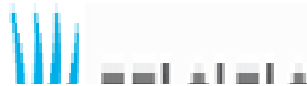


발간등록번호

11-1620000-000416-01

2012년도 연구용역보고서

기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구

2012년도 국가인권위원회 연구용역보고서를 제출합니다.

2012. 11. 14.

연구수행기관 (사)기업책임시민센터
연구책임자 김 봉 철 (한국외국어대학교 국제학부 조교수)
연 구 원 이 재 성 (한양대학교 겸임교수)
송 병 준 (한국외국어대학교 EU연구소 연구교수)
임 중 헌 (한양대학교 정부혁신연구소 연구교수)
이 준 표 (한국기업법무협회 선임연구원)
김 용 구 (민간협력포럼 사무국장)
연구보조원 박 재 형 (한국외국어대학교 대학원 박사과정)
유 소 연 (한국외국어대학교 대학원 박사과정)

<요 약 문>

I. 기업과 인권문제의 발생

기업의 경영활동에서는 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 있게 된다. 또한 고용주는 지휘, 감독관계 하에 있는 피용자의 인권을 침해하는 환경을 쉽게 조성할 수 있다. 이런 구조 하에서는 과도한 이익과 부를 축적한 소수의 경영진들에 의해 다수의 경영활동참여자들의 인권과 권익이 희생당할 위험이 크다.

각국의 국가인권기구가 기업과 인권 영역에 관심을 갖게 된 것은 비교적 최근의 일이며, 인권기구별로 그 권한 범위 내에서 기업에 대한 인권침해를 조사하거나 개별 진정사건에 대한 피해구제차원에서 활동한 적은 있었지만, 종합적인 접근은 거의 없었다. 그러나 최근 기업의 인권경영에 대한 관심이 높아지자 우리나라의 국가인권위원회는 기업 활동과 관련된 국가의 법령, 제도, 정책에 대한 적극적 조언과 더불어 기업에 대한 직접적 홍보 및 활발한 교육활동을 할 것을 천명하였다.

II. 국제적 차원의 노력

국제기구 차원에서의 노력을 살펴보면 기업과 인권문제는 기업의 경영활동에서 사회적 고려로서 인권존중과 보호를 내용으로 하며 UN과 OECD를 비롯한 국제기구에서 1990년대 이후 주요한 국제적 이슈로 다루어 왔다. 그 결과 국제사회에서 법제도 및 정책적 관점에서 정부와 기업의 인권 관련 이행의무사항에 관해서는 UN의 기업과 인권강령이외에도 OECD 및 GRI(Global Reporting Initiative) 그리고 ILO가 제기한 다양한 기준들이 널리 통용되고 있다.

특히 2011년 UN에서 제정된 기업과 인권강령은 기존에 OECD 및 ILO의 여러 기준을 종합하여 국제적으로 가장 널리 통용되는 원칙으로 자리 잡고 있다. 한편 GRI(Global Reporting Initiative)는 유엔환경계획(UNEP: United Nations Environment

Programme)과 공동사업의 형태로 1997년에 창설된 기구로 이해관계자들의 참여과정을 통해 표준화된 지속가능성 보고서 기반을 마련하는 국제적 기구이다. GRI에서 발표한 가이드라인의 경우 기업의 경제, 사회, 환경적인 측면, 즉 Triple Bottom Lines에 따른 경영활동을 공개하고 이를 통해 지속가능경영에 대한 의지를 공유하는 보고기준으로서 EU의 일부국가들은 이러한 GRI 가이드라인 준수를 의무화하고 이에 대한 준수이행 평가를 위한 보고서 제출 역시 의무화하고 있다.

이외에도 국제사회에서는 ILO의 근로상의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 통해 여러 국제기구에서 제시한 인권 관련 선언과 규범의 준수 의무를 담고 있다. 한편 기업과 인권과 관련하여 또 다른 국제적 경향은 국제표준화 기구인 ISO(International Organization for Standardization)의 기업의 사회적 책임에 대한 ISO 26000이다. ISO 26000은 기업, 정부, 노조, 시민단체 등 모든 공공조직에 적용되는 사회적 책임(Social Responsibility)에 대한 지침으로 GRI의 지속가능성보고기준(Sustainability Reporting Guidelines)과 함께 기업의 인권책임에 널리 적용되고 있다.

III. 해외주요국 모범사례

1. EU

해외 주요국의 모범사례를 살펴보면, EU의 경우 기업의 사회적 책임과 인권존중을 위한 정책은 결과적으로 사용자와 피고용자 모두에게 이익을 가져다준다는 점에서 기업활동에서 반드시 필요한 사항으로 고려하고 있다. 이에 따라 EU는 역내 기업들이 UN과 OECD가 제정한 여러 기준을 자발적으로 취할 수 있는 환경구축에 주력하고 있다. 즉 기업의 사회적 책임과 인권존중은 피고용자들에게 고용안정이라는 효과를 야기한다는 점에서 생산성 향상을 꾀할 수 있다고 파악한다.

아울러 EU에서는 최근 들어 기업의 공급망 관리에 엄격한 인권기준을 적용하고 있는데 특별히 대기업과 하청기업간 관계에서 이러한 공급망 관리가 기업 경쟁력 향상과 고용안정의 핵심사항으로 간주되고 있다. 이러한 기업의 사회적 책임과 인권존중은 시

간이 경과할수록 주주의 장기적인 경제적 이해와도 부합하기 때문에 결국 사용자, 피고용자, 주주 및 소비자를 망라한 기업활동에 관련된 다양한 이해관계자들을 모두 만족시킨다고 파악한다. EU에서 정의하는 기업의 사회적 책임과 기업의 인권준중 경영은 기업의 일상적인 경영활동에서 법률로 부과된 사회적, 환경적 의무를 넘어 기업 자원에 따른 사회적 책임을 다하는 일체의 활동을 의미한다. 이러한 정의는 유럽적 상황을 반영하여 다음의 2가지 정책목적 및 4가지의 정책영역으로 구성된다. 먼저 정책목적에서 볼 때 첫째, EU의 기업의 인권준중 경영활동은 사업장 안전과 근로자의 복지증진을 통해 궁극적으로 EU 기업의 경쟁력 강화를 가져온다. 둘째, 기업의 인권준중 경영은 일자리창출, 사회적 약자의 배려 그리고 대외적으로는 공정무역 강화 등을 통해 EU 차원의 사회적 복지를 확대한다. 이러한 정책목적에 따라 기업의 인권준중을 위한 EU의 구체적인 정책영역은 첫째, 사업장에서 근로자의 인권과 보건 증진을 위한 정책. 둘째, 대외적으로는 사회적 책임을 고려한 기업의 공급망 관리. 셋째, 특별히 중소기업의 경쟁력 강화를 위한 사회적 책임을 고려한 공공조달정책. 넷째, 소비자와 사회적 약자를 보호하기 위한 소비자정책 등으로 구성된다.

구체적인 법·제도적 성과를 보면, 장기적인 경제발전, 사회적 결속 및 환경보호를 통한 유럽의 지속적 성장전략으로서 기업의 사회적 책임에 관한 정책 방향을 제시한 ‘기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 녹색(2001)’, 녹색의 내용을 보다 명확히 한 ‘지속적 발전을 위한 기업계의 사회적 책임 보고서(2002)’가 있다. 그리고 유럽기업들의 기업의 사회적 책임 관련 의무와 이행조건을 담은 ‘성장과 일자리 창출을 위한 기업의 사회적 책임실행 보고서(2006)’, 가장 최근의 업적으로서 ‘EU기업의 사회적 책임 전략 2011-14 보고서(2011)’ 등이 발간되면서 기업 인권경영과 관련한 EU의 법·제도적 노력이 지속적으로 이루어지고 있다.

2. EU 주요 국가

EU 주요 국가들은 기업의 사회적 책임 혹은 기업과 인권과 관련하여 특정한 법적 조항을 두고 있지는 않다. 그러나 기업의 사회적 책임은 산업, 노동 및 환경정책 전반에 걸쳐 실행되기 때문에 기존의 노동시장, 인권, 통상 및 환경 관련 법규를 기업의 사

회적 책임 정책에 폭넓게 적용하고 있다. 유럽국가들은 이러한 다양한 정책에 걸친 관련 법규를 통해 정부차원에서 기업의 사회적 책임 정책과 지속적 발전을 위한 전략을 취하고 있다.

2000년대 들어 EU 차원에서 기업의 사회적 책임 관련 정책이 실행되면서 동시에 각 회원국에서도 EU의 정책과 조응하여 기업의 사회적 책임 실행계획과 전략(Action Plans and Strategies)이 본격 실행되었다. EU 회원국들은 대부분 기업의 자발적인 참여와 준수를 요하는 다양한 관련 입법과 정책을 중심으로 기업의 사회적 책임 실행계획과 전략을 마련하였다.

전통적으로 EU 회원국 중에서는 벨기에, 네덜란드, 영국, 프랑스, 덴마크 및 스웨덴이 기업의 사회적 책임 관련 정책을 적극적으로 추진하는 국가들로서 벨기에는 회원국 차원에서 가장 앞서 2006년 10월 기업의 사회적 책임 실행계획을 마련하였고 프랑스 2007년, 네덜란드 2007년, 덴마크 2008년 등으로 대부분 2007-2008년에 걸쳐 국가 차원의 기업의 사회적 책임 실행계획을 마련하여 실행하고 있다. 반면에 불가리아는 2009년부터 국가 차원에서 실행계획을 마련하는 등 대부분의 중동유럽국가들은 2009년 이후 본 정책을 위한 실행계획과 다양한 프로그램이 실행되고 있다.

IV. 국내 사회에 대한 적용 가능성 검토

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 모두 이러한 흐름을 좀 더 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.

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 대해 보다 고민을 하여야 한다. 나아가 기업과 인권에 관한 대표적인 국제기준인 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침이 추구하는 문제 해결과 협력의 공조체제를 확고히 구성하기 위해서는 정부, 기업, 시민사회 모두 역량을 강화하여야 한다.

기업들은 기업의 사회적 책임에 대한 발전을 통해 주주 중심에서 이해관계자 중심의 사고를 하게 된 토대를 적극 활용하여 인권친화적 기업문화를 만들기 위한 실질적인 방식을 고민하여야 한다. 마지막으로 시민사회는 잠재적, 현재의 인권 피해자 보호와 대변자로서의 역할에서 한층 더 나아가, 기업과 인권에 관련한 정부 기반, 비 정부기반, 사법적, 비사법적 구제책에 대한 다양한 방식들을 좀 더 현실에서 구체화시켜 이러한 구제책들에 대한 실질적 효과성을 높이는 방식을 고민하여야 한다.

V. 기업과 인권에 관한 관행 및 제도·정책의 개선

인권 관련 제도 및 정책들은 법제의 정비 없이도 일정부분 추진이 가능하지만, 근본적이고 구조적인 변화를 이끌어 내기 위해서는 법제도의 정비가 필수적이다. 이는 기업의 행위를 규제하는 법률 중 상당수가 직·간접적으로 인권보호와 관련되어 있기 때문이다. 특히 노동자의 인권을 보호하는 중요한 역할을 하는 근로기준법을 비롯한 다양한 노동관계법과, 기업구조에 관한 회사법, 소비자 관련 법률 등도 인권보호에 중요한 의미를 가지고 있다.

기업의 인권보호와 관련한 법률 규정은 기업의 인권침해행위를 직접 규제하는 경우와 기업의 인권침해행위가 발생하는 것을 예방할 수 있는 조직구조 및 업무프로세스를 갖추도록 규제하는 경우로 나눌 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 있으나, 전자의 경우도 인권보호를 위해 중요한 의미를 가지고 있으며, 이들 법률이 제 기능을 못한다면 인권경영이 가능하지 않다는 점에서 매우 중요하다.

기업의 행위를 규제하는 법률 중 상당수가 직, 간접적으로 인권보호와 관련되어 있다. 기업에 의한 인권침해문제가 가장 많이 발생하는 대상은 기업에 고용되는 노동자들이며, 우리 법도 노동자의 인권보호를 위해 다양한 법률규정을 두고 있다. 하지만 근로기준법상 취업규칙 불이익변경시 동의의 주체, 재고용의무기간 단축 및 배상금제도 신설, 도급근로자 임금보장, 연장·야간 및 휴일 근로, 연장 근로의 제한, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 야간근로 및 휴일근로의 제한, 시간외근로 등의 규정은 개선의 필요성이 있다.

한편 기업의 인권침해행위가 발생하는 것을 예방할 수 있는 조직구조를 갖추도록 규제하는 회사법 규정에 있어서도 주주총회소집청구권, 주주제안권, 집중투표청구권, 주식매수청구권과 소수주식의 강제매수, 감사제도, ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 경영원칙 도입, 준법지원인제도 등의 규정에서 개선이 필요하다. 또한 소비자보호와 관련하여 기업의 인권경영은 소비자에 대한 기업의 주체적인 권리보호가 반드시 수반되어야 한다는 점에서 기업에게 보다 구체화된 의무를 부과함으로써 소비자보호의 실익을 담보하는 방향으로 개정이 이루어져야 할 것이다. 이를 위하여 소비자기본법 상 사업자 책임과 윤리를 강조하는 내용을 규정함으로써 소비자복지향상에 더욱 가깝게 다가갈 수 있을 것이다.

결론적으로 인권경영이 인권침해문제의 발생을 사전에 예방하는 경영패러다임이라고 한다면 기업의 자발적인 노력이 무엇보다도 중요하다. 따라서 가장 효과적인 규제는 기업 스스로 의지를 가지고 인권침해행위를 예방하기 위한 노력을 할 수 있는 제도적 환경을 구축하는 것이라고 할 수 있다.

< 목 차 >

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경과 목적	1
제2절 연구의 대상과 범주설정	2
제2장 기업 인권책임과 정부와 기업의 역할	3
제1절 기업과 인권에 관한 국제적 동향	3
제2절 주요 국제기구의 인권책임 국제기준	7
I. UN 기업과 인권 강령	7
II. OECD 다국적기업 가이드라인	21
제3장 해외 모범사례 및 시사점 도출(EU의 사례를 중심으로)	4 1
제1절 EU의 인권존중을 위한 정책	4 1
I. EU의 기업경영에서 인권보호	4 1
1. EU의 인권경영 기조	41
2. EU의 인권경영을 위한 법·제도의 발전	0 2
1) 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 녹색(2001)	0 2
2) 지속적 발전을 위한 기업의 사회적 책임 보고서(2002)	2 2
3) 성장과 일자리 창출을 위한 기업의 사회적 책임실행보고서(2006)	4 2
4) EU기업의 사회적 책임 전략 2011-14 보고서(2011)	6 2
II. EU 국가의 기업경영에서 인권보호	9 2
1. EU 국가의 인권보호 경영 추진 시스템	9 2
2. EU 국가의 인권보호 경영 현황	3 3
1) 프랑스	3
2) 독일	5
3) 덴마크	6
4) 스페인	8
5) 벨기에와 폴란드	04

제2절 EU의 인권준중을 위한 공동정책	3	4
I. EU의 노동환경 개선을 통한 인권보호정책	3	4
1. 사업장 안전과 근로자의 보건을 위한 전략과 입법	3	4
1) 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2002-2006	3	4
2) 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012	5	4
2. 사업장 안전과 근로자의 보건을 위한 정책실행	7	4
1) 정책 추진 시스템		74
2) 주요 정책내용		05
II. EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달과 소비자보호	3	5
1. EU의 공공조달정책을 통한 인권과 소비자보호	3	5
1) EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달	3	5
2) EU의 소비자보호 정책		06
2. EU 국가의 공공조달과 소비자보호정책 현황	3	6
1) 프랑스		8
2) 독일		6
3) 영국		6
4) 스페인		8
제3절 국내 사회에 대한 적용 가능성 검토	1	7
I. 기업의 인식변화와 협력체계의 구축	1	7
II. 기업과 인권에 관한 교육 강화	3	7
III. EU의 기업과 인권 사례의 함의와 국내 사회의 적용	6	7
제4장 기업과 인권에 관한 관행 및 제도·정책의 개선	0	8
제1절 서 설		8
제2절 분야별 기업인권경영 관련 관행분석	1	8
I. 노동관계		8
II. 주식회사의 소수주주보호		28
제3절 노동분야의 제도 및 정책의 개선	4	8
I. 서 언		84
II. 노동법과 인권경영		8

1. 개별적 근로관계법	58
1) 근로기준법	58
2) 최저임금법	58
3) 남녀고용평등법	58
4) 기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률	5 8
5) 파견근로자 보호 등에 관한 법률	6 8
6) 외국인근로자 고용 등에 관한 법률	7 8
2. 집단적 노동관계법: 노동조합 및 노동관계조정법	7 8
3. 인권경영관련 현행 노동분야의 제도 및 정책의 평가	7 8
Ⅲ. 노동분야 관련 제도 및 정책의 문제점과 개선방안	8 8
1. 근로기준법	8
1) 과도적 근로관계	88
(1) 규율의 필요성	88
(2) 채용내정	9
(3) 시용	9
2) 근로계약의 전개	29
(1) 취업규칙제도	29
(2) '근로자대표'의 개념 검토	5 9
3) 근로계약의 종료	89
(1) 해고제도	89
(2) 기업변동시 근로관계 승계관련제도	601
4) 조문의 표현 보완문제	9
(1) 도급근로자 임금보장	9
(2) 연장근로	9
(3) 야간근로 및 휴일근로의 제한	121
(4) 시간외근로	1
(5) 균등처우	1
(6) 연차유급휴가	2
(7) 사용 금지	2
(8) 연소자의 근로시간	3

(9) 임금의 정의	3
(10) 근기법 부분 적용 기준	41
(11) 휴일	11
2. 비정규직 관련 제도 및 정책	4
1) 비정규직 고용보장	4
2) 비정규직 차별시정	4
제4절 기업구조에 관한 제도 및 정책의 개선	821
I. 서 언	128
II. 회사법과 인권경영	9
1. 기업지배구조의 기본구조	9
2. 주주총회의 운영	9
3. 경영진의 책임	11
4. 감시기구의 역할	12
5. 준법지원인제도	13
6. 인권경영관련 현행 회사 제도 및 정책의 평가	431
1) 기업의 인권침해 행위에 대한 법적 규제	431
2) 기업의 인권침해 예방을 위한 법적 규제	431
III. 기업구조 관련 제도 및 정책의 문제점 및 개선방안	631
1. 주주총회소집청구권	6
2. 주주제안권	13
3. 집중투표청구권	11
4. 주식매수청구권과 소수주식의 강제매수	441
5. 감사제도	147
6. 회사법상 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 경영원칙 도입	9·4 1
제5절 소비자의 권리에 관한 제도 및 정책의 개선	351
I. 소비자기본법과 인권경영	3
1. 의의	153
2. 주요내용	13
1) 소비자의 권리와 역할	3
2) 국가, 지방자치단체 및 사업자의 채무	351

3. 위반시 구제방법	11
1) 소비자분쟁의 조정	11
2) 단체소송	11
3) 벌칙과 과태료	11
4. 인권경영측면에서의 검토	5
II. 소비자의 권리에 관한 제도 및 정책의 문제점 및 개선방안	6-5 1
1. 소비자기본법의 개정방향	6
2. 소비자전문상담사 규정의 개정	71
3. 단체소송의 개정방향	9
1) 소제기관자의 문제	9
2) 소제기 요건의 문제	10
3) 예방적 청구의 불가	10
4) 입증책임의 완화	10
제5장 결 론	15
<참고문헌>	8
<부 록 - 기업과 인권 관련 법령 개선안>	1-7 1

<표 목차>

<표-1> UN 글로벌 콤팩트 10대원칙	4.....
<표-2> UN 기업과 인권강령 내용	9.....
<표-3> EU의 사회적 책임을 고려한 기업활동 영역	6..... 1
<표-4> 2000년대 이후 EU에서 발표한 기업의 사회적 책임에 관한 보고서 8.....	1
<표-5> EU 기업의 사회적 책임에 관한 정책내용	1..... 2
<표-6> EU 차원 기업의 사회적 책임과 인권보호 실행 원칙 및 전략	3..... 2
<표-7> EU 기업의 사회적 책임 전략보고서의 실행방안	8..... 2
<표-8> EU 국가 기업의 사회적 책임과 인권보호를 위한 정책 추진 시스템0.....	3
<표-9> EU 주요국가의 기업과 인권관련 정책 추진 시스템	2..... 3
<표-10> EU 주요국가 기업의 사회적 책임과 인권관련 정책 내용	1..... 4
<표-11> 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012	6..... 4
<표-12> EU의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책추진 시스템	9..... 4
<표-13> EU 국가의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책	1..... 5
<표-14> EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달의 효과와 목표	7..... 5
<표-15> 런던 공공기관그룹의 사회적 책임을 고려한 공공조달 원칙	8..... 6
<표-16> 스페인 바스크정부의 사회적 책임과 인권보호를 위한 공공조달 기준	6
<표-17> EU와 주요 회원국의 공공조달을 통한 인권보호 주요 사례	0..... 7
<표-18> EU 주요국가 기업의 사회적 책임 관련 교육 프로그램	5..... 7

제1장 서론

제1절 연구의 배경과 목적

기업은 인권이 자신의 기업경영활동에 관련되는 한, 이를 존중할 사회적·도덕적 책임이 있다. 인권이라는 개념 자체가 진화과정에 있기 때문에 기업의 인권존중책임 역시 고정된 틀 속에 개념의 정의하기가 쉬운 일은 아니지만, 기업의 인권존중책임을 가장 적절하게 표현할 수 있는 용어가 바로 ‘기업의 인권경영’이다.

실제로 기업의 경영활동에서는 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 있게 된다. 또한 고용주는 지휘, 감독관계 하에 있는 피용자의 인권을 침해하는 환경을 쉽게 조성할 수 있다. 이런 구조 하에서는 과도한 이익과 부를 축적한 소수의 경영진들에 의해 다수의 경영활동참여자들의 인권과 권익이 희생당할 위험이 크다. 기업의 경영활동에서 고용주가 피용자의 인권을 존중하거나, 중소기업으로 하여금 그 피용자의 권익을 부당하게 침해하지 않도록 대기업이 적절하고 공정한 이윤을 보장해주거나, 또는 이러한 규범의식을 가진 구성원으로 이루어진 사회라면 인권존중의 문화는 쉽게 정착할 수 있을 것이다.

각국의 국가인권기구가 기업과 인권 영역에 관심을 갖게 된 것은 최근의 일이다. 인권기구별로 그 권한 범위 내에서 기업에 대한 인권침해를 조사하거나 개별 진정사건에 대한 피해구제차원에서 활동한 적은 있었지만, 종합적인 접근은 거의 없었던 것이 사실이다. 이런 상황 하에서 2009년 국가인권기구인 국제조정위원회 산하에 실무그룹이 결성되면서, 기업의 인권경영에 대한 국가인권기구의 관심이 고조되었다. 우리나라의 국가인권위원회도 기업 활동과 관련된 국가의 법령, 제도, 정책에 대한 적극적 조인과 더불어 기업에 대한 직접적 홍보 및 활발한 교육활동을 할 것을 천명하였다.

인권에 대한 기업의 책임이 사회적으로 중요한 문제로 대두된 것은 세계화로 비즈니스의 영향력이 증대되면서, 기업에 대한 국가의 영향력은 상대적으로 줄어들고, 경제력의 관점에서 기업에 대한 국가의 능가하게 되었다는 점을 그 배경으로 한다. 본 보고서에

서는 먼저 기업의 인권책임과 정부 및 공공기관의 역할과 관련하여 국제기준, 법제도적 관점에서의 정부의 역할, 정책적 관점에서의 정부의 역할을 차례로 살펴본 후, 해외 모범사례를 EU지역의 사례를 중심으로 고찰해 보고 국내 사회에 대한 적용 가능성을 검토해 보고자 한다.

나아가 본 보고서의 핵심이 되는 관행 및 제도·정책의 개선방안에 관한 연구와 관련하여, 먼저 각 분야의 제도 및 정책의 일반적인 현황을 분석하고 기업의 현실 및 인권경영을 고려한 일반적인 제도 및 정책의 문제점과 개선방향을 제시하고, 구체적인 개정안을 제안하고자 한다.

제2절 연구의 대상과 범주설정

기업 경영활동의 기본은 ‘생산·조직운영·판매’로 구분할 수 있으며, 각각의 기업활동은 ‘노동·기업구조·소비자권리’의 범주로 포섭할 수 있다. 각각의 사항은 모두 기업이 경영활동을 위하여 상대적으로 자신보다 열후한 처지의 자와 계약을 맺는다는 공통점을 가진다. 따라서 이 세 개의 범주는 기업에 의한 인권침해 가능성이 매우 큰 영역이 된다.

구체적으로 노동자의 인권을 보호하는 중요한 역할을 하는 대표적인 법으로서 근로기준법을 비롯한 다양한 노동관계법이 있으며, 기업구조에 전반에 관한 사항을 규제하는 법으로서는 회사법, 소비자 보호 관련 법률 중 대표적인 소비자기본법 등이 인권보호에 중요한 의미를 가지고 있다.

따라서 본 연구의 대상이 되는 분야를 크게 위에 언급한 세 개(노동, 기업구조, 소비자권리)의 범주로 나누고, 그 범주에 해당하는 대표적이고 중추적인 제도 및 정책을 우선적으로 선택하여 세밀하게 분석한 후 개정안을 도출한다. 물론 이외에도 환경 관련 법제도 등 기업의 인권경영을 위하여 다루어야 할 많은 제도 및 정책들이 있지만, 이에 대하여는 향후 연구의 대상으로 삼아서 더욱 발전시킬 수 있을 것으로 생각한다. 우선 첫 번째 연구로서 기업 경영 프로세스에서 1차적으로 발생할 수 있는 인권침해 문제에 대한 직접적인 문제제기 및 해결방안의 제시에 초점을 맞추고자 한다.

제2장 기업 인권책임과 정부와 기업의 역할

제1절 기업과 인권에 관한 국제적 동향

기업과 인권문제는 기업의 경영활동에서 인권존중과 보호를 내용으로 하며 1990년대 이후 UN과 OECD를 비롯한 국제기구에서 주요한 이슈로 다루어져 왔다. UN과 OECD를 위시한 국제기구와 여러 선진국들이 언급하는 기업과 인권은 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)의 일환으로 제기된 것이다. 구체적으로 기업의 사회적 책임에 대한 정의는 ‘기업의 경제활동에 있어 사회적, 환경적 고려를 통해 자발적으로 사회적 책무를 다하는 행위’라고 할 수 있다.

국제사회에서 널리 통용되는 기업과 인권 관련 국제적 기준은 UN 글로벌 콤팩트(Global Compact)의 10가지 사항과 기업과 인권강령(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)이다. UN에서는 1999년 이후 글로벌 콤팩트를 통하여 기업과 인권문제를 다루어 왔다. 1999년 1월 UN사무총장 코피 아난은 스위스 다보스 세계경제포럼에서 UN과 기업간 협력을 통한 사회윤리와 국제환경개선을 촉구하였다. 코피아난 사무총장은 이른바 인간의 얼굴을 한 자본주의를 구현하기 위해서는 기업의 역할이 중요하다는 점을 강조하면서 인권, 노동, 환경, 반부패 등이 기업 경영전략을 통해 시장에 반영되어야 한다고 주장하였다. 뒤이어 2000년 7월 뉴욕에서 글로벌 콤팩트 창설회의가 개최되어 글로벌 콤팩트 10대 원칙이 제정되었다. 이후 글로벌 콤팩트는 UN의 기업과 인권강령과 더불어 국제사회에서 기업과 인권문제에 관한 가장 널리 통용되는 기준으로 자리 잡았다.

<표-1> UN 글로벌 콤팩트 10대원칙

인권부분(Human Rights)
<ul style="list-style-type: none"> * 원칙1 : 기업은 국제적으로 선포된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다. * 원칙2 : 기업은 인권학대에 공모하지 않을 것을 확신해야 한다.
노동규정(Labour Standards)
<ul style="list-style-type: none"> * 원칙3 : 기업은 단체교섭에 있어 조합의 자유와 권리의 효과적인 인식을 지지해야 한다. * 원칙4 : 기업은 모든 형태의 강요되거나 강제된 노동을 배제해야 한다. * 원칙5 : 기업은 아동 노동을 폐지해야 한다. * 원칙6 : 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다.
환경(Environment)
<ul style="list-style-type: none"> * 원칙7 : 기업은 환경도전에 대해 예방적 접근을 지지해야 한다. * 원칙8 : 기업은 환경에 대한 책임 증진에 솔선해야 한다. * 원칙9 : 기업은 환경친화적 기술의 개발 및 보급을 지원해야 한다.
반부패(Anti-Corruption)
<ul style="list-style-type: none"> * 원칙10 : 기업은 부당가격 청구 및 뇌물을 포함하여 모든 형태의 부패에 대응해야 한다.

한편 2011년 UN에서 제정된 기업과 인권강령은 기존에 OECD 및 ILO의 여러 기준을 종합하여 국제적으로 가장 널리 통용되는 원칙으로 자리 잡았다. UN의 기업과 인권강령에서는 ‘국가의 인권보호를 위한 의무(The State Duty to Protect Human Rights)’를 통해 두 가지의 기본원칙과 네 가지 운영원칙이 명기되어 있다. 기업과 인권강령에서 정부의 역할은 기업의 인권의무 사항에 대한 지속적 이행을 감독하는데 초점이 맞추어져 있다고 할 수 있다. 또한 기업과 인권강령에서 인권존중을 위한 사회적 책임(The Corporate Responsibility to Respect Human Rights)은 기업경영에서 인권존중 내용을 명기하고 있다. 이러한 기업과 인권강령에 명기된 사항은 2011년 제정 이후 EU 국가와 미국을 위시한 OECD 회원국을 중심으로 국내입법화가 진행 중이다.

나아가 국제사회에서 통용되는 법제도 및 정책적 관점에서 정부와 기업의 인권 관련 이행의무사항에 관해서는 UN의 기업과 인권강령이외에도 OECD 및 GRI(Global Reporting Initiative) 그리고 ILO가 제기한 다양한 기준들이 있다. OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 의무적인 구속력은 없지만, 글로벌 경제에서 국제적으로 인정된 노동기준 및 법령에 대한 기업의 준수 의무를 명기한 것이다. OECD 다국적기업 가이드라인은 이미 1948년에 제정된 UN인권선언(UN Universal Declaration of Human Rights), 1919년 이후 여러 형태와 내용으로 구성된 국제노동기구의 노동기준(ILO Labour Standards), 1992년 UN의 리오 환경개발선언(UN Rio Declaration on Environment and Development)과 2011년에 만들어진 UN의 기업과 인권강령과 조응하는 국제적 기준을 담고 있다. 구체적으로 OECD 가이드라인은 다음과 같은 분야에 걸쳐 기업의 사회적 책임과 인권 관련 사항을 명기하고 있다.¹⁾

- * 기본 개념, 원칙 및 공급망 관리(Concepts, Principles and Supply chain management)
- * 기업활동 공개(Disclosure)
- * 인권(Human Rights)
- * 고용 및 산업관계(Employment and Industrial Relations)
- * 환경(Environment)
- * 뇌물(Combating Bribery)
- * 소비자 이해(Consumer Interests)
- * 과학기술(Science and Technology)
- * 경쟁(Competition)
- * 조세(Taxation)

한편 GRI(Global Reporting Initiative)는 유엔환경계획(UNEP: United Nations Environment Programme)과 공동사업의 형태로 1997년에 창설되어 이해관계자들의 참

1) Netherlands Human Rights Guideline (2012), CSR Starting Point for International entrepreneurship.

여과정을 통해 표준화된 지속가능성 보고서 기반을 마련하는 국제적 기구이다. GRI 가이드라인은 가장 일반적으로 사용되는 원칙으로 기업의 경제, 사회, 환경적인 측면, 즉 Triple Bottom Lines에 따른 경영활동을 공개하고, 이를 통해 지속가능경영에 대한 의지를 공유하는 보고기준이라 할 수 있다. 2010년 GRI 컨퍼런스에서는 기업의 사회적 책임과 기업인권 관련 분야가 여러 입법과 규정을 통해 정책으로 구현되고, 향후 다음과 같은 방향으로 정부의 정책이 실행되어야 한다는 입장이 제기되었다.²⁾

- * 기존 국가의 정책과 규정은 공급망(supply chains)을 통하여 보다 효과적으로 실행
- * 공공기관에서 지속적으로 발표하는 기업의 사회적 책임에 관련된 보고서는 정부차원에서 이익을 가져다준다는 사실을 유념
- * 기업의 사회적 책임과 인권 관련 여러 사항을 통합적으로 관리할 메커니즘과 지표 개발 지원
- * 공공기관의 보고서는 정책의 수용과 설명(comply or explain)이라는 차원에서 접근
- * 개도국에 대하여 기업의 사회적 책임과 인권에 관한 데이터 처리기술 발전 지원

EU의 일부국가들은 이러한 GRI 가이드라인 준수를 의무화하고 이에 대한 준수이행 평가를 위한 보고서 제출 역시 의무화하고 있다. 단적으로 스웨덴은 2008년부터 매년 국영기업의 GRI 가이드라인 준수에 관한 보고서 제출을 의무화하였다. 스웨덴 정부는 본 보고서를 통해 GRI 가이드라인에 명기된 개별 항목에 대한 준수여부 뿐 아니라 질적 평가까지 세세한 내용을 요구하고 있다. 여타 EU 여러 국가들 역시 GRI 가이드라인을 참조로 국내기업환경에 적합한 기업의 사회적 책임을 측정할 지표를 개발하여 활용하고 있다.³⁾

2) Katelijne van Wensen MSc et. al. (2010), The State of Play in Sustainability Reporting in the European Union Final Report, pp. 67-68.

3) 초기 스웨덴 정부는 GRI 가이드라인에 따른 자국 국영기업의 사회적 책임과 인권보호 의무를 평가하였다. 그러나 국영기업의 매출규모, 종업원 수 그리고 업종에 따른 경영관리 시스템이 차별화된다는 의견이 제기되었다. 이에 따라 스웨덴 정부는 현재 우살라대학교(Uppsala University)에 의뢰하여 모든 국영기업에게 적용될 수 있는 기업의 사회적 책임과 인권보호에 관한 지표를 개발하여 적용하고 있다. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2011), Corporate Social Responsibility - National Public Policies in the European Union : National Public Policies in the European Union, p. 29.

이외에도 국제사회에서는 ILO의 근로상의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 통해 여러 국제기구에서 제시한 인권 관련 선언과 규범의 준수의무를 촉구하고 있다. 한편 기업과 인권과 관련하여 또 다른 국제적 경향은 국제표준화 기구인 ISO(International Organization for Standardization)가 제시한 기업의 사회적 책임에 대한 ISO 26000 이다. ISO 26000은 기업, 정부, 노조, 시민단체 등 모든 공공조직에 적용되는 사회적 책임(Social Responsibility)에 대한 지침으로 GRI의 지속가능성보고기준(Substantiality Reporting Guidelines)과 함께 기업의 인권책임에 널리 적용되고 있다. 다만 ISO 26000은 글로벌 차원에서 경영을 하는 기업의 사회적 책임에 관한 지침으로 기존의 ISO 인증과 달리 경영관리표준으로 적용되는 것은 아니다.

제2절 주요 국제기구의 인권책임 국제기준

I. UN 기업과 인권 강령

UN은 2005년 사무총장이 직접 관할하는 특별대표부(Special Representative of the Secretary-General)를 설립하여 미국의 국제정치 학자인 러기(John Ruggi)를 대표로 한 인권과 다국적기업 및 일반 기업활동에 관한 광범위한 연구를 진행하여 왔다. UN 특별대표부는 기업활동에서 인권남용, 인권법에 관한 국제적 기준설정, 국제범죄법, 국가와 기업의 인권관련 정책 및 실행, 국제투자협약 및 각 국가의 기업법 등에 대한 조사 연구를 실행하였다. 이러한 임무수행을 위하여 UN 특별대표부는 스위스 외교부의 지원을 받아 비즈니스와 인권자료센터(Business & Human Rights Resource Centre)를 설립하여 운영하고 있다. 본 센터는 UN 특별대표부의 기업과 인권강령에 근거하여 기업 정책, 회사법, 갈등지역에서 인권침해 조사, 수출보증기구(export credit agencies)의 업무 분석, 그리고 각국의 인권관련 기구의 정책을 모니터링하고 있다.⁴⁾

이와 같이 2007년 이후 특별대표부는 기업과 인권에 관한 다양한 의견을 제기하였으나 국제적 차원에서 구속력 있는 규범을 만들어내지는 못했다는 비난이 제기되었다.

4) Business & Human Rights Resource Centre (2012), Introduction.

이에 따라 특별대표부는 UN 이사회의 지원을 받아 2008년 ‘보호, 존중 및 구제 (Protect, Respect and Remedy)’로 명명한 프레임워크를 제출하여 이사회 의결(Council resolution 8/7)을 통해 승인을 받았다. 2008년 특별대표부가 제기한 프레임워크는 크게 3가지 사안으로 구성되어있다. 첫째, 기업의 인권보호 남용에 대하여 국가의 적절한 정책과 규정 및 조정을 통한 보호의무, 둘째, 인권침해를 방지하기 위한 기업의 적극적 노력, 셋째, 인권침해 사례에 대한 법률적, 비법률적 차원의 적극적 지원을 통한 구제 등 이다.⁵⁾

이러한 UN 특별대표부의 프레임워크는 이사회의 지원을 받아 2011년 3월 기업과 인권강령(Guiding Principles on Business and Human Rights)을 통해 구체화되었으며 본 강령은 다음과 같은 3가지의 기본 원칙을 담았다.

첫째, 각 국가의 고유한 인권 및 기본적 자유에 관한 의무사항을 존중하고 보호 한다.
둘째, 기업활동에 관한 규범은 사회적 행위로서 특별한 기능을 갖는다는 점에서 모든 법률이 적용가능하며, 기업활동은 인권에 대한 존중에 기반을 두어야 한다.
셋째, 문제 발생 시 권리와 의무는 적절하고 효과적인 해결을 위한 조치와 상응해야 한다.⁶⁾

구체적으로 UN의 기업과 인권강령은 크게 인권보호를 위한 국가의 의무(The State Duty to Protect Human Rights), 인권존중을 위한 사회적 책임(The Corporate Responsibility to Respect Human Rights) 그리고 구제를 위한 조치(Access to Remedy) 등 3가지 주요 영역의 내용을 담고 각 각이 기본원칙(Foundational Principles) 및 운영 원칙(Operational Principles)으로 구성되어 있다.⁷⁾

5) Human Rights Council (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, pp. 3-5.

6) Ibid., p. 6.

7) Ibid., pp. 6-26 참조.

<표-2> UN 기업과 인권강령 내용

인권보호를 위한 국가의 의무(The State Duty to Protect Human Rights)
<p>* 기본원칙(Foundational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가는 영토 내에서 인권침해를 방지하고 기업을 포함한 제 3자의 인권침해에 대한 법률적 장치 마련 - 국가는 기업활동에서 인권보호를 위한 법률적 조치를 예측가능토록 명확히 집행
<p>* 운영원칙(Operational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가의 일반적인 규정과 정책 기능을 통한 인권보호 의무 - 국가와 산업계의 연계(The State-business nexus) - 국가는 갈등 야기지역에 대한 기업의 인권존중 활동 지원 - 국가의 정책 일관성 혹은 응집력
인권존중을 위한 기업의 책임(The Corporate Responsibility to Respect Human Rights)
<p>* 기본원칙(Foundational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 인권존중 의무 - 국제적으로 인정된 인권관련 사항에 대한 기업의 준수 의무 - 기업의 인권존중 내용 - 기업의 규모, 경영방침, 소유권 및 기업구조 등과 무관한 기업의 인권존중 의무 - 인권존중을 위한 기업의 정책과 진행방식
<p>* 운영원칙(Operational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정책적 서약(Issues of context) - 인권에 대한 상세한 주의(Human rights due diligence) - 개선(Remediation) - 사업환경에 대한 문제(Issues of context)
구제를 위한 조치(Access to Remedy)
<p>* 기본원칙(Foundational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업과 관련된 인권침해에 대한 국가의 의무
<p>* 운영원칙(Operational Principles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정부기반의 사법적 고충처리(State-based judicial mechanisms) - 정부기반의 비사법적 고충처리 (State-based non-judicial grievance mechanisms) - 비정부 기반의 고충처리(Non-State-based grievance mechanisms) - 사법적 고충처리 효과에 대한 기준 (Effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms)

한편 UN의 기업과 인권강령에서 제기한 국가의 인권보호를 위한 의무에 관한 두 가지 기본원칙은 다음과 같다.

첫째, 국가는 영토 내에서 인권침해를 방지하며 기업을 포함한 제 3자의 인권침해에 대한 법률적 장치를 마련한다. 이를 위해 국가는 조사, 징계 및 재조정을 통한 인권보호 활동에 있어 정책, 입법, 규정제정 및 법률적 행위는 적절한 단계를 밟아 진행한다.

둘째, 국가는 영토 내 모든 기업활동에서 인권보호를 위한 법률적 조치를 예측가능토록 명확히 집행한다.

이와 같은 기본원칙을 구현할 운영원칙은 다음과 같다.⁸⁾

첫째, 국가는 일반적인 국가의 규정과 정책 기능을 통하여 인권보호를 취할 의무를 갖는다. 본 사항을 구현하기 위해 국가는 인권보호를 위한 법률제정과 기업의 인권존중을 위해 요구되는 사항을 강화하며, 일정기간 동안 이러한 법률의 적절성을 평가하여 미비점을 점검한다. 또한 국가는 법률과 정책집행을 통해 기업의 인권보호 활동을 촉진하되, 이러한 조치는 강제적 수단이 아닌 기업의 인권존중 인식 제고 차원에서 실행되어야 한다. 이외에도 국가는 기업활동에서 어떻게 인권보호를 피할 것인가에 대한 가이드라인을 제공하며 기업의 인권보호를 위한 적절한 요구사항을 제기하고, 기업의 인권보호가 야기한 효과에 대한 홍보 활동을 고무한다.

둘째, 국가와 산업계의 연계(The State-business nexus) 이다. 국가는 기업의 인권침해를 막기 위한 추가적인 조치를 취해야 하며, 이러한 국가의 조치는 수출보증기구(export credit agencies) 그리고 투자 보호 및 보증(investment insurance, guarantee agencies)과 같은 국가기관의 지원과 서비스를 통해 이루어져야 한다. 또한 국가는 입법을 통해 국제적인 인권보호 기준 준수에 관한 적절한 감독을 수행해야 하며, 기업과의 계약 관계시 피고용자의 인권보호에 관한 내용을 계약에 명기하고 감독해야 한다. 이외에도 국가는 기업의 상행위에 있어 인권존중을 촉진토록 감독해야 할 의무를 갖는다.

셋째, 국가는 갈등이 야기되는 지역에 대한 기업의 인권존중 활동을 지원한다. 갈등

8) Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights, pp. 3-12.

지역에서는 인권침해의 소지가 높다는 점에서 국가는 다음과 같이 기업의 인권침해 방지를 위한 노력을 지원해야 한다. 먼저 국가는 초기 단계에서 기업의 인권보호를 위한 의지를 확인하여 인권침해 소지를 막고 인권 관련 위험요인을 중재한다. 나아가 국가는 기업의 인권침해 요인에 대한 평가를 통해 적절한 지원을 행하되 성폭력 및 성차별 행위에 특별한 관심을 기울여야 한다. 또한 국가는 인권침해와 관련된 기업에 대한 공적지원과 서비스를 중지하고, 이러한 상황에서 기업과의 협력을 거부하며, 기존에 실행되고 있는 정책, 입법, 규정 및 강화조치 등을 기업의 인권침해 부분에 효과적으로 적용해야 한다.

넷째, 국가는 정책의 일관성 혹은 응집력을 취해야 한다. 국가는 정부 부처 및 산하 기구 그리고 국가가 지원하는 기관을 통하여 인권보호 의무에 관한 기업관행을 주지 혹은 감독해야한다. 이를 위해 국가 차원에서 관련 정보 제공, 인권교육 및 지원이 뒤따라야 한다. 국가는 또한 외국정부 및 기업과의 투자조약 및 계약과 같은 기업활동에 있어 인권준수를 위한 적절한 국내정책을 취해야 한다. 나아가 국가는 국제기구의 회원으로서 이러한 국제기구가 위임하고 부여한 인권관련 의무를 행사함에 있어 기술적 지원 및 관리능력을 고양해야하며, UN의 가이드라인 기본원칙에 관해 국가간 협력을 취해야 한다.

한편 UN의 기업과 인권강령에는 ‘국가의 인권보호를 위한 의무’와 더불어 인권침해 등 여러 문제를 시정하기 위한 ‘국가의 구제조치(Access to remedy)’에 관한 사항 역시 명기되어 있다. 이에 따라 UN 회원국은 기업활동으로 야기되는 인권남용을 막기 위해 주권이 미치는 영토 내에서 적절한 법률적 조치와 수단을 강구해야 한다. 이러한 기본원칙에 따라 국가는 정부차원에서 법률, 제도적 시스템을 갖추어야 하며 동시에 인권 관련 불만처리를 위한 비법률적 시스템 역시 요구된다. 또한 민간기구 차원에서도 불만처리 시스템을 강구하고, 이러한 국가 혹은 민간기구의 불만처리 시스템의 효과를 측정할 기준이 제정되어야 한다.

본 기준은 공정한 진행을 평가할 적법성(legitimate), 특정 장애를 극복한 적절한 지원을 통한 접근성(accessible)을 갖추어야 한다. 또한 예측성(predictable)으로 정책진행 과정에서 각 단계마다 적절한 모니터링 수단을 갖추어 예측 가능한 지표를 제공하고,

정보접근과 자문 등에 있어 형평성(equitable)과 투명성(transparent)을 취해야 한다. 이외에도 국제적인 기준에 부합하는 시정조치와 지속적인 운영을 위한 교육 및 운영원칙을 만들어야 하며 이러한 모든 시정조치는 이해 당사자간 대화를 통해 이루어져야 한다.

II. OECD 다국적기업 가이드라인

국제사회에서는 2011년에 제정된 UN의 기업과 인권강령과 더불어 2010년 OECD 및 비 회원국 42개국이 제정한 국제투자 및 다국적기업 선언(Declaration on International Investment and Multinational Enterprises) 역시 널리 통용되고 있다. OECD는 다국적기업 선언을 통해 다국적 기업가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 제정하여 기업의 사회적 책임에 관한 국제적 기준을 제시하였다. OECD 다국적기업 가이드라인은 국제적인 기업조직, 노조 및 시민단체와 협력을 통해 광범위한 비즈니스 공동체를 구성한 것으로, 경쟁왜곡을 막고 공정한 기업간 경쟁을 보장한 것이다. 본 가이드라인은 1976년 처음 제정 이후 그동안 6번의 개정을 거쳤는데 최근의 개정은 2011년에 개정되었다.

2011년 새롭게 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인은 42개 OECD 및 비회원국에서 기업의 책임에 대한 국제적인 규범으로 지속적 효력을 발휘하기 위해 시대에 맞게 개정된 것이다. 개정된 가이드라인은 42개국의 승인을 얻어 2011년 5월 OECD 출범 50주년을 기념하는 장관급 회담에서 최종적으로 채택되었다. 개정된 가이드라인은 참여한 모든 정부간에 다국적 기업에 의해 행해지는 국제적인 투자에 대한 인식을 공유하고, 기업의 사회적, 경제적, 환경적 발전에 대한 책임과 기여를 강조하였다. 구체적으로 2011년 개정된 가이드라인의 주요 내용은 크게 다음의 5가지 사안이다.

- * 새롭게 제기한 인권내용과 기존 UN의 보호, 존중 및 구제에 관한 프레임워크 및 기업과 인권 강령과의 조화
- * 기업의 공급망 관리(supply chain management)에 대한 새로운 이해
- * 고용과 산업관계(employment and industrial relations) 등 여러 내용의 변경
- * 가이드라인 연락사무소(NCP)의 기능과 절차 강화
- * 새롭게 제기되는 의제에 대한 기업의 책임

이와 같이 변화된 환경을 반영하여 OECD 다국적기업 가이드라인은 인권, 고용, 환경, 정보공개, 뇌물수수 금지, 소비자의 이해, 과학과 기술 발전, 경쟁 및 조세 등 기존 내용들이 개정되었다. OECD는 개정된 다국적기업 가이드라인을 통해 각 국가의 기업 활동에서 인권보호정책의 범위를 소비자의 이해구현 및 기업의 인권보호 활동에 대한 조치와 정보공개 그리고 인권관련 교육 등 단순한 지침 이행 감독을 넘어 보다 폭넓게 규정하고 있다. 이에 따라 EU와 EU 회원국을 중심으로 OECD가 제기한 여러 기준들이 지역과 국가차원에서 다양한 형태로 입법화 되어 실행되고 있다. 실제로 EU의 경우 최근 10여 년 동안 기업의 사회적 책임 및 인권 관련 지침(directive)은 44개가 개정 혹은 새롭게 만들어졌다.⁹⁾

한편 국제기구의 인권 관련 기준의 국내 수용과정에서 핵심적 사안은 정부차원에서 노동, 환경, 중소기업 등 다양한 사회경제정책에 있어 UN과 OECD가 제정한 국제적 기준의 반영이다. 동시에 정부의 역할은 자국내 기업들이 이러한 인권보호에 관한 국제적 규범을 준수토록 감독하고 우호적인 환경을 조성하는 것으로 이해 할 수 있다. 물론 정부차원에서는 국제적 기준을 적용하여 기업의 인권존중 활동을 감독해야 하지만 보다 근본적인 해결책은 기업의 자발적인 국제기준 이행을 고무하는 것이다. 2012년 5월 UN의 기업과 인권강령의 수용 논의를 위해 EU 각료이사회(Council of the EU) 의장국인 덴마크가 주최한 전문가 컨퍼런스(The Expert Conference)에서는 기업의 자발적 수용 내용이 상세히 논의되었다. 즉 본 컨퍼런스에서 EU 회원국 정부는 투자, 무역, 대외개발협력, 공공조달 및 여러 경제적 활동에 있어 인권관련 국제적 기준을 반드시 준수하고, 산업계 역시 정부와 동일한 맥락에서 자발적인 인권호보 노력을 기울여야 한다고 합의하였다.¹⁰⁾

이러한 EU를 위시한 주요 국가의 기업인권 관련 법과 제도의 운영은 정부차원에서 국제기준 이행을 위한 하향식(top-down)의 규정제시와 감독 그리고 기업차원에서는 자발적인 인권 관련 경영활동이라는 상향식(bottom-up) 방식 등 두 가지 시스템이 융합되어 있다.

9) Foro de Reputación Corporativa and Cuatrecassa (2010), Gula de Normativa (2010), Informes de Sostenibilidad en la Unión Europa.

10) Danish EU Presidency in Copenhagen (2012), Expert Conference, From Principles to Practice: The European Union Operationalizing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, pp. 24-25.

제3장 해외 모범사례 및 시사점 도출(EU의 사례를 중심으로)

제1절 EU의 인권존중을 위한 정책

I. EU의 기업경영에서 인권보호

1. EU의 인권경영 기초

2011년 6월 유럽위원회(European Commission)는 동년 UN이 제기한 기업과 인권강령의 적극적인 지지와 수용 의사를 밝히고 특별히 중소기업과 산업계의 3자 대표간 협력에 본 사항을 적극 반영키로 하였다. 유럽위원회는 기업과 인권문제를 다루는 독립적인 국제기구인 기업인권센터(Business and Human Rights Centre)에 가입되어 있는 기업의 약 절반은 유럽기업이라는 점에서 EU가 기업과 인권부분에서 선도적인 역할을 취해야 한다는 점을 강조하였다.¹¹⁾

1990년대 초반에 EU는 회원국간 분할된 시장을 통합하여 단일시장(single market)을 출범하면서 전통적으로 국가가 깊숙이 개입하였던 노동시장, 기업간 M&A, 기업의 환경부분에 대한 고려 등 여러 이슈들이 점차 EU의 권한으로 이전되었다. 한편 EU 차원에서는 단일화된 시장을 운영하기 위해 개별 국가 차원에서 기업을 대상으로 이루어지던 여러 규제를 철폐하는 탈규제(deregulation)가 보편화되었다. 이와 더불어 통신산업을 위시한 기간산업부분에서 개별 국가의 규제를 대신하여 EU 차원에서 재규제(reregulation)가 본격적으로 이루어졌다. 이러한 변화에 힘입어 국가의 간섭 없이 국경을 넘어 형성된 거대한 시장에서 기업 간 경쟁 환경이 조성되었다. 그러나 시간이 경과하면서 단일시장 출범을 통한 유럽차원의 경쟁력 제고라는 당초 목적과 함께 통합된 시장 내에서 이전보다 국가의 개입을 덜 받게 된 기업에 대한 사회적 책임과 인권경영이 커다란 화두로 등장하였다. 특히 EU 경제의 중추적 역할을 담당하는 중소기업의 글로벌 경쟁력 향상을 위한 인권경영 이슈가 시급한 과제가 되었다.

이에 따라 EU는 2000년 리스본특별이사회에서 EU의 지속적 성장을 위한 리스본 전략(Lisbon Strategy)을 채택하였다. 이후 EU는 리스본 전략의 연장선에서 높은 수준의

11) DG Enterprise and Industry (2011), Business and Human Rights: New United Nations Guidelines.

생산성과 기술발전을 통한 지속적이며 응집력 있는 경제발전과 사회적 결속을 목표로 하는 유럽 2020 전략(Europe 2020 Strategy)을 채택하였다. EU는 이러한 리스본 전략과 유럽 2020 전략의 일환으로서 기업의 사회적 책임과 인권경영정책을 EU차원에서 실행하고 있다. EU에서는 기업의 사회적 책임과 인권경영을 특별히 중소기업의 경쟁력 강화와 경제의 글로벌화에 대응한 EU 전반의 경쟁력 강화와 지속적인 경제성장을 위한 사회경제적 프로그램으로 인식하고 있다. EU에서 제기하는 기업의 사회적 책임과 인권경영은 유럽통합의 궁극적 목적인 지속적인 경제발전과 높은 수준의 경쟁력을 확보 및 사회적 시장경제를 활성화하는 정책이다. EU는 2020년까지 EU 내 고용 인력의 75% 정도가 이러한 기업의 사회적 책임을 고려한 경영활동에 직접적 수혜를 받을 것으로 예상하고 있다. 따라서 기업의 사회적 책임은 사회적 결속과 실업률을 낮추는 중요한 경제사회정책이라 할 수 있다.¹²⁾

구체적으로 EU에서 기업의 사회적 책임과 인권존중을 위한 정책은 사용자와 피고용자 모두에게 이익을 가져다준다는 점에서 기업경영에서 반드시 필요한 사항으로 고려되고 있다. 이에 따라 EU는 역내 기업들이 UN과 OECD가 제정한 여러 기준을 자발적으로 취할 수 있는 환경구축에 주력하고 있다. 즉 기업의 사회적 책임과 인권존중은 피고용자들에게 고용안정이라는 효과를 야기한다는 점에서 생산성 향상을 꾀할 수 있다고 파악한 것이다. 실제로 EU는 역내 기업의 2/5정도는 이러한 경영방침을 갖고 있다고 분석하고 있다. 또한 EU에서는 최근 들어 기업의 공급망 관리에 엄격한 인권기준을 적용하고 있는데 특별히 대기업과 하청기업간 관계에서 이러한 공급망 관리가 기업 경쟁력 향상과 고용안정의 핵심사항으로 간주되고 있다. 또한 기업의 사회적 책임과 인권존중은 시간이 경과할수록 주주의 장기적인 경제적 이해와도 부합하기 때문에 결국 사용자, 피고용자, 주주 및 소비자를 망라한 기업경영에 관련된 다양한 이해관계자들을 모두 만족시키는 핵심적 사항으로 보고 있다.¹³⁾

기업과 인권관련 정책의 대외적 측면에서는 1990년대 말부터 UN, OECD 및 ILO를 중심으로 기업에 대한 사회적, 환경적 요구에 대한 국제적인 규범제정과 실행이 활발

12) European Commission (2011), Communication – New Policy on Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final.

13) European Commission (2011), Communication – New Policy on Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final, p. 73.

하게 논의되었다. EU 역시 이러한 세계적 추세에 부응하여 다국적 기업의 사회적 책임과 국제적 기준의 노동시장 규정에 부합하는 유럽 차원의 조치를 강구하였다. 이에 따라 EU는 유럽 차원에서 기업의 사회적 책임을 고려한 여러 정책을 피고용자의 인권보호와 연계하여 적극적으로 추진하고 있다.¹⁴⁾ EU에서 정의하는 기업의 사회적 책임은 기업의 일상적인 경영활동에서 법률로 부과된 사회적, 환경적 의무는 물론이고, 기업 자율에 따른 사회적 책임을 다하는 일체의 활동을 의미한다. 이러한 정의는 유럽적 상황을 반영하여 다음의 7가지의 구체적 정책영역으로 구성된다.¹⁵⁾

<표-3> EU의 사회적 책임을 고려한 기업활동 영역

정책영역	실행방안
리스본 전략	유럽 2020(Europe 2020) 목표를 달성하기 위한 정책 - 새로운 일자리 창출, 청년실업해소, 지역발전 전략
기업과 인권 부분	사회적 책임을 고려한 공급망 관리 (socially responsible supply chain management)
공공조달	사회적으로 책임을 다하는 공공조달정책 (SRPP: Socially Responsible Public Procurement)
투자정책	사회적 책임을 다하는 투자 (SRI: Socially Responsible Investment)
환경	환경적 고려 및 기후변화 대응
중소기업 지원	중소기업의 기업의 사회적 책임(CSR) 지원
기업의 사회적 책임 확산	기업의 사회적 책임에 관한 우수사례 공개 및 교육

14) Ibid.

15) Directorate-General Employment, Social Affairs & Inclusion (2012), Corporate Social Responsibility (CSR) in the EU and Directorate-General. Employment, Social Affairs & Inclusion (2012), Compendium of Public CSR Policies in the EU 2011.

EU는 위와 같은 사항을 담은 녹색(green paper)와 보고서(communication)를 잇달아 제출하여 본격적으로 정책을 추진하였다. 2000년대 초반 유럽위원회가 제기한 기업의 사회적 책임 관련 정책은 2000년 3월 리스본 정상회담(Lisbon Summit)에서 논의된 지속적 발전전략을 위한 실행방안으로 제기되었다. 즉 2000년대 초반 EU에서 기업의 사회적 책임 관련 정책은 2010년까지 역동적이며 경쟁력을 갖춘 지식기반경제를 구축하여 지속적인 경제성장을 도모하고 안정적인 일자리 창출과 사회적 결속을 꾀한다는 리스본 전략의 일환으로 시작되었다.¹⁶⁾

2001년 유럽위원회는 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획을 발표하여 EU 차원에서 기업의 사회적 책임에 관한 정책방향을 제시하고 각 회원국간 정책조화를 강조하였다. 이듬해 2002년 유럽위원회는 기업의 윤리적, 사회적 책임을 강조한 보고서를 제출하였고, 2006년에도 역시 유럽기업들의 사회적 책임 관련 이행조건을 담은 보고서를 제출하였다. 이후 점차 시간이 경과하면서 유럽위원회는 다양한 세미나와 포럼을 통하여 기업경영과 근로자 및 소비자의 권익이라는 세부적인 사항으로 정책과 프로그램을 확대하여 왔다. 또한 유럽위원회는 2009년부터 2010년까지 유럽 내 다양한 이해관계자들이 참여하는 워크숍과 포럼을 연이어 개최하였다. 2009년에는 유럽위원회의 의뢰로 영국의 에든버러 대학에서 유럽기업의 인권과 환경에 관한 대외적 법적 문제를 다룬 보고서가 발표되었다. 이와 같이 유럽위원회는 일련의 녹색과 보고서 제출 및 다양한 포럼 등을 통하여 여러 의견을 종합하여 2011년에 새로운 EU의 기업의 사회적 책임 전략을 발표하였다.¹⁷⁾

16) European Commission (2002), Communication – Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, COM(2002) 347 final. p. 3.

17) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2011),op. cit., p. 11 참조.

<표-4> 2000년대 이후 EU에서 발표한 기업의 사회적 책임에 관한 보고서

발간년도	문서 명	기업과 인권 관련 주요 내용
2001	기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 (Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)	* 기업의 사회적 책임에 관한 유럽 차원의 입장 및 정책 방향 제시
2002	지속적 발전을 위한 기업계의 사회적 책임 (Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development)	* 기업의 사회적 책임 실행을 위한 6개항의 실행원칙과 실행전략 및 정책 제시
2006	성장과 일자리 창출을 위한 동반자 관계 실행 (Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility)	* 기업의 사회적 책임 실행을 위한 기업간 연합 지원 및 실행 방안 발표
2009	유럽기업의 인권과 환경부분 대외관계 적용을 위한 법적 구조(Legal Framework on Human Rights and the Environment Applicable to European Enterprises Operating Outside the European Union)	* 역외국가의 인권과 환경부분에 대한 EU 기업의 사회적 책임 적용
2011	새로운 EU 기업의 사회적 책임 전략: 2011-14 (A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility)	* 2014년까지 기업의 사회적 책임에 관한 8개 아젠다 설정 및 실행

한편 대외부분에서 있어서도 기업과 인권문제는 통상정책의 큰 이슈로 부각되면서 EU는 공정무역에 따른 3세계와의 역외무역에서 인권을 고려한 공급망 관리(SCM: Supply Chain Management) 구축에 주력하고 있다. 공급망 관리는 생산부분의 효율성 제고를 통해 기업경영에서 경쟁우위를 확보하기 위한 경영전략이다. 따라서 공급망 관리는 원자재 및 중간재의 생산과 관리로부터 최종 완제품 생산에 걸친 공급, 경영관리 및 물류 등의 기업활동을 모두 망라한 경영관리이다. 이와 같이 공급망 관리는 기업의 경영활동 전반을 포함하면서 동시에 경제전반에 걸쳐서는 지속적 성장과 노동자의 인권과 같은 기업의 사회적 책임에 직접적 영향을 미치는 경영활동이다. 그러나 2000년

대 이후 공급망 관리에서 기업의 사회적 책임이 부각되면서 기업경영 활동에서 인권과 환경적 요소가 핵심적 사안으로 제기되었다. 이에 따라 UN 특별대표부가 2011년 3월에 제출한 기업과 인권강령에서도 기업의 공급망 관리에 대한 국가의 감독을 통한 인권보호에 관한 사항을 구체적으로 담았다.¹⁸⁾

이러한 국제적 변화에 따라 EU는 이미 2001년 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획(Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)을 통하여 기업의 공급망 관리에 개입해야 한다고 주장하였다. 이후 2006년 유럽위원회는 성장과 일자리 창출을 위한 동반자 관계 실행(Communication – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility) 보고서에서 기업의 공급망 관리에서 인권존중과 사회적 책임에 관한 사항은 기본적으로 기업의 사회적 책임의 연장선에서 이루어져야 한다는 점을 강조하였다. EU에서 제기하는 사회적 책임을 고려한 기업의 공급망 관리는 인권존중과 환경적 고려가 내재한 경영활동이다. 특별히 EU에서 강조하는 사회적 책임을 고려한 기업의 공급망 관리는 EU 기업의 제3세계에서의 경영활동시 아동노동력 금지, 최저임금 보장 등 인권에 입각한 노동조건 보장에 중점을 두고 있다.¹⁹⁾

한편 EU 회원국 차원에서도 공정무역과 연계하여 기업과 인권분야가 주요한 이슈로 대두되고 있다. 단적으로 네덜란드의 경우 대외의존적인 경제구조에 기인하여 자국기업의 인권을 고려한 대외 공급망 관리에 각별한 관심을 기울이는 국가이다. 네덜란드 정부는 2008년 사용자, 피고용자, 노사관계 전문가, 네덜란드정부 관료, 의회의 사회경제 입법 담당 의원들로 구성된 네덜란드사회경제이사회(Dutch Social and Economic Council)를 발족하였다. 네덜란드사회경제이사회는 출범후 경제의 글로벌화에 대응한 네덜란드 정부의 전략을 담은 보고서(On Sustainable Globalisation: A World to Be Won)를 발간하였다. 뒤이어 본 이사회는 국제적인 기업의 사회적 책임법안에 관한 계획(International Corporate Social Responsibility Initiative)을 발표하였다. 본 계획에 따르면 네덜란드 통상과 산업계는 ILO와 OECD가 제기한 가이드라인과 권고안에 따라 책임 있는 공급망 관리를 취해야 한다는 내용을 담았다. 이에 따라 네덜란드 사회경제

18) Ibid., p. 17.

19) Ibid., p. 18.

이사회는 기업의 공급망 관리를 다루는 특별위원회를 설립하여 연 2회 정기회합을 갖고 매년 네덜란드 기업의 공급망 관리정책에 관한 보고서를 발행하고 있다. 네덜란드 정부는 또한 2009년부터 기업의 사회적 책임을 고려한 공급망 관리 내용을 담은 공공 조달정책을 채택하여 입찰기업의 기본적인 인권규정 준수여부를 심사하고 있다.

2. EU의 인권경영을 위한 법·제도의 발전

1) 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 녹색서(2001)

EU는 2001년 ‘기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획(Green Paper – Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)’으로 명명한 녹색서를 발간하였다.²⁰⁾ 본 녹색서는 2001년 6월 곤테부르크 유럽이사회(Göteborg European Council)에서 논의된 장기적인 경제발전, 사회적 결속 및 환경보호를 통한 유럽의 지속적 성장 전략을 위한 기업의 사회적 책임에 관한 정책 방향을 구체화 한 것이다. EU는 본 녹색서를 통해 유럽차원에서 기업의 사회적 책임의 개념과 방향을 제시하고, 나아가 EU차원에서 기업의 사회적 책임 정책추진 방향을 담았다. 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획에서 제기한 유럽차원의 기업의 사회적 책임 실행배경은 다음과 같다.²¹⁾

- * 경제의 글로벌화와 산업구조의 변화에 따른 시민, 소비자, 공공기관 및 투자자들의 기대 및 요구 충족
- * 소비자와 투자자로서 개인과 기관의 결정사항에 사회적 기준(social criteria)의 중요성 증대
- * 경제적 활동이 야기하는 환경적 측면에서 부정적 영향에 대한 우려 고조
- * 미디어와 정보통신산업의 발달로 경제활동의 투명성 증대

나아가 본 녹색서는 기업의 유럽(Enterprise Europe)을 모토로 회원국, EU 및 국제적 차원에서 EU 기업의 사회적 책임에 관한 정책내용을 다음의 4가지로 제기하였다.²²⁾

20) European Commission (2001), Green Paper – Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM(2001) 366 final.

21) Ibid., p. 4.

<표-5> EU 기업의 사회적 책임에 관한 정책내용

고숙련 노동인력 확대를 위한 기업의 인력자원 관리(human resource management)
<ul style="list-style-type: none"> * 평생교육 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 고용기회 확대 - 기업에 대한 효과적인 정보제공 - 노동과 가사 및 레저생활의 조화 - 노동인력의 다양화 - 여성에 대한 동일임금과 경력관리 및 직업안정 - 인종, 연령, 성별, 장기실업자와 사회적 불이익 계층에 대한 비차별 관행정착
보건과 사업장 안전(health and safety at work)
<ul style="list-style-type: none"> * 계약자와 공급자간 안전규정 의무 이행사항은 아웃소싱 기업으로 확대 * 공공조달로 생산된 상품과 서비스에 대한 관련 기준의 추가적 강화
변화에 대한 적응(adaptation to change)
<ul style="list-style-type: none"> * 기업의 구조조정 및 기업간 M&A 과정에서 기업, 노조 및 공공기관간 공동협력 * 기업 구조조정 및 현대화 과정에서 노동자의 권익보호와 직업재교육 확대
환경영향 및 자원관리(management of environment impacts and natural resources)
<ul style="list-style-type: none"> * EU 환경기준 준수를 위한 지원프로그램 운영 * 기업간 자발적 협력과 실행에 대한 지원

한편 2001년 유럽위원회가 발표한 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획에서는 기업경영에 있어 인권증진 사항 역시 명기되었다. EU가 실행하는 기업의 사회적 책임 관련 정책에서 인권부분은 전통적으로 글로벌공급체인(global supply chains)의 한축을 담당하는 제 3세계 국가의 노동환경과 깊은 관련을 갖고 있다. EU의 경우 이미 ACP(African, Caribbean, and Pacific) 국가와의 코토누우 협정(Cotonou Agreement)을 통해 무역과 투자부분에서 부정, 부패(corruption) 근절을 가장 근본적인 요인으로 고려하고 있다. 이에 따라 양측은 부정부패 방지를 위한 여러 특별한 절차를 마련하였다.

22) Ibid., pp. 8-10.

더불어 EU의 기업은 ACP 지역에 대한 투자에 있어서도 투명성을 요구하여 왔다.

EU는 2001년 녹서를 통해 기업경영에서 인권사항은 정치적 이슈이며 도덕적 문제라는 인식하에 환경부분을 포함하여 유럽차원에서 통일된 행동지침(code of conduct)의 필요성을 제기하였다. 이러한 행동지침은 구매자와 공급기업 뿐 아니라 하청업체에도 폭넓게 적용되고 있다. EU의 행동지침은 기본적으로 임금, 근로시간 및 여타 사회적 조건에 관한 ILO와 OECD 등의 여러 국제적 가이드라인의 준수이다. 이러한 행동지침은 특별히 다국적 기업과 거래하는 여러 하청기업에게 엄격히 적용되며, EU는 이러한 행동지침의 감독을 위해 지방정부, NGO 및 여러 공공기관의 모니터링을 적극적으로 지원한다는 실행원칙을 설정하였다.²³⁾

2) 지속적 발전을 위한 기업의 사회적 책임 보고서(2002)

2001년 유럽위원회가 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 녹서를 발간한 이후 유럽의 산업, 노동, 소비자 단체 및 각료이사회 등 다양한 사회적 세력과 EU 기구들이 향후 정책방향에 관한 의견을 제기하였다. 유럽의 산업계는 기업의 사회적 책임은 기본적으로 기업의 자율적 결정을 통해 글로벌 차원의 규범에 준해 실행해야한다는 기본 입장을 견지하였다. 반면에 노조와 시민단체는 기업의 자율적 활동은 노동자와 시민의 권익보호에 불충분하므로 EU 차원에서 최소한의 기준을 제기하는 규제적 조치가 동반되어야 한다는 입장을 견지하였다. 종합적으로 각료이사회는 2001년 12월 이사회 의결(Council Resolution 2001/3)을 통해 기업의 사회적 책임에 대한 유럽차원의 정책과 조치는 회원국, 지방정부 등 다양한 실행주체들이 참여한 가운데 사회적 결속, 환경, 인권 및 중소기업 지원 등 EU의 경제사회적 정책목표와 함께 한다는 입장을 제기하였다. 이러한 다양한 의견을 반영하여 유럽위원회는 녹서 발간 이듬해인 2002년에 ‘지속적 발전을 위한 기업계의 사회적 책임(Communication – Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development)’으로 명명한 보고서를 제출하였다.²⁴⁾

23) Ibid., pp. 13-14.

24) European Commission (2002), op. cit.,

유럽위원회는 본 보고서를 통해 2001년 발간 독서에 담긴 정책방향과 전략을 보다 명확하게 설정하기 위해 6개 항목에 걸친 EU 차원에서 기업의 사회적 책임과 인권보호 실행원칙을 제시하였다. 나아가 유럽위원회는 기업의 사회적 책임 실행원칙을 기초로 회원국과 기업을 포함하여 EU 차원에서 본격적으로 기업의 사회적 책임 정책실행을 위한 7개항의 전략을 마련하였다.

<표-6> EU 차원 기업의 사회적 책임과 인권보호 실행 원칙 및 전략

기업의 사회적 책임과 인권보호 실행원칙
<ul style="list-style-type: none"> * 자발적 참여 * 신뢰성과 투명성 * EU의 개입을 통한 가치 증대 * 경제, 사회, 소비자 및 환경 등 다양한 분야와 연계 * 중소기업에 대한 특별한 관심 * ILO의 노동규정 및 OECD의 다국적기업 가이드라인 등 등 국제적 규범과의 조화
기업의 사회적 책임과 인권보호 실행전략
<ul style="list-style-type: none"> * 대외관계에서 기업의 사회적 책임의 영향에 대한 정보와 지식 * 회원국 정부 및 기업간 기업의 사회적 책임 정책과 경험의 교환 * 기업의 사회적 책임 관리기능의 촉진 * 중소기업의 사회적 책임 확대 * 기업의 사회적 책임 운영과 실행방식에서 수렴과 투명성 제고 * EU 차원에서 다양한 이해관계자들이 참여하는 기업의 사회적 책임 포럼 설립 * EU의 공동정책으로 기업의 사회적 책임 실행

이러한 7개항의 실행전략은 광범위하게 논의되어 왔던 기업의 사회적 책임에 대한 구체적인 실행 및 의무이행조건 그리고 이에 대한 평가방식을 유럽위원회가 최초로 제시하였다는데 의미를 찾을 수 있다. 본 실행전략을 통해 유럽위원회는 OECD의 다국적기업에 관한 준수사항과 ISO 14021 및 사회책임투자(SRI: Socially Responsible Investment) 등 다양한 국제적 기준의 준수를 의도한 실천강령(codes of conducts) 이행을 제시하였다.

3) 성장과 일자리 창출을 위한 기업의 사회적 책임실행보고서(2006)

2000년대 초기 EU는 일련의 녹서와 보고서를 통해 기업의 사회적 책임에 대한 유럽 차원의 정책목적을 제시하여 회원국과의 법, 제도적 조정과 기업의 사회적 책임범위를 제시하였다. 이후 EU는 2000년대 중반부터 기업의 사회적 책임 정책은 리스본 전략과의 연계를 통한 유럽차원의 지속적 성장과 일자리 확대를 위한 전략으로 고려하여 왔다. 이에 따라 유럽위원회는 2005년 2월 성장과 고용을 위한 동반자 관계(Partnership for Growth and Jobs)를 위한 새로운 정책을 실행하면서, 동시에 동년 12월 기존의 지속적 발전전략(Sustainable Development Strategy)을 수정하여 관련 정책을 확대키로 하였다.²⁵⁾

이러한 정책의 연속선에서 유럽위원회는 2006년 EU 차원에서 기업의 사회적 책임 정책실행을 위하여 ‘성장과 일자리 창출을 위한 동반자 관계 실행(Communication – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility)’ 보고서를 발간하였다. 이전의 녹서와 보고서에서는 주로 EU 및 각 회원국 차원에서 이행해야할 기업의 사회적 책임 정책의 내용과 기준을 제시하였다. 반면에 유럽위원회가 2006년에 발표한 성장과 일자리 창출을 위한 기업의 사회적 책임 실행 보고서는 주로 유럽기업들의 사회적 책임 관련 의무와 이행조건을 담았다는데 의미를 갖고, 2000년대 후반 이후 여러 성과가 이루어졌다.²⁶⁾

- * 유럽 기업 중 UN의 글로벌 콤팩트에 서명한 기업은 2006년 600개에서 2011년에는 1,900개 기업으로 증가
- * EU의 환경관리 및 감시계획(EMAS: Environmental Management and Audit Scheme)에 가입기업은 2006년 3,300개에서 2011년 4,600개로 확대

25) European Commission (2006), Communication – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility, COM(2006) 136 final, p. 3.

26) European Commission (2011), Communication – A Renewed EU Strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 fina, pp. 4–5.

- * 유럽기업과 EU 혹은 글로벌 차원의 노조 및 노동자단체와 체결한 노동조건에 관한 협약은 2006년 79건에서 2011년에는 140건으로 증가
- * 유럽기업이 주도하여 노동환경 개선을 위한 기업사회협약(Business Social Compliance Initiative)에 가입한 기업은 2007년에 69개 기업에서 2011년에는 700개 기업으로 증가
- * 유럽기업이 발표한 기업의 사회적 책임 관련 보고서는 2006년 270건에서 2011년에는 850건으로 증가

EU가 리스본 전략에서 가장 역점을 둔 이슈가 유럽경제의 지속적 성장과 새로운 일자리 창출이며, 유럽위원회는 본 보고서를 통해 기업의 사회적 책임은 이러한 목적을 달성하기 위한 주요한 전략이라는 점을 명시하였다. 따라서 산업계는 리스본 전략을 적극 반영하되 EU가 제시하는 여러 기준과 조치의 수용을 넘어 산업계 자체에서 기업의 사회적 책임 실행을 위한 중장기 실행전략을 취해야한다는 점을 강조하였다. 구체적으로 유럽위원회가 2006년 발표한 성장과 일자리 창출을 위한 기업의 사회적 책임 실행 보고서는 노동시장, 고용 및 중소기업을 위시하여 기업환경 개선 등 리스본 전략에서 중점을 둔 사회경제정책과 기업의 사회적 책임의 연계를 강조하고 있다.²⁷⁾

- * 사회적 약자에 대한 기업의 고용확대를 통한 노동시장 확대 및 사회적 결속
- * 지식기반경제와 노동인력의 고령화에 대응한 기술교육 투자와 평생교육 기회 확대
- * 공공보건 개선을 위해 식품안전 기준 등 기업의 자발적인 기준 준수
- * 주주와 기업간 협력을 통한 노동환경 개선을 통해 보다 혁신적인 기업환경 조성
- * 기업의 자발적인 환경기준 이행과 친환경 기술개발
- * 기업에 대한 우호적인 인식을 확대하여 사회 친화적인 기업문화와 환경 조성
- * 대외적으로 특별히 개도국에 대한 인권, 노동조건, 환경 및 환경보호에 관한 관심 확대

27) European Commission (2006), Communication – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility, COM(2006) 136 final. pp. 3-6.

* 빈곤해소와 EU의 새천년발전목표(Millennium Development Goals)를 향한 진보

이와 같이 유럽위원회는 기업의 사회적 책임에 대한 유럽기업의 책임을 열거하면서 구체적인 실행전략을 다음과 같이 제기하였다. 첫째, 기업의 사회적 책임 우수 실행 사례에 대한 유럽차원의 벤치마킹 둘째, 다양한 사회적 이익을 대표하는 주주들간 정례화된 포럼 지원 셋째, 회원국의 고위 당국자간 정책협력 넷째, 기업의 사회적 책임에 관한 연구와 교육확대 다섯째, 중소기업 지원 및 OECD와 ILO 등에서 제시한 기업의 사회적 책임 관련 국제기준 준수 등 이다.²⁸⁾

4) EU기업의 사회적 책임 전략 2011-14 보고서(2011)

전술한 바와 같이 유럽위원회는 2001년 기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획 독서를 통해 EU 차원에서 기업의 사회적 책임과 인권보호를 위한 구체적인 실행내용을 제시하였다. 이후 유럽위원회는 2002년에 지속적 발전을 위한 기업계의 사회적 책임에 관한 보고서를 통해 2001년 독서에서 제기한 EU 차원의 기업의 사회적 책임 목적과 정책실행 방안을 보다 구체적으로 제시하였다. 이후 2006년 유럽위원회는 성장과 일자리 창출을 위한 동반자 관계 실행을 위한 보고서를 통해 유럽기업의 기업의 사회적 책임 이행을 위한 방안을 제시하였다. 이와 같이 EU는 2000년대 들어 리스본전략의 실행방안으로서 기업의 사회적 책임 목적과 실천전략을 EU, 회원국 및 기업차원에서 강구하였다. 그럼에도 불구하고 EU 차원에서 기업경영에서 인권 및 노동조건 개선과 사회적 약자에 대한 지원은 만족스러운 수준에 도달하지 못하였다. 실제로 2011년을 기준으로 EU 27개 회원국 중 15개 회원국만이 기업의 사회적 책임에 관한 정부차원의 정책이 마련되었다는 점에서 여전히 EU과 회원국 차원에서 기업의 사회적 책임 정책의 적극적 추진이 요구되고 있다.²⁹⁾

한편 UN 특별대표부(Special Representative)는 2008년 ‘보호, 존중 및 구제(Protect, Respect and Remedy)’로 명명한 프레임워크를 제출하고 2011년에 기업과 인권강령(Guiding Principles on Business and Human Rights)을 발표하였다. 이러한 기업의 사

28) Ibid., pp. 7-8.

29) European Commission (2011c), op. cit., pp. 4-5.

회적 책임에 대한 국제적인 규범정립에 발맞추어 EU는 2011년 유럽위원회를 통해 ‘새로운 EU 기업의 사회적 책임 전략: 2011-14(EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility)’ 보고서를 제출하여 유럽차원의 기업의 사회적 책임 추진과 국제적 기준의 조화를 통한 정책목표와 추진일정을 제시하였다.

2011년 10월 유럽위원회가 제출한 기업의 사회적 책임에 관한 새로운 정책방향을 담은 보고서는 EU가 2020년까지 유럽의 산업경쟁력 강화를 목표로 하는 이른바 ‘유럽 2020 전략(Europe 2020 Strategy)’을 위한 실행 프로그램으로 제출되었다. 또한 EU의 사회적 책임을 위한 전략은 2007년 이후 유럽의 경제위기에 따라 기업에 대한 소비자의 신뢰 저하 등 여러 사회적 이슈에 대응하여 기업의 사회적, 윤리적 경영활동을 지원하기 위해 만들어졌다. 본보고서는 EU가 2000년대 이후 기업의 사회적 책임을 위한 여러 정책방향을 취합한 것이다. 본보고서는 크게 사회적, 환경적, 윤리적 그리고 인권 등 기업의 사회적 책임에 관한 주요한 이슈를 포함하였다. 유럽위원회는 전략보고서를 통해 기업의 사회적 책임은 궁극적으로 유럽기업의 상품과 서비스 경쟁력을 높인다는 점을 강조하여, EU와 기업간 협력적 관계에서 정책을 진행한다는 기본 입장을 담았다.³⁰⁾

새로운 기업의 사회적 책임 전략보고서는 EU가 2011년부터 2014년까지 실행해야 할 8가지의 실행방안을 담았다.

30) DG Enterprise and Industry (2011), The New Policy Puts Forward an Action Agenda for the Period 2011-2014 Covering 8 Areas, European Commission, pp. 8-15.

<표-7> EU 기업의 사회적 책임 전략보고서의 실행방안

우수사례 발굴 및 시상을 통한 기업의 사회적 책임성과 확산
<ul style="list-style-type: none"> * 기업과 주주들의 집단적 모니터링을 통한 우수 사례 발굴 * 우수사례에 대한 EU 차원의 시상제도 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 2012년부터 EU 차원에서 우수사례 선정 및 시상 추진
기업에 대한 신뢰성 제고
<ul style="list-style-type: none"> * 유럽위원회의 주도로 기업의 사회적 책임에 관한 논의 확산 * 기업에 대한 시민사회의 감시체제 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 2013년 이후 EU 차원에서 기업, 주주 및 노조가 참여하는 기업의 사회적 책임에 관한 모니터링 시스템 구축
기업간 자율규제 혹은 공동규제 확대
<ul style="list-style-type: none"> * 유럽위원회는 기업간 자율규제를 위하여 사회적 책임에 대한 가이드라인 제시 <ul style="list-style-type: none"> - 2012년부터 기업과 주주들이 참여하여 공공규제와 자율규제를 위한 ‘최선의 실행 (code of good practice)’ 준비
사회적 책임을 다하는 기업에 대한 경제적 보상체제 마련
<ul style="list-style-type: none"> * 소비자보호정책 및 공공조달정책 등을 통한 우수기업에 대한 보상 <ul style="list-style-type: none"> - EU 차원의 여러 공공조달 지침을 기업의 사회적, 환경적 책임에 적용
기업의 사회적, 환경적 의무 이행에 관한 정보 공개
<ul style="list-style-type: none"> * 2005년에 제정된 EU의 불공정 상행위에 관한 지침(Directive 2005/29/EC)을 2012년 이후 기업의 사회적 책임 관련 정책에 적용
기업의 사회적 책임에 관한 교육 및 R&D
<ul style="list-style-type: none"> * 기업의 사회적 책임에 관한 교육, 직업교육 및 R&D를 EU 차원에서 통합 실행 <ul style="list-style-type: none"> - 2012년 이후 EU 차원에서 진행되고 있는 평생교육과 청소년 프로그램을 기업의 사회적 책임정책과 연계하여 지원
각 국가에서 CSR 관련 조치 완비
<ul style="list-style-type: none"> * 유럽위원회는 회원국 및 지방정부 차원에서 CSR 관련 조치를 2012년 중반까지 완비토록 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 2012년부터 회원 각국의 CSR정책 실행 평가시스템 마련

EU와 글로벌 차원의 정책조화

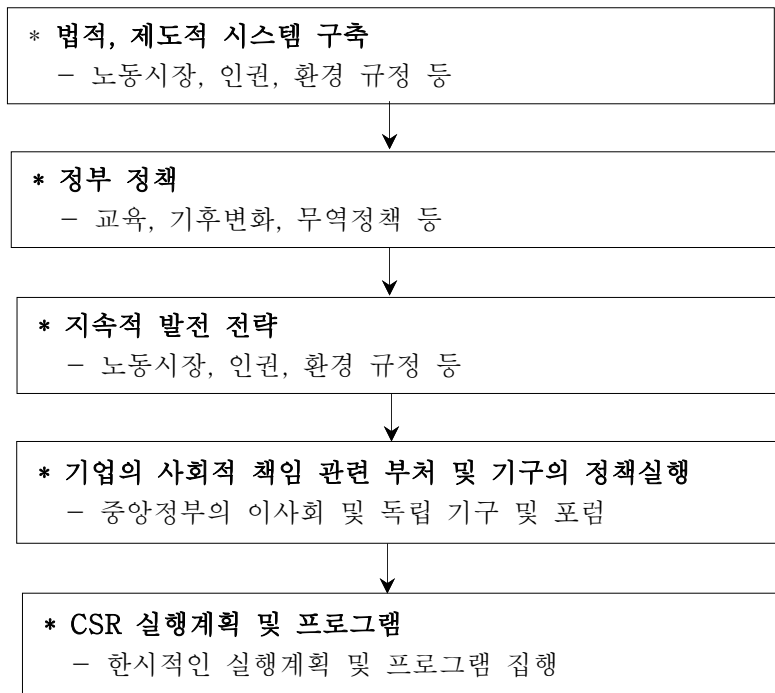
- * OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- * UN 글로벌 콤팩트(Global Compact)의 10가지 사항
- * UN 기업과 인권 강령
(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- * ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 3자 선언(ILO Tri-partite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy)
- * ISO 26000 사회적 책임에 관한 가이드라인
(ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility)

II. EU 국가의 기업경영에서 인권보호

1. EU 국가의 인권보호 경영 추진 시스템

EU 주요 국가들은 기업의 사회적 책임 혹은 기업의 인권문제와 관련하여 특정한 법적 조항을 두고 있지는 않다. 그러나 기업의 사회적 책임은 산업, 노동 및 환경정책 전반에 걸쳐 실행되기 때문에 대부분의 국가들의 기존의 노동시장, 인권, 통상 및 환경 관련 법규를 기업의 사회적 책임 정책에 폭넓게 적용하고 있다. EU 국가들은 이러한 다양한 정책에 걸친 관련 법규를 통해 정부차원에서 기업의 사회적 책임 정책과 지속적 발전을 위한 전략을 취하고 있다. 2000년대 들어 EU 차원에서 기업의 사회적 책임 관련 정책이 실행되면서 동시에 각 회원국에서도 EU의 정책과 조응하여 기업의 사회적 책임 실행계획과 전략(Action Plans and Strategies)이 본격적으로 실행되었다. EU 회원국들은 대부분 기업의 자발적인 참여와 준수를 요하는 다양한 관련 입법과 정책을 중심으로 기업의 사회적 책임 실행계획과 전략을 마련하였다. 한편으로 회원국에서 기업의 사회적 책임 실행계획과 전략은 대부분 EU와 UN 및 OECD 등의 국제적 기준에 준하여 마련되었으며 주 내용은 기업경영으로 야기되는 인권침해 및 환경문제 등 사회경제적 부작용을 해소하고, 궁극적으로 국내기업의 국제적 경쟁력을 높이기 위한 다양한 규정들을 포함하고 있다.

<표-8> EU 국가 기업의 사회적 책임과 인권보호를 위한 정책 추진 시스템



전통적으로 EU 회원국 중에서는 벨기에, 네덜란드, 영국, 프랑스, 덴마크 및 스웨덴이 기업의 사회적 책임 관련 정책을 적극적으로 추진하는 국가들이다. 벨기에에는 회원국 차원에서 가장 앞서 2006년 10월 기업의 사회적 책임 실행계획을 마련하였다. 이후 프랑스, 2007년, 네덜란드 2007년, 덴마크 2008년 등으로 대부분 2007-2008년 기간에 대부분의 EU 국가들이 기업의 사회적 책임 실행계획을 마련하여 실행하고 있다. 반면에 불가리아는 2009년부터 국가 차원에서 실행계획을 마련하는 등 대부분의 동유럽국가들은 2009년 이후 본 정책을 위한 실행계획과 다양한 프로그램이 실행되고 있다.³¹⁾ 이와 같이 기업의 사회적 책임에 관한 정책실행은 각 국가마다 중장기적인 실행계획(action plan) 및 여러 프로그램을 통해 이루어지는 것이 일반적 현상이다.

한편 기업의 사회적 책임 정책을 추진하는 시스템은 회원국마다 정부구조에 따라 다양화되어 있는데 중앙의 독립부처가 정책을 실행하거나, 중앙정부 차원에서 여러 부처

31) Danish EU Presidency in Copenhagen (2012), Expert Conference, From Principles to Practice: The European Union Operationalizing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, pp. 12-15.

와 기업 및 노조대표들로 구성된 이사회 및 위원회를 통해 정책 실행과 조정 역할을 담당하는 경우로 구분된다. 또 다른 경우 정부의 지원을 받는 독립적인 기구가 중앙정부의 역할을 일부 담당하는 예도 있다.³²⁾

대부분 EU 국가들은 정책실행 단계에서는 각 부처간 정책협력 및 다양한 사회적 세력과의 연계를 위하여 정부 내에 독립적인 실무그룹을 두고 있다. 유럽 대부분의 국가에서 기업의 사회적 책임 및 인권보호 관련 정책은 노동, 사회, 사회 복지 및 외무부 등에서 하위 부처를 통해 진행되어 왔다. 그러나 2000년대 중반이후 기업의 사회적 책임과 사업장 내 피고용자의 인권보호 부분이 중요한 사회경제적 의제로 등장하였고 각 정부부처가 기업의 사회적 책임 관련 정책과 프로그램을 실행하면서 정책의 중복과 비효율성이 지적되어 왔다. 이에 따라 영국 및 프랑스를 위시한 유럽의 주요 국가들은 중앙정부 차원에서 부처를 망라하여 위원회(commission), 이사회(council) 및 포럼(forum) 등 다양한 형태의 통합된 기업의 사회적 책임 정책기구를 만들어 정책을 총괄하고 있는 추세이다. 이들 통합기구는 대부분 기업의 사회적 책임 정책의 특성을 고려하여 중앙 및 지방정부와 산업계, 노조 및 시민단체들이 참여하는 개방적 구조로 운영되고 있다. 이러한 위원회와 이사회는 정부 차원에서 일관된 정책 추진을 위해 설립된 것으로 대부분 정책 입안 및 실행모니터링 기능을 갖는다.³³⁾

독립된 위원회와 이사회가 정책을 진행하는 대표적 예는 영국과 포르투갈이다. 영국은 기존에 기업의 사회적 책임 장관을 두었으나 각 부처간 정책취합과 조정을 위해 2008년 본 직책을 폐지하고 여러 사회경제 부분의 이사회(councils)를 통하여 공공기관들이 각 부처에서 행하는 기업의 사회적 책임 정책의 조정 역할을 담당하고 있다. 또한 2007년에는 수상 직속으로 사회정책실행계획위원회(Council on Social Action)가 발족하여 기업의 사회적 책임 관련 정책을 실행하고 있다. 포르투갈 역시 영국과 유사하게 2010년부터 중앙정부 차원에서 사회정책 관련 이사회인 국가사회경제이사회(National Council for Social Economy)를 두어 기업의 사회적 책임 정책을 중앙 집중화하여 실행하고 있다.

한편 일부 EU 국가들은 정부 내에 기업의 인권과 사회적 책임에 관한 정책을 전담

32) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2011b), p. 15.

33) Ibid., p. 14.

하는 위원회 시스템과 함께 사용자 단체, 노조 및 NGO 등을 망라한 일종의 협의기구로서 다자간 포럼(multi-stakeholder forums)을 설립하여 운영하고 있다. 독일, 영국, 프랑스, 벨기에 및 아일랜드가 이러한 경우이다. 벨기에의 경우는 사회적 책임을 위한 기업연합(Belgian Cadre de Reference Responsabilite Societale de l'Entreprise)이 다자간 포럼 역할을 수행하는데 본 포럼은 기업의 인권준중과 사회적 책임에 관한 대정부 정책건의 및 벨기에 기업의 국제적 인권기준 준수 여부 감독 기능 등을 갖는다.

<표-9> EU 주요국가의 기업과 인권관련 정책 추진 시스템

국가	정책 추진기구	설립년도
프랑스	* 기업의 사회적 책임 조정위원회(CSR Coordination Committee) - 기업의 사회적 책임 관련 정책을 추진하는 정부기구간 정책조정 역할	2009
독일	* 기업의 사회적 책임포럼(National CSR Forum)을 통하여 중앙정부의 CSR 정책 자문 및 정부차원의 CSR 전략 수립	2009
영국	* 기존 기업의 사회적 책임 장관직 폐지 및 이사회를 중심으로 한 각 부 처간 정책조정 역할	2008
스페인	* 중앙, 지방정부, 산업계, 노조 및 시민단체 대표들로 구성된 기업의 사 회적 책임 정부이사회(State Council on Corporate Social Responsibility) 를 통해 정책운영	2008
폴란드	* 총리실 부속 기업의 사회적 책임 그룹(Group for Corporate)을 통한 기업의 사회적 책임정책 총괄	2009
벨기에	* CSR/SRI Work Group - 기존 CSR 정책을 다루는 부처간 지속적발전위원회 (ICSD: Interdepartmental Commission on Sustainable Development) 와 각 정부부처의 CSR 관련 실무그룹 통합	2007
덴마크	* 중앙정부의 기업의 사회적 책임센터(The Danish Government Centre for CSR)를 통해 CSR 정책 총괄	2007
포르투갈	* 중앙정부 차원에서 국가사회경제이사회(National Council for Social Economy)를 두어 CSR 정책을 중앙 집중화하여 실행	2010

2. EU 국가의 인권보호 경영 현황

1) 프랑스

프랑스의 경우에는 환경포럼에서 출발한 실행계획이 확대되어 기업과 인권부분까지 포함하여 실행되는 경우이다. 2007년 프랑스 사르코지(Nicolas Sarkozy) 대통령은 환경과 지속적 발전을 포함하여 기업의 사회적 책임을 위한 공공정책 의사결정시스템을 연구하기 위해 그레넬레 환경포럼(Grenelle Environment Forum)을 출범하였다. 뒤이은 본 환경포럼을 위해 국무, 환경 및 지속발전계획 등 관련 부처 장관들로 구성된 프랑스 환경 라운드테이블(France's Environment Round Table)이 구성되었다. 본 포럼은 사회 각 층의 의견 반영을 위하여 중앙정부, 지방정부, NGO, 사용자 집단과 노조 등을 대표하는 5인의 위원과 40명의 전문가들이 참여하는 실무그룹을 편성하였다. 실무그룹은 프랑스 국내는 물론이고 EU와 국제적 차원에서 진행할 정책의제를 발굴하였는데 여기에는 기술적, 법적 그리고 행정적 측면 등 기업의 사회적 책임 정책 진행을 위한 다양한 이슈들이 논의되었다. 이후 실무그룹에서 논의된 사안은 산하의 30여개에 달하는 위원회를 통해 정책가이드라인 및 실행프로그램 개발로 이어졌다.³⁴⁾

그레넬레 환경포럼은 2009년 정부실행계획(government action)을 제출하였고 2010년에는 본 실행계획을 정교화 시킨 2차 정부실행계획을 발표하여 동년 8월 프랑스 의회에서 그레넬레 입법(First Grenelle Act)으로 채택되었다. 이와 동시에 환경포럼은 2009년에 여러 기업의 사회적 책임 정책을 포함한 '지속가능한 발전전략 2009-2012(French Nation sustainable Development Strategy 2009-2012)'을 제출하였다. 뒤이어 중앙정부의 인권위원회(National Commission for Human Rights)에서는 기업의 사회적 책임과 인권문제에 관한 내용의 삽입을 요구하여 그레넬레 입법에 반영되었다. 프랑스 정부는 그레넬레 입법의 실행을 위해서는 GDP의 0.6%에 해당하는 1,200억 유로가 필요하다는 판단 하에 탄소세(carbon tax) 도입 등 다양한 재원조달 방안을 강구하고 있다.

프랑스정부는 그레넬레 환경포럼을 비롯하여 기업의 사회적 책임에 관한 정부부처간 통합된 정책진행을 위하여 2009년부터 기업의 사회적 책임 조정위원회(CSR Coordination Committee)를 출범하였다.³⁵⁾ 또한 프랑스 정부는 그레넬레 환경포럼이

34) Grenelle de l'environnement (2011), Processus du Grenelle.

제기하는 사항을 참조하여 정부차원에서 기업의 사회적 책임과 인권보호에 관한 보고서를 발행하고 있다. 이를 위해 프랑스 정부는 별도의 웹사이트를 구축하였고, 향후 여타 기업의 인권책임과 관련된 이해관계자들이 제기하는 보고서와 가이드라인을 지속적으로 업데이트하여 기업의 관련 정책에 지표로 기능케 할 계획이다.

향후 프랑스 정부는 소비자들이 특정 기업의 환경적, 사회적 고려 사항 준수여부를 확인 할 수 있는 라벨링 제도를 실행할 계획이다. 이러한 계획은 2009년부터 실행되고 있는 그레넬레 입법이 소비자의 선택에까지 영향을 미쳐 실질적으로 기업의 경영활동에 반영될 수 있도록 한 조치이다. 즉 기존에 EU에서 친환경 제품에 부착하는 환경인증(Eco-label)과 같이 프랑스 정부는 기업경영활동에서 환경적, 사회적 고려를 측정하여 이에 대한 일종의 인증 형식으로 기업에 친환경, 친사회적 경영에 대한 라벨링을 발행한다는 것이다. 물론 이러한 시스템은 중소기업에게 비용 상승을 유발하여 부담을 야기 할 수 있다. 이점에서 프랑스 정부는 중소기업의 라벨링 획득을 위한 재정적 지원책도 병행 할 계획이다.

한편 프랑스 정부는 중소기업의 사회적 책임과 인권보호를 위한 경영활동 개선을 위하여 최근 여러 입법과 지원책을 마련하였다. 프랑스 정부는 먼저 중소기업의 자발적인 사회적 책임에 관한 가이드라인 설정과 경영활동 개선을 적극적으로 지원하고 있다. 이를 위해 프랑스 정부는 약 3,300여명의 청년 CEO들을 회원으로 둔 청년지도자센터(Young Managers Centre / CJD: Centre des Jeunes Dirigeants)를 지원하고 있다. 청년지도자센터(CJD)는 2008년부터 이른바 프랑스 중소기업의 사회적 책임을 구현한 경영활동을 확대하기 위한 글로벌스탠다드(GPS:Global Performance Standard) 프로그램을 운영하고 있다.

프랑스의 경우는 아프리카의 구 식민지 국가와 밀접한 정치, 경제적 관계를 유지하고 있어 프랑스 기업의 아프리카에서의 공급망 관리와 관련된 대외정책도 활발히 이루어지고 있다. 2010년 6월에 개최된 제 25회 아프리카-프랑스 정상회담(25th Africa-France Summit)에서는 아프리카에 주재하는 프랑스 기업대표들이 참석한 가운데 기업의 사회적 책임과 근로자의 인권보호를 내용으로한 CSR 헌장(CSR Charter)이 채택되었

35) Ibid.

다. CSR 헌장은 아프리카 내 프랑스 기업의 경제, 사회 및 환경적 차원에서 준수해야 할 의무사항을 명기하였다. 구체적 내용은 노동자의 보건을 침해하는 노동환경 금지, 경쟁왜곡 금지 및 부패 관행 금지 등이며 본 내용은 프랑스 기업뿐 아니라 아프리카 내 하청기업들에게도 적용된다.

2) 독일

독일은 2009년 연방노동 및 사회정책부에서 기업의 사회적 책임 관련 정책수립과 가이드라인 설정 그리고 기업과 정부간 정보교환 등 다양한 목적을 구현하기 위해 정부와 기업이 참여하는 사회적 책임포럼(National CSR Forum)을 구성하였다. 본 포럼은 사회단체, 노조, 학계 및 정부부처 내 기업의 사회적 책임 관련 전문가 약 40여명으로 구성되어 노동 및 사회정책부에서 실행하는 기업의 사회적 책임 관련 정책에 대한 자문활동을 하고 있다. 또한 본 포럼은 독일 산업계에서 기업의 사회적 책임 확대와 기업의 인권보호를 확대하기 위한 전략수립 등 다양한 활동도 병행하고 있다.

이어서 독일은 2010년에 연방정부 차원에서 CSR 실행계획(CSR Action Plan)을 발표하였다. 본 실행계획은 특별히 중소기업의 사회적 책임을 위한 역할과 이에 따른 중소기업에 대한 정부의 재정 지원책과 인권을 고려한 공급망 관리에 있어 중소기업과 대기업간 협력 시스템 등이 담겨져 있다. 한편으로 독일정부는 본 실행계획에서 글로벌 경제에서 경쟁력 유지를 위해서는 윤리적, 생태적 문제해결과 지속적 성장이 필요하다는 점을 강조하였다. 이러한 성장은 결국 기업의 사회적 책임에 의해 구현되지만 이를 위해서는 모든 사회계층에서 인권과 생태적 균형을 위한 가치 지향적 교육프로그램이 필요하다는 점에서 독일정부는 CSR 실행계획을 통해 다양한 교육프로그램을 실행키로 하였다. 구체적으로 독일정부는 고등교육, 직업교육 그리고 평생교육 등 모든 교육과정에서 기업의 사회적 책임과 윤리에 관한 교과를 추진한다. 또한 산업계에서는 최고경영자부터 피고용자 그리고 소비자 등 모든 이해관계 당사자들을 망라한 다양한 형태의 교육프로그램을 실행한다. 독일정부는 이러한 교육프로그램 실행을 통해 모든 사회계층이 기업의 사회적 책임을 인식하여 궁극적으로 독일 기업의 대외경쟁력을 높이고 노동자의 인권을 증진할 것으로 기대하고 있다.

한편 연방정부 차원에서 독일 노동사회부(Ministry of Labour and Social Affairs)와 정부 내 지속적 발전이사회(Council for Sustainable Development)가 2009년 이후 매년 독일 내 산업 및 서비스 부분의 100대 대기업(금융부분은 50대 대기업을 별도로 산정 평가)이 제출한 사회적 책임에 관한 보고서 내용을 종합하여 순위를 매기고 있다. 또한 노동사회부와 지속적 발전이사회는 중소기업만 별도로 사회적 책임 이행에 관한 평가를 행하고 있다. 양 기관은 평가의 객관성 유지를 위해 외부의 독립적인 리서치 기관에 본 업무를 위임하였다. 이와 같은 독일정부가 실행하는 기업의 사회적 책임에 관한 평가는 건전한 기업 경쟁력을 확보하고 다양한 이해관계자간 대화를 촉진한다는 점에서 큰 성과를 거두고 있다.

독일 역시 스페인 등 여타 EU 국가와 같이 중소기업의 사회적 책임과 인권보호를 위한 경영활동 개선에 연방정부 차원에서 재정지원을 행하고 있다. 독일정부는 EU의 재정지원을 받아 연방노동사회부(Federal Ministry of Labour and Social Affairs)의 주관 하에 2010년부터 독일마이크로크리딧기금(Micro-Credit Fund Germany / Mikrokreditfonds Deutschland)을 조성하였다. 본 기금은 중소기업의 사회적 책임과 인권보호 정책 지원, 사회적 기업(Social enterprises) 그리고 여성과 이민자 출신의 CEO가 있는 중소기업에 대한 지원을 목적으로 한다.

3) 덴마크

덴마크는 유럽국가중 기업의 사회적 책임 정책에서 선도국가로 대부분의 유럽국가보다 앞서 2007년에 중앙정부 차원에서 기업의 사회적 책임센터(The Danish Government Centre for CSR)를 설립하였다. 본 센터는 정부의 실행계획에 따라 이루어지는 여러 정책을 총괄하고 있다. 기업의 사회적 책임센터는 산업계와 협력관계를 맺고 정보교환 및 정책실행을 위한 공동협력을 취하고 있다. 덴마크는 2008년부터 덴마크 외무부의 경제적 지원을 받아 상공회의소, 노조, 각종 산업계 단체, NGO 등을 망라하여 이해관계자간 협의시스템으로 다자간 계획(multi-stakeholder initiative in 2008)을 구성하였다. 다자간 계획은 덴마크 기업의 공정무역과 책임 있는 공급망 관리를 위한 민관협의체로 세미나 개최 및 가이드라인 제시 그리고 사회적 대화 등을 통해 UN의 글로벌 콤팩트

준수를 위한 여러 방안들이 논의되고 있다.

또한 2008년 5월에 덴마크 정부는 국가차원에서 기업의 사회적 책임 전략을 채택하고 뒤이어 덴마크 산업계에서는 기업의 사회적 책임 확대 그리고 지속적인 발전이라는 2가지 정책목표를 담은 기업의 사회적 책임 실행계획(Action Plan for Corporate Social Responsibility)을 발표하였다. 본 실행계획은 산업계의 자율적인 사회적 책임에 대한 홍보, 정부가 주도로 산업계의 사회적 책임 확대 조치, 기후변화 대응을 위한 산업계의 협력과 덴마크 기업의 사회적 책임에 관한 정책 홍보 등의 내용을 담았다. 뒤이어 덴마크 정부는 2010년에 향후 2년간 기업의 사회적 책임 추진 계획을 담은 보고서를 제출하고 2012년에는 실행계획의 추진 상황에 관한 보고서를 작성하였다.³⁶⁾

- * 기업의 사회적 책임 이사회(Council on Corporate Social Responsibility CSR) 등 관련기구를 망라한 통합된 온라인 정보시스템
- * 법적조치의 융합
- * 산업계의 경쟁력 강화를 위한 기업의 사회적 책임
- * 국제사회에서 기업의 사회적 책임규범과 정책에서 선도국가로 활동
- * 덴마크 기업의 UN 글로벌 콤팩트 서명과 이행 준수 추진

덴마크 정부는 기업의 사회적 책임과 인권보호 정책의 실행단계에서 국영기업과 대기업 그리고 중소기업에 대한 각기 다른 접근과 조치를 취하고 있다. 즉 국영기업의 경우 정부차원에서 사회적 책임에 관한 가이드라인 제시와 법규를 부과하여 이에 대한 평가를 진행한다. 반면에 국영기업보다 월등히 많은 수를 점하는 중소기업에 대해서는 기업간 협력을 통한 자발적인 인권보호 경영을 독려하고 있다. 덴마크 정부는 먼저 2009년부터 자국의 1,100여개의 대기업과 국영기업을 대상으로 기업의 사회적 책임 및 이와 관련된 투자정책에 관한 보고서 제출을 의무화하였다. 이에 따라 덴마크 국영기업과 대기업들은 매년 기업의 사회적 책임에 관한 활동 내역과 향후 경영관리 방침 등의 내용을 담은 보고서를 정부에 제출해야 한다. 덴마크 기업은 보고서 제출시 기업의

36) Ibid., p. 16.

사회적 책임에 관한 성과지표는 기업 자체의 기준이 아니라 UN의 글로벌 콤팩트와 같은 국제적 기준을 적용하여 결과를 보고해야 한다. 이러한 덴마크 정부의 엄격한 정책에 따라 덴마크 기업들은 전반적으로 기업의 사회적 책임과 인권부분에서 여타 EU 국가보다 앞서 있다는 평가가 지배적이다.

한편 덴마크 정부는 중소기업에 대해서는 정부차원에서 기업의 사회적 책임과 인권 보호에 관한 인식전환을 위한 교육훈련을 적극적으로 실행하여 왔다. 최근에는 중소기업이 자발적으로 실행하는 사회적 책임 관련 활동에 대한 지원에 정책 초점이 맞추어져 있다. 이러한 정책변화는 이미 덴마크 중소기업에게는 경영활동에서 사회적 책임과 인권보호에 관한 사항이 깊숙이 자리 잡았다는 사실을 증명해 준다. 이미 덴마크 정부는 여타 EU 국가보다 앞서 2005년부터 3년간 유럽연합의 지원을 받아 약 12,000여명의 중소기업 관리자와 직원을 대상으로 인적자원과 이해관계(People and Profit)로 명명한 사회적 책임과 인권보호를 위한 교육프로그램을 진행하였다. 또한 덴마크 중소기업들은 2010년부터 사회적 책임에 관한 정보공유를 위하여 아이디어 컴퍼스(Ideas Compass)라는 웹사이트를 개설하여 운영하고 있다. 현재 아이디어 컴퍼스는 중앙정부 경제산업부와 민간기업의 후원을 받아 덴마크 상공회의소가 관리하고 있다.

4) 스페인

스페인인 2008년 중앙정부 차원에서 기업의 사회적 책임 관련 정책 자문기구로서 기업의 사회적 책임 정부이사회(State Council on Corporate Social Responsibility)를 설립하였다. 기업의 사회적 책임 정부이사회는 중앙정부, 산업계, 노조, 시민단체 및 지방정부에서 선임한 동수의 관련 전문가들로 구성되며 기업의 사회적 책임과 사업장내 피고용자의 인권호보에 대한 자문과 새로운 정책의제 제안 등 다양한 기능을 수행하고 있다. 이후 2010년 3월 스페인 내각은 지속적 경제발전법(Sustainable Economy Law)을 승인하고 동년 11월에 의회의 비준을 거쳤다. 지속적 경제발전법은 기업 운영자의 급여공개, 국영기업의 경영관리 효율성 제고 그리고 기업의 사회적 책임 촉진을 위하여 중소기업의 사회적 책임 강화를 위한 조치 등 투명한 기업운영과 효율적인 경영활동을 위한 세부적인 조치를 담았다. 스페인 정부는 본 법안의 효율적 집행을 위해 사

회적 책임에 대한 기업의 자체평가를 고무하기 위한 여러 사회경제적 기준을 만들었다. 또한 스페인 정부는 기업의 사회적 책임 관련 국제기준의 이행을 위한 스페인 기업의 이행사항 등 다양한 정보제공을 취하고 있다.

구체적으로 스페인 정부는 지속적 경제발전법을 통하여 다음과 같은 세부 정책을 운영하고 있다. 37)

- * 기업경영의 투명성과 정부와 민간기업간 협력적 거버넌스 구축
- * 지방정부 차원의 정책실행, 환경 및 노동조건 개선
- * 사업장에서 여성과 장애인의 인권보호 및 동등한 기회 제공
- * 경제발전법을 통해 입법화된 정책의 집행과정에서 중앙정부가 설립한 기업의 사회적 책임중앙이사회(State Council on Corporate Social Responsibility)의 자문 실행
- * 기업의 사회적 책임중앙이사회가 권고한 사회적 책임을 위한 여러 사회적 기준의 자발적 이행 의무 감독

한편 스페인은 스웨덴과 유사하게 국영기업에 한해 GRI 가이드라인 준수 사항에 관한 보고서 제출을 의무화하고 있다. 스페인 국영기업은 2010년 3월 스페인 내각이 결정한 지속가능한 경제법(Sustainable Economy Law)에 따라 향후 국영기업의 사회적 책임 이행에 관한 보고서 제출이 의무화 된다. 스페인 정부는 국영기업의 사회적 책임을 독려하기 위해 기업의 사회적 책임에 관한 보고서 내용을 평가하여 기업간 차등적인 재정 지원 조치를 취할 계획이다.

스페인의 경우 EU 여러 국가 중에서도 중소기업 비율이 상대적으로 높은 국가로 대부분의 근로자들이 50인 미만 고용사업장에서 근무한다. 따라서 스페인 정부의 입장은 기업의 사회적 책임과 근로자의 인권보호를 위한 여러 정책의 성공적 성과는 결국 중소기업이 이러한 정책을 효과적으로 수행할 때 가능하다는 것이다. 이에 따라 2010년 스페인의 노동이민부(Ministry of Labour and Immigration)는 중소기업의 사회적 책임에 관한 연구와 세미나 등 관련 정책의 효과적 집행을 위한 연구와 컨퍼런스의 지속적

37) Ibid., p. 16.

개최를 내용으로 한 규칙(TIN/310/2010)을 제정하였다. 중소기업의 경우 대기업에 비하여 자금과 정보의 열세로 기업의 사회적 책임을 고려한 경영활동에 많은 부담을 안고 있다. 이러한 점에서 스페인은 향후 정부 차원에서 관련 연구를 통한 정보제공과 재정 지원을 확대할 계획이다.

5) 벨기에와 폴란드

벨기에 연방정부는 2005년에 부처간 지속적발전위원회(ICSD: Interdepartmental Commission on Sustainable Development)를 신설하였다. 이어서 벨기에 연방정부는 2006년 12월에 기업의 사회적 책임 실행계획(CSR Action Plan)을 채택하여 2006-2007년을 1차 실행기간으로 설정하였다. 본 실행계획은 여러 기업의 사회적 책임에 관한 사항을 담았는데 특히 사회적 기업 육성을 위한 재정지원은 여타 EU 국가의 관련 정책에서 찾기 힘든 부분이다. 벨기에 정부는 실행계획의 후속조치로 2007년 7월 CSR/SRI 실무그룹(CSR/SRI Work Group)을 결성하여 2009년 3월까지 정책실행을 위한 관련 보고서를 제출키로 하였다.

본 실무그룹은 벨기에 연방정부가 기업의 사회적 책임 실행계획을 위해 여타 부처에서 중복된 기능을 갖는 조직을 통합한 것이다. 벨기에 정부는 뒤이어 2008년 11월에 기업의 사회적 책임 실행계획 진행을 위한 정책 입안 및 실행에 참여하는 자문단(stakeholder consultation)을 구성하였다. 본 자문단은 주로 기업인들로 구성되어 기업의 사회적 책임 실행을 평가하고 향후 정책방향을 제시하는 역할을 수행하고 있다. CSR/SRI 실무그룹은 이러한 자문단의 의견을 반영하여 정책을 입안해야한다.³⁸⁾

한편 동유럽 국가중 기업인권 부분에서 두드러진 성과를 낸 대표적 국가는 폴란드이다. 폴란드 경제부는 2008년 중소기업의 지속적 비즈니스를 위한 가이드(Sustainable business, a guide for small and mediumsized enterprises)를 발표하여 기업의 사회적 책임에 있어 중소기업의 역할을 강조하였다. 본가이드는 중소기업의 사회적 책임 강화를 위하여 정부차원에서 ISO 26000과 같은 국제적인 기준에 대한 정보제공과 실행 가이드라인 등을 담았다. 이후 폴란드는 본격적으로 기업의 사회적 책임과 인권보호를

38) Ibid., p. 16.

위한 정책실행을 위해 2009년 5월 총리실 부속으로 국무장관이 관할하는 기업의 사회적 책임 그룹(Group for Corporate Social Responsibility Issues)을 발족하였다. 총리실 부속 기업의 사회적 책임 그룹은 정부 각 부처, 산업계와 노조 및 각종 사회단체 대표들이 참여한다. 총리실 부속 기업의 사회적 책임 그룹은 폴란드 정부에서 이루어지는 기업의 사회적 책임 관련 투자, 교육 및 소비자활동 등을 관할한다. 또한 기업의 사회적 책임 그룹은 기업의 사회적 책임 정책 실행 감독, 우수사례 발굴 및 홍보, 다양한 사회적 대표들과의 대화 등 여러 임무를 행한다. 이외에 폴란드 정부는 기업의 사회적 책임에 관한 정책 취합과 교육홍보를 위하여 매년 경제부와 기업의 사회적 책임 정보센터(CSRinfo)가 주관하는 컨퍼런스와 세미나를 개최하고 있다.

<표-10> EU 주요국가 기업의 사회적 책임과 인권관련 정책 내용

프랑스
<ul style="list-style-type: none"> * 2009년 그레넬레 입법(First Grenelle Act) <ul style="list-style-type: none"> - 지속가능한 발전전략 2009-2012(French Nation Sustainable Development Strategy 2009-2012) 채택 - 사회적 책임 조정위원회(CSR Coordination Committee) - 기업의 환경적, 사회적 고려 사항 준수여부를 표시한 라벨링 제도
<ul style="list-style-type: none"> * 2009년 청년지도자센터(CJD): 기업의 사회적 책임에 관한 글로벌스탠다드(GPS) 프로그램 운영 * 2010년 아프리카 국가와 CSR 헌장(CSR Charter) 채택
독일
<ul style="list-style-type: none"> * 2009년 사회적 책임포럼(National CSR Forum) 구성 * 2010년 CSR 실행계획(CSR Action Plan) 실행 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업의 사회적 책임을 위한 역할과 지원 - 중소기업과 대기업간 협력을 통한 공급망 관리
<ul style="list-style-type: none"> * 2010년 독일마이크로크리딧기금(Mikr okreditfonds Deutschland) 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업의 사회적 책임과 인권보호 정책 지원 - 사회적 기업(Social enterprises) 지원 - 여성과 이민자 출신의 CEO 중소기업 지원

덴마크
<ul style="list-style-type: none"> * 2007년 중앙정부에서 기업의 사회적 책임센터(The Danish Government Centre for CSR) 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 사회적 책임 관련 정책 총괄 * 2008년 다자간 계획(Multi-stakeholder Initiative in 2008) 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 외부부의 경제적 지원을 받아 상공회의소, 노조, 각종 산업계 단체, NGO 등이 참여하는 이해관계자간 협의시스템 구성 * 2008년 사회적 책임 실행계획(Action Plan for Corporate Social Responsibility) 실행
<ul style="list-style-type: none"> * 2009년부터 덴마크의 1,100여개 대기업과 국영기업을 대상으로 기업의 사회적 책임 및 사회적 투자정책에 관한 보고서 제출 의무화 * 2005-7년 인적자원과 이해관계(People and Profit) 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 관리자와 피고용자 대상 사회적 책임과 인권보호 교육프로그램
스페인
<ul style="list-style-type: none"> * 2008년 중앙정부의 기업의 사회적 책임 관련 정책 자문기구로 기업의 사회적 책임 정부이사회(State Council on Corporate Social Responsibility) 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 중앙정부, 산업계, 노조, 시민단체 및 지방정부에서 선임한 동수의 전문가로 구성 * 2010년 지속적 경제발전법(Sustainable Economy Law) 채택 <ul style="list-style-type: none"> - 국영기업은 GRI 가이드라인 준수 사항 보고서 제출 의무화 - 국영기업의 경영관리 효율성 제고 - 중소기업의 사회적 책임 강화를 위한 조치 실행
벨기에
<ul style="list-style-type: none"> * 2005년 중앙정부에서 부처간 지속적발전위원회(ICSD) 설립 * 2006년 기업의 사회적 책임 실행계획(CSR Action Plan) 채택 <ul style="list-style-type: none"> - 2006-2007년을 1차 실행기간으로 정책집행 - 사회적 기업 육성을 위한 재정지원 * 2007년 CSR/SRI 실무그룹(CSR/SRI Work Group) 출범
폴란드
<ul style="list-style-type: none"> * 2009년 총리실 부속으로 국무장관 관할의 기업의 사회적 책임 그룹(Group for Corporate Social Responsibility Issues) 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 정부 각 부처, 산업계와 노조 및 각종 사회단체 대표들로 구성 - 기업의 사회적 책임 관련 투자, 교육 및 소비자활동 관할 및 사회적 대화

제2절 EU의 인권존중을 위한 공동정책

I. EU의 노동환경 개선을 통한 인권보호정책

1. 사업장 안전과 근로자의 보건을 위한 전략과 입법

1) 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2002-2006

기업과 인권보호라는 측면에서 직접적으로 기업의 책임이 적용되는 부분은 사업장에서 근로자의 안전과 보건이다. EU는 회원국들이 대부분 고령화 사회로 진입하면서 인권보호라는 측면에서 근로자의 보건을 위한 노동환경 개선에 특별한 관심을 기울여 왔다. 사업장의 보건과 안전문제는 기본적으로 노동자의 인권보호라는 측면에서 가장 직접적인 정책이다. 이외에도 사업장 안전은 경제적 측면에서도 근로자의 재해로 인한 비용지출이나 소비자에 대한 높은 수준의 기업 서비스를 위해 반드시 이루어져야 할 사항이다.

이와 관련하여 EU는 제도적 맥락에서 유럽 내 노동자들이 안정적인 사회보장과 의료서비스를 통해 노동의 질을 높이기 위한 다양한 프로그램을 진행하여 왔다. 그러나 사회보장 및 의료보험 서비스는 각 회원국의 고유한 권한이라는 점에서 EU는 직접적인 조치와 정책보다는 노동환경 개선과 회원국간 공동기금을 조성하여 근로자의 작업환경 개선을 유도하는 국내 입법의 강화를 촉구하는 수준에 머물 수밖에 없었다. 따라서 EU가 기업과 인권부분에서 직접적인 조치를 취하는 경우는 사업장 안전에 관한 일부 조치와 프로그램 실행으로 한정되어 왔다.

그러나 사업장 안전과 보건은 기업인권의 가장 핵심적이며 직접적인 이슈이다. 이에 따라 EU는 1990년대 이후 본격적으로 사업장 안전과 관련된 여러 입법을 제정하여 근로자의 노동조건을 개선하여 노동환경에 따른 질병과 안전사고를 지속적으로 감소시켜 왔다. EU는 기본적으로 사업장에서 생산성 향상이 경제성장과 고용확대를 촉진하는 가장 기본적인 사항으로 고려하고 있다. 따라서 사업장 안전과 보건은 생산성 저하와 함께 사회적 비용을 유발하고 고용의 질 하락을 동반하면서 결과적으로 경제성장을 저해하는 요인으로 보고 있다. 실제로 기업의 시각에서도 사업장에서의 사고와 근로자의 건강악화에 따른 비용지출이 기업경쟁력의 장애요인 중 하나로 지목되고 있다. 이러한

현상은 노동인구의 고령화로 더욱 심화되고 있다는 점에서 심각성을 안고 있다.

유럽통계국(Eurostat)의 1999년 조사에 따르면 당시 EU 15개 국가들은 매년 약 35만 명의 근로자들이 직장에서 사고와 질병으로 직업을 바꾸고 있으며 매년 약 30만 명은 산재로 인하여 경미한 장애부터 중증 장애를 겪고 있다고 파악하였다. 또한 유럽통계국은 매년 약 1만 5천여 명은 직장에서 사고로 노동시장에서 제외된다고 보고하였다.³⁹⁾ 더욱이 노동인구의 고령화는 이러한 직에서의 산재를 더욱 증가시킬 가능성을 높이고 있다. 이미 EU에서는 2001년 스톡홀름 유럽이사회에서 향후 10년 후 EU의 근로자중 55-64세 고령 노동인구가 전체 노동인구의 50%까지 육박할 것으로 예상하였다. 이에 따라 2002년 바르셀로나 유럽이사회에서는 고령의 노동인구가 안전한 환경에서 근무할 수 있는 노동조건 개선과 건강을 이유로 조기에 노동시장에서 퇴출되는 노동인구를 최대한 억제하기 위한 조치를 강구키로 하였다.

이러한 EU의 방침에 따라 유럽위원회는 2002년에 2002-2006년을 시한으로 한 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2002-2006(Community Strategy on Health and Safety at Work 2002-2006)을 통해 산재의 획기적 감소를 위한 사업장의 물리적 환경개선에 주력하였다. EU는 본 전략의 실행전인 2000년부터 2004년까지 당시 EU 15개 회원국에서 사업장의 산재가 17%가 감소하였고 3일 이상 입원을 요하는 사고의 경우 20%가 감소하였다. 그럼에도 EU의 통계조사에 따르면 전체 근로자의 약 1/3 정도는 근로환경에 따른 건강상의 위험이 있다고 보고되었다. 실제로 근로자의 연령이 낮거나 비정규직과 같이 직장 안정성이 낮은 경우 그리고 이민 노동자 등은 상대적으로 고위험의 작업환경에 노출되었다.

또한 EU에서는 직장의 규모 역시 근로자의 인권과 보건에 관련성이 있다고 조사되었다. 즉 대부분의 중소기업은 근로자 안전을 위한 여러 시스템이 비용문제와 정보 및 기술부족에 따라 대기업에 비하여 상대적으로 뒤떨어져 있다. 이에 따라 EU에서 사업장 내 보건과 안전문제가 주로 제기되는 곳은 중소기업이다. 또한 EU에서 건설, 엔지니어링, 농업, 어업, 운송, 사회 서비스 및 보건계통의 직업은 여타 직업군에 비해 현저하게 사업장 위험에 노출되어 있다.⁴⁰⁾

39) Eurostat Labour Force Survey 1999 Module Ad-Hoc (1999), Accidents at Work and Work-related Health Problems. : Panorama of the European Union : Work and Health in the EU, A Statistical Portrait.

2) 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012

2002년부터 EU가 실행한 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2002-2006은 여러 성과를 거두었지만 변화하는 노동환경에 적극적으로 대처하지 못했다는 비판 역시 제기되었다. 2000년대 들어 EU에서는 노동인구의 평균연령이 상승하였고, 자영업과 아웃소싱 등 새로운 형태의 노동 유형이 등장하였다. 또한 전체 산업계에서 중소기업의 비중은 2000년대 들어 더욱 높아졌고 EU 밖에서 이민이 증가하면서 새로운 외국인 노동자층이 형성되었다. 이러한 노동환경의 변화에 따라 유럽위원회는 2007년 이전의 전략보다 진일보한 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012(Community Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work)를 채택하여 2012년까지 사업장에서의 사고를 25%까지 줄인다는 계획을 발표하였다.

이전의 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2002-2006은 사업장의 물리적 환경개선을 통한 근로자의 인권과 보건을 증진하는데 초점을 맞추었다. 반면에 2007년에 발표한 전략은 노동환경 개선뿐 아니라 노동에 따른 대인기피 증상과 같이 정신적 질환문제 등 광범위한 노동환경 문제와 개선방안을 다루었다. 특히 중소기업의 노동환경 개선, 산업환경 변화에 따라 근로자 보건을 위협하는 새로운 위험요소의 분석과 대처 및 국제적 차원에서 노동환경 개선을 위한 노력 등은 2000년대 이후 변화된 노동환경을 반영한 새로운 조치들이다. 구체적으로 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012는 다음의 8가지로 요약 할 수 있다.⁴¹⁾

40) European Commission (2007), Communication: Improving Quality and Productivity at Work: Community Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work, pp. 3-4.

41) Ibid., pp. 2-5.

<표-11> 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012

* EU의 법규에 근거한 적절한 조치
* 중소기업의 사업장 안전과 노동환경 개선 지원
* 특별히 중소기업의 사업장 환경 개선을 위한 제도적 방안 강구
* EU 국가 차원에서 사업장 안전과 근로자의 보건환경 개선을 위한 정책과 전략 강구
* 노동환경에 대한 근로자의 사고와 관행을 변화 유도 - 사용자는 근로자의 보건에 중점을 둔 경영활동 촉진
* 작업환경에 대한 새로운 위험 요인 분석 및 평가
* 정책실행 결과를 분석할 방법 개선
* 국제적인 차원에서 근로자의 보건과 사업장 안전에 관한 이해 환기

한편 EU는 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012의 효과적 실행을 위하여 이전에 EU에서 제정한 여러 지침내용과 정책을 본 전략과 연계하여 실행하고 있다. 대표적 경우가 비정규직과 건설노동자의 작업환경을 다룬 지침(Directives 92/57/EEC), 사업장에서 안전과 보건에 관한 계약 지침(Directive 92/58/EEC), 광산업 사업장에 관한 지침(Directives 92/104/EEC), 어선에서 근무환경에 관한 지침(Directives 93/103/EE), 전자파에 노출된 사업장의 작업환경 지침(2004/40/EC) 및 방사선 위험이 있는 사업장의 작업환경 지침(2006/25/EC) 등이다. 이러한 지침들은 대부분 열악한 노동조건에 처한 사업장의 근로환경 개선과 해당 사업장의 노동자를 보호하기 위한 입법이다.

특히 EU 차원의 사업장 안전과 근로자의 보건을 위한 전략에서는 청년 노동자, 미숙련노동자, 단기 계약직 근로자의 작업환경 개선에 초점이 맞추어져 있다. 또한 EU는 본 전략을 통해 농업, 건설 및 운송 분야와 같이 전통적으로 작업환경이 열악한 직업군의 노동환경 개선을 최우선 과제로 설정하였다. EU는 이러한 노동환경이 열악한 노동유형과 직종은 주로 중소기업에 집중되어 있다는 점에서 중소기업정책과 연계하여 노동환경 개선을 꾀하고 있는데 구체적인 실행방안은 다음과 같다.⁴²⁾

- * 각 지역차원에서 작업환경 개선을 위한 우수사례 홍보
- * 블루칼라와 화이트칼라 직업군을 망론하고 사업장 안전과 근로자 보건에 관한 교육과 사용자에게 대한 컨설팅 확대
- * 사업장 안전을 측정할 평가방법 개발
- * 각 사업장에서 쉽게 원용할 수 있는 사업장 안전 관련 정보와 가이드라인 배포
- * 특별히 중소기업의 노동환경 감독과 개선에 주력하여 EU와 EU 국가차원에서 중소기업에 대한 기금지원 확대

한편 EU는 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012 실행과정에서 근로자의 보건과 안전은 사업장의 재해방지를 위한 안전조치 등과 같은 직접적 사항뿐 아니라 근로자의 보건권으로까지 확대해석하고 있다. 이에 따라 본 전략 추진과정에서 유럽위원회가 이전에 제기하였던 여러 근로자 보건권에 대한 보고서와 전략을 적용하고 있다. 유럽위원회가 2007년에 제출한 담배연기로부터의 자유로운 유럽(Green Paper Towards a Europe Free from Tobacco Smoke: Policy Options at EU Level)으로 명명한 녹색서 그리고 2006년에 유럽위원회가 작성한 정신건강에 관한 전략(Towards a strategy for mental health for the EU: Promoting the Mental Health of the Population) 등은 이러한 예이다.

2. 사업장 안전과 근로자의 보건을 위한 정책실행

1) 정책 추진 시스템

EU는 보건과 사업장 안전에 관한 전략 2007-2012를 효과적으로 실행하기 위하여 EU 차원에서 설립된 위원회와 유럽차원의 독립적인 기구에 권한을 위임하여 적극적인 감독과 지도활동을 하고 있다. 대표적인 예가 근로자의 보건에 심각한 위해를 줄 수 있는 고위험 사업장을 감독하는 사업장보건안전위원회(ACSH: Committee on Health and Safety at Work)이다. 본 위원회는 EU의 근로자 안전에 관한 지침에 근거해 해당 사업장에 대한 작업조건 가이드라인 설정 등을 임무로 한다. 사업장보건안전위원회의

42) Ibid., pp. 5-10.

경우 유럽위원회와 공동으로 일반 사업장 뿐 아니라 하청업체에 대한 동일한 기준적용을 지원하고 감독하는 기능도 수행한다.

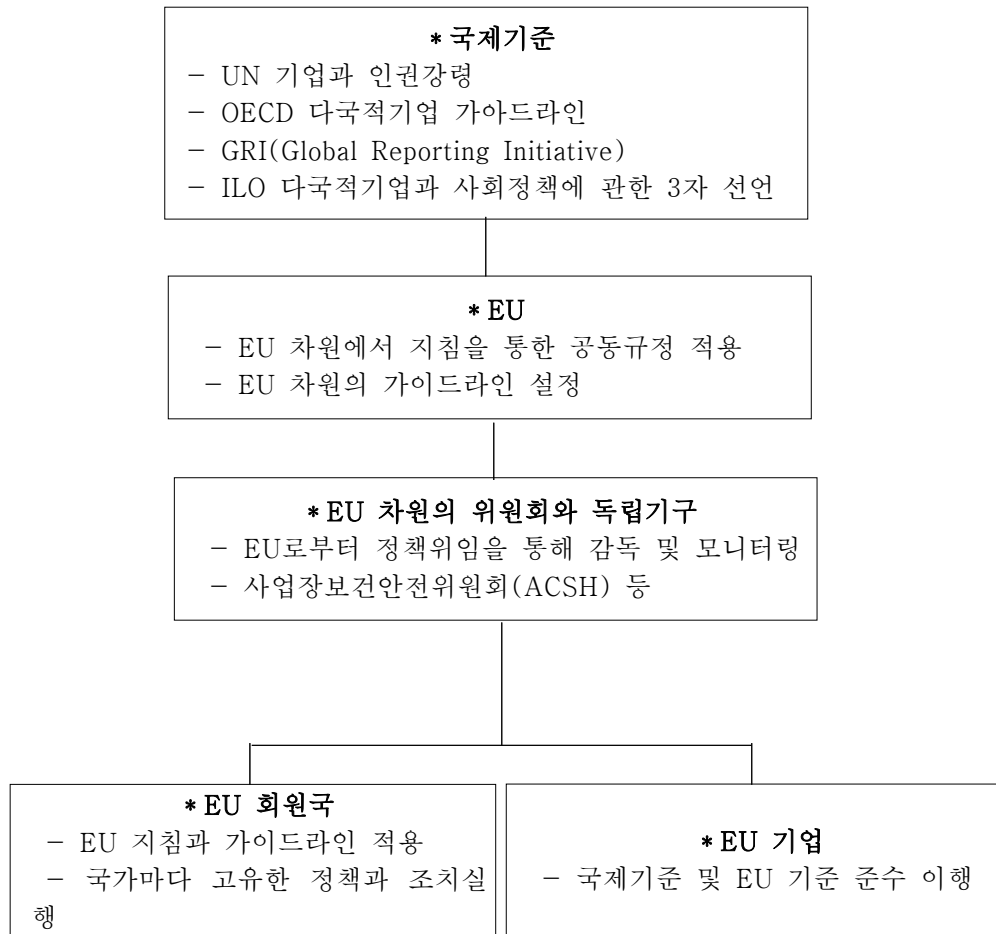
이외에 EU는 사업장 안전에 관한 입법 준수를 감독하는 고위노동감독위원회(SLIC: Senior Labour Inspectors' Committee)를 두어 EU 회원국에서 진행되는 관련 입법사항을 감독하고 있다. 고위노동감독위원회는 EU 회원국간 상이한 사업장 재해 발생률을 조사하고 회원국간 우수한 정책경험의 공유와 해결책을 강구한다. 또한 본 위원회는 사업장보건안전위원회와 공식적인 협력을 통해 사업장 안전과 근로자 보건에 관한 EU 차원의 지침을 제안하고 지침의 집행 결과에 대한 평가를 통해 전반적인 정책을 감독한다.

EU 내 위원회 이외에도 유럽차원의 독립기구인 유럽사업장보건안전기구(European Agency for Health and Safety at Work) 역시 EU의 지원을 통해 고위험 사업장과 중소기업의 노동환경을 감독하고 있다. 이들 기구들은 단순한 감독업무 이외에도 근로자의 보건과 안전을 위한 가이드라인 설정, 중소기업에 대한 교육 및 우수 사례 발굴과 홍보 등 다양한 활동을 하고 있다.⁴³⁾

이와 같이 EU의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책은 EU와 EU 내 여러 위원회 그리고 유럽차원에서 독립적인 기구들이 정책 입법과 실행 및 감독 기능을 행하고 있으나, 실질적인 정책 집행은 대부분 회원국 정부에 의해 이루어지고 있다. 이에 따라 EU의 사업장보건안전위원회는 관련 정책실행에 관한 포럼을 정기적으로 개최하여 회원국의 전략과 정책목표 그리고 구체적인 실천방안 등을 논의하고 있다. 사업장보건안전위원회는 이러한 포럼을 통해 EU의 정책목표와 회원국의 정책집행간 조정을 통해 EU 차원에서 모든 회원국이 일관된 정책실행을 도모하고 있다. 특히 유럽위원회는 여러 위원회와 유럽차원의 기구들을 통해 회원국 정부 뿐 아니라 EU 내 기업까지 정책 대상으로 설정하여 EU 지침 실행에 관한 가이드라인 제시 및 정책평가 기능 등을 수행하고 있다. 구체적으로 EU는 공공보건, 각 지역의 사회경제적 발전과 사회적 결속을 위한 여러 사회정책 부분, 공공조달 그리고 고용과 산업구조 재조정 등과 같이 다양한 경제사회 분야를 구분하여 각 부분에서 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 여러 입법과 정책진행을 감독하고 있다.

43) Ibid., pp. 6-8.

<표-12> EU의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책추진 시스템



EU의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책 추진은 EU와 회원국 그리고 EU로부터 권한을 위임받은 위원회와 독립기구들간 협력을 통해 진행되고 있다. EU 차원에서는 모든 EU 국가들이 반드시 준수해야할 UN의 기업과 인권강령을 비롯한 국제기준에 대한 감독기능을 갖고 이외에도 EU 차원에서 지침과 다양한 가이드라인을 통해 모든 회원국에 공통적으로 적용하고 있다. 한편 EU는 정책진행과정에서 회원국과 기업의 준수이행의 감독과 기술적 조정을 위해 사업장보건안전위원회(ACSH)와 고위노동감독위원회(SLIC) 등 다양한 위원회를 구성하여 일부 권한을 위임하였다. 한편 EU 국가와 기업은 국제기준과 유럽연합의 지침과 가이드라인을 이행하고 EU에 대한 보고의무를 갖고, 개별 국가 차원에서 국내실정에 맞는 관련 정책을 별도로 실행한다.

2) 주요 정책내용

EU에서 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책은 기본적으로 EU의 해당 입법과 가이드라인 제시, EU 국가의 정책실행 그리고 EU 차원의 위원회와 독립적인 기구들의 감독과 모니터링 등 3자간 협력을 통해 이루어진다. 정책 내용에 있어서는 대부분 EU 개별 국가의 국내 상황을 감안하여 회원국 정부마다 서로 다른 정책내용과 계획을 통해 이루어지지만, 이러한 실행은 EU 및 국제기준에 준해 이루어진다. 구체적으로 사업장 안전과 근로자 보건에 관한 정책은 첫째, EU의 지침과 가이드라인에 따른 개별 회원국의 독립적인 정책 계획과 실행 둘째, EU 차원에서 근로자의 보건을 위한 새로운 문제를 제기하고 이에 대한 해결을 위한 연구 등으로 요약 할 수 있다.

첫째, EU 회원국은 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책 진행을 위해 청년노동자, 건설부분과 같이 위험에 노출된 작업장과 중소기업에 대한 교육의무를 갖는다. 필요하다면 회원국 정부는 EU에 유럽사회기금(ESF) 등 다양한 재정지원을 요청하여 독립적인 정책을 취할 수 있다. 특별히 EU와 회원국은 유럽경제의 대부분을 차지하는 중소기업에서 작업장 안전과 근로자의 보건 문제에 정책을 집중하고 있다. 이에 따라 EU는 내부의 여러 위원회를 통한 중소기업에 대한 작업장 안전을 위한 경영관리 지원과 기술적 조정 등 다양한 지원을 하고 있다. 특히 EU는 각 산업부분의 시민단체 및 노조와 사회적 동반자(social partner) 관계를 맺고 피고용자 측면에서 보건안전에 관한 지속적 대화를 진행하고 있다.⁴⁴⁾

이러한 사회적 대화를 통해 EU와 사회적 동반자는 산재를 줄이기 위한 정책적 방향, 각 산업별 안전규정 강화, 근로자의 보건과 작업장 안전을 위한 여러 조치에 대한 재정 지원, 공공조달을 통한 공공기관과의 계약시 사업장 안전조치에 관한 사항 명기 등 관련 정책을 공동으로 입안하고 있다. 동시에 EU에서는 산하의 안전자문위원회(Advisory Committee on Safety)가 EU와 회원국간 사업장 안전에 관한 정책과 교육프로그램 조정 역할을 담당한다. 이러한 구조를 통해 각 EU 국가들은 다음과 같은 개별적인 정책을 실행한다.

44) Ibid., pp. 11-12.

<표-13> EU 국가의 사업장 안전과 근로자의 보건에 관한 정책

회원국	실행계획 및 정책
오스트리아	* 안전보건국가전략 2007-2012 (National Strategy on Occupational Safety and Health 2007-2012)
벨기에	* 사업장복지향상을 위한 국가전략 2008-2012 (National strategy on well-being at work 2008-2012)
불가리아	* 사업장안전과 보건전략 2008-2012 (Strategy on Safety and Health at Work (2008-2012) and National Program on SHW-2009)
사이프러스	* 사이프러스 사업장 안전과 보건전략 2007-2012 (Strategy of Cyprus on Safety and Health at Work 2007-2012)
체코	* 체코사업장안전보건정책 National Policy on Occupational Safety and Health in the Czech Republic (2008)
덴마크	* 미래직장환경보고서 2010(Report on Future Working Environment 2010 - New Priorities for the Working Environment)
에스토니아	* 직장보건안전전략 2009-2013(Occupational Health & Safety Strategy 2009-2013)
핀란드	* 사회보건부의 직장안전보건전략(Occupational Safety and Health Strategy of the Ministry of Social Affairs and Health)
프랑스	* 직장보건계획 2005-2009(Health at Work Plan 2005-2009)
독일	* 독일안전보건전략(Common German Strategy on Safety and Health)
헝가리	* 국가안전보건정책(National OSH Policy)
아일랜드	* 보건안전전략(Health and Safety Authority Statement of Strategy)
라트비아	* 노동환경보호 가이드라인 2008-2013(Regarding guidelines (strategy) for the development of the labour protection (OSH) field 2008-2013)

룩셈부르크	* 베네룩스직장안전보건 2008-2012(BENELUX Charta for safety and health at work 2008-2012)
말타	* 직장보건안전(OHS: Consolidating Achievements and Engaging further Commitment)
네덜란드	* 노동감독장기전략 2008-2011(Long term strategy of the Labour Inspectorate 2008-2011)
폴란드	* 직장안전 및 근무조건 개선을 위한 R&D프로그램 2008-2010 (The R&D Programme: Improving safety at work and working conditions (2008-2010)
포르투갈	* 국가직장안전보건전략 2008-2012(National Strategy on Safety and Health at Work 2008-2012)
루마니아	* 보건안전을 위한 노동감독 전략 2008-2012(Labor inspectorate strategy on health and safety field for 2008 - 2012)
슬로바키아	* 슬로바키아 보건안전 2008-2012(Concept of Health and Safety at Work in the Slovak Republic from 2008 to 2012)
슬로베니아	* 직장안전보건 국가프로그램(National programme of safety and health at work)
스페인	* 스페인직장보건안전전략 2007-2012(Spanish Strategy on Health and Safety at Work (2007-2012)
영국	* 영국보건안전(The Health and Safety of Great Britain: be part of the solution)

(출처) European Commission (2009), Community Strategy on Health and Safety at Work, pp. 14-17.

(비고) 국가 차원에서 관련 실행계획과 정책이 있는 경우만 기입

둘째, EU에서 사업장의 안전과 보건 문제는 주로 블루칼라 직종에 한해 고위험 사업장과 노령 노동인력의 산업재해 등에 집중되어 왔다. 실제로 유럽위원회가 2009년에 발표한 공동체의 직장보건안전전략(Community Strategy on Health and Safety at

Work)에 따르면 사업장의 안전과 보건문제가 상대적으로 많이 제기되는 직종은 농림 산업, 광업, 제조업, 운송 및 건설업 등 대부분 블루칼라 업종이다.⁴⁵⁾ 하지만 직장안전과 보건문제를 확대하면 사무직 종사자의 정신적 스트레스 역시 근로자의 건강에 심각한 영향을 미치는 문제이다. 그러나 이러한 사무직 종사자의 보건문제는 그동안 거의 방치되어 왔는데, EU는 2000년대 말 들어 이에 관한 다양한 조사와 연구를 진행하여 왔다. EU에 따르면 사업장내 근로자의 새로운 보건안전 이슈는 정신적 건강, 근골격계 질환, 전자파에 따른 신체리듬 이상 및 스트레스에 따른 신체기능장애와 같이 정신 및 신경계통의 여러 질병들이다. 이에 따라 EU는 WHO 및 여러 관련 기구의 자문을 통해 새로운 직장보건 안전 가이드라인 설정을 위한 연구를 진행하고 있다. 이러한 연구는 작업장 디자인 개선 및 직장조직구조 변화 등 다양한 부분을 포함하고 있다.

II. EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달과 소비자보호

1. EU의 공공조달정책을 통한 인권과 소비자보호

1) EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달

2000년 3월에 리스본에서 개최된 유럽이사회에서는 지속적인 성장과 고용을 위한 지식기반 경제로의 전환과 고용확대 그리고 노동시장에서 소외된 여성과 노령인구의 흡수 등을 내용으로 하는 리스본 전략(Lisbon Strategy)을 발표 하였다. EU는 이러한 리스본 전략에 따라 사회적 의제 2005-2010(Social Agenda 2005-2010)를 채택하면서 유럽사회모델(European Social model)을 제기하였다. 유럽사회모델은 이른바 사회적 의제(Social Agenda) 즉 사회적 시장경제를 촉진하여 사회보장, 고용, 보건, 노동조건, 차별철폐 등 사회 각 부분에 걸쳐 경쟁력 강화와 노동자의 기본권 보장 그리고 삶의 질과 노동조건을 개선한다는 EU 차원의 사회정책 목표를 담았다. 이를 위한 세부 방안으로 사회적 대화와 결속 및 차별철폐 등에 관한 여러 세부 프로그램이 실행되었다.

이후 EU는 여러 차례 사회적 의제를 검토하였고 2007년에는 EU운영조약(TFEU)을 통하여 사회적 대화를 촉진하고, EU 차원에서 노동조건 개선을 위한 다양한 사회정책을 확대하였다. EU는 이러한 사회적 의제에 따라 다양한 입법이 추진되어 왔다. 남녀

45) European Commission (2009), Community Strategy on Health and Safety at Work, p. 13.

동일 대우, 인종, 연령 장애 및 성을 이유로 한 차별금지, 사업장에서 보건안전 기준 강화, 노동시간 및 노동환경 개선 등에 관한 규정(regulation)과 지침(directive) 등은 이러한 예이다. 이러한 EU 차원의 유럽사회모델과 경제통합의 진척에 따라 기존에 EU 회원국 차원에서 실행하던 공공조달 입법과 관련 정책은 자연스럽게 시장통합을 넘어 사회적 의제의 목적과 융합되었다.

기본적으로 공공조달은 중앙 및 지방정부 그리고 공공기관이 발주자이며 기업이 상품, 서비스 및 노동을 제공하는 공급자로 위치한다. 이러한 공공영역과 민간경제 부분의 결합에 기인하여 공공조달은 경제영역에 한정되지 않는다. 공공조달은 사회적으로는 부의 재분배를 피할 수 있으며, 사회적 약자의 노동시장 진입과 공정무역과 같은 윤리적 거래라는 사회적 규범까지 포괄하는 사회적 기준이며 사회정책이라 할 수 있다. 물론 1차적으로 EU가 제기하는 사회적 책임을 고려한 공공조달은 공공기관 예산의 효율적 집행과 함께 시장에 환경 및 인권 그리고 소비자보호 등 사회적 기준을 직접 적용할 수 있는 수단이다. 이와 같이 공공조달정책의 사회적 성격에 기인하여 EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달정책은 전술한 리스본 전략에 따른 유럽사회모델 및 사회적 의제의 실현을 위한 중요한 공공정책이 되었다.

이에 따라 2000년대 초반부터 EU는 공공조달 관련 여러 가이드라인을 통해 공공조달의 사회적 책임을 강화하는 정책을 진행하여 왔다. EU는 특별히 공공조달 과정에서 장애인과 같은 사회적 약자와 열악한 노동환경에 위치한 노동자의 보호에 특별한 관심을 기울여, 2000년대 이후 몇몇 산업 분야에서는 EU 차원에서 보편적 사회적 기준을 담은 공공조달 가이드라인을 만들었다. 2004년에 발표한 세탁서비스 계약 매뉴얼 가이드라인(Cleaning: 'Selecting Best Value - A Manual for Organisations Awarding Contracts for Cleaning Services) 그리고 2006년 캐터링 서비스 계약 가이드라인(Guide to Most Economically Advantageous Offering in Contract Catering) 등은 이러한 예이다.

그러나 EU는 이러한 가이드라인의 제정만으로는 기존 공공조달정책의 대폭적인 개혁이 힘들다는 판단 하에 새로운 지침제정을 고려하게 되었다. 이미 EU에서는 2000년대 초반부터 사회적 책임을 고려한 공공조달 확대를 위한 논의가 진행되어 왔다. 구체적으로 2001년 10월 유럽위원회는 사회적 책임을 고려한 공공조달 전략(The European

Commission Developed a Strategy for Clarification of the Scope of SRPP)으로 명명한 보고서를 제출하였다. 본보고서는 유럽위원회가 공공조달에서 사회적 책임을 고려해야 하는 이유와 이의 실천을 위한 다양한 정책적 방향 및 지침을 위시한 법률적 지원 등을 내용으로 하였다. 또한 본 보고서에는 공공조달 과정에서 입찰시스템 및 절차 등 구체적인 시스템 변화 역시 언급되어 있다.⁴⁶⁾

이러한 유럽위원회의 보고서에 따라 사회적 책임을 고려한 공공조달정책의 실행을 위한 여러 입법방향이 논의된 결과 2004년 3월에 이사회(Council of the European Union)는 2개의 공공조달 지침(Directive 2004/17/EC and 2004/18/EC)을 채택하였다⁴⁷⁾ 2004년에 제정한 2개의 공공조달 지침 중 Directive 2004/17/EC는 수자원, 에너지, 운송 및 운편 서비스 등 주로 공공부분과 경제 인프라 부분에서 사회적 책임을 고려한 공공조달 원칙을 담았다. 한편 Directive 2004/18/EC은 공공기관에서 노동조건 및 물품 및 서비스 공급계약시 사회적 고려를 내용으로 하였다.

2개의 지침을 통한 유럽연합의 사회적 책임을 고려한 공공조달의 기본방침은 다음과 같다.

첫째, EU와 회원국 차원에서 노동법규를 엄격한 준수하며 오래된 공공조달 관행을 유지하는 가운데 새롭게 사회적 결속과 사회적 약자를 배려하는 방향으로 정책의 전환이다. 즉 EU의 공공조달은 사회적 책임을 고려한 시장경제를 위한 핵심적인 수단으로 중소기업 및 사회적 기업 지원, 이민자 및 청년층과 같이 노동소외계층에 일거리 제공 그리고 소비자보호 등을 위한 조치가 정책에 반영되어야 한다.

둘째, 각 국가마다 오래된 공공조달 관행을 시정하여 EU 차원에서 온라인공공조달 확대 및 입찰시스템 등을 통일하여 규모의 경제를 실현한다. 이러한 EU 차원의 조달시스템 통일은 결과적으로 중소기업과 사회적 기업들이 국경을 넘어 자유롭게 입찰시장에 참여할 수 있는 환경을 제공한다는 점에서 경제적 동인과 사회적 목적이 자연스럽게 결합하는 효과를 야기 할 수 있다.

46) European Commission (2001), On the Community Law Applicable to Public Procurement and the Possibilities for Integrating Social Considerations into Public Procurement, COM (2001) 566 final.

47) European Commission (2010), Buying Social A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement.

이후 EU는 2008년 들어 사회적 의제를 새롭게 수정하여 사회적 책임과 피고용자의 보호 및 사회적 약자를 배려한 공공조달을 EU 차원에서 보다 확대한다고 발표하였다. EU는 이러한 사회적 책임을 고려한 공공조달정책 기조를 재천명하고 구체적 정책진행을 위해 각국의 공공조달 과정에서 요구되는 기술적 가이드 뿐 아니라 사회적 기준 및 사회적 대화 등 여러 실행 원칙을 제기하였다.

그러나 시간이 경과하면서 EU는 2004년에 제정한 2개의 지침과 여타 가이드라인은 EU와 회원국 차원에서 부분적인 효력만 갖고 여전히 EU의 공공조달 시장은 전통적인 관행이 지배적이라는 비판이 제기되었다. 이와 같이 EU는 기존 공공조달 지침이 변화하는 경제 환경을 적극적으로 반영치 못한다는 판단 하에 2011년 새로운 단일시장법안(Single Market Act)을 발표하여 2004년에 제정된 공공조달 지침의 수정을 제기하였다. 이에 따라 EU는 유럽 내 공공조달 시장에서 기업의 사회적 책임과 사회적 약자의 보호를 더욱 강화하기 위해 2011년 상기 두 개의 지침을 수정한 제안(proposal)을 제출하였다.⁴⁸⁾

이러한 여러 입법을 통해 만들어진 EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달정책은 직접적으로 공공기관의 구매절차에서 사회적 그리고 환경적 요인을 고려한다는 내용으로 귀착된다. 공공기관이 현명한 구매를 통해 기업의 고용을 촉진하며, 고용환경의 개선을 가능케 하고, 노동시장에 여러 사회적 규정의 적용을 용이케 하여 결과적으로 기업경영에서 근로자의 인권을 증진하는 결과를 야기 할 수 있다. EU 전체 회원국의 공공조달시장 규모는 총 GDP의 17%에 달한다. 이는 독일의 GDP와 유사한 수치로 결국 EU가 공공조달의 개혁을 효과적으로 이끈다면 경제성장은 물론 사회적 의제를 효과적으로 실행하는 이중의 성과를 가져 온다는 판단이다.

2010년 유럽위원회가 제출한 사회적 구매: 사회적 책임을 고려한 공공조달(Buying Social A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement)에서는 EU에서 사회적 책임을 고려한 공공조달의 효과와 목표를 다음의 8가지 사항으로 제시하였다.⁴⁹⁾

48) European Commission (2011b), New Legislative Proposals. (20.12.2011)

49) European Commission (2010), op. cit.

<표-14> EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달의 효과와 목표

고용기회 확대(Promoting Employment Opportunities)
<ul style="list-style-type: none"> * 청년고용확대, 여성고용기회를 통하여 산업 각 부분에 걸쳐 성균형 * 장기실업자 및 고연령 노동인력의 고용기회 확대 * 외국인 노동자, 소수 인종 및 저학력 노동인구의 고용확대 * 노동환경 개선을 통하여 장애인의 고용기회 확대
적절한 노동(Decent Work)
<ul style="list-style-type: none"> * 노동자의 인권보호와 차별 없는 공평한 임금과 대우 * 각 사업장에서 요구되는 핵심적인 안전기준 및 근로조건 준수 * 적절한 급여, 사업장 안전과 근로자의 보건 증진 * 사회적 대화 확대 및 적절한 직업교육 기회 확대 * 고용환경에 있어 성평등 및 비차별 정책 * 기본적인 사회적 보호 확대 * 노동시장에서 인간 존엄성 존중, 동일대우와 사회적 안전 보장
사회적 그리고 노동권리(Compliance with Social and Labor Rights) 보장
<ul style="list-style-type: none"> * 근로자의 노동권리를 위한 EU의 법규와 각국 간 집단적 합의 존중 * 남녀 동일대우 및 동일임금 원칙 준수 * 보건 및 안전에 관한 규정과 법규 준수 * 회원국의 국내법과 EU 차원에서 이루어진 사회적 합의 준수 * 성, 연령, 장애, 인종 및 종교 등에 따른 차별조치 철폐
사회적 결속지원(Supporting Social Inclusion)
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 입찰에서 소수민족 및 사회적 약자를 고용한 기업 지원 * 소수민족 및 사회적 약자가 소유하거나 이러한 계층을 고용한 기업에 대한 동일한 시장접근 보장 * 공공조달 부분에 사회적기업과 비영리 단체의 동일한 접근 보장
모두를 위한 정책(Accessibility and Design for All)
<ul style="list-style-type: none"> * 공공운송, 공공기관, 정보통신기기를 이용한 공공정보 제공에서 장애인의 접근을 용이하게 할 기술개발 * 장애인의 공공조달 시장 접근을 위한 기술적 보완: 공공서비스, 정보통신 및 프로그램

윤리적 무역에 대한 고려(Taking into Account Ethical Trade)
* 공공조달 입찰과 계약시 공정무역 및 기업공급망 관리에 관한 윤리적 사항 명기
기업의 사회적 고려(CSR)와 인권존중(Respect for Human Rights)
* 공공조달 과정에서 기업은 자발적으로 환경적, 사회적 사항 고려 * 공공조달 입찰계약서에 기업의 사회적 고려 명기 * 공공조달 기업의 인권남용 금지와 인권존중을 위한 노력 지원
중소기업지원
* 중소기업의 공공조달 시장 접근을 위한 지원 * 공공조달시 기업규모와 매출액에 따라 기업에 대한 차별 조치 금지 * 공공조달에 참여하는 중소기업에 대한 충분한 입찰기회 제공 * 공공조달시 자본과 기술력이 열세인 중소기업에 대한 일정 입찰 배정 * 공공조달에 참여하는 하도급 중소기업에 대한 동일한 대우

한편 EU는 공공조달의 운영과정에서 공공조달에서 기술적 능력(technical capacity)을 사회적 능력(social capacity)과 연계할 수 없다는 원칙을 준수하고 있다. 나아가 시장에서 상대적으로 기술적 열세인 중소기업에 대한 보호와 지원 그리고 공공조달 입찰에서 기술적 조건 평가시 상품, 서비스 및 노동은 장애인을 비롯한 사회적 약자가 쉽게 접근 할 수 있는 별도의 기술적 조건을 명기 등을 내용으로 한다.

첫째, 기술적 능력과 사회적 능력의 비연계는 공공조달 입찰과 계약시 단순한 기술적 사항과 최저입찰을 위한 비용만을 고려할 수 없다는 원칙이다. 이는 곧 장애인과 청년실업자 등과 같은 사회적 약자에 대한 고용 및 여성 노동인력의 비율을 고려해야 한다는 원칙이다. 또한 기업이 공급하는 상품과 서비스는 장애인도 원활하게 접근 할 수 있도록 기술적 조정을 통해 사회적 약자를 고려해야 한다는 것이다. 이에 따라 공공조달 발주 기관은 장애인이 쉽게 접근 할 수 있도록 한 여러 기술적 조건을 제시 할 수 있다. 주로 공공기관이 수주하는 공공조달은 사회적 약자에게는 사회적 안전망으로 작용할 수 있다. 그러므로 EU의 사회적 책임을 고려한 공공조달은 동일대우, 비차별, 노동조건, 사회적 결속 등 사회적 약자를 배려한 입찰조건을 반드시 제기해야 한다는

원칙으로 귀결된다. 또한 이러한 입찰조건 이외에도 사회적 책임을 고려한 공공조달은 이민자의 사회적 통합과 여성 및 고령인구의 재취업을 위한 교육훈련프로그램 실행, 비정규직에 대한 직업안정을 위한 교육기회 제공 등 사회프로그램의 성격을 내포한다.

둘째, EU가 실행하는 사회적 책임을 고려한 공공조달 정책은 중소기업 지원을 목적으로 한다.⁵⁰⁾ 중소기업은 EU 내 기업 수에 있어 99%를 점하며 대략 7천 5백만 개의 일자리를 제공하고 있다. EU 내에는 약 2천 3백만 개의 중소기업이 존재한다. 따라서 EU 경제 규모에서 약 17%를 점하는 공공조달 부분에서 이러한 기업간 경쟁이 투명하게 진행된다면 중소기업에게는 혁신과 성장을 고무하여 결과적으로 유럽경제 전반의 성장을 가져올 수 있다. EU는 이러한 공공조달에서 중소기업에 대한 지원과 보호를 위해 2008년 이후 최선의 실무규범(Code of Best Practices)을 제정하여 실행하고 있다. 최선의 실무관행은 기존에 EU 여러 국가에서 관행적으로 시행되었던 대기업 위주의 공공조달 시스템을 시정한 것이다. 또한 최선의 실무규범은 공공조달과정에서 사회적 기업과 중소기업에 대한 지원을 위한 표준화된 공공조달 계약서의 활용 등 세부적인 프로그램을 담았다. 최선의 실무규범은 EU 내 중소기업의 의견을 최대한 반영한 결과이다.

많은 EU 중소기업들은 EU의 규정과 지침제정을 통한 중소기업 지원보다는 현실적으로 각국마다 오래된 조달계약 관행이나 문화에 대한 시정을 원하고 있다. 이러한 오래된 관행이 중소기업의 공공조달 시장 진입을 막고 있기 때문이다. 실제로 EU의 경제규모에서 중소기업이 차지하는 매출규모는 52%에 달한다.(2006-08년 평균 기준) 그러나 같은 기간 EU의 공공조달시장에서 중소기업 매출규모는 34%에 불과하다. 따라서 중소기업들의 요구는 제도적 보호와 지원 이전에 대기업 위주의 공공조달 계약 관행을 시정하여 공정한 배분(fair share)의 정착이다. 이는 곧 기업활동에서 경제적 약자에 대한 당연한 배려로서 공공조달의 사회적 성격을 말해준다.

50) EU에서 규정한 중소기업(SMEs: Small and Medium Enterprises)은 피고용자수와 매출액을 기준으로 다음과 같은 3가지로 분류된다. 첫째, 고용인원 10명 미만에 연매출 200백만 유로 이하의 기업은 일종의 영세기업(micro enterprises) 둘째, 피고용자수가 50인 미만(10-49인)에 연매출 천만유로 이하의 소기업(small enterprises) 셋째, 피고용자수 250인 미만(50-249인)에 연매출 5천만유로 이하의 기업은 중견기업(Medium-sized Enterprises)으로 나뉜다. European Commission (2012), Small and medium-sized enterprises (SMEs) What is an SME?

2) EU의 소비자보호 정책

전술한 바와 같이 EU와 EU 주요 국가들은 공공조달의 사회적 성격을 고려하여 사업장 근로자의 인권보호 및 사회적 약자에 대한 배려뿐 아니라 소비자의 인권과 복지까지 고려하고 있다. 즉 공공기관은 공공조달 입찰과 계약시 이러한 조달로 생성된 노동, 서비스 및 상품은 장애인과 고령인구 등 여러 사회적 약자의 용이한 접근을 보장해야 한다는 것이다. 단적으로 스웨덴의 경우 1988년 이후 이른바 모두를 위한 디자인 (design for all) 정책을 표방하여 공공조달로 제공되는 상품은 일반인들 뿐 아니라 장애인들이 용이하게 사용할 수 있는 특별한 기술적 지침을 명기한다. 컴퓨터를 위시한 IT 기기의 공공입찰시 입찰로 조달되는 상품은 장애인의 사용편의를 위하여 터치버튼 적용을 의무화 한 것은 단적인 경우이다.

또한 EU의 여러 국가에서 공공건물 및 대중교통 부분의 공공입찰에서는 사회적 약자에 대한 배려 사항을 계약서에 반드시 명기된다. 이러한 EU에서는 소비자 보호를 위한 정책은 보건 및 복지 등 다양한 분야로 확대되고 있는 추세이다. EU의 몇몇 국가들은 케터링 서비스에 관한 공공조달시 수주기업이 제공하는 서비스와 상품은 국민보건을 위하여 저칼로리, 유기농 및 식품안전법에 따른 다양한 규정을 적용하는 등 공공조달을 소비자보호정책과 연계하여 실행하고 있다.

EU에서 소비자보호정책과 입법은 오랜 연원을 갖는다. 이미 1970년대 중반부터 EU는 회원국간 소비자보호 관련 여러 정책과 규정을 통일하여 왔고 이후 1990년대 시장통합이 가속화 되면서 회원국이 독립적으로 실행하는 소비자보호 관련 정책을 상호인정(mutual recognition)하는 조치를 취하여 왔다. EU의 소비자보호정책의 목적은 소비자의 건강과 이익 보호(safeguard the health and interests of consumers)로 유럽연합 기능조약 169조(TFEU Art. 169)에 본 사항을 명기하였다. 본조약에 따른 구체적인 EU의 소비자보호 정책기조는 다음과 같다.⁵¹⁾

첫째, 전반적 정책으로 소비자의 이해를 보호하기 위한 입법과 여러 전략적인 프로그램 실행

51) European Commission (2012), Activities of the European Union: Consumers.

둘째, 기업의 상업적 광고와 마케팅으로부터 소비자를 보호하고 현명한 소비를 위한 객관적인 정보제공 시스템 구축

셋째, 상품 및 서비스의 안전 및 질적 수준을 보장하기 위한 여러 규정을 통한 소비자 보건 증진

넷째, 기업과 소비자간 분쟁, 온라인 쇼핑, 운송 및 통신 등 기간산업 등에 있어 소비자의 경제적 법적 권리 보호를 위한 입법

다섯째, 식품을 위시한 최종상품의 안전 및 환경보호에 대한 라벨링 제도를 통한 소비자 보호

EU는 2002년 소비자정책전략 2000-2006(Consumer Policy Strategy 2000-2006)을 채택하여 다음의 3가지 정책방향을 제시하였다.⁵²⁾

- * 높은 수준의 소비자 보호
- * 소비자보호를 위한 효과적인 정책실행
- * 소비자보호정책 실행과정에서 소비자단체를 통한 소비자의 적극적 참여

이어서 EU는 2007년 3월 본격적인 소비자보호 관련 입법조치를 내용으로 한 소비자보호정책전략 2007-2013(EU Consumer Policy Strategy 2007-2013)을 발표하였다. EU는 2000년대 들어 12개 국가가 신규 가입하여 총 4억9천5백만의 인구를 가진 세계최대의 시장이 되었다. 이에 따라 EU 총 GDP의 58%에 달하는 소비시장 규모를 갖는다. 그러나 EU는 eCommerce를 비롯한 전자상거래 부분의 취약한 입법조치와 이동 및 고연령 인구를 비롯한 사회적으로 취약한 소비자 계층을 위한 엄격한 정책이 결여되었다는 비판이 제기되어 왔다. 소비자보호정책전략 2007-2013은 이러한 팽창하는 시장에 걸맞은 입법전략으로 다음과 같은 내용을 담았다.

- * 소비자시장에 대한 엄격한 모니터링과 회원국의 관련 정책 감독
- * 소비자보호를 위한 규정(regulation) 강화

52) Communication - Consumer Policy Strategy 2000-2006 [COM (2002) 208 final].

- * 시장 모니터링 기능강화를 통한 상품과 서비스의 안전기준 이행감독
- * 소비자에 대한 효과적인 정보제공

이러한 정책실행을 위해 EU는 2005년 5월 기존에 불공정 상관행을 다룬 여러 지침과 규정(Unfair Commercial Practices Directive and Regulation)을 수정하였다.⁵³⁾ 본 지침과 규정을 통해 EU는 EU 내에서 경영활동을 하는 기업은 제조일, 유통기한, 원산지, 구성 등 상품정보에 대한 객관적 정보를 제공할 의무를 갖는다. 또한 상품판매가격, 유통비용 및 세일가격에 대한 합리적 책정과 이의 증빙, A/S에 대한 엄격한 의무규정 그리고 소비자 권리에 대한 상세한 정보 제공 등이 제조업체와 판매자의 의무조항으로 명기되었다. 나아가 EU는 유럽차원의 소비자단체 연합인 유럽소지자센터네트워크(ECC-Net: European Consumer Centres Network)에 대한 재정지원을 통하여 유럽차원에서 소비자에 대한 정보제공을 강화하기로 하였다.

한편 EU는 소비자보호정책전략 2007-2013을 통해 소비자분쟁조정에 관한 절차를 단순화하고 유럽차원에서 통일하기 위한 조치를 강화하였다. 일반적으로 소비자분쟁이 책임입증을 위해 많은 시간과 비용을 요한다는 점에서 EU는 소비자입장에서 여러 소비자기관을 통해 효과적인 법률정보를 제공하고 특정의 공공기관이 민형사 소송이전에 양자간 분쟁조정을 꾀하는 시스템을 적극 권장하고 있다. 이러한 EU의 정책기조에 따라 EU 회원국은 다음과 같은 소비자분쟁 조정 시스템을 운영해야하고 기업은 분쟁조정 내용을 의무적으로 수행토록 입법조치를 취하였다.

- * 소비자보호 관련 독립적인 기구의 조정권한과 기능 강화
- * 투명하고 신속한 절차
- * 기업과 소비자 분쟁시 소비자의 재정부담 최소화
- * 분쟁조정 결과에 대한 기업의 이행의무

53) 구체적으로 EU가 수정한 불공정상관행에 관행에 지침은 Directives 84/450/EEC, 97/7/EC, 98/27/EC and 2002/65/EC, Regulation (EC) No 2006/2004 등이다.

2. EU 국가의 공공조달과 소비자보호정책 현황

EU의 공공조달시장은 매우 폐쇄적이다. 여기서 공공조달시장의 폐쇄성은 EU 회원국은 국외기업에 대하여 공공조달 참여를 직간접적으로 제한한다는 것을 의미한다. EU에서 회원국간 국경을 넘어 이루어진 공공조달 규모 즉 공공조달 납품기업의 국적이 발주기관과 다른 경우는 총 공공조달 계약 건수의 1.5% 그리고 공공조달총액 기준 3.7%에 불과하다(2009년 기준). 이는 곧 EU 국가간에도 시장이 전적으로 개방되어 있지 않다는 사실을 말해준다. 한편으로 공공조달시장의 폐쇄성은 대부분의 국가에서 공공조달은 대기업과 중견기업 위주로 운영되고 있다는 점을 말한다. EU의 전체고용인구의 99%는 중소기업에 근무한다. 그러나 EU 공공조달 시장에서 중소기업의 총 계약건수는 64%에 머물며 금액 비중은 42%에 불과하다(2005년 기준, 대기업과 중소기업간 하도급 제외). 이는 곧 공공조달에서 중소기업이 경제적 약자로서 불이익을 받는다는 것을 의미한다.

이러한 EU 각 국가의 공공조달 시장의 폐쇄성에 따라 회원국 각국은 EU의 지침과 가이드라인을 수용한 가운데 고유한 공공조달 정책을 유지하고 있다. 그럼에도 2000년대 들어 다양한 사회경제 규정과 연계하여 사회적 책임을 고려한 공공조달정책을 취하면서 EU 국가들은 최근 공공조달정책에 많은 변화가 이루어졌다. 대표적 변화는 EU 대부분의 국가들이 공공조달에서 사회적 책임과 사회적 약자를 고려하는 다양한 조치들을 취하고 있는 경우이다. 나아가 EU 국가들은 노동법과 여러 사회규정과 연계하여 공공조달에서 인권보호 조치를 강화하고 있는데 이러한 정책실행의 대표적 국가는 영국, 프랑스, 독일 및 스페인 등이다.⁵⁴⁾

1) 프랑스

프랑스 중앙 및 지방정부는 공공조달을 일종의 사회정책으로 고려하여 장애인과 이주민 등 사회적 약자의 인권을 보호하는 정책기조를 유지하고 있다. 이러한 운영 원칙에 따라 장애인 고용사업자에 대한 공공조달 입찰시 특혜를 부여하고, 복수의 기업이 입찰에 참여할 경우 장애인과 사회적 약자를 많이 고용한 기업을 우선 고려한다. 또한

54) European Commission (2010), op. cit., pp. 17-48 참조.

공공조달 수주기업은 장애인에 대한 지원 사항을 계약서에 명기해야 한다. 구체적으로 프랑스는 노동법(Article L323-1 of the French Code du Travail / Labour Code)을 통해 25인 이상 공공기관과 민간기업 사업장은 전체 근로자의 최소 6%는 장애인을 고용해야 한다. 이외에 노동법(Article L323-8 of the Code)에 따라 특정 공공기관은 공공조달 계약을 통해 이러한 의무적인 장애인 고용비율을 대치 할 수 있다. 또한 특정한 경우 장애인 고용 비율이 50%가 넘는 기업과 공공조달 계약을 해야 한다.

또한 많은 지방정부는 저학력 장기실업 청년의 직업교육 실행, 약물남용자 및 장애인과 같은 사회적으로 특별한 배려가 필요한 계층의 고용 등을 공공조달 계약서에 명기하고 있다. 또한 프랑스 지방정부는 특히 건설, 세탁업과 의류 등 노동환경이 열악한 산업에 대해 공공조달시 근로자의 인권보호를 위한 별도의 의무사항을 요구 하는 경우가 많다. 대표적인 예가 앙제(Angers) 지방정부와 파리시이다. 앙제지방정부는 공공조달시 저임금과 열악한 근무조건에 처한 직종 근로자에 대한 특별한 배려와 지원을 명기한 강제조항을 두고 있다. 세탁업은 이러한 강제조항이 적용되는 대표적 예이다. 세탁업에 종사하는 근로자는 장시간의 근로시간과 함께 건강에 유해한 작업환경에 노출되어 있다. 세탁업 종사자들은 대부분 이민자와 여성 및 저학력 노동인력 등 사회적 약자 계층이다. 따라서 앙제 지방정부는 이들에 대한 사회적 지원보다는 공공조달을 통해 노동조건 개선과 적절한 임금지급을 유도하고 있다.

세탁업은 노동집약적인 산업이므로 공공조달 입찰에 참여하는 기업은 저임금과 장시간의 근로조건을 통해 가격경쟁력을 확보하는 것이 일반화 되어있다. 이러한 산업특성을 인식한 앙제지방정부는 2005년부터 최저가 낙찰을 위해 저임금을 지급하는 기업은 입찰에서 배제하고 있다. 이에 따라 입찰 기업은 주당 최대 근로시간, 최저임금 등 핵심적인 노동규정을 준수하고 있다는 사실을 제시해야 한다. 이외에도 앙제지방정부는 윤리적 구매 차원에서 공공조달시 공정무역에 관한 여러 사항을 입찰계약서에 명기하도록 하고 있다.

파리시의 경우에도 공공기관 근무자의 의복을 단체로 구매하는 부서를 두고 있다. 파리시는 약 29,000명에 달하는 공공기관 근무자의 의복을 위해 연 300여건의 공공조달 계약을 통해 30만 건 이상의 세부 품목을 구매하고 있다. 이에 따라 파리시는 공공

조달시 사회적 그리고 환경적 고려에 따른 조달절차를 진행하고 있다. 파리시는 공공 조달 수주기업에게 근로자의 기본적 인권을 보호하기 위해 최소 노동가능 연령 등과 같은 사항을 준수한다는 서약서를 받는다. 이러한 서약서 내용은 ILO의 노동규정에 따르며 파리시는 외부의 독립적인 단체에게 조달 수주기업의 서약서 이행을 감독권한을 위임하고 있다.

2) 독일

독일은 2005년 5월 연방법령(The Federal Decree of 10 May 2005)을 제정하여 공공조달시 사회적 약자에 대한 배려를 의무화 하고 있다. 구체적 본 입법에 따라 공공 조달을 실행하는 공공기관은 공공조달 예산의 일부를 예비비 형태로 구성하여 장애인 고용기업에 조달계약을 체결해야 한다. 물론 예비비를 통한 공공입찰에 참여하는 기업은 장애인 고용 사업장으로 한정된다고 하여도 이들 기업간 정상적인 조달절차에 따른 경쟁을 통해 수주기업이 선정된다. 따라서 장애인 고용 사업장은 단순한 정부의 지원에 의존하지 않고 기술개발과 경영환경 개선 등 일반기업과 동등한 경쟁력을 확보해야 한다. 이러한 독일정부의 공공조달정책은 일종의 산업정책의 성격을 내포하여 장애인 고용기업의 경쟁력 향상을 도모하면서 동시에 일정한 사회적 지원을 겸비한 것이다.

독일 역시 각 주정부 차원에서 인권보호와 사회적 약자를 위한 공공조달정책을 운용하고 있다. 브란덴부르크(Brandenburg) 주정부는 이미 1996년부터 공공조달입찰 기업에 대한 평가시 여성고용인력이 많은 기업을 우대하는 제도를 실행하고 있다.⁵⁵⁾ 독일의 뒤셀도르프(Dusseldorf) 주정부 역시 공공조달 계약시 계약서에 아동노동을 통한 상품의 제조 금지조항을 명기하고, 이에 대한 증빙서류를 제출해야 한다. 만약 공공조달 수주기업이 이러한 증빙서류 제출이 곤란할 경우 주정부가 정한 공공조달 공급과 서비스 계약(Procurement Order for Supplies and Services Contracts)에 내용에 따라 노동 조건에 관한 추가적인 사항을 명기한 서약서를 제출해야 한다.

55) 본 법안의 공식명칭은 'The Regulation on the preferred consideration of companies during the award of public contracts for the promotion of the employment of women' 이다.

3) 영국

영국의 경우 공공기관의 공공조달 입찰시 입찰기업에 영국정부가 제정한 양성평등에 관한 법률과 의무를 부과 할 수 있다. 영국은 2007년 7월에 제정한 평등법(Equality Act)에 따라 중앙정부 지방정부에 공공조달에 참여하거나 조달을 수주 받은 기업은 성평등 의무(Gender Duty)를 이행해야 한다. 본 법안은 공공부분에서 동일대우 및 성평등 원칙 적용을 목적으로 제정되었는데 정부의 공공조달을 통해 민간기업의 경우에도 동일하게 적용되고 있다. 즉 이러한 논리는 공공조달의 경우 공공부분의 구매활동이 민간기업의 노동환경에 직접적 영향을 미치기 때문에 확대 적용된 경우이다. 또한 공공부분에서는 동일임금지급법안(Equal Pay Law)이 적용되고 있는데 근무형태 등에 따른 유연한 노동환경을 취하는 경우 성 약자는 상대적으로 적은 임금을 받는 폐해를 개선하기 위해 제정한 것이다. 본 법안 역시 성평등 의무를 통해 공공기관의 공공조달을 통해 민간기업에도 적용되고 있다. 영국정부는 이러한 성평등 의무 이행을 위해 민간기업과의 공공조달 계약시 남녀동일임금지급을 위시한 성 평등에 관한 조항을 계약서에 명기토록 하고 있다.

영국은 또한 공공조달이 중소기업의 성장을 위한 중요한 경제정책으로 인식하고 여러 부처를 통해 공공조달에서 중소기업의 불이익을 제거하기 위한 제도개혁과 프로그램을 실행하고 있다. 대표적 예로 기업과 규제개혁부(Department for Business Enterprise and Regulatory Reform)는 중소기업이 정보부족에 따라 정부 공공조달 참여에 제약이 따른다는 점에서 중소기업의 입찰시 온라인 컨설팅 서비스를 제공하고 있다.

영국의 지방정부 역시 공공조달을 통한 중소기업 활성화와 중소기업의 근로조건 개선과 복지확대에 적극적이다. 몇몇 지방정부는 공공조달시 중소기업을 비롯한 사회적 약자를 보호하고 기업의 근로조건 개선을 위한 별도의 규정을 만들어 실행하고 있는데 대표적 경우가 런던시이다. 런던시는 2006년 6월에 시의 주요 공공기관이 참여하는 런던공공기관그룹(Greater London Authority Group)을 발족하였다. 런던공공기관그룹은 런던발전청(London Development Agency), 런던교통공사(Transport for London, TfL), 런던소방구급기구(London Fire and Emergency Planning Authority) 그리고 런던경시청(Metropolitan Police Authority) 등 주요 공공기관이 참여한 연합체로 공동으로 사회적

책임을 고려한 공동조달 원칙을 설정하여 중소기업의 원활한 입찰참여를 지원하고 있다. 런던공공기관그룹은 모든 공공계약에 있어 질적 평가에 있어 기본적으로 대기업과 중소기업 모두에게 동일한 기회를 부여한다는 원칙이지만 상대적으로 정보와 자금에서 취약한 중소기업에게는 특별한 배려를 한다는 원칙을 고수한다. 본 원칙에 따라 공공조달 입찰시 대기업에 비하여 상대적으로 정보부족과 인력의 열세인 중소기업에게 동등한 대우라는 원칙에 따라 중소기업에 대한 정보제공과 중소기업 편의를 위한 입찰시스템을 운영한다.

또한 대규모의 공공입찰의 경우 중소기업의 참여가 제한된다는 점에서 중소기업이 대기업의 하청으로 입찰에 참여할 수 있도록 행정적 지원을 하고 있다. 런던교통공사의 경우에는 공공조달시 사회적 결속과 동일대우 원칙을 설정하여 건설과 같은 특정 부분에서는 수주기업이 사내 직업교육을 의무화하고 있다. 또한 건설업의 특성상 공공조달 수주기업은 대부분 다수의 하청업체와 협력관계를 맺고 계약을 이행한다는 점에서 하청기업에게도 원청기업과 동일한 의무를 부과하고 있다.

한편 런던공공기관그룹은 2007년 1월 ‘책임 있는 공공조달(Responsible Procurement)’ 원칙을 설정하여 공공조달과정에서 인권보호와 중소기업에 대한 입찰지원을 명문화 하였다. 본 그룹은 이러한 원칙적용을 위하여 사회적 고려를 담은 공공조달 6개 원칙을 발표하고 런던발전청과 협력을 통하여 각종 관행을 시정하고 제도개선을 취하고 있다. 런던공공기관그룹의 책임 있는 공공조달 6개 원칙은 다음과 같다.

<표-15> 런던 공공기관그룹의 사회적 책임을 고려한 공공조달 원칙

<ul style="list-style-type: none"> * 런던시는 공공조달 입찰시 널리 알려지지 않은 우량기업의 입찰지원 권고 <ul style="list-style-type: none"> - 필요하다면 우량기업의 입찰지원을 위한 제도적 지원
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 최종 낙찰기업 선정시 최저 낙찰가 기준 이외에 다양한 사회적 사항 검토 <ul style="list-style-type: none"> - 공공조달 수주 기업은 적절한 임금지급 및 근로자 복지에 관한 사항 명문화 - 런던공공기관그룹은 공공조달 수주기업과의 계약시 본 그룹이 자체적으로 만든 생활비평가 기준(living Wage Unit)을 적용하여 수주기업의 임금 지급조건에 반영
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 계약시 수주기업 사업장 근로자의 인권보호 <ul style="list-style-type: none"> - 인권보호를 위해 노조결성, 노조원과 비노조원간 구분 금지 및 노조원에 대한 차별금지 등 관련 조치 계약서에 명기
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 계약시 수주기업의 사업장 근로자의 경쟁력 향상을 위해 직업교육 명기 <ul style="list-style-type: none"> - 실업률이 높은 산업부분의 기업에게는 직업교육 조건 의무적으로 부과
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 계약시 제조자를 활용한 노동과 같은 비자발적 노동 및 서비스 제공금지 <ul style="list-style-type: none"> - 윤리적 구매원칙에 따라 공공조달에 참여하는 외국기업이나 영국기업의 제 3세계 현지공장의 근무조건 감독
<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달 참여 기업은 사회적 책임을 다하는 기업으로 한정하고 이러한 사실을 널리 홍보

4) 스페인

지방정부의 권한이 강한 스페인은 카탈로니아(Catalonia)와 바스크(Basque) 등 재정 자립도가 높은 주를 중심으로 인권보호를 위한 고유한 공공조달정책을 실행하고 있다. 카탈로니아의 수도인 바르셀로나(Barcelona)시는 시의 입찰평가 과정에서 복수의 기업이 동등한 최저가 낙찰 기업이 될 경우 기업의 인권부분에 대한 평가를 통해 노동조건 및 임금 수준이 높은 기업을 선정한다. 한편 바스크 지방정부는 기업의 사회적 책임과 인권보호를 위해 다음과 같은 보다 엄격한 공공조달 기준을 적용하고 있다.

<표-16> 스페인 바스크정부의 사회적 책임과 인권보호를 위한 공공조달 기준

적용 부분	규정
사회적 약자 의무고용	공공조달 수주기업은 장기 실업상태인 장애인과 여성근로자, 가정폭력 피해자, 정신질환자, 미혼모, 외국인 등 사회적 약자를 최소 6개월 이상 고용
실업자 의무고용	공공조달 수주기업은 1년 이상 장기실업자와 청년실업자를 일정비율로 의무적으로 고용
국제기준 준수	공공조달 수주기업은 ILO의 노동조건 준수
고위험 직업군	건설, 빌딩청소 및 관리와 같은 고위험 직업군은 보다 엄격한 보건 및 안전규정 계약서에 명기

이외에 바스크 지방정부는 모든 공공조달 수주기업과의 계약시 계약사항에 5가지 실무원칙을 반드시 명기하고 이의 실행을 감독한다.

- * 공공조달 수주 기업은 본 계약에 따른 상품과 서비스 및 노동제공시 전체 근로자의 20% 이상은 고연령 여성장기실업자, 장기실업 청년실업자, 1년 이상 장기실업 중인 가장 및 장애인등 사회적 약자 고용
- * 공공조달 수주 기업은 남녀동일 대우에 관한 사항을 계약서에 명기하고, 여성고용 비율이 40% 미만 기업은 사업종료이후에도 고용이 유지되는 조건으로 여성노동인력 채용
- * 공공조달 수주 기업은 ILO의 노동조건을 준수하며, 조달계약에 따른 신규 채용시 사업이후에도 30% 이상의 인력은 고용 유지
- * 고위험 직업군에 대해서는 공공조달 계약서 체결시 별도의 작업장 안전과 근로자의 보건을 위한 이행조건 명기

<표-17> EU와 주요 회원국의 공공조달을 통한 인권보호 주요 사례

EU 및 회원국	주요 정책 및 조치
EU	<ul style="list-style-type: none"> * 공공조달은 기술적 능력(technical capacity)을 사회적 능력(social capacity)과 연계 할 수 없다는 기본 원칙 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 공공조달정책을 고용, 노동, 환경 및 복지 등 사회정책과 연계 - 사회적 약자보호를 위한 의무고용 기준 적용 * 중소기업 보호정책 <ul style="list-style-type: none"> - 공공입찰 절차 단순화 및 전자조달 확대 - 최선의 공공조달 실무규범(Code of Best Practices): 각국마다 상이한 조달 관행 시정으로 중소기업의 조달시장 진입도모 * 노동환경이 열악한 특정 산업에 대한 EU 차원의 직접적 규정 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 세탁서비스 매뉴얼 가이드라인(2004년) - 케터링서비스 계약에 관한 가이드라인(2006년)
영국	<ul style="list-style-type: none"> * 2007년 7월부터 중앙 및 지방정부로부터 공공조달 수주기업은 인력고용 및 임금지급 등에서 의무적인 성평등(Gender Duty) 적용
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> * 노동법(Article L323 of the French Code du Travail)에 따라 공공조달 입찰기업의 장애인 고용의무화 <ul style="list-style-type: none"> - 25인 이상 사업장은 6% 이상 장애인을 의무적으로 고용
독일	<ul style="list-style-type: none"> * 연방법령(The Federal Decree of 10 May 2005)을 통해 공공조달시 사회적 약자에 대한 배려를 의무화
스페인	<ul style="list-style-type: none"> * 각 지방정부 차원에서 인권보호와 사회적 약자를 배려한 공공조달정책 독립적으로 실행 <ul style="list-style-type: none"> - 바르셀로나시는 공공조달 입찰시 여러 조건이 동일하면 사회적 고려 측면에서 적절한 노동(decent work)에 관한 기준 적용 - 바스크 지방정부는 모든 공공조달 수주기업과의 계약시 인권보호를 위한 5가지 준수사항 명기
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> * 중앙정부 차원에서 비차별을 명기한 차별 금지규정 (Antidiskrimineringsförordningen, 2006: 260) 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 입법: 공공기관은 장애, 인종, 민족 및 종교를 이유로 공공계약에서 차별행위 금지 * 중앙정부는 모두를 위한 디자인(design for all) 정책 실행 <ul style="list-style-type: none"> - 공공조달 계약시 장애인 사용편의를 위한 기술적 조건 의무 적용

제3절 국내 사회에 대한 적용 가능성 검토

I. 기업의 인식변화와 협력체계의 구축

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 모두 이러한 흐름을 좀 더 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.

국내에서는 2000년대 들어 국가의 제도적 조정을 통해 여성 및 장애인 등 그동안 노동시장에서 상대적인 약자에 위치하였던 노동인력들의 지위가 서서히 개선되고 있다. 특히 공공기관과 기업의 인권보호는 2006년부터 시행되고 있는 적극적 고용개선조치에 따라 성평등과 동일대우 부분에서 상당한 발전이 이루어졌다. 또한 장애인 고용의무제도로써 50인 이상 사업장은 근로자중 2% 이상의 장애인을 고용해야 한다는 제도를 통해 공공기관을 중심으로 장애인의 채용이 점진적으로 증가하고 있다. 본 제도는 2009년 이후 장애인 의무 고용 비율을 3%로 상향조정되어 공공기관에서 점진적으로 장애인 고용 비율이 증가하고 있다. 물론 대부분의 공공기관은 이러한 의무규정을 충족하여 대부분 2% 이상을 조금 상회하는 장애인 고용률을 보이고 있다. 한편 공기업의 경우 2011년 기준 UN의 글로벌 콤팩트에 23개 기관이 가입하여 국제기구에서 제시하는 인권과 노동기준을 적극적으로 이행하고 있다.

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 대해 보다 고민을 하여야 한다. 인권친화적인 기업문화를 촉진하기 위한 국가 거버넌스를 한층 더 발전시키기 위해서는 국제사회, 정부간 기구, 국제기구, 국제기관, 국제자본, 국제민간기구 차원에

서 국지적 공조증대를 높여야 한다. 즉, 국내의 기업과 인권 거버넌스를 촉진시키기 위해서는 해외의 입법, 조약, 제도적 발전 지원 등을 더욱더 면밀히 분석해야 하고, 특히 국가 인권기구가 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 기업이미지, 명성, 주가에 영향을 미치는 이해관계자 만족도 등에 관심이 높다. 따라서 국가인권기구는 해외의 기업과 인권글로벌 거버넌스 관련 정보들을 보다 더 자세히 파악해야 하고, 동시에 국내의 기업과 인권 문제와 현안들을 글로벌 환경에서 더욱더 활발하게 피력할 수 있어야 한다. 이러한 쌍방향의 채널이 완성되었을 때 기업과 인권에 대한 정책 및 움직임들이 더욱더 탄력을 받을 수 있을 것이다.

나아가 기업과 인권에 관한 대표적인 국제기준인 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침이 추구하는 문제 해결과 협력의 공조체제를 확고히 구성하기 위해서는 정부, 기업, 시민사회 모두 역량을 강화하여야 한다. 특히 국가는 인권보호와 인권피해에 대한 구제를 위해 국가가 사용할 수 있는 정책적 수단이 무엇이며, 실제적으로 어떤 방식이 가능할 것인가를 고민하여야 한다. 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발을 통해 전문성을 높이고, 기업과 인권을 담당하는 정부 부처 간에 공조체제를 확립하여야 한다. 이를 위해서는, 모범사례공유 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 고민하여야 한다. 이를 위해서는 임금, 근로조건, 산업안전보건 등 개별기업 내 노동기본권의 확립으로만 한정되어 있는 인권에 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 정부기반, 사법적, 비사법적 구제책에 대한 다양한 방식들을 좀 더 현실에서 구체화시켜 이러한 구제책들에 대한 실질적 효과성을 높이는 방식을 고민하여야 한다. 특히 기업이 운영하는 운영기반의 비사법적 구제책, 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.⁵⁶⁾

II. 기업과 인권에 관한 교육 강화

기업의 사회적 책임과 인권보호는 궁극적으로 기업과 사회의 지속적 발전을 촉진하는 중요한 요인으로 자리 잡았다. 그러나 이윤을 추구하는 기업이 사회적 가치를 고려하며 윤리적 차원에서 구매와 투자를 행하고 노동자의 인권존중을 존중하는 경영활동은 전적으로 기업전략의 변화만으로는 이루어질 수 없다. 여기에는 사회적 비용과 기업경영에서 인권존중에 대한 인식의 변화를 위한 다양한 교육 등 여러 조건들이 제공되어야 한다. 결국 기업의 사회적 책임과 인권존중 경영의 확산은 기업과 국가의 협력을 통해서만이 구현될 수 있다. 이 경우 국가는 기업의 인권존중 경영을 감독하는 규제자 이면서 동시에 이러한 환경을 구현하는 조력자로 위치한다. 이러한 맥락에서 EU에서는 장기적 관점에서 기업의 사회적 책임 구현은 다양한 교육프로그램을 통한 사회적 인식의 변화에서 출발한다고 파악한다.

기업의 사회적 책임과 인권존중 경영을 위한 교육은 대학이 제공하는 고등교육과 국가와 기업이 제공하는 직업교육과 평생교육을 통해 이루어지며 그 대상은 사용자, 근로자 및 소비자 등 모든 이해관계자들을 망라한다. 미국과 EU에서는 2008년 이후 금융위기와 Enron과 WorldCom 등 일련의 기업회계 부정 사건을 경험하면서 기업의 사회적 책임에 대한 체계적인 교육과 연구의 필요성이 제기되었다. 가장 먼저 대학과 경영대학에서 윤리적, 사회적 기업경영을 통한 지속적 발전에 대한 체계화된 교육프로그램을 강구하였다. 2008년 유럽경영발전재단(European Foundation for Management

56) 국가인권위원회, “기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구”, 2011, 149~152면.

Development)), 경영학아카데미(EABIS: The Academy of Business in Society) 그리고 영국의 노팅햄대학교 경영대학(Nottingham University Business School)의 공동조사에서는 전 세계 고등교육기관에서 기업의 사회적 책임에 관한 강좌를 조사하였다. 본 조사에 따르면 대부분의 경영학 강좌에서 기업의 사회적 책임에 관한 내용을 다루며 특히 학부 프로그램에서는 기업과 사회간 갈등과 협력관계에 중점적인 강의가 진행되고 있으며, 점차 본 이슈를 다루는 석박사 과정도 증가추세에 있다. 그러나 본 조사에서는 대부분의 경영대학원의 기업의 사회적 책임과 관련된 전공과 강좌는 윤리경영의 한 지류로 주요한 커리큘럼이 아닌 것을 확인하였다. 이러한 원인은 아직도 경영대학에서는 글로벌 경제에서 게임의 법칙이 바뀌고 있다는 현실을 인식하지 못한 결과이다.⁵⁷⁾

기업의 사회적 책임과 인권존중에 관한 교육프로그램은 이미 UN에서 2002년부터 지속적 발전을 위한 10개년 교육(Decade of Education for Sustainable Development 2005-2014)을 진행하였다. 본 프로그램은 지속적 발전에 대한 원칙, 가치와 실행을 모든 교육과 학습에 적용한다는 취지이다. 뒤이어 2007년 역시 UN에서는 책임 있는 경영교육(UNPRME: United Nations Principles for Responsible Management Education)에 관한 계획을 통해 경영 관련 교육에서 기업의 사회적 책임과 지속적 발전에 관한 교육확대를 위한 프로그램을 시작하였다. 본 프로그램은 새로운 세대의 비즈니스 리더를 양성하는 경영대학을 비롯한 교육기관에서 기업의 사회적 책임과 지속적 발전을 공통적인 과목으로 확대한다는 취지에서 만들어졌다.

이에 따라 유럽에서는 320여개의 대학이 UN의 책임 있는 경영교육(UNPRME) 프로그램에 서명하였다. 한편 2009년 하버드 경영대학원 학생들은 MBA 서약: 높은 기준을 갖는 비즈니스 리더(The MBA Oath: Setting a Higher Standard for Business Leaders)로 명명한 자발적인 선서를 통해 MBA 과정에서 윤리와 책임에 대한 가치 창조를 결의하였다. 하버드 경영대학원 MBA 과정 학생중 20%는 본 서약에 서명을 하였다.

EU에서도 2009년 유럽이사회는 당신의 세계, 당신의 비즈니스(Your World, Your Business)로 이름붙인 가이드북을 유럽의 24개 언어로 발간하였다. 본 가이드북은 16-9세의 청년들에게 기업의 사회적 책임을 일깨우기 위해 제작된 것이다. 동년 역시 유럽

57) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2010), op cit., pp. 57-58.

연합에서는 유럽교육훈련협력 전략적 프레임워크(Strategic framework for European cooperation in education and training)를 채택하여 EU의 모든 교육기관에서 기업의 사회적 책임과 윤리에 대한 교육확대를 권고하였다.

이와 같이 UN을 위시한 국제기구와 미국과 EU에서는 기업의 사회적 책임을 새로운 경제패러다임의 핵심적 요소로 고려하여 모든 교육기관에서 교육을 확대하고 있다. EU의 국가 차원에서도 대표적으로 독일의 경우 고등교육, 직업교육 그리고 평생교육 등을 망라한 모든 교육과정에서 기업의 사회적 책임과 윤리에 관한 교과를 개설하여 운영하고 있다. 또한 프랑스를 비롯한 주요 EU 국가에서는 특별히 기업의 사회적 책임과 인권보호에 관한 제도적 장치가 취약 할 수밖에 없는 중소기업을 대상으로 한 다양한 교육프로그램을 개설하고 있다.

<표-18> EU 주요국가 기업의 사회적 책임 관련 교육 프로그램

국가	교육프로그램	실행년도
프랑스	* 청년지도자센터(CJD)를 통한 글로벌스탠다드(GPS) 교육프로그램 - 청년 CEO를 대상으로 한 기업의 사회적 책임에 관한 교육	2009
독일	* 고등교육, 직업교육 그리고 평생교육 등 모든 교육과정에서 기업의 사회적 책임과 윤리에 관한 교과 개설 * 기업에 대한 교육 강화 - 최고경영자부터 피고용자 그리고 소비자 등 모든 이해관계 당사자들을 망라한 다양한 형태의 교육프로그램	2010
덴마크	* 인적자원과 이해관계(People and Profit) 프로그램 - EU의 지원을 받아 3년간 12,000여명의 중소기업 관리자와 직원을 대상으로 사회적 책임과 인권보호를 위한 교육프로그램	2005-2008
스페인	* 노동이민부(Ministry of Labour and Immigration)의 규칙(TIN/310/2010) - 중소기업의 사회적 책임에 관한 연구교육 및 세미나 개최	2010
폴란드	* 기업의 사회적 책임 정보센터(CSRinfo) - 기업의 사회적 책임에 관한 교육과 홍보를 위하여 매년 컨퍼런스 개최	2009

이러한 움직임은 결국 기업의 사회적 책임은 기업의 의무라는 시각을 벗어나 모든 경제구성원이 지향해야 되는 새로운 경제패러다임이라는 시각에서 비롯된 것이다. 이는 또한 장기적 차원에서 기업의 사회적 책임에 관한 인식 확산은 단순한 제도와 법률의 시행을 넘어 모든 교육에서부터 시작되어야 한다는 점을 시사한다.

III. EU의 기업과 인권 사례의 함의와 국내 사회의 적용

EU는 기업과 인권관련 정책은 글로벌 경제에서 경쟁력 있는 기업환경을 가능케 하여 지속가능한 발전을 도모하는 핵심적인 사항으로 고려하고 있다. 한편으로 EU는 기업과 인권관련 정책은 고용을 확대하고 사회적 결속을 공고히 할 수 있는 일종의 사회 정책으로 파악 하고 있다. 이러한 정책 목적에 EU는 2000년대 이후 다양한 정책과 조치를 선도적으로 실행하고 있으며 기업 차원에서도 적극적인 인권보호정책을 취하고 있다. 독립적인 민간기구로서 기업과 인권문제를 다루는 기구 중 가장 널리 알려진 기업인권센터(Business and Human Rights Resource Centre)에 가입되어 있는 전 세계 약 5,100개의 기업 중 EU 소재 기업이 약 절반을 점할 정도로 EU 기업들은 기업과 인권부분에서 선도적 역할을 하고 있다.

이와 같이 EU, EU 회원국 그리고 EU 기업이 사회적 이해를 갖고 기업과 인권정책을 취하는 이유는 기업경영에서 인권존중은 경제적 성장과 사회적 복지를 동시에 만족시키는 정책이기 때문이다. 따라서 기업과 인권정책은 기업, 근로자 및 소비자의 이해를 모두 융합한 복합적 정책이다. 이러한 기업과 인권부분에서 선도적 역할을 하고 있는 EU의 정책적 함의는 기업과 국가 혹은 사회적 차원에서 다음과 같이 정리 할 수 있다.

첫째, EU에서 기업과 인권정책은 사용자와 피고용자 뿐 아니라 소비자 등 모든 이해관계자에게 이익을 가져다준다는 점에서 기업경영에서 반드시 필요한 사항으로 고려되고 있으며 구체적인 근거는 다음과 같다.

- * 새로운 시장진입을 위한 효과적 전략이며 시장 확대에도 긍정적 영향
- * 인권 존중은 궁극적으로 산재와 고용불안 등의 부정적 요소를 제거하여 생산성 향상

- * 기업 및 기업의 브랜드 가치를 높여 경제적 이익을 확대
- * 기업의 인권존중은 기업에 대한 소비자의 신뢰 제고

둘째, EU에서 기업의 인권존중 경영은 거시적 견지에서 국가의 복지비용을 감소시키며 사회적 평등과 안정을 가져온다는 점이다. 즉 기업의 경제적 활동으로 야기 될 수 있는 환경적 측면에서의 부정적 영향을 감소시키고, 노동시장을 안정화 시킨다.

- * 기업의 인권존중은 사업장 안전과 친환경 경영을 확대하여 사회적 비용 감소 효과를 야기
- * 인종, 연령, 성별, 장기실업자와 사회적 불이익 계층에 대한 비차별 조치를 확대하여 노동시장의 안정화를 야기
- * 기업과 정부의 인권존중 경영활동에 대한 협력을 통해 국가의 대외 경쟁력 제고
- * 공정한 거래, 소비자존중, 사회적 다양성에 이해의 폭을 넓혀 사회적 안정에 기여

나아가 EU에서 기업과 인권경영을 통해 이루어지는 여러 조치 중 국내 사회에서도 적용을 검토하고 관련 정책에 반영 할 수 있는 주요 사안들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업의 인권존중 경영은 사회적 비용의 지출이 아닌 지속적 성장과 기업 경쟁력 제고 그리고 사회적 차원에서는 일자리 확대를 위한 전략이라는 사고의 전환이 필요하다. EU 기업들은 기업경영에서 근로자 인권 및 노동조건 개선과 사회적 약자의 고용확대는 결과적으로 생산성 확대는 물론 소비자에게는 기업 이미지 개선으로 궁극적으로 경제적 이해를 확대한다는 근거에서 실행되고 있다. 이에 따라 EU의 주요 대기업들은 유럽위원회와 성장과 고용을 위한 동반자 관계(Partnership for Growth and Jobs)를 체결하고 그리고 노동환경 개선을 위한 기업사회협약(Business Social Compliance Initiative)에 적극적으로 가입하고 있다. 단적으로 기업사회협약의 경우 2007년에 69개 기업에서 2011년에는 700개 기업으로 증가하였다. 또한 EU 내 일부 국가는 국영기업 및 대기업을 중심으로 기업의 인권경영에 관한 보고서 제출을 의무화하여 2006년 270건에서 2011년에는 850건으로 증가 하였다. 국내에서도 공공기관 및 공기업을 중심으

로 인권경영을 위한 사회적 약자의 의무 고용 등 여러 조치가 취해지고 있다. 그러나 이러한 정책은 기업에게는 장기적으로 경쟁력 제고라는 사고보다는 사회적 약자에 대한 배려라는 측면이 강조된 것이다. 따라서 사회적 영향력이 큰 공기업과 대기업을 중심으로 인권경영이 기업경쟁력과 직결된다는 인식전환이 선행되어야 한다.

둘째, 기업의 기업인권 관련 UN 및 OECD 등이 제정한 국제기준 준수를 위한 정부의 지원 및 감독 확대 그리고 중소기업을 중심으로 관련 교육프로 확대가 필요하다. 덴마크의 경우 2009년부터 자국 내 1,100여개의 대기업과 국영기업은 사회적 책임에 관한 보고서 제출을 의무화하였고 보고서 제출시 성과지표는 UN의 글로벌 콤팩트와 같은 국제적 기준에 준하도록 하고 있다. 한국의 경우 공기업을 중심으로 국제적인 인권기준 이행과 결과보고 등이 이루어지고 있지만 아직은 일반화되어 있지 않다. 따라서 정부 차원에서 민간기업간 협력적 거버넌스 구축을 통해 정보제공, 인권기준 준수를 위한 교육프로그램 및 기준제시 및 공정한 평가 시스템이 마련되어야 한다. EU와 각 회원국들은 특별히 중소기업의 인권경영에 각별한 지원과 감독을 행하고 있다. EU의 경우 사업장 고용인력 50명 미만 기업을 중소기업으로 분류하고 총 EU 내 고용인력의 99%가 이러한 중소기업에 근무한다. 한국 역시 중소기업의 고용인력 비중은 EU에 조금 못 미치는 수준이지만 절대 다수의 중소기업 근로자이다. 문제는 중소기업은 대기업에 비하여 여러 제약으로 인권준중 경영이 취약 할 수밖에 없다. 이러한 문제를 해결하기 위해 독일의 경우 중소기업간 연합을 통해 최고경영자부터 피고용자 그리고 소비자 등 모든 이해관계 당사자들을 망라한 다양한 형태의 기업의 사회적 책임과 인권경영에 대한 교육프로그램을 실행하고 있다. 기업의 인권경영은 사용자의 의지만으로 이루어질 수 없다. 따라서 정부 차원에서 직업교육과 평생교육 등을 통해 관련 교육프로그램이 운영되어 한다.

셋째, 정부차원의 기업인권 관련 정책과 조치의 효과적 실행을 위한 운영 시스템 개선이 요구된다. EU 국가들은 기업의 사회적 책임과 사업장 내 피고용자의 인권보호 부분이 중요한 사회경제적 의제로 등장하면서 정부부처에서 관련 정책과 프로그램을 실행하여 왔다. 이후 시간이 경과하면서 대부분의 국가들이 정책의 효과적 실행을 위해 위원회(commission), 이사회(council) 및 포럼(forum) 등 다양한 형태의 독립된 시스템

을 만들어 정책을 운영하고 있다. 이러한 상황은 한국에서도 동일하며 가시적인 성과를 거두었다. 그러나 보다 효율적이며 실질적인 효과를 얻기 위해 인권경영의 당사자인 산업계와 노조의 적극적 참여를 통한 합의 중심의 정책이 필요하다. EU의 경우 많은 국가들이 기업과 인권문제를 다루는 위원회와 이사회가 중앙 및 지방정부와 산업계, 노조 및 시민단체들이 참여하는 개방적 구조로 운영되고 있다. 이러한 이유는 정책의 대상이 되는 이해관계자들의 요구를 적극적으로 반영하여 정책실행의 저항을 줄이고 효과를 극대화하기 위한 목적에서 비롯된 것이다. 따라서 국내에서도 독일, 영국, 프랑스, 벨기에 및 아일랜드 등 EU 여러 국가들이 취하고 있는 사용자 단체, 노조 및 NGO 등을 망라한 일종의 협의기구로서 일종의 다자간 포럼(multi-stakeholder forums) 운영 등을 고려할 필요가 있다. 이러한 시스템을 통해 정책제언, 교육프로그램 운영 기업의 인권존중 경영에 대한 모니터링과 성과 측정에 관한 다양한 이해관계자들의 주장을 취합한다면 보다 효율적인 정책운영이 이루어질 것이다.

제4장 기업과 인권에 관한 관행 및 제도·정책의 개선

제1절 서설

앞에서 살펴본 기업경영과 인권에 관한 국제적 기준 중 UN의 기업과 인권강령은 국가의 인권보호의무에 대하여 기업을 포함한 제3자의 인권침해에 대한 법률적 장치의 마련 및 집행을 강조하고 있다. 이와 더불어 OECD 다국적 기업가이드라인은 각국의 기업활동에서 인권보호정책을 폭넓게 규정하고 있으며, EU와 EU 회원국들을 중심으로 OECD가 제기한 여러 기준들이 다양한 형태로 입법화 되어 있다. 특히 유럽국가들은 다양한 정책에 걸친 관련 법규를 통해 정부차원에서 기업의 사회적 책임정책과 지속적인 발전을 위한 전략을 취하고 있다.

인권에 관한 제도 및 정책들은 법제의 정비 없이도 일정부분 추진이 가능하지만, 근본적이고 구조적인 변화를 이끌어 내기 위해서는 법제도의 정비가 필수적이다. 이는 기업의 행위를 규제하는 법률 중 상당수가 직·간접적으로 인권보호와 관련되어 있기 때문이다. 특히 노동자의 인권을 보호하는 중요한 역할을 하는 근로기준법을 비롯한 다양한 노동관계법과, 기업구조에 관한 회사법, 소비자 관련 법률 등도 인권보호에 중요한 의미를 가지고 있다. 기업의 인권보호와 관련한 법률 규정은 기업의 인권침해행위를 직접 규제하는 경우와 기업의 인권침해행위가 발생하는 것을 예방할 수 있는 조직구조 및 업무프로세스를 갖추도록 규제하는 경우로 나눌 수 있다. 전자는 근로기준법에서 이동노동을 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 있으나, 전자의 경우도 인권보호를 위해 중요한 의미를 가지고 있으며, 이들 법률이 제 기능을 못한다면 인권경영이 가능하지 않다는 점에서 매우 중요하다.

본 장에서는 기업의 인권경영과 관련하여 연구의 우선대상이 되는 관행 및 제도·정책 분야의 일반적인 현황과 내용을 기술하고, 기업의 인권경영을 고려한 개선방향을 제시한 다음, 구체적인 법률의 개선안을 제시하고자 한다.

제2절 분야별 기업인권경영 관련 관행분석

I. 노동관계

노동분야에 있어서의 기업인권경영은 형식적인 측면에서 볼 때, 어느정도 수준에 이르렀다고 평가할 수 있겠지만, 실질적인 측면에서 살펴보면 여전히 여성노동자에 대한 차별이 발생하고 있으며, 외국인 노동자의 문제는 심각한 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 해당 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 단기간 근로자 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 기존의 관행을 개선시키는 수준의 실효성은 기대에 비해 못 미치는 경우가 많다.

노동 관행은 하청작업을 포함한 조직이 수행하는 업무와 관련된 모든 정책 및 관행들을 포함하며, 조직이 고용한 종업원 또는 조직이 소유하거나 직접 관리하는 근무지에서의 책임 이상으로 확대한다. 노동 관행은 근로자 채용과 승진, 징계와 고충처리절차, 근로자의 전보와 전환배치, 퇴직, 훈련과 직능개발, 보건·안전과 산업위생, 근로조건에 영향을 미치는 정책 또는 관행, 특정 근로시간과 임금, 근로자 단체의 인정, 단체교섭 시 근로자, 고용주 조직체의 대표성과 참여, 고용관련 사회적 쟁점을 다루기 위한 사회적 대화와 노사정 3자 협의 등을 포함하고 있다. 일자리 창출, 수행근로에 대해 지급된 임금과 보상은 조직의 가장 중요한 경제·사회적 기여에 속한다. 의미 있는 생산적인 근로는 인간개발의 필수적인 요소이고, 생활수준은 완전한 안전고용을 통하여 개선된다. 의미 있는 생산적인 고용 부재는 사회적 문제의 일차적인 원인으로 작용한다. 사회적으로 책임 있는 노동 관행은 사회정의, 안정과 평화를 위해 필수적이기 때문

에 사회에서 법치주의 존중과 공정성 측면에서 중대한 영향을 미친다. 노동관행은 1944년 국제노동기구 필라델피아 총회에서 선언한 “노동은 상품이 아니다.”라는 것을 원칙으로 하고 있다. 근로자는 생산요소로서 취급되지 않아야 하고, 상품에 적용하는 것과 같은 시장원리에 시달리지 말아야 한다. 근로자의 본질적인 취약성과 근로자의 기본권 보호를 위한 필요성은 세계인권선언과 경제, 사회 및 문화적 권리에 대한 국제 규약에 반영되어 있다.

노동법과 관행은 국가마다 다를 수 있기 때문에 정부가 법률을 제정하지 않은 곳에서 조직은 국제규약을 기본으로 한 원칙을 따른다. 법률이 충분한 곳에서 조직은 비록 정부의 법시행이 불충분하더라도 법률을 따른다. 국가기관으로서 정부의 역할과 고용 주로서의 역할은 구분되어야 한다. 정부조직 또는 국영 조직도 다른 조직들처럼 노동 관행에 대해 같은 책임을 가진다.⁵⁸⁾

II. 주식회사의 소수주주보호

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 상대적으로 적은 지분으로도 회사의 경영권을 장악할 수 있음에 따라 많은 문제점들이 나타나고 있다.

현대 주식회사제도는 소유와 경영의 분리원칙에 따라 회사의 운영에 관한 권한을 이사 및 이사회에 집중시키고 있다. 이에 더하여 회사운영의 실태를 보면 주주총회의 형식화, 나아가서는 감시기능의 저하로 인해 이사 및 이사회 경영독주가 심화되는 경향을 보인다. 특히 주식이 널리 분산된 공개회사에서는 소수주주의 경영소외 속에서 지배주주 및 그 영향력에 부종하는 이사의 전횡이 현저하다.⁵⁹⁾

우리나라 기업의 지배구조의 특색은 회사지배가 대중투자자의 손을 떠나 있다는 것이다. 이는 세계적으로 공통된 현상이기도 하다. 원래 회사의 지배는 궁극적으로는 주주총회의 결의에서 그 근원적 정당성이 주어지는 것인데, 주주총회의 결의는 본래 다

58) 국가인권위원회, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해」, 2010, 45면.

59) 이철송, 「회사법강의」(제20판), 박영사, 2012, 624면.

수의 주주의 의사를 수렴하는 방법으로 이루어짐으로써 다양한 주주들의 이해가 절충을 거쳐 조화를 이룬 모습을 보이는 것이다. 그런데 경영자 지배가 이루어지거나 대중 주주의 지분이 감소하고 법인주주와 지배주주가 주주총회에서 지배적 지위를 차지하게 되면, 주주총회의 의사결정이 주주의 보편적 이익을 떠나 경영자 또는 지배주주의 정책적 결정에 의해 편향적으로 이루어진다. 뿐만 아니라 의사결정과정에 있어서도 다수 의사의 수렴이라는 주주총회의 고전적 운영원리는 무시된 채, 보이지 않는 통로를 통한 합의가 사전에 이루어지고 주주총회는 이에 법적 정당성만을 부여하는 추인기구로 전락하고 만다. 이런 단계에서는 대중주주는 감시기능조차 상실하고 회사경영의 국외자가 될 수밖에 없다.

코스닥기업 상당수가 주주총회에서 ‘새도우 보팅(shadow voting; 중립 투표)’을 신청해 주주의 참여 권리 침해가 여전하다. 새도우 보팅은 주주가 주주총회에 참석하지 않아도 투표한 것으로 간주하여 정족수에 포함한 후 총회에 참석해 투표한 주식 비율을 의안 결의에 적용하는 것으로, 정족수 미달에 따른 주주총회 무산 방지를 위한 일종의 의결권 대리행사 제도다. 다만, 이 제도는 경영진이나 대주주의 정족수 확보를 용이하게 하는 만큼 의안을 뜻대로 가결시키는 수단으로 악용돼 대주주의 지배력만 강화한다는 지적이 계속 따르고 있다. 정족수 확보와 소액주주 경영권 참여를 모두 보장할 수 있는 전자투표시스템(K-evote)이 2010년 8월 도입됐지만 현재까지도 홍보 부족으로 유명무실한 상태이다.

이 밖에 순환출자는 우리나라에서 재벌의 형성과 함께 오랜 기간 정착된 관행이다. 재벌의 폐해도 물론 많지만, 지금까지의 정부가 허용해 온 것이며, 재벌의 존재는 이미 우리 경제의 주요 특징으로 자리 잡아 중요한 경제적 역할을 담당하고 있다. 순환출자는 대기업집단의 지배구조와 불가분의 관계에 있다. 이러한 순환출자를 통해 소수 주식으로 기업을 장악하고, 경영의 전횡을 일삼는 관행이 계속 이루어지고 있다.

제3절 노동분야의 제도 및 정책의 개선

I. 서 언

기업에 의한 인권침해문제가 가장 많이 발생하는 대상은 기업에 고용되는 노동자들일 것이다. 이에 따라 우리나라도 오래 전부터 노동자의 인권보호를 위한 여러 제도 및 정책들을 구축해 왔다.

특히, 노동과 관련된 법제도를 살펴볼 필요가 있는데, 노동관계법은 크게 개별적 근로관계법 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 반해 집단적 노사관계법이란 근로자의 노동관계상의 이익을 대변하는 노동조합의 조직·운영과 단체교섭 및 단체행동에 관한 내용을 규율하는 법을 말한다. 노동조합 및 노동관계조정법이 대표적인 법률에 해당하며, 그 외에 노동조합 및 노동조합설립 및 운영에 관한 법률, 공무원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률, 공무원직장협의회설립 및 운영에 관한 법률 등이 있다. 이러한 법률들은 직·간접적으로 노동자의 인권침해를 막고 권익을 보호하는 역할들을 하고 있다.⁶⁰⁾

60) 지난 2010년 1월 1일 통과된 ‘노동조합및노동관계조정법(노조법) 일부개정안’의 골자는 노조전임자 급여 지급 금지와 복수노조 체제하의 단체교섭 등의 두 방향으로 그 시행에 따른 파급력이 매우 크다. 이번 노동법 개정으로 지난 13년간 유예되었던 노조전임자 임금 수령·지급 금지 규정은 6개월 후인 2010년 7월 1일부터 곧바로 전면 시행되는 것으로 하였고, 기업별 복수노조 허용은 그 유예기간이 다시 1년 6개월간 연장되어 2011년 7월 1일부터 시행되도록 하였으나 그 후에는 오히려 그동안 보장되었던 산별노조의 교섭권이 박탈되는 결과도 초래된다. 이에 따라 노동법 개정이 국제노동기준과 노동기본권을 외면한 개악이라는 비판이 제기되었고 관련법이 재개정되어야 한다는 주장도 바로 나왔다. 개정 노조법은 기본적으로 노조활동의 기본이 되는 전임자 활동, 단체교섭 등에 있어서 결정적 권한을 사용자측에 부여하였다는 비판을 받고 있다. 개정 노조법 중 노조 전임자 급여 지급 금지에 갈음하여 등장한 근로시간면제 제도의 운영과 관련하여 노조의 조직력과 대응에 따라 다양한 편차가 발생될 것으로 전망된다. 복수노조 부분도 노조 활동에 결정적 제약이 될 수 있다. 개정 노조법에 따른 시행령은 2010년 2월 12일 공포되었다(이광택, “노동법의 선진적 개정 방향”, 『법학논업』 제23권 제1호, 국민대학교, 2010.8, 229면).

II. 노동법과 인권경영

1. 개별적 근로관계법

1) 근로기준법

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 자혜적 성격을 지녔으며 연소자와 여성근로자의 보호로부터 출발하였다. 주요내용은 근로시간의 제한, 야간근로의 규제, 근로시간 단축, 임금의 규제 등이 포함되어 있다.

2) 최저임금법

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.

3) 남녀고용평등법

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

4) 기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률

기업의 고용형태가 다양화되면서 이른바 정규직이 아닌 비정규직으로 신분보장이 되

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

5) 파견근로자 보호 등에 관한 법률

‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’은 파견근로자의 보호를 위해 제정된 법률이다. 동법이 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 사용자사업주의 지휘·명령을 받아 사용자사업주를 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.

6) 외국인근로자 고용 등에 관한 법률

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 고용 등에 관한 법률’이다. 동 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급은 물론 외국인보호의 인권보호를 위한 법률이다.

2. 집단적 노동관계법: 노동조합 및 노동관계조정법

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 ‘공무원 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’이 있고, 교원에 대해서는 ‘교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’에서 정하고 있다.

3. 인권경영관련 현행 노동분야의 제도 및 정책의 평가

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

현행 법률은 개별적으로 인권보호를 위한 규정을 두고 있지만 그 실효성에 있어서는 한계를 가지고 있다. 따라서 기업들이 적극적이고 자발적으로 인권 침해예방을 위해 노력할 수 있도록 법제도적 보완이 필요하다고 생각된다.

Ⅲ. 노동분야 관련 제도 및 정책의 문제점과 개선방안

1. 근로기준법

1) 과도적 근로관계

(1) 규율의 필요성

앞서 살펴본 바와 같이 EU의 경우 공공조달정책 등을 통하여 근로관계의 확실성을 보장하도록 정책화하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 노동시장의 유연화, 고용형태의 다양화·근로조건 개별화 경향으로 인하여 채용내정, 시용, 수습, 인턴사원 등과 같은 소위 불안한 지위 하에서의 ‘과도적 근로관계’가 늘어나고 있으나, 이에 대한 명확한 적용법규는 없는 상황이다. 따라서 과도적 근로관계에 관한 분쟁발생시 신속·효율적으로 해결할 수 없어 소송비용과 시간이 낭비되고 있고, 과도적 근로관계에 있는 근로자의 권리가 제대로 보호되고 있지 못하고 있다.

우리사회에서 현안이 되고 있는 청년층 실업문제와 비정규직의 급증문제는 경기침체로 인한 사용자의 근로자 채용에 따른 부담감 증가가 한 원인이라고 볼 수 있는데, 즉 경기가 어떻게 변동할지 알 수 없는 상황에서 과도한 해고보호를 받고 있는 정규직 근로자를 채용하는 것이 사용자에게 큰 부담이 되고 있다. 또한 정규직근로자의 근로조건이 경직되어 있어 배치전환 등이 쉽지 않은 상황에서 사용자는 통상 서류심사, 필기시험, 면접 등 제한된 자료들을 토대로 적합한 근로자를 채용하여야 한다는 부담을 가지고 있다. 따라서 사용자는 신규채용을 줄이거나 사실상 시용 내지 수습 근로자의 용도를 가지고 기간제근로자의 채용을 늘여가고 있다. 고용확대를 위하여는 해고 및 근로조건 유연화와 함께 근로계약 체결시 근로자를 충분히 판단할 수 있도록 사용자의 재량의 폭을 넓히는 방향으로 과도적 근로관계 제도를 설계하여 사용자의 근로자 채용에 따른 부담감을 최소화하는 것이 필요할 수 있다. 이와 같이 사용자는 과도적 근로관계를 통하여 적합한 근로자를 채용·적재적소에 배치할 수 있게 되어 업무의 미스매치가 줄어들고 기업의 인력활용의 효율성이 높아질 것이며, 또한 취업기회 자체가 급감하고 있는 상황에서 근로자는 보다 많은 취업의 기회를 가질 수 있고 기업현실 및 자신에게 맞는 직업을 파악할 수 있게 될 것이다.

과도적 근로관계에는 채용내정, 시용, 수습, 인턴 등의 종류가 존재한다. 채용내정은

회사가 본채용을 하기 이전에 공개시험이나 추천 등을 통하여 채용할 자를 미리 결정하여 두는 것을 말하는데, 주로 회사가 우수한 인력을 미리 확보하기 위하여 졸업예정자와 하는 조건부 고용계약이라고 할 수 있다. 시용은 근로자를 정식으로 채용하기 전에 직무수행능력이나 적성 등을 판단하기 위하여 일정기간 시험적으로 사용하는 것을 말하며, 수습은 근로자를 정식으로 채용한(확정적 근로계약 체결) 후에 작업능력이나 사업장에서의 적응능력을 키워주기 위한 근로형태이다. 따라서 수습계약은 별도로 존재하는 것이 아니라 통상적으로 하나의 근로계약으로 체결되고 수습근로자에게는 근로기준법이 전면적으로 적용된다. 그리고 인턴에 대해서는, 사실상 ‘인턴’이란 용어 자체가 정립되어 있지 않으나 대체적으로 회사에 정식으로 채용되지 아니한 채 실습과정을 받는 사원, 즉 실습사원을 말한다고 할 수 있다. 인턴사원은 ‘임금’보다는 ‘경력’을 목적으로 하는 경우가 많고, 근로자 및 사용자가 장기적인 근로관계를 목적으로 하지 않는 것이 일반적이라는 점에서 시용·수습과 구별된다.

근로기준법은 근로계약 체결 이후 근로자의 근로조건 보호 및 이를 위한 사용자의 의무를 규정하고 있으므로 과도적 근로관계 중 근로계약이 체결되고 근로도 개시된 유형을 일단 근로기준법으로 규율함이 타당하다. 현행 근로기준법에는 3개월 이내의 수습근로자에 대하여 해고예고 규정의 적용 제외를 인정하고 있는 것(법 제35조, 시행령 제16조) 이외에 과도적 근로관계에 관한 규정이 없다. ‘채용내정’은 근로계약이 성립한 것으로 볼 수 있으나 근로가 개시되지 않아 근로기준법으로 규율하는 것은 적합하지 않은데⁶¹⁾, 부당한 본채용 거부 또는 취소에 대하여 민사상 손해배상을 청구할 수는 있다.⁶²⁾ 한편, ‘인턴’은 그 용어가 정립되어 있지 않고 근로계약관계를 목적으로 하지도 않아 근로기준법에서 규율하는 것이 적합하지 않지만, 다만 인턴사원이 사실상 시용근로자나 기간제 근로자로서의 지위를 가질 때 근로기준법이나 기간제법의 보호를 받을 수 있을 것이다.

이에 비하여 ‘시용’과 ‘수습’은 근로계약이 성립되어 근로가 개시되었으므로 근로기준법에서 규율하는 것이 일단 적합하다. 특히 ‘시용’은 정식채용(확정적 근로관계)에 앞서 사용자로 하여금 실질적으로 근로자의 업무능력 등을 평가할 수 있는 기회를 주어 사

61) 근로계약법의 규율대상으로는 될 수 있다

62) 대판 1993.9.10, 92다42897 판결.

용자의 채용부담을 경감시키고 이를 통한 고용기회 확대를 기대할 수 있다는 점에서 법제화의 이점이 있다. 또한 ‘시용’은 근로를 제공하나 확정적 근로관계 이전이므로 근로기준법이 정규직 근로자와 같이 전면적으로 적용된다고 볼 수 없으므로 그 법률관계를 명확히 하여 시용근로자를 보호함과 함께 불필요한 분쟁을 줄이는 것이 필요하게 된다. 한편 이 유형들에 대한 분쟁이 발생할 경우 이는 권리·의무에 관한 사법상의 분쟁이라는 점에서, 근로계약법제가 도입된다면 이에서 위 유형들을 다루도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 채용내정

현행 노동법에는 채용내정, 시용 등과 같은 소위 과도기적 고용관계를 규제할 수 있는 명확한 틀이 존재하지 않고, 또한 이들에 대한 법적 성격이 모호한 상태로 남아 있어, 채용내정의 취소나 사실상 부당해고에 가까운 분쟁이 발생하더라도 명확한 적용법규가 없기 때문에 근로자들의 권리보호가 취약한 실정이다. 채용내정의 경우에는 법에 ‘채용내정의 개념’과 ‘채용내정의 취소사유 및 효과’ 등에 대하여 규정함으로써, 채용내정 부분에 대한 법적 공백을 메움과 동시에, 특히 채용내정취소와 관련된 분쟁을 해결할 수 있도록 판단기준을 제시할 필요가 있다.

(3) 시용

노동시장의 유연화, 고용형태의 다양화·근로조건 개별화 경향으로 시용 등 소위 과도기적 근로관계가 증가하고 있으나, 이에 대한 명확한 적용법규가 없어 기업 관행으로 운용되고 있는 실정이다. 따라서 시용에 관한 법률관계를 명확히 하여 시용 근로자를 보호함과 동시에 불필요한 분쟁을 줄이는 것이 필요하다. 또한 근로계약 체결시 근로자를 충분히 판단할 수 있도록 사용자의 재량의 폭을 넓히는 방향으로 시용제도를 설계하여 사용자의 근로자 채용에 따른 부담감을 최소화 한다면 고용기회 확대를 기대할 수 있을 것이다.

개선방안으로 시용제도를 명문화하는 것인데 우선 정의규정을 통해, “시용이란 확정적인 근로 관계를 맺기에 앞서 정식 채용을 전제로 하여 근로자의 직업적 능력이나 업

무적격성을 평가하기 위하여 시험적으로 사용하는 것을 말한다”고 규정한다. 시용관계가 성립하기 위해서는 해당근로자와 사용자 사이에 시용에 관한 명시적인 합의가 있어야 하므로 시용계약은 그 취지, 시용기간, 정식채용의 판단기준을 명시하여 체결하여야 할 것이다. 또한 근로자의 근로조건을 보호하고 시용계약에 있어 근로자의 정식채용에 관한 기대를 보호하기 위하여 위 사항들을 취업규칙의 법정 기재사항으로 할 필요가 있다. 그리고 시용기간은 사용자의 근로자 적격성 판단을 위한 기간이므로 시용근로자에 대해 적용되는 해고 관련 규정의 보호는 정식으로 채용된 근로자에 대한 보호범위보다 적게 하도록 하는 것이 타당할 것이다. 판례 및 행정해석도 시용의 경우에 도 근로기준법 제23조상의 ‘정당한 이유’가 있어야 해고가 가능하다고 하면서도 일반해고에 비하여 정당한 이유를 다소 넓게 인정해주고 있다. 즉 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 계약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 할 것⁶³⁾이라고 판시하고 있다. 따라서 해고 등의 제한(근기법 제23조), 해고의 예고(제26조), 해고사유 등의 서면통지(제27조) 등 해고관련 규정의 적용이 없거나 완화될 것이다. 예를 들어 시용근로자를 해고하기 위하여는 근기법 제23조상의 ‘정당한 이유’가 아닌 ‘합리적 이유’가 필요하다고 하거나, 해고의 예고기간을 독일과 같이 2주 정도로 하거나, 해고사유 등의 서면통지의무를 인정하면서도 효력규정인 근기법 제27조제2항을 적용하지 않도록 하여 서면통지 의무를 이행하지 않았다고 하더라도 해고 자체가 무효가 되지 않도록 하는 방안 등을 검토해 볼 수 있을 것이다. 시용기간은 당사자가 자유로이 정할 수 있도록 하되 그 한도를 원칙적으로 6개월 정도로 하는 것이 적당할 것이다. 다만, 최소근속기간제도의 도입이 어려울 경우에는 고용확대를 위하여 시용기간은 1년 정도가 되어야 할 것이다. 즉 일정한 경우 당사자간의 합의에 의해 시용기간을 6개월까지 연장하되 1년을 초과하지 못하도록 하는 방안을 고려할 수 있다. 시용기간을 연장할 수 있는 예로는 시용계약 체결 당시 예견할 수 없는 사정, 즉 장기질병이나 사

63) 대법원 1999.2.23 선고, 98두5965 판결; 2001.2.23 선고, 99두10889 판결 등 참조.

용자의 예기치 않은 휴업, 근무성적 평가에 대한 중대한 의혹이 있는 경우나 연장기간 중에 근로자의 근무태도가 개선될 것을 기대하고 정식사원으로 고용할 것을 배려하는 경우 등을 들 수 있을 것이다. 독일에서는 일반적으로 6개월 이내의 사용기간은 적절한 것으로 해석되고 있는데, 그 이유로 주로 근로자가 해고제한법상 보호를 받기 위하여는 6개월 이상의 근속기간이 필요하다는 점과 독일민법 제622조제3항이 최대 6개월 이내의 사용기간에 대하여 법률에 규정된 4주의 해고예고기간보다 짧은 2주의 예고기간을 규정하고 있다는 점을 들고 있다. 사용제도를 명문화함으로써 기업의 신규고용 촉진 및 인턴 등 청년층의 직장체험 활성화에 기여할 수 있다.

* 사용제도 명문화: 고용확대를 위하여 최소근속기간제도를 도입하되, 사용 기간은 6개월로 원칙적으로 한정하여 사용의 남발을 제한함으로써 근로자 보호를 도모함.

2) 근로계약의 전개

(1) 취업규칙제도

① 취업규칙 작성·변경시 신고제도

근로자의 근로조건 보호 및 근로관계의 명확화를 위하여 상시 근로자 수 10인 이상 사업장의 취업규칙 작성의무 규정은 유지하되, 취업규칙 작성·변경시 신고의무는 폐지한다. 그러나 사용자의 자의적인 취업규칙 변경 가능성을 방지할 수 있는 보완방안 마련이 필요한데, 따라서 취업규칙 작성·변경시 사용자에게 일정기간 내에 근로자에게 위 작성·변경사항을 주지시킬 의무 및 취업규칙 보관의무를 신설·부과하여 최소한의 근로조건 보호를 도모한다. 구체적인 주지의무 이행방법은 사용자의 자율에 맡기도록 하고, 이에 관한 분쟁발생시 위 주지의무의 이행여부에 관한 사항은 사용자가 입증하도록 한다.

② 취업규칙 기재사항

취업규칙의 작성의무를 규정한 근기법 제93조에서 취업규칙의 필수적 기재사항만을 적시하도록 한다. 따라서 임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 주로 법정 근로조건 및 산전후 휴가와 같이 근로자의 중요한 법정 권리에 관한 사항으로서 사용자와 근로자에

게 주지시킬 필요가 있는 사항들만 규정하되, 기존 규정 중 가족수당, 표창, 식비, 작업용품, 상여금, 업무외 재해부조와 같은 임의적 사항 항목은 정리·삭제하도록 한다.

필수적 사항으로는 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 근로관계의 종료, 퇴직금(퇴직연금)에 관한 사항, 산전후 휴가·육아휴직·태아검진 등 모성보호에 관한 사항 등 근로조건에 관한 사항이 속한다.

③ 취업규칙의 변경제도

취업규칙의 불이익변경이지만 노동조합 등의 동의를 얻지 않아도 되는 예외적인 경우로 사회통념상 합리성이 인정되는 경우를 명문화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 우리나라 판례는 일본 최고재판소의 법리를 수용하여 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에도 그것이 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 변경에 해당하는 때에는 그 변경을 위하여 근로자 집단의 동의를 받지 않아도 되는 예외가 인정된다고 보고 있다.⁶⁴⁾

한편, 사회통념상 합리성의 개념에 관하여는 해석에 맡기자는 견해도 있었으나, 사용자의 자의적인 취업규칙 변경 등의 악용가능성을 방지하기 위하여 최근 일본의 노동계약법에서와 같이 판례의 기준 등을 참조하여 그 개념을 구체화하기로 한다. 대법원은 사회통념상 합리성 유무의 판단기준에 관하여 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선사항, 노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시⁶⁵⁾하고 있다. 취업규칙의 내용 중 근로조건에 관한 사항(필수적 사항) 변경시에만 근로자의 의견청취나 동의를 받도록 하고, 사용자의 경영규범이나 복무규율에 관한 사항(임의적 사항) 변경시에는 위와 같은 요건을 요구하지 말도록 하자는 견해도 있다. 그리고 일본의 노동계약법에서와 같이 취업규칙 불이익 변경시 사용자의 명시적 의무를 요건으로 하는 방안을 검토할 필요가 있다는 견해가 있다.

64) 대판 2004.7.22, 선고 2002다57362 판결.

65) 대법원 2004.5.14. 선고 2002다23185, 23192 판결.

④ 취업규칙 불이익변경시 동의를 주체

사업장 내의 근로자가 여러 집단으로 분류되어 그 근로자집단별로 근로조건을 달리 정하고 있거나 별도의 취업규칙이 작성되어 있는 경우에, 취업규칙 불이익변경시 변경되는 부분의 적용을 받고 있는 근로자집단만이 동意的 주체가 되는 것이 합당하므로 동意的 주체를 “기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자”로 규정하여 법률관계를 명확히 할 필요가 있다.

* 작성·변경시 신고의무

- 작성의무는 유지하되, 취업규칙 작성·변경시 신고의무는 폐지
- 사용자의 자의적인 취업규칙 변경을 막기 위하여 사용자에게 주지의무 및 취업규칙 보관 의무를 인정
- 사용자의 주지의무 방법은 사용자의 자율(예 : 전자게시판 등)에 맡기도록 함

* 기재사항 정비

- 법정 근로조건에 관한 사항을 중심으로 하여 취업규칙에 반드시 기재되어야 할 사항만을 규정하도록 함

* 불이익 변경절차

- “사회통념상 합리성”이 있는 경우에는 동의가 아닌 의견청취 절차를 거치도록 하되, 판례 등을 참조하여 “사회통념상 합리성”의 개념을 구체화함

* 동의 주체의 범위

- 변경된 취업규칙의 적용을 받는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 위 취업규칙의 적용을 받는 근로자의 과반수

현행법	개정안
<p>제93조 (취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, <u>휴일 및 휴가 및 교대근로에 관한 사항</u> (신 설) 2. 임금의 결정·계산지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항 (신 설) 3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항 4. 퇴직에 관한 사항 5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 8. 산전후 휴가·육아휴직 등 여성 근로자의 모성보호에 관한 사항 (신 설) 9. 안전과 보건에 관한 사항 10. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항 11. 표창과 제재에 관한 사항 12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항 	<p>제93조 (취업규칙의 작성) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항을 기재하여 취업규칙을 작성하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간에 관한 사항 및 교대근로가 있는 경우 그에 관한 사항 2. 휴일 및 휴가에 관한 사항 3. 임금의 구성항목·계산방법, 임금의 산정기간, 임금의 지급시기 및 지급방법 4. 전직·휴직·승급 및 승진 등을 정하는 경우에 그에 관한 사항 (삭 제) 5. 근로관계 종료에 관한 사항 6. 퇴직금 내지 퇴직연금에 관한 사항 (삭 제) (삭 제) 7. 산전후 휴가·육아시간 등 모성보호에 관한 사항 8. 징계에 관한 사항 (삭 제) (삭 제) (삭 제) 9. 그 밖에 필요한 사항

(2) ‘근로자대표’의 개념 검토

현행 근로자대표제를 그대로 유지하면서 단지 해석상의 문제를 야기하는 부분에 대해서만 입법적으로 정비하는 방안으로는 근로자대표 선출의 모집단의 결정방식에 관하

여 정비하는 것이다. 이에 관해서는 위에서 언급한 바와 같이 해당 변경된 근로조건의 적용을 받는 근로자로 모집단을 한정하는 방안과, 근로기준법은 사업 또는 사업장 단위로 적용됨을 전제로 하는 것이므로 근로자대표도 해당 근로조건의 적용 여부를 떠나 당해 사업장에 종사하는 전 종업원을 모집단으로 하여야 한다는 주장으로 나뉘어질 수 있다.

이와는 별개로 현행 근로자대표제를 그대로 유지하되 근로자대표의 지위를 갖는 주체와 관련하여 과반수 노동조합을 배제하자는 입장이 있다. 이 입장은 근로자대표가 가질 수 있는 장점을 강조하면서, 과반수 노동조합이 자신의 조합원뿐만 아니라 비조합원 근로자에게도 함께 적용되는 다른 형태의 집단적근로조건 결정에 주체로 참여하는 것은 공정대표의무가 인정되지 않음을 전제로 자기결정의 강화를 위해서라도 과반수 노조에게 그러한 지위를 인정하는 것은 적절하지 않다는 것이다. 근로자대표를 통한 집단적 근로조건의 결정을 예정하고 있는 개별적 근로관계법제 규정영역은 당해 근로조건의 적용을 받는 근로자들의 직접 선출하는 민주적 정당성을 확보하는 근로자대표제도로 자리매김하는 것이 타당하다는 주장이다.

위의 견해들이 갖는 단기적인 개선방안과는 달리 중장기적으로는 개별적 근로관계법에서 규정하고 있는 집단적 근로조건 결정원리를 협약자치와는 별개의 원리와 체계를 갖춘 새로운 체계로 통합·정리하자는 입장이 있다. 이 입장에 의하면 새로운 통합체계의 진행은 일순간 이루어질 수 있는 것이 아닌 장기적 관점에서 추구되어야 할 입법정책적 방안이라는 점을 전제로 그 중간과정으로 근로기준법상 취업규칙제도와 노사협의회 제도를 통합하기 위한 입법적 개선조치를 추진하고, 그 다음으로 협약자치 이외의 별개의 노사협의회를 통한 자치의 이원적 시스템으로 체계화 하는 것을 주장하는 입장이다. 그리하여 근로조건의 결정과 관련된 사항은 단체협약의 전속적인 기능으로 통합·정리하는 것이 바람직하다는 전제 하에 결정된 근로조건의 실행 내지 적용과 관련된 부분은 단체교섭과는 구분되는 별도의 노사협의회의 전속적 대상으로 분리규정하는 바람직하다는 입장이다. 그리고 노사협의회 대상으로는 경영적 사항도 추가하여 소위 근로자의 경영참가적 기능을 함께 부여하는 적극적 기능도 고려한다.

과반수 노동조합에게 과대한 대표권이 부여되어 있고, 복수노조가 허용될 경우 단일

화 방식에 따라 위 문제가 더욱 심화될 우려가 있기 때문에 소수집단 근로자의 이익을 확보하기 위하여 노사협의회의 근로자위원 선출 방법을 개선해야 할 필요가 있다는 견해가 있다. 따라서 과반수 노조의 존재 여부를 불문하고, 모든 근로자위원을 근로자가 직접 선출하도록 하되, 노동조합으로부터 추천을 받거나 근로자 일정 비율 이상의 추천을 받은 자 등과 같이 후보자 자격을 제한한다. 그리고 위와 같이 근로자위원의 근로자 대표성이 강화된 것을 전제로 하여 과반수 노조가 없는 경우에 한하여 노사협의회의 “근로자위원”을 근로기준법상 “근로자 대표”로 간주하도록 하는 등 근로자위원의 권한을 강화시켜 노사협의회를 활성화하도록 한다.

* 1안

- 현행 근로자대표제를 유지하되 해석상의 문제를 해소하기 위하여 근로자대표 선출의 모집단을 근로조건 적용을 받는 근로자로 하자는 견해와 해당 사업(장)의 전 종업원으로 하자는 견해가 있음
- 근기법상 노조관련 규정 삭제

* 2안

- 현행 근로자대표제를 유지하되 과반수 노동조합을 주체에서 배제하자는 방안

* 3안

- 장기적으로 노조 중심의 집단적 자치체계와 그 외의 집단적 규율체제로 이원화 하는 방안
- 집단적 규율방식 통합·정비·근기법상 집단적 규율 관련 규정을 삭제하고 이를 집단법 영역으로 통합함
- 근로자대표, 근로자과반수를 근참법상 근로자위원으로 통합하여 다양한 주체를 정리
- 근로조건의 결정 부분과 관련된 사항은 단체협약 사항으로, 그 외 근로조건의 실행 내지 적용 관련 사항은 노사협의회 사항으로 분리

* 4안

- 노사협의회 근로자위원을 근로자가 직접 선출토록 하여 근로자 대표성을 강화
- 과반수 노조가 없는 경우 근로자위원을 근로기준법상 “근로자대표”로 간주

3) 근로계약의 종료

(1) 해고제도

① 해고제도의 유연화

가. 최소근속기간제도 신설

최근 고용상황의 심각성을 고려할 때 노동시장 유연화를 위한 특단의 조치가 필요하다. 시용과 별도로 최소근속기간제도를 신설할 실익이 있는지에 관하여 논란이 있었으나, 양 제도가 구별되는 점이 있으므로 양 제도 모두를 선진화 방안에 포함기로 하였다. 즉, 시용의 실시는 노사 당사자의 자유이나 최소근속기간제도는 모든 근로자에 대하여 일률적으로 적용되고, 시용은 해고규정이 완화되어 적용되나 최소근속기간제도는 해고규정의 적용을 배제한다는 점에서 차이점이 존재한다. 그리하여 근로기준법상의 해고제한 규정의 적용을 위한 최소한의 기간(1년)을 설정하고, 그 기간 이전에는 사용자가 해고제한 규정의 적용을 받지 않고 해당 근로자와의 근로계약을 자유로이 해지할 수 있도록 한다. 최소근속기간의 기간에 관하여는, 영국과 같이 1년으로 하자는 견해(다수)와 근로기준법상 월급근로자에 대한 해고예고규정의 적용예외 규정과 독일, 오스트리아의 예를 참조하여 6개월로 하자는 견해가 있다. 최소근속기간제도가 도입되더라도 사용자의 해고는 권리남용규정, 부당노동행위규정, 차별금지법 규정 등에 의한 제한을 받게 되나, 근로자가 입증책임을 지는 경우가 많을 것이다. 기간제근로자의 경우 항상 신규입사자가 되어 최소근속기간제도의 적용을 받게 될 수 있으므로 기간제근로자는 적용을 배제하거나 처음 기간제근로계약을 맺은 자에 한하여 적용한다. 이 경우 기간제근로자를 정규직근로자보다 더 보호하게 된다는 모순이 있으나, 장기적으로 기간제근로자를 줄이는 효과가 있을 것이다.

나. 해고보호규정 적용제외 사업장의 범위 확대

해고보호규정 적용제외 사업장의 규모를 종래 5인 미만에서 일정규모로(10인 또는 20인) 확대하여 영세사업장의 고용이 유연하게 되도록 한다. 다만, 위 방안은 퇴직연금, 근로시간, 가산임금, 생리휴가·육아시간 등 기본적 근로조건 및 여성의 인권과 관련된 조항들에 대한 근로기준법 적용확대 방안 등 취약계층 보호 강화 방안도 함께 고려되어야 할 것이다.

② 해고예고제도 개선

가. 해고예고기간

근속기간 등과 같은 일정한 기준에 따라 해고예고 기간을 다양하게 설정하는 방안을 검토하였으나, 우리나라의 경우 퇴직금 제도가 있기 때문에 장기 근속자에 대한 보호가 어느 정도 이루어지고 있고, 단기근속자에게 현행 30일보다 적은 해고예고 일수를 인정하는 것은 노동계의 반발로 어려울 것이라는 점을 고려하여 현행 30일 기간을 유지하기로 하였다.

나. 해고예고규정 위반 제재

해고예고수당 미지급시 반의사불벌 조항을 적용하도록 개정할 필요가 있다.

다. 해고예고 적용제외 규정

해고예고 적용제외 사유를 ‘근속기간이 6개월 이내인 자’로 통일할 필요가 있다. 6월 미만이면 아직은 사용자와 근로자간에 직장 내의 유기적인 일체로서 협력하고 계속적으로 근무한다는 기대가 형성되어 있다고 보기 어렵고, 해고근로자 보호의 측면과 효율적인 기업경영의 측면을 비교하여 보았을 때 해고예고의 제외 범위가 과도하다고 볼 수 없다.⁶⁶⁾

③ 경영상 해고관련 절차 합리화

가. 경영상 해고 사유

‘긴박한 경영상 필요’ 요건을 ‘경영상 필요’와 같이 완화시키는 방안(국제기구 및 경영계의 요구)에 관하여는, 현행 경영상 해고 요건이 경직적으로 규정되어 있는 것은 사실이나, 판례·행정해석 등을 통하여 이미 실무상 유연하게 해석·운용되고 있는 규정을 개정하여야 한다면 노사간의 불필요한 갈등을 일으킬 뿐이므로 현행 규정을 유지하는 견해와, 위 요건에 따르면 상황이 극히 악화된 경우에만 정리해고가 가능하게 되어 기업이 신속히 경영위기에서 벗어날 수 없게 되고, 사실상 유연하게 운영되고 있다

66) 현재 2001.7.19, 99헌마663참조.

고 하더라도 법문언과 법현실 사이에 괴리가 존재하는 것이므로 “경영상 필요”로 개정하는 것이 타당하다는 견해가 존재한다.

나. 근로자대표에의 사전통지기간 차등화

이에 대해 1안은 근로자대표에의 사전통지기간이 외국에 비하여 길고 경직적이므로 해고 규모에 따라 기간을 차등화 하는 것이 타당하나, 노동계의 반발에 비하여 그 현실적 효과가 미미할 것으로 예상되므로 현행을 유지하자는 견해이다. 이에 비해 2안은 해고관련 국제단체 평가 개선, 경영계의 지속적인 요구 등을 고려하여 통지기간을 차등화하자는 견해를 보이고 있다. 따라서 사전통지기간을 노동부장관에게 신고하여야 하는 규모(근기법 제24조제4항, 영 제10조) 이상에 해당하는 경우에는 대량해고로 보아 50일로 하고, 이에 해당하지 않은 경우에는 30일로 규정하자고 주장한다.⁶⁷⁾

다. 신고제도 합리화 방안 마련 필요

일정 수 이상의 경영상 해고시 해당 사업주 및 근로자를 보다 효과적으로 지원하면서, 고용정책기본법과 근로기준법으로 이원화되어 있는 현 신고제도를 합리화·통일화 하는 방안을 마련할 필요가 있다.

라. 재고용의무기간 단축 및 배상금제도 신설

재고용 의무기간을 3년에서 1년으로 단축하되, 사용자 미이행시 2개월분의 임금상당액을 근로자에게 배상금으로 지급하도록 할 필요가 있다.

현행법	개선방안
경영상 해고사유 - “긴박한” 경영상의 필요	경영상 해고사유 - 1안 : 현행 유지 - 2안 : “경영상 필요”

67) 참고로 2007. 1. 26. 근기법 개정시 노동부 안에서는, 경영상 해고의 사전통지기간을 60일을 상한으로 하여 30일부터 60일까지 차등 설정하고 있다.

근로자대표에게 사전통지 - 일률적 : 50일 전	통지기간 차등화 - 1안 : 현행 유지 - 2안 : 노동부장관에 대한 신고의무가 있는 대량 해고시 50일, 그 외 30일
일정규모 해고시 신고의무 - 위반시 제재 : 없음	일정규모 해고시 신고의무 합리화 방안 마련 필요
우선 재고용 - 의무기간 : 3년	우선 재고용 - 의무기간 축소 : 1년으로 하되, 배상금(2개월분 임금)을 지급

현행법	개정안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다	제24조 ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 30일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 다만, 해고 대상자가 20명 이상이거나, 전체 근로자의 100분의 30 이상인 경우에는 50일 전까지 통보하여야 한다.

현행법	개정안
제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.	① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 1년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 하며, 이를 이행하지 않은 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 2개월분의 임금을 그 근로자에게 지급하여야 한다.

④ 부당해고시 금전보상제도 개선

가. 사용자에게 제한적으로 금전보상 청구권을 인정

근로관계의 지속가능성이 없는 경우 사용자에게도 근로관계를 해소할 수 있는 기회를 주는 것이 필요하다. 다만, 해고의 남용 방지를 위해 사용자의 신청권에 대해 아래와 같은 인정요건 및 보상액 기준의 규정을 검토한다. 적어도 부당해고의 “정당한 사유” 이상의 내용으로 구체화될 필요가 있다.

나. 단순한 해고절차 위반인 경우

근로자에게 상당한 귀책사유가 있으나 단지 해고절차 규정 위반으로 부당해고 판정을 받은 경우이어서, 원직복직이 된다고 하더라도 다시 정당한 해고절차에 의하여 해고될 것임이 분명한 경우, 원직복직 명령의 의의가 없으므로 사용자 등 당사자의 금전보상 신청권을 인정하거나, 당사자의 원직복직 의사가 없음이 확인된 경우에 한하여 노동위원회의 재량으로 금전보상을 할 수 있도록 할 필요가 있다.

다만, 노동위원회에서 직권으로 근로관계를 해소시키는 것에 대해 위원회 권한(청구 범위, 사적 자치 등)에 대한 논란이 있었는데, 절차위반 부당해고의 경우 근로자의 금전보상 신청권을 제한하자는 견해도 있었다. 해고절차 위반으로 인한 부당해고의 경우 금전보상액을 “임금상당액 미만”으로 제한하자는 견해가 있었으나, 노동계의 반발을 고려할 때 개정의 실익이 없고 사용자의 해고 절차 위반의 책임을 물어야 하므로 위 경우에도 금전보상액을 임금상당액 미만으로 할 수는 없다는 의견이 다수를 차지했다.

다. 금전보상액 산정기준 마련

금전보상액 산정기준을 마련하는데, 1안은 근로기준법에 근거규정을 신설하고 시행령에서 기준요소로서 해고기간, 근속년수, 근로자의 연령, 당사자의 경제적 사정, 해고 경위 등을 명시하자는 방안이고, 2안은 기준 개월수를 정하는 방안. 최저기준만을 정하거나(예 : 프랑스의 6개월분 임금 이상), 최고기준만을 정하거나(예 : 독일의 12개월 임금이내), 양자를 모두를 정할 수 있는(예 : 스페인) 경우가 있다.

- * 사용자의 금전보상청구권 인정
 - 사용자의 금전보상청구권을 인정하되 그 요건을 엄격하게 하는 방안 ; 적어도 부당해고의 “정당한 사유” 이상의 내용으로 구체화될 필요가 있음
- * 단순한 절차위반이고 근로자의 원직복직을 기대할 수 없는 경우
 - 당사자의 금전보상 신청권을 인정하는 방안
 - 당사자의 원직복직 의사가 없음이 확인된 경우에 한하여 노동위원회의 재량으로 금전보상을 할 수 있도록 하는 방안
 - 해고절차 위반으로 인한 부당해고의 경우에도 금전보상액을 임금상당액 미만으로 하는 것은 타당하지 않음
- * 보상액 기준 설정
 - 1안 : 근로기준법에 근거규정을 신설하고 시행령에서 해고기간, 근속연수, 근로자의 연령, 당사자의 경제적 사정, 해고경위 등 기준요소를 명시
 - 2안 : 기준개월수를 정함

⑤ 회생절차 중의 사업양도시 경영상 해고절차 특칙 신설

기업이 회생절차에 들어 간 이후 사업양도 등이 행해질 경우가 있는데, 현행법은 이에 대한 규정을 두고 있지 않다. 그러나 판례에 의하여 회생절차 중의 사업양도의 경우에도 사업양도시 근로관계 승계법리가 인정되고 있다. 현행 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에서는 회생절차 후 사업양도 등의 경우 근로관계 승계에 관한 별도의 규정을 두고 있지 않으며 단지 법원은 근로자 대표의 의견을 듣도록 규정하고 있다(제62조 제2항, 제227조).

그러나 회생절차 중의 사업양도 등은 파산의 경우와는 달리 사업조직의 해체에 목적이 있는 것이 아니므로, 통상의 경우와 같이 사업양도시 근로관계가 승계된다고 보아야 할 것이다. 이와는 달리 파산절차의 경우 해고제한법 적용을 받지 않고, 파산의 목적이 기업해체를 통한 채권자 공평주의에 있으므로 근로자의 근로관계 보호를 우선시할 수 없고, 따라서 파산절차 과정에서 사업양도 등이 있는 경우에는 근로관계가 승계되지 않는다고 보아야 한다. 또한 명문의 규정이 없으나 회생절차 중에도 경영상 해고

규정은 적용되는 것으로 해석되고 있다. 통상 도산절차에 있는 기업을 양수하려고 하는 자는 양도 기업의 과잉인력을 해소하기를 원할 것인데, 이 경우 기업회생을 목적으로 법원의 통제하에 경영상 해고가 실행되는 경우이어서 양도인과 양수인의 자의적인 남용을 방지할 수 있을 것이므로, 경영상 해고 요건을 완화하여 기업의 회생을 용이하게 하는 특례를 인정할 필요가 있다. 기업이 회생절차에 들어갈 경우 긴박한 경영상의 필요성 요건은 인정될 것이므로, 주로 경영상 해고 절차 간소화와 관련한 문제가 될 것이다. 화의절차 중 사업양도 등이 있는 경우 사업 양수인에 의하여 작성된 경영상 해고계획안에 관하여 법원이 적절하고도 불가피한 조치로 인정하였다면, 경영상 해고의 해고회피노력 및 해고대상자 선발기준에 관한 절차적인 요건(법 제24조 제2항부터 제4항)은 충족한 것으로 간주하는 특별 규정을 신설한다.

* 회생절차 중의 사업양도 등의 경우 경영상 해고 계획에 관한 법원의 허가를 받음으로써 경영상 해고의 절차적 요건(법 제24조제2항부터 제4항)을 충족한 것으로 간주

⑥ 해고소송의 제소기간 제한규정 도입

현행 법 규정상 근로자는 기간의 제한 없이 언제든지 법원에 해고무효 확인의 소를 제기할 수 있는데, 다만 판례는 제반사정에 비추어 근로자가 그 해고의 효력을 더 이상 다투지 않을 것이라는 신뢰를 유발한 것으로 볼 수 있는 경우에는 신의칙상 해고의 효력을 다투지 못하도록 하여 일정한 제한을 가하고 있다. 그러나 해고에 관한 분쟁은 당사자에게 막대한 경제적·비경제적 비용과 손실을 초래하므로 신속히 종결도록 할 필요성이 있다. 즉 사용자 입장에서는 경영계획이나 사업계획 수립에 있어 차질이 있을 수 있고, 이종의 근로계약관계가 발생할 위험성도 있다. 또한 근로자 입장에서는 불확정한 근로관계상황의 지속으로 인하여 구직활동에 어려움이 있을 수 있다. 따라서 해고무효 확인소송의 제소기간을 신설하여 해고관련 분쟁을 신속히 종결하고, 근로자 및 사용자의 법률관계 등을 명확히 할 필요가 있다.

개선방안으로 적정한 제소기간을 신설한다. 제소기간의 길이에 대하여 노동위원회에

대한 구제신청 기간과 마찬가지로 3개월로 하는 방안이 논의되었으나, 근로자의 권리 보호를 위하여 6개월로 하기로 한다. 다만, 근로자의 재판청구권 침해를 막기 위하여 노동위원회에 구제신청을 한 경우에는 판정이 확정된 때로부터 6개월을 기산하도록 한다.

* 적정한 제소기간을 신설

- 6개월, 단 노동위원회에 구제신청을 한 경우에는 판정이 확정된 때로부터 6개월을 기산하도록 함

⑦ 사직예고제도

가. 근로자 사직의 의사표시에 관한 분쟁예방책 마련

근로자가 사용자의 권고나 일시적인 흥분상태에서 퇴직의사를 밝힌 후, 나중에 이를 후회하여 소송으로 다투는 경우가 적지 않은데, 이러한 불필요한 분쟁을 방지하기 위한 방안이 필요하다. 따라서 근로자가 합의해약의 청약이나 사직의 의사표시를 한 다음, 일정기간 동안 그 효력이 발생하지 않는 것으로 하여, 그 기간 동안에는 근로자가 철회를 할 수 있도록 하는 소위 ‘쿨링오프(cooling off)’제도의 도입을 검토할 수 있다. 그 기간은 인사문제 및 업무의 계속적 수행성 등을 고려하여 볼 때, 근로자의 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 날 또는 사용자가 근로자의 사직의사를 승낙한 날로부터 1주일(근로일) 정도가 타당하다.

나. 근로자 사직예고제 신설

근로자의 사직 일정기간 전 사용자에게 대한 사직예고 의무 규정을 근로기준법에 신설하는 방안을 검토할 필요가 있다. 근로자의 사직 예고의무 규정은 근로계약법제에서 도입하는 것이 타당할 것이나, 우선 근로기준법에 규정하여 신뢰관계가 중요한 근로관계를 무책임하게 종료시킬 수 없도록 하는 노사관행을 정립해나갈 필요성이 있다. 근로기준법의 체계상 근로자의 의무규정이 아닌 “사용자는 근로자가 1달 전에 사직예고를 한 경우 근로관계를 종결시켜야 된다” 등으로 규정하기로 한다.

* 근로자 사직예고제도 도입

* 일시적 감정에 의한 사직으로 인한 분쟁방지 방안

- 현행 근기법에 사직의 의사표시에 대한 철회기간(쿨링 오프) 제도 규정을 신설 방안(그 기간은 1주일 정도가 바람직)

(2) 기업변동시 근로관계 승계관련제도

① 기업변동시 근로관계 승계원칙 명문화

가. 고용승계원칙 명문화의 범위

1안은 ‘사업양도’ 개념을 도입하여, 현재 판례가 인정하고 있는 것과 동일한 수준에서 고용승계 원칙을 명문화하는 것이다. 즉 “사업의 전부 또는 일부가 그 동일성을 유지하면서 유기적 일체로서 이전된 경우”라는 사업양도 개념을 도입하여 근로관계는 양수인에게 승계된다는 원칙을 명문화한다. 그러나 이때 사업양도의 개념에 “사업위탁이나 임대차의 경우까지 포함된 모든 형태”까지 포함시킨다면 고용승계가 인정되는 사업양도의 범위가 지나치게 확대될 우려가 있다. 따라서 고용승계의 전제가 되는 구조조정의 유형을 판례와 학설로써 이미 형성되어 있는 상법상 합병, 회사분할, 영업양도에 국한하여 ‘사업양도’라는 개념을 도입하는 것이 타당하다. 외국의 입법례를 보더라도 통상 사업양도나 분할, 합병의 경우에만 승계 원칙을 규정하고 있다. 이러한 입장에 설 때 위와 같이 고용이 승계되는 경우와 고용승계 의무가 인정되지 않는 자산매각의 경우를 구별하는 것이 중요하다. 자산매각은 단순히 사업운영에 필요한 물적 자산(시설·장비 등)을 매각·매입하는 것이므로 근로관계를 승계해야 할 법적의무는 발생하지 않는다. 자산매각의 형식을 취한다고 해도 사실상 사업이전인 경우 근로관계는 포괄적으로 승계된다는 것을 규정하여야 한다는 견해가 있으나 타당성이 떨어진다. 왜냐하면 실제 법 집행에 있어서는 계약서 형식보다 구체적 사실관계를 가지고 사업양도·수인지 자산매각인지를 결정할 것이므로 이를 별도로 규정할 필요가 없으며 오히려 법 적용에 있어서 경직성을 초래할 우려가 있기 때문이다.

또 법률행위 유무와 상관없이 사실상의 조직체의 인수가 있으면 근로관계는 승계되어야 하므로 고용승계를 법률행위에 의한 사업양도로 한정할 필요는 없다. 그러므로

법률에 의한 사업이전의 경우에도 근로관계가 승계된다고 보아야 한다. 단 법률에서 달리 정하고 있는 경우에는 그 법률에 따르도록 한다. 판례에 따르면 사업양도시 고용이 승계되기 위해서는 양도당사자 사이의 명시적 또는 묵시적 계약이 있어야 한다고 하여 법률행위를 고용승계의 구성요건으로 파악하기도 한다.⁶⁸⁾ 그러지만 판례는 다른 한편으로 명시적인 영업양도의 합의가 없는 경우에도 영업일체를 포괄적으로 양수한 경우에는 근로관계는 승계된다고 하여 법률행위가 없이 ‘사실상’ 영업이 양도되는 경우에도 근로관계의 승계를 인정하고 있다.⁶⁹⁾ 사업양도 개념을 사용하되 그 요건에 대하여는 판례를 통하여 구체화하는 것이 타당하므로 이에 대한 정의규정을 두지 않는 것도 하나의 방법이 될 수 있다.

2안은 근로관계 승계대상으로 ‘사업이전’ 개념도입하는 것이다. 즉 사업이전 개념을 도입하여 근로관계의 승계를 명문화하고자하는 방안이다. 이 안은 ‘사업’이란 개념을 도입하여 영리 뿐 아니라 비영리 사업체에 대하여도 적용대상을 확대할 수 있다. 그리고 ‘이전’이란 개념을 통하여 사업을 양도하는 행위적인 측면에 초점을 두는 것이 아니라 객관적인 관점에서 사업이 이전된 결과를 중시하게 된다. 영업양도, 영업임대차, 경영의 위임, 법률의 제·개정 등을 통한 공법인 변동, 위·수탁업체의 변경 등의 모든 경우를 대상으로 하고자 할 경우에는 ‘사업이전’의 용어가 적절하다. 사업이전의 정의규정을 별도로 두지 않고 그에 해당하는 경우를 예시함과 더불어 사업이전의 본질적인 요소를 적시하여 근로관계 승계라는 법률효과를 규정할 수 있다.

나. 도산절차가 개시된 경우의 고용승계의 예외규정 인정

현행 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에서는 기업변동시 고용승계에 관한 별도의 규정을 두지 않고 있으며 단지 그러한 경우 근로자대표의 의견을 듣도록 하는 규정만 두고 있다(제62조제2항, 제227조). 도산절차 개시 후 기업변동에 대해서는 회생절차의 경우와 파산절차의 경우로 나누어 검토함이 필요가 있다. 회생절차의 경우 주된 목적은 기업의 회생에 있으나, 이러한 목적이 고용승계 법리를 부인할 정도는 아니므로 원칙적으로 고용승계가 인정된다고 보아야 할 것이다. 다만 회생절차에 있는 기업에 대

68) 대법원1997. 6. 24. 선고 96다2644 판결.

69) 대법원 1997. 6. 24. 선고 96다2644 판결.

해서는 법원의 관리하에 경영상 해고를 통상의 경우보다 용이하게 할 수 있도록 하여 근로관계 승계법리를 부인함이 없이 인력관리의 유연성을 확보할 수 있도록 하는 것이 타당하다고 본다. 그리고 파산절차의 경우에는 주된 목적이 기업해체를 통한 채권자 공평주의에 있어 근로자 보호를 우선시할 수 없고, 해고제한법의 적용도 받지 않으므로 고용승계원칙의 예외를 인정하는 것이 타당하다. 이를 명문으로 규정할 것인지 여부는 입법정책적인 판단이 필요한 부분이다. 이와는 달리 현재 통합도산법의 체계와 내용에 관하여 지속적인 입법적 보완과 개정시도가 이루어지고 있고, 현행 근기법과 정리해고에 관한 판례 법리로 파산시 대처가 가능하므로, 지금 단계에서 근기법에 현행 통합도산법의 체계를 전제로 한 규정을 두는 것은 신중을 기할 필요가 있다는 견해도 있다.

다. 고용승계의 효과와 내용

사업이전 당시 당해 사업에서 근로관계를 존속하고 있던 모든 근로자의 근로관계가 승계된다. 승계대상인 근로자 범주에는 정규직근로자 뿐만 아니라 비정규직근로자도 포함되는 것으로 이해된다. 비정규근로자 중 파견근로자에 대해서도 종래 수행하던 업무가 계속 유지되는 한 승계대상으로 포함시키는 방안을 검토할 필요가 있다.

독일의 경우 파견근로자를 승계대상에서 제외하고 있으나, 우리나라는 독일과 같이 상용형(파견업체에 전속)이 아닌 사실상 등록형이므로 승계대상에 포함하는 것이 타당하다는 견해가 있다. 그러나 독일도 2002년 하르츠법 개혁으로 파견근로에 대한 규제를 완화하여 등록형 파견이 확산되었고, 등록형 파견근로자야말로 단기간 고용되어 이직율이 높으므로 승계대상에 포함시키는 것은 타당하지 않다는 견해도 있다. 그러나 기업변동시 당해 사업에서 직·간접적으로 근로를 제공한 모든 자(정규직, 비정규직, 파견직)의 근로관계가 유지되어야 하며, 다양한 근로관계를 포괄하기 위한 용어로서, 현재 통용되고 있는 “승계”라는 표현대신 “유지”라는 표현을 사용하는 것을 고려하자는 견해가 있다. 또 휴직중인 자인 경우에는 원칙적으로 승계대상으로 하되 개인적인 사정으로 인한 장기간 휴직의 경우는 제외하는 것을 허용하도록 한다. 그리고 해고근로자의 경우 판례는 일단 근로관계가 종료되었기 때문에 고용승계의 대상에서 제외된다는 입장이나, 해고의 효력을 다투는 소송상의 지위는 양수인이 승계하는 것으로 보아

소송결과에 따라 고용승계의 대상이 될 수 있도록 하는 것이 타당하다. 사업의 일부이전의 경우 당해 사업에 전속되어 종사하는 근로자가 아닌 자는 당사자의 합의에 의해 승계 또는 잔류 여부를 결정하는 것이 바람직하다.

라. 고용승계 등을 거부한 자에 대한 벌칙 규정의 필요 여부

사업변동에 따른 고용승계 등 문제에 대해서는 형사처벌로 규제하지 않고, 민사적 해결을 모색하고 있는 것이 각국 입법례의 공통적 경향이다. 예컨대 일본의 경우 회사분할에 관한 특별법을 제정하면서 형사처벌규정을 두지 않고 있다. 그리고 독일·스위스 등은 형사처벌 규정이 없고 민사법에서 규정하고 있다. 따라서 사업 변동시 고용승계 등 관련 규정 위반에 대해 형사처벌로 규제하는 것은 바람직하지 않고, 부당해고, 단협위반, 임금체불 등 관련 법규정에 따라 의율하는 것이 타당하다.

* 기업변동시 근로관계 승계 원칙을 명시 적으로 규정

- 1안: 사업의 전부 또는 일부가 동일성을 유지하면서 유기적 일체로서 이전된 경우(‘사업양도’) 근로관계는 양수인에게 승계됨(현재 판례가 인정하고 있는 것과 동일한 수준에서 고용승계 원칙을 명문화)·법률에 의한 사업이전의 경우에도 승계됨. 단 법률에서 달리 정하고 있는 경우에는 그 법률에 따름
- 2안: 영업양도, 영업임대차, 경영의 위임, 법률의 제·개정을 통한 공법인 변동, 위수탁업체의 변경 등 모든 경우를 포괄할 수 있는 ‘사업이전’ 개념 도입·‘사업이전’의 개념정의규정을 두지 않고 그 본질적인 요소를 적시하고 근로관계 승계라는 법률효과를 규정

* 도산절차 중 파산절차가 개시된 경우 고용승계의 예외규정 인정

* 벌칙 규정은 두지 않음

② 사업의 일부양도, 회사분할시 승계대상 근로자 확정규정 도입

현행법은 사업의 일부양도나 회사분할로 근로관계가 승계되는 경우 대상근로자 확정에 대한 명문의 규정을 두고 있지 않기 때문에 승계 대상 근로자의 확정과 관련하여

사용자의 자의적인 의사가 개입의 문제가 있다. 따라서 승계 대상 근로자를 객관적인 기준에 의하여 사전에 확정할 수 있는 입법적인 방안이 필요하다.

사업의 일부양도 및 회사분할시 사용자의 주관적 의사의 개입을 방지하고 신속한 근로관계 확정을 위하여 승계 대상 근로자의 사전확정 방안을 마련할 필요가 있다. 승계 대상자는 분할계획서 또는 사업일부 양도계약서 작성 시점을 기준으로 근로관계의 사업장 소속을 객관적인 관점에 따라 판단하여야 한다. 이는 근로자가 주로 종사한 노동 제공의 장소, 대부분의 근로시간을 보낸 업무가 속한 사업, 개별 직무활동이 전체 기업에서 가지는 의미 등을 종합적으로 고려하여 결정한다는 것을 의미한다.

통상 관행적으로 이루어지는 인사이동에 따라 다른 사업부서에 종사하다가 승계대상 영업부문에 처음으로 배치되었다 하더라도 그러한 인사이동 결과 향후 승계대상 사업부에서 주로 계속적으로 근무하게 될 경우에는 승계대상에 포함시켜야 할 것이다. 그러나 인사이동이 통상 관행적으로 이루어진 것이 아니라 분할을 이유로 이루어진 경우에는 그와 같은 인사이동이 없었던 종전 상태를 기준으로 사업장 소속여부가 결정되는 것이 상당하다. 승계대상이 된 근로자에게 근로관계 승계 여부에 대한 거부권을 부여하고 거부권의 행사는 사업의 분할 등의 통지를 받은 날로부터 일정기간 이내에 행사하도록 하여 안정성을 부여한다. 이와 더불어 승계되는 근로자를 객관적인 견지에서 확정하기 위하여 관련 근로자에게 이의신청권을 부여하도록 한다. 분할대상근로자 확정에 대한 이의신청과 거부권행사를 동일한 기간으로 설정하는 것이 절차의 간결성 면에서 타당하리라고 생각된다.

- * 사업의 일부양도, 회사분할시 승계되는 근로자를 사전에 확정할 수 있는 명문 규정 도입
- * 승계대상 근로자의 확정은 객관적인 관점에서의 사업에의 귀속여부로 판단

③ 근로자의 근로관계 승계거부권 인정

근로관계는 본질적으로 일신전속적인 성질을 가지며(민법 제657조), 강제적으로 근로관계를 이전시키는 것은 헌법상 보장된 근로자의 자기결정권과 의사의 자유를 침해하는 것이 된다. 따라서 근로관계의 당연승계가 인정되는 경우에 있어서도 근로자에게

근로관계 승계를 거부할 권리를 인정하는 한편, 그 남용을 방지하기 위한 주의 규정 및 거부권 행사 기간을 설정하는 것이 필요하다.

현행법은 근로관계 승계 거부권을 인정하고 있지 않지만 근로자 본인의 자기결정을 도모해 주기 위하여 근로관계 승계에 대한 거부권 행사를 명문으로 인정하는 것이 타당하다. 이 때 거부권의 법적 성질은 형성권으로 설정하며 그 효과는 근로관계 승계의 발생을 저지하게 된다. 이러한 거부권은 근로자 개인의 자기결정권에 관한 것이므로, 노동조합이나 근로자대표 등과 같은 집단적 주체에게는 인정할 수 없다.

거부권을 행사할 수 있는 시점은 사업이전 완료시점 이전의 적정한 시기에 구 사업주가 근로자에게 사업이전의 사실을 주지시키면서 일정기간 이내에 거부권을 행사할 수 있도록 기간을 설정하는 방식으로 규정되는 것이 상당할 것이다. 예컨대 근로자가 사업양도에 관한 통지를 받은 때로부터 2주 이내로 하자는 의견과 사업양도로부터 3월 이내로 하자는 의견도 있다. 거부권을 행사한 근로자의 근로관계의 승계가 되지 않으므로 구 사업주와 근로관계 계속 유지하는 형태를 띠게 된다. 이러한 경우 구 사업주는 당해 근로자를 우선적인 해고대상자로 선정해도 무방할 것인가에 대해서는 판례에서 개별적으로 판단할 사항이라고 봄이 상당하나, 분쟁의 소지를 없애기 위하여 명문으로 규정하는 방안을 검토하는 것도 가능하다. 거부권 행사의 남용을 방지하기 위한 주의규정으로 승계거부권 행사의 남용을 방지하기 위하여 ‘정당한 사유’가 있는 경우로 제한하거나 그 남용을 금지하는 주의규정을 둘 필요가 있다는 의견과 명문의 규정을 두지 않고 권리남용의 일반원칙에 따라 판단하면 된다고 하는 의견이 있다.

* 명시적으로 규정

- 근로관계 당연승계에 대해 승계를 거부할 수 있는 형성권을 근로자에게 부여
- 승계거부권의 행사기간을 사업양도에 관한 통지를 받은 때로부터 일정기간 이내로 제한함(2주/3개월)
- 승계거부권 행사의 남용을 방지하기 위하여 ‘정당한 사유’가 있는 경우로 제한하거나 그 남용을 금지하는 주의 규정을 둘 필요

④ 근로관계 승계절차에서의 근로자 참여

기업변동은 해당근로자의 근로관계에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 다른 근로자에게 간접적으로 많은 영향을 미치는 것이 사실이다. 그러므로 사용자의 통지의무 및 근로자대표에의 정보제공의무 인정 등 근로관계 승계절차 과정에서의 근로자 참여 방안을 마련하는 것이 필요하다. 이를 위해서 사용자는 근로자의 근로관계 승계 거부권 행사, 회사분할 등의 경우 이의신청행사 등에 있어 근로자들에게 자신의 이익을 보장할 수 있도록 정보를 제공하여야 한다. 또 근로자의 이해관계에 직접적인 영향을 미치는 경영상 사항의 의사결정과정에서 근로자의 참여를 보장할 필요가 있다.

승계대상 근로자에 대한 사용자의 개별적인 통지의무를 명문화하는 것이 필요하다. 이것은 승계되는 근로자의 거부권 행사 및 회사 분할 등의 경우 승계대상자 확정을 위한 이의신청권 행사를 보장하는 한편, 사용자로부터 통지받은 때로부터 일정기간을 정하여 거부권 행사 및 이의신청권 행사 기간을 정할 필요가 있다. 사용자 통지의 내용으로는 다음과 같은 것들이 포함되어야 한다. 사업이전의 계획시기, 사업이전의 원인 내지 목적, 사업이전의 결과 근로자에게 미치게 되는 법적지위, 경제적인 파급효과에 관한 사항 등의 내용이다 포함되어야 한다.

사용자가 근로자에게 통지하는 시기는 사업이전 시점 이전의 적정한 시기(예컨대 2-3주전)에 행하여 질 필요가 있다. 이것은 개별근로자의 입장에서 숙고할 기간을 감안하되 사업이전의 대상을 조기에 확정할 수 있도록 함이 바람직하므로 그 기간을 법률로 설정할 필요는 없을 것이다. 그러나 거부권 행사시기에 관한 안과 연계하여 논의할 필요는 있을 것으로 보인다.

회사분할의 경우 이의신청권과 거부권 행사기간을 규정하는 것이 바람직하다. 이것은 분할대상근로자 확정에 대한 이의신청과 거부권행사를 동일한 기간으로 설정함이 절차의 간결성 면에서 타당하다. 즉 분할계획서가 작성된 시점을 기준으로 사용자는 분할대상 근로자에게 개별통지하고, 그로부터 2-3주 기간 동안 이의신청과 거부권행사를 동시에 행사하도록 하는 것이 바람직할 것이다. 개별근로자에 대한 통지의무와는 별도로 사용자의 근로자대표에 대한 사업이전에 관한 정보제공의무를 설정할 필요가 있다. 정보제공의무 설정은 사업이전에 대한 근로자의 이해관계를 대변할 수 있는 기회를 보장하는데 의미가 있으므로 사업이전 앞의 시기로 하되 개별근로자에 대한 통지

기간과 함께 이루어져도 무방할 것으로 보인다. 이 때 제공되어야 할 정보의 내용도 개별근로자에 대한 통지의무내용과 동일한 내용으로 판단하면 족하다.

이와 관련하여 근로자대표에 관한 개선논의가 필요할 것으로 생각된다. 현행 근기법에 따르면 근로자대표는 당해 사업장의 근로자 과반수를 대표하는 노조 또는 개인(제 24조 제3항)이다. 그러나 근기법상 인정되는 과반수 노조에 대한 과도한 권한 부여는 문제이며, 소수자의 이익보호 문제의 해결을 위하여 노조 여하를 묻지 않고 모든 사업장에서 근로자대표를 직접 선출하는 방안이 모색될 필요가 있을 것으로 보인다.

* 명시적으로 규정

- 승계대상근로자의 거부권(또는 이의신청권)행사의 전제조건으로 사업이전 이전 일정한 기간(2-3주전)에 사용자의 통지의무 설정
- 근로자대표에게도 위와 동일한 기간에 사업이전에 관한 정보를 제공할 의무를 사용자에게 부여
- 통지 및 제공되어야 할 내용으로는 사업이전의 계획시기, 사업이전의 원인 내지 목적, 사업이전의 결과 근로자에게 미치게 되는 법적 지위, 경제적인 과급효과에 관한 사항 등이 포함

⑤ 고용승계시 근로관계로 인한 채무의 귀속

현행법은 고용승계시 근로관계로 인한 채무의 문제에 대하여 규정을 두지 않아 근로관계에 대한 채무를 누가 책임질 것인지에 대하여 불분명한 상태이다. 실질적으로 양수인은 영업양수 등으로 인하여 양도인이 가지던 사용자의 지위에 들어서게 되므로 양도인의 근로관계상의 권리의무를 포괄적으로 인수하게 된다. 그러나 법률관계를 명확히 함과 동시에 근로자의 권리확보를 위하여 기업변동 이후 일정기간 동안 양도인에게 연대책임을 지울 것인가에 대한 고려가 필요하다. 또한 파산절차나 회사정리절차 개시 후에 실시된 기업변동의 경우에는 원활한 도산절차 진행을 위하여 양수인에게 연대책임을 적용하지 않는 방안도 고려하여야 한다.

근로관계가 이전되기 전에 성립하고, 근로관계가 이전된 후 일정한 기간이 경과하기 전에 이행기에 도달하는 근로관계상의 채무에 대하여는 양도인과 양수인이 연대하여

책임을 지도록 하여야 한다. 이에 대해서는 상여금, 연월차휴가정산 등 대부분의 근로관계상의 채권이 1년 기간 이내에 확정되므로 1년으로 하여야 한다는 견해와 양도직전 체결한 단체협약에 의하여 일정한 채무가 발생한 경우 단체협약의 유효기간이 2년인 것을 고려하여 최장 2년으로 하여야 한다는 견해가 있다. 또 근로계약관계에서 비롯되지 않은 채무에 관해서는 비록 사업이전 이전에 성립하고 있었다 하더라도 양수인에게로 이전되는 것이 아니라 양도인만 책임을 부담하도록 할 필요가 있다. 이 때에는 또한 임금체불 등으로 인한 형사상의 책임은 양수인에게 이전되지 않는다. 사업이전 이후에 발생하는 채무에 대해서는 양수인 혼자 책임을 부담하는 것이 옳다.

파산선고나 회사정리절차의 개시 후에 실시된 기업변동의 경우 기존의 근로관계 채무에 대한 양수인의 책임을 면제할 필요가 있다. 파산선고 개시 후에 실시된 기업변동의 경우 양수인의 고용승계의무가 없기 때문이다. 그러나 당사자간 합의가 있으면 근로관계가 승계될 수 있을 것인데, 이 경우에는 고용승계로 인하여 양수인이 당연히 근로관계로 인한 채무에 대한 연대책임을 부담하는 것이 아니라는 점을 명확히 하는 규정은 필요하다. 회생절차 개시 후에 실시된 기업변동의 경우 양수인의 고용승계 의무가 인정된다 할 것이다. 그러나 이 경우 양수인의 근로관계로 인한 기존 채무에 대한 연대책임을 인정한다면 회생절차의 원활한 운용을 막는 결과가 될 것이므로 양수인의 기존 근로관계 채무에 대한 책임을 면제할 필요가 있다.

* 양도인과 양수인간 책임문제 명시

- 책임 : 양도인·양수인 연대책임
- 채무범위 : 고용승계 전에 성립하고 승계 후 일정기간이 경과하기 전에 이행기에 도달하는 근로관계상의 채무
- 예외 : 도산절차(회사정리절차·파산절차)가 개시된 경우의 기업변동시 양수인의 기존의 근로관계로 인한 채무에 대한 책임 면제

⑥ 고용승계시 기존 단체협약의 효력유지 여부

우리나라는 기업별 노조가 주를 이루고 있기 때문에 사업양도에 의하여 근로관계가

이전되면 양도인과 양도인의 사업장에 존재하던 노동조합이 체결한 단체협약의 효력이 문제된다. 현행법상 양도인의 사업장에 적용되던 단체협약이 조합원의 근로관계가 이전되었다고 하여 당연히 이전된다고 볼 법적 근거가 없다. 기업변동시 단체협약의 효력에 관한 논의들을 살펴보면 합병의 경우와 영업양도를 구분하여 볼 것인가의 여부와 단체협약 자체의 승계를 인정할 것인가에 따라 의견이 나뉘고 있다. 합병의 경우에는 권리·의무의 포괄적 승계라는 법정 효과를 들어 대부분 단체협약의 승계를 인정한다. 판례는 원칙적으로 합병의 결과로서 단체협약의 효력이 계속 유지된다는 입장이다.⁷⁰⁾

그리고 영업양도의 경우에는 합병과 동일하게 다루어 단체협약의 승계를 긍정하는 입장과 채무적 부분은 소멸하고 규범적 부분만이 근로관계의 내용으로 체화되어 영업양도 이후에도 존속한다는 입장 등이 있다. 판례는 “영업양도의 경우에 있어서 특별한 사정이 없는 한, 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속하는 것으로 보아야 한다”는 것⁷¹⁾도 있지만, 단체협약 자체의 계속적 효력을 인정한 것인지 여부는 불분명하다. 다만 하급심판례 중에는 단체협약 승계의 효력을 인정한 것⁷²⁾도 있다.

가. 1안

선진화방안에서는 단체협약 자체의 승계를 부정한다면 사업양도 이후에 양수인이 근로자와의 개별적 합의를 통하여 기존의 근로조건을 불이익하게 변경해버릴 위험성이 존재한다는 점을 주시하고 있다. 따라서 양도인의 사업장에 적용되던 단체협약은 사업양도에 의하여 근로관계가 이전된 후에도 양수인에 대하여 계속 유효하나, 사업양도일로부터 6월의 기간이 경과한 후에는 6월의 해지통보기간으로 일방해지가 가능하도록 하는 방안이다. 또한 단체협약이 기간의 만료나 해지로 효력을 상실하거나 새로운 단체협약이 체결된 경우에는 효력이 상실하는 것으로 규정하고자 한다. 다만, 회사분할·영업의 일부양도 등 일부 이전의 경우에 있어서 채무적 부분은 당사자 합의로 조정할 수 있도록 하는 것이 타당하다.

70) 대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185·23192판결.

71) 대법원 1989. 5. 23. 선고 88누4508 판결.

72) 서울지법 1998. 11. 24. 선고 98가단28156 판결.

나. 2안

단체협약 승계의 기본방향을 제시함과 동시에 협약자체가 승계되지 않는 소극적 요건만을 설정하도록 규정하자는 안이다. 실제 사업이전시 단체협약의 채무적 부분(조합 사무소 제공, 전임자의 처우)이 주로 문제되고, 채무적 부분과 규범적 부분의 상호 긴밀성을 고려할 때, 사업이전시 단체협약의 효력문제에 대해서는 채무적 부분도 함께 고려하여야 한다는 점에 주목하고 있다.

이때에도 단체협약의 체결당사자가 존속하고 사업이전에도 불구하고 단체협약의 구속력 범위에 변동이 없는 조건을 충족한 경우 단체협약의 존속을 인정하는 것을 염두에 두고 있다. 우리나라의 경우 단체협약의 유효기간이 2년이므로 1년간의 효력유지기간을 설정하고 있는 유럽연합 지침 및 각국의 입법과 비교하더라도 유사한 측면이 있다. 그러나 단체협약이 위 존속요건을 충족하지 못할 경우에는 승계 이후 근로관계를 규율할 수 없고, 다만, 단체협약에서 규율하던 근로조건이 개별근로관계의 내용으로 전화하여 승계대상이 될 뿐이라고 해석한다. 다만, 양도인, 양도인의 노동조합, 양수인 사이의 3면 합의나 양수인과 양도인의 노동조합이 협약 그 자체를 승계하거나 새로운 단체협약을 체결하기로 합의한 경우 사적 자치의 원리에 의하여 인정할 수 있다고 본다.

다. 3안

단체협약의 효력을 인정하기 위하여 입법론적으로 협약자체의 승계를 법제화하는 방안과(유럽연합지침, 스위스), 협약자체의 승계는 부정하되 협약에서 정한 근로조건을 개별 근로관계의 내용으로 하여 승계시키고 일정기간 근로조건의 불이익 변경을 금지시키는 방안(독일)이 가능하다고 본다. 그러나 양수인의 협약자율권과 소극적 단결권의 보호, 단체협약의 일반적 구속력 요건(협약이 동종의 근로자 반수 이상에 적용되어야 함)의 존중을 고려할 때, 단체협약 자체의 승계를 인정하는 것보다 협약에서 정한 근로조건을 개별 근로관계의 내용으로 하여 승계시키는 입법 방안이 보다 타당하다고 보인다.

불이익 변경을 금지하는 기간은 단체협약의 유효기간과 같이 2년으로 하는 방안도 있으나, 양수인의 노무관리상의 어려움, 차별적 근로조건 시행으로 인한 근로자들의 일체성 저해가 우려되므로 1년으로 설정할 필요가 있다. 그러나 사적자치의 원리에 의해

양도인·양도인 노동조합·양수인 사이의 3면 합의 가 있거나 새로운 단체협약 체결을 합의한 경우 협약 자체의 승계를 인정할 수 있으며, 분쟁의 소지를 없애기 위하여 이를 명문화하는 것이 필요하다.

* 명시적 규정

- 1안: 양도인 사업장에 적용되던 단체협약은 양수인에 대하여 계속 유효하나, 양도일로부터 6월 경과 후 6월의 해지통보기간으로 일방해지를 가능케 함
- 2안: 단체협약 승계의 기본방향을 제시함과 동시에 협약자체가 승계되지 않는 소극적 요건만을 설정·단체협약의 체결당사자가 존속하고 사업이전에도 불구하고 단체협약의 구속력 범위에 변동이 없는 조건을 충족한 경우 단체협약의 존속을 인정
- 3안: 양도인의 사업장에 적용되던 단체협약의 규범적 부분은 근로관계가 이전되고 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경할 수 없음. 단체협약 당사자 사이에 합의가 있으면 새로운 단체협약의 적용을 받음

⑦ 고용승계시 기존 취업규칙 및 노사협정의 효력유지 여부

현행법은 사업양도로 근로관계가 이전된 경우 양도인의 사업장에 적용되던 취업규칙이 양수인에 대하여도 계속 유효한지에 대하여는 명문의 규정을 두고 있지 않다. 취업규칙의 법적 성질에 대해서는 계약설과 법규범설로 나뉘어 있으나, 기업변동시 “근로관계의 존속” 뿐이 아니라 “근로관계의 내용”도 보호되어야 하므로 기업변동시 취업규칙도 승계되어야 한다는 견해가 우세하다. 판례도 취업규칙은 효력을 가지면서 당연히 승계되는 것으로 보면서, 승계된 취업규칙의 내용을 근로자에게 불리하게 변경하고자 하는 경우에는 당해 근로자 집단의 과반수 동의를 얻어야 하는 것으로 보고 있다.⁷³⁾ 그러나 사업의 일부 또는 전부가 이전되어 다른 사업장에 편입된 경우 사업양도 후에도 취업규칙의 효력을 계속 인정하게 되면 하나의 사업장에 서로 다른 두 개의 취업규칙이 존재하게 된다. 따라서 양수인 사업장의 취업규칙과의 단일화를 위한 취업규칙의

73) 대법원 1995. 12. 26. 선고 95다41659 판결; 대법원 1997. 12.26. 선고 97다17575 판결.

변경을 용이하게 하는 방안을 명문화할 필요가 있다.

취업규칙 승계 관련 1안은 사업양도시 양도인의 사업장에 적용되던 취업규칙의 양수인에 대한 효력을 일정기간(1년) 동안 계속 인정하되, 양수인의 취업규칙과의 통합을 용이하게 하는 방안을 강구하는 안이다. 이 방안에서는 근로기준법 제93조제1항 단서의 적용을 완전히 배제하는 방법과, 위 조항 단서를 적용하되 고용이 승계된 과반수 이상의 동의가 아니라 전체 근로자 과반수 이상의 동의라고 명시하는 방법을 논의하고 있다.

2안은 이전되는 사업의 독자성이 유지되는 경우에는 취업 규칙 자체도 승계됨을 사업이전의 법률효과로 규정할 것을 주장하는 안이다. 이 때에 이전된 사업조직이 독자적으로 존속하지 못하고 양수인의 기존조직과 통합되는 경우에는, 근로조건의 단일화를 위한 취업규칙의 불이익한 변경은 사회통념상의 합리성이 있는 경우로 본다. 사회통념상 합리성이 인정되는 경우는 취업규칙의 불이익 변경시에도 근로자 과반수의 동의를 얻지 않아도 되도록 하는 취업규칙 불이익변경제도 개선방안과 연계하여 논의될 필요가 있다.

노사협정 승계 관련하여 노사협의회 의결사항이나 근로자대표와의 합의사항 등은 이전되는 사업의 독자성이 유지되거나 그 동일성이 유지되는 경우에 한하여 승계되는 것으로 보는 것이 타당하다.

* 취업규칙의 효력유지 여부

- 1안: 사업양도시 양도인의 사업장에 적용되던 취업규칙의 양수인에 대한 효력을 일정기간(1년) 동안 계속 인정하되, 양수인의 취업규칙과의 통합을 용이하게 하는 방안 강구
- 2안: 사업의 독자성이 유지되는 경우에는 취업규칙 자체의 승계를 인정·그러하지 아니하여 복수의 취업규칙이 존재하게 되는 경우 이의 통합을 위한 방안 마련·근로조건의 통일화를 위한 취업규칙의 불이익 변경은 사회통념상 합리성이 있는 것으로 봄

* 노사협정의 효력유지 여부

- 사업의 독자성이 존속하는 한 유지

4) 조문의 표현 보완문제

도급근로자의 임금보장, 연장근로, 야간근로 및 휴일근로의 제한, 연소자의 근로시간, 임금의 정의, 휴일 등과 관련하여 조문상 표현에 있어서 보완이 필요한 부분이 있다.

(1) 도급근로자 임금보장

현행법	개정안
제47조 (도급 근로자) 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.	제47조 <삭제>

(2) 연장근로

① 제56조 (연장·야간 및 휴일 근로)

현행법	개정안
제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 <u>연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</u>	제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제50조 제1항 또는 제2항에 규정된 시간을 초과하는 근로, 제51조의 탄력적 근로시간제의 경우 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 근로 또는 제52조의 선택적 근로시간제의 경우 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 근로. 이하 “연장근로”라 한다.)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로. 이하 “야간근로”라 한다.) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

② 제53조 (연장 근로의 제한)

현행법	개정안
<p>제53조 (연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 <u>근로시간</u>을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제 52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 <u>근로시간</u>을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>④ 노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p>	<p>제53조 (연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 <u>근로시간</u>을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제 52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 <u>근로시간</u>을 초과하여 근로하게 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 <u>근로시간</u>을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>④ 노동부장관은 제3항에 따른 연장근로가 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p>

③ 제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례)

현행법	개정안
<p>제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 <u>연장근로</u>를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <p>1. ...</p>	<p>제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 <u>근로</u>를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <p>1. ...</p>

(3) 야간근로 및 휴일근로의 제한

현행법	개정안
<p>제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>오후 10시부터 오전 6시</u>까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.</p> <p>② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 받으면 그러하지 아니하다.</p> <p>1. ...</p>	<p>제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>야간근로 및 휴일근로</u>를 시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.</p> <p>② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 <u>야간근로 및 휴일근로</u>를 시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.</p> <p>1. ...</p>

(4) 시간외근로

현행법	개정안
<p>제71조 (시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p>제71조 (연장근로의 제한) ① 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 <u>시간외근로</u>를 하게 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 <u>연장근로</u>를 시키지 못한다.</p> <p>제73조의 2 (쉬운 근로로 전환) 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <신설></p>

(5) 균등처우

현행법	개정안
<p>제6조 (균등한 처우) 사용자는 근로자에 대해서 <u>남녀의 성(性)</u>을 이유로 하는 차별적 대우를 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p>	<p>제6조 (균등한 처우) 사용자는 근로자에 대해서 <u>성(性), 국적, 신앙, 인종 또는 사회적 신분</u>을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p>

(6) 연차유급휴가

현행법	개정안
<p>제60조 (연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>2. 임신 중의 여성이 제74조제1항 또는 제2항에 따른 보호휴가로 휴업한 기간</p>	<p>제60조 (연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 좌동</p> <p>2. 임신 중의 여성이 제74조제1항 또는 제2항에 따른 보호휴가를 받은 기간</p>

(7) 사용 금지

현행법	개정안
<p>제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무에 사용하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 업무 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 업무에 사용하지 못한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 업무는 대통령령으로 정한다.</p>

(8) 연소자의 근로시간

현행법	개정안
<p>제51조 (탄력적 근로시간제)</p> <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>제52조 (선택적 근로시간제) ...</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)</p> <p>제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p>	<p>제51조 (탄력적 근로시간제)</p> <p>③ 제1항과 제2항은 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>제52조 (선택적 근로시간제) ...</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(18세 미만의 근로자는 제외한다)</p> <p>제69조(근로시간) 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p>

현행법	개정안
<p>제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p>	<p>제69조(연장근로의 제한) 사용자는 18세 미만인 자에게 연장근로를 하게 하여서는 아니 된다.</p>

(9) 임금의 정의

현행법	개정안
<p>제2조 (정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.</p>	<p>제2조(정의) ① ...</p> <p>5. “임금”이란 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품을 말한다.</p>

(10) 근기법 부분 적용 기준

현행법	개정안
제11조 (적용 범위) ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	제11조 (적용 범위) ② 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

(11) 휴일

현행법	개정안
제55조 (휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.	제55조 (휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 1일 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

2. 비정규직 관련 제도 및 정책

1) 비정규직 고용보장

비정규직법의 제정의 핵심은 비정규직 근로자에 대한 남용을 방지하여 비정규직 근로자에 대한 고용보장에 있음은 명백하다. 따라서 기간제한에 대한 입법적 태도를 종래의 '이직보장'의 측면에서 '고용보장'으로 옮겨와 기간제한의 방법을 통해 비정규직 문제를 풀고 있다고 해도 좋을 것이다. 이러한 법적·제도적 보장은 비정규직 근로자의 감소 경향이나 2009년 7월을 전후로 파악된 약 70%의 전환율을 고려해 보면 어느 정도 효과를 나타내고 있는 것으로 파악된다. 따라서 단기적으로 도입이 불투명한 '사유제한' 방식을 도입하기보다는 현재의 '기간제한'을 보완할 수 있는 정책이 필요할 것으로 보인다. 그러므로 첫째, 현행의 기간제한이 기간만료로 인한 고용의 종료 문제에 해결책을 담고 있지 못하기 때문에 이를 보완할 수 있는 정책이 필요하다. 즉, 기간제 근로자를 무기계약근로자로 전환할 경우의 인센티브 확대를 진정으로 고민해야 한다. 둘째, 기간제 근로자를 일정 이상 고용하고 있는 사업장에 대해서는 사용자의 부담금

을 증액할 필요가 있다. 왜냐하면 기간만료로 해고당한 근로자는 결국 고용보험법상의 실업급여를 지급받게 되기 때문에 보험료 지급의 원인이 되는 원인행위자인 사용자가 그 비용 부담자가 되어야 하는 것은 형평의 원칙상 당연한 것이다.⁷⁴⁾ 셋째, 공기업의 경우에는 정규직 전환 의무비율제도 도입도 고려해 볼 만한 것이다. 여기에서 정규직 전환 의무비율제도란 기업이 기간제 근로자를 고용할 경우 일정 비율 이상은 반드시 정규직으로 전환하도록 하는 방식을 말하고, 정부의 정책 성공 의지만 있다면 공기업의 경우 도입이 가능하다. 마지막으로 계약기간 2년이 지났음에도 불구하고, 탈법적으로 고용을 유지하고 있는 ‘기타’ 범주에 속한 근로자에 대한 대책이 필요하다. 물론 현행법상 근로계약 기간이 2년이 지난 기간제 근로자는 자동적으로 무기계약근로자로 전환된다. 따라서 사업주가 2년이 지난 기간제 근로자를 기간만료를 근거로 계약해지를 통보하거나 해고하면 해당 근로자는 부당해고구제신청이나 지위확인소송을 통해서 정규직 지위를 보장받을 수 있는 것이다. 다만, 근로자나 사용자가 느끼는 인식의 불합치로 인한 분쟁 발생의 여지가 있을 수 있으므로, 이를 보완하기 위해서 노동부의 행정 지도를 강화하는 한편, 노동위원회 등의 권한 있는 기관으로 하여금 근로계약의 법적 성격의 확인을 청구할 수 있는 권리를 근로자에게 부여하는 것도 방법이 될 수 있을 것이다. 물론 이러한 방식의 고민이 근로자의 불확실한 법률관계를 명확히 하지는 의미지 지위의 확인을 통해 무기계약근로자지위를 부여받게 됨이 아닌 것은 분명하다.

장기적으로는 기간제 근로자에 대한 ‘기한제한’ 방식을 그대로 유지하면서 그 해당 업무에 반복갱신이 이루어진 경우, 또는 해당 근로자가 계약기간 2년을 초과할 시점에서 근로계약이 종료되고 다른 근로자로 대체되어 몇 회간 반복되는 경우에(예를 들면 2회) 그 ‘반복갱신 사유’를 요구하도록 하는 방식을 고민해 볼 필요가 있다. 즉 ‘반복갱신 사유’가 정당하지 않는 경우에는 해당 근로자를 ‘무기계약근로자’로 의제함으로써 기간제 근로자에 대한 무한정 반복갱신이나 고용불안으로부터 기간제 근로자를 보호할 수 있는 방안으로 될 수 있다. 앞서 설명한 유럽연합의 고용지침에서도 기간제 남용방지를 위한 세 가지 방법은 선택적 또는 중첩적 적용이 가능⁷⁵⁾하도록 구성되어 법리적으로 문제가 없고, 일단계약기간 2년 동안은 근로자를 자유롭게 사용할 수 있다는 측

74) 전윤구, “비정규직 관계법의 입법적 개선방향”, 『노동법학』, 제28호, 2008, 368면.

75) 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 『산업관계연구』 제19권, 2009, 35면.

면에서 ‘사용사유’ 제한보다는 사용자의 저항이 높지 않을 것이 예상되기 때문에 장기적으로 고민해 볼 필요가 있다. 또한, 기간제한의 특례조항에서 정하고 있는 전문직 근로자에 대해서 기간제 고용의 실태를 명확히 파악하여 재규율할 필요성이 있다. 특히 시간강사로 대표되는 박사학위 소지자에 대한 특례조항은 규율의 필요성이나 당위성을 검토해 봤을 때 그 정당성을 찾을 수 없다. 또한 이 문제는 최근 각 대학에서 이루어지고 있는 석사급 시간강사의 대량 해촉사태⁷⁶⁾에서도 알 수 있는 바와 같이 노동부나 대학이나 명확한 지침이 나오지 않고 있는 상황에서 해석상 많은 문제를 안고 있기 때문에 이 규정 자체를 삭제하는 것이 바람직하다.

2) 비정규직 차별시정

현행 비정규직법상 차별시정제도는 다소간 문제가 있음에도 불구하고, 전면적인 개선을 통해서라도 실효성 있는 제도로 정착되어야 한다. 특히, 통계에서도 알 수 있는 바와 같이 차별시정에 대한 효과 자체가 나타나고 있지 않는 상황에서는 더더욱 개선 노력이 요구된다 하겠다. 개선노력의 일환으로 최근 정부는 차별신청기간을 6개월로 연장하는 방안을 제시하고 있지만, 그것만으로 실효성 있는 제도로 정착하기에는 많은 문제점을 내포하고 있다. 따라서 차별신청기간의 연장과 더불어 차별신청자의 확대 등에도 장기적으로 검토가 이루어져야 한다. 또한 차별신청제도에 있어 무엇보다 중요한 것은 차별시정위원회의 역할이다. 결국 차별시정위원회의 구체명령이 차별판단의 기준을 정립한다거나, 차별시정 대상기간을 확정하는 등 판단 주체이기 때문이다. 따라서 차별시정제도와 관련해서는 입법론적 개선뿐만 아니라, 차별시정제도의 입법 취지를 살리는 판단 기준의 정립이 무엇보다 중요하다는 생각이다. 마지막으로 파견근로자에 대한 차별시정에 대한 명확한 판단 기준마련이 요구된다. 지금까지의 학계 및 실무에서의 논의 과정에서 사용자와 직접근로관계에 있는 기간제 및 단시간 근로자에 대한 차별시정제도에 대한 논의나 판정에만 주안점이 맞추어져 있어 직접 근로관계에 있지 않는 파견근로자에 대한 독자적인 차별시정에 대한 논의는 아직까지 활성화되지 못하고 있다. 따라서 파견근로자에 대한 차별시정제도의 효율적인 운영방안 마련이 시급히

76) 경향신문, “비정규직법 평계 시간강사 해고 속출,” 2009. 8.13일자 참조.

요구된다 하겠다. 그나마 다행인 것은 최근 2008년 11월 4일 충남지노위에서 내려진 파견근로자에 대한 최초의 차별시정 판정⁷⁷⁾ 및 2009년 2월 9일 전남지노위의 판정이 파견근로자에 대한 차별시정 연구의 최소한의 논의 단서는 제공해 주고 있다. 앞으로 사업장이 확대되어 가면서 점차로 많은 사례들이 축적될 것이다. 따라서 가능한 한 빠른 시기에 다양한 쟁점들에 대한 명확한 관점이 요구된다고 할 수 있기 때문에, 관련 연구가 시급하다고 할 수 있을 것이다.

비정규직 관련법 이외에 2010년 개정된 노조법⁷⁸⁾의 경우에도 국제노동기구(ILO)가 권고한 바대로 노사 자율의 원칙에 따라 재개정되어야 할 것이다. 개정 노조법은 기본적으로 노조활동의 기본이 되는 전임자 활동, 단체 교섭 등에 있어서 결정적 권한을 사용자측에 부여하였다는 비판을 받고 있다. 개정 노조법 중 노조 전임자 급여 지급 금지에 갈음하여 등장한 근로시간면제 제도의 운영과 관련하여 노조의 조직력과 대응에 따라 다양한 편차가 발생할 것으로 전망된다. 복수노조 부분도 노조 활동에 결정적 제약이 될 수 있다. 헌법 제33조 1항 근로자는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다고 규정하여 노동3권을 보장하고 있는데, 개정 노동법 시행령은 교섭 방식, 교섭 시기 등을 사용자가 규정하도록 할 뿐 아니라, 노조법이 노사 자율에 의한 노사관계를 위해 최소한의 부분만을 입법하고 있는 것과 달리 구체적으로 노동위원회를 포함한 정부 개입을 최대화하여 노동3권을 형해화할 우려가 매우 크므로 법률상 기본권 침해 최소화 원칙에 위배되며, 입법 위임 재량권 한계를 일탈했다고 할 것이다. 따라서 개정법은 ILO가 권고한 바대로 노사 자율의 원칙에 따라 재개정되어야 할 것이다.

77) 충남지방노동위원회 2008. 11.4. 결정, 충남2008차별1.

78) 개정 노조법은 종전의 노조 전임자 급여 지급은 금지하되 time-off 제도를 통해 일정 범위 활동에 대한 유급처리를 가능하도록 하였다. 이를 위반하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 되도록 하였다. 또한 개정법에 의하면 사업장 단위의 복수노조를 허용하되, 사용자가 동의하는 경우에만 복수노조 각각 개별교섭 가능하며, 사용자의 동의가 없을 때에는 교섭창구를 단일화해야 한다. 다만 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려한 교섭단위 분리가 가능하다. 교섭창구를 단일화하여 결정된 교섭대표노조(공동교섭대표단 포함)가 모든 교섭권한을 가진다. 교섭창구 단일화 절차에 따른 교섭대표노조 결정은 노조 자율적 단일화, 과반수 노조, 공동교섭대표단 순으로 이루어진다. 공정대표의무제를 도입하여 타 노조에 대한 불합리한 차별을 금지하였다.

제4절 기업구조에 관한 제도 및 정책의 개선

I. 서 언

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 기업측면에서도 인권문제가 발생하는 경우 사회적 여론 악화로 인한 매출이 감소하거나 주가가 폭락하는 등 기업의 존립을 위협받을 수 있는 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’이라고 함)이며, 따라서 인권침해 예방을 위한 법률은 회사법을 의미하는 것이라고 할 수 있다. 외국의 경우에도 인권경영을 위한 법률적 정비가 주로 회사법 차원에서 이루어지고 있다는 점이 이를 증명해 주고 있다. 회사법은 1997년 경제위기를 극복하기 위한 개정을 시작으로 지속적인 개정이 있어왔으며 최근 2011년 개정을 통해 회사법의 근본적인 내용에 변화를 가져오기도 하였다. 지금까지 회사법 개정의 내용은 크게 나누어 보면 ‘회사운용의 효율화’와 ‘지배구조의 개선’이라는 두 가지 축으로 구분할 수 있다. 전자의 경우 경제환경 변화에 따라 효율적인 기업경영에 장애가 되는 불합리하거나 과중한 규제의 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 것이다.

이하에서는 인권경영의 측면에서 기업지배구조와 관련한 현행 회사법상 제도를 살펴보고 관련 규정들의 문제점과 기본적인 개선방안을 검토한 후, 이를 기초로 하여 해당 규정의 구체적 개정안을 도출하고자 한다.

II. 회사법과 인권경영⁷⁹⁾

1. 기업지배구조의 기본구조

회사는 회사의 의사를 결정하고 그에 따라 업무를 집행하고 결정된 의사를 대외적으로 표시하기 위해 일정한 기관을 필요로 한다. 주식회사의 기관은 프랑스혁명 이후 3권분립의 정치사상에 영향을 받아 대내적 의사결정기관인 주주총회와 이사회, 업무집행기관으로서 대표이사, 그리고 감독기관으로서 감사 등의 필요적 기관으로 분화되어 왔다. 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 이어나 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 집행임원제도를 도입하지 않음에 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.

79) 국가인권위원회, 「기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구」, 2011, 205~217면의 내용을 요약 정리하였음.

2. 주주총회의 운영

주주총회는 주주전원으로 구성되는 주식회사의 최고 의사결정기관으로서 주주의 의사를 수렴하여 회사의 의사를 결정한다. 현행 회사법은 회사의 구조변경 등 중요사항에 대해 주주총회 결의를 요구하고 있으며, 이를 준수하지 않는 경우 그 효력에 영향을 미치게 된다. 주주총회는 이념적으로 회사의 소유자들로 구성되는 기관일 뿐만 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.⁸⁰⁾

주주총회는 기본적으로 주주들만으로 구성되어 있다는 점에서 주주의 이익이 최우선적으로 고려될 수 밖에 없다. 또한 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 주주이회의 이해관계자의 이익을 고려하는 경우가 있기도 하다. 대표적인 예가 1970년에 미국에서 있었던 캠페인의 경우를 예를 들 수 있다, 동 사건은 GM의 주주들로 구성된 캠페인GM그룹이 거대기업으로서 GM의 환경오염 및 사회복지 문제의 해결에 적극적으로 기여할 사회적 책임을 부과하기 위해 의사결정기구의 재구성을 위한 주주총회의 결의를 제안한 사건이다. GM의 주주총회는 동 의제에 대해 주주와 경영진간의 격렬한 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 상승시

80) 이철송, 「회사법강의」, 박영사, 2012, 3면.

키고자 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 사회적 책임투자 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.

3. 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, 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 요구하여야 하는데, 손해배상을 청구하는 주체도 경영진이 될 수 밖에 없음에 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 모두 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. 회사가 제3자에게 손해를 입힌 경우 그 책임의 주체는 법인인 회사이다. 경영진은 회사의 기관으로서 행위를 한 것이기 때문에 제3자와 직접인 법률관계를 형성하지 않으며, 따라서 제3자에 대해 손해배상책임을 부담하지도 않는다. 그러

나 회사가 변제자력이 없는 경우가 많기 때문에 피해자를 보호하기 위한 차원에서 회사 경영진인 이사에게 일정한 손해배상책임을 부담하도록 하고 있다. 즉, 법에 의해 부과되는 법정책임으로서 경과실까지 포함시키는 경우 지나치게 가혹하므로 중과실이나 고의로 임무를 해태한 경우에만 책임을 부담하도록 하고 있다.

4. 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 외부감사인에 의한 감사를 받도록 하고 있다. 즉, 기업의 업무에 대해서는 이사회 및 감사(감사위원회)의 감시를 받도록 하고 있으며, 회계에 대해서는 감사(감사위원회) 및 외부감사인에 의한 감사를 받도록 하고 있다. 한편, 이사와 감사에 대하여 선관주의의무 및 충실의무를 부과하고 있다. 이를 위반하는 이사 등에 대해서는 손해배상책임을 부과하고 있으며, 아울러 주주가 이사 등을 상대로 대표소송을 제기하는 것도 가능하다.

회사의 감사 또는 감사위원회는 업무감사기관으로서 지배주주 및 경영진으로부터의 독립성을 가장 중요하게 고려하고 있다. 이에 따라 감사를 선임하는 경우 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3을 초과하는 수의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 관하여는 의결권을 행사하지 못하도록 하고 있다. 앞서 살펴본 이사의 경우 주주총회 보통결의로 선임하며 따라서 대주주의 영향력이 미칠 수 밖에 없다. 이를 실효적으로 견제하기 위해서는 감사가 중립성을 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. 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 업무집행 과정에서 법률위반행위나 부정행위를 하는 것을 막기 위해서는 내부적으로 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 현실적 감사의 모습이 너무나도 다르기 때문이다. 현실에 있어 감사는 경영진으로부터 독립된 존재도 아니며, 의욕적으로 경영을 감시·감독하는 존재도 아니다. 또한 기업의 경우 감사의 역할에 대한 정확한 인식이 없으며, 법률에서 규정하기 때문에 마지못해 형식적인 조직을 두고 있는 정도에 그치고 있다.⁸¹⁾ 이러한 상화에서 아무리 감사의 권한을 강화하고 조직을 정비한다고 하여도 제대로 기능하기는 어려울 것이라 생각된다.

5. 준법지원인제도

2011년 개정된 상법은 준법지원인제도를 도입하고 있다. 종래 금융기관에 대해서만 요구되던 컴플라이언스 프로그램을 일반 기업에게도 확대하여 적용하게 된 것이다. 이러한 측면에서 본다면 최근 상법에서 준법지원인제도를 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, 이를 담당하는 준법지원인을 1인 이상 두도록 하고 있다.

준법지원인제도와 관련해서 살펴볼 수 있는 입법례는 일본의 내부통제시스템이다. 일반적으로 내부통제시스템이란 사업의 효율성과 신뢰성, 재무보고의 신뢰성, 적용되는 법률 및 규칙의 준수라는 세 가지 목적의 달성을 합리적으로 보증하기 위하여 회사의 이사회, 경영진 및 다른 구성원에 의해 수행되는 프로세스라고 정의하고 있다. 일본의 경우 2002년 상법개정을 통해 위원회설치회사에 한하여 주식회사의 업무적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제를 이사의 전결사항으로 하였으며, 2006년 제정된 회사법

81) 감사에 대한 실태조사에 관한 자세한 내용은, 김광윤, “기업지배구조로서 내부감사제도의 실태분석”, 『세무와 회계저널』 제9권 제3호, 2008, 73면 이하 참조.

에서는 위의 정의와 같이 컴플라이언스를 포괄하는 개념이므로 우리법상 준법지원인제도보다 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. 준법지원인제도는 내부통제시스템 중 컴플라이언스에 해당하는 것이며, 따라서 인권경영과 관련해서 기업의 인권침해를 예방하고 인권을 존중하도록 하는 사전 체크시스템을 구축할 수 있을 것으로 보여진다.

6. 인권경영관련 현행 회사 제도 및 정책의 평가

1) 기업의 인권침해 행위에 대한 법적 규제

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, 소비자보호, 환경보호 등이 다양한 법률을 통해 이루어지고 있는 상황이다.

다만, 대부분의 규제가 형식적이며 결과중심적 규제라는 점에서 다소 아쉬움이 있다. 즉 결과적으로 법률위반에 해당하지 않으면 과정상에서 발생한 문제는 크게 고려되지 않는 구조를 가지고 있다. 즉 인권경영이 인권침해문제의 발생을 사전에 예방하는 경영패러다임이라고 한다면, 기업의 자발적인 노력이 무엇보다도 중요하다고 할 것이다.

기업이 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. 그런데 다양한 제재수단에도 불구하고 기업에 의한 인권침해 등 법률위반행위는 지속적으로 증가하고 있다. 가장 중요한 이유는 기업 스스로 의지를 갖지 않는 한 어떠한 제재수단을 도입한다고 해도 의미를 갖기 어렵다는 점이다.

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 있는 경우가 많다는 것이다. 특히 자본이 다수에게 분산된 대규모기업의 경우 상대적으로 적은 지분으로도 회사의 경영권을 장악할 수 있음에 따라 많은 문제점들이 나타나고 있다.

가장 큰 문제점 중 하나는 경영진이 다양한 이해관계자의 이익을 고려하지 않고, 지배주주의 이익만을 위해 회사를 경영할 가능성이 높아진다는 것이다. 회사는 지배주주 뿐만 아니라 지배주주 외에 다수의 일반주주, 종업원, 거래상대방, 지역사회, 채권자는 물론 더 나아가 국가전체와 이해관계를 갖는다. 따라서 이들 모두의 이익을 균형 있게 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 넓게 이해한다면 이해관계자중심모델과 밀접한 관련을 가지고 있다고 할 수 있다. 즉, 인권경영을 직접적으로 염두에 두지 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 이익과 같은 추상적 목표를 추구하도록 한다면 경영자의 재량 폭이 지나치게 넓어진다고 보고 있다. 따라서 기업의 사회적 책임에 대해 소극적이거나 반대의 입장을 취하는 경우가 많이 있다.⁸²⁾

82) 이철송, 전계서, 58~66면, 최기원, 「신회사법론」, 박영사, 2009, 8면.

또한 회사법의 내용을 고려할 때도 회사에 대한 관념은 전통적인 주주중심모델에 머물고 있다. 즉 회사의 주인은 주주이며, 회사경영진은 주주이익의 극대화를 위해 노력해야 한다는 기본적인 전제하에 회사법이 구성되고 있다. 이에 따라 회사법이 가장 큰 관심은 무능하거나 부정직한 경영자로부터 주주를 보호하기 위한 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 이해한다고 하여도 회사법상 이를 직접적으로 고려한 흔적은 찾기 어렵다.

III. 기업구조 관련 제도 및 정책의 문제점 및 개선방안

1. 주주총회소집청구권

현행상법은 주주로 하여금 이사의 경영전횡을 견제하고, 지배주주의 지원을 받는 경영진에 대해 대항할 수 있는 수단을 제공해 주기 위하여 소수주주에 의한 주주총회소집청구를 규정하고 있다. 그런데 소수주주의 판단기준이 되는 발행주식총수와 관련하여, 현행상법은 주주총회의 소집을 청구할 수 있는 소수주주에 관하여 발행주식총수의 100분의 3 이상 또는 1,000분의 15 이상 보유한 주주라고만 규정하고 있다. 그리하여 지분요건의 판단기준이 되는 발행주식총수의 구체적인 포섭범위가 문제되는데, 소수주주에 의한 주주총회소집청구권의 입법취지에 비추어 볼 때, 그 실효성 확보를 위하여 무엇보다 주주의 의결권행사가 가능하여야 한다. 따라서 상법 제366조 제1항상의 “발행주식총수”는 “의결권 있는 발행주식총수”로 해석해야 하고, 보다 명확한 해결을 위해서는 법문에 이를 명시하여야 한다. 같은 입장에서 상장회사에 고나한 특례규정인 제542조의6 제1항상의 “발행주식총수”도 동일하게 처리해야 한다. 특히 이 규정의 연원인 구 증권거래법 제191조의13 제5항은 이를 “의결권 있는 발행주식총수”로 명시하고 있었는데, 이를 2009년 개정상법으로 편입하는 과정에서 “발생주식총수”로 규정되었으므로 이는 입법상의 착오로 보아야 하기 때문이다.⁸³⁾

또한 소수주주의 주식보유기간에 관하여 상법 제366조는 그 요건을 규정하고 있지 않지만, 상장회사에 관한 특례규정인 제542조의6 제1항은 “6개월 이상 계속하여”라는 주식보유기간요건을 규정하고 있다. 주식보유기간의 입법취지를 고려할 때, 이 규정을 임의규정화 하여 정관에서 정한 경우에는 법상의 6개월 보다 단축할 수 있도록 허용하고 있는 일본 회사법이 더욱 합리적이다.⁸⁴⁾ 따라서 동 규정의 6개월 이상이란 주식보유기간 요건을 그대로 두되, 다만 상장회사가 정관을 통해 자율적으로 그 기간을 단축할 수 있도록 허용하는 내용을 동 규정 내에 부가하여 규정하는 것이 바람직하다고 본다.⁸⁵⁾

소수주주의 판단기준인 지분요건의 적정성과 관련하여 현행상법은 원칙적으로 발행주식총수의 100분의 3 이상이란 지분요건을 규정하면서 상장회사에 대해서만 이 요건을 1,000분의 15 이상으로 완화하고 있다.⁸⁶⁾ 주주총회소집청구권은 그동안 회사에 소극적이었던 주주들을 적극적으로 경영에 참여하도록 유도하고 경영의 투명성을 제고하고 기업지배구조를 개선할 수 있는 순기능이 크다. 따라서 상법상의 지분요건은 현재보다 더 완화해야 한다고 본다.⁸⁷⁾ 왜냐하면 특히 주식이 대중에 분산되어 있는 대규모 상장회사의 경우에는 현재의 지분요건을 충족하는 것도 결코 쉽지 않기 때문이다.

83) 정준우, “주주권의 행사에 관련된 2009년 상법개정과 그 문제점”, 『법학연구』 제12권 제3호, 인하대학교 법학연구소, 2009.12, 163면.

84) 정경영, “상장법인의 특례규정에 관한 입법적 과제”, 한국상사법학회/한국상사판례학회/ 한국기업법학회/법무부 공동학술대회 발표자료집, 2007.6.29, 34면.

85) 참고로 독일 주식법 제122조 제1항 제2문은 정관으로 그 비율을 낮게 정할 수 있다고 규정하고 있다.

86) 소수주주권과 관련하여 구 증권거래법은 상법과 달리 매우 다양한 지분요건을 규정하고 있었는데, 이에 대해서 재계는 그 근거가 불명확하다는 비판을 가한 반면에 소액주주운동을 전개했던 시민단체는 현행 소수주주권의 지분요건이 너무 높아 오히려 권리행상사의 실질적인 장애요인이 되고 있음을 비판하였다(정준우, “증권거래법상의 상법특례규정에 관한 비판적 검토”, 『기업법연구』 제21권 제2호 통권 제29호, 한국기업법학회 152면).

87) 정준우, “상법과 증권거래법상의 소수주주권과 그 문제점”, 『한양법학』 제21집, 2007.8월, 783면.

현행상법	개정안
<p>제366조 (소수주주에 의한 소집청구) ① 발행주식 총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 회의의 목적사항과 소집의 이유를 적은 서면 또는 전자문서를 이사회에 제출하여 임시총회의 소집을 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구가 있는 후 지체 없이 총회소집의 절차를 밟지 아니한 때에는 청구한 주주는 법원의 허가를 받아 총회를 소집할 수 있다. 이 경우 주주총회의 의장은 법원이 이해관계인의 청구나 직권으로 선임할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 총회는 회사의 업무와 재산상태를 조사하게 하기 위하여 검사인을 선임할 수 있다.</p> <p>제542조의6(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 1천분의 15 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제366조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.</p>	<p>제366조 (소수주주에 의한 소집청구) ① <u>의결권</u> 있는 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 회의의 목적사항과 소집의 이유를 적은 서면 또는 전자문서를 이사회에 제출하여 임시총회의 소집을 청구할 수 있다.</p> <p>② 좌동</p> <p>③ 좌동</p> <p>제542조의6(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 상장회사 <u>의결권</u> 있는 발행주식총수의 1천분의 15 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제366조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다. <u>다만, 주식보유기간은 회사가 정관을 통해 자율적으로 단축할 수 있다.</u></p>

2. 주주제안권

오늘날 주식회사에서 지배주주는 회사의 경영에 강력한 영향력을 행사하고 있지만, 분산된 다수의 일반주주는 사실상 경영에서 배제되고 있다. 이에 1998년 상법개정을 통하여 이사회가 회사의 경영정책에 관한 의사결정을 독점함으로써 발생하는 폐단을 줄이고 회사경영에서 소외된 일반주주들에게 회사의 의사결정을 촉구할 수 있는 기회를 부여하여 기업지배구조를 개선하여 경영의 투명성을 제고하기 위하여 미국법상의 주주제안제도를 새로이 도입하였다.

현행상법상의 주주제안권은 그 “행사주체”에 있어서 문제점을 내포하고 있다. 주주제안권은 의결권 있는 발행주식총수의 100분의 3 이상 또는 1,000분의 10 이상의 주식을 소유한 소수주주만이 행사할 수 있다. 즉 앞에서 살펴본 주주총회소집청구권과는 달리 의결권 있는 주식을 전제로 하여 소수주주의 지분요건을 판단하고 있다. 그런데 상법은 이러한 지분요건을 소수주주가 단독으로 구비해야 하는지 아니면 수인이 공동으로 구비해도 되는지에 대해서 아무런 규정을 두고 있지 않다. 물론 현재 대부분의 학설은 후자의 입장을 취하고 있다. 그러나 법규의 명확성을 위해서는 이 부분을 동 규정에 명시하는 것이 바람직하다고 본다.⁸⁸⁾

또한 주주제안권의 “행사시기”에 관하여, 상법 제362조의2는 주주로 하여금 원칙적으로 주주총회일 6주 전에 제안권을 행사하도록 규정하면서, 다만 정기주주총회의 경우에는 직전연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일이란 보완규정을 두고 있다. 그런데 일반적으로 정관에서 개최시기를 정하고 있는 정기주주총회의 경우에는 상법상의 보완규정도 있으므로 6주 전이란 요건을 얼마든지 충족할 수 있다. 그러나 임시주주총회의 경우에는 주주가 총회일 2주 또는 3주 전에야 비로소 그 일자를 알 수 있으므로 이 요건을 충족하기가 현실적으로 매우 어렵다. 그리하여 그동안 주주는 언제든 제안권을 행사할 수 있고, 회사는 주주의 제안내용이 법령 등에 위반되지 아니하면 제안일을 기준으로 그 6주 이후에 개최되는 주주총회의 안건으로 삼아야 한다고 해석하여 왔다.⁸⁹⁾ 그러나 보다 근원적인 해결을 위해서는 제363조의2에 이러한 내용을 명시하는 것이 바람직하다고 본다.

한편 주주제안권의 “행사방법”에 관하여, 현행상법은 기존의 서면 외에 전자문서도 허용하고 있다. 그러나 전자문서의 구체적인 활용방법 및 그 관리 등에 관한 세부내용은 전혀 규정하고 있지 않다. 따라서 입법론적으로는 주주가 전자문서로 제안할 수 있는 절차와 방법을 회사의 홈페이지 등에 마련하고, 제안자인 주주의 동일성과 지분요건 등의 충족 여부를 판단할 수 있는 시스템을 갖추도록 하는 보완규정을 시행령이라도 두는 것이 바람직할 것이다. 그리고 좀 더 나아가서 특정주주가 제안한 내용을 다른 주주들이 회사로부터 인증을 받은 후 쉽게 열람할 수 있도록 하여 주주제안권의 효

88) 정준우, “주주권의 행사에 관련된 2009년 상법개정과 그 문제점”, 170면.

89) 이철송, 전계서, 416면.

용성을 제고하는 방안도 아울러 강구하는 것이 바람직하다고 본다.⁹⁰⁾

현행상법	개정안
<p>제363조의2 (주주제안권) ① 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 이사에게 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 이 조에서 같다)의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 제안(이하 '주주제안'이라 한다)할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 주주는 이사에게 주주총회일의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 회의의 목적으로 할 사항에 추가하여 당해 주주가 제출하는 의안의 요령을 제363조에서 정하는 통지와 공고에 기재할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 이사는 제1항에 의한 주주제안이 있는 경우에는 이를 이사회에 보고하고, 이사회는 주주제안의 내용이 법령 또는 정관을 위반하는 경우와 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 이를 주주총회의 목적사항으로 하여야 한다. 이 경우 주주제안을 한 자의 청구가 있는 때에는 주주총회에서 당해 의안을 설명할 기회를 주어야 한다.</p>	<p>제363조의2 (주주제안권) ① <u>단독 또는 공동으로</u> 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 이사에게 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 이 조에서 같다)의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 제안(이하 '주주제안'이라 한다)할 수 있다. <u>다만, 임시주주총회의 경우 회사는 주주의 제안내용이 법령 등에 위반되지 아니하는 한 제안일로부터 6주 이후에 개최되는 주주총회의 안건으로 삼아야 한다.</u></p> <p>② 제1항의 주주는 이사에게 주주총회일의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 회의의 목적으로 할 사항에 추가하여 당해 주주가 제출하는 의안의 요령을 제363조에서 정하는 통지와 공고에 기재할 것을 청구할 수 있다. <u>전자문서의 구체적인 활용방법 및 그 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>③ 좌동</p>

90) 정준우, 전계논문, 176면.

3. 집중투표청구권

집중투표제란 이사의 선임에 있어서 선임하고자 하는 이사의 수에 상당하는 복수의 의결권을 1주당 부여하는 방법을 말한다. 이는 미국에서 발달한 제도인데, 지배주주의 경영독점에 의한 폐해가 두드러지자 경영에 대한 감시장치를 강화할 목적으로 1998년 개정상법에서 도입하였다. 즉 지배주주의 강력한 영향력 하에 있는 이사들에 의해 전횡되어 온 기업경영을 투명하게 하고, 더 나아가 그들의 경영상의 전횡 그 자체를 억제하고자 한 것이다. 다만 집중투표제를 원하지 않는 회사는 정관에 집중투표제를 허용하지 않는다는 규정을 둬으로써 그 적용을 배제할 수 있었다.

집중투표제의 “청구주체”와 관련하여 현행상법은 의결권 있는 발행주식총수의 100분의 3 이상을 소유한 소수주주로만 규정하고 있다. 즉 그러한 지분요건을 단독으로 구비해야 되는지 아니면 수인이 공동으로 구비해도 되는지에 대해서는 아무런 언급이 없다. 집중투표제도가 효용성 제고를 위하여 집중투표를 청구할 수 있는 주체로서의 주주에게 요구되는 지분요건은 수인이 공동으로 구비할 수 있음을 법문에 명시하는 것이 바람직할 것이다. 그리고 수인의 주주가 개별적으로 청구하는 경우 뿐만 아니라 주주들의 위임에 의하여 대표자가 청구할 수 있도록 해야 할 것이다. 물론 이 경우에는 당연히 의결권의 대리행사에 관한 상법 제368조 제3항에 따른 위임장 원본을 대표자가 회사에 제출해야 할 것이다.⁹¹⁾

또한 지분요건의 “적정성”에 관하여 현행상법은 집중투표를 청구할 수 있는 주주의 지분요건은 원칙적으로 의결권 있는 발행주식총수의 100분의 3 이상을 규정하며, 자산 규모 등을 고려하여 대통령령이 정하는 상장회사의 경우에는 그 지분요건을 100분의 1 이상으로 완화하고 있다. 2009년 개정상법시행령은 제12조에서 대통령령으로 정하는 상장회사를 최근 사업연도 말 현재의 자산총액이 2조원 이상인 회사로 규정하고 있다. 그런데 앞에서 언급한 바와 같이 현행상법이 opt-out방식을 채택함으로써 인해 이미 대부분의 상장회사들은 정관변경을 통하여 집중투표를 배제하는 규정을 정관에 두고 있다.⁹²⁾ 그리고 자산총액이 2조원 이상인 대규모 상장회사에서 주주가 의결권 있는 발행

91) 정준우, 전제논문, 182면.

92) 반면, 미국의 경우 대부분의 주법이 기본정관에 집중투표제가 규정되어 있을 경우에만 이를 허용하는 opt-in 방식을 채택하고 있다(임재연, 「미국기업법」, 박영사, 2009, 407면).

주식총수의 100분의 1 이상을 확보하기란 현실적으로 쉽지 않다. 따라서 집중투표제의 활용도를 제고하기 위해서는 입법론적으로 상법이 요구하는 지분요건을 수인의 주주가 공동으로 구비할 수 있음을 명시하고, 대규모상장회사의 경우에는 그 지분요건을 좀 더 완화하는 것이 바람직할 것이다.

한편 집중투표제에 의하여 선임된 이사의 보호에 관련된 규정은 두고 있지 않다. 집중투표제를 상법상 도입한 것은 지배주주의 경영독점으로 인한 폐해가 두드러지자 경영에 대한 감시장치를 강화하고, 소수자주주의 권익을 대변할 수 있는 자가 이사회 의 구성원으로 진입하는 것을 가능하게 하기 위함이었다. 그렇다면 집중투표에 의해 선임된 이사의 보호에 관한 규정, 특히 해임에 관한 규정도 상법에 두었어야 한다. 왜냐하면 현행 상법상 이사는 주주총회 특별결의만 있으면 그 사유의 정당성 여부에 관계없이 해임될 수 있으므로, 만약 보호규정이 없으면 소수주주에 의해 선임된 이사가 언제라도 지배주주에 의해 해임될 수 있기 때문이다. 따라서 이에 관한 입법적 보완이 필요하다.⁹³⁾ 참고로 미국에서는 집중투표에 의하여 선임된 이사는 집중투표에 의한 선임에 있어서의 수만큼 찬성표가 있어야만 해임결의가 가능하다는 규정을 두어 지배주주의 횡포를 방지하고 있다.

현행상법	개정안
<p>제382조의2 (집중투표) ① 2인 이상의 이사의 선임을 목적으로 하는 총회의 소집이 있는 때에는 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 정관에서 달리 정하는 경우를 제외하고는 회사에 대하여 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구는 주주총회일의 7일 전까지 서면 또는 전자문서로 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항의 청구가 있는 경우에 이사의 선임결의에 관하여 각 주주는 1주마다 선임할 이사의 수와</p>	<p>제382조의2 (집중투표) ① 2인 이상의 이사의 선임을 목적으로 하는 총회의 소집이 있는 때에는 <u>단독 또는 공동으로</u> 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 정관에서 달리 정하는 경우를 제외하고는 회사에 대하여 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다. <u>주주의 의결권 대리행사에 관하여는 상법 제368조 제3항을 준용한다.</u></p> <p>② (좌동)</p> <p>③ (좌동)</p>

93) 정준우, 전계논문, 187면.

<p>동일한 수의 의결권을 가지며, 그 의결권은 이사 후보자 1인 또는 수인에게 집중하여 투표하는 방법으로 행사할 수 있다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 투표의 방법으로 이사를 선임하는 경우에는 투표의 최다수를 얻은 자부터 순차적으로 이사에 선임되는 것으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항의 청구가 있는 경우에는 의장은 의결에 앞서 그러한 청구가 있다는 취지를 알려야 한다.</p> <p>⑥ 제2항의 서면은 총회가 종결될 때까지 이를 본점에 비치하고 주주로 하여금 영업시간내에 열람할 수 있게 하여야 한다.</p> <p>제542조의7 (집중투표에 관한 특례) ① 상장회사에 대하여 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구하는 경우 주주총회일(정기주주총회의 경우에는 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 제542조의8제5항에서 같다)의 6주 전까지 서면 또는 전자문서로 회사에 청구하여야 한다.</p> <p>② 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사의 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 1 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 제2항의 상장회사가 정관으로 집중투표를 배제하거나 그 배제된 정관을 변경하려는 경우에는 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3을 초과하는 수의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 관하여 의결권을 행사하지 못한다. 다만, 정관에서 이보다 낮은 주식 보유비율을 정할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 상장회사가 주주총회의 목적사항으로 제3항에 따른 집중투표 배제에 관한 정관 변경에 관한 의안을 상정하려는 경우에는 그 밖의 사항의 정관 변경에 관한 의안과 별도로 상정하여 의결하여야 한다.</p>	<p>④ (좌동)</p> <p>⑤ (좌동)</p> <p>⑥ (좌동)</p> <p>⑦ <u>집중투표에 의하여 선임된 이사는 집중투표에 의한 선임에 있어서의 수만큼 찬성표가 있어야만 해임결의가 가능하다.</u></p> <p>제542조의7 (집중투표에 관한 특례)</p> <p>① 좌동</p> <p>② 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사의 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 1 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다. <u>이사의 해임에 관하여는 제382조의2 제2항을 준용한다.</u></p> <p>③ 좌동</p> <p>④ 좌동</p>
--	--

4. 주식매수청구권과 소수주식의 강제매수

기업결합 과정에서 기업결합에 반대하거나 강제로 축출되는 소수주주의 보호문제를 살펴보면, 영업양도, 합병 등에 반대하는 주주는 자기가 보유하는 주식을 회사가 매수할 것을 청구함으로써 투자금을 회수하고 회사와의 사원관계를 종료시킬 수 있다. 이러한 주식매수청구권은 소수주주의 자발적 의사에 기초하여 사원관계를 종료시키는 것임에 반하여, 소수주식의 강제매수청구는 소수주주의 의사에 반하여 사원관계를 종료시킨다. 어느 경우이든 그 행사목적과 절차의 정당성 및 대가의 공정성이 소수주주의 보호문제의 핵심이 되고 있다.⁹⁴⁾

회사법은 다수결에 의한 주주권의 남용을 시정하고 소수주주를 보호하기 위한 방법으로 반대주주의 주식매수청구권을 폭 넓게 인정하고 있다. 다만 소규모주식교환과 소규모합병의 경우 반대주주의 주식매수청구권은 인정되지 않는다(상법 제360조의10 제7항, 제527조의3 제5항). 단순분할 및 물적분할의 경우에도 합병과 달리 반대주주에게 주식매수청구권을 인정하지 않고 있다. 그 이유는 단순분할의 경우에는 종전의 회사재산과 영업이 물리적 및 기능적으로 나누어질 뿐 주주의 권리는 신설회사에 그대로 미치므로 주주의 권리에겐 구조적인 변화는 생기지 않는다는 데 있다. 반면에 분할합병의 경우에는 회사의 재산과 영업이 다른 회사와 통합되므로 주주의 관점에서 볼 때 합병과 동일한 성격의 구조변화이고 따라서 분할합병에 반대하는 주주에게 주식매수청구권을 인정할 필요성은 합병의 경우와 같다.

그러나 분할의 경우에도 분할되는 회사의 주주에게 주주가 가지는 그 회사의 주식의 비율에 따라 설립되는 회사의 주식이 발행되지 아니하는 분할을 하는 때 또는 분할에 의하여 설립되는 회사를 비상장회사로 하는 경우에는 소수주주의 보호를 위하여 주식매수청구권을 부여할 필요가 있다.⁹⁵⁾ 반대주주가 주식매수청구권을 행사할 수 있도록 주식매수청구권의 내용 및 행사 방법은 주주총회의 소집통지와 공고 또는 간이주식교환 또는 간이합병의 공고와 통지에 기재하여야 할 뿐만 아니라, 상장법인의 경우에는

94) 현금교부합병 또는 재산제공합병은 일단 해당 주주가 이러한 유형의 합병을 승인한다는 점에서 강제로 사원관계를 종료하는 경우와는 그 성질이 다르다.

95) 우홍구, “회사분할제도의 입법론에 관한 소고”, 박길준교수화갑기념[기업구조의 재편과 상사법(1)], 정문사, 1998.

의결권 없는 주주에게도 그 사항을 통지하거나 공고하도록 하고 있다(자본시장법 제 165조의5 제5항). 이 점은 상법상으로도 의결권 없는 주주에 대해 유추적용 되어야 한다.

소수주주의 축출이란 어떤 회사의 다수주주가 회사의 소수주주들의 의사와는 무관하게 소수주주들의 지분을 박탈하는 것을 말한다. 독일, 일본, 영국, 미국 등에서는 법률 또는 판례법으로 소수주주의 축출이 허용되었던 것과는 달리 우리나라에서는 2012. 4. 15.부터 시행된 2011. 4. 14.자 개정 상법 이전에는 소수주주의 강제적 축출이 허용되지 않는다는 것이 지배적인 견해였다. 그러나 2011. 4. 14. 상법이 개정되면서 명문으로 지배주주의 소수주식 매도청구권 제도⁹⁶⁾가 도입되는 한편, 존속회사가 소멸회사의 주주에게 합병교부금의 전부를 현금 또는 기타 재산으로 지급할 수 있게 됨에 따라 우리나라에서도 소수주주를 축출할 수 있는 법적 근거 및 제도가 마련되게 되었다. 그러나 소수주주 축출은 내용상 소수주주의 재산권을 침해할 우려가 있고, 소수주주의 의사에 반하여 이루어지는 것으로서 태생적으로 분쟁가능성이 큰 제도이다.⁹⁷⁾

개정상법은 입법목적 중의 하나인 기업경영과 구조조정의 효율성을 제고하기 위해 지배주주가 소수주주를 합법적으로 축출할 수 있는 주식매도청구권을 신설하였다. 그런데 지배주주의 주식매도청구권은 주주에게 사원자격을 인정해 온 회사법의 기존입장에 큰 변화를 초래하는 것이므로 보다 신중한 접근이 필요한데, 이 점에서 개정상법상의 관련규정은 위헌성을 비롯한 많은 문제점을 내포하고 있다. 따라서 지배주주의 주식매도청구권에 대해서는 근본적인 재검토가 필요한데, 구체적으로 지배주주의 주식매도청구권이 내포하고 있는 위헌성을 먼저 제거해야 하고, 각 규정상의 개별적인 문제점을 합리적으로 보완해야 한다. 개정상법상 지배주주의 주식매도청구권에 있어서 위헌성을 제외한 구체적인 개선사항은 다음과 같다. 즉 첫째, 주식매도청구권의 적용대상

96) 현재 지배주주의 주식매도청구권에 관계된 용어로는 'freeze out'와 'squeeze out'이 혼용되어 사용되고 있는데, 주로 지배주주에 의한 소수주주의 축출에 주안점을 두고 있는 현행상법의 경우에는 유럽형의 'squeeze out'에 가깝다고 할 수 있다. 이에 관한 자세한 내용은, 정준우, "지배주주의 주식매도청구권에 관한 입법론적 재검토", 법과 정책연구 제12권 제2호, 한국법정책학회, 2012.6, 483면 이하 참조.

97) 이에 관한 자세한 내용은, 이철송, 『회사법강의』, 박영사, 2012, 1131면; 송중준, "소수주주 강제퇴출법제의 국제적 신조류와 그 입법론적 수용 가능성-미국 영국 독일법의 비교분석을 중심으로", 증권법연구 제6권 제1호, 한국증권법학회, 2005. 6, 18면 이하 참조.

을 명확히 해야 하고, 둘째, 지배주주의 판단기준이 되는 발행주식총수의 구체적인 포섭범위와 지배주주의 주식보유시점 및 보유기간에 관한 내용을 명확히 규정해야 하며, 셋째, 주식매도청구권의 실질적 행사요건인 ‘경영상 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우’의 의미를 보다 분명히 해야 하고, 넷째, 주식매도청구권의 행사에 있어서 주주총회 승인절차의 필요성에 관한 근본적인 재검토가 필요하며, 다섯째, 주식매도청구기간과 공고 및 매매계약의 성립시기를 명확히 해야 하고, 여섯째, 매매가액의 결정방법·산정 기준·평가주체·결정시점·지급방법 등을 명확히 규정해야 하며, 일곱째, 주식이전에 관련된 지연이자문제와 주권실효에 관한 부분을 보다 분명히 해야 한다.

나아가 새로이 지배주주 충실의무의 도입을 검토해 볼 필요가 있다. 미국의 경우, 소수주주 축출에 관한 판례들은 지배주주가 소수주주에 대한 충실의무를 위반한 것인지를 중심으로 논의되어 왔다. 예를 들어 미국 델라웨어주 회사법상에서의 이사는 회사와 주주에 대하여 충실의무를 부담하도록 되어 있고, 회사에 지배주주가 있는 경우에는 소수주주에 대해서도 의무를 부담하도록 되어 있는데, 그것은 이사와 마찬가지로 소수주주에 대한 충실의무 및 공정의무이다. 또한 델라웨어주 대법원은 피고 회사의 이사들이 거래를 승인함에 있어 원고인 주주들과 이익상충이 발생하여 충실의무위반이 이루어진 경우에는 경영판단의 법칙의 적용이 배제되므로, 이사들에게는 거래가 완전히 공정하게 이루어졌다는 점을 입증하여 책임에서 벗어날 수 있는 길이 있을 뿐이라고 판시하여 입증책임이 전환된다는 점을 밝힌 바 있다.⁹⁸⁾⁹⁹⁾

신설안
(지배주주의 충실의무) 지배주주는 지배권 또는 사실상의 영향력을 행사하고자 할 때에는 회사 또는 다른 주주의 이익을 고려하여야 한다.

주식매수청구권과 관련하여 상법이외에 자본시장법상에서도 상장법인에 대한 주식매수청구권의 특례규정을 두어 규율하고 있는데(자본시장법 제165조의5), 구 증권거래법

98) 서완석, “상법상의 소수주주축출제도”, 「상사법연구」 제30권, 제2호, 한국상사법학회, 2011, 428~429면.

99) 지배주주의 충실의무 도입에 관한 상세한 내용은, 윤민섭, “지배주주의 충실의무 도입에 관한 연구”, 성균관대대학원 박사학위논문, 2011. 8 참조.

에서 규정되어 꾸준히 문제가 제기되어 왔던 주식매수청구권의 부여자격문제와 관련하여, 현행 자본시장법이 이를 수정하여 제정하였지만 보완해야 할 문제들이 여전히 많이 존재하고 있다.¹⁰⁰⁾ 또한 지주회사 제도와 관련하여 대주주인 지주회사의 부당한 이익 추구로 인하여 희생되는 소수주주 또는 채권자 집단의 문제가 있을 수 있는데, 이와 관련하여도 지주회사의 소수주주와 자회사의 소수주주에 대한 보호방안을 중심으로 금융지주회사법상 관련법제의 개선방안을 적극 검토할 필요가 있다.¹⁰¹⁾

5. 감사제도

주식회사의 감사제도는 주주들이 그 대표자를 통해 경영진의 경영활동을 감독하기 위하여 마련되었다. 상법상 감사는 이사의 직무집행에 대하여 포괄적인 업무감사권을 행사하는 주식회사의 필요적 상설기관이다. 따라서 감사는 기업경영에 관련된 사항을 폭넓게 이해하며 합리적인 판단을 내릴 수 있는 전문적인 식견을 갖추고 있어야 하고, 그 법적 지위와 직무수행상의 독립성·중립성이 최우선적으로 확보되어야 한다.¹⁰²⁾

현행상법상의 감사제도는 여러 문제점을 내포하고 있으며, 새로운 입법적 보완이 필요하다.

첫째, 감사의 자격에 관한 규정에 있어서 감사의 자격요건에 관한 사항은 기존의 소극적인 방식이 아니라 적극적인 방식 또는 양자의 병용방식으로 규정하여야 하고, 법인은 감사가 될 수 없음을 명시해야 한다. 또한 정관으로 감사를 주주로 한정하는 것을 금지해야 하고, 상장회사의 경우에는 투자자보호와 자본시장의 건전성을 위해 그 규모에 관계없이 감사를 상근감사로 해야 한다. 자산총액 1천억원 이상인 대규모상장회사에서 최대주주가 감사로 선임되는 경우를 차단하기 위하여 상법 제542조의10 제2항 제1호는 “제542조의8 제1항 제1호 내지 제6호에 해당하는 자”로 개정해야 하며, 감사의 결격사유인 행위무능력자의 경우에는 상장회사의 특례가 아닌 감사의 선임에 관

100) 김진욱, “주식매수청구권제도 개선의 필요성”, 『기업법연구』 제24권 제3호 (통권 제42호), 한국기업법학회, 2010. 9, 187면.

101) 김홍기, “개정 금융지주회사법의 주요내용과 관련법제의 개선방향”, 연세 글로벌 비즈니스 법학연구, 연세대학교 법학연구원 글로벌비즈니스와 법센터, 2010, 61~62면.

102) 정준우, “주식회사의 감사에 관한 2009년 개정상법의 문제점 검토”, 『비교사법』 제17권 제2호(통권 49호), 한국비교사법학회, 2010.6, 321~322면.

한 일반규정인인 제409조에 두어야 한다.

현행상법	개정안
<p>제542조의10(상근감사) ① 대통령령으로 정하는 상장회사는 주주총회 결의에 의하여 회사에 상근하면서 감사업무를 수행하는 감사(이하 “상근감사”라고 한다)를 1명 이상 두어야 한다. 다만, 이 절 및 다른 법률에 따라 감사위원회를 설치한 경우(감사위원회 설치 의무가 없는 상장회사가 이 절의 요건을 갖춘 감사위원회를 설치한 경우를 포함한다)에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제1항 본문의 상장회사의 상근감사가 되지 못하며, 이에 해당하게 되는 경우에는 그 직을 상실한다.</p> <p>1. 제542조의8 제2항 제1호부터 제4호까지 및 제6호에 해당하는 자</p> <p>2. 회사의 상무(常務)에 종사하는 이사·집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사·집행임원 및 피용자. 다만, 이 절에 따른 감사위원회위원으로 재임 중이거나 재임하였던 이사는 제외한다.</p> <p>3. 제1호 및 제2호 외에 회사의 경영에 영향을 미칠 수 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자</p>	<p>제542조의10(상근감사) ① 좌동</p> <p>② 좌동</p> <p>1. 제542조의8 제1항 제1호 내지 제6호에 해당하는 자</p> <p>2. 회사의 상무(常務)에 종사하는 이사·집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사·집행임원 및 피용자. 다만, 이 절에 따른 감사위원회위원으로 재임 중이거나 재임하였던 이사는 제외한다.</p> <p>3. 제1호 및 제2호 외에 회사의 경영에 영향을 미칠 수 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자 및 <u>법인</u></p>

둘째, 감사의 선임에 관한 규정에 있어서 주주의 감사후보자추천권을 실질적으로 보장할 수 있는 제도적 보완이 필요하고, 감사선임에 관한 주주총회결의의 창설적 효력을 명시해야 한다. 비상장회사에서도 감사선임을 위한 주주총회를 소집함에 있어서는 그 통지나 공고에 감사후보자의 인적사항과 대주주 및 이사와의 관계 등을 명시하도록 해야 하고, 소규모회사의 판단기준을 보다 다양하게 설정하여야 한다. 나아가 자산총액 1천억원 이상인 대규모상장회사의 경우에는 자산총액 2조원 이상인 대규모상장회사처

럼 엄격한 감사위원회를 운영하지 않는 한 상근감사를 1인 이상 의무적으로 두도록 해야 하며, 감사선임을 위한 주주총회를 소집한 후에 그 후보자에 관한 사정이 변경된 경우의 처리에 관한 규정을 상법에 두어야 할 것이다.

셋째, 감사선임에 있어서의 의결권제한에 관한 규정에 있어서, 감사선임에 관한 주주총회의 결의에서 의결권행사의 제한을 받는 대주주는 회사의 상장 여부에 관계없이 최대주주로만 한정하여야 하고, 대주주의 의결권행사제한에 관한 규정은 비상장회사의 감사의 해임에 대해서도 적용하여야 한다. 상장회사의 특례에 관한 제542조의12 제3항의 적용범위를 모든 상장회사로 명확히 할 필요가 있으며, 최대주주의 특수관계인에 관련된 규정내용을 보다 명확히 하며 합리적인 범위로 제한하여야 할 것이다.¹⁰³⁾

6. 회사법상 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 경영원칙 도입

앞서 설명한 바와 같이 ‘UN의 인권준중을 위한 기업의 책임’, EU의 ‘기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본계획’ 및 OECD 지침 등을 비롯한 해외 주요국의 기업 인권경영에 대한 핵심은 주로 기업의 사회적 책임을 중심으로 논의되어 왔다. 또한 우리나라에서 역시 적극적 의미를 가진 미국형 CSR이 주로 논의되고 있는 것으로 보여진다. 이에 따라 많은 기업들은 사회적 책임을 위해 기부, 사회봉사 등의 사회공헌활동에 주력하고 있다. 이러한 상황에서 CSR에 대한 입법화를 논하는 것은 기업에게 커다란 부담을 줄 뿐만 아니라 시장경제체제에도 맞지 않는다는 점에서 바람직하지 않다. 그러나 주의해야 할 점은 최근 우리에게 요구되는 CSR은 이러한 적극적 의미의 CSR이 아니라 법률준수 등 기업의 지속가능한 발전을 위해 필요한 소극적 의미의 CSR이라는 점이다. ISO 26000은 국제경제에 중요한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 즉, 국제사회에서 기업에 대한 평가기준으로 자리 잡을 가능성이 있으며, 국내기업이 그 기준을 충족시킬 수 있는가는 중요한 문제가 될 수밖에 없다. 그런데 ISO 26000이 제시하고 있는 쟁점사항을 살펴보면 자선활동 등 적극적 의미의 CSR보다는 대부분 사회구성원으로서 문제발생을 사전에 예방하는데 필요한 소극적 의미의 CSR이 주된 내용으로 구성되어 있다. 즉, 기업들이 이들 기준을 준수하지 않는 경우 지속가능한 발전을 기대하기 어렵다는 점을

103) 정준우, 전계논문, 354~355면.

분명히 하고 있는 것이다.

따라서 기업 스스로 소극적 의미의 CSR을 경영판단에 중요한 요소로 고려하도록 유도해야 하며, 이를 위한 제도적 뒷받침이 필요하다. 그러나 CSR은 기업이 속한 사회의 흐름속에서 만들어지는 것으로, 단기간 내에 이러한 분위기가 형성되기는 어렵다. 따라서 CSR의 후발주자로서 보다 빠른 시간 내에 사회적 분위기를 형성하기 위해서는 국가가 제도를 통해 CSR을 적극 유도하는 것이 가장 효과적이다. 그 구체적인 방안으로 생각할 수 있는 것이 회사법상 CSR 경영원칙을 도입하는 방안이다.

신설안
① 회사는 사회 및 환경에 대한 책임을 이행할 의무가 있다. ② 제①항의 사회 및 환경에 대한 책임이란 사회 및 환경에 대한 책임을 적법하고 타당하게 회사의 비용으로 이행하는 의무이다. ③ 제①항에 정해진 의무를 이행하지 아니한 기업에 대하여는 법령에 근거하여 처벌한다. ④ 기업의 사회적 책임에 관한 상세 규정은 대통령령에서 정한다.

2011년 개정상법은 준법지원인제도를 도입하고 있다. 동 제도는 일정규모 이상의 상장회사에 대해 법령을 준수하고 회사경영을 적정하게 하기 위하여 임직원이 직무를 수행할 때 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차를 제정할 것과(제542조의13 제1항), 이러한 준법통제기준의 준수에 관한 업무를 담당할 준법지원인을 1명 이상 둘 것을 요구하고 있다(제542조의12 제2항). 동 제도는 금융기관의 준법감시인을 본 뜬 제도로써 일종의 컴플라이언스 프로그램에 해당하며, 따라서 CSR과도 관련성이 있는 제도라고 할 수 있다. 그러나 개정상법상 준법지원인제도를 CSR의 입법이라고 하기에는 아직 미흡한 부분이 많다. 일단 동 제도에 대한 사회의 인식이 이를 자발적인 CSR 경영의 일환으로 보지 않고 있다. 실제로 준법지원인제도에 대해서는 긍정적인 평가보다는 부정적인 평가들이 많이 존재하고 있다. 부정적인 평가가 내려지는 가장 큰 이유는 현행 법하에서 감사나 사외이사도 있고 대기업의 경우 법무담당조직을 갖추고 있는 상황에서 준법지원인을 의무화하는 것은 기업에게 과도한 부담을 준다는 것이다. 이처럼 준법지

원인제도를 부담의 증가로 인식하는 상황에서 동 제도가 본래적 기능을 할 수 있을지 의문이다.¹⁰⁴⁾

또한 준법지원제도가 CSR의 한 부분인 컴플라이언스 프로그램으로 기능하기 위해서는 업무 프로세스와 관련한 구체적 기준과 절차가 제시되어야 한다. 그러나 현행 상법의 경우 준법지원인의 자격과 의무 등에 대해서 상세하게 규정하고 있으나 준법통제기준 등에 대해서는 별다른 규정을 마련하고 있지 않다. 즉, 개정상법상 준법지원인제도는 감사와 같은 특정 역할을 담당하는 직위를 창설한 것이며, 업무 프로세스 규제를 통한 위법행위 사전예방이라는 컴플라이언스 프로그램으로 기능하기는 어려울 것으로 보여진다.

회사법상 CSR 경영원칙을 도입하게 될 경우, 효과적인 기업규제 방안으로서 작동될 수 있다. 소극적 의미의 CSR은 최우선적으로 기업의 법률위반행위를 사전에 예방할 수 있는 시스템을 요구하고 있다. 따라서 CSR의 입법화는 곧 기업범죄를 효과적으로 예방할 수 있는 시스템을 갖춘다는 점에서도 중요한 의미를 갖는다.¹⁰⁵⁾ 중요한 것은 이러한 장점은 기업의 자발적 노력이 전제되었을 때 나타날 수 있다는 점이다. 기업이 CSR 원칙의 도입을 새로운 규제의 신설로 인식한다면 오히려 기업의 부담만 증가시키는 결과를 가져올 수 있다. 따라서 CSR원칙을 상법상 도입하기 위해서는 인센티브 부여를 통해 기업의 자발적 준수를 이끌어내는 것이 필요하다. 미국에서 컴플라이언스 프로그램을 갖춘 경우 경영진의 책임을 감면하는 조치를 취한 것이나, 일본에서 내부통제시스템의 구축을 이사 등의 주의의무에 대한 판단기준으로 하고 있는 것은 기업의 자발적 준수를 이끌어내기 위한 조치로 이해할 수 있다.¹⁰⁶⁾

104) 준법지원인제도에 관한 상세한 내용은, 박선중, “개정상법상 준법통제와 준법지원인”, 「저스티스」 통권 제124호, 한국법학원, 2011.6, 233면 이하 참조.

105) 광관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”, 「상사법연구」 제25권 제3호, 한국상사법학회, 2006. 11, 113면 이하 참조.

106) 미국의 경우 1991년 연방양형지침(Federal Sentencing Guidelines for Organizations)을 제정하면서 컴플라이언스 프로그램이 의미를 가지기 시작하였다. 동 지침에서는 내부통제시스템이 잘 정비되고 관리되어왔다는 것을 입증하는 기업에게는 임직원의 범죄행위에서 발생하는 회사의 형사책임을 최고 95%까지 감면해 주고 있다. 즉, 기업 경영진에게 컴플라이언스 프로그램 구축에 대한 인센티브를 부여하고 있는 것이다. 아울러 일본의 경우도 내부통제시스템을 이사의 주의의무에 대한 판단기준으로 함으로써 경영진이 내부통제시스템을 구축할 인센티브를 갖도록 하였다. 이에 관한 상세한 내용은, 광관훈, “기업규제의 패러다임 전환과 내부통제시스템”, 「경제법연구」 제8권 제1호, 2008, 28면 이하 참조.

또한, 업무프로세스와 관련한 구체적인 기준이 제시되어야 한다. 법에서 기본적인 원칙을 정하고 구체적인 내용은 하위규범이나 가이드라인의 형태로 제시된다면 기업들이 보다 효과적으로 자신에게 필요한 기준을 마련할 수 있을 것이다. 국제적으로 COSO 보고서를 통한 내부통제기준의 제시나 ISO 26000과 같은 CSR에 대한 기준이 제시되는 것도 이러한 점을 고려하고 있기 때문이다. 현행 준법지원제도와 같이 준법통제절차 등에 대해 아무런 기준도 제시되지 않는다면 기업들에 대한 효과적인 규제체제로 기능하기를 기대하기는 어렵다.

이러한 점들을 고려할 때 기왕에 도입된 준법지원제도가 CSR 경영원칙의 도입이라는 효과를 가져 오기 위해서는 준법지원인제도의 구축을 이사의 주의의무에 대한 판단 기준으로 하는 등 기업의 자발적인 준수를 이끌어낼 수 있는 인센티브를 부여할 필요가 있다. 또한 준법통제에 관한 기준 및 절차에 대한 명확한 기준을 제시할 필요가 있다. 구체적으로 시행령에서 준법통제기준 제정 시 반드시 고려해야 할 필수적인 사항을 제시하고, 이를 바탕으로 개별 사업자단체나 자율규제기관으로 하여금 사업의 특성에 맞는 가이드라인을 제시하도록 하는 방안을 생각해 볼 수 있다. COSO 보고서나 ISO 26000 등에서 제시하고 있는 기준 등이 좋은 참고자료가 될 수 있을 것이다.

또한 준법지원인 자격요건을 강화할 필요가 있다. 특히 준법지원 업무의 전문성을 확보하기 위해서는 변호사자격이 있는 사람을 요건으로 두는 것은 당연하지만 변호사 자격만을 규정하고 기간요건을 두고 있지 않은 점은 문제이며, 준법지원인제도가 효율적으로 운영되기 위해서는 상법의 개정을 통해 변호사자격을 가지고 관련된 업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람으로 정하는 것이 타당하며, 또한 법률학 조교수로 5년 이상 근무한 사람 요건은 지나치게 엄격하여, 법학분야의 석사학위 이상의 학위소지자로서 연구기관이나 대학에서 연구원 또는 전임강사 이상으로 합산하여 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 개정하여 운영할 필요가 있다.¹⁰⁷⁾

107) 박선중, 전계논문, 257면.

제5절 소비자의 권리에 관한 제도 및 정책의 개선

I. 소비자기본법과 인권경영¹⁰⁸⁾

1. 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 동법을 제정하였다.

2. 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 대

108) 국가인권위원회, 「기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구」, 2011, 174-176면의 내용을 요약 정리하였음.

한 의무, 표시기준을 제정할 의무, 거래의 적정화를 위한 의무, 소비자피해의 구제의무 등에 대하여 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 구제방법

1) 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 소비자분쟁조정위원회의 조정절차를 통해 소비자피해를 구제하고 있다(제67조).

2) 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).¹⁰⁹⁾

3) 벌칙과 과태료

동 법에 의한 명령을 위반하는 등 일정한 경우에는 3년 이하의 징역이나 5천만원 이하의 벌금에 처한다(제84조 제1항). 아울러 소비자 권익증진 관련 기준을 위반하는

109) 단체소송을 제기할 수 있는 자는 다음과 같다. ① 제29조의 규정에 따라 공정거래위원회에 등록된 소비자단체로서 정관에 따라 상시적으로 소비자의 권익증진을 주된 목적으로 하는 단체일 것, ② '상공회의소법'에 따른 대한상공회의소, '중소기업협동조합법'에 따른 중소기업 협동조합중앙회 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 3년 이상 이를 위한 활동실적이 있을 것, 단체의 상시 구성원 수가 5천명 이상일 것 및 중앙행정기관에 등록되어야 한다는 요건을 모두 갖춘 단체가 해당된다.

등 다소 가벼운 위반행위를 행하는 경우에는 3천만원 이하의 과태료에 처하고 있다(제 86조 제1항). 한편 벌칙규정은 양벌규정으로 법인 등에 대한 처벌도 인정된다.

4. 인권경영측면에서의 검토

종래 소비자는 기업과의 관계에서 약자의 입장에서 있다고 보았으며, 따라서 소비자 문제 또는 여성이나 소수자 보호와 같은 맥락에서 바라보았다. 다시 말해서 기업이 가격결정권을 가지고 있는 상황에서 소비자는 불리한 위치에 설 수밖에 없다는 점은 분명히 인식하고 있으며, 이에 따라 소비자를 보호하기 위한 다양한 제도들을 도입하고 있다.

그러나 인권경영의 측면에서 볼 때 소비자관련법은 어느 정도 한계를 가질 수밖에 없다. 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. 구체적으로 소비자기본법에서 소비자의 권리 등에 대해 규정을 하고 있지만, 소비자 권리침해를 사전에 예방하기 위해 기업에게 요구되는 사항 등에 대한 규정은 마련되어 있지 않다.

사후적 제재의 경우도 인권침해행위에 대한 충분한 억지력을 가질 수 있을지 의문이다. 소비자기본법은 단체소송을 도입하고 있지만 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 수밖에 없다.

이처럼 소비자 관련법은 소비자의 기본적 권리 등은 명시적으로 규정하고 있으나 인권경영의 관점에서 소비자인권침해를 예방하고 위반행위 발생시 충분한 구제수단 등을 마련하지 못하는 한계가 있다.

II. 소비자의 권리에 관한 제도 및 정책의 문제점 및 개선방안

1. 소비자기본법의 개정방향

최근 소비자안전을 위협하는 사고들이 잇달아 발생하면서 사후피해구제 보다 사전적 예방의 차원에서 사업자의 책임을 강화하는 것에 대한 필요성이 대두되고 있다. 우리나라의 소비자기본법의 전반적인 구성이 국가·지방자치단체의 소비자 권리구제를 중심으로 하고 있고 사업자에게 부과하는 의무로는 위해방지의무와 같은 추상적 규정과 정보제공의무와 같은 기본적 규정만을 두고 있다는 점에서 기업에 의한 노력이 상대적으로 적음을 알 수 있다. 소비자보호와 관련하여 기업의 인권경영은 소비자에 대한 기업의 주체적인 권리보호가 반드시 수반되어야 한다는 점에서 기업에게 보다 구체화된 의무를 부과함으로써 소비자보호의 실익을 담보하는 방향으로 개정이 이루어져야 할 것이다. 이를 위하여는 소비자기본법 상 사업자 책임과 윤리를 강조하는 내용을 규정함으로써 소비자복지향상에 더욱 가깝게 다가갈 수 있을 것이다.¹¹⁰⁾

현행 소비자기본법	개정안
제19조(사업자의 책무) ⑤사업자는 물품등의 하자로 인한 소비자의 불만이나 피해를 해결하거나 보상하여야 하며, 채무불이행 등으로 인한 소비자의 손해를 배상하여야 한다. <삭제>	<p>제19조 (사업자의 책무) ⑤ 사업자는 물품 등의 하자로 인한 소비자의 불만이나 피해를 해결하거나 보상하여야 하며, 이를 위하여 자율적으로 필요한 체제를 정비해야 한다.</p> <p>⑥ 사업자는 소비자불만해결을 위한 자율체제에 소비자전문상담사를 고용배치할 것을 권고한다.</p> <p>⑦ 사업자는 사업활동에 관하여 스스로 엄수해야 할 기준을 작성하는 등 소비자신뢰를 확보하기 위해 노력해야 한다.</p> <p>⑧ 사업자는 채무불이행 등으로 인한 소비자의 손해를 배상하여야 한다.</p>

110) 이은희 외 4인, “소비자전문상담사 활성화를 위한 소비자기본법의 개정방향”, 「소비자정책교육연구」 Vol.5 No.3, 한국소비자정책교육학회, 2009, 91면.

2. 소비자전문상담사 규정의 개정

소비자전문상담사란, 소비자들의 불만 해결 및 피해구제, 소비자 의사결정을 지원하는 것을 목적으로 하는 전문 상담사를 말한다. 소비자전문상담사의 직무는 기업 및 소비자단체, 행정기관의 소비자 관련부서에서 물품과 용역 등에 관한 소비자상담을 통하여 소비자피해를 적절하게 해결해 주고, 복잡합 현대 시장 환경에서 소비자가 올바른 선택을 할 수 있도록 다양한 소비자정보를 제공하며, 소비자 교육의 기획과 실행을 통해 소비문화의 합리화 및 건전화에 기여함으로써 소비자 복지의 향상을 유도하는 일을 수행한다.¹¹¹⁾

소비자기본법 제53조에 따르면 사업자들이 소비자전문상담사를 고용·배치하도록 노력하여야 한다고 규정되어 있다. 그러나 이 규정은 단순히 노력규정에 불과할 뿐이며 별도의 실질적인 지원이나 인센티브에 대한 규정이 없으므로 사업자는 적극적으로 소비자전문상담사를 고용·배치할 유인이 없다. 따라서 소비자전문상담사 활성화를 위해 소비자 기본법 상에 소비자전문상담사의 활성화를 위한 방안을 구체적으로 명시하는 일이 매우 중요한 일로 대두되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 소비자기본법에 소비자전문상담사의 자격과 업무, 채용, 교육 등을 구체적으로 명시하여 법률의 시행을 향상시키고 소비자전문상담사에 대한 사회적 인지도를 높일 수 있도록 하는 것이 중요하다. 구체적인 개정안은 다음과 같다.¹¹²⁾

현행 소비자기본법	개정안
제53조(소비자상담기구의 설치·운영) ① 사업자 및 사업자단체는 소비자로부터 제기되는 의견이나 불만 등을 기업경영에 반영하고, 소비자의 피해를 신속하게 처리하기 위한 기구(이하 “소비자상담기구”라 한다)의 설치·운영에 적극 노력하여야 한다. ② 사업자 및 사업자단체는 소비자의 불만 또는 피해의 상담을 위하여 「국가기술자격법」에 따른 관련 자격이 있는 자 등 전담직원을 고용·배치하	제53조의2 (소비자전문상담사의 자격) ① 공정거래위원장은 소비자상담에 관한 전문지식과 기술을 평가하는 국가시험에 합격하고 일정기간 연수를 거친 자에게 소비자전문상담사의 자격증을 교부한다. ② 제1항의 규정에 의한 소비자전문상담사의 등급은 1, 2급으로 하고 등급별 자격기준 및 자격증의 교부절차는 대통령령으로 정한다.

111) 이은희 외 4인, 위의 논문, 87면.

112) 이은희 외 4인, 위의 논문, 2009, 88면.

<p>도록 적극 노력하여야 한다. <삭제></p>	<p>③ 제1항의 규정에 의한 국가시험은 공정거래위원회가 시행하되, 시험의 관리는 시험관리 능력이 있다고 인정되는 관계전문기관에 위탁할 수 있다. <신설></p>
	<p>제53조의3 (소비자전문상담사의 업무) 소비자전문상담사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 소비자 관련 상담 2. 소비자교육 및 정보제공 3. 소비자피해규제 신청대행 4. 소비자 관련 조사 및 연구, 모니터링 5. 1급 소비자전문상담사의 경우 소비자 관련 부서의 관리 또는 운영 6. 기타 소비자복지향상을 유도하는 직무 <신설>
	<p>제53조의 4 (소비자전문상담사의 채용 및 교육 등) ① 사업자 및 사업자단체, 국가 및 공공기관은 소비자상담을 위하여 제55조 제1항의 규정에 의한 소비자전문상담사 자격증이 있는 자를 고용·배치하여야 한다. 사업자 및 사업자 단체의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> <p>② 지방자치단체는 소비자권익과 관련된 행정조직 설치 및 운영시 소비자전문상담사를 두어야 한다.</p> <p>③ 공정거래위원회장은 소비자전문상담사의 자질향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 소비자전문상담사에 대하여 교육받을 것을 명할 수 있으며, 지방자치단체 또는 국가 및 공공기관에 종사하는 소비자전문상담사는 정기적으로 보수교육을 받아야 한다.</p> <p>④ 공정거래위원회장은 제3항에 따른 교육을 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항 및 제4항 교육 관련 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설></p>

만약 소비자전문상담사의 설치가 활성화된다면 소비자는 자신이 기업의 생산품 및 활동으로부터 가지는 불만을 국가가 아닌 기업에게 직접·적극적으로 제기할 수 있는 통로가 생기게 된다. 따라서 소비자는 보다 신속하게 자신의 권리침해의 심화에 대한 예방 및 구제조치를 받을 수 있게 된다. 기업의 인권경영 측면에서 살펴보면 소비자에 의한 직접적인 피드백 작용은 기업에 의한 보다 적극적인 권리구제 수단으로서 작용할 수 있으며, 소비자 권리침해에 대한 예방적 차원에서의 접근 역시 가능하다. 반면 기업 입장에서는 기업 이미지 제고 및 품질향상 등으로 인한 생산성 향상에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

3. 단체소송의 개정방향¹¹³⁾

1) 소제기관자의 문제

소비자기본법에서는 단체소송을 제기할 수 있는 소비자단체에 대하여 다음과 같이 규정하고 있다. 공정거래위원회에 등록된 소비자단체로서 ① 정관에 따라 상시적으로 소비자의 권익증진을 주된 목적으로 하는 단체 ② 단체의 정회원수가 1천명 이상일 것 ③ 제29조의 규정에 따른 소비자단체의 등록 후 3년이 경과하였을 것의 요건을 모두 갖춘 단체이다(법 제70조 제1호). 이는 소비자기본법에 근거하여 등록한 단체와 단체소송의 적격단체를 구분한 것으로 의의가 있다. 그러나 등록 소비자단체는 이미 공익성을 인정하여 공익적인 업무를 부여하고 있는 점, 등록 단체와 단체소송의 적격단체를 특히 구별하여 입법할 실익이 크지 않다는 점에서 문제가 있다. 더욱이 등록 단체의 요건에 추가한 적격단체의 요건은 큰 의미를 부여할 만큼 엄격한 요건이 아니라는 점에서 우리나라에서 적격단체의 요건을 따로 정할 필요는 없다. 또한 일부의 지역에서 발생하는 단체소송의 대상에 대하여는 지역 소비자단체가 소송을 제기하여야 하나 현재는 불가능하다. 지방자치단체에 등록된 소비자단체도 소송을 제기할 수 있도록 소의 적격을 인정하여야 한다.

그리고 경제단체도 단체소송을 제기할 수 있도록 하고 있다. 이는 소비자기본법이

113) 강찬경, 「소비자기본법상 단체소송제도의 평가 및 개선방안에 관한 연구」, 정책연구보고서, 한국소비자원, 2008, 25면-80면 요약 정리함.

아니라 다른 관련 특별법에서 정하여야 할 사항이다. 유럽공동체에서도 단체소송의 적격단체는 회원국의 법에 따라 적법하게 설립되고 소비자의 집단적 이익의 보호를 지켜낼 수 있는 지위 또는 조직을 말하고, 이 단체는 소비자단체와 공공기관에 한정하고 있다. 사업자단체가 제외되는 것은 이 단체에 소비자의 이익을 위한 활동을 기대하지 않기 때문이다. 또한 비영리민간단체도 소비자기본법상의 단체가 아닌 이상 소비자기본법상 소제기관으로서 자격을 부여하는 것은 옳지 않다. 그 단체에 특별한 소비자기본법상의 소권을 인정하려면 소비자권익을 위하여 설립된 단체로 그 주된 활동이 소비자권익과 관련된 단체로서 고도의 공공성을 가진 단체이어야 한다. 이러한 요건에 부합하면 소비자기본법상의 단체로 등록하여 소권을 부여받아야 할 것이다.

소비자보호를 위한 기구로서 공법인인 한국소비자원과 경제적 약자의 법률구조사업을 하는 법률구조공단도 단체소송을 할 수 있어야 한다. 이러한 기구는 넓은 의미의 소비자단체이고, 이른바 미국에서 인정하는 부권적 소송의 한 형태로 인정할 수 있다. 유럽공동체지침에서는 단체소송의 적격단체로 회원국의 법에 따라 적법하게 설립되고 소비자의 집단적 이익의 보호를 지켜낼 수 있는 단체로 소비자단체와 공공단체에 한정하고 있다. 사업자단체는 구성사업자를 위한 활동을 할 뿐 소비자의 이익을 위한 활동을 하지 않을 것으로 보기 때문이다. 소제기관자는 소비자보호를 위하여 공익적 입장에서 소송을 수행할 수 있는 단체이어야 한다. 소비자기본법상의 등록 소비자단체가 이에 속한다. 등록 소비자단체의 경우 공정거래위원회에 등록한 단체만이 아니라 광역자치단체에 등록한 소비자단체에도 소권을 인정하여야 한다. 등록 단체는 이미 공익을 위한 단체로 평가할 수 있기 때문이다. 그리고 지역적인 문제인 경우에는 해당 지역의 단체가 나서서 소송을 수행하는 것이 적합하기 때문이다.

다른 대안으로 등록단체의 공익성을 강화하고 소의 남용을 방지하기 위하여 등록요건을 강화하는 방안을 생각할 수 있다. 이 방안은 모든 등록단체가 단체소송을 그 업무로 하지 않다는 점, 단체의 등록을 보다 엄격히 하게 되어 단체 활동에 지장을 줄 뿐 실제 단체소송제도의 효용성과는 거리가 있을 수 있다. 다만 단체의 현실을 적절히 반영하여 등록요건을 조정하는 방안은 검토할 만하다.

현행 소비자기본법	개정안
	<u>제70조의2 (소의 제기) 소비자기본법에 근거하여 등록된 소비자단체, 한국소비자원, 법률구조공단은 다수의 소비자를 위하여 가해행위의 중지·예방, 위법의 확인, 의무의 이행 등을 구하는 소송을 제기할 수 있다. <신설></u>

2) 소제기 요건의 문제

사업자가 법 제20조의 규정을 위반하여 소비자의 생명·신체 또는 재산상의 권익을 직접적으로 침해하고 그 침해가 계속되는 경우에 소를 제기할 수 있다(법 제70조). 따라서 소를 제기하려면 ① 법 제20조의 위반 ② 소비자의 권익의 직접적 침해 ③ 그 침해의 계속이라는 요건이 충족되어야 한다. 그러나 여기에는 몇가지 문제를 가지는데 우선 법 제20조의 규정에 의한 기준이 없다. 따라서 소송요건을 구성하는 규범체계가 완성되어 있지 아니하다. 소제기가 불가능한 것이다. 그리고 앞으로 기준을 정하더라도 이 기준을 소의 요건으로 하는 것은 위임입법의 원칙을 고려할 때 적지 않은 문제가 제기될 수 있다.

사업자가 법 제20조의 규정을 위반하여 소비자의 생명·신체 또는 재산상의 권익을 직접적으로 침해하고 그 침해가 계속되는 경우에 소를 제기할 수 있다(법 제70조). 현실은 법 제20조의 규정에 의한 기준이 없고 앞으로도 이러한 기준을 정하기도 어려울 것으로 예상된다. 현재로는 소송요건을 구성하는 규범체계의 완성은 기대할 수 없다. 따라서 소제기가 불가능한 것이다. 앞으로 기준을 정하는 노력을 하더라도 관련 특별법의 입장을 고려하여야 하는 등 쉬운 일이 아니다. 그리고 이 기준을 소의 요건으로 하는 것은 위임입법의 원칙을 고려할 때 적지 않은 논쟁이 있을 수 있다. 이러한 난제를 해결하기 위하여 단체소송을 제기할 수 있는 경우를 법률로 구체화하는 것이 필요하다. 각종 소비자보호 관련 법률을 위반한 행위 가운데 단체소송의 대상이 될 수 있는 사업자의 불법행위를 구체적으로 열거하는 방법이 그것이다. 이른바 예시적 열거주의를 채택하여야 한다. 특히 소비자보호를 위한 법률로서 소비자피해가 빈발하여 이에

대한 대책으로 입법한 법률의 내용 중 사업자의 행위규제에 관한 것이다.

그리고 다른 대안으로 일반적 규정을 두어 소비자기본법 및 소비자보호 관련법을 위반한 위법행위를 그 대상으로 할 수도 있다. 예를 들어 “이 법에 의한 단체소송은 사업자가 소비자기본법을 위반하거나 소비자보호 관련 법률을 위반하여 소비자피해가 발생할 우려가 있거나, 발생하고 있는 경우에 제기할 수 있다”는 규정을 두는 방안이다.

현행 소비자기본법	개정안
	<p>제70조의3(소의 요건) 이 법에 의한 단체소송은 다음 각 호의 경우에 제기할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업자가 소비자기본법 제20조를 위반한 경우. 2. 사업자가 약관규제법 제6조부터 제14조를 위반한 약관을 사용한 경우 3. 사업자가 방문판매 등에 관한 법률 제11조, 제23조, 제32조를 위반한 경우 4. 사업자가 전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률 제21조를 위반한 경우 5. 사업자가 표시·광고의 공정화에 관한 법률 제3조를 위반한 경우 6. 사업자가 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제19조 제1항의 행위를 한 경우 7. 사업자가 기타 소비자보호관련 법률을 위반하는 경우. <신설>

3) 예방적 청구의 불가

소비자의 권익의 직접적 침해의 경우에 제소가 가능하므로 단체소송의 본래의 목적인 예방적 청구가 불가하다. 소비자에게 손실의 우려가 있는 경우에는 예방적 청구를, 이미 손실이 발생한 경우에는 사후 손해배상에 적합한 제도를 갖추어야 한다. 전자는 단체소송제도이고 후자는 집단소송제도이다. 이러한 점에서 현행 제도는 결점이 있다.

일본 소비자계약법에서는 예방적 청구를 다음과 같이 명확히 하고 있다. 적격 소비

자단체는 사업자등이 소비자계약의 체결에 대하여 권유할 때, 불특정 다수의 소비자에 대하여 소비자계약법 제4조 제1항 내지 제3항에 규정한 행위를 하거나 할 우려가 있는 때에는 그 사업자 등에 대하여 당해 행위의 정지 또는 예방에 필요한 조치를 할 것을 청구할 수 있다(동법 제12조 제1항). 그리고 우리나라 법무부 위원회안 제1조(목적)에서는 다음과 같이 정하여 예방적 청구를 인정하고 있다. 이 법은 공통의 이익을 가진 다수인에게 피해가 발생하거나 발생할 염려가 있는 경우에 그 다수인을 위하여 그 중의 1인 또는 수인이나 법령이 정하는 단체가 그 다수인의 명시적인 의사에 의하지 아니하고 당사자가 되어 피해에 대한 원상회복·손해진보, 가해행위의 중지·예방, 위법의 확인, 의무이행 등을 구하는 소송을 제기하여 수행함으로써 다수인의 집단적 분쟁을 효율적으로 처리하기 위하여 민사소송법 및 행정소송법의 특칙을 규정함을 목적으로 한다.

단체소송은 집단피해를 예방하는 정책적 목적을 위한 제도이므로 소비자피해가 우려되는 경우에도 소제기를 인정하여야 한다.

현행 소비자기본법	개정안
	<p><u>제70조의4(소의 제기) 소비자기본법에 근거하여 등록된 소비자단체, 한국소비자원, 법률구조공단은 다수의 소비자를 위하여 가해행위의 중지·예방, 위법의 확인, 의무의 이행 등을 구하는 소송을 제기할 수 있다. <신설></u></p>

4) 입증책임의 완화

소비자소송은 그 피해의 원인을 규명하기가 어렵기 때문에 입증책임의 완화가 필요하다. 소비자소송에서 원고인 소비자가 피해원인에 대하여 입증하라는 생각은 현실적이지 않다. 상품에 대한 정보는 거의 모두 사업자가 가지고 있으며 이러한 조건에서 상품의 결함원인을 밝히고 그 결함이 사업자의 잘못에 기인함을 주장한다는 것은 거의 불가능에 가깝다. 이 경우에 소비자가 조사하여 규명할 수 있는 범위 내에서 기초적인

사실만 입증하면 되도록 하는 것이 필요하다. 제조물책임 사건에서 법원은 이러한 의미의 판결을 내린 바도 있다.

앞으로 이러한 취지를 반영하여 당사자는 청구원인사실에 관하여 스스로 조사하여 밝힐 수 있는 한도 내에서 개괄적으로 주장할 수 있다고 정하고, 상대방은 이에 대하여 구체적으로 답변 또는 해명하도록 하여야 한다.

현행 소비자기본법	개정안
	<p>제70조의5(입증책임 등) ① 당사자는 청구원인사실에 관하여 스스로 조사하여 밝힐 수 있는 한도 내에서 개략적으로 주장할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 경우에 상대방은 구체적으로 답변·해명하여야 한다.<신설></p>

제5장 결 론

상당수의 나라에서 인권의 보호 및 존중은 국가의 의무로 이해되고 있고, 개인 또는 법인에 의한 인권침해는 법적 고려의 대상이 되지 않는다. 예외적이라고 해도 간접적으로 강제되기 때문에 개인 또는 법인에 대한 인권침해가 범죄를 구성하지 않거나 설사 범죄가 되더라도 개별 국가의 법 집행체계가 정비되어 있지 않다면 그 나라에서 인권침해는 방치될 수밖에 없다.

앞서 살펴본 바와 같이 EU는 지속적 성장을 위한 리스본 전략(Lisbon Strategy)과 유럽 2020 전략(Europe 2020 Strategy)을 채택하면서, 이를 실행하기 위한 주요 정책으로서 기업의 사회적 책임과 인권보호를 유럽차원에서 실행하고 있다. EU에서는 기업의 사회적 책임과 인권보호를 EU 내에서 특별히 중소기업의 경쟁력 강화와 경제의 글로벌화에 대응하여 EU 전반의 경쟁력 강화와 지속적인 경제성장을 위한 주요한 사회경제적 프로그램으로 인식하고 있다.

1990년대 말부터 UN, OECD 및 ILO를 중심으로 기업에 대한 사회적, 환경적 요구에 대한 국제적인 규범제정과 실행이 활발하게 논의되었는데, EU는 이러한 세계적 추세에 부응하여 다국적 기업의 사회적 책임과 국제적 기준의 노동시장 규정에 부합하는 유럽차원의 조치가 요구되면서 유럽차원에서 기업의 사회적 책임을 고려한 여러 정책을 피고용자의 인권보호와 연계하여 적극적으로 추진하게 되었다.

EU에서 기업과 인권관계 부분은 대외무역정책의 큰 기조로 구체적 정책은 EU 내 대기업들의 제3세계와의 역외무역에서 공급망 관리(SCM: Supply Chain Management) 개선에 집중되어 있다. 2000년대 이후 공급망 관리는 기업의 사회적 책임이 부각되면서 기업경영활동이 인권과 환경적 요소의 고려의 핵심적 사안으로 제기되었다. 실제로 UN특별대표부가 2011년 3월에 제출한 기업과 인권강령(Guiding Principles on Business and Human Rights)에서는 기업의 공급망 관리에 대한 국가의 감독을 통한 인권보호에 관한 사항을 담았다.

한편 UN 특별대표부(Special Representative)는 2008년 ‘보호, 존중 및 구제(Protect, Respect and Remedy)’로 명명한 프레임워크를 제출하고 2011년에 기업과 인권강령(Guiding Principles on Business and Human Rights)을 발표하였다. 이러한 기업의 사

회적 책임에 대한 국제적인 규범정립에 발맞추어 EU는 2011년 유럽위원회는 ‘새로운 EU 기업의 사회적 책임 전략: 2011-14(EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility)’ 보고서를 제출하여 유럽차원의 기업의 사회적 책임 추진과 국제적 기준의 조화를 통한 정책목표와 추진일정을 제시하였다.

2011년 10월 유럽위원회가 제출한 기업의 사회적 책임에 관한 새로운 정책방향을 담은 보고서는 EU가 2020년까지 유럽의 산업경쟁력 강화를 목표로 하는 이른바 ‘유럽 2020 전략(Europe 2020 Strategy)’을 위한 실행 프로그램으로 제출되었다. 또한 EU의 사회적 책임을 위한 전략은 2007년 이후 유럽의 경제위기에 따라 기업에 대한 소비자의 신뢰 저하 등 여러 사회적 이슈에 대응하여 기업의 사회적, 윤리적 경영활동을 지원하기 위해 만들어졌다.

EU 주요 국가들은 기업의 사회적 책임 혹은 기업과 인권과 관련하여 특정한 법적 조항을 두고 있지는 않다. 그러나 기업의 사회적 책임은 산업, 노동 및 환경정책 전반에 걸쳐 실행되기 때문에 기존의 노동시장, 인권, 통상 및 환경 관련 법규를 기업의 사회적 책임 정책에 폭넓게 적용하고 있다. 유럽국가들은 이러한 다양한 정책에 걸친 관련 법규를 통해 정부차원에서 기업의 사회적 책임 정책과 지속적 발전을 위한 전략을 취한다. 이후 기업의 사회적 책임 정책을 실행하는 시스템은 회원국마다 고유한 정부 구조에 따라 다양화되어 있는데 중앙의 독립부처가 정책을 실행하거나, 중앙정부 차원에서 여러 부처와 기업 및 노조대표들로 구성된 이사회 및 위원회를 설립하여 일종의 기업의 사회적 책임 정책 실행과 조정 역할을 담당한다. 또 다른 경우 정부의 지원을 받는 독립적인 기구가 중앙정부의 역할을 일부 담당하는 경우가 있다. 이후 기업의 사회적 책임 정책의 실행은 각 국가 마다 중장기적인 실행계획(action plan) 및 여러 프로그램을 통해 이루어지는 것이 일반적인 현상이다.

한편 유럽 주요 국가들이 실행하는 기업의 사회적 책임 실행계획은 각 부처간 정책 협력 및 다양한 사회적 세력과의 연계를 위하여 대부분 독립적 정부 내 실무그룹을 통해 운영되고 있다. 유럽 대부분의 국가에서 기업의 사회적 책임 및 인권보호 관련 정책은 노동부, 사회, 사회 복지 및 외무부 등에서 하위 부처를 통해 진행되어 왔다. 그러나 2000년대 중반이후 기업의 사회적 책임과 사업장 내 피고용자의 인권보호 부분이

중요한 사회경제적 의제로 등장하였고 각 정부부처가 기업의 사회적 책임 관련 정책과 프로그램을 실행하면서 정책의 중복과 비효율성이 지적되어 왔다. 이에 따라 영국 및 프랑스를 위시한 유럽의 주요 국가들은 중앙정부 차원에서 부처를 망라하여 위원회 (commission), 이사회(council) 및 포럼(forum) 등 다양한 형태의 통합된 기업의 사회적 책임 정책기구를 만들어 정책을 총괄하고 있는 추세이다. 이들 통합기구는 대부분 기업의 사회적 책임 정책의 특성을 고려하여 중앙 및 지방정부와 산업계, 노조 및 시민단체들이 참여하는 개방적 구조로 운영되고 있다. 또한 유럽 주요 국가의 기업의 사회적 책임 관련 기구는 프랑스와 독일 같이 중앙집중화된 기업의 사회적 책임 정책 추진을 목적으로 하는 경우가 대부분이며 스페인의 경우는 일종의 자문기구의 역할을 수행한다.

우리나라의 경우 헌법을 비롯한 개별 법률을 통해 개인의 인권을 보호하고 인권이 침해되는 것을 엄격하게 제한하고 있으나, 아직까지 기업의 인권경영을 법제도화하지는 못하고 있다. 다만, 기업의 행위를 규제하는 법률 중 상당수가 직, 간접적으로 인권보호와 관련되어 있다. 기업에 의한 인권침해문제가 가장 많이 발생하는 대상은 기업에 고용되는 노동자들이며, 우리 법도 노동자의 인권보호를 위해 다양한 법률규정을 두고 있다. 하지만 근로기준법상 취업규칙 불이익변경시 동의를 주체, 재고용의무기간 단축 및 배상금제도 신설, 도급근로자 임금보장, 연장·야간 및 휴일 근로, 연장 근로의 제한, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 야간근로 및 휴일근로의 제한, 시간외근로 등의 규정은 개선의 필요성이 있다. 한편 기업의 인권침해행위가 발생하는 것을 예방할 수 있는 조직구조를 갖추도록 규제하는 회사법 규정에 있어서도 주주총회소집청구권, 주주제안권, 집중투표청구권, 주식매수청구권과 소수주식의 강제매수, 감사제도, ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 경영원칙 도입, 준법지원인제도 등의 규정에서 개선이 필요하다.

결론적으로 인권경영이 인권침해문제의 발생을 사전에 예방하는 경영패러다임이라고 한다면 기업의 자발적인 노력이 무엇보다도 중요하다. 따라서 가장 효과적인 규제는 기업 스스로 의지를 가지고 인권침해행위를 예방하기 위한 노력을 할 수 있는 제도적 환경을 구축하는 것이라고 할 수 있다.

<참고문헌>

해외문헌

- Business & Human Rights Resource Centre (2012), Introduction.
- Danish EU Presidency in Copenhagen (2012), Expert Conference, From Principles to Practice: The European Union Operationalizing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.
- DG Enterprise and Industry (2011), Business and Human Rights: New United Nations Guidelines.
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2011), Corporate Social Responsibility – National Public Policies in the European Union : National Public Policies in the European Union.
- Directorate-General Employment, Social Affairs & Inclusion (2012), Corporate Social Responsibility (CSR) in the EU and Directorate-General. Employment, Social Affairs & Inclusion (2012), Compendium of Public CSR Policies in the EU 2011.
- European Commission (2002), Communication – Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, COM(2002) 347 final.
- European Commission (2006), Communication – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility, COM(2006) 136 final.
- European Commission (2011), Communication – A Renewed EU Strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final.
- European Commission (2011), Communication – New Policy on Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final.
- European Commission (2011b), New Legislative Proposals.
- European Commission (2012), Small and medium-sized enterprises (SMEs) What is an SME?

Eurostat Labour Force Survey 1999 Module Ad-Hoc (1999), Accidents at Work and Work-related Health Problems. : Panorama of the European Union : Work and Health in the EU, A Statistical Portrait.

Foro de Reputación Coporativa and Cuatrecassa (2010), Gula de Normativa (2010), Informes de Sostenibilidad en la Unión Europa.

Human Rights Council (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.

Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights.

Katelijne van Wensen MSc et. al. (2010), The State of Play in Sustainability Reporting in the European Union Final Report.

국내문헌

이철송, 「회사법강의」 (제20판), 박영사, 2012.

임재연, 「미국기업법」, 박영사, 2009.

최기원, 「신회사법론」, 박영사, 2009.

국가인권위원회, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서 - 인권 경영의 이해」, 2010.

국가인권위원회, “기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구”, 2011.

강찬경, 「소비자기본법상 단체소송제도의 평가 및 개선방안에 관한 연구」, 정책연구보고서, 한국소비자원, 2008.

곽관훈, “기업규제의 패러다임 전환과 내부통제시스템”, 「경제법연구」 제8권 제1호, 2008.

곽관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”, 「상사법연구」 제25권 제3호, 한국상사법학회, 2006. 11.

김광윤, “기업지배구조로서 내부감사제도의 실태분석”, 「세무와 회계저널」 제9권 제3호, 2008.

- 김진옥, “주식매수청구권제도 개선의 필요성”, 『기업법연구』 제24권 제3호 (통권 제42호), 한국기업법학회, 2010. 9.
- 김흥기, “개정 금융지주회사법의 주요내용과 관련법제의 개선방향”, 연세 글로벌 비즈니스 법학연구, 연세대학교 법학연구원 글로벌비즈니스와 법센터, 2010.
- 박선중, “개정상법상 준법통제와 준법지원인”, 『저스티스』 통권 제124호, 한국법학원, 2011.6.
- 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 『산업관계연구』 제19권, 2009.
- 우흥구, “회사분할제도의 입법론에 관한 소고”, 박길준교수화갑기념[기업구조의 재편과 상사법(1)], 정문사, 1998.
- 서완석, “상법상의 소수주주출출제도”, 『상사법연구』 제30권, 제2호, 한국상사법학회, 2011.
- 윤민섭, “지배주주의 충실의무 도입에 관한 연구”, 성균관대대학원 박사학위논문, 2011. 8.
- 이광택, “노동법의 선진적 개정 방향”, 『법학논업』 제23권 제1호, 국민대학교, 2010.8.
- 이은희 외 4인, “소비자전문상담사 활성화를 위한 소비자기본법의 개정방향”, 『소비자정책교육연구』 Vol.5 No.3, 한국소비자정책교육학회, 2009.
- 전윤구, “비정규직 관계법의 입법적 개선방향”, 『노동법학』, 제28호, 2008.
- 정경영, “상장법인의 특례규정에 관한 입법적 과제”, 한국상사법학회/한국상사관례학회/한국기업법학회/법무부 공동학술대회 발표자료집, 2007.6.
- 정준우, “주주권의 행사에 관련된 2009년 상법개정과 그 문제점”, 『법학연구』 제12권 제3호, 인하대학교 법학연구소, 2009.12.
- 정준우, “주식회사의 감사에 관한 2009년 개정상법의 문제점 검토”, 『비교사법』 제17권 제2호(통권49호), 한국비교사법학회, 2010.6.
- 정준우, “상법과 증권거래법상의 소수주주권과 그 문제점”, 『한양법학』 제21집, 2007.8.
- 정준우, “지배주주의 주식매도청구권에 관한 입법론적 재검토”, 법과 정책연구 제12권 제2호, 한국법정책학회, 2012.6.

<부 록 - 기업과 인권 관련 법령 개선안>

I. 근로기준법

1. 취업규칙 불이익변경시 동의를 주체

현행법	개정안
<p>제93조 (취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, <u>휴일 및 휴가 및 교대근로에 관한 사항</u> (신 설) 2. 임금의 <u>결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항</u> (신 설) 3. <u>가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항</u> 4. <u>퇴직에 관한 사항</u> 5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 <u>퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항</u> 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항 7. <u>근로자를 위한 교육시설에 관한 사항</u> 8. 산전후 휴가·육아휴직 등 여성 근로자의 모성보호에 관한 사항 (신 설) 9. 안전과 보건에 관한 사항 10. <u>업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항</u> 11. <u>표창과 제재에 관한 사항</u> 12. <u>그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항</u> 	<p>제93조 (취업규칙의 작성) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항을 기재하여 취업규칙을 작성하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간에 관한 사항 및 교대근로가 있는 경우 그에 관한 사항 2. 휴일 및 휴가에 관한 사항 3. 임금의 <u>구성항목·계산방법, 임금의 산정기간, 임금의 지급시기 및 지급방법</u> 4. 전직·휴직·승급 및 승진 등을 정하는 경우에 그에 관한 사항 (삭 제) 5. <u>근로관계 종료에 관한 사항</u> 6. <u>퇴직금 내지 퇴직연금에 관한 사항</u> (삭 제) (삭 제) 7. 산전후 휴가·육아시간 등 모성보호에 관한 사항 8. <u>징계에 관한 사항</u> (삭 제) (삭 제) 9. <u>그 밖에 필요한 사항</u>

2. 재고용의무기간 단축 및 배상금제도 신설

현행법	개정안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다	제24조 ③사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 30일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 다만, 해고 대상자가 20명 이상이거나, 전체 근로자의 100분의 30 이상인 경우에는 50일 전까지 통보하여야 한다.

현행법	개정안
제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.	① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 1년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 하며, 이를 이행하지 않은 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 2개월분의 임금을 그 근로자에게 지급하여야 한다.

3. 도급근로자 임금보장

현행법	개정안
제47조 (도급 근로자) 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.	제47조 <삭제>

4. 연장·야간 및 휴일 근로

현행법	개정안
<p>제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 <u>연장 근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</u></p>	<p>제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 <u>연장 근로(제50조 제1항 또는 제2항에 규정된 시간을 초과하는 근로, 제51조의 탄력적 근로시간제의 경우 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 근로 또는 제52조의 선택적 근로시간제의 경우 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 근로. 이하 “연장근로”라 한다.)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로. 이하 “야간근로”라 한다.) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</u></p>

5. 연장 근로의 제한

현행법	개정안
<p>제53조 (연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 <u>근로시간을 연장할 수 있다.</u></p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 <u>근로시간을 연장할 수 있다.</u> 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p>	<p>제53조 (연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 <u>근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</u></p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 <u>근로시간을 초과하여 근로하게 수 있다.</u></p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 <u>근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</u> 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p>

④ 노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.	④ 노동부장관은 제3항에 따른 연장근로가 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
--	--

6. 근로시간 및 휴게시간의 특례

현행법	개정안
제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로 를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. ...	제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 근로 를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. ...

7. 야간근로 및 휴일근로의 제한

현행법	개정안
제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>오후 10시부터 오전 6시</u> 까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 받으면 그러하지 아니하다.	제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>야간근로 및 휴일근로</u> 를 시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 <u>야간근로 및 휴일근로</u> 를 시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

8. 시간외근로

현행법	개정안
제71조 (시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.	제71조 (연장근로의 제한) ① 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 <u>시간외근로</u> 를 하게 하여서는 아니 된다. ② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 <u>연장근로</u> 를 시키지 못한다. 제73조의 2 (쉬운 근로로 전환) 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <신설>

9. 균등처우

현행법	개정안
제6조 (균등한 처우) 사용자는 근로자에 대해서 <u>남녀의 성(性)을 이유로 하는 차별적 대우를 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</u>	제6조 (균등한 처우) 사용자는 근로자에 대해서 <u>성(性), 국적, 신앙, 인종 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</u>

10. 연차유급휴가

현행법	개정안
제60조 (연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있	제60조 (연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

<p>는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>2. 임신 중의 여성이 제74조제1항 또는 제2항에 따른 <u>보호휴가로 휴업한 기간</u></p>	<p>⑥ 좌동</p> <p>2. 임신 중의 여성이 제74조제1항 또는 제2항에 따른 <u>보호휴가를 받은 기간</u></p>
--	---

11. 사용 금지

현행법	개정안
<p>제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산 후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 <u>사업</u> 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 <u>사업</u>에 사용하지 못한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산 후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 <u>업무</u>에 사용하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 <u>업무</u> 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 <u>업무</u>에 사용하지 못한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 업무는 대통령령으로 정한다.</p>

12. 연소자의 근로시간

현행법	개정안
<p>제51조 (탄력적 근로시간제)</p> <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>제52조 (선택적 근로시간제) ...</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의</p>	<p>제51조 (탄력적 근로시간제)</p> <p>③ 제1항과 제2항은 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>제52조 (선택적 근로시간제) ...</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(18세 미만의 근로자는</p>

근로자는 제외한다)	제외한다)
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.	제69조(근로시간) 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

현행법	개정안
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.	제69조(연장근로의 제한) 사용자는 18세 미만인 자에게 연장근로를 하게 하여서는 아니 된다.

13. 임금의 정의

현행법	개정안
제2조 (정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 5. “임금”이란 <u>사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.</u>	제2조(정의) ① ... 5. “임금”이란 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품을 말한다.

14. 근기법 부분 적용 기준

현행법	개정안
제11조 (적용 범위) ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	제11조 (적용 범위) ② 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

15. 휴일

현행법	개정안
제55조 (휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 <u>평균 1회 이상</u> 의 유급휴일을 주어야 한다.	제55조 (휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 <u>1일 이상</u> 의 유급휴일을 주어야 한다.

II. 회사법

1. 주주총회소집청구권

현행상법	개정안
<p>제366조 (소수주주에 의한 소집청구) ① <u>발행주식 총수의 100분의 3 이상에</u> 해당하는 주식을 가진 주주는 회의의 목적사항과 소집의 이유를 적은 서면 또는 전자문서를 이사회에 제출하여 임시총회의 소집을 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구가 있는 후 지체 없이 총회소집의 절차를 밟지 아니한 때에는 청구한 주주는 법원의 허가를 받아 총회를 소집할 수 있다. 이 경우 주주총회의 의장은 법원이 이해관계인의 청구나 직권으로 선임할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 총회는 회사의 업무와 재산상태를 조사하게 하기 위하여 검사인을 선임할 수 있다.</p> <p>제542조의6(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 상장회사 <u>발행주식총수의 1천분의 15 이상에</u> 해당하는 주식을 보유한 자는 제366조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.</p>	<p>제366조 (소수주주에 의한 소집청구) ① <u>의결권 있는 발행주식총수의 100분의 3 이상에</u> 해당하는 주식을 가진 주주는 회의의 목적사항과 소집의 이유를 적은 서면 또는 전자문서를 이사회에 제출하여 임시총회의 소집을 청구할 수 있다.</p> <p>② 좌동</p> <p>③ 좌동</p> <p>제542조의6(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 상장회사 <u>의결권 있는 발행주식총수의 1천분의 15 이상에</u> 해당하는 주식을 보유한 자는 제366조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다. <u>다만, 주식보유기간은 회사가 정관을 통해 자율적으로 단축할 수 있다.</u></p>

2. 주주제안권

현행상법	개정안
<p>제363조의2 (주주제안권) ① 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 이사에게 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 이 조에서 같다)의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 제안(이하 '주주제안'이라 한다)할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 주주는 이사에게 주주총회일의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 회의의 목적으로 할 사항에 추가하여 당해 주주가 제출하는 의안의 요령을 제363조에서 정하는 통지와 공고에 기재할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 이사는 제1항에 의한 주주제안이 있는 경우에는 이를 이사회에 보고하고, 이사회는 주주제안의 내용이 법령 또는 정관을 위반하는 경우와 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 이를 주주총회의 목적사항으로 하여야 한다. 이 경우 주주제안을 한 자의 청구가 있는 때에는 주주총회에서 당해 의안을 설명할 기회를 주어야 한다.</p>	<p>제363조의2 (주주제안권) ① <u>단독 또는 공동으로</u> 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 이사에게 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 이 조에서 같다)의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 제안(이하 '주주제안'이라 한다)할 수 있다. 다만, 임시주주총회의 경우 회사는 주주의 제안내용이 법령 등에 위반되지 아니하는 한 제안일로부터 6주 이후에 개최되는 주주총회의 안건으로 삼아야 한다.</p> <p>② 제1항의 주주는 이사에게 주주총회일의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 회의의 목적으로 할 사항에 추가하여 당해 주주가 제출하는 의안의 요령을 제363조에서 정하는 통지와 공고에 기재할 것을 청구할 수 있다. <u>전자문서의 구체적인 활용방법 및 그 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>③ 좌동</p>

3. 집중투표청구권

현행상법	개정안
<p>제382조의2 (집중투표) ① 2인 이상의 이사의 선임 목적을 하는 총회의 소집이 있는 때에는 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 정관에서 달리 정하는 경우를 제외하고는 회사에 대하여 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구는 주주총회일의 7일 전까지 서면 또는 전자문서로 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항의 청구가 있는 경우에 이사의 선임결의에 관하여 각 주주는 1주마다 선임할 이사의 수와 동일한 수의 의결권을 가지며, 그 의결권은 이사 후보자 1인 또는 수인에게 집중하여 투표하는 방법으로 행사할 수 있다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 투표의 방법으로 이사를 선임하는 경우에는 투표의 최다수를 얻은 자부터 순차적으로 이사에 선임되는 것으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항의 청구가 있는 경우에는 의장은 의결에 앞서 그러한 청구가 있다는 취지를 알려야 한다.</p> <p>⑥ 제2항의 서면은 총회가 종결될 때까지 이를 본점에 비치하고 주주로 하여금 영업시간내에 열람할 수 있게 하여야 한다.</p>	<p>제382조의2 (집중투표) ① 2인 이상의 이사의 선임 목적을 하는 총회의 소집이 있는 때에는 <u>단독 또는 공동으로</u> 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 정관에서 달리 정하는 경우를 제외하고는 회사에 대하여 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다. <u>주주의 의결권 대리행사에 관하여는 상법 제368조 제3항을 준용한다.</u></p> <p>② (좌동)</p> <p>③ (좌동)</p> <p>④ (좌동)</p> <p>⑤ (좌동)</p> <p>⑥ (좌동)</p> <p>⑦ <u>집중투표에 의하여 선임된 이사는 집중투표에 의한 선임에 있어서의 수만큼 찬성표가 있어야만 해임결의가 가능하다.</u></p>
<p>제542조의7 (집중투표에 관한 특례) ① 상장회사에 대하여 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구하는 경우 주주총회일 (정기주주총회의 경우에는 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 제542조의</p>	<p>제542조의7 (집중투표에 관한 특례) ① 좌동</p>

<p>8제5항에서 같다)의 6주 전까지 서면 또는 전자문서로 회사에 청구하여야 한다.</p> <p>② 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사의 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 1 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 제2항의 상장회사가 정관으로 집중투표를 배제하거나 그 배제된 정관을 변경하려는 경우에는 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3을 초과하는 수의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 관하여 의결권을 행사하지 못한다. 다만, 정관에서 이보다 낮은 주식 보유비율을 정할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 상장회사가 주주총회의 목적사항으로 제3항에 따른 집중투표 배제에 관한 정관 변경에 관한 의안을 상정하려는 경우에는 그 밖의 사항의 정관 변경에 관한 의안과 별도로 상정하여 의결하여야 한다.</p>	<p>② 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사의 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 1 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제382조의2에 따라 집중투표의 방법으로 이사를 선임할 것을 청구할 수 있다. <u>이사의 해임에 관하여는 제382조의2 제2항을 준용한다.</u></p> <p>③ 좌동</p> <p>④ 좌동</p>
---	---

4. 주식매수청구권과 소수주식의 강제매수

신설안
(지배주주의 충실의무) 지배주주는 지배권 또는 사실상의 영향력을 행사하고자 할 때에는 회사 또는 다른 주주의 이익을 고려하여야 한다.

5. 감사제도

현행상법	개정안
제542조의10(상근감사) ① 대통령령으로 정하는 상장회사는 주주총회 결의에 의하여 회사에 상근하	제542조의10(상근감사) ① 좌동

<p>면서 감사업무를 수행하는 감사(이하 “상근감사”라고 한다)를 1명 이상 두어야 한다. 다만, 이 절 및 다른 법률에 따라 감사위원회를 설치한 경우(감사위원회 설치 의무가 없는 상장회사가 이 절의 요건을 갖춘 감사위원회를 설치한 경우를 포함한다)에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제1항 본문의 상장회사의 상근감사가 되지 못하며, 이에 해당하게 되는 경우에는 그 직을 상실한다.</p> <p>1. 제542조의8 제2항 제1호부터 제4호까지 및 제6호에 해당하는 자</p> <p>2. 회사의 상무(常務)에 종사하는 이사·집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사·집행임원 및 피용자. 다만, 이 절에 따른 감사위원회위원으로 재임 중이거나 재임하였던 이사는 제외한다.</p> <p>3. 제1호 및 제2호 외에 회사의 경영에 영향을 미칠 수 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자</p>	<p>② 좌동</p> <p>1. 제542조의8 제1항 제1호 내지 제6호에 해당하는 자</p> <p>2. 회사의 상무(常務)에 종사하는 이사·집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사·집행임원 및 피용자. 다만, 이 절에 따른 감사위원회위원으로 재임 중이거나 재임하였던 이사는 제외한다.</p> <p>3. 제1호 및 제2호 외에 회사의 경영에 영향을 미칠 수 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자 및 <u>법인</u></p>
--	---

6. 회사법상 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 경영원칙 도입

신설안
<p>① 회사는 사회 및 환경에 대한 책임을 이행할 의무가 있다.</p> <p>② 제①항의 사회 및 환경에 대한 책임이란 사회 및 환경에 대한 책임을 적법하고 타당하게 회사의 비용으로 이행하는 의무이다.</p> <p>③ 제①항에 정해진 의무를 이행하지 아니한 기업에 대하여는 법령에 근거하여 처벌한다.</p> <p>④ 기업의 사회적 책임에 관한 상세 규정은 대통령령에서 정한다.</p>

Ⅲ. 소비자기본법

1. 소비자기본법의 개정방향

현행 소비자기본법	개정안
<p>제19조(사업자의 책무) ⑤사업자는 물품등의 하자로 인한 소비자의 불만이나 피해를 해결하거나 보상하여야 하며, 채무불이행 등으로 인한 소비자의 손해를 배상하여야 한다. <삭제></p>	<p>제19조 (사업자의 책무) ⑤ 사업자는 물품 등의 하자로 인한 소비자의 불만이나 피해를 해결하거나 보상하여야 하며, 이를 위하여 자율적으로 필요한 체제를 정비해야 한다.</p> <p>⑥ 사업자는 소비자불만해결을 위한 자율체제에 소비자전문상담사를 고용배치할 것을 권고한다.</p> <p>⑦ 사업자는 사업활동에 관하여 스스로 엄수해야 할 기준을 작성하는 등 소비자신뢰를 확보하기 위해 노력해야 한다.</p> <p>⑧ 사업자는 채무불이행 등으로 인한 소비자의 손해를 배상하여야 한다.</p>

2. 소비자전문상담사 규정의 개정

현행 소비자기본법	개정안
<p>제53조(소비자상담기구의 설치·운영) ① 사업자 및 사업자단체는 소비자로부터 제기되는 의견이나 불만 등을 기업경영에 반영하고, 소비자의 피해를 신속하게 처리하기 위한 기구(이하 “소비자상담기구”라 한다)의 설치·운영에 적극 노력하여야 한다.</p> <p>②사업자 및 사업자단체는 소비자의 불만 또는 피해의 상담을 위하여 「국가기술자격법」에 따른 관련 자격이 있는 자 등 전담직원을 고용·배치하도록 적극 노력하여야 한다. <삭제></p>	<p>제53조의2 (소비자전문상담사의 자격) ① 공정거래위원회장은 소비자상담에 관한 전문지식과 기술을 평가하는 국가시험에 합격하고 일정기간 연수를 거친 자에게 소비자전문상담사의 자격증을 교부한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 소비자전문상담사의 등급은 1, 2급으로 하고 등급별 자격기준 및 자격증의 교부절차는 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 국가시험은 공정거래위원회장이 시행하되, 시험의 관리는 시험관리 능력이 있다고 인정되는 관계전문기관에 위탁할 수 있다. <신설></p>

	<p>제53조의3 (소비자전문상담사의 업무) 소비자전문상담사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 소비자 관련 상담 2. 소비자교육 및 정보제공 3. 소비자피해규제 신청대행 4. 소비자 관련 조사 및 연구, 모니터링 5. 1급 소비자전문상담사의 경우 소비자 관련 부서의 관리 또는 운영 6. 기타 소비자복지향상을 유도하는 직무 <신설>
	<p>제53조의 4 (소비자전문상담사의 채용 및 교육 등) ① 사업자 및 사업자단체, 국가 및 공공기관은 소비자상담을 위하여 제55조 제1항의 규정에 의한 소비자전문상담사 자격증이 있는 자를 고용·배치하여야 한다. 사업자 및 사업자 단체의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> <p>② 지방자치단체는 소비자권익과 관련된 행정조직 설치 및 운영시 소비자전문상담사를 두어야 한다.</p> <p>③ 공정거래위원회장은 소비자전문상담사의 자질향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 소비자전문상담사에 대하여 교육받을 것을 명할 수 있으며, 지방자치단체 또는 국가 및 공공기관에 종사하는 소비자전문상담사는 정기적으로 보수교육을 받아야 한다.</p> <p>④ 공정거래위원회장은 제3항에 따른 교육을 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항 및 제4항 교육 관련 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설></p>

3. 단체소송의 개정방향

1) 소제기권자의 문제

현행 소비자기본법	개정안
	<p><u>제70조의2 (소의 제기) 소비자기본법에 근거하여 등록된 소비자단체, 한국소비자원, 법률구조공단은 다수의 소비자를 위하여 가해행위의 중지·예방, 위법의 확인, 의무의 이행 등을 구하는 소송을 제기할 수 있다. <신설></u></p>

2) 소제기 요건의 문제

현행 소비자기본법	개정안
	<p><u>제70조의3(소의 요건) 이 법에 의한 단체소송은 다음 각 호의 경우에 제기할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 사업자가 소비자기본법 제20조를 위반한 경우.</u> <u>2. 사업자가 약관규제법 제6조부터 제14조를 위반한 약관을 사용한 경우</u> <u>3. 사업자가 방문판매 등에 관한 법률 제11조, 제23조, 제32조를 위반한 경우</u> <u>4. 사업자가 전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률 제21조를 위반한 경우</u> <u>5. 사업자가 표시·광고의 공정화에 관한 법률 제3조를 위반한 경우</u> <u>6. 사업자가 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제19조 제1항의 행위를 한 경우</u> <u>7. 사업자가 기타 소비자보호관련 법률을 위반하는 경우. <신설></u>

3) 예방적 청구의 불가

현행 소비자기본법	개정안
	<p><u>제70조의4(소의 제기) 소비자기본법에 근거하여 등록된 소비자단체, 한국소비자원, 법률구조공단은 다수의 소비자를 위하여 가해행위의 중지·예방, 위법의 확인, 의무의 이행 등을 구하는 소송을 제기할 수 있다. <신설></u></p>

4) 입증책임의 완화

현행 소비자기본법	개정안
	<p><u>제70조의5(입증책임 등) ① 당사자는 청구원인사실에 관하여 스스로 조사하여 밝힐 수 있는 한도 내에서 개략적으로 주장할 수 있다.</u></p> <p><u>② 제1항의 경우에 상대방은 구체적으로 답변·해명하여야 한다.<신설></u></p>

기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구

| 인쇄일 | 2012년 11월 26일

| 발행일 | 2012년 11월 26일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 인권연구팀 02)2125-9746

| F A X | 02)2125-9733

| E-mail | lincoln@humanrights.go.kr

| 제작처 | (주)을지글로벌 02)2277-0777

ISBN : 11-1620000-000416-01 비매품

