2019년도 법무부 연구용역 과제보고서

‘인권경영 표준지침’ 개발 연구

2019. 05

성균관대학교 산학협력단

연구책임자
구정우 성균관대 사회학과 부교수

참여연구원
남승현 고려대학교 국제대학원 연구교수
김대욱 성균관대학교 인권과개발센터 연구원

지침에 대한 안내

* 본 지침은 기업의 다양한 구성원들이 인권경영의 핵심적인 내용과 인권실사의 과정, 구제 절차에 대해 이해하는 것을 돕기 위해 작성되었습니다.

* 본 지침은「UN 기업과 인권 이행지침」,「OECD 다국적 기업 가이드라인」,「OECD 기업책임경영매뉴얼」등의 내용을 토대로 작성되었습니다.

* 본 지침에서 인권경영은 기업과 인권(business and human rights), 기업의 인권 책임 등의 용어와 유사한 의미로 사용되었습니다.

* 본 지침에 소개된 사례들은 인권경영의 도입 과정에서 맞닥뜨릴 수 있는 다양한 문제에 대한 참고자료로 제시된 것입니다. 일부 사례만으로 해당 기업의 전반적인 인권경영 수준을 평가할 수는 없습니다.

* 기업은 소재국의 법률을 우선적으로 준수하고, 만약 법률과 지침의 내용이 충돌하는 경우에는 법률을 위반하지 않는 선에서 지침의 내용을 최대한 준수하는 것을 권고합니다. 상황에 따라 법률을 준수했음에도 불구하고 인권리스크에 노출될 수도 있으므로 효과적인 인권실사와 적절한 구제책을 마련하여 선제적으로 대응하도록 합니다.

* 본 지침에는 인권경영에 대한 가장 핵심적인 내용만 포함시켰습니다. 보다 구체적인 정보가 필요한 경우 아래 자료들을 참고하거나 관련 전문가와 상의하는 것을 권장합니다.

ILO. 1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*

ILO. 2017. *Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-5th Edition*

John Ruggie (국가인권위원회 역). 2011.「기업과 인권 이행지침: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행」

OECD. 2011.「OECD 다국적기업 가이드라인: 글로벌 환경하에서 사회책임경영을 위한 권고」

OECD (한국경영자총협회 역). 2019.「OECD 기업책임경영 매뉴얼」

국가인권위원회 (제철웅·강주현·정선애 집필). 2013.「인권경영 길라잡이」

국가인권위원회. 2014.「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」

국가인권위원회. 2018.「공공기관 인권경영 매뉴얼」

세계변호사협회. 2016.「기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침」

요약

Ⅰ. 인권경영 개요

* 기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연루로 구분할 수 있으며, 세계화에 따라 기업이 일으킬 수 있는 인권침해의 형태도 다양해지고 있습니다.

* 인권경영은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력으로, 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것이 핵심입니다. 인권경영은 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 존중함으로써, 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 것을 목표로 삼습니다.

* 인권경영은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제 인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.

* 인권의 존중 및 개선은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 특히 기후 변화 및 빈곤 퇴치와 같은 전 지구적 인권 문제 해결을 위해서는 기업의 역할이 필수적입니다.

* 인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업인권침해 사례가 늘어나면서 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있습니다.

* 「UN 기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 인권경영과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 인권경영을 법제화하기 위해 노력하고 있고, 국내에서도 인권경영을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.

* 인권경영의 주요 영역에는 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동 및 아동 노동 금지, 산업안전 보장, 직장내 괴롭힘 및 갑질 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 등이 있습니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

Ⅱ. 인권경영 체계 구축

* 인권경영의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영시스템 구축이 필요합니다. 의사결정기구인 인권경영위원회, 집행기구인 인권경영 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회 외에 태스크포스로 인권경영워킹그룹도 활용할 수 있습니다.

* 인권경영위원회는 사내의 인권경영과 관련된 전반적 의사결정을 담당하므로 최고경영자의 인권경영 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 인권경영 실무부서는 기업의 여건에 따라 전담부서를 만들거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.

* 인권경영선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키기 위해 기업 특성에 따른 인권 리스크의 우선순위를 설정하는 것이 중요합니다.

* 인권경영선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 인권경영의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 인권경영선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 필요에 따라 인권경영 내부지침을 별도로 작성합니다.

* 인권경영 정보공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 인권경영체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 인권경영의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 진행되어야 합니다.

* 임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.

* 기업은 인권경영의 확산을 위해 영향권 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야합니다. 대기업은 협력사가 인권경영을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 인권경영체계 구축을 포함하는 것을 권장합니다.

* 본 지침에 제시된 인권경영 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 인권경영을 점진적으로 도입합니다.

* 인권경영 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 인권경영 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 인권경영 체계를 정착시킵니다.

구분		인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권경영 체계 구축	인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	인권경영 담당자 지정	인권경영위원회 구성
				인권경영 워킹그룹 활용
	인권경영선언	간소한 형식의 인권경영선언 작성	인권경영선언 작성	세부주제별 인권경영 내부지침 작성
	인권정보공시 및 교육	부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함	인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함)
		직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시	인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시
	영향권 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력
인권 실사	인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임	인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정	인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성
	인권실사 계획 수립	실사 담당자 자체의 기초조사. 가장 시급한 영역과 대상에 집중. 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	주요부서 및 해외사업장과의 공동 기초조사. 시급한 영역과 대상을 중심으로 체크리스트의 심화 작성	광범위한 기초조사 실행 및 이해관계자들과의 심층면담. 다양한 영역에 대한 심도있는 체크리스트 작성
	인권리스크 식별평가	부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영	식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석	식별평가와 더불어 부정적 영향의 원인에 대한 심층 분석. 인권전문가 자문요청
	기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련	사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장. 독립적인 전문가의 조언요청
	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집	다양한 양적질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
	이해관계자와의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 광범위한 이해 관계자들과 소통	독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장
구제 조치	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
	인권침해구제 위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 충원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

Ⅲ. 인권실사의 과정과 절차

* 인권실사란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻합니다.

* 이 포괄적 절차는 실재적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 기업운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있습니다.

* 인권실사는 기업에 의한 인권 침해나 차별을 방지하기 위한 것입니다. 기업은 자사의 운영이나 활동 과정에서 직접적으로 유발했거나 기여한 부정적 인권영향은 물론, 기업이 속해있는 공급망과 사업관계 내에서 발생했거나 발생 가능한 간접적인 부정적 인권영향 역시 방지해야 합니다.

* 인권실사는 '인권리스크'를 식별하고 예방하는 것을 목표로 하지만, 이때 리스크는 통상적 '리스크 관리'에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성만을 뜻하지 않습니다. 더 중요한 것은 기업의 운영과 사업활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성입니다.

* 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있습니다. 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지하는데 도움을 줍니다.

* 또한 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 또 대비하는데 도움을 줄 수 있습니다.

* 인권실사의 절차와 방법은 천편일률적이지 않습니다. 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있습니다.

* 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 본 지침이 권장하는 로드맵을 따라 점진적으로 인권실사 시스템을 구축하기를 권장합니다. 대기업 및 중견기업의 경우 보다 공식적이고 광범위한 시스템 구축을 목표로 하는 2단계 혹은 3단계에서 출발할 것을 제안합니다. 인권경영 시급도가 높은 중소기업 역시 높은 단계에서 출발할 수 있으며, 1단계에서 출발하되 신속히 3단계로 발전하는 자체 로드맵 구축도 고려할 수 있습니다.

* 인권실사는 일시적인 절차가 아니라, 기업의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 할 새로운 경영실천입니다.

Ⅳ. 구제절차 수립 및 시행

* 구제는 부정적 영향의 피해를 입은 자들에 대해서는 이전 상태로 회복시키고, 인권에 미치는 부정적 영향의 중대성과 규모에 비례하여 회복조치를 마련하는 것을 의미합니다.

* 구제는 단독으로 기업의 내부적 고충처리절차 제도를 통해 제공할 수 있으며, 외부 주체와의 협력을 통해 제공할 수도 있습니다. 그리고 범죄 혐의가 주장되는 경우에는 사법절차와의
협력도 요구됩니다.

* 기업은 구제절차 과정에서 관련 법규를 따라야 하며, 국제적 가이드라인이 있다면 이를 인용해야 합니다. 관련 기준 또는 가이드라인이 없는 경우, 유사한 사례에서 실제 적용된 회복조치를 참고할 수도 있습니다. 또한, 기업은 영향 받은 권리당사자와 충분히 협의하며 당사자들의 입장을 충분히 이해할 수 있도록 해야 합니다.

* 구제는 금전적 배상뿐만 아니라, 사과, 복구, 재활, 비재정적 보상, 제재, 재발방지 약속 등 다양한 형태로 이루어질 수 있습니다.

* 구제 절차는 인권실사의 한 요소는 아니며, 인권실사 절차를 가능하게 하고 지원하는 역할을 합니다. 실제로 구제절차 과정에서 얻는 의견 또는 피드백은 인권실사를 강화하는데 기여할 수 있습니다.

Ⅴ. 산업별 인권실사의 적용

* 모든 기업은 인권에 대한 부정적 영향을 예방하기 위하여 인권경영의 주요 영역을 중심으로 인권실사를 시행해야 합니다. 그러나 산업의 특성에 따라 다양한 인권 침해가 발생할 수 있으므로, 기업은 그 산업의 특성에 따라 더 흔히 발생할 수 있는 인권 리스크에 대해서는 각별히 더 주의해야 합니다. 그리고 한 산업에서도 세부 업종 특성에 따라 많은 편차가 존재하므로, 인권실사를 통해 자사 기업에 가장 맞는 맞춤형 선택과 집중이 필요합니다.

* 특히, 지속가능경영에서 논의되고 있는 주주, 고객, 지역사회, 직원 등 이해관계자들로부터의 중대성 평가에 초점을 두기 보다는 인권 경영에서 강조되고 있는 인권 리스크와 관련하여 가장 핵심적으로 부각되는 인권 이슈에 집중해야 합니다. 즉, 기업이 아닌 사람에 대한 리스크를 평가해야 합니다. 가장 핵심적으로 부각되는 인권 이슈에 대한 평가 기준은 4가지 요소로 구분될 수 있습니다. 가장 심각한 문제, 미래에 발생할 가능성이 높은 문제, 인권에 미치는 부정적 영향, 그리고 기업이 아닌 사람의 인권에 미치는 영향 등을 고려할 수 있습니다.

* 한국의 주요 산업은 크게 채굴 및 에너지 산업, 해양 산업, 정보와 통신기술 산업, 제약 및 화학산업, 제조업, 농업, 건설과 금융업으로 구분될 수 있습니다. 한국 기업들은 각 산업의 특성에 따라 인권이슈가 다르게 발생할 수 있다는 점을 감안하여 각 산업에 적합한 인권실사를 시행할 필요가 있습니다.

목차

Ⅰ. 인권경영 개요 ---------- 1

1. 인권경영의 의미 ---------- 3
(1) 기업활동과 인권의 관계 ---------- 3
(2) 인권경영의 정의 ---------- 4
(3) 인권경영의 유사 개념 ---------- 5

2. 인권경영의 필요성 ---------- 6
(1) 인권존중 및 개선 ---------- 6
(2) 기업활동 리스크 관리 ---------- 6
(3) 인권경영 제도화 대비 ---------- 8

3. 인권경영의 주요 영역 ---------- 10

Ⅱ. 인권경영 체계 구축 ---------- 12

1. 인권경영위원회 및 실무부서 구성 ---------- 14
(1) 인권경영 추진 체계 ---------- 14
(2) 인권경영위원회 및 실무부서 운영 ---------- 16

2. 인권경영선언 ---------- 17
(1) 인권경영선언의 의의 ---------- 17
(2) 인권경영선언문의 작성 절차 및 방법 ---------- 18

3. 인권경영 정보 공개 및 교육 ---------- 19
(1) 인권경영 정보공개 ---------- 19
(2) 인권교육 프로그램 운영 ---------- 20

4. 영향권 내 확산 ---------- 21

5. 인권경영 단계별 로드맵 ---------- 23

6. 기업 여건에 따른 유의사항 ---------- 23

III. 인권실사의 과정과 절차 ---------- 25

1. 인권실사 계획 수립 ---------- 27
(1) 인권리스크에 대한 기초조사 ---------- 27
(2) 인권실사의 대상 및 우선순위 선정 ---------- 29
(3) 인권실사 체크리스트 준비 ---------- 29

2. 인권리스크 식별·평가 ---------- 31
(1) 체크리스트를 통한 인권영향평가 실시: 부서 담당자 ---- 31
(2) 체크리스트를 통한 인권영향평가 실시: 실사 담당자 ---- 32

3. 기업 내 기능과 절차 전체에 반영 ---------- 33
(1) 담당 부서의 대응전략 수립과 이행 ---------- 33
(2) 인권경영 실무부서의 대응전략 수립과 이행 ---------- 34

4. 조치에 대한 모니터링과 효과성 추적 ---------- 35
(1) 효과성을 모니터링 지표 준비 ---------- 35
(2) 효과성 모니터링 수행 ---------- 36
(3) 효과성 모니터링 보고서 작성 및 경영진 보고 ---------- 36

5. 이해관계자와의 소통 ---------- 37
(1) 실사보고서, 대응보고서, 효과성 모니터링 공개 ------ 37

6. 기업 여건에 따른 유의사항 ---------- 37

IV. 구제절차 수립 및 시행 ---------- 39

1. 기업의 고충처리 절차 ---------- 42
(1) 고충처리 절차의 목적과 효과성 기준 ---------- 42
(2) 기존 내부 절차에 대한 기초조사 ---------- 42
(3) 고충처리 절차에 대한 내부규정 제정 ---------- 45
(4) 인권침해구제위원회 도입 ---------- 47
(5) 이행체계 구축 ---------- 47

2. 고충처리 절차 이행 ---------- 48
(1) 우선순위 설정 ---------- 48
(2) 고충처리절차의 실행 ---------- 48

3. 고충처리절차 이행에 관한 보고서 작성 및 경영진 보고 ---- 50
(1) 보고서 작성 ---------- 50
(2) 경영진 보고 ---------- 50

4. 모니터링과 효과성 추적 ---- 51
(1) 효과성 모니터링 지표 준비 ---- 51
(2) 효과성 모니터링 수행 ---- 51
(3) 효과성 모니터링 보고서 작성 및 경영진 보고 ---- 52

5. 비사법절차 및 사법절차와의 협력 ---- 53
(1) 비사법절차와의 협력 ---- 53
(2) 사법절차와의 협력 ---- 53

V. 산업별 인권실사의 적용 ---- 55

1. 채굴 및 에너지 산업 ---- 57
(1) 주요 인권 이슈 ---- 57
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 57

2. 해양 산업 ---- 59
(1) 주요 인권 이슈 ---- 59
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 59

3. 정보와 통신기술 산업 ---- 60
(1) 주요 인권 이슈 ---- 60
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 61

4. 제약 및 화학 산업 ---- 62
(1) 주요 인권 이슈 ---- 62
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 62

5. 제조업 ---- 63
(1) 주요 인권 이슈 ---- 63
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 63

6. 농업 ---- 65
(1) 주요 인권 이슈 ---- 65
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 65

7. 사회간접자본 건설업 ---- 66
(1) 주요 인권 이슈 ---- 66
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 66

8. 금융업 ---- 67
(1) 주요 인권 이슈 ---- 67
(2) 주요 인권실사 영역 ---- 67

<부록-1> 인권경영 시급도 자체 진단표 ---- 69
<부록-2> 기업규모에 따른 로드맵 적용 방법 ---- 70

01

인권경영 개요

인권에 대한 기업의 영향이 커지고 있는 상황에서 기업은 국제적으로 인정되는 주요 인권 원칙들을 준수해야합니다. 이를 돕기 위해 UN, ILO, OECD 등 국제기구는 인권경영과 관련된 다양한 국제기준을 발전시켰습니다. 기업은 인권경영을 통해 인권 관련 리스크를 관리할 수 있고, 전세계적인 인권경영 제도화에 대처할 수 있습니다.

* 기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연루로 구분할 수 있으며, 세계화에 따라 기업이 일으킬 수 있는 인권침해의 형태도 다양해지고 있습니다.

*인권경영은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력으로, 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것이 핵심입니다. 인권경영은 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 존중함으로써, 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 것을 목표로 삼습니다.

* 인권경영은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제 인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.

* 인권의 존중 및 개선은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 특히 기후 변화 및 빈곤 퇴치와 같은 전 지구적 인권 문제 해결을 위해서는 기업의 역할이 필수적입니다.

*인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업인권침해 사례가 늘어나면서 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있습니다.

* 「UN 기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 인권경영과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 인권경영을 법제화하기 위해 노력하고 있고, 국내에서도 인권경영을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.

*인권경영의 주요 영역에는 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동 및 아동 노동 금지, 산업안전 보장, 직장내 괴롭힘 및 갑질 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 등이 있습니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

1. 인권경영의 의미

기업의 활동은 인권과 밀접한 관계를 맺고 있습니다. 기업은 국제적으로 인정되는 인권 규범과 원칙을 존중해야 하고, 인권실사를 통해 기업운영과 활동이 이해관계자들에게 부정적 영향을 미치는 것을 예방하며, 문제가 발생했을 경우 적절한 구제책을 제시해야 합니다. 인권경영은 준법경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 더불어 발전해왔습니다.

(1) 기업활동과 인권의 관계

기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연루로 구분할 수 있는데, 세계화에 따라 기업이 일으킬 수 있는 인권침해의 형태도 다양해지고 있습니다.

가. 기업은 상품과 서비스를 생산하고, 고용을 통해 일자리를 만들며, 세금 납부를 통해 국가 재정에 기여하는 등 현대 사회에서 핵심적인 역할을 합니다. 이를 통해 사회의 전반적 인권증진에 기여하고 있지만, 기업이 갖는 영향력에 비춰볼 때 더 큰 역할과 책임이 필요합니다.

나. 기업의 운영과 활동은 인권에 부정적 영향을 끼치기도 합니다. 소비자 건강권 및 생명권 침해 등이 대표적입니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연루로 구분할 수 있습니다. (아래 <표-1> 참조) 기업은 기업의 운영과 활동으로 인해 실질적·잠재적으로 피해를 받는 사람들의 인권을 적극적으로 보장해야 합니다.

다. 세계화에 따라 기업의 활동 범위가 넓어지고 영향력이 확대되면서, 기업에 의해 발생되는 인권 문제의 위험성과 심각성이 커졌습니다. 기업의 부정적 영향은 국경을 넘어 수많은 사람들의 삶에 영향을 미칠 수 있기 때문에 인권경영의 중요성이 더욱 부각되고 있습니다. 인권경영을 통해 기업의 지속가능성도 확보할 수 있다는 의견이 나오고 있습니다.

세계적인 회계·컨설팅 기업 KPMG의 2017년 조사 결과에 따르면, 전 세계 주요 5천여 개의 기업 가운데 73% 이상이 인권이 기업의 문제라고 응답했습니다. 지속가능성 관련 글로벌 비영리 네트워크인 BSR(Business for Social Responsibility)이 2016년 실시한 조사 결과, 기업의 지속가능성을 위한 우선순위 가운데 인권이 73%로 가장 높은 수치를 기록했습니다.

<표-1> 기업에 의한 인권침해의 유형 및 사례

구분		정의	사례
실질적	인권침해 유발	기업활동이 인권침해를 직접 유발	근로자들을 유해한 화학물질에 노출
			지속적으로 고객을 차별대우
			공장의 폐수 배출로 인한 식수 오염
잠재적	인권침해 기여	기업이 제3자에게 인권침해를 유발할 유인 및 수단 제공	고객 개인정보를 탄압적인 정부에 넘김으로써, 반체제 인사 추적 및 위협에 일조
			원청업체가 마감이 임박해 납품조건을 변경하여 하청업체가 근로기준을 위반할 유인을 제공
			식품회사가 설탕 함량이 높은 음료를 제조, 판매함으로써 소아 비만을 유발
	인권침해 연관	기업이 인권침해를 유발한 것은 아니지만, 자사 기업활동이 인권침해와 직접 연관된 경우	공급망 내에서 협력사에 의해 인권침해 발생
			은행이 강제퇴거 혐의가 있는 업체에 대출 제공
			인신매매를 통해 인력을 조달한 전력이 있는 회사와의 합작사업

자료: IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침 14-15쪽

(2) 인권경영의 정의

인권경영은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력으로, 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것이 핵심입니다. 인권경영은 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 존중함으로써, 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 것을 목표로 삼습니다.

가. 인권경영은 국제인권규범을 근거로 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 일련의 노력으로 정의할 수 있습니다. 기업의 전반적 운영과 활동 과정에서 여러 이해관계자들에게 미칠 수 있는 인권리스크를 실사를 통해 점검·예방하고, 문제 발생 시 적절한 구제 수단을 제공하는 것을 목표로 삼습니다.

나. 기업의 운영과 활동이 임직원, 협력업체, 지역주민, 소비자 등 기업 내·외부 이해관계자들의 인권에 부정적 영향을 초래한 경우 해결 방안을 적극적으로 모색해야 합니다. 사업관계에 있는 다른 기업을 통해 간접적인 방식으로 이해관계자들의 권리가 침해될 수 있다는 점도 유의해야 합니다.

다. 인권경영을 정착시키기 위해서는 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 숙지하고 이를 지켜야 합니다. 대표적 규범으로 「세계인권선언」, 「시민·정치적 권리에 관한 규약」, 「경제·사회·문화적 권리에 관한 규약」, 「인종차별철폐협약」, 「여성차별철폐협약」, 「아동권리협약」, 「장애인권리협약」, 「이주민노동자권리협약」 등이 있습니다. ILO의 노동 관련 핵심 원칙, UN 「기업과 인권 이행원칙」 등도 기업이 지켜야 할 중요한 원칙입니다.

(3) 인권경영의 유사 개념

인권경영은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제 인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.

가. 인권경영의 의미는 기존에 널리 활용되어 온 준법경영, 윤리경영, 청렴경영, 기업의 사회적 책임과 유사하지만 중요한 차이가 있습니다. 준법경영은 기업활동 과정에서 각종 법률을 준수해야 한다는 것으로 인권경영의 출발점입니다. 그러나 법률은 최소한의 기준만을 제시하기 때문에 관련 법률을 준수했다는 것이 인권존중을 위한 모든 노력을 다했다는 것을 뜻하는 것은 아닙니다. 윤리·청렴경영은 기업윤리 및 투명성을 강조하고 부패를 방지하는데 초점이 있지만, 인권경영은 다양한 이해관계자들의 인권존중이라는 포괄적 목표를 설정합니다.

나. 기업의 사회적 책임(CSR)은 기업이 다양한 이해관계자들의 입장을 고려한다는 점에서 인권경영에 중요한 실마리를 제공합니다. CSR에 관한 국제표준인 ISO 26000은 지배구조, 노동, 환경, 소비자 이슈, 공정거래 관행, 지역사회 참여와 함께 인권을 하나의 중요한 사회적 책임 영역으로 제시하고 있습니다.

다. 기업책임경영은 「OECD 다국적기업 가이드라인」 및 「OECD 기업책임경영 매뉴얼」을 통해 국제사회의 표준 규범으로 자리 잡았습니다. 기업책임경영은 실사의 한 유형으로 인권실사를 포함함으로써, 인권을 기업책임경영의 축으로 설정하였습니다. 그러나 국제 인권규범과 원칙을 폭넓게 고려하지 않아 인권원리가 경영에 충분히 반영되지 못하는 한계가 있습니다.

2. 인권경영의 필요성

인권경영은 인권을 존중·개선하고, 기업활동의 리스크를 관리하며, 전 세계적인 인권경영 확산에 대비하기 위해 도입할 필요가 있습니다.

(1) 인권존중 및 개선

인권의 존중 및 개선은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 특히 기후 변화 및 빈곤 퇴치와 같은 전 지구적 인권 문제 해결을 위해서는 기업의 역할이 필수적입니다.

가. 국가에 의한 개인 또는 법인에 대한 권리 침해 방지를 강조했던 고전적인 인권 개념은 점차 현대사회의 모든 구성원들의 상호적 책무로 발전되어 왔습니다. 따라서 기업도 예외 없이 보편적 인권을 존중해야 합니다.

나. 기업이 기존에 국가가 수행하던 핵심적인 기능을 분담하게 되면서, 인권존중 및 개선을 위한 책임도 나누어 맡아야 한다는 인식이 커지고 있습니다. 특히 기후 변화, 빈곤 퇴치와 같은 전 지구적인 문제 해결을 위해서는 기업의 참여가 필수적입니다. 따라서 인권경영은 글로벌 기업시민의 책무로 받아들여지고 있습니다.

(2) 기업활동 리스크 관리

인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업인권침해 사례가 늘어나면서 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있습니다.

가. 기업은 재무, 환경리스크 등 사업 과정에서 직면할 수 있는 잠재적 리스크에 대비합니다. 인권리스크 역시 기업의 지속가능성에 대한 심각한 위협이 될 수 있으므로 주의 깊게 관리해야 합니다. 기업이 인권침해 상황에 연루되면 법적 분쟁 과정에서 많은 비용이 들고, 소비자 및 투자자로부터 외면받게 되며, 매출 및 주가 하락으로 이어지기도 합니다. 일단 인권침해 기업이라는 이미지가 만들어지면 회복하기도 어렵지만, 이 과정에서 많은 비용이 발생합니다.

2018년 4월 12일 미국 필라델피아의 한 스타벅스 매장에서 매니저가 흑인 고객 두 명이 주문을 하지 않고 자리를 차지했다는 이유로 신고해 경찰에 체포되는 사건이 발생했습니다. 이 사건이 알려지며 인종차별 논란이 불거지자 스타벅스는 5월 29일 오후 8,000여개 미국 전체 직영매장의 문을 닫고 175,000여명의 임직원에 대한 인종차별 예방교육을 실시했습니다. 휴업으로 인한 손실 금액은 약 80억원으로 추산됩니다.

나. 반면 성공적으로 정착된 인권 리스크 관리 체계는 기업활동으로 인해 발생될 수 있는 인권 리스크를 사전에 확인하고 해결하는데 기여할 수 있습니다. 인권 경영을 성공적으로 정착시킨 기업에서는 조직 문화의 변화로 임직원들의 만족도가 높아지고, 기업 이미지 개선을 통해 소비자들의 지지를 받을 수 있으며, 향상된 브랜드 가치를 활용해서 투자 유치, 협력 회사 선정, 인재 영입 과정에서도 도움을 받을 수 있습니다.

2017년 미국 Cone Communications의 CSR 설문조사에 따르면, 응답자의 78%가 기업이 사회 정의와 관련된 문제들을 해결해야 한다고 답했고, 87%는 자신이 관심을 갖는 문제를 옹호하는 기업의 제품을 구입할 것이라고 답했습니다. 소비자들은 제품의 질과 가격뿐만 아니라 기업이 추구하는 가치에도 큰 관심을 갖고 있습니다.

다. 사회책임투자의 확산으로 인해 인권을 존중하지 않는 기업은 투자 유치에 어려움을 겪기도 합니다. 반면, 인권경영에 적극적인 기업은 매력적인 투자처로 인식되기도 합니다. 인권경영의 확산은 기업에게 하나의 새로운 기회가 될 수 있습니다.

열대림 파괴와 선주민들과의 토지 분쟁 문제가 불거진 국내 모기업에 대해 세계적인 국부펀드인 노르웨이 정부 연기금(GPFG), 네덜란드 공적연금(ABP)은 투자를 철회했습니다. 이 사례는 국내 기업들도 인권 경영의 도입을 통해 인권 리스크를 적극적으로 관리해야한다는 점을 보여줍니다.

라. 국내에서도 기업들이 인권침해에 연루되는 사례가 늘어나면서 소비자들의 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있습니다. 대표적 사례로 가습기 살균제 사건은 소비자의 생명권·건강권에 대한 중대한 침해로 밝혀졌습니다. 기업 갑질 논란은 대표적 인권리스크로 인식되었고 향후 기업의 지속가능성에 큰 걸림돌이 될 것이라는 자성을 불러왔습니다.

(3) 인권경영 제도화 대비

UN 「기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 인권경영과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 인권경영 법제화를 위해 노력하고 있고, 국내에서도 인권경영을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.

가. 1990년대 이후 세계화의 심화와 다국적 기업의 영향력 확대에 따라 기업이 져야 할 인권 책임에 대한 논의가 등장하기 시작했습니다. 특히 아동노동 및 강제노동, 열악한 노동환경, 강제이주 등 글로벌 기업이 인권을 침해하는 유형과 사례들이 알려지면서 기업활동에 대한 적절한 규제가 필요하다는 목소리가 커졌습니다.

나. 기업 역시 「세계인권선언」, 「시민·정치적 권리에 관한 국제규약」, 「경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약」 등 기존의 국제인권규범을 인지하고 준수해야 한다는 요구가 커졌습니다. ILO의 「근로에서의 핵심적 원칙과 권리에 관한 선언」, 「다국적기업과 사회정책에 관한 3자 선언」을 준수하여 노동권을 보호하고 고용을 확대해야 한다는 요구도 나왔습니다. OECD는 「다국적기업 가이드라인」, 「인권실사 지침서」를 통해 인권경영의 도입을 촉구했습니다.

다. 2011년 「기업과 인권 이행원칙」이 각국 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의하여 광범위하게 수용되면서 인권경영에 관한 표준적 국제규범으로 정착되었습니다. 이행원칙의 핵심적인 내용은 인권침해에 대한 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 그리고 효과적인 구제책의 마련으로 요약됩니다.

유럽과 미국에서는 이행원칙 채택 이후 인권경영과 관련된 법률이 제정되고 있는 추세입니다. 영국과 호주의 「현대판 노예 방지법(Modern Slavery Act 2015/2018)」, 미국의 「도드-프랭크법(Dodd-Frank Act)」은 인권경영의 도입을 촉구하고 있습니다. 프랑스의 「기업인권모니터링법(Corporate Duty of Vigilance Law)」에서는 인권실사가 강조되었고, 독일도 일정 규모 이상의 기업들에 대해 인권실사를 의무화하는 법안을 시행할 예정입니다. 이 법안들은 해당 국가에 법인을 설립했거나 해당 국가의 기업에 수출을 하는 국내 기업에도 적용될 수 있기 때문에 국내 기업의 적극적인 대응이 필요합니다.

라. 글로벌 기업들은 인권경영의 확산을 되돌릴 수 없는 추세로 보고 있고, 이에 따라 기업의 전반적인 활동에 이를 적극적으로 도입하고 있습니다. 따라서 해외 시장에 대한 의존 비중이 높은 국내 대기업뿐 아니라 중소기업 역시 중장기적인 가치창출이라는 관점에서 인권경영을 도입할 필요가 있습니다.

인권경영 도입과 관련된 글로벌 공급망 차원의 압력은 국내 기업에도 시급한 현안으로 등장하고 있습니다. 대한상공회의소 산하 지속가능경영원의 국내 수출기업 120여 개 사를 대상으로 한 조사 결과, 과반수의 수출기업이 해외 기업에 대한 공급과정에서 사회적 책임 이행 수준에 대한 평가를 받았고, 거래가 중단되는 등의 불이익을 당한 기업도 있는 것으로 드러났습니다. 선진국에서는 인권경영이 정착하고 있는 단계라는 점을 고려할 때 추후 국내 기업이 글로벌 공급망을 통해 받게 될 압력은 점차 커질 것으로 예상됩니다.

마. 국내에서도 인권경영 도입을 독려하는 정부 차원의 노력이 가시화되고 있습니다. 국가인권위원회는 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(2014), 「공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016)」, 「기업과 인권 NAP 수립 권고(2016)」 등을 통해 공공기관의 인권경영 체계 도입을 촉구한 바 있습니다.

바. 이후 공공기관을 중심으로 인권경영이 빠른 속도로 제도화되고 있습니다. 우선, 「제3차 국가인권정책기본계획(2018-2022)」에 인권경영 관련 내용이 포함되었습니다. 또한, 모든 정부부처 및 광역지방자치단체의 산하기관 경영평가에 인권경영 점검 지표가 포함되었고, 860개 공공기관이 인권경영 실행계획을 수립하였습니다. 행정안전부도 「2019년 지방공기업 경영평가 편람」에 인권경영 관련 지표를 신설하여 평가에 반영하겠다고 공표했습니다.

2016년 구의역 스크린도어 사망 사고를 계기로 하청 노동자의 산업재해 예방을 위한 원청사업주의 책임을 강화한 '김용균법'(산업안전보건법 개정안)이 만들어졌습니다. 2019년에는 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 '양진호 방지법' (근로기준법 및 산업재해보상보험법 개정안)이 만들어졌습니다. 인권경영을 도입하고 강화하는데 바탕이 되는 법률들입니다.

3. 인권경영의 주요 영역 [1)]

인권경영의 주요 영역에는 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장내 괴롭힘 및 갑질 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 등이 있습니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지 주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

가. 인권경영 체계 구축: 인권경영의 제도화를 위해서는 효율적인 체계 구축이 선행되어야 합니다. 인권경영위원회 및 실무부서 구성, 인권경영선언, 인권경영 정보공개 및 교육, 영향권 내 확산의 과정이 선순환되는 것을 목표로 인권경영 체계를 구축합니다.

나. 고용상의 비차별: 기업은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안됩니다.

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 기업은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주어서는 안 됩니다. 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 합니다.

라. 강제노동 및 아동노동의 금지: 기업은 직·간접적으로 강제노동 및 아동노동을 이용하거나 이를 통한 영업적 이득을 얻어서는 안됩니다.

마. 산업안전 보장: 기업은 법률, 규정 및 일반적인 노동관계 및 고용관행의 기본틀 내에서 직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.

바. 직장 내 괴롭힘: 강압적 업무지시, 기강잡기, 폭언, 괴롭힘 행위 등이 해당됩니다. 상사의 부당하거나 위법한 지시가 문제가 되기도 합니다. 이와 같은 문제들은 인권 친화적 기업 문화가 정착 되어야 근본적으로 해결할 수 있습니다.

사. 책임있는 공급망 관리: 기업이 공급망에서 부정적 영향을 야기하는 리스크를 파악한 경우, 그 영향을 중단하거나 예방하기 위해 필요한 조치를 취해야 합니다. 영향권 내에서 계약 관계를 통해서 최대한의 영향력을 행사해야 하고, 문제가 시정되지 않으면 거래를 중단하는 것도 고려해야 합니다.

아. 현지주민의 인권보호: 어떤 지역에 기업이 들어서면 현지주민의 삶에 큰 영향을 미치게 됩니다. 따라서 기업은 현지주민의 문화와 주거권에 대한 보호, 환경보호 등의 문제에 대해 유의해야 합니다. 한국기업의 해외 투자가 증가하면서 현지 노동자 및 주민에 대한 인권침해 사례도 늘어나고 있기 때문에 이 문제에 더욱 관심을 기울여야 합니다.

---

1) 제시된 인권영역에 대한 보다 상세한 설명은 III장의 <표-4>를 참조하시기 바랍니다.

자. 환경권 보장: 인간의 삶은 자연환경에 의존하여 유지되기 때문에 환경오염은 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해입니다. 기업은 환경경영체제를 수립·유지해야 하고, 필요한 경우 환경영향평가를 실시하여 환경침해를 사전에 방지하거나 완화하는 조치를 취해야 합니다.

차. 소비자 인권 보호: 소비자는 일방적으로 기업의 제품을 이용하는 입장이기 때문에, 기업은 소비자를 보호하는 의무를 가집니다. 기업은 제품의 안전성을 보장하고, 소비자들이 충분한 정보를 가지고 선택할 수 있도록 제품에 대한 정확하고 상세한 정보를 제공해야합니다. 공정하며 효과적인 분쟁 해결 및 배상 절차를 제공해야 하고, 소비자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보에 대한 합리적인 보안조치를 마련해야 합니다.

02

인권경영 체계 구축

인권경영 체계를 구축하는 것은 인권경영의 시작이라고 할 수 있습니다. 우선, 인권경영위원회와 실무조직을 구성합니다. 다음으로 인권경영선언을 통해 인권경영 실천 의지를 널리 알립니다. 정기적으로 인권경영 관련 정보를 공시하고 인권교육 프로그램을 운영하는 것도 중요합니다. 기업의 영향권 내에서 인권경영 체계를 최대한 확산시키 위해 영향력을 행사합니다.

인권경영 체계구축

* 인권경영의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영시스템 구축이 필요합니다. 의사결정기구인 인권경영위원회, 집행기구인 인권경영 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회 외에 태스크포스로 인권경영워킹그룹도 활용할 수 있습니다.

* 인권경영위원회는 사내의 인권경영과 관련된 전반적 의사결정을 담당하므로 최고경영자의 인권경영 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 인권경영 실무부서는 기업의 여건에 따라 전담부서를 만들거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.

* 인권경영선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키기 위해 기업 특성에 따른 인권 리스크의 우선순위를 설정하는 것이 중요합니다.

* 인권경영선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 인권경영의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 인권경영선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 필요에 따라 인권경영 내부지침을 별도로 작성합니다.

* 인권경영 정보공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 인권경영체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 인권경영의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 진행되어야 합니다.

* 임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.

* 기업은 인권경영의 확산을 위해 영향권 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야합니다. 대기업은 협력사가 인권경영을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 인권경영체계 구축을 포함하는 것을 권장합니다.

* 본 지침에 제시된 인권경영 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 인권경영을 점진적으로 도입합니다.

* 인권경영 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 인권경영 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 인권경영 체계를 정착시킵니다.

1. 인권경영위원회 및 실무부서 구성

인권경영을 기업의 내부 관리 및 사업 운영 과정에 실질적으로 도입하기 위해서는 추진체계에 대한 충분한 고민이 필요합니다. 인권경영위원회, 인권실무부서, 인권침해구제위원회, 인권경영워킹그룹을 활용할 수 있습니다.

(1) 인권경영 추진 체계

인권경영의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영시스템 구축이 필요합니다. 의사결정기구인 인권경영위원회, 집행기구인 인권경영 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회 외에 인권경영워킹그룹를 태스크포스로 활용할 수 있습니다.

가. 인권경영은 기업활동이 인권에 미칠 수 있는 긍정적 영향을 극대화하는 한편, 부정적 영향은 최소화하기 위한 활동입니다. 인권경영 자체는 아직 생소한 용어지만 많은 기업들은 이미 인권리스크 관리를 위한 조직을 운영하고 있습니다. 리스크관리위원회(팀), 윤리경영위원회(팀), 준법경영위원회(팀) 등이 대표적입니다.

나. 인권경영의 실행을 위해서는 기존에 산발적으로 진행되던 노력들을 한데 묶고, 기업의 인권경영 정책을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 시스템 구축이 선행되어야 합니다. 기업의 상황에 따라 명칭이 다를 수 있지만, 기본적으로 의사결정기구인 인권경영위원회, 집행을 담당하는 인권경영 실무부서가 역할을 분담합니다. 인권침해구제위원회는 독립적으로 구제절차를 담당합니다. 필요에 따라 인권경영 워킹그룹을 운영할 수 있습니다.

다. 최고경영진의 의지는 인권경영 도입 및 정착 과정에서 중요한 역할을 할 수 있습니다. 따라서 인권경영위원회는 이사회 산하에 설치해서 기업의 인권경영과 관련된 최고 의사결정 기구로서의 실질적인 역할을 수행하도록 합니다. 인권경영위원회는 기업의 전반적인 인권경영 정책을 확정하고 인권 실무부서의 업무를 심의, 감독합니다.

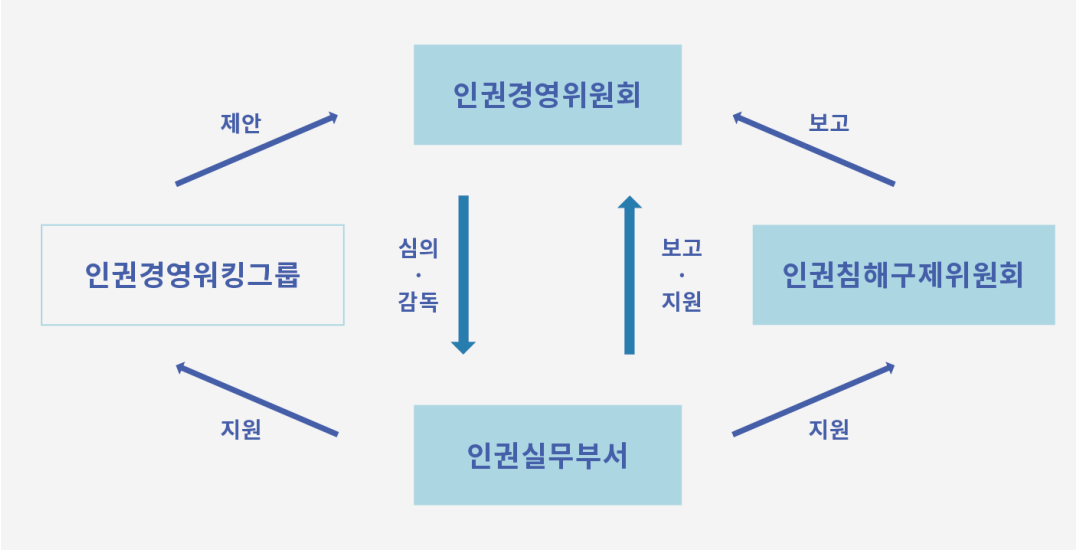
라. 인권경영 실무부서는 인권교육 및 정보공개, 실사, 피해자 구제 등 기업의 인권경영 정책을 실행합니다. 현업부서와의 소통을 담당하고 인권침해구제위원회 및 인권경영위원회가 원활하게 운영될 수 있도록 지원합니다. 인권경영 정책을 기업 내 각 부서뿐만 아니라 자회사 및 협력사에도 확산시킵니다.

마. 기업의 인권침해 사안에 대한 대응을 위해서는 인권침해구제위원회와 같은 기업 내부 구제 체계가 마련되어야 합니다. 인권침해구제위원회는 그 역할을 고려했을 때 독립적으로 설치하는 것이 이상적입니다. 여의치 않은 경우에는 기존의 감사실 또는 준법감시팀 등에 역할을 부여할 수 있습니다. 그러나 인사 관련 부서가 구제 과정에 개입하는 것은 반드시 피해야 합니다. 기업 내부 인권침해구제 체계의 독립성을 해칠 수 있기 때문입니다. 만약 인권경영위원회 또는 인권경영 실무부서에서 구제 역할을 담당하게 되는 경우에는 외부 위원의 역할을 강화해서 독립성을 최대한 확보합니다.

바. 인권경영에 대한 기업 내부의 관심 유도 및 다양한 의견 수렴을 위해 워킹그룹 형태의 조직을 만드는 것도 가능합니다. 워킹그룹은 사내 태스크포스(task force)의 일종으로 소속 부서, 직급, 배경의 측면에서 다양한 구성원들을 포함시키는게 중요합니다. 워킹그룹의 구성원들이 사내 인권경영 확산의 주춧돌 역할을 할 수 있기 때문입니다. 필요에 따라 직원 및 임원을 구분해서 워킹그룹을 운영할 수도 있습니다.

네슬레(Nestle) 인권백서에 따르면 네슬레는 주요 부서장이 참가하는 인권워킹그룹(Human Rights Working Group)을 운영함으로써 각 부서에서도 인권경영 프로세스에 자연스럽게 참여하도록 유도하고 있습니다.

<그림-1> 인권경영 추진 체계도



<표-2> 인권경영 추진 체계

구분	역할	특성	비고
인권경영위원회	전반적 의사결정	이사회 산하에 위원회를 설립하거나 기존 위원회의 하부조직 활용	지속가능경영위원회 리스크관리위원회 윤리경영위원회 준법경영위원회 등 활용 가능
인권실무부서	인권실사·정보공개 및 교육·현업부서 소통	인권교육, 정보공개, 실사 등 실무를 담당하고 인권경영위원회 및 인권침해구제 위원회의 운영 지원	지속가능경영팀, 윤리경영팀, CSR팀 등 활용가능하나 가급적 사회공헌부서와는 분리
인권침해구제위원회	구제	인권침해 사안에 대한 조사 및 문제 해결	감사팀 활용 가능하나 가급적 인사부서와는 분리
인권경영워킹그룹	인권경영에 대한 관심 유도 및 다양한 의견 수렴	소속 부서, 직급, 배경의 측면에서 다양한 구성원 포함	임원 및 직원 그룹 별도 구성 가능

(2) 인권경영위원회 및 실무부서 운영

인권경영위원회는 사내의 인권경영과 관련된 전반적 의사결정을 담당하므로 최고경영자의 인권경영 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 인권경영 실무부서는 기업의 여건에 따라 전담부서를 만들거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.

가. 인권경영위원회는 사내의 인권경영 관련 전반적 의사결정을 담당합니다. 인권경영 관련 안건이 이사회에서 지속적으로 논의되어야 현업부서의 실질적인 변화를 유도할 수 있기 때문에 이사회와의 연계성 확보가 중요합니다. 이를 위해서는 리스크 관리위원회에서 인권 리스크를 비재무리스크의 하나로 포함시키거나, 지속가능경영 위원회의 주요 안건 중 하나로 인권경영 이슈를 상정하는 것을 권고합니다.

나. 이사회 산하에 인권경영위원회를 신설하는 것이 이상적입니다. 기업의 상황에 따라 기존의 지속가능경영위원회, 리스크관리위원회, 감사위원회, 윤리경영위원회 등을 활용하는 것도 가능합니다. 인권리스크의 체계적이고 전문적인 관리를 위해 가급적 사회공헌 및 기부 관련 조직과는 분리하는 것을 권장합니다. 인권경영과 관련된 문제를 사회공헌을 통해 해결하는 것은 바람직하지 않기 때문입니다. 기업 내부뿐만 아니라 외부의 전문성이 있는 인사들을 포함시켜 인권경영위원회의 전문성과 독립성을 확보하는 것이 중요합니다.

KT는 이사회 내 지속가능경영위원회가 중심이 되어 인권 정책을 포함한 사내 인권경영 활동을 감독·조율하고 있습니다. 한편 2017년 CSR 보고서에 따르면, ㈜두산에서는 사업 및 지속가능성리스크를 비재무 리스크로 구분하고, CSR위원회 산하 분과별 협의체 가운데 하나로 노동/인권 협의체를 두고 있습니다.

다. 인권경영 실무를 담당할 부서와 담당자가 필요합니다. 전담부서 설치가 이상적이지만 기업 상황에 따라 지속가능팀, 인사팀, 준법감시팀 등 기존 부서에 인권경영 실무 역할을 부여할 수도 있습니다. 담당 부서에는 충분한 권한을 부여하여 전사적인 조율을 가능하게 합니다.

라. 중소기업의 경우 유관부서의 담당자를 지정하는 것에서 출발하기를 권장합니다. 준법경영, 윤리경영, 사회적 책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무 경험이 있는 직원에게 역할을 위임합니다. 내부의 역량이 부족한 경우 기업이 속한 협회, 정부부처 및 기관, 인권 단체 및 학계에서 도움을 받도록 합니다.

2. 인권경영선언

인권경영선언은 기업의 인권 존중 의지 및 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내는 것입니다. 인권경영선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 인권경영의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다.

(1) 인권경영선언의 의의

인권경영선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키기 위해 기업 특성 따른 인권 리스크의 우선순위를 설정하는 것이 중요합니다.

가. 인권경영선언은 기업의 인권 존중 의지 및 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내는 것입니다. 인권경영선언을 통해 기업의 경영 과정에 인권 존중 책임을 포함시킬 수 있는 토대를 마련할 수 있고, 이해관계자들의 기대에 부응할 수 있습니다. 아울러 협력업체들이 인권경영에 함께 참여하도록 영향력을 발휘할 수 있는 근거가 됩니다. 인권경영선언은 기업의 핵심 가치와 문화에 인권이 반영되는 첫걸음이 됩니다.

나. 인권경영선언은 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키는 출발점이 됩니다. 따라서 인권경영선언에는 각 기업의 핵심적인 인권리스크 요소 및 그 대응 방안이 포함되어야합니다. 인권리스크 요인은 변화할 수 있기 때문에 주기적으로 우선순위를 재검토해야합니다.

SK텔레콤 CEO 인권정책성명에서는 ICT 사업자로서 잠재적 인권리스크를 사업장 내 구성원 및 비즈니스 파트너 인권, 개인정보 및 사생활 보호, 접근권 및 표현의 자유, 기술, 서비스, 데이터 오용 방지라고 제시하고 있습니다. 마이크로소프트(Microsoft) 인권 연례보고서에는 접근성, 온라인보안, 표현의 자유 및 프라이버시, 프라이버시 및 데이터 보안이 해당 기업의 핵심적 인권 이슈로 제시되었습니다.

(2) 인권경영선언문의 작성 절차 및 방법

인권경영선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 인권경영의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 인권경영선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 필요에 따라 인권경영 내부지침을 별도로 작성합니다.

가. 인권경영선언문의 작성과정에서 임직원, 노동조합, 협력업체, 지역주민, 고객, 인권전문가 등 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴합니다. 이를 토대로 인권경영선언문 초안을 작성하고 기업 최고경영진의 승인을 받아서 선언문의 내용을 확정합니다.

나. 윤리선언, 청렴선언, 행동강령 등 인권경영과 밀접한 관련이 있는 기존 문서에 인권경영 관련 내용을 포함시키거나 고쳐쓰는 방식도 가능합니다. 간단한 인권경영선언문이라도 만들어보는게 중요합니다. 기업 활동 관련 인권 이슈를 파악하고, 실사와 구제조치를 포함한 인권경영을 실천하겠다는 의지를 최고경영진이 공개적으로 승인하는 데 주안점을 둡니다.

다. 인권경영선언문은 전문과 본문으로 구성합니다. 전문에는 기업의 미션과 비전, 선언의 배경과 목적 등을 간략하게 소개합니다. 아울러 이 선언이 적용되는 대상을 명확히 합니다. 일반적으로 해당 기업이 지배 지분(controlling interest)을 가지고 있는 기업들은 모두 포함됩니다. 이행 방식에 대한 언급도 포함될 수 있습니다.

라. 본문은 기업이 지지하는 주요 인권 원칙, 인권경영의 핵심 내용, 실사 원칙, 피해자 구제 절차 등을 중심으로 작성합니다. 기업의 업종 및 특성을 반영해서 본문 내용을 작성하는 것을 권장합니다.

마. 인권경영선언문은 기업 내 각 부서, 협력업체에 널리 배포합니다. 홈페이지에 올려서 소비자들도 손쉽게 확인할 수 있도록 합니다. 해외 비중이 높은 기업의 경우 외국어로 번역해서 공유합니다.

바. 필요에 따라 인권경영 내부지침을 별도로 작성합니다. 지침에는 인권경영 실행 목적, 인권경영 체계, 인권경영위원회 구성과 운영, 인권실사, 구제 조치 등에 관한 구체적인 내용이 포함되어야 합니다. 기업별로 인권침해 개연성이 큰 부문에 대해서는 별도의 인권가이드라인을 제정하는 것을 권장합니다.

GS칼텍스는 2017 지속가능성보고서에 기본 인권 보호 (인도적 대우, 차별 금지, 강제노동 금지, 아동노동 금지), 노동 인권 보호 (적법한 근로시간 및 근로조건 준수, 안전한 근로환경 조성, 발전적 노사관계 구축), 이해관계자 인권 보호 (개인정보 보호, 지역사회 참여)를 핵심 내용으로 제시한 인권 정책을 발표했습니다.

3. 인권경영 정보 공개 및 교육

인권경영위원회를 설립하고 인권경영선언문을 공표했더라도 인권경영의 이행으로 이어지지 않는다면 의미가 없습니다. 따라서 인권경영 정보공개 및 교육이 중요합니다. 기업의 비재무적 정보에 대한 공개 요구가 강화되고 있기 때문에 인권경영 정보 공개에 대한 원칙과 절차를 재점검할 필요가 있습니다.

(1) 인권경영 정보 공개

인권경영 정보공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 인권경영체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 인권경영의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 진행되어야 합니다.

가. 기업은 자사의 활동, 재무상태, 지배구조 등에 관한 정보를 공개해야하고, 인권경영과 관련된 내용도 중요한 비재무적 정보의 일부입니다. 인권경영 정보공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 여부 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 인권경영체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 인권경영의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 진행되어야 합니다.

유럽연합은 「EU 비재무정보 공개 지침(EU Directive 2014/95)」을 통해 2018년부터 임직원 수 500인 이상 기업의 비재무정보 공시를 의무화했습니다. 현지에 법인을 설립한 기업뿐만 아니라 공시대상 기업과 거래 관계가 있는 중소기업도 공개대상에 포함됩니다. 인권경영 정보 공개를 통해 이와 같은 주요 통상국들의 비재무정보 공시 제도 강화에 대응할 수 있습니다.

나. 인권실사 및 인권경영의 성과에 대한 평가 결과를 인권경영위원회에 제출합니다. 평가 과정에서 근로자 대표, 취약계층이나 인권침해 리스크군에 속한 이해관계자들의 의견에 유의해야합니다. 평가 결과의 객관성 담보를 위해 제3자 인증을 거칠 수도 있습니다. 인권경영위원회에서는 이 결과를 토대로 보고서를 작성하여 최고경영진에 보고하고 외부에 공개합니다.

다. 인권경영 정보에 대한 외부 보고는 독립된 보고서를 발간하거나, 연차보고서, 지속가능성보고서의 일부로 포함시키는 방법이 있습니다. 인권경영 실태를 평가하기에 충분한 정보를 공개하는 것이 중요합니다. 심각한 부정적 인권영향을 미친 경우 상세한 처리 결과를 함께 알려야합니다. 주요 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있는 방식으로 정보를 공개해야합니다.

노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 덴마크의 대표적인 제약기업입니다. 노보 노르디스크는 2004년부터 일반적인 재무정보와 지속가능경영, 인권경영 등 비재무적 정보가 유기적으로 결합된 통합보고서를 발간하고 있습니다. 이를 통해 이해관계자들에게 기업의 성과 및 전략에 대해 보다 종합적인 정보를 제공하고 있다고 밝혔습니다. 한편 유니레버(Unilever)는 2015년 처음으로 독립된 형식의 인권 보고서(Unilever Human Rights Progress Report)를 발간했다고 알려져 있습니다.

(2) 인권교육 프로그램 운영

임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.

가. 임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 새로운 구성원들도 사내 인권경영체계를 이해할 수 있도록 신입사원 교육의 일부로 포함시켜야 합니다. 인권감수성 교육, 인권경영 이론 및 실무교육, 직무 연관 실무교육 등으로 구분하고 최고경영자 등 임원이 반드시 참석할 수 있도록 프로그램을 진행합니다.

나. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야합니다. 특히 최고경영진, 임원, 인권경영 담당자들을 위한 전문적인 훈련이 필요합니다. 가능하다면 협력업체 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 진행하는 것을 권장합니다. 필요시 관련 정부기관 및 NGO, 인권전문가들의 도움을 받도록 합니다.

다. 인권교육 프로그램은 기업의 여건에 따라서 자체 개발하거나 국가인권위원회, 법무부 등에서 발간한 관련 자료를 활용하도록 합니다. 기존의 성희롱 예방 교육 또는 윤리교육의 내용에 인권 관련 내용을 추가하는 방법도 가능합니다.

라. 대기업의 경우 협력회사들도 고려해서 인권 교육 프로그램을 개발하도록 하고, 만들어진 자료는 다른 기업과도 공유하는 것을 권장합니다. 인권 교육 프로그램을 독자적으로 개발하기 어려운 기업은 기존의 자료를 실정에 맞게 활용하는 것을 권장합니다.

㈜두산의 2017년 CSR 보고서에 따르면, 인권경영 인식 확산을 위하여 매년 임직원 대상 인권 교육을 실시하고 있고, 인권침해 예방을 위한 인권 캠페인을 실시하고 있습니다. 네슬레(Nestle)는 2020년까지 전 세계의 임직원들에게 인권교육을 실시하기로 했는데, 그 일환으로 덴마크 인권위원회와 공동 개발한 온라인 인권교육 프로그램을 외부에도 공개했습니다. [2)]

4. 영향권 내 확산

기업은 인권경영의 확산을 위해 영향권 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야 합니다. 대기업은 협력사가 인권경영을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 인권경영체계 구축을 포함하는 것을 권장합니다.

가. 인권경영 실천 의무의 적용 범위와 대상은 기업 내부로만 한정되지 않습니다. 원칙적으로 기업의 영향권 내의 모든 이해관계자에 대해 그 의무가 적용됩니다. 대기업의 경우 자회사, 협력사, 현지 생산공장 및 법인이 모두 영향권 내에 있고, 영향권 내의 모든 이해관계자에 대해 책임이 있습니다. 따라서 기업은 자신의 영향권 내에 있는 기업들에 대한 영향력을 최대한 행사해야합니다.

2017년 UN 인권이사회「초국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹의 대한민국 방문 보고서」에 따르면, 인권침해의 위험은 공급망의 하층으로 갈수록, 공급망이 해외에 뻗어있을수록 더 높아지는 경향이 있습니다. 따라서 공급망의 구조가 복잡한 기업들은 가장 심각한 부정적 인권영향을 우선적으로 파악하고, 인권실사 및 구제절차도 마련해야 합니다. 특히 직접 협력업체가 아닌 2차, 3차 하청업체에 대해서도 원청(lead company)으로서의 의무를 이행해야 합니다. 아울러 관련 규제가 상대적으로 약한 국가에 소재한 사업장에서도 동일한 인권실사 및 구제의 원칙을 적용해야 합니다.

2) Business and Human Rights Training by Nestle and the Danish Institute for Human Rights https://www.prologio.com/courses/nestle/Human-Rights-and-Business-Nestle

나. 협력사가 인권경영을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 인권경영체계 구축을 포함하여 공급망에서의 영향력을 행사하는 것을 권장합니다. 또한 자회사 및 협력사와 인권경영선언의 내용을 공유하고 인권경영 핵심 목표(ex. 아동노동 근절, 노동조합 상생) 달성을 위한 협력을 요청합니다. 인권교육 및 인권정보공개와 관련된 정보를 공유하는 것도 권장합니다. 그렇지만 어떤 경우에도 인권경영이 중소기업에 대한 '갑질의 수단'으로 활용되어서는 안됩니다.

> 아모레퍼시픽(Amorepacific)그룹의 인권정책 성명에는 자사의 인권정책이 고객, 자회사, 비즈니스 파트너, 지역사회에게도 지켜질 수 있도록 최선의 노력을 기울이겠다는 점을 명시되어있습니다.

다. 중소기업은 부족한 역량을 보완하기 위해 거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 통해 인권경영 관련 정보를 적극적으로 입수할 필요가 있습니다. 다른 기업의 우수 사례를 벤치마킹하기 위한 노력도 필요합니다. 법무부, 국가인권위원회, 중소벤처기업부 등 유관 부처의 인권경영 관련 정책 동향 및 지원 정보에도 관심을 기울입니다.

5. 인권경영 단계별 로드맵

본 지침에 제시된 인권경영 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 인권경영을 점진적으로 도입합니다.

가. 인권경영의 제도화를 위해서는 효율적인 체계 구축이 선행되어야 합니다. 인권경영의 토대를 마련하는 것은 모든 기업의 공통과제지만, 그 진행 방식은 기업에 따라 달라질 수 있습니다. 인권경영 시급도는 기업 규모, 사업장의 위치, 공급망에서의 위치, 제품 및 서비스의 성격 등 다양한 요인에 의해 결정됩니다.

나. 기업별 인권경영 시급도는 본 지침 <부록-2>의 자체 진단표를 참고해서 판단할 수 있습니다. 기업의 규모 및 특성에 따라 본 지침에 제시된 로드맵을 참조하여 점진적으로 인권경영을 도입하는 것을 권장합니다.

6. 기업 여건에 따른 유의사항

인권경영 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 인권경영 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 인권경영 체계를 정착시킵니다.

가. 인권경영 1단계에서는 기존 제도 및 자원을 최대한 활용해서 인권경영 체계를 도입합니다. 기업의 특성 및 환경, 부정적 영향의 심각성을 기준으로 인권리스크의 우선순위를 설정합니다. 기존의 사내 자원과 새로 도입할 인권경영 체계를 효과적으로 결합시킬 수 있는 방안을 우선적으로 고민할 필요가 있습니다. 인권경영위원회 및 실무부서는 기존 조직 및 인력을 활용해서 운영하고, 간소한 형식의 인권경영선언을 작성합니다. 부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 선별적으로 정보를 공개합니다. 연 1회 의무적으로 실시해야 하는 직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용을 포함시킵니다.

나. 인권경영 2단계에서는 1단계에서의 경험을 토대로 인권경영 체계를 실질화·구체화합니다. 인권경영 실무부서를 독립적으로 운영하는 것을 조직 측면의 2단계 목표로 설정합니다. 인권경영선언문을 작성하고 사내 인권교육을 진행합니다. 지속가능성보고서 또는 연간보고서에 인권경영 내용을 포함시키는 방식으로 인권경영 관련 정보를 외부에 공개합니다. 아직 인권경영을 도입하지 않은 영향권 내의 자회사 및 협력사에도 인권경영을 확산시키기 위한 노력을 경주합니다. 가령, 영향권 내의 기업에서 법률위반, 노동권 침해·차별·괴롭힘에 대한 진정, 안전 사고로 인한 사상자 발생, 시민사회의 비판 등의 인권 이슈가 있는지 지속적으로 점검합니다. 자회사 및 협력사와 인권경영선언, 인권교육, 인권정보공개와 관련된 내용도 공유합니다.

다. 인권경영 3단계에서는 지침에서 제안하는 제도들을 최대한 도입하여 인권경영 체계를 정착시킵니다. 인권경영위원회를 구성하고 인권경영워킹그룹을 활용합니다. 세부주제별 인권경영 내부지침도 작성합니다. 인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문적인 교육을 제공합니다. 인권경영보고서를 별도로 작성하고, 해외 사업장이 있거나 수출 비중이 높은 기업은 영문보고서를 함께 공개합니다. 아직 인권경영을 도입하지 않았거나 낮은 단계에 머물고 있는 영향권 내의 기업에 인권경영을 확산시키기 위한 노력을 전개합니다. 특히 진출 지역 및 공급망 차원의 인권리스크, 부정적 영향의 심각성 등을 고려하여 대응전략을 세우고 글로벌 공급망의 자회사 및 협력사들과 정보를 공유합니다.

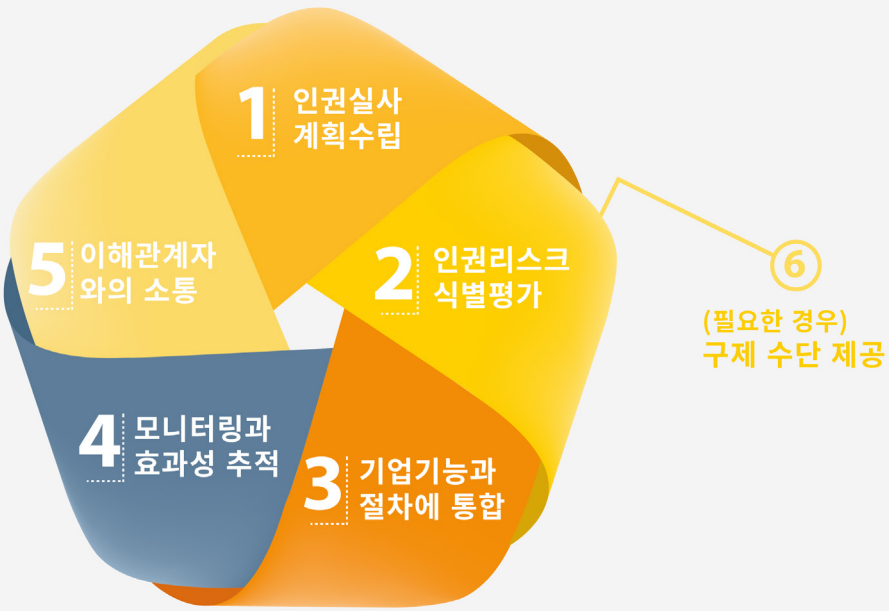
<표-3> 인권경영 체계 구축 단계별 로드맵

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	인권경영 실무부서 독립적 운영	인권경영위원회 및 실무부서 구성
			인권경영 워킹그룹 활용
인권경영선언	간소한 형식의 인권경영선언 작성	인권경영선언 작성	세부주제별 인권경영 내부지침 작성
인권정보공시 및 교육	부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 공개	지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함	인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함)
	직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시	인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시
영향권 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력

03

인권실사의 과정 및 절차

인권실사는 기업 운영 및 활동의 인권리스크를 식별한 후 조치를 취하고, 모니터링을 통해 그 효과를 확인하는 것을 핵심 축으로 진행됩니다. 진행 과정에서 이해관계자와의 소통을 중시해야하고, 필요한 경우 적절한 구제 수단을 제공해야합니다.



* 인권실사란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻합니다.

* 이 포괄적 절차는 실재적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 기업운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있습니다.

* 인권실사는 기업에 의한 인권 침해나 차별을 방지하기 위한 것입니다. 기업은 자사의 운영이나 활동 과정에서 직접적으로 유발했거나 기여한 부정적 인권영향은 물론, 기업이 속해있는 공급망과 사업관계 내에서 발생했거나 발생 가능한 간접적인 부정적 인권영향 역시 방지해야 합니다.

* 인권실사는 '인권리스크'를 식별하고 예방하는 것을 목표로 하지만, 이때 리스크는 통상적 '리스크 관리'에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성만을 뜻하지 않습니다. 더 중요한 것은 기업의 운영과 사업활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성입니다.

* 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있습니다. 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지하는데 도움을 줍니다.

* 또한 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 또 대비하는데 도움을 줄 수 있습니다.

* 인권실사의 절차와 방법은 천편일률적(one-size fits all)이지 않습니다. 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있습니다.

* 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 본 지침이 권장하는 로드맵을 따라 점진적으로 인권실사 시스템을 구축하기를 권장합니다. 대기업 혹은 중견기업의 경우 보다 공식적이고 광범위한 시스템 구축을 목표로 하는 2단계 혹은 3단계에서 출발할 것을 제안합니다. 인권경영 시급도가 높은 중소기업 역시 높은 단계에서 출발할 수 있으며, 1단계에서 출발하되 신속히 3단계로 발전하는 자체 로드맵 구축도 고려할 수 있습니다.

* 인권실사는 일시적인 절차가 아니라, 기업의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 할 새로운 경영실천입니다.

1. 인권실사 계획 수립

인권실사를 시행하기에 앞서 실사 담당자 지정, 실사 영역 및 대상, 기간, 예산 등에 대한 전반적인 계획이 사전에 수립되어야 합니다. 기업의 운영과 활동 과정에서 발생하는 다양한 인권 리스크에 대한 기초조사, 실사 영역 및 대상 설정, 우선순위 설정, 실사에 필요한 체크리스트의 작성 등이 이에 해당됩니다.

(1) 인권 리스크에 대한 기초조사

기업의 국내외 전 부서, 이해관계자를 통해 기업의 부정적 인권영향에 관한 정보를 사전에 수집합니다.

가. 인권경영 실무부서 내에 인권실사를 담당하는 담당자 혹은 전담팀을 지정합니다. 별도의담당자 및 전담팀이 구성되기 전이라면, 유사부서의 담당자 혹은 인권경영 실무부서 담당자가 그 역할을 겸하도록 합니다. 인권실사 담당자 혹은 전담팀의 주도하에 인권리스크에 관한 기초조사를 진행합니다. 실사 담당자는 이 분야에 충분한 훈련을 받고 분석 능력을 갖춘 인력이어야 합니다. 준법감시 등 밀접한 업무의 기존 담당자나 외부전문가를 채용하는 것도 고려합니다.

나. 전문성을 갖춘 인권실사 담당자와 전담팀을 구성하는 과정에서 필요하면 산업별 협회의 도움을 받도록 합니다. 산업별 협회는 인권실사 담당자를 위한 교육·훈련 프로그램을 갖추어 전문적 역량을 갖춘 담당자가 업무를 담당할 수 있도록 지원합니다.

다. 회사의 전 부서, 인권경영 워킹그룹, 해외법인, 협력업체, 노동조합, 시민단체 등으로부터 인권리스크에 관한 정보를 광범위하게 취합합니다. 특히, 정규직 및 비정규직 근로자, 하청근로자, 하청기업인, 이주노동자, 지역주민, 현지주민, 소비자, 투자자 등 이해관계자들의 우려와 고충을 파악하는 것이 중요합니다. 우려와 고충을 전달한 주체들의 진술과 의견 표명에 대해서는 비밀을 유지하고, 개인정보를 철저히 보호해야 합니다.

라. 실사 담당자는 기업의 법률위반, 기업 내 분쟁신고, 소비자 신고, 진출국의 인권상황 및 인권 관련 문제 제기 등 기업을 둘러싼 인권 이슈들에 대한 포괄적인 정보를 자체적으로 추가로 수집합니다.

마. 실사 담당자는 국제기구, 시민단체, 노동조합, 국가인권위원회, 언론사 등에서 발간하는 각종 보고서와 자료를 검토하여 새롭게 등장하는 인권 이슈와 이에 대한 자사의 연관성에 대해 분석합니다. 4차 산업혁명의 전개에 따라 제기되는 개인 정보유출 문제가 자사의 제품과 서비스에 어떻게 연계되는지를 검토하는 것이 좋은 사례가 될 수 있습니다.

바. 기업 내외부에서 취합된 정보, 그리고 실사 담당자의 자체 분석 결과를 토대로 인권리스크에 대한 전체적인 그림(mapping)을 그립니다. 이를 위해 취합된 다양한 우려와 고충을 다음의 <표-4>에 제시되어있는 인권영역에 맞추어 분류해 봅니다.

사. <표-4>에 제시된 인권영역은 국제인권규범을 토대로 한 것이며, 공공기관 인권경영에도 적용되었던 분류체계입니다. 최소한 이 영역들에 대해서는 인권실사를 추진하기를 권고합니다. 물론, 회사가 처한 상황과 자체 판단에 따라 새로운 영역을 추가하거나, 반대로 관련성이 현저히 떨어지는 영역은 고려하지 않아도 됩니다.

<표-4> 인권리스크의 주요 영역 및 내용

구분	영역	내용	우려, 고충, 인권이슈 사례
A	인권경영 체계 구축	인권경영 체계의 신뢰성과 효과성	인권경영선언 부재, 실사절차의 신뢰성, 독립적 전문가 역할 부재
B	고용상의 비차별	인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 고용상 지위 등에 따른 차별 방지	성희롱·성폭력, 고용승진 시 차별, 비정규직 차별
C	결사 및 단체교섭의 자유 보장	노동조합 결성과 활동에 대한 자유 보장	노동조합 결성 방해 및 활동 제한 행위
D	강제 노동의 금지	강압적인 형태의 노동 금지	하청업체 내의 강압적인 장시간 노동 관행
E	아동 노동의 금지	아동에 대한 고용 금지	아동의 위험한 육체노동
F	산업안전 보장	직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하는 조치 이행	안전사고, 산업재해, 열악한 노동환경
G	직장내 괴롭힘 및 갑질 방지	강압적 업무지시, 기강잡기, 폭언 등 괴롭힘 행위 방지	CEO 리스크, 직장내 괴롭힘
H	책임있는 공급망 관리	인권을 침해하지 않는 사업관계를 유지하기 위해 노력	저가입찰, 불공정무역, 뇌물제공 및 수수, 원청 갑질
I	현지주민의 인권보호	해외법인 및 공장이 위치한 지역에서의 주민 인권 보호	관습적 권리에 의해 인정된 토지권과의 충돌로 인한 토지분쟁 및 강제퇴거, 선주민 문화 파괴
J	환경권 보장	환경오염을 방지하고 지구온난화 방지를 위해 노력	환경오염
K	소비자 인권 보호	제품의 안전성을 보장하고 소비자들의 다양한 권익 보호	소비자권리 침해, 개인정보 침해, 차별적 광고

(2) 인권실사의 대상 및 우선순위 선정

수집된 정보를 바탕으로 인권실사 영역 및 대상을 정하고 우선순위를 정합니다. 가장 심각한 영향력이 의심되거나 신속한 대응이 요청되는 사안을 중심으로 실사의 순서를 정합니다.

가. 실사 담당자는 해당 부서와의 협력하에 인권리스크 및 부정적 인권영향이 가장 현저하다고 판단되는 우려, 고충, 인권이슈를 선별하고 이에 해당되는 인권영역을 확인합니다 (예: 저가입찰->책임있는 공급망 관리). 이들 중 인권리스크의 경중에 따라 우선순위를 부여합니다. 특정 기업 관행, 상품과 서비스, 사업장, 사업관계에 대해서도 이 같은 인권이슈 선별, 인권영역 확인 단계를 밟을 수 있습니다 (예: 화력발전소->안전점검->산업안전 보장).

나. 특히 새로운 계약을 체결하거나, 새로운 제품 및 서비스를 출시할 경우, 매수나 인수 합병을 진행하는 등 새롭게 추진되는 기업활동과 관련된 분야는 가급적 더 높은 우선순위를 부여합니다.

다. 기존에 운영되던 사내 정책, 출시되어 판매되는 제품·서비스, 사업장, 사업관계에 대해서는 기초조사를 통해 인권리스크가 크다고 판단된 부문 및 대상을 선택합니다.

라. 공급망 및 기타 사업관계에 있는 기업이나 조직이 인권침해나 차별을 범한 경우, 그리고 이러한 침해나 차별에 간접적으로 기여한 경우 역시 실사의 대상이 됩니다. 간접적 영향'이기 때문에 기계적으로 우선순위를 낮게 부여하는 것은 바람직하지 않습니다. 인권침해의 심각성을 중심으로 판단해야 합니다.

마. 실사 대상으로 확정되지 않는 이슈 및 영역들은 추후에 어떻게 다루어 나갈지 해당 부서와 협력하여 중장기계획을 수립합니다.

(3) 인권실사 체크리스트 준비

기업의 실정에 맞는 인권실사 체크리스트를 작성합니다. 국가인권위원회 등이 제시한 영역별 표준 체크리스트를 활용하되 실질적 활용을 위해 적절히 수정·보완합니다.

가. 국가인권위원회 등의 기관이 제시한 인권경영 및 실사 체크리스트 중 앞서의 단계에서 실사 대상으로 선정된 인권영역과 관련되는 체크리스트를 선별하여 검토를 시작합니다. 이 체크리스트는 인권실사 체크리스트로 부를 수 있으며, 인권리스크를 식별·평가하기 위한 점검도구의 역할을 합니다.

나. 인권실사를 위한 체크리스트는 <표-4>에 제시된 11개의 상위 영역에 초점을 맞추어 구성하기를 권고하지만, 사회적 필요나 기업의 여건에 따라 영역을 추가하여 이에 관계된 체크리스트를 작성하는 것도 가능합니다.

다. 체크리스트에서는 기업의 운영과 활동, 그리고 사업관계가 인권에 미치는 실재적 부정적 영향, 그리고 잠재적 부정적 영향을 모두 체크할 수 있어야 합니다. 특히, 부정적 영향을 직접적으로 유발한 경우, 공급망과 사업관계에 있는 기업 및 조직의 인권침해에 기여한 경우, 또 의도치 않게 이에 연루된 경우 등을 종합적으로 식별할 수 있는 체크리스크가 바람직합니다.

라. 기업이 처한 여건과 상황에 따라 몇 개의 영역을 선정하는 것이 바람직한지, 또 유발, 기여 등 직접적인 부정적 영향만을 다룰 것인지, 연루를 포함한 간접적인 영향까지 다룰 것인지 결정해야 합니다.

마. 부정적 영향의 가능성 및 심각성이 높은 영역의 경우 체크리스트는 좀 더 광범위하면서 구체적으로 만드는 것이 도움이 됩니다. 해당 리스크가 다양한 행위자 및 집단에 어떻게 영향을 미칠 것인지에 대한 구체적인 시나리오를 만들어 본다는 관점에서 작성하는 것이 필요합니다. 즉, 특정 리스크에 '맞춤형'으로 접근하는 것입니다.

바. '직장 내 괴롭힘' 영역의 경우 근로기준법 개정의 일환으로 작성 중인 '직장 내 괴롭힘 예방을 위한 점검 체크리스트'를 활용하거나 변형하기를 권고합니다. 또한 '고용상의 비차별' 영역의 경우 특히, 성차별과 관련된 부분은 기존의 성차별 방지와 예방을 위한 점검 체크리스트를 활용하거나 변형하는 것도 권장합니다.

체크리스트	대답	
	예	아니오
업무 능력이나 성과를 인정받지 못하고 되려 조롱당한 직원들이 있었다.		
본연의 업무와 상관이 매우 적으며 모두가 꺼리는 과도하게 힘든 업무를 배정 받은 직원들이 있었다.		
본연의 업무와 상관이 매우 적은 허드렛일만 강요당하거나 거의 일을 배정하지 않은 직원들이 있었다.		
상사의 관혼상제나 개인적 업무를 하도록 강요 받은 직원들이 있었다.		
성과가 정당하게 인정받지 못했으며, 그 성과를 누군가가 가로채 갔다고 생각하는 직원들이 있었다.		
정당한 이유없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 받은 직원들이 있었다.		
일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시당하여 심리적인 압박감을 받은 직원들이 있었다		
정당한 이유없이 지나칠 정도로 일과 후 카톡이나 메신저 등을 통해 업무를 지시받은 직원들이 있었다.		
업무수행 과정에서 정당한 이유없이 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸어서 위협감과 두려움을 느낀 직원들이 있었다		
다른 사람들 앞에서 혹은 많은 사람들이 참여하는 온라인 공간에서 나에게 수치감과 모욕감을 주는 언행을 경험한 직원들이 있었다.		
공개된 혹은 비공개된 공간에서 욕설이나 위협적인 말을 들은 직원들이 있었다		

※ 한국직업능력개발원(2016)[5]의 직장 내 괴롭힘 실태 파악 점검 리스트를 수정 보완함

5) 한국직업능력개발원. 2016. 『국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구』

2. 인권리스크 식별·평가

기업은 기업운영과 사업활동, 그리고 공급망을 포함한 사업관계 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 실재적, 잠재적 부정적 인권영향을 식별하고 평가합니다. 채용, 승진, 임금관련 관행 변화, 제품·서비스 신규개발, 구조조정, 기업인수합병, 하청계약 등의 기업운영과 활동, 그리고 사업관계에서 어느 정도로, 어떻게 인권에 부정적인 영향이 만들어지는지를 분석합니다. 이때 인권은 기업 내 근로자, 공급업체 근로자, 진출 지역 주민들의 인격권, 노동권, 단결권, 차별받지 않을 권리 등이 포함됩니다. 통상 인권영향평가로 불리는 단계이며, 이후의 실사과정 전반(내재화, 모니터링, 정보공개)의 성패를 좌우합니다.

(1) 체크리스트를 통한 인권영향평가 실시: 부서 담당자

인권실사의 대상이 된 정책, 관행, 제품 및 서비스 등을 주관하는 부서의 담당자는 사전에 준비된 체크리스트를 토대로 실재적이고 잠재적인 부정적 인권영향을 일차로 평가합니다. 평가 이전에 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자들과의 면담 및 의견청취가 선행되어야 합니다.

가. 인권실사의 대상으로 선정된 영역 및 대상과 직접적으로 연관되는 부서를 식별하고 그 부서의 담당자로 하여금 사전에 준비된 체크리스트를 기초로 인권영향평가를 실시하도록 합니다.

나. 인권영향평가 체크리스트를 작성하기에 앞서, 관련된 기초자료를 충실히 수집하도록 합니다. 특히, 근로자, 노동조합 등 권리 당사자, 그리고 소비자, 현지 주민들의 목소리를 사전에 경청하여, 이들의 애로와 고충이 무엇인지를 충분히 이해하도록 합니다. 현지 주민들의 의견을 듣고 반영하는 과정에서 현지 상황에 정통한 시민단체의 도움을 받는 것도 고려할 수 있습니다.

다. 준비된 체크리스트에서 미흡한 점들을 보완하고 최종확정한 뒤, 순서에 따라 체크리스트에 기입을 합니다.

라. 기업운영과 활동, 그리고 공급망을 포함한 사업관계에서 인권에 대한 부정적인 영향이 발생했는지 여부 뿐 아니라, 왜, 어떻게 그러한 부정적 영향이 초래되었는지에 대한 원인을 밝혀내는 것 역시 중요합니다. 누가, 왜, 어떻게 논란이 되는 부정적 인권영향을 만들어 냈는지면밀히 따져 봅니다. 체크리스트 하단에 별도의 칸을 만들어 적시하기를 권장합니다.

(2) 체크리스트를 통한 인권영향평가 실시: 실사 담당자

인권실사 담당자는 일선 부서 담당자가 제출한 체크리스트 및 기타 인권영향평가 자료를 넘겨받아 독립적인 인권영향평가를 실시합니다. 평가 과정에서 신뢰할 만한 독립적인 전문가 및 시민사회 그룹의 자문을 받아 공정하고 합리적인 결과를 도출합니다.

가. 실사 담당자는 부서 담당자가 작성한 체크리스트를 넘겨받아 그 신빙성을 검증합니다. 부서 담당자로부터 전달받은 기초자료들과 자체로 확보한 자료들을 토대로, 부서가 작성한 체크리스트의 적절성을 평가하고 적절치 않게 표기된 항목의 경우 다시 수정 기입 합니다. 부서 담당자가 누락시킨 실질적, 잠재적 부정적 영향을 식별해내는 것이 중요합니다.

나. 체크리스트 기입과 확정 뿐 아니라, 왜 부정적 영향이 초래되었는지 그 원인을 밝히고 확정하는 일도 중요합니다. 부서에서 제공한 원인 분석을 바탕으로 보다 심층적인 분석을 실시하고 누가, 왜, 어떻게 부정적 영향을 초래했는지 원인을 체계적으로 정리합니다.

다. 이해관계자 혹은 권리당사자의 의견이 충분히 반영되지 못했다고 판단했을 경우, 추가로 근로자, 노동조합, 납품기업 근로자 및 담당자, 현지주민, 취약계층과 면담을 실시합니다.

라. 인권활동가를 포함한 인권전문가, 시민사회단체로부터 필요한 자문을 구하고 이를 통해 가장 합리적이고 신뢰할 만한 평가가 진행되도록 합니다.

마. 실사 담당자는 인권리스크에 대한 사전조사, 부서로부터 제출된 체크리스크, 자체 작성된 체크리스트의 결과를 포함한 인권영향평가 보고서를 작성하여 인권경영위원회에 보고합니다.

3. 기업 내 기능과 절차 전체에 반영

인권에 대한 부정적 영향을 방지하거나 완화하기 위해, 인권영향평가를 거쳐 도출된 결과를 기업운영과 활동 전반에 걸쳐 반영합니다. 내부 의사결정과정, 예산 배정, 감시절차, 교육 및 훈련을 포함한 부서의 활동 전반에 걸쳐 대응방안을 마련하고 이를 이행합니다.

(1) 담당 부서의 대응전략 수립과 이행

인권영향평가를 수행한 부서는 평가결과를 사업추진과 조직운영, 그리고 사업관계 전반에 어떻게 반영할 것인지 구체적인 계획을 도출하고 이를 이행합니다.

가. 인권영향평가 결과를 담당 부서의 사업 추진과 조직운영 과정에 실질적으로 반영하고, 이를 통해 인권에 대한 부정적 영향을 완화하거나 방지합니다. 이 과정은 인권경영위원회가 경영진과의 협력하에 주도합니다. 특히, 회사 내 규칙, 의사결정과정, 예산, 감사절차에 최대한 결과를 반영하도록 합니다. 공급망을 포함한 사업관계에 대해서도 영향평가의 결과를 적용합니다.

나. 조직 리더십과, 소통과정, 그리고 조직문화 전반을 개선하기 위한 구체적인 방안을 모색하고 이를 실행합니다. 병행되어야 할 교육과 훈련 방안도 모색하고 실행합니다.

다. 즉각적인 조치를 취하기 힘든 경우에는 부정적 영향을 완화하거나 방지할 수 있는 구체적인 계획을 수립하고 로드맵을 만듭니다.

라. 의도치 않게 자사의 제품과 서비스 혹은 사업관계를 매개로 인권침해에 연루된 경우, 인권침해의 심각성, 사업관계자와의 관계의 중요성, 그리고 자사가 갖는 영향력 등을 종합적으로 고려하여 방지책을 마련합니다. 인권리스크 예방 및 완화를 위해 관련 납품업체 및 사업관계자를 지원하는 것도 해결책에 포함합니다.

마. 연루된 인권침해의 정도가 심각한 경우, 사업관계자와 사업 단절도 고려합니다. 이때 관계의 단절이 인권에 대한 또 다른 부정적 영향을 낳을 수 있는지도 검토합니다.

바. 인권침해를 촉발한 사업관계자와의 관계가 매우 중요한 경우, 따라서 관계를 단절하기 어려운 경우에는 다른 설득력 있는 방식으로 인권침해를 유발한 기업이 이를 완화하고 방지할 수 있도록 유도해 나가야 합니다.

사. 원청기업인 대기업 및 중견기업이 부정적 인권영향을 야기하거나 연루된 경우 하청기업인 중소기업은 원청기업의 책임을 요구할 방법을 찾아야 합니다. 사업관계자에게 영향력을 행사할 만한 수단이나 '시장지배력'을 갖추지 못한 중소기업의 경우 '업종별 협회'를 이용한 집단적 영향력을 행사하는 것도 고려할 수 있습니다.

아. 사업추진과 조직운영 과정에 반영하는 과정에서 인권경영 실무부서와 지속적으로 협의할 수 있도록 합니다. 부정적 영향력에 대한 방지책을 마련하는데 어려움이 있는 경우, 독립적인 전문가의 조언을 얻도록 합니다.

(2) 인권경영 실무부서의 대응전략 수립과 이행

실사 담당자는 인권경영 실무부서 내부의 논의를 거쳐 영향평가결과를 토대로 기업 전반의 운영과정에 어떻게 반영할 것인지 구체적인 계획을 도출하고, 이를 이행합니다.

가. 실사 담당자와 인권경영 실무부서는 부정적 인권영향이 발견된 해당 부서뿐 아니라 기업 전체의 활동과 조직운영에 인권영향평가 결과를 반영할 수 있도록 합니다. 기업 전체의 의사결정과정, 예산, 감사 절차에 평가 결과를 반영해야 하는 부분이 있는지 면밀히 검토합니다. 이때 대응이 요청되는 부서 및 활동 관리자에게 정확한 책임을 할당하는 것이 중요합니다.

나. 즉각적인 조치를 취하기 힘든 경우에는 부정적 영향을 완화하거나 방지할 수 있는 전사 차원의 구체적인 계획을 수립하고 로드맵을 만듭니다.

다. 의도치 않게 자사의 제품과 서비스 혹은 사업관계를 매개로 인권침해에 연루된 경우, 어떻게 방지책을 마련해서 이행할지 해당 부서에 자문을 제공하고, 바람직하다고 생각되는 방지책을 제안합니다. 여기에는 인권리스크 예방 및 완화를 위해 관련 납품업체 및 사업관계자를 지원하는 것이 포함됩니다.

라. 인권에 대한 부정적 영향력을 줄이거나 방지하기 위한 구체적인 해결책에 대해서 지속적으로 인권경영위원회와 협의하도록 합니다.

마. 최종적인 수평적 통합안을 마련하고 이를 인권경영위원회에 보고합니다. 인권경영위원회는 이를 최고경영진에게 전달합니다.

바. 인권영향평가 보고서와 대응계획을 토대로 기업 구성원들에 대한 교육 및 훈련을 실시합니다.

4. 조치에 대한 모니터링과 효과성 추적

부정적 인권영향에 대한 부서별, 전사별 대처가 적절히 이뤄지고 있는지, 인권침해를 방지하고 인권을 존중하는 문화가 형성되고 있는지 그 효과성을 모니터링해야 합니다.

(1) 효과성 모니터링 지표 준비

효과성을 모니터링하기 위해 적절한 양적 질적 지표를 준비해야 합니다. 가용한 기존 지표들을 활용하되 기업의 실정에 맞추어 수정보완 합니다.

가. 실사 담당자 및 전담팀은 부정적 인권영향에 대한 대응이 적절히 이루어지고 있는지, 취해진 방지책이 부정적 영향을 중단, 완화, 방지하는데 어느 정도 효과를 낳았는지를 판별하기 위해 양적, 질적 지표를 준비합니다. 인권경영 실무부서 및 담당자의 도움을 얻어 지표를 준비하되 해당 부서들과 협력합니다.

나. 남녀 간의 임금격차, 노동분쟁 숫자, 직장 내 괴롭힘 신고 숫자, 중앙노동위원회에 신고된 진정건수 등 적절한 양적지표들을 통해 효과성을 추적할 수 있는지 검토합니다.

다. 부정적인 인권영향을 받았거나, 받을 가능성이 있었던 이해관계자 및 권리담지자에 대한 간담회나 인터뷰를 통해 실제 부정적 영향이 완화되고 있는지를 모니터링할 수 있는 질적 자료를 수집합니다.

라. 양적, 질적 지표의 목록을 만들고, 실질적인 효과성 모니터링을 준비합니다. 각 지표들은 부정적 인권영향이 완화의 정도를 잘 드러내 줄 수 있어야 합니다.

마. 효과성 모니터링 기간은 방지책이 취해진 이후로부터 짧게는 6개월 및 1년, 길게는 2~3년까지 상황에 맞게 잡도록 합니다.

바. 효과성 모니터링의 신뢰성을 극대화하기 위해 기업 외부 기관에 의뢰하여 모니터링을 진행하는 것도 고려할 수 있습니다. 인권경영의 고도화 단계에 있는 글로벌 기업들은 인권실사의 신뢰성을 높이기 위해 독립적 제3자 기관을 통해 효과성 모니터링을 실시하는 추세입니다.

국제 NGO 옥스팜(Oxfam)은 2013년 유니레버의 베트남 공급망에서의 노동권 준수 현황에 대한 실사 결과를 발표했고, 2016년에는 개선 현황에 대한 인권실사 결과를 공개했습니다. 유니레버 측에서는 독립적인 외부 기관과의 협력을 통해 모니터링의 효과성과 신뢰성을 확보할 수 있었다고 밝혔습니다.

(2) 효과성 모니터링 수행

효과성 모니터링을 위해 준비된 지표 및 체크리스트를 통해 취해진 대응의 효과성을 모니터링 합니다. 이해관계자들이 평가하는 효과성에 대해 의견을 청취합니다.

가. 준비된 양적, 질적 지표, 그리고 기타 기준을 바탕으로 효과성 모니터링을 실시합니다. 높은 효과성을 낳은 지표와 낮은 효과성을 낳은 지표가 무엇인지 구분하고, 특히 효과가 미진한 분야 및 조치를 분명하게 식별합니다.

나. 취해진 조치가 효과를 낳지 못하는 원인에 대한 심층 분석을 실시합니다. 특히 관련 이해관계자 및 권리담지자와의 소통과 의견청취를 통해 그 원인에 접근하는 것이 좋습니다.

다. 부정적 효과를 완화하거나 방지하지 못한 사업활동 및 영역에 대해서는 실질적인 효과를 볼 수 있는 새로운 방지책을 수립하여 이행하도록 합니다.

라. 독립적인 외부전문가가 효과성 검증에 참여하여 객관적 평가가 이뤄지도록 유도합니다. 실질적 효과를 보지 못하는 이유와 해결책에 대해서도 외부전문가의 자문을 얻도록 합니다.

(3) 효과성 모니터링 보고서 작성 및 경영진 보고

실사 담당자는 수평적 효과성 모니터링 결과를 보고서로 작성하고 이를 인권경영위원회에보고 합니다.

가. 인권실사 담당자 혹은 전담팀은 인권에 대한 부정적 영향을 방지하기 위한 수평적 통합 절차가 어느 정도 이뤄졌는지, 어느 정도 인권침해 중단, 완화, 및 방지효과를 낳았는지, 또 효과를 보지 못한 원인은 무엇인지를 포함한 보고서를 작성하여 인권경영위원회에 보고합니다. 인권경영위원회는 최고경영진에 보고하고 피드백을 받습니다.

나. 추가적인 대응방침과 관련하여 인권경영위원회의 피드백을 받습니다. 이때 인권경영위원회는 최고경영진과 필요한 논의를 거쳐야 합니다.

다. 새로운 방지책을 확정하고, 이를 해당 부서와 협의하여 추가적인 대응방안을 모색합니다.

5. 이해관계자와의 소통

인권실사의 전 과정을 문서화 하고 이를 이해관계자들과 대중에게 공개합니다. 이해관계자와 대중이 보고서에 접근할 수 있는 다양한 채널을 확보합니다.

(1) 실사보고서, 대응보고서, 효과성 모니터링 공개

실사보고서, 대응보고서, 효과성 모니터링 보고서를 이해관계자들과 대중에게 공개하여, 부정적 인권영향을 방지하고자 하는 기업의 노력을 공유합니다.

가. 실사 담당자와 인권경영 실무 부서는 인권영향평가 보고서, 대응보고서 등을 회사 홈페이지 등을 통해 적절한 시기에 이해관계자, 고객, 협력업체, 그리고 대중에게 공개합니다. 인권경영을 실천하는 모습을 투명하게 공개합니다.

나. 인권영향평가, 취해진 대응전략, 효과성 추적 결과를 총괄적으로 담은 보고서를 작성하여 기업의 연례보고서, 지속가능성보고서 등에 포함시키거나 혹은 독자적인 보고서로 출간하여 이를 대외에 공표합니다.

다. 해외에 진출한 기업의 경우 실사보고서 등을 현지 언어로 번역하여, 현지 정부, 기업, 소비자들이 확인할 수 있도록 합니다. 진출국에서 관련 정보공개가 의무화될 가능성에 선제적으로 대응할 필요가 있습니다.

라. 이러한 보고서에 대한 이해관계자, 고객, 협력업체, 그리고 대중의 의견을 청취하고, 이를 추후의 인권실사에 반영할 수 있도록 합니다.

마. 이런 다양한 방식의 정보공유는 인권경영을 실천하고 있다는 시그널을 대외에 전달함으로써 기업 이미지 쇄신과 기업책임 경영에 도움이 됩니다.

6. 기업 여건에 따른 유의사항

기업의 규모, 처한 상황, 인권경영의 시급도 등에 따라 인권실사의 형태와 방식은 달라질 수 있습니다. 실행 가능한 수준에서 인권실사를 우선 실시하여 경험을 누적해 나가는 것이 중요합니다.

∗ 인권경영 1단계에서는 기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자를 겸임하며, 이 담당자 중심으로 기초조사를 수행하여 실사 절차를 진행합니다. 가장 시급성이 높은 인권이슈와 영역에 대해 인권영향평가를 우선 실시할 것을 권장합니다. 기존에 국가인권위원회 등에서 작성한 체크리스트를 활용합니다. 평가 결과를 토대로 즉각적인 대응조치를 마련하고 이에 대한 기초적인 모티터링을 진행합니다. 보고서 홈페이지 등을 통해 주요 이해관계자들과 소통합니다.

∗ 인권경영 2단계에서는 인권경영 부서 내에 인권실사 담당자를 선정하고 주요부서 및 해외사업장의 도움을 받아 사전조사를 추진합니다. 시급한 영역과 대상을 중심으로 보다 심화된 체크리스트를 작성합니다. 인권영향평가 과정에서 이해관계자들의 의견을 듣고 반영하도록 합니다. 부정적 영향의 원인에 대한 분석도 병행합니다. 대응조치는 즉각적인 수준뿐 아니라 조직 리더쉽과 문화를 개선하는 수준까지 포함하도록 합니다. 인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 다양한 이해관계자들과의 소통에 우선순위를 둡니다.

∗ 인권경영 3단계에서는 인권경영 부서 내에 실사 전담팀을 구성하고, 전담팀이 회사 전 부서, 해외사업장, 이해관계자와 소통하면서 인권리스크에 대한 포괄적인 기초조사를 수행합니다. 다양한 영역과 대상에 대한 인권영향평가를 준비합니다. 실질적, 잠재적 리스크를 모두 포착할 수 있는 체크리스트를 작성하고, 나아가 인권에 대한 부정적 영향이 만들어진 원인를 심층 파악하는 단계까지 나아갑니다. 다양한 양적 질적 지표를 통해 효과성을 모니터링합니다. 잠재적 피해자를 포함한 이해관계자와의 소통뿐 아니라, 진출국 정부, 기업, 시민들과의 소통을 위해서도 노력합니다.

<표-5> 인권실사절차 단계별 로드맵

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임	인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정	인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성
인권실사계획 수립	실사 담당자 자체의 기초조사. 가장 시급한 영역과 대상에 집중. 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	주요부서 및 해외사업장과의 공동 기초조사. 시급한 영역과 대상을 중심으로 체크리스트의 심화 작성	광범위한 기초조사 실행 및 이해관계자들과의 심층면담. 다양한 영역에 대한 심도있는 체크리스트 작성
인권리스크 식별평가	부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영	식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석	식별평가와 더불어 부정적 영향의 원인에 대한 심층 분석. 인권전문가 자문요청
기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련	사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장. 독립적인 전문가의 조언요청
모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집	다양한 양적질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
이해관계자와의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 광범위한 이해 관계자들과 소통	독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장

04

구제절차 수립 및 시행

기업은 부정적 인권영향을 유발하거나 관련되었을 경우, 정당한 구제절차를 제공하거나 그 절차에 협력함으로써 분쟁을 해결·예방할 수 있습니다.

* 구제는 부정적 영향의 피해를 입은 자들에 대해서는 이전 상태로 회복시키고, 인권에 미치는 부정적 영향의 중대성과 규모에 비례하여 회복조치를 마련하는 것을 의미합니다.

* 구제는 단독으로 기업의 내부적 고충처리절차 제도를 통해 제공할 수 있으며, 외부 주체와의 협력을 통해 제공할 수도 있습니다. 그리고 범죄 혐의가 주장되는 경우에는 사법절차와의 협력도 요구됩니다.

* 기업은 구제절차 과정에서 관련 법규를 따라야 하며, 국제적 가이드라인이 있다면 이를 인용해야 합니다. 관련 기준 또는 가이드라인이 없는 경우, 유사한 사례에서 실제 적용된 회복조치를 참고할 수도 있습니다.

* 또한, 기업은 영향 받은 권리당사자와 충분히 협의하며 당사자들의 입장을 충분히 이해할 수 있도록 해야 합니다.

* 구제는 금전적 배상뿐만 아니라, 사과, 복구, 재활, 비재정적 보상, 제재, 재발방지 약속 등 다양한 형태로 이루어질 수 있습니다.

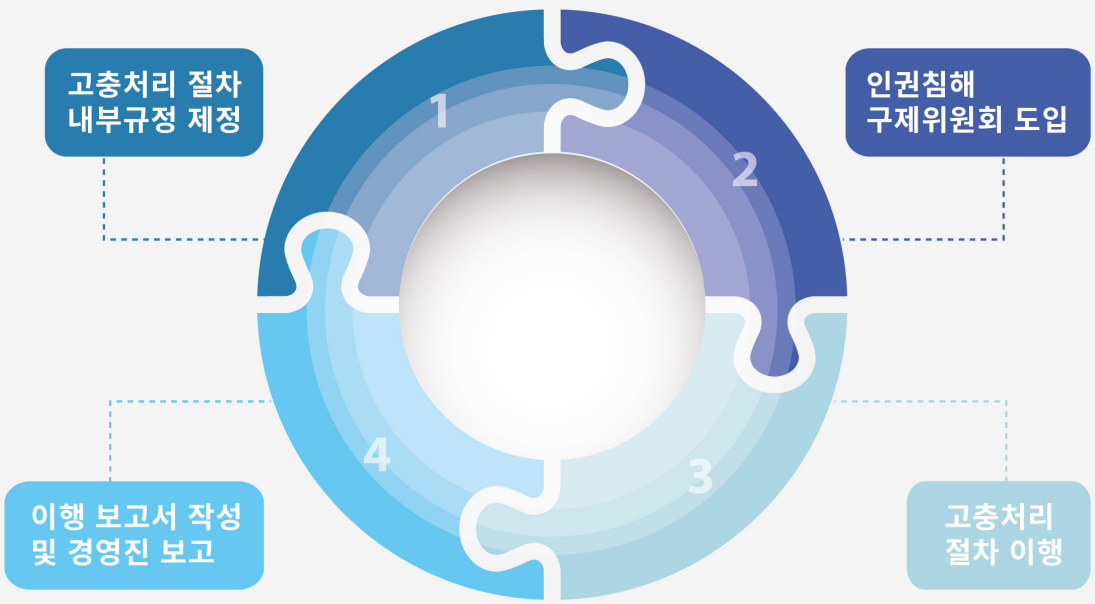
* 구제 절차는 인권실사의 한 요소는 아니며, 인권실사 절차를 가능하게 하고 지원하는 역할을 합니다. 실제로 구제절차 과정에서 얻는 의견 또는 피드백은 인권실사를 강화하는데 기여할 수 있습니다.

구제 방법

1. **기존 시스템 및 기준**
   이미 존재하는 관련 국내 및 국제 기준 또는 법규를 따른다.

2. **선례**
   국내 및 국제 기준이 존재하지 않을 경우, 유사한 사례에서 적용된 기준을 따를 수 있다.

3. **이해관계 당사자의 선호도**
   구제책을 마련하는 데 있어서 이해관계 당사자의 입장을 충분히 고려해야 한다.



1. 기업의 고충처리 절차

기업은 고충처리 절차를 내부적으로 마련함으로써 조기에 인권에 대한 부정적 영향에 효과적으로 대응하고 직접 구제를 제공할 수 있습니다.

(1) 고충처리 절차의 목적과 효과성 기준

고충처리의 목적은 이미 발생한 인권침해에 대한 구제를 제공하는 것 외에도 이해관계자들의 우려 또는 고충을 미리 파악하여 인권침해를 사전에 예방하는 것입니다.

가. 분쟁 해결: 기업이 인권에 부정적 영향을 초래하거나 기여할 경우, 피해자에 대한 회복조치를 마련하고 부정적 인권영향의 식별에 도움을 줍니다.

나. 분쟁 예방: 조기경보시스템 등을 통해 사전에 이해관계자들의 우려 또는 고충을 파악하여 피해가 더 심화되는 것을 방지할 수 있습니다.

(2) 기존 내부 절차에 대한 기초조사

기업이 고충처리 절차를 시행하기에 앞서 기존 내부규정 및 절차에 대한 기초조사를 실시하여 인권침해에 대한 구제를 효과적으로 제공하고 있는지 평가를 합니다.

가. 인권 구제를 담당하는 부서는 노동조합, 내부 고발자 제도, 성희롱, 노동 갈등 관리, 건강과 안전사고와 관련된 다양한 공식 및 비공식 내부절차 및 관련 정보를 광범위하게 모두 조사하여 전체적인 그림(mapping)을 그리고, 기존의 내부절차가 인권에 대한 부정적 영향을 예방하고 해결하기 위한 효과성 기준에 부합하는지 검토합니다.

나. 효과성 기준: 기업이 내부적으로 마련한 비사법적 고충처리 절차의 효과성을 보장하기 위해서는 아래와 같은 기준을 충족시켜야 합니다. 이러한 효과성 기준은 이해관계 당사자들이 구제절차 과정을 신뢰할 수 있도록 도와줍니다.

정당성	이해관계자들을 위한 고충처리 절차를 공평히 진행하는 것을 보장하고 이해관계자 집단으로부터 신뢰를 얻어야 합니다.
접근성	특정한 장벽에 부딪힌 피해 집단에 알맞은 도움이 제공되어야 하고 절차에 관련된 모든 이해관계자들에게 공표되어야 합니다. 제도의 접근에 대한 장벽은 제도에 관한 이해도 부족, 언어, 읽기와 쓰기 능력, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등이 해당됩니다.
예측가능성	각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행 절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 합니다.
형평성	피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식에로의 접근성을 보장합니다.
투명성	문제가 되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제동의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위하여, 고충제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공해야 합니다. 또한, 대화에 있어서 당사자와 개인의 신원 정보 등에 대한 비밀성이 필요하다면 보장되어야 합니다.
권리의 적합성	결과와 구제책이 국제적으로 인정된 인권기준과 일치하도록 보장해야 합니다.
지속적인 학습 자료	차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 파악하는 조치를 마련해야 합니다.
대화와 참여에 기반	고충을 다루고 해결하기 위한 방법으로의 대화에 초점을 맞추고 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 합니다.

*기업은 이 효과성 기준을 실행하기 위하여 아래와 같은 이행 지침을 고려해볼 수 있습니다.

원칙	이행 지침
정당성	- 다양한 이해관계자로 구성된 관리, 감독기관 설치 - 관련 전문가 또는 자문단에 대한 자금의 투명성 보장
접근성	- 진정 당사자의 접근 원활화 - 진정 절차에 대한 홍보 및 교육
예측가능성	- 고위 경영진에 대한 책임 부여 - 진정 당사자에 대한 지속적인 상황 보고 - 당사자간 합의에 대한 후속조치 감독
형평성	- 이해 관계자간 협력체계 구축 - 중립적인 인권 자문단의 지원 - 진정 당사자 존중 및 피해자의 감수성 고려
투명성	- 구제절차 진행 경과를 투명하게 소통 및 보고 - 진정 당사자의 신원 보호 - 절차와 결과(통계 및 케이스 등) 기록 및 공개
권리의 적합성	- 국제 인권 전문가의 자문 - 내부점검 및 감사, 자가진단도구 등을 통해 개선방법 추진
지속적인 학습 자료	- 성과 지표를 설정하여 모니터링 실시 - 얻은 교훈을 기업 시스템에 반영 - 필요에 따라 절차를 경험에 맞추어 개정
대화와 참여에 기반	- 직접적이고 건설적인 관계 장려 - 가능한 어디에서나 대화할 수 있도록 지원 - 각 절차 단계의 기한(timeline) 설정 - 결과에 대한 열린 사고

(3) 고충처리 절차에 대한 내부규정 제정

기업의 내부 절차 평가를 바탕으로 필요한 부분에 대해서 새로운 내부규정을 제정함으로써 기업의 내부 고충처리 절차를 공식적으로 수립합니다.

가. 고충처리 절차의 개입 범위 또는 권한(mandate)을 정합니다. 고충처리 절차는 단독으로 설치하거나 관련 이해관계자, 기업협회, 또는 다중 이해관계자가 운영하는 그룹 등과의 협력을 통해 설치할 수 있습니다. 또한 외부 전문가 또는 기구를 이용하여 제공될 수도 있습니다.

나. 기존 내부 절차를 바탕으로 신고, 심사 또는 협의, 고충 해소의 전 과정이 포함될 수 있도록 개선 및 보완하며, 구제에 대한 로드맵과 시간표(timeline)도 제시합니다. 구체적인 내용과 절차에 대해서는 적극적으로 이해관계자의 의견을 수렴하여 반영할 수 있도록 합니다.

다. 진정 당사자의 접근과 이용이 보장되어야 하며, 진정 당사자에 대한 보호규정을 마련함으로써 언어적 장벽, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등의 장벽이 제거될 수 있도록 합니다.

라. 또한, 조기경보시스템을 구축하여 고충의 심화를 사전에 예방할 수 있도록 합니다. 조기경보시스템은 인권리스크에 대한 위험을 조기에 감지하는 것으로써 인권침해가 발생하기 전에 이해당사자들이 고충 또는 우려를 제기할 수 있는 채널을 마련하고 바로 대응할 수 있는 체계적인 위기관리 시스템을 의미합니다. 인권침해가 이미 발생한 이후에 대응하는 내부 고발자 제도와는 이러한 점에서 다르다고 볼 수 있습니다.

마. 자가진단도구 등을 통해 고충처리 절차에 대한 내부점검 및 감사를 정기적으로 실시하도록 합니다. 즉, 부정적 인권영향에 대한 사후구제 및 진정 당사자들이 제기한 고충과 우려에 대한 대응이 적절히 이뤄지고 있는지 여부를 판별하기 위해 양적, 질적 지표를 준비하고 효과성을 평가합니다. 필요한 경우에는 외부 관계자가 개발한 자가진단도구를 활용하거나 관련 이해관계자와의 간담회 또는 인터뷰 등을 통해 구제절차에 대한 모니터링을 실시하는 방안도 고려할 수 있습니다.

바. 당사자들이 합의에 도달하지 못하거나 피해가 상당한 경우에 대비하여 밟을 수 있는 절차를 제시합니다.

- 쉘 그룹(Royal Dutch Shell Group)은 해외 인권분쟁 사례를 경험한 후 지역주민의 문화와 사회 및 경제적 필요 등을 이해하기 위해 노력한 바, 쉘 그룹의 공식 인권경영 정책에 따르면 현재 지역 피드백 메커니즘(Community Feedback Mechanism)을 도입하여 세계 각국에 100명 정도의 지역 연락 담당자(liaison officer)가 활동하고 있다고 합니다. 연락 담당자는 지역 주민과 쉘 그룹에서 운영하고 있는 프로젝트 간 다리(bridge)역할을 해주고 있으며, 지역주민과의 지속적인 대화 및 피드백 통해 사전에 당사자들의 고충과 우려에 대응하려고 노력하고 있습니다. 2017년 데이터에 따르면, 쉘 그룹은 사회, 환경, 보건, 안전과 안보 등과 관련된 다양한 이슈에 대한 신고를 받은 바 있습니다.
- 또한, 쉘 그룹은 글로벌 헬프라인(Shell Global Helpline)을 설치하여 쉘 그룹의 직원 또는 다른 이해관계자(소비자, 협력사 직원 또는 대리인 등)가 쉘 글로벌 헬프라인(Shell Global Helpline) 통해 기업 행동규칙(code of conduct)과 관련된 고충 또는 우려에 대해 신고하고 자문을 구할 수 있도록 하고 있으며, 휴무 없이 운영하므로 항상 인터넷 또는 전화로 접근할 수 있도록 하고 있습니다.
- 모든 절차는 익명으로 진행될 수 있으며, 신고 접수가 완료되면 진정인은 사건에 대한 핀코드를 받게 됩니다.
- 사건이 접수되면, 동 사건은 지역 담당자로 이전이 되어 평가를 받게 되고 지정된 케이스매니저가 어떠한 조치를 취해야 할지 결정하게 됩니다.
- 신고 과정에서 제기된 질의에 대한 회사의 응답이 필요한 경우에는 관련 전문가 또는 법무팀 소속의 변호사가 직접 답을 제공할 수 있고, 심층적인 조사가 필요한 경우에는 그 국가 또는 지역에 대한 전문성을 갖고 있는 조사관 또는 조사팀이 지정되어 조사를 실시합니다.
- 만약 회사 내부에 대한 전문성이 요구되지 않으면, 외부 전문가가 참여할 수도 있습니다. 사건 내용과 진정인의 신분은 철저하게 모든 과정에서 비밀로 유지됩니다.

(4) 인권침해구제위원회 도입

고충처리 절차를 더욱 효과적으로 이행하기 위한 방법으로 인권침해구제위원회를 도입할 수 있습니다.

가. 인권침해구제위원회는 고충처리 절차의 이행을 전담하고 조율하는 역할 외에도 외부 구제절차와의 협의 과정을 조정하는 역할도 할 수 있습니다. 인권침해구제위원회의 효과적인 운영을 위해서는 기업 내 명확한 권한과 책임에 관한 규정이 제시되어야 하며, 모든 이해관계자가 위원회의 결정을 따를 수 있도록 협력해야 합니다.

나. 동 위원회의 독립성, 신뢰성 및 투명성을 제고하기 위하여 임직원 및 노동조합 대표, 지역주민, 고객, 인권 전문가, 시민사회 및 기타 전문가 등을 포함한 다양한 이해관계자로 구성하는 방안을 고려할 수 있습니다. 또한, 인권침해구제위원회는 인권경영 정책을 담당하는 인권경영위원회와는 구분되는 것이 바람직합니다. 인권침해구제위원회의 독립성이 보장되어야만 더 효과적인 구제가 제공되고 이해관계자의 신뢰를 확보할 수 있습니다.

다. 중소기업은 독립적인 기구를 설치하는 것 보다, 고위 경영진에 대한 투명한 보고 체계 또는 외부전문가와의 파트너쉽 등을 통해 이해 당사자들과의 신뢰를 구축할 수 있습니다.

(5) 이행체계 구축

고충처리를 효과적으로 이행하기 위한 인력, 예산, 구조적 체계를 확보하고 절차에 관한 홍보 및 교육을 이해관계자, 기업 내 각 부서 및 협력사를 상대로 실시합니다.

가. 독립적인 인권구제위원회를 도입하면, 동 위원회에서 고충처리 절차의 이행을 담당할 수 있습니다. 인권구제위원회가 존재하지 않는 경우에는 유사한 역할 또는 업무를 담당할 수 있는 부서 또는 위원회를 지정해야 합니다. 또한, 필요한 경우에는 인력을 내부(in-house) 전문가 통해 충원하고 절차의 효과적인 이행을 위해 충분한 자원을 배분해야 하며, 최고경영자의 의지가 구조적으로 반영될 수 있도록 설계합니다.

나. 담당 위원회 또는 부서에서는 고충처리 절차 및 접근 방법에 대한 홍보 및 교육을 내부 및 외부 이해관계자에게 정기적으로 실시함으로써 제도의 존재와 내용이 이해관계자들에게 충분히 알려져 있도록 하고, 기업 내 각 부서 및 협력사에도 확산시킵니다.

2. 고충처리 절차 이행

고충처리 절차의 효과적인 이행을 위해서는 구제절차의 우선순위를 먼저 설정할 필요가 있으며, 이를 바탕으로 고충처리 절차를 실행합니다.

(1) 우선순위 설정

기업은 인권에 대한 부정적 영향에 대해 모두 동시에 대응할 수 없으므로 구제절차의 우선순위를 설정해야 합니다.

가. 기본적으로 기업은 모든 인권침해에 대하여 대응해야 하지만, 동시다발적으로 이에 대응하기 어려울 수 있으므로 담당 위원회 또는 부서는 관련 부서와 협의하여 인권침해의 심각성에 따라 우선순위를 정해야 합니다.

나. 특히, 가장 핵심적으로 부각되는(salient) 이슈에 집중할 필요가 있습니다. 즉, 기업의 목표 또는 기업 이해관계자들의 평가에 기반한 중대성(materiality)에 초점을 두고 접근하기 보다는 기업의 활동 또는 관계에서 발생할 수 있는 인권에 대한 가장 부정적 영향에 집중해야 합니다. 핵심적으로 부각되는 인권 이슈에 대한 평가 기준으로는 가장 심각한(most severe) 문제, 과거에 집중하기보다 미래에 발생할 가능성(potential)이 높은 문제, 인권에 미치는 긍정적 영향 보다는 부정적 영향(negative), 그리고 기업이 아닌 사람의 인권에 미치는 영향(impacts on human rights)을 고려할 수 있습니다.

다. 구제 대상으로 선별되지 않은 이슈들은 추후에 어떻게 대응할지 해당 부서와 협력하여 중장기계획을 수립합니다.

라. 우선순위를 설정하는 과정에서 외부 구제절차를 활용하는 방안도 고려할 수 있습니다.

(2) 고충처리절차의 실행

담당 위원회 또는 부서가 진정을 접수하면 사실조사를 단독 또는 외부 기관과 협력하여 진행할 수 있으며, 당사자 간 합의 통해 해결할 수 있도록 합니다.

가. 이해관계자에 대한 부정적 영향이 실질적으로 가해졌거나 이에 대한 우려 또는 고충이 있을 경우에는 이해관계자가 인권구제위원회 또는 담당 부서 상담원과 상담을 받을 수 있도록 합니다.

나. 그러나 상담을 했음에도 불구하고 사건이 해결되지 않을 경우, 공식 채널 통해 피해구제를 신청할 수 있도록 합니다.

다. 진정이 접수되면 해당 부서 또는 관련 이해관계자에게 접수 사실이 통보됩니다.

라. 담당 위원회 또는 부서는 피해자의 주장 및 가해자의 해명을 토대로 사건 경위 등에 대한 사실조사를 실시합니다. 또한, 필요한 경우에는 현장조사를 실시하고 외부 산업계 이니셔티브, 국제인권 자문단 또는 연구소 등과 협력하여 외부 전문가의 자문을 구합니다(외부 산업계 이니셔티브는 'V. 산업별 인권실사의 적용' 참조).

마. 사실조사를 바탕으로 관련 국제 인권 규범 및 국내 법률과 규정에 따라 공정하고 객관적으로 양 당사자에게 합의를 권고하고, 합의가 이루어질 경우에는 사건은 종결됩니다.

바. 그러나 합의가 이루어지지 않는 경우에는 담당 위원회 또는 부서에서 직접 결정을 내리거나 외부 비사법적 구제절차 통해 해결하는 방안을 고려할 수 있습니다. 또한, 피해자에 대한 부정적 영향이 형사 또는 행정적 위법행위에 해당되면 사법절차를 밟을 수도 있습니다.

사. 담당 위원회 또는 부서는 고충처리절차를 이행하는 과정에서 관련된 모든 정보를 기록해야 하며, 이러한 정보를 지속적으로 이해관계자와 공유할 수 있도록 합니다.

리오 틴토(Rio Tinto)의 인권경영 보고서("Why human rights matter")에 따르면, 리오틴토는 1992년부터 2005년까지 실시된 인도네시아의 광물 채굴 과정에서 인권침해가 발생함에 따라 내부적으로 침해에 대한 구제를 마련하기 위하여 별도의 팀을 구성하였고, 지역 내 사회 및 환경에 대한 평가를 실시하기도 하였습니다. 그리고 리오틴토는 효과적인 구제책을 마련하기 위하여 여러 이해관계자가 구제절차에 직접 참여할 수 있도록 하였습니다. 리오틴토는 인도네시아 국가인권위원회와 여성 폭력 근절 위원회에서 실시한 조사 과정에 협력하였고, 지역 주민을 대표하는 시민단체도 신고, 중재, 협상 등 여러 구제철자에 직접 참여할 수 있도록 함으로써 사실관계를 정확히 파악할 수 있었고 독립적인 외부 기관도 참여함으로써 중립적인 결정을 내릴 수 있었다고 합니다. 이러한 과정을 거쳐서 리오 틴토는 인권침해가 발생한 것에 대해 유감을 표명하고 공식적으로 사과한 바 있습니다.

3. 고충처리절차 이행에 관한 보고서 작성 및 경영진 보고

고충처리 절차 이행에 관한 보고서를 작성하여 경영진에 보고합니다.

(1) 보고서 작성

고충처리 절차 이행 과정 전반에 관한 보고서를 작성합니다.

가. 담당 위원회 또는 부서는 고충처리 절차의 기초조사, 내부규정 제정, 인권구제위원회 또는 관련 담당 부서의 운영, 이행체계 구축, 우선순위 설정, 실질적인 실행, 교육 및 홍보, 외부 기관과의 협력, 이해관계자 및 협력사와의 협의 과정 등을 정리한 보고서를 준비합니다.

나. 보고서는 이해관계자와도 공유하여 이해관계자의 의견이 반영되었는지 확인합니다.

다. 보고서는 관련 부서에도 회람하고 내용에 오류는 없는지 추가할 사항은 없는지에 대한 피드백을 받고, 관련 내용이 보고서에 반영될 수 있도록 합니다.

(2) 경영진 보고

고충처리 절차 이행 보고서를 최고경영진에 보고합니다.

가. 보고서가 완성되면 결과를 최고경영진에게 브리핑합니다.

나. 보고서 내용에 대한 피드백을 최고경영진으로부터 받고, 관련 부서와 협의하여 기업 내부 절차에 반영할 수 있도록 합니다.

4. 모니터링과 효과성 추적

고충처리 절차 통해 인권침해 관련 분쟁이 효과적으로 예방되고 해결되고 있는지 파악하기 위하여 그 효과성을 모니터링 해야 합니다.

(1) 효과성 모니터링 지표 준비

모니터링 하기 위한 양적 및 질적 지표를 준비해야 합니다.

가. 고충처리 절차가 효과적으로 인권침해의 분쟁을 예방하고 해결하고 있는지 판별하기 위해 담당 위원회 또는 부서에서 양적 및 질적 지표를 관련 부서들과 협력하여 준비합니다.

나. 진정건수 및 사건이 해결된 건수 등을 모두 양적 지표들을 통해 추적할 수 있는지 검토합니다. 특히, 효과성 기준에서 언급한 정당성, 접근성, 예측 가능성, 형평성, 투명성 및 권리의 적합성 등이 충족되었는지 평가할 수 있도록 합니다.

다. 관련 이해관계자와의 간담회 또는 인터뷰 등을 통해 고충처리 절차가 분쟁을 효과적으로 예방 및 해결하고 있는지 관련 질적 자료를 수집합니다.

라. 양적, 질적 지표를 모두 리스트화 해서 높은 효과성과 낮은 효과성을 식별할 수 있는 수준에서 작성하도록 합니다.

마. 모니터링 기간은 실제 운영된 이후로부터 짧게는 6개월 및 1년, 길게는 2~3년까지 상황에 맞게 잡도록 합니다.

(2) 효과성 모니터링 수행

준비된 지표를 통해 대응의 효과성을 모니터링 합니다. 그리고 이해관계자들이 평가하는 효과성에 대해 의견을 청취합니다.

가. 준비된 양적, 질적 지표, 그리고 기타 기준을 바탕으로 효과성 모니터링을 실시합니다. 높은 효과성을 낳은 지표와 낮은 효과성을 낳은 지표가 무엇인지 분간하고, 특히 효과가 미진한 분야 및 조치를 분명하게 식별합니다.

나. 취해진 조치가 효과를 낳지 못하는 원인에 대한 심층 분석을 실시합니다. 특히 관련 이해관계자의 소통과 의견청취를 통해 그 원인에 접근합니다.

다. 분쟁을 예방하거나 해결하지 못한 부분에 대해서는 새로운 방지책을 수립하여 이행하도록 합니다.

라. 독립적인 외부전문가가 효과성 검증에 참여하여 객관적 평가가 이뤄지도록 유도합니다. 실질적 효과를 보지 못하는 이유와 해결책에 대해서도 외부전문가의 자문을 얻도록 합니다.

(3) 효과성 모니터링 보고서 작성 및 경영진 보고

담당 위원회 또는 부서는 효과성 모니터링 보고서를 작성하고 이를 경영진에 보고합니다.

가. 담당 위원회 또는 부서는 고충처리 절차가 효과성 기준에서 언급한 정당성, 접근성, 예측 가능성, 형평성, 투명성 및 권리의 적합성 등이 충족되었는지 경영진에 보고합니다.

나. 대응방침 또는 개선 방향 등에 관한 피드백을 받고, 이를 바탕으로 해당 부서와 협력하여 새로운 방침을 설계합니다.

네슬레(Nestle)는 코트디브와르(Cote D'Ivoire) 네슬레 코코아 공급망에서의 강제노동 및 아동인권에 대한 분쟁을 경험하고, 공급망의 인권 위험 리스크를 최소화하기 위한 인권경영 모니터링을 실시하고 있습니다. 특히, 네슬레에 따르면, 네슬레는 협력사와의 관계에서 고충처리절차를 진행하는 어려움이 있다는 점을 감안하여 공정노동협회(Fair Labor Association)와 협력하여 아동인권 및 강제노동에 대한 리스크를 예방하기 위해 필요한 자문을 구하고 있습니다. 공정노동협회는 2013년부터 독립적인 외부 모니터링을 코트디브와르 네슬레 코코아 공급망 및 구제절차 과정에 대해 매년 실시하였고, 관련 보고서는 모두 공개한 바 있습니다.

5. 비사법절차 및 사법절차와의 협력

기업은 구제절차를 제공할 책임이 있으므로 필요한 경우에는 비사법절차 및 사법절차와 협력해야 합니다.

(1) 비사법절차와의 협력

비사법절차는 정부 기반과 비정부 기반으로 구분될 수 있으며, 신속하게 이루어질 수 있고 저감된 비용으로 국제적 차원에서 진행될 수 있다는 장점이 있습니다.

가. 기업은 관련 외부 비사법절차를 조사하여 필요에 따라 협력체제를 구축할 수 있습니다.

나. 기업이 실질적으로 피해에 대한 부정적인 영향을 가하지 않았더라도, 그 영향과 직접적인 연관이 있다면 기업은 이러한 비사법절차에 참여할 수 있습니다.

(2) 사법절차와의 협력

기업은 비사법절차 외에도 사법절차와 적극적으로 협력해야 합니다. 이러한 사법절차는 기업과 이해관계 당사자간 합의가 달성되지 못할 때 유용할 수 있습니다.

가. 국가는 기업 관련 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무의 일부로서 자신의 영토나 관할 내에서 인권침해가 발생했을 때 사법적, 행정적, 입법적 또는 그 밖의 다른 적절한 수단을 통해 영향 받은 개인이 구제책에 접근할 수 있도록 해야 합니다.

나. 피해자가 사법절차에 접근하는 데 있어서 여러 재정적 자원, 정보와 전문지식에의 접근성 등과 같은 장애에 직면할 수 있다는 점을 감안하여, 기업은 피해자에 대한 효과적인 구제를 제공할 수 있도록 사법절차와 적극적으로 성실히 협력할 의무가 있습니다.

다. 기업이 실제로 피해자들에게 준 부정적 영향이 형사 또는 행정적 위법행위라는 것이 판명될 경우, 기업은 제재의 대상이 될 수 있습니다.

국내, 국제 및 지역 비사법적 구제절차

- 국내 메커니즘
  - 경제협력개발기구(OECD) 국내연락사무소(NCP) 제도
  - 국가인권위원회 인권침해 및 차별행위 조사구제
  - 국민권익위원회 고충민원 처리제도
  - 노동위원회 구제 절차
  - 지방자치단체의 지방 인권조례 및 협회 구제절차 등
- 국제 메커니즘
  - 국제인권조약기구 개인진정
  - 국제노동기구(ILO) 진정
  - 국제산별협약(International Framework Agreements)
  - 유엔 글로벌콤팩트 성실성 조치 등
- 지역 메커니즘
  - 유럽, 아시아, 아프리카 인권기구 개인진정
  - 유럽부흥개발은행 독립지원 메커니즘
  - 아시아 개발은행 책무성 메커니즘
  - 아프리카 개발은행 독립 심리 메커니즘
  - 미주 개발은행 독립 협의 및 조사 메커니즘 등

산업 메커니즘을 통한 비사법적 구제절차

- 공정노동협회(Fair Labor Association's third-party complaints procedure)
- 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)
- 윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등

<표-6> 구제조치 단계별 로드맵

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
인권침해구제 위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성
절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 충원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
절차 수립과 이행보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

05

산업별 인권실사의 적용

기업은 산업의 상황 및 특성을 고려하여 그 산업에 적합한 인권실사를 실시할 필요가 있습니다.

* 모든 기업은 인권에 대한 부정적 영향을 예방하기 위하여 기본적으로 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동 노동의 금지, 산업안전 보장, 직장내 괴롭힘 및 갑질 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 보호 등과 같은 영역을 중심으로 인권실사를 시행해야 합니다(인권실사 체크리스트 참조). 그러나 산업의 특성에 따라 다양한 인권 침해가 발생할 수 있으므로, 기업은 그 산업의 특성에 따라 더 흔히 발생할 수 있는 인권 리스크에 대해서는 각별히 더 주의해야 합니다. 그리고 한 산업에서도 세부 업종 특성에 따라 많은 편차가 존재하므로, 인권실사를 통해 자사 기업에 가장 맞는 맞춤형 선택과 집중이 필요합니다.

* 특히, 지속가능경영에서 논의되고 있는 주주, 고객, 지역사회, 직원 등 이해관계자들로부터의 중대성(materiality) 평가에 초점을 두기보다는 인권경영에서 강조되고 있는 인권리스크와 관련하여 가장 핵심적으로 부각되는(salient) 인권 이슈에 집중해야 합니다. 즉, 기업이 아닌 사람에 대한 리스크를 평가해야 합니다. 가장 핵심적으로 부각되는 인권 이슈에 대한 평가 기준은 4가지 요소로 구분될 수 있습니다. 가장 심각한(most severe) 문제, 미래에 발생할 가능성(potential)이 높은 문제, 인권에 미치는 부정적 영향(negative), 그리고 기업이 아닌 사람의 인권에 미치는 영향(impacts on human rights) 등을 고려할 수 있습니다.

* 한국의 주요 산업은 크게 채굴 및 에너지 산업, 해양 산업, 정보와 통신기술 산업, 제약 및 화학산업, 제조업, 농업, 건설과 금융업으로 구분될 수 있습니다. 한국 기업들은 각 산업의 특성에 따라 인권이슈가 다르게 발생할 수 있다는 점을 감안하여 각 산업에 적합한 인권실사를 시행할 필요가 있습니다.

1. 채굴 및 에너지 산업

채굴 및 에너지 산업에서 활동하는 기업은 개도국 진출 시 당해 국가의 인권상황을 고려하여 여러 인권, 사회적 및 환경적 영향 등에 대해 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

채굴 및 에너지 산업의 활동은 탐사, 유전 개발, 생산, 정유, 배송 및 유통 과정을 모두 포괄한다고 볼 수 있으며, 아래와 같은 인권 이슈가 발생할 수 있습니다.

- 지역의 경제, 사회 및 노동 리스크
- 선주민의 강제이주 및 재정착 문제
- 노동자 안전 및 보건관리 문제
- 강제노동 및 아동 인권
- 책임있는 공급망 관리
- 이주자 인권
- 부패와 뇌물
- 환경 문제
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 지역에 대한 사회 및 환경 영향 평가: 기업은 미개척된 원자재 개발 및 채취 사업지에 진출하는 과정에서 그 지역에 여러 사회적 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화하고 예방할 필요가 있습니다. 특히, 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려해볼 수 있습니다.

나. 선주민의 재정착 및 보상 관리: 선주민들이 전통적으로 소유해 온 지역에서 기업활동을 하면 선주민의 생존권과 경제적 활동과 관련된 문제에 직면할 수 있으므로, 기업은 실질적인 기업활동을 시작하기에 앞서 사회적 사업 허가(social license to operate)를 획득할 수 있도록 해야 하며 기업활동이 선주민의 재정착 및 보상 문제에 어떠한 영향을 미치는 파악할 필요가 있습니다.

다. 공급망 관리: 공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리해야 합니다. 기업은 자신이 직접 인권침해한 것에 대해서만 책임지는 것이 아니고, 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사에 대해서도 인권리스크를 관리하여야 합니다. 그러므로 해당 기업은 인

권보호 의무를 요구할 수 있고 모니터링도 실시할 수 있습니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다. 미국은 실제로 분쟁광물 관련 법령 등 주요 수출 대상국에서 공급망에서의 강제노동 및 아동인권 문제를 예방하기 위한 규제를 두고 있고, 이와 같은 규제는 국제적으로 확산될 것으로 예상됩니다.

국제 이니셔티브

- 채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative)
- 안보 및 인권에 대한 자발적 원칙 (Voluntary Principles on Security and Human Rights) 이니셔티브
- 킴벌리 프로세스(Kimberley Process)
- 채굴 및 금속에 관한 국제 위원회(International Council on Mining & Metals)
- IPIECA(The global oil and gas industry association for advancing environmental and social performance)

- 쉘 그룹(Royal Dutch Shell Group)은 매년 주요 프로젝트에 대한 환경, 사회 및 보건 영향평가를 실시하고 있으며, 그 과정에서 지역주민 및 시민단체를 포함한 다양한 이해관계자와 충분한 협의가 이루어질 수 있도록 노력하고 있다고 밝힙니다.

- 영향평가를 담당하는 팀은 환경, 보건 문제와 더불어 지역주민의 재정착과 문화 보전 관련 전문가로 구성되어 있으며, 직접 영향평가를 설계하고 실행하는 역할을 합니다.

- 4단계 영향평가

1) 기업 내 각 프로젝트로 인해 영향받을 수 있는 이해관계자를 파악합니다.

2) 지역, 정부 및 시민단체를 포함한 다양한 이해관계자와 협의하여 영향평가에 관계자의 의견이 반영될 수 있도록 합니다.

3) 지역의 물 공급, 생물의 다양성, 생계 수단 등과 관련된 기업의 프로젝트가 지역 환경에 미치는 영향에 대한 기초조사(baseline study)를 실시합니다.

4) 영향을 완화하고 개선할 수 있는 조치를 파악합니다.

한국 기업들이 실제로 개도국에서의 채굴 산업 활동 과정에서 강제노동 및 선주민의 재정착 문제 등에 연루되어 OECD 한국연락사무소(NCP)에 진정이 제기된 사례가 있다는 점을 감안하여 해외에서도 체계적으로 영향평가를 실시할 필요가 있습니다. 특히, 미얀마와 같이 군부정권이 지배하는 국가에서 활동하면 인권 위험 리스크는 높아지므로 리스크 높은 국가에서 활동하는 직원들에 대한 인권교육을 강화하고, 지역주민과의 대화 등을 통해 충분한 피드백을 받아야 합니다.

2. 해양 산업

해양 산업은 포획, 양식, 내수면 어업 활동 등을 모두 포괄하며, 공급망에서 발생하는 인신매매, 현대판 노예제도 및 아동인권 문제 등에 대해 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

채굴 및 에너지 산업의 활동은 탐사, 유전 개발, 생산, 정유, 배송 및 유통 과정을 모두 포괄한다고 볼 수 있으며, 아래와 같은 인권 이슈가 발생할 수 있습니다.

- 현대판 노예제도 및 인신매매
- 강제노동 및 아동 인권
- 이주자 인권 및 보건 상태
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제
- 책임있는 공급망 관리
- 해적 행위로 인한 인권침해 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 현대판 노예제도 및 인신매매 영향 평가: 어업 산업에서는 노동인권을 보장할 수 있는 제도적 장치가 부족하기 때문에 강제노동, 인신매매 및 아동인권 등과 같은 인권침해 위험에 노출될 가능성이 높습니다. 그러므로 이와 관련된 지표를 설계 및 개발하여 기업측에서 적극적으로 이러한 인권침해가 발생할 위험이 있는지 파악해야 합니다.

나. 공급망의 투명성 평가: 강제노동, 인신매매 및 아동인권 문제는 공급망에서 주로 발생함으로 해당 기업은 공급망이 얼마나 투명하게 운영되고 있는지 평가해야 합니다. 그리고 채무노역에 관여하는 조직이나 업체에서 인력을 공급받지 않도록 하는 등 투명하게 운영될 수 있도록 해야 합니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취해야 할 것입니다.

국제 이니셔티브

- 윤리 무역 이니셔티브 (Ethical Trading Initiative)
- 바다에서의 인권 (Human Rights at Sea)
- 지속가능한 해산물 연합 (The Sustainable Seafood Coalition) 등

타이 유니언(Thai Union)에 의하면, 윤리적 이주 고용 정책 (ethical migrant recruitment policy)을 실행하여 노동자는 공식적으로 승인되거나 등록된 제3의 공급자(알선 및 관리업 등)로부터만 고용함으로써 투명성을 제고하도록 합니다.

3. 정보와 통신기술 산업

정보와 통신기술은 정보의 생산, 가공, 처리 제공 등을 효율적으로 수행하기 위하여 통신기술을 이용하는 산업으로서 프라이버시권 및 차별 문제 등에 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 프라이버시권 및 개인 데이터 보호
- 표현의 자유 및 차별 문제
- 자동화로 인한 노동권 침해
- 접근성의 문제 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 프라이버시권, 개인 데이터 보호 및 표현의 자유 대한 영향평가: 정부에서 특정 개인의 데이터를 요청하거나 특정 데이터 또는 내용을 제거할 것을 요청하는 경우에 발생할 수 있는 인권에 대한 부정적 영향을 평가할 필요가 있습니다. 인권침해가 발생하지 않도록 내부적인 지침 또는 규정을 마련해야 할 것이며, 이러한 기업의 정책방향을 이해관계자와 공유해야 합니다.

나. 접근성에 대한 영향평가: 정보와 통신기술에 대한 접근이 모든 개인에게 동등하게 보장되는지 평가합니다. 특히, 장애인 또는 다른 취약 계층의 접근성이 보장되는지 파악할 필요가 있습니다.

국제 이니셔티브

- 글로벌 네트워크 이니셔티브 (Global Network Initiative)

- 마이크로소프트의 *Salient Human Rights Issues (Report FY-17)* 보고서에 따르면, 기술 및 인권 센터가 2013년도에 설립되었으며, 인권실사의 수립 및 이행을 담당하고 있습니다. 특히, 동 센터에서는 인권과 관련하여 발생할 수 있는 리스크 및 기회를 파악하고, 기업 내 모든 부서에서 인권과 조화가 되는 정책을 이행하도록 하고 있습니다. 또한, 국제 인권단체, 학계 및 산업 기관 등과의 대화를 활성화하기 위해 노력하고 있습니다.

- 기업 내 중요 인권영향 추출을 위한 연습(saliency mapping exercise)을 통해 마이크로소프트사 내 가장 심각한 인권 리스크를 파악하기 위한 평가를 실시하였으며, 접근성, 표현의 자유, 프라이버시권, 온라인상의 안전 및 개인 데이터 보호 등이 가장 인권리스크가 높다는 결과가 나왔습니다.

- 더 나아가, 최근에는 인공지능(AI) 기술에 대한 인권영향평가를 실시하여 마이크로소프트사에서 진행하고 있는 인공지능 기술에 대한 연구와 개발이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하고, 그 위험을 최소화하고 예방할 수 있기 위해 노력하고 있습니다.

4. 제약 및 화학 산업

제약 및 화학 산업은 허가된 의약품을 개발, 생산, 판매하는 과정을 모두 포괄하며, 건강과 안전에 초래할 수 있는 위험을 진단하고 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 사전에 예방할 필요가 있습니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 약에 대한 접근성
- 노동자 안전 및 보건관리 문제
- 책임있는 공급망 관리
- 생물 다양성
- 물 관리
- 환경 문제
- 소비자 안전 및 건강
- 원자재 소싱으로 인한 지역사회에의 영향 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 위험물질 사용에 대한 중장기 안전 및 건강 영향평가: 상품이 소비자 및 노동자의 건강과 보건에 부정적 영향을 미치는지에 대한 영향평가를 실시해야 합니다. 특히, 가습기 살균제 사건에서와 같이 소비자의 생명권에 위협이 되는지 평가합니다.

나. 약에 대한 접근성 평가: 소수자 및 취약계층에 대한 약의 접근이 보장되는지 평가해야 합니다. 특히, 개도국에서는 약에 대한 접근성이 매우 낮다는 점을 감안하여, 개도국에서의 인권실사를 강화할 필요가 있습니다.

국제 이니셔티브

- 제약회사를 위한 유엔의 기업 인권 가이드라인 (OHCHR Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines)
- 책임 있는 케어(Responsible Care)

- 바스프(BASF)의 공식입장에 따르면, 2011년부터 지속가능경영전략을 수립해 인권경영을 추진하고 있습니다. 최고경영진에 지속가능이사를 선임하고, 지속가능전략부서에서 인권경영을 전담하고 있습니다. 또한, 모든 부서에 인권경영 실무자를 배치해 각 사업 단계에서 인권침해 요소가 있는지 판단하고 있습니다.
- 책임있는 관리 경영시스템을 도입하여 모든 이해관계자들의 안전이 보장될 수 있도록 연구와 생산과정에서 발생할 수 있는 모든 인권리스크를 평가하고 있으며, 지역주민에게 미치는 영향도 함께 검토합니다. 지속적인 모니터링을 통해 실사 과정이 국제 기준에 부합할 수 있도록 하고 있으며, 협력사와의 계약이 체결될 때 인권을 필수요소로 포함하고 있습니다.

5. 제조업

제조업은 자동차, 항공, 의류, 전기, 식품 유통 등의 새로운 제품을 생산하는 모든 과정을 의미하며, 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 노동자의 안전 및 보건 문제
- 강제노동 및 아동인권
- 해외 생산공장에서의 노동 문제
- 책임있는 공급망 관리
- 제품 책임 관리, 소비자 안전 및 건강
- 환경 및 지역사회에의 영향 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 노동자 보건 및 안전에 대한 영향평가: OECD 한국 연락사무소(NCP)에 제소된 대부분의 사건은 제조업에서 발생하였고, 노동조합의 권리 보장, 공정임금 지급, 부당한 해고, 유해한 화학 물질 사용 문제, 해외 생산공장에서의 노동 문제와 해외 노동 법령 준수 등이 문제되었다는 점에서 이 부분에 대한 인권실사는 더 강화되어야 할 것입니다. 노동자의 안전과 환경에 미치는 영향을 평가하여 노동자가 안전하고 위생적인 작업환경에서 근무할 수 있도록 해야 합니다.

나. 강제노동 및 아동인권 관련 영향평가: 노동자의 정신상 또는 신체상의 피해, 의무적 초과노동의 실시, 빚을 담보로 한 노역과 같은 강제노동 행위에 연루되지 않도록 해야 합니다. 또한, 근로자의 나이를 확인한 후에 고용하도록 하는 등 아동노동에 대한 평가도 실시해야 합니다.

다. 공급망 관리: 공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리해야 합니다. 기업은 자신이 직접 인권침해한 것에 대해서만 책임지는 것이 아니고, 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사에 대해서도 인권리스크를 관리하여야 합니다. 그러므로 해당 기업은 인권보호 의무를 요구할 수 있고 모니터링도 실시할 수 있습니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다.

라. 해외 자회사, 협력업체 및 공급망 관리: 한국 제조업체는 해외에 자회사, 합작회사, 해외법인 및 생산공장을 두고 있는 경우가 흔하기 때문에 해외 생산 과정에서 발생할 수 있는 여러 노동 보건, 안전 문제와 공급망 문제에 대해서도 유의할 필요가 있습니다. 해외에서 활동하고 있는 한국의 제조업체는 기본적으로 현지국의 국내법을 따라야 하지만, 현지국의 국내법이 국제 표준에 부합하지 않을 수 있으므로 모든 해외 활동이 국제 표준에 따를 수 있도록 충분한 모니터링을 실시할 필요가 있습니다.

국제 이니셔티브

- 공정노동 협회 (Fair Labor Association)
- 공정무역 이니셔티브 (Fair Trade Initiative)
- 윤리적 무역 이니셔티브 (Ethical Trading Initiative)
- 책임있는 노동 이니셔티브 (Responsible Labor Initiative)

나이키(Nike)에 따르면, 공급망에서 발생할 수 있는 강제노동을 예방하기 위하여 책임 있는 채용 정책(Responsible Recruitment Policy)을 도입하였습니다. 즉, 취업 또는 알선 업체에서 노동자 상대로 채용 수수료(recruitment fee)를 요구하는 것을 금지하고 있으며, 고용자가 전적으로 모든 수수료를 부담하도록 하고 있습니다.

6. 농업

농업은 토지를 이용한 모든 생산 활동을 의미하며, 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 현대판 노예제도 및 인신매매
- 강제노동 및 아동 인권
- 노동자 인권 및 보건 상태
- 이주자 인권
- 책임있는 공급망 관리
- 물 관련 인권 보호
- 선주민의 강제 이주 문제
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제 등

(2) 주요 인권실사 영역

가. 노동자 인권에 대한 영향평가: 농업은 상당한 노동력을 요구하고 계절에 민감한 산업이기 때문에 노동자를 위한 보호 또는 혜택이 보장되지 않는 단기계약이 체결될 가능성이 높습니다. 또한, 취업 또는 알선업체에 의하여 고용되는 경우가 빈번하므로 인권침해에 노출될 위험이 더 높아집니다. 이러한 점을 감안하여 노동자의 안전과 환경에 미치는 영향을 평가하여 노동자가 안전하고 위생적인 작업환경에서 근무하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 해야 합니다.

나. 현대판 노예제도 및 인신매매에 대한 영향평가: 노동자의 정신상 또는 신체상의 피해, 의무적 초과노동의 실시, 빚을 담보로 한 노역과 같은 현대판 노예제도 또는 인신매매 행위에 연루되지 않도록 관련 지표를 준비하고 그 영향을 평가합니다.

다. 아동인권에 대한 영향평가: ILO에 의하면, 세계적으로 아동 노동의 60%는 농업에서 발생한다고 합니다. 특히, 개도국에서는 아동노동에 의존하여 생계를 유지하는 경우가 상당하므로 해외 플랜테이션 농장에서 아동 인권침해가 발생할 가능성은 더 높아집니다. 불법적인 아동노동이 이뤄지지 않도록 근로자의 나이를 확인한 후에 고용하도록 하는 등 아동노동에 대한 국내 및 해외 평가를 실시해야 합니다.

라. 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 영향평가: 농업 과정에서 선주민과 그 지역에 여러 사회적 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화 하고 예방할 필요가 있습니다. 특히, 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려해볼 수 있습니다.

국제 이니셔티브

- 공정무역 이니셔티브(Fair Trade Initiative)
- 국제 공정무역(Fairtrade International)
- 더 나은 코튼 이니셔티브(The Better Cotton Initiative)
- ECLT 기관(ECLT Foundation)
- 윤리적 무역 이니셔티브(Ethical Trading Initiative)
- 유엔- 선주민 파트너쉽(UN-Indigenous peoples' Partnership)
- 지속가능한 식품 정책 연합(Sustainable Food Policy Alliance)

7. 사회간접자본 건설업

사회기반 시설을 마련하기 위한 다양한 생산, 건설 활동을 포괄하는 것으로서 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 건설 과정에서의 노동자 안전 및 보건관리
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제
- 선주민의 강제이주 및 재정착 문제
- 이주자 인권
- 환경 및 지역사회에의 영향

(2) 인권실사

가. 노동자의 안전 및 보건 관리: 노동자의 안전 및 보건 문제는 건설업에서 적법한 절차의 부재와 불충분한 리스크 평가와 관리 등으로 인해 가장 심각하게 나타난다는 점에서 더 유의해야 하는 영역입니다. 안전 설비를 설치하고, 적합한 안전 교육을 실시하는 등 산업안전보건법을 포함한 관련 안전 법령을 준수할 수 있도록 철저한 평가 및 모니터링을 실시해야 합니다.

나. 환경 및 지역사회에 대한 영향 평가: 건설업은 토지 사용과 유해물질의 배출로 인해 지역사회 주민의 생존권, 건강권, 주거권, 교육권 등에 영향을 미칠 수 있습니다. 그러므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화 하고 예방할 필요가 있습니다.

국제 이니셔티브

- 지속가능한 지방 건설 개선 프로젝트
  (Sustainable Rural Infrastructure Improvement Project)

8. 금융업

금융업은 자금의 융통 및 공급을 행하는 모든 영리사업을 포괄하는 것으로서 지속적이고 책임 있는 대출 기준을 토대로 환경 및 사회적 거버넌스 요소를 고려해야 합니다.

(1) 주요 인권 이슈

- 환경적, 사회적 거버넌스적 요소
- 지속적이고 책임 있는 대출 기준
- 부패와 뇌물 등

(2) 인권실사

가. 대출 과정에서의 인권 리스크 관리: 대출 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 관리할 필요가 있습니다. 고객의 인종, 종교 및 성별에 따른 차별행위가 발생할 수 있고 취약계층에 대한 부당한 대출이 이뤄질 수도 있습니다. 또한, 대출 서비스를 제공하는 과정에서 고객의 사회 및 환경에도 여러 영향을 미칠 수 있으므로 고객에 미칠 수 있는 모든 인권 리스크를 평가할 필요가 있습니다.

나. 부패 및 뇌물 방지 관리: 국제 반부패 및 뇌물 방지 기준에 부합할 수 있도록 관리해야 합니다. 부패는 특히 취약계층의 인권에 심각한 영향을 미칠 수 있습니다. 취약계층의 복지 및 교육에 사용될 수 있는 자금이 잘못 전달되고, 민주주의 절차에 참여하는 것을 방지할 수도 있습니다. 그러므로 금융 산업에서는 부패에 연루되지 않도록 투명하고 책임있는 시스템을 구축할 수 있도록 관련 영향평가를 실시해야 합니다.

국제 이니셔티브

- 적도 원칙(Equator Principles)
- Thun Banking Group 이니셔티브
- 금융업을 위한 유엔 기업과 인권 이행 지침 (OHCHR Guidance on UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Banking Sector)
- 은행 트랙 인권 캠페인(Bank Track Human Rights Campaign)

마지막으로 아래와 같은 사업 유형에 따라 여러 인권 이슈에 대응할 수 있습니다.

- 기업과 소비자간 거래(B2C: Business to consumer): 고객에 기반을 둔 사업 형태에서는 소비자 인권 보호와 윤리적 소비(ethical consumerism) 문제에 특히 유의해야 합니다.

- 기업과 기업간 거래(B2B: Business to business): 다른 기업을 상대로 사업을 하는 경우에는 공급망 관리에 유의해야 합니다. 원자재를 공급 받는 과정에서 발생할 수 있는 인권침해가 그 예가 될 수 있습니다.

- 기업과 정부간 거래(B2G: Business to government): 기업과 정부 거래 과정에서 저가 입찰로 인해 노동자의 인권에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 노동 인권보호에 유의해야하며, 대규모 건설 사업 과정에서 발생할 수 있는 지역주민에 대한 인권리스크도 검토할 필요가 있습니다.

<부록-1> 인권경영 시급도 자체 진단표

구분	지표	설명
국내 준법경영	법률 위반 혐의 제기 여부	노동법, 공정거래법, 근로기준법 등 인권경영과 직결되는 국내 법률 위반 혐의로 공정위, 지방노동관서, 검찰 등 관계기관의 조사 또는 수사를 받은 사례
인권친화적 기업문화	인권침해·차별·직장 내 괴롭힘으로 인한 진정 접수 여부	인권침해·차별·직장 내 괴롭힘과 관련하여 인권위, 권익위, 고용노동청 등 관계기관에 제기된 진정 사례
사업장 안전	사업장에서의 업무상 부상·질병·사망 사례 발생 여부	안전한 작업 환경을 구축하려는 노력을 평가하기 위한 지표로 산업재해 인정 사례를 기준으로 판단
해외 준법경영	해외 법률 위반 혐의 제기 여부	인권경영과 관련된 해외 법률 위반 혐의로 해외 노동관서, 검찰 등의 조사 및 수사를 받은 사례
공급망 및 진출국 현지 인권리스크	비재무정보 공시 법제화 국가와의 거래 여부	EU, 미국 등 비재무정보 공시가 의무화된 국가에 자회사, 지사, 생산기지, 현지법인을 설립했거나, 주요 도급·공급계약 체결 상대방이 해당 국가에 소재한 경우
	인권리스크가 높은 것으로 평가되는 국가 진출 여부	기업과인권자료센터(Business and Human Rights Resource Centre[4]) 공개 사례를 기준으로 인권경영 관련 논란이 빈번한 ☒☒개 국가[5]또는 정치적테러스케일[6](The Political Terror Scale) 수치가 가장 높은 ☒☒개 국가[7]에 자회사, 지사, 생산기지, 현지법인을 설립한 경우

* 최근 3년 이내 해당되는 지표의 수를 기준으로 기업의 인권경영 시급도를 자체 진단합니다. 이 진단표는 인권경영 도입의 필요성을 전제하고 있으므로 최대한 적극적으로 해석해서 인권경영 로드맵을 받아들이고, 가급적 빨리 3단계 목표를 달성하는 것을 권장합니다. 기업의 외부 환경이 갑작스럽게 변화한 경우에는 인권경영 시급도를 다시 진단해서 새로운 계획을 세울 수 있습니다. 이 경우에도 기업의 인권경영 도입 속도를 늦춰서는 안됩니다.

4) 해당 단체의 인권경영과 관련된 활동에 대한 소개 및 자료는 아래 홈페이지를 참조하시기 바랍니다.
https://www.business-humanrights.org
5) 진단 실시 시점을 기준으로 지표 해당 여부를 확인하시기 바랍니다. 2018년까지 누적 수치를 기준으로 본 지표에 해당하는 국가는 다음과 같습니다.미국, 중국, 콜롬비아, 인도, 멕시코, 이스라엘(팔레스타인 포함), 미얀마, 필리핀, 브라질, 인도네시아, 페루, 캄보디아, 콩고민주공화국, 남아프리카공화국, 바레인 (2000-2018년 누적 수치 기준)
6) 정치적 테러 스케일은 대표적인 국제인권지표 가운데 하나로 매년 각국의 인권 상황을 1-5점 척도로 평가합니다. 수치가 높을수록 해당 국가의 인권 상황이 부정적으로 판단됩니다. 2017년 수치가 4 이상인 국가들의 현지 인권리스크가 높다고 가정했습니다. 이 지표에 대한 상세한 내용은 아래 홈페이지를 참조하시기 바랍니다.
http://www.politicalterrorscale.org/
7) 진단 실시 시점을 기준으로 지표 해당 여부를 확인하시기 바랍니다. 2019년 6월 현재 본 지표에 해당하는 국가는 다음과 같습니다. 아프가니스탄, 콩고민주공화국, 에리트리아, 북한, 리비아, 미얀마, 남수단, 시리아, 예멘, 이라크, 나이지리아, 필리핀, 수단, 브룬디, 이집트, 에티오피아, 터키, 베네수엘라, 방글라데시, 중앙아프리카공화국, 콩고, 이란, 멕시코

<부록-2> 기업규모에 따른 로드맵 적용 방법

구분	해당 지표 수	시작 단계
중견기업·대기업	0-2개	인권경영 2단계
	3개 이상	인권경영 3단계
중소기업	0-2개	인권경영 1단계
	3개 이상	인권경영 2단계 또는 3단계

* 기업 규모에 관계 없이 모든 기업은 궁극적으로 인권경영 3단계 목표를 달성하고자 노력해야 합니다. 다만 기업의 규모 및 인권리스크의 시급도에 따라서 시작 단계 및 단계 별 권장 사항 이행에 소요되는 기간을 별도로 산정하였습니다. 기업은 환경 변화에 주목해서 주기적으로 인권경영 시급도를 재점검하고 그 결과에 따라 도입 속도를 조정하는 것을 권장합니다.

* 중견기업 및 대기업의 경우 선도적으로 인권경영을 도입할 필요가 있습니다. 해당지표수 3개 이상에 해당하는 중견기업·대기업의 경우 인권경영 3단계에서 출발할 것을 권장하지만, 기업의 상황에 따라 1단계에서 출발하여 최대한 신속하게(1~2년 내) 2단계를 거쳐 3단계로 이행해 가는 로드맵을 택할 수도 있습니다.

* 해당지표수 0-2개에 해당하는 중견기업·대기업의 경우 인권경영 2단계에서 출발할 것을 권장하며, 자체의 로드맵에 따라 2-3년 내로 3단계로 이행해 가기를 권고합니다.

* 중소기업 역시 인권리스크에 대한 대비가 필요하기 때문에 인권경영을 도입해야 합니다. 해당지표수 3개 이상에 해당하는 중소기업의 경우 인권경영 2단계 혹은 3단계에서 출발할 것을 권장하지만, 기업의 상황에 따라 1단계와 출발하여 최대한 신속하게(2~3년 내) 2단계를 거쳐 3단계로 이행해 가는 로드맵을 택할 수도 있습니다.

* 해당지표수 0-2개에 해당하는 중소기업의 경우 인권경영 1단계에서 출발할 것을 권장하며, 자체의 로드맵에 따라 3-4년 내로 2단계와 3단계로 이행해 가기를 권고합니다.