

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스 12

■ 기업과 인권경영

2022 December

Vol. 120

HUMAN RIGHTS



국민권익위원회

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

발행일: 2022년 12월 1일(매월발행, 통권 120호, 비매품) 발행인: 전현희

발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7165

주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실

☎ 110

정부 민원안내
부패·공익신고



COVER STORY

기업에 대한 인권 보호와 존중 요구는 세계적인 추세입니다. 기업이 우리 삶에 미치는 영향력이 점차 커지고 있고, 이에 따라 인권경영의 필요성 또한 커지고 있습니다.

이번 호에서는 기업의 인권경영을 주제로, 지속가능성장을 위한 필수 요건으로 주목받는 인권경영의 국내외 기준과 기업 사례를 살펴봅니다. 이를 통해 인권경영의 실천 방안에 대해 함께 고민하고, 우리 사회 전반에 인권경영이 퍼져 나가는 계기를 만들기를 바랍니다.

01	전문가 코칭	04
	기업과 인권경영	
02	사례돌보기	07
	거스를 수 없는 시대적 흐름, 인권경영	
03	보고서리뷰	11
	UN 기업과 인권 이행 지침, 기업이 달성해야 할 8가지 인권 과제는?	
04	컴플라이언스 체크포인트	14
	기업의 인권경영과 국내외 인권경영 기준	
05	문화 속 기업윤리	19
	절대 놓쳐서는 안 되는 것 영화, ‘미안해요, 리키’	
06	뉴스클립	20
	국민권익위 청렴윤리경영 동향 / 국내외 동향	
07	웹툰: 바로보는 기업윤리	22
	인권경영 공감하기!	
08	행사소식	23
09	퀴즈	24



기업과 인권경영

전문가 코칭

박 근 덕 대표
평화인권교육센터



Q1. 기업의 지속가능성 측면에서 인권경영이 가지는 의미는 무엇인가?

지속가능한 기업 경영에 있어서 3대 핵심요소로 ESG(환경보호, 사회적 책임, 거버넌스)를 꼽고 있다. 여기서 ‘사회적 책임’에 관한 경영이 인권경영이라고 볼 수 있다. 즉 인권적 가치¹⁾에 맞게 경영을 한다는 것으로, (1)기업이 제공하는 제품/서비스가 사회적 가치에 부합하여야 하고(수요 기반), (2)기업의 운영시스템이 사회적 제도에 맞게 적용되어야 하며(제도 기반), (3)기업 활동에 관계되는 이들의 인권보호가 되어야 한다(자원 기반)는 것을 의미한다.

인권경영에 대한 요구는 국제적으로는 ISO(국제표준화기구)와 UN을 포함한 각종 국제기구에서 다양한 원칙과 가이드라인으로 제시되고 있다.²⁾ 국내에서도 이러한 요구를 수용하는 제도화가 진행되었다. 더불어 직장에서 발생하는 인권침해를 예방하고 피해를 보호하기 위한 법률 제정이 이어지고 있다. 최근에는 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘 방지를 규정하고 있다. 또한 국가인권위원회에서는 인권경영매뉴얼 및 가이드라인 등을 제시하고 있으며, 기획재정부와 행정안전부는 공기업 대상 인권경영을 경영평가지표에 포함시키고 있다.

1) 인권은 인간으로서의 존엄을 유지하기 위한 필수적 권리로서, 3대 가치로는 자유, 평등, 연대를 말하고 있다.

2) 관련 기준으로는 ISO26000(사회적 책임), UN SDGs(지속가능개발목표), GRI 지속가능경영지표 등이 대표적이다.

MZ세대가 기업 및 사회 구성원으로 유입된 점도 고려하여야 한다. 이들은 청소년기에 외환위기를 겪었으며, 정보통신기술 등으로 인한 급속한 사회 변화를 겪은 세대이다. 급속히 증가한 사회 변동성은 이들에게 개인의 가치를 더 중요하게 보도록 하였다. 이처럼 국내외적 변화와 함께 우리 가치관의 변화는, 기업의 사회적 의미에 대해 질문을 하고 있다. 이는 기업이 제공하는 서비스와 제공하는 방식, 나아가 기업의 조직 문화 등에 대해 보다 구체적인 질문을 하고 있다. 그리고 지속가능한 경영을 하기 위해서 기업들은 이러한 질문에 답하여야 한다.



Q2. 기업이 인권경영을 하기 위해 검토하는 방안에는 무엇이 있는가?

인권경영은 경영이 인권 가치에 병행하도록 한다는 의미이다. 특히 경영과정에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방하고 발생한 피해에 대한 보호 및 구제를 먼저 다루고자 하는 것이다. 이를 위해 다음의 두 가지 질문으로 검토할 수 있다.

- 노동자 및 고객을 포함한 이해관계자들의 인권 보호를 위한 구조가 작동하는가?
- 제품/서비스 제공 과정에서 인권침해나 차별이 일어나는가?

즉, 경영과정에서 인권보호를 위한 체계를 가지고 있는가와, 인권침해 발생 여부 점검을 우선 제시하고 있다. 이러한 질문에 대한 구체적인 지표나 가이드라인으로는 국제적 기준이 되는 ISO 26000의 인권 및 조직 거버넌스, 소비자 이슈에 대한 사항을 검토해야 하며, GRI 400(사회적 성과 지표)을 중요하게 참고할 필요가 있다.

국내 기업의 경우 인권경영 체크리스트(국가인권위원회)를 적극 검토할 필요가 있다. 앞서 제시된 두 개 질문을 각기 나누어 조직과 사업부문 체크리스트로 구성되어 있으며, 주요 항목을 정리하면 다음과 같다.

기업이 리스크로부터 벗어나기 위해서는 제3자를 신중하게 선정하고, 제3자가 기업이 요구하는 표준을 준수하도록 하며, 이들의 성과를 모니터링해야 한다. 이와 관련해 투명성기구는 다음과 같은 제3자 관리 원칙을 제시하고 있다.

조직부문	사업부문
• 인권경영 제도화 – 인권경영선언, 인권영향평가, 인권보호 및 구제 등 • 고용상의 비차별 – 채용 및 승진, 성장 기회 제공 등 • 노동권 보장 • 산업안전 보장 • 책임있는 공급망 관리 – 공급망 관계자 인권보호 • 지역주민 인권보호 • 환경권 보장 • 소비자인권 보호	• 사업 단계별 공정 운영상 비차별 • 제품/서비스 제공상 비차별 • 안전보장 • 이해관계자 보호 (개인정보 등) • 공급망 관리 (인권경영 공유)

해당 리스트는 국내 기업에 관련된 사항을 정리한 것으로, 기업이나 사업에 따라 주요 항목을 포함하여 세부항목을 자유롭게 조정하도록 권장하고 있다.

이처럼 인권경영에서 제시되는 국내·외 가이드라인이나 체크리스트는 강제 사항이라기보다는 권장 사항으로 구성되고 있다. 외부적 규제보다는 자발적이고 내부적인 변화가 실질적인 변화로 이어질 것이라고 보기 때문이다. 그렇지만 국제적으로는 인권경영을 포함한 ESG준수에 미흡한 기업에 대한 수입규제나 투자 제한을 하고 있다. 그 이유는 해당 기업의 기업활동은 불공정 경쟁이거나 투자 위험으로 간주되기 때문이다. 이러한 국제적 제재가 강화되고 있다는 점에 유의하여 인권경영을 이행해 나가야 할 것이다.



거스를 수 없는 시대적 흐름, 인권경영

사례돌보기



ESG 경영은 기업이 고려해야 할 필수사항이 되어가고 있다. 환경, 공급망 관리, 인권 관련 규제가 강화되는 환경 변화에 적절히 대응하지 못한다면 기업의 재무적 측면에서 비용이 늘어날 뿐만 아니라, 평판이 한순간에 무너져 고객들로부터 신뢰를 잃고 존속의 위기에까지 처할 수 있기 때문이다.

사례돌보기 코너에서는 ESG 경영의 S(social, 사회)와 관련하여 경영활동 중 발생할 수 있는 인권침해 발생을 예방하고, 다양한 이해관계자들의 인권을 존중하는 기업 사례를 살펴보고자 한다.



1. 아디다스(Adidas)

아디다스는 2020년 영국 비영리기구 기업인권벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark)가 실시한 'UN 기업과 인권 이행 지침' 준수 여부 평가에서 26점 만점에 23점을 받아 세계 4위에 올랐다. 기업인권벤치마크의 평가기준은 인권 관련 기업거버넌스 및 정책 약속, 인권존중 내재화 및 인권실사, 피해구제 및 고충처리 메커니즘이다.

아디다스는 UN 세계인권선언을 지지하고 UN 기업과 인권 이행지침을 준수할 것을 공개적으로 회사 정책문서에 제시하고 있다. 또한 사규에서 국제노동기구가 제시하는 핵심 4대 원칙(강제노동의 철폐, 결사 및 단결의 자유, 아동노동의 폐지, 고용 및 직업에 대한 차별 철폐)의 준수를 명확히 하고 협력업체에도 4대 원칙의 준수를 요구했다. 회사에서 발생한 인권침해에는 자체적 구제절차를 마련하여 구제활동을 하고 있으며 이해관계자와의 정기적 소통을 통해 인권존중 문화 조성에 노력하고 있다. 구체적으로는 2차 협력업체 및 3차 협력업체를 대상으로 현대판 노예제 관련 위험 기반 실사 프로세스와 교육을 제공하고 이 과정에서 식별된 인권침해 위험에 대해서는 공동으로 개선계획을 수립하고 있다.

아디다스는 인권 존중 내재화 및 인권 실사 이행을 위해서 인권변호사를 부사장으로 임명하여 사회·환경 문제 담당 부서를 맡기고 사회·환경 문제를 관리하는 직원을 채용하였다. 또한 인권침해 위험을 식별하는 절차를 마련하고 식별된 위험을 공개하고 있다. 이뿐만 아니라, 해외사업장이 있는 각 국가별 인권 이슈를 검토하고 공급망 내 협력업체들이 인권 관련 규범을 준수하는지 여부를 모니터링하고 있으며 협력업체의 인권침해 위험요소를 줄일 수 있는 실행계획을 마련하여 각 협력업체들이 이를 이행하도록 하고 있다. 이를 위해 아디다스는 공급망 행동강령인 'Adidas Workplace Standards'를 준수하게 하고 불시에 감사를 수행하여 준수 여부를 정기적으로 평가하고 있다. 이 평가를 통해 아디다스는 협력업체에 교육 요구, 개선사항에 대한 경고, 계약종료 등 다양한 조치를 하고 있다. 평가에 따른 개선사항은 협력업체와 논의과정을 거쳐 협력업체가 이를 적극적으로 이행할 수 있도록 유도하고 있다. 또한 아디다스는 2014년 제3자 불만 처리 메커니즘을 구축하고, 매년 회사 웹사이트를 통해 노동 및 인권 침해와 관련하여 접수된 불만사항을 공개하고 재발을 방지함으로써 피해구제 및 고충처리에 힘쓰고 있다.



2. 유니레버(Unilever)

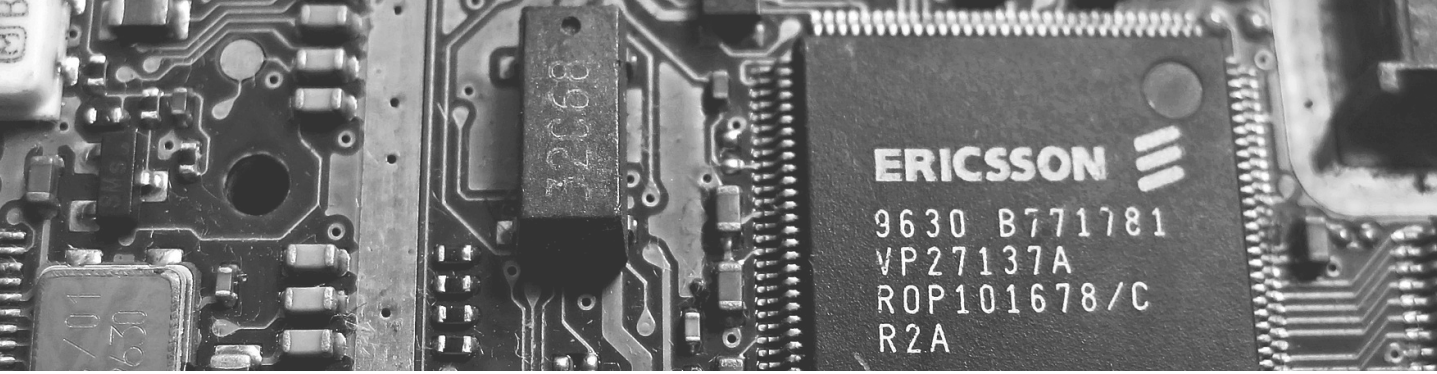
도브, 바셀린 등 우리에게 익숙한 제품을 판매하는 기업인 유니레버는 세계적으로 인권경영을 선도하는 기업이기도 하다. 유니레버는 2014년 'UN 기업과 인권 이행 지침' 준수를 공개적으로 선언하고 인권경영을 꾸준히 실천하고 있으며, 2015년부터는 UN 가이드라인에 따라 발간한 인권보고서를 공개하고 있다. 이렇게 인권경영에 선제적으로 대응할 수 있었던 것은 유니레버가 인권을 기업 가치사슬 내에 내재화하려는 노력을 계속해 왔기 때문이다. 유니레버는 2010년에 이미 '유니레버 지속가능한 삶 계획'을 발표하고, 근로자 인권에 관련된 최소요건을 정한 '유니레버 인권정책 성명'과 '책임있는 소싱 정책'을 도입하였다. 그리고 기업 자체적으로 인권문제와 관련된 이슈를 선정하고 경영 및 공급망 관련 인권문제의 우선순위를 정하였다. 유니레버가 중요하다고 선정한 인권문제는 차별, 공정 임금, 강제 노동, 결사의 자유, 괴롭힘, 건강과 안전, 토지권, 근로시간 등 8가지이다.

유니레버는 자체적으로 선정한 인권과 관련된 8가지 이슈에 대해 기업의 인권 존중 책임을 실천하고 인권실사를 모범적으로 실천하는 기업으로, 해외 사업장과 공급망 내 기업에 대해서도 인권실사를 실시하고 있다. 2016년에는 미얀마, 2019년에는 과테말라, 태국, 터키 등에 대해 인권영향평가를 실시하였다.

또한 유니레버는 협력회사를 대상으로 인권, 보건, 안전, 윤리, 환경과 관련된 12개 원칙을 제시하고 이를 준수하도록 하고 있다. 12개 원칙은 다음과 같다.

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. 법률과 컴플라이언스를 준수하는 경영활동 | 7. 노동시간 준수 |
| 2. 노동조건에 대한 공식적(문서화한) 계약을 통한 자유로운 노동환경 조성 | 8. 결사 및 단결의 자유 |
| 3. 모든 노동자를 동등하게 존엄성과 존중에 의한 대우 | 9. 노동자의 건강과 안전 보호 |
| 4. 강제가 아닌 노동의 자발적 수행 | 10. 권리침해에 대한 공정한 절차와 구제책의 제공 |
| 5. 노동 연령 준수 | 11. 지역사회 및 공동체의 토지권 보호 |
| 6. 공정임금 | 12. 지속가능성을 수용하고 환경영향을 줄이는 경영활동 |

인권이슈 해결에 진정성을 가지고 구체적인 실천 방안을 이행하고 있는 유니레버의 인권존중 경영은 많은 기업에 모범적인 사례가 되고 있다.



3. 에릭슨(Ericsson)

통신장비 제조사 에릭슨은 스웨덴 최대 그룹 발렌베리의 계열사로 2030년까지 탄소중립화를 목표로 ESG 경영활동에 박차를 가하고 있는 기업이다. 에릭슨은 ESG 경영활동에 있어서 E(환경) 분야뿐만 아니라 S(사회) 분야와 관련된 노동 및 인권경영에서도 앞서나가고 있는 기업이다. 우선, 에릭슨은 자사의 행동강령에서 공급망 전체의 인권을 존중할 책임이 있음을 규정하고 있으며, 사업파트너의 노동과 인권에 관한 원칙을 준수할 것을 요구하고 있다. 또한, 인권 보호를 위해 ‘결사의 자유, 자유의사를 기반으로 한 근무, 근무 시간 및 복리후생, 아동노동 금지, 인도적 대우 및 괴롭힘 금지, 토지권, 책임있는 AI 활용’이라는 7개 영역에서 인권에의 부정적 영향을 최소화할 수 있는 처리 계획 수립·이행의 필요성을 명확히 제시하고 있다.

특히 에릭슨은 통신장비 회사라는 기업 고유의 정체성을 바탕으로 5G 기술 관련 인권영향평가를 실시하였다. 신기술을 활용한 업무 프로세스의 변화에 따라 나타날 수 있는 부작용과 인권 이슈에 대한 평가였다. 인권영향평가 결과를 통해서 부정적인 인권영향에 대하여 이해관계자들과의 소통의 폭을 넓히고, 이해관계자들이 신기술로 인해 피해를 보지 않고 공생할 수 있는 방안을 마련하는 계기로 삼았다. 이러한 인권영향평가를 토대로 신기술로 인해 일자리를 잃은 노동자들에게 평생교육직업과 고용서비스를 제공하는 세부방안을 마련하였고, 피해가 예상되는 산업분야의 노동자들과 지속적인 소통 행보를 이어가고 있다.

참고

- <https://www.hankyung.com/society/article/202210056114i>
- <https://www.ericsson.com/en/about-us/sustainability-and-corporate-responsibility/responsible-business>
- <https://www.hankyung.com/society/article/202210095954i>
- <https://www.hankyung.com/society/article/202209203514i>
- <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/social-impacts/human-rights/#/human-rights/>



보고서리뷰

UN 기업과 인권 이행 지침, 기업이 달성해야 할 8가지 인권 과제는?

■ UN(2021)UNGPs 10+ A ROADMAP FOR THE NEXT
DECADE OF BUSINESS AND HUMAN RIGHTS



기업과 인권에 관한 지침서인 ‘UN 기업과 인권 이행 지침’(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; 이하 UNGPs) 마련 후 10주년을 맞이하여 그동안의 성과와 향후 10년 동안 추진해야 할 인권 과제가 발표되었다. 보고서 리뷰 코너에서는 ‘UNGPs 10+, 기업 및 인권에 관한 향후 10년 로드맵(UNGPs 10+, A Roadmap For The Next Decade Of Business And Human Rights)’을 통해 기업경영활동에 있어서 유념해야 할 인권 과제가 무엇인지 살펴해보도록 하겠다.

로드맵에서는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’이 향후 10년간 실질적인 성과를 창출하기 위해 다음의 8가지 목표를 제시하고 있다.

① 글로벌 과제를 해결하기 위한 나침반 역할

UNGPs를 인권존중을 위한 나침반 역할로 활용하여 UNGPs가 제시한 세 가지 축³⁾을 중심으로 지속가능한 개발과 정의로운 전환(Just Transition) 관점에서 인권존중을 핵심요소로 고려해야 한다.

이 목표는 그동안 인권존중을 위한 다양한 표준이 존재하여 각국에서 적용되는 내용이 각기 다르고 부적절한 측면이 있었기 때문에 앞으로는 일관된 기준이 필요함을 강조하고 있다. 또한 새롭게 대두되고 있는 온라인상의 혐오 발언, 가짜 뉴스 등으로 인한 인권침해 요소에 대해서도 일관된 기준을 적용해야 한다고 제시하고 있다.

② 인권정책의 조화로운 적용을 통한 효과성 제고

UN 기업인권 이행지침을 법률화하는 국가들이 늘어나고 있는데, 이미 시행하고 있는 인권 관련 정책도구를 배제하는 것이 아니라 기존 정책과 이행지침을 조화롭게 적용하여 효과성을 극대화할 필요가 있다는 것이다.

③ 인권존중에 대한 기업 책임성 강화

인권존중에 대한 기업의 책임성을 강화하기 위해서 기업인권 이행지침을 기업들이 적극적으로 활용할 수 있도록 이행력을 확보하고, 기업경영활동에 인권실사를 포함하며, 인권존중과 상반되는 경영 관행에 대한 책임을 강화할 것을 제시하고 있다.

④ 인권침해에 대한 구제책 마련

만약 기업이 인권문제에 부정적인 영향을 초래하였다면 적절한 절차를 통해 개선책을 마련하여 권리주체에게 제공해야 할 의무가 있다. UNGPs는 기업이 인권침해로 인한 부정적 영향을 명확히 구분하고 합법적 절차를 통해 구제책을 제공할 수 있도록 하고 있다. UNGPs는 국가 기반 사법 메커니즘과 국가/비국가 기반 비사법 고충 처리 메커니즘을 포함하는 구제 생태계가 활성화되었을 때 인권침해를 해결하는 최상의 결과를 만들어 낼 수 있다고 본다. 인권침해에 대한 다양한 구제절차를 마련하고 실질적으로 작동하게 만드는 것이 인권존중과 지속가능한 발전을 실현할 수 있는 하나의 방안이 될 수 있음을 강조하고 있다.

⑤ 인권존중을 위한 이해관계자의 폭넓은 참여

개인, 지역사회, 노동조합, 인권단체 등이 국가 및 경영활동 관행을 모니터링할 수 있도록 참여를 보장하고, 사회적 대화를 확장할 필요가 있다. 또한 인권침해를 파악할 때 위험의 관점을

3) UNGPs의 세가지 축: 기업인권 침해를 보호해야 하는 국가의 의무, 인권존중을 위한 기업의 책임, 사법적·비사법적 구제책 마련을 의미함

경영활동에서 ‘사람’으로 전환할 때, 지속가능한 발전 및 정의로운 전환으로의 이동을 촉진시킬 수 있을 것으로 보고 있다.

⑥ 금융부문의 ESG 모멘텀 확보와 UNGPs를 활용한 S(사회)와의 연계

투자자들은 금융부문 종사자가 투자대상 기업의 인권침해 위험성을 알고 이를 잘 관리할 것을 기대한다. ESG 경영활동의 확대로 인권침해를 예방하고 구제할 필요가 더욱 커질 것으로 예상된다. ESG 고려사항과 UNGPs는 연계되어 있기 때문에 인권침해를 예방하고 더 나은 경영활동을 추진하는 데 있어 UNGPs가 기여할 수 있을 것이다.

⑦ 목표-성과 검토 프로세스 구축

인권존중을 위한 기반 및 문화 조성의 성과를 확인하기 위해서는 목표와 진행상황간 격차를 확인하고 이를 개선하기 위한 노력이 필요하다. 'UN 기업과 인권 이행지침' 첫 10년은 기업의 인권존중 책임성 확보 노력에 관한 것이었다. 향후 10년은 경제활동 참여자로서의 국가가 인권존중에 관한 법률적, 정책적 발전을 향상시키는 노력이 필요하다. 따라서 인권을 존중하는 경영활동을 체계화하기 위해서 동료 검토 시스템(Peer Review System)을 활용할 것을 제안하며, 이러한 동료 검토 시스템은 인권존중을 위한 경영활동 이행과 책임성 확보에 핵심적인 기여를 할 수 있다.

⑧ 지역단위 및 국가단위의 협력 강화

기업인권 이행지침을 국가차원에서 확대하고 내재화하기 위해서는 UN 기업인권 이행지침을 지속가능발전이나 정의로운 전환과 같은 UN시스템 내의 다른 이니셔티브와 통합하여 그 효과를 강화시킬 필요성을 제기하고 있다. 또한 기업인권 이행지침의 활용 및 이행을 지원하기 위해 국가간 또는 기관간 장벽을 넘어서 역량강화와 공동 조사, 이행성과평가가 실행되어야 하며, 지역플랫폼을 활용하여 기업인권 이행지침을 확대해 나갈 것을 제안하고 있다.

기업 및 인권 이행의 향후 10년간 로드맵을 볼 때, 기업경영활동에서 인권침해 예방과 인권존중 문화 조성 요구에 대응할 필요가 커질 것으로 보인다. 인권경영을 위한 정부의 조치뿐만 아니라 기업에 인권존중의 책임 강화를 목표로 제시하고 있다는 점에서 기업은 경영활동에서 인권침해를 예방하고 인권실사 수행 등을 적극적으로 이행할 필요가 있다. 인권존중 기업문화 조성을 위한 노력은 기업의 건전성을 판단하는 하나의 잣대가 되었다. 따라서 기업경영활동에서 인권침해 요소는 없는지, 그리고 인권침해 발생 시 어떻게 구제할 것인지 사전·사후 메커니즘을 효과적으로 구축하는 것이 기업의 지속가능성 확보의 방법이라는 점을 기억해야 할 것이다.



컴플라이언스
체크포인트

기업의 인권경영과 국내외 인권경영 기준



1 국제기준

OECD 다국적기업 가이드라인

OECD 다국적기업 가이드라인은 기업의 경영활동으로 인한 부정적 영향을 최소화하고 사회적 책임 경영을 권장하기 위한 이행사항을 제시하고 있으며, 특히 인권과 관련된 이행사항은 다음과 같다.

- 인권을 존중해야 한다. 즉 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
- 기업 활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결하여야 한다.
- 부정적 영향에 기여를 하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
- 인권존중을 위한 정책적 의지를 가져야 한다.
- 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시한다.
- 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

ILO(국제노동기구) 핵심협약

ILO 협약은 노동자에게 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구에서 정한 국제노동 기준으로, 모든 노동자는 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적인 국제규범이다. ILO 핵심협약은 4개 분야(결사의 자유, 강제노동금지, 차별금지, 아동노동금지)의 8개 협약으로 이루어져 있다.

분야	협약	연도
결사의 자유	제87호 결사의 자유와 단결권의 보장 협약	1948
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949
강제노동금지	제29호 강제노동 협약	1930
	제105호 강제노동철폐 협약	1957
차별금지	제100호 동등보수 협약	1951
	제111호 차별(고용과 직업) 협약	1958
아동노동금지	제138호 최저연령 협약	1973
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약	1999

ISO26000

ISO26000은 인류의 지속가능한 생존과 번영을 위해 새로운 패러다임이 요구됨에 따라 국제표준화기구(ISO)에서 개발한 기업의 사회적 책임에 관한 국제표준이다. ISO26000은 사회적 책임 수준을 평가하는 7개 항목, 즉 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정운영관행, 소비자, 지역사회 참여발전으로 구성되어 있으며, 그 중 인권 항목은 총 8개의 이슈로 내용은 다음과 같다.

이슈1 | 충분한 주의의무

ISO26000은 기업들이 업무나 관계상 실제로 일어나는 문제들과 잠재적으로 일어날 수 있는 인권 관련 리스크에 대해 주도적인 행동을 취하라고 제안한다. 회사가 활동하는 국가의 상황과 아울러 회사의 주요 관계들이 주요 요소로 고려되어야 한다. 충분한 주의의 과정은 지속적이고 분석적으로 평가되어야 한다.

이슈2 | 인권 위험 상황

ISO26000은 잠재적인 인권 침해의 리스크 평가를 감안하여 고려사항에 관한 체크리스트를 추려내었다. ISO26000은 기업들이 특정산업에서 비즈니스를 시작하기 전에 인권 문제를 평가할 때 도움을 주며, 기업들이 인권 침해의 잠재적 리스크가 있는 지역에서 업무를 수행하고 있을 때 어떻게 행동해야 하는지에 대해 조언을 준다.

이슈3 | 공모 지양

기업은 직접적 공모, 혜택 공모, 암묵적 공모 등으로 인한 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

- 직접적 공모: 직접적 공모는 조직이 인권침해를 알면서 협조하는 것을 의미한다.
- 혜택 공모: 혜택공모는 다른 사람이 행한 인권 남용으로부터 조직이 직접적인 혜택을 보는 것이다.
- 암묵적 공모: 암묵적 공모는 체계적이거나 지속적인 인권문제에 대해 관련 당국에 문제를 제기하지 않는 것을 말한다.

이슈4 | 고충처리

필요한 모든 절차가 구비되어 있더라도, 기업 인권문제의 영향에 대한 논란이 있을 수 있다. 이런 논쟁을 다루기 위한 시스템이 확립되어 있는지를 확인해야 한다.

이슈5 | 차별과 약자집단

인종, 성, 나이, 국적 등 불공정한 차별의 금지는 인권법의 근본적 원칙이다. 기업은 모든 사람들에게 동등한 기회를 제공하기 위해 노력하여야 하며, ISO26000은 여성, 장애인, 아동, 원주민, 이주민 등 사회적 약자의 관리에 특별히 초점을 두고 있다.

이슈6 | 시민권과 정치권

인간은 생존의 권리, 고문으로부터의 자유, 안전의 권리, 재산소유의 권리, 자유 및 존엄성에 대한 권리, 형사고발을 당했을 때 적절한 절차와 공정한 청문회를 거칠 권리가 있으며, ISO26000은 여기에 더 나아가서 의견과 표현의 자유와 집회결사의 자유, 종교의 자유, 공공서비스 접근, 투표 참여의 자유 등도 포함하고 있다. 기업은 모든 고용인과 이해관계자의 시민권과 정치적 권리가 침해되지 않도록 보장하여야 한다.

이슈7 | 경제적·사회적·문화적 권리

ISO26000은 경제적·사회적·문화적 권리를 개인의 존엄과 발전에 필요한 권리로 정의한다. 여기에는 건강, 교육, 좋은 일자리, 음식, 종교, 문화에 대한 권리 등이 포함된다.

이슈8 | 직장에서의 기본권

근로에서의 근본적 원칙과 권리는 노동 이슈에 초점을 맞추고 있다. 근로에서의 근본 권리는 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인식과 함께 모든 형태의 강제노동 또는 의무노동의 제거, 아동노동 근절, 고용과 직업에서의 차별 방지를 포함한다.

국가인권위원회 인권경영 권고

국가인권위원회는 2018년 공공기관 인권경영 실행을 지원하고 제도적 기반을 강화하기 위한 '공공기관 인권경영 매뉴얼'을 공개하고, 다음의 단계별로 인권경영 실행을 권고했다.

1단계 인권경영 체계 구축

인권경영 체계 구축은 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내외적으로 공표하고, 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미한다.

- 인권경영 추진 시스템 구축
- 인권경영 선언 및 공표
- 기관(기업) 내 각 부서 확산
- 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산



2단계 인권영향평가의 실시

인권영향평가는 인권리스크를 평가하기 위해 기관(기업) 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차이다.

- 기관(기업)운영 인권영향평가: 기업 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가 실시
- 주요사업 인권영향평가: 기관(기업)이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위해 평가 실시

2-1단계 기관(기업)운영 인권영향평가 실시	2-2단계 주요사업 인권영향평가 실시
① 기관(기업)운영 인권영향평가 실시 계획 수립 ② 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 ③ 인권경영위원회 평가자료 제출 ④ 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 ⑤ 최고경영진에 보고 및 공개	① 주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립 ② 주요사업 인권영향평가 체크리스트 지표 마련 ③ 주요사업 인권영향평가 체크리스트 교육 ④ 인권경영위원회 평가자료 제출 ⑤ 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 ⑥ 최고경영진에 보고 및 공개

3단계 인권경영(사업) 실행, 공개

인권영향평가를 통해 파악한 인권현황과 인권침해 방지·완화 조치를 기관(기업) 경영 및 사업에 반영하는 것은 기관(기업)의 인권보호의무와 인권존중 책임을 이행하기 위한 중요한 활동이다. 이에 경영진의 지원과 체계적인 실행 및 인권경영 추진의 전 과정 공개가 필요하다.

- 인권경영(사업) 실행
- 인권경영 전 과정 공개



4단계 구제절차의 제공

구제절차는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차를 말한다.

- 구제절차 연구와 준비
- 구제절차 수립
- 구제절차 시행
- 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

우리나라의 많은 기업들은 글로벌 경영활동을 활발히 펼치는 등 그 규모와 활동 영역이 점차 커지고 있다. 이러한 경제적 성장에 걸맞게 인권에 대한 인식과 책임 이행을 강화하고 인권경영을 선도해 나가기를 바란다.

참고

- 국가인권위원회. 공공기관 인권경영매뉴얼(2018)
- 황상규. <사회책임의 시대 ISO26000 이해와 활용>(티움출판)
- 유엔글로벌콤팩트와 사회적 책임에 대한 국제표준 ISO 26000 가이드(유엔글로벌콤팩트 한국협회)
- OECD 다국적기업 가이드라인(KNCP)
- LO 핵심협약 - 정책DB | 대한민국 정책브리핑 (korea.kr)
- 사회적책임에 대한 지침 KS A ISO 26000::2010(산업표준심의회)



문화 속
기업윤리

절대 놓쳐서는 안 되는 것

영화, '미안해요, 리키'



* 이미지출처: 네이버 영화

식사는커녕 화장실도 제대로 가지 못하며 하루 14시간을 일하는 택배기사 리키, 모든 환자와 노인에게 헌신적인 요양보호사 애비. 둘은 부부로 두 아이의 부모이기도 하다. 이들은 가족을 위해 매일 열심히 일하지만, 엇나가며 사고를 치는 사춘기 아들과 제대로 대화를 나눌 시간도, 일찍 철이 들어버린 어린 딸에게 따뜻한 식사를 챙겨줄 시간도 없다. 가족을 위해 일하면서도 정작 가족과 함께 하지 못 하고, 고된 노동에 지친 그들은 마음에도 없는 모난 말로 서로에게 상처를 주고 후회하기를 반복한다.

많은 것을 희생하며 매일 성실히 일하던 리키는 근무 중 범죄 피해를 당해 큰 부상을 입고 만다. 그러나 택배회사는 리키가 아닌, 파손된 택배단말기와 분실된 택배물품에 관심을

가질 뿐이다. 택배회사는 리키가 소속직원이 아니라 계약한 개인사업자라고 말하면서, 리키에게 파손·분실된 물품에 대한 보상과 대체인력 충원을 재촉한다. 대체인력 비용도 물론 리키의 부담이다. 결국할수록 쌓여갈 경제적 부담에 리키는 심각한 부상을 입은 몸으로 출근을 택할 수밖에 없다.

각 이코노미(gig economy)⁴⁾ 근로자가 겪는 부조리를 담은 영화 '미안해요, 리키'의 원제는 택배기사가 부재중인 고객에게 남기는 메시지를 그대로 사용한 'Sorry We Missed You(죄송합니다. 당신을 놓쳤어요)'이다. 기업의 이윤 추구와 고객의 편의성 추구, 그 사이에서 근로자의 인권 또한 놓쳐버린 것은 아닐까? 놓쳐버린 인권이 근로자와 그 가족의 희생으로 이어지고 있는 것은 아닌지 생각해 보아야 할 것이다.

코로나19 팬데믹 이후 각 이코노미 시장이 크게 증가하고 있다. 고용노동부와 한국고용정보원의 조사에 따르면 국내 온라인 플랫폼 노동자는 2021년 기준 약 220만 명으로 전체 취업자의 8.5%를 차지하는 것으로 집계됐으며, 자비스앤빌런즈와 보스턴컨설팅그룹(BCG) 코리아는 각 이코노미 시장 규모가 향후 5년 동안 매년 35%씩 증가할 것으로 예상하고 있다. 이로 인해 근로자 인권의 사각지대가 더욱 넓어지는 것은 아닐지 우려된다. 인간으로서의 존엄과 가치 실현, 산업안전과 건강권 보장은 국제 인권 기준의 기본 내용이다. 사업목표를 달성하기 위해 앞만 보고 달려가는 동안 가장 기본적인 것을 놓치고 있지는 않은지 돌아봐야 할 것이다.

4) 각 이코노미(gig economy): 고용주의 필요에 따라 단기 계약 또는 임시직으로 근로자를 고용하는 경제 형태(아르바이트, 비정규직 프리랜서, 온라인 플랫폼 노동자, 외주업체 노동자 등).



뉴스클립

국민권익위 청렴윤리경영 동향

청렴윤리경영 경제단체 정책 간담회 개최



국민권익위원회는 지난 11월 8일, 7개 경제단체* 실무단과 정책 간담회를 개최하였다. 간담회에서는 청렴윤리경영 컴플라이언스 프로그램(CP) 추진 현황과 민간부문 CP 구성 체계를 공유하고, 이에 대한 의견 수렴과 함께 향후 협력사업에 대한 논의를 진행하였다.

경제단체 실무단은 청렴윤리경영 CP에 대해 반부패 역량이 부족한 기업들을 지원할 수 있는 의미 있는 제도라고 말하며, 기업의 규모 또는 산업별 차이를 고려하여 차별적 접근이 필요하다는 의견을 내놨다. 국민권익위는 앞으로 경제계와 지속적인 협력을 통해 민간부문 CP 개발을 추진해 나갈 계획이다.

* 대한상공회의소, 벤처기업협회, 전국경제인연합회, 중소기업중앙회, 한국경영자총협회, 한국무역협회, 한국중견기업연합회

청렴윤리경영 1차 시범기관 대상 현장심사 실시



국민권익위원회는 지난 11월 17일, 1차 시범기관을 대상으로 CP 운영기반 조성 수준 진단 등 현장심사를 실시하였다. 1차 시범기관은 청렴윤리경영 CP 유효성 검증을 위해 작년부터 시범운영에 참여해 온 6개 기관*으로, 지난 6월 CP 가이드라인 공개 이후에는 이를 기관에 직접 도입·운영해 왔다. 학계·산업계 전문가로 구성된 현장심사단은 기진행한 서면 심사결과를 바탕으로 현장에서 실적을 재검토하고, 기관 담당자들과 질의·응답하는 시간을 가졌다. 이를 통해 CP 우수사례를 발굴하고 공유할 예정이며, 해당 기관에는 청렴윤리경영 실천·확산 유공 포상이 주어진다.

* 한국가스공사, 한국도로공사, 한국수자원공사, 한국전력공사, 한국지역난방공사, 한국토지주택공사

국내외 동향

네덜란드 '지속가능성 실사법' 발의...EU 법안보다 강화



네덜란드는 환경·인권보호 등 기업의 책임 있고 지속가능한 경영을 강제하는 법안을 마련한다. 네덜란드와 EU가 추진 중인 '지속가능성 실사법'은 기존 '공급망 실사법'을 보강한 것으로 탄소노미(녹색분류체계), 탄소국경조정제도(CBAM), 재생에너지 100% 사용(RE100)과 함께 대표적인 글로벌 환경·사회·거버넌스(ESG) 규제로 꼽힌다. 네덜란드 '지속가능성 실사법'에 따라 앞으로 네덜란드 기업들은 자국 외 국가에서 일어날 수 있는 인권·환경 피해 행위에 대해서도 사전 예방 조치를 취해야만 한다. 한국무역협회 브뤼셀지부장은 "이는 EU 집행위 법안보다 기업에 더 엄격한 의무를 규정한 것으로 적용대상에 250명 이상 기업이 포함되고, 2030년 이후 종업원 수 50인 이상으로 대상이 확대되며, 기업 CEO에 대한 형사책임도 부과된다"고 설명했다.

참고: 전자신문, 2022.11.6

<https://www.etnews.com/20221104000121>

높아지는 ESG 허들, 인권경영 위한 거버넌스 구축 필요성



국제사회에서 기업의 공급망 실사 등 ESG경영 의무화에 대한 관심이 쏟아지는 가운데, 법무부, 대한변호사협회, 유엔글로벌콤팩트가 공동 주관한 'ESG 확산, 기업과 인권 국내 이행 방안' 세미나가 열렸다. 온라인으로 진행된 이번 세미나는 글로벌 ESG경영 강화 흐름에 대응해 국내 기업 실정에 맞는 인권실사제도에 대한 이해를 돕고, 기업 내에 인권경영 문화 정착을 지원하고자 마련됐다. 국립외교원 부교수는 "인권실사를 기반으로 한 인권경영 강화로 국내 기업의 경쟁력을 높일 수 있는 새로운 기회"를 전망했다. 서스틴베스트 전무는 ESG평가에서 인권경영이 미치는 영향과 관련하여 "인권경영을 위한 거버넌스 마련, 경영진들의 소통 강화 및 단기·중장기 전략을 통한 기업문화에 인권경영 내재화 필요성"을 강조했다.

참고: 환경경제신문 그린포스트 코리아, 2022. 11. 4.

<http://www.greenpostkorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=202665>



바로보는 기업윤리

웹툰

인권경영 공감하기!



세계인권선언문은 2년간 1400번의 투표를 거쳐 완성되었다고 합니다.

기업에서 존중되어야 할 인권은 무엇인지 구성원들이 함께 찾아보는 건 어떨까요.



행사소식

2023년 노사관계 전망세미나



노사정 최고의 전문가들이 내년도 노사관계 방향과 주요 이슈 등을 살펴보고 이에 대한 대응전략을 모색하기 위한 세미나

주최 한국경영자총협회

일정 2022년 12월 16일(금) 13:40~17:30

장소 경총회관

참고 한국경영자총협회 (kefplaza.com)

Corporate Compliance & Ethics Forum



기업 컴플라이언스 프로그램의 실효성과 리스크 관리, 기업의 윤리 이슈 사례 등에 대해 공유하고 소통하는 포럼

주최 DSDS Secretariat

일정 2023년 2월 22일(수) ~ 2023년 2월 24일(금)

장소 인도 서식지 센터 (New Delhi)

참고 <https://wsds.teriin.org/2023/>



퀴즈

Q. 인권경영 관련 국제 기준과 관련이 가장 적은 것은?

- ① ISO26000
- ② OECD 다국적 기업 가이드라인
- ③ ILO 핵심협약
- ④ 미국 나스닥

퀴즈 응모 국민권익위원회 민간협력담당관실(mail@innocrew.co.kr)
정답과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(12월 20일 까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프티콘을 보내드립니다.

* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다.



지난 호 정답자는

유하늘님, 정석환님, 이유미님, 장석정님, 마일환님입니다.
축하드립니다!!