

## 주얼리 산업의 노동안전보건기준

- 주얼리산업관행책임위원회의 행동강령을 중심으로 -

김 재 민 (서울노동권익센터 연구위원)

### I. 서론

1970년대 주얼리 산업은 산업수출 전략의 일환으로 각광받으며 종로 지역에 귀금속 거리가 조성되기 시작했다. 당시 종로지역 주얼리 산업은 5인 미만 영세사업장에서 주얼리를 주로 제조하였다. 80년대 중반에는 내수시장이 확대되면서 서울 종로지역을 중심으로 주얼리 제조·판매업체가 집적되기 시작했다. 1991년 보석 수입 전면 자유화와 1997년 외환위기, 해외명품 수입확대 등으로 시장이 축소되고 어려움을 겪었지만 극복해왔다. 2015년 서울시는 육성해야할 제조업으로 주얼리 제조업을 지정하고, 주얼리산업의 활성화를 위한 컨트롤 타워로서 서울주얼리지원센터를 개관하였다. 현재 서울주얼리지원센터는 공동브랜드 개발, 보석감정 지원, 전문 인력 교육 등을 지원하고 있다.

고부가가치 도심형 제조업으로 각광받는 주얼리 산업이지만 노동환경은 열악하다. 2018년 주얼리 노동자들이 근로계약서를 쓰지 않거나 4대 보험조차 가입하지 못한다는 사실이 알려졌다. 주얼리 제조 시 노동자들은 청산가리, 황산 등 유해물질에 노출되고 있지만 보호장비와 환기장치가 없는 사업장에서 일하고 있으며 유해물질 사용 시 받아야 하는 특수건강검진 조차 받지 못하고 있는 것으로 드러났다. 이에 주얼리 노동자들은 노동

## 2 주얼리 산업의 노동안전보건기준

조합을 설립하였고 금속노조 서울지부 및 시민단체가 참여하는 주얼리노동자권리찾기사업단을 결성하여 주얼리 노동자의 노동권익을 위한 활동을 하고 있다. 하지만 국내 주얼리 산업은 최근에서야 노동권 보장을 위한 활동이 본격적으로 시작된 만큼 주얼리 노동자의 노동환경 개선해 온 사례를 찾기가 쉽지 않은 상황이다.

우리나라와 달리 해외 주얼리 산업에는 지속가능한 주얼리 산업을 위한 기준과 이를 인증하는 시스템이 존재한다. 주얼리 업계의 지속가능한 주얼리업을 위한 기준과 인증시스템의 시작은 1990년대 국제사회의 피의 다이아몬드(conflict diamonds) 불매운동이다. 1998년 영국의 시민단체 글로벌 워치(Global Witness)는 국제 다이아몬드 기업 드비어스가 앙골라민족완전독립동맹이 내전 중 전쟁비용을 마련을 위해 아동을 착취하여 생산한 다이아몬드를 구입하고 있음을 폭로하였고, 전 세계적으로 피의 다이아몬드 불매운동이 일어났다. 피의 다이아몬드 불매운동이 확산되자 다이아몬드 생산과정과 판매를 감시하는 킴벌리 프로세스(kimberley process)가 시작되었다. 킴벌리 프로세스는 다이아몬드 채굴, 제조, 생산, 판매의 과정에서 아동노동과 같은 인권유린, 환경파괴가 발생한 지역의 다이아몬드 유통을 제한하는 프로그램이다. 킴벌리 프로세스에는 현재 우리나라를 비롯한 전 세계 55개 국가가 가입하고 있다(이영면 외, 2013).

킴벌리 프로세스 이후 주얼리 산업계는 귀금속의 윤리적인 생산을 위한 지속적인 노력을 하고 있는데, 그 중 하나가 주얼리산업책임관행위원회(Reasonable Jewellery Council: RJC, 이하 책임위원회) 행동강령과 인증 시스템이다. 책임위원회는 주얼리 기업이 주축이 되는 국제 비영리단체로 회원 기업이 지켜야 할 지켜야 할 행동강령을 제시하고 회원 기업이 이를 따르도록 하는 인증시스템을 운영하고 있다. 이 글은 주얼리산업관행책임위원회 소속 회원 기업에 요구하는 행동강령 중 노동안전보건 분야 기준과 인증 시스템을 소개하고자 한다. 그 다음 주얼리산업관행책임위원회의 행동강령과 인증시스템이 우리에게 주는 시사점을 간략히 논하고자 한다.

## II. 주얼리산업관행책임위원회의 행동강령

### 1. 주얼리산업관행책임위원회(RJC) 소개

주얼리산업관행책임위원회는 2005년에 설립된 국제 비영리기관으로 주얼리 산업에서 세계적으로 신뢰할 수 있는 채굴, 생산, 유통, 판매하는 공급망(supply chain)을 만드는데 주요 목적이 있다. 책임위원회는 2005년 BHP Billiton, Rio Tinto, Tiffany & Co 및 Cartier와 같은 주요 광업 및 보석 브랜드와 Jewelers of America와 같은 무역 협회에 의해 설립되었다. 현재 회원기관은 티파니(Tiffany&Co.), 피아제(Piaget), 까르띠에(Cartier), 부쉐론(BOUCHERON) 등 유명 주얼리 브랜드 업체가 참여하고 있으며 현재 전 세계적으로 1,100여개 업체 및 협회가 가입하고 있다.

[그림 II - 1] 주얼리산업관행책임위원회 가입한 주얼리 기업 및 협회



자료: RJC 홈페이지

(<https://www.responsiblejewellery.com/members/certified-members/>)

## 2. 주얼리산업관행책임위원회의 행동강령

### 1) 행동강령의 구성

주얼리산업관행책임위원회는 주얼리 업계 공정의 모든 단계, 즉 원석 채굴에서부터 주얼리 판매까지 주얼리 산업 전체에 행동강령을 적용하도록 요구하고 있다. 책임위원회가 2013년과 2019년에 발표한 행동강령(Code of Practice)은 모든 책임위원회 소속 회원 기업이 지속가능한 주얼리 산업이 되도록 하기 위해 지켜야 하는 윤리, 인권, 사회, 환경에 대한 강령을 말한다(RJC, 2019a: 24). 책임위원회의 행동강령은 주얼리 산업의 채굴, 제조, 유통의 전 과정에서 회원 기업이 관련 법과 제도를 준수하고 장인, 영세사업자, 광산 주변에 사는 원주민, 노동자 등 주얼리 산업에 참여하는 모든 이들을 보호하며 환경파괴를 최소화하기 위한 내용을 포함한다.

우선 책임위원회의 행동강령은 총 6개로 분야로 구성되어 있다. 6개의 분야는 '일반적으로 갖춰야할 필수 조건', '지속가능한 공급망과 인권', '취약계층 배려', '노동기본권과 노동조건 보장', '건강·안전 보장과 환경 보호', '윤리적인 귀금속보석 생산', '지속가능한 광업'으로 구성된다. 각 6개 분야는 다시 총 42개의 조항으로 구성되는데, 42개 조항별로 각각 지켜야 할 행동강령(Code of Practice)이 존재한다(〈표II-1〉 참조). 6개 분야 중 노동 분야는 COP 15~22 조항으로, 총 8개의 조항 구성되어 있으며 30개의 행동강령으로 구성된다. 이 중 건강과 안전 분야 환경보호 분야 같이 묶여져 있는데, 이중 건강과 안전에 관한 조항은 COP 23과 COP25로, 총 2개 조항이며 13개의 행동강령으로 이루어져 있다. 각 조항을 구성하는 행동강령의 내용은 다음 장에서 살펴본다.

노동 분야 8개 조항의 내용을 살펴보면 노동법에 따른 근로계약 및 노동조건 준수, 장시간 노동금지, 적정 임금 지급, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 해결 절차 마련과 피해 예방, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 노동자

조직화와 단체교섭 보장, 차별금지로 구성된다. 건강과 안전 분야의 조항은 작업장에서의 노동자, 자영업자, 영세상인의 건강과 안전을 보호, 유해물질 관리로 구성된다.

## 2) 행동강령의 연계와 특성

주얼리산업관행책임위원회의 행동강령은 UN, ILO 관련 분야의 국제기구의 협약 및 강령, OECD의 국가 간 목표를 근거로 한다. 따라서 책임위원회는 회원 기업이 책임위원회 고유의 기준이 아닌 국제 기준을 준수해야 인증 받을 수 있음 명시하고 행동강령을 UN의 지속가능발전목표(SDGs:Sustainable Development Goals)의 17개 목표와 연계하여 제시한다(RJC, 2019a: 6). UN의 지속가능발전목표란 2015년 제 70차 UN총회에서 결의한 의제로서 2030년까지 지속가능발전의 이념을 실현하기 위한 인류 공동 17개 목표를 말한다. 지속가능발전목표는 '단 한 사람도 소외되지 않는 것(Leave no one behind)'이라는 슬로건을 내걸고 있으며 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십의 5개 영역으로 나누어 인류가 나아가야 할 방향성을 17개의 목표와 169개 세부 목표로 제시하고 있다.

책임위원회는 '노동 기본권과 노동조건의 보장' 분야의 조항과 행동강령을 UN의 지속가능발전목표 중 '1. 빈곤층의 감소와 사회안전망 강화', '2. 식량안보와 지속가능한 농업', '4. 모두를 위한 양질의 교육', '5. 성평등 보장', '8. 좋은 일자리 확대와 경제성장', '10. 모든 종류의 불평등 해소' 5개 목표와 연계한다. 건강과 안전 분야의 조항과 행동강령은 지속가능발전목표 '3. 건강하고 행복한 삶', '6. 건강하고 안전한 물관리', '7. 에너지의 친환경적 생산과 소비', '13. 기후변화대응' 4개 목표를 연계한다.

6 주얼리 산업의 노동안전보건기준

<표 II-1> 주얼리산업관행책임위원회의 6개 분야 42개 조항, 지속가능발전목표와 연계

분야	조항		지속가능발전목표(UN-SDGs)	
일반적으로 갖춰야 할 필수 조건 (General requirement) COP 1-4	1	법률 준수(legal compliance)	12	지속가능한 생산과 소비 (Responsible consumption and production)
	2	정책 및 구현(policy and implementation)		
	3	COP 공유와 현황보고(reporting)	16	인권, 정의, 평화와 강력한 제도 (Peace, justice and strong institutions)
	4	투명 회계(financial acconts)		

분야	조항		지속가능발전목표(UN-SDGs)	
지속가능한 공급망과 인권 보장 (사전 현장실사 (Responsible supply chains, human rights and due diligence) COP 5-14	5	지속가능한 사업파트너(business partners)	1	빈곤층 감소와 사회안전망 강화 (No poverty)
	6	인권 보장(human rights)		2
	7	분쟁 또는 위험지역에서 지속가능한 자원 조달 시 사전 실사 실시(Due diligence for responsible sourcing from conflict-affected and high-risk areas)	5	
	8	장인과 소상공인으로부터 직접 자원 조달 과정(Sourcing directly artisanal and small-scale mining)		9
	9	비공식 귀금속 재활용업자로부터 최종 귀금속 소비자까지 자원의 조달과정(Sourcing post-consumer industrial precious metals directly from informal recyclers)	10	
	10	지역개발(Community development)		11
	11	뇌물 또는 뇌물성 현물 지급 금지 (Bribery and facilitation payments)	17	
	12	계약 상대방의 검은돈 여부 파악(Know Your Counterparty: money laundering and finance of terrorism)		
	13	모든 공급망의 감시(Security)		
	14	전체 공급망에서 출처 요구(Provenance claims)		

8 주얼리 산업의 노동안전보건기준

분야	조항		지속가능발전목표(UN-SDGs)	
<b>노동 기본권과 노동 조건의 보장</b> (Labour right and working conditions) COP 15-22	15	근로계약서 작성 등 일반 노동 조건의 준수(General employment terms)	1	빈곤층 감소와 사회안전망 강화 (No poverty)
	16	주 48시간 이상 근무(연장 제외) 등 장시간 노동의 금지 (Working hour)		2
	17	적정 보수(Remuneration)	4	
	18	직장 내 괴롭힘, 고충 해결 등을 위한 절차 마련과 피해자 보호(Harassment, discipline, grievance, procedures and non-retaliation)		5
	19	아동노동의 금지(Child labour)	8	
	20	강제노동의 금지(Forced labour)		10
	21	결사와 단체교섭의 자유(Freedom of association and collective bargaining)		
	22	인종, 종교, 성별, 성적지향, 국적, 장애 등 차별금지 (Non-discrimination)		

분야	조항		지속가능발전목표(UN-SDGs)	
<b>건강과 안전, 환경 보호</b> (Health, safety and environment) COP 23-27	23	작업장에서의 노동자 건강과 안전(Health and safety)	3	건강하고 행복한 삶 (Good health and well-being)
	24	친환경적인 관리(Environmental management)		6
	25	사업장 내 MSDS 정보 배치 등 유해물질 관리(Hazardous substances)	7	
	26	쓰레기와 배기가스 배출 줄이기(Wastes and emissions)		13
	27	천연물질의 사용(Use of natural resources)	16	
유리적인 귀금속 보석 생산 (gold, silver, PGM, diamond and coloured gemstone products) COP 28-30	28	주얼리 생산 공개(Product disclosure)		
	29	김벌리 프로세스의 인증과 세계다이아몬드협회의 보증 시스템 참여(Kimberley Process Certification Scheme and Diamond Council System of Warranties)		
	30	독립적인 귀금속의 등급, 분석, 감정평가(Grading, analysis and appraisal)		

10 주얼리 산업의 노동안전보건기준

분야	조항		지속가능발전목표(UN-SDGs)	
지속가능한 광업 (responsible mining) COP 31-42	31	추출산업 투명성 이니셔티브(ITI)의 규정 준수(Extractive Industries Transparency Initiative)	6	건강하고 안전한 물관리(Clean water and sanitation)
	32	지역개발과 지속적인 사회적경제적 웰빙에 기여하는 채굴 산업 이해관계자 참여(Stakeholder engagement)	7	에너지의 친환경적 생산과 소비 (Affordable and clean energy)
	33	원주민의 인권 등 권리 보장과 무상 동의 필요(Indigenous peoples and free prior informed consent)	9	산업혁신과 사회기반시설 확충 (Industry, innovation and infrastructure)
	34	환경과 사회에 대한 영향평가 실시(Impact assessment:ESIA)		
	35	장인, 영세 광업자 등과 이해관계자 거버넌스(Artisanal and small-scale mining and large-scale mining)	11	지속가능한 도시와 주거지 (Sustainable cities and communities)
	36	광업으로 인한 비자발적 재이주 최소화(Resettlement)	12	지속가능한 생산과 소비 (Responsible consumption and production)
	37	환경, 노동자 등 각종 위험에 대한 비상대응 계획 세우기 (Emergency response)	14	해양생태계 보전(Life below water)
	38	생태 다양성 보호(Biodiversity)		
	39	광물 부스러기와 암석의 낭비 최소화(Tailing and waste rock)		
	40	ICMC에서 청산가리(시안화물) 사용 기준 인증(Cyanide)	15	육상생태계 보전(Life on land)
	41	국제 기준에 따른 수은의 사용과 최소화 (Mercury)		
	42	지속가능한 광산의 재생과 폐쇄(Mine rehabilitation and closure)		
		17	지구촌 협력 파트너십 (Partnerships for the goals)	

자료: RJC 2019 Code of Practices.

## II. 주얼리 노동안전보건 분야의 행동강령

### 1. 노동

노동 기본권과 노동조건 보장 분야는 총 8개의 조항으로 구성되어 있으며 각 조항별로 지켜야할 총 30개의 행동강령을 제시한다. 또한 행동강령은 어떤 조약과 법을 근거로 하고 있으며 어떻게 지켜야 하는지에 대한 구체적 설명을 제공하는 실행지침(Code of Practices Guidance)<sup>1)</sup>이 있다. 실행지침에 의하면 주얼리 산업의 노동조건은 『ILO의 괜찮은 일자리 지표: 개념과 정의 (Decent Work Indicator: Concepts and Definitions, 2013)』 보고서 등 ILO<sup>2)3)4)</sup>와 OECD<sup>5)</sup>, SAI<sup>6)</sup>에서 제시하는 노동기준을 근거자료로 하고 있다(RJC, 2019b). 즉 책임위원회의 자의적인 기준이 아닌 국제 노동기준 및 좋은 일자리 기준을 근거로 행동강령을 마련하였으며 회원 기업에 대한 인증시스템을 통해 행동강령을 준수하고 있는지 확인한다. 이 장에서는 노동 기본권과 노동 조건 분야의 조항별 행동강령에 어떤 내용이 담겨져 있는지 살펴보고자 한다.

1) RJC(2019), *Code of Practices: Guidance*. RJC: England&Wales.

[https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC\\_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf)

2) ILO(2013), Decent Work Indicators: Concepts and Definitions

[https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS\\_229374/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang-en/index.htm)

3) ILO, Governance and Tripartism Department (Governance)

<https://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>

4) ILO(2012), Overview of Apprenticeship Systems and Issues

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_190188.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf)

5) OECD(2004), Glossary of Statistical Terms

<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6228>

6) SAI(2016), Guidance Document for Social Accountability 8000(SA8000®:2014)

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.viewDocument&documentid=563&documentFormatId=1166&vDocLink>

1) COP 15. 근로계약서의 작성 등 일반 노동 조건의 준수

- 15.1: 회원 기업은 피고용인을 고용하기 전에 피고용인이 이해할 수 있는 언어로 임금, 노동시간, 노동조건을 설명하고 고용관계를 맺어야 한다.
- 15.2: 회원 기업은 위장된 실습 제도, 반복적인 단기간 고용계약 체결, 하도급 계약, 재택근무 배치 시 피고용인과의 근로계약에 따른 합법적 노동조건과 사회보장을 준수해야 한다.
- 15.3: 회원 기업은 생산단가, 임금, 모든 피고용인(전시간 근로, 파트타임 근로, 계절근로 포함)의 노동시간까지 포함하여 책정한 기록을 보관해야 한다.

2) COP 16. 노동 시간

- 16.1: 회원 기업은 해당 법률에 의한 노동시간을 준수해야 한다. 일반적인 주당 근로시간은 연장근무 시간이 포함되지 않고 최대 48 시간이다.
- 16.2: 사업 필요성으로 인해 (노동자에게) 초과근무를 요구해야 한다면 회원 기업은 다음의 사항을 지켜야 한다.:
  - a. 회원 기업은 노동자들이 자발적 시스템 안에서 연장근무를 하도록 노력해야 한다. 연장근무는 법률과 단체협약을 준수해야 하고 COP 16 조항과 근로계약 따라 지켜져야 한다.
  - b. 어떠한 상황에서도 연장 근무는 자발적인 시스템, 법률, 단체협약을 준수해야 한다. 직원이 퇴근할 수 없는 연장근무의

부과나 또는 강요(학대, 해고 위협 또는 기타)는 금지되며 초과근무를 거부한다고 해서 처벌이나 갑질을 해선 안된다.

- c. 주당 정규 근무시간과 연장근무 시간의 합은 법과 단체협약에 따라 예외 상황이 아닌 이상(예: 최대생산, 사고, 위급상황 등)인 경우에 한해 최대 60시간을 넘지 말아야 하며 제대로 지키고 있는지 COP 16 행동강령으로 평가해야 한다. 또한 회원 기업은 모든 상황에서 노동자의 건강과 안전을 보호할 수 있는 적절한 조치를 취해야 한다.

16.3: 회원 기업은 ILO 14번 행동강령에 따라 모든 노동자는 7일 연속 근무 시 최소 1일의 휴일을 제공해야 한다. 단 휴일에도 근무해야 한다면 다음의 경우에만 허용한다.:

- a. 단체협약과 해당 법률에 의거하여 적절한 휴식시간을 포함한 평균 근로시간을 허용한다.
- b. 가장 많은 시간을 일하는 최대 생산기간의 경우 노동자들이 자발적으로 일해야 한다. 최대 생산기간에 일한 노동시간은 해당법률과 단체협약에 따라 적절한 수준의 임금이나 수당을 지급하거나 또는 최소한 해당 업계 기준과 동일한 할증 금액을 지급해야 한다.

16.4: 회원 기업은 출산휴가, 육아휴직을 포함한 모든 법적 의무 공휴일과 휴가를 노동자에게 유급으로 제공해야 한다. 해당 법률이 존재하지 않는 경우에는 ILO 132번 협약에 따라 3주간 유급 휴가를 제공해야 한다. 가족을 돌보아야 하는 직원을 위한 특별 휴가 또는 근로시간 조정은 성별에 관계없이 모든 직원에게 적용된다.

16.5: 회원 기업은 해당 법률에 따라 근무일에는 모든 직원에게 휴게 시간을 제공해야 한다. 해당 법률이 없으면 회원 기업은 6시간 이상 일하는 노동자에게 1회 이상 적절한 연속 휴게 시간을 제공해야 한다.

### 3) COP 17. 적정 보수

17.1: 회원 기업은 정규 근로시간을 근무하는 노동자에게 해당 법률에 따라 최저 임금 이상 또는 해당 업계 임금 지급 기준에 따라 임금을 지급 - 연장 근로시간 수당 지급은 별도로 함 -해야 한다. 성과급과 같은 임금도 해당 법률에 따라 최저 임금 이상 지급해야 한다. 회원 기업은 동일가치노동에 동일임금을 지급해야 하며 모든 노동자를 차별하는 잠재적 임금 불평등을 평가하고 개선해야 한다.

17.2: 회원 기업은 연장 근무에 대해 해당 법률과 단체협약에 따라 수당을 지급해야 하며 규제가 없는 경우에는 해당 업계의 할증 요금과 동등하거나 그 이상으로 연장근무에 대해 보상을 해야 한다.

17.3: 회원 기업은 다음과 같이 법률에 따라 임금을 지급해야 한다.:

- a. 임금은 근로계약에 의해 결정된 고정 금액을 정기적으로 지급하고 체불하지 않아야 한다.
- b. 임금은 노동자 본인의 은행계좌로 송금하거나 수표, 현금을 노동자 본인이 받기 편한 방식으로 지급한다.
- c. 임금, 복리후생, 임금 공제액은 명확하고 자세하게 설명해야 하고, 노동자가 이해할 수 있는 양식으로 임금명세서를 작성

하여 제공해야 한다.

- d. 직업소개소 등 고용 알선기관을 이용하는 회원 기업은 이주 노동자, 기간제 노동자, 일용직 등이 임금을 효율적으로 받을 수 있도록 하는 동등한 보상체제와 작업장 표준체제를 갖춰야 한다.

17.4: 회원 기업은 다음과 같은 경우에만 임금을 공제할 수 있다.

- a. 해당 법률과 단체협약에 따른 공제
- b. 노동자에게 명확하게 전달할 수 있는 문서로 합법 절차에 따라 계산하고 결정한 공제
- c. (공제로 인해) 노동자가 최저임금 보다 낮은 임금을 받으면 안된다.
- d. 징계를 빌미로 임의적으로 임금을 공제할 수 없다.

17.5: 회원 기업은 임의적인 징계를 빌미로 임금을 공제할 수 없다.

17.6: 회원 기업은 물품 제공 또는 자체 사업·시설의 서비스 구입을 강요해서는 안 되며 이에 대한 요금을 과도하게 부과해선 안 된다.

17.7: 임금 선지급 또는 대출제도가 있는 회원 기업은 이자 및 상환조건을 투명하고 공정하게 제공해야 한다.

17.8: 회원 기업은 노동자에게 해당 법률에 따른 모든 복지를 제공해야 한다.

4) COP 18. 직장 내 괴롭힘, 고충 해결 등을 위한 절차 마련과 피해자 보호

- 18.1: 직장 내에서 차별을 포함하여 모든 형태의 폭력(가혹하거나 모멸적인 대우, 신체적 괴롭힘, 정신적·신체적·언어적 또는 성희롱과 성폭력, 보복, 강요, 협박)과 괴롭힘은 금지해야 한다. 회원 기업은 노동자뿐만 아니라 노동자의 가족, 동료들이 폭력을 당하거나 위협을 받지 않도록 하여 그들의 존엄성이 될 수 있도록 해야 한다.
- 18.2: 보안 담당자와 관리자 중 괴롭힘 업무 담당 직원과 의사, 간호사는 정기적으로 직장 내 괴롭힘 징후를 인지하고, 성폭력, 직장 내 괴롭힘 등 관련법과 기업 정책을 이해하는 교육을 받아야 한다.
- 18.3: 회원 기업은 괴롭힘에 대한 징계 절차와 처리 기준을 노동자에게 적극적으로 명확하게 전달해야 하며 징계 절차 및 대상 직원에 대한 처우는 모든 관리자와 직원을 동등하게 적용한다.
- 18.4: 회원 기업은 비밀을 유지하며 편견이 없는 고충 처리와 조사 절차를 운영하고 이를 적극적으로 모든 직원들에게 알려야 한다.
- a. 개인 또는 다른 노동자와 함께 고충을 제기하는 노동자는 징계나 보복 위험 없이 자유롭게 제보할 수 있어야 한다.
  - b. 노동자에게 명확하게 전달할 수 있는 적법 절차 문서에 따라 정리하고 결정한다.
  - c. 징계 결과 노동자가 최저임금 보다 낮은 임금을 받으면 안된다.

d. 징계를 목적으로 임의 공제할 수 없다.

18.5: 회원 기업은 COP 2(정책 및 구현) 행동강령에 따른 고충 처리 절차를 진행하고, 피해자와 같이 고충을 제기한 개인에 대한 보복 금지 정책과 관리시스템을 갖춰야 한다.

## 5) COP 19. 아동노동의 금지

19.1: ILO 138번 협약과 권고 146번에 따라 아동을 고용하거나 아동 노동을 활용할 수 없으며 다음과 같이 노동시작 연령을 준수해야 한다.

- a. 15세 이하는 노동을 금지하고 의무교육을 이수해야 한다.
- b. 의무교육기간이 15세 미만(해당 국가 법률에 따라 다름)인 국가의 회원 기업은 RJC에 가입하면 노동 시작연령을 14세로 낮추는 것을 허용한다. 하지만 첫 번째 인증 기간이 만료된 후에는 15세로 상향한다.

19.2: 회원 기업은 ILO 182번 협약과 190번 권고에 따라 아동노동을 착취 하거나 지원하면 안 되며 다음의 내용을 포함한다.:

- a. 아동의 건강, 안전, 도덕관념을 본질적 또는 정황적으로 위태롭게 하는 위험한 18세 미만 아동노동은 금지된다. 해당 국가의 법률에 의해 허용되거나 COP 23(건강 및 안전) 행동강령에 의해 통제가 진행되는 경우에만 한해서만 최소 16세에 노동을 시작할 수 있다. 또한 아동의 건강, 안전, 도덕관념이 완전히 보호 되어야 노동이 허용된다. 또한 일하는 아동은 직무에 대해 적절한 전문교육을 받거나 직업훈련을 받아야 한다.

- b. 무력 분쟁 상황에서 채무, 인신매매, 강제 노동을 포함하는 모든 형태의 노예 제도와 이와 유사한 관행을 강요하는 아동 노동과 활용.

19.3: COP.19 행동 강령에도 불구하고 사업장에서 아동 노동을 이용한 것이 적발된 회원 기업은 아동을 위한 지속적인 복지와 아동 가족의 재정 상태를 고려한 포함한 단계별 복원 과정을 문서화해야 한다. 복원에는 다음 내용을 포함해야 한다.:

- a. 노동에 종사한 모든 아동은 즉시 그만 두어야 한다.
- b. 의무 교육법에 따라 또는 학교에 재학 중인 아동은 의무교육을 마칠 때까지 학교를 다니거나 다니도록 지원해야 한다.
- c. 의무 교육법을 따르지 않거나 학교를 다니지 않는 아동의 경우에는 대체 소득 창출 및 직업 훈련, 합법적으로 좋은 일자리가 제공되어야 한다.
- d. 불합리한 아동 노동을 방지할 수 있는 방법과 회원 기업이 아동 노동을 활용하는 근본 원인에 대한 체계적인 평가 및 재발을 방지하는 통제 방안 마련.

## 6) COP 20. 강제노동의 금지

20.1: 회원 기업은 ILO 29번 협약에 정의된 채무 노동, 연기계약 노동<sup>7)</sup>, 비자발적인 시설 구금 노동을 포함하는 강제노동을 이용하거나 이를 지원하지 않아야 한다.

20.2: 회원 기업은 모든 노동자가 자발적으로 일하는지 확인해야 하며

---

7) 일정 기간 동안 노동력을 제공하는 대신 이주비 등을 선불로 지급함. 주로 이주노동에서 많이 나타남. 17~18세기 유럽에서 미국으로 이주할 때, 도항비(渡航費)를 선불하여 지급하는 대신 4~7년 정도를 노동에 종사하는 연기계약 이민이 많았음.

다음과 같이 해서는 안된다.:

- a. 직장이나 직원 숙소에서 이동의 자유를 과도하게 제한.
- b. 신분증과 같은 노동자 개인문서 원본 보관.
- c. 채용 사기 또는 노동자에게 보증금, 장비사용료 또는 채용과정의 일부로 수수료 지급을 요구하는 것. 만약 노동자가 수수료 지불한 경우에는 본인에게 돌려주어야 한다.
- d. 임금, 복리후생, 자산 일부를 저당 잡아 일하게 하는 것.
- e. 정식 절차를 밟아 통보하거나 해당 법률을 따르지 않는 근로계약의 해지.

20.3: 회원 기업은 인신매매 또는 다른 유형의 채용 사기, 채무 노동, 연기계약 노동에 관여 하거나 지원하지 않아야 한다. 회원 기업은 같이 일하는 인력중개업자, 고용알선업체에 강제노동에 대한 회원 기업의 요구를 전달하고, COP. 6.1(인권보호)에 따라 알선업체 등과 구직자 간에 발생할 수 있는 인권침해 상황을 모니터링해서 시정해야 한다.

## 7) COP 21. 결사와 단체교섭의 자유

21.1: 회원 기업은 노동자가 어떤 간섭이나 방해 없이 자유롭게 노동자 조직 가입할 수 있도록 존중해야 한다. 회원 기업은 COP 18.1(괴롭힘, 징계, 보복 금지) 강령에 의거하여 노동조합을 결성하거나 참여하는 노동자를 괴롭히지 않아야 한다.

21.2: 회원 기업은 단체 교섭에 대한 노동자의 권리를 존중하고 단체협약이 존재하는 경우 협약을 준수해야 한다. 회원 기업은 해당 법률에 의거하여 단체교섭에 성실히 임해야 한다.

21.3: 법률에 의해 결사의 자유와 단체 교섭의 권리가 제한되더라도 회원 기업은 해당 법에서 허용하는 대체 활동을 제한하거나 방해할 수 없다.

#### 8) COP 22. 인종, 종교, 성별, 성적지향, 국적, 장애 등 차별금지

22.1: 회원 기업은 고용 연장, 임금, 연장 근무, 교육, 숙련, 승진, 사직, 퇴직과 관련하여 사업장 내에서 차별을 하거나 차별을 묵인하지 말아야 한다. 차별 금지는 일을 하는데 관련이 없는 인종, 피부색, 민족성, 카스트 제도, 국적, 종교, 장애 또는 유전자 정보, 젠더, 성적 지향, 노조 가입 여부, 정치적 성향, 임신과 육아, 외모, HIV 감염 여부, 연령, 또는 그 외 개인의 고유 특성에 기반을 둔 차별도 포함한다.

## 2. 안전과 보건 분야

안전과 보건 분야의 조항은 환경보호 조항과 같이 묶여져 있다. 보건·안전·환경 분야의 세부조항은 총 5개의 조항으로 이루어져 있으며 이 중 보건·안전 해당 조항은 2개 조항이다.<sup>8)</sup> 안전보건 행동강령은 ILO C155 산업안전보건 협약<sup>9)</sup>과 국제사회책임기구(Social Accountability International: SAI)<sup>10)</sup>의 지속 경영 가이드라인(SA8000)을 근거로 하고 있으며 행동강령의 내용은 다음과 같다(RJC, 2019b).

8) COP 23, COP 25 이며 COP 24, COP 26, COP 27 지침은 환경 분야 지침으로 구분할 수 있다.

9) ILO(1981), C155-Occupational Safety and Health Convention  
[www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312300](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300)

10) SAI(2014), SA8000® Guidance Document (2014)  
[www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=725](http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=725)

1) COP 23. 작업장에서의 노동자 건강과 안전

23.1: 회원 기업은 해당 법률 및 관련 산업 기준에 따라 모든 노동자에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공해야 한다.

23.2: 회원 기업은 다음과 같이 사업장 및 사택을 제공·유지해야 한다.:

- a. 안전하고 접근 가능한 음료수.
- b. 식사와 음식을 보관하는 위생시설.
- c. 직원 수와 성별을 고려한 깨끗하고 위생적인 세탁시설과 화장실.
- d. 화재 안전 장비와 경보 장치.
- e. 명확하게 표시한 잠금 해제 장치 또는 차단되지 않은 비상구와 탈출 경로.
- f. 적절한 전원 공급 장치와 비상 조명 연결.
- g. 해당 법률에 따른 보육 및 모유수유 시설.
- h. 임신·수유 중인 여성에게 적절한 근무조건 제공 또는 부적절한 근무조건에 대한 대체 업무 제공.

23.3: 회원 기업은 사업장의 재해 위험을 평가하고, 노동자의 부상이나 사고 위험을 최소화할 수 있는 인프라를 구축해야 한다. 위험 평가는 회원 기업의 활동 및 제품과 관련하여 다음의 요소를 포함하여 수행해야 한다.: 기계와 모바일 장비의 사용, 청소 세제를 포함하는 화학 물질 보관 및 취급, 유독가스, 미세 먼지, 소음 및 온도(고온/저온) 과다 노출, 부적절한 조명 및 환기, 반복적인 (근골격계) 혹사 활동, 18세 미만 노동자와 임산부에 대한 고려, 일반적인 위생, 가사노동.

- 23.4: 회원 기업은 경영진과 노동자가 함께 안전과 건강문제를 제기하고 논의할 수 있는 안전보건위원회를 제공해야 한다.
- 23.5: 회원 기업은 안전보건교육과 관련 정보를 노동자가 이해할 수 있는 언어와 방법으로 제공해야 한다. 안전보건 교육과 관련 정보에는 다음의 사항이 포함된다.:
- a. 특정 업무 관련 안전과 건강 위협 요인과 통제 방안.
  - b. 사고 또는 응급상황 발생 시 적절한 조치.
  - c. 화재 안전 예방 및 화재 발생 시 대응 절차.
  - d. 직원 대표 대상 응급 처치 훈련.
  - e. 통제하기 어려운 위협 발생 시 작업을 중단하거나 작업을 거부하고, 위협 발생 시 위기에 처한 당사자와 경영진에게 알리는 노동자의 권리와 의무.
- 23.6: 회원 기업은 적절한 개인 보호 장비(PPE)가 무상으로 제공되고 있는지 올바르게 착용하여 사용하고 있는지 확인해야 한다.
- 23.7: 회원 기업은 현장에서 적절한 응급조치를 실시하고, 훈련된 응급 처치 요원이 접근할 수 있도록 권한을 제공해야 한다. 또한 회원 기업은 의료 응급상황 발생 시 지역 의료시설로 환자를 이송하도록 이송 담당자를 지원하고, 해당 법률과 기업 정책에 따라 업무상 부상을 입은 노동자가 실제로 치료를 받을 수 있도록 적절한 절차를 갖춰야 한다.
- 23.8: 회원 기업은 건강과 안전을 위협할 수 있는 모든 상황을 적절하게 예측하여 이를 위한 비상조치와 대피계획을 수립해야 한다. 비상조치와 대피계획은 (노동자 등의) 접근이 가능해야 하고 (사

업장 등에) 명확하게 공표 되어야 하며 정기적으로 적절한지 시범 운영하고(피난 훈련도 포함) 업데이트 되어야 한다.

23.9: 회원 기업은 발생했던 안전보건 사고를 조사하고, 개선할 부분을 파악하여 조사 결과를 해당 위험 관리에 반영해야 한다.

23.10: 다이아몬드 및 보석을 절단·연마 업종의 회원 기업은 코발트를 쓰지 않는 스케이프(scaifes)<sup>11)</sup>를 사용해야 한다.

## 2) COP 25. 유해물질

25.1: 회원 기업은 물질안전보건자료(MSDS)를 작업장에 비치해야 한다. 물질안전보건자료(또는 유사 자료)는 유해물질이 사용되는 작업장 어디에서도 노동자 접근이 가능해야 하고, 관련 위험은 사업장의 모든 노동자와 그들과 함께 일하는 사람들에게 적극적으로 명확하게 전달해야 한다.

25.2: 회원 기업은 국제적으로 사용이 금지된 화학 물질과 유해 물질을 제조·거래하거나 사용할 수 없다. 국제적으로 폐기하기로 한 물질은 제조 또는 거래해서는 안된다. 폐기하기로 한 물질 사용은 규정에 따라 단계적으로 금지하여야 한다.

25.3: 회원 기업의 제조 공정에서 기술적·경제적으로 가능하다면 유해 물질을 대체하는 물질을 사용해야 한다.

---

11) 보석 또는 공업용 다이아몬드를 갈고 닦는데 쓰는 주철제 원판을 의미한다.

### 3. 주얼리산업관행책임위원회 인증시스템

주얼리산업관행책임위원회의 설립 목적은 회원 기업이 행동강령을 지켜 윤리적이고 지속가능한 주얼리 산업을 만드는데 있다.<sup>12)</sup> 따라서 책임위원회는 회원 기업이 행동강령을 준수하고 있는지 확인하기 위한 인증시스템을 운영한다. 책임위원회는 인증을 진행할 공인인증기관<sup>13)</sup>을 지정하고 전 세계 회원 기업이 이들에게 정기적으로 책임위원회의 평가 매뉴얼에 따라 감사를 받도록 하고 있다. 회원 기업 인증결과는 책임위원회 홈페이지에서 확인할 수 있도록 공개를 원칙으로 하고 있다. 책임위원회 가입은 1차 인증이 완료되어야 가능하며 이 기간은 평균 2년 정도 걸린다.

책임위원회의 인증 단계는 총 6단계이며 다음의 [그림 II-2]와 같다. 1 단계는 자체평가(Self-assessment) 책임위원회가 제공하는 매뉴얼과 안내서를 가지고 기업 스스로 COP를 준수하고 있는지 평가하는 것이다. 평가는 평가로 끝나는 것이 아니라 기업 스스로 평가 후 보완할 기간을 주어 평가의 실효성을 높이고 있다. 회원 기업의 자기평가 기간은 3개월에 걸쳐 실시하며 자기 평가가 끝난 후 보고서를 작성하여 감사기관에 제출한다.

2단계는 감사(Audit)단계로 회원 기업은 책임위원회가 지정한 공인감사기관 중 선택하여 계약한다. 공인감사기관의 감사자는 회원 기업이 책임위원회의 행동강령을 준수하고 있는지 회의 참관, 직원 및 경영자 인터뷰, 회사 문서 검토, 시설 및 제조 공정 등 현장 실사를 통해 조사한다.

3단계는 보고서 검토(Reporting) 단계로 감사기관 담당자는 실사를 통해 작성한 보고서를 검토하고 제출한 기업은 이에 대해 설명하는 기회를 갖는다. 감사기관 담당자는 회원 기업이 시정해야 할 사항을 보고서에 포함한다. 지적된 시정 사항은 회원 기업이 시정 조치 계획을 세우도록 해야

12) 현재 공식 행동강령은 2013년에 1차로 발표하였으며 1차 행동강령을 보완한 2차 행동강령을 2019년에 발표하였다.

13) 감사기관은 주로 Ernst&Young, KPMG 등 유명한 글로벌 회계 컨설팅 기업에서 주로 맡고 있다.

한다. 감사보고서에 있는 시정 사항은 이후 재인증 과정 속에서 시정이 되어야 재인증을 받을 수 있다. 감사기관의 담당자는 이후 조사 결과 보고서가 마무리 되면 책임위원회에 요약 보고서를 제출한다. 이후 책임위원회가 감사 결과에 따라 인증서 발급 시 회원 기업에 대한 감사 담당자의 권고 사항을 포함한다.

4단계는 인증 결정(Certification decision) 단계이다. 책임위원회는 보고서의 완결성과 명확성을 검토하고 감사기관 담당자에게 문의사항을 보낸다. 그 다음 감사기관 담당자의 권고에 따라 책임위원회는 인증서 발행을 결정하며 1~3년 간 유효한 인증서를 발행한다.

5단계는 중간평가(Mid-term reviews) 단계로 상황에 따라 생략할 수 있는 단계이다. 중간평가의 필요성은 감사기관 담당자가 결정하게 되며 3년 인증 시 2년 차에 COP 강령 준수 여부를 점검한다. 하지만 중간평가가 예정이 되어 있음에도 불구하고 중간평가를 받지 않는 회원 기업은 책임위원회 회원 멤버십을 박탈당할 수 있다.

6단계는 재인증(Re-certification) 단계로 인증이 만료되기 전 재인증 감사를 수행하여 책임위원회 인증서 및 멤버십을 갱신해야 한다. 재인증 단계에서는 4개월 이내에 완료해야 하며 조직구조의 변화 여부, 새로운 엔티티(entities)의 추가와 제거, 정책 및 절차의 변경 여부, 적용 법률의 재개정, 1차 인증 시 부적합 사항의 수정 여부를 검토한다.

책임위원회는 최종적으로 인증된 회원 기업의 인증서와 인증 기업 리스트를 홈페이지에 게시하고 있다.<sup>14)</sup>

14) <https://www.responsiblejewellery.com/members/certified-members/>

[그림 II - 2] 주얼리관행책임위원회의 기업 인증 단계



자료: RJC 홈페이지(<https://www.responsiblejewellery.com/members/certified-members/>)

## IV. 시사점

이 글은 세계 각 국의 주얼리 채굴·제조·판매 기업이 회원으로 가입해 있는 주얼리산업관행책임위원회(RJC)가 2019년에 발표한 행동강령(COP) 중 노동·안전·보건 분야 행동강령과 인증시스템을 간략히 살펴보았다. 책임위원회의 노동·안전·보건 분야의 행동강령이 우리나라 주얼리 노동에 주는 시사점은 다음과 같다.

첫째 우리나라 주얼리 사업장이 스스로 노동환경 개선 노력을 할 수 있는 노동안전보건 기준 제시가 필요하다. 2018년 종로에 집중되어 있는 주얼리 업종에 대해 고용노동청에서 단속하여 근로계약서 체결 등 많은

부분이 시정되고 있다. 하지만 영세 사업장이 많기 때문에 법이나 제도를 지키기 쉽지 않다고 사업주들이 호소하고 있으며 정보가 부족해 지키지 못하는 경우도 있었다. 이에 종로에 밀집해 있는 주얼리 기업들이 자발적으로 노력할 수 있는 방안이 필요하다. 법과 조례를 근거로 주얼리 제조 사업장에서 지켜야 하는 노동안전보건기준을 마련하여 자발적으로 지키도록 정보를 제공하는 방식을 고민할 수 있다. 주얼리산업관행책임위원회 노동안전보건 분야 행동강령은 ILO의 관련 협약과 SAI의 실행문서를 기반으로 작성하여 국제적인 기준을 따르고 있으며 각 국가의 노동 및 안전, 보건 관련법을 준수하도록 요구한다. 또한 각 국가의 법이 행동강령 보다 규제가 덜한 경우에는 책임위원회 지침을 따르도록 권고하고 있다.

둘째, 주얼리 업계가 노동안전보건 기준을 지키도록 하는 시스템 구상이 필요하다. 책임위원회는 회원 기업이 행동강령을 준수하고 있는지 감사기관을 통해 평가하고 강령과 세부 실행지침을 준수하지 못하면 일정기간 동안 시정하도록 요구하며 2년 이내 재인증을 받지 못하는 경우 회원으로 가입할 수 없다. 책임위원회 회원인 Solidaridad의 금 국제 프로그램 코디네이터 Jennifer Horning은 행동강령과 인증시스템에 대해 “현재 상황에서는 변화를 주도하는 데 가장 효과적인 시스템”이라고 말한다(Henley, Will, 2013). 물론 영세한 사업장이 대다수인 우리나라 주얼리 제조업에 책임위원회 수준의 인증시스템을 운영하는 경우에는 오히려 부작용만 속출할 수 있다. 다만 자발적으로 노동안전보건기준을 지키도록 하되 모범사업장 사례의 경우에는 정부나 지방자치단체에서 인센티브를 주는 방식을 고민해볼 수 있다.

셋째, 노동자의 노동권 보장과 안전, 건강을 위해서는 다중 이해관계자 거버넌스가 필요하다. 국제 산별노동단체 인터스트리올(IndustriALL), 국제환경단체 Earthworks, 호주의 산별 노동단체 CFMEU 등 (2013)이 공동 작성한 『More Shine Than Substance - How RJC Certification Fails to Create Responsible Jewelry』 보고서에 의하면 책임위원회가 제공하는

실행지침과 인증시스템은 책임위원회의 행동강령과 인증시스템이 지속가능한 주얼리 업계를 만들 수 있는 효과적인 사회적·환경적 시스템이 아니라고 비판한다. 그 이유는 책임위원회가 실행력이나 통제력이 강하지 않은 주얼리 기업 중심의 지배구조로 운영되기 때문이다. 현행 책임위원회의 행동강령과 실행지침의 제·개정, 인증시스템의 운영은 관련 NGO와 노동조합, 지역 커뮤니티의 참여하지 못해 이들의 목소리가 반영되지 않고 운영된다. NGO, 노조 등이 기업에 대한 고충이나 불만사항을 제기해도 실제로 받고 결정하는 주체가 기업이기 때문에 공정하게 처리되기 어렵다 (IndustriALL etc, 2013). Earthworks의 Payal Sampat는 “산업계 인증시스템이 성공하기 위해서는 시민 사회와 기업이 공동으로 관리하는 다중 이해 관계자 거버넌스가 필요하다.”라고 말한다(Henley, Will. 2013). 각각 다른 이해를 가지고 있는 관계자가 모여 사안을 결정하는 다중관계자 거버넌스가 제대로 작동되기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다. 그러나 다중 이해 관계자 거버넌스의 장점은 느리더라도 해결해야 할 공동 의제를 이해관계자들이 합의하면 모두가 실행의 주체가 되어 힘있게 실현이 가능하다는 점이다. 주얼리 업계에서 일하고 있는 노동자의 노동안전보건은 사업주뿐만 아니라 실제 현장에서 일하는 노동자, 협력업체 사업주와 노동자, 사회단체, 노동조합 등 다양한 주체들이 참여하여 의견을 개진하고 공동의 목표를 합의하고 같이 실천해야지만 실질적으로 개선될 수 있을 것이다.

마지막으로 우리나라 주얼리 제조업의 노동환경을 개선하기 위해서는 산업 특성에 대한 이해가 필요하다. 책임위원회에 가입하고 있는 회원 기업 대다수가 세계적으로 유명한 대기업이다. 이들 기업은 회비를 내고 가입하여 책임위원회의 강령과 세부지침에 따라 윤리적이고 지속가능한 경영을 하고 있음을 감사기관을 통해 인증을 받는다. 하지만 대기업 하청을 수행하고 있는 소규모 주얼리 제조업체나 영세 자영업자가 회비를 내며 국제 비영리기관인 책임위원회에 가입하는 것도 쉽지 않고 책임위원회가

제시하는 행동 강령과 세부 지침을 지키기가 쉽지 않다. 2018년 현재 서울지역 주얼리 제조업의 78%가 5인 미만 영세사업장이라는 점에서 책임위원회가 제시하는 엄격한 노동안전보건기준이나 인증시스템을 그대로 적용하는 것은 어렵다. 그러나 책임위원회의 노동안전보건 행동강령과 세부 지침에 의하면 행동강령은 감사를 받는 회원 기업뿐만 아니라 회원 기업의 하청을 수행하는 소규모 협력업체와 1인 자영업자까지 지켜야 인증이 가능하다. 대기업 및 대형 도소매업에 납품하는 영세한 하청업체와 자영업자와 계약 시 해당 대기업과 동일한 노동안전보건기준을 적용하도록 하는 경우 정부 또는 지방자치단체가 모범사례로 인센티브를 부여하는 것이다. 산업의 특성을 고려하여 정책을 기획한다면 주얼리 제조업 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 노동환경을 만들 수 있을 것이다.

## 참고문헌

이영면, 정란아, 신태중, 전채연. 2013. “드비어스-아프리카의 피로 영원한 사랑을 말하다.” 『고장난 거대 기업』 양철북: 213-233.

환경부. 2015. 『UN 지속가능발전목표(UN-SDGs) -세부목표 및 지표-』.

Henley, Will. 2013, June 11. “Is the Responsible Jewellery Council an imitation ethical standards body?” *The Guardian*. Retrieved from (<https://www.theguardian.com/sustainable-business/responsible-jewellery-council-ethical-standards>)

IndustriALL, Mining and Energy Union (CFMEU), United Steelworkers, Earthworks & MiningWatch Canada. 2013. *More than Substance: How RJC Certification Fails to create Responsible Jewelry*, MiningWatch Canada.

Responsible Jewellery Council(RJC). 2019a. *Code of Practices* RJC: England&Wales.

(<https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC-COP-April-2019.pdf>)

----- . 2019b. *Code of Practices: Guidance*. RJC: England&Wales.

([https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC\\_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf))

UN지속가능발전목표 홈페이지

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/globalpartnerships/>