



United Nations
Global Compact

정의로운 전환 소개

비즈니스 브리프

TRANSLATED BY



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 경영 전략에 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 160여 개국 23,000여 회원(20,000여 기업회원 포함)이 참여하고 있습니다.

2007년 9월에 설립된 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 기업, 시민사회, 학계에 걸쳐 300여 개의 회원이 참여 중이며, 다양한 심포지엄, 워크숍, 컨퍼런스 개최 및 기업 지속가능성/ESG 관련 연구·조사, 정책 제안, 네트워킹과 대화의 장 마련, 기업의 사회적 책임(CSR) 및 지속가능발전목표(SDGs) 관련 프로젝트 수행 등을 통하여 회원사의 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행 활동을 지원하고 있습니다.

정의로운 전환 소개

비즈니스 브리프

**INTRODUCTION TO
JUST TRANSITION**
A BUSINESS BRIEF

본 비즈니스 브리프는 유엔글로벌콤팩트 정의로운 전환 싱크랩(United Nations Global Compact Think Lab)의 참여 기업 및 파트너 조직과의 협업으로 작성되었습니다. 해당 보고서는 모두를 위한 정의로운 전환을 보장하는 데 있어 기업의 역할을 소개하며, 정의로운 전환의 유래와 의미, 기업이 우선적으로 취해야 할 조치, 관련 활동 영역 및 비즈니스 케이스를 다룹니다. 주요 용어 해설 및 자료 가이드도 포함하였습니다.

면책 조항: 이 비즈니스 브리프에 표명된 견해가 정의로운 전환에 관한 유엔글로벌콤팩트의 견해 또는 이에 관한 싱크랩의 참가자 및 파트너의 입장과 반드시 일치하는 것은 아닙니다. 이 문서에 회사명 또는 사례를 포함한 것은 철저히 학습 목적이며 UN 및 본 보고서의 저자진이 해당 개별 회사를 지지하는 것은 아닙니다. 이 보고서는 정의로운 전환 싱크랩을 구성하는 조직들의 의견을 반영하여 작성되었으나, 해당 조직과 협업하는 기업 및 이해 관계자의 견해 또는 입장을 대변하는 것은 아닙니다. 이 출판물의 자료는 적절한 출처 표시와 함께 인용 및 사용될 수 있습니다.

정의로운 전환 싱크랩

정의로운 전환 싱크랩의 목표는 정의로운 전환과 관련된 중요 영역에서 비즈니스와 사고 리더십을 형성하고 정의하며, 주요 비즈니스 도전 과제를 해결하고, 정책 옹호 기회와 올바른 비즈니스 관행을 파악하여 유엔글로벌콤팩트의 네트워크를 통해 학습을 확장하는 것입니다. 참여 기업은 다음과 같습니다.

A.P. MØLLER - MÆRSK, ACCENTURE, AIA GROUP, CEMEX, DP WORLD, ENARA CAPITAL, ENEL SPA, GARANTI BBVA, IBERDROLA, JOHNSON CONTROLS, LENOVO GROUP, LONGI, MAHINDRA GROUP, MAJID AL FUTTAIM, META, MICROSOFT, MOODY'S CORPORATION, NATIONAL AUSTRALIA BANK, NESTLÉ, NOVOZYMES A/S, ØRSTED, RENEW POWER PVT. LTD., SAPPI SOUTHERN AFRICA LTD., TRICICLOS, UNILEVER, WIPRO LTD., WOOLWORTHS HOLDINGS LIMITED

협업 조직:

유엔글로벌콤팩트의 SDGs를 위한 CFO 연합(UN Global Compact CFO Coalition for the SDGs)
유엔글로벌콤팩트의 해양 산업의 정의로운 전환을 위한 태스크포스(UN Global Compact Just Transition Maritime Task Force)

유엔글로벌콤팩트 정의로운 전환 싱크랩의 파트너 기관:

Caring for Climate



International Labour Organization



정의로운 전환 싱크랩은 본 브리프 작성에 기여한 파트너와 참여 기업에 감사드립니다.

목차

요약	6
사람 중심의 기후행동	7
정의로운 전환의 유래와 의미	8
정의로운 전환에서 기업의 역할	10
아이디어를 행동으로: 우선순위 조치 및 활동 영역	11
비즈니스 케이스	18
기업이 정의로운 전환을 실현할 수 있는 방법	20
핵심 용어 해설	21
자료 가이드	25

요약

안토니오 구테흐스(António Guterres) 유엔 사무총장은 2021년 8월 IPCC 보고서(IPCC REPORT) 를 인류를 위한 '코드 레드(Code Red)'라고 표현했습니다. 기후 위기에 맞서려면 노동자, 지역사회, 산업 및 지역에 중대한 영향을 미치는 결단력 있고 일관된 조치가 필요합니다. 정의로운 전환은 탄소중립 전환을 통해 양질의 일자리를 제공하고, 사회적 포용을 증진하며 빈곤을 근절합니다. 사람 중심의 기후행동은 기후 전환 자체에 필요한 지원과 참여를 보장합니다.

국제노동기구(International Labour Organisation, ILO)는 모두에게 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 위한 정의로운 전환 가이드라인 (Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, ILO 가이드라인)에서 정의로운 전환의 비전, 주요 기회, 도전 과제 및 원칙을 정의했습니다. 구테흐스 사무총장은 지속가능한 발전의 환경, 경제 및 사회적 차원의 문제를 동시에 해결하기 위한 최소 기준으로 ILO 가이드라인을 채택할 것을 각국에 촉구했습니다. 또한 파리협정에서는 기후 및 지속가능발전 목표(SDGs)를 함께 추구해야 한다는 필요성을 기술하고 "노동력의 정의로운 전환과 좋은 일자리 및 양질의 직업 창출이 매우 필요하다는 것"을 강조합니다.

민간 부문은 정의로운 전환을 달성하는 데 핵심적인 역할을 합니다. 기업은 자사의 정책과 전략을 통해 정의로운 전환을 지원할 수 있을 뿐 아니라 모두를 위한 정의로운 전환에 도움이 되는 공공 정책 환경을 지지할 수도 있습니다. 비즈니스 행동은 기업책임경영과 권리 존중을 기반으로 시작되며, 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙 및 기타 주요 국제법을 토대로 합니다. 기업의 모든 잠재력은 사회적 대화 및 이해관계자의 참여를 바탕으로 한 전환 계획을 통해 실현되며, 탄소중립 및 환경 지속가능성을 향한 여정의 사회적, 경제적 및 고용의 영향을 최적화합니다.

기후변화와 기후 전환은 지리, 산업 및 개별 기업에 다양한 방식으로 영향을 미칩니다. 정의로운 전환의 원칙은 보편적이지만 각 기업 및 부서는 이러한 원칙을 다르게 적용합니다. 본 비즈니스 브리프에서는 이러한 차이점의 일부를 강조합니다. 또한 모든 기업이 정의로운 전환의 원칙을 이해하고, 현재 관행의 차이를 파악하며, 조화롭게 개선할 수

있는 아이디어를 도출할 수 있도록 돕는 7가지의 우선순위 행동을 간략하게 설명합니다.

1. 매핑(MAPPING): 정의로운 전환에 대한 내부 참여를 토대로 기업의 파급과 영향을 고려해 핵심 접점 및 우선순위 매핑

2. 기반 마련: 탄탄한 정책과 실행을 통해 직장 내 권리 및 기타 인권을 존중하고, 성평등 및 사회적 형평성 실현

3. 교류: 전환의 계획, 이행, 모니터링의 핵심 사항으로써 노사/노사정 방식으로 노동자 단체와 교류하거나 영향받는 모든 이해관계자와 소통

4. 계획: 정의로운 전환을 위한 장기 비즈니스 계획을 수립함으로써 사회적 대화 및 이해관계자 참여를 통합하고, 일자리 창출과 능력향상/재교육을 우선시하며, 취약집단을 보호하고, 지역의 사회경제적 혜택을 극대화하며, 형평성 있는 고객 접근성을 지원하며, 기업 및 이해관계자 모두를 위한 기후 회복탄력성에 기여

5. 행동: 관련 사업 부서 전반에 걸쳐 이행되는 정의로운 전환 계획 수립, 지속적인 사회적 대화 통합, 이해관계자의 참여 유도, 인권 및 환경 영향과 그 관련성에 대한 실사 진행

6. 파트너: 주요 과제와 관련하여 더욱 조화롭게 행동하기 위해 노동자 단체 및 정부와 사회적 대화 진행, 사용자 단체 및 지역/부문별 이니셔티브와 공급망 전반에 걸친 파트너십을 통해 정의로운 전환을 위한 환경 조성

7. 학습 - 통합 - 소통: 학습, 협력 및 책임성을 증진하기 위해 정의로운 전환과 관련된 행동, 도전 과제 및 영향을 측정하여 보고

민간 부문에서 정의로운 전환을 지원하면 사람과 기업에 모두 도움이 됩니다. 정의로운 전환을 통해 기업은 리스크와 비용을 줄이고, 생산성을 향상할 수 있습니다. 또한 이해관계자(고객, 정책 입안자 및 투자자 포함) 협력을 개선하고, 조직적 리스크를 완화할 수 있습니다. 궁극적으로, 정의로운 전환은 비즈니스 기회이자 우리 사회의 최우선 과제이며, 지구의 필수불가결한 요소입니다.

사람 중심의 기후행동

- 기후 위기에 맞서려면 노동자, 지역사회, 산업 및 지역에 중대한 영향을 미칠 결정적이고 일관된 행동이 필요합니다.
- 정의로운 전환은 탄소중립 전환 및 기후 회복탄력성이 질서 있고, 포용적이며 공정하고, 양질의 일자리 기회를 창출하고, 누구도 소외되지 않도록 보장하는 것을 의미합니다. 이는 사회적 대화, 이해관계자 참여, 기본적인 노동권 및 인권에 대한 보편적 존중을 기반으로 만들어진 정의로운 절차에 달려 있습니다.
- 정의로운 전환은 독립적인 관행이 아닙니다. 정의로운 전환은 기후변화 완화 및 적응 활동을 추구하는 원칙 기반의 접근 방식으로, 모든 국가 및 산업에 해당됩니다.

“기후 대응은 경제 및 사회에 커다란 변화를 의미하며, 이러한 변화는 필연적으로 개인, 가정, 지역사회 본연의 정체성과 웰빙의 핵심에 상당한 영향을 미치게 될 것입니다. 정의로운 전환은 더 이상 지체되어서는 안되며, 기후행동의 필수적인 부분인 동시에 우리 모두의 책임입니다.”

아미나 J. 모하메드(Amina J. Mohammed), 유엔 사무부총장

인류는 지구의 3대 위기인 기후변화, 생물 다양성 손실, 오염 및 폐기물 문제, 그리고 불평등, 빈곤 및 식량 불안정의 위기에 직면해 있습니다. 이러한 위기는 전 세계 수백만 인구의 생명과 생계수단을 위협하고, 체계적인 경제적, 재정적 리스크를 일으키며, 사회적 및 정치적 불안정성을 증폭합니다.

우리의 사회 및 환경 문제, 특히 탄소중립 전환에 대응하려면 정부, 기업, 노동자, 지역사회, 금융 부문, 시민사회, 그리고 시민의 광범위한 지지와 참여를 포괄한 단호한 조치가 필요합니다. 이와 동시에, 탄소중립 전환 시 수반되는 구조적 변화는 노동자, 가정, 지역사회, 기업, 산업 및 지역에 미치는 영향과 관련된 많은 과제와 기회를 만듭니다.

정의로운 전환은 탄소중립 전환 및 기후 회복탄력성이 질서 있고, 포용적이며 공정하고, 양질의 일자리 기회를 창출하며, 누구도 소외되지 않도록 보장하는 것을 의미합니다. 이는 사회적 대화, 영향을 받는 모든 집단의 이해관계자 참여, 기본적인 노동권 및 인권에 대한 보편적 존중을 기반으로 만들어진 정의로운 절차에 달려 있습니다.

정의로운 전환은 독립적인 움직임이나 관행이 아니라 기후변화 완화 및 적응 과정에서 이미 진행 중인 활동 및 향후 행동에 대한 원칙 기반의 접근 방식입니다. 또한 기후행동을 넘은 재무, 기술 및 역량 구축 전략에도 적용됩니다. 정의로운 전환은 모든 경제 부문(에너지 부문에만 국한되지 않음), 모든 지역, 모든 국가, 그리고 이들 간의 연계성과 밀접합니다. 정부, 기업, 노동자 개인 및 단체, 지역사회, 권리 옹호자 및 시민사회 단체 모두가 각자의 역할을 수행해야 합니다. 사람 중심의 기후행동은 기후 전환 자체에 필요한 지원과 참여를 보장합니다. 궁극적으로, 정의로운 전환은 "추가 조치"가 아닌 기후행동을 위한 필수 수단입니다.

본 비즈니스 브리프는 정의로운 전환에서 기업의 역할에 대해 다룹니다. 먼저 정의로운 전환의 기반과 의미를 설명합니다. 그 후 기업이 취해야 할 우선순위 조치, 관련 활동 영역 및 비즈니스 케이스에 대해 간략하게 설명합니다. 또한 기업에서 야심차고 포괄적이며 효과적인 전환 계획을 개발할 때 지원하기 위한 핵심 용어 해설과 자료 가이드를 포함합니다.

정의로운 전환의 유래와 의미

- 2015년 국제 삼자 간 합의를 통해 채택된 ILO 가이드라인은 정의로운 전환의 비전, 주요 기회 및 도전 과제, 그리고 기본 원칙을 확립했습니다.
- 정의로운 전환이란 지속가능한 발전의 세 가지 차원인 환경, 사회, 경제적 측면을 동시에 일관되게 해결하는 것을 의미합니다. 또한 지속가능하고 포용적인 경제 성장과 발전을 이룩하는 과정에서 양질의 일자리 역할에 초점을 맞추고 있습니다.
- 파리협정은 기후와 지속가능발전목표(SDGs)를 동시에 추구해야 할 필요성을 기술하고 국가 차원에서 정의된 발전 우선순위에 따라 “노동력의 정의로운 전환과 좋은 일자리 및 양질의 직업 창출이 매우 필요하다는 것”을 밝힙니다.

ILO는 ‘모두에게 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 위한 정의로운 전환 가이드라인(ILO 가이드라인)’에서 정의로운 전환의 비전, 주요 기회 및 도전 과제, 그리고 원칙을 정의했으며¹, 이는 국제 삼자 합의를 통해 2015년 채택되었습니다. ILO 가이드라인은 정부와 사회적 파트너에게 정책 프레임워크를 구성하고 이행 및 모니터링하는 방법과 관련된 정책 프레임워크 및 실무 지침을 제공합니다. 이를 통해 기업은 자체 정책과 전략뿐 아니라 전반적으로 정의로운 전환에 도움이 되는 정책 환경을 지지함으로써 기업에서 정의로운 전환을 지원할 장구를 마련할 수 있습니다.

ILO 가이드라인에 따르면 정의로운 전환은 1987년 환경과 개발에 관한 세계위원회(WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT)에 의해 설립된 지속가능한 발전의 개념에 뿌리를 두고 있으며, 현재 2030 지속가능발전의제로 대표되고 있습니다. 정의로운 전환이란 폐쇄적인 방식보다는 환경, 사회, 경제적 차원에서 지속가능한 발전을 함께 해결하는 것을 의미합니다. 이러한 측면에서 목표 13(기후행동)의 기후행동 계획은 단순히 환경 전략 일뿐 아니라 기타 글로벌 목표에 기여할 수 있는 기회가 되기도 합니다. 목표 8(양질의 일자리와 경제 성장)은 강력하고 지속가능하며 포용적인 경제 성장과 발전에 핵심적인 역할을 하므로 정의로운 전환의 중심입니다.

1. 국제노동기구(ILO), 사회적 대화, 사회적 파트너, 노사정 등에 대한 자세한 내용은 15쪽의 핵심 용어 해설을 참고하시기 바랍니다.

그림 1

기회 활용	도전 과제 관리	정의로운 절차	신속한 전환 달성
기후행동과 지속가능발전을 조율하는 것은 양질의 노동 환경을 갖춘 녹색 일자리 창출, 새로운 기술 교육/역할 확장을 위한 기술 교육 실시, 성평등 및 사회적 형평성 (그림 2 참조)과 포용성 증진, 빈곤 완화, 글로벌 목표에 기여할 수 있는 기회 활용을 의미합니다.	또한 정의로운 전환이란 전환의 경제, 사회 영향과 리스크를 공정하게 관리하는 것입니다. 이는 비즈니스 자산과 기반시설에 대한 리스크, 일자리 손실, 양질의 일자리 부족, 인권(토지권과 원주민의 권리 포함)에 대한 리스크, 그리고 특히 사회 취약층에 미치는 기타 부정적인 영향을 포함합니다. 노동자, 일선 지역사회 및 기업에 미치는 부정적인 영향을 평가하고, 이를 예방 및 완화하는 것은 기후행동의 필수 구성 요소가 되어야 합니다.	탄소중립 전환의 사회 경제적 결과가 포용성, 공정성, 효율성을 달성하는 것은 정의로운 절차에 달려 있습니다. 사회적 대화와 탄탄한 이해관계자 자문은 탄소중립 전환의 초석이 되어야 합니다. 이러한 절차는 탄소중립 전환에서의 절차적 정의와 대표성 정의에 기여하여 협력을 개선하고 리스크를 완화합니다. 또한 사회적 파트너와 그 밖의 이해관계자가 전환 계획에 기여할 수 있는 가치를 활용합니다.	탄소중립 전환 과정에 정의로운 절차를 도입하고 그로 파생되는 사회, 경제적 기회를 활용하고, 사람에게 미치는 영향을 공정하게 관리함으로써 정의로운 전환은 신속한 전환을 촉진합니다. 이는 탄소중립 전환과 관련된 사회적 계약을 강화하고, 경제 및 비즈니스 회복탄력성을 개선하며, 포용적인 사회에 기여합니다. 이러한 전체론적 접근 방식은 기후변화 관련 조직적 리스크를 완화하고, 기업의 전환 리스크를 완화하며, 정부의 기후 관련 정책 수립을 촉진함으로써 기후변화에 대한 성공적인 대응을 이끌어 내는 데 기여합니다.

사람 중심의 기후 대응은 사회적 포용을 장려하는 동시에 양질의 일자리를 위한 탈탄소화 전략의 네 가지 요소에 달려 있습니다. 그 네 가지 요소는 완전하고 생산적인 고용, 직장 내 권리, 사회적 대화, 그리고 사회적 보호입니다.

파리협정(PARIS AGREEMENT)에 따르면, 지속가능한 발전은 기후행동의 기반이기도 합니다. 파리협정은 기후 목표 및 지속가능발전목표(SDGs)를 함께 추구해야 할 필요성을 기술하고 많은 잠재적 시너지 효과를 언급합니다.² 파리협정은 구체적으로 “국가 차원에서 정의된 발전 우선순위에 따라 노동력

의 정의로운 전환과 좋은 일자리 및 양질의 직업 창출이 매우 필요하다는 것”을 밝힙니다. 글래스고 기후합의(GLASGOW CLIMATE PACT)는 파리협정을 이행하는 과정에서 정의로운 전환을 보장할 필요가 있음을 인정합니다.

유엔 사무총장의 특별 이니셔티브인 유엔글로벌컴팩트는 기업이 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 운영과 전략에 내재화하고, 글로벌 목표를 지지할 행동을 취하도록 촉구합니다. 10대 원칙은 ILO 가이드라인, 글로벌 목표 및 파리협정과 그 기초를 공유하며, 비즈니스 전담 기구로서 정의로운 전환 시 기업이 야심찬 목표를 설정하여 실현할 수 있도록 지원합니다.

기후에서의 젠더 관점

기후변화는 젠더, 소득, 연령 및 인종과 관련된 불평등뿐 아니라 기존의 불평등도 악화합니다. 기후 리스크 노출 및 적응을 위한 자원 접근성 측면에서 발생하는 직장 내 젠더 불평등으로 인해 여성은 기후변화와 적응 및 완화 활동에서 불균형한 영향을 받습니다. 그러나 여성과 여자들은 정의로운 전환을 위한 변화의 중요한 행위자이고, 의미 있게 참여하지 않는다면 기후행동은 성공할 수 없습니다.

그림 2



2. 파리협정의 2, 4, 6, 7, 10조를 참고하십시오.

정의로운 전환에서 기업의 역할

- 기업이 탄소중립 전환 계획에 부합하여 활동을 조정하기 위해 노력함에 따라, 정의로운 전환 원칙은 사람의 이익을 극대화할 수 있는 지침을 제공합니다.
- 해당 접근 방식을 도입하면 사람들에게도 이로운 뿐 아니라 기업 운영 라이선스를 강화하고 재정적으로 중대한 리스크를 완화함으로써 기업에도 이익을 가져다 줍니다.

민간 부문은 정의로운 전환을 달성하는 데 핵심적인 역할을 합니다. 기업, 특히 중·중견기업(MSME)은 전 세계적으로 핵심적인 고용의 원천이며,³ 혁신과 부를 창출하는 데 매우 중요합니다. 기업은 노동자에게 교육 기회를 제공하고 고용합니다. 또한 기술 개발 및 활용, 소비자, 공공 부문 및 타 기업에 상품 및 서비스 제공, 운영하는 지역사회에 영향, 타 기업과의 관계 유지, 정부와의 협력 등 다양한 방식으로 사회와 경제에 영향을 미칩니다. 기업들이 이러한 활동을 탄소중립 전환과 연계하기 위해 노력하고 있는 가운데, 정의로운 전환의 원칙은 가치사슬 전반에 걸쳐 양질의 일자리와 사회적 포용성을 동시에 발전시키기 위한 지침을 제공합니다.

정의로운 접근 방식을 도입하면 사람뿐 아니라 기업에도 도움이 됩니다. 사회적, 환경적 영향을 관리하는 기업은 이해관계자와의 관계를 개선하고 운영 라이선스를 강화할 것입니다. 이를 통해 법적 및 평판 리스크를 비롯하여 수많은 재정적 리스크를 완화합니다.⁴ 정의로운 전환 원칙은 기업 지속가능성에서의 ESG의 여러 차원을 가로 질러 연결하며 리스크를 파악하고 관리합니다. 이는 노사 관계와 같은 사회적 요인에서 파생되는 기후 전환 리스크, 또는 열 스트레스 등 물리적 기후 리스크 노출로 인한 인력 자원 및 운영 상의 리스크를 포함합니다. 기후 관련 재무정보 공개 협의체 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, TCFD)의 권고에 부합하는 보고를 포함하여, 탄력적으로 기후 리스크를 관리하고 공개하려면 이러한 연관성을 이해해야 합니다. 또한 정의로운 전환 원칙을 통해 ESG 세 가지 차원 간의 시너지 효과를 강조할 수 있습니다. 정의로운 전환으로 개별 기업이 누리는 이점 외에도 정의로운 전환은 보다 지속가능한 기업 환경도 지원합니다. 특히 정의로운 전환은 기후변화, 불평등, 경제적 구조조정과 관련된 정치적, 경제적, 사회적 리스크를 포함한 조직적 리스크를 완화합니다.

3. 정규직 일자리 10개 중 7개는 중소기업이 창출합니다. International Organization of Employers (IOE), MAKE TRANSITIONS WORK: CLIMATE CHANGE AND EMPLOYMENT - GUIDANCE NOTE, 2020.
4. Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.

아이디어를 행동으로: 우선순위 조치 및 활동 영역

- 기업의 지원은 노동권을 포함한 기업책임경영 및 권리 존중에서 시작됩니다. 또한 사회적 대화와 이해관계자의 참여를 기반으로 하며 사회, 경제적 및 고용 영향을 최적화하는 전환 계획을 통해 완전하게 실현됩니다.
- 그림 4에서 요약한 7가지 우선순위 조치는 기업이 정의로운 전환의 원칙을 이해하고, 현재 관행 상의 공백을 파악하며, 조정 작업을 개선할 아이디어를 도출하는 데 도움이 됩니다.
- 기후 변화와 넷제로 전환은 특히 "기존산업 전환 (transition out)", "신생산업 전환(transition in)", 적응, 그리고 중소기업(SMEs)에 대하여 지역, 산업, 기업에 따라 각기 다른 영향을 미칩니다.
- 기후 전환은 많은 기업의 비즈니스 영역과 기능 전반에 영향을 미치며, 이는 정의로운 전환에서도 마찬가지입니다. 그림 6은 몇몇 관련 활동 영역과 정의로운 전환 원칙을 적용하는 사례를 보여줍니다.

- 기업은 자사의 사업영역에서 정의로운 전환에 기여할 수 있을 뿐 아니라 정책 입안자 및 사회적 파트너와의 대화를 통해 제반 환경 조성을 지원함으로써 보다 체계적으로 기여할 수 있습니다.

기업의 경우 노동권을 포함한 인권에 대한 존중과 기업책임경영이라는 토대에 기초해 탄소중립 전환 과정에 정의, 형평성, 양질의 일자리, 그리고 사회적 포용성을 포함할 수 있습니다.⁵ 다음과 같은 기반을 바탕으로 전환 계획을 통해 기업의 모든 잠재력을 실현할 수 있습니다.

- 1) 사회적 대화 및 이해관계자의 참여를 기반으로 합니다.
- 2) 취약집단에 특별한 주의를 기울이며 노동자 및 지역사회에 미치는 영향을 평가하고 공정하게 관리합니다.
- 3) 사회적, 경제적 및 고용의 공동 이익을 적극적으로 모색합니다.

그림 3

정의로운 전환을 위한 제반 환경 조성

기업 환경은 기업 활동에 영향을 미치는 정책적, 법적, 제도적 및 규제 조건이 복잡하게 혼재되어 있습니다. 기업 환경이 열악하면 생산성과 투자 수익을 저해하며 이는 필연적으로 고용과 일자리 창출에 영향을 미칠 수밖에 없습니다. 적절한 인센티브, 금융 서비스 접근성, 탄탄한 제도에 의존하는 중소기업에게는 특히 정의로운 전환에 필수적인 생태계를 구축하는 데 정부가 핵심적인 역할해야 합니다. 따라서 기업은 자사의 직접적인 사업영역에서 정의로운 전환에 기여할 수 있을 뿐 아니라 정책 입안자 및 사회적 파트너와의 대화를 통해 정의로운 전환을 위한 제반 환경 조성을 지원함으로써 보다 체계적으로 기여할 수 있습니다.

ILO 가이드라인의 기본 원칙 및 JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE (The B Team과 Just Transition Centre 발간)를 기반으로 아래에 요약된 조치는 기업의 기후 여정과 관계없

이 정의로운 전환의 원칙을 이해하고, 현재 관행의 공백을 파악하며, 양질의 일자리를 증진할 아이디어를 도출하고, 사회적 포용성을 증진하는 아이디어를 도출할 수 있도록 설계되었습니다.

5. 다음에 정의되어 있습니다. TEN PRINCIPLES OF THE UN GLOBAL COMPACT; the ILO TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY (MNE Declaration); the UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (UNGPR); the OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES (OECD Guidelines).

그림 4

우선순위 조치	양질의 일자리 확충 고용 - 직장 내 권리 - 사회적 대화 - 사회적 보호	사회적 포용성 증진 기회 - 자원 접근성 - 의견 청취 - 권리 존중
매핑 (MAPPING)	정의로운 전환에 대한 이해도를 높이는 내부 연구 및 참여를 통해 기업의 파급력과 영향력을 고려한 핵심 접점 파악 및 우선순위 매핑	
기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 권리 존중 <ul style="list-style-type: none"> 결사의 자유 및 단체교섭 권리 아동노동, 강제노동, 고용 차별 철폐 건강하고 안전한 사업장에 대한 권리 직장 내 성평등, 다양성, 형평성 및 포용성 (DEI) 증진 	<ul style="list-style-type: none"> 효과적인 실사 및 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)와 연계된 기타 관행을 통해 인권을 존중하고 인권 침해에 연루된 행위 근절 기업책임경영에 관한 국제 원칙 준수
교류	<ul style="list-style-type: none"> 특히 다음 영역의 사회적 대화에 노동자 단체와 교류 <ul style="list-style-type: none"> 구조조정 및 좌초자산에 대한 계획 탈탄소화 전략 고용 파급력이 큰 전략 ‘신생산업전환(transition in)’ 내 친환경 운영의 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 특히 탄소중립을 향한 전환을 통해 새로운 시장, 새로운 공급망, 새로운 이해관계자가 등장함에 따라, 사업 계획 수립 과정에 영향을 받는 모든 집단과 이해관계자의 공평하고 강력한 관계 형성 주류화 교류 시 공평하고 포용적인 참여의 원칙을 존중하며, 특히 아동과 같은 특정 집단에 대해서는 안전성 보장
계획	<ul style="list-style-type: none"> 개인의 커리어와 지역사회가 기업과는 다른 시간 기준을 따른다는 사실을 인지하며, 장기 사업 계획에 자원 배정 전략적 의사 결정 시 직장 내 권리를 포함한 인권 실사 통합 기후 해결방안의 개념, 설계 및 이행 과정에서 성 불평등에 대응하고 여성에게 해결방안 증폭제 역할 부여 계획 수립 과정에 사회적 대화와 이해관계자의 참여 통합 주요 기업 기능 간의 참여 및 협력 개선 	

양질의 일자리 확충 고용 - 직장 내 권리 - 사회적 대화 - 사회적 보호	사회적 포용성 증진 기회 - 자원 접근성 - 의견 청취 - 권리 존중
계획	<ul style="list-style-type: none"> 전환 계획 수립 시 고용 영향 평가를 통합하고 일자리 창출 및 새로운 기술 교육/역할 확장을 위한 기술 교육 제공의 우선순위 설정 특히 개발도상국의 비공식 경제 내 노동자 고용 정규직화 사업영역을 활용하여 공급망에서 양질의 일자리 확충
행동	<ul style="list-style-type: none"> 기업 의사 결정으로 영향을 받는 취약집단을 보호하고 현지 운영 지역사회의 혜택을 극대화할 수 있는 계획 수립 계획 수립 과정에 장소 기반의 사회경제적 영향 평가 통합 고객의 안전한 저탄소 제품에 대한 형평성이 있는 접근 지원
파트너	<ul style="list-style-type: none"> 전환 계획 실천 (관련 기업 사례는 그림 6의 활동 영역을 참고하십시오.) 지속적인 사회적 대화, 이해관계자의 참여, 인권 및 환경 영향, 그리고 이들의 연관성(예: 건강한 환경에 대한 권리)에 대한 실사 진행 지역 또는 국가 차원에서 주요 과제를 보다 효과적으로 조율할 수 있도록 노동자 단체 및 이해관계자의 참여와 함께 사회적 대화에 정부 참여 정책 옹호(policy advocacy)를 통해 정의로운 전환을 지원하고 정의로운 전환을 지원하는 “앰비션 루프(ambition loop)” 형성 사용자 단체와 기타 시민사회 단체를 활용하여 모든 부문 및 기업 유형을 포괄하는 종합적이고 일관된 접근 방식 보장 잠재적으로 정부와 협력하여 기술 개발, 표준 설정, 재고용, 전환 경로 등 공통 과제를 해결할 플랫폼으로서 지역 및 부문 간 파트너십 개발 효과적이고 책임 있는 시민사회 단체와 협업하여 직장 내 권리를 증진하고, 일자리 창출을 촉진하며, 사회적 대화를 강화하고, 사회적 보호 향상
학습 - 통합 - 소통	<ul style="list-style-type: none"> 정의로운 전환과 관련된 행동, 과제 및 영향을 측정하고 공시하여 책임성 및 이해관계자와의 협력을 강화하고, 자신과 타인의 경험을 통해 학습 정의로운 전환을 지원하는 핵심 요소를 공개할 수 있도록 지속가능성 및 인권 보고 프레임워크와 유엔글로벌콤팩트 이행보고서(Communication on Progress, COP)를 활용합니다. 발생할 수 있는 부정적 영향과 격차 파악하고 이해하기 위해 기업 정책 및 관행을 검토하며, 이는 필요에 따라 조정 가능

기후변화와 탄소중립 전환은 지리, 산업 및 개별 기업에 다양한 방식으로 영향을 미칩니다. 정의로운 전환 및 협력적인 기업 행동에서 당면하는 네 가지 주요 도전 과제에 대해 간략히 설명합니다.

그림 5

	기존산업전환 (TRANSITION OUT)	신생산업전환 (TRANSITION IN)	적응	중소기업
도전 과제	고배출 산업의 심층적 탈탄소화는 일자리 손실과 구조조정으로 이어질 수 있습니다.	신흥 친환경 산업과 기술은 양질의 일자리 문제와 인권 리스크 문제에 처할 수 있습니다.	기후 영향과 리스크는 불균등하게 분포되어 있으며, 적응 전략은 승자와 패자를 만듭니다.	중소기업은 개발과 전환을 구현할 수 있는 제반 환경 조성에 의존합니다.
핵심 조치	전략 계획 수립 과정에 사회적 대화 통합 노동자 근속, 재교육, 재배치를 통해 고용 영향을 완화 하고 사회적 보호에 기여	새로운 양질의 일자리 확보: <ul style="list-style-type: none"> 노동권 및 표준 기술 향상 교육 기회 공정한 임금 사회적 보호 젠더 및 사회적 형평성 인권에 대한 부정적인 영향 예방, 완화 및 구제	적응 전략 설계 시 국가 및 부문 간 영향 고려 현지 및 글로벌 적응 우선순위에 따라 투자 및 사업 계획 조정	정책 구현을 증진하기 위해 정책 입안자들이 사용자 단체 및 비즈니스 관계와 파트너십에 참여 <ul style="list-style-type: none"> 규제 인센티브 역량 개발 재원

기후 전환은 많은 기업의 사업 영역과 기능 전반에 영향을 미치며, 이는 다음 표에서 제시한 바와 같이 정의로운 전환에서도 마찬가지입니다.

그림 6 아래 표는 여러 사업 영역에 걸쳐 정의로운 전환의 원칙을 적용하는 방법의 사례를 보여줍니다.

활동 영역

노동력

안전 및 건강을 포함한 직장 내 권리

- 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에 따라 강력한 정책 및 관행을 채택 및 모니터링하고 구제책에 대한 접근성 보장

인적 자본 개발 및 일자리 창출

- 인적 자본 개발 및 일자리 창출 기회 평가, 새로운 기술 교육/역할 확장을 위한 기술 교육 투자, 강력한 노동력 관행을 이행하여 특히 새로운 생산 및 유통 기술 디지털화, 새로운 비즈니스 모델에 대한 투자 수익 증대

사회적 대화

- 정의로운 전환의 계획 수립, 이행 및 모니터링을 포함한 활성화된 사회적 대화를 통해 성숙한 노사 관계 증진
- 노동자 단체와 함께 기술 및 역량 기회를 파악하고 모색

성평등 및 사회적 형평성

- 채용, 경력 개발 및 급여의 형평성을 평가하고 개선
- 차별이 없는 직장 환경 장려

사회적 보호

- 적절한 혜택을 제공하는 데 기여
- 책임 있는 조세 관행 채택

정부 관계 및 정책 옹호

노사정 사회적 대화

(NATIONAL TRIPARTITE SOCIAL DIALOGUE 를 참고하십시오.)

- 국가 및 지역 수준에서 보다 광범위한 행동 조율
- ILO 가이드라인 프레임워크의 9가지 주요 영역에서 노동자 단체 및 정부와 정책을 공동으로 개발하고, 사회적 파트너를 위한 지침 활용
- 사용자 단체를 활용할 기회 모색

지지 및 참여

- 양질의 일자리와 사회적 포용성 의제와 일치하는 정책적 지지 강화
- 규모에 상관없이 지속가능한 기업의 이행 환경 지원
- 정의로운 전환 관련 노동 표준 및 해결 방안 증진 (ILO 가이드라인 Annex 1)
- 적절하고 재무적으로 지속가능한 사회 보호 시스템 증진

리스크

리스크 관리

- 리스크 관리 시스템 내에서 정의로운 전환 관련 리스크를 파악, 평가 및 완화하여 정의로운 전환에 대한 인식 통합
- 사회적 대화 및 이해관계자 참여를 활용해 파악 및 완화 조치를 포함한 보다 강력하게 리스크 관리 수행

- 정의로운 전환 리스크 분석으로부터 비즈니스, 지속가능성 및 인적 자본 전략에 이르기까지 정보 투입 채널 강화

관련 리스크

- 평판 리스크: 예를 들어 새로운 운영이나 공급망에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 일자리 손실 또는 조직 재편 등 기타 부정적인 영향을 유발하는 전환 계획
- 인적 자본 및 운영 리스크: 예를 들어 숙련도 부족, 안전 및 보건, 물리적 기후 리스크 등
- 법적 및 정책적 리스크
- 시장 리스크: 예를 들어 좌초 자산으로 인한 가치 평가 리스크
- 기술 관련 리스크

측정 및 보고

정의로운 전환과 관련해 측정 및 공시하는 **핵심 정보**

- 노사 관계 및 사회적 대화, 경력 관리 및 발전, 인적 자본 투자, 성평등 및 DEI, 기업 조직 재편성 관리 포함 인적 자본 및 노동력 관행
- 취약집단 및 소외계층에 대한 정책 및 관행 포함 목표 달성을 위한 행동과 할당된 자원 포함 인권 정책 및 관행
- 목적 및 목표를 달성하는 결과 중심적 목표, 진행 상황 및 효과
- 운영 및 제품의 사회적 영향에 대한 형평성 감사
- 장소 기반의 사회경제적 영향 평가
- 이해관계자 참여 관행
- 사회 및 경제 발전 증진

학습

- 비즈니스 전략 및 지속가능성 부서와 협력하여 학습 및 효율성 향상
- 기존 프레임워크 및 플랫폼을 활용하여 공유 학습 장려
- 격차와 잠재적 부정적 영향을 이해 및 파악하고 필요에 따라 조정할 수 있도록 기업 정책과 관행 검토

관리

관리 관행

- 사업 전략, 탄소중립 계획, 노사 관계 및 사회적 대화, 인권 정책 및 관행, SDGs 전략, 이해관계자 참여, 파트너십 등 주요 비즈니스 기능 간의 교류 및 협력 향상
- 자원 및 에너지 효율 개선, 폐기물 감축, 생산적인 고용과 양질의 일자리를 증진하는 안전하고 청정한 기술과 작업 방식을 적용하기 위한 대화, 지식 공유 및 상호 조연의 문화를 조성하여 사업장 협력 관계 증진

제품 설계 및 유통

고객 접근성 및 안전

- 고객이 저탄소 제품과 서비스에 공평하게 접근할 수 있도록 지원
- 제품 설계 및 유통 과정에서 안전성과 형평성을 우선 순위로 설정
- 온실가스 배출량 및 독성 오염 물질을 비롯한 생애 주기 평가 수행

인권 실사 및 사회적 리스크/영향 관리

인권 정책 및 관행

- 실사, 실제 및 잠재적 영향 평가, 고충처리 메커니즘 및 공시 등 UNGPs에 따라 인권 리스크 예방, 완화 및 개선 조치 이행
- UNGPs에 따라, 취약한 상황 및 소외된 상황에 처한 아동 및 그 밖의 집단의 권리, 요구 및 문제에 특별히 주의

사회경제적 영향 관리

- 전략적 의사결정 과정에서 사회적 리스크/영향 평가, 모니터링, 이해관계자 참여를 효율화
- 전환 전략, 특히 신규 또는 진화하는 운영 및 공급망에서 사회적 불평등 평가 및 대응

공급망 및 조달

공급업체 참여

- 양질의 일자리 증진 및 권리 존중
- 지속가능한 생산 공정과 자원 투입 장려
- 글로벌 공급망에 대한 교육, 회복탄력성 및 접근성 측면에서 중소기업 지원
- 전환 및 물리적인 기후 리스크 파악 및 관리
- 역량을 개발하고, 안전하고 건강한 작업 환경 및 차별이 없는 사업장 등을 포함한 모범 사례 공유

조달 과정

- 재생에너지 조달을 비롯하여 조달 과정에 노동 및 인권 기준을 도입하여, 공급업체가 직장 내 권리와 인권을 존중하고, 정의로운 보상 및 생활임금을 제공하며, 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하도록 보장
- 실사 및 모니터링을 실시하고 효과적인 구제책에 대한 접근성 보장

정책 참여

- 중소기업이 발전 및 전환을 구현할 수 있는 환경 지원

기후 회복탄력성

- 공급업체 및 지역사회의 기후 회복탄력성에 투자

외부 파트너십

지역/부문 이니셔티브

연구기관

시민사회

비즈니스 케이스

정의로운 전환을 통해 기업은 리스크와 비용을 줄이고 생산성을 향상할 수 있습니다. 또한 고객, 정책 입안자 및 투자자를 포함한 이해관계자와의 협력을 개선하고, 조직적 위기를 완화하여 더 큰 기업 회복탄력성을 기릅니다.

사회적 대화와 우수한 노동 관행은 리스크와 비용을 감축하고 생산성도 개선합니다.

사회적 대화와 노동권 존중을 통해 노사 관계와 계획 수립 과정을 개선한다면 운영, 기술 및 시장 리스크를 완화할 수 있습니다. 우수한 노사 관계를 통해 혁신뿐 아니라 디지털화 및 일자리의 미래(Future of Work) 등 노사 관계에 필수적인 유연성을 증진합니다.^{6,7} 또한 소송 비용을 절감하고, 일자리 손실, 작초자산 및 구조조정과 관련된 평판 리스크를 경감하는 데에도 매우 중요합니다.⁸ 특히 중소기업은 사업장 내 협력 관계를 발전시키면 생산성에 막대한 영향을 미치고 글로벌 공급망에 대한 접근성을 강화할 수 있습니다.⁹ 또한 우수한 노동 관행은 노동자 채용 및 근속율을 향상하여 이직 비용을 경감하고, 생산성 증대의 핵심 요소인 인적 자본 투자에 대한 인센티브를 제공합니다.¹⁰ 기술에 대한 니즈를 평가하고, 새로운 기술 교육/역할 확장을 위한 기술 교육에 투자하며, 교육, 훈련 및 평생 교육을 받을 수 있는 시간을 제공하여 숙련도 부족 리스크와 인적 자본 및 기술 비용을 줄일 수 있습니다.^{11,12}

탄탄한 산업안전보건 정책과 공평한 기후 적응 전략을 통해 기상 이변, 열 스트레스 및 기타 기후 위험으로부터 발생하는 리스크를 줄일 수 있습니다. 이는 운영, 노동자 건강 및 노동 생산성에 대한 리스크를 포함합니다. 또한 노동력의 다양성과 포용성을 증진하면 사업 성과가 향상됩니다.¹³ 우수한 노동 관행의 핵심으로 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하면 노동자의 권리가 증진되고 사회적 보호에도 보다 쉽게 접근할 수 있을 뿐 아니라 특히 국가 원조 맥락에서 이러한 노동자에 의존하는 산업의 회복탄력성을 강화할 수 있습니다.

이해관계자에 초점을 맞추면 리스크를 완화하고 탈탄소화 및 적응 계획에 가치를 더할 수 있습니다.

정의로운 전환이 공통어(lingua franca)로 부상하면서 탈탄소화, 인적 자본 관리, 기업책임경영, 인권 존중(노동권 포함), 글로벌 목표 등 비즈니스 관행의 여러 측면에서 이해관계자 소통이 원활해지고 있습니다. 해당 프레임워크를 활용하여 이해관계자와의 조율을 지원하면 기업의 운영 라이선스를 개선하고 비즈니스 의사 결정을 위한 지원을 강화할 수 있습니다.

그림 7

세계 벤치마킹 얼라이언스(World Benchmarking Alliance, WBA)는 금융 기관, 시민사회 단체, 기업/산업 플랫폼, 정부기관, 다자기관, 연구기관 등 이해관계자들의 글로벌 연합체이며, 글로벌 목표에 대한 민간 부문의 기여도를 평가하고 벤치마킹하는 데 핵심적인 역할을 합니다. WBA는 탈탄소화를 포함하여 기업의 사회적 영향과 관련된 이해관계자의 조정 및 정보 접근성을 개선하기 위해 Just Transition Assessment 및 Social Transformation Framework를 개발했습니다. WBA 벤치마크는 정의로운 전환과 관련된 이해관계자의 요구와 인센티브에 맞춰 기업에서 조율 능력을 향상하는 데 활용할 수 있는 중요한 도구입니다.

그림 8 은 조율 및 신뢰에 도움을 주고, 리스크를 경감하며 탈탄소화 및 적응 전략에 가치를 부여하는 이해관계자 중심 관행을 집중 조명합니다.

6. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.
 7. Workforce & Organizational Research Center, JOB QUALITY MAPS.
 8. 기업 구조 조정과 관련된 리스크는 글로벌 사각 지대로 확인되었습니다. Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.
 9. ILO, SCORE TRAINING: CATALOGUE and PROMOTING THE CAPACITY OF SUPPLIERS IN GLOBAL SUPPLY CHAINS.
 10. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.
 11. Just Transition Centre and The B Team, JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE.
 12. Deloitte의 2020년 Global Human Capital Trends(글로벌 인적 자본 추세) 설문조사에 참여한 응답자의 53%는 향후 3년 내에 자사 인력의 50%~100%가 자신의 기술과 역량에 변화를 모색해야 할 것이라고 답했습니다. Deloitte, BEYOND RESKILLING.
 13. Investor Responsibility Research Center Institute and Harvard Law School's Labor and Worklife Program, THE MATERIALITY OF HUMAN CAPITAL TO CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE, 2015.



그림 8

정의로운 전환에서 이해관계자 중심의 관행

지역사회

기업의 운영, 공급망 또는 전환 계획에 영향을 받는 지역사회의 굳건한 참여를 우선순위로 설정하면 지역사회와의 관계를 개선하고, 지역의 회복 탄력성을 위한 효과적인 투자 계획을 공동개발할 수 있습니다. 또한 기후행동 계획에 대한 통찰력과 지원을 얻고, 인권 리스크를 파악 및 완화할 수 있는 기회가 생깁니다. 교류를 통해 물리적 기후 리스크와 전환 계획의 비기술적인 리스크에 관한 정보 접근성을 향상할 수도 있습니다.

공급망

공급망과의 교류는 기업에서 기술, 정책, 법 및 기후 리스크를 비롯한 광범위한 리스크를 파악하고 관리하는 데 도움이 됩니다. 공급업체와의 협력은 저탄소 생산에 필요한 기술 및 관련 역량을 파악, 개발 및 활용할 수 있으므로 탄소중립 사회에서 공급망의 안정성과 규모의 경제에 기여할 수 있습니다. 또한 공급망을 아우르는 교류는 효과적인 적응 전략뿐 아니라 중소기업 발전 및 전환 지원 정책을 설계하는 데에도 중요합니다.

정부

기업의 제품 및 서비스에 "올바른(high road)" 환경, 노동 및 인권 표준을 도입하면, 정부와의 관계를 개선하여 법적 및 규제 리스크를 줄일 수 있습니다. 또한 정부는 높은 사회 및 환경적 관심을 받는 업체를 선호하는 경향이 있기 때문에 공공 조달 기회도 창출됩니다. 활성화된 사회적 대화와 이해관계자의 참여는 바람직한 노동 및 인권 관행과 더불어 정책 참여의 맥락에서 기업의 입지를 강화하고 법률 및 규제에 대한 기업의 영향력을 높일 수 있습니다.

고객

뛰어난 생애 주기 환경 프로필과 함께 제품과 서비스의 설계 및 유통 상의 접근성, 안전 및 형평성을 우선하면 기업 평판, 고객 충성도 및 브랜드 인지도를 개선하여 리스크를 완화하고 제품 수요를 높일 수 있습니다. 이는 탄소중립 경제에서 경쟁 우위를 확보하는 데 중요한 요소입니다.

노동자

노동권을 존중하고 사회적 대화에 노동자 단체가 참여하면 노사 관계 및 생산성이 향상되고, 혁신 및 계획 수립이 원활 해지며, 광범위한 리스크와 비용이 감소 됩니다. 자세한 내용은 18쪽의 "사회적 대화와 올바른 노동 관행으로 리스크와 비용 절감 및 생산성 향상"을 참고하십시오.

투자자와 금융 기관은 기업에 영향을 끼치며 정의로운 전환에 기반해 행동합니다.

2020년 기후변화에 대한 정의로운 전환을 지원하는 투자 약속 선언문(2020 Statement of Investment Commitment to Support a Just Transition on Climate Change)은 유엔 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment, PRI)의 조율을 거쳤으며, 자산 규모가 10조 달러 이상인 투자자들의 지지를 받아냈고, 이는 노동력 및 사회적 고려 사항을 기후 전략에 통합하겠다는 의지를 표명합니다. 이 성명서와 수반되는 투자자 행동 지침(GUIDE FOR INVESTOR ACTION)¹⁴에서는 5가지 주요 투자 활동 영역인 투자 전략, 기업 참여, 자본 할당, 정책 옹호 및 파트너십, 학습 및 투명성을 다룹니다. 탄소중립을 서약한 글로벌 금융 부문의 연합체인 글래스고 탄소중립금융연합(THE GLASGOW FINANCIAL ALLIANCE FOR NET ZERO, GFANZ)도 금융 기관 및 자금을 지원하는 기업뿐 아니라 정책 옹호의 모범 사례에 관한 공식 지침(OFFICIAL GUIDANCE)에 정의로운 전환을 포함했습니다.

정의로운 전환과 관련된 금융 부문 활동은 기업에게 기회와 리스크 모두 야기합니다. 전문 부채 상품의 친환경 및 사회 등의 기준에 부합하는 기업 또는 프로젝트는 유리한 자금 조달 조건이 가능할 수 있습니다. 일례로, 전환 금융은 전환 계획의 자금을 조달하는 수단으로 성장하고 있으며, 일부 관련 표준에는 정의로운 전환과 관련된 표준이 포함됩니다. 또한 주주들은 최근 몇 년 동안 참여 및 대리 결의안 등을 통해 ESG 관련 활동을 강화했습니다. 투자자들이 관련 영역에서의 사회적 영향과 비즈니스 리스크에 우려를 표명함에 따라 정의로운 전환은 핵심 주제로 부상했습니다. 정의로운 전환 시 모범 사례를 확립하면 기업에서 부채와 주식 자본을 유치하고 투자자의 기대에 더욱 잘 부응할 수 있으므로 주주들의 강도 높은 직접 행동을 예방할 수 있습니다.

기업의 ESG 관행과 영향에 대한 투자자들의 늘어난 관심은 국제지속가능성기준위원회(International Sustainability Standards Board, ISSB)나 GRI 표준을 만드는 글로벌지속가능성표준위원회(Global Sustainability Standards Board, GSSB)와 같이 금융 규제 당국과 독립적인 표준 기관에서 개발한 지속가능성 보고 프레임워크에 반영되어 있습니다. 정의로운 전환은 기업들이 리스크 및 영향 보고 환경에서 투자자가 우려하는 몇 가지 핵심 사항을 파악하고 관리

하는 데 도움이 될 수 있습니다. 특히 기후 관련 정보 공개와 함께 인권 및 인적 자본 관리가 주요 공시 주제로 부상하고 있기 때문입니다. 또한 유엔글로벌콤팩트 회원사는 노동권, 인권, 환경 지속가능성 등 정의로운 전환과 관련된 핵심 주제를 보고하는 플랫폼으로 자체 이행보고서(COP)를 사용할 수 있습니다.

경제 전반에 걸쳐 정의로운 전환을 지원하여 조직적 리스크를 완화합니다. 직접적으로는 견고한 기업 관행과 보다 광범위하게는 노사정 사회적 대화와 정치적 지지 및 파트너십을 통해서 정의로운 전환을 지향하는 민간 부문의 지원은 경제 성장과 발전에 기여합니다. 이는 경제, 불평등, 빈곤과 관련된 조직적 리스크를 완화합니다.¹⁵ 또한 정의로운 전환은 신속한 탄소중립 전환을 촉진함으로써 경제 안정과 성장, 글로벌 안보 및 공공 보건 등의 기후변화 자체가 야기하는 조직적인 리스크도 완화할 수 있습니다.

기업이 정의로운 전환을 실현할 수 있는 방법

규모와 관계없이 모든 기업은 공정하고 지속가능한 세상을 구축하려는 공동의 목표를 위한 변화를 일으키는 중요한 역할을 합니다. 탄소중립 전환의 구조적 변화는 정의, 인권, 형평성 및 지속가능성을 경제와 사회의 핵심에 둘 수 있는 세기에 한 번 오는 기회를 제공합니다. 기후행동의 기회를 활용하고 야기되는 문제를 관리하는 것은 민간 부문의 행동과 지원에 달려 있습니다.

정의로운 전환의 원칙은 이를 실현할 수 있는 귀중한 지침을 기업에 제공합니다. 본 비즈니스 브리프는 모든 기업이 취할 수 있는 우선순위 조치를 간략히 설명하고, 정의로운 전환 원칙을 적용할 수 있는 몇 가지 활동 영역을 파악합니다. 하지만 보편적인 청사진은 없습니다. 이러한 이유로 첫 단계는 자사의 영향과 파급력을 고려하면서 내부 역량을 개발하고 주요 접점을 맵핑(mapping)하며 우선순위를 설정하는 등 자체적인 방향을 잡는 것입니다. 정의로운 전환은 비즈니스 기회이자 사회의 최우선 과제이며, 지구의 필수불가결한 요소입니다.

14. 유엔 책임투자원칙(PRI), Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment와 하버드 대학교 Responsible Investment에 의해 공동개발되었습니다.

15. World Economic Forum, GLOBAL RISKS REPORT 2022.

비즈니스 브리프에 사용된 핵심 용어 해설

*영문 ABC 순

노사 (bipartite)

노동자와 고용주의 대표가 함께 참여

기후 정의 (climate justice)

기후 정의는 기후변화의 혜택과 부담이 불균등하게 분배되며, 기후변화로 인해 최악의 영향을 받는 사람 중 대부분은 사실상 기후변화를 가장 적게 유발했다는 사실을 다루는 개념이자 움직임입니다. 따라서 기후 정의는 기후변화에 대응하는 과정에서 개발도상국과 선진국의 고유한 역할과 책임을 강조합니다. 정의로운 전환과 마찬가지로 기후 정의의 이상도 사회적 정의와 환경 지속가능성을 통합합니다. 기후 정의 단체는 정의로운 전환에서 강력한 협력자가 될 수 있으며, 주요한 일부 과정에 귀중한 통찰력을 제공합니다.

원칙은 본질적으로 국제적이지만 기후 정의 단체는 지역 내 풀뿌리 운동으로 대표되는 경향이 있습니다. 이와 반대로 'ILO 정의로운 전환 가이드라인(ILO Just Transition Guidelines)'은 전 세계적으로 폭 넓고 다양한 이해관계자가 목표와 기본 원칙에 따라 합의를 이룬 프레임워크를 대표합니다. 정의로운 전환 원칙은 지역 및 경제 부문을 망라하여 관련성이 있으며 파리협정과 같은 국제 협약에서 인정받고 있습니다.

단체 교섭 (collective bargaining)

노동자 단체에 의한 임금 및 기타 고용 조건의 협상

양질의 일자리 (decent work)

양질의 일자리는 네 가지 요소인 완전하고 생산적인 고용, 직장 내 권리, 사회적 대화, 그리고 사회적 보호를 포함합니다.

환경 정의 (environmental justice)

환경 정의는 자원 추출, 유해 폐기물 및 기타 토지 사용과 관련된 위해에 빈곤하고 소외된 지역 사회가 불공평하게 노출되는 문제를 해결하려는 개념이자 움직임입니다. 정의로운 전환과 마찬가지로 환경 정의의 이상도 사회적 정의와 환경 지속가능성을 통합합니다. 환경 정의 단체는 정의로운 전환에서 강력한 협력자가 될 수 있으며, 주요한 일부 과정에 귀중한 통찰력을 제공합니다. 예를 들어 JEMEZ PRINCIPLES FOR DEMOCRATIC ORGANIZING 을 참고하십시오.

환경 정의 단체는 지역 내 풀뿌리 운동을 대표하는 경향이 있습니다. 반면에 정의로운 전환은 전 세계적으로 폭 넓고 다양한 이해관계자가 합의를 이룬 개념으로, 지역 및 경제 부문을 망라하여 관련성이 있으며, 파리 협정과 같은 국제 협약에서 인정받고 있습니다.

F

단체결사의 자유 (freedom of association)

단체결사의 자유는 노동조합과 기업협회 등 협상 및 정책 수립 시 자체 이익을 대변하는 조직을 포함하여 조직을 결성하고 가입할 수 있는 권리입니다. 이는 세계인권선언(UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS, UDHR)에 따른 기본권입니다. 단체결사의 자유는 노동자가 고용주와의 의미 있는 토론과 협상에 참여할 수 있도록 하는 노동자의 집단적 목소리이므로 단체교섭 권리와 밀접합니다.

G

정의로운 전환 원칙 (Guiding Principles of Just Transition)

다음은 ILO 가이드라인에 서술된 정의로운 전환 원칙의 주요 내용입니다. 해당 원칙은 공공 정책의 맥락에서 개발되었지만 기업을 비롯한 다른 행위자와도 관련이 있습니다. (a) 목표 및 지속가능성 경로에 대한 강력한 사회적 합의가 기초가 되어야 합니다. 사회적 대화는 모든 수준의 정책 결정 및 이행을 위한 제도적 프레임워크의 핵심 요소가 되어야 합니다. 모든 관련 이해관계자와 적절한 정보를 바탕으로 지속적인 컨설팅을 실시해야 합니다. (b) 정책은 기본 원칙과 직장 내 권리를 존중하고, 증진하고, 실현해야 합니다. (c) 정책과 프로그램은 많은 환경 문제 및 기회와 성평등 측면을 강력히 고려해야 합니다. 공정한 결과를 증진하려면 구체적인 성평등 정책을 고려해야 합니다. (d) 경제, 환경, 사회, 교육/훈련 및 노동 포트폴리오에 걸쳐 일관되게 적용되는 정책을 수립하려면 기업, 노동자, 투자자 및 소비자가 환경적으로 지속가능하고 포용적인 경제 및 사회를 받아들이고 전환을 이끌어 나아갈 수 있는 환경을 조성해야 합니다. (e) 또한 일관성 있는 정책은 보다 나은 양질의 일자리를 창출하도록 증진하는 모두의 정의로운 전환 프레임워크를 제공해야 하며 다음을 적절하게 활용할 수 있습니다: 고용에 미치는 영향 예측, 일자리 손실에 대한 적절하고 지속가능한 사회적 보호, 역량 개발 및 사회적 대화(효과적인 단체결사의 자유 및 단체교섭 권리 행사를 포함). (f) "모두에 적용되는 획일적인 해결 방안"은 없습니다. 정책 및 프로그램은 개발 단계, 경제적 부문, 기업의 유형과 규모 등 국가의 특징에 맞게 설계되어야 합니다. (g) 지속가능한 발전 전략을 이행할 때 국가 간 국제 협력을 촉진해야 합니다. 이러한 맥락에서 이행 수단에 관한 비항을 포함하여 유엔지속가능 발전회의(Rio+20)의 결과 문서를 다시 살펴볼 수 있습니다.

H

인권 (human rights)

인권은 인종, 성별, 국적, 민족, 언어, 종교 또는 기타 지위에 상관없이 모든 사람의 고유한 권리입니다. 인권은 생존과 자유의 권리, 노예제와 고문으로부터의 자유, 의견과 표현의 자유, 노동과 교육의 권리 등을 포함합니다. 모든 사람은 차별 없이 이러한 권리를 가질 자격이 있습니다. 1948년 유엔총회에서 선포된 세계인권선언은 보편적으로 보호되어야 할 기본권을 명시합니다. 이 선언에 영감을 받아 70개 이상의 인권 조약이 채택되었으며 세계 및 지역 수준에서 영구적으로 적용되고 있습니다.

I

국제노동기구 (International Labour Organization)

국제노동기구(INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, ILO)는 노동에 대한 유엔 노동 기구입니다. ILO는 국제 노동 기준을 확립하고, 직장 내 권리를 증진하며, 적절한 고용 기회, 사회 보호 강화, 노동 관련 문제에 대한 대화 강화 등을 장려합니다. ILO는 정부와 사용자, 노동자 대표를 함께 소집하는 독특한 구조입니다. ILO에는 187개 회원국이 있으며 가장 오래된 유엔 기구 중 하나입니다. ILO LEAFLET 을 참고하십시오.

J

정의로운 전환 (just transition)

정의로운 전환은 기후행동의 사회적, 경제적 기회를 극대화하는 동시에 도전 과제를 신중하게 관리합니다. 정의로운 전환은 지속가능한 발전에 뿌리를 두고, 환경 전략을 활용하여 양질의 일자리를 강화하고 사회적 포용을 증진하며 빈곤을 근절합니다. 이는 사회적 대화(노사 대표 및 경우에 따라 정부), 지역사회를 포함해 영향을 받는 모든 집단 내 이해관계자 참여, 기본적인 노동권 및 인권에 대한 보편적인 존중을 기반으로 하는 정의로운 절차에 달려 있습니다. 정의로운 전환은 모든 경제 부문(에너지 부문에만 국한되지 않음), 모든 지역 및 모든 국가를 대상으로 하는 전체론적 접근 방식입니다.

L

생활임금 (living wage)

생활임금은 노동자가 주거, 식품, 의료 및 기타 필수품을 포함하여 기본적인 요구를 충족 하는데 필요한 임금을 말합니다. 생활임금은 생활 물가에 따라 지역별로 상이하며 종종 법정 최저 임금보다 높습니다. 생활임금은 노동자가 빈곤에 빠지는 것을 예방합니다.

P

ILO 가이드라인의 정책 프레임워크 (policy framework of the ILO Guidelines)

'ILO 정의로운 전환 가이드라인'의 정책 프레임워크는 다음의 9가지 핵심 정책 영역을 다룹니다: 거시경제 및 성장 정책, 산업 및 부문별 정책, 기업 정책, 역량 개발, 산업안전보건, 사회적 보호, 적극적인 노동시장 정책, 권리, 사회적 대화 및 노사정 제도. 또한 정책 일관성에 대한 요구를 포함하여 정의로운 전환의 과제를 해결하는 데 필요한 제도적 장치를 설명합니다.

R

기업책임경영 (responsible business conduct)

기업책임경영은 모든 기업이 운영 중 부정적인 영향을 피하고 해결하는 동시에 사업하는 국가의 지속가능한 발전에 기여한다는 기대 및 이와 관련된 행동강령을 의미합니다. 기업이 국가 법 및 규제를 능가하여 준수할 것이라는 기대 외에도, 기업책임경영은 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙, 유엔 기업과 인권 이행원칙 (UNGPs), 다국적기업과 사회적 정책에 관한 삼자공동선언 (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, MNE Declaration), OECD 다국적 기업 가이드라인 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Guidelines), 아동권리와 비즈니스 원칙 (Children's Rights and Business Principles)을 포함하여 국제적으로 인정 받은 표준에서 보다 상세히 제시되어 있습니다.

직장 내 권리 (rights at work)

노동 기본원칙과 권리 선언 (Fundamental Principles and Rights at Work)에는 단체결사의 자유 및 단체교섭권에 관한 실질적인 인정, 모든 형태의 강제노동 근절, 아동노동의 실질적인 철폐, 고용 및 직업에 관한 차별 철폐, 안전하고 건강한 근로환경을 포함합니다. 2022년 6월, ILO 노동 기본원칙과 권리 선언에 안전하고 건강한 근로환경에 대한 권리가 추가되었습니다.

S

사회적 대화 (social dialogue)

사회적 대화는 경제 및 사회 정책과 관련된 공통의 관심사에 관한 정부, 사용자 및 노동자 대표들 또는 사용자와 노동자 대표 간 공유하는 모든 유형의 협상, 회담 또는 정보를 포함합니다. 사회적 대화는 사람들에게 사회와 직장에서 발언권을 부여하기 때문에 사회 및 경제 목표를 달성하는 수단이자 목표입니다. 이는 노동자와 사용자(사회적 파트너)인 노사 양자일 수도 있고 정부를 포함한 노사정 삼자일 수도 있습니다. 사회적 대화를 통해 정책 조치의 설계의 질을 개선할 수 있고, 효과적인 실행에 기여할 수 있으며, 결과의 질을 높일 수 있습니다. ILO의 사회적 대화를 참고하십시오. 일부 관할권에서는 사회적 대화가 기업 구조조정의 필수 조건입니다.

사회적 포용 (social inclusion)

사회적 포용은 사람, 특히 취약집단의 사회 참여 기반을 개선하는 것을 의미하며, 기회, 자원 접근성, 해당 집단의 발언권, 인권에 대한 존중 향상을 포함합니다.

사회적 파트너 (social partners)

노동조합과 같은 노동자 단체 및 사용자 단체

사회적 보호 (social protection)

사회적 보호 또는 사회 보장은 생애 주기 전반에 걸쳐 빈곤과 취약성을 경감하고 방지하기 위해 고안된 일련의 정책과 프로그램입니다. 사회적 보호는 아동 및 가족 복지, 모성 보호, 실업 지원, 산업 재해 수당, 질병 수당, 건강 보호, 노령 연금, 장애 수당 및 생존 가족 수당을 포함한 9가지 주요 영역이 있습니다.

T

신생산업전환 (transition in)

친환경 기업, 산업 및 기술의 성장

기존산업전환 (transition out)

탄소 고배출 산업의 심층적 탈탄소화

노사정 (tripartite)

노동자, 사용자 및 정부의 대표가 참여

자료 가이드

1. 핵심 프레임워크: 토대 구축

국제노동기구(ILO)의 '모두에게 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 위한 정의로운 전환 가이드라인 (ILO Guidelines)'은 2015년 국제 삼자 합의를 통해 채택되었으며, 정의로운 전환의 비전, 주요 기회 및 도전 과제와 지침을 확립합니다. ILO 가이드라인은 정부와 사회적 파트너에게 정책 프레임워크를 구성하고 이행 및 모니터링하는 방법과 관련된 정책 프레임워크와 실무 지침을 제공합니다. 정의로운 전환은 지속가능한 발전을 위한 통합적인 접근 방식을 대표하며, 현재 2030 지속가능발전의제가 이를 대표하고 있습니다. 마찬가지로, 파리협정 은 빈곤 퇴치와 지속가능발전의 맥락에서 기후행동을 확립하고 국가 차원에서 정의된 발전 우선순위에 따라 "노동력의 정의로운 전환과 좋은 일자리 및 양질의 직업 창출이 매우 필요하다는 것"을 인정합니다.

정의로운 전환에 대한 기업 지지는 노동권을 포함한 기업책임 경영 및 인권 존중의 기반에서 출발합니다. 이 기반은 유엔 글로벌콤팩트의 10대 원칙, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), ILO다국적 기업과 사회적 정책에 관한 삼자공동선언, OECD 다국적 기업 가이드라인 에 정의되어 있습니다.

유엔글로벌콤팩트와 ILO는 정의로운 전환에 대해 배우고 관련된 계획을 수립하고자 하는 기업에 도움을 주기 위하여, "정의로운 전환 소개(INTRODUCTION TO JUST TRANSITION)" 이 러닝 코스를 개발하였습니다.

2. 일반 자료: 거시적 관점 이해

2018년 세계고용사회전망: 일자리와 함께하는 녹색화 (World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs)는 글로벌 정의로운 전환의 광범위한 프레임워크를 통해 양질의 일자리, 녹색 일자리 및 기업, 사회적 대화, 노동 기준, 사회적 보호, 녹색 기술 등 환경 지속가능성과 노동 간 연관성에 대한 통찰력을 제공합니다. 해당 연구는 ILO GREEN JOBS PUBLICATIONS 에서 얻은 부문, 지역 및 주제 연구의 풍부한 데이터베이스를 통해 더욱 발전되었습니다.

유엔기후변화협약(UN Framework Convention on Climate Change, UNFCCC)을 기반으로 개발된 COP26 JUST TRANSITION DECLARATION 은 국제적으로 정의로운 전환을 지원하기 위한 주요 우선순위에 대해 간략하게 설명합니다 JUST TRANSITION OF THE WORKFORCE, AND THE CREATION OF DECENT WORK AND QUALITY JOBS: TECHNICAL PAPER 는 기후변화 완화 정책 및 행동과 정의로운 전환 간의 연관성에 관한 통찰력 뿐만 아니라 정의로운 전환

과 관련된 유엔기후변화협약의 활동을 간략하게 소개합니다.

150개국 이상의 사용자 단체와 5,000만 여 기업을 대표하는 국제사용자기구(International Organisation of Employers, IOE)는 MAKE TRANSITIONS WORK: CLIMATE CHANGE AND EMPLOYMENT 관련 지침서(정책 보고서로도 발행됨)를 발행했습니다. 해당 지침서는 기후변화의 맥락에서 사회 및 고용 정책의 과제와 기회를 상술하고 있습니다. GUIDANCE PAPER ON EMPLOYMENT, JUST TRANSITION, AND CLIMATE GOVERNANCE 는 COP26 및 글래스고 기후합의를 포함하여 사용자에게 영향을 미치는 국제 기후 협의의 최근 상황을 요약해서 제공합니다. 또한 사용자 단체가 관련 이슈에 대해 회원을 지원할 수 있는 방법을 다룹니다.

국제노동조합총연맹(International Trade Union Confederation, ITUC)은 332개국 지부와 여러 지역 조직을 통해 163개국에서 2억 명의 노동자를 대표하고 있습니다. 총연맹의 Just Transition Centre는 JUST TRANSITION: A REPORT FOR THE OECD 를 바탕으로 정의로운 전환의 주요 개념과 원칙을 간략하게 요약하고 기업, 국가, 지역사회 및 투자자 수준에서 정의로운 전환을 적용하는 방법을 사례와 함께 제공합니다.

We Mean Business Coalition의 CUTTING BILLS AND CREATING JOBS 연구는 탄소중립을 향한 청정 에너지 전환을 가속화하는 정부 정책을 통해 미래 에너지 비용을 경감하고 일자리를 창출하는 동시에 선진국과 개발도상국 모두 GDP 성장을 유지할 수 있음을 보여줍니다.

유엔글로벌콤팩트의 정의로운 전환과 재생에너지: 비즈니스 브리프(JUST TRANSITION AND RENEWABLE ENERGY: A BUSINESS BRIEF)는 재생에너지 프로젝트에 정의로운 전환을 통합하기 위해 필요한 정책들을 알아보고, 기업이 책임감 있게 정책에 영향을 미칠 수 있는 정책 옹호 아젠다를 제공하며, 기업에 의해 추진된 이니셔티브의 사례를 소개하고, 기업 안팎으로 정의로운 전환을 추진할 수 있는 10가지 권고사항을 제시합니다.

3. 핵심 주제: 다방면에 대한 이해

젠더

ILO의 JUST TRANSITION: AN ESSENTIAL PATHWAY TO ACHIEVING GENDER EQUALITY AND SOCIAL JUSTICE 는 정의로운 전환이 어떻게 젠더 감수성이 높은 노동의 세계에서 기후행동을 수행하는 데 기본적인 요소인지 간략하게 설명합니다.

이는 기후변화, 완화 및 적응 활동으로 인한 젠더 차이를 조명하고 정책적 경로 및 모범 관행을 파악합니다.

Just Transition Centre의 Samantha Smith가 유엔여성기구(UN Women)를 위해 작성한 전문가 논문인 JUST TRANSITION AND GENDER – A REVIEW 는 기후 비상사태에 효과적으로 대응하는 과정에서 젠더 차원의 정의로운 전환과 그 중요성에 대한 노동 운동의 관점을 제시합니다.

기술

ILO의 SKILLS FOR A GREENER FUTURE: A GLOBAL VIEW 보고서는 32개국의 연구를 기반으로 하며, 탄소중립 전환이 친환경 기술 개발을 지원하는 데 필요한 기술과 정책에 미치는 영향을 글로벌 관점으로 제시합니다.

사회적 대화

국제노동조합총연맹(ITUC)의 CONTRIBUTION OF SOCIAL DIALOGUE TO THE 2030 AGENDA 에서는 사례 연구와 모범 관행을 포함하여, 글로벌 목표를 달성하는 데 있어 사회적 대화의 중요성을 기술합니다. A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE 는 Global Deal의 보고서에 수록되어 있습니다.

ILO는 정부 및 노동자 단체와 협력하려는 기업을 국가 수준에서 지원할 수 있는 NATIONAL TRIPARTITE SOCIAL DIALOGUE 지침서를 발간했습니다. ILO의 THE ROLE OF TRIPARTITE SOCIAL DIALOGUE IN FACILITATING A JUST TRANSITION: EXPERIENCES FROM SELECTED COUNTRIES 보고서는 녹색 일자리를 지원하고 기업 차원에서 정의로운 전환을 증진하는 데 있어 노사정 사회적 대화의 역할을 분석합니다.

ILO REPORT FOR DISCUSSION AT THE MEETING OF EXPERTS ON CROSS-BORDER SOCIAL DIALOGUE 와 회담의 FINAL CONCLUSIONS 는 글로벌 공급망에서의 국가 간 사회적 대화가 당면하는 특정 과제를 다룹니다.

THE ILO REPORT GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS: ACHIEVING DECENT WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS 는 다국적 기업과 글로벌 노조 연합 간의 체결된 협약이 어떻게 글로벌 공급망에서 양질의 일자리를 강화하는지에 대해 상술합니다.

ILO의 SOCIAL DIALOGUE REPORT 2022: COLLECTIVE BARGAINING FOR AN INCLUSIVE, SUSTAINABLE AND RESILIENT RECOVERY는 본 플래그십 보고서의 초판이며, 코로나19가 고용 및 수익에 미치는 영향을 완화하는 단체협상의 역할에 초점을 맞추고 있습니다.

사회적 보호

국제노동조합총연맹(ITUC)의 THE ROLE OF SOCIAL PROTECTION IN JUST TRANSITION 보고서는 정의로운 전환을 위한 사회적 보호의 역할에 대해 간략하게 설명합니다.

양질의 일자리

국제노동조합총연맹(ITUC)이 참여하고 세계자원연구소(World Resources Institute)가 발행한 THE GREEN JOBS ADVANTAGE: HOW CLIMATE-FRIENDLY INVESTMENTS ARE BETTER JOB CREATORS 보고서는 지속가능한 투자가 기존 투자에 비해 더 많은 일자리를 창출한다는 증거를 제시하고 새로운 일자리가 양질의 일자리가 되도록 보장하는 방안을 제시하고 있습니다. JOB QUALITY MAPS 와 Workforce & Organizational Research Center의 연구는 기업 실적의 특정 측면에 기여하는 양질의 일자리 속성에 관한 통찰력과 증거를 제시합니다.

유엔글로벌콤팩트는 지속가능한 발전과의 연계성, 비즈니스 사례, 행동 가능성을 포함하여 생활임금에 관한 포괄적인 자료를 제공합니다.

빈곤 퇴치

유엔인권사무소는 REPORT ON THE “JUST TRANSITION” IN THE ECONOMIC RECOVERY: ERADICATING POVERTY WITHIN PLANETARY BOUNDARIES 에서 빈곤층의 인권을 강화하기 위한 정의로운 전환의 잠재성에 대해 다루고 있습니다.

적응 및 회복탄력성

유엔글로벌콤팩트의 기후 적응을 위한 정의로운 전환: 비즈니스 브리프(JUST TRANSITION FOR CLIMATE ADAPTATION: A BUSINESS BRIEF)는 정의로운 전환을 이루고자 하는 대규모 다국적기업의 기후적응 행동과 역할의 중요성을 강조합니다. 또한 기업이 정의롭고 형평성 있는 방식으로 기후변화 리스크와 영향을 최소화하기 위하여 어떻게 적응할 수 있는지 조명합니다.

청년과 아동

청년은 노동 세계에 미치는 기후변화의 영향력에 특히 취약합니다. 동시에 청년은 사회와 환경 지속가능성에 도움이 되는 일자리에 더 강한 열망을 갖고 있습니다. 그리고 이들은 녹색 경제에서 필요로 하는 새로운 기술을 더 쉽게 습득할 수 있습니다. 이러한 역동성과 관련 기회에 대한 개요는 GREEN JOBS FOR YOUTH 보고서와 ILO의 GREEN JOBS AND GREEN FUTURES FOR YOUTH 보고서에서 찾아볼 수 있습니다. 청년을 위한 기회 창출은 녹색 기업을 위한 긍정적인 환경 조성에 달려 있으며 GROWING GREEN: FOSTERING

A GREEN ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM FOR YOUTH 보고서에서 논의되고 있습니다. 아동은 기후변화로 인한 사망과 피해에 특히 취약합니다. 아동은 기상 이변으로부터 생존하기 어렵고, 독성 화학물질, 온도 변화 및 질병에도 더 취약합니다. 만약 아동이 생존한다면, 이러한 피해는 일생동안 지속되며, 여러 세대를 거치는 동안 불평등과 빈곤이 영구하게 자리 잡고 더욱 심각해집니다. 유엔아동기금(UNICEF)의 추정에 따르면 지구상의 거의 모든 아동이 최소 한 가지 이상의 기후 및 환경 충격과 스트레스에 노출되고, 약 10억 명의 아동이 “극초고위험군(extreme high risk)”에 속해 있습니다. 5세 미만 아동 4명 중 1명의 사망은 건강에 좋지 않은 환경 때문입니다. MAKING CLIMATE AND ENVIRONMENT POLICIES FOR & WITH CHILDREN AND YOUNG PEOPLE 과 THE CLIMATE CRISIS IS A CHILD RIGHTS CRISIS 보고서에서 이와 관련된 더 자세한 내용을 찾아볼 수 있습니다.

인권

Institute for Human Rights and Business가 발행한 JUST TRANSITIONS FOR ALL: BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND CLIMATE ACTION 은 정의로운 전환과 인권 간의 핵심 연결 고리를 설명하고, 기업에서 인권 모범 관행을 활용하여 정의로운 전환을 지원하는 방법에 관한 지침을 제공합니다.

INDIGENOUS PEOPLES AND CLIMATE CHANGE: FROM VICTIMS TO CHANGE AGENTS THROUGH DECENT WORK 는 지속가능한 발전과 기후행동의 파트너로서 원주민 남성과 여성의 역할을 개발할 수 있는 양질의 일자리 의제의 중요성을 설명합니다.

4. 기업을 위한 지침: 행동하기

전략

Just Transition Centre와 The B Team이 발행한 JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE 는 정의로운 전환 시 기업 행동을 간략하게 설명하는 기본 자료이며, 기업 사례 설명을 비롯하여 세 단계(참여, 계획, 제정)로 구성된 권고 사항을 포함합니다. Council for Inclusive Capitalism이 발행한 JUST ENERGY TRANSITION: A FRAMEWORK FOR COMPANY ACTION 은 정의로운 전환을 지원하는 기업의 관행에 관한 기업 중심의 가이드입니다. GRI, 유엔글로벌콤팩트와 세계지속가능발전기업협의회(World Business Council for Sustainable Development)가 개발한 SDG 나침반(SDG Compass)은 전략 조율, 영향 평가 및 관리를 포함하여 글로벌 목표에 기여하기 위한 지침을 기업에 제시합니다.

실사 및 리스크/영향 평가

유엔 기업과 인권 이행원칙(UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS, UNGPS)은 인권 실사를 비롯하여 공급망과 관련된 다양한 관행을 포함한 인권 부문의 모범 관행을 다룹니다. 아동권리와 비즈니스 원칙(CHILDREN'S RIGHTS AND BUSINESS PRINCIPLES)은 사업장, 시장, 지역 사회에서 아동의 권리를 존중하고 지원하기 위해 취할 수 있는 모든 조치에 관하여 기업에 지침을 제공합니다. 세계은행 산하 국제금융공사(International Finance Corporation, IFC)는 이해관계자 참여 및 프로젝트 관련 공시를 포함하여 환경 및 사회 리스크 평가를 위한 프레임워크로서 IFC 성과 표준으로 불리는 **사회 및 환경 성과 표준** (Performance Standards on Environmental and Social Sustainability, IFC Performance Standards)을 개발했습니다. IFC 성과 표준은 기술 자문으로 활용되는 세계은행의 환경, 보건 및 안전 가이드라인 (Environmental, Health and Safety Guidelines, EHS Guidelines)과 자주 함께 사용됩니다.

공급망 및 조달

유엔글로벌콤팩트의 공급망 내 정의로운 전환: 비즈니스 브리프(JUST TRANSITION IN SUPPLY CHAINS: A BUSINESS BRIEF)는 기업이 정의로운 전환의 개념을 전환계획, 리스크 관리 전략, 공급망 관리 전반에 중심에 둬으로써 기후 리스크를 더욱 잘 관리할 수 있도록 지원합니다.

또한 유엔글로벌콤팩트는 **지속가능한 조달을 위한 양질의 일자리 툴 키트** (Decent Work Toolkit For Sustainable Procurement)를 제공합니다. 양질의 일자리의 중요성을 이해하고, 공급업체에 양질의 일자리의 의미를 전달하며, 기업 절차에 양질의 일자리를 도입하기 위한 툴을 포함하고 있습니다. 또한 유엔글로벌콤팩트의 생활임금에 관한 보고서는 공급망 전체에서 어떻게 생활임금을 달성할 수 있는지에 대해 다루고 있습니다.

Salesforce와 여러 파트너가 개발한 **MORE THAN A MEGAWATT: EMBEDDING SOCIAL & ENVIRONMENTAL IMPACT IN THE RENEWABLE ENERGY PROCUREMENT PROCESS**는 재생에너지 조달에 사회 및 환경적 영향을 포함을 설명하는 가이드입니다. 이와 유사한 맥락에서, Ceres의 **PRACTICES FOR JUST, SUSTAINABLE AND EQUITABLE DEVELOPMENT OF CLEAN ENERGY**는 관련 모범 관행을 소개합니다. 국제 광업 및 금속 협의회(International Council on Mining and Metals, ICMM)는 지역사회에 채광 활동의 이점을 극대화하고 부정적인 영향을 관리하는 등 광업계가 글로벌 목표와 파리협정을 지원할 수 있도록 하기 위한 **채광 원칙** (Mining Principles)을 개발했습니다.

중소기업(SME)

중소기업을 위해 특별히 마련된 다양한 자원은 특정 문제를 해결하고 협력을 지원합니다. **SME CLIMATE HUB**는 중소기업이 미래를 위해 기후행동을 취하고 탄력적인 비즈니스를 구

축할 수 있도록 지원하는 글로벌 이니셔티브입니다. Climate Hub는 Climate Fit을 포함한 여러 교육, 측정 및 보고 툴에 접근할 수 있습니다.

CLIMATE FIT는 교육 과정으로, 중소기업에서 배출량을 줄이고 사람과 지역사회에 관한 교육을 통합하도록 돕습니다. 또한 Climate Hub는 **FINANCIAL SUPPORT GUIDE**를 제공하여, 중소기업에서 금융 기관, 대기업 및 공공/개발 기관의 금융 지원에 접근할 수 있도록 돕습니다. B Lab의 **B IMPACT ASSESSMENT**는 환경, 지역사회, 고객, 공급업체, 직원 및 주주에 미치는 영향을 측정, 관리 및 개선할 수 있는 툴을 중소기업에 제공합니다.

ILO의 **ENABLING ENVIRONMENT FOR SUSTAINABLE ENTERPRISES PROGRAMME**은 기업, 특히 중소기업을 포함하여 이해관계자가 비즈니스 개발에 대한 주요 제약을 파악하는데 도움이 되도록 설계되었습니다. 또한 본 프로그램의 목표는 노사정 대화를 증진하여 공통의 정책 제안을 만들고, 효과적인 정책 채택을 지원하며, 기업의 성장을 도모하는 것입니다. ILO의 2007년 국제노동총회 **CONCLUSIONS CONCERNING THE PROMOTION OF SUSTAINABLE ENTERPRISES**를 바탕으로, 본 프로그램은 지속가능한 기업 발전을 위한 긍정적인 환경 구현의 17가지 구성 요소를 기술합니다.

유엔글로벌콤팩트 **중소기업 참여 전략** (2021-2023 SME Engagement Strategy)은 중소기업의 의미 있는 지속가능성 참여도를 가속화하고 확장하기 위한 전략과 비전을 제시합니다.

측정, 보고 및 소통

기업은 전체적인 전략 또는 비전의 일환으로 정의로운 전환 포부를 전달하거나 기존 플랫폼을 활용할 수 있습니다. 이는 The B Team과 함께 개발한 유엔사무총장의 **BUSINESS PLEDGE FOR A JUST TRANSITION** 또는 Council for Inclusive Capitalism의 **JUST TRANSITION COMMITMENT DATABASE**를 포함합니다.

정의로운 전환과 관련 이슈의 측정 및 보고 절차는 사회 및 환경적 영향을 보고하는 기준인 GRI 표준, 노동력 관행을 보고하는 프레임워크인 Workforce Disclosure Initiative, 재무적 성과와 연계된 지속가능성 보고 기준을 제시하는 **SASB 기준** (SASB Standards)을 포함한 주요 보고 프레임워크를 활용할 수 있습니다. SASB 기준은 현재 개발 중인 국제지속가능성기준위원회(International Sustainability Standards Board, ISSB) **ISSB기준**의 기초 프레임워크가 될 것입니다. 또한 Global Impact Investing Network의 **IRIS+ System**은 사회 및 환경 영향의 측정과 관리를 지원합니다. 런던정치경제대학교(London School of Economics, LSE) Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment가 발간한 **FROM THE GRAND TO THE**

GRANULAR: TRANSLATING JUST TRANSITION AMBITIONS INTO INVESTOR ACTION의 부록 36~38쪽은 정의로운 전환의 핵심 측면을 파악하여 기존 보고 기준에 맞게 매핑했습니다. Synergy for the South African NGO Trade & Industrial Policy Strategies(TIPS)가 개발한 **INITIAL FRAMEWORK OF SOCIAL INDICATORS FOR INVESTMENTS IN A JUST TRANSITION** 또한 유엔 지속가능발전목표(SDGs)와 IRIS+ Indicators의 매핑을 포함합니다(23-24쪽).

유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)은 연계된 **보고 프레임워크**가 있습니다(GRI 표준도 UNGPs와의 연계성을 개선하기 위해 최근 개정되었습니다). **TASKFORCE ON INEQUALITY-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES**은 사회적 불평등에 대한 기업 기여도를 측정하고 보고하는 데 도움을 주기 위해 개발 중인 프레임워크입니다.

5. 기업 평가: 이해관계자의 관심 파악

기업 보고 표준을 보완하기 위해 여러 프레임워크를 사용하여 정의로운 전환에 대한 기업 기여도를 평가합니다. 이 중 대다수는 기업의 공개 보고 데이터에 의존합니다. 이는 고배출 부문을 평가하는 세계 벤치마킹 얼라이언스(World Benchmarking Alliance, WBA)의 **JUST TRANSITION ASSESSMENT**와 WBA의 기업(세계에서 가장 영향력 있는 2000대 기업)을 평가하는 **SOCIAL TRANSFORMATION FRAMEWORK**를 포함합니다.

WBA의 방법론은 공개되어 있으며, 해당 범위에 속하지 않는 투자자와 기타 이해관계자도 접근하여 기업을 평가할 수 있습니다. 또한 기후 활동 100+(Climate Action 100+)의 **정의로운 전환 공개지표**는 공개적으로 접근 가능한 정보를 이용하여 배출량이 세계에서 가장 많은 기업의 정의로운 전환 관행을 평가합니다. **RENEWABLE ENERGY & HUMAN RIGHTS BENCHMARK**는 공개적으로 접근 가능한 정보를 이용, 인권 관행과 관련하여 세계 최대의 재생 에너지 기업 순위를 매깁니다. WBA 기업 **인권 벤치마크**는 기업의 인권 관행을 벤치마킹합니다. 해당 벤치마크는 일차적으로 공개된 정보를 사용하지만, 인권 관련 혐의에 대한 기업의 대응을 평가하기 위해 외부 자료를 분석하기도 합니다. ShareAction의 **WORKFORCE DISCLOSURE IN 2021: TRENDS AND INSIGHTS** 보고서는 Workforce Disclosure Initiative를 통해 공개된 데이터로 모든 보고 기업의 트렌드와 인사이트를 살펴봅니다. ShareAction의 **BANKING ON A LOW-CARBON FUTURE II** 보고서를 위해 유럽 최대의 은행 20개에 정의로운 전환 관련 이슈를 포함한 기후변화 대응을 알아보는 설문조사를 실시했습니다. ESG 데이터 제공업체인 무디스 ESG 솔루션(Moody's ESG Solutions)은 연구, 사고 리더십(thought leadership) 및 서비스의 정의로운 전환을 다루고 있습니다. 무디스의 2021년 보고서인 **RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES**는 정

16. GFANZ는 은행, 자산 관리자, 자산 소유자, 보험, 서비스 공급업체, 컨설턴트 연합 및 Paris Aligned Investment Initiative를 포함합니다.

의로운 전환과 비즈니스 리스크 간의 관계를 설명하고, 기업 관행의 주요한 격차를 파악합니다. 해당 보고서는 탄소중립 전환에 가장 많이 노출된 부문의 기업 평가를 바탕으로, 정의로운 전환과 관련된 7가지 지표를 사용합니다.

6. 재무 및 투자: 투자자의 역할 및 임팩트 투자

유엔글로벌콤팩트의 정의로운 전환을 위한 금융 조달(FINANCING A JUST TRANSITION: A BUSINESS BRIEF)은 기업 운영의 4가지 핵심 요소인 전략, 거버넌스, 리스크 관리, 지표 및 목표를 통해 어떻게 재무부서와 금융기관이 정의로운 전환을 진전시킬 수 있는지 알아봅니다.

금융 부문 경로

금융 부문은 탄소중립 전환에서 주도적인 역할을 합니다. 최근 몇 년 동안 배출량 저감에 대한 전체론적 접근 방식의 필요성을 인식하고 탄소중립을 선언한 많은 금융 기관과 투자자들은 자체 정책과 전략에 정의로운 전환의 원칙을 통합하기 시작했습니다. 이는 주요 글로벌 프레임워크뿐 아니라 수많은 이니셔티브에도 반영되어 있습니다. 예를 들어, 탈탄소화를 서약한 글로벌 금융 기관 연합체인 **글래스고 탄소중립금융연합**(Glasgow Financial Alliance for Net Zero, GFANZ¹⁶)은 금융 및 기업 부문에 대한 자체 지침 안에 정의로운 전환 원칙을 통합하기 시작했습니다. **PROGRESS REPORT - NOV 2021**에서 본 연합은 기업 전환 계획 중 모범 관행(60~61쪽)의 일부로 탈탄소화 전략을 통해 정의로운 전환을 지원하는 방식에 대한 공시를 하도록 권고하고 있습니다. 또한 금융 기관이 정의로운 전환 원칙과 글로벌 목표를 탄소중립 전환 계획(71쪽), 목표(73쪽) 및 정책 옹호(17쪽)에 통합하도록 권고하고 있습니다. 이 외에도 G20 정부에 전달된 본 연합의 **CALL TO ACTION**은 정의로운 전환을 효과적인 기후행동의 주요 요소로 다루고 있습니다.

2022년 6월, GFANZ는 금융 기관을 대상으로 탄소중립을 달성하기 위해 신뢰할 수 있고 야심찬 전략을 개발하고 구현하는 방법에 대한 **DRAFT GUIDANCE**를 발표했습니다(금융 기관에 초점을 맞추고 있으며, 목표는 공통 프레임워크를 통해 기업, 규제 기관, 정부 및 기타 이해관계자에게 명확하고 일관적이며 유용한 정보를 제공하는 것입니다). 본 프레임워크는 탄소중립을 위한 정의로운 전환의 일환으로 **MANAGED PHASEOUT OF HIGH-EMITTING ASSETS**에 대한 권고와 지침이 포함합니다.

2022년 5월 **G20 지속가능금융 실무그룹**(G20 Sustainable Finance Working Group)을 위해 ILO에서 마련한 **FINANCE FOR A JUST TRANSITION AND THE ROLE OF TRANSITION FINANCE**는 정의로운 전환 및 지속가능한 발전의 목표에 금융 부문을 맞추기 위한 지침을 제공합니다.

본 보고서는 재무적 의사 결정에 반영할 수 있는 사회 및 고용 관련 요소를 파악하고, 강화할 수 있는 금융 시장 인프라의 기본 구성 요소를 강조하고, 이러한 기본 구성 요소를 새로 부상하는 전환 금융 프레임워크의 요소와 접목합니다.

투자자 및 은행 이니셔티브

투자자에게 정의로운 전환은 우려 사항으로 부상했으며, 투자 전략, 기업 참여, 자본 할당 결정, 정책 옹호 및 파트너십, 학습 및 조율 등 광범위한 활동에 주목하고 있습니다. 이러한 내용은 유엔 책임투자원칙(UN Principle for Responsible Investment, PRI)의 STATEMENT OF INVESTOR COMMITMENT TO SUPPORT A JUST TRANSITION 과 함께 동반되는 CLIMATE CHANGE AND THE JUST TRANSITION: A GUIDE TO INVESTOR ACTION 에 간략히 설명되어 있습니다.

은행 부문도 정의로운 전환과 관련된 활동을 늘리고 있습니다. JUST TRANSITION AND THE BANKING SECTOR 는 시중 은행과 개발 금융 기관을 대상으로 이러한 개발 중 많은 부분을 다루고 있습니다. 영국에 기반을 둔 은행, 투자자, 금융 기관, 대학 및 노동조합 연합체인 FINANCING THE JUST TRANSITION ALLIANCE 회원들은 정의로운 전환을 지지하기 위해 많은 이니셔티브에 참여했습니다. 해당 내용은 연합체의 2021년 보고서인 JUST ZERO 에 담겨 있습니다.

투자자 관여

최근 몇 년 동안 지속가능한 투자자들은 자체 ESG 목표를 달성하기 위해 기업 관여 노력을 강화했습니다. FROM THE GRAND TO THE GRANULAR: TRANSLATING JUST TRANSITION AMBITIONS INTO INVESTOR ACTION 은 정의로운 전환을 지원하기 위해 투자자의 기업 관여를 안내하는 프레임워크를 제공합니다. Interfaith Center on Corporate Responsibility는 주요 투자자 요구를 개략적으로 설명하는 STATEMENT OF INVESTOR EXPECTATIONS ON JOB STANDARDS AND COMMUNITY IMPACTS IN THE JUST TRANSITION 을 채택했습니다. INVESTORS FOR A JUST TRANSITION 은 정의로운 전환을 장려하는 기업 관여 활동에 초점을 맞춘 투자자 동맹입니다. WBA는 정의로운 전환 시 투자자의 기업 관여를 포함하는 (INVESTOR LETTER 참고) COLLECTIVE IMPACT COALITIONS 를 이끌고 있습니다. 기후행동 100+는 최근 투자자 연합의 관여 활동을 알리는 정의로운 전환 지표의 일차 결과를 발표했습니다.

많은 노동조합은 기관투자자로서 노동자의 퇴직금 및 건강 보험 자금을 조달하는 투자 자본을 할당하고 관리하는 역할 또한 담당합니다. 노동조합은 적극적인 투자 접근 방식을 반영하여 COMMITTEE ON WORKERS' CAPITAL 을 조직하고, 국제노동조합총연맹(ITUC) ITUC SHAREHOLDER RESOLU-

TION PRINCIPLES 을 개발하여 기업 참여를 이끌었습니다. PRI의 인권과 사회 문제에 대한 협업 관리 이니셔티브인 INVESTOR ALLIANCE FOR HUMAN RIGHTS 와 ADVANCE 를 통해서도 인권을 지지하려는 투자자들의 모멘텀이 점점 커지고 있습니다.

임팩트 투자

임팩트 투자 또한 정의로운 전환을 지원하는 매우 중요한 역할을 합니다. 기업은 임팩트 자본의 수혜자 및 투자자가 될 수 있으며 임팩트 투자 생태계에서 별도의 역할을 수행할 수 있습니다. Impact Investing Institute의 보고서 MOBILISING INSTITUTIONAL CAPITAL TOWARD THE SDGS AND A JUST TRANSITION 은 해당 부문의 역할에 대한 큰 그림을 제시합니다. 또한 Impact Investing Institute는 PLACE-BASED IMPACT INVESTING 을 위한 툴킷과 도입 지침을 제공합니다. 영국의 Impact Investment Institute에서 런칭한 JUST TRANSITION FINANCE CHALLENGE 는 투자 상품에 대한 정의로운 전환 라벨 개발 계획을 최근 발표했습니다. Global Impact Investment Network의 영향 평가 및 관리 시스템인 IRIS+ 는 사회 및 환경 영향과 관련된 효과적인 데이터 관행을 증진하면서 임팩트 투자 생태계에서 핵심적인 역할을 수행합니다. 본 시스템은 양질의 일자리를 포함하는 정의로운 전환과 관련된 많은 파급 효과를 내포합니다.

개발 금융

국내, 양자 및 다자 기관을 포함한 많은 개발금융기관(development finance institution, DFI)은 오랫동안 양질의 일자리를 핵심 개발 목표로 유지했습니다. 기후행동이 전략의 중심으로 이동함에 따라, 이러한 기관들은 현재 양질의 일자리, 기후행동 및 지속가능한 발전을 위한 조율된 접근 방식을 발전시키는 데 핵심적인 역할을 하고 있습니다. 양허성 자본, 기술 원조 및 정책 입안자와의 조율 능력은 중요한 자산입니다. MDB JUST TRANSITION HIGH-LEVEL PRINCIPLES 은 여러 대규모 다자 개발금융기관에서 정의로운 전환을 자체 활동에 도입하기 위해 채택한 프레임워크를 대변합니다. 예를 들어, 아시아개발은행(Asian Development Bank)은 ENERGY TRANSITION MECHANISM 을 런칭했으며 유럽 개발부흥은행(European Bank for Reconstruction and Development)의 전략은 JUST TRANSITION INITIATIVE 를 포함합니다.

JUST TRANSITION IN THE INTERNATIONAL DEVELOPMENT CONTEXT 보고서는 기후행동 맥락에서 국제 개발을 촉진하는 방법을 설명하며, 특히 노동조합의 역할에 초점을 맞추고 있습니다.

7. THINK LAB 파트너의 이니셔티브 및 활동

ILO는 정의로운 전환을 지원하기 위한 글로벌 협업 이니셔티브인 CLIMATE ACTION FOR JOBS (CA4J) INITIATIVE 를 주최하며 정의로운 전환 행동을 이행하는 비즈니스 커뮤니티의 회원을 모집하고 있습니다. 각 국가 내에서 CA4J는 일자리 중심의 기후 정책, 포용적인 사회 보호 정책, 활성화된 사회적 대화, 연구 및 지식의 개발을 지원합니다. 국제적으로 CA4J는 지지 및 아웃리치, 역량 개발, 연구 및 혁신을 장려합니다.

국제노동조합총연맹(ITUC)과 파트너들은 정의로운 전환을 가속화하기 위해 사회적 대화, 이해관계자 참여, 역량 개발 및 정책 대화에 대한 전략적 참여를 지원하는 플랫폼으로 JUST TRANSITION CENTRE 를 설립했습니다.

국제재생에너지기구(International Renewable Energy Agency, IRENA)는 COLLABORATIVE FRAMEWORK ON JUST & INCLUSIVE ENERGY TRANSITIONS 를 확립했으며, 공정하고 포용적인 에너지 전환을 증진할 수 있도록 국가 정부와 기타 이해관계자들이 함께 힘을 모아 우선순위 영역과 구체적인 행동을 파악하는 것을 목표로 합니다.

8. 정책 이니셔티브 예시: 정부 역할 활성화

여러 정부들은 자국의 정의로운 전환을 지원하기 위해 특화된 정책 이니셔티브를 수립했습니다. 이니셔티브는 목표성 재정 지원, 개발 및 다양화 계획 수립 기관, 정책 조정, 경제 및 기후 연구 및 분석, 사회적 대화와 지역사회 아웃리치 메커니즘 및 민간 부문 행위자를 위한 공식 지침 등을 포함합니다. 스코틀랜드의 JUST TRANSITION COMMISSION, 남아프리카 공화국의 PRESIDENTIAL CLIMATE COMMISSION, EU 집행위원회의 JUST TRANSITION MECHANISM, 미국의 INTER-AGENCY WORKING GROUP ON COAL & POWER PLANT COMMUNITIES & ECONOMIC REVITALIZATION, 영국 Transition Plan Taskforce의 A SECTOR-NEUTRAL FRAMEWORK FOR PRIVATE SECTOR TRANSITION PLANS. 등의 예시가 있습니다. 또한 COP26에서 발표한 JUST ENERGY TRANSITION PARTNERSHIP 은 획기적인 국제 정책 이니셔티브입니다. 본 파트너십은 남아프리카공화국, 미국, 영국, 프랑스, 독일 및 EU 정부 간의 장기 협약입니다. 정의로운 전환을 중심 목표로 두고 국내 기후 정책의 맥락에서 남아프리카공화국의 탈탄소화를 가속화하는 것이 목적입니다.



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 실질적 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.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙은 세계인권선언, 노동 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언, 환경과 개발에 관한 리우 선언, 유엔 부패방지협약의 내용에 기반합니다.

디자인: Laura Turlybekova, Lyubava Kroll

유엔글로벌콤팩트 소개

유엔 사무총장의 특별 이니셔티브인 유엔글로벌 콤팩트는 모든 기업이 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙에 따라 운영과 전략을 취하도록 촉구합니다. 우리의 목표는 10대 원칙을 준수하고, 변화를 이끄는 책임감 있는 기업과 생태계를 통해 지속가능발전목표를 달성하여 비즈니스의 글로벌 영향력을 가속화하고 확장하는 것입니다. 2023년 8월 기준 전 세계 160여개국 20,000개 이상의 기업과 3,000개 이상의 비영리 회원사, 69개 지역 협회가 참여하고 있는 유엔글로벌콤팩트는 세계 최대의 기업 지속가능성 이니셔티브로 더 나은 세상을 위하여 기업을 연결하고 있습니다.

자세한 내용은 소셜미디어에서 [@globalcompact](#) 를 팔로우하거나 [UNGLOBALCOMPACT.ORG](#) 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.



© 2022년 9월 8일, United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA
초판 2022년 9월, 개정 2023년 10월



Network Korea

유엔글로벌콤팩트 한국협회
서울시 중구 서소문로 89 순화빌딩 (10층)

Tel. +82 2 749 2149/50

Fax. +82 2 749 2148

Email. gckorea@globalcompact.kr

Web. www.unglobalcompact.kr