

지속가능한 발전과 성장을 위한 공동 약속

르노그룹, 르노그룹협의회, 국제통합제조산별노련(IndustriALL Global Union) 간의 사회, 지역사회 및 환경에 대한 책임을 위한 글로벌 기본 협정

사람을 중시하는 혁신 기업 르노는 개개인의 삶의 질을 위해 창의적이고 대담한 제품을 개발하여 누구나 지속가능한 이동성을 이용할 수 있도록 한다.

르노그룹은 이러한 야망을 토대로 전세계적으로 그룹 환경의 균형과 모든 직원들의 발전에 심혈을 기울이고 있다.

이러한 관점에서 그룹은 세계적으로 책임있는 사회적 대화의 조건을 강화하고 한 걸음 더 나아가 르노그룹협의회 및 국제통합제조산별노련과 글로벌 협정을 체결하게 되었다.

르노그룹, 그룹의 전세계 직원을 대표하는 르노그룹협의회, 국제통합제조산별노련은 본 협정의 효율적인 이행을 위해 각자 책임 분야를 명시한다. 그리고 지속가능한 발전에 대한 의지를 천명하고 다음과 같은 5 가지 주요 행동 방향을 공동으로 약속한다.

- 기본적 사회권의 존중,
- 직원에 대한 사회적 책임,
- 르노 그룹이 위치한 지역사회에 대한 책임,
- 공급업체 및 하청업체와의 관계,
- 환경 발자국 감소를 통한 지구 보호.

본 협정은 115 년의 역사를 통해 발전시켜온 그룹의 인본주의적 가치에 근원을 두고 있다. 본 협정은 2004 년 10 월 12 일의 기본적 사회권 선언의 연장선에서 이를 새로운 경제 및 사회적 요구에 맞게 현대화하여 강화한다. 본 협정은 정직한 글로벌 사회적 대화에 기반을 두고 여러 이해 관계자들의 이익을 보다 잘 반영하며 다른 글로벌 협정을 가능하게 한다.

르노그룹과 르노그룹협의회 그리고 국제통합제조산별노련은 모두 세계화된 경쟁 환경에서 기업의 경쟁력과 영속성은 경제적 성과와 사회적 발전을 통해서만 보장될 수 있다고 확신한다.

목차

제 1 장 보편 규범 - 기본적 사회권 존중

제 2 장: 사회적 책임

제 3 장: 공급업체 및 하청업체와의 관계

제 4 장: 지역사회에 대한 책임

제 5 장: 모두를 위한 환경 보호 및 지속 가능한 이동성

제 6 장: 협정 이행 및 후속조치 방법

제 7 장: 효력 규정

제 1 장: 보편 규범 - 기본적 사회권 존중

르노그룹은 본 협정을 통해 2004년 10월 12일 기본적 사회권 선언서에 서명하면서 행한 약속을 재확인하고 공고히 한다.

르노그룹은 **작업장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언(1998 년)**에 기술된 원칙을 준수한다.

- 아동노동의 효과적인 폐지,
- 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐,
- 고용 및 직업상의 차별 철폐,
- 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정.

이러한 원칙은 다음 ILO 협약으로 전개된다.

- 취업상 최저 연령 협약(1973 년, 제 138 호) 및 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1989 년, 제 182 호),
- 강제 노동에 관한 협약(1930 년, 제 29 호 및 1957 년, 제 105 호),
- 고용 및 직업상의 차별 철폐에 관한 협약(1958 년, 제 111 호),
- 동일 가치 노동에 대한 동일 보수에 관한 협약(1951 년, 제 100 호),
- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1948 년, 제 87 호),
- 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약(1949 년, 제 98 호),
- 노동조합 활동에 대하여 불이익을 주지 않을 것을 규정하는 노동자 대표에 관한 협약(1971 년, 제 135 호).

또한 르노그룹은 2001년 7월 26일 특히 인권과 관련된 보편적 원칙을 수용하고 유엔 주도하에 채택된 글로벌 콤팩트(Global Compact)에 가입했다. 르노그룹은 글로벌 콤팩트에 따라 모든 형태의 부패에 반대한다. 르노그룹은 르노그룹 윤리강령과 다양한 소통 및/또는 교육 장치를 통해 직원들에게 이 문제에 대한 경각심을 일깨우고 있다.

르노그룹은 2000 년 6 월 27 일 채택되어 2011 년 5 월 수정된 다국적 기업에 대한 OECD 지도원칙 및 1982 년 채택된 ILO 협약 제 158 호를 준수한다. 또한 ISO 26000 을 표준으로 인정한다.

제 2 장: 사회적 책임

르노그룹은 전세계 모든 직원들을 존중하고 이들의 발전을 지원한다.

사회적 대화 진작

르노그룹은 그룹의 모든 회사에서 선거 또는 노조 가입을 통해 대표성을 부여받은 직원들이 직원을 대표할 수 있도록 한다.

르노그룹은 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 ILO 협약(1948 년, 제 87 호)에서 정한 원칙에 따라 노조 가입 및 책임과 관련하여 결사의 자유를 철저히 존중한다.

결사의 자유에 대한 인정은 직원 각자의 가입 결정권을 포함한다. 또한 르노그룹은 단결권 및 단체교섭권에 관한 ILO 협약 제 98 호의 규정을 준수한다. 따라서 르노그룹은 직원들의 단결권을 존중하고 이에 대하여 철저히 중립을 유지한다. 협정 체결자들은 이에 대한 직원 각자의 선택을 존중할 것을 약속한다.

르노그룹협의회는 경영진과 직원 대표자들이 르노그룹 전체 차원에서 소통하는 더없이 좋은 대화의 장이다. 이 대화는 특별위원회의 회의가 되었건 총회가 되었건 정기적인 만남을 통해 실현된다. 특히 르노그룹의 주요 변화를 예측하고 지원할 수 있게 한다.

작업장에서의 건강, 안전 및 삶의 질을 위한 행동

직원들의 건강과 안전을 보호하고 작업장에서의 삶의 질을 개선하는 것은 르노그룹이 추구하는 주요 목표이다.

르노그룹은 ‘9 가지 예방 일반 원칙¹’에 기반을 두고 관리자, 직원, 건강 및 안전 전문가, 직원 대표가 각자의 책임 분야에 따라 참여하게 되는 ‘예방, 건강 및 안전, 작업환경’ 정책을 밝혔다. 르노그룹은 예방, 건강 및 안전 관리 시스템을 통해 진단을 하고 실행 계획을 수립할 수 있다.

육체와 정신의 건강을 보호하기 위해 직장생활 전반에 걸쳐 전담팀이 직원을 동반한다. 르노그룹은 직업상의 위험요인을 예방하고 작업장의 인체공학을 지속적으로 개선한다. 그룹이 취한 조치는 주로 직업활동을 수행하면서 발생하거나 발전될 수 있는 질병, 특히 근골격계 장애를 예방하는 데 중점을 두고 있다. 전기적 위험, 도로상의 위험, 화학적 위험과 같이 새롭게 대두되거나 진행중인 위험은 특별한 조치를 요한다.

르노그룹은 전자기장 분야에 대한 지식 향상에 각별히 주의를 기울이고 있으며, 그룹의 예방 정책에도 이를 최대한 반영한다.

르노그룹은 건강과 관련하여 직원들에게 심혈관 위험, 담배, 알코올, 기타 약물 중독, 수면, HIV/AIDS, 성병(STD) 등의 문제에 대해 필요한 정보와 예방법을 알리는 활동을 적극 지원한다.

회사는 기존의 활동에서 한걸음 더 나아가 다음 4 가지 기본 원칙에 따라 기업의 주도적 활동을 장려하는 행보를 추진한다.

- 건강 및 안전,
- 작업 환경 및 공간,
- 직장생활과 개인생활의 균형,
- 일상적 관리.

르노그룹은 상기 분야에서 모범 사례를 활용하고 일반화하여 작업장에서의 삶의 질 개선에 대한 그룹의 의지를 천명한다.

¹9 가지 예방 일반 원칙: 위험요인 회피, 회피할 수 없는 위험요인 평가, 위험요인 원천 제거, 직원에게 적합한 업무 할당, 기술의 발전 상황 고려, 위험한 것을 위험하지 않은 것 또는 덜 위험한 것으로 대체, 예방 계획 수립, 개인 보호 조치에 우선권을 둔 집단 보호 조치 채택, 직원들에게 적절한 지시사항 하달.

고용 및 능력 관리

르노그룹은 직원들을 위한 고용 촉진을 약속한다.

르노그룹은 역동적인 능력 관리를 통해 기업 환경의 변화를 가장 잘 예측할 수 있다고 확신한다. 이에 따라 그룹은 르노그룹협회의 특별위원회에 기업 환경의 변화에 대처하기 위해 추진한 각종 사업과 정책을 설명한다.

르노그룹은 그룹 정책의 일환으로 직원들이 스스로 전문성을 개발하는데 앞장설 수 있도록 최선을 다하고 있다. 모든 직원은 회사에 재직하는 동안 작업장의 위치, 나이, 직책에 관계없이 원활한 직무 수행과 전문 경력을 쌓는 데 필요한 교육 프로그램을 이용할 수 있다.

빠르게 성장하는 시장에서 르노그룹은 자사 제품의 수익성과 산업 및 상업 운용의 경쟁력에 힘입어 고용 적격자를 발굴하고 고용을 확대하며 경제와 사회의 발전에 기여하고 있다.

자동차 시장이 다양화되고 수요가 급변하는 상황에서 르노그룹은 직원 대표 및 노조와 대화를 통해 기업의 이익과 관련 직원의 삶의 질 사이에 최상의 균형을 찾고자 노력하고 있다. 해당 조치는 국가의 법률과 사회적 대화의 현지 조건을 준수하며 실행한다.

조직개편이나 구조조정 시 르노그룹은 필요할 때마다 전문 교육 프로그램을 가동하더라도 그룹내의 직종전환자와 재취업자를 가능한 한 우선적으로 채용할 것을 약속한다.

고용과 능력에 관한 조치는 본 협정의 후속조치에서 특별한 관심의 대상이다.

보수, 유급휴가권, 사회보장

르노그룹은 노동에 대한 정당한 보수 원칙을 인정하고 동일 가치 노동에 대해 동일 보수를 지급한다는 ILO 협약 제 100 호의 규정을 준수한다.

르노그룹은 노동시간이 국내법 또는 해당 국가의 단체 협약에 정해진 시간을 초과하지 않도록 약속한다.

르노그룹이 진출한 국가의 법률과 관습에 따라 직원들에게 유급휴가권을 실질적으로 부여한다.

르노그룹은 그룹이 진출한 세계 모든 곳에서 사망, 장애, 업무상 사고 또는 직업병 발생 시 직원과 그 가족에게 충분한 보호를 제공한다.

다양성 장려

르노그룹은 ILO 협약 제 111 호에 따라 어떠한 이유로도 고용 및 직업상의 관계에 불이익을 주지 않는다는 원칙을 가지고 있다. 그룹은 남녀 불문하고 개인의 자질을 고려하여 직원을 채용하고 개인의 존엄성과 성, 연령, 인종적 기원, 실제 또는 가상의 특정 민족 소속 여부, 사회적, 문화적 또는 민족적 출신, 가정상황, 노조활동, 성적 선호, 장애, 정치적 또는 종교적 견해를 존중하며 이에 대하여 어떠한 차별도 하지 않는다.

르노그룹은 다양성 정책의 일환으로 다음과 같은 활동분야를 우선적으로 추진한다.

남녀 혼합

르노그룹은 기업에서 여성의 위치에 대한 특별 조치를 실시한 바 있으며, 이는 직원 채용과 경력 관리 및 국제적 수준의 여성 네트워크 개발이라는 측면에서 인사관리의 일대 혁신으로 받아들여 지고 있다.

장애

르노그룹은 통합을 위한 특수 조치, 작업장 조정, 직원들에 대한 소통 강화 조치, 네트워크 개발 등을 통해 그룹내에서 장애가 있는 직원들의 통합을 용이하게 한다.

출신

르노그룹은 그룹이 진출한 모든 국가에서 팀의 문화적·사회적 다양성을 촉진한다.

연령

르노그룹은 세대간의 균형을 도모하고 직장생활 전반에 걸쳐 직원들을 동반한다. 그룹은 연장자의 경험과 지식 그리고 노하우를 중시하고 신입사원의 교육과 직업통합에 힘을 쏟는다.

제 3 장: 공급업체 및 하청업체와의 관계

기본권 존중은 공급업체 및 하청업체 선정에서 가장 중요한 기준이다.

르노그룹은 공급업체와 하청업체에게 본 협정을 알린다. 그리고 본 협정의 제 1 장에 언급된 기본적인 사회권을 자신들의 회사에서 실행하도록 요구한다.

필요한 경우 르노그룹의 지원을 받아 시정 계획을 실행한다. 위반사항이 적발된 후에도 이를 시정하지 않으면 해당 기업과의 관계 단절을 포함한 여러 조치를 취하게 된다.

이런 약속으로 인하여 르노그룹이 공급업체나 하청업체의 법적 책임을 대신하지는 않는다.

제 4 장: 지역사회에 대한 책임

르노그룹은 자동차 제조업체로서 지역사회에 대한 책임에 부합되는 방식으로 활동을 한다.

그룹의 활동은 다음 3 가지 우선 추진 분야에서 이루어진다.

교육 프로젝트 지원

르노그룹은 혁신적인 교육 프로그램을 통해 교육 프로젝트에 참여하면서 교육활동을 지원한다. 지방자치단체와 협력하여 직원들과 함께 진행하는 이 활동은 세계를 향해 문을 열고 시민정신을 함양하는 데 적합하고 구체적으로 미래의 능력을 개발하는 데 기여한다.

자동차 산업에 젊은 인력 유치 촉진

르노그룹은 여론조성 및 교육과 통합을 위한 다양한 활동을 통해 기업에 젊은 인력을 유치하는 데 앞장서고 있다.

르노그룹은 지역적으로 형편이 어려운 청년들의 교육에 참여하고 있다. 게다가 그룹은 특히 견습의 형태로 대안교육의 개발을 장려하고 있다.

또한 다수의 국가에서 르노재단을 통해 표적화된 고등교육 활동을 실시하고 있다.

도로안전 증진

개인 이동성의 세계에서 모든 형태의 발전에 민감한 르노그룹은 자사 자동차에 최신 보호 기술 및 사고 방지 기술을 탑재하고 아동, 청소년, 전문가, 학자 등 모든 대중에게 도로 안전에 관한 교육을 실시하고 있다.

제 5 장: 모두를 위한 환경 보호 및 지속 가능한 이동성

르노그룹의 환경 정책은 특히 다음과 같은 분야에 초점을 맞추고 있다.

환경을 보호하는 제품 및 서비스의 제안

르노그룹은 ECO2 프로그램과 특히 전기 자동차를 통해 대대로 자사 자동차가 사용주기와 재활용 과정에서 환경에 남기는 발자국을 개선하고자 최선을 다하고 있다.

그룹 전체에 환경 경영 실시

르노그룹은 재생 불능 자원의 제어, 소음공해 감소, 폐기물 배출 감소 및 화학물질 사용 감시에 참여하며 기업의 목표와 현지의 환경 상황을 결합하여 활동에 우선권을 부여하고 있다. 그룹의 생산공장은 ISO 14001 인증을 받았다. 르노그룹은 기존의 설비와 기술을 개선하는 작업을 하고 있다.

환경에 미치는 영향 제거 또는 감소

르노그룹은 환경 과제에 호응하여 직·간접적인 온실가스 배출원을 확인하고 측정하여 점진적으로 감소시킬 수 있는 조치를 실시하고 있다. 르노그룹은 천연자원 고갈, 산성화, 부영양화와 같이 환경에 미치는 기타 영향을 감소시키는 데 적극 참여하고 있다. 또한 다가올 세대를 위해 자동차에 신기술을 도입하여 도시의 공기 품질을 개선하기 위해서도 최선을 다하고 있다.

환경 커뮤니케이션 조직

르노그룹이 이상의 방침을 실현하기 위해서는 모든 직원들의 참여가 불가피하다. 이를 위해서는 환경 정책의 주요 방향을 알리는 것 뿐만 아니라 미래의 자동차 기술 발전과 주요 환경 과제에 비추어 경우에 따라 작업장에 필요한 지식은 물론 주요 부문의 전문기술과 과제 이해를 망라하는 교육을 통해 직원들의 능력을 조정해야 한다.

제 6 장: 협정 이행 및 후속조치 방법

르노그룹 경영진과 르노그룹협의회 회원들은 국제통합제조산별노련과 공동으로 본 협정의 실질적인 이행을 지켜보고 있다.

본 협정은 여러 국가의 언어로 번역되어 제7장에 명시된 르노그룹 산하 회사의 모든 직원과 특히 경영진에게 전달된다.

본 협정의 후속조치는 르노그룹협의회 및 국제통합제조산별노련과의 대화를 통해 이루어진다.

- 매년 르노그룹협의회 총회가 열릴 때 경영진이 후속조치 논의를 위해 르노그룹협의회 정회원과 옵서버 그리고 국제통합제조산별노련의 대표가 참가하는 회의를 개최한다.
- 후속조치 논의를 위한 회의는 경영진 대표, 르노그룹협의회 특별위원회 회원, 국제통합제조산별노련 대표로 구성된 위원회에서 준비한다. 본 협정이 체결되면 위원회가 첫 회의를 열고 협정 후속조치를 취급하기 위한 구체적인 방법을 정한다.
- 협정 체결자는 매 3년마다 협정 적용에 대한 전체 결산을 실시하고 이와 동시에 필요한 조정 조치를 검토한다.

잠재적 문제 처리

협정 체결자들은 본 협정의 이행 과정에서 문제가 발생하는 경우 최단기간 내에 해결책을 찾기 위한 행동계획을 신속하게 채택할 수 있도록 가능한 한 빨리 서로 알려야 한다.

협정 체결자들에게 알려진 현지의 문제는 먼저 현지의 사회적 대화를 통해 검토한다. 르노그룹은 그러한 대화에 우호적인 조건을 조성할 것을 약속한다. 필요한 경우 국가와 지역 그리고 르노그룹 차원에서 해결책을 강구한다.

이러한 상황에서는 상호 신뢰할 수 있는 분위기가 조성되어야 하는 만큼 협정 체결자들은 대화를 통해 여러 대책을 검토하며 해결책을 찾는 데 주력하고 대화 내용에 대해 기밀을 유지해야 한다.

제7장: 효력 규정

본 협정은 프랑스 법의 적용을 받는다. 그리고 체결일로부터 불특정 기간 동안 르노그룹 산하의 모든 회사, 즉 르노가 직간접적으로 자본의 과반 이상을 소유하는 모든 회사에 적용된다.

상기 조건을 충족시키는 새로운 회사가 나타나는 경우 협정 체결자들은 해당 회사의 본 협정 가입조건 및 관련 행동계획을 함께 심사한다. 단, 본 약정의 제1장에서 언급한 기본적 사회권은 지체없이 적용되어야 하므로 심사에서 제외한다.

본 약정의 규정은 2004년 10월 12일에 채택된 기본적 사회권 선언의 규정을 대체한다. 언어 버전들 사이에 내용이 상충하는 경우 프랑스어 버전이 우선 적용된다.

2013년 7월 2일 Boulogne-Billancourt에서.

르노 그룹 대표:

Marie-Françoise DAMESIN

그룹 HR 총괄 매니저

국제통합제조산별노련 대표:

Jyrki RAINA

사무총장

르노그룹협의회 대표:

Jocelyne ANDREU

르노그룹협의회 비서

르노그룹협의회 대표:

Joaquin ARIAS-GALLEGO – CC.OO.

르노그룹협의회 비서

Michel BARBIER – FO

르노그룹협의회 비서

Manuel CHAVES – CGTP

르노그룹협의회 비서 대리

Fred DIJOUX – CFTD

르노그룹협의회 비서

Claudia HAUTZINGER-BARTOSCH – GPA

르노그룹협의회 비서

르노그룹협의회 대표:

Aziz KHENSOUS – CGT

르노그룹협의회 비서

Leandro MARTIN-PUERTAS – UGT

르노그룹협의회 비서

Nicolae PAVELESCU – SAD

르노그룹협의회 비서

Claudio TARLARINI – FISASCAT-CISL

르노그룹협의회 비서

Eric VIDAL – CFE-CGC

르노그룹협의회 비서