

기업과 인권 지침서

실사(Due Diligence) 가이드라인



Global Compact
Network Korea



Global Compact
Network Korea

유엔글로벌콤팩트 한국협회 UN Global Compact Network Korea

유엔글로벌콤팩트(UNGC)는 기업이 UNGC의 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민 의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브입니다. 2000년 발족 이래, 전 세계 170여 개국 19,000여 회원이 참여하고 있습니다.

2007년 9월에 설립된 UNGC 한국협회는 대기업, 공기업공공기관, 중견·중소기업, 시민사회, 학계 등 300여 개의 회원이 참여하고 있으며, SDGs/ESG/CSR 관련 연구·조사, 프로젝트 수행, 정책제안 및 이슈별 세미나, 워크숍, 컨퍼런스 개최 등을 통해 회원사의 UNGC 10대 원칙 이행을 지원하고 있습니다.

발간 연도: 2022년 11월

기업과 인권 지침서

실사(Due Diligence) 가이드라인

목차

서론	5
1. 기업과 인권 주요 이슈	6
2. 기업과 인권의 기회와 리스크	8
기업과 인권 국내외 동향 및 주요 가이드라인	10
1. 글로벌 가이드라인	10
2. 국가별 법·제도	16
3. 글로벌 기업과 인권 국가행동계획(NAP) 추진 현황	36
4. SDGs와 기업 인권	42
5. 기업과 인권 정부 추진 동향	50



기업과 인권 실사(Due Diligence) 가이드라인	59
1. 인권 정책 선언 및 내재화	60
(1) 고위 경영진의 지지	60
(2) 인권 정책 개발	62
2. 인권영향평가	67
(1) 사전조사	67
(2) 평가 및 분석	68
(3) 우선순위 이슈 선정 및 개선	69
3. 인권경영 시스템 수립 및 이행	74
(1) 자원 배분	76
(2) 소통 및 교육	78
(3) 제재 및 인센티브	81
(4) 사업 파트너 및 공급망 관리	84
(5) 정부 협력 및 공동노력	87
4. 모니터링 및 공시	93
(1) 성과 모니터링	94
(2) 이해관계자 공시	98
5. 고충처리 메커니즘	106
(1) 고충처리 메커니즘 수립	107
(2) 고충처리 메커니즘 운영	108
부록	114
참고자료 및 웹사이트	122



“기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다”

- UNGC 제1원칙 -

2000년 발족 이후, 오늘날 세계 최대 기업 지속가능성 이니셔티브로 자리잡은 유엔글로벌콤팩트(UNGC)의 첫 번째 원칙은 기업이 인류 보편적 가치인 인권을 지지하고 존중할 것을 강조하고 있다. 기업이 사회 및 환경에 미치는 영향력이 확대됨에 따라 기업의 인권 존중 책임은 거스를 수 없는 시대적 흐름이 되었다. ‘기업과 인권’에 대한 정의 및 범위에 대한 많은 논의가 있지만, 임직원, 소비자, 사업 파트너 등 기업이 영향을 미치는 이해관계자의 인권 존중 책임에 대해서는 이견이 없다. 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 ‘국가의 인권 보호 의무와는 별개로 기업은 비즈니스 지역, 규모, 산업과 관계없이 인권을 존중해야 하는 독립적 책임’이 있다고 강조하고 있다.

기업과 인권에 관한 국제적 논의는 보다 심층적으로 발전하고 있으며, 법·제도화는 더욱 강화되는 추세다. ‘국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 구체책에 대한 접근성’을 기반으로 한 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business Human Rights, UNGPs)이 국제사회의 기업의 인권 존중 담론의 핵심으로 대두되었으며, 다국적기업의 사회책임경영을 위해 권고사항을 제시한 OECD는 실사 가이드라인을 통해 기업의 인권 실사(Due Diligence)를 위한 실질적 이행 방안을 제시하기도 했다. 또한 10대 원칙을 통해 기업과 인권에 대한 원칙을 제시하고 있는 유엔글로벌콤팩트는 UNGPs와 OECD 가이드라인과 더불어 지속가능경영, 기업과 인권에 관한 국제적 논의 및 의제를 선도해 나가고 있다.

ESG의 부상과 함께 전 세계 정부는 인권경영과 관련해 구속력 있는 법률을 제정해 나가고 있다. 미국, EU, 영국, 호주 등 선진국들의 인권 관련 공시 요구가 강화되고 있으며, 특히 EU에서는 그린딜(Green Deal)을 신성장 전략으로 공표하며 2022년에는 글로벌 기업들의 공급망 전반에서의 인권 및 환경 실사를 의무화하는 ‘EU 지속가능성 실사법(EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive)’을 발의했다. 우리 정부도 국가인권위원회와 법무부, 고용노동부 등을 중심으로 기업과 인권 논의를 추진해 오고 있으며, 공공기관의 경영평가 기준에 인권 이슈를 반영하고 ESG 공시 의무화를 추진함에 따라 국내에서도 인권경영에 대한 논의가 심화되고 있다.

ESG의 ‘S’ 요소는 결국 기업의 직원과 지역사회를 포함한 이해관계자들에게 미치는 영향이므로, ESG 경영의 토대는 인권 존중에 있다. 이러한 맥락에서 기업의 역할과 대응이 그 어느 때보다 중요하며, 기업은 인권경영을 통해 인권 침해에 직간접적으로 연루될 수 있는 리스크를 줄일 수 있을 뿐 아니라 지속가능성을 향상시키고 경쟁력을 제고할 수 있다. 또한 우수한 인재를 확보하고 생산성 및 기업 평판을 높이는 동시에 투자 기회를 증대시키는 선순환 효과를 발휘할 수 있다. 우리 기업 및 공공기관 역시 인권 친화적인 조직 문화를 만들고, 이를 통해 경쟁력 제고 및 지속가능한 성장을 이루어 나가야 한다.

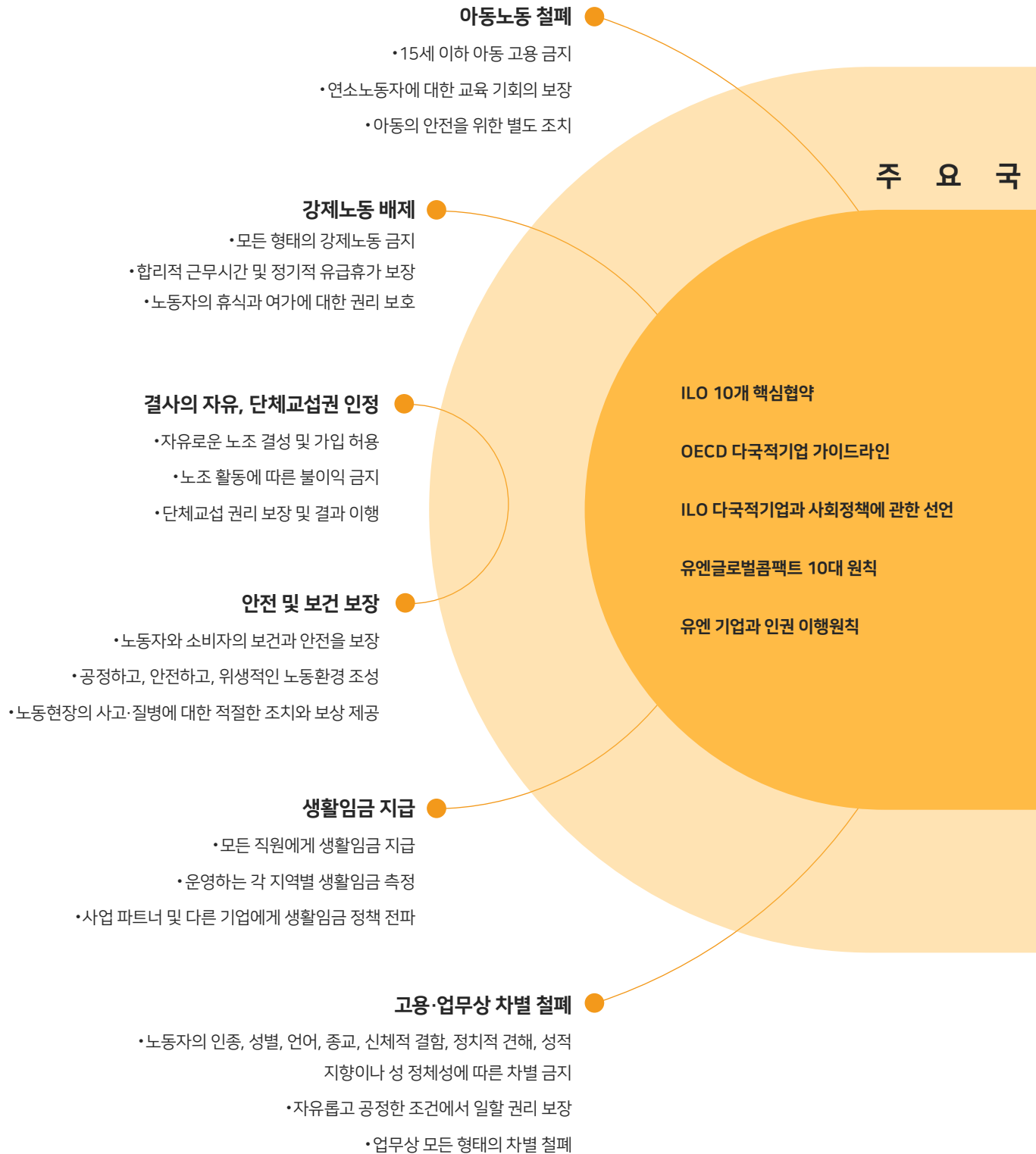
이에, 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 우리 기업의 효과적 인권경영 이행 및 내재화를 지원하고자 <기업과 인권 지침서: 실사(Due Diligence) 가이드라인>을 발간했다. 동 가이드라인은 UNGC 10대 원칙, UNGPs 및 OECD 기업책임경영에 관한 실사 가이드라인에 기반해 심층 연구·조사하였으며, 인권 실사요소로서 ▲인권 정책 선언 및 내재화 ▲인권영향평가 ▲인권경영 시스템 수립 및 이행 ▲모니터링 및 공시 ▲고충처리 메커니즘 단계로 구성되어 있으며, 각 단계별 실행방안, 자가진단 체크리스트, 우수 사례 등을 포함하고 있다.

다양하고 포괄적인 인권 가이드라인이 있다고 하더라도 기업들이 의지를 가지고 실질적인 이행을 하지 않는다면 인권보호 및 증진을 이루기 어렵다. 본 가이드라인을 통해 우리 기업들이 인권경영을 내재화하고 나아가 우리 사회에 인권 존중 문화가 확산되는데 도움이 되길 바란다.

* Due Diligence: 기업과 인권에 관한 상당한 주의 의무, 상세 주의 의무 등으로 사용되기도 하며 동 가이드라인에서는 실사로 통일하여 사용함

1. 기업과 인권 주요 이슈

국제 규범에 근거한 기업과 인권 주요 이슈



제 규 범

● 과도한 근로시간 금지

- 최대 근로시간 및 초과근무 정책 도입
- 휴식 시간 및 유급 휴일 보장
- 공급망 내 사업장에서 노동자에 대한 과도한 근로시간 금지

● 성 평등 실현

- 성별에 따른 고용, 처우, 임금 등에서의 차별 금지
- 관리자 직급에서의 성 균형 달성
- 포용적인 문화 형성

● 이주노동자의 권리 보호

- 이주노동자에 대한 차별 및 부당한 대우 금지
- 이주노동자의 권리에 대한 교육 제공
- 다양한 언어로 정보 제공

● 원주민의 권리 보호

- 원주민의 사전 협의 권리 존중
- 원주민의 재산소유권 존중
- 사회적, 문화적, 영적인 영역에서 부정적인 영향에 대한 보상

● 디지털 보안 및 사생활 보호

- 소비자 및 노동자의 사생활 존중 및 개인정보 보호
- 신기술 도입 시 사람에 대한 사회 및 법적 영향 고려
- 인권옹호자들의 디지털 정보 보호

● 환경 및 환경권 보호

- 환경 문제에 예방적 접근 및 환경적 책임 증진 조치
- 환경친화적 기술 개발과 확산 촉진
- 정의로운 전환 실현

참고: 국가인권위원회, 인권경영 길라잡이(2014)

IBA, 유엔 인권고등판무관실과 법률가를 위한 국제 인권 메뉴얼

"UN Global Compact, Business & Human Rights Navigator"

2. 기업과 인권의 기회와 리스크

기업은 비즈니스 활동을 영위함에 있어 다양한 이해관계자와 유기적으로 공존하고 있다. 유엔글로벌콤팩트(UNG)에서 처음 제시한 영향권(Sphere of Influence)의 개념은 임직원부터 자회사, 협력사, 사업 파트너, 고객사, 정부, 언론, 지역사회, 소비자 및 지구·환경에까지 미치는 영향의 범위를 나타내며, ESG 담론에서 넓게 사용되고 있다. 영향권 개념이 기업의 인권 책임에 대한 구체적인 범위를 규정하기에 한계가 있다는 지적도 있지만, 기업이 중요한 사회 구성원으로서 기업 생태계 내 이해관계자들의 인권을 폭넓게 존중하고, 지속가능한 비즈니스 측면에서 고려하도록 개념적 지원을 한다는 측면에서는 유의미하다. 기업은 지속가능한 발전의 핵심 주체로서 인권친화적 비즈니스 활동을 통해 인권에 대한 이해와 존중을 실현해 나가야 한다.



▶ 리스크 (Risks)



1) 법적 리스크

- 기업과 인권 관련 법 신설 및 강화 추세: 민·형사상 처벌 가능
- 각국의 인권 침해 철폐 의지 증대 및 법적 처벌 확산
- 기업과 인권이 주요 국제적 이슈로 대두



2) 경제적 리스크

- 인권 이슈로 인한 기업 경영 및 조달 비용 증가
- 경영 성과 감소, 자원의 지속가능한 사용 저해 및 질적 하락
- 벌금 부과 및 계약 해지, 거래 금지 등 경제적 손실 발생
- 소비자 및 투자자의 구매 및 투자 감소·철회



3) 평판 리스크

- 기업 평판 손실, 브랜드 평판 관리의 필요 증대
- 법 준수에 관한 소극적 태도, 높은 인권 규범 기준을 충족하지 못하는 활동과 정책을 펼치는 기업은 높은 평판 리스크에 노출

▶ 기회 (Opportunities)



1) 인권 리스크 감소

- 인권 실사의 내재화를 통한 인권 리스크 감소
- 기업의 인권 존중 시스템 확립 및 기업 문화 조성



2) 경제적 기회

- 기업의 인재 확보를 통한 생산성 향상
- 고객, 소비자, 투자자의 신뢰를 바탕으로 구매·투자 기회 확대
- 정부, 지역사회와의 신뢰관계 구축을 통한 비즈니스 기회 확대



3) 지속가능한 경영

- 인권 관련 규범 기준 도입 및 법규 준수로 인권 친화적 비즈니스 기준 확립
- 브랜드 평판 증대
- 기업의 장기 경쟁력 제고 및 지속가능성 증대

기업과 인권 국내외 동향 및 주요 가이드라인

1. 글로벌 가이드라인



1976

1977

1998

OECD 다국적기업 가이드라인
(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 발표
* 2000, 2011년 개정

ILO 다국적기업과 사회정책에 관한
삼자선언
* 2000, 2006, 2017년 개정

ILO 작업장에서의
기본원칙과 권리에 대한
선언



1) OECD 다국적기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

• 제정 연도: 1976년 (개정연도: 1979, 1982, 1984, 1991, 2000, 2011)

• 개요: OECD 다국적기업 가이드라인은 다국적기업에 대한 가입국 정부의 권고사항이다. 가이드라인은 다국적기업의 활동이 가입국 정부 정책과 조화를 이루고 상호신뢰 기반을 강화하며, 외국인 투자환경이 개선되도록 돕고, 지속가능한 발전에 대한 기업의 기여를 촉진하는데 그 목적이 있다.

1976년 제정 이후, 1979년부터 2011년까지 총 6차례의 개정을 통해 기업의 책임에 대한 내용이 더욱 강화됐다. 특히, 2000년 개정 시 뇌물방지 및 소비자 이익에 관한 내용을 추가했고, 전세계적으로 사회적 책임에 대한 요구가 심화됨에 따라 2011년 다시 개정됐으며, 인권 관련 독립된 챕터를 구성하고, 공급망 관리 및 고용과 산업 관계에 대한 이행을 포함하였다.

• 현황: OECD 회원국 36개 및 비회원국 12개국을 포함한 총 48개국이 동 가이드라인을 채택했다. 동 가이드라인은 법적 구속력은 없으나, 사회적 책임에 관한 포괄적인 내용을 담고 있고, 정부, 산업계, 노동계, NGO 등이 개정에 적극 참여함으로써 폭넓은 지지를 얻고 있다. 더불어, 기업이 UNGPs 등 글로벌 기준들과 연계하여 인권경영을 수행하도록 권고하고 있으며, 인권 침해 발생 시 국가연락사무소(National Contact Point, NCP)를 활용할 것을 권고하고 있다.

OECD에 따르면, 2000년부터 2017년까지 NCP에 제소된 사건은 425개가 넘는다. 사건의 종류에는 중복 분류된 것을 포함해 고용과 노동 문제 55%, 인권 30%, 환경 20% 등이 있었다. 대표적 사례로는 스위스 NCP에 제기된 2022 카타르 FIFA 월드컵과 이주노동자 인권 보호 사건과 바레인 NCP에 제기된 F1 경주와 이주노동자 인권 보호 사건이 있었다. 제소 결과, 이주노동자의 인권을 보호하기 위한 제도 및 시설의 여부가 FIFA의 개최지 선정 시 평가 항목으로 반영되었고, 바레인의 F1 주관사인 FOM (Formula One Management Ltd.)은 국내법의 테두리 안에서 국제적으로 인정된 인권을 보장하기로 합의했다.

• 주요 내용: 동 지침은 1) 개념 및 원칙, 2) 일반정책, 3) 정보공개, 4) 인권, 5) 고용 및 노사관계, 6) 환경, 7) 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요 방지, 8) 소비자 보호, 9) 과학 및 기술, 10) 경쟁, 11) 조세 등 11개 장으로 구성되어 있다.



2000

유엔글로벌콤팩트
(UN Global Compact)
출범

2008

유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크 발표

2011

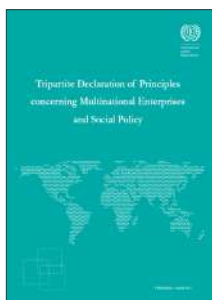
유엔 기업과 인권 이행원칙
(UN Guiding Principles on Business
and Human Rights) 발간

V. 인권

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 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.
4. 인권존중을 위한 정책적 의지를 가져야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다

* 번역: 한국 국내연락사무소(대한상사중재원), OECD 다국적기업 가이드라인



2) ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언 (ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy; "MNE Declaration")

· 제정연도: 1977년 (개정연도: 2000년, 2006년, 2017년)

· 개요: ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 선언(이하 '삼자선언')은 정부, 다국적기업, 고용주·노동자 단체에 대한 권고사항을 명시하고 있는 ILO 유일의 선언이다. 본 선언에서 ILO는 노동에서 권리와 기본원칙을 유효하게 하는 노동입법이 실질적인 효과를 내기 위한 방법으로 삼자 간 협력 및 사회적인 대화를 강조하고 있다. '양질의 일자리'를 제공하고 보장하기 위해 1) 일반정책, 2) 고용, 3) 직업 훈련, 4) 노동과 생계 조건, 5) 노사관계의 5개 영역에서 정부, 기업, 노동자의 책임과 역할을 정리한 본 선언은 세계화 과정에서 중대한 사회경제적 주체로 대두된 다국적기업들을 통해 사회노동 분야의 긍정적인 개선 효과를 꾀하고자 한다.

- 동향: 삼자선언은 1977년에 제정된 이래로 노사정 간의 합의를 통해 2000년, 2006년, 2017년에 걸쳐 총 세차례 개정되었다. 2000년과 2006년에는 각각 '작업장에서의 기본원칙과 권리에 대한 ILO 선언'(1998) 내용을 반영하도록 개정되었으며, 제정 20년 후인 2017년에 발표된 개정안은 유엔 기업과 인권 이행지침(2011)을 인용하여 내용에 포함시키는 등 기업과 인권 측면에서 주요한 변화를 포함하는 것으로 평가받는다. 특히 기업의 인권 실사에 대한 의무를 명시한 점이 주목할 만하다.

통상적으로 전세계에 걸쳐 공급망을 갖고 있는 다국적기업의 특성을 고려해 사업 관계를 맺고 있는 모든 기업에서의 실제적·잠재적 인권 및 노동 이슈를 확인하고 예방, 해결하도록 명시하고 있는데, 이는 오늘날 다국적기업의 경영환경을 충분히 반영하고 기업활동으로 인한 피해를 효과적으로 관리하고자 하는 의도를 보여준다. 나아가 노사관계 항목에서는 사업 관계에 있는 기업에서 노동자 권리 침해 행위가 발생했을 경우에는 각 기업이 자신의 영향력(leverage)을 활용해 피해자 구제에 효과적인 조치를 제공하도록 장려하는 조항도 추가되었다.

ILO 삼자선언 주요 내용

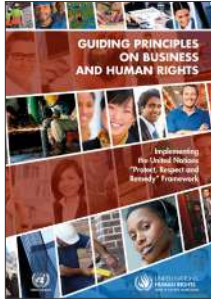
- (1) 일반정책: 기업이 국내법과 국제 기준을 준수하고, 일터에서의 기본 원칙과 권리의 실현을 위해 기여하는 것이며, 국가 발전의 우선순위에 상응하여 기업 활동을 수행할 있도록 정부, 고용주 및 노동자 조직과 활발한 협력이 필요하다.
- (2) 고용: 기업이 정부의 목표와 고용 정책을 고려하여 고용 기회를 늘리도록 노력하는 것으로 고용의 균등한 기회를 보장하며, 고용 안전과 자의적 해고를 금지하는 것을 포함한다.
- (3) 직업 훈련: 정부가 세운 직업 훈련과 취업 지도 정책에 기초하여 다국적 기업이 자체적인 훈련 계획을 시행하는 것을 뜻한다.
- (4) 노동과 생계 조건: 최저 임금을 보장하고 산업 재해의 원인을 규명하여 노동자의 건강과 안전을 최적으로 유지하는 것을 말한다.
- (5) 노사관계: 핵심노동기준인 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하는 것으로 적절한 절차를 통해 노동자의 고충을 조사하고, 노동조합을 지원하는 것을 주요 내용으로 한다.

<참고. ILO 10개 핵심협약 한국 비준 현황>

ILO는 여러 회원국과 맺은 189개의 협약 중 '결사의 자유', '강제노동 금지', '아동노동 금지', '산업안전보건' 관련 10개 협약을 핵심협약으로 정하고 있다. 2022년 6월, 제110차 국제노동총회에서 <노동 기본원칙과 권리 선언>을 개정하여 기존의 노동기본권에서 '안전하고 건강한 근로환경'을 추가했고, 산업안전보건 관련 협약 2개를 핵심협약으로 추가로 선정했다. 한국은 1991년 152번째 회원국으로 ILO에 가입하였으며, 2022년 10월 기준 10개 핵심협약 중 '제 105호 강제노동의 폐지에 관한 협약'을 제외한 9개 핵심협약에 비준하였다. 이 중 제 87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 제 98호 단결권 및 단체교섭권 협약, 및 제 29호 강제노동에 관한 협약은 ILO 및 노동, 시민단체의 높은 요구를 바탕으로 2021년 4월에 비준된 것으로(2022년 4월 발효), 2020년 12월 9일 노동조합 및 노동관계조정법 개정안을 의결해 통과시키는 등 추가적인 핵심협약 비준을 위한 노력이 있었다. 제 105호의 경우, 정치적 견해 표명 또는 파업 참가 등에 대한 처벌로 강제노동을 부과하는 것을 금지하는 것이 우리나라 형벌 체계 및 분단 상황 등 국내 실정과 상충된다 여겨져 검토 후 비준하지 않았다.

5대 원칙	10개 핵심협약	연도	비준국가수	우리나라 비준여부
결사의 자유	제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약	1948	157개국	0 (2021. 4)
	제98호 단결권 및 단체교섭권 협약	1949	168개국	0 (2021. 4)
강제노동 금지	제29호 강제노동에 관한 협약	1930	180개국	0 (2021. 4)
	제105호 강제노동의 폐지에 관한 협약	1957	178개국	X
차별 금지	제100호 동일가치노동 동일보수에 관한 협약	1951	174개국	0 (1997. 12)
	제111호 (고용 및 직업상) 차별금지 협약	1958	175개국	0 (1998. 12)
아동노동 금지	제138호 취업 최저연령에 관한 협약	1973	175개국	0 (1999. 1)
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지 협약	1999	187개국	0 (2001. 3)
산업안전보건	제155호 산업안전보건 협약	1981	75개국	0 (2008. 2)
	제187호 산업안전보건 증진체계 협약	2006	58개국	0 (2008. 2)

출처: www.ilo.org(2022. 10 기준)



3) 유엔 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)

• 제정 연도: 2011년

• 개요: 기업과 인권 이슈는 초국가적 경제 활동의 증가와 함께 1990년대 주요 글로벌 아젠다가 되었고, 이에 대한 사회적 인식이 증대됨에 따라 유엔의 관심도 높아졌다. 유엔의 기업과 인권에 대한 초기 논의는 인권의무를 기업에게 국제법상 직접 적용하려는 시도였으나, 이는 기업과의 깊은 의견 대립을 야기했다.

이에 2005년 유엔 사무총장은 기업과 인권에 관한 현황을 파악하고 연구하기 위해 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권 특별 대표로 임명했으며, 3년간 각국 정부, 기업협회, 지역사회, 투자자 및 시민사회 등 광범위한 이해관계자들과 심도 있는 논의와 연구를 거쳐 기업과 인권에 관한 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 발전시켰다. 유엔 인권이사회는 이를 만장일치로 환영하였고, 특별대표의

임무를 연장하면서 프레임워크를 실용적인 이행 지침의 형태로 만들어줄 것을 요청했다. 특별대표와 그 팀은 전대륙에서 47차례의 국제자문회의, 20개국 이상에서 기업 및 현장 방문 등 폭넓은 연구와 자문을 진행했고, 2011년 마침내 유엔 기업과 인권 이행 지침이 승인되었다.

- 동향: 유엔 인권이사회는 UNGPs의 이행 촉진 및 지원을 위한 5명의 독립적인 전문가로 구성된 ‘유엔 기업과 인권 실무그룹’을 임명했으며, 국가별 실태점검, 각국의 법률 자문, 역량 강화 지원, 우수사례 공유 등의 임무를 갖고 활동하고 있다. 이에 따라, 실무그룹은 UNGPs의 이행과 확산을 위해 2014년 ‘기업과 인권에 관한 국가행동계획(National Action Plan, NAP) 가이드라인’을 제시하며 모든 유엔 회원국에서 NAP를 수립하고 적극적으로 이행하기를 권고하고 있다. 이와 더불어, 기업과 인권에 관한 동향 논의 및 이해관계자의 대화와 협력을 증진하기 위한 기업과 인권 포럼을 2012년부터 매년 개최하고 있다. 스위스에서 개최되는 본 포럼에는 약 170여개국 정부, 기업, 국제기구, 투자자, 학계, 미디어, 시민사회 등에서 매년 2,000명 이상이 참석하고 있다. 2021년에는 UNGPs 10주년을 맞이하여 ‘UNGPs의 이행을 위한 향후 10년의 로드맵(UNGPs 10+: A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights, UNGPs 10+ 로드맵)’을 발표했다. UNGPs 10+ 로드맵은 향후 10년 간, 다음과 같은 여덟 가지 주요 행동 영역에 집중할 것을 제시하고 있다. ▲ 글로벌 과제를 해결하기 위한 나침반으로서 (UNGPs)의 활용 ▲ 정부의 인권 보호 의무 ▲ 기업의 인권 존중 책임 ▲ 구제에 대한 접근 보장 ▲ 이해관계자 참여 증진 ▲ 빠른 변화를 추진하기 위한 레버리지 활용 ▲ 더 나은 이행 측정법 개발 ▲ 국제 협력 및 이행 지원

유엔 기업과 인권 이행지침의 3대 축



* 출처: 스위스 외교부 경제 사무국

기업의 인권 존중 책임에 관한 기본 지침 및 운영 지침

기업의 인권 존중 책임	
A. 기본 지침	<p>1. 기업은 인권을 존중해야 한다. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다.</p> <p>2. 기업의 인권 존중 책임은 국제적으로 인정된 인권 규범을 참고한다 - 최소한 국제인권장전(International Bill of Human Rights)과 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 '노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언'에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함한다.</p> <p>3. 기업의 인권 존중 책임은 다음과 같은 책임을 포함한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룬다. b) 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력해야 한다. <p>4. 기업의 인권 존중 책임은 규모, 업종, 운영 환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 그럼에도 불구하고, 기업의 인권 존중을 보장하기 위한 수단의 규모와 복잡성은 해당 요소와 기업이 인권에 미치는 영향의 심각도에 따라 달라진다.</p> <p>5. 인권 존중 책임을 다하기 위해 기업은 규모와 환경에 맞는 아래와 같은 정책과 절차를 마련해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 인권 존중 책임을 충족시키는 정책적 의지 b) 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고, 인권에 영향을 주는 활동에 대한 책임을 지게 하는 인권에 대한 상세한 주의 절차 c) 기업이 야기했거나 기여한 인권에 미친 어떠한 부정적 영향이라도 구제가 가능하도록 하는 과정
B. 정책적 사항 운영 지침	<p>정책적 사항</p> <p>6. 기업의 인권 존중 책임을 실천하는 토대로, 기업이 서약하는 정책 성명은 다음과 같은 성격을 지녀야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 기업의 최고위 수준에서 승인된다. b) 기업 내부와 외부 전문가와의 적절한 자문에 의해 구성된다. c) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 직원, 비즈니스 파트너, 다른 관계자에게 기업의 인권 존중에 대해 기대하는 바를 명시한다. d) 공개적이어야 하며 모든 직원과 비즈니스 파트너, 관련 이해관계자와 기업 내부 및 외부에 커뮤니케이션 되어야 한다. <p>인권에 대한 상세한 주의</p> <p>7. 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해 기업은 인권에 대한 상세한 주의를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적 잠재적 영향을 평가하고 통합하며, 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 커뮤니케이션하는 것을 포함한다. 인권에 대한 상세한 주의를 다음과 같은 특징을 가진다.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 관계 혹은 기업 활동이 인권에 부정적인 영향을 야기했거나 기여한 것을 다루어야 한다. b) 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업 운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다. c) 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

8. 인권 리스크를 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과로 또는 기업 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적 그리고/또는 잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.

- a) 내부 및/또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용한다.
- b) 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함한다.

9. 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 영향 평가로부터 발견한 사실을 내부 역할과 절차 전체에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 취해야 한다.

- a) 효과적 통합은 다음을 필요로 한다.
 - (i) 영향에 대한 문제를 다루는 책임을 기업의 적절한 직급과 역할 담당자에게 준다.
 - (ii) 내부적 의사결정, 예산할당, 감시절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응하도록 한다.
- b) 적절한 조치는 다음에 따라 달라질 것이다.

(i) 기업이 인권에 부정적인 영향을 야기 또는 기여하였는가 또는 부정적인 영향이 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스에 직접적으로 연관이 되어있기 때문에 기업이 단독적으로 연루되어 있는가의 여부

- (ii) 부정적인 영향을 다루는데 있어 기업의 영향력의 정도
10. 인권에 미친 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 기업은 다음의 효과성을 돌아봐야 한다.
- (a) 적절한 정상적, 정량적 지표를 활용한다.
 - (b) 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내부와 외부 모두의 이해관계자로부터 의견을 듣는다.

11. 기업의 인권 영향 대응에 대해 책임감 있는 설명을 하려면, 이해관계자들이 우려를 제기했을 때 기업의 지체적 대응을 공개적으로 발표할 준비가 되어 있어야 한다. 상당한 인권 침해 리스크를 가지고 있는 기업은 그들의 활동에 대해 공개적으로 보고해야 한다. 모든 경우에, 활동 보고는 다음의 특성을 가져야 한다.

- (a) 기업의 인권 영향 내용을 반영하는 일정한 형식과 빈도를 가지고 관심 있는 청중들에게 접근하기 쉽도록 한다.
- (b) 특정한 인권 영향에 관련되어 있는 기업의 대응의 적절성을 평가하기에 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 정보공개가 인권 영향을 받은 이해관계자, 직원, 상업적 기밀유지를 위한 적합한 요구에 대해 영향을 끼치지 않아야 한다.

개선

12. 기업이 부정적 영향을 야기하거나 기여했다고 파악한 경우, 기업은 정당한 과정을 통해 개선을 제공하거나 협력해야 한다.

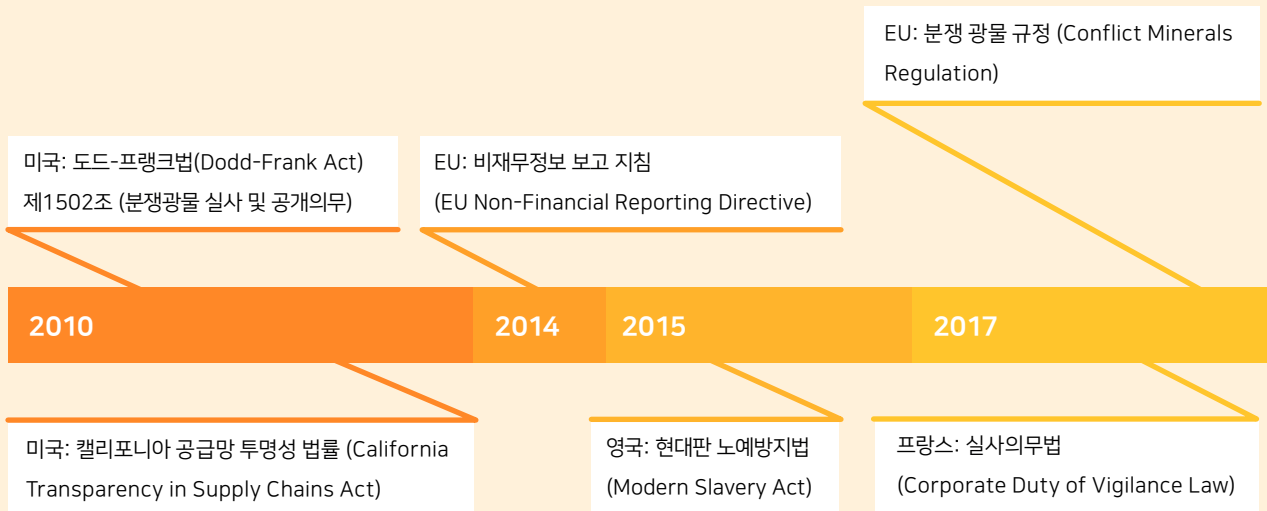
사업 환경에 대한 문제

13. 기업은 모든 경우에 다음을 준수해야 한다.
- (a) 기업이 활동하는 모든 곳에서 적용되는 법과 국제적으로 인정된 인권을 준수해야 한다.
 - (b) 상반되는 규제에 직면하였을 때, 국제적으로 요소에 직면했을 때, 국제적으로 인정된 인권 규범을 지킬 수 있는 방법을 찾는다.
 - (c) 심각한 인권 침해를 일으키거나 기여할 수 있는 리스크는 기업이 활동하는 모든 곳에서 법률 상 준수 문제로 다룬다.

14. 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 다루는 활동에 있어서 우선순위를 정할 때, 기업은 가장 심각하거나, 대응이 지체되었을 때 구제가 불가능 할 수도 있는 영향을 제일 먼저 찾고 완화시키도록 노력해야 한다.

* 번역: 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔, 보호, 존중, 국제, 프레임워크의 실행

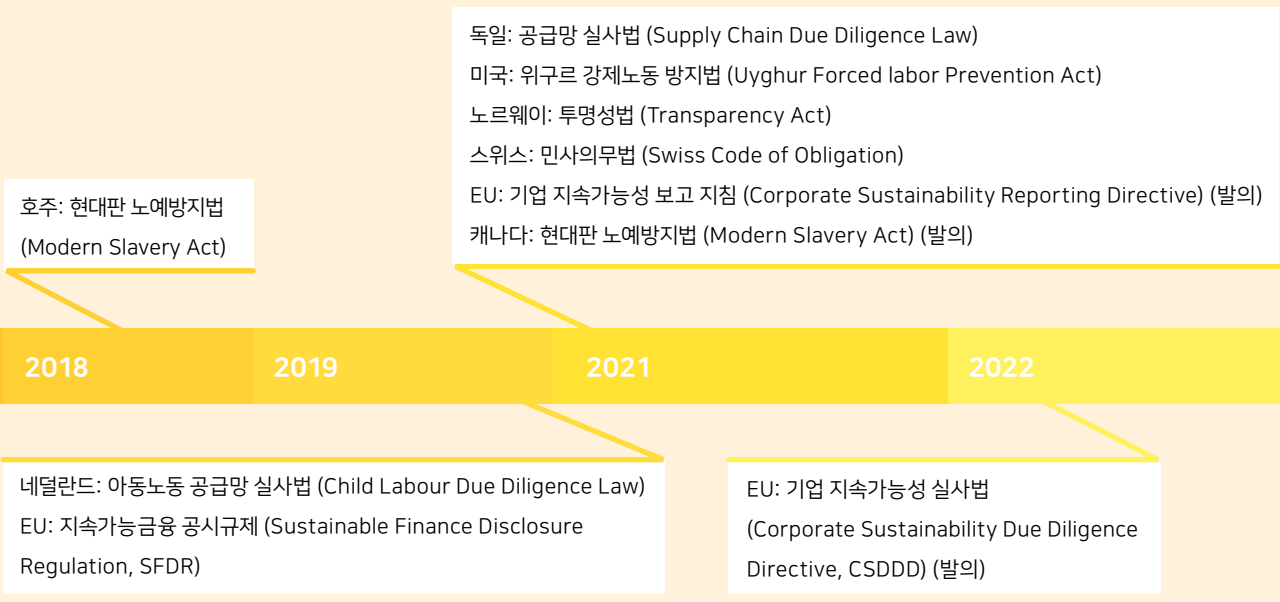
2. 국가별 법·제도



기업의 인권 존중 책임을 위한 국제사회의 대응은 계속해서 강화되고 있다. 특히 2010년 미국 캘리포니아 공급망 투명성 법률을 시작으로 선진국을 중심으로 기업의 인권 존중 책임 의무의 법제화 노력이 가속화되고 있는데, 입법 형식 또는 내용에 있어서는 다소 차이가 있다. 대표적으로 비즈니스 활동 및 공급망에서 인권 침해 리스크 및 대응 노력 등을 보고하고 공시할 의무를 부과하는 현대판 노예방지법(영국, 호주, 미국 캘리포니아 등) 및 실사를 통해 공급망에서 인권 침해를 예방하고 제거할 의무를 부여하는 실사법(프랑스, 독일 등)으로 구분할 수 있다. 기업에 부과되는 의무 수준은 후자가 더 높지만, 전자의 경우 공시 제도가 실질적인 실사 및 예방 효과로 이어질 것으로 기대한다. 공급망 실사법은 국제사회가 인정한 인권의 기준을 대상으로 포괄적·전반적 실사를 의무화하는 법제(프랑스, 독일, 노르웨이)와 아동노동(네덜란드, 스위스), 강제노동(미국), 분쟁광물(미국, EU) 등 공급망 내 인권 침해 정도가 심각한 특정 형태의 인권 유린을 예방하기 위한 법제로 구분할 수 있다. 또한 별도의 개별 법률로 제정한 경우(네덜란드, 독일, 노르웨이 등)와 기존 법체계에 편입시킨 경우(프랑스, 스위스 등)로도 구분할 수 있다.

특히, ESG 경영이 새로운 글로벌 패러다임으로 안착하면서 EU와 미국을 중심으로 ESG 공시 법안이 속속히 도입되고 있을 뿐만 아니라, 이전에는 국제사회의 연성규범으로서 확대된 인권 실사 움직임이 글로벌 공급망과 관련된 실사법의 형태로 구체화되고 있다. 유럽을 중심으로 도입된 인권 실사법은 최근 노르웨이, 스위스 등으로 확대되었고, 핀란드, 스웨덴, 룩셈부르크, 벨기에 등도 관련 법안 도입을 검토 중이다. 각국의 법안 적용기준 및 내용, 범위 등이 다르게 구성되어 EU 차원에서 기업 실사에 대한 통일된 기준을 제시할 필요가 부각됨에 따라 기업 지속가능성 실사법 제정이 추진되었고, 2022년 2월 EU 집행위원회가 초안을 발표했다. 미국 또한 2021년 2월 공급망 리스크에 대한 정책 연구를 개시하라는 행정명령을 발행한 바 있다. 인권 실사법은 국제사회가 인정한 인권의 기준을 대상으로 포괄적·전반적 실사를 의무화하는 법제(프랑스, 독일, 노르웨이)와 아동노동(네덜란드, 스위스), 강제노동(미국), 분쟁광물(미국, EU) 등 공급망 내 인권 침해 정도가 심각한 특정 형태의 인권 유린을 예방하기 위한 법제로 구분할 수 있다. 또한 별도의 개별 법률로 제정한 경우(네덜란드, 독일, 노르웨이 등)와 기존 법체계에 편입시킨 경우(프랑스, 스위스 등)로도 구분할 수 있다.

기업의 인권 존중을 비롯한 ESG 요소가 글로벌 공급망 시장의 재편을 가속화하는 상황 속에서 우리나라 기업의 인권 보호 및 실사 의무 또한 강화되고 있다. 글로벌 협력사의 요구 뿐만 아니라 해외 현지에 진출한 기업이 실사법의 대상이 되는 등 공급망 리스크 관리 및 법적 대응 차원에서 글로벌 공급망 시스템의 기준을 충족하는 것이 필수가 되어가고 있기 때문이다. 이러한 새로운 생태계 및 기준은 대기업 뿐만 아니라 중소·중견기업에도 점차적으로 확대되는 추세이며, 수출을 주력으로 하고 있는 우리나라 기업도 적시 대응을 위한 방안 및 인프라를 구축해야 할 필요가 있다.



* 제정연도 기준

1) 미국: 도드-프랭크법 (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)
제1502조 (분쟁광물 실사 및 공개의무)



• 제정연도: 2010년

• 도입 배경: 2010년에 제정된 금융규제개혁법안인 미국 도드-프랭크법의 제1502조는 중앙아프리카 분쟁지역의 광물채굴 과정에서 일어나는 아동노동, 강제노동 등의 인권유린 문제를 척결하기 위한 오바마 행정부의 경제 제재의 일환이다. 세부적으로는 미국의 상장 기업이 주석, 텅스텐, 탄탈륨 및 금과 같은 분쟁광물의 이용 여부를 공개하고 공급망을 점검하여 콩고민주공화국 또는 그 이웃 국가의 무장단체 또는 인권 침해에 자금이 지원되지 않도록 조치를 취할 것을 강제하고 있다. 기업은 매년 미국 증권거래위원회(SEC)에 광물 구매와 연계된 리스크를 설명하고, 공급망에 대한 실사를 수행해야 한다. 2012년 8월 최종 발표된 이행 규정에 따라 기업은 실사 보고서를 작성하고, 미 증권거래위원회(SEC)에 제출해야 한다. 2018년에는 1,117개 기업이 분쟁 광물 보고서를 SEC에 제출했다.

• 주요 내용: 미국 도드-프랭크법 제1502조는 콩고산 분쟁광물을 이용하여 제품을 생산하는 기업에게 자신들이 이용한 광물이 콩고분쟁에 기여하였는지 여부를 공개하도록 강제함으로써 비인도적인 활동을 예방하고 금지하고자 한다. 특히, 공급망에 대한 기업의 인권 책임을 제도화해 공급망에서 발생한 인권침해와 관련하여 구매자에게 법적 책임을 부과한다. 미국 증권거래소에 상장된 회사들은 다음과 같은 단계로 분쟁광물 사용여부를 미 증권거래위원회에 보고해야 한다.

1단계: 분쟁광물 규제 적용대상 여부 확인	2단계: 합리적 수준의 원산지 판단 절차 이행	3단계: 공급망에 대한 실사 이행
--------------------------------	----------------------------------	---------------------------

• 동향: 2017년 트럼프 행정부가 분쟁광물 실사 및 공시 관련 규정을 폐지하는 행정명령을 검토한 바 있으나 폐지로 이어지진 않았다. 그러나 2018년 5월 트럼프 행정부의 규제완화 중심 경제정책 기초 하에 통과된 '경제성장·규제완화·소비자보호법(the Economic Growth, Regulatory Relief and Consumer Protection Act)'은 분쟁광물 공급망 실사 의무를 폐지하는 내용은 포함하지는 않았지만 도드-프랭크법의 금융 및 은행 관련 조항을 집중적으로 완화하였고, 트럼프 행정부 시기 법의 집행이 사실상 중단되며 규제가 약화되었다. 2020년 대선을 통해 정권이 교체되면서 바이든 행정부 산하 관련 규정이 다시 강화될 것으로 예상되고 있다.

2010년부터 국제사회에서 분쟁광물 거래를 근절하기 위한 노력이 본격화되었으며, 최근 배터리 산업이 가파른 성장세를 보이면서 공급망 관리 측면에서 분쟁광물의 중요성이 더욱 부각되고 있다. 우리나라는 분쟁광물 사용여부의 첫 보고기한인 2014년 5월을 전후로 산업통상자원부를 중심으로 분쟁광물 대응반을 구성해 미국의 분쟁광물 규제에 대응하고자 했고, 한국 기업들도 도드-프랭크 금융 규제 개혁 법안이 시행된 이래 광물의 원산지 관리에 들어갔다. 특히 국내 IT, 전자, 건설 및 자동차 산업의 주요 대기업들은 원산지 시스템을

관리하고, 공급사 내 인권 보호 제도를 시행하거나, 책임감 있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance, RBA)과 같은 국제 플랫폼에 참여하고 있다. 특히, 비윤리적 채굴 광물 금지를 위한 기업들 간의 파트너십이나 프로젝트도 많아지는 추세이다. 최근에는 규제 대상 광물과 지역을 인도네시아산 주석, 콜롬비아산 텅스텐, 구리, 다이아몬드, 알루미늄, 철, 코발트 등으로 확대하는 방안도 논의되고 있다. 분쟁 지역 밖에서 생산된 광물이라 하더라도 강제노동, 아동노동 등의 인권 유린을 통해 생산된 광물이나 환경 파괴 문제가 제기되는 광물의 경우 규제 범위에 포함하기 위함이다.

2) 미국: 캘리포니아 공급망 투명성 법률 (California Transparency in Supply Chains Act) (SB 657)



- 제정연도: 2010년
- 도입 배경: 본 법은 오늘날 캘리포니아주 뿐만 아니라 미국을 포함한 많은 국가에서 현대판 노예제와 인신매매가 성행하고 있다는 문제의식에서 비롯하였다. 2012년 1월 1일 발효된 본 법률(SB 657)은 캘리포니아에서 사업을 하는 대형 소매점과 제조업체가 자사 공급망에서 현대판 노예제 및 인신매매를 근절할 수 있도록 시행한 노력을 공시하도록 규정한다. 캘리포니아의 소비자들이 공시된 정보를 바탕으로 제품 구매 여부를 판단하여 인신매매 근절에 동참하는 것에 그 목적이 있다.
- 주요 내용: 캘리포니아 내에서 사업을 하고 전세계 총 매출액이 1억 달러가 넘는 판매자와 제조업자에게 적용되며, 해당되는 기업은 자사 홈페이지 혹은 서면으로 기업활동 내역을 공개해야 한다. 위반한 기업에 대해서는 캘리포니아주 법무부 장관이 독점기소권을 가지며, 보고를 강제할 수 있다.

기업활동 공개 내용 세부항목

공급망 투명성 법률이 적용되는 기업은 △검증, △감사, △증명, △내부 절차, △교육의 5가지 영역에서의 활동 내용을 공시해야 한다.

- 검증: 제3자 검증을 통해 공급망 내 현대 노예제 및 인신매매의 위험을 평가하고 대응한다.
- 감사: 공급업체의 인신매매 및 노예노동 관련 준수 여부를 위한 감사를 실시한다. 감사는 독립된 기구에서 사전 논의 없이 수행해야 한다.
- 증명: 공급업체는 제품에 사용된 원재료가 비즈니스 운영 국가 또는 미국의 현대판 노예제 및 인신매매에 관한 법률을 준수하고 있음을 증명해야 한다.
- 내부 절차: 노예제 및 인신매매에 관한 회사 기준을 충족시키지 못한 직원과 계약자에 대한 내부 기준 및 절차를 유지한다.
- 교육: 임직원을 대상으로 교육을 제공한다.

- 동향: 본 법은 현대판 노예제를 근절하기 위한 노력을 법제화하여 제정한 첫 사례로, 이후 미국 워싱턴D.C., 영국, 호주에서 현대판 노예방지법을 상정 혹은 제정하는 것에 영향을 미쳤다. 2018년 미 연방의회에는 기업이 강제노동 근절을 위해 어떤 노력을 전개했는지 공시할 것을 의무화하는 “인신매매와 노예제에 대한 기업 투명성 법률(The Business Transparency on Trafficking and Slavery Act)” 증권거래법(1934) 개정안이 상정되고 2022년에는 기업에게 연례 공급망 감사 및 공시의무를 부과하는 Slave-Free Business Certification Act (S.4241, 2020) 법안이 재상정되는 등(S.3578) 미주 전역에서도 현대판 노예방지제 근절을 위한 제도적 노력은 계속되고 있다.

3) 영국: 현대판 노예방지법 (Modern Slavery Act)



- 제정연도: 2015년
- 도입 배경: 현대판 노예제는 인신매매와 강제노동, 아동착취 등의 인권유린 활동으로 정의된다. 2016년 영국에서만 11,700 명의 현대판 노예가 존재하는 것으로 밝혀졌으며, 영국 기업들의 글로벌 공급망 내에 수백만 명이 열악한 노동 조건 하에 일하고 있다. 세계 최초로 21세기의 노예제와 인신매매를 다루기 위한 법안으로, 제54조 '기업 공급망 내 투명성(Transparency In Supply Chains Etc)'은 기업이 공급사슬 내에서 발생하는 노동 관행에 대해 기업이 더 많은 책임을 지도록 규정하고 있다.

- 주요 내용: 영국에서 비즈니스 활동을 하는 기업이 비즈니스 및 공급망에서 현대판 노예 문제에 대응하고, 관련 조치를 취하지 않을 경우 이유를 공개하도록 하고 있다(comply or explain). 공급망 내 투명성에 대한 요구사항은 모든 법인 또는 비즈니스 파트너십에 적용되며, 영국 내에서 상품이나 서비스를 제공하는 해외 기업에도 동일하게 적용된다. 기업은 자사의 현대판 노예제 대응에 관한 강력한 의지를 표명할 뿐만 아니라 연례 성명을 통해 아래 사항들을 대외적으로 공시해야 한다.

<ul style="list-style-type: none"> • 기업 운영 또는 공급망에서 노예제 및 인신매매가 발생하지 않도록 하는 조치의 효과성 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 및 공급망 거버넌스 - 노예제와 인신매매에 관한 정책 - 노예제와 인신매매와 관련하여 기업 및 공급망에서 이루어지고 있는 실사 절차 - 기업 및 공급망에서 노예제와 인신매매에 관한 위험을 평가하고 관리하기 위한 조치 및 모니터링 - 임직원 교육 현황 • 적용 대상: 영국에서 활동하는 연간 3,600만 파운드(약 500억원) 이상의 매출을 내는 모든 기업에 적용되며, 해당 기업은 자사와 공급망 활동을 모니터링하고 실사 등 현대판 노예제 방지와 해결을 위한 노력을 담은 성명(statement)을 매년 공시해야 한다. 적용 여부를 결정하는 매출액은 내무부 시행령에 의해 결정되며 변동될 수 있다.

- 동향: 영국 정부는 2018년 10월 지난 1년간의 현대판 노예제와 그 대응방안과 관련된 자국 현황을 조사 및 평가한 내용을 담은 70페이지 분량의 “현대판 노예제에 대한 연례보고서”를 발표하였다. 또한 영국 정부는 2018년 9월 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 미국과 함께 “글로벌 공급망에서 인신매매를 퇴치하기 위한 정부 조치에 관한 지침 제공을 위한 원칙”(Principles to Guide Government Action to Combat Human Trafficking in Global Supply Chains)을 발표하고 정부가 공공 및 민간부문에서 인신매매를 방지·근절하기 위한 전략에 고려해야 할 네 가지 원칙(조달에서의 인신매매 예방, 민간부문 참여 장려, 책임있는 채용, 정부부처간 협력)을 발표하였다. 그리고 현대판 노예방지법의 실효성을 증대하기 위해 검토과정(2018) 및 공개협의과정(2019)을 거쳐 2020년 9월 동 법을 개정할 것을 발표하였고, 2021년 6월 15일 개정안이 의회에 상정되었다. 개정안은 기업이 연례 성명서에 허위 정보를 제공할 경우 형사상 제재조치가 부과될 수 있게 하였으며, 연매출액 최대 4%(2000만 파운드 한도)의 벌금 또는 징역형이 부과될 수 있다. 본 개정안은 의회에서 최종 통과되지는 못했으나 2022년 5월 10일 영국 의회의 새로운 회기가 시작됨에 따라 국왕의 연설(Queen's Speech)을 통해 현대판 노예방지법안의 입법 계획이 발표되었고, 이는 개정안의 주요 내용을 토대로 현대판 노예방지법을 강화할 것으로 예상된다.

4) 호주: 현대판 노예방지법 (Modern Slavery Act)

- 제정연도: 2018년
- 도입 배경: 호주 이주노동자들이 주로 종사하는 과농업 및 청소업 분야에서 강제노동 및 브로커를 통한 인신매매 문제가 지속적으로 제기되어 음에 따라 2016년 11월 호주 외교·국방·무역(Foreign Affairs, Defense and Trade) 공동상임위원회에서 정부에 자국 현대판 노예제도에 대한 조사를 요청하였다. 2017년 2월 호주 정부가 본 조사를 승인함에 따라 호주 연방 상하원 합동 조사위원회가 출범하였으며, 영국 현대판 노예방지법(2015)의 실효성 및 효과를 평가하고 호주형 현대판 노예방지법안을 제시하고자 하였다. 조사위원회는 2017년 12월 “평범한 곳에 숨겨진 것”(Hidden in Plain Sight)이라는 중간보고서를 발표하고 호주에서만 4,300여명의 노동자가 인신매매, 강제노동, 부채노동 등의 심각한 인권유린 상황에 처해있음을 고발하였다. 또한 조사위원회는 이 보고서에서 영국과 호주의 현대판 노예제에 대한 대응의 차이점을 기술하고, 독립적인 노예방지위원회(Anti-Slavery Commissioner) 설립, 대기업 공급망의 투명성 강화, 피해자 지원체계 수립 등 49개 권고사항을 제안하며 현대판 노예방지법 제정을 촉구하였다.
- 주요 내용: 매출액 1억 호주달러 이상의 기업은 사업활동 및 공급망과 관련된 현대판 노예제 위험에 대해 매년 보고하고, 노예제 및 인신매매에 대한 대응 조치를 서면을 통해 공시해야 한다. 중소기업의 경우 자발적으로, 공공기관의 경우 호주연방에서 대신 보고하도록 명시하고 있다. 시행 이후, 첫 보고 연도는 2019년 7월 1일부터 2020년 6월 30일까지로 적용대상 기업은 2020년 12월 31일까지 기업의 거버넌스, 운영, 공급망, 사업활동 및 공급망에서의 잠재적인 현대판 노예제 위험, 기업의 실사 프로세스, 잠재 위험 평가 및 해결 방안 등을 담은 연례 보고서를 제출해야 한다.

- 동향: 2003년부터 호주 정부는 15억달러에 달하는 예산을 투자하며 국경 안팎으로 현대판 노예제를 효율적으로 철폐하고자 노력하였다. 또한 호주 정부는 2015년-2019년 인신매매와 노예제 퇴치를 위한 국가행동계획을 공표하고 정부부처, 시민단체, 지방정부간의 협력을 장려하고 있다. 2016년 3월에는 인신매매와 노예제 퇴치를 위한 국제적 전략(International Strategy to Combat Human Trafficking and Slavery)을 시작하며 현대판 노예제 문제를 해결하고자 다각적으로 노력하고 있다. 최근 2022년 3월 31일 호주 정부는 현대판 노예방지법 시행 3년에 대한 현황 조사를 시작했으며, 12개월 이내에 완료될 예정이다.

5) 프랑스: 실사의무법 (Corporate Duty of Vigilance Law)



- 제정연도: 2017년
- 도입 배경: 2012년 프랑스 프랑수아 올랑드 대통령은 다국적 기업의 자회사 또는 협력업체가 해외 사업 시 인권 침해나 환경 훼손과 같은 비윤리적 행위를 초래할 경우 법적 책임을 지도록 하는 새로운 법안을 제안했다. 2017년 2월 프랑스 의회는 공급망 내 인권 유린을 막기 위해 원청 및 하청업체의 인권 모니터링을 의무화하는 법안을 채택하였으며, 이는 국제 실사 기준을 토대로 인권실사를 이행하도록 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)을 최초로 입법화한 사례이다.
- 주요 내용: 모회사가 자사의 사업 활동을 비롯해 자사와 비즈니스 관계를 맺고 있는 협력업체와 공급업체의 인권 및 환경영향을 확인하고 예방하는 것이다. 모니터링 계획에는 기업, 공급업체, 협력업체의 인권 및 자유권 침해, 심각한 부상, 건강상 리스크 또는 환경피해 등의 위험을 식별하고 예방하기 위한 방안이 포함되어야 하며, 연례보고서를 통해 모니터링 계획과 실사 보고서를 매년 공개해야 한다.

• 적용 대상

- 기업 본사 및 프랑스에 위치한 자회사에 최소 5 천명의 직원을 2년 이상 고용하고 있는 기업 또는;
- 프랑스 또는 해외에 본사가 있는 기업 중 협력업체, 공급업체에 직원 1만 명 이상을 고용하고 있는 기업

- 법적 제재: 법 위반 시 이해관계자에 의한 민사 책임 또는 법원에 의한 시정조치가 부과될 수 있다. 최대 1천만 유로의 벌금이 부과되며, 모니터링 의무의 불이행으로 손해가 발생할 경우 벌금은 최대 3000만 유로다.

- 동향: 법의 적용 범위(임직원 5,000명 이상)를 파악할 수 있는 공공 자료의 부재로 인하여 법망을 피해 가는 기업들이 생겨났다. 이러한 이탈을 막기 위하여 시민사회가 협력하여 vigilance-plan.org과 같은 자체 감시 사이트 및 단체를 운영, 기업 리스트를 작성하여 실사의무법의 문제점을 극복하려고 노력 중이다. 또한 기업들의 보고서는 형식적이라는 비판이 제기되어 이러한 단체는 리포트 작성에 도움을 주어 기업이 법이 요구하는 모든 영역의 감시 노력을 이행할 수 있도록 독려 중이다. 프랑스 의회는 동 법의 이행을 점검하기 위해 위원회에 조사 권한을 위임했으며, 조사 결과를 2022년 2월 24일 보고서 형태로 발간하였다. 동 보고서는 법 적용 대상 범위를 확대하고 명확히 할 것과 법 이행 개선방안 등을 제안하였다.

6) EU: 분쟁 광물 규정 (Conflict Minerals Regulation)



- 제정연도: 2017년
- 시행 연도: 2021년
- 도입 배경: 본 규정은 무력충돌, 내전 등이 발생하는 분쟁지역의 무장단체, 반군 및 정부군이 광물 채굴 및 교역을 통해 군사금 수입원을 마련하는 행위를 제한하고자 도입되었으며 광물 채굴 과정에서 발생하는 인권유린을 근절하고자 하는 의도 또한 갖고 있다. 특히 콩고공화국, 르완다, 우간다 등의 아프리카 분쟁지역에서 특정 광물의 30%가 생산되고 있다는 점에서 무장단체의 유효한 수입원을 차단하고 시장 내 공정거래를 촉진하는 것을 목표로 하고 있다. 본 규정은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs) 및 OECD의 분쟁광물 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)에 기반하여 제정되었으며, 2021년 1월 1일부터 기업에 적용되기 시작했다.

- 주요 내용: 본 규정은 EU회원국에서 활동하는 기업들로 하여금 광물의 원산지를 공개하게 함으로써 분쟁지역에서 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금광석(금)을 포함 혹은 구성하는 광물의 교역을 중단시키는 것을 목표로 하며, 기업이 책임 있고 분쟁이 없는 지역에서 관련 광물을 조달하도록 한다. 기업은 분쟁 광물을 EU에 반입할 경우 본 법의 규정에 따른 실사를 실시해야 한다. 도드-프랭크법 1502조와는 달리, EU 분쟁광물규정은 최종 제품을 생산한 기업이 아닌 광물을 수입하는 기업을 대상으로 하며, 콩고민주공화국 및 그 이웃 국가뿐 아니라 모든 분쟁지역 또는 고위험 지역에서 발생하는 분쟁 광물을 대상으로 한다. 특히 본 광물을 수입하는 기업은 글로벌 공급망 관리 및 원산지 추적 시스템, 리스크 관리, 제3자 감시, 정보공개 등의 의무를 준수하는 '책임감 있는 사업자'로서 EU회원국 관할 당국에 의지를 표명할 수 있다. 책임감 있는 사업자로서 의지를 표명했을 경우 자사 공급망 실사 정책 및 이행 결과에 대해서 연례보고서를 제출해야 한다.
- 동향: EU 집행위원회 내부적으로는 2014년부터 광물 수입 규제가 추진되어 왔으나 시민단체, 정치권, 국제기구 등의 법령 강화 요구로 인해 그 영향범위가 확대되고 규정에 해당되는 기업의 자율성이 제한되는 등 여러 수정 절차를 통해 2017년 최종 확정되었다. 뿐만 아니라 EU에서는 해당되는 금속, 광물의 세부 품목 및 규정 용량을 정기적으로 수정 및 보완하며 규제 실효성을 유지해 나갈 전망이다.

7) 캐나다: 현대판 노예방지법 (Modern Slavery Act)



- 발의연도: 2021년
- 발의 배경: 2018년 12월에 John McKay 하원의원이 발의한 현대판 노예방지(C-423) 법안은 캐나다에서 경제활동을 전개하는 다국적 기업의 전세계 공급망 전반에 이르러 아동노동 및 강제노동을 근절하는 것을 목표로 했다. 캐나다는 이미 형사법(279.01) 및 이민법 상 인신매매를 엄격히 금지하고 있으나, C-423 법안은 다국적 기업의 글로벌 공급망으로 법의 영향범위를 확장하고 기업이 자사 공급망 내에서의 인권 이슈를 스스로 평가, 관리 및 감시하고 보고할 것을 의무화한다는 점에서 기존의 인신매매방지법과 차별화되었다. 이후 해당 법안이 계류되면서 Julie Miville-Dechene 상원의원이 2020년 2월 5일 거의 동일한 내용의 "현대판 노예방지법 시행과 관세 개정을 위한 법"(S-211)을 발의했다. 해당 법안에서 '강제노동'과 '아동노동'의 정의를 확장하고 추가 요구사항이 포함된 동명의 법안(S-216)이 2020년 10월 29일 캐나다 상원에 소개되었지만, 2021년 8월 선거와 맞물려 결국 도입 단계까지 나아가지 못했다. 이에 Julie Miville-Dechene 상원의원은 S-216 법안과 거의 동일한 '공급망에서 강제노동 및 아동노동 근절을 위한 법 시행과 관세 개정을 위한 법(An Act to enact the Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act and to amend the Customs Tariff)'(S-211)을 2021년 11월 25일 발의하여 기업 공급망 투명성을 확보하고자 하였다. 해당 법안은 현재 입법 절차 중으로, 캐나다 의회에서 제2독회를 통과한 상태이다.

• 주요 내용: 캐나다에서 활동하는 기업 중 일정 수준의 자산 및 수입, 고용규모 조건을 충족하는 경우 아동노동과 강제노동 리스크의 예방 및 감감을 위해 취한 조치에 대해 매년 정부에 보고할 것을 의무화하고 있다. 본 법률에 따르면 조건을 충족하는 기업(근 2년간 2천만 CAD 자산 이상, 4천만 CAD 수입 이상, 평균 250명 이상의 직원) 중 2개 요건을 충족할 경우 상품을 제조, 생산, 재배, 채굴 또는 가공하는 공급망의 모든 단계에서 발생하는 비윤리적 노동 관련 리스크를 보고할 의무를 갖게 된다. 본 법안은 S-216 법안에 비해 '아동노동'의 정의가 확대되고 민간 기업 뿐만 아니라 제품을 생산, 구매 및 유통하는 정부 기관에도 공시 의무가 적용되며 대상 기업 및 연례보고서에 포함되어야 할 정보 범위 등이 확장되었다는 점이 주목할 만하다. 또한 민간 기업의 경우 연례 보고서는 이사회 승인을 받아야 하며, 단일 또는 공동 보고서의 형태로 제출할 수 있다. 연방 정부에 의해 규제되는 기업의 경우 연차재무제표와 함께 각 주주에게 연례보고서를 제공할 의무가 발생한다. 캐나다는 기존 북미자유무역협정(NAFTA)을 대체하는 미국·멕시코·캐나다 협정(US-Mexico-Canada Agreement, USMCA)이 2020년 7월 발효됨에 따라 관세법(Tariff Act)이 개정되어 강제노동으로 인해 부분 또는 전체 생산된 품목의 수입을 금지하였는데, S-211(2021) 법안은 관세법을 개정하여 강제노동뿐 아니라 아동노동을 통해 부분 또는 전체 생산된 품목의 수입 또한 금지한다. 위 법은 영국의 현대판 노예방지법 등과 비교했을 때 범위를 강제노동, 아동노동으로 한정했다는 점에서 그 대상 범위가 좁으나, 제재 강도는 상당히 강하다. 위반 시 최대 25만 CAD의 벌금을 물거나 이사회 등이 불이행에 대한 개인적 책임을 지게 될 수도 있다.

- 동향: 캐나다의 유사 문화 및 언어권인 영국, 미국(캘리포니아), 호주, 프랑스, 네덜란드에서 기업 투명성 법을 제정하는 등 관련 분야에 대한 관심이 고조됨에 따라 캐나다 국회에서 또한 2018년부터 강제노동 및 아동노동에 대한 조사를 활발히 전개해왔다. 2018년 5월

2조 3천달러의 운용자산을 보유한 129명의 투자자들이 캐나다 정부에 공시 및 실사를 통해 아동노동 및 강제노동을 방지하기 위한 법을 제정할 것을 촉구하는 성명서를 보내기도 했다. 현대판 노예방지법이 발의된 후 도입이 지연되고 있으나 현대판 노예제를 근절하기 위한 노력을 법제화하는 세계적 흐름과 시민사회 및 기타 이해관계자의 폭넓은 지지를 미루어 보아 머지않아 제정이 될 것으로 예상된다.

8) 인도네시아: 인권침해 방지에 관한 인증 메커니즘을 조성하는 2017년 제2호 장관령 (Ministerial regulation No. 2/2017)



- 제정연도: 2017년
- 도입 배경: 동남아시아 해역에서 선원을 대상으로 한 폭력, 강제노역, 인신매매, 아동노동 등의 인권유린 행위는 국제사회에서 심각한 문제로 인식되어 왔다. 특히 인도네시아는 수산업이 국가경제발전사업의 한 기둥을 차지할 만큼 수산업 의존도가 높은 국가로 지속가능한 어업을 정책에 포함하고자 노력해왔으며 2017년 이전에도 인권 인증 메커니즘 생성을 위한 장관령 및 대통령령을 제정한 바 있다.
- 주요 내용: 8장으로 구성된 인도네시아 해양수산부 장관규정은 인도네시아 영해에서 활동하는 수산업 기업들이 인권정책을 운영하고, 인권 존중을 시행할 것을 선언하며, 인권실사를 실시하고 사법적, 비사법적으로 확인된 인권침해 행위에 대해 시정조치를 마련하도록 규제하고 있다. 또한 수산업 기업이 본 규정을 준수하여 인권 인증(HAM certificate)을 시행하도록 의무화하고 있다
- 동향: 인도네시아 국가인권위원회와 인권 관련 시민단체가 2017년 4월 발행한 유엔 기업과 인권 이행지침 국가행동계획에 대한 공식적인 권장 보고서에서는 정부가 자국 내에서 활동하는 자국기업, 다국적기업 혹은 외국기업이 인권실사를 시행하고 공시하도록 권고할 것을 권장하고 있다. 한편 인도네시아에서는 현재 기업 인권실사를 의무화하는 법이 추진되거나 제정되어 있지는 않다. 그러나 수산업 이외에도 인도네시아 노동자들이 다국적 기업의 제품 생산공정에 참여하면서 긴 노동시간, 아동노동, 저임금 등 인권침해 문제가 지속적으로 발생하고 있어 향후 정부가 기업의 인권실사 적극 권고 등 실질적인 노력을 전개할 것으로 보인다.

9) 네덜란드: 아동노동 공급망 실사법 (Child Labour Due Diligence Law)



- 제정연도: 2019년
- 도입 배경: 네덜란드는 기업 내 인권 보호를 위한 자발적 움직임의 한계를 극복하고 네덜란드 시장에서 아동노동을 근절하는 것을 목표로 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에 기반한 아동노동 공급망 실사법을 제정하여 아동의 인권을 존중하고 보호할 기업의 주의의무(duty of care)를 명문화하였다. 본 법은 2014년 노동당에 의해 처음 의회에 상정되었으며, 2019년 상원을 통과하며 채택되었다. 기업에게 공급망을 점검할 충분한 시간을 주기 위해 본 법의 시행 시기는 2022년 중으로 예정되어 있다.
- 주요 내용: 규모나 등록지와 무관하게 네덜란드 소비자에게 재화 또는 서비스를 일년에 적어도 두 번 이상 판매하는 모든 기업은 공급망 실사를 통해 아동노동 리스크를 예방해야 한다. 기업은 제품 또는 서비스의 생산과정에서 아동노동이 발생했는지 식별하고 공급망에서 아동노동을 방지하기 위한 적절한 행동 조치를 취해야 하며, 공급망 실사를 수행했음을 확인하는 보고서를 규제 기관에 제출해야 한다. 제품 또는 서비스의 생산과정에서 아동노동이 발생한 것이 확인될 경우 기업은 재발방지를 위해 국제적 수준에 부합하는 액션플랜을 마련하고 실행할 의무를 진다. 피해자, 소비자 및 기타 이해관계자는 해당 규정을 위반한 기업에 항의를 제기할 수 있으며, 기업이 6개월 이내에 시정조치를 취하지 않을 시 규제 기관이 개입해 중재한다. 법을 위반했을 경우 최대 87만 유로 또는 매출액의 10%의 행정 벌금이 부과되며, 5년 이내 두 번 벌금이 부과될 경우 경제범죄법(Economic Offences Act)에 의해 책임이사에 대한 징역형이 부과될 수 있다. 인권 실사 의무 위반에 대해 형사적 제재 조치를 최초로 구현하였다는 점과 형태나 규모와 상관없이 네덜란드 소비자에게 판매하는 모든 기업을 대상으로 한다는 점이 주목할 만하다.
- 동향: 네덜란드는 아동노동 공급망 실사법에 이어 2021년 3월 '책임있고 지속가능한 국제 비즈니스 행동 제안 법안(The Responsible and Sustainable International Business Conduct Act)'을 의회에 제안하여 대외무역 수행 시 인권, 노동권 및 환경 침해를 방지하고자 했다. EU 차원의 인권 및 환경 공급망 실사법안의 제정이 지연되며, 네덜란드가 자체적으로 공급망 실사법을 제정할 것을 2021년 12월 연립 정부에 의해 최종 결정되었다. 2022년 의회에 관련 법안을 제출할 것으로 예상되며, 제정될 경우 아동노동 공급망 실사법을 대체하게 된다. 이 법안 또한 아동노동 공급망 실사법과 동일하게 행정, 민사상 및 형사상 제재 조치가 포함될 예정이다.

10) 독일: 공급망 실사법 (Supply Chain Due Diligence Law)



- 제정연도: 2021년
- 시행연도: 2023년
- 도입 배경: 글로벌 공급망에서 기본적인 인권 보호 조치를 개선하기 위해 제정된 공급망 실사법(공식 명칭: '공급망에서의 인권 침해 방지를 위한 기업 실사에 관한 법률')이다. 독일은 2011년 유엔 기업과 인권 이행원칙을 채택하고 2016년에는 기업과 인권 국가행동계획(NAP)을 수립하는 등 공급망에서의 환경 및 인권 보호를 위한 노력을 해왔으나, 2021년 정부의 의뢰를 받아 진행하여 NAP 이행 정도를 조사한 연구에 따르면 독일 기업 중 공급망 실사 의무를 제대로 수행하는 기업은 13-17%에 불과했다. 따라서 강제성을 부과하는 방식으로 글로벌 규범에 부합하는 공급망 실사법을 도입하고자 본 법안이 제정되었다. 동 법은 2021년 6월 25일 독일 의회의 승인을 받았으며 2023년 1월 1일부터 시행될 예정이다.
- 주요 내용: 기업의 법적 형태와는 무관하게 독일에 본사, 주요 지사 및 관리를 둔 기업 또는 독일에 법정 소재지가 위치한 기업 중 해외파견직원을 포함해 임직원 수가 3,000명 이상인 기업을 대상으로 적용하며(약 900여개 기업 대상), 2024년부터는 해당 조건을 충족하는 기업 중 임직원 수가 1,000명 이상인 기업으로 대상이 확대된다(약 4,800여개 기업 대상). 기업은 공급망 내 강제노동, 아동노동, 차별, 환경파괴 등 열거된 인권 및 환경 리스크를 분석하고 실사를 실시할 의무가 발생한다. 회계 연도 종료 후 4개월 이내에 자사 사업장 및 전 공급망에 대해 실행한 실사 결과를 연례보고서를 통해 공시해야 한다. 공급망 실사 의무는 자체 운영, 자회사 및 기업과 계약을 맺은 파트너사인 직접 공급업체에만 적용이 되며, 간접 공급업체의 경우 기업이 고충처리 절차를 통해 간접 공급업체의 인권 침해 또는 환경 규제 위반을 인지했을 상황에 한해서만 그 의무가 적용된다. 독일 연방경제수출통제청(BAFA)이 기업의 의무위반사항을 식별하고 관련 제재를 부여하며, 기업이 부과된 의무를 제대로 이행하지 않았을 경우 매출액 기준에 따라 800만 유로 이하 또는 연간 매출액의 최대 2%의 벌금이 발생한다. 중대한 의무 위반이 확인될 경우 개선 입증 시까지 최대 3년간 운송, 건설, 서비스 등 공적조달사업에서 제외되는 행정 제재를 받을 수 있다. 기업의 의무 불이행으로 인해 피해를 입은 사람은 독일 BAFA에 항의를 제기할 수 있으며, 비정부기구 또는 노동조합 등은 피해자를 대신하여 독일 법원에 소송을 제기할 수 있다.
- 동향: 간접 공급업체의 경우 인권 침해 발생에 대한 정보를 인지했을 때만 리스크 분석을 진행하면 된다는 본 법의 규정은 인권 침해가 공급망 전반 및 끝단에서 발생할 수 있다는 점에서 비판이 있다. 또한 법 위반자들에게 대한 손해배상책임 부과여부는 법안의 최종 통과까지 격렬한 논쟁의 대상이었으나 결국 관련 민사책임 제도 없이 법안이 통과되었다. 그러나 금지 대상인 인권 및 환경 목록을 명확히 열거하는 독일의 공급망 실사법은 유럽에서도 가장 강력한 수준의 인권 실사법으로 평가받고 있으며, 내년 시행을 앞두고 독일 기업 뿐만 아니라 법의 적용을 받는 국내외 기업들의 대응방안 마련이 시급한 상황이다.

준수되는 국제협약	국제노동기구(ILO) 핵심협약 (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182호), 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR), 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)
인권 리스크	<p>실제 상황에 따라 아래의 구체적인 금지사항 중 하나를 위반할 합리적인 가능성이 있는 경우 (예: 아동노동, 강제노동, 유해 토양 오염 유발, 대기오염, 수질오염, 유해한 소음 방출 및 물 낭비 금지)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 아동노동 및 가혹한 형태의 아동노동 • 강제노동 • 노예제 • 불평등한 대우 및 차별 • 결사의 자유 • 단체교섭권 • 보안 인력의 부적절한 사용 • 적절한 생활임금 • 산업안전보건 • 불법적인 토지, 삼림, 물의 사용 • 환경 피해 및 과도한 소비 • 행동 의무(Duty to Act)의 위반 및 누락

환경 리스크	수은에 관한 미나마타 협약(Minamata Convention on Mercury)	<ul style="list-style-type: none"> 수은첨가제품 생산 제조공정에서 수은 및 수은 화합물 사용 수은 함유 폐기물의 부적절한 처리
	잔류성 오염물질에 관한 스톡홀름 협약(Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants)	<ul style="list-style-type: none"> 폐기물의 부적절한 수집, 저장, 및 처리 금지된 생산 및 잔류성오염물질(POPs) 사용
	유해폐기물 국가간 이동 통제에 관한 바젤 협약(Basel Convention on Transboundary Movements of Wastes)	<ul style="list-style-type: none"> 비합법적인 국가간 폐기물 이동
실사 의무	<ul style="list-style-type: none"> 리스크 관리 시스템 구축 컴플라이언스 담당 내부 책임자 지정 정기적인 리스크 분석 실행 실사법의 목표와 관련된 정책 성명 선언 자체 사업 영역 및 직접 협력사에 대한 예방 조치 이행 리스크 발견 시 구제 조치 이행 고충처리절차 구축 간접 협력사가 초래하는 리스크 실사 이행 실사 관련 문서 작성 및 보고 	

(출처: The SCDDA Handbook: Business Impacts of the German Supply Chain Due Diligence Act, Assent. 2022, UNGC 한국협회 재구성)

11) 미국: 위구르 강제노동 방지법 (Uyghur Forced Labor Prevention Act)



- 제정연도: 2021년
- 도입 배경: 미국 정부는 중국이 신장 지역에서 위구르족 및 이슬람 교도의 인권을 탄압하며 이들을 강제노역에 동원했다고 비판해왔다. 따라서 글로벌 공급망에서 강제노동을 철폐하기 위한 목적으로 2021년 7월부터 해당 법안 개선을 위한 움직임을 보여왔고, 12월에 법안을 가결하여 통과하였다. 법 제정일 후 180일째인 2022년 6월 21일에 발효된다.
- 주요 내용: 미국의 관세국경보호청장은 '일용추정'의 원칙을 적용하여 신장 위구르 자치구에서 위구르인, 카자흐인, 키르기스인 및 기타 박해 받는 집단 구성원의 강제노동을 동원해 채굴, 생산 및 제조한 제품의 수입을 금지하고 강제노동 책임자에게 자산 차단, 비자 금지 등의 제재를 부과한다. '일용추정' 원칙이란 반박하여 증명하지 않으면 사실로 전제하는 원칙으로, 신장 위구르 자치구에서 전체 또는 부분적으로 채굴, 생산, 제조된 모든 품목과 강제노동집행태스크포스(Forced Labor Enforcement Task Force, FLETF)의 전략보고서상 강제노동 관련 리스트에 등재된 단체에 의해 생산된 품목은 강제 노동에 의해 만들어졌다고 가정되어 수입할 수 없다. 따라서 미국으로 수출하려는 기업들은 제품 생산에 강제노동을 동원하지 않았음을 증명해야 한다. 관세국경보호청장의 판단 하에 특정 요건을 만족하거나 강제노동과 무관한 것으로 판단될 경우, 수입 금지 품목에서 제외될 수 있다. 관세국경보호청(Customs and Border Protection, CBP)은 일용추정의 원칙에 기반하여 강제노동이 동원되지 않았음을 증명하는 과정의 기준을 제공하여 FLETF의 집행 전략을 보충해야 한다. 위 법을 위반할 경우 비자 및 금융 제재, 수출 제한, 수입 통제 등의 조치가 부과될 수 있다.
- 동향: 기업이 공급망 내 어느 단계에서 신장의 영향을 받았는지 정확히 파악하기 어렵기 때문에 법을 적용하는 데 어려움이 있다는 비판이 존재하지만, 동 법은 호주, 영국, EU 등의 입법 활동에 영향을 주었으며 호주는 신장지구의 강제노동으로 생산된 품목의 수입을 금지하는 입법 조치를 이미 추진 중이다. 법 시행에 앞서 FLETF는 2022년 4월 8일 공청회를 열어 강제노동이 동원되어 채굴, 생산 및 제조된 품목 수입 금지 방법에 대한 의견을 받아 법의 최종 시행에 반영하고자 하였다.

12) 노르웨이: 투명성법 (Transparency Act)



- 제정연도: 2021년 6월
- 시행연도: 2022년 7월
- 도입 배경: 유럽의 여러 나라들이 인권실사법을 잇따라 채택함에 따라, 노르웨이 또한 인권 및 양질의 근로조건에 대한 실사를 의무화하는 법안을 도입하여 소셜 위상을 방지하고 기업 공급망 내 인권 침해를 투명하게 예방하고자 하였다. 공식 명칭은 “사업 투명성과 기본 인권 및 양질의 근로조건에 관한 법률”로, 2021년 6월 노르웨이 의회에 의해 채택되어 2022년 7월 1일부터 효력이 발생했다.
- 주요 내용: 노르웨이 소재 중견 및 대기업(자회사 포함)을 대상으로 하며, 다른 인권 실사법과 비교했을 때 그 대상 범위가 상당히 넓다. 노르웨이 회계법에 따라 매출액 7000만 NOK, 3500만 NOK 대차대조표, 상근 직원 수 50명 이상 세 가지 조건 중 두 가지 조건을 충족하는 기업에게 적용되며, 노르웨이에서 운영되는 비노르웨이 기업 또한 적용 대상에 포함된다. 기업은 OECD의 실사 가이드라인에 따라 기업에 직접 제품 또는 서비스를 제공하는 모든 사업 파트너 및 전체 글로벌 공급망 내 공급업체 및 협력업체에 대한 리스크 기반 인권 및 업무 실사 평가를 이행해야 하며, 실제 또는 잠재적 영향을 식별하고 완화할 책임 뿐만 아니라 예방 및 시정할 의무가 발생한다. 특히, 본 법은 기업에 실사 및 결과보고의 의무를 부과하는 것에 더해 시민이 충분한 정보에 입각하여 결정을 내릴 수 있도록 기업에 대한 인권 실사 정보를 서면으로 요청할 정보 요청권(right to information)이 처음으로 명시되었다는 점이 주목할 만하다. 이는 독일, 프랑스의 실사법 뿐만 아니라 유럽의 공급망 실사 법안에도 없는 조항으로, 시민 단체, 언론인, 투자자, 노동조합 등 어느 개인이든 기업이 어떻게 실제 또는 잠재적 인권 영향을 식별하고 다루는지에 대한 정보를 기업에게 요청할 수 있으며, 기업은 3주 이내에 요청에 대한 답변을 서면으로 제공해야 한다. 다만, 요청 사항과 관련된 근거가 불충분하거나, 요청이 비합리적이거나 또는 개인정보 및 경쟁상의 이유로 비밀유지가 필요한 정보에 해당할 경우 기업은 정보 요청에 불응할 권리가 있다. 또한 기업은 인권 실사 내용을 기업 홈페이지를 통해 매년 6월 30일까지 투명하게 공시해야 하며, 해당 보고서는 이사회의 승인을 받아야 한다. 법의 준수 여부는 노르웨이 소비자 당국(Norwegian Consumer Authority, NCA)에 의해 모니터링되며, 법률 불이행 시 행정 처분 및 벌금 등이 부과될 수 있다.
- 동향: 2022년 7월 1일부터 법이 시행됨에 따라 법률이 적용되는 기업은 첫 보고서를 2023년 6월 30일까지 완성해야 한다. 현재 정보를 요청할 권리, 양질의 근로조건에 정의에 생활임금 포함 여부, 다운스트림 실사 요건 등에 대한 확실성이 부족한 상태이며, NCA는 법률이 시행되면 명확한 지침을 제공할 계획임을 밝혔다.

13) 스위스: 민사의무법 (Swiss Code of Obligations)



- 개정 연도: 2021년 8월
- 시행 연도: 2022년 1월
- 도입 배경: 2016년 스위스 시민 단체 연합은 글로벌 흐름에 맞춰 스위스 기업들로 하여금 국제적으로 인정되는 인권 및 환경 기준을 준수하여 관련 실사를 진행하도록 하기 위해 “기업책임 이니셔티브(Responsible Business Initiative)” 국민제안을 국민투표에 부쳐 제 101a조 “기업의 책임” 조항을 스위스 헌법에 추가하고자 했다. 스위스의 ‘국민제안’은 국민이 스스로 헌법 개정안을 발의하는 제도로, 18개월 안에 10만명 이상이 동의 서명을 제출하면 발의안이 국민투표에 부쳐진다. 12만명 이상의 서명을 얻어 투표 요건이 충족되었고 통과 기준인 과반수 이상의 찬성 투표를 받았지만, 과반수 이하의 주 승인이 이뤄짐에 따라 해당 헌법 개정안은 결국 부결되었다. 스위스 의회는 헌법을 개정하는 대신 2020년 간접 대안으로 분쟁광물과 관련된 기존 스위스의 민사의무법(Swiss Code of Obligations) 및 형법(Swiss Criminal Code)을 개정하여 인권 침해를 방지하는 것에 합의하였다. 2021년 12월 3일 해당 조례가 최종 발표되어 2022년 1월 1일 정식 발효되었으나, 1년의 계도기간이 부여되어 2023년 1월 1일부터 대상 기업에 대한 공급망 실사 의무가 발생한다. 동 법의 개정 후 첫 보고서는 2024년에 발간 예정이다.

- 주요 내용: 비재무정보 공시 의무: 스위스 소재 주요 사업장을 보유한 기업 중 연평균 상근 직원수가 500명 이상이거나 자산이 2000만 프랑 또는 연매출 4000만 프랑 이상인 상장기업, 은행, 증권회사 등 공격 성격을 가진 기업은 공급망에 걸쳐 환경(이산화탄소 배출), 인권 및 부패와 관련된 비재무정보를 연례보고서를 통해 공시할 의무가 발생하며, 비즈니스 모델, 실사 과정 및 평가, 리스크 식별 및 관리에 대한 내용을 포함해야 한다. 해당 기업의 통제권 하에 있는 해외기업에 대한 정보 또한 공시 범위에 포함된다. 기업이 OECD 다국적기업 가이드라인 등 다른 국내 또는 국제 규정에 의한 유사한 보고서를 작성했다고 하더라도 본 공시 기준을 충족해야 하며, 작성된 보고서는 이사회의 승인을 받아야 한다. 다만, 보고서 미작성 이유가 서면으로 제시될 경우 보고서를 작성할 의무가 면제될 수 있다. 발간된 보고서는 최소 10년간 공시되어야 한다.
- 실사 의무: 본 개정안은 연방 조례를 통해 분쟁광물과 아동노동에 대한 인권 실사를 실시할 의무 또한 규정한다. 스위스에 본사, 사무소 또는 사업장을 보유한 기업 중 분쟁 지역 또는 고위험 지역에서 생산되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐 및 금광석(금) 등의 분쟁 광물을 수입하거나 스위스 시장에 판매·유통할 경우 기업은 반드시 인권 실사를 실시하여 공급망을 관리해야 하며, 제품 및 서비스 공급에 있어 아동노동에 대한 ‘합리적 근거’(reasonable ground)가 있는 경우 실사 의무를 부담해야 한다. 다만 적용대상인 기업이라도 수입 또는 처리하는 분쟁광물이 일정 규모 이하인 경우 및 재활용된 광물을 수입 또는 처리하는 경우 분쟁광물 실사 의무가 면제된다. 또한 중소기업인 경우, 또는 아동노동 저위험 지역에서 상품과 서비스를 공급받거나 아동노동에 대한 ‘합리적 근거’가 없는 경우 아동노동 실사 의무가 면제된다. 분쟁광물 실사 기준은 조례의 부속문서를 통해 확인 가능하며, 아동노동 저위험 지역이란 유니세프의 ‘작업장에서의 아동권리지수(Children’s Rights in the Workplace Index)’에 따라 “Basic”으로 분류되는 국가에 해당한다. 또한 해당 면제 조건들을 충족하지 않지만 국제적으로 인정되는 기준인 OECD의 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임있는 공급망 광물 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 또는 아동노동에 대한 ILO의 협약(제138호, 제182호) 등을 이미 준수하여 준수 내용을 보고서로 제출할 경우에도 실사 의무가 면제된다. 실사 의무 면제대상이 아닌 기업은 공급망 정책을 수립하고 적절한 추적 관리 및 고충처리 시스템을 구축하여 리스크를 식별 및 평가해야 하며, 식별된 리스크의 완화를 위한 관리 계획을 채택해야 한다. 또한 기업 및 시민이 해당 정보에 접근할 수 있어야 하며, 분쟁 광물 실사에 대해서는 매년 제3자 검증을 거쳐야 한다. 기업은 실사 내용을 포함한 보고서를 최소 10년간 공시해야 한다.
- 제재: 보고 및 실사 의무를 위반하거나 의도적으로 거짓 진술한 고의범일 경우 최대 100,000 프랑의 벌금이 부과될 수 있으며, 고의가 아닐 과실범일 경우 최대 50,000 프랑의 벌금이 부과될 수 있다.
- 동향: 본 개정안은 EU의 공급망 실사법안이 발의되는 등 국제 사회에서 인권 실사 및 기업의 책임에 대한 논의가 가장 활발할 시기에 도입되었다. 그러나 “기업 책임 이니셔티브”의 헌법 개정 노력이 좌초되고 그 대안으로 추진된 본 개정안은 모든 섹터와 유형에 대한 포괄적인 인권 및 환경 실사를 의무화하는 유럽의 추세에 비해 실사 범위 및 대상이 협소하고 법 집행 메커니즘이 부재하며, 따라서 스위스에도 적용 예정인 EU의 공급망 실사법안에도 뒤처진다는 비판이 있다.

14) EU: 기업 지속가능성 실사법 (EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)



- 발의 연도: 2022년
- 발의 배경: EU에는 이미 기업 활동으로 인한 글로벌 공급망 내 인권 침해 문제와 환경 파괴 문제를 방지, 제재하기 위한 EU 비재무정보 보고 지침(NFRD), 선박 재활용 규정, 목재 규정, 불공정 거래 관행 지침, 농업 및 의류 공급망 등 기존 법률이 존재한다. 그러나 EU의 그린딜, 탄소노미 및 유엔 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 글로벌 규범 이행을 위해서는 공급망에서의 인권 및 환경에 대한 실사가 필요하다는 주장이 EU 내부로부터 제기되었다. 게다가 기업 책임경영에 관한 실사지침 및 원칙은 기업의 자발적 참여에 의존해야 한다는 한계가 있어 기업 실사 의무화에 대한 필요가 부각되며 프랑스, 네덜란드, 독일 등 유럽을 중심으로 기업 실사를 의무화한 국내법안을 수립하고 있지만, 각각의 법안 적용 기준과 내용, 범위 등이 국가별로 다르게 구성되어 있다. 따라서 EU 차원에서 기업 실사 의무화 기준을 제시하여 EU의 민간 및 공공 부문이 인권과 환경에 관한 국제적 기준을 준수하고 소비자에게 책임 있는 제품과 서비스를 제공할 필요가 발생함에 따라 2020년 4월 29일, EU집행위원회의 Didier Reynders 법무위원(Commissioner for Justice)은 2021년까지 인권 및 환경 실사 법안을 도입할 계획이라고 발표했다.

• 적용 대상: 기업 규모에 따라 실사 의무는 차등 적용된다. 법안을 준수해야 하는 기업은 500명 이상의 직원과 1억 5000만유로 이상의 연매출액이 발생하는 EU 역내 기업들로 구성된 그룹1(9,400여개 기업)과 그룹1의 조건을 충족하지는 않지만 섬유·농수산식품업·광업 등 고위험 산업에서 사업을 하고 연매출의 50% 이상이 해당 산업에서 발생하며 250명 이상의 직원과 연매출이 4000만 유로 이상인 EU 역내 기업들로 구성된 그룹2(3,400여개 기업)로 구분된다. 그룹2의 경우 해당 법안이 그룹1에게 적용된 후 2년 뒤부터 적용된다. 유럽 현지에 법인을 둔 비EU국가 기업 중 그룹1(1억 5,000만 유로 초과) 및 그룹2(4,000만 유로 초과)의 매출액 기준이 EU 역내에서 발생하는 경우 또한 법안 대상에 포함이 되며, 약 4,000여개 기업이 해당된다. 중소기업은 법안의 대상에서 제외되지만 본 초안에는 중소기업 지원에 관한 조치가 포함되어 있어 간접적인 영향 범위 안에 속한다.

• 주요 내용: 그룹1 및 그룹2에 해당하는 기업은 자사, 자회사 및 공급망 전반 내 인권 및 환경 리스크 예방 완화를 위해 기업의 자체 운영, 자회사 및 확립된 사업 관계에서 인권, 환경 및 지배구조에 대한 리스크를 의무적으로 모니터링, 식별, 방지 및 해결해야 하며 기업 실사 보고서를 제출해야 한다. 여기서 확립된 사업 관계란 기간 및 강도 차원에서 가치사슬 내 단지 부수적인 부분을 나타내지 않으며 오래 지속될 것으로 예상되는 직·간접 사업 관계를 의미한다. 실사 의무화 대상 기업은 다음과 같은 의무가 발생한다:

- 실사의 정책화 (기업 정책 통합)
- 실제적 또는 잠재적 인권 및 환경 리스크 식별
- 잠재적 리스크 예방 또는 완화
- 실제적 리스크 제거 또는 최소화
- 진정 절차 확립 및 유지
- 실사 정책 및 조치 결과 모니터링
- 실사 정보 소통 및 공시

그룹2 기업은 각 리스크 부문과 관련해 실제적·잠재적인 심각한 부정적 영향을 식별할 의무만을 부담한다. 또한, 금융기관의 경우 실제적·잠재적 부정적 영향을 식별할 의무는 용자, 대출 등의 금융서비스를 제공하기 전에만 수행하면 된다. 본 법안은 기존 EU 회원국의 법률에 따른 이사의 '주의 의무(duty of care)'를 규정하여 각 기업의 이사가 실사의 이행을 적극적으로 관리하고 기업 전략에 통합시킬 것을 의무화하였으며, 환경 실사 항목에 생물다양성, 오존층 보호 등을 포함하여 '부정적 환경 영향'의 정의를 넓혔다. 특히, 별도 조항으로 범지구적 기후문제를 다룰 것을 제안하여 그룹1에 속한 기업은 지구 온도 상승을 1.5도로 제한하기 위한 파리기후협약의 탄소중립 전략에 부합하는 방안을 마련할 것이 요구된다는 점이 주목할 만하다. 지침이 제정될 경우 EU 회원국은 지정한 감독기관을 통해 본국의 기업들이 해당 실사 의무를 지킬 것을 감독할 책임이 발생하며, 발생한 손해에 대해 피해자가 손해배상책임을 물을 수 있도록 관련 제도를 마련해야 한다. 의무 불이행 시 벌금 또는 시정조치 명령, 제재 등의 조치를 취할 수 있다.

• 동향: 유럽의회의 법률위원회(Legal Affairs Committee, JURI)는 2021년 1월 27일 기업들이 공급망에서 인권과 환경을 보호하도록 법적으로 요구하는 보고서를 채택하였으며, 유럽회는 2021년 3월 기업을 대상으로 인권·환경·지배구조 실사를 의무화하는 법안을 포함한 결의안을 채택하며 결의안 내용을 반영한 법안을 수립할 것을 EU 집행위원회에 요구하였다. EU 집행위원회는 2021년 6월까지 입법안의 초안을 발표할 예정으로 2020년부터 이해관계자 50만명 이상과의 공개 의견 청취 및 논의를 거쳤으나, EU 역내 업계의 반발 등으로 법안 발표가 여러 차례 지연되어 2022년 2월에서야 법안의 초안이 EU 집행위원회에 의해 채택되었다. 유럽의회 및 EU 이사회의 승인을 통해 최종 채택될 경우 EU 회원국은 2년 이내에 본 지침에 따라 법안의 내용을 국내 법률의 형태로 전환하여 제정해야 한다. 현재 2023년 또는 그 이후에 채택되어 2024년 중 시행될 것으로 전망되며, 그룹2에 해당하는 기업의 경우 그룹1에게 해당 법률이 적용된 후 2년 뒤부터 법안이 적용된다.

EU: 비재무정보 보고 지침 (EU Non-Financial Reporting Directive)



• 제정 연도: 2014년

• 도입 배경: 유럽의회는 EU에서 활동하는 일정 규모 이상의 대기업에 대하여 환경, 사회, 거버넌스(ESG: Environment, Social, Governance) 측면의 비재무 정보 및 이사회의 다양성(diversity)에 관한 정보 공개를 의무화하는 지침(directive)을 통과시켰다. 이에 따라 EU 회원국의 국내법에도 ESG 공시 의무화법이 제정되었으며, 해당되는 기업은 환경, 사회, 고용, 인권 등에 회사 내 정책 및 규정, 결과에 대한 정보를 공개해야 하며, 비재무정보 공시를 이행하지 못한 기업은 그 이유를 설명해야 한다. 본 지침이 시행됨에 따라 유럽에 진출한 국내 대기업들도 ESG정보를 공시해야 하며, 직접적인 적용 대상은 아니지만 유럽 기업의 가치 사슬에 포함된 중소·중견 공급업체에도 영향을 미칠 예정이다.



• 지침 적용 대상

- 임직원 500인 이상의 대기업 (은행, 보험사 등의 금융사 포함)
- 자산 총계 2,000만 유로 이상 또는 순매출액 4,000만 유로 이상의 기업
- 상장사 및 비상장사 모두 포함



• 지침의 목적

- 기업 운영 및 의사결정의 투명성 강화
- 비재무적 리스크와 기회 공개
- 이사회 구성원의 다양성 증진
- 기업의 사회적 책임 제고



• 정보 공개 내용

- 최소 요건
 - a. 환경 이슈
 - b. 사회적 문제 및 노동자 관련 문제
 - c. 인권 존중
 - d. 반부패 및 뇌물
 - e. 기업 이사회 내 다양성 (나이, 성별, 교육 및 전문직 배경 등)
- 이행 방안 공개
 - a. 실사 과정을 포함한 관련 정책
 - b. 정책의 결과
 - c. ESG 리스크 및 관리방안
 - d. 비재무적 성과 지표
- Comply or Explain 원칙: 정보를 공시하거나 비공시 이유 설명 의무



• 가이드라인: 정보 공개에 있어 다음과 같은 글로벌 스탠다드 및 지침을 사용할 것을 권장

- 유엔글로벌콤팩트
- OECD 다국적기업 가이드라인
- ILO 다국적 기업과 사회정책에 관한 삼자선언
- GRI (Global Reporting Initiative)
- ISO26000
- EU집행위원회 비재무정보 공시에 관한 위원회 가이드라인 (Commission guidelines on nonfinancial reporting)

유럽 주요 국가의 EU 비재무정보 보고 지침 이행 현황

2014년 EU 비재무정보 보고지침 제정 이전에도 영국, 프랑스, 덴마크, 스페인 등의 유럽 주요국에서는 비재무정보 공개의 중요성을 강조하며 관련 법을 시행하거나 기업의 자발적 참여를 권고해왔다. 2014년 EU 지침이 개정된 이후에는 지침 시행 법을 제정한 독일과 마찬가지로 영국, 프랑스, 이탈리아, 스페인 등도 새로운 법령을 발표하고 기존 관련 법을 개정하는 등의 방식으로 EU 보고지침보다도 엄격하게 기업이 환경, 사회, 윤리경영과 관련한 비재무정보를 공시하도록 하고 있다.

· 영국

2016년 12월 영국 정부는 EU 비재무정보 보고지침의 효과적인 이행을 위하여 새로운 규정을 발표하였는데, 이는 전략보고서 발행을 의무화하는 2006년의 '기업에 대한 법(the Companies Act)'을 개정한 것이다. 구체적으로는 기업 전략보고서(Business Review)에 반드시 포함되어야 하는 환경, 사회, 인권 존중, 부패 방지 및 뇌물 금지 관련 사항을 확장하였고, 공개 및 투명성 규칙(Disclosure and Transparency Rules)에 다양성 조항을 추가하였다. 개정된 법은 2017년부터 효력을 갖고 시행 중에 있다.

· 프랑스

프랑스 또한 2003년 Law No. 2001-420을 통해 상장기업들이 사회 및 환경 관련 정보를 공시하도록 의무화한 바 있으며, 2014년부터는 특정 조건을 충족하는 비상장기업들 또한 비재무정보를 공시하도록 법을 개정하였다. 뿐만 아니라 '2017년 7월 19일의 명령(Ordinance of 19 July 2017)'과 '2017년 8월 9일의 법령(Decree of August 2017)'을 통해 상장회사 및 비상장회사의 환경, 기후변화, 지속가능성, 노동환경, 다양성 관련 사전 리스크 관리 및 평가를 의무화하여 기업이 보고해야 하는 비재무정보의 구체적인 프레임워크를 제공하였다.

· 이탈리아

이탈리아는 제2016-254호 법령(Decree No 254/2016)을 통해 특정 조건을 충족하는 공익단체 및 사기업의 비재무정보 공시 의무를 구체화했다. 본 법령은 기업이 제공하는 서비스 및 제품에서 발생하는 주요 환경, 사회적 리스크에 대한 정보, 기업 경영모델, 비재무적 분야에 미치는 영향에 대한 관리를 위한 기업 정책을 공시하도록 했다.

독일의 법 제정 사례



경영진 및 그룹 경영 보고서에서 기업의 비재무보고 강화를 위한 법률 (CSR-RUG)
(Act to strengthen the non-financial reporting of companies in their management and group management reports – CSR Directive Implementation Act)

· 제정연도: 2017년

· 도입 배경: 비재무정보 공개 지침 이행법은 2014년 유럽연합이 도입한 비재무정보 공개 지침(Non-financial reporting initiative; 2014/95/EU)이 법제화된 경우로, 2015년 4월에 초안이 작성되었다. 지속가능한 개발위원회(Council of Sustainable Development)가 독일 연방법무부 및 소비자보호부(BMJV)에 기업 연례 보고서에 지속가능성 관련 항목을 의무화할 것을 권고하는 방식으로 입법과정에 참여하였다. 또한 본 법이 제정되면서 독일 기업을 대상으로 한 투명성 표준인 '지속가능성 코드(the Sustainability Code)'가 개정되었다.

· 주요 내용: 고용 규모가 500명 이상인 자본시장 기업, 금융기관 및 보험사는 환경, 노동, 사회, 인권, 부패와 뇌물 수수 방지 등 5개 항목에 관한 정책, 활동내역, 물질적 리스크 및 주요 비재무적 성과지표에 대하여 보고할 의무를 가진다. 비재무적 구성 요소를 세분화하여 기업활동과 회사 운영이 비재무적 지표에 미치는 영향을 보고할 것을 의무화한 것이 특징이다.

또한, 5개 항목들과 관련한 이슈가 기업 활동과 직결되어 있는 경우라면 경영진은 이러한 리스크 요소를 어떻게 관리하고 있는지 실사 결과 등의 세부사항을 보고해야 한다. 단, 기업은 국가, 유럽 및 국제 프레임워크 중에서 희망하는 보고 표준을 정할 수 있다.

· 동향: 2017년 4월 발효된 이후 본 법은 EU의 비재무정보 공개 지침의 영향 범위를 구체화한 동시에 기업들의 비재무적 정보 공개 방식에 자율성을 보장해주었다는 측면에서 긍정적인 평가를 받고 있다. 특히 공식적인 보고 방식을 한가지로 제한하지 않음으로써 의무적 보고 지침 이행으로 인한 기업부담 비용 발생을 방지하였다는 점이 강점으로 받아들여지고 있다.

EU: 지속가능금융 공시규제 (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR, Regulation 2019/2088)



· 제정연도: 2019년

도입 배경: 지속가능금융 공시규제는 지속가능한 금융상품 시장의 투명성을 개선하고, 그린워싱을 방지하며 투자자의 지속가능성에 대한 인식·수요 제고에 부응하기 위해 도입된 유럽 연합의 규제로, 2018년 발표된 EU 지속가능성 금융 액션플랜(Action Plan on Financing Sustainable Growth)의 중요한 축으로서 도입되었다. ESG 공시 의무 대상을 연기금에서 은행·보험·자산운용사 등 금융회사로 확대했다는 점에서 ESG 공시의 제도화 및 금융시장의 책임 확대에 기여하며, 2021년 3월 10일에 발효되었다.

· 주요 내용: EU 역내 금융기관의 자금이 ESG와 부합되게 운영되는지 파악하기 위해 자산운용사, 보험회사·보험중개사, 투자회사·신용기관, 대체투자 펀드매니저 등 모든 금융시장 참여자 및 금융 전문가들이 투자 행위와 상품과 관련한 지속가능성 정보를 사전계약 및 연례보고서를 통해 의무적으로 공개해야 한다. EU에 현지법인을 둔 국내 금융사 또한 공시 대상에 포함된다. 지속가능금융 공시규제는 투자 과정에서 ESG 리스크가 고려되거나 지속가능하지 않은 금융 상품의 경우 제6조로 분류한다. ESG에 투자되는 자금의 경우 환경 또는 사회적 특성을 촉진하는 금융 상품(제8조), 지속가능한 투자를 목적으로 하는 금융 상품(제9조) 등으로 분류하여 자금의 이동을 파악하고 ESG 공시 의무를 부과한다. 펀드를 지속가능성과 관련된 상품으로 홍보하기 위해서는 녹색투자상품으로 규정하는 것을 넘어 투자자에게 녹색투자상품이 얼마나 친환경적인지 구체적으로 알려야 하는 것이다. 지속가능금융 공시규제는 또한 금융 상품이 환경 또는 사회적 요소를 고려하지 않는 경우 그 이유를 설명할 의무("comply or explain")를 명문화하고 있다(제4조).

· 지속가능금융 공시규제는 두 단계에 거쳐 도입되는데, 2단계는 상품이 환경과 사회에 미치는 영향을 식별하는 구체적인 방법론인 규제기술표준(Regulatory Technical Standards, RTS) 등 세부규칙 시행에 관한 내용으로 1단계를 보충하는 역할을 한다. RTS는 지속가능금융 공시규제에 따른 사전계약 및 연례보고서 공시 방법을 자세히 규정하는 위임규정(Delegated Regulation)과 관련 공시 템플릿을 담은 부속 문서로 이루어져 있으며, 투자 결정을 내리거나 투자 자문을 할 때 환경, 노동, 인권, 반부패 등의 지속가능성에 대해 미칠 수 있는 부정적인 영향을 뜻하는 PAI(Principle Adverse Impact) 지표를 제공한다. PAI 지표는 의무보고사항과 선택보고사항으로 나뉘며, 의무보고사항의 경우 9개의 환경 지표 및 5개의 기업 투자 지표로 분류된다. 본 규제는 EU의 택소노미 규제(2020/852)의 제25조에 의해 지속가능금융 공시규제 제8조 및 제9조에 해당하는 금융상품(각각 EU 택소노미 제6조 및 제5조에 상응)에 대한 EU 택소노미와의 관련성 정보를 추가적으로 포함할 것을 규정한다.

· 동향: 지속가능금융 공시규제의 1단계 조치는 2021년 3월 시행되었으나, EU 집행위원회는 당초 2022년 1월 시행 예정이었던 2단계 시행을 세부조치 지침 보완을 목적으로 2022년 7월로 연기했으며, 2023년 1월로 재차 연기했다. 이는 RTS의 적용이 지속가능금융 공시규제의 원활한 이행을 위해서 수차례 보류되었고, 당시 지속가능금융 공시규제와의 연계성이 큰 EU의 택소노미 또한 미완성이었기 때문이다. EU 집행위원회는 2022년 4월 6일 RTS를 위임규정의 형태로 확정하였으며, 현재 유럽의회 및 EU 이사회가 검토 중이다. RTS는 2023년 1월부터 시행될 것으로 예상되며, 추가 지연 없이 시행될 경우 각 금융기관은 2022년 회계연도에 대한 PAI를 2023년 6월 30일까지 공시할 의무가 발생한다.

EU: 기업 지속가능성 보고 지침 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)



· 발의 연도: 2021년

· 발의 배경: 2019년 12월 EU 집행위원회가 EU의 신성장 전략인 'EU 그린딜'을 통해 기후-환경 위기를 돌파하고 2050 탄소중립 달성을 통한 지속가능한 경제를 가꾸기 위한 목표를 제시하면서 기존의 비재무정보 보고 지침을 개정하기 위한 움직임이 시작되었다. 투자자, 시민사회 등 이해관계자의 보다 상세한 비재무정보에 대한 요구와 기업 지속가능성의 중요성이 증대되며 기존의 보고 방식인 비재무정보 공시 지침(NFRD)에 허점이 발생하고 ESG와 연계된 투자로 자본을 이동시키는 데에 한계를 보임에 따라 EU는 2020년까지 해당 지침의 적용대상을 확대하거나, 대상 기업이 단일화된 보고 기준을 활용하도록

개정하는 방안에 대해 의견 수렴을 진행하였다. 2020년 12월 유럽의회는 EU 집행위원회의 제안을 환영하며 비재무정보 공시 지침의 범위를 넓히고 보고 기준을 개선할 것을 요청하였다. 2021년 4월 EU 집행위원회는 비재무정보 공시 지침의 특정 부분을 검토하고 EU의 재무 및 비재무 정보 기업 보고 프레임워크에 대한 적합성 테스트를 진행한 결과를 공개하였고, 결과에 따르면 현재 보고되는 지속가능성 관련 정보가 정보의 사용자의 필요에 부합하지 않으며 따라서 비재무정보 공시 지침의 개정이 필요하다는 결론이 도출되었다.

• 주요 내용: 정책 입안 과정 중에 변동 사항이 생길 수 있으나, 최초의 기업 비재무정보 공개 의무화 지침이라고 할 수 있는 EU의 비재무정보 공시 지침을 개정한 기업 지속가능성 보고 지침 입법안은 다음과 같은 지점에서 비재무정보 공시 지침과 차별성을 가진다.

- 적용 범위: 대상 기업이 비재무정보 공시 지침보다 더 광범위하다. 새로운 기준에 의하면 상장 여부와 관계없이 1) 종업원 250인 이상 보유 2) 매출액 4000만 유로 이상 보유 3) 자산 2000만 유로 이상 보유의 세 조건 중 최소한 2개의 조건을 충족하는 모든 대기업 및 금융회사가 의무 보고의 대상이 되며, 소규모 상장기업을 제외한 중소기업 상장사 또한 3년의 유예기간 후 대상으로 포함된다. 상장된 중소기업의 경우 대기업에 비해 더욱 간소화된 보고 기준이 주어지며, 중소기업 비상장사의 경우 보고의무는 부여되지 않으나 자발적으로 중소기업 보고 기준을 활용하여 보고할 자유가 주어진다. 비재무정보 공시 지침의 기준에 의하면 약 12,000여개의 기업만이 비재무정보 공시 지침의 대상이 되었으나, 새로운 보고 기준에 의하면 보고 의무가 대략 49,000여개의 기업으로 확대되며 이는 EU 기업 전체 매출의 약 75%를 차지한다.
- 보고 내용: 기업이 보고해야 하는 정보를 더욱 구체적으로 명시하였으며, EU 지속가능성 보고 표준(EU Sustainability Reporting Standards, ESRS) 및 EU 지속가능성 보고 가이드라인(EU Sustainability Reporting Guidelines, ESG)에도 부합할 의무가 발생한다. 기존의 보고 요건 범위에 더해 기업에 영향을 끼치는(in-bound) 지속가능성 리스크의 재무적 중대성(financial materiality) 관점과 기업의 사회와 환경에 대한 영향(out-bound)의 중대성(impact materiality) 관점의 '이중 중대성(double materiality)' 원칙, 이해관계자를 위한 중요 주제 선정 프로세스, 목표 및 진행상황을 포함한 보다 미래 지향적인 정보, (사회적, 인적, 지적 자원과 같은) 무형자산과 관련된 정보, 지속가능금융 공시규제 및 EU 택소노미 규정에 따른 보고 등이 추가되었다.
- 제 3자 검증: 보고된 지속가능성 정보의 정확성과 신뢰성을 보장하기 위해 EU 전 지역을 대상으로 하는 독립적인 제3자 검증 절차를 최초로 의무화하였다. 기업의 비용 부담을 완화하기 위해 제한적인 수준의 검증절차가 의무화되었다.
- 보고 방식: 기업은 모든 관련 정보를 경영 보고서의 일환으로 공개해야 하며, 데이터가 디지털 판독을 통해 비교 가능하도록 pdf 형태 등이 아닌 유럽 단일 전자 포맷(European Single Electronic Format, ESEF) 규정에 따른 XHTML 전자 포맷의 형태로 제출해야 한다.

기업 지속가능성 보고 지침은 유엔 기업과 인권 이행원칙 및 OECD 다국적기업 가이드라인에 기반하며, 지속가능금융 공시규제, EU 택소노미, EU 그린딜 등 EU의 기존 정책 및 법안뿐만 아니라 글로벌리포팅이니셔티브(GRI), 기후변화 관련 재무정보공개 협의체(TCFD), 국제회계기준(IFRS), 기후정보공개표준위원회(CDSB) 등 공시와 관련된 글로벌 규범과도 일관성을 갖추어 표준화된 기준을 확립하였다. 위반 시 제재 기준은 각 EU 회원국의 재량에 맡긴다.

• 동향: 기업 지속가능성 보고 지침은 EU 집행위원회에 의해 2021년 4월 21일 제안되었으며, 유럽의회, EU 이사회 및 EU 집행위원회간 최종 타협 단계를 거쳐 2023년 1월 발효 예정이다. 발효될 경우 2024년 1월 1일부터 2023년 회계연도에 대한 공시의무가 발생한다. EU의 지속가능성보고 기준안인 ESRS의 초안은 1년 이상의 작업을 걸쳐 유럽재무보고자문그룹(European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG)에 의해 2022년 5월 2일 발표되었으며, 이는 기업 지속가능성 보고 지침의 뼈대 역할을 할 예정이다. 본 공개초안은 환경, 사회, 지배구조 범주로 구분되며, 이중 중대성의 개념, 공급망 인권 실사 및 Scope 3 공시를 포함하고 있다. 2022년 11월까지 EU 집행위원회에 최종안을 제출해야 하며 그 전에 공개협의과정을 거친다. 기업 지속가능성 보고 지침은 비재무정보 공시 지침을 대체하여 2023년에 지속가능성 보고 표준의 첫 번째 세트, 2024년부터는 두 번째 세트가 적용될 것으로 예상되며, ESG 공시기준을 재정립함으로써 EU 그린딜에 핵심적인 역할을 할 것으로 기대된다.

EU: 소셜 택소노미 (Social Taxonomy)



•배경 및 동향: EU 집행위원회는 2018년 지속가능금융 액션플랜(Sustainable Finance Action Plan)을 발표하여, 민간부문의 자금을 지속가능한 경제 영역으로 유도하기 위해 새로운 공시 규정과 EU 택소노미 도입에 대한 계획을 제시했다. 특히, EU 택소노미는 환경적으로 지속가능한 경제 활동을 분류하여, 지속가능한 투자를 확대하고 유럽 그린딜을 추진 동력으로 삼기 위해 발표되었고. 해당 녹색분류체계는 2020년 6월 채택된 택소노미 규정(Taxonomy Regulation)을 근거로 논의 및 발전되었다. 택소노미 규정의 26조 2항은 EU 집행위원회가 환경에 집중된 분류체계를 확대하여 사회적 요소를 포함하는 방안을 논의하도록 제시하고 있다. 해당 규정에 따라 EU 집행위원회는 택소노미 규정 20조를 기반으로 설립된 지속가능금융 플랫폼에 EU 택소노미를 사회적으로 지속가능한 영역을 포함하는 방안을 찾는 권한을 부여했다. 지속가능금융 플랫폼은 산업, 학계, 시민사회 전반에 걸친 57명의 공식 멤버와 11명의 옵저버로 이루어진 EU 집행위원회 소속의 전문가 그룹이며, 이들은 2021년 7월, 소셜 택소노미 초안을 발표한 후 278개의 이해관계자들로부터 피드백을 받아 2022년 2월에 최종 보고서를 발표했다. 해당 보고서를 EU 집행위원회에서 검토 후 보고서를 발표할 계획이며, 이를 토대로 소셜 택소노미의 제도화 논의가 심화될 예정이다.

• 주요 내용: 지속가능금융 플랫폼은 두개의 차원, 두개의 사회 목표, 다섯개의 세부 목표로 구성된 소셜 택소노미를 이해관계자 그룹에 맞게 소셜 택소노미의 구조를 제안했다. 최종적으로 '양질의 일자리 제공', '최종 사용자에게 적절한 생활 수준 및 복지 제공', '포용적이고 지속가능한 지역사회 조성'의 세개의 사회 목표로 구성되도록 제시하며, 각 사회 목표는 노동자, 소비자, 지역사회의 이해관계자 그룹에 해당한다. 노동자, 소비자 및 지역사회의 다양한 이해관계자 그룹에 해당하는 구체적인 목표를 포함하기 때문에, 소셜 택소노미는 기업이 사회적 측면에서 지속가능성을 폭넓게 증진할 수 있도록 하며, 궁극적으로 소셜 위상을 방지할 수 있다. 또한 '중대한 피해를 주지 않는 것(Do No Significant Harm, DNSH)'에 대한 기준을 두어 특정 사회 목표에 기여했을 때 다른 사회 목표에 대해 해를 가하는 것을 예방할 수 있도록 구성되어 있다. 사회 분야에 영향 받는 이해관계자 그룹 기반으로 구성된 소셜 택소노미는 기업의 인권 존중 책임과 기본적인 생활 수준에 필요한 제품 및 서비스를 확보하는 데 자본을 유도할 수 있다.

<지속가능금융 플랫폼이 제안한 소셜 택소노미의 구조>

사회 목표	이해관계자 그룹	세부 목표 (예시)
양질의 일자리 제공	노동자 (가치사슬 포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 양질의 일자리 향상 • 직장에서의 평등 보장 및 차별 철폐 • 가치사슬 전반에 있는 노동자의 인권 및 노동권 존중
최종 사용자에게 적절한 생활 수준 및 복지 제공	소비자 (최종 사용자)	<ul style="list-style-type: none"> • 건강하고 안전한 제품 및 서비스 보장 • 제품 설계 • 개인 정보 및 사생활 보호 및 사이버보안 제공 • 책임 있는 마케팅 관행 실천 • 양질의 보건, 음식, 주거, 교육에 대한 접근성 향상
포용적이고 지속가능한 지역사회 조성	지역사회	<ul style="list-style-type: none"> • 평등하고 포용적인 성장 증진 • 지속가능한 생계 및 토지권에 대한 지원 • 리스크 기반의 실사를 통한 영향 받는 지역사회의 인권 존중 보장

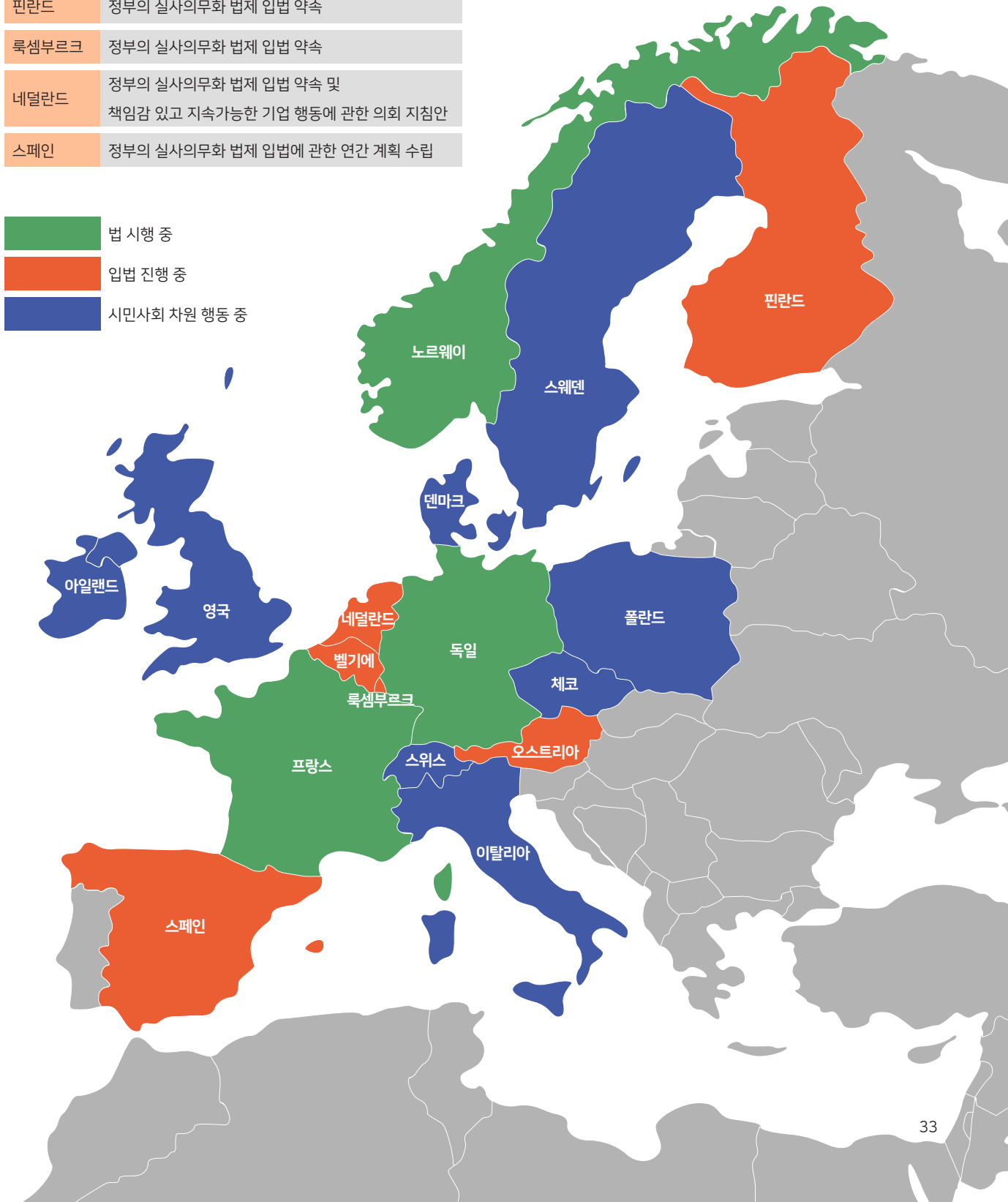
출처: Platform on Sustainable Finance, Final Report on Social Taxonomy (2022)

유럽의 기업 실사법 및 지침안 현황 (2022. 3 기준)

출처: European Coalition for Corporate Justice, Corporate Accountability Legislative Progress in Europe (2022)

프랑스	실사의무법
독일	공급망 실사법
네덜란드	아동노동 공급망 실사법
노르웨이	투명성법
오스트리아	공급망법 의회 지침안
벨기에	기업의 가치사슬 실사의무화에 관한 의회 지침안
핀란드	정부의 실사의무화 법제 입법 약속
룩셈부르크	정부의 실사의무화 법제 입법 약속
네덜란드	정부의 실사의무화 법제 입법 약속 및 책임감 있고 지속가능한 기업 행동에 관한 의회 지침안
스페인	정부의 실사의무화 법제 입법에 관한 연간 계획 수립

- 법 시행 중
- 입법 진행 중
- 시민사회 차원 행동 중



	 EU 집행위원회 기업 지속가능성 실사 지침안	 유럽의회 기업 실사 지침안	 프랑스 실사의무법	 독일 공급망 실사법
상황	<ul style="list-style-type: none"> EU 집행위원회의 제안 	<ul style="list-style-type: none"> 유럽의회의 권고 	<ul style="list-style-type: none"> 시행 중 	<ul style="list-style-type: none"> 채택 및 2023년 시행
적용기업 범위	<ul style="list-style-type: none"> EU 대기업(전세계 직원 수 500명 이상 및 매출액 1억 5,000만 유로 이상) EU에서 운영되는 비EU 대기업(EU 내 매출액 1억 5,000만 유로 이상) 고위험 산업(농업/의류/광물)의 EU 대기업(전세계 직원 수 250명 이상 및 매출액 4,000만 유로 이상) 고위험 산업(농업/의류/광물)의 비EU 대기업(EU 내 매출액 4,000만 유로 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> EU 대기업, 상장 중소기업 및 고위험 산업의 중소기업 EU에서 운영되는 비EU 대기업, 상장 중소기업 및 고위험 산업의 중소기업 	<ul style="list-style-type: none"> 프랑스 대기업(전세계 직원 수 5,000명 이상) 프랑스에서 운영되는 비프랑스 대기업(전세계 직원 수 10,000명 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> 독일 대기업(독일 내 직원 수 3,000명 이상, 2024년부터 1,000명 이상) 독일에서 운영되는 비독일 대기업(독일 내 직원 수 3,000명 이상, 2024년부터 1,000명 이상)
실질적 범위	<ul style="list-style-type: none"> 인권 노동권 환경(협소한 기준, 기후 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권 노동권 환경(기후 포함) 지배구조 	<ul style="list-style-type: none"> 인권 안전 및 보건 환경(매우 넓게 정의됨) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권 노동권 환경(협소한 기준: 스톡홀름 협약-미나마타 협약-바젤 협약만 포함)
공급망 범위	<ul style="list-style-type: none"> 자체 운영 및 자회사 글로벌 가치사슬의 모든 계층(업스트림 및 다운스트림)에서의 '확립된 사업 관계'(무시해도 될 정도이거나 단순히 부수적인 정도가 아닌, 관계가 지속되고 있거나 지속될 것으로 기대되는 직·간접적 협력사) 중소기업 고객사는 금융기관의 실사 대상에서 제외됨 	<ul style="list-style-type: none"> 자체 운영 및 자회사 글로벌 가치사슬의 모든 계층(업스트림 및 다운스트림)에서의 모든 사업 관계 	<ul style="list-style-type: none"> 자체 운영 및 자회사 글로벌 공급망의 공급업체 및 협력업체와의 '확립된 사업 관계' 	<ul style="list-style-type: none"> 자체 운영 및 자회사(완전한 의무) 직접 공급업체(완전한 의무) 간접 공급업체(부정적 영향에 대한 '입증된 정보'를 확보했을 때에만 그 영향을 파악·예방·완화할 것이 요구됨)
실사 의무	<ul style="list-style-type: none"> 실사를 기업 행동강령을 포함한 기업 정책에 통합할 의무 / 실제적·잠재적 영향을 식별할 의무(고위험 섹터의 규모가 매우 큰 기업이 야기한 심각한 영향만 해당) / 예방 계획, 계약보증, 제 3자에 의한 회계감사, 투자 및 중소기업 지원을 통해 부정적 영향을 예방할 의무 / 계약 관계 종단의 가능성을 열어둘 의무 / 교정 계획, 계약보증, 제 3자에 의한 회계감사, 투자 및 중소기업 지원을 통해 부정적 영향을 중단 또는 최소화할 의무 / 고충처리절차를 마련할 의무 기후 실사를 의무화한 조항은 없으나, 기후 전환 계획을 채택할 의무는 존재 금융기관의 실사 의무는 금융 서비스를 제공하기 전에만 수행하면 됨 기업 이사는 실사 관련 규정을 마련하고 감독할 의무를 가짐 	<ul style="list-style-type: none"> 실사를 기업 정책과 전략에 통합할 의무 / 영향을 식별하고 평가할 의무 / 영향의 심각성, 발생가능성, 긴급성, 관련 데이터를 특정 지을 의무 / 부정적 영향을 중단, 예방 또는 경감하기 위해 비례적이고 적절한 조치를 채택 및 명시할 의무 / 우선순위 전략을 세울 의무 / 기본 협정, 계약 조항, 행동강령 또는 회계감사를 통해 사업 파트너들이 실사 전략에 의거한 정책을 시행하도록 할 의무 / 그와 함께 준법 여부를 확인할 의무 / 고충처리절차를 마련할 의무 대기업, 대기업의 EU 내 모든 직접적 사업 파트너, 및 중소기업은 리스크 요소가 없음을 결론짓는 뒤 그를 알리는 성명을 발표할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 리스크 매핑 평가를 포함하는 모니터링 계획을 수립하고 효과적으로 시행할 의무 / 자회사, 협력업체 및 공급업체를 평가하기 위한 과정 마련에 착수할 의무 / 위험 경감 및 위반 예방을 위해 적절한 행동을 취할 의무 / 위험을 알릴 절차와 시행된 조치의 효율성을 평가하기 위한 감시 계획을 마련할 의무 	<ul style="list-style-type: none"> 리스크 관리 시스템을 수립할 의무 / 기업 내 책임자를 지명할 의무 / 정기적으로 위험 분석을 수행할 의무 / 정책 성명을 낼 의무 / 자체 운영 및 자회사, 직접 공급업체가 예방적 조치를 취하도록 규정할 의무 / 해결을 위한 행동을 취할 의무 / 고충처리절차를 마련할 의무 / 부정적 영향에 대한 '입증된 정보'를 확보했을 때, 간접 공급업체를 상대로 리스크와 관련된 실사를 시행할 의무 / 문서화하고 보고할 의무
보고 의무	<ul style="list-style-type: none"> 연례 실사 전략보고서를 발간할 것(EU CSRD 해당 기업) 연례 성명문을 발표할 것(EU CSRD 적용을 받지 않는 기업) 	<ul style="list-style-type: none"> 실사 전략보고서를 기업 홈페이지에 발간하고 EU 플랫폼에 등재할 것 노동자 대표, 노동조합, 사업 파트너들에게 전략을 고지할 것 글로벌 가치사슬 관련 정보를 공개할 것 	<ul style="list-style-type: none"> 연례 감시 계획을 발간할 것 	<ul style="list-style-type: none"> 연례 보고서를 기업 홈페이지에 발간하고 관련 기관에 제출할 것
민사 책임 및 사법적 접근	<ul style="list-style-type: none"> '확립된 사업 관계'가 야기한 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 만약 기업이 (1)계약보증을 제시했거나 (2)해당 보증의 준수 여부를 확인했거나 (3)이러한 조치들이 손해를 방지하는 데 충분할 것으로 기대하는 것이 합리적이었던면, 간접 협력사가 야기한 손해에 대해서 책임을 부담하지 않음 EU법이 의무사항보다 우선시됨 (손해가 역외에서 발생하더라도 EU법을 적용함) 	<ul style="list-style-type: none"> 자체 운영을 통해 또는 자회사가 야기했거나 기여한, 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 책임과 통제의 추정 / 입증책임의 전환 발생(기업은 그들이 모든 합리적인 예방적 조치를 취했음을 증명해야 함) EU법이 의무사항보다 우선시 됨 (손해가 역외에서 발생하더라도 EU법을 적용함) 합리적인 민사 소송 제기 기한 	<ul style="list-style-type: none"> 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 책임 추정과 입증책임의 전환이 발생하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> 발생한 행위 관련 민사 조항 없음 (실사 의무에 대한 위반이 민사 책임으로 이어지지 않는다고 명시함) 손해를 본 당사자가 독일 노동조합과 NGO에게 권한을 위임하여당사자 대신 독일에서 민사 절차를 밟을 수 있도록 함
행정 감독 및 제재 조치	<ul style="list-style-type: none"> 국가 감독기관은 자체 계획 또는 제 3자의 입증된 우려를 근거로 조사를 실시해야 함 국가 감독기관은 ▲침해의 중단(반복 금지, 시정조치)을 지시하고 ▲벌금을 부과하고 (공공 지원 대상 제외 조치 포함) ▲잠정조치를 채택해야 함 전 유럽의 감독기관 간 네트워크: European Network of Supervisory Authorities 	<ul style="list-style-type: none"> 국가 감독기관은 그들 자체 계획 또는 제 3자의 입증된 우려를 근거로 조사를 실시해야 함 국가 감독기관은 ▲가처분 명령을 내리고 ▲복원을 강제하고 ▲벌금을 부과해야 함(공공조달 배제 및 필수품 물수 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> 관련이 있는 당사자라면 누구든 판결 전에 불이행에 대해 항의를 제기할 수 있음 판사는 ▲3개월 내 명령을 이행할 것을 공식적으로 통지해야 하고 ▲만약 불이행이 지속된다면, 기업이 이행계획을 제출하도록 의무화하고 정기적 벌금을 부과할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 상근 직원 수 65명 이상의 공공규제기관은 보고서를 검토할 권한, 자체 계획 또는 영향 받은 당사자의 문제 제기를 근거로 위험 기반 조사를 시행할 권한이 있음 공공 규제기관은 ▲기업에게 구체적인 일정에 따른 것을 명령하고 ▲실사 불이행에 대해 (최대 연매출액 2%까지의) 벌금을 부과할 수 있음(공공조달 배제 포함)

 노르웨이 투명성법	 네덜란드 책임감있는 기업 행동 발의안	 오스트리아 공급망 발의안	 벨기에 실사 의무 지침안
<ul style="list-style-type: none"> • 시행 중 • 노르웨이 증권법 대기업(이하 세 가지 기준 중 두 가지 기준을 초과할 경우: 매출액 7,000만 NOK, 3,500만 NOK 대차대조표, 직원 수 50명) • 노르웨이에서 운영되는 비노르웨이 증권법 대기업(이하 세 가지 기준 중 두 가지 기준을 초과할 경우: 매출액 7,000만 NOK, 3,500만 NOK 대차대조표, 직원 수 50명) 	<ul style="list-style-type: none"> • 의회 내 정당 제안 • 네덜란드 대기업(이하 세 가지 기준 중 두 가지 기준을 초과할 경우: 2,000만 유로 대차대조표, 매출액 4,000만 유로, 직원 수 250명) • 네덜란드에서 운영되는 비네덜란드 대기업(이하 세 가지 기준 중 두 가지 기준을 초과할 경우: 2,000만 유로 대차대조표, 매출액 4,000만 유로, 직원 수 250명) • (네덜란드에서 운영되는 모든 기업은 일반적인 주의 의무가 부여됨) 	<ul style="list-style-type: none"> • 의회 내 정당 발의 • 모든 오스트리아 기업(특정 매출액 이상 - 기준 지정 대기업) • 오스트리아에서 운영되는 모든 비오스트리아 기업(특정 매출액 이상 - 기준 지정 대기업) 	<ul style="list-style-type: none"> • 의회 내 정당의 제안 • 벨기에 대기업(직원 수 250명 이상, 4,300만 초과 대차대조표 또는 매출액 5,000만 초과) • 벨기에에서 운영되는 비벨기에 대기업(직원 수 250명 이상, 4,300만 초과 대차대조표 또는 매출액 5,000만 초과) • 고위험 산업의 중소기업(분쟁광물/농업/의류/광물/채굴/금융 포함) • (벨기에에서 설립되었거나 벨기에에서 운영 중인 모든 기업은 일반적인 실사 의무가 부여됨)
<ul style="list-style-type: none"> • 인권 • 노동권 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 • 노동권 • 환경(매우 넓게 정의됨) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 • 노동권 • 환경(국제적으로 인정된 모든 환경 및 기후 관련 협약 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 • 노동권 • 환경(매우 넓게 정의됨)
<ul style="list-style-type: none"> • 자체 운영 및 자회사 • 전체 글로벌 공급망 내 모든 공급업체 및 협력업체 • 기업에 직접 제품 또는 서비스를 제공하는 기타 모든 사업 파트너 	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 운영 및 자회사 • 전체 글로벌 가치사슬 내의 모든 사업 파트너 	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 운영 및 자회사 • 전체 글로벌 가치사슬 내의 모든 공급업체 및 협력업체 	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 운영 및 자회사 • 전체 글로벌 가치사슬 내(업스트림 및 다운스트림)의 모든 사업 관계
<ul style="list-style-type: none"> • 책임영역을 기업 정책에 포함시킬 의무 / 실제적 • 잠재적 영향을 식별하고 평가할 의무 / 우선순위에 기반하여 부정적 영향을 중단 • 예방 • 경감하는 조치를 취할 의무 / 조치의 시행과 결과를 추적할 의무 / 영향이 다루어지는 방식에 대해 영향을 받은 이해관계자와 소통할 의무 / 복원 및 보상을 제공하거나 이를 위해 협력할 의무 	<ul style="list-style-type: none"> • 실사를 기업 정책, 관리 시스템, 경영 과정에 통합할 의무 / 잠재적 • 실제적 영향을 식별하고 분석할 의무 / 부정적 영향을 예방하고 경감하기 위한 행동 계획을 만들고 완수할 의무 / 우선 순위를 조직할 의무 / 조치의 적용 및 유효성을 모니터링할 의무 / 복원 절차를 새로 마련하거나 이미 존재하는 복원 절차를 따를 의무 / 복원이 가능하도록 조치를 제공하거나 복원 과정에 기여할 의무 	<ul style="list-style-type: none"> • 리스크 분석을 시행할 의무 / (예방, 경감과 같은) 관련 조치를 시행할 의무 / 취해진 조치의 유효성에 대해 검토할 의무 / 이해관계자를 포함시킬 의무 / 조기경보 시스템을 마련할 의무 	<ul style="list-style-type: none"> • 가치사슬에 대한 서술이 포함된 감시 계획을 수립하고 효과적으로 추진할 의무 / 리스크에 대해 파악할 의무 / 자회사, 협력업체 및 공급업체를 평가하기 위한 과정 마련에 착수할 의무 / 리스크 경감 및 위반 예방을 위해 적절한 행동을 취할 의무 / 리스크를 알릴 절차, 효과적인 고충처리절차, 복원 절차를 마련할 의무 / 시행된 조치의 효율성을 평가하기 위한 모니터링 계획을 마련할 의무
<ul style="list-style-type: none"> • 연례 보고서를 기업 홈페이지에 발간하고 중대한 변경이 있는 경우 업데이트할 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 조사결과를 포함하는 실사 정책 및 조치에 대한 연례 보고서를 발간할 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 연례 보고서를 발간하고 관할 기관에 제출할 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 연례 감시 계획을 발간할 것(대기업 및 고위험 산업 또는 고위험 지역에서 운영 중인 중소기업에게만 해당)
<ul style="list-style-type: none"> • 관련 명백한 조항 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 • 책임 추정과 입증책임의 전환이 발생하지 않음 • 일반적 주의의무(duty of care)에 대한 네덜란드의 기존 불법행위법이 적용될 것으로 기대됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 • 오스트리아 법령에 대한 피해자의 접근이 보장됨 • 합리적인 민사 소송 제기 기한 • 청구인에 대한 재정적 지원(변호사 선임비, 증거비, 여비, 견해청구비, 통역비 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> • 실사를 통해 방지 되었어야 하는 손해에 대해 책임을 부담함 • 책임 추정과 입증책임의 전환 발생(기업은 실사를 했음을 증명해야 함) • 청구인이 다른 법 적용을 선택하지 않는 이상, 벨기에법이 의무사항보다 우선시 됨(손해가 역외에서 발생하더라도 벨기에법을 적용함) • 집단 배상 및 가처분 명령에 대한 조항 포함
<ul style="list-style-type: none"> • 누구든지 기업에게 기업의 실사 현황에 대한 정보를 요청할 수 있음 • 기업은 요청에 따라 반드시 3주 또는 2개월 이내로 답해야 함 • 소비자원(Consumer Agency)은 준법 여부를 감시할 권한이 있고, 또한 ▲관계 중단에 대해 확인을 요청하고 ▲금지명령 또는 경고를 내리고 ▲벌금을 부과할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 상근 직원 수 10명 이상의 공공규제기관은 실사 불이행에 대해 조사할 권한과 이해관계자들이 제기한 항의에 대응할 권한이 있음 • 공공규제기관은 벌금을 부과할 수 있음 • 부정적 영향을 야기하거나 그에 기여하는 활동을 중단시키거나 복원을 제공할 의무를 5년 간 반복적으로 불이행할 경우 기업 이사에 대해 형사 책임이 부과됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 시민사회 자문위원회와 함께하는 정부 당국 • 정부 당국은 비례적이고, 효과적이고, 만류하는 제재(벌금, 공공조달 배제, 마트에 상품 진열 금지 또는 서비스 제공 금지 포함)를 부과할 수 있음 • 특정 상황에서는 형사 책임 부과 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 당국은 실사법 준수 여부를 감시할 권한이 있음 • 정부 당국은 ▲가처분 명령을 내리고 ▲(최대 10만 유로까지) 벌금을 부과하고(공공조달 배제 포함) ▲기업을 위한 가이드라인을 마련하고 ▲이해관계자와 소통하고 ▲유용한 데이터를 제시할 수 있음 • 책임 있는 기업 이사에 대한 형사 책임이 부과됨

3. 글로벌 기업과 인권 국가행동계획(NAP) 추진 현황

유엔 기업과 인권 실무그룹은 UNGPs 이행의 촉진을 위해 기업과 인권에 관한 국가행동계획(National Action Plan, NAP) 수립을 권고하고 있다. 2011년 UNGPs 채택 이후 선진국들을 중심으로 꾸준히 NAP를 수립하고 있으며, 정부 주도로 47개국에서 수립을 완료했거나 추진하고 있고, 비정부 기구 주도로 6개국에서 추진 중에 있다. (2022. 10 기준)

특히, 2015년 G7 회의 계기에 G7 국가 정상들은 '실질적인 NAP 수립에 대한 노력'을 강조하며, 국가와 기업의 공동노력을 권고했다. G7 국가들 중 영국, 독일, 프랑스, 미국, 이탈리아 등 5개 국가는 이미 NAP를 수립했으며, 일본은 추진 중에 있다. NAP 수립은 국가에 따라 정부, 국가인권위원회 또는 시민사회 등에서 주도하고 있으며, 각국에서는 통상 2-3년에 걸쳐 다양한 정부 부처뿐만 아니라 적용대상이 되는 기업, 그리고 시민사회 간의 지속적인 대화와 합의를 통해 계획 초안을 수정하고 발달시켜 최종적인 행동계획을 수립한다.

NAP는 UNGPs의 세가지 축인 '국가의 인권보호', '기업의 인권 존중 책임', '사법적·비사법적 구제'에 대한 구체적인 이행방안으로 구성되어 있다. 각국의 NAP는 대체로 기존에 존재하던 기업과 인권 관련 법과 정책을 재검토하고 필요시 법 제정을 통해 유엔 기업과 인권 이행지침을 수용하고 이행하고자 하는 의지를 표명하고 있다. 특히 기업 활동에서 발생하는 인권 침해를 방지, 근절하기 위해 국가 차원에서 지원하고 관리하는 내용이 포함된다.

우리나라의 경우, 2018년 8월 법무부에서 발표한 제3차 국가인권정책기본계획에 기업과 인권 항목이 추가되었으나, 별도의 기업과 인권에 관한 NAP는 아직 수립되지 않았다.

국가에서 NAP 수립 완료 (26)		
영국 (2013. 9 수립, 2016. 5 개정)	네덜란드 (2013. 12 수립)	덴마크 (2014. 4 수립)
핀란드 (2014. 10 수립)	리투아니아 (2015. 2 수립)	노르웨이 (2015. 10 수립)
콜롬비아 (2015. 12 수립)	스웨덴 (2015. 8 수립)	이탈리아 (2016. 12 수립)
미국 (2016. 12 수립)	독일 (2016. 12 수립)	스위스 (2020. 1 수립)
프랑스 (2017. 4 수립)	폴란드 (2017. 5 수립)	칠레 (2017. 7 수립)
벨기에 (2017. 7 수립)	스페인 (2017. 7 수립)	체코 (2017. 10 수립)
아일랜드 (2017. 11 수립)	룩셈부르크 (2018. 6 수립)	슬로베니아 (2018. 11 수립)
대만 (2020. 10 수립)	케냐 (2021. 4 수립)	파키스탄 (2021. 10 수립)
페루 (2021. 6 수립)	우간다 (2021. 8 수립)	

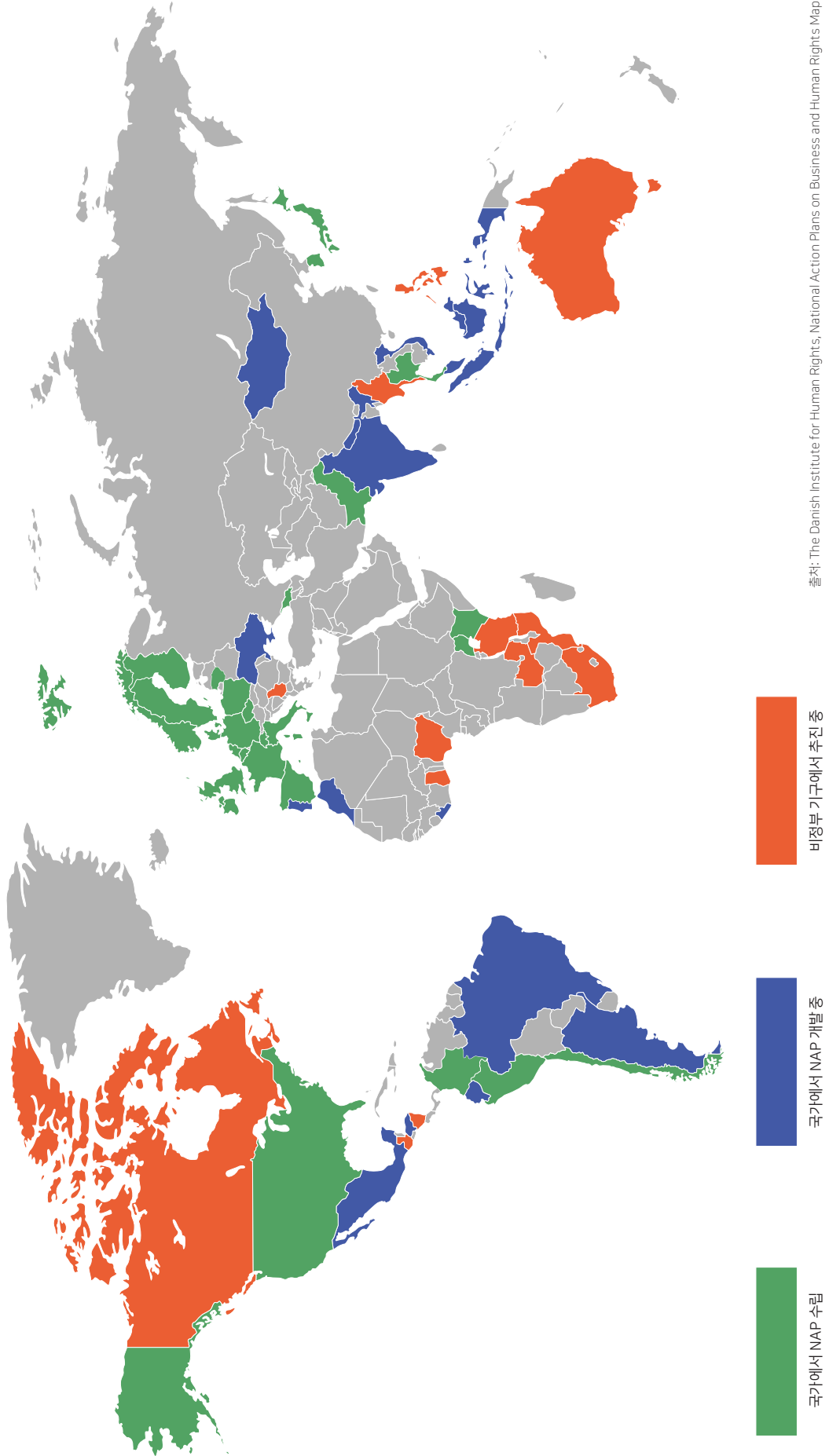
NAP에 "기업과 인권" 항목 포함(별도의 기업과 인권 NAP 수립하지 않음) (3)		
조지아 (2018. 3 수립)	대한민국 (2018. 8 수립)	멕시코 (2020. 12 수립)

국가에서 NAP 추진 중 (15)		
아르헨티나	브라질	에콰도르
온두라스	인도	인도네시아
라이베리아	말레이시아	멕시코
몽골	모로코	네팔
포르투갈	스코틀랜드	우크라이나
베트남		

비정부 기구에서 NAP 추진 중 (6)		
가나	카자흐스탄	나이지리아
남아프리카	탄자니아	필리핀

* 출처: *The Danish Institute for Human Rights, National Action Plans on Business and Human Rights Map, UNGC 한국협회 재구성

글로벌 기업과 인권 국가 행동 계획(NAP) 추진 현황





●기업과 인권에 관한 NAP 주요 수립 국가

국가 / 수립시기	주도기관 / 협력기관	주요내용	현황
<p>영국</p>  <p>2013년 9월* (2016년 5월 개정)</p>	<p>외교부, 기업혁신기술부(BIS)</p> <p>국제통상부(FCO), 비즈니스·에너지·산업전략부 (BEIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 타국에 인권보호를 위한 로비 활동 추진 • 정부 공공재 및 서비스 관련 조달 규칙에 인권 보호 관련 사안을 지속적으로 포함 • 기업활동에 의해 발생한 인권유린 피해자에 대한 사법적, 비사법적 구제 조치 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 NAP 이행보고서(Annual Progress Report) 발행
<p>독일</p>  <p>2016년 12월</p>	<p>연방외교부</p> <p>연방노동사회부, 연방경제에너지부, 연방법무소비자보호부, 연방환경자연보호원자력안전부, 연방경제협력개발부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 임직원수 500명 이상 기업을 대상으로 인권 실사 이행 및 보고 여부 모니터링 • 연방 정부 조달 법에서 기업의 인권 실사 최소 요구사항을 규정하는 법 제정과 목표 달성을 위한 단계적 계획 실행 	<ul style="list-style-type: none"> • 2020년 '2016-2020 NAP' 완료에 따라 이행평가보고서 2020년 9월에 발행
<p>이탈리아</p>  <p>2016년 12월 (2018년 11월 개정)</p>	<p>외교국제협력부, 국제인권위원회(CIDU)</p> <p>경제개발부, 재정부, 교통부, 법무부, 내무부, 노동사회정책부, 환경국토해양부, 농림축산부, 국립통계연구소, 국립행정학교</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 활동을 위한 기업 및 기업공급망 전반에서의 사회적 파트너 및 이해관계자와의 협업 강화 • 건설업과 농업 부문 이주노동자 및 인신매매 피해자들의 강제노동, 아동노동, 노예제 등 인권 침해 근절 	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 NAP 이행 성과 중간 점검 후 11월 UN 기업과 인권 포럼에서 개정된 NAP 발표 • 기업과 인권 워킹그룹(GLIDU)을 통해 활동 성과 모니터링 및 우선순위의제를 지속적으로 검토
<p>미국</p>  <p>2016년 12월</p>	<p>백악관 국가안보협의회의(NSC)</p> <p>상무부, 국토안보부, 국방부, 법무부, 노동부, 국무부, 재무부, 농무부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국외에서 활동하는 다국적기업의 공급망 전반에서의 기업책임경영(Responsible Business Conduct) 참여를 정부 차원에서 지원 • 기업 비재무정보 공시를 위한 프레임워크 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • NAP 이행보고서 발간
<p>프랑스</p>  <p>2017년 4월</p>	<p>국가 인권위원회(CNCDH)</p> <p>외교부, 경제부, 재정부, 노동부, 환경부로 구성된 부처간 실무추진단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 인권 관련 비재무적 정보 공시를 의무화 • 프랑스 내 모든 무역 및 투자 계약의 국제 인권법을 준수 여부 확인 • 실사의무법(Corporate Duty of Vigilance law) 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 경제사회문화 권리위원회가 발행한 권고사항 준수 여부 모니터링 • 기업과 인권 NAP 이행 성과를 모니터링 및 평가하는 독립적인 기관인 CNCDH 운영

국가 / 수립시기	주도기관 / 협력기관	주요내용	현황
<p>태국</p>  <p>2019년 10월</p>	<p>태국 왕립정부, 법무부 권리자유보호부서</p> <p>국가인권위원회, 외교통상부, 태국산업연맹, 태국상공회의소</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (1)노동, (2)토지, 환경 및 천연자원, (3)인권 수호자, (4)국가간 투자와 다국적 기업을 주요 이슈이자 우선순위로 선정 • 안전한 노동환경과 이주노동자의 합법적인 노동, 환경보호를 위한 법, 제도 개정·마련 • 다국적기업의 국외인권침해를 방지 및 확인하고 피해자를 위한 법적 구제절차 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 2019년 10월 29일 기업과 인권에 관한 NAP 채택, 2019년 12월 16일 공표 • 2022년까지 지속적으로 NAP 업데이트, 기업과 인권 트레이너 교육 및 인터넷 교육 자료 개발
<p>일본</p>  <p>2020년 10월</p>	<p>외무부</p> <p>법무부, 경제산업성, 후생노동성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (1) 노동인권(양질의 일자리), (2) 아동권리, (3) 디지털 공간에서의 권리, (4) 소비자 권리, (5) 취약계층, (6) 이주노동자를 우선순위로 선정 • 기업 인권침해에 대하여 현행 법률 프레임워크 및 관련 정책이 제공하는 안전장치를 평가하기 위해 자체 국가기준평가(National Baseline Assessment, NBA) 제작 	<ul style="list-style-type: none"> • 부처 간 연락협의회 설치 및 관련 정부기관별 대책 추진 예정 • 매년 해당 부처 연락회의에서 계획 이행 현황 검토 예정

● NAP 수립 추진 주요 아시아 국가

국가 / 수립시기	주도기관 / 협력기관	현황
<p>인도네시아</p>  <p>추진중</p>	<p>국가인권위원회(Komnas HAM)</p> <p>국가정책연구소(ESLAM), 경제부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2017년 권고NAP(Recommended NAP)의 정책 개요 개발 완료 • 2019년 초 경제조정부(Coordinating Ministry for Economic Affairs) 주도로 본격적인 NAP 논의를 시작했으며, 2020년 11월 NAP의 초안이 발표됨에 따라 2021년 11월부터 기업과 인권에 대한 국가 전략 개발 중
<p>인도</p>  <p>추진 중</p>	<p>기업부(Ministry of Corporate Affairs, MCA)</p> <p>국가인권위원회(NHRC), 인도 증권거래위원회(SEBI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 11월 유엔 기업과 인권 포럼에서 NAP수립 계획 공식 발표 • 대외협력부처(Ministry of Corporate Affairs,)에서 국가인권위원회, 인도 증권거래위원회 전문가 등과 논의 진행 • 관련 부처, 국가인권위원회(NHRC), 인도증권거래위원회(SEBI) 등의 대표로 구성된 워킹그룹 조직

▶ 국가별 인권 리스크 순위

Rating 5+

No guarantee of rights due to the breakdown of the rule of law

- Afghanistan
- **Myanmar**
- Palestine
- Syria
- Yemen
- Central African Republic
- Somalia
- South Sudan
- Libya

Rating 5

No guarantee of rights

- **Guatemala**
- Laos
- Algeria
- Haiti
- Malaysia
- Bahrain
- Honduras
- Pakistan
- **Bangladesh**
- Hong Kong
- **Philippines**
- **Brazil**
- India
- Sudan
- Thailand
- Indonesia
- Tunisia
- China
- Iran
- **Turkey**
- **Colombia**
- Iraq
- Jordan
- United Arab Emirates
- Ecuador
- Kazakhstan
- **Egypt**
- Eritrea
- Korea (Republic of)
- **Eswatini**
- Kuwait

Rating 4

Systematic violations of rights

- Angola
- Greece
- Australia
- Guinea
- Saudi Arabia
- Benin
- Hungary
- Botswana
- Kenya
- Kyrgyzstan
- Burkina Faso
- Lebanon
- Cameroon
- Lesotho
- Chad
- Mali
- Chile
- Mauritania
- Congo (Democratic Republic of)
- Nigeria
- Côte d'Ivoire
- Oman
- United States of America
- Djibouti
- Venezuela
- Ethiopia
- Peru
- Vietnam
- Fiji
- Qatar
- Zambia
- Romania
- **Romania**
- **Saudi Arabia**
- Senegal
- Serbia
- Sierra Leone
- Sri Lanka
- Tanzania
- Trinidad and Tobago
- Uganda
- United States of America
- Venezuela
- Vietnam
- Zambia

Rating 3

Regular violations of rights

- Albania
- El Salvador
- Argentina
- Gabon
- Armenia
- Georgia
- Bahamas
- Jamaica
- Belgium
- Liberia
- Paraguay
- Belize
- Madagascar
- Bolivia
- Mauritius
- Bosnia and Herzegovina
- Mexico
- Bulgaria
- Morocco
- Canada
- Mozambique
- Nepal
- Niger
- North Macedonia
- Panama
- Paraguay
- Poland
- Rwanda
- South Africa
- United Kingdom

Rating 2

Repeated violations of rights

- Barbados
- Israel
- Congo (Republic of)
- Japan
- Costa Rica
- Latvia
- Croatia
- Lithuania
- Czech Republic
- Malawi
- Dominican Republic
- Moldova
- Estonia
- Montenegro
- France
- Namibia
- Ghana
- Netherlands
- New Zealand
- Portugal
- Singapore
- Slovakia
- Spain
- Switzerland
- Taiwan
- Togo
- Uruguay

Rating 1

Sporadic violations of rights

- Austria
- Germany
- Denmark
- Iceland
- Finland
- Ireland
- Italy
- Norway
- Sweden

Comparison with 2021 score:

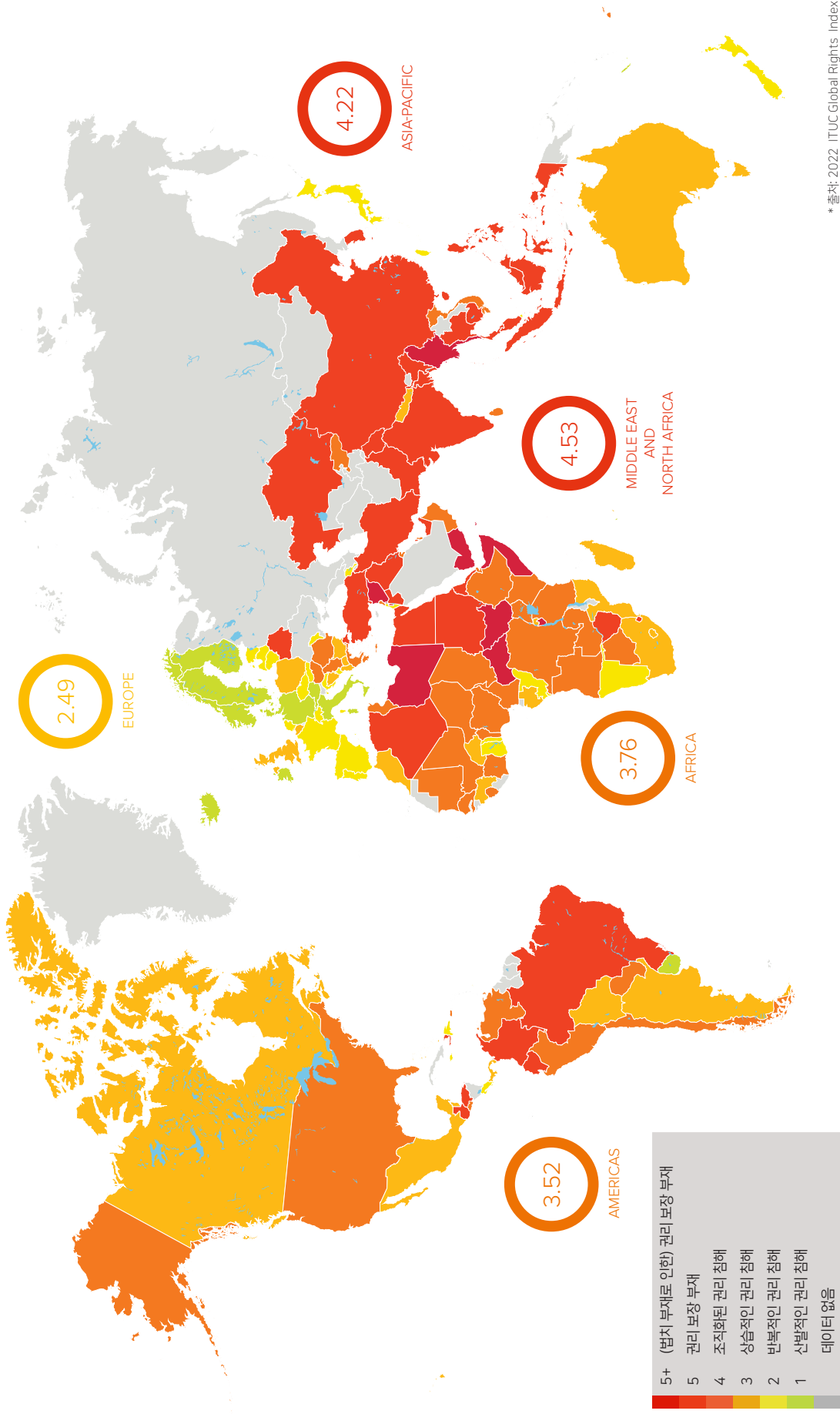
No change or new in 2022

Worse rating

Improved rating

Countries in **bold** are the ten worst countries for working people in 2022.

▶ 국가별 인권 리스크 지도



* 출처: 2022 ITUC Global Rights Index

4. 지속가능발전목표(SDGs)와 기업 인권

지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)는 전세계의 빈곤 문제를 해결하고 지속가능 발전을 실현하기 위해 2016년부터 2030년까지 유엔과 국제사회가 달성해야 할 목표이다. SDGs는 2000년부터 2015년까지 중요한 발전 프레임워크를 제공한 새천년개발목표(Millennium Development Goals, MDGs)의 후속 의제로 2015년 9월에 채택되었다.

17개 목표와 169개 세부목표로 구성된 SDGs는 사회적 포용, 경제 성장, 지속가능한 환경의 3대 분야를 유기적으로 아우르며, '인간중심'의 가치 지향을 최우선한다. 유엔글로벌콤팩트는 세계 곳곳의 기업이 SDGs를 기반으로 투자, 솔루션 개발, 기업 활동을 통해 지속가능 발전을 증진할 것을 촉구하며, 기업은 SDGs를 기업 전략 및 활동에 연계함으로써 부정적인 영향을 최소화하고, SDGs의 성공적인 달성에 기여할 수 있다.



출처: UN Global Compact, SDG Compass

유엔의 국제 안보, 경제개발 협력, 인권 개선을 통한 세계 평화 기여라는 창설 목적에 따라 SDGs 또한 인권 보호 및 존중이라는 보편적 가치를 기반으로 한다. 17개의 SDGs는 모두 직간접적으로 국제적으로 선언된 인권 규범들을 반영하고 있다. 덴마크 인권연구소(Danish Institute for Human Rights, DHR)는 169개 세부목표 중 92%가 핵심적인 국제 인권 및 노동 기준을 다루고 있다고 분석하고 있으며, 이는 SDGs가 추구하는 '아무도 소외되지 않는(Leave no one behind)' 지속가능한 미래를 만드는 데 인권 존중이 필수적임을 보여준다.

인권은 빈곤, 식량, 건강, 교육, 성 평등, 불평등, 육상·해양 생태계, 기후변화 같은 SDGs 목표들에 직간접적인 영향을 미친다. 특히, 양질의 일자리 창출 및 동일 가치 동일 임금 달성, 강제 노동 철폐, 이주 노동자를 포함한 모든 노동자의 안전한 근로환경 조성, 장애인·여성·아동 등 취약계층의 노동권 보장을 통한 양질의 일자리 창출 및 불평등 완화는 인권경영을 통해 달성해야 할 목표라고 볼 수 있다.

기업에서는 국내법 준수뿐만 아니라 ESG, SDGs 등 기업의 지속가능성 강화 흐름에 발맞춰 SDGs와 인권경영이 별도로 검토되어야 할 의제가 아닌 상호 보완적인 관계임을 인식하고, 통합적 관점에서 이행 계획을 수립하고 추진하기를 권장한다.








* 출처: The Danish Institute for Human Rights, Human Rights and the 2030 Agenda for Sustainable Development

9개 주요 국제인권협약 (The 9 Core International Human Rights Instruments)



- 인종차별철폐협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD), 1965
- 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR), 1966
- 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR), 1966
- 여성차별철폐협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW), 1979
- 고문방지협약 (Convention Against Torture, CAT), 1984
- 아동권리협약 (Convention on the Rights of the Child, CRC), 1989
- 이주노동자 권리협약 (International Convention on the Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW), 1990
- 장애인 권리협약 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD), 2007
- 강제실종철폐협약 (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, CED), 2007

SDGs와 인권 국제 규범

지속가능한발전목표 (SDGs)	인권 국제 규범
<p>1</p>  <p>모든 형태의 빈곤을 모든 지역에서 종식한다. 세부목표에는 절대빈곤 종식, 적절한 사회보장 시스템 및 조치 이행 및 모든 남녀가 동등하게 경제적 자원에 대한 접근 보장이 포함된다.</p>	<p>적절한 생활수준을 누릴 권리 세계인권선언 (UDHR) 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 (ICESCR) 제 11조; 유엔아동권리협약 (CRC) 제27조)</p> <p>사회보장을 받을 권리 [세계인권선언 제22조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제9조; 장애인권리협약 (CRPD) 제28조; 유엔아동권리협약 제26조]</p> <p>남녀의 경제적 평등권 [여성차별철폐협약 (CEDAW) 제11조, 제13조, 제14조제2항제g호, 제15조제2항, 제16조제1항]</p>
<p>2</p>  <p>기아를 종식하고, 식량안보 및 영양개선과 지속가능한 농업을 증진한다. 세부목표에는 모든 사람이 영양가가 있고 충분한 식량에 대한 접근 보장, 식량 생산성과 생산 향상, 지속가능한 식량생산 시스템을 보장하고 복원력 있는 농산물 관리 실행, 농업시장에서의 무역규제 및 왜곡을 바로잡고 방지 및 식료품 시장과 그 파생 상품의 적절한 기능을 보장하는 방안 채택이 포함된다.</p>	<p>적절한 식량을 누릴 권리 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제11조; 유엔아동권리협약 제24조제2항제c호]</p> <p>국제협력 세계 식량 공급의 공평한 분배에 관한 [세계인권선언 제28조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제2조1항, 제11조2항]</p>
<p>3</p>  <p>건강한 삶을 보장하고 모든 세대의 복지를 증진한다. 세부목표에는 산모사망률 감소, 아동의 예방 가능한 사망을 근절, AIDS 등과 같은 전염병 근절, 보편적 의료보장 달성, 적정가격의 필수 의약품 제공, 성·생식보건 의료 서비스 제공 및 백신 연구가 포함된다.</p>	<p>생명에 대한 권리 [세계인권선언 제3조, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 제6조, 특히 여성에 관한 [여성차별철폐협약 제12조], 아동에 관한 [유엔아동권리협약 제6조]</p> <p>건강에 대한 권리 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제12조], 특히 여성에 관한 [여성차별철폐협약 제12조], 아동에 관한 [유엔아동권리협약 제24조]</p> <p>모자의 특별 보호 권리 [경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제10조]</p> <p>과학적 발전과 그 혜택을 공유할 권리 [세계인권선언 제27조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제15조제1항제b호]</p> <p>국제협력 [세계인권선언 제28조; 발전권(DRtD) 제3조-제4조], 특히 아동의 건강과 관리에 관한 [경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제2조제1항; 유엔아동권리협약 제4항]</p>

<p>4</p>  <p>QUALITY EDUCATION</p>	<p>모두를 위한 포용적이고 공평한 양질의 교육을 보장하고 평생학습 기회를 증진한다.</p> <p>세부목표에는 양질의 초등 및 중등 교육을 보편적으로 무상제공, 직업 교육 증진, 공평한 교육권 보장, 교육 시설 및 장학금 확대 및 우수 교원 양성 활동 증진이 포함된다.</p>	<p>교육을 받을 권리 [세계인권선언 제26조, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제 13조, 특히 아동에 관한 [유엔 아동 권리 협약 제28,29조], 장애를 가진 사람에 관한 [유엔 아동 권리 협약 제23제3항; 장애인 권리 협약 제24조], 성주민에 관한 [유엔 원주민 권리 선언 (UNDRIP) 제14조]</p> <p>교육 분야에서 남녀평등 [여성차별철폐협약 제10조]</p> <p>기술 및 직업 지도를 포함한 근로권 [경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제6조]</p> <p>국제협력 [세계인권선언 제28조; 발전권 제3조, 제4조], 특히 아동에 관한 [유엔아동권리협약 제23조제4항, 제28조제3항], 장애를 가진 사람에 관한 [장애인 권리 협약 제32조], 성주민에 관한 [유엔 원주민 권리 선언 제39조]</p>
<p>5</p>  <p>GENDER EQUALITY</p>	<p>성평등을 달성하고 모든 여성과 여아의 역할을 강화한다.</p> <p>세부목표에는 여성 및 여아에 대한 모든 형태의 차별과 폭력 철폐, 무급 돌봄과 가사 노동에 가치를 부여하고 중요성 인식, 여성의 완전하고 효과적인 참여 보장, 재생산권에 대한 보편적 접근 보장 및 경제 자원에 대한 동등한 접근권 보장이 포함된다.</p>	<p>여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 [여성차별철폐협약 제1-제5조], 여아에 관한 [유엔아동권리협약 제2조], 특히 입법, 정치 및 공공생활에 관한 제7조; 경제·사회 생활에 관한 제11조, 제13조 및 가족관계에 관한 제16조]</p> <p>자녀의 수와 출산 간격을 선택할 권리 [여성차별철폐협약 제12조, 제16조제1항제e호; 유엔아동권리협약 제24조제2항제f호]</p> <p>모자의 특별 보호 권리 [경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제10조]</p> <p>여성과 여아에 대한 모든 형태의 폭력 철폐 [여성차별철폐협약 제1조-제6조; 유엔 여성폭력 근절 선언 (DEVAW) 제1조-제4조; 유엔아동권리협약 제24조제3항, 제35조]</p> <p>공정하고 안전한 노동환경에서 일할 권리 [경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제7조; 여성차별철폐협약 제11조]</p>
<p>6</p>  <p>CLEAN WATER AND SANITATION</p>	<p>모두를 위한 식수 및 위생시설의 접근성을 확보하고 지속가능한 권리를 확립한다.</p> <p>세부목표에는 모두를 위한 적정가격의 안전한 식수 및 위생시설에 대한 보편적이고 동등한 접근 보장, 오염 감소, 용수 효율 증대 및 물 사용과 위생 시설을 개선하기 위한 참여적 관리 강화가 있다.</p>	<p>안전한 식수 및 위생시설을 누릴 권리 [경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11조]</p> <p>건강에 대한 권리 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제12조]</p> <p>농촌 여성에게도 물과 위생시설에 대한 평등한 혜택 [여성차별철폐협약 제14조제2항제h호]</p>

<p>7</p>  <p>RENEWABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>모두를 위한 적정가격의 신뢰성 있고 지속가능한 현대적인 에너지의 접근을 보장한다.</p> <p>세부목표에는 적정가격의 신뢰할 수 있고 현대적인 에너지 서비스에 대한 보편적 접근 보장이 있다.</p>	<p>적절한 생활수준을 누릴 권리 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제 11조]</p> <p>과학적 발전과 그 혜택을 공유할 권리 [세계인권선언 제27조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제15조제1항제b호]</p>
<p>8</p>  <p>DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>지속적, 포괄적, 지속가능한 경제성장과 완전하고 생산적인 고용 및 모두를 위한 일자리를 증진한다.</p> <p>세부목표에는 지속가능한 경제성장 유도, 소비와 생산 시, 자원 효율성 개선, 완전 고용과 양질의 일자리 창출, 강제 노동, 현대판 노예, 인신매매 근절, 아동 노동 금지 및 종식, 이주노동자의 권리 보호 및 금융서비스에 대한 접근 증대가 있다.</p>	<p>공정하고 안전한 노동환경에서 일할 권리 [세계인권선언 제23조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제6조, 제7조, 제10조; 장애인권리협약 제27조; 국제노동기구(ILO) 핵심협약기준 (Core Labour Conventions) 및 노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)]</p> <p>모든 형태의 노예제도, 강제 노동 및 인신매매의 금지 [세계인권선언 제4조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제8조; 여성차별철폐협약 제6조; 유엔아동권리협약 제34-36조]</p> <p>고용 분야에서 남녀평등 [여성차별철폐협약 제11조; 국제노동기구 협약 (ILO Conventions) 제100조, 제111조]</p> <p>아동노동 금지 [유엔아동권리협약 제32조; 국제노동기구 협약 제182조]</p> <p>이주 노동자의 동등한 근로권 [모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(CMW) 제25조]</p>
<p>9</p>  <p>INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>복원력 있는 사회기반시설을 구축하고 포용적이고 지속가능한 산업화를 촉진하며 혁신을 장려한다.</p> <p>세부목표에는 양질의 사회기반시설에 대한 적정가격의 동등한 접근권 보장, 고용에서 산 비중 확대, 금융 서비스와 시장에 대한 접근권 향상, 연구 및 혁신 지원 및 정보통신기술(CT)에 대한 접근 증대가 있다.</p>	<p>과학적 발전과 그 혜택을 공유할 권리 [세계인권선언 제27조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제15조제1항제b호]</p> <p>정보 접근권 [세계인권선언 제19조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제19조제2항]</p> <p>적절한 주거지를 누릴 권리 토지에 관한 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 관리에 관한 국제규약 제11조]</p> <p>금융신용 및 농촌 인프라에 대한 여성의 평등한 혜택 [여성차별철폐협약 제13조제b항, 제14조제2항]</p>

<p>10</p>  <p>REDUCED INEQUALITIES</p>	<p>국가 내·국가 간 불평등을 완화한다.</p> <p>세부목표에는 전체 인구의 소득 수준 하위 40%의 소득 증가 유도, 사회적, 경제적, 정치적 포용을 증진 및 확대, 평등한 기회를 보장하고 결과의 불평등 감소, 보편적 사회 보장 제도 도입, 경제적 의사 결정에 대한 참여 보장, 인구 이주 지원 및 이주자 송금 수수로 인하기 있다.</p>	<p>평등과 차별</p> <p>[세계인권선언 제2조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제2조제2항; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2조제1항, 제26조; 인종차별철폐위원회 (CERD) 제2조제2항; 여성차별철폐협약 제2조; 유엔아동권리협약 제2조; 장애인권리협약 제5조; 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제7조; 발전권 제8조제1항]</p> <p>공공부문에 참여할 권리</p> <p>[세계인권선언 제21조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제25조; 여성차별철폐협약 제7조; 인종차별철폐협약 (ICERD) 제5조; 장애인권리협약 제29조; 발전권 제8조2항]</p> <p>사회보장을 받을 권리</p> <p>[세계인권선언 제22조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제9조-제10조; 장애인권리협약 제28조]</p> <p>노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적인 조건 촉진</p> <p>[모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제64조]</p> <p>이주노동자의 수입과 저축을 송금할 권리</p> <p>[모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제64조]</p>
<p>11</p>  <p>SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</p>	<p>포용적이고 안전하며 복원력 있는 지속가능한 도시와 인간 거주지를 조성한다.</p> <p>세부목표에는 적정 가격의 주택에 대한 접근권 보장, 적정 가격의 교통 시스템과 기본 서비스 제공, 거주지 계획의 참여적 계획 실시, 문화·자연 유산 보호 및 자연자해에 대한 복원력 증진이 있다.</p>	<p>적절한 주거지를 누릴 권리</p> <p>토지에 관한 [세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11조]</p> <p>문화생활에 자유롭게 참여할 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제15조; 인종차별철폐협약 제30조; 장애인권리협약 제31조]</p> <p>교통, 시설 및 서비스의 접근성</p> <p>시설에 대한 장애인의 접근성에 관한 [장애인권리협약 제9조제1항]; 아동에 관한 [유엔아동권리협약 제9조.1항]; 농촌 여성에 관한 [여성차별철폐협약 제14조2항]</p> <p>자연재해로부터 안전 보장</p> <p>[장애인권리협약 제11조]</p>
<p>12</p>  <p>RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p>지속가능한 소비 및 생산 양식을 보장한다.</p> <p>세부목표에는 천연자원의 지속가능한 관리와 효율적 사용, 폐기물 관리 개선, 지속가능한 공공조달 시행을 촉진, 정보에 대한 접근 보장 및 지속가능한 발전을 위한 역량강화가 있다.</p>	<p>안전하고 깨끗하며 건강한 지속가능한 환경을 포함한 건강에 대한 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제12항]</p> <p>적절한 식량 및 안전한 식수를 누릴 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11항]</p> <p>모든 사람이 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 권리</p> <p>[시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조제2항]</p>

<p>13</p>  <p>CLIMATE ACTION</p>	<p>기후변화와 그 영향에 대처하는 긴급행동을 시행한다.</p> <p>세부목표에는 취약 지역을 포함한 기후 관련 위험 및 자연재해에 대한 복원력과 적응력 강화, 녹색기후기금의 실행이 있다.</p>	<p>안전하고 깨끗하며 건강하며 지속가능한 환경을 포함한 건강에 대한 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제12조; 유엔아동권리협약 제24조; 여성차별철폐협약 제12조; 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제28조]</p> <p>적절한 식량 및 안전한 식수를 누릴 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11항]</p> <p>모든 사람이 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 권리</p> <p>[시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조제2항]</p>
<p>14</p>  <p>LIFE BELOW WATER</p>	<p>지속가능한 발전을 위한 대양, 바다, 해양 자원을 보호하고 지속가능하게 이용한다.</p> <p>세부목표에는 해양 오염 감소, 해양 및 해양 생태계, 어류 보존, 소규모 영세 어업 종사자가 시장에 대한 접근권 보장 및 해양생물 다양성 보존이 있다.</p>	<p>안전하고 깨끗하며 건강하며 지속가능한 환경을 포함한 건강에 대한 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제12조; 유엔아동권리협약 제24조; 여성차별철폐협약 제12조; 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제28조]</p> <p>적절한 식량 및 안전한 식수를 누릴 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11항]</p> <p>모든 사람이 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 권리</p> <p>[시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조제2항]</p>
<p>15</p>  <p>LIFE ON LAND</p>	<p>육상 생태계를 보호, 복원 및 지속가능하게 이용하고, 산림을 지속가능하게 관리하며, 사막화와 토지 황폐화를 방지 및 복원하고, 생물 다양성의 손실을 방지한다.</p> <p>세부목표에는 삼림, 습지, 산악 지역, 건조지역 등을 포함한 육지와 내수면 생태계 서비스의 지속가능한 관리, 사막화 방지, 생물의 다양성 손실 방지 및 멸종위기 종에 대한 포획 및 거래 종식이 있다.</p>	<p>안전하고 깨끗하며 건강하며 지속가능한 환경을 포함한 건강에 대한 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제12조; 유엔아동권리협약 제24조; 여성차별철폐협약 제12조; 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제28조]</p> <p>적절한 식량 및 안전한 식수를 누릴 권리</p> <p>[세계인권선언 제25조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제11항]</p> <p>모든 사람이 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 권리</p> <p>[시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조제2항]</p>

<p>16</p>  <p>PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	<p>지속가능발전을 위해 평화롭고 포용적인 사회를 촉진하고, 모두를 위한 사법 접근성을 확보하며, 모든 차원에서 효과적이고 신뢰할 수 있는 포용적 제도를 구축한다.</p> <p>세부목표에는 모든 형태의 폭력 감소, 아동을 대상으로 한 학대·착취·인신매매 종식, 범죄를 증진하고 모두를 위해 정의에 대한 동등한 접근을 보장, 불법 자금 및 무기거래 대폭 감소, 부정부패와 뇌물수수 감소, 책무성 있는 제도 개발, 모든 단계에서 보편적 의사결정권 보장 및 모든 사람에게 법적 지위 부여가 있다.</p>	<p>모든 사람의 생명, 신체의 자유와 안전에 대한 권리 [세계인권선언 제3조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제6조제1항, 제9조제1항; International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (ICPED) 제1조], 고문으로부터의 자유에 관한 [세계인권선언 제5조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제7조; 고문방지협약 (CAT) 제2조; 유엔아동권리협약 제37조제a항]</p> <p>모든 형태의 폭력, 학대 또는 착취로부터의 아동 보호 [유엔아동권리협약 제19조, 제37a항], 인신매매에 관한 [유엔아동권리협약 제34-제36조; 아동의 무력분쟁 관여에 관한 선택의정서(OP1)]</p> <p>정의 및 적법 절차에 대한 구제 받을 권리 [세계인권선언 제8조, 제10조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2조제3항, 제14조-제15조; 여성차별철폐협약 제2조제c항]</p> <p>범약에 인권으로서 인정받을 권리 [세계인권선언 제6조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제16조; 장애인권리협약 제12조]</p> <p>공공부문에 참여할 권리 [세계인권선언 제21조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제25조]</p> <p>정보 접근권 [세계인권선언 제19조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제19조제1항]</p>
<p>17</p>  <p>PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>	<p>이행수단 강화 및 지속가능발전을 위한 글로벌 파트너십을 확대한다.</p> <p>세부목표에는 국내·국제사회 지원·자원 동원 강화, 채무 부담 완화, 기술 이전 및 역량 강화, 무역 촉진, 정책 조정과 정책 일관성 향상, 국가 무역 정책 재량 존중, 다양한 이해관계자 간 파트너십 촉진 및 세분화된 데이터의 가용성 향상이 있다.</p>	<p>자결권 [시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 및 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제1조제1항; 발전권 제1조제1항]</p> <p>모든 사람이 개발 및 국제 협력에 포함될 권리 [세계인권선언 제28조; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제2조제1항; 유엔아동권리협약 제4항; 장애인권리협약 제32조제1항; 발전권 제3조-제5조]</p> <p>과학적 발전과 그 혜택을 공유할 권리 과학 분야 내 국제협력에 관한 [세계인권선언 제27조제1항; 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제15조제1항]</p> <p>사생활을 보호받을 권리 [세계인권선언 제12조; 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제17조], 통계 수집 및 사용에 있어 인권과 윤리적 원칙에 관한 [장애인권리협약 제31조1항]</p>

* 출처: 유엔 인권 고등판무관 사무소, SDGs and Related Human Rights Table) SDGs 번역: 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 규범주요 번역 출처: 국가인권위원회, 보건복지부, UNICEF 한국위원회 등 국문 번역본 참고.

5. 기업과 인권 정부 추진 동향

기업의 사회적 영향력이 확대되고 인권경영에 대한 요구가 증대함에 따라 전세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 중요성이 커지고 있다. 국제적으로 기업과 인권 관련 법제화 흐름이 강화되고 있으며, 우리 정부도 각 부처별로 기업의 인권 존중 경영 및 문화 확산을 위한 다양한 정책을 추진 중이다.

법무부는 제3차 국가인권정책기본계획에 기업과 인권 항목을 별도 편성하였고, 국가인권위원회의 공공기관 대상 인권경영 매뉴얼 실행 권고 및 기획재정부, 행정안전부 경영평가에 인권 이슈가 배점 항목으로 편성되었다. 또한 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법을 시행하고, 예방·대응 매뉴얼 및 사례를 발표한 바 있다. 특히, 공공기관에서는 인권경영이 경영평가에 반영됨에 따라 리더십에서부터 실무진까지 높은 관심을 갖고 대응하는 추세이며 대기업들은 인권경영 시스템 수립 및 해외 공급망 인권영향평가 시행 등 내재화 노력을 해나가고 있다. 이러한 우리 기업들의 인권경영 노력이 가속화될 전망이다.

● 인권경영 제도화 흐름

2014년	- 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고 (국가 공기업 및 준정부기관 등 117개 공공기관장)
2016년	- 국가인권위원회, 기획재정부에 공공기관 경영평가 제도개선 권고 - 국가인권위원회, 기업과 인권 NAP 수립 권고
2017년	- 기획재정부: 공공기관 경영평가지표 내 인권경영 항목 추가
2018년	- 법무부: 제3차 국가인권정책기본계획 내 인권경영 항목 신설 - 국가인권위원회: 공공기관 인권경영 매뉴얼 배포
2019년	- 고용노동부: 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 - 행정안전부: 지방공기업 경영평가지표 내 인권경영 항목 신설
2021년	- 금융위원회: ESG 공시 의무화 로드맵 발표 - 법무부: 기업과 인권 기라잡이 발간 - 산업통상자원부: K-ESG 가이드라인 발표
2022년	- 국가인권위원회: 인권경영 보고 및 평가 지침 발표





① 국가인권위원회

국가인권위원회는 10년 이상 기업과 인권에 관한 연구조사 및 이슈 확산을 위해 정책 추진을 포함한 많은 활동을 전개해왔다. 특히 2018년 8월에는 공공기관의 인권경영 실행을 지원하고 제도적 기반을 강화하기 위해 988개 공공기관장에게 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 활용을 권고했다. 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체장에게는 공공기관이 인권경영을 실행할 수 있도록 지원하고 공공기관 경영평가 지표에 인권경영 항목 신설, 확대를 권고했다. 2019년 2월, 국내 공공기관 988개 중 860개(87%) 기관에서 인권경영 매뉴얼을 수용하겠다고 밝혔다.

2019년 8월~10월에 걸쳐 조사한 유엔글로벌콤팩트 한국협회의 공공기관 대상 인권경영 설문조사결과에 따르면 응답기관의 90% 이상이 고위경영진의 리더십 하에 인권 정책을 수립했다. 또한, 약 54% 기관에서 이미 인권영향평가를 실시했고, 약 40%는 연내 또는 2020년 중 인권영향평가를 실시할 계획이라고 밝힌 바 있어, 인권경영에 대한 리더십의 인식 제고 및 정책 수립은 진전을 이루고 있음을 확인할 수 있다. 그러나, 협력사에 대한 인권경영 관리 및 고위험 군에 대한 인권 리스크 대응은 각각 28%, 35%로 상대적으로 낮은 이행도를 보였다. 특히, 응답기관의 약 25%만이 인권경영에 대한 모니터링 및 평가 결과를 공시하고 있다고 밝혀 협력사 적용 및 공시에 대해서는 낮은 수준에 머물러 있어 개선이 요구된다.

또한 2020년 5월, 국가인권위원회와 법무부는 인권경영 확산을 위한 상호협력을 약속하는 업무협약(MOU)을 체결했다. MOU를 통해 양 기관은 ▲ 인권경영 확산을 목적으로 하는 포럼 공동주최 ▲ ‘기업과 인권’ 관련 연구, 인권경영 콘텐츠 등 정책 정보 공유 ▲ 인권경영을 실천하고자 하는 기업·기관 대상 지원·협력에 대한 상호 자문, 정보 공유 및 그 밖의 필요한 협력 ▲ ‘기업과 인권’ 관련 국제기준의 국내 도입 및 이행 관련 협력과 이에 부합하는 법령·정책 개선 연구 ▲ 인권실사의 실효성 확보 수단 마련 ▲ 그 밖에 인권경영 확산을 위한 상호 협력 필요성이 인정되는 사업의 6개 사업에 대해 협력하기로 명시했다.

2022년 7월, 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’을 발표해 30개 정부 부처 및 17개 공공기관들이 해당 보고 지침에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하고, 기관 경영평가 시 평가 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고했다. 보고 지침에는 ▲ 인권경영 체계 및 인권정책선언 보고사항 ▲ 인권영향평가 관련 보고사항 ▲ 구제절차 관련 보고사항 ▲ 인권경영 교육 관련 보고사항 ▲ 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통에 대한 내용이 포함되어 있다. 평가 지침에는 인권경영에 대한 배점을 5점으로 가정하여, ▲ 인권경영 추진체계 ▲ 인권정책선언 및 확산 ▲ 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈의 도출 ▲ 주요 인권이슈에 대한 대응계획 수립 및 실행 ▲ 구제절차 제공 ▲ 구제절차의 운영실적 ▲ 인권경영의 공개 ▲ 인권경영 교육의 세부 평가 내용으로 구성되어 있다.

 공공기관 인권경영 매뉴얼 주요 내용

<p>1단계: 인권경영 체계 구축</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언문 작성 및 공표 3. 기관(기업) 내 각 부서 확산 4. 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산 	<p>2단계: 인권영향평가 실시</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기관(기업)운영 인권영향평가 2. 주요사업 인권영향평가
<p>3단계: 인권경영 실행 및 공개</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영(사업) 실행 2. 인권경영 전 과정 공개 	<p>4단계: 구제절차 제공</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 구제절차 연구와 준비 2. 구제절차 수립 3. 구제절차 시행 4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

* 출처: 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)



② 법무부

법무부는 2018년에 2018년부터 2022년까지의 우리 정부의 인권정책 청사진을 담은 '제3차 국가인권정책기본계획'을 수립 공표하였다. 국가인권정책기본계획(National Human Rights Plans of Action, NAP)은 인권 보호와 제도적 실천을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로서, 제1차(2007~2011), 제2차(2012~2016) 기본계획에 이어 제3차 기본계획을 수립했다. 제3차 기본계획은 26개 정부 부처 및 기관이 2년 간의 협의를 거쳐 수립하였으며, 기업과 인권 항목의 별도 편성을 통해 기업의 인권 존중 책임 확보를 강조하고 구체적인 이행 방안을 제시하고 있다. 제4차 기본계획(2023~2027) 수립에 앞서 이해관계자들로부터 핵심추진과제에 대한 의견을 수렴하고 있다.

또한 법무부는 국가인권위원회와 공동으로 인권정책기본법을 마련하여 입법을 추진하고 있다. 인권정책기본법은 인권정책의 통합적이고 효율적인 추진을 위한 법안이며, 국가인권정책위원회 설치 및 국가인권정책기본계획의 수립·시행 절차 법제화 등 주요 내용이 담겨있다. 특히, 2013년도 국가인권정책기본법률안에 없었던 기업과 인권에 대한 내용을 포함시켜, 국가의 인권보호의무와 기업의 인권존중책임 및 증진에 대한 내용을 명시하고 있다.

2021년에는 기업의 다양한 구성원들이 기업과 인권의 핵심 내용, 인권실사 및 구제절차에 대한 이해를 돕기 위해 『기업과 인권 길라잡이』를 발간했다. 동 길라잡이에는 ▲ 기업과 인권 개요 ▲ 기업과 인권 체계 구축 ▲ 인권실사의 개념 및 절차 ▲ 구제절차 수립 및 시행 ▲ 산업별 인권실사의 적용에 대한 내용을 정리하고 있으며, UNGPs 및 OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제규범을 토대로 작성되었다.



제3차 국가인권정책기본계획의 인권경영 관련 주요 내용

인권경영의 제도화

- 기업의 인권 존중 책임 확보: 기업의 인권 존중 책임 이행을 위해 기업에게 유효하게 전달될 수 있는 방식으로 기업의 인권 존중 책임에 대한 기대를 표명
- 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행: 기업의 지속가능경영 실태조사 및 포상평가 기준에 '인권존중·차별금지', '일·가정 양립' 등의 내용 반영 및 지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응방안 포함
- 사회적 책임을 고려한 공공조달: '조달사업법'상 사회적 책임 장려 조항 신설에 따른 제도 정비 및 기업의 사회적 책임을 반영한 지침의 적극 적용
- 생활제품 소비자안전 확보: 소비생활 밀접 분야 제품안전 확보 (안전취약품목의 불법·불량제품, 어린이제품 등)
- 기업의 양성평등 경영 지원: 기업·기관 관리직, 인사담당자에 대한 양성평등 교육 지원
- 다자 간 국제기구에서 인권보호: UN, WTO, ILO, OECD 등 다자간 국제기구 참여 및 기업 관련 인권 문제 고려
- 해외진출기업 현지노동자 인권침해 방지 및 예방 노력: 국내외 관계기관과 주요 상황 공유 및 협업체계 구축

고충처리·구제 절차 실효성 제고

- 가습기 살균제 피해구제 및 재발방지
- 소비자 친화적 리콜제도 운영
- 정부 기반 구제의 실효성 제고: 중립적이고 전문성 있는 인사가 참여할 수 있도록 NCP 위원 구성을 다양화하고 가이드라인의 효과성을 제고하기 위한 해외 이의제기사건 우수사례를 공유한다.

* 출처: 법무부, 제3차 국가인권정책기본계획 2018~2022 (2018. 8)



인권정책기본법 내 기업과 인권 장(제5장)

제5장 기업과 인권

제17조(기업의 인권존중책임) ① 기업은 국내·국외에서의 기업활동을 통하여 다른 사람의 인권을 침해하거나 제3자가 다른 사람의 인권을 침해하는 일에 관여해서는 아니 된다. ② 기업은 기업활동으로 인한 인권침해가 발생할 경우를 대비하여 그 피해자가 구제를 요구할 수 있는 절차를 사전에 마련하고, 적절한 구제 수단을 제공하도록 노력하여야 한다.

제18조(기업의 인권침해 예방을 위한 국가와 지방자치단체의 노력 등) ① 국가와 지방자치단체는 기업활동으로 인한 인권침해를 예방하고, 그 피해자를 구제하기 위하여 필요한 법령과 정책을 마련하여야 한다. ② 정부는 기업이 제17조에 따른 인권존중책임(이하 "인권존중책임"이라 한다)을 실천할 수 있도록 다음 각 호의 지침·표준을 마련하여 보급하고, 이를 활용하도록 장려하여야 한다. 1. 기업의 인권존중책임 실천을 위한 세부 지침 2. 기업의 인권존중책임 실천 관련 정보의 자율적 공개를 위한 표준 ③ 관계 중앙행정기관의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 기업의 인권존중책임 실천에 관한 우수 사례를 발굴하여 공개할 수 있다. ④ 관계 중앙행정기관의 장은 제2항 각 호의 지침·표준 마련, 제3항에 따른 우수 사례 발굴 등을 위하여 필요한 경우 국가인권위원회에 의견 및 협력을 요청할 수 있다.



③ 기획재정부

기획재정부는 2017년 12월 공공기관의 사회적 가치 창출 및 효율성과 공공성의 조화로운 촉진을 위해 경영평가 기준을 개편하였고, 평가 기준에 인권경영 사항도 추가되었다. 이러한 배경에는 2016년 국가인권위원회가 기획재정부에 인권경영에 대한 사회적 인식 확산과 공공기관의 지속가능발전을 위해 공공기관 경영평가 항목에 인권경영 도입, 실천 또는 점검을 위한 노력과 성과를 반영하도록 한 권고가 있었다. 경영평가 기준 중 기업과 인권 관련해서는 윤리경영 평가 지표 내에 '인권 교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동'이 추가되었다. 이에 따라 대다수 공공기관은 인권 정책 및 시스템을 수립하고 교육 확대 및 기관 운영·주요 사업 인권영향평가 시행 등을 통해 인권경영 고도화 및 내재화를 위해 노력하고 있다.

'공공기관의 운영에 관한 법률 개정안'이 2022년 1월에 국회 본회의를 통과함에 따라 공공기관 대상으로 노동이사제가 도입이 된다. 노동이사제는 근로자가 경영에 참여에 목적을 두고 있으며, 근로자 대표가 이사회에 참여하여 근로자의 이익을 대변하고 경영에 투명성 강화에 역할을 할 수 있도록 마련된 제도이다. 공공부문에 적용되는 노동이사제는 2022년 8월에 공기업 36개, 준정부기관 95개 등 총 131개의 공공기관에 도입이 되며, 이사회에 노동이사를 비상임이사로 포함시켜야 한다. 노동이사는 3년 이상 재직한 근로자 중에 근로자 대표의 추천 혹은 근로자 과반수의 동의를 받은 사람이 임명된다. 주무부처인 기획재정부는 관련하여 지침을 마련할 계획이다.



공공기관 경영평가 편람 중 윤리경영(인권경영) 평가 지표

평가지표	세부평가 내용	
윤리경영	지표정의	• 윤리경영 지원을 위한 내부통제시스템 구축 및 운영 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	• 공기업 및 준정부기관: 계량 1점
	세부평가내용	① 자체감사기구 운영 등 내부통제시스템 구축 및 운영성과 ※ 자체감사활동 심사(감사원) 결과 반영)
	지표정의	• 경영활동시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	• 공기업 및 준정부기관: 비계량 4점

세부평가내용	<p>① 준법·윤리경영체계의 구축·운영 및 준법·윤리경영 실현을 위한 노력과 성과</p> <p>* 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동가령, 임원 직무청렴 계약 규정 등) 마련·운영 여부, 갑질근절방안 마련·이행, 비윤리적 행위 신고, 교육 실적 등</p> <p>* 회계담당자 교육·훈련 지원, 회계관계직원 우대채용 및 처우개선, 회계통제규정·감사인선임위원회 운영규정 마련 및 이행 등 회계신뢰성 제고 및 책임강화 노력</p> <p>② 이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과</p> <p>③ 사업추진, 조직·인사관리 등 기관 운영 전반의 투명성 제고 노력</p> <p>* 중요 기록물 분류체계 마련 등 관리 체계 구축 및 운영</p> <p>④ 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동</p> <p>* 고충처리제도 운영 등 근로자 및 대내외 이해관계자 인권보호</p> <p>※ 종합청렴도 평가(권익위) 결과를 체계적으로 연계·평가 ※위 평가내용에도 불구하고, 중대한 사회적 기본책임 위반 행위 및 위법행위가 발생한 경우에는 0점 부여 가능</p>
--------	--

* 출처: 기획재정부, 2022년도 공공기관 경영평가 편람 (2021. 12)



공공기관의 운영에 관한 법률 개정안 (공공부문 노동이사제 관련)

<p>제25조(공기업 임원의 임면)</p> <p>③공기업의 비상임이사는 임원추천위원회가 복수로 추천하는 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 기획재정부장관이 임명한다. 이 경우 제2호에 해당하는 사람 1명을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 경영에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람(국공립학교의 교원이 아닌 공무원은 제외한다)</p> <p>2. 3년 이상 재직한 해당 기관 소속 근로자(「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 이하 같다) 중에서 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자를 말한다. 이하 같다)의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람</p>
--



④ 행정안전부

행정안전부는 지방공공기관의 사회적 가치 실현을 목적으로 2022년 지방공기업 경영평가편람을 개정했다. 개편된 경영평가는 ▲ ESG 평가항목의 체계적 관리 ▲ 사회적 책임 경영 강화 ▲ 윤리·책임경영 강화 등을 주요 골자로 한다. 특히 국제적 흐름 및 정부의 ESG 경영체계에 맞추어 지방공기업도 ESG 경영전략 도입 및 확산할 수 있도록 ESG 요소를 별도로 체계적으로 관리하고자 하며, 평가지표에 약 70% ESG와 직·간접적으로 반영이 되어 있다. 또한 지속가능경영 및 사회적 가치 항목에 대한 배점을 각각 2점과 3점 확대하여 사회적 책임 경영에 대한 평가를 강화했다.

그 밖에 윤리경영지표(2점)와 인권경영지표(2점)을 윤리경영지표로 통합하고 해당 항목의 배점을 총 4점에서 5점으로 확대하였고, '이해충돌 방지를 위한 노력' 평가항목을 추가하여 윤리·책임경영 강화를 위해 지표를 보완했다. 비리와 중대한 안전사고 등 사회 문제화된 건을 포괄적으로 적용하여 '윤리경영' 및 '경영층의 리더십'과 같이 관련 지표의 점수 감점이 가능해졌다.



2022년도 지방공기업 경영평가 편람 중 사회적 가치 지표 개선사항

- 일자리 확대 배점 1점 확대 (8점→9점)
 - 청년의무고용비율 배점 축소 (3점→2점)
 - 신규채용 확대 신설 (2점, 신설)
 - 체험형 인턴제 실적 (1점 가점)
- 윤리경영 배점 2점 확대 (4점→5점)
 - 윤리(2점) ·인권(2점)경영 지표 통합: 1점 확대
 - 부동산 투기 비리 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우 평가 반영 (전체적인 점수 감점)
- 지역상생발전 1점 확대 (8점→9점)
 - 사회적기업 구매실적 확대 (1점→2점)
 - 중소기업제품구매 및 기술개발제품 확대 (0.5점→1점)
 - 친환경 경영실적 확대 (1점→2점)
 - 상생결재 실적 (0.5점 가점, 신설)
 - 지역상생 정성지표 배점 축소 (3점→2점)

* 출처: 행정안전부, 지방공기업평가원, 2022년도 지방공기업 경영평가편람 (2022. 1)



㉔ 고용노동부

고용노동부는 노동자 인권과 노동권 보호를 위해 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘의 개념을 법률로 정의하고, 발생 시 조치 사항을 법으로 규정하는 '직장 내 괴롭힘 금지법'을 마련하였다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 정부가 2018년 7월 공공분야 갑질근절 대책 및 직장 괴롭힘 근절대책을 발표한지 약 1년 후인 2019년 7월 16일부터 시행되었다. 5인 이상 사업장에 적용되는 동 법은 누구든지 직장 내 괴롭힘을 당한 경우 신고할 수 있고, 이를 신고 받거나 인지한 기업은 조사에 들어가야 하며, 실제 괴롭힘이 있었다고 판단될 경우 근무장소 변경 및 유급휴가 명령 등의 조치를 취해야 한다. 이에 불응하거나 피해노동자에 신고 불이익을 가할 경우, 기업의 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금에 처해진다. 이에, 2018년 7월 시행된 '주 52시간 근무제'에 이어 대기업들을 중심으로 직장 내 괴롭힘 금지법 대응을 위한 취업규칙 변경, 전사교육, 상담·신고 채널 등을 운영하며 조직 문화를 개선해 나가고 있는 추세다.

반면, 직장내 괴롭힘 금지법 시행 이후 '괴롭힘'에 대한 주관적 해석, 제재 조치의 부재 및 5인 미만 사업장, 간접고용·특수고용 등 비적용대상의 사각지대 발생, 기업의 조직 및 규모에 따른 직장갑질의 양극화 등을 우려하는 목소리도 있다. 그러나, 노동시민단체인 직장갑질119가 10월에 실시한 설문조사에 따르면 직장인의 약 39%가 법 시행 이후 '갑질이 줄었다'고 응답했으며, 행정부처, 지자체, 공공기관 등의 공공부문에서 갑질이 줄었다는 응답률이 민간부문보다 높은 것으로 확인되는 등 동 개정법이 긍정적인 효과를 보이는 것으로 평가된다. 또한, 고용노동부는 동 법의 직장 내에 안정적으로 정착할 수 있도록 △직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 제공 △지방노동관서별 직장 내 괴롭힘 전담 근로감독관제도 운영 △민간 기구를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 상담 및 교육 기능 강화 등을 추진하고 있다.

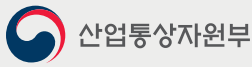
2022년 1월에는 '기업의 안전보건조치를 강화하고, 안전투자를 확대하여 중대산업재해를 예방, 종사자의 생명과 신체를 보호하는 것에 목적'을 둔 중대재해처벌법이 시행되었다. 중대재해처벌법으로 사업주 및 경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 경우 처벌이 가능해졌으며, 사망 시 사업주 및 경영책임자는 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금, 그 외의 중대산업재해가 발생했을 시 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금을 선고받을 수 있다. 주무부처인 고용노동부는 기업이 해당 법안에 대응하고 안전보건 확보 의무를 이행할 수 있도록 법안 시행에 앞서 『중대재해처벌법 해설서』를 2021년 11월에 발표했다.



근로기준법 내 직장 내 괴롭힘의 금지(제6장의 2) 조항

- 직장 내 괴롭힘 개념 및 금지 명시(제76조의2)
 - 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고 가능(제76조의3제1항)
- 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고받거나 인지한 경우 사용자는 지체 없이 조사할 의무 (제76조의3제2항)
- 사용자는 괴롭힘 피해자 의견을 들어 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 (제76조의3제3항 및 제4항)
- 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 사용자는 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치 의무 (제76조의3제5항)
- 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 피해근로자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지(제76조의3제6항)
 - 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 기재 (제93조제11호)

* 출처: 고용노동부



⑥ 산업통상자원부

산업통상자원부는 관계부처 합동으로 ESG 인프라 확충 방안으로 2021년 12월에 K-ESG 가이드라인을 발표했다. K-ESG 가이드라인은 국내외 13개 평가기관의 기존 지표 및 측정항목을 바탕으로 환경, 사회, 지배구조, 정보공시의 주제에서 총 61개의 항목을 제시하고 있다. 산업통상자원부는 주요 글로벌 동향을 반영하여 가이드라인의 개정판을 주기적으로 발간할 예정이며, 산업 및 규모별 가이드라인도 추가로 마련할 계획이다. 기업의 인권존중책임에 대한 내용을 포함한 사회 영역은 ▲ 목표 ▲ 노동 ▲ 다양성 및 양성평등 ▲ 산업안전 ▲ 인권 ▲ 동반성장 ▲ 지역사회 ▲ 정보보호 ▲ 사회법/규제 위반의 9개의 범주에서 22개의 항목으로 이루어져 있다.



K-ESG 사회(S) 영역 기본 진단항목 체계

범주	분류번호	진단 항목
목표	S-1-1	목표 수립 및 공시
노동	S-2-1	신규 채용 및 고용 유지
	S-2-2	정규직 비율
	S-2-3	자발적 이직률
	S-2-4	교육훈련비
	S-2-5	복리후생비
	S-2-6	결사의 자유 보장
다양성 및 양성평등	S-3-1	여성 구성원 비율
	S-3-2	여성 급여 비율(평균 급여액 대비)
	S-3-3	장애인 고용률
산업안전	S-4-1	안전보건 추진체계
	S-4-2	산업재해율

인권	S-5-1	인권정책 수립
	S-5-2	인권 리스크 평가
동반성장	S-6-1	협력사 ESG 경영
	S-6-2	협력사 ESG 지원
	S-6-3	협력사 ESG 협약사항
지역사회	S-7-1	전략적 사회공헌
	S-7-2	구성원 봉사참여
정보보호	S-8-1	정보보호 시스템 구축
	S-8-2	개인정보 침해 및 구제
사회 법/규제 위반	S-9-1	사회 법/규제 위반



⑦ 금융위원회

금융위원회는 EU와 미국 등에서 ESG 공시를 의무화하는 세계적인 흐름에 맞춰 국내 기업에 대한 ESG 공시를 의무화할 예정이다. 2021년 1월에 발표된 공시 의무화 로드맵에 따르면 금융위원회는 한국거래소의 자율공시를 우선 활성화한 다음, 2025년부터 단계적으로 코스피 상장사 대상으로 ESG 공시 의무화를 확대할 계획이다. 추진 단계는 다음과 같다: ▲ 1단계(~2025년): ESG 정보공개 가이드스 제시 및 자율공시 활성화 ▲ 2단계(2025년~2030년): 일정규모 이상 코스피 상장사 의무화 ▲ 3단계(2030년~): 전체 코스피 상장사 의무화. 금융위원회의 ESG 공시 의무화에 맞춰, 한국거래소는 <ESG 정보공개 가이드스>를 제정했으며, 동 가이드스에는 ▲ 보고서 작성 및 공개 절차 ▲ 정보공개 원칙 ▲ 주요 정보공개 표준 및 권장 공개지표 등의 내용을 포함한다.

2020년 2월에 개정된 금융위원회의 자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법) 제165조20(이사회의 성별 구성에 관한 특례)에 의하면 자산총액이 2조원 이상인 기업이 이사회를 특정 성별로만 구성할 수 없다. 해당 규정은 2022년 8월에 시행되며, 법률에 적용되는 기업은 하나의 성별로만 이사회를 구성할 수 없고 이사회내 성별 다양성 확보에 노력해야 한다.



한국거래소 <ESG 정보공개 가이드스> 사회 영역 권고 지표

구분	항목	지표	비고
사회	임직원현황	평등 및 다양성	성별·고용형태별 임직원 현황, 차별 관련 제재 건수 및 조치 내용
		신규고용 및 이직	신규 고용 근로자 및 이직 근로자 현황
		청년인턴 채용	청년인턴 채용 현황 및 정규직 전환 비율
		육아휴직	육아휴직 사용 임직원 현황
	안전·보건	산업재해	업무상 사망, 부상 및 질병 건수 및 조치 내용
		제품안전	제품 리콜(수거, 파기, 회수, 시정조치 등) 건수 및 조치 내용
		표시·광고	표시·광고 규제 위반 건수 및 조치 내용
정보보안	개인정보 보호	개인정보 보호 위반 건수 및 조치 내용	
공정경쟁	공정경쟁·시장지배적지위 남용	내부거래·하도급거래·가맹사업·대리점거래 관련 법규 위반 건수 및 조치 내용	

* 출처: 한국거래소, ESG 정보공개 가이드스 (2021. 1)



자본시장법 제165조의20(이사회 의 성별 구성에 관한 특례)

최근 사업연도말 현재 자산총액[금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액(재무상태표상의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액을 말한다) 또는 자본금 중 큰 금액으로 한다]이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회 의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다.

부칙: 제2조(이사회 의 성별 구성에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 제165조의20의 개정규정에 적합하지 아니한 주권상장법인은 이 법 시행일로부터 2년 이내에 제165조의20의 개정규정에 적합하도록 하여야 한다.

기업과 인권 실사(Due Diligence) 가이드라인

기업의 인권 실사(Due Diligence)란 인권에 대한 기업 활동의 부정적인 영향 및 리스크를 파악하고, 이를 예방 및 완화하기 위한 일련의 관리 프로세스이며, 이는 기업이 모든 활동에 인권 존중을 위해 충분한 주의를 기울이는 것을 의미한다. 실사에 관한 용어 정의와 구성 요소에 대해서는 다양한 의견들이 존재하나 동 가이드라인에서는 <OECD 책임있는 경영을 위한 실사 가이드라인>(2018)을 준용하여 인권 정책 개발 및 선언부터 인권영향평가, 인권 시스템 수립과 이행, 성과 모니터링 및 공시, 고충처리 메커니즘까지 실사 절차에 포함하였다.

기업은 인권 실사를 통해 ▲경영 및 운영 리스크 관리 강화 ▲ 인권에 대한 영향을 효과적으로 예방 및 완화 ▲공급망 관리 강화 ▲이해관계자와의 관계 개선 ▲ 인재 강화 ▲잠재적인 대규모 구제 비용 절감 ▲인권 침해 발생 시 신속한 구제 ▲생산성 향상 및 장기 경쟁력 제고 ▲기업 이미지 및 평판 증대 등의 효과를 가져올 수 있으며, 이를 통해 기업의 지속가능성을 높이고 사회에 긍정적인 기여를 할 수 있다.

인권 실사는 사업 초기 단계, 새로운 시장을 개척하며 다른 기업과 사업관계를 시작하기 전부터 진행하는 것이 바람직하며, 사업의 모든 단계에서 고려되어야 한다. 또한 실사는 일회성이 아니라 이해관계자의 피드백을 반영하여 주기적으로 이루어지는 것이 중요하다. 기업에서 모든 이슈나 이해관계자를 대상으로 실사를 이행하기는 현실적으로 불가능하므로, 인권영향평가를 통해 이슈의 중대성을 파악하고 고위험군에 대해 우선적으로 조치를 취하길 권고한다. 장기적으로는 기업의 모든 직무에서 인권 요소가 고려되고, 인권 존중 문화가 확산되는 것을 목표로 한다. 인권 실사에 있어서 중요한 것은 실사 이행을 통해서 인권 존중에 대한 기업의 핵심가치를 내·외부 이해관계자와 공유하고, 기업 문화에 내재화되도록 하는 것이다.

기업과 인권 실사 요소
(Due Diligence elements)



1. 인권 정책 선언 및 내재화

1.1 고위 경영진의 지지

기업 내 올바른 인권존중 문화 정착 및 확산을 위해서는 대표 및 고위 경영진의 명확하고 공식적이며 강력한 지지와 선언이 필수적이다. 인권 정책 선언은 기업의 인권 존중 의지를 대내외적으로 공개하는 것이며, 경영 시스템에 인권 정책을 내재화하는 출발점이 된다.

임직원과 협력사, 사업 파트너가 고위 경영진이 인권 증진을 위해 노력한다고 생각하지 않으면 아무리 잘 설계된 시스템이 있더라도 인권 리스크 감소에 실패할 수 있다. 고위 경영진은 지지를 행동으로 옮기는 지침과 절차를 관리·감독함과 동시에 비즈니스 의사결정 시에도 인권요소를 고려하고 인권시스템이 성공적으로 작동하도록 지원해야 한다. 또한 고위 경영진의 인권에 대한 지지는 기업의 규모나 산업군에 관계없이 중요하다.

가. 고위 경영진의 지지 표명

고위 경영진의 인권 존중에 대한 지지와 선언은 모든 임직원 및 사업 파트너가 지지하는 기업의 핵심 가치와 운영 규범에 영향을 준다. 경영진은 인권 정책에 대한 주체 의식을 보여주고, 인권 침해 방지를 자신의 책임으로 여긴다는 점을 드러내야 한다.

또한 고위 경영진은 모든 임직원과 사업 파트너가 기업의 인권 정책을 따르지 않을 경우 초래될 결과를 포함해 기업의 가치와 규범을 이해할 수 있도록 지원할 책임이 있다. 기업의 모든 부서와 직급에서 '경영진의 의지'를 잘 이해할 수 있도록 하는 것이 중요하고, 특히 중간 관리자들은 직원들이 가장 자주 보는 높은 직급의 상사이므로 그들의 주체 의식을 보여주는 것 역시 중요하다. 다음과 같은 방안으로 경영진의 인권에 대한 지지를 표명할 수 있다.

고위 경영진의 인권경영 지지 표명

- 기업 홈페이지에 CEO의 서명이 담긴 지지 선언문 게재
- 내·외부 행사(직원 연수, 주주총회 등)에서 지속적으로 인권 이슈 언급
- 임직원 회의에서 인권경영의 중요성과 당위성 설명
- 협력사, 공급사, 합작투자기업 등 사업 파트너 및 투자자와 인권 이슈 논의
- 신규 프로젝트 및 주요 비즈니스 의사결정 회의 시 발생가능한 인권경영 성과 및 리스크를 주기적으로 논의
- 연간보고서, 지속가능성 보고서 등 발간물에 인권경영 성과 공시
- 인권경영 성과에 관한 인센티브 및 제재 사례를 내부적으로 공유
- 교육 및 의사소통 활동 참여
- 숭선수범으로 인권존중 문화 확산에 기여

나. 고위 경영진의 역할

① 관리감독

- 고위 경영진에 정책 수립 및 이행에 대한 감독 및 책임을 부여하고 이사회의 책임을 보다 광범위하게 규정
- 정책 이행을 위해 담당 부서에 책임을 부여
- 인권 침해에 노출될 리스크가 높은 노동자 및 이해관계자에 주의를 기울임
- 의사결정을 위한 정보수집을 위해 기록 보관 시스템을 개발하고 활용
- 고위 경영진과 실행 부서 간 인권 리스크 및 의사결정에 관한 정보 공유를 위한 소통 채널을 마련 및 활용
- 별도로 독립된 외부위원회 혹은 자문위원회를 구성해 정책 수립 및 이행에 대한 자문을 구함

② 충분한 자원 제공

- 정책의 이행 및 지속적인 개선을 위해 충분한 인적·금전적 자원을 제공하고 고려
- 양질의 정책 지원을 위해 관련 분야 전문가의 자문 또는 교육 지원을 고려

중대한 지속가능성 이슈, 목표, 진행상황에 대한 보고는 조직 전반의 이해관계자들과 함께 검증하며, 높은 수준의 폭넓은 참여를 보장하기 위해 경영진의 보강과 검토를 거친다.

아네트 스투베 Annette Stube, A.P. 몰러-머스크
지속가능성 책임자

체크리스트

	인권정책 선언 및 고위 경영진의 지지	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권 정책(선언문, 헌장, 규정, 행동강령 등)을 수립하였는가				
2	인권 정책을 대외적으로 공개하고 있는가				
3	고위 경영진이 인권 정책에 대한 강력한 지지를 대내외적으로 선언하고 있는가				
4	고위 경영진은 인권정책 수립 및 이행을 관리·감독하고, 이를 이사회에서 정기적으로 논의하는가				
5	고위 경영진이 인권 정책 이행 및 지속적인 개선을 위한 자원을 충분히 배정하고 있는가				

1.2 인권 정책 개발

인권경영을 위한 고위 경영진의 인권 존중에 대한 지지와 선언은 인권 정책에 반영하여야 하며, 인권 정책은 선언문, 헌장, 규정, 행동강령 등으로 문서화할 수 있다. 정책은 기업운영 전반에 걸쳐서 '대내외적으로 인식되는 모든 인권 요소'를 포함해야 하고, 임직원 및 사업 파트너에게 어떻게 적용되고, 기대하는 바가 무엇인지를 분명하게 기술해야 한다.

인권 정책 개발 과정에서 다양한 이해관계자의 의견을 적극적으로 수렴하는 절차가 필요하며, 그 과정 자체가 기업의 인권 존중 의지를 공유하는 좋은 기회가 되기도 한다. 완성도 있는 정책 개발을 위해서는 이해관계자 의견 뿐만 아니라 전문 자료, 기업과 인권 분야 전문가의 자문, 국내외 우수사례 등을 충분히 검토해야 한다. 또한 이해관계자의 의견 등을 반영해 주기적으로 검토하고 개정해 나가야 한다.

가. 인권 정책 개발

인권 정책은 기업의 전략이나 자원 등을 고려하여 인권 이슈를 담은 독립적인 정책을 수립하거나 기존 지속가능경영, 윤리경영 정책 등에 통합하는 방안을 검토할 수 있다. 인권 정책 개발 시, 기업 내부에 인권 전문가가 없을 경우 외부 전문가의 자문을 구할 수 있다. 또한 국제기구, 정부, 산업협회, 다자이해관계자 이니셔티브, 기업과 인권 전문기관 등에서 제공하는 지침을 활용할 수 있다. 인권경영 선도 기업의 인권 정책을 벤치마킹하는 것도 한 방법이다. 인권 정책은 임직원, 기업 내 각 부서, 협력사, 사업 파트너, 소비자 등 이해관계자에게 홈페이지나 사내 게시판, 교육 등 다양한 채널을 통해 공개적으로 전달해야 한다.

- ▲ 독립적인 기업과 인권에 관한 정책 수립
- ▲ 기존 정책(노동, 인권, 환경, 소비자 보호, 지배구조, 뇌물방지 및 부패 등)을 인권 국제 규범에 부합하도록 검토 및 개정
- ▲ 전문가 및 이해관계자 의견 수렴을 통해 기존 정책에 인권 요소 보완 및 강화

나. 주요 구성 요소

인권 정책은 국제적으로 인정된 기준을 준용하고 기업의 산업 및 특성을 고려해야 하며, 아래와 같은 요소들을 포함한다.

- 정책 선언문
- 정책의 적용 범위 설정
- 주요 포함 이슈: 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유 보장, 생활임금, 근로시간 준수, 연소자 근로, 개인정보 보호, 지역사회 참여, 차별금지, 산업안전보건 등
- 관리 감독의 책임
- 실사 방안
- 교육 및 역량구축 방안
- 소통 및 모니터링 방안
- 고충처리 매커니즘
- 임직원, 사업 파트너, 고객, 투자자 등의 기대하는 바
- 국내법과 기업 정책 사이의 딜레마를 다루는 방안
- 이해관계자와의 파트너십 정보(예: 정부 협력, UNGC 등 이니셔티브 참여 등)

다. 인권 정책의 특징

- 문서화

정책, 행동강령, 규정, 선언문, 헌장 등을 공식적으로 문서화해서 공유해야 함.

- 가독성

분명하고 가독성 높게 작성되어야 하고, 사업장의 주요 언어로도 작성되어야 함. 실제 사례, 실용 지침을 제안하면 문서상 정책을 실제로 이행하는 과정에서 이해도를 높일 수 있음.

- 가시성 및 접근 가능성

사내 모든 임직원, 관리자, 주주까지 대내외 이해관계자들이 구체적인 인권 정책에 접근할 수 있어야 하며, 명확하고 눈에 잘 띄어야 함. 더불어 협력사, 합작투자사, 공급사 등 다른 사업 파트너들도 모두 볼 수 있어야 함.

- 적용성

실제 사례 또는 일반적 예시를 통해 어떻게 해당 정책이 일상 업무에 적용될 수 있는지에 대한 이해도를 높일 수 있음.

- 지속성

인권 정책은 단발성이 아닌 지속적인 절차이므로 변화하는 경영 환경과 내부 지식공유에 발맞춰 끊임없이 개선되어야 함.

- 효율성

기업의 자원을 적절하게 활용해야 함 (만약 재정 또는 인적자원이 비효율적으로 활용되면 이는 전반적인 비효율성 저하로 이어지고 지속가능성을 저해함).

체크리스트

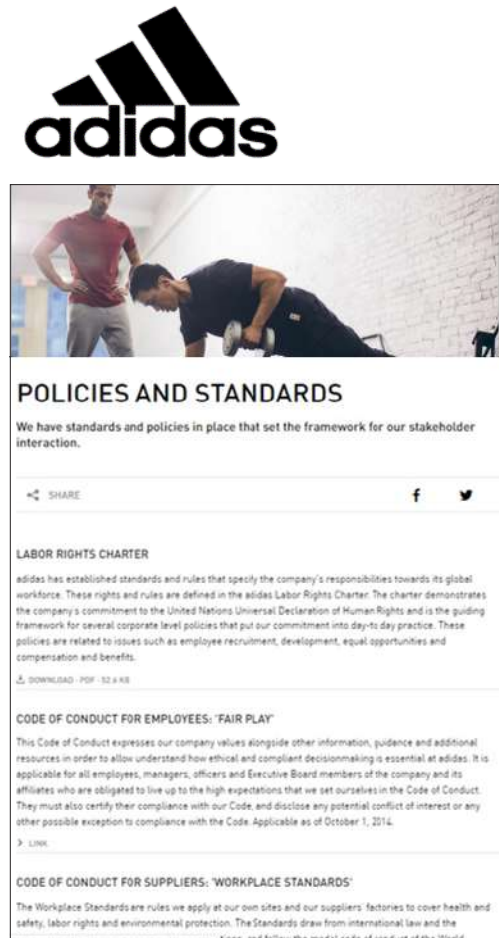
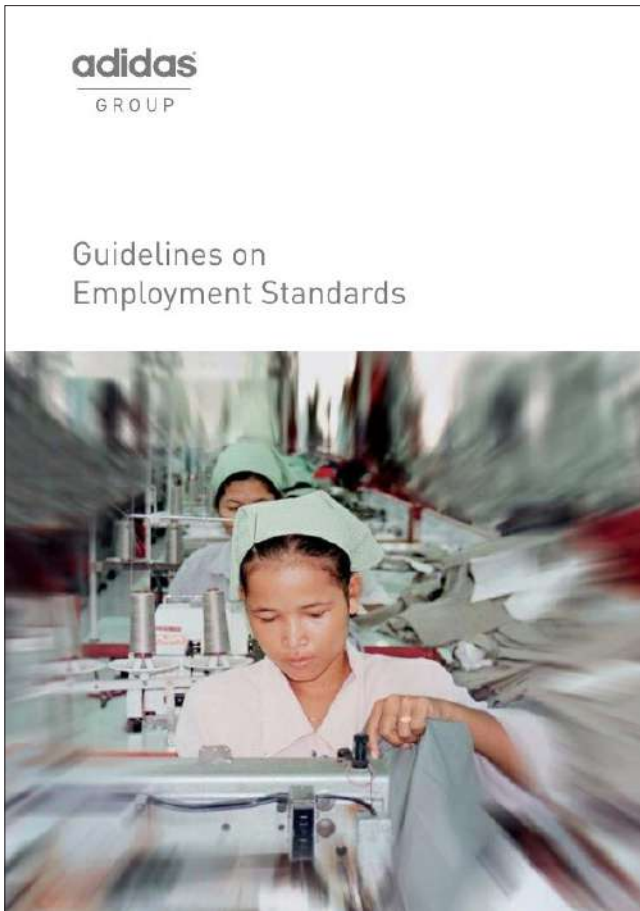
Advanced

■■■■

	인권 정책 개발	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권 정책은 국내의 인권 규범 및 국제기준을 반영하고 있는가				
2	인권 정책은 기업의 핵심가치 및 운영 정책과도 연계되어 있는가				
3	인권 정책은 내·외부 이해관계자 및 전문가의 의견을 수렴하여 개발하고 있는가				
4	인권 정책이 고객, 투자자 및 주요 이해관계자의 높은 요구사항을 충족하고 있는가				
5	인권 정책에 관한 정보 및 자료에 쉽게 접근할 수 있는가				
6	인권 정책은 이해하기 쉬운 용어로 작성되어 있는가				
7	인권 정책을 정기적으로 검토하고, 필요 시 개정하고 있는가				
8	인권 정책이 고객, 투자자 및 주요 이해관계자의 높은 요구 및 기대사항을 충족하고 있는가				
9	인권 정책을 다양한 언어 및 형태로 제공하고 있는가				
10	인권 정책은 법규 및 산업계의 환경 변화로 인해 새롭게 제기되는 이슈를 정기적으로 반영해 개정하고 있는가				
11	기업의 인권 문제 해결을 넘어 지속가능발전목표(SDGs) 달성에 기여하기 위한 정책 목표를 담고 있는가				

[사례1] 아디다스

스포츠 의류업체 아디다스는 1990년대부터 현대판 노예제에 대한 정책, 유해물질 제한 정책, 책임 있는 소싱 정책, 통합관리시스템 등 다양한 내부 정책을 수립하여 인권을 비롯하여 환경, 사회, 노동 전반에 걸쳐 자사의 활동을 엄격하게 감시·관리해오고 있다. 특히 아디다스는 자사 글로벌 공급망에서 발생할 수 있는 현대판 노예제를 방지하기 위한 인권 정책을 수립하고 전세계 협력사에서 모든 형태의 강제노동 및 인신매매를 금지하도록 엄격하게 관리하고 있다. 아디다스의 인권 정책에는 고위험 지역과 제품 생산과정에 대한 인권 실사가 포함되어 있으며, 주기적인 실사를 통해 협력사에서 아디다스의 노동 정책을 위반한 사실이 확인될 경우 협력관계를 중단한다는 강력한 지침으로 정책 실효성을 높였다. 공식 웹사이트에는 인권 관련 페이지를 독립적으로 마련하여 아디다스 작업장 표준(Workplace Standards), 노동권 헌장(Labor Rights Charter), 인권 문답(F&Q) 등의 문서를 누구나 확인할 수 있게 하였다. 인권 정책과 인권 실사 결과를 웹사이트에 게시하여 인권경영에 대한 기업 대내외적 이해와 기업 투명성을 제고하고 있다.



출처: 아디다스 홈페이지

[사례2] 윌마르 인터내셔널 (Wilmar International)

2016년 12월 국제인권단체 앰네스티(Amnesty International)는 싱가포르 본사를 둔 세계 최대 팜유 제조업체 윌마르의 인도네시아 팜유 농장에서 발생해 온 인권 침해 행위를 고발하였다. 앰네스티 보고서에 따르면 윌마르의 공급망에서 발생한 주요 인권 문제는 장시간 노동, 최저임금 미만의 값싼 임금, 여성에 대한 임금 차별, 연금 및 건강보험 지원이 없는 불안정한 고용, 8세 미만 아동의 노동 동원, 적절한 안전장비가 없는 위험한 노동환경 등이다. 강제노동과 아동노동을 통해 생산된 윌마르의 팜유는 유니레버, 피앤지, 콜게이트 등의 다국적 생활용품 제조업체와 네슬레, 켈로그 등의 식료품업체의 제품 생산에 활용되었다.

윌마르에서는 노동자 인권 관련 이슈 해결을 위한 시행계획(Action Plan)을 마련하였으며, 자사가 시행하고 있는 노동조건 개선 이니셔티브와 그 성과를 담은 이행보고서를 2017년부터 매년 12월에 발행하고 있다. 고객사인 콜게이트, 켈로그, 네슬레, 유니레버 등은 기존에 운영하고 있던 공급망 관리규정에 따라 자체적인 공급업체 평가와 시정 조치를 시행하겠다고 밝혔다. 또한 윌마르가 비영리 네트워크인 “Business for Social Responsibility(BSR)”와 공동으로 주최한 공급자를 위한 인적관리 및 노동 이슈 트레이닝 프로그램에도 참여했다.

영향

- 윌마르 내부적으로는 인도네시아 농장 노동자의 정규직 비율을 늘리고 임금구조를 개선함과 동시에 농장 노동자가 공휴일에 노동하고 당일 일당을 받는 관행인 ‘콘탄난(Kontanen)’을 폐지하고 공식적인 계약관계를 통해 노동자가 자발적인 의지로 공휴일에 노동할 수 있는 체계를 마련하였다.
- 2016년 11월 인도네시아 정부는 2011년부터 시행해오던 ISPO(Indonesian Sustainable Palm Oil) 인증 표준의 재설계를 논의하면서 ‘인권 존중’을 기본 7개 원칙에 추가하는 것을 검토하기도 하였다. 현재 ISPO 7개 원칙 중에서는 팜오일 농장 노동자의 사회보장프로그램 가입을 의무화하는 제5원칙 ‘노동자에 대한 책임’만이 노동자 인권과 연관되어 있다.
- 국제사회에서 팜유 농장의 인권침해 및 아동인권 문제는 앰네스티 보고서 이전에도 심각한 사회 문제로 인식되어 왔으며, 삼림벌채와 같은 환경파괴 문제와 더불어 유럽 의회(European Parliament)가 2021년부터 EU에서 팜유를 원료로 한 바이오 연료 사용을 금지하기로 한 합의(2018)에 부분 영향을 미쳤다.



출처: 폴리처센터

[사례3] 로레알 (L'Oréal)

로레알 그룹은 2020년에 생활임금과 관련하여 다음 두 가지의 기업 차원의 약속을 했다.

1. 직원 인권 정책에서 로레알은 모든 직원들에게 최소한의 기본 요구를 충족시키고 모범 사례에 따라 계산된 생활임금을 가능한 빨리 지급하기로 약속한다.
2. L'Oréal for the Future 프로그램에서 로레알은 2030년까지 전략 공급업체의 모든 직원에게 기본 요구와 부양가족의 요구(모범 사례에 따라 계산)를 충족하는 생활임금을 지급하기로 약속한다.

로레알은 생활임금 전략을 정의, 구축 및 이행하는 데 사용되는 포괄적이고 업데이트된 데이터베이스를 제공하는 독립 기관인 Fair Wage Network를 포함한 전문가들과 파트너십을 발전시켰다. 또한 로레알은 지역 출산율과 가구당 평균 소득 등 다양한 요소를 고려하여 생활임금을 산정했다.

생활임금 전략은 전 세계 직원들에게 출산휴가 및 육아휴직, 의료서비스 및 장애보험을 포함한 일련의 사회적 혜택을 제공하는 로레알 "Share & Care"의 기존 프로그램을 보완한다. 전 세계적으로 생활임금 전략을 구현하는 것은 큰 과제이지만, 로레알은 이를 통해 Business for Inclusive Growth (B4IG)와 같은 협업 플랫폼을 비롯한 다른 기업과 이해관계자들이 이 여정에 참여시키고 있다.

L'ORÉAL

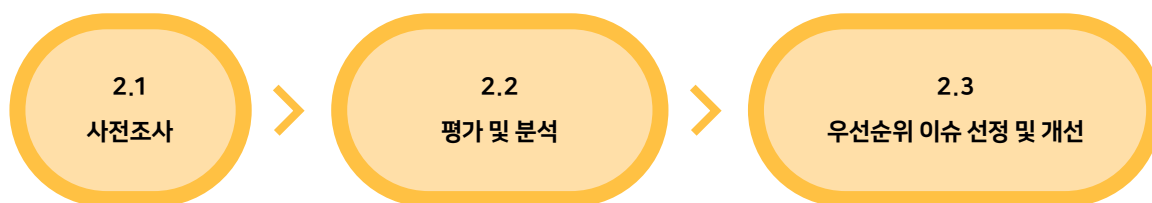


출처: Business & Human Rights Navigator, L'Oréal: Implementing a Worldwide Living Wage Strategy

2. 인권영향평가

기업 인권 실사 이행을 위한 1단계에서는 경영진의 지지를 통해 인권 정책 개발을 위한 환경을 조성한다면, 2단계에서는 인권영향평가를 통해 기업의 운영, 제품 및 서비스, 비즈니스 관계에서의 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하고 평가한 후 우선순위 이슈를 선정하고 개선방안을 마련한다.

인권영향평가란 인권 리스크를 경감하기 위해 리스크 요소가 무엇인지 파악하고자 기본 정보를 수집·평가·분석하는 절차이다. 이는 기업의 인권 시스템 수립 및 이행에 앞서 구체적 사안을 도출하는 출발점이며, 기업의 다양한 부서가 인권영향평가 과정에 참여해 실제 발생하고 있는 리스크를 파악해야 한다. 인권영향평가 이행 방법에 있어서 반드시 정해진 절차는 없지만 국제적으로 합의된 인권 기준에 기반해야 한다는 합의가 있으며, 가능한 경우 기업과 인권 전문가의 자문을 통해 절차 및 내용을 수립하는 것도 권장한다.



2.1 사전조사

기업은 인권영향평가를 위해 대내외 비즈니스 활동 및 사업 전반을 아우르는 사전조사를 실시해야 하며, 사전조사 시에는 인권 리스크가 높은 생산망과 공급망을 중점적으로 점검해야 한다. 이를 위해 기업은 분야별, 지역별, 제품별, 사업별 리스크 요소에 대한 자료를 충분히 수집하여 그동안 인지하고 있던 리스크 요소는 물론 잠재적 리스크 요소까지 살펴볼 필요가 있다. 사전조사 단계에서는 문헌 조사, 이해관계자 설문조사 및 인터뷰 등을 통해 자료를 수집할 수 있다.

가. 실행 방안

- 고위험군으로 지목된 비즈니스 활동, 공급사, 비즈니스 관계, 공급망의 구조를 파악함
- UNGPs, OECD 책임경영을 위한 실사 가이드라인, 국내법, 국내외 산업별 톨 등을 참고하여, 각 리스크 요소에 적용할 수 있는 인권 규범을 조사함
- 필요시 적법한 절차에 따라 사업계약서 상에 명시되지 않은 관련정보도 수집함
- 개별적·조직적인 방법을 통해 사업관계에서 중요도가 떨어지는 부분인 경우에도 리스크 프로파일을 조사함. 이때 기존의 평가자료를 활용하거나 현재 업무 담당자와의 연계를 통해 잘못된 비즈니스 관행이 없는지 확인함

나. 조사 범위 및 항목

- 현지 진출 국가와 연관된 주요 인권 리스크
- 제3자 파트너를 포함한 주요 비즈니스 관계에서의 인권 리스크
- 비즈니스 활동과 관련된 인권 리스크 및 영향
- 직간접적으로 비즈니스 활동의 영향을 받는 실제적·잠재적 이해관계자의 범위
- 제품·서비스 수명주기 각 단계에서의 리스크 및 영향

2.2 평가 및 분석

평가 및 분석 단계에서는 사전조사에서 수집된 정보를 바탕으로 인권 영향을 파악, 평가하고 그 심각성을 분석한다. 이 때 국제 인권 기준 및 원칙, 이해관계자 참여 등의 결과 등을 활용할 수 있다. 데이터 수집만으로는 부분적인 분석만 가능하며, 심층분석을 위해서는 충분한 시간을 갖고 검토해야 한다. 인권영향평가 시에는 먼저 우선순위가 높은 인권 리스크에 관련된 기업 활동, 공급업체 등 관련 사업 파트너가 누구인지 파악하는 것이 중요하다. 또한 영향의 심각성 분석에는 중대성, 영향 범위, 회복 가능성 등을 고려한다. 덧붙여 실제 경험자들의 관점에서 인권 영향을 고려하는 것이 중요하다. 마지막으로 인권영향평가는 우선순위의 부정적인 인권 영향을 파악하고 해결하는 데 중점을 두어야 한다.

가. 평가 실행 방안

- ① 고위험군으로 파악된 사업방안, 공급원, 사업관계로 인해 발생한 실제적·잠재적 영향을 모두 평가. 이때, 기업이 직접 실시한 평가와 제3자 평가를 모두 반영
 - 평가에는 기업의 환경영향평가(EIA), 환경사회영향평가(ESIA), 인권영향평가(HRIA), 법률해석, 부패관련 준법감시 현황, 재무감사, 보건 안전 점검 자료를 활용할 수 있음
 - 또한 기업이나 제3자가 실시한 환경감사, 사회감사, 노동감사, 부패평가, 고객평가 자료도 참고할 수 있음
- ② 기업 활동 중 적법한 절차를 통해 진행되지 않은 사업과 이로 인해 개인이나 기업의 권리가 침해된 사례를 파악
- ③ 사업인수, 구조조정, 사업확장을 진행할 시 인권 관련 리스크 요소를 미리 고려. 즉, 해당 활동으로 인한 부정적 인권 영향을 예상
- ④ 기업 활동에 따라 변화하는 영향을 측정하기 위해 필요한 시기마다 재평가를 실시
 - ▲ 사업확장, 신제품 출시, 정책 변경 등 사업상 중대한 결정이 있을 경우
 - ▲ 사회적 인식 변화 등으로 인해 경영환경이 크게 바뀔 경우
 - ▲ 그 외 주기별로 재평가를 실시
- ⑤ 인권 정책에 직간접적으로 영향을 받는 노동자, 노동자 대표, 노동조합 등의 참여와 협의를 통해 부정적 영향과 리스크에 관한 정보를 수집. 이때 이해관계자의 조사 참여를 방해하는 요소가 있는지 확인
 - 이해관계자와 직접적인 접촉이 불가능할 시 인권운동가, 노동단체, 시민사회 등 해당 기업과 무관한 전문가와의 협의를 통해 조사를 진행
 - 사업 진행 전 뿐 아니라 사업 진행 중에도 이해관계자와 협의를 통해 그 영향을 조사
- ⑥ 취약계층에 미치는 인권 영향을 평가할 때 더욱 세심한 주의를 기울여 조사. 또한 성별로 상이한 리스크 요소도 조사
- ⑦ 기업 내 여러 사업체를 운영하는 경우, 개별 사업체가 자체평가를 진행할 수 있도록 지원

나. 기업의 연루에 관한 평가 방안

- 사업관계에 있는 다른 기업과 이해관계자의 의견을 수렴
- 기업 활동으로 인해 인권 침해를 받은 당사자와 논의하며, 부득이한 경우 이들이 지정한 대리인을 통해 의견을 수렴
- 필요 시 기업 내·외부 전문가의 자문을 구함
- 기업 활동으로 인해 피해를 받은 당사자가 기업의 자체평가 결과에 대해 동의하지 않을 경우, 합법적 조정책을 적극적으로 활용하여 불만사항을 해소하고 해결책 제공



제품 및 서비스와 관련된 인권 영향 및 리스크

기업의 제품·서비스가 소비자를 비롯한 이해관계자에게 미칠 수 있는 인권 영향을 제품·서비스의 기획부터 폐기단계까지 고려 및 검토해야 한다. 제품·서비스의 인권 영향 관리를 위해 아래와 같은 활동을 할 수 있다.

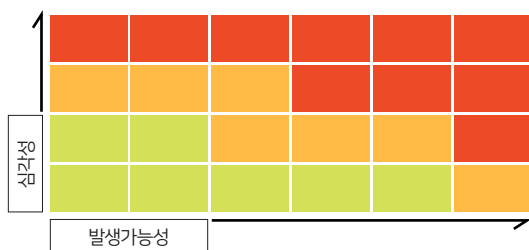
- ① 제품의 설계, 제조, 유통 및 마케팅에 관한 국내법 및 국제 기준 준수
- ② 제품·서비스의 인권 영향에 대한 이해관계자의 요구 충족을 위해 평가 및 모니터링 절차 구축
- ③ 사업 파트너의 실사 프로세스 실시를 통한 인권 리스크 검토 및 조치
- ④ 고위험의 제품·서비스일 경우, 그로 인한 영향에 대해 충분한 주의를 기울이고 동종산업 내 협력
- ⑤ 제품·서비스 생산 및 관리 직원의 인권 리스크 인식 제고 및 개선
- ⑥ 신제품 및 새로운 서비스 설계 과정에 잠재적 인권 영향을 고려하고, 이해관계자들의 의견을 반영해 지속가능한 비즈니스 모델 구축
- ⑦ 제품·서비스의 인권 영향에 대해 투명하게 소통하여 고객의 올바른 구매 결정 지원

2.3 우선순위 이슈 선정 및 개선

기업은 인권 리스크 해결을 위한 자원이 한정적이고, 모든 리스크를 단시간에 해결할 수 없기 때문에 중대한 사안의 리스크를 먼저 해결할 수 있도록 우선순위를 선정하는 전략을 세워야 한다. 일반적으로 기업경영 과정에서 발생하는 인권 리스크는 복잡다양하여 기업 입장에서는 인권 리스크 간 우선순위를 명확하게 판단하기 어려울 수 있다. 이 때 사안의 심각성(severity) 및 발생가능성(likelihood)이 유용한 판단기준이 될 수 있다. 우선순위 선정에서 고려해야 하는 첫 번째는 사람과 환경에 대한 잠재적인 부정적 영향의 심각성이다. 우선순위 선정에서 두번째로 고려해야 하는 것은 각각의 잠재적 영향의 발생 가능성 또는 확률이며, 발생가능성은 사업을 전개하는 지역 특성과 공급망 등 사업 구조에 크게 영향을 받는다.

기업은 인권 리스크 우선순위 선정에 발생가능성이 낮고 해결이 쉬운 사안을 우선시할 수 있으나, 그보다 심각성을 더 우선적으로 고려해야 한다. 예를 들어, 원자력 발전소에 대형 사고가 발생할 가능성은 낮지만 사고가 발생하면 그 결과로 인한 영향은 상당히 심각하다. 따라서, 발생가능성이 낮더라도, 심각성이 큰 사안인 경우 인권 리스크 해결을 위해 많은 주의와 노력을 기울여야 한다.

우선순위 해결을 위한 인권 리스크 맵



인권 리스크 심각성 기준

- ▲ **중대성(Scale)**
영향이 얼마나 중대한가/중대하게 될 수 있는가
(예: 생명권 혹은 안전보건에 관한 영향)
- ▲ **범위(Scope)**
영향이 얼마나 널리 퍼져 있는가/퍼질 수 있는가, 얼마나 많은 사람들이 영향을 받거나 받을 것인가
(예: 전체 지역사회에 미치는 영향 혹은 전체 인력의 결사의 자유)
- ▲ **회복 가능성(Irremediable nature)**
영향을 받기 전 상황과 동일한 상황으로 회복시키는 것이 어렵거나 불가능한지 여부
(예: 현지 주민의 종교 및 문화 유산이 파괴된 상황)

선정된 우선순위 이슈의 해결 방안

- ▲ 시급하게 해결해야 할 위험요소를 파악하고, 해당 위험요소 전체를 단기간에 해결할 수 없는 경우에도 상황 개선을 위해 노력
(예: 공급원과 계약 조건 수정, 이전의 감사에서 누락된 부분을 보완할 수 있도록 감사원칙 수정 등)
- ▲ 자체평가 결과를 기반으로 우선순위를 설정하여 행동계획 수립
- ▲ 사업관계에 있는 다른 기업으로 인해 피해가 발생한 경우, 해당 기업이 자체적으로 위험요소를 파악하고 예방하며 해결할 수 있는지 평가
> 해당 기업이 모든 피해를 해결할 수 없는 경우, 심각성과 빈도를 고려하여 먼저 해결할 사항을 파악하고 지원 계획을 수립
- ▲ 우선순위를 선정할 때, 사업관계에 있는 다른 기업과 이해당사자와의 의견을 수렴
- ▲ 필요 시 기업 내·외부 전문가의 자문을 구함

* 출처: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

◎ 중대한 인권 이슈

UNGPs는 기업의 규모와 산업에 관계없이 사업 운영과 가치 사슬 전반에 걸쳐 인권을 존중해야 하는 기업의 책임에 대해 명시하고 있다. “기업은 인권에 미치는 모든 부정적인 영향을 해결해야 하지만 이를 동시에 해결하는 것은 불가능할 수 있다. 구체적인 법적 지침이 부재한 상태에서 우선순위 선정이 필요한 경우 기업은 대응이 지연되면 구제책에 영향을 미칠 수 있다는 점을 인식하고 인권에 미칠 영향이 가장 심각한 것부터 시작하여야 한다. 이러한 맥락에서 심각성은 절대적인 개념이 아니며 기업이 파악한 인권에 미치는 다른 영향과 비교한 상대적인 개념이다.”

유엔의 기업 인권존중책임 해설 가이드는 이러한 가장 심각한 인권 리스크를 UNGPs 보고 체계를 통해 기업의 중대한(Salient) 인권 이슈로 칭하고 있다.

:

체크리스트
Advanced

	인권영향평가	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권영향평가 시행 시, 절차를 명시하고 문서화하고 있는가				
2	인권영향평가 시행 시, 역할과 책임을 명시하고 있는가				
3	내·외부 정보를 바탕으로 인권 리스크에 관한 사전조사를 실시하는가				
4	인권영향평가 시, 가능한 모든 분야의 리스크를 다루고 있는가 (예: 산업 및 사업장 위치 등)				
5	인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있는가 (최소 연 1회)				
6	인권영향평가 결과에 따라 우선순위 리스크를 선정하고 있는가				
7	인권영향평가 시행 전·후 절차와 내용에 대해 이해관계자 및 전문가의 의견을 받고 있는가				
8	인권영향평가를 통해 식별된 리스크에 따른 부정적 결과(법, 사업, 재정, 평판 리스크)를 파악하고 있는가				
9	인권영향평가의 결과를 문서화하고, 인권경영 시스템에 반영하고 있는가				
10	인권영향평가의 절차 및 내용을 지속적으로 개선하고 있는가				
11	고위험군에 대한 별도의 인권영향평가를 수행하고 있는가				
12	인권영향평가의 결과를 기업 의사결정(예: 공급망 관리, 인수합병)에 반영하고 있는가				

[사례1] 네슬레

스위스 기반 다국적 식품기업 네슬레는 150개국 이상에서 34만여명에 달하는 직원들을 고용하고 있는 거대기업으로, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)을 현실화하고 자사 인권 관련 성과를 개선하기 위해 보다 체계적인 방법을 고안하고자 하였다. 이를 위해 2010년 덴마크 인권위원회(Danish Institute for Human Rights, DIHR)와 파트너십을 체결하고 자사가 공급망이 위치한 콜롬비아, 나이지리아, 앙골라, 스리랑카, 러시아, 카자흐스탄, 우즈베키스탄 7개국에서 각각 인권영향평가를 실시하고 자사의 인권 관련 현주소를 파악하였다.

DIHR과 공동으로 개발하고 실시한 인권영향평가는 다양한 방법론과 조사대상으로 구성되어 있는데, 먼저 각각 인적 자원, 법률, 마케팅, 보안, 안전 및 건강, 환경, 조달 및 공급망을 담당하고 있는 관리자와 심층면접을 진행하여 보다 폭넓게 내부 현황을 조사하였다. 회사 내부 관계자 뿐만 아니라 사업장이 위치한 곳의 지역공동체를 방문해 직접 공동체 구성원들을 면접하였고, 노동조합, 정부, NGO, 국제기구, 학계 등 각 지역 대표들과 교류하여 각국 네슬레 인권영향평가에 반영시켰다. 나아가서 인권영향평가에는 1차 공급업체의 관리자와 직원들의 면접 내용도 포함하여 내외부적인 평가를 모두 반영할 수 있도록 했다. 각 7개국 사업장에서 직간접적 이해관계자들을 대상으로 실시한 인권영향평가 결과를 토대로 '실행과 내재화'를 위한 행동계획을 고안하는 등 네슬레 기업정책 및 기업활동에 실질적으로 반영될 수 있도록 사후 조치를 취하고 있다.



Nestlé Good Food, Good Life

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



출처: 덴마크 인권연구소(DIHR), 네슬레 인권영향평가

[사례2] 펩시코

미국의 식품제조업 회사 펩시코(PepsiCo)의 인권위원회는 기업과 인권 관련 단체인 Shift와 협력하여 2017년 초 자사 공급망 전체를 대상으로 인권평가를 실시하여 사내 인권관련 정책을 점검하고, 나아가서 자사 활동과 관련된 인권 관련 이슈 중 가장 우선시해야 할 문제를 파악하였다. 이와 같은 시급성 중심의 접근법은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에도 부합하는 방법으로, 기업 활동과 연관된 인권 관련 이슈 중 부정적인 영향이 심각한 문제부터 해결하는 것에 중점을 두고 있다.

펩시코 인권위원회는 먼저 내부 평가를 진행하여 이해관계자가 겪고 있는 가장 시급한 문제가 무엇인지 파악했다. 이어서 하향식 접근법으로 기업 활동의 잠재적 영향을 평가하였는데, 이를 위해 사업계획, 공급망, 회계감사 등 각종 자료를 면밀히 검토한 것은 물론 내외부 전문가의 자문도 반영했다. 이 조사자료를 토대로 펩시코의 인권위원회는 각 이슈의 심각성과 발생 빈도를 점검했다. 동 평가를 통해 펩시코는 자사 영향권 아래에 있는 여러 이해관계자가 겪고 있는 문제에 대해 보다 깊이 이해할 수 있게 되었으며, 기업 내부에서도 인권 관련 문제에 대한 인식을 제고할 수 있었다. 이와 같은 발전은 곧 인권 이슈에 대한 경영 강화로 이어졌다.

‘펩시코 인권 선언(PepsiCo’s Global Human Rights & Salient Issues Statement)’은 인권의 가치를 존중하는 펩시코의 경영철학을 보여주고 있으며, 인권문제 해결을 위한 여러 해결책도 제시하고 있다. 또한 정기평가를 통해 기존의 인권문제를 꾸준히 점검하고, 새롭게 제기된 문제에 대해서도 주의를 기울이고 있다.



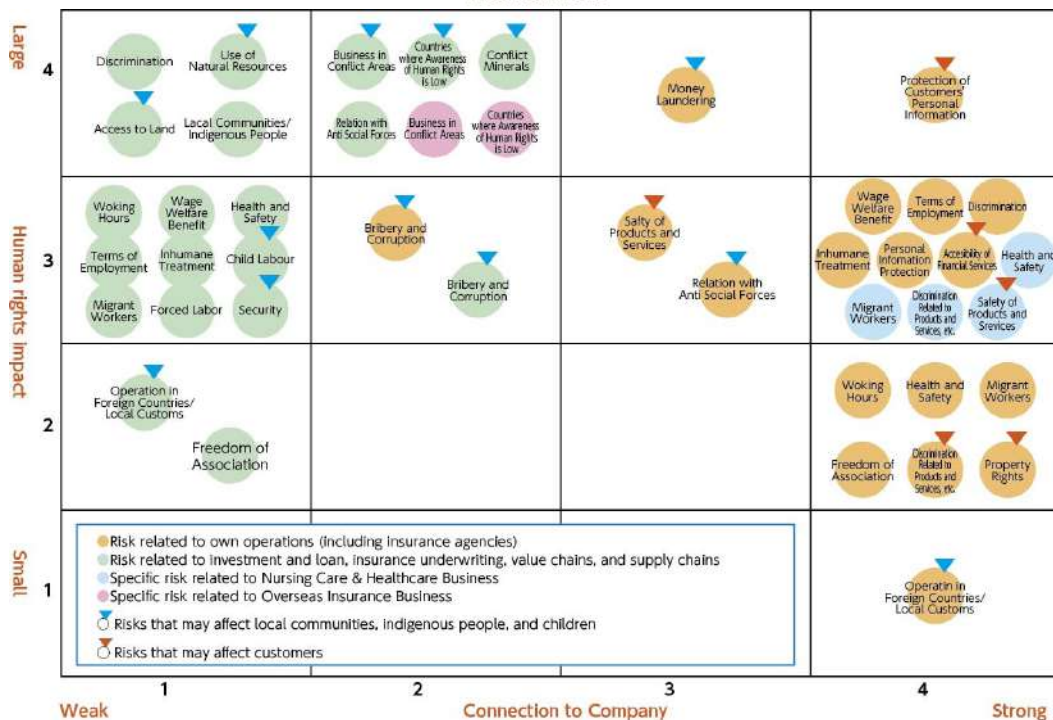
그림: 펩시코 핵심인권성명서(PepsiCo Salient Human Rights Statements)

[사례3] 솜포홀딩스 (Sompo Holdings)

일본 보험사인 솜포홀딩스는 핵심 사업에서 인권 침해에 대한 '복잡성'의 리스크를 줄이는 것이 목표다. 그룹사 Sompo Risk Management의 전략적 리스크 관리(ERM)와 리스크 평가 프레임워크를 활용하여 인권 리스크 파악 및 평가를 실시하고, 'Plan-Do-Check-Act(PDCA)' 사이클을 구현하고 있다. 이 프레임워크는 인권 리스크 평가를 포함하며, 세계인권선언, 국제인권협약, ILO 국제노동기준, 유엔 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등을 포함한 국제 표준을 참조한다.

이 프레임워크에 따라, 솜포홀딩스는 인권, 심각성, 리스크의 연관성 측면에서 손해보험, 생명보험, 요양보험과 관련된 전체 가치사슬을 평가한다. 그런 다음 이러한 잠재적 인권 리스크를 완화하기 위한 우선순위 문제를 파악한다. 투자 대출 및 인수 관련 결정 시 ESG 영향이 고려되며, 손해보험 사업에서 솜포홀딩스는 아동노동, 강제노동, 투자 및 대출에 대한 차별에 연루된 프로젝트에 참여하는 것을 금지하고 있다.

또한 일본의 장애인차별법에 따라, 노인과 장애인의 접근성 요구를 더 잘 수용하기 위해 변화를 시행하고 있다. 여기에는 보험 적용 및 보험금 지급 프로세스, 대리점의 물리적 환경, 고객을 위한 상담 서비스 및 내부 교육 커리큘럼의 변경이 포함된다.



출처: Business & Human Rights Navigator, Sompo Holdings: Mitigating Human Rights Risks Through Risk Assessment and Non-discrimination

3. 인권경영 시스템 수립 및 이행

‘인권경영 시스템 수립 및 이행’은 기업의 영향권 범위 내에서 부정적 영향을 사전에 예방하고 완화하기 위해 기업이 인권영향평가를 통해 발견한 사실을 내부 정책 및 운영 전반에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 취하는 것을 의미한다. 효과적인 정책 이행을 위해서는 직급과 직무를 고려해 적절하게 책임을 배분하고, 각 담당자가 내부 의사결정, 예산 배정, 감시 절차 등의 직무에서 인권 영향에 효과적으로 대응하도록 해야 한다.

인권경영 시스템을 수립하고 이행함에 있어 자원 배분, 소통 및 교육, 제재 및 인센티브, 사업 파트너 및 공급망 관리, 정부협력 및 공동노력 등이 중요하게 고려되어야 할 것이다. 특히 인권 존중 책임을 실천하기 위해서는 이행의 주체인 기업 내·외부의 이해관계자들의 적극적인 참여가 필수적이다. 인권 이슈는 본질적으로 범분야적인 사안으로, 내부 이해관계자들은 각자의 업무에서 인권 이슈를 고려하고, 외부 이해관계자들은 인권경영 시스템 또는 중대한 이슈 해결을 위한 자문을 제공한다. 보다 세부적인 이해관계자별 참여 방안을 아래 표에서 확인할 수 있다.

◎ 인권경영 시스템 이행을 위한 내·외부 이해관계자 참여

내부 참여	
고위경영진 및 이사회	<ul style="list-style-type: none"> 고위경영진은 인권경영 정책의 효과적인 통합을 위해 리더십을 발휘해, 프로세스를 조율하고 인권 중요성 및 존중 문화를 확산하는데 주도적 역할을 한다.
직원	<ul style="list-style-type: none"> 직원들은 담당 직무에서 인권경영 내재화를 위해 필요한 교육을 받고 이행한다. 인권 침해 및 비윤리적 행위에 관한 대응 및 고충처리 채널 등에 대해 교육을 받고, 그에 따른 인센티브나 징계조치에 대해 인식한다.
외부 참여	
정부, NGO, 시민사회, 국제기구 등의 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 파악된 인권 리스크 대응, 인권경영 시스템 구축 및 개선에 대한 자문을 제공할 수 있다. 이해관계자 자문 그룹 및 파트너십에 참여할 수 있다.
사업 파트너	<ul style="list-style-type: none"> 사업 파트너와의 계약(예: 인권 조항 포함)을 명확히 하고, 비즈니스 관계에서 부정적 영향이 발생한 경우 공동 솔루션을 개발한다.

* 참고: UN Global Compact Network Germany & twetnyfifty, Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence: A Business Guide



체크리스트

Advanced

:

	인권경영 시스템 수립	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권 정책을 기반으로 한 인권경영 시스템을 수립하고 있는가				
2	인권경영 시스템이 기업 운영 전략 및 프로세스와 연계되어 있는가				
3	고위 경영진이 인권경영 시스템 전반을 관리·감독하고 있는가 (설계, 이행, 검토, 평가)				
4	경영 환경 및 리스크를 고려하여 인권경영 시스템을 수립 및 이행하고 있는가				
5	인권경영 시스템은 내·외부 이해관계자 및 전문가의 의견을 반영하여 수립하고 있는가				
6	인권경영 시스템의 구성, 전담 인력, 이행 현황을 문서화하고 있는가				
7	인권경영 시스템은 내·외부 이해관계자 참여를 바탕으로 지속적으로 개선하고 있는가				
8	인권경영 시스템이 공급망 및 사업 파트너에게 적용되고 있는가				
9	독립적인 제3자 평가를 통해 인권경영 시스템을 정기적으로 평가받고 있는가				

3.1 자원 배분

가. 전담 인력 지정

인권경영 시스템 구축과 이행에 있어 전담부서 또는 담당자 지정을 우선적으로 고려해야 한다. 이를 통해 임직원들이 정책 수립 및 이행에 대한 주인의식을 가질 수 있고 인권 정책의 내재화를 가속화할 수 있다.

그러나 현실적으로 인권 전담 직원을 배정하는 것이 어렵거나 한 직원이 여러 업무를 담당하게 될 가능성도 있다. 초기 인권 시스템 구축 시에는 여러 부서의 인력으로 구성된 TF팀을 만드는 방법도 고려해 볼 수 있다. 이러한 TF는 기업 내 핵심부서로부터 지원을 확보하거나 시스템 운영 시 발생하는 문제를 해결하는데 도움이 된다. 예를 들어 인사팀은 직원이나 협력업체 직원들의 인권 리스크를 파악할 수 있고, 구매팀은 공급망 내 노동자의 권리를, 영업팀은 고객 및 소비자의 인권 리스크를 파악할 수 있다. 또한 준법감시팀 혹은 노동조합 또는 노동자 대표는 국내 노동법, 표준 등 전문 지식을 보유하고 있을 것이다.

인권경영 담당자는 인권 전문가가 될 필요는 없으나 향후 올바른 의사결정 및 이행 방안 수립을 위해 자사 이해관계자들의 인권이 어떻게 영향을 받고 있는지, 그 원인이 무엇인지에 대해 이해하는 것이 중요하다.

나. 예산 배분

인권경영 정책의 이행과 지속적인 개선을 위해 충분한 재정적 자원 배분을 고려해야 하며, 관련 분야 전문가를 고용하거나 자문을 통해 양질의 인적 자원도 제공해야 한다. 적절한 예산은 구제책 제공, 인권 정책의 내·외부 공시 등 폭넓은 인권 관련 활동을 수행하는데 필요하다. 더 나아가 현지 차원에서의 모니터링 및 역량 구축 활동, 인권 실사를 비즈니스 활동에 통합하는 등의 한 차원 높은 수준의 활동들도 이행할 수 있다. 특히 인권 침해 당사자에 대한 기업의 세심한 주의와 그에 따른 예산 지원도 고려해야 한다.



체크리스트

	자원 배분	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권 정책 및 시스템을 관리·운영하는 전담 인력이 배정되어 있는가				
2	인권 리스크 발견 시, 해결·대응하기 위한 예산이 배정되어 있는가				
3	소통 및 역량 강화를 위한 예산이 배정되어 있는가				
4	고충처리 메커니즘 수립 및 강화를 위한 예산이 배정되어 있는가				
5	이해관계자 및 전문가 참여를 위한 예산이 배정되어 있는가				
6	인권 정책 및 시스템 전반에 관한 공시 예산이 배정되어 있는가				

3.2 소통 및 교육

임직원 대상 인권 교육은 인식제고를 위한 기본적인 방법이며, 우리는 임직원 모두를 대상으로 인권 교육을 실시하려고 노력한다. 우리의 인권 교육은 직원들의 인식제고 뿐만 아니라 우리 기업이 인권 이슈를 어떻게 다뤄야 하는지에 대한 역량을 강화하기 위함이다.

네슬레

인권 정책 및 시스템에 대한 인식 제고 및 인권 존중 문화 확산을 위해서는 정기적인 교육 제공이 중요하다. 교육은 임직원 뿐만 아니라 협력사, 사업 파트너에게도 제공할 필요가 있으며, 더 나아가 특정 요구사항 또는 고위험군에 대한 구체적인 인권 이슈에 대한 맞춤형 교육도 고려해야 한다.

교육을 통해 비즈니스 전반에 걸쳐 임직원과 사업 파트너에게 인권 존중 의식을 확산하고, 각 직무에서 인권 문제 발생시 기업 구성원들의 대응 및 해결 역량을 높일 수 있도록 지원한다. 기업은 주요 부서의 직원을 교육하고, 내부 회의 중에도 인권 이슈를 지속적으로 고려하고, 부서 간 인권 관련 사례나 효과에 대해서도 공유한다.

기업과 인권에 관한 인식 제고를 위해 경영진 대상 교육을 실시할 뿐만 아니라, 임직원 전원이 일정 횟수 이상 교육에 정기적으로 참여하도록 하고, 교육 이후 피드백을 포함해 개선을 위한 문서화 작업도 필요하다.

가. 교육 대상

- 경영진, 임직원 및 사업 파트너
- 모든 부서 (리스크 관리, 법무감사, 지속가능경영, 조달, 공급망 관리 등) 직원 및 기술 전문가
- 특정 이슈 및 고위험군 담당 직원

나. 교육 내용

- 인권 정책 및 시스템의 목적, 개념, 필요성 (고위경영진의 참여 및 지지, 인권영향평가, 리스크 분석, 비즈니스 의사결정 시 고려사항 등)
- 인권 이슈 관련 우수·실패 사례
- 기업과 인권 동향 연구, 톨, 방법론 소개
- 기업에 맞는 구체적인 인권 시스템 이행 방안 논의
- 인권 이슈 발생 시 대응 방안 및 시나리오
- 고충처리 메커니즘 강화 방안 마련
- 임직원 및 이해관계자의 참여 증대 방안 마련

다. 교육 방법

- 오프라인 교육 (면대면·현장 교육): 상호소통 및 내용에 대한 이해 증진
- 온라인 교육 (웹사이트, 이메일, 뉴스레터 등): 접근성 및 비용대비 효과 향상 (다양한 언어와 매체로 제공 가능)

라. 교육을 통한 기대효과

- 임직원의 인권 정책 및 시스템 이해도 증대 및 이해관계자와 문제의식 공유
- 비즈니스 활동 및 사업 파트너의 인권 영향 평가 및 분석을 통한 리스크 경감
- 인권 실사 우수사례 벤치마킹
- 협력사 및 공급사에 적용 독려
- 국제 표준 이행 노력에 동참 및 인권경영에 대한 역량 강화

마. 소통 방법

기업은 투명성을 높이기 위해 내·외부 다양한 이해관계자들과 지속적으로 소통하는 것이 중요하다. 효과적인 소통을 위해 내부 소통 채널을 구축하고 인권 정책 및 시스템에 대한 정보를 가장 효과적인 방법으로 전할 수 있는 채널과 방식을 선택해야 한다. 기업은 소통을 위한 방법, 소통 빈도, 정보 접근성 및 자료 제공의 적절성 등을 고려해야 한다.

특히 소통의 핵심은 기업의 인권 침해 예방과 대응 등 적극적인 개선 노력이며, 소통 방법은 이해관계자에 따라 다르게 접근해야 한다. 당사자와의 소통은 면대면 회의를 통해 충분한 정보 제공과 논의 과정을 거치고, 주주 대상일 경우 연차총회, 그 외 웹사이트 게시, 이메일 발송 등 대상과 내용에 적절한 방식으로 이뤄져야 한다.

또한 소통에는 적절한 시기와 제공되는 정보의 정확성도 중요한 고려 요소이다. 언론, NGO, 지역사회와 같은 폭 넓은 이해관계자와 소통 시 주요 인권 이슈에 대한 기업의 대응 방안에 대해 설명하는 것이 좋다. 더 나아가 주주 및 일반 대중들에게 인권 정책 및 시스템에 대해 소통할 경우, 적절한 통계치 및 기타 지표들을 적극 활용하는 것이 좋다.

이해관계자와 소통 시 고려사항
• 인종·언어 장벽 (예: 이해관계자가 언어가 다른 원주민일 경우)
• 독해 능력 장벽 (예: 교육 수준이 높지 않은 경우, 비서면 형식이 요구되는 경우)
• 문화 장벽 (예: 여성, 소수민족, 청년 노동자가 회의에서 제외되는 경우)
• 물리적 장벽 (예: 회의 참석을 위해 이동 비용이 많이 드는 지역사회 구성원일 경우)

체크리스트
Advanced

:

소통 및 교육	예	아니오	계획중	진행상황
1 모든 임직원을 대상으로 인권 정책 및 시스템에 대한 교육을 정기적으로 실시하고 있는가				
2 고위험군 직무 및 지역에서 근무하는 임직원에게 심화 교육을 제공하는가				
3 채용 및 승진 시, 인권 정책 및 시스템에 대한 교육을 실시하는가				
4 주요 행사 또는 특별한 계기에 인권경영의 중요성 및 목표를 강조하고 있는가 (예: 조직개편, 신규지침, 자발적 이니셔티브 참여 등)				
5 양방향 소통 및 교육 방식을 채택하고 있는가				
6 인권 관련 교육자료를 다양한 채널을 통해 공유하고 있는가 (예: 이메일, 홈페이지, 뉴스레터, 사보, 지속가능성보고서 등)				
7 인권교육의 효과성 및 효율성에 대해 정기적으로 모니터링 및 개선하고 있는가				
8 다양한 언어 및 형태로 교육을 제공하고 있는가 (예: 오프라인, 온라인 교육 등)				
9 사업 파트너를 대상으로 인권 정책 및 시스템을 정기적으로 교육하고, 역량 구축을 지원하는가				

※ **비즈니스 의사 결정**

기업은 전략수립, 인수합병, 투자 결정 등 중요한 의사 결정에 있어서 인권 측면을 체계적으로 통합하고 고려해야 한다. 기업 운영에 있어 인권 기회와 리스크를 사전에 파악함과 동시에 대응 방안을 모색함으로써 장기적인 지속가능한 비즈니스 모델을 확립하고 경쟁력을 높이는 기반을 마련해 나갈 수 있다. 물론 경제적인 수익도 고려해야 하지만 기업의 평판 및 리스크 관리 차원에서도 인권 이슈는 비즈니스 의사결정에 중요한 고려 요소가 될 수 있다.

▲ **인수합병, 계약, 투자**

인수합병, 계약, 투자 시, 인권 정책 및 지침에 기반하여 인권영향평가를 실시

▲ **비즈니스 전략**

모든 비즈니스 전략 수립 시, 인권 및 지속가능성에 관한 기회와 리스크를 고려

▲ **리스크 관리**

인권 리스크 평가를 통해 실제적·잠재적 리스크를 관리하고 고위험 리스크에 대응

▲ **평가지표**

국제적으로 인정된 인권 규범 및 지표를 활용해 비즈니스 의사결정 및 공급망 관리 등에 반영



3.3 제재 및 인센티브

기업은 인권을 존중하기 위해 공급망 내 정직원 수, 생활임금 및 결사의 자유 여부와 같은 노동자들에게 정말 중요한 항목들을 주기적으로 추적하고, 성과에 따라 인센티브를 제공하는 것이 효과적이다.

영국 옥스팜 (Oxfam GB)

인권 정책 및 시스템의 성패는 임직원 및 사업 파트너의 지지와 이행에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 기업이 국제 인권 기준에 따라 인권 정책 및 시스템을 설계하고 이행할 때, 임직원과 사업 파트너가 기업의 가치 및 규범을 준수하도록 격려하는 것이 필요하며 이를 위해서는 기업 문화에 따라 제재 및 인센티브 제도를 도입할 수 있다. 이는 임직원 성과 평가에 반영될 수 있으며, 지속적으로 직원들이 주인의식을 가지고 인권 시스템 이행에 적극 동참하도록 독려할 수 있다. 또한 주요 사업 파트너가 인권 정책을 도입하고 동참할 수 있도록 하는 것에도 유용하다.

특히 제재 조치는, 잘못된 행위에 대한 적절한 처벌을 통해 기업이 어떠한 인권 침해도 용납하지 않음을 보여줄 수 있으므로, 인권 침해를 발견했을 경우 ▲ 제재 조치 적용 ▲ 내부 혹은 외부 관계자에게 조치 내용 고지 ▲ 개선책 선정 등을 통해 분명하게 대응해 나갈 필요가 있다. 비즈니스 활동 전반에 걸쳐 부정적 인권 영향이 발생할 수 있으므로, 모든 부서 및 개별 직원의 성과를 평가하는 것이 좋다.

가. 제재 조치 및 개선

기업은 인권 침해에 관한 객관적이고 투명한 절차에 따라 징계 정책을 수립해야 하며, 징계 정책에는 인권 침해 사항에 대한 공정하고 투명한 대응 절차 및 업무에 대한 지침을 담아야 한다. 수립한 정책은 공식 발표 및 공유를 통해 내·외부 이해관계자에게 메시지를 전하고 잠재적 비윤리적 행위자를 억제할 수 있다. 임직원 및 사업 파트너가 제재 정책에 대해 충분히 인지할 수 있도록 인권 침해가 발생했을 때 조치를 취하는 동시에, 내·외부 이해관계자에게 아래와 같은 방법으로 고지할 필요가 있다.

- ▲ 임직원이 심각한 인권 침해를 저지른 경우, 모든 관련 부서에서 해당 사항에 대해 알도록 고지함
- ▲ 임직원의 인권 침해는 징계 조치 혹은 개선책을 이행하는 인사관리 부서 혹은 직원 교육 부서에 고지함
- ▲ 사업 파트너의 심각한 인권 침해 사항도 관련 부서(예: 조달, 투자 관계 부서, ESG)에 보고함
- ▲ 기업 내부에서 탐지한 인권 침해 사항이 외부 집행기관 및 계약 관계인 사업 파트너 등과 관련될 수 있음
- ▲ 인권 침해 사항을 적극적으로 고지하면 제재 완화와 같은 우대 조치를 받을 수 있음
- ▲ 기업은 인권 침해 사항을 외부 관계자에게 고지할 때 해당 국가의 법률 및 제도를 고려해야 함

기업은 인권 침해 행위 및 비윤리적 행동의 식별을 인권 정책 또는 기업 경영의 핵심 절차에서 개선이 필요한 분야를 발견할 기회로 간주해야 한다. 인권 침해의 최소화 및 개선을 위해서는 인권 침해 발생 상황을 분석하여 제재를 비롯해 기업 전반의 인권 정책을 검토 및 조정하고, 인권 침해 사항에 대한 인식 제고 및 정보 제공을 통해 맞춤형 소통 및 교육을 강화할 수 있다. 특히 소통 및 교육을 증진하기 위해 모든 사례는 문서화할 필요가 있다. 관련 서류에는 기업 내에서 보고 받은 이가 누구인지, 어떤 방식과 방법으로 대처했는지를 기록해야 한다.

나. 인센티브


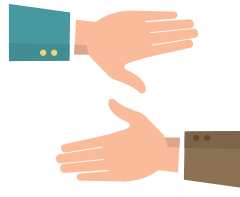
현 인사관리 정책은 재무 목표, 생산성 목표, 신규고객 유치 목표 등과 같은 일정 유형의 생산 성과 목표에 따른 금전적 혹은 비금전적 보상과 연계되어 있다. 이 같은 인사관리 제도와 성과평가 절차(인사고과 점수, 피드백 혹은 정기 평가)에 인권 정책 준수에 따른 인센티브 제도도 통합되어야 한다. 이를 위해 성과 목표를 수립하고, 성과 목표와 평가 지표, 다양한 유형과 단계의 인센티브를 인사관리 정책 내에서 투명하고 명확하게 명시해야 한다. 인센티브를 위한 평가 기준으로 다음과 같은 사항을 고려할 수 있다.

- ▲ 인권 교육 참여 및 성과
- ▲ 기업 인권 정책·시스템 수립 및 적극 지원 정도
- ▲ 기업 가치와 규범에 관한 인지도 및 지식
- ▲ 중대한 인권 침해 이슈 예방 및 완화 기여도

관리자 혹은 감독자들은 위 기준의 추진 정도에 따라 평가 받을 수 있으며, 인센티브는 개인 혹은 부서에 제공할 수 있다. 팀이나 부서의 행동에 대한 포상을 내리는 것은 동료의 행동에 대한 관심을 환기시키고, 내부통제 시스템의 강화로 이어질 수 있다. 인권 정책·시스템의 가치 확산과 이행을 독려하기 위한 수단으로 인센티브를 제공하려는 기업은 다음과 같은 사항을 인지할 필요가 있다.

- 임직원과 사업 파트너가 성과를 평가할 수 있는 측정가능한 지표를 알고 있어야 함
- 인권 리스크를 감소시키기 위한 투명하고 객관적인 평가기준이 필요함
- 인센티브 제도가 임직원과 사업 파트너 사이에서 불공정한 제도로 인식되지 않게 해야함

다. 제재 및 인센티브 유형

제재	인센티브
<p>*임직원 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 벌금, 임금 삭감, 승진 누락, 계약 종료 등 (기업은 인권 침해 행위를 한 직원 및 고위경영진과의 계약 종료를 주저해서는 안됨) <p>*사업 파트너 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 거래 중단, 사업 기회 배제, 엄격한 실사 및 운영 방식 검토를 통한 관리감독 	<p>*금전적 보상</p>  <ul style="list-style-type: none"> • 임직원: 급여 인상, 추가 수당, 승진, 선물 등 • 사업 파트너: 사업 기회 우선권 및 영업 우대 조건 <p>*비금전적 보상</p>  <ul style="list-style-type: none"> • 임직원과 사업 파트너의 공로를 인정하는 상 • 사보에 관련 활동 소개, 임원 교육 과정 참가, 고위 경영진 또는 동료로부터의 인정

체크리스트

Advanced

:

	제재 및 인센티브	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권 정책 위반에 대한 제재 조치 및 징계 규정이 명확한가				
2	위반사항에 대한 공정한 투명한 대응 절차 및 업무에 대한 지침이 있는가				
3	위반사항 및 조치 결과에 대해 임직원에게 공개하는가 (익명성 보장)				
4	제재 대상인 임직원 또는 사업 파트너에게 소명 기회 및 절차를 보장하는가				
5	인센티브 제도에는 금전적·비금전적 인센티브가 모두 포함되어 있는가				
6	객관적이고 명확한 인센티브 평가 기준이 공유되고 있는가				
7	인센티브가 남용되지 않도록 적절히 통제되고 있는가				
8	인권 딜레마를 다루기 위한 혁신적인 접근법을 개발했을 경우 인센티브가 있는가				

3.4 사업 파트너 및 공급망 관리

기업은 복잡한 비즈니스 환경 속에서 사업 운영을 위해 다양한 사업 파트너와 관계를 맺는다. 이러한 협업은 비즈니스 활동에 필수적인 한편, 이로 인해 인권 리스크 또한 상당히 증가한다. 사업 파트너가 인권 침해 이슈를 초래했거나 연루된 경우, 원청기업에도 법적·경제적 책임 및 평판이 하락하기도 한다. 이러한 관계를 반영하듯 현재 전세계적으로 다국적 기업의 공급망 전반에 걸친 인권 실사 및 공시에 대한 기준 강화 및 법 제정이 활발히 진행되고 있다.

기업의 인권 책임 범위를 어디까지로 보아야 하는지에 대한 논의는 지속적으로 진행 중이다. 모든 이해관계자를 대상으로 인권 존중 책임을 관리하는 것은 현실적으로 어려울 수 있으나, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에서는 모든 사업 파트너와 공급망에 적용되는 인권 정책 및 시스템을 수립하도록 권고하고 있다. 이 관점에서 인권 실사는 기업의 사업 파트너 선정과 비즈니스 관계 유지에 관한 의사결정에서도 중요한 역할을 수행한다.

가. 사업 파트너 유형 및 책임있는 공급망 관리

사업 파트너의 유형에 따라서 사업 파트너가 가진 인권 리스크 수준이 상이하며, 따라서 인권 정책 및 시스템을 준수하도록 요구할 수 있는 정도가 다르다. 일반적으로 기업은 효과적으로 통제 및 결정권을 가질 수 있는 사업 파트너에 대해서는 자사와 동일한 수준의 인권 기준을 적용하는 정책을 수립하도록 권장한다. 모든 사업 파트너는 기업의 인권 정책을 잘 인지하고, 이를 준수하지 않았을 경우 발생하는 부정적 결과도 인지하고 있어야 한다.

기업과 인권에 관한 리스크를 최소화하기 위해서 기업은 모든 계약업체와 공급업체에 구체적인 정책(예: 협력업체 인권 행동강령)을 통해 기업의 기대치를 분명하게 설명하고, 효과적이고 효율적인 인권 침해 감소 조치를 마련해야 한다. 모든 사업 파트너가 실질적으로 이를 이행하도록 하는 것은 어려울 수 있으므로, 우선 협력사 관리에 인권 정책 지침 제공 및 공동교육 등을 포함시켜 협력사의 인권 정책에 관한 인식 제고 및 실제적 이행을 지원해야 한다.



사업 파트너의 유형을 파악하면 사업 파트너가 기업의 인권 정책 및 시스템을 준수하지 않았을 때 보다 빠르고 효과적으로 대처할 수 있다. 다음 표는 주요 사업관계별로 가능한 인권 정책 적용 방안과 대응의 예를 보여준다.

<p>자회사</p>	<p>자회사의 운영에 상당한 의사 결정권 및 경영권을 가질 경우에는 인권 정책을 효과적으로 적용할 수 있다 (예: 자회사의 이사회 선출 및 주요 비즈니스 활동에 영향력 행사). 기업은 사업장의 위치와 관계없이 자회사가 동일한 인권 정책 및 시스템을 이행하도록 해야 하며, 각 자회사의 특수한 리스크를 고려하여 인권 정책 및 시스템을 조정할 수 있다.</p>
<p>계열사</p>	<p>계열사는 기업이 소액주주(대체로 50% 이하)인 관계로 회사의 비즈니스 활동에 제한적인 권한을 가지고 있다. 따라서 계열사에 자사와 동일한 수준의 인권 정책 및 시스템 이행을 요구할 때 자회사와 같은 수준의 영향력을 행사할 수는 없다. 그럼에도 기업은 인권 존중 문화를 계열사에 알리고, 실제적·잠재적 인권 리스크에 대해 인권 정책의 효율성을 증진할 수 있도록 격려하고, 정책 이행을 지원해야 한다. 만약 계열사에서 기업의 인권 증진 노력을 거부한다면 기업은 관계 정리를 고려할 수 있다.</p>
<p>합작투자자</p>	<p>합작투자자는 기존 사업운영 통합, 신시장 발굴, R&D 관계 구축 등을 통해 다양한 사업 파트너와 협력한다. 전반적으로 합작 투자에서 나타나는 부적절한 행동에 대한 모든 책임은 기업에 있다. 따라서 기업에서는 합작 투자사에 적합한 인권 정책 기준을 찾아야 한다. 합작투자 이전에 기업의 인권 정책 원칙을 정해야 하며, 만일 기업과 사업 파트너 간 정책에 대한 의견을 좁히지 못하면 투자를 재고해야 한다. 합작투자가 이미 이루어졌으며 적절한 인권 기준을 도입하도록 설득하지 못했다면, 합작 투자의 유지에 대해 재고해야 한다.</p>
<p>계약업체 및 공급업체</p>	<p>공급업체는 비즈니스 활동 전반에 걸쳐 인권 정책 및 시스템을 이행해야 하는 책임이 있다. 그러나 책임을 이행할 수 없거나 거부하는 경우, 결과적으로 인권에 미치는 영향은 기업 업무와 직결될 수 있다. 일부 제조업체는 공급업체가 자재 및 부품을 누구로부터 제공받는지 결정하고 경우에 따라서는 해당 자재 제조업체와 직접 계약 관계를 맺는다. 그러나 1차 협력업체가 아니고 공급업체와 직접적인 관계가 없는 경우에도 기업은 자재 및 부품 제조업체가 갖는 인권 리스크에 대응할 필요가 있다.</p>

나. 사업 파트너 선정

- 기업에서는 인수합병을 포함하여 사업 파트너를 선정할 때 전략, 영업, 운영, 평판 뿐만 아니라 인권 리스크도 고려해야 함
- 사업 파트너 선정을 위한 실사는 기업 전체 리스크 평가에 따라 그 범위와 강도를 조정해야 함 (예: 고위험 산업 혹은 지역에서 운영할 경우 보다 엄격한 실사 실시)
- 초기 실사를 통해 기업은 리스크를 최소화할 수 있는 리스크 완화 방안을 도입해야 함
- 기업이 적절한 정보를 얻지 못하거나 사업 파트너가 리스크 완화 방안에 참여하지 않는 경우 기업은 해당 파트너와 사업관계를 재검토하고 대안을 모색해야 함
- 실사를 통해 아래와 같은 사항을 확인하고 사업 파트너와 연계된 법적 책임, 경제적 불이익, 평판 하락과 같은 리스크를 알려주는 조기 경보를 확인할 수 있어야 함

<ul style="list-style-type: none"> ✓ 사업 파트너의 기관 분류와 법적 지위 확인 ✓ 사업 파트너의 금전적 혹은 기관 의존도 및 지배구조 평가 ✓ 사업 파트너 고위 경영진의 인권 선언 평가 (예: 자발적 인권 이니셔티브 참여 여부) ✓ 인권 침해 관련 기록 검토 (예: 과거 사건 및 처벌 조치) ✓ 사업 파트너의 인권 정책 평가 ✓ 사업 파트너의 평판 정보 수집 (예: 현지 기업협회, 대사관 등) <ul style="list-style-type: none"> a) 노동조합 설립 및 결사의 자유 여부 b) 인권 리스크가 높은 지역에 소재한 업체 c) 인권 관련 관리 수준이 낮은 업체 d) 인권 리스크를 초래할 수 있는 상품이나 서비스를 제공하는 업체 e) 인권 이슈에 대한 인식이 부족하거나 문제를 해결할 능력이 부족한 소규모, 신규 업체 등

:

체크리스트
Advanced

	사업 파트너 및 공급망 관리	예	아니오	계획중	진행상황
1	협력사를 비롯한 사업 파트너에게 인권 정책 및 시스템의 이행을 요구하고 있는가				
2	사업 파트너의 유형 및 사업 지역을 고려하여 심사 범위 및 수준을 결정하는가				
3	고위험 인권 이슈 감지 시, 사업 파트너에 대한 조사가 있는가 (예: 일시적 사업중단, 계약해지 등)				
4	사업 파트너에게 인권 정책 준수를 독려하기 위한 인센티브를 제공하는가				
5	사업 파트너 선정 및 공급망 관리 시, 인권 실사를 시행하고 있는가				
6	공급망의 인권영향평가 및 관리 방안에 대한 정보를 공개하는 등 공급망 투명성 증진을 위해 노력하는가				
7	협력사가 공급망에 대한 자체 실시 프로세스를 수립하도록 지원하고 있는가				

3.5 정부 협력 및 공동노력

가. 정부 협력

기업은 인권 존중 책임을 다하기 위해 다양한 측면에서 정부와 협력할 수 있다. 기업은 전쟁 및 분쟁 전후, 폭력적인 분쟁 발생, 높은 정치적·사회적 불안정, 인권 침해에 대한 우려가 높은 고위험, 분쟁지역에서 사업할 시, 정부와의 협력을 통해 인권 존중 책임에 기여할 뿐만 아니라 비즈니스 환경을 보다 안정적으로 만들어갈 수 있다. 이는 국가가 인권 보호 의무를 이행하기 어려운 확률이 높기 때문인데 기업은 정부와 협력하여 인권을 보호할 수 있도록 주도하거나 지원할 수 있다.

또한 기업은 다른 이해관계자들의 도움을 받거나 동일한 국가에서 사업하는 타 기업의 우수 사례를 벤치마킹하여 잠재적 인권 리스크에 관한 논의에 정부를 참여시킬 수 있다. 기업이 정책 혹은 규제 조치에 대해 로비할 경우, 정부 정책이 기업의 인권 존중 책임과 일치되도록 해야 한다. 이는 정책적 수단이 실질적으로 국가의 인권 보호 의무를 이행할 수 있도록 돕기 위해서이다. 아래의 정부 협력 방안은 단지 고위험 지역의 국가 뿐만 아니라 사업 진출 국가에도 일반적으로 적용될 수 있을 것이다.

- ▲ 인권 보호를 위한 정부의 역량 강화 지원
- ▲ 특정 인권 이슈에 관해 지속적인 논의 채널 마련 및 참여
- ▲ 비즈니스 활동과 관련된 인권, 반부패 등 지속가능성 이슈에 대해 정부와 협력
- ▲ 기업의 투명성 증진을 위해 인권 정책, 준법 시스템 등을 공유
- ▲ 동종업계 기업 및 이해관계자들과 공동으로 인권 침해 및 구제절차 등의 이슈 제기 및 협력방안 모색

* 출처: UN Global Compact Germany & twentyfifty, Human Rights Capacity Diagnostic

나. 공동노력

공동노력은 동종 산업 및 유사한 고위험 리스크가 존재하는 지역에서 사업을 운영하는 기업들이 인권 침해 리스크를 최소화하고, 공동대응 및 해결 방안 도출을 위해 이해관계자 간 협력하는 것을 의미한다. 이는 개별 기업의 신뢰도를 향상시키고, 상대적으로 취약한 기업과 산업기관 간의 연대를 통해 공동 조치를 가능하게 하며, 인권 정책 또는 현지법이 취약한 경우, 이를 보완하거나 대체할 수 있도록 한다. 특히, 고위험 산업군이나 기업의 인권 리스크가 높은 지역인 경우 더욱 효과적일 수 있으며, 우수사례 벤치마킹, 전문가 및 현지담당자 네트워킹, 자문 등의 논의 채널이 된다. 공동노력은 단기 협약에서부터 장기 이니셔티브에 이르기까지 여러 형태로 다양한 산업과 국가에서 전개될 수 있다. 이 과정에서 정부, 국제기구, 시민사회, 산업협회는 해당 이니셔티브를 촉진하는 데 핵심적인 역할을 수행할 수 있다.

· :

체크리스트
Advanced

	정부 협력 및 공동 노력	예	아니오	계획중	진행상황
1	인권경영을 위해 정부, 국제기구, 시민사회 등과 협력하고 있는가				
2	고위험 산업 및 지역의 인권 리스크에 대해 정부 및 이해관계자와 논의하고 있는가				
3	인권 관련 이니셔티브 및 협력 파트너십에 참여하고 있는가(예: 유엔글로벌 콤팩트 참여 등)				
4	인권 리스크 완화를 위해 동종산업 및 이해관계자의 사례 공유와 역량구축을 지원하는가				
5	인권 친화적인 비즈니스 환경 조성을 위한 제도 개선 및 대응 방안 마련을 위해 정부 및 이해관계자와 적극적으로 협력하고 있는가				

[사례1] 리들 (Lidl)

터키의 계절적 이주노동자 약 200만명은 매년 8~9개월 동안 가족과 함께 고향을 떠나 전국을 돌며 헤이즐넛, 감귤류 과일, 양배추 등의 농작물을 수확한다. 이주자 가족의 아이들은 낮에 혼자 남겨지거나 밭에서 일해야 하는 경우가 빈번히 일어나며, 학교 출석이 거의 불가능하다. 이러한 문제를 해결하기 위해 독일의 다국적 할인점 체인업체, 리들은 헤이즐넛 생산 공급망에서 아동권리 강화를 위한 노력을 시작했다. 리들은 세이브더칠드런(Save the Children)과 그 산하 아동권리와 비즈니스 센터(The Center for Child Rights and Business)와 함께 헤이즐넛 생산 공급망에서 컴플라이언스를 넘어, 아동의 권리를 보호하기 위한 시범 프로젝트를 런칭했다.

해당 프로젝트는 다음 세 가지 축을 기반으로 한 아동권리 강화에 집중하고 있다.

1. 아동노동을 예방하고 구제하는 방법에 대한 구체적인 지침이 수립되고, 공급망의 모든 계층이 해당 지침에 대한 교육을 받을 수 있도록 한다.
2. 교육의 기회는 아동의 연령에 따라 제공되며, 15-17세 아동의 양질의 일자리 접근에 대한 멘토링 뿐 아니라, 유아기 아동에 대한 지원 및 학령 아동에 대한 학습 기회를 포함한다.
3. 아동노동의 사회적, 문화적 원인(아동 권리에 관한 교육, 아동노동에 대한 평등 및 부정적인 결과, 아동노동의 구조적 리스크 파악 등)을 극복하기 위한 목적으로 인식의 변화를 모색한다.

프로젝트의 목적은 헤이즐넛 생산 공급망에서 아동노동을 예방함과 동시에, 어린이와 청소년이 학교에 재학할 수 있도록 하거나, 연령에 적합하고 안전한 방법으로 일할 수 있는 기회를 제공하는 것이다. 본 프로젝트에 대한 연구 및 경험을 바탕으로 다른 농업 공급망에도 적용할 수 있는 효과적인 조치를 포함한 모델을 수립할 수 있다. 또한 이해관계자들은 아동노동을 예방하고, 공급망에서 아동권리 보호 방안을 제시할 수 있다.



출처: Business & Human Rights Navigator, Lidl: Strengthening Children's Rights in the Hazelnut Supply Chain

[사례 2] CP푸드 (Charoen Pokphand Foods)

2014년 태국 다국적 식품 수출업체인 CP푸드의 수산물 공급망에서 인신매매, 강제노동, 임금 미지급, 구타, 고문 등으로 노동자들의 인권이 유린당해온 사실이 가디언 지의 탐사보도로 밝혀졌다. 미얀마, 캄보디아 출신의 이주노동자들은 브로커에게 돈을 지불하고 태국에서 일자리를 찾고자 하였으나 어선에 팔려와 평균 하루 20시간씩 무임금 강제노동에 동원되었으며, 이들이 잡은 생선은 CP푸드에서 양식, 가공 및 판매하는 새우의 사료 공장에 공급되었다. CP푸드의 새우 및 새우가공식품은 월마트, 까르푸, 코스트코, 테스코 등 세계 4대 소매업체를 포함한 미국-유럽의 대형 식품품 마켓으로 수출되었다.

CP푸드는 공급망 전체에 걸쳐 인권유린 행위를 관리하고 새우 사료 생산방식 통제를 강화하고 대체물질의 사료를 모색 중에 있다고 공식적인 성명을 발표하였다. CP푸드의 주요고객인 미국과 영국의 대형 식품품 소매 및 유통업체들 또한 인권유린 행태를 비난하고 CP푸드 제품을 일체 판매하지 않겠다고 밝히는 등 즉각적인 시정 조치를 취했다. 한편 CP푸드 사건에 영미권 주요 식품품점 체인이 직접적으로 관계되어 조치를 취하자 수산업 노동력의 대부분이 이주노동자에 의존해 있어 그간 어선 노동자 인권유린 문제 해결에 적극적으로 나서지 않던 태국 정부도 인신매매와의 전쟁을 선포, 브로커를 근절하고 이주노동자의 합법적인 고용을 장려하겠다고 밝혔다.

영향

- 태국 정부는 CP푸드 사건을 계기로 2014년 ILO의 강제노동에 관한 의정서(P029)를 발표하고 강제노동 방지 및 제거 법(Prevention and Elimination of Forced Labour Act) 초안을 마련했다.
- 영국 정부는 2015년 '현대판 노예방지법(Modern Slavery Act)'을 제정하고 영국 기업의 공급망 전반에 걸쳐 제품 생산과정에서 강제노동과 인신매매가 벌어지지 않았는지 감시 및 보고할 것을 의무화했다.
- 국제노동총, 국제운수노조연맹(ITF) 등의 기구에서도 국제적인 하청노동에서 발생한 인권침해 등의 문제에 대해 원청에 책임을 물을 수 있는 구속력 있는 조약을 제정하기 위한 노력을 전개해오고 있다.



[사례 3] HP

미국 기반의 다국적 컴퓨터 제조기업인 휴렛-팩커드(Hewlett-Packard, 이하 "HP")는 전세계 61개국에서 기업활동을 전개하고 있으며 고용된 노동자 수는 5만5천여명에 달한다. 아프리카, 아시아, 미주 등에 걸친 광대한 공급망을 갖고 있으며 컴퓨터 등 전자기기의 생산공정이 복잡한만큼 연관되어 있는 업종 또한 다양하다. HP의 공급망이 위치한 여러 지역에서 그간 다수의 인권 침해 논란이 불거진 바 있는데, 그 중 한 예는 말레이시아내 전자기기 생산공장에 근무하는 이주노동자들에 대한 고비용 취업알선과 고이자 부채를 담보로 한 강제노동, 여권 압수를 통한 이동 제한, 노동착취다. 이에 HP는 보다 효과적인 공급망 관리와 노동자 권리보호를 위해 2013년 말레이시아 내 이주노동자들을 대상으로 자체 조사에 착수해 현황을 파악하였으나 실질적인 아젠다와 정책이 마련되지는 않아 체계적인 개선에 어려움을 겪었다.

이어 2014년 9월에는 국제인권단체인 Verite가 말레이시아 전자기기 제조공장의 이주노동자 인권착취 행태에 대한 조사보고서를 발표하여 이주노동자 인권침해 문제에 대해 다시 한번 주의를 환기시켰다. Verite 보고서 발표 직후 HP는 Verite와 협력해 고안한 "HP 외국인 이주노동자 기준"(HP's Foreign Migrant Worker Standard)이라는 체계적인 이주노동자 권리보호 프로그램을 발표한다. 본 기준은 소수자의 권리, 이동의 자유와 폭력에서의 자유 보장, 삶과 건강에 대한 권리, 아동보호와 교육에 대한 권리, 동등한 보호와 비차별의 권리, 노조 결성과 단체교섭의 권리, 적절한 노동시간에 대한 권리를 명시하고 보장한다. 또한 HP는 2차 고용계약 관행이 노동자 인권 침해 행위에 대한 책임소재를 불분명하게 하고 법적 조치와 구제를 방해한다고 보고 자사 공급업체가 반드시 노동자를 직접 고용하게끔 사내 규정을 만들었다.

한편 말레이시아에는 브로커의 유료 취업알선 행위를 금지하는 법이 이미 존재하나 제대로 작동하고 있지 않아 HP는 제조공장 노동자 인권 침해 근절을 위해서는 원청기업이 나서야한다고 판단하였다. 이에 HP는 자사가 개발한 공급업체 관리 규정을 책임감 있는 비즈니스 연합(the Responsible Business Alliance)에 무상 배포해 보다 많은 기업이 이주노동자 권리 보호에 참여하도록 유도하였다.

영향

Verite 보고서가 발표되고 HP를 비롯해 애플, NVIDIA 등의 다국적 컴퓨터 및 부품 제조업체에서 각자 공급망 관리 개선 노력을 약속하고 시행하였지만 공급업체의 노동자 직접 고용을 강조한 것은 HP가 유일했다. 이에 2016년 HP Enterprise는 톰슨로이터 재단의 강제노동척결상을 수상하는 등 국제사회에서 컴퓨터 및 주변기기 업계의 지속가능경영 리더로 인정받고 있다.



[사례4] 산토리홀딩스 (Suntory Holdings)

일본에 본사를 둔 글로벌 음료 생산업체 산토리홀딩스는 ESG 경영 강화를 위해 2019년 6월 윤리무역회원단체인 SEDEX에 가입했다. 산토리홀딩스는 플랫폼에 합류한 이후 리스크 평가 수행의 첫 단계로 전 세계 티어 1 공급업체를 SEDEX에 가입하여 SEDEX의 자가 진단 설문지를 작성하도록 권장하고 있다. SEDEX의 멤버십을 통해 산토리홀딩스는 공통된 톨 및 표준을 사용하여 데이터 공유를 간소화하는 동시에 공급업체와 협력함으로써 책임 있는 소싱 프로그램을 신속하게 개선할 수 있었다. 산토리홀딩스의 책임 있는 소싱 전략은 잠재적인 리스크 및 실제 리스크를 모두 관리하고 공급업체 사업장에서 이러한 리스크를 적시에 해결함으로써 글로벌 공급망에서 노동자를 보호하고 강제노동 철폐를 목표로 한다.

2021년 10월 기준으로 산토리홀딩스는 SEDEX의 650개 이상의 공급업체와 1,000개 이상의 제조 사업장과 연결되어 있으며, 이는 직접 카테고리 구매의 70% 이상을 차지한다. 산토리홀딩스는 900개 이상의 사업장에 대한 리스크 점수 및 500개 가까운 사업장에 대한 SMETA 감사 데이터를 수집했다. 산토리홀딩스는 이러한 데이터를 분석함으로써 "잠재적 리스크"가 높은 공급업체와 "실제적 리스크"가 있는 공급업체를 각각 식별할 수 있다. 산토리홀딩스는 SEDEX뿐만 아니라 다른 이니셔티브(산업 내 협업 등)를 지속적으로 활용하여 컴플라이언스를 촉진하고 인권 리스크를 해결할 계획이다.

SUNTORY

Sedex | Member

출처: Business & Human Rights Navigator, Suntory Holdings: Improving Working Conditions and Fighting Forced Labour with SEDEX

4. 모니터링 및 공시

우리는 감사 프로그램(CARE)이나 책임있는 소싱 프로그램과 같은 성과관리 시스템을 통해 지속적으로 인권 성과에 대해 모니터링을 실시한다. 또한 인권 정책 및 성과 결과, 그리고 여전히 직면해 있는 인권 이슈에 대해 투명하게 공개하고 우선순위에 따라 정기적으로 모니터링하고 있다.

Nestle

기업은 실제적·잠재적 인권 영향에 대한 대응 조치를 지속적으로 모니터링하고 평가해야 한다. 모니터링은 기업의 실제 인권 존중 여부 및 기업 인권 관련 이슈와 개선사항을 파악할 수 있는 중요한 과정이므로 정기적·지속적으로 실시되어야 한다. 모니터링은 정성적, 정량적 지표를 기반으로 하고, 인권 영향을 받을 수 있는 내·외부 이해관계자의 의견을 충분히 수렴해야 한다. 모니터링을 통해 확인된 실제적 영향에 대해서는 적절한 구제 조치가 이뤄져야 하며, 잠재적 영향은 방지·완화되도록 대응해 나가야 한다.

또한 모니터링 결과는 모든 이해관계자에게 적절한 수준에서 공개하고, 이해관계자들이 인권 이슈에 관한 우려를 제기할 시, 부정적 영향에 대한 대응 방법과 절차를 설명하기 위한 내·외부 소통 및 공시 채널을 마련해야 한다. 결과 공시를 통해 기업은 투명성과 책임성을 제고할 수 있으며, 인권 침해 사실을 인지하고 있을 뿐만 아니라 대응하고 있음을 보여줄 수 있다. 특히, 투자자, 주주 및 시민사회 등 주요 이해관계자들이 기업에 인권 성과에 대한 정보 공개를 강하게 요구하는 추세이기도 하다.

◎ 이해관계자별 모니터링 및 공시 참여

내부 참여	
고위경영진 및 이사회	<ul style="list-style-type: none"> 모니터링 및 공시 과정, 후속조치에 대해 관리감독한다. 긴급 사안 발생 시, 즉각적으로 보고받을 수 있도록 채널을 마련한다.
임직원	<ul style="list-style-type: none"> 효과적인 모니터링 및 소통을 위해 (설문)조사, 인터뷰, 고충처리 메커니즘 기록 등을 통해 정성적·정량적 데이터를 취합하고, 제공한다. 기업의 대응 현황 및 결과를 이해관계자들에게 제공한다.
정부, NGO, 시민사회, 국제기구 등의 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 인권 시스템 성과에 대한 피드백을 제공하고 데이터 제공을 지원한다. (예: 인권영향평가 후속조치) 기업이 특정 영향이나 상황에 대해 어떻게 대응했는지 확인하고 개선조치 및 공시에 대한 제언을 한다.
외부 참여	
(잠재적으로) 영향을 받는 그룹	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 메커니즘을 직접 이용하고 기업 인권 모니터링 및 성과에 대한 의견을 제공한다. 영향을 받는 이해관계자의 실제적·잠재적 영향을 완화하고 해결하기 위한 방법에 대해 논의한다. (단, 이 같은 논의과정이 그들의 잠재적 리스크를 높이지 않도록 주의한다.)
투자자, 신용 평가 기관	<ul style="list-style-type: none"> 기업이 공시해야 할 인권 지표 목록을 제공하고, 성과나 평가를 고려해 투자 의사 결정을 할 수 있다.

출처: UN Global Compact Network Germany & twetnyfifty, Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence: A Business Guide

4.1 성과 모니터링

인권경영 시스템의 성과 및 효과성 모니터링은 기업의 규모나 분야에 관계없이 필수적이며, 이는 담당 부서, 고위경영진, 이사회 모두가 참여해야 한다. 담당 부서는 모니터링 결과를 취합하여 고위경영진에 전달하고, 고위경영진은 이사회에 보고함으로써 인권 시스템의 원활한 이행 여부를 지속적으로 확인하고 개선할 수 있다.

인권경영 시스템 모니터링을 담당하는 부서나 팀은 인권 정책, 행동강령 및 시스템에 관한 업무를 평가할 수 있는 전문성과 지식을 갖춰야 한다. 모니터링 결과는 문서화하고, 고위경영진에 보고해야 한다. 기업의 규모에 따라 개인 사업자(소유주) 혹은 소수의 경영진이 운영하는 경우, 주관 부서 배정은 어렵더라도 담당 직원을 최소 한 명 이상 배정해야 하며, 인력 지원이 충분하지 않거나 보다 심층적인 분석이 필요한 경우에는 독립적인 외부 평가 자문을 받는 방법을 고려할 수 있다.

여러 지역 및 국가에서 비즈니스 활동을 하는 대기업은 현지의 정보 취합도 중요하므로 국제 NGO, 글로벌 또는 지역 노동단체, 사회적 책임 투자자를 통해 인권 관련 정보를 얻을 수 있다. 특히 다국적·대기업 본사의 경우, 각 현지 법인에 특수한 인권 리스크와 영향을 지속적으로 모니터링하는 것이 중요하다.

모니터링은 인권이나 다른 관련 이슈를 추적하기 위해 기업 운영 프로세스 및 시스템에 통합될 수 있으며, 가능한 정확한 결과를 도출하기 위해 정성적·정량적 지표를 사용하고, 내·외부 자원과 근거 자료를 충분히 연계해 활용해야 한다.

*** 인권 성과 모니터링을 위한 근거 자료**

- 안전보건, 환경관리, 윤리준법 시스템
- 내부 규제 감사
- 공급업체 모니터링 및 감사 결과
- 고객 및 사용자 설문조사
- 미디어 모니터링
- 분기별 사업검토 자료
- 노동조합과의 정기적 회의
- 직원 및 노사협의체와의 만족도 조사 및 내부고발 시스템

* 출처: European Commission, ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013)

가. 모니터링 시스템 구축 (이점)

- ① 모니터링 시스템은 인권 이슈에 직접 관련이 없는 다른 부서도 인권 영향에 대해 적극적으로 대응할 수 있도록 독려하는 하나의 틀이 된다.
- ② 모니터링 시스템을 통해 공급 업체의 조달 및 강령 위반, 담당 직원과 지역사회 간 특정 활동이나 고충에 관한 원인 및 결과를 나타내는 데이터를 수집할 수 있다. 이러한 자료는 관련 부서가 문제를 해결하고 재발을 예방하는데 도움이 된다.
- ③ 인권 영향에 대한 조사·분석·대응·개선을 포함한 모니터링 시스템의 실행 기한을 설정하고, 고위경영진의 관리·감독 및 책임에 대한 규정을 마련한다.
- ④ 기업은 심각한 인권 리스크가 반복적으로 발생할 때 이슈의 근본 원인에 대한 심층분석을 실시하여 해결방안을 모색해야 한다.
- ⑤ 모니터링 결과를 직원 및 부서, 고위경영진의 성과 평가에 반영하고 내재화 하도록 노력해야 한다.

나. 이해관계자의 참여 (의견수렴 및 반영)

인권 성과에 대한 외부 관점도 기업의 자체 평가에 대한 중요한 검증 절차이며, 사전에 식별하지 못한 인권 이슈를 확인하는데 도움을 준다. 특히 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자의 의견은 기업이 인권 리스크를 얼마나 잘 관리하고 있는지 파악하기 위해 중요하다.

기업이 실제로 인권 존중의 책임을 얼마나 잘 수행하고 있는지 평가할 때, 주관적인 요소는 항상 존재할 수 있으며, 이해관계자를 모니터링 절차에 직접 참여시키면 기업의 인권 성과에 대한 신뢰성을 높일 수 있다. 구체적인 접근 방법은 다음과 같다.

- 국제·지역의 노동단체 및 시민사회 참여자들과 협력하여 노동자의 인권을 모니터링하고 기존의 감사 평가 방법의 효과성을 검토할 수 있다.
- 고객 및 사용자들의 직접적인 피드백을 통해 기업의 인권 리스크 관리에 대한 의견을 받을 수 있다.
- 독립적인 기업 인권 전문가, 시민사회 혹은 지역사회 대표와 함께 공동 모니터링 프로그램을 수립한다. (필요시 임직원 교육 제공)
- 규모가 크거나 복잡한 프로젝트의 경우, 전문가, 노동단체 및 시민사회 대표로 구성된 대내외 자문단을 구성하여 정기적으로 공식적인 성과 모니터링을 한다. 영향을 받는 이해관계자의 피드백도 포함한다.
- 노사 간 신뢰가 없거나 부족한 경우, 정확한 평가를 제공할 수 있고 신뢰성 있는 전문가에 위임하여 모니터링한다.

다. 사업 파트너 모니터링

- ▲ 사업 파트너에 대한 모니터링은 리스크 노출 정도에 따라 빈도, 범위, 방법 등 결정
- ▲ 저위험 지역에서 사업을 운영하는 파트너의 경우에는 기업의 인권 정책 준수를 위한 공식 선언문이 있음을 확인하는 정도로도 충분하지만, 고위험 지역에서 운영하는 파트너의 경우에는 이해관계자 인터뷰와 전문가 평가를 포함한 심도 있는 모니터링이 필요
- ▲ 모니터링은 정기적으로 실시되어야 하며, 사업 파트너의 평가는 외부 전문가에게 위탁 가능
- ▲ 사업 파트너 선정 및 모니터링 결과는 문서화하고 이사회 및 고위경영진에게 보고
- ▲ 기업은 다음과 같은 방법을 통해 사업 파트너에 대한 모니터링 방법 결정

자가진단	기업은 자가진단 형식을 통해 사업 파트너에게 인권 정책에 대한 현황 제공을 요청할 수 있음
내부조사	기업은 직접적인 조사 및 배경지식에 기반하여 파트너의 인권 정책 범위와 수준을 평가할 수 있음
독립 평가 및 진단	기업은 신뢰할 수 있는 제3자(예: 외부 전문가)를 통해 사업 파트너의 인권 정책 범위와 수준을 평가할 수 있음

성과 평가를 위한 지표 개발

성과 평가를 위한 지표 개발 시, 정량 지표는 수치화가 가능하므로 기존 시스템에 쉽게 적용할 수 있다는 장점이 있으나 인권 이슈에는 정량적으로 나타내기 어려운 부분이 존재하고, 영향을 미치게 된 과정을 파악하는 것 역시 중요하기 때문에 정성 지표를 함께 활용하는 것이 필요하다. 또한 지표에는 실제적 영향 뿐만 아니라 잠재적 영향을 받는 이해관계자의 피드백까지 반영해야 한다. 따라서 인권 지표 개발 시 다음 사항을 고려하도록 한다.

▲ 데이터 및 자료 준비

주요 인권 이슈 발생시점 파악 시 반복적으로 발생한 사례와 패턴인지 확인한다. 직원들만의 피드백을 통해 식별하기 어려워 간과한 인권 이슈를 파악하고, 영향을 받는 이해관계자의 피드백도 수렴한다. 특히 여성, 아동, 장애인, 이주노동자, 성소수자 등 취약계층에 대한 차별적 영향도 확인해야 한다.

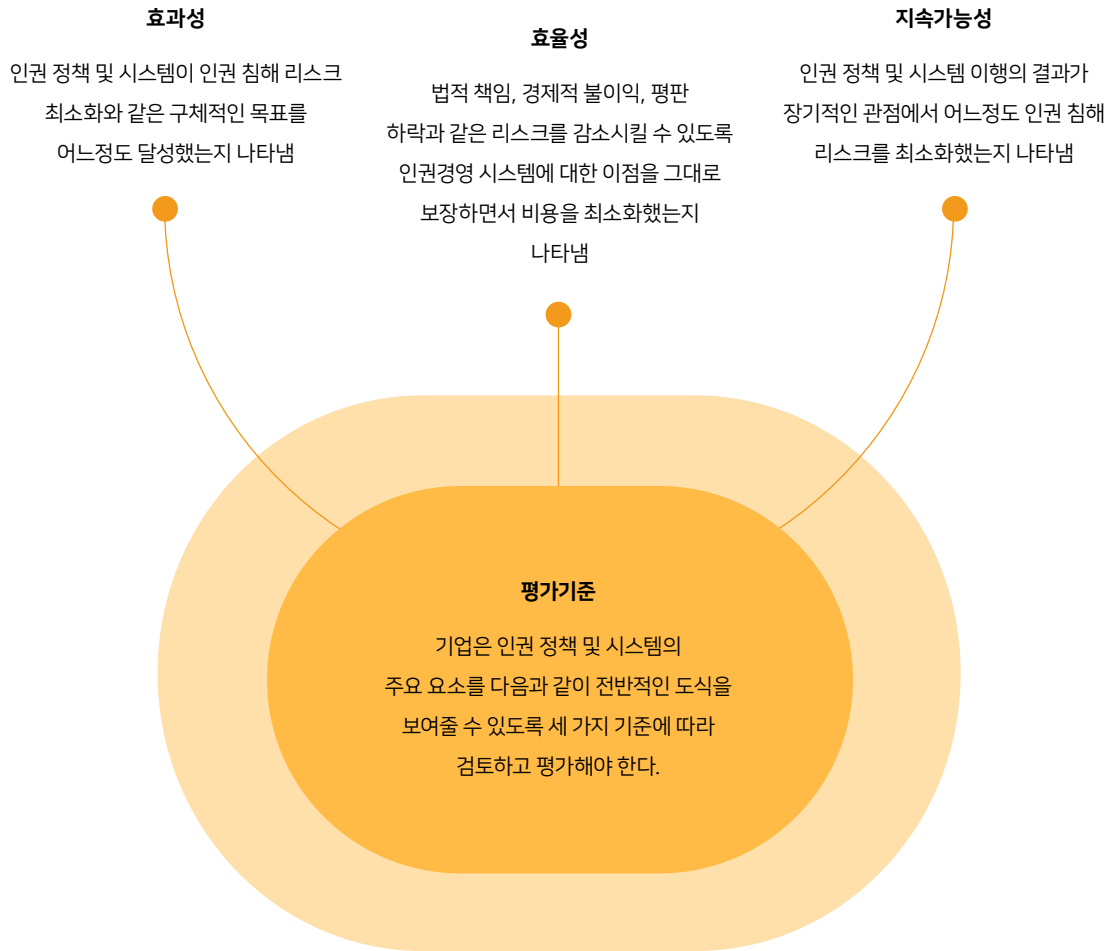
▲ 정량 지표와 정성 지표의 균형

정량 지표는 인권 리스크를 얼마나 잘 관리하고 있는지 간결하고 정확하게 나타낼 때 유용하며 활용도가 높다. 정량 지표는 기업이 현장 직원이나 협력사 안전사고 발생일을 파악하고 대응 조치를 취하는 데 유용하다. 그러나 인권 성과에 관한 정량 지표를 해석하기 위해서는 정성 지표가 필수적이다. 예를 들어 고충처리 메커니즘을 통해 접수된 건수가 상대적으로 적을 경우, 인권침해 사례수가 감소했다고 분석할 수 있으나, 이는 메커니즘에 대한 신뢰 감소로 발생한 현상일 수도 있다. 인권 성과에 대한 올바른 해석을 위해서는 정량적·정성적 지표가 모두 필요하다.

▲ 교육을 위한 지표

인권 준수에 대한 직원 교육도 필요하다. 단순히 몇 명의 직원이 교육을 받았는지 확인하는 것뿐만 아니라 교육 효과를 확인할 수 있는 수단을 마련하는 것이 중요하다. 특히, 교육 참가자들이 무엇을 배웠고, 교육받은 내용을 잘 이해하고 있는지, 또 얼마나 직무에 반영하고 있는지를 평가하는 것에 중점을 둘 수 있다. 일례로 교육 전후로 현 수준 평가(baseline assessment)를 실시하고 교육 실시 수개월 후 결과에 따른 후속 교육을 제공하는 방법이 있다.

모니터링 평가 기준



시스템 요소	기준		
	효과성	효율성	지속가능성
자원 배분			
소통 및 교육			
제재 및 인센티브			
사업 파트너 및 공급망 관리			
정부 협력 및 공동 노력			

4.2 이해관계자 공시

일부 국가의 기업들은 사업 진출 국가의 ESG 공시 법·제도가 강화됨에 따라 사회·환경·지배구조 관련 성과를 의무적으로 보고해야 한다. 세계적으로 공시 의무는 더욱 강화되고 있으며, 인권이 지속가능경영 보고의 일부로 점점 더 중요해지는 추세다. 비재무적 성과에 대해 공식적으로 보고할 의무가 없는 경우에도 보고를 통해 투자자와의 신뢰 강화, 핵심 이해관계자와의 관계 강화, 기업 브랜드와 제품·서비스 혹은 기술에 대한 신뢰 강화 등과 같은 더 많은 기회와 이익을 얻을 수 있다. 다양한 글로벌 이니셔티브에서는 기업의 지속가능경영 보고에 인권 요소를 포함하도록 권장하고 있다. 공시는 다양한 산업과 비즈니스 활동에 내재된 인권 리스크를 다루는 모든 기업에게 해당되며, 고위험군 기업의 경우는 필수적으로 고려해야 한다.

◎ 공시 이점

- 소비자·투자자의 신뢰 증대 및 기업 가치 향상
- 임직원의 자사 지속가능성 가치에 대한 공감
- 지역사회, 시민사회, 정부 등 이해관계자와의 관계 강화
- 기업 철학에 따른 신뢰도 및 신용도 증대

◎ 공시 채널

- 대면 회의
- 온라인 대화
- 이해관계자 자문회의
- 공식 보고서 (지속가능경영보고서, 통합 보고서, 재무 보고서 등)
- 홈페이지 및 온라인 채널

◎ 주요 공시 항목

- 인권 리스크 해결을 위한 정책 및 시스템
- 인권 리스크 감소를 위한 노력 사례
- 고충처리 메커니즘 또는 기타 구제절차에 대한 안내 및 통계 결과
- 인권 성과 사례
- 주요 인권 리스크에 대한 정보 및 해결 방안
- 심각한 인권 리스크 및 해결 방안
- 주요 이해관계자, 시민사회, 투자자가 중시하는 인권 이슈
- 성과, 개선 계획 및 신규 절차에 대한 계획 등

◎ 공시 비공개 사유

많은 기업들이 비재무적 리스크에 대한 공시 필요성에 대해 인식하고 있고 이와 같은 인식은 점점 더 커지고 있다. 긍정적인 측면만 보여주는 보고서는 신뢰성이 떨어진다. 이해관계자는 기업으로 인해 발생하는 이슈 및 기업이 당면한 어려움을 인식하고 해결과정을 명확하게 설명할 것을 요구한다. 고위험 지역이나 특정 인권 이슈가 우려되는 지역에 대한 세부적 보고서 정기적 혹은 전사적 기업의 논의 사례 또한 포함해야 한다. 이해관계자들은 인권 존중 책임에 대해 점점 더 넓은 범위에 대한 정보를 요구하고 있다.

인권문제 발생 시 기업이 이에 대해 공개하고 책임지는 모습을 보여준다면 이해관계자들과 신뢰를 쌓는데 도움이 된다. 따라서 정보 공시에 대한 객관적인 기준을 설정해 두는 것이 좋다. 원칙적 공개 및 예외적 비공개 원칙을 마련하는 것을 권장하며 다음과 같이 비공개에 대한 타당한 사유가 존재해야 한다.

비공개에 대한 타당한 사유

- 이해관계자 혹은 직원들에게 잠재적 리스크가 있는 경우 (예: 개인정보 유출)
- 비즈니스 차원에서 기밀 유지가 필요한 경우 (예: 중요한 거래에 있어 민감한 정보)
- 법적으로 제3자에게 공개되지 않도록 보호되는 정보
- 혐의에 대한 민감한 조사 내용
- 합법적인 법 집행에 보안이 필요한 내용



인권영향평가 결과를 공개하기 어려울 경우 활용 방법

- 평가를 이행한 제3자를 초청해 가능한 선에서 일부 공개함
- 제3자가 특정 상품, 서비스, 기술의 인권 영향에 대해 평가하고, 평가 결과에 대해 기업이 공식적으로 대응함
- 관련 산업·분야의 이니셔티브에 참여하고 공동으로 인권영향평가를 실시함

효과적인 보고의 4C

간결성 (Concise)	간결한 보고는 우선순위와 가장 중요한 정보에 초점을 맞추며, 정보의 혼란과 과부하를 최소화한다.
일관성 (Consistent)	일관성 있는 보고는 시간의 흐름에 따른 성과의 평가를 가능하게 하며, 보고된 데이터가 제공하는 정보를 관리하고 이해할 수 있게 해준다.
현시성 (Current)	현시성 있는 보고는 과거에 일어난 일을 사후에 보여주는 거울의 역할만을 하는 것이 아니라 기업의 운영과 영향력, 사업 기회의 가능성을 보여주는 유용한 창구의 역할을 한다.
비교가능성 (Comparable)	비교 가능한 보고는 정보의 사용자가 성과를 벤치마킹할 수 있게 해주며 기업이 자신의 영향을 추적, 평가하고 향후 이를 개선하는 결정을 내릴 수 있도록 해준다.

GRI 및 기업과 인권 관련 지표

GRI(Global Reporting Initiative)는 1997년에 설립된 전 세계 기업의 지속가능성 보고 및 활성화를 선도하는 국제 표준으로서, 기업의 거버넌스 및 환경·사회·경제적 성과를 비교가능성 및 투명성을 기반으로 이해관계자에게 보고할 수 있도록 가이드라인을 제정하는 기관이다. GRI는 시대의 흐름 및 경영환경의 변화에 따라 2006년, 2011년에 각각 G3와 G3.1을 발표하고, 2013년에 G4를, 2016년에 GRI Standard를 발표한 바 있다. 이후 2021년에 GRI 1, 2, 3의 보편 표준(Universal Standards)로 개정하여 발표하였고, 산업별 표준(Sector Standards)도 함께 도입했다.

*기업과 인권 관련 지표 (GRI Standard 400(사회))

주제	지표	항목
GRI 401 / 고용	401-1	신규 채용 노동자와 이직 노동자의 인원수 비율
	401-2	주요 사업장별 상근직 노동자에게 제공하는 복리후생
	401-3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무복귀 및 근속 비율
GRI 402 / 노사관계	402-1	운영 방식 변화에 관한 최소 공지 기간
GRI 403 / 산업안전보건	403-1	노사공동보건안전위원회의 운영 및 비율
	403-2	지역별 및 성별 부상, 질병, 결근률과 작업관련 사상자 수
	403-3	산업 보건 서비스
	403-4	산업 보건 및 안전에 관한 노동자 참여, 상담 및 커뮤니케이션
	403-5	산업 보건 및 안전에 대한 노동자 교육
	403-6	노동자 건강 증진
	403-7	기업 활동과 직접적 관련 있는 산업 보건 및 안전 영향의 예방 및 완화
	403-8	산업 보건 및 안전 관리 시스템이 적용되는 노동자의 수
	403-9	업무상 부상
	403-10	업무상 질병
GRI 404 / 훈련 및 교육	404-1	노동자 1인당 연간 평균 훈련시간
	404-2	직무교육 및 평생교육 프로그램
	404-3	업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받는 노동자 비율
GRI 405 / 다양성과 기회 균등	405-1	거버넌스 기구 및 노동자의 구성 현황
	405-2	남성 대비 여성의 기본 급여 및 보수 비율
GRI 406 / 차별금지	406-1	차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치
GRI 407 / 결사 및 단체 교섭의 자유	407-1	결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 취한 조치
GRI 408 / 아동노동	408-1	사업장 및 공급업체와 아동노동을 효과적으로 폐지하기 위해 취한 조치
GRI 409 / 강제노동	409-1	강제노동을 폐지하기 위해 취한 조치
GRI 410 / 보안 관행	410-1	사업과 관련된 인권 정책 및 절차에 관한 훈련을 받은 보안요원의 비율
GRI 411 / 현지 주민 관리	411-1	현지 주민 권리 침해 사건의 수
GRI 412 / 인권평가	412-1	인권검토 또는 인권영향평가 대상인 사업자
	412-2	인권 정책 또는 절차에 대한 직원 교육
	412-3	인권조항을 포함하거나 인권심사를 거친 중요한 투자 약정 및 계약의 수와 비율
GRI 413 / 지역사회	413-1	지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율
	413-2	지역사회에 실제적, 잠재적으로 중대한 부정적 영향을 미치는 사업장
GRI 414 / 공급업체가 사회에 미치는 영향	414-1	사회 성과에 대한 평가를 실시한 신규 공급업체 비율
	414-2	공급망 내 실제적, 잠재적으로 중대한 부정적 환경영향 및 이에 대한 조치
GRI 415 / 공공정책	415-1	정치자금
GRI 416 / 고객 안전보건	416-1	제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향 평가
	416-2	안전보건 영향에 관한 법률규정 및 자율 규정을 위반한 사건의 수
GRI 417 / 마케팅과 라벨링	417-1	라벨링 절차에 요구되는 정보 요건을 갖추어야 하는 주요 제품 및 서비스 군의 비율
	417-2	제품, 서비스 정보 및 라벨링에 관한 조항을 위반한 사건
GRI 417 / 마케팅과 라벨링	417-3	마케팅 커뮤니케이션에 관한 조항을 위반한 사건
GRI 418 / 고객 및 개인정보보호	418-1	고객 및 개인정보 보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수
GRI 419 / 사회경제적 준법	419-1	사회 및 경제 분야의 법규 위반

성과	단체교섭 협약의 적용을 받는 직원의 비율은 얼마입니까?
	노동조합 또는 다른 노동자단체에 소속된 직원 비율은 얼마입니까?
	보고 기간에서 다음 중 여성의 비율은 얼마입니까? - 고위 관리자 직급 - 사외이사
	보고 기간에서(동일가치의 직업을 비교했을 때) 남성에 대한 여성의 기본 임금과 보수 평균 비율은 얼마입니까?
	보고 기간 중 노동자가 얼마나 자주 부상을 당했습니까? (작업 시간 당 부상)
	보고 기간 동안 귀사의 사고율은 무엇이었습니까?
대응	보고 기간 동안 다음과 같은 인권/노동권 문제와 관련하여 부정적인 영향을 초래했거나 이에 기여한 경우, 귀사는 구제책을 제공하거나 지원했습니까?
	보고 기간 동안 귀사가 취한 실제 조치 및 인권/노동권 원칙을 이행하기 위한 계획을 간략히 작성하기 바랍니다. 여기에는 귀사가 직면한 문제와 예방 및 구제를 위해 취한 조치가 포함됩니다.

·
·

체크리스트
Advanced

	이해관계자 공시	예	아니오	계획중	진행상황
1	고위 경영진의 지지 및 선언을 공시하고 있는가				
2	인권 정책·시스템 및 이행 현황과 개선 계획을 공시하고 있는가				
3	인권영향평가 결과 및 개선조치를 공시하고 있는가				
4	인권 정책에 대한 소통 및 교육 사항을 공시하고 있는가				
5	제재 및 인센티브 사항에 대해 공시하고 있는가				
6	사업 파트너의 인권 정책 및 시스템 적용 결과를 공시하고 있는가 (공급망 관리)				
7	정부 및 이해관계자 협력사항을 공시하고 있는가				
8	인권경영 성과 모니터링 및 평가 결과를 공시하고 있는가				
9	고충처리 메커니즘과 결과를 공시하고 있는가 (익명성 보장)				
10	다양한 언어 및 형태로 공시하고 있는가				

[사례1] 유니레버 (Unilever)

영국과 네덜란드에 기반을 둔 다국적 기업인 유니레버는 2015년에 민간기업 중 처음으로 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs) 보고 프레임워크에 기반하여 인권 관련 이슈만을 독립적으로 다루는 보고서를 발간하였다. 또한 일회성으로 그치지 않고 2017년에는 '인권 이행보고서(Human Rights Progress Report)'를 발간하여 자사 공급망 관리, 여성 직원 역량 강화 등 주요 인권경영 이슈를 지속적으로 모니터링하고 공개하고 있다. 또한 유니레버는 2010년 런칭한 자사의 지속가능경영 이니셔티브인 'Unilever Sustainable Living Plan(USLP)'을 중심으로 이행 성과를 평가·보고하고 있는데, 성과평가에 활용되는 기준은 GRI, CDP, UNGC, 자체 매트릭스 등으로 매우 다양하며 각 기준별로 자체평가를 수행한다는 점이 특징적이다. 모든 성과평가 결과는 지속가능경영 리포트 허브라는 개별적인 웹페이지에 공개하여 정보접근성을 높였다. 한편 유니레버는 지속가능경영, 지배구조, 재무 성과를 통합해 연차보고서를 발행하고 있다. 함께 기재하여 주주 및 기타 이해관계자들이 유니레버의 지속가능경영에 대한 의지와 그 성과를 확인하게끔 하였다.



출처: Unilever Human Rights Progress Report 2017 (2017), Unilever Annual Reports and Accounts (2018), 유니레버 홈페이지<<https://www.unilever.com/sustainable-living/our-sustainable-living-report-hub/>>

<p>유엔 기업과 인권 이행원칙 보고 프레임워크 (UNGPs Reporting Framework)</p>	<p>AN INITIATIVE OF UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK</p>
<p>- 개요: UNGPs에 대한 효율적 외부 공시를 지원하기 위해 Shift가 2014년에 개발한 프레임워크로 31개 문항으로 구성되었으며, 동 프레임워크는 기업에게 일관된 공시 방식을 제공함으로써 투자자가 기업의 인권 리스크와 영향을 명확하게 파악하여 기업을 평가할 수 있도록 지원함</p>	
<p>- 참여 투자자: Boston Common Asset Management, F&C Investments, Robeco, Alliance Trust, Rockefeller Sustainability and Impact Investing Group 등 87개</p>	
<p>- 참여 기업: 유니레버, Ericsson, H&M, Nestlé, Newmont 등</p>	

[사례2] 앵글로 아메리칸 플래티넘 (Anglo American Platinum)

앵글로 아메리칸 플래티넘은 남아프리카 공화국에 본사를 둔 세계 최대의 플래티넘 생산 기업이다. 앵글로 아메리칸 플래티넘은 광산에서의 사망자 수를 줄이는 것을 목표로 이 문제를 해결하기 위해 다양한 조치를 시행했다. 여기에는 안전보건관리 시스템뿐만 아니라 모든 운영 전반에 걸쳐 구현된 "Zero Harm" 정책이 포함된다.

특히 리스크와 사고의 원인을 식별하기 위한 시스템을 구현하고, 이러한 사고가 재발하지 않도록 통제 장치를 설계했다. 모든 안전 관련 사고를 보고, 조사 및 분석하여 동향 및 이상 징후를 파악하고 있으며, 선행 지표가 안전성 향상을 위한 사전 예방적 수단이라고 보고 있다. 다음 선행 지표는 월 단위로 보고된다.

- 작업장 내 직원과의 공식적인 안전 계약
- 모든 안전 조치 관련 리스크 관리 교육 완료
- 잠재적인 사고 보고 및 조사
- 안전 역량 및 교육
- 리스크 관리의 질 향상

이러한 조치의 결과로, 앵글로 아메리칸 플래티넘의 작업 시간 당 부상률은 2020년에 4% 향상되었다.



출처: Business & Human Rights Navigator, Anglo American Platinum: Using Leading Indicators to Proactively Monitor Safety and Health Risks in Mining

[사례3] 갭 (Gap)

2013년, BBC 다큐멘터리는 방글라데시 의류 공장에서 제조된 의류 소싱에 대해 조사하면서 세계적인 의류 및 액세서리 소매업체인 갭의 불법 노동 관행 및 과도한 시간외 근무를 조명했다. 노동자들은 한 번에 15시간 교대제로 고용돼 공장을 떠날 자유가 없는 경우가 많았으며, 초과근무수당을 받지 못한 것으로 알려졌다. 일부 의혹이 제기되는 동안 갭은 의류 제조업체와의 공장 운영을 중단했다.

시간외 근무를 둘러싼 노동 컴플라이언스 이슈에 대응하여, 갭은 노동권 위반을 줄이는 것을 목표로 하는 수많은 방법을 확립했다. 예를 들어, 구매 관행이 의류 제조업체의 근무 시간에 미치는 영향을 해결하기 위해 Better Buying 이니셔티브가 도입되었다. 이 이니셔티브는 구매 및 개발 프로세스의 여러 측면을 모니터링하여, 소싱 부서가 공급업체 생산 능력에 따라 효과적으로 계획할 수 있도록 지원한다.

또한 갭은 과도한 작업 시간을 완화하는 것을 목표로 공급업체 전반에 걸쳐 요구사항을 부과하며, 노동자가 보복 없이 초과근무를 거부하고 6일 이상의 연속 근무를 할 수 없도록 하는 것이 포함된다. 또한 초과근무 시 시정조치는 물론 근로시간 위반의 근본 원인을 겨냥한 완화 조치 이행이 이뤄져야 한다.



출처: Business & Human Rights Navigator,
Gap: Ensuring Compliance on Overtime Work by Monitoring Suppliers

5. 고충처리 메커니즘

인권 문제 해결에 있어 중요한 부분은 인권 침해 당사자들이 구제 메커니즘에 접근하도록 보장하는 것이다. 우리의 인권실사 프로그램은 문제점을 파악하고 효과적인 구제가 가능하도록 한다. 이러한 구제 프로그램은 산업과 지역에 따라 모두 다르게 적용되지만, 우리는 구제 프로그램이 언제 어디서나 항상 작동할 수 있도록 노력하고 있다.

Nestle

‘고충처리 메커니즘’이란 기업의 인권 침해와 관련해 고충을 제기하고 구제 수단을 모색할 수 있도록 하는 정부 혹은 비정부 기반의 사법적·비사법적 절차를 의미한다. 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에서는 인권 침해 피해자가 다양한 구제책에 효과적으로 접근 가능하도록 권장하고 있다. 동 챗터에서는 기업을 둘러싼 내·외부 고충처리 메커니즘을 소개한다.

기업은 비즈니스 활동 중에 발생한 이해관계자의 고충을 초기에 해결할 수 있도록 고충처리 메커니즘을 수립하고 이행해야 하며, 직접적인 구제책을 제공하거나 사법적·비사법적 구제절차를 통해 조치를 취할 수 있다. UNGPs에서는 기업 운영 기반의 고충처리제도(operational-level grievance mechanisms)는 대화와 참여를 중심으로 할 것과 제도 구축 및 성과 평가에서 이해관계자의 의견을 수렴할 것을 강조하고 있다.

고충처리제도는 이해관계자들이 제도의 존재를 인지하고, 신뢰하고, 이용할 수 있을 때에만 그 목적을 달성할 수 있다. 구제책 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보 및 정보 접근성 부족에 대한 내·외부 의견을 고려해 정보, 교육, 전문성을 충분히 제공할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

고충처리 메커니즘의 유형			
분류	주체	사법적	비사법적
정부 기반	정부 부처 또는 기구	형사/민사 법정 노동재판소	-
	법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구	-	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권기구 • OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내 연락사무소(National Contact Point, NCP) • 고충처리 관공서 • 정부 운영 진정 접수처
비정부 기반 (운영 기반)	기업 단독	-	기업의 공급망, 혹은 사업에 영향받는 지역사회 대상
	기업 관련 이해관계자	-	외부 전문가 혹은 외부 기관에 의뢰
	산업협회	-	산업협회에 의한 기업 공동행동 프로젝트
	다자 이해관계자	-	시민사회를 포함한 폭 넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 포함

출처: 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서(2013)

5.1 고충처리 메커니즘 수립

기업이 부정적 영향을 초래했거나 기여한 경우, 기업은 즉시 행동을 중단하고 구제를 제공할 책임이 있다. 이때 구제는 일반적으로 타당하다고 여겨지는 비사법적 절차 혹은 사법적 절차를 통해 이루어질 수 있으며, 기업의 자체적인 고충처리 메커니즘을 통해 해결할 수도 있다. 구제에는 피해 예방, 재발 방지, 손해 배상, 명예회복, 금전적 및 비금전적 보상 및 처벌과 같이 다양한 형태가 있다. 구제 형태 중 일부는 사법적 메커니즘을 통해 해결되지만, 많은 경우 비사법적 절차를 통해서도 해결 가능하다.

고충처리 메커니즘 수립 시 임직원 및 이해관계자의 의견을 반영하면 메커니즘의 완성도를 높일 수 있다. 기업의 핵심 부서 직원들과 함께 수립할 경우 내부 공감대 확산을 촉진할 수 있다. 또한 실제 고충이 발생하는 부서 및 리스크가 높은 부서의 담당자가 수립 초기부터 참여하는 것이 적절하다. 이때, 해당 부서의 참여가 적절하지 않은 경우도 있으니 주의를 기울여야 한다. 또한 기업은 영향을 받는 인권 침해 당사자들의 입장에서 가장 효과적인 구제방안이 무엇인지 이해하기 위해 노력해야 한다. 가능한 이해관계자와 직접 논의하고 구제방안을 모색하는 것이 도움이 된다. 기업과 이해관계자가 구제 방법에 대해 합의점에 도달하지 못한 경우에는 법원, 행정절차 혹은 상호 합의 절차 등 적절한 구제절차를 밟는 것이 바람직하다.

고충처리 절차는 부정적 영향이 확대되는 것을 초기에 방지하고 근본적인 문제를 다룰 수 있을 만큼 광범위해야 한다. 고충처리 메커니즘을 특정 인권 문제나 법률 및 기준 위반에 대한 주장으로만 제한하는 것은 오히려 역효과를 초래할 수 있다. 명확한 근거가 없는 고충에 대해서는 배제해야 하지만 자세한 조사나 주의없이 근거가 없는 고충이라고 단정하는 것은 위험하다. 취약 그룹의 특성을 고려하여 고충을 제기할 수 있는 구체적이고 실질적인 방안을 모색하는 것이 필요하다.

기업 내부적으로는 인권 정책 및 구제절차가 잘 구축되어 있더라도 개인의 실수, 예상치 못한 문제가 발생하는 경우, 협력사가 기업의 제품·서비스와 연결되어 인권을 침해하는 경우 등과 같이 인권 리스크는 항상 존재한다. 기업은 실사 프로세스를 통해 과거 및 현재의 기업활동으로 발생한 부정적 영향을 파악하게 되는데, 이와 같은 영향은 이해관계자 참여, 현장 직원의 관찰, 학계, NGO, 노동단체 등과 같은 채널을 통해 명확해지기도 한다. 기업은 부정적 영향이 발생하거나 의혹이 있는 경우, 사내에 신속하게 대응할 명확한 절차를 구축해 둘 필요가 있다. 그렇지 않으면 개인의 안전이 위협에 처한 상황에 대해서 검증되지 않은 접근법(구제절차)을 적용하게 되어 결과적으로 부정적 인권 영향을 방지하지 못하거나 오히려 강화시킬 수 있기 때문이다.

또한 기업은 협력사가 자체적인 고충처리 메커니즘을 개발하도록 독려하고, 지원해야 한다. 또 고충처리 메커니즘에는 가능한 합법적인 노동조합이나 노동자 대표를 포함해야 한다. 한편 기업은 공급업체의 고충처리 절차가 제대로 작동하지 않는 상황에 대비하여 협력사 노동자를 위한 '예비채널(fall-back channel)'을 제공하는 것을 고려해야 한다. 협력사의 고충처리 절차는 기업 운영과 관련된 인권 영향에 대해 중요한 정보를 제공한다. 특히 고위험군 업체에 대해서는 계약 시 업체들이 자체적으로 고충처리 메커니즘을 수립하고, 고충의 결과와 핵심 내용에 대해 주기적으로 공유해줄 것을 요청해야 한다.

고충처리 메커니즘의 이점

- ▲ 부정적 영향 예방 및 대응방안에 대한 내부 논의 활성화
- ▲ 피해자의 관점에서 이해하고 적합한 구제책 제공
- ▲ 이해관계자와의 신뢰 형성 및 관계 강화에 기여
- ▲ 기업 정책 및 절차의 취약점을 파악하고 지속적인 개선에 기여
- ▲ 경영진의 관심 및 지지 확보
- ▲ 기업의 대응 효과성에 대한 피드백 제공 가능

출처: European Commission, ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013)

5.2 고충처리 메커니즘 운영

고충처리 메커니즘을 효과적으로 운영하기 위해서는 고충 제기 채널을 제공하는 것을 넘어서, 문제가 확대되기 전에 조기에 해결하는 것이 무엇보다 중요하며, 내·외부 이해관계자의 적극적인 참여가 필요하다. 동 메커니즘은 사법적 혹은 다른 국가 기반의 구제절차에 대한 접근을 막거나 합법적인 노동조합의 역할을 방해해서는 안되며, 고충 접수자에 대한 보복을 예방하기 위해 상시 주의를 기울여야 한다. 특정 사안, 예를 들면 ▲ 잠재적으로 심각한 인권 영향을 초래하는 경우 ▲ 고충 내용이 범죄로서의 가능성을 보이는 경우 ▲ 고충 내용에 다른 기업 혹은 공무원이 연루되어 있는 경우에는 관계 당국에 고충처리 절차를 위임할 수 있으며, 고충 접수자가 내부적인 불이익을 당하지 않도록 주의해야 한다.

고충처리 메커니즘이 효과적으로 운영되고, 그에 대한 이해관계자의 높은 인식 수준 및 지지가 있을 경우에는 ▲ 직원들의 적극적인 피드백 제공 ▲ 고충이 발생하는 부분, 정책 및 시스템의 취약점의 발견 및 개선 ▲ 인권 침해 당사자들의 고충에 대한 경청, 해결 노력에 대한 기업의 진정성 공유 등이 가능하다는 이점이 있다.

◎ 이해관계자별 고충처리 메커니즘 참여

내부 참여	
고위경영진 및 이사회	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 메커니즘에 대한 관리감독 고충처리 메커니즘의 운영 현황 및 결과를 보고 받고, 심각한 인권 이슈에 대해 의사 결정
직원	<ul style="list-style-type: none"> 보류(Pending) 사례를 조사하고, 시스템적인 문제에 대해 해결방안을 모색 고충처리 메커니즘의 존재를 인식하고, 불만 사항이 제기되었을 경우 즉각적으로 참여 고충처리 메커니즘의 추적 및 성과 개선을 위해 피드백을 제공 노조 대표들도 고충처리 프로세스에 참여 단, 메커니즘이 어떤 방식으로든 단체교섭권을 훼손하지 않도록 주의를 기울여야 함 .
외부 참여	
정부, NGO, 시민사회, 국제기구 등의 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 메커니즘 구축 지원, 기업과 공동으로 특정 사례 조사 및 고충처리 메커니즘 운영 양측이 동의하는 경우 조정자 역할을 수행
(잠재적으로) 영향을 받는 그룹	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 메커니즘에 쉽게 접근할 수 있어야 하며, 그들의 필요와 소통 방식에 따라 적절히 조정되어야 함 프로세스 전반에 적극적으로 참여하고 의견을 제시

출처: UN Global Compact Network Germany & twentyfifty, Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence: A Business Guide

*** 비사법적 고충처리 메커니즘에 대한 효과성 기준**

- 정당성**
 고충처리 메커니즘은 이해관계자들이 신뢰할 수 있도록 절차가 공정해야 하며, 신뢰를 통해 정당성을 확보해야 한다.
- 접근성**
 제도에 관한 이해도 부족, 언어, 읽기쓰기 능력, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등 특정한 장벽에 부딪힌 피해 집단에 적절한 도움이 제공되어야 하고, 절차에 관련된 모든 이해관계자에게 공표되어야 한다.
- 예측성**
 각 단계별 진행 기간, 명확한 진행 절차 유형, 예측 가능한 성과 및 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 제공해야 한다. 각 요소는 유연성을 허용하기는 하지만, 각 절차 과정에 소요되는 기한은 가급적 지켜야 한다.
- 형평성**
 침해 당사자가 정당하게 정보를 제공받고 존중 받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식의 접근을 보장한다.
- 투명성**
 개인의 고충에 대해 “당사자들이 정기적으로 커뮤니케이션하는 것”은 이 과정에서 신뢰를 유지하는데 핵심적인 역할을 한다. 통계, 사례 연구 혹은 특정한 사례 등 보다 상세한 정보를 제공함으로써 넓은 범위의 이해관계자들에게 제도와 성과에 관한 투명성을 제공해야 한다. 동시에, 필요하다면 침해 당사자의 개인 정보 등에 대한 비밀은 보장되어야 한다.
- 권리의 적합성**
 고충이 인권이라는 용어와 연계되지 않고, 초기에 인권 침해 이슈로 인지되지 않았더라도, 그 결과와 구제책은 국제적으로 인정된 인권 기준과 일치하도록 보장해야 한다.
- 지속적인 학습 자료**
 제도를 관리하는 기관은 고충의 원인, 방식, 주기성을 분석하여 차후 고충이나 침해를 방지하고 정책 및 제도 등을 개선하기 위해 시사점을 파악하고 조치를 마련해야 한다.

출처: 유엔인권고등판무관사무소(OHCHR), 유엔 기업과 인권 이행지침
 참고: 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행

국내 비사법적 구제 채널

국가인권위원회

- 개요: 국가인권위원회는 2001년에 설립된 인권전담기구로, 인권 관련 정책 연구 및 개선 권고, 교육·홍보 활동, 인권침해행위 및 차별행위에 대한 조사와 구제 등 국민 인권 보호와 신장을 목표로 활동하고 있다. 특히 전국민을 대상으로 인권상담을 실시하고 진정사건을 접수하여 국민의 권리 구제를 위해 노력하고 있으며 접수된 진정사건은 각각 인권침해, 차별행위, 기타의 대분류로 구분하여 연간 통계보고서를 발간하고 있다.
- 통계: 국가인권위원회가 매년 발간하는 <국가인권위원회 통계> 보고서에 따르면 동 기관은 2021년 총 10,029건의 진정을 접수 받았으며, 이중 인권 침해에 관한 진정은 과반 이상인 74.1% (7,430건)를 차지하였다. 전체의 25.5% (2,559건)는 차별행위에 관한 진정이었다.

OECD 국내연락사무소(National Contact Point, NCP)

- 개요: OECD 이사회는 OECD 다국적기업 가이드라인의 이행력 확보를 위해 OECD 다국적기업 가이드라인을 수락한 국가(2019년 기준 48개국)를 대상으로 국내연락사무소(NCP) 설치를 권고한 바 있으며, 우리나라의 경우 산업통상자원부 산하 공공기관이자 상설 법정 중재기관인 대한상사중재원이 NCP 사무국 역할을 담당하고 있다. 대한상사중재원은 OECD 다국적기업 가이드라인의 국내외 홍보 및 조사, 이의제기 처리, 국제 사회와의 협력 등 다양한 업무를 수행하고 있다.
 - ▲ 홍보활동: 가이드라인과 관련된 OECD 발간 자료 제공(국문), 국내외 설명회, 교육, 광고 등을 통해 인식 제고
 - ▲ 이의제기 처리: 이의제기 신청을 접수하고 당사자들의 합의를 위한 조정
 - ▲ 국제 사회와의 협력: 매년 OECD에 한국NCP 활동 보고 등에 협력

국민권익위원회

- 개요: 국민권익위원회는 국민의 권익보호 및 구제, 부패방지를 위해 2008년 설립된 종합적인 옴부즈맨 기관으로, 불합리한 행정제도 개선, 공직사회 부패 예방 및 규제를 통한 청렴한 사회 확립, 행정쟁송을 통한 국민의 권리 보호 등의 업무를 이행하고 있다. 국민권익위원회의 고충민원은 행정소송 등 다른 권리 구제 제도보다 비용 부담이 적고 이용절차가 간편하다는 이점이 있다.

[사례1] 베일 (Vale)

2019년 1월 25일, 광산 기업 베일이 소유한 브루마디뉴 마을 근처의 코레고 도 페이자오치 광산의 댐이 붕괴되어 270명이 사망했다. 재난 이후 진행되었던 조사를 통해 베일이 댐이 불안정하다는 것을 사전에 인지하고 있었고, 댐의 파괴와 재난을 막기 위한 충분한 조치를 취하지 않았다는 것을 암시하는 증거를 발견했다. 2021년 2월에 재난의 피해자들은 70억 달러의 보상금을 받았고, 베일의 고위 경영진은 현재 브라질 법원에서 살인 혐의로 재판받고 있다. 베일은 또한 특히 유럽에서의 많은 투자자들로부터 블랙리스트에 올랐고, 그 결과 주가가 크게 하락했다. 해당 참사는 2015년 11월 수십 명이 사망하고 660km가 넘는 수로가 오염됐던 브라질 공동 소유 댐 두 개가 붕괴된 데 이어 베일이 연루된 두 번째 참사다.

2019년에 발생한 재난의 후속 조치로 배상에 대한 페이지를 운영 중이며, 배상에 대한 내용과 과정을 공개한 "Reparation Report"를 발간하고 있다. 해당 보고서에는 피해자와 지역사회에 대한 금전적 보상을 포함한 보건 및 교육 이니셔티브와 환경 복원을 위한 노력이 담겨져 있다.



Rare butterfly found in Brumadinho indicates ways to the recovery of the biodiversity in the region.
Photo: Guarda-Chuva

Reparation
Report



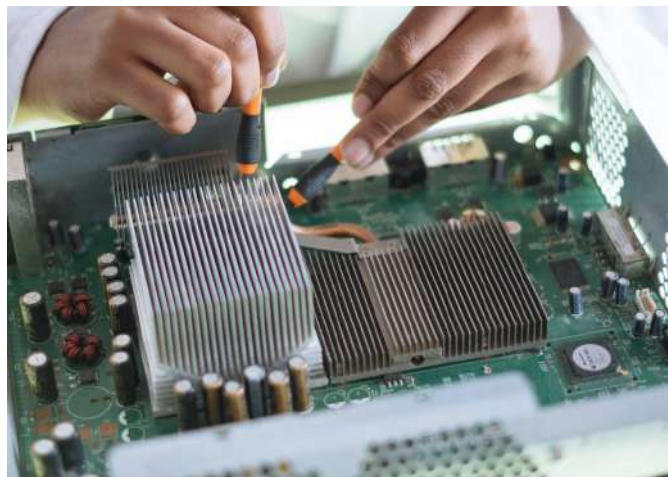
출처: Business & Human Rights Navigator,
Vale: Victims Awarded Compensation in Disaster;
Vale, Reparation Report

[사례2] NXP반도체 (NXP Semiconductors)

NXP반도체의 'Speak Up' 핫라인은 직원들이 NXP반도체의 행동강령에 대한 위반 사항을 보고할 수 있도록 한다. 핫라인은 공급망 노동자들도 이용 가능하며, 제3자 기관이 운영한다. NXP반도체의 법률 부서는 Speak Up을 통해 수신되는 모든 익명 보고의 주요 게이트키퍼이며, 고충이 제기된 문제에 대해 조사 및 해결을 위해 회사의 각 컴플라이언스 관리자에게 관련 내용을 전달하는 역할을 한다. 직접고용 및 공급망 노동자는 감사 관련 면담 시 제보자 보호 정보와 무료 통화가 가능한 연락처 및 이메일 주소가 포함된 명함을 제공 받으며, 해당 명함은 이주노동자에 대한 접근성을 보장하기 위해 여러 언어로 번역되었다.

한 예로, 이 핫라인은 대만의 한 외국인 이주노동자가 NXP반도체의 공급업체에 의해 기숙사 서비스에 대해 과다 청구되었다고 보고하기 위해 사용되었다. NXP반도체는 공급업체와 협력하여 문제를 조사하고(동일한 관행의 다른 사례를 발견함) 문제를 해결했으며, 영향을 받은 사람들은 공급업체로부터 보상을 받았다.

코로나19 팬데믹으로 인해 NXP반도체 직원들은 2020년 대부분의 기간 동안 현장 공급업체 공장 감사를 수행할 수 없었다. NXP반도체는 화상통화로 진행된 노동자 인터뷰를 포함한 온라인 감사를 통해 공급망 노동자와 Speak Up 핫라인 명함을 계속 공유할 수 있었다. 관리자 없이 인터뷰를 진행할 때 노동자들에게 명함을 보여주며, 스크린샷을 찍어 핫라인 번호와 제보자 보호 정보에 접근할 수 있도록 했다.



출처: UNGC Network Australia, Effective Modern Slavery Grievance Mechanisms: A Case Study Publication for Business (2021)

체크리스트

 : Advanced

	고충처리 메커니즘	예	아니오	계획중	진행상황
1	임직원 및 실제적·잠재적 이해관계자의 고충을 접수 및 처리하기 위한 고충처리 메커니즘이 마련되어 있는가				
2	고충처리 메커니즘 수립 시, 핵심 부서 및 리스크가 높은 부서의 담당자가 참여하는가				
3	고충 제기에 대한 진행 절차 및 기간, 접수 결과 등의 정보를 명확하게 제공하고 있는가				
4	익명성 보장 및 보복을 방지하기 위한 방안을 마련하였는가				
5	취약그룹의 특성을 고려해 고충처리 메커니즘을 수립하였는가				
6	고충처리 메커니즘을 정기적으로 모니터링하고 평가하는가				
7	고충처리 메커니즘에 대한 내·외부 이해관계자 및 독립적인 외부 전문가의 의견을 수렴하여 정기적으로 개선하고 있는가				
8	협력사가 고충처리 메커니즘을 구축하도록 독려하고 있는가				
12	고충처리 메커니즘을 다양한 언어 및 형태로 운영하고 있는가				

▶ **부록: 기업과 인권 주요 이슈**

유엔 인권이사회가 2011년 만장일치로 채택한 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)은 “보호, 존중, 구제” 프레임워크 하에 기업이 의무를 이행할 수 있는 방법에 대한 높은 수준의 지침을 제공하며, 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 예방하고 대응하는 방안에 대한 기준을 제시하고 있다. 하지만 UNGPs에서 제시한 인권 존중 책임을 이행하려고 노력하는 기업들은 복잡한 사회적, 정치적, 경제적 상황과 직접적인 해결책이 없는 상황을 마주하며 어려움을 겪는다. 특히, 기업과 인권과 관련된 다양한 이슈들의 고유한 이해하고 대응하는 것이 기업의 과제 중 하나이다.

이에 유엔글로벌콤팩트는 독일 정부 산하 기업과 인권 헬프데스크 및 베리스크 메이플크로프트와 함께 기업이 인권에 대한 이해를 높이고 효과적으로 실사를 이행할 수 있도록 기업과 인권 내비게이터(Business & Human Rights Navigator)를 출시했으며, 해당 플랫폼에는 ▲ 아동노동 ▲ 강제노동 ▲ 차별 ▲ 결사의 자유 ▲ 산업안전보건 ▲ 생활임금 ▲ 근로시간 ▲ 성 평등 ▲ 이주노동자 ▲ 원주민의 열 가지 주요 이슈에 대한 심층 분석 및 시사 고려사항을 제시하고 있다. 본 지침서는 ▲ 디지털 보안 및 사생활 보호 ▲ 환경 및 환경권 보호의 두 이슈를 추가적으로 선정하였고, 기업과 인권 내비게이터의 주요 내용을 발췌 및 번역하여 주요 이슈에 대한 개요 및 참고자료를 소개한다.

1. 아동노동

국제노동기구(International Labour Organisation, ILO)의 정의에 따르면, 아동노동이란 아이들의 복지를 해치며 그들의 교육, 발달, 미래 생계를 방해하는 모든 형태의 노동을 일컫는다. ILO와 유니세프는 2020년 초, 전 세계적으로 6천 3백만 명의 소녀들과 9천 7백만 명의 소년들, 1억 6천만 명의 어린이들이 아동노동에 종사하고 있다고 추산하며, 이는 전 세계 어린이 10명 중 거의 1명을 차지한다는 수치를 발표한 바 있다. 7,900만 명의 어린이(아동노동에 종사하는 전체 아동의 약 50%)가 농업이나 광업, 위험한 기계 작동, 고층에서 일하는 등, 고위험 업종에 동원된 것으로 나타났다. 그러나 본 수치 또한 추정치에 불과하며, 아동노동은 그 불법적 성격 탓에 정량화가 쉽지 않다.

아동노동이 발생하는 복잡한 사회적, 경제적 상황을 고려할 때, 기업은 아동노동을 책임감 있게 해결하는 과정에서 딜레마를 겪을 가능성이 있다. 기업은 최소 연령에 대한 국제 노동 기준과 국가 법률에 포함된 원칙을 존중해야 하지만, 아동에 미칠 수 있는 영향을 고려하지 않은 채 운영하거나, 공급망에서 무조건 아동을 배제하면 잠재적으로 그들의 상황을 악화시킬 수 있다. 예를 들어, 적절한 대안 없이 일터에서 아이들을 내보내면, 더욱 취약한 업종에서 아동이 일하게 되거나, 가족 내 빈곤 악화로 인해 건강과 보전에 부정적 영향을 받을 수 있다.

2. 강제노동

ILO에 따르면 강제노동은 처벌의 위협에서 자발적이지 않은 어떤 일이나 서비스를 일컫는다. 처벌은 징역, 신체적 폭력의 위협 또는 사용, 심리적 강요, 노동자의 자유에 대한 제한, 노동자의 작업장 밖에서의 이동 제한 등의 제재를 뜻한다. 또한 피해자의 가족을 해칠 위협, 당국에 불법 노동자를 신고할 위협, 신원 증명 서류 갈취, 임금 지급 보류도 이에 해당한다. "강제노동"과 "현대판 노예제"는 종종 상호 교환적으로 사용되지만, 중요한 차이점은 현대판 노예제는 일반적으로 강제결혼을 포함한다는 것이다.

기업의 딜레마는 강제노동의 존재를 파악하는 데 어려움이 있는 사업장과 공급망 내의 강제노동 문제를 해결하는 방법에 있다. 강제노동은 다국적 기업이 우수한 작업 관행을 보장하기 위해 엄격한 절차가 마련되는 경향이 있기 때문에 자체 직원에 대해서는 덜 발생한다. 그러나 강제노동은 OECD 국가에서도 도급업자와 서비스 공급업체 직원(예: 청소, 물류, 건설)이 착취의 위험에 처해 있기 때문에 단 한 단계만 벗어나도 발견할 수 있다. 강제노동 리스크는 공급망에 따라 더욱 증가하며, 특히 기업이 높은 빈곤, 불평등, 대규모 비공식 경제, 부패, 법적 보호 부족, 열악한 법 집행 및 열악한 고용 대행업체를 사용하는 것이 일반적인 국가에서 운영할 때 더 큰 리스크가 발생한다.

3. 차별

ILO에 따르면, 고용과 직업에서의 차별은 "그 사람의 능력이나 직업의 고유한 요건과 관련이 없는 특성 때문에 다른 사람들보다 덜 호의적인 대우를 받을 때 발생한다". ILO 협약 제111호에 따라 공식적으로 금지되는 차별의 근거는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적인 성향 등이다. 차별의 근거는 해당 목록에만 국한되지 않으며, 예를 들어 HIV/AIDS, 나이, 장애, 가족 책임, 성적 지향, 노동조합 가입 또는 활동 여부, 언어 등과 같은 다른 이유도 포함할 수 있다.

특정한 차별은 문화적으로 수용되거나 국내법에 내재되어 있을 수 있으며, 특히 다른 문화적 규범과 법률을 가진 많은 국가에 걸쳐 사업체나 공급망이 있을 때 차별이 발생하지 않도록 하려는 기업들에게 어려움이 있다. 그러나 가장 일반적으로 차별은 간접적이고 암묵적인 또는 무의식적인 편견의 결과이며, 규칙이나 관행이 중립적인 것처럼 보이지만 실제로는 배제로 이어지는 경우에 발생한다. 그러한 경우, 차별은 발견하기 훨씬 더 힘들고 극복하기 위한 더 끈질긴 노력이 필요할 수 있다.

4. 결사의 자유

ILO에 따르면 결사의 자유는 고용주와 노동자가 자유롭게 자발적으로 자신이 선택한 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리에 대한 존중을 수반한다. 이 단체들은 간섭 없이 자유롭게 할 수행할 권리가 있으며, 고용주는 해당 단체에서 활동하는 노동자를 차별하거나 결사에 대한 노동자들의 결정에 관여하면 안 된다. 또한 정부는 협회를 결성하는 노동자나 고용주의 권리에 간섭해서는 안 된다. 노동자가 고용주와 자유롭게 협상할 수 있는 권리는 결사의 자유에 필수적인 요소이며, 단체교섭은 고용주와 노동자가 근로조건에 대해 논의하고 협상하는 자발적 과정이다. 단체교섭은 고용주 또는 그 대표와 노동조합 또는 노동자들의 대표가 직접적으로 참여할 수 있다.

기업의 딜레마는 자사의 운영, 사업 파트너 또는 공급업체가 법률 및 관행에서 결사의 자유에 대한 권리가 제한될 수 있는 국가에 기반을 두고 있을 때 결사의 자유에 대한 권리를 어떻게 존중하는 것에 있다. 노동자들이 공식적으로 결사의 자유에 대한 권리를 누린다 해도, 여전히 차별, 비공식적인 제한, 협박, 그리고 심지어 폭력을 포함한 다양한 실질적인 장벽에 직면할 수 있다. 기업이 노동자의 노동조합 및 노동자 단체 결성과 가입에 대한 권리를 제한하면 다른 권리도 영향을 받을 가능성이 높다. 이는 안전 및 보건 리스크, 차별적 관행 또는 강제노동의 사용과 같은 노동권 침해가 발생하여 기업의 운영, 재무 및 법적 리스크로 이어질 수 있다.

5. 산업안전보건

ILO에 따르면 산업안전보건(Occupational Safe and Health, OSH)은 "업무 관련 상해 및 질병의 예방뿐만 아니라 노동자의 건강에 대한 보호 및 증진을 다루는 영역이다." 궁극적으로 OSH는 근로 조건과 환경을 개선해 노동자들의 안전과 보건의 유지를 도모하고, 근로와 관련된 상해가 발생할 경우 보상하는 것을 의미한다. OSH는 국제, 지역 및 국가 수준에서 규제된다. 직장에서의 안전과 보건은 높은 곳에서 일하거나 화학물질을 사용하여 일하는 것과 같은 전형적으로 위험한 직업에만 적용되는 것이 아니라, 사무실을 포함한 모든 고용 장소에 적용된다. OSH 법률 및 규정에는 신체적, 정신적 건강에 대해 업무와 직장을 노동자의 역량에 맞게 조정해야 한다는 고용주의 요구사항도 포함되어 있다.

책임 있는 기업의 딜레마는 안전 및 보건과 고용 상해 예방 방안이 불충분한 국가에서 운영되거나 안전 및 보건에 대한 문화가 부재할 때 운영 및 공급망의 모든 위치에서 모든 노동자를 위해 작업장이 안전하도록 보장하는 방법이다. 책임 있는 기업은 자국 내 장비나 자원의 부족으로 인해 공급업체나 협력업체가 자체 안전 및 보건 요구사항과 표준을 충족할 수 없거나, 불필요한 비용으로 간주될 수 있는 현지 법률 컴플라이언스 이상의 기준을 마련하기를 꺼리는 상황에 놓일 수 있다. 또한 노동자마다 요구사항이 다르기 때문에 직장 또는 업무 환경을 개별 노동자의 요구에 맞게 조정하는 것은 어려울 수 있다.

6. 생활임금

생활임금에 대한 보편적으로 합의된 정의는 존재하지 않지만, 대부분의 생활임금에 대한 설명과 정의에서 생활임금은 "노동자와 부양가족의 적절한 생활수준을 충분히 감당할 수 있는 노동자가 특정 지역에서 받는 표준 주급에 대한 보수이다. 적절한 생활수준의 요소에는 음식, 물, 주거, 교육, 의료, 교통, 의류 등 필수 요소들이 포함된다." 해당 정의는 세계생활임금연합에 의해 합의되었다.

생활임금에 대한 기업의 딜레마는 기업이 자사의 운영 및 공급망에서 일하는 노동자들이 생활임금을 받을 수 있도록 보장하고, 특히 법정 최저임금을 명시하지 않는 국가에 운영을 하거나 최저임금이 노동자와 부양가족에게 적절한 생활수준을 제공하지 못할 때에 있다.

7. 근로시간

근로시간은 노동자가 유급 노동에 종사하는 시간이다. 적절한 근로시간은 근로조건의 핵심요소를 나타내며 노동자의 소득 및 생활환경에 큰 영향을 미친다. 더 많은 직원이 장시간 근무하면 비즈니스 생산량을 늘리는 데 도움이 될 수 있지만, 생산성(주어진 입력 단위당 생산량)은 실제로 감소한다. 과도한 근로시간은 피로로 인한 사고, 업무 질 저하 등 기업에도 문제가 될 수 있으며, 장시간 일하는 것은 부정적인 정신적, 육체적, 사회적 영향을 초래할 수 있다. 많은 기업들이 최대 근로시간과 초과근무 정책을 가지고 있을 뿐만 아니라, 근무 중 휴식 시간, 근무 외 휴식 시간, 유급 휴일에 관한 정책들을 가지고 있다. 다만 많은 국가가 근로시간과 임금에 관한 법률과 보호를 제대로 하지 못하고 있고, 일부 사업장은 노동자에게 과도한 근로시간을 요구한다. 이러한 경우, 국제 노동 기준은 근로시간에 대한 기업 정책의 중요한 기준이 된다.

기업의 딜레마는 노동자가 과도한 근로시간을 강요 받거나 다른 선택지가 없을 때 근로시간 관련 국제 기준과 국내법을 준수하도록 어떻게 보장하는 지에 있다. 노동자들은 생산 차질이나 과도한 주문으로 인해 더 많은 시간을 일해야 할 수도 있고, 자신과 가족을 부양할 수 있는 충분한 수입을 얻기 위해 더 많은 시간을 일해야 할 수도 있다. 또한 긴 근로시간이 문화적으로 받아들여지거나 정부가 근로시간에 대해 제한하지 않고 법을 효과적으로 집행하지 않는 국가에서 발생할 수 있다.

8. 성 평등

성 평등은 유엔여성기구(UN Women)에 따르면 "여성, 남성, 소녀와 소년들의 평등한 권리, 책임, 기회"를 의미하며, ILO에서 강조한 것처럼 직장, 시장, 지역사회를 포함한 "생활의 모든 영역에서" 실현되어야 한다. 세계 어느 국가도 성 평등을 이루지 못했으며, 경제적 성 격차를 줄이려면 열 세대가 넘게 걸릴 것으로 전망된다. 부문과 산업에 걸쳐 성 평등 달성을 위한 다양한 노력을 목격하는 것은 고무적이지만, 전반적인 진전은 매우 느린 수준이다. 세계경제포럼(World Economic Forum, WEF) 글로벌 성 격차 보고서 2021은 여성의 경제적 권한과 참여 측면에서 평등을 이루려면 267년 이상이 걸릴 것으로 전망한다.

기업의 딜레마는 성 차별이 사회규범과 지역문화, 심지어 국내법에도 내재되어 있을 때 어떻게 자사의 운영 및 공급망 내에서 성 차별이 발생하지 않도록 하는 것이다. 성 평등과 관련된 직장, 시장, 지역사회에서의 기업이 갖는 과제는 다르며, 직장에서는 ▲여성인력 특장 직책을 맡을 수 없는 국가에서 운영 ▲특정 직책에 여성을 채용하는 데 어려움 ▲남성 노동자의 여성 매니저에 대한 성희롱을 포함한 적대적인 문화, 시장에서는 ▲여성 소유 비즈니스 식별 및 소통 ▲공급업체 및 비즈니스 파트너가 여성과 소녀의 권리를 존중하도록 보장 ▲마케팅과 광고를 통해 성 고정관념에 도전, 지역사회에서는 ▲여성 사업가가 남성 사업가에 비해 적은 자본과 적은 자원에 접근하는 국가에서 운영 및 소싱 ▲지역사회 프로그램에 대한 투자가 여성과 소녀들에게 도움이 되도록 보장 ▲가정폭력이 만연하는 국가에서 운영 및 소싱 등의 과제가 있다.

9. 이주노동자

이주노동자란 해외에서 보수를 받는 활동에 종사하거나 종사한 사람을 말하며, 이주노동은 해외에서 이주한 개인, 가족 또는 공동체에 의해 수행되는 노동이다. 이주노동자들은 '취업국'이나 지역의 성장과 발전에 기여하는 반면, 출신 국가나 지역은 이러한 노동자들이 집을 떠나 있는 동안 습득한 기술 및 '고향'으로 보내진 세금이나 송금으로부터 이익을 얻는다. 이주노동자들은 종종 차별 때문에 직장에서 인권과 노동권 침해에 직면한다.

이주노동자들은 기술 격차를 줄이고, 글로벌 지식에 대한 접근성을 높이고, 새로운 언어 능력과 문화적 인식을 통해 국제 네트워크 및 지역 네트워크에서의 접점을 강화함으로써 사업 성과와 생산성에 긍정적인 기여를 할 수 있다. 그러나 이주노동자들은 다른 노동자, 고용주 및 법률에 의한 차별, 부당한 근로 조건, 해로운 채용 관행과 같은 그들의 권리에 대한 다양한 문제에 직면할 수 있기 때문에, 기업에게 딜레마가 될 수 있다. 이주노동자들은 특히 취약성으로 인해 강제노동에 갇히거나 권리에 대한 이해 부족 및 사회적 자본이나 권력의 부족 등 다른 인권 침해의 위험에 처해 있다. 기업들은 특히 정부가 국제인권법에 따른 보호 의무를 이행하지 않을 때, 자사 운영 및 공급망에서 이주노동자들의 권리를 보장하는데 어려움을 경험할 수 있다.

10. 원주민

ILO에 따르면 전 세계적으로 4억7660만 명의 원주민이 살고 있으며 이 중 2억3840만 명은 여성, 2억3820만 명은 남성이다. 원주민들은 다른 사람들과 같은 권리를 가지고 있지만, 그들은 또한 특정한 역사적, 문화적, 사회적 특성 때문에 특별한 권리를 가지고 있다. 원주민의 권리에 관한 유엔 선언과 원주민 및 부족 민족에 관한 ILO 협약 제169호는 이러한 특별 권리를 정리하고 원주민의 개인 및 집단적 권리를 포괄적으로 규정하고 있다. 원주민의 권리는 "특별한 권리"가 아니라 원주민에게 적용되는 보편적인 인권의 표현이다. 국제법에 의거한 국가 기관의 주요 표준 중 하나는 원주민의 자유, 사전 및 정보 제공 동의(free, prior and informed consent, FPIC)에 기반하여 원주민과 상의하지 않고 어떤 결정도 내려지지 않도록 보장하는 것이다. 비록 정부와 원주민들 사이에서 FPIC에 대한 다양한 해석이 실질적인 문제를 일으킬 수 있지만(특히 토지 및 자원 권리와 문화 유산과 관련하여), 원주민들의 사전 협의 권리는 국제법에 의해 확고하게 확립되어 있다.

기업의 딜레마는 어떻게 원주민의 권리를 훼손하지 않고 본질적으로 중대한 신체적, 사회적, 문화적 영향을 미치는 수익성 있는 활동을 추구하느냐 하는 것이다. 원주민에 대한 법적 보호가 미흡한 국가에서 원주민의 토지 권리 분쟁이 광범위하게 발생할 경우 이러한 문제는 더욱 복잡해진다. 이때 기업은 국내법 또는 지방 정부에 의해 인정되지 않은 토착 영토에서 운영되는 것처럼 협의의 기준이 부족하기 때문에 원주민 권리 침해와 연계되어 있음을 발견할 수 있다. 예를 들어, 자원 추출은 원주민의 권리가 완전히 문서화되거나 인정되지 않은 지역에 발생할 수 있다. 이러한 영향이 큰 활동은 원주민의 고유 토지에 대한 권리를 포함한 기본적인 권리를 침해하거나 물과 같은 자원이나 문화적, 종교적 중요성을 지닌 지역에 대한 접근을 방해함으로써 원주민들의 생계나 삶의 방식에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

11. 디지털 보안 및 사생활 보호

디지털 기술의 발전은 인권 증진의 강력한 톨이 될 수 있으며, 인권 보호에 크게 기여할 수 있다. 하지만 인공지능을 비롯한 데이터 기반 기술의 개인정보를 사용하는 특성상, 데이터를 활용한 기술을 사용하는 기업은 해당 기술 사용에 있어 인권 침해적인 요소는 없는지 점검할 필요가 있다. 특히 '세계인권선언' 제12조와 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약' 제17조에서 "어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 명성에 대한 비난을 받지 아니한다. 모든 사람은 이러한 간섭이나 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다"라고 명시되어 있는 만큼, 개인의 사생활 보호는 기업이 존중해야 할 핵심 인권 요소 중 하나이다.

신기술에 대한 국가별 이해와 접근이 상이한 만큼, 디지털 보안 및 사생활 보호에 대한 법적 규제 및 기준도 국가별로 매우 다르다. 따라서 기업의 딜레마는 여러 국가에서 운영할 시 개인정보 보호에 대한 각기 다른 국내법에 대해 어떻게 공통된 정책을 가지면서 인권을 존중하는 것이다. 그렇기에 기업이 디지털 기술을 활용하여 수익성 있는 활동을 추구할 때 존엄성, 자율성 및 사생활을 보호할 수 있는 명확하고 효과적인 안전장치를 수립할 필요가 있다. 또한 OHCHR는 기업이 인권 옹호가들에 대한 개인정보를 수집했을 때 정부 혹은 다른 이해관계자들에게 전달하면 안 될 것을 강조한다.

12. 환경 및 환경권 보호

기업이 환경을 보호하고, 환경에 대한 부정적인 영향을 최소화하도록 요구하는 움직임이 전세계적으로 거세지고 있다. 그리고 보건, 식량, 물, 위생 등에 대한 권리를 포함한 인권의 폭넓은 범위를 완전하게 누리기 위해서는 안전하고 깨끗하며 지속가능한 환경이 필수적인 만큼 점점 환경 보호가 인권의 한 요소로서 여겨지고 있으며, 특히 유엔 인권이사회에서 2021년 10월에 '안전하고 깨끗하며 건강하고 지속가능한 환경에 관한 인권' 결의안이 통과된 것에 이어 2022년 7월에 유엔 총회에서 동 결의안을 기반으로 한 결의안이 161개국의 찬성으로 채택되었다. 이처럼 깨끗한 환경에 대한 접근은 사람이 누려야 하는 기본적인 권리로 인정되고 있으며, 이에 기업은 인권 존중 책임에 환경 보호도 포함되는 것을 인식할 필요가 있다.

기업의 딜레마는 지속가능한 환경을 위해 재생에너지 사용을 포함한 녹색경제로 전환할 때 정의로운 전환을 함께 실현하는 방법에 있다. 정의로운 전환의 개념은 2015년에 채택된 파리기후협약에 포함되어 있으며, 기후변화 대응에 있어 노동력에서의 정의로운 전환과 양질의 일자리 창출이 고려되어야 한다고 명시되어 있다. 그만큼 기업들은 저탄소 경제로 전환할 때 기존 고탄소 산업의 노동자들과 지역사회를 포함한 변화에 취약하고 영향을 받는 사람들을 보호하기 위한 조치를 취해야 한다.

▶ 부록: 주요 산업별 이니셔티브 및 플랫폼

1. 책임감 있는 비즈니스 연합 (Responsible Business Alliance, RBA)



RBA의 전신인 전자산업시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)는 2004년 Dell, HP, IBM 등 8개의 전자산업분야 선도기업들이 산업 내 사회적, 환경적, 윤리적 행동규범과 기준을 세우기

위해 설립함. 전자제품 생산에 사용되는 상품과 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 기업은 RBA에 참여함으로써 공동 기준인 행동규범을 채택하고 적극적으로 준수해야 하며, 1차 공급업체에도 행동규범을 인정하고 실행할 것을 요청해야 함.

산하 협의체로 책임감 있는 광물 이니셔티브(RMI: Responsible Minerals Initiative), 책임감 있는 노동 이니셔티브(RLI: Responsible Labor Initiative), 및 책임감 있는 공장 이니셔티브(RFI: Responsible Factory Initiative)를 두고 있음

- RBA 행동규범: 전자산업계 공급망 전반에 걸쳐 안전한 작업환경을 구축하고, 노동자가 존중받으며, 환경 친화적이고 윤리적인 기업 운영을 위해 제정한 기준으로 5개 분야 - 노동(7), 안전보건(8), 환경(8), 윤리(8), 관리 시스템(12) - 43개 기준을 제시하고 있음
- 주요 참여 기업: Amazon, Apple, Cisco, Dell, Ford, HP, IBM, Intel, Lenovo, Meta, Microsoft, Oracle, Qualcomm, Sony, LG전자, SK하이닉스, 삼성전자 등 약 200개 기업이 참여 중 (2022. 10 기준)
- 전자산업계의 지속가능한 공급망을 실현하기 위해 3개의 이니셔티브 운영 및 11개의 중점 이슈 활동
 - 이니셔티브: 책임감 있는 광물 이니셔티브 / 책임감 있는 노동 이니셔티브 / 책임감 있는 공장 이니셔티브
 - 중점 이슈: 인신 매매 및 강제 노동 관리 / 다양성 및 젠더 / 학생 노동자 관리 / 노동시간 관리 등
- 공급망의 노동, 안전보건, 환경, 윤리 등의 이행 수준을 평가할 수 있는 인증 평가 프로세스(Validated Assessment Process, VAP)를 제공하고, 회원사들이 평가 결과에 따라 입찰 제한 또는 인센티브를 부여하는 등 공급망 관리를 지원함

2. 책임감 있는 광물 이니셔티브 (Responsible Minerals Initiative, RMI)



RMI의 전신인 CFSI(Conflict Free Sourcing Initiative)는 2008년 전자산업시민연대(EICC)와 글로벌 e지속가능성이니셔티브(Global e-Sustainability Initiative, GeSI)가 공동 발족한 이니셔티브로, 3TG(주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금)로 대표되는 분쟁광물의 원산지를 추적하고 공개하여 책임있는 원자재 구매를 장려함. 기업이 분쟁광물 규제에 대한 올바른 의사결정을 내리고 대응전략을 수립할 수 있도록 돕고,

미분쟁(Conflict-free) 광물 구매를 독려하여 분쟁지역의 평화와 안전에 기여하고자 함.

- 주요 참여 기업: 3M, ABB, Apple, BMW, Boeing, BT, Cisco, Dell, Dupont, Facebook, Ford, GE, Google, HP, IBM, LG전자, SK하이닉스, 삼성전자 등 약 400개 기업 참여 중 (2022. 10 기준)
- 책임감 있는 광물 검증 프로세스(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP): 글로벌 공급망 내 분쟁광물에 대한 정보를 제공하고, 제3자 감사를 실시하여 국제기준과 프로토콜 준수를 독려
- 분쟁광물 보고 템플릿(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT): 광물의 원산지와 제련소 및 정제사에 관한 정보 공유를 용이하게 하는 표준 보고서 양식을 제공하고, 소프트웨어 기반의 대쉬보드 툴(MRPRO)을 공유함

3. 채굴산업 투명성 이니셔티브 (Extractive Industry Transparency Initiative, EITI)



2003년 설립된 EITI는 천연자원의 책임있는 관리와 투명성을 장려하는 글로벌 기준으로 석유, 가스 및 광산 등 천연자원에 대한 정부의 수입 및 지출 내역 등 재무정보 공개를 요구함. 주로 제3세계 국가에서 천연자원과 연관된 부패와 분쟁을 막기 위해 채굴업체가 현지 경제에 미치는 영향과 정부에 지급되는 자금 공개를 요구함. 이를 통해 EITI는 공공 및 기업 지배 구조를 강화하고 천연자원 관리에 대한 이해를 촉진하여 채굴산업에 대한 투명성과 책임성을 강화함.

- EITI 기준: EITI 참여국이 공개해야 하는 8가지 요구사항
 ① 정부, 기업, 시민사회 등 다양한 이해관계자 그룹의 참여 및 감독 ② 계약 및 인허가 관련 법적·제도적 체계 ③ 탐사 및 생산 활동 ④ 수익 ⑤ 수익 분배 ⑥ 사회적 지출 및 채굴산업의 경제적 영향력 ⑦ 결과 및 영향력 ⑧ 기준 준수 및 보고
- 주요 참여 기업: Anglo American, BP, Chevron, Eni, Exxon Mobil, Mitsubishi Materials, Shell 등 60여개 기업과 Oxfam, Transparency International 등 8개 시민단체 등이 참여 중 (2022. 10 기준)
- 현재 57개국에서 참여하고 있으며, 국가별 이행수준을 만족, 보통, 부적합 및 유예 등으로 구분함

4. 윤리적 무역 이니셔티브 (Ethical Trading Initiative, ETI)



윤리적 무역이란 소매업자 및 브랜드를 포함한 공급망 전반에서 노동자의 근로조건을 개선하기 위한 기업의 책임있는 활동을 뜻하며, ETI는 기업, NGO 및 노동조합이 참여하는 선도적인 연합체로 전세계 노동자의

권리 증진과 노동환경 및 근로조건 개선을 목표로 함. 회원사는 ETI 기본규범(ETI Base Code) 이행을 통해 임금, 노동시간, 안전보건을 개선함.

- ETI 기본규범: ILO 기준을 기반으로 만들어진 9개의 기본 규범
 ① 직업 선택의 자유 ② 단체 결사의 자유 보장 ③ 안전하고 위생적인 노동환경 조성 ④ 아동노동 금지 ⑤ 최저 생활임금 보장 ⑥ 과도한 초과근무 금지 ⑦ 차별 금지 ⑧ 정규직 보장 ⑨ 모든 형태의 학대 및 비인도적인 처우 금지
- 주요 참여 회원: ASOS, Daks, H&M, Lidl, Tesco, The Body Shop 등 107개 기업과 Fairtrade Foundation, Oxfam, Save the Children 등 21개 NGO, 4개 국제노동조합연합이 참여 중 (2022. 10 기준)
- 주요 프로그램: 인도 섬유산업의 여성 노동자 지원, 태국 수산업 이주노동자 권리 향상, 시리아 이주노동자에 합법적 일자리 지원, 방글라데시 의류산업의 근무 환경 개선 프로그램 등 회원사 간 협력을 통해 개선이 필요한 공급망의 노동환경을 개선함

5. 공정노동협회 (Fair Labor Association, FLA)



1999년에 설립된 FLA는 식음료 및 의류, 소비재 등 글로벌 공급망을 가지고 있는 기업의 가치사슬 전반에서 국제법 및 국내 노동법 준수와 노동환경 개선을 독려하며, 현지 농장 및 공장의 독립 외부 실사를 수행하고 이를 모니터링 보고서로 공개하여 생산 노동자의 인권을 보호하고자 함. 또한 이해관계자인 대학 및 시민사회단체와 협력하여 노동 문제에 대한 근본적이고 지속가능한 해결책을 마련하고자 함.

- 공정 노동 및 책임있는 조달/생산을 위한 10가지 원칙 (Principles of Fair Labor and Responsible Sourcing/ Production):
 - ① 작업장 표준(Workplace Standard) 준수
 - ② 본사 및 현지 담당자 교육
 - ③ 공급망 교육
 - ④ 고충처리 메커니즘 구축
 - ⑤ 모니터링
 - ⑥ 기준 준수 정보 수집 및 관리
 - ⑦ 시의적절하고 예방적인 구제책 마련
 - ⑧ 책임있는 구매 계획 실행
 - ⑨ 시민사회와 협의
 - ⑩ 검증 요건 충족
- 주요 참여 회원: Adidas, Arena, Hugo Boss, Nestle, New Balance, Nike, Patagonia, Puma 등 약 60개 기업과 전 세계의 150개 이상의 대학 및 시민단체가 회원으로 참여 중 (2022. 10 기준)
- 주요 프로그램: 터키의 면화산업의 노동조건 개선, 베트남 노동자들의 생활임금 지불을 위한 연구, 농업부문의 공급망에서 강제노동 및 아동노동 문제를 해결하기 위한 교육 툴킷 제공 등의 프로젝트 및 사례 조사를 통해 회원들의 공급망 노동환경을 개선함

6. 지속가능한 팜유 생산을 위한 협의회 (Roundtable on Sustainable Palm Oil, RSPO)



2004년에 설립된 RSPO는 공급망 내 협력 및 다자관계자의 소통을 통하여 지속가능한 팜유의 성장과 이용을 촉진함. 또한 독립된 인증기관의 평가를 통하여 지속가능한 방식으로 팜유를 생산하였음을 보장하는 RSPO 인증을 부여함.

- RSPO 인증의 8가지 주요 원칙
 - ① 투명성 보장
 - ② 법과 규제 준수
 - ③ 장기적인 자립경제 보장
 - ④ 생산자 및 제분소의 적절한 모범 사례 활용
 - ⑤ 환경적 책임, 천연자원 및 생물의 다양성 보존
 - ⑥ 지역사회에 대한 책임 있는 배려
 - ⑦ 신규 작물의 책임 있는 개발
 - ⑧ 주요 활동 분야에서의 지속적인 개선을 위한 노력
- 주요 참여 회원: Ajinomoto, Asahi, Cargill, Citi, Costco, Kellogg, L'oreal, McDonald's, Starbucks, Pepsi, Walmart, GS칼텍스, 농심, 아모레퍼시픽, 오뚜기 등 5,300여 개 기업, 금융기관, NGO가 참여 중 (2022. 10 기준)

7. 적도원칙 (Equator Principles)



2003년 국제금융공사(International Finance Corporation, IFC)와 미국의 시티그룹, 네덜란드의 ABN암로은행, 영국의 스코틀랜드왕립은행, 독일 HVB그룹 등 10개의 금융회사가 함께 발표한 프로젝트 파이낸싱 원칙으로, 대규모 개발

프로젝트가 환경파괴를 일으키거나 지역주민 또는 사회적 약자들의 인권을 침해할 경우, 자금지원을 하지 않겠다는 금융회사들의 자발적인 행동협약임.

- 10가지 행동 원칙
 - ① 검토 및 등급 분류: 프로젝트의 잠재적 환경·사회 리스크와 영향의 규모에 근거하여 등급(리스크가 가장 높은 A등급부터 가장 낮은 C등급까지) 분류
 - ② 환경·사회 평가: 모든 A/B등급 프로젝트에 대한 환경·사회 리스크 및 영향평가 프로세스 실시
 - ③ 적용되는 환경·사회 기준: 프로젝트 소재국의 환경·사회 이슈 관련 법률, 규정 및 인허가 사항 준수여부 확인
 - ④ 환경·사회 관리시스템 및 적도원칙 액션플랜: 모든 A/B등급 프로젝트에 대해 고객에게 환경·사회 관리시스템을 구축 및 유지할 것을 요구하고, 고객은 환경·사회 관리계획 제출
 - ⑤ 이해관계자 참여: A/B등급의 프로젝트의 경우, 지역사회 및 기타 이해관계자 참여 프로세스 실시
 - ⑥ 고충처리 메커니즘: 프로젝트의 환경·사회적 성과에 대한 우려와 불만사항의 접수 및 해결을 위한 고충처리 메커니즘 구축 요구
 - ⑦ 독립 검토: 모든 A등급 및 필요하다고 판단되는 B등급 프로젝트에 대해 독립 컨설턴트가 실사를 진행하고, 원칙 준수여부를 평가하는 독립 검토 실시
 - ⑧ 서약: 고객은 환경·사회와 관련된 소재국의 법률, 규정 및 인허가 사항 준수를 약속하는 금융계약서에 서약
 - ⑨ 독립 모니터링 및 보고: 고객의 원칙 준수여부를 평가하고, 지속적인 모니터링 및 보고를 위한 독립 컨설턴트 및 외부 전문가 고용 요청
 - ⑩ 정보공개 및 투명성: 환경·사회 영향평가서 요약문을 온라인에서 접근 및 열람할 수 있도록 공개
- 주요 참여 기업: ABN Amro, Bank of America, Barclay, Citigroup, HSBC, JP Morgan Chase Bank, KDB산업은행, 국민은행, 농협은행, 신한은행, 우리은행, 하나은행 등 134개 금융기관이 38개국에서 참여 중이며 (2022. 10 기준), 이들은 글로벌 프로젝트 금융시장의 70% 이상을 점유하고 있어 막강한 영향력을 발휘하고 있음.

▶ 참고자료 및 웹사이트

참고 자료	
OHCHR	- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011) - SDGs and Related Human Rights Table
OECD	- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
OECD	- OECD Multinational Enterprise Guidelines (2011)
ILO	- Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy(2017)
European Commission, Shift, Institute for Human Rights and Business (IHRB)	- Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013) - ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013) - Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013)
UN Global Compact Network Germany & twentyfifty	- Stakeholder Engagement in Human Rights: A Business Guide (2014) - 5 Steps towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015)
UN Global Compact	- UN Global Compact, Human-Rights-The-Foundation-of-Sustainable-Business (2018)
ITCU	- 2018 ITUC Global Rights Index: the World's Worst Counties for Workers
The International Business Leaders Forum(IBLF), International Finance Corporation(IFC), UNGC	- Guide to Human right Impact Assessment and Management (HRIAM, 2010)
The Danish Institute for Human Rights	- Human Rights and The 2030 Agenda for Sustainable Development (2018) - Talking the Human Rights Walk (2014)
Unilever	- Unilever Human Rights Progress Report 2017 (2017) - Unilever Annual Reports and Accounts (2018)
PepsiCo	- PepsiCo Salient Human Rights Statements
국가인권위원회	- 기업과 인권에 관한 보고서(2013) - 인권경영 길라잡이(2014)

웹사이트	
UN Global Compact Network Germany and Twentyfifty	Human Right Due Diligence Info Portal https://mr-sorgfalt.de/en/
Business & Human Rights Navigator	https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/
Shift	https://shiftproject.org/
ILO	https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm
OECD	https://www.oecd.org/
OHCHR	https://www.ohchr.org/EN/pages/home.aspx
The Danish Institute for Human Rights	https://www.humanrights.dk/
GRI	https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
UN Global Compact	https://www.unglobalcompact.org/
Oxfam	https://www.oxfam.org/en/research/business-and-human-rights
UN Guiding Principles Reporting Framework Investor Coalition	https://www.ungpreporting.org/
Business and Human Rights in Asia	http://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/programmes-and-initiatives/BusinessandHumanRights.html
ASEAN CSR Network Business and Human Rights	https://www.asean-csr-network.org/c/programs/business-a-human-rights
European Coalition for Corporate Justice	https://corporatejustice.org/
국가인권위원회	https://www.humanrights.go.kr/
법무부	http://www.moj.go.kr/moj/index.do
기획재정부	http://www.moef.go.kr/
고용노동부	http://www.moel.go.kr/index.do
산업통상자원부	http://www.motie.go.kr/www/main.do
행정안전부	https://www.mois.go.kr/frt/a01/frtMain.do

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

UN Global Compact Ten Principles

-
- 인권** **원칙 1** 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

원칙 2 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
make sure that they are not complicit in human rights abuses.
 - 노동** **원칙 3** 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,
Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

원칙 4 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

원칙 5 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
the effective abolition of child labour; and

원칙 6 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
 - 환경** **원칙 7** 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

원칙 8 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

원칙 9 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
 - 반부패** **원칙 10** 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.
Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



서울시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10층
Tel. +82 2 749 2149/50
Fax. +82 749 2148
Email. gckorea@globalcompact.kr
Web. www.unglobalcompact.kr