



공급망을 통해
안전과 보건을 증진하고
예방 및 보호의 문화를
구축하기 위한

아홉 가지 비즈니스 관행



United Nations
Global Compact



International
Labour
Organization



**국제노동기구와 유엔글로벌콤팩트는
공급망을 통해 산업 안전과 보건(OSH)을 증진하고,
예방 및 보호의 문화를 구축하기 위한
아홉 가지 비즈니스 관행을 다음과 같이 정리하였습니다.**

1 기존의 산업 안전과 보건(OSH) 문제에 대한 이해 증진을 위해 공급망 매핑을 실시한다

2 조달 관행에 OSH 및 고용 보호를 포함한다

3 긴밀한 협업을 비롯한 OSH 규정 준수 모니터링을 개선한다

4 수직, 수평적 지식과 역량 공유를 촉진한다

5 국가 법률 및 정책 프레임워크를 조정 및 보완하고, 개선을 이끄는 주체가 된다

6 근로자의 참여 및 사회적 대화를 촉진한다

7 근로 관련 상해 및 질병의 보고, 기록, 신고 개선을 위한 노력을 지원하여 데이터 수집 과정을 개선한다

8 개발 파트너와 협력하여 역량 및 파트너십 구축을 위한 모범 사례 및 혁신적인 접근 방식에 대한 지식을 공유한다

9 국가 정책 개발을 지원하고, OSH 관행 및 고용 상해 보호에 관한 소싱 국가의 국가 기관 강화를 위해 국제 이니셔티브에 참여한다



목차

소개	4
보고서 배경	5
근로 관련 상해의 경제적 비용: 저평가된 영향	6
글로벌 경제에서 산업 안전과 보건	7
고용 상해 보호	8
조달 관행이 미치는 영향	11
공급망을 통해 예방 및 보호의 문화를 구축하기 위한 아홉 가지 비즈니스 관행	12
관행 1: 기존의 산업 안전과 보건(OSH) 문제에 대한 이해 증진을 위해 공급망 매핑을 실시한다	13
관행 2: 조달 관행에 OSH 및 고용 보호를 포함한다	13
관행 3: 공급업체와의 긴밀한 협업을 비롯한 OSH 규정 준수 모니터링을 개선한다	14
관행 4: 수직, 수평적 지식과 역량 공유를 촉진한다	14
관행 5: 국가 법률 및 정책 프레임워크를 조정 및 보완하고, 개선을 이끄는 주체가 된다	15
관행 6: 근로자의 참여 및 사회적 대화를 촉진한다	16
관행 7: 근로 관련 상해 및 질병의 보고, 기록, 신고 개선을 위한 노력을 지원하여 데이터 수집 과정을 개선한다	16
관행 8: 개발 파트너와 협력하여 역량 및 파트너십 구축을 위한 모범 사례 및 혁신적인 접근 방식에 대한 지식을 공유한다	17
관행 9: 국가 정책 개발을 지원하고, OSH 관행 및 고용 상해 보호에 관한 소싱 국가의 국가 기관 강화를 위해 국제 이니셔티브에 참여한다	18
용어집	19
발간물 소개	20



소개

국제노동기구(ILO)에 따르면 매년 약 278만 명의 근로자가 산업 재해 및 업무 관련 질병으로 사망하며, 3억 7,400만명의 근로자가 비치명적 산업 재해로 고통받고 있습니다. 이는 매일 7,500명에 달하는 근로자가 안전하지 않고 건강에 해로운 작업 환경에서 사망함을 의미합니다. 작업장 관련 사망자는 교통사고(999,000명), 전쟁(502,000명), 폭력(563,000명), HIV/AIDS(312,000명)로 인한 연평균 사망자의 수를 초과합니다.¹

위험하고 인체에 해로운 근무 조건과 환경은 기업 지배 구조의 격차, 입법 프레임워크 부족, 지식과 자원의 부족, 지속 가능하지 않은 비즈니스 관행, 국가와 작업장 차원의 예방 문화 부족과 같은 근본적인 원인이 병존하여 형성됩니다. 정부와 기업은 OSH 문제를 해결하기 위해 수행할 각자의 역할이 있습니다.

강력한 OSH 법규 및 정책, 모범 비즈니스 관행이 고용상해 보험제도와 결합하여 1번 목표(빈곤의 종식), 3번 목표(건강과 복지), 8번 목표(양질의 일자리와 경제 성장)를 포함한 다수의 지속가능발전목표(SDGs) 및 관련 목표의 달성에 기여합니다.²

고용상해보험제도, 산업 안전과 보건 이니셔티브 모두 8번 목표에 따라, 모든 근로자를 위한 양질의 일자리 실현을 뒷받침하는 주요 동인입니다. 8번 목표의 8.8번 세부 목표에서는 산업 안전과 보건을 지속가능한발전의 우선순위로 설정합니다. 또한 “이주 근로자, 특히 여성 이주자와 불안정 고용 상태에 있는 근로자를 포함한 모든 근로자의 근로 권리를 보호하고, 안전하고 안정적인 작업

환경을 보장”하기 위한 공동의 노력을 요구합니다.³

고용상해보험제도는 2030년까지 빈곤층과 취약계층을 실질적으로 보장한다는 1번 목표의 1.3번 세부목표에 따라 구현해야 하는 사회보호시스템의 일부입니다. 또한 3번 목표의 3.8번 세부목표에서 재확인할 수 있듯, 효과적이며 제대로 작용하는 고용상해보험제도는 보편적인 의료 보장 및 양질의 보건 서비스 달성에 기여합니다.

본 보고서는 특히 국가 안전과 보건 및 고용상해보험제도가 부족한 국가에서 사업 운영 시, 안전하고 건강한 작업 환경을 보장하기 위한 기업의 역할에 중점을 둡니다. 보고서에서는 건전한 OSH 관행, 효과적인 고용상해보험제도 사이의 중요한 연관성을 식별하여 소개합니다. 즉, 업무 관련 상해를 입은 근로자의 소득을 보호하고, 의료비를 보장하기 위한 가장 바람직한 메커니즘을 제안합니다.

또한 OSH 분야에서 개발된 풍부한 지식, 전문성, 기구, 도구를 모든 작업장과 근로자가 활용할 수 있도록 하기 위해 기업이 구현할 관행을 식별합니다. 해당 관행은 입증된 사실에 기반하며, 유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPS), 다국적 기업과 사회적 정책에 관한 ILO 삼자공동선언(MNE 선언), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD 가이드라인) 등 국제기구의 지침을 따릅니다. 이러한 지침서는 인권을 보호하고 관련 정책, 법률, 규정 및 판결을 채택하는 일차적 책임이 국가에 있음을 인정합니다. 그러나 정부가 수립한 정책 프레임워크 내에서는 여전히 기업이 경제적, 사회적 발전과 모두를 위한 양질의 일자리 실현에 중요한 기여를 할 수 있음을 인정하고 있습니다.⁴

1. See International Labour Organization (ILO), Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience . 2019. Also see ILOSTAT.
 2. See SDG targets 1.3, 3.8, 3.9 and 8.8.
 3. United Nations. Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth.
 4. See, for example, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration), paras 1 –2.



보고서 배경

사망률과 질병률로 인한 부담은 산업과 노동 인구 사이에서 세계적으로 불균등하게 분포되어 있습니다. 업무 관련 사망률의 약 3분의 2(65%)는 아시아에서 발생하는 것으로 추정되며, 다른 지역의 경우 아프리카(11.8%), 유럽(11.7%), 미주(10.9%), 오세아니아(0.6%) 순으로 사망률이 기록되었습니다. 근로자 10만 명당 치명적 산업 재해 발생 비율 역시 아프리카와 아시아가 유럽보다 4~5배 이상 높은 비율을 기록하며, 지역적 격차가 크게 나타남을 알 수 있습니다.⁵

게다가 제조, 건설, 운송 및 저장 산업은 업무 관련 재해가 가장 자주 발생하는 산업 분야입니다.⁶ 해당 분야는 다른 분야와 마찬가지로 근로 관련 상해가 근로자에게 불균등하게 나타납니다. 근로 관련 상해에 가장 많이 노출된 근로자는 불안정한 고용 상태(비정규직, 임시직 또는 시간제 근로자), 비공식 고용 근로자, 중소기업(SMES) 근로자, 차별과 소외의 대상이 되는 집단(이주 근로자, 청년 근로자, 소수 인종 및 소수 민족) 등입니다.⁷

근로 관련 상해는 그 규모가 다양하고 여러 가지 원인으로 인해 발생하지만, 대체로 입법 프레임워크, 약한 규제 감독, 국가 및 작업장 차원의 안전 보건 문화의 부재를 포함한 국가 OSH 시스템의 결함과 관련이 있습니다.¹⁰ 2013년 4월 발생한 라나 플라자(RANA PLAZA) 사고와 같은 대규모 산업 재해에서 피해자와 그 부양가족에게 경제, 의료, 재활 지원이 보장되지 않는 보편적 고용상해보호제도의 부재가 드러나곤 합니다.

ILO는 OSH 협약을 위한 추진 프레임워크를 개발했습니다. 해당 프레임워크는 국가 예방적 안전보건 문화를 정부, 사업주 및 근로자가 정의된 권리, 책임, 의무 체계를 통해 안전하고 건강한 환경 보장을 위해 적극적으로 참여하고, 예방의 원칙이 최우선인 안전하고 건강한 작업 환경에 대한 권리를 존중 받는 문화로 규정합니다.

국가 차원의 조치는 제 187호 협약에서 언급하는 정책의 시행 및 정기적인 검토, 관련 법률 및 규정 시행, 다양한 관련 당국 및 기관 간 조정을 포함합니다. 기업 차원의 조치에는 근로자의 건강을 보호하고, 쾌적한 작업 환경을 보장해야 하는 사업주의 의무와 책임, 근로자 및 근로자 대표의 권리와 의무에 대해서도 다루고 있습니다.¹¹

5. ILO. Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. 2019, p. 5.
6. See ILOSTAT.
7. Wu, Y., Schwebel, D. C., and Guoqing, H., "Disparities in unintentional occupational injury mortality between high-income countries and low- and middle-income countries: 1990-2016." Environmental Research and Public Health, vol. 15 (10), p. 2296-2307.
8. ILO. Decent Work in Global Supply Chains, 2016, p. 7.
9. B. Nowrouki-Kia, N. Nadesar, J. Casole. "Systematic review: factors related to injuries in small- and medium-sized enterprises." International Journal of Critical Illness & Injury Science, 2019, vol. 9(2), p. 57-63.
10. ILO. Rana Plaza, Two Years On: Progress made & challenges ahead for the Bangladesh RMG sector. April 2015.
11. ILO. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. 2006 (No. 187).

근로 관련 상해의 경제적 비용: 저평가된 영향

전 세계적으로 GDP의 4%가 산업 재해 및 질병으로 인한 직간접적 비용으로 손실되며, 이는 노동 시간 손실, 산재 보상, 생산 중단 및 의료비를 포함합니다.¹² 이 비율은 일부 국가에서 6% 이상으로 증가하기도 합니다.¹³

기업 차원에서 산업 재해는 일련의 직간접적 비용과 결과를 초래합니다. 먼저, 사업주는 의료비(응급처치, 부상자 이송, 부상자 치료 및 재활에 걸리는 시간에 대한 비용)와 인력 비용(재해를 입은 근로자가 근무하지 못하는 시간에 대한 비용, 대체 인력 선발 및 훈련을 위한 추가 시간 비용)을 부담해야 합니다. 또한 다른 근로자가 재해를 입은 근로자를 지원하는 데 들어가는 시간, 사고 후 확인, 청소 및 수리, 작업 재배치, 재해를 입은 근로자의 실적 저하로 인한 비용을 부담해야 합니다. 이로 인해 생산망에 개입이 생길 수 있으며, 제3자에게 피해가 발생할 수도 있습니다. 또한 납기 불이행에 따른 비용, 파업 등의 사회적 갈등, 당국의 제재, 상해보험료 인상 등의 문제가 발생할 수 있습니다. 그 뿐 아니라, 불안하고 불공정한 근무 조건, 산업 재해에 대한 적절한 보호 장치 부재와 관련한 평판 리스크에 직면할 수도 있습니다.¹⁴

산업 재해는 근로자와 피부양자에 대해 경제적 측면 뿐 아니라 신체적, 정신적 건강 측면에서도 장·단기적으로 큰 영향을 미칩니다. 경제적 비용과 관련해서는 주로 소득의

손실, 재해를 입은 근로자가 지불해야 하는 의료비가 포함되며, 이로 인한 재정적 어려움이 있습니다. 만성적이고 쇠약한 상태의 근로자의 치료는 근로자와 그 가족이 부담하기 때문에, 특히 비용이 많이 듭니다. 그러나 치료를 연기하면 상태가 더 심각해지고, 비용이 증가합니다. 또한 해당 근로자는 건강한 근로자보다 경제적으로 힘들어지거나, 부채를 지거나, 자산의 손실과 같은 간접 비용을 부담해야 할 수 있습니다. 다른 가족 구성원도 재해를 입은 근로자를 돌보기 위해 일자리나 생산 손실 또는 교육 손실과 같은 대가를 지불해야 할 수 있습니다.¹⁵ 업무와 관련한 부상이 피해자와 그 가족에 미치는 심리사회적 영향도 고려해야 합니다.

산업 재해 추정치는 일반적으로 국가 통계에 포함된 정보를 기반으로 하는데, 정의, 데이터 수집 방법 및 품질에 일관성이 없습니다. 또한, 산업 재해 대다수(보통 최대 3분의 2)가 기록되지 않을 수도 있는 것으로 추정됩니다.¹⁶ 따라서 국가 통계는 정확한 산정이 아닌, 업무와 관련한 부상 및 질병 부담비용에 대한 근삿값을 제공하는 데 그치고 있습니다. 아직 많은 국가에서 완전하고 정확한 통계 수집에 필요한 전문 지식과 자원이 부족하기 때문에, 모든 범주의 근로자에 대한 근로 관련 상해 및 질병의 규모에 신뢰할 만한 평가를 내리기 어려운 실정입니다.

근로 관련 상해 및 질병의 예방을 위해서는 데이터가 필수적이므로, 기록, 통지 시스템, 데이터 분석에 대한 개선이 요구되는 실정입니다. 이를 통해 국가 OSH 시스템의 효과성에 대한 보다 신뢰할 수 있는 지표 제공과 제한된 자원을 할당할 OSH 문제 우선순위 설정에 도움이 될 것입니다.

12. J. Takala and others. "Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012," *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 2014, vol. 11(5), p. 329.
13. Hämäläinen and others, "Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses," *Workplace Safety and Health Institute*, 2017.
14. For more information on reputational risks: International Trade Union Confederation (ITUC). *Scandal: Inside the global supply chains of 50 top companies*. 2016.
15. ILO. *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. 2019, p. 9.
16. ILO. *Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers*. 2012, p. 14.

글로벌 경제에서 산업 안전과 보건

OSH 위험은 전 세계 모든 작업장에 본질적으로 내재되어 있는 것이 사실이나, 제한적 자원, 취약한 법적 프레임워크, 부적절한 법규 집행 및 지원 기능을 가진 국가의 작업장은 특정 문제에 직면해 있습니다. 이와 같은 문제는 국가 및 작업장 차원 모두에서, 예방적 안전 및 보건 문화의 부재 시 더욱 악화합니다.

많은 기업에서 이러한 결함을 해결하기 위해 자체 평가, 감사 및 제3자 인증을 포함한 모니터링 프로그램, 행동 강령 등 자발적 조치를 개발했습니다. 이러한 규정 준수 기반 지속 가능성 노력은 근무 조건을 개선하는 좋은 출발점이지만 리스크, 특히 직접 공급망을 넘어서는 곳에서 발견되는 리스크를 식별하고 해결하는 데는 충분하지 않을 수 있습니다.¹⁷

일부 기업에서는 이를 보완하기 위해 공급업체의 기술 전문성과 내부 관리 시스템을 개선하기 위한 역량 강화 이니셔티브에 집중하고 있습니다. 역량 강화 이니셔티브의 경우, 공급업체 스스로 작업 조건을 개선하는 데 도움이 됩니다. 또한 일부 기업은 동일한 산업군 내 기업 전반에 걸쳐 노동 표준을 설정하고 시행하기 위한 메커니즘을 수립하는 다중 이해관계자 이니셔티브에 합류하기도 했습니다.¹⁸ 마지막으로, 근로 조건 개선을 위해 근로감독관 등 민간 준수 이니셔티브와 공공 규제 당국이 협력하는 사례도 있습니다.¹⁹

부문 전반에 걸쳐 OSH에서 취약한 부분을 파악해 나가는 것은 다른 기업, 정부, 사업주, 근로자 조직, 시민 사회를 포함한 다양한 이해관계자가 생산한 정보를 활용하는 협력의 과정으로 작용합니다.

ILO는 식품 및 농업 가치 사슬, 특히 지식 공유 분야에서 산업 안전과 보건을 개선하기 위한 네 가지 기회 및 진입지점을 강조했습니다:²⁰

소싱 국가 내 OSH 기관의 역량 강화,
특히 OSH를 책임지는 국가 당국, 근로감독관, 산업 보건 서비스 및 사회 보호 시스템의 역량을 강화하는 것입니다. 공급망은 경제 전반에 걸쳐 안전과 보건 개선을 위한 진입지점입니다.

가장 취약한 근로자까지 미치는 공급망의 단계별로 수직적으로 지식을 공유하는 것입니다.
가치 사슬의 특정 단계에서 OSH 취약성이 식별되면, OSH 관리 시스템이 확립되어 있으며 훈련된 전문가 및 모니터링 시스템을 갖춘, 공급망의 꼭대기에 있는 기업이 공식 부문에서는 조금 떨어져 있는 소규모의 업체를 지원할 수 있습니다.

가장 취약한 근로자까지 미치는 공급망의 단계별로 수평적으로 지식을 공유하는 것입니다.
생산 단계별로 OSH 측면에서 취약한 공급망을 식별하면 그들과 모범 OSH 관행 경험을 공유할 수

있습니다. 고부가가치의 시장에 접근하거나 글로벌 구매자와 직접 연결된 일부 기업/공급업체는 리스크 요소를 제어하는 높은 수준의 시스템을 갖추고 있을 것이고, 생산 단계에서 OSH와 생산성에서 오는 시너지 효과를 이미 누리고 있을 것입니다. 이러한 풍부한 지식과 경험을 국내 시장에만 공급하는 기업이나 나머지 부문에 있는 업체와 공유할 수 있습니다. 이 방법을 통해 우수한 OSH 관행을 수행하는 기업 부문과 그렇지 못한 기업 부문으로 분리되는 것을 피할 수 있습니다.

동일한 제품을 공급하는 다양한 소싱 국가 간 예방 조치에 대한 지식을 공유하는 것입니다.
위험 및 리스크 요소는 상황에 따라 달라지며, 작업 프로세스에 따라 다릅니다. 결과적으로 한 소싱 국가에서 특정 가치 사슬을 위해 개발한 OSH 혁신이 다른 국가에서도 이익으로 활용될 수 있습니다. 글로벌 구매자는 일부 시장 영향력을 더욱 활용하기 위해 단일 제품을 여러 국가에서 소싱할 수 있으며, 전체 공급 기반에 이익을 가져올 더 안전한 관행을 채택하려 할 것입니다.

17. S. Kuruville, N. Li, and J.L. Jackson, "Private regulation of labour standards in global supply chains: current status and future directions" in Delautre et. al. (eds.), ILO, Decent work in a globalized economy: Lessons from public and private initiative, 2021, p. 189.

18. Such as the Fair Labor Association and Fair Wear Foundation in the garment sector, and Fairtrade and Rainforest Alliance/UTZ in the agricultural sector.

19. R.M. Locke. The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy. Cambridge University Press, 2013, p. 156-173. Also see conclusions of the 2015 ILO tripartite meeting on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives.

20. ILO. Food and agriculture value chains: drivers and constraints for occupational safety and health improvement. 2017, vol. 1 p. 66.



고용 상해 보호: 효과적인 OSH 관행의 이면

고용 상해 보호란?

근로자의 안전한 근무 조건을 보장할 책임의 일환으로 사업주는 근로자(그리고 사망한 경우 생존자)에 대해 공정하고 공평하며 효과적인 보상을 보장할 책임이 있습니다. 여기에는 사고나 근로와 관련한 질병의 결과로 입은 소득 손실에 대한 보상, 근로자가 이용한 의료 및 관련 치료에 대한 보상이 포함됩니다.

이러한 제도 중 1세대로 “근로자 보상 제도”가 있습니다. “근로자 보상 제도”에 따르면, 근로자 또는 그 유족에 대한 보상은 사업주에게 법적 책임이 있습니다. 이 제도는 재정적 부담을 사업주에게만 전가했기 때문에, 사업주가 민간 보험에 가입해야 하는 경우가 많았습니다. 그러나 실질적인 사례를 보면, 법률에 의한 의무인 경우에도 일반적으로 최선의 결과로 귀결되지 않았습니다. 재해를 입은 근로자나 그 가족은 보험 청구 관련 정보를 입수하고 엄격한 건강 진단을 받아야 하기 때문입니다. 이와 같은 절차는 곧 치료 및 혜택의 지체로 이어집니다.

또한 사업주가 다른 법적 영향이 두려워 보험 청구를 제출하기를 꺼릴 수 있습니다. 현실적으로 효과적인 보장이 어렵다는 것은 재해를 입은 많은 근로자나 사망한 근로자의 피부양자가 법적으로 받을 자격 만큼, 또는 필요한 만큼 충분한 보상을 받지 못한다는 것을 의미합니다.

이러한 결함을 보완하기 위해 많은 국가에서 사업주의 책임 조항에 무과실 원칙을 적용하고, 고용 상해 비용 또는 적어도 공식 노동 시장에서 입은 상해 부문에 대해 사회 전반에 걸쳐 부담하는 사회 보험 제도로 이를 대체했습니다.

사업주와 근로자가 서로 거래를 한 결과입니다. 사업주는 근로 관련 상해의 리스크에 대비해 고용 상해 보험에 공동으로 자금을 지원하고 그 대가로 개별 보상 책임 및 긴 법정 소송에서 면제됩니다. 근로자 입장에서는 예측할 수 있고 시기 적절하며 공정하고 충분한 보상을 받을 수 있기 때문에 사업주 고소 권리를 포기합니다. 고용상해보험제도를 사용하면 대규모 사고를 포함한 산업 재해에서 사업주와 근로자를 더욱 안전하게 보호할 수 있습니다. 이러한 고용 상해 보호에 대한 접근 변화는 해당 문제 관련 ILO가 채택한 최신 표준에도 반영되어 있습니다.

근로 관련 상해에 현금 및 현물 보상을 제공하는 고용상해보험제도는 많은 국가에서 사회 보장인 가장 오래된 부분으로 남아있습니다.²¹ 이러한 제도는 근로 관련 부상으로 전체 또는 부분적인 작업 능력을 상실한 근로자 문제라는 현대 작업장의 핵심 과제를 해결하기 위해 만들어졌습니다. 또한 근로자가 업무와 관련하여 사망한 경우, 재정 지원 없이 남겨진 부양 가족의 필요를 충족합니다. 의료비 및 관련 치료를 필요한 만큼 제공하며, 재해를 입어 일할 수 없는 근로자에게 정기적인 급여를 제공합니다. 근로자가 입은 부상이 사망으로 이어지는 경우 해당 제도를 통해 부양가족에게 정기적인 급여와 장례 또는 사망 보조금이 제공됩니다.

21. 국가 차원에서 해당 제도를 지칭하는 명칭은 다양할 수 있음: 산업재해 보험 기관, 산업 재해 보험 기관, 산재 보상 제도 등

작업장 내 코로나19 감염 및 부상

전 세계 곳곳에 영향을 미친 코로나19 팬데믹은 현재 진행형이며, 직업의 세계도 예외가 아닙니다. 데이터는 여러모로 처참합니다. 인명 손실, 일자리 손실, 그리고 폐업은 여러가지 예 중 한 가지일 뿐입니다. 전 세계 수천 명의 의료 종사자들이 다른 생명을 구하려다 코로나19 바이러스에 감염된 후 목숨을 잃었다는 사실만으로도 위기의 심각성을 짐작할 수 있습니다. 그리고 안타깝게도 이러한 위험에 처한 것은 의료 종사자 뿐만이 아닙니다.

직업은 일반적으로 사회경제적 위치와 관련이 있으며, 이는 개인의 코로나19 감염 위험에도 영향을 미칠 수 있습니다. 전 세계 국가에서 가장 취약한 근로자가 여기에 가장 큰 영향을 받았습니다.

최근 정부 관행에 따르면, 직업적인 이유로 코로나19에 감염되면 감염된 근로자 또는 그 피부양자가 보상을 받을 수 있는 업무 관련 부상으로 간주할 수 있습니다. 적절한 예방 조치를 취한다면 이와 같은 업무 관련 부상의 발생률이 줄어들고, 회복 비용도 그에 따라 달라질 것입니다.

그러나 최선의 예방 조치를 하더라도 리스크는 존재합니다. 모든 예방 정책은 근로자가 직장에서 코로나19에 감염되어 치료가 필요하거나, 일시적 또는 영구적으로 소득 손실을 겪거나, 감염의 결과로 사망하는 상황까지 보상 정책으로 연결해야 합니다. 제대로 작동하는 근로상해제도 설계는 예측할 수 있고, 시기적절한 지급과 법적 비용을 절감하는 안정적인 보장을 제공하여 근로자와 사업주 모두에게 이익이 됩니다.

원칙적으로 근로자 보상, 즉 고용상해보험은 사업자 부담금으로 전액을 조달해야 하므로 경제적 부담은 오로지 사업주에게 있습니다. 그러나 실제로는 근로자 산재 보상 제도의 열악한 적용 범위와 부적절한 지급액이라는 두 가지 요소로 인해 그 원칙이 지켜지지 않고 있습니다. 세계 노동력의 약 60%가 근로 관련 재해를 입거나, 질병에 걸리면 보호를 받지 못하고 있습니다.

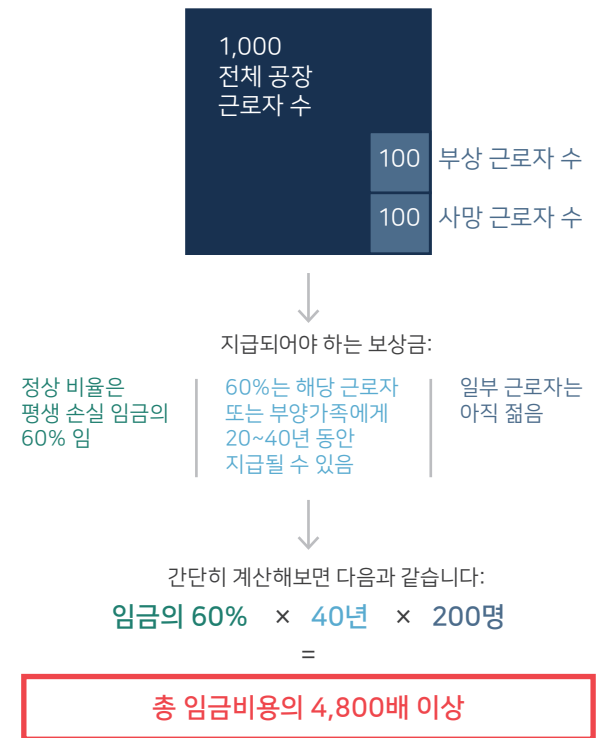
전 세계적으로 합법적이고 효과적인 보장이 부족하다는 것은 직장에서 얻은 질병으로 인한 인적 비용을 부담하는 것 외에도 근로자, 가족 및 지역 사회가 재정적 비용의 많은 부분을 부담한다는 것을 나타냅니다. 특히 다국적기업이 사업을 운영하는 저소득 및 중간 소득 국가의 경우 그렇습니다. 고용상해보험은 사회가 노동의 위험에 가시적인 경제적 비용을 부과하는 가장 중요한 수단입니다. 고용상해보험은 종종 예방 및 재활 서비스와 연결되므로, 보험금 보장의 격차는 공중 보건에도 악영향을 미칩니다.

보험금 보장 격차는 코로나19 팬데믹 기간에 더욱 명확해졌습니다. 다국적기업은 공급업체와 함께 고용상해보험 제도를 강화하고 기존의 부족한 부분을 해결하는 데 중요한 역할을 할 수 있습니다.

고용상해보험제도는 사업을 영속하는데 도움을 줄 수 있습니다. 고용상해보험이 적용되지 않는 작업장에서 사고가 발생하면 해당 사업주는 기업의 총 임금 청구서보다 몇 배나 많은 비용을 부담해야 하는 경우가 많습니다. 사업주가 어떤 형태로든 민간 보험에 들지 못하는 경우, 파산에 처할 리스크가 높아질 수 있는 것입니다. 이러한 경우 사업자는 사업 활동을 지속하기 위해서 재해를 입은 근로자에 보상

하지 않으려는 강력한 유인이 생길 것입니다. 재해를 입은 근로자와 그 가족의 경우, 의료 지원 부족과 동시에 생계가 손실되며 고질적인 빈곤으로부터 가족을 보호하는 마지막 보호벽이 무너지는 경험을 하게 됩니다.

고용상해보험제도가 없는
근로자 200명에게 발생한 산업재해 예시



고용상해제도가 있는 경우 비용을 알 수 있고, 예측할 수 있으며, 감당할 수 있는 수준으로, 임금의 1~2% 사이입니다.

기업이 효율적인 고용상해보험제도를 지원하면 법적, 재정적, 평판에 긍정적인 영향을 미칩니다. 고용상해보험제도는 기업의 이미지를 높이고, 기업을 평판 리스크로부터 보호합니다. 또한 일관되고 신뢰할 수 있는 공급업체를 확보하는 역량을 개선하여 비즈니스에 좋을 뿐만 아니라, 더 건강한 사회를 구축하는 데 도움이 됩니다. 또한 근로 관련 상해는 현물 및 소득 기반 보상이 필요한 국내 및 국제법을 준수합니다. 기업이 책임 있는 비즈니스 관행, 특히 근로 관련 상해에 대한 보호 관행에 투자할 때 기업은 장기적 이익이 증진되는 효과를 누릴 수 있습니다.²²

고용상해보험제도는 산업 재해 및 질병 예방을 강화하는 데 중추적인 역할을 할 수 있습니다. 사회 보장 기관이 산업 재해 및 업무상 질병을 얻은 근로자에 대한 보상을 담당하고, 경우에 따라 재해를 입은 근로자의 재활을 담당하기 때문에 이들은 안전하고 건강한 노동력 기여에 전략적 관심을 가져야 합니다. 점점 더 이러한 제도의 의무 사항의 일부로 업무 관련 리스크 예방이 포함되고 있습니다. 전 세계의 많은 경험과 모범 사례를 통해 이러한 제도가 예방 문화 추진에 매우 중요한 역할을 할 수 있음을 알 수 있습니다.

이러한 기관 중 일부는 산업 안전과 보건에 대한 투자의 경제적 이익을 누릴 수 있습니다. 예방을 고용 상해 보호와 연결하면 근로 관련 재해와 질병을 줄이는 효과적인 메커니즘을 만들 수 있습니다. 또한 생산성을 높이고, 사업주에게 예방 활동을 강화할 인센티브를 제공할 수 있습니다. 예를 들어, 차등 등급 시스템 또는 성과 등급 시스템을 통해 고용상해보험비 절감 등을 활용하면 사업주가 고용상해보험제도를 지원하고 작업장 안전, 사고 및 질병 예방에 더 많은 관심을 기울이도록 만들 수 있습니다.

게다가 고용상해보험제도의 일부 자원을 산업 재해 및 근로 관련 질병의 영향을 받는 근로자를 줄이기 위한 예방 활동에 할당하여 지원할 수 있습니다. 그러면 보상 지출이 줄어들고 제도의 재정적 안정성을 향상하게 됩니다. 고용상해보험제도가 효과적으로 운영되면 직원, 사업주 및 정부에 혜택이 돌아갑니다. 이러한 제도는 근로자의 생활 수준 보호에 긍정적인 역할을 하며, 건전한 노사 관계를 유지하는 데 도움이 됩니다.²³

22. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. Socially Responsible Business: A Model for a Sustainable Future. 2017.

23. ILO. Strengthening the role of employment injury schemes to help prevent occupational accidents and diseases, 2013, p. 2.

24. ILO. Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention, 2014, p. 2.

예방의 문화를 향한 발걸음

1980년대 초반부터 유해 물질 노출 등 단일 이슈 및 광업, 건설, 제조업 등 고위험 분야에 집중하기보다는 안전과 보건에 대한 보다 전체적인 접근이 필요하다는 인식이 확산되었습니다. 이러한 접근 방식은 국가 및 기업 차원의 일반적인 예방 문화 수립을 강조합니다. 안전과 보건에 대한 이러한 새로운 사고 방식은 ILO의 1981년 ISO 협약(No. 155)과 이에 수반된 1981년 OSH 권고(No. 164)에 반영되었습니다.

OSH 협약은 OSH 예방 및 보호 조치 이행을 위한 국가 및 기업 차원의 정책 기본 원칙을 제시합니다. 이러한 원칙은 국가 OSH 정책 수립, 이행 및 주기적 검토에 대한 조치를 요구하고, 사업주, 근로자, 각 조직 및 기타 이해관계자의 완전한 참여 및 작업장 수준에서 OSH 조치의 이행을 포함합니다.

가장 최근의 OSH 문서인 OSH 협약을 위한 추진 프레임워크, 2006(No. 187)와 이에 수반된 OSH 권고, 2006(No. 197)에서는 예방 원칙이 최우선인 예방적 안전 보건 문화 개발의 중요성을 강조합니다. 이는 업무와 관련한 부상 및 질병을 보상하는 관련 보험 또는 사회 보장 제도와의 협력이 국가 OSH 시스템의 중요한 구성 요소임을 강조하고 있습니다(제4조 (3)(g)항).

또한 2019년 ILO는 노동의 미래를 위한 100주년 선언을 통해 “안전하고 건강한 노동 조건은 양질의 노동의 기본”이라고 강조한 바 있습니다. 점점 더 많은 국가와 기업이 OSH에 더 높은 우선순위를 두고 산업 재해와 질병을 예방하고 있습니다. 앞서 언급한 바와 같이 업무 관련 부상과 질병의 부담은 이전에 생각했던 것보다 훨씬 커졌습니다. 이제 산업 재해 및 질병이 생산성, 개별 기업의 경쟁력과 평판은 물론, 개인과 그 가족의 생계에도 중대한 영향을 미칠 수 있다는 인식이 널리 퍼져 있습니다. **요컨대, 예방은 가치가 있습니다.**²⁴

조달 관행이 산업 안전과 보건, 고용 상해 보호에 미치는 영향

글로벌 구매자의 구매 관행은 OSH 조건을 포함하여 양질의 일자리를 위한 핵심 조건을 만드는 공급업체의 역량에 직접 영향을 미칩니다. 글로벌 의류 산업을 그 예로 들 수 있습니다. 글로벌 구매자의 소싱 관행이 이른바 “패스트 패션”이 지배하는 산업으로 변화함에 따라, 의류 공장은 짧은 리드 타임 내 납품, 잦은 주문 변경 대응, 큰 변동성에 뛰어난 유연성으로 운영해야 하는 압박이 있습니다.²⁵ 이러한 경우, 공장이 더욱 유연하고 탄력적으로 운영되어야 하지만 근로자의 노동 시간은 늘고 더 낮은 임금으로 내몰리게 되는 경우가 많습니다. 연구에 따르면 장시간 노동과 부정적인 안전 및 보건 결과(높은 사고 리스크 등) 사이에는 명확한 연관성이 있습니다.²⁶

장시간 노동과 관련한 생명 및 건강 손실에 대한 초기 전 세계 추정치에 따르면, 2016년 주당 최소 55시간의 장시간 노동으로 인한 뇌졸중과 허혈성 심장질환으로 74만 5천명의 사망자가 나왔으며, 이는 2000년 이후 29% 증가한 수치입니다.²⁷ 장시간 노동은 현재 추정되는 전체 업무 관련 질병 부담의 약 3분의 1을 차지하는 것으로 알려져 있으며, 이는 근로 관련 질병 부담 중 가장 큰 리스크 요소입니다. 낮은 임금을 받는 근로자가 높은 임금을 받는 근로자보다 질병과 부상의 위험이 더 크다는 증거도 있습니다.²⁸

ILO가 ETI(ETHICAL TRADING INITIATIVE 윤리 거래 이니셔티브)와 함께 수행한 최근 연구에서는 안전 및 보건을 포함하여 구매 관행과 양질의 노동 사이의 직접적인 관계에 대한 경험적 증거를 보여줍니다.³⁰ 연구에 따르면

공급업체의 35%가 짧은 리드 타임이 작업장 사고의 증가로 이어졌다고 보고했으며, 81%는 짧은 리드 타임이 작업장에서 스트레스를 증가한다고 주장했습니다.³¹

안전 및 보건 표준을 조달 및 소싱 결정에 통합하면 공급업체 사이에서 안전과 보건 관리를 개선할 수 있으며, 여기에는 개선의 여지가 많습니다. ILO가 실시한 2017년 연구에 따르면 구매자와 공급업체 간 계약에 안전 기준이 포함된 경우는 55%뿐이고, 일반 근로 조건이 포함된 계약도 41%에 불과합니다.³² 고용 상해 보호가 포함된 계약은 없었습니다. 계약의 초점은 여전히 가격(78%), 주문량(72%), 납품일(71%)에 있습니다. 일부 근거에 따르면, 비용 또는 가격 이익을 확보하는 데 초점을 둔 소싱 전략은 구매자와 공급업체 간의 협력 및 신뢰 기반 관계에 도움이 되지 않습니다.³³

또한 사례 증거에 따르면 대부분의 기업에서 소싱 및 규정 준수 노력이 충분히 통합되지 않은 것으로 보고되었습니다.³⁴ 소싱 관리자가 비용 절감에 대한 보상만 받고 사회적 지속가능성을 고려하지 않는다면, 공급망 근로자의 안전과 보건을 포함한 근로 조건을 개선하려는 노력에 부정적인 영향을 줄 수 있습니다.

글로벌 구매자의 구매 관행은 양질의 일자리를 위한 핵심 조건을 만드는 공급업체의 역량에 직접적인 영향을 미칩니다

25. See Better Work, Progress and Potential: A focus on sourcing practices from a factory perspective, 2016.
26. See, for example: ILO. Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, 2012. For a specific country example, see Australian Institute of Health and Welfare, 2017, Australia's Welfare Series No. 13. AUS 214.
27. F. Pega and others, "Global, regional and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury," Environment International, 2021,
28. J.P. Leigh and R. De Vogli. "Low Wages as Occupational Health Hazards," Journal of Occupational and Environmental Medicine, May 2016, 58 (5), p. 444-447.
29. United Nations Global Compact. Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement, 2020.
30. D. Vaughan-Whitehead. At the core of global supply chains - The impact of purchasing practices on wages and working conditions, Edward Elgar in partnership with the ILO (forthcoming 2021).
31. Ibid.
32. ILO. Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results, INWORK Issue Brief No. 10, 2017, p. 4.
33. D. Walters and P. James, "Drivers and constraints for OSH improvement in global value chains - the perspective of research on OSH management and standards" in ILO, Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement. Volume 1 - Perspectives from relevant research areas (2017), p. 50.
34. S. Kuruvilla, N. Li, and J. Lowell Jackson, "Private regulation of labour standards in global supply chains: current status and future directions" in Delautre et. al. (eds.), ILO, Decent work in a globalized economy: Lessons from public and private initiatives, 2021, p. 202-203.



공급망을 통해 예방과 보호 문화를 구현하고 촉진하기 위한 아홉 가지 비즈니스 관행

모니터링, 컴플라이언스 및 개선을 포함한 안전하고 건강한 작업 환경의 다양한 측면을 해결하기 위해, 여러가지 의미 있는 이니셔티브들이 출범한 바 있습니다. 다만 리스크가 아예 없는 작업 환경은 없습니다. 때문에 OSH에 대한 통합 정책은 산업 재해나 질병 발생 시 근로자와 그 가족이 이용할 수 있는 보상과 의료 접근의 형태로 보호 조치를 포함해야 합니다.

따라서 아래와 같이 아홉 가지 관행을 제안합니다. 이는 완전하지 않으며, 중요도에 따라 나열된 것은 아닙니다. 아홉 가지 관행은 구속력이 없으며, 기업에 구속력 있는 의무를 부과할 의도로 정립된 것이 아닙니다. 제안의 목적은 안전하고 건강한 작업장을 촉진하기 위해 기업이 취할 수 있는 강화 및 개선 조치를 조명하고, 모든 근로자가 재해를 입거나 근로 관련 질병을 얻을 경우 보호받을 수 있게 하는 것입니다. 이는 OSH 시스템과 고용 상해 보호 조치가 부족한 국가에서 특히 중요합니다. 아홉 가지 비즈니스 관행은 ILO 다국적기업 선언³⁵ 및 유엔 기업과 인권 이행 지침(UNGPS),³⁶ 이 제공하는 내용을 고려하며, 안전 및 보건을 개선하고 예방과 보호 문화 구축에 기업의 긍정적인 역할을 설명하는 것이 그 목표입니다.

공급망을 포함하여, 근로자의 권리 향유에 대한 리스크가 있는 것으로 식별된 근로 조건에서 공급망 근로자를 안전 및 보건 리스크로부터 예방하고 보호하는 조치를 취하는 것은 예방 및 보호 문화 구축에 기여하는 행동입니다. 인권 실사의 개념은 ILO 다국적기업 선언(MNE DECLARATION), OECD 다국적기업 가이드라인 및 OECD 기업책임경영 실사 가이드언스를 비롯한 여타 지침에도 포함되어 있습니다.

35. ILO Convention No. 121 is listed in Annex I of the ILO MNE Declaration as part of labour conventions and recommendations relevant to the Declaration.

36. United Nations. Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" framework. 2011.



관행 1: 기존의 산업 안전과 보건(OSH) 문제에 대한 이해 증진을 위해 공급망 매핑을 실시한다

공급망을 매핑하면 특정 안전 및 보건 문제의 규모, 본질과 공식, 비공식 공급업체 전반에서 문제 발생 지점을 더욱 포괄적으로 이해할 수 있습니다. 공급망 매핑은 가장 취약한 근로자 보호를 위한 진입점이 될 수 있으며, 궁극적으로 생산 국가의 모든 근로자에게 혜택을 줄 수 있습니다.³⁷ 점점 더 많은 기업이 공급망의 복잡성, 유동성 및 지리적 다양성에도 불구하고 이것을 달성할 수 있다는 것을 입증하고 있습니다.

공급망 매핑이 그 첫 번째 단계입니다. 두 번째 단계는 생산 단계별로 존재하는 동인과 문제에 대한 인사이트를 얻는 것으로, 리스크 해결을 위한 전략을 지속적으로 개발할 수 있도록 만드는 중요한 단계입니다.³⁸ 이것은 쉬운 작업이 아닙니다. 공급망을 깊이 들여다보거나, 모범 사례를 하위 공급업체까지 확장하기로 약속한 기업조차 공급망 최하단의 공급업체에 대한 영향력은 제한적이기 때문입니다. 그러나 이 곳이 OSH 리스크에 있어 가장 심각한 지점입니다.

기업 사례

2019년 프랑스의 다국적 석유가스 기업 TotalEnergies는 외부 전문가와 협력하여 조달 지속가능성 매핑을 위한 새로운 방법론을 개발했습니다. 지속가능한 조달팀은 시작 단계에서 전문가의 도움을 받아 각 조달 범주별 잠재적 인권 리스크를 구체적으로 분석했습니다. 또한 조달팀의 각 범주별 관련 원 리스크(raw risk) 요약본 액세스를 위해 지속가능 조달 매핑 툴을 개발한 다음, 요약본을 내부 이해 관계자 및 공급업체와 공유합니다. 지속가능 조달 매핑 툴은 프랑스의 기업인권 모니터링 의무법(Corporate Duty of Vigilance Law)에서 요구하는 대로 잔여 리스크 계산 및 완화 조치 구현을 실행합니다.

관행 2: 조달 관행에 OSH 및 고용 상해 보호를 포함한다

직장에서 건강과 안전을 보장하는 것은 책임 있는 비즈니스 관행의 일부입니다. 기업은 조달 관행에 공급업체의 안전 및 보건 표준 준수에 대한 평가를 포함하도록 노력해야 하며, 검증에는 고용 상해 보호도 포함되어야 합니다. 안전 및 보건 표준을 조달, 소싱 결정에 통합하면 공급업체 간의 안전 및 보건 관리를 개선할 수 있다는 것이 입증되었습니다. 소싱과 지속가능성/준수 노력의 건전한 통합은 매우 중요하며, 특히 소싱 부서와 지속가능성 부서 간의 내부 데이터를 공유해야 합니다.³⁹

유엔글로벌콤팩트가 글로벌 공급망 내 양질의 일자리 행동 플랫폼의 일환으로 개발한 유엔글로벌콤팩트 지속가능한 조달을 위한 양질의 일자리 툴킷은 기업, 조달 전문가 및 공급업체에게 구매 결정을 통해 양질의 일자리를 증진하는 방법에 도움이 되는 지침을 제공합니다. 해당 툴킷은 구매자와 공급업체가 공급망에서 양질의 일자리 문제를 공동으로 해결하는 실제 사례를 포함합니다.

37. Increasingly supported by consumers in consuming countries, many Governments have imposed reporting requirements on global companies in order to compel them to provide end-to-end visibility in their supply chains. See, for example, the United Kingdom's Modern Slavery Act 2015 and the United States' Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act.

38. There are a number of tools or methodologies available to assess a supply chain through an occupational safety and health lens. One methodology developed by the ILO has been encapsulated in a starter kit that companies can adapt to their particular circumstances and supply chains. ILO, Occupational Safety and Health in Global Value Chains Starterkit, 2018.

39. It has been reported that in most companies, sourcing and compliance efforts are not integrated. Many sustainability or compliance departments are unable to access their company's sourcing data. See S. Kuruvilla, N. Li and J.L. Jackson, "Private regulation of labour standards in global supply chains: current status and future directions" in Delautre et.al. (eds.), ILO, Decent work in a globalized economy: Lessons from public and private initiatives, 2021, p. 203.

기업 사례

이탈리아의 다국적 타이어 기업 **Pirelli & C. S.p.A.**는 인권 리스크의 식별, 평가, 예방 및 완화를 위해 공급업체 선정 시 계약 조항에 인권 존중을 매개변수로 포함하고, 제3자 감사를 통해 이를 검증합니다. OSH는 Pirelli 글로벌 인권 정책에 명시된 일곱 가지 원칙 중 하나입니다. Pirelli의 공급업체는 공급업체 온보딩 단계 및 계약 단계의 일부로 지속가능성 조항에 서명해야 합니다. 공급업체는 Pirelli 그룹의 건강, 안전 및 환경에 관한 문서 및 정책을 이해하였음을 확인해야 합니다.

출처: Pirelli & C. S.p.A. – 2019 Annual Report, Pirelli Sustainability Clause and Health, Safety and Environment Policy

관행 3: 공급업체와의 긴밀한 협업을 비롯한 OSH 규정 준수 모니터링을 개선한다

기업이 사회적 문제에 대응하기 위해 사용하는 프로그램은 산업 안전 및 보건 리스크와 영향을 식별하고, 발견사항에 대한 조치 방법을 계획하고, 필요한 대응을 추적하며, 문제가 어떻게 해결되었는지 전달하는 세부 프로세스를 통합해야 합니다. 해당 조치가 효율적이라면, OSH 및 고용 상해 보호와 관련한 모범 사례 확립에 기여할 수 있습니다.

기업은 하위 공급망의 OSH 및 고용 상해 보호 문제의 식별과 해결을 위해 감사, 공급업체 규정 준수 관리 시스템 및 인증 체계에 의존하는 기존의 규정 준수 기반 지속가능성 노력보다 더 큰 노력을 기울여야 합니다. 고용 관련 상해를 방지하고, 부상 발생 시 근로자와 가족을 보호하는 적절한 조치가 마련되어 있는지 확인하기 위해 공급업체 스스로가 지원하고, 이해하며 이에 대한 약속을 이끌어

내는 방식을 사용해야 할 수도 있습니다. 규정 준수 및 징벌적 접근 방식에서 참여 및 파트너십 접근 방식으로 방법을 전환하면 실질적인 변화가 나타납니다. 열린 의사 소통, 공동으로 문제를 해결하는 구매자, 공급업체 간의 신뢰 기반 관계가 안전과 건강을 포함한 근무 환경에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 입증된 바 있습니다.⁴⁰

기업 사례

러시아 석유가스 기업 **Sakhalin Energy Investment Company Ltd.**는 자산을 위한 산업 모니터링 프로그램 내 유해한 근로 요소를 모니터링하기 위해 단일 데이터베이스 시스템을 구축했습니다. 단일 데이터 베이스 시스템에서는 직원의 건강 상태에 대한 데이터를 수집하고 공기, 진동, 소음, 미기후, 전리방사선 등 작업 환경의 다양한 요소를 측정하여 얻은 지표와 인과 관계를 분석합니다. 이후 해당 데이터는 리스크를 최소화하는 시정 조치의 구현을 추적하는 데 사용됩니다.

출처: Sustainable Development Report 2019, p. 178.

관행 4: 수직, 수평적 지식과 역량 공유를 촉진한다

수직적 지식 공유

기업은 기술 전문성 및 내부 관리 시스템 개선을 위한 역량 구축 등, 공급업체가 기업 행동 강령에 포함된 표준을 충족할 수 있도록 공급업체를 지원해야 합니다. 이를 통해 공급업체가 고용 상해 조항을 포함한 OSH 표준을 시행하고,

스스로 근로 조건을 개선할 수 있습니다. 그러나 공급업체가 준수하는 “모범 사례”와 정책은 공급업체의 규모 및 업무의 성격에 적합해야 합니다. 근거에 따르면, 기업 근로자가 OSH 관리에 주변 상황을 반영할 수 있는 방식으로 공급업체를 참여시키고 관여할 때 관련 관행 및 정책 이전이 더 효과적입니다.⁴¹

기업 사례

스페인의 다국적 의류 기업 **Inditex(Industria de Diseño Textil, S.A.)**는 사고와 부상의 리스크를 줄이고 예방하기 위해 공급망에 대한 글로벌 OHS 전략을 개발했습니다. 주요 소싱 국가의 Inditex 산업안전보건 전문가와 지속가능성팀은 전략이 올바르게 구현되었는지 확인하고 이해관계자와 함께 작업장 안전 및 보건을 증진하는 다양한 프로젝트를 실행합니다. 예를 들어, 포르투갈에서는 국내외 노동조합, 근로 조건 관련 국가 당국 및 지역 대학이 협력하여 공급업체 및 제조업체의 산업 안전과 보건을 개선하기 위한 프로젝트를 수행하고 있습니다. 74개 공장과 공급업체가 이 프로젝트에 참여했으며, 4,000명 이상의 근로자를 대상으로 작업장 안전 조건 개선 인식 및 교육, 평가 및 시정 조치가 시행되었습니다.⁴²

Nike, Inc.는 공장 사고를 예방하기 위해 생산량의 70%를 차지하는 13개 공급업체 그룹의 16개 파일럿 공장에서는 공장이 안전한 환경을 어느 정도 조성했는지 측정하는 평가를 포함해, 공급업체 역량 강화 이니셔티브를 시범 운영했습니다. 파일럿 프로젝트에는 인도네시아, 베트남, 중국의 신발 공장이 참여하여 공장 전략에 안전 리스크 분석과 관리를 통합하는 교육을 받았습니다. 또한 근로자에게 특정 안전

40. D. Walters and P. James. "Drivers and constraints for OSH improvement in global value chains - the perspective of research on OSH management and standards" in ILO, Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement. Volume 1 – Perspectives from relevant research areas. 2017, p.50.

41. Ibid.

42. Inditex. Annual Report 2019, p. 125.

책임에 대해 조언하는 것도 포함했습니다. 예비 결과에 따르면 다른 공장과 비교하여 기록할 만한 부상은 85% 감소하였고, 파일럿 라인의 로스트 타임(lost time)은 100% 감소한 것으로 나타났습니다.⁴³

Siemens India는 TÜV Rheinland India와 협력하여 인도 뭄바이에 산업 안전을 위한 글로벌 기술 센터를 공동으로 설립했습니다. 최신 안전 장비 및 기술에 대한 실습 교육을 제공하기 위해 Siemens와 TÜV Rheinland가 특별히 설계한 것입니다. 이를 통해 개인이 책임감 있게 일하고 무사고 프로젝트를 운영하는 “유해 제로 문화”를 만드는 여정의 첫 걸음을 내디뎠습니다. 또한 ‘안전 리더’ 양성을 위한 공인교육 과정을 운영합니다. 대상은 산업 안전 실무자, 프로젝트/현장 관리자, 건설 관리자, 건설 현장 감독관, 안전 관리관 및 현장 엔지니어 등입니다. 이 교육 과정은 유해 요소 및 리스크 식별, 안전 계획, 리스크 완화 및 통제 구현에 대한 경험적 학습을 제공합니다. 교육 모듈에는 전기 안전, 화재 안전 및 높은 곳에서 작업과 같은 프로젝트, 건설 현장의 운영 특성에 대하여 실제 시나리오를 기반으로 하는 전문 교육을 포함합니다.

수평적 지식 공유

기업은 국내에서만 제품 및 서비스를 판매할 수 있는 공급 업체를 포함하여, 시장의 다른 공급업체를 위해 이들 사이에서 OSH 지식, 역량 및 경험을 서로 공유하도록 장려해야 합니다. 수평적 지식 공유는 우수한 OSH 표준을 부문 전반에 걸쳐 촉진할 수 있을 뿐 아니라, 우수한 OSH 관행을 누리고 있는 업체와 그렇지 않은 업체로 부문이 분리되거나, 분리된 대로 지속되는 것을 방지할 수 있습니다.

기업 사례

뉴욕에 본사를 두고 있는 고급 포장 산업의 선두 주자 Knoll Printing & Packaging Inc.는 Tier 1 공급업체 대표자 회의를 운영합니다. 회의의 주요 목적은 기업에서 업데이트

한 공급업체 행동 강령을 검토하고, 모든 Tier 1 공급업체가 사회 및 환경 성과에 대한 기업의 기대치를 이해하는 것입니다. 또한 세션 중 공급업체들이 소규모 그룹으로 모여 생각, 지식 및 사례 등을 비공식적으로 자유롭게 토론합니다. 안전과 보건 문제는 회의에서 중요한 안건입니다. Tier 1 공급업체들은 동일한 업종에서 비슷한 규모로 운영하는 업체들이기 때문에, 이러한 공유 세션은 이들의 역량을 효과적으로 키워줍니다.

관행 5: 국가 법률 및 정책 프레임워크를 조정 및 보완하고, 개선을 이끄는 주체가 된다

인권 실사는 공백 상태에서 이루어지지 않습니다. 국내법을 준수하는 것이 기업의 첫 번째 의무입니다. ILO MNE 선언은 다음과 같이 명시하고 있습니다. “[다국적기업] 활동은 국내법과 일치해야 하며, 그들이 사업을 영위하는 국가의 개발 우선순위, 사회적 목표 및 구조와 조화를 이루어야 한다.”⁴⁴ 국내법이 국제 표준에 부합하지 않거나 근로 관련 상해에 필요한 예방 또는 보호를 제공하지 않는 경우, 유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs)은 국내법을 준수하는 것 외에도 사업을 운영하는 국가의 맥락에서 비즈니스 파트너, 공급망 내 법인 등 제3자와의 관계 및 비즈니스 활동을 통해 인권을 존중할 책임이 기업에 있다고 명시하고 있습니다. 효과적인 예방 및 보호 조치의 결함이 확인되면 기업은 공급업체와 대화를 통해 국제 노동 기준의 원칙에 따라 개선 조치를 확인해야 합니다. 기업이 고용상해보험제도의 광범위한 적용을 촉진할 방법은 다양합니다. 한 가지 방법은 근로감독관, 국가보건시스템 등 고용상해보험제도를 효과적으로 지원하는 국가 기관을 강화하기 위해 노력하는 것입니다. 또한 완전하게 기능하는 국가 고용상해보험제도를 개발하기 위해 사내 계획 또는 민간 이니셔티브를 촉진할 수

있습니다.⁴⁵ 이를 위해 운영하는 국가 및 소싱 국가에서 시행 중인 국가 보호 시스템에 대한 지식과 평가가 필요합니다. 특히 사회 보장 시스템이 취약한 국가에서 높은 관련이 있습니다. 국제 노동 기준, 특히 고용 상해 수당에 관한 협약 제121(1964)은 국가 시스템을 측정할 수 있는 명확한 기준과 지침을 제공합니다.

ILO는 고용상해보험 및 보호에 관한 글로벌 프로그램에서 이해관계자가 기술 지침과 ILO 표준을 기반으로 국가 제도의 기본 요소를 자체적으로 평가할 수 있는 유용한 툴을 개발했습니다.

기업 사례

프랑스의 다국적 통합 석유가스 기업 TotalEnergies는 자회사 직원을 포함한 직원들을 위해 건강 및 사망 연금, 직원 복지 프로그램을 제공합니다. 목표는 각 직원이 질병에 걸린 경우 최소 국가 산업 시장의 중간 임금과 동일한 수준의 보험 혜택을 받을 수 있도록 하는 것입니다. 직원들은 퇴직을 대비해 소득 대체 급여를 저축하거나 적립할 수 있으며, 사망 시 총 급여 2년에 해당하는 보험금 지급으로 유족을 보호한다는 취지입니다. TotalEnergies의 연금 및 직원 복지 프로그램은 정기적으로 검토되며, 필요한 경우 수정됩니다. 현지 규정에 따라 제공할 수 있는 자회사 및 보완 프로그램에 적용되고 있습니다.

출처: Total Employment and Social Inclusion

43. Hsieh and others. “Global Sourcing at Nike.” Harvard Business School Teaching Note 619-061, 2019, p. 23.

44. See ILO MNE Declaration, para. 11.

45. See ILO MNE Declaration, para. 22: “Multinational and other enterprises could complement public social security systems and help to stimulate further their development, including through their own employer-sponsored programmes.”

관행 6: 근로자의 참여 및 사회적 대화를 촉진한다

OSH 리스크를 종종 증가시키는 요인 중 하나는 근로자의 대표 메커니즘이 부적절한 작업장으로의 작업 이동입니다. 작업이 근로자 대표 메커니즘이 부적절한 작업장으로 이동하는 것은 OSH 리스크를 높이는 요소로 인식됩니다. 안전 보건위원회에 근로자 대표가 있으면 OSH 결과가 크게 개선됩니다. OSH에 대한 근로자 권익을 자율적으로 대표하는 것이 작업장 OSH 관리 체계 및 근로자 사이에서 OSH 결과를 개선하는 것은 널리 알려진 사실입니다.⁴⁶ 국가 관행에 따라 다국적기업은 근로자 안전 대표단과 안전보건위원회 임명을 촉진하고, OSH 관련 문제에 대해 근로자 단체 대표와 충분히 협력해야 합니다. 또한 다른 국가에서 이루어진 관련 관찰 내용을 공유해야 합니다.⁴⁷

기업은 안전보건위원회와 같이 공급망에서 근로자가 참여하는 위원회를 지원하고 개발하기 위해서 다음과 같은 역할을 수행할 수 있습니다: △증인 역할 △역량 구축 수행인 역할 △직장 내 대화 집행인 역할⁴⁸ 첫째, 참여 위원회가 변동성을 초래하거나 경영진의 지위를 위협하지 않음을 공급업체와 긴밀하게 협력해 확인합니다. 오히려 해당 위원회는 구매자와 공급업체의 관계를 강화하고 초기 단계에 발생하는 근로자 갈등을 처리합니다. 둘째, 기업은 우려사항에 대해 효과적으로 의사 소통하는 방법, 회의를 구성하는 방법 및 의제를 구성하는 방법에 대해 교육함으로써 근로자와 사업자의 역량을 구축할 수 있습니다. 셋째, 위원회를 꺼리는 공장주에게 민주적으로 선출된 참여 위원회의 설치를 강제할 수 있습니다. 이는 작업장 문제 해결을 위한 참여 위원회 역할의 효율성을 모니터링하거나 지속적인 소성의 전제 조건으로 참여 위원회를 구성하는 지표를 추적하여 수행할 수 있습니다.

근로자의 대표성을 효과적으로 보장하려면, 근로자가 사업주와 작업장 OSH 요건 이행을 효율적으로 협력하기 위한 지식과 기술이 필요합니다. 이와 관련, ILO가 1981년 채택한 155호 협약에 따르면, “작업에 참여하는 근로자와 그 대표자에게 산업 안전과 보건에 대한 적절한 교육을 제공할 것”을 요구하고 있습니다.⁴⁹ 이는 고용 상해 보호와 관련하여, 근로자가 자신의 권리를 인지하고 상해 또는 사망 시 보험금 청구 절차에 대해 안내 받아야 함을 의미합니다. OSH 및 근로자 참여에 관한 여러 국제 노동 표준에서는 근로자 안전 대표단, 근로자 안전보건위원회, 공동 안전보건위원회가 안전하고 건강한 근로 조건을 보장하기 위해 중요한 역할을 수행함을 인정합니다.

기업 사례

캐나다의 공급망 데이터 관리 기업 Assent Compliance Inc.는 직원 주도의 공동 안전보건위원회를 설립했으며, 위원회는 현지 정부에서 지정한 대로 안전 보건 관리를 위한 표준과 모범 사례를 활용합니다. 또한 보건 및 안전 문제에 대해 인사 부서에 권고하고, 관리자와 직원 간의 작업장 안전 관련 분쟁을 해결하기 위해 노력합니다.

출처: Assent 2019 Corporate Social Responsibility Report

프랑스의 퍼스널 케어 다국적기업 L'Oréal S.A.는 직원의 84%가 직원을 대표하는 기관이 있는 자회사에서 일하고 있다고 보고합니다. 단체 교섭 또는 결사의 자유가 존재하지 않거나 제한되는 경우, L'Oréal S.A.은 다른 대화 방식을 보장합니다.

출처: L'Oréal United Nations Global Compact Communication on Progress (“CoP”) 2018. Advanced Level. November 2019

관행 7: 근로 관련 상해 및 질병의 보고, 기록, 신고 개선을 위한 노력을 지원하여 데이터 수집 과정을 개선한다

근로 관련 재해 및 질병 데이터가 예방에 필수적인 만큼, 기록 및 통지 시스템 뿐 아니라 작업장 부상에 대한 데이터 분석 과정 또한 개선해야 하며, 이는 기업과 공급업체 모두에게 적극적으로 권고됩니다. 모든 사업주는 산업 재해 및 질병에 대해 기록하고 관찰 당국에 알리기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.⁵⁰

산업 사고 및 질병의 기록과 신고의 개선은 관찰 당국에 국가 OSH 시스템의 효과에 더욱 신뢰할 수 있는 지표를 제공할 수 있습니다. 또한 어떠한 OSH 문제가 기존 자원을 받아야 하는지에 대한 우선순위를 정하고, 보상 정책을 개선하며, 보호 비용을 절감할 수 있습니다.⁵¹

대부분의 데이터는 작업장에서 만들어지기 때문에, 공급업체가 관련 데이터를 수집하고 국내법에 따라 국가 당국과 공유하도록 지원하고 장려하는 데에는 기업의 역할이 핵심적입니다. 특정 예방을 목표로 하기 위해서는 정보 수집 및 공유가 필수적이며, 특히 리스크 영역 개입과 우선순위 설정에 필수적입니다. 데이터의 정확성이 높을수록, 그리고 근로 관련 상해에 대한 보호 시스템 예측 가능성이 높을수록 관련 비용을 더 쉽게 파악하고 방지할 수 있습니다.

46. ILO, Safety and Health at the Future of Work: Building on 100 years of experience, 2019, p. 67.

47. ILO MNE Declaration, paras. 44–45.

48. J. Reinecke and J. Donaghey, “Political CSR at the Coalface: The Roles and Contradictions of Multinational Corporations in Developing Workplace Dialogue,” *Journal of Management Studies*, 2021, vol. 58(2), p. 457–486.

49. ILO, Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), (Article 19(d)).

50. ILO, Recording and notification of occupational accidents and diseases. An ILO Code of Practice, 1996. Also see ILO, Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). For the specific responsibilities of employers on recording and notification, see ILO Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981.

51. ILO, Global Trends on Occupational Injuries and Diseases, 2015.

기업 사례

프랑스의 다국적 타이어 제조 기업 Michelin은 미국 노동부의 산업 안전과 보건청(OSHA) 지표에 기반하여 총 사건 발생률(TCIR, Total Case Incident Rate)을 사용합니다. TCIR은 로스트 타임 사고(LTA), 로스트 타임은 없지만 치료가 필요한 사고, 작업장 조정이 필요한 사고, 업무 관련 질병 발생 건수를 기록하므로 안전 및 보건과 관련된 모든 유형의 사고를 고려합니다. TCIR은 임시 근로자 및 계약직 근로자와 관련된 사건도 기록합니다.

출처: Michelin 2019 Universal Registration Document

영국의 다국적 소비자 기업 Unilever plc는 세분화된 재해율(LTIIFR) 데이터를 수집하는 Airsweb 환경보건안전 소프트웨어 보고 시스템을 통해 업무 관련 부상 및 질병률을 모니터링합니다. OSHA에서 규정한 기준에 따라 직원에 대한 근로 관련 질병을 추적하며, 근로 관련 질병 빈도율(OIFR)을 측정합니다.

출처: Unilever: Monitoring our safety performance

관행 8: 개발 파트너와 협력하여 역량 및 파트너십 구축을 위한 모범 사례 및 혁신적인 접근 방식에 대한 지식을 공유한다

기업은 모범 사례와 혁신적인 접근 방식에 대한 지식을 공유하는 것이 좋습니다. 예를 들어, 탄탄한 경영정보시스템을 포함한 정보 기술의 역할을 기업, 부문 및 국가 차원의 예방과 보호 제도의 효과를 높이는 데 활용할 수 있습니다.

기업은 국제 OSH 표준 준비와 채택에 초점을 맞춰, 국제 기구와 협력해야 합니다.⁵² 또한, 정부가 안전 엔지니어링,

재무, 보험 계리 연구, 법률, 정보 기술, 보건, 심리 사회 등 다양한 분야의 전문가의 지원을 받도록 장려해야 합니다. 국제 개발 파트너는 국가별 경험 풀(pool)을 개발하여 증거 기반의 표준화된 성과 지표를 생성할 수 있습니다. 이를 통해 관련 OSH의 완전 구현, 고용 상해 보호 국제 표준을 완벽히 구현할 수 있을 것입니다.

기업 사례

Walt Disney Co.는 고용주 및 비즈니스 회원 조직의 역량을 강화해 아동 노동, 강제 노동, 공급망 중개자의 산업 안전과 보건에 대한 교육 서비스를 제공하는 ILO 국제 교육 센터 설립을 지원했습니다. 이는 조직이 OSH 교육 서비스를 구축하고, 지속가능한 방식으로 기업의 역량을 구축하는 데 도움이 될 것입니다.

출처: Walt Disney Company's Supply Chain Investment Program

미국의 다국적 의류 기업인 Nike, Inc.는 외부 전문가 및 주요 파트너와의 협력이 해당 부문 또는 국가 차원에서 관행을 개선하는 데 매우 중요하다고 생각합니다. 이는 ILO 및 국제금융공사(IFC, International Finance Corporation)의 파트너사인 Better Work와 진행하는 글로벌 공급망 노동 기준 및 경쟁력 개선 협업에도 반영되었습니다.

출처: Sourcing and Manufacturing Standards

52. ILO MNE Declaration, para. 45.

위기 시대의 OSH

ILO의 기술 지원을 받아 국제경영자단체연맹(IOE), 국제노동조합연맹(ITUC), 국제제조산업노조가 조직한 '코로나19: 글로벌 의류 산업 행동' 회의에 많은 기업이 참석하여 행동 촉구에 동참했습니다. 본 이니셔티브의 목표는 제조업체가 코로나19 팬데믹으로 인한 경제적 혼란에서 살아남고, 의류 근로자의 소득, 건강 및 고용을 보호하도록 전 세계 의류 산업 전반에 걸친 조치를 촉진하는 것입니다. 또한 사회 보호층의 성장을 지원하고, 의류 산업 근로자와 사업주 대상 사회적 보호를 확대하는 것이 회의의 주요 측면이었습니다.

출처: ILO — Call to Action COVID-19: Action in the Global Garment Industry.

ILO 기업용 헬프 데스크, 기업 관리자와 근로자를 위한 원스톱 슝, 비즈니스 운영을 국제 노동 표준에 맞게 조정하는 방법

ILO는 기업 경영자, 근로자, 정부 기관, 사업주 및 근로자 단체, 기타 이해 관계가 있는 조직에게 무료로 개별 지원 서비스를 제공합니다. 답변은 다양한 ILO 규범 도구, 정책 문서 및 툴을 활용하여 ILO 전문가팀이 준비합니다. 기업 운영에서 국제 노동 표준 원칙 적용에 대한 구체적인 질문은 이메일 assistance@ilo.org로 직접 제출할 수 있습니다.

관행 9: 국가 정책 개발을 지원하고, OSH 관행 및 고용 상해 보호에 관한 소싱 국가의 국가 기관 강화를 위해 국제 이니셔티브에 참여한다

OSH 관행 준수 개선을 성공적으로 시행하는 공급망 이니셔티브의 공통점은 행동에 나서는 협조 당사자와 그 조치가 다양하다는 것입니다.⁵³ 해당 이니셔티브는 많은 당사자의 협조적인 참여를 포함하는 것이지, 기업, 노조, 규제 등 단 하나의 당사자가 채택한 전략을 따르는 것이 아닙니다. 비전 제로 펀드(Vision Zero Fund)를 한 예로 들 수 있습니다. 비전 제로 펀드는 글로벌 공급망에서 가장 고착되고 지속적인 산업안전보건 결함에 대한 해소 책임을 여러 당사자가 공유해야 한다고 판단합니다. 행동의 의무를 기업이나 정부에만 부과해서는 안 되며, 글로벌 공급망에서 심각하고 치명적인 업무 관련 사고, 부상 및 질병의 제로 달성 비전을 향해 정부, 사업자 및 근로자 단체, 기업, 기타 이해관계자가 함께 나아가기를 기대합니다.

53. D. Walters and P. James. "Supply Chains and their Present and Future Implications for Occupational Safety and Health", European Agency for Safety and Health at Work, Discussion Paper, 2020, p. 6.

VISION ZERO FUND

지난 2015년, G7은 비전 제로 펀드를 설립했습니다. 비전 제로 펀드는 ILO가 관리하며, 전 세계 공급망에서 업무 관련 사망, 부상 및 질병을 없애는 것을 목표로 합니다. 이는 세계 근로자의 안전과 건강을 개선하기 위한 ILO의 대표 프로그램인 Safety + Health for All 의 필수적인 부분입니다.

현재 비전 제로 펀드는 3개 대륙 8개 국가의 의류/직물, 농업, 건설 3개 부문의 공급망에서 운영되며, 주로 저소득 국가에서 운영됩니다. 기금에서 자금 지원을 받기 위해서는 먼저 국가와 이해관계자가 예방, 최소 노동, 환경 및 안전 표준 구현에 대한 약속을 해야 합니다. 현재까지 약 4만 명의 공무원, 사업주, 근로자 및 그 조직에 직접적인 혜택을 주었으며, 궁극적으로 약 560만 명의 근로자 안전과 보건을 개선했습니다.

기금의 주요 목적은 글로벌 공급망과 연결된 부문의 OSH 관행 및 조건을 개선하고, 해당 공급망과 연결된 국가에서 근로감독관, 고용상해보험 제도를 포함해 제도적 프레임워크를 강화하는 것입니다. 비전 제로 펀드에서는 주요 목표를 달성하기 위해 "안전하고 건강한 공급망을 위한 공동 노력

(collective action for safe and healthy supply chains)"이라는 전략을 실행합니다. 본 전략은 모든 이해관계자가 어느 정도 책임을 져야만 글로벌 공급망에서 산업 안전과 보건 결함의 근본 원인을 효과적이고, 지속 가능하게 해결할 수 있다는 원칙에 기초합니다. 이는 "정부, 근로자, 노동조합, 사업주 (국가적, 초국가적, 국제적) 및 그 조직, 다자 간 조직, 시민 사회 및 개발 기관이 참여하여 각자의 역할에 맞는 책임을 다하도록 협력하는 다중 이해관계자 접근으로, 글로벌 공급망에서 심각하거나 치명적인 작업 사고, 부상 또는 질병을 줄이기 위해 합의된 계획 또는 일련의 조치를 구현하는 것"으로 정의됩니다.

기업은 다양한 방법으로 비전 제로 펀드의 과제를 지원하고, 공동 노력에 동참할 수 있습니다. 비전 제로 펀드 또는 특정 국가에 대한 재정적 기여, 전문 지식, 데이터 및 실용적인 툴 공유 등의 지원, 안전과 보건 문제의 구조적 원인에 대한 지속가능한 해결책을 찾기 위한 글로벌 및 지역 이벤트에 참여하는 것이 그 방법 중 하나가 될 수 있습니다.

기금에 대한 자세한 내용과 협업 방법은 비전 제로 펀드 웹사이트를 참고하십시오.

용어집

양질의 일자리

양질의 일자리는 직장 생활을 영위하는 근로자들의 염원을 담고 있습니다. 생산적이고 공정한 소득을 제공하는 일에 대한 기회, 직장 내 안전과 가족에 대한 사회적 보호, 개인의 발전과 사회적 통합에 대한 더 나은 가능성, 자신의 관심사를 자유롭게 표현할 자유, 자신의 삶에 영향을 미치는 의사 결정을 스스로 만들고 그 과정에 참여하는 일, 그리고 모든 여성과 남성에게 대한 평등한 기회와 대우를 포함합니다. ILO에서는 양질의 일자리에 대한 의제로 일자리 창출, 직장에서의 권리, 사회적 보호, 사회적 대화의 네 가지 요소를 제시합니다.

저소득 국가

2022년 회계연도 기준, 세계은행의 아틀라스 방식으로 계산했을 때, 저소득 경제는 2020년 1인당 GNI가 미화 \$1,045 달러 이하인 국가로 정의됩니다.

중소득 국가

세계 중소득 국가(MICs)는 규모, 인구, 소득 수준에 따라 다양하게 나뉘어집니다. 이 중에서도 1인당 GNI 미화 \$1,036 ~ \$4,045 달러 사이의 중하위 소득 경제와 \$4,046 ~ \$12,535 달러의 중상위 소득 경제로 정의됩니다. 중소득 국가는 전 세계 인구의 75%를 차지하며, 빈곤층의 62%에 해당합니다. 동시에 중소득 국가는 전 세계 GDP의 3분의 1을 차지하며, 세계 성장의 주요 동력이 되고 있습니다.

근로 관련 질병

근로 관련 질병은 작업 활동으로 인해 발생하는 리스크 요인에 노출되어 발생하는 질병입니다.

근로 관련 사고/산업 재해

근로 관련 사고는 업무와 관련해 발생한 폭력 행위를 포함하여 예기치 못하고 계획되지 않은 사고로 한 명 이상의 근로자가 부상, 질병 또는 사망에 이르는 것입니다. ILO 고용 상해 수당에 관한 협약, 1964 (제 121)은 산업 재해를 원인과 상관없이 작업장, 그 근처, 업무가 아니라면 있지 않았을 장소에서 근무 시간 중 발생한 사고로 정의합니다. 또한, 통근 사고, 출퇴근길에 발생하는 사고도 포함됩니다.

근로 관련 상해/업무 관련 부상

근로 관련 상해는 근로 관련 사고와 질병을 모두 포함합니다. 두 가지 모두 발생 시, 현물 및 현금 보상금이 적용됩니다.

산업 안전과 보건(OSH)

산업 안전과 보건(OSH)은 업무 관련 부상 및 질병을 예방하고 근로자의 보건 보호와 증진을 다루는 원칙으로, 근로 조건 및 환경을 개선하는 것이 목적입니다. 엔지니어, 의사, 위생사, 간호사 및 변호사 등 다양한 직업군의 구성원이 "산업 안전, 산업 보건, 산업 위생 및 작업 환경 개선"에 기여합니다.

중소기업(SME)

중소기업(SME)의 정의는 보통 국가마다 다르며, 통상 직원 수, 연간 매출액 또는 기업 자산 가치를 기준으로 합니다. 일반적으로 10인 이하의 기업을 영세기업, 10~100인의 기업을 소형기업, 100~250인의 기업을 중형기업으로 정의합니다.

사회적 대화

ILO의 정의에 따르면 사회적 대화는 경제 및 사회 정책과 관련이 있으며, 공동의 관심을 가지는 문제에 대해 정부, 사업주, 근로자 대표 간 진행하는 모든 유형의 협상, 협의 또는 단순한 정보 교환을 포함합니다. 정부를 공식 대화 당사자로 지정하는 3자 회담 프로세스, 또는 정부의 간접 개입 여부에 관계없이 노사(또는 노동조합과 사업자 단체)

간의 2자 관계로 구성할 수도 있습니다. 사회적 대화 과정은 비공식적일 수도, 제도적일 수 있으며 이 둘의 조합으로 이루어질 수도 있습니다. 국가, 지역 또는 기업 수준에서 대화할 수 있고, 전문가 간, 부문별로 진행할 수도 있으며, 이 둘의 조합으로 진행할 수 있습니다.

사회 보장/사회 보호

사회 보장 또는 사회 보호는 의료 서비스에 대한 접근성 또는 경제력 부족, 질병, 장애, 출산, 고용 관련 상해에 의한 근로 소득 부족 또는 불충분한 소득, 육아, 실업, 노령, 가족 구성원의 사망, 일반적인 빈곤, 취약성, 사회적 배제에서 근로자를 보호하기 위해 현금 또는 현물로 제공하는 모든 정책 및 프로그램을 의미합니다. 사회 보호와 사회 보장은 ILO와 UN의 관행을 반영하여 상호 교환적으로 사용됩니다.

고용 상해 보호

ILO 사회보장(최소기준) 협약, 1952(제102호)(제6조) 및 고용 상해 수당에 관한 협약, 1964 [1980 수정본 부칙 I] (제121호)에 따르면, 업무상 재해나 질병으로 인해 건강에 부정적인 영향을 미치는 모든 조건, 그로 인한 근로 불가능 상태 및 소득의 부족에 대해 일시적, 영구적, 전체적, 부분적, 과실 여부와 관계없이 보장되어야 합니다. 근로자가 업무 관련 부상의 결과로 사망한 경우, 부양가족에 대한 지원도 포함됩니다. 따라서 이 조항은 부상자의 건강과 개인의 필요를 돌보고 일할 수 있는 능력을 유지, 회복, 개선하기 위한 의료 조치 및 관련 치료를 포함해야 합니다. 또한 부상자나 사망자의 부양가족에게도 보장된 수준에서 정기적으로 현금 급여가 지급되어야 합니다.

발간물 소개

본 발간물은 글로벌 공급망 내 양질의 일자리 행동 플랫폼 참여자의 의견을 반영하여 유엔글로벌콤팩트와 ILO(국제노동기구)가 함께 집필하였습니다.

국제노동기구

국제노동기구(ILO)는 유엔 산하 노동기구입니다. ILO는 국제 노동 표준을 설정하고, 직장에서의 권리를 증진하며, 양질의 고용 기회를 장려하고, 사회적 보호를 개선하며, 업무 관련 문제에 대한 대화를 강화합니다. ILO는 정부, 사업자 및 근로자 대표가 함께 하는 고유한 구조를 가지고 있으며, 187개의 회원국을 보유하고 있는 가장 오래된 유엔 기구 중 하나입니다. ILO 사무국은 스위스 제네바에 본부를 두고 40여 개국에 기술 전문가와 현장 사무소의 글로벌 네트워크를 갖추고 있습니다.

자세한 내용을 확인하시려면 ILO 웹사이트 ilo.org 를 방문하십시오.

유엔글로벌콤팩트

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 7월 발족 이래, 전 세계 170여 개국 16,000여 회원이 참여하고 있습니다.

자세한 내용을 위해 웹사이트 unglobalcompact.org 를 방문하십시오.

유엔글로벌콤팩트 글로벌 공급망 내 양질의 일자리 행동 플랫폼

유엔글로벌콤팩트는 공급망 활용과 양질의 일자리 부족 문제 해결을 위한 조치를 통해 인권과 노동권을 존중하기 위해 노력하는 파트너 기관, 글로벌콤팩트 로컬 네트워크, 그 외 기업의 연합체를 구축하기 위해 2017년 '글로벌 공급망 내 양질의 일자리 행동 플랫폼'을 런칭했습니다. 본 플랫폼은 지속가능한 조달 관행과 공급업체 참여를 통해 글로벌 공급망 내 양질의 일자리 확대에 대한 사례를 만들어가며, 노동권과 인권이 유엔의 지속가능발전목표(SDGs) 달성하는데 필수적이라곤 것을 보여줍니다.

참여 기업에 대한 자세한 정보는 unglobalcompact.org/take-action/action-platforms/decent-work-supply-chains 를 방문하십시오.

감사의 말씀

본 보고서는 캐나다 서브룩 대학교 법학부의 국제응용법 및 국제정치학 석사 학위의 연구 지원을 받아 작성되었습니다.

본 보고서는 정보 및 분석의 출처로만 사용해야 합니다. 본 보고서에 포함된 정보는 법률 자문이 아니며, 법적 조언으로 받아들여서는 안 됩니다. 이에 대한 의존으로 인해 발생하는 직접적 또는 결과적 손실에 대해 본 보고서에 책임을 물을 수 없습니다. 기업명 및/또는 사례는 오로지 학습 목적을 위한 것이며, 국제노동기구 또는 유엔글로벌콤팩트에서 개별 기업을 보증하지 않습니다.

본 보고서 인용 시 '국제노동기구(ILO) 및 유엔글로벌콤팩트(United Nations Global Compact). 공급망을 통해 안전과 보건을 증진하고 예방 및 보호의 문화를 구축하기 위한 아홉 가지 비즈니스 관행. 2021년' 으로 인용할 수 있습니다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

인권

- 1 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
- 2 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

노동

- 3 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,
- 4 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
- 5 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
- 6 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

환경

- 7 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
- 8 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
- 9 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

반부패

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



United Nations
Global Compact

© 2021 United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA

유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙은
세계인권선언, 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언, 리우선언에서 유래하였습니다.



Network Korea

유엔글로벌콤팩트 한국협회

서울시 중구 서소문로89 순화빌딩 (10층)

Tel. +82 2 749 2149/50

Fax. +82 2 749 2148

Email. gckorea@globalcompact.kr

Web. www.unglobalcompact.kr