 다양한 수단을 사용할 수 있습니다.
 - ☑ 사전 자격절차의 일부로 인권위험 관리를 위한 정책 및 절차를 토대로 잠재적 공급 업체를 선별하여 공급업체로 간주
 - ☑ 공급자에 의한 자기 평가
 - ☑ 주요 공급자와 협력하여 자신의 인권위험을 평가할 수 있도록 돕기
 - ☑ 현장 평가 및 감사
- 공급업체의 평가 및 감사가 코드 준수 요구에만 집중하는 경우, 공급업체는 고객에게 말뿐인 정보를 제공할 수 있습니다. 그들은 실제 관련성을 이해하지 못하거나 제대로 구현하지 못할 수도 있습니다. 보다 성공적인 접근 방식은 공급업체가 인권 요구사항을 이행할 수 있는 능력을 검토하고 그렇게 할 수 있는 역량을 구축할 수 있는지에 대한 여부 및 방법을 고려합니다.

(5) 평가를 위한 관계의 우선순위 설정

- 많은 기업들은 복잡한 공급망을 가지고 있습니다. 따라서 이용 가능한 자원 내에서 모든 1차 계층 공급자 또는 공급망의 모든 계층에 걸쳐 잠재적인 영향을 평가하는 것은 불가능할 수 있습니다. 이러한 상황에서 기업은 인권위험을 평가하기 위해 어떤 관계에 우선순위를 부여해야 합니다.
- 전통적으로 기업은 가장 큰 계약을 맺는 공급업체나 기업에 가장 중요한 공급업체와의 인권 실천·점검 의무를 우선시 했습니다. 그러나 유엔 이행원칙에 따라 잠재적인 영향의 심각성과 가능성이 가장 큰 관계를 우선시해야 합니다. '우선순위는 다음에 중점을 둘 수 있습니다.
 - ☑ 법에 대한 인식부족, 노동조합의 결성, 교섭, 행동권의 미 보장, 안전하지 않은 근로조건과 같이 인권위험이 있는 지역에 기반을 둔 공급업체.
 - ☑ 인권에 대한 실적이 저조한 공급 업체
 - ☑ 인권에 위험을 초래할 주요 제품이나 서비스를 제공하는 공급 업체 (예를 들어, 안전 및 건강 위험)
 - ☑ 인권 문제에 대한 인식이 부족하거나 문제를 제기할 능력이 없는 지역업체, 소규모 또는 신규 공급 업체

(6) 기업 구매 관행의 공급망에 대한 영향 고려

- 기업이 공급망에 미치는 인권 영향을 간과 하면서 공급망 정책을 운영할 수 있습니다. 예를 들어 다른 고려사항을 제외하고 정해진 시간 내에 납품할 것을 요구하는 조달정책을 운영할 경우 공급업체는 노동자에게 적절한 임금을 지불할 수 없을 수도 있습니다. 부정적 인권위험 하에서 계약직 노동자를 채용할 수 있으며, 환경 기준을 무시하여 노동자의 건강권을 침해할 수도 있습니다.

니다. 이 경우 기업은 이러한 부정적인 영향에 직접적으로 기여할 위험이 있습니다.

(7) 기업의 가치사슬 전체를 고려

- 기업의 구매부터 폐기까지 기업의 가치사슬(Value Chain) 전체에서 발생할 수 있는 잠재적인 인권영향을 점점 더 고려하고 있습니다.

4) 전문지식 활용

[요약]

- ▶ 기업은 평가절차가 가능한 잘 형성되도록 관련 전문 지식을 활용해야 합니다.
- ▶ 전문 지식의 출처는 기업 내부 또는 외부에 있을 수 있으며, 서면 문서 및 지침 또는 관련 지식과 경험이 있는 개인을 포함할 수 있습니다.

[실행방법]

(1) 내부 기능 및 부서 참여

- 영향을 평가하는 절차는 사내 다양한 기능 및 부서와 관련된 사람들을 참여시킬 수 있는 좋은 기회입니다. 중소기업의 경우는 팀 전체를 참여시킬 수 있습니다. 이를 통해 특정 행동과 결정이 부정적인 영향을 미칠 수 있는 방법을 이해할 수 있습니다. 이렇게 하면 예방 조치의 필요성에 대한 해결책을 창출하는데 도움이 됩니다. 또한 발생하는 모든 영향을 해결하는데 필요한 내부 공동 작업을 지원할 수도 있습니다. 내부 대화를 생성하는 여러 가지 방법이 있습니다.
 - ✔ 인권으로 대화를 시작하는 것이 도움이 되는 경우에는 그 권리가 어디에 영향을 미칠지에 초점을 둡니다.
 - ✔ 인권 언어가 익숙하지 않거나 기업 내에서 어려움이 있는 경우에는 기업의 주요 활동에 의해 영향을 받는 이해관계자(직원 및 기타 노동자, 공급망의 노동자, 고객 및 사용자, 지역 사회, 취약·소외된 개인 또는 집단)에게 어떤 영향을 미칠 수 있는지 토론하는 것부터 시작하는 것이 좋습니다.

(2) 노동자 참여

- 합법적인 노동조합 또는 노동자 대표는 잠재적인 인권 영향에 대한 사내 전

문성의 부가적인 가치 있는 원천이 될 수 있습니다. 그들은 노동자 자신뿐만 아니라 노동자가 그 지역 사회에서 온 지역 사회에도 기업 운영의 잠재적 영향에 대한 통찰력을 가질 수 있습니다.

(3) 외부 전문 지식 활용

- 기업은 잠재적인 인권 영향을 평가하는데 있어 외부 전문가의 전문성을 활용할 수도 있습니다. 가능한 출처는 다음과 같습니다.
 - ✔ 정부, 국가 인권기구, 현지 상황 또는 해당 제품, 서비스 또는 기술과 잠재적 위험에 대한 지식이 있는 NGO 또는 교육 기관에서 제공하는 전문가 조언
 - ✔ 특정 운영 환경이나 특정 제품, 서비스 또는 기술과 관련하여 기존의 혹은 새로운 인권 문제에 대한 통찰력을 제공할 수 있는 시민 사회, 정부, 기업 협회 또는 다중 이해관계자 등 신뢰할 수 있는 보고서 작성을 포함하는 전문가의 서면 자료 및 영향 사례
 - ✔ 인권 옹호자, 언론인, 노동조합, NGO 및 잠재적인 영향에 대한 통찰력을 제공할 수 있는 사람들과 같은 지역 시민사회 주체 (그들의 의견을 구하는 것은 또한 투명성을 증가시킬 수 있고 그들이 갖고 있는 우려를 덜어 줄 수 있습니다)

5) 영향을 받는 이해관계자와의 협의

[요약]

- ▶ 유엔 이행원칙의 '영향을 받는 이해관계자'는 그들의 인권이 기업의 운영, 제품 또는 서비스에 의해 영향을 받을 수 있는 개인입니다. 그들은 모든 개인을 포함하는 '권리 소지자(rights holders)'의 하위 집합입니다. 또한 기업에 영향을 미치거나 운영에 영향을 줄 수 있지만 영향을 받지 않는 시민 사회, 기업 또는 정부 이해관계자와 구별됩니다.
- ▶ 영향을 받는 이해관계자들과의 의미있는 협의는 기업 직원들이 특정 영향이 어떻게 영향을 미칠 수 있는지에 대한 그들의 견해를 이해하도록 도와주면 좋습니다.
- ▶ 영향을 받는 이해관계자의 관심사를 진지하게 받아들임으로써 기업은 상호 이해를 도울 수 있습니다. 이를 통해 잠재적인 영향을 파악하고 해결할 수 있는 지속가능한 방법을 찾기 위해 함께 노력하면 좋습니다.

[실행방법]

(1) 의미 있는 협의와 더 넓은 이해관계자 참여의 분별

- 이해관계자 참여는 기업과 이해관계자 간의 관계와 상호 이해를 구축을 용이하게 합니다. 여기에는 일방통행에서 업무협력에 이르기까지 여러 접근 방식이 포함됩니다.
- 영향을 받는 이해관계자들과의 의미 있는 협의는 특정 유형의 이해관계자 참여입니다. 영향을 받는 이해관계자(또는 대표자)가 기업의 내부 의사 결정 및 구현 절차에서 고려한 구체적인 견해 또는 조언을 수집하기 위한 것입니다. 영향을 받는 이해관계자의 관점을 적극적으로 모색하고, 우려를 경청하고 응답하며, 내부 의사 결정 절차에 정보를 통합한 다음 이해관계자가 자신의 관심사를 어떻게 반영했는지 다시 이야기 합니다.

(2) 이해관계자 매핑(mapping)하기

- 이해관계자 협의는 먼저 여성, 청년, 장애인, 이주 노동자 등과 같이 기업의 이해관계자가 누구인지 그리고 그 내부의 하위 그룹을 확인할 수 있는 절차가 필요합니다. 이해관계자 참여에 관한 IFC의 우수 사례 안내서(IFC's Good Practice Handbook)는 영향을 받는 이해관계자를 매핑하는데 중요한 고려 사항을 강조합니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.
 - ✔ 기업의 가치 사슬에서 타인의 행동에 영향을 받을 수 있는 사람을 포함하여 잠재적으로 영향을 받는 모든 이해관계자를 고려합니다.
 - ✔ 즉시 분명하지 않을 수 있는 잠재적인 누적영향 파악 (예를 들어, 현지 관리 절차의 결과로 노동자들의 결사의 자유에 대한 냉소적 효과)
 - ✔ 영향을 받는 이해관계자를 너무 좁게 정의하는 것을 피하십시오. 사람들이 기업의 운영에 영향을 받았다고 인식할 수 있기 때문입니다.
 - ✔ 기업의 제품, 서비스 또는 기술이 각 이해관계자 그룹의 관점에서 중요성을 평가하고 그 반대의 경우도 - 일부 그룹은 다른 그룹보다 훨씬 더 심하게 영향을 받을 수 있습니다.
 - ✔ 잠재적으로 영향을 받는 사람들 중 가장 취약하거나 소외된 개인 또는 집단을 초기 단계부터 고려해야 하며, 참여를 위해 특별한 참여 노력이 필요한지 여부를 고려해야 합니다.
 - ✔ 이해관계자 집단의 대표자를 확인하는 것은 그들이 진정으로 자신들의 구성원의 견해를 옹호하는 사람들이며, 기업과의 계약 결과를 그들의 구성원들에게 충실하게 전달하기 위해 의존할 수 있습니다.
- 핵심 이해관계자를 매핑하는 것 외에도 기업이 상호 이해를 기반으로 하는 이해관계자와의 관계 구축을 중요하게 생각하는 내부 스킬 및 태도를 개발하

는 것 또한 중요합니다.

(3) 영향을 받는 이해관계자와의 적절한 협의 절차수립

- 이해관계자와의 협의는 현지 상황을 고려하여 이해관계자의 요구에 맞춰야 합니다. 접근 방식은 다음을 포함합니다.
 - ☑ 설계 중에 제품, 서비스 또는 기술을 출시하기 전에 부정적인 영향을 미칠 위험이 높은 사용자 (안전에 추가적인 위험을 초래하지 않는 경우) 또는 가능한 한 유사한 배경의 이해관계자와 검토합니다.
 - ☑ 초기 단계부터 지역 시민 사회 주체와의 관계를 수립 (예를 들어, 지역 NGO 혹은 기업이 함께 일하는 역사가 거의 없다면 국제 NGO의 도움을 받아)
 - ☑ 합법적인 노동조합 또는 노동자 대표가 노동자에게 미치는 잠재적 영향에 관한 상담의 중요한 협력자로 봅니다.
 - ☑ 남성과 여성이 서로 다른 견해와 필요를 가지고 있다는 점을 감안할 때성을 포함하는 과정을 개발하고자 합니다.
 - ☑ 제조업에서는 노동자들이 협박을 받지 않고 자유롭게 말할 수 있는 방법과 장소에서 적절하게 노동자 면접이나 코칭을 실시(또는 실시 여부를 확인)해야 합니다. 특히 이주 노동자와 인권에 취약한 계층에 주의를 기울여야 합니다. 그렇지 않다면 그들은 자신들의 의견을 개진하지 못할 것입니다.

(4) 취약하거나 소외된 개인 포함

- 개인의 상태 또는 특성 (인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 국가 또는 사회적 출신, 재산, 장애, 출생, 연령, 성적 취향 또는 기타 지위) 또는 상황 (예를 들어, 빈곤 또는 경제적 불이익, 독특한 천연 자원에 대한 의존, 문맹, 건강 약화). 이러한 취약점은 규범, 사회 관행 또는 법적인 장벽을 통해 강화될 수 있습니다. 취약하거나 소외된 개인은 대개 다른 사람들보다 부정적인 영향을 더 많이 겪습니다.
- 다수의 국제적 인권 기준은 취약한 또는 소외된 개인 또는 집단을 구체적으로 다루고 있으며, 불이익의 주요 측정 방법에 대한 지침을 제공하고 이러한 단점을 해결합니다.

(5) 이해관계자와의 협의가 기술임을 인식

- 영향을 받는 이해 관계자와의 협의에는 구체적인 기술이 필요합니다. 또한 잠재적인 장벽 (언어, 성별, 문화적)에 대한 민감성과 기업 및 영향을 받는 이해 관계자와 이해관계자 사이의 권력 불균형을 감지해야 합니다. 기업은 그러한 협의를 담당하는 직원이 필요한 기술과 경험을 갖추 수 있도록 해야 합니다.

실무를 위한 지침

2단계. 인권영향 평가의 실시

내외에 공표한 인권경영 정책의 이행을 점검하고 모니터하는 것은 인권영향평가를 통해서 합니다. 기업의 주요활동과 이해관계자의 접점에서 생기거나 생길 수 있는 인권침해실태 및 가능성을 이해관계자 소통을 통해서 하는 것은 인권경영의 핵심활동이라 할 있습니다.

1. 인권영향평가팀 구성

2. 인권영향 매트릭스 매핑

3. 사전조사 및 실사전략 수립

4. 현장에서 행하는 실사

5. 결과보고서 작성

1. 인권영향평가팀 구성

- 1 인권경영전담부서는 인권영향평가 (실사) 계획 및 예산서를 작성하여 승인을 득합니다.
 - 1) 단위조직의 중요도 우선순위와 이해관계자 민감도 그리고 예상되는 예산소요를 감안하여 실사계획을 수립합니다.
 - 가) 인권영향평가는 단계적으로 확산 실시 할 수 있으므로 1년 내 모든 조직의 인권영향평가를 완료할 필요는 없습니다.
 - (1) 오히려 파일럿 프로젝트로서 비교적 단순한 단위조직의 실사를 수행하여 얻어진 노하우를 확산하는 전략을 고려할 필요가 있습니다.
 - (2) 처음 실시하는 단계에서는 주요 단위 조직 별로 실시하되 그 이후에는 정기적으로 실시계획을 가집니다.
 - (3) 사업의 성격과 수행이 급격히 달라지지 않는 한 매년 수행할 필요는 없으나 3년을 넘지않는 주기로 인권영향평가를 수행합니다.
 - (4) 그러나 새로운 사업, 인수합병, 사업장 및 사업방법의 변화 등의 요인으로 인해 사업활동이나 이해관계자에 중요한 변화가 있는 경우 비 정기적 평가를 실시합니다.
 - 나) 실사를 약식으로 할 것인가 (주요 이해관계자와 의 간단한 면담중심 등) 혹은 전문가를 초빙하고 기한을 충분히 확보하여 설문, 포커스 그룹, 심층면담 등 심화된 실사를 할 것인가에 따라 계획의 범위가 정해지므로 충분한 협의가 필요합니다.
 - 다) 대상 조직의 의사를 일단 타진하여 대상단위조직에 대한 합의를 미리 확보하는 것이 바람직합니다. 시기에 따라 인권영향평가 활동이 대상조직의 고유활동에 부담을 줄 수 있으므로 감안하여 진행하는 것이 좋습니다.
 - (1) 대상조직의 참여를 확보하기 위해 인권경영위원회에서 미리 우선순위 단위 조직을 논의하고 그 후 대상단위조직의 특수성 및 시기 적절성등을 감안하는 것이 바람직합니다.
 - (2) 선도기업의 사례를 보아 최고경영진의 권유 및 중요성 부각 등이 자발적인 참여를 이끌어 낼 수 있을 것입니다.
 - 라) 필요시 작성된 계획서 초안을 인권경영위원회와 공유하여 조직내에 미리 공론화하는 것이 진행을 원활하게 하는 하나의 방안입니다.
 - 2) 실사계획에 소요되는 예산 확보를 위한 계획을 세우고 사전협의를 진행합니다.
 - 가) 실사계획은 기존 예산에 부가되는 예산이므로 누가 부담할 것인가 하는 문제를 미리 해결하는 것이 필요합니다. 그러므로 특히 실사 원년에는 우선 본부와 예산관련 논의를 미리 하는 것이 바람직합니다.
 - (1) 외국사례를 보아도 일단 처음 실시하는 인권영향평가는 본부에서 총당하는 것이 단위부서의 저항감 및 부담을 줄이는 방안이 될 수 있습니다.
 - (2) 필요시 인권경영위원회 논의사항으로 상정하여 권고안을 마련합니다.
 - (3) 원년 평가 이후 인권영향평가가 조직내 정규활동으로 자리 잡히면 단위조직 예산으로 편성하여 진행합니다.
 - 나) 예산 항목에는 현장실사에 수반한 여비 및 출장비, 전문가 확보 비용, 보고서

작성 등 실사계획의 범위에 따라 편차가 클 수 있으므로 예산확보 상황에 따라 수정계획서를 작성합니다.

- (1) 특히 전문가 및 전문조직 참여 여부를 확실한 항목으로 하여 충분한 인력과 전문성을 확보하여야 합니다.
- 3) 실사계획과 예산계획을 안건으로 작성하여 조직의 의사결정기구의 승인을 득합니다.
 - 가) 인권경영위원회가 의사결정기구가 아닐 경우 조직의 최고경영진 의사결정을 득하여야 합니다.
 - 나) 필요시 이사회에 보고하고 승인을 얻습니다.
 - (1) 이사회 승인이 필요한 경우는 특히 초기의 실사진행 경우 일상적인 예산이 아니므로 특별예산을 편성하는 경우 등입니다.
 - (2) 또한 이사회에서 인권경영의 진행사항을 충분히 숙지하는 것이 중요하므로 보고를 하는 것이 바람직합니다.
 - ① 이사회 내 윤리위원회나 인권위원회등이 이미 구성된 경우에는 초기부터 자세한 보고가 바람직합니다.

나. 승인된 계획서에 따라 팀을 구성합니다.

- 1) 전문가 팀 참여가 투명성과 객관성 확보에 유리하므로 실사를 수행할 수 있는 전문가 그룹이 참여하는 것이 초기에 유리합니다.
 - 가) 선도기업 (네슬레)의 경우 최초 실사를 DIHR과 긴밀한 공조로 진행하고 보고서도 DIHR이 작성하여 객관성과 투명성을 높였습니다. 그러한 단체 및 전문가의 확보가 처음 실시하는 인권영향평가 성패의 관건이 될 수 있음을 주지하여 전문가 확보를 고려합니다.
- 2) 조직 내부 법무, 감사 홍보 팀과 노조 등 내부 이해관계자대표를 참여에 포함시킵니다.
 - 가) 실사 수행중에 발생하는 기밀유지 및 고충처리 자료 등 인권영향평가에 관련된 법적인 사항을 위해 법무팀의 참여가 필요합니다.
- 3) 대상조직의 담당자를 평가전에 팀에 합류시켜 정보확산 및 '부서내 챔피언' 역할 담당하도록 하는 것이 좋습니다.

다. 필요에 따라 평가팀 오리엔테이션과 인권영향평가 교육을 실시합니다.

2 인권영향 매트릭스 매핑

가. 조직의 주요활동에 대한 가치사슬을 작성합니다.

- 1) 주요 공급망회사 또한 관련 자회사의 가치사슬을 포함하는 포괄적인 가치사슬을 기술합니다.

나. 각 가치사슬항목에 대해 주요 이해관계자를 대응하는 축으로 명시하여 매트릭스

를 완성합니다.

- 1) 내부 및 외부를 구분하여 각 가치사슬 단계의 이해관계자를 명시합니다.
- 2) 이해관계자는 주로 내부 직원, 공급망 및 자회사 직원, 소비자, 지역사회, 영향권 내 취약계층 등이 포함되고 업종과 사업에 따라 가감될 것입니다.

다. 각 가치사슬과 이해관계자가 관련되는 접점에 예상되는 인권영향 항목을 미리 명시하여 조직의 인권영향 매트릭스 초안을 작성합니다.

3 사전조사 및 실사전략 수립

가. 팀내 주요 실사전 활동으로서 각 이해관계자와 가치사슬내 활동 및 전기한 예상 인권영향 항목에 따른 인권 리스크를 조사합니다.

- 1) 고충처리 사례, 소송, 민원, 예상되는 미래 리스크등을 팀내 조사활동의 대상으로 하여 사전조사 보고서를 작성할 수 있습니다.
- 2) 또한 동종업계 내 국내 및 해외 사례를 취합하여 조직이 겪고 있거나 겪을 수 있는 인권리스크에 대한 범위를 조사함으로써 인권리스크 히트맵을 작성할 수 있습니다.
- 3) 이러한 사전 조사를 통해 나타난 예상 인권 리스크는 이해관계자 조사 및 소통의 기초자료가 됩니다.

나. 이해 관계자 소통 및 실사 전략을 수립함

- 1) 인권영향 매트릭스와 사전조사를 통해 나타난 주요 이해관계자 및 예상 리스크에 대하여 조직의 과거 소통전력을 바탕으로 민감한 사안등을 파악하여 이해관계자 소통전략을 수립합니다.
- 2) 인권영향에 대한 소통은 실태파악을 위한 것으로서 인터뷰, 서베이, 포커스 그룹 등 다양한 방법 중 적절하고 대표성 있는 방법의 조합을 선택합니다.
- 3) 법무팀과 사내 노조 등 사전 조율이 필요한 경우 사전작업이 필요할 수 있습니다.

4 현장에서 행하는 실사

가. 대상 조직 교육

- 1) 인권영향평가를 행할 대상 조직 (사업장, 공장 등)의 관리자층에 대해 인권영향 평가에 대한 교육 및 브리핑을 행하여 필요성과 방법에 대해 알리고 시작합니다.
- 가) 브리핑을 통해 인권경영의 필요성을 관리자층과 공유함으로써 인권의식과 감수성을 고취하는 효과를 가집니다. 그럼으로써 향후 대상조직의 사업수행에 반영될 수 있는 기반을 제공합니다.

- 나) 또한 인권영향평가에 소요되는 기간, 관리층과 직원이 참여 해야할 시간 및 노력의 정도 등을 투명하게 공유하여 관리층이 정확한 기대를 바탕으로 협조할 수 있도록 합니다.
 - 다) 실사내용의 원활한 조사를 위해 나타난 인권이슈에 대해 기밀을 보장하는 것을 논의내용에 포함합니다. 외부유출방지 및 기업내 기밀민감도도 합의하여 인권영향평가 활동 자체를 통해 대상조직이 불이익을 당하지 않도록 합니다.
- 2) 인권경영에 대한 포괄적인 교육이 정규 교육 커리큘럼에 포함되는 것이 궁극적으로 바람직하나 실사 중 직원에 대한 교육은 실태조사 과정 중에 공유되는 인권경영 기준으로 간접적으로 교육효과가 있으므로 실사단계에서 꼭 공식적인 인권경영교육을 행할 필요는 없습니다.
- 가) 인권영향평가를 통해서 얻을 수 있는 간접적인 교육효과는 현업과 이해관계자 및 인권사항을 입체적으로 묶어서 생각하게 함으로 오히려 인식교육효과가 더 클 수 있습니다. 그러므로 공식교육에 포함하는 것과 OJT를 망라하여 인식교육효과를 꾀하는 것이 바람직합니다.

나. 이해관계자 소통 및 실태조사

- 1) 수립된 소통전략을 바탕으로 이해관계자들이 접하고 느끼는 인권영향에 대해 조사합니다.
 - 가) 이해관계자에게 오리엔테이션을 통해 조직의 인권경영의지를 밝히고 나타난 인권이슈에 대해 조치하고 책임있는 경영활동을 하겠다는 것을 알립니다.
 - (1) 오리엔테이션을 통해 인권교육이 행해지는 효과가 있으므로 인권교육 내용을 개발해야 합니다.
 - 나) 실태조사를 수행함에 있어 모든 관련이해관계자에게 같은 조사방법을 적용할 필요가 없고 각 이해관계자의 상황과 접근성, 대표성을 고려하여 이해관계자가 가지고 있는 주요이슈가 도출될 수 있는 방법으로 진행합니다.
 - (1) 대개의 경우 인터뷰와 표본조사 및 심층조사등의 몇 가지 조합으로 충분한 정보를 얻을 수 있을 것입니다.
 - (2) 인권영향평가는 만족도 조사와 여러 면에서 차이가 있습니다. 이해자의 체감도를 조사하는 것은 유사하나, 인권영향평가는 인권의 뚜렷한 사안과 기준을 통해 악영향이 있는 지를 조사하는 것이므로 구별해야 합니다.
- 2) 인권영향평가를 통해 도출된 사항에 대해 향후조치를 취할 것과 그 결과를 공유할 것을 알려줌으로써 이해관계자와 인권의식을 공유하고 이것이 일회성이나 이벤트가 아닌 경영쇄신의 일환임을 홍보합니다.

5 결과 보고서 작성

가. 인권영향평가 보고서

- 1) 인권영향평가 현장 실시 이후 결과를 보고서로 작성합니다.

- 가) 인권영향 매트릭스를 담아 조직의 주요활동과 그에 수반된 이해관계자를 명시합니다.
 - 나) 확인된 인권 리스크 사항과 잠재적인 리스크를 모두 기술하여 방지조치 마련의 기초자료로 활용할 수 있도록 합니다.
 - 다) 합의된 기밀사항에 주의하면서도 액션 가능한 구체적인 사항을 기술합니다.
- 2) 누가 작성할 것인가를 고려하여 결정합니다.
- 가) 외부 전문가가 참여하는 경우 외부전문가의 시각으로 회사의 직무수행을 인권관점에서 바라보는 것이 객관성을 높이고 국제기준에 더 다가갈 수 있는 길일 것입니다.
 - 나) 내부자료의 필요성이 클 경우, 외부전문가의 보고서 작성 참여의 정도가 조절될 수 있습니다.
- 3) 문제해결을 염두에 둔 보고서로 작성합니다.
- 가) 인권영향으로 나타나는 여러 증상만 기술하지 말고 그 뿌리가 되는 요인을 분석하여 기술함으로써, 증상만 치유하려는 수고를 하지 않도록 합니다.
 - 나) 조직간의 공조가 필요한 경우 조직 구성의 문제 및 프로세스, 즉 거버넌스의 문제도 다루는 것이 문제해결에 직접적인 도움이 됩니다.
- 나. 회사의 인권영향평가 프로그램 계획서
- 1) 탑다운 (Top-down) 측면: 회사 전체의 인권영향평가 프로그램을 계획서로 작성하여 정책과 방법론 및 확산 계획을 담은 계획문서를 작성합니다.
 - 2) 바텀업 (Bottom-up) 측면: 각 부서 또는 대상조직별 인권영향평가 수행사항을 수집하여 모범사례를 발굴하여 확산하는 단계를 거칩니다.
 - 3) 또한 계획서는 각 단위별 인권영향평가 수행후 생기는 노하우 및 관점을 기록하여 향후 수행에 길잡이가 되도록 개정해 나갑니다.
- 다. 부서 인권영향평가 매뉴얼
- 1) 각 부서의 특성에 맞는 인권영향평가 방법과 노하우를 기록한 부서별 인권영향평가 매뉴얼을 작성합니다.
 - 2) 이 매뉴얼은 인권영향평가가 매년 실시된 후 개정하여 진화하는 문서로 합니다.

사례 34)

바클레이즈(Barclays) : 바클레이즈는 2004년에 인권을 위한 기본틀을 개발하여 고용주로서, 상품과 서비스의 구매자로서, 고객에 대한 재정서비스 제공자로서 인권에 미치는 영향에 관련한 광범위한 현행 정책들을 한데 묶었음. 정책들은 상위 영역 확보와 “격차” 파악을 위하여 인권 매트릭스를 활용해서 구성됐음. 각 사업라인의 공식승인을 받은 이 기본틀은 기업책임위원회관리기준을 옹호함.

이러한 기준들을 통해 희망하는 사업목적 및 규제요건과 더불어서 바클레이즈 위원회는 준수여부를 확인할 있음. 기본틀이 채택된 이래 인권고려를 실천과 통합시키기 위한 작업은 계속돼 왔음. 가령 아웃소싱 경영은 인권 측면을 아웃소싱 제안평가에 더 명시적으로 통합시키기 위해 현존하는 사회적, 환경적 공급업체 심사/약속 기준을 강화하고 있음. 계약이 상업적 이득을 이끌어내는 것은 중요한 일이지만, 인권 측면은 의사결정의 중요한 요소가 될 수 있음. 노동력의 관점에서 바클레이즈는 -다른 많은 기업들과 마찬가지로 -건강과 안전, 형평성과 다양성, 차별금지 및 다른 많은 인권관련현안들을 오랫동안 가지고 있음. 그러나 대부업의 인권영향은 대부분 난점이 발생하는 영역이며, 그 영향은 간접적임. 이 점에서 바클레이즈의 인권 기본틀은 위험관리 및 재정평가와 제재에 있어서의 사회, 환경위험 파악에 집중하고 있음.

네슬레(Nestle) : 네슬레는 DIHR과 공조로 인권영향평가를 진행하여 DIHR의 축적된 전문성을 충분히 활용하고 전담직원은 각 부서 및 대상 사업장에 연계하는 역할을 수행함.

네슬레 평가팀은 각 대상사업장을 직접 방문하여 우선 경영진과 논의를 통해 인권관련 이슈에 대해 설득과 교육을 우선적으로 진행함. 그 이후 진행되는 평가과정에서 회사 내 부인, 공급자, 주위 공동체등과 접촉하여 여러 각도에서 평가를 진행하므로 자연히 정보 공유와 직 간접적인 교육을 통해 인권의식 강화와 문화형성을 유도하는 효과를 얻음.

정보의 원활한 교류를 위해 평가팀은 대상사업장에 기밀유지 약속을 함. 이로서 실태파악이 용이해 지고 대상사업장과 유기적인 공조체제를 유지할 수 있음.

네슬레와 인권영향평가를 같이 진행한 DIHR은 파트너로서 경험과 전문성을 제공한 동시에 회사 내부 사람이 아니므로 제삼자의 객관적이고 신선한 시각을 제공하는 장점이 있음. 직접 공조하지 않는 경우라 할지라도 DIHR은 2006년부터 Human Rights Compliance Assessment (인권준수 자가평가) 도구를 제공하고 있음. 인권영향평가 실시 전 이 웹사이트를 통해 실태파악의 기초자료를 작성하여 보다 효율적인 인권영향 평가를 실시할 수 있음. (<https://hrca2.humanrightsbusiness.org/>)

34) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?', 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 국가인권위원회 2014 활용 - 사례

이번 연구를 위해 '1.인권경영체제의 구축'을 수정하여 설문을 실시하였습니다.

분야	항목	답변결과				
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
1. 인권경영 체제의 구축	① 회사는 인권경영정책을 밝히는 문서를 개발하여, 실질적으로 작동하도록 모든 이해관계자에게 공개하고 선포했다 (개발에 최고경영자, 사내 다양한 주체, 외부전문가, 이해관계자의 참여)					
	② 회사는 긴급하게 조치해야 할 인권이슈 목록을 추출하는 '인권영향평가'를 실시한 적이 있다					
	③ 회사는 파악된 인권침해를 방지하거나 완화하는 실행체계를 구축하고 조치한 적이 있다					
	④ 회사는 인권침해 방지조치의 성과를 평가하고 기록하는 절차를 가지고 있으며, 인권침해 방지조치의 성과평가를 공개한 적이 있다					
	⑤ 회사는 최선의 노력에도 불구하고 발생할 수 있는 인권피해자를 위한 구제절차를 가지고 있다					
2. 고용상의 차별	① 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다					
	② 회사는 근로자를 고용할 때 남녀를 차별하지 않는다					
	③ 회사는 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다					
	④ 회사는 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다					

3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	① 회사는 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다					
	② 회사는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다					
	③ 회사는 근로자 대표에게 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다					
	④ 회사는 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다					
4. 강제노동의 금지	① 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다					
	② 회사는 특히 외국인 근로자의 경우를 포함하여 직원들의 신분증명서, 여행문서 등 다른 중요한 개인문서를 보관하지 않는다					
	③ 회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다					
5. 아동노동의 금지	① 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다					
	② 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키거나 보다는 교육 기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다					
	③ 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나, 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다					
6. 산업안전 보장	① 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다					
	② 임신부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다					
	③ 회사는 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하여 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다					
	④ 회사는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다					
	⑤ 회사는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담한다					

7. 책임있는 공급망 관리	① 회사는 국내외 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의미이행을 요구한다					
	② 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 국내외 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다					
	③ 회사는 보안담당 회사 등 고용한 외부 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다					
8. 현지 주민의 인권보호	① 회사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받은 당사자와 협의한다					
	② 회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다					
	③ 지역의 예술적인 작품 또는 판권을 낼만한 물질이나 특허 혹은 취득하지 않는 발명품을 현지주민이나 현지주민들이 이미 사용한 바가 있을 때, 회사는 이를 사용하기 전에 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻는다					
9. 환경권 보장	① 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다					
	② 회사는 환경정보를 공개한다					
	③ 환경문제에 대하여 예방적 접근의 원칙을 견지한다					
	④ 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다					
10. 소비자인권 보호	① 회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 필요한 주의를 기울이고 있다					
	② 회사는 제품의 결함으로 인하여 소비자의 피해가 발생한 경우, 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다					
	③ 회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다					

사기업의 매트릭스 매핑의 외주부분 - 사례

① 자유권, ②노동권, ③ 아동노동, ④ 강제노동, ⑤ 차별금지, ⑥ 프라이버시권, ⑦ 건강권, ⑧ 소비자보호, ⑨ 환경보호, ⑩ 선주민의 권리

구분	Outsourcing
절차 혹은 사업활동	국내외 사업장에서 기업 보안 목적의 용역직원 또는 청원경찰을 고용하여 기업 자산을 보호
	네트워크 장비 및 단말기 제작 외주제작 업체가 국내 또는 개발 도상국 노동자를 사용하여 설비 제작
	네트워크 장비 및 단말기 외주 제작 시, 외주 제작 업체가 특정 지역에 제작 시설을 구축하여 설비 제작
	네트워크 장비 및 단말기 제작 외주제작 업체가 국내 또는 개발 도상국 노동자를 사용하여 설비 제작
권리영향	① 임직원 및 협력사 직원의 자유를 과도하게 제한 ⑥ 직원 감시 등 Privacy권 침해
	① 협력사 직원의 자유를 과도하게 제한 ② 노동조합의 결성 및 가입 등 노조활동 제한 ④ 폭력, 협박 등을 통한 노동 강요 ⑦ 불충분한 작업환경 제공으로 인한 건강 침해
	⑦ : 유해 오염물질 불법 배출로 인한 선주민의 건강권 침해 ⑨ : 쓰레기 불법 배출로 인한 환경오염 ⑩ : 분쟁광물 구매에 따른 선주민의 권리 침해
	③ 경비절감 등을 이유로 아동노동
인과관계	기여
	사업관계
	사업관계
	사업관계
심각성	보통
	매우 심각
	심각
	매우 심각
이해관계자 관심수준	임직원 : 높음 협력사 직원 : 높음
	협력사 직원 : 높음
	지역사회 : 높음
	아동 : 매우 높음
기존 기업내의 절차	임직원 : 고충처리위원회 및 지역 노동조합 대표 통해 회사에 시정 요구 협력사 직원 : 동반성장 협의회, 협력사 고충처리제도 통한 시정 요구
	연 1회 협력사 지속가능경영 평가 통한 관련 리스크 검토
	연 1회 협력사 지속가능경영 평가 통한 관련 리스크 검토
권고	인권 침해 유형을 특화하고 정기적 실사를 통한 보안 용역사 재선정 등 패널티 제공 및 용역사 임직원 대상 인권 교육 강화
	인권 침해 유형을 특화하고 정기적 실사를 통한 협력사 재선정 등 패널티 강화 및 협력사 임직원 대상 인권 교육 강화
	인권 침해 유형을 특화하고 정기적 실사를 통한 협력사 재선정 등 패널티 강화 및 협력사 임직원 대상 인권 교육 강화
	인권 침해 유형을 특화하고 정기적 실사를 통한 협력사 재선정 등 패널티 강화 및 협력사 임직원 대상 인권 교육 강화

지자체의 인권영향 점검표 - 사례

OO구 인권영향평가 점검표와 타 지자체에서 사용하고 있는 점검표를 수정하여 수록하였습니다.

인권영향 점검표 - 조례·규칙 제·개정용

구분	질문	응답	비고
인권침해 관련성	관련조항에 인권침해 요소가 있습니까? (있다면 관련되는 권리는 무엇입니까?)	① 예	
		② 아니오	
	사용된 용어에 인권 침해적 요소가 있습니까? (인권 침해적 용어의 사용이나 알기 쉬운 법류용어 사용 등을 점검합니다)	① 예	
		② 아니오	
이해관계자	이 조례·규칙으로 인해 영향을 받는 이해관계자는 누구이며, 해당 기관은 이해관계자의 의견을 충분히 수렴하였습니까?	① 예	
		② 아니오	
구제수단	제·개정으로 인하여 발생할 수 있는 인권침해 요소를 해소할 수 있는 수단이 있습니까?	① 예	
		② 아니오	
기대효과	제·개정으로 주민들의 인권을 향상시키는 효과가 있습니까?	① 예	
		② 아니오	

작성요령

1. 제·개정되는 조례·규칙의 시행 전 고려사항, 시행효과 등을 판단하여, 5개의 인권영향평가 세부 평가항목에 '예' 또는 '아니오'에 '○'으로 표시하여 주시기 바랍니다.
2. 5개의 인권영향평가 세부 평가항목에 '예'로 표시한 경우, 그에 해당하는 내용을 비교란에 기재하여 주시기 바랍니다.
3. 그 외, 보완설명이 필요하거나, 입증자료 등이 있을 시에는 자료명을 비교란에 기재하여 주시기 바랍니다.

3단계. 인권침해 방지조치의 구축과 실행

<유엔 이행원칙의 내용>

- 부정적인 인권영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 인권영향평가에서 얻은 결과를 기업 내부 기능과 절차에 통합하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.
- 효과적인 의사 결정을 내릴 수 있도록 내부 의사 결정, 예산 배분 및 감독 절차를 수행해야 합니다.
- 실제적 또는 잠재적인 부정적 인권영향에 대한 우선순위를 정할 필요가 있는 경우, 기업은 가장 심각하거나 구제가 불가능하게 된 문제를 우선적으로 예방하고 완화해야 합니다.

<해설>

- 인권영향평가에서 확인된 현재의 혹은 잠재적 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 조치를 실시하는 것입니다. 이는 인권경영의 핵심입니다.
- 통합절차를 통해 기업은 영향 평가에서 결과를 이용하여 기업에서 누가 문제를 해결할 필요가 있는지 파악하고 효과적인 대응 방법을 결정할 수 있습니다.
- 중대한 것부터 조치를 합니다.

<주요고려사항>

- 1) 실행체계 구축
- 2) 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여
- 3) 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인
- 4) 사업 관계에서 영향력 창출 및 행사
- 5) 고 위험 상황에서의 실행

1) 실행체계 구축

[요약]

- ▶ 기업이 잠재적인 인권영향에 대응할 수 있는 강력한 체계를 갖추고 있다면 인권 위험을 효과적으로 관리하고 사람들에게 미치는 실제 영향을 줄일 수 있습니다.
- ▶ 이와 같은 체계가 취약한 경우 임시방편적 대응 조치를 취하게 됨에 따라 일부 위험요소가 누락될 가능성이 존재하고 결과적으로 지속가능한 개선을 저해할 수 있습니다.

[실행방법]

(1) 영향 대응 방법 결정 시 직원 포함

- 영향 대응 방법을 결정하는데 핵심 인물(직원)을 포함합니다. 기업 내에서 인권을 담당하는 직원은 실제 인권 영향과 관련성이 높은 활동 혹은 관계에 책임이 있는 직원과 상호교류가 미진할 수 있습니다. 그러나 실제 영향에 가장 근접한 사람들은 해결책을 찾아내고 참여시키는 것이 좋습니다. 그렇지 않으면, 제안된 해결책이 미진할 수 있습니다.
- 중소기업에서는 일상적인 소통으로도 충분히 통합할 수 있습니다. 반면 대기업에서는 체계화된 접근 방식이 필요합니다. 다음과 같은 절차가 있을 수 있습니다.
 - ✔ 여러 부서가 참여하는 의사결정 그룹 구성
 - ✔ 특정 문제에 대한 외부 전문가와의 토론에서 관련 부서·기능의 직원 포함
 - ✔ 의사 결정의 이행에 대한 내부보고 내용 명확화
 - ✔ 고 위험 상황 또는 심각한 영향의 경우, 영향을 처리하는 방법에 대해 영향을 받는 이해관계자와 논의하면서 기업 전반에서 관련 직원을 참여시킵니다. 또한 고위 경영진이 의사 결정 및 감독을 담당하는 단계적 절차를 갖추어야 합니다.

(2) 부서별 다면적일관성 있는 대응

- 부서에 따라서 적절한 다면적이고 일관성 있는 대응을 합니다. 기업이 모든 요청을 처리할 수 있는 견고한 절차를 갖추고 있지 않으면 불법적인 요청이나 국내법상의 요청(국제인권법에 부합하지 못하며, 특히 인권 상황이 취약한 국가의 인권침해 성향이 강한 국내법)에 동의함으로써 “인권을 준수하지 못하는” 위험에 처할 수 있습니다.
- 기업은 잠재적으로 문제가 될 수 있는 요청을 식별하면서 논란의 여지가 없

는 요청은 효율적으로 처리할 수 있는 체계를 갖추는 것이 중요합니다.

- 다음은 기업들이 가능한 이들을 철저히 준수할 수 있도록 가장 적절한 접근 방식에 대한 논의를 제시하고 있습니다.
- 정부에서 요청이 올 가능성이 있는 경우, 사전에 문제를 논의합니다.
 - ✔ 합법적이고 국제인권법에 부합하는 정부 요청의 중요성에 대한 공통된 이해를 도모합니다.
 - ✔ 정부와의 모든 관련 협약에 각 측이 따르는 절차를 담은 조항을 포함합니다.(예를 들어, 요청서는 책임 있는 개인이 서명한 서면 형식으로 작성해야 하며, 요청에 대한 법적 근거를 표시하고, 적용 가능한 시간을 지정하고, 요청서에 질문하거나 도전할 수 있는 절차를 설정해야 합니다.)
 - ✔ 해당 요청과 관련된 문제를 처리할 책임이 있는 정부 및 기업 측 담당자를 지정하는 것이 좋습니다.
 - ✔ 기업의 모국 대사관 담당자와 관계를 맺어 심각한 문제가 발생하면 누구에게 도움을 요청해야 하는지 알 수 있도록 하는 것이 좋습니다.
- 정부 요청에 대해서는 단호하게 대응해야 합니다. 특히 고 위험 상황에서 대응의 요소는 다음과 같습니다.
 - ✔ 요청의 유효성과 성격에 대한 평가를 합니다. (예를 들어, 국내법에 근거가 있는가? 필요한 절차를 따른 것인가? 국제인권법과 일치하는가?)
 - ✔ 의사 결정이 기업 내에서 단계적으로 확대 될 수 있는 명확한 기준 및 이러한 단계적 확대를 위한 경로를 개발합니다.
 - ✔ 국내법에 따라 명확히 불법이거나 국제인권법에 위배되거나, 인권 단체 또는 기업이 정부 지원을 요청하지 않는 사례에 대해 이의 제기 합니다.
 - ✔ 합의된 (서면으로 된) 형식으로 제공하지 않은 요청이나 요청 주체의 신원이 확인되지 않은 요청의 처리 절차를 개발합니다.
 - ✔ 가능하면 주요한 결정이 내려지기 전에 영향 받은 이해관계자에게 통보합니다.
 - ✔ 영향을 받는 고객이나 사용자가 기업의 결정에 대한 검토를 요청할 수 있는 절차를 수립합니다.
 - ✔ 문제가 있는 요청을 처리하는 방법에 대해 사전 시뮬레이션을 실행해보고, 기업이 제안한 접근 방식을 검토할 때 주요 외부 이해관계자를 참여시킵니다.
 - ✔ 문제가 있는 요청을 처리하고 기업의 제안된 접근 방식을 검토할 때 주요 외부 이해관계자를 참여시키는 방법에 대해 내부적으로 시나리오를 실행합니다.
- 모든 경우에 있어서, 영향을 받는 이해관계자의 관점을 충분히 고려하여 문제의 부정적인 인권 영향의 심각성에 따라 기업의 결정과 행동에 대한 정보를

제공해야 합니다.

- 성과를 추적하고 소통합니다.

2) 실행을 위한 인권영향의 '우선순위 부여'

[요약]

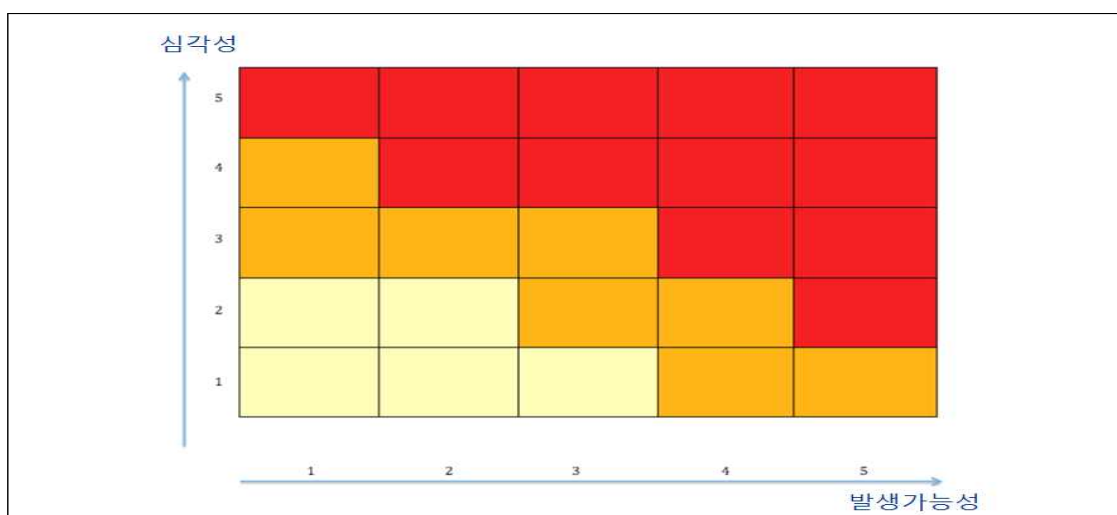
▶ 우선순위 결정은 가장 먼저 인권에 미치는 영향의 심각성에 달려 있습니다. 심각성에 대한 평가는 영향을 받을 수 있는 사람들의 관점을 고려해야 합니다.

▶ 경우에 따라, 자원의 제약으로 인해 기업이 먼저 해결해야 할 인권영향의 우선순위를 결정할 필요가 있습니다.

[실행방법]

(1) 인권위험에 초점 맞추기

- 전통적인 우선순위는 그들이 기업에 제기하는 위험측면에서의 심각성 (또는 '결과')을 평가합니다. 인권 실천·점검 의무의 경우, 심각성은 인권에 제기하는 위험에 관한 것입니다.³⁵⁾



35) 우선순위 설정을 위한 인권위험도 측정 히트맵(Heat Map)

<https://ceowatermandate.org/humanrights/respect-in-practice/assessing-impacts/b/three/>

(2) 심각성에 대한 이해

- 다음과 같은 경우, 인권 영향이 잠재적으로 심각할 수 있음을 분명히 알 수 있는 경우도 있습니다.
 - ✔ **중대성:** 얼마나 위기를 내포하고 있는가? (예를 들어, 광물이 공급되는 광산에서의 강제노동 또는 아동노동 또한 취약한 인권 기록을 가진 정부에 의한 인권 옹호자의 박해)
 - ✔ **범위:** 얼마나 많은 사람들이 영향을 받거나 받을 것인가? (예를 들어, 전체 공동체의 건강과 안전에 영향을 미치거나 전체 인력의 결사의 자유에 영향을 미치는 정도)
 - ✔ **회복 가능성:** 영향을 받기 전 상황과 동일한 상태의 영향을 받는 사람들을 회복시키는 것이 어렵거나 불가능할지에 대한 여부 (예를 들어, 개인적 노동자에 대한 중대한 또는 생명을 위협하는 건강 영향)
- 그 외의 경우에는, 영향을 받는 이해관계자 또는 그 대리인과 협력하여 실제로 심각한 영향이 얼마나 심각한지 완전히 이해하는 것이 중요합니다.

(3) 우선순위를 확인하는 심각성과 개연성을 매핑(mapping)하기

- 우선순위 결정을 위한 또 다른 관련 요소는 인권영향을 미칠 개연성입니다. 다음에 의해서 영향을 받을 수 있습니다.
 - ✔ 특정 영향이 발생할 수 있는 지역 운영 현황
 - ✔ 관련된 특정 사업 관계
- 기존의 위험 우선순위에서는 '심각성은 낮지만 개연성은 높은 위험'은 '심각성은 높지만 개연성은 낮은 위험'과 비슷한 우선순위를 갖습니다. 그러나 인권 위험의 경우에는 '높은 심각성과 낮은 개연성'의 부정적 인권영향이 높은 우선순위를 갖습니다.
- 또한 인권 상황에서 기업 영향력을 우선순위로 설정해야하는 것은 간단한 것처럼 보일 수 있지만 영향의 심각성에 따라서 해야 합니다. 영향력은 그 문제를 해결하기 위해 할 수 있는 일을 고려할 때만 관련이 있습니다.
- 우선순위는 상대적 개념입니다. 즉, 가장 심각한 잠재적 영향이 방지되거나 완화되면 그 다음으로 심각한 영향에 대해 대처할 필요가 있습니다. 물론 기업 내 다른 개인 또는 기능·부서가 서로 다른 위험을 병행적으로 처리할 수 있습니다.

(4) 동일한 수준의 위험에 대응

- 기업은 인권침해 우려가 가장 심각한 범주의 사람들부터 시작하되 동일한 정도의 심각성 단계 내에서 우선적으로 해결해야 할 위험을 파악해야 할 필요가 있습니다. 논리적 출발점은 인권영향의 개연성이 가장 높은 것입니다. 기업은 변화를 가장 잘 달성할 수 있는 곳을 고려할 수도 있습니다. 이러한 판단이 특히 어려운 곳에서는 전문가의 이해관계자와 제안된 접근 방식을 논의하거나 검토하는 것이 도움이 될 수 있습니다.

3) 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인

[요약]

- ▶ 잠재적인 영향을 처리할 수 있는 최선의 방법을 확인하려면 먼저 기업의 개입 성격을 이해해야 합니다.
- ▶ 기업이 영향을 미칠 위험을 '야기한 경우', 영향을 방지하기 위해 필요한 조치를 취해야 합니다.
- ▶ 기업이 영향을 미칠 위험에 '기여한 경우', 먼저 기여를 피하기 위한 조치를 취해야 합니다. 영향에 기여할 수 있는 사람들을 통제하지 못하는 경우에는 남은 위험을 완화하기 위해 영향력을 행사할 수 있는 수단을 사용해야 합니다.
- ▶ 부정적인 영향이 사업 관계를 통해 기업의 운영, 제품 또는 서비스에 직접 '연결될 수 있는 경우', 기업 자체의 실제 기여가 없다 하더라도 발생하는 위험을 완화하기 위한 조치를 취해야 합니다.

[실행방법]

(1) 기업이 야기하거나 기여한 인권영향에 대한 대처

- 기업은 어떤 인권위험을 해결하는 방법에 대한 어려운 결정에 직면할 수 있습니다.
- 위험을 해결하려면 문제를 완전히 이해하고 복잡성을 해결할 수 있는 능력이 필요합니다. 하나의 권리를 존중한다고 해서 다른 권리를 경시해도 된다고 생각해서는 안 됩니다. 대신 완벽한 해결책이 존재하지 않을 수 있음을 인식하면서 모든 영향을 해결하기 위한 노력을 기울여야 합니다.


- 몇몇 경우에는, 이러한 긴장상태를 성공적으로 관리하는 방법에 대해 해당 부문 내에서 사례가 있을 것입니다. 사례를 사용할 수 없는 경우, 대응방법에 대한 전문가의 참여가 특히 도움이 될 수 있습니다. 이슈에 따라 영향을 받는 이해관계자 집단 대표를 참여시켜 아이디어와 선호도를 반영하는 협업의 형태로 해결책을 찾을 수도 있습니다.

(2) 기업이 연결되거나/기여하지 않은 영향에 대한 대처

- 부정적인 영향은 기업의 운영에 직접적으로 연관되거나 영향을 미치지 않은 경우에도 직접적으로 연관될 수 있습니다. 다른 기업이나 정부는 기업에 상품, 서비스 또는 기타 영업상의 필요를 제공하거나 제품, 서비스 또는 기술을 사용할 때 인권에 영향을 미칠 수 있습니다. 예를 들어, 공급 업체가 이주 노동자의 여권을 보유하거나 재판매업자가 제품, 서비스 또는 기술을 악용하는 계약자와 계약을 체결한 경우 이러한 상황이 발생할 수 있습니다.
- 이러한 상황에서 유엔 이행원칙은 기업이 영향의 반복 위험을 예방하거나 줄이기 위해 합리적인 조치를 취해야 한다는 것을 분명히 합니다. 그렇게 이행하는 주요 방법은 침해를 유발한 사람들에 대한 기업의 영향력을 이용하는 것입니다.

(3) 취약/소외 계층의 개인 또는 집단에 미치는 영향에 대한 대처

- 취약하거나 소외된 개인 또는 집단에 대한 영향을 다룹니다. 기업의 활동 또는 사업 관계를 통해 발생하든, 악영향을 미칠 위험이 높은 개인이나 그룹에게 미치는 영향은 다른 영향을 받는 이해관계자보다 더 심각할 수 있습니다. 적절한 대응을 결정할 때 특히 주의해야 할 수도 있습니다. 예를 들면 다음과 같습니다.

 **이주 노동자 및 파견노동자:** 파견 노동자는 채용·고용 기관에 고용된 후 일반적으로 사용자기업의 감독 하에 업무를 수행하기 위해 '사용 기업(user enterprise)'에 배치됩니다. 사용자 기업은 업체에 수수료를 지불하며, 이 수수료를 이용해서 노동자에게 임금을 지급합니다. 몇몇 파견 노동자는 이주 노동자이기도 합니다. 즉, 그들은 시민권이 없는 상태에서 일하고 있습니다. 이주 노동자들은 국제 인권법에 따라 특별한 보호를 받고 있습니다.

- 파견 노동자는 기업 전반에 걸쳐 늘어나고 있습니다. 노동자는 기업이 제품 또는 서비스의 수요 변동에 대처할 수 있도록 하는데 중요할 수 있으며 노동자를 보호하기 위한 법적인 규정이 마련되어 있습니다. 그러나 일부 상황에서 파견 노동자와 배치된 사용자 기업은 부정적인 인권 영향에 대한 취약성을 높일 수 있습니다. 이 취약점은 다음의 경우에 발생할 수 있습니다.

- ✔ 국내법에 따라 파견 노동자에 대한 법적 보호가 미흡할 수 있습니다.
 - ✔ 그들은 그들의 권리에 대한 인식이 부족할 수 있습니다.
 - ✔ 사용 기업의 노동조합에 가입할 수 없으며 해당 기관과의 관계에서 동등한 대표성과 단체 교섭 능력이 부족합니다. 임금이 사용자 기업과 사전 협의된 경우 기관 연계 노동 조합을 통한 단체 교섭에서 허용할 수 있는 제약 사항도 있을 수 있습니다.
- 이러한 요인들로 인해 파견 노동자들은 동일 직무에서 직접 고용된 노동자보다 임금 및 보상에 있어 불이익을 받기도 하고 노동 조합 가입 및 단체 교섭에 대한 권리에서 배제될 수도 있습니다. 그러한 영향의 잠재성은 젊은 노동자, 여성, 종족적 소수자, 장애인, 이주 노동자 또는 고 위험에 놓인 다른 노동자의 경우 더 클 수 있습니다. 이주 노동자는 특히 채무 노동자 및 기타 심각한 영향의 위험에 노출될 수 있으며 일자리를 확보하기 위해 수수료를 지불해야 하거나 신원 확인 서류를 제출을 요구 받을 수 있습니다. 이러한 위험은 국내법이 침묵하거나 집행되지 않거나 국제적으로 인정된 인권과 적극적으로 충돌하는 상황에서 특히 심각할 수 있습니다.
 - 기업은 다음 사항을 포함하여 공급망에 의존하거나 근무하고 있는 직원 및 이주 노동자에 대한 잠재적 영향과 관련된 다양한 요소를 고려해야 합니다.
 - ✔ 고용 및 채용 업체는 지역의 “생활 임금” 규범을 준수하고 적용 가능한 단체 협약과 일치하며 최소한 합법적인 임금 (기업이 대행사에 지불한 대금에서)을 지불할 수 있습니다.
 - ✔ 노동자에게 적절한 보건 및 안전 장비 및 훈련을 포함한 적절한 근로 조건이 제공 됩니다.
 - ✔ 효과적인 고충처리 절차에 대한 접근을 포함하여 노동자의 복지가 적절히 다루어 질 것입니다.
 - 인권 문제를 다루는 다양한 조치는 다음과 같습니다. ³⁶⁾
 - ✔ **방지** : 방지는 대부분 사업 계획 단계나 프로젝트 디자인 단계에서 부정적인 인권영향을 야기하는 사항을 수정하거나 배제하는 것을 의미합니다.
 - ✔ **감소** : 감소는 부정적인 인권 영향을 최소화하는 것을 뜻하며, 부정적인 영향을 피할 수 없을 때 그러한 영향을 감소할 수 있는 조치를 이행하는 것이 적절할 것입니다.
 - ✔ **복구** : 부정적인 인권 영향이 발생하기 이전의 상태로 되돌리는 것을 의미합니다. 사업의 활동이 자원에 대해서 피할 수 없는 손해를 야기한 경우에

36) 기업 인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015. 78쪽

그에 대한 복구를 요구 및 또는 영향이 발생하기 이전의 상태로 회복하는 것입니다.

- ✍ **보상** : 보상이란, 손실, 손해 또는 불편함에 대한 보상으로 다른 완화 조치 접근이 불가능한 경우나 충분히 효과적이지 못한 경우에 부정적인 인권영향에 대하여 현물 또는 금전으로 그 손실, 손해 또는 불편함을 보상하는 조치를 의미합니다.

4) 사업 관계에서 영향력 창출 및 행사

[요약]

- ▶ 유엔 이행원칙은 기업의 '영향력(leverage)'을 '인권에 부정적 영향을 미치는 기업의 부적절한 관행에 변화를 줄 수 있는 능력' 즉, 다른 사람의 행동에 영향을 줄 수 있는 능력이라고 정의합니다.
- ▶ 영향력은 기업이 영향에 대한 책임이 있는지에 대한 여부를 결정하지 않습니다. 책임성은 기업이 야기, 기여, 연루를 통해 실현한 것에서만 발생합니다.
- ▶ 영향력은 확인된 영향을 처리하는 방법을 확인하는데 적절합니다. 기업은 관련 협력사의 행동을 변화시키려는 노력을 기울이기 위해 영향력을 사용해야 합니다.
- ▶ 영향력을 통해 변화를 달성하는 것이 시간이 지남에 따라 불가능하다는 것을 증명되면 기업은 다음을 고려하여 문제의 소지가 있는 관계를 끝내는 것을 고려해야 합니다.
 - 관계를 끊었을 때, 부정적인 영향에 대한 신뢰성 있는 평가
 - 기업은 관계를 끝내기로 결정하기 전에 인권침해가 심각할수록 더 신속하게 판단할 필요가 있습니다.
- ▶ 기업이 심각한 영향의 위험이 있는 사업관계를 지속하는 경우 – 예를 들어, 합리적인 대안이 없다고 판단한 경우
 - 위험을 완화하기 위해서 내가 어떻게 노력하였는지 보여줄 수 있어야 합니다.
 - 관계 지속의 결과를 법적, 평판도, 재정적의 여부를 통해서 수용할 준비를 해야 합니다.

[실행방법]

(1) 영향력을 창출하는 방법

- 영향력은 법적 또는 운영상의 통제에 국한되지 않으며 다음과 같은 다양한 요인들을 반영할 수 있습니다.
 - ✔ 기업과 제3자 간의 계약 조건
 - ✔ 기업이 제3자를 대표하는 사업 비율
 - ✔ 기업이 인권성과를 향상시키기 위해 제3자에게 인센티브를 부여할 수 있는 능력 (예를 들어, 미래의 사업기회를 통해서)
 - ✔ 그 기업과 일하는 협력 기업의 이미지 제고 효과 (예를 들어, 평판도)
 - ✔ 동료, 기업단체 또는 인센티브 향상을 위한 신뢰할 수 있는 다중 이해관계자의 노력을 통해 기업의 능력을 향상시킨 인권성과(예를 들어, 동료 및 산업협회를 통한 영향력 행사)
 - ✔ 정부를 끌어들이는 기업의 능력

(2) 정부에 대한 영향력 행사(leverage with governments)

- 정부가 협약에 인권 조항을 포함 시키려 하지 않는 곳과 다른 규제 및 법적 보호가 취약한 곳에서 기업은 인권 문제에 대해 정부와 계속해서 소통할 수 있는 기회를 모색해야 합니다.
- 동일한 국가에서 일하는 기업들은 다른 이해관계자들의 도움을 포함해서 다른 부문의 기업 (석유 및 가스 등)이 성공적으로 했듯이, 해당 부문에서 발생하는 인권위험에 대한 논의에서 정부를 참여시킬 수 있습니다. 국영 기업은 종종 정부와 협의하여 모국에서 운영할 때 인권위험을 줄이는데 도움이 될 수 있습니다.
- 예를 들어 ICT의 경우, 통신 서비스 및 일부 웹 기반 서비스 기업은 종종 정부와 라이선스 계약(licensing agreements)을 체결해야 합니다. UN의 책임있는 계약 원칙(The Principles for Responsible Contracts)은 인권존중을 보장할 수 있도록 지침(guidance)을 제공합니다. 네트워크 장비 및 인프라의 건설, 설치 및 운영에 필요한 토지 취득 또는 임대 계약에 필요할 수 있는 추가 계약에도 동일한 단계가 적용될 수 있습니다. 예를 들어, 장비와 인프라를 배치하는 것과 같은 기술적 조언을 제공하는 기업은 이러한 원칙을 인식하고 협력사와 논의할 수 있습니다.
- 기업이 정책 또는 규제 조치에 대해 로비하려는 경우, 다음 사항이 시행되도록 해야 합니다.
 - ✔ 인권 존중의 책임은 기업의 책임입니다

- ☑ 정부 정책이 기업의 인권존중 책임과 합치되도록 해야 합니다. 그러한 정책이 실질적으로 국가의 인권 보호 의무를 잠식하지 않을 것입니다.

(3) 합작 투자에 대한 영향력 (leverage in joint ventures)

- 기업이 합작 투자를 시작하는 곳에서는 다음과 같은 방법으로 영향력을 창출할 수 있습니다. 예를 들어, 국제표준을 기초하여 계약에 편입하는 합작투자 기업의 구조에 영향을 줍니다.
- 기업은 소수 지분의 협력사(minority partner)에 대해 다음을 통해 영향력을 추구합니다.
 - ☑ 이사회 의 직책 확보
 - ☑ 인권 문제에 대한 책임 있는 고위 관리직 확보
 - ☑ 핵심 기능에 직원 파견
 - ☑ 인권 영향을 관리하는 방법에 대한 토론을 주요 기술 회의에 통합

(4) 공급자에 대한 영향력 행사 (leverage with suppliers)

- 기업의 공급 업체는 운영 전반에 걸쳐 인권 존중의 책임을 져야 합니다. 그러나 책임을 이행할 수 없거나 거부할 경우, 결과적으로 인권에 미치는 영향은 기업의 업무와 직결될 수 있습니다.
- 일부 제조업체는 공급자가 자재 및 부품을 누구로부터 제공받을지 정하고 경우에 따라 해당 자재 제조업체와 직접 계약 관계를 맺습니다. 그러나 1차 협력업체가 아니라 공급 업체와 직접적인 관계가 없는 경우에도 자재 및 부품 제조업체는 자사의 제품과 관련하여 부정적인 인권 영향의 위험을 확인하고 해결해야 합니다. 접근 방식에는 다음이 포함됩니다.
 - ☑ 국제적으로 인정된 인권존중 의지와 능력에 기초하여 공급자에 대한 사전 심사
 - ☑ 입찰 및 계약 갱신의 조건으로 인권존중 확인
 - ☑ 기업의 정책 선언 또는 국제적으로 인정된 인권과 일치하는 다른 원칙이나 조치를 준수해야 하는 문구를 계약서에 삽입
 - ☑ 좋은 인권성과가 인정되는 경우 가격인상 또는 지속·증가된 미래사업 약속
 - ☑ 기업의 구매 관행이 인권 존중에 대한 책임을 이행하는데 도움이 되거나 방해가 될 수 있는 범위에 대해 공급업체와 협력하고 그들이 만들 수 있는 부정적인 인센티브를 해결
 - ☑ 협력 업체가 공동 감사에 대한 참여를 포함하여 인권존중을 보장하기 위해 자체 지식과 시스템을 개발할 수 있도록 지원
 - ☑ 개선된 인권 사례와 생산성 향상 및 품질 향상과 같은 기타 사업이점의 상관관계를 인식하고 개선하는데 도움이 되는 매트릭스(metrics) 및 교육을 제공하는 등의 공급 업체 지원

- ✔ 관련 기업을 단순히 블랙리스트에 올리기 보다는 문제가 처음 확인될 때 피드백 및 멘토링 제공
 - ✔ 관행이 바뀌지 않는다면, 공개적으로 우려를 표시하거나 관계를 종료하는 것을 포함하여 결과가 무엇인지 명확하게 함
- 협력적 접근 (예를 들어, 동료, 공급업체, 노동조합, 정부, 시민사회 및 국제기구와의 협력)은 공급 사슬에서 가장 고질적인 인권 문제(노동조합 설립 및 단체 교섭, 과도한 노동 시간 및 지역별 생활임금 기준 미충족 등)를 해결할 수 있는 중요한 수단이 될 수 있습니다. 기존의 사례에서 볼 때, 협력적 접근 방식은 수용 가능하며 일반적으로 가격 정책(반경쟁법)과 관련된 문제에서 벗어날 수 있습니다.

5) 고 위험 상황에서의 실행

[요약]

- ▶ 고 위험 상황이라고 해서 기업의 인권존중 책임이 증가하지는 않습니다. 하지만 그러한 책임을 충분히 충족시키는 것은 더 어려울 수도 있습니다.
- ▶ 모국은 인권위험이 높은 상황에서 기업을 지원하는데 특히 중요한 역할을 합니다. 이러한 위험을 평가하고 해결하기 위한 노력에 적절한 지원을 제공하는 것입니다.
- ▶ 기업은 심각한 인권 침해를 야기하거나 기여할 수 있는 위험의 경우에는 민법·형법 책임을 질 수 있어 특히 주의를 기울여야 하는데 이는 인권 침해가 기업에 법적 영향을 미칠 수 있기 때문입니다.

[실행방법]

(1) 정부가 인권보호를 체계적으로 하지 못하는 분야에서의 활동

- 유엔 이행원칙에 따르면 기업은 가능하면 국제적으로 인정된 인권을 존중하고 국내법을 준수할 것으로 기대됩니다. 국내법과 인권이 충돌하는 경우 기업은 상황에 따라 가능한 최대로 국제적으로 인정된 인권 원칙을 존중해야 합니다. 또한 그렇게 할 수 있는 노력에 대해 설명할 준비를 해야 합니다.
- 국내법이 국제적으로 인정된 인권과 충돌하는 것으로 보이는 경우, 기업의 평가 절차에서 위험을 식별해야 합니다. 기업은 다음과 같은 방식으로 충돌의 범위를 적극적으로 조사해야 합니다.

- ✔ 정부로부터 명확한 설명을 요구 합니다.
 - ✔ 가능하다면 관련 조항에 이의를 제기합니다.
 - ✔ 다른 기업의 경험에서 배웁니다.
- 기업이 국제적으로 인정된 인권의 기본 원칙을 어떻게 존중하는지를 고려할 때, 외부 전문가 및 영향을 받는 이해관계자 또는 그들의 대표자와 문제를 논의하여 제안된 접근 방식에 대한 통찰력을 얻는 것이 도움이 될 수 있습니다. 기업은 충돌의 범위와 직면한 문제를 해결하기 위한 기업의 접근 방식에 대해 직원, 고객, 사용자, 협력사 및 다른 이해관계자들로부터 투명성을 확보할 방법에 대해 고려해야 합니다.

(2) 딜레마 상황에 대비하기

- 기업이 교육, 시나리오 훈련, 기존 사례들로부터의 교훈 도출 등의 방식을 통해 딜레마에 대비할 수 있게 직원을 많이 준비시키는 것이 도전적인 상황에 보다 잘 대응할 수 있는 준비가 됩니다. 준비방식에는 다음이 포함됩니다.
 - ✔ 핵심 인력에게 인권존중을 훼손할 수 있는 현지 법률을 선택적으로 사용하거나 실제로 사용하지 않을 수 있는 방법에 대해 교육합니다.
 - ✔ 특정 딜레마 상황이 발생할 때, 예를 들어, 지역 또는 국가 본부 수준에서 특정 결정을 내리도록 요구함으로써 고위급 수준의 참여로 이를 뒷받침합니다. (부분적으로 보복으로부터 현지 직원을 보호하기 위해)
 - ✔ 비상사태 또는 기타 정부의 권력 행사가 정기적으로 일어나는지에 대한 현지 시민 사회 주체, 동료 기업 및 기타 관련 비상사태를 확인합니다.
 - ✔ 기업의 모국과 원활한 의사소통 채널을 구축하고 상황이 악화될 경우 가능한 외교 지원 범위를 확인합니다.
 - ✔ 접근 방식을 개발하기 위해 다른 기업 및 관련 무역 협회와 공동으로 협력합니다.

실무를 위한 지침

3단계. 인권침해 방지조치의 구축과 실행

인권영향평가를 통해 파악한 인권현황과 방지 및 완화조치를 회사 활동에 반영하는 것은 회사의 인권감수성과 보호활동을 근본적으로 강화하는 중요한 활동으로서 경영진의 지원과 체계적인 실행이 필요합니다.

1. 실행체계 구축

2. 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여

3. 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인

4. 사업관계에서 영향력 창출 및 행사

5. 고위험 상황에서의 실행

1 실행체계 구축

가. 인권영향평가팀은 인권영향평가 결과를 경영진에 보고합니다.

- 1) 인권경영위원회에 주요 경영진이 참여하는 경우 인권경영위원회 보고로 같습니다.
- 2) 그렇지 않은 경우 인권경영위원회의 보고 이후 주요 경영진 의사결정기구에 보고합니다.

나. 방지조치 마련을 위한 실행팀 혹은 체계의 구축

- 1) 인권경영위원회에 주요 부서장이 참여하는 경우 도출된 인권리스크에 따라 TF를 구성하여 방지조치 마련을 위한 팀을 구성합니다.
- 2) 조직에 따라, 인권경영 담당팀과 회사의 주요기능을 총괄하는 부서 (예를 들어 기획부서)와 팀을 구성하면 조직 내 실행과 확산에 도움이 됩니다.
- 3) 인권영향평가팀에 소속되었던 평가대상조직의 직원이 참여하여 연계성을 높이도록 합니다.
- 4) 특히 초기 평가의 경우 외부전문가가 참여하여 방지조치에 대한 노하우를 제공하는 것이 바람직합니다.

2 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여

가. 도출된 인권침해 상황에 대한 중요도와 시급성을 파악합니다.

- 1) 방지조치 실행팀은 히트맵 (매뉴얼 33 페이지 참조)을 만들어 우선순위 결정에 기초 분석 자료로 사용합니다.
- 2) 중요도를 측정하는 데 있어서 타회사의 소송사례나 인권위 제소사례 등 인권리스크를 야기했던 사례를 고려합니다.

나. 방지조치 구축의 우선순위를 확인합니다.

- 1) 작성된 인권리스크 우선순위를 인권경영위원회와 공유하고 논의하여 회사의 인권리스크 해결 우선순위로 정합니다.
- 2) 필요한 경우 경영진 보고와 검토를 받을 수 있습니다.
 - 가) 인권리스크의 심각성이 높게 분석된 사안에 대해 법무팀, 감사팀 및 기타 해당부서와의 논의를 거쳐 경영진 회의의 주요 사안으로 공유하는 것이 문제해결의 시급성을 알리는 좋은 방법입니다.
 - 나) 필요한 경우 이슈의 심각성에 따라 방지조치 TF의 인력이나 자원을 보강합니다.

3 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인

가. 실행팀 활동을 통해 문제해결을 위한 시정조치를 마련합니다.

- 1) 기업이 직접 연루된 경우와 간접적인영향을 행사한 경우로 구분하여 조치 마련합니다.
- 2) 문제해결을 위한 독창적 사고 (Out of the box thinking)을 장려하여 되도록 많은 시정조치 아이디어를 창출합니다.

3) 가능성과 비용, 예상효과등을 분석하여 가장 효과적이고 효율적인 시정조치를 선정합니다.

나. 문제해결을 위한 조치가 여러 부서의 공조를 필요로 하는 경우 인권경영위원회나 회사의 경영진 의사결정기구를 통해 과업을 지정 받는 것이 좋습니다.

- 1) 사일로 (Silo) 보틀넥을 제거하여야 해결이 되는 경우가 많으므로 인권경영 전담 팀이 매개체가 되어 부서 공조를 이끌어내도록 합니다.
- 2) 많은 경우 인권교육 및 인식 강화가 주요 혹은 중장기 해결책인 경우가 많으므로 회사 교육과정에 포함시킬 수 있습니다.

다. 인권침해 방지조치가 정해지면 TF를 코디네이터로 하여 실행에 옮깁니다.

- 1) 각 대상조직에 방지조치와 실행방법을 논의 및 전달하고 수행일정과 평가방법을 미리 논의하여 정확한 기대치를 설정합니다.
- 2) 수행의 성실도와 이행정도를 모니터링하여 실적평가에 반영 할 근거를 마련합니다.

4 사업관계에서 영향력 창출 및 행사

가. 공급망 및 자회사, 합작투자회사 등 회사의 영향력을 미칠 수 있는 접점을 찾아 인권경영이 반영되도록 조치합니다.

- 1) 협력회사 및 공급망 계약, 구매 계약 등 계약의 조건에 포함할 수 있는 여부를 판단하여 해당 회사에 공지하고 향후 계약에 반영합니다.
- 2) 또한 협력회사 및 공급망의 실적평가에 인권준수조항을 포함하여 평가에 반영합니다.
 - 가) 평가항목은 인권경영이 실행되고 있는 지를 볼 수 있도록 주요 체크리스트를 준용할 수 있습니다.
 - 나) 본사와 협력회사의 가치사슬을 연결하여 인권영향평가를 함께 실시하는 것도 고려해 볼 수 있습니다.

나. 정부정책 및 국제기준을 준용하는 것을 계약의 전제조건으로 하여 영향력을 높일 수 있습니다.

- 1) 예를 들어 ISO 26000, GRI, ILO기준 및 UN의 책임있는 계약원칙 등 해당되는 기준을 활용합니다.
- 2) 국제기준에 수반되는 평가기준을 준용하여 평가에 사용할 것을 실행팀에서 권고하여 인권조치 실행의 가능성을 높일 수 있습니다.

5 고위험 상황에서의 실행

가. 사업이 인권위험이 높은 상황 혹은 지역에서 수행되는 경우

- 1) 실행팀은 정부를 상대로 인권보호 조치를 요청해야 하므로 현지 관리팀의 역량 및 역할 강화를 고려해야 합니다.
- 2) 법무팀이 참여하여 인권과 충돌하는 현지법이나 관례를 가시화하고 해결계획을 세웁니다.

사례 37)

시장 기회 파악 : 내셔널 그리드(National Grid)는 인권 측면에 있어 '긴박한 고려'를 요할 것으로 간주되는 국가들에 사업을 확장하지 않음. 그리하여 이 전력회사는 신흥시장에서 새로운 사업을 펼치면서 인권 위험과 기회에 맞닥뜨릴 수 있는 지역들을 파악하고 이해함으로써 기존 위험관리 영역을 확장하는 일에 주안점을 두고 있음. 시장 기회 파악에 따르는 인권 위험분석이 사업개발과정에 포함되었음. 내셔널 그리드는 또한 잠재적 표적으로 삼은 기업들에 대한 분석을 용이하게 하고 인권현안에 관한 그들의 접근방법과 기록을 평가하기 위한 협약을 발전시켰음.

구매관행 : 갭 컴퍼니(Gap Inc.)는 공급망 운영을 개선하고 사업관행에 노동기준을 정착 시킴으로써 인권준수가 더 잘 이루어지도록 노력하고 있음. 궁극적으로, 갭은 대개가 다국적기업인 의류제조업자들이 자기가 소유하고 운영하는 공장의 근로환경에 대한 책임을 져야 한다고 믿음. 그들이 진지한 자세로 책임에 임하도록 독려하기 위해 갭은 주문 오더를 내릴 때 의류제조업자의 인권 준수 기록 -비용, 신속도, 품질, 기술혁신 이외에 -을 고려할 수 있는 공식 도구를 개발하고 있다. 아울러 갭은 자사의 사업관행이 준수 양태에 영향을 미칠 수 있다는 것을 인지하여, 회사 제조업자들과 같이 일하는 더 나은 방식에 관해 적극적으로 탐구하고 있음. 과도한 초과업무를 초래하는 일을 막기 위해 갭은 의류제조업자들이 주문 이전에 우선 공장의 생산능력을 정확히 측정하도록 하는데 더 큰 노력을 기울이고 있음. 갭은 또한 속달주문이나 막판변경과 같은 비효율적 구매관행을 줄이기 위해 애쓰고 있음.

예정되거나 예정되지 않은 감찰 : 리애평(Li & Fung (Trading) Limited)은 홍콩에 본사를 둔 세계적 무역회사로서 대량판매와 시기에 민감한 소비재들 중에서도 특히 의류, 가구, 선물, 가정용품, 장난감, 스포츠와 여행상품 관련 공급망을 관리함. 홍콩에서 리애평은 거의 40개국에 있는 자사의 네트워크를 통해 상품 생산을 조율함. 리애평의 모든 납품업체들은 아동노동 금지 및 차별금지 원칙 등 14개 원칙으로 이루어진 판매자 행동강령을 지키도록 요구됨. 서명이 담긴 사본이 30일 안에 리애평에 제출되어야 하며, 시한 내에 응답하지 못할 경우 "(납품업체)와의 관계가 재고"된다. 행동강령은 예정되거나 예정되지 않은 감찰을 통해 강화됨.

공급망 관리 : 휴렛 팩커드는 공급망 사회.환경 책임(SER) 프로그램의 초점을 인권에 맞추고 있음. 휴렛 팩커드(HP)가 맞닥뜨린 난제들 중 하나는 직접통제가 안 되는 공급망에 인권정책을 어떻게 적용시키느냐 하는 것임. 휴렛 팩커드(HP)가 이에 대처하는 방법 중 하나가 2004년에 휴렛 팩커드(HP), 델(Dell), IBM 및 여타 대규모 납품업체들이 공동 개발한 전자산업 행동강령(EICC)임. 이 강령은 진행 중인 납품업체 감사 및 HP 인권정책 준수 보증을 위한 여타 노력들에 중요한 초석을 제공함. 또한 강령 덕분에 납품업체의 수행감사와 입증이 더 용이해질 수 있음.

갭(Gap Inc.) : 갭은 의류 제조업체들이 적극적으로 따라야 할 국제노동기준의 으뜸으로 사회책임8000(SA8000)을 꼽음. 갭의 납품업체들 중 일부는 이미 SA8000 인증을 받았음. 사회책임 국제기업참여 프로그램의 멤버로서 갭은 최근 회사의 판매자 행동강령과 SA8000을 비교한 격차분석을 실시함으로써 자사의 정책과 프로그램을 SA8000에 더 가까이 일치시킬 수 있는 영역들을 검토함. 아울러 이들은 회사 내의 국제 모니터링 팀 전원이 SA8000 인증 코스를 밟도록 요구해왔음.

네슬레(Nestle) : 네슬레는 인권경영조직의 일환으로 인권워킹그룹 (Human Rights Working Group)을 만들었는데 여기에는 회사 8개 주요부서장이 참여하여 회사전반에

결친 공조 네트워크를 구성하고 실태파악과 정보의 확산에 중추적인 역할을 함.

인권평가 자료의 비공개 이슈 : 인권평가 자료는 비공개 자료이므로, 각 대상회사와 인터뷰 및 평가를 진행함에 있어 기밀유지와 비공개원칙을 전제함으로 보다 원활한 정보 공유와 상황파악이 가능함. 또한 이러한 자료가 공개될 경우 법적인 책임요소 (legal liability)가 생길 수 있으므로 법무팀에서도 공개를 금하고 있음.

John Doe vs. Nestle, USA 판례 : 2005년 말리의 농부 6명은 네슬레에 코코아를 납품하는 아이보리코스트의 회사에서 아동노동을 강요받았다고 주장하며 네슬레를 미국법원에 고소함. 네슬레는 공정노동협회 (Fair Labor Association)와 공조하여 공급망의 인권침해를 방지하는 조치를 강구하였고 국제 코코아 이니셔티브의 제안을 실천하고 있음. 위 소송은 별도 법리공방인 치외법권을 근거로 2번째 기각되었음. (2017)

37) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?, 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

4단계. 인권침해 방지조치의 성과평가

<유엔 이행원칙의 내용>

- 기업들은 실질적 잠재적 인권 영향에 대해 자신들이 얼마나 효과적으로 대응하고 있는지 추적하고 평가해야 합니다.
- 평가는 적절한 정량적 정성적 지표들에 기반 해야 하고, 영향을 받은 이해관계자들과 내·외부 피드백을 반영하는 것이 좋습니다.

<해설>

- 성과평가는 기업의 대응조치가 소기의 성과를 냈는지 평가하는 작업입니다.
- 대응방법 개선을 위한 기초자료가 되기도 합니다.
- 기업을 위한 자료이기도 하지만, 이해관계자들의 관심사항이기도 합니다.
- 평가는 성과, 한계, 문제점에 대한 분석, 새로 식별된 과제 등을 포함해야 합니다.

<주요고려사항>

- 1) 평가체계 수립
- 2) 평가지표 개발
- 3) 이해관계자의 관점 포함
- 4) 사업관계 성과평가

1) 평가체계 수립

[요약]

- ▶ 평가 장치는 인권만을 위한 별도의 프로세스일 수도 있고, 회사의 다른 평가 프로세스의 일부로 구성할 수도 있습니다.
- ▶ 평가는 공정성을 위해 가급적 적절한 내·외부 의견을 반영합니다.
- ▶ 평가는 정량적 지표와 정성적 지표 모두를 포함합니다.

[실행방법]

(1) 기업의 다른 추적 시스템으로부터 혜택을 얻기

- 많은 기업에 따르면 기업이 실제로 얼마나 인권을 존중하는지 추적하는데 어려움을 겪는다고 합니다. 인권과 관련된 분야의 성과를 추적하기 위해 기업이 가지고 있던 기존의 시스템으로부터 시사점을 얻거나 기존의 시스템 상에 더하여 수립하는 것도 도움이 될 것입니다. 예를 들면 다음과 같은 시스템이 있습니다.
 - ✔ 보건과 안전
 - ✔ 환경영향관리
 - ✔ 윤리 및 규정준수(수출 규제 및 제재 조치 포함)
 - ✔ 내부 규제 감사
 - ✔ 공급망 모니터링과 감사 결과
 - ✔ 고객 및 사용자 설문조사
 - ✔ 미디어 모니터링
 - ✔ 분기별 사업 검토자료
 - ✔ 노조와의 정기적 대화
 - ✔ 직원 만족도 조사 및 내부고발 시스템
- 기존 시스템 중 일부는 이미 기업이 특정 인권위험에 대한 관리를 어떻게 하고 있는지를 추적하고 있을 것입니다. 기업들은 모국 혹은 소재국의 규정, 증권거래소의 필수요건, 그리고 자신들이 따르기로 결정한 보고기준을 준수하기 위한 일부로서 인권 이슈를 추적하는 경우가 있을 수 있습니다. 기업은 자신들이 추적하고 있는 이슈와 주된 인권위험 요소를 연결하여 살펴봄으로써 채워져야 할 간극이 있는지의 여부와 간극이 있는 지점을 발견할 수 있을 것입니다.

- 인권 실천·점검 의무의 다른 분야에 있어서는, 인권 특유의 특징들에 대해 유념하는 것이 중요합니다. 예를 들어, 추적 절차는 기업의 인권성과에 대한 이해관계자의 인식을 완전히 고려해야 합니다. 단순히 기업이 결정한 사실에 대한 인식이 아니라, 영향을 받는 이해관계자들의 피드백에 대한 주의를 특별히 필요로 합니다.

(2) 근본 원인 분석의 실시

- 심각한 인권영향이 발생하거나, 다소 약한 정도의 영향이 반복적으로 발생하는 지점에서 기업들은 사건에 내재되어 있는 혹은 근본원인에 대한 심도 있는 분석을 해야 합니다.
- 처음에는 기업의 자체 행동과 결정이 인권영향과 아무런 관련이 없다고 생각될 수도 있지만, 심도 있는 근본원인 분석이 실제로 효과가 있고 같은 일이 재발하는 것을 방지하는데 도움을 줄 수 있다는 것이 자명해 질 것입니다. 또한 그러한 분석은 다른 행위자들이 어느 지점에서 잠재적 영향에 기여를 하고 있는지, 내재되어 있는 근본원인에 대처하는데 있어서 협력해야 할 잠재적 협력사가 누구인지에 대해 식별할 수 있도록 도와줍니다.

(3) 전사적 참여를 장려하는 추적 시스템 설계

- 추적 시스템은 식별된 영향에 대처하는데 타 부서의 적극적 참여를 장려하는 하나의 도구가 될 수 있습니다. 예를 들면 다음과 같은 추적 시스템이 있습니다.
 - ✍ 구매·조달의 증가와 공급자의 법규 위반간의 혹은 개인정보설정의 변화와 사용자 불만 증가간의 원인과 효과에 대한 데이터를 제공할지도 모릅니다. 이 데이터를 통해 관련 부서들이 문제를 바로 잡고 재발을 피하는 노력에 동참하도록 유도할 수 있습니다.
 - ✍ 기능·부서에 인권영향에 대한 조사 책임을 부여하고, 대응 혹은 업데이트에 대한 기한을 자동적으로 형성하고, 기한을 넘겼을 경우 해당 이슈에 대해 상위 경영진에게 문제를 제기할 것을 요구하는 방식은 관계자들의 적극적인 참여를 촉진하는데 도움이 될 수 있습니다.
- 이러한 방식으로 추적을 체계화 하면 기업 전체와 인권 문제와의 관련성을 높이는데 도움이 될 수 있습니다. 또한 직원들로 하여금 인권 문제가 발생했을 때 대응하는 사후적 관점뿐만 아니라 예방적 관점에서 생각하도록 유도할 수 있습니다.

(4) 인권성과 데이터와 직원성과 평가와의 연계

- 좋은 인권성과 데이터는 기업 내에서 지속적인 개선을 도울 수 있습니다. 그 데이터가 인권위험에 영향을 미치는 모든 사업 부문에서 개인뿐만 아니라 기능·부서의 성과 평가에 포함된다면 가장 효과적일 것입니다. 예를 들어,
 - ✔ 기업은 국가별 최고경영자에게 인권성과를 포함하는 연간 보고서를 승인하도록 요구할 수 있습니다.
 - ✔ 특정 직원의 행동이 심각한 인권 영향을 초래하였다면, 금전적 혹은 비금전적으로 적절한 제재가 가해져야 할 것입니다.
 - ✔ 특정 직원의 행동이 심각한 인권 영향을 예방하는데 도움이 되었다면, 금전적 혹은 비금전적 보상이 주어져야 하고 이것은 기업이 인권 문제에 대한 관심에 가치를 두고 있다는 것을 보여줍니다.

2) 평가지표 개발

[요약]

- ▶ 정량적 지표는 정확한 평가를 위해 중요합니다.
- ▶ 인권문제는 모두 정량적으로 환원하기 어렵기 때문에, 정성적 지표가 필요합니다. 여기에는 영향을 받은 이해관계자의 피드백을 포함합니다.

[실행방법]

(1) 유용한 지표개발의 자료

- 반복되는 사건과 같은 식별 가능한 추세나 패턴은 주요 이슈 및 이슈의 발생 지점을 파악하는데 도움이 될 것입니다.
- 현지 직원의 피드백을 통해 관리자가 간과한 것을 파악할 수 있습니다.
- 영향을 받는 이해관계자들의 피드백은 도움이 될 것입니다.
- 여성, 아동, 취약/소외 집단에 대한 차별적 영향을 확인하는 것도 도움이 될 것입니다.

(2) 정량적 지표와 정성적 지표의 균형

- 좋은 정량적 지표는 기업이 인권위험 관리를 얼마나 잘하고 있는지에 대해 정확하게 전달하는데 유용합니다.
- 정성적 지표는 기업의 인권성과에 대한 정량적 지표를 해석하는데 필수적입

니다. 예를 들어, 상대적으로 적은 수의 불만이 기업 고충처리 절차를 통해 제기되었다는 것은 사건이 감소했거나 혹은 절차에 대한 신뢰의 부재를 반영할 수 있습니다. 절차의 잠재적 사용자들로부터 피드백은 어떠한 해석이 맞는지 이해하는데 반드시 필요할 것입니다.

(3) 결과 지향적 지표와 절차적 지표의 균형

- 성과 추적과 관련하여 결과 지향적 지표는 사건이나 이미 발생한 효과를 나타냅니다. 하지만 결과 지향적 지표를 해석하는데 있어 절차적 지표 또한 중요합니다.

(4) 훈련을 위한 지표

- 훈련 전·후 그리고 수개월의 추적 조사를 활용하여 훈련의 효과성을 확인할 수 있습니다.

3) 이해관계자의 관점 포함

[요약]

- ▶ 기업의 성과에 대한 외부적 관점은 기업의 자체 평가를 검증하고, 사전에 파악하지 못한 지표들을 확인할 수 있습니다.
- ▶ 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자들의 관점은 기업의 인권에 대한 위험관리 상태를 파악하는데 있어 매우 중요합니다.

[실행방법]

(1) 이해관계자의 참여

- 평가 절차에 직접적인 이해관계자를 고려하는 것은 평가에 대한 신뢰성을 높이는데 도움이 됩니다. 구체적인 접근 방법은 다음과 같습니다.
 - ✔ 지역 혹은 글로벌 차원의 노동조합, 시민사회 단체들과 협력하여 노동자 인권을 모니터링하고 기존 평가 방법의 효과성을 검토할 수 있습니다.
 - ✔ 고객 및 사용자들의 직접적인 피드백을 통해 기업의 인권위험 관리에 대한 의견을 들을 수 있습니다.
 - ✔ 전문가와 시민사회 대표로 구성된 자문단을 구성하여 성과에 대한 주기적이고 공식적인 검토를 제공받을 수 있습니다.

(2) 고충처리 절차의 이용

- 기업의 인권평가 절차는 기밀유지 및 보복방지 조치를 취하면서 고충처리 절차를 통한 피드백을 통합함으로써 이익을 얻을 수 있습니다.
- 고충처리 절차는 영향을 받는 이해관계자들이 침해에 대한 우려를 표명하고 어떻게 그것들이 처리되는지를 공개하는 중요한 채널을 제공합니다.
- 고충처리 절차는 합법적인 노동조합의 역할을 약화시켜서는 안 됩니다.

4) 사업 관계 성과평가

[요약]

- ▶ 기업이 협력사의 인권성과를 추적한다는 것이 명확해진다면, 협력사는 계약의 인권 관련 조건과 규정이 말뿐인 것이 아니라 기업의 사업 활동의 실질적인 부분이라는 것을 인식하게 될 것입니다.

[실행방법]

(1) 계약에 포함

- 협력사가 인권 영향에 대한 위험을 관리하도록 유도하기 위해서는 계약에 인권 성과 모니터링을 필수요건으로 포함시키는 것이 좋습니다.
- 합작 계약에서는 인권을 포함한 특정 주제에 대한 성과 모니터링을 협력사에게 공개하는 조항을 포함할 수 있습니다.
- 공급자와의 계약 시에는 국제적으로 인정된 인권에 대한 감사 혹은 평가를 명시하는 것이 좋습니다.

(2) 공급자의 인권평가에 대한 감사 데이터 확보

- 공급자에 대한 성과추적·감사 시스템은 이들의 성과에 대한 유용하고 필수적인 정보를 제공합니다.
- 공급자와의 파트너십에 기반한 협력적인 접근방법은 감사를 보완하고 때로는 대체할 수도 있습니다. 구체적으로 다음과 같습니다.
 - ✍️ 주요한 영향에 대한 근본 원인을 분석하거나 지원함으로써 감사로부터 도출된 결론을 검증하고 기저에 있는 문제를 발견할 수 있습니다.

- ✔ 공급자의 인권위험을 식별하고 해결하는 향후 성과 관리 시스템의 질 (quality) 또한 평가하는 것이 좋습니다.
- ✔ 인권위험 관리에 관한 기업의 경험을 공유하는 것도 도움이 될 것입니다.
- ✔ 공급자들에게 그들의 기업 활동과 관련된 인권위험 해결 사례를 볼 수 있는 데이터를 공유하는 것도 좋습니다.

실무를 위한 지침

4단계. 인권침해 방지조치의 성과평가

구축된 인권침해방지 및 완화조치를 잘 정돈된 평가지표를 통해서 모니터하고 평가하는 것은 인권경영이 회사활동의 측정가능한 성과로 자리매김하는 것과 지속적인 개선을 위해 필수적인 활동입니다.

1. 평가체계 수립

2. 평가지표 개발

3. 이해관계자의 관점 포함

4. 사업관계 성과평가

1 평가체계 수립

- 가. 인권경영팀은 평가실행팀과 공조하여 침해방지조치 성과를 모니터링하고 평가하는 체계를 수립하고 실적 평가에 연결시킵니다.
- 1) 모니터링은 아래 “평가지표 개발”에서 도출된 평가지표를 사용하여 정기적으로 시행합니다.
 - 가) 기존의 실적평가 주기에 맞추어 모니터링을 계속할 수 있습니다.
 - 2) 방지조치 적용이후 모니터링을 통해 나타난 방지조치의 성과가 실적평가에 반영되도록 합니다.
 - 가) 인권영향평가 시에 적용한 기밀유지는 방지조치 적용이후 모니터링에서는 실적평가에 연결될 수 있습니다.
 - 나) 경영진 의사결정기구에 상정, 기존의 실적평가 체계의 일부로 구성하여 정기적인 평가가 이루어지도록 합니다.
- 나. 실적평가의 주체는 기존의 실적평가 담당부서 또는 인권경영회의에서 지정하는 부서 또는 팀에서 진행합니다.

2 평가지표 개발

- 가. 주요 사업별로 인권경영 지표를 개발하여 성과 및 향후 부서 평가에 활용합니다.
- 1) 인권경영팀과 실행팀 그리고 회사내 평가관련 부서와 공조하여 정성적 평가지표와 정량적 평가지표를 혼용하여 개발합니다.
 - 2) 같은 산업내 기준이 되는 인권지표가 있으면 참조하여 완성도를 높이도록 합니다.
 - 3) 인권경영지표가 기존 실적평가와 어우러져 충돌이 없도록 주의하여 적용합니다.
- 나. 개선사항을 회사의 활동과 내규에 반영합니다.
- 1) 평가지표와 함께 사업수행방식과 회사의 표준 행동규범 등에 적용하여 확산을 촉진합니다.
 - 2) 회사 활동에 반영하는 것은 평가지표의 개발을 통해 자연스럽게 이루어지는 것이 일반적이나 프로세스를 바꿔야하는 경우 발생하는 문제를 해결하는 팀이 한시적으로 필요할 수도 있습니다.
 - 가) 이 한시적 팀은 영향을 받는 대상 부서관계자들이 모여 입체적으로 문제 해결을 하는 임무를 가지고 집중적인 개선방안모색을 합니다.
- 다. 평가 대상 부서와 미리 논의된 기밀유지 준수사항에 유의하여 평가합니다.

3 이해관계자의 관점 포함

- 가. 실적평가 측정을 위해 관련 이해관계자의 평가가 충분히 반영되었는지 점검하고 보완합니다.
- 나. 이해관계자 평가 또한 설문, 인터뷰, 심층인터뷰, 포커스 그룹 등 다양한 방법 중에서 회사의 이해관계자 소통 전략에 맞는 방법으로 진행합니다.
- 다. 평가 후 관련이해관계자에게 피드백을 주는 것을 원칙으로 하여 결과에 대한 소통을 게을리 하지 않습니다.

4 사업관계 성과평가

- 가. 자회사 및 공급망에 대한 개선조치 성과도 함께 진행합니다.
 - 1) 본사와 공조하여 영향평가를 진행한 경우에는 평가지표를 공유하여 평가할 수 있습니다.
 - 2) 그렇지 않은 경우 질의서를 통해 인권경영의 의지를 확인하고 인권영향평가 등 실질적인 연결고리 및 방법론이 확보되어 있는 지를 점검하는 것이 필요합니다.
- 나. 모든 성과평가가 끝난 후 경영진에 최종보고 합니다.
 - 1) 중요사안의 경우 이사회 보고사항으로 상정합니다.

사례 38)

내부 경영진 참여 : 네슬레는 주요임원이 참여하는 인권워킹그룹 (Human Rights Working Group)을 통해 인권침해 방지 조치의 성과를 평가하고 필요한 세부조치를 회사 주요부서에 걸쳐 실행하도록 함. 평가결과 나타난 개선사항은 다시 네슬레 사업수행 원칙 (Nestle Corporate Business Principles) 및 여타 규정에 반영함.

구체적 실행계획의 마련 : 네슬레는 2012년 공급망의 코코아 구매에 대한 인권침해 방지 조치 외에도 태국 공급망에서 수입되는 해산물에 대한 인권침해 방지조치를 수립하고 영국의 현대 노예방지 법령에 따라 노예노동 및 모든 종류의 착취에 대한 방지조치를 강구함.

동남아시아의 광산업 : 2011년 BSR(Business for Social Responsibility)은 인권 및 보안 평가를 고위험지역에 위치한 광산기업과 함께 실시하였음. 이 인권평가는 기업의 광범위한 사회적 영향 관리 계획의 한 부분으로 설계되었으며, 기업의 시스템과 절차에 통합하는 것이 기업내부의 일관성과 자원을 최대한 효과적으로 활용하는데 것으로 여겨졌음. BSR은 세 가지 측면에서 통합을 실시하였음.

1) 인권의 시각으로 현존하는 정보를 분석하였음. 기초정보, 기업 정책, 계획 그리고 절차, 외부 보고서와 기사 등을 통하여 현존하는 정보를 분석하였으며, <이행원칙>과 같은 인권문서를 사용하였음.

2) 위험 및 기회 관리를 현존하는 시스템과 절차에 통합하였다. BSR은 인권 평가 절차를 그들의 위험 관리 부서에 통합시켰고, 그들이 직접적으로 관리하는 것 중에 현존하는 10 가지 위험 목록을 정리하였음. 그 다음에 그 기업의 인권 및 보안 위험을 관련 문서 위험 워크시트(worksheets)에 통합하였음.

3) 현존하는 기업의 이해관계자 참여 접근의 영향력을 파악하고, 그들과의 관계를 강화하였음. 인권을 포함하여 이해관계자와 논의할 수 있는 주제를 확장하였고, 인권영향평가 접근을 통해서 새로운 이해관계자(예를 들어, 앰네스티 인터내셔널, 휴먼라이츠와치, 그리고 국내 및 지역 법 또는 인권 관련 집단)와의 관계를 새로 수립하였음.

기업 내부 인식을 개선하였음. 기업 내의 각 부서들이 인권에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 내부 인식을 강화하였으며, 채굴산업과 관련한 인권 이슈들에 대하여 인지할 수 있도록 도왔음. 그뿐만 아니라 각 부서와 관련된 인권 현안을 통합함에 있어 발생할 수 있는 도전과제나 기회들을 나누었음. BSR은 채굴기업인 이 기업과 1달간 협업함에 따라, 해당 기업의 핵심 부서와 긴밀하게 일하면서 30명 이상의 내부 이해관계자와 인터뷰할 수 있는 기회를 가졌음. 또한, 워크숍을 통해서 위험을 최소화하고 기회를 최대할 수 있는 방안을 나누는 시간을 가졌음.

38) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?', 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

5단계. 인권침해 방지조치의 공개

<유엔 이행원칙의 내용>

- 인권영향을 다루는 방법이나 인권침해에 대한 대응 방식을 설명하기 위해 기업은 외부 소통 채널을 마련해 두는 것이 중요합니다. 특히, 외부 이해관계자가 우려를 제기하는 경우에는 더욱 그러합니다.
- 심각한 인권침해의 여지가 있는 기업들은 자신들의 대응 방식에 대해 공식적으로 보고할 필요가 있습니다.

<해설>

- 기업은 인권침해하고 있다는 사실을 알고 있을 뿐 아니라 기업의 전반적인 대응방식을 보여줄 수 있어야 합니다. 특히, 영향을 받은 사람에게는 더욱 그러합니다.
- 기업이 실제로 인권을 존중한다는 것은 기업의 생산품, 기술, 서비스로부터 부정적 인권의 영향을 받을 여지가 있는 이해관계자만을 대상으로 한다는 것이 아니라 자신들의 사업을 하는 방식에 대해 인권적 책임을 다한다는 의미입니다.
- 투자자, 주주들과 시민사회 이해관계자들은 기업이 인권성과 평가를 소통할 것을 점점 더 많이 기대합니다.
- 기업과 정부는 사업 파트너 결정 시 이러한 '비재무적 문제'에 관심을 가지고, 규제기관과 증권거래소는 의미 있는 비재무적 보고서를 검토합니다.

<주요고려사항>

- 1) 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립
- 2) 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정
- 3) 공시에 대한 검토와 실행

1) 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립

[요약]

- ▶ 소통의 목적은 인권영향에 대한 기업의 투명성을 보여주고 책임을 다하는 것입니다.
- ▶ 효과적인 소통을 위해 기업은 인권 실천·점검 의무의 초기단계에서 얻은 정보를 포함하여 필요한 모든 정보를 확보하는 것이 좋습니다.

[실행방법]

(1) 일관된 의사소통 방식 채택

- 일관성 있는 대응을 위해 소통의 주체, 대상, 내용, 방법에 대한 일관된 기준을 마련해 두는 것이 좋습니다.
- 소통의 방식 중 '침묵'에 대해서도 명확한 기준을 가질 필요가 있습니다. 이는 합법적인 선택일 수 있으나 의혹이 사실이라는 이해관계자들의 견해를 증폭시킬 수 있는 위험이 있습니다.

(2) 투명성과 비밀유지 사이의 균형

- 기업이 문제 발생 시 문제에 대해 공개하고 책임지는 모습을 보여준다면, 이해관계자들과 신뢰를 쌓는 것이 일반적으로 쉽습니다.
- 따라서, 정보 공개에 대한 일반적인 기준을 설정해 두는 것이 좋습니다. 원칙적 공개 및 예외적 비공개 원칙을 가지는 것이 좋습니다. 특히, 아래와 같이 정보 비공개에 대한 합법적인 이유도 존재합니다.
 - ✔ 영향을 받는 이해관계자 혹은 직원들에게 잠재적 위험이 되는 경우(개인 정보 유출로 인해 발생하는 것도 포함)
 - ✔ 상업적 보안에 대한 정당한 요구사항 (예를 들어, 중요한 사업 거래에 대한 협상 기간 동안 상업적으로 민감한 정보)
 - ✔ 법적으로 제3자에게 공개되지 않도록 보호되는 정보
 - ✔ 인권 영향 혐의에 대한 민감한 조사 및 내부 논의
 - ✔ 합법적인 법 집행 활동에 의해 필요한 보안
- 종종 이해관계자들이 인권영향에 대한 기업의 평가에 대해 특별한 관심을 보이기도 합니다. 기업은 이러한 평가의 결과에 대한 소통을 우려할 수도 있습니다. 이것은 평가에서 나타나는 개인들에 대한 위험, 다른 기업, 정부 기관에 대해 표현된 민감한 의견, 알 수 없는 미래의 법적 영향에 대한 우려, 혹은 이

세 가지 모든 것들의 조합 때문일 수도 있습니다.

- 기업이 인권영향평가 정보를 공개하는 것이 어렵다고 판단될 때, 다음과 같은 방법을 사용할 수 있습니다.
 - ✔ 기업의 평가 절차를 검토할 독립적인 제3자를 초청하여 공개적으로 그 내용에 대해 보고하도록 할 수 있습니다.
 - ✔ 독립적인 제3자를 초청하여 특정 상품, 서비스 혹은 기술 영향에 대해 평가를 진행하도록 하고 그 평가에 대해 기업이 공식적으로 대응할 수 있습니다.
 - ✔ 관련 산업이나 분야의 이니셔티브의 회원으로 참여하여, 회원의 필수요건으로 인권영향평가를 실시할 수도 있습니다.

2) 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정

[요약]

- ▶ 소통은 대면 미팅, 온라인 대화, 영향 받은 이해관계자와의 협의, 그리고 공식적인 공개보고 등 다양한 형태가 될 수 있습니다.
- ▶ 소통은 제공되는 정보의 형태, 빈도, 접근성, 적절성을 고려하여 기업이 미치는 인권영향에 따라 적절하게 선택하는 것이 좋습니다.
- ▶ 심각한 인권침해의 위험이 존재할 경우 공식적인 보고가 필요합니다.

[실행방법]

(1) 일반정보 혹은 특정 정보에 대한 소통

- 소통은 현존하는 인권 문제에 대한 기업의 예방, 대응, 개선을 위한 노력을 설명하는데 초점이 있습니다.
- 청중에 따라 정보의 유형이 달라질 수 있습니다.
 - ✔ 영향을 받은 이해관계자에게 즉각적인 영향을 미치거나, 그들이 위험에 노출된 사건의 경우 적절한 시기와 정확한 정보의 소통이 중요합니다.
 - ✔ 주주 뿐 아니라 NGO, 노동조합과 같은 폭 넓은 이해관계자와 소통 시 주요 인권이슈에 대한 기업의 대응방안에 대해 설명하는 것이 좋습니다.
 - ✔ 주주 및 일반대중들에게 인권경영의 정책 및 프로세스에 대해 소통할 경

우 적절한 통계치 및 다른 지표들을 적극 활용하는 것이 좋습니다.

(2) 소통의 주체 결정

- 인권에 대한 소통은 인권 존중 책임의 일부입니다.
- 노동자, 고객, 사용자 혹은 기업의 활동에 영향을 받는 이해관계자들과 일상적으로 접촉하는 사람에게 소통 권한을 부여하는 것이 좋습니다.

(3) 목적에 적합한 형식

- 소통 형식은 소통의 목적에 따라 적합해야 합니다. 예를 들면 다음과 같습니다.
 - ✔ 소통 목적이 영향을 받는 이해관계자들과 소통이라면, 대면 미팅이 가장 적절합니다.
 - ✔ 주주 및 일반 대중에게 기업의 특정 인권위험이나 일반적인 인권위험에 대한 대응방식을 설명하는 것이 목적이라면, 연례 총회, 웹사이트 혹은 전자메일을 통해 소통 할 수 있습니다.

3) 공시에 대한 검토와 실행

[요약]

- ▶ 제품, 서비스 혹은 기술로 인해 심각한 인권침해가 발생할 수 있거나, 고 위험 상황에서 활동하는 기업의 경우 공식적인 보고가 더욱 적절합니다.

[실행방법]

(1) 공시의 장점

- 기업의 공시는 일반적으로 대외업무 혹은 지속가능성·기업책임 기능을 담당하는 부서가 주도합니다. 공식적인 보고는 다음과 같은 혜택을 줄 수 있습니다.
 - ✔ 인권성과에 대한 검토에 다른 부서의 참여를 유도할 수 있습니다.
 - ✔ 명확한 데이터와 분석의 필요성에 대한 인식제고를 이끌어 낼 수 있습니다.
 - ✔ 보고서는 내부 외부 독자 모두에게 명확하고 의미 있는 방법으로 정보를 전달할 수 있습니다.
- 일부 국가에서는 법으로 또는 상장 증권거래소의 조건으로 기업의 비재무적 성과에 대해 보고할 의무가 포함되어 있고, 이러한 국가의 수는 증가하고 있는 추세입니다.

- 공시의무가 없는 경우에도 공시는 투자자와의 신뢰 강화, 핵심 이해관계자와의 관계 강화, 기업 브랜드와 상품·서비스 혹은 기술에 대한 신뢰 강화에 도움이 됩니다.

(2) 공시의 형태

- 인권성과에 대한 공시는 독립적인 지속가능보고서의 일부이거나 재무 및 비재무적 성과에 관한 연례 보고서에 통합된 형태가 될 수 있습니다.
 - ✔ 비재무적 보고서에 재무 및 운영 정보를 포함하는 것은 인권에 관한 중요한 비즈니스 상황을 보여주는데 도움이 될 수 있습니다.
 - ✔ 재무 보고서에 인권 지표를 포함하는 것은 인권 존중이 완벽하게 통합되어 있는 것으로 보일 수 있습니다.
- 공시의 형태는 온라인 업데이트 및 독자들이 자신들이 가장 흥미로운 정보를 선택해서 볼 수 있는 형태로 진화하고 있습니다.

(3) 공시에서의 중대성 (Materiality)

- 공식적인 공개 보고의 맥락에서, 중대성은 공개를 요구할 만큼의 중요한 이슈를 식별하는데 사용됩니다.
- 전통적인 재무 보고에서 중대성은 합리적인 투자자의 판단에 영향을 미칠 만한 정보의 측면에서 정의되어 왔습니다.
- 비재무적 보고의 맥락에서 중대성의 정의는 (GRI 보고 기준을 포함하여) 실질적 혹은 잠재적 인권영향의 심각성과 영향을 받은 이해관계자들의 관점에서 제공되는 정보를 의미합니다.
- 유엔 이행원칙은 인권 보고의 맥락에서 중대성에 대한 특정 정의를 제공하지 않습니다. 중요한 것은 (실질적 혹은 잠재적) 인권영향의 심각성과 이해관계자들의 관점(잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자 포함)에 대해 정보를 제공해야 한다는 것입니다.

(4) 공시의 개선

- 긍정적인 측면만 보여주는 보고서는 신뢰성이 떨어집니다.
- 이해관계자들은 영향을 인식하고 그에 대한 대응 프로세스를 명확하게 설명하는 좀 더 진솔한 보고서를 원합니다. 현재까지는 인권에 관한 기업의 공시는 대개 자선활동이나 사회적 투자에 초점이 맞춰져 있습니다. 하지만 이러한

보고서는 기업이 자신들의 활동과 사업관계 속에서 인권을 어떻게 존중하는지에 대한 정보를 제공하지는 않습니다.

- 인권에 관한 기업의 공시는 다음의 내용을 포함하는 것이 좋습니다.
 - ✔ 기업이 인권위험에 대처하는 핵심 정책과 절차에 대한 설명
 - ✔ 기업이 사업관계 속에서 인권위험을 감소시키기 위한 노력에 대한 예시
 - ✔ 자체 고충처리 절차와 다른 구제절차에 대한 설명
 - ✔ 기업의 인권성과에 대한 예시(적절한 익명처리)
 - ✔ 식별된 주요한 인권위험과 그에 대응하는 기업의 정책 또는 절차에 대한 구체적인 정보
 - ✔ 핵심 이해관계자들이 중요하다고 생각하는 다른 이슈에 대한 정보
 - ✔ 달성된 성과 및 개선 계획 혹은 새롭게 도입할 절차에 대한 계획
- 목표에 대한 보고는 공시가 장기적인 절차가 될 수 있다는 점을 인식시키고 권리 존중에 대한 지속적인 개선을 약속하는데 도움이 될 수 있습니다.
- 인권경영 보고서 작성을 위해 다음과 같은 질문을 사용합니다. ³⁹⁾
 - ✔ 기업이 사업 활동과 관련된 모든 긍정적·부정적인 인권 위험과 영향 그리고 해당 이해관계자들을 어떻게 다루었는가?
 - ✔ 기업은 파트너와 관련 제3자 기관의 사업 중 발생한 간접적인 영향을 어떻게 다루었는가?
 - ✔ 기업이 제기된 고충을 어떻게 다루고, 이를 위해 어떠한 특정 조치를 취했는가? (고충처리)
 - ✔ 기업이 이해관계자 참여 중 제기된 문제를 해결하고 특정한 조치를 취했는가? (이해관계자 참여 프로세스)
 - ✔ 기업이 과거 실행했던 완화 및 증진 행동계획과 그 밖의 조치는 무엇인가?
 - ✔ 기업은 주목할 만한 긍정적·부정적인 인권영향의 증거를 어떻게 측정하는가?

39) 인권영향평가 및 관리에 관한 지침 (HRIAM 가이드), 국가인권위원회 2014 92쪽

실무를 위한 지침

5단계. 인권침해 방지조치의 공개

경영활동에 반영된 방지조치를 내외에 알리는 것은 투명성제고 차원에서 이해관계자들과의 소통측면이 강한 것은 물론 앞으로 지속적인 개선을 할 것을 천명하는 것이어서 홍보의 효과와 함께 책임성을 높이는 의미를 갖습니다.

1. 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립

2. 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정

3. 공시에 대한 검토와 실행

1 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립

가. 인권경영자문회의 및/또는 경영진 회의를 통해 대외 소통의 범위와 수위를 결정합니다.

- 1) 이해관계자 소통과 일반공시의 범위와 수위를 기본 원칙으로 정해 회사의 정책으로 삼도록 합니다.
- 2) 일상적이지 않거나 특별한 사유가 있는 경우 특별보고서 및 공개를 할 수 있습니다.
- 3) 투명성을 표방하면서도 기밀유지에 차질이 없는 수위를 정하여 인권경영회의 혹은 경영진 회의를 통해서 확정합니다.

나. 소통을 위한 보고서 작성의 주체를 선정합니다.

- 1) 내부 인권경영팀이 작성하는 경우 내부기밀 및 문화에 적합한 용어와 내용으로 보고서를 작성할 수 있는 장점이 있으나 대외적으로 객관성, 전문성 및 투명성을 인정받기 어려운 경우가 많으므로 보고서는 특히 초기에는 공신력 있는 기관과 공조하거나 일임하는 것이 유리합니다.
- 2) 외부전문가가 인권현장 및 인권영향평가에 공조한 경우, 외부 전문가가 보고서를 작성하는 것은 객관성, 전문성 및 투명성이 뚜렷한 결과물을 제공할 수 있습니다. 그러므로 공시를 목적으로 한 보고서라면 외부전문가의 보고서에 뚜렷한 장점이 있습니다. 그러나 외부인사의 특성상 회사 내 사정을 잘 알지 못하므로 심도있는 보고서를 작성하기 어려운 것을 감안해야 합니다.

2 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정

가. 이해관계자에 대한 공개는 인권영향평가에서 나타난 주요 관련된 이해관계자를 중심으로 피드백을 넘어선 회사의 정책변화에 대해 소통하는 것이 바람직합니다.

나. 방법은 이를 위해 보고서를 작성하거나 이해관계자 간담회, 안내 책자 등을 이용해 소통할 수 있습니다.

- 1) 소통의 목적과 이해관계자의 성격에 맞는 방법을 결정합니다.

3 공시에 대한 검토와 실행

가. 공시와 소통에 관한 방안이 마련되면 경영진 및 인권경영자문위원회에 보고합니다.

- 1) 일반 공시는 일반대중을 상대로 회사의 인권보호 노력을 알리는 것이므로 공신력 있는 외부전문가 및 기관과 공조하는 것이 바람직합니다.

나. 최종산출물로는 지속가능보고서에 포함하거나 독립적으로 백서를 출간할 수 있고, 연례보고서에 포함할 수 있습니다. 회사의 정책과 상황에 맞게 적당한 매체를 선정하고 경영진 의사결정기구를 통해서 확정합니다.

사례 40)

직원들에게 기업 행동강령 내의 인권사항 전달 : 인권은 노바티스(Novartis) 행동강령의 주요 요소임. 전 세계 제휴회사들의 일상 행위에 대한 프로정신 기준을 설정함으로써, 강령은 제휴회사들이 다양한 잠재적 난제들 앞에서 어떻게 윤리적이고 안전하게 행동해야 하는지 설명함. 직장에서 일어날 수 있는 진짜 난점과 강령이 어떻게 적용될 수 있는지에 대한 전 세계 매니저들과 제휴회사들의 이해를 돕기 위해 온라인 이-러닝 패키지가 개발되고 있음. 모든 효율적인 인권 소통은 주요취지를 정확하게 제시하는 한편 필요 수준의 관심을 이끌어내고 유지하기에 충분한 호소력과 매력도 있어야 함. 이런 이유로 노바티스 지속가능 개발 재단(Novartis Foundation for Sustainable Development)은 회사 전체를 위한 인권 헬프데스크를 제공하고 있으며 강령의 잠재적 사용자들이 사용할 수 있는 '롤아웃 키트(roll-out kit)'도 개발했음.

직원 업무평가에 사용되는 '균형채점표'에서의 인권 : 노보 노디스크(Novo Nordisk)는 기업의 책임을 약속하고 실천해 나간다는 것을 보증하는 다양한 시스템을 갖추고 있음. 매해 회사는 회사의 "균형채점표"에 담긴 몇 개의 기업책임 목표들을 규정함. 직원평가와 경영 특별수당은 이러한 목표들과 관련한 수행 결과에 의해 좌우됨. 지주회사 노보 A/S에서 일한 국제적 배경을 가지고 있는 노련한 직원들로 구성된 간사들은 각 부서의 노보 그룹 가치 준수 정도에 대한 독립적인 평가를 내놓음.

직장 내에서 전 직원들과 소통 : 인권분야에서 타즈 호텔(타타 그룹의 주력회사)이 이룩한 성과 대부분은 기업 '가치'를 강조한 결과임. 이 기업은 이메일 꼬리말, 컴퓨터 화면보호장치, 포스터, 퀴즈프로그램과 광고게시판 등 다양한 수단을 통해 자사의 가치를 직장 내에서 다양한 방식으로 전달하고 강화시킨다. 성과관리시스템 또한 활용되고 있음.

일반 대중시장에서의 인권 : 대중시장을 상대로 한 소매업자로서, 더바디샵(The Body Shop)은 진열장과 수천만 명에 이르는 고객들과의 일상적인 접촉을 인권 현안에 대한 인식 증대에 활용하려 함. 지난 수년에 걸쳐 더바디샵은 전 세계 인권운동을 지지하기 위한 다양한 캠페인을 펼쳤음. 최근에 이 기업은 고객들, 직원들, 지역 사회가 처한 현안들에 초점을 맞추고 있는데 특히 HIV/AIDS에 대한 인식 증진뿐 아니라 가정폭력 중단을 위한 캠페인을 성공적으로 벌이고 있음.

이해관계자 자문 패널 : 전기장과 자기장이 건강에 악영향을 끼치지 않는다고 보는 과학적 증거가 대다수를 차지함에도 불구하고 내셔널 그리드는 그 반대 의견을 제시하는 과학적 증거가 있다고 하는 사실과 사회 일부에서 이 현안에 대해 우려하고 있다는 사실 역시 인정함. 2003년, 내셔널 그리드는 이해관계자 포럼을 개최하여 이 현안에 관심을 가진 사람들 간의 대화를 주도적으로 증진시켰음. 내셔널 그리드는 산업, 정부, 학계, 전문단체, 이익집단 대표들을 초청하는 워크숍 개최와 활성화를 위해 독립 기구인 영국 환경위원회를 끌어들었음. 이로써 다양한 견해를 가진 사람들이 처음으로 테이블에 모여 앉을 수 있었음. 내셔널 그리드가 왜 포럼을 여는지 주변에서 의구심이 있었으나, 일부 이익집단들을 모임계획과정에 포함시켰다는 사실이 우려를 잠재우는데 도움이 됐음. 현재 포럼 참가자들은 보건부 후원 하에 더 많은 공식 이해관계자 자문단체를 구축하는 일에 뜻을 같이하고 있음.

반대 견해를 가진 이해관계자들이 자신의 관심사에 대해 목소리를 낼 수 있는 기회를 제공하는 일은 해당 주제에 관한 상대방의 입장을 폭넓게 이해하고 해당 영역의 민감한 정책을 발전시키는 것 모두에 대해 절대적으로 이득이 된다는 것이 입증되었음.

주요 이해관계자들과 협의 : 세계적 전자통신기업인 텔레포니카(Telefónica)는 고용기회균등과 장애인 권리 옹호로 유명함. “이용 가능한 텔레포니카” 계획을 통해 회사는 이해관계자와의 대화와 참여를 이용해 고용기회균등과 전자통신 서비스 및 상품에 대한 접근 수준을 향상시켰음. 이 계획은 텔레포니카 기업의 사회적 책임(CSR) 부서에서 조율하고 있으며 여러 사업 분야와 자회사들이 관여하고 있음. 이 계획은 스페인 내 장애인을 대변하는 주요 기반과의 파트너십 및 기본 합의에 대한 동의를 통해 개발되었음. 계획의 일환으로 장애인 고객들은 협의과정에 참여하고 상품 및 서비스를 테스트하며, 그들의 필요와 기대 충족 정도에 따른 피드백을 제공한다. 이 계획에는 접근 가능한 서비스 및 상품 개발, 텔레포니카 이해관계자들과 함께 하는 복지와 인식증대, 노사통합과 고용정책, 접근성을 증진시키는 내부규정, 연구개발과 같은 프로젝트 범위가 포함됨.

MTV : MTV유럽은 “사외 소통에서의 인권”은 외부에 내부 현실을 전달하는 것보다는 인권실행으로서의 의미가 더 큼. 특히 그 핵심시청자인 젊은이들을 상대로 방송 내외에서 인권을 증진시키는 것을 말함. 가장 강력한 두 가지 예로 현재 방영중인 MTV 멀티플랫폼 인권 캠페인 두 가지를 들 수 있음. MTV의 ‘착취와 인신매매 종식을 위한 퇴출 캠페인’과 ‘생존 HIV/AIDS 캠페인’이 그것임. 두 캠페인 모두 MTV 프로그래밍(안젤리나 졸리가 진행한 인신매매에 대한 인식을 높이고 이를 방지하기 위한 다큐멘터리 “비인간적 인신매매” 및 생존 특별프로 “만델라와의 만남”과 같은 MTV 특별프로들), 인식과 예방 이벤트, 다중언어 웹사이트 www.mtvexit.org와 www.staying-alive.org, 인신매매와 HIV/AIDS에 맞서 싸우는 NGO들에 대한 지원으로 이루어져 있음. 핵심 시청자들에게 중요성을 갖는 현안들을 다루는 그와 같은 캠페인들을 개발하고 이행함으로써, MTV는 자기 핵심 영향권 내에서 일부 근본적인 인권 증대와 이해를 극대화함.

갭(Gap Inc.) : 2003년 기업의 사회적 책임보고서는 전 세계 공급망에 걸친 국제인권 및 노동권기준 지지 노력 가운데 직면하는 어려움들에 대한 기업의 정직한 평가 덕분에 널리 칭찬받았음. 더 솔직한 덕분에 신문에 “갭이 공장 학대를 인정했다”와 같은 표제가 실리기도 했으나, 이는 직원, 고객, 투자자, NGO들의 긍정적인 반응으로 인하여 상쇄되었을 뿐 아니라 그 이상의 결과로 이어졌음. 갭의 2004년 보고서는 국제노동기구 핵심협약들에 대한 솔직한 보고를 이어나갔음. 2004년 보고서에서 갭은 미국 대법원 판사 루이스 브랜데이스(Louis Brandeis)의 말을 인용하여 “최고의 살균제는 밝은 빛이다” 라는 자신만의 보고 철학을 확보했음. 기업이 조건과 난제에 더 개방적이 되고 정직할수록, 그 대처에 더 큰 도움이 될 수 있음. 갭의 보고서는 또한 공적 보고 실무분과 및 이해관계자 확대회의에서 얻은 건설적 비판과 학습 내용을 담고 있음. 갭은 오랜 시간에 걸쳐 기업 간의 성과 비교를 가능하게 해줄 일관된 보고 척도 개발을 위해 GRI와 함께 작업했던 내용도 소개했음.

코델코(Codelco) : 칠레의 성공적 채굴기업으로, 인권을 포함한 지속가능개발 현안들에 관해 보고해온 역사를 가지고 있음. 이 기업이 가장 최근에 낸 지속가능 보고서는 수석 부사장이 준비한 것으로 최신 GRI 가이드라인에 따라 경영상의 탁월성, 향상, 지속가능성에 관해 다뤘음. 코델코의 보고서는 포괄적 직업안전 및 건강을 위해 기업이 준수한 바에서부터 토착민 권리 존중에 관한 문서 승인에 이르기까지 기업의 다양한 인권 현안 관련 노력을 강조함. 나아가 코델코는 보고단계에서 한 걸음 더 나아가 이를 외부의 독립적 비평가에게 제출했음. 보고서의 정확성과 GRI 가이드라인의 충실한 이행을 확인하는 것이 재검토의 목적이었음. 이러한 과정의 일환으로 독립적 비평가는 칠레 산티아고에 있는 코델코 본사뿐 아니라 상당수의 시설들을 방문했음.

인권영향평가 리포트 : 네슬레와 인권영향평가를 진행한 DIHR은 인권영향평가 리포트의 주 저자가 되어 DIHR의 이름으로 평가서 (Nestle Human Rights Impact Assessments, HRIA백서)를 발간함. DIHR의 리포트이므로 시사점과 결론도 중립적인 관점에서 작성되었다고 볼 수 있음. 또한 HRIA백서는 각 평가대상회사의 평가활동을 토대로 포괄적으

로 기술한 것이므로 보안요건에 위배되지 않음. 그러나 구체적인 세부결과가 외부적으로 공개되는 것이 금지되어 있어, 각 이해관계자들과의 사후 결과 공유가 어느 정도 제한될 수밖에 없어 투명성 면에서 높이 평가되기는 어려움.

리포트의 보고 수준 : EU의 지원으로 개발된 인권평가 틀인 HRCA(Human Rights Compliance Assessment)의 제언에 따르면 인권영향평가 보고서의 내용은 회사의 성공사례와 개선점 외에 애로사항과 딜레마도 같이 다루어 회사활동과 인권존중의 균형점에 대한 투명한 논의를 하는 것이 이해관계자 및 산업의 문제를 공동으로 해결하는 데 기여할 수 있음. 또한 회사의 진정성을 대변할 수 있는 자료가 될 수 있음.

40) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?, 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

6단계. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

<유엔 이행원칙의 내용>

- 기업이 부정적 인권 영향을 야기했거나 그에 기여했다는 사실을 인식하게 되면 직접구제를 제공하거나 다른 사법적/비사법적 구제절차에 대해 협조해야 합니다.
- 기업은 인권피해자를 위한 기업차원의 구제절차를 수립하고 활용함으로써 구제가 조기에 직접적으로 이루어질 수 있도록 해야 합니다.

<해설>

- 기업이 자신이 야기했거나 기여한 침해에 대한 구제절차에 적극적으로 참여하지 않는 한, 인권 존중 책임을 완전히 이행했다고 할 수 없습니다.
- 사업 활동 및 관계의 복잡성을 고려할 때, 최선의 노력에도 불구하고 피해자는 발생할 수 있습니다.
- 기업은 인권침해 상황에 대해 신속하고 효과적으로 대응하도록 준비를 갖출 필요가 있습니다. 강력한 구제절차는 영향이 증가하는 것을 방지하거나 영향의 결과로부터 발생하는 갈등을 예방하는데 도움이 됩니다.

<주요고려사항>

- 1) 기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 정립
- 2) 외부 구제절차와의 연계와 협업
- 3) 효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공

1) 기업 차원의 구제에 대한 체계적인 접근법 정립

[요약]

- ▶ 실행 가능한 구제절차가 있다는 것은 부정적 영향이 발생했을 때 기업이 인권 존중을 신속하고 효과적으로 회복할 수 있다는 것을 의미합니다.
- ▶ 기업이 침해에 대한 구제를 제공하는 가장 체계적인 방법 중 하나는 기업차원의 구제절차를 통하는 것입니다.

[실행방법]

(1) 구제절차 및 구제의 정의

- 기업차원의 구제절차는 피해에 대한 구제를 제공하는 절차입니다. 구제는 다양한 형태가 있는데, 피해 예방 및 재발 방지의 보장, 사과, 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상과 형벌이 있습니다. 구제의 형태 중 일부는 사법적 매커니즘 안에 있는 경향이 있지만, 많은 경우 비사법적 절차를 통해서도 가능합니다. 예를 들어, 노동자가 부당해고를 당하면, 적절한 구제는 적절한 보상이 뒷받침된 복직일 것입니다.
- 기업은 인권피해자들이 생각하는 가장 효과적인 구제방안이 무엇인지를 이해하기 위해 노력해야 합니다. 가능하다면 언제든지, 구제요청을 제기한 사람과 직접적으로 상의하고 가능한 선택사항을 모색하는 것이 좋습니다.
- 가능한 구제 중에서 합의점을 찾을 수 없다면, 법원, 행정절차, 혹은 상호 합의된 절차 등 적법하고 독립적인 구제절차가 가장 적절합니다.

(2) 구제에 대한 기업의 책임의 범위와 한계

- 기업이 피해를 야기했거나 기여한 경우, 기여가 되는 행동을 중단하고 구제를 제공할 책임이 있습니다. 이는 사법적 절차 혹은 일반적으로 타당하다고 간주되는 비사법적 절차를 통할 수 있습니다. 구제는 또한 기업에서 제공하거나 참여하는 구제 절차를 통해서도 이루어 집니다.
- 기업들은 다음과 같은 상황에서 구제를 제공할 필요가 없습니다.
 - ☑ **초래하거나 기여 하지 않은 영향의 경우**
: 영향에 기여한 행위자가 구제 절차를 제공하거나 협조할 책임이 있습니다. 하지만 영향이 기업의 운영과 관련이 있으면, 영향력을 활용하여 해당 영향이 지속되거나 재발할 위험을 방지하거나 완화시킬 책임이 있습니다.

- ✍ 영향을 초래했거나 기여한 의혹이 있지만 기업은 그러한 의혹에 동의할 수 없는 경우 : 기업은 해당 문제에 대해 조사하여 자신의 입장을 확실하게 할 필요가 있고, 법원 혹은 행정절차를 통한 해당 이슈에 대한 사법적 조사 절차 및 판결을 방해하지 말아야 합니다.
- 기업은 피해에 기여한 경우에 대해서는 책임을 져야하지만 연루(complicity)되어 있는 경우는 책임지지 않습니다. 하지만 연루만 되어 있는지 기여했는지에 대한 경계가 애매한 경우가 있습니다.
- 따라서 기업은 자신들의 가치사슬 안에 다른 행위자가 어떠한 방식으로든 인권 침해에 기여했는지에 대해 세심한 주의를 기울여야 합니다. 예를 들면 다음과 같은 상황이 있습니다.
 - ✍ 공급자들을 압박하여 과도한 초과 근무나 초과근무수당 미지급 조건 하에서 제품을 생산하도록 하는 것입니다.
 - ✍ 정부가 인권 옹호자, 언론인 혹은 소수자 집단의 구성원을 평가하고 사찰하는데 기업이 감시 기술을 제공하는 것입니다.
 - ✍ 적절한 인권 보호에 대한 요구 조건 없이 경비 계약을 체결하여 도급업자가 시설 혹은 현장 주변의 현지 시위자들에게 과도한 무력을 행사하는 것입니다.

(3) 기업차원의 구제절차가 체계적이어야 하는 이유

- 최고의 인권정책과 구제절차가 시행중이더라도 인권영향이 발생할 수 있습니다. 예를 들면 다음과 같은 상황이 있습니다.
 - ✍ 개인이 실수를 하는 경우
 - ✍ 기업이 준비하지 못한 예상치 못한 문제가 발생하는 경우
 - ✍ 협력사, 공급자 혹은 정부가 기업의 제품, 서비스 혹은 기술과 연결되어 인권을 남용하는 경우
 - ✍ 이해관계자의 기대가 변화하여 기존의 합의했던 접근 방법이 도전을 받게 되는 경우
- 기업의 인권 실천·점검 의무라는 평가를 통해 기업은 과거 혹은 현재의 영향에 주목하게 됩니다. 또한 그러한 영향은 다음과 같은 다른 채널들을 통해 명확해 지기도 합니다.
 - ✍ 이해관계자 참여 절차
 - ✍ 현장 직원의 관찰
 - ✍ 영향을 받는 이해관계자와 함께 일하는 집단 혹은 조직의 피드백 (예를 들

어, NGO 및 노동조합)

- ☑ 학계 연구자들
- ☑ 언론보도

- 기업들은 인권 영향이 발생하거나 발생 의혹이 있을 경우 빠르게 대응할 명확한 절차를 사내에 둘 필요가 있습니다. 그렇지 않으면, 개인의 안전이 위협에 처한 상황에 대해서 검증되지 않고 고려되지 않은 접근 방법을 적용하게 되어 결과적으로 부정적 인권 영향을 만들어 내거나 증가시키게 됩니다.

(4) 기업차원의 구제절차 역할

- 기업차원의 구제절차는 공식적인 수단이며, 영향을 받은 이해관계자들이 기업이 자신들에게 영향을 미쳤다고 생각하는 것에 대하여 고충을 제기함으로써 구제를 모색하기 위한 것입니다. 기업차원의 구제절차는 문제가 커지기 전에 조기에 식별하고 영향을 받은 모든 이들에게 구제를 포함한 해결책을 제공하는데 도움이 됩니다.
- 노동조합에 의해 대표되는 노동자의 경우, 경영진 및 그러한 노동조합을 포함하는 노사관계 절차 자체가 기업차원의 구제절차의 형태입니다.
- 기업차원의 구제절차는 기업의 인권 실천·점검 의무 절차를 지원하고 기업 전반에 인권 존중책임을 정착 시키는데 도움이 됩니다. 구체적으로, 다음과 같은 방식에 의해서입니다.
 - ☑ 영향과 그에 대한 대응방안에 대한 내부 논의를 활성화 합니다. (구제절차를 설계하는 과정이 이미 이러한 논의에 기여합니다.)
 - ☑ 영향을 식별하고 영향을 받는 이해관계자의 관점에서 이해하는데 도움이 됩니다. (이는 기업의 영향 평가 절차에 직접적으로 기여합니다.)
 - ☑ 영향에 대한 기업의 대응 효과성에 대한 피드백을 제공합니다. (이는 기업이 성과를 평가하고 필요한 것을 조정하는데 도움이 됩니다.)
 - ☑ 기업이 영향을 받은 이해관계자들의 고충을 심각하게 받아들인다는 것을 보여줍니다. (이는 영향을 받은 이해관계자와 신뢰를 형성하고 관계를 강화합니다.)
 - ☑ 인권영향에 대한 책임소재를 명확히 합니다. (이는 인권 존중에 대한 기업의 약속을 정착 시키는데 대단히 중요합니다.)
 - ☑ 영향, 고충처리, 지역사회와의 관계에 대해 경영진이 이용 가능한 정보의 질을 개선합니다. (이는 고충처리 절차에 대한 경영진의 지원을 확고히 한다.)
 - ☑ 기업 정책, 절차 혹은 관행에서 취약점이 어디인지 보여줍니다. (이는 지속적인 개선을 위해 필요합니다.)

- 기업은 고충 제기자에 관한 비밀을 존중하고 그에 대한 보복을 방지하기 위한 조치를 취해야 합니다.

2) 외부 구제절차와의 연계와 협업

[요약]

- ▶ 정부나 제3의 기관이 제공하는 구제절차는 인권피해자들이 고충을 제기할 수 있는 대안적 채널을 제공할 수 있습니다. 인권피해자는 자신이 사용하기를 희망하는 이용 가능한 채널을 자유롭게 선택할 수 있어야 합니다.
- ▶ 외부의 구제절차는 기업차원의 고충처리 절차를 만드는데 도움이 될 수도 있습니다. 구체적으로, 이해관계자들이 선호하는 접근 방법을 보여주고, 기업차원의 고충처리 절차를 설계하는데 필요한 정보를 제공할 수 있습니다. 기업차원의 구제절차를 통해 합의된 결과를 얻지 못한다면 공식적인 절차를 제공할 수 있습니다.

[실행방법]

(1) 고충처리 절차의 종합적인 개요

- 고충처리 절차의 전체상을 그린다라는 것은 해당 절차가 실제로 얼마나 효과적이라 인식되는지에 대해 이해하는 것을 포함합니다. 대부분의 사회에서 국가가 제공하는 다양한 행정적 사법적 절차를 이행할 수 있습니다. 추가적으로 이용할만한 절차는 다음과 같은 것이 있습니다.
 - ✓ 국가 옴부즈맨 또는 기업의 제품, 서비스 그리고 기술 등에 대한 책임을 수행하는 유사한 사무소
 - ✓ 기업 관련 고충을 처리하는 국가인권기구
 - ✓ OECD 다국적기업 가이드라인 위반 사례를 다루는 국내연락사무소(NCP)
 - ✓ 양자 및 다자간 국가 협정
- 노동조합이 합법적이지 않고 전체 노동자를 대표하지 못할 경우, 다른 채널의 이용이 가능합니다. 예를 들어, 지역 노동사무소나 국가가 인증하는 노동분쟁 해결기관을 이용할 수 있습니다.

(2) 국가 기반 및 외부의 다른 고충처리 절차와의 상호작용

- 고충을 제기한 사람은 기업에 직접 접근하기 보다는 사법체계나 행정절차를 통해 인권침해에 대한 구제를 모색 할 수도 있습니다. 기업은 의혹에 대해 근

거가 없거나 부적절하다고 판단되면 이의를 제기할 권리가 있습니다. 한편 사법 체계에 영향을 미치려고 하지 않았다는 것을 보여주는 것이 필요합니다.

- 일부 상황에서 기업은 국가 기반의 고충처리 절차를 기업의 자체 절차로 활용하는 것이 유용할 수도 있습니다. 국가 기반의 고충처리 절차에는 기업들이 직면하는 다양한 종류의 인권문제를 다루는 전문가가 있습니다.
- 고충의 내용이 범죄를 포함하거나 당국 혹은 국가기관을 포함하는 경우, 기업은 고충을 당국으로 회부할 필요가 있습니다. 하지만 법의 지배가 약하거나 부패가 심한 곳에서는 고충을 제기하는 사람이 보복의 위험에 노출될 수 있기 때문에 이러한 고충이 보고되는 방법에 있어서 주의를 기울여야 합니다.

(3) 공급업체의 고충처리 절차

- 기업은 자신의 공급업체들이 노동자를 위한 자체 고충처리 절차를 개발하도록 장려하고 도움을 주어야 합니다. 절차는 가능한 한 합법적인 노동조합이나 노동자대표를 포함해야 합니다. 기업들은 공급업체의 고충처리 절차가 제대로 작동하지 않는 만약의 상황에 대비해 공급자의 노동자를 위한 "예비 채널(fall-back channel)"을 제공하는 것을 고려해야 합니다.
- 공급업체의 고충처리 절차는 기업의 운영과 연결된 인권 영향에 대해 중요한 정보를 제공합니다. 기업은 계약 시 공급업체들이 자체적으로 고충처리 절차를 수립하고 고충의 결과와 핵심에 대해 주기적으로 보고할 것을 포함할 수도 있습니다. 이는 인권 영향의 위험이 특히 높은 공급업체에게 유용합니다.

고충처리절차의 유형과 예 ⁴¹⁾			
분류	주체	사법적	비 사법적
정부기반	국가의 한 부처 또는 기구	형사/민사 법정 노동재판소	
	법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립기구		<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권기구 • OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국가연락사무소(National Contact Point) • 고충처리 관공서 • 정부 운영 진정 접수처
비 정부기반 (운영기반)	기업단독		<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 공급망, 혹은 사업에 영향 받는 지역사회 대상
	기업관련 이해		<ul style="list-style-type: none"> • 서로가 공감할 수 있는 외부의 전

	관계자와 타 기업들과의 협력		문가 혹은 외부 기관에 의뢰하여 제공
	산업협회		• 산업협회에 의한 기업 단체행동 프로젝트
	타 분야의 이해관계자들		• 시민사회를 포함한 폭 넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 포함

비사법적 고충처리절차의 장점 42)

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

비사법적 고충처리절차의 유형 43)

글로벌 (global) 고충처리절차	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) 고충처리절차	특정 대륙 내 범위에서 적용되며 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 고충처리절차 (IRM: Independent Recourse Mechanism) • 아시아개발은행 (Asian Development Bank: ADB) 책무성 고충처리절차 (Accountability Mechanism) 등
국가별 (National)	한 국가 내 국가 기관에 의해	<ul style="list-style-type: none"> • 국내연락사무소 (NCP. National Contact Point) • 국가인권기구

41) 인권경영 길라잡이, 국가인권위원회 2014 31쪽

42) 인권경영 길라잡이, 국가인권위원회 2014 33쪽

고충처리절차	조직되고 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 노동쟁의 해결 구조 등
지역적 (Local) 고충처리절차	한 국가 내의 지역적 수준에서 존재하며 지자체 하의 지방정부, 지역사회, 사회운동 기관에 의해 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 이스라엘의 환경책임을 위한 네게브 지역사회 자문패널 포럼 • 이태리의 노동 분쟁 해결 지역 위원회 • 한국의 지역 노사정 위원회 등
산업별 (Industry) 혹은 다자간 (Multi-Stakeholder) 고충처리절차	특정 산업이나 다자간 이해관계자 기관들과 연결되며 보통은 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
개별 기업별 (Company) 혹은 프로젝트별 (Project) 고충처리절차	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 • BP의 바쿠-티블리시-체한(Baku-Tblisi-Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트 고충처리절차

주요 이해관계자	주요 이슈	소통 채널 44)
임직원	차별 등 윤리강령 준수	<ul style="list-style-type: none"> • 임직원 고충처리절차 • 노사정기협의회/간담회
협력업체	공정경쟁, 뇌물과 부패	<ul style="list-style-type: none"> • 상생협력 및 공정경쟁 자율준수 프로그램 • 온라인 신문고 윤리제보 등 고발제도 • 고객의 소리(VOC)
지역사회(고객)	환경권, 선주민 권리, 소비자 권리	<ul style="list-style-type: none"> • 고객의 소리(VOC) • 지역사회 간담회

43) 인권경영 길라잡이, 국가인권위원회 2014 34쪽 (『기업과 인권에 관한 보고서』 국가인권위원회 2013 121-122쪽; 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? 한국인권재단 2010 참조)

44) 인권경영 길라잡이, 국가인권위원회 2014 57쪽

3) 효과적인 기업 차원의 고충처리 절차 제공

[요약]

- ▶ 유엔 이행원칙에 따르면 고충처리 절차는 정당하고, 접근 가능하고, 예측 가능하고, 공평하고, 투명하고, 권리와 양립하며, 대화와 참여에 기반을 두고, 지속적 학습의 원천이어야 합니다.
- ▶ 이러한 기준이 대개 기업이 제공하는 구제절차의 질과 관련이 있지만 결과가 국제적으로 인정된 인권과 일치하여야 한다는 중요한 요건을 포함하고 있습니다.
- ▶ 기업차원의 고충처리 절차는 사법적 혹은 다른 국가 기반의 구제절차에 대한 접근을 막거나 합법적인 노동조합의 역할을 훼손해서는 안 됩니다. 고충 제기자에 대한 보복을 예방하기 위한 조치를 항시 취해야 합니다.

[실행방법]

(1) 기존 기업의 매커니즘위에 구축

- 어떤 기업은 노동자와 외부 이해관계자들을 위한 별도의 고충처리 절차를 가지고 있을 것입니다. 그러한 경우에는 결합된 절차 혹은 접촉 포인트를 가짐으로써 피고용인 및 다른 노동자, 공급업체와 공급업체 직원, 고객, 사용자 그리고 또한 잠재적인 다른 협력사로부터 고충 접수를 받을 수 있어야 합니다. 그 후에 각기 다른 절차를 통하여 고충이 처리되도록 분배될 수 있습니다.
- 어떤 접근방법이 채택되었던 간에, 고충처리 절차는 기업의 지역적 운영 상황에 맞추어질 필요가 있습니다. 그러므로 가급적 운영하는 곳에 가깝게 설계하고, 보호하고자 하는 그룹의 의견을 수렴하는 것이 좋습니다.
- 기업은 기존에 있는 내부 시스템 위에 구제절차를 구축할 수도 있는데 (예를 들어, 내부고발 절차, 고객불만 관리 시스템) 기존 시스템은 이미 개인이 인권 관련 문제를 제기하는 중요한 장을 제공하고 있을 수도 있습니다.

(2) 고충처리 절차에 대한 내부 지지 쌓기

- 직원들에게 고충처리 절차의 장점에 대해 소통하는 것이 도움이 될 수 있습니다. 예를 들어, 다음과 같은 장점이 있습니다.
 - ✔ 기업이 어떻게 인식되고 있는지에 대한 유용한 피드백을 받을 수 있습니다.
 - ✔ 고충이 제기되는 것이 직원에 대한 위협이 아닌 동시에 반드시 기업이 노동자, 고객, 사용자 혹은 다른 영향을 받는 이해관계자들과의 관계에서 실패

했다는 뜻은 아닙니다.

- ✔ 고충이 발생하는 지점에 정책, 절차 혹은 관행에 취약점이 있고 지속적인 개선이 가능합니다.
- ✔ 기업이 영향을 받는 이해관계자들의 고충에 관심을 가지고 이를 해결하기 위해 노력하고 있다는 것을 보여줍니다.

- 새로운 절차 설계 시, 기업의 핵심 기능 및 부서의 사람들을 (자신의 행동으로 인해 고충이 제기될 수 있는 사람들을 포함) 포함하는 것은 절차에 대한 지지를 형성할 수 있습니다.
- 실제 고충이 발생하는 곳에서는 관련된 기능·부서는 조사에 포함시키는 것이 적절합니다. 그들을 해결책 식별 및 이행에 개입하도록 함으로써 앞으로의 예방에 기여하는데 도움이 될 것입니다. 그러나 어떤 경우에는 해당 부서가 개입하는 것이 적절하지 않을 수 있습니다. 예를 들어, 심각한 개인 혐의가 있거나 고충에 대한 신뢰할 만한 조사를 방해하는 경우가 그러합니다.

(3) 고충처리 절차의 범위 정립

- 고충처리 절차는 영향이 확대되는 것을 조기에 피하고 근본 문제를 다루기에 충분할 만큼 넓은 범위를 다루어야 합니다. 고충처리 절차를 특정 인권 문제나 특정 법률 및 기준 위반에 대한 주장으로만 제한하는 것은 역효과를 초래할 수 있습니다.
- 명확하게 근거 없는 고충에 대해서는 배제할 수 있어야 합니다. 하지만 자세한 조사나 주의 없이 근거 없는 불안이라고 단정하는 것은 위험합니다.
- 취약·소외된 개인들의 취약성을 높이지 않고 고충을 제기할 수 있는 구체적인 방법을 모색하는 것이 필요합니다. 따라서 이들의 입장을 직접 들을 수 있는 방안을 갖는 것이 좋습니다.

(4) 고충처리절차의 확대

- 다음과 같은 경우 고충처리절차가 확대될 수 있습니다. 특정 사안은 관계당국에 넘기는 것이 적절할 수 있습니다.
 - ✔ 고충사항에 대한 처리 기한을 맞추지 못한 경우
 - ✔ 고충이 잠재적으로 심각한 인권 영향을 제기하는 경우
 - ✔ 고충이 범죄 행위의 가능성을 나타내는 경우
 - ✔ 고충에 다른 기업 혹은 공무원이 연루되는 경우

- 또한 중요한 것은 고충을 제기한 사람이 내부적으로 문제가 확대된 결과로 불이익이 없어야 합니다.

(5) 노동자를 위한 고충처리 절차

- 고용인과 달리 노동자의 경우 고충을 처리하는 가장 적절한 채널은 보통 노동조합과 기업의 경영진 사이의 논의를 통하거나 혹은 노동조합과 협력사 또는 관계된 공급업체의 경영진 사이의 논의를 통하는 것입니다. 이러한 혹은 다른 목적으로 노동조합을 형성하고 노동자가 가입하는 것을 막아서는 안 됩니다.
 - ✔ 노동자를 고충처리 절차의 설계, 검토 혹은 감시에 공동 참여시키는 것은 특히 기업 혹은 고충처리 절차에 대한 신뢰가 낮은 곳에서 필요합니다.
 - ✔ 노동자의 감정적 니즈를 다룰 능력이 있는 전문 상담사를 포함시키는 것은 도움이 됩니다. 상담사에 의한 기밀의 전문적인 취급, 경영진으로부터의 독립, 그리고 평범한 것에서 중요한 것까지 모든 문제에서 노동자를 지원할 수 있는 능력을 끌어온다면, 고충처리 절차에 대한 신뢰를 창출하는데 도움이 될 수 있습니다.
 - ✔ 다양한 접근 포인트를 제공하고 접근 포인트에 대한 인식을 증진시키는 것은 중요합니다. 접근 포인트의 예를 들면 익명의 고충 상자나 핫라인 이메일, 노동조합 대표, 선출된 노동자 또는 생산라인 관리자, 상담실 혹은 옴부즈맨 사무실을 포함합니다.
 - ✔ 고충제기에 대한 효과적인 후속절차가 있다는 것을 보장하는 것은 중요합니다. 특히, 핫라인이나 고충상자를 통하는 경우 그러합니다.
 - ✔ 고충처리 절차를 표준화 하는 것은 절차를 좀 더 엄격하고 관리가 용이하게 만드는데 도움이 됩니다.
 - ✔ 교육을 통해 노동자가 고충처리 절차를 이용하는 역량을 키울 수 있습니다. 이는 노동조합 및 지역 시민사회 활동가들과 함께 어디에서든 가능합니다.
 - ✔ 취약·소외된 개인 혹은 집단의 고충이 접수 되었을 때 접수된 시점을 식별하고, 접수시점을 고려하여 고충을 처리하고 적절한 구제방법을 찾아내는 것이 중요합니다.
 - ✔ 고충처리 절차에 대한 피드백은 지속적인 학습을 하는데 도움이 됩니다.
 - ✔ 고충처리 절차 결과에 대한 적절한 형태의 소통은 노동자와 관리자 모두에게 그것의 이용 가치를 보여줄 수 있습니다.
 - ✔ 고충처리 절차는 노사간 대화 업무와 별개여야 합니다. 왜냐하면 이것이 기업이 문제가 있을 때에만 노동자의 목소리를 듣기 원하는 것처럼 보일 수 있기 때문입니다. 거꾸로 그러한 대화가 고충처리 절차가 수행하는 역할을 다루는 것으로 생각하는 것도 위험합니다.

(6) 공급 업체와 관련된 고충

- 기업은 공급 업체가 초래한 부정적인 영향에 기여하지 않는 경우에도 기업은 구제책을 찾는 데 도움이 되는 다양한 역할을 수행할 수 있습니다. 예를 들면 다음과 같습니다.
 - ✔ 기업은 공급업체가 우려하는 이슈를 공급업체와 함께 문제를 제기하고, 공급업체가 직접 대처하고 확인하도록 요구합니다.
 - ✔ 문제를 해결하기 위한 노력에서 공급업체를 지원하고, 능력을 키울 수 있도록 돕습니다.
 - ✔ 형사 문제를 제기하는 해당 당국에 문제를 전달합니다.
 - ✔ 이 경우 고충제기자가 보복 당하지 않도록 적절한 보호 장치가 있는지 확인합니다.
 - ✔ 공급자가 노동자를 위한 고충처리 절차를 설계할 때 지원합니다.
- 협력 공급업체가 있는 기업은 가능한 노동조합과 다른 시민 사회 파트너와 협력하여 공동으로 고충처리 절차 모델 또는 절차를 개발할 수 있는 기회를 고려해 봐야 합니다.

6단계. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

구제는 인권침해에 대해 보상 또는 배상함으로써 인권피해자의 고통을 경감하는 것을 말합니다. 구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제 그리고 회사 내부 절차와 외부 절차로 구분할 수 있습니다. 비사법적 구제제도는 회사 내부의 구제 절차, 국가인권위원회 또는 시민사회단체나 인권단체 등 제3기관의 중재를 통해 구제 등으로 구분할 수 있습니다. 구제는 사과, 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상과 형벌, 재발 방지의 보장 및 피해 예방 등 다양한 형태가 있습니다.

구제절차 수립과 실행은 크게 다음과 같이 4단계로 구분할 수 있습니다.

1. 구제절차 형식에 대한 연구와 준비

회사에 가장 적절한 형태의 구제절차를 파악하기 위해 사전에 기존의 회사 내 고충처리 관련 제도와 회사가 활용할 가능성이 높은 다양한 사법적 및 비사법적 구제제도에 대해 조사연구를 시행합니다. 인권실천 점검의무와 인권영향 평가의 결과를 반영하여 유사한 인권침해가 발생하지 않도록 예방 시스템을 구축하는 것이 중요합니다.

2. 구제절차 선정 및 수립

조사연구를 토대로 회사에 가장 적합한 형태의 구제절차를 정하고 관련 회사 규정 및 조직 개편을 통해 구제절차를 제도화하고 절차에 대한 매뉴얼과 가이드라인 등을 준비합니다.

3. 구제절차 시행

구제 실행 매뉴얼과 가이드라인에 따라 구제를 시행합니다.

4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

구제절차의 효용성에 대한 정기적인 평가를 통해 구제절차를 개선합니다.

1. 구제절차 형식에 대한 연구와 준비

- 가. 회사 내 기존의 고충처리 관련 절차를 파악하고 효용성에 대해 평가합니다.
- 나. 유사한 성격의 회사에서 시행하고 있는 고충처리 절차를 벤치마킹합니다.
- 다. 국가인권위원회의 진정사건 처리 가운데 인권경경과 연관이 높은 사례를 검토해서 시사점을 도출합니다.
- 라. 구제절차의 효용성에 대한 연구논문 등 관련 이론과 최근의 사례를 연구하여 시사점을 도출합니다.
- 마. 인권영향평가를 포함한 인권실천 점검 의무를 통해 파악한 인권 리스크와 인권침해를 구제절차 형식에 반영합니다.

2. 구제절차 선정 및 수립

- 가. 사전 조사연구 결과를 바탕으로 회사 내 가장 적절한 구제절차의 형식을 결정하고 수립합니다.
 - 1) '인권 옴부즈맨' 역할을 담당할 부서와 담당자를 임명합니다.
 - 가) '인권 옴부즈맨'은 인권경영 담당 부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요합니다.
 - 나) 인권 옴부즈맨은 전담자를 임명하는 것이 바람직하나 회사의 규모와 역할 등을 고려하여 필요하면 다른 유사한 업무(예, 성희롱, 감사)를 같이 수행할 수 있습니다.
 - 다) 회사의 규모와 구조에 따라 인권 옴부즈맨은 개별 회사 또는 그룹 본사 차원에서 임명할 수 있습니다.
 - 라) 인권 옴부즈맨은 1인 독임제 또는 3인 합의제 형식으로 운영할 수 있습니다.
 - 마) 인권침해 판단 여부와 구제 방식에 대해 외부 전문가의 도움을 구할 수 있습니다.
 - 바) 인권 옴부즈맨이 다루는 인권의 범위와 절차가 기존의 인권침해 기준과 절차에 부합하도록 유사한 문제를 다루는 국가기관 (예: 국가인권위원회나 국민권익위원회)의 자문을 구하는 것이 중요합니다.
 - 2) 인권 옴부즈맨의 전문성 제고를 위해서 인권교육과 훈련 기회를 제공합니다.
- 나. 회사 외부의 구제절차 형식과 절차를 수립합니다.
 - 1) 국가인권위원회의 인권침해 진정제도 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
<https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001011004>
 - 2) 국민권익위원회의 고충민원 처리 제도와 절차의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
<http://www.acrc.go.kr/acrc/board.do?command=searchDetail&menuId=05010102>
 - 3) 시민사회단체 또는 인권단체 등 제3의 기관 또는 개인의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
 - 4) 회사가 속한 업종의 협회 등 상층 기관의 구제절차 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.

- 5) OECD 다국적기업 가이드라인 위반 사례를 다루는 국내연락사무소(NCP) 등 국제적 제도의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.

http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/2000

다. 구제절차에 대해 홍보합니다.

- 1) 다양한 이해관계자 (협력업체, 지역사회 주민, 소비자 등)가 다양한 구제절차를 자신의 필요에 따라 쉽게 사용할 수 있도록 구제절차 사용안내문을 제작하여 배포합니다.
- 2) 진정인의 신원과 사생활을 보호하는 절차를 명시합니다.
- 3) 시청각 장애인 등의 접근가능성을 높이는 조치를 시행합니다. (예: 점자 및 시청각 자료)
- 4) 회사 인트라넷 등 다양한 소통채널을 활용하여 구제절차에 대해 교육합니다.

3. 구제절차 시행

가. 인권구제 매뉴얼과 가이드라인에 따라 진정을 접수받습니다.

- 1) 진정인의 익명성을 보장하는 조치를 엄격히 실시하여 제도의 신뢰성을 높이는 것이 중요합니다.
- 2) 전화, 전자메일, 대면 진정 등 다양한 방식으로 진정이 가능하도록 접근성을 높이는 것이 중요합니다.
- 3) 진정인에게 구제 절차와 과정을 자세히 설명하여 진정인이 향후 과정에 대해 숙지할 수 있게 하는 것이 중요합니다.

나. 인권구제 매뉴얼과 가이드라인에 따라 구제를 시행합니다.

- 1) 인권 옴부즈맨이 외부의 압력 없이 객관적으로 진정 사건을 조사할 수 있도록 필요한 지원을 제공하는 것이 중요합니다.
- 2) 인권침해 여부를 판단하는 위원회 구성 시 노조와 외부 인권단체 등 전문성과 객관성을 제도적으로 확보하는 것이 중요합니다.

4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

가. 인권경영 담당 부서는 정기적으로 구제절차에 대한 평가를 실시합니다.

- 1) 인권 옴부즈맨과 적절한 평가 방법에 대해 상의합니다. 인권 옴부즈맨의 평가를 반영하는 것이 중요합니다.
- 2) 온라인과 설문지를 통한 조사와 등을 통해서 구제절차의 효용성에 대해 회사의 구성원들 대상으로 평가를 실시합니다.
- 3) 평가의 주요 내용은 실제 사용경험 여부, 과정과 결과에 대한 만족도, 다양한 절차에 대한 비교 평가, 개선점 등을 다룹니다.
- 4) 구제절차를 실제로 활용한 경험이 있는 진정인의 평가 의견을 반영하는 것이 중요합니다.

다.

- 5) 연1회 실시하고 결과를 차기년도 사업 계획에 반영하는 것이 바람직합니다.
- 6) 2-3년에 한번 외부기관에 의뢰 독립적인 평가결과를 하는 것도 바람직합니다.

나. 인권경영 담당 부서는 평가를 바탕으로 제도와 절차를 개선합니다.

- 1) 담당 부서는 평가 결과를 인권경영 위원회에 보고합니다.
- 2) 최고경영진에 평가 결과를 보고하여 회사의 인권경영 정책에 반영합니다.
- 3) 담당 부서는 인권옴부즈맨과 최종 개선안에 대해 협의하여 최종안을 마련합니다.
- 4) 담당 부서는 최종 개선안을 회사 내에 공지하고 필요한 안내문을 작성하여 배포합니다.

사례 45)

고충처리의 익명성 보장 : 국내 공기업의 경우 고충처리 및 구제절차의 공정성과 익명성을 위해 레드휘슬(Red Whistle) 서비스를 이용하여 비밀보장을 추구함

구제절차 시스템 : 현재 인권에 대한 회사 외부의 구제 절차는 국내 인권위원회, 사안에 따라 권익위원회가 있고 또한 OECD 산하 국가연락사무소 (NCP)에서도 조사와 의견개진을 하고 있음.

그러나 가장 심각한 리스크는 소송에 관한 것인데 미국에서 외국회사의 인권침해를 다룰 수 있는 '민사 불법 행위 소송(Alien Torts Statute)'의 영향이 약화되기는 하였으나 추이에 따라 심각한 리스크를 초래할 수 있음.

그 외에도 기업과 인권 기준이 기업의 보편적 주의기준으로 자리 잡아 가고 있고, 특히 징벌적 손해배상이 가능한 미국의 민사 불법 행위 사건은 커다란 리스크를 야기할 수 있음.

노사정협의회 : 부천시 지역 노사정협의회는 부천시 지역 노사정협의회가 만든 대표적 성과는 3가지로 요약됨. ① 대장동 공단을 범시민적으로 추진하기 위한 근거 마련, ② 공공근로 사업의 편법운용(중소기업기동사업)에 관한 방향전환, ③ 관급공사 시 지역주민 우선 채용기준 마련

부천시 지역 노사정협의회 성공요인	
자치단체장의 리더십	<ul style="list-style-type: none"> 자치단체장의 지역단위 노사정 파트너십에 대한 긍정적 마인드가 지역 노사정협의회 활성화를 위해서는 필수적 부천시장은 부천시에 노사협력팀을 신설함으로써 지역노사정협의회 활성화를 위한 조직적 기반을 구축
담당공무원의 헌신적 노력	<ul style="list-style-type: none"> 부천시 지역 노사정협의회 활성화를 위한 담당공무원의 헌신적 노력 역시 부천시 지역에서 노사정협의회가 활발하게 운영된 주요 요인으로 작용
노사분류 사업장 조정 및 중재기능 수행	<ul style="list-style-type: none"> 노사분류 사업장에 대한 조정 및 중재기능을 수행 동창택시를 비롯하여 연대파업과정에서 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 부천시 지역 노사정협의회 주축으로 수 차례 개최 2003년, 2004년 연속으로 노동부의 노사협력 재정지원사업에 선정되어 예산지원을 받았는데, 이것이 부천시 지역 노사정협의회 활동을 활성화하는데 중요한 기여 사업신청서를 작성하는 과정에서, 그리고 사업을 진행하는 과정을 통해 부천시 지역 노사정협의회가 더욱 활성화
실무협의회의 설치	<ul style="list-style-type: none"> 실무협의회의 설치 및 이를 통한 실질적 협의의 진행이 부천시 지역 노사정협의회 활성화의 가장 큰 요인
업종별 협의회 구성	<ul style="list-style-type: none"> 노사협력 재정지원 사업을 진행하면서 부천시 지역에서는 지역단위 최초로 업종별 협의회가 구성 부천시 지역 공단 약 30%를 차지하며 업체 수도 가장 많은 전기, 전자 업종은 노사협력 프로그램을 통해 '전기, 전자 업종별 협의회' 구성

HP : HP가 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정 책에서 2005년부터 실시하고 있는 멕시코 아웃소싱 공장 사례는 공급망 노동자들을 위한 고충처리 절차를 효과적으로 운용하는 사례임. HP는 저가 경쟁과 아웃소싱 증 가로 인해 공급망 아웃소싱 업체 공장 사용자와 노동자들 간에 빈번하게 일어나는 문제를 해결하기 위해서 멕시코 노동 NGO인 CEREAL(Center for Reflection and Action on Labour Issues)과 손잡고 멕시코 아웃소싱 공장 노동자들과 공장 사용자 들 사이에 문제가 있을 때 해결에 나서도록 하고 있음. 즉, HP가 노동자들의 문제를 잘 이해하는 전문가들을 지원함으로써 그들의 전문성을 활용하여 인권, 노동 문제들 을 사전에 예방하고 있는 것이다. 고충처리 단계는 4단계로 강도는 점점 높아짐. 노 동자들은 문제가 생기면 사용자와 해결을 시도하고 해결이 잘 안되면 CEREAL에게 도 움을 요청. CEREAL은 시스템에 대한 오해나 정보 부족 같은 문제가 원인은 아닌지 알아내며 노동자들과 고충 해결을 위해 노력함. 만약 사안의 문제가 공장 경영진에 있다고 판단되면 CEREAL이 직접 공장 경영진과 협의를 통해 조사와 협상을 함. 공 장 내에서 고충처리 해결이 되지 않을 때 CEREAL이 사안을 멕시코 전자산업상공회의 소(Mexican Chamber of the Electronics Industry: CANIETI)에게 가져감. 전자산업상공 회의소가 공장, CEREAL, 노동자들 사이 중재 해결노력과 합의를 권유함. 만약 그래도 만족할 만한 결과가 나오지 않을 경우, HP는 해당 공장에 대한 아웃소싱 파트너쉽 중지 여부를 심각하게 고려함.

P사의 사례 : 2012년 인도 오디샤에서 제철소 사업에 대한 인권 실천·점검 의무를 실시 하지 않은 것에 대해 제소 당함. OECD 산하 국내 NCP는 P사의 혐의 없음으로 결론지었 음.

그러나 P사의 투자자인 ABP와 NBIM이 자문을 구한 유엔 인권최고대표의 해석에 따르면 금융회사 및 그 소주주도 투자회사의 인권침해에 책임이 있으므로, 인권 실천·점검 의무 를 해야 함. 이후 투자자들은 P사로 투자를 회수했음. P사는 국제사회의 비판여론에 대 한 부담, 광산채굴 승인 지연 그리고 토지수용지 주민들의 완강한 저항으로 사업을 철수 할 계획을 밝힘. 비사법적 구제절차에 의해 사업의 성패가 좌우될 수 있는 사례임.

EU의 지원으로 개발된 인권평가 틀인 HRCA(Human Rights Compliance Assessment)의 제언에 따르면 인권영향평가 보고서의 내용은 회사의 성공사례와 개선점 외에 애로사항 과 딜레마도 같이 다루어 회사활동과 인권존중의 균형점에 대한 투명한 논의를 하는 것 이 이해관계자 및 산업의 문제를 공동으로 해결하는 데 기여할 수 있음. 또한 회사의 진 정성을 대변할 수 있는 자료가 될 수 있음.

45) 일부 자료는 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations, Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights', '기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?', 한국인권재단 2010', '해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로, 한국인권재단 2014', '기업인권영 향평가 수행가이드, 한국인권재단 2015'에서 발췌함

부록. 인권경영 주요 용어 목록

색인	용어	비고
1	기업과 인권 Business and Human Rights (BHR)	인권경영
2	인권경영 Human Rights Management	
3	기업윤리 Business Ethics	
4	윤리경영 Ethical Management	
5	준법경영 Compliance Management	
6	기업의 사회적 책임 Corporate Social Responsibility (CSR)	
7	사회책임 경영 Social Responsibility Management	
8	기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)	
9	지속가능(성) 경영 Sustainability Management	
10	기업의 책무성 Corporate Accountability	
11	기업시민권/기업시민의식 Corporate Citizenship	
12	기업지배구조/기업 거버넌스 Corporate Governance	
13	기업사회공헌 Corporate Philanthropy	
14	공유가치창출 Creating Shared Value (CSV)	
15	연루 Complicity	
16	기여 Contribution	
17	실사 Due Diligence	
18	고충 Grievance	
19	고충처리제도 Grievance Mechanism	
20	영향권 Sphere of Influence	
21	가치사슬 Value Chain	
22	공급망 Supply Chain	
23	책무성 Accountability	
24	히트맵 Heat Map	
25	인권 Human Rights	인권
26	인권위험 Human Rights Risk	
27	인권감수성 Human Rights Sensitivity	
28	인권 실천·점검의무 Human Rights Due Diligence	
29	인권영향평가 Human Rights Impact Assessment	
30	인권기반접근 Human Rights-based Approach (HRBA)	
31	인권지표 Human Rights Indicator	
32	인권 주류화 Human Rights Mainstreaming	
33	국가의 인권의무 State Human Rights Obligations	
34	(인권) 구제 (Human Rights) Remediation / Remedy	
35	실질적 인권영향 Actual Human Rights Impact	

36	부정적 인권영향 Adverse Human Rights Impact	
37	이해관계자 Stakeholder	
38	의무부담자 Duty-bearer	
39	원주민 Indigenous People	
40	UN 세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights	
41	UN 경제적·사회적· 문화적 권리에 관한 국제규약 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	
42	UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 International Covenant on Civil and Political Rights	
43	보호, 존중, 구제 프레임워크 Protect, Respect, Remedy Framework	
44	UN 기업과 인권 이행원칙 UN Guiding Principles on Business and Human Rights	
45	UN 인권최고대표사무소 Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR)	
46	UN 책임투자원칙 Principles for Responsible Investment (PRI)	
47	UN 글로벌콤팩트 UN Global Compact (UNGC)	
48	GRI Global Reporting Initiative	
49	OECD 국가연락사무소 OECD National Contact Point (NCP)	
50	OECD 다국적 기업 가이드라인 OECD Guidelines for Multinational Enterprises	
51	일터에서의 기본 원칙과 권리 선언 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	
52	사회적 책임에 관한 국제표준 International Standard Organization 26000 (ISO 26000)	기준 및 제도
53	EU 비재무 보고양식 명령 Non-Financial Reporting Directive	
54	전자업체 행동규범 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)	
55	전자업체 시민권 연합 Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)	
56	적도원칙 Equator Principles	
57	글로벌 소비재 포럼 The Consumer Goods Forum (CGF)	
58	면화 이니셔티브 Better Cotton Initiative	
59	채굴산업 투명성 이니셔티브 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)	
60	세계광업협회 International Council on Mining & Metals (ICMM)	
61	국제석유산업환경보존협회 International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)	
62	영국: 현대판 노예방지법 Modern Slavery Act(2015)	
63	미국 캘리포니아: 캘리포니아 공급망 투명성 법률 California Transparency in Supply Chains Act(2010)	
64	미국 : 도드 프랭크법 United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals(2012)	
65	미국: 외국 불법행위 배상청구법 US Alien Tort Claims Act (ATCA)	
66	다우존스 지속가능경영지수 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)	
67	덴마크인권연구소 Danish Institute for Human Rights (DIHR)	
68	국가인권위원회 National Human Rights Commission of Korea (NHRCK)	

인권경영 관련 용어

1. 기업과 인권 Business and Human Rights (BHR)

기업과 인권은 기업과 인권의 다양한 관계를 표현하는 용어로 기업이 인권의 보호와 증진 관련하여 해야 하는 역할과 책임을 의미한다. 보다 구체적으로는 기업의 인권 관련 책무성 또는 인권 존중 책임을 의미한다. 기업과 인권 프레임은 유엔이 주로 사용하는데 반해 OECD는 기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)란 용어를 사용한다. 국내에서는 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 '기업과 인권 이행원칙'을 기업 경영 전반에 적용하는 것을 의미하는 인권경영 개념을 사용한다. 기업과 인권 이행원칙은 국가의 보호의무, 기업의 인권존중 책임, 다양한 인권침해 구제 제도와 절차 등을 다루고 있다. 유엔은 2012년부터 해마다 11월 제네바에서 기업과 인권 글로벌 포럼을 개최해왔다.

2. 인권경영 Human Rights Management

인권경영은 인권의 가치와 원칙을 경영 전반에 적용하는 것을 말한다. 보다 구체적으로는 유엔 인권이사회가 2011년 채택한 '기업과 인권 이행원칙' 특히 기업의 인권존중 책임을 경영 과정에 실행하는 것을 의미한다. 인권경영은 '인간으로서의 존엄과 가치'를 보호하고 증진하는 경영으로 기존의 준법경영, 윤리(도덕)경영, 사회책임 경영을 포괄하는 개념으로 사용된다. 인권경영 실천은 인권경영 선언과 인권실천 점검의무를 포함한 시스템 구축 및 인권침해 구제 이행 등으로 구성된다.

3. 기업윤리 Business Ethics

기업윤리란 기업이 정책, 조직, 사업 등 경영 과정에서 결정을 내리고 행동을 할 때 따르는 윤리적 기준을 말한다.

4. 윤리경영 Ethical Management

윤리경영은 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영 방식이다. 경제적(재무), 법률적, 사회적 책임과 함께 지속가능경영의 중요한 구성요소로 반부패와 투명성 및 청렴성을 강조한다. 도덕경영이란 용어를 사용하기도 한다.

5. 준법경영 Compliance Management

실정법과 규정을 준수하여 법적 문제로 인한 경영 리스크를 예방하는 경영을 말한다. 투자와 구매 및 지불과 관련된 법적 계약 등 사업추진 과정에서의 부정부패 방지와 개인정보 보호 법규 준수 등을 중요하게 다룬다.

6. 기업의 사회적 책임 Corporate Social Responsibility (CSR)

기업의 사회적 책임은 기업이 이윤 추구 활동을 넘어 이해관계자 등 다양한 사회 구성원의 기대에 부응하는 책임을 말한다. 1953년 'CSR의 아버지'로 불리는 하워드 보웬은 그의 저서 <Social Responsibilities of the Businessman>에서 "CSR은 기업가에게 주어진 사회 전체의 목적이나 가치에 알맞게 자신들의 정책을 추구하고 의사결정을 하여 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무"라고 규정한 바 있다. 일반적으로 CSR은 4단계로 정의되는데, 제1단계는 경제적인 책임으로, 이윤 극대화와 고용 창출 등이다. 제2단계는 법적인 책임으로, 회계의 투명성, 성실한 세금 납부, 소비자의 권익 보호 등이다. 제3단계는 윤리적인 책임으로, 환경 윤리 경영, 제품 안전, 여성·원주민·소수인종에 대한 공정한 대우 등을 말한다. 제4단계는 자선적인 책임으로, 사회 공헌 활동 또는 자선교육, 문화·체육 활동 등에 대한 기업의 지원을 의미한다.

7. 사회책임 경영 Social Responsibility Management

사회책임 경영은 기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고, 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 기업의 경제적, 윤리적, 법률적, 환경적 및 사회적 책임을 성실하게 수행하는 경영을 말한다.

8. 기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)

기업책임경영은 기업의 사회적 책임을 강조하기 위해 OECD에서 사용하는 개념. 구체적으로는 OECD 다국적 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 존중하고 실천하는 인권경영을 의미한다. OECD는 2013년부터 해마다 6월에 파리 본부에서 기업책임경영 글로벌 포럼을 개최한다.

9. 지속가능(성) 경영 Sustainability Management

기업의 경영과 생산 및 영업 활동 과정에서 윤리, 환경, 사회적 책임 등의 가치를 추구하며 피고용인, 소비자, 지역주민 등 다양한 이해관계자 등을 위한 사회적 공익 증진을 통해 기업의 지속가능성과 성장을 추구하는 의사 결정 및 활동을 의미한다.

10. 기업의 책무성 Corporate Accountability

기업의 사회적 책임을 도덕적 차원에서의 자율적 행동이 아니라 법적 책임성과 의무로 이해하고 불이행과 위반 시 제재 조치가 따를 수 있다는 것을 강조한 개념. 기업의 사회적 책임(CSR)보다 규범성이 강한 개념이다.

11. 기업시민권/기업시민의식 Corporate Citizenship

기업시민권은 기업의 사회에 대한 시민적 역할과 책임을 말하는데 기업시민의식이라고도 한다. 기업의 사회적 책임(CSR)과 같은 의미로 사용되기도 한다. 기업의 사회적 책임과 마찬가지로 기업시민권 역시 경제적, 법적, 윤리적 책임 등을 강조한다.

12. 기업지배구조/기업 거버넌스 Corporate Governance

기업지배구조는 기업이 여러 이해관계자들간의 관계를 조정하는 매커니즘 또는 기업의 경영을 감시, 규율하는 메커니즘을 말한다. 기업지배구조라는 개념은 1960년대 미국에서, 기업의 비윤리적, 비인도적인 행동 규제를 강조하기 위해 사용하기 시작한 개념이다.

13. 기업사회공헌 Corporate Philanthropy

기업사회공헌이란 기업이 직접 혹은 기업의 재단을 통하여 수익이나 자원의 일부를 다양한 분야의 비영리단체에 기부하는 행동을 말한다. 기업의 자선활동이라고도 한다. 현금 기부 이외에 기업의 시설이나 서비스, 광고, 전문지식 등을 제공하기도 하며, 종업원들이 봉사활동에 참여하도록 하는 경우도 있다. 주로 사회복지, 인권 취약계층, 환경보호 등의 분야를 중점적으로 다룬다. 국내에서는 기업의 사회적 책임을 기업사회공헌 활동으로 축소해서 이해하는 경향이 있다.

14. 공유가치창출 Creating Shared Value (CSV)

공유가치창출이란 전통적인 기업 활동의 목적이었던 경제적 가치(기업의 이익)를 사회적 가치(공공의 이익)와 결부시킨 공유가치를 창출하는 것으로 사회책임경영을 넘어 새로운 기업경영의 목표로 강조되고 있다. 기업의 사회적 책임(CSR) 모델보다 더 적극적이고 진일보한 개념으로 미국 하버드대 비즈니스 스쿨의 마이클 포터 교수가 '전략적 CSR' 아이디어를 더욱 발전시켜 2011년 처음 사용한 개념이다. CSR이 기업이 경제적 활동을 통해 창출한 이익 일부를 사회에 환원하는 것이라면 CSV는 경영의 모든 과정에서 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 창출하는 방식이다. 즉 CSR은 비용으로 간주된다면 CSV는 사회 경제적 효용 증가로 인식된다는 점에서 기업의 경쟁력 향상 기회로 이해된다.

15. 연루 Complicity

기업 경영과 활동 과정에서 특정 인권 침해에 직간접적으로 연계되어 이득을 얻는 경우를 말한다. 인권실천 점검의무 범위를 규정하는 영향권 개념이 너무 넓고 불분명해서 도입된 개념이다. 2008년 당시 존 러기 기업과 인권 전 특별대표는 국제형법에서 쓰이고 있는 방조 및 사주 (aiding and abetting) 개념에 착안해 연루의 개념을 인권실천점검의무에 도입했다 그리하여 기업은 인권실천점검의무를 수행함으로써 연루를 예방할 수 있으며, 연루를 피하는 것은 기업의 인권 책무에서 필수적인 요소로 간주된다. 연루는 직접적, 간접적, 수혜적, 묵인의 공모 형태로 나타나며, 존 러기의 조사에 따르면 기업의 연루는 대부분 간접적 방식의 묵인의 공모 (silent complicity) 형태로 이뤄진다.

16. 기여 Contribution

기여는 특정 인권침해 사건에 기업이 직접 연관되는 것을 의미한다. 연루가 간접적이라면 기여는 직접적인 성격을 지닌다.

17. 실사 Due Diligence

실물조사(실사) 실사는 기업에 대한 투자 진행 시, 투자 의사결정 이전에 지분 혹은 자본구조에 있어서의 변화나 거래가 있는 기업에 대한 재무적·영업적 활동에 대해 조사하는 용역으로 인수·매수·주식상장 등의 기업활동 과정 중 이해 관계자나 그를 도와주는 전문가들이 수행하는 활동을 의미한다. 좁게는 회계감사에서 재고자산 등과 같은 자산이 실제로 존재하고 그 가치가 장부에 기재된 가치에 부합하는지를 눈으로 보고 확인하는 작업을 의미하나 넓은 의미에서는 모든 거래와 관련된 다양한 과거, 현재, 미래의 사실을 해당 거래의 성격에 비추어 여러 측면에서 조명해 보고 각종 사실을 확인하는 과정 전체를 의미한다.

실사 개념은 미국의 Securities Act (1933) 에서 기원을 두고 있으며, 실질적으로 기업의 인수 합병 시(M&A)에 주로 사용되었다. 이 법안은 증권 브로커가 증권 구매 시 투자자에게 중요한 정보에 대한 부정확한 공시를 이유로 소송을 당할 경우 실사를 근거로 방어를 할 수 있다는 내용을 포함하고 있다. 즉 실사는 상대 회사가 제공한 정보를 토대로 실사를 하고 투자자에게 보고하였는데 문제가 발생할 경우 조사과정에서 제공되지 않은 부분에 대해서는 책임이 없음을 의미한다. 일부 학자는 실사 대신 상당주의 의무 또는 상세주의 의무란 용어를 사용한다. 실사가 인권경영 분야에서 실시될 때는 인권실천 점검의무라고 한다.

18. 고충 Grievance

고충이란 법적, 계약적, 명시적 혹은 암묵적인 약속이나 관습 절차에 따라 보장된 권리가 침해 받아 개인이나 집단이 겪는 어려움이나 괴로움을 말한다. 심리적 정서적 차원에서 인권피해자가 겪는 고통을 표현한 말이다.

19. 고충처리제도 Grievance Mechanism

인권침해 발생시, 인권 피해자의 고통을 효과적으로 해결하기 위해 마련한 구제 제도. 고충처리제도는 크게 사법적 제도와 비사법적 제도로 구분한다. 인권소송을 다루는 국가의 사법제도나, 국가인권기구 등을 통해 제공되는 비사법적 고충처리제도, 비정부 기반의 고충처리제도 등이 있다.

20. 영향권 Sphere of Influence

영향권이란 특정 기관 또는 사업이 주변 사회와 환경의 변화에 미치는 범위를 일컫는다. 기업과 인권에서는 특정 회사의 경영과 활동이 조직 외부 관계자의 인권에 미치는 영향력의 정도와 범위를 말한다. 영향권 개념은 회사 내의 노동권 문제에서 출발하여 협력업체, 지역사회, 정부 등과 관계된 문제를 다루는데 인권위험을 파악하는 개념적 틀이다. 인권경영에서는 개념의 모호성으로 인해 핵심적인 개념으로 사용하지는 않고 있다. 연루와 인권실천 점검의무 2005년 존 러기 전 기업과 인권 특별대표의 임기가 시작되었을 때, 그의 주요 임무 중에 하나는 연루(Complicity)와 함께 이 개념을 조사하는 것이었다. 수차례의 컨설팅을 거쳐, 존 러기 전 특별대표는 영향권이 인권실천점검의무(Due diligence)의 범위를 명료히 설명하기에 '너무 광범위하고

모호'하다고 판단, 이 개념보다 연루의 개념을 인권실천점검의무와 더 적절히 연관시켜 설명하겠다고 결정한 바 있다. 그러나 영향권은 사회책임경영(CSR)에서 위의 설명과 유사한 맥락으로 여전히 유효하게 설명되고 있다.

21. 가치사슬 Value Chain

고객에게 가치를 제공함에 있어서 부가가치 창출에 직·간접적으로 관련된 일련의 활동·기능·프로세스의 연계를 의미한다. 미국 하버드대 마이클 포터 교수가 1985년 고안하였다. 가치사슬은 기업의 전략적 단위 활동을 구분하여 자사의 강점과 약점을 파악하고, 원가 발생의 원천 및 경쟁 기업과의 현재 및 잠재적 차별화 원천(가치 창출 원천)을 분석하기 위해 개발된 개념이다.

22. 공급망 Supply Chain

공급망은 원재료를 획득하여 중간재나 최종재로 변환하고, 최종제품을 고객에게 유통시키기 위한 조직 및 비즈니스 프로세스의 네트워크를 말한다. 공급사슬이라고도 한다. 공급망은 생산-유통-소비 과정에서 공급업체, 제조공장, 유통센터, 소매할인점, 고객 간의 물질, 정보 및 금전의 쌍방향 흐름을 연결한다. 인권경영은 공급망의 각 단계에서 발생하는 인권 위험을 다룬다.

23. 책무성 Accountability

책무성은 직책(職責)에 따른 의무(義務)를 의미하는데 주로 공적인 기관, 비영리단체 또는 기업에서 의사결정 지위에 있는 사람의 정치적, 법적 책임을 의미한다. 책무성은 의무부담자(duty-bearer)의 권리보유자(rights-holder)에 대한 법적 정치적 책임을 강조한다. Account는 회계장부와 회의록을 의미하기에 책무성은 정책결정 과정(회의록)과 집행과정(회계장부)을 공개하는 투명성을 의미한다. 즉, 투명성과 책무성은 거버넌스의 핵심 요소이다. 설명책임이라고 하기도 한다. 직책에 따른 임무를 의미하는 책임성 Responsibility이 결과를 중시한다면 책무성은 결과와 과정 모두 중시한다.

24. 히트맵 Heat Map

열을 뜻하는 히트와 지도를 뜻하는 맵을 결합시킨 단어도 특정 변수에 대해 속성들을 매트릭스로 나열해 두고 각 속성값을 열로 표현한 그래프이다. 일반적으로 속성값이 높은 것을 높은 열을 의미하는 진한 붉은색으로 표시한다.

인권 관련 용어

25. 인권 Human Rights

인권은 인간이 인간답게 사는데 필요한 필수적인 권리와 이를 요구하고 누릴 수 있는 자격을 의미하는 개념이다. 인종, 성, 국적, 사회적 지위, 사상 등과 상관없이 보편적으로 적용되어야 하는 것으로 이해된다. 국가인권위원회 법에서는 인권을 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리」로 정의하고 있다.

26. 인권위험 Human Rights Risk

인권위험은 기업 활동이나 관계를 통하여 잠재적으로 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 뜻한다. 인권위험을 파악하는 것은 그 영향력을 물론이고 인권 침해가 발생하지 않은 경우 그 발생 가능성을 평가하는 것도 포함한다. 기업과 인권 이행원칙 17조는 인권위험을 적절히 다룰 수 있도록 인권실천점검의무를 강조한다.

27. 인권감수성 Human Rights Sensitivity

인권감수성이란 특정 상황을 인권의 관점에서 지각하고 해석하며, 그 상황에서 권리보유자, 의무부담자, 이해당사자 등 관련된 다양한 행위자의 역할과 책임을 파악하고 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적 과정을 말한다. 인권피해자와의 공감과 연대를 강조한다는 점에서 인권감수성은 인권지식, 인권의식, 인권감성, 인권감각 등과 차별화되는 개념이다.

28. 인권 실천·점검의무 Human Rights Due Diligence

인권 실천·점검의무란 회사의 사업추진 기획단계에서부터 종결까지 지속적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 예방 조치를 취하고, 이미 진행 중인 경우에는 완화시키고 이미 발생한 인권침해에 대해 구제를 통해 책임을 지는 일련의 활동을 의미한다. 이 의무는 기존의 위험관리접근에서 진화한 개념이다. 기업과 인권 이행원칙 15조는 구체적으로 인권정책 선언, 인권영향평가, 적절한 구제책 수립을 강조한다. 기업에서 주로 사용하는 용어인 Due Diligence는 실제조사라는 의미의 실사(實査) 또는 상당주의 또는 상세주의 의무로 번역한다. 본 매뉴얼에서는 국가인권위에서는 사용하는 인권 실천·점검의무란 용어를 사용한다.

29. 인권영향평가 Human Rights Impact Assessment

인권영향평가는 조직이나 특정 사업이나 활동이 인권에 미치는 영향을 사전에 파악하기 위한 활동을 말한다. 사업의 경우 사업으로 인해 주민 등 이해관계자가 지닌 다양한 권리의 향유에 미치는 긍정적 부정적 효과를 미리 파악하여 예방조치를 취하는데

활용한다. 필요에 따라 사업 실시 이전과 과정 및 이후에 시행할 수 있다. 인권영향평가 실시 여부는 인권경영이 윤리경영이나 사회책임 경영과 차별성을 지니는 핵심 요소이다.

30. 인권기반접근 Human Rights-based Approach (HRBA)

인권의 가치와 원칙에 따라서 사업 또는 조직을 운영하는 방식을 말한다. 권리기반접근이라고도 한다. 핵심 원칙으로 참여 Participation, 책무성 Accountability, 비차별 Non-discrimination, 자력화 Empowerment, 기존 인권기준과 제도 Link to human rights standards와의 연계를 의미하는 PANEL 이 있다. 권리기반접근(RBA)라고 부르기도 한다.

31. 인권지표 Human Rights Indicator

인권지표는 인권상황과 수준을 모니터링하고 평가하는 도구. 세계은행은 2010년 개발 분야에서의 인권지표를 개발하였고 유엔 인권최고대표사무소(OHCHR)는 2012년 구조적(structural), 과정적 (process) 및 결과 (outcome) 세가지 축으로 구성된 인권지표를 개발하였다. 덴마크 국가인권위원회(DIHR)는 기업과 인권 분야에서 인권지표를 개발하고 있다. 국내에서는 국가인권위원회와 광주광역시가 인권지표를 개발하여 사용하고 있다.

32. 인권 주류화 Human Rights Mainstreaming

인권주류화는 인권의 가치와 원칙을 기존의 시스템에 적용하여 제도화하는 것을 말한다.

33. 국가의 인권의무 State Human Rights Obligations

국가의 인권의무는 의무부담자로서 국가가 마땅히 수행해야 할 역할로 보호, 존중 및 충족 세가지를 말한다. 보호 Protect는 국민이 제3자로부터 방해받지 않고 자유롭게 자신의 권리를 누릴 수 있도록 국가가 필요한 조치를 취하는 것을 말한다. 존중 Respect 은 국민이 권리를 누릴 수 있도록 국가가 국민의 권리를 침해하지 않는 것을 말한다. 충족 Fulfill 은 국민이 권리를 누릴 수 있도록 적극적으로 법적, 행정적, 예산적 조치를 취하는 것을 말한다. Fullfil은 실현이라고 번역하기도 한다. 존중이 국가의 소극적 의무라면 충족은 적극적 의무의 성격을 지닌다.

34. (인권) 구제 (Human Rights) Remediation / Remedy

구제는 인권침해에 대해 보상 또는 배상함으로써 인권피해자의 고통을 경감하는 것을 말한다. 구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제로 나누어진다. 비사법적 구제제도로는 회사 내부, 국가인권기구 등 국가의 비사법적 구제제도 그리고 시민사회단체 등 제3의 기관을 통한 구제 등 다양하다. 구제는 피해 예방 및 재발 방지의 보장, 사과, 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상과 형벌 등 다양한 형태가 있다.

35. 실질적 인권영향 Actual Human Rights Impact

실질적 인권 영향은 회사의 특정 사업이나 활동으로 인해 권리보유자와 이해관계자의 인권에 실제로 끼친 효과를 말한다. 잠재적 또는 간접적 인권영향과 대비되는 개념이다.

36. 부정적 인권영향 Adverse Human Rights Impact

부정적 인권영향은 회사의 특정 사업이나 활동으로 인해 권리보유자와 이해관계자의 인권에 부정적으로 끼치는 효과를 말한다. 의도와 인지 여부와 상관없이 발생한 모든 부정적 영향을 의미한다.

37. 이해관계자 Stakeholder

이해관계자는 특정 사업이나 사건을 통해 이득이나 손해 등 이해관계를 지니고 있는 관계자를 말한다. 이해관계의 연관성 정도에 따라 이해당사자라고 부르기도 한다. 기존의 경영방식에서 이해관계자는 투자자, 주주와 같이 경제적 이윤에 직접적 관련이 있는 당사자로 한정되었지만, 인권경영에서 이해관계자란 기업 활동에 의해 실질적으로 영향(Impact)을 받고 있는 권리보유자(예, 원주민)를 포괄한다.

38. 의무부담자 Duty-bearer

권리보유자(Rights holder)와 대비되는 개념으로 보통 국가와 국가의 인권보장 의무를 수행하는 국가기관이나 공공기관을 의미한다. 의무부담자는 대상자에 대한 인권 의무에는 크게 보호, 존중 그리고 충족이 있다. 의무담지자라고 표현하기도 한다.

39. 원주민 Indigenous People

원주민은 역사적으로 외부인이 식민지와 기업 활동을 위해 이주한 지역에 이미 살고 있던 종족을 부르는 용어이다. 선주민이라고도 한다. 원주민은 그들이 살고 있는 토지의 의미를 넘어 땅과 밀접하게 관련된 생활 방식, 관습, 독특한 지식 체계, 문화를 의미하며 이를 보존하고, 개발하고, 후세에 전달해 전통을 유지하는 것이 중요하게 간주된다. 국제노동기구(ILO)와 유엔은 이러한 원주민의 권리를 보호하는 규범을 채택하였다.

기업과 인권 관련 기준 및 제도

40. UN 세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights

1948년 12월 10일 파리에서 열린 UN 총회에서 채택된 선언으로 국제 인권의 가장 기본적인 규범으로 간주되고 있다. 모두 30조항으로 구성되어 있으며 시민정치적 권리와 경제사회문화적 권리로 구성되어 있다. 세계인권선언에 담긴 권리 일부는 이후 국제인권조약의 형태로 발전되었다. 360여개 이상의 언어로 번역되어, 가장 많이 번역된 문서로 기네스북에 수록되었다. <www.un.org/en/documents/udhr>

41. UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

1966년 12월 16일 유엔 총회에서 채택된 경제 사회 문화적 권리 분야의 국제인권조약이다. 사회권 규약이라 줄여서 부르고 일본에서는 A규약이라고 줄여서 부른다. 일할 권리, 좋은 환경에서 일할 권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 사회보장을 받을 권리, 가정이 보호받을 권리, 적절한 생활수준을 향유할 권리, 교육권, 문화생활에 참여할 수 있는 권리 등을 다루고 있다. 사회권 규약의 이행을 감시하는 사회권 규약 위원회가 있다. 한국정부는 1990년 가입했고 4-5년마다 정기적으로 이행 보고서를 제출해왔다. <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/ESCRIndex.aspx>>

42. UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Civil and Political Rights

1966년 12월 16일 유엔 총회에서 채택된 시민적 정치권 권리 분야의 국제인권조약. 자유권 규약으로 줄여서 부르고 일본에서는 B규약이라고 줄여서 부른다. 고문당하지 않을 자유, 사상의 자유, 표현의 자유, 거주이전의 자유 등을 다룬다. 자유권 규약의 이행을 감시하는 자유권 규약 위원회가 있다. 한국정부는 1990년 가입했고 4-5년 마다 정기적으로 이행 보고서를 제출한다.

<<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx>>

43. 보호, 존중, 구제 프레임워크 Protect, Respect, Remedy Framework

보호, 존중, 구제 프레임워크는 2008년 유엔 인권이사회가 채택한 기업과 인권 이슈를 다루는 기본 체계를 말한다. 이 프레임워크는 크게 기업에 의한 인권침해로부터의 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 효과적인 인권침해 구제제도와 절차라는 세 가지 원칙에 토대를 두고 있다. 유엔 사무총장의 요청으로 이 프레임워크를 만드는데 주도적 역할을 한 존 러기 미국 하버드대 교수의 이름을 따서 '존 러기 프레임워크'라고 부르기도 한다.

44. UN 기업과 인권 이행원칙 UN Guiding Principles on Business and Human Rights

2011년 6월 제17차 유엔 인권이사회에서 채택된 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업의 역할에 대한 이행원칙. UN 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie) 하버드 로스쿨 교수가 2005년부터 연구와 자문을 걸쳐 2008년 개발한 '보호, 존중 및 구제' 프레임워크 후속 성격의 이행 원칙을 담고 있다.

<<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>>

45. UN 인권최고대표사무소 Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

1993년 6월 오스트리아 비엔나에서 열린 제2회 세계인권회의의 권고에 의해 1994년 설립된 유엔의 인권 전담 기구. 스위스 제네바에 본부를 두고 있으면 현재 800명 이상의 직원이 본부와 지역 및 국가 사무소에서 일하고 있다. 주요 활동으로 유엔의 인권 활동을 증진 및 조정하고, 심각한 인권침해에 대처하고, 인권 보호를 위한 예방 조치 실시 그리고 인권교육, 자문, 기술협력, 인권관련 기구의 활동을 지원한다. 유엔 인권이사회와 총회에 보고서를 제출하며, 세계인권선언 및 국제인권규범을 근거로 국제사회의 주요 인권 이슈를 모니터하고 개선 권고를 제출한다. 최고대표사무소의 수장은 유엔인권최고대표(UHCHR)는 사무차장급(USG)으로 임기는 4년이다. 과거에는 인권고등판무관이라는 번역용어를 사용하다가 최근 인권최고대표사무소로 명칭을 변경하였다.

46. UN 책임투자원칙 Principles for Responsible Investment (PRI)

책임투자원칙은 유엔환경계획의 주도하에 재무적 성과뿐 아니라 환경, 사회(책임) 및 지배구조 (ESG) 등 비재무적 성과를 통합적으로 고려하는 사회책임 투자 원칙이다. 세계 1300여개 이상의 금융기관과 연기금 등이 이 원칙을 한국에서는 국민연금이 참여하고 있다. <<https://www.unpri.org/>>

47. UN 글로벌콤팩트 UN Global Compact (UNGC)

인권, 노동, 환경과 반부패 분야에서 기업이 준수해야 할 유엔의 10대 원칙을 준수함으로써 기업의 사회적 책임을 제고하기 위해 코피아난 전 UN 사무총장의 주도하에 2000년 설립된 기구. 본부는 뉴욕에 있으며 10대 원칙은 세계인권선언, 리우 선언, ILO 핵심노동기준, UN 부패방지협약에서 유래하였다. 130여 개국에 걸쳐 8700여 곳 이상의 기업·공공기관·지자체 및 민간 재단 등이 가입해 있다. <www.unglobalcompact.org>

48. GRI Global Reporting Initiative

지속가능성 보고 가이드라인을 제공하는 비영리 기관. 1997년 UNEP과 미국의 환경단체인 CERES가 협력하여 설립하였으며, 기업이 경제, 환경, 사회, 거버넌스 네 가지 영역에서 지속가능성 수행 정도를 보고할 수 있도록 프레임워크를 섹터별로 구성하였다. 여러 이해관계자(기업, 정부, 노동계, 시민단체 등)의 의견을 수렴할 수 있는 위원회를 두고 있다. <<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>>

49. OECD 국가연락사무소 OECD National Contact Point (NCP)

OECD 다국적기업 가이드라인을 따르는 국가는 고충처리업무를 담당하는 국내연락사무소(NCP)를 설치하도록 되어있다. NCP는 가이드라인을 장려하고, 질의와 논의를 처리하며, 필요시 문제 해결에 기여해야 한다. 또한 가이드라인 위반의 구체적 사례를 처리하는데, 진정이 있는 경우 우선적으로 그에 대한 평가를 수행하고, 당사자들이 문제를 해결할 수 있도록 중재를 제공하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 성명과 권고를 발표하게 된다. <<http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>>

50. OECD 다국적 기업 가이드라인 OECD Guidelines for Multinational Enterprises

OECD 다국적기업 가이드라인은 기업의 책임있는 경영 활동을 촉진하기 위해 제정된 국제기준이다. 1976년 제정된 이래로 1979년부터 2011년까지 5회에 걸쳐 개정되었으며, 특히 2011년 가이드라인에는 인권조항이 새로 포함되었다. 가이드라인은 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 한다. OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언 (OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 부록 II (Annex II)에 해당한다. <<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>>

51. 일터에서의 기본 원칙과 권리 선언

Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

1998년 ILO 제 86차 세계총회에서 채택된 본 선언은 이러한 권리가 보편적이며 경제 개발 수준에 관계없이 모든 국가의 모든 사람들에게 적용된다는 것을 분명히 하고 있다. ILO는 본 선언이 채택된 86차 총회 이후 188개 협약가운데, 노동자에게 가장 중요한 영향을 미친다고 판단하는 협약 8개를 기본협약으로 선정한 바 있다. 또한 이 기본협약의 핵심노동기준으로써, 1) 결사의 자유와 단체교섭 인정 2) 모든 형태의 강제노동 철폐 3) 아동노동의 실질적 철폐 4) 고용과 직업에서의 차별 철폐 등 4개 영역을 정하였다. 결과적으로 이 선언의 채택과 동시에 ILO 핵심노동기준이 어느 나라, 어느 기업에서나 적용되는 ILO의 기준으로서 자리매김했다. 또한 이 선언은 실업자 및 이주 노동자 등 특별히 주의를 기울여야 하는 그룹에 대해서도 언급한다. 더불어 경제성장만으로는 형평성, 사회적 진보를 보장하고 빈곤을 퇴치하기에 충분하지 않다는 것을 분명히 밝히고 있다. <<http://www.ilo.org/declaration/lang—en/index.htm>>

52. 사회적 책임에 관한 국제표준 International Standard Organization 26000 (ISO 26000)

국제표준화기구가 2010년 제정한 기업의 사회적 책임에 대한 국제 표준. 이는 사회의 모든 조직이나 기업이 의사결정 및 활동 등을 할 때 소속된 사회에 이익이 될 수 있도록 하는 책임을 규정한 것이다. 구체적으로 산업계, 정부, 소비자, 노동계, 비정부기구(NGO) 등 7개 경제주체를 대상으로 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래, 소비자 이슈, 공동체 참여 및 개발 등 7대 의제를 사회적 책임 이슈로 규정하고, 이에 대한

실행지침과 권고사항 등을 담고 있다. 2005년부터 5년간 준비해온 이 기준은 2010년 9월 국제표준으로 최종 결정되었다.

<<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.>

53. EU 비재무 보고양식 명령 Non-Financial Reporting Directive

비재무 보고양식 명령 (은 유럽위원회와 유럽의회가 유럽 대기업을 사회·환경 문제를 개선하기 위해 2014년 개정된 회계지침으로 대기업은 고용, 인권보호, 반부패·뇌물수수, 이사회 다양성(성 별, 나이, 출신지, 학력)등에 관한 정책을 비롯하여 ESG 리스크 관리, ESG 정책시행 결과에 대한 정보를 의무적으로 공시해야 한다.

<https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en>

54. 전자업체 행동규범 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)

2004년 델, 휴렛 팩커드(HP), IBM 등 8개 글로벌 전자산업 업체가 기업의 사회적 책임을 다하자는 취지로 만든 행동 규범. 노동, 보건 안전, 환경, 윤리, 경영시스템 5가지 항목에서 기업이 지켜야 할 내용을 규정하고 있다. <www.eicc.info>

55. 전자업체 시민권 연합 Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)

전자산업 분야에서 생산, 구매자, 공급 업체 등이 관련 정보를 저장, 공유, 모니터 할 수 있는 협업 플랫폼. 전자업체 행동규범 (EICC)의 준수를 감시하고 증진하기 위해 2004년에 설립된 기관. 최근 이름을 기업책임연대 Responsible Business Alliance로 변경하였다. <www.responsiblebusiness.org>

56. 적도원칙 Equator Principles

적도원칙은 1000만 달러 이상의 대형 개발 프로젝트가 환경 파괴를 일으키거나 해당 지역 주민들의 인권을 침해할 경우 자본 투자를 금지하는 금융기관의 자발적 협약이다. 검토, 평가, 기준 적용, 정보 공개, 고충처리, 보고 등의 10대 원칙으로 구성되어 있다. 적도원칙은 단순한 선언을 넘어 금융기관에게 프로젝트 자원 조달에 있어 환경 및 사회적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 현재 37개국 88개 주요 대형 금융기관이 참여하고 있으며 이들의 자본 조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다. 한국에서는 산업은행이 2017년 1월 처음으로 가입하였다. 적도란 용어는 대부분의 광물자원이 적도 지역에 매장되어 있다는 사실에서 기인한 것으로 알려져 있다. <<http://www.equator-principles.com/>>

57. 글로벌 소비재 포럼 The Consumer Goods Forum (CGF)

글로벌 소비재 포럼은 세계 70여개국, 400여개 소비재 제조사 및 유통사가 참여하고 있는 글로벌 회의체이다. 소비자의 더 나은 삶을 위한 논의와 지식공유의 장을 마련한다는 취지로 1953년 설립되었다. <<http://www.theconsumergoodsforum.com/>>

58. 면화 이니셔티브 Better Cotton Initiative

면화 이니셔티브는 면화생산에서 환경, 사회 및 경제의 지속가능성 3대 원칙 준수를 증진하기 위해 만들어진 협의체이다. (면화) '생산 원칙과 기준' (Production Principles and Criteria) 이행을 모니터하는 역할을 담당하고 있다. <<http://bettercotton.org/>>

59. 채굴산업 투명성 이니셔티브 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)

채굴산업 투명성 이니셔티브는 석유, 가스 및 광물 자원의 투명하고 책무성 있는 관리를 위한 글로벌 기준이다. 2002년 설립된 이후 현재 52 개국에서 시행되고 있다. <<https://eiti.org/>>

60. 세계광업협회 International Council on Mining & Metals (ICMM)

국제광업협회는 안전하고 공정하고 지속가능한 광업을 촉진하기 위해 2001년 설립된 협의체이다. 현재 24개 광산 기업과 약 30개의 관련 협회로 구성되어 있다. 2003년 회원사가 준수해야 할 10개의 원칙을 채택하였다. <<https://www.icmm.com> / <http://www.miningkorea.or.kr/>>

61. 국제석유산업환경보존협회

International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)

국제석유산업환경보존협회는 1974년 설립된 석유 및 가스 분야의 기업 협의체로 설립되어 기후와 에너지 등 환경 및 사회적 이슈 관련 협회의 입장을 대변하고 지속가능발전 관련 문제 해결에 참여하고 있다. <<http://www.ipieca.org/>>

62. 영국: 현대판 노예방지법 Modern Slavery Act(2015)

The Modern Slavery Act 2015는 영국 의회의 법입니다. 그것은 영국의 노예 제도를 다루기 위해 고안되었으며 인신 매매와 노예와 관련된 이전의 범죄를 통합합니다. 이 법은 잉글랜드와 웨일즈까지 확대됩니다. 이 법안은 제임스 브로켄 셔 (Crime and Security) 의회 차관보가 2013년 10월 초안 양식으로 하원에 제출했습니다. 본사에서 스폰서 한 스폰서는 Theresa May와 Bates Bates였습니다. 왕의 동의를 얻어 2015년 3월 26일에 법으로 제정되었습니다.

<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>>

63. 미국 캘리포니아: 캘리포니아 공급망 투명성 법률 California Transparency in Supply Chains Act(2010)

2011년에 캘리포니아주가 소매 업체의 공급망에서 노예제도 및 인신 매매 근절 노력 공개를 의무화한 법률로 공식명칭은 "공급망의 투명성에 관한 법률 (Transparency in Supply Chains Act)"이다. 2012년 1월 1일부터 시행되었으며, 연간 소매 판매액이 1억 달러를 초과하고 연간 캘리포니아 판매액이 500,000 달러를 초과하는 소매업을 지닌 회사에 적용된다. <<https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf>>

64. 미국 : 도드 프랭크법

United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals(2012)

2010년 7월 도입된 미국의 월가(Wall Street) 개혁을 위한 연방법으로 공식 명칭은 도드-프랭크 Dodd-Frank 미국 금융 개혁 및 소비자 보호법 (Pub.L. 111-203, H.R. 4173, 일반적으로 Dodd-Frank라고도 함). 이 법은 2007-2008년 미국 금융 위기에 대한 대응으로 금융회사에 대한 규제 강화와 금융감독 체계의 효율적 재편 그리고 독립기구인 '소비자금융 보호국' 설립을 통한 금융 소비자 보호 강화가 핵심이다. 이 법에 부정적인 도널드 트럼프 대통령 취임으로 이 법의 실효성에 의문이 제기되고 있다.

<<https://www.sec.gov/opa/Article/2012-2012-163htm---related-materials.html>>

65. 미국: 외국 불법행위 배상청구법 US Alien Tort Claims Act (ATCA)

외국인이 미국의 법이나 미국이 가입한 조약을 위배한 불법행위에 대해 미국의 지방법원이 최초 관할권을 가지는 것을 허용한 외국인 불법 행위를 다루는 법령 (28 USC § 1350)이다. 1980년부터 시행된 이법에 따라 미국 이외의 지역에서 발생한 인권 침해에 대해 미국 법원은 외국 시민의 인권침해를 구제하는 조치를 취할 수 있다.

<https://en.wikipedia.org/wiki/Alien_Tort_Statute>

66. 다우존스 지속가능경영지수 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

다우존스 지속가능경영지수 글로벌 금융정보사인 미국 S&P Dow Jones Indices와 지속가능경영평가 선도기업인 RobecoSAM사가 개발하여 지난 1999년부터 전세계 2,500개 기업(시가총액 상위 기업)을 대상으로 기업의 지속가능성을 평가하는 평가기법으로 기업의 가치를 재무적 정보 뿐 아니라 사회적, 환경적 성과와 가치를 종합적으로 평가하는 글로벌 평가 모형이다. 한국생산성본부는 2009년부터 로컬파트너로 참여하여 S&P Dow Jones Indices, RobecoSAM과 공동으로 세계최초 국가단위 다우존스 경영지수인 DJSI Korea를 개발하여 매년 평가 결과를 공개하고 있다.

<<http://www.sustainability-indices.com/> http://djsi.or.kr/wp/?page_id=5&&ckattempt=1>

67. 덴마크인권연구소 Danish Institute for Human Rights (DIHR)

덴마크의 국가인권위원회 역할을 수행하는 인권 연구기관. 1987년 설립되었고 기업과 인권 분야의 연구와 자문에 선도적인 역할을 수행하고 있다. <www.humanrights.dk>

68. 국가인권위원회 National Human Rights Commission of Korea (NHRCK)

인권의 보호와 증진을 전담하는 수행하는 국가기관으로 2001년 설립되었으며 입법·행정·사법 3부 어디에도 속하지 않고 독립적으로 업무를 수행한다. 위원회는 위원장 1명과 상임위원 3명을 포함한 모두 11명의 위원으로 구성된다. 상임위원 2명과 비상임위원 2명은 국회가 선출하고 상임위원 1명을 포함한 4명은 대통령이 지명, 나머지 3명은 대법원장이 지명하여 대통령이 임명한다. 주로 인권관련 정책연구와 개선권고, 인권침해와 차별행위 조사 구제, 교육과 홍보, 국내외 교류협력 등의 활동을 수행한다. <www.hhrc.go.kr / www.humanrights.go.kr>

인권경영 실무 매뉴얼(안)

1단계 인권경영 정책의 개발과 공표

1. 인권경영 선언
2. 회사 내 각 부서에 확산
3. 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산
4. 인권경영을 위한 조직 정비와 시스템 구축

2단계 인권영향평가의 실시

1. 인권영향평가팀 구성
2. 인권영향 매트릭스 매핑
3. 사전조사 및 실사전략 수립
4. 현장에서 행하는 실사
5. 결과보고서 작성

3단계 인권침해 방지조치의 구축과 실행

1. 실행체계 구축
2. 실행을 위한 인권영향의 우선 순위 부여
3. 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인
4. 사업관계에서 영향력 창출 및 행사
5. 고위험 상황에서의 실행

4단계 인권침해 방지조치의 성과평과

1. 평가체계 수립
2. 평가지표 개발
3. 이해관계자의 관점 포함
4. 사업관계 성과평과

5단계 인권침해 방지조치 실행의 공개

1. 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립
2. 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정
3. 공시에 대한 검토와 실행

6단계 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

1. 구제절차 형식에 대한 연구와 준비
2. 구제절차 선정 및 수립
3. 구제절차 시행
4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

마무리하며

1단계. 인권경영 정책의 개발과 공표

인권경영 정책의 개발과 표명은 인권경영의 첫 단계로 회사의 인권경영 비전과 의지를 대내외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 시작하는 것을 의미합니다.

인권경영 정책의 개발과 표명은 크게 인권경영 선언, 회사 내 각 부서에 확산, 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산, 인권경영을 위한 조직 정비 및 시스템 구축 네 단계로 구분할 수 있습니다.

1. 인권경영 선언

인권경영의 비전과 내용을 담은 인권경영 헌장 또는 선언문을 채택하여 인권경영에 대한 의지를 대내외에 공표합니다.

2. 회사 내 각 부서에 확산

인권경영의 중요성에 대해 회사 구성원이 인지 및 실천할 수 있도록 각 부서에 확산합니다.

3. 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산

인권경영의 중요성을 회사의 영향권 내에 있는 모든 이해관계자에게 알리고 이를 실천할 수 있는 제도와 절차를 마련합니다.

4. 인권경영을 위한 조직 정비와 시스템 구축

인권경영 담당부서, 인권경영 위원회, 인권옴부즈맨 등 필요한 조직을 구축하고 인력을 배치합니다.

1. 인권경영 선언

인권경영 선언 준비와 실행은 아래 6단계에 따라 수행합니다.

- 가. 인권경영 선언 준비팀을 구성합니다.
- 나. 담당 팀은 회사의 인권현황 및 실태에 대한 조사를 실시합니다.
- 다. 담당 팀은 인권경영 실행 기획안을 수립합니다.
- 라. 담당 팀은 인권경영 헌장을 작성합니다.
- 마. 인권경영 헌장에 대한 최고경영진의 승인을 받습니다.
- 바. 인권경영 헌장을 공표합니다.

가. 인권경영 선언 준비 팀을 구성합니다.

- 1) 인권경영 선언과 정책 개발을 담당하는 책임부서(책임자)를 지정합니다.
 - 가) 인권경영은 회사의 경영 시스템 변화를 요구하기에 인권경영 선언에 대한 결정은 이사회 등 최고경영진의 결정에 따라 추진되어야 합니다.
 - 나) 전략기획실, 경영지원실, 지속가능경영센터와 같이 인권경영과 연관성이 높은 부서에서 선언 준비 업무를 담당하는 것이 바람직합니다.
 - 다) 이사회에서 담당 이사를 지정하여 최고경영진과 원활한 소통 창구를 마련하는 것이 중요합니다.
 - 라) 관련 부서에서 선정된 담당자로 TF를 구성하여 준비할 수도 있습니다. 전문성과 대표성 그리고 실행력을 고려해서 구성하는 것이 중요합니다.
 - 마) 경영과 기획 이외에 홍보, 인사, 조달, 제도, 판매 등 다양한 부서의 참여를 보장하는 것이 중요합니다.
 - 바) 시작 단계부터 회사의 노조 대표 참여 보장이 매우 중요합니다.
- 2) 과제를 부여받는 담당자는 인권경영 선언 시행계획을 수립합니다.
 - 가) 담당자는 우선 인권경영을 선도하고 있는 기업을 벤치마킹하여 실무적 조언을 구하는 것이 필요합니다.
 - 나) 국가인권위원회, 법무부 인권국, 기재부 공기업 경영평가 부서, 국회의 관련 입법 동향 등 인권경영 관련 정부의 정책 동향에 대한 정보를 수집 분석해서 활용하는 것이 중요합니다.
 - 다) 회사 내부의 전문 역량이 부족한 경우 회사가 속한 협회나 정부의 인권관련 기구 또는 인권단체나 학계 전문가의 도움을 받는 것이 바람직합니다.
 - 라) 필요하다고 판단하는 경우 외부에서 인권경영 전문가의 특강 등을 통해 사전 인지제고와 인식공유 및 전문적 조언을 구하는 것도 바람직합니다.
 - 마) 이사회와 노조 등 인권경영 선포와 실행 주체를 대상으로 인권경영 선언 필요성에 대한 인식 공유를 위한 노력을 병행하는 것이 중요합니다.

나. 담당 팀은 회사의 인권현황 및 실태에 대한 조사를 실시합니다.

- 1) 담당 팀 자체적으로 회사의 인권현황과 실태를 파악하기 위한 조사를 실시할 수 있습니다.

- 가) 인권경영 선언을 위한 사전 기초 조사 성격이기에 너무 많은 시간과 에너지를 투여하지 않는 것이 좋습니다. 보통 1-3개월 정도가 적당합니다.
- 나) 인권경영 선언 이후 인권경영 시스템을 구축하고 인권영향 평가 등 인권실천 및 점검 의무 차원에서 보다 본격적인 조사를 하는 것이 바람직합니다.
- 다) 담당 팀은 회사가 발간한 인권경영과 관련된 보고서와 외부 기관이 발간한 보고서를 검토합니다.
- 라) 2014년 국가인권위원회가 개발한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 활용할 수도 있습니다.
- 마) 회사 내 관련 위원회와 노조 등 인권경영과 연관성이 높은 기관의 담당자와 인터뷰를 통해 현황과 실태에 대한 기본 정보를 구할 수 있습니다.
- 바) 현황/실태 조사는 이후 기초선(Baseline)의 근거로 활용할 수 있습니다.

2) 외부의 도움을 받아 회사의 인권현황과 실태를 파악하기 위한 조사를 실시할 수 있습니다.

- 가) 예산을 확보하여 외부 기관에 인권현황 및 실태 조사 과제를 부여할 수 있습니다.
- 나) 회사 내부 정부 유출 등 위험이 있기에 조사의 목적과 범위 및 방식을 명확하게 규정할 필요가 있습니다.

다. 담당 팀은 인권경영 실행 기획안을 수립한다.

- 1) 인권현황과 실태 조사의 내용을 고려하여 기획안을 준비합니다.
 - 가) 본 기획안은 인권경영 선언 내용에 담을 내용을 정하기 위한 목적에 한정해서 실시합니다.
 - 나) 보다 체계적인 인권경영 종합계획은 인권경영 선언 이후 인권경영 시스템을 구축하고 인권영향 평가 등 인권실천 및 점검을 통해서 본격적인 인권상황과 실태 조사를 한 후에 작성하는 것이 바람직합니다.

라. 담당 팀은 인권경영 현장을 작성합니다.

- 1) 회사 내에서 이해관계자 대상 간담회와 FGI 등을 통해 초안에 담길 내용을 준비합니다
- 2) 책임 팀은 외부 전문가 또는 자문기관에 초안 공유하여 피드백 반영합니다. (필요 시, 외부 공청회 통한 피드백)
 - 가) 외부 자문 대상은 주로 인권경영 관련 국가기관과 인권경영 전문 자문기관, 인권단체, 노동조합, 소비자단체 등 선언의 내용과 관련된 기관이 바람직합니다.
 - 나) 선언문의 명칭은 보통 '인권경영 현장'을 주로 사용합니다. '인권경영 선언'이란 명칭도 가능합니다.
 - 다) 인권경영 현장은 크게 전문과 본문으로 구성된다. 전문에는 선언의 주체 (보통 임직원), 회사의 미션과 비전 소개, 선언의 배경과 목적을 소개하고 마지막에 “... 선포한다”는 문장으로 마무리합니다.

- 라) 본문의 내용은 회사의 성격과 업종에 따라 다를 수 있지만 업종과 상관없이 아래의 내용은 공통적으로 포함할 필요가 있습니다.
- 회사가 지지하는 인권 기준 (보통은 세계인권선언)을 적시하고 비차별 또는 차별금지우 원칙.
 - 집회와 결사의 자유 (노동조합), 노동권 관련 강제노동과 아동노동 금지 등 노동권
 - 반부패 및 투명경영, 실사,
 - 소비자 및 이해관계자 및 협력업체 그리고 지역주민의 인권 존중
 - 인권침해 구제 제도
- 마) 업종에 따라 특정 인권을 강조할 필요가 있습니다. 예를 들어 교통관련 회사인 경우는 이동권과 안전권, 식품과 건강을 다루는 회사의 경우는 건강권과 알권리에 대한 내용을 포함할 필요가 있습니다.

마. 인권경영 현장에 대한 최고경영진의 승인을 받습니다.

- 1) 인권경영은 회사의 경영철학과 시스템 변경이 따르는 사업이기에 최고경영자의 의지가 반영되어야 합니다.
- 2) 인권경영 현장은 회사 내부 절차에 따라 최고 의사결정 과정 (이사회 등)을 거쳐 추진 근거 및 실행력 확보해야 한다.

바. 인권경영 현장을 공표합니다.

- 1) 회사 창립일이나 인권의 날 등 적절한 시기를 택하여 선언문을 공표합니다.
 - 가) 공표식에는 회사의 최고경영진과 노조대표 등 인권경영 실천 주체 대표자가 참여하여 직접 낭독을 통해 공식화하는 것이 바람직합니다.
 - 나) 사전 보도자료를 통해 공표식을 언론에 알리고 취재를 요청합니다.
 - 다) 공표한 선언문은 바로 회사 홈페이지에 게재해서 널리 알립니다.

2. 회사 내 각 부서에 확산

가. 인권경영 현장을 인쇄물로 만들어 회사 내에 배포합니다.

나. 인권경영 현장 선포식을 동영상으로 제작하여 회사 인트라넷에 올립니다.

다. 인권경영 현장 내용에 대한 설명자료를 만들어 회사 내에 공유합니다.

3. 회사의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산

가. 가치 사슬과 영향권 내의 모든 협력사에 인권경영 현장 인쇄물을 배포합니다.

나. 회사 홈페이지에 인권경영 현장과 선포식 동영상을 올립니다.

다. 인권경영 현장을 외국어로 번역해서 해외 협력업체에도 알린다.

라. 국가인권위원회와 법무부 인권국 등 국가기관에도 인권현장 내용을 공유합니다.

4. 인권경영을 위한 조직 정비 및 시스템 구축

인권경영의 제도화를 위해 조직 정비와 시스템 구축에서 아래의 제도와 절차 수립 검토가 필요합니다. 아래 예시는 가장 이상적인 모범 사례를 제시한 것이며 회사의 필요와 조건에 따라 적절히 선택하는 것이 좋습니다. 단계 및 연도 별도 순차적으로 제도를 구축할 수도 있습니다.

- 가. 인권경영 담당 부서와 부서장을 임명합니다.
 - 나. 회사 차원의 인권경영 위원회를 구성합니다.
 - 다. 인권침해 구제 제도와 절차를 만듭니다.
 - 라. 인권경영을 체계적으로 실행하기 위한 정책과 도구를 개발합니다.
 - 마. 인권교육과 훈련을 실시합니다.
-
- 가. 인권경영 담당 부서와 부서장을 임명합니다.
 - 1) 전담 부서 설치가 바람직하지만 회사의 사정에 따라 인권경영 업무와 다른 업무를 같이 수행할 수도 있습니다.
 - 2) 인권경영의 특성을 고려할 때 회사내 준법경영, 윤리경영, 사회책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무 경험이 있는 직원을 임명하는 것이 좋습니다.
 - 나. 회사 차원의 인권경영 위원회를 구성합니다.
 - 1) 인권경영 위원회는 회사의 인권경영 관련 정책과 인권경영 담당부서의 업무를 감독하는 역할을 합니다. 구체적인 역할은 인권상황과 실태조사의 결과와 인권경영 종합 계획이 확정된 후 결정하는 것이 바람직합니다.
 - 2) 인권경영 위원회는 최고경영진의 의지와 준비 상태에 따라 이사회 산하에 직접 또는 최고경영자(CEO) 하에 설치할 수 있습니다.
 - 3) 인권경영 위원회는 회사의 의지와 정책에 따라 심의기구 또는 자문기구로 구성할 수 있습니다.
 - 4) 인권경영 위원회의 역할과 성격에 따라 노조 대표 또는 외부 인권전문가의 포함 여부를 결정할 수 있습니다.
 - 다. 인권침해 구제 제도와 절차를 만듭니다.
 - 1) 구제제도의 형식과 세부 절차는 체계적인 인권상황 및 실태조사 이후 결정하는 것이 좋습니다.
 - 2) 인권침해 구제 제도는 독립성과 실효성을 지녀야 하기에 국가인권위원회 등의 자문을 받는 것이 좋습니다.
 - 3) 독립성과 전문성을 위해서 시민사회와 인권단체 등 외부 인권전문가의 참여가 중요합니다.
 - 라. 인권경영을 체계적으로 실행하기 위한 정책과 도구를 개발합니다.
 - 1) 인권경영 실행 지침과 매뉴얼 등을 작성합니다.

- 가) 인권경영 현장을 구체적으로 실행하는 지침과 매뉴얼에는 인권실천 점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제절차 등을 포함합니다.
 - 나) 인권경영 매뉴얼에는 회사의 인권경영 체계도, 담당 및 관련 부서의 R&R와 KPI 등에 대한 세부 정보, 인권경영 계약서 등을 포함합니다.
 - 다) 협력사와의 계약서 내용에 인권경영 실천 의무를 포함합니다.
- 2) 인권경영의 성과 특히 인권경영 현장 이행을 모니터링하고 평가하는 지표를 개발합니다.
- 3) 회사의 연례 또는 지속가능경영 보고서에 인권경영 내용을 포함합니다.
- 가) 회사가 속한 상급단체나 가입 기관 보고서에 포함합니다. (예 UN Global Compact 이행보고서 Communication on Progress (CoP))
 - 나) 회사의 영문 보고서에도 인권경영 내용을 포함합니다.

마. 인권교육과 훈련을 실시합니다.

- 1) 회사 내에서 정기적으로 인권교육을 실시합니다.
- 가) 교육 내용은 인권감수성 중심 교육, 인권경영 이론에 대한 교육, 직무와 연관된 실무교육 등으로 구분하여 연차별로 내용의 수준을 높여가면서 실시하는 것이 좋습니다.
 - 나) 국가인권위원회의 사이버 인권교육을 활용하는 것도 바람직합니다.
<http://edu.humanrights.go.kr/academy/course/onMain.do>
 - 다) 기존의 성희롱 예방 교육과 연계해서 진행할 수도 있습니다.
 - 라) 인권경영을 쉽게 이해할 수 있도록 인권경영 용어해설서를 작성하여 배포하면 좋습니다.
 - 마) 외부 인권강사를 활용하되 회사 내부에서 인권교육을 실시할 수 있는 전문 역량을 키웁니다.
 - 바) 회사내 일반 직원 뿐 만 아니라 이사회와 최고경영진의 인권교육도 병행하는 것이 중요합니다.
- 2) 인권경영 담당자에게 필요한 전문적인 훈련을 제공하고 실시합니다.
- 가) 국가인권위원회의 인권경영 강사교육과 인권기관과 단체의 국내외 인권연수 참여를 활용할 수 있습니다.
 - 나) 국내외 인권경영 포럼과 네트워킹에 적극 참여하여 필요한 정보와 인적 네트워크를 구축하는 것이 바람직합니다.
 - 다) 인권경영 관련 국내 및 국제회의에 참여하여 경험을 나누고 배우는 기회를 갖습니다. (예. 유엔 기업과 인권 글로벌 포럼 (제네바, 11월), OECD 기업책임경영 글로벌 포럼 (파리, 6월) 등)

2단계. 인권영향 평가의 실시

내외에 공표한 인권경영 정책의 이행을 점검하고 모니터하는 것은 인권영향평가를 통해서 합니다. 기업의 주요활동과 이해관계자의 접점에서 생기거나 생길 수 있는 인권침해실태 및 가능성을 이해관계자 소통을 통해서 하는 것은 인권경영의 핵심활동이라 할 수 있습니다.

1. 인권영향평가팀 구성

2. 인권영향 매트릭스 매핑

3. 사전조사 및 실사전략 수립

4. 현장에서 행하는 실사

5. 결과보고서 작성

1. 인권영향평가팀 구성

가. 인권경영전담부서는 인권영향평가 (실사) 계획 및 예산서를 작성하여 승인을 득합니다.

1) 단위조직의 중요도 우선순위와 이해관계자 민감도 그리고 예상되는 예산소요를 감안하여 실사계획을 수립합니다.

가) 인권영향평가는 단계적으로 확산 실시 할 수 있으므로 1년 내 모든 조직의 인권영향평가를 완료할 필요는 없습니다.

(1) 오히려 파일럿 프로젝트로서 비교적 단순한 단위조직의 실사를 수행하여 얻어진 노하우를 확산하는 전략을 고려할 필요가 있습니다.

(2) 처음 실시하는 단계에서는 주요 단위 조직 별로 실시하되 그 이후에는 정기적으로 실시계획을 가집니다.

(3) 사업의 성격과 수행이 급격히 달라지지 않는 한 매년 수행할 필요는 없으나 3년을 넘지않는 주기로 인권영향평가를 수행합니다.

(4) 그러나 새로운 사업, 인수합병, 사업장 및 사업방법의 변화 등의 요인으로 인해 사업활동이나 이해관계자에 중요한 변화가 있는 경우 비 정기적 평가를 실시합니다.

나) 실사를 약식으로 할 것인가 (주요 이해관계자와 의 간단한 면담중심 등) 혹은 전문가를 초빙하고 기한을 충분히 확보하여 설문, 포커스 그룹, 심층면담 등 심화된 실사를 할 것인가에 따라 계획의 범위가 정해지므로 충분한 협의가 필요합니다.

다) 대상 조직의 의사를 일단 타진하여 대상단위조직에 대한 합의를 미리 확보하는 것이 바람직합니다. 시기에 따라 인권영향평가 활동이 대상조직의 고유활동에 부담을 줄 수 있으므로 감안하여 진행하는 것이 좋습니다.

(1) 대상조직의 참여를 확보하기 위해 인권경영위원회에서 미리 우선순위 단위조직을 논의하고 그 후 대상단위조직의 특수성 및 시기 적절성등을 감안하는 것이 바람직합니다.

(2) 선도기업의 사례를 보아 최고경영진의 권유 및 중요성 부각 등이 자발적인 참여를 이끌어 낼 수 있을 것입니다.

라) 필요시 작성된 계획서 초안을 인권경영위원회와 공유하여 조직내에 미리 공론화하는 것이 진행을 원활하게 하는 하나의 방법입니다.

2) 실사계획에 소요되는 예산 확보를 위한 계획을 세우고 사전협의를 진행합니다.

가) 실사계획은 기존 예산에 부가되는 예산이므로 누가 부담할 것인가 하는 문제를 미리 해결하는 것이 필요합니다. 그러므로 특히 실사 원년에는 우선 본부와 예산 관련 논의를 미리 하는 것이 바람직합니다.

(1) 외국사례를 보아도 일단 처음 실시하는 인권영향평가는 본부에서 총당하는 것이 단위부서의 저항감 및 부담을 줄이는 방안이 될 수 있습니다.

(2) 필요시 인권경영위원회 논의사항으로 상정하여 권고안을 마련합니다.

(3) 원년 평가 이후 인권영향평가가 조직내 정규활동으로 자리 잡히면 단위조직 예산으로 편성하여 진행합니다.

나) 예산 항목에는 현장실사에 수반한 여비 및 출장비, 전문가 확보 비용, 보고서작성 등 실사계획의 범위에 따라 편차가 클 수 있으므로 예산확보 상황에 따라 수

정계획서를 작성합니다.

- (1) 특히 전문가 및 전문조직 참여 여부를 확실한 항목으로 하여 충분한 인력과 전문성을 확보하여야 합니다.
- 3) 실사계획과 예산계획을 안건으로 작성하여 조직의 의사결정기구의 승인을 득합니다.
 - 가) 인권경영위원회가 의사결정기구가 아닐 경우 조직의 최고경영진 의사결정을 득하여야 합니다.
 - 나) 필요시 이사회에 보고하고 승인을 얻습니다.
 - (1) 이사회 승인이 필요한 경우는 특히 초기의 실사진행 경우 일상적인 예산이 아니므로 특별예산을 편성하는 경우 등입니다.
 - (2) 또한 이사회에서 인권경영의 진행사항을 충분히 숙지하는 것이 중요하므로 보고를 하는 것이 바람직합니다.
 - ① 이사회 내 윤리위원회나 인권위원회등이 이미 구성된 경우에는 초기부터 자세한 보고가 바람직합니다.

나. 승인된 계획서에 따라 팀을 구성합니다.

- 1) 전문가 팀 참여가 투명성과 객관성 확보에 유리하므로 실사를 수행할 수 있는 전문가 그룹이 참여하는 것이 초기에 유리합니다.
 - 가) 선도기업 (네슬레)의 경우 최초 실사를 DIHR과 긴밀한 공조로 진행하고 보고서도 DIHR이 작성하여 객관성과 투명성을 높였습니다. 그러한 단체 및 전문가의 확보가 처음 실시하는 인권영향평가 성패의 관건이 될 수 있음을 주지하여 전문가 확보를 고려합니다.
- 2) 조직 내부 법무, 감사 홍보 팀과 노조 등 내부 이해관계자대표를 참여에 포함시킵니다.
 - 가) 실사 수행중에 발생하는 기밀유지 및 고충처리 자료 등 인권영향평가에 관련된 법적인 사항을 위해 법무팀의 참여가 필요합니다.
- 3) 대상조직의 담당자를 평가전에 팀에 합류시켜 정보확산 및 '부서내 챔피언' 역할 담당하도록 하는 것이 좋습니다.

다. 필요에 따라 평가팀 오리엔테이션과 인권영향평가 교육을 실시합니다.

2 인권영향 매트릭스 매핑

가. 조직의 주요활동에 대한 가치사슬을 작성합니다.

- 1) 주요 공급망회사 또한 관련 자회사의 가치사슬을 포함하는 포괄적인 가치사슬을 기술합니다.

나. 각 가치사슬항목에 대해 주요 이해관계자를 대응하는 축으로 명시하여 매트릭스를 완성합니다.

- 1) 내부 및 외부를 구분하여 각 가치사슬 단계의 이해관계자를 명시합니다.
- 2) 이해관계자는 주로 내부 직원, 공급망 및 자회사 직원, 소비자, 지역사회, 영향권내

취약계층 등이 포함되고 업종과 사업에 따라 가감될 것입니다.

- 다. 각 가치사슬과 이해관계자가 관련되는 접점에 예상되는 인권영향 항목을 미리 명시하여 조직의 인권영향 매트릭스 초안을 작성합니다.

3 사전조사 및 실사전략 수립

가. 팀내 주요 실사전 활동으로서 각 이해관계자와 가치사슬내 활동 및 전기한 예상 인권영향 항목에 따른 인권 리스크를 조사합니다.

- 1) 고충처리 사례, 소송, 민원, 예상되는 미래 리스크등을 팀내 조사활동의 대상으로 하여 사전조사 보고서를 작성할 수 있습니다.
- 2) 또한 동종업계 내 국내 및 해외 사례를 취합하여 조직이 겪고 있거나 겪을 수 있는 인권리스크에 대한 범위를 조사함으로써 인권리스크 히트맵을 작성할 수 있습니다.
- 3) 이러한 사전 조사를 통해 나타난 예상 인권 리스크는 이해관계자 조사 및 소통의 기초자료가 됩니다.

나. 이해 관계자 소통 및 실사 전략을 수립함

- 1) 인권영향 매트릭스와 사전조사를 통해 나타난 주요 이해관계자 및 예상 리스크에 대하여 조직의 과거 소통전력을 바탕으로 민감한 사안등을 파악하여 이해관계자 소통전략을 수립합니다.
- 2) 인권영향에 대한 소통은 실태파악을 위한 것으로서 인터뷰, 서베이, 포커스 그룹 등 다양한 방법 중 적절하고 대표성 있는 방법의 조합을 선택합니다.
- 3) 법무팀과 사내 노조 등 사전 조율이 필요한 경우 사전작업이 필요할 수 있습니다.

4 현장에서 행하는 실사

가. 대상 조직 교육

- 1) 인권영향평가를 행할 대상 조직 (사업장, 공장 등)의 관리자층에 대해 인권영향평가에 대한 교육 및 브리핑을 행하여 필요성과 방법에 대해 알리고 시작합니다.
 - 가) 브리핑을 통해 인권경영의 필요성을 관리자층과 공유함으로써 인권의식과 감수성을 고취하는 효과를 가집니다. 그럼으로써 향후 대상조직의 사업수행에 반영될 수 있는 기반을 제공합니다.
 - 나) 또한 인권영향평가에 소요되는 기간, 관리층과 직원이 참여 해야할 시간 및 노력의 정도 등을 투명하게 공유하여 관리층이 정확한 기대를 바탕으로 협조할 수 있도록 합니다.
 - 다) 실사내용의 원활한 조사를 위해 나타난 인권이슈에 대해 기밀을 보장하는 것을 논의내용에 포함합니다. 외부유출방지 및 기업내 기밀민감도도 합의하여 인권

영향평가 활동 자체를 통해 대상조직이 불이익을 당하지 않도록 합니다.

- 2) 인권경영에 대한 포괄적인 교육이 정규 교육 커리큘럼에 포함되는 것이 궁극적으로 바람직하나 실사 중 직원에 대한 교육은 실태조사 과정 중에 공유되는 인권경영 기준으로 간접적으로 교육효과가 있으므로 실사단계에서 꼭 공식적인 인권경영교육을 행할 필요는 없습니다.
- 가) 인권영향평가를 통해서 얻을 수 있는 간접적인 교육효과는 현업과 이해관계자 및 인권사항을 입체적으로 묶어서 생각하게 함으로 오히려 인식교육효과가 더 클 수 있습니다. 그러므로 공식교육에 포함하는 것과 OJT를 망라하여 인식교육효과를 피하는 것이 바람직합니다.

나. 이해관계자 소통 및 실태조사

- 1) 수립된 소통전략을 바탕으로 이해관계자들이 접하고 느끼는 인권영향에 대해 조사합니다.
 - 가) 이해관계자에게 오리엔테이션을 통해 조직의 인권경영의지를 밝히고 나타난 인권이슈에 대해 조치하고 책임있는 경영활동을 하겠다는 것을 알립니다.
 - (1) 오리엔테이션을 통해 인권교육이 행해지는 효과가 있으므로 인권교육 내용을 개발해야 합니다.
 - 나) 실태조사를 수행함에 있어 모든 관련이해관계자에게 같은 조사방법을 적용할 필요가 없고 각 이해관계자의 상황과 접근성, 대표성을 고려하여 이해관계자가 가지고 있는 주요이슈가 도출될 수 있는 방법으로 진행합니다.
 - (1) 대개의 경우 인터뷰와 표본조사 및 심층조사등의 몇 가지 조합으로 충분한 정보를 얻을 수 있을 것입니다.
 - (2) 인권영향평가는 만족도 조사와 여러 면에서 차이가 있습니다. 이해자의 체감도를 조사하는 것은 유사하나, 인권영향평가는 인권의 뚜렷한 사안과 기준을 통해 악영향이 있는 지를 조사하는 것이므로 구별해야 합니다.
- 2) 인권영향평가를 통해 도출된 사항에 대해 향후조치를 취할 것과 그 결과를 공유할 것을 알려줌으로써 이해관계자와 인권의식을 공유하고 이것이 일회성이나 이벤트가 아닌 경영쇄신의 일환임을 홍보합니다.

5 결과 보고서 작성

가. 인권영향평가 보고서

- 1) 인권영향평가 현장 실시 이후 결과를 보고서로 작성합니다.
 - 가) 인권영향 매트릭스를 담아 조직의 주요활동과 그에 수반된 이해관계자를 명시합니다.
 - 나) 확인된 인권 리스크 사항과 잠재적인 리스크를 모두 기술하여 방지조치 마련의 기초자료로 활용할 수 있도록 합니다.
 - 다) 합의된 기밀사항에 주의하면서도 액션 가능한 구체적인 사항을 기술합니다.
- 2) 누가 작성할 것인가를 고려하여 결정합니다.

- 가) 외부 전문가가 참여하는 경우 외부전문가의 시각으로 회사의 직무수행을 인권관점에서 바라보는 것이 객관성을 높이고 국제기준에 더 다가갈 수 있는 길일 것입니다.
 - 나) 내부자료의 필요성이 클 경우, 외부전문가의 보고서 작성 참여의 정도가 조절될 수 있습니다.
- 3) 문제해결을 염두에 둔 보고서로 작성합니다.
- 가) 인권영향으로 나타나는 여러 증상만 기술하지 말고 그 뿌리가 되는 요인을 분석하여 기술함으로써, 증상만 치유하려는 수고를 하지 않도록 합니다.
 - 나) 조직간의 공조가 필요한 경우 조직 구성의 문제 및 프로세스, 즉 거버넌스의 문제도 다루는 것이 문제해결에 직접적인 도움이 됩니다.

나. 회사의 인권영향평가 프로그램 계획서

- 1) 탑다운 (Top-down) 측면: 회사 전체의 인권영향평가 프로그램을 계획서로 작성하여 정책과 방법론 및 확산 계획을 담은 계획문서를 작성합니다.
- 2) 바텀업 (Bottom-up) 측면: 각 부서 또는 대상조직별 인권영향평가 수행사항을 수집하여 모범사례를 발굴하여 확산하는 단계를 거칩니다.
- 3) 또한 계획서는 각 단위별 인권영향평가 수행후 생기는 노우하우 및 관점을 기록하여 향후 수행에 길잡이가 되도록 개정해 나갑니다.

다. 부서 인권영향평가 매뉴얼

- 1) 각 부서의 특성에 맞는 인권영향평가 방법과 노우하우를 기록한 부서별 인권영향평가 매뉴얼을 작성합니다.
- 2) 이 매뉴얼은 인권영향평가가 매년 실시된 후 개정하여 진화하는 문서로 합니다.

3단계. 인권침해 방지조치의 구축과 실행

인권영향평가를 통해 파악한 인권현황과 방지 및 완화조치를 회사 활동에 반영하는 것은 회사의 인권감수성과 보호활동을 근본적으로 강화하는 중요한 활동으로서 경영진의 지원과 체계적인 실행이 필요합니다.

1. 실행체계 구축

2. 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여

3. 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인

4. 사업관계에서 영향력 창출 및 행사

5. 고위험 상황에서의 실행

1 실행체계 구축

가. 인권영향평가팀은 인권영향평가 결과를 경영진에 보고합니다.

- 1) 인권경영위원회에 주요 경영진이 참여하는 경우 인권경영위원회 보고로 갈음합니다.
- 2) 그렇지 않은 경우 인권경영위원회의 보고 이후 주요 경영진 의사결정기구에 보고합니다.

나. 방지조치 마련을 위한 실행팀 혹은 체계의 구축

- 1) 인권경영위원회에 주요 부서장이 참여하는 경우 도출된 인권리스크에 따라 TF를 구성하여 방지조치 마련을 위한 팀을 구성합니다.
- 2) 조직에 따라, 인권경영 담당팀과 회사의 주요기능을 총괄하는 부서 (예를 들어 기획 부서)와 팀을 구성하면 조직 내 실행과 확산에 도움이 됩니다.
- 3) 인권영향평가팀에 소속되었던 평가대상조직의 직원이 참여하여 연계성을 높이도록 합니다.
- 4) 특히 초기 평가의 경우 외부전문가가 참여하여 방지조치에 대한 노하우를 제공하는 것이 바람직합니다.

2 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여

가. 도출된 인권침해 상황에 대한 중요도와 시급성을 파악합니다.

- 1) 방지조치 실행팀은 히트맵 (매뉴얼 33 페이지 참조)을 만들어 우선순위 결정에 기초분석자료로 사용합니다.
- 2) 중요도를 측정하는 데 있어서 타회사의 소송사례나 인권위 제소사례 등 인권리스크를 야기했던 사례를 고려합니다.

나. 방지조치 구축의 우선순위를 확인합니다.

- 1) 작성된 인권리스크 우선순위를 인권경영위원회와 공유하고 논의하여 회사의 인권리스크 해결 우선순위로 정합니다.
- 2) 필요한 경우 경영진 보고와 검토를 받을 수 있습니다.
 - 가) 인권리스크의 심각성이 높게 분석된 사안에 대해 법무팀, 감사팀 및 기타 해당 부서와의 논의를 거쳐 경영진 회의의 주요 사안으로 공유하는 것이 문제해결의 시급성을 알리는 좋은 방법입니다.
 - 나) 필요한 경우 이슈의 심각성에 따라 방지조치 TF의 인력이나 자원을 보강합니다.

3 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인

가. 실행팀 활동을 통해 문제해결을 위한 시정조치를 마련합니다.

- 1) 기업이 직접 연루된 경우와 간접적인영향을 행사한 경우로 구분하여 조치 마련합니다.
- 2) 문제해결을 위한 독창적 사고 (Out of the box thinking)을 장려하여 되도록 많은 시정조치 아이디어를 창출합니다.

- 3) 가능성과 비용, 예상효과등을 분석하여 가장 효과적이고 효율적인 시정조치를 선정합니다.
- 나. 문제해결을 위한 조치가 여러 부서의 공조를 필요로 하는 경우 인권경영위원회나 회사의 경영진 의사결정기구를 통해 과업을 지정 받는 것이 좋습니다.
- 1) 사일로 (Silo) 보틀넥을 제거하여야 해결이 되는 경우가 많으므로 인권경영 전담팀이 매개체가 되어 부서 공조를 이끌어내도록 합니다.
 - 2) 많은 경우 인권교육 및 인식 강화가 주요 혹은 중장기 해결책인 경우가 많으므로 회사 교육과정에 포함시킬 수 있습니다.
- 다. 인권침해 방지조치가 정해지면 TF를 코디네이터로 하여 실행에 옮깁니다.
- 1) 각 대상조직에 방지조치와 실행방법을 논의 및 전달하고 수행일정과 평가방법을 미리 논의하여 정확한 기대치를 설정합니다.
 - 2) 수행의 성실도와 이행정도를 모니터링하여 실적평가에 반영 할 근거를 마련합니다.

4 사업관계에서 영향력 창출 및 행사

- 가. 공급망 및 자회사, 합작투자회사 등 회사의 영향력을 미칠 수 있는 접점을 찾아 인권경영이 반영되도록 조치합니다.
- 1) 협력회사 및 공급망 계약, 구매 계약 등 계약의 조건에 포함할 수 있는 여부를 판단하여 해당 회사에 공지하고 향후 계약에 반영합니다.
 - 2) 또한 협력회사 및 공급망의 실적평가에 인권준수조항을 포함하여 평가에 반영합니다.
 - 가) 평가항목은 인권경영이 실행되고 있는 지를 볼 수 있도록 주요 체크리스트를 준용할 수 있습니다.
 - 나) 본사와 협력회사의 가치사슬을 연결하여 인권영향평가를 함께 실시하는 것도 고려해 볼 수 있습니다.
- 나. 정부정책 및 국제기준을 준용하는 것을 계약의 전제조건으로 하여 영향력을 높일 수 있습니다.
- 1) 예를 들어 ISO 26000, GRI, ILO기준 및 UN의 책임있는 계약원칙 등 해당되는 기준을 활용합니다.
 - 2) 국제기준에 수반되는 평가기준을 준용하여 평가에 사용할 것을 실행팀에서 권고하여 인권조치 실행의 가능성을 높일 수 있습니다.

5 고위험 상황에서의 실행

- 가. 사업이 인권위험이 높은 상황 혹은 지역에서 수행되는 경우
- 1) 실행팀은 정부를 상대로 인권보호 조치를 요청해야 하므로 현지 관리팀의 역량 및 역할 강화를 고려해야 합니다.
 - 2) 법무팀이 참여하여 인권과 충돌하는 현지법이나 관례를 가시화하고 해결계획을 세웁니다.

4단계. 인권침해 방지조치의 성과평가

구축된 인권침해방지 및 완화조치를 잘 정돈된 평가지표를 통해서 모니터하고 평가하는 것은 인권경영이 회사활동의 측정가능한 성과로 자리매김하는 것과 지속적인 개선을 위해 필수적인 활동입니다.

1. 평가체계 수립

2. 평가지표 개발

3. 이해관계자의 관점 포함

4. 사업관계 성과평가

1 평가체계 수립

가. 인권경영팀은 평가실행팀과 공조하여 침해방지조치 성과를 모니터링하고 평가하는 체계를 수립하고 실적 평가에 연결시킵니다.

1) 모니터링은 아래 “평가지표 개발”에서 도출된 평가지표를 사용하여 정기적으로 시행합니다.

가) 기존의 실적평가 주기에 맞추어 모니터링을 계속할 수 있습니다.

2) 방지조치 적용이후 모니터링을 통해 나타난 방지조치의 성과가 실적평가에 반영되도록 합니다.

가) 인권영향평가 시에 적용한 기밀유지는 방지조치 적용이후 모니터링에서는 실적 평가에 연결될 수 있습니다.

나) 경영진 의사결정기구에 상정, 기존의 실적평가 체계의 일부로 구성하여 정기적인 평가가 이루어지도록 합니다.

나. 실적평가의 주체는 기존의 실적평가 담당부서 또는 인권경영회의에서 지정하는 부서 또는 팀에서 진행합니다.

2 평가지표 개발

가. 주요 사업별로 인권경영 지표를 개발하여 성과 및 향후 부서 평가에 활용합니다.

1) 인권경영팀과 실행팀 그리고 회사내 평가관련 부서와 공조하여 정성적 평가지표와 정량적 평가지표를 혼용하여 개발합니다.

2) 같은 산업내 기준이 되는 인권지표가 있으면 참조하여 완성도를 높이도록 합니다.

3) 인권경영지표가 기존 실적평가와 어우러져 충돌이 없도록 주의하여 적용합니다.

나. 개선사항을 회사의 활동과 내규에 반영합니다.

1) 평가지표와 함께 사업수행방식과 회사의 표준 행동규범 등에 적용하여 확산을 촉진합니다.

2) 회사 활동에 반영하는 것은 평가지표의 개발을 통해 자연스럽게 이루어지는 것이 일반적이거나 프로세스를 바꿔야하는 경우 발생하는 문제를 해결하는 팀이 한시적으로 필요할 수도 있습니다.

가) 이 한시적 팀은 영향을 받는 대상 부서관계자들이 모여 입체적으로 문제해결을 하는 임무를 가지고 집중적인 개선방안모색을 합니다.

다. 평가 대상 부서와 미리 논의된 기밀유지 준수사항에 유의하여 평가합니다.

3 이해관계자의 관점 포함

- 가. 실적평가 측정을 위해 관련 이해관계자의 평가가 충분히 반영되었는지 점검하고 보완합니다.
- 나. 이해관계자 평가 또한 설문, 인터뷰, 심층인터뷰, 포커스 그룹 등 다양한 방법 중에서 회사의 이해관계자 소통 전략에 맞는 방법으로 진행합니다.
- 다. 평가 후 관련이해관계자에게 피드백을 주는 것을 원칙으로 하여 결과에 대한 소통을 게을리 하지 않습니다.

4 사업관계 성과평가

- 가. 자회사 및 공급망에 대한 개선조치 성과도 함께 진행합니다.
 - 1) 본사와 공조하여 영향평가를 진행한 경우에는 평가지표를 공유하여 평가할 수 있습니다.
 - 2) 그렇지 않은 경우 질의서를 통해 인권경영의 의지를 확인하고 인권영향평가 등 실질적인 연결고리 및 방법론이 확보되어 있는 지를 점검하는 것이 필요합니다.
- 나. 모든 성과평가가 끝난 후 경영진에 최종보고 합니다.
 - 1) 중요사안의 경우 이사회 보고사항으로 상정합니다.

5단계. 인권침해 방지조치의 공개

경영활동에 반영된 방지조치를 내외에 알리는 것은 투명성제고 차원에서 이해관계자들과의 소통측면이 강한 것은 물론 앞으로 지속적인 개선을 할 것을 천명하는 것이어서 홍보의 효과와 함께 책임성을 높이는 의미를 갖습니다.

1. 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립

2. 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정

3. 공시에 대한 검토와 실행

1 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립

가. 인권경영자문회의 및/또는 경영진 회의를 통해 대외 소통의 범위와 수위를 결정합니다.

- 1) 이해관계자 소통과 일반공시의 범위와 수위를 기본 원칙으로 정해 회사의 정책으로 삼도록 합니다.
- 2) 일상적이지 않거나 특별한 사유가 있는 경우 특별보고서 및 공개를 할 수 있습니다.
- 3) 투명성을 표방하면서도 기밀유지에 차질이 없는 수위를 정하여 인권경영회의 혹은 경영진 회의를 통해서 확정합니다.

나. 소통을 위한 보고서 작성의 주체를 선정합니다.

- 1) 내부 인권경영팀이 작성하는 경우 내부기밀 및 문화에 적합한 용어와 내용으로 보고서를 작성할 수 있는 장점이 있으나 대외적으로 객관성, 전문성 및 투명성을 인정받기 어려운 경우가 많으므로 보고서는 특히 초기에는 공신력 있는 기관과 공조하거나 일임하는 것이 유리합니다.
- 2) 외부전문가가 인권현장 및 인권영향평가에 공조한 경우, 외부 전문가가 보고서를 작성하는 것은 객관성, 전문성 및 투명성이 뚜렷한 결과물을 제공할 수 있습니다. 그러므로 공시를 목적으로 한 보고서라면 외부전문가의 보고서에 뚜렷한 장점이 있습니다. 그러나 외부인사의 특성상 회사 내 사정을 잘 알지 못하므로 심도있는 보고서를 작성하기 어려운 것을 감안해야 합니다.

2 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정

가. 이해관계자에 대한 공개는 인권영향평가에서 나타난 주요 관련된 이해관계자를 중심으로 피드백을 넘어선 회사의 정책변화에 대해 소통하는 것이 바람직합니다.

나. 방법은 이를 위해 보고서를 작성하거나 이해관계자 간담회, 안내 책자 등을 이용해 소통할 수 있습니다.

- 1) 소통의 목적과 이해관계자의 성격에 맞는 방법을 결정합니다.

3 공시에 대한 검토와 실행

가. 공시와 소통에 관한 방안이 마련되면 경영진 및 인권경영자문위원회에 보고합니다.

- 1) 일반 공시는 일반대중을 상대로 회사의 인권보호 노력을 알리는 것이므로 공신력 있는 외부전문가 및 기관과 공조하는 것이 바람직합니다.

나. 최종산출물로는 지속가능보고서에 포함하거나 독립적으로 백서를 출간할 수 있고, 연례보고서에 포함할 수 있습니다. 회사의 정책과 상황에 맞게 적당한 매체를 선정하고 경영진 의사결정기구를 통해서 확정합니다.

6단계. 인권피해자를 위한 구제절차의 제공

구제는 인권침해에 대해 보상 또는 배상함으로써 인권피해자의 고통을 경감하는 것을 말합니다. 구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제 그리고 회사 내부 절차와 외부 절차로 구분할 수 있습니다. 비사법적 구제제도는 회사 내부의 구제 절차, 국가인권위원회 또는 시민사회단체나 인권단체 등 제3기관의 중재를 통해 구제 등으로 구분할 수 있습니다. 구제는 사과, 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상과 형벌, 재발 방지의 보장 및 피해 예방 등 다양한 형태가 있습니다.

구제절차 수립과 실행은 크게 다음과 같이 4단계로 구분할 수 있습니다.

1. 구제절차 형식에 대한 연구와 준비

회사에 가장 적절한 형태의 구제절차를 파악하기 위해 사전에 기존의 회사 내 고충처리 관련 제도와 회사가 활용할 가능성이 높은 다양한 사법적 및 비사법적 구제제도에 대해 조사 연구를 시행합니다. 인권실천 점검의무와 인권영향 평가의 결과를 반영하여 유사한 인권침해가 발생하지 않도록 예방 시스템을 구축하는 것이 중요합니다.

2. 구제절차 선정 및 수립

조사연구를 토대로 회사에 가장 적합한 형태의 구제절차를 정하고 관련 회사 규정 및 조직 개편을 통해 구제절차를 제도화하고 절차에 대한 매뉴얼과 가이드라인 등을 준비합니다.

3. 구제절차 시행

구제 실행 매뉴얼과 가이드라인에 따라 구제를 시행합니다.

4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

구제절차의 효용성에 대한 정기적인 평가를 통해 구제절차를 개선합니다.

1. 구제절차 형식에 대한 연구와 준비

- 가. 회사 내 기존의 고충처리 관련 절차를 파악하고 효용성에 대해 평가합니다.
- 나. 유사한 성격의 회사에서 시행하고 있는 고충처리 절차를 벤치마킹합니다.
- 다. 국가인권위원회의 진정사건 처리 가운데 인권경경과 연관이 높은 사례를 검토해서 시사점을 도출합니다.
- 라. 구제절차의 효용성에 대한 연구논문 등 관련 이론과 최근의 사례를 연구하여 시사점을 도출합니다.
- 마. 인권영향평가를 포함한 인권실천 점검 의무를 통해 파악한 인권 리스크와 인권침해를 구제절차 형식에 반영합니다.

2. 구제절차 선정 및 수립

- 가. 사전 조사연구 결과를 바탕으로 회사 내 가장 적절한 구제절차의 형식을 결정하고 수립합니다.
 - 1) '인권 옴부즈맨' 역할을 담당할 부서와 담당자를 임명합니다.
 - 가) '인권 옴부즈맨'은 인권경영 담당 부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요합니다.
 - 나) 인권 옴부즈맨은 전담자를 임명하는 것이 바람직하나 회사의 규모와 역할 등을 고려하여 필요하면 다른 유사한 업무(예, 성희롱, 감사)를 같이 수행할 수 있습니다.
 - 다) 회사의 규모와 구조에 따라 인권 옴부즈맨은 개별 회사 또는 그룹 본사 차원에서 임명할 수 있습니다.
 - 라) 인권 옴부즈맨은 1인 독임제 또는 3인 합의제 형식으로 운영할 수 있습니다.
 - 마) 인권침해 판단 여부와 구제 방식에 대해 외부 전문가의 도움을 구할 수 있습니다.
 - 바) 인권 옴부즈맨이 다루는 인권의 범위와 절차가 기존의 인권침해 기준과 절차에 부합하도록 유사한 문제를 다루는 국가기관 (예: 국가인권위원회나 국민권익위원회)의 자문을 구하는 것이 중요합니다.
 - 2) 인권 옴부즈맨의 전문성 제고를 위해서 인권교육과 훈련 기회를 제공합니다.
- 나. 회사 외부의 구제절차 형식과 절차를 수립합니다.
 - 1) 국가인권위원회의 인권침해 진정제도 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
<https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001011004>
 - 2) 국민권익위원회의 고충민원 처리 제도와 절차의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
<http://www.acrc.go.kr/acrc/board.do?command=searchDetail&menuId=05010102>
 - 3) 시민사회단체 또는 인권단체 등 제3의 기관 또는 개인의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.
 - 4) 회사가 속한 업종의 협회 등 상층 기관의 구제절차 활용가능성을 검토하여 구제절차에

반영합니다.

- 5) OECD 다국적기업 가이드라인 위반 사례를 다루는 국내연락사무소(NCP) 등 국제적 제도의 활용가능성을 검토하여 구제절차에 반영합니다.

http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/2000

다. 구제절차에 대해 홍보합니다.

- 1) 다양한 이해관계자 (협력업체, 지역사회 주민, 소비자 등)가 다양한 구제절차를 자신의 필요에 따라 쉽게 사용할 수 있도록 구제절차 사용안내문을 제작하여 배포합니다.
- 2) 진정인의 신원과 사생활을 보호하는 절차를 명시합니다.
- 3) 시청각 장애인 등의 접근가능성을 높이는 조치를 시행합니다. (예: 점자 및 시청각 자료)
- 4) 회사 인트라넷 등 다양한 소통채널을 활용하여 구제절차에 대해 교육합니다.

3. 구제절차 시행

가. 인권구제 매뉴얼과 가이드라인에 따라 진정을 접수받습니다.

- 1) 진정인의 익명성을 보장하는 조치를 엄격히 실시하여 제도의 신뢰성을 높이는 것이 중요합니다.
- 2) 전화, 전자메일, 대면 진정 등 다양한 방식으로 진정이 가능하도록 접근성을 높이는 것이 중요합니다.
- 3) 진정인에게 구제 절차와 과정을 자세히 설명하여 진정인이 향후 과정에 대해 숙지할 수 있게 하는 것이 중요합니다.

나. 인권구제 매뉴얼과 가이드라인에 따라 구제를 시행합니다.

- 1) 인권 옴부즈맨이 외부의 압력 없이 객관적으로 진정 사건을 조사할 수 있도록 필요한 지원을 제공하는 것이 중요합니다.
- 2) 인권침해 여부를 판단하는 위원회 구성 시 노조와 외부 인권단체 등 전문성과 객관성을 제도적으로 확보하는 것이 중요합니다.

4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

가. 인권경영 담당 부서는 정기적으로 구제절차에 대한 평가를 실시합니다.

- 1) 인권 옴부즈맨과 적절한 평가 방법에 대해 상의합니다. 인권 옴부즈맨의 평가를 반영하는 것이 중요합니다.
- 2) 온라인과 설문지를 통한 조사와 등을 통해서 구제절차의 효용성에 대해 회사의 구성원들 대상으로 평가를 실시합니다.
- 3) 평가의 주요 내용은 실제 사용경험 여부, 과정과 결과에 대한 만족도, 다양한 절차에 대한 비교 평가, 개선점 등을 다룹니다.

- 4) 구제절차를 실제로 활용한 경험이 있는 진정인의 평가 의견을 반영하는 것이 중요합니다.
- 5) 연1회 실시하고 결과를 차기년도 사업 계획에 반영하는 것이 바람직합니다.
- 6) 2-3년에 한번 외부기관에 의뢰 독립적인 평가결과를 하는 것도 바람직합니다.

나. 인권경영 담당 부서는 평가를 바탕으로 제도와 절차를 개선합니다.

- 1) 담당 부서는 평가 결과를 인권경영 위원회에 보고합니다.
- 2) 최고경영진에 평가 결과를 보고하여 회사의 인권경영 정책에 반영합니다.
- 3) 담당 부서는 인권옴부즈맨과 최종 개선안에 대해 협의하여 최종안을 마련합니다.
- 4) 담당 부서는 최종 개선안을 회사 내에 공지하고 필요한 안내문을 작성하여 배포합니다.

마무리하며

회사에 밀접한 이해관계자의 인권에 대한 존중보호의지를 천명하고 인권영향평가를 통해 도출한 침해방지완화 조치를 기업활동에 뿌리내리게 하는 것은 인권보호의 역동적인 실천활동이고 인권경영의 요체입니다. 이것은 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영 등 여러 측면의 기업의 사회적 책임을 모색해 온 과정의 포괄적이고 체계적인 핵심이자 표현이라고 할 수 있습니다. 국제거버넌스 및 다자주의의 중심에 있는 UN을 통해 국제 규범 및 기준으로 비교적 단시간에 자리잡은 것도 의미 있지만, 인간활동의 커다란 축인 경제생활에 인권이라는 확립된 공통기준으로 서로를 돌보아 주는 환경을 모색하게 된 것은 모두의 커다란 업적으로 기록될 것입니다. 인간성과 분리된 이윤목적추구로 야기된 인류의 여러가지 사회문제는 이로서 인권의 합리적이고 합의된 테두리안에서 영위하는 회사 활동에 깊이 심어져서 제품과 서비스와 더불어 공공재 (public goods)가 양산되는 계기가 될 것이라는 희망을 갖게 합니다. 이 보고서는 이러한 여정의 출발의 배경과 의의를 기록하면서 인권경영의 기본정신인 이해관계자가 함께 이룩해 나가는 과정의 투박한 안내서를 제공하는 역할을 하고자 했습니다. 즉 국가의 보호의무에 입각한 NAP입법, NCP활동 및 여타 노동법을 포함한 규범 및 규정을 지지하면서 인권관련 NGO, 노조 등 기업과 정부에 치중되었던 경제활동의 이해관계자들이 인권의 언어와 감수성으로 문제를 해결해 나가는 것을 기대하며 작성한 보고서입니다.

이해관계자들과의 소통과 문제해결에 기반한 인권경영활동은 몇 단계 안 지나서 곧 이 보고서와 매뉴얼의 한계를 넘어서고 회사별, 산업별로 적합한 노하우 및 문서로 갈음 될 것을 확신합니다. 또한 침해방지차원을 넘어서 인권존중에 기반한 고충 처리와 보상은 투명성과 진정성이 제고되어 기업 신뢰의 근거로 탈바꿈할 것도 기대합니다. 근래 UN의 기업과 인권 워킹그룹 국가 보고서 그리고 유엔 사회권 위원회에서 지적한 한국기업의 인권문제는 이러한 대승적 프레임에서 쇠신 되어야 할 것입니다. 인권침해가 한국기업의 어두운 단면이 아니고 바이오, 헬스 등 한국의 미래산업에서 절실히 요구되는 신뢰가 인권경영을 통해서 구현될 것을 기대합니다.

부록

부록2. 국내 이행실태 설문조사지

인권경영 실태조사

안녕하십니까?

이 실태조사는 2017년 4월 국가인권위원회에서 현장에서의 인권경영을 돕기 위한 일환으로 발주한 '인권경영 표준 매뉴얼제작을 위한 연구용역'의 한 부분입니다. 따라서 목적은 현재의 인권경영 상황을 파악하는 동시에 한국형 이슈를 도출하여 매뉴얼제작의 토대를 다지기 위함에 있습니다.

작성해 주신 자료는 해당 연구에만 사용될 것임과 통계법 제33조*에 따라 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

** 통계법 제33조(비밀의 보호 등) 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.*

귀사와 귀하의 적극적인 협조에 감사드리며, 평안과 번창을 기원합니다.

연구기관 한국인권재단
2017년 6월

* 유의사항

가능한 사내에서 준법경영, 윤리경영, CSR(사회책임)경영, 지속가능성보고서, 인권경영 등의 업무를 담당하는 부서의 책임자 혹은 담당자께서 작성해 주시길 부탁드립니다.

조사관련 문의: 한국인권재단, 인권경영 표준 매뉴얼 연구팀
전화) 02 - 363 - 0002, khf99@gmail.com

문1. 아래는 우리사회의 기업현장에서 어떤 종류의 인권이슈가 제기되는지를 파악하려는 질문입니다. 아래 설명을 참조하여, 문항별 **하나의** 답변을 선택해 주세요.

분류	① 전혀 심각하지 않다	② 심각하지 않다	③ 보통이다	④ 심각하다	⑤ 매우 심각하다
1-1) 고용상의 차별	<ul style="list-style-type: none"> 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다 회사는 근로자를 고용할 때 남녀를 차별하지 않는다 회사는 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다 회사는 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다 				
1-2) 결사 및 단체교섭의 자유 보장	<ul style="list-style-type: none"> 회사는 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다 회사는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다 회사는 근로자 대표에게 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다 회사는 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다 				
1-3) 강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다 회사는 특히 외국인 근로자의 경우를 포함하여 직원들의 신분증명서, 여행문서 등 다른 중요한 개인문서를 보관하지 않는다 회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다 				
1-4) 아동노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기 보다는 교육 기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나, 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다 				
1-5) 산업안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다 회사는 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하여 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다 회사는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다 회사는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담한다 				

문1.
계속

인권경영 종합점검 10개 항목표입니다. 각 문항별 **하나의** 답변을 선택해 주세요.

분야	① 전혀 심각하지 않다	② 심각하지 않다	③ 보통이다	④ 심각하다	⑤ 매우 심각하다
1-6) 책임있는 공급망 관리					
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 국내외 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의미이행을 요구한다 ● 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 국내외 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다 ● 회사는 보안담당 회사 등 고용한 외부 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다 				
1-7) 현지 주민의 인권보호					
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받은 당사자와 협의한다 ● 회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다 ● 지역의 예술적인 작품 또는 판권을 낼만한 물질이나 특허 혹은 취득하지 않는 발명품을 현지주민이나 현지주민들이 이미 사용한 바가 있을 때, 회사는 이를 사용하기 전에 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻는다 				
1-8) 환경건 보장					
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다 ● 회사는 환경정보를 공개한다 ● 환경문제에 대하여 예방적 접근의 원칙을 견지한다 ● 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다 				
1-9) 소비자인권 보호					
	<ul style="list-style-type: none"> ● 회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 필요한 주의를 기울이고 있다 ● 회사는 제품의 결함으로 인하여 소비자의 피해가 발생한 경우, 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다 ● 회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다 				

문2. 귀사 내 해당 업무를 담당하는 부서명을 입력해주세요

2-1) 업무	차별금지	부서명	
2-2) 업무	노동권	부서명	
2-3) 업무	산업안전	부서명	

문3. 귀사에는 인권경영을 통합 관리하는 부서가 있습니까?

① 예		② 아니요	
인권경영 통합부서가 있는 경우, 부서명을 입력해 주세요			

문4. '인권경영 체제의 구축'관련 상세 질문입니다. 각 문항별 **하나의** 답변을 선택해 주세요. (현재 기업들의 현황에 비추어, 여기서는 '인권경영 체제의 구축'사항을 집중 다루고 있습니다)

항목	답 변				
	① 없음	② 논의 단계	③ 구축 단계	④ 실행 전단계	⑤ 실행단계
4-1) 회사는 인권경영정책을 밝히는 문서를 개발하여, 실질적으로 작동하도록 모든 이해관계자에게 공개하고 선포했다 (개발에 최고경영자, 사내 다양한 주체, 외부전문가, 이해관계자의 참여)					
4-2) 회사는 긴급하게 조치해야 할 인권이슈 목록을 추출하는 '인권영향평가'를 실시한 적이 있다					
4-3) 회사는 파악된 인권침해를 방지하거나 완화하는 실행체계를 구축하고 조치한 적이 있다					
4-4) 회사는 인권침해 방지조치의 성과를 평가하고 기록하는 절차를 가지고 있으며, 인권침해 방지조치의 성과평가를 공개한 적이 있다					
4-5) 회사는 최선의 노력에도 불구하고 발생할 수 있는 인권피해자를 위한 구제절차를 가지고 있다					

문5. 인권경영관련 현업에서 갖는 이해나 질문을 여기에 적어주시면, 이번 매뉴얼이 현업에 도움이 될 수 있도록 저희 연구진이 최선을 다하겠습니다.

--

문6. 귀사는 추후 인권경영표준매뉴얼의 확정을 위해, 컨설턴트가 매뉴얼(초안)을 가지고 방문하여 실시하는 심층진단에 참여할 의사가 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다

문7. 무료 심층진단을 원하시는 경우, 연락이 가능하도록 기입해 주시기 바랍니다. (10개 기관 예상, 접수 순서를 기준으로 선정)

기관명	
부서	
담당자 성명	
이메일	
전화번호	

설문에 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다

부록

부록3. 인권경영 주요 용어

인권경영 주요 용어 목록

색인	용어	비고
1	기업과 인권 Business and Human Rights (BHR)	인권경영
2	인권경영 Human Rights Management	
3	기업윤리 Business Ethics	
4	윤리경영 Ethical Management	
5	준법경영 Compliance Management	
6	기업의 사회적 책임 Corporate Social Responsibility (CSR)	
7	사회책임 경영 Social Responsibility Management	
8	기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)	
9	지속가능(성) 경영 Sustainability Management	
10	기업의 책무성 Corporate Accountability	
11	기업시민권/기업시민의식 Corporate Citizenship	
12	기업지배구조/기업 거버넌스 Corporate Governance	
13	기업사회공헌 Corporate Philanthropy	
14	공유가치창출 Creating Shared Value (CSV)	
15	연루 Complicity	
16	기여 Contribution	
17	실사 Due Diligence	
18	고충 Grievance	
19	고충처리제도 Grievance Mechanism	
20	영향권 Sphere of Influence	
21	가치사슬 Value Chain	
22	공급망 Supply Chain	
23	책무성 Accountability	
24	히트맵 Heat Map	
25	인권 Human Rights	인권
26	인권위험 Human Rights Risk	
27	인권감수성 Human Rights Sensitivity	
28	인권 실천·점검의무 Human Rights Due Diligence	
29	인권영향평가 Human Rights Impact Assessment	
30	인권기반접근 Human Rights-based Approach (HRBA)	
31	인권지표 Human Rights Indicator	
32	인권 주류화 Human Rights Mainstreaming	
33	국가의 인권의무 State Human Rights Obligations	
34	(인권) 구제 (Human Rights) Remediation / Remedy	
35	실질적 인권영향 Actual Human Rights Impact	

36	부정적 인권영향 Adverse Human Rights Impact	
37	이해관계자 Stakeholder	
38	의무부담자 Duty-bearer	
39	원주민 Indigenous People	
40	UN 세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights	
41	UN 경제적·사회적· 문화적 권리에 관한 국제규약 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	
42	UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 International Covenant on Civil and Political Rights	
43	보호, 존중, 구제 프레임워크 Protect, Respect, Remedy Framework	
44	UN 기업과 인권 이행원칙 UN Guiding Principles on Business and Human Rights	
45	UN 인권최고대표사무소 Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR)	
46	UN 책임투자원칙 Principles for Responsible Investment (PRI)	
47	UN 글로벌콤팩트 UN Global Compact (UNGC)	
48	GRI Global Reporting Initiative	
49	OECD 국가연락사무소 OECD National Contact Point (NCP)	
50	OECD 다국적 기업 가이드라인 OECD Guidelines for Multinational Enterprises	
51	일터에서의 기본 원칙과 권리 선언 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	
52	사회적 책임에 관한 국제표준 International Standard Organization 26000 (ISO 26000)	기준 및 제도
53	EU 비재무 보고양식 명령 Non-Financial Reporting Directive	
54	전자업체 행동규범 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)	
55	전자업체 시민권 연합 Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)	
56	적도원칙 Equator Principles	
57	글로벌 소비재 포럼 The Consumer Goods Forum (CGF)	
58	면화 이니셔티브 Better Cotton Initiative	
59	채굴산업 투명성 이니셔티브 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)	
60	세계광업협회 International Council on Mining & Metals (ICMM)	
61	국제석유산업환경보존협회 International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)	
62	영국: 현대판 노예방지법 Modern Slavery Act(2015)	
63	미국 캘리포니아: 캘리포니아 공급망 투명성 법률 California Transparency in Supply Chains Act(2010)	
64	미국 : 도드 프랭크법 United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals(2012)	
65	미국: 외국 불법행위 배상청구법 US Alien Tort Claims Act (ATCA)	
66	다우존스 지속가능경영지수 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)	
67	덴마크인권연구소 Danish Institute for Human Rights (DIHR)	
68	국가인권위원회 National Human Rights Commission of Korea (NHRCK)	

인권경영 관련 용어

1. 기업과 인권 Business and Human Rights (BHR)

기업과 인권은 기업과 인권의 다양한 관계를 표현하는 용어로 기업이 인권의 보호와 증진 관련하여 해야 하는 역할과 책임을 의미한다. 보다 구체적으로는 기업의 인권 관련 책무성 또는 인권 존중 책임을 의미한다. 기업과 인권 프레임은 유엔이 주로 사용하는데 반해 OECD는 기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)란 용어를 사용한다. 국내에서는 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 '기업과 인권 이행원칙'을 기업 경영 전반에 적용하는 것을 의미하는 인권경영 개념을 사용한다. 기업과 인권 이행원칙은 국가의 보호의무, 기업의 인권존중 책임, 다양한 인권침해 구제 제도와 절차 등을 다루고 있다. 유엔은 2012년부터 해마다 11월 제네바에서 기업과 인권 글로벌 포럼을 개최해왔다.

2. 인권경영 Human Rights Management

인권경영은 인권의 가치와 원칙을 경영 전반에 적용하는 것을 말한다. 보다 구체적으로는 유엔 인권이사회가 2011년 채택한 '기업과 인권 이행원칙' 특히 기업의 인권존중 책임을 경영 과정에 실행하는 것을 의미한다. 인권경영은 '인간으로서의 존엄과 가치'를 보호하고 증진하는 경영으로 기존의 준법경영, 윤리(도덕)경영, 사회책임 경영을 포괄하는 개념으로 사용된다. 인권경영 실천은 인권경영 선언과 인권실천 점검의무를 포함한 시스템 구축 및 인권침해 구제 이행 등으로 구성된다.

3. 기업윤리 Business Ethics

기업윤리란 기업이 정책, 조직, 사업 등 경영 과정에서 결정을 내리고 행동을 할 때 따르는 윤리적 기준을 말한다.

4. 윤리경영 Ethical Management

윤리경영은 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영 방식이다. 경제적(재무), 법률적, 사회적 책임과 함께 지속가능경영의 중요한 구성요소로 반부패와 투명성 및 청렴성을 강조한다. 도덕경영이란 용어를 사용하기도 한다.

5. 준법경영 Compliance Management

실정법과 규정을 준수하여 법적 문제로 인한 경영 리스크를 예방하는 경영을 말한다. 투자와 구매 및 지불과 관련된 법적 계약 등 사업추진 과정에서의 부정부패 방지와 개인정보 보호 법규 준수 등을 중요하게 다룬다.

6. 기업의 사회적 책임 Corporate Social Responsibility (CSR)

기업의 사회적 책임은 기업이 이윤 추구 활동을 넘어 이해관계자 등 다양한 사회 구성원의 기대에 부응하는 책임을 말한다. 1953년 'CSR의 아버지'로 불리는 하워드 보웬은 그의 저서 <Social Responsibilities of the Businessman>에서 "CSR은 기업가에게 주어진 사회 전체의 목적이나 가치에 알맞게 자신들의 정책을 추구하고 의사결정을 하여 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무"라고 규정한 바 있다. 일반적으로 CSR은 4단계로 정의되는데, 제1단계는 경제적인 책임으로, 이윤 극대화와 고용 창출 등이다. 제2단계는 법적인 책임으로, 회계의 투명성, 성실한 세금 납부, 소비자의 권익 보호 등이다. 제3단계는 윤리적인 책임으로, 환경 윤리 경영, 제품 안전, 여성·원주민·소수인종에 대한 공정한 대우 등을 말한다. 제4단계는 자선적인 책임으로, 사회 공헌 활동 또는 자선교육, 문화·체육 활동 등에 대한 기업의 지원을 의미한다.

7. 사회책임 경영 Social Responsibility Management

사회책임 경영은 기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고, 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 기업의 경제적, 윤리적, 법률적, 환경적 및 사회적 책임을 성실하게 수행하는 경영을 말한다.

8. 기업책임경영 Responsible Business Conduct (RBC)

기업책임경영은 기업의 사회적 책임을 강조하기 위해 OECD에서 사용하는 개념. 구체적으로는 OECD 다국적 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 존중하고 실천하는 인권경영을 의미한다. OECD는 2013년부터 해마다 6월에 파리 본부에서 기업책임경영 글로벌 포럼을 개최한다.

9. 지속가능(성) 경영 Sustainability Management

기업의 경영과 생산 및 영업 활동 과정에서 윤리, 환경, 사회적 책임 등의 가치를 추구하며 피고용인, 소비자, 지역주민 등 다양한 이해관계자 등을 위한 사회적 공익 증진을 통해 기업의 지속가능성과 성장을 추구하는 의사 결정 및 활동을 의미한다.

10. 기업의 책무성 Corporate Accountability

기업의 사회적 책임을 도덕적 차원에서의 자율적 행동이 아니라 법적 책임성과 의무로 이해하고 불이행과 위반 시 제재 조치가 따를 수 있다는 것을 강조한 개념. 기업의 사회적 책임(CSR)보다 규범성이 강한 개념이다.

11. 기업시민권/기업시민의식 Corporate Citizenship

기업시민권은 기업의 사회에 대한 시민적 역할과 책임을 말하는데 기업시민의식이라고도 한다. 기업의 사회적 책임(CSR)과 같은 의미로 사용되기도 한다. 기업의 사회적 책임과 마찬가지로 기업시민권 역시 경제적, 법적, 윤리적 책임 등을 강조한다.

12. 기업지배구조/기업 거버넌스 Corporate Governance

기업지배구조는 기업이 여러 이해관계자들간의 관계를 조정하는 매커니즘 또는 기업의 경영을 감시, 규율하는 메커니즘을 말한다. 기업지배구조라는 개념은 1960년대 미국에서, 기업의 비윤리적, 비인도적인 행동 규제를 강조하기 위해 사용하기 시작한 개념이다.

13. 기업사회공헌 Corporate Philanthropy

기업사회공헌이란 기업이 직접 혹은 기업의 재단을 통하여 수익이나 자원의 일부를 다양한 분야의 비영리단체에 기부하는 행동을 말한다. 기업의 자선활동이라고도 한다. 현금 기부 이외에 기업의 시설이나 서비스, 광고, 전문지식 등을 제공하기도 하며, 종업원들이 봉사활동에 참여하도록 하는 경우도 있다. 주로 사회복지, 인권 취약계층, 환경보호 등의 분야를 중점적으로 다룬다. 국내에서는 기업의 사회적 책임을 기업사회공헌 활동으로 축소해서 이해하는 경향이 있다.

14. 공유가치창출 Creating Shared Value (CSV)

공유가치창출이란 전통적인 기업 활동의 목적이었던 경제적 가치(기업의 이익)를 사회적 가치(공공의 이익)와 결부시킨 공유가치를 창출하는 것으로 사회책임경영을 넘어 새로운 기업경영의 목표로 강조되고 있다. 기업의 사회적 책임(CSR) 모델보다 더 적극적이고 진일보한 개념으로 미국 하버드대 비즈니스 스쿨의 마이클 포터 교수가 '전략적 CSR' 아이디어를 더욱 발전시켜 2011년 처음 사용한 개념이다. CSR이 기업이 경제적 활동을 통해 창출한 이익 일부를 사회에 환원하는 것이라면 CSV는 경영의 모든 과정에서 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 창출하는 방식이다. 즉 CSR은 비용으로 간주된다면 CSV는 사회 경제적 효용 증가로 인식된다는 점에서 기업의 경쟁력 향상 기회로 이해된다.

15. 연루 Complicity

기업 경영과 활동 과정에서 특정 인권 침해에 직간접적으로 연계되어 이득을 얻는 경우를 말한다. 인권실천 점검의무 범위를 규정하는 영향권 개념이 너무 넓고 불분명해서 도입된 개념이다. 2008년 당시 존 러기 기업과 인권 전 특별대표는 국제형법에서 쓰이고 있는 방조 및 사주 (aiding and abetting) 개념에 착안해 연루의 개념을 인권실천점검의무에 도입했다 그리하여 기업은 인권실천점검의무를 수행함으로써 연루를 예방할 수 있으며, 연루를 피하는 것은 기업의 인권 책무에서 필수적인 요소로 간주된다. 연루는 직접적, 간접적, 수혜적, 묵인의 공모 형태로 나타나며, 존 러기의 조사에 따르면 기업의 연루는 대부분 간접적 방식의 묵인의 공모 (silent complicity) 형태로 이뤄진다.

16. 기여 Contribution

기여는 특정 인권침해 사건에 기업이 직접 연관되는 것을 의미한다. 연루가 간접적이라면 기여는 직접적인 성격을 지닌다.

17. 실사 Due Diligence

실물조사(실사) 실사는 기업에 대한 투자 진행 시, 투자 의사결정 이전에 지분 혹은 자본구조에 있어서의 변화나 거래가 있는 기업에 대한 재무적·영업적 활동에 대해 조사하는 용역으로 인수·매수·주식상장 등의 기업활동 과정 중 이해 관계자나 그를 도와주는 전문가들이 수행하는 활동을 의미한다. 좁게는 회계감사에서 재고자산 등과 같은 자산이 실제로 존재하고 그 가치가 장부에 기재된 가치에 부합하는지를 눈으로 보고 확인하는 작업을 의미하나 넓은 의미에서는 모든 거래와 관련된 다양한 과거, 현재, 미래의 사실을 해당 거래의 성격에 비추어 여러 측면에서 조명해 보고 각종 사실을 확인하는 과정 전체를 의미한다.

실사 개념은 미국의 Securities Act (1933) 에서 기원을 두고 있으며, 실질적으로 기업의 인수 합병 시(M&A)에 주로 사용되었다. 이 법안은 증권 브로커가 증권 구매 시 투자자에게 중요한 정보에 대한 부정확한 공시를 이유로 소송을 당할 경우 실사를 근거로 방어를 할 수 있다는 내용을 포함하고 있다. 즉 실사는 상대 회사가 제공한 정보를 토대로 실사를 하고 투자자에게 보고하였는데 문제가 발생할 경우 조사과정에서 제공되지 않은 부분에 대해서는 책임이 없음을 의미한다. 일부 학자는 실사 대신 상당주의 의무 또는 상세주의 의무란 용어를 사용한다. 실사가 인권경영 분야서 실시될 때는 인권실천 점검의무라고 한다.

18. 고충 Grievance

고충이란 법적, 계약적, 명시적 혹은 암묵적인 약속이나 관습 절차에 따라 보장된 권리가 침해 받아 개인이나 집단이 겪는 어려움이나 괴로움을 말한다. 심리적 정서적 차원에서 인권피해자가 겪는 고통을 표현한 말이다.

19. 고충처리제도 Grievance Mechanism

인권침해 발생시, 인권 피해자의 고통을 효과적으로 해결하기 위해 마련한 구제 제도. 고충처리제도는 크게 사법적 제도와 비사법적 제도로 구분한다. 인권소송을 다루는 국가의 사법제도나, 국가인권기구 등을 통해 제공되는 비사법적 고충처리제도, 비정부 기반의 고충처리제도 등이 있다.

20. 영향권 Sphere of Influence

영향권이란 특정 기관 또는 사업이 주변 사회와 환경의 변화에 미치는 범위를 일컫는다. 기업과 인권에서는 특정 회사의 경영과 활동이 조직 외부 관계자의 인권에 미치는 영향력의 정도와 범위를 말한다. 영향권 개념은 회사 내의 노동권 문제에서 출발하여 협력업체, 지역사회, 정부 등과 관계된 문제를 다루는데 인권위험을 파악하는 개념적 틀이다. 인권경영에서는 개념의 모호성으로 인해 핵심적인 개념으로 사용하지는 않고 있다. 연루와 인권실천 점검의무 2005년 존 러기 전 기업과 인권 특별대표의 임기가 시작되었을 때, 그의 주요 임무 중에 하나는 연루(Complicity)와 함께 이 개념을 조사하는 것이었다. 수차례의 컨설팅을 거쳐, 존 러기 전 특별대표는 영향권이 인권실천점검의무(Due diligence)의 범위를 명료히 설명하기에 '너무 광범위하고

모호'하다고 판단, 이 개념보다 연루의 개념을 인권실천점검의무와 더 적절히 연관시켜 설명하겠다고 결정한 바 있다. 그러나 영향권은 사회책임경영(CSR)에서 위의 설명과 유사한 맥락으로 여전히 유효하게 설명되고 있다.

21. 가치사슬 Value Chain

고객에게 가치를 제공함에 있어서 부가가치 창출에 직·간접적으로 관련된 일련의 활동·기능·프로세스의 연계를 의미한다. 미국 하버드대 마이클 포터 교수가 1985년 고안하였다. 가치사슬은 기업의 전략적 단위 활동을 구분하여 자사의 강점과 약점을 파악하고, 원가 발생의 원천 및 경쟁 기업과의 현재 및 잠재적 차별화 원천(가치 창출 원천)을 분석하기 위해 개발된 개념이다.

22. 공급망 Supply Chain

공급망은 원재료를 획득하여 중간재나 최종재로 변환하고, 최종제품을 고객에게 유통시키기 위한 조직 및 비즈니스 프로세스의 네트워크를 말한다. 공급사슬이라고도 한다. 공급망은 생산-유통-소비 과정에서 공급업체, 제조공장, 유통센터, 소매할인점, 고객 간의 물질, 정보 및 금전의 쌍방향 흐름을 연결한다. 인권경영은 공급망의 각 단계에서 발생하는 인권 위험을 다룬다.

23. 책무성 Accountability

책무성은 직책(職責)에 따른 의무(義務)를 의미하는데 주로 공적인 기관, 비영리단체 또는 기업에서 의사결정 지위에 있는 사람의 정치적, 법적 책임을 의미한다. 책무성은 의무부담자(duty-bearer)의 권리보유자(rights-holder)에 대한 법적 정치적 책임을 강조한다. Account는 회계장부와 회의록을 의미하기에 책무성은 정책결정 과정(회의록)과 집행과정(회계장부)을 공개하는 투명성을 의미한다. 즉, 투명성과 책무성은 거버넌스의 핵심 요소이다. 설명책임이라고 하기도 한다. 직책에 따른 임무를 의미하는 책임성 Responsibility이 결과를 중시한다면 책무성은 결과와 과정 모두 중시한다.

24. 히트맵 Heat Map

열을 뜻하는 히트와 지도를 뜻하는 맵을 결합시킨 단어도 특정 변수에 대해 속성들을 매트릭스로 나열해 두고 각 속성값을 열로 표현한 그래프이다. 일반적으로 속성값이 높은 것을 높은 열을 의미하는 진한 붉은색으로 표시한다.

인권 관련 용어

25. 인권 Human Rights

인권은 인간이 인간답게 사는데 필요한 필수적인 권리와 이를 요구하고 누릴 수 있는 자격을 의미하는 개념이다. 인종, 성, 국적, 사회적 지위, 사상 등과 상관없이 보편적으로 적용되어야 하는 것으로 이해된다. 국가인권위원회 법에서는 인권을 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리」로 정의하고 있다.

26. 인권위험 Human Rights Risk

인권위험은 기업 활동이나 관계를 통하여 잠재적으로 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 뜻한다. 인권위험을 파악하는 것은 그 영향력을 물론이고 인권 침해가 발생하지 않은 경우 그 발생 가능성을 평가하는 것도 포함한다. 기업과 인권 이행원칙 17조는 인권위험을 적절히 다룰 수 있도록 인권실천점검의무를 강조한다.

27. 인권감수성 Human Rights Sensitivity

인권감수성이란 특정 상황을 인권의 관점에서 지각하고 해석하며, 그 상황에서 권리보유자, 의무부담자, 이해당사자 등 관련된 다양한 행위자의 역할과 책임을 파악하고 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적 과정을 말한다. 인권피해자와의 공감과 연대를 강조한다는 점에서 인권감수성은 인권지식, 인권의식, 인권감성, 인권감각 등과 차별화되는 개념이다.

28. 인권 실천·점검의무 Human Rights Due Diligence

인권 실천·점검의무란 회사의 사업추진 기획단계에서부터 종결까지 지속적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 예방 조치를 취하고, 이미 진행 중인 경우에는 완화시키고 이미 발생한 인권침해에 대해 구제를 통해 책임을 지는 일련의 활동을 의미한다. 이 의무는 기존의 위험관리접근에서 진화한 개념이다. 기업과 인권 이행원칙 15조는 구체적으로 인권정책 선언, 인권영향평가, 적절한 구제책 수립을 강조한다. 기업에서 주로 사용하는 용어인 Due Diligence는 실제조사라는 의미의 실사(實査) 또는 상당주의 또는 상세주의 의무로 번역한다. 본 매뉴얼에서는 국가인권위에서는 사용하는 인권 실천·점검의무란 용어를 사용한다.

29. 인권영향평가 Human Rights Impact Assessment

인권영향평가는 조직이나 특정 사업이나 활동이 인권에 미치는 영향을 사전에 파악하기 위한 활동을 말한다. 사업의 경우 사업으로 인해 주민 등 이해관계자가 지닌 다양한 권리의 향유에 미치는 긍정적 부정적 효과를 미리 파악하여 예방조치를 취하는데

활용한다. 필요에 따라 사업 실시 이전과 과정 및 이후에 시행할 수 있다. 인권영향평가 실시 여부는 인권경영이 윤리경영이나 사회책임 경영과 차별성을 지니는 핵심 요소이다.

30. 인권기반접근 Human Rights-based Approach (HRBA)

인권의 가치와 원칙에 따라서 사업 또는 조직을 운영하는 방식을 말한다. 권리기반접근이라고도 한다. 핵심 원칙으로 참여 Participation, 책무성 Accountability, 비차별 Non-discrimination, 자력화 Empowerment, 기존 인권기준과 제도 Link to human rights standards와의 연계를 의미하는 PANEL 이 있다. 권리기반접근(RBA)라고 부르기도 한다.

31. 인권지표 Human Rights Indicator

인권지표는 인권상황과 수준을 모니터링하고 평가하는 도구. 세계은행은 2010년 개발 분야에서의 인권지표를 개발하였고 유엔 인권최고대표사무소(OHCHR)는 2012년 구조적(structural), 과정적 (process) 및 결과 (outcome) 세가지 축으로 구성된 인권지표를 개발하였다. 덴마크 국가인권위원회(DIHR)는 기업과 인권 분야에서 인권지표를 개발하고 있다. 국내에서는 국가인권위원회와 광주광역시가 인권지표를 개발하여 사용하고 있다.

32. 인권 주류화 Human Rights Mainstreaming

인권주류화는 인권의 가치와 원칙을 기존의 시스템에 적용하여 제도화하는 것을 말한다.

33. 국가의 인권의무 State Human Rights Obligations

국가의 인권의무는 의무부담자로서 국가가 마땅히 수행해야 할 역할로 보호, 존중 및 충족 세가지를 말한다. 보호 Protect는 국민이 제3자로부터 방해받지 않고 자유롭게 자신의 권리를 누릴 수 있도록 국가가 필요한 조치를 취하는 것을 말한다. 존중 Respect 은 국민이 권리를 누릴 수 있도록 국가가 국민의 권리를 침해하지 않는 것을 말한다. 충족 Fulfill 은 국민이 권리를 누릴 수 있도록 적극적으로 법적, 행정적, 예산적 조치를 취하는 것을 말한다. Fullfil은 실현이라고 번역하기도 한다. 존중이 국가의 소극적 의무라면 충족은 적극적 의무의 성격을 지닌다.

34. (인권) 구제 (Human Rights) Remediation / Remedy

구제는 인권침해에 대해 보상 또는 배상함으로써 인권피해자의 고통을 경감하는 것을 말한다. 구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제로 나누어진다. 비사법적 구제제도로는 회사 내부, 국가인권기구 등 국가의 비사법적 구제제도 그리고 시민사회단체 등 제3의 기관을 통한 구제 등 다양하다. 구제는 피해 예방 및 재발 방지의 보장, 사과, 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상과 형벌 등 다양한 형태가 있다.

35. 실질적 인권영향 Actual Human Rights Impact

실질적 인권 영향은 회사의 특정 사업이나 활동으로 인해 권리보유자와 이해관계자의 인권에 실제로 끼친 효과를 말한다. 잠재적 또는 간접적 인권영향과 대비되는 개념이다.

36. 부정적 인권영향 Adverse Human Rights Impact

부정적 인권영향은 회사의 특정 사업이나 활동으로 인해 권리보유자와 이해관계자의 인권에 부정적으로 끼치는 효과를 말한다. 의도와 인지 여부와 상관없이 발생한 모든 부정적 영향을 의미한다.

37. 이해관계자 Stakeholder

이해관계자는 특정 사업이나 사건을 통해 이득이나 손해 등 이해관계를 지니고 있는 관계자를 말한다. 이해관계의 연관성 정도에 따라 이해당사자라고 부르기도 한다. 기존의 경영방식에서 이해관계자는 투자자, 주주와 같이 경제적 이윤에 직접적 관련이 있는 당사자로 한정되었지만, 인권경영에서 이해관계자란 기업 활동에 의해 실질적으로 영향(Impact)을 받고 있는 권리보유자(예, 원주민)를 포괄한다.

38. 의무부담자 Duty-bearer

권리보유자(Rights holder)와 대비되는 개념으로 보통 국가와 국가의 인권보장 의무를 수행하는 국가기관이나 공공기관을 의미한다. 의무부담자는 대상자에 대한 인권 의무에는 크게 보호, 존중 그리고 충족이 있다. 의무담지자라고 표현하기도 한다.

39. 원주민 Indigenous People

원주민은 역사적으로 외부인이 식민지와 기업 활동을 위해 이주한 지역에 이미 살고 있던 종족을 부르는 용어이다. 선주민이라고도 한다. 원주민은 그들이 살고 있는 토지의 의미를 넘어 땅과 밀접하게 관련된 생활 방식, 관습, 독특한 지식 체계, 문화를 의미하며 이를 보존하고, 개발하고, 후세에 전달해 전통을 유지하는 것이 중요하게 간주된다. 국제노동기구(ILO)와 유엔은 이러한 원주민의 권리를 보호하는 규범을 채택하였다.

기업과 인권 관련 기준 및 제도

40. UN 세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights

1948년 12월 10일 파리에서 열린 UN 총회에서 채택된 선언으로 국제 인권의 가장 기본적인 규범으로 간주되고 있다. 모두 30조항으로 구성되어 있으며 시민정치적 권리와 경제사회문화적 권리로 구성되어 있다. 세계인권선언에 담긴 권리 일부는 이후 국제인권조약의 형태로 발전되었다. 360여개 이상의 언어로 번역되어, 가장 많이 번역된 문서로 기네스북에 수록되었다. <www.un.org/en/documents/udhr>

41. UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

1966년 12월 16일 유엔 총회에서 채택된 경제 사회 문화적 권리 분야의 국제인권조약이다. 사회권 규약이라 줄여서 부르고 일본에서는 A규약이라고 줄여서 부른다. 일할 권리, 좋은 환경에서 일할 권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 사회보장을 받을 권리, 가정이 보호받을 권리, 적절한 생활수준을 향유할 권리, 교육권, 문화생활에 참여할 수 있는 권리 등을 다루고 있다. 사회권 규약의 이행을 감시하는 사회권 규약 위원회가 있다. 한국정부는 1990년 가입했고 4-5년마다 정기적으로 이행 보고서를 제출해왔다. <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/ESCRIndex.aspx>>

42. UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Civil and Political Rights

1966년 12월 16일 유엔 총회에서 채택된 시민적 정치권 권리 분야의 국제인권조약. 자유권 규약으로 줄여서 부르고 일본에서는 B규약이라고 줄여서 부른다. 고문당하지 않을 자유, 사상의 자유, 표현의 자유, 거주이전의 자유 등을 다룬다. 자유권 규약의 이행을 감시하는 자유권 규약 위원회가 있다. 한국정부는 1990년 가입했고 4-5년 마다 정기적으로 이행 보고서를 제출한다.

<<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx>>

43. 보호, 존중, 구제 프레임워크 Protect, Respect, Remedy Framework

보호, 존중, 구제 프레임워크는 2008년 유엔 인권이사회가 채택한 기업과 인권 이슈를 다루는 기본 체계를 말한다. 이 프레임워크는 크게 기업에 의한 인권침해로부터의 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 효과적인 인권침해 구제제도와 절차라는 세 가지 원칙에 토대를 두고 있다. 유엔 사무총장의 요청으로 이 프레임워크를 만드는데 주도적 역할을 한 존 러기 미국 하버드대 교수의 이름을 따서 '존 러기 프레임워크'라고 부르기도 한다.

44. UN 기업과 인권 이행원칙 UN Guiding Principles on Business and Human Rights

2011년 6월 제17차 유엔 인권이사회에서 채택된 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업의 역할에 대한 이행원칙. UN 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie) 하버드 로스쿨 교수가 2005년부터 연구와 자문을 걸쳐 2008년 개발한 '보호, 존중 및 구제' 프레임워크 후속 성격의 이행 원칙을 담고 있다.

<<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>>

45. UN 인권최고대표사무소 Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

1993년 6월 오스트리아 비엔나에서 열린 제2회 세계인권회의의 권고에 의해 1994년 설립된 유엔의 인권 전담 기구. 스위스 제네바에 본부를 두고 있으면 현재 800명 이상의 직원이 본부와 지역 및 국가 사무소에서 일하고 있다. 주요 활동으로 유엔의 인권 활동을 증진 및 조정하고, 심각한 인권침해에 대처하고, 인권 보호를 위한 예방 조치 실시 그리고 인권교육, 자문, 기술협력, 인권관련 기구의 활동을 지원한다. 유엔 인권이사회와 총회에 보고서를 제출하며, 세계인권선언 및 국제인권규범을 근거로 국제사회의 주요 인권 이슈를 모니터하고 개선 권고를 제출한다. 최고대표사무소의 수장은 유엔인권최고대표(UHCHR)는 사무차장급(USG)으로 임기는 4년이다. 과거에는 인권고등판무관이라는 번역용어를 사용하다가 최근 인권최고대표사무소로 명칭을 변경하였다.

46. UN 책임투자원칙 Principles for Responsible Investment (PRI)

책임투자원칙은 유엔환경계획의 주도하에 재무적 성과뿐 아니라 환경, 사회(책임) 및 지배구조 (ESG) 등 비재무적 성과를 통합적으로 고려하는 사회책임 투자 원칙이다. 세계 1300여개 이상의 금융기관과 연기금 등이 이 원칙을 한국에서는 국민연금이 참여하고 있다. <<https://www.unpri.org/>>

47. UN 글로벌콤팩트 UN Global Compact (UNGC)

인권, 노동, 환경과 반부패 분야에서 기업이 준수해야 할 유엔의 10대 원칙을 준수함으로써 기업의 사회적 책임을 제고하기 위해 코피아난 전 UN 사무총장의 주도하에 2000년 설립된 기구. 본부는 뉴욕에 있으며 10대 원칙은 세계인권선언, 리우 선언, ILO 핵심노동기준, UN 부패방지협약에서 유래하였다. 130여 개국에 걸쳐 8700여 곳 이상의 기업·공공기관·지자체 및 민간 재단 등이 가입해 있다. <www.unglobalcompact.org>

48. GRI Global Reporting Initiative

지속가능성 보고 가이드라인을 제공하는 비영리 기관. 1997년 UNEP과 미국의 환경단체인 CERES가 협력하여 설립하였으며, 기업이 경제, 환경, 사회, 거버넌스 네 가지 영역에서 지속가능성 수행 정도를 보고할 수 있도록 프레임워크를 섹터별로 구성하였다. 여러 이해관계자(기업, 정부, 노동계, 시민단체 등)의 의견을 수렴할 수 있는 위원회를 두고 있다. <<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>>

49. OECD 국가연락사무소 OECD National Contact Point (NCP)

OECD 다국적기업 가이드라인을 따르는 국가는 고충처리업무를 담당하는 국내연락사무소(NCP)를 설치하도록 되어있다. NCP는 가이드라인을 장려하고, 질의와 논의를 처리하며, 필요시 문제 해결에 기여해야 한다. 또한 가이드라인 위반의 구체적 사례를 처리하는데, 진정이 있는 경우 우선적으로 그에 대한 평가를 수행하고, 당사자들이 문제를 해결할 수 있도록 중재를 제공하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 성명과 권고를 발표하게 된다. <<http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>>

50. OECD 다국적 기업 가이드라인 OECD Guidelines for Multinational Enterprises

OECD 다국적기업 가이드라인은 기업의 책임있는 경영 활동을 촉진하기 위해 제정된 국제기준이다. 1976년 제정된 이래로 1979년부터 2011년까지 5회에 걸쳐 개정되었으며, 특히 2011년 가이드라인에는 인권조항이 새로 포함되었다. 가이드라인은 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 한다. OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언 (OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 부록 II (Annex II)에 해당한다. <<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>>

51. 일터에서의 기본 원칙과 권리 선언

Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

1998년 ILO 제 86차 세계총회에서 채택된 본 선언은 이러한 권리가 보편적이며 경제 개발 수준에 관계없이 모든 국가의 모든 사람들에게 적용된다는 것을 분명히 하고 있다. ILO는 본 선언이 채택된 86차 총회 이후 188개 협약가운데, 노동자에게 가장 중요한 영향을 미친다고 판단하는 협약 8개를 기본협약으로 선정한 바 있다. 또한 이 기본협약의 핵심노동기준으로써, 1) 결사의 자유와 단체교섭 인정 2) 모든 형태의 강제노동 철폐 3) 아동노동의 실질적 철폐 4) 고용과 직업에서의 차별 철폐 등 4개 영역을 정하였다. 결과적으로 이 선언의 채택과 동시에 ILO 핵심노동기준이 어느 나라, 어느 기업에서나 적용되는 ILO의 기준으로서 자리매김했다. 또한 이 선언은 실업자 및 이주 노동자 등 특별히 주의를 기울여야 하는 그룹에 대해서도 언급한다. 더불어 경제성장만으로는 형평성, 사회적 진보를 보장하고 빈곤을 퇴치하기에 충분하지 않다는 것을 분명히 밝히고 있다. <<http://www.ilo.org/declaration/lang—en/index.htm>>

52. 사회적 책임에 관한 국제표준 International Standard Organization 26000 (ISO 26000)

국제표준화기구가 2010년 제정한 기업의 사회적 책임에 대한 국제 표준. 이는 사회의 모든 조직이나 기업이 의사결정 및 활동 등을 할 때 소속된 사회에 이익이 될 수 있도록 하는 책임을 규정한 것이다. 구체적으로 산업계, 정부, 소비자, 노동계, 비정부기구(NGO) 등 7개 경제주체를 대상으로 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래, 소비자 이슈, 공동체 참여 및 개발 등 7대 의제를 사회적 책임 이슈로 규정하고, 이에 대한

실행지침과 권고사항 등을 담고 있다. 2005년부터 5년간 준비해온 이 기준은 2010년 9월 국제표준으로 최종 결정되었다.

<<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>>

53. EU 비재무 보고양식 명령 Non-Financial Reporting Directive

비재무 보고양식 명령 (은 유럽위원회와 유럽의회가 유럽 대기업의 사회·환경 문제를 개선하기 위해 2014년 개정된 회계지침으로 대기업은 고용, 인권보호, 반부패·뇌물수수, 이사회 다양성(성 별, 나이, 출신지, 학력)등에 관한 정책을 비롯하여 ESG 리스크 관리, ESG 정책시행 결과에 대한 정보를 의무적으로 공시해야 한다.

<https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en>

54. 전자업체 행동규범 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)

2004년 델, 휴렛 팩커드(HP), IBM 등 8개 글로벌 전자산업 업체가 기업의 사회적 책임을 다하자는 취지로 만든 행동 규범. 노동, 보건 안전, 환경, 윤리, 경영시스템 5가지 항목에서 기업이 지켜야 할 내용을 규정하고 있다. <www.eicc.info>

55. 전자업체 시민권 연합 Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)

전자산업 분야에서 생산, 구매자, 공급 업체 등이 관련 정보를 저장, 공유, 모니터 할 수 있는 협업 플랫폼. 전자업체 행동규범 (EICC)의 준수를 감시하고 증진하기 위해 2004년에 설립된 기관. 최근 이름을 기업책임연대 Responsible Business Alliance로 변경하였다. <www.responsiblebusiness.org>

56. 적도원칙 Equator Principles

적도원칙은 1000만 달러 이상의 대형 개발 프로젝트가 환경 파괴를 일으키거나 해당 지역 주민들의 인권을 침해할 경우 자본 투자를 금지하는 금융기관의 자발적 협약이다. 검토, 평가, 기준 적용, 정보 공개, 고충처리, 보고 등의 10대 원칙으로 구성되어 있다. 적도원칙은 단순한 선언을 넘어 금융기관에게 프로젝트 자원 조달에 있어 환경 및 사회적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 현재 37개국 88개 주요 대형 금융기관이 참여하고 있으며 이들의 자본 조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다. 한국에서는 산업은행이 2017년 1월 처음으로 가입하였다. 적도란 용어는 대부분의 광물자원이 적도 지역에 매장되어 있다는 사실에서 기인한 것으로 알려져 있다. <<http://www.equator-principles.com/>>

57. 글로벌 소비재 포럼 The Consumer Goods Forum (CGF)

글로벌 소비재 포럼은 세계 70여개국, 400여개 소비재 제조사 및 유통사가 참여하고 있는 글로벌 회의체이다. 소비자의 더 나은 삶을 위한 논의와 지식공유의 장을 마련한다는 취지로 1953년 설립되었다. <<http://www.theconsumergoodsforum.com/>>

58. 면화 이니셔티브 Better Cotton Initiative

면화 이니셔티브는 면화생산에서 환경, 사회 및 경제의 지속가능성 3대 원칙 준수를 증진하기 위해 만들어진 협의체이다. (면화) '생산 원칙과 기준' (Production Principles and Criteria) 이행을 모니터하는 역할을 담당하고 있다. <<http://bettercotton.org/>>

59. 채굴산업 투명성 이니셔티브 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)

채굴산업 투명성 이니셔티브는 석유, 가스 및 광물 자원의 투명하고 책무성 있는 관리를 위한 글로벌 기준이다. 2002년 설립된 이후 현재 52 개국에서 시행되고 있다. <<https://eiti.org/>>

60. 세계광업협회 International Council on Mining & Metals (ICMM)

국제광업협회는 안전하고 공정하고 지속가능한 광업을 촉진하기 위해 2001년 설립된 협의체이다. 현재 24개 광산 기업과 약 30개의 관련 협회로 구성되어 있다. 2003년 회원사가 준수해야 할 10개의 원칙을 채택하였다. <<https://www.icmm.com> / <http://www.miningkorea.or.kr/>>

61. 국제석유산업환경보존협회

International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)

국제석유산업환경보존협회는 1974년 설립된 석유 및 가스 분야의 기업 협의체로 설립되어 기후와 에너지 등 환경 및 사회적 이슈 관련 협회의 입장을 대변하고 지속가능발전 관련 문제 해결에 참여하고 있다. <<http://www.ipieca.org/>>

62. 영국: 현대판 노예방지법 Modern Slavery Act(2015)

The Modern Slavery Act 2015는 영국 의회의 법입니다. 그것은 영국의 노예 제도를 다루기 위해 고안되었으며 인신 매매와 노예와 관련된 이전의 범죄를 통합합니다. 이 법은 잉글랜드와 웨일즈까지 확대됩니다. 이 법안은 제임스 브로켄 셔 (Crime and Security) 의회 차관보가 2013년 10월 초안 양식으로 하원에 제출했습니다. 본사에서 스폰서 한 스폰서는 Theresa May와 Bates Bates였습니다. 왕의 동의를 얻어 2015년 3월 26일에 법으로 제정되었습니다.

<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>>

63. 미국 캘리포니아: 캘리포니아 공급망 투명성 법률

California Transparency in Supply Chains Act(2010)

2011년에 캘리포니아주가 소매 업체의 공급망에서 노예제도 및 인신 매매 근절 노력 공개를 의무화한 법률로 공식명칭은 "공급망의 투명성에 관한 법률 (Transparency in Supply Chains Act)"이다. 2012년 1월 1일부터 시행되었으며, 연간 소매 판매액이 1억 달러를 초과하고 연간 캘리포니아 판매액이 500,000 달러를 초과하는 소매업을 지닌 회사에 적용된다. <<https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf>>

64. 미국 : 도드 프랭크법

United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals(2012)

2010년 7월 도입된 미국의 월가(Wall Street) 개혁을 위한 연방법으로 공식 명칭은 도드-프랭크 Dodd-Frank 미국 금융 개혁 및 소비자 보호법(Pub.L. 111-203, H.R. 4173, 일반적으로 Dodd-Frank라고도 함). 이 법은 2007-2008년 미국 금융 위기에 대한 대응으로 금융회사에 대한 규제 강화와 금융감독 체계의 효율적 재편 그리고 독립기구인 '소비자금융 보호국' 설립을 통한 금융 소비자 보호 강화가 핵심이다. 이 법에 부정적인 도널드 트럼프 대통령 취임으로 이 법의 실효성에 의문이 제기되고 있다.

<<https://www.sec.gov/opa/Article/2012-2012-163htm---related-materials.html>>

65. 미국: 외국 불법행위 배상청구법 US Alien Tort Claims Act (ATCA)

외국인이 미국의 법이나 미국이 가입한 조약을 위배한 불법행위에 대해 미국의 지방법원이 최초 관할권을 가지는 것을 허용한 외국인 불법 행위를 다루는 법령(28 USC § 1350)이다. 1980년부터 시행된 이법에 따라 미국 이외의 지역에서 발생한 인권 침해에 대해 미국 법원은 외국 시민의 인권침해를 구제하는 조치를 취할 수 있다.

<https://en.wikipedia.org/wiki/Alien_Tort_Statute>

66. 다우존스 지속가능경영지수 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

다우존스 지속가능경영지수 글로벌 금융정보사인 미국 S&P Dow Jones Indices와 지속가능경영평가 선도기업인 RobecoSAM사가 개발하여 지난 1999년부터 전세계 2,500개 기업(시가총액 상위 기업)을 대상으로 기업의 지속가능성을 평가하는 평가기법으로 기업의 가치를 재무적 정보 뿐 아니라 사회적, 환경적 성과와 가치를 종합적으로 평가하는 글로벌 평가 모형이다. 한국생산성본부는 2009년부터 로컬파트너로 참여하여 S&P Dow Jones Indices, RobecoSAM과 공동으로 세계최초 국가단위 다우존스 경영지수인 DJSI Korea를 개발하여 매년 평가 결과를 공개하고 있다.

<<http://www.sustainability-indices.com/> http://djsi.or.kr/wp/?page_id=5&&ckattempt=1>

67. 덴마크인권연구소 Danish Institute for Human Rights (DIHR)

덴마크의 국가인권위원회 역할을 수행하는 인권 연구기관. 1987년 설립되었고 기업과 인권 분야의 연구와 자문에 선도적인 역할을 수행하고 있다. <www.humanrights.dk>

68. 국가인권위원회 National Human Rights Commission of Korea (NHRCK)

인권의 보호와 증진을 전담하는 수행하는 국가기관으로 2001년 설립되었으며 입법·행정·사법 3부 어디에도 속하지 않고 독립적으로 업무를 수행한다. 위원회는 위원장 1명과 상임위원 3명을 포함한 모두 11명의 위원으로 구성된다. 상임위원 2명과 비상임위원 2명은 국회가 선출하고 상임위원 1명을 포함한 4명은 대통령이 지명, 나머지 3명은 대법원장이 지명하여 대통령이 임명한다. 주로 인권관련 정책연구와 개선권고, 인권침해와 차별행위 조사 구제, 교육과 홍보, 국내외 교류협력 등의 활동을 수행한다. <www.hhrc.go.kr / www.humanrights.go.kr>

부록

부록4. 주요문헌 및 참고문헌

[국내] 주요 기관별 참고문헌

■ 국가인권위원회

발행연도	제목	비고
2016	기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 권고 *	연구
2016	기업과 인권 로드맵	
2015	기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구	
2014	인권경영 가이드라인 및 체크리스트 *	
2014	중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구	
2014	인권경영 길라잡이 : 기업 인권교육 교재	
2014	인권경영 우수사례 평가지표 개발	
2014	중소기업의 사회적 책임경영	
2014	중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구	
2014	해외기업의 인권영향평가 사례연구 : Nestle를 중심으로	
2014	해외진출 한국기업 인권침해 실태조사 결과발표 및 토론회	토론문
2014	인권영향평가 및 관리에 관한 지침 (HRIAM 가이드)	번역
2013	기업 인권교육 교재	연구
2013	국가인권위원회 2013년 제2회 인권경영포럼 및 제68회 한국비교공법학회 학술대회	토론문
2013	기업과 인권에 관한 보고서	연구
2011	기업과 인권 이행지침 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행	번역
2009	행복한 일터를 위한 인권경영입문	연구

■ 정부부처

발행연도	제목	비고
2017	2017~2021 제3차 국가인권정책기본계획 (의견수렴안)*	법무부, 국가인권정책협의회
2016	2014년도 국가인권정책기본계획 이행상황	법무부, 국가인권정책협의회
2014	2013년도 국가인권정책기본계획 이행상황	법무부, 국가인권정책협의회
2012	2012-2016 제2차 국가인권정책기본계획	대한민국 정부
2012	기업의 인권책임과 법무부의 역할	이상수, 법무부

* 국가인권정책기본계획 이행상황은 2014년도 이행상황(2016.2.발행)본이 가장 최근 결과이며, 2017-2021년도는 법무부에서 의견수렴 중임.

■ 유엔글로벌콤팩트 한국협회(UN Global Compact Network Korea)

발행연도	제목	비고
2009	기업의 인권통합 경영을 위한 안내서	유엔글로벌콤팩트 기업리더 인권이니셔티브 유엔인권고등판무관실
2004	유엔글로벌콤팩트 10대원칙	개정

■ 한국인권재단

발행연도	제목	비고
2017	한국의 기업과 아동권리 기초조사	유니세프한국위원회
2015	기업과 인권 국가행동계획(NAP) 수립을 위한 연구용역	국가인권위원회
2014	인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM)	국가인권위원회
2014	해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로	국가인권위원회
2014	효과적인 민관협력(PPP) 기반 조성을 위한 교육 및 CSR 전문가 포럼	KOICA
2012	기업의 사회적 책임(CSR)을 증진하기 위한 지자체 거버넌스	서울시
2010	기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?	자체수행
2010	2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해	국가인권위원회 유엔글로벌콤팩트

■ 그 외

발행연도	제목	비고
2015	다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구	한국법제연구원
2015	인권경영의 법적 의미와 기업규제패러다임의 전환	곽관훈
2015	다국적 기업의 인권 침해에 대한 대응방안	국제지역연구
2014	기업과 인권 (Just Business)	존 제러드 러기 저 이상수 역
2014	인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점	한국법철학회
2014	기업의 인권책임지수 왜, 어떻게 가능한가?	한국사회학
2014	기업의 인권존중책임에 관한 국제기준과 법적 과제	김인재
2014	한국에서의 UN 기업과 인권 이행 원칙의 적용 가능성	서울대학교 공익인권법센터
2013	기업의 인권보고지표를 통한 인권경영의 강화: ISO 26000와 GRI G4의 인권지표를 중심으로	아주대학교 법학연구소
2011	인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와	송세련

	선진모델 구축을 위한 실태조사	
2011	기업의 인권보호 주체와 사회적 책임	기업과 인권 학술발표대회
2010	모든 조직의 사회적 책임 국제표준 ISO 26000과 중소기업의 지속가능경쟁력 제고방안	안윤기
2010	기업범죄의 형사적 제재	법학연구
2009	기업 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발	기업책임시민센터
2009	법인범죄 제재의 정책적 근거 및 제재 다양화방안	형사정책연구
2008	인권경영의 모색 - 쟁점과 비판	조효제

[해외] 주요 기구별 참고문헌

■ UN 유엔

발행연도	기관	제목	국/영문
2017	OHCHR	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its visit to the Republic of Korea *	영문
		다국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹의 대한민국 방문 보고서	국문 (비공식)
2017	CESCR	General Comment No. 24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities	영문
		일반논평 제24호 : 기업활동과 관련하여 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약에 따른 국가의무	국문
2017	UNGC	Human Rights Translated 2.0 - A Business Reference Guide	영문
2015	UN	SDGs – The Sustainable Development Goals, 'Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development'	영문
2015	UNGC	Business & Human Rights Peer Learning Group Report 2015	영문
2012	UN	The Corporate Responsibility to respect human rights	영문
2011	UNGC	A guide for business - How to develop a human rights policy	영문
2011	The UN Working Group on Business and Human Rights	The UN Guiding Principles on Business and Human Rights	영문
2010	UNGC	A Human Rights Management Framework	영문
2009	OHCHR	A Guide for Integrating Human Rights into Business Management	영문
2008	UN	Protect, Respect and Remedy : a Framework for	영문

-2010		Business and Human Rights	국문
		기업과 인권 이행지침 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행	
1966	UN	International Covenant on Civil and Political Rights	영문
		UN 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약	국문
1966	UN	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	영문
		UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약	국문
1948	UN	Universal Declaration of Human Rights	영문
		세계인권선언	국문

■ OECD 경제개발협력기구

발행연도	기관	제목	국/영문
2015	OECD 한국 국가연락사무소 (National Contact Point)	Korean Trans National Watch, Cotton Campaign, Anti-slavery International *	영문
		분쟁사례 - OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기에 대한 1차 평가서 이의제기자 : 피해기자 : 대우인터내셔널, 포스코, 국민연금공단, NBIM(노르웨이 은행 투자위원회), 한국조폐공사 외 다수	국문
2011	OECD	The OECD Guidelines for Multinational Enterprises(Edited)	영문
		OECD 다국적기업 가이드라인(개정)	국문

■ EU 유럽연합

발행연도	기관	제목	국/영문
2013	EC	Employment & Recruitment Agencies / ICT / Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights	영문

■ G20

발행연도	기관	제목	국/영문
2017	G20	G20 Leaders' Declaration Shaping an interconnected world Hamburg, 7/8 July 2017*	영문
		독일 함부르크 G20 정상회의 공동선언문 *	국문 (비공식)

■ 그 외

발행연도	기관	제목	국/영문
2017	Equality and Human Rights Commission	Business and human rights : A seven-step guide for managers	영문
2016	Equality and Human Rights Commission	Busienss and human rights : A five-step guide for company boards	영문
2016	GRI	Global Reporting Initiative G4 Guidelines	영문/국문
2014	Equality and Human Rights Commission	A Guide to Business and Human Rights - How Human Rights Can Add Value to Your Business	영문
2013	International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and protection of	Business and Human Rights - A Guidebook for National Human Rights Institutions	영문

Human Rights			
2012	IFC	Performance Standards on Environmental and Social Sustainability (Edited)	영문
		환경적·사회적 지속가능성 성과표준 (개정)	국문
2010	ISO 26000	ISO 26000 : Guidance on Social Responsibility	영문
		ISO 26000 사회적 책임 표준	국문
2005	PRI	Principles for Responsible Investment	영문
		PRI 책임투자원칙	국문
2004	Amnesty International	The UN Human Rights Norms for Business : Towards Legal Accountability	영문
2000	VPI	The Voluntary Principles on Security and Human Rights	영문
		VPI 안전과 인권을 위한 자발적 원칙	국문
1998	ILO	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	영문
		노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 선언	국문

| 인쇄일 | 2017년 10월
| 발행일 | 2017년 10월
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9826
| F A X | 02)2125-0918
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제작 | (재)한국인권재단 02)363-0002

ISBN : 978-89-6114-562-6 93320 비매품

