

기업의 가치를 높이는 청렴경영 가이드

2019년 기업윤리 브리프스 <10월>

(주제: 인권경영)

Cover Story

지난해 12월 정부가 발표한 향후 5년간의 인권 정책에는 '기업과 인권' 항목이 신설·추가되었습니다. 이어 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 공표, 법무부의 '기업 인권경영 지침' 초안이 공개되기도 했습니다. 산업계에서도 인권경영에 대한 관심은 뜨겁습니다. 인권침해 등으로 인한 논란, 사고 등으로 실제 사업 활동에 크게 타격을 입은 사례들이 발생하고, 인권경영 활동 여부에 따라 투자 여부가 결정되기도 하는 등 이제 인권경영 없이는 기업의 원활한 경영도 어렵다는 사실이 점점 더 피부로 와닿고 있기 때문입니다. 이번 호에서는 인권경영의 개념과 구체적인 실행 방식, 그리고 우수사례를 살펴보고자 하겠습니다.

Contents

1. 전문가코칭 - "인권경영" (이성훈 상임이사, 한국인권재단)
2. 사례돋보기 - "인권경영의 핵심요소와 우수 기업 사례"
3. 보고서리뷰 - "인권경영 길라잡이 -기업 활동 분야별 및 산업업종별 실행방식을 중심으로"
4. ISO 37001 도입해봅시다! - "롯데홈쇼핑 사례(2)"
5. 국내외 동향
6. 국내외 행사
7. 문화 속의 기업윤리 - "『찰리와 초콜릿 공장이 말해주지 않는 것들』"
8. 지식 1G - "인권실사 의무화 동향"
9. 독자에게 물었습니다
10. 독자퀴즈

전문가 코칭

인권경영이란



이 성 훈
한국인권재단 상임이사

Q1. 인권경영이란 무엇이며, 최근 산업계 내 화두인 이유는 무엇인가요?

인권경영이란 기업을 경영하는 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영을 말합니다. 보다 구체적으로 국가인권위원회는 '인권경영이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책 선언을 하고, 실천 점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다'고 설명하고 있습니다.

흔히들 기업의 목적은 이익의 극대화라고 합니다. 그리고 이익 추구와 인권은 관계가 없다고 여겨왔습니다. 그러나 경제적 세계화가 가속화되면서 기업의 사회정치적 영향력은 크게 증대했습니다. 기업에 의한 직간접적 인권침해도 늘어났습니다. 그러나 초국가적으로, 특정 지역 내에서 발생하는 인권침해를 몇몇 소규모 비영리단체나 기업이 진단하고 예방하는 것은 현실적으로 불가능한 일입니다.

따라서 유엔과 OECD 등 국제기구에서는 기업의 인권 책무성에 대한 규범을 제정하였습니다. 국제적 차원의 인권경영이란 이렇게 국제기구에서 만든 규범을 현실 경영에 적용하는 것을 의미합니다. 그래서 유엔글로벌콤팩트(UNG)의 창설은 커다란 의미가 있습니다. 기업이 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업 운영과 경영전략에 자발적으로 적용하고자 하는 글로벌 이니셔티브이기 때문입니다. 현재 유엔글로벌콤팩트(UNG)에는 전 세계 162개국 14,000여개 회원(10,000여개 기업회원 포함)이 참여하고 있습니다.

이처럼 국제 인권규범을 수용하고 실천하는 사례는 점점 많아지고 있습니다. 유럽의 많은 국가들은 이러한 기업의 인권 규범을 법제화하고 있기도 합니다. 유럽에서 비즈니스를 하려면 인권경영이 필수가 된 것입니다. 이제 인권경영은 기존의 준법경영, 윤리경영, 사회적책임 경영을 포괄하는 개념으로서, 기업의 지속가능성에 핵심이 된 것이죠.

최근 국내에서도 '갑질', '가습기 살균제', '반도체 사업장의 백혈병' 등 일부 기업에서 벌어진 심각한 인권침해 사건들로 인해 인권경영의 중요성이 크게 부각되었습니다. 동시에 사회가치 증진이 기업의 중요한 역할이 되어야 한다는 범국민적 공감대도 만들어지고 있죠. 이러한 기조에 발맞춰, 최근 법무부도 기업 인권경영 표준안 도입을 위한 간담회를 개최하고 기업 내 갑질 등 인권침해 예방을 위한 제도 구축을 추진하고 있습니다. 우리 기업들도 인권경영에 주목하고 도입해야 하는 이유입니다.

Q2. 바람직한 인권경영을 위해 우리 기업은 어떻게 해야 할까요?

인권경영은 인권침해를 예방함으로써 경영 리스크를 줄이는 조치이기도 합니다. 일부 기업들은 정치적 압력과 법적 규제를 의식해 인권경영을 추진하기도 하지만, 가장 좋은 것은 인권경영을 통해 인권증진에 기여하고 기업 이미지 개선에도 적극 활용하는 것이겠지요.

인권경영은 크게 세 단계로 이루어집니다. 먼저 **인권경영을 선언**함으로써 대내외적으로 의지를 표명합니다. 그다음으로는 이를 실천하기 위한 **인권실사(due diligence)**를 진행합니다. 만일 인권침해가 발생했다면 이를 해결하기 위한 **구제 조치**를 제공하면 됩니다.

인권실사에서 가장 중요한 것은 인권영향 평가입니다. 특정 경영활동이나 사업으로 인한 인권침해 발생 가능성을 미리 점검하는 것이지요. 이 평가의 결과를 경영에 반영하고 성과를 모니터링해서 그 결과를 공개하는 것이 인권실사의 핵심과제입니다. 기업의 경영활동에서는 비록 의도하지 않았더라도 인권침해가 발생할 수 있습니다. 인권침해가 발생해도 인지하지 못할 수도 있죠. 인권영향 평가는 그러한 사태를 미리 예방하기 위한 선제적 조치입니다.

최근 뉴스를 보면, 인권문제로 인해 사업적 난국을 겪는 기업들이 많습니다. 소비자들의 불매운동은 물론 사법조치까지 가게 되면 기업은 송두리째 흔들릴 수밖에 없죠. 인권경영은 이러한 기업의 잠재적 경영 리스크를 줄이는 최소한의 예방책입니다. 보다 많은 기업들이 인권경영에 관심을 가지고 비즈니스에 도입할 것을 권고하고 독려하는 바입니다. 그것이 기업의 이익, 나아가 공공의 이익으로 이어질 것이니 말입니다.

사례들보기

인권경영의 핵심요소와 우수 기업 사례

지난 8월, 대구의 한 놀이공원에서 비정규직 근로자의 다리 절단 사고가 있었다. 접합수술이 진행 중이라는 기사 밑에는 시민들의 위로와 응원의 댓글이 이어졌다. 안타깝게도 수술은 실패했다. 사고를 당한 아르바이트생이 전역한지 5개월 된 20대 청년이었다는 사실이 알려지자 여론은 참담함을 넘어 분노했다. 구의역 스크린도어 사망사건 이후로 나아진 게 없기 때문이다. 본인 부주의라는 회사 측 초동 대처는 분노한 여론에 기름을 부었다. 정확한 시시비비는 법원에서 가려지겠지만, 소비자들은 해당 놀이공원에 대한 불매를 시작했다. 최소한의 안전이 보장되는 업무환경은 불법과 합법의 문제가 아니라 '인권'의 영역이기 때문이다.

이처럼 최근 인권은 가정, 학교, 기업, 군대에 이르기까지 전 사회적인 화두가 되어 있다. 특히 생계와 직결된 직장 내 인권 문제는 그 중요성이 더욱 크다. 이를 위해 정부는 올해 공공기관 경영평가에 인권경영 여부를 반영하고, 윤리경영과 인권경영을 합쳐 배점을 높이는 방안을 검토 중이다. 민간 기업들 또한 시장의 변화, 정부 및 국제사회의 지침, 주요 투자자들의 요구 등으로 인해 인권실사, 피해구제 방안 수립 등 비즈니스 일선에 인권경영을 도입하고 있다. 이제 인권경영은 기업경영에 있어 선택이 아닌 필수가 된 것이다.

◎ 인권경영의 핵심 요소

- 인권경영의 핵심요소는 크게 세 가지다.
- 첫째, 인권침해 위험요소 파악과 인권 영향에 대한 판단.
- 둘째, 이에 따른 체계적인 인권정책 수립과 확산.
- 셋째, 인권보호 범위의 확대와 지속적인 활동 수행.
- 이번 사례 돋보기에서는 인권경영의 핵심요소별로 국내외 우수사례를 살펴보고자 한다.

◎ 인권침해 위험요소 파악과 인권영향에 대한 판단: 삼성전자

2018년 8월, 국가인권위원회는 공공기관의 인권경영을 지원하고 제도적 기반을 강화하기 위해 998개 공공기관장에게 '공공기관 인권경영 매뉴얼' 실행을 권고했다. 기획재정부, 행정안전부 등 정부부처와 광역지방자치단체장에게는 경영평가 지표에 인권경영 항목을 추가할 것을 제안했다. 인권경영을 도입한 기업·기관들은 해당 매뉴얼에 따라 인권경영 체계 구축 - 인권 영향평가 - 인권경영 실행과 공개 - 구제절차 제공의 프로세스를 정립해 나가고 있다.

인권경영 도입은 공기업과 정부부처를 넘어 민간에서도 활발히 이루어지고 있다. 지난해 국내 기업 최초로 인권 디렉터를 임명한 삼성전자도 그중 하나다. 인권이 해외 시장에서 '지속 가능한 경영'의 중요한 요소로 부상한 데 따른 것이다. 특히 종업원 500명 이상 기업에 대해 비재무적 성과 공시를 의무화한 유럽연합(EU)의 정책이 큰 영향을 미친 것으로 보인다.

올해 6월 삼성전자는 노동인권 논란이 있었던 베트남 사업장을 대상으로 인권영향 평가 현장 실사를 진행했다. 인권침해 리스크 최소화과 임직원 등 이해관계자의 역량 및 권한 강화를 목표로 한 실사다.

삼성전자의 이번 인권평가는 국내외 수많은 중소중견기업들에 연쇄적인 영향을 미칠 거라는 점에서 중요한 의미가 있다. 삼성전자의 거대한 글로벌 공급망에 인권경영 기초가 확산될 것으로 기대되기 때문이다. 이는 대기업뿐 아니라 중소기업들도 인권경영에 관심을 가져야 하는 이유이기도 하다.

◎ 체계적인 인권정책 수립과 확산: 델(DELL)

글로벌 IT제조업체 델은 체계적인 인권경영을 위한 구체적인 정책을 수립해 실천하고 있다. 올해 7월, 델은 2013년부터 현재까지 진행해온 CSR(기업의 사회적 책임) 활동의 결과를 담은 2020 레거시 오브 굿(2020 Legacy of Good)의 최종 보고서를 발표했다. 보고서 안에는 공급망, 환경, 지역사회 등 지속가능개발 항목과 함께 조직문화의 개선도 포함되었다. 다양성, 포용성의 전사적 확산을 목표로 한 것이다.

이를 실천하기 위한 제도 중 하나가 뉴로다이버시티 고용 프로그램이다. 올해 4월 미국 매사추세츠와 텍사스주에서 도입된 이 프로그램은, 자폐 스펙트럼 장애(Autism Spectrum Disorder)를 앓고 있는 사람들에게 직업교육과 풀타임 고용의 기회를 제공한다. 고용시장 재진입 프로그램인 '커리어 리스타트(Career Restart)'도 있다. 1년 이상 경력이 단절된 이들은 이 프로그램을 통해 직업 경험을 살리고 재취업의 기회를 갖는다. 균등한 기회 부여와 다양성 존중을 위한 정책들이다.

또한 델은 2001년부터 자체적인 윤리경영 프로그램을 통해 인종, 종교, 성별, 연령, 장애 여부는 물론 HIV 감염 여부, 성적 성향, 성 정체성, 기혼 여부, 군 복무 이력에 대한 차별을 금하고 있다. 차별이나 보복 등 부적절한 행동이 자신 또는 타인에게 행해진 경우, 경영진과 윤리 사무국에 보고하고 시정조치가 이루어져야 한다고 명문화 해놓고 있다.

인권의 시작은 나와 다른 사람들을 인정하고 포용하는 것부터 출발한다. 다양성 확보를 위한 델의 정책들이 인권경영의 구체적인 실천 사례로 꼽히는 이유다.

◎ 인권보호 범위의 확대와 지속적인 활동: 더바디샵(The Body Shop)

영국의 자연주의 화장품 브랜드 더바디샵은 인권 보호, 동물실험 반대, 자아존중 고취, 지구환경 보호 등을 표방하는 경영활동을 전사적으로 전개해왔다. 대표적인 히피 경영자이자 사회운동가였던 창업자 고(故) 아니타 로딕은 "기업이 좋은 제품을 합리적인 가격에 판매하면 되는 시대는 끝났다"며 차별화는 제품의 기능을 넘어 브랜드에 있다고 믿었다. 더바디샵이 지속적으로 인권 고취 캠페인을 펼치고 있는 이유다.

실제로 더바디샵은 "마음이 올바르면 이익이 날 것이다"는 경영이념 아래 가정폭력 방지 기금 마련과 에이즈 인식 변화 운동에 적극 동참해오고 있다. 판매수익금 일부를 에이즈 예방에 기부하는 제품들을 출시하거나 콘서트를 여는 등 다양한 방식의 캠페인을 진행한다.

더바디샵은 아동인권보호에도 힘쓰고 있다. 2015년에는 아동인권을 위한 제품을 런칭해 수익금 전액을 NGO에 전달하고 어린이 성폭력, 청소년 성매매 예방 교육을 위한 서명운동을 전개하기도 했다.

더바디샵은 제품에 기능 이상의 가치를 부여하고 이를 널리 알리면서 기업경쟁력을 확보하고 있다. 즉 소비자에게 제품의 우수한 기능은 물론 인권 보호에 참여한다는 자부심까지 제공하고 있는 것이다.

◎ **인권경영, 기업의 보편적인 경영철학이 되어야**

오늘날 대부분의 제품들은 상향평준화를 이루고 있다. 그래서 대두된 것이 가치소비다. 소비자들은 구입할 만한 '가치'가 있는 제품을 구매하고 싶어 한다. 인권은 말 그대로 인간에 대한 기본적인 존중이다. 그리고 누구나 소비자이기 전에 인간이다. 오늘날 점점 더 많은 사람들이 이윤보다 인간을 우선하는 소비가 지속가능한 삶을 보장한다는 것을 알아가고 있다. 재무제표의 숫자들이 기업의 인권보호 책임과 무관하지 않은 이유가 바로 여기에 있다.

*자세한 참고자료 리스트는 국민권익위원회 홈페이지 내 한글파일을 참고하시기 바랍니다.

참고

정비중 아닌데 왜, 관련자 문책..대구 이월드 다리절단 사고 책임 논란 ↑
<http://kpenews.com/View.aspx?No=86309>

인권위, 모든 공공기관에 '인권경영 매뉴얼' 실행 권고
<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4031032&ref=D>

삼성전자 '인권경영' 시동...前 IOE 사무국장을 인권담당관에
<https://www.hankyung.com/economy/article/2019032532931>

<http://www.bikorea.net/news/articleView.html?idxno=24115>

삼성전자 '인권경영' 시동...前 IOE 사무국장을 인권담당관에
<https://www.hankyung.com/economy/article/2019032532931>

델, 삼성.LG 등과 가전사업 협력 강화<롤린스사장>
<https://news.v.daum.net/v/20030930031251585?f=o>

<https://100.daum.net/encyclopedia/view/149XXXXXXb25>

http://www.apparelnews.co.kr/news/news_view/?idx=174450

http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20141219000786&md=20141222003532_BL

<http://www.seoulfn.com/news/articleView.html?idxno=180734>

http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20150410000319&md=20150410100321_BL

더바디샵, 아동청소년 인권보호 캠페인

<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2010072304404796037&outlink=1&ref=https%3A%2F%2Fsearch.daum.net>

대구 이월드 사고 알바생 "뛰어내리다 발 미끄러져서..."

<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019082308351060569&outlink=1&ref=https%3A%2F%2Fsearch.daum.net>

윤리연구소-보고서 리뷰

인권경영 길라잡이
- 기업 활동 분야별 및 산업업종별 실행방식을 중심으로 -

모두가 말하고 있는 인권경영. 그렇다면 구체적인 실행방식은 무엇일까? 이번 보고서리뷰에서는 국가인권위원회의 『인권경영 길라잡이』(2014)를 중심으로 기업의 활동 분야별, 그리고 산업업종별로 인권경영을 실행하는 대표적인 방식과 사례에 대해 살펴보고자 한다.

◎ 기업 활동 분야별 실행방식

인권과 관련된 기업의 활동은 크게 근무환경(workplace), 공급망(supply chain), 사업활동(market place), 지역사회(communit), 그리고 거버넌스(governance)라는 5개의 분야로 나눌 수 있다.

1) 근무환경(workplace)

최근 '직장 내 괴롭힘'이 법적으로 금지되면서 근무환경 내 근로자들의 인권에 대한 고려가 강조되고 있다. 특히, 공장의 생산직 근로자 혹은 판매직 근로자에게 있어서는 근무환경에서의 산업안전보건 혹은 근로자의 건강권을 고려해야 한다. OECD 다국적기업 가이드라인은 근무환경 내 인권경영에 대해 다음과 같이 정리하고 있다: "다국적 기업들은 가능한 법률, 규정 및 일반적인 노동관계 및 고용관행의 기본 틀 내에서 직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야한다"

2) 공급망(supply chain)

생산을 발주하는 기업(바이어 기업)의 경우, 1차 협력회사, 2차 협력회사 및 3차 협력회사에 이르기까지 공급망 내 다양한 이해관계자를 보유하고 있다. 바이어 기업은 자사 내에서만 높은 인권 준수 기준을 가지고 인권경영을 실행하는 데에 그쳐서는 안 되며, 1~3차에 이르는 협력사의 인권침해 또한 모니터링하고 대응해야 한다. 협력사에서의 열악한 근로자의 근무환경 등은 연쇄적인 작용으로 바이어 기업의 피해까지 이어지며, 국제사회 역시 공급망 내 벌어진 인권침해에 대해 바이어 기업 혹은 모기업에 철저히 책임을 묻고 있기 때문이다. 기업은 공급망에 대해서도 인권 실사 의무를 다하고, 인권침해 가능성에 대해 적극적으로 예방해야 한다.

3) 사업활동(market place)

인권경영은 산업별, 사업별 특성에 따라 그 실행 방식과 양상이 다르다. 예를 들어, 공공조달 입찰이나 국가 개발 계획에 참여하는 기업과 정부 간의 상거래(B2G, Business to Government)기업의 경우에는 지역사회나 거버넌스 관련 인권 요소가 중요할 수 있으며, 기업 간 상거래(B2B, Business to Business) 기업의 경우 공급망 관리가, 기업과 소비자 간 상거래(B2C, Business to Consumer)기업의 경우 일반 소비자 대상의 사업활동인 시장에서의 인권 관련 이슈에 더 주의를 기울일 수 있다.

4) 지역사회(communit)

한 지역에 큰 기업이 들어서게 되면, 해당 지역사회 현지 주민의 삶에 큰 영향을 미치게 된다. 따라서 기업은 해당 지역사회 내에서 기업활동을 할 때, 해당 지역 현지 주민의 이익도 고려해야 한다. 특히 기업은 현지 주민의 고용 및 현지 주민의 문화와 주거권에 대한 보호 등과 관련된 인권 이슈에 주목해야 한다. 대표적으로 다양한 지역에서 개발 사업을 통해 원자재를 채취하는 채굴 기업들은 현지 주민, 혹은 선주민의 인권을 보호하기 위해 다양한 측면에서 노력해야 한다.

5) 거버넌스(governance)

거버넌스란 '모든 수준에서 정부 업무를 관리하는 데 있어 정치적, 경제적, 행정적 권위를 행사하는 것'(OECD)을 의미한다. 즉 거버넌스 부문 내 인권경영의 실행이란 기업이 자율적인 인권준중책임을 이행하는 데 있어 좋은 환경, 혹은 거버넌스의 확립하는 것을 의미한다. 실행 방식의 한 예로는 새로운 국가에 진출하여 사업을 수행하게 된 기업이 해당 국가의 정부와 대화를 통해 인권 존중을 위한 다양한 지역 활동을 하는 것이 있다.

<인권과 5대 기업 활동 분야별 실행방식 관련 예시>

분야	대상	실행방식(예)
근무환경 (workplace)	임직원, 계약업체	<ul style="list-style-type: none"> 건강과 웰빙 지원 임직원 가족들에게 의료보험 혜택 제공 노조 활동을 위해 최소 범위보다 더 많은 시설을 제공 높은 임금 혹은 최소 범위 이상의 혜택 제공 혁신적이고 창조적인 공급망 관리
공급망 (supply chain)	비즈니스 파트너, 협력업체	<ul style="list-style-type: none"> 비즈니스 파트너들이 전개하는 사업활동 지역 내 선주민들이나 지역사회에서 우선적으로 구매, 아웃소싱을 하는 활동
사업활동 (market place)	고객	<ul style="list-style-type: none"> 소비자들에게 인신매매, 아동노동 등 반인권적 글로벌 이슈들을 노출 에이즈 예방법 등 인권 주제 관련 호소 캠페인 참여
지역사회 (community)	더 넓은 이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> 기업 시설이나 기업의 사업활동 주위의 지역사회의 수질보호와 수자원에 대한 접근성 향상 및 기타 지역발전을 위해 노력하는 활동 기업 사업활동 지역의 선주민들 혹은 지역사회 내 소외 계층의 권리를 신장하는 예방적 행동
거버넌스 (governance)	공공정책	<ul style="list-style-type: none"> 정부와 대화를 통해 인권 존중을 위한 활동을 하는 것 사법 제도를 구성하는 인력이나 공공/사설 경비 인력의 인권 존중 수준을 높이는 프로그램 지원 기업 운영 환경 내에서 벌어질 수 있는 인권 침해에 대한 조사 지원

◎ 산업업종별 실행방식

인권경영에는 업종에 따라 특별히 더 주의를 기울여야 하는 측면이 있다. 예를 들어 의료 섬유 업종은 노동집약적인 특성상 공급망 관리 측면에서의 내외부 인권 모니터링 등에 특히 주의해야 하고, 채굴 업종의 경우 개발 사업 과정에서의 선주민의 권리, 보안 경비 등에 대

한 인권요소에 주목해야 한다. 각 산업업종별로 특히 주목해야 하는 인권 관련 요소에는 무엇이 있을까?

1) 제약·화장품·바이오테크

다국적 제약회사들의 경우, 약값 책정을 둘러싸고 **환자들의 생명권**을 위협한다는 비판을 받아왔다. 또한 높은 가격으로 책정된 **약에 대한 환자들의 접근성 저하** 등의 이슈도 있다. 아울러, 선진국 및 개발도상국의 심한 격차에 대한 상황을 인지하고, 이에 적절하게 **의료보전 책임을 이행**하고 있는지에 대한 인권 요소도 고려해야 한다.

제약·화장품·바이오테크 업종 관련 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- √ 세계보건기구(WHO)
- √ UN에이즈계획(UNAIDS)
- √ UN인구기금(UNFPA)

2) 의류·스포츠용품·식품·유통

의류, 스포츠용품, 식품, 유통 등 기업과 소비자 간의 상거래(B2C) 기업들은 대부분 노동집약적 산업이라는 특성을 지니기에, 전통적으로 인권이나 노동 분야에서 **아동노동, 강제노동** 등의 문제를 야기해왔다. 뿐만 아니라 **근무환경이나 공급망에서의 생산업체들의 윤리적 가이드라인 및 행동강령 준수**에 대한 이슈도 점점 더 중요해지고 있다.

의류·스포츠용품·식품·유통 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- √ 커피 커뮤니티를 위한 공동강령(Common Code for the Coffee Community, CCCC)
- √ 공정노동위원회(Fair Labor Association, FLA)
- √ 공정의류캠페인(Clean Clothes Campaign, CCC)
- √ 세계장난감 산업 위원회(The International Council of Toy Industries, ICTI)

3) 전자·정보통신

전자 및 정보통신 분야의 기업들은 인권경영에 있어 **디지털 경제 혜택의 공정한 분배, 지속 가능한 상품의 설계, 상품의 사회적·경제적 영향, 지속가능한 발전의 해법**으로서의 정보통신 기술, 사생활 보호, 표현의 자유 등과 같은 인권 이슈를 고려해야 한다.

전자·정보통신 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- √ 전자산업 행동규범(Electronic industry code of Conduct)
- √ 글로벌 e지속가능성 이니셔티브(GeSI, Global e-Sustainable Initiative)

4) 채굴·에너지

채굴 및 에너지 업계의 기업들이 주로 고려하는 인권경영 이슈는 사회적, 환경적 영향에 대한 고려 및 대응방안 개발, **선주민의 재정착과 알맞은 보상, 지역 조달과 지역 경제 발전에의 기여, 지역주민의 역량강화, 수익의 투명성과 공정한 이익 분배** 등이 있다.

채굴·에너지 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- √ 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human

Rights)

- √ 채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiative)

5) 금융·투자

금융·투자 분야의 인권경영은 투자기업 심사에 있어서 인권 요소를 포함한 비재무적(혹은 환경적, 사회적, 거버넌스적(ESG)) 요소를 감안한 **책임 있는 대출과 투자**가 핵심이다.

금융·투자 업종의 규범 및 기업 단체행동 프로젝트 관련 전문기관

- √ 적도원칙(Equator Principles)
- √ UN 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP Finance Initiative)
- √ UN 책임투자 원칙(UN Principles for Responsible Investment, PRI)

기업은 경영에 위험으로 작용할 수 있는 인권 리스크에 선제적으로 대응해야 하며, 또 인권 경영을 실행함으로써 얻을 수 있는 비즈니스 기회와 같은 긍정적인 측면에 주목해야 할 것이다. 또한 기업의 주요 사업 활동분야별, 업종별로 가장 필요하고 또 적절한 인권 이슈를 발굴하여 그에 맞는 대응을 해야 한다.

*참고 - 제철웅·강주현·정선애 (2014). 『인권경영 길라잡이』, 국가인권위원회 발간

ISO 37001 도입해봅시다!

롯데홈쇼핑 사례(2)

이번 호에서는 롯데홈쇼핑의 사례를 이어 살펴봅니다. ISO 37001 도입 이후의 변화와 도입을 준비하고 있는 기업을 위한 롯데홈쇼핑만의 팁을 들어보겠습니다.

Q4. 도입 이후 달라진 점이 있다면 무엇인가요?

무엇보다 큰 변화는 임직원들의 인식 변화라고 할 수 있어요. 사후인증을 통해 정기적으로 진행해야 하는 작업인 만큼, 확실히 초반에 비해 반부패에 대한 개념 자체나 리스크 방지 프로세스 등에 대해서 자연스럽게 인지하게 된 부분이 있죠. 또 인식뿐 아니라 법률적인 제도나 규제가 있으면 실제로 훨씬 더 잘 실천되는 부분도 있고요. 초반에는 '왜 굳이 해야 하지?' 라는 생각이 앞섰다면, 현재는 '해야 하는 것이니 해야 한다'고 생각하는 수준까지 온 것 같아요. 앞으로는 여기서 한 걸음 더 나아가서 '당연히 해야 하는 것'으로 느끼는 수준까지 가야해요. 그리고 무엇보다 이런 분위기가 형성되어야 새롭게 우리 회사에 입사하는 분들에게 부패리스크 방지 활동이 '당연히 해야 하는 내 업무 중 하나'로 인식될 수 있다고 생각해요. 앞으로 회사의 조직문화를 만들어 나갈 신입사원들에게 이러한 인식들이 자연스럽게 쌓이고 습관화 되는 것은 무척 의미 있는 변화일 것이라고 생각합니다.

또 다른 변화는 보다 체계적인 준비, 윤리경영의 기틀을 마련할 수 있게 되었다는 점과 관련 활동들이 더 확대되었다는 점입니다. 기존에 하고 있었던 많은 준비, 윤리경영 활동들을 전사적인 시스템 하에 명확한 목표를 갖고 관리 및 운영할 수 있게 된 것이에요. 개별적으로 존재했던 다양한 활동들이 하나의 목적성을 띄고 체계적으로 관리, 운영, 평가까지 될 수 있는 거죠. 저희 같은 경우는 ISO 37001 시스템 도입을 계기로 삼아서 준비경영과 관련된 활동을 더 확대하기도 했어요. 한 예로 반부패 가치 확산에 대한 관심을 바탕으로 유엔글로벌 콤팩트에도 가입해 반부패를 비롯한 가치들을 실현하기 위한 노력에 더 본격적으로 박차를 가하기 시작했습니다.

마지막으로 저희와 함께 일하는 파트너사의 인식 수준 역시 변해가고 있습니다. 저희가 진행한 파트너사 윤리 설문조사 결과를 보면 파트너사에서 느끼는 윤리, 반부패에 대한 인식 수준이 점점 개선되고 있다는 걸 알 수 있어요. 내부 임직원들과 파트너사 모두의 인식 개선을 바탕으로 기존의 홈쇼핑에 대한 부정적 이미지나 다양한 이해관계자들의 마인드가 실제로 긍정적으로 변하고 있다는 걸 느끼고 있습니다.

Q5. 마지막으로 도입을 준비 중이거나 운영하고 있는 타 기업들에게 실무적인 팁을 주실 수 있을까요?

도입 준비 과정에서는 무엇보다도 전사적인 차원의 협조가 중요합니다. 최초 관련 규정 수립 단계에서는 특히 각 팀별 업무의 세부 내용이나 진행 중인 여러 통제 활동과 관련된 정보가 많으면 많을수록 큰 도움이 돼요. 그렇기 때문에 도입 준비 초반에는 TFT 형식으로도 전사 차원에서 모든 부서가 일정 부분 이상 참여할 수 있도록 하면 좋을 것 같습니다.

ISO 37001 도입 준비가 단지 주관부서만의 업무가 아니라 모두가 함께 참여해야 하는 작업을 보다 적극적으로 알리고 실천하는 것이죠. 그렇게 해야 이후 지속적인 운영 과정에서 더 효과적인 결과를 낼 수 있을 겁니다.

시스템을 이미 도입한 기업에게는 시스템의 전산화 추진에 대해 이야기하고 싶어요. 전산 작업이 수월한 기업의 경우, 전산을 개발하거나 혹은 기업이 가지고 있는 기존 전산 시스템 내에 최대한 ISO 37001의 활동을 녹이는 작업을 추천합니다. 시스템의 전산화를 통해서 팀 별로 작성해야 하는 요소나 지켜야 할 사항 등에 대해 정기적인 알림을 줄 수 있고, 모니터링 및 이력 관리도 보다 수월하고 체계적으로 할 수 있을 거예요.

더불어 도입 이후 임직원을 비롯한 외부 이해관계자의 공감과 참여를 위한 교육을 지속적으로 확대해 나가세요. 제도로서만 존재하는 시스템은 아무런 의미가 없어요. 도입한 시스템 하에 도출된 결과물 등을 각 기업의 여러 사례나 기존 제도와 연계해 교육을 통해 지속적으로 전파해 나가는 것이 중요합니다.

마지막으로 ISO 37001 관련 시장의 흐름이나 트렌드를 주시하고 어떤 업계에서, 어떤 기업들이 하고 있는지 등에 대해 지속적으로 데이터를 축적하는 것도 의미가 있다고 생각해요. 특히 관련 업무를 총괄하는 주관부서의 담당자 분들께서는 사후인증 준비를 위해서는 물론 윤리, 준법경영의 전반적인 트렌드를 숙지하고 있는 것에 도움이 될 것입니다.

다음 호에서는 새로운 기업과의 인터뷰를 통해 ISO 37001 도입 과정에 대한 경험담을 들어보도록 하겠습니다.

국내 동향

1. 카카오, 인공지능 윤리현장에 '기술의 포용성'에 대한 항목 추가

국내 최초로 인공지능 윤리현장을 제정하고, 지난 11월에는 유네스코 주최 인공지능 정책포럼에서 'AI 기업윤리'에 대해 발표하기도 한 카카오가 이번에 알고리즘 윤리현장에 새로운 항목을 추가했다. 5개 조항으로 이루어졌던 AI 윤리 현장에 추가로 '기술의 포용성'이라는 여섯 번째 항목을 추가한 것이다. 기존의 다섯 개 조항은 알고리즘의 기본 원칙, 차별에 대한 경계, 윤리적 학습 데이터 운영, 자의적 훼손으로부터 알고리즘의 독립성, 알고리즘에 대한 설명 가능성을 다루었고, 이번에 추가된 기술의 포용성은 알고리즘 기반의 기술과 서비스가 사회 전반을 포용할 수 있도록 하는 노력을 담게 된다. 해당 조항을 추가한 배경에는 알고리즘에 내재된 특성이 의도치 않은 사회적 소외를 야기할 가능성을 경계하고 취약 계층의 편익 증대에 주의를 기울이겠다는 목적이 있다. 인공지능과 그 활용이 기업윤리와도 밀접하게 맞닿아 있는 점을 잘 보여주는 사례라고 볼 수 있다.

*참고 - 한국블록체인뉴스, 2019.08.30.
<https://www.hkbnews.com/article/view/4170>

2. 자원순환과 지속가능경영

쓰레기, 폐기물 처리 등이 환경에 미치는 악영향 등에 대한 우려의 목소리가 커지며, 자원순환 이슈에 대한 기업들의 관심도 확대되고 있다. 자원순환이란 생산 및 소비 등의 사업, 경제활동에 수반하여 발생하는 쓰레기 등에 대해 이들을 폐기하지 않고 순환시켜 재이용하는 것을 의미한다. 기업들은 지속가능경영의 일환으로 제품의 생산부터 폐기까지 제품의 전 과정에 걸쳐 자원의 순환성을 높이기 위해 여러 방면에서 노력하고 있다. 한 예로 아모레퍼시픽은 지난해부터 국내 물류센터에서 플라스틱 비닐 소재의 에어캡 대신 FSC인증을 받은 종이 소재의 완충재를 사용하고, 수거된 공병으로 만든 재생 원료를 화장품 용기에 적용했다. 제품의 패키지가 일상생활에서 파우치로 재사용 가능하고 생분해성 종이를 포장지로 사용하는 등의 활동 역시 하고 있다. 제품의 전 주기에 걸친 자원순환을 위한 노력은 이제 지속가능경영에 빠질 수 없는 요소로 자리 잡았다.

*참고 - 한국경제, 2019.09.03.
<https://www.hankyung.com/news/article/2019090360205>

3. 경상남도, 민관협력을 통한 공유가치 창출

경상남도가 민관협력을 통해 스마트 복지 프로젝트를 시행한다. 민간 기업들과 협력하여 취약계층을 대상으로 인공지능을 활용한 통합 돌봄서비스를 제공하는 것이다. 경상남도는 지난 8월부터 시군, 행복한에코폰, SK텔레콤 등과 같은 기업과 함께 민관 합동으로 사업의 세부 계획을 세워왔다. 협업하고 있는 민관 협업 주체는 해당 사업을 통해 독거노인 돌봄 서비스의 인력을 AI사용을 통해 대폭 확대하고, 취약계층에게 보다 촘촘한 돌봄 서비스를 제공하고자 한다. 이와 같은 사업은 민관협력을 통한 공유가치의 창출 기회를 보여주는 좋은 사례라는 점에서 의미가 있다.

*참고 - 보안뉴스, 2019.09.05.
<https://www.boannews.com/media/view.asp?id=82766>

해외 동향

1. 미국방부, AI개발 가이드 윤리학자 채용

미국 국방부의 공동 인공지능 센터(Joint Artificial Intelligence Center)는 국방 인공지능 기술 개발과 활용을 위해 윤리학자를 고용하겠다고 밝혔다. 인공지능 기술 개발 이상으로 인간과 사회에 대한 윤리성을 중요시하겠다는 의지가 천명한 조치다. AI윤리와 안전, 합법적 사용, 그리고 윤리적 활용에 대해 진지하게 고민하고 이를 AI사용에 적극 반영하겠다는 점에서, 미 국방부의 이 같은 결정은 AI를 활용하는 여러 기관들에게 시사점을 던진다.

*참고 - The Science Monitor, 2019.09.04.

<http://scimonitor.com/%E7%BE%8E%EA%B5%AD%EB%B0%A9%EB%B6%80-ai%EA%B0%9C%EB%B0%9C-%EC%A0%81%EC%9A%A9%EC%9C%84%ED%97%A4-%EC%9C%A4%EB%A6%AC%ED%95%99%EC%9E%90-%EC%B1%84%EC%9A%A9/>

2. 구찌, '다양성 책임자' 직책 신설

올해 초, 흑인 얼굴을 형상화한 의류 제품 출시로 대중의 못매를 맞으며 큰 위기를 겪은 구찌가 사회 소수자 및 취약계층의 권리를 보호하고 이에 대한 민감한 감수성을 가지기 위해 노력하고 있다. 그 일환으로 '다양성 책임자(global director for diversity and inclusion)'이라는 직책을 신설했다. 다양성 책임자는 구찌에서 생산하는 의류·가방 등 상품이 종교나 인종적 소수자의 권리 침해 여부를 면밀히 검토하고, 사내에서도 채용이나 승진, 업무 과정에서 소수자가 차별받지 않도록 조직문화를 개선하는 역할을 담당하게 된다. 다양한 가치관에 대한 존중과 차별을 금하는 높은 수준의 기업윤리를 기대하는 소비자에 대응하기 위한 구찌의 현명한 발걸음이다.

*참고 - Daily Pop, 2019.08.26.

<http://www.dailypop.kr/news/articleView.html?idxno=40340>

국내외 행사

<국내 행사>

APRCC (Asia-Pacific Responsible Care Conference) 2019 (주제: The next challenges for Responsible Care)

국내외 환경, 안전, 보건 담당 임직원들이 모여 플라스틱 문제를 비롯한 지속가능발전목표(SDGs)이행, 화학물질관리 등에 대한 현황과 업계 대응 방안, 공정안전 우수사례 공유

주최 한국RC협의회

일시 2019.11.07 ~ 2019.11.08

장소 서울 웨스틴조선호텔

<http://www.aprcc2019.com/main/main.html>

<해외 행사>

6th International Conference on CSR & Sustainable Development

위생, 기후변화 대응, 일과 삶의 조화, 사회공헌, 제품 책임성 등의 주제를 중심으로 한 CSR 및 지속가능발전의 최신 동향과 우수사례 공유

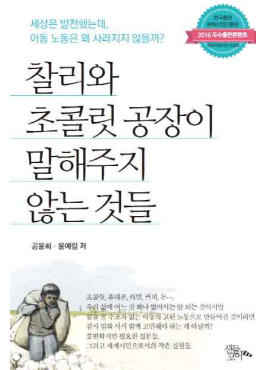
주최 SERD India

일시 2019.10.08. ~ 2019.10.09

장소 New Delhi, India

문화 속 기업윤리

『찰리와 초콜릿 공장이 말해주지 않는 것들』



오늘날 세계화는 전에 없던 풍요를 가져다주었다. 만 원이면 쓸 만한 옷을 살 수 있고 천 원이면 달콤한 초콜릿을 맛볼 수 있다. 가까운 커피숍에서 종류별로 골라 마시는 커피워드는 지구 반대편에서 생산된 것들이다. 그런데 잠깐. 생각해보자. 내 손으로 만든다면 이 가격에 팔 수 있을까? 세계화는 과연 '공짜'일까?

『찰리와 초콜릿 공장이 말해주지 않는 것들』(공유훈, 윤예림 저/생들코어 출간)은 눈부신 세계화의 불편한 이면을 보여주고 있다. 당장의 저녁거리가 궁한 아프리카의 부모들은 아이들을 학교가 아니라 초콜릿 농장에 보낸다. 그렇게 생산된 초콜릿을 판매하는 거대기업들은 아동노동의 책임에서 '합법적으로' 발을 뺀다. 광고에서는 스마트폰 핵심부품인 콜탄을 얻기 위한 내전이 벌어진다. 소년들은 병사로 차출되어 목숨을 잃고 소녀들은 전쟁 중에 강간을 당한다. 세계화와 자유무역의 상징인 '보이지 않는 손'은 과연 공정하게 작동하고 있는가?

『찰리와 초콜릿 공장이 말해주지 않는 것들』은 보다 인간적인 세계화를 위해 몇 가지 대안들을 제시하고 있다. 그중 하나가 공정무역 커피다. 일반 커피가격과 동일하거나 좀 더 비싸다. 냉정하게, 가격경쟁력에서 밀린다. 결국 우리는 선택해야만 한다. 누군가의 인권인가, 당장 나의 편리함인가? 늘 그렇듯 선택은 개인의 몫이다.

이미지 출처-

<http://www.kyobobook.co.kr/product/detailViewKor.laf?ejkGb=KOR&mallGb=KOR&barcode=9788998001100&orderClick=LEA&Kc=>

지식1G

<인권실사 의무화 동향>

최근 기업의 인권보호에 대한 관심이 커지면서 기업의 인권실사를 법적 의무화하는 국가들이 늘어나고 있다. 대표적인 국가와 법률 사례를 소개한다.

- ▶프랑스/ 기업인권모니터링 의무법(Duty of Vigilance Law)

기업과 인권구제 매커니즘 관련 법안

- ▶영국/ 현대판 노예방지법(Modern Slavery Act)

인신매매 등 비인도적인 강제 노역 금지 법안

- ▶미국/ 도드-프랭크법(Dodd-Frank Act)

고위험 파생상품 규제 강화로 금융소비자를 보호



독자에게 물었습니다

Q1. 인권경영이라는 개념을 어떻게 알고 계신가요?

P기업, S사원

인권경영이라는 단어는 최근 미디어 등을 통해서도 자주 들어왔습니다. 그러나 정확히 어떤 개념인지, 어떠한 방식을 통해 실행할 수 있는지 등에 대해서는 구체적으로 알고 있지 않았습니다. 기업이 근로자의 일과 삶의 조화를 고취하기 위해 노력하고, 산업안전을 보장하는 등 임직원들의 인권 보호 활동 정도로 알고 있었어요. 그런데 이번에 인터뷰 질문을 받고 찾아보니, 임직원을 넘어 다양한 이해관계자들을 모두 고려하는 굉장히 포괄적인 개념 및 활동을 의미한다는 것을 알게 되었습니다. 비단 기업 내부 임직원들의 인권뿐 아니라, 기업의 사업 활동의 전 과정에 걸쳐 맞닿아 있는 모든 이해관계자들의 인권까지도 고려하는 개념이라는 것을 알게 되었어요. 앞으로 인권경영의 의미를 더 자세히 알고, 구체적인 실행 방식에 대해서도 학습해볼 생각입니다.

Q2. 귀하가 속한 기업에서는 인권경영을 위해 어떠한 노력을 하고 있나요?

H기업, I대리

제가 속한 기업의 대표적인 인권경영 활동으로는 임직원의 건강권 및 모성보호를 위한 다양한 노력이 있습니다. 유통기업의 특성상, 저희는 주말에 근무를 하기도 하고 매장에서 근무하는 근로자의 경우에는 일반 사무직 근로자에 비해 퇴근시간이 늦기도 합니다. 그러다보니 특히 육아와 일을 병행하고 있는 근로자의 경우에는 주말 근무, 늦은 퇴근 등으로 인해 육아에 어려움을 겪는 점이 가장 큰 애로사항입니다. 이러한 상황에 대해 저희 기업에서는 직장 내 어린이집을 개설하여 육아를 하는 근로자들의 육아 부담을 줄여주고자 노력하고 있습니다. 뿐만 아니라, 임직원 본인과 배우자, 자녀에 이르기까지 의료비 역시 지원하고 있어 직원들의 건강권 이슈에 적극적으로 대응하고 있어요. 가까운 미래에는 이러한 임직원들의 인권증진 활동을 통한 인권경영을 넘어, 더 많은 이해관계자들(소비자, 협력업체 등)의 인권 증진까지 그 활동의 범위가 넓어지기를 기대합니다.

독자퀴즈

Q. 다음 중 이번 호에서 소개한 기업의 인권경영 실행 사례 중 하나가 아닌 것은 무엇인가요?

- ① 임직원 가족들의 건강과 웰빙을 고려한 의료보험 혜택 제공
- ② 사업 활동 지역의 선주민들의 문화 존중 및 보호
- ③ 에이즈 예방법 등을 알려주는 인권 주제 관련 호소 캠페인 참여
- ④ 홍보 영상 배포를 통한 브랜드 이미지 제고

● 지난 호 정답 : ① 번

● 정답 제출처 : 국민권익위원회 민간협력담당관실(acrcbusinessethics@gmail.com)

* 성함, 주소(상품권 수령지), 연락처를 보내주세요(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 문화상품권을 보내드립니다.

● 지난 호 정답자는 김동현 님, 이수보 님, 공나영 님, 윤주애 님, 윤선중 님입니다. 축하드립니다!