

발간등록번호
11-1620000-000361-01

## 기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구



## 기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구

“기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구”를  
제출합니다

2011. 12 . 23.

연구수행기관 한양대학교 법학연구소  
책임연구원 제철웅 (한양대학교 법학전문대학원 교수)  
연구원 이상수 (서강대학교 법학전문대학원 교수)  
장용석 (연세대학교 행정학과 교수)  
곽관훈 (선문대학교 법학과 교수)  
강주현 (글로벌경쟁력강화포럼 대표)  
연구보조원 김보경 (연세대학교 행정학과 박사과정)  
조희진 (연세대학교 행정학과 박사과정)  
박중구 (한양대학교 법과대학 석사)  
김정식 (서강대학교 법과대학 석사과정)

## [국문 요약문]

### I. “기업과 인권”에 관한 보고서 사업의 추진과정

국가인권위원회는 기업과 인권 영역에서 그동안 수행해 오던 작업의 성과를 토대로, 이를 우리나라의 현실에 적용하여 기업과 인권 영역의 현주소를 확인하고, 향후의 과제를 점검하는 작업을 추진하고자 하였다. 이를 위해 국가인권위원회는 기업과 인권 보고서를 작성하고자 하였고, 이를 본격적으로 추진하기 위하여 2011년 5월 기업과 인권 관련 전문가 6인으로 워킹그룹을 구성하여, 총 3차례의 회의를 통해 보고서의 방향 및 원칙, 목차 등을 논의하였다. 이 후 몇차례의 간담회를 거친 후 보고서 작업을 이 작업을 수행하는 현재의 연구진에게 위탁하게 되었다.

보고서 집필진들은 다음과 같은 점을 전제로 해서 그 보고서를 작성하였다. 첫째, 존 러기 교수의 프레임워크와 마찬가지로 실정법의 규정이 없는 한 기업의 인권존중책임은 법적 의무라기보다는 사회적 및 도덕적 책임이며, 이는 일국에 한정된 것이 아니라 국제사회에서 널리 승인된 사회적 및 도덕적 책임이라는 관점을 취하였다. 즉 기업은 세계인권선언이나 ICCPR, ICESR 상의 “인권”만이 아니라 오늘날에는 환경, 소비자, 반부패 등 소위 제3세대 인권의 개념에 포섭되는 집단적 인권도 자신의 기업경영활동에 관련되는 한, 이를 존중할 사회적 및 도덕적 책임이 있다는 관점을 취하였다. 이렇게 한 이유는 “인권” 개념 자체가 진화과정에 있기 때문에, 기업의 인권존중 책임 역시 고정된 틀 속에 갇혀 있는 어떤 것이라기 보다는 개방적인 내용을 부여하는 것이 적절하다고 판단하였기 때문이다.

둘째, 기업의 사회적 책임은 인권존중책임보다 광의이며 양자는 중첩된 부분도 있지만, 무관한 영역도 있다. 가령 기업이 인권존중책임을 다하지 않으면서 사회적 책임(CSR) 활동의 일환으로 성금기부, 장학금출연, 복지재단의 설립 등을 하는 것은 바람직하지 않고, 이런 유형의 사회적 책임활동을 하지 않더라도 인권존중책임을 다하는 것이 가장 기본적이라는 관점을 취하였다.

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

셋째, 기업의 인권존중책임을 적절하게 표현할 수 있는 용어로 “기업의 인권경영”을 사용하기로 하였다. 기업의 인권존중책임 또는 기업의 인권경영 모두 용어 자체만으로는 그 의미내용이 제대로 전달되지 않는다는 점에서는 공통되기 때문에, 간결한 용어를 확산시키는 것이 중요하다고 판단하였기 때문이다.

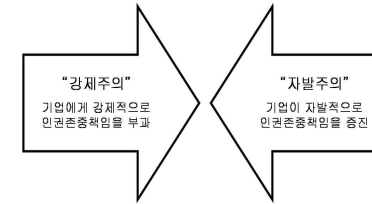
기업과 인권에 관한 보고서는 총 7부로 구성되어 있다. 제1부는 서론이며, 제2부는 기업과 인권 관련 국제동향 및 해외사례를 소개한다. 여기서는 기업의 인권존중책임에 관한 논의가 역사적으로 어떻게 전개되어 왔는지를 설명하면서, 기업의 인권경영에 관한 현재의 국제동향을 소개하고, 기업의 인권경영 활동에서 해외의 우수 사례를 소개함으로써 모델을 제시하고자 하였다. 제3부는 국가의 인권보호의무의 현황에 관한 법제 분석을, 제4부는 정부를 비롯한 공공기관 및 공기업의 인권경영실태를 점검함으로써 확인하고자 하였다. 제5부는 기업의 인권존중책임의 현황을, 제6부는 기업의 인권경영에 관한 국내 민간단체(NGO)의 활동을 소개하였다. 제7부는 기업과 인권에 관한 국내 현황의 문제점으로부터 향후의 개선방향을 제시하였다. 아래에서는 각 연구의 결과를 간략하게 소개한다.

## II. “기업과 인권”에 관한 보고서의 주요 내용

### 1. 외국 사례연구로부터 얻는 교훈

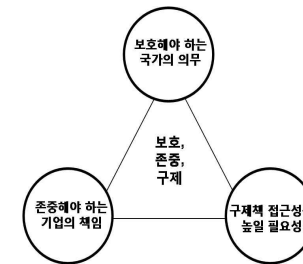
국제적인 논의를 보면, 기업에게 인권 관련 책임과 의무를 직접 부과할 것 인지를 둘러싸고 서로 다른 입장이 있다. 즉 기업에게 강제적으로 인권존중의무를 부과하는 방향과 자발적인 기업의 인권존중책임을 증진하는 방향이 그것이다.

[그림 1] 기업과 인권에 대한 논쟁 핵심



UN의 기업과 인권: 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침도 이런 양자의 입장을 절충한 것이라고 볼 수 있다.

[그림 2] UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 각 분야 역할



UN의 기업과 인권 Framework 작업을 전후한 국제 사회의 흐름에 영향을 받아 많은 국가들은 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참여 등의 측면에서 기업이 주주 이외의 이해관계자를 고려하도록 법제화하고자 하였다. 주목할 부분은 기업 경영진이 인권을 고려할 수 있도록 회사법을 개정한 것이다. 아직 회사법과 증권법의 개정이 이루어지지

많은 나라에서도 기업의 인권경영을 촉진시키고자 하는 시도가 나타났다. 특히 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참여 네 가지 분야에서이다.

첫째, 거래소 상장과 관련하여 인권을 고려하도록 하는 거래소 규정은 없으나 윤리적, 환경적, 사회적 의무를 부과하고 평가하는 시도들이 일부 나타나고 있다. 둘째, 이사의 의무에 있어서도 기업이 윤리적, 환경적, 사회적 의무를 다 하는 것이 주주의 이익을 위한 것으로 이해하는 경향이 있다. 셋째, 기업의 공시제도에서 경제적, 윤리적, 환경적, 사회적 기준이나 보고 지표들을 포함시키는 경향이 늘어났다. 넷째, 이사회 자격이나 주주제안권자 자격이 점점 다양해지고, 확대되고, 완화되면서, 다양한 이해관계자의 참여가 증대하고 있다.

나라별로 보더라도 기업의 인권경영에 관한 정책은 적극적 개입형과 소극적 개입형 두가지로 분류할 수 있다. 첫째, 적극적 개입형은 입법적 규제와 같은 직접적 개입을 선호하는 덴마크와 같은 나라나, 공공 물품 구매 및 조달에 있어서 인센티브를 주는 간접적 장려형 정책을 펼치는 독일 같은 나라이다. 이들 나라는 범 정부 차원에서 기업과 인권, 더 폭 넓게 기업의 사회적 책임이 기업의 경쟁력, 더 나아가서 국가의 경쟁력 강화에 도움이 된다고 강조하여 국가 차원에서 다각적인 정책을 펼치고 있다.

둘째, 소극적 개입형은 기업의 자율 노력을 권장하는 정책을 활용하는 나라로 영국 등이 그 예이다. 기업의 자발주의적 노력을 전제로 하여, 기업으로 하여금 국제적인 기준에 대한 이행 장려, 지표 설정과 인증, 특혜와 특권을 보장하는 인센티브 제공, 대화 및 교육, 그리고 자문과 정보 제공 등을 하고 있다.

그러나 지표 설정과 인증, 특혜와 특권을 보장하는 인센티브 제공, 대화 및 교육, 그리고 자문과 정보 제공과 같은 세 가지 분야는 적극적 개입형이나 소극적 개입형 모두에서 공통으로 나타난다.

[표 1] 기업과 인권에 대한 정책 동향

접근 유형	접근 방향	해당 나라
적극적 개입형	직접적 개입형 - 입법적 규제	덴마크, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크 등
	간접적 장려형 - 정부 조달 및 사업 참여 인센티브 등의 인권 고려 환경 조성	독일
소극적 개입형	기업의 자율 노력을 권장하는 정책 활용	영국, 호주, 미국 등

또한 주목할만한 부분이 중소기업에 대한 지원정책이다. 많은 나라에서 인권경영에서 모범적인 관행을 보이는 중소기업은 아직 소수이다. 인권경영과 관련된 법제화나 제도화가 많이 진전된 나라들의 경우에도 이들 기업은 취약 부분이다. 그러나 중소기업을 담당하는 정부 부처 및 기관에서 다양한 지원 정책을 펼치고 있다.

다른 한편 인권경영의 영역에서 선진적인 나라들은 산업업종별 접근법을 활용하고 있다는 점도 두드러진다. 기업의 사회적 책임 분야에 있어서는 업종에 따라 내부와 외부의 이해관계자에 대한 사안별 중요성(Materiality)이 달라지기 때문에, 개별 기업의 대응과제 우선순위를 파악하기 위한 분석 기법이 발달해 있다. 인권분야에 있어서도 마찬가지이다. 가령 금융투자, 제약, 화장품, 바이오테크, 의류, 스포츠용품, 식품, 유통, 정보통신전자기술, 채굴 에너지 등 업종에 따라 인권에 대한 주요 이슈, 동향, 딜레마, 해결방식이 달라지기 때문에, 해외 기업들은 업종별 협력 이니셔티브를 통해 공동 문제, 공통 딜레마를 논의하며 다자간 해결방식을 취하고 있다. 특히 글로벌 공급망에서는 구매자와 공급자의 위치에 있는 기업들 간에 자의적, 타의적으로 수직적 공생 협력 양상이 나타나고 있다. 또한 거버넌스가 취약한 나라에서 사업 운영을 하는 경우, 기업과 인권 분야 문제에 대응하기 위해서, 해당 국가에서 사업하는 여러 동종 기업들 간에 국제 공조 협력 방식이 자주 나타나고 있다.

기업의 인권경영에 대한 시민사회의 대응에서는 다음의 점들을 주목할만하

다. 글로벌 네트워크를 구성하여 기업과 인권에 대한 문제를 의제화 시켜 온 시민사회, 특히 NGO 들은 다국적기업의 사회적 책임에 대한 가이드라인으로 부터 출발하여, 기업의 행동규범(Code of Conduct), 유엔 글로벌 콤팩트, GRI, ISO26000 등 기업의 책임성을 강조하는 방향에서 접근하고 있다. 반면 노동자 대표조직을 중심으로 한 인권경영의 촉구가 노동 기본권에서 출발하여 국제기준협약을 통해 기업의 사회적 책임에 접근해 가고 있다.

[표 2] 기업과 인권에 관련된 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관

유형	대표적 기관 및 활동
촉진자	- BSR - 인권경영 전략 자문 및 동종기업 간 인권경영에 대한 촉매적 역할 수행 - IBLF - 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고
감시자	- OECD Watch - 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 이행 및 실행 전반을 감시 - Human Rights Watch - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호
변혁자	- Sullivan Principles - 기업 환경에서 노동 및 차별 금지 이행 촉구 - Earth Right International - 인권옹호와 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동
보호자	- Amnesty International - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호 - Workers Rights Consortium - 의류 노동자 권리를 보호하는 캠페인 실행

기업 활동에서 비롯된 인권침해에 대한 구제수단과 관련한 해외의 동향에 대해 살펴 보면, 인터넷의 발달, 소셜 미디어의 발전이 기업에 대한 인권 규범 및 가이드라인 등의 형성에서도 많은 공헌을 하고 있음이 드러났다. 글로벌 환경에서 사업 활동을 하는 기업들은 사소한 문제라도 국제적으로 확대될 수 있는 위험성을 안고 있다. 이러한 무방비적인 노출 환경 속에서 기업들이 인권문제에 대한 예방자 및 해결자로서의 역할을 해야 할 것이라는 인식이 높아지고 있다. 구제방법에 대해서 보면, 국가, 독립기구, 기업, 산업협회, 다 분야 이해관계자들 사이에서 특별한 구제체계를 발전시켜 왔음을 알 수 있다. 특히 비사법적 구제책 중, 기업 또는 산업별로 자체적으로 운영하는 비사법적 구제책(Operational-level grievance mechanisms)을 마련하여 기업의

공급망, 혹은 사업에 영향을 받는 지역사회의 피해자들을 대상으로 피해구제를 시도하고 있다.

이상 해외 사례 검토를 통해 국내 기업의 인권경영에서 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다. 첫째, 국내의 기업의 인권에 대한 인식의 정도를 감안하여 기업의 실질적인 행동을 유도하는 방식으로 개선 방향이 제시되어야 한다. 둘째, 인권친화적 기업문화를 촉진하기 위한 국가 거버넌스를 한층 더 발전시키기 위해서는 국제사회, 정부간 기구, 국제기구, 국제기관, 국제자본, 국제민간기구 차원에서 국제적 공조 증대를 높여야 한다. 셋째, UN 보호, 존중, 국제 프레임워크와 이행지침이 추구하는 문제 해결과 협력의 공조체제를 확고히 구성하기 위해서는 정부, 기업, 시민사회 모두 역량을 강화하여야 한다.

## 2. 국가의 인권보호 의무의 이행의 현황

### 2-1. 기업의 인권침해 행위에 대한 법적규제

#### 1) 규제내용에 대한 평가

제도적 측면에서 볼 때 기업활동 과정에서 발생하는 개별적인 인권침해행위에 대해서는 상당한 정도의 법적 규제가 있다. 아동노동의 금지나 남녀간 고용차별, 장애우 및 외국인 노동자에 대한 차별을 금지하는 입법이 이미 이루어졌으며, 소비자 보호, 환경보호 등이 다양한 법률을 통해 이루어지고 있다.

그러나 대부분의 규제가 형식적이며 결과중심적 규제라는 점은 문제이다. 가령 성희롱예방교육을 예로 들면, 연 1회 이상 형식적 교육으로 그치는 경우가 많고, 기업이 자발적으로 성희롱예방을 위해 노력하도록 유도하는 제도적 장치가 미흡하다.

#### 2) 구제수단에 대한 평가

기업이 법률을 위반하여 인권을 침해하는 경우 가해지는 제재의 형태는 (i) 행정적인 제재와 (ii) 형사적 제재 및 (iii) 민사적 제재의 세 가지로 나

눌 수 있다. 그런데 이런 다양한 제재수단에도 불구하고 기업에 의한 인권침해를 수반하는 법률위반행위는 지속적으로 증가하고 있다. 가장 중요한 이유는 기업 스스로 의지를 갖지 않는다면, 제재수단을 도입한다고 하더라도 그 실효성이 떨어지기 때문이다. 이런 상황에서 가장 효과적인 규제는 기업 스스로 의지를 가지고 인권침해행위를 예방하기 위한 노력을 할 수 있는 제도적 환경을 구축하는 것이다.

## 2-2. 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제

현행 회사법의 경우 주주의 이익을 주된 고려사항으로 하고 있으며, 따라서 이해관계자의 이익에 대한 고려는 매우 미흡하다. 주식회사의 경우 자본다수결의 원칙이 지배하기 때문이다. 이 제도의 가장 큰 문제점중 하나는 경영진이 다양한 이해관계자(stakeholder)의 이익을 고려하지 않고, 지배주주의 이익만을 위해 회사를 경영할 가능성이 높다는 것이다. 회사는 지배주주뿐만 아니라 지배주주 외에 다수의 일반주주, 종업원, 거래상대방, 지역사회, 채권자는 물론 더 나아가 국가전체와 이해관계를 갖는다. 따라서 이들 모두의 이익을 균형있게 고려하는 것이 필요하다.

## 2-3. 공공기관 및 공기업의 인권경영

기업의 인권경영을 견인하기 위해서는 인권보호의무가 있는 정부가 선순환을 보여주는 모습을 보여야 한다. 본 보고서의 분석에 따르면 한편에서는 그 노력을 긍정적으로 평가할 수 있다. 본 보고서에서는 특히 인권과 관련된 대표적 중앙 부처인 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부와 인권보호를 위한 독립기구인 국가인권위원회, 국민권익위원회의 인권정책들을 분석하였다. 그 결과 다음과 같은 특성을 발견할 수 있었다.

사회 전반의 인권정책이 기업을 대상으로 하는 인권 정책들보다 훨씬 많이 시행되고 있었고, 구제를 위한 정책보다는 인권을 사전적으로 보호하기 위한 정책들에 편중되어 있었다.

정책 목표에 따라 분석한 결과 인권을 위한 제도 구축이나 의식 전환을

위한 정책보다는 상태를 개선하기 위한 정책들에 편중되어 있었다.

인권 정책의 내용을 살펴보면 기업의 인권 보호 대상을 여성, 장애인, 외국인 등 사회적 약자에 한정하고 있었다. 일반 근로자들의 인권을 보호하고 이들의 인권 침해 문제 발생 시 이를 구제하기 위한 정책들은 상대적으로 부족한 것으로 나타났다.

인권 구제 정책에 있어서도 이를 개선하기 위한 교육, 홍보의 노력보다는 침해 문제 발생 시 이를 해결하기 위한 사법적인 정책들에 머물러 있는 것으로 나타났다.

이를 다시 부처별로 나누어 보면 다음과 같은 특성이 있었다.

고용노동부가 다른 부처에 비해서 기업을 대상으로 하는 인권 정책들이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 인권 보호 및 구제 정책 간의 균형적인 측면에서도 조화를 이루고 있었다. 특히 구제를 위한 상담실, 분쟁 시 해결제도, 시정제도, 처벌제도 등 구체적인 구제 정책을 시행하고 있었다.

여성가족부는 부처의 특성 상 여성 근로자를 대상으로 하는 인권 정책을 주를 이루었다. 사회 전체를 대상으로 하는 인권 정책에 비하여 기업에서의 인권 침해 구제 정책들이 매우 부족한 것으로 나타났지만 의식 전환을 목표로 하는 인권 교육이나 홍보를 활용한 정책들이 상대적으로 잘 이루어져 있는 특성을 보였다.

법무부는 국가 전체적인 인권 정책을 수립하는 부처이기 때문에 사회 전체적인 인권 정책은 잘 마련되어 있었지만 기업을 대상으로 하는 인권 구제 정책은 매우 부족한 것으로 나타났다. 법무부의 인권 정책들은 인권 보호의 대상을 사회적 약자에 해당하는 특정 대상에 한정하고 있었다.

보건복지부는 사회 안전망 구축과 관련한 정책을 수립해야 하는 부처의 특성상 사회 전반을 대상으로 하는 정책은 매우 큰 비중을 차지한 반면 기업 대상으로 하는 정책은 매우 부족한 것으로 나타났다.

국가인권위원회는 인권에 관한 전담 독립 기구로서 사회 및 기업을 대상으로 하는 인권 보호, 구제 정책들이 다른 부처들에 비하여 상대적으로 조화롭게 구성되어 있는 것으로 나타났다. 특히 인권 구제의 의식 전환을 위한 정

책으로 '성희롱 피진정인 대상 특별 인권 교육'을 실시하고 있었다.

나아가 본 보고서는 공공기관 내부의 인권경영실현도 살펴 보았다.

여성가족부에서는 2003년부터 양성평등채용목표제를 실시, 공직에서의 성비 불균형 문제를 해결하고자 하였다.

고용노동부는 남녀고용평등 실현에 앞장선 기업을 선정하고 시상함으로써 기업의 인권경영 문화 구현에 기여하였다. 이에 따라 인천도시개발공사는 2011년 남녀고용평등분야 고용노동부장관 표창을 수상하였고 한국농어촌공사, 한국조폐공사, 한국전기안전공사는 2011년 적극적 고용 개선조치분야의 고용노동부장관 표창을 수상하였다. 또한 고용노동부 주관으로 장애인고용의 무제도를 실시한 결과 2008년 3월 기준 전체 43개 정부기관의 장애인 고용률 평균이 2.08%로 의무고용률인 2%를 초과하였다. 또한 국가보훈처는 6.33%의 장애인을 고용하고 있어 가장 적극적으로 인권 신장에 기여했음을 알 수 있다.

공기업의 인권경영 현황도 중요한 관심사이다. 인권경영의 문화를 확산시키는 데 있어서 공기업도 출선수범의 대상이기 때문이다. 2011년 현재 UN Global Compact에 가입한 공기업 수는 총 27개 중 23개이며 공기업에서의 인권경영 현황을 대표 공기업인 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 지속가능경영보고서를 중심으로 분석하였다. 각 공기업들은 인권에 관한 윤리강령에 성희롱 금지조항을 두고 있으며 장애인 및 여성 채용 우대, 고용 취약 계층 채용, 여성 근로자를 위한 모성보호제도, 가족친화제도 등 근로자의 인권을 보호하기 위한 정책들을 시행하고 있었다. 하지만 공기업들은 인권 경영을 위하여 여성, 장애인, 사회적 약자에 대한 운영규정 마련, 윤리강령 제정, 교육 시행 등 다양한 내용을 바탕으로 운영하고 있지만 일반 직원들에 대해서는 고충처리에만 한정하여 운영하고 있었다. 기업의 인권 경영을 위해서는 사회적 소수자에 대한 배려뿐만 아니라 일반 직원들의 인권도 존중할 수 있는 더욱 구체적이고 다양한 방법이 시행되어야 할 것이다. 또한 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 다양한 산업의 공기업들이었음에도 인권경영을 위한 정책에 있어 그 내용과 수준이 산업 간 차이

없이 유사하게 운영되고 있었음도 확인하였다. 즉, 각 산업 유형마다 근로자들의 인권 침해, 차별의 문제는 다각화되고 있지만 공기업들이 제시하고 있는 인권 경영의 내용들은 차별화되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

본 보고서의 분석 결과 인권에 대한 국민들의 의식 수준은 예전보다 개선되었지만 기업에서의 인권 문제는 여전히 개선되어야 할 여지가 많은 것으로 나타났다. 특히 기업 내 인권의 대상이 더 이상 사회적 약자에 한정되지 않고 일반 근로자까지 포함하는 보편적인 인권경영으로 확대되어야 할 것이다. 또한 인권 정책을 시행함에 있어 인권 침해의 문제를 해결하고 이를 사전에 보호함에 있어 이를 실현하는 정책 수단이 좀 더 다양화 되어야 할 필요가 있다. 기존의 정책들이 사법적인 구제 정책이나 제도 구축의 차원에서 이루어졌다면 앞으로는 인권 보호 및 구제를 위한 교육과 홍보의 노력들이 함께 균형을 이루어야 할 것이다. 인권을 개선하고 보호하기 위한 노력들은 기업 의사결정자들, 근로자들 모두의 공감을 바탕으로 해야 이에 대한 문화가 정착될 수 있기 때문이다. 이를 위해서는 정부 뿐만 아니라 기업 내 노력이 함께 이루어져야 하고 인권 관련 NGO, 국제기구와의 협력 체계를 바탕으로 사회 전체의 기업 인권 의식을 높여야 할 것이다. 이와 더불어 인권경영을 시행함에 있어 발생하는 문제들이 산업별로 다각화되고 있기 때문에 이에 대한 구체적인 인권경영 가이드라인이 구축되어야 한다.

기업에서의 인권 경영은 기업이 추구하고자 하는 이윤추구와 사회에서 기업에 요구하는 사회적 책임을 함께 이룰 수 있는 기초가 되는 것이며 이를 통해 지속가능한 기업의 발전이 가능하기 때문에 궁극적으로는 기업의 경쟁력 뿐 아니라 국가의 경쟁력을 함께 높일 수 있게 된다.

### 3. 기업의 인권경영현황

한국기업의 인권경영현황을 지속가능경영 보고서와 개별 기업 및 주요 경제단체의 방문면담 결과를 바탕으로 살펴본 결과 인권경영의 현황을 다음과 같이 정리할 수 있었다.

첫째, “인권” 또는 “인권경영”에 관한 담론의 부재를 지적할 수 있다. 기업들은 저마다 지속가능경영, 사회공헌, 기업의 사회적 책임, 노동, 차별 등의 단어를 구사하면서 인권경영의 실제적인 내용을 수행하고 있다. 하지만, “인권” 또는 “인권경영”이라는 용어를 사용하지는 않는다. 이를 단순히 용어 선택의 문제로만 치부할 것은 아니다. 어떤 용어를 사용하는가에 따라서 기업의 현실에 대한 인식의 관점과 대응의 태도가 달라질 수 있기 때문이다. 기업이 인권 또는 인권경영이라는 용어를 사용하는 경우, 기업의 인권책임은 단순한 시혜의 수준을 넘어 의무의 차원으로 격상된다고 할 수 있다. 왜냐하면 인권이라는 용어의 사용으로부터 기업은 타인의 인권을 침해해서는 안 된다는 명제가 당연한 귀결로서 도출되기 때문이다. 즉, 타인의 ‘인권’을 존중하는 것은 시혜가 아닌 의무가 되는 것이다. 또한 인권이라는 용어의 사용은 인권의 피해자가 더욱 강력하게 권리를 주장할 여지를 확대한다는 점에서 ‘사회적 책임’이나 ‘사회공헌’과는 다른 실질적인 의미를 가진다. 결국 기업들이 인권 또는 인권경영이라는 용어에 익숙하지 않다는 것은 아직 기업의 인권책임이 우리 사회에 자리잡지 못한 현실을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 점들을 고려할 때, 우리나라의 기업들 사이에서 인권에 관한 담론이 부재한 것은 단순히 인권이라는 용어가 사용되지 않는 것에 기인한 것이 아니라 아직 기업의 인권책임에 대한 개념이 정립되지 않았거나, 인권경영에 관한 우리 사회의 인식수준이 낮기 때문이라고 할 수 있다.

둘째, 인권의 개념이 매우 협소하게 정의되고 있다. 기업과 인권(business and human rights)이라는 주제와 관련하여 인권의 의의 내지 범위를 규정하는 것은 어려운 문제이다. 종업원에 관한 사항 중 많은 것들이 인권과 관련된다는 점에서 소위 노동문제는 인권문제에 속한다고 할 수 있다. 그렇다면, 환경문제는 인권문제인가? 예컨대, 지구온난화 문제는 일응 인권문제와 무관한 것으로 보이지만, 그로 인한 피해자를 고려하면 인권문제로 볼 소지도 없지 않다. 기업지배구조의 문제 역시 관점에 따라서는 인권문제로 볼 수 있다. 기업지배구조에 대한 개념 없이는 기업의 인권문제가 해결되기 어려운 측면이 있기 때문이다. 이와 같이 인권문제는 그 영역이 매우 넓어질 수 있다. 하지만

우리나라 기업들의 인권현황에 대한 여러 조사에서는 기업인권의 문제가 매우 협소하게 정의되고 있음을 확인할 수 있다. 환경문제는 기본적으로 인권문제가 아니라고 보는 시각이 일반적이었으며, 노동문제와 인권문제를 별개로 인식하는 경우도 적지 않았다. 인권경영의 모범사례에서 볼 수 있듯이, 우리나라 기업들의 인권경영활동은 주로 직장 내 남녀평등 및 여성배려의 실현, 종업원의 안전 확보, 기업 밖의 사회적 취약층에 대한 지원 등을 중심으로 이루어지고 있다. 국제사회가 기업인권의 주체의 범위에 종업원과 사회적 취약층뿐만 아니라 이해관계자도 포함시키고 있는 점을 고려한다면, 우리 사회는 기업인권의 대상을 협소하게 이해하고 있는 것으로 보인다. 이는 인권이라는 개념 자체가 갖는 모호함에도 그 원인이 있다고 보여진다.

셋째, 국제사회에서 인권경영에 관하여 논의되는 것들이 우리나라의 기업현장에는 아직 영향을 미치고 있지 않은 것으로 보인다. 여러 기업들은 글로벌 콤팩트, GRI, ISO 26000 등의 문서에 관심을 가지고 있으며, 이를 지속가능경영 보고서 등에 인용하고 있다. 하지만 유엔 프레임워크를 정점으로 하는 최근의 동향과 기타 국제문서에서 기업인권과 관련하여 주요하게 다루고 있는 문제에 대해서는 그 준비가 미비한 것으로 보인다. 예컨대, 인권의 가치를 경영의 핵심부에 통합하는 단계에는 아직 이르지 못하고 있다. 특히 실천점검(due diligence)은 기업이 인권책임을 이행하는 데 있어서 매우 중요한 수단으로 인식되고 있는데, 이러한 차원의 논의를 하는 기업이나 경제단체는 거의 찾아보기 어렵다. 이 밖에도 기업지배구조와 인권, 원주민의 인권, 인권위협상황에 대한 준비, 공모회피를 위한 대비 등에 관한 논의가 필요해 보인다.

넷째, 기업의 인권경영에 관한 조사 결과는 이와 관련된 국가의 역할에 대해서도 일정한 시사점을 준다. 국가가 수행하여야 할 가장 중요한 역할은 ‘인권경영’에 관한 담론을 확산시키는 일이라고 할 것이다. 우리나라의 기업들이나 경제단체들은 아직 인권이라는 용어를 널리 사용하고 있지 않다. 국가의 입장에서 인권경영이 중요하다고 판단된다면, 현재로서는 인권에 관한 담론 자체가 확산되지 않은 현실이 극복되지 않으면 안 된다. 이를 위해서는, 유엔 프레임워크에서 밝히고 있듯이, 먼저 국가가 인권경영에 관한 정책의지를 밝



하고, 기업과 일반 국민을 상대로 이를 널리 알리는 것이 필요하다. 아울러 후속 조치로서 인권경영의 지원을 위한 정책을 수립하고, 이를 시행하는 것도 필요할 것이다.

#### 4. 기업의 인권경영을 견인하기 위한 NGO의 활동

본 보고서는 많은 NGO 중 일부를 대상으로 한 것이기는 하지만, 인터뷰 결과 몇 가지 의미 있는 결론을 도출할 수 있었다.

첫째, 아직 충분히 발달하지는 않았지만, 우리나라에도 인권경영의 실현과 직접 관련된 여러 유형의 다수의 NGO가 활동하고 있다. 인권경영의 촉진에 기여할 수 있는 NGO는 다양한 방식과 경로를 통해 기업의 인권경영을 촉진할 수 있다. 인권경영에 관한 정책방향과 활동지침 등을 논의하는 Platform도 필요하고, 기업에 인권경영을 자문하는 NGO도 있어야 하며, 인권침해의 피해자 구제활동을 수행하는 NGO도 필요하다. 나아가 사회문화적 환경의 변화를 촉진시킬 수 있는 활동을 하는 NGO도 필요하다. 여기에는 인권경영을 촉진하는 주주운동도 필요하고, 성매매, 성차별, 사회적 약자의 학대와 차별을 철폐하기 위한 사회운동도 필요하다. 본 보고서의 집필진이 인터뷰한 결과로는 우리나라에는 이런 다양한 유형의 NGO들이 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 NGO의 역량은 아직 초보적인 수준을 벗어나지 못하였다는 인상을 가질 수 밖에 없었다. 즉 인권경영을 위한 조직적인 활동의 수행과는 상당한 거리가 있었다. 그렇지만 NGO 상호간의 네트워크를 잘 조직함으로써 그 영향력을 극대화시킬 수 있는 잠재역량이 충분하다고 보았다. 둘째, NGO 실무자들의 의견에 따르면, 대기업은 자체 영업활동에서는 인권침해가 상대적으로 적고, 일부 대기업은 CSR활동에 적극적이어서, 인권경영을 위한 노력을 해 나갈 수 있는 토대가 있고, 인권침해적 사태가 발생하면 이를 시정하기 위한 노력도 상대적으로 신속하게 수행한다고 평가하고 있다. 이 점은 다른 각도에서 보면, 대기업의 인권경영에 대한 기대수준이 높다는 것을 알 수 있다. 가령 대기업의 영업활동으로 인한 인권침해가 있음에도 불구하고 이것이 제대로 시정되지

않을 때 그 반작용, 즉 시민사회의 반감은 훨씬 클 것이라는 점을 알 수 있다. 이 점은 대기업이 인권경영에 나서야 할 적극적인 이유가 되기도 할 것이다. 셋째, 다수의 NGO 실무자들은 대기업이 공급망(supply chain)에서 발생하는 인권침해 문제를 도외시하고 있다는 점을 비판하고 있다. 인권경영과 관련해서 보면 이 점이 대기업이 적극 시정해야 할 부분일 것이다. 하청업체와 자신은 법적으로 분리되어 있고, 따라서 대기업의 소관이 아니라는 법적 논리는 더 이상 시민사회에서 공감대를 얻기 어렵다는 점을 보여준다. 넷째, 중소기업 및 영세 기업에서의 인권침해는 여전히 그 개선도 쉽지 않다는 점을 다수의 NGO 실무자들이 지적하고 있다. 특히 정부가 사회경제적 구조의 개선을 위해 중장기적으로 노력해야 할 필요성이 있다는 지적일 것이다. 다섯째, NGO의 관점에서 본 기업활동에 수반한 인권침해의 현상 및 원인은 다음과 같이 진단할 수 있었다. 기업 활동에 연관된 인권침해의 원인은 여러 가지가 있을 수 있는데, 기업주의 인권의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등에 각각 기인할 수 있다. 그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다. 원인 제거는 인식의 전환과 법적, 행정적 사회적 제도의 정비와 상호 보완적으로 작용을 하게 될 것이다.

## IV. “기업과 인권” 특별보고서상의 각 행위주체에 대한 제안

### 1. 인권경영 논의와 그 목표

인권의 존중은 법률의 준수를 넘어 삶의 질을 제고하는 것에 목표를 두고 있다. 그 점에서 볼 때 존중되어야 할 인권의 항목은 점진적으로 증가해야 하고, 이를 통해 사회 구성원의 삶의 질도 점진적으로 향상되어야 할 것이다. 이 점에서 인권존중은 끊임없이 추구되어야 할 지향적 가치이다.

기업과 인권 의제에서 중요한 흐름 중의 하나는 국가의 인권보호의무가

인권경영의 영역에서도 중요한 역할을 해야 한다는 점이다. 기업의 자발적인 사회적 책임의 이행도 중요하지만, 정부의 적극적인 개입 또한 매우 필요하다. 물론 그 개입은 전통적인 “명령과 통제”(command and control) 방식의 개입이 아니라, 기업들로 하여금 인권경영을 하도록 유인하는 다양한 방식의 연성법(soft law)의 발전에 초점이 맞추어져야 할 것이다.

요컨대 인권경영은 한 두 가지의 법률을 제정 또는 개정의 문제가 아니라, 우리 사회의 문화 및 도덕적 가치에 영향을 미쳐 인권존중의 사회분위기를 형성·발전시키는 장기 계획과 밀접한 관련이 있으며, 기업이 우리 사회에 차지하는 비중과 역할을 감안할 때 가장 중요한 사회개혁 의제이다.

## 2. 인권경영의 실천과 그 방향성 그리고 정책적 제안

### 2-1. 인권경영 책임의 수행에 관여하는 세 주체

국가는 인권보호 의무에 근거해서, 기업은 인권존중 책임에 근거해서, 각각 인권경영의 실현을 위해 협력해 나가야 한다. 한편 인권경영은 시민사회의 도덕 및 문화의식의 변화 없이는 제대로 자리 잡을 수 없기 때문에 NGO인 시민단체가 기업 경영활동에 대한 적극적인 개입을 통해, 기업과 사회의 도덕 및 문화의식의 변화를 촉구해 나가야 할 것이다. 아래에서는 인권경영의 실천과 향상을 위한 기업, 시민사회, 국가 세 주체에 대한 권고로서 향후의 과제를 제안한 것이다.

### 2-2. 인권보호 의무의 주체인 정부

#### 1) 제도구축, 상태개선, 의식전환에 관한 기업 인권 정책의 균형

정부 정책을 통해 인권경영의 실현을 앞당길 수 있는 효과가 발휘되기 위해서는 상태 개선, 제도 구축, 의식 전환을 위한 노력이 함께 조화를 이루어야 한다. 특히, 기업 인권과 관련한 문제는 우선 고용주들의 인식 개선을 바탕으

로 이에 관한 사회 구성원들의 의식 공유가 이루어져야 하므로 인권 보호를 위한 교육 및 홍보, 이의 문화가 정착될 수 있도록 의식 전환과 관련된 각종 정책적 노력이 집중 보완될 필요가 있다.

#### 2) 산업별 인권경영 가이드라인 구축

기업의 인권 경영을 타겟으로 한 정책은 구체성을 띠어야 한다. 각 산업 유형마다 근로자들의 인권침해, 차별의 문제는 다양하지만, 가령 공기업에서의 인권 정책을 보면, 차별화 없이 유사한 정책들로 구성되고 있었다. 기업 인권 경영의 실천을 위해서는 각 기업의 특성을 파악하여 특성화된 인권 정책을 시행해야 한다.

#### 3) 인권 지표 개발

산업별 인권 경영을 실현함에 있어 산업별 인권경영 가이드라인 마련 뿐만 아니라 인권 지표 개발이 함께 이루어져야 한다. 인권 지표 개발은 인권 수준을 진단할 수 있기 때문에 산업별 인권 현황에 대해 객관적인 분석이 가능하다. 인권지수 개발을 공공기관에 한정하는 것이 아니라 일반 기업으로까지 확대시킬 필요가 있으며 산업별, 업종별 등 기업의 특성에 따라 다르게 구성되는 인권 지표를 개발할 필요가 있다.

#### 4) 인권 보호 기업과의 거래 가이드라인 마련

기업의 인권경영 문화를 구현하기 위해서는 단일 기업뿐만 아니라 기업의 활동으로 영향을 받는 이해관계자 역시 고려하려는 노력이 이루어져야 한다. 그러나 각 기업들이 우선적으로 거래가이드라인을 만들어 시행하기에는 현실적인 어려움이 있을 수 있다. 따라서 정부가 앞장서 모범을 보이고 인권보호 기업들을 적극적으로 홍보하고 이들의 상생구조가 산업 내 어떠한 영향을 미치는지를 교육하고 홍보하는 노력들이 함께 이루어져야 할 것이다.

#### 5) 인권경영 정책의 실천

인권경영 관련 정책을 시행함에 있어서 가장 손쉽게 할 수 있는 것이, 현행 법의 테두리 내에서 할 수 있는 일들을 적극적으로 추진하는 것이다.

#### (A) 공공조달에서 인권경영의 반영

공공기관의 조달규모는 매우 큰데, 통상 그 해당국가 GDP의 15%전후에 이른다. 이러한 막강한 구매력을 이용하여 인권경영을 유도한다면 그 영향력은 클 수밖에 없다. 공공기관이 인권경영을 고려하여 조달활동을 하는 것은 정책 수단으로 볼 수도 있지만, 공공기관 스스로 인권책임을 다한다는 의미도 있다. 만약 공공기관 스스로는 인권친화적 조달을 하지 않으면서, 기업으로 하여금 인권경영을 하라고 한다면 이는 설득력이 있을 수 없을 것이다. 그런 점에서 공공조달 영역은 국가가 모범을 보임으로서 인권경영을 주도해 가는 영역 (leaning by example)이라고 할 수 있다.

#### (B) 공기업의 인권경영 가이드라인의 발간 및 집행

공기업은 국가의 공적 목적을 수행하기 위해서 설립·운영되는 기업이다. 정부는 그러한 공기업에 대해서 최고경영자를 임명하는 등의 방식으로 경영에 영향을 미친다. 이들 공기업은 기업을 운영함에 있어서 공적 목적에 적합하게 운영되어야 한다. 국가가 인권경영에 관심을 가진다면, 적어도 공기업에 대해서 우선적으로 요구해야 할 것이다. 하지만 공기업도 기업인 한에서 기업으로서의 자율성을 지나치게 제약하는 것은 공기업의 취지를 부인하는 것이 된다. 따라서 국가는 공기업에 대해서 직접적으로 지시명령을 하기보다는 일정한 가이드라인을 주어서 공기업이 기업의 역동성과 효율성을 잠식하지 않도록 노력할 필요가 있다.

#### (C) NCP의 활성화

OECD다국적 가이드라인에 따라 각 가입국가는 국내연락사무소(National Contact Point, NCP)를 설치하게 되어 있는데, 기왕에 존재하는 NCP를 활성화하여 이용하는 것은 정부의 의지만 있다면 가능한 일이다. 나아가 NCP를

더욱 활성화시키기 위해서는 NCP의 조직개편을 고려해 보는 것도 가능하다. 현재는 NCP가 지식경제부에 소속되어 있기 때문에 아무래도 투자의 촉진이라는 관점만 강조될 뿐 인권경영의 관점은 부각되지 않는다. 2011년 OECD가이드라인에 “인권”항목을 추가한 만큼 이를 계기로 NCP의 상급단체를 인권관련 부서로 옮기고 독립성과 권한을 강화하는 것도 고려할 만하다.

#### (D) 국민연금기금 등 공적 기금의 투자에서 인권경영의 반영

국민연금 등 공적 기금은 국민의 전체의 입장에서 운영될 필요가 있다. 다시 말해 국민연금의 수혜자는 단기적인 관점에서 수익성에 못지않게 국민연금의 전체적인 성과가 국민전체에게 이로운 방향으로 운영될 필요가 있다. 그런 점에서 단기적 이익을 추구하는 사적 기금에 비해서 인권경영에 대해서 더 많은 관심을 가지는 것이 가능하다.

#### 6) 인권경영을 위한 법제(법률)의 개선

법제의 정비 없이도 정부가 추진할 수 있는 인권정책도 있지만, 구조적이고 근본적인 변화를 위해서는 법제의 정비가 필요하다. 중요하게 추진할 만한 항목을 예시하면 다음과 같다.

#### (A) 기업에 대한 형사제재 법제의 정비

기업범죄의 경우는 여러 행위자가 복잡하게 관련되고 책임이 분산되어 있어서 형사처벌의 대상자를 선별하는 것이 쉽지 않다. 이런 점은 기업범죄를 방조하거나 조장하는 요인 중의 하나가 되고 있다. 그렇기 때문에 기업범죄의 경우에는 기업 자체에 대해서도 형벌을 쉽게 부과할 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다.

#### (B) 기업관련 인권피해자의 민사적 구제절차의 보완

기업활동과 관련하여 인권침해가 발생한 경우 피해자에게 충분한 구제절차를 보장한다면, 피해자를 구제하는 효과를 갖는 것과 별도로, 기업에게는 인권

침해를 하지 않도록 예방조치할 유인을 발생시킨다. 특히 기업에 의한 인권침해와 관련하여서는 집단소송 제도를 인정하거나, 원고적격을 완화하여 직접적인 피해자가 아닌 경우에도 피해자를 위해서 소송을 제기하거나 참여할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요할 것이다. 그리고 기업이 실제 발생시킨 손해를 입증하는 것도 쉽지 않고 손해가 입증된다고 하더라도 기업의 입장에서 가버이 여길 가능성이 크기 때문에 징벌적 손해배상제도를 도입하여 기업으로 하여금 보다 신중하게 인권문제를 취급하게 할 필요가 있다.

### (C) 인권경영을 위한 상법 및 관련 법의 개정

주주중심모델에서 이해관계자중심모델로의 전환

주주뿐만 아니라 기업을 둘러싸고 있는 많은 이해관계자(stakeholder)의 이익을 고려해야 하는 것이다. 물론 기업은 주주의 이익에 중요한 가치를 부여해야 하지만, 한 걸음 더 나아가 다른 여러 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 범위에서 주주의 이익을 실현해야 한다는 것이 이해관계자 모델이다.

행위자 규제에서 시스템 규제로의 전환

인권경영의 실현에서도 기업의 의사결정시스템 과정에 초점을 두고 개선점을 모색하여야 할 것이다. 즉 인권관련 법률에 위반되지 않는지, 또는 인권침해의 문제가 발생할 수 있는지에 대해 적절하게 검토할 수 있는 업무프로세스의 구축을 의무화해야 하는 것이다.

제재중심규제에서 인센티브규제로의 전환

인권경영의 실현에 있어서 가장 중요한 것은 사전예방적 경영시스템의 구축이다. 기업의 자발적 실천의지를 끌어내기 위해서는 강력한 제재보다 인센티브를 부여하는 방안이 더 효과적일 수 있다. 즉, 회사의 경영진 입장에서 볼 때 스스로 예방시스템을 구축하고 준수하면 일정한 인센티브가 부여된다는 확신이 있을 때 예방시스템이 가장 효율적으로 작동할 수 있을 것이다.

## 7) 인권 관련 정책의 통합 및 조정기구의 출범

우리나라에서 기업인권 관련 정책은 여러 부서에 분산되어 있다. 노동부, 환경부, 여성가족부, 지식경제부, 외교통상부 등 여러 부서가 인권경영과 관련되어 있다. 그러나 이들 부서를 인권경영이라는 관점에서 통합·조정하는 기구는 없다. 그런 점에서 정부정책을 통합조정할 필요가 있다. 한편 기업인권 관련 정책은 정부만의 노력으로 추진하기보다는 기업과 종업원, 그리고 시민사회의 협력과 소통을 통해서 추진하는 것이 필요하다.

## 8) 국가의 인권보호의무와 기업과 인권의 중·장기적 과제: 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제

중소기업 및 영세기업에서의 인권침해는 여전하고 그 개선도 쉽지 않다. 이들 업체에서의 인권침해의 주된 원인은 사회경제구조 또는 사회문화의식에 있기 때문이다. 가령 식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자를 고객들이 성차별적 대우를 하는 것은 왜곡된 사회문화적 인식에 기인한 한 예이다. 또 영세기업 또는 중소기업에 종사하는 근로자의 인권보호가 상대적으로 취약한 것은 사회구조적인 문제이다. 고용허가제 하에서 유입된 외국인 근로자의 경우도 마찬가지이다. 그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다.

## 2-3. 기업의 인권존중책임: 실천과 점검 및 구제

### 1) 인권경영을 위한 기업 내부의 구조 개편

기업은 기업 내 의사소통 채널을 제공하고 관리함으로써 구성원들 간, 노사 간, 소비자(고객) 및 이해관계자들 간의 정기적인 소통이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이러한 소통은 갈등을 초래할 수 있는 다양한 문제들의 발생을 사전에 예방할 수 있게 한다. 기업 내 구성원 사이의 정기적인 소통은 함께 일하는 기업, 상생과 협력의 기업 문화를 조성함으로써 구성원들, 이해관계자들 간에 서로 존중하고 가치관을 공유할 수 있는 공감대를 형성할 수 있다. 또한

상시적인 협력과 상담센터 등을 통한 의사소통 채널의 제공은 인권 침해를 당한 피해자들에게 대화나 중재, 조정 등의 방법으로 이들을 구제한다.

## 2) 인권 침해에 대한 구제책의 다양화

구제와 관련하여 또 한 가지 개선되어야 할 점은 기존의 정책들이 주로 인권 침해 중 평등권에 대한 침해를 의미하는 차별과 관련된 것이었으므로 이를 전반적인 인권 침해까지 아우를 수 있는 내용으로 확대하는 것이다. 차별과 관련된 문제는 고용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용 등에서 주로 발생하며 이의 사유는 주로 성별, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 장애, 사회적 신분 등에 의한 것이다. 인권 침해와 관련된 문제는 주로 직장 내에서의 갈등, 성희롱, 정년 해고, 산업 재해 등과 관련된 것이라 할 수 있는데 이에 대처하는 정부의 노력이나 이를 해결하려는 기업의 움직임이 부족한 것이 사실이다. 따라서 인권 침해에 의한 피해를 구제할 수 있는 정책이 좀 더 다양하게 구축될 필요가 있다.

## 2-4. 인권경영의 견인자로서의 시민사회

### 1) CEO 인권 포럼

시민사회는 인권에 대한 기업들의 의식을 개선하기 위해서 인권보호에 관한 교육 및 홍보의 역할을 담당할 수 있다. 특히 기업에서의 주요 의사결정자인 CEO들의 인식은 구성원들의 인식에 영향을 미치므로 인권 교육을 통한 CEO들의 인식 개선이 필요하다. 이는 구성원들의 인식 개선은 물론 인권에 관한 의식 공유를 촉진시켜 건전한 인권경영 문화 구현에 기여할 수 있기 때문이다. 인권 교육의 효과를 극대화하기 위해서는 단일 기업 내 교육뿐만 아니라 동일 산업 내 다수의 CEO를 대상으로 하는 CEO 인권 포럼을 정기적으로 실시하는 것이 필요하다.

### 2) 인권경영 협의체 구축

기업의 인권경영 확산을 위해서는 기업의 노력뿐만 아니라 정부, 노동계, 시민단체를 포함한 NGO, 국제기구 등의 협력이 이루어져야 한다. 이를 실현하기 위해서는 다양한 이해관계자들이 참여한 인권경영 협의체를 구축하는 방안의 검토도 필요하다. 인권경영 협의체는 기업 및 근로자의 의견을 모두 포용함으로써 현장에 적합한 인권경영 정책을 마련하고 지원하는 역할을 해야 한다. 인권경영 협의체의 구성은 정부의 인권 관련 부처 공무원, 기업의 CEO 혹은 이사회 구성원 혹은 주요 경제단체 구성원, 노동계 대표 구성원 등 각자의 의견을 대표하면서도 이의 집행능력을 갖춘 인적 구성원들이 포함되어야 한다. 또한 인권경영 협의체는 국내연락사무소 구성을 위한 인력 Pool로도 활용할 수 있다.

### 3) 인권경영 협력 네트워크 구축과 각종 국가기구와의 연계 강화

비사법적 정책을 통한 기업에서의 인권 보호 노력은 국가, 시민사회, 기업 모두의 역할이 매우 중요하고 이들의 협력도 함께 이루어져야 한다. 국가, 기업, 노동계, NGO를 포함한 국제기구가 서로 협력할 수 있는 체계를 구축하게 되면 문제가 발생했을 때 대화를 통해 서로 공감함으로써 문제를 신속하게 해결할 수 있고 비용을 절감할 수 있게 된다. 또한 협력 네트워크를 통해서 기업의 인권 보호를 경영시스템과 연계할 수 있을 것이다. 이를 통하여 기업의 고위관리자 혹은 이사회는 인권과 관련한 이슈들을 관리하고 인권 문제를 책임져야 하는 것이다.

## 목 차

<b>제1부 서론: 기업과 인권에 관한 보고서 개요</b> .....	<b>1</b>
<b>I. 보고서 연구의 의의</b> .....	<b>1</b>
1. 국가의 인권 보호 의무와 인권존중의 사회·문화적 환경 .....	1
2. 기업의 인권경영이 중요시되는 이유 .....	2
3. 기업의 인권경영은 개별 국가 차원에서 실현될 수 있는가? .....	3
4. 기업의 인권경영의 실현을 위한 국제적 노력의 전개 .....	4
4-1. 국제법의 관점에서 본 인권 .....	4
4-2. 私의 主導 하에 이루어진, 인권 침해 상황에의 연루 회피 노력 .....	6
가. Sullivan Principles .....	6
나. MacBride Principles .....	7
다. International Business Leaders Forum .....	7
4-3. 국제기구에 의해 주도된, 기업의 사회적 책임 활동 또는 인권존중 경영의 촉진 .....	7
가. ILO .....	8
나. OECD .....	8
다. Global Compact .....	9
4-4. 기업의 인권존중책임의 규범화시도 .....	9
4-5. 기업의 자발적 주도 하에 이루어지는 사회적 책임 활동 .....	10
4-6. 유엔의 “기업과 인권을 위한 프레임워크” .....	10
가. 내용 .....	10
나. 비판 .....	11
다. 성과 .....	12
4-7. 기업의 사회적 책임(CSR)과 기업의 인권존중 책임 .....	13
4-8. 다국적 기업의 인권존중책임 .....	13
5. 기업의 인권경영 책임의 의미 .....	13
6. 국가인권위원회의 ‘기업과 인권에 관한 보고서’의 의의 .....	15

<b>II. 기업과 인권에 관한 보고서 연구의 배경</b> .....	<b>16</b>
1. 국가인권기구의 기업과 인권 영역에 대한 관심의 고조와 개입 .....	16
2. 우리나라 국가인권위원회의 활동 .....	17
3. 기업과 인권에 관한 보고서 사업의 추진과정 .....	18
3-1. 보고서 발간 결의 및 준비 .....	18
3-2. 보고서 워킹그룹 결성 .....	19
3-3. 각국의 사례연구 및 실태조사 실시 .....	19
3-4. 간담회 개최 .....	19
3-5. 보고서의 기초작업의 위탁 .....	19
<b>III. 보고서의 서술 내용 및 기본개념</b> .....	<b>19</b>
1. 보고서상의 기본개념 및 용어 .....	19
2. 보고서의 구성 .....	21
<b>제2부 기업과 인권 관련 국제 동향</b> .....	<b>22</b>
<b>I. 서론</b> .....	<b>22</b>
<b>II. 기업과 인권에 관한 논의의 역사적 전개</b> .....	<b>22</b>
<b>III. 기업과 인권에 대한 국제사회의 법과 정책 동향</b> .....	<b>29</b>
1. 법학적 관점 .....	29
2. 국제기구의 움직임 .....	31
3. 국제민간기구의 움직임 .....	33
4. 국제자본의 움직임 .....	38
4-1. 유엔 책임투자원칙 .....	38
4-2. 사회적 책임투자 지수 .....	38
5. 국가 간의 움직임 .....	40
6. 외국 정부의 법제 동향 .....	41
7. 외국 정부의 정책 방향 .....	54
7-1. 기업과 인권에 대한 정책 유형 .....	54
7-2. 덴마크 .....	56

7-3. 독일	59
7-4. 영국	63
7-5. 스웨덴	66
7-6. 프랑스	68
7-7. 기타 나라	71
<b>IV. 기업과 인권에 관한 기업의 책임과 활동</b>	<b>72</b>
1. 경영학적 관점	72
2. 인권경영과 CSR, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업시민의식 간의 관계	76
3. 인권경영의 필요성	79
4. 기업들의 글로벌 동향	82
4-1. 조사방법론	83
4-2. 정책 채택	84
4-3. 인권 영역	84
4-4. 고려해야 할 인권의 보유자	85
4-5. 국제기준	85
4-6. 이해관계자 참여	85
4-7. 책임성	86
4-8. 평가	86
5. 다자간 기업 활동	87
5-1. 국제상공회의소	87
5-2. Business Leaders Initiative on Human Rights	88
5-3. Global Business Initiative on Human Rights	90
6. 산업업종별 접근법과 대표적 기업 사례	91
6-1. 금융 투자	91
가. 배경	91
나. 주요 이슈	92
다. 동향	92
라. 대표적 기업: Barclays	93

6-2. 제약, 화장품, 바이오테크	95
가. 배경	95
나. 주요 이슈	95
다. 동향	95
라. 대표적 기업 예 - Novo Nordisk	97
6-3. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통	98
가. 배경	99
나. 주요 이슈	99
다. 동향	99
라. 대표적 기업 예 - Nike	100
6-4. 정보통신전자기술	102
가. 배경	102
나. 주요 이슈	102
다. 동향	103
라. 대표적 기업 예 - Microsoft	104
6-5. 채굴 에너지	106
가. 배경	106
나. 주요 이슈	106
다. 동향	107
라. 대표적 기업 예 - Shell	108
<b>V. 기업과 인권에 관한 시민사회의 노력</b>	<b>110</b>
1. 사회학적 관점	110
2. 촉진자적 역할 기관	113
3. 감시자적 역할 기관	115
4. 변혁자적 역할 기관	116
5. 보호자적 역할 기관	117
<b>VI. 인권 피해를 위한 구제책</b>	<b>119</b>
1. 구제책의 유형과 특징	119
2. NCP	123

2-1. NCP 운영현황	123
2-2. NCP 주요 활동과 평가	126
2-3. 실제 NCP 활동 사례	128
2-4. NCP의 향후 과제	130
3. 국가인권기구	132
3-1. 국가인권기구 국제조정위원회	132
3-2. 아태지역국가인권기구포럼	135
3-3. 국가인권기구와 기업인권에 대한 조사	136
<b>VII. 기업과 인권에 관한 국제 동향 시사점</b>	<b>138</b>
1. 인권경영에 대한 국가의 접근방법	138
2. 중소기업에 대한 지원정책	144
3. 산업업종별 접근법의 등장	145
4. 시민사회의 대응	146
5. 구체수단	148
6. 시사점	149
6-1. 기업의 실질적 행동유도	149
6-2. 국가 정책의 정당성의 설득	150
6-3. 협력 체계의 구축	151

### 제3부 기업과 인권 관련 국내현황

#### : 기업과 인권에 관한 법제 153

I. 서설	153
II. 기업의 인권침해 행위에 대한 법적 규제	154
1. 노동자의 인권침해에 대한 법적규제	154
1-1. 개요	154
1-2. 개별적 근로관계법	154
가. 근로기준법	154
1) 의의	154

2) 주요내용	155
가) 근로조건의 기본원칙	155
나) 근로계약 및 임금에 관한 규제	155
다) 근로시간에 대한 규제	156
라) 여성과 소년의 근로에 대한 규제	156
마) 기타	156
바) 위반에 대한 규제	156
나. 최저임금법	157
1) 의의	157
2) 주요내용	157
가) 최저임금의 의의	157
나) 최저임금의 효력	157
다) 최저임금의 결정	158
라) 위반시 규제	158
다. 남녀고용평등법	158
1) 의의	158
2) 주요내용	159
가) 남녀간 평등한 기회보장 및 대우	159
나) 직장내 성희롱의 금지 및 예방	159
다) 모성보호를 위한 정책	160
라) 일과 가정의 양립을 위한 지원	160
마) 기타 지원정책의 수립	161
바) 위반시 규제	161
라. 기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률	161
1) 의의	161
2) 주요내용	162
가) 고용조건에 대한 규제	162
나) 차별적 처우의 금지 및 시정	162
다) 위반시 규제	162



- 마. 파견근로자 보호등에 관한 법률..... 163
  - 1) 의의..... 163
  - 2) 주요내용..... 164
    - 가) 근로자 파견사업의 적용운명을 위한 규제..... 164
      - (1) 파견근로가 가능한 업종의 제한..... 164
      - (2) 파견근로의 기간 제한..... 164
      - (3) 파견근로자의 고용의무 ..... 164
      - (4) 근로자파견사업의 허가..... 164
    - 나) 파견근로자의 근로조건등에 관한 규제..... 165
      - (1) 근로자파견계약에 대한 규제..... 165
      - (2) 파견사업주에 대한 규제..... 165
      - (3) 사용자사업주에 대한 규제..... 166
    - 다) 위반시 구제방안..... 166
- 바. 외국인근로자 고용등에 관한 법률..... 167
  - 1) 의의..... 167
  - 2) 주요내용..... 167
    - 가) 외국인근로자 고용절차에 대한 규제..... 167
    - 나) 외국인근로자의 고용관리..... 167
    - 다) 외국인근로자의 보호..... 168
    - 라) 위반시 구제방안..... 168
- 1-3. 집단적 노동관계법 : 노동조합 및 노동관계조정법..... 169
  - 가. 의의..... 169
  - 나. 주요내용..... 169
    - 1) 노동조합에 관한 규정..... 169
    - 2) 단체교섭 및 단체협약에 관한 규정..... 170
    - 3) 쟁의행위에 대한 규정..... 170
    - 4) 노동쟁의 조정에 관한 규정..... 171
      - 가) 노동쟁의의 조정..... 171
      - 나) 노동쟁의의 중재..... 171

- 다) 노동쟁의의 긴급조정..... 172
- 5) 위반시 구제방안..... 172
- 1-4. 인권경영측면에서의 검토..... 173
- 2. 소비자의 인권침해에 대한 법적규제..... 174
  - 2-1. 개요..... 174
  - 2-2. 소비자기본법..... 174
    - 가. 의의..... 174
    - 나. 주요내용 ..... 175
      - 1) 소비자의 권리와 역할..... 175
      - 2) 국가, 지방자치단체 및 사업자의 책무..... 175
      - 3) 위반시 구제방안..... 175
        - 가) 소비자분쟁의 조정..... 175
        - 나) 단체소송..... 176
        - 다) 벌칙과 과태료..... 176
  - 2-3. 약관규제법..... 176
    - 가. 의의..... 176
    - 나. 주요내용..... 177
      - 1) 약관의 편입통제..... 177
      - 2) 약관의 해석통제..... 177
      - 3) 약관의 불공정성 통제..... 178
      - 4) 위반시의 구제방안..... 178
        - 가) 행정규제..... 178
        - 나) 벌칙..... 179
- 2-4. 할부거래법..... 179
  - 가. 의의..... 179
  - 나. 주요내용..... 180
    - 1) 매도인의 권리와 의무..... 180
    - 2) 매수인의 권리와 의무..... 180
    - 3) 위반시 구제방안..... 181

2-5. 방문판매법	181
가. 의의	181
나. 주요내용	181
1) 방문판매업자등에 대한 규제	181
2) 다단계판매에 대한 규제	182
2-6. 인권경영측면에서의 검토	182
3. 중소기업등의 인권침해에 대한 법적규제	183
3-1. 개요	183
3-2. 하도급거래공정화에 관한 법률	184
가. 의의	184
나. 주요내용	185
1) 원사업자에 대한 규제	185
가) 부당한 하도급대금의 결정금지	185
나) 물품 등의 구매강제 금지	185
다) 선금금의 지급	186
라) 부당한 위탁취소의 금지 등	186
마) 부당반품의 금지	186
바) 감액금지	187
사) 물품구매대금등의 부당결제 청구의 금지	187
아) 기술자료 제공 요구 금지	188
자) 보복조치의 금지	188
2) 하도급대금 지급에 관한 규제	188
3) 위반시 구제방안	188
가) 시정조치	188
나) 과징금의 부과	189
다) 벌금의 부과	189
라) 손해배상책임	189
3-3. 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률	189
가. 의의	189

나. 주요내용	190
1) 대·중소기업간 상생협력 촉진을 위한 계획의 수립 및 추진	190
2) 대·중소기업 상생협력 촉진을 위한 시책 추진	190
3) 수탁·위탁거래의 공정화	190
4) 중소기업의 사업영역보호	190
3-4. 유통산업발전법	191
가. 의의	191
나. 주요내용	191
3-5. 대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률	192
가. 의의	192
나. 주요내용	192
1) 거래공정화를 위한 규정	192
2) 분쟁조정제도	193
3) 위반시 구제방안	193
3-6. 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률	194
가. 의의	194
나. 주요내용	194
1) 중소기업제품 구매촉진제도	194
2) 기술개발제품 우선구매 지원제도	195
3) 중소기업 판로지원 제도	195
4) 위반시 구제방안	196
3-7. 인권경영측면에서의 검토	196
4. 환경보호를 위한 법적규제	197
4-1. 개요	197
4-2. 환경정책기본법	197
가. 의의	197
나. 주요내용	198
4-3. 대기환경보전법 등	198
가. 의의	198

나. 주요내용	198
1) 대기환경보전법	199
2) 폐기물관리법	199
3) 소음·진동규제법	200
4) 수질 및 수생태계 보전에 관한 법률	200
4-4. 녹색성장의 촉진을 위한 법률	201
가. 의의	201
나. 저탄소 녹색성장기본법	201
다. 녹색제품 구매촉진에 관한 법률	202
4-5. 인권경영측면에서의 검토	203
<b>III. 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제</b>	<b>204</b>
1. 개요	204
2. 회사법과 인권경영	205
2-1. 회사법의 의의	205
2-2. 회사법의 주요내용	206
가. 기업지배구조의 기본구조	206
나. 주주총회의 운영	207
다. 경영진에 대한 통제	208
1) 경영진의 법적 의무	208
2) 경영진의 책임	209
라. 감시기구의 역할	209
마. 준법지원제도	211
1) 의의	211
2) 준법지원제도와 인권경영	212
<b>IV. 현행 법제에 대한 평가</b>	<b>213</b>
1. 기업의 인권침해 행위에 대한 법적규제	213
1-1. 규제내용에 대한 평가	213
1-2. 구체수단에 대한 평가	214
2. 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제	215

## 제4부 기업과 인권 관련 국내 현황 및 사례

### : 기업 인권경영을 위한 국가의 역할과 공공부문의

#### 인권 정책 218

<b>I. 인권과 국가의 역할</b>	<b>218</b>
1. 인권 신장을 위한 국가의 역할	218
2. 인권에 대한 의식 변화	220
<b>II. 기업에서의 인권과 국가의 역할</b>	<b>225</b>
1. 기업에서의 인권 보호 논의	225
2. 다국적기업에서의 인권 보호 기구 NCP 설치 및 운영	229
3. 공공기관에서의 평가 지표 변화	231
4. 윤리경영 가이드라인 제시	233
<b>III. 인권경영 문화 구현을 위한 기업 대상 인권정책 분석</b>	<b>238</b>
1. 국가인권위원회	239
2. 국민권익위원회	243
3. 여성가족부	247
4. 고용노동부	248
5. 법무부	254
6. 보건복지부	257
<b>IV. 공공부문의 인권 경영 현황</b>	<b>261</b>
1. 공공기관의 고용 중심 인권 경영	261
2. 공기업의 지속가능을 위한 인권 경영	267
<b>V. 소결론</b>	<b>285</b>

## 제5부 기업과 인권 관련 국내현황 및 사례

### : 한국기업의 인권경영현황 289

<b>I. 서론</b>	<b>289</b>
--------------	------------

<b>II. 지속가능성 보고서를 통해서 본 한국기업의 인권경영현황</b> .....	<b>289</b>
1. 개요.....	289
2. 평가 대상 및 방법.....	290
3. 기업 통합 평가.....	298
4. 소결론.....	307
<b>III. 주요 기업의 인권경영 사례</b> .....	<b>310</b>
1. 조사범위와 방법.....	310
2. Posco.....	313
1-1. 개관.....	313
1-2. 면담.....	314
1-3. 인권경영과 관련된 포스코의 모범사례 .....	316
가. 여직원 성장지원 방안.....	316
1) 사내 어린이집 운영.....	316
2) ‘여유공간(女幼空間)’ 설치.....	316
3) 육아휴직 제도.....	316
4) 여성 멘토링데이.....	317
5) 사외 여성 리더십 프로그램.....	317
6) 여직원간의 소통채널.....	317
나. 사회 취약계층을 위한 사회적 기업 설립.....	317
다. 작업장 안전제도.....	318
1) 안전혁신사무국 확대 개편 .....	319
2) 안전재해 Zero Mega-Y 시행.....	319
3) PSRS(POSCO Safety Rating System) 진단 .....	320
4) SAO(Safety Acts Observation) 시행.....	320
5) Smart Safety 실현.....	320
6) 설비안전체계 구축.....	321
7) ILS(Isolation Locking System) 정착.....	321
8) 교육훈련의 혁신.....	321
9) 안전관리의 성과.....	322

라. 종업원의 보건.....	322
1) 직원건강관리체계.....	322
2) 건강관리시스템.....	322
3) 건강증진운동.....	323
4) 산업위생관리.....	323
5) 보건교육.....	324
마. 윤리상담센터(Helpline).....	324
바. 성희롱예방상담센터 .....	325
사. 해외부패방지법 준수 신고·상담센터 .....	325
아. 비윤리신고센터(Hotline).....	325
1) 신고보상제도 .....	326
2) 자진신고 면책제도 .....	327
자. 이해관계자와 함께하는 윤리경영 .....	327
1) 윤리실천특별약관 .....	327
2) 외주 파트너사 윤리경영 설명회 .....	328
2-4. 포스코의 인권경영에 대한 특징 및 평가.....	328
3. 삼성SDI.....	328
3-1. 개관 .....	328
3-2. 면담.....	329
3-3. 인권경영 우수사례.....	330
가. S-파트너 제도.....	330
나. 여성종업원에 대한 배려 .....	332
1) 여성인력 확보 강화 .....	332
2) 커뮤니케이션 및 네트워크 강화.....	332
3) 모성 보호시설 개선 및 확충.....	333
4) 차세대 여성리더 후보군 관리 .....	333
3-4. 애로사항.....	333
3-5. 평가.....	334
4. 기아자동차.....	334

4-1. 개요	334
4-2. 면담	335
4-3. New Kia 운동	337
4-4. 평가	337
5. 하이닉스 반도체	337
5-1. 개요	337
5-2. 윤리경영	338
가. 윤리규범	338
나. 윤리경영 관련 조직	339
5-3. 사이버 신문고 제도	339
5-4. 전자업체행동규범	340
5-5. 노동조합	340
5-6. 애로사항	342
5-7. 평가	342
6. 소결론	342
6-1. “인권”경영이라는 용어에 대해서	343
6-2. 모범사례에 대해서	344
6-3. 기업의 인권경영에 대한 외부 평가	344
6-4. 구제장치에 대해서	345
6-5. 기업과 이해관계자의 소통	346
6-6. 인권경영과 관련된 국가의 역할	346
<b>IV. 주요 경제단체의 인권경영 지원활동</b>	<b>347</b>
1. 개요	347
2. 전국경제인연합회	348
2-1. 개관	348
2-2. 전경련의 주요 활동	349
2-3. 면담	350
3. 대한상공회의소	351
3-1. 개요	351

3-2. 윤리경영위원회	352
3-3. 지속가능경영원	353
3-4. 면담	354
4. 한국경영자총협회	355
4-1. 개요	355
4-2. 투명경영대상	356
4-3. 한국노사협력대상	357
4-4. 각종 보도자료를 통해서 본 경총과 기업인권	358
가. <국가인권정책기본계획 권고안>에 대한 경제계의 입장 (2006. 1. 17.)	358
나. 국가인권위원회의 <차별금지법 권고법안>에 대한 경영계의 입장 (2006. 7. 25.)	358
다. 특수형태 근로종사자 보호입법에 대한 국가인권위원회 권고 관련 경총 코멘트(2007. 10. 10.)	358
라. 서울특별시 교육청의 노동인권교육에 관한 경영계의 입장 (2011. 1. 5.)	359
4-5. 면담	359
4-6. 평가	361
5. 소결론	361
<b>V. 소결 : 한국기업의 인권경영현황</b>	<b>362</b>

## 제6부 기업과 인권 관련 국내 현황 및 사례 : NGO 역할의 현황

<b>I. 개요</b>	<b>366</b>
<b>II. 인권경영 촉진을 위한 홍보 및 계몽 활동</b>	<b>370</b>
1. 한국인권재단	370
1-1. 단체의 개요	370
1-2. 인권경영에 대한 인식	370

- 1-3. 기업 인권과 관련한 활동 ..... 371
- 1-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 371
- 2. 글로벌경쟁력강화포럼 ..... 372
- 2-1. 단체의 개요 ..... 372
- 2-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 373
- 2-3. 기업의 인권경영과 관련된 활동 ..... 374
- 2-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 375
- III. 주주운동 및 기업의 인권경영을 위한 사회환경 변화를 촉진시키고자 하는 활동 ..... 376**
- 1. 기업책임시민센터 ..... 376
- 1-1. 단체의 개요 ..... 376
- 1-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 377
- 1-3. 인권경영과 관련된 활동 ..... 378
- 1-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 382
- 2. 여성민우회 ..... 383
- 2-1. 단체의 개요 ..... 383
- 2-2. 기업의 인권경영에 대한 인식 ..... 383
- 2-3. 인권경영에 관련된 활동 ..... 384
- 2-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 387
- IV. 인권침해 사례에 대한 구제 활동 ..... 388**
- 1. 좋은 기업센터 ..... 388
- 1-1. 단체의 개요 ..... 388
- 1-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 388
- 1-3. 인권경영과 관련한 활동 ..... 389
- 1-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 392
- 2. 환경정의 ..... 393
- 2-1. 단체의 개요 ..... 393
- 2-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 394
- 2-3. 기업 인권경영에 관련된 활동 ..... 394

- 2-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 397
- 3. 국제민주연대 ..... 398
- 3-1. 단체의 개요 ..... 398
- 3-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 398
- 3-3. 기업 인권과 관련한 활동 ..... 399
- 3-4. 향후 과제에 대한 인식 ..... 401
- V. 외국인 근로자의 인권보호를 위한 NGO 활동 ..... 402**
- 1. 노사발전재단 국제노동협력센터 ..... 402
- 1-1. 단체의 개요 ..... 402
- 1-2. 인권경영에 대한 인식 ..... 403
- 1-3. 인권경영과 관련된 활동 ..... 404
- 1-4. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 405
- 2. 의정부외국인근로자지원센터 ..... 406
- 2-1. 국내 외국인근로자를 위한 지원활동의 개요 ..... 406
- 2-2. 외국인 고용허가제의 기본 특징과 현실 ..... 407
- 2-3. 외국인 근로자를 채용하고 있는 사업장의 인권경영에 대한 인식 ..... 411
- 2-4. 근로자의 인권보호를 위한 활동 ..... 411
- 2-5. 향후의 과제에 대한 인식 ..... 412
- VI. 평가 및 과제 ..... 414**
- 1. 인터뷰의 평가 ..... 414
- 2. NGO의 관점에서 본 기업활동에 수반한 인권침해의 현상 및 원인 ..... 416
- 3. 인권경영의 촉진에 기여할 수 있는 NGO의 역량 ..... 417
- 4. NGO의 바람직한 활동구조 ..... 417

**제7부 정책 제언 ..... 419**

- I. 개관 ..... 419**
- 1. 우리나라 인권경영의 현주소 ..... 419
- 2. 인권경영 논의와 그 목표 ..... 420

<b>II. 인권경영의 실천과 그 방향성 그리고 정책적 제안</b> .....	<b>421</b>
1. 인권경영 책임의 수행에 관여하는 세 주체.....	421
2. 인권보호 의무의 주체인 정부.....	422
2-1. 정책방향.....	422
가. 기업 인권 정책의 균형: 제도구축, 상태개선, 의식전환 .....	422
나. 인권 정책 대상 범위의 확대 .....	423
다. 산업별 인권경영 가이드라인 구축 .....	423
라. 인권 지표 개발 .....	424
마. 인권 보호 기업과의 거래 가이드라인 마련 .....	425
2-2. 구체적 정책제언.....	425
가. 인권경영에 대한 인식 변화와 제도화.....	426
나. 인권경영 정책의 실천.....	427
1) 공공조달에서 인권경영의 반영.....	427
2) 공기업의 인권경영 가이드라인의 발간 및 집행.....	427
3) NCP의 활성화.....	429
4) 국민연금기금 등 공적 기금의 투자에서 인권경영의 반영.....	429
5) 대기업 인권경영 가이드라인 발행.....	430
다. 인권경영을 위한 법제(법률)의 개선 .....	430
1) 기업에 대한 형사제재 법제의 정비 .....	430
2) 기업관련 인권피해자의 민사적 구제절차의 보완.....	431
3) 인권경영을 위한 상법 및 관련 법의 개정.....	431
가) 인권경영과 상법의 역할.....	431
나) 기본방향 .....	431
(1) 주주중심모델에서 이해관계자중심모델로의 전환.....	431
(2) 행위자 규제에서 시스템 규제로의 전환 .....	432
(3) 제재중심규제에서 인센티브규제로의 전환 .....	433
다) 입법방안.....	433
(1) 현행 준법지원제도의 활용.....	433
(2) 소프트로(soft law)의 활용.....	434

라) 실효성 확보방안.....	434
(1) 경영진에 대한 인센티브 부여.....	434
(2) 정보공시(disclosure)의 강화.....	435
(3) 상장규정의 강화.....	436
(4) 사회책임투자(SRI)의 확대.....	436
라. 인권 관련 정책의 통합 및 조정기구의 출범.....	437
2-3. 국가의 인권보호의무와 기업과 인권의 중·장기적 과제.....	437
가. 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제.....	437
나. 종합적 처방의 마련을 위한 중장기적 연구의 필요성.....	439
1) 외국인 근로자의 예.....	439
2) 식당 등 소규모사업장 근로자의 예.....	439
3. 인권준중 책임의 주체인 기업.....	440
3-1. 기업 경영의 주요 목표의 하나로서의 인권경영.....	440
3-2. 보편적 인권경영 실천 .....	440
3-3. 목표의 실천과 점검 및 구제 : 비사법적 제도로 고충처리제도 활용 .....	441
3-4. 인권 구제 정책의 확대 .....	442
3-5. 인권 침해에 대한 구제책의 다양화 .....	443
4. 인권경영의 견인자로서의 시민사회.....	443
4-1. CEO 인권 포럼 .....	443
4-2. 인권경영 협의체 구축 .....	444
4-3. 인권경영 협력 네트워크 구축과 각종 국가기구와의 연계 강화 .....	445
<b>III. 결론</b> .....	<b>446</b>

<b>[ 참고문헌 ]</b> .....	<b>447</b>
-----------------------	------------

## 제1부 서론: 기업과 인권에 관한 보고서 개요

### I. 보고서 연구의 의의

#### 1. 국가의 인권 보호 의무와 인권존중의 사회·문화적 환경

전통적으로 인권문제는 '국가의私人(개인 또는 법인)에 대한 인권침해로부터 방어'라는 관점에서 다루어졌다. 이것이 구체화된 것이 바로 1976년 발효된 UN '시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)'이다. 한걸음 더 나아가 각 개인의 인간으로서의 존엄한 삶의 영위를 국가가 보장할 의무가 있다는 관념도 대두되었다. 이것이 구체화된 것이 같은 해 채택된 UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)이다. 그 후 소위 제3세대 인권이라는 관념 하에 환경에 대한 권리, 소비자의 권리 등으로 인권의 외연이 확장되면서 국가는 이 영역의 인권도 보호할 의무가 있다는 관념이 형성·발전되어 왔다. 그렇지만 위에서 언급한 인권은 모두 국가가私人(개인 또는 법인)에 대해 보호할 의무가 있다는 점에서는 차이가 없다.

민주주의가 발달된 사회에서는 국가에 의한 시민적·정치적 인권의 침해는 현저히 줄었고, 사회적·경제적·문화적 인권의 보호나 제3세대의 인권의 보호 역시, 시민적·정치적 인권의 보호에는 미치지 못하지만, 크게 개선되어 왔다. 민주주의의 발달이 미숙한 사회에서도 국제인권법의 발달로 인해 시민들의 인권의식은 점차 고양되어 가고 있다.

그러나 국가에 의한 인권침해가 줄거나 국가의 인권보호가 늘었다고 하더라도私人의私人에 대한 인권침해가 빈번하거나 증가한다면 결과적으로 그 사회를 구성하는 개인들의 삶은 개선될 수 없다. 직장에서 상사의 부하직원에 대한 언어폭력과 성차별이 빈번한 사회, 부당한 압력과 뇌물에 의해 거래선이 결정되는 사회, 근로자를 수탈하는 거래선이라도 싼 가격으로 물품을 조달받기만 하면 된다는 이윤지상주의적 기업풍토가 만연한 사회, 성매매, 퇴폐업소, 유흥업소 등 종업원의 인권을 침해하는 행위를 통해 이익을 얻는 일이 제어되지 않는 사회, 자극적인 언어로써 타인의 관심을 끌거나 타인의 인격과 인권을 침해하더라도 이윤을 추구하기만 된다는 생각이 만연된 사회에서는, 국가에 의한 인권침해가

줄었더라도 그 사회 전체의 인권침해는 만연되어 있다고 할 것이다. 이런 사회에서는 아무리 그 구성원이 국가의 인권 보호의무를 소리 높여 주장하더라도 인권존중의 사회·문화적 환경은 조성될 수 없다.

그러므로 인권이 존중되는 사회란 국가의 인권침해가 없고, 인권 보호의무를 국가가 충실히 이행하는 사회여야 할 뿐 아니라,私人의私人에 대한 인권침해가 효과적으로 억제되는 사회여야 할 것이다. 이 두 영역은 상호보완적 관계에 있다.

#### 2. 기업의 인권경영이 중요시되는 이유

우리나라를 비롯하여 다수의 나라에서는 인권보호 및 인권존중은 국가의 책임이라고 이해되고,私人에 의한 인권침해는 법적 고려의 대상이 되지 않는다. 물론私人에 의한 인권침해가 개별 국가의 형법상의 처벌대상이 되거나 민사법상의 구제, 특히 불법행위법으로 규율될 수도 있다. 즉私人의 인권존중책임은 예외적인 사안에서 간접적인 형태로 부과된다고 할 수 있다. 이런 이유 때문에私人에 의한 인권침해는 많은 경우 방치되어 왔다.

개별 국가가 법규범으로써, '私人의私人에 대한 인권침해'를 억제하는 것도 쉽지 않다. 인권침해는 '개인의 활동의 자유'라는 또 다른 인권과 충돌함으로써 빚어질 수도 있기 때문이다. 각 개인들이 각자 나름의 계산 하에 계약을 체결하여 자신의 편익을 도모하고자 하였으나, 예상 밖의 피해를 보는 일이 발생할 수도 있다. 혹은 경쟁에서 실패하여 피해를 입는 경우도 있다. 어떤 경우이든 그 결과는 모두 인권에 피해가 발생하는 것으로 나타날 수 있다. 정당한 계약이나 공정한 경쟁의 결과 인권에 피해가 발생한다면, 이를 억제하기는 어렵다.

그러나 불공정하거나 불균형적인 계약이나 비대칭적인 시장의 결과私人에 의한 인권침해가 발생한다면 사정이 다르다. 기업의 경제활동에서는, 협상력에 불균형이 있는 기업주와 피용자, 대기업과 중소기업 간의 거래관계가 빈번히 형성된다. 고용주는 피용자에 대해 협상력에서 우위에 있기 때문에 계약이라는 형식을 통해 피용자의 이익과 인권을 쉽게 침해할 수 있는 지위에 있



다. 또한 고용주는 지휘, 감독관계 하에 있는 피용자의 인권을 침해하는 환경을 쉽게 조성할 수 있다. 직장 내의 폭력, 반말, 각종 횡포 등이 그 예이다. 원청업체와 하청업체의 관계에서처럼 공급망 관계에 있는 대기업과 중소기업, 중소기업과 영세기업 간에서 교섭력에 차이가 있기 때문에 대기업은 하청관계에 있는 중소영세기업으로부터 저렴한 가격으로 물품을 납품받으려 하고, 그 결과 낮은 가격으로 물품을 납품하여야 하는 영세기업은 저임금과 열악한 근로환경 하에 근로자를 고용할 수밖에 없을 것이다. 이런 구조 하에서는 기업 활동에 참여하는 일부가 과도하게 이익과 부를 축적하고, 그 반면 다수의 경제활동참여자들의 인권과 권익은 희생당하기 쉽다.

또한 경제활동에서의 이윤추구가 지상의 목표가 된다면, 누구라도 자신의 법적인 소유권과 권리만을 주장하게 될 것이고, 그 결과 타인의 인권이 침해되는 것에는 눈길을 돌리지 않을 것이다. 가령 남의 땅에 권한 없이 정착해 있는 경우, 이들이 남의 소유권을 침해하는 것은 사실이지만, 그 토지를 개발하기 위해 아무런 대책 없이 거주민을 거리로 내모는 것이 항상 정당화되는 것은 아니다. 토지나 지역의 개발과 빈민의 생존권을 존중하는 것이 양립될 수 없다면, 소수의 재산(=소유권)을 위해 다수의 생존(=인권)의 침해를 간과하게 될 것이다.

기업의 경제활동에서 고용주가 피용자의 인권을 존중한다면, 중소영세기업으로 하여금 그 피용자의 권익을 부당하게 침해하지 않도록 대기업이 적절하고 공정한 이윤을 보장해 준다면, 소유권자가 권리 없는 자들의 생존권을 존중한다면, 이런 인식 또는 규범의식을 가진 구성원으로 이루어진 사회라면, 인권존중의 문화는 쉽게 자리 잡을 것이다. 이런 사회에서는 국가에 의한 인권침해는 상상하기 어려울 것이다.

### 3. 기업의 인권경영은 개별 국가 차원에서 실현될 수 있는가?

그러나 기업경영에서 고용주로서 하여금 피용자, 하청업체, 권리 없는 자들의 인권을 존중하도록 하는 것은 결코 쉽지 않다. 첫째, 근로자의 권리를 보장하는 강행법규를 제외한다면, 기업활동에 관련된 다수 행위자들의 인권의 존중

을 법적으로 강제하기가 쉽지 않다. 어느 한 나라에서 위와 같은 것을 법으로 강제하였다면, 세계화된 경제 환경 하에서는 그 나라의 기업은 국제경쟁력을 상실될 수 있고, 이를 빌미로 기업들은 인권경영을 법제화하는 것에 저항할 수 있다. 뿐만 아니라 자본은 그 나라에서 이탈하여 다른 나라로 이동할 수도 있다. 결과적으로 그 사회의 구성원은 기업이 가져다 줄 편익(사회적 부의 증가, 생활상의 편익의 증대)의 상실을 두려워하여 인권경영을 법제화하기에 주저할 것이다. 둘째, 대다수의 나라가 위와 같은 것을 법으로 강제한다고 하더라도 최선의 결과가 실현될 지는 의문스럽다. 경쟁이 가져다 줄 자원의 효율적 이용과 창의력에 기초한 과학기술의 발전 등이 가져다 줄 편익이 감소할 수도 있기 때문이다. 경제활동에서 타인의 인권을 존중하는 문화 또는 도덕규범이 정착되어, 시장의 환경이 바뀌지 않는 한, 인권존중 경영은 무시되기 쉬울 것이다.

인권을 존중하는 기업경영의 요청은 이처럼 어느 한 나라, 한 사회의 이니셔티브로는 실현되기 어렵다. 그 해결책은 개별 사회의 외부로부터, 즉 국제적인 공조가 있어야 한다.

## 4. 기업의 인권경영의 실현을 위한 국제적 노력의 전개

### 4-1. 국제법의 관점에서 본 인권

국제법은, 관련 국제조약 등에서 별도의 규정을 두고 있지 않는 한, 국가를 권리·의무의 주체로 상정한다. 따라서私人에게 국제인권법상의 의무가 부과되지는 않는다. 물론 국제법이 개인에게 직접 효력을 미치는 경우도 있다. 가령 전쟁, 대량학살, 반인도적 범죄행위에 대한 개인의 국제법상의 책임은 일찍부터 인정되어 왔다. 1945년 유럽동맹의 주요 범죄자의 기소와 처벌에 관한 협약(Agreement for the Prosecution and Punishment of the Major War Criminals of European Axis)에 따른 Nuremberg 재판을 필두로 해서, 1993년의 Statute of the International Tribunal for the Prosecution of Persons Responsible for Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of the Former Yugoslavia since 1991에 따른

국제형사법정, 1994년의 Statute of the International Tribunal for Genocide and Other Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of Rwanda 국제형사법정에서 각각 개인들에게 국제법상의 형사책임을 추궁하였다. 2002년 발효된 Rome Statute of the International Criminal Court에 의해 국제형사재판소(ICC)는 이런 반인도적 범죄를 처벌하는 상설재판소가 설립되어 개인의 책임을 국제형사법정에서 추궁할 수 있게 되었다.

개인만이 아니라 집단에 의한 중대한 인권침해사안에 대해서도 국제법상의 책임이 부과된다. 1950년의 Geneva Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War, 1951년의 Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of Exploitation of the Prostitution of Others, 1971년의 Convention for the Suppression of Unlawful Seizure of Aircraft, 1973년의 Convention for the Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Civil Aviation, 1983년의 Convention against the Taking of Hostages, 1988년의 Convention for the Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Maritime Navigation, 2001년의 Convention for the Suppression of Terrorist Bombings, 2002년의 Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism, 2003년의 Convention Against Transnational Organised Crime, 2003년의 Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention Against Transnational Organised Crime, 2004년의 Protocol Against Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, Supplementing the United Nations Convention Against Organised Crime 등이 그 예이다.

이처럼 중대한 반인도적 범죄행위를 대상으로 해서 개인 또는 사인의 국제인권법상의 책임이 발전해 왔고, 그 과정에서 사인도 국제법상의 인권존중 책임이 있다는 관념이 형성·발전되어 왔다. 이와 더불어 인권보호의무를 부담하는 개별 국가 중에는 인권을 침해하는 사인을 자국법에 따라 형법 또는 민사

법적으로 책임을 지게 하는 것이 국가의 인권보호의무의 이행방법이라고 이해하기도 한다. 가장 전형적인 사례는, 인권침해행위를 하는 사인이 국가와 밀접한 관련성이 있을 경우(가령 국가의 기능을 수행하거나 국가로부터 특정 권한을 부여받은 경우), 국가와 마찬가지로 그 사인도 인권침해행위에 대해 책임이 있다고 보는 것이 그것이다. 나아가 미국 기업이 해외에서 인권침해행위를 하는 경우 그 피해자들은 미국법정에 그 기업에 대해 불법행위소송을 제기할 수 있도록 하는 것은 또 다른 예이다.<sup>1)</sup> 또한 외국에서 국제인도법을 위반한 사인에 대해 확대된 재판관할권을 인정하는 나라 역시 이를 국가의 국제인권법상의 의무의 이행으로 인식하는 것이다.

이처럼 사인에게 다른 사인의 인권을 존중할 책임을 지우는 것은 국내법상에 그 근거가 있거나, 국제법에 그 근거가 있을 때 가능하다. 과거에는 이것은 이론상으로는 가능하였고, 그 실현은 어려웠다. 그렇지만 특히 기업에 인권존중책임 내지 의무를 부과하기 위한 노력은 다각도로 진행되어 왔다.

#### 4-2. 私的 主導 하에 이루어진, 인권 침해 상황에서의 연루 회피 노력

##### 가. Sullivan Principles

국제화의 진전과 더불어 다국적기업이 인권침해가 만연한 국가 또는 지역으로 진출하여 그 지역 또는 국가의 인권침해환경을 개선하기 보다는 결과적으로 문제 있는 정부를 뒷받침하는 효과를 낳는 것도 적지 않다. 이런 문제가 제기됨에 따라 기업 외부에 있는 비정부민간단체(NGOs) 또는 기타 개인들의 주도로 기업 스스로 인권존중책임을 선언하기 시작하였다. 대표적인 예가 인종차별정책을 고수하던 백인정부 하의 남아프리카공화국에 진출한 다국적 기업들로 하여금 인권존중 원칙을 담고 있는 Sullivan Principles에 서명하도록 한 것이 그것이다.

1977년 12개의 미국 기업이 서명함으로써 시행되었던 Sullivan Principles는

1) The Alien Tort Claims Act가 그것이다. 이 법은 "구체적이고, 보편적이며, 의무부과적"인 국제법을 위반한 경우에 외국인에게 소권을 부여하는 법이다. 그러나 이 법의 적용에 의해 불법행위 책임이 인정된 사례는 아직 없다고 한다. 그렇지만 소제기 후 당사자 간의 화해에 의해 분쟁이 종료되는 경우도 있는 것을 고려하면 이 법의 실효성이 없다고 하기는 설부르다고 할 것이다.

기업이 남아프리카공화국에 진출하여 인권침해상황에 연루되는 것 자체를 회피하는 것이 최선이라고 보았지만, 거기에 진출하더라도 이 원칙에 서명하게 함으로써 기업활동에 있어서 인종차별적 정책을 채택하지 않을 것, 즉 흑백 구분없이 평등한 고용, 승진기회의 보장, 적극적 평등조치 등을 약속하고 시행하도록 한 것이었다. 이 정책은 넬슨 만델라의 취임 후 남아프리카공화국 정부의 공식적인 철회 요청으로 그 수명을 다했지만, NGO가 소비자를 설득함으로써 종국적으로 기업으로 하여금 이 원칙에 서명하지 않을 수 없는 환경을 조성한 좋은 사례로 기록되었다.

#### 나. MacBride Principles

Sullivan Principles는 종교갈등이 심한 북아일랜드 지역에도 전파되었는데, MacBride Principles이 바로 그것이다. 1980년대 이래 미국의 인권단체들이 영국정부를 압박하여 북아일랜드의 인권상황을 개선하도록 시도하였지만 성공하지 못하였고, 다시 미국 의회를 설득하여 북아일랜드에 진출한 미국기업으로 하여금 종교차별적인 고용정책을 채택하지 않도록 하는 입법을 시도하였으나 그것 역시 실패하였다. 그 대신 인권단체들은 1984년 북아일랜드에 진출한 미국기업들로 하여금 MacBride Principles에 서명하게 함으로써 인권침해에 연루되는 것을 최소화하고, 인권상황을 개선하는 데 기여하고자 하였다.

#### 다. International Business Leaders Forum

1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 International Business Leaders Forum 역시 지속가능한 성장을 가능하게 하기 위한 한 방편으로, 기업의 인권존중경영에 관심을 촉구한 비영리민간단체이다. 이는 기업들이 가입하여 다양한 정보와 의견을 교환하는 플랫폼으로서의 역할을 수행하였다.

### 4-3. 국제기구에 의해 주도된, 기업의 사회적 책임 활동 또는 인권존중 경영의 촉진

#### 가. ILO

1977년 UN 산하 기관인 국제노동기구(ILO)는 개발도상국에 진출한 다국적기업이 국제노동기준을 준수하지 않고, 지역사회에 기여하는 경영활동을 수행하지 않는 것이 국제적인 문제로 부각되자, 1977년 the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy를 채택하였다.<sup>2)</sup> 이 선언은 다수의 기업 및 노동자 단체의 대표, 그리고 정부에 의해 채택되었다. 이 선언은 다국적기업의 고용, 기술훈련, 근로조건, 다른 기업과의 관계 등에 있어서 지속가능한 성장을 뒷받침해 줄 수 있는, 사회적으로 책임있는 노동관계정책 및 관행을 발전시키는 것을 목표로 하고 있다. 개별 기업이 이 선언을 채택함으로써 사용자 및 노동자 단체의 협력을 얻어, 이 선언을 효율적으로 활용할 수 있도록 도움을 얻을 수 있다. 이를 채택한 것은 자기구속력 있는 약속이기 때문에 느슨하기는 하더라도 직·간접적인 형태의 의무를 발생시킬 수 있다.

#### 나. OECD

OECD는 1976년 “국제투자 및 다국적기업 선언”에 부속하여 다국적기업이 경영활동에서 준수하여야 할 기준을 제시하였다.<sup>3)</sup> 이 선언에 가입한 나라는 자국에 본사 또는 지사를 두고 있는 다국적기업이 해외로 진출할 때 이 기준을 준수하여 기업활동을 하도록 교육하고 지도하는 역할을 수행하며, 다국적기업이 가이드라인을 위반한 경우 투자국 또는 본국(투자국이 OECD 가이드라인 서명국이 아닌 경우)의 국가연락사무소(National Contact Point: NCP)에 진정을 하여 분쟁을 해결할 수 있는 길을 열어 두었다. 물론 국가연락사무소(NCP)에 의한 분쟁해결절차는 강제적이지 않고 권유, 조정, 중재 등의 형태를 띠며 당사자 간에 합의에 이르지 않을 경우 평가서를 공개하는 것에 한정된다.

2) Tripartite Declaration은 최종적으로 2006년 개정되었다.

3) OECD 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년, 2010년에 이르기까지 여러차례 그 내용이 개정되었다.

#### 다. Global Compact

지속가능한 성장과 기업의 사회적 책임을 촉구하기 위해 2000년 유엔은 기업, 시민의 자발적 이니셔티브로서 Global Compact를 발족시켰다. 출범 당시의 UNGC는 기업으로 하여금 UNGC의 9개의 핵심원칙을 자발적으로 지지하고 채택할 것을 권유하였다. 9개의 핵심원칙은 일반적 인권의무, 노동기준, 환경보호기준의 세 범주로 구분되어 있었다. 2004년 여기에 제10대 원칙으로 부패방지를 추가하였다.

UNGC에는 세계 130여개국 8700여개의 기업 및 단체가 가입하여 활동하고 있다. 우리나라 역시 2007년 9월 17일 현재 192개의 기업 및 단체가 가입되어 있다고 한다. 유엔 글로벌콤팩트의 주도 하에 여성경쟁력강화원칙(Women's Empowerment Principles), Children's Rights and Business Principles 등이 개발되었다. UNGC에 가입한 기업은 UNGC의 10대 원칙 및 유엔개발목표 이행을 위한 프로젝트 등의 경과를 보고하기 위해 1년에 한번씩 성과이행보고서(Communication on Progress)를 제출하고, 이를 제출하지 못하면 non-communicating 기업으로 표시되며, 그 후 1년 뒤에도 COP를 제출하지 못하면 UNGC에서 제명되고 회원자격이 박탈된다.

#### 4-4 기업의 인권존중책임의 규범화시도

기업의 인권존중책임의 역사적 전개에서 현재까지 가장 큰 영향력을 행사하였던 것은 the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business with Regard to Human Rights(이하 Norms)이다. Norms는, 일응, 위에서 언급한 ILO의 Tripartite Declaration, OECD 가이드라인, UNGC의 논리적 연장선상에 서 있는 것이라고 할 수도 있다. 달리 말하면 국제기구에 의해 주도된 기업의 자발적 인권존중경영 또는 사회적 책임활동의 촉구는 이를 규범화하는 움직임으로 나아갈 동력을 내재하기 마련이다. Norms 1999년 Working Group의 활동이 시작되었고, 2003년 UN 인권위원회 산하의 인권증진소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)에서 채택된 후 이를 UN 인권위원회에 회부하

였다. UN 인권위원회는 이를 채택하지 않은 채 2005년 J. Ruggie 교수를 “인권과 다국적기업 및 다른 사업체 문제에 관한 UN 사무총장 특별대표로 임명하였다.

Norms는 다국적기업 또는 실질적인 의미에서 다국적기업과 동일시 할 수 있는 기업에 국제법적으로 인권존중의무를 부과하고, 이를 실천하기 위한 구체적인 프로그램을 담고 있었다. Norms는 종국적으로 다국적기업 및 유사기업에 인권존중의무를 부과하는 국제협약을 체결함으로써 그 의무를 국내법으로 전환될 수 있게 하는 것을 최종목표로 삼고 있었다.

#### 4-5. 기업의 자발적 주도 하에 이루어지는 사회적 책임 활동

Norms의 작성 이후 그동안 사회적 책임활동을 선도해 온 기업들은 이에 호응하여 기업의 자발적 주도 하에 인권존중경영활동을 위한 노력을 가시화하였다. 그 예가 Business Leaders Initiative on Human Rights, Global Business Initiative 등이다. 여기에 가입하여 활동하는 기업들은 인권존중경영 그 너머의 사회적 책임활동을 수행하고 있다고 해도 과언이 아니다.

기업의 인권존중경영의 중요성이 강조되면서 개별 산업별로 자발적인 협약을 체결하여 인권존중경영 또는 사회적 책임경영을 수행하기 시작하였다. 그 예가 2004년 조직된 전자산업시민연대, 2003년 발족한 적도원칙, 2005년의 UN 책임투자원칙 등이다.

#### 4-6. 유엔의 “기업과 인권을 위한 프레임워크”

##### 가. 내용

UN 사무총장 특별대표로 임명된 존 러기 교수는 2008년 보호, 존중, 구제의 세 단면으로 이루어진 “기업과 인권” 프레임워크를 발표하였다. 기업의 인권경영을, 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 인권침해구제에 대한 효율적 접근으로 구분하여 분석하고 정책 프레임워크를 제안하였다. 그 후 2011년 기업과 인권의 프레임워크에 대한 구체적 이행계획을 발표하여 그 활동을 마무리하였다.

“기업과 인권을 위한 프레임워크”는 Norms와 비교해 보면 많은 차이점이 있다. 첫째, 기업의 인권준중책임을 국제법적인 의무로 인정하지 않았고, 대신 이를 기업의 인권준중책임으로 규정하여 기업의 자발적인 노력을 촉구하는 선에 그쳤다. 이 점에서는 Norms로부터 후퇴하였다는 비판적인 평가가 있을 수 있다. 둘째, 그러나 다른 한편 Norms는 기업의 인권준중책임을 다국적기업이나 그와 유사한 성격의 기업에 한정시킨 것에 반해, 프레임워크는 이를 기업 일반의 책임으로 전환시켰다는 점에서 그 특징이 있다. 달리 말하면 모든 기업은 자신의 기업활동의 수행에 있어서 인권준중책임을 지고 있다는 점을 분명히 한 것이다. 셋째, 기업의 인권준중의무를 특정 영역, 특정 부분의 인권에 한정하지 않고 그 범위가 확장되고 있는 인권 영역도 포함하고 있다는 점도 특징적이다. 이 점은 특별보고서의 제목, 즉 “개발에 관한 권리를 포함한 모든 인간의 권리 및 시민, 정치, 경제, 사회, 문화에 관한 권리의 보호와 증진”에서도 엿보인다. 이로써 제1세대 및 제2세대 인권개념만이 아니라, 제3세대 인권개념까지 포함하여, 국가의 인권보호의무와 기업의 인권준중책임의 틀을 제시하고자 하였다고 할 수 있다. 이 점은 프레임워크가 UNGC, ISO 26000, OECD 가이드라인의 개정 작업에 직접적인 영향을 미친 것에서도 잘 드러난다. 그동안 기업의 사회적 책임 활동의 일환으로 인식되어 왔던 UNGC나 OECD 가이드라인을 인권의 영역에까지 이를 확장하였다고 볼 수도 있지만, 반대로 UNGC나 OECD 가이드라인상의 여러 영역도 인권의 영역으로 포섭시켰다고 이해할 수 있다.

#### 나. 비판

“기업과 인권을 위한 프레임워크”의 가장 큰 단점으로 지적되는 것이, 기업의 인권준중책임을 국제법상의 의무로 구체화하지 않았다는 점이다. 그러나 돌이켜 보면, 기업의 인권준중책임을 국제법상의 의무로 인정하는 것이 장점만 있는 것은 아니다. 물론 이를 법적 의무로 인정하면 그 실천을 강제할 수단이 확장된다는 장점이 있다(가령 모니터링, 공시, 분쟁조정위원회에 의한 권고 기타 분쟁해결방법 등). 그러나 그에 따른 부작용 또한 무시할 수 없을 것

이다. 즉 개발도상국 기업의 인권침해를 선진국의 보호무역을 정당화하는 빌미로 활용할 수도 있다는 것이다. 기업의 인권준중책임이 국제법상의 의무로 인정되면 인권준중책임을 다하지 않는 기업의 상품이 자국에 수입되는 것을 봉쇄하는 조치가 정당화될 가능성이 매우 커질 것이다. 이런 조치는 인권에 대한 인식이 낮거나 사회적 가치관의 차이가 큰 나라와의 교역에 있어서 심각한 장애 내지 분쟁으로 비화될 것이다. 이런 조치는 또한 선진국과 후진국 간의 상호불신을 증폭시킬 소지를 안고 있다.

#### 다. 성과

법적인 의무가 있다는 것이 수범자들의 수긍과 복종을 의미하지는 않는다는 점, 많은 경우 법적 의무보다 사회적 내지 도덕적 의무가 더 큰 규범력을 가진다는 점 등을 감안한다면, “기업과 인권을 위한 프레임워크”를 통해 기업이 그 사업수행에 있어서 인권을 존중하여 경영할 책임이 있다는 점이 국제적으로 승인되었다는 점 자체가 큰 의미를 가진다. 또한 프레임워크에서는 기업이 인권준중책임을 다할 수 있도록 사법적/비사법적 구제수단을 구체화시킬 것을 촉구하고 있기 때문에, 이를 단순히 기업의 자발적 실천에 맡겨 두는 것에 그치는 것은 아니다. 물론 사법적/비사법적 구제수단을 어떻게 구체화할지는 국가, 기업, 비정부민간단체(NGOs) 등 관련 당사자의 창의적인 노력에 맡겨져 있는 부분이다.

존 러기 교수의 “기업과 인권을 위한 프레임워크” 이후 향후 상당기간 기업의 인권준중책임을 국제법적 의무로 승격시키는 시도는 나타나지 않을 것이다. 대신 다수의 국제기구, 기업집단, 노동자단체 기타 비정부민간단체(NGOs)는 기업이 인권준중책임을 실질적으로 실천할 수 있는 방안을 강구하고 이를 실천에 옮기게 하고 감시하는 일에 더 많은 노력을 기울일 것이다. 그러한 노력에도 불구하고 소기의 성과가 없을 때에는 다국적기업을 중심으로 다시 기업의 인권준중책임을 국제법상의 의무로 승격시키고자 하는 시도가 재연될 것이다. 그 때에는 그동안의 성과를 토대로 할 것이므로 Norms가 한층 더 구체화된 모습으로 나타나게 될 것이다.

#### 4-7. 기업의 사회적 책임(CSR)과 기업의 인권존중 책임

기업의 사회적 책임 활동(CSR)을 활발하게 수행하는 기업의 입장에서는 인권존중경영, 또는 인권경영이 어떤 관련이 있는지 의문이 있을 것이다. 단적으로 말하면, 기업이 벌어들인 이윤을 장학금 및 성금, 복지시설의 건축자금으로 내 놓는 것보다 더 중요한 것이 인권경영을 하는 것이다. 마치 가족들에게 선물공세를 하는 것보다 가족을 학대 및 방임하지 않는 것이 더 중요하다는 것과 같은 이치이다. 물론 사회공헌활동(CSR)을 활발히 하는 기업일수록 인권경영을 실천하는 기업일 개연성이 높을 것이다. 이들 기업은 이미 제3세대 인권의 영역에서도 모범을 보이기 때문이다. 개정된 UNGC, ISO 26000에서는 기업의 인권존중경영을 보다 자세하게 규정하고 있지만, 거기에 규정된 그 밖의 영역도 새롭게 확장되어 가는 인권의 영역에 해당될 수도 있다. 특히 환경, 소비자, 지역사회와의 참여와 개발 등은 제3세대 인권의 영역이라고 할 수 있기 때문이다. 또한 이 영역은 기업의 사회적 책임활동 영역의 중심분야이기도 하다. 이런 활동을 수행하는 기업의 입장에서는 인권경영과 사회적 책임활동(CSR) 간의 경계가 불분명할 것이다.

#### 4-8. 다국적 기업의 인권존중책임

다국적기업, 다국적기업의 자회사, 기타 그와 밀접한 관련을 맺고 있는 기업의 인권존중책임은 훨씬 더 강하다. 이 점은 개정된 OECD 가이드라인에 잘 반영되어 있다. OECD 가이드라인에 서명한 나라의 NCP는 향후 자국에 있는 이들 기업만이 아니라, 외국으로 진출하는 자국 기업들에 대한 교육 및 지도 활동, 나아가 관련 고충처리활동을 적극적으로 수행해야 할 것이다. 이 부분에서의 기업의 인권존중책임은 그 실천방안이 보다 더 구체화되고 적극화되어야 할 영역이다.

#### 5. 기업의 인권경영 책임의 의미

다국적기업만이 아니라 모든 기업은 자신의 사업영역, 즉 그 내적 역량이 있는 범위 내에서는 인권존중책임이 있다는 것이 국제적으로 승인되었다.<sup>4)</sup>

비록 법적 의무는 아니지만, 사회적 또는 도덕적 책임이라는 것이다. 그러므로 국가, 기업단체, 근로자집단, 소비자집단, 기타 비정부민간단체(NGOs)는 기업으로 하여금 인권존중경영을 하도록 요구하고, 그 활동을 감시하고 문제제기를 할 정당한 자격을 갖추게 된 셈이다.

향후 모든 기업들은 ISO 26000을 참조하여 자신의 사업활동에 이를 내재화시킬 수도 있고, UNGC에 참여하여 자발적으로 인권존중경영을 수행할 수 있을 것이다. 그러나 기업의 인권존중책임은 시장에서의 요구와 필요성이 없다면 이를 자발적으로 실천하는 것은 현실적으로 어려울 수 있다. 시장에서의 요구는 특히 소비자들의 선택을 통해 구체화될 수 있다. 그러나 소비자는 스스로를 조직화하지 않기 때문에 이를 대체할 어떤 조직이 필요하다. 첫째, 국가가 시장의 요구를 대변할 수 있을 것인가? 특히 우리나라처럼 국가주도적 개발이 진행되었고, 그 결과 국가와 기업 간의 유착이 심각한 사회문제가 되었던 나라에서는 기업에 대해 국가가 권유하거나 지도하는 것은 바람직한 모습으로 나타나지 않을 가능성이 더 높다. 즉 이는 바람직한 모델이 아닐 수 있다. 둘째, 기업단체(가령 전국조직 또는 산업별조직) 또는 수개의 기업들이 연대하여 자발적으로 행동강령(codes of conduct)을 제정하여 실천하고 정보를 교환하고 상호 격려하는 형태를 고려할 수 있다. 국가는 특정 사안에 개입하기 보다는 이런 행동강령(codes of conduct)을 제정해서 실천하게 하는 일에 조력하는 것이 더 바람직할 수 있다. 셋째, 외국의 사례에서 잘 드러나듯이, 기업의 인권존중책임의 실천에 있어서 비정부민간단체(NGOs)의 활동에 기대하는 것도 한 방법이다. NGOs는 시장에서의 현재 및 장래의 소비자에게 영향을 미칠 수 있는 활동을 통해 기업의 인권존중책임의 실천을 촉구하고 모니터링 할 수 있다. 물론 그 실천 방법 내지 수단에는 창의성이 요구될 것이다. 여기서 다음의 점을 유의해야 할 것이다. 즉 기업의 인권존중책임은 다국적기업만이 아니라 모든 기업이 부담하는 책임이라는 점, 기업의 사업영역의 다양성으로 인해 그 책임의 구체적인 모습 역시 다양할 수밖에 없다는 점, 많

4) 기업에 인권존중책임이 있다는 명제가 중소기업(MSEs)에 무리한 부담으로 작용되는 것은 회피되어야 할 것이다.

은 경우 인권침해 여부는 비교형량을 통해서만 구체적으로 판단될 수 있다는 점 등이 그것이다. 달리 말하면 예컨대 기업에 대한 인권교육이 필요하다고 판단하거나 기업에 codes of conduct의 채택을 요구한다고 할 때를 그 내용은 각 영역별로 다를 것이고, 다를 수밖에 없다.

한편 기업이 UNGC 또는 ISO 26000에 입각하여 인권준중경영을 한다든지, CSR을 수행한다고 선언할 경우, 또는 그 밖의 사적 주도(기업집단, NGOs에 의해 주도된 것 등등) 하에 이루어진 인권준중경영을 천명한다면, 그 선언에 자기구속력을 인정하는 법적용의 관행이 정착되는 것도 필요하다. 달리 말하면 이런 자기구속적 선언이 soft law로서의 역할을 수행할 수 있도록 거기에 적극적인 법적 효력을 부여하는 노력이 필요하다. 만약 전시 내지 단순한 광고의 목적으로 인터넷상에 인권준중경영원칙을 선언한 후 이를 방기하는 일이 반복된다면, 그와 같은 방치에 대해 법적으로 어떤 제어방법을 강구할 수 있을지는 법전문가들에게 주어진 과제이다. 예컨대 인터넷 서비스 제공자(ISP)인 기업이 저작권침해 또는 인권침해적 서비스이용을 방치하지 않겠다는 선언을 하였다면, 이를 실천하는 다양한 방안을 강구하여야 할 자기부과적 의무가 성립하는 것이고, 그 의무가 위반되어 그로 인해 피해를 입은 이들에 대해 기업의 손해배상책임을 인정하는 적극적인 해석론이 필요할 것이다. 이런 해석론이 정착될 가능성이 있어야만 비로소 soft law의 역할과 가능성이 확장될 수 있다.

#### 6. 국가인권위원회의 '기업과 인권에 관한 보고서'의 의의

존 러기 교수의 보호, 존중, 구제의 세 단면으로 이루어진 "기업과 인권"의 프레임워크가 2008년 유엔 인권위원회에서 채택되었고, 2011년 6월 "기업과 인권 이행지침"을 유엔 인권이사회에서 "기업과 인권 프레임워크"의 실천기준안으로 승인됨으로써, '국가는 기업경영과 관련하여 인권이 침해되지 않도록 보호할 의무가 있고, 기업은 인권준중의 사회적 책임이 있으며, 인권침해가 있을 때에는 적절한 사법적·비사법적 구제수단을 마련해야 한다'는 점이 국제인권법의 영역에서 널리 승인되기에 이르렀다.

이에 따라 기업의 인권경영이라는 점에 비추어 볼 때 우리나라 정부(입법, 사법, 행정부를 망라함)는 국가의 의무를 충실히 이행하는지, 우리나라의 기업은 인권준중책임을 어느 정도 인식하고 수행하는지를 확인하고, 향후의 과제를 점검할 필요성이 그 어느 때보다도 높아졌다. 이 보고서는 우리나라의 정부와 기업이 인권보호의무 및 인권준중책임을 제대로 수행하고 있는지, 그 의무와 책임을 충분히 수행하지 못하고 있다면 어떤 점을 개선해야 하는지 등을 확인하고자 한다.

## II. 기업과 인권에 관한 보고서 연구의 배경

### 1. 국가인권기구의 기업과 인권 영역에 대한 관심의 고조와 개입

각국의 국가인권기구가 기업과 인권 영역에 관심을 갖게 된 것은 최근의 일이다. 각국 인권기구별로 그 권한 범위 내에서 기업에 의한 인권침해를 조사하거나 개별 진정사건에 대한 피해구제차원에서 활동한 적은 있었지만, 종합적인 접근은 거의 없었다고 해도 과언이 아니다. 우리나라의 국가인권위원회는 "국가인권위원회법"에 따라 기업에 의한 '평등권침해의 차별행위'만을 조사할 수 있고, 다른 종류의 인권침해, 가령 노동권침해나 시민적, 정치적 인권의 침해는 조사대상에서 제외된다. 따라서 매우 제한적인 범위에서만 국가인권위원회는 기업에 의한 인권침해에 대해 대응할 수 있었다. 이에 반해 덴마크 인권연구소는 기업 스스로 인권친화적 경영을 할 수 있도록 기업에 컨설팅을 하는 등 기업의 인권경영에 대해 적극적인 입장을 취하여 왔다.

이런 상황 하에서 2009년 국가인권기구 국제조정위원회(ICC) 산하에 실무그룹이 결성되면서, 기업의 인권경영에 대해 국가인권기구의 관심이 고조되었다. "기업과 인권 실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)"은 2009년 3월 ICC 집행부인 집행이사회의 결정으로 성립되었는데, 각 대륙별로 2개 국가인권기구 및 ICC 의장국 대표를 포함한 총 9개 국가인권기구를 회원으로 선정하였고, 우리나라도 그 회원이다.

실무그룹의 활동은 2010년 제10차 세계국가인권기구대회에서 "기업과 인권: 국가인권기구의 역할"을 주제로 다룰 수 있도록 준비하였다. 제10차 세계

국가인권기구대회에서는 국가인권기구가 기업과 인권영역에 적극적으로 개입해야 한다는 것을 최초로 그리고 공식적으로 결의하였다. 여기서 기업의 인권경영과 관련하여 국가인권기구의 역할과 업무영역에 대해 다음과 같은 결의를 하였다.

- 국가행위자들과 비정부행위자, 기업행위자들의 인권관련준수를 감시한다.
- 인권침해를 막고 구제하는 방법에 대하여 모든 관련 행위자들에게 조언한다.
- 피해자들을 지원하고, 피해진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조한다.
- 연구조사활동을 진행하고 교육과 증진, 의식고취를 위한 활동을 벌인다
- 유엔조약기구와 특별절차, 인권이사회, 국가별 정례인권검토심의회는 물론 지역 인권메커니즘을 포함한 국제인권기구와 교류함에 있어 기업과 인권문제를 통합시킨다.
- 기구 내에 기업인권 담당자를 지명하고 관계자들이 토론할 수 있는 기회를 마련한다.
- 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌콤팩트 등과 같이, 국내, 지역, 국제적 기관들 및 이해관계자들과 교류한다.
- 기업의 인권침해로 인한 피해자를 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕는다.
- 인권수호자들의 능력을 강화하고 기업인권 문제에 시민사회의, 특히 취약그룹의 효과적 참여를 확보한다.

이런 결의 하에 우리나라의 국가인권위원회는 기업 활동과 관련된 국가의 법령, 제도, 정책에 대한 적극적 조언과 더불어 기업에 대한 직접적 홍보와 교육을 활발하게 할 것을 천명하였다.

## 2. 우리나라 국가인권위원회의 활동

국가인권위원회는 2007년부터 기업과 인권 영역에서 일상적인 조사활동사업을 수행하기 시작하였고, 2008년부터는 기업의 인권경영을 실현하기 위해

국가인권위원회가 수행하여야 할 역할을 정립하기 위한 활동을 본격화하였다. 그 첫 단계는 기업과 인권에 관한 선진각국의 문헌을 번역하는 사업이었다.<sup>5)</sup> 이어서 기업의 인권경영을 조력하기 위한 교육자료를 개발하였고,<sup>6)</sup> 각종의 연구사업을 지원하였다.<sup>7)</sup> 또한 다양한 국내, 국제회의를 개최하고, 토론회 및 간담회를 주도 또는 지원하여 왔다.<sup>8)</sup> 2011년 10월 11일부터 13일까지 개최된 ‘아태지역 국가인권기구 회의’에서 국가인권기구포럼(APF : Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions)을 개최하여, “기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 성명서”를 채택하게끔 하였다.

## 3. 기업과 인권에 관한 보고서 사업의 추진과정

### 3-1. 보고서 발간 결의 및 준비

1970년대 이후 신자유주의의 확산과 무한경쟁이라는 글로벌 경제 상황에 따라 이제 기업은 국가 경계를 초월하는 영향력을 가지게 되었고, 이에 따라 기업의 인권침해 역시 증가하고 있다. 이에 OECD, UN 등을 포함한 국제사회는 기업의 인권침해를 예방하고 구제할 수 있는 여러 방안을 모색하게 되었는데, 국가 차원에서도 이러한 기업과 인권에 관한 자료를 총망라하고 대안을 제시할 수 있는 방안을 모색하고자 하여 기업과 인권에 관한 보고서 발간을 준비하게 되었다.

### 3-2. 보고서 워킹그룹 결성

- 5) 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서, 2008; 기업활동과 인권의 적용 I, 2008; 기업활동과 인권의 적용 II, 2010; 존 러기 보고서, 2008, 2009, 2010; 기업의 인권영향평가 가이드, 2010 등이 그 예이다.
- 6) 행복한 일터를 위한 인권경영 입문, 2008, 2009(초판/재판)
- 7) 대표적인 연구사업으로는, 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구, 2008; 기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사, 2008; 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구개발 실태조사, 2009 등 다수.
- 8) 기업의 사회적 책임에 관한 국제 콘퍼런스, 2007; 기업과 인권에 관한 국제회의-인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가, 2009(GRI와 공동주최); 기업분야 CSR 관련 단체 정책간담회, 2009; 유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업 간담회 개최, 2009. 한국인권재단, 유엔글로벌콤팩트 한국협회공동주최 등 다수. 2010년에는 기업과 인권포럼에서 발표된 자료를 묶어, 「인권경영의 이해, 2010년」을 출간하였다.



보고서 작성의 본격적인 추진을 위하여 2011년 5월 기업과 인권 관련 전문가 6인으로 워킹그룹이 구성되었고, 총 3차례의 회의를 통해 보고서의 방향 및 원칙, 목차 등을 논의하였다.

### 3-3. 각국의 사례연구 및 실태조사 실시

국가인권위원회는 외국의 기업과 인권에 관한 사례연구와 실태조사를 선행하였다. 이 실태조사에는 기업과 인권에 대한 국제기준, 국제기구에서의 기업과 인권사례 연구, 국가인권기구의 조직과 활동, 외국정부의 법제 및 정책사례 등을 포함되어 보고서 작성의 자료로 이용되었다.

### 3-4. 간담회 개최

보고서에서의 인권 개념을 논의하기 위하여 따로 간담회를 실시하였다. 기업과 인권에서의 인권개념과 CSR 등의 차이, 특별보고서에서 기업의 인권 존중 의무와 책임의 범위를 어디까지 설정할 지를 논의하였다.

### 3-5. 보고서의 기초작업의 위탁

국가인권위원회는 기업과 인권 영역에서 그동안 수행해 오던 작업의 성과를 토대로, 이를 우리나라의 현실에 적용하여 기업과 인권 영역의 현주소를 확인하고, 향후의 과제를 점검하는 작업을 추진하고자 하였다. 이에 몇차례의 간담회를 거친 후 보고서 작업을 이 작업을 수행하는 현재의 연구진에게 위탁하게 되었다.

## III. 보고서의 서술 내용 및 기본개념

### 1. 보고서상의 기본개념 및 용어

기업의 인권 존중책임이 국가가 아닌私人에게 부과된 국제법상의 법적 의무인지, 그 책임이 법적 의무가 아니라면 이는 단순히 도덕적인 의무에 불과한 것인지, 그렇지 않다면 진화과정 중에 있는 의무인지 등에 있어서 명확하지 않은 점들이 적지 않다. 또한 기업의 사회적 책임(CSR)과 인권경영이 어떤

관계에 있는지도 명확한 것은 아니다. 왜냐하면 여전히 많은 국내외의 문헌들은 기업의 인권경영책임을 사회적 책임(CSR)의 일환으로 설명하기도 하기 때문이다.<sup>9)</sup> 나아가 존 러기 교수의 보호, 존중, 구제의 프레임워크에서 요구하는 기업의 인권 존중책임을 어떤 명제로 표현할 것인지도 논란거리일 수 있다.

본 보고서는 다음과 같은 점을 전제로 해서 그 보고서를 작성하였다. 첫째, 존 러기 교수의 프레임워크와 마찬가지로 실정법의 규정이 없는 한 기업의 인권 존중책임은 법적 의무라기보다는 사회적 및 도덕적 책임이며, 이는 일국에 한정된 것이 아니라 국제사회에서 널리 승인된 사회적 및 도덕적 책임이라는 관점을 취하였다. 즉 기업은 세계인권선언이나 ICCPR, ICESR 상의 “인권”만이 아니라 오늘날에는 환경, 소비자, 반부패 등 소위 제3세대 인권의 개념에 포섭되는 집단적 인권도 자신의 기업경영활동에 관련되는 한, 이를 존중할 사회적 및 도덕적 책임이 있다는 관점을 취하였다. 이렇게 한 이유는 “인권” 개념 자체가 진화과정에 있기 때문에, 기업의 인권 존중 책임 역시 고정된 틀 속에 갇혀 있는 어떤 것이라기 보다는 개방적인 내용을 부여하는 것이 적절하다고 판단하였기 때문이다.

둘째, 기업의 사회적 책임은 인권 존중책임보다 광의이며 양자는 중첩된 부분도 있지만, 무관한 영역도 있다. 단적으로 말하면 기업이 인권 존중책임을 다하지 않으면서 사회적 책임(CSR) 활동의 일환으로 성금기부, 장학금출연, 복지재단의 설립 등을 하는 것은 바람직하지 않고, 이런 유형의 사회적 책임 활동을 하지 않더라도 인권 존중책임을 다하는 것이 가장 기본적이라는 관점을 취한다.

셋째, 기업의 인권 존중책임을 적절하게 표현할 수 있는 용어로 “기업의 인권 경영”을 사용하기로 하였다. 기업의 인권 존중책임 또는 기업의 인권경영 모두 용어 자체만으로는 그 의미내용이 제대로 전달되지 않는다는 점에서는 공통되기 때문에, 간결한 용어를 확산시키는 것이 중요하다고 판단하였기 때문이다.

9) 가령 Raey Mares, *The Dynamics of Corporate Social Responsibility*, 2008에서는 CSR이라는 개념 하에 기업의 인권경영책임을 관해 설명한다.

## 2. 보고서의 구성

기업과 인권에 관한 보고서는 총 7부로 구성되어 있다. 제2부는 기업과 인권 관련 국제동향 및 해외사례를 소개한다. 여기서는 기업의 인권준중책임에 관한 논의가 역사적으로 어떻게 전개되어 왔는지를 설명하면서, 기업의 인권경영에 관한 현재의 국제동향을 소개하고, 기업의 인권경영 활동에서 해외의 우수 사례를 소개함으로써 모델을 제시하고자 하였다. 제3부는 국가의 인권보호의무의 현황을 분석하였다. 제4부는 정부를 비롯한 공공기관 및 공기업의 인권경영실태, 제5부는 기업의 인권준중책임의 현황, 제6부는 기업의 인권경영에 관한 국내 민간단체(NGO)의 활동을 소개하였다. 제7부는 기업과 인권에 관한 국내 현황의 문제점으로부터 향후의 개선방향을 제시하면서, 기업의 인권경영 문화의 확산을 위한 각 행위주체들의 분발을 촉구하면서 보고서를 마무리 짓는다.

## 제2부 기업과 인권 관련 국제 동향

### I. 서론

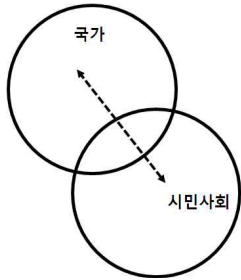
인권에 대한 기업의 책임이 사회적으로 중요한 문제로 대두된 것은 세계화로 비즈니스의 영향력이 증대되면서, 기업에 대한 국가의 영향력은 상대적으로 줄어들고, 경제력의 관점에서도 기업이 국가를 능가하게 되었다는 점을 그 배경으로 한다. 전 세계 100대 경제력 집단 중 51개가 기업이다. 2007년 핀란드 예산은 노키아의 연간 매출보다 20% 적었다. 2005년 포춘지 500대 기업을 다 합친 매출이 미국 GDP의 73%를 차지한다(사울, 2011). 강력해진 기업의 영향력만큼 기업과 인권에 대한 관심이 높아지는 것은 당연할 일이다.

제2부는 기업과 인권에 대한 주요 국제 동향을 분야별로 알아보는 것을 목표로 한다. 먼저 역사적으로 기업과 인권 관련 논의가 어떻게 전개되어 왔는가를 살펴보고, 국제사회, 국가, 기업, 시민사회 각 분야가 어떻게 기업과 인권에 대한 문제를 접근해 왔는가를 알아본다. 마지막으로 기업과 인권에 있어서 가장 중요한 인권 피해자 측면의 관점에서, 국제사회, 정부, 기업, 시민사회 간의 상호 협력을 통해 이루어지는 구제책(Grievance Mechanism)을 살펴본 후, 기업과 인권에 대한 국제 동향이 주는 시사점을 제시한다.

### II. 기업과 인권에 관한 논의의 역사적 전개

인권 개념은 주로 시민과 국가의 대립 속에서 생겨났다. 근대시민혁명의 철학적 배경을 제시했던 로크, 루소, 칸트 등에 의한 근대 자연법 사상과 이를 문서화한 대헌장, 권리장전, 인간과 시민의 권리 선언, 미국 독립선언서 등의 핵심은 국가의 간섭과 통제로부터 자유로운 시민의 권리를 보장하는 것이었다.

[그림 1] 시민과 국가의 대립 속에서 생겨난 인권의 개념



두 차례의 세계 대전을 통해 심각한 인권 침해를 겪었지만, 이를 예방할 제도가 부재함을 느낀 국제사회는 인권을 국제사회의 핵심 가치로 만들기 위해 1948년 12월 10일 UN 총회를 통해 종교적, 문화적 배경을 뛰어 넘어 전 인류가 보편적으로 공유할 수 있는 인권의 가장 기본적 규범인 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights)<sup>10)</sup>을 채택하였다. 세계인권선언은 법적 구속력이 없지만, 인류 역사상 최초로 보편적 인권 목록을 제시하고 합의했다는 점에서 큰 의의를 가지며 각종 인권 관련 기준이나 규범에서 가장 기본적인 문서로 받아들여지고 있다. 세계인권선언은 오늘날 대부분의 국가 헌법 또는 기본법에 반영되어 있다.

그 후로도 인권 개념은 꾸준한 발전을 거듭해 왔다. 제1세대 인권은 시민적 정치적 권리로 1966년에 유엔총회에서 채택된 시민적 정치적 권리에 관한 국제 규약(ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)<sup>11)</sup>에 바탕을 둔다. 제2세대의 인권은 경제적, 사회적, 문화적 권리로 역시 같은 해

10) 전문과 30개 항의 조문으로 구성되어 있는 세계인권선언은 인간의 존엄과 평등을 기본 원리로 제시하고 생명권, 신체의 자유, 거주, 이전의 자유, 종교의 자유, 양심과 사상의 자유, 집회 및 결사의 자유 등의 시민적, 정치적 권리와 노동 3권과 사회보장권, 교육권, 문화권 등과 관련된 경제적, 사회적, 문화적 권리를 규정하고 있다.

11) 자결권, 표현의 자유, 차별 금지, 노예 제도, 강제 노동 금지, 신체, 안전의 자유, 사생활에 관한 권리, 사상, 양심, 종교의 자유, 노동조합 결성, 결사의 자유 등이 포함된다.

유엔총회에서 채택된 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제 규약(ICESCR: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)<sup>12)</sup>에 토대를 둔다. 제3세대의 인권은 연대(Solidarity)에 기반한 권리로 자연 자원의 권리, 깨끗한 환경의 권리 등도 포함하는 개념이다. 물론 제3세대 인권 개념은 아직 국제법적으로 구속력은 아직 없는 상태이다.

[표 1] 국제적으로 통용되는 인권 규범

세계인권선언, 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, ILO 노동기준핵심협약, 유엔글로벌compact, 집단학살범죄 예방과 처벌을 위한 협약, 고문방지 협약, 모든 형태의 인종차별철폐 협약, 모든 형태의 여성차별 금지 협약, 아동권리협약 등의 각종 국제 기준 및 가이드라인 등		
<b>1세대 인권</b>	<b>2세대 인권</b>	<b>3세대 인권</b>
시민적 권리 정치적 권리	경제적 권리 사회적 권리 문화적 권리	연대 (Solidarity)에 기반
시민적 정치적 권리에 관한 국제 규약 (ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)	경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제 규약 (ICESCR: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)	자연 자원의 권리 깨끗한 환경의 권리 등 다양한 논의가 이루어지고 있으며 아직 법적으로 구속력이 있는 인권으로 정의되지 않은 상태임
자결권, 표현의 자유, 차별 금지, 노예 제도, 강제 노동 금지, 신체, 안전의 자유, 사생활에 관한 권리, 사상, 양심, 종교의 자유, 노동조합 결성, 결사의 자유 등	근로의 권리, 최저 생계비, 동등한 보수, 안전하고 건강한 근로 조건, 사회보장, 의, 식, 주, 공평한 식량 분배, 신체적, 정신적 건강을 향유 할 권리, 교육의 권리 등	

근대적 인권 개념은 국가에 의한 인권침해를 염두에 둔 것이었지만, 사적 영역의 모든 주체들이 인권침해자가 될 수 있다는 것이 인식이 꾸준히 확산되었다. 노예무역에 대한 국제사회의 성찰과 제2차 세계대전을 계기로 기업의 인권에 대한 책임 논의가 본격화된 것, 제2차 세계대전의 전범처리 과정에서 뉘른베르그 국제재판소는 나치전범 및 그에 협력했던 기업가들을 처벌한 것 등도 바로 비국가 행위자들에 대해서도 국제인권법이 적용될 수 있음을 보여준 예이다(정경수, 2002).

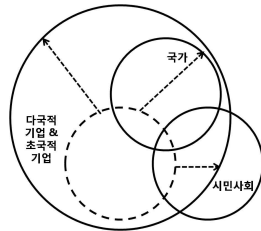
국제인권법상의 비 국가 행위자(Non-state Actors)는 비 국가기구, 세계은행, 국제통화기금 등의 국제금융기구, 기타 국제 조직, 다국적 기업

12) 근로의 권리, 최저 생계비, 동등한 보수, 안전하고 건강한 근로 조건, 사회보장, 의, 식, 주, 공평한 식량 분배, 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리, 교육의 권리 등이 포함된다.

(Multinational Corporations) 등을 지칭한다. 이들의 영향력이 커지면서 개별 국가가 비 국가 행위자들의 인권침해를 통제하기가 점점 힘들어졌다. 특히 20세기 후반, 기업에 대한 국제사회의 관심은 세계화로 팽창된 다국적기업에 의한 비윤리적이고 인권 침해적 활동에 대한 국제사회의 각성을 촉발하였다.

그 중에서도 가장 주목받은 것은 International Telephone and Telegraph Company(이하 ITTC)가 칠레 정부의 전복에 가담한 사건이다. 미국의 다국적기업인 ITTC는 다른 미국기업들과 함께 칠레의 합법정부를 전복시키려는 칠레 군부의 쿠데타 기도 및 실행에 깊숙이 개입 하였다. 특히 1972년 7월 유엔경제사회이사회에서 칠레 대표가 이 문제를 제기하면서 유엔에서의 논의가 촉발되었고 국제사회는 다국적 기업의 활동에 대한 규범이 필요함을 새삼 인식하게 되었다(국가인권위원회, 2008).

[그림 2] 세계화에 의한 기업의 영향력 증대에 따른 인권 문제



세계화의 가속화로 영향력이 증대된 다국적기업, 초국적기업 (Transnational Corporations)의 활동을 개별국가가 제어하는 것에 한계가 있기 때문에, 유엔경제사회이사회는 전문가그룹으로 하여금 국제관계와 경제발전에서의 이들의 역할에 관한 보고서를 제출하도록 했다. 1975년 전문가그룹의 보고서에 따라 다국적기업위원회(Commission on Transnational Corporation)가 결성되어 다국적 기업 활동에 대한 규정 제정 작업을 하였고, 유엔 다국적기업 행동 준칙

안(Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporations) 제정이 시도되었다.

그러나 경제발전을 위한 외국자본 유입의 필요성이 높아졌고, 이에 상응해서 개발도상국의 협상력은 약화되었다. 다국적기업위원회의 작업도 다국적기업의 보호와 투자증진을 위한 조치에 초점이 맞추어져 있었다. 그 결과 선진국과 개발도상국 사이에 다국적기업 활동 규제와 보호에 대한 입장 차이가 좁혀지지 않았다. 그 와중에 유엔 다국적기업 행동 준칙 안은 끝내 채택되지 못하고 폐기되기에 이르렀다.

그럼에도 불구하고 기업을 대상으로 한 국제인권규범의 제정 노력은 계속되었다. 유엔 인권위원회 산하 인권소위원회는 다년간의 준비 끝에 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체의 책임에 관한 규범 초안(Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)<sup>13)</sup>을 2003년 입안하였다. 이 초안은 국제협약을 지향하였고, 다국적기업 및 이와 유사한 지위를 가진 여타의 사업체를 규범의 적용대상으로 예정하였다. 이 규범초안은 2004년 유엔인권위원회에 제출되었으나, 기업의 인권 보장 의무를 협약상 의무로 하는 것은 시기상조라는 의견으로 인해, 협약 체결 단계로 나아가지 못한 채 중단되었다. 기업이 국제법 질서에서 어떤 지위를 가지는가에 대한 국제적 합의가 충분하지 못하였기 때문이다.

한편 기업의 영향력이 증가함에 따라 특히 분쟁지역이나 정부의 역할이 취약한 곳에서 기업과 연관된 인권침해 문제는 지속적으로 대두되었고, 기업은 그 영향권 범위 내에서 국제적으로 인정된 모든 인권에 부정적 영향을 줄 수 있다는 우려가 지속되었다. 따라서 유엔인권위원회는 다시 기업과 인권에 대

13) 이 초안은 서문과 모두 9개의 소제목 아래 22개 조문으로 구성되어 있는데, 세계인권선언과 국제노동기구 핵심협약, 유엔 핵심 인권조약 등을 비롯한 각종 기업관련 기준들을 망라하여 기업이 준수하여야 할 인권규범들과 그 규범의 이행 및 피해자에 대한 신속하고 명확한 배상 등의 절차적 규정들을 담고 있다.

한 개선을 요구하여 2005년 7월 코피 아난 당시 유엔사무총장은 존 러기(John Ruggie) 하버드케네디스쿨 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights)에 임명하고, 유엔인권위원회는 그를 특별대표로 지명하는 결의를 채택하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 초국적기업 및 기타 사업체의 기업책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였다.

특별대표는 2008년 6월, “기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: ‘보호, 존중, 구제’(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights)”<sup>14)</sup> 제안서를 유엔인권이사회에 제출하였고, 유엔인권이사회는 8/7 결의안을 통해 이를 만장일치로 채택하였다. UN 보호, 존중, 구제 프레임워크라고도 불리우는 이 프레임워크는 기업과 인권에 관한 글로벌 거버넌스의 토대로서, 인권을 보호해야 할 국가의 의무, 인권을 존중해야 할 기업의 책임, 효과적인 구제책에 대한 접근성 향상이라는 세 가지 원칙을 기본으로 한다.

그 후 유엔인권이사회는 특별대표의 업무를 3년간 연장하여 프레임워크를 실질적으로 운영하기 위한 실용적인 권고안, 즉 이행 지침을 만들 것을 요청하였고, 다양한 이해관계자와의 토론과 자문을 통하여 2011년 6월 제 17차 유엔인권이사회에서 “기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)”이 채택되었다.

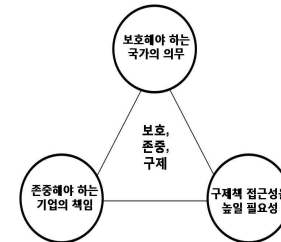
UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침은 2008년 제출한 보고서 내용을 기초로 2011년까지 임기가 연장되어 추가 작업한 다국적기업의 인권문제와 관련된 구체적이고 실용적인 방안<sup>15)</sup>이다.

14) <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

15) 일반지침과 함께 인권을 보호해야 할 국가의 의무, 인권을 존중해야 할 기업의 책임, 효과적인 구제책에 대한 접근성 향상 세 분야에 걸쳐 총 31조의 기본 지침과 각 지침에 따른 해설에 해당하는 주석, 역시 주석이 포함된 운영지침으로 구성되어 있다.

국가의 인권 보호 의무에는 기업과의 거래, 기업문화, 분쟁지역에서의 문제해결 능력 배양 등의 분야에서 인권침해를 예방할 수 있는 환경을 조성하고, 국내는 물론 국제적 문제를 다루는 정책적 일관성을 확보하며, 국가의 보호 의무 실천을 통해 기업을 포함한 다른 주체의 활동을 돕는다는 내용 등이 중심이다. 기업의 인권 존중 책임은 기업이 효과적으로 인권 위험을 관리할 수 있는 방법을 제공하며, 특히 기업에게 실천·점검의무(Due Diligence)<sup>16)</sup>를 요구함으로써 기업이 인권 관련 위험을 파악하고 해결하는 것을 촉구하고 있다. 구제책에의 접근성 향상에서는 기업 관련 인권 침해 피해자를 위한 구제책이 부족하고 기존의 구제책 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리 제도에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 제공할 수 있어야 한다고 밝혔다.

[그림 3] UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 및 이행지침에서의 각 분야 역할



UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침은 기업의 인권침해를 예방하고 관리하기 위한 통일된 국제적 기준을 마련하였다는 점에서 큰 의미가 있다. 특히 기업에 대한 글로벌 스탠다드를 다루는 많은 국제기준들의 개정 과정에서 기업과 인권 분야의 내용을 반영하도록 직접·간접적으로 영향을 끼침으로

16) Due Diligence는 그동안 “실사의무” 또는 “상당주의의무” 등으로 번역되었다. 이 의무는 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하는 것을 목표로 설정하고, 부정적 영향의 분석, 조사, 목표의 실행, 평가 하는 작업의 시스템을 갖추어야 한다는 것을 의미하기 때문에, 여기서는 실천·점검의무로 번역하기로 한다.

서 기업과 인권에 대한 국제적 공조를 강화시키는데 큰 공헌을 하였다. 물론 기업에 의한 인권 침해의 잠재적 피해자인 시민사회에서는 프레임워크가 제시하는 것으로는 불충분하다는 비판도 있다.

기업과 인권에 대한 논의는 여전히 현재 진행형의 의제이다. 앞으로 기업과 인권에 대한 논의가 국가의 의무와 기업의 책임을 구분하여 기업의 자발주의를 더욱더 활성화 시키는 방향으로 갈지, 기업에게 국제법상 의무를 부과하는 강제주의 방향으로 갈지 현재로서는 정확하게 예측할 수는 없다. 그러나 분명한 것은 국제사회, 정부, 기업, 시민사회 간의 지열한 논의는 계속될 것이라는 것이다.

### III. 기업과 인권에 대한 국제사회의 법과 정책 동향

#### 1. 법학적 관점<sup>17)</sup>

상당수의 나라에서 인권의 보호 및 존중은 국가의 의무로 이해되고 있고, 개인 혹은 법인에 의한 인권 침해는 법적 고려의 대상이 되지 않는다. 예외적이라고 해도 간접적으로 강제되기 때문에 개인 혹은 법인에 대한 인권침해가 범죄를 구성하지 않거나 설사 범죄가 되더라도 개별 국가의 법 집행 체계가 정비되어 있지 않다면 그 나라에서 인권침해는 방지될 수밖에 없다. 개별 국가의 법 집행 체계가 비교적 잘 정비되어 있다고 할지라도 인권 존중은 국가의 의무이지 개인 혹은 법인에게 인권 존중 의무를 부과하는 나라는 많지 않다.

국제법에서도 국가를 권리, 의무의 주체로 상정하기 때문에 개인 혹은 법인에게는 국제인권법상의 의무가 부과되지 않는 것이 일반적이다. 하지만 전쟁, 대량학살, 반인도적 범죄행위에 대한 개인의 국제법상의 책임이나 집단에 의한 중대한 인권침해 사안에 대해서는 국제법상 책임이 부과되고 있다.

17) 제철웅, 기업과 인권: 기업의 인권준중책임에 대한 하나의 관점, 2011

한편 인권보호 의무를 부담하는 국가 중에는 인권을 침해하는 개인 혹은 법인을 자국법에 따라 형법 혹은 민사법적으로 책임을 지게 하는 나라도 있다. 예를 들면 외국인 피해자를 위한 배상청구법(The Alien Tort Claims Act)처럼 미국 기업이 해외에서 인권침해행위를 하는 경우 피해자들이 그 기업에 대해 미국 법정에 불법행위 소송을 할 수 있도록 한다.

그렇기 때문에, 이론적으로 볼 때, 개인 혹은 법인의 인권준중책임을 국제법에 의해 부과하거나 국내법에 의해 부과하는 데 장애는 없다. 물론 국제법 혹은 국내법에 의해 부과된 개인 혹은 법인의 인권준중책임은 여전히 일반적이지는 않다.

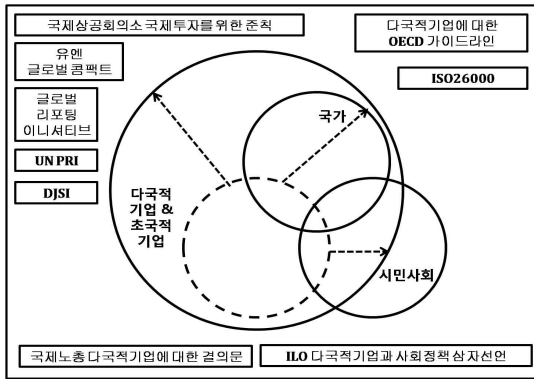
앞서 언급한, 다국적기업 및 기타 사업체의 책임에 관한 규범 초안은 기업의 인권준중책임을 국제법적 의무로 승격시키려는 시도였다. 하지만 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침은 기업의 인권준중책임을 국제법적 의무로 구체화하지 않았다. 대신 기업이 사업 활동에 있어서 인권을 존중하여 경영할 책임이 있다는 것이 국제적으로 승인되었다는 점은 큰 의미가 있다.

즉, 개인 혹은 법인의 인권준중책임은 법적인 의무는 아니지만 사회적 또는 도덕적 책임이라고 할 수 있다. 이러한 자기 구속력을 인정하는 관행은 곧 소프트로(Soft Law)로서의 역할을 수행할 토대가 된다. 소프트로가 나름대로 실제적인 성과를 거두려면 자기구속력을 인정하는 법 적용의 관행이 정착되거나 자기부과적 의무를 부과하여 위반 시 피해자에게 기업의 손해배상책임을 인정하는 해석론도 필요할 수도 있을 것이다.

기업과 인권준중책임에 있어서 계속적으로 논란이 되는 강제주의와 자발주의 간의 차이는 소프트로의 정착 정도에 따라 희석화될 수도 있다. 그러나 기업의 인권준중책임이 제대로 수행되지 않는다면 기업의 인권준중책임을 국제법적 의무로 승격시키려는 시도가 다시 나타날 것이다. 그러므로 중요한 것은, 국제기구, 기업, 산업 협회, 노동자 단체, 시민사회 모두, 기업이 인권준중책임을 실질적으로 실천할 수 있도록 효과적인 방안을 강구하고 실천에 옮기도록 하고 감시하여 실질적인 변화가 일어날 수 있도록 함께 노력하는 것이다.

실제로 아래 그림에서 보는 바와 같이 국제기구, 국가 간, 기업에 관련된 국제기관, 기업에 투자하는 국제 자본의 움직임이 활발히 일어나고 있다. 이제 각 분야에서 기업이 인권을 더욱더 존중하는 책임을 강조하고 증진하기 위해서 어떠한 노력을 하고 있는지 그 양상을 살펴보기로 한다.

[그림 4] 기업과 인권 문제의 중요성에 따른 국제적 움직임



## 2. 국제기구의 움직임

19세기 후반, 노동자의 권리 침해에 대항하는 격렬한 노동운동을 거치면서 국가로부터의 자유만으로는 인간의 자유와 평등을 실현할 수 없다는 사실이 드러나기 시작했고, 노동권과 사회권들이 발전하였다.

다국적기업에 대한 규범제정에 대한 노력도 국제노동총연맹(International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU)의 영향력 때문이었다. 즉 국제노동총연맹은 1969년 7월, 제9차 총회에서 다국적기업에 대한 결의문을 채택하였고, 그 후 유엔 등에 다국적기업에 대한 행동규범을 마련할 것을 촉구하였다. 대표적인 기관인 ILO는 1977년 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 채택하였다.

국제상공회의소(International Chamber of Commerce: ICC)도 1972년에 국제투자자를 위한 준칙을, 1978년에는 국제거래에서 갈취와 뇌물에 대한 행동규범을 각각 제정한 바 있다.그 이외에도 수많은 인권과 관련된 국제 규범과 조약, 1990년대 탈냉전시대가 가속화한 세계화로 인해 기업 활동의 책임을 다루는 문제가 국제사회의 주요 현안으로 부상하였고 다각적 접근이 이루어 졌다.

그 후 UN도 기업과 인권에 대한 국제적 논의를 수렴하여 기업이 준수하여야 할 인권, 노동, 환경에 대한 기준을 제시하고 함께 그 이행을 위해 노력하기 시작하였다. 1999년 코피 아난 전 유엔 사무총장은 유엔 글로벌 콤팩트(United Nations Global Compact: UNGC)<sup>18)</sup>를 세계경제포럼에서 처음 제안하고 2000년 정식으로 출범시킨 것이 그 예이다.

유엔 글로벌 콤팩트는 세계인권선언, ILO의 노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공하고 있다.

[표 2] 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙

<p>1. 인권 Human Rights 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.</p> <p>2. 노동 Labour Standards 원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.</p> <p>3. 환경 Environment 원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.</p> <p>4. 반부패 Anti-Corruption 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다</p>
--

18) <http://www.unglobalcompact.org>

유엔 글로벌 콤팩트는 현재 전 세계 135 개국 9천여 개에 달하는 기업, 시민사회, 학계 기관들이 회원으로 가입하고 있으며, 기업 회원만 6천 5백여 개에 달하는 세계 최대의 자발적 기업·시민 이니셔티브이다.

기업은 유엔 글로벌 콤팩트에 가입함으로써 정책 교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에서의 참여를 통해 타 기업 및 기관과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다. 특히 기업과 인권 분야에서 선도적인 역할을 하고 있는 타 기업의 관행을 벤치마킹할 수 있는 유용한 도구, 정보<sup>19)</sup> 등을 얻을 수 있다.

유엔 글로벌 콤팩트는 기업의 자발적 참여에 기초하면서도 참여 기업들이 제출하는 정보 공시 보고 제도(COP: Communication on Progress)를 통해 인권 영역에서의 기업의 사회적 책임 증진을 도모하고 있다. 또한 현재 약 90여 개의 유엔 글로벌 콤팩트 로컬 네트워크들은 기업과 인권에 대한 법적 체계, 인권 관련 국제기구와의 협력, 다분야 간의 대화, 시민사회와의 연계, 인권을 기업경영에 적용하는 정보 등의 분야에서 각국의 국가인권기구들과 상호 협력을 점차적으로 높여 가고 있다.

### 3. 국제민간기구의 움직임

국제표준화기구(ISO)는 2010년 11월 사회적 책임에 관한 국제 표준(Guidance on Social Responsibility) ISO26000를 마련하여 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있도록 하였다. ISO 26000은 기업, 정부, 시민사회 전 분야를 막론하고 모든 조직의 사회적 책임의 기본 원칙 및 사회적 책임 관련 핵심 주제와 쟁점에 관한 지침을 제공하고, 기존의 조직 전략, 체계, 실행 및 절차에 사회적으로 책임 있는 행동을 할 수 있도록 지침을 제공한다.

ISO 26000은 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정한 사업관행, 소비자 과제, 공동체 참여 및 발전 등의 7대 분야로 나누어져 있다. 비록 기존의 ISO 9000(품질경영 분야)나 ISO 14000 (환경경영 분야)와 달리 인증시

19) [http://unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/Tools\\_and\\_Guidance\\_Materials.html](http://unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html)

스택이 아닌 참고 기준이지만 인권 분야를 별도 분야로서 강조한다는 점에서, 다국적기업들에게 주는 영향력은 적지 않다.

특히 인권 분야의 경우, 앞서 설명된 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행 지침에서 강조하는 분야와 동일하게, 인권에 대한 실천·점검의무, 인권 리스크 상황에 대한 대응, 연루 예방, 구제책에 대한 실행, 취약계층에 대한 차별 금지, 시민적, 정치적 권리, 경제적, 사회적, 문화적 권리, 근로 환경에서의 기본 원칙과 권리 등의 세부 분야로 구성되어 있기 때문에, 유엔 글로벌 콤팩트, UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침, OECD 다국적기업 가이드라인과 더불어 인권경영의 영역에서 시너지 효과를 발휘할 수 있다.

글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative: GRI)<sup>20)</sup>는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 비정부기구(NGO)인 '환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합'(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구기관이다.

1999년 첫 '지속가능경영 보고 가이드라인'(G1)을 발표한 이후 보완을 거듭해 2002년 8월에 개정판(G2)을, 2006년 11월에 세번째 가이드라인(G3)을 발표해 현재까지 적용하고 있다. 현재는 네번째 가이드라인(G4)이 각종 이해관계자들의 검토 절차를 거치고 발표를 앞두고 있다.

모든 기관들이 재무보고와 마찬가지로 정기적으로 지속가능성 보고를 하는 것을 궁극적 목표로 삼고 있는 글로벌 리포팅 이니셔티브의 보고기준은 전 세계에서 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 프레임워크이다. 다양한 이해관계자들의 의견 수렴 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서, 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계의 모든 형태의 기관들에 의해 사용될 수 있다.

G3의 인권 성과지표는 세계인권선언과 ILO의 8개 핵심규약에 기반을 둔 총 9개 항목으로 구성되어 있으며, 기업이 각각의 항목과 연관된 활동을 분석할 수 있도록 쉽게 설명되어 있다. 인권 성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공한다.

20) <http://www.globalreporting.org>



GRI는 GRI 가이드라인에 따른 기업의 경영 방식 공시 혹은 성과 지표와 ISO26000의 핵심 사회책임(Social Responsibility) 주제 내용을 비교 분석하여 두 기준을 상호 연계하여 사용하는 사용법 가이드를 만들었다. 그 내용은 다음과 같다.

[표 4] GRI와 ISO26000: GRI 가이드라인의 ISO26000 연계 사용법<sup>21)</sup>

관련된 GRI G3 가이드라인 공시 - 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표	ISO 26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO 26000 절번호
<b>인권 DMA</b>	<b>조직 거버넌스</b> <b>인권</b>	6.2 6.3
HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권실사를 통한 주요 투자협약 건수 및 비율	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6
HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR3	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육 이수 직원 비율 포함)	6.3 6.3.5
HR4	총 차별 건수 및 관련 조치	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3
HR5	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5

HR6	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치	인권 실천점검의무 인권위협상황	6.3 6.3.3 6.3.4
HR7	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치	연루회피 취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.3.5 6.3.7 6.3.10
HR8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	인권 연루회피 고용과 고용관계 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	인권 인권 관련 분쟁해결 취약집단 차별금지 시민·정치권 재산권 존중	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7
<b>노동 DMA</b>		<b>조직 거버넌스</b> <b>노동관행</b> <b>일과 관련된 근본원칙과 권리</b>	6.2 6.4 6.3.10
LA1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황	노동관행	6.4
LA2	직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)	고용과 고용관계	6.4.3
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호	6.4 6.4.3 6.4.4
LA4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10

21) <https://www.globalreporting.org/reporting/reporting-support/reporting-resources/linkage-documents/Pages/default.aspx>

LA5	중요한사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간 (단체 협약에 명시 여부 포함)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5
LA6	공식적인 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 (작업장 보건 및 안전 프로그램에 대한 모니터링과 권고 대상)	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수 (지역별)		
LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램	노동관행 근무 시 건강과 안전 지역사회 참여와 발전 지역사회 참여 교육과 문화 보건	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
LA9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련 고용창출과 역량개발	6.4 6.4.7 6.8.5
LA12	정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성별, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)	취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 노동관행 고용과 고용관계	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3
LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4

#### 4. 국제자본의 움직임

세계의 금융 및 투자 시장도 빠르게 변하고 있다. 금융·서비스 업종이 인권 경영을 고려하는 것은 인간 존중의 가치를 기업 철학과 운영에 접목시키는 것 이상의 의미가 있다. 금융·투자 업종에서는 기업과 인권 분야에서 안정적인 기업이 투자 대상으로서 내부와 외부환경에 따른 시장 악재에 덜 취약하고 수익을 더 안정적으로 창출할 수 있기 때문에, 투자 및 대출 대상 기업의 인권 경영 여부를 리스크 관리측면에서 더욱 중시한다.

##### 4-1. 유엔 책임투자원칙

2005년 유엔환경계획 금융이니셔티브(UNEP Finance Initiative)와 유엔 글로벌 콤팩트(유엔 글로벌 콤팩트)의 협력으로 탄생한 유엔책임투자원칙(UN Principles for Responsible Investment: UN PRI)<sup>22)</sup>은 여기에 가입한 기관투자자들로 하여금 기업 투자 시 환경, 사회, 기업지배구조(Environment, Society, Governance: ESG)에 관한 이슈를 고려하여, 장기적으로 투자이익을 높이고 지속가능한 발전을 증진시키는 것을 목표로 한다. 유엔책임투자원칙의 6개 원칙은 투자 분석 및 결정, 운용 시 ESG 문제 반영, 정보 공개, PRI 이행을 위한 노력 및 상호 협력, 보고 등으로 구성되어, 투자 결정에 ESG 이슈 통합을 위한 프레임워크를 제공한다. PRI에서 발행한 2010년 연간보고서에 따르면 가입 기관들의 총 운용 자산 규모는 22조 달러에 이르며, 220개 자산 기관들 중 66%가 자산운용사나 기타 서비스 기관과 계약을 맺을 때 ESG 문제에 대한 특별 조항을 계약서에 포함한다고 밝혔다.

##### 4-2. 사회적 책임투자 지수

사회적 책임투자 기금은 사회 이슈와 환경 이슈에 특히 관심이 많은 투자자 집단에 호소하기 위한 상품으로 출범했다. 사회적 책임투자 지수는 우선 전통적인 재정 분석을 통해 기업을 평가한 후에 각 항목에 규정된 사회적, 윤리적, 인권, 환경 기준 준수 여부를 검토한다. 일부 지수들은 자동적으로 담배 등과 같은 부문들을 배제한다.

22) <http://www.unpri.org>

사회적 책임투자 지수에는 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability World Index: DJSI), 파이낸셜타임즈 지속가능성 지수(Financial Times Stock Exchange 4 Good Index, FTSE4 Good), 캘버트 사회 지수(Calvert Social Index), 에시벨 지속가능성 지수(Ethibel Sustainability Index Global), 도미니 지수(Domini Social Equity Index) 등이 있다. 하나의 사회적 책임투자기관은 지역별, 부문별로 여러 개의 사회적 책임 투자 지수를 활용할 수도 있다.

DJSI(Dow Jones Sustainability Indexes)<sup>23)</sup>는 세계 최대 금융정보사인 미국 다우존스(Dow Jones)와 지속가능경영평가 글로벌 선도기업인 스위스 샘(SAM)사가 개발하여 기업의 지속가능성을 평가하는 평가기법이다. 지난 1999년부터 전 세계 시가총액 상위 기업 2,500개 기업을 대상으로 기업 가치를 재무적 정보, 사회적, 환경적 성과와 함께 종합적으로 평가하고 있다.

전 세계 자본시장에서 DJSI를 참조해 움직이는 자본의 규모는 60억 달러에 이른다. 전 세계 유동 시가 총액 기준 상위 2,500대 기업을 평가하는 DJSI World, 아시아 지역 상위 600대 기업을 평가하는 DJSI Asia-Pacific, 국내 상위 200대 기업을 평가하는 DJSI Korea 지수 외에 DJSI Europe, DJSI North America 등 다양한 지역별 지수가 존재한다. 각 지수 별로 포괄하는 기업의 수는 서로 다르다

DJSI Korea 지수<sup>24)</sup>는 2009년 10월 국내에 한국생산성본부(KPC)에 의해 처음<sup>25)</sup> 선보였고, 25개 산업분야에서 41개 기업이 편입됐다. 수출의존도가 높은 국가의 기업들을 주목하는 해외 투자자에게는 DJSI코리아 지수가 많은 영향을 끼치게 될 것으로 보인다. DJSI 지수 성과는 1993년 이후 누적수익률을 비교해보면, 227%의 수익률로 모건 스탠리 인덱스(MSCI)의 166%를 크게 앞서고 있다.

23) <http://www.sustainability-indexes.com>

24) <http://www.smcenter.or.kr/djsi/main/introduction/introduction02.php>

25) 미국과 호주에 이어 국가 DJSI를 갖게 된 것이 한국이 전 세계 3번째라고 한다.

## 5. 국가 간의 움직임

1970년대부터 유엔에서 다루어진 다국적 기업에 대한 논의는 국제기구들은 물론 선진국 간의 경제 개발 협력 기구인 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development)<sup>26)</sup>에도 큰 영향을 미쳤다.

OECD는 1976년에 국제 투자 및 다국적 기업 선언의 일부로 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인<sup>27)</sup>을 제정하였다. 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인은 이를 인정하는 국의 정부가 자국의 다국적 기업에게 적용하도록 제시하는 권고사항으로서, 기업의 책임 경영 활동을 위해 자발적으로 실행할 수 있는 포괄적 원칙과 기준을 제공한다. 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 하고 있다.

이후, 1979년, 1984년, 1991년, 2000년 네 차례에 걸쳐 개정되었고 2011년 5월 다시 개정안이 발표되었다. 개정안에서는 기존에 일반 정책의 한 절차로 되어 있었던 인권 분야를 새로운 장으로 독립시켜 추가적 지침 및 절차를 제공하고 있다. 특히 인권 분야 여러 개정 사항은 기업이 활동하는 국가의 국제적 인권 의무 및 관련 국내법, 규제 내에서 인권에 대한 역할을 총 6가지로 규정하고 자세한 해설을 덧붙임으로서 존 러기 특별대표 보고서에서 중요하게 다루어진 내용들을 대폭 반영하였다.

26) 1961년 설립된 시장경제, 민주적 다양성, 인권존중을 수용하는 선진국들의 모임인 OECD는 영국, 독일, 프랑스 등 서유럽 국가, 체코, 헝가리 등 동유럽 국가, 캐나다, 미국 등 북미 국가, 일본, 한국 등 아시아 국가 등 전 세계 34개국이 회원국으로 참여하고 있다.

27) [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)

[표 3] 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 개정안 인권 부분

1. 인권을 존중하여야 한다. 이는 기업이 다른 이들의 인권을 침해하는 것을 피해야 하며, 그들이 관련된 인권에 반하는 효과를 해결해야 한다는 것을 의미한다.
2. 기업의 활동 맥락 내에서, 인권에 반하는 효과를 야기하거나 이에 기여하는 것을 피해야 하며, 그러한 효과가 생겼을 경우 이를 해결해야 한다.
3. 기업의 비즈니스 운영, 상품 및 비즈니스 관계에 의한 서비스가 인권에 반하는 효과에 기여하지 않더라도, 이것들과 직접적으로 연관된 인권에 반하는 효과를 방지하거나 완화하기 위한 방법을 찾아야 한다.
4. 인권을 존중하기 위한 정책을 지녀야 한다.
5. 기업의 규모, 본질, 운영 맥락 및 인권에 반하는 효과의 위험 수준에 부합하는 인권에 대한 실천점검의무(due diligence)를 행해야 한다.
6. 기업이 야기했거나 그 효과에 기여했다고 판단되는 인권에 반하는 효과의 구체적으로서의 합법적 절차를 제공하거나, 그러한 합법적 절차에 따라 협력하여야 한다.

## 6. 외국 정부의 법제 동향

2009년 초, 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 유엔 사무총장 특별대표는 각국의 회사법과 증권법에서 인권에 관한 이슈를 어떻게 다루는지 조사하는 회사법 프로젝트(Corporate Law Project: CL Project)를 착수하였다. 여기서는 전 세계 20여개 우수 로펌들이 자원봉사 활동으로<sup>28)</sup> 39개 관할권 내에서 회사법과 증권법이 인권 문제를 다루는 방식과 내용을 조사하였다.

[표 5] 회사법 프로젝트 조사 대상 관할권

지역별	해당 나라
아프리카	알제리아, 앙골라, 보츠와나, 케냐, 모로코, 모잠비크, 나이지리아, 남아공, 수단
아시아 태평양	호주, 중국 (홍콩 포함), 인도, 인도네시아, 일본, 말레이시아, 뉴질랜드, 파푸아 뉴기니, 싱가포르
유럽 & 중동	벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 스웨덴, 영국 러시아, 사우디 아라비아, UAE
북미	캐나다, 멕시코, 미국
남미	아르헨티나, 브라질, 칠레, 콜롬비아

28) 한국은 초기에 참여하지 못했으나 2011년 법무법인 율촌에서 프로보노로 해당 조사를 실시했다.

이 조사는 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참가 등의 네 가지 분야로 나누어 수행되었다.

[표 6] 회사법 프로젝트 조사 대상 분야

분야	세부 내용
기업 설립과 거래소 상장제도	i) 유한책임을 지는가 ii) 별개의 법인격을 갖는가 iii) 증권거래소에 사회책임투자관련 지수가 있는가
이사의 의무	이사의 경우 주주 이외 기업의 이해관계자(근로자, 고객, 지역단체)의 이익을 고려하도록 하는 의무가 있는가
기업의 공시제도	기업경영에 인권을 고려하는 내용을 공시하게 하는 정책이 법제 내지 정책에 의해 지원되는가
이해관계자 참여	얼마나 다양한 이해관계자 그룹(주주, 기관투자자, 기타 이해관계자)들이 기업의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는가

그 밖에 기관투자자들의 투자결정에 법적으로 인권 혹은 인권을 포함한 사회기여 사안을 고려할 의무가 있는지, 기업지배구조와 관련하여 인권을 고려한 기업문화를 육성하도록 촉진하는 법 및 정책, 가이드라인 현황도 조사하였다.

조사결과 다음 두 가지 결론이 도출되었다. 첫째, 회사법과 증권법이 인권과 관련한 명확한 지침을 제공하지 못하고 있다는 것, 둘째, 회사규제기관과 인권 관련 업무를 수행하는 정부기관이 각기 다른데, 그들 간에 공조 관계가 부족하다는 것이다. 즉, 기업들이 인권에 관해 인식하고 준수, 실행하는데 필요한 유효한 지침이 경영자에게 효과적으로 제시·전달되지 못한다는 것이다. 각 분야에 대한 구체적인 내용과 특별히 주목할 만한 예는 다음과 같다.

[표 7-1] 기업 설립과 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
핀란드	모든 기업들은 법을 준수해야 하는 바 이에는 헌법상의 인권도 포함된다고 해석됨
프랑스	기업은 공공질서를 준수해야 하며, 이에 반하면 법원은 관련 계약을 취소
영국	2006년 회사법개정을 통해 인권을 목적으로 하는 기업도 존재할 수 있게 함
미국 오레건주	환경 및 사회적으로 책임을 다하여 회사를 운영하는 것이 목적이거나 정관조항을 작성하는 것이 입법 상 가능
미국 캘리포니아주	공익기업(Benefit Corporation) <sup>29)</sup> 이라는 새로운 기업형태가 가능 기업유연성 법안 (Corporate Flexibility Act of 2011)을 제정하여 유연목적기업 (Flexible Purpose Corporation) <sup>30)</sup> 이라는 형태의 기업유형도 탄생

[표 7-2] 기업 설립과 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
브라질	기업의 환경 침해가 인정되는 경우 기업재산이 그러한 손해를 전보하기에 부족한 경우 주주들도 그 과실 여부를 불문하고 책임을 질 수 있으며 공개회사와 폐쇄회사의 지배주주는 과실 여부와 상관없이 기업과산절차 진행 중 임금 채무에 대하여 책임을 질 수 있음
콜롬비아	유한 책임을 지는 기업의 설립자는 조세 및 임금채무에 대해서 과실 여부와 상관없이 연대책임
인도네시아	기업 설립 시 법에 반하거나 공익 내지 도덕에 반하는 목적, 활동을 할 수 없다고 규정
중국	기업으로 하여금 사회적 도덕, 상업 윤리를 준수하고 정부와 공중의 감독을 인정하고 사회적 책임을 수행하도록 선의로 행동할 의무가 있다고 규정
싱가포르	기업설립이 공공평화, 복지, 질서를 해할 소지가 있는 경우 설립등기 거절 가능

29) 공익기업은 “제삼자의 기준으로 보아 전체적으로 사회에 환경에 중요한 혜택을 주는 것을 목적으로 하는 기업”으로 정의된다.

30) 일반 기업의 활동 외에 공익활동, 자선활동 등 일반적으로 비영리법인이 전개하는 활동을 정관에 기술함으로써 병행해서 할 수 있도록 하게 하였다.

거래소 상장

특히 인권을 고려하도록 하는 거래소규정은 하나도 없으나 사회적 이슈를 넓게 보려는 시도는 나타나고 있었다. 증권거래소의 상장기준 요건은 특히 대규모 다국적 기업에 대해 잠재적으로 중요한 영향력을 가질 수 있다. 대규모 다국적 기업의 경우에도 자금 및 투자의 유치는 중요한 기업 활동의 하나이므로 상장기준이 인권 친화적으로 구성되면 다국적 기업의 활동은 세계 어디에서 활동을 하던 영향을 받게 된다. 다만, 투자자들이 인권경영과 기업의 장기적 성공을 결부시키는 인식이 있어야 하고, 상장기준으로 제시한 거래소가 일정 수준이상의 모니터링 활동을 할 의향이 있고 장치가 마련되어 있어야 한다.

[표 8-1] 거래소 상장과 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
룩셈부르크	상장회사에 대하여 “투명해야 할 높은 기준(high standards of integrity)”와 “책임 있게(in responsible manner)” 행동할 의무를 부과
뉴질랜드	시장참가자들과 투자 자문가들은 반드시 “적절한 윤리적 기준(proper ethical standards)을 준수
스웨덴	NASDAQ OMX에 상장하는 기업들은 상장기준에 부합하지 않다고 보이거나 증권시장의 신뢰에 해를 미칠 수 있다고 보여 지는 경우 상장을 불허

[표 8-2] 거래소 상장과 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
중국	심천과 상하이 증권거래소 - 상장회사들은 경제적 목적과 주주이익을 보호하는 것과 아울러 환경보호와 지역발전을 고려하여야 할 의무가 요구됨
말레이시아	상장규정에 CSR 공시 및 이사들이 준수해야 할 CSR프레임워크를 개발, 포함
인도네시아	KEHATI-SRI 지수 - 국제적으로 지속가능한 경영을 수행하는 기업을 대상
남아공	요하네스 증권거래소의 SRI 지수 - 사회적 책임기업으로 행동하도록 관련한 지수를 제공
브라질	Bovespa Corporate Sustainability Index - 지속가능성 지수 OMX Nordic 지수 - 윤리적인 기업을 대상으로 한 지수
사우디아라비아	사우디아라비아의 투자청(General Investment Authority) Saudi Arabian Responsible Competitive Index - 기업전략, 경영, 이해관계자 참여과정, 사회, 환경, 경제적 성과를 기초로 사우디아라비아의 기업들을 평가

이해 관계자의 이익고려

CL프로젝트 보고서에서는, 이사들에게 주주가 아닌 이해관계자(근로자, 고객, 지역단체)의 이익도 고려하도록 하는 의무를 명시적으로 부과하지는 않는다는 점이 지적되었다. 그러나 인권에 대한 영향을 고려하지 않을 경우 기업들은 범위반에 노출될 가능성이 높아지고, 기업 명성 훼손의 리스크에 직면함으로써 기업의 장기적 이익을 훼손할 수 있다. 따라서 이사들은 인권과 관련한 실천·점검의무를 준수하도록 권고하였다.

국가마다 접근방법에는 다소 차이가 있지만, 기업 이익에 부합할 경우 그 영향을 고려할 의무가 있다고 보는 것이 개화된 이해관계자(Enlightened Shareholder) 접근방법이다. 이러한 입장을 취하는 국가들은 기업의 장기적 성공에 기여하는 경우 주주이익을 넘어 윤리적, 환경적, 사회적인 요소들을 고려할 수 있다고 본다.

[표 9-1] 이사의 의무와 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
캐나다	주요 의사결정시 주주, 근로자, 채권자, 소비자, 정부 및 환경 등을 고려해야 함
영국	근로자의 이익, 공급자, 고객, 기타 기업과 거래관계를 촉진하도록 고려하고 지역공동체와 환경에 미치는 기업의 영향을 고려 (납아공은 이를 입법 모델로 함). "지역공동체와 환경에 대하여 기업의 영입이 미치는 영향" 고려함으로써(have regard to such matters) 기업의 성공을 촉진하도록 할 의무를 부과. 공급자, 고객 기타 거래관계를 촉진시켜 기업의 성공을 촉진하여야 함. 영국 회사법에 규정한 기업행동 기준을 엄격하게 적용하여 평판도를 유지하는 것이 바람직함을 고려할 의무 자회사에 의해 행해지는 환경, 사회적 영향을 국내 국외를 막론하고 고려대상에 포함
네덜란드	주주, 근로자, 채권자, 심지어 사회에 대한 의무까지 넓게 보고 있음. 주주의 이익과 동등한 정도로 주주 이외의 자를 고려할 수 있음. 경영자는 감독이사회에 사회적 책임정책을 제출하여 승인받도록 하고 있음.
프랑스	문화적 다양성이 정관에 포함된 기업이 차별금지법을 위반한 경우 기업의 평판도에 손해를 야기할 수 있음을 제시. 상법의 경우 반드시 외국에 소재한 자회사활동이 미치는 사회적 영향을 고려하여 공시. 기업의 최상의 이익에 미치는 한 자회사 활동이 미치는 영향을 고려

독일	위험관리 최소요건으로 은행과 보험회사에 평판도 리스크를 피할 의무가 있다고 인정함. 주식회사법에서 지배회사의 이사는 기업집단에서도 같은 실천점검의무와 책임을 짐. 즉 독일 지역 외에서도 기업집단 활동으로 인해 발생하는 영향에 대해 동일 기준 적용 가능. 규제감독기관은 감독이사회에 구성원의 다양성 및 국제적 경험을 반영
룩셈부르크	EU 제3지침 자금세탁방지 지침으로서 상당한 금융투자회사에 대하여 조사 의무를 부과. 투자회사 및 자산운용회사에 대하여 법적 위험 및 평판도에 대한 훼손을 피할 의무를 부과
미국	적절한 내부통제시스템이 갖추어졌는지 이사의 의무에 포함되며 적절한 감독 메커니즘을 확립하도록 기존 판례가 요구하고 있음. 이해관계자 법령에서는 근로자, 고객, 공급자, 채권자, 지역사회 및 주와 국가의 경제를 고려하도록 요구. 이사와 경영자는 모두 기업에 대하여 충실해야 할 의무가 있으며, 기업의 평판도를 해치는 위험을 최소화하여야 함. 오래전주와 캘리포니아주 등 다수 주의 회사법에서 "여타 구성원 고려" 조항 및 공익기업, 유연목적기업 인정 등 공익성과 사회적 책임에 대한 공식적인 인정 추이를 읽을 수 있는 데 인권존중이 가지는 공익성을 감안하면 사회적 책임과 공익의 범주 내에 인권이 포함되는 것으로 해석 가능.
스페인	인권에 미치는 영향도 고려대상에 포함시켜야 하며 인권을 포함하여 헌법 위반사 책임을 지야 함. 기업지배구조 통합규범(Codeigo Unificado de Buen Gobierno)에서는 바젤위원회 8원칙을 강조. 경영자는 운영하는 관할지역을 포함, 은행의 운영구조를 이해하여야 하며, 특히 투명성을 방해하는 구조를 파악하여야 한다고 명시. 지배구조규범에서는 상장회사의 경우 내부고발자 보호프로그램을 두도록 하고 있다(특히 재무보고와 회계불규칙관련)
스웨덴	자회사 및 기타 비즈니스 파트너가 미친 인권에 미치는 영향을 고려하는 것이 허용. 무엇이 기업의 최상의 이익인지는 전체 기업 집단을 고려하여 결정. NASDAQ OMX 상장규정서는 상장회사로 하여금 윤리적 행동을 담보하도록 하는 정책을 실행하도록 할 책임이 이사회에 있음을 기업지배구조 규범에서 규정
핀란드	국영기업의 경우 전형적으로 사회적 책임에 대하여 이사회에 지침을 줄 수 있는 정치인을 포함시키도록 하고 있음. 사회적 책임이 기업의 경영과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 경영자에게 부각시키는 역할이 감독이사회 역할이라는 점을 보여줌.
호주	기업의 영입으로 인해 인권에 미치는 영향을 고려하도록 제시하고 있으며, 이사들도 이러한 영향을 고려하는 것이 허용. 이사의 의무는 최고경영자 그리고 그림자이사 내지 그림자 임원에게도 확대.
벨기에, 프랑스, 영국, 독일	주주 이외의 자에게 미치는 영향을 고려하도록 요구하거나 허용한 경우 그 영향은 기업 설립지이든 아니든 구분하지 않으며 회사법에 명시적으로 규정하지는 않지만 국내에 미치는 영향을 고려하도록 한 경우 이는 같은 기준이 해외에 미치는 영향도 고려

[표 9-2] 이사의 의무와 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
싱가포르	장기적 기업 성공에 기여 시 주주이익을 넘어 고려할 수 있다고 관례에서 인정. 근로자의 이익을 이사가 권한을 행사함에 있어 고려하여야 할 문제의 하나로 명시.
브라질	회사법 제154조에서 “이사는 공익과 기업의 사회적 역할을 만족하면서 기업의 목적과 최상의 이익을 위하여 법과 정관에 의해 부여된 권한을 사용하여야 한다”고 규정.
남아공	목적으로 인권 등을 포함한 주주 이외의 이해관계자에게 미치는 영향을 고려할 의무가 이사에 있다고 해석이 가능함. 기업지배구조에 관한 공시에서 (i)기업은 책임 있는 시민으로 행동하도록 그리고 행동할 것으로 보이도록 담보할 것, (ii)윤리적 기업문화를 촉진하도록 육성할 것, (iii)지속가능성을 사업기회로 고려할 것 (iv)재무공시의 투명성을 담보할 것 (v) 효과적인 준수를 위한 정책과 과정을 실행하도록 담보할 것 등을 요구. 관계 장관에게 공익에 부합하는 한 기업 내지 일정한 기업에 대하여 사회적 및 윤리위원회를 설치하도록 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여. 남아프리카 기업지배구조 가이드라인은 고용평등 및 기술보유위원회, 환경·건강·안전위원회 등의 이사회위원회를 추천함.
인도네시아	Code of Good Corporate Governance에서는 이사로 하여금 주주 이외의 자의 이익을 고려하도록 하고 있음.
러시아	기업지배구조 지침에 경영자에게 제3자의 이익 예컨대 국가, 지방자치단체, 근로자의 이익을 고려하도록 권고. 2002년 제정된 기업지배구조규범에서는 감독기관은 기업의 사회적 책임, 특히 제품품질을 유지할 의무를 확인하고, 환경과 안전관련 규제를 준수할 의무를 확인하는 사회적 책임을 반영한 내부 윤리가이드라인을 개발하도록 하고 있음. 경영자의 의무는 통상 내부문건에 규정되어 있으나 정부 가이드라인에 의하면 최고경영자는 사회적 책임을 증대할 의무가 있음.
사우디아라비아	주식기업의 기업지배구조 규제와 관련하여 이사회는 이해관계자의 권리를 보호하기 위하여 어떠한 관계를 취하는지 서면으로 정책을 채택하도록 요구. 이 정책 중 하나에 기업이 지역공동체에 하는 비상업적 활동을 지칭하는 “사회적 기여도”를 포함하도록 하고 있음.
UAE	법을 위반한 자는, 비록 상법에 규정은 없지만, 주식회사의 이사 취임이 금지.

인도	회사법 개정안에서 1,000명이 넘는 주주를 가진 기업의 경우 “이해관계자 관계위원회”를 설치하여 이해관계자의 이해를 고려하도록 하고 있음. 2011년 인도 기업청(The Ministry of Corporate Affairs (MCA)은 “National Voluntary Guidelines on Social, Environmental & Economic Responsibilities of Business (ESG Guidelines)를 발표. 환경법과 노동법은 회사영업에 대하여 책임을 지는 자에게 책임을 부과.
----	---

기업공시

기업은 영업과 재무 상태에 관해 실질적(material)이거나 상당한(significant) 정보의 경우 공시를 하여야 한다. 인권이 이 기준에 해당될 경우 기업은 이를 공시해야 한다. 인권에 관한 정보도 실질성 및 상당성성 요건을 충족하는 한 공시대상이기 때문이다. 그러나 어떤 요건 하에서 인권이 거기에 해당하는지에 관한 감독기관의 지침은 아직 없다.

일부 국가의 상장회사의 경우 사회책임보고서를 공시하도록 하지만, 그러한 공시도 영향보다는 정책을 공시하는데 초점이 맞추어져 있고, 제도적인 관점에서 보면 그 보고서는 재무보고서와 동일한 정도의 접근가능성, 진정성 등이 담보되어 있지는 않다. 일부 소수 국가의 경우 사회 내지 환경 관련 정보를 강제 공시하는 제도를 두고 있고 그 외 일부 국가의 경우 “준수 혹은 공시” 정책에 기초하여 공시를 임의로 하는 경우가 있고, 아예 관련제도가 없는 국가도 있다. 공시의 경우 정보의 진정성 내지 정확성이 중요하다. 대부분의 국가는 재무정보의 경우 인증을 요구하나 CSR공시에 대해서는 강제 공시화를 요구하는 국가라 할지라도 인증을 요구하지 않는 경향이 있다.

[표 10-1] 기업의 공시제도와 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
덴마크	2009년 대규모기업의 경우 정기보고서에 CSR 섹션을 두어 공시. 인권, 지속가능한 환경 등을 촉진하는 일체의 노력을 공시. 대기업의 경우 덴마크 지역 외의 활동에 관해서도 CSR 관련하여 공시. 연차보고서와 함께 환경보고서도 대중이 쉽게 이용가능하게 해야 함.
프랑스	상법은 상장된 공개기업의 경우 사회(노동관련) 및 환경정보를 공시 주주와 감사인은 이러한 정보를 공시하도록 법원에 요청할 수 있음.

독일	상장회사들은 독일주식회사법에 따라 기업의 조직 활동이 기업지배구조규범에 부합하는지 선언하도록 요구
네덜란드	2008년 개정된 지배구조규범에서 상장기업의 경영자와 감독이사회로 하여금 사회적 책임관련 규정을 마련하도록 요구하고 연차보고서에 기술하도록 요구
캐나다	자본이 \$1 billion이 넘는 은행과 보험회사의 경우 재무제표에 자선과 기부활동 및 지역공동체 개발 프로그램을 기술
미국	외국기업에도 미국 증권법에 의해 마찬가지로 공시를 요구하고 있음. 도드프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법 - 연차보고서에 콩고 "conflict minerals" 사용 여부 기술. 공개적으로 접근 가능하도록 요구. 광물 출처 및 보관경로에 관한 조사 조치들을 기술하도록 요구. 광물 사용이 사업에 중요한지 여부와는 상관없이 보고서 제출 요구. 증권감독위원회가 관련 임무를 지원하기 위한 규정을 만들도록 요구.
스웨덴	국영기업은 GRI가이드라인에 기초하여 사회적 책임을 공시. 국영기업의 경우 CSR보고서를 웹사이트에 올려야 함.
룩셈부르크	기업지배구조 규범 - 지배구조이슈 및 CSR 원칙을 준수하는지를 공시
네덜란드	공시위원회가 상장기업은 물론 비상장기업에 대해서도 연차보고서 혹은 별개보고서로 경제적, 사회적, 환경 이슈를 공시하도록 하고 있음
칠레	좋은 지배구조정책으로서 대기업에 대하여 공시를 요구
뉴질랜드	정보공시가 기업에 손해를 줄 경우 공시를 면제하는 규정을 둠.
스페인	국경을 벗어나는 활동에 관해서도 공시 요구. 연결재무제표를 작성 요구.

[표 10-2] 기업의 공시제도와 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
인도네시아	회사법은 모든 유한책임회사들은 연차보고서에 사회적 및 환경적 책임 실현관련 내용을 포함. 자본시장감독기관은 상장회사로 하여금 지역공동체와 환경을 위한 기업지배구조 관행을 공시하도록 하고 있으며 "공시상"도 수여
나이지리아	석유회사와 같이 환경에 영향을 미치는 기업들은 환경영향평가보고서 제출이 인가요건. 환경영향보고서는 나이지리아환경보호청의 인증을 받아야 함.
앙골라	국영 석유 및 다이아몬드채굴회사의 외국기업과의 합작계약 시 사회 및 환경공시요건을 포함. 광산과 석유 기업들은 환경청 및 감독관청에 환경영향보고서를 제출하여야 함.
브라질	투자은행회사는 증권발행인에게 투자설명서상에 CSR정책을 포함하도록 요구. 환경훼손으로 인해 벌과금 등으로 인해 상당한 손실을 줄 경우 공시. 조치가 행해진 지역이 아니라 주가에 영향을 미치는 행동에 대해 공시

콜롬비아	규칙 400에서는 인권, 노동분쟁을 포함한 정보도 공시대상에 해당
남아공	외국자회사의 활동도 연차재무제표에 포함하도록 요구. 감사위원회는 지속 가능성 보고서를 인증하여야 하고 이사회는 반드시 보고서의 정확성을 인증해야 하며, 회사가 고용한 독립기관이 인증을 해야 함.

### 기업의 이해관계자 참여

대부분의 나라에서, 매년 정기적으로 개최되는 주주총회에서 주주제안을 통해 주주들이 인권이슈를 포함하는 것을 제한하지는 않는다. 그러나 절차적인 장애들이 존재하기도 한다. 예컨대 주주제안권자의 자격을 자본투자비율에 연계한다든가 하는 것이다. 일정한 %의 주식 보유요건은 주주총회에서 인권 관련 주주제안을 하기에 가장 큰 절차적 장애로 나타나고 있다.

이해관계자가 인권이슈에 참가하는 것은 대체로 주주와 이사회간의 대화 방식이 주로 활용되는 것으로 나타났으나, 감독기관과 법원이 이를 어느 정도로 촉진하는지에 관해서는 여전히 의문이 제기되었다. 특히 개발도상국에서는 선진국과 달리 주주제안이라는 방식을 활용하여 인권관련 이슈를 다루는 것은 보편화되지 않은 것으로 나타나고 있다.

[표 11-1] 기업의 이해관계자 참여와 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
프랑스	주주제안권자 자격을 1% 보유요건으로 요구. 하지만 주주가 아니어도 일정 요건을 충족하면 주주총회에 참석이 가능. 사채권자와 근로자위원회 대표 및 전문가, 언론인도 일정한 경우 주주총회 참가 가능. 이사회 양성 평등 관련 - 양성을 공평하게 이사회에 참석시켜야 한다는 규정을 강제화하는 것에 대하여 2006년 프랑스 헌법재판소는 위헌이라는 판단을 한 바 있음. 때문에 2008년 특정 성비율을 최대 80%로 제한하는 입법안이 국회에 제출된바 있음. 그러나 같은 해 헌법은 개정되어 남성과 여성이 동등하게 행정직으로 선임될 수 있도록 하는 법안 제출이 허용됨. 2011년 법안이 통과되어 3년 이내에 상장회사의 경우 이사회 및 감독이사회 20%는 반드시 여성이어야 한다는 규정이 발효됨. 이후 6년 이내에는 상장 여부를 불문하고 근로자수가 500인을 초과하는 경우 및 매출액이 50 million 유로인 경우 여성이 이사회에서 40%까지 차지하도록 하여야 함.



캐나다	주주제안권자 자격을 적어도 \$2,000의 시장가치를 가진 주식을 보유하거나 1% 발행주식보유요건 충족하도록 요구
멕시코	주주제안권자 자격을 33% 보유요건으로 요구
스웨덴	주주제안의 내용은 기업의 비즈니스와 관련해야 한다고 요구
덴마크	법원은 상장회사의 주주들이 주주총회에서 군사 분야에서의 회사사업 활동에 관해 의문을 제기하는 주주제안을 허용. 이밖에 주주와 이사회간의 대화를 이용하는 방안도 활용. 이사회 양성 평등 관련 - 규정의 강제화와 관련한 헌법적 차원의 토론이 행해지고 있음.
덴마크, 핀란드, 룩셈부르크, 독일, 스웨덴	근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가
핀란드	이사회에 채권자나 정부대표가 참가 가능. 국영기업의 지분을 정부가 10% 이상 보유한 경우 국가이익을 대변하도록 하고 있음. 국영기업의 경우 이사회에 남성과 여성비율이 동등하게 확보되어야 하며, 상장회사의 지배구조규범에서는 양쪽의 대표가 반드시 구성원이어야 한다는 규정 및 이 규정을 준수하고 있는지를 공시하는 규정이 있음.
미국	이사선임위원회에서 다양성을 반영한 정책을 갖고 있는지, 증권감독위원회는 이러한 정책을 실행하는 방법과 이러한 정책의 효과성을 평가하는 체계를 갖추어 공시하도록 하고 있음.

[표 11-2] 기업의 이해관계자 참여와 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
모로코	주주제안권자 자격을 5% 보유요건으로 요구
스웨덴	주주제안의 내용은 기업의 비즈니스와 관련해야 한다고 요구
인도	최소한의 요건을 충족한 주주들이 이사로 하여금 미팅 후 어젠다를 정하도록 하는 메커니즘을 이용.

전반적으로 비즈니스와 인권 분야에서 기업의 역할에 대한 투자자들의 기대는 늘어나고 있다. 결국 이해관계자의 참여를 통한 인권이슈는 기본적으로 다음의 두 가지 수단, 즉 기관투자자를 활용한 주주제안이라는 방법과 정기주주총회를

토론의 장으로 활용하는 방안을 활용하는 것이 중요하다는 것을 보여주고 있다.

#### 기금수탁자들의 의무

대부분의 조사보고서에서 수탁자들은 투자가 인권에 미치는 영향을 고려하도록 요구되지는 않지만 이를 고려하는 경향은 있다. 즉 인권을 고려하지 않을 경우, 펀드가 법적 혹은 평판도 리스크에 직면할 수 있는지를 고려해야 한다. 최근 연기금의 수탁자로 하여금 그들의 투자가 인권에 영향을 미치는 지를 고려하도록 촉진하는 정부조치들이 나타나고 있다.

다만 인권에 미치는 영향의 고려라는 점에서, 국가 운영 연기금의 경우 오히려 제약이 있을 수 있다. 예컨대 호주의 Superannuation 펀드는 펀드구성원의 이익이 “유일한 목적(sole purpose)”여야 한다. 다만 설문에 의하면 이는 목적을 의미하는 것으로 인권에 대한 고려가 펀드의 수익성에 부정적이지 않는 한 고려하는 것이 배제되지는 않는다고 답변하고 있다. 최근 이에 관한 이슈가 정치적으로 제기된 바 있다.

기타 사회적, 환경적, 윤리적 이슈들을 고려하는 사적 펀드와 관련된 예는 아래와 같다.

[표 12-1] 사적 펀드와 관련된 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
미국	노동부 - 경영자의 재량권에 관한 가이드라인을 제정. 근로자급여운용계획을 맡은 수탁자의 경우 경제적 이익을 그와 관련 없는 목적보다 하위에 두어서는 안 됨. 다만 만약 투자전략이 동일한 재무상의 이익을 가져다 주는 한 경제적 이익 외에 다른 요인에 기초하여 결정할 수 있음.
영국	연기금수탁자들이 투자 결정함에 있어 사회적, 환경적, 윤리적 이슈들을 고려하는 것이 펀드의 최대이익을 위하여 필요한 것인가를 고려하는 것이 배제되지 않는다는 점을 확인
벨기에	최소한의 SRI투자를 하도록 기준을 만드는 입법안을 계획 기금운영자들은 매년 사회, 윤리, 환경적 요소를 어느 정도 투자결정에 반영하였는지를 공시

[표 12-2] 사적 펀드와 관련된 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
브라질	펀드운용자들은 2009년 중앙은행이 발표한 지침에 의하여 반드시 투자결정시 윤리기준을 반영

기업지배구조 내지 사회적 책임 이슈에 대한 접근방법

각 나라들에서는 다양한 접근 방식이 보이지만 공통점이 있다. 즉 이들의 움직임은 자발성에 기초하지만, 틀을 만들고 지침을 형성하는데 있어서는 국제적인 기업의 사회적 책임관련 움직임 및 기준들에 의존한다는 점이다.

아래는 기업과 인권 분야에 있어서 인권 친화적인 기업문화 조성과 관련된 예들이다. 대기업은 물론 중소기업과 관련하여 정책적인 움직임도 찾아 볼 수 있다.

[표 13-1] 인권 친화적인 기업문화 조성 관련 예 (OECD 회원국)

나라	세부 내용
영국	사업, 기업, 규제개혁부(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform) - 사회적 이슈들을 다루는 지속가능한 조치발전계획(Sustainable Action Development Plan)을 발표. 비록 이들 어젠다들이 인권을 구체적으로 언급하고 있지는 않지만 관련이 있음.
캐나다	CSR을 고려한 기업경영을 하도록 하는 정부지침 국제적으로 광물추출산업에 종사하는 기업에 적용되는 정부지침 안전과 인권원칙에 가입하도록 권고하는 내용
스웨덴	Global Responsibility Initiative - 기업들로 하여금 유엔 글로벌 콤팩트와 다국적 기업에 대한 OECD원칙을 준수하도록 하고 있음.
벨기에	인권을 고려하여 지속가능한 개발을 하도록 하는 연방차원의 계획이 발표
이탈리아	거래소 지배구조규범에서 투명성, 이사의 사익추구 방지, 내부통제시스템 구축 및 주주와의 관계 등 CSR 문화를 지원, 촉진
러시아	유엔 글로벌 콤팩트원칙에 기초하여 기업가들이 기업경영원칙을 발표한바 있음. 인권을 고려하여 지속가능한 발전을 하는 것이 기업가의 임무라고 밝히고 있음.

[표 13-2] 인권 친화적인 기업문화 조성 관련 예 (OECD 비 회원국)

나라	세부 내용
인도	2008년 인도 기업장관은 공식적인 쉐크탱크로서 기업연구소를 설립. 여기서 CSR관련 어젠다를 포함하여 기업의 효과성을 높이는 다양한 이슈를 검토
남아프리카	기업지배구조 관련 규범에서는 투명성, 책임경영과 통합된CSR공시를 제안
나이지리아	업계 규범과 기업지배구조규범에서 인권에 관해 명시적으로 언급
홍콩	중소기업을 위한 기업지배구조 가이드라인이 이사회회에서 발간되었는데, 이 기준에서 환경, 소비자보호, 사회적 책임을 인식하여 경영하도록 주의 환기

7. 외국 정부의 정책 방향

기업과 인권 문제가 점차 국제사회의 쟁점으로 부각됨에 따라, 서구 각국은 제도 및 정책의 차원에서 기업과 인권을 주요한 의제로 다루기 시작했다. 특히 UN 보호, 존중, 국제 프레임워크에서는 기업과 인권 분야에서 국가의 인권 보호의 의무를 중요한 부분으로 강조하고 있다. 즉, 거버넌스가 강력한 국가에서는 자국의 기업의 국내의 기업 경영에서 인권을 고려하고, 거버넌스가 취약한 국가에서 사업하는 경우 특히 인권 보호의 책임에 신경을 써서 직접적인 연루의 의혹 및 관여를 피하라는 것이다. UN 보호, 존중, 국제 프레임워크는 기업의 자율적이고 자발적인 인권 보호 책임을 강조하면서도 인권 보호 의무이라는 개념을 통해 보호와 구제를 통한 국가의 역할을 제시하고 있다.

따라서 기업과 인권<sup>31)</sup> 분야를 중심으로 국가의 정책적 전략, 정책 방향, 구체적인 정책 사업 등을 유형화하고, 개별 국가 별로 살펴볼 것이다.<sup>32)</sup>

7-1. 기업과 인권에 대한 정책 유형

31) 아직 서구 정부의 정책에서도 인권경영에 대한 직접적인 정책은 많이 나타나지 않은 바, 주주중심주의에서 이해관계자 중심주의로 확장된 유사한 범위를 다루는 기업의 사회적 책임에 대한 정책을 살펴본다.

32) 국가인권위원회, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각 국의 사례 연구와 선진 모델 구축을 위한 실태조사, 2011 내용 정리 요약

기업 인권의 문제에 대한 각국 정부의 접근방식, 제도화 수준, 정책적 수단은 매우 다양하다. 덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크와 같이 기업에 대해 적극적으로 개입을 강조하는 유형과, 호주, 영국, 미국과 같이 기업에 대한 규제 자체를 반대하는 소극적 개입 유형으로 크게 구분해볼 수 있다. 전자를 적극적 개입형, 후자를 소극적 개입형이라고 칭할 수 있는데, 전자는 다시 직접적 개입형과 간접적 장려형으로 세분화된다.

적극적 개입형이나 소극적 개입형 모두 지속가능한 발전을 추구한다는 점은 동일하다. 즉 사회의 발전, 환경의 효과적 보호, 자연자원의 신중한 사용, 안정적이고 지속적인 경제발전, 모든 사람을 위한 더 나은 삶의 질 보장 등이 공동의 목표로 설정되어 있다. 그러나 영국과 같은 시장 중시 국가에서는 정부의 역할을 철저히 의식제고 및 유인동기 제공으로 제한하고 있다.

[표 14] 기업과 인권에 대한 정책 유형

접근 유형	접근 방향	해당 나라
적극적 개입형	직접적 개입형 - 입법적 규제	덴마크, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크 등
	간접적 장려형 - 정부 조달 및 사업 참여 인센티브 등의 인권 고려 환경 조성	독일
소극적 개입형	기업의 자율 노력을 권장하는 정책 활용	영국, 호주, 미국 등

인권 친화적 기업문화를 위한 기업 인권 정책을 보다 자세히 살펴보기 위해서는, 동일한 기준에 기초해 각 접근 유형별로 개별 국가의 정책 사례를 검토할 필요가 있다. 첫째, 인권 친화적 기업문화를 담당하는 정책 부처 구성을 살펴보고, 둘째, 기업의 인권활동을 투명하고 공론화하기 위한 제도적 정책, 셋째, 기업 인권을 장려하기 위한 구체적인 지원 정책 사업, 넷째, 기업 인권을 촉진하기 위한 인식 제고 정책으로 구분하여 알아본다.

## 7-2. 덴마크

덴마크에서 기업 인권 문제는 단일 정부 부처가 담당하지 않는다. 개별 부처의 관할 영역에 따라 기업 인권과 관련된 역할이 달라진다. 기업과 인권에 관련된 업무는 고용부, 환경부, 경제기업부, 외무부 등 여러 부처가 각기 다른 역할을 맡아 수행하며 시너지 효과를 내기 위해 노력한다.

[표 15] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 부처 역할

정부 부처	정책 방향
고용부(Ministry of Employment)	전통적인 노동기본권과 관련된 기업 인권 - 고용과 관련된 노동시장정책 및 근로빈곤층에 대한 사회통합의 차원
환경부(Ministry of Environment)	환경문제에 대한 전국가적 차원의 규범과 제도를 기업 인권에 통합시키는 작업을 진행
경제기업부(Ministry of Economic and Business Affairs)	기업 및 시장과 관련된 부처 - 기업 경쟁력을 고려한 기업의 사회적 책임과 기업 인권 정착을 위한 다양한 전략과 사업을 진행
외무부(Ministry of Foreign Affairs)	제3세계에 대한 기업의 사회적 책임과 기업 인권 확립을 위한 민간파트너십(Public Private Partnership) 사업

덴마크 정부는 2005년 11월 기업의 사회적 책임을 기업경쟁력의 핵심 의제로 공식화한 이후, 사회적 인식 제고를 위한 정책 사업이 대폭 증가하였다. 기업의 사회적 책임과 관련된 정책 사업은 주로 관련 이해관계자 집단을 대상으로 해서, 가이드라인을 제시하는 방향으로 이루어졌다. 경제기업부 역시 기업에게 사회적 책임과 인권을 일방적으로 강요하기보다는 기업의 사회적 책임과 기업인권이 기업의 경쟁력과 밀접한 관계가 있음을 이해시키고 경쟁력을 강화하기 위한 하나의 수단이라는 점을 강조하는 방향으로 접근해왔다.

[표 16] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책
2001년 개정 연차보고법(Annual Accounts Act) - 기업의 사회적 책임, 환경 문제 등과 같은 사안에 대해 추가적 보고의무. 특히 C등급(250인 이상 고용기업 또는 23,8백만 덴마크 크로네 이상 매출기업)과 D등급 이상의 기업은 환경문제 관련 최고경영진의 입장을 표명하도록 되어 있음.

기업의 사회적 책임 보고서 작성 틀에 기초해 기업이 자율 작성한 기업의 사회적 책임 표준이나 행동규범을 마련하여 공개하도록 규정 “사회지표(Social Index)”를 제공, 지표에서 60점 이상을 획득한 기업은 독립인증기관을 통해 기업의 사회적 책임과 관련된 인증표시인 “S”를 3년 동안 사용하는 인증제도 시행
1995년에 환경오염과 관련된 준수사항과 관련된 의무적 보고 규정을 입법화 - 약 1,000여개의 덴마크 기업에 대해 효력을 가지며 환경오염과 관련 기업 활동에 대한 자체 보고서를 덴마크 상공회의소에 제출해야 함
2001년 덴마크 의회는 해당되는 우수 기업에게 공공조달 상의 특혜 및 공적 서비스를 특별히 제공받을 수 있는 특권을 제공할 수 있도록 하는 법률안을 통과

[표 17] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
일자리 창출을 위한 민관협력	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업의 사회적 책임을 지원하고 노동인권을 개선하기 위해 중앙정부, 지자체, 기업네트워크 공동으로 중층적 일자리 창출 민관협력체제를 구축 운영</li> <li>- 중앙고용위원회 - 중앙정부, 지자체연합, 노동조합, 사용자단체로 구성 민관파트너십 형태로 운영</li> <li>- 지자체 - 예방적 노동시장정책을 위한 지자체 공동위원회를 노동조합, 사용자, 시민사회 등이 참여하는 노사민정협의회 형식으로 구성하여 지역일자리창출과 관련된 사업 전개</li> <li>- 고용부 - 기업의 사회적 책임을 위한 인터넷 대화 패널 참여기업으로 구성된 6개의 지역기업네트워크가 중앙정부의 재정지원 및 지자체와 협력으로 다양한 지역고용창출 사업 운영</li> <li>- 사회복지부 - 고용문제 해결을 위한 16명의 민관협력 전국핵심경영지도자 네트워크 구성</li> </ul>
공공조달	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 우수기업에게 다양한 혜택 제공</li> <li>- 기업의 사회적 책임 및 기업 인권을 공공조달과 연계시킴으로써 공공조달에 참여하고자 하는 기업들에게 유인동기를 제공</li> </ul>
의무부 민관협력 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업에 의한 제3세계 납품업체나 거래기업 노동자의 인권침해에 대한 관심을 반영</li> <li>- 해당 다국적기업과 관련된 제3세계 노동자들의 근로조건 및 삶의 질을 인권적 측면에서 개선하고, 동시에 기업의 혁신 및 경쟁력 강화 계기로 삼을 수 있도록 함</li> <li>- 제3세계에서 기업활동을 전개하는 다국적기업에게 자문서비스와 경제적 지원을 제공</li> </ul>

[표 18] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
법 정부 차원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1994년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 사회적 인식을 제고하기 위한 광범위한 캠페인을 전개</li> <li>- 2005년 11월 경제발전을 위한 핵심 의제 6개 중의 하나로 혁신이나 기업가 정신 등 시장적 가치와 동일한 중요성을 부여하면서 기업의 사회적 책임을 공식적으로 부각. 글로벌 시장에서 기업의 성장과 경쟁력 확보를 위해서 기업의 사회적 책임이 핵심적 관건이라고 강조</li> <li>- 2006년 기업의 사회적 책임과 관련된 인터넷 포털을 구축하여 종합적이고 체계적인 정보를 관련 이해관계자들에게 제공</li> </ul>
고용부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2004년 9월, 덴마크 기업 대상으로 기업의 사회적 책임과 관련된 인터넷 대화 패널을 구성</li> <li>- 2006년까지 열렸던 6번의 인터넷 대화 패널에 참여한 기업이 6천여 개에 이룸. 참여 기업 중 약 1천 2백여 개 기업이 지역적으로 구분된 6개의 기업 네트워크를 구성하여, 자체적인 활동을 지속적으로 수행</li> </ul>
환경보호위원회 (Danish Environmental Protection Agency)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2005년 약 100여개의 진단도구로 구성된 환경관리 가이드라인 데이터베이스를 인터넷 상에 구축, 기업들이 자발적으로 자체 문제를 진단하고 개선할 수 있도록 함. 업종별로 특화된 진단도구를 개발하여 제시하고, 환경친화적 상품개발과 관련된 의제를 집중적으로 제시함으로써 기업이 환경과 경제의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 실질적 도구로 사용할 수 있도록 함</li> </ul>
경제기업부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2005년부터 2007년까지 “인간과 이윤(People and Profit)”이라는 프로젝트를 실시 - 유럽사회기금과 국가노동시장위원회의 재정지원으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 취약한 중소기업이 전략적으로 기업의 사회적 책임에 접근할 수 있도록 지원하고 교육시키는데 중점을 둠</li> <li>- 덴마크 상공회의소는 중소기업을 위한 인식제고 및 교육훈련 프로그램을 개발하여 무료로 보급. 총 12,000여명에 이르는 중소기업의 경영관리자와 고용자들이 참여하여, 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련된 사회적 인식을 제고</li> <li>- 관련 전문가들에 의해 대표적 기업의 사회적 책임 사례 기업 개발 연구, 덴마크 중소기업의 사회적 책임 활동 조사연구, 덴마크 상공회의소 및 코펜하겐 경영대를 통한 기업의 사회적 책임 교육 및 관련 프로그램 개발, 중소기업의 사회적 책임 패널 데이터 구축 조사연구 등을 진행</li> <li>1 - 2005년 덴마크경영자총연맹 및 덴마크 인권연구소와 공동으로 기업의 사회적 책임 지도(CSR Compass)<sup>33)</sup>를 개발 보급.</li> </ul>

외무부	- 유엔 글로벌 콤팩트 및 유럽위원회 후원으로 상공회의소와 공동으로 2006년 12월 브라질 사우바도르에서 기업의 사회적 책임에 대한 유럽-라틴 아메리카 국제 컨퍼런스 개최, 다국적기업의 인권문제에 대한 사회적 경각심 고취
국가인권기구	1 - 국가인권기구 산하 덴마크 인권센터와 공동으로, 기업 인권을 위한 민관 협력 사업을 재정적으로 지원, 인권 영향 평가(Human Rights Impact Assessment) 도구 <sup>34)</sup> 를 개발하여 보급
덴마크 사회조사연구소	- 1998년에서 2009년에 이르는 장기간에 걸쳐 기업의 사회적 책임과 고용과 관련된 노동인권 문제의 현황과 발전과정을 모니터링하면서, 매년 백서 발간

인식제고를 위한 국가의 활동은 캠페인과 교육, 관련 정보의 제공, 이해당사자 네트워크의 구축 지원 등 다양하게 이루어졌다. 다른 한편의 중요한 활동 영역은 상황에 대한 명확한 인지와 정확한 지식정보의 창출이다. 즉 해당 국가의 사회적 인식, 직접적 이해당사자인 기업의 준비 정도, 기업의 사회적 책임 영역 및 기업 인권과 관련된 현안 및 쟁점의 분석 등 이해당사자들이 기업의 사회적 책임 및 기업 인권을 올바르게 이해하고 준비할 수 있는 핵심적 정보와 도구들을 제공하고자 한다.

### 7-3. 독일

독일은 사회적 조합주의의 대표적인 국가로서 거시적 파트너십의 오랜 전통을 갖고 있다. 독일은 법제도를 통한 직접적 규제 방식보다는 사회적 조합주의에 입각하여 정부, 경영계, 노동계, 시민사회가 참여하는 사회적 대화를 통해 규범화된 가이드라인을 만들어내고, 이를 경제단체와 노동조합을 통해 강제하는 간접적 규제 방식을 주로 사용한다. 기업 인권과 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있고, 사회적 대화를 통해 합리적 전략과 정책방향을 합의해 낼 수 있는 문화적 전통이 존재하기 때문에 이런 방식이 가능하다.

33) 기업의 사회적 책임 지도는 소비자 대응, 행동규범, 공급망 등에 대해 기업이 활용할 수 있는 가이드라인을 제시하며, 2007년에는 공급망과 관련하여 취약 지역인 위험국가 명단을 포함하여 다국적기업의 공급망과 관련된 인권문제를 본격적으로 제기하고 있다.

34) 인권 영향 평가 도구는 80여개 국제 인권협약 및 협정에 기초하여, 기업들이 자발적으로 자신들의 인권 관련 기업 관행을 평가하여 직접 또는 간접적으로 침해하고 있는 비인권적 관행을 교정할 수 있도록 하였다.

독일의 경우, 유럽의 경제대국으로서, 거대 다국적기업의 모국으로서, 사회적 경제적 영향력이 높다. 따라서 기업의 사회적 책임과 관련된 연방정부 및 각 정부 부처의 사업은 이해관계자와의 대화 및 협력 하에 이루어진다. 동시에 기업 역시 자신들에게 부과된 의무 또는 가이드라인의 내용을 넘어서는 적극적인 활동을 한다. 특히 사회공헌, 사회보장 및 보건·안전 영역에서 기업들은 자발적으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 동조하고 있다. 여기에는 강력한 노동조합의 적극적 개입, 노동자 대표의 감독이사회 참여와 같은 노동자 경영 참여 시스템 등 연합자본주의의 공동체주의적 기업지배구조가 중요한 역할을 하고 있다.

[표 19] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 방향성

연방정부
- 기업의 사회적 책임을 핵심적인 의제로 인식 - 활발한 정부부처의 활동, 이해관계자와의 적극적인 협력과 재정지원, 다양한 국제협력사업 - 다양한 법적 및 제도적 근거를 토대로 강력한 규제시스템을 구축하여 활용

노동부	환경부	개발협력부	교육부
고용 안전	환경 보호	민관협력	과학적 조사 및 연구업무

[표 20] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책	
범 정부 차원	- 독일 연방정부는 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 투명성을 높이기 위해 ISO26000 표준화 과정에 적극적으로 개입. - 독일 연방정부, 독일경영자총연맹, 독일경제인연합회, 독일노동조합총연맹, 독일 인권포럼, 독일 비정부기구 개발정책연맹 등은 인권과 기업에 관한 실무집단이 제시한 “인권과 기업에 대한 국제적 보호” 공동 선언에 정식으로 서명.
독일 도매업 협회	- 산하 기업들이 민관협력 틀 내에서 외국 도소매점의 노동자들에게도 동일한 근로조건을 제공하는 단일 모델 실시 - 처음으로 다국적기업의 사용자단체가 일국 단위를 넘어서 동일한 근로조건을 제공하는 행동규범을 모델화한 사례

독일표준화연구소(DIN)의 산하 환경보호원칙에 관한 표준화위원회(NAGUS)	- 기업, 학계, 환경단체, 환경당국, 소비자연합, 노동조합, 전문가그룹 등으로 구성 - 환경상표, 환경관리, 친환경상품 등에 있어서 독일 산업표준을 설정하여 사실상 규제적 기준으로 활용.
--	--

독일의 기업 인권 지원정책의 특징은 개별 기업에 대한 직접적 지원보다는, 경제적 구조개편의 전략 하에서 정책이 수립되고 지원된다는 점이다. 예를 들어 지역경제구조 개편을 위한 연방정부와 주정부 공동사업을 수행하면서 지역 경제를 새로운 지속가능한 발전모델에 입각한 혁신전략에 참여하는 기업들에 대해서는 집중적인 지원을 해준다.

[표 21] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
범 정부 차원	- 2002년부터 포괄적인 지속가능한 발전 전략의 한 측면으로 간주하여 중앙정부 차원의 적극적 개입과 지원 - 2000년 11월 독일 연방정부와 경제계가 교토기후협정과 관련된 자발적 협약을 맺음. 환경에 있어서 기업의 역할을 촉진하기 위한 정책적 지원
경제노동부	- 노동인권과 관련된 정부의 정책적 지원이 많이 이루어지고 있음 - 고용유지 및 고용창출을 위한 다양한 권장 모델을 도입하는 기업에 대해서는 지원금 및 구조적 단시간 근로 수당과 같은 보조금이 지급 - 팀워크(TeamArbeit) 프로젝트 - 2003년 독일 내 실업문제에 대응하기 위한 기업과 개인 연계 네트워크 구축을 시도 - 정부가 지원하는 조직인 청년파트너(Partners of Youth)는 중소기업을 적극적으로 지원
개발협력부	- 1999년부터 2007년까지 약 1,650 여개의 민관파트너십 사업이 8조2천억 유로 규모로 실시 - 대부분의 제3세계의 기업 인권을 개선하기 위한 목적으로 실시 - 대표적으로 독일 자동차기업과 공동으로 전개한 에이즈 퇴치 프로그램.
교육부	- 2005년부터 2010년까지 “출발일자리(Jobstarter)-미래를 위한 직업훈련” 프로그램을 도입하여 실시 - 정부 및 유럽사회기금의 지원을 통해 청년 일자리 창출을 위한 중소기업의 직업훈련 역량 강화를 위해 1억 유로를 투입

[표 22] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
범 정부 차원	- 정부 차원에서 적극적으로 유엔 글로벌 콤팩트에 참여 - 2003년에서 2006년 사이 약 770만 유로의 재정지원을 통해 약 50여개의 생태 및 공정 거래(Fair Trade)와 관련된 기업의 사회적 책임 및 기업 인권 사업 실시 - 공정거래 출현 배경, 원칙, 공정거래 상품에 대한 시민인식 제고 대중캠페인 “공정함은 좋은 느낌을 준다(Fair Feels Good)” 캠페인 사업 실시 - 2001년부터 “새로운 노동의 질(New Quality of Work Initiative)” 사업 - 연방 산업안전보건연구소와 기업, 노사민정, 주정부 및 지자체가 참여, 직무스트레스를 예방하고 평생학습을 촉진시키기 위한 다양한 프로그램을 제공
환경부	- 환경부 주관 하에 전문가 및 이해관계자들을 대상으로 한 전문가 워크숍을 지속적 개최
교육부	- 2003년 사용자 및 노동조합 등 직접적 이해당사자와 공동으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 사회적 인식을 높이고자 교육캠페인을 실시 - 교육부 장관이 우수 기업을 직접 방문, 다양한 홍보 캠페인을 통해 사회적 관심을 집중 - 연방정부가 실시해 온 “혁신적 직무설계 - 노동의 미래”라는 기존 접근들을 “새로운 노동세계에서의 혁신을 위한 잠재력”이라는 새로운 프로그램으로 개편, 경제적 발전을 위한 생태적 기술혁신을 목표로 한 연구조사 프로그램 사업 실시 - 생태적 기술, 평생학습, 역량개발을 연계함으로써 기업 경쟁력과 지속가능한 발전을 기업의 사회적 책임을 통해 확보하겠다는 장기 전략 설정
독일경영자총연맹	- 경제주간지인 주간경제(Wirtschaftswoche)와 공동으로 연방대통령 후원에 “자유와 책임” 경시대회 개최 - 중소기업 부문과 대기업 부문으로 구분되어 실시, 사업체 직무교육, 직업훈련, 청년노동, 일과 생활의 조화, 소수자 통합, 기업과 생태의 연계 등 기업 인권의 핵심 영역으로 구분되어 경연 진행
기업 주도	- “사회적 출발(Startsocial)” 프로그램 - 연방 수상 후원 아래 맥킨지와 같은 일부 기업이 주도해 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 아이디어와 프로젝트를 경연하는 프로그램. 경연 참가 기업 대상으로 전문컨설팅, 상금 및 전국적 홍보와 같은 인센티브 제공

한편 독일에서는 정부와 기업 파트너십 이외에도 다양한 시민참여 파트너십 시스템이 구축되어 있다. 연방시민참여네트워크(Federal Civic Participation Network, BBE)와 연방시민참여네트워크(Federal Network on Civic Engagement)가 대표적이라고 할 수 있다. 연방시민참여네트워크는 연방정부, 주정부, 지자체, 민간기업, 비영리조직 등이 참여하여 기업시민권을 촉진시키는 것을 주요 목적으로 삼고 있으며, 연방시민참여네트워크는 2002년에 창립된 기구로 비영리조직, 교회, 기업, 연방정부, 주정부, 지자체, 시민사회단체로 구성되어 역시 전국 단위에서 시민참여를 통해 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 촉진하는 것을 목표로 삼고 있다. 특히 연방시민참여네트워크는 다양한 이해관계자가 참여하여 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 입장을 조율하고 정보를 공유하고, 의회 및 정부와의 연계활동을 위한 역할을 수행하고 있다.

#### 7-4. 영국

영국은 유럽의 다른 나라와 달리 기업에 대한 직접적인 개입형이나 간접적인 장려형 방식의 적극적 정부 개입에 반대하는 접근방식을 택하고 있다. 영국은 제도를 통한 규제보다는 관행과 기업의 자율적 노력을 촉진하고 권장하는 비규제적 방식을 주로 활용하고 있다. 상공부 산하에 여러 명의 장관 중 기업의 사회적 책임 장관을 별도로 두고 책임 있는 기업 관행을 정착시키려는 다양한 정책적 노력을 기울인 바 있다. 대신, 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련하여 정부의 역할은 철저히 사회적 인식의 제고 목표 하에 기업의 자율 노력을 권장하는 정책들을 활용하고 있다.

영국은 2000년 3월 세계에서 처음으로 기업의 사회적 책임 장관을 임명하였는데, 그 배경에는 기업과 인권에 대한 규제 여부를 둘러싼 내부 논쟁이 중요한 영향을 미쳤다.<sup>35)</sup> 이미 1995년 연금법 및 그 이후 기업법 개정을 둘러싼 논란의 과정에서 영국의 시민사회단체의 연합체인 기업의 책임 동맹

35) 1990년대 말 기업과 인권에 대한 규제필요성에 대한 주장들이 영국 내에서 강하게 제기되고, 이에 대한 기업과 보수당 내부의 반발로 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 격렬하게 진행되었다.

(Corporate Responsibility Coalition, CORE)은 기업에 대한 직접적 규제의 필요성을 강하게 주장해왔다.

이런 논쟁 과정에서 영국 정부는 기업의 사회적 책임 장관을 임명함으로써 논쟁의 제도화를 도모하였다. 이로써 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 정부의 역할이 더욱 강조되긴 하였으나, 문제는 논쟁의 해결책으로 제시된 기업의 사회적 책임 장관의 성격에 있었다. 기업의 사회적 책임 장관의 역할에 대해 당시 영국 정부는 철저히 기업의 자율적 노력을 지원하는 촉진자로 제한하였다. 이는 기업의 생산성과 경쟁력을 강조하던 당시 영국 정부의 관점 하에서는 당연한 귀결이라고 볼 수 있다(Bicha, 2003). 영국의 기업의 사회적 책임 관련 정부 조직구조를 도식화하면 다음 표와 같다.

[표 23] 영국 정부의 기업과 인권 관련 정부 조직 구성 및 방향<sup>36)</sup>

정부 부처	부처 조직	산하 조직	정책 방향
상공부(Ministry of Trade and Industry)	Minister of State for Energy - 말콤 윅스 (Malcolm Wicks) - 지속가능한 에너지 자원 확보 담당	Minister for Corporate Social Responsibility - 마가렛 호지 (Margaret Hodge)	기업이 국내외에서 사회적 책임을 다할 수 있는 경영관행을 확립 하도록 장려
기업의 사회적 책임과 관련된 조정위원회(Steering Committee)를 통해 정책을 추진하며, 이를 시행하기 위한 실무팀(Coordinating Team)이 존재			

정부 정책은 모두 기업의 자발성을 전제로 한 비의무적 성격의 정책 위주로 시행되었다. 즉 기업의 사회적 책임과 관련하여 지속가능한 발전을 도모하면서도 기업의 지속가능한 장기적 성과를 위해 주주가치를 강조하는 방향으로 실행되는 것이다. 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책, 구체적 지원 정책, 인식 제고 정책은 아래와 같다.

36) 이 조직 구성은 2000년대 초반 영국 정부의 구성으로, 현재는 변경되었으며 2012년 2월 현재 기업을 담당하는 부처는 Department for Business, Innovation and Skills (BIS)이다. BIS는 Business and Enterprise, Trade and Investment 등, 여러 실무 Minister들로 구성되어 있다.

[표 24] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책	
- 이해관계자 자본주의가 아닌 주주자본주의로 평가되는 영국의 기업법(2006)	- 기업의 사회적 책임과 관련하여 기업의 지속가능한 장기적 성과를 위해 주주가치를 강조 하면서 동시에 환경에의 영향과 비용인과 같은 광범위한 문제에도 관심을 가질 것을 규정
- 2000년에 미국 정부와 공동으로 안전과 인권에 관한 자발적 원칙을 제시	- 분쟁지역에서 채굴 기업들이 인권 친화적으로 활동하는 책임기준 제시, 실용적 가이드라인으로 구성
- 2002년 요하네스부르크에서 열린 지속가능발전 정상회담에서 채굴산업 투명성 이니셔티브(EITI)를 발족	- 거버넌스가 취약한 나라에서 사업하는 채굴산업의 재무적 투명성을 위해 제시된 기본 원칙이 보건, 건설, 국방산업과 같은 다른 산업에도 적용될 수 있도록 다양한 파트너십을 구축하고자 노력
- 세계 최초로 지속가능한 발전과 관련된 영국표준인증기준인 BS8900을 도입하는 등 기업들이 자발적으로 진단하고 개선할 수 있는 가이드라인을 제시	- 공식적인 환경관리시스템의 도입을 장려하고, 이와 관련된 국제표준인 ISO14001과 영국표준인 BS8555 인증제도를 통해 기업의 환경에 대한 사회적 책임을 강화하는데 노력
- 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 활동 공개와 환경 보고 가이드라인을 핵심성과지표 형태로 제시	- 다른 유럽 국가와 달리 영국의 환경 보고 가이드라인은 의무적 보고사항이 아님

[표 25] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
범 정부 차원	- 2007년 3월 공급망과 공공서비스가 보다 자원절약적이고 환경다양성을 인정하고, 지속가능한 발전이라는 목표에 부응할 수 있는 액션플랜을 제시
공공조달	- 지속가능한 공공조달 행동계획에는 2020년까지 탄소배출을 약 1백만 톤 가량 감축하는 내용을 포함. 지속가능한 공공조달 테스크포스가 2005년 5월 구성되어 실질적 이행단계로 나아가기 위해 활동을 개시.
세계	- 지역사회 투자세 경감정책(Community Investment Tax Relief, CITR) <sup>37)</sup> - 영국 정부는 지역사회 투자세 경감정책 외에도 다양한 세제혜택을 통해 기업의 사회적 책임을 촉진시키는 인센티브 정책을 시행하고 있다.

37) 영국의 지역사회 재생정책의 일환으로 도입, 지역사회에 대한 기업의 사회적 책임을 강조

[표 26] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책
- 기업 장려 차원에서 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 다수의 국제표준을 받아들이고 국제기구에 가입
- 대표적으로 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, 유엔 글로벌 콤팩트, 국제노동기구의 다국적 기업과 사회정책에 관한 노사정 삼자의 기본 원칙 선언 등
- 2001년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 정부적 정책적 원칙을 정리하여 다양한 보고서를 발간
- 책임성 있는 기업의 모범적 관행을 소개
- 기업과의 파트너십을 통해 우수 모범 관행을 실시하고 있는 기업들을 대상으로 다양한 표창제도를 실시
- 독립적인 인증제도를 마련, 영국 기업들이 유럽 환경기업상과 같은 국제적 경진대회에서 수상할 수 있도록 지원
- 중소기업을 위해서는 2004년 인터넷 기반의 진단도구를 개발하여 제공. 실용적인 단계적 기업적용 도구와 우수 사례를 제시함으로써 상대적으로 취약한 중소기업도 사회적, 환경적 및 공동체적 영향을 적극적으로 진단하고 적용할 수 있도록 유도

### 7-5. 스웨덴

스웨덴의 기업 인권 정책은 개별 국가를 넘어선 세계적 관점에서 전개되고 있다. 특히 인권의 중요성과 지속가능한 발전을 강조하면서, 동시에 개방적이고 자유로운 무역을 위한 적극적 무역정책을 펼치고 있다. 스웨덴은 기업 인권 및 기업의 사회적 책임과 관련해서 개별 부처뿐만 아니라 다양한 위원회에 게 특정 임무를 전담하도록 하고 있다. 예를 들어, 인식 제고 정책과 관련해서는 스웨덴 소비자위원회, 조사 및 무역 관련 정책에 대해서는 전지구적 책임성을 위한 파트너십, 기업에 대한 직접적 지원과 관련해서는 스웨덴 발전위원회를 통해 각각 관련 정책을 시행한다.

하고, 기업의 직접적 행동을 유도하기 위한 세제지원의 형태를. 낙후된 지역사회에 존재하는 비영리 내지 영리기업에 투자하는 민간투자자에 대해 5년에 걸쳐 투자금액의 25% 가량을 경감해 주는 세제혜택을 제공, 지역사회투자를 활성화하고, 참여기업을 장려하기 위한 목적으로 도입



[표 27] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1999년 이후 일정 규모 이상의 기업은 연례 기업보고서에 공기와 물 오염, 화학물질 방출량 등과 같은 환경 영향에 대한 회계정보를 의무적으로 공시<sup>38)</sup>해야 함.</li> <li>- 1997년부터 통합 생산품 정책(Integrated Product Policy)의 틀 내에서 생산물의 환경 영향을 줄이기 위해 이해관계자들이 자율적으로 노력하도록 유도. 환경관리시스템 구축, 환경마크제 도입, 환경제품 선언, 환경정보도구 개발, 산업계와의 자발적 협약 및 사회적 대화, 환경기술센터 지원</li> <li>- 2004년부터 2007년까지 공정무역기구(Fair Trade Organization)에 재정지원을 함으로써 사회적 소비와 관련된 의제를 제시.</li> <li>- 연금펀드의 운용 및 활용</li> <li>- 유엔 책임투자원칙(UN PRI)을 적용. 인권, 노동권 및 환경 문제 등이 제시된 사회적 책임 투자를 위해 2007년에는 윤리위원회 신설. 연금펀드는 외국기업을 포함해 투자한 기업의 주주로 해당 기업이 인권과 노동권 및 환경권을 존중하도록 결정을 행사.</li> </ul>	

[표 28] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
기업발전위원회 (NUTEK)	- 중소기업의 사회적 책임과 기업 인권을 장려하기 위해 다양한 기업발전 진단 도구 및 사례연구, 지역 기업인큐베이터와 같은 직접적 기업지원시스템을 구축
국제개발위원회 (Sida)	- 전지구적 책임성과 지속가능한 발전모델의 정착을 위한 필수 조건 마련 - 기업이 빈곤과의 투쟁과 관련된 근로조건에 관한 사회적이고 환경적 책임성을 갖도록 지원하는 역할을 수행. - 공공조달 과정에서 기업의 사회적이고 환경적인 책임성을 평가하는 역할 - 2006년 신발 및 의류산업의 근로조건 개선을 위한 “깨끗한 의복” 네트워크 구축 사업
외무부 산하 기구인 “전지구적 책임성을 위한 파트너십”	- 양질의 경제사회적 조건, 부패 방지, 환경 및 인권과 관련된 기업의 사회적 책임이 정착될 수 있도록 노력 - 스웨덴의 다국적 기업들이 OECD 가이드라인 및 인권을 포함한 UN 글로벌compact 10개 원칙을 준수하도록 유도 - 산업계, 노동조합, 비정부기구, 정부 사이에서 다양한 경험과 의견이 유통되고 조율되도록 지원 - 전지구적 책임성을 위한 파트너십은 정기적으로 세미나, 워크숍, 교육프로그램을 개발하여 제공

38) 약 20,000여개의 스웨덴 기업에 적용되고 있음. GRI와 같은 사회적 책임보고서 프레임워크에 기초하여 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 관한 자율적 보고시스템을 구축하고 있다.

[표 29] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
소비자위원회 (Swedish Consumer Agency)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권적 무역을 강조하며 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 사회적 인식 제고 활동</li> <li>- 스웨덴 국제개발위원회(Sida)와 공동으로 “윤리와 무역”이라는 책자를 발간</li> <li>- 소비자에게 “더 적은 소비(Consume Less)”와 같은 다양한 교육용 홍보자료 제공 - 윤리적 소비를 통해 기업을 인권친화적이고 지속가능한 방식의 생산을 하도록 유도</li> <li>- 전지구적 관점에서 지속가능한 소비에 관한 조사를 실시하여 “소비와 윤리”라는 제목으로 보고서를 발표</li> </ul>
외무부 산하 기구인 “전지구적 책임성을 위한 파트너십”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 학문분과 및 학제 간 연구 및 조사 사업을 지원</li> <li>- 기업의 사회적 책임과 지속가능한 발전 모델의 사회적 정당성을 마련</li> <li>- 유엔 글로벌 콤팩트 본부에 가장 많은 기여를 하는 회원국으로서 2007년 유엔 글로벌 콤팩트 지도자 정상회담을 적극 지원하고, 최종 선언문이 나오기까지 중요한 기여</li> </ul>

### 7-6. 프랑스

중앙집권적 전통이 강한 프랑스는 지속가능발전 전략의 한 부분으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 중시한다. 프랑스 정부의 전략적 목적은 기업으로 하여금 지속가능한 발전에 자발적으로 참여하고 사회적 책임에 근거한 발전을 도모해가도록 하는 것이다. 이러한 목표를 달성하기 위한 정책방향을 설정하고, 정책사업의 실시는 다양한 관련 정부부처를 통해 집행된다.

프랑스 정부의 목적은 크게 2가지로 구분할 수 있다. 즉, 모든 기업이 자발적으로 참여하는 지속가능한 발전과 중소기업이 개별 기업 차원에서 효과적으로 지속가능한 발전에 적응해갈 수 있도록 지원하는 것이다. 자발적 참여와 관련해서는, 관련 업종별 전문조직의 자발적 참여를 통해 온실효과, 사회적 및 환경적 책임성, 산업안전보건, 에너지와 물 소비 관리, 배출물, 그리고 혁신에

의 접근성 강화 등 환경 및 사회문제에 대한 기업의 역할을 강화하도록 하고 있다. 기업의 지속가능발전 모델에의 적응과 관련해서는, 특히 중소기업에 대한 다양한 보조금 지급, 각종 지원을 통해 지속가능발전과 관련된 국제표준인 ISO14001(중소기업 대상의 ISO14005)를 확산시키는 것, 감독기관을 통한 중소기업의 지속가능발전에 대한 인식 제고, 프랑스 환경에너지기구인 ADEME의 역할을 강화하는 것, 환경문제에 대한 집단적 대응방식으로 업종별 가이드라인의 제시 등을 구체적인 목표로 설정하고 있다.

[표 30] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 방향성

정부 차원 방향성	
- 2003년 국가의 지속가능발전 전략의 틀 내에서 기업의 사회적 책임과 기업 인권 정책 마련하여 시행	
- 2006년 11월에는 2006년 유럽위원회에서 통과된 유럽의 전략을 반영하여 지속가능발전을 위한 부처통합위원회에서 기존의 전략을 수정.	

[표 31] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책	
- 2005년 중소기업의 공정무역(Fair Trade)을 지원할 수 있는 법적 조항 마련	
- 기업 인권 활동과 관련해서 처음으로 이루어진 법적 제도화 39)	
- 2001년 제정된 신경계규제에 관한 법률40)	
- 주식시장에 상장된 프랑스 기업은 연례 기업보고서에 사회, 환경 관련 정보를 공시해야 한다고 규정.	
- 공동체 문제에 대해서도 보고할 의무	
- 특히 기업 활동이 지역발전 및 지역주민에 미치는 영향을 고려할 필요가 있을 경우에는 반드시 보고해야 함. 동시에 기업이 환경단체, 소비자단체, 교육기관 및 지자체 등 지역 이해관계자 집단과 어떻게 관계를 맺고 있는지에 대해서도 보고 의무	
- 다양한 인증 제도를 마련하여 기업이 사회적 감증을 받을 수 있도록 함	
- 2004년에 도입된 평등성 마크(Equality Label)제도	
- 양성평등부에 의해 도입된 평등성 마크는 기업 및 공공기관에서 양성평등 장려를 위한 인증제도.	
- 2006년에는 중소기업에 평등성 마크 제도를 확산시키기 위해 50인 이하 규모의 소기업에 대한 인증기준을 별도로 마련	

한편 인종문제와 양성평등, 특히 기업 내 차별과 관련된 문제들이 많이 제기됨에 따라, 프랑스 정부는 특히 기업 내 차별을 해소하기 위한 기업 인권 관련 정책에 초점을 맞추고 있다.

[표 32] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
법 정부 차원	- 2006년 공공조달과 관련된 법률조항을 신설 - 정부조달에 참여하는 기업들이 지속가능한 발전을 고려하도록 강제하는 법적 도구를 갖게 됨 - 2007년에는 지속가능한 공공조달을 위한 국가행동계획을 채택 - 공적 구매자들이 지속가능한 공적 조달을 고려하도록 의무화 - 공적 조달품목에 환경마크 인증 상품을 강제할 수 있게 됨 - 2002년 차별금지법을 위한 정부 프로그램을 마련 - 차별적 관행 해소를 위해 아테코 기업 및 차별금지활동 및 지원기금(FASILD)과 장기 민관협력 협정 - 기업 내 여성의 지위 향상을 위해 다양한 캠페인
차별반대기구(HALDE)설립	독립적 행정기구인 차별반대기구(HALDE) 설립

[표 33] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
법 정부 차원	- G8 정상회담의 의장국으로서 유엔 글로벌 콤팩트와 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 1998 기본적 권리와 노동권에 관한 ILO 선언 등에 적극적으로 참여 - 2003년 글로벌 콤팩트에 가입한 프랑스 기업을 대상으로 대통령이 직접 프랑스 기업 네트워크를 구축
중소기업 관리당국	- 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 중소기업의 인식을 제고하는데 중요한 역할을 수행

39) 공정무역으로 인정되어 지원 받을 수 있는 국제무역은 남북 사이의 무역거래에만 해당되며, 지속가능한 발전을 근본적 목적으로 해야만 하는 것으로 규정하고 있다.

40) 신경계규제에 관한 법률은 기업의 책임성과 투명성을 높이기 위해 다음내용을 보고를 의무화하고 있다: 전체 노동자 수 및 채용인원, (경우에 따라) 인원감축 및 고용보호계획, 정규직 및 비정규직의 근로시간 현황, 결근율 및 그 사유, 임금 수준과 변화 내용, 복지비용, 성별 임금격차, 노사관계 및 단체협약에 대한 평가, 산업안전보건, 교육훈련, 고용 및 장애인 노동자 채용 현황, 기업복지 현황, 하청관계 (외국 자회사)가 ILO 핵심 노동기준을 준수하고 있는지, 외국 하청업체에게 어떤 방식으로 ILO 핵심 노동기준 준수를 유도하고 있는가에 대해 보고 의무)

프랑스 민간기업총연합	- 정부와 공동으로 기업 참여를 독려하여 2007년 3월에 이르면 약 1,500여 개 기업이 다양성 현장에 조인한 상태 - Montaigne연구소를 중심으로 기업 내 차별금지를 핵심 내용으로 하는 다양성 현장을 작성
-------------	---

### 7-7. 기타 나라

[표 34] 기타 나라의 기업과 인권에 관련된 정책

	제도적 정책	구체적 지원 정책	인식 제고 정책
캐나다	캐나다 인권법과 고용 평등 및 차별 방지 및 인권 증진 방안 - 정부와 기업 간 MOU 협약 <sup>41)</sup> 체결을 통해 공동 협력 네트워크	다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인과 NCP (National Contact Point)에 대한 실질적이고 적극적인 조치 시행하고 자발적 시행 장려, 해외에서 사업하는 캐나다 채굴 기업의 사회적 책임에 대한 이슈 해결을 위한 채굴 업종 카운슬링 사무소를 설립하고 NCP와 긴밀히 협력	캐나다가 강점인 채굴산업 발전을 위해 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략" 채택. 개도국 채굴 산업 발전을 체계적 관리, 국내외 정부, 시민사회에 대해 정보를 전파. 인권에 대한 교육 및 자문 등 제공
칠레	공공부문에서 물품 조달과 계약 시스템인 칠레콤프라(ChileCompra) - 시스템을 통해서 정부 구매자들은 높은 수준의 투명성과 효율성을 보이는 민간기업의 공급자들과 거래	정부 구매자와 공급자에 대해서 지속가능한 기준을 장려하는 지원 정책 기업의 지속가능성과 효율성, 생산성을 동시에 높이기 위한 교육	칠레콤프라(ChileCompra)와 교황 가톨릭 대학(PUCV)과 협력 <sup>42)</sup> 공공시장에서 지속가능한 개발 관련 기준 장려.
콜롬비아	무 역 산 업 관 광 부 (Ministry of Commerce, industry and tourism)에서 사회적 책임과 관련된 제도들과 전략을 개발	EU와 콜롬비아의 자유 무역 협정을 바탕으로 EU의 재정 지원을 받아 각종 지원 정책 실행	관광, 해외 투자와 수출, 산업과 무역, 등을 담당하고 있는 정부 관계자들을 대상으로 사회적 책임에 관련된 가이드라인에 대한 워크샵 진행

## IV. 기업과 인권에 관한 기업의 책임과 활동

### 1. 경영학적 관점

#### 기업의 본질

시장 경제 국가에서는 기업이 경제적 수익성을 추구해야 한다는 점에 대해서는 일반적인 공감대가 형성되어 있다. 기업의 주요 목적은 이윤 추구이며, 기업 자체로 생존하기 위해 수익을 창출해야 한다. 수익창출은 주주들의 신뢰를 높이고 주가가격에 높게 반영된다. 이윤은 결과일 뿐만 아니라 기업 경쟁력의 건전성과 부의 원천이다.

#### 주주 가치 관점

노벨경제학 수상자인 밀턴 프리드먼은 다음과 같이 말하며 주주이론을 강력히 지원한 바 있다. "기업의 유일한 사명과 사회적 책임은 딱 한 가지가 있다. 그것은 법이 정하는 테두리 안에서 이익을 극대화 하는 것이다." 그에 따르면 기업은 주주이익을 극대화할 때 비로소 납세 의무와 고용창출 기회를 보다 많이 만들어 낼 수 있으며 이를 통해 사회에 대한 책임을 달성하게 된다. 주주이론은 기업의 돈은 주주로부터 나온 것이므로 자금운용, 집행에 있어서 주주이익을 최우선 순위에 놓아야 한다는 것이다. 이에 따르면 주주이익을 거스르는 일체의 경영행위는 기업 경영 본질에서 이탈한 것으로 간주한다. 외국인, 내국인, 대주주, 소액 주주, 장기 혹은 단기 보유자든 상관없이, 주주는 기업의 주인이기 때문에 기업경영은 그 주인을 이롭게 하는데 최대한 초점을 맞춰야 한다는 것이다.

#### 이해관계자 가치 관점

에드 프리먼(Edward Freeman) 버지니아 경영대 교수는 주주 가치 관점에

41) 캐나다 국가인권위원회는 2005년 4월 캐나다 국립은행, 캐나다 상공부, 캐나다 체신청, 캐나다 이주/난민 사무소, 캐나다 군대, 캐나다 경찰청, 캐나다 국경 사무소, 캐나다 철도청, 캐나다 교통부의 해상안전본부, Bell Canada, West Jet, Purolator Courier 등과 MOU를 체결하였다.

42) 이들 간의 협력은 PUCV 산하의 링크 센터(Link center)의 주도하에 이루어져 ISO 26000: the new frontier of excellence의 프레임워크에 맞춰 수립되었고 ISO 26000: "the new border of the excellence" 행사에서 발표되었다.

반하여 이해관계자 가치 관점을 제시하고 이해관계자 이론에 대한 규범적 접근 방식을 정립하였다. 이해관계자 이론은 기업의 조직 윤리와 가치 추구를 주장함으로써 기업 조직 행동 및 윤리경영의 토대가 되었다. 이 이론에서 기업의 주인은 주주뿐만이 아니라, 기업을 구성하는 다양한 주체들, 종업원, 고객, 협력업체, 지역사회 등 모두를 포함한다.<sup>43)</sup>

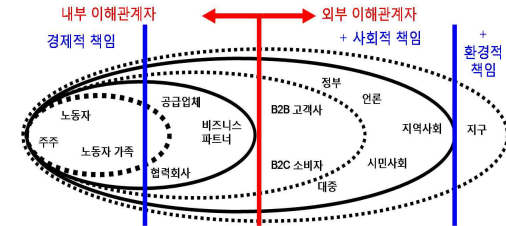
이해관계자 가치 관점의 옹호자는 한 기업의 성공은 모든 이해관계자의 만족으로 측정되어야 한다고 본다. 이에 따르면, 이해관계자 관리는 하나의 목적이자 수단이다. 기업의 사회적 책임을 기업 조직이 추구해야 할 중요한 문제라고 믿으며 기업이 공동의 이익과 경제적 공생 관계를 추구할 때 사회에 가장 잘 봉사하는 것이라고 주장한다. 따라서 경영진은 주주에 대한 의무뿐만 아니라 이해관계자들에 대한 의무도 동시에 지며 기업의 목적도 이익 극대화뿐만 아니라 기업으로서의 지속가능한 성장을 추구하는 것까지 포괄한다.

실사 기업 이익 규모를 축소시킨다 하더라도 이해관계자들의 이익은 보호되어야 한다고 주장한다. 다시 말하자면, 주주이론 하에서 이해관계자들의 이익은 이익 극대화라는 기업 '목적'을 실현하기 위한 '수단'으로 폄하되는 반면, 이해관계자 이론 하에서, 이해관계자들의 이익은 '수단'이 아니라 그 자체가 바로 '목적'인 것이다.

이해관계자 이론이 가장 일반적으로 받아들여진 것은 '기업의 사회적 책임'(Corporate Social Responsibility: CSR)'이다. CSR은 기업에게 경제적 책임 이외에 윤리적, 환경적, 사회적 책임을 인식하도록 하였다. CSR을 통해 기업이 경제적 책임 이외의 책임을 인식하게 된 것은 기업이 인권적 접근을 하는데 중요한 전환점의 의미를 가진다.

43) 주로 종업원, 노조, 주주, 이사회를 내부 이해관계자, 사업파트너인 협력업체, 유통업, 서비스 제공자, 소비자 그룹, 소비자 연맹, 정부, 규제당국, 전문가 집단, 언론, 지역사회 구성원, 기업과 관련된 특정 이해단체 등을 외부 이해관계자라고 부른다.

[그림 5] 이해관계자 가치 관점에 따른 기업의 이해관계자 지도



인권경영의 대두

1990년 대 후반, 아동노동으로 회사가 존폐위기에까지 갔던 나이키, 2000년 대 초 분식 회계로 온 세상을 놀라게 한 엔론의 해체와 월드콤의 몰락 등, 기업을 둘러싼 사회의 불신으로 점차 이해관계자 가치의 관점에 더 무게가 주어졌다. 세계화와 다국적, 초국적 기업이 관련된 여러 문제로 인해 가속화된 기업과 인권(Business and Human Rights) 논의는 기업을 강제적으로 규제하고자 하는 강제주의와 CSR 발전을 토대로 기업의 자발적인 행동과 책임감에 강조를 두는 자발주의 간의 논쟁으로 발전하였다. 그 결과 기업과 인권(Business and Human Rights)은 인권경영이라는 영역까지 발전하게 되었다.

인권경영 개념은 이해관계자 가치의 관점에 가장 강력한 토대를 두고 있다. 즉, 기업을 강제하려는 정부나 시민사회의 요구가 아무리 강력해도, 기업 자체적으로 기업가치, 철학, 전략, 정책, 과정 등 기업 경영 전반의 노력이 수반되지 않으면 근본적인 문제해결이 될 수 없다는 점이 인권경영의 논의를 촉발시켰다.

기업과 인권을 바라보는 데 있어서, 정부나 시민사회의 외부적 시각이 아니라 기업의 시각에서 기업과 인권을 보고, 기업의 인권존중책임을 인식하고 수행하려고 노력하는 인권경영은 기업 경영진들의 관심을 이끌기에 충분했다. 즉, 기업인들은 기업과 인권 분야를 인권과 관련된 비즈니스 리스크 예방의

관점과 비즈니스 기회 창출의 관점에서 보기 시작한 것이다.

또한 2008년 6월 유엔인권이사회가 채택한 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: '보호, 존중, 구제'는 기업에게 정부와 같은 인권 보호 의무가 있다고 보지 않고 인권준중책임이 있다는 것으로 입장을 정리함으로써, 자발주의와 강제주의의 논란도 일단락 되었다. 그러나 자발주의적 인권준중책임이 지켜지지 않았을 경우, 기업의 인권준중책임을 국제법적 의무로 승격시키려는 시도는 언제든 다시 나타날 수 있다.

인권경영이란 국제적으로 정립된 인권규범을 이행하는 것이 기업의 책임이며, 기업 활동에 국제인권법의 규범력이 적용될 수도 있다고 보는 경영정신을 뜻한다. 굳이 CSR과 비교하자면, CSR이 '더 바람직한 것'이라는 의미를 가진다면, 인권경영은 원칙적으로 '더 강한 기본적이고 절대적 규범'을 지키도록 요구하는 패러다임이라고 할 수 있다.

기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: '보호, 존중, 구제'에서는 기업이 인권준중책임을 성실히 수행할 수 있도록 이해관계자들의 고충을 선제적으로 예방하고 해결하는 기업 운영 기반의 비사법적 구제책(Operational-level grievance mechanisms)을 실시하도록 권고하고 있다. 이 점은 자발주의를 토대로 기업이 가용할 수 있는 모든 신념, 의지, 행동, 자원을 인권준중책임에 쓰도록 하는 것이다.

경영학적 관점에서 이해관계자 가치 관점이 많은 호응을 얻은 이후, 기업을 둘러싼 법, 정책, 자본, 언론, 시민사회, 학계, 대중 등의 기업의 외부 환경과, 기업의 내부 환경에서 주주 가치 관점과 이해관계자 가치 관점의 조화, 상황에 따라서는 이해관계자 가치 관점을 우선시해야 하는 요구가 높아지고 있다. 이 분야의 선도적 기업은 기업들은 인권경영의 분야에서 변화를 수용하고, 발전을 위한 노력을 계속하고 있고, 이해관계자 가치 관점에서 불 EO, 기업의

경제적, 환경적, 사회적 가치에 대한 실제적 비즈니스 케이스 성과들이 나타나고 있다.

## 2. 인권경영과 CSR, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업시민의식 간의 관계

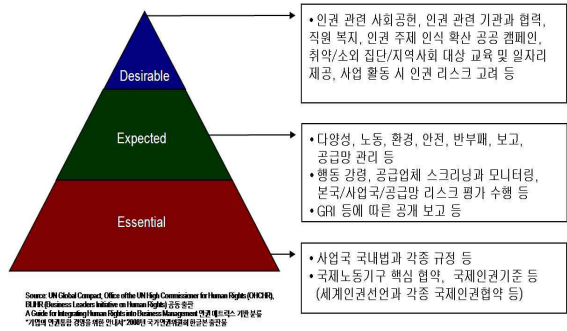
기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)이란 경제적 이익 창출 과정에서 기업에게 부과되는, 혹은 기업이 실행해야 할 것으로 인식되는 인권, 근로기준의 준수, 환경보호 등과 같은 기업의 책임을 의미한다. 상황에 따라서는 기업의 자선사업이나 사회공헌 프로그램 같은 협의의 개념으로 정의되기도 하지만, 일반적으로 기업의 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 포괄하여 지칭한다.<sup>44)</sup> 세계화로 다국적 기업의 영향력이 확대됨에 따라, 기업은 주주 가치 관점을 넘어 이해관계자 가치 관점에 기반하여 사회 속의 기업의 책임을 다해야 한다는 인식이 확산되었다. 앞서서 설명한 바와 같이, CSR은 기업으로 하여금 경제적 책임 이외에도 다양한 책임이 있음을 인식하도록 함으로서, 기업이 인권을 경영학적인 기업의 책임과 기회의 관점에서 보도록 하는데 큰 공헌을 했다.

제1세대, 제2세대, 제3세대 인권 개념의 발전과 함께 국제적으로 통용되는 인권 관련 각종 국제 규범 및 국내법들은 준법경영(Compliance)에서 준수하여야 할 규범이다. 기업과 인권 분야에서 선도적인 역할을 하고 있는 인권에 관한 기업리더 이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR)는 인권경영과 준법경영과의 관계를 명확하게 제시하였다. 즉, 인권경영에는 세 가지 분야가 있는데 첫째, 필수적(Essential)으로 꼭 지켜야 하는 자국법이나 규제 및 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야, 둘째, 사회로부터 지켜지도록 기대되는(Expected) 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동강령 등의 분야, 셋째, 기업이 이상적으로(Desirable) 준수하도록 요구되는 인권 주제

44) 유럽기업들은 사회적 책임만이 아닌 기업의 다양한 책임의 종류를 강조하기 위해 Corporate Social Responsibility에서 Social을 생략하고 일반적으로 흔히 CR이라고 부르기도 한다.

관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회취약 계층 역량 강화 등의 분야가 있다는 것이다. 즉, 필수적으로 지켜야 하는 법이나 국제 규범 등에 해당하는 준법경영을 하지 않는 한, 기업의 사회적 기대나 이상적인 경영을 시도하는 것은 이행 순서가 바뀐 것이라는 것이다.

[표 35] 인권경영의 필수적, 기대되는, 이상적인 분야 분류



사회적 기대나 이상적인 분야는 윤리경영(Business Ethics)으로 해석될 수도 있다. 윤리경영이란 기업 경영 및 활동에 있어 기업윤리를 최우선 가치로 생각하며, 투명하고 공정하며 합리적 업무 수행을 추구하는 경영정신이다. 윤리경영은 이익의 극대화가 기업의 목적이지만, 기업의 사회적 책임도 중요하다는 의식과 경영성과가 아무리 좋아도 기업윤리 의식에 대한 사회적 신뢰를 잃으면 결국 기업이 문을 닫을 수밖에 없다는 현실적인 요구에 기초한다. 윤리경영에 있어서 중요한 점으로는 능률향상을 위한 노동 강화를 피하고 객관적이고 공정한 인사를 하며, 공과 사를 구분하고 인간성을 존중하며, 기업의 사회적 비용을 고려하고, 과대선전 등으로 소비자를 기만하지 않으며 불공정 거래나 분식회계로 이해관계자를 기만하지 말아야 할 것 등이 포함된다.

윤리경영보다 한층 더 포괄적인 개념으로 기업이 지속가능한 경제발전을 위해 노력하는 지속가능경영(Sustainability)<sup>45)</sup>도 그 중요성이 강조된다. 이는

영국 Sustainability의 설립자인 존 엘킹턴이 주창한 것으로, Profit, People, Planet의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 강조하는 TBL(Triple Bottom Line)의 개념으로도 잘 알려져 있다. 즉, 기업이 경제적 수익 외에 사회적, 환경적 책임을 고려하여 사회 구성원들의 삶의 질을 개선하기 위해 노력하는 것을 강조하고 있다.<sup>46)</sup> 특히 지속가능경영은 인권경영의 폭 넓은 범위와 합쳐지면서 인권경영의 다각적인 면을 강조하는 면에서 상호 간에 시너지 효과를 주고 있다고 할 수 있다.

기업의 사회적 책임, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영 모두 사회구성원의 하 나인 기업의 시민의식을 부각함으로써 기업시민의식(Corporate Citizenship)을 강조하고 있다는데 그 공통점이 있다. 기업시민의식은 기업의 사회에 대한 역할과 책임에 대한 인식 및 신념을 일컫는 말로서, 많은 경우에 기업의 사회적 책임과 같은 의미로 쓰인다. 더 광범위한 의미의 기업시민의식은, 예를 들어 미국에서는 기업이 특정한 경우 개인으로서의 법적 권리를 갖는 것처럼, 기업이 한 영토/관할권 안에서 시민으로서 인식되는 것을 뜻한다. 즉, 기업이 사업 활동에 있어서 권리와 특혜를 인정받음에 따라 그에 상응하는 시민으로서의 사회적 책임을 져야 한다는 것이다.

인권경영에서는 특히 기업이 인권이 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화할 수 있도록 실시하는 분석, 조사, 실행, 평가 작업을 뜻하는 실천·점검의무(Due Diligence)를 강조하고 있다. 인권경영에 있어서는 기업의 규모와 영향력, 인권에 미치는 위험도의 수준, 운영 환경, 기업 활동과 연관된 제삼자와의 관계에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다. 실천·점검의무 실행의 첫 단계는 기업 활동이 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악, 평가하는 것이다. 기업 활동에 앞서서, 인권 영향의 대상, 관련 인권 기

45) 영국 Sustainability의 설립자인 존 엘킹턴이 주창한 개념으로 Profit, People, Planet의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 강조하는 TBL(Triple Bottom Line)의 개념으로도 잘 알려져 있다.

46) 우리나라에서는 2010년 11월 사회적책임에 관한 국제표준인 ISO26000이 국제적으로 제정되면서 관심이 증대되었으며, 동반성장, 공생발전과 관련하여 기업의 지속가능경영에 대한 대중들의 요구가 증가하고 있는 상황이다.

준과 문제 분류, 인권 리스크 예측, 인권 영향 평가 등의 단계를 거친다. 이때, 평가에 대한 정확성과 신뢰성, 전문성을 보장하기 위해 잠재적 인권 영향의 대상자인 이해관계자들을 직접 참여시킬 수 있다.

인권 영향 평가로부터 발견한 내용은 기업 내부 시스템 전체에 걸쳐 통합할 수 있도록 조치를 취해야 하며, 인권 정책의 실행과 효과적 대응, 지속적 개선 등을 추진하기 위해 인권 활동을 평가하여 내부보고절차에 통합, 이해관계자들에게 정보를 공개하여야 한다. 공개 정보에는 기업이 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 반영한 주제와 지표를 포함해야 한다. 인권보고에 대해 제삼자가 보증하는 경우 그 만족도와 신뢰도를 강화시킬 수 있다. 기업이 실천 점검의무를 시행했다는 것은 제삼자 인권침해에 대한 기업의 연루 문제가 발생했을 경우, 해당 기업이 인권침해 활동에 연루되지 않기 위해 적당한 조치를 취했음을 입증하여 주기도 한다.

### 3. 인권경영의 필요성

#### 비즈니스 리스크 예방의 관점

기업을 둘러싼 지구촌 사회의 경제적 불균형, 사회적 문제, 환경적 위기감 고조 등은 기업의 입장에서도 인권경영의 필요성이 더욱더 부각되었다. 인권경영을 하지 않았을 때 오는 비즈니스 리스크는 너무나 크기 때문에 예방적인 관점에서 기업들은 인권경영을 실행하고 있다.

[표 36] 인권경영의 비즈니스 리스크 예방의 관점

대상	예방적 측면: 리스크 예방
기업 내부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실</li> <li>- 인권에 대한 외면으로 인한 노조 문제, 제품과 서비스 중단, 완제품 출하 지연</li> <li>- 회사 명성 타격과 인권 문제 해결에 투여되는 회사 자원 손실</li> <li>- 기업 운영의 안전성과 생산성에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 위험</li> <li>- 국내/국제법 미준수, 거버넌스 /가담(Complicity) 관련 법정소송 리스크</li> <li>- 인권 기준 미 준중 기업 대상에 대한 유럽 등 선진국가의 무역 제재</li> </ul>

주주	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 글로벌 공급망</li> <li>- 종교 기반 사회책임투자 기관들로부터의 인권 침해에 대한 비난</li> </ul>
시민사회	- 인권, 노동 문제에 대한 시민사회의 공공 이슈화 캠페인에 예방적으로 대처
언론/소비자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 글로벌 환경에서 해외 노동자 대우에 대한 소비자 관심 증대와 불매 운동</li> <li>- 윤리적 소비주의 시대에 시장에서 의심받는 기업의 성실성</li> </ul>
사업국/정부	- ISO26000 표준 제정에 따른 새로운 무역 장벽 위험성에 능동적 대처

기업들은 이러한 비즈니스 리스크를 최대한 선제적으로 예방하고 대처하기 위한 일환으로 인권경영을 수행한다. 특히 가장 큰 리스크 중의 하나로 여겨지는 연루(Complicity)<sup>47)</sup>는 비즈니스 리스크 측면 중에서도 아주 난이도가 높은 요소에 해당한다. 연루란 기업이 사업 활동에 대한 직접, 간접적인 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 인권침해 행위를 뜻한다. 만약 인권침해가 일어나는 곳에서 기업 활동을 하거나 침해 활동으로 반사 이익을 얻는 상황에 처한다면 기업은 인권 침해에 연루되지 않았음을 확실히 증명해야 한다.

#### 비즈니스 기회 창출의 관점

인권경영이 기업 경영에 긍정적 효과를 주는 측면에도 기업은 주목하고 있다. 기업은 어떤 결정을 할 때, 리스크 아니면 기회로 파악하고, 어느 한 쪽이 기업 운영에 주는 효과가 예상치보다 클 때 행동을 시작한다. 한번 결정이 나게 되면 조직적이고 전사적으로 움직이게 되므로, 인권경영에 있어서는 양쪽 측면을 동시에 혹은 따로 따로 강조할 필요가 있다. 왜냐하면 기업은 자발적 의지가 없다면 외부의 압력에 수동적으로 대처하는 경우가 많기 때문이다. 즉, 기업의 인권존중책임을 실질적으로 현실화시키기 위해서는 기업의 마인드 세트에 어느 한 쪽이던 명확하고, 확실한 사인을 주는 것이 중요하다.

47) 연루에는 세가지가 있다. 첫째, 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 연루로 사법적·비사법적으로 기업 책임을 지는 결과를 초래한다. 둘째, 실제적 기여는 하지 않더라도 인권침해를 일으키는 활동으로 해당 기업이 반사 이익을 얻는다면 법적 의무를 지지 않더라도 문제가 해당된다. 셋째, 법적 의무를 지지 않더라도 인권 침해 지역에 기업이 존재하는 것만으로도 연루가 성립된다.

[표 37] 인권경영의 비즈니스 기회 창출의 관점

대상	능동적 측면: 기업 경영에 긍정적 효과
기업 내부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업운업을 위한 허가 획득에 용이함</li> <li>- 안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속 가능하게 함</li> <li>- 노동 생산성 증가와 이직률 감소, 생산 품질 향상 효과를 거둠</li> <li>- 인간 중심의 기업 가치와 철학을 한층 더 살릴 수 있음</li> <li>- 가치를 결정 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리함</li> <li>- 계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패 감소 효과가 있음</li> <li>- 공급망</li> </ul>
주주	- 사회책임투자 기관/주주로부터 안정된 투자 환경 조성
시민사회	- 인간 가치 중심 기업 경영에 대한 기업 이미지 향상
언론/소비자	- 인간 존중을 중요시 하는 기업 브랜드 향상
사업국/정부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 시스템 안에서 평등한 보호를 받을 수 있는 법 체계 발전에 실질적 기여</li> <li>- 유럽 정부들의 비재무적 정보 공시 법제화 흐름에 능동적 대처</li> </ul>

국내 & 글로벌 경영의 관점

인권경영을 위해서는 법, 정치, 경제, 금융 및 투자, 사회, 문화 등 복합적 요소를 다각적으로 고려해야 한다. 이는 국내에서 사업운업을 하는 경우보다 생산, 판매, 합작 법인 등을 통해 해외에 진출한 기업에 더욱더 요구된다.

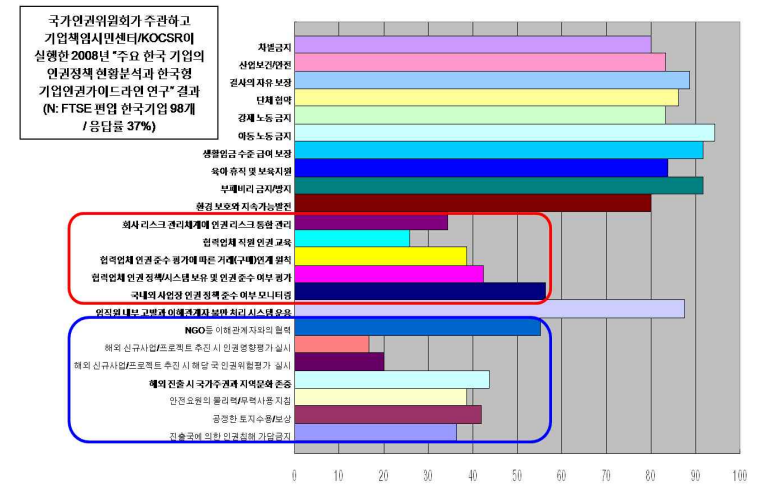
2008년 국가인권위원회가 실시한 조사에 따르면, 48) 2008년 국내 기업들은 차별금지, 작업장 보건과 안전, 결사의 자유, 단체협약, 아동 및 강제노동 금지, 최저 임금, 산휴 휴가 및 아동 지원, 반부패, 환경 보호 및 지속가능발전, 이해관계자와 근로자들을 위한 비사법적 구제책 등의 국내 경영 분야에서는 80% 이상의 높은 수준의 준수율을 보이고 있으나, 회사 리스크 시스템에 인권 리스트 통합, 협력업체 교육, 협력업체 제품 및 서비스 구매 & 아웃소싱 시 인권 준수 평가, 협력업체 평가 시 인권 기준 반영, 글로벌 공급망에서의 인권 기준 준수 모니터링, NGO등 이해관계자들과의 협력, 보안업체 교육, 공정한 토지 보상 등은 50%이하의 낮은 준수율을 보였다. 특히 해외 진출 신규

48) 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구. 국가인권위원회 인권 교육본부 시민교육팀.

사업 시 인권영향 및 진출국 인권 위험도 평가, 진출국 지역 문화 존중, 진출국에 의한 연루 예방 등의 노력은 30% 이하의 현저하게 낮은 준수율을 보였다.

어느 기업이든, 자국법이나 익숙한 자국 환경을 벗어나 해외의 낯선 환경에서 사업을 수행할 때는 어려움을 겪기 마련이다. 인권경영에서는 특히 해외 진출 사업국과 관련 사업 환경에서 기업 내부와 외부의 환경 분석이 중요하며, 실행에 있어서 다각적인 시스템적 접근이 필요하다.

[표 38] 국내 기업의 인권경영 현황



4. 기업들의 글로벌 동향

존 러기 특별대표의 권한업무팀은 2006년 6월 포춘 글로벌 500대 기업의 인권정책과 실행에 관한 조사를 수행하는 한편, 기업 및 기업 관련 기구의 인권기준에 대한 조사인 “인권 정책과 관리의 실천: 정부와 포춘 500대 기업의 설문조사”를 실시하였다.

인권은 국가의 독점적 영역으로 간주되어 왔고, 자발적이건 강제적이건 개별 기업에 적용되는 보편적 국제인권기준의 기본틀이 없기 때문에 기업의 인

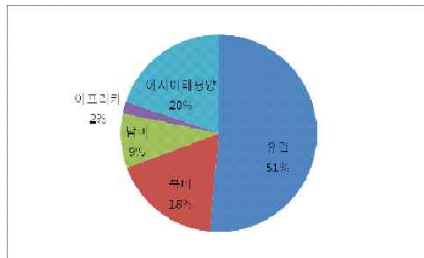


권 정책이나 준수는 대개 자발적 부분에 그쳤고 그에 따라서 개별 기업의 인권 정책 이해나 준수 수준은 다르게 나타나곤 했다. 하지만 포춘 500대 기업의<sup>49)</sup> 기업인권정책 현황조사는 전반적으로 기업의 인권 문제에 대한 인식이 높아지고 있음을 보여주었다.

#### 4-1. 조사방법론

설문조사는 기업이 직접 웹사이트에 방문해서 영어 질문에 온라인으로 답하는 방식으로 이루어졌다. 총 102개 기업이 설문에 응했는데 이는 온라인 설문 조사로서는 비교적 높은 응답률이었다.

[표 39] 조사 대상 대륙 별 분포



[표 40] 조사 대상 업종 별 분포



49) 포춘 500대 기업은 재정 규모에 따라 선정되었고, 2005년 기준에 따르면, 이들 중 450개 이상의 기업이 미국(176), 유럽(195), 일본(80)에 본사를 두고 있다.

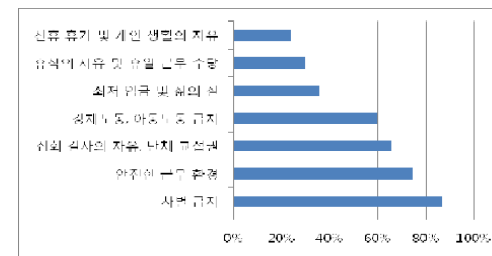
#### 4-2. 정책 채택

설문에 응한 기업 중 열의 아홉은 인권 정책 혹은 현장 운영 지침을 보유하고 있다고 답했지만 심각한 인권 문제를 경험한 기업은 50%가 채 안 되었다. 북미 기업의 인권 정책이나 지침 채택률은 조금 낮게 나타났고, 채굴 업종 기업은 모든 응답자들이 인권 정책과 지침을 가지고 있다고 답했음에도 다른 부문보다 인권 문제에 연루된 경험이 더 많았다. 대부분 기업은 기업윤리강령에 인권 정책을 포함시키고 있었다. 독자적 인권 정책지침을 갖추고 있는 기업은 40% 정도에 그쳤다. 소매업이나 소비재 생산 기업은 원자재와 관련해서, 채굴 업종 기업은 사업 영향을 받게 될 지역 공동체와 관련해서, 응답자들의 2/3가 사업 리스크 평가에 인권 요소를 고려한다고 답했다.

#### 4-3. 인권 영역

전체 응답자의 87%가 차별금지 영역을 꼽았다. 채굴 산업 모든 응답자들이 이를 채택하고 있었고 유럽 기업보다 미국 기업에서 더 많이 고려했다. 그 다음으로 가장 자주 참조되는 영역은 안전권, 집회결사의 자유, 강제노동 및 아동노동 금지였다. 생존권, 자유권, 개인의 안전권 인지에 있어서는 유럽 기업들이 미국 기업들보다 두 배 이상 높았다. 응답 기업 4개 중 3개사가 사생활 보호 권리를 인지하고 있었다. 지역적으로는 차이가 거의 없었으나 금융 서비스 부문이 가장 높고 소매업이나 소비재 제조업체에서 가장 낮게 나타나는 등 약간의 차이가 나타났다.

[표 41] 노동권에 대한 실행 정도



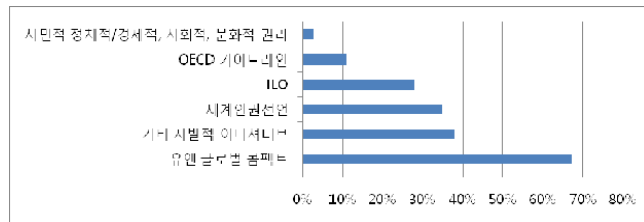
#### 4-4. 고려해야 할 인권의 보유자

기업의 정책과 지침이 고려하는 인권 보유자는 직원(99%가 선택), 공급업체나 기타 가치 사슬 관계자(92.5%), 기업이 활동하고 있는 공동체(71%), 기업이 활동하고 있는 국가(63%), 소비자, 주주, 투자자 등 기타(23.7%)의 순으로 나타났다. 미국 기업은 직원이나 가치 체인을 우선 고려하는 점에서는 유럽 기업과 비슷했으나 기업이 활동하고 있는 공동체나 국가 인권 문제에 대해서는 유럽 기업에 비해 낮은 비중을 두고 있었다. 지역 공동체에 대한 고려는 일본 기업보다도 낮게 나타났다. 한편 일본 기업은 자사의 인권 고려사항에 자국에 대한 고려를 가장 적게 포함시켰다. 부문별로는 채굴 기업들이 주변 공동체에 대한 의무를 가치 체인보다 우선시한다는 점을 빼면 전체적으로 유사한 유형을 보였다.

#### 4-5. 국제기준

자사 정책이나 지침을 수립할 때 참조한 국제 기준이 있는지에 관한 질문의 답변에서 유엔 글로벌 콤팩트를 참조한 기업은 50% 정도였으며 OECD 가이드라인의 경우 20%에도 미치지 않았다. 참고로, 유럽 기업들이 북미 기업들보다 유엔 글로벌 콤팩트나 OECD 가이드라인을 더 중시했다.

[표 42] 인권 관련 국제기준 참조



#### 4-6. 이해관계자 참여

80% 이상의 응답자들이 인권 정책과 지침의 수립 및 시행에서 외부 이해관

계자들을 참여시킨다고 답했다. 미국 기업들의 경우 유럽이나 호주 기업보다는 비중이 낮았으며 일본 기업들은 현저하게 낮았다. 기업이 외부 파트너로 가장 많이 든 것은 NGO였으며 산업협회도 큰 비중을 차지했지만 국제기구는 한참 격차가 벌어져서 3위를 차지했다. 미국 기업의 경우 노조와 정부가 각각 3위와 4위로, 국제기구는 5위였다. 부문별로는 금융 서비스 산업은 정책을 개발할 때 정부와 더 긴밀하게 작업했다. 또한 제약업체는 세계보건기구나 유엔 에이즈계획(UN AIDS)과 같은 국제기구와도 긴밀하게 일하였다.

#### 4-7. 책임성

인권정책이 자발적 책임성 매커니즘의 세 가지 요소인 기준 준수, 외부 보고, 영향평가 등에 부합하는지를 물었다. 열의 아홉은 기준 준수 시스템을 운영하고 있다고 답했으며 자체 정기 보고서나 웹사이트를 이용하여 일정 수준의 외부 보고를 하고 있다고 답한 기업도 약 3/4였다. 글로벌레포팅이니셔티브(Global Reporting Initiative)나 글로벌 콤팩트의 성과보고서(Communication on Progress)와 같은 제3자 매체를 활용하는 기업은 50%가 채 되지 않았다. 미국 기업보다는 유럽 기업이 외부 보고에 더 많이 참여했으며 일본이 가장 낮았다. 대부분의 기업이 회사 자체 보고시스템을 선호했으나 채굴산업의 경우 넷 중 셋은 제3자 도구 역시 활용한다고 답했다.

진행 중이거나 예정된 사업에 대해 정기적으로 인권영향평가를 수행한다고 답한 응답자는 1/3 정도이며 사회영향평가나 환경영향평가와 같은 광범위한 평가의 한 부분으로 간헐적으로 행한다고 답한 기업은 50%에 조금 못 미쳤다. 이를 종합해보면 1/4의 응답자는 이러한 평가를 전혀 시행하지 않고 있거나 이 질문에 답을 하지 않았다. 유럽 기업보다 미국 기업이 인권영향평가를 더 많이 수행한다고 답했으며 일본 응답자 중에서는 단 한 곳만이 수행한다고 답했다. 이 조사결과에 따르면 채굴 산업, 금융 서비스 산업, 소매 및 소비재 산업들에서는 기업 활동의 인권영향 평가가 널리 이루어지고 있었다.

#### 4-8. 평가

설문에 응한 모든 기업이 인권정책이나 운영 지침을 가지고 있다고 답했다. 가장 우선시되는 사항은 일터에서의 권리였고, 다른 이해관계자들에 대해 의무를 인지하고 있지만 직원에서 가치사슬, 공동체, 국가로 넘어갈수록 그 비중이 감소되었다. 압도적으로 많은 응답자들이 기준 준수 시스템을 갖추고 있다고 답했으며 대부분 외부보고에도 어느 정도 참여하고 있다고 답했다. 마지막으로 영향평가에 인권 요소를 포함시키는 경향이 점차 일반화되고 있었다.

업종 구분별, 지역별로 편차가 있지만, 유럽 기업들이 다른 지역 기업들보다 인권 개념을 더 충실하게 채택하는 경향이 있었다. 대부분의 기업들이 인권정책을 전반적인 기업윤리강령이나 경영 원칙의 하나로 포함시키고 있지만 독립적인 인권 기준을 수립한 기업은 소수에 지나지 않는다. 대부분의 기업들은 인권정책을 보고할 때 제3자 메커니즘보다 자사의 웹사이트나 정기 보고서를 훨씬 더 자주 사용하고 있었다.

## 5. 다자간 기업 활동

### 5-1. 국제상공회의소

국제상공회의소(International Chamber of Commerce: ICC)<sup>50)</sup> 1919년에 설립되어 전 세계 120여 개국에 기업 협회들과 네트워크를 구축하고 있으며, 무역과 투자, 열린 시장 경제에서 제품과 서비스, 자본의 원활한 흐름을 촉진하는 목표를 가지고 있다. 정부, 국제기구 등에서 기업의 목소리를 대변하는 역할을 하고 있다.

반부패, 중재, 금융, 상법, 관계, 디지털 경제, 각종 경제 정책, 환경 및 에너지, 금융과 보험 서비스, 특히, 세금, 교통 및 물류 등의 분야에서 정책 연구 및 제안을 하고 있으며, 기업 책임과 반부패 관련 분야도 포함한다. 특히 공정 거래 분야에서는 뇌물 금지 및 반부패 등을 확산하기 위해서 국제기구들과 많은 자료들을 연구 출판하고 있으며,<sup>51)</sup> 2008년 파리에서는 세계인권선언 60주년을 맞아 회합을 통해 사회 속의 비즈니스에 대한 ICC 위원회 명의로 인권경영을 촉구하기 위한 정책 선언<sup>52)</sup>을 하였다. 이 선언에는 기업이 인권과 관련

50) <http://www.iccwbo.org/>

51) <http://www.iccwbo.org/policy/society/>

52) <http://www.iccwbo.org/policy/society/index.html?id=26018>

된 책임과 역할을 인식하고 좋은 기업시민이 되기 위한 적극적인 행동을 함과 동시에 모든 기업의 영향권 안에서 인권을 존중하는 책임을 다할 것을 촉구하였으며 이 선언은 제네바 UN 본부는 물론 모든 ICC 회원 기업, 각 회원 나라의 위원회에도 전달한 바 있다. 또한 기업과 인권에 관한 유엔 사무총장 특별대표 권한업무 및 유엔 프레임워크에 대한 전폭적인 지지를 선언한바 있다.

### 5-2. Business Leaders Initiative on Human Rights

2003년부터 2009년까지 6년간 운영된 Business Leaders Initiative on Human Rights(BLIHR)는 세계인권선언을 기업 환경에 맞게 적용할 수 있는 방법을 찾는다는 목표로, 기업의 인권에 대한 이해도를 높이고 기업인들 사이에서 인권 문제의 중요성을 부각시키는 역할을 했다. 7개 기업이 참여한 2003년부터 2006년까지의 1차 단계에서는 UN Norms를 실제 기업 활동에 반영시켜 실험했으며, 2006년부터 2009년까지의 2차 단계에서는 총 16개 기업이 참여한 가운데 기업 활동에 인권의 개념을 더 잘 반영할 수 있는 도구를 개발하는데 초점을 두었다.

BLIHR가 유엔 글로벌 콤팩트와, 유엔 인권 고등 관무원 사무소와 함께 공동 개발한 인권통합경영 가이드(The Guide for Integrating Human Rights into Business Practice)는 기업과 인권 분야에 있어서 가장 널리 알려진 도구로서, 기업의 운영체계에 인권을 반영할 수 있도록 도와주는 기반을 마련했다. 특히 기업과 인권 문제를 새로 접한 기업에게 해당 산업 분야와 상관없이 적용되는 가장 기본적인 정보와 적용법을 제공한다.

특히 이 도구는 기업 경영 활동 전반에 걸쳐 인권경영을 통합하는(Integrating Human Rights into Business Management) 인권통합경영의 전략적인 틀로서 유용한 역할을 하고 있다. 특히 기업으로 하여금 기업에 대한 사회적 기대를 보다 더 잘 이해하고 좀 더 지속가능한 방식으로 이해관계자들에게 가치를 전달할 수 있도록 돕고 있다. 일반 경영 시스템에 공통적으로 나오는 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고의 7가지 요소로 구성되어 있는 아래 표는 기업들이 실제로 기업 경영과 활동에

인권 요소를 적용해온 방식을 보여 주는 실질적 경험에 기반하여 만들어졌다.

이 기존의 가이드 개발자와 이해관계자, 전문가 그룹이 모여 새로 개정한 2009년 판은 개별 웹사이트를 통해 참여 기업 회원들에게 한정적으로 제공되고 있다. 주로 대기업을 대상으로 하여 각 단계별로 자세한 설명과 함께 기업이 거처야 하는 실행 단계를 소개하고, 모범사례 등을 추가해 내용을 충실히 했다.

BLIHR에 참여했던 기업에는 ABB 그룹, 아레바, 바클레이즈, 내셔널그리드, MTV 유럽, 노바티스, 노보 노르디스크, 바디샵, 에릭슨, Gap, GE, HP, 뉴몬트 광업, 스타토일, 코카콜라, 자인 등이 있다. BLIHR에 참여하였던 기업은 기업과 인권 문제를 다루는 중요성을 초기에 파악하고, 일찍 인권경영 활동을 시작하여 현재 관련 분야에서 경험과 능력을 갖춘 선두적 리더십을 발휘하고 있다. 이들의 경험을 더 많은 기업들에게 전달하고자 새로운 이니셔티브로 거듭난다는 계획 아래 BLIHR 활동은 2009년 3월 종료되었다.

[표 43] 인권통합경영의 전략적 틀

수단	<p>1. 전략에 있어서의 인권</p> <p>1.1 이미 하고 있는 것을 찾아내라</p> <p>1.2 위험과 기회를 확인한 뒤 행동의 우선순위를 파악하라</p> <p>1.3 비즈니스를 위한 인권전략을 개발하라</p> <p>1.4 적절한 관리책임을 정하고 정착시켜라</p> <p>1.5 기업 활동에 인권을 통합하라</p> <p>1.6 지속적 개선회로를 통해 전략을 개발하라</p>
	<p>2. 정책에 있어서의 인권</p> <p>2.1 기존 정책에 인권을 포함하라</p> <p>2.2 적절한 곳에 특정한 인권정책을 개발하라</p> <p>2.3 지역상황에 부응하는 지역정책을 개발하라</p> <p>2.4 정책이 확실히 이행될 수 있도록 하고 그 성과를 재검토하라</p>
	<p>3. 과정과 절차에 있어서의 인권</p> <p>3.1 비즈니스 활동과 기능의 전체 범위를 고려하라</p> <p>3.2 인권 관련 위험과 기회를 파악하기 위한 절차를 구축하라</p> <p>3.3 기업 내 인권관리 통제시스템을 구축하라</p> <p>3.4 전 분야별 비즈니스 이니셔티브에서 배움을 얻어라</p> <p>3.5 예기치 않은 것에 대비하라 - 절차가 충분치 않을 때 어떻게 반응할 것인가</p>

결과	<p>4. 커뮤니케이션에 있어서의 인권</p> <p>4.1 인권이 비즈니스 커뮤니케이션에서 왜 중요한지 의견을 공유하라</p> <p>4.2 사내 커뮤니케이션에 인권을 통합하라</p> <p>4.3 사외 커뮤니케이션에 인권을 통합하라</p>
	<p>5. 교육에 있어서의 인권</p> <p>5.1 인권교육이 필요한 대상 집단을 파악하라</p> <p>5.2 다양한 유형의 가용한 교육 자료를 조사하라</p> <p>5.3 대상 집단을 위한 교육 프로그램을 선택, 조직, 평가하라</p>
	<p>6. 영향 평가와 측정에 있어서의 인권</p> <p>6.1 다양한 비즈니스 기능을 포괄하는 인권영향평가를 위한 관련 수행지표를 설정하라</p> <p>6.2 인권에 기반한 감사에 착수하라</p> <p>6.3 감사 결과를 분석하고 그 결과를 비즈니스의 전략적 발전에 활용하라</p>

국가인권위원회. 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서. Business Leaders Initiative on Human Rights, 유엔 글로벌 콤팩트, UN High Commissioner for Human Rights. A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. 2008. p.10-11

### 5-3. Global Business Initiative on Human Rights

Global Business Initiative on Human Rights는<sup>53)</sup> 유엔 글로벌 콤팩트와 공동으로 발족한 BLIHR의 후속 이니셔티브이다. 2009년 4년 계획으로 시작되었으며, 정보를 교환하고 기업과 인권 문제에 대한 어려움과 모범사례를 나누는

53) <http://www.global-business-initiative.org/>

장으로서의 역할을 하고 있다. GBI에 가입한 기업은 ABB, Cerrejon, Flextronics, GE, HP, JSL 스테인리스, 만수르, 노보 노르디스크, 로얄 더치 셸, 코카콜라, 토탈, 유니레버 등이다. GBI의 목표는 크게 두 가지로 나눌 수 있다.

첫째, GBI 회원 기업들은 기업들이 폭넓은 분야와 지역에서 인권을 존중하는 기업의 책임을 다하는 활동을 보여주고 교훈을 공유한다면, 다른 기업들의 인권경영이 증진될 수 있다고 말한다. 최근, UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행 지침이 발표되어 주목을 받고 공급망 인권 문제 역시 고려되어야 한다는 의견을 반영하여, GBI는 기업과 인권에 대한 대화 시리즈를 시작하였다. 이 시리즈는 기업인들에게 기업과 인권 분야에 대한 실질적 조언을 해 줄 수 있도록 계획되었다. 또한 인권 리더십, 인권 정책의 수립과 통합, 위험 평가, 보고 및 감시 등에 대해서도 논의할 예정이다.

둘째, 기존의 안내 자료와 도구, 프레임워크 등을 바탕으로 기업 간에 정보를 공유하는 커뮤니티를 운영한다. 유엔 글로벌 콤팩트와 로컬 네트워크와 관련된 전문가 집단, 시민사회 지원 하에, 핵심 기업들을 중심으로 지역 리더십 플랫폼을 형성하고 이들간의 집중 회의를 통해 해당 지역 상황에서 인권의 내용을 논의한다. 또한 해당 지역의 기업인들에게 기업과 인권에 관한 국제적 이슈는 무엇인지 전달하고 타 지역의 사례도 소개한다. GBI 사무국은 관련 활동을 유엔 글로벌 콤팩트와 인권 워킹그룹 회의에 정기적으로 보고하고, 워킹그룹의 다양한 이해관계자들로부터 전문성과 경험을 바탕으로 한 의견과 지식을 제공받는다.

## 6. 산업업종별 접근법과 대표적 기업 사례

### 6-1. 금융 투자

#### 가. 배경

금융 투자 서비스 업종의 인권경영은 투자기업 심사에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적(Environmental, Social and Governance: ESG) 요소 등을 감안한 책임 있는 대출이 그 핵심내용이다. 투자자들은 자본 시장과 금융 투자 산업 선진화와 투자가 보호를 위해 각종 리스크 관리 체도를 실행하고 있지

만, 인권경영에 대한 중요성은 아직 투자 기업 경영진에 잘 인식되지 못하고 있다. 인권 관련 리스크는 기업대상 대출과 투자에 막대한 영향을 미치는 만큼, 투자 기관과 투자 대상 기업 양쪽 모두에게 금융자본 투자의 수익성, 효과성 및 인권 보호에 기여할 수 있는 가능성을 파악하도록 하고 현실화시키는 것이 중요하다.

#### 나. 주요 이슈

금융 및 투자 관련 서비스 회사들은 기업의 사회적 책임과 지속가능성 분야에서 중요한 역할을 수행할 수 있다. 금융 및 투자 분야 기업들의 인권경영 사항은 자본과 금융에 대한 접근성, 투자에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적 요소, 프로젝트 자금의 책임 있는 대출, 지속가능한 조달, 기후변화 고려, 사생활과 데이터 보안, 투명성, 이해관계자 참여, 지속가능보고서 작성 등이 있다. 즉, 투자자들은 지속가능하고, 도덕적이고, 책임 있는 성장을 촉진시키는 방법으로 실물 경제에 영향을 주는지가 인권경영의 핵심내용이 된다.

#### 다. 동향

##### 적도원칙

적도원칙(Equator Principles: EP)<sup>54</sup>은 2003년 6월 시작된 금융회사들의 자발적 협약으로서, 천만 달러 이상 개발 프로젝트가 해당 지역에 환경 피해를 일으키거나 주민의 인권을 침해할 경우 자본을 대지 않겠다는 내용을 골자로 한다. 적도원칙은 국제금융공사(IFC)의 사회 환경 지속가능성 수행 규정과 세계은행그룹(World Bank Group)의 환경, 보건, 안전 지침을 바탕으로 제정되었으며, 프로젝트 파이낸싱에 있어 사회환경적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 2011년 현재 ABN AMRO, 시티그룹, 바클레이즈, West LB등 전 세계 70여 개 대형 금융기관이 참여하고 있으며, 이들 금융기관의 자본 조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다.

54) <http://equator-principles.com/>

라. 대표적 기업: Barclays

영국 최대의 은행 바클레이즈(Barclays)는 2003년 6월에 적도 원칙을 채택한 초기 기업 그룹 중 하나였다. 이 기준의 실행은 프로젝트 파이낸싱 대출로 한정되었지만, 바클레이즈는 다른 종류 대출 평가에까지 적도원칙 정신을 확장시키고 있다.

또한 바클레이즈는 2003년에 설립된 인권에 대한 기업리더이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR - 2009년 Global Business Initiative on Human Rights으로 바뀜) 설립에 참여함으로써 바클레이즈의 인권에 대한 기업 가치, 철학, 행동에 대한 신념을 기업 내부와 외부에 널리 알렸다. 또한 BLIHR와 함께 2004년에 인권경영 기본 프레임워크를 개발하여 고용주로서, 상품과 서비스 구매자로서, 고객에 대한 재정서비스 제공자로서 인권 분야에 미치는 영향에 관련한 기업 정책들을 한데 묶어 총체화시킨 바 있다. 바클레이즈는 리스크 관리 및 제정 평가와 제재에 있어서 사회, 환경 분야 리스크 파악에 집중하고 있다. 가령 아웃소싱 경영에 대한 금융 지원에 있어서 사회적, 환경적 서비스 공급업체 기관 심사와 약속 기준을 준수할 것을 명시하고 있다.

2007년과 2008년 바클레이즈는 UN 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP Finance Initiative)와 함께 12개 은행과 자산 운용 매니저들이 모이는 인권 워킹그룹에 참여하였고 대출 담당자들이 활용할 수 있는 온라인 인권 가이드라인 도구 (Human Rights Guidance Tool)를 개발하고 런칭하였다. 이 도구는 대출 관리 자산 운용 담당자들이 사업 관계 및 거래와 관련된 잠재적인 리스크 완화 조치를 마련하는데 도움을 줌으로서 인권 문제에 대한 위험 요소를 미리 식별하게 하는데 목적이 있다. 이 도구는 금융 산업 환경에서의 금융 대출 활동에서 인권 리스크와 영향을 관리하는데 도움을 주는 방식으로 만들어져 있다.

바클레이즈 내부의 각 사업 라인의 공식 승인을 받은 인권경영에 대한 기본 프레임워크는 바클레이즈 내부 기업책임위원회 관리 기준을 철저히 지키고 있다. 바클레이즈 기업책임위원회는 이러한 기준 적용을 통해 금융 서비스 사

업의 목적 및 규제 요건과 더불어 준수 여부를 확인할 수 있다. 또한 바클레이즈는 내부 조직의 노동력 관리에 있어서도 다른 기업들과 마찬가지로 건강과 안전, 형평성과 다양성, 차별금지 및 많은 인권 관련 현안들에 있어서 인권 경영을 실체화하기 위해 노력하고 있다. 바클레이즈는 세계인권선언, OECD, ILO에 의해 정해진 국제적 인권규범들에 기반하여 사업 활동을 하고 있다는 것을 웹사이트를 비롯한 모든 기업 커뮤니케이션을 통해서 밝히고 있다.

바클레이즈는 또한 기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie) 하버드 케네디 스쿨 교수와 그의 권한 업무팀과도 긴밀하게 일하여 기업과 인권에 관한 UN 프레임워크 및 운영원칙의 실체화에도 많은 기여를 하였다. 이러한 인권 전문 기관들과의 교류를 통해, 바클레이즈는 인권을 자유, 정의, 평화를 위한 토대가 되는 기본 권리로서 정의하고 글로벌 기업으로서 사업 활동을 하는 모든 영역에서 인권 원칙을 지키고 정부와 시민사회를 지원하는 기업의 책임이 있다는 것을 내부 임직원들과 외부에 알리고 실천에 옮기고 있다.

[표 44] 바클레이즈의 인권경영 활동 분야

접근 유형	핵심	세부 내용
단체 행동 (Collective Action)	업종별, 다자간 인권경영 이니셔티브 참여	- 적도원칙의 초기 채택 - 프로젝트 파이낸싱 대출 및 다른 종류 대출 평가에까지 적도원칙 정신을 확장 - 인권에 대한 기업리더이니셔티브 설립에 참여 - UN 환경계획 금융 이니셔티브에 참여
투자 결정에 통합	리스크 관리 및 평가, 제재	- 사회 환경 분야 리스크 파악 및 준수 촉진 - 금융 지원에 조건으로 명시
인권경영 시스템 운영	내부 정책 및 외부 커뮤니케이션에 반영	- 기업 내부 기업책임위원회 운영 - 내부 인사 관리에 인권경영 실체화 - 국제적 인권 규범 기반 사업 활동을 외부 공시
인권 전문 기관들과의 긴밀한 교류	국제적 인권규범 확립에 기여	- 기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표 및 권한 업무팀과도 긴밀하게 협력 - UN 프레임워크 및 운영원칙 실체화에 기여

## 6-2. 제약, 화장품, 바이오테크

### 가. 배경

다국적 제약회사들은 약값 책정을 둘러싸고 환자들의 생명권을 위협한다는 비판을 받아왔다. 제약회사들은 신약 연구개발 투자비용을 회수하기 위해 특허권을 취득한다. 그러나 특허로 인해 신약에 높은 가격이 책정되기 때문에, 공공의료혜택이 없거나 민간의료보험이 불가능한 환자들에게는 약품에 대한 접근성 문제를 야기하고, 선진국과 개발도상국의 빈민층에 대한 의료보전 책임이 적절하게 수행되고 있는지에 대한 의문이 제기된다.

### 나. 주요 이슈

제약/화장품/바이오테크 분야 기업들이 노출된 인권경영 분야 내용들은 일차적으로 약에 대한 접근성, 개발도상국의 의료보전, 책임있는 공급망 관리, 생물 다양성, 물 관리 및 물에 대한 전략, 이해관계자들의 참여, 인권, 투명성, 환경, 건강, 안전, 녹색화학, 지속가능보고서 작성 등이다.

### 다. 동향

제약 및 화장품, 바이오테크와 같은 생명공학 기업들은 자사의 지속가능성에 관해 고민의 수위를 높여가고 있다. 이러한 고민들은 소비자들의 건강과 보건을 향상시키는 것을 목표로 삼고, 이해관계자들로부터 신뢰를 받으면서 안정적이고 지속적인 성장 추구를 실현하는 것에 맞추어져 있다.

#### 임상시험관리 기준 강화

제약업계나 바이오테크 업계의 연구, 개발, 생산에 있어서 중요한 인권경영 문제는 임상실험이다. 건강과 보건이라는 의미있는 목적을 추구할 지라도 인권경영의 차원에서는 어떤 경우라도 목적이 수단을 정당화하지는 못한다. 예를 들면 백신개발 임상실험과정에서 보육시설 아동대상, 군인의 정액 채취, 청소년의 외부생식기 신체검사 등은 사회적 범죄행위로 간주되고 있거나, 인권과 개인적 프라이버시가 존중되어야 한다는 주제까지 발전하고 있다. 제약 및

바이오테크 업계는 '제2의 반도체'로 불리는 신약개발도 중요하지만 의학의 윤리성 문제에서 자유로울 수 없다.

#### 특허권과 약품에 대한 접근성 딜레마

제약 업종의 기업들은 보건 분야에서 중요한 역할을 차지하고 있지만, 약품에 대한 접근성과 특허권 취득을 통한 수익 보전이라는 딜레마로 인해 종종 사회적인 질타의 대상이 된다. 특허권과 고가 약품에서 소외되는 환자그룹에 대한 문제는 최빈국에서나 일어나는 국지적인 문제만은 아니다. 약품이 보편적으로 대중이 건강하게 살 수 있도록 공급되어야 하는지, 저가 정책이 대량의 약품 기부보다 더욱 지속가능한 해법인지, 제약회사의 특허, 이윤과 보험적용 확대를 둘러싼 논란은 세계적으로 끊임없이 이어지고 있다.

노바티스(Novartis)는 기업 이윤을 보장하고 신약연구 개발비용을 보장해야 한다는 소극적 측면과 함께, 인권 가이드라인의 수립과 공개 및 실행이라는 적극적 측면을 조화시키고 있다.<sup>55)</sup> 예를 들면 제품 판매 정책을 수립할 때 진출국 정부와 더 긴밀하게 협력하거나 개도국에서는 세계보건기구(World Health Organization)나 UN 에이즈계획(UN AIDS)과 같은 국제기구와도 긴밀하게 일하며 약품 접근성을 높이고 있으며, 선진국에서는 의료보험 미 혜택 환자층을 위한 제품 가격 인하 및 지원 프로그램(Discounts and Assistance Program)을 실행하고 있다.

제약회사인 머크(Merck)는 개발도상국을 위한 필수 약을 개발하는 데 박차를 가하고 있으며 나라 별로 의약품이나 백신 가격을 각기 다르게 설정하고 있다. 2001년에는 HIV 피해가 극심한 나라들이나 최빈국에 HIV/AIDS 약품을 수익 없이 판매했다. 더 나아가서 투명성을 높이기 위해서 HIV/AIDS 약품 가격을 공개했다. 또한 다른 제약회사들과 함께 UNAIDS와 WHO, UNICEF, UNFPA, 세계은행(World Bank) 등과 약품 접근성을 높이기 위한 노력을 계속 해오고 있다.

55) <http://www.novartis.com/corporate-citizenship/patients/access-medicines.shtml>

라. 대표적 기업 예 - Novo Nordisk

인슐린 제조 회사로 명성을 떨치고 있는 덴마크 제약회사 노보 노디스크(Novo Nordisk)는 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management)을 통해 경제적, 사회적, 환경적 책임을 회사의 기본을 이루는 기업 원리로 실행하고 있다. 여기에는 1999년부터 UN 세계인권선언을 지지하고 일상 비즈니스에 인권 고려 사항을 통합시키겠다는 공개 약속을 포함하고 있다.

세계인권선언을 인권경영 활동의 토대로 삼아 당뇨병과 같은 건강권 관리, 차별 없는 인사 관리, 임직원의 다양성 수호 등과 같은 여러 분야에 노력하고 있다. 인권에 대해서는 특히 두 가지 면에 집중하고 있다. 첫째, 인권에 대해 문제가 있는 나라들에도 기업 진출을 하고 있는데, 진출을 지속하는 것에 대한 윤리적 이유는 사업 진출이 그 나라 사회의 인권을 향상하는 데 도움을 줄 수 있다고 믿기 때문이다. 둘째, 범세계적 인권 기준이 노보 노르디스크의 기업사회책임활동에 도움을 주고 가이드라인이 될 수 있다고 확신하기 때문이다. 노보 노르디스크는 특히 사업 진출국의 인권 향상을 위해서 노력하고 있다.

노보 노르디스크는 기업 책임을 약속하고 실천해 나간다는 것을 보증하는 다양한 시스템을 갖추고 있다. 매년 모든 사업 영역에서 기회 균등과 다양성이 채용, 노동조건, 보수, 개발, 승진, 해고의 모든 과정에 걸쳐 확실히 뿌리 내리게 하기 위한 활동 계획을 개발하고 있으며 매년 회사의 균형채점표(Balanced Scorecard)에 인권경영 전략이 담긴 기업책임목표들을 규정한다. 이러한 균형채점표는 모든 사업 수행영역의 추진에 쓰이는 수행 관리 매커니즘이다.

관련 목표들은 인사부에 제출하는 평가 계획과 해당 연도 활동들 가운데 최소한 80% 달성을 필수로 한다. 직원 평가와 경영 특별 수당은 이와 관련된 수행 결과에 좌우된다. 노보 노르디스크 지주회사의 감사전문가들은 노보 그룹 가치 준수 정도에 대한 독립적인 평가를 담당한다. 어떤 사업 영역이든지 이 목표를 달성하지 못하면 회사 내에 가시적으로 드러나고 인사부와 관련 사업 부문 간의 대화 과정이 시작된다.

노보 노르디스크는 전 세계 임직원들을 대상으로 인터넷 기반 교육 프로그램

램을 실시하여차별 관련 침해 발생 가능성을 파악하는 방법, 비즈니스 부서에서 그런 문제가 발생했을 때 조치법 등을 교육하고 있다. 또한 인권경영 위반 사례 보고와 내부자 고발이 효과적으로 이루어지도록 하기 위해서 직원들과 효율적 커뮤니케이션 라인을 운영하고 있다. 특히 관련 사안과 관련하여 명확하게 규정된 정책, 절차, 조직 내 분명한 컨택 포인트를 정하고, 인권에 대한 모든 문서는 단순하고 간단한 용어로 전달되고 다양한 언어로 번역하고 있으며, 장애를 가진 직원을 포함해 될 수 있는 한 많은 사람들이 접할 수 있도록 접근성을 높이고 있다.

특히 조직 내에서는 인권을 존중하는 문화에 대한 장려가 조직 문화에 스며들도록 노력하고 있다. 특히 정보 보호, 개인 프라이버시, 기업 기밀 등을 비롯한 기업 전체 커뮤니케이션에서 인권이 확실하게 보호될 수 있도록 노력하고 있으며, 인터넷이나 이메일 남용과 같이 직원들의 직장 내 활동 분야에 대해서도 직원들이 책임을 질 수 있도록 전사적인 실행 체계를 운영하고 있다.

[표 45] 노보 노르디스크의 인권경영 요소

인권경영 요소	세부 내용
기업 가치	- 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management) - 경제적, 사회적, 환경적 책임을 회사의 기본을 이루는 기업 원리
전략	- 세계인권선언을 기본으로 하는 인권경영 활동 전략 - 사업 진출과 활동 전략에 통합
정책	- 인권경영 전략이 기업의 모든 절차 과정에 뿌리를 내리도록 하는 활동 계획 수립
과정과 절차	- 매년 회사 균형채점표(Balanced Scorecard)에 인권경영 전략과 기업 책임목표 규정
평가	- 평가 계획과 인사, 특히 특별 수당 제도와 연계
감사	- 지주회사 감사전문가들에 의한 독립적인 평가
교육	- 인권경영에 대한 인터넷 기반 교육 프로그램 실시
커뮤니케이션	- 조직 내 커뮤니케이션 라인 및 투명하고 접근성 높은 실행 원칙 - 기업문화로 승화될 수 있도록 노력

### 6-3. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통



#### 가. 배경

노동집약적인 산업은 전통적으로 노동 분야에서 인권문제를 야기해 왔다. 이에 따라 계약생산업체들의 법적, 가이드라인 준수 관련 행동강령, 모니터링, 공장인증제 등을 통해 인권과 노동 환경의 향상 노력이 도모되었다. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통 등 B2C(Business to Customers) 기업들은 지속가능한 공급망 혁신을 통해 소비자, 투자자, NGO들의 요구나 정부 규제를 동시에 만족시키기 위해 노력하고 있다.

#### 나. 주요 이슈

관련 기업들이 주로 고려하는 인권경영 사항은 지속가능성 전략 개발, 지속가능한 공급망 관리, 건강과 영양, 지역사회에의 영향, 기후변화, 물 관리 및 물에 대한 전략, 토지 사용 및 이주, 환경 경영, 전력, 배출 관리, 인권, 노동, 환경문제에 대한 산업분야 간 협력, 상품관리, 이해관계자의 관계 및 참여, 커뮤니케이션과 보고서 작성 등이 있다.

#### 다. 동향

전통적으로 의류, 스포츠용품, 식품 등의 산업에서는 아동노동, 강제노동 등의 철폐를 위한 활동이 중심이 되었다. 하지만 가치사슬과 공급망 관리에 전반적으로 초점을 맞춘 포괄적 운동이 현대적인 인권경영 이슈로 제기되는 추세이다.

B2C 기업들은 생산하는 제품의 탁월함을 추구하고 동시에 소비자의 끊임없는 요구를 충족하기 위해서 새로운 다각적인 접근법을 실행해야만 한다. 핵심 비즈니스와 직결된 민감한 인권경영 이슈들에 대한 대응 노력이 이제 B2C 비즈니스 성공의 새로운 잣대가 될 전망이다.

#### 로하스

패스트푸드 업계에서 올리는 막대한 매출 이면에 숨겨져 있던 건강과 비만 야기 문제는 커다란 사회 문제로 제기되었고, 이에 대응하여 공동체 전체의

더 나은 삶을 위해 소비 생활을 건강하고 지속가능하게 친환경 중심으로 전개 하자는 로하스(LOHAS: Lifestyles of Health and Sustainability) 생활방식 소비자 운동이 증가하였다.<sup>56)</sup> 이 운동은 정크푸드에 대한 광고금지 운동 혹은 담배의 경우와 마찬가지로 소비자 경고를 하지 않았다는 데에 대한 법적 문제 제기까지 하고 있다.

#### 유통매장 설립 및 운영

유통업의 경우, 입점 상품 및 매장 선택 및 계약 등에 있어서, 유통업체가 어느 범위까지 해당 상품 및 매장의 표현의 자유와 소비자 권리의 문제에 책임이 있는지가 논란되고 있다. 유통 상품의 관리 및 유통매장 건립에 있어서 지역 및 선주민 사회의 권리 확립, 일자리 창출을 비롯한 지역사회 개발, 지역 문화유산 보존 문제 등의 이슈들은 상반된 이해관계자들 간의 이해 조정과 갈등 해소 방안 등, 현명한 정책 수립을 위해 노력할 필요가 있다.

#### 공정무역

공정무역(Fair Trade)은 산업업종을 막론하고 개발도상국의 원료나 제품에 대해 정당한 값을 지불함으로써 가난한 제3세계 생산자들의 경제적, 생태적 환경을 개선하고 세계화의 폐해를 줄이려는 새로운 무역 증진 운동 한 형태다. 이 운동은 특히 소비자 윤리주의 운동의 추세와 같이 발전해 왔다. 기업이 사회적 책임을 다하는지 여부를 중요하게 생각하고, 돈을 더 주더라도 친환경, 노동친화적 조건을 충족한 상품을 구입하고자 하는 소비자가 점차 늘면서 공정무역의 범위도 넓어지고 있다. 특히 커피와 카펫, 초콜릿, 설탕 등이 공정무역의 대표적 상품이지만, 그 운동의 범위는 점차 확대되고 있다.

#### 라. 대표적 기업 예 - Nike

1996년 라이프지에 나이키의 축구공을 꿰매는 12살 파키스탄 소년의 사진이 실린 이후 나이키를 비롯한 스포츠 용품 브랜드들은 사회적 비난에 처하게

56) 덴마크는 2.3% 이상 포화지방이 함유된 식품에 지방 1kg 당 16 덴마크 크로네 (한화 약 3천 4백원)의 비탄세를 부과하며 프랑스와 헝가리도 청량음료 캔, 소금, 설탕, 지방 함량이 높은 가공식품에 비탄세를 부과하고 있다.

되었다. 회사의 존폐위기가까지 처할 수도 있었던 이러한 난관을 극복하기 위한 1세대 (Generation I) 전략으로 인권, 노동 기준을 강화하고 준수하는 전략을 사용하였다.

그러나 실제로는 크게 개선되지 않았다는 보고가 있었고, 1999년 후반 발표된 파키스탄노동연맹(APFOL)의 리포트에 의하면 축구 산업의 아동 노동 상황이 개선된 것은 사실이지만, 아직도 많은 어린이들이 정식 생산현장 외에 기타 작업장에서 중간 상인을 통한 계약에 의해 축구공을 생산하고 있었다.

그 후 나이키는 다음 단계로 행동강령 이행이나 성과 평가 활동이 중심이 되는 단계인 2세대 (Generation II) 전략을 실시하였다. 그럼에도 불구하고 계속적으로 발생하는 인권, 노동 문제를 분석하면서, 1세대나 2세대 전략만으로는 인권, 노동 문제를 완전히 해소할 수 없다는 것을 깨닫고 총체적인 시스템 개혁 (System Design)의 결과인 3세대 전략으로 선회하였다. 즉, 모니터링, 성과 평가의 단편적 부분으로 해결하는 것이 아니라 경영 시스템 전체의 유기적 연계성을 개혁하여 근본적인 원인을 해결하는 것이다.

나이키는 공급망 공장 관리 능력을 개발하고, 제조 공장 위치 정보를 공개하고 지나친 초과 시간 노동을 철폐하기 위해, 2011년까지 시행하고 있는 시스템 혁신을 실행에 옮기고 있다. 즉, 글로벌 공급망에서 전체적이고 시스템적인 시각에 기반한 접근방법으로 경영 시스템 자체 혁신을 통한 근본적인 해결책을 추구하고 있는 것이다.

[표 46] 나이키의 인권경영 전략 변화

전략 유형	전략 핵심	세부 내용
1세대 (Generation I) 전략	인권, 노동 기준 강화 준수 전략	- 라이선스 계약 제품 생산 및 납품 공장에 근무했던 전 아동 노동 종사자들의 가족 성인 구성원들에게 취업의 기회 - 아동에 대한 지원 및 건강관련 시설을 제공

2세대 (Generation II) 전략	행동강령 이행 성과 평가 활동	- 1999년 베트남에서 ILO 조약에 기반한 행동강령 시행 - 실행에 관한 모니터링 시스템과 도구 등을 개발하고 실시 - 내부 모니터링과 제3자 모니터링을 혼합하여 행동강령 준수 - 외부 모니터링 기관들을 사용 - 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA), 글로벌 사회 준수(Global Social Compliance), 노동자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합 (Global Alliance for Workers and Communities: GA)에 의해 인증된 기관 사용
3세대 (Generation III) 전략	총체적 시스템 개혁	- 성과(performance), 품질(quality), 납품(delivery), 준수(compliance) 과정을 재 디자인하는 총체적 시스템 개혁 - 프로세스 혁신 - 제품 디자인의 마지막 변경을 근절하여, 아웃소싱 업체 납품 일정을 촉박하게 하지 않게 하여 초과 시간 노동을 예방 - 바이어와 아웃소싱 공장 간의 관계를 효율적으로 개혁 - 주문량 예측을 정확하게 하여 불필요하게 생산하지 않기 - 아웃소싱 공장 부담을 원천적으로 줄이기 - 제품 샘플 종류를 덜 만들기

#### 6-4. 정보통신전자기술

##### 가. 배경

정보 및 커뮤니케이션 기술 발전과 사용의 증가는 사회에게는 정보 접근으로 인한 이익을, 회사에게는 새로운 방법으로 사업을 발전시킬 기회를 제공했고, 일반인들에게는 인터넷 상에서 자유롭게 의사를 표현 할 수 있는 기회를, 실물경제에서 소외되었던 이들에게는 새로운 경제적 기회를 제공하였으며, 고문이나 박해를 받고 있는 이들은 자신의 의견을 제시할 수 있는 통로를 가질 수 있었다. 그러나 심지어 테러리스트나 인신매매 그룹들이 국경 없는 정보통신을 악용하는 경우도 빈번히 발생하였다. 또한 제 3자가 어떤 의도를 가지고 접속한다면 사람들의 개인정보와 온라인 활동이 추적되어 정보 제한, 검열, 차별 등에 이용될 수도 있다.

##### 나. 주요 이슈

정보통신전자기술 분야의 기업들은 인권경영에 있어서 디지털 경제 혜택의

공정한 분배, 지속가능한 상품 설계, 사회적, 경제적 영향, 피라미드 밑 시장(Bottom of Pyramid) 확대, 지속가능발전에 대한 해법으로서의 정보통신기술, 인권, 사생활 보호, 표현의 자유 등과 같은 문제들을 고려하게 되었다.

#### 다. 동향

인터넷 상의 사생활 보호와 표현의 자유가 끊임없이 논란되면서 이 문제를 공공정책과 거버넌스 환경에서 구조적으로 보려는 시도와 노력들도 다수 전개되었다. 인터넷 환경의 발전과 전 세계 인터넷 인구의 확대에 따라서 정보통신전자기술 분야 기업들은 각각적인 측면을 고려하여 인권경영을 더욱더 다양한 양상으로 전개할 전망이다.

#### 전자산업시민연대

2004년 조직된 전자, 정보, 통신 기술 분야 기업 전문 업종별 이니셔티브로 관련 기업 공통의 전자산업행동규범(Electronic Industry Code of Conduct)을 증진하고자 하는 목적으로 설립되었다. 노동, 보건 및 안전, 환경, 윤리, 경영 시스템 분야를 포함한 업무에 대해 시행, 준수, 심사, 보고의 지침을 내세우고 있다. 이 규범은 전자산업시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition) 이사회에서 회원 참여 승인 여부를 결정하며, 이사회가 참여 기업의 규범 이행을 결정하므로, 국제적 계약에 입찰하거나 비즈니스 확장 시 공급망 관리 및 행동규범 규정을 준수하고 있다는 증명으로 활용할 수 있다. 현재 마이크로소프트, 애플, 델, IBM, 인텔, HP, LG, 삼성전자 등의 40여 개의 기업들이 참여하고 있다.

#### 글로벌 네트워크 이니셔티브

Google은 2010년 4월 중국 시장에 진출한지 4년 만에 중국 법인을 철수하여 서비스를 홍콩으로 이전함으로써 중국 정부 검열을 피하면서도 중국 시장 점유율은 유지하는 우회 전략을 실행하였다. 구글이나 야후, 마이크로소프트 등 전 세계 정보통신 업계 선두 기업들은 인터넷 상의 표현의 자유와 개인 정보

보호 논란에 대응하기 위하여 다자간 협력 이니셔티브인 글로벌 네트워크 이니셔티브(Global Network Initiative)<sup>57)</sup>를 발족하였다. 국내법과 국제적 인권 규범 사이의 이슈 등에 관해 기업, 시민사회, 투자회사, 학계 연구 센터, 시민사회기관 등의 전문가가 모여 인터넷에서의 인권, 인터넷 거버넌스와 원칙, 책임성 등에 대해 논의하는 구조이다.

#### 인터넷 거버넌스 포럼

인터넷 거버넌스 포럼(Internet Governance Forum)<sup>58)</sup>은 유엔 사무총장을 지원하는 정보사회 월드서밋(World Summit on the Information Society: WSIS)과 연계된, 다양한 분야의 이해관계자 정책 대화 포럼이다. 이는 인터넷의 웹 접근성 이니셔티브를 촉진하기 위한 목적을 가지고 있다. 지속가능성, 확장성, 정보 보안, 안정성 등을 발전시키는 인터넷 거버넌스와 관련된 공공정책에 대한 논의가 중심이다. 인터넷 거버넌스 포럼은 개발도상국에서의 인터넷 접근성과 가용성, 정보 보안에 대한 조치, 정부의 정보 통제에 대한 문제 등에 대하여 다루고 있다.

#### 라. 대표적 기업 예 - Microsoft

마이크로소프트는 정보통신 전자기술 업계의 선두 주자로서 날로 변화하는 컴퓨팅의 환경 변화에 대응하기 위한 “신뢰할 수 있는 컴퓨팅(Trustworthy Computing)”<sup>59)</sup> 인권경영 전략을 수립하여 실행에 옮기고 있다. 점점 더 많은 사람들과 기업들이 일상적으로 컴퓨터와 인터넷을 사용하게 되면서 컴퓨팅 환경이 점점 복잡다단하게 전개되는 양상에 주목하고 있다.

특히 마이크로소프트는 구글, 야후 등과 함께 인터넷 상의 표현의 자유와 개인 정보 보호 논란에 대응하기 위하여 국제 NGO, 시민사회기관, 학계, 투자자 등이 참여하는 다자간 협력 이니셔티브인 글로벌 네트워크 이니셔티브를 발족하였으며, 이사회 멤버로서 활발하게 활동 중이다.

57) <http://www.globalnetworkinitiative.org/>

58) <http://www.intgovforum.org/cms/>

59) <http://www.microsoft.com/about/twc/en/us/default.aspx>

신뢰할 수 있는 컴퓨팅 전략은 모든 사람들에게 보다 더 안전하고, 프라이버시를 존중하며, 신뢰할 수 있는 컴퓨팅 환경을 제공하는 것을 목적으로 한다. 정보 보안, 프라이버시, 신뢰성, 기업관행 등의 4대 분야로 나누어 정보통신전자기술 업계에서 민감하게 대두되고 있는 인권경영 딜레마에 대응하고 있다.

[표 47] 마이크로소프트의 업종별 인권경영 특화 분야

종류	대응 분야	세부 내용
정보 보안	기술적인 면과 사회적인 측면 모두에 집중	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정보 보안 개발 주기(Security Development Lifecycle)</li> <li>- 개발자, 테스터, 프로그램 매니저들과의 협력을 통해 정보 교환에서 안전한 코드 사용을 실행에 옮김</li> <li>- 소프트웨어 및 관련 기술 적용 - 모든 사용자들이 리스크 통제와 함께 방어적 접근방법을 사용시 적용할 수 있도록 기술상용화에 노력</li> <li>- 사용자 ID 및 암호화 접근성 통제 - 정보 보안을 최선의 가치로 둠</li> </ul>
프라이버시 보호	개인 정보의 수집, 사용, 보관에 있어서 소비자 기대에 충족하도록 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제품 수명 주기에 있어서 개발 엔지니어의 정보 보호</li> <li>- 기업 내부 전 과정에 있어서 정보 보안 기술 적용</li> <li>- 글로벌 프라이버시 정책 실행 - 전 세계에서 통용되는 개인 정보 보호 법을 준수하도록 명시</li> <li>- 정보통신전자기술 산업에 있어서의 기업 리더쉽</li> </ul>
신뢰성	마이크로소프트 협력 회사와 공조	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모든 소프트웨어 및 하드웨어 회사들과 협력 - 마이크로소프트 기업의 영향권 내 신뢰성 수준을 높이기 위해 노력</li> <li>- 더 큰 정보통신전자기술 기업의 생태계 내부의 공조 체계 발전에 노력 - 인터넷 및 컴퓨팅 환경에서 소프트웨어와 하드웨어가 다양해 짐에 따라서 점점 더 복잡성이 증가되는 양상에 대응</li> </ul>
기업 관행	성실성과 정직성을 최고의 가치로 둠	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상 - 마이크로소프트의 고객, 파트너, 경쟁사, 협력 업체, 주주, 벤더, 정부 및 규제 기관, 지역사회 등 모든 이해관계자와 관련된 기업 관행</li> <li>- 정보통신전자기술 분야 행동강령을 준수 - 사업을 운영하는 모든 지역의 해당 법과 규제를 준수하기 위해서 노력</li> <li>- 지역정치적 정책 선언(Geopolitical Policy Statement) - 각 나라 법, 문화, 관습을 존중하고 그러한 정신을 제품과 서비스에 실현</li> <li>- 각 나라의 환경이 다른 경우 - UN 기관 기준 준수 혹은 ISO 기준, 대륙별 정치 관련 기관, 독립적 학계 및 연구 기관 자문을 통해 다양한 환경에 맞는 정책 실행</li> </ul>

## 6-5. 채굴 에너지

### 가. 배경

에너지 문제는 21세기의 가장 중요한 도전이며, 기업에게는 커다란 사업 기회이다. 에너지 기업들은 에너지 생산과 소비와 함께 나타나는 다양한 사회와 환경 변화에 영향을 미치고 있으며, 동시에 전 세계의 경제성장과 발전에 필요한 자원을 제공하는 공급원으로 막중한 책임을 지고 있다. 하지만 미개척된 원자재 개발 및 채취 사업지는 선주민(Indigenous people)들이 거주하는 지역에 많이 분포하고 있기 때문에 사회적 사업 허가(Social License to Operate) 관련하여 각별한 주의가 필요하며 각종 사회적, 환경적 리스크 관리를 해 나가야 한다.

선주민들이 전통적으로 소유해 온 지역에서 비즈니스를 하려는 기업들은, 선주민의 권리를 인정하지 않는 해당 정부의 정책과, 자신들의 요구나 주장을 관철하기 위해 법적, 혹은 정치적 행동을 하는 선주민 주장 사이의 분쟁에 휘말리게 된다. 생존권, 독립적 정체성 유지 권리, 전통적으로 보유하고 있는 토지에서 자유로운 활동 등에 관련한 선주민의 사회적 압력과 국제 인권단체들의 주장들이 높아짐에 따라 전통적 토지나 자원에 대한 선주민의 권리<sup>60)</sup>에 대한 부분은 비록 속도는 느리지만 지역과 국제적 수준에서 통합되고 협상되고 있다.

### 나. 주요 이슈

채굴 및 에너지 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 사항은 사회적, 환경적 영향 지표 설계 및 개발, 사업 운영의 사회적 허가 획득, 선주민 재정착과 보상, 지역 조달과 지역 경제발전, 지역사회 평가, 지역주민의 만족과 역량 강

60) 선주민이란 특정 지역에서 국가 형성 이전부터 거주해 왔거나, 국가/정부 영향력을 받지 않고 거주하고 있는 집단을 뜻한다. 언어·문화·사회적으로 주변 거주 집단, 국가와 다른 성격을 지닌다. 2007년 9월 유엔총회에서 의결된 선주민 권리선언(Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)과 1989년 발효된 ILO 협약 169호(Indigenous and Tribal Peoples Convention, 토착민과 부족민에 관한 협약)은 선주민들의 개인적, 집단적 권리와 더불어 교육, 보건, 고용, 문화, 언어 등 기타 문제에 대한 권리를 명시하고, 선주민들이 그들의 조직과 문화 전통을 유지하고 이를 보존, 개발할 권리를 보장하며, 선주민에 대한 차별을 금지한다. 선주민에게 그들이 살고 있는 땅은 단순히 토지의 의미를 넘어서, 그 땅과 밀접하게 관련된 생활 방식, 관습, 독특한 지식 체계, 문화를 뜻하며, 이를 보존하고, 개발하고, 후세에 전달해 전통을 유지하는 것이 그들의 삶의 핵심이라고 볼 수 있다.

화, 수익의 투명성과 공정한 이익 분배, 기후변화 정책, 물 부족, 사업 부지 폐쇄 정책, 이해관계자 확인과 관심사 매핑(mapping) 등이다.

#### 다. 동향

채굴 산업에서 인권경영이나 인권영향평가, 선주민 권리 문제에 체계적으로 접근하려는 기업에게는 다양한 혜택과 많은 기회가 주어진다. 사업 시작 후 예상치 못한 리스크 예방은 물론, 특히 고객, 주주, 시민사회 등에 의한 해당 기업에 대한 비난 캠페인이 진행될 때, 사태 해결에 있어서 무방비 상태로 사업하는 기업보다 문제 해결에 수월하다.

채굴, 에너지 산업에 있어서 반부패, 투명성을 비롯하여 선주민의 권리를 포함한 여러 이해관계자에 대한 고려는 필수로 되었다. 급변하는 글로벌 환경과 국제적인 변화에 따라 채굴기업들은 중장기적 리스크 관리와 함께 새로운 차별화를 시도하고 있다. 국제금융공사나 다자간 투자 보증 기관, UN같은 국제기구나 아시아개발은행, 아메리카개발은행 등 같은 대륙별 재무 기관들은 투자의 안정성을 위해서라도 점점 더 채굴기업의 인권경영준에 강조를 두고 있다.

#### 채굴산업 투명성 이니셔티브

채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI)<sup>61)</sup>는 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, NGO 등 여러 이해당사자들이 공동으로 참여하고 있다. 목표는 석유가스와 광업 분야에서 기업과 정부 간에 오고 간 회사지출과 국고수입 등의 금전 흐름을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표한 후 이를 객관적으로 검증함으로써 자원국들이 부패와 분쟁이 심화되고 빈곤이 확대되는 자원의 저주 현상에서 벗어날 수 있도록 하기 위한 것이다. EITI의 다양한 구성원 중 80개의 세계적 규모의 기관투자자들은 석유가스나 광업부문에 투자할 때 EITI 가입기업들에 일차적으로 투자한다. 자원부국의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 쓰이도록 하는 것이 목적이다.

61) <http://eiti.org/>

#### 광업과 금속산업 국제위원회

2011년 출범한 광업과 금속산업 국제위원회(International Council on Mining & Metals: ICMM)<sup>62)</sup>는 앵글로 어메리칸, BHP 빌리톤, 뉴몬트 광업, 리오 틴토 등의 전 세계 18개 글로벌 기업과 30개 국제협회가 참여하고 있으며, 목표는 관련 산업의 지속가능한 발전을 위한 활동을 증진시키는 것이다. ICMM의 10대 원칙은 기업지배구조, 보건 및 안전, 인권, 사회, 경제, 환경, 공공참여, 보고 등의 내용을 포함한다. 각종 이해관계자들과의 자문협의를 통해서 광업 및 광물 산업의 지속가능한 개발 사업과 관련된 문제를 파악하고 격차 분석을 통해 사업 실행의 책임성을 높여 나가고 있다.

#### 라. 대표적 기업 예 - Shell

로열 더치 셸 그룹(Royal Dutch Shell Group)은 채굴 업종의 대표적인 인권경영 선두기업이다. 과거 아프리카 나이지리아 유전 개발 시 나이지리아 정부의 군대 동원을 통해 오고니 족 선주민 운동의 지도자가 처형되는 사건에 연루되어 곤혹을 치른 후, 개발 과정에서 선주민의 이동권, 거주권, 반강제노동권 침해 관련은 물론 인권경영 관련 리스크에 대한 오랜 기간 전사적 기업 쇄신을 통해 인권경영의 모범기업으로 거듭났다.

특히 채굴기업은 분쟁지역에서 집단 학살이나 전쟁범죄에 연루되는 경우가 많고, 천연자원에 의존하는 취약한 거버넌스 정부 통치 지역에서 사업 운영을 하는 경우가 많기 때문에, 셸은 BP, 엑손모빌 등의 글로벌 석유가스채굴 기업들과, 미국, 영국, 네덜란드, 노르웨이 등의 26개 산유국 정부 및 국제기구, 투자자, NGO들이 선도하는 채굴산업 투명성 이니셔티브에 참여하고 있다.

셸은 이러한 노력의 일환으로 덴마크인권연구소가 개발한 인권 자가진단도구에 대한 성능 테스트에 2001년부터 참여하였다. HRCA(Human Rights Compliance Assessment) 도구와 나라별 위험 관리(Country Risk Management) 도구에 대한 성능 테스트를 통한 리스크 평가를 통해 사업국에 대한 공식 법규, 법에 대한 해당 국가의 준수/비 준수 정도, 비즈니스 위험 평

62) <http://www.icmm.com/>

가 등의 사항들을 분석하였다. 아울러 회사 평가(Company Assessment)도 실시하여 사업 활동 시 인권 위험 관리를 위해 실시되는 기업 정책, 과정, 관행에 대한 자가 평가와 함께 실행 계획까지 도출하게 되었다.

2001년 쉘의 북 아프리카 지역 평가 결과에 따라서 자가진단도구에 대한 개선 의견 반영이 이루어 졌다. 2002년과 2003년에는 중동 지역에 대한 나라별 위험 관리 테스트에 참여하였다. 2004년과 2005년에는 쉘 그룹 전체에 대한 신속 점검(Quick Check)을 인사, 보안, 계약과 구매 부서들을 대상으로 한 인터뷰와 함께 실시하였다. 2005년에는 아시아 지역의 나라별 위험 관리 테스트와 쉘의 각 지사의 정책, 과정, 관행에 대한 인터뷰를 실시하게 된다. 2004년부터 2006년 동안은 쉘 그룹 전체와 북 아프리카, 아시아, 동 유럽 지사에서 나라 별 위험 관리 테스트 5회 실시하였고 HRCA는 전체 1회, 간단 체크는 1회 시행되었다.

여러 테스트 결과, 인권 리스크에 대한 시스템적 모니터링과 관리가 필요하다는 결과가 나왔으며, 합작 회사나 새로운 나라에 투자 시, 인권 위험 평가 과정이 다른 사회, 환경, 경제, 건강 영향 평가에 포함되어야 한다는 것이 명확하게 분석되었다.

[표 48] 2004년 북아프리카 국가 리스크 평가<sup>63)</sup>

국가 리스크 평가	상	중	하
법령에 준수 미달	7	10	3
관행에 준수 미달	11	7	2
비즈니스 리스크	5	11	4

[표 49] 2005년 아시아 국가 리스크 평가<sup>64)</sup>

국가 리스크 평가	상	중	하
법령에 준수 미달	4	11	5

63) UNGC and OHCHR, Embedding Human Rights in Business Practices II, 'Road-testing the Human Rights Compliance Assessment Tools', 2007

64) 상기와 동일

관행에 준수 미달	19	1	0
비즈니스 리스크	13	7	0

[표 50] 2005년 아시아 국가 인권준수평가 점수<sup>65)</sup>

기업 정책, 과정, 관행에 인권 반영	강력하게 반영	좀 더 주의 필요	반영이 약함	해당 없음
국가 리스크 평가 분야에 기반하여 선택된 인권 관련 질문들	13	23	9	2

[표 51] 2004-2006년 쉘 그룹 내 인권준수평가 활용<sup>66)</sup>

범위	넌마크인권연구소 국가 리스크 평가	Shell의 인권준수평가	Shell의 신속점검평가
Shell 그룹 전체			1
북 아프리카의 Shell 지사	2		
아시아의 Shell 지사	2	1	
동유럽의 Shell 지사	1		

## V. 기업과 인권에 관한 시민사회의 노력

### 1. 사회학적 관점

사회학적 관점에서 기업과 인권 분야는 두 가지 관점으로 나누어 볼 수 있는데, 바로 기업의 관점, 인권 피해자의 관점이다. 각 관점은 개체, 집단, 문화 및 제도의 측면으로 나누어 질 수 있다.

#### 기업의 관점

여기에는 다시 세 가지의 시각이 있을 수 있다. 첫째, 기업의 사회적 행위 분석을 통해 기업행동양식을 연구함으로써 해당 기업의 철학 및 가치가 인권

65) 상기와 동일

66) 상기와 동일

존중책임을 얼마나 준수할 수 있도록 구성되어 있는지의 시각에서 볼 수 있다. 둘째, 집단적 측면에서는 수평적 차원에서 인권을 존중하기 위한 동종 기업 간의 업종별 이니셔티브나 수직적 차원에서 기업의 공급망 관리 하의 협력 업체에서 인권 존중을 위한 노력들을 각각의 집단적 행동 시각으로 파악할 수 있다. 셋째, 문화적 측면으로 인권존중책임 문화가 기업 안에 얼마나 전파될 수 있고, 전 임직원 구성원에 내면화되고, 또 특정 업종의 산업 생태계 안에 어떻게 공유되어 인권 존중을 위한 개별 혹은 단체적 행동으로 승화될 수 있는지에 대한 측면을 다룰 수 있다.

#### 인권피해자의 관점

인권 피해의 잠재적 대상으로서의 개인에 초점을 맞추는 것이다. 역시 이 관점도 세 가지의 시각으로 접근할 수 있다.

첫째, 기업의 영향권 안에 있는 개인에 대해 기업이 인권존중책임을 어떻게 지키느냐이다. 이때의 개인은 기업의 내부 이해관계자 중의 한 사람일 수도 있고, 외부 이해관계자 중의 한 사람일 수도 있다. 자유권과 구별되는 사회권의 기본적인 핵심은 헌법 제34조 제1항에도 규정되었듯이 인간다운 생활을 할 권리를 확보하는 것이다. 주로 사회보험, 사회부조, 사회복지 등과 같이 국가의 사회적 과제 수행을 통해서 이루어지고 있는 사회권이 추구하는 궁극적인 목표는 물질적인 궁핍에서 해방될 수 있도록 하는 최소한의 생계 보장과 인간 생존을 위한 필수적인 물질 수단의 보장이다. 이러한 기본적인 인권에 대한 보장에서부터 노동권에 대한 박탈, 차별, 다양성의 부족과 같은 선입견에 따른 인권 침해 등이 고려될 수 있다.

둘째, 집단으로서의 개인이다. 예를 들면 노동자, 기업 활동의 영향을 받는 선주민이나 지역사회 그룹 등이다. 특히 노동자와 같은 내부 이해관계자들의 경우, 노동조합과 기업간의 갈등으로 표출될 수도 있고, 협력업체에서 일하는 노동자의 불만, 고충 등이 될 수도 있다. 외부 이해관계자들의 경우, 흔히

Business to Consumer(B2C) 기업의 생산 제조 공급망, Business to Government(B2G)나 Business to Business(B2B) 등과 같은 기업 활동으로 인한 특정 집단적 피해, 또한 채굴업종과 같이 선주민 및 지역사회에 큰 변화를 일으키는 업종 기업의 경우, 집단적 사회학적 관점에서 기업과 인권이 중요한 의미를 지닌다. 또한 인구계층적 취약성 및 불균형에 따른 문제점들도 이 분야에 해당될 수 있다.

셋째, 문화 및 제도의 측면이다. 인권보호의무가 잘 지켜지지 않는 거버넌스가 취약한 나라에서 활동하는 기업이 직면할 수 있는 문제들이다. 세계화 환경에서 사업활동을 하고 있는 다국적 기업이나 초국적 기업의 경우, 문화적 다양성 및 상이성으로 인해 인권 침해가 발생할 수 있다. 다종교, 다인종, 다문화의 인권에 대한 감수성이 낮은 기업들의 경우 자주 겪게 될 수 있다.

기업과 인권은 다양한 환경에서 복잡한 요인이 관련된 분야이기 때문에, 법학적, 사회학적 관점 어느 하나만 가지고 기업과 인권을 이해하기란 어렵다. 가장 중요한 것은 '사회 속의 기업'으로서 기업을 인식하는 것이다. 즉, 기업을 기업과 인권 분야의 객관적, 피동적 대상으로 보는 관점보다 기업을 문제 해결의 열쇠를 가지고 있는 능동적 대상으로 보는 것이 중요하다. 이를 위해서는 경영학적 관점을 더하여 인권경영의 주체와 대상으로서의 시각으로 기업과 인권을 바라보는 것이 필요할 것이다. 특히 사회학적 관점에서 기업들은 인권문제에 있어서 기업의 보호 노력을 소홀히 하였을 때 인권의 잠재적 혹은 현재 피해자들을 잘 보호하지 않았다는 사회의 비난을 피하기는 힘들 것이다.

사회학적 관점에서 기업의 외부에서 기업에게 인권보호책임을 인식을 고취시키고 감시자 역할을 하는 시민사회의 노력은 아주 중요하다. 기업과 인권 문제에 있어서 글로벌 환경에서 활동하는 비영리 기관(NPO)이나 글로벌 NGO들은 여러 가지 다양한 활동을 전개하고 있다. 대표적인 기관들의 활동들을 유형별로 살펴본다.

[표 52] 기업과 인권에 관련된 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관

유형	대표적 기관 및 활동
촉진자	- BSR - 인권경영 전략 자문 및 동종기업 간 인권경영에 대한 촉매적 역할 수행 - IBLF - 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고
감시자	- OECD Watch - 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 이행 및 실행 전반을 감시 - Human Rights Watch - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호
변혁자	- Sullivan Principles - 기업 환경에서 노동 및 차별 금지 이행 촉구 - Earth Right International - 인권옹호와 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동
보호자	- Amnesty International - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호 - Workers Rights Consortium - 의류 노동자 권리를 보호하는 캠페인 실행

## 2. 촉진자적 역할 기관

### BSR

BSR (Business for Social Responsibility)<sup>67)</sup>은 미국 샌프란시스코에 본사를 두고 있는 CSR 전문 비영리 기관으로 1992년에 기업의 사회적 책임을 중요시하는 기업가들에 의해 설립되었다. 현재 250여 개의 기업회원들로 이루어져 있으며 주로 기업들의 CSR, 지속가능경영에 대한 자문, 교육, 단체 혹은 업종별, 주제별 이니셔티브를 기획하고 실행하고 있다.

특히 인권경영에 대해서는 기업의 입장을 가장 잘 이해하는 독립적인 위치를 차지하고 있다. 특히 인권에 대한 기업의 애로점과 해결책을 혁신적으로 제시하는 정책을 통해, 2000년 안전과 인권에 대한 자발적인 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)과 전자산업시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition)를 탄생시키는데 촉매자 및 초기 포컬 포인트로서 지대한 역할을 하였다.

67) www.bsr.org

기업 대상 자문서비스를 하면서도 미션에 입각한 운영과 실행으로 기업들에게 많은 신뢰를 얻고 있다. 특히 중국 사무소는 해외 기업의 중국 내 공급망 관리 관련 교육, 자문, 행사 등을 통해 인권경영의 중요성을 전파하고 있으며, 소비자, 에너지, 채굴, 제약, IT 등의 업종별 자문 서비스가 유명하다. 매년 가을 기업, 정부, 국제기구, 시민사회가 모이는 다자간 컨퍼런스를 개최한다.

### International Business Leaders Forum

국제비즈니스리더포럼(International Business Leaders Forum: IBLF)<sup>68)</sup>은 1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 비영리 독립기구로서, 100여 개 이상의 기업 파트너들과 함께 책임 있는 경영과 지속가능한 개발을 주도하는 전 세계의 기업들과 정부, 국제기구, 시민사회가 정보와 견해를 교환할 수 있는 플랫폼을 제공한다. IBLF의 주요 관심 분야는 크게 다섯 가지로 나뉘는데, 비즈니스 리스크를 감소시키는 기업 표준, 교육과 보전에 대한 기업의 활동을 통해 인적 자원 개발, 있는 핵심 경영활동을 통하여 지속가능한 고용 창출 및 번영, 기후 변화 및 기타 환경 문제에 대한 대처 지원, 기업이 지속가능한 개발을 주도할 수 있도록 하는 협력 등이다.

IBLF는 인권을 고려한 기업의 활동과 기업이 인권원칙을 기업운영체계에 도입할 수 있는 방법을 소개하고, 이를 논의하기 위한 이해관계자 회의 조직을 주도하였으며, 기업과 인권에 대한 각종연구보고와 실용 안내서를 기업에 제공해 왔다. 특히 유엔 글로벌 콤팩트, UNHCR, 모나쉬 대학 케스탄 인권법 센터와 함께 발행한 인권해설(Human Rights Translated) 비즈니스 가이드는 기업과 인권에 대한 여러 법률이 어떻게 인권경영의 요소와 관련이 되어 있고, 그에 대한 우수 기업의 사례는 어떤 것들이 있는지에 대한 해설서로, 법적 관점과 경영학적 관점의 유기적인 이해를 돕는 최고의 인권경영 입문 자료로 간주되고 있다.

68) www.iblf.org



### 3. 감시자적 역할 기관

#### OECD Watch

OECD Watch<sup>69)</sup>는 기업 책임 및 책무성을 증진하는 국제적인 시민사회조직들의 글로벌 네트워크 기관으로서 주로 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인의 이행 및 실행 전반을 감시하는 비정부 기구이다. 2003년 네덜란드에서 시민사회기관들 간의 미팅을 주도함으로써 공식적인 출발을 하였고, 현재 인권, 노동, 소비자 권리, 투명성, 환경 보호에 관련된 활동을 하고 있으며, 주요 기관들은 네덜란드의 SOMO, 아르헨티나 CEDHA, 인도의 CIVIDEP, 노르웨이의 ForUM, 벨기에의 Friends of the Earth 유럽, 독일의 Germanwatch, 호주의 Oxfam Australia 등이다.

특히 다국적기업들의 명시적인 공시와 실제 이행관계의 격차를 분석하여 좀더 실제적인 실행을 증진할 수 있도록 하는 활동을 하고 있다. 특히 OECD 투자위원회는 OECD Watch의 기여를 공식적으로 인정하였고, NCP를 비롯한 각종 OECD 가이드라인 운영 전반에 대하여 조언을 받고 있다. 또한 OECD 환경과 무역 위원회와도 긴밀한 협조를 하고 있다. 뿐만 아니라 다양한 유럽 정부 인사, 관련국 국회의원 등과의 연계를 통해, 기업 책임 및 책무성이 현실에서 좀더 구체적으로 실현되어야 하는 중요성에 대하여 많은 인식 제고 활동을 하고 있다.

#### Human Rights Watch

Human Rights Watch<sup>70)</sup>는 1978년 설립된 국제 NGO로서 인권 문제 전반에 대한 연구 및 인식 제고 활동을 하고 있다. 뉴욕에 본부를 두고 베를린, 베이루트, 브뤼셀, 시카고, 제네바, 요하네스버그, 런던, LA, 모스크바, 파리 동경, 워싱턴 등 주요 각국의 도시에 지부가 있다. 조지 소로스 오픈 소사이어티 재단은 이 Human Rights Watch의 주요 도너이다.

Human Rights Watch는 전 세계에서 인권 취약 주요 지역에 대한 감시 결

69) <http://oecdwatch.org/about-us>

70) [www.hrw.org/](http://www.hrw.org/)

과에 대한 상세한 보고서를 내고 있다. 기업과 인권에 관련해서는, 무역자유화에 따른 인권 침해에 대한 정부 및 다국적 기업의 사업 운영 실상에 대해서 지역별, 기업별, 이슈별 보고서<sup>71)</sup>를 내는 방식으로 전 세계 국제기구, 정부, 기업, 시민사회에 주의를 촉구하는 활동을 벌이고 있다.

### 4. 변혁자적 역할 기관

#### Sullivan Principles

설리반 원칙(Sullivan Principles)<sup>72)</sup>은 1977년 레온 설리반 목사가 미국 기업들이 남아프리카공화국에서 기업 활동을 하는 데 있어서 노동 및 차별 금지 시행하도록 만들어진 원칙이다. 12개의 미국 기업의 서명으로 시작되었던 이 원칙은 인종 간의 평등한 고용 관행을 주창함으로써 기업과 인권에 관한 문제를 미국 사회는 물론 국제 사회에 환기 시키는데 중요한 역할을 하였다.

[표 53] Sullivan Principles

1. 식사, 휴식, 근무 환경 등에서 모든 인종을 평등하게 대우한다.
2. 모든 종업원에게 평등하고 공정한 고용 관행을 실시한다.
3. 평등한 작업조건과 임금을 제공한다.
4. 흑인과 유색인종도 관리 감독직으로 승진할 수 있도록 하는 교육 프로그램을 제공한다.
5. 관리감독직에 종사하는 흑인이나 유색인종의 수를 점진적으로 증가시킨다.
6. 종업원의 주거, 교통, 학업, 휴가 건강 등의 업무 이외 분야를 지원한다.
7. 사회적, 경제적, 정치적 정의를 해치는 법과 관습을 제거하기 위해 일한다(1984년 추가).

#### Earth Rights International

Earth Rights International<sup>73)</sup>은 버마 출신의 인권활동가 Ka Hsaw Wa와 미국 출신의 변호사 Katharine Redford에 의해 1995년에 함께 설립되었으며

71) 예를 들면 시리아의 인터넷에서의 개인 정보 보호 문제, BHP 빌리턴과 같은 채굴 및 에너지 기업의 부정적 사회적 환경적 영향 문제, 이디오피아의 마을 개발 프로젝트의 선주민 문제 등이다.

72) [http://en.wikipedia.org/wiki/Sullivan\\_principles#The\\_Sullivan\\_Principles](http://en.wikipedia.org/wiki/Sullivan_principles#The_Sullivan_Principles)

73) <http://www.earthrights.org/about>

현재 미국 워싱턴 D.C., 태국 치앙마이, 그리고 페루 리마에 사무소를 두고 활동하고 있는 국제 NGO이다. 특히 다국적기업들이 저개발국가에서 벌이는 천연자원개발사업을 둘러싸고 일어나는 인권 침해와 환경 파괴 문제에 초점을 두고, 인권옹호활동과 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동을 하고 있다.

Earth Rights International에는 호주, 미국, 태국 변호사들이 활동하고 있는데, 지금까지 미국의 유니온 카바이드(현재는 미국 다우 화학회사 소유), 콜롬비아의 치키타 바나나 회사, 미국의 석유회사인 셰브론, 유노칼(2005년에 셰브론이 인수), 영국-네덜란드계 석유회사인 셸 등의 다국적기업 대상으로 한 소송을 진행하며 인도, 말레이시아, 나이지리아, 버마 등의 지역 피해자들이 보상을 받을 수 있도록 힘써왔다.

특히 '야다나(Yadana) 프로젝트'라는 활동은 미국 회사(전 유노칼과 현 셰브론)와 프랑스 회사(토탈)가 참여하는 버마 송유관 공사와 관련하여, 선주민과 지역 군대 사이의 물리적 충돌에 관련한 인권 침해를 다룬 사건<sup>74)</sup>이었으며 Earth Rights International은 외국인 피해자를 위한 배상청구법(The Alien Tort Claims Act)에 근거하여 미국 법원에 이 사건을 제소했고, 승소하였다. 프랑스에서도 이와 같은 소송이 진행되었고, 결과적으로 미국 회사와 프랑스 회사 모두 피해자들이 입은 피해에 대한 보상을 해야 했다.<sup>75)</sup>

Earth Rights International은 위와 같이 인권 피해에 대한 사회운동 및 인권 피해자를 대변하는 소송, 인권과 환경 침해에 대한 실태 조사, 인권과 환경 운동가들의 조직적 네트워크화, 인권과 환경 보호 의식을 촉구하는 교육 등의 활동을 주로 하고 있다.

## 5. 보호자적 역할 기관

Amnesty International

국제 앰네스티(Amnesty International)<sup>76)</sup>은 Human Rights Watch와 함께

74) <http://www.earthrights.org/legal/doe-v-unocal-case-history>

75) <http://www.kpil.org/opboard/viewbody.php?code=education&page=&id=55&number=55>  
공익 변호사 그룹 공감의 월례 포럼 후기 참조

76) <http://www.amnesty.org/en/who-we-are>

전 세계적으로 지부를 가지고 운영하는 국제적 인권증진 NGO이다. 1961년, 영국의 변호사인 피터 베넨슨은 포르투갈의 리스본의 대학생이 자유를 위해 견배했다는 이유로 체포되었다는 기사를 읽고, 영국 The Observer지에 "잊혀진 수인들(The Forgotten Prisoners)"이라는 제목의 기고문을 통해 전 세계적으로 정부의 탄압에 의해 인권을 빼앗긴 사람들을 위한 활동이 필요함을 밝힌다. 이 글에 수천명이 호응함에 따라 국제 앰네스티가 설립되었다.

인권 피해자를 비롯한 전 세계 양심수를 위한 탄원서 운동 전개로 유명하고, 세계 최대의 대중적 회원 기반을 가지고 있는 국제 앰네스티는 인권 분야에서 전 세계적으로 가장 많이 알려진 신뢰받는 단체이다. 인권 피해자의 관점에서 인권 거버넌스가 취약한 지역 및 정부, 그러한 환경에서 사업하는 기업들의 사회적, 환경적 인권 침해에 대해 국제사회의 관심과 역할을 촉구하는 활동을 하고 있다.

## Workers Rights Consortium

노동자 권리 컨소시엄(Workers Rights Consortium: WRC)<sup>77)</sup>은 2000년 대학 행정부, 학생, 노동 전문가들에 의해 설립된 비영리 기관으로 미국의 대학에서 판매되고 있는 의류 등의 물품 생산 공장 관행이 기본 노동권 보장 범위에서 이루어 질 수 있도록 대학이 직접 윤리 강령을 만들고 준수하도록 요구하기 위한 목적으로 설립되었다.

WRC에 가입된 대학기관은 2012년 1월 12일 현재 181개로 WRC는 지역 NGO들과 협력하여 대학의 윤리 강령 정보를 알려 주고 작업 환경에서 노동권 위반 사항 발생 시 어떤 방식으로 고충 처리를 위한 권리를 행사할 수 있는지에 대해 의류 공장 노동자 교육을 실시하고 있다. 이러한 노력은 노동자들이 겪는 고충들이 NGO를 통해서 WRC에 알려 질 수 있도록 하기 위함이다.

신고할 수 있는 대상은 WRC 강령 범주에 해당하는 노동권 위반이 의심되는 민간 기업에서 일어나는 고충 문제들로 주로, 임금과 복지 혜택, 근로 시간, 초과 근로 수당, 아동 및 강제 노동, 건강과 안전, 차별, 희롱이나 학대, 결사의

77) [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org)

자유나 단체 교섭, 여성 권리 등이다. WRC는 대학 판매 상표 물품이나 유명 브랜드 상표 물품에 관련한 고충 문제만을 다루고 있다. 고충 신고는 WRC가 조사 여부를 판단할 수 있도록 충분히 구체적이어야 한다. WRC는 보통 1년에 평균 50건의 고충 문제를 처리하고 있다.

## VI. 인권 피해자를 위한 구제책

고충(grievance)<sup>78</sup>은 법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 지역사회의 공평함에 대한 일반적 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 침해로서 개인적 혹은 집단적 반항의식을 불러일으키는 불의라고 정의할 수 있다.

고충처리제도(grievance mechanisms) 혹은 구제책이란 기업의 인권 침해와 관련된 고충이 제기되고 구제 수단을 모색할 수 있도록 관례화된 정부 혹은 정부 기반의 사법적·비 사법적 절차를 가리킨다.

### 1. 구제책의 유형과 특징

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침에서는 기업 관련 인권 침해 피해자에게 다양한 구제책의 접근성을 향상시키는 것을 강조하고 있다. 특히 기존의 구제책 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리 구제책에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 충분히 제공할 수 있어야 한다고 밝힌다.

특히, 기업과 관련된 인권 침해가 일어났을 때 국가가 조사, 처벌, 구제를 위한 적절한 조치를 취하지 않는다면 국가의 인권 보호 의무는 취약하거나 나

78) 고충(Grievance)과 불만(Complaint)은 종종 혼용되어 사용되기도 한다. 일부에서는 불만은 좀 더 사건 위주의 의미를 지니고, 고충은 무언가 잘못되어가고 있는 것에 대한 집약적이고 복잡한 의미를 가지는 것이라고 정의하기도 한다. 또 다른 한편에서는 불만은 보상 없이 혹은 비공식적으로 해결될 수 있는 것이고, 고충은 보상을 반드시 수반하며 공적인 절차를 통해서 해결되는 것이라고 정의하기도 한다. 혹자는 고충은 법적 수준까지 가지 않는 충돌이라고 하기도 하며 분쟁(Dispute)은 소송이 수반되는 문제라고 하기도 한다. Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders, Corporate Social Responsibility Initiative, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, January 2008, p.12.

아가 무의미해 질 수 있다. 정부 기반의 사법적, 비 사법적 고충처리제도(State-based grievance mechanisms)는 기업과 관련한 인권 피해를 구제할 수 있는 폭 넓은 체계에 입각한 토대로서 만들어져야 한다. 비정부 기반의 고충처리제도(Non State-based grievance mechanisms)도 중요한 역할을 할 수 있다.

기업이나 이해관계자, 산업협회, 시민사회를 비롯한 다방면의 이해관계자들에 의한 고충처리제도는 국가의 제도와 더불어 구제책에 대한 인식이나 접근성을 높여줄 수 있다. 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영되는 고충처리제도(Operational-level grievance mechanisms)도 기업에 의해 불이익을 받는 개인과 지역사회의 고충을 예방하고 처리하는데 중요한 역할을 할 수 있다. UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침에서 강조하는 구제책의 종류 및 분야는 아래와 같다.

[표 54] 구제책의 유형과 예

분류	주체	사법적	비 사법적
정부 기반	국가의 한 부처 또는 기구	- 형사/민사 법정 - 노동재판소	
	법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구		- 국가인권기구 - OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국가연락사무소(National Contact Point) - 고충처리 관공서 - 정부 운영 진정 접수처
비정부 기반 (운영 기반)	기업 단독		- 기업의 공급망, 혹은 사업에 영향받는 지역사회 대상
	기업 관련 이해관계자와 타기업들과의 협력		- 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공
	산업협회		- 산업기구에 의한 이니셔티브
	다 분야 이해관계자들		- 시민사회를 포함한 폭 넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 포함

출처: 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행,

2011 내용을 표 정리

사법 제도의 실효성은 사법적 구제책(Judicial Grievance Mechanisms)으로의 접근성을 보장하는 핵심이다. 사법제도가 기업 관련 인권 침해를 다룰 수 있는 능력은 그 제도의 공정성과 완전성, 적법한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달려있다.

법원은 다른 국가 기구와 기업 주체로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이어야 하며, 인권 수호자들의 합법적이고 평화적 활동을 방해받지 않게 하는 것이 특히 중요하다.

비사법적 구제책(Non-Judicial Grievance Mechanism)은 각종 고충, 불만, 분쟁 등과 관련된 문제를 사법적 구제책까지 도달하지 않고 비사법적으로 해결하는 것이다.

사법적, 비사법적 구제책에는 되풀이하지 않겠다는 보장과 같이 침해를 방지하는 것뿐만 아니라, 사죄, 배상, 자활, 금전적 또는 비금전적 보상과 벌금과 같이 형사상 또는 행정상의 징계 제재를 포함하여야 한다. 구제책을 제공하는 절차는 공정하여야 하며, 부정부패로부터 보호되고, 정치적 혹은 다른 어떤 결과에 대한 영향력으로부터도 자유로워야 한다.

기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표(Secretary-General's Special Representative on Business and Human Rights) 권한업무팀에서 분류한 비사법적 고충처리 구제책 유형은 아래와 같다.<sup>79)</sup>

[표 55] 비사법적 구제책의 유형과 예

유형	설명	종류 예시
글로벌(Global) 구제책	세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들이 접근 가능	- 세계은행 컴플라이언스 자문/옴부즈만 (Compliance Advisor/Ombudsman: CAO) - ILO - 국제산별협약 등
대륙별(Regional) 구제책	특정 대륙 내 범위에서 적용. 각 대륙별 개발 은행 지원 개발 프로젝트 수행 시 야기될 수 있는 피해 관련	- 유럽부흥개발은행 (European Bank for Reconstruction and Development: EBRD) 독립지원 구제책 (IRM: Independent Recourse Mechanism) - 아시아개발은행 책무성 구제책 (Asian Development Bank: ADB) 등

79) 비사법적 고충처리 매커니즘 온라인 포털 사이트 <http://old.baseswiki.org/Kr/2-GrievanceMechanisms>. 2010년 1월 3일 검색.

국가별(National) 구제책	한 국가 내 국가 기관에 의해 조직되고 운영	- OECD 국가 내의 NCP(National Contact Points) - 국가인권기구 - 국가의 노동쟁의 해결 구조 등
지역적(Local) 구제책	한 국가 내에서 지역적 수준에서 존재하며 지자체 하의 지방 정부, 지역사회, 사회운동 기관에 의해 운영	- 이스라엘의 환경 책임을 위한 네게브 지역사회문제포럼 - 이태리의 노동 분쟁 해결 지역 위원회 - 한국의 지역 노사정 위원회 등
산업별(Industry) 혹은 다자간(Multi-Stakeholder) 구제책	특정 산업이나 다자간 이해관계자 기관들과 연결되며 보통 특정 산업 기준이나 윤리강령과 연결되어 운영	- 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 (Voluntary Principles on Security and Human Rights), - 국제장난감산업협회(International Council of Toy Industries) - 공정노동협회(Fair Labor Association), 윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등
기업별(Company) 혹은 프로젝트별(Project) 구제책	기업 자체 사업 운영 범위 내, 공급망 내, 컨소시엄 형태의 사업 파트너 등 직접 운영	- HP의 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책 - BP의 바쿠-티블리시-체한(Baku - Tblisi - Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트 고충처리 구제책

출처: 한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010 내용을 표로 정리

기업의 영향권 하에서 일어나는 각종 문제들을 기업과 사회가 함께 협력하여 해결하는 비사법적 고충처리 구제책은 특히 차별금지, 선주민 권리 등과 같은 인권 관련 고충 문제에 초점을 맞춘다. 또한 법적으로 규정된 것이 아니라도 기업 활동에 영향을 받는 기업 내 피해자, 혹은 기업 활동에 영향을 받는 지역사회 피해자들이 고충 혹은 불만으로 여겨질 수 있는 감정적인 문제도 포함하고 있다.

이러한 접근법의 가장 큰 장점은 고충에 대한 문제가 커지지 않도록 미리 선제적인 예방이나 비사법적인 해결이 수월하며 제기된 문제를 평가하고 피해에 대한 구제책을 찾는 데 기업의 적극적인 역할을 끌어낼 수 있다는 것이다. 문제 발생에 대한 예방, 문제 발생 시 조정이나 중재를 통한 고충 해결, 문제

가 발생했을 경우 모범적으로 해결한 선례 등을 만들어 넘으로서 기업 영향권 하에서 일어나는 각종 문제에 대한 근본적 원인을 해소하고 시스템적 변화를 추구하는 목적을 가진다.

비사법적 구제책의 가장 대표적인 국가인권기구 및 OECD 국가내의 NCP(National Contact Points)에 대한 구체적인 내용을 살펴보고 해외에서 이루어지고 있는 현황 및 특징에 대해서 알아보기로 한다.

## 2. NCP

### 2-1. NCP 운영현황

#### NCP 개관

국내 연락사무소(National Contact Point: NCP)는 기업의 잘못된 행동으로 인한 고충을 처리하고 다국적기업에 관한 OECD 가이드라인의 준수를 장려하기 위해 운영된다. NCP는 기업의 인권침해사태가 접수되면 당사자 사이에서 조정, 상호가 동의할만한 해결책 제안, 이것이 불가능 하다면 개선을 권고하거나 구체적인 사례에 대한 최후 진술보고서를 작성하여야 한다. NCP는 연례회의를 개최하고 각국의 활동상황을 보고하며 투자위원회는 이를 이사회에 보고하는 것을 통하여 가이드라인 이행 전반을 감독하는 구조로 되어 있다. 또한 가이드라인의 효과성을 높이기 위해 사용자측위원회(BIAC), 노동조합 위원회(TUAC) 및 NGO 및 시민사회기관 중에서 특히 OECD Watch가 관련 협상에 참여한다. OECD가이드라인은 2011년 6월 현재 34개국의 회원국과 8개 비회원국이 채택하였다.

#### 각 회원국의 NCP 운영 방식

NCP는 크게 단일 정부부서와 행정부의 여러 부처가 참여하는 복합정부부서, 2자 혹은 다자간 구성으로 이루어져 있다. 단일 정부부서로 이루어진 곳이 대부분이고 이들은 대체로 투자와 관련된 경제부처에 설치되어있다. 반면 복합정부부서는 7개-8개 정도로 투자 및 경제관련 부처, 환경부, 외무부, 노동부등이 참여하고 있다. 정부와 사업체가 참여하는 양자 구조는 1-2개인 반면, 정부, 기업, 노조를 포함하는 3자 구조는 9개이다.

[표 56] 각 회원국의 NCP 운영 방식

구성	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
단일 정부 부서	21개	20개	20개	17개	20개
복합 정부 부서	7개	7개	7개	11개	8개
양자(정부, 기업)	.	1개	1개	1개	2개
3자(정부,기업,노조)	9개	9개	9개	9개	2개
4자(정부,기업,노조,NGO)	2개	2개	2개	1개	1개
독립적전문가, 정부대표			1개	1개	2개

출처: 2006-2009 Annual meeting of the National Contact Point report by the Chair

#### 대표적 나라들의 운영현황

NCP 제도가 만들어졌던 2000년과 비교했을 때, 2007년-2010년 사이 NCP 구조에의 이해관계자들의 개입은 눈에 띄게 증가했다. 3자 또는 4자 기구로 이루어진 NCP의 수가 증가했고, 자문 위원회 또는 비정부기구 파트너를 포함한 영구적 협상체가 정부 기반의 NCP 구조와 함께 국가들에 널리 보급되었다. 기업, 노조 및 NGO와의 회의 또한 더욱 잦아진 것으로 평가된다.

[표 57] 대표적 나라들의 NCP 운영 현황

나라	세부 내용
영국	- 2005년 9월, NCP에 의한 OECD 가이드라인 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의 시작 - 2007년 5월 NCP 업무를 담당하는 운영위원회(Steering Board)를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편
독일	- 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 노동자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부기구들로 이루어진 OECD 가이드라인에 관한 작업반(Working Party)이 경제·고위관료들이 참여하는 회의를 매년 개최 - 외무부, 법무부, 재정부, 노동·환경부, 자연보호·안전부 및 경제협력·장관들은 OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, NCP의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가짐 - OECD 가이드라인 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 NCP 운용방안 등을 논의 - 독일 글로벌 콤팩트는 독일의 NCP에게 글로벌 콤팩트의 원칙에 부합하지 않는 사례들을 중재하고 있음

네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2006년 행정부처로부터 행정적 지원을 확보, 2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립</li> <li>- 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비 - 의장 1인과 3인의 구성원으로 구조화. 다양한 이해관계자로 구성된 4명의 독립적구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성</li> <li>- 경제부(The Ministry of Economic Affairs)가 NCP 사무국을 운영하며 NCP의 커뮤니케이션 매니저는 CSR 네덜란드에서 함 - 특정 사안에 대한 공식활동의 시너지를 높이고 CSR 네덜란드의 국제적, 전문화된 영역, 지역 프로그램들을 효과적으로 사용</li> <li>- 네 개의 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부 정책이나 목표에 얽매이지 않음</li> <li>- 공공 관계 및 커뮤니케이션 부문에 있어 '국제 기업 활동 및 기업 에이전시(EVD, Agency for International Business and Cooperation)' 및 상공 회의소(Chambers of Commerce)와 긴밀히 협력</li> <li>- 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 NCP에 그 의견을 보고할 수 있으며 OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 NCP에 제소할 수 있음</li> </ul>
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2009년 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 Contact Point의 회원 간 연결고리로써 공개적인 "가이드라인 그룹(Guidelines-group)"을 설립</li> </ul>
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '스웨덴 파트너십' 일환으로 NCP-유엔 글로벌 콤팩트-지역네트워크 간 긴밀한 관계</li> <li>- 스웨덴NCP의장은 연례 유엔 글로벌 콤팩트 네트워크 회의에 참석</li> </ul>
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조</li> </ul>
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외무 및 국제무역부(Department of Foreign Affairs and International Trade)에 의해 정해진 의장과 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적자원 및 기술개발부 등의 합의를 통해 선발된 영구 구성원 등 중 부의장이 정해짐</li> <li>- 사무국은 외무 및 국제무역부에서 관리</li> <li>- 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계, NGO 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체(Advisory Group for the National Roundtables)가 지원함</li> <li>- 2009년 정부가 채택한 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략"에 따라 설립된 채굴 부문 카운슬러 사무소와 긴밀히 협력</li> </ul>
아르헨티나	<ul style="list-style-type: none"> <li>- NCP 운영위원회는 기업, 노동자, 시민사회 대표로 이루어진 3자간 기구</li> </ul>
이집트	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어진 NCP가 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받음</li> </ul>
이스라엘	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시민사회, 기업 및 노동자 조직의 이해관계자 대표로 이루어진 운영 위원회 설립</li> </ul>

자문위원회 등 어떠한 형태로든 민간부문과 관계를 맺고 있지 않는 곳은 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 일본, 한국, 멕시코, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 슬로베니아, 터키 등 13개에 불과하다.

NCP에 제소된 내용은 2개 이상의 나라와 관련되어 있는 경우가 대부분이므로 국가간 협력이 매우 필요하다. 그 일환으로 2007년 라틴 아메리카 4개국(아르헨티나·브라질·칠레·멕시코)은 영구적인 공동협력 프레임워크 구축에 합의하였다. 유럽 위원회는 2009년 12월 1일 발효된 리스본 조약과 함께 유럽 연합의 해외 직접 투자에 관해 법적 권한을 지니고 있다. 유럽 위원회는 기업 사회적 책임성 및 OECD 가이드라인을 고려할 이러한 새로운 권한의 이행 절차를 시작하였다.

## 2-2. NCP 주요 활동과 평가

NCP 연례회의 의장보고서에 따르면 2008년-2010년 동안 NCP 주요 활동과 평가는 다음과 같다.

### 이해관계자의 참여도 증가

이탈리아, 노르웨이, 페루, 폴란드, 스페인 등 많은 나라들이 운영위원회, 자문위원회, 연례회의등을 통하여 모두 주요이해관계자들로부터 가이드라인의 인식, 실행의 효과 및 기업의 가이드라인 준수를 측정하기 위한 자가 조사에 초점을 맞춘 피드백을 요청하였다.

### 대학과의 연계

대학 및 CSR 초점을 맞춘 대학 부서들과의 연계 또한 2009-2010년간 활발하게 진행되었다. 현재 약 42%의 NCP들이 지역 대학과 활발히 협력하고 있다. 이는 NCP의 인력과 자원이 한정된 상황에서 연구와 교육을 확산시키는 주요 통로 역할을 할 수 있다.

### 동료 검토

네덜란드 NCP는 2009년 캐나다, 칠레, 프랑스, 일본, 영국 NCP에 의해 실행된 동료 검토(peer review)를 제출하였다. 이 동료 검토는, 관련된 모든 NCP가 관련 정보와 교환을 교류할 수 있는 좋은 수단으로 평가된다.

### 가이드라인과 기업의 사회적 책임 간의 연계강화

이러한 경향은 독일의 기업의 사회적 책임 관련 수단의 증진, 페루와 포르투갈에서의 가이드라인 증진을 위한 유엔 글로벌 콤팩트 네트워크와의 협력 및 캐나다 국제 채굴분야를 위한 캐나다의 기업의 사회적 책임 전략의 이행에서 분명히 드러난다.

### 중재를 통한 청구의 증가

보고 기간 중 가장 주목할 만한 발전은 구체적 사례의 해결을 위한 수단으로써 중재를 통한 청구의 증가이다. 이 기간 동안 9개의 구체적 사례가 중재를 통해 다루어졌고, 대부분의 사례에서 관련된 모든 당사자들에게 긍정적인 결과를 가져왔다. NCP들은 구체적 사례가 NCP에 의해 고려 대상으로 정식으로 승인되었을 경우, NCP 자신들에 의한, 또는 제3자의 수단을 통한 조정 및 중재에의 접근 촉진의 중요성을 강조했다.

### 비사법적 구제 메커니즘으로서의 역할 고려

기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표는 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크에서 인권 침해를 위한 효과적인 비사법적 구제책으로 NCP 메커니즘을 강조한 바 있다. 하지만 비사법적 메커니즘으로 기능하기 위한 예측가능성 등 적절한 절차는 여전히 자원 제약, NCP의 사례취급의 거부 등으로 인해 취약한 것으로 보고된다.

### 비OECD 국가의 승인 확대

부상하는 몇몇 시장 및 기타 비OECD 국가들이 개정안 작업에 참여했으며 최근 마무리되었거나 활발히 재검토된 사건들은 가이드라인이 투자 분쟁을 해결하는 데에 그 역할을 할 수 있다는 예가 된다. 게다가 새로운 구체적 사례의 대부분은 가이드라인을 따르지 않는 8개의 비 OECD 회원국에서 제기되었다.

2000년 이후 NCP에 제소한 요청건수는 200건을 넘어섰다. 이 중 160개는 고려 대상으로 승인 받았고, 138개는 마무리되었거나 종료되었다. 대부분의 새로운 사례가 가이드라인의 네 번째 챕터의 고용 및 산업 관계와 지속적으로 관련이 있었던 반면, 사례 수의 증가는 인권에 관한 두 번째 챕터 및 다섯 번

째 챕터에서 다루어지는 환경 이슈와 관련이 있었다. 다수의 NCP에 걸쳐 제기된 구체적 사례 또한 증가했다. 비OECD 회원국에서의 구체적 사례 상승세 또한 지속되고 있다. 그러나 2008년의 경우 새로운 사례 중 대부분이 가이드라인 네 번째 장의 고용과 산업의 관계와 지속적으로 관계가 있었던 반면, 어떤 것은 다섯 번째 장에서 다루어진 재정적 행위자와 환경 이슈를 포함하기도 하였다.

### 2-3. 실제 NCP 활동 사례

네덜란드는 투자 연계에 대한 광범위한 해석이 이루어지는 나라 중 하나이다. 주로 자회사와 공급업체와 관련된, 다른 나라에서 발생한 사실 정황들을 다룬다.

무역 관계와 관련된 경우, NCP는 다음과 같은 측면들을 검토한다: 구매자와 공급업체 간 관계(또는 무역 관계)의 지속, 구매자가 구매하는 공급업체의 연간 생산 비율, 제품이 네덜란드 구매자의 브랜드 라벨을 가지고 있는지 (제품이 구매자 자신의 제품으로 판매 되는지) 여부, 생산 방법, 근무 조건 혹은 환경 기준 등에 대한 특정 구매 요건, 구매자가 제품 디자인 사양 혹은 반제품을 공급하는지 여부, 그리고 네덜란드 기업과 지역 이해 관계자 (정부, 노조 등) 간의 접촉 정도 등이다.

투자 연계를 평가하는 것에 대한 확립된 체제는 없기에, NCP는 개별 사례에 따라 결정한다. 여기서 투자 지향적 관계 여부를 결정하는 핵심은 소유권이 아닌, 네덜란드 회사가 해외 파트너에 대해 영향력을 발휘하는 정도에 있다.

Makro-Habib Pakistan Limited<sup>80)</sup>

- 시기 : 2008년10월 9일에 제소되고 2010년 2월에 최종 진술서가 쓰여졌다.
- 제소자 : 파키스탄을 기반으로 한 비정부기구인Shehri-Citizens for a Better Environment (이하 "Shehri-CBE")

80) <http://www.oecdguidelines.nl/>

- 대상 회사: Makro-Habib Pakistan (이하 "MH")은 다른 파키스탄 회사와 공동 사업을 하는 현금 지불, 무배달 판매(cash and carry)를 표방하는 회사이다. 네덜란드 회사인 SHV Holdings N.V. 가 태국 및 남아메리카의 MH지점의 대부분을 소유하고 있다.

- 제소내용:

Sheheri-CBE는 MH가 다음과 같은 것들을 위배했다고 주장했다.

• 토지 불법 변경에 관여하여 지역토지법을 어겼다.

• 지역 아이들이 놀 수 있는 유일한 운동장을 빼앗았으며, 환경오염을 야기했으므로 Makro 가게 주변에 사는 시민들의 인권을 침해했다.

• 환경오염을 야기했다.

- 관련 OECD 가이드라인 조항

• Chapter II - 일반 정책

1. 지속 가능한 개발을 달성하고자 하는 목적을 가지고 경제, 사회, 환경 발전에 기여해야 한다.

1. 진출국 정부의 국제적 의무 및 공약에 맞도록 기업 활동에 의해 영향을 받는 인권을 존중한다.

6. 모범적인 기업지배구조 원칙을 지지하고 유지하며 모범 기업지배구조 관행을 발전시키고 적용한다.

• Chapter V - 환경

다국적 기업들은 사업을 영위하는 진출국의 법, 규제, 행정관행의 기본 틀 내에서, 또한 관련 국제 협약, 원칙, 목표, 기준을 고려하여, 환경과 공중 보건 및 안전을 보호하고, 지속 가능한 발전이라는 광의의 목표에 기여할 수 있는 방식으로 기업 활동을 보편적으로 수행해야 한다는 필요성을 충분히 고려해야 한다. 특히 다국적 기업들은 다음 사항을 이행해야 한다:

3. 의사 결정에 있어 기업의 공정, 상품 및 서비스의 수명 전체와 연관된 예측 가능한 환경, 보건, 안전 관련 영향을 평가하고 반영한다. 이러한 제안된 활동들이 심대한 환경, 보건, 안전상 영향을 가질 경우, 그리고 관계 당국의 결정에 따라야 할 경우에는 적절한 환경영향 평가를 준비한다.

- SHV Holdings의 주장:

• 파키스탄은 OECD 회원국도, OECD 가이드라인 준수국도 아니기에 SHV Holdings의 활동은 OECD 가이드라인의 적용을 받지 않는다.

• 문제가 된 토지인 "Webb Ground"에 대한 소송이 이미 지역 법정에서 기각된 적이 있다. 또한, Webb Ground는 공공 운동장이었던 적이 없다. Webb Ground는 80년대 중반까지 사적 운동장으로 쓰였으며, Makro 지점을 짓기 1년 전부터는 쓰레기 처리장으로 쓰였다. 본래 Webb Ground는 'A-2 토지'로 명명되어 군대토지법 하에 관리되고 있다.

• 환경오염은 협의절차 기간 동안에만 일시적으로 일어났다.

- 네덜란드 NCP 조치

• Sheheri-CBE가 MH에게 보내는 추가적인 정보 요구를 전달하였다.

• 조사를 진행하던 도중, 네덜란드 NCP는 SHV Holdings가 2008년 12월 MH의 마지막 주식을 매각했다는 것을 알게 되었다. 투자 연계(Investment nexus)가 없어졌으므로 네덜란드 NCP는 그 중재 절차를 계속할 필요성을 느끼지 못해 역할 수행을 중단하였다.

#### 2-4. NCP의 향후 과제

OECD Watch는 "10년: 다국적 기업의 '책임'에 대한 OECD 가이드라인의 기여도 평가" 보고서에서 NCP 간 구체적인 사례를 다룬 건수의 편차가 많은 것을 가장 큰 문제로 지적하고 있다. 2010년 6월 10일 NGO들이 축적해온 96개의 사례 연구에 따르면, 41개의 기존 NCP에서 절반인 23개의 NCP만이 한 건 이상의 사건을 다루었다. 나머지 중 17개의 NCP는 전혀 사례를 다룬 적이 없는데 이들은 동유럽 국가(슬로베니아, 루마니아, 헝가리, 폴란드, 체코 슬로바키아 공화국)이며, 3개의 남부 유럽(그리스, 스페인, 포르투갈), 2개의 북유럽(룩셈부르크, 아이슬란드), 리투아니아, 라트비아, 에스토니아, 중부 유럽과 북아프리카 국가들(이스라엘, 터키, 이집트)이다. 한 건 이상의 사건을 다룬 23개의 NCP 중에서, 오직 7개의 NCP 만이 5건 이상의 사건을 처리하였다. 영국이 가장 많은 사건을 다루었고(23건), 그 다음 순으로 독일(15건),



벨기에와 미국(각각 13건), 네덜란드(12건), 노르웨이(8건), 캐나다(7건) 순이다.

NGO에서 제기한 대다수의 사건 중 72%가 비회원 개발도상국 내에서 가이드라인 위반 혐의에 관한 것이다. 16%가 OECD 회원국 내에서 위반 혐의였고, 12%가 비OECD 회원국 내에서의 위반 사항과 관련되어 있다. OECD 가이드라인에 따라 NGO가 처리한 사건의 평균 소요 기간은 2년(24.32개월)이 좀 넘고, 7년 이상(85개월) 진행된 사건들도 있다. NGO는 OECD 가이드라인의 평균 소요 기간에 따른 총 경제적 비용이 개인 비용, 여행, 연구, 문서 작업 비용을 포함하여 대략 100,000 유로가 든다고 추정하고 있다.

2000년도 이래로, 인권과 관련된 54개의 NGO 사례 중 19건(35%)이 거부되거나, 해결책 없이 은폐되고, 17건(31%)이 결론지어졌다. NGO 사례 내에서 평가된 인권 침해의 유형들은 노동권, 자연자원의 불법적 개발, 해당국의 정권이나 반군 조직에 의한 인권 침해의 연루, 선주민들의 권리 침해 또는 강제적 퇴거 명령으로 인한 여성 인권 침해, 건강권과 환경권의 침해 등이다.

두 번째 문제는 OECD 절차의 주요한 초점이 당사자들 간의 중재에 맞추어져 있다는 점이다. 중재역량을 강화하는 것은 NCP가 강제적 수단을 가지고 있지 않은 상황에서 일차적으로 중요하다. 하지만 인권 조항 위반의 경우에, 사실적 판단에 근거한 가이드라인 위반과 혐의의 본질에 대하여 NCP가 분명하고 합리적인 해결에 도달해야 한다. 그 결정이 어떠한 구제 방안을 제시하지 못하더라도, 이는 매우 중요한 첫 단계이다. 더욱이 구제를 강화할 수단이 존재하지 않을 때, NCP 제도는 기업 인권과 관련된 항의를 지지함으로써 개인과 지역 공동체에 해를 끼치는 기업의 행동을 감시할 수 있다. 이는 인권피해자들에게는 매우 중요하다. 이런 상황에서 기업이 심각한 인권침해의 연루 혹은 책임이 있을 때 '중재'라는 것은 바람직하거나 충분한 것이 아니다. 이런 점에서 NCP는 기업들에게 권고할지라도, 권고를 강제할 수단과 주최국을 참여시킬 구조적 절차를 마련해야 한다.

세 번째 문제는 NCP가 정부의 정책기조나 기업의 영향으로부터 충분히 독립적이지 못하다는 점이다. 상당수의 NCP가 무역과 투자를 담당하는 정부부처 한 개 혹은 정부관련 부처로만 구성되어 있다. 또한 규모도 작아서 적절한 조사나 효과적 중재를 제공하기 위한 교육 등을 실행하는 자원이 부족하며 실질적인 운영에 관해서도 정부의 재원에 전적으로 의지하고 있는 경우가 대부분이다. 따라서 국가의 이해와 관련이 있는 사안들이 적극적으로 처리되고 있지 않으며 중재에 있어서 신뢰와 권위가 취약하다. 이에 대한 대안으로는 NCP를 입법부나 국가인권기구에 위치시키는 방식 등이 제안되고 있다.

### 3. 국가인권기구

1993년 12월 유엔총회에서 채택된 '국가인권기구의 지위에 관한 원칙'은 통상 '유엔파리원칙(UN Paris Principles)'<sup>81)</sup>으로 불리며, 전 세계에서 국가인권기구를 설립하는데 중요한 기준이 되었다. 유엔파리원칙에 따르면 국가인권기구는 인권을 보장하고 향상하는 데 필요한 권한을 가지고, 헌법 또는 법률에 근거하되, 그 구성과 권한을 가능한 한 광범위하게 가져야 한다. 또한 국가인권기구는 형식적으로는 국내법상 기구이지만, 내용상 국제인권규범에 기반을 두고 있는 만큼, 국가가 주체가 된 인권 침해에 대해서도 아무런 영향을 받지 않고 독립적으로 활동하여 국민을 인권 침해로부터 구제해야 하도록 되어 있다.

#### 3-1. 국가인권기구 국제조정위원회

국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC)는 국가인권기구의 지위에 관한 파리원칙에 부합하는 국가인권기구의 설립 및 강화를 목적으로 2000년 설치되었다. ICC는 각 국가에서 인권을 보호/증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔의 인권기구 간의 협력을 도모하는 것을 목적으로 한다. 비 유엔기구로서는 유일하게 유엔의 위원회에 참석할 수

81) <http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm> 파리원칙은 국가인권기구의 권한과 책임, 구성과 독립성 보장, 운영 방식, 준사법적 권한에 관한 원칙 등을 담고 있다.

있는 권리를 가지고 있고, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. 파리원칙에 부합하는 국가인권기구를 선별하여 회원국으로 삼는다.<sup>82)</sup>

[표 58] 국제조정위원회 회원국가 인권기구 현황

A등급 기구	
아시아, 태평양	호주, 피지, 인도, 인도네시아, 말레이시아, 몽골, 네팔, 뉴질랜드, 필리핀, 한국, 스리랑카, 태국
아프리카	알제리, 카메룬, 가나, 케냐, 말라위, 모리셔스, 모로코, 나이지, 나이지리아, 루완다, 세네갈, 남아공, 토고, 우간다
미주	아르헨티나, 볼리비아, 캐나다, 콜롬비아, 코스타리카, 에쿠아도르, 과테말라, 온두라스, 멕시코, 파나마, 페루, 베네수엘라
유럽	알바니아, 보스니아, 덴마크, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 룩셈부르크, 폴란드 포르투갈, 스페인, 스웨덴
유보 A등급 기구	
아시아, 태평양	팔레스타인
아프리카	차드, 콩고, 마다가스카르, 나미비아, 탄자니아, 잠비아
유럽	노르웨이
B등급 기구	
아프리카	부르키나 파소
유럽	오스트리아, 벨기에, 네덜란드, 슬로베니아, 러시아, 영국(북아일랜드)
C등급 기구	
아프리카	베닌
미주	안티구아바르부다, 바르다도스
아시아, 태평양	홍콩, 이란
유럽	슬로바키아

출처: 유엔 인권고등판무관실

82) 국제조정위원회의 승인 등급은 A(파리원칙에 완전히 부합하는 경우), A[R](유보 A 등급, 파리원칙에 부합된다고 인정되나 제출서류가 부족한 경우), B(파리원칙에 부합하지 못하거나 자료가 부족한 경우), C(파리원칙에 부합하지 못한 경우)로 구분되며 2005년 시점에서 A와 A[R] 등급을 가진 개수는 59개이다.

2009년 제21차 ICC 총회에서는 지역별 2개의 국가인권기구들이 대표로 참여하는 기업인권 관련 실무그룹(WG on BHR)을 ICC내에 설치하였다. 이 워킹그룹은 ICC가 특정 주제에 대해 구성한 첫 워킹그룹으로서의 의의를 가진다. 이 워킹 그룹의 역할은 아래와 같이 크게 3가지 분야가 있다.

전략 기획 - 국가인권기구의 통상적 연구 조사나 전략 기획 업무에 기업과 인권 분야를 추가하여 실시

역량 강화와 정보 공유 - 국가인권기구 임직원 전체 대상으로 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발을 하며, 국가인권기구들 간의 모범 사례 공유 및 전문성 교환을 하거나 이를 위한 플랫폼을 함께 만들고 관련 도구나 자료들을 합동으로 개발

어젠더 수립 및 교환 - 국내별, 대륙별, 국제적 기업과 인권 분야 활동에서 ICC나 국가인권기구의 참여를 활성화 하는 것. 특히 입법, 조약, Soft Law 매커니즘, 제도적 발전 지원. ICC와 국가인권기구가 정부, 유엔기관, 다른 다자간 기구, 비즈니스 커뮤니티, 시민사회 등 기업과 인권에 관련된 국내, 대륙별, 국제적 이해관계자들과 교류

모든 국가인권기구 멤버들은 2010년 10월 영국 스코틀랜드 에딘버러에 있었던 제10차 세계국가인권기구대회에서 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)을 채택함으로써 기업과 인권에 대한 결의를 다진 바 있다. 에딘버러 선언의 주요 내용은 아래와 같다.

기업과 관련하여 인권을 증진하고 보호하기 위하여 파리원칙에 의거하여 국가 및 기업들의 인권 준수를 모니터링하고, 모든 관련 당사자들에게 인권 침해를 예방하고 구제하는 방법에 대하여 조언하고, 피해자 지원, 진정 처리 및/또는 중재, 조정, 사법적 그리고/또는 비사법적 구제수단 제공 및/또는 그에 대한 접근을 도와주고, 연구 조사 활동을 포함한 교육, 홍보 및 인식 제고 활동을 수행하고, 지역인권 매커니즘은 물론 유엔조약기구, 특별절차, 인권이사

회, 국가별 인권상황 정기검토(UPR) 등, 국제인권기구와 업무를 수행하는데 기업과 인권 이슈를 통합

“보호, 존중, 구제”의 UN 프레임워크를 한층 더 발전시키고, 국제인권기준에 맞추고, 국가인권기구가 이를 향상시키는 역할을 할 수 있도록 새로운 방법을 모색

유엔사무총장이 기업과 인권 특별대표에게 “보호, 존중, 구제” 이행지침에 기업인권에 관한 국가인권기구의 중심적 위치를 강조하도록 촉구

기업과 인권 특별대표가 권고한 바와 같이 자문을 제공하고 능력개발을 지원할 수 있도록 유엔 내부에 적합한 능력을 가진 전문가를 물색하고 관계를 수립할 것을 국가들에게 촉구

국가인권기구 내에 기업인권 담당자를 지정하여 관계자들이 토론회를 가지도록 하고, 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌콤팩트와 같이 국내, 지역, 국제적 기관들과 교류하고, 인권침해 피해자를 지원하고 효과적으로 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕고, 인권옹호자들의 능력을 강화하고 기업인권문제에 시민사회, 취약그룹의 효과적 참여를 확보하는 등 국가인권기구의 활동 영역을 넓히는 노력

기업과 인권에 관한 국가인권기구 임무를 수행함에 있어서 지식과 전문성을 공유하고 교류와 상호협력을 제도화하며, 비정부기구 및 시민사회와의 협력을 증진

이러한 다자간의 선언은 아직 초기이고 많은 시간과 노력을 필요로 하지만 기업과 인권 문제에 있어서 많은 국가인권기구들의 높은 관심사를 반영하고 있다는 점에서 그 중요성을 간과할 수 없다. 또한 기업과 인권은 선진국뿐만 아니라 신흥경제국이나 개발도상국 모두의 문제가 되고 있다는 사실을 말해주고 있다.

### 3-2. 아태지역국가인권기구포럼

아태지역국가인권기구포럼(Asia Pacific Forum of National Human Rights

Institutions: APF)은 ICC 중 아시아태평양 지역 국가인권기구들의 모임이다. 참여국은 한국, 요르단, 인도, 인도네시아, 태국, 몽고, 네팔, 필리핀, 호주, 뉴질랜드, 아프가니스탄, 말레이시아, 스리랑카, 팔레스타인, 카타르 등이다.

APF는 1996년 아시아태평양 지역 국가인권기구들의 교류와 협력을 통해 인권 보호 및 증진을 도모하고자 아태지역 국가인권기구들 구성 회원들을 기반으로 설립 되었다. APF는 아태지역 국가인권기구들의 국제인권증진활동을 지원하는 사무처 역할을 해오고 있다. 매년 APF의 정회원 자격을 지닌 국가인권기구들이 모여서 APF 운영에 대한 의사 결정을 내리고 지역 현안 이슈를 논의하는 연례회의를 개최하고 있다.

### 3-3. 국가인권기구와 기업인권에 대한 조사

2007년 7월부터 2008년 7월까지 UN 사무총장 특별대표와 유엔인권최고대표사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR), 국가인권기구국제조정위원회(ICC)가 공동으로 ‘국가인권기구와 기업인권에 관한 조사’를 진행하였다. 조사에 참여한 국가인권기수는 43개이며, 주요 조사 내용은 다음과 같다.<sup>83)</sup>

[표 59] 국가인권기구와 기업인권에 대한 주요 조사 내용

- 기업인권문제에 대한 인식증진 또는 자문을 위한 도구 여부
- 기업인권관련 진정사건 처리 권한 관련
  - 조사대상 / 진정사건 처리 권한(조사권한, 분쟁해결 절차 등) / 배상명령권한 / 조사결정 또는 합의의 구속력 / 조사결과(권고, 검찰 고발 등) / 조사결과의 발표 및 보고서 발간
  - 사례(대표적인 진정사건/ 가장 많은 인권침해유형, 기업유형)
- 비공식적 권리구제메커니즘 유무
- 기업인권관련 법, 제도, 정책에 대한 권고 권한
- 기업인권에 대한 상시적 모니터링 등

83) 한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 메커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010

조사에 참여한 국가인권기구들의 기업인권관련 진정처리 권한은 나라별로 그 범위가 다르게 나타났다.

[표 60] 각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정사건 처리 범위

기업 관련 진정사건 처리 범위	국가인권기구
기업 관련 진정사건 처리 불가	아제르바이잔, 벨기에, 크로아티아, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 룩셈부르크, 모로코, 영국(북아일랜드), 노르웨이, 스위스, 잠비아
특정 유형의 기업에 국한, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 처리 가능	안티구아 버뮤다, 아르헨티나, 볼리비아, 헝가리, 페루, 푸에르토리코, 루마니아, 스페인, 토고, 트리니다드 토바고
모든 유형의 기업에 대해, 특정 권리 침해(예: 차별, 노동권)에 대한 진정사건 처리 가능	호주, 캐나다, 덴마크, 모리셔스, 네덜란드, 뉴질랜드, 한국, 슬로바키아, 스웨덴
모든 유형의 기업에 대해, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 처리 가능	이집트, 요르단, 케냐, 몽고, 필리핀, 니제르, 나이지리아, 파라과이, 르완다, 우즈베키스탄

기업과 인권에 대한 국가인권기구 활동은 크게 네 가지 분야에서 각기 다른 양상을 나타내고 있다.

[표 61] 각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동

진정사건 조사 및 구제활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 응답한 43개 국가인권기구 중 33개 국가인권기구가 기업관련 인권침해 진정사건을 처리할 권한을 가지고 있으나, 이들 대부분이 다룰 수 있는 권리의 종류나 기업의 유형에 있어 제약을 가짐</li> <li>- 국가인권기구는 기업관련 진정사건과 관련하여 사건조사(자료제출 요구, 면담 요구, 현장방문 등), 청문회, 조사에 따른 권고, 조정 및 합의, 피해자에 대한 보상 요구, 조사결과의 공표, 권고 및 조치에 대한 이행 모니터링 등 광범위한 활동 수행</li> <li>- 한국, 필리핀 등 국가인권기구는 관할 범위내의 기업에 대해 필요한 경우 직권조사 실시 가능</li> </ul>
----------------	---

법, 제도, 정책 개선활동	- 응답한 43개 국가인권기구 가운데 33개 국가인권기구는 기업인권 관련 법, 제도, 정책에 관한 권고 기능
인식증진 및 자문 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 호주, 한국, 아제르바이잔, 볼리비아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 요르단, 케냐, 네덜란드, 니제르, 북아일랜드, 노르웨이, 필리핀, 푸에르토리코, 슬로바키아, 스웨덴, 토고, 우크라이나 등이 실행</li> <li>- 기업인권에 관한 인식증진캠페인, 기업관계자 교육 및 교육자료 개발, 기업관련 정책에 대한 자문 등을 실시</li> </ul>
기업 활동에 대한 상시적 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아제르바이잔, 캐나다, 요르단, 파라과이, 페루(관계당국을 통해), 슬로바키아, 스웨덴, 우즈베키스탄(섬유업 여성종사자 대상) 등이 모니터링을 하고 있다고 응답</li> <li>- 스웨덴의 경우, 차별 관련 법률 준수여부에 대해 공기업 및 사기업에 대한 모니터링을 하고 그 결과를 연간보고의 형식으로 발표하는 것이 국가인권기구의 의무로 명시되어 있음</li> </ul>

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침에서는 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책에 있어서의 결함을 기존 비사법적 제도의 역할을 확대하거나 새로운 제도를 추가하는 것으로써 채우고, 관련 문제와 영향력을 미치는 공적 이해관계, 관련 당사자들의 요구에 따라, 중재를 바탕으로 하거나, 판결에 의하거나, 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따르거나 이 모든 것을 조합한 것으로 보완해야 한다고 설명하고 있다. 국가가 관련법을 인권 의무에 일치시키는지, 효과적으로 집행하는지 파악하는 것을 지원하고, 기업과 다른 비 국가주체에게 인권에 대한 지침을 제공하는데 있어서 국가인권기구가 중요한 역할을 담당해야 한다고 강조하고 있다.

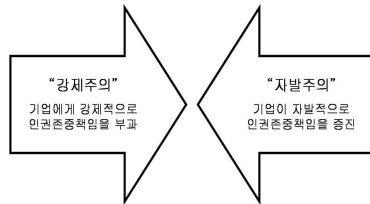
## VII. 기업과 인권에 관한 국제 동향 시사점

### 1. 인권경영에 대한 국가의 접근방법

역사적으로 시민과 국가의 대립 속에서 생겨난 인권의 개념은, 세계화의 영

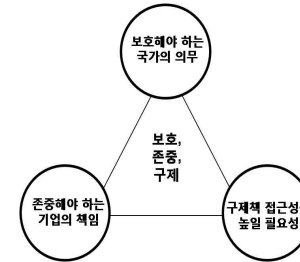
향 하에 성장한 다국적, 초국적 기업의 영향력 증대로 말미암아, 어떻게 기업에게 인권 관련 책임과 의무를 부과할 것인지에 대한 문제로 발전되었다. 여기에 기업에게 강제적으로 인권준중의무를 부과하는 방향과 자발적인 기업의 인권준중책임을 증진하는 방향 두 가지로 논제가 좁혀 졌으며, 이 논란은 강제주의와 자발주의의 논쟁으로 발전되었다.

[그림 6] 기업과 인권에 대한 논쟁 핵심



2008년 유엔인권이사회는 인권을 보호해야 할 국가의 의무, 인권을 존중해야 할 기업의 책임, 효과적인 구제책에 대한 접근성 향상이라는 세 가지 원칙을 기본으로 하는 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침, 즉, 기업과 인권에 대한 글로벌 거버넌스의 토대를 채택하게 되었다. 거버넌스가 취약한 지역이나 나라에서 기업에게 인권에 대한 의무를 부과하는 것에 대한 한계성과 기업만의 노력으로 기업과 관련된 영향권 내 인권에 대한 문제가 완전히 해결될 수 없다는 고려 하에 마련된 이 틀은, 경영, 정치, 경제, 사회, 문화 등의 다각적인 관점 하에 정부, 기업, 시민사회가 인권 피해자의 시각에서 보호, 존중, 구제의 역할을 다하면서 공조를 해야 한다는 의미를 강조하고 있다.

[그림 7] UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 각 분야 역할



“원칙이 있는 실용주의”, “통합된 자유주의(Embedded Liberalism)”, 구성주의적 접근법(Constructivist approaches)으로 대표되는 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침은 이들이 채택되기 전부터 있어왔던 기업과 인권에 대한 국제사회 움직임과 동시에 기업과 인권에 대한 많은 국제기구, 국제기관, 국제투자기관 등의 움직임에 새로운 영향을 주었다. 유엔 글로벌 콤팩트의 인권 원칙, 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 개정안에서의 새로운 인권 챕터, ISO26000의 인권 분야, GRI 가이드라인의 인권 분야 지표 등과 같은 국제적인 흐름은 거세지는 기업의 사회적 책임에 대한 운동과 그 맥락을 같이 하면서 많은 발전을 해왔다.

이러한 국제 사회의 흐름에 영향을 받은 해외의 많은 국가들은 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참여 등의 측면에서 기업이 주주 이외의 이해관계자를 고려하는 것을 법제화하려고 시도하였다. 기업의 인권경영이 발전하기 위해서는 인권법의 강화 보다는 회사법이 인권을 고려하는 방향으로 변하는 것이 기업과 인권에 대한 실질적인 변화를 훨씬 더 가져올 수 있다고 생각하는 시각이 강하게 작용된 것이었다. 아직 회사법과 증권법은 경영자가 인권을 인식하고 준수하고 실행하도록 하는 데 있어서 인권에 관한 명확한 지침을 주지 못하고 있고, 회사 규제기관과 인권 관련

업무를 수행하는 정부 기관 간에 공조체계가 부족하다는 측면이 제기되고는 있으나, 몇몇 OECD 회원국은 물론 비 OECD 회원국에서도 기업과 인권, 혹은 좀더 폭 넓게 기업의 사회적 책임을 촉진하려는 시도가 나타나고 있다. 특히 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참여 네 가지 분야에서 이러한 시도의 주요 동향으로 파악할 수 있는 핵심 내용은 확장성, 책무성, 투명성, 조화성이다.

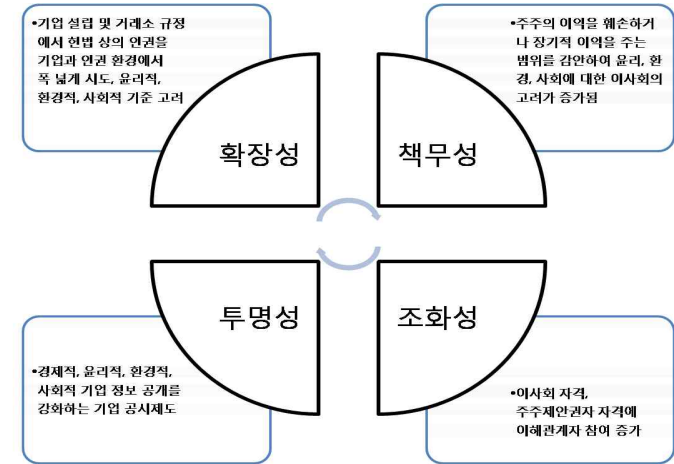
첫째, 확장성. 기업 설립과 관련해서는 헌법 상의 인권을 기업과 인권의 환경에서 폭넓게 해석하려는 시도, 경제적 책임은 물론 사회적, 환경적으로 책임을 다하여 운영하는 것도 기업의 목적이라는 시도, 공공선을 해할 소지가 있는 경우 설립이 거절될 수도 있게 하는 시도 등이 나타나고 있다. 아직 거래소 상장과 관련하여 인권을 고려하도록 하는 거래소 규정은 하나도 없으나 윤리적, 환경적, 사회적 의무를 부과하고 평가하는 시도들이 일부 나타나고 있다.

둘째, 책무성. 이사의 의무에 있어서도 기업이 윤리적, 환경적, 사회적 의무를 다하지 않아 주주의 이익을 훼손한다거나, 그러한 고려가 장기적으로 회사에 이익을 주는 경우, 주주의 이익을 고려하는 방향의 접근법들로 나타나고 있다. 특히 인권을 포괄적으로 해석하여 사회적 책임과 공익의 범주 내에서 볼 경우, 많은 나라들이 실제적인 고려를 하고 있다고 볼 수 있다.

셋째, 투명성. 국제사회에서 기업에 경제적, 윤리적, 환경적, 사회적 기준이나 보고 지표들이 많이 대두됨에 따라 기업의 공시제도도 투명성 증대를 기초로 더욱 현실적으로 나타나고 있다. 물론 정보의 정확성 및 입증성에 대한 문제는 있지만, 강제공시는 물론 임의제도화 되고 있는 추세에 있다. 특히 업종별로 특히 사회적, 환경적 영향이 큰 산업들의 경우에는 특별히 인종까지도 요구하고 있다.

넷째, 조화성. 이사회 자격이나 주주제안권자 자격이 점점 다양해지고, 확대되고, 완화되면서, 다양한 이해관계자의 참여가 증대하고 있는 점으로 나타날 수 있다.

[그림 8] 기업과 인권에 대한 정책 동향



나라별로 사정은 다르지만, 기업의 인권경영에 관한 정책을 정하고 실행하는 국가들은 두 가지의 유형으로 구분할 수 있다. 즉, 적극적 개입형과 소극적 개입형이다. 앞서서 언급한 강제주의와 자발주의 논란은 정책 유형에서도 나타난다. 이 나라들은 기업과 인권에 관련된 범 정부 차원의 방향성을 설정하고, 제도적 정책, 구체적 지원 정책, 인식 제고 정책 등을 펼치는 측면에서는 유사하다. 하지만 세부적인 정책 내용에서는 방향성에 크게 차이가 난다.

적극적 개입형

입법적 규제와 같은 직접적 개입형을 보이는 덴마크와 같은 나라나, 공공 물품 구매 및 조달에 있어서 인센티브를 주는 간접적 장려형 정책을 펼치는 독일 같은 나라이다. 범 정부 차원에서 기업과 인권, 더 폭 넓게 기업의 사회적 책임이 기업의 경쟁력, 더 나아가서 국가의 경쟁력 강화에 도움이 된다고 강조하여 국가 차원에서 다각적인 정책을 펼치고 있다. 크게 다섯 가지로 국

가 차원의 규제 시스템과 캠페인, 준수에 대한 보고와 공시 의무, 지표 설정과 인증, 특혜와 특권 제공, 대화 및 교육, 그리고 자문과 정보 제공 등의 방식 하에 중앙, 지방, 각 정부 부처, 정부, 기업, 기업 협회, 독립 기구, 시민사회, 학계, 국제기구 등과 협력적으로 노력하고 있다.

#### 소극적 개입형

기업의 자율 노력을 권장하는 정책을 심분 활용하는 영국 등의 정부 정책이다. 기업의 자발주의적 노력을 전제로 한 비의무적 성격의 정책을 실시한다. 이 유형의 특징은 국제적인 기준에 대한 이행 장려, 지표 설정과 인증, 특혜와 특권을 보장하는 인센티브 제공, 대화 및 교육, 그리고 자문과 정보 제공 등이다.

특히 지표 설정과 인증, 특혜와 특권을 보장하는 인센티브 제공, 대화 및 교육, 그리고 자문과 정보 제공과 같은 세 가지 분야는 적극적 개입형이나 소극적 개입형 모두에서 공통으로 나타난다. 과거에 주주중심주의와 재무적인 시각 일변도의 기업을 이해관계자 중심주의와 사회, 환경, 거버넌스와 같은 비 재무적인 시각으로 바꾸기 위해서는 급격한 변화나 강제주의적인 시도 만으로는 한계가 있다. 기업과 인권, 더욱더 폭 넓게 기업의 사회적 책임에 실질적인 변화를 이루기 위해서는 초기에는 기업이 인권에 대한 문제를 경영의 차원, 즉, 인권경영 차원에서 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 시도가 필요하다. 특히 정부 차원에서는 정책 기조나 실행에 있어서 개별 정부 내 정책 간 수평적 수직적 조화와 정책의 일관성을 고려해야 한다.

[표 62] 기업과 인권에 대한 정책 동향

접근 유형	접근 방향	해당 나라
적극적 개입형	직접적 개입형 - 입법적 규제	덴마크, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크 등
	간접적 장려형 - 정부 조달 및 사업 참여 인센티브 등의 인권 고려 환경 조성	독일
소극적 개입형	기업의 자율 노력을 권장하는 정책 활용	영국, 호주, 미국 등

경영학적 관점 자체에서도 주주 가치 관점에서 이해관계자 가치 관점으로 많은 변화가 이루어 졌다. 나이키, 엔론, 월드콤 등 유명한 비윤리적, 비사회적 기업에 대한 사회적인 불신은 기업에 직접적인 영향을 미쳐, 강제주의가 발전하는 속도보다 더 빨리 기업들의 자발적인 노력을 발전시켰다. 또한 기업은 인권을 법적, 사회학적 관점 보다 기업의 실리적인 측면에서, 비즈니스 리스크 예방과 기회 창출의 관점에서 보기 시작하였다. 즉, 기업은 기업의 사회적 책임, 준법경영, 윤리경영, 지속가능경영, 기업시민의식, 인권경영 등, 사회 속의 기업으로서 역할을 강조하는 개념들을 기업의 실리에 맞게 직관적이고 실용적으로 파악해왔다.

특히 법제화가 많이 된 노동권 분야나, 업종별로 인권에 대한 연루로 인해 문제가 많은 업종의 글로벌 기업들의 경우에는 인권에 관한 국제기준 고려나 준수 보고 등을 활발히 하고 있다. 또한 환경영향평가와 같이 일반화되어 있지는 않지만 기업 자체적으로 사회영향평가, 혹은 인권영향평가를 실시하고 있는 기업들도 약 30% 이상이나 된다. 특히 법제화나 제도화가 많이 되고 있는 유럽 기업들의 경우, 인권경영의 범위 확대에 따라, 다른 기존의 경영 패러다임과의 유기적 연계성 증가를 촉진하는 방식으로 다른 기업들보다 한층 더 발전된 양상을 보이고 있다.

특히 이들은 2000년대 들어 인권경영을 선도하고 있는 국제기관들과 협력하여 인권경영, 인권통합경영, 인권존중경영 등과 같이 기업 경영에 인권을 고려하는 프레임워크를 공동으로 개발하고, 다양한 도구와 실험을 시도해 왔다. 기업이 인권 존중의 책임을 다하기 위해서는 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고로 이루어진 일반 경영 시스템에 인권 분야를 통합하는 것이 가장 중요한 일로 여겨진다.

## 2. 중소기업에 대한 지원정책

인권경영에서 모범적인 관행을 보이는 기업은 아직 소수이며, 이는 대기업

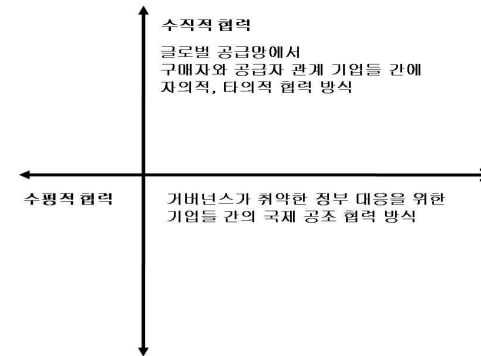
에 집중되어 있다. 중소기업 분야는 법제화나 제도화가 많이 진전된 나라들의 경우에도 취약한 부분으로, 중소기업을 담당하는 정부 부처 및 기관에서 다양한 지원 정책을 펼치고 있다. 인권경영에 대한 기업들의 글로벌 동향에서는 각 경제 발전 정도에 따른 기업들 간의 격차가 나타나고 있어, 선진국과 신흥경제국, 개발도상국 경제 체제의 특징을 그대로 반영하고 있다. 즉, 인권경영은 새로운 기업 경영과 기업 경쟁력 우위를 차지하기 위한 새로운 차별화 방식이 되어가고 있기는 하지만 나라별로 그 한계가 많이 나타나고 있다.

### 3. 산업업종별 접근법의 등장

특히 해외 동향에서 주목할 만한 부분은 인권경영에서 산업업종별 접근법이 강하게 나타나고 있다는 점이다. 기업의 사회적 책임 분야에 있어서는 업종에 따라 내부와 외부의 이해관계자에 대한 사안별 중요성(Materiality)이 달라지기 때문에, 개별 기업의 대응과제우선순위를 파악하기 위한 분석 기법이 발달해 있다. 인권분야에 있어서는 마찬가지이다.

금융투자, 제약, 화장품, 바이오테크, 의류, 스포츠용품, 식품, 유통, 정보통신전자기술, 채굴 에너지 등 업종에 따라 인권에 대한 주요 이슈, 동향, 딜레마, 해결방식이 달라지기 때문에, 해외 기업들은 업종별 협력 이니셔티브를 통해 공동 문제, 공통 딜레마를 논의하며 다자간 해결방식을 취하고 있다. 특히 글로벌 공급망에서는 구매자와 공급자에 있는 기업들 간에 자의적, 타의적으로 수직적 공생 협력 양상이 나타나고 있다. 또한 거버넌스가 취약한 나라에서 사업 운영을 하는 경우, 기업과 인권 분야 문제에 대응하기 위해서, 해당 국가에서 사업하는 여러 동종 기업들 간에 국제 공조 협력 방식이 자주 나타나고 있다. 즉, 취약한 거버넌스를 가진 정부와 상대하려면 한 개 기업의 힘만으로는 해결하기 힘들기 때문에, 업종별 특수적 상황 고려 및 상호 협력 필요성이 증가하고 있는 것이다.

[그림 9] 인권경영에 있어서 기업 간 협력 동향



### 4. 시민사회의 대응

앞서 말한 방식은 시민사회의 기업에 대한 이슈 제기에서도 동일하게 나타난다. 글로벌 네트워크를 구성하여 기업과 인권에 대한 문제를 의제화 시켜온 시민사회, 특히 NGO 들은 다국적기업의 사회적 책임에 대한 가이드라인으로부터 출발하여, 기업의 행동규범(Code of Conduct), 유엔 글로벌 콤팩트, GRI, ISO26000 등 기업의 책임성을 강조하는 방향에서 접근하고 있다. 이 점은 노동자 대표조직을 중심으로 한 인권경영의 촉구가 노동 기본권에서 출발하여 국제기준협약을 통해 기업의 사회적 책임에 접근해 가는 것과 대비된다.

이는 인권이라는 인류의 보편적 규범과 경제적 가치로서의 시장체도를 지속 가능한 사회적 발전의 맥락에서 조화롭게 공존할 수 있도록 하고자 하는 시도라고 볼 수 있다. 시민사회기관들은 개별 기업을 넘어서는 포괄적 사회권의 확립이라는 차원에서 기업 인권의 문제를 제기해 왔다. 기업과 인권에 대한 문제가 전 지구적 문제로 승화되고, 국제사회, 정부, 기업, 시민사회 간의 다양한 논의가 이루어짐에 따라서 시민사회 분야에서도 기업과 인권에 관련된 다양한 역할 및 움직임이 나타나고 있다.



[표 63] 기업과 인권에 관련된 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관

유형	대표적 기관 및 활동
촉진자	- BSR - 인권경영 전략 자문 및 동종기업 간 인권경영에 대한 촉매적 역할 수행 - IBLF - 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고
감시자	- OECD Watch - 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 이행 및 실행 전반을 감시 - Human Rights Watch - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호
변혁자	- Sullivan Principles - 기업 환경에서 노동 및 차별 금지 이행 촉구 - Earth Right International - 인권옹호와 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동
보호자	- Amnesty International - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호 - Workers Rights Consortium - 의류 노동자 권리를 보호하는 캠페인 실행

전통적으로 인권피해자를 보호하는 인권 전 분야를 다루는 NGO들은 기업과 관련된 문제에서 인권피해자의 권리를 보호하는 보고서 발행 및 캠페인을 실시하고 있고, 더 적극적으로 법적인 투쟁에 나서는 변혁자 역할을 하는 NGO도 많이 생겨났다. 기업과 인권 문제 있어서 국제기구의 활동을 전반적으로 감시하는 NGO들은 인권 문제 전반을 비롯하여 기업과 관련된 인권 문제 옹호에 더욱더 적극적인 활동을 전개하고 있다.

사실상 기업의 사회적 책임이 제시하는 의제는 기업 인권이 강조하는 의제와 대부분 동일한 대상이다. 차이점이 존재한다면 기업의 사회적 책임이 기업의 자발적 참여를 강조하는 반면, 존 러기 프레임워크에 따른 기업과 인권은 국가의 역할을 강조하고 있으며, 인권 존중이라는 개념을 통해 기업의 자율적 이면서도 실질적인 인권 중시를 강조하고 있다. 기업과 인권에 대한 실질적인 성과 및 효과성을 나타내고 증명해야 하는 수요 증대에 따라, 기업과 인권에 대한 대안을 제시하고, 인권경영 전략을 자문하는 시민사회 기관들의 움직임도 활발하게 나타나고 있다. 이렇게 인권경영에 있어서 촉진자적 역할을 하는 기관들은 업종별 인권에 관련 문제들에 대한 혁신적인 해결책을 제시하고 동종기업 간 인권을 존중하는 행동을 유도하는 활동을 전개하고 있다. 또한 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고에 노력하면서 기업과 인권에 대한 실질적인 변화를 시도하고 있는 것이다.

## 5. 구체수단

현대사회에서 인터넷의 발달, 소셜 미디어의 발전은 기업에 대한 인권 규범 및 가이드라인 등이글로벌 환경에서 동일하게 적용되도록 하는데 많은 공헌을 하고있다. 따라서 이제 글로벌 환경에서 사업 활동을 하는 기업들은 사소한 문제라도 문제가국제적으로 커질 수 있는 위험성을 안고 있다. 이러한 무방비적인 노출 환경 속에서 기업들은 점차 인권에 대한 문제의 예방자 및 해결자로서의 역할에 대한 인식이 높아지고 있다.

법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 억압된 지역사회 의 공평함에 대한 일반적 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 개인적 혹은 집단적 의식을 불러일으키는 공공연한 불의로서 인식되는 고충처리에 대한 제도들은, 정부 기반, 비 정부 기반에서 발전하여 국가, 독립기구, 기업, 산업협회, 다분야 이해관계자들 사이에서 발전해왔는데, UN 보호, 존중, 구체 프레임워크 하에서 강조된 구체책 접근성을 높일 필요성 때문에 기존의 사법적, 비사법적 구체책(Judicial and non-judicial grievance mechanisms)들에 대한 중요성이 더욱더 강조되고 있다. 특히 비사법적 구체책들 중, 문제 야기자, 문제 예방자, 문제 해결자로서의 다중적 측면을 가진 기업들은 단독적으로 기업이 운영하는 운영 기반 비사법적 구체책(Operational-level grievance mechanisms)들을 기업의 공급망, 혹은 사업에 영향 받는 지역사회대상으로 시도하고 있다.

이러한 구체책들의 특징은 기업과 사회가 함께 문제 예방과 해결을 위해서 노력하는 다자간 접근법은 취한다는 것이다. 특히 다자간 접근법의 대표적인 예로 다국적기업에 관한OECD 가이드라인의 준수를 장려하기 위해 운영되는 NCP는 기업과 사회를 대립 구도가 아닌 협력 구도로 전환하는 추세에 있다. 특히 정부 차원에서 점점 단일 정부 부서가 아닌 정부, 기업, 노조, NGO, 독립적 전문가 등이 포함되는 3자, 4자, 다자간 운영 방식이 증가하고 있다.

특히 이러한 역할을 가장 잘 수행할 수 있는 대상으로 자주 거론되는 국가 인권기구는 국가인권기구 국제조정위원회, 대륙별 국가인권기구포럼 등의 방식으로 국제적 차원에서 선진국과 개발도상국 기업과 인권 어젠더를 다루고

있다. 또한 개별 국가 내에서 모든 유형의 기업에 대해, 모든 종류의 권리 침해에 대해 기업 관련 진정사건 처리가 가능할 수 있도록 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 및 이행지침에서 국가인권기구의 역할의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 국가인권기구의 역할은 인권피해자들을 예방하고 인권침해 문제를 해결할 수 있도록, 국제 공조의 중요성과 함께, 법, 제도, 정책 개선 활동에 대한 권고 기능과, 기업과 인권에 대한 인식 증진 및 자문 활동, 기업활동에 대한 상시적 모니터링 등의 다양한 역할로 확대되고 있다.

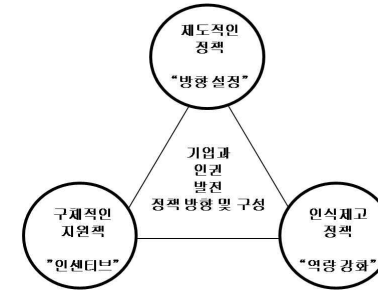
## 6. 시사점

국내의 기업과 인권에 대한 발전을 위한 시각에서 기업과 인권에 관한 국제 동향 시사점 및 발전 방향을 세 가지로 정리하자면 아래와 같다.

### 6-1. 기업의 실질적 행동유도

국내의 기업과 인권에 대한 인식의 정도를 감안하여 기업의 실질적인 행동을 유도하는 방식으로 개선 방향이 제시되어야 한다. 이미 국내에서는 글로벌 환경에서 사업을 하는 선두 기업을 중심으로 미약하지만 인권경영에 대한 인식이 생겨나기 시작하였다. 특히 기업의 사회적 책임의 발전에 따라 이해관계자 가치 관점이 점점 더 강력한 추진력을 가지고 발전하고 있다. 따라서 기업과 인권에 대한 발전을 도모하는 적극적 개입형이나 소극적 개입형 정책 유형 모두에서 이러한 흐름을 좀더 확산시키는 방향으로 움직임이 전개되고 있다. 제도적인 정책, 구체적인 지원책, 인식 제고 정책들은 기업의 실질적인 변화를 유도하기 위하여 상호간 시너지 효과를 주는 방향으로 조화롭게 발전되어야 한다. 예를 들어 지표 및 기준 설정에 따른 인증 제도, 인권경영 모범기업에게 특혜와 특권을 보장하는 인센티브 지원, 대화 및 교육, 관련 자문과 정보 제공과 같은 인식 확산 등의 활동들은 기업과 인권 발전을 위한 환경 조성 정책과 기업의 노력을 장려하는 정책, 인권경영 역량 강화와 같은 정책들 간에 상호연계성을 높이는 방향으로 구성되어야 한다.

[그림 10] 기업과 인권 관련 정책 방향 및 구성

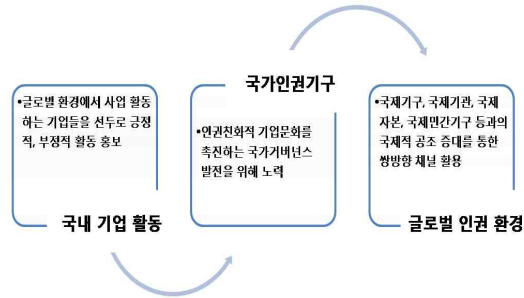


### 6-2. 국가 정책의 정당성의 설득

위와 같이 기업과 인권 분야에 있어서 실질적인 변화를 추구하는 방향으로 정책이 실행된다면, 인권친화적 기업문화가 실제로 형성될 수 있도록 하기 위한 국가의 정책수단이 어떻게 사회적 및 경제적 정당성을 확보할 수 있을 것인가에 대해서 보다 더 깊은 고민을 해야 한다. 인권친화적 기업문화를 촉진하기 위한 국가 거버넌스를 한층 더 발전시키기 위해서는 국제사회, 정부간 기구, 국제기구, 국제기관, 국제자본, 국제민간기구 차원에서 국제적 공조 증대를 높여야 한다. 즉, 국내의 기업과 인권 거버넌스를 촉진시키기 위해서는 해외의 입법, 조약, Soft Law 매커니즘, 제도적 발전 지원 등을 더욱더 면밀히 분석해야 하고, 특히 국가인권기구가 다른 나라 정부, 국제기구, 다자간 기구, 기업, 시민사회 등 기업과 인권에 관련된 국내, 대륙별, 국제적 이해관계자들과 교류를 좀 더 긴밀하게 하여야 한다. 특히 국내의 기업과 인권 분야 발전을 위해서는 선두 기업들이 모범을 보여 줄 수 있도록 적극적, 소극적 장려 정책을 적극적으로 펼쳐야 한다. 이들은 글로벌 환경에서 자신들의 기업들에 대한 기업 이미지, 명성, 주가에 영향을 미치는 이해관계자 만족도 등에 관심이 높다. 따라서 국가인권기구는 해외의 기업과 인권 글로벌 거버넌스 관련 정보들을 보다 더 자세히 파악해야 하고, 동시에 국내의 기업과 인권 문제와 현안들을 글로벌 환경에서 더욱더 활발하게 피력할 수 있어야 한다. 이러

한 쌍방향의 채널이 완성되었을 때 기업과 인권에 대한 정책 및 움직임들이 더욱더 탄력을 받을 수 있을 것이다.

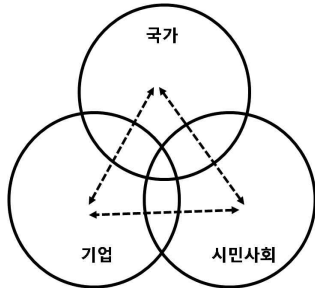
[그림 11] 기업과 인권 발전을 위한 국가 거버넌스 발전 노력 및 방향성



### 6-3. 협력 체계의 구축

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침이 추구하는 문제 해결과 협력의 공조체제를 확고히 구성하기 위해서는 정부, 기업, 시민사회 모두 역량을 강화하여야 한다.

[그림 12] 정부, 기업, 시민사회 역량 강화를 통한 상호 협력



특히 국가는 인권보호와 인권피해에 대한 구제를 위해 국가가 사용할 수 있는 정책적 수단은 무엇이며, 실제적으로 어떤 방식이 가능할 것인가를 고민하여야 한다. 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발을 통해 전문성을 높이고, “기업”과 “인권”을 담당하는 정부 부처 간에 공조체제를 확립하여야 한다. 이를 위해서는, 모범 사례 공유 및 전문성 교환을 하거나 문제 해결 플랫폼을 함께 만들고 관련 도구나 자료들을 합동으로 개발하는 방식이 있을 수 있다.

기업들은 기업의 사회적 책임에 대한 발전을 통해 주주 중심에서 이해관계자 중심의 사고를 하게 된 토대를 적극 활용하여 인권친화적 기업문화를 만들기 위한 실질적인 방식을 고민해야 한다. 이를 위해서는 임금, 근로조건, 산업안전보건 등 개별 기업 내 노동기본권의 확립으로만 한정되어 있는 “인권”에 대한 인식을 확대하여, 기업과 인권이 사적 근로계약관계를 넘어서 사회 속의 기업, 취약한 거버넌스를 가진 나라에서 사업하는 글로벌 기업이 당면하는 다양한 경영, 정치, 경제, 사회, 문화 등의 문제라는 것을 인식하여, 포괄적 차원에서 접근을 해야 한다.

시민사회는 잠재적, 현재의 인권 피해자 보호와 대변자로서의 역할에서 한층 더 나아가, 기업과 인권에 관련한 정부 기반, 비 정부 기반, 사법적, 비사법적 구제책에 대한 다양한 방식들을 좀 더 현실에서 구체화 시켜 이러한 구제책들에 대한 실질적 효과성을 높이는 방식을 고민해야 한다. 특히 기업이 운영하는 운영기반의 비사법적 구제책, NCP, 국가인권기구 등의 구제책 등에서 기업과 인권의 관계, 인권에 대한 기업의 역할, 범위 등이 달라지는 차이를 잘 파악하고 인권 문제에 대한 시민사회의 전문성을 정부와 기업에게 나눠 주는 방식도 고려해 볼 수 있을 것이다.

### 제3부 기업과 인권 관련 국내현황 : 기업과 인권에 관한 법제

#### I. 서설

앞서 살펴본 바와 같이 인권의 개념은 주로 시민과 국가의 대립 속에 생겨났으며, 인권경영의 개념은 비교적 최근에 대두되기 시작하였다. 국가는 법률 제정을 통해 개인의 인권을 보호하기 위한 제도적 장치를 마련하고 있으며, 우리나라도 헌법을 비롯한 개별 법률을 통해 개인의 인권을 보호하고 인권이 침해되는 것을 엄격하게 제한하고 있다. 그러나 아직까지 기업의 인권경영을 법제도화하지는 못하고 있다.

그러나 제3세대 인권 시대가 열리면서, 인권 개념의 범위가 확대되었고, 더불어 기업의 행위를 규제하는 법률 중 상당수가 직·간접적으로 인권보호와 관련되어 있다. 노동자의 인권을 보호하는데 중요한 역할을 하는 근로기준법을 비롯한 다양한 노동관계법만이 아니라, 소비자 관련 법률도 소비자의 인권보호에 중요한 의미를 가지게 되었다.

기업의 인권보호와 관련한 법률규정은 (i) 기업의 인권침해행위를 직접 규제하는 경우와 (ii) 기업의 인권침해행위가 발생하는 것을 예방할 수 있는 조직구조 및 업무프로세스를 갖추도록 규제하는 경우로 구분할 수 있다. 전자는 근로기준법에서 아동노동을 금지하는 것과 같이 인권침해행위를 금지하는 형태로 규정되며, 후자는 회사경영진이 인권침해적 결정을 내리지 못하도록 회사법을 통해 감사의 역할을 강화하거나 경영진의 법적책임을 강화하는 등의 형태로 나타나게 된다. 최근 논의되고 있는 인권경영은 인권침해를 예방할 수 있는 시스템을 구축한다는 차원에서 주로 후자를 의미하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 전자의 경우도 인권보호를 위해 중요한 의미를 가지고 있으며, 이들 법률이 제 기능을 못한다면 인권경영이 가능하지 않다는 점에서 그 중요성이 적다고 할 수는 없다.

물론, 현행 법률이 직접적으로 인권경영을 목표로 하는 것은 아니기 때문

에 나름의 한계가 있다. 그러나 향후 인권경영을 위한 법제 정비를 위해서는 현행 법률에 대한 명확한 분석이 선행되어야 할 것이다. 이러한 점에서 현재 인권경영을 위한 국가의 입법적 활동을 살펴볼 필요가 있다. 이하에서는 인권경영과 관련한 법률을 인권침해를 직접적으로 규제하는 법률과 인권침해를 예방하기 위한 시스템을 규제하는 법률로 구분하여 그 현황을 살펴보기로 한다.

#### II. 기업의 인권침해 행위에 대한 법적 규제

##### 1. 노동자의 인권침해에 대한 법적규제

###### 1-1. 개요

기업에 의한 인권침해문제가 가장 많이 발생하는 대상은 기업에 고용되는 노동자들일 것이다. 이에 따라 우리 법도 오래 전부터 노동자의 인권보호를 위해 다양한 법률규정을 두고 있다.

노동관련법은 크게 개별적 근로관계법과 집단적 노사관계법으로 구분된다. 개별적 근로관계는 근로자 개인과 사용자 사이의 근로관계의 성립·변경·전개·종료와 관련된 내용을 규율하는 법으로 근로기준법, 남녀고용평등법, 최저임금법, 산업안전보건법 등의 법이 이에 해당한다. 이에 대해 집단적 노사관계법이라 근로자의 노동관계상의 이익을 대변하는 노동조합의 조직·운영과 단체교섭 및 단체행동에 관한 내용 등을 규율하는 법을 말한다. 노동조합 및 노동관계조정법이 대표적인 법률이며, 그 외에 노동조합 및 노동조합설립 및 운영에 관한 법률, 공무원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률, 공무원직장협의회설립 및 운영에 관한 법률 등이 이에 해당한다. 이러한 법률들은 직·간접적으로 노동자의 인권침해를 막고 권익을 보호하는 역할들을 하고 있다. 이하에서는 기업의 인권경영과 관련성을 가질 수 있는 주요내용에 대해서 살펴보기로 한다.

###### 1-2. 개별적 근로관계법

가. 근로기준법

1) 의의

1953년에 제정된 근로기준법은 근로자의 인간다운 삶을 실현하기 위하여 근로관계의 내용이 되는 근로조건의 최저기준을 정하는 법률로서 반드시 준수해야 할 강행법적 성격을 가지고 있다. 동 법은 전통적인 시민법체계 하에서의 '계약자유의 원칙'에 대한 수정을 의미하는 것으로 처음에는 자해적 성격을 지녔으며 연소자와 여성근로자의 보호로부터 출발하였다. 주요내용은 근로시간의 제한, 야간근로의 규제, 근로시간 단축, 임금의 규제 등이 포함되어 있다.

## 2) 주요내용

### 가) 근로조건의 기본원칙

근로기준법은 사용자와 근로자간에 체결되는 근로조건에 대해 기본적인 원칙을 정하고 있다. 구체적으로 (i)근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다는 근로조건 대등결정의 원칙(제4조), (ii)당사자간 정해진 근로조건을 준수해야 한다는 근로조건 준수의 원칙(제5조), (iii) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적이나 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로자에 대한 차별적 처우를 못한다는 평등대우의 원칙 등을 정하고 있다(제6조). 그 밖에도 (iv)강제근로 및 폭행금지의 원칙(제7조 및 제8조) (v) 중간착취 배제의 원칙 및 (vi)공민권행사 보장의 원칙 등을 정하고 있다.

### 나) 근로계약 및 임금에 관한 규제

근로계약을 체결함에 있어서 위에서 제시하고 있는 기본적인 원칙을 반드시 준수하도록 엄격하게 규제하고 있다. 만일 근로조건이 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 보고 있다(제15조). 또한 부당해고를 금지하고(제23조 및 제24조), 만일 부당해고에 해당하는 경우에는 노동위원회가 사용자에게 구제명령을 하도록 하고 이를 이행하지 않는 사용자에게 대해서 이행강제금을 부과하도록 하는 등 구제방법에 대해서도 정하고 있다(제28조 내지 제33조). 또한 미지급 임금에 대해서도 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하도록 하고 있으며(제43조), 미지급임금이 있는

경우 그 구제방법에 대해서도 정하고 있다(제44조 내지 제49조).

### 다) 근로시간에 대한 규제

근로시간은 인간다운 생활을 하는데 있어 중요한 의미를 가지고 있으며, 이에 따라 동 법은 1주간 근로시간을 40시간으로 제한하고 있으며, 1인 근로시간도 8시간으로 제한하고 있다(제50조). 그 밖에 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등을 정하고 있으며 휴일(제55조, 제60조)과 연장근로에 대한 보상문제(제56조, 제58조) 등에 대해서도 정하고 기본적인 원칙을 정하여 근로자가 피해를 보지 않도록 하고 있다.

### 라) 여성과 소년의 근로에 대한 규제

동 법은 15세 미만 아동의 노동을 금지하고 있으며(제64조), 임신중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성이나 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해, 위험한 사업에 상요하지 못하게 하고 있다(제65조). 또한 15세이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간으로 제한하는 등 사회적 약자인 아동과 여성을 과도한 노동으로부터 보호하기 위한 조치를 취하고 있다.

### 마) 기타

그 밖에 근로자의 안전과 보건(제76조), 기능습득(제77조) 및 재해보상에 관한 기본적인 원칙에 대해서도 정하고 있다(제77조 내지 제92조). 아울러 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하여(제93조), 취업과 관련한 기업의 자체규칙이 근로자에게 충분히 공시될 수 있도록 하고 있다.

### 바) 위반에 대한 구제

동 법상의 규정을 위반한 경우에는 사안의 경중에 따라 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하거나(제107조), 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(제109조), 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(제110조) 또는 일정금액의 벌금(제114조)이나 과태료(제116조)를 부과할 수 있도록

록 하고 있다.

#### 나. 최저임금법

##### 1) 의의

임금은 고용계약에 있어 가장 중요한 요소이며, 사용자가 우월한 지위를 이용하여 근로자에게 현저히 불리한 내용의 계약을 체결할 가능성이 있다는 점에서 일정한 규제가 필요하다. 이러한 점을 고려하여 근로자에 대해 임금의 최저수준을 보장하여 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀하고자 만들어진 것이 최저임금법이다.

##### 2) 주요내용

###### 가) 최저임금의 의의

동 법은 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 중요한 사항을 심의하기 위해 고용노동부에 최저임금위원회를 두어 최저임금을 결정하도록 하겠다(제12조). 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율을 고려하여 정해야 하며, 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다(제4조). 최저임금액은 시간·일주 또는 월을 단위로 하여야 하며, 일주 또는 월단위로 계산하는 경우에는 시급을 반드시 표시하여야 한다(제5조 제1항).

###### 나) 최저임금의 효력

사용자는 동법에 의해 지정된 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며(제6조 제1항), 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안된다(제6조 제2항). 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 최저임금과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다(제6조 제3항)

###### 다) 최저임금의 결정

고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금위원회에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다(제8조 제1항). 위원회는 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다(제8조 제2항).

고용노동부장관은 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다(제8조 제3항). 재심의 요청이 있는 경우 위원회는 그 기간 내에 재심의를 하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다(제8조 제4항). 고용노동부장관은 위원회에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다(제8조 제5항).

###### 라) 위반시 구제

동 법에 의해 정해지는 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다(제28조). 또한 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자 등에 대해서는 100만원 이하의 과태료를 부과한다(제31조).

#### 다. 남녀고용평등법

##### 1) 의의

근로기준법은 성별을 이유로 근로관계에 있어 차별적으로 취급하는 것을 금지하고 있다. 이를 보다 구체화하여 고용에 있어 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함을 목적으로 하는 것이 '남녀고용평

등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'이다. 동 법은 남녀간의 차별은 물론 성희롱 등 여성에게 특히 문제가 될 수 있는 고용상 문제발생을 방지하는데 있어 중요한 역할을 하고 있다.

## 2) 주요내용

### 가) 남녀간 평등한 기회보장 및 대우

사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 안되며(제7조 제1항), 특히 여성 근로자를 모집하거나 채용할 때 그 직무수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건 등을 제시하거나 요구하여서는 안된다(제7조 제2항). 또한 사업주는 동일한 사업내의 동일 가치 노동에 대해서는 동일한 임금을 지급하여야 하며(제8조 제1항), 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 안된다(제9조). 그 밖에 교육·배치 및 승인은 물론 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 안되며(제10조 및 제11조 제1항), 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 안된다(제11조 제2항)

### 나) 직장내 성희롱의 금지 및 예방

직장 내에서 상하관계 등을 이용한 성희롱 등으로부터 여성 노동자를 보호하기 위한 규정을 두고 있다. 동 법은 사업주 뿐만 아니라 상급자나 동일 근로자가 직장 내 성희롱을 하는 것을 금지하고 있다(제12조). 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다(제13조 제1항, 시행령 제3조 제1항).

사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우에는 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 하며(제14조 제1항), 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취하여서는 안된다(제14조 제2항).

또한 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제14조의2 제1항). 아울러 근로자가 이러한 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조의2 제2항)

### 다) 모성보호를 위한 정책

국가는 산전후 휴가 또는 유산·사산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있다(제18조 제1항). 아울러 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다(제18조의2 제1항).

### 라) 일과 가정의 양립을 위한 지원

여성이 출산과 육아를 하면서도 직장생활을 할 수 있도록 하기 위한 지원방안도 마련하고 있다. 먼저 사업주는 근로자가 만60세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 양육하기 위해 휴직을 신청하는 경우나, 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다(제19조, 제19조의2). 또한 이러한 근로시간의 단축을 이유로 하여 그 근로조건을 불리하게 하여서는 안된다(제19조의3 제1항).

아울러 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아지원을 위해 연장근로를 제한하고 근로시간의 단축 등 탄력적인 근로시간을 운용하는 등의 지원을 해야 한다(제19조의5 제1항). 또 육아휴직 후 근로자가 쉽게 직장생활에 복귀하고 적응할 수 있도록 지원할 의무도 부과하고 있다(제19조의6). 이 밖에도 사업주는 직장 어린이집을 설치하는 등 지원을 해야 하며, 이를 위해 국가는 사업주에게 일부 비용을 지원할 수 있다(제20조).

마) 기타 지원정책의 수립

동 법은 여성의 직업능력을 개발하고 고용을 촉진하기 위해 필요한 조치를 취할 것을 정하고 있다(제15조). 구체적으로 국가 등은 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 하며(제16조), 여성의 고용촉진을 위한 시설을 설치, 운영하는 비영리 법인과 단체에 대해 필요한 비용을 지원할 수 있도록 하고 있다(제17조). 아울러 노동부장관이 공공기관이 일정규모 이상의 사업주에 대해서 적극적 고용개선조치 시행계획의 수립, 제출 등을 요구할 수 있도록 하여 실질적인 고용개선조치가 이루어질 수 있는 제도적 환경을 조성하고 있다(제17조의3 제1항)

바) 위반시 규제

고용노동부장관은 동 법에 위반하는 행위를 막고 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위해 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있다(제23조 제1항). 아울러 성희롱 문제등 동 법에서 규정하고 있는 내용을 위반하는 문제가 발생하는 경우에는 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따라 설치된 노사협의회에 고충처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위해 노력해야 한다(제25조). 이 경우 분쟁과 관련한 입증책임은 사업주가 부담한다(제30조).

라. 기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률

1) 의의

기업의 고용형태가 다양화되면서 이른바 정규직이 아닌 비정규직으로 신분보장이 되지 않는 계약형태들이 등장하고 있다. 이들은 기존 근로기준법 등 정규직 노동자를 대상으로 하고 있는 법률이 적용되지 않는 부분들이 있어 그 보호에 문제가 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 제정된 것은 ‘기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률’이다.

기간제 근로자라 함은 기간을 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말

하고(제2조 제1호), 단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주일동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다(제2조 제2호, 근로기준법 제2조 제1항 8호). 동 법은 기간제 근로자 및 단시간 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제 근로자 및 단시간 근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

2) 주요내용

가) 고용조건에 대한 규제

사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있다. 다만 사업의 완료 등을 위해 필요한 기간을 정한 경우 등에 대해서는 예외로 할 수 있다(제4조 제1항). 이러한 예외에 해당하지 않음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다(제4조 제2항).

또한 단시간 근로자의 경우 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우에도 1주간 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다(제6조). 사용자가 동의를 얻지 않고 초과근로를 하게 하는 경우에는 단시간 근로자가 이를 거부할 수 있다(제6조 제2항).

나) 차별적 처우의 금지 및 시정

동 법은 기간제 근로자나 단시간 근로자라는 이유로 차별적 처우를 하여서는 안된다(제8조). 만일 차별적 처우를 받은 경우에는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다(제9조 제1항).

다) 위반시 규제

기간제 근로자나 단시간 근로자가 차별적 처우를 받았다는 이유로 노동위원회에 시정을 신청한 경우, 노동위원회는 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 한다(제10조 제1항). 이 경우 관계당사자의 신청 또는 직권으로



증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있으며(제10조 제2항), 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 기회를 주어야 한다(제10조 제3항).

또한, 노동위원회는 심문과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정절차를 개시할 수 있고, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다(제11조 제1항).

노동위원회의 조사, 심문 결과 차별적 대우에 해당한다고 판단된 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 않는 경우에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 해야 한다(제12조 제1항). 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있으며(제15조 제1항), 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 고용노동부장관에 신고할 수 있다(제15조 제2항). 아울러 이러한 시정신청이나 시정명령 불이행의 신고 등을 이유로 기간제 근로자나 단시간 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 못하도록 하고 있다(제16조).

#### 마. 파견근로자 보호등에 관한 법률

##### 1) 의의

‘파견근로자 보호등에 관한 법률’은 파견근로자의 보호를 위해 제정된 법률이다. 동 법이 도입될 당시 노동계는 중간 착취, 정규직 근로자 감소로 인한 고용불안, 노조활동 위축 등을 이유로 근로자 파견법제를 반대하였다. 그러나 IMF가 구제금융의 조건으로 노동시장 유연화를 위한 정리해고제와 근로자 파견제도의 도입을 주장함에 따라 1998년에 동 법이 도입되었다.

근로자 파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것을 말한다. 따라서 근로자 파견제의 경우 근로자는 파견회사에 고용되나 실제업무는 사업업체에서 하게 되며, 고용자와 사용자가 다르게 된다. 이에 따라 발생할 수 있는 파견근로자에 대한 차별적

대우 등을 막고 파견근로자의 고용안정과 복지증진을 위해 제정된 법이다.

##### 2) 주요내용

###### 가) 근로자 파견사업의 적용운영을 위한 규제

###### (1) 파견근로가 가능한 업종의 제한

근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무만을 대상으로 한다(제5조 제1항). 그 외의 업종의 경우에는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우에만 가능하다(제5조 제2항).

###### (2) 파견근로의 기간 제한

파견기간은 일반적으로 1년을 초과하지 못하며(제6조 제1항), 다만 파견사업주, 사용자사업주 및 파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다(제6조 제2항). 다만 출산, 질병 또는 부상등으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간으로 제한되며, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3개월 이내의 기간으로 제한된다(제6조 제4항)

###### (3) 파견근로자의 고용의무

사용자사업주가 파견근로가 허용된 업종 외에 업종에서 파견근로자를 사용하는 경우나, 기간제한을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 등에는 사용자사업주가 해당 파견근로자를 직접 고용해야 한다(제6조의2 제1항). 이 경우 고용되는 파견근로자의 근로조건은 유사업무를 수행하는 근로자와 동일하여야 한다(제6조의2 제3항)

###### (4) 근로자파견사업의 허가

근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다(제7조). 다만 이 법의 규정을 위반하여 벌금이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 않았고 확정된 후 3년이 경과하지 아니한 자 등 일정한 자는 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다(제8조). 근로자 파견사업의 허가를 받은 경우 그 유효기간은 3년이며(제10조 제1항), 유효기간 만료 후 계속하고자 하는 자는 갱신허가를 받아야 한다(제10조 제2항).

허가를 받은 자라 할지라도 허가 기준에 미달하게 된 경우 등에는 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다(제12조 제1항). 허가가 취소되거나 영업정지처분을 받은 파견사업주는 그 처분전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여 그 파견기간이 종료될 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다(제13조 제1항).

이 밖에도 파견사업주는 자기명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 안되며(제15조), 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무 수행을 위해 근로자를 파견해서도 안된다(제16조 제1항). 또한 경영상의 이유에 의해 해고를 한 후 2년이 경과하기 전에 당해 업무에 파견근로자를 사용해서도 안된다(제16조 제2항, 시행령 제4조).

#### 나) 파견근로자의 근로조건등에 관한 규제

##### (1) 근로자파견계약에 대한 규제

근로자파견계약의 당사자는 법정된 사항이 포함된 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다(제20조 제1항). 파견계약을 체결함에 있어서 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 대우를 하여서는 안된다(제21조 제1항). 만일 파견근로자가 차별적 처우를 받은 경우에는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다(제21조 제2항)

##### (2) 파견사업주에 대한 규제

파견사업주는 파견근로자의 복지증진을 위해 노력해야 하며(제23조), 근로

자를 파견근로자로서 고용하고자 할 때는 미리 당해 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려줘야 한다(제24조 1항). 또한 파견사업주는 정당한 이유없이 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료 후 사용사업주에게 고용되는 것을 금지하는 내용의 근로계약을 체결해서는 안된다(제25조 제1항).

이 밖에도 취업조건을 미리 당해 파견근로자에게 서면으로 알려줘야 하며(제26조 제1항), 파견사업주가 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명 등의 사항을 사용사업주에게 통지하여야 한다(제27조). 또한 파견근로자의 적절한 고용관리를 위해 파견사업관리책임자를 선임하여야 하며(제28조 제1항), 파견사업관리대상을 작성·보존하여야 한다(제29조 제1항).

##### (3) 사용사업주에 대한 규제

사용사업주는 근로자파견계약에 위반되지 않도록 필요한 조치를 강구할 의무가 부과되며(제30조), 파견근로자로부터 파견근로에 관한 고충이 제시되는 경우 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 적절하게 처리하도록 해야한다(제31조 제1항). 또한 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용사업관리책임자를 선임하여야 하며, 사용사업관리대장을 작성·보존하여야 한다(제33조 제1항).

##### 다) 위반시 구제방안

고용노동부장관은 이 법의 시행을 위해 필요하다고 인정되는 때에는 근로자파견사업의 적정한 운영을 위한 지도 및 조인을 할 수 있으며(제36조), 파견사업주에 대하여 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리등에 관한 개선을 명할 수 있다(제37조).

아울러 동 법상의 규정을 위반하는 경우 벌금과 과태료를 부과할 수 있다. 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하는 등 벌금형 및 양벌규정을 두고 있다(제42조 내지 제45조). 아울러 파견근로자 고용

외부 규정을 위반하는 등의 경우에는 일정금액의 과태료가 부과된다(제46조).

#### 바. 외국인근로자 고용등에 관한 법률

##### 1) 의의

외국인 근로자들이 증가함에 따라 이들에 대한 인권침해문제가 지속적으로 대두되었다. 우리 제조업의 경우 상당수의 인력이 외국인 노동자임을 감안할 때 이들의 보호문제도 중요한 문제로 대두되고 있으며, 이를 위해 마련된 것이 '외국인근로자의 고용등에 관한 법률'이다. 동 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급은 물론 외국인보호의 인권보호를 위한 법이다.

##### 2) 주요내용

###### 가) 외국인근로자 고용절차에 대한 규제

외국인 근로자를 고용하려는 자는 직업안정법에 따른 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 하며, 직업안정기관의 장은 구인조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 하여야 한다(제6조). 내국인 구인신청을 한 사용자가 직업안정기관에게 소개한 내국인을 채용하지 못하는 경우에는 직업안정기관의 장에게 외국인 근로자 고용허가를 신청하여야 한다(제8조 제1항). 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우에는 1회에 한정하여 고용허가 신청의 효력을 연장할 수 있다(제8조 제2항).

사용자가 외국인근로자를 고용하려고 하는 경우에는 고용노동부령에서 정하는 표준근로계약서를 사용하여 고용계약을 체결해야 한다(제9조 제1항). 또한 외국인 근로자는 입국한 후 15일 이내에 국내취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육을 받아야 한다(제11조 제1항).

###### 나) 외국인근로자의 고용관리

외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인근로자의 출국

등에 따른 퇴직금의 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다(제13조 제1항). 아울러 외국인근로자의 경우에도 건강보험에 가입해야 하며(제14조), 귀국시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다(제15조 제1항).

외국인근로자는 입국한 날로부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있으며(제18조 제1항), 고용허가를 받은 사용자에게 고용되어 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람은 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다(제18조 제2항). 다만 법에서 정하는 일정사유에 해당하는 외국인 근로자의 경우에는 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다(제18조의2 제1항). 한편, 고용허가서 등을 발급받지 않고 외국인 근로자를 고용한 경우 등 일정사유에 해당하는 사실이 발생한 경우에는 그 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다(제20조 제1항).

###### 다) 외국인근로자의 보호

사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 안되며(제22조), 사업의 규모 및 산업별 특성을 고려하여 임금체불에 대비한 보증보험 및 질병 등에 대비한 상해보험에 가입하여야 한다(제23조). 이 밖에 외국인근로자 권익보호협회의회를 둘 수 있으며(제24조의2), 외국인 근로자에 대한 상담과 교육 등의 사업을 하는 기관이나 단체에 대해 사업에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다(제24조).

###### 라) 위반시 규제방안

고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 사용자나 외국인근로자 또는 외국인근로자 관련 단체에 대하여 보고, 관련서류의 제출이나 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나 관련 장부, 서류 등을 조사하거나 검사하게 할 수 있다(제26조).

또한 동 법의 규정을 위반한 경우 벌칙규정을 두고 있다. 외국인고용허가제

를 위반하거나 외국인 노동자의 귀국에 필요한 조치를 취하지 않은 사용자 등에 대해서 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으며(제29조), 양벌규정에 따라 법인 등도 처벌할 수 있다(제31조). 또한 근로계약체결시 표준근로계약서를 사용하지 아니한 자 등에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

### 1-3. 집단적 노동관계법 : 노동조합 및 노동관계조정법

#### 가. 의의

집단적 노동관계를 규율하고 있는 기본법은 ‘노동조합 및 노동관계조정법’이다. 동 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건 유지, 개선과 근로자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모하고, 아울러 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방하고 해결하는 것을 목적으로 한 법이다. 다만 동 법에서 공무원과 교원에 대해서는 별도의 법률로 노동조합에 관한 내용을 정하도록 함에 따라 공무원의 경우에는 ‘공무원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’ 있고, 교원에 대해서는 ‘교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’에서 정하고 있다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 노동조합에 관한 규정

근로자는 자유롭게 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다(제5조). 노동조합은 본 법에서 의해 설립되지 않는 한 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없으며(제7조 제1항), 본 법에 의해 조직된 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 차별대우를 받지 않는다(제9조).

노동조합을 설립하고자 하는 자는 법정사항이 기재된 신고서에 규약을 첨부하여 지방자치단체장에게 제출하여야 한다(제10조 제1항). 노동조합의 전임자의 경우 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다(제24조 제1항). 다만 이 경우 해당 전임자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한

급여도 지급받아서는 안되며(제24조 제2항), 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 안된다(제24조 제3항).

##### 2) 단체교섭 및 단체협약에 관한 규정

노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다(제29조 제1항). 한편, 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다(제29조의2 제1항). 교섭을 하는 경우 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원간 합리적 이유없이 차별을 하여서는 안된다(제29조의4 제1항). 만일 합리적 이유없이 차별하였다고 인정되는 때에는 노동위원회가 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다(제29조의4 제3항).

교섭에 의해 단체협약이 체결된 경우 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다(제31조 제1항). 단체협약은 체결일로부터 15일 이내에 행정관청에 신고하여야 하며(제31조 제2항), 단체협약의 유효기간은 2년을 초과하여 정할 수 없다(제32조 제1항). 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 보며(제33조 제1항), 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다(제34조 제1항). 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다(제35조).

##### 3) 쟁의행위에 대한 규정

쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어

서는 안되며(제37조 제1항), 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 않은 쟁의 행위를 하여서는 안된다(제37조 제2항). 노동조합이 쟁의행위를 하기 위해서는 그 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 한다(제41조 제1항). 다만 필수유지업무에 해당하는 경우에는 그 정당한 유지 및 운영을 방해하는 행위는 쟁의행위로서 할 수 없다(제42조의2).

사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용하거나 대체할 수 없으며(제43조 제1항). 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다(제43조 제2항). 또한 사업자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있으며, 이 경우 미리 행정관청 및 노동위원회에 신고하여야 한다(제46조).

#### 4) 노동쟁의 조정에 관한 규정

##### 가) 노동쟁의의 조정

노동위원회는 관계 당사자 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 경우에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며(제53조 제1항), 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다(제53조 제2항). 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 2인의 조정위원회를 두며(제55조), 조정은 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업의 경우에는 15일 이내에 종료해야 한다(제54조). 조정안을 작성한 경우 이를 관계당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정원에 이유를 붙여 공표할 수 있다(제60조 제1항). 만일 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 당사자에게 통보해야 한다(제60조 제2항). 조정안이 관계당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 하며(제61조 제1항), 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다(제61조 제2항).

##### 나) 노동쟁의의 중재

당사자가 신청을 하는 경우 노동위원회는 중재를 행하게 된다. 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위가 금지된다(제63조). 중재제정은 서면으로 작성하여 이를 행하며, 서면에는 효력발생 기일을 명시해야 한다(제68조). 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재제정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재제정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다(제69조 제2항). 당사자간 합의하에 서면으로 작성된 중재제정은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다(제70조 제1항) 한편, 운수, 전기, 수도사업 등 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 공익사업의 경우에는 노동위원회에 특별조정위원회를 두어 조정을 하여야 한다(제71조).

##### 다) 노동쟁의의 긴급조정

노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정을 결정할 수 있다(제76조 제1항). 긴급조정이 결정된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다(제77조).

#### 5) 위반시 구제방안

사용자가 동 법에서 정하고 있는 노동조합 활동 등을 제한하는 부당노동행위를 하는 것은 금지되며(제81조), 이러한 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 그 구제를 신청할 수 있다(제82조 제1항). 구제신청을 받은 노동위원회는 지체없이 관계자를 심문하거나 필요한 사항을 조사하여야 하며(제83조), 그 결과 부당노동행위가 성립한다고 판정된 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 한다(제84조 제1항). 이러한 구제명령은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않는다(제86조).

아울러 동 법상의 규정을 위반한 경우는 징역 또는 벌금형이 부과되며(제88

조 내지 제93조), 경미한 위반의 경우 일정금액의 과태료가 부과된다(제95조, 제96조). 또한 벌칙의 경우에는 양벌규정에 따라 법인등도 처벌이 가능하다(제94조).

#### 1-4. 인권경영측면에서의 검토

역사적으로 볼 때 기업과 인권분야에 있어 가장 문제가 되었던 것 중 하나가 노동관계이며, 이에 따라 개별 법률을 통한 인권보호조치가 상당정도 이루어지고 있다. 아동노동금지나 성별, 연령, 장애여부, 고용형태에 따른 차별금지 등은 물론 최근 많은 문제들이 지적되고 있는 외국인 노동자에 대한 차별금지 등을 위한 다양한 법률들이 제정되어 있다.

이처럼 형식적 측면에서는 완성되어 있으나, 실질적 측면에서는 계속 문제가 제기되고 있다. 여전히 여성노동자에 대한 차별이 이야기되고 있으며, 외국인 노동자의 문제는 사회적 과제로 제시되고 있다. 또한 노동쟁의를 둘러싼 노사 간의 대립도 여전히 계속되고 있는 상황이다.

여러 가지 이유가 있겠지만 법적 측면에서 가장 문제가 되는 것은 위반시 구제수단의 미비이다. 물론 살피본 바와 같이 개별 법률들은 법에서 정하고 있는 사항을 위반하는 경우 벌칙규정 등을 마련하고 있다. 근로시간 및 여성과 소년근로에 대한 규제를 위반하는 경우, '최저임금법'의 규정을 위반하는 경우, 징역형 또는 벌금형을 부과하고 있다. 또한 남녀고용평등법이나 기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률 등에서 정하는 사항을 위반하는 경우에는 노사협의회를 통한 해결방법을 정하거나 노동위원회를 통해 시정할 수 있도록 하는 등 나름의 구제수단을 정하고 있다. 그러나 이러한 구제수단은 모두 사후적 규제에 그치고 있어 그 실효성이 기대에 비해 못 미치는 경우가 많다.

가장 중요한 것은 기업 스스로 인권침해를 예방하기 위한 노력을 해야 한다는 것이다. 기업의 자발적 의지가 없는 상황에서는 아무리 법률로 정하여도 이를 위반하는 사례가 계속 나타날 수 밖에 없기 때문이다. 이러한 점에서 볼 때 현행 법률은 개별적으로 인권보호를 위한 규정을 두고 있지만 그 실효성에 있어서는 한계를 가지고 있다. 따라서 기업들이 적극적이고 자발적으로 인권

침해예방을 위해 노력할 수 있도록 하기 위한 법제도적 보완이 필요하다고 생각된다. 최근 논의되는 인권경영에 관한 기본적 프레임워크도 기업 스스로 인권침해를 예방할 수 있는 시스템을 갖도록 하는데 중점을 두고 있다는 점을 상기할 필요가 있다.

## 2. 소비자의 인권침해에 대한 법적규제

### 2-1. 개요

기업이 성장함에 따라 소비자보호의 문제가 제기되기 시작하였으며, 소비자보호운동은 여성이나 기타 소수자 보호와 그 맥을 같이하는 문제이다. 즉, 기업경영에 있어 소비자보호는 인권경영의 주된 과제 중 하나라고 할 수 있다. 우리나라의 경우도 1980년대 이후 최종소비자에 대한 법적 배려가 중요한 정책적 과제로 대두되었으며, 1981년에 소비자보호법이 제정되면서 법적 차원에서 소비자에 대한 보호가 이루어지기 시작하였다. 동 법은 그 후 소비생활의 환경변화 및 소비자 의식의 변화 등을 고려하여 2009년 9월에 '소비자기본법'의 개정되었다. 이 밖에도 소비자보호를 위한 법률로서 약관규제법, 할부거래법, 방문판매법 및 전자상거래소비자보호법이 제정되었다. 그 밖에도 식품안전기본법, 먹는물관리법 등과 같이 안전한 식품공급을 통해 국민건강을 보호하고자 하는 법률들도 있으며, 이들 법률들도 넓은 의미에서 소비자보호를 위한 제도에 포함된다고 할 수 있다. 이하에서는 이들 법률에서 인권보호를 위해 어떠한 규정을 두고 있는지를 필요한 범위에서 간략하게 살펴보기로 한다.

### 2-2. 소비자기본법

#### 가. 의의

소비자기본법은 소비자의 권익을 증진하기 위하여 소비자의 권리와 책무, 국가와 지방자치단체 및 사업자의 책무 등 소비자정책의 종합적 추진을 위한 기본적인 사항을 규정하고 있는 법이다. 이념적으로 자본주의 하에서 소비자는 자유롭게 합리적인 선택을 통하여 시장에서 영향력을 행사함으로써 기업으로 하여금 보다 좋은 제품을 저렴한 가격에 제공하도록 하는 힘을 가진다. 그러한 이러한

기대와 달리 현실에서는 많은 기업들이 생산과정이나 상품 또는 서비스에 대한 정확한 정보를 숨겨둔 채 일방적인 선전 또는 광고를 통해 소비자의 자유롭고 합리적인 선택을 저해하거나 부당한 거래조건을 요구 등으로 소비자에게 재산적, 신체적 피해를 주기도 한다. 이러한 문제를 해결하고 소비자를 보호하기 위해 국가가 소비자의 실질적 권리와 이익을 보장하기 위해 동 법을 제정하였다

나. 주요내용

#### 1) 소비자의 권리와 역할

소비자기본법은 소비자의 8가지 기본권리를 정하고 있다. 구체적으로 안전할 권리, 알권리, 선택할 권리, 의사를 반영시킬 권리, 보상받을 권리, 교육받을 권리, 단체를 조직하고 활동할 권리, 안전하고 쾌적한 환경권 등이다.

#### 2) 국가, 지방자치단체 및 사업자의 책무

동 법은 소비자의 기본적 권리가 실현될 수 있도록 국가 및 지방자치단체로 하여금 관계법령의 제정, 행정조직의 정비, 필요한 시책의 수립, 실지 등의 정책적 책무를 요구하고 있다(제6조). 또한 개별적 의무로서 위해방지의무, 계량 및 규격의 적정화에 대한 의무, 표시기준을 제정할 의무, 거래의 적정화를 위한 의무, 소비자피해의 구제의무 등에 대해 규정하고 있다(제8조 내지 제17조).

한편 사업자에 대해서는 공급하는 물품 또는 용역에 대하여 소비자보호를 위하여 필요한 조치를 강구하고 국가 및 지방자치단체의 소비자보호시책에 적극 협력할 책무 및 위해방지의무와 결함정보보고의무를 부과하고 있다(제18조 내지 제20조).

#### 3) 위반시 구제방안

##### 가) 소비자분쟁의 조정

소비자피해의 구제는 한국소비자원을 중심으로 2단계 절차로 이루어진다. 한국소비자원은 1단계로 양 당사자에게 합의권고 절차를 통하여 해결을 시도하고, 제2단계로 소비자원장 및 관계당사자의 요청이 있는 경우 소비자분쟁조

정위원회의 조정절차를 통해 소비자피해를 구제하고 있다(제67조).

##### 나) 단체소송

사업자가 소비자기본법에서 정한 안전기준·표시기준·광고기준, 개인정보보호 기준을 위반하여 소비자의 생명·신체 또는 재산에 대한 권익을 직접적으로 침해하고 그 침해가 계속되는 경우 소비자단체 등은 법원에 소비자권익침해행위의 금지 및 정지를 구하는 소송을 제기할 수 있다(제70조 및 시행령 제63조).<sup>84)</sup>

##### 다) 벌칙과 과태료

동 법에 의한 명령을 위반하는 등 일정한 경우에는 3년 이하의 징역이나 5천만원이 이하의 벌금에 처한다(제84조 제1항). 아울러 소비자 권익증진 관련 기준을 위반하는 등 다소 가벼운 위반행위를 행하는 경우에는 3천만원 이하의 과태료에 처하고 있다(제86조 제1항). 한편 벌칙규정은 양벌규정으로서 법인 등에 대한 처벌도 인정된다.

## 2-3. 약관규제법

### 가. 의의

약관은 계약의 사업자가 다수의 고객과 계약을 체결하기 위하여 일정한 형식에 의하여 미리 마련한 계약의 내용이 되는 것을 말한다(제2조 제1항). 약관은 당사자의 계약체결비용과 시간을 절약하고 거래관계를 명료하게 드러내어 이를 상세하게 규율하는 순기능을 가지고 있다. 그러나 사업자가 자신의

84) 단체소송을 제기할 수 있는 자는 다음과 같다 ①제29조의 규정에 따라 공정거래위원회에 등록된 소비자단체로서 정관에 따라 상시적으로 소비자의 권익증진을 주된 목적으로 하는 단체일 것, 단체의 정회원수가 1천명 이상일 것, 제29조의 규정에 따른 등록 후 3년이 경과한 단체 ② 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소, 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업협동조합중앙회 및 전국 단위의 경제단체로서 대통령령이 정하는 단체 ③ 「비영리민간단체지원법」 제2조의 규정에 따른 비영리민간단체로서 법률상 또는 사실상 동일한 침해를 입은 50인 이상의 소비자로부터 단체소송의 제기를 요청받을 것, 정관에 소비자의 권익증진을 단체의 목적으로 명시한 후 최근 3년 이상 이를 위한 활동실적이 있을 것, 단체의 상시 구성원수가 5천명 이상일 것 및 중앙행정기관에 등록되어야 한다는 요건을 모두 갖춘 단체가 해당된다.

거래상 지위를 이용하여 불공정한 약관을 작성하거나 소비자가 미처 예상하지 못한 불리한 조항이 약관에 포함될 가능성이 높다. 소비자의 경우 사업자에 비해 상대적으로 지식과 정보가 부족하여 약관에서 정하는 내용을 수동적으로 받아들일 수밖에 없는 현실을 고려할 때 약관에 관한 적절한 규제가 필요하다. 우리나라의 경우 이러한 점을 고려하여 1986년에 ‘약관의 규제에 관한 법률(이하 ‘약관규제법’이라 함)’을 제정하였다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 약관의 편입통제

약관이 계약에 편입되고자 하는 경우 사업자는 이를 고객에게 명시·설명하여야 하고(제3조 제2항), 개별약정은 약관보다 우선한다(제4조). 사업자에게 약관의 명시·설명무가 인정되는 것은 고객이 알지 못하는 가운데 약관에 정하여진 중요한 사항이 계약내용으로 되어 고객이 예측하지 못한 불이익을 받게 되는 것을 피하고자 하는 것이다. 또한 개별약정과 내용적으로 양립할 수 없는 약관조항의 효력은 제한되고 개별약정이 우선하여 적용된다.

##### 2) 약관의 해석통제

약관의 내용을 해석함에 있어서도 사업자가 자신에게 유리하게 자의적으로 해석할 가능성이 많다. 이러한 문제를 예방하기 위해 약관의 내용을 해석함에 있어 일정한 원칙을 제시하고 있다. 먼저 약관은 신의성실의 원칙에 따라 공정하게 해석되어야 한다(제5조 제1항 전단). 이는 사업자의 이익뿐만 아니라 고객의 정당한 이익도 함께 고려되어야 한다는 것을 의미하며, 약관에 의하지 않은 계약에서도 적용되는 기준으로서 약관 해석에만 특별히 적용되는 것은 아니다.

또한 약관은 고객에 따라 다르게 해석되어서는 안되는 통일적 해석원칙이 있다(제5조 제1항 후단). 약관은 불특정다수의 고객을 상대로 집단적, 반복적으로 이루어지는 거래를 정형적으로 처리하기 위한 것이다. 그러므로 동일한 약관으로 계약을 체결한 고객들의 주관적 사정을 고려하여 고객마다 다르게

해석한다면 약관은 의미를 가지기 어렵기 때문에 이러한 원칙이 적용된다. 또한 약관의 뜻이 명백하지 아니한 경우에는 고객에게 유리하게 해석되어야 한다(제5조 제2항).

##### 3) 약관의 불공정성 통제

약관규제법은 약관의 내용이 불공정한 경우 그 효력을 부정하여 소비자를 보호하고 있다. 즉, 동 법은 신의성실의 원칙에 반하여 공정을 잃은 약관조항은 무효임을 명시적으로 규정하고 있다(제6조 제1항). 또한 고객에 대하여 부당하게 불리한 조항이나 고객이 거래형태 등 제반사정에 비추어 예상하기 어려운 조항, 계약의 목적을 달성할 수 없을 정도로 계약에 따르는 본질적 권리를 제한하는 조항들은 공정성을 잃은 것으로 추정한다(제6조 제2항). 약관의 성격상 상대방인 소비자가 그 구체적인 내용을 검토하거나 확인할 충분한 기회가 없이 계약을 체결하게 되는 계약성립의 과정에 비추어 약관작성자로서는 반드시 계약상대방의 정당한 이익과 합리적인 기대에 반하지 않고 형편에 맞게끔 약관조항을 작성하여야 한다는 행위원칙을 의미하기도 한다.

또한 약관규제법은 무효가 되는 개별적인 사유를 열거하고 있다(제7조 내지 제14조). 먼저 면책조항을 금지하고 있는데, 면책조항 중 법률상 책임을 배제하는 조항은 언제나 무효이며, 손해배상범위를 제한하거나 담보책임을 배제하는 등의 경우에는 제반 사정을 고려하여 상당한 이유가 존재하지 않는 때에 한하여 무효가 된다. 또 고객에 대해 부당하게 과중한 지연손해금 등의 손해배상의무를 부담시키는 약관조항이나, 고객의 법률상 해제·해지권을 제한하거나 사업자의 해제·해지권을 제한하는 조항도 무효로 본다. 그 밖에 상당한 이유없이 약정한 채무를 변경하여 이행함을 정하거나 고객의 이익을 침해하는 내용 등도 무효라는 점을 명확히 하고 있다.

##### 4) 위반시의 구제방안

###### 가) 행정규제

약관규제법은 불공정한 약관조항을 계약의 내용으로 하는 것을 금지하는 불



공정약관조항 사용금지 의무를 두고 있다. 즉 사업자는 시정명령의 대상이 되는 경우 여부를 묻지 않고 법에서 무효로 선언하고 있는 불공정약관조항을 계약의 내용으로 하여서는 안된다(제17조). 또한 이를 위반한 사업자에 대하여 공정거래위원회는 시정권고나 시정명령 등의 조치를 명할 수 있다(제17조의2)

또한 공정거래위원회는 약관조항이 약관규제법에 위반되는지 여부를 심사하여 사후적·개별적으로 수정 또는 삭제할 수 있다(제19조). 아울러 표준약관의 보급도 중요 업무 중 하나이다. 표준약관의 보급은 사업자(단체)가 일정한 거래분야에서 표준이 되는 약관으로 작성한 것을 승인함으로써 불공정약관의 작성·통용을 사전에 예방하기 위한 것이다(제19조의2)

#### 나) 벌칙

약관규제법은 동 법에 의한 시정명령을 위반한 자에 대해서는 2년 이하의 징역이나 1억원 이하의 벌금을 부과하며(제32조), 행위자를 벌하는 외에 법인에 대해서도 동조의 벌금형이 과해지는 양벌규정이다(제33조). 또한, 공정위의 약관심사를 위한 조사를 거부하는 등 일정한 위반행위에 대해서는 과태료를 부과하고 있다(제34조).

### 2-4. 할부거래법

#### 가. 의의

할부거래란 구매자가 상품을 인도받은 후에 그 대금을 일정기간 동안 분할해서 지급하는 특수한 형태의 거래를 말한다. 할부거래의 본질은 매매계약이다. 그러나 매도인이 거래의 목적물을 매수인에게 인도한 후 그 대금을 일정한 기간에 걸쳐 분할하여 지급하는 점에 특징이 있으며, 대금을 일시금으로 지급하기 어려운 경우에도 생활에 필요한 상품이나 서비스를 용이하게 구입할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 할부거래사업자의 관측에 밀려 소비자들이 고가의 상품을 충동적으로 구매하거나 심지어 원하지 아니하는 상품을 구매하여 경우에 따라서는 소비자파산 혹은 신용불량의 원인이 되기도 한다.

이에 따라 사회경제적 약자인 할부거래의 소비자에 대한 법적, 제도적 보호장치가 필요하며, 이러한 차원에서 1991년에 ‘할부거래에 관한 법률’을 제정하였다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 매도인의 권리와 의무

할부거래법은 매도인에게 할부계약을 체결하기 전에 매수인이 할부계약의 내용을 이해할 수 있도록 일정한 사항을 표시하고 고지해야 할 의무가 있다(제3조). 그 밖에도 서면계약의 의무(제4조 제1항), 할부계약서 교부의무(제4조 제3항), 계약해제시 원상회복의무(제8조 제2항). 등이 부과된다.

한편, 할부거래는 일반거래와 달리 대금이 전부 지급되기 전에 목적물이 매수인에게 인도되는 관계로 매도인은 대금전액의 회수 여부에 위험을 가지고 있다. 이에 따라 매도인은 목적물에 대한 소유권을 즉시 이전하지 않고 대금이 전액회수된 이후 소유권을 이전하는 소유권유보를 할 수 있다(제4조 제1항 제7호). 또한 매수인이 할부금 지급의무를 이행하지 아니하는 경우에는 할부계약을 해제할 수 있으며(제8조), 필요한 경우 손해배상을 청구할 수 있다(제9조)

##### 2) 매수인의 권리와 의무

일반적으로 계약이 성립하게 되면 일정한 철회사유가 없는 한 계약당사자는 자기의 청약 혹은 승낙의 의사표시를 철회할 수 없는 것이 원칙이다(민법 제527조). 그러나 할부거래의 경우 특성상 매수인의 충동구매가 많기 때문에 이러한 일반원칙을 적용하는 것이 바람직하지 않은 측면이 있다. 이에 따라 매수인은 일정기간 내에는 무조건 할부계약을 철회할 수 있는 권리인 철회권을 갖는다(제5조). 또한 매수인은 법에서 정하고 있는 일정사유가 있는 경우에는 매도인에게 할부금의 지급을 거절할 수 있으며(제12조 제1항), 기한이 도래하기 전이라도 할부금을 일시에 지급하는 것도 가능하다(제11조 제1항). 또한 기한의 이익을 상실하는 사유를 제한함으로써 매도인이 임의로 매수인의 기한

의 이익을 상실시키지 못하도록 하고 있다(제10조).

한편, 매수인의 의무로는 할부금지급의무(제2조 제1항), 매수인의 할부금지급의무 미이행으로 인해 계약이 해제된 경우 매도인에 대한 원상회복의무 및 매도인과의 분쟁해결을 위해 성실히 노력하여야 할 성실노력의무 등이 부과된다(제12조 제4항).

### 3) 위반시 구제방안

할부거래법은 동법에서 정하고 있는 일정규정을 위반한 경우 500만원 이하의 과태료에 처하고 있다(제14조)

## 2-5. 방문판매법

### 가. 의의

‘방문판매 등에 관한 법률(이하 ‘방문판매법’이라 한다)’은 방문판매, 전화권유판매, 다단계판매 등의 대해 규율하는 법률이다. 방문판매 등은 사업자가 개별 소비자에게 적극적으로 다가가서 상품에 대한 정보를 제공하고 구매를 설득하는 비점포 판매방식이며, 많은 경우 중간단계를 거치지 않고 사업자가 직접판매하는 형식을 취한다. 이러한 과정에서 판매자와 소비자의 직접 대면관계에서 오는 심리적 강압, 혈연이나 학연 등에 기인한 연고판매 등에 따른 소비자피해가 증가하였다. 이러한 소비자의 피해를 막고자 1991년에 동법이 제정되었다. 특히, 다단계판매와 관련한 소비자 피해가 급증하고 있는 현실에서 동 법은 소비자보호 측면에서 그 중요성이 더 커지고 있다.

### 나. 주요내용

#### 1) 방문판매업자등에 대한 규제

동법은 방문판매, 전화권유판매, 다단계판매 등의 개념을 규정하고 이에 해당되는 경우에 일정한 의무를 부과하고 있다. 먼저 방문판매업자 등에 해당하는 경우 상호나 주소 등을 공정거래위원회나 지방자치단체에 신고하여야 한다(제5조 제1항). 아울러 방문판매원등의 명부를 비치하여 신원을 확인할 수 있도록 하여야 하며(제6조 제1항, 제2항), 계약체결 전의 설명 및 계약체결에

따른 계약서 교부의무가 부과된다(제7조 제1항).

한편 방문판매 등의 방법으로 재화 등의 구매에 관한 계약을 체결한 소비자는 일정한 기간 내에 당해 계약에 관한 청약철회 등을 할 수 있다(제8조 제1항). 그러나 소비자에게 책임있는 사유로 인하여 재화등이 멸실 또는 훼손된 경우 철회권 행사가 제한된다. 또한 방문판매자 등이 소비자에게 청구하는 손해배상액은 일정금액 이하로 제한된다(제10조 제1항).

#### 2) 다단계판매에 대한 규제

다단계판매업자에 해당하는 자는 공정거래위원회나 지방자치단체장에게 등록하여야 하며, 다단계판매조직에 다단계판매원으로 가입하고자 하는 자는 그 조직을 관리·운영하는 다단계판매업자에게 등록하여야 하며(제15조 제1항), 미성년자나 국가공무원 등 일정한 자는 다단계판매원이 될 수 없다(제15조 제2항). 또한 다단계판매원은 언제든지 다단계판매업자에게 탈퇴의사를 표시하고 탈퇴할 수 있으며, 다단계판매업자는 다단계판매원의 탈퇴에 조건을 부과하여서는 안된다(제22조 제4항).

또한, 다단계판매업자는 다단계판매원에게 고지한 후원수당의 산정 및 지급 기준과 다르게 후원수장을 산정·지급하거나 그 밖의 부당한 방법으로 다단계판매원을 차별하여 대우하여서는 안된다(제20조 제1항) 아울러 다단계조직에 의한 금전거래의 금지(제23조 제2항) 및 재화 등의 판매에 관한 계약의 체결을 강요하거나 청약철회 등 또는 계약의 해지를 방해할 목적으로 상대방에게 위력을 가하는 행위등도 금지된다(제23조 제1항 및 제3항).

## 2-6. 인권경영측면에서의 검토

종래 소비자는 기업과의 관계에서 약자의 입장에서 있다고 보았으며, 따라서 소비자문제 또한 여성이나 소수자 보호와 같은 맥락에서 바라보았다. 다시 말해서 기업이 가격결정권을 가지고 있는 상황에서 소비자는 불리한 위치에 설 수 밖에 없다는 점은 분명히 인식하고 있으며, 이에 따라 소비자를 보호하기 위한 다양한 제도들을 도입하고 있다.

그러나 인권경영의 측면에서 볼 때 소비자관련법은 어느 정도 한계를 가질 수 밖에 없다. 상술한 바와 같이 인권경영에서 중요한 것은 기업의 경영과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 하기 위한 예방적 시스템을 구축하는 것이다. 이러한 관점에서 본다면 기업이 소비자를 대함에 있어서도 소비자인권이 침해되지 않도록 하기 위한 경영시스템을 구축하도록 유도할 필요가 있다. 그러나 현행 법률의 경우 단편적으로 발생하는 문제를 해결하기 위한 제도를 두고 있을 뿐, 소비자의 인권이라는 관점에서 접근하지는 않는다. 예를 들어 소비자기본법의 경우 소비자의 권리 등에 대해 규정을 하고 있지만, 소비자 권리침해를 사전에 예방하기 위해 기업에게 요구되는 사항들에 대한 규정은 마련되어 있지 않다.

사후적 제재의 경우도 인권침해행위에 대한 충분한 억지력을 가질 수 있을지 의문이다. 소비자 기본법의 경우 단체소송을 도입하고 있다는 점이 큰 특징 중 하나이다. 그러나 단체소송의 경우 일정규모 이상의 단체로 원고적격이 제한되며 아울러 침해행위의 금지 및 정지만을 요구할 수 있다는 점에서 그 실효성에 의문이 있다. 즉, 소비자가 자신의 손해에 대해 직접적으로 손해배상을 청구할 수 없다는 점에서 구제수단으로 한계를 가질 수 밖에 없다.

이처럼 소비자 관련법은 소비자의 기본적 권리 등은 명시적으로 규정하고 있으나 인권경영의 관점에서 소비자인권침해를 예방하고, 위반행위 발생시 충분한 구제수단 등을 마련하지 못하는 한계가 있다.

### 3. 중소기업등의 인권침해에 대한 법적규제

#### 3-1. 개요

우리나라의 경우 2006년 기준으로 중소제조업체 수가 전체 사업체 수의 99.4%, 종사자 수의 75.7%, 부가가치의 49.4%를 차지하는 등 우리 경제에 있어 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 중소기업의 몰락은 국가경제의 심각한 타격이 될 수 있다는 점에서 일정수준의 보호가 필요하다.

중소기업의 보호와 육성을 위해서는 다양한 법률들이 마련되어 있으며, 특히 대기업과의 하도급관계 등 공급망관리(Supply Chain) 차원에서의 규제들

이 이루어지고 있다. 중소기업 및 구성원의 인권보호라는 차원에서 볼 때, 가장 중요한 의미를 가지는 것은 대기업과의 거래관계에서 대기업이 우월적 지위를 이용한 인권침해의 문제가 가장 중요한 문제가 된다.

현행 법률은 이러한 점을 고려하여, 대기업과 거래하는 중소기업 및 중소소매업의 보호를 위한 다양한 법률들을 마련하고 있다. 먼저 중소기업의 경우 대부분 대기업의 하도급업체 인 경우가 많다는 점을 고려할 때 ‘하도급거래공정화에 관한 법률’이나 ‘대중소기업상생에 관한 법률’ 등을 통해 대기업의 횡포로부터 중소기업을 보호하기 위한 규제를 하고 있다.

또한 중소기업 및 중소소매업자의 보호라는 측면에서 볼 때 ‘유통산업발전법’이나 ‘대규모유통업에서의 거래공정화에 관한 법률’ 등을 통해 대기업 및 백화점 등 대형 유통업체와의 관계에서 중소기업 및 중소소매업자의 지위를 보호하기위한 제도도 마련하고 있다. 아울러 국가가 중소기업제품을 우선적으로 구매하고 또한 중소기업제품의 판매가 촉진될 수 있도록 하기 위해 제정한 ‘중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률’ 중소기업 보호에 있어 중요한 의미를 가지고 있다. 이하에서는 인권경영이라는 관점에서 이들 법률의 주용 내용에 대해 살펴보기로 한다.

#### 3-2. 하도급거래공정화에 관한 법률

##### 가. 의의

하도급거래공정화에 관한 법률은 하도급거래질서를 확립하여 원사업자와 수급사업자가 대등한 지위에서 상호보완하며 균형있게 발전할 수 있도록 하기 위한 법률이다. 하도급거래란 원사업자가 수급사업자에게 제조위탁 등을 하거나 다른 사업자로부터 제조위탁 등을 받은 것을 수급사업자에게 다시 위탁하는 경우, 그 위탁을 받은 수급사업자가 위탁받은 것을 제조·수리·시공하거나 용역수행하여 원사업자에게 납품·인도 또는 제공하고 그 대가를 받는 행위를 말한다(제2조 1항).

하도급관계에 대해 규율하는 법은 일본과 우리나라에서만 그 입법례를 찾아 볼 수 있는 법률로서 하도급관계에서 원사업자가 우월적 지위를 이용하여 수

급사업자의 이익을 침해하는 행위를 방지하기 위한 것이다. 하도급관계에 있어 수급사업자의 보호문제는 넓은 의미에서 인권과 관련이 있다. 이하에서는 수급사업자 보호를 위한 제도들을 인권경영의 측면에서 검토하기로 한다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 원사업자에 대한 규제

###### 가) 부당한 하도급대금의 결정금지

원사업자는 수급사업자에게 제조 등의 위탁을 하는 경우 부당한 방법을 이용하여 일반적으로 지급되는 대가보다 현저하게 낮은 수준으로 하도급대금을 결정하거나 하도급 받도록 강요하여서는 아니 된다. 동 법에서는 부당한 대금 감액에 해당하는 행위를 명시적으로 규정하고 있다. 구체적으로 ①정당한 사유 없이 일률적인 비율로 단가를 인하하여 하도급대금을 결정하는 행위 ②협조요청 등 어떠한 명목으로든 일방적으로 일정 금액을 할당한 후 그 금액을 빼고 하도급대금을 결정하는 행위 ③정당한 사유 없이 특정 수급사업자를 차별 취급하여 하도급대금을 결정하는 행위 ④수급사업자에게 발주량 등 거래조건에 대하여 착오를 일으키게 하거나 다른 사업자의 견적 또는 거짓 견적을 내보이는 등의 방법으로 수급사업자를 속이고 이를 이용하여 하도급대금을 결정하는 행위 ⑤원사업자가 수급사업자와의 합의 없이 일방적으로 낮은 단가에 의하여 하도급대금을 결정하는 행위 ⑥수의계약(隨意契約)으로 하도급계약을 체결할 때 정당한 사유 없이 대통령령으로 정하는 바에 따른 직접공사비 항목의 값을 합한 금액보다 낮은 금액으로 하도급대금을 결정하는 행위 ⑦경쟁입찰에 의하여 하도급계약을 체결할 때 정당한 사유 없이 최저가로 입찰한 금액보다 낮은 금액으로 하도급대금을 결정하는 행위 등이다(제4조 제2항)

###### 나) 물품 등의 구매강제 금지

원사업자는 수급사업자에게 제조 등의 위탁을 하는 경우에 그 목적물에 대한 품질의 유지·개선 등 정당한 사유가 있는 경우 외에는 그가 지정하는 물품·장비 또는 역무의 공급 등을 수급사업자에게 매입 또는 사용하도록 강요하여

서는 안된다(제5조)

###### 다) 선급금의 지급

수급사업자에게 제조 등의 위탁을 한 원사업자가 발주자로부터 선급금을 받은 경우에는 수급사업자가 제조·수리·시공 또는 용역수행을 시작할 수 있도록 그가 받은 선급금의 내용과 비율에 따라 선급금을 받은 날(제조 등의 위탁을 하기 전에 선급금을 받은 경우에는 제조 등의 위탁을 한 날)부터 15일 이내에 선급금을 수급사업자에게 지급하여야 한다(제6조 제1항). 원사업자가 발주자로부터 받은 선급금을 제1항에 따른 기한이 지난 후에 지급하는 경우에는 그 초과기간에 대하여 연 100분의 40 이내에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제사정을 고려하여 공정거래위원회가 정하여 고시하는 비율에 따른 이자를 지급하여야 한다(제6조 제2항)

###### 라) 부당한 위탁취소의 금지 등

원사업자는 제조 등의 위탁을 한 후 수급사업자의 책임없는 사유로 (i)제조 등의 위탁을 임의로 취소하거나 변경하는 행위 (ii)목적물등의 납품등에 대한 수령 또는 인수를 거부하거나 지연하는 행위를 하여서는 안된다(제8조 제1항)

###### 마) 부당반품의 금지

원사업자는 수급사업자로부터 목적물등의 납품 등을 받은 경우 수급사업자에게 책임을 돌릴 사유가 없으면 해당 물품을 반품하여서는 안된다(제10조 제1항) 동 법에서는 부당반품에 해당하는 행위를 명시적으로 규정하고 있다. 구체적으로 ①거래 상대방으로부터의 발주취소 또는 경제상황의 변동 등을 이유로 목적물등을 반품하는 행위 ②검사의 기준 및 방법을 불명확하게 정함으로써 목적물등을 부당하게 불합격으로 판정하여 이를 반품하는 행위 ③원사업자가 공급한 원재료의 품질불량으로 인하여 목적물등이 불합격품으로 판정되었음에도 불구하고 이를 반품하는 행위 ④원사업자의 원재료 공급 지연으로

인하여 납기가 지연되었음에도 불구하고 이를 이유로 목적물등을 반품하는 행위 등이다(제10조 제2항).

#### 바) 감액금지

원사업자는 제조등의 위탁을 할 때 하도급대금을 감액하여서는 안된다. 다만 원사업자가 정당한 사유를 입증한 경우에는 하도급대금을 감액할 수 있다(제11조 제1항). 다음에 해당하는 행위는 부당한 감액행위로 본다. ①위탁할 때 하도급대금을 감액할 조건 등을 명시하지 아니하고 위탁 후 협조요청 또는 거래 상대방으로부터의 발주취소, 경제상황의 변동 등 불합리한 이유를 들어 하도급대금을 감액하는 행위 ②수급사업자와 단가 인하에 관한 합의가 성립된 경우 그 합의 성립 전에 위탁한 부분에 대하여도 일방적으로 합의 내용을 소급하여 적용하는 방법으로 하도급대금을 감액하는 행위 ③하도급대금을 현금으로 지급하거나 지급기일 전에 지급하는 것을 이유로 지나치게 하도급대금을 감액하는 행위 ④원사업자에 대한 손해발생에 실질적 영향을 미치지 아니하는 수급사업자의 경미한 과오를 이유로 일방적으로 하도급대금을 감액하는 행위 ⑤목적물등의 제조·수리·시공 또는 용역수행에 필요한 물품 등을 자기로부터 사게 하거나 자기의 장비 등을 사용하게 한 경우에 적절한 구매대금 또는 적정한 사용대가 이상의 금액을 하도급대금에서 공제하는 행위 ⑥하도급대금 지급 시점의 물가나 자재가격 등이 납품등의 시점에 비하여 떨어진 것을 이유로 하도급대금을 감액하는 행위 ⑦경영적자 또는 판매가격 인하 등 불합리한 이유로 부당하게 하도급대금을 감액하는 행위 ⑧ 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등에 따라 원사업자가 부담하여야 하는 고용보험료, 산업안전보건관리비, 그 밖의 경비 등을 수급사업자에게 부담시키는 행위 등이 이에 해당한다(제11조 제2항).

#### 사) 물품구매대금등의 부당결제 청구의 금지

원사업자는 수급사업자에게 목적물등의 제조·수리·시공 또는 용역수행에 필요한 물품 등을 자기로부터 사게 하거나 자기의 장비 등을 사용하게 한 경우

정당한 사유없이 (i) 해당 목적물등에 대한 하도급대금의 지급기일 전에 구매대금이나 사용대가의 전부 또는 일부를 지급하게 하는 행위 (ii) 자기가 구입·사용하거나 제3자에게 공급하는 조건보다 현저하게 불리한 조건으로 구매대금이나 사용대가를 지급하는 행위를 하여서는 안된다(제12조)

#### 아) 기술자료 제공 요구 금지

원사업자는 수급사업자의 기술자료를 본인 또는 제3자에게 제공하도록 요구하여서는 안된다(제12조의3 제1항). 다만, 원사업자가 정당한 사유를 입증할 수 있는 경우에는 요구할 수 있으며, 이 경우 일정사항을 기재한 서면을 수급사업자에게 주어야 한다(제12조의3 제2항). 원사업자가 기술자를 취득한 경우에는 자기 또는 제3자를 위하여 유용하여서는 아니 된다(제12조의3 제3항).

#### 자) 보복조치의 금지

원사업자는 수급사업자가 원사업자가 이 법을 위반하였음을 관계기관에 신고하거나 하도급대금에 대한 조정신청을 제기하였다는 이유로 수급사업자의 수주기회를 제한하거나 거래의 정지, 그 밖에 불이익을 주어서는 안된다(제19조).

#### 2) 하도급대금 지급에 관한 규제

원사업자가 수급사업자에게 제조등의 위탁을 하는 경우에는 목적물등의 수령일부터 60일 이내에 가능한 짧은 기한으로 정한 지급기일까지 하도급대금을 지급하여야 한다. 다만, 원사업자와 수급사업자가 대등한 지위에서 지급기일을 정한 것으로 인정되는 경우나 해당 업종의 특수성에 비추어 정당한 경우에는 60일을 초과할 수 있다(제13조 제1항).

#### 3) 위반시 구제방안

##### 가) 시정조치

공정거래위원회는 동 법의 일정규정을 위반한 발주자와 원사업자에 대해 하도급대금 등의 지급, 법위반행위의 중지, 향후 재발방지, 그 밖에 시정에 필요

한 조치를 권고하거나 명할 수 있으며(제25조 제1항), 시정명령을 받은 사실을 공표할 수 있다(제25조 제3항)

#### 나) 과징금의 부과

원사업자 등이 동 법상의 일정한 의무를 위반하는 경우에 공정거래위원회는 하도급대금의 2배를 초과하지 않는 범위에서 과징금을 부과할 수 있다(제25조의3)

#### 다) 벌금의 부과

원사업자 등이 동 법상의 의무를 위반하는 경우 벌금을 부과한다. 벌금액은 정액으로 정해지기도 하며(제29조), 일정한 경우에는 하도급대금의 2배에 상당하는 금액 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다(제30조). 한편, 벌금형을 부과하는 경우 행위자 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 부과한다(제31조).

#### 라) 손해배상책임

원사업자가 기술제공요구 금지규정을 위반하여 기술자료 제공을 요구함으로써 손해를 입은 자가 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해에 대하여 배상책임은 진다. 이 경우 손해의 3배가 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 부담하게 되며, 다만 원사업자가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니한다.

### 3-3. 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률

#### 가. 의의

대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률은 대기업과 중소기업간 상생협력을 위한 법으로서 점차 양극화되고 있는 대기업과 중소기업간의 문제를 해결하기 위한 노력의 일환으로 제정되었다. 최근들어 대기업이 사업다각화를 이유로 전통적으로 중소기업의 영역으로 인식되어온 영역에 까지 진출하는 경우가 증

가하고 있다. 이러한 문제는 중소기업 및 중소기업 종사자에게는 생존의 문제가 되고 있으며, 따라서 인권경영의 측면에서 접근할 필요가 있다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 대·중소기업간 상생협력 촉진을 위한 계획의 수립 및 추진

지식경제부장관은 대·중소기업 상생협력 추진 기본계획을 3년 단위로 수립하여야 하며(제4조), 동 기본계획에 따라 대·중소기업간 상생협력 추진 시행계획을 매년 수립하여 시행하여야 한다(제5조)

##### 2) 대·중소기업 상생협력 촉진을 위한 시책 추진

동 법은 대·중소기업 상생협력을 위한 시책의 기본방향을 제시하고 있다. 정부는 수탁기업과 위탁기업의 공동노력에 의한 성과를 공유할 수 있는 성과공유제모델을 확산을 위한 시책을 추진할 수 있다(제8조). 그 밖에 대기업과 중소기업간의 기술협력 촉진(제9조), 대기업과 중소기업간의 인력교류 확대(제10조), 중소기업에 대한 대기업의 자본참여(제11조) 등에 관한 기본 시책을 수립, 시행할 수 있는 근거 등에 대해서도 규정하고 있다.

##### 3) 수탁·위탁거래의 공정화

동 법은 위탁기업과 수탁기업간의 관계의 공정화를 위해 약정서 발급의무를 부여하고 있으며(제21조), 납품대금지급의 경우 그 기일을 검사여부에 관계없이 물품을 받은 날로부터 60일 이내의 최단기간으로 정할 것을 요구하고 있다(제22조). 그 밖에도 검사의 합리화(제23조), 품질보장(제24조), 기술자료 임치제도(제24조의2) 및 불공정거래행위 개선을 위한 내용(제27조) 등을 규정하고 있다.

##### 4) 중소기업의 사업영역보호

동 법의 경우 중소기업의 사업영역보호를 위한 사업조정제도를 두고 있다(제32조).<sup>85)</sup> 사업조정제도는 대기업 등의 사업진출로 당해 업종 상당수 중소

기업이 수요감소 등으로 경영안정에 현저하게 나쁜 영향을 미치거나 미일 우려가 있는 경우 일정기간 사업인수·개사·확장을 연기하거나 사업축소를 권고하는 제도이다.<sup>86)</sup> 사업조정제도는 2006년 폐지된 중소기업 고유업종제도와 함께 중소기업의 사업영역을 보호하기 위한 제도로서 의미를 가지고 있다.<sup>87)</sup>

### 3-4. 유통산업발전법

#### 가. 의의

유통산업발전법은 유통산업에 관한 기본적인 내용을 정하고 있는 법으로 사업지역과 관련한 기준 등을 제시하고 있다. 동 법은 최근 대기업에 의한 SSM(Super Supermarket)<sup>88)</sup>의 진출에 따른 중소소매업자 보호를 위해 이에 대한 규제장치를 마련하고 있다.

#### 나. 주요내용

대규모점포를 개설하고자 하거나 전통상업보전구역에 준대규모점포를 개설

85) 사업조정제도는 중소기업형 업종에 대한 대기업의 사업진출과 이로 인한 피해를 예방하기 위한 제도로 1961년 '중소기업사업조정법'에 의해 도입되었다. 이후 1995년 '중소기업사업조정법'이 폐지되고 관련조항이 이전됨에 따라 사업조정제도도 '중소기업사업영역보호 및 기업간 협력증진에 관한 법률'로 이관되었으며, 2006년 '중소기업사업영역보호 및 기업간 협력증진에 관한 법률'이 폐지되고 사업조정에 관한 내용은 '대·중소기업간 상생협력 촉진에 관한 법률'로 이관되어 현재에 이르고 있다.

86) 중소기업청·중소기업중앙회, 「사업조정제도 가이드북」 (2010.12), 1면

87) 2006년 폐지된 중소기업 고유업종제도와 함께 대기업의 시장진입으로부터 중소기업을 보호하는 제도로 중요한 역할을 하였다. 사업조정제도는 진입계획 또는 확장에 즈음하여 대기업의 진입계획을 조정하는 사후적 성격이 강한 반면, 고유업종제도는 미리 정해진 일부업종에 대해 대기업의 진입을 금지하는 측면에서 사전적 성격이 강하였다. 고유업종제도의 폐지는 외국인 투자가 자유화되면서 고유업종제도의 실효성이 감소하면서 폐지되었다. 1990년대 후반 외국인 투자제도가 변화하면서 외국인 투자자의 경우 국내 대기업과 실질적 지배관계에 있지 않는 한 신고만 하면 중소기업 적합업종에 진출하는 것이 허용되었다. 또한, 이미 참여하고 있는 기존 국내 대기업과 신규진입계획이 있는 대기업간의 차별문제, 국내 대기업과 외국기업 사이의 역차별 문제 등이 제기되면서 2006년에 모든 업종이 해제되었다. 동 제도의 폐지에 따라 대기업의 부분별한 중소기업분야 진출이 증가하고 있다는 판단하에 최근 대·중소기업 동반성장관련 정책으로서 중소기업적합업종제도의 도입이 추진되고 있다. 적합업종제도는 고유업종제도와 유사한 성격을 가지고 있지만 민간이 선정주체가 되고 존속기간에 제한이 있다는 점에서 고유업종제도와는 차이가 있다.

88) SSM에 대한 명확한 법적 정의는 없으며, 일반적으로 단일 경영 주체가 일정한 매장(3,000㎡ 미만)을 갖추고, 한국표준산업분류상 '음·식료품 위주 종합 소매업'에 해당하는 음·식료품을 위주로 하여 각종 생활잡화 등을 종합적으로 소매하는 사업활동을 의미한다.

하고자 하는 자는 영업개시 전에 시장, 군수, 구청장에게 등록해야 하며, 이 경우 시장, 군수, 구청장은 등록을 제한하거나 조건을 붙일 수 있다. 전통상업보전구역이란 '전통시장 및 상점가 육성을 위한 특별법'에 따른 전통시장이나 중소기업청장이 정하는 전통상점가의 경계로부터 1킬로미터 이내의 범위에서 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 지역을 말한다. 동 조항에 따라 전통시장 1킬로미터 내에 SSM이 개설되는 것이 제한되게 되며, 사업지역에 대한 진출을 규제한다는 점에서 중소소매상에 대한 사업조정제도와 취지가 동일하다고 할 수 있다.

### 3-5. 대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률

#### 가. 의의

백화점이나 대형 쇼핑몰 등 대규모유통업자에게 납품을 하는 사업자는 대부분 중소기업인 경우가 많으며, 대규모유통업자에 비해 상대적으로 열악한 지위에 머물 수 밖에 없다. 이에 따라 대규모유통업자가 거래조건 등을 자신에게 유리하게 함으로써 납품업자들에게 피해를 입히는 경우가 많다. 이에 따라 대규모유통업에서의 공정한 거래질서를 확립하고 대규모유통업자와 납품업자 또는 매장임차인이 대등한 지위에서 상호 보완적으로 발전할 수 있도록 하고자 제정된 법률이 '대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률'이다.

동 법은 최근 개정을 통하여 매출부진이 예상되는 점포에 입점을 강요하거나 퇴점을 방해할 경우 불공정거래행위로 간주하여 과징금을 부과하는 등 대규모유통업자의 횡포로부터 중소납품업체나 입점업체를 보호하기 위한 제도를 강화하였다.

#### 나. 주요내용

##### 1) 거래공정화를 위한 규정

대규모유통업자와 납품업자 등은 각자의 거래상 의무를 신의에 따라 성실하게 이행할 의무가 부과된다(제5조). 또 대규모유통업자는 납품업자등과 계약을 체결한 즉시 내용이 명시된 서면을 교부하여야 하며(제6조 1항), 납품받은

상품의 대금을 부당하게 감액하여서는 안된다(제7조). 또한 상품의 판매대금을 원 판매마감일로부터 40일 이내에 납품업자들에게 지급하여야 한다(제8조).

아울러 대규모유통업자는 계약을 체결한 후 해당 상품의 수령을 거부하거나 지체해서는 안되며(제9조), 정당한 사유가 없이 반품하여서도 안된다(제10조). 또 관측행사를 실시하는 경우 이에 소요되는 비용을 납품업자에게 부담시켜서는 안되며(제11조), 납품업자등으로부터 종업원이나 그 밖에 납품업자등에 고용된 인력을 파견받아 자기의 사업장에서 근무하게 해서는 안된다(제12조). 그 밖에도 납품업자에게 배타적으로 거래를 하도록 하거나(제13조) 부당하게 경영정보를 제공하도록 요구하는 행위(제14조), 경제적 이익 제공요구(제15조), 매장 설비비용의 보상(제16조) 상품권 구입요구 등을 금지하고 있다(제17조).

## 2) 분쟁조정제도

대규모유통업자와 납품업자등 사이의 분쟁을 조정하기 위해 한국공정거래조정원에 대규모유통업거래 분쟁조정협의회를 둔다(제20조). 분쟁당사자는 일정한 절차를 거쳐 협의회에 그 조정을 신청할 수 있으며(제25조 제1항), 분쟁당사자에게 분쟁조정사항에 대하여 스스로 합의하도록 권고하거나 조정안을 작성하여 제시할 수 있다(제26조 제1항). 분쟁조정사항에 대해 조정이 이루어진 경우 조정에 참가한 위원과 분쟁당사자가 기명날인한 조정조서를 작성한다(제27조 제1항).

## 3) 위반시 구제방안

누구든지 이 법에 위반되는 사실이 있다고 인정된 때에는 그 사실을 공정거래위원회에 신고할 수 있으며(제29조 제1항), 혐의가 인정될 때에는 공정거래위원회가 직권으로 필요한 조사를 할 수 있다(제29조 제2항). 또한 공정거래위원회는 일정한 위반사항이 있다고 인정되는 때에는 법 위반행위의 중지, 향후 재발방지 등을 위해 필요한 조치를 명할 수 있으며, 시정방안을 마련하여 대규모유통업자에 대하여 이에 따를 것을 권고할 수 있다(제33조).

공정거래위원회는 동 법상에서 정하고 있는 일정한 규정을 위반한 대규모유통업자에 대해 일정한 범위에서 과징금을 부과할 수 있다. 과징금은 납품대금이나 연간 임대료를 초과하지 않는 범위내에서 부과되며, 매출액을 산정하기 어려운 경우에는 5억원을 초과하지 아니하는 범위에서 부과할 수 있다(제35조).

또한, 동법을 위반한 행위에 대해서는 징역 또는 벌금형을 부과할 수 있으며(제39조), 이보다 경미한 위반행위에 대해서는 일정금액 이상의 과태료를 부과하도록 하고 있다(제41조). 벌칙의 경우 양벌규정에 따라 법인 등도 처벌이 가능하며(제40조), 배타적 거래강요금지 규정을 위반한 경우 등에는 공정거래위원회가 고발하는 경우에만 공소를 제기할 수 있도록 하고 있다(제42조).

## 3-6. 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률

### 가. 의의

중소기업의 경우 홍보 및 마케팅 능력에서 대기업에 뒤지기 때문에, 좋은 제품을 생산하고도 적절한 판매처를 찾지 못하는 경우가 많다. 앞서 살펴본 마와 같이 우리 경제에서 중소기업이 차지하는 비중을 고려할 때, 중소기업의 생존은 국가경제의 존속과 직접적인 관련을 갖게 된다. 특히, 우수한 제품을 개발한 중소기업의 경우 그 판로를 찾지 못해 도산하게 된다면 이는 사회전체적으로도 심각한 낭비가 될 수 밖에 없다.

이러한 점을 고려하여 정부기관이나 공공기관을 중심으로 중소기업의 제품을 우선적으로 구매할 수 있도록 하여 중소기업제품의 구매를 촉진하고 판로를 지원하여 중소기업의 경쟁력을 향상시키기 위한 목적으로 만들어진 것이 ‘중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률’이다.

### 나. 주요내용

#### 1) 중소기업제품 구매촉진제도

동 법은 공공기관의 장으로 하여금 물품·용역 및 공사에 관한 조달계약을 체



결합에 있어 중소기업자의 수주기회가 늘어날 수 있도록 할 것을 요구하고 있다(제4조). 이를 위해 국가기관이나 지방자치단체 등 공공기관의 장은 예산과 사업계획을 고려하여 중소기업제품의 구매증대를 위한 구매계획과 전년도 구매실적을 중소기업청장에게 통보하여야 한다(제5조 제1항).

한편, 중소기업청장은 제1항에 따른 공공기관의 장에게 구매계획의 이행 점검 등을 위하여 중소기업제품 구매실적의 제출을 요구할 수 있으며, 이 경우 공공기관의 장은 특별한 사유가 없는 경우에는 이에 따라야 한다(제5조 제3항). 또한, 중소기업자가 직접 생산·제공하는 제품으로서 판로 확대가 필요하다고 인정되는 제품을 중소기업자간 경쟁제품으로 지정할 수 있다(제6조 제1항). 이 경우 중소기업자간 경쟁입찰에 참여할 수 있는 중소기업자의 자격은 규모와 경영실적을 고려하여 정한다(제8조 제1항).

#### 2) 기술개발제품 우선구매 지원제도

정부는 중소기업자가 개발한 기술개발제품의 수요를 창출하기 위하여 이들 제품을 우선적으로 구매하는 등 필요한 지원시책을 마련해야 한다(제13조 제1항). 이를 위해 중소기업청장은 중소기업 기술개발제품 중 성능인증을 받은 제품 등을 우선구매 대상 기술개발제품으로 지정하여 고시하여야 한다(제14조 제1항). 성능인증을 받은 제품의 유효기간은 3년이며, 필요한 경우 3년 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

#### 3) 중소기업 판로지원 제도

중소기업청장은 중소기업의 국내외 시장개척과 판로 거점 확보를 지원하기 위해 필요한 사업을 할 수 있다(제26조). 또한, 중소기업제품의 생산과 판로 개척을 지원하기 위하여 필요한 정보를 제공함으로써 중소기업자의 생산과 판로가 연계될 수 있도록 해야 하며(제28조), 이 밖에도 물류현대사업지원(제29조), 수출중소기업 및 유망품목의 지정, 지원 등을 행할 수 있다(제30조)

한편, 공공기관의 경우 소모성 자재를 구입할 때 대규모 자재구매대행업자와 중소 소모성 자재 납품업자 간에 경쟁이 있는 경우 중소 소모성 자재 납품

업자와 우선 계약을 체결하여야 한다(제31조의2).

#### 4) 위반시 구제방안

동 법에서 정하고 있는 일정 사항을 위반하고 있는 경우 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 등에 처한다(제35조). 또한 동 법 규정을 위반하여 거짓 보고 등을 한 경우에는 300만원 이하의 과태료에 처한다(제37조). 또한 벌칙의 경우 양벌규정에 의해 법인 등도 처벌받는다(제36조).

### 3-7. 인권경영측면에서의 검토

최근 중소기업의 보호문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 직접 인권이라는 표현을 사용하고 있지는 않지만 중소기업 및 중소기업인의 보호는 생계 유지의 문제이므로 인권측면의 고려가 필요한 부분 중 하나이다.

특히 대기업과의 관계에서 중소기업의 기본적 권리를 지키는 것이 문제가 된다. 이를 위해 현행법은 대기업과 중소기업 간의 상생촉진, 하도급관계에 대한 규율 등 다양한 제도들을 도입하고 있다. 최근 하도급법 개정을 통해 대기업의 기술탈취행위에 대해 3배 배상과 같은 징벌적 손해배상제도를 도입하기도 하였다. 아울러 중소기업에 적합한 업종에 대기업이 진출하는 경우 이를 조정할 수 있도록 하는 등 제도적 차원에서는 상당한 진전이 있었다.

그러나 대기업과 중소기업 간의 특수한 관계를 고려할 때, 사후적 규제중심의 이러한 조치들이 얼마만큼의 실효성을 가질 수 있을지 의문이다. 하도급관계는 계속적 관계이므로, 가령 기술탈취문제가 있을 때 중소기업이 대기업을 제소하는 경우에는 당사자 간의 하도급관계는 이미 파탄에 이르게 될 것이다. 즉, 대기업과의 하도급관계가 지속되어야 생존할 수 있는 중소기업 입장에서 아무리 강력한 제재수단을 마련하여도 이를 적극적으로 활용하는 것이 사실상 불가능하다는 것이다. 이러한 측면에서 볼 때 하도급공정화에 관한 법률에서 징벌적 손해배상을 도입한다고 하여도 중소기업이 이를 활용할 수 있을지 의문이다.

필요한 것은 대기업의 자발적 노력이다. 이를 위해서는 대기업이 경영시스

템에 대한 규제를 통해 중소기업의 권익을 침해하는 것을 예방하도록 유도하는 것이 필요하다. 즉, 대기업의 인권경영에 있어서 중소기업의 권익을 존중하는 경영의 실현을 위해서는 강력한 제재수단의 도입보다는 대기업의 의사결정 과정을 통제할 수 있는 내부통제시스템의 구성 등을 요구하는 입법적 정비방안 등을 고려할 필요가 있다.

#### 4. 환경보호를 위한 법적규제

##### 4-1. 개요

기업이 제품 등을 생산하는 과정에서 환경오염 등의 문제를 일으키는 경우가 많이 있다. 과거 좋은 기업은 좋은 제품을 저렴한 가격에 제공하는 기업이었으며, 그 과정에서 다소 환경적인 문제를 일으키는 것이 큰 문제가 되지는 않았었다. 그러나 전 세계적으로 환경문제가 심각해지면서 환경에 대한 고려가 우선시 되었으며, 그에 따라 기업에 대한 요구에도 많은 변화가 이루어지게 되었다.

우리나라의 경우도 환경의 중요성을 인식하고 개별적으로 환경피해를 막기 위한 다양한 법률들을 마련하고 있다. 환경과 관련한 기본적인 정책 방향을 제시하는 환경정책기본법을 비롯하여 대기환경보전법, 폐기물관리법, 소음진동규제법, 수질 및 수생태계 보전에 관한 법률, 환경영향평가법 등 직접적으로 환경오염을 방지하기 위한 구체적인 제도들을 마련하고 있다. 이와 함께 기업들에 의한 친환경 제품의 생산 등을 유도하기 위한 측면에서 녹색제품 구매촉진에 관한 법률이나 저탄소 녹색성장 기본법도 제정되었다.

##### 4-2. 환경정책기본법

###### 가. 의의

환경정책기본법은 환경보전에 관한 국민의 권리, 의무와 국가의 책무를 명확히 하고 환경정책의 기본사항을 정하여 환경오염과 환경훼손을 예방하고 환경을 적정하고 지속가능하게 관리, 보전함으로써 주된 목적으로 하고 있는 법률이다. 환경정책에 관한 기본적인 방향을 제시하고 있는 법으로서 중요한 의미

를 가지고 있다.

###### 나. 주요내용

동 법은 환경보전을 위한 국가나 지방자치단체의 기본적인 책무(제4조)를 비롯하여 사업자의 책무(제5조) 등 환경보전을 위해 필요한 기본적인 원칙등을 제시하고 있다. 동 법에서는 오염원인자 책임원칙을 규정하여 환경오염 또는 환경훼손의 원인을 제공한 자가 피해구제에 필요한 비용을 부담함을 원칙으로 한다는 점(제7조) 및 환경오염 등의 사전예방을 위해 국가나 사업자 등이 노력해야 한다는 점을(제8조) 분명히 하고 있다.

아울러 환경보호를 위한 국가환경종합계획, 환경보전중기종합계획 등 구체적인 계획의 수립과 실행에 관한 내용도 정하고 있다(제12조 내지 21조). 또한 환경관련 분쟁이 발생하는 경우 그 분쟁을 신속하고 공정하게 해결하기 위한 시책을 마련해야 하며, 환경훼손으로 인한 피해를 원활하게 구제하기 위한 시책도 마련할 것을 요구하고 있다(제42조 내지 제44조). 그 밖에 국가나 지방자치단체가 환경보전을 위한 시책의 실시에 필요한 법제상, 재정상의 조치와 그 밖에 필요한 행정상의 조치를 취할 것(제54조), 환경정책위원회(제58조) 및 환경보전협회(제59조)의 설립에 관한 내용도 정하고 있다.

##### 4-3. 대기환경보전법 등

###### 가. 의의

구체적으로 환경오염의 방지를 위한 법제로서 대기환경, 소음, 수질환경 등 개별 분야별 환경보전을 위한 법들이 마련되어 있다. 이들 법은 각 분야별 특성을 고려하여 환경보전을 위한 정책을 제시하고 있다. 구체적으로 대기오염 방지를 위한 대기환경보전법, 폐기물의 처리 및 관리를 통한 환경보전을 목적으로 하는 폐기물관리법, 소음과 진동에 대한 규제를 주된 내용으로 하는 소음진동규제법이나 수질오염에 대한 수질환경보전법 등이 이에 속한다. 이들 법들은 기업이 생산품을 제조하는 과정에서 직접적인 규제로서 역할을 한다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있다.

## 나. 주요내용

### 1) 대기환경보전법

동 법은 대기오염으로 인한 국민건강이나 환경에 관한 위해를 예방하고 대기환경을 적정하게 관리하기 위한 법이다. 동 법은 사업장 등의 대기오염물질 배출허용기준을 정하고(제16조), 또한 환경기준을 초과하였거나 초과할 우려가 있는 지역에서 대기질의 개선이 필요하다고 인정되는 지역을 대기환경규제 지역으로 지정, 고시할 수 있도록 하고 있다(제18조). 또한 환경부장관은 대기오염의 상태가 환경기준을 초과하여 주민의 건강, 재산이나 동식물의 생육에 심각한 위해를 끼칠 우려가 있다고 인정되는 구역 또는 특별대책지역 중 사업장이 밀집되어 있는 구역의 경우에는 그 구역의 사업장에서 배출되는 오염물질의 총량으로 규제할 수 있다(제22조). 그 밖에도 배출시설과 방지설비의 운영(제31조), 배출부과금(제35조), 자동차 및 선박 등의 배출가스 규제(제46조 내지 76조)에 대해서도 정하고 있다. 동 법상의 규정을 위반하는 경우 과징금이 부과된다.

### 2) 폐기물관리법

폐기물의 발생을 최대한 억제하고 발생한 폐기물을 친환경적으로 처리하는 것을 목적으로 하는 법률이다. 동 법은 사업자에 대해 제품의 생산방식을 개선하여 폐기물의 발생을 최대한 억제하고, 발생한 폐기물을 스스로 재활용함으로써 폐기물의 배출을 최소화할 것을 요구하고 있다(제3조의2 제1항). 국가나 지방자치단체는 관할구역의 폐기물의 배출 및 처리상황을 파악하여 폐기물이 적정하게 처리될 수 있도록 폐기물 처리시설을 설치, 운영하여야 하며(제4조) 동 시설 외에 장소에 폐기물이 투기되지 않도록 해야 한다(제8조).

누구든지 폐기물을 처리하고자 하는 자는 동 법에서 정하는 기준과 방법에 따라야 하며, 사업장폐기물을 배출하는 사업자는 모든 폐기물을 적정하게 처리해야 하며, 생산공정에서 폐기물감량화시설의 설치, 기술개발 및 재활용 등의 방법으로 사업장폐기물의 발생을 최대한 억제하여야 한다(제17조). 동 법

상의 규정을 위반하는 경우에는 과징금이 부과(제28조)되며, 징역형 및 벌금형 등의 벌칙이 부과되거나(제63조 내지 66조), 과태료가 부과된다(제68조). 벌칙의 경우 양벌규정에 따라 법인 등도 함께 처벌받는다(제67조).

### 3) 소음·진동규제법

소음·진동규제법은 공장, 건설공사장, 도로, 철도 등으로부터 발생하는 소음 및 진동으로 인한 피해를 방지하고 소음, 진동을 적정하게 관리하는 것을 목적으로 하는 법률이다. 기업이 제품생산 등을 위해 공장을 운용함에 있어 일정한 소음이나 진동이 발생할 수 있다. 이에 대해 동법은 소음·진동 배출시설을 설치한 공장에서 나오는 소음이나 진동의 배출허용기준을 법령으로 정하고(제7조), 배출시설이나 방지시설의 설치에 대한 규제를 행하고 있다(제8조 및 제9조).

이 밖에도 생활소음이나 진동에 대한 규제(제21조) 및 규제기준을 초과한 자에 대한 조치명령(제23조), 공사장 소음측정기기의 설치권고(제22조의2), 이동소음에 대한 규제(제24조), 교통소음 및 진동에 대한 관리기준 지정(제26조) 및 교통소음 및 진동 관리지역의 지정(제27조) 등에 대해서도 규정하고 있다.

또한 동 법률에 정하고 있는 규정을 위반하는 자에 대해서는 징역이나 벌금 등의 벌칙을 부과하며(제56조 내지 제58조), 동 법에서 정하고 있는 절차 등을 위반한 경우에 대해서는 과태료를 부과하고 있다(제60조). 아울러 벌칙의 경우에는 양벌규정에 의해 법인 등도 처벌할 수 있도록 하고 있다(제59조).

### 4) 수질 및 수생태계 보전에 관한 법률

동 법은 수질오염으로 인한 국민건강 및 환경상의 위해를 예방하고 하천, 호소 등 공공수역의 수질 및 수생태계를 적정하게 관리·보전하기 위한 법률이다. 국가나 지방자치단체는 수질 및 수생태계의 오염이나 훼손을 사전에 억제하고 오염되거나 훼손된 수질 및 수생태계를 적정하게 보전할 수 있는 시책을 강구하여 하천·호소 등 공공수역의 수질 및 수생태계를 적정하게 관리·보전하

기 위해 노력해야 한다(제3조). 구체적으로 수질오염물질의 총량을 관리해야 하며(제4조), 오염총량목표수질의 고시, 공고 및 오염총량관리기본방침을 수립해야 한다(제4조의2).

또한 공공수역의 수질 및 수생태계 보전을 위한 조치를 취해야 하며(제9조 내지 제10조의3), 정당한 사유없이 폐기물이나 농약을 버리는 행위와 공공수역에 분뇨, 축산폐수, 동물의 사체, 폐기물 등을 버리는 행위를 하여서는 안된다(제15조).

사업자의 경우 산업폐수에 대한 배출을 규제하고 있다. 폐수배출시설에서 배출되는 수질오염물질의 배출허용기준을 법령으로 정해야 하며(제32조), 배출시설을 설치하고자 하는 자는 환경부장관의 허가를 받거나 환경부장관에게 신고를 해야 한다(제33조). 또한 환경부장관은 수질오염물질로 인한 수질오염 및 수생태계 훼손을 방지 또는 감소시키기 위하여 수질오염물질을 배출하는 사업자 등에 대해 배출부과금을 부과, 징수해야 한다(제41조).

동법상 규정을 위반하는 경우 과징금을 부과하며, 징역이나 벌금 등의 벌칙을 부과한다(제75조 내지 80조). 또한 동 법에서 정하고 있는 절차나 기준을 위반하는 경우에는 과태료를 부과한다(제82조). 아울러 벌칙의 경우 양벌규정에 의해 법인 등도 처벌할 수 있다(제81조).

#### 4-4. 녹색성장의 촉진을 위한 법률

##### 가. 의의

전 세계적으로 환경보호의 중요성이 제기됨에 따라 우리 나라의 경우에도 친환경제품의 생산 등 녹색성장을 위한 제도적 정비가 이루어지고 있다. 녹색성장(green growth)이란 환경과 성장의 두 가지 가치를 포괄하는 개념이다. 기존의 경제성장 패러다임을 친환경적으로 전환하는 과정 중 파생되는 에너지, 환경관련 기술, 산업에서 미래유망 품목과 신기술을 발굴해 내고 기존 산업과의 상호융합을 시도해 신성장동력과 일자리를 창출하는 것을 말한다. 이러한 녹색성장을 위한 제도적 정비차원에서 제정된 법률로는 ‘저탄소 녹색성장 기본법’과 ‘녹색제품 구매촉진에 관한 법률’을 들 수 있다.

##### 나. 저탄소 녹색성장기본법

동법에서 이야기하는 ‘저탄소’란 화석연료에 대한 의존도를 낮추고 청정에너지의 사용 및 보급을 확대하며 녹색기술 연구개발, 탄소흡수원 확충 등을 통해 온실가스를 적정수준 이하로 줄이는 것을 말하며(제2조 제1호), ‘녹색성장’이란 에너지와 자원을 절약하고 효율적으로 사용하여 기후변화와 환경훼손을 줄이고 청정에너지와 녹색기술의 연구개발을 통하여 새로운 성장동력을 확보하며 새로운 일자리를 창출해 나가는 등 경제와 환경이 조화를 이루는 성장을 말한다(제2조 제2호).

정부는 저탄소 녹색성장 추진을 위한 기본원칙을 정해야 하며(제3조), 정치·경제·사회 등 국정의 모든 부문에서 저탄소 녹색성장의 기본원칙이 반영될 수 있도록 해야 한다(제4조). 또한 사업자는 녹색경영을 선도하여야 하며 기업활동의 전 과정에서 온실가스 및 오염물질의 배출을 줄이고 녹색기술 연구개발과 녹색산업에 대한 투자 및 고용을 확대하는 등 환경에 관한 사회적·윤리적 책임을 다하여야 한다(제6조 제1항).

정부는 저탄소 녹색성장을 위한 정책을 추진해야 하며, 기업에 대해서는 녹색경영을 지원, 촉진하여야 한다(제25조). 구체적으로 친환경 생산체제로의 전환을 위한 기술지원, 온실가스 배출량 감축 등을 위한 시책을 수립, 시행하여야 한다(제25조). 또한 중소기업의 녹색기술 및 녹색경영을 촉진하기 위해 대기업과 중소기업의 공동사업에 대한 우선 지원, 중소기업의 녹색기술 사업화의 촉진 등 필요한 시책을 수립, 시행할 수도 있다(제33조). 그 밖에도 녹색기술·녹색산업 집적지 및 단지조성(제34조), 녹색기술·녹색산업에 대한 일자리 창출 등을 위해 노력할 것도 규정하고 있다(제35조). 한편, 본 법에서 정하고 있는 절차 및 기준을 준수하지 않은 경우에 대해서는 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있다(제64조).

##### 다. 녹색제품 구매촉진에 관한 법률

녹색제품 구매촉진에 관한 법률은 녹색제품, 즉 친환경제품의 구매를 촉진

함으로써 자원의 낭비와 환경오염을 방지하고 기업의 친환경경영을 유도하기 위한 목적으로 제정된 법률이다.

동법은 공공기관장으로 하여금 녹색제품의 구매를 촉진하기 위해 필요한 계획의 수립·시행, 자료조사, 교육·홍보 및 인력양성 등을 적극 추진할 것을 규정하고 있다(제3조). 또한 상품을 구매하고자 하는 경우 구매하고자 하는 상품의 품목에 녹색상품이 없는 경우 등을 제외하고는 녹색제품을 구매하도록 하고 있으며(제6조), 지방자치단체의 경우에도 녹색제품의 구매를 조례로 정하여 시행할 수 있도록 하고 있다(제11조).

또한 환경부장관 또는 지방자치단체장은 녹색제품의 정보제공 및 교육·홍보 등 국민들의 녹색제품 소비를 통해 녹색생활이 실천될 수 있도록 녹색구매지원센터를 설치하여 운영할 수 있다(제17조의3). 아울러 녹색제품의 구매 촉진을 위해 할인점이나 백화점, 쇼핑센터 등에 녹색제품의 판매장소를 설치·운영하여야 한다(제18조). 만일 동 법에서 정하고 있는 녹색제품의 판매장소를 설치·운영하지 아니한 자 등에 대해서는 300만원 이하의 과태료를 부과한다(제20조).

#### 4-5. 인권경영측면에서의 검토

환경문제는 이미 전 지구적인 문제로 인식되고 있으며, 오래 전부터 법제적 준비를 통한 지속가능한 성장을 위한 노력들이 진행되어 왔다. 특히, 우리 정부는 녹색성장이라는 측면에서 환경보호를 중요한 어젠다로 인식하고 있었으며 그 결과 저탄소녹색성장기본법이나 녹색제품 구매촉진에 관한 법률 등을 제정하기도 하였다.

인권경영을 위법행위를 사전에 예방할 수 있는 경영시스템으로 이해할 때 녹색성장관련 법률 등은 상당한 정도의 성과를 거두고 있다고 판단된다. 예를 들어 녹색제품구매촉진에 관한 법률의 경우 공공기관이 제품을 구매하는 경우 녹색제품을 구매하도록 하고 있으며, 또 지방자치단체의 경우에도 녹색제품의 구매를 조례로 정할 수 있도록 하고 있다.

기업이 제품을 생산하는 과정에서 환경적 측면을 고려하도록 하는 방법은

많은 법률들에서와 같이 기준을 제시하고 이를 위반하는 경우 엄격하게 처벌하는 방법이 있을 수 있다. 그러나 이 보다는 기업 스스로가 환경친화적인 제품을 생산하는 인센티브를 갖도록 하는 것이 훨씬 효과적일 것이다. 녹색제품 구매촉진에 관한 법률에서 정하고 있는 이러한 규정들은 소비자가 먼저 친환경제품을 요구함에 따라 기업이 판매를 위해 환경친화적 제품의 생산하고자 하는 유인을 갖도록 한다는 점에서 효과적인 방안이라 할 수 있다. 이처럼 간접적 규제를 통해 기업이 자발적 행동을 유인하는 규제체계가 최근 요구되는 인권경영 프레임워크와도 부합하는 것이라 할 수 있다.

다만, 그 외에 다른 환경관련 법률의 경우는 대부분 사후적 제재중심의 규제가 이루어지고 있다는 점에서 한계가 있으며, 기업의 자발적 준수를 유도할 수 있는 사전 예방적 규제로의 전환이 필요하다는 점은 앞서 살펴본 다른 법률들의 경우 동일하다.

### III. 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제

#### 1. 개요

최근 논의되고 있는 인권경영은 주로 인권침해행위의 발생을 사전에 예방할 수 있는 조직시스템 및 업무프로세스를 구축하는데 초점을 맞추고 있다. 인권침해문제가 발생하는 경우 개인은 물론 사회 전체적으로 큰 피해를 입게 되며, 사후적인 구제수단이 있다고 하여도 완벽히 구제되기는 어렵다. 또한, 기업측면에서 볼 때도 인권문제가 발생하는 경우 사회적 여론 악화로 인한 매출이 감소하거나 주가가 폭락하는 등 기업의 존립을 위협받는 상황에 처할 수도 있다. 따라서 인권침해가 발생하는 것을 사전에 예방할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 인권경영의 주된 과제가 되고 있는 것이다.

기업의 조직구성 및 경영과 관련한 기본적인 내용을 정하고 있는 법률은 상법 회사편(이하 '회사법'이라 함)이며, 따라서 인권침해 예방을 위한 법률은 회사법을 의미하는 것이라고 할 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 외국의 경우에도 인권경영을 위한 법률적 정비가 주로 회사법 차원에서 이루어지고 있다는 점이 이를 증명해 주고 있다. 이하에서는 인권경영의 측면에서 현행 회사

법의 주요내용에 대해 살펴보기로 한다.

## 2. 회사법과 인권경영

### 2-1. 회사법의 의의

오늘날 회사는 자본주의 경제에 가장 중요한 요소라고 할 수 있다. 회사를 통해 대중자본을 집중시켜 필요한 사업을 영위할 수 있게 되었으며 합리적인 경영조직의 구성을 통해 사회가 성장할 수 있는 발판이 제공되기도 하였다. 회사는 민간부문의 가장 효율적인 경제주체로서 높은 부가가치 창출을 통해 사회적 부를 증대시킬 뿐만 아니라 고용창출, 재화나 용역의 생산과 공급을 통해 사회자원을 배분하는 역할을 담당하기도 한다.<sup>89)</sup>

이에 따라 오늘날 사회 전체적으로 회사가 갖는 의미는 더욱 커지고 있으며, 이에 따라 나타나는 문제점도 적지 않다. 회사는 기본적으로 영리를 목적으로 경쟁을 하는 존재이며, 이러한 경쟁과정에서 발생하는 법률위반행위나 부정행위로 인한 피해가 발생하는 경우들이 적지 않다. 또한 회사 내부적으로 소유와 경영의 분리에 따른 모순도 피할 수 없는 문제점 중에 하나이다. 자본다수결이 지배함에 따라 소수의 지배주주가 전횡을 행사할 가능성이 많으며, 소유와 경영의 분리에 따른 대리인 비용(agency cost)의 문제 또한 지속적으로 발생하고 있다. 이와 같은 회사의 문제점이 드러나거나 대규모 부정행위가 등 사회적 이슈가 되는 문제가 발생하는 경우 가장 먼저 주목하는 것이 회사법이다. 회사법은 회사의 설립과 조직구조에 대해 정하고 있는 회사에 관한 기본법으로서 회사로 인해 발생가능한 피해를 사전 예방하는데 있어 가장 중요한 역할을 하기 때문이다.

회사법이 포함된 상법전은 1962년 1월 20일에 법률 제1000호로 공포되었으며 지금까지 7차례의 개정이 있었다. 특히 1997년 경제위기를 극복하기 위한 개정을 시작으로 지속적인 개정이 있어왔으며 최근 2011년 개정을 통해 회사법의 근본적인 내용에 변화를 가져오기도 하였다. 그동안 개정내용을 보면 회사법의 지향점을 이해할 수 있을 것이다. 지금까지 회사법 개정의 내용

89) 이철송, 「회사법강의」(박영사, 2011), 3면.

은 크게 나누어 보면 (i) 회사운용의 효율화와 (ii) 지배구조의 개선이라는 두 가지 축으로 구분할 수 있다. 전자의 경우 경제환경 변화에 따라 효율적인 기업경영에 장애가 되는 불합리하거나 과중한 규제 완화 및 기업의 자율성 향상이 주된 내용이었다. 이에 대해 후자는 경영진의 전횡을 방지하고 기업경영의 합리화를 위한 규제강화가 주된 내용을 이루고 있다. 이중 인권경영과 관련해서 살펴볼 필요가 있는 것은 후자의 예가 될 것이며, 따라서 이하에서는 기업지배구조와 관련한 회사법상 제도를 인권경영의 관점에서 살펴보기로 한다.

### 2-2. 회사법의 주요내용

#### 가. 기업지배구조의 기본구조

회사는 회사의 의사를 결정하고 그에 따라 업무를 집행하고 결정된 의사를 대외적으로 표시하기 위해 일정한 기관(Organ)을 필요로 한다. 주식회사의 기관은 프랑스혁명 이후 3권분립의 정치사상에 영향을 받아 대내적 의사결정기관인 주주총회와 이사회, 업무집행기관으로서 대표이사, 그리고 감독기관으로서 감사 등의 필요적 기관으로 분화되어 왔다.<sup>90)</sup> 회사의 출자자인 주주는 주인으로서 주주총회를 통해 회사경영을 담당할 이사를 선임하여 회사경영을 위탁한다. 이렇게 선임된 이사로 구성된 이사회는 중요한 경영사항을 판단하고 대표이사를 선임하여 업무를 집행하고 회사를 대표하도록 하는 구조를 가지고 있었다. 아울러 주주는 주주총회를 통해 이사회나 대표이사의 업무집행을 감시, 감독할 감사를 선임하였다.

이러한 전형적인 구조는 1997년 경제위기를 겪으면서 변화하였다. 기업지배구조의 후진성이 경제위기의 주요 원인 중 하나라는 인식 하에 기업지배구조 개선에 관한 논의가 이루어졌으며, 결국 미국식 감사위원회제도가 도입되었다. 즉, 위원회제도를 도입하여 이사회 산하에 각종 위원회를 설치할 수 있도록 하면서 다수의 사외이사를 포함한 이사로 구성된 감사위원회제도를 도입한 것이다. 그런데 미국식 제도를 도입하면서 집행임원(CEO)제도를 도입하지 않음

90) 최기원, 전거서, 417면.

에 따라 이사회의 역할이 업무결정권과 감사권을 동시에 갖는 다소 기형적인 모습이었다. 이에 2011년 개정상법에서 집행임원제도를 도입하여 이사회는 감시기구로서 역할을 하고 업무결정권은 집행임원이 갖는 구조로 개선이 이루어졌다. 이처럼 현행 회사법상 기업지배구조는 주주를 중심으로 하여 형성되고 있다. 주주총회를 출발점으로 하고 있는 지배구조상 주주 이외의 이해관계자의 의견이 고려될 가능성은 거의 보이지 않는다.

#### 나. 주주총회의 운영

주주총회는 주주전원으로 구성되는 주식회사의 최고의사결정기관으로서 주주의 의사를 수렴하여 회사의 의사를 결정한다. 현행 법은 회사의 구조변경 등 중요사항에 대해 주주총회 결의를 요구하고 있으며, 이를 준수하지 않는 경우 그 효력에 영향을 미치게 된다. 주주총회는 이념적으로 회사의 소유자들로 구성되는 기관일뿐만 아니라 법적으로 이사, 감사 등 타 기관의 구성원을 선·해임할 수 있는 권한을 가지고 있다. 또한 주주총회의 결정이 타기관 전부를 구속한다는 점에서 법적으로도 회사내부의 최고성을 인정할 수 있다.<sup>91)</sup>

주주총회는 기본적으로 주주들만으로 구성되어 있다는 점에서 주주의 이익이 최우선적으로 고려될 수밖에 없다. 또한, 살펴본 바와 같이 주주총회의 결정은 최고성을 가지고 있어 다른 기관을 구속하게 되므로 결국 회사전체가 주주의 이익을 주된 지향점으로 할 수 밖에 없는 구조를 가지고 있는 것이다.

다만, 사회적으로 주목을 받는 대기업의 경우 소위 '소액주주운동'과 같은 시민운동을 통해 주주총회가 주주이외의 이해관계자의 이익을 고려하는 경우가 있기도 하다. 대표적인 예가 1970년에 미국에서 있었던 캠페인<sup>92)</sup>의 경우를 예로 들 수 있다. 동 사건은 GM의 주주들로 구성된 캠페인GM그룹이 거대기업으로서 GM의 환경오염 및 사회복지문제의 해결에 적극적으로 기여할 사회적 책임을 부과하기 위해 의사결정기구의 재구성을 위한 주주총회의 결의를 제안한 사건이다. GM의 주주총회는 동 의제에 대해 주주와 경영진간의 격렬

91) 이철승, 전계서, 408면.

92) 이에 대한 상세한 내용은 Donald E. Schwartz, The Public-Interest Proxy Contest: Reflection on Campaign GM, 69 Michigan L. Rev. 419(1971) 참조.

한 논쟁 끝에 경영진이 승리하는 것으로 마무리되었다. 동 사건에서는 이처럼 주주들의 주장이 채택되지는 않았지만 논의의 과정에서 일반시민 및 다른 주주들이 이 사안에 대해 관심을 갖게 되었다는 사실만으로도 충분한 의미가 있었다고 평가되고 있다.

최근에는 기관투자자의 성장과 함께 주주행동의 성격에도 많은 변화가 이루어졌다. 대주주인 기관투자자들은 주주총회에서의 주주제안 등을 통해 경영진과 대결적인 관계에서 경영에 관여하기도 하지만, 중장기적으로 주식을 보유하고 운용함에 따라 기업과의 대화를 통해 지속적인 관계를 구축하고 기업경영의 개선을 통해 기업가치를 상승시키고자 노력하고 있다. 즉, 기관투자자들이 주주의 입장에서 경영진과 일상적인 커뮤니케이션을 통해 기업이 사회적 책임을 다할 수 있도록 지속적으로 경영에 적극 관여하는 형태의 주주행동이 이루어지고 있다.

우리나라의 경우도 기관투자자의 비율이 증가하면서 사회적책임투자 등 기업의 경영에 어느 정도 영향을 미치려는 움직임이 증가하고 있기는 하지만 아직 미흡한 상황이다. 또한 주주제안제도 등이 도입되어 있어 주주들에 의한 경영참여가 제도적으로 가능하지만, 이 또한 활발히 활용되고 있지는 않은 상황이다.

#### 다. 경영진에 대한 통제

##### 1) 경영진의 법적 의무

현행 회사법은 회사 경영진에 대해 선관주의의무와 충실의무 등 일정한 법적의무를 부과하고 있다. 경영진의 선관주의의무는 회사와 경영진의 관계를 위임관계로 봄에 따라 당연히 부과되는 의무로서 경영진은 수임인으로서 회사 경영에 최선의 노력을 다해야 한다는 것을 의미한다. 한편, 충실의무는 경영진이 회사의 이익과 상충되는 관계를 조성하지 않도록 하는 의무를 말한다. 이사의 자기거래제한이나 경영금지의무와 같이 예상되는 이익상충문제를 법정화하여 규제를 하고 있다.

이러한 경영진의 의무는 주로 회사이익의 극대화를 목적으로 하고 있으며,

주주를 회사의 주인으로 인식하는 상황에서 결국 주주이익의 극대화를 위해 부과되는 의무라고 할 수 있다.

## 2) 경영진의 책임

경영진의 회사법상 책임은 회사에 대한 책임과 제3자에 대한 책임으로 구분할 수 있다. 회사에 대한 책임은 위임관계를 준용함에 따라 당연히 부과되는 의무이다. 다만, 민법상 불법행위책임과의 차이점은 법률위반행위가 없어도 손해배상책임이 부여된다는 것이다. 즉, 법률을 위반하지 않았지만 과실 등으로 임무를 해태하고 회사에 손해를 입힌 경우에도 손해배상의 대상이 된다. 이 경우 회사가 경영진에 대해 손해배상책임을 요구해야 하는데, 손해배상을 청구하는 주체도 경영진이 될 수밖에 없음을 따라 회사차원에서 손해배상청구가 이루어지지 않을 가능성이 매우 높다. 이에 따라 기업의 주인인 주주들이 회사를 위해 경영진에 대해 손해배상책임을 요구할 수 있는 대표소송제도가 도입되어 있다. 또한 주주는 회사경영진의 행위로 회사에 회복할 수 없는 손해가 발생할 우려가 있는 경우 그 위법행위를 멈추도록 요구할 수 있는 위법행위유지청구권도 행사할 수 있다. 대표소송과 위법행위유지청구권은 동시 소수주주권으로 일정비율 이상을 소유한 주주만이 행사할 수 있는 권리이다. 이러한 회사에 대한 경영진의 책임은 결국 주주에 대한 책임을 의미하는 것으로 주주중심주의적 사고의 결과라고 할 수 있다.

한편, 회사법은 회사 경영진에 대해 회사 외에 제3자에 대해서도 손해배상책임을 부담하도록 하고 있다(법조문). 회사가 제3자에게 손해를 입힌 경우 그 책임의 주체는 법인인 회사이다. 경영진은 회사의 기관으로서 행위를 한 것이기 때문에 제3자와 직접적인 법률관계를 형성하지 않으며, 따라서 제3자에 대해 손해배상책임을 부담하지도 않는다. 그러나 회사가 변제자력이 없는 경우가 많기 때문에 피해자를 보호하기 위한 차원에서 회사 경영진인 이사에 대해 일정한 손해배상책임을 부담하도록 하고 있다. 즉, 법에 의해 부과되는 법정책임으로서 경과실까지 포함시키는 경우 지나치게 가혹하므로 중과실이나 고의로 임무를 해태한 경우에만 책임을 부담하도록 하고 있다(제401조 1항).

## 라. 감시기구의 역할

현행 상법은 경영진을 효율적으로 감시, 감독할 수 있도록 기업내부에 이사회나 감사(감사위원회)와 같은 감시기구를 두고 있다. 또한 '주식회사의 외부감사에 관한 법률'의 경우에는 일정규모 이상의 회사에 대해 외부감사인인에 의한 감사를 받도록 하고 있다. 즉, 기업의 업무에 대해서는 이사회 및 감사(감사위원회)의 감시를 받도록 하고 있으며, 회계에 대해서는 감사(감사위원회) 및 외부감사인인에 의한 감사를 받도록 하고 있다. 한편, 이사회 및 감사에 대하여 선관주의의무 및 충실의무를 부과하고 있다. 이를 위반하는 이사 등에 대해서는 손해배상책임을 부과하고 있으며, 아울러 주주가 이사회 등을 상대로 대표소송을 제기하는 것도 가능하다.

회사의 감사 또는 감사위원회는 업무감사기관으로서 지배주주 및 경영진으로부터의 독립성을 가장 중요하게 고려하고 있다. 이에 따라 감사를 선임하는 경우 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3을 초과하는 수의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 관하여는 의결권을 행사하지 못하도록 하고 있다(제409조 2항). 앞서 살펴본 이사의 경우 주주총회 보통결의로 선임하며 따라서 대주주의 영향력이 미칠 수 밖에 없다. 이를 실효적으로 견제하기 위해서는 감사가 독립성을 가져야 하며, 따라서 대주주의 영향력에서 벗어나도록 하기 위해 일정비율 이상의 지분에 대해서는 의결권을 제한하고 있는 것이다.

감사나 감사위원회의 가장 중요한 기능은 이사의 직무를 감사하는 것이다(제412조 1항) 감사의 감사권에 대해서는 업무집행의 적법성 감사만 가능하다는 것이 현행 다수설의 견해이다. 이는 이사회의 감독권과 감사의 권한이 충돌됨에 따라 이를 조정하기 위한 것으로 이사회의 경우 위법성 감사와 타당성 감사로 나누어 볼 수 있고, 감사의 경우에는 위법성 감사로만 한정된다고 보고 있다.

기업지배구조와 관련하여 우리는 감사의 역할에 주목하여 왔다. 경영진이 업무집행과정에서 법률위반행위나 부정행위를 하는 것을 막기 위해서는 내부



적으로 이를 감시·감독하고 통제할 수 있는 존재가 필요하다고 생각하였다. 이에 따라 감사의 역할을 강화하고 감사위원회제도를 도입하는 등 조직적 측면에서 많은 노력들을 하여왔다. 그러나 이러한 조치들이 기업의 부정행위를 효과적으로 억지하였다고 하기는 어렵다.

가장 큰 이유는 현행 상법에서 예상하고 있는 이념적 감사의 모습과 현실의 감사의 모습이 너무나도 다르기 때문이다. 현실에 있어 감사는 경영진으로부터 독립된 존재도 아니며, 의욕적으로 경영을 감시·감독하는 존재도 아니다. 또한 기업의 경우도 감사의 역할에 대한 정확한 인식이 없으며, 법률에서 규정하기 때문에 마지못해 형식적인 조직을 두고 있는 정도에 그치고 있다.<sup>93)</sup> 이러한 상황에서 아무리 감사의 권한을 강화하고 조직을 정비한다고 하여도 제대로 기능하기는 어려울 것이라고 생각된다.

#### 마. 준법지원제도

##### 1) 의의

2011년 개정된 상법은 준법지원인제도를 도입하고 있다. 준법지원제도는 컴플라이언스 프로그램이라고 할 수 있다. 컴플라이언스(Compliance)란 기업의 임직원이 업무집행 과정에서 관련 법령을 준수하는지를 감독하는 체계를 말하며 기업범죄 등 법률위반행위를 사전에 예방하는 것을 주된 목적으로 하고 있다. 우리나라의 경우 2000년에 금융기관에 대해 준법감시제도라는 이름으로 이미 도입되어 운영되고 있는 제도이다. 당시 외환위기를 겪으면서 금융기관에 대한 효과적인 감독체계의 중요성이 부각되었고, 금융산업의 특성상 금융

93) 최근 감사에 관한 실태조사에 따르면 2007년도 기준으로 감사 설치회사의 경우 대부분 1-2명의 감사를 두고 있으며, 상근감사없이 비상근감사만 두고 있는 기업도 19%에 이르며, 감사위원회 설치회사의 경우 감사위원의 수가 2-6명이며 상근감사없이 사외이사로만 구성된 경우가 약 48%에 이르고 있다. 또한 조사대상 기업의 약 3분의 1정도가 감사(감사위원회)산하에 지원기구를 두고 있지 않으며, 지원기구를 두고 있는 기업의 경우도 구성원이 5명 이하인 경우가 거의 50%를 차지하고 있다. 뿐만 아니라 감사보조기구에 대한 지휘권 행사를 대표이사나 담당이사가 하는 경우가 전체의 3분의 1정도를 차지하고 있으며, 18%에 해당하는 기업은 내부감사를 담당하는 직원이 감사업무 외에 다른 업무를 겸하고 있는 등 감사에게 어떠한 역할을 기대하기는 현실적으로 어려운 상황이다. 실태조사에 관한 상세한 내용은 김광윤, "기업재배구조로서 내부감사제도의 실태분석", 「세무와 회계저널」 제9권 제3호(2008), 73면 이하 참조.

거래자 보호를 위해 법규준수의 중요성이 부각되면서 동 제도의 도입 필요성이 제기되었다.

형법적 측면에서 준법감시프로그램은 범죄예방에 긍정적인 효과가 있다고 평가되고 있다. 범죄의 발생원인은 범죄자에게 이미 내면화되어 있는 규범의 식과 가치관이 중화 내지 마비되기 때문이라고 할 수 있다. 그러므로 준법감시프로그램을 통해 범죄자가 자신의 행위를 정당화시키는 것을 사전에 차단한다면 효과적으로 범죄를 예방할 수 있다. 준법감시프로그램도 기업의 의사결정과정을 통제하는 시스템으로 의미를 가지고 있는 것이다.

최근 개정상법에서 도입한 준법지원제도도 이러한 컴플라이언스 프로그램으로 이해할 수 있다. 종래 금융기관에 대해서만 요구되던 컴플라이언스 프로그램을 일반 기업에게도 확대하여 적용하게 된 것이다. 이러한 측면에서 본다면 최근 상법에서 준법지원제도를 도입한 것은 규제체계의 커다란 변화를 의미하는 것으로 볼 수 있다. 개정상법에서는 일정규모 이상의 상장회사는 법령준수 및 회사경영의 적정성을 확보하기 위해 임직원이 직무수행을 함에 있어 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련하도록 하고 있으며(제542조의13 제1항), 이를 담당하는 준법지원인을 1인 이상 두도록 하고 있다(동조 제2항).

동 제도와 관련한 최근의 논란은 준법지원인에 맞춰져 있는 듯하다. 하지만 준법지원제도의 핵심은 준법지원인이 아니라 준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련하는 것에 있다. 입법자의 의도가 무엇이든 동 제도의 도입으로 기업은 기업범죄 등 위법한 기업의사 결정을 예방하기 위한 시스템을 갖추어야 한다. 이는 기업의 운영과 관련된 사항이며 따라서 구체적인 시스템의 구축은 이사의 의무이자 권한사항이다. 준법지원인은 단순히 동 시스템을 운영하는 주체로서 이사회에 관리감독을 받게 될 것이다. 결국 준법지원제도는 기업의 법률위반행위에 대한 규제가 구성원 개인에 대한 규제가 아닌 시스템에 대한 규제로 전환되는 계기를 마련할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있다고 할 수 있다.

##### 2) 준법지원제도와 인권경영

준법지원제도와 관련해서 살펴볼 수 있는 입법례는 일본의 내부통제시스템(Internal Control System)이다. 일반적으로 내부통제시스템(Internal Control System)이란 사업의 유효성과 효율성(effectiveness and efficiency of operation), 재무보고의 신뢰성(reliability of financial reporting), 적용되는 법률 및 규칙의 준수(compliance with applicable laws and regulations)라는 세 가지 목적의 달성을 합리적으로 보증하기 위하여 회사의 이사회, 경영진 및 다른 구성원에 의해 수행되는 프로세스'라고 정의하고 있다.<sup>94)</sup> 일본의 경우 2002년 상법개정을 통해 위원회설치회사에 한하여 '주식회사의 업무적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제'를 이사의 전결사항으로 하였으며, 2006년 제정된 회사법에서는 모든 회사로 확대하여 내부통제시스템을 도입하였다. 내부통제시스템은 위의 정의와 같이 컴플라이언스를 포괄하는 개념이므로 우리 법상 준법지원제도보다 더 넓은 개념으로 이해할 수 있다.

이러한 내부통제시스템을 주목하는 이유는 이를 통해 기업의 법률위반행위를 사전에 예방할 수 있다는 점이다. 아울러 ISO 26000 등 CSR을 제도화하는 방안으로서도 내부통제시스템을 활용할 수 있다. 준법지원제도는 내부통제시스템 중 컴플라이언스에 해당하는 것이며, 따라서 인권경영과 관련해서 기업의 인권침해를 예방하고 인권을 존중하도록 하는 사전 체크시스템을 구축할 수 있을 것으로 보여진다.

#### IV. 현행 법제에 대한 평가

##### 1. 기업의 인권침해 행위에 대한 법적규제

###### 1-1. 규제내용에 대한 평가

제도적 측면에서 볼 때 기업활동 과정에서 발생하는 개별적인 인권침해행위에 대한 규제는 상당정도 이루어지고 있다고 보여진다. 아동노동의 금지나 남녀간 고용차별, 장애우 및 외국인 노동자에 대한 차별을 금지하는 입법이 이미 이루어졌으며, 소비자 보호, 환경보호 등이 다양한 법률을 통해 이루어지고

94) The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Internal Control-Integrated Framework, 1992.

있는 상황이다. 그 밖에도 동 보고서에서 모두 다루고 있지는 못하지만 다양한 법률들을 통해 인권보호가 이루어지고 있다.

다만, 대부분의 규제가 형식적이며 결과중심적 규제라는 점에서 다소 아쉬움이 있다. 즉, 결과적으로 법률위반에 해당하지 않으면 과정상에서 발생한 문제는 크게 고려되지 않는 구조를 가지고 있다. 예를 들어 여성노동자에 대한 성희롱을 예방하기 위한 규정을 보면 연 1회 이상 교육을 실시하도록 하고 있으며, 결과적으로 사건이 발생한 경우 그에 대한 제재수단을 두고 있을 뿐이다. 이에 따라 기업은 형식적으로 교육을 행하고 문제가 발생하는 경우 적당히 해결하려고 하는 모습들이 나타나고 있다. 다시 말해서 기업이 자발적으로 성희롱예방을 위해 노력하도록 유도하기 위한 제도적 장치가 미흡한 상황이다. 인권경영이 인권침해문제의 발생을 사전에 예방하는 경영패러다임이라고 한다면, 기업의 자발적인 노력이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다.

##### 1-2. 규제수단에 대한 평가

기업을 규율하는 다양한 법률들은 각각 고유의 목적이 있으며, 기업이 이들 규정을 준수하지 않는 경우 그 목적을 달성하지 못하게 된다. 이에 따라 각각의 법률들은 다양한 제재수단을 통해 그 목적을 달성하고자 한다. 앞서 살펴본 법률들의 경우도 해당 법률에서 정하고 있는 규정을 위반한 경우에 대해서는 대부분 제재수단을 가지고 있다는 점을 볼 수 있었다.

기업이 법률을 위반하여 인권을 침해하는 경우 가해지는 제재의 형태는 (i) 행정적인 제재와 (ii) 형사적 제재 및 (iii) 민사적 제재의 세 가지로 나뉘게 된다. 행정적인 제재는 법률위반행위에 대하여 행정주체가 부과하는 인허가의 취소 및 정지, 과징금, 과태료 등의 처분을 말한다. 기업에 대한 형사적 제재는 행정벌의 일종인 행정형벌을 의미하는 것으로, 엄밀하게 말하면 행정적 제재에 포함되는 개념이다. 그러나 그 부과주체, 부과절차 및 제재의 내용이 통상의 행정적 제재와는 다르며, 오히려 형벌과 유사하다는 점에서 형사적 제재로 구분하는 경우가 많다. 마지막으로 민사적 제재수단은 손해배상을 의미한다. 손해배상의 주된 목적은 피해자 손해에 대한 전보를 통하여 피해자

와 가해자간에 손해를 공평하게 분배하는 것을 주된 목적으로 하고 있다는 점에서 행정제재나 형사적 제재와는 다소 차이가 있다. 그러나 손해배상은 보상기능(compensation role)뿐만 아니라 위반행위에 대한 억지기능(deterrence role)도 가지고 있다고 보고 있다<sup>95)</sup>.

그러나 이처럼 다양한 제재수단에도 불구하고 기업에 의한 인권침해 등 법률위반행위는 지속적으로 증가하고 있다. 여러 가지 이유가 있겠지만 가장 중요한 이유는 기업 스스로 의지를 갖지 않는 한 어떠한 제재수단을 도입한다고 해도 의미를 갖기 어렵다는 점이다. 예를 들어 앞서 살펴본 법률들의 경우 가장 엄격한 처벌로서 징역형이나 벌금형 등 행정형벌을 부과하고 있다. 이러한 행정형벌이 강력한 효과를 가지고 있는 것은 위반시 형사처벌을 받고, 전과자가 되는 등 불이익이 가장 크다는 점에서 심리적으로 효과를 극대화할 수 있기 때문이다. 그러나 법인인 기업의 경우 개인의 경우와 같은 심리적 효과를 기대하기 어렵다는 점에서 한계가 있다. 특히 종업원의 위법행위가 기업이익을 위한 경우에는 행위자에 대한 조직 내의 비난은 물론 제재가 이루어지지 않는 경우가 많아 심리적 효과를 통해 동일한 위법행위가 억지되는 것을 기대하기는 더욱 어렵기 때문이다.

결론적으로 가장 효과적인 규제는 기업 스스로 의지를 가지고 인권침해행위를 예방하기 위한 노력을 할 수 있는 제도적 환경을 구축하는 것이라고 할 수 있다.

## 2. 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제

현행 회사법의 경우 주주의 이익을 주된 고려사항으로 하고 있으며, 따라서 이해관계자의 이익에 대한 고려는 매우 미흡한 상황이다. 우리나라 회사형태의 대부분을 차지하고 있는 주식회사에서 나타나는 가장 큰 문제 중 하나는 자본다수결의 원칙이 지배함에 따라 소수의 지배주주가 회사를 장악하고 경우가 많다는 것이다. 특히 자본이 다수에게 분산된 대규모기업의 경우 상대적으

95) 불법행위에 관한 손해배상의 경우 과거에는 보상기능이 주된 기능이었으나 최근에는 방지 기능이 주된 기능으로 논의되고 있다. 이에 대해서는 박세일, 「법경제학」(박영사, 2007), 207면 이하 참조.

로 적은 지분으로도 회사의 경영권을 장악할 수 있음에 따라 많은 문제점들이 나타나고 있다.

가장 큰 문제점 중 하나는 경영진이 다양한 이해관계자(stakeholder)의 이익을 고려하지 않고, 지배주주의 이익만을 위해 회사를 경영할 가능성이 높아진다는 것이다. 회사는 지배주주뿐만 아니라 지배주주 외에 다수의 일반주주, 종업원, 거래상대방, 지역사회, 채권자는 물론 더 나아가 국가전체와 이해관계를 갖는다. 따라서 이들 모두의 이익을 균형있게 고려해야 하는 것은 당연하다. 이에 따라 최근 국제적인 흐름은 주주중심의 전통적인 회사모델에서 벗어나 이해관계자중심모델로 변화하는 추세이며, 기업의 사회적 책임에 대한 논의도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다.

기업에 있어 인권경영을 상술한 바와 같이 넓게 이해한다면 이해관계자중심 모델과 밀접한 관련을 가지고 있다고 할 수 있다. 즉, 인권경영을 직접적으로 염두하지 않는다고 하여도 기업의 사회적 책임이나 이해관계자중심모델의 관점에서 회사법을 개선한다면 결과적으로 인권경영도 자연스럽게 추구하는 결과를 가져올 것이다. 그러나 현행 회사법의 경우 기업의 사회적 책임이나 이해관계자중심모델의 관점을 고려한 흔적을 찾아보기 어렵다.

우리 회사법 학자의 경우 기업의 사회적 책임에 대해 여전히 부정적인 시각이 많이 있으며, 회사에 대한 시각도 주주중심주의적 시각에 머무르고 있는 상황이다. 많은 회사법 학자들의 경우 기업의 사회적 책임은 그 내용이 불명확하고 다의적이며, 또한 경영자가 주주이익의 극대화라는 비교적 뚜렷한 목표가 아니라 '회사일반의 이익'과 같은 추상적 목표를 추구하도록 한다면 경영자의 재량 폭이 지나치게 넓어진다고 보고 있다. 따라서 기업의 사회적 책임에 대해 소극적이거나 반대의 입장을 취하는 경우가 많이 있다.<sup>96)</sup>

또한 회사법의 내용을 고려할 때도 회사에 대한 관념은 전통적인 주주중심 모델에 머물고 있다. 즉, 회사의 주인은 주주이며 회사 경영진은 주주이익의 극대화를 위해 노력해야 한다는 기본적인 전제 하에 회사법이 구성되고 있다. 이에 따라 회사법이 가장 큰 관심은 무능하거나 부정직한 경영자로부터 주주

96) 이철송, 전게서, 58-66면; 최기원, 「신회사법론」(박영사, 2009), 8면.

를 보호하는 것이며, 기업지배구조에 관한 논의도 경영자를 보다 효율적으로 통제하기 위한 방법론적인 논의에 머물고 있다.

이처럼 회사법이 주로 관심을 갖는 것은 주주이익의 극대화 측면이다 보니 회사법상 인권경영에 대한 논의는 사실상 전무한 상태이다. 인권경영을 넓은 의미로 이해하여 환경, 소비자, 반부패 등 집단적 이익까지 포함하는 소위 3세대 인권으로 이해를 한다고 하여도 회사법상 이를 직접적으로 고려한 흔적은 찾기 어렵다.

## 제4부 기업과 인권 관련 국내 현황 및 사례 : 기업 인권 경영을 위한 국가의 역할과 공공부문의 인권 정책

### I. 인권과 국가의 역할

#### 1. 인권 신장을 위한 국가의 역할

우리나라가 본격적으로 인권에 관심을 갖기 시작한 것은 1990년대부터이다. 그 동안 전쟁, 독재 등 반민주적인 정치적 상황 개선과 성장을 위한 경제 개발 우선 정책들을 펼쳐왔기 왔기 때문에 ‘인권’의 문제는 상대적으로 국가의 관심에서 벗어나 있었다. 어느 정도 경제, 정치적인 상황이 안정된 1990년대에 접어들면서 국가적 차원에서 인권에 대한 관심이 고조되기 시작하였다. 이 시기의 정부는 UN의 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제 규약’에 따른 보고서를 제출하고 ‘아동의 권리에 대한 협약’을 비준하면서, 국내법을 국제인권법과 충돌되지 않도록 개정·제정하는 노력을 기울이기 시작하였다. 또한 2001년에 본격적으로 인권의 보호와 인권 교육을 담당할 정부 기구로 국가인권위원회를 설치하였다. 2007년부터는 ‘국가인권정책기본계획(National Action Plan: NAP)’을 수립하여 정부가 핵심적으로 추진해야 하는 주요 인권 개선안들을 5년간 시행하도록 하고 있다(한준 외, 2011). 이는 일상생활 속에서 자신을 존중하듯 타인을 존중하고 인간으로써의 기본적인 삶을 누리지 못 하는 상황을 전환시켜 주는 것이 필요하다는 인식이 뒷받침되었기 때문이다(박의섭, 2001; 허수미, 2008).

2001년 국가인권위원회가 출범된 이후 중앙부처 및 각 지방정부에서는 인권과 관련한 조직들을 개편·확대시키기 시작하였다. 2005년에는 부산 및 광주에, 2007년에는 대구에 인권사무소를 설치하였다. 또한 2005년에는 경찰청 내 인권보호센터를 설치, 2006년에는 국방부 내 인권과 설치 및 법무부의 인권옹호과를 인권국으로 확대하였고, 2008년에는 출입국관리국을 외국인출입국·정책본부로 개편하는 등 인권보호·증진을 위한 정부조직을 점차 확대시켰다(국가인권위원회, 2011).

국가는 인권 보호의 일차적인 책임을 갖고 있으며 정부는 이를 국정과제로 선정함으로써 국정을 이끌어갈 지표로 정하여 이를 실천하기 위한 여러 정책을 시행하고 있다. 김대중 전 대통령은 대통령 후보 시절 대선 공약 중 하나로 '인권법 제정 및 국민인권위원회 설립'을 발표하였고 이후 100대 국정과제의 정부·법무·행정분야로 '83. 인권보장 및 사법서비스의 획기적 개선'을 선정하였다. 이후 이를 실현하기 위한 '국민인권위원회설립준비단'이 발족되고, 2001년 11월 국가인권위원회가 출범하게 되었다(국가인권위원회 홈페이지). 현 정부에서는 취임 초기 5대 국정지표, 20대 국정전략 및 100대 국정과제를 확정하였고 이 중 인권과 관련하여 100대 국정과제의 세부 실천과제를 다음과 같이 설정하였다(국무총리실, 2008).

[표 1] 현 정부 100대 국정과제 중 인권 관련 내용

국정지표	과제	세부실천과제	주관기관	추진시한
능동적 복지	48. 도움이 필요한 가족에 대한 지원을 늘리겠습니다.	- 다문화 가족의 사회 통합 및 결혼 이민자에 대한 인권보호 강화	복지부	2012년 하반기
성숙한 세계국가	84. 남북 간 인도적 문제를 해결하겠습니다.	- 실질적인 북한인권 상황 개선 노력	통일부	2012년 하반기
	89. 인권외교와 문화 외교에 힘쓰겠습니다.	- 인권과 민주주의 증진을 위한 국제사회의 노력에 적극 동참 - 기아, 인권 환경 등 글로벌 이슈를 주제로 한 사진전, 공연 등 각종 문화 행사 기획 및 실시	외교부 법무부  (협조기관 문화부)	2012년 하반기

출처 : 국무총리실, 2008.

이전 정부들에서보다 현 정부에 들어서 국정과제에 포함된 인권 관련 내용이 보다 구체적으로 확대되고, 인권에 대한 제도 및 상태 개선은 물론 의식 전환을 위한 노력이 함께 시도되고 있음을 알 수 있다. 다문화시대로 접어들면서 인권을 보호하고 신장시켜야 할 대상이 점차 확대되었고 국제적으로도 인권 증진 및 다양성 존중을 위한 노력이 계속됨에 따라 우리 정부 역시 적극적인 노력을 하고 있다.

또한 정부는 인권보호와 구제를 위하여 국정과제로 선정하고 이를 실현하기 위한 조직을 설치함은 물론이고 국가공무원들의 복무규정에 인권존중에 대한 사항을 명시하고 있다. 이에 따라 공무원들에게 국가공무원으로써 국가의 정책을 시행함에 있어 인권 보호의 의무를 갖게 함과 동시에 공무원들에 대한 인권을 보호할 수 있도록 하고 있다.

[표 2] 국가공무원 복무규정

제1장 총 칙
제4조(친절·공정한 업무 처리) ① 공무원은 공사(公私)를 분별하고 인권을 존중하며 친절하고 신속·정확하게 업무를 처리하여야 한다. ② 공무원은 직무를 수행할 때 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다.

출처 : 대한민국 국회 법률지식정보시스템.

## 2. 인권에 대한 의식 변화

인권을 보호하기 위한 다양한 정책적 노력이 이루어짐에 따라 인권에 대한 국민들의 인식 변화를 분석하고자, 이 보고서는 세계가치관조사(World Values Survey)를 활용하여 1990년대와 2000년대 초, 중반의 의식 변화를 살펴보았다. 또한 OECD 국가들과의 비교를 통해 이에 대한 한국의 위상도 함께 분석하였다.

우선 전반적인 인권에 대한 국민들의 의식 수준을 살펴보기 위하여 각국 국민들이 개인 인권을 얼마나 존중하는지에 관한 설문 결과를 활용하였다. 선택지 중 ① A great deal of respect for individual human rights, ② Fairly much respect를 응답한 자들의 비율을 0~1점 척도로 지수화하였으며 이의 값이 클수록 국민들의 인권 의식 수준이 높음을 의미한다.

[표 3] WVS의 인권에 대한 설문 문항

WVS How much respect is there for individual human rights nowadays in this country? Do you feel there is
① A great deal of respect for individual human rights
② Fairly much respect
③ Not much respect
④ No respect at all

[표 4]는 인권에 대해 국민들이 얼마나 중요하게 생각하고 있는지 OECD 국가들의 순위를 1990년대와 2000년대 초반, 2000년대 중후반으로 나누어 살펴본 결과이다. 분석 결과 우리나라는 2000년대 초반에 비하여 후반에 인권에 대한 인식이 뚜렷하게 개선되었음을 알 수 있다. 2000년대 초반에는 OECD 국가들의 평균에 한참 못 미치는 수준이었으나 2000년대 후반으로 접어들면서 OECD 국가들의 평균을 상회하고 있으며 이의 변동폭 및 증가율도 비교 대상 국가들 중에서 가장 크게 나타났다.

[표 4] 인권의 중요성에 대한 인식 비교

순위	국가	1999-2004	순위	국가	2005-2007	변동폭
1	Canada	0.82	1	Finland	0.93	.
2	Sweden	0.76	2	Norway	0.92	.
3	United States	0.74	3	Switzerland	0.90	.
4	Spain	0.63	4	Canada	0.86	0.04
5	Japan	0.62	5	Sweden	0.85	0.09
	<b>평균</b>	<b>0.59</b>	6	New Zealand	0.82	.
6	Czech Republic	0.57	7	Australia	0.76	.
6	Chile	0.57	<b>8</b>	<b>Korea</b>	<b>0.70</b>	<b>0.23</b>
<b>8</b>	<b>Korea</b>	<b>0.47</b>		<b>평균</b>	<b>0.68</b>	<b>0.09</b>
8	Mexico	0.47	9	Germany	0.66	.
10	Turkey	0.27	10	Poland	0.65	.
.	.	.	11	United States	0.64	-0.10
.	.	.	12	Spain	0.63	0.00
.	.	.	13	Italy	0.57	.
.	.	.	14	Mexico	0.55	0.08
.	.	.	15	Japan	0.53	-0.09
.	.	.	16	Czech Republic	0.48	-0.09
.	.	.	16	Chile	0.48	-0.09
.	.	.	18	Turkey	0.38	0.11

주1) 해당 wave 마다 응답한 국가가 다르기 때문에 비교 국가 수가 다름.

주2) 변동폭이 공란인 것은 1990년대 혹은 2000년대 데이터의 부재로 변동폭을 확인할 수 없기 때문임.

다음으로 외국인 근로자에 대한 인식을 살펴보기 위하여 외국인 근로자들이 각국으로 유입되었을 때 정부가 취해야 할 역할에 대한 설문 결과를 활용하였다. 선택지 중 ① Let anyone come who want to, ② Let people come as long as there are jobs available을 응답한 자들의 비율을 0~1점 척도로 지수화하였으며 이의 값이 클수록 정부가 외국인 근로자들을 규제하기보다는 이들이 자유롭게 일할 수 있는 기반을 조성하기를 기대하므로 외국인 근로자들에 대한 인권 존중 의식이 높아짐을 의미한다.

[표 5] WVS의 외국인 노동자에 대한 정부 역할에 대한 설문 문항

WVS How about people from other countries coming here to work. Which one of the following do you think the government should do?
① Let anyone come who want to
② Let people come as long as there are jobs available
③ Place strict limits on the number of foreigners who can come here
④ Prohibit people coming here from other countries

[표 6]의 내용은 1990년대와 2000년대 사이 OECD 국가들의 외국인 근로자들에 대한 인식 개선이 나타났는지를 비교한 것이다. 그 결과 우리나라는 1990년대 OECD 국가들의 평균에 약간 상회하는 수준으로 비교대상 18개 국가 중 8위를 차지하였으나 2000년대에 OECD 국가들의 평균을 훨씬 상회하는 수준으로 인식 개선이 이루어졌으며 비교대상 17개 국가 중 3위로 급상승하였다. 이런 결과는 외국인 근로자들의 유입이 많아진 현실에 기인한 것으로 보인다.

[표 6] 외국인 근로자들에 대한 정부의 역할 인식 비교

순위	국가	1994-1999	순위	국가	2005-2007	변동폭
1	Spain	0.72	1	Switzerland	0.73	0.15
2	Chile	0.62	2	Sweden	0.71	0.29
2	Mexico	0.62	<b>3</b>	<b>Korea</b>	<b>0.62</b>	<b>0.08</b>
4	New Zealand	0.59	4	Australia	0.60	0.03

5	Switzerland	0.58	5	Mexico	0.57	-0.05
6	Australia	0.57	5	Chile	0.57	-0.05
7	Germany	0.56	5	Italy	0.57	.
<b>8</b>	<b>Korea</b>	<b>0.54</b>	5	Norway	0.57	0.10
9	Japan	0.50	9	Canada	0.55	.
	<b>평균</b>	<b>0.48</b>	9	Spain	0.55	-0.17
10	Norway	0.47		<b>평균</b>	<b>0.55</b>	<b>0.07</b>
11	Sweden	0.42	11	Turkey	0.51	0.10
12	Turkey	0.41	12	Germany	0.50	-0.06
13	Finland	0.40	13	Finland	0.49	0.09
14	Czech Republic	0.38	14	Poland	0.48	0.14
14	United States	0.38	15	New Zealand	0.47	-0.12
16	Slovak Republic	0.34	16	Japan	0.45	-0.05
16	Poland	0.34	17	United States	0.42	0.04
18	Hungary	0.26	.	.	.	.

주1) 해당 wave 마다 응답한 국가가 다르기 때문에 비교 국가 수가 다름.

주2) 변동폭이 공란인 것은 1990년대 혹은 2000년대 데이터의 부재로 변동폭을 확인할 수 없기 때문임.

위의 결과들을 종합하여 보면, 개인의 인권 및 외국인 근로자들의 인권을 존중하는 방향으로 국민들의 의식 개선이 이루어졌음을 알 수 있다. 그러나 기업이 자국민과 외국인 중 우선적으로 채용해야 할 대상에 대한 국민들의 인식은 이전의 결과와는 상반된 결과를 보이고 있다. 이를 파악하기 위하여 외국인보다 자국민을 우선 고용해야 하느냐에 대한 설문을 활용하였다. 선택지 중 '이에 동의하지 않는다'로 응답한 자들의 비율을 0~1점 척도로 지수화시켰으며 이의 값이 클수록 고용에 있어서 외국인과 자국민 간의 차별을 두어서는 안 된다는 의식이 높아짐을 의미한다.

[표 7] WVS의 외국인과 자국민의 우선 고용에 대한 인식 설문 문항

WVS Do you agree or disagree with the following statements? When jobs are scarce, employers should give priority to [NATION] people over immigrants ① Agree    ② Disagree    ③ Neither
---

[표 8]의 내용은 1990년대와 2000년대 사이 OECD 국가들의 자국민 고용 우선순위에 대한 인식의 개선이 나타났는지를 비교한 것이다. 1990년대와 비교할 때 우리나라는 여전히 OECD 비교대상국들 중 평균을 훨씬 밑도는 하위권을 유지하고 있

며 순위 상으로 살펴보았을 때에도 1990년대에는 20개국 중 18위, 2000년대에는 20개국 중 최하위인 20위로 하락하였음을 확인할 수 있다.

[표 8] 자국민 고용 우선순위에 대한 인식 비교

순위	국가	1994-1999	순위	국가	2005-2007	변동폭
1	Sweden	0.74	1	Sweden	0.80	0.06
2	Norway	0.51	2	Norway	0.57	0.06
2	New Zealand	0.51	3	Netherlands	0.48	.
4	Australia	0.49	4	France	0.46	.
5	United Kingdom	0.39	5	Canada	0.41	0.02
5	Canada	0.39	6	Australia	0.38	-0.11
7	Germany	0.34	7	United Kingdom	0.36	-0.03
8	United States	0.31	8	Switzerland	0.34	0.12
	<b>평균</b>	<b>0.24</b>	8	Spain	0.34	0.21
9	Switzerland	0.22	10	Finland	0.30	0.12
10	Finland	0.18		<b>평균</b>	<b>0.30</b>	<b>0.06</b>
11	Turkey	0.17	11	New Zealand	0.29	-0.22
12	Spain	0.13	12	Germany	0.27	-0.07
13	Japan	0.10	13	Turkey	0.24	0.07
14	Chile	0.09	14	Italy	0.19	.
15	Hungary	0.05	14	United States	0.19	-0.12
15	Poland	0.05	16	Mexico	0.12	0.12
17	Slovak Republic	0.04	17	Poland	0.08	0.03
18	Czech Republic	0.03	18	Chile	0.07	-0.02
<b>18</b>	<b>Korea</b>	<b>0.03</b>	19	Japan	0.06	-0.04
20	Mexico	0.00	<b>20</b>	<b>Korea</b>	<b>0.03</b>	<b>0.00</b>

주1) 해당 wave 마다 응답한 국가가 다르기 때문에 비교 국가 수가 다름.

주2) 변동폭이 공란인 것은 1990년대 혹은 2000년대 데이터의 부재로 변동폭을 확인할 수 없기 때문임.

이상의 결과는 우리나라 국민들이 개인 인권이나 외국인들의 인권에 대한 인식 수준은 예전에 비하여 상당히 개선되었지만 기업 내 채용에 있어서 외국인에 대한 차별 인식은 여전히 개선되지 않았음을 알 수 있다. 즉, 사회적 약자들의 인권을 보호하고 이들의 기본적인 생활을 향유할 수 있는 권리를 부여할 수 있는 실질적인 주체인 기업에서의 인권 의식 수준은 여전히 낮다는 것이다. 또한 국가 인권위원회에서 실시한 2011년 국민인권의식 실태조사에 따르면, 일반국민들이 '가장 인권이 존중되지 않는다고 지목한 집단'은 성매매 여성, 전과자, 노숙자 등의 순으로 나타났으며 또한 노동자, 외국인 노동자, 비정규직 노동자 등 노동자

집단의 인권에 대해서 전반적으로 존중되지 않는다는 우려가 높게 나타났다. 이는 일반국민뿐 아니라 전문가들 역시 가장 심각한 차별로 '비정규직 차별'을 지적하였다(국가인권위원회, 2012).

이는 정부가 그 동안 인권 보호와 존중을 위한 다양한 정책적 노력을 이행한 결과 인권에 대한 일반국민들의 의식이 개선된 사실과는 반대되는 결과이다. 이와 같은 인식 조사 결과로부터 정부가 인권을 신장하기 위해 취하는 다양한 정책적 노력이 기업에서 나타나는 인권 차별의 문제까지를 포괄하지 못하고 있음을 유추할 수 있다.

정부가 국민의 기본적인 인권을 보호하고 이의 침해를 예방하고 피해자들의 구제를 위하여 관련 기구를 설립할 뿐만 아니라 이를 국정과제로 확정하는 등 다양한 정책을 시행함으로써 국민들의 인권의식은 상당히 개선되었지만, 그런 인식이 기업 내 인권의 영역까지로는 확산되지 않았음을 알 수 있다. 이는 기업이 사회에서 차지하는 역할이 점차 중요해지고 강조되고 있는 현실에 비추어 볼 때, 기업 활동에 연관된 인권침해를 방지하기 위한 정책이 별도로 그리고 개별적으로 이루어져야 함을 시사한다.

제3부에서 검토하였듯이, 국가는 법률을 통해 이를 실현할 수도 있지만, 비사법적 방법으로도 이를 실현할 수 있다. 또한 기업에 인권경영의 모범을 보임으로써 인권경영을 위한 사회문화적 환경조성을 통해서도 이를 실현할 수 있다. 본 장에서는 정부가 비사법적 절차를 통한 인권경영의 실현에 얼마나 노력하고 있는지, 정부 자체의 운영에 인권경영적 요소가 얼마나 반영되어 있는지를 주요 부처의 정책을 분석함으로써 살펴 본다. 나아가 공기업을 포함한 공공기관에서의 인권경영 현황을 분석함으로써 정부가 과연 기업에 인권경영의 메시지를 명확하게 제시하고 있는지를 살펴 본다.

## II. 기업에서의 인권과 국가의 역할

### 1. 기업에서의 인권 보호 논의

인권은 성별, 지위 등과는 상관없이 인간이면 누구나 동등하게 부여받는 천부적인 권리이므로 보편성과 형평성의 특징을 갖는다는 점에서 인간의 존엄성

보장과 직결되어 있다. 인권 개념은 시대와 국가를 초월하여 오래 전부터 형성되어 왔다. 1948년 세계인권선언에서 본격적으로 인권을 '모든 국민과 모든 민족에 대한 공통된 기준'이라고 정의하면서 인권의 중요성이 재조명되기 시작하였으며 특히, 인권이 사회적 약자의 권리 보장이라는 의미로써 더욱 부각되었고(구정화, 2004; 허수미, 2008), 이제 제3세대 인권개념으로 발전하고 있다.

인권의 중요성이 강조되어 왔음에도 불구하고 기업에 의한 인권 침해 현상은 여전히 빈번히 발생하면서 국제적으로 기업 인권 문제가 본격적인 주목을 끌게 되었다. 미국의 나이키(NIKE)사의 아동노동 이용과 그 이후의 나이키사의 적극적인 대응이 그것이다(제2부 참조). 한편 기업의 경영 방식도 이전과는 달라졌다. 예를 들면, 1999년과 2000년에 실시한 가장 존경하는 에너지 기업에 관한 Fortune지의 설문 조사 결과, 2년 연속으로 미국의 엔론(Enron)사가 선정되었는데, 2001년 회계부정사건 이후 가장 존경받지 못한 기업으로 추락하였다(조승희, 2009). 이런 사실들은 더 이상 기업은 전통적으로 추구하였던 주주이익의 극대화만을 가지고는 생존할 수 없음을 보여주는 단적인 예이다. 이제 기업은 주주이익의 보호라는 전통적 목표 외에 직원 및 관련 이해 당사자들의 인권을 보호하고 윤리 경영 등 사회적 책임을 적극적으로 수행하여야 하는 것이다(임석준 외, 2008; 제2부 참조).

이러한 가치들은 기업의 사회적 책임 추구의 논의에서 이어진 것이다. 기업의 사회적 책임은 1953년 '기업인의 사회적 책임(Social Responsibility of the Businessman)'에서 논의된 사회적 목표나 가치를 바탕으로 바람직한 의사결정이 이루어져야 한다는 내용을 바탕으로 시작되었다(Bowen, 1953). McGuire(1963)는 기업이 경제적, 법적 의무 뿐 아니라 사회 전반에 대한 책임을 져야 할 의무가 있음을 밝힘으로써 기업의 사회적 책임에 관한 논의를 활성화시켰으며 Carroll(1979)은 경제적, 법적, 윤리적, 재량적 기대를 포함하는 것으로 사회적 책임을 정의함으로써 개념을 구체화시켰다. 또한 Coleman(1990)은 이에 대하여 "다른 사회 구성원들의 이익과 권리를 고려한 기업의 책임 있는 활동"이라고 정의하였다. 즉, 기업의 사회적 책임은 법적, 경



제적 의무를 넘어 사회적 가치나 규범, 사회적 기대 및 사회의 목적에 부합할 수 있는 기업행위를 일컫는다.

기업의 사회적 책임에는 다양한 요소가 포함되어 있다. 황윤식(1985)은 산업재해 예방, 공해방지, 종업원의 교육 및 복리후생, 진실한 광고, 품질개선, 교육사업 지원, 지역사회 보건, 불우이웃 돕기, 문화 활동 지원 등을 기업의 사회적 책임 구성요소로 꼽고 있다. 경영정의연구소(1997)는 기업 활동의 건전성 및 공정성, 사회봉사 기여도, 환경보호 만족도, 소비자보호 기여도, 종업원 만족도, 경제발전 기여도 등을 이의 요소로 바라본다. 그 중 가장 핵심적인 이슈로 부각되고 있는 것은 기업의 인권 존중 의무이다. 이는 단지 근로기준법을 준수하는 것이 아닌 한 사람이 마땅히 누려야 할 권리를 기업이 보장하고 존중해 주어야 함을 의미한다.

이와 같은 논의를 바탕으로 이루어진 기업의 사회적 책임은 국제적으로 중시되는 하나의 규범으로 자리 잡았다. 예를 들면, 1990년대 UN 등의 국제기구를 중심으로 한 윤리 라운드의 추진을 통해 지속가능한 경영의 실천과 이의 실적을 평가할 수 있는 표준지침이 등장하였고 이 기준에 의거하여 많은 기업들이 사회적 성과에 대한 보고서를 매년 작성하여 이해 관계자들에게 제공하고 있다. 국제노동기구(ILO)도 국제노동기준으로 결사의 자유, 단체교섭권, 강제노동의 폐지, 아동노동의 폐지, 작업장 차별의 폐지 등을 설정하였다. 국제표준화기구(ISO) 역시 소비자 관계, 환경, 노동, 안전 등 모든 영역에 대하여 기업뿐만 아니라 정부, 노동조합, 시민사회 등에게도 적용시킬 수 있는 사회적 책임에 관한 표준 가이드라인인 ISO 26000을 마련하였다(이영찬 외, 2008; 조승희, 2009). 이와 같은 상황 속에서 많은 국가들은 기업의 사회적 책임을 적극적으로 이행하라는 요구를 받고 있다(임석준 외, 2008).

또한 국제기구를 중심으로 기업의 인권 침해 상황에 대하여 모니터링하고 있으며 기업의 인권 존중 의식 향상을 위한 정책 수립에 필요한 각종 가이드라인을 제시하고 있다. UN은 세계 최대의 자발적 기업 시민 이니셔티브로써 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)를 제정하여 기업으로 하여금 인권 보호 실천에 관한 국제협약 및 가이드라인을 지지하게 함으로써 인권 존중의 문

화 및 사회적 기반을 조성하는데 큰 역할을 하였다. 특히, 1999년 1월에 코피 아난 UN 사무총장이 세계경제포럼 연설에서 기업인들에게 글로벌콤팩트(The Global Compact)에 동참할 것을 요구한 이래로 많은 기업들이 글로벌 콤팩트에 가입하기 시작하였다. 전 세계 8,000여 개가 넘는 기업 및 공공기관이 이에 가입한 것으로 나타났고 이들 기업들은 인권, 노동, 환경, 반부패 영역의 원칙을 준수하는데 동참하기 시작하였다(국가인권위원회, 2011b; 조승희, 2009).

[표 9] UN Global Compact 10대 원칙

영역	원칙
인권	1. 기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다. 2. 기업은 인권 확대에 공모하지 않아야 한다.
노동기준	3. 기업은 단체 교섭에 있어서 조합의 자유 및 권리를 인식해야 한다. 4. 기업은 강요되거나 강제된 모든 형태의 노동을 배제해야 한다. 5. 기업은 아동 노동을 폐지해야 한다. 6. 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다.
환경	7. 기업은 환경 위험에 대하여 예방적으로 접근해야 한다. 8. 기업은 환경에 대한 책임 증진에 앞장서야 한다. 9. 기업은 환경 친화적 기술의 개발 및 보급을 지원해야 한다.
반부패	10. 기업은 부당가격 청구 및 뇌물을 포함하여 모든 형태의 부패에 대응해야 한다.

출처 : 글로벌 콤팩트 웹페이지, 조승희(2009) 재인용

또한 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표인 존 러기(John Ruggie) 교수가 유엔 인권 이사회에서 기업과 인권의 이행 지침으로 제시한 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 구제에 관한 프레임워크가 2008년에 승인되었다. 이에 따르면 국가의 보호 의무에는 인권 침해를 예방할 수 있는 환경 조성 및 국가의 정책을 통해 기업 활동을 유도하는 것 등이 포함된다. 기업의 존중 책임은 기업이 주체적으로 인권에 대한 위협을 관리하는 것이며 기업에서의 인권 침해 피해자에 대한 구제는 매우 부족한 실정이므로 이의 정보 및 교육을 제공하고 효과적인 고충처리가 이루어질 수 있도록 전문성을 강화시키는 것을 의미한다(국가인권위원회, 2010). 이는 기업 인권이라는 이슈를 실질적으로 해결하기 위해 필요한 거버넌스적 접근이라 할 수 있다. 이 세 요소가 함께 균형과 조화를 이루어 시도될

때 기업 인권 향상이라는 효과를 기대할 수 있는 것이다(송세련 외, 2011).

이와 같이 인권에 대한 인식 수준이 전 세계적으로 향상되었고 그 중에서도 특히 기업에서 인권 존중 및 보호가 중요하게 다뤄져야 할 부분이라는 것에 대하여 전사회적으로 공감하고 있다. 이에 따라 각 국가들은 기업들이 자발적으로 인권 보호 및 존중 활동에 동참할 수 있도록 정책적 차원에서 뒷받침해 주고 있다. 인간이 기업 운영의 핵심 원동력이고 이를 주축으로 기업 경쟁력의 향상을 이끌 수 있으므로 인권의 보호와 존중은 기업이 지속가능한 발전을 추동할 수 있는 기본적인 원천으로 작용한다(국가인권위원회, 2011b). 또한 기업의 활동은 국가의 경제 및 경쟁력에도 큰 영향을 미치기 때문에 지속가능성을 보장할 수 있는 인권 보호 및 신장에 관한 정책의 수립 및 이행을 위하여 적극적인 노력을 기울이고 있다.

## 2. 다국적기업에서의 인권 보호 기구 NCP 설치 및 운영

기업에서의 인권경영은 다국적기업에 의한 인권침해 사례가 빈번하게 발생하면서 그 관심이 높아지게 되었다. 다국적기업에서의 인권침해 사례가 해외 기업뿐 아니라 국내기업의 사례에서도 다수 발생하게 됨에 따라 국제사회는 이에 대한 규범이 필요하다는 것을 공감하였다. OECD는 1976년 다국적기업의 인권침해를 예방하고 그 구제에 대한 해결기준을 마련하기 위하여 『OECD 다국적기업 가이드라인』을 제정하였다. 이 가이드라인에 대하여 OECD 구성국과 아르헨티나, 브라질, 이집트, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아가 수락하였고 이들 국가들에 대하여 국내연락사무소(NCP : National Contact Point)를 두게 하였다(지식경제부, 2011).

국내연락사무소는 OECD 가이드라인을 준수하도록 장려하고 다국적기업의 인권침해에 관한 이의신청을 받는 창구 역할을 하며 각 사건에 관하여 중재 및 조정·기업에 관한 권고 등을 통하여 분쟁을 해결하는 역할을 하는 기구이다. NCP는 다국적기업의 인권침해사례가 접수되면 당사자 사이에서 조정을 하거나, 양자가 동의할만한 해결책을 제안하고 합의에 이르지 못하는 경우 의견을 거쳐 당사자에게 적절한 권고를 할 수 있다. 이처럼 NCP는 가이드라인

관련 문제해결, 자국 경험 정보 수집 및 OECD 투자위원회에 연례보고서 제출 등을 담당하며, 가이드라인 실제 이행에 가장 핵심적인 역할을 담당하므로 잘 드러나고(visible), 쉽게 접근할 수 있으며(accessible), 투명하면서도(transparent), 책임 있게(accountable) 운영되어야 한다(지식경제부, 2011).

한국의 경우 OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소의 운영규정에 따라 국내연락사무소(NCP)를 외국인투자촉진법 제27조 제3항의 외국인 투자실무위원회로 정했다(국가인권위원회, 2011c). 외국인 투자실무위원회의 구성은 다음과 같다.

[표 10] 한국 NCP 구조

- 외국인투자실무위원회의 구성(외국인투자촉진법 시행령 제35조)
- 위원장 : 지식경제부 제2차관
- 위 원 : 기획재정부, 외교통상부, 행정안전부, 교육과학기술부, 문화체육관광부, 농림수산식품부, 환경부, 노동부, 국토해양부, 금융위원회 관련 고위공무원, 지자체 부단체장, KOTRA Invest Korea 단장, 외국인투자유무즈만
- 간사 : 지식경제부 투자정책과장
- 한국 NCP는 복수의 정부부처로 구성

출처 : 국가인권위원회, 2011c.

유엔인권이사회의 기업과 인권 정책 프레임워크(보호, 존중, 구제)는 국가가 법률, 정책 등을 포함한 인권 침해 방지 의무를 규정하고 있고, 국가기반의 효과적인 비사법적 구제책을 마련할 것을 요구하고 있는데, NCP는 다국적 기업의 인권침해에 관한 비사법적 구제의 실효적 수단으로서 중요한 의미를 지닌다(국가인권위원회, 2011c).

하지만 지난 2010년 한국국내연락사무소가 인권보호의 역할을 다하지 못한다는 지적 아래 국가인권위원회는 지식경제부에 한국 NCP 운영을 개선하라는 권고안을 제시하였다. 한국 NCP의 구성과 운영에 있어 OECD 다국적기업 가이드라인의 핵심기준에 미치지 못 하는 등 인권침해를 예방하거나 구제하는 역할을 제대로 이행하지 못 하고 있다. 먼저 NCP 구성에 있어 본 업무를 외국인투자실무위원회가 담당하고 있어 인권침해를 예방하고자 하는 기능에 하기에 적절하지 않다는 것이다. 다른 국가의 연락사무소들이 NGO를 포함한 시

민사회와의 협의를 강조하고 있는 것에 비하여 한국의 NCP는 시민사회와의 연계가 전혀 이루어지지 않고 있는 문제가 있다. 또한 NCP가 지식경제부에 의해 설립되었으므로 기업에 유리한 결정을 내릴 수 밖에 없는 구조적인 문제를 가지고 있음이 지적되었다. 더불어 지식경제부의 홈페이지에는 NCP의 구성, 운영에 대한 정보를 찾기 어려워 가시성, 책임성의 문제도 지적되고 있다. 이러한 문제로 인하여 실제로 한국 NCP가 만들어진 2001년 이후 2011년까지 11년 동안 총 8건만의 이의 제기가 접수되었고 이 중 권고는 단 1건에 불과하고 6건은 자동종결 또는 사전조사 과정에서 1차 종결, 1건은 사전조사 중인 것으로 나타났다(노컷뉴스, 2011).

이에 국가인권위원회는 한국 NCP가 속한 지식경제부에 이의 운영 규정을 개정하도록 권고안을 제출하였다. 그 내용은 첫째 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과 협력할 수 있도록 하고 둘째 이의제기 접수부터 결과 통지까지의 처리 기한 명시 등 처리절차를 구체화하고 셋째 기업이 인권에 대하여 상세한 주의의무(due diligence)를 할 수 있도록 해야 한다는 것이다(국가인권위원회, 2011c).

기업에게 있어 국내연락사무소는 기업 스스로 인권 침해 및 차별의 문제를 예방할 수 있도록 이를 지원하는 역할을 하게 된다. NCP는 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과의 네트워크를 통해서 이루어질 수 있고 기업을 대상으로 하는 교육, 상담 등 인권 경영 문화 구현에 국내연락사무소가 비사법적 기구로 중요한 역할을 하는 것이다.

### 3. 공공기관에서의 평가 지표 변화

공기업 및 준정부기관을 포함한 공공기관에 대하여 기획재정부는 경영 자율성을 부여한 후 성과평가를 통해 실적에 대한 경영책임성을 확보하기 위하여 매년 경영평가를 실시한다. 이는 대학교수, 공인회계사, 연구원 등 외부전문가로 경영평가단을 구성하여 매년 3월부터 6월까지 이루어지게 된다. 공공기관에 대한 평가지표는 리더십·책임경영, 경영효율, 주요사업의 세 범주로 구성된다(기획재정부, 2011).

[표 11] 각 범주별 주요 평가내용

평가범주	주요 평가내용
리더십·책임경영	리더십, 책임경영, 국민평가, 사회적 기여
경영효율	업무효율, 조직 및 인적자원 관리, 재무예산 관리 및 성과 또는 자금 운용 관리 및 성과, 보수 및 성과관리, 노사관리
주요사업	공공기관의 주요사업별 계획·활동·성과를 종합적으로 평가

출처 : 기획재정부, 2011.

첫 번째 평가범주의 리더십·책임경영의 지표에는 사회적 기여가 포함되어 있으며 이는 사회공헌과 정부권장정책의 내용으로 구성되어 있다. 정부권장정책의 지표는 법령상 의무·권장 사항 및 주요 국가정책사업 등에 대한 기관의 이행실적을 평가하는 것으로 장애인 의무 고용, 단시간근로제 운용 실적이 인권과 관련한 내용이 포함되어 있다.

[표 12] 사회적 기여의 정부권장정책 지표 내용

평가지표	정부권장정책
지표정의	법령상 의무·권장사항 및 주요 국가정책사업 등 정부권장정책에 대한 기관의 이행실적을 평가한다.
세부 평가내용	<p>① 2011년도 정부권장정책 이행실적 평가대상은 다음과 같음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년미취업자 고용 실적, 단시간근로제 운용 실적, 장애인 의무 고용, 국가유공자 우선채용, 중소기업제품 우선구매(기술개발제품, 여성기업제품, 사회적 기업 생산품 및 서비스 포함), 동반성장 실적, 중증장애인 생산품 우선구매, 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매, 친환경상품 의무구매, 전통시장 은누리 상품권 구매, 에너지이용 합리화(LED 조명 보급 포함)</li> </ul> <p>② 법령상 의무·권장사항 및 주요 국가정책사업 등 정부권장정책의 세부평점은 각 사업의 주관부처가 제출한 실적자료를 활용하여 산출</p>

출처 : 기획재정부, 2011.

또한 두 번째 범주인 경영 효율의 조직 및 인적자원 관리의 지표에는 일·가정

양립문화 조성의 평가 요소가 가미되어 계량적 경영실적 뿐만 아니라 기업 내 구성원들의 삶의 질을 제고하기 위한 노력들도 함께 평가하고 있음을 알 수 있다.

[표 13] 조직 및 인적자원관리의 지표 내용

평가지표	조직 및 인적자원관리
지표정의	핵심 업무 수행을 위한 조직구조 및 인적자원 관리, 기능조정 및 경영 효율화, 출자·출연 및 부설기관 관리 등에 관한 노력과 성과를 평가한다.
세부 평가내용	① 기관의 핵심 업무·전략과 연계하여 기관 내 단위조직의 역할·책임 및 인력을 적정하게 구성·배분하고 있는가? ② 정원 내 신규 채용 확대 등 조직 활력 제고, 고졸자 채용확대 등 열린 고용을 위한 노력과 성과는 적절한가? ③ 구성원의 역량을 지속적으로 개발·향상시키고, 일·가정 양립문화 조성 등 인사관리의 공정성을 확보하기 위한 노력과 성과는 적절한가? ④ 민영화, 통폐합, 기능조정, 출자회사 정리, 경영효율화(초과원천 관리 등) 등을 위한 노력과 성과는 적절한가? ⑤ 출자·출연 및 부설기관 등을 효율적으로 관리·운영하기 위한 노력과 성과는 적절한가?

출처 : 기획재정부, 2011.

국가는 공기업을 운영함에 있어 경영실적 평가, 대외적 사회적 활동에 대한 평가뿐만 아니라 조직 및 인적자원을 관리함에 있어 노사관계를 원활하게 하고 구성원들에 대한 기본적인 인권 존중, 그에 따른 삶의 질 제고 등을 함께 평가하고 있다. 민간 기업에서 뿐만 아니라 공기업에서도 역시 직장 내 차별 시정뿐만 아니라 이를 예방할 수 있는 적극적이고 구체적인 역할이 요구되고 있음을 알 수 있다.

#### 4. 윤리경영 가이드라인 제시

공기업에서의 인권 정책, 인권 경영은 각각 윤리경영, 지속가능경영, 사회책임경영 등의 조직 목표 아래에서 실현되고 있다. 앞서 살펴보았듯이 이러한 공기업들의 변화에는 공공기관 평가지표 변화의 직접적인 영향 이외에도 국가의 주요 부처들에서 공기업의 자발적인 참여를 위해 이에 필요한 지침을 제공하는 역할도 함께 이루어졌다.

먼저 국가청렴위원회(현재 국민권익위원회로 통합)는 공기업 윤리경영, 기업 윤리경영을 매뉴얼화하여 제공함으로써 윤리경영 모델을 제시하고자 하였다. 국가청렴위원회에서 제시한 윤리경영모델은 공기업 윤리경영모델과 기업 윤리경영모델 사이에 핵심 내용은 유사하게 구성되어 있지만 기업 윤리경영모델이 공기업 모델보다는 인권과 관련하여 더욱 구체적인 항목을 담고 있다. 공기업의 윤리경영모델에서는 임직원 항목 중 여성 채용률, 장애인 채용률 등 임직원의 다양성을 얼마나 확보하였는지, 차별이 없는 공정한 인사 및 성과관리가 이루어졌는지를 알 수 있다(국가인권위원회, 2009).

[표 14] 국가청렴위 공기업 윤리경영 모델 내용

구분	항목	세부항목	
방침	윤리방침	윤리강령·실천지침 제정, 기업문화 정착 등	
	윤리경영의지	윤리경영 선포, 윤리경영 네트워크 참여 등	
조직 및 시스템	추진조직	윤리경영 전담조직, 윤리경영 위원회 등	
	추진전략	윤리경영 전략수립, 윤리경영의 경영전략화 등	
	성과관리	윤리경영교육, 윤리경영 성과평가 및 보상 등	
실행 프로그램	고객	고객만족	고객만족시스템 구축, 고객 의견 수렴 채널 확보 등
		고객보호	제품(서비스)의 신뢰성·안정성 제고, 고객 정보보호 등
	임직원	노사관계	노사협의회 구성·운영, 임직원 의견수렴 등
		인적자원관리	임직원다양성 확보, 공정한 성과관리 등
		보건안전	보건안전 인프라 구축, 성과관리 등
	협력사	계약투명성	불공정거래 배제, 입찰·거래 과정의 투명화 등
		협력사관계	협력사 자금·기술지원, 교육 및 모니터링 등
	일반 사회	사회공헌	사회공헌 조직 구축, 사회공헌 프로그램 시행 등
		정보공개	정보공개체제 확립, 외부 커뮤니케이션 확대 등
	환경	환경경영	환경경영 조직 구축, 환경성과 관리 등
환경위험관리		자율규제준수, 환경위험요인 제거 등	

출처 : 국가인권위원회, 2009

기업의 윤리경영 모델에서는 공기업의 윤리경영모델보다는 인권과 관련하여 구체적인 항목으로 제시하고 있다. 8개의 대분류 가운데 임직원의 대분류 아래 인권보호 정책 수립, 인권보호 프로그램, 인권 관련 모니터링의 제도가 기

업 안에서 도입단계인지, 확산단계인지, 정착단계인지를 확인할 수 있도록 하였다(국가인권위원회, 2009).

[표 15] 국가청렴위 기업 윤리경영 모델 내용

대분류	중분류	소분류	단계별			업종별				도소매
			도입	확산	정착	공통	제조	금융	건설	
윤리 경영 방침	윤리 경영 의지	윤리경영 도입선포								
		윤리경영 동기부여								
		윤리경영 문화정착								
	윤리 경영 비전	경영비전과 연계된 윤리경영 비전수립								
		각 이해관계자 그룹의 비전 공유								
	윤리 경영 규범	각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정 윤리규범의 지속적 개정, 보완								
조직 및 시스템	지배 구조	이사회 기반 확립								
		이사회 기능 활성화								
		이사회 책임 강화								
		이사회 공정한 평가 및 보상								
	추진 조직	윤리경영 전담(담당) 조직 구성								
	회계 투명성	내부회계 관리시스템 구축								
		공시 강화								
		인증 강화								
		감사강화								
	부패 방지	부패방지 정책 수립								
		내부신고제도								
		교육프로그램								
		부패방지 모니터링 및 성과공개								
	평가 및 보고	윤리경영 성과 평가								
		윤리경영 성과 보고								

주주 및 투자자	주주 및 투자자 보호	권리 보호								
	주주 및 투자자 보호	평등 대우								
고객	고객 보호	고객보호 정책 수립								
		고객보호 프로그램								
		윤리적 마케팅 활동								
	고객 만족	윤리적 제품과 서비스 제공								
임직원	고객 만족	고객관계경영(CRM)								
		고객만족도 측정								
	종업원 다양성	다양성 관련 정책 수립								
		다양성 확대 방안 마련								
	인권 보호	인권보호정책 수립								
		인권보호 프로그램								
		인권관련 모니터링								
	보상 및 복리후생	보상 및 복리후생 제도								
		보상 및 복리후생 커뮤니케이션								
		보상 및 복리후생 제도 평가체계								
	교육 훈련	직무교육 계획수립								
		직무 외 교육훈련시행								
		교육훈련 평가체계								
	보건 및 안전	보건 및 안전 정책 수립								
		보건 및 안전 교육								
노사 관계	보건 및 안전 평가체계									
	노조설립 보상 및 운영									
부패 방지	노사커뮤니케이션									
	종업원 경영참여									
부패 방지	부패방지 정책 수립									

협력 업체	계약 및 거래 시스 템	거래시스템 구축																			
		거래시스템 운영 활성화																			
		거래시스템 모니터링 및 평가체계																			
	상생 협력	윤리경영 공동추진																			
		협력업체 지원 프로그램 운영																			
		협력업체 공유 프로그램 운영																			
	커뮤 니케 이션	의견수렴 채널 구축																			
		의견수렴 정책 반영																			
		의견 수렴 성과 공개																			
	부패 방지	부패방지 정책 수립																			
지역 사회	사회 공헌	지역사회 니즈분석																			
		사회공헌 실행																			
		커뮤니케이션																			
		사회공헌 평가																			
	부패 방지	부패방지 정책 수립																			
환경	환경 경영 체계	환경정책 수립																			
		환경담당 조직 구성																			
		환경목표 설정																			
	환경 영향	환경투자																			
		환경영향 평가																			
		환경위험 관리																			
	환경 인증 및 보고	환경 감사 및 인증																			
		환경보고																			

출처 : 국가인권위원회, 2009

### Ⅲ. 인권경영 문화 구현을 위한 기업 대상 인권정책 분석

앞서 살펴본 바와 같이 국가는 인권 보호를 위한 다양한 정책을 시행해왔고 이에 대한 국민들의 의식 수준 역시 예전에 비하여 상당히 개선되었음을 알 수 있다. 국가가 인권의 신장을 목표로 관련 정책을 수행하고 있는 부처는 국가인권위원회, 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부라고 할 수 있다. 따라서 이들 부처를 중심으로 어떠한 정책을 통해 인권의 신장을 실현하고 있는지 구체적으로 살펴보고자 한다.

이를 위해 우선 위의 각 부처에서 실시하고 있는 인권 정책을 정책의 대상에 따라 구분하였다. 즉, 인권 신장을 위한 정책이 사회 전반에서 다루어져야 하는 부분인지, 기업에서 다루어져야 하는 부분인지에 따라 구분하였다. 이를 통해 전체 인권 관련 정책 중 기업에서 다루어져야 하는 인권 정책이 차지하는 비중을 확인할 수 있다. 이는 국가에서 기업 인권을 얼마나 중시하는지를 의미한다.

또한 인권 관련 정책들을 목적에 따라 구분할 수 있다. 즉, 제도의 구축을 통해 인권을 신장하려는 것인지, 현재 불평등하게 다루어지고 있는 인권의 상태를 개선하려는 것인지, 인권에 대한 전반적인 의식을 개선하려는 것인지에 따라 제도, 상태, 의식으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 제도는 어떠한 원칙이나 과정상에 인권의 신장 및 보호를 위한 노력이 담겨있는가에 관한 것으로 법에 의해 모든 사람들이 균등한 기회를 보장받고 공정하게 법을 적용받을 수 있는 등의 방향으로 인권 보장 체계를 구축, 개선하는 것을 의미한다. 상태는 정책을 통해 현재 사회를 결과적으로 인권 보장의 상태에 놓이게 하기 위한 것으로 인권과 관련된 제도가 절차적으로 확보되어 있을지라도 결과적으로 인권 보호 및 침해에서의 구제에 있어 특정 집단에게만 유리하게 작용할 경우 진정한 의미에서 인권이 보장되고 있다고 말할 수 없으므로 이 역시 중요하다. 이에 따라 제도 구축과 상태 개선이 함께 조화를 이루는 것이 필요하다. 이와 더불어 인권 보호의 중요성에 대하여 개별 구성원들이 체감, 공감할 수 있는 주관적 의식의 변화가 필요하다. 이에 따라 인권에 관한 의식 전환이 중요하므로 각종 교육이나 공청회, 가이드라인 제정 등의 노력을 바탕으로 국민들의 의식 공유가 이루어질 때 진정한 의미에서의 인권 보호가 이루어지고 있다고 평가할 수 있다. 따라서 정책을 목적에 따라 제도, 상태, 의식으로 구분하였다.

이 외에도 UN이 정한 기업과 인권의 이행 지침이자 정책에 대한 수행 주체

의 역할에 따라 보호, 존중, 구제로 구분할 수 있다. 보호는 인권 침해로부터 보호할 국가의 의무를 뜻하며 존중은 인권 침해를 피하고 상세한 주의 의무를 기울여 인권을 보장하는 기업의 책임을 뜻한다. 구제는 사법적, 비사법적 방식을 통해 효과적인 방법으로 피해자들을 구제하는 것을 뜻한다. 즉, 인권 침해를 예방하고 이를 신장시키기 위해서는 사전적 예방과 사후적 구제가 함께 상호보완적으로 이루어져야 한다는 점에서 이를 살펴보는 것은 중요하다. 이는 인권 신장을 위한 수행 주체의 역할로써 국가의 보호, 기업의 존중, 기업과 국가를 망라한 구제가 함께 조화를 이룰 때 인권 침해 방지 및 개선을 함께 실현할 수 있는 것이다. 그러나 정부의 인권 관련 정책들은 국가가 주도하는 것이기 때문에 국가 차원에서의 보호와 구제를 중심으로 그 현황을 살펴보는 것이 본 연구의 취지와도 부합한다. 따라서 수행 주체의 역할에 대해서는 보호와 구제를 중심으로 살펴보도록 한다. 이와 같이 다양한 인권 관련 정책들을 대상, 목적, 수행 주체의 역할에 따라 구분함으로써 어떤 부분에 정책이 편중되어 있는지 확인할 수 있다. 이는 향후 인권 관련 정책들이 나아가야 할 방향을 명확하게 제시할 수 있다는 점에서 의미를 가진다. 따라서 본 연구에서는 인권 정책을 시행하고 있는 국가인권위원회, 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부<sup>97)</sup>의 인권정책을 대상으로 분석하고자 한다.

### 1. 국가인권위원회

첫 번째 국가인권위원회는 2001년 출범하여 인권보호 향상에 관한 모든 사항을 다루는 인권 전담기구이다. 국가인권위원회는 입법, 사법, 행정에 소속되지 않은 독립기구이며 인권침해와 차별행위에 대한 조사와 구제조치를 시행하는 준사법기구이면서 국제인권 규범의 국내에서의 실행을 담당하는 준국제기구이다.

97) 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부는 정부의 중앙부처이기 때문에 국가인권위원회, 국민권익위원회보다는 인권보호 및 구제에 있어서 실질적인 집행력을 갖고 있다. 특히 국가인권위원회는 인권 차별이나 침해의 사안에 대하여 이를 시정하거나 개선을 권고하는데 그치지기 때문에 실질적인 정책 집행력은 높지 않다. 하지만 인권 차별이나 침해의 사안에 대해 직권으로 조사할 수 있고 인권의 보호와 향상을 위한 국가 전담기구이며 입법, 사법, 행정부에 속하지 않고 인권 문제를 중립적으로 해결할 수 있는 기관이다. 또한 국민권익위원회 역시 국민의 권리보호 및 구제를 위한 기관이며 행정심판 제도를 통해 국민의 권리를 구제할 수 있는 기능을 하고 있다. 따라서 정부의 중앙부처와 위원회는 집행력에 있어 실질적인 차이는 있지만 국민들의 인권을 보호하고 구제하기 위한 정책을 마련하고 이를 시행하기 때문에 분석 대상에 모두 포함하고자 한다.

국가인권위원회는 기업은 물론이고 사회 전반에서 이루어지는 인권과 관련하여 매우 광범위한 활동을 하고 있고 이는 크게 8가지 항목으로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째 인권관련 법·제도·정책·관행의 개선, 두 번째 인권 상담 및 진정사건 접수 처리, 세 번째 인권침해행위에 대한 조사 및 구제, 네 번째 차별행위에 대한 조사 및 구제, 다섯 번째 인권문화 조성을 위한 인권교육 확산, 여섯 번째 국내외 교류협력 및 홍보, 일곱 번째 북한인권 개선 여덟 번째 인권사무소 활동으로 나누어 볼 수 있다.

국가인권위원회의 여러 인권보호 및 구제활동 중에서 기업에서의 인권 보호를 위한 정책들을 분석하기 위하여 2010년 국가인권위원회 연간보고서와 2011년 업무계획을 중심으로 살펴보았다.

[표 16] 국가인권위원회 인권정책 현황(2010년)

구분	제도	상태	의식
사회 전 반	보 호	-부산 해운대구 인권조례 제정	-인권교육센터 운영 및 인권문화 콘 텐츠 개발 보급 -고문수사의 실효적 예방책에 대한 심포지엄 -이스탄불의정서(고문에 대한 조사 와 기록을 위한 국제적 지침) 관련 국제심포지엄 개최 -주취자 인권 개선을 위한 실태조사 및 토론회 개최 -학생인권 개선을 위한 인권교육 강 화 -인권친화적 학교문화조성 관련 한 일 국제워크숍 개최 -이주인권 전문가 자문회의 개최 -다문화 관련 국제회의 개최 및 인 권교육 실시 -공무원·교사 대상 여성인권교육실 시
		-스포츠분야 인권보호 가 이드라인 제정 -노인인권지킴이단 구성 및 모니터링 활동 -장애인차별금지법 이행 모니터링단 구성 -서울특별시의회 인권특별 위원회/인권정책관계자협 의회/교과서 모니터링 추 진위원회 구성 -표현의 자유 보장 및 정 보인권 증진 관련 법안 개선 권고 -아동권리협약선택의정서 관련 유엔인권이사회에 위원회 의견서 제출 -미등록 이주 국제결혼가 정 난민 가정 방문 상담 -북한인권 개선 사업 -인권상담/사건접수처리	

구 제	-장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	-인권 침해 및 차별행위에 대한 조사·구제 시행 -경찰서 유치장 18개소 방문조사 -고문피해신고센터 설립 및 운영	
기 업 대 상	-노동인권 최저지대에 있는 청소년 근로자 문제의 의제화 -연령차별금지법 확대 -성별에 의한 임금차별 판단 기준 정립	-장애인차별금지법 이행 현장 모니터링 강화 -한국연락사무소의 구성 및 운영 개선 권고 -노동취약계층 인권보호를 위한 「건설산업기본법 개정안」에 대한 의견표명 -노동조합설립 관련 법제 개선 정책권고 -미등록 이주 노동자 방문 심층 면접 상담 실시 -공공기관 채용의 차별 요소 시정을 위한 직권조사 -여성감정노동자 실태조사 -「근로능력평가의 기준 등에 관한 규정」 개정 권고	-기업, 시민단체, 전문가로 구성된 '기업과 인권 포럼' 운영 -장애인 고용기업 대상 인권교육 실시 -고용에 있어서 차별 개선 예방 책자 발간 -연령차별금지법 확대 홍보 리플릿 제작·배포 -장애인차별금지법 이행 가이드라인 책자 발간 -여성감정노동자에 관한 전문가 간담회 -미등록 이주노동자 관련 간담 및 공청회 개최 -노동취약계층 인권보호를 위한 정책 토론회
구 제		-고용 상 차별금지 및 고용촉진을 위한 조사·구제	-성희롱 피진정인 대상 특별인권교육 실시

2010년도 국가인권위원회는 ① 기본적인 자유의 실질적 보장 ② 아동·노인 인권 향상 ③ 경제적 약자의 인권향상 ④ 다문화 사회의 인권 증진 ⑤ 사회적 약자의 차별시정 강화의 사업과 특별사업으로 북한인권 개선 강화의 사업을 실시하였다(국가인권위원회, 2011a).

2010년 국가인권위원회의 인권정책을 분석한 결과 인권 보호 및 존중을 위한 제도, 상태, 의식의 분야 중 인권 보호를 위한 상태 및 개선에 많은 정책들이 시행되고 있었고 구제를 위한 정책들은 상대적으로 부족한 것으로 나타났다.

국가인권위원회는 기업 대상의 인권정책뿐만 아니라 사회 전반적인 인권보호 정책을 시행하고 있지만 2010년 유엔인권이사회에 기업과 인권 정책 프레임워크를 채택한 뒤 기업에 대한 인권정책들이 고루 구성되어 있었다.

기업을 대상으로 하는 국가 보호의 정책들 중 상태를 개선하기 위한 정책뿐만 아니라 의식을 개선하기 위한 정책 역시 다수 시행되고 있었다. 기업 CEO를 대상으로 하는 교육, 홍보물 책자 배포, 토론회 및 공청회 개최, 인권 포럼 운영 등 기업의 인권경영을 위한 정책이 이루어지고 있었다. 국가인권위원회는 인권보호와 신장을 위해서 인권교육이 매우 중요함을 강조하면서 2010년 인권문화 조성을 위한 인권교육을 대폭 확산하였다. 고용주, 근로자, 교사, 학생 등 인권교육 대상을 구체화하고 교육내용을 맞춤화하는 사업으로 인권교육을 강화하였다. 이외에도 국가인권위원회는 기업과 인권에 대한 사업을 지속적으로 운영하기 위하여 한국인권재단, 글로벌콤팩트한국협회와 공동으로 <2010 기업과 인권 포럼>을 구성하여 2010년 총 6회의 포럼을 개최하였다. 이때 기업, 시민단체, 전문가를 총망라한 31명의 회원을 구성하여 정례 포럼을 운영하였다. 두 번째 2010년 세계국가인권기구대회의 주제가 '기업과 인권 : 국가인권기구의 역할'이었고 이에 국가인권위원회가 참가하고 에 참가하고 '국가인권기구의 새로운 도전과 응전 - 대한민국 국가인권회의의 기업과 인권 관련 활동 및 향후 전망'이라는 주제로 발표하여 국제기구와의 협력 채널을 마련하고 향후 협력 방안을 논의하였다. 세 번째 기업에 대한 인권교육을 위하여 장애인 고용기업 사업주 및 인사 실무자를 대상으로 기업의 인권책임과 장애차별 진정사례 등을 중심으로 인권교육을 14회(835명) 실시하였다(국가인권위원회, 2011a).

[표 17] 2010년 기업 인권교육 현황

교육과정명	기간	인원
장애인 고용기업 대상 인권교육	2010년 3~5월(14회)	835명

출처 : 국가인권위원회, 2011a.

반면 인권 구제의 정책에 있어 사회 전반을 대상으로 하는 정책보다 기업



대상으로 하는 정책들이 다소 부족한 것으로 나타났다. 국가인권위원회는 기본적으로 인권 침해 및 차별행위에 대한 조사·구제의 정책을 실시하고 있지만 기업을 대상으로 하는 정책은 '고용 상 차별금지 및 고용촉진을 위한 조사·구제'와 '성희롱 피진정인 대상 특별인권교육'을 실시하고 있다. 특히 성희롱 피진정인을 대상으로 인권교육을 실시하는 정책은 인권 침해나 차별의 해당자들을 대상으로 특별한 교육을 실시함으로써 인권 의식을 다시금 고취시킬 수 있다는 면에서 주목할만하다. 비록 국가인권위원회가 권고한 내용에 대하여 피진정인이 이를 수용할 때 시행되는 한계를 갖지만 현실적으로 직장 내 성희롱 문제로 발생하는 인권침해를 해결하는데 가장 기본적으로 시행되어야 할 정책이다.

기업 인권과 관련한 정책 권고 및 의견 표명 역시 다양하게 이루어졌다. 첫 번째 「근로능력평가의 기준 등에 관한 규정」에 있어 구체적이지 못한 조항에 있어 인격권을 침해할 수 있는 우려가 있어 보건복지부 장관에게 이의 내용을 개정할 것을 권고하였다. 두 번째 노동부장관, 교육과학기술부 장관에게 청소년 노동 인권을 개선하기 위한 법령 및 정책들을 권고하였다. 세 번째 국회의장에게 「건설산업기본법 일부개정법률안」이 인권보호의 차원에서 바람직하지 않다는 의견을 제출함으로써 불법적 하도급 통제함으로써 노동 분야의 대표적 취약계층인 건설일용근로자의 근로조건 및 노동기본권을 보호하고자 하였다. 네 번째 노동부장관에게 「노동조합 및 노동관계조정법」의 근로자 정의 규정을 개정하고 노동조합 설립에 있어 광범위한 재량권을 가질 수 있도록 개선할 것을 권고하였다. 다섯 번째 고용노동부에 외국인 근로자의 건강권을 확보하기 위한 산업안전보건교육을 보다 강화할 것을 권고하였다.

## 2. 국민권익위원회

국민권익위원회는 부패방지와 함께 국민이 억울하고 힘든 일을 당했을 때 정부의 단일화된 창구를 통해 신속하게 권리보호와 구제를 받을 수 있도록 만든 조직이다. 그동안 국민고충처리위원회, 국가청렴위원회, 국무총리행정심판위원회 등 민원창구는 많았지만, 각각의 기능을 제대로 아는 국민이 별로 없어 혼란과

불편을 초래해 왔으며, 여러 기관으로 나뉘어져 있어 편리하고 신속하게 권리구제와 권익을 보호받기 어려웠다. 이에 따라 국민고충처리위원회와 국가청렴위원회, 국무총리행정심판위원회를 '국민권익위원회'로 통합하여 고충민원 처리, 부패방지, 행정심판 기능을 한곳에서 처리하게 함으로써 원스톱권익보호서비스 체제를 마련하였다(국민권익위원회, 2011).

국민권익위원회에서 시행하고 있는 인권존중 및 보호 정책을 분석하기 위하여 '2010년도 국민권익백서'를 분석하였다.

[표 18] 국민권익위원회 인권 정책

구분	제도	상대	의식	
사회 전반	보호	-해군현역병 모집 시 학력기준 개선 -노인 장기요양 서비스 질 제도 개선 -가정폭력 피해자를 위한 제도 개선	-장애인 휴양시설 도입 -서민·취약계층을 위한 조세 지원 -고충민원 조사 처리 : 국민신문고 및 이동신문고 운영, 상담센터 및 110콜센터 운영, 국민권의 현장 방문	-장애인 지원에 대한 홍보
	구제		-행정심판 온라인 행정심판 운영	
기업 대상	보호	-고령자 취업지원 제도 개선	-윤리경영 지원 -장애인 의무고용 촉진 -외국인 근로자 권익 증진 -근로자의 임금채권 실효성 확보방안	-기업윤리 워크숍 운영 -외국인 여성 근로자 대상 성희롱 예방교육 의무 실시
	구제	-부패신고자 보호 제도		

국민권익위원회의 인권 정책을 분석한 결과 사회 전반과 기업을 대상으로 하는 정책들이 고루 분포되어 있음을 알 수 있다. 하지만 구제와 관련한 정책들은 다른 부처와 마찬가지로 부족한 것으로 나타났으며 인권 보호를 위한 제도, 상태 개선을 위한 정책들이 의식 개선을 위한 정책보다 더 많은 것으로 나타났다. 국

국민권익위원회는 부처의 특성 상 국민들의 고충민원을 해결하기 위해 설립되었으므로 인권보호를 위한 사후적 구제 정책들보다는 국민들이 고충 민원을 쉽게 접수하고 이를 조사·처리하는 정책들이 상당히 구체적으로 마련되어 있음을 알 수 있다. 또한 접수된 고충민원을 기본으로 이를 조정, 해결하기 때문에 사례 중심의 문제해결 정책이 중심을 이루었다.

국민권익위원회는 국민들의 이익과 관련한 고충을 해결하고자 하는 조직이기 때문에 국가인권위원회와 같이 인권문화, 인권경영 문화를 구현하고자 하는 정책들보다는 고충, 부패를 신고할 수 있는 정책, 이를 처리하는 정책사례들이 주를 이루었다. 여러 정책들 중 기업 대상의 인권 보호 정책들은 장애인, 외국인 노동자, 고령자를 대상으로 고용 상에서 나타나는 차별을 시정하고 임금과 관련한 권익을 증진하기 위한 정책들이 시행되었다. 인권 구제 정책의 경우 부패신고자에 피해를 주지 못하도록 보호제도를 운영하는 정책에 그치고 있었다.

국민권익위원회는 고충처리를 위한 다양한 제도를 운영하고 있는데 국민권익 현장방문, 이동신문고, 현장 조정 등 현장방문을 통한 고충해결제도와 국민신문고, 110 정부 민원 안내콜센터, 고충민원 상담의 통합민원 정책을 시행하고 있다. 이를 통하여 사회 각 분야에서 발생하는 문제들을 발굴하고 조정, 해결해오고 있다. 접수된 고충 민원은 시정권고, 의견표명, 조정합의, 기각·심의안내, 해당 부서의 이송·이첩, 각하<sup>98)</sup>, 안내 회신 등의 방법으로 처리하게 된다.

국민권익위원회의 기업 인권과 관련한 여러 정책들 중 첫 번째 공공기관의 장애인 의무고용을 촉진하기 위하여 장애인 고용 기관에 대해 경영 평가 지표를 마련, 이를 평가하도록 하였다. 높은 평가를 받은 기관에 대해서는 정부출연금 예산 편성, 포상 등의 인센티브를 제공하는 한편, 고용의무 미달 기관에 대해서는 연 1회 의무교육을 실시하도록 하였고 장애인 의무고용률을 상향조정하도록 권고하고 있다.

두 번째로는 외국인 근로자의 권익을 증진하기 위하여 외국인 근로자 취업

교육과정에 성희롱 예방교육 반영 및 여성 외국인 근로자 대상 성희롱 예방교육의 의무적 실시를 권고하였다. 또한 외국인고용사업장의 지도감독 시 건강보험 가입여부 확인을 의무화하였으며 미가입 사업장에 대해서는 가입을 독려하도록 하였다. 이를 위한 정례적 점검활동을 강화하였고 고용허가제 전용보험 미가입 및 연체에 따른 사업장에 대해 제재규정을 현실화할 수 있도록 하였다. 또한 외국인 여성 근로자들을 위한 성희롱 예방교육을 의무화하도록 하였다.

세 번째 기업의 자발적이고 투명·윤리경영 노력을 지원하기 위하여 윤리경영관련 정보를 제공하고 '기업윤리 워크숍'의 교육 프로그램을 개발하고 운영하였다. 국민권익위원회는 기업의 윤리경영 담당자간 정보공유 및 업무협력을 위한 네트워크 구축을 위해 공공기관, 민간기업 및 관련 단체의 윤리경영 업무 관계자들을 대상으로 '기업윤리 워크숍'을 2008년부터 연 1회 운영하고 있다.

네 번째 고령자들의 취업지원 제도를 개선하기 위한 정책으로는 노인일자리사업이 연중 실시되도록 하였고 이동 불편 지역 참여자에 대한 교통비 지급 확대와 부대비 현실화 및 산재보험 요율을 표준화하는 정책을 실시하였다. 또한 일자리 참여자 선정에 있어 투명성 및 형평성 제고를 위한 심사체계를 객관화하였고 공공기관의 경영실적 평가 시 고령자 우선 고용 실적을 반영하였다.

다섯 번째 2008년 금융위기 이후 임금체불에 대한 고충민원이 급격히 증가함에 따라 임금체불에 대한 행정체제를 강화하는 정책을 시행하였다. 상습적 체불사업장 명단을 공개하고 상습적 체불사업주에 대한 신규고용촉진장려금 지원을 제한하는 정책을 시행함으로써 근로자들의 임금체권을 보호하기 위한 정책들을 더욱 강화하였다.

국민권익위원회의 인권 구제 정책에 있어서는 부패 신고자를 보호하기 위한 정책이 마련되어 있었다. 국민권익위원회는 부패 신고자들의 인권침해 및 차별을 방지하고자 이들에 대한 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 가한 자에 대하여 징계권자에게 징계를 요구할 수 있고, 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다. 국민권익위원회의 신분보장조치 요구를 이행하지 아니한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다(국민권익위원회, 2011).

98) 1. 행정법에서, 국가 기관에 대한 행정상 신청을 배척하는 처분. '물리침'으로 순화.  
2. 민사 소송법에서, 소(訴)나 상소가 형식적인 요건을 갖추지 못한 경우, 부적법한 것으로 하여 내용에 대한 판단 없이 소송을 종료하는 일.

### 3. 여성가족부

여성가족부에서 인권 보호 및 존중을 위하여 실시하고 있는 정책들을 2010년에 실시된 정책과 2011년의 제 3차 여성정책기본계획을 바탕으로 살펴보았다. 여성가족부의 비전은 성숙한 성평등 사회의 건설로 여성의 역량 강화와 다양성과 차이를 존중하는 것을 전략목표로 한다. 이를 실현하기 위하여 내세운 정책 과제는 여성 인력 활용, 여성 권익 보호, 성평등 정책 추진 기반 강화를 포함한 3대 영역에 따른 14개 정책 과제<sup>99)</sup>, 45개 세부과제로 구분된다. 그 중 인권과 관련된 정책들을 중심으로 다음과 같이 살펴보았다.

[표 19] 여성가족부 인권 관련 정책 현황

구분	제도	상태	의식
사회 전반	-성폭력· 가정폭력 방지제도 개선	-여성장애인을 위한 역량강화 지원 사업 -경력단절여성을 위한 여성새로일하기센터 지정 확대, 온라인 취업 상담 서비스 시범 운영 -경력단절여성 직업교육프로 그램 신규직종 발굴· 보급 및 취업 연계 -여성장애인 어울림센터 지정· 운영 -빈곤여성 기초생활 보장 -한부모가족/미혼모 지원 -일본군위안부 피해자 생활안정 지원 강화 -여성장애인 주거 안정 위한 영구임대주택, 국민임대주택 공급 지속 추진	-가정폭력 방지 및 예방 홍보 강화 -다양한 매체 홍보, 교육 및 민간기관· 단체와 공동협력 사업 추진을 통해 다문화 가족에 대한 사회적 관심 제고 -일반 장애인 대상 성 인지력 향상 교육 -양성평등 인권 의식 교육

99) 여성 인력 활용 영역에는 여성인력 활용 기반 내실화, 여성의 취업영역 확대와 대표성 제고, 여성 근로자 차별 방지, 여성 일자리 확대, 여성의 취업활동에 대한 사회적 지지 강화의 과제가 포함되었다. 여성 권익 보호 영역에는 여성의 건강 보호, 대상별 여성복지육구 충족, 여성장애인 권익 증진, 각종 폭력의 예방과 피해자 보호, 성매매 방지 및 피해자 자활지원 내실화, 이주여성의 정착 지원의 과제가 포함되었다. 성평등 정책 추진 기반 강화 영역에는 성인지 정책의 시행, 통합적 여성정책 추진, 평등문화 확산의 과제가 포함되었다.

구제	-성매매 피해 여성 지원 및 인권보호체계 구축 -장애인 가정폭력피해자 보호시설 설치 및 운영기관 선정	-성폭력· 가정폭력 피해자지원 -폭력피해이주여성 지원 -장애여성 성폭력 상담 활동 및 보호시설 운영	
기업 대상	-중앙행정기관 '4급 이상 여성 관리자 임용확대 5개년 계획' 지속 추진 -여경 채용 일정비율 할당제 지속 추진	-고용평등 및 모성보호 지도 점검 -여성 가장 고용촉진 장려금 지원 '적극적고용개선조치' 실효성 확보를 위해 남녀근로자 현황 분석 및 여성고용기준 미달 사업장 선정 -임신· 출산 후 계속 고용지원금 지원 -장애여성근로자의 직장보육 서비스 이용 차별 실태 조사 -지방자치단체 관리직 여성공무원 임용률 제고 -국방분야 여성 인력 확대	-직장 내 성희롱 예방 의무 부여 및 교육-홍보 '적극적고용개선조치' 제도 확산을 위해 간담회, 교육, 설명회, 토론회 등 실시 -공무원 대상 양성평등 및 성인지적 교육 체계적 실시 -여성이 일하기 좋은 기업문화 조성 -국방부 및 군내 고위직 간부 대상 성 인지력 향상 교육
구제		-장애여성 근로자들의 근로 환경 실태 조사를 통한 차별 개선	

전체적으로 여성가족부의 인권 관련 정책들은 기업 대상의 정책보다는 사회전반의 인권 신장을 위한 정책이 좀 더 많은 것으로 나타났다. 그 중에서도 사회전반의 인권 정책은 국가 보호의 정책이 가장 많은 것으로 나타났다. 기업 대상의 인권 관련 정책들은 국가의 보호로 편중되어 있음을 알 수 있다. 기업에서 발생하는 인권 침해 시 이를 구제할 수 있는 방안을 제시한 정책은 상대적으로 부족하였다. 또한 사회 전반의 인권 관련 정책과는 다르게 의식 전환을 위한 정책이 상대적으로 많았으나 사회전반의 인권 관련 정책과 마찬가지로 상태 개선을 위한 정책에 주로 초점이 맞추어져 있었다.

### 4. 고용노동부

다음으로 고용노동부에서 실시하고 있는 인권 관련 정책들을 살펴보았다. 고용노동부는 '더 많은 사람이 함께 일하기', '일을 통해 스스로 일어서기', '든

든하고 활기찬 일터 만들기’, ‘노사 한마음 일터 가꾸기’를 목표로 고용률 제고 및 근로생활의 질 향상을 위한 전략을 통해 일을 통해 함께 잘 사는 공정사회를 구축하고자 한다(고용노동부, 2010a). 이를 실현하기 위해 고용노동부에서 명시하고 있는 다양한 정책들 중 인권과 관련된 정책 중심으로 아래와 같이 정리하였다.

[표 20] 고용노동부 인권 관련 정책 현황

구분	제도	상태	의식
사회 전반	보호	-새로 일하기 센터의 경력 단절여성 고용촉진 -출소자 일자리 지원 -장애인취업지원프로그램 -실업자 훈련 지원제도 및 내일배움카드제 -영세사업장 저소득 근로자 대상 사회보험료 지원 -여성가장 실업자 훈련 -장애인지원제도 : 창업 자금 및 근로자 지원 등	
	구제		
기업 대상	-지방인재 채용목표제 실시 -남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 이행 -적극적 고용개선조치의 이행 -장애인고용촉진 등에 관한 법률에 의한 장애인 의무고용제도 실시 -근로기준법에 의한 연소근로자 보호를 위한 장치 마련 -산업안전보건법에 의한 안전보건관리체계 구축	-고령자 정년 연장 및 정년 퇴직자 재고용 사업주 지원 -임금피크제 지원금 -비정규직의 정규직 이행 기회 확대 -비정규직 근로 조건 보호 강화 및 차별 지도·점검 -공공기관의 고용 정보 공시 : 고용형태별 고용현황 및 고용구조 변화, 지방대생 고용실적, 비정규직 활용실태 -여성가장고용촉진지원금 -임신·출산 후 계속 고용 지원금 지원 -여성고용환경개선 용자사업	-남녀고용평등 실현에 앞장 선 기업 선정 및 시상 -노사가 사회적 책임 토대로 비정규직 문제 해결에 힘을 모을 수 있도록 상생협력의 노사문화 확산 -사내하도급 근로조건 개선 서포터즈 운영 -동일 사업장 내에서 정규직·비정규직 근로자 간 임금 및 근로조건 차별개선 가이드라인 제정 -직장 내 성희롱 예방교육 (연 1회 이상 실시하여야 함) -사업장 내 안전보건교육

		-일과 가정의 양립 지원 : 산전후 휴가 급여, 배우자 출산 휴가, 육아휴직 급여 -장애인 고용 사업장 지원 -고용평등 및 모성보호 지도 점검 -결혼이민자 채용기업 인센티브 부여방안 추진 -작업환경의 측정, 산업안전보건법에 의한 유해물질 관리, 근로자 건강진단	
구제	-직장 내 성희롱 금지 의무 실시, 위반시 1천만원 이하의 과태료 부과, 직장 내 성희롱 처리방침의 명문화, 자율적 해결장치 마련, 성희롱 행위자 조치 의무, 피해자 불이익 조치 금지의무 -명예고용평등감독관 제도(분쟁 발생 시 해결하는 제도)	-고용평등상담실 운영 지원 -전국 지방고용노동관서에서 신고사건 처리 -산업안전보건위원회 설치 -비정규직 보호를 위한 차별시정제도 실시 및 활성화	

전체적으로 고용노동부의 인권 관련 정책을 살펴보면, 사회 전반의 인권 신장을 위한 정책보다는 기업대상으로 한 정책이 상대적으로 많이 분포하고 있음을 알 수 있다. 이는 고용노동부라는 부처의 특성상 고용 및 근로와 관련된 정책이 대부분이다 보니 타 부처와는 달리 기업 대상의 인권 관련 정책이 상대적으로 더 많은 것이다. 한편 사회 전반의 인권 신장을 위한 정책들은 모두 국가 보호 측면에 포진되어 있고 제도, 상태, 의식 중 상태 개선에 편중되어 있음을 알 수 있다. 반면, 기업 대상의 인권 관련 정책은 국가 보호 및 구제 모두에 고르게 분포하고 있었으며 특히, 국가 보호의 정책은 제도, 상태, 의식 측면에 고른 조화를 이루고 있었으나 구제를 위한 정책은 주로 제도나 상태 측면에 치우쳐 있음을 알 수 있다.

여성가족부와 고용노동부는 기업 대상의 인권 정책 중 여성 고용과 관련된 부분에서 공동으로 추진하는 정책이 상당히 많다. 그 중에서 몇 가지 살펴

면, 우선 고용평등 및 모성보호 지도 점검 정책이 있는데 이 정책은 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'에서 명시하고 있는 사업주들이 모집과 채용, 임금, 임금 이외의 금품 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 이르는 과정에서 성(性)을 이유로 한 각종 차별을 금지하도록 하고 있는 내용을 기반으로 수립되었다. 이를 위반할 경우 최저 500만 원에서 최고 3,000만 원에 이르는 벌금 또는 형사 처벌을 받는 벌칙 규정을 두고 있으며 지방고용노동관서의 근로 감독관을 통하여 성차별 금지 등이 준수될 수 있도록 각종 예방 및 지도·점검 사업을 실시하고 있다. 2010년도에 민원이 제기된 사업장과 열악한 근로조건을 가진 취약사업장을 중심으로 차별적 고용관행을 지도·점검한 결과 법위반 사항으로 6,626건이 적발되어 이를 시정 조치하였다.

[표 21] 고용평등 및 모성보호 지도점검 실적

(단위: 개소, 건수)

연도	점검사업장수	위반사업장수	위반건수
2009	1,272	1,182	5,679
2010	1,095	1,069	6,626

출처: 여성가족부, 2011a.

2009년도에 비하여 점검사업장 대비 위반사업장의 비율이 상당히 높아졌고 점검사업장수가 더 적은 것에 비하여 위반건수가 약 1,000건 정도 더 많게 나타났다. 이와 같은 사실은 정부가 기업의 고용평등 및 모성보호를 보장하기 위하여 이를 위반할 시 페널티를 부과하는 수단을 활용하고 있음에도 불구하고 기업에서의 차별적 고용관행은 크게 사라지지 않고 있음을 알려준다.

또한 직장 내 성희롱 피해를 줄이기 위하여 정부는 이를 사전에 예방하는 교육을 실시하고 있다. 이 문제는 특히, 피해근로자에게 심각한 정신적 피해를 줄 뿐만 아니라 기업 및 가해자에게도 큰 손실을 가져다주므로 피해를 사전적으로 예방하는 것이 더욱 중요하다. 이에 따라 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'을 통하여 직장 내 성희롱 예방 의무를 부여하고 이에 대하여 지속적으로 교육·홍보하여 왔다. 2010년 4월에는 라디오 캠페인과 포스터를 제작, 배포하였으며 6월에는 3만부의 동영상 제작 및 보급을 통하여 홍보 활동

을 적극적으로 실시하였다. 이와 같은 노력의 결과 직장 내 성희롱 예방에 대한 사회적 관심이 매우 높아졌다. 그렇지만 영세한 사업장일수록 이에 대한 교육이 제대로 실시되지 않아 성희롱 발생률이 매우 높게 나타나고 있음을 발견하였다. 이에 따라 정부는 성희롱 예방교육 무료강사 인력 풀(pool)을 구성하여 성희롱 발생은 많지만 여건상 성희롱 예방 교육을 체계적으로 실시하지 못하는 영세 사업장을 중심으로 강사를 지원하고 있다. 2010년도에는 248개 사업장의 5,977명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시함으로써 직장 내 성희롱에 관한 의식을 전환시키는 계기를 제공하였다(여성가족부, 2011a).

기간제 등 비정규직 여성근로자들이 출산하는 경우 산전후 휴가에 따른 비용부담 및 업무 공백 등을 이유로 사업주는 해당 근로자와의 재계약을 기피하는 경우가 많이 발생한다. 즉, 비정규직 여성근로자들의 경우 임신·출산이 고용 상태를 불안정하게 만드는 중요한 요인으로 작용한다. 이와 같은 문제의 발생을 막기 위하여 정부는 산전후 휴가 및 임신 중에 계약기간이 만료되는 계약직 근로자들에게 계약기간이 종료되는 즉시 혹은 출산 후 1년 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하는 사업주들을 대상으로 임신·출산 후 계속고용 지원금을 지원하고 있다. 2010년에는 총 325개의 사업장 419명에 대하여 1,233백만 원을 지원하였다.

[표 22] 임신·출산 후 계속고용지원금 지원

(단위: 개소, 명, 백만 원)

연도	사업장	인원(근로자)	지원금액	1인당 지원기준
2009	149	233	636	-유기계약 6개월 간 월 40만원 -무기계약 처음 6개월 월 60만원, 다음 6개월 월 30만원
2010	325	419	1,233	

출처: 여성가족부, 2011a.

이는 비정규직 여성 근로자의 인권을 보호하기 위하여 실시되고 있는 정책으로 이를 적극적으로 실시하고 있는 사업장들을 대상으로 일종의 인센티브를 지급하는 방식으로 활용되고 있다. 2009년에 비하여 2010년에 많은 사업장에서 이를 지원받고 있다는 사실을 통하여 비정규직 여성 근로자들의 인권을 존

증하려는 사업장들이 상당히 많이 증가하였음을 알 수 있다.

다음으로 고용노동부의 인권 관련 정책 중 사후적 구제와 관련된 정책들을 중심으로 살펴보면, 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제 25조의 규정에 의해 사업주는 사업장에 설치된 노사협의회에 고충처리기관을 운영하여야 한다. 이는 사업장에서 발생하는 분쟁을 자율적으로 해결하기 위하여 노력하여야 함을 의미한다. 또한 기업 내에서 발생하는 각종 남녀 차별 및 성희롱 관행을 개선하기 위하여 2001년부터 명예고용평등감독관제도를 운영하고 있다. 명예고용평등감독관은 해당 사업장에서 차별 및 성희롱 문제가 발생하였을 때 피해근로자들에게 상담 및 조언, 고용평등 이행상태 지도점검, 법령 위반 사실에 대하여 사업주에게 개선 건의, 남녀고용평등제도에 대한 홍보 등 다양한 활동을 한다. 명예고용평등감독관은 노사협의회 위원, 고충처리위원, 노동조합 임원 및 인사 노무담당부서의 관리자 등 해당 사업장에서 남녀고용평등 실현에 적합한 1~2인에 대한 노사 공동 추천을 통해 지방노동관서장의 위촉을 받아 활동한다. 2009년 12월 기준으로 총 3,843개의 사업장에서 4,250명의 명예감독관이 활동하고 있다. 이 외에도 노동 여성단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용함으로써 직장 내에서의 성차별 및 성희롱 피해자들의 권리 구제를 위해 노력하고 있는데 이를 보다 강화하기 위하여 한국노동총, 한국여성민우회 등 15개 단체의 고용평등상담실에 대하여 운영비의 일부를 지원하고 있다. 또한 전국 지방고용노동관서에서 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률의 위반과 관련된 진정, 고소고발 사건을 처리하고 있는데 직장 내에서 가장 많이 발생하는 신고 사건은 성희롱인 것으로 나타났다(고용노동부, 2010b). 이의 자세한 내용은 아래의 표와 같다.

[표 23] 남녀고용평등법 신고사건 처리 내용

연도	구분	유형별(건 수)								
		계	모집채용	임금	임금 외	배치 승진	정년 해고	성희롱	육아 휴직	기타
'07	계	142	10	11	-	-	3	106	12	-
	진정	119	9	7			3	96	4	
	고소 고발	21	1	4				9	7	
	기타	2						1	1	

'08	계	264	8	85	1	2	1	147	14	6
	진정	169	7	6		2	1	135	12	6
	고소 고발	93		79	1			11	2	
	기타	2	1					1		
'09	계	248	44	5	1	1	1	177	16	2
	진정	207	34	4	1		1	149	15	2
	고소 고발	33	5	1		1		25	1	
	기타	8	5					3		

출처: 고용노동부, 2010b.

### 5. 법무부

법무부는 인권옹호의 임무를 갖고 있는 국가의 중앙 부처 중 하나로 법무부 아래 인권국이 있으며 인권국은 인권정책과, 인권구조과, 인권조사과로 구성되어 있다. 법무부의 인권국은 2006년 5월 국가인권정책의 총괄부서로 출범하여 인권보호 및 구제를 위한 업무를 담당하고 있다.

국가인권위원회가 행정·사법·입법부 어디에도 속하지 않은 독립적인 국가인권기구라면 법무부 인권국은 정부의 인권정책을 총괄하는 행정기구의 성격을 갖는다. 국가인권위원회는 인권 침해나 차별의 사안에 대하여 직권으로 조사할 수 있고 이것이 사실일 경우 위원회 의결을 거쳐 개선을 권고하거나 고발할 수 있다. 하지만 국가인권위원회가 기관에 인권침해 및 차별에 대한 사항을 권고하는데 그치기 때문에 실질적인 집행력이 그다지 높지 않지만 법무부의 인권국은 인권보호 및 구제에 있어서 실질적인 집행을 전제로 하고 있다.

[표 24] 법무부 인권국의 업무 분장표

부서명	분장사무
인권정책과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 법무부내 인권 관련 정책수립에 관한 조정·총괄</li> <li>· 인권옹호에 관한 각 부처간의 협력에 관한 사항</li> <li>· 인권 관련 국제조약·법령에 관한 조사·연구 및 의견의 작성</li> <li>· 인권옹호에 관한 종합정책의 수립 및 시행</li> <li>· 국가인권위원회와의 협력 등에 관한 사항</li> <li>· 국제인권규약에 따른 정부보고서 및 답변서의 작성</li> <li>· 인권옹호단체에 관한 사항</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권관련 행사 및 홍보에 관한 사항</li> <li>· 여성, 아동 관련 법무부소관 법제개선 및 업무 지도, 감독</li> <li>· 준법정신의 계도</li> <li>· 기타 국내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항</li> </ul>
인권구조과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 범죄피해자의 보호·지원에 관한 사항</li> <li>· 범죄피해자 보호를 위한 종합계획 및 연도별 시행계획의 수립</li> <li>· 범죄피해자지원법인의 등록·지도·감독 및 지원</li> <li>· 법률구조증진에 관한 사항</li> <li>· 법률구조법인의 지도·감독</li> </ul>
인권조사과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수사·교정·보호·출입국관리 등 법무행정 분야의 인권침해 예방과 제도 개선에 관한 사항</li> <li>· 제1호에 따른 법무행정 관련 인권침해 사건의 자체 조사 및 개선에 관한 사항</li> </ul>

출처 : 법무부 홈페이지

법무부의 인권국은 인권 옹호를 위한 전반적인 정책을 수립, 실행하고 있지만 법집행과정에서의 인권 피해자에 대한 보호를 중심으로 하기 때문에 국가인권위원회보다는 한계적인 성격이 있다. 하지만 인권국은 다문화가정, 새터민 등의 사회적 약자들을 위한 정책 또한 핵심적으로 다루고 있다(법무부 홈페이지).

법무부에서 시행하고 있는 인권정책을 분석하기 위하여 2010년도 업무 실적을 보고하는 '2011 법무연감'과 '2010년도 자체평가결과 보고서'의 내용을 중심으로 살펴보았다.

[표 25] 법무부의 인권 정책

구분	제도	상태	의식
사회 전반	<ul style="list-style-type: none"> <li>-국가인권정책기본계획 수립</li> <li>-'공직자윤리법 일부개정법률안', '인신매매 방지및피해자보호등에 관한법률안', '장기 등 이식에 관한 법률 일부개정법률안' 등 인권 관련 법령·정책에 의견 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-「장애인차별금지및권리구제등에관한법률」 시정명령 시행</li> <li>-소외지역 및 수용시설 등에 대한 출장상담</li> <li>-개인회생·파산사건에 대한 법률구조 지원</li> <li>-아동법률상담차량 가동</li> <li>-성별영향평가 실시</li> <li>-인권침해신고센터 활성화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-공무원 대상 인권 현장 교육 확대</li> <li>-국가인권정책기본계획 이행상황 책자 배포</li> <li>-국제인권활동 강화</li> <li>-법의 날 기념식 개최</li> <li>-결혼이주여성 통·번역 교육 실시</li> <li>-범죄 피해아동 권익보호를 위한 토론회 개최</li> <li>-여성주간 행사 실시</li> <li>-여성검사 워크숍 개최</li> </ul>

구제	-범죄피해자보호법 시행령 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>-무료법률구조사업 확대</li> <li>-법률구조공단의 강화</li> <li>-범죄피해자를 위한 보호기금, 지원센터, 복지센터 신설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-범죄피해자인권대회 개최</li> <li>-탈성매매여성 인권보호 행사 개최</li> <li>-범죄피해자 전문심리치유 및 재활교육</li> </ul>
기업대상	보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>-불법채류 외국인 단속·보호제도 개선</li> <li>-성희롱 방지조치 이행실태 점검</li> <li>-「아이사랑 가득 직장 만들기 추진계획」수립: 육아공무원 일정기간 당직 근무 면제, 출산·육아휴직자 후견인제 시행, 자녀출산 축하금 및 출산용품 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-성인지력 향상을 위한 직장 내 성희롱 예방교육</li> <li>-직장 내 양성평등 교육</li> </ul>
	구제	-중소기업 법률지원단의 현장 방문 법률상담 : 인권침해 포함 형사사건 등에 대한 법률 지원	

법무부의 '2011 법무연감'과 '2010년도 자체평가결과 보고서'를 분석한 결과 다른 부처들보다 구제와 관련한 정책들이 다양하게 시행되고 있었다. 특히 범죄피해자에 대한 사후 구제조치들이 매우 구체적으로 운영되고 있었다. 피해자에 대한 전문 심리 치료뿐만 아니라 재활교육을 제공하고 있었고 지원센터, 복지센터를 개별적으로 운영하며, 인권침해신고센터의 운영을 통해 범죄피해자에 대한 인권을 구제하기 위한 다양한 정책들을 시행하고 있었다. 또한 인권교육에 관한 책자를 일반인에게 배포하고 여성 인권 개선을 위하여 여성주간 행사 시행, 여성검사 워크숍 등 여성인권을 위한 다각화된 사업을 시행하고 있었으며 범죄 피해아동에 대한 토론회를 실시하는 등 우선적으로 인권신장 노력이 필요한 대상들을 위한 인권의식 개선 노력도 돋보였다.

법무부의 기업 대상 정책으로는 첫 번째 인권침해와 관련하여 체계적인 사내 지원이 부족한 중소기업에 대하여 중소기업법률지원단을 구성하여 기업 현장에 방문, 강연 및 법률 상담을 실시하여 형사사건에 대한 법률지원을 확대하고 있다. 두 번째 성희롱 방지조치에 대한 이행실태를 점검하고 불법 체류 외국인을 단속하고 보호하는 제도를 시행하고 있다. 반면 인권보호의 의식 개선을 위해서는 성희롱 예방교육, 양성평등교육이 운영되고 있었다.

이처럼 법무부는 사회 전반의 인권 보호 및 구제를 위한 정책들은 다양하게 실시하고 있었지만 기업 인권에서의 구제 정책이 개별적으로 마련되지 못하고 있는 것으로 나타났다. 기업을 대상으로 하는 인권 정책들에 있어 상태와 의식을 위한 정책들은 중소기업, 여성, 불법 체류자와 같이 사회적 약자들을 위한 정책들이 주를 이루고 있었다. 하지만 법무부는 국가 전체적인 인권 정책을 수립하는 담당 업무 부처임에도 불구하고 인권에 대한 범위를 범죄 피해자, 사회적 약자 등과 같이 매우 한정적으로 규정하고 있음을 알 수 있다. 물론 법무부에서의 국가인권정책을 통하여 다른 중앙부처의 인권정책을 총괄·선도하고 있는 것은 사실이지만 일반 국민들의 인권 옹호를 위한 정책들이 부족하고 특히 기업 내 일반 근로자들을 대상으로 하는 정책들이 매우 부족한 것으로 나타났다.

## 6. 보건복지부

보건복지부에서 수행하고 있는 인권 관련 정책들을 살펴보았다. 보건복지부는 ‘건강한 국민, 행복한 대한민국’이라는 비전 하에 ‘보다 건강한 국민, 보다 촘촘한 복지, 보다 안정된 노후’의 실현을 목표로 하고 있다. 이를 위한 주요 과제로 지속가능한 보건의료체계 구축, 맞춤형 복지체계로 복지사각지대 해소, 저출산 고령사회 대비 사회적 기반 확충을 제시하고 있다(보건복지부, 2011). 이에 해당하는 각각의 정책들 중 인권과 관련된 정책들을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

[표 26] 보건복지부 인권 관련 정책 현황

구분	제도	상태	의식
사회 전반	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동학대 예방 효율화를 위한 제도 개선 추진 및 재학대 방지 대책 추진</li> <li>- 장애인 활동지원에 관한 법률에 따른 장애인 활동지원제도 실시</li> <li>- 장애인차별금지법</li> <li>- 장애물 없는 생활환경 인증제도 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애수당 및 장애아동수당, 장애인연금 등 각종 복지시책</li> <li>- 농어촌 등 분만 취약지 보건의료 인프라 지원 강화</li> <li>- 저소득층을 위한 보육 교육비 전액 지원 대상 확대 및 맞벌이 가구, 다문화가족, 농업인 영유아 보육 교육비 지원 강화, 장애아 무상보육 지원, 보육시설 미이용 아동에 대한 지원(저소득층)</li> <li>- 저소득층 밀집지역, 농산어촌 등 취약지역에 국공립 보육시설 확충</li> <li>- 저소득층을 위한 방과후 돌봄서비스 공적 지원 확대</li> <li>- 취약계층 아동 휴먼 네트워크 형성 지원</li> <li>- 노인 복지시설 인프라 확충</li> <li>- 독거노인 및 손자녀 양육노인의 보호강화</li> <li>- 아동권리협약 모니터링</li> <li>- 빈곤아동밀집 지역에 드림스타트 사업 실시</li> <li>- 저소득층 아동의 사회진출을 위한 디딤씨앗통장 지원</li> <li>- 주기가 일정하지 않은 취약계층에 대한 특별 보호</li> <li>- 교정시설 출소에정자에 대한 특별 연계보호</li> <li>- 취약계층을 위한 자활근로사업 실시 및 각종 세금 및 수수료 등 감면</li> <li>- 장애인복지일자리 사업, 장애인행정도우미 사업, 중증장애인생산품의 판매 지원</li> <li>- 고령자에 적합한 업종 발굴 및 재정지원 일자리 확대</li> <li>- 장애아동지원센터 시범운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동학대 예방을 위한 집중적 홍보 및 교육 강화</li> <li>- 노인우대 사회 분위기 조성</li> <li>- 지역 특성에 맞는 노인 복지 우수사례 개발</li> <li>- 아동권리협약 홍보 및 이에 관한 기획포럼 개최</li> </ul>



	구 제		노숙인 중앙종합지원센터 복지 서비스 연계	
		-노인 학대와 관련하여 신고의무자 범위 확대 및 학대행위자 처벌 강화 등 법령 개정 추진 -장애인차별금지법에 따른 차별행위에 대한 구제 절차 마련 -아동학대 가해자에 관한 제재 조치 강화 -아동학대 현장조사의 경우 학대가해자의 업무 방해시 적용할 벌칙 규정 마련	-노인학대로 인한 피해노인 일시 보호, 노인학대 재발방지를 위한 사후 모니터링 강화	-아동학대 신고의무자에게 신고절차, 방법 등 신고설명서 배포
기 업 대 상	보 호		-육아휴직 시 건강보험료 경감 확대 -직장보육시설 설치 및 운영지원 확대 -지자체 장애인 우선 고용(고등학교 졸업자 대상) -지역 내 중소기업에서 노인 현장연수 기회 제공(지역별 1시니어클럽-1기업 결연), 노인일자리 일촌맺기	
	구 제			

보건복지부에서 이행하고 있는 인권 관련 정책들은 거의 대부분 사회전반을 대상으로 한 정책들이었다. 이는 보건복지부의 부처 특성상 사회안전망 구축과 관련된 정책을 수립해야 할 책임이 있기 때문이라고 사료된다. 이에 따라 인권과 관련하여서도 기업을 대상으로 하기보다는 사회전반을 대상으로 한 정책들이 대부분으로 나타났다. 사회전반을 대상으로 한 인권 정책 중에서도 상태 개선을 목표로 하는 정책들의 비중이 제도 구축이나 의식 전환을 위한 정책에 비하여 매우 높은 것으로 나타났으며 구제보다는 보호 정책 쪽으로 편중되어 있음을 알 수 있다. 인권 침해에 대한 구제 정책은 이의 사전적 예방을

위한 보호 정책과는 달리 상대적으로 제도 구축이나 개선을 위해 이행되는 것이 상대적으로 많았다. 한편 기업 대상의 인권 정책은 그 수가 매우 적으나 모두 상태 개선과 인권 보호를 위하여 수립되었음을 알 수 있다. 또한 인권 침해로 인한 사후적 구제를 위한 정책은 전무한 실정이었다.

보건복지부에서 시행하고 있는 기업 대상 인권 정책을 살펴보면, 지역별로 '1시니어클럽-1기업' 결연을 통해 일자리 창출을 확대하고자 하며 지역 내 중소기업에 대하여 노인들을 대상으로 현장연수 기회를 제공하도록 하고 있다. 이에 의해 노인들이 현장연수를 받을 경우 인건비를 지원하고 있는데 2011년에는 3천명에 대하여 54억 원을 지원하였으나 이를 더 확대하여 2012년에는 3500명에 대하여 64억 원을 지원할 계획을 세우고 있다. 또한 2012년 3월 중에는 노인일자리 창출에 기여할 수 있는 기업들을 발굴하여 '노인일자리 일촌맺기'를 추진하고자 한다. 이를 통해 고령자들에 대한 근로 기회를 확대하여 이들의 생활 기반을 조성함으로써 이들의 인권을 보호하고 있다. 그 밖에 고등학교 졸업자를 대상으로 지자체 장애인 우선 고용을 강화하기 위하여 장애인 일자리를 지속적으로 확대시키는 것은 물론 장애 유형에 따른 다양한 일자리 유형을 내실화시키고자 노력하고 있다(보건복지부, 2011).

지금까지 국가인권위원회, 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부의 인권 정책들을 정책의 대상에 따라 사회일반과 기업으로 나누었고 정책의 목표에 따라 제도, 상태, 의식으로 나누어 살펴보았다. 분석 결과 사회 전반의 인권정책이 기업을 대상으로 하는 인권 정책들보다 많이 시행되고 있었고 구제보다는 보호위주의 정책이 많았다. 또한 제도 구축이나 의식 전환을 위한 정책보다는 상태를 개선하기 위한 정책들에 편중되어 있었다.

여러 부처들 가운데 고용노동부는 다른 부처에 비하여 기업을 대상으로 하는 인권정책들이 많았고 인권보호 및 구제 정책 간의 균형적 측면에서 조화를 이루고 있는 것으로 나타났다. 물론 여타 부처에서도 인권 구제 정책을 시행하고 있으나 고용노동부는 구제를 위한 상담실, 분쟁 시 해결제도, 시정 제도, 처벌 제도 등을 통해 구제에 대한 구체적인 정책을 시행하고 있었다.

국가인권위원회는 인권에 관한 전달기구로 사회 및 기업을 대상으로 하는

인권 보호, 구제의 정책들을 다양하게 시행하고 있었고 구제 정책에 있어 인권 침해 문제의 당사자들을 대상으로 특별 인권교육을 실시하고 있다. 이는 기업 인권 구제 정책에 있어 의식을 전환하기 위한 정책으로 타 부처에서는 운영되지 못하고 있는 영역이기 때문에 주목할 만하다.

국민권익위원회는 구조화된 정책을 운영하기 보다는 고충민원 해결의 사례 중심으로 인권의 문제들을 해결하고자 하였다. 특히 장애인, 외국인노동자, 고령자를 대상으로 하는 고용에서의 차별 시정, 임금 체불 문제 중심의 사례가 대부분이었다.

여성가족부의 경우 부처 특성 상 여성근로자, 장애인 여성 근로자 등 여성 근로자를 대상으로 하는 인권 정책이 대부분이었다. 기업에서의 인권 구제를 위한 정책들이 매우 부족한 것으로 나타났지만 의식 전환을 위한 인권 교육이나 홍보를 활용한 정책들이 상대적으로 잘 마련되어 있다는 특성을 보였다.

법무부는 국가 전체적인 인권정책 수립을 담당하고 있기 때문에 인권보호와 구제의 정책들이 균형을 이루고 있는 것으로 보일 수 있지만 기업을 대상으로 하는 인권 구제 정책은 중소기업 대상의 법률 지원 정책에 그치고 있었다. 또한 정책의 내용상 인권 보호의 대상을 사회적 약자에 해당하는 특정 대상으로 한정할 한계가 있음을 알 수 있었다.

보건복지부는 사회 전반을 대상으로 하는 인권정책은 매우 큰 비중을 차지하고 있으나 기업 대상으로 하는 정책은 상대적으로 매우 부족한 것으로 나타났다. 부처 특성 상 사회안전망 구축과 관련된 정책을 수립해야 할 책임이 있기 때문이라고 사료된다.

#### IV. 공공부문의 인권 경영 현황

##### 1. 공공기관의 고용 중심 인권 경영

국가가 시행하고 있는 기업 대상의 인권 관련 정책들의 실효성을 확보하기 위해서는 공공기관들이 인권 보호 및 존중 활동에서 모범을 보여주어야 한다. 공공기관에서부터 시작된 인권 보호의 노력이 민간 기업으로까지 확산될 수 있기 때문이다. 인권 보호 관련 정책을 수립한 정부 및 공공기관에서 이를 적

극적으로 이행하지 않는다면 정책에 대한 기업들의 불신이 커지기 때문에 이들이 인권 보호에 앞장서서 노력하는 모습을 보여주는 것은 중요하다. 이는 또한 기업에서의 인권 차별 관행이 여전히 존재하고 있다는 점에서 공공기관의 인권 보호 노력을 통해 기업들의 행태를 유도하고 이끄는 것이 필요하다는 점에서 중요하다.

기업에서 인권을 보호하지 않는 사례는 주로 고용 과정에서 나타난다. 특히, 성별 및 장애에 따른 차별이 빈번하게 발생한다. 이들이 노동할 수 있는 기회를 보장하는 것은 사회적 약자들이 기본적인 삶을 영위할 수 있는 기반을 제공할 수 있기 때문에 중요한 의미를 갖는다. 이에 따라 정부는 고용상에서 발생하는 남녀 간 불평등 현상을 개선하기 위하여 2003년부터 공무원 채용시 ‘양성평등채용목표제’를 실시하였다. 이는 “어느 한쪽 성의 합격자가 30% 미만일 때 하한 성적의 범위 내에서 해당 성의 응시자를 목표 비율만큼 추가 합격시키는 제도”이다(여성가족부, 2011a). 2010년 양성평등채용목표제의 실시 에 따른 추가 합격자는 19명으로 5급 공채 5명, 7급 공채 10명, 9급 공채 4 명을 추가 합격시켰으며 이들은 모두 여성이었다. 그 동안 이루어진 양성평등 채용목표제에 따라 남성, 여성 모두 추가합격자가 발생하였으나 추가합격자의 수는 점점 감소하는 것으로 나타났다. 2003년에는 39명이었다가 2005년에는 17명, 2010년에는 19명으로 나타나 공직에서의 여성과 남성 간 성비 불균형 현상이 다소 완화되었음을 보여준다.

고용노동부에서는 남녀고용평등 실현에 앞장선 우수기업을 선정, 시상하고 있는데 시상은 남녀고용평등 분야와 적극적고용개선조치 분야로 구분한다. 남녀고용평등 분야의 상은 자발적으로 성차별적 고용 관행을 개선함으로써 사회 전반에 남녀 평등 의식이 확산될 수 있도록 노력하고 있는 기업들에게 부여된다. 적극적고용개선조치 분야의 상은 2006년부터 시행된 적극적고용개선조치 제도가 잘 정착될 수 있도록 여성고용에 관한 이행실적이 뛰어난 기업에게 부여된다. 2011년 남녀고용평등 분야에서 고용노동부장관 표창을 받은 공공기관은 인천도시개발공사이며 적극적고용개선조치 분야에서 고용노동부장관 표

창을 받은 공공기관은 한국농어촌공사, 한국조폐공사, 한국전기안전공사이다. 인천도시개발공사의 여성 근로자 비율은 2009년 13.4%, 2010년 16.7%로 지속적으로 증가하고 있으며 여성 근로자들의 장기근속을 위하여 제도적으로 지원한 결과 2009년 팀장 직위부여가 가능한 차장으로 승진한 총 9명 중 5명이 여성이었다. 이로써 여성관리자 비율이 5.3%에서 9.7%로 향상되었다. 이 밖에도 인천도시개발공사는 모성보호 및 건강한 가정과 직장의 양립을 위한 다양한 제도를 장려하고 있으며 2010년에는 공사만의 특성을 반영하여 성희롱 발생시 대처요령, 처리절차 및 건강한 직장 만들기 등의 내용이 포함된 성희롱 예방 소책자를 발간하여 양성평등 의식 고취 및 이에 대한 올바른 인식을 정립하기 위한 노력을 실시하였다. 한국농어촌공사 역시 모성보호 및 직장가정의 양립지원, 동등한 교육기회 부여, 남녀 평등의 기업 문화를 확산시키려는 노력을 꾸준히 하였으며 한국조폐공사도 여성인력 채용 확대를 통해 사회형평성 제고를 위해 노력하였으며 차별 없는 보상체계 정립, 일·가정생활의 양립 지원을 통한 가정친화적 조직 문화 정착을 위해 노력하였다. 한국전기안전공사 역시 2006년부터 근로자 신규채용시 10% 이상을 여성으로 채용해야 하는 여성채용할당제를 실시함으로써 2006년부터 2011년까지 11.6%의 여성 채용 실적을 달성하였다(고용노동부, 2011).

이와 같이 공공기관이 고용 과정에서 발생하는 남녀 간 차별을 줄이기 위해 다양한 노력을 실시한 결과 국민들은 민간기업에 비하여 공공기관에서 남녀 간 차별이 적게 나타난다고 인식하고 있었다. 고용노동부에서 2011년에 전국 성인남녀 1,000명을 대상으로 실시한 ‘남녀고용평등 국민의식조사’의 결과를 구체적으로 살펴보면, 남녀 고용 차별이 가장 심각하다고 생각하는 기관에 대하여 전체 응답자 중 45.9%가 민간기업 중 중소기업을 응답하였고 24%가 민간기업 중 대기업, 8.7%가 공공기관, 1.1%가 외국계 기업을 응답하였다(고용노동부, 2011). 이전에 실시하였던 설문조사 결과에서는 남녀 고용 차별이 가장 적다고 생각하는 기관에 대하여 질문하였는데 그 결과는 공공기관, 외국계기업 순이었다.

[표 27] 남녀 고용 차별 기관에 대한 인식 조사 결과

(단위: %)

(n=1,000/ %)	공공기관	외국계기업	민간기업 중 중소기업	민간기업 중 대기업
2011년	8.7	1.1	45.9	24
2008년	39.4	34.1	11.0	8.6
2007년	38.4	34.3	11.8	10.3
2006년	44.3	33.4	8.2	8.4

출처: 고용노동부, 2011.

주) 2011년의 경우 남녀 고용 차별이 가장 심각하다고 생각하는 기관에 관한 설문, 2006년~2008년의 경우 남녀 고용 차별이 가장 적다고 생각하는 기관에 관한 설문 내용임.

이를 통해 공공기관, 외국계기업이 고용 과정에서의 성별에 따른 각종 차별 현상이 적게 나타나고 있음을 알 수 있다.

또한 고용 과정상에서 장애인에 대한 차별이 발생하는 경우가 많은데 정부는 이러한 관행을 개선하기 위하여 국가 및 지방자치단체의 장, 50인 이상의 근로자를 보유한 사업주는 2% 이상의 장애인을 고용해야 하는 장애인 고용 의무제도를 실시하고 있다. 2009년부터는 장애인 의무 고용률을 3%로 상향 조정함으로써 이에 대한 정부의 의무 이행 노력을 더욱 강화시키고 있다. 이와 같은 제도를 실시한 결과 정부기관 중 이에 미달한 기관은 전체 87개 기관 중 2006년도 37개에서 2007년 33개로 감소하였으며 약 18% 정도가 중증 장애인들을 고용하고 있다. 중앙기관들을 중심으로 2008년의 장애인 고용 현황을 살펴보면 다음과 같다.

[표 28] 중앙부처의 장애인 고용 현황

(’08.03.31. 단위: 명, %)

기관	적용대상공무원	의무인원	장애인공무원	고용률
국가보훈처	1,280	26	81	6.33

금융위원회	180	4	7	3.89
국가인권위원회	208	5	8	3.85
통일부	470	10	16	3.40
국민권익위원회	460	10	15	3.26
병무청	1,864	38	58	3.11
여성부	100	2	3	3.00
조달청	913	19	27	2.96
노동부	5,727	115	162	2.83
중소기업청	653	14	18	2.76
문화재청	783	16	20	2.55
통계청	2,358	48	60	2.54
식품의약품안전청	1,443	29	36	2.49
관세청	4,431	89	109	2.46
국세청	20,019	401	490	2.45

출처: 고용노동부, 2008.

전체 43개 중앙정부 기관 중 장애인 고용률 상위 15개 기관들은 의무고용률에 해당하는 2%를 상회하는 수준으로 장애인 공무원을 고용하고 있는 것으로 나타났다. 그 중 국가보훈처는 이 기관의 전체 공무원 중 6.33%만큼 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타나 장애인들의 근로권을 보장하기 위한 노력에 앞장서고 있음을 알 수 있다. 전체 43개 기관의 평균 장애인 고용률은 2.08%로 나타나 정부 기관들은 장애인 고용 의무제도에서 규정한 의무 사항을 잘 이행하고 있음을 알 수 있다.

다음은 2007년 12월을 기준으로 공공기관의 장애인 고용 현황을 살펴본 것이다.

[표 29] 공공기관의 장애인 고용 현황

(‘07.12.31. 단위: 명, %)

기관	상시근로자수	고용의무인원	장애인근로자	고용률
한국장애인고용촉진공단	643	12	121	18.82
한국장애인복지진흥회	94	1	7	7.45
코레일트랙(주)	888	17	63	7.09
정보통신윤리위원회	134	2	8	5.97
(재)국립합창단	52	1	3	5.77

(주)코레일개발	486	9	23	4.73
한국갱생보호공단	128	2	6	4.69
인천항부두관리공사	280	5	13	4.64
한국청소년수련원	162	3	7	4.32
대한결핵협회	193	3	8	4.15
국립공원관리공단	1,694	33	67	3.96
코레일유통(주)	648	12	25	3.86
한국어촌어항협회	54	1	2	3.70
코레일전기(주)	55	1	2	3.64
한국환경자원공사	1,062	21	38	3.58
제주국제자유도시개발센터	283	5	10	3.53
산업연구원	144	2	5	3.47
한국원자력문화재단	59	1	2	3.39
한국주택금융공사	591	11	20	3.38
한국체육산업개발주식회사	446	8	14	3.14
경북관광개발공사	135	2	4	2.96
대한주택보증주식회사	340	6	10	2.94
국민건강보험공단	11,512	230	333	2.89
가족위생방역지원본부	353	7	10	2.83
대한체육회	212	4	6	2.83
한국조폐공사	1,808	36	51	2.82
한국농어촌공사	9,155	183	254	2.77
인천항만공사	145	2	4	2.76
한국가스안전공사	1,114	22	30	2.69
금융감독원	1,802	36	48	2.66

출처: 고용노동부, 2008.

총 250개 기관 중 장애인 고용률을 기준으로 상위 30개 기관을 살펴본 결과, 한국장애인고용촉진공단은 18.82%의 장애인 고용률을 달성하여 기관의 설립 목적에 맞게 장애인 고용 촉진에 앞장서고 있음을 알 수 있다. 그 다음으로 장애인 고용률이 높은 기관 역시 장애인 복지와 관련된 기관인 한국장애인복지진흥회였다. 전체 250개 공공기관의 평균 장애인 고용률은 1.96%로 나타나 중앙부처의 정부 기관들보다는 장애인 고용률의 평균 수치가 낮았지만 장애인 고용률이 4%를 초과하는 공공기관들이 상당히 많아 장애인고용을 촉진시킴으

로써 이들의 인권을 신장시키기 위한 노력에 앞장서고 있음을 알 수 있다.

## 2. 공기업의 지속가능성을 위한 인권 경영

공공기관의 하나인 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고, 자체 수입액이 총수입액의 50% 이상인 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관을 의미한다. 이 중 시장형 공기업은 자산규모가 2조원 이상이고, 총수입액 중 자체수입액이 85% 이상인 공기업으로 한국전력공사, 인천공항공사 등 14개 기관이 이에 속한다. 준시장형 공기업은 시장형 공기업이 아닌 공기업으로서 한국관광공사, 한국마사회, 한국토지공사 등 13개 기관이 있다(공공기관 채용 정보 시스템 홈페이지). 이러한 공기업에 해당하는 공공기관은 총수입 중 자체수입이 차지하는 비중이 절반을 넘기 때문에 합리적인 경영을 위하여 예산과 회계를 기업회계 방식으로 규제한다. 또한 상업성과 시장성을 강조함으로써 자체수입의 비중을 높이고 시장 경쟁력과 수익 창출 효과를 극대화시킬 것을 유도하고 있다(조승희, 2009). 2011년 기준 공기업의 현황은 아래와 같다.

[표 30] 공기업 현황(2011년)

주무부처	공기업	
	시장형(14개)	준시장형(13개)
기획재정부		한국조폐공사
문화체육관광부		한국관광공사 한국방송광고공사
농림수산식품부		한국마사회
지식경제부	한국가스공사 한국남동발전(주) 한국남부발전(주) 한국동서발전(주) 한국서부발전(주) 한국석유공사 한국수력원자력(주) 한국전력공사 한국중부발전(주)	대한석탄공사 한국광물자원공사

	한국지역난방공사	
국토해양부	부산항만공사 인천국제공항공사 인천항만공사 한국공항공사	대한주택보증(주) 제주국제자유도시개발센터 한국감정원 한국도로공사 한국수자원공사 한국철도공사 한국토지주택공사

출처 : 공공기관 채용 정보 시스템의 내용 재구성

공기업 역시 인권, 환경, 노동의 국제적 규약을 따르기 위하여 UN Global Compact에 가입하고 있으며 가입하고 있는 공기업은 매년 증가하고 있다. 2011년 현재 UN Global Compact에 가입하고 있는 기업, 대학, 공공기관 등은 총 198개이며 이 중 한국의 공기업은 총 23개이다.

[표 31] 한국 공기업의 UNGC 가입 현황(2011년)

NO.	Participants	Type	Sector
1	한국조폐공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
2	한국관광공사	Public Organization	
3	한국마사회	Company	General Industrials
4	한국가스공사	Public Company	Oil & Gas Producers
5	한국광물자원공사	Company	Industrial Metals & Mining
6	한국남동발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
7	한국동서발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
8	한국서부발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
9	한국석유공사	Company	Oil & Gas Producers
10	한국수력원자력(주)	Company	Gas, Water & Multiutilities
11	한국전력공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
12	한국중부발전	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
13	한국지역난방공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
14	대한석탄공사	Company	Industrial Metals & Mining
15	인천국제공항공사	Public Company	Aerospace & Defense
16	인천항만공사	SME	General Industrials
17	한국공항공사	Company	Aerospace & Defense
18	대한주택보증	Company	Financial Services
19	한국감정원	Company	Real Estate Investment & Services
20	한국도로공사	Public Company	Construction & Materials
21	한국수자원공사	Company	Construction & Materials
22	한국철도공사	Public Company	Industrial Transportation

23	한국토지주택공사	Company	Real Estate Investment & Services
----	----------	---------	-----------------------------------

출처 : UN Global Compact 홈페이지

이와 같이 공기업은 국제기구에서 제시하고 있는 인권, 환경, 노동의 기준을 따르기 위하여 국제 협의 기구에 가입함은 물론 기업 내 운영상황에 대해 매해 활동을 보고서로 작성, 공시하고 있다. 공기업은 기업 내 인권경영을 실현하기 위하여 지속가능경영 기조를 내세우고 있기 때문에 본 장에서는 한국도로공사 한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국도로공사, 한국토지주택공사의 인권경영 현황을 살펴보고자 한다.

**한국수자원공사** : 한국수자원공사는 준시장형 공기업으로 국토해양부가 주무부처이다. 한국수자원공사는 2007년 2월 UN Global Compact에 가입하였으며 열린 경영의 일환으로 지속가능경영을 실천하고 있다. 한국수자원공사는 윤리강령 전문에 개인의 다양성과 존엄성을 존중한다는 조항을 포함하여 인권 존중의 원칙을 밝히고 있다.

[표 32] 한국수자원공사 윤리강령

하나, 우리는 개개인의 인격을 존중하고 차별대우를 하지 않으며, 인격과 창의를 존중한다.

출처 : 한국수자원공사, 2011.

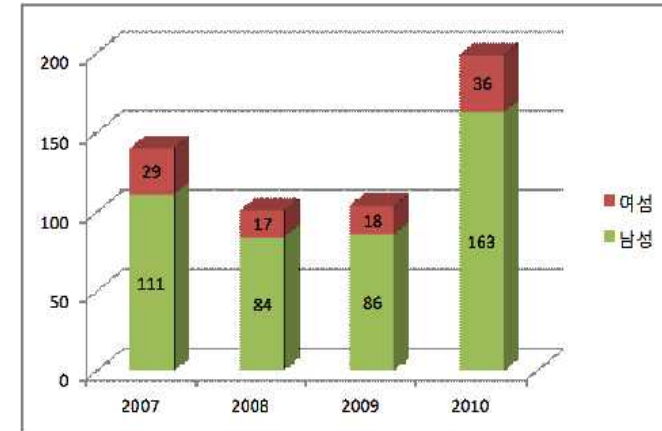
더욱 구체적으로 살펴보면 한국수자원공사는 직장 내 소수 인력의 권익보호와 임직원 고충처리제를 시행함으로써 기업 내 인권을 보호하기 위한 노력을 하고 있다. 장애인, 여성 및 계약직 사원과 같은 소수 인력의 권익 보호를 위해 고용 확대, 양성평등 및 모성보호 프로그램 등 다양한 정책을 시행하며, 노조에 여성국을 설치·운영하고 있다. 인권 교육의 경우 주로 소수 인력을 보호하기 위하여 전사적 성희롱 예방 교육, 정보보안교육 등을 시행하였다. 또한 한국수자원공사는 단체 협약의 결사 및 단체 교섭의 자유를 행사할 권리를 보장함으로써 근로자들의 인권을 보호하고자 하였다.

먼저 양성평등을 실현하기 위한 정책은 다음과 같다. 한국수자원공사는

2004년 양성평등을 선포한 이래로 채용 및 승진 시 여성 인력에 대한 차별 요소를 배제하고 여직원 고충상담의 활성화 및 모성보호 강화 등 적극적인 여성인력 관리와 지원을 통해 양성평등 프로그램을 마련, 실시하고 있다. 남녀 직원의 기본급은 직급과 입사 연도가 같다면 동일 수준으로 지급되며, 승진 및 보상에서도 남녀 직원 간의 차별을 두지 않고 공평하게 대우하고 있다. 2010년 12월 현재 여성근로자는 총 423명으로 전체 임직원의 10.2%를 차지하며 특히, 2010년에는 공사 최초로 여성이 부서장으로 승진하였으며 부서장 및 팀장(2급)에 2명, 차장(3급)에 25명의 여성이 배치되는 등 점차적으로 여성 관리자가 증가하는 경향을 보였다. 2010년 여성 채용 비율이 전체 채용인원의 18%를 차지하였다.

[그림 23] 한국수자원공사 채용 인원 현황

(단위 : 명)



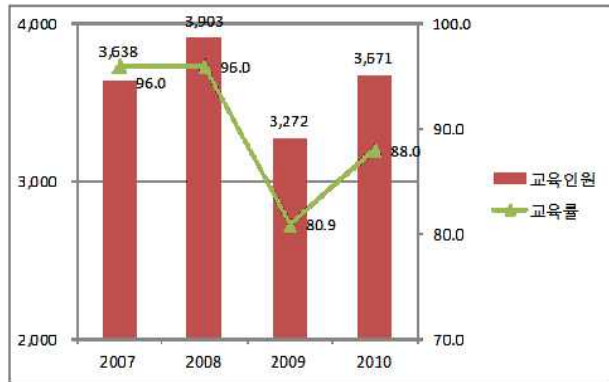
출처 : 한국수자원공사, 2011.

한국수자원공사는 여성발전기본법 제17조 및 동법시행령 제27조의 2에 의거 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시한 결과를 여성가족부에 보고하고 있

다. 사업장의 노동생산성 저하를 방지하기 위하여 매년 각 부서별로 한 명이 사이버교육을 이수하여 부서 내 전파 교육을 실시하고 있다.

[그림 24] 한국수자원공사 성희롱 예방 교육

(단위 : %, 명)



출처 : 한국수자원공사, 2011.

또한 한국수자원공사는 임직원들의 고충을 처리하기 위하여 HR-BANK(인적자본관리통합 시스템)에 상시 고충상담창구를 운영하고 있다. 2010년에는 온라인 및 대면상담 등 고충사항에 대해 합리적 심사를 거쳐 총 56건의 고충사항을 해결하였다(한국수자원공사, 2011).

[표 33] 한국수자원공사 고충처리실적

구분	2007	2008	2009	2010
전체 고충 건수	45	39	98	78
처리 고충 건수	35	28	67	56
처리율	77.8%	71.8%	68.4%	71.8%

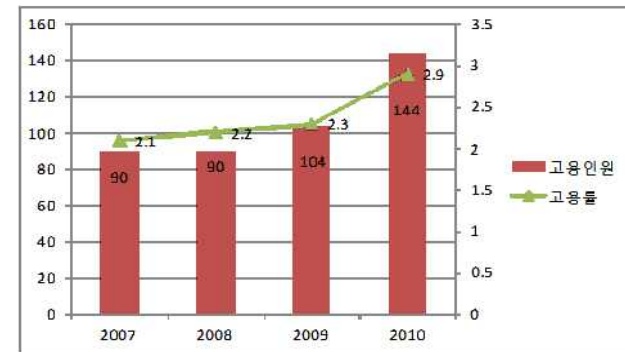
출처 : 한국수자원공사, 2011.

한국수자원공사는 고용 취약계층에 대한 채용을 지속적으로 확대함은 물론

이고 장애인 근로자를 위한 편의시설을 마련하여 제공하고 있다. 이는 장애인 근로자들의 인권 차별 방지, 인권보호를 넘어서 장애인 근로자들의 삶의 질을 제고하기 위함이다. 직원을 채용함에 있어 장애인에 대해서는 1차 시험에서 장애인 등급에 따라 만점의 3~5%에 해당하는 가산점을 부여하고 있다. 등록된 장애인은 장애인의 날을 전후하여 3일간의 유급휴가와 격려품을 지급하고 있으며 건물 내 장애인 전용주차장, 엘리베이터, 화장실, 계단 등 장애인 편의시설을 설치하여 운영하고 있다. 2010년의 장애인 고용율은 2.9%(144명)로 전년도 고용률인 2.3%보다 0.6%p 상승한 결과를 보여주고 있다(한국수자원공사, 2011).

[그림 25] 한국수자원공사 연도별 장애인 고용 실적

(단위 : %, 명)



출처 : 한국수자원공사, 2011.

한국수자원공사는 모성보호 프로그램을 운영하고 있어 여성 근로자의 모성보호를 위하여 본사 사업장에 수유 공간과 여직원 전용 휴게실을 확보하고 사내 직장 보육시설을 설치, 운영하고 있다. 보육 부담을 해소하고 직장가정의 양립을 지원하기 위하여 보육 정원 확대에 필요한 보육시설을 운영하며, 육아 휴직과 선택적으로 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도, 수유 여

성을 위한 유촉기 지원 등 모성보호 프로그램을 도입 운영하고 있다(한국수자원공사, 2011).

[표 34] 한국수자원공사의 모성보호 프로그램

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사내 보육시설 운영 : 물 사랑 어린이집</li> <li>· 배우 수요일 가정의 날 운영</li> <li>· 배우자 동반 휴직제도 운영             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴직조건 : 직원의 배우자가 1년 이상 해외 근무, 교육 파견, 휴직으로 동반하게 되는 경우</li> <li>- 휴직기간 : 1회, 2년간</li> </ul> </li> <li>· 육아 휴직제도 운영             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3년 미만의 영유아가 있는 직원</li> </ul> </li> <li>· 출산 장려 지원제도             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산 장려금 지급, 입산부 순환근무 예외 적용</li> <li>- 수유시설 설치, 입산부 전용 주차 공간 마련</li> <li>- 유·사산 휴가 일수 확대 : 충분한 심신 회복 기간 부여</li> </ul> </li> </ul>
---

출처 : 한국수자원공사, 2011

마지막으로 한국수자원공사는 최근 인권보호의 중요한 이슈로 제기되고 있는 개인정보 보안을 강화하기 위한 정책 역시 시행하고 있다. 개인정보 보호를 위한 인프라구축 및 정보보안 강화교육을 정기적으로 실시하고 있다. 공사가 제공하는 정보서비스에 대하여 개인정보 수집을 최소화하고, 특히 홈페이지에서 주민번호 대체 수단인 공공 I-PIN을 적용하여 개인정보 보호에 신중을 기하고 있으며, 개인정보 보호기준을 수립하여 개인정보 보호를 체계적으로 관리하고 있다. 개인정보의 중요성과 피해의 심각성을 인식하고 정보 제공 시 주의를 강조하기 위하여 정보 유출 사례 공유와 개인정보 침해사고 예방교육을 신입사원, 정보보안 담당자 및 협력회사 관계자를 대상으로 정기적으로 실시하고 있다. 또한 개인정보 노출점검솔루션과 개인정보 차단시스템을 운영 중이며 특히, 2010년에는 지방상수도 정보시스템의 수용가 개인정보 24만 건을 암호화하여 고객의 개인정보 역시 보호하기 위한 노력을 하고 있다.

특히 한국수자원공사는 기업 내 인권뿐만 아니라 이해관계자들의 인권까지 아우르고자 하는 노력이 돋보이는 기업이다. 한국수자원공사는 인권심사의 일

환으로 공사 및 용역계약 등 업체와 거래 시 계약 심사기준을 설정하여 부정당 업체를 배제하며, 재무건전성과 기업신용도·품질·납품실적 등을 종합적으로 심사한다. 대형공사 입찰참가사전심사기준(PQ)에 산재율을 포함하여 인권, 노동부문 심사를 강화함으로써 산재율이 낮은 기업을 우대하고 있다. 또한 사회적 약자보호 차원에서 공사 수의계약 시(일반공사 : 1억원, 전문공사 : 5천만원, 전기통신공사 등 : 4천만원 미만) 여성기업 및 사회적 기업 제품을 우선 구매하고 있으며, 하도급대금 지급확인제도의 충실한 이행을 통하여 장비·자재납품업체 및 건설근로자 보호에 앞장서고 있다. 그리고 건설일용직 근로자의 인권을 보호하기 위하여 사회보험료(건강보험, 국민연금)를 공사원가에 반영하고, 사업 준공 시 정산하도록 하여 계약상대자의 산재보험료 납부 비율을 높이고 있다(한국수자원공사, 2011).

**한국도로공사** : 한국도로공사는 준시장형 공기업으로 국토해양부가 주무부처이다. 한국도로공사는 2006년 UN Global Compact에 가입하여 이의 10대 원칙을 준수하고 있음을 밝히고 있다. 한국도로공사의 인권경영 현황을 살펴보면 다음과 같다.

우선 한국도로공사는 윤리규범 제 8장에 임직원들의 인격을 존중하고 공정한 대우를 해야 한다고 정해두고 있다.



[표 35] 한국도로공사 윤리규범 제8장

<b>제3장 회사의 임직원 존중</b>
제9조(임직원의 인격 존중)
① 회사는 임직원 개개인을 인간의 존엄성을 가진 인격체로 대한다.
② 회사는 임직원이 안전하고 쾌적한 환경에서 직무를 수행할 수 있는 여건을 조성한다.
제10조(공정한 대우)
① 회사는 채용, 승진, 평가, 보상 등에 있어 공정하고 합리적인 기준을 적용하며, 기준과 무관한 국적, 인종, 출신 지역, 학 교, 성별, 연령, 외모 등의 요소로 차별하지 않는다.
② 회사는 목표와 성과에 대한 분명한 기준을 제시하고, 업적과 능력에 따라 공정하게 평가하고 보상한다.

출처 : 한국도로공사 윤리경영 홈페이지

또한 윤리기준 실천지침에는 건전한 공직풍토 조성의 조항에 성희롱 금지에 대해서 분명하게 밝히고 있다.

[표 36] 한국도로공사 윤리기준 실천지침

<b>제5장 건전한 공직풍토의 조성</b>
제23조(성희롱의 금지) 직원은 그 직위, 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감, 기타 사회통념상 성적 수치심을 유발시키는 행동을 하여서는 아니 된다.

출처 : 한국도로공사 윤리경영 홈페이지

한국도로공사는 '여성채용목표제'를 도입, 시행함은 물론 채용 면접 시 여성 면접관이 참여하고 조직 구성단위별 여성 배치율을 고려하여 양성평등을 제도적으로 보장하고 있다. 이에 따라, 최근 3년간 여성채용 목표 대비 20%를 초과 달성하였다.

[표 37] 한국도로공사 직원 성별 현황

구분	여성	남성
인원(본사/현원)	40/207	657(4,039)
비율	19.3	16.3

출처 : 한국도로공사, 2007.

또한 전문 강사를 초빙하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하고 있으며 이에 대한 임직원들의 인식수준을 조사하여 모니터링과 피드백을 체계화하고 있다.

한국도로공사의 두 번째 인권정책은 모성보호제도이다. 한국도로공사는 모성보호제도를 통하여 여성 근로자들을 보호하고 지원하고 있다. 이 중 첫 번째 모성보호를 위해 산전 후 휴가 중 최초 60일까지는 급여를 지급하고 60일이 초과되는 경우엔 휴가급여를 지급하는 정책을 시행하고 있다. 또한 임신 4월~7월 중 유산 또는 사산, 조산하는 경우 산전 후 90일의 휴가를 부여하고 있으며 매주 수요일을 가정의 날로 정해 직장가 가정의 양립을 지원하며, 육아시간 1일 1시간을 부여하고 있다(한국도로공사, 2007).

또한 한국도로공사는 채용 전형 과정에서 장애우 지원자에게 가점을 부여하여 채용우대를 시행하고 있다. 총원 대비 장애우 고용 인원비율이 2.6%로 6년 연속 의무고용비율 2%를 준수하고 있으며 '장애인의 날' 행사를 통하여 재직 중인 장애우 직원에게 격려품을 전달하고 있다(한국도로공사, 2007).

한국도로공사는 고충처리제도를 다양한 방식으로 시행하고 있다. CEO를 비롯한 임원의 현장 방문과 핫라인 구축, 노사합동 고충처리 상담센터와 노조 홈페이지를 통한 고충사항 수집 등 다양한 형태의 고충처리 체계를 갖추고 있다. 이처럼 한국도로공사는 한국 근로기준법 및 국제노동기구(ILO)에서 정한 규정에 따라 강제 노동 및 아동 노동에 대한 조항을 준수하여 노동자들의 인권을 보장하고 있음을 밝히고 있다.

1987년 7월 창립된 한국도로공사 노동조합에는 2006년 말 기준으로 4,486명이 가입하고 있으며 한국도로공사 운영상의 주요 현안에 관한 노사 간 합의 도출을 위해 노사협의회 및 단체교섭을 실시하고 있다. 노사 각각 6인으로 구성된 노사협의회는 분기별로 1회 이상 개최되어 교육훈련, 생산성 향상과 성

과분배 및 경영계획 전반 사항에 대해 협의를 하고 있다. 임금 단체 협약 시에는 개인보호 장비, 감사, 사고 조사, 안전 교육, 불만 처리 등 임직원의 보건 및 안전 환경강화를 위한 조치도 함께 논의되고 있다. 구조 조정이나 기업 합병 등 임직원에게 영향을 줄 수 있는 중요한 사업 변동 사항의 경우에는 단체교섭을 통해 임직원에게 사전 통보하게 된다. 노무관리 업무의 효율성을 증대시키고 노사관계 전문성을 강화하기 위해 노무관리 사내전문가를 양성하고 전문 인력을 확보하는 등의 노력을 하고 있다. 이를 통해 노동조합 창립 이래 20년간 노사분규가 없는 등 타의 모범을 보여 2006년 8월에는 경인지방노동청이 주관하는 노사문화 최우수기관으로 선정되었고 같은 해 12월에는 노동부로부터 노사문화 대상(국무총리상)을 수상하였다.

특히 한국도로공사는 열린 커뮤니케이션의 일환으로 CEO에 의견을 제시할 수 있는 핫라인을 설치하고 매주 수요일 '런치미팅'을 통해 경영진과 직원 간에 대화의 시간을 마련하고 있다. 직원 300여 명이 한 자리에 모여 조직 상하간 아이디어를 공유하는 '타운미팅(Town-meeting)'은 노사갈등을 사전에 예방하고 경영 투명성 및 업무 생산성을 향상시키는데 큰 몫을 담당하고 있다. 직원에 의한 제안 제도를 개선하고 이를 활성화함으로써 업무 능력을 향상시키고 있으며 아이디어 제안에 대한 보상 차원에서 제안 마일리지 지급하고, 제안 범위를 협력업체까지 확대하여 공사 가치 창출에 적극 활용하고 있다(한국도로공사, 2007).

[표 38] 한국도로공사의 고충처리 정책 현황 및 실적

구분	주요내용	비고
CEO 및 임원 현장 방문	-CEO 및 임원 현장방문을 통한 고충 상담 -사후조치: 수렴된 고충을 분석하여 사장 지시 사항으로 각 기관 전파 및 전직원 공유	월 1회
CEO 및 핫라인 구축	-CEO 및 임원에게 의견 제시(무기명)	
노사합동 고충처리	-노사합동으로 현장방문 고충처리 -사후조치: 임단협, 노사협의회 안전 상정 처리	인사 :15건 복지후생: 8건

상시 인사 상담제	-정기 인사면담, 전자우편, 소속부서를 통한 상담	연 2회
현장고충 상신제	-상신제: 전 기관장 또는 부서장 -내용: 소속 직원의 애로사항	
노조 홈페이지 고충처리	-‘참여광장’란을 통한 고충사항 처리	

출처 : 한국도로공사, 2007

**한국조폐공사** : 한국조폐공사는 준시장형 공기업으로 기획재정부가 주무부처이다. 한국조폐공사 역시 윤리경영의 방침아래 지속가능발전을 위한 인권경영을 추진하고 있다. 한국조폐공사는 조폐윤리강령 제28조 1항에 국제연합 글로벌컴팩트(UN Global Compact) 가입기관으로서 선진 윤리경영의 도입 및 확산을 위해 노력함을 명시하고 있다. 이에 따라 조폐윤리강령 제 5장 임직원에 대한 윤리행목에서는 인권과 관련하여 임직원 개개인의 인권을 존중하고 차별을 두지 않는 공정한 대우, 삶의 질을 개선하겠다는 내용을 담고 있다.

[표 39] 한국조폐공사의 조폐윤리강령

제5장 임직원에 대한 윤리
제19조(임직원 존중) 임직원에 대한 믿음과 애정을 가지고 임직원 개개인을 존엄한 인격체로 대하며, 임직원 개인의 종교적·정치적 의사와 사생활을 존중한다.
제20조(공정한 대우) 공사는 임직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서는 공정하게 평가하고 보상하며, 성별·학력·연령·종교·출신지역·신체장애 등을 이유로 차별하지 않는다.
제21조(인재육성 및 창의성 촉진) 공사는 임직원의 능력개발을 적극 지원하여 전문적이고 창의적인 인재로 육성하고, 임직원의 독창적이고 자율적인 사고와 행동을 촉진하기 위하여 모든 임직원이 자유롭게 제안하고 의사표현을 할 수 있는 여건을 조성한다.
제22조(삶의 질 향상)
① 공사는 임직원이 정당한 방법으로 직무를 수행할 수 있도록 제도를 확립하고 직무수행을 통하여 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.
② 공사는 임직원이 쾌적하고 안전하게 일할 수 있는 근무환경을 조성하고, 임직원과 가족의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램을 적극 개발·실현한다.

출처 : 한국조폐공사, 2008

또한 직장 내에서 이루어질 수 있는 성희롱에 대해서도 한국조폐공사 임직원 행동강령 제 5장 제22조 2항의 금지조항을 마련해두고 있다.

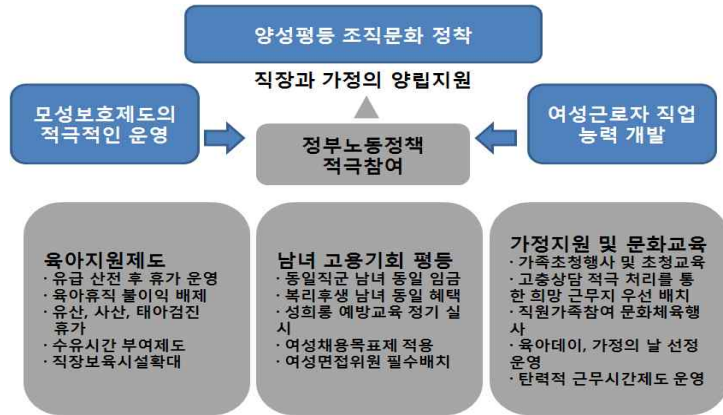
[표 40] 한국조폐공사의 금지조항

- 제22조의 2(성희롱 금지)
- ① 임직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 행위를 하여서는 아니된다.
  - ② 제1항의 규정과 관련하여 성희롱 예방을 위해 필요한 세부사항을 별도로 정할 수 있다.

출처 : 한국조폐공사, 2008

이처럼 한국조폐공사는 임직원들의 차별 없는 대우, 삶의 질 향상 등 인권 보호 규정을 제정함은 물론 이를 실현하기 위한 'Great Workplace(훌륭한 일터) 구현' 프로젝트를 추진했다. 그 중 2010년 동안 공사 구성원들 사이의 신뢰도 향상을 위한 총 3개의 포럼과 교육을 실시하였다.

[그림 26] 한국조폐공사의 육아 및 가정지원, 양성평등 정책



출처 : 한국조폐공사, 2008

또한 한국조폐공사는 사내 양성 평등을 위한 조직 문화 정착을 위하여 정부

의 노동정책에 참여함은 물론 모성보호제도 운영 및 여성근로자들의 직업능력 개발 지원도 함께 이루어지고 있다(한국조폐공사, 2008).

[표 41] 한국조폐공사의 여성 인력 역량 강화 및 동기부여 현황

추진실적	2007년	2008년	단위	추진내용
여성고용비율 확대	272	274	명	여성 퇴직인원을 상회하는 여성채용
본사 주요부서 배치	27	26	명	기획, 인사, 사업 등 핵심부서 고른 배치
여성 초급관리자 수	16	18	명	현장 보직과장/작업과장 배치
여성 차장 임용자 수	10	15	명	동일 직급(4급)내 차별성 부여
해외 연수 기회 부여	5	4	명	해외 마케팅 연수 및 기술 연수 실시
자랑스러운 조폐인 선정	1	1	명	업무실적 및 근무태도 전반 실시
채용시 여성 면접관 활용	40	40	%	면접위원 5명 중 2명 배치

출처 : 한국조폐공사, 2008

한국조폐공사는 채용에 있어서도 여성에 대한 차별을 두지 않고 선발함에 따라 여성 채용 비율도 지속적으로 확대하고 있다.

[표 42] 한국조폐공사의 여성 채용비율 현황

구분	2006년	2007년	2008년
신규 입사	43명	64명	12명
여성인원	3명	14명	3명
여성비율	7.0%	21.9%	25%

\* 2008년 신입 공채인원 12명 중 여성 3명 채용, 전년대비 3.1% 증가

\* 출처 : 한국조폐공사, 2008

**한국토지주택공사** : 한국토지주택공사는 준시장형 공기업으로 국토해양부가 주무부처이다. 한국토지주택공사는 2010년 UN Global Compact에 가입하였으며(한국토지공사, 2005년, 대한주택공사 2006년 가입), 2004년부터 2008년까지 UN Global Compact의 10대 원칙(인권, 노동, 환경, 반부패)에 대한 성과를 지속가능성보고서를 통하여 보고하고 있다.

본 보고서에서 제시하고 있는 UNGC 10대 원칙 이행 내용 중 인권과 관련

한 성과는 다음과 같다. 첫째 인권보호에 관한 세부사항을 단체 협약 및 제반 규정에 명시하고 있다. 단체협약과 관련해서는 신분보장, 교육 및 능력개발, 근로환경 등 전반적인 인권보호 사항을 규정하고 있다. 근로조건에 있어서도 정규직뿐만 아니라 비정규직에게 일정 근무시간, 직무수행의 내용을 규정함에 따라 비정규직에 대한 부당한 업무지시를 차단하고 있다. 이에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

[표 43] 한국토지주택공사의 근로 규정

<p>■ 근로조건을 정하고 있는 제 규정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체협약, 취업규칙, 업무협력지원 운영지침(정규직) : 근무시간(1일 8시간, 주 40시간) 규정, 시간외 근무 및 휴일 근무 시 수당 지급 규정, 유급휴가 인정 등</li> <li>- 기간제 근로자 운영지침, 파견근로자 운영 지침(비정규직) : 1일 8시간, 주 40시간의 주5일 근무 규정, 직무수행 범위의 규정화로 부당한 업무지시 원천 차단</li> </ul>
--

출처 : 한국토지공사. 2011

두 번째 취업규칙과 관련해서는 인격존중의무 및 휴가, 휴직 보장을 규정하고 있다. 세 번째 복귀후생규정과 관련해서는 건강, 보건관리 및 제반 복귀후생관련 사항을 규정하고 있다. 네 번째 여성인권보호제도를 운영하고 있다. 성희롱 예방 및 고충처리 지침을 규정하였고 성희롱 성매매 예방을 위한 온라인, 오프라인 교육을 실시하고 있다. 또한 산전/후 휴가 및 생리휴가 보장 등을 통해 모성보호제도를 운영하고 있다. 이처럼 남녀 직원 모두가 조화롭게 근무할 수 있는 직장 문화를 조성하고 있다. 이 외에도 단체협약에 성차별 금지를 명문화하고 있다. 다섯 번째 강제근로 폐지에 관한 ILO 협약을 준수함으로써 아동채용사례가 전무하며 고령자 채용을 촉진하기 위하여 인사규정상 정규직원 채용 시 연령제한을 두고 있지 않다. 비정규직 채용 시 만18세 미만의 자에 대한 고용금지 규정 마련으로 아동노동은 근본적으로 차단하고 있다. 여섯 번째 직원채용과 관련해 성별, 학력, 연령, 출신 등에 제한을 두고 있지 않다. 일곱 번째 업무수행 중의 특혜배제를 윤리적 행동 준거로 규정하고 있다. 임직원 행동강령 제7조에 “임직원은 직무를 수행함에 있어 지연, 학연, 종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별해서는 아니

된다.”고 규정하고 있다(한국토지공사. 2011).

**한국전력공사** : 한국전력공사는 2009년 경영실적 평가에서 최고등급인 S등급을 받은 유일한 기관으로 우수한 경영 성과를 보인 공기업이다(기획재정부, 2009). 한국전력공사는 사회공헌, 윤리경영, 환경경영, 지속가능경영의 경영방침을 내세우고 있으며 지속가능경영의 윤리강령 중 ‘인간존중경영 실천’을 제시하고 있다. 이에 따라 한국전력공사는 인권보호와 양성평등을 추구하기 위한 여러 정책들을 다음과 같이 시행하고 있다.

첫째, 인권보호를 위하여 임직원에 대한 윤리헌장인 ‘임직원에 대한 윤리’를 제정하여 성별·학력·종교·연령·신체장애 등을 이유로 차별하지 않을 것을 선언하고 있다. 한국전력공사의 윤리규정 가운데 인권 존중과 관련한 사항은 다음과 같다.

[표 44] 한국전력공사 윤리헌장

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개개인의 인격을 존중하고, 공평하게 기회를 부여하며 쾌적하고 안전한 근무환경을 조성하여, 임직원이 회사에 대한 긍지와 자부심을 가질 수 있도록 노력한다.</li> <li>- 우리는 국내외 법규와 국제협약 등을 준수하고, 환경을 보호하며 사회의 일원으로서 공익활동에 적극 동참함으로써 국가와 사회발전에 이바지 한다.</li> </ul>
---

출처 : 한국전력공사. 2011.

또한 ILO 협약 NO.111 ‘고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약’을 준수하고 있음을 밝히고 있다. 두 번째, 양성평등을 위하여 채용 및 승진 시 여성인력에 대한 차별적 요소를 배제하고 여직원 고충상담을 활성화하고 있다. 2010년 여성 채용 목표제를 시행하여 신규 채용인력의 42%를 여성으로 채용하였으며 현원 대비 여성인력의 수를 점차 확대하여 2000년 이전까지 총 7명에 불과했던 여성 관리자가 2010년 78명으로 늘어났다. 세 번째 일과 가정이 양립하는 일하기 좋은 기업 달성을 위하여 근로자 지원, 유연한 근무환경 조성, 자녀 출산 및 양육, 가족부양, 가족 친화캠페인 등 다양한 가족친화제

도 운영을 통해 근로자에 대한 삶의 질을 개선하고자 노력하고 있다. 특히 산 휴 및 육아휴직자의 대체인력 Pool 시스템을 구축, 운영하여 육아휴직을 활성화하고 육아시간 보장을 위한 출퇴근시간 조정, 육아기 근로시간 단축, 태아검진 휴가, 불임휴직 등 법적 보장수준보다 훨씬 높은 혜택으로 2010년에 육아휴직률 73% 및 한국전력공사 함께 출산율 1.63명으로 높은 성과를 이루어내는 등 가족친화를 선도하고 있다. 넷째 인권의식 향상 및 차별 없는 조직문화 구현을 위해 비정규직과 신입사원에 대한 인권교육을 정례화하였다. 2010년 총 683명의 비정규직과 신입사원 등 총 19,433명의 성희롱/성매매 예방교육을 받도록 하였고 전 직원이 연 1회 이상 집합교육 또는 사이버 교육을 수강하도록 하고 있다. 한편, 사업소 고충상담원 486명 모두 외부기관 교육이나 사업소 순회교육 등을 통해 100% 인권교육을 실시하였다. 또한 임직원 행동강령에 '성희롱 금지' 조항을 포함하고 있다.

[표 45] 한국전력공사 임직원 행동강령

제23조(성희롱 금지) 직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 특정 신체부위를 만지거나 접촉하는 행위
2. 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
3. 상대방의 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 하는 행위
4. 음란한 사진이나 그림 등을 게시하거나 보여주는 행위
5. 회식자리 등에서 술시중이나 춤을 강요하는 행위
6. 기타 사회통념상 성적 수치심을 유발하는 행위

출처 : 한국전력공사, 2011.

또한 한국전력공사는 고용 취약계층의 채용을 더욱 활성화하기 위한 노력을 하고 있다. 한국전력공사의 장애인 고용인력은 2010년 현재 520명으로 채용시 10%의 가점을 부여하고 있다. 여섯 번째 직원들의 고충처리 활성화를 위하여 온라인 인사고충처리시스템, CEO 핫라인, 노사공동 고충처리위원회제도, 여성인력지원포털 등 다양한 고충처리시스템을 구축하여 운영하고 있다. 이를 통해 2010년에는 총 103건을 접수하여 97건을 처리하였다(한국전력공사,

2011).

지금까지 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 인권경영 현황을 살펴보았다. 그 결과 다섯 개 공기업 모두 UN의 글로벌 콤팩트에 가입하고 있었으며 인권경영에 있어 여성, 장애인들을 위한 정책을 증점적으로 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 기업에서 발생하는 인권침해 사례에서 자주 거론되고 있는 성희롱과 관련해서는 임직원의 행동강령에 명시해두고 있으며 성희롱 예방교육 역시 실시하고 있었다. 특히 한국도로공사와 한국수자원공사, 한국토지공사는 인권경영에 있어 여성, 장애인, 사회적 취약계층에 한정되지 않고 일반 직원들의 고충을 처리하고자 다양한 정책을 시행하였고 한국도로공사의 경우 노동부로부터 노사문화 대상(국무총리상)을 수상하기도 하였다. 한국수자원공사는 기업 내 인권뿐만 아니라 이해관계자들의 인권까지 아우르고자 하는 노력이 돋보이는 기업이다. 공사 및 용역 계약 등 업체와 거래 시 산재율이 낮은 기업을 우대하는 등 인권과 관련한 내용을 심사 내용에 포함하고 있다. 또한 여성 기업 및 사회적 기업 제품을 우선 구매하고 일용직 근로자의 인권 보호를 위해 사회보험료를 공사원가에 포함하는 등 사회적 약자를 보호하기 위한 노력을 하고 있다.

이처럼 공기업들은 인권 경영을 위하여 여성, 장애인, 사회적 약자에 대한 운영규정 마련, 윤리강령 제정, 교육 시행 등 다양한 내용을 바탕으로 운영하고 있지만 일반 직원들에 대해서는 고충처리에만 한정하여 운영하는 한계를 보이기도 하였다. 기업 내 인권을 정의함에 있어 사회적 소수자에 대한 배려뿐만 아니라 일반 직원들의 인권도 존중할 수 있는 더욱 구체적이고 다양한 방법이 시행되어야 할 것이다. 또한 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 다양한 산업의 공기업들이었음에도 인권경영을 위한 정책에 있어 그 내용과 수준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있었다. 각 산업 유형마다 근로자들의 인권 침해, 차별의 문제는 다각화되고 있지만 공기업들이 제시하고 있는 인권경영의 내용들은 차별화되지 못하고 있었다. 이는 공공부문 뿐만 아니라 민간 기업들에 있어서도 산업별 인권보호를 위한 구체적인 방법이 마련될 수 있도록 해야 할 것이다.

## V. 소결론

국가는 인권 신장을 위한 다양한 정책적 노력을 기울여왔고, 인권 신장을 위한 국가의 정책적 노력으로 인하여 인권에 대한 국민들의 인식 수준은 예전보다 상당히 높아졌다. 하지만 기업 관련 인권 인식은 여전히 낮게 나타나고 있음을 세계가치관조사 및 국민들의 인권인식 실태조사를 통하여 확인할 수 있었다. 이는 인권 보호 및 신장을 위한 정부의 정책적 노력이 기업 내에서 발생하는 인권 침해를 시정하기에는 부족했음을 시사한다.

최근 기업 활동에 의한 인권 침해방지를 사회적 책임 및 윤리 경영, 지속가능경영과 결부시킨 논의가 국제적으로 활발히 진행됨에 따라 한국에서도 인권 경영의 실천을 위한 노력들이 적극적으로 개시되었다. 특히 그 노력은 인권보호의무가 있는 정부에서 비롯되어야 한다. 즉 각 부처 차원에서부터 술선수범함으로써 인권경영의 실현을 선도해 나가야 하는 것이다. 위에서 한 분석에 따르면 한편에서는 그 노력을 긍정적으로 평가할 수 있다. 예를 들면, 기획재정부에서 실시하는 공공기관 평가지표가 예전과 달리 직장 내의 구성원들에 대한 인권 존중, 이들의 삶의 질 향상과 관련된 내용 등을 반영하여 기업 내 인권 존중 문화를 이끌어 내는 것도 그 예이다. 또한 정부가 공기업 및 기업들에 대하여 자발적인 인권 존중이 이루어질 수 있도록 윤리경영 가이드라인을 제시하는 것도 긍정적으로 평가될 수 있다.

또한 본 연구에서는 인권과 관련된 대표적 중앙 부처인 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부와 인권보호를 위한 독립기구인 국가인권위원회, 국민권익위원회의 정책들을 분석함으로써, 사회 전체의 인권을 향상하기 위한 정책을 마련하는지를 검토하였다. 위원회와 정부의 중앙부처는 실질적인 정책 집행력은 다르지만 모두 국민들의 인권을 보호하고 구제하기 위한 정책을 마련하고 이를 시행하기 때문에 본 분석에 함께 포함하였다. 인권과 관련한 정책을 분석함에 있어 정책의 대상에 따라 사회 일반과 기업으로 나누었고, 인권의 정책이 사전적인 보호를 위한 정책인지 사후적인 구제를 위한 정책인지 나누었다. 또한 정책의 목표에 따라 제도 구축, 상태 개선, 의식 전환을 위한

것인지로 구분하였다. 분석결과 사회 전반의 인권정책이 기업을 대상으로 하는 인권 정책들보다 단연 많이 시행되고 있었고 구제를 위한 정책보다는 인권을 사전적으로 보호하기 위한 정책들에 편중되어 있었다. 정책 목표에 따라 분석한 결과 인권을 위한 제도 구축이나 의식 전환을 위한 정책보다는 상태를 개선하기 위한 정책들에 편중되어 있는 것으로 나타났다. 인권 정책의 내용을 살펴보면 기업의 인권 보호 대상을 여성, 장애인, 외국인 등 사회적 약자에 한정하고 있었다. 일반 근로자들의 인권을 보호하고 이들의 인권 침해 문제 발생 시 이를 구제하기 위한 정책들은 매우 부족한 것으로 나타났다. 인권 구제 정책에 있어서도 이를 개선하기 위한 교육, 홍보의 노력보다는 침해 문제 발생 시 이를 해결하기 위한 사법적인 정책들에 머물러 있는 것으로 나타났다.

여러 부처들 가운데 고용노동부가 다른 부처에 비해서 기업을 대상으로 하는 인권 정책들이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 인권 보호 및 구제 정책 간의 균형적인 측면에서도 조화를 이루고 있었다. 특히 구제를 위한 상담실, 분쟁 시 해결제도, 시정제도, 처벌제도 등 구체적인 구제 정책을 시행하고 있었다. 여성가족부는 부처의 특성 상 여성 근로자를 대상으로 하는 인권 정책이 주를 이루었다. 사회 전체를 대상으로 하는 인권 정책에 비하여 기업에서의 인권 구제 정책들이 매우 부족한 것으로 나타났지만 의식 전환 목표로 하는 인권 교육이나 홍보를 활용한 정책들이 상대적으로 잘 이루어져 있는 특성을 보였다. 법무부는 국가 전체적인 인권 정책을 수립하는 부처이기 때문에 사회 전체적인 인권 정책은 잘 마련되어 있었지만 기업을 대상으로 하는 인권 구제 정책은 매우 부족한 것으로 나타났다. 법무부의 인권 정책들은 인권의 보호의 대상을 사회적 약자에 해당하는 특정 대상에 한정하고 있었다. 보건복지부는 사회 안전망 구축과 관련한 정책을 수립해야 하는 부처의 특성상 사회 전반을 대상으로 하는 정책은 매우 큰 비중을 차지한 반면 기업 대상으로 하는 정책은 매우 부족한 것으로 나타났다. 국가인권위원회는 인권에 관한 전담 독립 기구로서 사회 및 기업을 대상으로 하는 인권 보호, 구제 정책들이 다른 부처들에 비하여 상대적으로 조화롭게 구성되어 있는 것으로 나타났다. 특히 인권 구제의 의식 전환을 위한 정책으로 '성희롱 피진정인 대상 특별 인권 교

육'을 실시하고 있었다.

사회 및 기업에서의 인권 보호와 존중을 위한 정책과 더불어 정부 공무원들의 인권을 위한 정책, 공기업 근로자들을 위한 인권 정책 등 공공기관 내부의 인권경영을 실현하기 위한 노력들이 이루어지고 있다. 기업에서의 인권 정책 시행에 있어서 그 실효성을 확보하기 위해서는 공공부문이 인권 보호 및 존중 활동에서 모범을 보여야 하기 때문이다. 여성가족부에서는 2003년부터 양성평등채용목표제를 실시, 공직에서의 성비 불균형 문제를 해결하고자 하였다. 고용노동부는 남녀고용평등 실현에 앞장선 기업을 선정하고 시상함으로써 기업의 인권경영 문화 구현에 기여하였다. 이에 따라 인천도시개발공사는 2011년 남녀고용평등분야 고용노동부장관 표창을 수상하였고 한국농어촌공사, 한국조폐공사, 한국전기안전공사는 2011년 적극적 고용 개선조치분야의 고용노동부장관 표창을 수상하였다. 또한 고용노동부 주관으로 장애인고용의무제도를 실시한 결과 2008년 3월 기준 전체 43개 정부기관의 장애인 고용률 평균이 2.08%로 의무고용률인 2%를 초과하였다. 또한 국가보훈처는 6.33%의 장애인을 고용하고 있어 가장 적극적으로 인권 신장에 기여했음을 알 수 있다.

2011년 현재 UN Global Compact에 가입한 공기업 수는 총 27개 중 23개이며 공기업에서의 인권경영 현황을 대표 공기업인 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 지속가능경영보고서를 중심으로 분석하였다. 각 공기업들은 인권에 관한 윤리강령에 성희롱 금지조항을 두고 있으며 장애인 및 여성 채용 우대, 고용 취약 계층 채용, 여성 근로자를 위한 모성보호제도, 가족친화제도 등 근로자의 인권을 보호하기 위한 정책들을 시행하고 있었다. 하지만 공기업들은 인권 경영을 위하여 여성, 장애인, 사회적 약자에 대한 운영규정 마련, 윤리강령 제정, 교육 시행 등 다양한 내용을 바탕으로 운영하고 있지만 일반 직원들에 대해서는 고충처리에만 한정하여 운영하고 있었다. 기업의 인권 경영을 위해서는 사회적 소수자에 대한 배려뿐만 아니라 일반 직원들의 인권도 존중할 수 있는 더욱 구체적이고 다양한 방법이 시행되어야 할 것이다. 또한 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 다양한 산업의 공기업들이었음에도 인권경영을 위한 정책에 있어 그 내용과 수

준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있었음도 확인하였다. 즉, 각 산업 유형마다 근로자들의 인권 침해, 차별의 문제는 다각화되고 있지만 공기업들이 제시하고 있는 인권 경영의 내용들은 차별화되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

지금까지의 분석 결과 인권에 대한 국민들의 의식 수준은 예전보다 개선되었지만 기업에서의 인권 문제는 여전히 개선되어야 할 여지가 많은 것으로 나타났다. 특히 기업 내 인권의 대상이 더 이상 사회적 약자에 한정되지 않고 일반 근로자까지 포함하는 보편적인 인권경영으로 확대되어야 할 것이다. 또한 인권 정책을 시행함에 있어 인권 침해의 문제를 해결하고 이를 사전에 보호함에 있어 이를 실현하는 정책 수단이 좀 더 다양화 되어야 할 필요가 있다. 기존의 정책들이 사법적인 구제 정책이나 제도 구축의 차원에서 이루어졌다면 앞으로는 인권 보호 및 구제를 위한 교육과 홍보의 노력들이 함께 균형을 이루어야 할 것이다. 인권을 개선하고 보호하기 위한 노력들은 기업 의사결정자들, 근로자들 모두의 공감을 바탕으로 해야 이에 대한 문화가 정착될 수 있기 때문이다. 이를 위해서는 정부 뿐만 아니라 기업 내 노력이 함께 이루어져야 하고 인권 관련 NGO, 국제기구와의 협력 체계를 바탕으로 사회 전체의 기업 인권 의식을 높여야 할 것이다. 이와 더불어 인권경영을 시행함에 있어 발생하는 문제들이 산업별로 다각화되고 있기 때문에 이에 대한 구체적인 인권경영 가이드라인이 구축되어야 한다.

기업에서의 인권 경영은 기업이 추구하고자 하는 이윤추구와 사회에서 기업에 요구하는 사회적 책임을 함께 이룰 수 있는 기초가 되는 것이며 이를 통해 지속가능한 기업의 발전이 가능하기 때문에 궁극적으로는 기업의 경쟁력 뿐 아니라 국가의 경쟁력을 함께 높일 수 있게 된다.

## 제5부 기업과 인권 관련 국내현황 및 사례 : 한국기업의 인권경영현황

### I. 서론

이 장에서는 우리나라 기업의 인권경영현황을 살펴보기로 한다. 이를 세 가지 방식으로 접근하였다. 첫째, 지속가능경영 보고서(sustainability report)를 통해서 인권경영의 현황을 살펴보는 것이다. 지속가능성 보고서에 반드시 인권경영에 대해서 서술되는 것은 아니지만, 여기에는 인권경영의 요소가 담겨 있기 때문에 이를 별도로 추출함으로써 우리나라 기업의 인권경영현황을 가늠할 수 있다. 그리고 지속가능경영 보고서를 작성하는 것 자체가 일정 정도 인권경영의 현황을 보여주는 것이기도 하다. 둘째, 주요 기업의 인권경영사례를 살펴보았다. 사례 중심적인 접근은 쉽게 일반화하기 어렵다는 단점이 있지만, 특정 사례를 깊이 이해할 수 있도록 돕는다. 셋째, 주요 경제단체의 인권경영 증진활동을 살펴보았다. 전국경제인연합회, 대한상공회의소, 한국경영자총연합회 등은 우리나라 기업들을 회원사로 하는 조직으로서 명실공히 우리 기업을 대표한다고 할 수 있다. 이들 조직들은 대개 기업들의 공동이익을 추구하는데, 여기에는 인권경영과 관련한 지원활동도 포함된다. 따라서 이들 경제단체의 인권경영증진활동을 살펴보면, 인권경영과 관련한 우리나라 기업들의 현황을 어느 정도 가늠할 수 있을 것이다.

이러한 세 가지 접근을 통해서 본 장에서는 우리나라 기업들의 인권경영에 대한 태도, 인권경영의 성과 등에 관한 현황을 살펴보고, 우리나라 기업들의 인권경영과 관련한 정책적 함의를 도출해 보고자 한다.

### II. 지속가능성 보고서를 통해서 본 한국기업의 인권경영현황

#### 1. 개요

이하에서는 주요 기업들이 발간하는 지속가능경영 보고서를 평가해 봄으로써, 기업의 인권경영 관련 보고현황 및 이행현황을 파악해 보았다. 지속가능경영 보고서의 작성은 기업이 지속적으로 CSR에 관심을 기울일 수 있도록 하며, 이에

대한 기업의 존중과 관심을 외부로 표명함으로써 기업 스스로에게 지속적인 동기부여의 계기가 된다. 또한 인권 존중에 대한 외부로의 입장 표명 자체가 기업의 인권 보장에 있어 중요한 의미를 갖는다. 그러한 점에서, 기업들이 인권경영과 관련하여 지속가능경영 보고서에 어떠한 내용을 수록하고 있는지 살펴봄으로써, 현재 기업의 인권경영과 관련한 인식 수준이 어느 정도이며 인권경영을 위해 어느 정도의 노력을 기울이고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

#### 2. 평가 대상 및 방법

평가 목적을 달성하기 위하여 평가 대상을 선정함에 있어서는 먼저 대한상공회의소가 공개하는 2010년 매출액 기준 국내 30개 기업에 주목하였다. 30대 기업을 기준으로 삼은 것은 우리 사회에 큰 영향력을 미치는 기업을 중점적으로 살펴보는 것이 우리나라 기업들의 인권경영 수준 전반을 파악하는 데 있어 비교적 효과적일 것이라 판단했기 때문이다. 그리고 그중 지속가능경영 보고서를 발간하는 19개 기업의 지속가능경영 보고서를 평가 대상으로 선택하였다.

[표 1] 2010년 매출액기준 국내 30개 기업 및 지속가능경영 보고서 작성여부

순위	1	2	3	4	5
기업명	삼성전자	SK이노베이션	한국전력공사	현대자동차	GS칼텍스
보고 여부	○	○	○	○	○
순위	6	7	8	9	10
기업명	POSCO	LG전자	우리은행	삼성생명	LG디스플레이
보고 여부	○	○			
순위	11	12	13	14	15
기업명	SK네트웍스	기아자동차	신한은행	한국가스공사	현대중공업
보고 여부		○	○	○	
순위	16	17	18	19	20
기업명	국민은행	S-오일	KT	SC제일은행	중소기업은행
보고 여부		○	○		
순위	21	22	23	24	25
기업명	하나은행	LG화학	대우인터네셔널	현대모비스	롯데쇼핑
보고 여부	○	○	○	○	○
순위	26	27	28	29	30
기업명	현대오일뱅크	삼성화재	삼성중공업	삼성물산	한국GM
보고 여부	○		○	○	



위 19개 기업의 지속가능경영 보고서를 평가하는 기준으로는, 1차적으로 많은 기업들이 대표적인 보고서 작성 기준으로 삼고 있는 “GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인 : G3.1 버전”의 인권항목과 노동항목을 선택하였다. GRI는 노동항목(LA)과 인권항목(HR)을 구별하여 기준을 제시하고 있지만, 노동항목 대부분의 내용이 통상 인권이라고 말할 수 있는, 특히 기업에 있어서 문제될 수 있는 인권에 관한 목록을 포함하고 있다고 판단되어 두 종류의 항목 모두 보고서를 판단하는 기준으로 삼았다. 이에 덧붙여 ISO 26000 역시 2차적인 평가 기준으로 삼았다. 2010년에 국제표준화기구가 발표한 ISO 26000은 기업의 인권과 노동관행에 접근함에 있어 참고서로 활용될 수 있는 중요한 국제표준이다. 따라서 이 역시 중요한 평가 기준으로 활용될 수 있다고 판단된다. ISO 26000 역시 인권과 노동에 관한 항목을 모두 수록하고 있다.

평가 기준항목을 정리해보면 다음과 같다.

[표 2] GRI 3.1 Index 기준과 세부 내용

구분		지표의 내용	
노동	고용	LA1	고용유형, 고용계약 및 지역별 인력현황
		LA2	직원 이직 건수 및 비율(연령, 성, 지역별)
		LA3	상근직에게만 제공되는 복지혜택(주사업장 별)
		LA15	성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율
	노사관계	LA4	단체교섭 적용대상 직원 비율
		LA5	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간
	직장 보건 및 안전	LA6	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율
		LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
		LA8	심각한 질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램
		LA9	노동조합과의 정식협약 대상인 보건 및 안전 사항
	교육 및 훈련	LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간
		LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램
		LA12	경기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율
	다양성 및 평등한 기회	LA13	이사회 및 직원의 구성현황(성, 연령, 소수계층 등)
LA14		직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	

인권	투자 및 조달관행	HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약
		HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율
		HR3	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수
	차별 금지	HR4	총 차별 건수 및 관련 조치
	결사 및 단체교섭의 자유	HR5	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치
	아동노동	HR6	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치
	강제노동	HR7	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치
	보안관행	HR8	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율
	원주민 권리	HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
	평가	HR10	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수
	구제	HR11	공식적인 고충처리제도를 통해 다루지고 해결된 인권 관련 사항 건수

[표 3] ISO 26000 기준과 세부 내용

주제	이슈	세부 내용
인권	실사(Due Diligence)	회사와 관련하여 발생하는 실질적 또는 잠재적 인권영향에 대해 이를 식별하고, 예방하며, 해결하기 위한 실사를 실시하는지 여부
	인권위험상황	회사의 운영지역과 관련하여 인권위험상황과 연관되어 있는지 판단하고, 해당되는 경우 주의를 기울이는지 여부
	공모회피	인권침해 공모가능성이 큰 보안처리방식과 관련하여 인권을 존중하고 법규를 준수하는지 여부 회사의 보안인력이 인권에 대한 기준을 준수하며 관련 교육을 받는지 여부 협력업체에 대하여 인권침해를 저지르는 회사와 파트너십을 맺는지 여부
	고충처리	자체적인 고충처리 프로세스를 수립하고 있는지 여부
	차별 및 취약집단	회사가 관계를 맺거나 영향을 미치는 이들을 차별하지 않으며, 취약집단의 권리를 인식하는지 여부
	시민적 정치적 권리	개인의 삶, 의사표현의 자유 등의 시민권과 정치적 권리를 존중하는지 여부
	경제, 사회, 문화적 권리	사업활동에 있어서 이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리를 존중하는지 여부
	직장에서의 기본 원칙과 권리	의사표현 및 교섭의 자유를 보장하고 있으며, 강제/아동노동을 금지하고 있는지 여부 직원에 대한 균등한 기회를 보장하며 차별이 없는지 여부

노동	고용 및 고용관계	모든 근로자에 대한 균등한 기회를 보장하며 노동관행에 있어서 차별이 없는지 여부
	근로조건 및 사회적 보호	합법적 절차와 단체교섭합의에 기초한 보수 및 기타 형태의 급여가 지급되고 있는지 여부 임금, 근무시간, 주휴, 휴가, 출산보호, 업무와 생활의 균형 및 가족에 대한 책임을 조화시키는 적절한 근로조건을 제시하고 있는지 여부
	사회적 대화	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성을 인식하고 그 권리를 존중하는지 여부
	직장에서의 보건 및 안전	관련 방침을 개발, 이행, 유지하며, 위험을 분석하고 이를 알리고 교육하고 있는지 여부
	인적 개발 및 직장 내 교육	모든 근로자에게 동등하고 비차별적으로 개발과 훈련의 기회를 제공하고 있는지 여부

이상의 기준을 갖고 각 기업의 지속가능경영 보고서가 해당 항목을 얼마나 충실하게 보고하고 있는지 그 정도에 따라 상, 중, 하로 나누었고, 해당 항목에 대한 보고내용이 전혀 없는 경우에는 '없음'으로 분류하였다.

[표 4] GRI 3.1 Index 4점 지표 평가 기준

LA1	상	고용유형, 계약 및 지역별 인력현황에 대한 비교적 상세한 소개
	중	고용유형, 계약 및 지역별 인력현황에 대한 일부 내용 소개
	하	고용현황에 대한 상세한 소개 없이 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA2	상	직원 이직 건수 및 비율에 대한 연령/성/지역별 비교적 상세한 소개
	중	직원 이직 현황에 대한 일부 내용 소개
	하	직원 이직에 대한 상세한 소개 없이 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA3	상	복지혜택에 대한 항목별 상세한 소개
	중	복지혜택에 대한 일부 또는 대략적인 소개
	하	복지혜택에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA15	상	성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율에 대한 상세한 소개
	중	육아휴가 이후의 복직에 대한 일부 내용 소개
	하	육아휴가와 관련된 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA4	상	단체교섭 적용대상 직원 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	단체교섭 적용대상 직원 관련 일부 내용 소개
	하	단체교섭 적용대상 직원에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

LA5	상	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간의 상세한 명시
	중	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간의 언급
	하	중요한 사업변동 사항에 대한 통보의무 관련 언급
	없음	관련 내용 없음
LA6	상	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율의 언급
	중	노사공동보건안전위원회가 대표하는 범위에 대한 일부 내용 소개
	하	노사공동보건안전위원회 관련 언급
	없음	관련 내용 없음
LA7	상	부상, 직업병 등으로 인한 손실 일수 및 업무 관련 재해 건수를 지역별로 비교적 상세히 소개
	중	부상, 직업병 등으로 인한 손실 일수 및 재해 건수의 일부 내용 소개
	하	부상, 직업병 및 재해 건수에 대한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA8	상	질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램에 대한 비교적 상세한 소개
	중	질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램에 대한 일부 내용 소개
	하	질병에 관한 위험관리 프로그램에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA9	상	노동조합과의 정시협약 대상인 보건 및 안전 사항에 대한 비교적 상세한 소개
	중	노동조합과의 협약대상으로서의 보건 및 안전 사항에 대한 일부 내용 소개
	하	보건 및 안전 사항 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA10	상	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원 연평균 교육시간에 대한 소개
	하	직원 교육 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA11	상	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램에 대한 비교적 상세한 소개
	중	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램에 대한 일부 내용 소개
	하	지속적인 고용과 퇴직직원 지원에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA12	상	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	성과평가 및 경력개발 심사대상 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA13	상	이사회 및 직원의 구성현황을 성별, 연령, 계층에 따라 비교적 상세히 소개
	중	이사회 및 직원의 구성현황에 대한 일부 내용 소개
	하	이사회 및 직원의 구성에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

LA14	상	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	남녀 직원간 기본급에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR1	상	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약에 대한 일부 내용 소개
	하	인권 관련 주요 투자협약에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR2	상	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	주요 공급업체 및 계약업체의 인권준수에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR3	상	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수에 대한 일부 내용 소개
	하	인권정책 및 절차에 대한 직원교육에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR4	상	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR5	상	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	결사 및 단체교섭의 자유와 관련한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR6	상	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 관한 일부 내용 소개
	하	아동노동에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR7	상	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	강제노동에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

HR8	상	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	인권과 관련한 보안관행에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR9	상	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	원주민 권리에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR10	상	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수에 대한 일부 내용 소개
	하	인권심사와 영향평가에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR11	상	공식적인 고충처리제도를 통해 다루지고 해결된 인권 관련 사항 건수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	공식적인 고충처리제도를 통해 다루지고 해결된 인권 관련 사항에 대한 일부 내용 소개
	하	고충처리제도를 통한 인권문제 해결에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

[표 5] ISO 26000 4점 지표 평가 기준

실사 (Due Diligence)	상	회사와 관련하여 발생하는 인권문제에 대해 이를 식별, 예방, 해결하기 위한 실사에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권문제 관련 실사에 대한 일부 내용 소개
	하	인권문제 관련 실사에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
인권위협상황	상	회사가 인권위협상황과의 연관성을 판단하고, 이에 대한 주의를 기울이는지에 대한 상세한 소개
	중	인권위협상황과의 연관성 판단 및 주위에 대한 일부 내용 소개
	하	인권위협상황과의 연관성 판단 및 주위에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
공모회피	상	보안처리방식 및 협력업체와의 파트너십과 관련된 인권문제에 대한 비교적 상세한 소개
	중	보안처리방식 및 협력업체와의 파트너십과 관련된 인권문제 중 일부 내용 소개
	하	보안처리방식 및 협력업체와 관련된 인권문제에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

고충처리	상	자체 고충처리제도에 대한 비교적 상세한 소개
	중	자체 고충처리제도에 대한 일부 내용 소개
	하	자체 고충처리제도에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
차별 및 취약집단	상	회사의 이해관계자에 대한 차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 비교적 상세한 소개
	중	회사의 이해관계자에 대한 차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 일부 내용 소개
	하	차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
시민적 정치적 권리	상	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
경제, 사회, 문화적 권리	상	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 비교적 상세한 소개
	중	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
직장에서의 기본 원칙과 권리	상	의사표현 및 교섭의 자유 보장과 강제/아동노동의 금지에 대한 비교적 상세한 소개
	중	의사표현 및 교섭의 자유 또는 강제/아동노동의 금지에 대한 일부 내용 소개
	하	의사표현 및 교섭의 자유 또는 강제/아동노동의 금지에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
고용 및 고용관계	상	모든 근로자에 대한 균등한 기회의 보장 및 차별 금지에 대한 비교적 상세한 소개
	중	모든 근로자에 대한 균등한 기회의 보장 및 차별 금지에 대한 일부 내용 소개
	하	차별 금지에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
근로조건 및 사회적 보호	상	합법적이고 단체교섭에 기초한 급여 지급에 대한 비교적 상세한 소개
	중	합법적이고 단체교섭에 기초한 급여 지급에 대한 일부 내용 소개
	하	급여 지급에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
사회적 대화	상	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성 인식, 당해 권리의 존중에 대한 상세한 소개
	중	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성 인식, 당해 권리의 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	사회적 대화에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

직장에서의 보건 및 안전	상	보건 및 안전에 대한 방침 수립 및 위험 분석과 교육에 대한 비교적 상세한 소개
	중	보건 및 안전에 대한 방침 수립 및 위험 분석과 교육에 대한 일부 내용 소개
	하	보건 및 안전에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
인적 개발 및 직장 내 교육	상	동등하고 비차별적인 개발과 훈련의 기회 제공에 대한 비교적 상세한 소개
	중	동등하고 비차별적인 개발과 훈련의 기회 제공에 대한 일부 내용 소개
	하	개발과 훈련의 기회 제공에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

위와 같은 방법에 따라, 이하에서는 GRI의 노동지표 15개와 인권지표 11개, 그리고 ISO 26000의 인권과 노동에 대한 13개 항목을 기준으로 각 기업의 보고서를 평가하고 인권경영의 관점에서 일정한 시사점을 찾아보았다.

### 3. 기업 통합 평가

19개 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 평가 결과를 종합하여 표로 정리하면 다음과 같다.

[표 6] GRI 3.1 평가

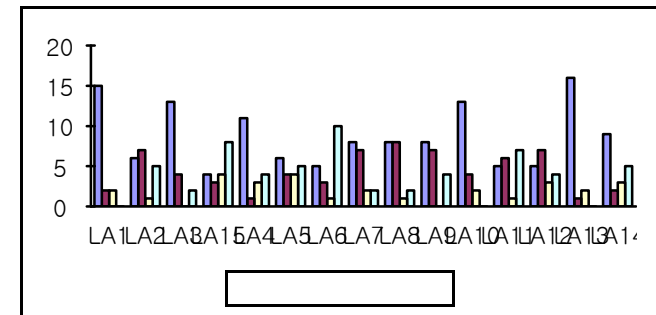
	삼성전자	SK이노베이션	한국전력	현대자동차	GS칼텍스	POSCO	LG 전자
LA1	상	상	상	상	상	상	상
LA2	중	상	상	-	상	하	중
LA3	중	상	중	상	-	상	상
LA15	상	-	-	-	상	-	하
LA4	하	상	상	-	상	하	상
LA5	-	중	-	-	중	상	상
LA6	-	-	-	-	중	중	-
LA7	상	중	상	하	중	상	중
LA8	중	상	상	상	상	중	상
LA9	-	상	상	상	상	상	-
LA10	상	상	상	상	중	상	상
LA11	상	하	상	-	중	중	-
LA12	-	중	상	-	-	하	중

LA13	상	상	상	하	상	상	상
LA14	하	-	상	-	-	-	상
HR1	-	-	-	-	하	-	-
HR2	하	하	상	-	-	중	상
HR3	하	-	상	하	중	하	중
HR4	하	-	상	-	상	하	상
HR5	-	상	중	상	중	중	중
HR6	상	상	상	상	상	상	상
HR7	상	상	상	상	상	상	상
HR8	-	-	하	-	-	-	-
HR9	하	-	하	-	-	중	-
HR10	-	-	-	-	-	하	하
HR11	상	-	상	-	하	하	하

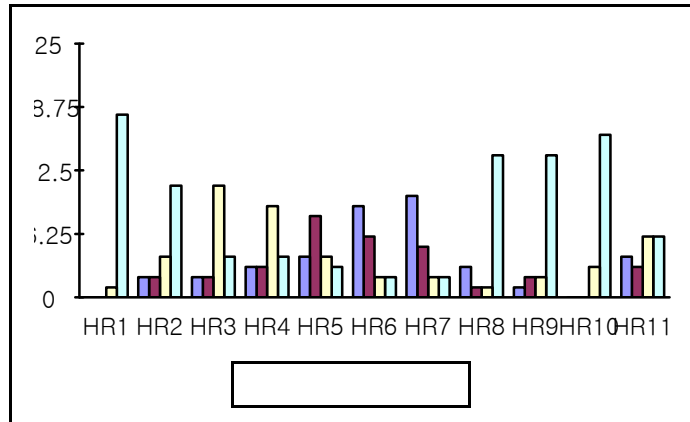
	기아 자동차	신한은행	가스공사	S-OIL	KT	하나은행	LG 화학
LA1	상	중	상	상	하	하	상
LA2	중	중	-	상	-	-	상
LA3	중	상	상	상	상	상	상
LA15	-	하	상	-	중	중	-
LA4	상	상	상	중	상	-	-
LA5	상	상	상	하	중	-	-
LA6	상	-	상	하	중	-	-
LA7	상	하	상	상	중	-	-
LA8	상	상	중	중	중	하	중
LA9	중	중	상	상	중	-	중
LA10	중	상	상	중	중	하	하
LA11	상	상	중	중	-	-	-
LA12	중	중	상	중	상	하	-
LA13	상	상	상	중	상	하	상
LA14	상	상	하	중	상	하	-
HR1	-	-	-	-	-	-	-
HR2	중	-	-	하	-	-	-
HR3	하	상	하	하	하	-	하
HR4	중	하	하	하	-	-	중
HR5	하	하	상	중	상	하	-
HR6	중	하	중	-	중	하	상
HR7	상	하	중	-	중	하	상
HR8	-	상	-	-	-	-	중
HR9	-	-	중	-	-	-	-
HR10	-	하	-	-	-	-	-
HR11	중	중	-	하	상	-	-

	현대모비스	롯데쇼핑	현대오일뱅크	삼성중공업	삼성물산	상	중	하	없음
LA1	상	중	상	상	상	15	2	2	-
LA2	중	중	상	-	중	6	7	1	5
LA3	상	-	상	상	중	13	4	-	2
LA15	상	중	하	하	-	4	3	4	8
LA4	상	상	상	하	-	11	1	3	4
LA5	상	중	하	하	하	6	4	4	5
LA6	상	-	상	상	-	5	3	1	10
LA7	중	중	중	상	상	8	7	2	2
LA8	중	중	상	-	-	8	8	1	2
LA9	중	-	상	중	중	8	7	-	4
LA10	상	상	상	상	상	13	4	2	-
LA11	중	상	-	-	중	5	6	1	7
LA12	중	상	중	상	하	5	7	3	4
LA13	상	상	상	상	상	16	1	2	-
LA14	상	상	상	중	상	9	2	3	5
HR1	-	-	-	-	-	-	-	1	18
HR2	-	-	하	-	-	2	2	4	11
HR3	하	-	-	하	하	2	2	11	4
HR4	중	하	하	하	하	3	3	9	4
HR5	중	중	중	하	-	4	8	4	3
HR6	중	-	상	중	중	9	6	2	2
HR7	중	-	상	중	중	10	5	2	2
HR8	-	-	-	상	상	3	1	1	14
HR9	-	-	-	상	-	1	2	2	14
HR10	-	-	-	-	-	-	-	3	16
HR11	-	상	하	하	중	4	3	6	6

[표 7] GRI 노동 관련 보고수준 분포도



[표 8] GRI 인권 관련 보고수준 분포도



GRI를 기준으로 19개 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 평가 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 LA1 지표와 관련하여, 19개 기업 중 15개 기업이 '상' 수준의 보고를 하였다. 즉 고용과 관련된 각종 현황에 대해서는 많은 기업들이 매우 높은 보고수준을 보여주었다. 각 기업들은 고용과 관련하여 유형, 지역, 성 등을 기준으로 한 여러 가지 분류별 보고에 충실하였다. 그리고 LA3 지표인 직원에 대한 복지혜택에 관해서도 다수의 기업(상 : 13개 기업, 중 : 4개 기업)이 직원들이 누리는 복지혜택에 대하여 비교적 상세한 보고를 하였다. 또한 다수의 기업(상 : 13개 기업, 중 : 4개 기업)이 LA10 지표인 직원의 교육시간에 대해서도 적극적으로 상세한 보고를 하였으며, LA13 지표인 이사회 및 직원의 구성현황에 대해서도 거의 다다수의 기업이 상세한 보고를 통하여 성별, 소수계층별 비율 등을 쉽게 알 수 있게 하였다.

그 외의 노동 관련 지표 중 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(LA7)에 대해서도 비교적 많은 기업들이 어느 정도 수준까지는 보

고하고 있음을 확인할 수 있다(상 : 8개 기업, 중 : 7개 기업). 신한은행과 하나은행 등 보고가 없거나 미약한 기업들은 금융업종이라는 특수성이 일부 반영된 것으로 보인다. 질병에 대한 위험관리(LA8)에 대해서도 많은 기업들이 비교적 충실한 보고내용을 보여주었다(상 : 8개 기업, 중 : 8개 기업). 그리고 노동조합과의 정식협약 대상인 보건 및 안전 사항(LA9)에 대해서도 상당수 기업들이 보고서에 관련 내용을 수록하였다(상 : 8개 기업, 중 : 7개 기업).

다만 LA15 지표인 성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율과 관련해서는 대다수의 기업이 관련 제도가 있음을 간략하게 언급하거나, 아예 관련 언급을 하지 않는 경우가 많았고(하 : 4개 기업, 없음 : 8개 기업), LA6 지표인 노사 공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율에 대해서도 관련 내용을 전혀 언급하지 않은 기업이 10곳이나 되는 등 보고수준이 미비한 것을 확인할 수 있었다. 그 외의 나머지 노동 관련 지표에 대해서는 대체적으로 보고의 수준이 높은 기업과 낮은 기업의 수가 비슷한 것을 확인할 수 있다.

인권 관련 지표 중 HR6과 HR7 지표와 관련하여, 대다수의 기업들이 아동노동과 강제노동의 금지에 대한 명확한 입장을 표명하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 그 외의 인권 관련 지표들에 대해서는 보고수준이 현저하게 저조한 것을 확인할 수 있다. 투자 및 조달관행과 관련된 HR1 지표(인권 보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약)에 대해서 언급이 있는 회사는 한 곳뿐이었으며 나머지 기업들은 이와 관련된 내용을 전혀 반영하지 않았고, HR2 지표(주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율)와 관련해서도 보고수준이 대체적으로 아주 낮은 것을 볼 수 있다(하 : 4개 기업, 없음 : 11개 기업). 또한 인권에 대한 직원교육 시수(HR3)도 대체적으로 잘 보고되지 않았다(하 : 11개 기업, 없음 : 4개 기업). 게다가 인권침해의 소지가 있는 보안관행에 대한 HR8 지표(인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율)에 대하여 언급이 전혀 없는 기업이 14곳에 이르며, 원주민의 권리 침해(HR9)에 대해서도 역시 14개의 기업이 언급을 전혀 하지 않은 것을 볼 수 있다. 마지막으로, 특히 인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수(HR10)와 관련하여 3곳의 기업이 '하' 수준의 보고를 한 것을 제외하면 나머

지 기업의 관련 보고는 없다는 것을 확인할 수 있다.

GRI의 기준에 맞추어 평가한 이상의 내용을 정리해보면, 인력현황과 직원의 복지 및 교육에 대하여는 우리나라 기업들이 지속가능경영 보고서를 통하여 대체적으로 상세하게 보고하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 아동노동과 강제노동 금지의 천명 역시 대체적으로 잘 이루어지고 있음을 알 수 있다. 다만 육아휴가와 관련된 보고의 수준이 다른 노동 관련 지표의 보고수준에 비해 낮은 편이다. 이는 육아휴가와 관련된 지표가 GRI 3.1 버전에서 새롭게 도입된 것이기에 이에 대한 반영이 아직 이루어지지 않았기 때문으로 판단된다.

두드러지는 점은, 노동 관련 지표의 보고수준과는 달리, 인권 관련 지표의 보고수준이 전반적으로 매우 낮다는 것이다. 특히 투자 및 조달관행과 관련된 인권심사 비용, 인권보호와 관련된 투자협약, 그리고 인권 관련 교육 등에 대해 보고수준이 전반적으로 매우 낮다는 것은 인권과 관련된 기업정책에 대하여 기업이 갖는 관심도가 현재 어느 정도인지를 보여주고 있다고 판단된다. 금융업과 같은 일부 업종의 경우 투자 및 조달관행과 관련된 인권심사의 업무 연계 가능성이 그다지 높지 않다는 점을 감안하더라도, 업종의 구분 없이 이루어진 평가에서 인권과 관련된 투자 및 조달관행에 대한 보고수준이 전반적으로 저조하게 나왔다는 것은 문제가 있다고 본다. 또한 인권과 관련된 보안 관행이나 원주민의 권리에 대해서도 그 보고수준이 매우 저조하다. 보고서의 평가 결과를 바탕으로 판단해 보았을 때, 인권침해의 소지가 있는 보안관행과 원주민의 권리에 대한 우리나라 기업의 인식은 아직 저조한 수준에 머물러 있는 것으로 보인다. 그리고 기업의 인권 관련 현황의 파악과 관련하여 인권심사와 영향평가 등에 대다수의 기업들이 무관심한 태도를 보이고 있음을 확인할 수 있다. 이는 전반적으로 이해관계자의 범위를 직원으로 한정하여 좁게 이해하거나, 또는 기타 다른 이해관계자의 권리에 대하여 인식이 부족하기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로는 ISO 26000의 인권 및 노동항목을 기준으로 기업의 지속가능경영 보고서를 평가한 결과를 살펴본다.

[표 9] ISO 26000에 의한 평가

		삼성전자	SK이노베이션	한국전력	현대자동차	GS칼텍스
인권	실사(Due Diligence)	-	하	-	상	하
	인권위험상황	상	하	-	상	하
	공모회피	중	중	중	-	중
	고충처리	상	-	상	상	상
	차별 및 취약집단	상	상	상	중	중
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	-	-	하	-
노동	직장에서의 기본 원칙과 권리	중	상	상	상	상
	고용 및 고용관계	상	상	상	상	상
	근로조건 및 사회적 보호	-	상	중	중	중
	사회적 대화	하	상	상	중	상
	직장에서의 보건 및 안전	중	상	상	상	상
인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	-	상	상	

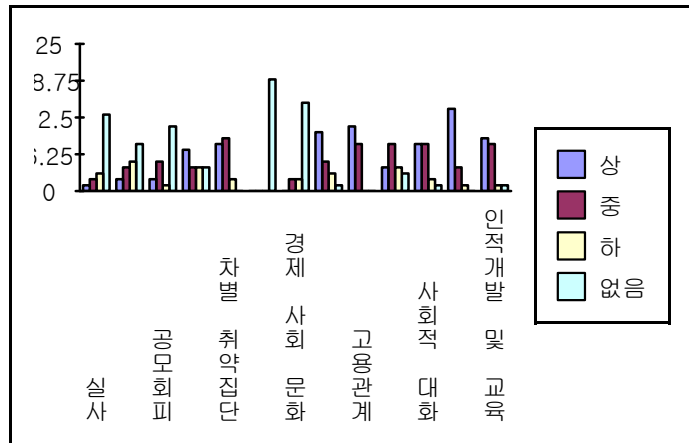
		POSCO	LG전자	기아자동차	신한은행	가스공사
인권	실사(Due Diligence)	하	중	-	-	-
	인권위험상황	중	중	하	중	중
	공모회피	-	상	중	-	-
	고충처리	중	하	중	중	-
	차별 및 취약집단	상	중	상	상	상
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	중	-	중	-
노동	직장에서의 기본 원칙과 권리	상	상	상	중	상
	고용 및 고용관계	상	중	상	상	상
	근로조건 및 사회적 보호	-	상	하	중	중
	사회적 대화	상	상	중	중	상
	직장에서의 보건 및 안전	상	상	상	중	상
인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	중	중	중	

		S-OIL	KT	하나은행	LG화학	현대모비스
인권	실사(Due Diligence)	-	-	-	중	-
	인권위험상황	-	-	-	하	-
	공모회피	-	-	-	상	-
	고충처리	하	상	-	중	-
	차별 및 취약집단	하	중	중	상	중
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	-	-	-	-
직장에서의 기본 원칙과 권리	중	중	하	상	-	

노동	고용 및 고용관계	중	상	중	상	중
	근로조건 및 사회적 보호	중	중	-	상	중
	사회적 대화	중	상	-	상	중
	직장에서의 보건 및 안전	상	상	하	상	중
	인적 개발 및 직장 내 교육	중	중	하	상	중

		롯데 쇼핑	오일 뱅크	삼성 중공업	삼성 물산	상	중	하	없음
인권	실사(Due Diligence)	-	-	-	-	1	2	3	13
	인권위협상황	-	-	-	하	2	4	5	8
	공모회피	-	하	-	-	2	5	1	11
	고충처리	상	하	하	상	7	4	4	4
	차별 및 취약집단	중	중	하	중	8	9	2	-
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-	-	-	19
	경제, 사회, 문화적 권리	-	하	-	-	-	2	2	15
직장에서의 기본 원칙과 권리	하	상	중	하	10	5	3	1	
노동	고용 및 고용관계	중	중	중	중	11	8	-	-
	근로조건 및 사회적 보호	하	상	하	하	4	8	4	3
	사회적 대화	중	중	중	하	8	8	2	1
	직장에서의 보건 및 안전	중	상	상	상	14	4	1	-
	인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	중	중	9	8	1	1

[그림 1] ISO 26000 기준 보고수준 분포도



먼저, 차별 및 취약집단 항목에 대해서는 모든 기업들이 관련 보고내용을 수록하고 있으며, 2곳을 제외하고는 상 또는 중 수준의 보고를 하고 있다. 그리고 직장에서의 기본 원칙과 권리 항목에 대해서도 보고수준이 전반적으로 높은 것을 확인할 수 있다(상 : 10개 기업, 중 : 5개 기업). 즉 회사 내에서의 의사표현 및 교섭의 자유 보장, 강제/아동노동의 금지, 직원 모두에 대한 균등한 기회 보장과 관련해서는 대체적으로 보고가 잘 이루어지고 있다. 그 외에 ISO 26000의 고충처리 항목은 GRI와 달리 현황이나 관련 통계를 요구하지 않는다는 점에서 다소 느슨한 기준이 적용되어, 대체적으로 적지 않은 기업들이 보고서에 자체적인 고충처리제도를 소개하고 있다(상 : 7개 기업, 중 : 4개 기업).

다만 이 3가지 항목 외의 다른 인권 관련 항목에 대해서는 기업의 보고수준이 대체적으로 저조하다. 회사의 인권침해 연루 여부 및 침해현황 파악과 관련된 실사 항목에 대하여 관련 내용을 전혀 찾아볼 수 없는 기업이 13곳에 이르고, 인권위협상황과 관련된 보고내용도 대체적으로 찾아보기 힘들었으며(하 : 5개 기업, 없음 : 8개 기업), 회사의 인권침해 연루 가능성을 축소하기 위한 각종 노력과 관련된 공모회피 항목에 대해서도 보고수준이 전반적으로 매우 저조하였다(하 : 1개 기업, 없음 : 11개 기업). 또한 이해관계자들의 시민적, 정치적 권리와 경제, 사회, 문화적 권리에 대한 언급도 대체적으로 거의 없다는 사실을 확인할 수 있다.

노동 관련 항목에 대해서는 전반적으로 높은 보고수준을 보여준다. 고용 및 고용관계 항목의 세부 내용으로서 직원에 대한 균등한 기회보장 및 차별금지 와 관련된 보고내용은 모든 보고서에서 찾아볼 수 있고(상 : 11개 기업, 중 : 8개 기업), 근로조건 및 사회적 보호 항목에 대해서도 대체적으로 보고가 잘 이루어지고 있음을 확인할 수 있다(상 : 4개 기업, 중 : 8개 기업). 특히 노동조합과의 관계를 내용으로 하는 사회적 대화 항목에 대해서도 대다수 기업들이 노동조합과의 관계를 중요하게 생각하고 그 권리를 존중하고 있음을 보고서에서 언급하고 있다(상 : 8개 기업, 중 : 8개 기업). 직장 내 보건 및 안전에 대해서도 이를 언급하지 않은 기업은 한 곳도 없었으며, 기업들은 보건 및 안전에 관하여 많은 관심을 기울이면서 직장 내 안전을 위한 조치를 취하고 있음을 언급하였다(상 : 14개 기업, 중 : 4개 기업). 또한 인적 개발 및 교육



에 있어서도 공평한 기회를 보장하고 있음을 보고하는 회사들이 대부분이었다 (상 : 9개 기업, 중 : 8개 기업).

#### 종합

전통적으로 기업 내에서 인권과 관련되어 있다고 여겨지는 차별의 금지, 취약집단의 보호, 강제/아동노동의 금지, 노동3권의 보장 등에 대해서는 조사 대상 기업들의 경우 전반적으로 적극적인 보고를 하고 있었으며, 그 내용도 대체적으로 충실하였다. 그러나, 이러한 항목을 제외하고는, 기업에게 인권침해 연루 가능성에 대한 감수성이 부족하고 기업이 인권현황 파악 등에 대체적으로 관심을 전혀 기울이지 않고 있음을 보고서의 평가 결과를 통하여 알 수 있다.

다만 지속적으로 강조되어 왔던 노동 관련 항목에 대해서는 기업들도 전반적으로 많은 관심을 가지고 있다는 것을 보고서를 통해서 보여주고 있다. 노동 관련 항목의 보고수준은 대체적으로 높은 것을 확인하였고, 관련 언급이 없는 회사는 그다지 많지 않았다.

#### 4. 소결론

지금까지 GRI와 ISO 26000의 인권 및 노동 관련 항목을 기준으로 우리나라 주요 기업들의 지속가능경영 보고서를 평가해 봄으로써 기업의 인권 관련 보고수준을 살펴보았다. 이에 따른 평가 결과를 종합하여 그 특징과 의미를 도출해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 30대 기업 중 19개 기업만이 지속가능경영 보고서를 제출했다는 사실 자체도 우리 기업의 인권경영현황을 보여주는 중요한 지표라고 할 수 있다. 63%의 보고율이 반드시 낮다고 할 수는 없지만, 우리나라의 30대 기업 중 27%의 기업이 보고서를 발간하지 않는다는 사실은 주목할 여지가 있다. 나아가 30대 기업 이외의 기업이 작성하는 지속가능경영 보고서는 그 보고수준이 더욱 낮을 것으로 추정된다.

둘째, 평가 항목을 노동 관련 분야와 인권 관련 분야로 나누어 살펴보면, 노동 관련 분야의 보고수준이 인권 관련 분야의 보고수준에 비하여 높게 나타난다. GRI의 LA1 내지 LA15의 지표에 대한 보고수준 및 ISO 26000의 노동관

행 분야에 대한 보고수준을 보면 전반적으로 중간을 넘는 보고수준을 보여준다. 그러나 GRI를 기준으로 하였을 때와 ISO 26000을 기준으로 하였을 때 모두 인권 관련 분야에 대해서는 보고수준이 상대적으로 낮다. 이것은 우리나라 기업들이 전통적으로 노동 관련 문제를 많이 경험하였고, 그 과정에서 이를 해결하기 위한 노력들이 상당 부분 축적된 상황이라는 점이 어느 정도 반영된 것으로 추측된다. 그러나 기업에 의한 인권침해는 아직까지 다소 생소한 개념이고, 현실적으로 기업이 이를 쉽게 받아들이지 못하고 있으며, 따라서 이에 따른 인식 부족으로 보고서에 인권 관련 사항을 상세히 다루지 못했다고 판단된다. 이러한 점은 과거부터 기업과 관련되어 있다고 여겨지던 이슈에는 기업들이 어느 정도 적응을 하고 있지만, 오늘날 새롭게 제기되는 기업의 인권 관련 이슈에는 아직 기업의 관심이 부족하다는 것을 드러낸다.

셋째, 대다수 기업들이 노동인권과 관련해서는 비교적 상세하게 보고하고 있다. 기업들은 임직원의 현황을 성, 고용유형, 지역 등을 기준으로 상세히 보고하고 있고, 퇴직현황에 대해서도 대체로 잘 보고하고 있다. 그리고 보건 및 안전에 관한 사항과 이를 개선하기 위한 기업의 프로그램 등에 대해서도 현황을 제시하며 구체적으로 소개하고 있다. 그 밖에 직원의 복지 또는 교육 및 훈련에 대한 내용도 상세히 반영되어 있다. 또한 노사관계에 대한 보고, 근로 조건에 대한 보고에 있어서도 전반적으로 보고수준이 높았다.

넷째, 인권과 관련하여 아동노동과 강제노동에 대해서는 기업이 자신의 입장을 상세하게 명시하고 있으며, 차별 금지에 대해서도 어느 정도 잘 보고하고 있다. 특히 남녀차별, 성희롱 등에 대해서는 대다수의 기업들이 이를 예방하기 위하여 노력하고 있음을 보고서 상으로 보여주고 있다. 또한 보고서 상으로 나타난 취약집단의 권리에 대한 기업의 인식도 비교적 높은 편이라고 평가할 수 있다.

다섯째, 인권 관련 항목에서 특별히 보고가 미진한 분야는 GRI에서 인권심사(HR1), 공급망 관리(HR2), 보안인력(HR8), 원주민 권리(HR9), 인권영향평가(HR10), 그리고 ISO26000에서 실사, 인권위협상황, 공모회피 등에 관한 사항이다. 이러한 항목의 공통점은 이들이 모두 기업의 외부로 향한 항목이라는 점이다. 앞서 살펴본 특징과 대비해 본다면, 우리나라의 기업들의 인권경영과 관련된 관심사가 기업의 내부에 머물고 있다는 사실을 알 수 있다. 다시

말하면 우리나라의 기업들은 종업원의 인권문제에 집중하고 있는 것이다. 노동문제에 대한 상세한 보고는 종업원의 노동인권에 대한 기업들의 관심을 반영하고 있다. 예컨대, 남녀차별이나 성희롱의 문제에 대한 상세한 보고는 기업에 속한 여종업원의 인권문제인 것이다. 이에 비해 기업활동 중 영향력을 행사하게 되는 범위에서 발생하는 인권문제에 대해서는 기업의 보고수준이 아직 미비하다.

여섯째, 고충처리제도와 관련하여 대부분의 기업들이 자체적인 제도 수립과 운영에 대해서 언급은 하고 있지만, 보고서 상에는 그 현황 및 적극적인 심사에 관한 내용이 잘 나타나지 않고 있다. GRI의 HR11 지표와 ISO 26000의 고충처리 항목에서는 인권보장을 위한 고충처리제도의 현황을 상세하게 보고할 것을 요구하고 있는데, 이는 인권경영에서 고충처리가 각별히 중요하기 때문이다. 고충처리제도의 중요성은 유엔 프레임워크에서도 각별히 강조된 바 있다. 이런 점을 고려한다면 우리나라의 지속가능경영 보고서는 구체절차에 관하여 다소 부실한 내용을 담고 있다고 할 수 있다. 고충처리제도는 사실상 1차적인 기업의 인권침해구제수단으로서 기능하는 것인데, 이를 이용하는 비율이 제대로 보고되지 않고 있다는 사실은 인권경영에 기업이 적극적이지 못하다는 것을 방증하는 것이다.

종합해 보건대, 인권경영과 관련하여 지속가능경영 보고서가 가지는 중요성을 감안할 때, 30대 기업 중 보고활동을 하고 있는 기업의 비율인 63%를 만족스러운 수치로 보기는 어려울 것이다. 하지만 적어도 우리나라의 대다수 기업이 국제적인 기준을 고려하는 가운데 기업활동과 관련된 인권에 관심을 가지기 시작했다는 것은 명백하게 확인할 수 있었다.

보고서의 내용을 살펴보면, 노동 관련 항목은 비교적 상세하게 보고되고 있지만, 인권 관련 항목은 아동노동 및 강제노동의 금지 등 아주 기초적인 내용 이외에는 거의 보고가 없거나 부실하다. 특히 인권경영과 관련하여 최근 그 중요성이 크게 부각되고 있는 영역에 대하여 거의 언급이 없는 것은 문제이다. 다시 말하면, 기업이 기업 내부의 인권에 대해서만 인권존중의 책임을 지는 것이 아니라, 자신의 영향력 범위(sphere of influence) 내에서 발생하는 모든 인권문제에 대하여 책임을 진다는 사고는 아직 우리나라 기업의 보고서에서 찾기 어렵다.

보고서의 내용이 반드시 기업의 인권경영의 현실을 정확히 반영한다고 보기 어렵고, 통상 보고서가 기업의 현실을 그대로 반영하기보다는 다소 과장하는 경향이 있다는 점을 고려한다면, 이러한 분석 결과는 우리나라의 기업에게 인권경영의 개선 여지가 더 많을 수 있다는 것을 암시한다고 하겠다.

### III. 주요 기업의 인권경영 사례

#### 1. 조사범위와 방법

기업인권과 관련된 우리나라 기업의 현황을 파악하는 방법으로 기업으로부터 실제 목소리를 들어 보았다. 우리나라에서 기업인권은 아직 그 인식 수준이 높지 않기 때문에 기업의 사회적 책임에 관한 선도기업이라고 하더라도 이에 관한 성과는 많지 않다. 그래서 본 연구에서는 인권경영과 관련하여 앞서 나가고 있는 것으로 추정되는 우리나라의 기업을 선별하여 방문면담하는 방식을 취했다.

[표 10] 인권경영 우수기업 명단(100)

DJSI		DJSI-Korea (한국생산성본부)	Korea-30 (한겨레경제연구소)	ESG통합부문등급 (한국기업지배구조원)	
DJSI-World	삼성SDI, 포스코, SK텔레콤, 삼성전자, 삼성전기, 롯데쇼핑	△가스-한국가스공사 △가전 및 여가용품-LG전자 △개인용품-LG생활건강 △건설-대림산업 △금융서비스-삼성증권 △담배-KT&G	기아자동차, 대구은행, 대우조선해양, 대한항공, 동부화재, 두산인프라코어, 삼성전기, 삼성전자, 아모레퍼시픽, 제일모직, 포스코, 하이닉스반도체, 한국가스공사, 한국전력공사, 한라공조, 한진해	A+	KB금융, SK텔레콤, 포스코, 하이닉스반도체
DJSI-아태	KT, LG화학, 모래퍼시픽, 현대제철, KB금융지주, 신한금융지주회사, SK에너지	△무선통신-SK텔레콤 △반도체-삼성전자 △보험-동부화재해상보험 △산업-엔지니어링 STX엔진 △석유정제-SK에너지 △섬유 및 액세서리-웅진케미컬 △식품-농심 △운수	삼성전자, 삼성SDI, 아모레퍼시픽, 제일모직, 포스코, 하이닉스반도체, 한국가스공사, 한국전력공사, 한라공조, 한진해	A	금호석유화학, 기아자동차, 대구은행, 대림산업, 대한항공, 동부화재해상보험, 두산, 두산건설, 두산인프라코어, 롯데쇼핑, 삼성SDI, 삼성물산, 삼성전기, 삼성전자, 삼성증권, 삼성화재해상보험, 신한지주, 아모레퍼시픽, 웅진코웨이,

100) DJSI는 2009년, Korea-30은 2010년, ESG통합은 2011년의 자료를 참조했다.

		<p>-한진해운 △유선통신-KT △은행-신한금융지주 △일반소매-롯데쇼핑 △자동차-기아자동차 △전기부품 및 장비-삼성전기 △전자부품-삼성SDI △지원서비스-한진 KPS △철강-포스코 △항공운송-아시아나항공 △화학-호남석유화학 등이 포함됐다 (전체 41개 기업 중 분야별 최우수 기업 24개의 명단임).</p>	<p>운, 현대모비스, 현대상선, 현대자동차, 현대제철, 현대중공업, KT, LG디스플레이, LG생활건강, LG전자, LG화학, SK에너지, SK텔레콤, 에스오일(밀줄은 동아시아30기업에 포함된 기업임.)</p>	<p>제일모직, KT, KT&amp;G, 한국가스공사, 한국전력공사, 한화케미칼, 현대건설, 현대상선, 현대자동차, 현대해상, GS건설, LG생활건강, LG이노텍, LG전자, LG화학, LIG손해보험, OCI, SKC, SK네트웍스, SK이노베이션, S-Oil</p>
--	--	---	--	---

연구기간을 고려하여 대표적인 일부 기업을 방문하려고 하였으나, DJSI-World, 동아시아30기업, ESG통합 A+기업에 속한 기업의 명단을 확인해 보니, 기아자동차, 롯데쇼핑, 삼성전기, 삼성전자, 삼성SDI, 아모레퍼시픽, 포스코, 하이닉스, 한국가스공사, KB금융, LG화학, SK텔레콤 등 총 12개 회사가 추출되었다. 이들 기업을 모범적인 인권경영기업으로 단정할 수는 없지만, 기업의 사회적 책임의 분야에서 우수한 기업은 일응 인권경영의 측면에서도 앞서 나가는 것으로 추정하였다. 이에 본 연구는 이들 기업을 대상으로 면담을 신청했다. 실제 조사에서 위 방문 대상 기업에 대한 면담이 모두 이루어지지 못했다. 때로는 기업 측의 사정에 의한 것이었고, 때로는 연구자의 사정에 의한 것이었다. 결과적으로 면담이 성사된 기업은 DJSI-World에 속한 삼성SDI, 포스코, 동아시아30기업에 속한 기아자동차, 삼성SDI, 그리고 ESG통합 A+기업인 포스코, 하이닉스 등 4개 기업에 그쳤다.

면담 신청시에는, 그간 많은 기업이 인권경영을 하면서도 인권경영이라는 용어 자체는 사용하지 않아 익숙하지 않고, 또한 그 개념이 모호하다는 점에서 조사대상이 되는 인권을 나름대로 정리하였다. 본 조사에서는 「ISO 26000」(2010)과 유엔의 「보호, 존중, 구제 프레임워크」(2011)를 주로 고려하고, 그 외에 「주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형인권가이드라인 연구」 등 기존

의 연구를 참고하여, 다음과 같은 주제와 관련된 경영활동을 인권경영으로 정의하고, 이를 면담 신청시에 통보하였다.

인권경영의 내용

- 성, 학벌, 종교 등과 관련된 작업장 내의 차별방지를 위한 조치
  - 장애인, 여성, 외국인노동자 등 사회적 취약층에 대한 별도의 배려 조치
  - 아동노동 및 강제노동을 금지하기 위한 조치
  - 비정규직의 처우와 관련된 조치
  - 작업장의 안전을 도모하는 조치
  - 노동조합활동 등 노동자들의 집단적 권리를 보장하는 조치
  - 종업원들의 교육 및 복지와 관련된 조치
  - 종업원의 고용안정을 위한 조치
  - 소비자의 건강 및 안전을 위한 조치
  - 지역사회 주민(원주민)의 권리를 보호하기 위한 조치
- (그 외 각 기업의 입장에서 인권영역이라고 판단하는 조치도 포함됩니다.)

인권경영의 이행장치

(위와 같은 인권의 보호와 관련하여 다음과 같은 절차를 마련하는 것도 인권경영의 중요한 일부를 구성합니다.)

- 인권경영에 대한 최고경영자 차원의 정책선언
  - 타인(타국)의 인권침해행위에 기업이 연루되지 않도록 하는 예방적 장치
  - 기업이 인권에 미치는 영향을 평가하는 제도(특히 해외에서 신규 사업을 개시하는 경우)
  - 자회사나 협력업체에 대하여 인권경영을 요구하거나 감독하는 제도
  - 인권경영의 현황이나 성과에 대한 정기적 또는 비정기적 보고
  - 기업 내외에서 인권침해가 발생한 경우 기업 차원에서 제공되는 구제제도
- (그 외 인권경영을 위하여 도입한 제도들도 포함됩니다.)

이와 같이 정의된 인권경영의 개념 하에서 각 기업에 어떤 모범사례가 있는지 조사하고, 아울러 인권경영과 관련하여 기업이 겪고 있는 애로사항이나 정부에 대한 건의사항이 있다면 알고 싶다는 사실을 통보하였다. 그리고 널리 기업별로 인권경영의 성과가 있다면 말해 달라고 요청하였다.

## 2. Posco

### 1-1. 개관

포스코는 철강사업체로서 연매출액이 27조 원에 이르는 글로벌 기업이다. 포스코는 2004년부터 지속가능성 보고서를 발간하는 등 일찍이 환경보호를 위시한 지속가능경영에 관심을 가지고 이를 실천해 왔다. 포스코의 경영철학은 열린경영, 창조경영, 환경경영이라는 3개의 이념으로 요약되며, 이를 이행하는 핵심가치실천영역으로 고객지향, 도전추구, 실행중시, 인간존중, 윤리준수를 들고 있다. 이 중에서 인간존중과 윤리준수는 인권경영에의 지향을 강하게 담고 있는 항목이라고 할 만하다.

포스코는 지속가능경영을 실행하기 위한 다양한 위원회조직을 두고 있다. 예컨대, 녹색성장위원회, 동반성장위원회, 사회공헌위원회, 패밀리아안전위원회, 환경경영위원회 등이 대표적이다. 각 위원회는 CEO 또는 관련 고위 임직원이 위원장을 맡고 있으며, 각 분야별로 전사적인 관리를 한다. 그리고 이들 위원회의 활동을 뒷받침하는 정도경영실, 기업윤리실천사무국, 인재혁신실, 안전혁신사무국, 환경에너지실, 동반성장사무국, 사회공헌실, 지역협력팀, 녹색성장추진사무국 등의 조직이 있다. 이들 각각이 인권경영의 구체적 내용의 실행하는 기구라고 해도 과언이 아니다. 이처럼 포스코는 전사적인 차원에서 다양한 위원회와 실행조직을 갖추고 인권경영을 실천하고 있다.

이러한 노력에 힘입어 포스코는 그 성과를 객관적으로 인정받고 있다. 2005년부터 2011년까지 7년 연속 DJSI지수에 편입된 것은 큰 성과라고 하겠다. 그 외에도 Forbes, Wall Street Journal, 전경련 등으로부터 존경받는 기업상을 수상했고, 한국능률협회, 한국표준협회, 한국생산성본부로부터는 지속가능성 우수상을 수상했으며, 한겨레경제연구소로부터도 CSR우수기업 종합대상을

수상하기도 했다.

이와 같은 활발한 활동에도 불구하고 포스코는 별도로 “인권경영”이라는 용어를 명시적으로 사용하지 않는다. 다만 윤리실천과 관련한 항목에서 “인권”이라는 용어를 사용하고 있다. 포스코는 윤리실천의 키워드로 상생과 신뢰를 거론하고 있으며, 윤리실천의 기본대상을 이해관계자로 규정하고 있다. 윤리상담센터의 업무를 기본적으로는 인권보장과 인간존중에 위배되는 행동이나 사례를 접수받아 조치를 취하는 것으로 정의하고 있으며, 윤리규범은 성희롱도 인권침해의 한 유형으로 규정하고 있다. 이처럼 포스코는 인권문제와 윤리문제를 밀접히 연관하여 이해하고 있음을 알 수 있다. 하지만 인권을 널리 정의한다면 앞서 살펴본 전사적인 활동이 윤리경영과 직접적으로 또는 간접적으로 연결되어 있다고 할 수 있다.

### 1-2. 면담

포스코는 기업의 사회적 책임 분야에서 대체로 앞서 나가는 기업이라고 알려져 있지만, “인권”이라는 용어를 적극 활용하여 이를 경영에 반영하고 있지는 않다. 그렇다고 해서 포스코가 인권경영에 무관심하다는 것은 아니다. 인권경영이라는 용어를 쓰고 있지는 않으나, 경영의 기본적인 방향을 설정해 놓은 POSCO Way는 기본적인 핵심가치로서 인간경영을 강조한다. 그 결과 직원의 자질 함양, 채용 등 인사시스템도 이를 기반으로 하고 있다. 또한 직원들의 안전에 대한 각별한 관심도 인간경영과 관련이 있다. 최고경영자도 인간경영을 강조하고 있고, 이를 근본적인 관점에서 실천하기 위해 노력하고 있다.

포스코는 경영 전반에 있어서 인권존중의 경영을 하고 있다고 보이지만, 특히 사회적 취약층에 대한 특별한 관심을 표명하고 있다. 기업 내부적으로 여직원들에 대한 다양한 배려장치를 마련하고 있고, 기업 외부적으로 적극적인 사회공헌활동을 통해 사회적 취약계층을 지원하고 있다. 취약계층의 배려에 있어서는 사회적 기업을 설립하여 취약계층의 고용을 장려하고 기업 경영 및 재정의 지원을 하고 있으며, 탈북자의 취업에 대해서도 많은 관심을 두고 있다. 다문화가정의 지원과 관련하여 여성가족부와 함께 이를 안정적으로 실행

에 옮기기 위한 사회정책을 후원하고 있으며, 다문화가정에 대한 인식 개선과 다문화가정 2세대의 성장 및 역량 활용에도 많은 관심을 기울이고 있다. 이러한 활동은 포스코가 보여주는 인권경영의 좋은 사례가 될 수 있다고 본다. 그리고 철강산업 자체가 종업원의 안전을 위협하기 쉬운 업종이기 때문에, 포스코는 종업원의 안전을 보장하는 각별한 제도와 장치를 운영하고 있다. 종업원 등이 회사에 대해서 인권침해의 구제를 요청하는 절차를 다양하게 마련하고 있는 것도 주목할 만하다. 포스코 내부에는 부서별로 핫라인이 존재하고, 사이버 감사실도 항상적으로 작동한다. 특히 사이버 감사실에 접수된 사항에 대해서는 반드시 감사해야 하는 의무가 부여되어 있다.

인권경영과 관련하여 포스코가 겪는 고민이나 어려움도 없지 않다. 우선, 포스코는 사회적으로 인권경영에 대한 요구가 있다는 것을 알고 있고, 기업을 경영함에 있어서도 인권문제가 중요한 리스크 요소가 되었다는 것을 인식하고 대응하고 있지만, 아직 충분한 전문성이 축적되었다고 보기 어렵다. 환경보호나 종업원 복지 등에 대해서는 나름 준비가 충실하지만, 인권문제는 그다지 부각되고 있지 않은 것이 사실이다. 포스코는 현재의 시점을 인권문제가 부각되는 단계로 이해하고 있으며, 향후 이에 대한 보다 적극적인 준비와 대응이 필요하다고 보고 있다. 특히 포스코가 해외에 공장과 지사를 확대하고 있고, 그 대부분 지역이 개발도상국이라는 점을 고려할 때 인권문제가 더욱 부각될 것은 명백하다고 본다.

인권문제에 대한 접근법에 있어서도 종전의 경우 개별 사례별로 접근한 측면이 있다. 향후에는 가이드라인을 만들어 체계적인 접근을 할 필요가 있고, 문제가 발생하지 않도록 사전예방적으로 접근할 필요도 있다고 본다. 특히 이런 문제와 관련해서는 소통을 강화하는 것이 중요하다고 생각한다. 그렇지 않은 경우 기업의 관점과 권리주장자의 관점 사이에 괴리가 커져서, 기업이 관련 문제를 정당하게 처리한 경우조차 기업에 불리한 여론이 조성되는 경우가 발생한다.

포스코는 사회공헌과 관련된 많은 활동을 하고 있는데, 지금까지 이러한 활동은 기업의 이익과 연결되는 전략적 사회공헌이라기보다 순수한 의미의 사회공헌이었다. 사회공헌활동이 기업의 이익 또는 경영전략과 결합하게 되면, 외부적

인 관점에서 순수성이 훼손되었다고 평가받을 우려가 있기 때문에 기업의 입장에서는 신중하게 접근하게 된다. 지금까지 포스코의 사회공헌활동은 오른손이 하는 일을 왼손이 모르게 하는 식으로 드러나지 않는 소극적인 방식으로 진행되어 왔다. 그 결과 포스코의 사회공헌활동은 전문화·특성화되었다기보다는 다소 분산된 감이 있다. 이는 거대 기업이 갖는 어쩔 수 없는 한계일 수도 있다. 향후에는 보다 의미 있는 사회공헌활동이 되도록 할 여지가 있다고 본다.

### 1-3. 인권경영과 관련된 포스코의 모범사례

아래에서는 포스코에서 현재 실시하고 있는 인권경영의 모범사례 몇 가지를 정리해 본다.

#### 가. 여직원 성장지원 방안

포스코는 여직원이 직면하고 있는 가장 어려운 문제인 보육을 지원함으로써 한국 사회의 저출산 문제 해결에 적극적으로 동참하여 사회적 책임을 다하고 있으며, 또한 여성인력의 활동을 통해 조직의 다양성과 경쟁력을 향상시키고자 여직원 성장을 다방면으로 지원하고 있다. 이를 위해 다음과 같은 다양한 제도를 두고 있다.

#### 1) 사내 어린이집 운영

직원들의 육아부담을 덜어 주고자 서울, 포항, 광양에 각각 60명, 100명, 100명 규모의 사내 어린이집을 운영하고 있다. 이를 통해 저출산, 여성일자리 창출 등의 사회적 문제 해결에 도움이 될 것으로 기대한다.

#### 2) '여유공간(女幼空間)' 설치

모유수유실 기능을 포함한 여직원 휴게실을 서울 포스코센터 지하1층에 설치하여 워킹맘을 지원하고 있다.

#### 3) 육아휴직 제도

법률이 정한 1년의 육아휴직 기간을 확대하여, 여직원이 사정에 따라 최대 2년까지 육아휴직을 할 수 있는 제도를 마련하였다.

4) 여성 멘토링데이

여직원과 롤모델의 교류를 통해 여성 리더십을 향상시키기 위하여 지역별로 멘토링데이를 진행한다.

5) 사외 여성 리더십 프로그램

여직원의 사외 네트워크를 독려하고, 성장의 동기를 부여하기 위하여 사외 포럼, 워크샵 등의 참석을 지원하고 있다.

6) 여직원간의 소통채널

사내 온라인 학습동아리 “Women Leadership”을 통하여 여직원 상호간에 유용한 정보를 교환하고 고충을 해결할 수 있도록 하고 있다.

나. 사회 취약계층을 위한 사회적 기업 설립

포스코는 취약계층에게 일자리를 제공함으로써 사회 양극화 해소에 기여하기 위하여 직접 취약계층을 위한 사회적 기업 4개사를 설립하여 운영하고 있다. 2011년 12월 기준으로 포스코가 설립한 사회적 기업의 목록은 다음과 같다.

[표 11] 포스코 설립 사회적 기업

구분	포스워드	포스에코하우징	포스플레이트	송도SE
설립	2008년 1월	2009년 12월	2010년 1월	2010년 4월
사업 내용	포스코 위탁용역 업무(근무복 세탁, 114 안내, IT 헬프센터, 사무지원)	친환경 스틸하우스 건축 및 건축용 자재 제조	포스코 신후관공장 외주 협력 작업(시편 가공 및 제품창고 관리)	경인지역 포스코/포스코건설 신축건물 관리회사(청소/주차 관리)

고용	취약계층/총 고용인원 173명/330명 (52.4%)	취약계층/총 고용인원 83명/110명 (75.5%)	취약계층/총 고용인원 99명/189명 (52.4%)	취약계층/총 고용인원 151명/164명 (92.1%)
사업장	포항	포항	평양	인천 송도
'10 매출액 (누적)	123억 원 (누적303억 원)	23억 원 (23억 원)	25억 원 (25억 원)	10억 원 (10억 원)
특징	장애인 표준사업장	대기업 본업연계형 사회적 기업		탈북주민 중심

또한 포스코는 사회적 기업이 안정적으로 뿌리내리고 수익과 기술 노하우를 지역사회에 제투자함으로써 사회통합의 가치를 실현할 수 있도록 수주지원, 경영컨설팅 등 적극적인 지원을 하고 있다. 2006년부터는 YWCA와 연계하여 무료 간병사업을 전개, 매년 저소득층 여성 35명을 고용하고 있고, 장애인 표 준사업장인 ㈜장우와의 협약체결을 통해 구매를 지원하고 있으며, 문화예술 분야의 사회적 기업인 '노리단'을 기업이미지 광고의 소재로 활용하는 한편, 사회적 기업의 물품과 서비스를 구매하는 '착한 구매활동'을 전개함으로써 간 접적으로 사회 취약계층의 일자리 창출에 기여하고 있다.

그리고 직접 사회적 기업을 설립하는 것이 어려운 계열사들도 사회적 기업 과 파트너십을 맺어 사회적 기업의 물품과 서비스를 구매하고 있다.

다. 작업장 안전제도

포스코는 작업장의 안전에 대해서 각별히 강조하고 있다. 포스코의 모든 주 요 회의의 시작은 안전선서이다. 예컨대, 매월 경영실적을 분석하고 주요 이슈 에 대해 토론하는 최고 회의체인 월 운영회의(주제 : 회장, 사내 실시간 TV중 계)는 안전선서를 하는 것으로부터 회의를 시작하며, 이 회의의 첫 보고내용 또한 안전활동 관련 실적이다. 이렇게 안전을 강조하는 것은 안전이야말로 신 퇴와 소통을 위한 가치이며, 이를 통해서 인간존중의 문화를 정착시킬 수 있 다고 보기 때문이다.

포스코의 안전활동 방향은 “안전한 사람, 안전한 설비, 견고한 시스템”으로 요약된다. 우선 안전한 사람을 위해서는 각자의 역할과 책임을 명확히 하여 안전활동을 하게 되는데, 특히 직책보임자의 안전 리더십을 강화하고, 표준과 제도, 기준을 준수하는 문화를 정착시키며, 안전교육훈련을 강화한다. 안전한 설비를 위해서는 안전시설물을 보완하고, ILS 운영을 내실화하며, 엔지니어링 단계에서 시설물에 대한 안전기준을 반영하고, 위험설비에 대해서는 철저하게 점검하고 보완하는 활동을 수행한다. 견고한 시스템은 안전활동의 진단과 컨설팅을 강화하고, 스마트 워크를 추진하며, 안전센터를 활용한 교육체계를 구축하고, 안전방재시스템을 확대함을 의미한다. 이러한 활동의 결과 포스코의 재해율(?)은 2008년 0.14, 2009년 0.21, 2010년 0.19, 2011년 0.23으로 글로벌 최저 수준을 지속적으로 유지하고 있다.

#### 1) 안전혁신사무국 확대 개편

포스코는 2009년 7월 전사안전실천사무국을 발족시켜 포항, 광양 등에서 부문별, 지역별로 추진하던 안전 보건 활동을 전사, 외주사를 포함한 포스코 패밀리 차원으로 통합하고 최적화하기 위하여 노력했다. 나아가 2010년 9월에는 안전혁신사무국으로 명칭을 변경하고 기획 및 전략, PSRS (POSCO Safety Rating System) 진단, 설비안전, 교육훈련의 4개 분야별로 안전문화 구축을 위한 혁신적인 안전체계 변화를 시도하고 있다.

#### 2) 안전재해 Zero Mega-Y 시행

포스코는 2010년 12월 안전 페스티벌을 시작으로 전사적인 안전재해 Zero Mega-Y 활동을 선포하고 포항 및 광양 제철소는 물론, 외주 파트너사, 포스코 계열사, 해외 글로벌 생산기지에서도 인간존중사상을 바탕으로 안전재해 Zero를 실현하기 위하여 노력하고 있다. 이와 같은 활동은 9개 영역에 걸쳐 28개 과제를 수행함으로써 불안정한 행동 및 상태를 혁신적으로 개선하여 포스코를 포함한 포스코 패밀리사의 안전을 지키기 위한 안전보건경영체계를 재정비하고 안전문화를 구축함을 목적으로 한다.

#### 3) PSRS(POSCO Safety Rating System) 진단

포스코는 각 부서, 패밀리사 등 조직단위별 안전관리수준을 정량적으로 평가하여, 우수한 점은 더욱 발전시킬 수 있도록 표준모델화하고, 미흡한 부분에 대해서는 맞춤형 개선안과 체계적인 변화관리 컨설팅을 제공하는 Global 수준의 안전진단 Tool을 운영하고 있다.

진단 Tool은 리더십(Leadership), 조직(Structure), 실행(Process & Action) 등 3개 분야 12개 요소(Element)로 구성되고, 인터뷰, 활동분석 및 현장실사로 진행하며, 진단결과에 대해서는 정량적 평가(Level 0~Level 5) 및 안전문화수준을 도출하고 리더십, 조직, 실행 3개 분야별로 구체적인 개선 방향을 제공한다. 또한 진단결과에 대한 변화관리는 1단계로 해당 조직단위의 개선실행계획 수립 및 실행 활동을 지원하고, 2단계로 활동성과의 재진단을 통하여 개선될 때까지 체계적으로 지원하는 시스템이다. 향후에는 소그룹 단위의 자율적이고 능동적인 안전관리 정착을 위하여 최소 조직단위에 대한 PSRS 진단을 확대 실시할 예정이다.

#### 4) SAO(Safety Acts Observation) 시행

포스코는 직책보임자가 현장에서 작업자의 우수하고 안전한 행동에 대해서는 칭찬하고, 불안정한 행동은 질문을 통해서 제거하는 SAO를 시행하고 있다. SAO는 현장에서 작업자와 직책보임자 사이의 안전대화를 이끌어 냄으로써 현장의 개선점이나 작업자의 불안정한 행동을 발견할 수 있을 뿐만 아니라 현장의 변화, 작업자의 염려사항 등 현장의 전반적인 분위기를 파악할 수 있는 Tool로써 이용되고 있다. 포스코의 모든 직책보임자는 주 1회 이상 현장 SAO를 시행하고, 그 결과를 기록하며, 해당 직원과 피드백을 주고 받고 있다.

#### 5) Smart Safety 실현

IT의 끊임없는 진화로 스마트폰 모바일 기술을 이용한 기업 내 공정/설비 분야의 과학적 안전관리는 사람과 설비간 안전을 확보함으로써 안전재해 Zero를 달성할 수 있는 주요한 수단으로 활용되고 있다. Smart Safety의 실

현 결과, 사무실을 오가지 않고도 현장에서 직접 SAO를 시행할 수 있게 되었고, 안전점검 및 사후관리, 교통안전 위반자 차량정보 조회 및 실시간 경고, 위험지역 출입자에 대한 위험정보 제공 및 출입자 정보의 SMS 전송, 위험시설물 검사 수리 및 위험성 평가, 니어미스 및 재해 관련 각종 통계정보의 확인 등을 시간에 관계없이 어디서나 처리할 수 있게 되었다.

#### 6) 설비안전체계 구축

포스코는 설비투자 단계부터 안전을 반영한 설계 및 시공을 함으로써 사람이 실수하거나 설비가 고장나는 경우에도 안전을 확보할 수 있도록 설비안전체계 구축활동을 추진하고 있다. 설비투자시 안전시설물이 누락되지 않고 안전이 확보된 상태에서 설치되도록 하는 프로세스를 구축하였으며, 설계기준을 표준화하였고, 개선 프로세스의 정착을 위한 활동에도 만전을 기하고 있다.

#### 7) ILS(Isolation Locking System) 정착

포스코의 재해 발생현황을 분석해 보면, 중대 재해 중에서 에너지원의 미차단에 따른 재해의 비중이 높아 포스코는 이를 개선하고자 노력하고 있다. 우선, 설비의 정비작업시 해당 설비에 대한 에너지원을 사전에 차단·격리하고 잠금을 실시하여 재해원인을 근본적으로 제거하기 위한 “정지 중 설비 ILS(Isolation Locking System)”를 도입·운영하고 있는데, 광양제철소는 2009년에 이를 구축하여 이미 가동 중에 있고, 포항제철소도 2010년에 구축을 완료하여 현재는 내실화 중에 있다. 또한, 중대 재해 중에서 에너지원과 관련하여 70%의 비율을 차지하고 있는 조업 중 설비 출입으로 인한 안전재해를 예방하고자, “가동 중 설비 출입관리시스템(가동 중 설비 ILS)”의 2011년 구축을 목표로 활발히 설비를 보완하고 있다.

#### 8) 교육훈련의 혁신

포스코는 통섭형 안전지식 배양을 위한 안전교육체계를 새롭게 정립하여 모든 계층이 그 수준에 맞는 안전역량과 기본지식을 습득할 수 있는 프로그램을

개발하였고, 전 패밀리사를 대상으로 이를 확대하여 POSCO 패밀리 안전재해제로 달성의 기반을 구축해 나가고 있다.

또한 최고 경영층의 인간존중 안전경영방침에 따라 전 패밀리사를 대상으로 변화관리 교육을 실시하였으며, 안전소통의 기법인 SAO(안전행동관찰) 및 안전 리더십 교육을 전 패밀리사 및 외주사의 직책보임자까지 확대 실시하여 건전한 안전풍토가 조성되고 이것이 문화로 정착되도록 모든 역량을 집중하고 있다.

#### 9) 안전관리의 성과

2010년에는 2009년의 16건보다 2건이 줄어든 14건의 재해가 발생하였다. 그러나 협착에 의한 재해는 7건으로 여전히 가장 많은 비율을 차지하였고 화상에 의한 재해가 5건 발생하여, 사실상 협착과 화상에 의한 재해가 대다수를 이루었다. 이에 따라 가동 중 및 정지 중 ILS의 내실화에 만전을 기하고 있으며, 패밀리사 또한 이를 확대하고 있다.

#### 라. 종업원의 보건

##### 1) 직원건강관리체계

포스코는 직원들의 건강수준을 지속적으로 모니터링하기 위하여 매년 전 직원을 대상으로 무상 건강검진을 실시하고 있으며, 건강검진의 신뢰도를 높이기 위해 복합혈액분석기, 디지털 방사선기와 같은 고성능 장비들을 신예화하여 운영하고 있다. 건강에 이상이 발견된 직원을 위하여 질병의 악화 예방을 위한 주기적인 추적 및 치료를 실시하고 있으며, 이와 같은 기본적인 건강관리 외에도 현대인의 최대 사망원인인 암 발견을 위해 자체 암표지자 검사(4종) 및 사외 위탁 암 검진(6종) 제도를 갖추고 전 직원이 자율적으로 선택하여 매년 검사를 받을 수 있도록 하고 있다.

##### 2) 건강관리시스템

포스코는 직원들에게 체계적인 맞춤형 건강관리서비스를 제공하기 위하여



건강검진결과를 기록하고 누적, 관리하는 건강관리시스템을 운영하고 있다. 검진자료에 근거하여 산업의학전문의와 건강상담이 진행되며, 건강상태에 따라 맞춤형 식이요법 및 운동처방이 이루어진다. 직원들은 처방 결과를 바탕으로 건강정보, 건강교육, 주기적인 검사를 제공받으며, 필요에 따라서는 회사가 운영하는 심리상담실과 휘트니스센터를 이용할 수 있다. 뿐만 아니라 건강한 체형관리와 근골격계 질환의 예방을 위하여 체형분석기, 디스크 압박치료기, 디스크 재활치료기 등의 시설을 갖춘 물리치료실도 운영되고 있다.

### 3) 건강증진운동

포스코는 직원 개인의 생활습관 개선을 위해서도 적극적인 지원을 하고 있다. 2009년 이래로 전 직원이 금연에 성공하여 금연제철소를 선포한 바 있으며, 이를 계기로 패밀리사도 직원의 건강증진에 관심을 갖고 직원사랑, 가족사랑의 금연운동을 성공적으로 전개하였다. 또한 만병의 근원인 비만을 예방하기 위하여 체중감량 8주 운동 프로그램을 개발하고, 건강걷기 캠페인, 건강식단 개발 등 다양한 비만관리 프로그램을 실시함으로써 운동실천의 생활화와 올바른 식습관 정착을 위해 노력하고 있으며, '직원의 건강이 곧 회사의 경쟁력'이라는 신념을 가지고 건강제철소를 실현시키기 위한 건강증진운동을 전개하고 있다.

### 4) 산업위생관리

포스코는 작업자를 둘러싼 내외적 환경 모두를 쾌적한 상태로 유지하기 위하여 작업장에서 발생하는 유해인자를 지속적으로 관리하고, 우수품질의 위생보호구를 지급함으로써 유해인자로부터 작업자를 보호하고 있다. 뿐만 아니라, 보호구 사용시의 불편사항을 보호구 제조사와 협의하여 편리함과 성능을 개선해 가고 있다. 한편, 작업환경의 관리가 취약한 지역에는 '청력보존 프로그램'과 '밀폐공간 보건작업 프로그램' 등의 보건표준을 제정하여 시행하고 있으며, 화학물질의 올바른 사용을 위하여 물질안전보건제도(MSDS: Material Safety Data Sheet)를 엄격히 준수하고 있다. 이러한 노력을 바탕으로 포스코는 노동

부에서 매년 시행하는 '작업환경측정기관 정도 관리' 프로그램에 참가하여 우수한 성적을 거두고 있으며, 노동부로부터 '작업환경 자체측정기관'으로 지정을 받고 있다.

### 5) 보건교육

포스코는 직원들의 보건의식 향상을 위하여 '산업보건'을 주제로 한 e-러닝 강좌를 개설하고 있다. 이 강좌는 건강증진, 생활습관 개선, 건강진단 및 작업환경 관리·개선, 건강장해 예방 프로그램 등 다양한 내용으로 구성되어 있다. 또한 포스코의 직원뿐만 아니라 계열사 및 분사법인의 직원을 포함하여 원하는 사람은 누구나 수강이 가능하도록 지원하고 있다.

### 마. 윤리상담센터(Helpline)

윤리상담센터는 임직원이 업무의 수행 중 윤리적인 딜레마에 맞닥뜨렸을 때 최선의 윤리적 의사결정을 하여 비윤리행위를 예방할 수 있도록 도우미 역할을 하고 있다.

윤리상담센터는 임직원을 비롯하여 포스코의 이해관계자라면 누구라도 이용할 수 있다. 수신자 부담 무료전화, 이메일, 우편, 팩스, 직접 방문, 사외 장소에서의 상담 등 편리한 방법으로 이용할 수 있고, 실명 또는 익명으로 상담할 수 있으며, 상담자의 신분은 철저히 보호된다.

업무를 수행하다 보면 윤리적인 딜레마에 빠질 수 있다. 윤리적인 딜레마란 '윤리적으로 올바른 판단을 해야 하는데 어느 쪽을 선택해야 할지 고민되어 곤란한 상황'을 의미한다. 회사생활과 일상생활 중 맞부딪치게 되는 여러 상황에서 윤리규범에 비추어 보아 명확한 판단이 서지 않거나, 윤리규범을 실무에 적용할 때 궁금한 내용이 있으면 무엇이든 윤리상담센터에 문의할 수 있다.

또한 윤리상담센터에서는 윤리딜레마사례해설집을 제공하고 있는데, 사례해설집에는 일상에서 자주 맞닥뜨릴 수 있는 딜레마 사례 100여 편과 그 해설이 내용별로 정리되어 있다.

바. 성희롱예방상담센터

직장 내 성희롱은 당사자들만의 문제가 아닌, 조직과 회사에 치명적인 손실을 끼칠 수 있는 심각한 문제이다. 성희롱예방상담센터에서는 직장 내 성희롱으로 인한 고충에 대한 상담과 제도적인 지원을 통해 도움을 주고 있다.

성희롱예방상담센터는 윤리상담센터와 마찬가지로 임직원뿐만 아니라 포스코의 이해관계자라면 누구나 실명 또는 익명으로 이용할 수 있다. 수신자 부담 무료전화로 개설되어 있으며 이메일, 우편, 팩스 등의 연락처는 윤리상담센터와 동일하다. 상담 내용과 상담인의 신분은 철저히 보호된다.

성희롱 상담이 접수되면 즉시 상담 및 조사가 진행된다. 그 후 관련 사실을 확인하고 피해 정도와 상담인의 요구수준 등을 고려하여 조치를 취하게 된다. 가해 직원의 공식 사과, 각서 제출 등 기업윤리실천사무국에서 자체적으로 조치하거나 인사부서에 인사조치를 의뢰할 수 있다. 모든 후속조치 결과는 상담인에게 통보된다.

사. 해외부패방지법 준수 신고·상담센터

포스코는 명실상부한 글로벌 기업으로서 미국의 해외부패방지법(FCPA) 등 국내외 반부패 관련법령의 위반 금지를 골자로 하는 ‘해외부패방지법 준수 가이드라인’을 2011년부터 제정하여 시행하고 있다. 해외부패방지법 준수 신고·상담센터는 이를 더욱 효율적으로 수행하기 위하여 운영하고 있다.

해외부패방지법 준수 신고·상담센터는 포스코 패밀리 임직원들이 국내외 비즈니스를 수행할 때 해외부패방지법 준수와 관련하여 맞닥뜨리는 여러 상황에 대하여 궁금한 사항을 상담하거나 위반 사실을 신고하기 위하여 실명 또는 익명으로 이용할 수 있다. 수신자 부담 전화가 전담 라인으로 개설되어 있으며, 신고인과 상담인의 신분은 철저히 보장된다.

아. 비윤리신고센터(Hotline)

비윤리신고센터에서는 포스코 임직원의 비윤리행위에 대한 제보를 받고 있다. 비윤리신고센터는 접수된 내용에 대하여 규정된 절차에 따라 사실 여부를

확인하고 조사를 실시한 후 관련자를 처벌함으로써 일벌백계의 윤리적 기업문화를 정착시키는 데 일조하고 있다.

포스코와 출자사의 임직원, 포스코의 이해관계자라면 비윤리신고센터에 비윤리행위를 제보할 수 있다. 포스코 홈페이지의 ‘사이버신고’, 우편, 수신자 부담 무료전화, 팩스, 직접 방문 등 신고자가 가장 편리한 방법으로 이용할 수 있다.

신고인의 신원은 철저히 보호된다. 포스코는 철저한 신분보호장치를 제도적으로 마련하여 운영하고 있다. 이에 따라 신고인의 신분을 누설하거나 신고인을 찾으려는 행위를 절대 금지하고 있으며, 신고인에게 인사상 불이익을 주거나 그런 시도가 예상되면 책임자를 처벌하도록 명문화하였다. 또한 관련 업무 임직원들은 ‘신고인 신분보호 서약’을 하고 있다.

직무와 관련하여 외부의 이해관계자로부터 금품 또는 향응을 수수하는 행위, 직위를 이용하여 부당한 이득을 얻거나 부정한 수단이나 의도를 가지고 회사에 손해를 끼친 행위, 기타 외부 이해관계자와 관련된 비윤리적 행위 등이 신고 대상에 해당된다.

신고문화의 활성화를 위하여 포스코는 회사에 손실감소 및 수익증대의 효과가 발생하는 경우 신고 내용에 따라 신고인에게 최대 10억 원까지 보상금을 지급하는 비윤리 신고보상제도와 비윤리행위를 스스로 신고하는 경우 면책을 시행하는 자진신고 면책제도를 운영하고 있다.

1) 신고보상제도

비윤리 신고보상제도의 대상은 포스코 및 출자사 임직원과 외부 일반인을 모두 포함한다. 신고로 인하여 회사에 손실감소 및 수익증대의 효과가 발생하는 경우 최대 10억 원의 보상금을 지급하고 있으며, 금품수수행위의 신고자에게는 최대 5천만 원을 지급하고 있다. 신고보상제도와 관련된 세부 운영 및 의결 사항에 관해서는 비윤리행위 신고보상 및 면책지침을 바탕으로 신고보상 및 면책 심의위원회에서 최종 판단을 내린다.

신고자의 신분보호와 편의를 위하여 보상금은 신고자가 원하는 방법으로 전

달된다. 보상금 실수령자에 대한 사항은 회사의 공적인 장부에 기록되지 않는다.

## 2) 자진신고 면책제도

포스코는 비윤리행위의 예방을 위해 자진신고 면책제도를 마련하여 비윤리 행위를 스스로 신고한 자는 면책을 받을 수 있도록 하고 있다. 예컨대, 이해관계자로부터 금품 또는 향응을 수수하는 행위, 이해관계자에게 통상적 수준 이상의 식사나 회식비용을 전가하는 행위, 이해관계자가 경비를 지급하는 골프 모임 또는 회원권의 이용행위, 이해관계자가 경비를 부담하는 교통, 숙박 등의 편의제공 및 찬조금품의 수수행위, 이해관계자에게 금전을 차용하거나 대출의 보증을 요구하거나 또는 인사 등의 청탁을 하는 행위, 이해관계자에게 경조사를 알리거나 과도한 경조금을 수수하는 행위, 포스코와의 거래성사를 위한 경쟁사간 입찰담합 등 부당공동행위, 기타 이해관계자와 관련된 윤리규범 위반 행위 등이 있는 경우 자진신고를 할 수 있다.

자진신고를 하는 경우 사실관계 조사와 심의를 거쳐 면책을 받을 수 있다. 포스코의 임직원은 물론 거래처의 임직원도 기간, 횟수, 금액에 관계없이 이용이 가능하며, 신고인은 신고보상제도에 의거하여 보상금도 지급받을 수 있다. 또한 신고인의 신분노출 위험성이 인지되는 경우에는 조사를 중도에 포기하는 것을 원칙으로 삼고 있다.

\* 윤리상담 및 신고·상담센터 운영실적(2010년): 신고 202건, 상담 137건

## 자. 이해관계자와 함께하는 윤리경영

### 1) 윤리실천특별약관

포스코는 윤리실천에 위배되는 행위를 한 거래 상대방에 대해서도 별도의 조치를 취할 수 있는 제도적 장치를 마련함으로써 투명하고 공정한 거래 분위기를 조성하고 있다. 포스코의 약관에는 거래 상대방이 비윤리적 행위를 하는 경우 포스코는 금액의 규모에 따라 거래물량을 제한하거나 당해 계약 또는 모든 계약을 해지할 수 있으며, 또한 금액에 관계없이 이후 각종 거래 및 입찰에서 참가를 제한할 수 있다는 내용이 포함되어 있다.

### 2) 외주 파트너사 윤리경영 설명회

포스코는 거래관계가 있는 외주 파트너사와도 윤리경영에 관한 가치관을 공유하고 그들의 윤리경영을 실무적으로 지원하고 있다. 2010년부터는 내부감사제도가 갖춰지지 않은 외주 파트너사를 상대로 윤리경영 설명회를 갖는 등 윤리경영의 기본제도와 시스템 등 인프라에 대한 가이드라인을 제공하고 있다. 계약시에는 사전 동의 아래 윤리실천특별약관을 필수적으로 첨부함으로써 거래과정에서 금품 수수 등 비윤리행위가 발생하는 경우 그에 상응하는 적절한 제재를 조치한다.

## 2-4. 포스코의 인권경영에 대한 특징 및 평가

포스코는 사회공헌활동을 통해서 사회적 취약층에게 도움을 주고 있다. 이러한 접근은 전략적 접근이라기보다 널리 사회를 이롭게 할 목적의 순수한 의미의 사회기부에 가깝다. 이와 관련된 다양한 모범사례는 다른 기업에게 도움이 될 것으로 보인다.

## 3. 삼성SDI

### 3-1. 개관

삼성SDI는 1970년에 창립된 회사로서 우리나라 디스플레이 산업의 역사를 이끌어왔으며, 최근에는 리튬이온 2차전지 사업을 기반으로 자동차용 전지, 전력저장용 전지, 태양전지 등을 생산하는 등 디스플레이 사업에서 에너지 사업으로 그 영역을 넓혀가고 있다. 2010년 말 기준으로 직원의 수는 국내 6,384명, 해외 6,278명이고 연 매출액은 5조 원에 이른다. 중국, 말레이시아, 헝가리, 멕시코, 베트남에 공장을 가지고 있고, 국내에는 천안, 울산에 공장이 있다.

삼성SDI는 일찍부터 기업의 사회적 책임에 관심을 가졌다. 국내기업 최초로 2002년부터 '지속가능경영(Sustainability Management)'을 추진하였으며, 2004년에는 전담 사무국을 설치하였다. 이러한 노력을 바탕으로 삼성SDI는 국내기업으로는 최초로 DJSI(Dow Jones Sustainability Indexes)에 8년 연속 선정되었다.

삼성SDI는 홈페이지에서 지속가능성과 관련하여 ‘이해관계자 참여’와 ‘기후 변화와 환경’을 특히 강조하고 있다. 그리고 VOC(Voice of Customer) 시스템 등 다양한 이해관계자별 채널을 통해 지속가능경영과 관련된 개선 및 요청 사항 등을 처리하고 있다.

삼성SDI는 임직원 등의 인권에 대해서도 거론하고 있다. 삼성SDI는 경영원칙의 하나로 “개인의 다양성과 존엄성을 존중한다”는 원칙을 포함시키고 있다. 그리고 전 세계 모든 임직원들이 차별 없이 공정하게 대우받을 수 있도록 하고, 규모나 전략적 측면에서 중대한 투자사사의 결정이나 협력회사와의 거래 등에 있어서도 인권존중의 원칙을 고려하고 있다고 한다. 그리고 이와 관련된 성과에 대해서 보고기간 동안 강제노동 및 아동노동 금지정책을 위반한 사례는 발생하지 않았다고 한다. 원칙적인 선언들이지만, 인권이라는 용어를 직접 사용하고 그 성과에 관하여 서술한 점은 주목할 만하다.

삼성SDI는 인사에 관한 반차별 정책을 자세히 설명하고 있다. 학연, 혈연, 지연을 철저히 배제한 능력주의 및 성과주의 원칙을 선언하고 있으며, 경영원칙 및 취업규칙에도 학력, 지역, 성별, 종교, 인종, 사회적 신분, 연령 등을 이유로 채용, 업무, 승진, 교육, 급여 등 처우에 있어서 차별이 없도록 명시하고 있다. 특히 여성에 대한 차별을 금지하고, 기회균등을 위한 조치로서 대졸 신입 채용인력 중 여성의 비율을 20% 이상으로 유지하는 등 여성의 사회참여 기회를 높이기 위하여 노력하고 있다.

지속가능성 보고서에도 인권과 관련된 사항들이 언급되어 있다. 임직원과 관련된 사항들이 상세하게 서술되어 있으며, 노동, 윤리, 환경, 안전보건의 측면에서 협력회사와의 파트너십을 강조하고 있다. 그리고 지속가능성 보고서는 GRI의 지표를 기준으로 작성되며, 노동 조건 및 관행 부분과 인권 부분의 전 분야가 빠짐없이 언급되어 설명되는 점도 다른 기업의 보고서에서는 찾아보기 힘든 특성이다.

### 3-2. 면담

기흥에 있는 삼성SDI SM(지속가능경영)추진사무국을 방문하여 면담하였다.

SM추진사무국은 삼성SDI가 자체적으로 지속가능경영을 추진하기 위한 코디네이터로서의 역할을 수행하고 있다. 다시 말하면 회사 내에서 환경이나 사회적 리스크를 판단하여 부서별로 연계해주는 역할을 한다고 보면 된다. 삼성SDI는 2000년대 초반부터 환경 분야를 중심으로 지속가능경영을 추진해 왔다. 이는 다른 기업에 비하여 매우 일찍부터 지속가능성에 관심을 가지고 실천해 왔다는 것을 의미한다. 하지만 활동영역을 인권 및 노동 분야로 넓힌 것은 그다지 오래되지 않았다. 그리고 현장에서는 아직 인권경영이란 단어가 널리 사용되지 않는다. 왜냐하면 기업에게는 이 용어가 다소 생소하고 그 정의가 불명확하기 때문이다. 대신 삼성SDI는 ‘다양성’이라는 용어를 주로 사용하는데, 이것이 인권의 개념과 근사한 것으로 보인다. 삼성SDI가 인권이라는 용어를 일상적으로 사용하지는 않지만, “인간존중사상”을 기업의 핵심가치로 표방하고 있으며, 단순히 비인간적인 환경에 관심을 가지는 데 그치는 것이 아니라 가정과 일의 조화 등으로 그 영역을 확장하고 있다.

인권경영과 관련하여 삼성SDI에서 특별히 부각할 만한 것으로는 ‘S-파트너 제도’와 ‘여성인력 활용촉진 사례’가 있는데 이에 대해서는 좀 더 자세히 살펴본다.

### 3-3. 인권경영 우수사례

가. S-파트너 제도

S-파트너 제도는 지속가능한 협력관계를 유지하기 위한 협력회사 인증제도이다. 이를 통하여 삼성SDI는 여러 협력회사에게 인권 및 노동과 관련된 사회적 책임의 이행을 유도하고 있다.

원래 이 제도는 국제적인 환경규제를 준수하는 차원에서 환경유해물질의 원류적 관리가 필요하여 시행하게 된 것이다. 그러나 CSR의 확산과 환경규제의 강화, 그리고 기업의 사회적 책임에 관한 평가 지표가 마련됨에 따라 이 제도는 환경 부문 중심에서 노동, 인권, 안전보건, 윤리 부문에 대한 사회적 책임의 이행 요구까지 확대되게 되었다. 나아가 삼성SDI가 EICC에 가입한 주요 고객사들로부터 공급망에 대한 CSR의 확산 요구를 받게 된 것도 이 제도의

확대를 촉발한 원인이 되었다. EICC는 전자기업이 준수하여야 하는 노동, 안전, 환경, 윤리의 4개 영역에 관한 전자업계의 지침으로서, 협력업체에게도 사회환경적 준수를 요구하고 있었기 때문이다.

삼성SDI는 2005년에 S-파트너 제도를 도입하였다. 도입 초기에는 환경이 고려되지 않은 원자재 및 부자재의 사용금지, 환경을 고려하지 않는 협력회사와는 협력불가라는 원칙이 수립되었다. 그 내용은, 협력회사 선정시 검사(Audit)를 통해 평가를 실시하며, 이 결과를 연간 회사 평가에 반영하고, 평가 등급에 따라 차등 관리한다는 것이었다. 당시의 검사 항목으로는 환경경영, 제품환경 관리, 공정관리가 있었다. 협력업체를 선정하는 경우 이러한 기준에 따라 평가를 실시하였고, 2년마다 재평가를 하였다.

2006년에는 평가 항목에 안전, 인권, 노동, 윤리의 4개 분야가 추가되었다. 2010년부터는 신 S-파트너 인증제도가 도입되었는데, 이 제도는 사회 부문을 강화하였다. 그리하여 평가 항목은 환경, 노동/인권, 안전/보건, 윤리의 4개 영역으로 정리되었다.

삼성SDI는 S-파트너 제도를 운영함에 있어서 PASS/FAIL식의 단순하고 일방적인 평가를 하기보다는 협력회사들이 지속적으로 CSR의 수준을 개선할 수 있도록 유도하면서 점진적으로 이 제도를 확장하려고 계획하고 있다. 예컨대, 1단계에서는 CSR 강령을 제정하게 하고, 체크시트를 개선하며, 협력회사에 대한 교육 및 홍보를 실시한다. 2단계에서는 CSR을 실제 구매시스템과 기본 거래계약서에 반영하고, 자가진단 및 현장심사를 실시한다. 3단계에서는 해외 법인으로 이를 확대하고, 현장실사를 실시하며, 관련 프로세스를 지속적으로 개선한다. 이처럼 점진적인 방식으로 확장하되 이 제도가 확고하게 안착될 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 현재 평가 항목의 수는 102개인데, 앞으로 계속 확대할 예정이다.

S-파트너 제도의 유용성이나 필요성은 인정되지만, 실제 운영현실은 그리 간단하지 않다. 협력업체의 자가진단을 권장하고 있지만 현장조사를 실시해 보면 양자의 평가 결과 사이에 괴리가 적지 않게 발견되기도 한다. 실제로 협력회사를 선정하는 경우 공정한 심사를 통한 평가 결과를 반영하는 것에도 어

려움을 겪는다. 특히 작은 기업의 경우 CSR 리스크를 인식하면서도 비용의 문제 때문에 CSR을 실천하지 못하는 경우가 많으며, 해외 협력회사의 경우에는 그 어려움이 더욱 심화된다. 이처럼 비용 측면의 문제가 S-파트너 제도의 실행에 일부 장애가 된다. 이러한 경우 삼성SDI는 그 실행을 막무가내로 요구하기보다 점진적인 개선을 유도하고 있다. 이러한 문제의 해결에는 다소간의 시간과 시행착오의 과정이 소요될 것으로 보인다.

#### 나. 여성종업원에 대한 배려

삼성SDI가 각별히 신경을 쓰는 부문 중의 하나는 여성에 대한 배려이다. 이는 취업과 활동의 영역에 있어서 여성인력의 기회 확대, 여성들의 기업 내 고용안정, 여성들의 기업 내 네트워크 강화, 여성들의 가정생활에 대한 배려, 모성 보호, 차세대 여성리더 양성 등의 방법으로 구체화되고 있다.

##### 1) 여성인력 확보 강화

삼성SDI는 대졸 신입사원의 여성비율을 지속적으로 확대해 왔다. 특히 2010년부터는 그 비율을 더욱 확대하고 있다. 임원 또는 부장을 의미하는 고위직의 경우에도 외부의 여성인력을 확보하고자 노력하고 있다. 이처럼 삼성SDI는 여성인력의 활용에 대한 강한 의지를 표명하고 있으며, 여성리더의 수적 증가는 조직문화 및 근무여건의 변화를 유발할 것으로 기대하고 있다.

##### 2) 커뮤니케이션 및 네트워크 강화

삼성SDI는 여성과 관련된 문제의 원활한 해결을 위하여 여성간 그리고 여성과 CEO간 네트워크 및 소통을 활성화하고자 노력하고 있다.

삼성SDI는 여성인력의 인적 네트워크를 강화하고, 여성인력 관련 이슈에 대한 회사 차원의 의견을 수렴하기 위한 기구로서 여성위원회(Women's Council)를 운영하고 있다. 여성위원회는 직군별, 계층별 해당 부문을 대표할 수 있는 Opinion Leader급 여성위원으로 구성되어, 분기 1회 운영되고 있다. 여성위원회의 역할은 회사의 관점에서 보면 여성정책을 제안하고 자문에 응하

는 것이고, 리더의 관점에서 보면 여성리더간 네트워크를 구축하는 것이며, 여성의 관점에서는 여성인력의 중심점이 되어 상호 공감대를 형성하고 멘토링을 제공하는 것이다. 특히 기업 내 여성인력 관련 정책을 수립하는 경우에는 반드시 여성위원회의 의견을 청취하도록 하여 주요 정책에 여성들의 견해가 반영될 수 있도록 하고 있다.

또 정기적으로 CEO간담회를 실시하여 여성문제가 최고경영자 차원에서 고려되도록 하고 있다. CEO간담회는 반기 1회 정도의 빈도로 운영되고 있으며 여성위원회의 여성위원, 승격자, 계층별 선정인력 등이 참여하여 여성인력 관련 이슈 및 기타 주제에 대하여 토론한다.

### 3) 모성 보호시설 개선 및 확충

삼성SDI는 사내 어린이집의 설치를 2012년 중 개원을 목표로 추진하고 있으며, 여사원의 휴게실과 수유시설은 실태점검 후 시설개선을 완료하여 이미 이용되고 있다.

### 4) 차세대 여성리더 후보군 관리

삼성SDI는 차세대 여성리더 후보군을 전략적으로 육성하고자 한다. 즉, 간부급 이상 우수 여성인력을 차세대 리더 후보군으로 분류하여 적극적으로 성과를 관리하고 역량강화를 지원하고 있다. 특히 장기 양성과정의 대상자가 여기에 포함되며, 본인 주도의 경력개발계획을 수립한 경우에는 회사가 이를 적극적으로 반영하여 지원하고 있다.

## 3-4. 애로사항

인권경영을 하거나 기업의 사회적 책임활동을 하는 것은 종래의 경영관행에서 보면 익숙하지 않은 것이다. 하지만 이러한 방향으로 변화하는 경향이 있다는 것은 틀림없어 보인다. 그러한 점에서 경영자 또는 국가가 보다 전향적으로 이 문제에 대처하는 것이 바람직할 것이다.

국가가 관련 제도를 마련하고 지원하는 등의 방식으로 움직여야 기업들도

더욱 적극적으로 인권경영에 관심을 가질 것이다. 특히 중소기업의 경우 기본적인 근로수칙도 준수하지 못하는 열악한 경우가 적지 않다. 삼성SDI가 회사 차원에서 현장을 방문하여 인권경영을 권고하기도 하지만 그 실천을 관철시키기에는 역부족이다. 그러한 경우 관련 국가기관에서 중소기업의 인권경영을 위하여 지원을 보다 강화한다면 많은 도움이 될 것이다. 이러한 점들이 개선된다면 기업 내 지속가능성 관련 부서의 위상도 높아지고, 그 활력도 더욱 강화될 것이다.

## 3-5. 평가

S-파트너 제도는 협력회사의 인권경영 유도와 관련하여 매우 좋은 모범사례가 될 수 있을 것으로 보인다. 이 제도는 매우 상세한 체크리스트를 제공하고 있기 때문에 협력회사의 입장에서 무엇을 해야 하는지 명료하게 알고 준비하도록 도움을 준다. 여성인력에 대한 배려제도 또한 타 기업에서 참조할 만하다.

## 4. 기아자동차

### 4-1. 개요

기아자동차는 1944년에 설립된 자동차 생산기업으로, 18개의 현지법인과 4287개의 딜러 네트워크를 통해 연 200만 대 이상의 차량을 세계 156개국에 판매하는 글로벌 기업이다.

기아자동차는 2008년 4월 신뢰경영과 환경경영, 그리고 사회공헌을 실천과제로 하는 사회책임경영을 공식 선포하고 사회책임위원회를 구성하여 종전부터 추진해 오던 사회책임경영의 체계를 다졌다. 2009년 4월에는 사회책임경영에 관한 구체적인 미래상을 공유하고 사회책임 분야에 대한 방향성을 제시하기 위하여 모든 이해관계자에 대한 기아자동차의 비전과 역할을 담은 사회책임헌장을 발표했으며, 현재 2010년 발효된 ISO 26000에 대비하고 사회책임경영을 전 부분으로 확산시키기 위하여 자체적인 사회책임지표를 개발하고 있다. 관련부서로는 CSR 환경경영팀이 있는데, 종전의 환경경영팀의 업무에 사회공

현활동을 추가하여 조직된 것이다.

2010년부터는 사회공헌활동을 KPI(Key Performance Indicator)에 반영하여 국내법인뿐만 아니라 해외법인도 이를 체계적으로 활발하게 실시할 수 있도록 지원을 강화하고, 경영활동 전반에 걸쳐 투명성과 공정성을 실현하기 위한 윤리경영의 체계화도 추진하고 있다.

기아자동차는 2010년 DJSI Asia Pacific에 선정되었으며, 향후 DJSI-World에 선정되기 위해서 노력하고 있다. 2011년의 지속가능성 보고서는 GRI G3 가이드라인의 기준에 따라 작성되었으며, 적용수준에 있어서 최고수준인 A+를 선언하고 그에 합당하게 제3자의 검증은 받았다.

지속가능성 보고서에는 인권 관련 사항들이 다수 언급되고 있다. 예컨대, 여성의 채용, 고용의 다양성, Global HR Standard에 대한 노력, UNGC 가입, ISO 26000에 대한 인식, 임직원의 복리후생, 교육, 인권보호, 아동노동 및 강제노동의 금지, 산업재해 예방, 작업환경 개선, 사업장 주변의 환경에 대한 자세한 언급이 포함되어 있다. UNGC에 대해서는 각 원칙별로 보고서의 어느 부분에 해당되는 내용이 있는지 소개하고 있으며, GRI의 지표에 맞추어 보고서의 내용을 평가한 결과를 정리해두고 있는 점도 주목할 만하다.

#### 4-2. 면담

기업의 차원에서 CSR환경경영팀을 조직하여 환경경영과 사회공헌활동을 위주로 사회적 책임활동을 하고 있지만, 인권경영에 대해서는 아직 낮은 것으로 인식하고 있었다. 인권경영과 관련된 사안 자체가 적을 뿐만 아니라, 경영을 인권이라는 관점에서 접근하는 것에 대해서도 다소간의 우려가 없지 않았다. 새로운 규제도 기능하여 기업에 부담을 줄 수도 있기 때문이다.

기아자동차는 인권과 직접적으로 관련된 조직을 가지고 있지는 않다. 하지만 인권이 침해된 경우 여러 가지 방식으로 해결을 도모할 수 있다. 기업 외부에서 민원의 형식으로 접수되는 것은 당연히 처리되며, 내부 직원들의 고충도 기업에서 관리한다. 홈페이지와 상담실이 항상 개방되어 있으며, 특히 내부 고발자 제도가 잘 정비되어 있어서 문제가 발생하는 경우 엄격한 내부감사가

진행된다. 일단 문제가 제기되면 매우 엄정하게 처리된다. 그러나 인권과 관련하여 문제가 제기되거나 실제 처리된 실적은 거의 없다. 소문을 내지 않고 자체적으로 문제를 처리한 사례가 있었는지 알 수 없지만, 실제로 제기된 문제가 그만큼 적었다는 것이 현실에 합치하는 인식일 것이다.

그렇다고 인권과 관련된 문제에 대하여 기아자동차가 무감한 것은 아니다. 나름대로 사전적이고 예방적인 방식으로 문제를 해결하고 있었다. 지속가능성 보고서를 작성하면서 내부의 현황을 파악하고 개선하는 것이 대표적이다. 그리고 2010년부터 New Kia 운동을 적극적으로 펼치고 있는데, 이것은 건전하고 활기찬 기업문화의 확산을 통해서 기업의 내부 및 외부에 성장과 사회공헌의 기반을 구축하려는 것이다(이에 대해서는 아래에서 상술한다).

2010년 기아자동차는 DJSI Asia Pacific에 선정된 바 있는데, 향후 DJSI World에도 선정되기 위하여 노력하고 있다. 이러한 노력은 기업의 사회적 책임에 대한 경영진과 임직원들의 인식제고에 도움이 된다고 본다. 뿐만 아니라 기업 내부의 현황과 개선점을 객관적으로 점검할 수 있는 기회가 되고, 위험관리의 차원에서 더욱 유익하다. 이는 DJSI의 운영과도 관련이 있는 것으로 보이는데, 왜냐하면 DJSI의 선정과 관련해서는 상당히 객관적인 평가가 실시되고 있기 때문이다. 이는 국내의 일부 평가나 시상이 명확하고 객관적인 기준 없이 진행되는 것과는 대조적이다. 이런 외부의 평가나 시상은 공정하게 진행될 때 의미가 있다.

기업의 인권경영에는 정부의 역할도 중요하다고 생각한다. 다만 그 방식에 있어서는 기업의 현황과 입장을 충분히 고려하여 접근하여야 할 것이다. 단순히 정부의 성과를 제고한다는 관점의 접근보다는 기업이 감사할 수 있는 정책이 필요한 것이다. 정부의 일방적인 지시보다는 기업과의 소통의 결과로서 맺어지는 정책이 되어야 한다. 정부가 기업에게 불이익을 주기보다는 기업의 인권경영과 사회책임활동을 권장하고 장려하는 것이 필요하다고 본다. 사실 기업에게는 사회공헌활동에 대한 적극적인 의지가 있기 때문에 이를 장려하는 것으로 충분할 것이다. 또한 통제보다는 기업의 자율성을 보다 인정하고 존중하는 것이 필요하다.

### 4-3. New Kia 운동

New Kia 운동은 새로운 조직문화를 만들어가려는 혁신활동이다. 기아자동차는 이를 통하여 임직원의 의식과 행동을 변화시키고 궁극적으로는 기아자동차를 신바람 나는 가치창출조직으로 만들고자 한다. 이를 위하여 기아자동차는 8대 실천강령을 제시하고 있는데, 여기에는 경청, 화합, 긍지, 공감, 실천, 능동, 학습, 혁신 등의 키워드가 사용되고 있다.

인권경영과 관련하여 살펴본다면, New Kia 운동은 단순히 재무적인 이익만을 추구하는 것이라고 할 수 없고, 명확한 비전과 철학을 구성원과 공유함으로써 수준 높은 가치를 추구하는 활동으로 볼 수 있다. 특히 경청은 임직원간 소통의 측면을 반영하고 있으며, 능동은 기아자동차의 사회공헌활동에 대한 동참을 의미한다.

New Kia 운동은 기업 내부의 활력을 극대화하고 업무경쟁력을 제고하려는 노력이다. 나아가 이러한 문화운동은 인권경영 또는 기업의 사회적 책임과 같은 기업의 가치지향적 활동으로 연결될 여지를 많이 가지고 있다. 기업이 자신의 가치를 표방할 때 문화운동은 성공할 수 있으며, 또한 문화운동이란 것이 본질적으로 가치지향성을 내장하고 있기 때문이다. 이러한 점에서 제도의 단순한 도입으로부터 한발 더 나아가 태도와 행동의 변화를 도모하는 문화운동 방식의 접근법도 유의해서 볼 만하다.

### 4-4. 평가

New Kia 운동은 기업 내의 문화운동이지만, 이것이 기업의 인권책임이라는 기업가치와 결합할 여지도 적지 않아 보인다.

## 5. 하이닉스 반도체

### 5-1. 개요

“(주)하이닉스반도체”(이하 ‘하이닉스’)는 1983년 현대전자로 설립되었다가 2001년 현재의 이름으로 변경되었다. 2010년 기준으로 종업원의 수는 21,600여 명이며, 연매출액은 12조 원에 이른다. 하이닉스는 “세계 최고의 메

모리 반도체 회사, 오래가고 좋은 회사”를 그 비전으로 표방하고 있다. “오래가는 회사”란 지속가능한 성장을 추구하는 기업, 질적 충실을 우선적으로 추구하는 기업, 윤리·환경·상생의 경영을 통하여 사회적 책임을 다하는 기업, 끊임없는 학습과 자기혁신을 실천하는 기업을 의미한다. “좋은 회사”란 유익한 가치를 창조하는 기업, 이해관계자 모두에게 최대의 가치와 만족을 제공하는 기업, 사람을 먼저 생각하고 중시하며 존중하는 기업을 의미한다. 이처럼 하이닉스는 공개적인 비전에 ‘사회적 책임’, ‘이해관계자’ 등의 인권경영과 관련된 용어들을 사용하고 있다.

하이닉스는 일찍부터 인권경영과 관련된 노력을 하였으며, 2010년에는 다우존스 지속가능경영지수에 편입되었고, 2011년에는 한국경영자총연합회 등 5개 경제단체가 주관하는 투명경영대상을 수상하였다. 환경 분야에서는 2010년 탄소정보공개프로젝트 한국위원회가 선정하는 탄소경영 최우수 그룹인 “탄소경영 글로벌 리더스 클럽”에 편입되었다.

### 5-2. 윤리경영

하이닉스는 인권경영을 지원하는 지속경영팀을 조직하고, 그 내부에 지속경영파트와 윤리경영파트를 두고 있다. 하이닉스는 2000년에 윤리경영을 선포한 이후 다양한 활동을 전개해 오고 있으며, 임직원들 사이에 윤리경영이 기업문화로 뿌리내리도록 노력하고 있다. 아래에서 보는 것처럼 하이닉스는 윤리경영을 매우 중시하고 있으며, 이제는 단순히 지침을 만드는 단계를 넘어 윤리경영이 기업문화로 정착하는 단계에 진입했다고 자평하고 있다.

#### 가. 윤리규범

하이닉스는 다양한 차원의 윤리규범과 관련 자료를 제작하여 활용하고 있다. 가장 포괄적으로는 윤리경영선언이 있고, 이를 구체화하는 규범으로는 윤리강령, 윤리강령시행세부규칙이 있으며, 윤리강령실천 가이드북을 제작하여 임직원들이 일상적으로 참조할 수 있도록 하고 있다. 이러한 내용은 모두 인터넷을 통하여 접근가능하다. 참고로 윤리경영선언은 다음과 같이 구성되어 있다.



[표 12] 하이닉스 윤리경영선언

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 모든 경영활동은 윤리적 가치관을 기반으로 지역사회, 국가 및 국제사회의 법규와 관행을 준수한다.</li> <li>2. 투명하고 공정한 거래질서를 확립하여 부정·부패를 근절한다.</li> <li>3. 윤리경영을 기업문화화하고 협력회사에도 전파하기 위해서 노력한다.</li> <li>4. 윤리경영을 위한 전담조직을 두어 실천시스템을 구축하고 지속적으로 개선해 나아간다.</li> <li>5. 본 선언의 효율적 이행을 위해 이를 이해관계자에게 공개한다.</li> </ol> |
|---|

나. 윤리경영 관련 조직

윤리경영활동은 전사적인 프로그램을 통하여 수행된다. 윤리경영과 관련된 최상위 조직으로는 SM위원회가 있는데, 이 위원회의 위원은 임원들로 구성되고, CEO가 위원회의 회장이 된다. SM위원회는 연 1회 정도 소집되어 지속가능경영에 대한 전략과 방침을 수립한다. 최근에는 15개 본부별로 각 본부의 특성에 맞는 특색 있는 윤리방침을 병행하고 있다. 각 방침이 전사적으로 잘 운영되고 있는지에 관한 검사는 지속경영팀에서 담당한다. 지속경영팀은 윤리강령과 관련된 제도 및 방침의 구축과 교육 및 홍보, 윤리경영의 대외 확산, 국제표준에 대한 대응, 지속가능성 보고서 제작 등의 업무를 수행한다.

하이닉스가 운영하는 독특한 것으로는 윤리실천리더 제도가 있다. 윤리실천리더는 편제상으로 선임급 이상인 임직원 중에서 선임되어 실질적으로 활동할 것이 기대된다. 이들은 각 단위별로 윤리경영실태를 조사하며, 윤리경영의 실적은 임원의 평가에도 중요하게 고려되기 때문에 전사적으로 이에 관심을 가지지 않을 수 없다.

5-3. 사이버 신문고 제도

사이버 신문고는 하이닉스가 2001년부터 시행하고 있는 비윤리행위 또는 불법행위의 신고제도이다. 즉 내부 직원 및 외부 이해관계자들이 직무비리, 불공정행위, 업무개선 등을 제보 및 제안할 수 있는 온라인 창구이다. 임직원은 비윤리행위 또는 불법행위를 접하거나 이에 관여하도록 제의받았을 경우 담당 임원, 본부장, 그룹별 윤리실천리더 또는 전담부서와 즉시 상담하고 절차에 따

라서 신고해야 할 의무를 부담한다. 반면 신고자에 대해서는 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 보호함과 동시에 사안에 따라서는 포상추천을 하기도 한다. 특히 임직원의 부정이나 비리의 고발이 있는 경우 진단품의 후 감사를 진행하여 문제를 해결한다. 임직원들의 규정/규칙 위반에 대해서는 정기적인 인사위원회의 심의를 거쳐 징계를 실시하고 있고, 관련 사항을 사내 인트라넷을 통하여 홍보 및 계도하고 있다. 사이버 신문고의 제보실적을 보면 지난 10년간(2001년~2010년) 2,054건이 제보되었다.

5-4. 전자업체행동규범

전자업체행동규범(Electronic Industry Code of Conduct, EICC)은 전자산업 시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition)의 주도하에 글로벌 전자관련업체가 기업의 사회적 책임을 다하자는 취지로 만든 행동규범이다. 이 행동규범은 노동, 건강과 안전, 환경, 경영시스템, 기업윤리 등 5가지 항목을 정하여 회원기업들이 준수하여야 할 세부적인 내용을 상세히 기술하고 있다. 전자업체에서는 고객이 EICC의 수행실적을 점점 더 많이 요구하고 있다.

하이닉스에게 EICC는 매우 강력한 규범으로 작동하고 있다. 아마존, IBM 등의 주요 고객들은 EICC에서 규정한 규범들이 실제로 이행되고 있는지 여부를 점검하기 때문에 하이닉스로서는 이에 따르지 않을 수 없다. EICC 이외에도 ISO 26000, GRI, UNGC, SA 8000 등이 고려되기도 하지만 EICC만큼 강력하게 영향을 미치고 있지는 않다. 하이닉스는 EICC를 실행하기 위한 세부 지침을 가지고 있으며, 협력회사에 대해서도 EICC의 기준에 적합하지 여부를 살펴보고 있다. EICC는 그 내용면에서 한국의 특수성이 반영되지 못한 점들이 일부 발견되기도 하지만, 현재로서는 이 기준을 따를 수밖에 없는 실정이다.

5-5. 노동조합

하이닉스는 노사불이(勞使不二) 정신을 기반으로 한 협력적이고 상호 가치창조적인 노사관계를 표방하고 있다. 여러 기업들이 암묵적으로 무노조 기업

을 도모하고 있는 것에 비추어 본다면 획기적이라고 할 수 있다. 하이닉스는 이를 구현하기 위하여 다양한 정보공유를 통해 노사간 진정한 동반자 관계를 형성하고자 노력하고 있고, 노경 한마음 행사, 공동선언문의 채택 등 다양한 노경 화합활동을 펼치고 있으며, 안전사업장의 구현, 복리후생의 증대 등에 있어서도 근로자 우선원칙을 채택하고 있다.

하이닉스의 노동조합은 그 조직률이 95% 이상이다. 그럼에도 불구하고 심각한 노사분규가 없다. 이는 노사가 합리적으로 문제를 해결하고 있음을 반증하는 것으로 볼 수 있다. 실제 노사관계를 보더라도 양자간의 관계는 매우 원만하게 유지되고 있음을 알 수 있다. 이는 노사간 발생할 수 있는 문제들을 선제적으로 잘 처리하고 있기 때문이다. 예컨대, 노사간 정보의 교환 및 정기적인 대화와 협의 절차가 잘 마련되어 있고, 다양한 고충처리제도가 제공되고 있다.

조금 더 자세히 노사간 문제를 해소하는 제도들을 살펴보자. ① 우선 노경 협의회가 활발하게 운영되고 있다. 노경협의회는 노경실무회의, 본임협의회, 정기노경협의회, 중앙노경협의회 등으로 구성되어 단계별로 협의가 이루어지고 있다. ② 경영위기 극복을 위한 노경공동선언을 도출하였고, 고충분담 및 고용유지를 위한 공동활동과 공동의 목표달성을 위한 활동을 전개하였으며, 노사 합동연수회를 정기적으로 개최하여 노경간 주요 이슈에 대하여 협의하고 공동의 해결방안을 모색하고 있다. ④ 노사간 참여와 협력의 문화를 구축하기 위하여 1995년부터 노사불이추진협의회를 운영하고, 이를 중심으로 의식개혁 운동, 현장사기 진작활동, 내부고객 지원활동, 지역사회 공헌활동을 펼치고 있다. ⑤ 또한 하이닉스는 신노사문화 프로그램을 운영하여 협력적 노경관계의 전통을 유지, 발전시키고 이를 적극적으로 홍보하고 있다. ⑥ 임직원에 대한 복지프로그램도 노사관계의 원만화에 기여하고 있다. ⑦ 그 밖에도 노사협력 및 노사간 문제해결을 위한 매뉴얼, 임직원이 참여하는 경영설명회, 인사방침 설명회, 비전아카데미, 후레시보드 등이 모두 소통과 협력의 강화를 도모하는데 활용되는 수단들이다. 이러한 다양한 활동들이 하이닉스의 노사관계에서 특별한 성과를 낳는 것이다.

하이닉스는 이러한 노력에 힘입어 친노사문화 관련 대통령상(신노사문화대상)을 수상한 바 있다. 그리고 2009년에는 노동부로부터 노사상생양보교섭 실천기업으로 인증을 받았다. 이러한 성과는 노동인권과 관련하여 중요한 모범사례를 제공한다고 생각된다.

#### 5-6. 애로사항

기업의 인권책임과 관련하여 정부의 역할이 없지는 않겠으나, 자칫 과도한 규제로 귀결되기 쉽다는 점에서 우려가 없지 않다. 예컨대, 최저임금이 기업이 감당할 수 없는 정도로 오르는 경우가 있다. 또한 장애인의 의무고용 및 육아 휴직에 관한 기준이 다소 과도한 경우가 있다. 이러한 점에서 국가가 기업의 인권경영에 관여하고자 하는 경우에는 기업 측과 충분한 교감을 나누는 것이 필요하며, 경제단체들의 의견을 충실히 수렴하는 것도 중요하다고 본다. 그리하여 노동자와 사업자의 입장 사이에서 균형 있는 정책이 제시되기를 바란다.

인권경영과 관련된 여러 사항들이 있는데, 때로는 객관적이지 않거나 기준도 명료하지 않아서 혼란을 낳기도 한다. 공정하고 객관적인 평가와 포상이 있다면 이는 기업에 도움이 되겠지만 그렇지 않다면 오히려 장애가 되고 말 것이다.

#### 5-7. 평가

전자산업의 경우 전자산업시민연대의 영향력이 각별히 크다는 것을 확인할 수 있었다. 그 영향력은 하이닉스에 그치지 않고, 그 협력회사의 경영에도 심대하게 영향을 미치고 있다. 하이닉스의 사례에서 주목할 점은 높은 노동조합의 조직율과 협력적 노사관계의 안착이다. 이것이 가능하게 된 배경이나 과정에 대한 연구는 매우 의미미해 보인다.

#### 6. 소결론

불과 몇 개의 기업을 살펴보는 것으로 우리나라 기업들의 인권경영의 실태를 일반화할 수는 없을 것이다. 하지만 가장 대표적인 기업들에 대한 면담 결과이고, 기업의 현장을 직접 방문하여 얻은 정보라는 점에서 제한적이기는 하

지만 의미 있는 시사점을 얻을 수 있다고 생각된다. 그러한 의미에서 아래에서는 공통적으로 드러난 현상과 주목할 만한 몇 가지 지점을 정리해 보았다. 특히 본 연구를 수행하면서 관심을 두고 관찰했던 부분을 중심으로 면담 결과를 정리해 본다.

### 6-1. “인권”경영이라는 용어에 대해서

기업이 실제로 인간존중의 경영을 하는지 여부와는 별도로 “인권”이라는 단어를 구사하여 인권경영을 하는지 여부는 중요한 관찰지점이다. 왜냐하면, 인권이라는 용어 자체가 역사적 개념으로서 일정한 실천적 함의를 가지기 때문이다. 인권이라는 용어를 사용하게 되면 인권침해의 가해자와 피해자가 구분되며, 인권침해의 피해자는 권리구제의 차원에서 기업에게 인권의 존중을 요구할 수 있게 된다. 이러한 담론구조는 인권피해자의 권리구제에 매우 유리하다. 그런데 실제 조사 결과를 살펴보면, 기업들은 사회공헌활동, 지속가능경영, 기업의 사회적 책임 등의 용어에 대해서는 비교적 익숙하지만, 인권경영이나 기업의 인권책임 등의 용어는 거의 사용하고 있지 않다. 심지어 인권이라는 용어 자체가 거의 활용되지 않는 경우도 많다. 그 이유는 인권문제가 우리나라의 기업에서는 중대한 문제로 부각되지 않았기 때문일 수도 있고, 기업과 인권의 개념을 결합하여 이해하는 것이 비교적 최근의 일이기 때문일 수도 있다.

하지만 이는 아직 기업이 인권문제를 그다지 심각하게 고려하지 않고 있다는 반증일 수도 있다. 다시 말해서 기업의 사회적 책임을 기업의 인권책임으로 이해하기보다는 기업이 시혜적으로 베푸는 것으로 이해하는 경향의 반증일 수 있다는 것이다. 인권이라는 용어를 사용한다는 것은 인간존중경영 또는 인간존중사상을 넘어서 기업이 인권피해자의 권리 측면을 인정하여야 하고, 그러한 권리를 마땅히 존중하여야 하며, 그 침해에 대해서는 책임을 져야 한다는 사상을 담는다는 점에서 중요하다.

그러나 사회적 책임의 차원이든 또는 리스크 관리의 차원이든 인권존중의식을 가지고 기업경영을 해야 한다는 생각이 전반적으로 확산되고 있음은 확인할 수 있었다.

### 6-2. 모범사례에 대해서

방문 대상 기업들은 인권경영과 관련된 다양한 모범사례를 제시하였다. S-파트너 제도, 여성 종업원에 대한 차별 금지, 여성 종업원의 성장 지원, 사회취약계층에 대한 지원, 기업문화운동, 작업장 안전제도, 종업원의 보건, 각종 구제장치, 상생적 노사관계 등이 그 예들이다. 모범사례에 대해서는 전수조사를 실시한 것이 아니라 기업 측이 거론한 것들만 나열한 것이기 때문에 앞서 살펴본 것들 이외에도 다른 많은 사례들이 있을 것이다. 일단 언급된 사례의 특징을 간략하게 살펴보면, 종업원의 인권문제에 집중되어 있다는 것이다. 다시 말하면 종업원 이외의 이해관계자에 대한 인권적 접근은 그다지 없어 보인다는 것이다. 기업의 인권책임은 기업의 영향력 범위 내에서의 인권책임이라는 점, 그리고 종업원은 기업에게 가장 중요한 이해관계자라는 점 등을 고려한다면 당연한 결과라고 할 수도 있다.

아무튼 이러한 다양한 모범사례들이 기업들 사이에서 유통되고 확산되는 것은 인권경영의 확장에 큰 도움이 될 것이다. 특히 S-파트너 제도는 인권경영의 성과를 협력회사로 확산시키는 도구로 활용될 수 있을 것이다. 그 밖에도 여성 종업원의 배려를 위한 다양한 제도, 기업문화혁신운동, 노동조합과 기업간의 상생적 노사관계 등은 기업의 인권경영을 위한 좋은 모범사례가 될 만하다. 그러한 점에서 모범사례에 대한 추가적인 연구와 확산의 노력이 필요해 보인다.

### 6-3. 기업의 인권경영에 대한 외부 평가

방문 대상 기업들은 모두 우리나라에서 가장 모범적이라고 알려진 기업들이다. 그러한 사실은 무엇보다도 여러 외부 평가기관들이 그렇다고 인정했다는 점에서 객관적인 것이라고 할 수 있다. 이러한 외부 기관의 평가가 기업에 어떤 영향을 미치는지 질문해 보았다. 이에 대하여 기업들은 외부 평가가 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 평가를 준비하면서 기업 자신의 개선점을 발견할 수 있으며, 임직원의 태도변화에도 긍정적인 영향을 미친다고 보았다. 또한 기업의 노력이 공정하게 평가받는 것은 정당한 보상이며 기업의 명망에도 영향을 미친다고 보았다.

다만 여러 기업들은 일부 불공정한 기업 평가 또는 포상의 남발에 대하여 지적하였으며, 이러한 것들은 기업에게 오히려 부담이 되므로 어느 정도 규제되거나 정리될 필요가 있다고 보았다. 평가기관이나 평가에 참여하는 위원들의 공정성을 제고할 필요가 있다는 것이다.

#### 6-4. 구제장치에 대해서

인권경영은 인권침해의 피해자가 발생하지 않도록 사전예방적으로 노력하는 것뿐만 아니라, 인권침해가 발생한 경우 피해자가 적절한 절차에 따라서 사후적인 구제를 받을 수 있도록 조력하는 것도 의미한다. 이러한 점에서 기업이 어떠한 구제장치를 갖추고 있는지는 매우 중요하며, 본 연구에서도 이 점을 유심히 살펴보았다.

기업들은 기업의 내외에서 제기된 고충들(grievances)을 처리할 수 있는 다양한 제도들을 가지고 있었다. 최고위층에게 직접 불만을 제기할 수 있는 핫라인(hot line)을 개설하고 있는 기업도 적지 않았을 뿐만 아니라, 그 밖에 다양하고 편리한 신고제도들이 존재하고 있었다. 인터넷을 이용한 익명의 신고를 허용하고, 조직 내 업무계통 또는 고충처리를 위한 특별한 조직을 통하여 불만을 토로할 수 있도록 하고 있었다. 신고자의 신원 및 신분을 보장할 뿐만 아니라 경우에 따라서는 신고자에게 포상함으로써 신고를 장려하는 제도를 둔 기업도 적지 않았다. 노동조합 또는 종업원 조직이 있는 경우 특별한 절차를 제공하는 기업도 있었고, 여성을 위한 별도의 절차를 제공하는 기업도 적지 않았다. 이러한 제도를 통해서 사전적으로 또는 사후적으로 인권문제가 제기되지 않도록 하는 것은 바람직한 일이라고 할 수 있다.

다만, 인권침해를 해결하기 위한 별도의 공식적 절차를 마련하고 있는 기업은 거의 없었다. 대체로 인권 관련 문제는 다른 불만이나 건의사항, 민원사항과 함께 취급하고 있었다. 특히 당사자 대립구조의 절차적 형식을 따르는 분쟁해결기구는 거의 없었다. 그리고 외부인사가 참여하여 분쟁을 해결하거나 조정하는 절차도 없었다. 인권문제는 기업의 내부에서도 발생하지만, 기업의

외부에서도 발생하고, 때로는 침예한 대립이 있을 수 있다는 점에서 이러한 공식적이고 투명한 분쟁해결절차가 필요할 수도 있다. 인권문제를 단순히 사정의 차원에서 접근할 것은 아니라고 생각된다.

#### 6-5. 기업과 이해관계자의 소통

인권경영에서 기업과 이해관계자의 소통은 중요한 개념이다. 소통은 규범이 형성되는 토대가 되며, 나아가 규범이 집행되는 과정에서도 중요하다. 여러 기업들은 기업 내외에서의 소통에 대하여 각별한 관심을 가지고 있는 것으로 보인다. 예컨대, 기업 내 임직원 사이의 소통, 여성 등 취약계층과의 소통, 소비자와의 소통 등이 중요하게 취급되고 있다.

하지만 아직 소통에 대한 관심은 대체로 기업 내부에 치중되어 있는 것으로 보인다. 그리고 소통이 정보의 유통을 넘어 실제적인 참여로 이어지고 있는지는 불명확하다. 이해관계자들이 기업의 지배구조에 직접 영향을 미치는 정도의 높은 수준의 소통은 아직 그다지 발견되지 않는다. 이는 향후의 과제로 두어야 할 것이다.

#### 6-6. 인권경영과 관련된 국가의 역할

기업은 인권경영과 관련하여 국가의 적극적인 역할을 원하고 있었다. 예컨대, 인권경영과 관련된 여론의 조성, 제도의 마련, 가이드라인의 제공 등이 제안되고 있다. 이러한 정책을 시행하는 경우 국가는 기업의 자율성을 최대한 존중하는 전제 위에서 인권경영을 권장하고 장려하는 역할을 맡는 것이 적절할 것이다.

국가의 역할과 관련하여 기업이 가장 우려하는 것은 실제로 기업에 도움이 되지 않은 방식으로 새로운 규제가 도입되는 것이다. 특히 인권경영이라는 용어가 기업에 부담을 주는 새로운 규제를 의미하는 것은 아닌지에 대하여 강한 우려를 표시하고 있다.

#### IV. 주요 경제단체의 인권경영 지원활동

##### 1. 개요

우리나라에는 이른바 '경제5단체'로 불리는 경제단체들이 있는데, 전국경제인연합회, 대한상공회의소, 한국무역협회, 한국경영자총협회, 중소기업중앙회가 여기에 속한다. 본 연구에서는 이들 단체가 기업의 인권경영과 관련하여 어떤 활동을 하는지를 살펴본다.<sup>101)</sup>

방법론에 있어서는 직접 방문면담을 기본으로 하고, 그 밖에 인터넷을 통하여 얻어지는 자료로 보완하는 방식으로 진행하였다. 한 차례의 면담을 통해서 이들 경제단체의 인권경영지원활동을 정확히 파악하는 것에는 여러 한계가 있는 것이 사실이다. 핵심을 파악하기에는 매우 짧은 시간일 뿐만 아니라, 필자가 면담한 사람이 반드시 그 조직의 대표성을 갖는다고 볼 수도 없기 때문이다. 정보의 정확성 역시 반드시 검증된 것이라고 보기 어렵다. 정보는 면담자의 선입견이나 정보력에 의해서 제약을 받기 때문이다. 이 글은 그러한 한계를 갖고 있다. 면담은 실제 그 조직에서 중요한 역할을 담당하는 자를 상대로 했지만, 그의 실명은 밝히지 않고자 한다.

본 연구는 위와 같은 점에서 한계를 인정할 수밖에 없다. 다만, 본 연구는 최대한 그 조직의 내부 정보나 정서를 파악할 수 있도록 수행되었다. 정보의 엄밀성을 추구한다기보다 전반적인 흐름과 분위기를 파악하는 데 그쳤다. 그러나 일정한 경우에는 인터넷이나 기타 다른 방법에 의하여 획득할 수 없는 구체적이고 소중한 정보에 접근할 수 있었다. 이러한 경우에는 관련 내용을 상세히 소개하였다.

면담의 내용에 있어서는 반드시 인권경영에 한정하지 않았다. 경제단체 역시 기업과 마찬가지로 인권이라는 용어가 주는 모호함이나 생소함으로 인하여 이 단어를 그다지 사용하지 않았기 때문이다. 대신 윤리경영, 환경경영, 준법경영, 사회공헌활동 등을 살펴보고 이들이 인권경영에 대하여 갖는 함의를 점검하는 방식을 취했다. 단순히 영리를 추구하지 않는 경제단체의 특성을 감안하는 한편 사회에 대한 책임을 다한다는 차원에서 직무를 수행하고 있는 피면

101) 한국무역협회와 중소기업중앙회에 대해서는 여러 문제로 인하여 실제 면담이 성사되지 못했다.

담자의 인식을 중시하여 약간의 성과라도 발굴한다는 관점에서 접근하였다.

##### 2. 전국경제인연합회

###### 2-1. 개관

전국경제인연합회(이하 '전경련')는 1961년 민간경제인들의 자발적인 의지에 의해 설립된 순수 민간종합경제단체로서, 제조업, 무역, 금융, 건설 등 전국적인 업종별 단체 67개와 우리나라의 대표적인 대기업 437개사를 회원으로 두고 있으며, 여기에는 외자계기업도 포함되어 있다. 설립목적은 자유시장경제의 창달과 건전한 국민경제의 발전을 위하여 올바른 경제정책을 구현하고 우 리경제의 국제화를 촉진하는 데 두고 있다.

전경련의 주요 활동에는 기업경쟁력 제고를 위한 기업경영 인프라 개선, 기업시민의 역할 선도와 시장경제 실현, 회원서비스 확대와 경제계 구심체역할 수행, 글로벌 민간경제협력 선도 등이 있다. 이 중 "기업시민의 역할"이란 '신뢰받는 기업상 정립(비전)'을 위한 적극적, 포괄적 가치를 반영하는 경영을 의미하며, 그 예로는 생산형 복지와 사회공헌 확대, 환경경영·윤리경영·투명경영 확산, 고용안정과 취업기회 확대, 주주 증시경영 확립, 채권자·지역사회에 대한 역할과 책임 이행 등이 있다. 이처럼 각 기업들로 하여금 기업시민의 역할을 제고하게 하는 것은 전경련의 주요한 활동 중의 하나이다. 전경련에는 18개의 상설위원회 및 특별위원회가 있는데, 이 중에서 윤리경영위원회와 사회공헌위원회가 인권경영과 밀접하게 관계를 맺고 있다. 이들의 지원사무는 사회본부 산하의 사회공헌팀이 담당하고 있다.

윤리경영위원회는 기업의 윤리경영활동을 지원하고 윤리경영의 확산을 통한 기업경쟁력의 강화방안을 모색하는 조직으로서, 구체적으로는 업종간, 기업간 윤리경영 노하우 및 정보의 교류사업을 전개하고, 기업의 윤리경영활동에 대한 사회인식의 제고방안을 논의하며, 윤리경영 모범사례의 전파사업 등을 추진하고 있다. 사회공헌위원회는 기업의 사회공헌활동을 촉진하고 미래지향적인 사회공헌활동을 전개함으로써 국민과 함께하는 바람직한 기업상을 구현하기 위하여 조직된 위원회이다.

## 2-2. 전경련의 주요 활동

전경련의 인권경영 지원활동(?)은 사회공헌위원회에서 활발히 진행하고 있다. 주요한 활동을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 경제계 공동 사회공헌사업으로 보듬이나눔이 어린이집 건립사업, 사회공헌문화대축제 사업 등이 있다. 보듬이나눔이 어린이집 건립사업은 경제계가 공동으로 2009년부터 2013년까지 5년간 전국에 총 50개의 보육시설을 짓는 사업이다. 이 사업에는 삼성, 현대·기아차, SK, LG, POSCO 등 21개 회원사가 참여하여 약 69억 원을 기부하였다. 사회공헌문화대축제 사업은 우리사회의 나눔과 감사의 문화 조성을 위하여, 기업 및 비영리기관, 공공기관 등이 참여하여 대국민 사회공헌 체험 프로그램을 운영하는 국내 유일의 사회공헌 체험 행사로서, 2007년부터 매년 실시되고 있다.

다음으로, 사회공헌 인프라 지원사업이 있다. 이는 사회공헌백서 및 CSR Brief의 발간과 사회공헌아카데미, 기업윤리학교, 기업과 함께 하는 NGO아카데미 등의 사업을 그 내용으로 한다. 각각의 사업에 대하여 살펴보면, ① 먼저, 전경련은 1983년 이래로 매년 기업과 기업재단의 사회공헌활동을 망라한 백서형태의 자료집을 발간하여 사회공헌 담당자에게 유용한 정보를 제공하고 있다. ② 전경련은 CSR에 관한 최신 동향 및 정보를 공유하기 위하여 이제까지 발간해오던 사회공헌 뉴스레터와 기업윤리 뉴스레터를 통합하여 CSR Brief를 발간하고 있다. 2007. 9. 5. 제1호 발간을 시작으로 현재 제17호까지 발간되었다. ③ 사회공헌아카데미는 기업들의 사회공헌 실천노력을 지원하고 이를 효과적으로 확산시키기 위하여 진행되는 기업의 사회공헌 담당자 대상 교육과정이다. 이 과정은 일회성 교육이 아닌 주제별 코스워크로 진행되며, 기업의 사회공헌실무자들의 실무능력을 향상시키고자 한다. ④ 기업윤리학교는 회원기업들의 윤리경영과 CSR 실천노력을 지원하고 이를 효과적으로 확산시키기 위하여 정례적으로 실시하는 교육프로그램이다. ⑤ 기업과 함께 하는 NGO아카데미는 NGO 부문의 전문성 제고 및 역량 강화를 지원하기 위하여 진행되는 NGO 관계자 대상 교육과정이다. 이 교육과정은 사업기획, 커뮤니케이션, 조직문화, 재무관리 등의 프로그램으로 구성되어 있다. 이 밖에도 전경

련은 지역사회공헌사업, 전경련 대학생 사회봉사단, 퍼센트클럽, 재난극복 경제계 네트워크 등의 사업을 전개하고 있다.

## 2-3. 면담

전경련의 경우는 사회공헌팀을 방문했다. 사회공헌팀이 전경련 내에서는 기업의 사회적 책임 또는 인권경영과 가장 근접한 부서이기 때문이었다. 사회공헌팀이 주로 하는 일은 기업의 사회공헌활동을 지원하기 위한 인프라 구축이다. 그리고 사회공헌팀은 전경련 내에서 사회공헌과 관련된 다양한 위원회 활동을 지원하고 회원기업의 실무자들이 관련 정보를 활용할 수 있도록 최신 정보나 트렌드를 파악하여 소개하기도 한다.

사회공헌팀의 최근 중점사업으로는 어린이집 설치 사업이 있다. 이는 기업의 지원을 받아 지방자치단체와 연계하여 지방자치단체 등에 어린이집을 건설해주는 사업으로 1년에 10개 정도 설치하는 것을 목표로 하고 있다. 이 사업은 지역주민들로부터 매우 좋은 반응을 얻고 있으며 앞으로 더욱 확대할 예정이다. 그리고 사회공헌팀은 올해 기업의 사회공헌 활동에 대한 홍보를 강화하고자 하며, 기업이 사회공헌을 할 수 있는 틀을 제공하고 다양한 활동의 합의를 찾을 수 있게 지원하는 방식으로 기업의 사회공헌활동에 영향을 미치고자 한다.

이러한 여러 활동들로 미루어 보건대 전경련의 사회공헌팀의 활동은 주로 자선적 활동에 중심이 되어 있다고 볼 수 있다. 다만 최근 사회공헌팀 내에 기업의 사회적 책임(CSR)을 전담하는 직원이 보충된 것으로 보아 사회공헌팀 내 CSR활동이 강화될 것으로 기대된다.

하지만 전경련을 전체적으로 보자면 보아 회원사의 CSR활동이 자선활동에 한정되는 것은 아니다. 예컨대 녹색성장은 사회공헌팀에서는 별도로 다루고 있지 않지만 미래산업팀에서 전담하여 다루고 있다. 동반성장 문제도 사회공헌팀에서 다루지는 않지만, 산업 정책팀과 중소기업 협력센터에서 다루고 있다. 또 환경경영의 경우는 미래산업팀에서 전담하여 다룬다. 특히 환경경영은 전경련에서 오래 전부터 적극 지원해왔던 분야이고 기업들의 관심도 높은 편

이어서 현재 상당한 정도로 정착이 되었다고 자평한다.

이처럼 전경련에서는 CSR과 관련된 사무들이 여러 부서에 분산되어서 실행되고 있다고 하겠다. 그리고 전경련은 이상과 같은 사회공헌활동을 위시한 여러 CSR활동을 하는 데에서 대체로 기업의 경쟁력강화라는 맥락을 강조한다는 것도 특징적이다.

인권경영이나 CSR관련 정부정책과 관련하여서 전경련은 규제의 남발에 대해서 신중할 필요가 있다고 강조한다. 예컨대, 1차 협력업체에 대한 관리의 경우도 현장에서는 쉬운 일이 아닌데, 2차 3차 업체에까지 영향력을 행사할 것을 요구받기도 한다고 한다. 이는 자칫 다른 기업의 경영권에 부당한 간섭이 될 수도 있고, 때로는 반대로 그러한 영향력을 행사하는 것이 현실적으로 어려운 경우가 많기 때문에 보다 현실적인 정책을 펼칠 필요가 있다고 한다. 그리고 정부는 조율기구니 권고기구니 하면서도 실제로는 페널티를 부과하는 등 사실상 기업에 큰 부담이 되는 정책을 실행하기도 한다. 외국의 제도가 도입되는 경우에도 서두를 것이 아니라 신중히 검토하여 시행하는 것이 필요하고 한다. 대체로 기업활동을 위축시키는 법안들은 한국의 기업 구조나 현황을 무시한 것일 가능성이 많고 이는 기업활동에 족쇄를 채우는 결과에 그칠 가능성이 크기 때문에 주의할 필요가 있다고 한다.

### 3. 대한상공회의소

#### 3-1. 개요

대한상공회의소(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 이하 '대한상의')는 상공회의소법에 의해 설립된 법인이다. 대한상의는 지방상공회의소 및 기타 소속 회원의 공동이익을 꾀하고 상공업에 관한 의견과 건의 등을 종합·조정하여 정부와 지방자치단체 등에 이를 건의함으로써 상공업의 경쟁력 강화와 진흥에 기여함을 목적으로 하는 민간경제단체이다(상공회의소법 제33조). 대한상의는 우리나라의 상공회의소를 통괄하는 조직이라고 할 수 있다.

상공회의소법에 따라 지방상공회의소는 설립과 동시에 당연히 대한상의의 정회원이 된다. 현재 대한상의는 71개 지방상공회의소를 정회원으로 두고 있다.

상공회의소의 사업에는 정부와 지방자치단체 등의 상공업 관련 정책에 관한 자문·건의, 상공업에 관한 조사·연구, 상공업에 관한 지원 계획의 수립·시행 등이 있는데, 그중에는 경제윤리의 확립과 상도의(商道義)의 양양도 포함되어 있다(상공회의소법 제3조 제13호).

대한상의는 의원총회와 회장을 정점으로 하여 의원총회 산하에 상임위원회 및 각 위원회를 두고 있으며, 회장의 예하에는 일상적 업무를 수행하는 여러 유형의 사무처가 존재한다.

위원회 조직은 국제위원회, 금융위원회, 남북경협위원회, 노사인력위원회 등과 같이 13개로 전문화되어 있고, 이 중에는 본 연구와 관련이 있는 윤리경영 위원회도 있다. 그리고 대한상의 산하에 별도의 전문연구기관인 지속가능경영원이 있다. 대한상의의 조직 중에서 윤리경영위원회와 지속가능경영원이 인권경영과 가장 근접한 업무를 담당하는 곳이라고 할 수 있다.

#### 3-2. 윤리경영위원회

대한상의 윤리경영위원회의 설립목적은 국내기업의 윤리경영 실천노력을 지원하고, 윤리경영의 전국적 확산을 유도하며, ISO 26000 등 윤리라운드에 대한 대응방안을 모색하고, 정부와 업계간 의견을 조율하는 데 있다. 윤리경영위원회의 주요 사업에는 윤리규범 표준모델 개발 및 보급, 윤리경영의 전국확산을 위한 순회 교육 실시, 국내외 윤리경영 모범사례 발굴 및 전파, ISO 26000 등 윤리라운드 대응방안 연구, 전문가, 정책당국자 등 초청 강연회 및 세미나, 윤리경영 관련 각종 자료의 발간 등이 있다.

윤리경영위원회의 실적도 적지 않다. 홈페이지에 기재된 주요 실적은 다음과 같다: 기업호감도(CFI) 조사(2004년~2009년), 윤리경영 이행성과 보고서(COP)(2009년), 기업가 정신실태 및 존경받는 기업인 조사(2007년), '윤리경영 100문 100답' 발간(2007년), 윤리경영 딜레마, 사례와 해법(2007년), 국내기업의 사회공헌활동에 대한 국민 인식 설문조사(2007년), '기업의 사회공헌활동 선진화를 위한 5대 과제' 보고서(2007년), 사회책임투자의 글로벌 동향과 시사점(2007년), CEO대상 '기업가 정신에 관한 인식' 설문조사(2007년)

년), 제2차 윤리경영위원회 및 실무위원회(UN 글로벌 콤팩트 국제동향)(2006년), 직장인 윤리의식 설문조사(2006년), 해외진출시 고려해야 할 윤리적 관행과 특성(2006년), 투명·윤리경영에 대한 기업의 인식과 과제 조사(2006년), '국내기업의 사회공헌 실태와 과제' 설문조사(2006년), '기업윤리경영 결의문' 채택(2006년).

윤리경영위원회의 활동을 정확히 파악할 수는 없지만, 보고서의 제목만으로도 이들의 관심이 어디에 있는지 알 수 있다. 특히 ISO 26000 및 UNGC에 관심을 보이는 것은 특기할 만하다. 윤리경영위원회는 해외진출시 기업이 준수해야 할 윤리에 대해서도 관심을 보이고 있으며, 투명경영, 윤리경영, 사회공헌 등에 대해서도 관심을 표명하고 있다. 다만 윤리경영위원회는 그 자체로서 실제 사업을 실행하는 조직이라기보다 위원회적 성격을 가지는 데 그치는 것이며, 윤리경영위원회의 실무조직으로서 실제 업무를 담당하는 기관은 지속가능경영원이다.

### 3-3. 지속가능경영원

지속가능경영원은 대한상의에 소속된 전문연구기관으로서 2005년에 설립되었다. 주로 환경과 관련된 사회적 책임에 관심을 가지고 업무를 수행하고 있으며, 환경갈등을 극복하고 지속가능한 발전을 추구하는 것을 목적으로 하고 있다. 4대 핵심 취급 분야는 녹색성장, 기후변화, 환경, 지속가능경영이며, 이러한 핵심 분야에 있어서 기업의 경쟁력 제고를 도모하고 있다. 2010년에는 국제상업회의소의 기업과 사회 위원회에 가입하여 국제적으로 활동의 폭을 확대하였으며, 나아가 사회적 문제에 대해서도 관심의 범위를 넓히고 있다.

지속가능경영원의 활동을 좀 더 세분하여 살펴보면 첫째, 기업의 지속가능경영 촉진(지속가능경영전략 수립 및 지원, 지속가능경영 기법 개발 및 보급, 산업계의 수평적, 수직적 협력체제 구축) 둘째, 이해관계자 파트너십 정립(정부·시민단체·기업간 친환경 협력 거버넌스 구축, 지역별 산업현장 방문을 통한 환경현안 실태 조사 및 해결, 비판적 환경주장에 대한 합리적 대응논리 개발 및 확산), 셋째, 정책 개발 및 이행 과정에 능동적으로 참여(지속가능

전의 핵심 주체로서 산업계 역할 확립, 정책개발 프로세스 참여 확대, 국내외 환경규제 정책에 대한 산업계 입장 대변), 넷째, 대외 홍보 및 협력 기반 확립(공동연구 및 세미나 개최 : 학계, 정부, NGO 등, 국제 교류 협력 파트너십 구축, 회원서비스 : On/Off-Line 홍보 및 교육 서비스 제공) 등으로 정리된다.

지속가능경영원 명의의 보고서도 다수 제출되었다: 2008년 기업의 지속가능발전 기여도에 대한 사회인식 조사 연구(2008년), 기업의 사회적 책임(CSR)과 기업가치(2007년), 지속가능보고서 발간 국제 동향과 우리 기업의 과제 토론회(2006년), 2007년 기업의 지속가능발전 기여도에 대한 사회인식조사(2007년), 우리나라 기업의 사회책임경영 현황 및 전망에 관한 조사 보고서(2006년).

지속가능경영원이 작성한 각종 보고서는 그들의 관심방향을 보여준다. 대체로 환경문제에 치중되어 있지만, 기업의 사회적 책임이라는 보다 넓은 주제에 대해서도 관심을 기울이고 있다. 다만 기업의 경쟁력 강화라는 관점에서 이와 같은 주제에 접근하는 것이 현저하며, 인권 개념에 대해서도 다소 모호한 것이 사실이다.

### 3-4. 면담

대한상의에서는 지속가능경영원이 인권경영과 가장 근접한 업무를 수행한다. 지속가능경영원은 주로 녹색환경기후위원회의 사무처로 기능하며, 윤리경영위원회와 관련된 업무를 담당하기도 하지만 녹색환경기후위원회만큼 밀접한 관계에서 업무를 수행하고 있지는 않다. CSR과 관련하여 지속가능경영원은 주로 환경적 측면에 중점을 두고 있으며, 사회기여 부문에 대해서는 상대적으로 그 관심도가 낮다.

기업인권과 관련하여 지속가능경영원이 특별히 관심을 두고 있는 것은 없다. 이는 지속가능경영원이 인권문제를 애써 무시하거나 경시해서 그런 것이 아니다. 사실 우리나라에서 대기업의 경우에는 인권문제가 거의 제기되지 않는다. 대기업 스스로 인권문제가 기업명성에 영향을 미칠 수 있다는 점을 인



식하고 있기 때문이다. 그렇다고 특별히 모범사례라고 할 만한 것도 없다. 이는 인권과 관련하여 불법적인 사례가 발생하지 않는 까닭에 사회적 이슈가 형성되지 않고, 그 결과 모범사례라고 할 만한 것이 생길 기회도 없기 때문이다. 예전처럼 인권을 경시하고 가혹하게 경영하면 관련 법령에 의하여 처벌받을 것이므로 과거와 같은 인권침해는 상상하기 어렵다.

물론, 사실상의 인권침해가 없지는 않을 것이다. 예컨대, 남녀 사이에 소소한 차별이 있을 수 있다. 그러나 이는 위법도 아니고, 그다지 심각하지도 않다. 기업의 고위직에 여성의 수가 적은 것은 사실이지만, 이는 여성들이 가사와 임신 등을 이유로 남성에 비하여 회사의 업무에 전념할 수 없는 현실에 기인한 측면이 크다. 이런 것을 차별의 문제로 보기는 어렵다. 또한 파업 등에 수반되는 노사간 마찰이 있을 수 있으나, 그것은 인권문제라기보다 노사문제라고 보는 것이 합리적일 것이다.

이러한 사정으로 인해 지속가능경영원에서는 기업인권의 문제가 중심으로 다루어지지 않는다. 기업인권만을 집중적으로 다룬 자료는 거의 없으며, 다른 경우에도 윤리경영을 구성하는 하나의 범주로 보았을 뿐이다. 예컨대, 지속가능경영원에서 실시한 국내 기업의 지속가능경영에 대한 인식조사를 보면 인권, 노동, 소비자 가치에 대한 설문을 포함하고 있고, 관련 국제지표를 회원사에 보급하기도 했지만, 여전히 인권의 현황이나 개선, 변화를 확인할 수 있는 적절한 방법을 찾을 수 없다. 우리나라의 경우 인권문제는 중소기업에서 종종 발견되고 있는데, 이에 대해서 지속가능경영원은 큰 비중을 두고 있지 않다.

전반적으로 보면, 대한상의의 경우 노사문제와 인권문제의 분리 내지는 노사문제의 분화 경향이 발견된다. 지속가능경영원은 현재 환경문제에 치중하고 있으며, 이는 인권경영에 대한 대한상의의 전체적인 관심도가 그다지 높지 않다는 것을 보여준다.

#### 4. 한국경영자총협회

##### 4-1. 개요

한국경영자총협회(이하 '경총')는 노사문제를 전담하는 전국 조직으로서 사

용자를 대표하는 경제단체이다. 1970년 한국경영자협의회로 설립되었으며, 1974년 한국경영자협회로 이름을 바꾸고 같은 해 국제사용자기구(International Organization of Employers : IOE)의 회원으로 가입하였다. 1981년부터 현재의 명칭을 사용하고 있다.

노동문제에 대해서는 전경련이 아닌 경총이 이를 담당하고 있는데, 사용자단체로서 노동부가 인정하는 경총은 노사관계에 있어서 양대 노총에 대응하여 사용자의 입장을 대변한다.

경총의 주요 사업에는 노동법 제·개정대책 사업, 국회 및 정당 입법대책 사업, 고용정책 사업, 사회복지 정책 사업, 인적자원관리 사업, 교육·연수사업, 노사안정화 대책 사업, 임금 및 근로시간 대책 사업, 안전보건정책 사업, 국제협력사업, 홍보사업, 투명경영대상·노사협력대상 시상 등이 있다. 노동인권 이 기업인권에서 차지하는 중요성을 고려하면 경총이 갖는 의미는 특별하다고 하겠다. 그리고 주요 사업 중 마지막 항목인 투명경영대상·노사협력대상 시상은 기업의 사회적 책임과 관련하여 의미 있는 시도라고 생각된다.

경총의 조직은 총회와 회장을 정점으로 하여 총회의 산하에 노동법제위원회, 노사협력위원회, 임금위원회, 인적자원개발위원회, 고용정책위원회, 사회보험위원회, 기업안전보건위원회 및 특별위원회로서 기업윤리위원회, 차별기준위원회를 두고 있으며, 행정업무를 담당하는 사무국이 존재한다. 기업인권과 관련하여 살펴보면, 경총의 모든 위원회가 전반적으로 노동인권의 문제와 밀접한 연관을 가지고 있지만, 특히 기업윤리위원회와 차별기준위원회는 기업의 사회적 책임의 주제와 밀접한 관계에 있다.

##### 4-2. 투명경영대상

투명경영대상은 경총 등 경제5단체가 공동으로 수여하는 상으로서 올해로 8 회째를 맞이하고 있다. 투명경영대상의 제정취지는 시상을 통하여 기업들의 투명경영을 선도하고 더 나아가 이를 사회 전반적으로 확산시켜 국민이 신뢰하는 기업, 경쟁력을 갖춘 기업문화시스템을 정착시키고자 하는 데 있다.

여기서 말하는 투명경영이란 “기업활동 과정에서의 법과 제반 규정 준수를

기본으로, 공정하고 정직한 경영을 수행하고 노사간 원활한 의사소통구조를 통해 노사간 비전을 공유함으로써 기업의 내적 충실성을 도모함과 동시에 지속가능한 성장·발전을 이끌어가는 경영”으로 정의된다. 심사 항목도 이에 맞추어 설계되어 있다. 즉, 투명경영대상의 평가 영역은 경영제도투명성, 노사관계, 사회공헌성 등 3개 분야이다. 조금 더 자세히 살펴보면, 경영제도투명성 항목은 조직건전성, 회계투명성, 윤리준법성, 거래공정성, 주주권리보호 등을 평가하고, 노사관계 항목은 노사협력프로그램, 노사정보공유시스템을 평가하며, 사회공헌성 항목은 사회공헌, 사회기여, 소비자권리보호를 평가한다.

기업들의 입장에서 이 상을 수상하면 기업가치 제고, 대내·외 신인도 향상, 건실한 재무구조 확립, 기업리스크요인 감소, 노사간 신뢰형성 등의 기대효과를 누릴 수 있다.

투명경영대상은 권장을 통한 기업의 책임강화활동으로 평가할 만하다. 투명경영대상의 수상자 선정기준에는 인권경영과 관련된 기준들이 다수 있다. 예컨대, 윤리준법성, 노사협력, 노사간 정보공유, 사회기여, 소비자권리보호 등이 여기에 속한다.

#### 4-3. 한국노사협력대상

한국노사협력대상은 올해로 제24회를 맞이하는 오래된 제도이다. 경총은 노사관계가 단순히 화합에 안주하는 산업평화의 의미를 넘어 보다 적극적으로 기업의 경쟁력 강화를 위해 노력하는 노사협력을 지향해야 한다는 취지에서 매년 한국노사협력대상을 시상하고 있다. 한국노사협력대상의 제정취지에서 경총은 기업의 경쟁력 강화를 강조하고 있는데, 이는 협력적 노사관계가 기업의 경쟁력 강화를 위한 필수요건이 되었다고 보기 때문이다. 이러한 점은 시상 목적에도 그대로 나타나 있다. 즉, 시상을 통해서 기업의 경쟁력 강화를 위한 노사협력문화를 창달함에 그 목적이 있다고 밝히고 있다.

상세한 심사 항목으로는 노사협력 및 복리후생, 생산성 향상운동의 추진 및 성공 정도, 인적자원개발의 노력 및 성과, 산업재해의 현황 및 예방, 국가 및 사회에 대한 공헌 사항, 최고경영자의 경영철학 및 실천노력 등이 고려된다.

#### 4-4. 각종 보도자료를 통해서 본 경총과 기업인권

경총은 노동인권 및 기타 인권사안에 관하여 사회적으로 주요한 현안이 발생했을 때 보도자료 등을 통하여 자신의 입장을 표명하여 왔다. 이를 통해서 경총의 기업인권에 대한 견해의 일단을 살펴볼 수 있다. 경총의 홈페이지에서 인권을 키워드로 하여 검색된 주요 보도자료를 살펴보았다.

가. <국가인권정책기본계획 권고안>에 대한 경제계의 입장(2006. 1. 17.)

경총은 국가인권위원회가 국가인권정책기본계획 권고안을 확정, 발표한 데 대하여 일부 진보세력의 주장만이 반영되어 균형감각이 결여되었고, 실현가능성도 낮다고 평가하였다. 양심적 병역거부, 공무원과 교사의 정치활동 보장, 집회와 시위에 대한 규제 사실상 철폐, 직권중재 폐지, 불법쟁의의 형사처벌 완화, 동일노동 동일임금 등 권고안의 내용에 대하여 이는 현실에 대한 고려가 없는 것이라고 낮게 평가하고, 결론적으로 국가인권위원회의 역할과 기능의 재정립이 필요하다고 주장하였다. 이 밖에도 이 문건에는 다른 광범위한 쟁점에 대한 상세한 코멘트가 있다.

나. 국가인권위원회의 <차별금지법 권고법안>에 대한 경영계의 입장(2006. 7. 25.)

경총은 국가인권위원회가 정부에 권고할 차별금지법 권고법안을 확정된 데 대하여, 이는 현실과 동떨어진 것으로서 헌법상 보장된 재산권과 자유시장경제질서 및 기업의 자율경영을 심각하게 위협한다고 평가하였다. 이 권고안은 고용과 관련된 전 분야에 있어 차별을 금지하면서, 시정명령권의 도입, 이행강제금의 부과, 징벌적 손해배상의 도입 등을 그 내용으로 담고 있었다. 경총은 이 권고안에 대하여 전면적인 재검토를 요구하였다.

다. 특수형태 근로종사자 보호입법에 대한 국가인권위원회 권고 관련 경총 코멘트(2007. 10. 10.)

경총은 국가인권위원회가 특수형태 근로종사자의 보호와 관련된 법률들의

조속한 제·개정을 국회의장 및 노동부장관에게 권고한 것에 대하여, 이는 업무의 특성을 고려하지 않은 매우 경솔하고 무책임한 행동이며, 객관성을 견지하지 못한 것으로 평가하였다. 경총은 이에 대한 대안으로서 국가인권위원회의 개입이 아닌 공정한 거래질서 확립을 통하여 합리적 방안을 모색하는 것이 최선이라고 주장하였다.

라. 서울특별시 교육청의 노동인권교육에 관한 경영계의 입장(2011. 1. 5.)

경총은 서울특별시 교육청이 고등학생들에게 노동인권교육을 실시하겠다고 밝힌 데 대하여, 이는 교육현장의 공감대 없이 일방적으로 몰아붙이는 이념적 교육정책이라고 규정하였다. 노동인권교육은 어느 교사가 맡든지 계급적 성향의 교육으로 변질될 가능성이 크며, 감수성이 예민한 청소년을 대상으로 계급적 성향의 교육을 실시하는 것은 이념노동운동가를 양성하려는 것이라고 비판하였다. 경총은 서울특별시 교육청의 노동인권교육에 관한 계획이 즉각 중단되어야 하며, 이 문제는 중립적 영역에 남겨 두어야 한다고 주장하였다.

지금까지 사회적으로 제기된 인권현안에 대한 경총의 보도자료를 살펴보았다. 경총은 기업의 인권문제에 대한 국가인권위원회의 개입에 대하여 대체로 부정적인 코멘트로 일관하고 있으며, 일부의 것은 매우 강경하다. 대신 경총은 시장 및 기업활동의 극대화를 통한 문제의 해결방식을 지지하고 있다.

#### 4-5. 면담

경총은 기업의 사회적 책임 또는 노동자의 인권문제 등에 대하여 관심을 가지고 기업을 지원하고 있다. 기업과 관련된 국제동향 등에 관해서 이를 정리하여 안내하는 역할을 주로 담당하며, 인권과 관련해서는 글로벌 컴팩트의 주요 내용, 노동인권 등에 대하여 충분한 안내를 하고 있다. 2004년에 이미 <기업의 사회적 책임이란 무엇인가>(한국경영자총협회 부설 노동경제연구소)라는 단행본을 출판하여 회원사에 배포한 바 있으며, 이를 반영하기 위하여 시장을 통해 장려하는 역할도 하고 있다. 교육사업도 경총의 주요한 활동

분야이다. 예컨대, 노동법에 대한 교육사업을 꾸준히 추진하고 있으며, 노동관련 문제에 대해서는 법과 동향에 관한 정보를 제공하고 이에 대한 교육도 실시하고 있다.

이처럼 경총은 사회적 책임활동이 미진한 기업을 적극적으로 이끌어가기보다는 정보를 제공하고 지원함으로써 이들을 선도하는 역할에 중점을 둔다.

경총은 최근 기업의 사회적 책임이나 인권경영에 대한 일반인들의 접근에는 다소 지나친 면이 있다고 주장한다. 심각한 인권침해가 존재하였던 과거 독재정권 시절에 비하여 오늘날 기업의 인권상황은 크게 개선되었음에도 불구하고 기업인권에 관한 최근의 논의는 이러한 변화를 반영하지 못한 채 기업을 매도하는 도구로 사용되고 있다는 것이다. 경총은 기업에 대한 이러한 태도가 이제는 바뀌어야 하며, 자본가 또는 기업을 마치 죄인처럼 취급하는 사회적 분위기도 자체되어야 한다고 본다.

경총은 기업의 사회적 책임이 말 그대로 사회적인 것이기에 강제될 수 있는 성질의 것이 아니며 자발적으로 이루어져야 한다고 본다. 오늘날 우리나라의 기업들은 자발적으로 사회적 책임을 이행하고 있으며 그 역량도 충분하다고 본다. 이미 기업들은 인권문제 등을 하나의 리스크로 인식하고 이를 관리하고 있다. 기업을 사회적·자발적 경제주체로 보고 이에 접근하는 것이 중요하며, 기업의 자율성을 존중해 주는 것이 사회적 책임의 본질에도 맞다는 것이 경총의 입장이다.

이러한 관점에서 기업의 인권문제를 간접강제의 방식으로 규율하는 것은 문제가 있다고 한다. 예컨대, 제3자가 가이드라인을 제정하여 권고하는 것은 의미가 있을 수 있지만, 이를 준수하지 못한 기업을 마녀사냥 식으로 폄하하는 것은 문제라는 것이다. 이러한 접근은 기업인권을 반기업 정서의 도구로 만드는 것과 다름이 없으며 이는 어느 누구에게도 도움이 되지 않는다. 경총은 인권이라는 명목으로 제도가 기업의 고용관계에 빈번하게 개입하여 제3자의 판단과 평가에 의하여 기업활동이 오도되는 것은 상당히 문제라고 본다. 또한 이것은 제3자의 평가에 의하여 기업을 부당하게 서열화하는 것으로 바람직하지 않다는 입장이다. 평가의 가치를 전적으로 부인할 수는 없지만, 우리나라에

서는 그것이 기업을 사회적으로 매도하고 강제하는 특수한 경향이 있어서 그 부작용이 크고 기업활동도 위축시키는 결과를 가져오기 때문이다.

경총은 인권에 관한 규범을 추가적으로 도입하는 것 역시 바람직하지 않다는 입장이다. 우리나라의 경우 인권에 관한 법적 체계가 이미 충분히 잘 정비되어 있으며, 오히려 관련 규정이 너무 많다고 본다. 기업들이 관련 법령을 성실하게 준수하고 있음에도 추가적인 규제를 도입하여 기업의 활동을 저해한다면 이는 바람직하지 않다. 경총은 우리나라의 기업들이 관련 법령을 잘 준수하고 있는 데도 기업인권을 주장하며 제도장치 없이 계속적으로 관련 규범을 양산하는 것은 문제라고 본다.

아울러 우리나라에서 유통되는 인권 관련 규범들은 대체로 선진국에서 만들어진 것들인데, 이것들이 사회적 합의 없이 적용되거나 기업 평가의 기준이 되는 것은 문제라고 본다. 기업의 사회적 책임에 관한 공감대가 적은 상황에서 우리나라의 특수한 상황을 고려하지 않고 각종의 국제적인 인권규범을 거론하는 것은 기업 흡집내기에 이용될 가능성이 크다는 것이다. 이는 기업에게 부당한 낙인효과를 초래할 수 있으므로 조심하지 않으면 안 된다.

#### 4-6. 평가

이상에서 면담 내용을 간략하게 정리해 보았다. 기업의 사회적 책임 또는 인권경영에 관하여 경총이 취하고 있는 입장의 단편을 엿볼 수 있었다. 앞서 보았듯이 경총의 입장은 CSR이나 인권경영에 대하여 무관심하거나 배척하는 것이 아니다. 오히려 이에 관한 국내외 동향에 관심을 두고 이를 정리하여 회원사에 배포하고 교육을 실시하고 있다.

다만, 경총은 기업의 자발성과 선의에 대한 신뢰를 전제로 이와 같은 주제에 접근해 줄 것을 요청하였다. 경총은 간접강제의 방식이나 새로운 규범의 도입, 그리고 사회적 합의 없는 평가 기준의 도입 및 그에 따른 평가에 대하여 매우 신중한 입장이었다.

#### 5. 소결론

이상에서 이른바 ‘경제5단체’ 중 3곳의 방문 결과를 통하여 우리나라 경제단체들의 인권경영 지원현황을 살펴보았다. 몇 가지 특징을 요약하여 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 인권경영이라는 용어에 익숙하지 않다는 것을 확인할 수 있었다. 전경련의 경우 사회공헌팀에서 사회적 책임과 관련된 사업을 추진하고 있었는데, 그러한 사업수행의 중심에는 사회공헌활동에 놓여 있었다. 사회공헌활동은 인권경영과 직접 연결되어 있다기보다는 기업의 자선활동에 가까웠다. 예컨대, 지방자치단체에 ‘어린이집 지어주기’와 같은 사업이 사회공헌팀의 주요 활동이 되고 있었다. 대한상의의 지속가능경영원의 경우 인권경영의 문제보다는 환경 문제에 역점을 두고 있었으며, 노동문제는 인권문제와 다른 범주로 이해하고 있었다. 그에 비해 경총의 경우에는 노동문제에 치중하면서도 인권이라는 맥락을 고려하고 있었다. 하지만 그 활동에 있어서 관련 정보의 제공 정도에 그치고 있는 것으로 보인다. 전반적으로 보면, 경제단체에게 ‘인권’ 또는 ‘인권경영’의 용어는 아직 익숙치 않았다.

둘째, 인권경영과 관련된 정부의 역할에 있어서 정부의 개입에 대하여 신중론의 입장을 강하게 개진하였다. 이는 개별 기업의 방문에서도 동일하게 확인된 사실이다. 특히 경총은 기업인권과 관련된 정부의 직접적·간접적 개입은 신중해야 하며, 새로운 규범의 도입에도 역시 신중해야 한다는 점을 지적하였다. 나아가 기업의 인권경영 현황에 대한 조사 내지 평가도 자칫 왜곡될 수 있다는 점을 지적하였다. 그렇다고 모든 종류의 규제에 반대하는 것은 아니다. 다만 국민적 합의가 결여된 거친 규제에 대해서만 반대하고 있는 것이다.

#### V. 소결 : 한국기업의 인권경영현황

이상에서 한국기업의 인권경영현황을 지속가능경영 보고서와 개별 기업 및 주요 경제단체의 방문면담 결과를 바탕으로 살펴보았다. 이를 통하여 얻은 결론과 시사점을 정리해본다.

첫째, “인권” 또는 “인권경영”에 관한 담론의 부재를 지적할 수 있다.

기업들은 저마다 지속가능경영, 사회공헌, 기업의 사회적 책임, 노동, 차별 등의 단어를 구사하면서 인권경영의 실제적인 내용을 수행하고 있다. 하지만, “인권” 또는 “인권경영”이라는 용어를 사용하지는 않는다. 이를 단순히 용어 선택의 문제로만 치부할 것은 아니다. 어떤 용어를 사용하는가에 따라서 기업의 현실에 대한 인식의 관점과 대응의 태도가 달라질 수 있기 때문이다. 기업이 인권 또는 인권경영이라는 용어를 사용하는 경우, 기업의 인권책임은 단순한 시혜의 수준을 넘어 의무의 차원으로 격상된다고 할 수 있다. 왜냐하면 인권이라는 용어의 사용으로부터 기업은 타인의 인권을 침해해서는 안 된다는 명제가 당연한 귀결로서 도출되기 때문이다. 즉, 타인의 ‘인권’을 존중하는 것은 시혜가 아닌 의무가 되는 것이다. 또한 인권이라는 용어의 사용은 인권의 피해자가 더욱 강력하게 권리를 주장할 여지를 확대한다는 점에서 ‘사회적 책임’이나 ‘사회공헌’과는 다른 실질적인 의미를 가진다. 결국 기업들이 인권 또는 인권경영이라는 용어에 익숙하지 않다는 것은 아직 기업의 인권책임이 우리 사회에 자리잡지 못한 현실을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 점들을 고려할 때, 우리나라의 기업들 사이에서 인권에 관한 담론이 부재한 것은 단순히 인권이라는 용어가 사용되지 않는 것에 기인한 것이 아니라 아직 기업의 인권책임에 대한 개념이 정립되지 않았거나, 인권경영에 관한 우리 사회의 인식수준이 낮기 때문이라고 할 수 있다.

둘째, 인권의 개념이 매우 협소하게 정의되고 있다.

기업과 인권(business and human rights)이라는 주제와 관련하여 인권의 의 내지 범위를 규정하는 것은 어려운 문제이다. 종업원에 관한 사항 중 많은 것들이 인권과 관련된다는 점에서 소위 노동문제는 인권문제에 속한다고 할 수 있다. 그렇다면, 환경문제는 인권문제인가? 예컨대, 지구온난화 문제는 일응 인권문제와 무관한 것으로 보이지만, 그로 인한 피해자를 고려하면 인권문제로 볼 소지도 없지 않다. 기업지배구조의 문제 역시 관점에 따라서는 인권문제로 볼 수 있다. 기업지배구조에 대한 개입 없이는 기업의 인권문제가 해결되기 어려운 측면이 있기 때문이다. 이와 같이 인권문제는 그 영역이 매우

넓어질 수 있다. 하지만 우리나라 기업들의 인권현황에 대한 여러 조사에서는 기업인권의 문제가 매우 협소하게 정의되고 있음을 확인할 수 있다. 환경문제는 기본적으로 인권문제가 아니라고 보는 시각이 일반적이었으며, 노동문제와 인권문제를 별개로 인식하는 경우도 적지 않았다. 인권경영의 모범사례에서 볼 수 있듯이, 우리나라 기업들의 인권경영활동은 주로 직장 내 남녀평등 및 여성배려의 실현, 종업원의 안전 확보, 기업 밖의 사회적 취약층에 대한 지원 등을 중심으로 이루어지고 있다. 국제사회가 기업인권의 주체의 범위에 종업원과 사회적 취약층뿐만 아니라 이해관계자도 포함시키고 있는 점을 고려한다면, 우리 사회는 기업인권의 대상을 협소하게 이해하고 있는 것으로 보인다. 이는 인권이라는 개념 자체가 갖는 모호함에도 그 원인이 있다고 보여진다.

셋째, 국제사회에서 인권경영에 관하여 논의되는 것들이 우리나라의 기업현장에는 아직 영향을 미치고 있지 않는 것으로 보인다.

여러 기업들은 글로벌 콤팩트, GRI, ISO 26000 등의 문서에 관심을 가지고 있으며, 이를 지속가능경영 보고서 등에 인용하고 있다. 하지만 유엔 프레임워크를 정점으로 하는 최근의 동향과 기타 국제문서에서 기업인권과 관련하여 주요하게 다루고 있는 문제에 대해서는 그 준비가 미비한 것으로 보인다. 예컨대, 인권의 가치를 경영의 핵심부에 통합하는 단계에는 아직 이르지 못하고 있다. 특히 실사(due diligence)는 기업이 인권책임을 이행하는 데 있어서 매우 중요한 수단으로 인식되고 있는데, 이러한 차원의 논의를 하는 기업이나 경제단체는 거의 찾아보기 어렵다. 이 밖에도 기업지배구조와 인권, 원주민의 인권, 인권위협상황에 대한 준비, 공모회피를 위한 대비 등에 관한 논의가 필요해 보인다.

넷째, 기업의 인권경영에 관한 조사 결과는 이와 관련된 국가의 역할에 대해서도 일정한 시사점을 준다.

국가가 수행하여야 할 가장 중요한 역할은 ‘인권경영’에 관한 담론을 확산시키는 일이라고 할 것이다. 우리나라의 기업들이나 경제단체들은 아직 인권

이라는 용어를 널리 사용하고 있지 않다. 국가의 입장에서 인권경영이 중요하다고 판단된다면, 현재로서는 인권에 관한 담론 자체가 확산되지 않은 현실이 극복되지 않으면 안 된다. 이를 위해서는, 유엔 프레임워크에서 밝히고 있듯이, 먼저 국가가 인권경영에 관한 정책의지를 밝히고, 기업과 일반 국민을 상대로 이를 널리 알리는 것이 필요하다. 아울러 후속 조치로서 인권경영의 지원을 위한 정책을 수립하고, 이를 시행하는 것도 필요할 것이다.

다만, 우리나라의 기업들이나 경제단체들은 국가에 의한 일방적인 규제 도입 가능성에 대하여 공히 우려를 표명하고 있다. 기업들은 인권경영에 관한 홍보, 관련 법제의 정비 등 인권경영을 지원하는 국가의 역할이 필요하다고 보면서도, 직접적인 규제에 대해서는 신중할 것을 요구한다. 대신, 인센티브 제공 등의 간접적인 방식이 도입되어야 한다고 주장한다. 또한 그러한 정책들이 국가에 의해서 일방적으로 이루어지기보다는 기업 또는 경제단체와의 대화와 소통을 통해서 마련될 것을 요구한다.

## 제6부 기업과 인권 관련 국내 현황 및 사례 : NGO 역할의 현황

### I. 개요

기업이 인권침해 상황에 연루되는 것을 회피하기 위해서는 기업 경영자의 세심한 주의가 필요하다. 그런데 이윤추구만이 아니라 지속가능한 기업의 성장을 위해 다른 이해관계자의 가치를 존중하는 것도 기업활동의 목표 중의 하나라는 점이 법령 또는 시장 내재적 논리로서 뒷받침되지 않는 한, 기업 경영자가 자발적으로 인권침해 상황에의 연루를 회피하고자 노력하기는 쉽지 않을 것이다. 따라서 기업의 인권경영을 견인하는 데에는 기업 외부에 있는 비정부 민간단체(NGO) 등의 역할이 매우 중요하다. 이들은 기업의 인권경영의 중요성을 시장참여자에게 알리고(정보제공), 홍보하는 역할(계몽)을 수행할 뿐 아니라, 기업 경영활동과정에서 발생한 인권침해 사례의 구제에도 큰 역할을 수행할 수 있다(Advocacy).

NGO가 기업의 인권경영 촉진에 기여한 것은 특히 인권침해가 만연한 국가 또는 지역으로 진출한 다국적 기업과 관련된 사례에서 두드러지게 나타난다. 국제화의 진전과 더불어 다국적기업은 자원확보, 저렴한 노동력의 공급 등 다양한 경제적 동기로 인해 인권상황이 열악한 저개발국가로 진출하게 된다. 그런데 다국적 기업은 그 지역 또는 국가의 인권침해환경을 개선하기 보다는 결과적으로 문제 있는 정부를 뒷받침하는 결과를 낳기도 한다. 이런 상황에 대처하기 위해 기업 외부에 있는 NGO 기타 개인들의 주도로 기업 스스로 인권 존중책임을 선언하도록 유도하도록 촉구하게 되었다. 대표적인 사례의 하나가 Sullivan Principles이다. Sullivan Principles은 인종차별정책을 고수하던 백인 정부 하의 남아프리카공화국에 진출한 다국적 기업들로 하여금 인권존중경영 사향을 담고 있는 위 원칙에 서명하도록 하는 운동이었다. 이 운동은 1977년 12개의 미국 기업이 서명함으로써 시행되었다. Sullivan Principles는 남아프리카공화국에 진출하여 인권침해상황에 연루되는 것 자체를 회피하는 것, 즉

남아프리카에 투자하지 않는 것이 최선이라고 보았다. 그러나 남아프리카 공화국에 투자한 기업인 경우 위 원칙에 서명하게 함으로써 기업 활동에 있어서 인종차별적 정책을 채택하지 않고 오히려 흑백 구분 없이 평등한 고용, 승진 기회의 보장, 적극적 평등조치 등을 약속하고 시행하도록 한 것이었다. 이 정책은 넬슨 만델라의 취임 후 남아프리카공화국 정부의 공식적인 철회 요청으로 그 수명을 다했지만, NGO가 소비자를 설득함으로써 종국적으로 기업으로 하여금 이 원칙에 서명하지 않을 수 없는 환경을 조성한 좋은 사례로 기록되었다.

Sullivan Principles는 종교갈등이 심한 북아일랜드 지역에도 전파되었는데, MacBride Principles이 바로 그것이다. 1980년대 이래 미국의 인권단체들이 영국정부를 압박하여 북아일랜드의 인권상황을 개선하도록 시도하였지만 성공하지 못하였고, 다시 미국 의회를 설득하여 북아일랜드에 진출한 미국기업으로 하여금 종교차별적인 고용정책을 채택하지 않도록 하는 입법을 시도하였으나 그것 역시 실패하였다. 그 대신 인권단체들은 1984년 북아일랜드에 진출한 미국기업들로 하여금 MacBride Principles에 서명하게 함으로써 인권침해에 연루되는 것을 최소화하고, 인권상황을 개선하는 데 기여하고자 하였다.

한편 1990년 영국 찰스 왕세자가 설립한 International Business Leaders Forum 역시 지속가능한 성장을 가능하게 하기 위한 한 방편으로, 기업의 인권존중경영에 관심을 촉구한 비영리민간단체이다. 이는 기업들이 가입하여 다양한 정보와 의견을 교환하는 플랫폼으로서의 역할을 수행하였다.

제2부에서 살펴 보았듯이, NGO는 기업의 인권경영 영역에서 위에서 언급한 유형의 활동만을 하는 것이 아니라, 매우 다양한 형태의 활동을 전개한다. 이를 다시 환기하면 다음과 같다.

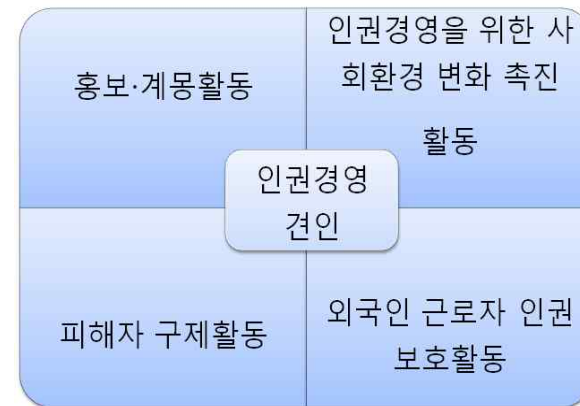
[표 1] 기업과 인권에 관련된 시민사회기관의 역할 및 대표적 기관

유형	대표적 기관 및 활동
촉진자	- BSR - 인권경영 전략 자문 및 동종기업 간 인권경영에 대한 촉매적 역할 수행 - IBLF - 기업, 정부, 국제기구, 시민사회 간 교류의 장을 통한 인식 제고

감시자	- OECD Watch - 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인 이행 및 실행 전반을 감시 - Human Rights Watch - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호
변혁자	- Sullivan Principles/MacBride Principles - 기업의 노동 및 차별 금지 이행 촉구 - Earth Right International - 인권옹호와 환경운동을 접목시킨 제도 변화 활동
보호자	- Amnesty International - 인권 문제 전반을 비롯 기업과 관련된 인권 문제 옹호 - Workers Rights Consortium - 의류 노동자 권리를 보호하는 캠페인 실행

제6부에서는 위와 같은 외국의 사례들을 모델로 해서, 우리나라의 NGO들은 기업의 인권경영의 촉진에 있어서 어떤 역할을 수행하고 있는지를 인터뷰를 통해 확인하고, 이를 소개하고자 한다. 각 NGO의 역할이 인권경영에 미치는 영향을 아래 표와 같이 형상화할 수 있다.

[그림 1] NGO 활동이 기업의 인권경영에 미치는 영향



우리나라에서는 아직 기업 인권경영에 관련된 쟁점에 깊이 참여하는 NGO가 많지 않은 관계로, 인터뷰 대상 NGO는 인터넷 웹사이트 검색을 통해 기업의 인권경영을 주요 사업의 하나로 삼고 있는 단체들 중에서 섭외하였으며, 특히

전국적 단위로 활동하고 있는 단체 중 일부를 대상으로 하였다. 또한 NGO의 활동 영역을 홍보 및 계몽활동, 주주운동 등을 통한 기업의 인권경영을 위한 사회환경 변화 촉진 활동, 인권침해 피해구제활동, 취약집단인 외국인 근로자를 위한 지원활동 등으로 구분하여, 해당 영역에서 활동하는 NGO의 전문가를 심층면접하였다.

아래에서는 각 단체의 조직, 기업의 인권경영에 대한 인식, 주요 활동 및 계획, 활동을 통해 기업의 인권경영 영역에서 개선되어야 한다고 판단하는 점 등을 정리하였다. 이 항목을 중심으로 한 이유는 아래 표와 같다.

[표 2] 인터뷰 항목과 취지

항목	취지
단체의 조직	활동의 역사, 활동 잠재력 및 영향력 등의 파악
인권경영에 대한 인식	기업의 인권경영 촉진 활동의 방향성을 파악
주요활동 및 계획	기업의 인권경영에 미친 실제의 영향력 파악
개선되어야 할 사항에 대한 인식	현장 실무가가 본 제도 개선 내용 및 방향의 파악

이 보고서에 포함된 NGO는 기업의 인권경영 관련한 활동을 하고 있는 수많은 시민단체와 그 활동의 일부를 소개하는 것임을 밝혀 둔다.

## II. 인권경영 촉진을 위한 홍보 및 계몽 활동

인권경영 촉진을 위한 홍보 및 계몽활동을 위한 단체로 이 보고서는 한국인권재단과 글로벌경쟁력강화포럼을 인터뷰하였다.

### 1. 한국인권재단

#### 1-1. 단체의 개요

한국인권재단은 1999년에 유엔 세계인권선언 50주년 기념사업위원회를 기반으로 설립되어 지금까지 활동하고 있다. 인권재단은 A) 아시아인권 B) 기업인권 C) 도시인권 D) 개발도상국의 인권 E) 교육 등의 분야에서 인권 관련 사업을 추진하며, 주로 인권교육기반을 조성하고 인권문화 확산과 인권을 위한 사회적 대화의 장을 마련하는 것에 초점을 맞추고 있다. 재단 출범 초기에는

국가에 의한 인권침해문제를 주로 다뤘으나 제3기 이사진을 구성하면서 기업에 의한 인권침해 문제도 함께 다루기 시작하였다.

#### 1-2. 인권경영에 대한 인식

기업 인권경영과 관련된 활동을 하는 NGO가 인권경영을 어떻게 인식하는가에 따라 그 NGO가 기업에 어떤 영향을 미치려고 하는지가 결정되기 때문에 인권경영에 대한 단체차원의 인식 또는 실무자의 인식을 확인하는 것이 필요하다고 판단하였다.

위 단체의 실무자는, 아직까지는 기업의 인권경영을 독립된 개념으로 정의하기는 쉽지 않고, 이 분야가 아직 국내에서 생소하고 연구나 활동 등의 영역에서도 아직 초기 단계를 벗어나지 못하고 있다고 파악하였다. 이 점은 기업 차원의 인식에도 유사하게 나타나기도 한다. 가령 사회공헌분야에 적극적인 대기업의 경우, 지속가능경영이나 윤리경영 등의 개념은 수용하지만, 기업의 사회적 책임(CSR)이라는 용어에 대해서는 소극적인 것이 그 예이다. 위 단체의 실무자도 이런 인식을 내비쳤다. CSR을 번역하여 기업의 사회적 책임이라고 명칭붙이는 것에 대해서는 기업이 부담스러워 한다는 것이다. 기업의 인권경영도 책임을 추가하는 외관이 있기 때문에 기업으로서는 부담스러워 할 것이라고 한다.

한편 대기업은 과거에 비해 국제기준에 민감하고, 더불어 기업경영에서의 인권문제도 많은 부분에서 해결되어 가고 있지만, 중소기업이나 일반 개인이 운영하는 영세기업체는 인권경영에 대한 인식만이 아니라 실천에서 여전히 갈 길이 많이 남아 있다고 판단하였다.

#### 1-3. 기업 인권과 관련한 활동

위 단체는 2008년에는 기업의 사회적 책임(CSR)과 기업인권을 연결하는 작업을, 2009년에는 CSR 활동을 수행하는 NGO 조직을 모아 기업 인권에 관한 토론을 하였고, 2010년에는 NGO, 전문가, 기업 참가가 만나는 장을 마련하는 등, 기업 인권의 문제에 대한 논의 주체를 형성해 나가는 Platform을 만드는 것을 각각 사업목표로 삼았다고 한다. 1999년부터 인권활동가, 연구자, 정책전문가,



법률가, 문화예술인 등이 모여 제주인권회의를 하는 것도 그 연장선상에 있다는 것이다. 다만 사업범위를 연구, 교육 및 토론의 장 제공에 맞추기 때문에. 애드보커시나 국제인권문제에 관하여는 실질적인 활동을 수행하지는 않는다.

#### 1-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### 기업 종사자를 상대로 한 인권경영 교육활동

기업으로 하여금 인권경영에 나서도록 하기 위해서는 기업종사자에 대한 인권교육도 필요한데, 이들을 교육을 하기 위해서는 먼저 교육자가 고도의 전문성을 갖출 필요가 있다. 특히 산업별, 업종별 등 기업의 특성별로 인권경영을 위해 필요하고 또한 적절한 조언을 해 주는 것이 필요한데, 이 역할을 수행할 전문가가 부족한 실정이다. 위 단체는 인권 관련 연구자, 전문가 풀을 형성하는 것이 필요하고, 이를 위해 노력하고 있다고 한다.

##### 대학생 및 공무원에 대한 교육활동

미래의 경제활동 주체인 대학생들로 하여금 기업인권에 관심을 가지도록 하기 위해 교육프로그램을 만들거나 정부 관료들을 대상으로 한 교육도 필요하다고 판단하고 있다. 한편 교육 프로그램 등의 개발에는 재정적 지원이 필요한데, 여기에 기업측의 지원도 유용할 것이라고 본다. NGO 단체들로서 기업의 인권경영에 대한 감시·고발기능을 수행하거나 피해자들을 위한 애드보카시 활동을 하는 경우에는 이해상충적인 성격이 있어서 기업의 지원을 받기가 어렵지만, 인권재단은 그런 입장에 있지 않기 때문에 기업과 협력하여 인권교육 프로그램 등을 개발할 수 있다고 한다.

##### 인권경영 인텍스의 마련

위 단체의 실무자는 인권경영의 필요성을 말하면 기업 측에서는 인권인텍스를 마련해 줄 것을 요구하기도 한다고 말한다. 향후 인권경영에서의 인권인텍스를 작성하여 제시하거나 이해관계자 대화의 자리를 마련해 서로 소통할 수 있는 기회를 마련하는 작업이 필요할 것이다.

## 2. 글로벌경쟁력강화포럼

### 2-1. 단체의 개요

사단법인 글로벌경쟁력강화포럼(이하 'GCEF')은 기업의 사회공헌, 기업의 사회적 책임과 비즈니스 성장과의 전략적 연계, 비영리업계와의 가치 창조적 제휴를 전문으로 하는 CSR 전문서비스 기관이다. 2008년에 설립하여 2011년 2월 말 지식경제부의 허가를 받은 비영리사단법인으로 전환하였다. NGO의 구성은 현재는 상임대표를 필두로 상근 간사 1명, 연구인턴 2명(3~4학년의 대학생)을 두고, 비상임위원으로 전문위원을 따로 두고 있다. 연구인턴의 경우 CSR에 관심이 있고 이 분야로 진출하고자 하는 학생들 위주로 구성되어 있다.

### 2-2. 인권경영에 대한 인식

위 단체의 대표는 기업측에서 말하는 인간가치경영과 인권경영이 다르지 않다고 본다. 따라서 기업의 사회공헌, 지속가능경영, 윤리경영과 기업의 인권경영 간에는 상호 부합하는 점이 많다는 것이다. 위 단체를 이 점에 착안하여 기업으로 하여금 이런 상호관련성을 인식시키고, 이를 바탕으로 인권문제를 자각하게 해서 인권경영의 논의의 장으로 기업을 이끌어내는 것을 활동목표로 삼고 있다.

위 단체는 많은 기업이 이미 인권경영에 해당하는 활동을 하고 있다고 파악하였다. 국민권익위원회나 국가인권위원회, 법무부에서 요구하는 반부패경영, 윤리경영, 준법경영(compliance), 실천·점검의무(due diligence) 등은 결국 기업 입장에서는 동일한 내용의 것이라고 본다.

이렇듯 위 단체는 기업의 입장에서 인권 문제를 접근하고자 노력한다. 위 단체의 대표는 기업을 변화시키는 방법에 크게 두 가지가 있다고 본다. 인권의 법의 변화와 회사법의 변화가 그것인데, 전자가 보다 규제적, 강제적 방법인 반면, 후자는 그 영향력도 클 뿐만 아니라 기업의 자발적 변화를 촉구할 수 있다는 것이다. 이런 관점에 서서 위 단체는 기업의 핵심인 경영진과 접촉하

여 그 의식을 변화시키고자 하는데 활동의 초점을 맞추고 있다. 달리 말하면, 존 러거의 UN 프레임워크에서 말하는 인권경영 관련 활동주체를 국가, 기업, 시민사회로 나눈다면, 위 단체는 기업의 측면에서 접근하여 인권경영의 실현에 일조하고자 한다. 기업적인 시각에서 인권경영 문제를 바라봄으로써 기업이 자발적으로 할 수 있는 것들을 제시한다는 것이다.

이런 인식은 위 단체의 활동에 그대로 영향을 미친다. 즉 애드보커시 보다는 기업 인권경영의 신장에 촉매제 역할을 하는 것에 중점을 두고 있다. 그리하여 대기업이 수행하는 다양한 CSR 활동과 인권경영 간에 동질성을 찾고, 인권경영의 길로 나아가려는 회사에 대해 무엇을 할 수 있는지, 무엇을 해야 하는지를 계몽하는 데 초점을 맞추려고 한다.

### 2-3. 기업의 인권경영과 관련된 활동

#### CSR 전문회사를 지향

GCEF는 “BSR”이란 미국 CSR회사를 벤치마킹하여 기업 친화적으로 접근하는 방법으로 인권경영을 발전시키려 한다. 기업 인권 분야에 기업 참여를 향상시키기 위해 심층적 접근법(유형별, 업종별, 조직별, 기능별), 주제별 접근법(물, 환경, 보건, 교육, 실업, 여성 등의 주제), 부문간 협력적 접근법(기업 변호사, 준법감시인, 인권변호사), 학제간 접근법(역사적, 문화적, 가치적 접근법) 등을 고려할 수 있다. 기업에 대해 다각적인 인권 문제에 대한 접근법이 있음을 상기시키고 각 기업 특성별로 그 기업에 맞는 인권문제에 대한 방향을 제시하고자 한다. 당장 어려운 것을 기업에 요구하기 보다는 쉬운 부분부터 이행되고 있음을 알려주고 기업으로 하여금 흥미를 잃지 않게 하고자 한다.

#### 대학생 교육

최근 대학생을 대상으로 윤리경영 및 준법 경영 교육 프로젝트(NABIS, 동북아기업윤리학교)를 수행하였다. NABIS 프로젝트는 내용적으로 이미 한국투명성기구, UNGC, 국민권익위원회에서 하고 있는 것이지만, 정작 의식변화가 필요한 기업과 직접 접촉하여 이를 수행할 필요가 있기 때문에, 이 프로젝트

를 전경련 산하 국제경영원의 파트너기관으로서 진행(올해 4월부터 향후 3년간)하였다. 이 프로젝트에 대기업대기업(GS건설, Siemens Korea, 홈플러스, SK C&C, 한국전력, 포스코, 교보생명, KT)들이 참여하였다.

#### 포럼 활동

2011년 4월 ‘글로벌 비즈니스 리더가 말하는 CSR과 지속가능경영’이라는 포럼을 개최하였다. 당시 포럼에 KT 부사장, LG전자 부사장, 한국IBM Global Business Service 대표, 인텔코리아 전무 등이 토론에 참가하였다. 위 단체의 기업친화적 인권경영 촉구활동과 관련된 것이다.

GCEF는 각 기업의 주제별로 인권경영 전반을 종합적으로 검토하고자 하므로 다수의 기업보다는 소수 기업의 다수 부서를 접촉하려고 한다. 그래서 단순히 윤리경영부서만을 접촉하기보다는 기업의 현 경영진과도 접촉하려 한다. 이는 위 단체 대표의 꾸준한 기업 친화적이고 다각적인 활동으로 형성된 관계를 바탕으로 이루어진다.

#### 각종 세미나활동

2011년 7월에는 국가인권위원회와 본 단체가 주관하고, 국가인권위원회, UNGC한국협회, 한국생산성본부 주최로 유엔 정책 프레임워크 및 ISO 26000 분석에 관한 세미나를 진행한 바 있다.

#### 연대활동

위 단체는 한국인권재단, 좋은기업센터, 국제민주연대, 기업책임시민센터 등과 교류하면서 활동한다. 한국인권재단을 제외하면 위 NGO들은 애드보커시 활동을 수행하고 있지만, GCEF와 접근방식이 다르지는 않다고 한다. 기업 친화적이고 자문활동을 하는 GCEF의 방식 뿐만 아니라 애드보커시활동을 하는 다른 단체의 방식도 모두 다 같이 필요한 자원이기 때문이라는 것이다. 즉 양자는 상호배타적이기보다는 상호보완적이라고 본다. 또한 GCEF가 기업의 관점에서 접근한다고 해서 기업의 욕구를 일방적으로 수용하는 것도 아니라는

것이다.

#### 자문활동

2009년에는 상임대표가 개인의 지위로 한국인권재단의 기업인권 자문위원으로 같이 활동한 바도 있었다. 물론 활동의 접근 자체가 달라서 결국에는 현재 서로 독립적인 활동을 하고 있다.

#### 2-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### CSR, 지속가능한 경영 및 인권경영 간의 유기적 연관성의 부각

국가인권위원회에서 제공하는 인권경영 자가진단지표도 의미가 있지만, 위 단체는 기업 입장에서는 각 기업이 어떻게 지속가능경영, 사회적 책임경영, 인권 경영간의 관계를 잘 파악하고 유기적인 연계필요성을 인식하도록 할 것이 더 중요하다고 본다. GCEF는 그 방향을 제시하고자 노력하고 있다.

#### 기업의 자발성 유도

기업의 인권관련 부서 뿐 아니라 기업의 경영진의 인권경영 참여에 대한 의식변화를 유도하여 자발적인 인권경영의 지렛대이자 촉매 역할을 하는 것이 본 단체의 방향이다. 물론 기업의 입장에서도 인권경영에 대해 막연하고 멀게만 생각할 것이 아니라 지금 하고 있는 것을 긍정적으로 바라보고 더 할 수 있는 것이 무엇인지를 찾는 발전적인 태도가 필요하며, 국가도 기업의 인권경영을 위한 보다 발전된 자가진단도구의 개발 등 다각적인 노력을 기울일 필요가 있다고 본다.

### III. 주주운동 및 기업의 인권경영을 위한 사회환경 변화를 촉진 시키고자 하는 활동

기업의 인권경영은 시장 환경의 변화 없이는 제대로 정착할 수 없다. 인권경영이 시장에서 자연스럽게 받아들여질 수 있는 사회환경의 조성에도 NGO의 역할이 중요하다. 이런 인식 하에 기업책임 시민센터와 여성민우회를 인터

뷰하였다.

#### 1. 기업책임시민센터

##### 1-1. 단체의 개요

기업책임시민센터는 2000년에 설립하여 11년간 활동하였다. 처음 설립했을 때의 명칭은 '사회책임 투자운동'이었고 이후 '기업책임문화연대'로 명칭을 바꾸었다가 2007년에 '기업책임시민센터'로 다시 명칭을 바꾸었다. 천주교 수녀회의 운동에서 시작되었다. 임원들이 신부, 수녀 등 성직자이기 때문에 천주교 색채가 짙지만, 설립취지는 범종교적 사회책임운동을 지향하는 전문적인 CSR 단체이다. 미국에 있는 ICCR 단체는 270개의 종교단체가 모여서 초교파적으로 모여 기업의 사회책임관련 활동을 하고 있는데, 위 단체는 ICCR을 벤치마킹한 것이었다.

현재 상근 2명에 CSR 전문가, SRI 전문가, 종교단체 인사로 11명의 임원이 있고, 43명은 자문위원으로 활동 중이다. 회원규모는 370여명이고, 기업 인권 전문가가 1명이 있다.

##### 1-2. 인권경영에 대한 인식

위 단체의 실무자는 인권경영이란 용어의 사용이 우리나라에서만 있는 특수한 현상이라고 한다. 즉 기업 활동에 인권이 통합되어 있다는 것을 축약하여 인권경영이라 칭하는 것으로 이해한다. 보다 구체적으로 말하면, 굉장히 넓은 범위의 CSR 영역 중 인권 관련 이슈를 강조하는 것을 인권경영이라 할 수 있다는 것이다. 다만 인권의 개념과 범위를 넓게 보면 대부분의 CSR 이슈는 인권경영과 중첩될 것이라고 한다.

위 단체는 기업의 경우도 글로벌 컴팩, ISO 26000, GRI평가 등을 통해 무엇이 인권침해인지 알고 이해하고 있다고 본다. 다만 기업 측에서는 인권경영에 대한 기업의 책임의 범위가 어디까지인지를 궁금해 하고, 이와 관련하여 관점이 아직 정립되어 있지 않다고 한다. 예를 들어 하청업체에서 발생한 인권침해 문제도 대기업이 책임을 져야하는 것인지에 대한 의문이 있다는 것이

다. 또한 책임을 져야한다면 협력업체와의 계약 내용에 인권관련 내용을 넣어야 하는지, 이를 충족하지 않을 경우 계약을 해지하거나 하는 등의 관련시스템을 만들어야 하는지에 대한 인식이 아직 불충분하다고 한다. 통신업체의 경우 핸드폰으로 전달되는 정보에 의한 인권침해에 대해서도 통신업체측이 책임을 져야 하는지 의문이 있다는 것이다.

기업 측은 위에서 예시한 여러 예에서 그 책임의 범위를 좁게 보려고 하지만, 반면 위 단체는 기업의 사회적 책임으로 볼 때 암묵적인 인권침해 관행을 목인한 것도 기업의 인권존중 책임을 다하지 않은 것으로 이해해야 한다고 한다. 즉 기업의 책임의 범위를 넓게 본다. 또한 일반적 도덕적 관념의 수준을 넘어서 이해관계인이 기대하는 수준까지 책임을 지는 것이 CSR이므로 인권을 침해하는 것을 방지하는 것 뿐만 아니라 인권을 증진시키는 것까지 기업의 역할이라는 것이다.

### 1-3. 인권경영과 관련된 활동

#### 대기업을 주 대상으로 한 CSR 촉진 활동

기업책임시민센터는 대기업 위주로 사회적 책임에 초점을 맞추어 활동하고 있다. 대기업에게 사회적 책임을 요구함으로써, 대기업이 하청업체에 CSR 관련 지침을 내려 보내, 이를 지키게 하거나 대기업으로부터 낙찰받거나 계약을 체결하고자 하는 중소기업들이 대기업의 지침을 따를 수 있도록 하기 위한 것이다. 즉 Top-Down 방식의 변화를 추구하며, 포커스를 주로 원청업체=대기업에 두고 활동하고 있다. 대상이 되는 대기업은 기업인권 침해 이슈가 문제된 기업들이다.

#### CSR 관련 정보 공개활동

기업책임시민센터는 기업인권에 국한하지 아니하고 CSR 하에 환경, 인권, 공정경쟁, 지역사회 여러 분야를 포괄하여 다루고 있다. 따라서 인권분야만 특화되었다고 보기는 어렵다고 한다. 중점사업으로는 이슈 별로 대응하는 것이 아니라, 정보공개 측면에 주안점을 두고 있다고 한다. 즉 기업이 인권침해 사

정이 있었다면 어떻게 대처하였고 그 다음에 어떤 제발방지 대책을 세웠는지 그리고 경영전략과 어떻게 연계하였는지 등 기업인권 관련 데이터를 투명하게 공개하도록 하는 활동에 주안점을 둔다. 이렇게 함으로써 인권을 중시하는 투자자가 투자할 때 이를 활용할 수 있도록 하기 위한 것이다. 공개하는 대상은 기업, 노조, 지역사회를 대상으로 하되 특히 사회책임 투자자에게 공개하는 것을 목표로 삼는다. 위 단체가 염두에 두는 사회책임 투자자란 투자결정시 재무적인 요소 이외 비재무적인 윤리적이고 인권적인 요소까지 고려하는 투자자를 말한다. 인권을 침해하는 기업에 대해서는 투자대상에서 제외함으로써 기업이 사회책임을 다하도록 유도할 수 있도록 정보공개를 촉구하는 활동해왔다.

#### 사회적 책임투자펀드의 조성

기업의 사회적 책임투자펀드를 조성하였으며, 국민연금이 일부 투자하고 있다. 위 단체는 이처럼 이런 펀드운영을 공공적으로 하는 것이 필요하다고 본다. 사회책임 투자운동의 일환인 셈이다. 사회책임 펀드는 대부분 대기업, 우량주 위주의 투자로 구성되어 있다. 이 점에서는 일반 펀드와 다르지 않다. 그러나 사회책임 펀드의 특색을 살리고자 종교 쪽의 투자자들에 대한 홍보활동에 초점을 두고 있다. 종교 측 투자자는 손해만 보지 않는다면 인권을 침해하지 않는 기업에 대해서만 투자할 용의가 있고, 경제활동 펀드투자활동으로 종교적 신념을 전달할 수 있다고 생각하므로 일반 펀드와는 포트폴리오가 달라질 수 있다. 즉 불교의 경우 살생을 금지함에도 불교단체에서 든 펀드에서 무기를 만든 회사에 투자를 하거나, 낙태를 반대하는 천주교에서 투자한 돈이 낙태를 돕는 의약품 생산 회사로 들어가는 것은 모순된 것이므로 투자과정에서도 종교 신념을 관철할 수 있도록 하자는 취지이다. 현재 추진 중인 '종교와 투자 포럼'(현재 6회까지 진행)도 그러한 취지에서 논의의 장을 마련하고 있다.

#### 지속가능 보고서 발간 촉구활동

위 단체는 기업으로 하여금 지속가능 보고서를 발간하도록 촉구하는 주주운동도 수행하고 있다. 위 단체의 자료(2011. 9월 현재)에 따르면 국내에서 현재까지 지속가능 경영보고서를 한번이라도 발간한 기관은 129곳에 불과하고, 그 중 약 34%(44곳)는 공기업 또는 정부투자기관이며, 9%가 넘는 12곳은 비영리기관이거나 소규모 업체라고 한다. 57%(73곳)만이 중견기업 이상의 영리기업들이라고 한다. 이를 매출액 기준 300대 기업과 비교해 보면, 모두 70개 기업이 보고서를 발간하고 있으며, 그 중 유가증권 시장에 상장된 기업이 50곳이고, 코스닥 상장 기업은 없으며, 상장은 안 되어 있으나 외부감사 대상 주식회사가 20곳이라고 한다. 2010년 말 상장사 수를 기준으로 보더라도 지속가능보고서를 발간한 기업 수는 1,734개 중 100개가 겨우 넘어가는 수준이다. 2003년부터 점차 보고서 발간이 증가하였고 2010년 ISO 26000의 발표 영향으로 다소 증가폭이 컸지만, 위 단체가 지속가능보고서 발간 촉구를 주주운동의 주요이슈로 삼고 있는 이유는, 기업의 비재무정보가 없으면 관련 정보를 투자결정의 지렛대로 삼는 윤리투자, 사회책임투자가 더 이상 발붙일 곳이 없어지기 때문이다. 초교과적으로 종교와 CSR, 사회책임투자가 어우러지는 방법으로 기업의 사회책임 관련 활동을 하는 외국의 ICCR(Interfaith Center on Corporate Responsibility, 미국), ECCR(Ecumenical Council for Corporate Responsibility, 영국) 등 먼저 사회책임운동시작한 단체와 초기에는 직접 현지 방문도 하고 배우기도 했다고 한다.

### 연대활동

특정 이슈를 중심으로 국내 인권단체들이 조직적 운동을 할 때에는 서명운동에 동참하여 공동성명서를 발표하기도 하였다. 국제민주연대와는 버마에서 대우인터네셔널이나 한국가스공사가 관련된 사건에 같이 기자회견하고 성명서 발표거나 피켓시위를 같이 하는 등의 활동을 하기도 하였다. CSR측면에서는 좋은기업센터나 참여연대, 환경운동연합과 함께 연대하여 활동하기도 하였는데, 그 이슈는 자본시장과금융투자업에관한법률 개정시 기업으로 하여금 사업 보고서를 낼 때 비재무적 성과도 같이 기재하여 제출하는 것을 법적으로 규정

해달라고 입법안을 제출하기 위한 것이었다.

### CSR 리서치 활동

기업책임시민센터는 한국 CSR 평가회사를 만들어 한국 회사 중 투자하기에 적합한 회사가 어디인지를 리서치하는 역할도 수행하고 있다. 세계 유명 리서치 회사 중 “에이리스” 회사의 한국 파트너로 되어있고, 거기서 개발한 틀을 전수받아서 한국에서 조사해서 에이리스에 전달을 하면 그 쪽 승인권자들이 검토하고 최종 승인을 하며, 그 승인받은 데이터는 전세계투자자에게 팔게 되고 투자자들은 이를 기초로 인권경영 여부를 판단한다고 한다.

또한 왕성한 CSR 관련 활동으로 인해, 기업들이 자발적으로 위 단체에 CSR 보고서를 보내 오기도 한다. 이 보고서가 비재무적 요소를 종합적으로 평가하여 공개하는 가장 일반화된 틀이다. 그러나 기업들이 자기 스스로 작성한 것이어서 객관적인지 의심이 있을 수 있다. 이런 의심을 불식시키기 위해 제3자 검증기관을 통한 검증제도를 두고 있다. 이는 의무는 아니나 검증받으면 보고서의 등급이 올라 가기 때문이다. 이 때의 제3자검증기관도 국제적인 틀에 따라 기업에서 이슈화된 문제와 관련하여 이해관계자들에게 만족을 줄 만큼 해결을 하였는지 등을 검토하여 판단하므로 객관성이 떨어진다고 볼 수는 없다. 다만 일부 대기업(예를 들어 S 기업)에 대해서는 그러한 보고서가 진실성에 반할 수도 있는 한계가 있다고 지적하였다. 리서치는 외부에 공개된 자료만을 기초로 하므로 이러한 보고서를 활용하되 이외의 설문조사나 네거티브 뉴스 모니터링 자료를 수집하여 같이 평가에 반영한다.

### 주주운동 중심의 활동

다른 기업 인권단체들과 관심의 면에서는 다르지 않지만, 대응방식 또는 활동방식에서 위 단체는 큰 차이가 있다. 위 단체는 투자자를 초점으로 하여 기업의 사회적 책임에 관심이 있는 투자자로부터 위임을 받아 사회적 책임문제에 대해 NGO입장이 아닌 주주의 입장에서 문제제기를 한다. 이 경우 회사 측도 피켓팅이나 시위보다 더 긍정적인 반응을 보이기도 한다고 한다. 예컨대

한국타이어 용역근로자가 중독 사망한 사건에서도 종교단체로부터 위임을 받아 진상조사서 등의 서한을 보내면 정중하게 답변하고, 주주로서 면담요청을 하면 담당실무자들과 손쉽게 면담이 이루어졌다고 한한다. 물론 그 성과가 어떠한가는 평가자의 관점에 따라 다를 것이다.

사회적 책임 문제가 발생했을 때 위 센터는 많이 알려져 있지 않기 때문에, 센터이름 대신 주주의 입장에서 관련 서한을 보낸다고 한다. 실무부서에서 이를 무시하면 등기이사를 상대로 다시 등기우편물을 보내 응답을 기다리고, 그래도 반응이 없을 때 이사 중에서 문제의식을 가진 이들과 접촉해서 실무부서에 지시하도록 하고 있다고 한다. 이 경우 서한에 대한 회신율이 높다고 한다. 회신내용으로도 해결이 안될 경우 임원면담 신청을 하는데, 이 때에도 주주 입장에서 대면을 신청하면 면담 성공률이 더 높다고 한다. 대신 갈등관계도 상대적으로 적다.

종교기관 중에서도 주식을 통해 자금운용을 하는 곳이 있다. 이러한 종교기관에서 가진 주식 중에 센터 측에서 요청하는 기업의 주식이 있는 경우 그에 대한 위임을 받거나, 만일 없다면 그 기업의 주식을 사서 센터 쪽에 위임을 해주고 있다. 종교 포럼을 통해 펀드를 출시하려는 것도 평소 어느 정도의 주식을 가지고 있으면 종교단체들로부터 위임받기 편하고 상설적으로 주주의 입장을 대면할 수 있는 것이 의미가 있다. 소액주주운동이 될 수밖에 없지만 기업 입장에서는 1주든 10주든 가지고 있기만 하면 주주로서의 권리를 행사할 수 있다.

#### 1-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### 투자자 대상의 CSR 교육

기업책임시민센터는 사회적 책임 펀드조성사업에 초점을 맞추고 있다. 즉 투자자로 하여금 사회책임투자를 하도록 유도하고 있기 때문에, 투자자를 상대로 인권교육을 실시하는 것이 중요하다고 한다. 기업을 상대로 인권교육을 실시하지는 않는다고 한다.

##### CSR 리서치활동

위 단체는 CSR 리서치의 역할도 수행하는데, 여기서 주요 기업들의 CSR 현황이 검토될 수 있다. CSR 보고서 뿐만 아니라 기업의 경영상태, 인권정책, 인권이슈, 이를 해결하기위해 어떤 시스템을 가지고 있고, 내년에는 어떤 목표를 가지고 있는지 모두 리서치하고 있다.

##### 기업을 대상으로 한 CSR 교육활동

위 단체는 기업을 대상으로 한 인권교육을 할 수 있는 인프라는 구축되어 있고, 또한 사업범위에서 기업 대상으로 하는 인권교육을 배제하고 있지는 않다. 또한 기업을 상대로 한 컨설팅까지 할 수 있는 여력을 가지고 있다.

##### CSR 보고서 작성 의무의 부과

기업 스스로 인권경영을 하면 가장 좋겠지만, 이는 거의 불가능할 것이다. 그렇기 때문에 국가가 규제방안으로 기업으로 하여금 비재무적 성과에 대한 보고의무를 부담지우는 것도 필요하다고 한다. 이것이 이루어진다면 이를 기초로 투자자들이 기업의 사회적 책임 정도에 대해 판단할 수 있고 이에 따라 CSR에 관심있는 투자자들이 문제를 제기하면 기업들도 사회적책임이나 인권 문제에 민감하게 반응할 수밖에 없어, 이로써 유도할 수 있다고 본다.

## 2. 여성민우회

### 2-1. 단체의 개요

한국여성민우회는 1987년 창립되었고, 현재 민우회의 부서로는 중앙위원회, 소비자생활협동조합, 지부, 부설기구(미디어 운동본부, 성폭력상담소), 상임집행위원회, 위원회, 반차별회원팀, 여성건강팀, 여성노동팀 등이 있고, 규모는 상근 활동가가 25명이 있고, 상담업무는 한명 반 정도가 담당하고 있다. 회원으로는 본부에 1,700명, 지부(인천, 군포, 광주, 진주, 원주, 춘천)에 1,800명이 있고, 생활협동조합에는 조합원이 30,000명 정도 있다.

## 2-2. 기업의 인권경영에 대한 인식

위 단체는 ‘차별의 수혜자는 아무도 없다.’는 데에 초점을 맞추어, 특히 하도급사업체 및 영세사업체의 여성근로자의 인권신장 활동에 많은 관심을 두고 있다. 기업의 인권경영에 대한 인식의 수준은 현대자동차 하청업체 여성근로자 관련 사건에서 상징적으로 드러나고 있다고 한다. 그 사건의 대강은 다음과 같다.

현대자동차 사내하청업체에서 14년 동안 일해 온 한 여성 노동자가 지속적으로 성희롱 피해를 입은 사건이 있었는데 이 여성 노동자가 성희롱 사실을 회사 동료와 사측에게 알리자 사내의 선량한 풍속을 문란하게 하였다는 이유로 오히려 그 여성노동자에게 6개월 정직의 징계가 내려졌다. 사측과 싸우던 그는 국가인권위원회에 억울함을 호소하기 위해 진정서를 제출했지만, 회사는 국가인권위에 대한 진정을 이유로 그 여성 노동자를 ‘해고’하였다. 2011년 1월, 국가인권위원회에서 성희롱이 있었다는 결정과 함께 가해자 2인과 고용주에게 손해배상을 권고하였지만, 사용자측이 국가인권위원회의 조사 결과가 나오기 전에 직장을 폐쇄하였다. 이 여성은 자신의 억울함을 호소할 곳이 없어진 셈이다. 사용자측은 새로운 회사를 설립하여 가해자를 고용승계 하기까지 했으나, 성희롱은 자신들과는 무관한 일이라 주장하고, 도리어 피해 여성에 대한 악의적인 소문을 내어 성희롱을 없었던 일로 만들려 하였다. 사실상 실고용주에 다름 없었던<sup>102)</sup> 현대자동차는 성희롱 피해 여성 노동자가 자신과 근로관계가 성립하지 않는다는 이유로 방관하였다. 여기서 알 수 있듯이, 대기업의 인권경영 인식의 수준은 여전히 낮은 단계라고 한다.

그런데 기업의 인권경영은 사회경제적 조건과 밀접한 관련이 있다고 한다. 1997년 경제위기 있을 때 여성 노동자가 비정규직으로 이동, 2009년에도 상당수가 비정규직으로 이동하여 현재 여성 노동자의 70%가 비정규직이고, 금융기관도 여성들은 하위직급으로 배치하고 있는데, 이런 열악한 지위(계약 갱신)가 성차별, 성희롱 등이 발생할 수 있는 토양이 된다고 한다. 즉 여성이라

<sup>102)</sup> 위 인터뷰의 하청업체가 현대가 실제로 소유하는 것이 아니라 하더라도, 대기업의 supply chain에 있는 중소기업에 대한 대기업의 영향력 행사를 이해관계자가 기대하고 있으며, 이것이 평균적이고 일반적인 기대임을 여실히 보여주는 표현이다.

는 차별과 비정규직이라는 고용형태가 교차되면서 차별이 심각해진다는 것이다. 자리의 질(형태, 여러가지 복합적인 사정, 조직에서의 위계)의 약화가 여성근로자의 인권침해의 토양이 되는 셈이다.

## 2-3. 인권경영에 관련된 활동

### 고용평등상담실 활동

위 단체는 직장 내에서 성희롱, 남녀차별 문제에 대해 피해사례를 접수받는 고용평등상담실을 운영하여 매년 400 ~ 500건의 상담활동을 하고 있다. 최근 5년간의 상담사례를 분석하여 토론회를 개최하기도 하였다. ‘대한민국 여성노동 현주소-고용의 양과 질, 대표성’, ‘여성노동상담통계분석 및 상담활동에 대한 고민’, ‘고용평등상담을 통해 본 여성 현실-문화정치적 분석을 중심으로’ 등이 거기서 토론되었다.

위 단체는 직접 성희롱, 남녀차별을 받은 여성피해자로부터 접수를 받고 있는데, 그 접수는 전화나 방문, 인터넷으로 이루어진다. 상담의 40%가 직장내 성폭행, 성희롱 문제로 접수되고 있지만 사실 분절화되는 사례는 굉장히 드물다고 한다. 위 현대자동차 하청업체의 사건에서도 드러나듯이, 성차별 등에 대한 사회적 인식에서 피해자인 여성에게 비난이 돌아가기도 하기 때문에 피해자들이 이를 공개하는 것을 꺼리기 때문이다.

위 단체의 활동은 전화 상담이 70%를 점하고 있다. 그러나 전화상담은 현실적으로 문제해결을 위한 접촉으로 이어지기는 않는다고 한다. 상담을 원하는 피해자들은 흔히 법적으로 해결하기보다 사업장 내에서 비법적인 방식으로 해결하고 대처해야하는지를 물어오는 경우가 대부분이라고 한다. 그래서 법으로 보장된 해결절차를 설명하고 이를 이용하지 않을 경우 내부 소통과정을 거쳐보라고 조언한다고 한다.

한편 사업장에 있는 해결창구들(여직원회, 노조, 노사협의회 등)을 소개하는 역할도 한다. 회사 내에 있는 대표적인 소통창구인 노조나 노사협의회가 잘 되어있는 곳도 있고 잘 되어있지 않은 곳도 있다. 하지만 잘 되어있는 경우나 단체에서 사회적 문제화 하여 해결될 수 있는 기업은 대부분 대규모 기업이

다. 그러나 중소기업의 경우는 위 단체의 시정의견을 잘 받아 들이지 않는다고 한다.

### 식당 종사자 여성노동자의 인권신장활동

위 단체는 식당종사 여성노동자의 지위 향상을 위한 활동을 지금까지 꾸준히 하고 있다. 여성의 경우 30대에 보통 경력이 단절되기도 하는데, 그러한 여성들이 복직할 수 있는 일자리는 별로 없고 매우 제한적이다. 식당, 마트, 창고 등이 그 예이다. 특히 식당은 정규직이라고 하더라도 고용의 질이 매우 열악하다. 식당 종사 여성 노동자 350명을 인터뷰한 결과 평균 하루 11.67시간 일하고 있고 월 140만원을 받고 있는데, 시간 당으로 계산하면 최저임금 미만의 급여를 받고 있는 셈이다. 또한 식당 종사 여성노동자의 경우 노동조합의 조직도 어렵다.

여기에는 고객(자기 회사에서 어려움을 겪는 노동자)이 서비스 여성노동자를 경시하거나 화풀이를 하기도 하기 때문에 영세 서비스 사업체의 노동 환경은 구조적으로 열악할 수 밖에 없다. 그래서 위 단체는 식당종사 여성노동자의 호칭 사용에 있어서, “차림사” 호칭을 사용하도록 장려하고, 식당 여성노동자들의 존중감을 확보하기 위한 사회적 운동을 벌이고 있다. 홍보활동이 시작되자 작은 규모의 식당의 경우 사업주 역시 식당 아주머니와 사실상 동일한 위치에 있기 때문에 반응도가 매우 높았다고 한다. 고객(의 태도)으로 인해 힘든 것은 식당 여성노동자만이 아니라 사업주도 마찬가지였던 것이다.

### 영세서비스산업 분야의 여성노동자의 인권신장활동

여성이 서비스분야에 진출하면서 영세 서비스 사업체의 노동자들 중에 여성 노동자들이 많아지고 있다. 그런데 서비스산업에서는 “고객지상주의=손님이 왕이다.”라는 사회문화가 서비스 여성노동자에게 고객에 대한 무한한 서비스 책임을 부과하고, 이는 다시 여성 노동자에 대한 성차별, 성희롱 문제를 야기하기도 하는 악순환의 구조를 만드는 요인이라고 지적한다.

위 단체는 카지노에서의 성희롱 예방교육에서 “딜러에게 고객님의 별이 되

겠습니다.”는 교육을 해서는 안된다고 강조하기도 하였다고 한다. 놀부보쌈 식당의 경우에도 “고객에 대한 사랑”을 강조하는 표어를 시정하도록 교육하였다고 한다. 고객이든 서비스 여성노동자든 서로가 상대를 배려해야 하기 때문이다. 병원에서도 환자가 간병인, 간호사에 대한 폭언, 성희롱 사례가 많이 발생한다. 그러나 환자가 간호사가 성희롱을 한 경우 피해 간호사를 옹기기도 어려운 것이 다른 간호사가 들어가므로 결국 환자를 퇴원조치하는 것 이외에는 해결책이 없을 수도 있다. 다른 기업에서의 피해자일 수 있는 환자=고객이 서비스 제공기업의 근로자에게는 가해자로 둔갑하는 놀라운 일이 벌어지는 것이다.

한편 콜센터 여성노동자들에 대한 폭언이나 성희롱 발언도 마찬가지이다. 이러한 경우 일부 기업에서는 전화를 바로 헬프desk로 돌리게 하거나, 전화대화내용을 녹취해서 고객으로 바로 발송조치하겠다고 경고하기도 한다고 한다. 매우 모범적인 사례라고 한다.

### 기업문화바꾸기 운동

위 단체는 회식문화와 관련하여 “기업문화 바꾸기 운동”을 하고 기업 선언문을 받기도 하였다. 여기에는 10가지의 실천지침이 있는데, 기업 내에서 이를 읽도록 하면 회식 때 개선될 가능성이 있기 때문이다. 또한 민우회에서는 기업에 대해 성희롱 예방교육을 1년에 20 ~ 30군데(기업의 규모는 다양함) 정도 하고 있다. 성희롱 예방을 위해 무엇보다 중요한 것이 교육인데, 기업은 1년에 한번은 성희롱 예방교육을 실시하도록 의무화되어 있긴 하나 형식적인 교육으로 하는 경우가 많아 안타깝다. 또한 성희롱 예방교육을 기업 자체내에서 실시하는 경우 실시하는 교육내용 자체도 중요한데 실제 사례에서는 교육내용이 문제가 있는 경우도 있었다.

### 홍보활동

사업장에 성희롱, 남녀차별 등의 문제가 있어 문제 제기를 했지만 회사가 오히려 피해자에게 불이익을 주거나 아무런 조치를 취하지 않는 경우 회사에



게 공문을 보내고 그래도 움직이지 않으면 사회적 이슈 파이팅을 하게 된다. 그런데 위 단체가 피해자들을 도운 경우 피드백을 받기가 쉽지 않다고 한다. 피해자 본인이 단체와 같이 대응하거나 이를 사회적 쟁점으로 부각시키는 것을 부담스러워 하기 때문이라는 것이다.

#### 2-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### 하청업체에서의 인권침해에 대한 원청업체=대기업의 책임 인식의 고양

가령 대기업의 사원이 협력업체에서 나온 여성 노동자를 성차별한 경우 대기업에 대해 협력업체 직원의 성차별 문제로 시정조치를 내려달라고 요청하면, 대기업은 자신들의 소관사항이 아니라고 하면 그만이다. 여성 노동자의 인권침해 문제 해결을 위해 기업이 하청업체의 일이라는 핑계로 비협조적으로 대응할 것이 아니라 문제 해결을 위해 적극적으로 나서는 것이 필요하다.

한편 협력업체와의 관계에서 발생하는 여성인권침해 문제를 해결하기 위한 법 제도의 마련도 시급하다. 한 예로 여성 노동자가 육아 휴직 후 돌아와서 일을 하면 그 해 쓸 수 있는 연차가 비율로 계산하여 15일 중 1~2일 밖에 인정되지 않는데 출산후 연차가 필요한 여성노동자에게 상당히 불이익이 있으나 노동부에서는 비율로 계산하여야 하므로 어쩔 수 없다고 한다. 이런 부분에서 법제도의 정비도 필요하다고 파악하고 있다.

##### 영세서비스사업체의 여성노동자의 인권신장

영세 서비스사업에 종사하는 여성근로자(식당 노동자, 콜센터 노동자, 간병인 등등)들의 인권이 존중되는 사회적 환경을 조성하는 것이 매우 중요한 과제이며, 이는 국가적 시책으로 해결방안을 제시할 필요가 있다. 특히 국가기관에 종사하는 공무원, 노동자들이 모범을 보일 필요가 있다.

## IV. 인권침해 사례에 대한 구제 활동

### 1. 좋은 기업센터

#### 1-1. 단체의 개요

1999년 창립된 “함께 하는 시민행동”은 기업의 사회적 책임 활동을 수행해 왔는데, 그 중 ‘좋은 기업 만들기’ 사업단위가 약 10년 정도 활동해 왔다. 2010년 그 사업단위가 좋은 기업센터로 독립되어 나왔다. 현재 상근활동가 3명과 전문가(교수, 변호사) 10명 정도로 구성되어 활동하고 있다.

#### 1-2. 인권경영에 대한 인식

위 단체의 실무담당자는 CSR과 인권경영을 다음과 같이 구분할 수 있다고 한다. 즉 전자는 넓은 분야를 대상으로 하고(그룹회장의 선출, 종업원 고용, 직원 관리, 환경문제 등), 그 하위에 지역사회와의 관계 속에서 사회공헌사업이 있을 수 있고, 다른 한 분야의 하위단위로 기업 인권도 있을 수 있다는 것이다.

위 단체의 활동가들이 접해 본 기업종사자의 인권경영에 대한 인식 수준은 각 기업별로 달랐다고 한다. CSR에 대한 이해정도 역시 기업마다 또 각 부서마다 편차가 크다고 한다. 특히 기업종사자들은 기업은 이윤추구에 그 존립의 목적이 있는데, 인권경영이 기업목적에 부합될 수 있는지 당혹스러워 하기도 한다고 말한다. 물론 기업부서 직원 중에는 인권문제에 대한 인식도가 높은 사람도 있지만, 이는 개별적 특성 때문이지, 회사 차원에서 공유된 인식이라고 보기는 어렵다고 한다.

#### 1-3. 인권경영과 관련한 활동

##### 대기업 중심의 감시활동

인권문제 자체는 중소기업이 더 심각할 수 있지만, 규모가 클수록 영향력이 크고 보다 많은 정보가 오픈되어 있기 때문에 해결의 여지도 많다고 한다. 위 단체는 대기업 쪽에 감시활동을 집중하는 것이 낫다고 본다. 특히 상조회사나 외국투자자에게 PT과정에서 드러나는 정보 등이 노출되는 것으로도 감시가 가능하

다고 한다. 대기업 하에 수많은 하청업체가 있으므로 그 정점에 있는 대기업을 주 대상으로 삼고 활동하고 있다고 한다.

### 특수고용노동자의 인권신장 활동

특수고용노동자(보험, 캐디, 택배하시는 분들)에 대한 노동자성이 최근 인정되기 시작했는데 그 전에 4대보험, 고용관계 불평등 등의 실태를 파악하고 그 문제를 지적하는 등의 활동도 하였다.

### 에드보카시 활동

인권경영과 관련된 국내지표를 별도로 만들어 쓰지는 않지만 활용하고는 있다고 한다. 침해문제를 언론보도 자료 등을 통해 파악한 다음 해당기업에 대해 사실여부 확인하고 국가인권위원회에서 나온 자료, 국제규약, 국제법적 성격을 가지고 있는 가이드라인 등을 참고로 하여 함께하는 단체와의 성명발표, 기자회견 등의 행동을 취하는 관행적방식을 취하고 있으며 아직 따로 자체적으로 개발한 틀은 가지고 있지 않다.

2011년 좋은 기업센터에서 선정한 주요 CSR 이슈는 다음과 같으며 현재 No.6 이슈까지 진행된 상태이다. 이 단체는 주로 노동자 문제 위주로 다루고 있다. 여성, 환경 쪽은 그 분야 전문적으로 활동하는 단체가 이미 많다.

인권침해가 문제된 사안의 규모에 따라 그 시정여부가 달라진다. 지금 CSR 10대 문제와 관련해서는 기업측면에서 리스크가 큰 부분이라 위 단체가 인권침해문제를 지적하고 질의서를 보내도 대답도 없는 경우가 있다고 한다. 하지만 한 예로 온라인 배너광고에서 인권침해가 문제되는 경우에는 지적하면 쉽게 시정이 가능하였다고 한다. 지금 문제되는 사안에 대해서는 예방적인 차원에서 하는 것은 없다. 기업과 접촉하고 시정된 사례는 큰 문제에 대해서는 아직 없다.

[표 3] 좋은기업센터가 선정한 CSR 쟁점

NO	매출 순위	기업	이슈 및 요구	
1	1	삼성전자	이슈	반도체 작업장 유해물질노출 피해자 120명, 사망자 45명 발생
			요구	작업장 유해물질 노출 및 관리에 관한 투명하고 공정한 재조사와 작업장 환경의 개선과 예방책 마련, 피해자 및 유가족에게 조건없는 사과
2	3	한국전력공사	이슈	급증하는 부채와 불공정한 전기요금 산정기준
			요구	산업용 전기요금 체계의 구체적인 개편방안 마련
3	4	현대자동차	이슈	불법과건으로 인한 사내하청 비정규직 노동자들의 고용불안과 차별
			요구	사내하청 비정규직 노동자들의 정규직 전환
4	6	포스코	이슈	인권침해와 환경파괴가 동반된 인도 오리사 제철소 건설
			요구	제철소 건설 이전부터 철수 이후까지 발생하게 될 인권침해와 환경파괴 이슈를 어떻게 보호, 존중, 치유(구제)할지 구체적인 정책과 시스템 마련
5	10	중소기업은행	이슈	시중은행보다 높은 PF부실채권 비율
			요구	적극적인 부실채권 감축계획 마련
6	16	KT	이슈	물량정액제 '맞춤형정액제'와 'LM더블프리', 불성실한 환급처리
			요구	'맞춤형정액제'와 'LM더블프리' 정액요금 피해자 95%에 해당하는 미환급자가 포함된 향후 발생될 수 있는 통신요금 피해자 및 환급자를 위한 장기적이고 실효성 있는 피해구제책 및 환급정책 마련
7	20	SK텔레콤	이슈	통신료 50만원 연체로 신명사 채무불이행자 등록, 이중규제 논란
			요구	통신료 연체 등록기준(현 50만원)의 책정원칙 공개와 요금 연체 가입자 정보의 신명사 제공 중단.
8	22	롯데쇼핑	이슈	매출, 순이익, 투자, 점포수 성장에 역행하는 마이너스 고용율
			요구	고용을 증가를 위한 대책과 점포내 사내하청 직원규모의 축소 방안마련
9	25	현대모비스	이슈	부품대리점을 통해 소매점과 정비공장에 '자사(순정)부품 독점판매'
			요구	부품대리점을 통한 자사(순정)부품 독점판매 중단과 소비자 선택권 보호
10	28	현대건설	이슈	지난 4년간(2007-2010) 산업재해로 33명 사망, 건설사중 1위
			요구	실효성 있는 건설현장 산업재해 예방계획

거절의 경우는 명시적 거절보다는 무대응이 많다고 한다. 담당부서가 있고 CSR 보고서를 내는 회사도 인권 이슈에 대해 대답하지 않은 경우가 있었다는 것이다. 이 경우 질의서에 대한 답변서를 받고 혹은 받지 않더라도 이에 대한 의견서를 내고 보도자료로 만든 식으로 대응한다. 문제된 사안의 크기나 회사의 부담, 리스크 때문에

협력을 거절하는 것일 수도 있다.

#### 1-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### 기업을 상대로 한 인권교육

기업 측 인사를 상대로 아직 인권교육을 실시한 적은 없다. 작년에 ISO 26000 전반에 대해 기업 실무자들을 상대로 교육을 하려했지만 수강생이 모집이 안 되어 고사한 적이 있다. ISO 26000이 발효가 되어 기업 측에서도 당장 필요할 것이라 예상했지만 그렇게 급한 문제로 받아들이는 기업이 없었고, 또한 감시 비판하는 단체가 주관하는 교육이다 보니 기업 측에서 회피한 면도 있는 것 같다고 한다. CSR과 관련해서는 기업 측 인사들과 토론회나 간담회, 세미나를 한 적은 자주 했었고 만남의 자리는 계속 있어왔다. 내년쯤에 인권 관련한 국제적으로 통용되는 규범, 성과 전반에 대해 실무자들을 대상으로 교육을 실시할 예정에 있다고 한다. ISO 26000나 GRI나 OECD가이드라인 등 국제법적 규약이 있지만 국가별로 실제 적용례가 다르므로 잘 하고 있는 사례를 모아서 기업들을 상대로 제시할 계획이다.

인권경영 교육은 기업 실무자들 위주로 실시할 예정이다. 기업인권에 대해 대학생이나 정부 측 공무원을 교육하는 것까지는 생각이 나아가진 않았다.

그러나 상당한 전문성을 갖춘 기업 인권전문가가 필요한데, 교육을 통해서만 전문성을 기를 수는 없고 기업의 문턱을 낮춰 직접 실제사례들을 접하고 함께 고민하여 전문성을 기를 수 있도록 경험을 쌓아가는 것이 중요하다고 생각한다.

##### 인권지수 등의 공개

기업의 인권경영은 결국 많은 사람들에게 기업활동이 공개되어야 비로소 가능하다. 기업의 경제상태는 재무제표로 판단할 수 있는데 인권의 경우는 그러한 메커니즘이 없어 객관적으로 파악하기 어렵다. 물론 공개하는 정보에 대한 신뢰성이 전제되어야 하겠지만, 인권지수 등도 필요하다고 본다. 외국의 경우는 그러한 정보를 공개하고 있으나, 우리나라는 환경(수질오염정도), 회계 측면만 공개하고 있다.

#### 기업활동에 대한 감시기능의 강화

감시기능이 가능하려면 기업의 내부에 대해 감시할 수 있는 기회를 NGO단체에게 주었으면 좋겠다고 한다. 안으로 들어가서 볼 수 있는 기회를 제3자의 입장에 있는 인사들로 구성된 팀에게 쬐서 가서 보고 판단할 수 있도록 하는 것이 필요하다는 것이다. 물론 팀 구성은 신뢰할만한 인사들로 구성되어야 한다. 나이키가 파키스탄에서 인권문제 발생하자 제3자들로만 구성된 팀에 인권침해 및 구제책을 마련하라고 하여 해결한 것을 그 예로 들었다. 반면 우리나라 삼성의 경우 제3국의 인사로 구성된 인권침해 조사팀을 꾸려 조사했으나 전혀 근거도 제시함 없이 아무런 문제없다고 공표한 것은 문제가 있다는 것이다.

## 2. 환경정의

### 2-1. 단체의 개요

1992년 경실련 산하기구인 환경개발센터로 출발하여 1999년 경실련으로부터 독립하여 기존의 정책대안제시 중심의 활동에서 현장대응활동을 강화하여 활동하고 있다. 종래 다음지킴이 본부(반도체), 초록사회본부(에너지절약, 텃밭), 토지정의센터(수도권집중 반대, 그린벨트, 4대강), 생명의물센터(4대강 개발반대), 환경정의 연구소(환경복지지표, 지역개발모델) 등으로 부서를 나누어 운영하다가 최근 초록사회본부, 토지정의센터가 통합하여 운영하고 있다. 현재 총 14명의 활동가가 상근으로 근무하고 있으며 분야를 정확히 나누기 어렵지만 기업과 관련한 환경문제를 주로 담당하여 애드보커시 활동을 담당하는 활동가는 2명 정도이다.

### 2-2. 인권경영에 대한 인식

위 단체가 기업에 문제제기를 하면 기업 측에서는 불편해하고 조심스러워 하지만, 무시하지는 않는다고 한다. 가령 이마트에서 판매되는 쌀암물질 상품에 대해 문제제기를 하자, 이마트의 품질관리팀이 담당부서로 이마트 내에 있는 품질관리연구소에 보내서 확인하고 이마트 측에서 어떻게 관리하고 있는지 자료

(물품마다의 증명서)를 가지고 왔고, 실제로 일부품목에 대하여는 이마트 측 검사결과가 맞아서 환경정의 측에서 정정하기도 하였다고 한다. 이마트에 대해 위 단체는 이마트에서 판매하는 어린이용품 제작할 때 유해물질의 대부분을 차지하는 PVC만이라도 제거하도록 해달라고 요청하였고(이마트는 납품업체에 실질적으로 충분히 요구가능하다), 현재 법상으로는 어린이용품에 정확히 어떤 물질로 만들었는지 표기하는 것을 의무화하고 있던 않지만 이를 표기해달라고 요청하였다. 이에 대해 이마트는 긍정적으로 대답을 해주겠다고 약속한 상태라 한다.

그러나 기업측의 인권경영에 대한 인식은 여전히 낮은 수준이다. 이마트와 동일한 상품을 팔던 홈플러스에 문제제기를 하자, 담당부서로 그 문제를 떠넘기는 식으로 거절하는 태도를 보였다. 또한 현대자동차는 지난 4월 12일 발암넷이 자동차산업관리물질목록을 작성하고 현대자동차에 관리목록에 해당하는 물질들을 금지 혹은 대체해 줄 것을 요구하고 관리방안에 대한 성의 있는 답변을 요구하는 서한을 전달하려 했으나 현대는 어떤 요구사항도 대답해줄 것이 없다고 입장을 통보해 왔다. 그날 전달식에 대형버스와 경비직원들이 나와 현대본사를 둘러싸고 있었다.

### 2-3. 기업 인권경영에 관련된 활동

#### 발암물질네트워크 활동

'시멘트 기업'의 환경책임성 강화를 위한 활동, 삼성전자 반도체 사건 때 반올림을 중심으로 좋은기업센터, 국제민주연대와 공동대응을 했다. 삼성전자 반도체 사건을 시작으로 전자산업으로 인해 발생하는 수많은 문제에 대응하기 위해 2011년에는 “발암물질 없는 사회 만들기 국민행동”(이하 발암넷)을 결성한 바 있다. 종래 있던 발암물질네트워크로 출발해서 이미경 국회의원을 고문으로 하여 노동환경연구소, 환경단체, 노동단체 등이 모여 연대 틀을 확장시켰다.

#### 소비자의 건강권 확보 활동

2011년 유해물질이 포함된 어린이용품 판매를 중지해달라고 이마트, 홈플러스

스, 롯데마트 등에 요청하기도 하였다. 이 경우 소비자들이 기업의 광고만을 통해서 형성된 이미지로 그 기업을 생각하고 가격이 싼 것만을 생각하고 물건을 사지만 그 이면에 감추어진 환경문제들은 잘 인식하지 못하고 있기 때문에 반드시 이에 대해 따져야 한다고 생각한다.

어린이 건강권을 확보하기 위해, 액상과당이 많이 들어간 어린이 음료들에 대한 폐해를 지적하면서 이러한 액상과당을 빼달라는 보도자료를 낸 적도 있다. 하지만 그것만으로는 시정이 되지 않아 각 회사마다 액상과당을 빼 줄 수 있는지 질의문을 발송하고 답변받는 식으로 활동하고 있다.

2011년 가슴기 사건은 현재 소송까지 간 상태인데 피해를 입은 소비자측에서 손해배상을 청구하니 기업측에서는 변호사를 고용해 법의 맹점을 이용해 가슴기를 썼다는 증거를 제출하라, 흡입까지는 조건에 없었다고 주장하여 제품방어를 하는데 급급해 하고 있다.

#### 근로자의 건강권 보호 활동

지난 11월10일에는 반도체 산업으로 인하여 발생했던 노동자들의 건강문제와 환경문제를 다루는 국제 심포지움(반올림 주도)이 있었다, 이날 반올림 소속 활동가, 최초로 반도체 산업장의 화학물질로 인하여 노동자들의 질병문제를 제기한 미국의 활동가 테드 스미스와 대만의 환경단체 활동가, 홍콩의 인권단체 활동가가 와서 발표하였는데 상당히 좋은 내용이었다. 특히 대만의 경우 기업이 배출한 폐기물이 지역을 영구오염시켜 정화가 안되고 그로인해 지역주민들이 암에 걸리는 사례가 늘어났던 케이스가 있었고 최근에는 LCD생산 과정에서 발생하는 폐기물로 하천을 오염시키고 있어 생계터전이 되는 땅, 하천, 바다 등의 환경이 침해되고 있어 이에 대해 발표하였는데 우리나라는 아직 발견되지 않아 의심만 하고 있는 상태이다. 홍콩 인권단체는 애플 파트너사인 대만 폭수콘이 세운 중국 남부공장에서 고용인들이 연이어 자살하는 사건 등에 대해 발표하였다.

#### 피해자들과의 네트워킹

환경정의는 기업으로 인한 환경 침해 받은 주민이 문제 제기할 수 있도록 대표전화를 개설하고 이를 통해 접수할 길을 열어놓고 있다. 지난 2009년 영월 시멘트 공장 사건 때 시멘트 제조과정에서 발생하는 분진으로 주변에 거주하는 주민들이 호흡기질환, 진폐증 등을 앓고 있어 이에 대한 피해사례접수는 한 적이 있다. 하지만 최근에는 환경정부가 직접 피해사례 접수한 것은 없고, 피해를 입은 시민이 다른 NGO단체에 피해신고를 하면 이 문제를 공유하고 연대를 조직하여 같이 대응책을 펼친 바 있다. 최근 삼성전자 반도체산업 사건에서도 피해사실을 접수한 반올림이 환경정부에 연락을 취해 환경정의에서 관련 단체를 모아 연대를 조직하여 공동대응하였다.

#### 기업에 대한 피해구제 요청활동

기업에 대해 환경침해 문제 제기를 하는 일반적인 절차는 우선 사전 모니터링, 조사를 통해 환경침해 상황을 발견한다. 예를 들어 최근 실시한 마트대응 사례에서는 마트에서 판매하고 있는 어린이용품에서 환경호르몬을 포함하고 있거나 중금속인 납들이 계속적으로 검출되고 있고 근절되지 않는 상황을 발견하여 사전조사해보니 그러한 장난감이 주로 매매되고 있는 대형마트에서 제대로 관리하기 않기 때문이라는 문제 인식에 도달했다. 그래서 실제로 그런지 확인하기 위해 이마트, 롯데마트, 홈플러스에서 판매되는 장난감들을 구매하여 노동환경부에 의뢰하여 XRF라는 장비로 장난감에 들어있는 중금속을 분석해서 일부 프탈레이트와 납이 검출된 물품을 발견하였고 이를 통해 실제로 문제가 있음을 확인하였다.

그런데 문제해결을 촉구하기 위해 기업과 접촉할 때 그 창구가 일관되지 않기 때문에 여러 가지 어려움이 있다. 가령 현대자동차는 사회공헌팀이 담당하였고, 위 마트 사건의 경우 각 마트별로 대표전화를 이용하여 사정을 설명하고 담당자나 담당부서를 연결을 요구하였고 그래서 연결된 곳이 이마트의 경우 품질관리팀, 롯데마트의 경우 사회공헌팀이었고, 홈플러스의 경우 담당자 연결을 시도했으나 계속 떠넘기기식으로 대처하다가 한 분이 담당하기로 하고는 미팅 바로전날 담당자가 변경되었다는 식으로 하여 결국 거절하였다. 이차

림 기업에게 환경침해의 문제를 정확하게 전달할 수 있는 창구를 찾는 것이 매우 힘들다.

#### 2-4. 향후의 과제에 대한 인식

##### NGO의 전문성 강화

최근 NGO단체들이 힘들다 보니 전문성을 기르기 보다는 현재 가장 크게 문제된 이슈에 집중하는 측면이 있다. 그래서 그 이슈문제에 대응하기 위해 네트워크를 조직하고 그러한 문제가 발생하면 즉각 흡수해 반응할 수 있도록 네트워크를 만들었다. 하지만 이러한 네트워크도 좀 더 다듬을 필요가 있고 이러한 네트워크가 지속되기 위해서는 누구 한명이라도 계속 매달릴 수 있는 상근을 둘 필요가 있다. 그런데 발암물질의 경우 사정이 여의치 않아 결국 상근을 두지 못하고 네트워크 결성을 주도한 노동환경연구소가 주로 담당하고 있다. 향후 NGO 단체 간의 연대방식에 대한 고민이 있어야 할 것이다.

##### 피해구제에 대한 기업측의 적극성의 제고

기업은 피해를 입은 시민이 피해구제와 관련된 질의를 할 경우 이에 대답할 준비가 되어 있어야 한다. 시민들이 기업을 상대로 질의할 경우, 여기에 적절히 답변할 수 있는 통로가 마련되어야 한다.

##### 사전예방활동의 강화

국가도 사전예방 활동을 강화하여야 할 것이다. 가령 유해물질을 발견하면 안전여부를 확인하기 전까지 사용을 보류하든지, 아니면 적절한 방식으로 국민에게 홍보하여 피해가 확산되지 않도록 조치할 필요가 있다. 특히 우리나라의 경우 어떤 제품의 안전성이 문제될 때 기업 측 입장에서 일단 쓰라고 하는 경향이 있다. 이런 관행을 제도적으로 시정하여야 할 것이다.

#### 3. 국제민주연대

##### 3-1. 단체의 개요

1999년에 참여연대에서 독립해 독자적 단체로 설립하였다. 활동 인원은 반상근 1명과 상근자 2명으로 고정 스텝은 총 3명이고, 인턴 규모는 6명 정도, 자원활동가 5명 정도로 구성되어 있다. 재정은 오로지 회원들의 회비로 충당하고 있으며, 기업 감시활동을 하다 보니 기업으로부터는 지원을 받지 않는다. 이전에 정부로부터의 프로젝트인 인권위원회 협력사업을 참여하였으나 지금은 5·18재단, 에버튼재단, 아름다운재단에서 프로젝트를 맡아 지원금을 받은 적이 있다.

### 3-2. 인권경영에 대한 인식

국내 기업들은 인건비 문제 때문에 해외로 진출한 경우가 많은데, 그 기업들의 인권침해 경영으로 인해 어글리 코리아이라는 말까지 나올 정도라고 위 단체의 실무자는 말한다. 물론 지금은 예전만큼 노골적인 인권침해는 안하지만 노조를 만들면 폭력적인 방법이나 공장이전 방법을 사용하는 등 여전히 인권침해 사례는 많이 일어난다고 한다.

봉제사업의 경우는 기업 거버넌스 통제가 없는 쪽으로 이전하여, 국내에 본사를 두지 않고 동남아시아를 떠돌면서 공장을 지어 물건을 생산하는 사람도 있다고 한다. 비자 연장 등의 문제가 있지만, 해당국 공무원에게 뇌물을 제공하여 해결하는 경우도 없지 않다고 한다.

자원개발과 관련하여 발생하는 문제들(버마가스개발, 포스코 인도 제철소 건설 문제)은 토지 수용과정에서의 선주민들 인권과 밀접한 관련이 있다. 그 밖에 카메룬의 다이아몬드나 아프리카에서 생산되는 콜탄(휴대폰 핵심 부품) 채굴비 등이 반군세력의 전쟁자금으로 쓰이는 등 인권문제가 있지만 언어적 문제도 있고 현지에 네트워크가 없어서 대응하기 힘들다고 한다. 또한 우즈베키스탄 쪽도 자원개발을 했다고 하지만 현지 NGO가 없는 상태라서 정확한 상황 파악이 어려운 실정이다.

위 단체는 현지 NGO와 연결하여 활동하는데, 특히 한국에 이주한 노동자들이 한국어를 할 줄 알아서 활동에 큰 어려움은 없다고 한다. 해외 인권문제의 경우 현지어로 하지 않는 이상 말의 뉘앙스 등이 전달되지 않는 문제가 있다.

그러나 현지에서는 NGO단체에 대한 인식이 좋지 않다고 한다. 필리핀 필스젠

사건의 경우 괴한들 침입하여 노동자를 협박하는 사례가 있었는데, 현지 국내업체에 연락하니 '왜 남의 나라 일에 신경을 쓰느냐'는 식으로 NGO의 개입에 대해 상당히 불만스러운 태도로 나왔다고 한다.

기업의 인권경영이라는 측면에서 보면, 사람에 대한 인간적인 대우는 당연한 것임에도, 이런 기본전제에 대한 기업 측의 공감도가 약하다고 위 단체의 실무자는 말한다. 기업 홈페이지에 인권이라는 말이 들어간 경우가 찾기 어렵고, 글로벌컴팩트 가입사가 많지만 그 규약을 홈페이지에 올린 기업은 없다고 한다. 가령 포스코의 경우, NGO 단체에게 중재 역할을 기대하면서도, 뭔가를 보여주면 폭로해서 이용하려고만 한다고 인식하기도 한다. 기업 측은 비용이 더러라도 인권침해를 피할 방법을 모색해야 하고, 여기에 NGO가 합리적인 중간자의 역할을 할 수 있을 것이라고 본다.

한편 언론은 사회적 과장이 있는 문제를 좋아하지만, 큰 피해나 노동자의 사망 등 자극적이지 않으면 기사로 잘 다루려 하지 않고, 대기업이 관련된 사건의 경우 보도에 소극적이라고 한다. 국가인권위원회의 경우는 해외 노동자 문제는 관할이 아니라는 입장여서 그다지 도움이 되지 않는다. 또한 우리나라의 NCP는 홈페이지도 없고 담당직원은 투자정책과 말단 신입사원에게 업무를 맡기고 신경을 쓰지 않는다. 담당직원이 1년에 한 번씩 바뀌는 실정이고, NCP 소속 공무원도 강제성이 없다는 이유로 소극적이라고 한다.

### 3-3. 기업 인권과 관련한 활동

#### 해외진출 기업의 선주민 인권침해에 대한 피해구제활동

위 단체는 주로 해외로 진출한 국내기업이 현지 선주민들의 인권을 침해하는 사례에 대해 감시하는 활동을 하고 있다. 버마가스개발사건이나 포스코의 인도 제철소 건립 사건 등 국제적으로 이슈가 되고 있는 사안부터 국내에는 잘 알려지지 않았지만 인권침해가 심각한 동남아시아 지역의 기업 인권 문제를 다루고 있다.

주로 인권침해의 정보가 들어오면 한국에 본사가 있는지 찾고 본사가 없으면 해당 지사나 현지 우리 대사관에 질의서를 보내는 데 보통은 답이 없거나 짜증을 낼 때가 많다. 대사관 측은 현지 기업주를 보호하는 것이 아니라 현지 노동자를

보호하는 것이 아니라 입장이자.

기업과의 접촉은 현지 기업 측 사람들을 만나는 루트를 취한다. 그러나 기업의 윤리경영파트 사람들에게 만나자고 해도 거의 답이 없다고 한다. 접촉이 되더라도(인터뷰에서는 포스코의 CSR팀이나 대우인터내셔널 CSR팀과의 접촉이 있었다고 한다), 문제상황에 대해 기업과의 공유가 잘 안되고, 접근하는 방식도 다르다고 한다. 또한 윤리경영파트 측에서도 기업이 프로젝트차원에서 이 문제를 다루다보니 그 파트는 힘이 없고 홍보차원으로만 다룰 뿐이어서 만나도 실질적으로 할 얘기가 없기 때문에 만나기를 꺼려하는 것 같다고 한다.

위 단체는 주로 아시아 쪽 방글라데시, 인도, 캄보디아 쪽에서 발생하는 인권침해 문제를 다루고 있다. 현재 한국기업은 해외에서 이미지를 상당히 실추시키고 있는데, 포스코는 그나마 리스크 매니지먼트를 잘 알지만, 다른 기업은 제대로 인식도 못하는 심각한 상황이라고 한다. 다른 나라 해외진출 기업이 있지만 한국기업이 욕을 먹는 것은 예전 우리나라 공장에서 했던 방식(상급자가 폭행, 욕해서 일을 시킴)을 그대로 사용하기 때문이라는 것이다. 이러한 방식은 옛날 우리나라에서의 정서와 달리 납득할 수 없는 것으로 현지에서는 굉장히 인권침해라 느끼고, 우리는 가족이라 하면서 인간적 대접을 한 번도 받아 본적이 없다는 말을 하기도 한다는 것이다. 또한 문화적 차이 고려를 하지도 않고, 여성노동자들에 대해 함부로 대하고 한국에서와 달리 해외에서는 언론으로부터 자유로워 더 심하게 하는 실정이다.

또한 노조문제도 있다. 한국에서도 기업인들은 노동자 측에서 노조를 만들면 싫어하는데 진출한 다른 나라에서 현지노동자들이 노조를 만들려하면 자존심 문제로 인식해 더 강력하게 방해하려 하는 예도 있다고 한다.

방글라데시에 있는 영원무역(노스페이스 제작)의 현지 노동자 문제 때문에 현지방문을 한 적이 있었는데, 영원무역은 현지에서는 삼성 이상으로 강력한 입지를 가지고 있으며 그 나라 수상이 직접 관리하는 기업이라 할 정도라고 한다. 거기서 대규모 노동자시위가 있었는데, 그 시위 사유는 노동자 중 한명이 폭행, 실종되었다고 하였는데도 영업무역측이 전혀 모른다고 하여 시위를 한 거라 하였다. 하지만 그 뒤 현지코디와 연락했는데 당시 인터뷰한 5명과

연락 두절이라 하여 현지 조사도 어려운 실정이라 하였다. 방글라데시 사회 분위기가 NGO도 감시되고 매수될 정도로 신뢰 자체가 없는 사회이다 보니 더 심각한 듯하다는 것이다.

### 외국 NGO 단체와의 연대활동

버마가스개발 사건의 경우 선진국 쪽 NGO 단체인 Earth Rights International [ERI]과 네트워크를 형성하였다고 한다. 또한 '아시아 다국적기업 대응 네트워크'라 하여 사무국으로 홍콩에 있는 단체가 하고 있고, '포럼아시아'라고하여 지역 인권단체 연합으로, 사무국이 태국에 있다고 한다.

보통은 인권단체에 지원되는 돈은 유럽에서 펀드로 조성되어 유럽 NGO 단체들 통해 들어 온다고 한다. 국내에서는 '해양국기업 대응 네트워크'라 하여 서울공익법센터, 공감, 좋은기업센터, 민주노총 국제부장, 에너지정치센터 등이 정기적으로 모여 회의하고 정보를 공유하여 해외 인권 침해 사례에 대응하고 있다. 국제민주연대는 해외인권침해문제를 주미선으로 하므로 코디네이터 역할을 수행하고 있다.

### 3-4. 향후 과제에 대한 인식

#### NCP 활동의 활성화 요청

OECD 가이드 라인은 NCP에서 기업에 전화한번 하는 정도의 효과 밖에 없다고 한다. 지식경제부가 조정 작업을 하는 것도 아니고 또한 자기들은 기업을 보호할 뿐 감시하는 부서가 아니라 한다는 것이다. 따라서 정부차원의 위원회나 가이드 라인 만들거나 최소한 국내 NCP 개혁을 통해 정상적인 기능을 하도록 하는 것이 필요하다고 한다.

#### 기업의 인권침해행위에 대한 법적 제재의 필요성

법적으로는 기업이 인권침해행위에 대해 처벌이나 불이익을 받도록 해야 이를 지렛대로 해서 피해자들이 기업과 피해구제에 대한 협상이 가능하게 된다. 또한 교육을 개입할 수 있는 근거마련도 필요하다. 특히 해외진출 국내기업의

현지인의 인권문제는 한국의 이미지와 연결된 것으로 정부의 의지가 부족한 것이 가장 큰 문제라 하겠다.

### 해외진출기업에 대한 교육 및 지원활동의 필요

코트라가 중소기업 해외 나가는 데 지원하는 사업하고 있으나 실질적인 교육이 이루어지고 있지 않고, NCP가 가이드라인을 배포했다고는 하지만 그다지 실효성 없다고 한다. 대부분의 코트라 자료에서 명시적으로 인권 침해방지를 언급하지 않는다고 한다. 현재 인권위나 정부의 다른 기관이 되었던 공무원, 기업들을 상대로 교육이 필요하다.

코이카의 교육프로그램 제공에서도 인권침해에 관한 사항이 있으면 좋을 것이라고 한다.

## V. 외국인 근로자의 인권보호를 위한 NGO 활동

### 1. 노사발전재단 국제노동협력센터

#### 1-1. 단체의 개요

노사발전재단은 주로 3가지 사업 분야를 담당하고 있다. 첫째, 국제노동재단이 국제노동협력원으로 바뀌어 5년동안 활동하여 오다가 다시 노사발전재단에 합류한 후, 국제노동협력분야를 담당하는 것, 둘째, 개인구직자에게 일자리를 찾아주는 전직지원센터가 올해 3월부터 출범하여 전직지원사업을 담당하며, 셋째, 일터혁신회를 두어 컨설팅이나 우수사례를 발굴, 발표함으로써 일터혁신을 유도하여 사용자측은 생산성 높아지고 노동자는 임금을 많이 받을 수 있도록 하는 사업 등이 그것이다. 현재 이사장은 비상근으로 하고 있으며, 사무총장이 있고, 그 밑에 센터장이 있다.

#### 1-2. 인권경영에 대한 인식

위 단체와의 면담에서는 해외 진출 우리나라 기업의 인권경영 인식에 대해 질문하였다. 먼저 과테말라에 진출한 우리나라 기업의 예를 들었다. 우리 기업들이 섬유공장에 투자하여 몇 천명씩 고용하기도 하고, 국제섬유노련 등에서

현지의 열악한 환경을 지적하였지만, 위 단체의 실무책임자가 막상 방문한 결과 시설이 잘 되어 있었고, 외향적으로는 현대식 공장으로 지어져 있었다고 한다. 그 만큼 현재 외국인출 국내기업 중 규모가 큰 기업의 경우, 과거에 비해 인권 침해적 경영이 많이 감축되었다고 평가하였다. 특히 외국에 진출한 기업은 노무관리 담당하는 사람을 대부분 현지사람으로 두고 있다고 한다. 그곳에서 한국 사람이 노무관리에 관여하다 보면 갈등이 생겨 큰 일이 생길 위험이 있기 때문이다. 노동조합 관련하여 독립적인 모니터링 시스템이 있었고 나이키나 리복에 물건을 납품하는 하청업체들의 경우 그들의 행태에 따라 원청업체인 기업의 이미지에 큰 영향을 미치므로, 3번 걸리면 배제되는 3진 아웃 시스템을 운영하고 있었다. 결국 나이키 등의 하청업체들은 살아남기 위해 근래 몇 년간은 큰 문제없이 해오고 있다.

외국 진출 기업(예 : 한진중공업, 필리핀 조선사업, 인도네시아 봉제공장)의 경우 초기에는 수익 창출에 집중하다 보니 인권문제에 대해 그다지 신경을 쓰지 못했지만 지금은 많이 발전하였다고 보았다. 하지만 최근 삼성전자가 브라질에 진출한 현지 공장에서 생산라인에 일하는 근로자들에게 과도한 노동에 따른 산재와 비인간적인 처우로 크게 문제가 되었다. 대기업 입장에서도 하청기업에서 무슨 일이 일어나는지 몰라서 관리를 못하는 경우도 있겠지만, 이런 일들이 발생하게 되면 기업의 대외 이미지에 손상이 가게 될 것은 자명하다.

기업의 노사문제의 경우, 최근까지 우리나라에서는 전체적인 파업 수는 계속 줄어왔다. 작년은 64건이었지만 올해는 46건으로 노사관계에 대한 진전이 있었다고 본다. 하지만 외국인 투자 기업 쪽은 오히려 늘었다. 미국 쪽 사람들은 인건비용 절감, 노동시장 유연성을 중점으로 접근하다 보니 근로자와의 마찰이 생길 수 있다는 것이다. 하지만 유럽 쪽 사람들의 경우는 노동자 측면에서 많이 고려하는 모습을 보인다고 한다.

#### 1-3. 인권경영과 관련된 활동

##### 국제노동협력 사업

국제노동협력 분야 관련 사업비(약 5억원 정도)의 60% 이상은 개발도상국



의 노동부나 노조 관련 인원 등을 한 달에 한 번 정도 초청하는 프로그램에 사용되고 있다(회당 2천만원 정도). 특히 일본, 중국의 경우 각 나라의 노조 규모가 상당히 크므로 특별한 관계를 설정하고자 노동조합 인원 위주로만 초청하고 재단측 인원이 일본, 중국에도 초청받아 가는 상호 교류 프로그램을 진행하고 있다.

### 국내 법령의 영문번역 및 공개 활동

한국노사관계에 대한 정보를 외국에서 알고자 하는 요구가 있어서 한국어로 노동 관련 사정을 정리해서 영어로 번역하여 외국에 제공하는 일도 해왔다. 또한 외국인 투자기업을 위해 노사관계, 노사문화, 노사에 관한 법 등을 번역해서 홈페이지 등에 게시함으로써 여러 정보를 공개 및 제공하는 일도 해왔다.

### 외국 노동 관련 공무원 및 민간단체와의 네트워크 형성

개발도상국가의 경제·사회 개발을 지원하고 있는 코이카(한국국제협력단)는 그 지원으로 국제사회에서 이미지를 높이고 많은 개도국들과 우호협력관계를 증진하는 등의 사업을 수행하고 있다. 그러나 코이카의 입장에서는 지원사업 이외에 인권 문제나 국제 노동기준을 준수해야한다는 노동권 준수를 강조하는 것은 쉽지 않은 일이라고 한다. 예를 들어 올해 코이카에서 아프가니스탄 고용노동부 산하 관료들을 초청행사를 하였는데 이러한 프로그램을 진행하는데 코이카 측에서 담당하게 하려는 부서가 마땅치 않아 결국 노사발전재단에 맡겨 일정을 하였다고 한다. 즉 전문인력이 코이카에는 없는 셈이다. 반면 노사발전재단은 사업장에서 일어나는 노동문제와 밀접하게 관련되어 활동해온 단체이므로 이러한 역할을 충실히 수행할 수 있다.

또한 ILO 이탈리아 토리노에 국제훈련센터 ITC 노동자 활동국과도 연계하여 작년과 올해에 아시아 지역 20개국 노조간부 훈련프로그램도 실시하였고, 내년에는 담당자와 상의하여 사용자측 사람들도 불러 실시하는 포맷으로 바꾸기로 하는 등 발전적으로 진행해 나갈 예정이라고 한다.

노사발전재단에서는 사업주를 상대로 한 노동권 등에 대한 교육사업을 중시한다. 하지만 사업자를 상대로 직접적으로 인권을 언급하면 부담스러워 하기 때문에, 노사발전재단에서는 몇 년간 축적된 정보로 인권적인 측면을 노사관계에 필요한 사항에 자연스럽게 첨가시켜 설명하는 노무관리안내서 책자를 제작하여 배포하고, 매년 2~4개국을 선정하여 현지법 준수나 ILO 규약 준수 등이 필요하다는 내용으로 노무관리 안내 설명회도 실시하는 접근법을 취한다고 한다. 그 예로 최근에는 노사발전재단에서 한만진(과거 LG전자 상무) 강사를 초빙하여 중국 난징에서 강의를 하고 본 재단에서 제작한 중국 노동법 등 편집하여 책을 배포한 적이 있다는 것이다. 이런 교육이 예산 대비 효과가 크다는 것이다.

### 해외진출 기업의 현장 노동자의 초청

가령 현대자동차의 인도법인 첸나이에서 노조와의 관계 문제가 있었고, 이에 따라 첸나이 노동조합 인탁과 사용자단체 등을 현대자동차 측과 연계하여 초청하고, 현대차 공장시찰이나 국내 현대차의 경우 노사관계 등 알려 현지의 상황과 비교할 수 있게끔 한 적이 있었다. 노사발전재단에서는 장기적으로 첸나이가 우리와 연계하여 CSR까지도 생각하고 현지 시민단체와의 연결까지도 의도하였지만, 성사되지는 않았다고 한다. 현대자동차가 투자하였지만, 해외기업과 국내 기업은 각기 분리되어 각각 독립성을 유지하기 때문에, 해외기업에 영향력을 미치는 데에는 한계가 있다는 것이다.

## 1-4. 향후의 과제에 대한 인식

### 교육 및 홍보활동

노사발전재단 중 특히 국제노동협력센터는 외국에 나가 있는 기업들에게 국제기준에 맞는 노사관계를 형성하도록 교육하고 홍보하는 역할과 국내에 진출한 외국투자기업에 국내 노사협력을 유도하기 위해 설명회, 자료 발간을 하는 역할, 그리고 외국인근로자를 지원하는 사업 등을 수행하고 있다.

향후에도 지금 실시하고 있는 사업분야를 더욱 충실하게 해서 외국에 진출

한 국내 기업으로 하여금 현지법을 준수하고 그 지역의 문화적·종교적인 점을 고려해서 현지 근로자로 하여금 회사에 대한 소속감을 가지고 일할 수 있도록 유도하고자 한다. 또한 외국투자기업을 상대로 노무관리에 설명을 하면서 인권문제에 대해 자연스럽게 인식할 수 있도록 하고 노사관계 협력증진을 위해 각종 설명회, 포럼을 통해 외국인 투자유치는 물론 근로자들의 인권문제도 해결하도록 노력할 예정이라고 한다.

또한 인건비를 줄이고자 하는 국내기업의 수요에 따라 외국인 근로자 고용은 피할 수 없으며 앞으로도 지속적으로 지원이 필요한 사업이므로, 외국인근로자를 위한 지원사업은 계속 관심을 가지고 진행할 예정이다. 또한 활동예산이 확보되는 대로 본 재단의 활동영역을 넓혀 사용자와 노동자가 결국 서로 이익이 되는 관계로 발전시키기 위해 꾸준히 노력할 예정이라고 한다.

## 2. 의정부외국인근로자지원센터

### 2-1. 국내 외국인근로자를 위한 지원활동의 개요

외국인 근로자에 대한 교육 및 체류 지원도 노사발전재단의 주요 사업중의 하나이다. 외국인 근로자가 한국에 와서 현장 적응을 돕기 위해 외국인 노동자 교육을 실시하는데 고용주가 교육비의 절반을, 나머지는 고용보험 기금으로 부담하여 실시한다. 고용노동부가 지원하는 곳으로는 전국적으로 7개의 센터가 있고 노사발전재단은 의정부에 외국인근로자 지원센터를 맡고 있다. 의정부 외국인근로자 지원센터에서는 경기 북부지역 외국인 근로자를 대상으로 한국어 교육, 고충처리상담, 문화행사지원 등을 주로 하고 있다.

의정부 외국인근로자 지원센터는 경기북부지역 외국인 노동자의 권익향상 및 사회통합을 지원하고 고용허가제의 정착을 위해 노동부, 산업인력공단과의 위탁을 받아 (재)노사발전재단·국제노동협력원이 2007년 7월 25일에 설립한 비영리단체이다. 주요 사업으로는 고충상담, 자국어통역서비스, 한국어·컴퓨터·태권도 등 교육사업, 문화복지사업, 지역 네트워크 구축사업 등을 지원하고 있다.

현재 18명이 정규직으로 근무하고 있지만, 현재 근무자들의 지위가 불명료하다고 한다. 즉 4대 보험은 적용되지만 호봉이 없어 공무원 대우는 받지 못

하고 있다. 이들에 대한 인사권은 노사발전재단이 가지고 있다.

## 2-2. 외국인 고용허가제의 기본 특징과 현실

### 산업연수생제도

외국인 노동자의 유입제도는 산업연수생제도로부터 출발하였다. 당시 연수생 모집방법은 민간송출업자가 세계 각 나라마다 연수생을 데려오는 것이었다. 그러나 민간송출업자는 유입 후 사후관리를 하지 않은 채 알선 수수료만 챙겼기 때문에 이후 불법 체류자 문제가 심각한 사회문제로 대두되었다. 또한 많은 연수생들이 불법체류자로 낙인찍혀 강제추방 당하기도 하였고, 사고가 난 경우 산재처리를 하지 않는 일도 있어서, 이들이 귀국 후 한국에 대한 부정적 이미지를 본국에서 전파시켰으며, 외교적인 문제가 발생하기도 하였다. 개발도상국의 외국인근로자의 입장에서는 우리나라에서 일하는 것이 부를 형성할 수 있는 좋은 기회가 되기 때문에, 브로커에게 큰 돈을 지급하였기 때문에 강제추방 된 연수생들의 한국에 대한 부정적 이미지는 매우 심각한 수준이었다.

### 외국인노동자 고용허가제로의 전환

위와 같은 사정으로 인해, 외국인 근로자 관리를 국가에서 직접 해야겠다는 필요성이 공유되었고, 국가 간에 관리 MOU를 맺어서 상대 국가도 서로 인력관리를 하기로 하였다(대상국가는 15개국). 그 결과 정부는 국내 노동자의 일자리를 뺏지 않는다는 전제 하에 2004년에 고용허가제를 도입하였다. 사업주가 보름간 국내 근로자를 고용하려 했는데 사람을 구할 수 없어서 노동부에 신청을 하고(공장 규모 비율에 따라 초청할 수 있는 외국인 수 정해짐), 인력송출국가에서는 한국에서 근로할 사람을 지원자격을 갖춘 사람을 뽑는다(한국어 시험은 직접 나가서 관리). 이 때 한국인 고용주는 데이터망에 올려진 외국인 취업희망자 명단을 보고 근로자를 택하는 시스템이다. 이것이 고용허가제의 기본 골격이다.

### 외국인노동자의 지위 안정화

정부는 외국인 근로자가 번 돈을 다 쓰고 귀국할 돈이 없어서 불법체류자로 잔류하는 것을 방지하기 위해 귀국비용보험을 한국에 들어오자마자 가입하게 하고, 사업장 외에서 사고가 난 경우를 대비하여 상해보험을 들게 하며, 사업장에서 사고가 난 경우를 대비하여 산재보험이 적용되도록 한다. 퇴직금을 지급받을 수 있도록 출국만기보험을 들고 사업주도 강제적으로 불입하여야 하며, 임금지불보장보험도 들게 하여 사업주가 망하면 보험자가 먼저 200만원까지 지급하도록 해서 외국인 근로자의 기본적 인권을 보장하고 있다. 한편 외국인근로자가 월급을 못 받은 액수가 500 만 원 이상이면 비자를 연장해 주고 있다.

외국인 근로자에게도 한국인 근로자와 똑같이 근로기준법을 적용하고 있다. 그리고 연금은 상호주의에 따라 국가별로 인정하는 나라의 근로자의 경우 근로자와 사업주가 절반씩 쉼아가고 회사를 그만둘 때 지급받는다.(베트남, 방글라데시는 인정 안함) 고용보험의 경우 회사 그만두고 3개월 안에 다른 직장을 못 구하면 출국해야 하므로 고용보험은 의미가 없어져 지금은 선택으로 바뀌었다.

### 외국인노동자의 직장변경 조건의 엄격성

고용허가제로 입국한 외국인 근로자가 회사를 그만두면 한 달 이내에 다른 직장 구한다고 신고하고, 신고한 날로부터 2개월 내 직장을 구하면 된다. 고용주도 노동부, 출입국관리소 둘 중 한곳에만 해도 근로자는 양쪽 무조건 신고해야하고 안하면 벌금을 부담한다.

외국인 근로자의 직장변경에도 몇가지 문제가 있다. 처음에는 3번 옮길 수 있도록 하고, 1년 뒤부터는 옮길 수 있도록 하고 사업주 허락 없이는 1년 동안은 옮길 수 없게 하였다. 사업장을 변경할 때에는 고용센터에 신청하고 직장 리스트를 받고 그 중에 고를 수 있다. 사업장 변경이 3회만 허용되다 보니 만일 3회 모두 쓰고 그만두면 본국으로 돌아가야 하므로 그 횟수 중에 회사 망했거나 사업주 과실인 경우는 예외로 계산해 주는 것으로 바뀌었다. 기업주

들을 위해 3년 단위로 외국인 근로자와 계약 할 수 있도록 바꾸어졌는데, 외국인 근로자 입장에서는 사업장을 바꾸고 싶어도 1년이 아니라 3년을 기다려야 되니 1년 되기도 전부터 마찰을 일으키는 문제가 있다. 그러나 근로자의 입장에서는 사업장 상태가 기대와 다르고 근로환경이 너무 열악하다는 이유로 사업장을 변경할 수 있어야 할 것인데, 이런 제한은 거주이전의 자유 또는 직업선택의 자유의 제한이라는 인권문제를 발생시킨다.

### 외국인노동자의 국내노동시장 잠식에 대한 오해

외국인이 국내 노동시장을 잠식한다는 오해 때문에 최근 외국인근로자를 줄이려고 시도한 적이 있었다. 그러나 중소기업 인력이 대단히 부족한 상태이므로 사업주는 미등록자라도 쓰려 하고 오히려 미등록자는 적발되면 추방되므로 말을 잘 듣고 일 잘해주시니 더 선호하는 현상이 현장에서 발생하기도 한다. 약 2년 넘게 위와 같은 정책을 적용한 결과 중소기업들이 힘들어해서 4만 5천명으로 늘었다가 내년에는 5만5천명으로 늘릴 예정이다. 이렇게 증원을 하더라도 인력이 부족한 상태이기 때문에, 가령 빠른 고용을 위해 각 지역의 고용센터에서 목요일을 만남의 날로 정해 그 자리에서 바로 계약할 수 있도록 하고 있다. 한번은 200 명의 사업주들이 외국인 근로자를 기다렸지만 사업주 30명만 근로자와 계약을 체결하고 나머지는 그냥 돌아간 적이 있다고 한다.

### 고용허가제의 평가

노동부는 최근 고용허가제 시행 7주년을 기념하면서 이를 성공한 제도라고 자평하고 있다. 그러나 고용허가제에는 많은 한계가 있다고 지적한다. 고용허가제는 단기 순환 구조로 되어 있는데, 현장에서는 이 구조에 담을 수 없는 욕구들이 계속해서 나오기 때문이다. 현재 고용허가제만으로는 이주허가를 인정하지 않지만, 현장에는 사업주들이 외국인 근로자들의 체류를 원하는 경우가 많고, 근로자들 역시 국내에 남고자 하는 욕구가 적지 않다. 이런 욕구 때문에 법무부에서는 외국인 근로자가 장기간 체류할 수 있도록 추진하였다. E7 비자를 받는 경우가 그것이다. E7 비자를 받으면 영주권 받는 것과 같은 효과

가 있다. 하지만 그 외의 사람들은 4년 10개월 이상을 체류할 수 없다.

외국인 근로자는 대개는 3년으로 오고 있다. 국가에서는 외국인의 영주방지, 이민 불허 정책상 외국인근로자의 체류기간을 5년을 넘기지 않도록 하고 있다. 그래도 숙련된 외국인 근로자를 계속 고용할 필요가 있어서 애초 3·3제라 하여 3년 일하고 한 달 나갔다가 사업주가 다시고용하면 허가하는 걸로 다시 3년 일할 수 있도록 하였다. 하지만 98% 이상이 50명 이하 사업장이므로 근로자 한명이라도 결원이 생기면 그 영향이 크고, 또한 송출국의 입장에서는 한국에 들어가는 것 자체가 특권일 수 있기 때문에, 즉 경쟁으로 인해 귀국했다가 다시 한국으로 오는 것이 쉽지도 않다. 그래서 정부는 정책을 바꾸어 사업주가 신청하면 1년 10개월 연장을 해주도록 하고 있다.

정부에서는 4년 10개월이 되어 본국으로 돌아간 근로자들을 어떻게 취급할지를 고민하고 있다. 당초 계획안은 본국으로 돌아간 뒤 6개월을 기다렸다가 다시 와야 하므로, 한국어시험을 따로 보게 하고, 나라별 TO와 관계 없이 우선적으로 채용기회 주도록 하는 방안을 검토하였다. 미숙련 노동자가 4년 10개월을 채운 경우 대학을 나왔거나 임금을 평균임금보다 더 받거나 한국어 실력을 갖춘 경우 이들에게 E7(특정업무)비자나 F4(동포비자)비자로 바꿔 주는 것을 검토하고 있다고 한다.

### 외국인노동자의 가족생활 보장의 인권 문제

노동현장에서의 인권문제를 고려해볼 때, 20대에서 30대 초반 외국인들이 들어오는데 그 나이가 결혼적령기이고, 이 시기에 출산이 있으면 아동 문제가 있으며, 더불어 해외 가족의 입국이 불가능한 점에서 인권문제와 맞물려 있다. 또한 고용허가제가 외국인 노동자가 사업자에게 예측되는 구조로 되어 있어 인권을 이야기 어렵고, 그러다보니 사실상 과도한 갈등 상황까지 갈 수밖에 없는 구조이다.

### 2-3. 외국인 근로자를 채용하고 있는 사업장의 인권경영에 대한 인식

사업주는 외국인근로자를 상대로 최저임금을 줄 수 없다는 인식을 가지고,

기속사비나 식비를 통해 임금수준을 실질적으로 낮추기도 한다고 한다.

외국인근로자와의 갈등은 대부분은 근로기준법 미준수 사유인데, 사례마다 살펴보면 사업자들이 근로기준법이나 최저임금법을 모르지만 이주노동자들이 더 많이 알고 있는 예가 빈번하다고 한다. 5인 미만 사업장의 경우 관리직이라고 따로 없고, 사장들도 같이 근무하다보니 이주근로자들보다 더 힘들고 바쁜 경우가 많다. 그러다 보니 사업설명회, 법률 설명회 받을 시간도 없고 정보지가 배포돼도 그다지 많이 봤을 거라 보진 않는다. 결국 제도적으로 잘 알지 못하는 사업주에 외국인 근로자가 예측되어 있다 보니 비자 만료 전 미등록자 문제가 발생하는 경우가 많다. 예를 들어 쌍방 과실로 발생한 사고가 있는 경우 사업주는 고용을 포기하면 되지만 노동자는 본국으로 돌아가야 하는데 이는 너무 가혹하다는 지적이 많다.

### 2-4. 근로자의 인권보호를 위한 활동

#### 문화사업

의정부지원센터는 한국어나 태권도를 가르치는 교육프로그램을 운영해서 한국에 머무르는 동안 외국인 근로자에게 한국적인 것을 많이 알리고자 하고 있다. 대체로 이러한 프로그램은 센터 소장, 담당자와 노사발전재단과 협의 하에 개발되고 있다. 현재 전국에 이러한 센터가 7개(서울, 의정부, 김해, 창원, 대구, 천안, 인천) 운영되고 있는데 일단은 노동부에서 사업분야와 그에 따른 예산을 배정하여 통일적으로 관리하고 있다. 원래 안산에도 지원센터가 있었는데 사업 실패로 고용노동부가 작년 7월부터 외국인력상담센터(1577-0071)로 운영하고 있다. 하지만 노동부 외국인력정책과에서 이 센터들을 담당하고 있는데 담당사무관이 바뀌면 이러한 프로그램이 다 바뀔 수밖에 없어 애로사항이 있다.

#### 외국인노동자와 고용주 간의 고충처리 상담

센터 사업의 중심 기능은 외국인 근로자들이나 사업주간의 어려움에 대해서로 대화가 통할 수 있도록 통역을 지원하는 것(현재 통역담당자 7명), 교육

프로그램 위주의 사업 등이 있다. 한편 무료진료나 컴퓨터 같은 특성화 사업은 예산축소로 지금은 더 이상 실시하지 않고 있다. 그리고 사업주 고용 센터를 운영하여 사업주 지원도 하고 있다.

외국인근로자는 사업주의 근로기준법 미준수에 대해 상담을 하는 경우가 많다. 센터에서는 일단 법을 지킬 것을 권고하는 것부터 시작한다. 센터는 외국인근로자와 상담한 후 사업주에게 전화해서 사실 확인을 하고, 법을 준수할 것을 권유한다. 그럼에도 불구하고 사업주가 근로기준법을 준수하지 않으면 노동부에 진정을 한다. 노동부는 조사관을 파견해서 사실관계를 조사하게 된다.

## 2-5. 향후의 과제에 대한 인식

### 외국인노동자의 사회통합프로그램의 체계화

법무부에서는 사회통합을 목표로 사회통합프로그램을 진행하고 있는데 그 내용으로 한국어 공부하거나 한국의 이해 415시간 이상 들을 것을 요구하고 있지만 이러한 프로그램은 한국 국적을 가지려는 외국인의 경우만 해당된다. 진정한 사회통합을 이루기 위해서는 고용노동부나 법무부 등 어느 부서라도 전담해서 효율적으로 추진하는 것이 필요하다.

외국인 근로자 수가 많기 때문에 사회통합 문제가 중요하며, 이를 위해서 관계 부처가 좀 더 적극적이고 종합적인 계획을 마련하는 것이 필요하다고 한다. 가령 노동부는 9개 공동체의 문화행사를 지원하고(최근 외국인 축제 지원을 줄이고 큰 행사 하나만 지원하도록 하고 있다), 법무부에서도 최근 정부합동고충상담 한마음건기 축제(주최 : 건강사회운동본부, 법무부)를 지원한 바 있다. 이러한 문화행사를 지원은 그 외국인들에게 한국에 대한 좋은 인상을 남길 수 있는 계기가 되지만, 서로 다른 부서에서 조율되지 않은 채로 행사가 진행되는 것은 바람직하지 않다는 것이다.

### 외국인노동자의 직장선택권을 합리적으로 보장할 필요성

근로기준법상 외국인 근로자의 경우 휴가나 출산휴가제는 제대로 인정이 안

되고 있다. 5인 미만 사업장에서 출산한 노동자를 둘 수가 없어 어쩔 수 없고, 사업주가 주도권을 가지고 있어 그러한 권리를 주장 힘들다.

외국인근로자는 사업주에게 상당한 과실이 없는 이상 사업주의 동의 없이는 사업장 변경 불가능한 상태이다. 근로환경이 상당히 열악하고 사업장을 변경하려고 해도 지금은 어렵고 참아야하는 기간이 너무 길다. 근로계약기간이 3년으로 되어 있어 현 사업장에 만족하지 못하더라도 참아야 하는 기간이 너무 길기 때문에 결국 외국인근로자가 스스로 갈등을 만들 수밖에 없어 결국 1년으로 변경하는 것이 필요하다. 강제노동 제한을 위해서라도 단서조항을 두는 것이 필요하다.

### 영세사업장에 대한 정부차원의 지원

영세사업장의 경우 열악한 기숙사 화장실에 대해서는 그런 부분에 대한 정부지원이 필요하다. 정부에서 실제 지원을 하고 있지만 상담사례 중에는 이주 노동자에게 따로 돈을 받고 있는 경우도 있었다. 기숙사 관련규정이 없다보니 사업주 마음대로 받아서 결국 문제이다.

### 영세사업장 고용주를 위한 지원

취업규칙이나 외국인 고용관리 관련한 매뉴얼을 제작해서 배포하는 것이 필요하다. 예를 들어 임신한 근로자의 경우 구직기간 3개월에 묶여 미등록이 되는 경우가 많은데 출산기간 빼고 3개월을 적용할 필요가 있는데 사업장에서는 잘 모르는 경우도 있어서 사업주가 고용변동신고서를 작성해서 고용되었는지를 결정하게 되는데 외국인근로자는 이러한 신고서 작성했는지를 알 수 없어서 나중에 불측의 손해를 받게 되므로 근로자도 확인할 수 있게끔 하는 것이 필요하다.

### 외국인근로자지원센터의 법적 지위의 명확화

외국인근로자 지원센터가 고용허가제 상담 등 많은 부분을 담당하고 있는데, 정작 센터의 법적지위는 불분명하다. 현재는 비영리민간단체에게 일정한

사업부분을 쥐서 위탁할 수 있다는 규정 밖에 없다. 외국인근로자지원센터를 둔다는 명문을 두어 그 지위를 명확하게 해주는 것이 필요하다. 초기 센터 설립시에는 전액을 국비 지원하고 통역 지원사업도 추진하고 있지만, 노동부의 담당자가 바뀌면 센터 성격도 쉽게 달라질 수 있기 때문에 문제가 있다. 센터는 고용보험기금으로 운영하고 있는데 외국인 근로자가 임의로 가입하다 보니 가입을 피하게 되고, 사업주들도 가입하지 않기 때문에 정작 국내 근로자의 기금으로 외국인근로자를 지원하고 있는 실정이다. 따라서 외국인노동자도 고용보험에 의무적으로 가입토록 하여 정당하게 이 서비스 센터를 이용할 수 있도록 하는 것이 필요할 것이다.

센터간, 센터와 산업인력공단, 노동부에 소통할 수 있는 구조가 없는 것도 문제이다. 현재 발생하고 있는 문제에 대해 제안할 수 있는 기회가 없기 때문에, 문제상황에 대한 개선이 늦어질 수 있다. 특히 이것은 외국인근로자지원센터가 법적 기반이 약한 것에 그 원인이 있을 수 있다. 외국인 근로자가 우리나라에서 분명히 필요한 상황이고 이로 인한 문제가 계속 제기되고 있으므로 이에 대한 소통구조가 필요하다.

## VI. 평가 및 과제

### 1. 인터뷰의 평가

많은 NGO 중 일부를 대상으로 한 것이기는 하지만, 인터뷰 결과 몇 가지 의미 있는 결론을 도출할 수 있었다.

첫째, 아직 충분히 발달하지는 않았지만, 우리나라에도 인권경영의 실현과 직접 관련된 여러 유형의 다수의 NGO가 활동하고 있다는 점이다. 향후 이 자원들은 기업으로 하여금 인권경영에 나아가도록 하는 데 큰 기여를 할 수 있을 것이다.

둘째, NGO 실무자들의 의견에 따르면, 대기업은 자체 영업활동에서는 인권침해가 상대적으로 적고, 일부 대기업은 CSR활동에 적극적이어서, 인권경영을 위한 노력을 해 나갈 수 있는 토대가 있으며, 인권침해적 사태가 발생하면 이를 시정하기 위한 노력도 상대적으로 신속하게 수행한다고 평가한다. 이 점은

다른 각도에서 보면, 대기업의 인권경영에 대한 기대수준이 높다는 것을 알 수 있다. 가령 대기업의 영업활동으로 인한 인권침해가 있음에도 불구하고 이것이 제대로 시정되지 않을 때 그 반작용, 즉 시민사회의 반감은 훨씬 클 것이다. 이 점은 대기업이 인권경영에 나서야 할 적극적인 이유가 되기도 할 것이다.

셋째, 다수의 NGO 실무자들은 대기업이 supply chain에서 발생하는 인권침해 문제를 도외시하고 있다는 점을 비판하고 있다. 인권경영과 관련해서 보면 이 점이 대기업이 적극 시정해야 할 부분일 것이다. 하청업체와 자신은 법적으로 분리되어 있고, 따라서 대기업의 소관이 아니라는 법적 논리는 더 이상 시민사회에서 공감대를 얻기 어렵다는 점을 보여준다.

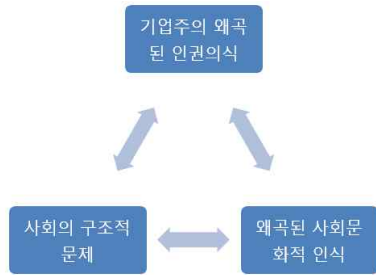
넷째, 중소기업 및 영세기업에서의 인권침해는 여전하고 그 개선도 쉽지 않다는 점을 다수의 NGO 실무자들이 지적하고 있다. 특히 정부가 사회경제적 구조의 개선을 위해 중장기적으로 노력해야 할 필요성이 있다는 지적일 것이다.

위에서 언급한 인터뷰의 내용 중 상당부분은 NGO 실무자의 주관적인 평가에 기인한 것일 수도 있다. 그러나 오랜 기간 해당 분야에서 활동해 오으로써 현장경험을 통해 취득한 전문성을 가진 이들의 생각이라는 점에서 이를 가볍게 취급해서는 안될 것이다. 오히려 비중 있게 경청하는 것이 필요할 것이다. 더구나 이들 NGO는 현재적 및 잠재적 인권피해자를 대변하고자 하는 단체이므로, 이들의 의견은 기업의 인권경영에 대한 이른바 “이해관계자의 기대”, “이해관계자가 중시하는 가치”가 무엇인지를 이해하는 데 도움이 될 것이다. 제2부에서 언급하였듯이, 기업이 이윤추구만을 목적으로 하는 것이 아니라, 이해관계자들의 기대와 가치를 존중하면서 이윤을 추구해야 한다는 것이 인권경영의 전제라는 점을 감안한다면, 실제의 이해관계인의 기대 내용과 수준을 주의깊게 경청하여야 할 것이다.

### 2. NGO의 관점에서 본 기업활동에 수반한 인권침해의 현상 및 원인

기업 활동에 연관된 인권침해의 원인은 여러 가지가 있을 수 있는데, 기업

주의 인권의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등에 각각 기인할 수 있다.



가령 하청업체의 인권침해는 원청업체와는 무관한 일이라고 보는 것은 인권에 대한 기업주의 왜곡된 인식에 그 원인이 있을 수 있다. 인권경영을 추구한다면, 공급망에 있는 하청업체들 역시 인권침해적 경영활동을 하지 않도록 배려하는 자세가 필요하며, 이는 대기업일수록 실천하기가 어렵지 않다.

식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자를 고객들이 성차별적 대우를 하는 것은 왜곡된 사회문화적 인식에 기인한 한 예이다.

다른 한편 영세기업 또는 중소기업에 종사하는 근로자의 인권보호가 상대적으로 취약한 것은 사회구조적인 문제이다. 고용허가제 하에서 유입된 외국인 근로자의 경우도 마찬가지이다.

그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다. 원인 제거는 인식의 전환과 법적, 행정적 사회적 제도의 정비가 상호 호환적으로 작용을 하게 될 것이다.

### 3. 인권경영의 촉진에 기여할 수 있는 NGO의 역량

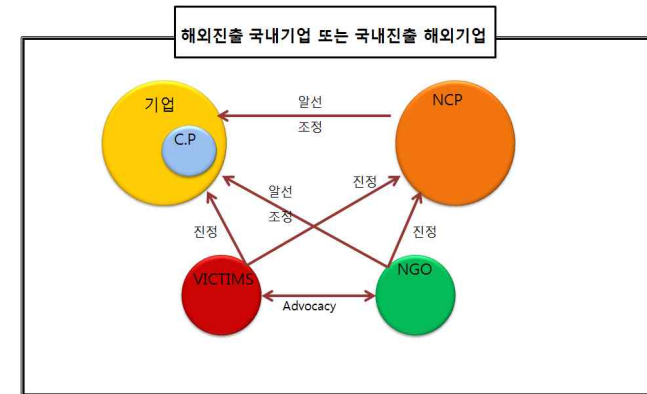
NGO는 다양한 방식과 경로를 통해 기업의 인권경영을 촉진할 수 있다. 인권경영에 관한 정책방향과 활동지침 등을 논의하는 Platform도 필요하고, 기업에 인권경영을 자문하는 NGO도 있어야 하며, 인권침해의 피해자 구제활동

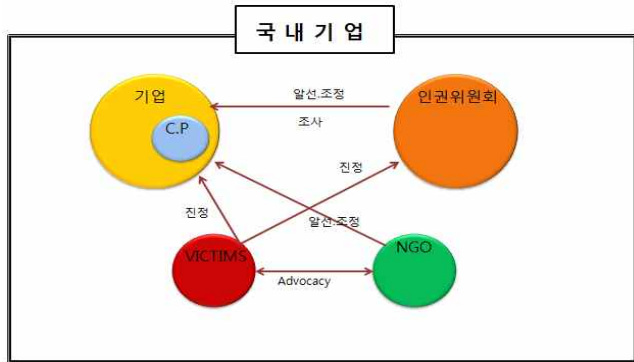
을 수행하는 NGO도 필요하다. 나아가 사회문화적 환경의 변화를 촉진시킬 수 있는 활동을 하는 NGO도 필요하다. 여기에는 인권경영을 촉진하는 주주운동도 필요하고, 성매매, 성차별, 사회적 약자의 학대와 차별을 철폐하기 위한 사회운동도 필요하다.

본 보고서의 집필진이 인터뷰한 결과로는 우리나라에는 이런 다양한 유형의 NGO들이 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 NGO의 역량은 아직 초보적인 수준을 벗어나지 못하는 듯한 느낌을 지울 수 없었다. 즉 인권경영을 위한 조직적인 활동의 수행과는 상당한 거리가 있었다.

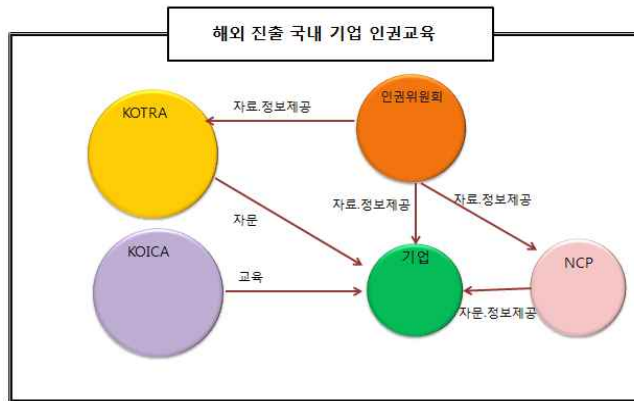
### 4. NGO의 바람직한 활동구조

인권경영이 문제되는 영역이 매우 다양하기 때문에, 각 영역마다 다양한 형태의 조직 및 활동 네트워크가 필요할 것이다. 특히 피해구제 활동을 중심으로 본 NGO의 활동방식은 다음과 같은 도식으로 표시할 수 있다.





한편 외국에 진출하는 국내기업에 의한 인권침해를 방지하기 위해서는 무엇보다도 중요한 것이 예방적 활동일 것이다. 이를 위해 다음과 같은 조직적 활동이 필요할 것이다.



위에서 언급한 형태의 활동이 가능하기 위해서는 기업의 인식변화만이 아니

라, 법적, 행정적 차원의 제도 정비도 반드시 수반되어야 할 것이다.

또한 미약한 역량일지라도 NGO 상호간의 네트워킹을 잘 조직함으로써 그 영향력을 극대화시킬 수 있을 것이다. 이 부분에 대한 고민과 논의가 더 지속되어야 할 것으로 보인다.



## 제7부 정책 제언

### I. 개관

#### 1. 우리나라 인권경영의 현주소

OECD, ILO, UN 등 주요 국제기구들은 1970년대 이후로 기업의 사회적 책임에 대해서 적극적인 관심을 표명하기 시작했고, 그 이후 그 관심은 더욱 증가하고 있다. 2000년대에 접어들어서 기업의 사회적 책임에 대한 관심은 “Business and Human Rights”라는 의제를 중심으로 논의되면서 한 단계 도약되었다. 특히 유엔사무총장 특별대표 존 러기 교수의 기업과 인권 프레임워크를 통해서 그 동안의 논의를 마무리하고 이제 실천의 단계로 접어들었다.

이 프레임워크는 각종의 국제기구, 개별 국가에 큰 영향을 미치고 있고 또 미칠 것이다. 2010년 에딘버러에서 개최된 국가인권기구 국제조정위원회에서 채택한 에딘버러 선언도 유엔 기업과 인권 프레임워크를 지지하면서 기업 인권 문제를 개별 국가인권위원회의 가장 중요한 현안의 하나로 지목했다. 국제사회는 “인권”의 면에서도 기업의 책임이 있다는 점을 확인하였다는 점에 주목할 필요가 있다.

이런 국제사회의 흐름에 비추어 볼 때 우리나라의 기업과 인권, 즉 인권경영의 현황은 고무적이지는 않다. 물론 우리나라의 인권경영의 주소가 인권후진국에 속하지는 않는다. 많은 기업들이 지속가능경영보고서를 작성하고 있으며, 거기에는 인권관련 항목이 다수 포함되어 있다(자세한 내용은 본 보고서 제5부 참고). 정부도 기업 활동과 관련하여 인권침해를 없애거나 줄이도록 여러 조치를 취하고 있다(자세한 내용은 본 보고서 제3부, 제4부 참고). 기업과 관련된 인권 분쟁이 그다지 많지 않은 것도 일면에서는 이런 노력 덕분이라고 할 수 있다.

하지만 기업활동과 관련한 인권문제가 없다거나 다른 나라와 비교할 때 우리나라 역시 선진적이라고는 결코 할 수 없다. 인권침해는 단순히 기존 제도

를 개관하거나 통계자료를 통해 포착하기는 쉽지 않다. 은폐된 방식으로 진행되는 경우가 많고, whistle-blower에 의한 문제제기로 비로소 그 실체가 드러나는 경우가 많은데, 우리나라 역시 여러 국면의 다양한 방식의 문제제기를 통해 향후 개선되어야 할 기업 관련 인권문제가 여전히 많다는 것을 확인할 수 있었다. 특히 중소기업, 영세사업장 그리고 개발도상국에 진출하는 기업, 한국으로 진출하는 외국인 노동자에 대한 인권침해 및 가능성이 그 한 예이다. 대기업 역시 자신의 영향력 하에 있는 기업(법적으로는 독립되었다 하더라도 경제적으로 종속되거나 영향력을 미칠 수 있는 기업)에서 벌어지는 인권침해는 외면하는 것 역시 또 다른 예이다. supply chain에 있는 하청업체에서 발생하는 인권침해도 기업의 인권경영의 책임이 미치는 영역에 포함된다는 것을 의식하지 못한다는 것이다. 이런 문제상황을 감안하면, 기업 인권 또는 인권경영의 문제는 현실적인 의제라고 하지 않을 수 없다.

이러한 전체적인 맥락을 고려할 때, 현재 우리나라에서 기업인권과 관련한 과제는 그 수준을 국제사회의 기대수준으로 향상시켜 인권선진국으로 거듭나는 것에 있다. 이를 통해 우리 국민의 삶의 질을 제고하고, 나아가 국제사회에서 우리나라가 갖는 위상에 걸맞은 국제적 역할과 책무를 수행해야 하는 것이다.

#### 2. 인권경영 논의와 그 목표

인권의 존중은 단순히 법률의 준수를 넘어 삶의 질을 제고하는 것에 목표를 두고 있다. 그 점에서 볼 때 존중되어야 할 인권의 항목은 점진적으로 증가해 갈 것이며, 이를 통해 사회 구성원의 삶의 질도 점진적으로 향상되어 갈 것이다. 이 점에서 인권존중은 끊임없이 추구되어야 할 지향적 가치로서 이해되어야 하며, 동시에 제도화를 통해서 정착시키는 것이 필요하다.

유엔 기업과 인권 프레임워크에서 상징적으로 드러나는 바, 기업과 인권 의제에서 중요한 흐름 중의 하나는 국가의 인권보호의무가 인권경영의 영역에서도 중요한 역할을 해야 한다는 점이다. 종래 기업의 사회적 책임을

논할 때는 기업 측의 자발적 이행이 강조되었으나, 최근 논의는 기업의 자발성에만 의존하는 방식이 아니라 정부의 적극적인 개입이 필요하다는 데로 모아지고 있다. 물론 여기서 말하는 개입은 단순히 전통적인 “명령과 통제”(command and control) 방식의 개입을 의미하는 것은 아니다. 이런 방식이 불필요하거나 배제되어야 하지는 않지만, 기업의 인권경영의 영역에서는 이런 방식이 갖는 한계도 동시에 인식되어야 한다. 정부의 개입은 명령과 통제방식 이외에, 기업들로 하여금 인권경영을 하도록 유인하는 다양한 방식의 연성법(soft law)을 통해 이루어지는 것이 필요하다.

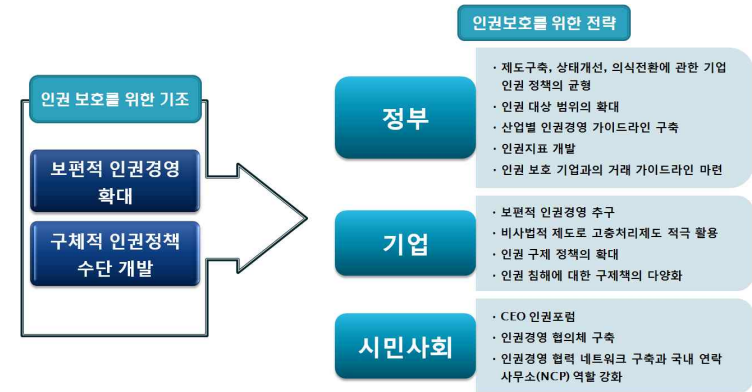
요컨대 인권경영의 의제는 단순히 어떤 한두 가지의 법률을 제정 또는 개정하는 문제가 아니라, 우리 사회의 문화 및 도덕적 가치에 영향을 미쳐 인권중심의 사회분위기를 형성·발전시키는 장기 계획과 밀접한 관련이 있다. 기업이 우리 사회에 차지하는 비중과 역할을 감안할 때 가장 중요한 사회개혁 의제라고 해도 과언이 아니다.

## II. 인권경영의 실천과 그 방향성 그리고 정책적 제안

### 1. 인권경영 책임의 수행에 관여하는 세 주체

국가는 인권보호 의무에 근거해서, 기업은 인권존중 책임에 근거해서, 각각 인권경영의 실현을 위해 협력해 나가야 한다. 한편 인권경영은 시민사회의 도덕 및 문화의식의 변화 없이는 제대로 자리 잡을 수 없기 때문에 NGO인 시민단체가 기업 경영활동에 대한 적극적인 개입을 통해, 기업과 사회의 도덕 및 문화의식의 변화를 촉구해 나가야 할 것이다. 아래에서는 인권경영의 실천과 향상을 위한 기업, 시민사회, 국가 세 주체에 대한 권고로서 향후의 과제를 제안하고자 한다. 아래 그림은 그 개관이다.

[그림 35] 결론 및 제언



## 2. 인권보호 의무의 주체인 정부

### 2-1. 정책방향

가. 기업 인권 정책의 균형: 제도구축, 상태개선, 의식전환

정부의 다각적 노력에도 불구하고 기업 내에서의 인권 차별이나 침해의 문제가 여전히 존재하는 것은 그 동안 정부가 기업을 대상으로 한 인권 정책에 대해 많은 관심을 기울이지 않았기 때문이다. 인권 정책을 담당하는 국가인권위원회, 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부의 정책들을 살펴본 결과, 정책대상이 기업을 상대로 한 구체적인 인권 정책보다는, 사회 전반에 관한 것이 대부분어서 지속적으로 존재하여 오던 기업의 차별적인 관행을 개선하기에는 한계가 있었다. 이와 함께 정책 목표가 주로 인권 상태 개선에 상당 부분 편중되어 있어 제도나 의식 개선을 위한 노력이 상대적으로 부족한 것으로 드러났다. 정책을 통한 효과가 발휘되기 위해서는 상태 개선, 제도 구축, 의식 전환을 위한 노력이 함께 조화를 이루어야 한다. 특히, 기업 인권과 관련한 문제는 우선 고용주들의 인식 개선을 바탕으로 이에 관한

사회 구성원들과의 의식 공유가 이루어져야 하므로 인권 보호를 위한 교육 및 홍보, 이의 문화가 정착될 수 있도록 의식 전환과 관련된 각종 정책적 노력이 집중 보완될 필요가 있다.

#### 나. 인권 정책 대상 범위의 확대

주요 부처의 인권 정책을 분석한 결과 기업에서의 인권 정책이 대부분 여성, 장애인, 고령자 등 특정 집단을 대상으로 하는 것으로 나타났다. 기업에서의 인권은 사회적 약자에 대한 배려뿐만 아니라 기업 내 모든 구성원을 포용해야 하고 이를 초월하여 기업의 활동으로 인해 영향을 받는 이해관계자들도 아우를 수 있는 것이어야 한다. 즉 인권 정책 대상이 보편적이고 일반적이어야 한다. 인권은 넓은 의미에서 인간다운 생활을 할 권리를 바탕으로 실질적인 평등을 구현하는 것이다. 즉, '좋은 환경에서 일할 권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 사회보장을 받을 권리, 실업으로부터 보호받을 권리, 동일한 노동에 대한 동일한 보수를 받을 권리, 적정한 노동시간 내에서 일하고 정기적인 휴식과 여가를 즐길 권리, 정기적인 유급 휴가의 권리 등'을 의미한다(국가인권위원회 외, 2011). 이러한 권리의 보장은 여성, 장애인 등 특정 집단뿐 아니라 모든 근로자들에게 필요한 것이므로 이를 실현하기 위한 실질적이고 구체적인 정책을 수립함으로써 근로자들이 기업 내에서 보호받고 인정받고 있다고 체감할 수 있도록 해야 한다.

#### 다. 산업별 인권경영 가이드라인 구축

기업의 인권 경영을 위해서는 인권 정책 대상의 개념을 일반화, 보편화시켜야 하는 반면 이를 실현함에 있어 구체적인 정책 수단이 적용되어야 한다. 공기업들의 인권정책을 분석한 결과 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 산업이 다양하게 구성되어 있음에도 인권정책의 내용과 수준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있었다. 각 산업 유형마다 근로자들의 인권침해, 차별의 문제는 다양하다. 가령 공기업의 인권 정책만 하더라도 이런 차이에 따른 차별화를 실현시키지 못하고, 유사한 정책들로 구성되어 있었다. 따라서 기업 인권경

영을 실천함에 있어 각 기업의 특성을 파악하여 특성화된 인권 정책을 시행해야 한다. 예를 들어 노동집약적 산업이나, 서비스집약적 산업이나에 따라 발생하는 인권 문제가 다르게 나타날 수 있기 때문이다. 노동집약적 산업의 경우에는 노동 현장에서의 각종 위험에 따른 건강과 안전 문제, 외국인 근로자 및 장애인 근로자, 아동 근로자들을 불법적으로 고용하는 경우에 발생할 수 있는 강제 노동, 노동 시간, 비인간적인 대우 등의 문제가 주로 나타난다. 서비스집약적 산업의 경우에는 주로 소비자 및 고객들과의 갈등으로 인한 문제, 협력업체와의 계약 과정에서 발생하는 문제들이 많다. 따라서 비사법적 구제책 역시 기업 업종에 따라 주로 발생하는 문제와 관련하여 특화된 대책이 마련될 필요가 있다. 노동집약적 산업에 있어서는 기업 내에 산업 재해 발생 시 이를 전문적으로 처리할 수 있는 상설기구의 설치, 노사 커뮤니케이션 채널 설치 등이 필요하며 서비스집약적 산업에 있어서는 소비자의 불만을 처리하고 근로자의 감정 내지 정서를 보살필 수 있는 인권보호 정책이 필요하고, 협력업체와의 계약 과정에서 발생할 수 있는 각종 불공정 거래 및 부당 거래를 신고할 수 있는 온라인 신문고 등의 고발제도 및 상시 협력채널과 상담센터를 통한 온오프라인 면담이 이루어질 수 있도록 해야 한다(송세련 외, 2011). 이러한 정책들은 기업뿐만 아니라 국가인권위원회, NCP 등 국가 기구에서 산업별, 업종별 인권경영을 위한 가이드라인 제공 등의 지원 역할이 함께 이루어져야 한다. 특히 정부는 산업별 가이드라인 개발 및 구축을 위한 체계적인 연구를 시행함과 동시에 각 기업들의 우수 사례들을 발굴하고 이를 기업들에게 교육, 홍보함으로써 기업에서 적용될 수 있도록 해야 한다.

#### 라. 인권 지표 개발

산업별 인권 경영을 실현함에 있어 산업별 인권경영 가이드라인 마련뿐만 아니라 인권 지표 개발이 함께 이루어져야 한다. 인권 지표 개발은 인권 수준을 진단할 수 있기 때문에 산업별 인권 현황에 대해 객관적인 분석이 가능하다. 이미 국가인권 위원회는 공공기관을 대상으로 2014년까지 3개 년도에 걸쳐 인권과 관련된 지표를 단계적으로 개발할 계획을 세우고 있고 측정 항목은

자유권, 사회권 등의 광범위하고 기본적인 인권에서부터 연령이나 학력, 성별, 장애 등에 따른 차별 등에 관한 구체적인 인권까지 포괄적으로 다뤄질 예정이다. 그러나 인권지표 개발을 공공기관에 한정하는 것이 아니라 일반 기업으로까지 확대시킬 필요가 있으며 산업별, 업종별 등 기업의 특성에 따라 다르게 구성되는 인권 지표를 개발할 필요가 있다. 이와 같은 인권 지표의 개발은 기업 인권의 현 상태를 진단케 함으로써 기존의 관행을 개선하고 인권 존중 문화의 조성 등 바람직한 방향으로 기업의 행태를 유도할 수 있다.

#### 마. 인권 보호 기업과의 거래 가이드라인 마련

기업의 인권경영 문화를 구현하기 위해서는 단일 기업뿐만 아니라 기업의 활동으로 영향을 받는 이해관계자 역시 고려하려는 노력이 이루어져야 한다. 한국수자원공사의 경우 공사 및 용역 계약 등 업체와의 거래 시 재무건정성, 기업신용도 등과 함께 인권과 관련하여 부정당 업체를 배제하고 있으며, 대형 공사 입찰참가사건심사기준에 산재율을 포함하여 인권 부문의 심사를 실시하고 있다. 또한 공사 계약 시 사회보험료를 공사원가에 반영하고 정산하도록 함으로써 건설일용직 근로자의 인권을 보호할 수 있도록 하였다. 한국수자원공사와 같은 공기업뿐만 아니라 수많은 중소기업과 하청 계약을 맺고 있는 대기업들이 선도적으로 이러한 거래 가이드라인을 마련하여 적용한다면 기업의 인권경영 문화가 경제계 전체로 확산될 수 있을 것이다. 이러한 가이드라인을 마련하기 위해서는 정부의 우선적인 노력이 필요하다. 한국수자원공사와 같이 공공부문이 앞서 인권 보호 기업과의 거래 문화를 형성하고 이러한 경험들을 바탕으로 정부가 우선적으로 가이드라인을 마련하여 각 기업들에 제공하는 정책적 노력이 필요하다. 이는 각 기업들이 우선적으로 시행하기에는 현실적인 어려움이 있을 수 있다. 따라서 정부가 앞장서 모범을 보이고 인권보호 기업들을 적극적으로 홍보하고 이들의 상생구조가 산업 내 어떠한 영향을 미치는지를 교육하고 홍보하는 노력이 함께 이루어져야 할 것이다.

## 2-2. 구체적 정책제언

### 가. 인권경영에 대한 인식 변화와 제도화

인권경영의 수준을 제고하기 위해서 가장 필요한 것은 인권경영에 대한 인식을 제고하는 것(awareness raising)이다. 기업은 지속가능경영, 기업의 사회적 책임, 정도경영, 윤리경영, 공생발전 등의 여러 개념을 사용해 왔지만, “인권경영”에 대해서는 낯설어 하고 있다. 그러나 국제사회는 인권이라는 담론을 기업경영에 끌어들여려고 노력하고 있다. 우리 역시 인권경영에 대한 인식을 제고할 필요가 있다. 그런데 인권경영에 대한 인식제고는 기업차원에 한정되는 문제가 아니라, 정부 자체가 인권경영에 대한 인식을 변화시켜야 실현될 수 있다. 현재 우리 정부의 인권경영에 대한 인식수준은 높지 않고, 이것이 기업과 일반 국민의 인식에 직접 영향을 미치는 주요한 요인 중의 하나이다.

가장 긴요한 것은 정부 스스로 정부 운영에 있어서도 적극적으로 인권경영의 가치를 추구하겠다고 표방하는 것(commitment)이다. 정부 스스로 인권경영을 실천하면서 그 연장선에서 기업인권 또는 인권경영의 중요성을 홍보하고, 기업으로 하여금 그러한 방향선회를 권고하는 활동을 한다면 기업과 관련한 인권의식 제고에 크게 영향을 미칠 것이다.

기업의 인권경영에 대한 인식제고는 제도화를 통해 비로소 그 결실을 맺게 된다. 이 점에 불 때 정부 내에 인권경영과 관련한 전담부서를 두거나, 국가인권위원회의 직무 영역을 확대하는 것이 필요할 것이다.

또 정부가 스스로 전면에 나서서 인식제고활동을 하지 않는다고 하더라도 간접적인 방식으로 우리사회의 기업인권의 의식을 제고할 수 있다. 예컨대, 정부가 (CEO)인권포럼 등을 조직 또는 지원한다면 자연스럽게 인권경영에 관한 공론의 장 마련되면서 기업과 국민들 사이에서 기업인권인식이 증가될 것이다. 예컨대 CEO인권포럼을 개최한다면, 다양한 인권 교육 프로그램을 제공하는 동시에 산업별, 업종별 인권 침해 사례, 인권경영 우수사례 등을 공유함으로써 인권교육에 대한 학습 효과를 높일 수 있다. 또한 CEO 인권 포럼에 기업뿐만 아니라 시민단체, 전문가, 경제단체 등을 함께 참여하게 하여 ‘공론의 장’을 형성함으로써 다양한 인권 이슈에 대한 각계각층의 의견을 수렴하여 다각적인 소통을 이끌어 낼 수 있다. 마찬가지로 기업인권과 관련한 NGO활동을

지원하는 것도 사회전반의 인식제고에 도움이 될 것이다.

#### 나. 인권경영 정책의 실천

인권경영 관련 정책을 시행함에 있어서 가장 손쉽게 할 수 있는 것이, 현행 법의 테두리 내에서 할 수 있는 일들을 적극적으로 추진하는 것이다.

##### 1) 공공조달에서 인권경영의 반영

소위 조달(procurement)은 공공기관의 전유물은 아니다. 대다수의 기업들—특히 대기업의—이 협력회사를 통해서 물건을 구매하고 그것을 활용하여 제품을 생산한다. 그 과정에서 기업들은 협력회사에 영향을 미칠 수 있다. 공공기관의 경우도 그 조직이 활동하는 데 필요한 제반 물자를 조달하여 운영한다. 공공기관의 조달규모는 매우 큰데, 통상 그 해당국가 GDP의 15%전후에 이른다. 이러한 막강한 구매력을 이용하여 인권경영을 유도한다면 그 영향력은 클 수밖에 없다. 공공기관이 인권경영을 고려하여 조달활동을 하는 것은 정책수단으로 볼 수도 있지만, 공공기관 스스로 인권책임을 다한다는 의미도 있다. 만약 공공기관 스스로는 인권친화적 조달을 하지 않으면서, 기업으로 하여금 인권경영을 하라고 한다면 이는 설득력이 없다. 그런 점에서 공공조달 영역은 국가가 모범을 보임으로서 인권경영을 주도해 가는 영역(leaning by example)이라고 할 수 있다. 국가가 공적 목적과 조달의 효율성을 동시에 추구하는 모델을 연구하고 실행할 때, 그 자체가 시장에 영향을 미치며, 국가의 실천경험은 하나의 모범사례로서 일반 사기업이 참고할 수 있다. 이런 차원에서 공공조달은 국가가 기업의 인권책임에 관한 정책을 실시하는 전제가 된다고 해도 과언이 아니다.

##### 2) 공기업의 인권경영 가이드라인의 발간 및 집행

공기업은 국가의 공적 목적을 수행하기 위해서 설립·운영되는 기업이다. 정부는 그러한 공기업에 대해서 최고경영자를 임명하는 등의 방식으로 경영에 영향을 미친다. 이들 공기업은 기업을 운영함에 있어서 공적 목적에 적합하게

운영되어야 한다. 국가가 인권경영에 관심을 가진다면, 적어도 공기업에 대해서 우선적으로 요구해야 할 것이다. 하지만 공기업도 기업인 한에서 기업으로서의 자율성을 지나치게 제약하는 것은 공기업의 취지를 부인하는 것이 된다. 따라서 국가는 공기업에 대해서 직접적으로 지시명령을 하기보다는 일정한 가이드라인을 주어서 공기업이 기업의 역동성과 효율성을 잠식하지 않도록 노력할 필요가 있다. 물론 장기적으로는 가이드라인이 법제화될 가능성을 배제하는 것은 아니다. 다만 현 단계로서는 그러한 직접적인 개입보다는 가이드라인을 제시하여 인권경영을 제고하는 방향으로 유도하는 것이 적절할 것이다. 가이드라인에는 적어도 다음과 같은 내용이 포함되어야 할 것으로 생각된다.

첫째는 준법경영 관련 사항이다. 기업이 법을 준수해야 한다는 것은 두말할 나위 없지만, 실제로 적지 않은 기업은 준법조차 하지 않는다. 공기업의 경우 준법경영의 원칙이 반드시 천명되어야 하며, 이를 보장할 수 있는 제도의 마련을 요구할 수 있을 것이다. 공기업의 경우 준법감시인을 반드시 두게 하는 것도 한 방안이 될 것이다. 이때 준법감시인의 독립성과 책임성을 명백히 하는 것이 필요하다. 인권경영과 관련하여 본다면 인권분야에 전문성이 있는 준법감시인이 임명될 수 있도록 유도하는 것이 좋다.

둘째는 실행점검의무(due diligence)를 담아야 할 것이다. 실행점검의무는 유엔 프레임워크에서 본격적으로 제시되었고, ISO26000, OECD다국적기업 가이드라인 등에도 반영되었다. 실행점검의무는 인권에 대한 영향을 평가하고 그것을 경영에 통합하며 그에 따라 실행하고 기록하고 그 결과를 공개하는 일체의 과정을 지칭한다. 인권경영을 한다는 것은 단순히 인권피해자를 구제하는 절차를 의미하는 것이 아니고, 이처럼 하나의 연속적이고 체계적인 총과정을 기업활동에 편입한다는 것을 의미한다. 이러한 고급의 인권경영은 공기업에서 우선적으로 적용하는 것이 필요할 것이다. 이러한 실행점검의무를 실천하기 위해서는 많은 연구와 시행착오도 있을 것으로 예상되지만, 이것이야말로 가장 높은 수준의 인권경영인 만큼 이를 피할 수는 없을 것이다.

셋째는 기업내 인권피해자의 구제장치를 두도록 유도하는 내용이다. 이것 또한 유엔 프레임워크에서 특별히 강조하는 것이다. 인권경영은 인권피해자가

없도록 하자는 것이고 인권피해자가 발생한 경우에는 신속히 구제하자는 것을 본질적인 내용으로 하는 만큼 인권피해자를 적정하고 신속하게 구제하는 절차를 두는 것은 인권경영의 핵심사항에 속한다. 따라서 공기업으로 하여금 선도적으로 인권경영을 하게 하는 차원에서 해당 공기업 내에 인권침해의 구제장치를 두도록 유도하는 것이 필요할 것이다. 이러한 절차를 개별기업에 설치하는 비용이 과다하거나 구제절차의 공정성에 문제가 되는 경우에는 공기업들이 연합하여 공용의 구제장치를 두도록 하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다.

넷째는 협력회사 관련이다. 공기업이 조달활동을 하는 경우 납품회사의 경영이 인권경영의 기준에 적합한지를 살핀다면 중소기업의 경우에도 인권친화적 경영을 하게 될 것이다. 정부가 모든 중소기업에 대해서 영향을 행사할 수는 없지만, 이처럼 공기업의 영향력을 통해서라면 어느 정도 영향을 행사할 수 있다.

### 3) NCP의 활성화

OECD다국적 가이드라인에 따라 각 가입국가는 국내연락사무소(National Contact Point, NCP)를 설치하게 되어 있는데, 우리나라의 경우 지식경제부 산하에 설치되어 있다. NCP는 OECD가이드라인의 위반과 관련한 분쟁에 대해서 개입하는 역할과 더불어 가이드라인의 가치를 확산하는 역할을 맡고 있다. 기왕에 존재하는 NCP를 활성화하여 이용하는 것은 정부의 의지만 있다면 가능한 일이다. 나아가 NCP를 더욱 활성화시키기 위해서는 NCP의 조직개편을 고려해 보는 것도 가능하다. 현재는 NCP가 지식경제부에 소속되어 있기 때문에 아무래도 투자의 촉진이라는 관점만 강조될 뿐 인권경영의 관점은 부각되지 않는다. 2011년 OECD가이드라인에 “인권”항목을 추가한 만큼 이를 계기로 NCP를 인권관련 부서—예컨대 법무부, 고용노동부 또는 국가인권위원회—로 옮기고 독립성과 권한을 강화하는 것도 고려할 만하다.

### 4) 국민연금기금 등 공적 기금의 투자에서 인권경영의 반영

국민연금 등 공적 기금은 국민의 전체의 입장에서 운영될 필요가 있다. 다

시 말해 국민연금의 수혜자는 단기적인 관점에서 수익성에 못지않게 국민연금의 전체적인 성과가 국민전체에게 이로운 방향으로 운영될 필요가 있다. 그런 점에서 단기적 이익을 추구하는 사적 기금에 비해서 인권경영에 대해서 더 많은 관심을 가질 수 있다. 그리고 국민연금은 그 규모가 다른 어떤 투자금보다도 크기 때문에 국민연금이 투자대상기업의 인권경영에 대한 실적을 고려한다면 자본시장에 영향을 미칠 수 있다.

### 5) 대기업 인권경영 가이드라인 발행

현재 국제사회에서 인권경영이 문제되는 것은 중소기업보다는 대기업이고 대기업 중에서도 다국적 기업이 크게 문제로 된다. 상대적으로 보자면 중소기업의 경우에 인권침해행위가 많다고 볼 수 있지만, 기업의 영향권범위를 고려한다면 대기업이 인권경영의 중심이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 인권경영의 정책은 우선 대기업을 대상으로 하는 것이 낫다. 그리고 중소기업의 경우는 대기업을 통해서 어느 정도 제어할 수 있다. 예컨대 대기업으로 하여금 협력회사를 선정할 때에 협력업체의 인권상황을 고려하도록 한다면 많은 중소기업이 영향을 받을 것이다.

### 다. 인권경영을 위한 법제(법률)의 개선

앞서 언급한 인권정책은 주로 법제의 정비 없이도 추진할 수 있지만, 구조적이고 근본적인 변화를 위해서는 법제의 정비가 필요하다. 중요하게 추진할 만한 항목을 예시하면 다음과 같다.

#### 1) 기업에 대한 형사제재 법제의 정비

기업이 인권과 관련하여 실정법을 위반한 경우 형사제재가 가능할 수 있다. 그런데 현행 법제는 대체로 기업 자체에 대해서 제재를 가하는 경우는 많지 않고, 행위자를 처벌하는 방식을 취하고 있다. 그런데 기업범죄의 경우는 여러 행위자가 복잡하게 관련되고 책임이 분산되어 있어서 형사처벌의 대상자를 선별하는 것이 쉽지 않다. 이런 점은 기업범죄를 방조하거나 조장하는 요인 중

의 하나가 되고 있다. 그렇기 때문에 기업범죄의 경우에는 기업 자체에 대해서도 형벌을 쉽게 부과할 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다. 물론 벌금을 부과하는 형식이 되겠지만, 범죄행위에 대해서 기업을 처벌한다면 기업에 의한 인권침해를 줄이는 효과를 가질 것이다.

### 2) 기업관련 인권피해자의 민사적 구제절차의 보완

기업활동과 관련하여 인권침해가 발생한 경우 피해자에게 충분한 구제절차를 보장한다면, 피해자를 구제하는 효과를 갖는 것과 별도로, 기업에게는 인권침해를 하지 않도록 예방조치할 유인을 발생시킨다. 그런 점에서 민사적 구제절차를 잘 마련하는 기업인권에서 중요한 문제이다.

특히 기업에 의한 인권침해와 관련하여서는 집단소송 제도를 인정하거나, 원고적격을 완화하여 직접적인 피해자가 아닌 경우에도 피해자를 위해서 소송을 제기하거나 참여할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요할 것이다. 그리고 기업이 실제 발생시킨 손해를 입증하는 것도 쉽지 않고 손해가 입증된다고 하더라도 기업의 입장에서 가벼이 여길 가능성이 크기 때문에 징벌적 손해배상제도를 도입하여 기업으로 하여금 보다 신중하게 인권문제를 취급하게 할 필요가 있다.

### 3) 인권경영을 위한 상법 및 관련 법의 개정

#### 가) 인권경영과 상법의 역할

기업경영과정에서 인권침해의 발생을 사전에 예방할 수 있는 시스템이 구축되어 있는 것이 인권경영에서의 핵심이다. 따라서 인권경영을 위한 기업운영 시스템을 마련하기 위해서는 조직법적 측면에서 개선해야 할 부분이 있다. 기업의 조직법적 측면의 기본법이 상법이므로 상법의 개정이 필요하다.

#### 나) 기본방향

##### (1) 주주중심모델에서 이해관계자중심모델로의 전환

현행 상법은 주주중심주의적인 관점에서 구성되어 있다. 따라서 주주이익

의 보호, 소유와 경영의 분리에 따른 대리인비용의 문제 등을 해결하는데 중점을 두고 있으며, 이런 상황에서는 경영진이 인권경영을 위한 시스템을 구축하기가 어렵다. 주주중심모델의 기업에서는 경영자가 주주의 이익을 배반해서는 안되기 때문에, 결과적으로 이윤창출을 최우선의 가치로 하게 되며, 무분별한 이윤추구 과정에서 인권침해적인 문제가 발생할 가능성이 매우 높아진다.

인권경영이란 기업과 주주만이 아니라, 기업과 노동자간, 기업과 소비자간, 대기업과 중소기업간, 기업과 지역사회 간의 관계 등에서 인권을 침해하지 않고 인권을 예방할 수 있는 경영시스템의 구축을 의미한다. 즉, 주주뿐만 아니라 기업을 둘러싸고 있는 많은 이해관계자(stakeholder)의 이익을 고려해야 하는 것이다. 물론 기업은 주주의 이익에 중요한 가치를 부여해야 하지만, 한 걸음 더 나아가 다른 여러 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 범위에서 주주의 이익을 실현해야 한다는 것이 이해관계자 모델이다.

ISO 26000이나 유엔의 기업과 인권 프레임워크도 주주뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 이익을 중시하고 있다는 점 및 기업지배구조에 관한 국제적 가이드라인인 'OECD 기업지배구조원칙'에서도 종업원을 비롯한 이해관계자의 이익을 충분히 고려할 수 있는 지배구조의 구축을 권고하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

우리나라도 사외이사와 감사위원회 도입, 감사의 권한 및 소수주주권의 강화 등이 이런 국제적 경향에 발맞춘 것이다. 인권경영을 위해서는 여기서 한 걸음 더 나아가야 한다.

##### (2) 행위자 규제에서 시스템 규제로의 전환

현행 상법은 기업지배구조의 개선의 문제를 주로 사람의 문제로 보고 있다. 그 결과 감사의 권한을 강화하거나 이사의 책임을 강화하는 등의 조치를 통해 기업지배구조 문제를 해결하는데 주안점을 둔다. 그러나 기업의사의 결정 과정을 고려할 때, 개인의 역할은 한계가 있을 수밖에 없다. 특정 개인의 의사가 올바르다고 하여 집단의사가 그에 맞게 결정되는 것을 기대하기 어렵기 때문이다. 인권경영의 실현에서도 기업의 의사결정시스템 과정에 초점을 두고 개선점을 모색하여야 할 것이다. 즉 인권관련 법률에 위반되지 않는지, 또는 인권침해의 문제가 발생할 수 있는지에 대해 적절하게 검토할 수 있는 업무프

로세스의 구축을 의무화해야 하는 것이다.

### (3) 제재중심규제에서 인센티브규제로의 전환

인권경영의 실현에 있어서 가장 중요한 것은 사전예방적 경영시스템의 구축이다. 그런데 주주중심모델은 이윤추구에 가장 중요한 의미를 두기 때문에 경영자 스스로 효과적인 예방시스템을 구축하는 것을 기대하기는 어렵다. 이 때 가장 중요한 것은 기업의 자발적 의지를 도출하는 것이다. 이를 위해서는 강력한 제재보다 인센티브를 부여하는 방안이 더 효과적일 수 있다. 즉, 회사의 경영진 입장에서 볼 때 스스로 예방시스템을 구축하고 준수하면 일정한 인센티브가 부여된다는 확신이 있을 때 예방시스템이 가장 효율적으로 작동할 수 있을 것이다. 가령 인권침해 예방을 위한 효과적인 시스템을 구축하였음에도 불구하고 문제가 발생하는 경우 처벌을 면제 또는 경감해주는 형태나 또는 경영진에 대한 주주대표소송 등 손해배상청구소송이 있는 경우 예방시스템의 구축여부를 기준으로 경영진의 주의의무 위반 여부를 판단하는 등<sup>103)</sup>의 인센티브 부여가 필요하다.

### 다) 입법방안

#### (1) 현행 준법지원제도의 활용

2011년 개정상법에 의해 도입된 준법지원제도는 일종의 컴플라이언스 프

103) 우리나라의 경우도 내부통제시스템의 구축을 경영진의 주의의무에 대한 판단기준으로 제시한 판례가 이미 존재하고 있다. 대법원 판례는 주식회사 대우의 이사책임과 관련한 판례에서 “감시의무의 구체적인 내용은 회사의 규모나 조직, 업종, 법령의 규제, 영업상황 및 재무상태에 따라 크게 다를 수 있는 바, 주식회사 대우와 같이 고도로 분업화되고 전문화된 대규모의 회사에서 공동대표이사 및 업무담당자들이 내부적인 사무분장에 따라 각자의 전문 분야를 전담하여 처리하는 것이 불가피한 경우라 할지라도 그러한 사정만으로 다른 이사들의 업무집행에 관한 감시의무를 면할 수는 없고, 그러한 경우 무엇보다 합리적인 정보 및 보고시스템과 내부통제시스템을 구축하고 그것이 제대로 작동하도록 배려할 의무가 이사회를 구성하는 개개의 이사들에게 주어진다”는 점에 비추어 볼 때, 그러한 노력을 전혀 하지 아니하거나 위와 같은 시스템이 구축되었다 하더라도 이를 이용한 회사 운영의 감사, 감독을 의도적으로 외면한 결과 다른 이사의 위법하거나 부적절한 업무집행 등 이사들의 주의를 요하는 위험이나 문제점을 알지 못한 경우라면 다른 이사의 위법하거나 부적절한 업무집행을 구체적으로 알지 못하였다는 이유만으로 책임을 면할 수는 없고, 위와 같은 지속적이거나 조직적인 감시 소홀의 결과로 발생한 다른 이사의 위법한 업무집행으로 인한 손해를 배상할 책임이 있다고 보아야 한다”고 판시하고 있다. 대법원2008.9.11. 선고 2007다31518판결; 대법원 2008.9.11. 선고 2006다68636판결.

로그래프이다. 즉, 법률위반행위에 대한 사전예방시스템으로서 종래 금융기관에 대해서만 준법감시제도를 두었던 것을 일반기업까지 확대한 것이다. 동 제도의 도입에 따라 일정규모 이상의 상장회사는 법령준수 및 회사경영의 적정성을 확보하기 위해 임직원이 직무수행을 함에 있어 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련하여야 하며(제542조의13 제1항), 이를 담당하는 준법지원인을 1인 이상 두어야 한다(동조 제2항).

준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련함에 있어 인권경영적 요소를 필수적으로 포함시키도록 하는 것이 필요하다. 인권경영뿐만 아니라 기업의 사회적 책임에 대한 요구 등이 증가함에 따라 기업들이 이해관계자의 이익을 고려해야 할 필요성이 증가하고 있다. 이를 참조로 기업이 준법통제기준에서 반드시 고려해야 할 사항 등을 지정해 준다면 보다 효과적인 예방시스템의 구축이 이루어질 것으로 판단된다.

### (2) 소프트로(soft law)의 활용

인권경영시스템은 업무프로세스를 규율하는 시스템으로서 법률로서 세세하게 정하는 것이 불가능하다. 특히, 법으로 정하는 경우 보편타당한 원칙을 제시해야 하는데, 업종이나 규모 등 각자가 처한 현실이 다른 기업들을 일률적으로 규율할 수 있는 원칙을 제시한다는 것은 사실상 불가능하다.

이러한 점을 고려할 때 인권경영과 관련한 입법은 법령으로는 포괄적인 내용만을 정하고 상세한 내용은 소프트로의 형태로 규율하는 것이 필요할 것이다. 즉, 상법시행령이나 그 하위규범에서 인권경영을 위한 시스템의 구축을 경영진의 의무로 규정하고 구체적으로 어떠한 내용을 구축해야 하는가는 소프트로 형태로 제시하는 것이다.

### 라) 실효성 확보방안

#### (1) 경영진에 대한 인센티브 부여

경영진이 준법지원시스템을 자발적으로 적극적으로 구축하는 것을 유도하기 위해 일정한 인센티브를 부여하는 방안을 모색할 필요가 있다.



미국의 경우 1991년 연방의회 사법부소속의 독립위원회인 연방양형위원회가 양형지침을 법제화하여, 기업에 대해 종전과 비교할 수 없을 정도의 고액 벌금형을 부과하면서, 다른 한편으로는 컴플라이언스 프로그램을 적정하게 실시하고 있는 경우에는 벌금액을 경감해줄 것을 정하였다. 동 지침에서는 내부통제시스템이 잘 정비되고 관리되어왔다는 것을 입증하는 기업에게는 임직원의 범죄행위에서 발생하는 회사의 형사책임을 최고 95%까지 감면해 주었다. 이에 따라 경영진은 적극적으로 컴플라이언스 프로그램을 구축하였다.

또한, 일본의 경우도 내부통제시스템을 도입하면서 내부통제시스템의 구축과 감시가 이루어져 있으면 이사 및 감사의 선관주의의무내지 충실의무를 다한 것으로 평가하고 있다. 회사 경영진 입장에서 내부통제시스템을 적극적으로 구축할 인센티브를 갖게 된 것이다.

우리의 경우도 준법통제기준을 잘 구축한 기업의 경영진에 대해서는 주의의무에 대한 판단시 이를 고려하거나 양형시 고려하는 등 인센티브를 부여하는 방안을 모색할 필요가 있다.

## (2) 정보공시(disclosure)의 강화

기업에 대한 정보가 공시된다는 사실이 기업의 행동을 효과적으로 규율하는 외부효과를 가져온다. 기업은 자신의 행위가 공시된다는 사실을 잘 알고 있기 때문에 사회적 비난을 받을 수 있는 행위를 지양하게 될 것이며, 이를 위해 스스로 내부적인 규제를 행할 것이기 때문이다. 또한 기업에게 요구되는 행위를 적극적으로 추진할 인센티브를 부여하기도 한다.

가령 사회책임투자((Socially Responsible Investment: SRI)와 관련하여 미국보다 상대적으로 후발주자였던 영국의 경우 2000년 7월에 연금법을 통해 SRI의 급속한 확대를 가져올 수 있었다. 당시 연금법은 SRI를 강제하는 것이 아니라 연금법 상의 정보공시제도인 'SIP(Statement of Investment Principle)'를 개정하여 두 가지 공시내용을 추가하였다. 추가된 공시내용은 첫 번째로 '투자종목의 선택, 보유, 매각에 있어서 사회, 환경 및 윤리에 관한 고려를 행하였는가 또는 행하고 있다면 어느 정도인가'와 두 번째로 '투자에

부수하는 권리(의결권 포함)의 행사에 대해서 규정하는 방침이 있는가, 있다면 그 기준'을 공시하도록 한 것이다. 동 법의 개정에 따라 영국의 연금은 투자대상을 선정함에 있어 SRI를 적극 고려하기 시작하였고 이에 따라 SRI의 규모도 크게 증가하였다.

이러한 점을 고려할 때 기업이 준법지원제도의 구축상황을 강제적인 공시사항으로 한다면, 기업은 외부의 시선을 의식하여 보다 실효성있는 시스템을 구축하고자 하는 유인을 가질 수 있다는 점에서 중요한 의미가 있다.

## (3) 상장규정의 강화

기업이 거래소에 상장하기 위해서는 거래소에서 제시하고 있는 일정기준을 충족시켜한다(상장규정). 이러한 상장규정에 일정 수준 이상의 준법지원제도의 구축을 요구한다면 기업의 자발적 노력을 유도할 수 있다. 기업 경영진 및 대주주 입장에서 거래소 등에 상장하고 그 상장을 유지하는 것은 기업가치에 있어 중요한 의미를 갖기 때문에, 기업은 상장요건을 충족하기 위해서도 준법지원제도를 실질적으로 구축하고자 노력할 것이다.

## (4) 사회책임투자(SRI)의 확대

사회책임투자는 기업에 대한 투자판단을 함에 있어 재무적인 정보뿐만 아니라 인권측면, 환경측면, 노동측면 등 다양한 사회적 측면을 고려하는 것이다. 최근 주식시장에서 공적연기금 등 기관투자자의 비율이 증가하면서 사회책임투자(SRI)에 대한 관심도 증가하고 있다. 특히, 국민연금의 경우 사회책임투자의 비중을 계속 늘리고 있는 상황이다.

이러한 사회책임투자는 인권경영을 위한 준법지원시스템의 실효성 확보수단으로서도 의미를 가질 수 있다. 예를 들어 국민연금이 사회책임투자를 할 때 기업이 인권경영을 하고 있는지, 또한 인권경영을 위한 준법지원시스템을 갖추었는지를 투자판단기준으로 하는 것을 고려할 수 있다. 이는 기업이 투자유치를 위해서는 인권경영을 중시해야 한다는 것이므로 자본이 필요한 기업의 자발적인 노력을 유도하는 하나의 방법이 될 수 있다.

따라서 국민연금과 같은 공적연기금의 경우 일정비율의 사회책임투자를 의무화하고, 투자대상을 판단함에 있어 인권경영적 요소를 반드시 고려하도록 제도화하는 방안을 모색할 필요가 있다.

라. 인권 관련 정책의 통합 및 조정기구의 출범

우리나라에서 기업인권 관련 정책은 여러 정부부서에 분산되어 있다. 노동부, 환경부, 여성가족부, 지식경제부, 외교통상부 등 여러 부서가 인권경영과 관련되어 있다. 그러나 이들 부서를 인권경영이라는 관점에서 통합·조정하는 기구는 없다. 그런 점에서 정부정책을 통합조정할 필요가 있다. 한편 기업인권 관련 정책은 정부만의 노력으로 추진하기보다는 기업과 종업원, 그리고 시민사회의 협력과 소통을 통해서 추진하는 것이 필요하다.

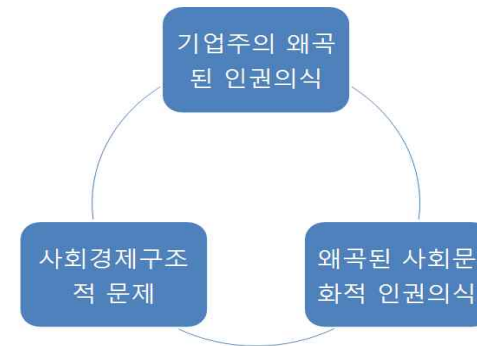
한편 우리나라의 인권경영전반을 아우르는 인권경영협의체를 만드는 것도 필요하다. 인권경영 협의체는 기업 및 근로자의 의견을 모두 포용함으로써 현장에 적합한 인권경영 정책을 마련하고 지원하는 역할을 해야 한다. 인권경영 협의체의 구성은 정부의 인권 관련 부처 공무원, 기업의 CEO 혹은 이사회 구성원 혹은 주요 경제단체 구성원, 노동계 대표 구성원 등 각자의 의견을 대표하면서도 이의 집행능력을 갖춘 인적 구성원들이 포함되어야 한다. 또한 인권경영 협의체는 국내연락사무소 구성을 위한 인력 Pool로도 활용할 수 있다. 인권경영 협의체와 같은 협력 네트워크를 구축하기 위해서 정부는 기업들에게 참여를 장려하고 지원하는 정책도 함께 시행해야 한다. 이를 통해서 정부와 민간이 함께 인권경영에 관한 큰 정책방향을 정하고 구체적인 실행 수위를 조정해 나가는 것이 필요하다. 특히 기업인권정책은 국가의 일방적인 지시명령보다는, 관련 이해관계자들(정부, 기업, 종업원, 시민사회, 등)의 합의가 특히 중요하다는 점을 고려할 때 더욱 그러하다.

2-3. 국가의 인권보호의무와 기업과 인권의 중·장기적 과제

가. 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제

기업 활동에 연관된 인권침해의 원인은 여러 가지가 있을 수 있는데, 기업

주의 인권의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등에 각각 기인할 수 있다.



일부 대기업은 CSR활동에 적극적일 뿐 아니라, 인권경영을 실현할 수 있는 물질 기반을 갖추고 있다. 그럼에도 불구하고 대기업이 하청업체에서의 인권침해를 자신과 무관한 일이라고 본다면, 이는 인권에 대한 대기업의 잘못된 의식에 그 원인이 있다. 이 경우 대기업 경영진의 인권경영에 대한 인식이 개선되면, 공급망에 있는 하청업체들에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 적절한 영향력을 행사할 수 있을 것이다.

이에 반해 중소기업 및 영세기업에서의 인권침해는 단순히 인권의식의 개선으로는 상대가 개선되기 어렵다. 이들 업체에서의 인권침해의 주된 원인은 사회경제구조 또는 사회문화의식에 있기 때문이다. 가령 식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자를 고객들이 성차별적 대우를 하는 것은 왜곡된 사회문화적 인식에 기인한다. 또 영세기업 또는 중소기업에 종사하는 근로자의 인권보호가 상대적으로 취약한 것은 사회구조적인 문제이다. 고용허가제 하에서 유입된 외국인 근로자의 경우도 마찬가지이다. 그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다.

나. 종합적 처방의 마련을 위한 중장기적 연구의 필요성

1) 외국인 근로자의 예

법무부에서는 외국인근로자의 사회통합을 목표로 한 다양한 프로그램을 개발하여 진행하고 있다(제6부 참조). 그러나 한국의 이해 학습을 통해 사회통합이 강화되는 것이 아니라, 삶의 현장에서 이들이 차별없이 생활할 수 있는 환경이 조성됨으로써 사회통합이 촉진될 수 있다. 여기에 더 많은 신경을 써야 할 것이다.

향후로도 외국인근로자가 우리나라의 고용시장에서 없어서는 안 될 존재라는 점을 감안한다면, 이들을 지원할 수 있는 외국인근로자지원센터에 대해 정당성 있는 법적 기반을 갖추어 주는 것이 필요할 것이다. 또한 외국인근로자도 고용보험에 의무적으로 가입토록 하는 등의 조치를 취함으로써 시혜로서가 아니라 일종의 권리로서 자신에 대한 각종의 지원을 이용할 수 있도록 하는 것이 필요할 것이다.

나아가 외국인근로자의 경우, 영세사업장에 취업해 있다는 점, 영주권 인정에 소극적인 비자정책 등이 맞물려 근로관계법이 실질적으로 적용되기 어려운 구조 하에 있다. 이런 상황에서 일방적으로 영세사업장의 고용주만 인권침해자로 비난할 수만은 없다. 여기에 정부차원에서 영세사업장의 경쟁력 강화를 실현시키기 위한 종합적인 대책이 마련되어야 할 것이다.

2) 식당 등 소규모사업장 근로자의 예

식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자들의 고용주의 상당수는 한편에서는 고용주이지만, 다른 한편에서는 자신 역시 노동을 제공하고 있다. 이런 사업장에서는 영세사업장이라는 특성 때문에 인권침해가 주로 외부의 고객들로부터 비롯된다. 특히 사업장이 서비스업체인 경우 고객들로부터의 성차별적 대우가 심각한 실정이다. 다른 한편 이들이 중소기업 등에 납품을 하는 경우라면 그 공급망에서부터 비롯되는 열악한 수익구조로 인해 인권침해적 경영이 있을 수 있다.

이런 문제를 개선하기 위해서도 영세사업장의 경쟁력 강화를 위한 종합적인 정부대책이 필요하고, 나아가 외부 고객 및 도급업자들의 횡포 내지 인권침해적 행태를 방지할 수 있는 다각적인 방안의 마련이 필요할 것이다.

3. 인권존중 책임의 주체인 기업

3-1. 기업 경영의 주요 목표의 하나로서의 인권경영

인권 경영 문화 구현을 위해서는 국가적인 정책과 더불어 기업 스스로의 노력 역시 매우 중요하다. 국가인권위원회에서 2009년 국내 주요 기업들의 인권 경영 실태에 관한 설문조사를 실시한 결과, 기업의 사회적 책임을 담당하는 부서가 존재한다고 응답한 기업은 전체의 97.1%, 담당 부서의 최고 책임자가 이사급 이상이라고 응답한 기업이 전체의 74.2%였다. 그러나 실질적으로 사회적 책임의 업무를 담당하는 부서는 기획/전략, 인사/총무, 감사 부서였으며 사회적 책임만을 담당하는 전문 부서가 존재하는 기업은 전체의 12.6%에 불과하였다. 또한 사회적 책임을 담당하는 부서가 가장 높은 우선순위를 부여하고 있는 이슈로 환경보호를 들었으며 그 다음으로 사회공헌, 준법책임, 뇌물과 부패를 언급하였다(송세련 외, 2011). 그 밖의 우선순위로 인권을 언급하였는데 이는 기업들이 인식하는 인권의 중요성이 상대적으로 매우 낮음을 의미한다. 이처럼 정부의 정책들이 기업 안에서 실현될 수 있기 위해서는 개별 기업들의 자발적인 노력이 필요하며 개별 기업에서 인권 침해 문제를 독립적으로 처리할 수 있는 정책들을 마련하는 것이 중요하다.

3-2. 보편적 인권경영 실천

현재 국제적 추세에 따르면 기업 인권이 단순히 기업 내의 구성원들에게만 적용되는 것이 아니라 기업 활동에 영향을 받을 수 있는 모든 자들을 포함하고 있어 기업이 위치한 해당 지역 주민들의 안전권 및 쾌적한 환경에서 살 권리 등까지를 고려하는 것이 필요하다. 이는 특히 개발도상국에 진출한 다국적 기업에서 문제가 되는데 기업의 활동 범위가 점차 넓어짐에 따라 이에 영향을 받는 자들의 범위 역시 넓어져 이들을 보호해야 할 인권의 범위도 확대되는

것이다(국가인권위원회 외, 2011). 따라서 기업이 보편적 인권을 보호하고 존중하는 것에 대하여 책임을 가지고 적극적으로 이행할 수 있는 기반이 조성되어야 한다. 이와 같은 기업의 인권 보호 활동이 이루어질 때 기업의 이미지는 물론 다국적 기업의 경우 해당 국가의 이미지도 향상될 수 있다. 또한 이러한 보편적 인권 보호 활동이 기업에서 이루어질 것을 국제 사회에서 요구하고 있으므로 이에 대한 투자자들의 감시가 철저히 이루어지고 있다. 이에 따라 기업들은 해당 국가의 인권 보장에 관한 법률뿐 아니라 그 사회의 문화, 전통 및 국제 수준의 인권까지 준수해야만 하는 상황에 이르렀다(송세련 외, 2011). 이의 이행은 기업에 대한 투자 유치를 증가시켜 기업의 경제적 가치뿐 아니라 국가의 경제력, 경쟁력 및 이미지 등까지 향상시키므로 이를 기업 경영에 핵심적으로 포함시켜야 한다.

기업의 보편적 인권 보장을 실현하기 위해서는 기업에서 인권 침해 문제가 발생하였을 때 피해자들이 이에 대한 조치를 취하고 이를 효과적으로 해결할 수 있도록 사법상, 행정상, 입법상 등의 절차가 마련되어야 한다. 사법적 제도만을 가지고 인권 침해와 관련된 모든 문제를 효과적으로 해결하기에는 한계가 있기 때문이다. 더욱이 사법적 구제책은 여러 가지 비용이 추가적으로 부담되어야 하므로 금전상의 문제가 발생한다. 인권 차별 및 침해를 받는 피해자들이 사회적 약자인 경우가 많기 때문에 사법적인 구제책만이 존재할 경우 이들에게 오히려 불리하게 작용할 수 있다. 따라서 기업에서 발생하는 각종 인권 침해로부터 피해자들을 구제할 수 있는 포괄적인 노력이 필요하다.

### 3-3. 목표의 실천과 점검 및 구제: 비사법적 제도로 고충처리제도 활용

이를 위해 기업은 기업 내 의사소통 채널을 제공하고 관리함으로써 구성원들 간, 노사 간, 소비자(고객) 및 이해관계자들 간의 정기적인 소통이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이러한 소통은 갈등을 초래할 수 있는 다양한 문제들의 발생을 사전에 예방할 수 있게 한다. 기업 내 구성원 사이의 정기적인 소통은 함께 일하는 기업, 상생과 협력의 기업 문화를 조성함으로써 구성원들, 이해관계자들 간에 서로 존중하고 가치관을 공유할 수 있는 공감대를 형성할

수 있다. 또한 상시적인 협력과 상담센터 등을 통한 의사소통 채널의 제공은 인권 침해를 당한 피해자들에게 대화나 중재, 조정 등의 방법으로 이들을 구제한다. 이를 잘 실천하고 있는 공공기관으로 한국도로공사와 한국수자원공사를 꼽을 수 있다. 앞서서도 살펴본 바와 같이 한국도로공사는 CEO 및 임원들의 현장 방문, 현장 고충 상시제, 홈페이지 등을 통해 기관 구성원들을 관리하고 있으며 한국수자원공사도 인적자본관리 통합 시스템에 상시 고충상담창구를 운영함으로써 2010년에는 전체 78건의 고충 상담 건수 중 56건을 처리하는 등의 효과를 보였다. 이와 같은 공공기관들의 노력을 일반 기업들도 본 받아 실천하여야 할 것이다.

### 3-4. 인권 구제 정책의 확대

일반 근로자들을 대상으로 하는 고충처리제도를 활용한 인권 보호 정책 외에도 인권침해에 대한 구제에 있어서도 비사법적인 정책이 필요하다. 첫째, 인권 담당 부처들의 정책을 분석한 결과 비사법적 구제절차에서, 인권의식 제고 정책이 매우 부족함을 알 수 있었다. 이는 인권 침해의 문제가 발생했을 때 가해자에 대한 인권교육, 피해자에 대한 재할 상담 등의 정책들을 더 보강해야 한다는 것을 의미한다. 기업의 경우도 마찬가지로, 인권침해가 있을 때 사후적 처리에 급급할 것이 아니라, 인권의식 제고를 위한 정책을 개발해야 할 것이다.

둘째, 인권 침해에 관한 사전적 예방도 중요하지만, 인권 문제 발생 시 이에 실질적으로 대응하고 구제하기 위한 정책의 부족은 피해자들에게는 물론 기업에게도 혼란을 야기할 수 있다. 따라서 기업은 구체적인 구제 정책을 마련하여야 할 것이다. 인권 보호 및 신장을 위하여 정부가 직접적으로 개입하고 해결하는 것도 필요하지만, 기업 내에서 인권 존중 문화를 조성하고 이를 토대로 기업들이 자발적으로 인권 개선의 움직임이 있고, 또 구제정책을 실시하는 것이 더 중요하다. 이를 통해 기업 역시 시민들의 지지를 얻을 수 있고, 그 결과는 시장에서의 성과와도 연결될 것이다.

셋째, 정부는 인권과 관련된 다양한 내용들을 각종 세미나 및 공청회 등을

통하여 교육, 홍보하고 이에 대한 가이드라인 등을 제정하는데 필요한 활동을 지원하는 역할을 함으로써 기업 스스로 인권경영을 구현할 수 있도록 해야 한다. 특히, 인권 문제 발생 시 피해자가 이에 대한 조치를 기업 안에서 신속히 취할 수 있도록 기업 내 인권 구제 정책을 마련하고 이에 대한 적극적인 홍보가 이루어져야 한다. 피해자가 적절한 구제 방법을 알지 못하였을 경우 이들의 고충은 더욱 배가되기 때문이다. 기업의 인권 문제는 기업 내에서 자발적으로 해결하는 것과 이에 관한 고용주들의 이해도를 제고시킴으로써 인권 친화적 문화 형성 및 이의 확산의 필요성을 공유하는 것이 중요하기 때문에 의식과 관련된 구제 정책에 대한 보완이 시급히 필요하다.

### 3-5. 인권 침해에 대한 구제책의 다양화

구제와 관련하여 또 한 가지 개선되어야 할 점은 기존의 정책들이 주로 인권 침해 중 평등권에 대한 침해를 의미하는 차별과 관련된 것이었으므로 이를 전반적인 인권 침해까지 아우를 수 있는 내용으로 확대하는 것이다. 차별과 관련된 문제는 고용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용 등에서 주로 발생하며 이의 사유는 주로 성별, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 장애, 사회적 신분 등에 의한 것이다. 인권 침해와 관련된 문제는 주로 직장 내에서의 갈등, 성희롱, 정년 해고, 산업 재해 등과 관련된 것이라 할 수 있는데 이에 대처하는 정부의 노력이나 이를 해결하려는 기업의 움직임은 부족한 것이 사실이다. 따라서 인권 침해에 의한 피해를 구제할 수 있는 정책이 좀 더 다양하게 구축될 필요가 있다.

## 4. 인권경영의 견인자로서의 시민사회

### 4-1. CEO 인권 포럼

기업의 인권경영을 위해서는 정부의 역할 뿐만 아니라 이를 자발적으로 실현하기 위한 기업의 노력이 함께 이루어져야 한다. 이 뿐만 아니라 이를 사회 전체적으로 수용하고 이에 대한 사회 구성원들의 공감대를 형성하기 위해서는 시민사회의 역할 또한 매우 중요하다. 앞서 살펴보았듯이 인권 보호 및 존중

은 제도 구축과 상태 개선 뿐만 아니라 사회 구성원, 기업 내 의사결정자들과 근로자들의 의식 전환이 함께 이루어져야 한다. 이러한 의식 전환의 노력들은 정부가 주도적인 역할을 하더라도 기업, 시민사회 모두가 동참해야 한다. 특히 시민사회는 기업과 근로자, 정부 모두를 포용함으로써 이들이 함께 의사소통할 수 있는 구심점 역할을 할 수 있다. 먼저 시민사회는 인권에 대한 기업들의 의식을 개선하기 위해서 인권보호에 관한 교육 및 홍보의 역할을 담당할 수 있다. 특히 기업에서의 주요 의사결정자인 CEO들의 인식은 구성원들의 인식에 영향을 미치므로 인권 교육을 통한 CEO들의 인식 개선이 필요하다. 이는 구성원들의 인식 개선은 물론 인권에 관한 의식 공유를 촉진시켜 건전한 인권경영 문화 구현에 기여할 수 있기 때문이다. 인권 교육의 효과를 극대화하기 위해서는 단일 기업 내 교육뿐만 아니라 동일 산업 내 다수의 CEO를 대상으로 하는 CEO 인권 포럼을 정기적으로 실시하는 것이 필요하다. 매년 CEO 인권 포럼을 개최하여 다양한 인권 교육 프로그램을 제공하는 동시에 산업별, 업종별 인권 침해 사례, 인권경영 우수사례 등을 공유함으로써 인권교육에 대한 학습 효과를 높일 수 있다. 이러한 CEO 인권 포럼은 정부가 주도적으로 주최한다 하더라도 기업, 시민단체, 전문가, 경제 단체 등 모두가 함께 적극적으로 참여하여 ‘공론의 장’을 형성함으로써 다양한 인권 이슈에 대한 각 계각층의 의견을 수렴하여 다각적인 소통을 이끌어 낼 수 있다.

### 4-2. 인권경영 협의체 구축

기업의 인권경영 확산을 위해서는 기업의 노력뿐만 아니라 정부, 노동계, 시민단체를 포함한 NGO, 국제기구 등의 협력이 이루어져야 한다. 한국의 경우 기업의 인권경영에 대한 국민들의 이해도가 높지 않기 때문에 기업, 정부 등 다각적인 노력이 필요하다. 이를 실현하기 위해서는 다양한 이해관계자들이 참여한 인권경영 협의체를 구축하는 방안의 검토도 필요하다. 인권경영 협의체는 기업 및 근로자의 의견을 모두 포용함으로써 현장에 적합한 인권경영 정책을 마련하고 지원하는 역할을 해야 한다. 인권경영 협의체의 구성은 정부의

인권 관련 부처 공무원, 기업의 CEO 혹은 이사회 구성원 혹은 주요 경제단체 구성원, 노동계 대표 구성원 등 각자의 의견을 대표하면서도 이의 집행능력을 갖춘 인적 구성원들이 포함되어야 한다. 또한 인권경영 협의체는 국내연락사무소 구성을 위한 인력 Pool로도 활용할 수 있다. 인권경영 협의체와 같은 협력 네트워크를 구축하기 위해서 정부는 기업들에게 참여를 장려하고 지원하는 정책도 함께 시행해야 한다.

#### 4-3. 인권경영 협력 네트워크 구축과 각종 국가기구와의 연계 강화

비사법적 정책을 통한 기업에서의 인권 보호 노력은 국가, 시민사회, 기업 모두의 역할이 매우 중요하고 이들의 협력도 함께 이루어져야 한다. 국가, 기업, 노동계, NGO를 포함한 국제기구가 서로 협력할 수 있는 체계를 구축하게 되면 문제가 발생했을 때 대화를 통해 서로 공감함으로써 문제를 신속하게 해결할 수 있고 비용을 절감할 수 있게 된다. 또한 협력 네트워크를 통해서 기업의 인권 보호를 경영시스템과 연계할 수 있을 것이다. 이를 통하여 기업의 고위관리자 혹은 이사회는 인권과 관련한 이슈들을 관리하고 인권 문제를 책임져야 하는 것이다.

인권 경영을 위한 협력 네트워크를 통하여 기업의 입장과 근로자의 입장을 모두 포용함으로써 더욱 실현가능한 정책들을 구현할 수 있다. 앞서 살펴본 듯이 국내연락사무소의 구성은 정부와 기업, 노동, 인권 관련 NGO의 행위자들로 이루어지는 것이 바람직하다. 이러한 협력 네트워크를 통해서 NCP의 구성과 운영뿐만 아니라 각 행위자들의 의견을 수렴할 수 있다.

협력 네트워크의 구축은 각종의 국가기구와의 연계를 강화하고 확대해 나가는 데에도 기여할 것이다. 무엇보다도 현재 거의 활성화 되어 있지 않은 국내연락사무소(NCP)의 구성을 개선하고 그 역할을 강화하는데 기여할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 국민권익위원회나 국가인권위원회의 활동을 보다 활성화 시키는 데에도 큰 기여를 할 수 있을 것이다.

### III. 결론

인권은 넓은 의미에서 인간다운 생활을 할 권리라고도 할 수 있다. 행정부, 입법부, 사법부는 시민들의 인권을 보호할 의무가 있기 때문에, 기업활동에서 비롯되는 인권침해를 방지하기 위해 적극적인 대책을 수립할 의무도 있음을 되새겨야 할 것이다. 기업 역시 자신의 기업 활동 과정에서 비롯되는 인권침해가 법적 의무 위반이 아니라 하더라도, 이를 도외시할 것이 아니라, 적극적으로 인권침해 상태를 개선하고, 유사한 침해 예방하기 위한 노력에 앞장서야 할 것이다. 나아가 사회 구성원 모두가 타인의 인권을 존중하는 사회문화적 풍토를 갖추도록 노력해 나가야 할 것이다. 인권존중의 사회문화적 환경 하에서는 기업 활동에서 벗어지는 인권침해를 도외시하는 기업은 설 자리를 잃게 될 것이기 때문에, 시민사회의 각별한 관심과 의식전환이 요청된다. 달리 말하면 기업의 인권경영의 실현은 결국 그 사회구성원의 인권의식에 그 뿌리를 두고 있다는 것이다. 인권존중의 사회문화 속에서 성장한 기업이야말로 사회 구성원 모두의 삶의 질을 개선하는 견인차 역할을 할 것이며, 그로 인해 사회구성원의 존경과 사랑을 받을 수 있고, 더 나아가 국제적인 경쟁력을 갖추게 될 것이다. 이를 통해 우리 기업과 사회가 한단계 더 업그레이드된 새로운 단계로 도약할 수 있을 것이다.

## [ 참고문헌 ]

### <국내문헌>

- 경제정의연구소, 1997, “경제정의기업상 시상식 및 경제정의 지수로 본 한국 기업의 사회적 성과 평가”
- 고용노동부, 2008, 노동부 보도자료
- 고용노동부, 2010a, “2011년도 고용노동부 업무추진계획”, 고용노동부 정책 자료
- 고용노동부, 2010b, “여성취업”, 고용노동부 정책 자료
- 고용노동부, 2011, “남녀고용평등 우수 사례집”, 고용노동부 정책 자료
- 곽관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”, 『상사법학회』 제25권 제3호, 2006.11.
- 구정화, 2004, “아동의 ‘인권’ 개념 형성에 비추어 본 초등사회과 인권내용 적합성”, 『사회과교육』 43(2)
- 국가인권위원회·Global Compact Network Korea·한국인권재단, 2011, “인권 경영의 이해”, 기업과 인권포럼 보고서
- 국가인권위원회, 2009, 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발
- 국가인권위원회, 2011a, 2010년 연간보고서
- 국가인권위원회, 2011b, 기업과 인권: 유엔 정책프레임워크 및 ISO 26000 분석
- 국가인권위원회, 2011c, “한국 NCP, 다국적기업의 인권침해에 대한 실효성 있는 구제활동 해야”, 국가인권위원회 보도자료.
- 국가인권위원회, 2012, 2011년 국민인권의식 실태조사 연구보고서
- 국가인권위원회, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례 연구와 선진 모델 구축을 위한 실태조사, 2011
- 국가인권위원회/GC Korea/한국인권재단, 인권경영의 이해, 2010
- 국가인권위원회, 주요 기업의 인권정책 현황 분석과 한국형 기업인권 가이드라인 연구, 2008
- 국가인권위원회, 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크, 2010
- 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행, 2011
- 국무총리실, 2008, 이명박 정부 10대 국정과제

- 국민권익위원회, 2011. 2010 국민권익백서
- 기획재정부, 2009, 공기업, 준정부기관 경영실적평가보고서
- 기획재정부, 2011, 2011년도 공기업·준정부기관 경영실적 평가편람
- 김광윤, “기업재배구조로서 내부감사제도의 실태분석”, 『세무와 회계저널』 제9권 제3호(2008)
- 김기철, “지속가능성보고서 검증”, 『월간 공인회계사』, 한국공인회계사회, 2006
- 노컷뉴스, 2011, “다국적 기업 감시, 11년 동안 인권권고 달랑 1건”, 2011년 10월 10일자
- 덴마크 인권연구소(The Danish Institute for Human Rights) 웹사이트, <http://www.humanrights.dk/what+we+do/focus+areas/human+rights+and+business>
- 박경서, “관계투자의 발전전망”, 『상장협』 춘계호, 한국상장회사협의회, 2005
- 박의섭, 2001, “도덕과 교육에서의 인권교육의 현황과 대안모색”, 『교과교육에서의 인권교육 강화를 위한 자료집』, 한국교육과정평가원, 아시아-태평양 국제이해교육원, 34-47
- 박현일, “세계적인 사회적책임투자(SRI)의 확산과 국내기업의 대응전략”, 『고향법학』 제4권, 경희대학교, 2004
- 법무부, 2011a, 2010년도 자체평가결과보고서
- 법무부, 2011b, 법무연감
- 보건복지부, 2011, “주요정책 추진방향”, 2012년 업무보고자료
- 송세련·강주현·안수현·이승협·정란아·정선애·김남석, 2011, “인권 친화적 기업 문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사”, 국가인권위원회를 위한 연구용역 보고서
- 여성가족부, 2011a, “2010년도 여성정책연차보고서”, 여성가족부 정책보고서
- 여성가족부, 2011b, “2010년도 추진실적 및 2011년도 시행계획: 중앙행정기관”, 여성가족부 정책보고서
- 연합뉴스, 2011, “광주시 110개 인권지수 개발, ‘UN 인권도시’ 시동”, 2011년 9월 15일자
- 연합뉴스, 2012, “국기기관 인권지수 나온다”, 2012년 1월 10일자
- 이기훈, 『지속가능성 경영과 기업가치 평가』, 박영사, 2005
- 이영찬·이승석, 2008, “기업의 사회적 책임활동이 혁신역량 및 성과에 미치는 영향: 구조적 접근방법”, 『사회적기업연구』 1(1)

이철송, 「회사법강의」 (박영사, 2011)

임석준·최성호, 2008, “해외진출 중소기업의 사회적 책임과 국가이미지: 중국의 사례를 중심으로”, 국제정치논총 48(4)

정경수, “다국적 기업의 인권외부 확립을 위한 국제법적 모색-국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, “민주법학”, 제22호, 2002

조승희, 2009, “공공기관의 사회적 책임에 대한 분석: 사회적 채용 및 사회공헌을 중심으로”, 연세대학교 석사학위 논문

중소기업청·중소기업중앙회, 「사업조정제도 가이드북」 (2010.12)

지식경제부, 2011, OECD 다국적기업 가이드라인

한국도로공사, 2007, 한국도로공사 지속가능경영 보고서

한국수자원공사, 2011, 2011 지속가능경영보고서,

한국인권재단, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 합의, 2011

한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충 처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010

한국전력공사, 2011, 지속가능경영 보고서

한국조폐공사, 2008, 지속가능경영보고서

한국철도공사, 2011, KORAIL 2010 지속경영보고서

한국토지공사, 2011, UNGC 10대 원칙 이행보고서

한준·김희정·장미혜·장용석, 2011, “공정사회 구축을 위한 사회적 자본 확충 방안”, 2011년도 특임장관실 학술연구용역

허수미, 2008, “인권적 문화 형성을 위한 인권교육 방향 설정”, 사회과학 47(4)

황윤식, 1985, “지역사회회계의 유용성 제고 방안에 관한 연구”, 동아대학교 대학원 박사학위 논문

#### <해외문헌>

Bowen, H, R, 1953, *The Social Responsibilities of the Businessman*, New York: Harper & Row

Coleman, J, S, 1990, *Foundations of Social Theory*, Boston, MA,: Harvard University Press

ISO Advisory Group on Social Responsibility, *Working Report on Social Responsibility - For submission to the ISO Technical Management Board*, April 30, 2004

Kaletsky, Anatole, 2011, *Capitalism 4.0: The Birth of a New Economy in the Aftermath of Crisis*, Public Affairs

Maria O'Brien Hylton, *"Socially Responsible" Investing: Doing Good Versus Doing Well in An Inefficient Market*, 42 Am, U, L, Rev, 1, 1992

Social Investment Forum, *2003 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States*, 2003

Matthew Bromberg, *Social Investing: The Good Guys Finish First*, Bus, & Soc'y Rew., 33, 1998

Radu Mares, *The Dynamics of Corporate Social Responsibilities*, 2008

Saul, Jason, *Social Innovation Inc*, Wiley, 2011

Steve Schueth, *Socially Responsible Investing in the United States*, 43 J, Bus, Ethics 189, 2003

The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, *Internal Control-Integrated Framework*, 1992

The Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, July 2001

Donald E, Schwartz, *The Public-Interest Proxy Contest: Reflection on Campaign GM*, 69 Michigan L, Rev, 419(1971)

UNEP, *"The Principles for Responsible Investment"*, 2006. 4.27

谷本寛治, 「SRI - 社会的責任投資入門」, 日本経済新聞社, 2003

足達英一郎·金井司, 「CSR經營とSRI - 企業の社会的責任とその評價軸」, 金融財政事情研究会, 2005

森哲郎, 「ISO社会的責任(SR)規格はこうなる」, 日科技連, 2004

平田光弘, 「コーポレート・ガバナンスとCSR」, 中央経済社, 2006

谷本寛治, 「CSR經營 - 企業の社会的責任とステイクホルダー」, 中央経済社, 2004

水尾順一·田中宏司, 「CSRマネジメント-ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任」, 生産性出版, 2006

高橋俊夫, 「株式會社とは何か-社会的存在として企業」, 中央経済史, 2006



土田義憲, 「會社法の内部統制システム-取締役による整備と監査役の監査」, 中央經濟社, 2007  
田中宏司, 「CSRの基礎知識」, 日本規格協會, 2005  
KPMG ビジネスアシュアランス編, 「CSR經營と内部統制」別冊商事法務 第278号, 2004  
中村美紀子, 「企業の社會的責任-法律學を中心として」(中央經濟社, 1999)  
中村一彦, 「企業の社會的責任と會社法」(信山社, 1997), 1頁

## 기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구

| 인쇄일 | 2011 년 12월 28일  
| 발행일 | 2011 년 12월 31일  
| 발행처 | 국가인권위원회  
| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩  
<http://www.humanrights.go.kr>  
| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9746  
| F A X | 02)2125-9733  
| E-mail | [lincoln@humanrights.go.kr](mailto:lincoln@humanrights.go.kr)  
| 제작 | 신일문화사 (02)884-3443

ISBN : 9788961142618 93320 비매품