

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000476-14



국가인권위원회 2013년 제3회 인권경영포럼

일시 : 2013. 11. 26. (화) 13:30~17:30

장소 : 이화여대 국제교육관 LG컨벤션홀

인 사 말



여러분 안녕하십니까?

성큼 다가온 추운 겨울 날씨에도 불구하고 오늘 이렇게 자리를 함께 해주신 여러분들께 먼저 감사의 말씀을 드립니다.

국가인권위원회는 인권경영포럼을 통해 사회적으로 기업과 인권 관련 의제를 널리 홍보하며, 기업의 인권경영 문화 확산 및 기업의 자발적 인권경영을 유도하고자 2007년 이후 기업과 인권 관련 포럼, 토론회 등을 지속적으로 개최해 오고 있습니다.

이번 포럼은 지난 5월과 7월에 이어 금년 들어 세 번째이며 마지막으로 개최되는 포럼으로서 인권경영을 실천하기 위해 노력하는 기업들의 사례를 살펴보고, 해외 진출 한국기업의 인권침해 유형 및 원인과 기업 활동에 의한 인권침해 사전예방 및 구제방안 등을 논의하기 위해 마련되었습니다.

특히, 금번 포럼은 기업의 사회적 책임(CSR) 활성화 방안 연구 및 관련 학술세미나 등을 적극적으로 개최하는 이화여대 글로벌사회적책임센터와 공동으로 개최하는데 더욱 큰 의미가 있다고 하겠습니다.

기업과 인권에 대한 관심은 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 더욱 증대되고 있으며, 1990년대 이후 다국적 기업의 인권침해 문제가 국제사회에 부각되면서 UN, OECD 등 국제기구차원에서도 기업 활동과정에서의 인권 존중 및 보호를 규범화하려는 노력이 진행되고 있습니다.

글로벌화 된 경제환경 속에서 국제적 경쟁을 해야 하는 국내기업에게도 이러한 국제사회의 움직임은 중요한 의미를 갖게 되며, 인권경영을 실천하지 못하는 기업은 이제 국제무대에서 경쟁력을 잃을 수 있으며, 국내기업도 인

권경영에 대한 국제적 요구로부터 자유로울 수 없는 상황입니다.

따라서 기업들은 이제 기업 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업들 스스로 사전에 평가하여 이를 미연에 방지하거나 최소화해야 하며, 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취하는 등 기업 활동과 관련된 이해관계자들 모두의 인권을 존중, 보호하는 인권경영을 자발적으로 실천함으로써 기업에 대한 사회적 기대에 부응해야 하는 것입니다.

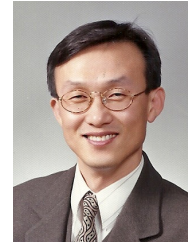
이와 관련 오늘 포럼에서 인권경영을 선도적으로 실천하는 대기업 및 중소기업의 인권경영 실천사례 발표를 통해 기업의 규모 및 업종 등에 따른 인권경영 실천 방안과 실천과정에 있어서의 도전과제 등을 살펴봄으로써 인권경영을 실천하지 않는 기업들에 대해 인권경영의 필요성 및 중요성을 인식할 수 있도록 하고, 인권경영에 대한 인식전환의 계기를 마련할 수 있다는 점에서 오늘 포럼의 의의가 있다 할 수 있겠습니다.

아울러 ‘해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도 개선방안’이라는 주제의 토론을 통해 해외 진출 한국기업의 인권침해 유형 및 원인 등을 국가별, 지역별, 업종별로 살펴보며, 해외진출 한국기업에 의해 발생하는 인권침해를 사전적으로 예방하고 인권침해 피해를 효과적으로 구제하기 위한 수단을 논의하는 자리 역시, 참석자 여러분들에게 있어 매우 유익한 시간이 될 것이라 생각합니다.

국가인권위원회는 내년에도 인권경영포럼을 지속적으로 개최하여 사회적으로 이슈가 되고 있는 기업과 인권 측면에서 문제점에 대해 논의할 것이며, 또한 국내외 인권경영 우수기업 사례발표회 개최, 기업들과 MOU 체결을 통한 인권경영 실천 지원 등을 통해 인권경영에 관한 사회적 공감대를 계속 형성해 나갈 것입니다. 끝으로 추운 날씨에도 불구하고 인권경영에 관심을 가지시고 오늘 행사에 참석해 주신 여러분들 모두에게 다시 한 번 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.

국가인권위원회 위원장 **현 병 철**

축 사



존경하는 현병철 위원장님 이하 국가인권위원회 여러분, 이화여자대학교 교직원과 학생 여러분, 그리고 이 자리에 참석해주신 기업 관계자 및 시민 여러분,

먼저, 국가인권위원회와 이화여대 글로벌사회적책임센터가 공동으로 주최하는 제3회 인권경영포럼이 이화여자대학교 캠퍼스에서 열리게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다.

세계화의 급속한 진전과 더불어 기업의 글로벌 활동이 확대되면서 기업의 사회적 책임에 대한 국제사회의 관심과 요구가 급속히 확산되고 있습니다. 현재 많은 우리 기업들이 생산, 유통, 판매 등의 여러 단계에서 해외 현지의 종업원, 협력업체, 지역사회 등 수많은 이해관계자들과 연결되어 경영활동을 하고 있습니다. 이렇게 우리나라 기업들의 글로벌 활동이 확대되면서 우리 기업의 인권경영에 대한 국제적인 관심도 높아지고 있습니다.

기업이 경영활동을 하는데 있어서 사람을 존중하고 인권을 보호하는 인권 경영을 실천하는 것은 이제 윤리적·규범적인 의미를 넘어서 기업의 중장기적인 가치와 경쟁력에도 매우 중요한 요소가 되고 있습니다. UN, OECD, ISO 등 국제기구를 통한 국제적 기준의 강화와 더불어 국제 NGO 및 소비자그룹 등 글로벌 시민운동의 확산으로 이제 기업의 인권경영은 선택이 아니라 필수 조건이 되고 있습니다.

그러나 우리 기업들의 인권경영은 아직 국제기준에 많이 못미치는 것이 사

실이고 기업들의 인식수준도 낮은 편입니다. OECD 회원국이자 G20의 주요 멤버가 된 우리나라가 시급히 해결해야할 과제라고 생각합니다.

그동안 국가인권위원회는 인권경영에 대한 우리나라 기업들의 인식을 고취시키고 인권경영을 확산시키기 위해 많은 노력을 해온 것으로 알고 있습니다. 이화여대 글로벌사회책임센터도 대학기반의 연구센터로서 대학, 기업, 시민 등 다양한 사회·경제적 주체들의 글로벌 사회책임의식을 고취하기 위해 노력해왔습니다.

이 두 기관이 함께 이번 행사를 개최하게 된 것을 진심으로 축하드리며, 오늘 포럼을 통해 비판적이면서 생산적인 토론이 활발하게 이루어지고, 이러한 토론이 바탕이 되어 향후 기업의 인권경영을 더욱 확산시킬 수 있는 구체적인 방안들이 도출되기를 기대합니다.

감사합니다.

이화여자대학교 스트랜튼대학 학장 이 인 표

개 회 사



여러분 안녕하십니까?

먼저, 바쁜 일정에도 불구하고 참석해주신 국가인권위원회 현병철 위원장님, 축사를 해주신 이화여대 스크랜튼대학 이인표 학장님, 오늘 포럼을 위해 귀한 시간을 내주신 발표자와 토론자 여러분, 그리고 인권경영에 관심을 갖고 참석해주신 모든 분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

21세기에 접어들면서 세계는 포용적이고 지속가능한 성장이라는 커다란 과제에 직면하고 있습니다. 특히 2008년 글로벌 금융위기 이후 세계 각국은 그동안 돈과 이윤이 사람보다 우선하는 탐욕적인 자본주의 시스템을 발전시켜 온 과정을 반성하고, 보다 따뜻하고 인간적인 자본주의의 가능성에 대한 성찰과 모색을 하고 있습니다.

우리나라도 예외는 아닙니다. 특히 1997년 아시아 금융위기 이후 우리 사회는 단기적 이윤 추구에만 초점을 맞춘 기업경영 방식이 지배하면서 종업원과 협력사 직원 또는 소위 시간제 알바생의 인권은 종종 무시당해왔습니다. 이 과정에서 사회 구성원 간의 협력과 상생을 추구하는 공동체적인 가치와 문화는 사라지고 있습니다.

저희 같은 대학교 또는 고등학교에서 교육을 받고 사회로 나간 졸업생 중 많은 수는 크고 작은 기업에서 일하게 됩니다. 그런데 요즘은 젊은이들이 기업에 취업하는 것도 쉽지 않지만 취업 후 직장에서의 비인간적인 대우를 받고 좌절하는 경우가 많습니다. 대리점이나 납품업체, 용역업체에 대한 대기업의

‘갑’의 횡포가 언론을 통해 종종 보도되고 대다수의 국민이 분노하고 있음에도 불구하고 상황은 크게 달라지지 않고 있습니다. 국제사회에서 요구되는 기업의 윤리적, 사회적, 환경적 책임이 높아지고 있음에도 불구하고 이에 대한 우리 기업들의 인식수준과 대응방식은 아직 미흡한 수준입니다.

기업의 인권경영은 단지 기업만의 문제가 아닙니다. 정부와 시민사회를 포함한 우리 모두의 문제이자 해결해야 할 숙제입니다. 이화여자대학교 글로벌 사회적책임센터는 우리 사회가 ‘책임의 시대’로 진일보해야 한다는 인식 하에 다양한 연구와 실천활동을 해왔습니다. 그런 점에서 이번에 국가인권위원회와 함께 제3회 인권경영포럼을 개최하게 된 것을 큰 영광으로 생각하며 향후에도 다양한 차원의 협력이 이루어질 수 있기를 기대하고 있습니다.

오늘 열리는 인권경영포럼은 학계 전문가, 기업, 정부 관계자, 대학생, 시민사회 등 각계각층의 참석자들이 머리를 맞대고 우리 기업의 인권경영을 확산하기 위한 방안을 논의하게 됩니다. 행사장 밖에서는 이화여대 학부생들이 열심히 준비한 글로벌 공급사슬에서의 인권경영 실태에 대한 포스터 프리젠테이션도 진행됩니다.

모쪼록 이번 인권경영포럼이 기업과 정부, 시민사회가 힘을 합쳐 인권경영을 정착하고 사람이 중시되는 사회를 만들 수 있는 방안을 생각하는 소중한 시간이 되시길 바랍니다. 감사합니다.

이화여자대학교 글로벌사회적책임센터 센터장 **남 영 숙** 교수

Program

- 일 시 : 2013. 11. 26.(화) 13:30~17:30
- 장 소 : 이화여대 국제교육관 LG컨벤션홀(B1)

시 간	내 용
제1부 : 등록 및 개회식 (13:30~14:30)	
13:30~14:00	등록 및 접수
14:00~14:30	진행사회 이석준 과장 (국가인권위원회 인권정책과)
	인 사 말 현병철 위원장 (국가인권위원회)
	축 사 이인표 학 장 (이화여대 스크랜튼대학)
	개 회 사 남영숙 센터장 (이화여대 글로벌사회적책임센터)
	특별 주제 발표 안석모 국장 (국가인권위원회 정책교육국) - 인권경영 관련 국제사회의 논의 동향 및 대책

시 간	내 용
제2부 : 인권경영 실천기업 사례 발표 및 토론 (14:30~17:30)	
	인권경영 실천기업 사례발표 사회 : 이석준 과장(인권위)
14:30~15:30	대기업과 중소기업의 인권경영 강화 노력 및 동향 - 발표자 : 김민석 CSR팀 부장 (LG전자) - 발표자 : 김봉진 대표 (우아한 형제들) - 발표자 : 강창길 본부장 (팬택씨애프아이)
15:30~15:40	질의 응답
15:40~16:00	휴 식
	발제 및 토론 사회 : 이석준 과장(인권위)
16:00~17:15	주제 : 해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선방안 - 발제자 : 김종철 변호사 (공익법센터 어필) - 토론자 : 박귀천 교수 (이화여자대학교 법학전문대학원) - 토론자 : 홍성수 교수 (숙명여대 법과대학) - 토론자 : 곽관훈 교수 (선문대 경찰행정법학과) - 토론자 : 정선애 센터장 (서울시 NPO 지원센터) - 토론자 : 이발래 팀장 (국가인권위원회 법제개선팀)
17:15~17:30	질의 응답
17:30	폐 회 사회 : 이석준 과장(인권위)

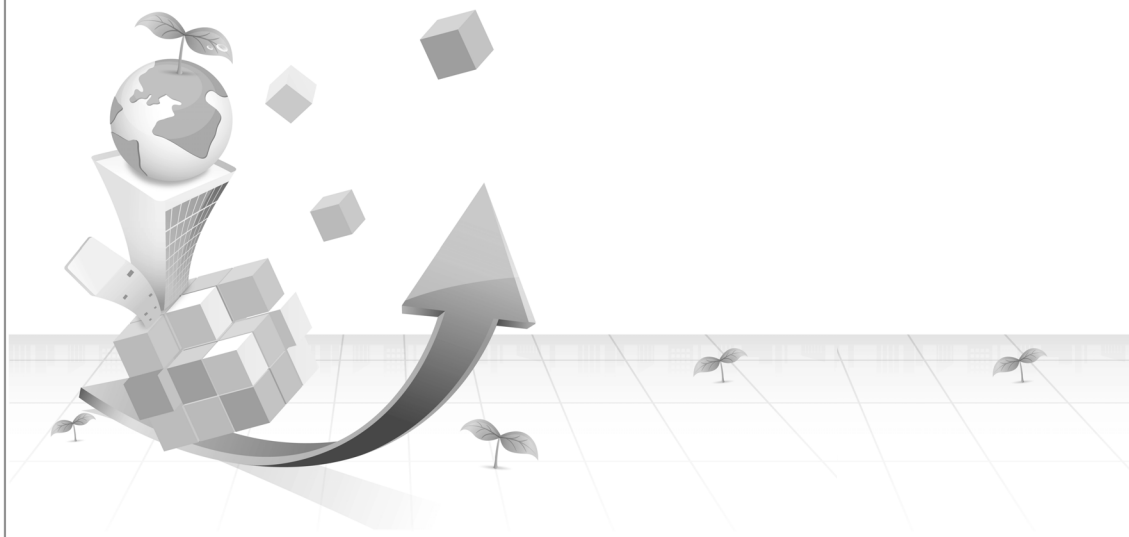
Contents

● 인권경영 관련 국제사회의 논의 동향 및 대책	1
▶ 안석모 국장 (국가인권위원회 정책교육국)	
● 대기업과 중소기업의 인권경영 강화 노력 및 동향	31
▶ 발표자 : 김민석 CSR팀 부장 (LG전자) / 33	
▶ 발표자 : 김봉진 대표 (우아한 형제들) / 43	
▶ 발표자 : 강창길 본부장 (팬택씨앤아이) / 55	
● 해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선방안	59
▶ 발제자 : 김종철 변호사 (공익법센터 어필)	
● 토 론 문	73
▶ 토론자 : 박귀천 교수 (이화여자대학교 법학전문대학원) / 75	
▶ 토론자 : 홍성수 교수 (숙명여대 법과대학) / 81	
▶ 토론자 : 곽관훈 교수 (선문대 경찰행정법학과) / 87	
▶ 토론자 : 정선애 센터장 (서울시 NPO 지원센터) / 91	
▶ 토론자 : 이발래 팀장 (국가인권위원회 법제개선팀) / 97	

Ⅰ 특별 주제 발표

인권경영 관련 국제사회의 논의 동향 및 대책

▶ 안석모 국장 (국가인권위원회 정책교육국)



■ 발제 ■

인권경영관련 국제사회 동향 및 대책

안석모 국장 (국가인권위원회 정책교육국)

I. 들어가는 말

대한민국헌법은 제10조에서 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.” 라고 천명하고 있고, 세계인권선언 제1조는 “모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다고 선언하고 있다.”

인권은 인간으로서 존엄과 가치를 보호하고 존중하며, 자유와 행복을 추구할 권리 그리고 인간다운 생활을 할 권리를 말한다. 이제 인권의 영역은 자유권을 넘어 복지, 건강, 노동, 환경 등을 포함하는 사회권영역으로 계속 확대되고 있다. UN은 인류가 실현해야할 소중한 목표를 인권, 평화(안보), 발전(개발)으로 정하고 있다. 인권이 보장되거나 전제되지 않는 평화, 발전은 생각하기 어렵다. 인간다운 삶, 삶의 질 개선, 지속가능한 발전을 위해서는 인권이 핵심이다. 이제 인권은 생활의 중심이 되었으며, 이 시대의 가장 중요한 최고의 가치중 하나가 인권이라는데 이견이 없을 것이다.

기업은 고용창출을 통하여 사람들에게 일자리를 제공하고 풍요로운 삶의 기회를 제공하는 등 인류발전에 많은 기여를 하였다. 반면에, 세계화의 가속화와 무한경쟁이라는 글로벌 경제 상황에 따라 이제 기업은 국가 경계를 초월하는 영향력을 가지게 되었고, 이로 인하여 기업과 연관된 인권침해 문제가 지속적으로 대두되어 국제사회가 기업활동으로 인하여 발생할 수 있는 부정적인 요인을 해결하기 위해 많은 노력을 해왔다.

UN 인권이사회는 기업에서 인권경영을 실천하기위한 국제적인 기준을 제시하였다. UN은 인권 “보호, 존중, 구제” 프레임 워크 이행원칙에서 기업의 인권존중책임이란 기업은

인권을 존중해야하며, 타인의 인권을 침해 하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 해결하는 것임을 밝히고 있다.

UN 글로벌컴팩원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, ISO26000 등 에서도 UN 기업의 인권존중 책임 원칙을 전면 반영하고, 기업에서 인권경영을 실천 할 것을 한목소리로 요구하고 있다. 이제 UN에서 정한 기업의 인권존중 책임은 모든 기업이 그 규모와 활동장소에 상관없이 이행되기를 기대되는 기업의 사회적 책임의 글로벌 기준이다.

21세기의 최대의 화두는 인권이며, 21세기의 핵심적 사회적 가치중 하나는 인권보호와 존중이므로, 기업의 사회적 책임의 핵심도 기업의 전 활동과정에서 UN, OECD, ILO등 국제적으로 인정된 인권을 존중하는 것이다. 다시 말해 21세기 기업의 사회적 책임은 인권경영을 실천하는 것이다.

오늘 간단하게 기업의 사회적 책임으로서 인권경영에 관한 주요내용 및 관련 국제적 동향과 향후 대응방안에 대해서 살펴보려고 한다.

Ⅱ . 기업의 사회적 책임(CSR)과 인권경영의 의의

1. 기업의 사회적 책임의 의의

기업의 사회적 책임에 대해 처음으로 학문적 정의를 내린 보웬(Bowen)은 1953년 그의 저서인 『기업인의 사회적 책임 (Social Responsibility of the Businessman)』에서 기업가의 사회적 책임이란, 우리 사회의 목표나 가치에 알맞은 바람직한 정책이나 원칙을 추구하고 그러한 의사결정을 하며 그에 따르는 행동을 하는 기업인의 의무라고 하였다.

- OECD는 ‘기업과 사회와의 공생관계를 성숙시키고 발전시키기 위해 기업이 취하는 행동’이라 하였으며,
- 지속가능한 발전을 위한 세계 기업 협의회인 WECSD는 ‘직원, 가족, 지역사회 및 사회 전체와 협력해 지속가능한 발전에 기여하고 이들의 삶의 질을 향상시키고자 하는 기업의 의지’라고 정의 하였다.
- EU는 기업 스스로가 자신의 사업 활동을 행할 때나 이해관계자(stakeholder)와의 상호 관계에서 자발적으로 사회적 또는 환경적인 요소들을 함께 고려하는 것으로 정의하고 있다.¹⁾

이처럼 CSR의 정의는 학자마다 또는 단체마다 조금씩 다르나 현재까지 진행중인 각각의 CSR이 공통적으로 말하고 있는 핵심 포인트는 ‘자기 회사의 이익을 창출하는 데’에 사명감을 가지고 있던 범위를 넘어 이해관계자를 포함한 사회전체와 협력해 지속가능한 발전에 기여하고 이들의 삶의 질을 향상시키고자 하는 기업의 활동이라고 정의할 수 있다.

이러한 정의를 바탕으로 본 발표문에서는 기업의 사회적 책임이란 법적, 경제적 책임 이외에 그 시대의 핵심적인 가치인 인권을 기업경영에 반영하여 삶의 질을 개선하고 사람이 살기 좋은 세상을 만들어가는 것이라고 정의 하고자 한다. 다시 말해 기업의 사회적 책임이란 국제적으로 인정된 인권기준을 기업경영에서 실천하는 것이다.

2. 기업에서 인권경영(Business and Human Rights)의 의의

UN 기업과 인권(Business and Human Rights), OECD 다국적 기업 가이드라인, ISO26000 등에 따르면 인권경영이라 하면 기업을 경영하는 과정에 있어서 사람을 중시하는 경영, 즉, 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고, 인권을 존중·보호하는 경영이라 정의할 수 있다.

인권경영은 기업 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업이 사전에 평가하여 이를 방지하거나 최소화하며, 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우 기업 스스로 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취함으로써 기업 활동과정에서 근로자의 인권을 존중할 뿐만 아니라, 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자, 지역주민 등의 인권 등 궁극적으로 기업 경영관련 이해관계자 모두의 인권을 존중하며, 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 사람 존중의 경영방식을 의미한다고 볼 수 있다. (상세한 내용은 후술)

1) http://www.csr.go.kr/action/action.asp?mCode=4&cmd=L&menu_mst_idx=28 참조

Ⅲ. 기업의 인권경영에 대한 국제사회의 규범과 동향²⁾

1. 유엔 기업과 인권 프레임워크³⁾

가. 제정 배경 및 의의

기업의 영향력이 증가함에 따라 특히 분쟁지역이나 정부의 역할이 취약한 곳에서 기업과 연관된 인권침해 문제는 지속적으로 대두되었고, 기업은 그 영향권 범위 내에서 국제적으로 인정된 모든 인권에 부정적 영향을 줄 수 있다는 우려가 지속되어 2005, UN은 John Ruggie 교수를 ‘인권과 다국적 기업과 기타 기업체의 문제에 관한 UN 사무총장 특별대표’로 임명하여 연구결과, 2008. 6월 보호, 존중, 구제라는 기업과 인권 Framework를 인권이사회에서 승인하였고, 2011. 6월 인권이사회에서 기업과 인권 **이행지침(Guiding Principle)**을 실천기준으로 채택하였다.

이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔차원에서 결의 및 확인되었다.

국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 가지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 동 프레임워크의 핵심이며, 동 프레임워크는 세계 각국의 정부, 기업, NGO들의 “기업과 인권”에 관한 **공통의 용어로** 자리매김하게 되었다는 것이 동 프레임워크 제정의 의의다.

UN 기업과 인권 특별대표는 보고서⁴⁾에서 기업과 인권상황의 근본적인 원인에 대하여, 세계화, 민영화, 국가와 시장관계의 조정이라는 환경의 변화 속에 경제적 주체의 힘과 관계자 범위와 영향력이 날로 확대되어가고 있는 반면, 이들이 초래하는 **역 효과적 결과에 대한 사회적 관리능력의 격차가 존재한다는 것**으로 보고, 프레임워크는 적절한 제재나 배상 없이 벌어지고 있는 모든 종류의 기업의 잘못된 행동을 허용하는 환경 하에서 인권과 관련된 거버넌스의 공백을 메우는 것을 목표로 하고 있다고 하였다.⁵⁾

2) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, 15pp~47pp 내용 요약

3) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp40~45참조

4) 국가인권위원회, 기업과 인권을 위한 정책프레임워크: 보호존중구제, 2010 (번역본), pp7 참조

5) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp41

나. 국가의 보호 의무

모든 국제조약에서 국가는 권리를 보호하고 존중하며 정책, 제도, 규칙 등을 통하여 이것이 제대로 이행될 수 있도록 하는 법적 의무를 규정하고 있다. 이에 따라 국가는 기업 활동이 인권을 침해했을 때 조사하고, 처벌하고, 바로잡기 위한 적절한 조치를 취해야 할 의무가 있다.

각국은 노동법을 통하여 노동자의 권리를 보장하고 있지만 인권 존중의 기업문화를 형성하고 이를 촉진하기 위한 국가의 역할에 대해서는 충분히 인지하고 있지 못하다는 것이 UN 특별대표의 판단이다.⁶⁾

유엔 프레임워크가 강조하는 **정부의 보호의무를 요약하면 다음과 같다.**

- 1) 인권의무 준수를 위한 정부의 자체능력보호 (적절한 정책, 법, 과정 및 절차를 채택) 및 일관성 있는 기업 인권정책
 - 기업의 인권침해를 국가가 방치하지 않겠다는 정책선언
 - 관련법의 제정과 엄정한 집행 (차별금지법, 환경법, 사생활보호, 개인정보 보호 등)
- 2) 기업이 인권존중을 핵심적으로 고려할 수 있도록 기업 문화를 육성
- 3) 기업과 협력할 때 인권을 고려 (인권조항 삽입, 국영기업, 공기업은 더욱 엄격하게 Due Diligence요구)
- 4) 분쟁지역에서 사업하는 기업체에 대한 정책 (인권침해가 없도록 정보 제공 및 지도, 비협력 기업 지원취소 등)
- 5) 기업인권 관련 국제협력 강화, 조약체결시 인권침해 우려가 있는 조항 배제
- 6) 인권존중 우수사례 유통, 장려될 수 있도록 조치⁷⁾⁸⁾

이에 따라 중요하게 고려해야 할 문제로서 다음과 같은 내용을 언급하고 있다.

첫째, 정부는 기업이 비즈니스를 하는데 **인권존중을 핵심적으로 고려할 수 있도록 기업 문화를 육성**, 이를 위해서

- 지속가능성보고서 발간하도록 장려하고, 지역사회나 환경에 대한 기업사업 운영의 영향에 대한 관심을 기울이도록 하는 기업법 개정,
- 주주총회에서 인권침해와 관련된 결의가 다루어지지 않도록 정부감독기관의 역할 강

6) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp41~43참조

7) 국가인권위원회, 기업과 인권이행지침, 2011, pp 26~36 참조

8) 국가인권위원회, 기업과 인권을 위한 정책프레임워크, 2010, 97~109쪽 참조

화 등을 지적하고 있음. 특히 각국은 기업 활동으로 인해 인권영향을 미치는 법에 대해서 검토하고 기업이 주요활동을 하고 있는 분야에서 인권을 존중하도록 법안을 마련하는 것이 필요하다.⁹⁾

둘째, 정부가 인권에 대한 의무의 실행을 위해서 적절한 정책, 법, 과정 및 절차를 채택하고 있지 않는지 여부와, 무역, 투자촉진개발, 외교 등 각 부처들 간의 불일치를 언급한다. 양자투자조약, 자유무역협정, 투자사업 계약과 같이 투자유치를 위해 양자 간 조약을 맺을 때 투자자 보호조건 때문에 국가가 인권보호의무를 소홀히 하거나, 개발도상국에 진출할 때 진출국의 규제재량권을 제한하고 있는 것에 대해 우려를 표명한다. 특히 수출진흥보증기관과 공적개발기관이 민자 투자로 지원을 할 때 인권적 고려가 중요하다.

셋째, 국제수준에서는 인권조약관련 기관, 인권권한 업무에 대한 특별절차, UN 인권최고대표사무소의 기술적 도구들을 활용할 것과 국가 간 도전이나 모범사례 등을 공유하기 위한 국가의 노력을 제안하고 있다.

넷째, 인권침해가 일어나는 분쟁지역의 상황을 고려하는 관행을 수립하여 분쟁지역 인권리스크에 대한 정보제공, 혹은 지원철회 등을 고려할 것을 언급한다. 분쟁지역에서 정부기관은 기업에 인권위험에 관한 조기경보지표를 개발하여 제공하고 이에 대한 협력을 거절하는 기업에게는 공적지원이나 편의를 취소 철회하거나, 더 이상의 지원을 하지 않는 조치를 취해야 한다.

국가는 “기업과 인권” 관련 법규를 제·개정하거나, 지역사회의 자문을 받거나 기업 활동의 인권영향을 평가하거나, 기업들에게 인권보호를 담은 행동강령을 개발하라는 조치를 취할 수 있다는 것이다.¹⁰⁾

나. 기업의 존중책임

기업은 인권을 존중할 책임이 있다. 이는 국제인권규범이나 조약을 비준하지 않은 지역에서 활동하는 기업인 경우에도 규모나 업종에 상관없이 적용되며, 유엔 프레임워크는 기업의 활동은 어떤 방식으로든지 국제법적 권리와 의무에 영향을 미친다고 한다. 또한 기업이 인권을 존중하게 하는 법, 제도가 미비한 취약한 거버넌스 지역에서도 국제기구의

9) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp42

10) ibid, pp43~44

원칙들을 존중할 것을 강조한다¹¹⁾.

그렇다면 기업이 ‘어떻게’ 인권을 존중할 것인가? 이를 위해 등장한 중요한 개념이 실천 점검 의무(due diligence)¹²⁾임. 유엔 프레임워크는 실천점검 의무(due diligence)를

- ‘인권에 대한 위험을 회피하고 경감할 목적으로 기업 활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권위험을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도’ 라고 정의한다.
- 기업은 기업 활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권 침해적 위험요소를 파악해야하고, 자신의 기업 활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단해야 한다.
- 또한 해당기업 뿐만 아니라 사업 파트너, 공급망, 정부기관, 비정부주체들과 같은 관련 이해관계자들과 기업 활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지의 여부를 파악해야 하며,
- 특히 인권영향평가를 할 때에는 원주민과 여성, 민족 혹은 인종, 종교적, 언어적 소수 집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루어야 한다¹³⁾. (Due diligence와 관련된 세부절차는 후술)

다. 구제책의 마련

기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 구제책에 대한 접근성이 제공되어야 하며, 시정내 용에는 보상, 원상회복, 재발 방지 보장, 관련법 개정, 공식사과 등이 포함되어야 한다. 기업이 인권을 존중하는 것은 책임의 영역이지만 적어도 인권이 침해되었을 때 ‘침해에 대한 궁극적인 책임자가 누가 되는지에 상관없이’ 적절하고 효과적인 구제책을 요구하는 것은 권리이자, 인권침해를 야기한 사람에게는 제공할 의무가 있다는 점을 확인하고 있다.¹⁴⁾

사법적 메커니즘, 즉 법적구제는 근본적인 제도개선과 재발방지를 할 수 있는 최선의 대안으로 간주되나 비용문제나, 자국민이 아닌 경우와 같은 원고적격의 문제, 공소시효,

11) ibid, pp43

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

13) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp44

14) Guiding Principles 일반지침

관할범위가의 문제 등에 직면하는 경우가 많기때문에 국가는 사법제도의 접근성을 차단하는 장애물을 해소해야하고 구제책을 추구하기 위한 사법적 능력을 강화해야 한다.

한편 이러한 분쟁해결구조의 대안차원에서 비사법적 메커니즘이 고려되어야 한다. 유엔 프레임워크는 비사법적 메커니즘은 사법제도를 거치는 것 보다 빠르고 접근이 용이하며, 비용이 덜 든다는 차원에서 비사법적 구제책을 강조하고 있다. 이 경우 합법성, 접근성, 예측가능성, 공정성, 권리관계성, 투명성의 원칙에 근거하여 신뢰성을 확보하는 것이 중요하다. 비사법적 구제 메커니즘으로는 공적중재 서비스 기관이나 국가인권기구, OECD의 국내 연락사무소(NCP: National Contact Point)를 예로 들고 있으며, 기업 차원에서는 고충처리 시스템, 외부 중재자 활용, 외부 메커니즘 이용을 통한 비 사법적 구제책을 운용할 수 있다.¹⁵⁾

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침은 기업의 인권침해를 예방하고 관리하기 위한 통일된 국제적 기준을 마련하였다는 점에서 큰 의미가 있다. 특히 기업에 대한 글로벌 스탠더드를 다루는 많은 국제기준들의 개정 과정에서 기업과 인권 분야의 내용을 반영하도록 직접·간접적으로 영향을 끼침으로서 기업과 인권에 대한 국제적 공조를 강화시키는데 큰 공헌을 하였다.¹⁶⁾

이제 우리 정부와 기업도 유엔 기업과 인권 프레임워크의 국내 이행을 위하여 지속적으로 노력하여 국제적 흐름과 국제 사회의 요구에 적극적으로 대처해야 할 것이다.¹⁷⁾

2. OECD 다국적 기업 가이드라인¹⁸⁾¹⁹⁾

경제협력개발기구(OECD)가 1976년 채택한 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 OECD 회원국 및 가이드라인을 수락한 정부의 권고로, 국제적 기준에 부합하는 기업의 책임 있는 활동에 관한 자발적 원칙 및 기준이라

15) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp45참조

16) OECD는 2011년 다국적기업 가이드라인 개정시 “인권” 항목을 독립된 장으로 구성하여, 다국적기업의 인권침해에 대한 예방 및 구제 방안을 구체화하였다. 또한 국제표준기구(ISO)는 2010년 기업을 포함한 모든 조직이 준수하기를 기대하는 인권, 노동, 소비자, 환경, 공정관행, 지역사회 공헌, 조직 지배구조의 7개 분야에 관한 사회적 책임과 그 이행방안을 명시한 ISO26000을 제정하였다. (국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp47)

17) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp47참조

18) OECD 다국적기업가이드라인, 지식경제부(번역본 참조), 2011, pp25~29참조

19) 김병준, 인권보호를 위한 기업의 사회적책임(CSR) 규범화의 국제적 논의와 평가, 국제법학회논총 제58권제2호(통권제129호), 2013, pp190~192 인용 및 참조, 일부 조항 및 제4장 부분 추가

고 할 수 있다.

OECD 가이드라인은 가이드라인의 적용을 수락한 OECD 회원국뿐만 아니라 해당 회원국 국적의 다국적기업이 다른 나라에서 활동을 하더라도 동 가이드라인을 적용시킬 수 있도록 하고 있다. 또한 가이드라인의 수락국은 다국적기업이에 대해 OECD 협의의 결정에 따를 것을 약속하였으며, 가이드라인에서 다루어진 사항들은 국내법과 국제적인 (구속력 있는) 약속의 대상 이 될 수 있다고 함으로써 가이드라인의 구속력을 확대 강화하고 있다(전문 1항). 이러한 특징은 가이드라인이 다국적기업의 인권에 관한 보편적인 규범으로서의 지위를 유지할 수 있도록 하기 위한 노력에서 비롯된 것이다. 이는 OECD 가이드라인의 전문에서 세계인권선언(UDHR)의 언급으로도 확인할 수 있다(전문 8항).²⁰⁾

OECD 가이드라인은 다국적기업뿐만 아니라 국내기업들도 가이드라인의 대상으로 삼고 있으며(제1장 4,5,6항) 납품업체 및 하도급업체와 같은 협력업체들도 가이드라인을 준수하도록 촉구해줄 것을 다국적기업에게 권고하고 있다(제2장 A. 13항). 또한 다국적기업이 공급망에서 발생하는 부정적 영향을 파악한 경우, 기업은 그 영향을 중단하거나 예방하기 위해 필요한 조치를 취하도록 요구하고 있다.(제2장 제12항, 제4장), 나아가 2011년 가이드라인을 개정하면서 제4장 인권을 독립된 장으로 신설하면서 UN의 ‘보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크’ 및 동 이행 지침을 가이드라인에 전면적으로 반영하여 국가의 인권보호 의무와 더불어 다국적기업이 국제적으로 인정된 인권을 존중해야 할 의무가 있음을 분명히 함으로써 기업이 직접적으로 인권존중의 주체라는 것을 명시하고 있다 (제4장 전문, 1항).²¹⁾

그리고 다국적기업에 의한 인권침해에 대해 기업활동 중 인권에 부정적인 영향을 주거나 그것을 야기하는 행위를 피하고, 부정적 영향을 주지 않더라도 사업상 관계에 의해 관련 맺고 있는 인권에 대해 부정적인 영향을 줄 수 있다면 그것을 예방하고 완화하도록 하고 있다(제4장 2항, 3항). 이를 위해 기업의 인권에 대한 ‘실천점검의무’ due diligence)를 강조하면서(제4장 5항) 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고, 그 평가 측정 결

20) ibid, 김병준, pp191, OECD 다국적기업 가이드라인

21)

과에 대한 조치를 요구하고 있다. 또한, 노동자에 의한 노동조합 선택과 설립의 자유(제5장 1항 A)와 단체교섭권의 보장 (제5장 1항 B) 등을 담고 있다.²²⁾

OECD 가이드라인은 가이드라인의 준수와 이행의 실효성을 확보하기 위하여 가이드라인을 수락한 각국에게 국가별연락사무소(National Contact Point, 이하 “NCP”)를 설치하여 OECD 가이드라인의 홍보와 이행 관련 문제를 처리하도록 하고 있다. NCP는 매년 회의를 갖고 OECD 가이드라인의 이행상황을 점검하고 있으며, 그 결과는 연차보고서의 형태로 정리되어 발간되고 있다.²³⁾

OECD 가이드라인은 다국적기업에 대한 사회적 책임을 부여하는 국제규범이지만 이행은 자발적 성격을 띠고 있기 때문에 법적 구속력은 없다. 그러나 세계인권선언, 경제적·사회적 및문화적 권리에 관한 국제규약 과 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’ 등 국제인권장전에 명시적으로 언급된 모든 인권과 ‘노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언’(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 에서 설정된 권리를 존중할 것을 포괄적으로 제시하고 있다(제4장 주식 39).

이러한 특징은 OECD 가이드라인이 선언적 형식의 비구속적 성격이라는 한계가 있음에도 불구하고 오늘날 다국적기업에 대해 인권존중의 의무를 확인함으로써 기업과 인권에 관한 행동 지침과 수단으로 활용할 수 있다는 점에서 그 역할을 평가할 수 있다.²⁴⁾

OECD 가이드라인은 “기업은 인권을 존중해야 한다”라고 강력하게 권고하면서 UN의 기업과 인권 원칙을 더욱 강력하게 지지하고 있다. OECD 가이드라인 가입국들은 본 가이드라인을 이행한다는 구속력 있는 약속을 하였기 때문에 정부는 이 가이드라인을 이행하는데 최선을 다해야 한다.

3. UN 글로벌콤팩트

유엔은 기업과 인권에 대한 국제적 논의를 수렴하여 기업이 준수하여야 할 인권, 노동, 환경에 대한 기준을 제시하였다. 1999년 코피 아난 전 유엔 사무총장은 유엔 글로벌콤팩트(United Nations Global Compact: UNGC)²⁵⁾를 세계경제포럼에서 처음 제안하고 2000년

22) Ibid, 김병준

23) Ibid, 김병준

24) 김병준, 인권보호를 위한 기업의 사회적책임(CSR) 규범화의 국제적 논의와 평가, 국제법학회논총 제58권제2호(통권제129호), 2013, pp190~192 인용 및 참조, 일부 조항 및 제4장 부분 추가

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

정식으로 출범시킨 것이 그 예이다.

유엔글로벌콤팩트는 국가 단계를 거치지 않고, 유엔과 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 한다. 글로벌콤팩트는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO)의 노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공하고 있다.²⁶⁾

UNGC는 2013년 5월 기준 145개국 7,000여 기업을 포함한 10,000여개 이상의 참가자가 가입되어 있다. 또한 사회적 책임에 대한 표준 제정의 필요성으로 2010년 개발된 ISO 26000(Social responsibility)의 토대가 되었으며, 많은 국가들의 CSR 관련 국가정책에 영향을 주고 있다.²⁷⁾

UNGC는 기업에게 직접적인 CSR을 요구하는 자발적 이니셔티브로 오늘날 가장 많은 기업과 단체의 참여를 이끌고 있으며, 인권에 대한 교육과 정책적인 교류를 통한 상호 지식 공유의 허브 역할을 담당한다는 점에서 그 역할을 평가할 수 있다.

기업은 유엔 글로벌 콤팩트에 가입함으로써 정책 교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에서의 참여를 통해 타 기업 및 기관과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다. 특히 기업과 인권 분야에서 선도적인 역할을 하고 있는 타 기업의 관행을 벤치마킹할 수 있는 유용한 도구, 정보²⁸⁾ 등을 얻을 수 있다.

유엔 글로벌 콤팩트는 기업의 자발적 참여에 기초하면서도 참여 기업들이 제출하는 정보 공시 보고 제도(COP: Communication on Progress)를 통해 인권 영역에서의 기업의 사회적 책임 증진을 도모하고 있다. 또한 현재 약 90여개의 유엔 글로벌 콤팩트 로컬 네트워크들은 기업과 인권에 대한 법적 체계, 인권 관련 국제기구와의 협력, 다분야 간의 대화, 시민사회와의 연계, 인권을 기업경영에 적용하는 정보 등의 분야에서 각국의 국가인권기구들과 상호 협력을 점차적으로 높여 가고 있다.²⁹⁾

4. ISO26000

국제표준화기구(ISO)는 2010년 11월 사회적 책임에 관한 국제 표준(Guidance on Social

26) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp15참조

27) Ibid, 김병준, pp197 참조

28) http://unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

29) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp15~16참조

Responsibility) ISO26000를 마련하여 기업, 정부, 시민사회 전 분야를 막론하고 모든 조직의 사회적 책임의 기본 원칙 및 사회적 책임 관련 핵심 주제와 쟁점에 관한 지침을 제공하고, 기존의 조직 전략, 체계, 실행 및 절차에 사회적으로 책임 있는 행동을 할 수 있도록 지침을 제공하고 있다.

ISO26000은 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정한 사업관행, 소비자 과제, 공동체 참여 및 발전 등의 7대 분야로 나누어져 있음. 비록 인증시스템이 아닌 참고 기준이지만 인권 분야를 별도 분야로서 강조한다는 점에서, 다국적기업들에게 주는 영향력은 적지 않다.

특히 인권 분야의 경우, 앞서 설명된 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침에서 강조하는 분야와 동일하게,

- 인권에 대한 실천·점검의무, 인권 리스크 상황에 대한 대응, 연루 예방,
- 구제책에 대한 실행, 취약계층에 대한 차별 금지,
- 시민적, 정치적 권리, 경제적, 사회적, 문화적 권리,
- 근로 환경에서의 기본 원칙과 권리 등의 세부 분야로 구성되어 있기 때문에, 유엔 글로벌 콤팩트, UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침, OECD 다국적기업 가이드라인과 더불어 인권경영의 영역에서 시너지 효과를 발휘할 수 있다³⁰⁾.

5. GRI 가이드라인

글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative: GRI)³¹⁾는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 비정부기구(NGO)인 ‘환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합’(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구기관이다.

모든 기관들이 재무보고와 마찬가지로 정기적으로 지속가능성 보고를 하는 것을 궁극적 목표로 삼고 있는 글로벌 리포팅 이니셔티브의 보고기준은 전 세계에서 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 프레임워크이다.³²⁾

2000년에 제1세대 가이드라인(G1)과 2002년 제2세대 가이드라인(G2)을 발표 한 이후 2006년 제3세대 가이드라인(G3)을 발표하였으며 2012년 6월에 4세대 가이드라인 G4 초안

30) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp17참조

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

32) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp18참조

(exposure draft)을 발표하였다.³³⁾

GRI는 지속가능성 보고서의 목적을 보고주체의 지속가능발전을 위한 조직의 성과를 측정, 공개하고 내·외부 이해관계자에게 그에 걸맞은 책임을 약속하는 활동을 의미한다고 명시하고 있다. 이러한 목적에 기반을 둔 GRI 보고서는 기업의 활동, 전략과 경영방식 등을 외부에 공개함으로써 기업의 지속가능성 성과 평가와 비교에 활용되고 있다. 때문에 GRI 지속가능성 보고서는 기업활동의 사회적 영향에 대한 자발적 보고임과 동시에 자발적 보고에 있어 통일된 기본 틀을 제공하는데 그 역할을 하고 있다.³⁴⁾

G3 가이드라인은 인권 기준으로 세계인권선언과 국제인권규약, ILO 노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언 - 특히 ILO 8개의 기본협약(100, 111, 87, 98, 138, 182, 29, 105호), 비엔나인권선언 및 행동계획(The Vienna Declaration and Programme of Action), ILO 3자선언, OECD 가이드라인 등을 보편적 표준 근거로 삼고 있다고 밝히고 있다. 이러한 특징은 개정된 G4 가이드라인에 그대로 적용되고 있다. G4 가이드라인은 더 나아가 아프리카인권헌장, 아랍인권헌장, 미주인권협약 유럽인권 협약 등의 지역별 인권조약의 준수와 여성차별 철폐, 아동 권리, 인종차별 철폐, 원주민 권리, 장애인 권리 등에 관한 협약들의 고려를 추가로 요구하고 있다.³⁵⁾

GRI 인권성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공하며, GRI 성과지표와 ISO26000 핵심인권의 내용을 비교분석하여 두기준을 상호 연계하여 사용하는 사용법을 만들어서 활용토록 하여, 기업의 인권준중책임 준수 여부를 측정할 수 있도록 하였다.

6. ILO의 다국적기업과 사회정책에 관한 3자선언

1919년에 설립된 ILO는 노동자의 권리, 나아가 세계인권선언에서 공표되었던 인권보호를 목적으로 하고 있다. 특히 ILO의 가장 중요한 임무와 역할은 국제적으로 인정받는 노동기준, 즉 국제노동기준을 제정하는 것이다.

1977년 제204차 ILO이사회에서 채택된 ‘다국적 기업과 사회정책에 관한 3자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 선진국과 개발도상국 정부, 노사대표 등의 노사정 3자 접근의 특징으로 인해 기

33) ibid. 김병준, pp203~204

34) ibid. pp203

35) ibid. 김병준, pp204 직접인용

업의 [사회적 책임과 관련된 국제 문서 중에서 광범위하고 보편적으로 적용 가능한 문서이다.³⁶⁾

ILO 3자선언은 세계인권선언과 UN총회가 채택한 국제조약과 ILO헌장의 존중을 요구하며, 다국적기업의 본국 정부에게 국제적 관련 기준만이 아니라 수용국의 사회법과 노동법, 규정, 관례를 참작하여 선언의 원칙과 일치하는 사회적 실천을 촉구해야 한다는 점을 강조하고 있다(제8조, 제12조). 나아가 국내 기업에 고용된 노동자뿐만 아니라 다국적기업에 고용된 노동자들에게도 결사의 자유와 단결권을 보장하고 있으며(제42조), 노동조합의 가입과 단체교섭권(제49조)을 보장하고 있다.³⁷⁾

특히 다국적기업에게 개발도상국에 대한 추가 요구를 담고 있는데, 개발도상국 노동자와 그 가족의 기본적 생활을 충족시키기 위해 가능한 최고의 임금과 근로조건, 사회 보장을 제공하기 위해 노력해야 한다고 명시하고 있다(34조). 이 외에 일방적 해고를 금지하고(제27조), 아동노동의 폐지를 위해 최저 노동연령 기준을 명시하고(제36조), 국제적 안전과 보건 기준의 채택을 요구하고 있다(제39조). ILO 3자선언은 선언문이므로 **법적 구속력은 없으나 정부, 고용자와 노동자단체, 기업 모두에게 선언의 준수를 권고하는 행동규범이자 지침의 성격**을 가진다.³⁸⁾

7. 노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언 및 그 후속조치

1998년 제86차 ILO 총회는 ‘노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언 및 그 후속조치’(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)를 채택하였다. 동 선언은 경제성장만으로는 평등, 사회발전과 빈곤퇴치가 어렵다고 밝히고 선언에 명시된 권리들은 경제발전의 수준에 관계없이 모든 국가들에게 보편적으로 적용된다고 밝히고 있다.

이 선언에 따라 ILO 가맹국은 노동에 있어서의 기본적 원칙과 권리를 존중, 촉진, 실현하기 위한 4개 핵심노동기준 8대 기본협약을 명시하였다. 특히 이는 국가의 비준여부에 관계없이 모든 ILO회원국에 적용되며 ILO 3자선언의 해석과 적용에 있어서는, 기본원칙의 목적을 충분히 고려할 것을 요구하고 있다.³⁹⁾

36) ibid. 김병준, pp 192~193

37) ibid. 김병준, pp 193

38) ibid, pp 193 인용

39) ibid. pp194~195 참조

나아가 선언은 ILO 핵심노동기준의 8대 기본협약⁴⁰⁾을 비준하지 않은 국가의정부에게 해당 미비준협약 원칙들의 이행에 대해 자국 노사단체와의 협의를 거쳐 보고서를 제출하도록 요구하고 있다.⁴¹⁾

한국은 이 가운데 2011년 8월 기준 아동노동 철폐 관련 협약 2개(제138호·제182호)와 작업장에서의 차별 철폐 관련 협약 2개(제100호·제111호)를 비준했을 뿐, 가장 기본 이 되는 결사의 자유 및 단체교섭권과 강제노동에 관한 협약들은 아직 비준하지 않고 있다. UN인권이사국이자 ILO이사국인 우리나라의 국제적인 위상과 경제규모를 감안할 때 아직 가입하지 못한 ILO 핵심조약을 조기에 가입하여야 한다.

8. 아동권리조약기구 권고

2011년 10월 UN 아동권리위원회는 우리나라의 제3,4차 아동권리협약이행 국가 보고서를 심의한후 88개의 권고사항을 제시하였다. 그중 인권경영과 관련

권고사항은 다음과 같다.

- UN 아동권리보호위원회는 UN “보호, 존중, 구제” 기업과 인권 이행지침에 근거해서 해당 기업은 물론이고 공급망 또는 협력 업체에 의해서 국내외에서 발생한 기업활동에서 인권에 부정적인 영향을 방지하고 경감하기 위한 법률을 제정할 것과,
- 상품유입을 감시하여 강제 아동 노동으로 생산된 산물의 수입 방지하고, 무역협정 및 국내법을 활용해 아동노동을 사용하지 않은 상품만 국내로 유입할수 있도록 규정하고,
- 기업이 해외사업에 참여시 아동권리를 존중하도록 하는 조치를 취하고, 이러한 사업이 토착민이나 인권 및 아동권리에 관한 평가에 영향을 주는 경우 이들이 충분한 정보를 기반으로 사전동의 할수 있도록 절차를 수행하고,
- 자유무역협정(FTAs)을 협상 및 체결 전에 아동 권리를 포함한 인권 영향 평가가 수행되고, 침해 방지 조치를 취할 것을 권고하였다. ⁴²⁾

40) 제87호, 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1948), 제98호, 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 (1949), 제29호, 강제노동에 관한 협약(1930), 제105호, 강제노동 폐지에 관한 협약 (1957), 제138호, 취업의 최저연령에 관한 협약(1973), 제182호, 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999), 제100호, 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약 (1951), 제111호, 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958)

41) ibid. 김병준, pp195

42) 국가인권위원회, 아동권리협약 3,4차 최종보고서 자료집, 2013 참조

기업에 대한 인권경영 및 인권영향평가에 대한 기업의 책임에 대한 구체적인 요구 사항이 앞으로 점점 확대될 것으로 본다. 인권경영의 실천이 시급하다.

IV. 기업의 인권존중 책임 및 인권경영의 실천 방안

1. 인권존중 책임 및 인권경영의 내용과 중요성

앞에서 언급한 바와 같이 인권경영이라 하면 기업을 경영하는 과정에 있어서 사람을 중시하는 경영, 즉, 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고, 인권을 존중·보호하는 경영이다.

기업은 인권보호와 존중이라는 사회적 책임을 다하기 위해서는 사업지역, 규모나 업종에 상관없이 국제적으로 인정된 인권을 존중할 책임이 있다. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미하며, 또한, 기업의 인권존중책임은 기업이 실제로 인권을 존중한다는 것을 대내외에 알리고 보여주고, 실천할 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것을 의미 한다.

기업경영에서도 인권적인 고려를 하라는 것은 사회적 기대(Social expectation)이면서, UN을 포함한 국제사회의 요구, 사회적 기대, 소비자의 요구사항, 국민들의 요청이다. 이러한 시장의 요구, 소비자의 요구가 기업의 인권존중 책임을 이행해야하는 중요한 근거라고 본다.

- 이윤의 극대화만을 추구하는 기업은 시장으로부터 외면 받고 양극화 주범으로 인식되는 실정
- 국제경영환경이 좋은 기업, 선한기업등을 표방하면서 법적 윤리적 책임을 다하는 기업을 소비자들이 선호
- UNPRI⁴³⁾는 탐욕적 자본주의 경계, 창조적, 포용적, 의식 있는 자본주의를 주장하면서 윤리경영, 사회책임투자 등을 주도

지속가능한 기업발전을 위해서는 국제사회의 요구, 시장의 요구, 시장의 흐름에 적극적으로 대응해야 할 것이다. 기업의 지속가능한 발전은 기업의 임직원은 물론이며, 이해당

43) UNPRI는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 등을 반영하여 장기 투자에 대해 자문 해주는 기관, 10대원칙: 인권보호, 인권확대연루(X), 결사자유/집단교섭권 인정, 강제노동 철폐, 아동노동철폐, 고용과 직업에 관한 차별 철폐, 환경문제 접근법 지지, 환경의무장려조치, 환경친화기술 개발 확산, 금품강요/뇌물수수 등의 부패 반대.

사자, 지역주민, 소비자 등의 인권보호와 증진 없이는 불가능하며, 기업의 사회적 책임은 이시대의 핵심적인 사회적 가치인 인권보호와 존중에서 시작한다는 것을 다시 강조하고자 한다.

2. 인권존중 책임 및 인권경영 실천을 위한 주요 방안⁴⁴⁾

가. 인권경영에 대한 인식 변화와 제도화

인권경영의 수준을 제고하기 위해서 가장 필요한 것은 인권경영에 대한 인식을 제고하는 것(awareness raising)이다. 기업은 지속가능경영, 기업의 사회적 책임, 정도경영, 윤리경영, 공생발전 등의 여러 개념을 사용해 왔지만, “인권경영”에 대해서는 낯설어 하고 있음. 그러나 국제사회는 인권이라는 담론을 기업경영에 끌어들여려고 노력하고 있기 때문에 인권경영에 대한 인식을 제고할 필요가 있다. 인권경영에 대한 인식제고는 기업차원에 한정되는 문제가 아니라, 정부가 인권경영에 대한 인식을 변화시켜야 실현될 수 있다.⁴⁵⁾

기업의 인권경영에 대한 인식제고는 제도화를 통해 비로소 그 결실을 맺게 될 것이므로 정부 내에 인권경영과 관련한 전담부서를 두거나, 국가인권위원회의 직무 영역을 확대하는 것이 필요할 것이다.

인권 경영 문화 구현을 위해서는 국가적인 정책과 더불어 기업 스스로의 노력 역시 매우 중요하다. 국가인권위원회에서 2009년 국내 주요 기업들의 인권 경영 실태에 관한 설문조사를 실시한 바 있으며, 기업의 사회적 책임을 담당하는 부서가 존재한다고 응답한 기업은 전체의 97.1%, 담당 부서의 최고 책임자가 이사급 이상이라고 응답한 기업이 전체의 74.2%였다. 그러나 실질적으로 사회적 책임의 업무를 담당하는 부서는 기획·전략, 인사·총무, 감사 부서였으며 사회적 책임만을 담당하는 전문 부서가 존재하는 기업은 전체의 12.6%에 불과하였다.

또한 사회적 책임을 담당하는 부서가 가장 높은 우선순위를 부여하고 있는 이슈로 환경보호를 들었으며 그 다음으로 사회공헌, 준법책임, 뇌물과 부패를 언급하였다. 그 밖의 우선순위로 인권을 언급하였는데 이는 기업들이 인식하는 인권의 중요성이 상대적으로 매우 낮음을 의미한다. 따라서 정부의 정책들이 기업 안에서 실현될 수 있기 위해서는 개별 기업들의 자발적인 노력이 필요하며 개별 기업에서 인권 침해 문제를 독립적으로 처리

44) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, 165쪽 이하 내용 요약

45) ibid, 169쪽

할 수 있는 정책들을 마련하는 것이 중요하다.⁴⁶⁾

나. 인권경영 정책의 실천

1) 근로자 인권의 보호와 증진

근로자는 “기업과 인권”의 가장 기본적이고 핵심적인 이해관계자이다. 정부와 기업은 현안이 되고 있는 근로자의 인권을 보호하기 위한 법령 및 제도 개선을 위해 노력할 것이 요구된다.

우선, 비정규직의 남용을 방지하고 차별을 시정하며 사회보험 적용을 확대할 필요가 있다. 상시·지속적 업무는 원칙적으로 정규직으로 전환하도록 유도하고, 비정규직 근무 경력에 대한 호봉제 인정, 합리적인 직무성과급제 도입, 특히 사내 복지 등에 있어서의 차별 금지 등의 법률 제정도 시급하다고 판단된다. 또한 특수고용형태 및 비공식 고용 노동자의 노동자성 확보를 위한 법제도 개선 및 차별 금지, 고용보험 및 고용지원 서비스 사각지대 개선, 최저임금제도의 실효성 확보, 외국인 근로자의 권리에 관한 종합 대책 시행, 정리해고 제도 문제점 개선, 4인 미만 사업장으로의 근로기준법 적용을 확대시키는 정책을 시행해 나가야 할 것이다.⁴⁷⁾

2) 공공조달에서 인권경영의 반영

공공기관의 조달규모는 매우 큰데, 통상 그 해당국가 GDP의 15%전후에 이른다. 이러한 막강한 구매력을 이용하여 인권경영을 유도한다면 그 영향력은 클 수밖에 없다. 공공기관이 기업의 인권경영 지수를 조달에 반영하는 정책수단을 가짐으로써, 공공기관 스스로 인권책임을 다한다는 의미도 있다.

만약 공공기관 스스로는 인권친화적 조달을 하지 않으면서, 기업으로 하여금 인권경영을 하라고 한다면 이는 설득력이 없다. 그런 점에서 공공조달 영역은 국가가 모범을 보임으로서 인권경영을 주도해 가야 하는 영역(leaning by example)이라고 할 수 있다.⁴⁸⁾

공공조달에서 기업에서의 인권경영여부의 반영은 국가가 기업의 인권준중책임에 관한 정책을 실천하는 전제가 된다고 해도 과언이 아닐 정도로 중요하다.

46) ibid, 186쪽

47) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, 169쪽 참조

48) ibid, 기업과인권보고서 170쪽 참조

3) UN 및 국제기구의 인권경영에 관한 권고사항 적극이행

기업에서의 인권존중은 기업에게 요구되는 글로벌 행동기준이다⁴⁹⁾. UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 가이드라인, ILO 권고안, ISO26000, 글로벌컴팩에 등에서 권고하거나 기준으로 제시하고 있는 인권경영 및 인권보호와 존중 책임에 관한 사항들을 적극 이행하여야 한다. 구체적인 내용과 사유는 앞에서 살펴본 바와 같다.

기업에서의 인권존중 경영에 관한 대표적인 기준으로 UN이 제시한 기업에서의 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크와 동 이행지침은 기업은 인권존중 책임을 다해야 한다고 제시하고 있다. 이는 기업과 인권이 단순히 기업 내의 구성원들에게만 적용되는 것이 아니라 기업 활동에 영향을 받을 수 있는 모든 자들을 포함하고 있어 기업이 위치한 해당 지역 주민들의 안전권 및 쾌적한 환경에서 살 권리 등까지를 고려하는 것이 필요함을 의미한다. 유엔 프레임워크에서 **이 같은 기업의 인권존중책임을 다하기 위해 기업이 해야 할 일은 다음과 같다.**

- (1) 정책: 기업은 인권존중을 위한 정책적 의지를 가지고 인권존중정책을 채택하고 그것을 대외적으로 선언해야 한다. (국제인권기준 반영)
- (2) 실천점검의무(due diligence) 이행
- (3) 통합: 기업 전체 구조 내에서 인권정책을 통합하여야 한다.
- (4) 인권영향평가: 선제적 접근방식을 통해 기업 활동이 미치는 인권영향평가를 실시해야 한다 (초기단계부터 계속적으로 실시)
- (5) 성과측정: 모니터링이나 감사를 통해 진행과정을 파악하고 수정하여야 한다.⁵⁰⁾

UN의 기업과 인권 이행원칙에서 나타난 바와 같이 기업은 기업활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 최소화 하기 위하여 사업추진 기획단계에서부터 종결시까지 지속적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 파악(Identify)하고, 방지·예방(Prevent)해야 하며, 이미 진행 중인 경우에는 완화(Mitigate)활동을 하고, 발생한 기업의 행동에 책임을 지기위해 **인권에 대한 실천점검의무(Due Diligence)**를 실행하여야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적, 잠재적 영향을 평가하고, 측정 결과반영, 해당 결과에 따른 조치, 조치에 대한 반응 파악,

49) OECD 다국적기업 가이드라인 제4장 해설 참조

50) Ibid, 187쪽, OECD 가이드라인 제4장 인권 참조, 국가인권위원회, 기업과 인권이행지침, 2003.pp42~49 참조

해당 영향이 어떻게 해결되었는지에 관한 의사소통 등이 포함되며, 기업은 직접인권 침해는 물론이고 인권침해에 연루되지 않기 위해서도 실천점점 의무가 필요하다고 언급하고 있다.⁵¹⁾

기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화 및 책임을 지는 것을 목표를 설정하고, 부정적 영향의 분석, 조사, 목표의 실행, **평가 하는 작업의 시스템을 갖추어야 한다.**

이 과정에서 해당기업이 직접적으로 부정적 영향에 기여하지 않았더라도 협력 업체, 공급망을 구성하는 사업장 등 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업운영, 제품, 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.⁵²⁾

특히 인권영향평가를 할 때에는 원주민과 여성, 민족 혹은 인종, 종교적, 언어적 소수집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전 과제들을 인식하고 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루어야 한다⁵³⁾.

실천점점 의무(due diligence)를 다하기 위해서 국제사회의 기업은 최소한 가장 보편적 원칙인 국제인권장전(세계인권선언과 자유권, 사회권 조약) 및 ILO의 노동에 있어서 기본 원칙과 권리에 관한 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 참조하여야 한다. 이러한 구성요소가 없다면 기업은 권리존중의 책임을 다하고 있는지 파악할 방법도, 입증할 방법도 없기 때문이다.

그리고 이 구성요소가 작동하기 위해서는 인권존중의 책임이 일시적 행동이 아니라 지속적인 과정이라는 것을 기업이 이해해야 하고, 인권 리스크를 관리하기 위해서는 이해관계자의 의미 있는 참여와 대화가 필요하다는 점을 인식하고, 상세한 주의의무의 투명성 및 접근가능성이 필요하다.⁵⁴⁾

프레임워크는 또한 ‘연루(complicity)’라는 개념을 제안하는 데 연루란 인권침해에 기업이 간접적으로 관여하는 것을 말하며, 연루의 사법적 의미는 범죄행위에 실제적 효과를 줄 수 있는 실질적 지원이나 장려제공행위로서 ‘공모’의 의미에 가깝다. 연루는 다음과 같은 상황을 고려하여야 하는데

- 첫째, ‘직접적 연루(direct complicity)’로서, 기업의 지원이나 협력이 인권침해를 발생시킨다는 것을 알고도 도왔을 경우, 둘째, ‘수혜적 연루(beneficial complicity)’로서,

51) 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 2011, pp 42참조

52) 동지(OECD가이드라인, 제4장 인권)

53) ibid. 기업과인권보고서 44쪽 참조

54) Ibid. pp44

어떤 사람이 범한 인권 남용으로 부터 직접적인 이익을 얻은 경우

- 마지막으로 '암묵적 연루(silent complicity)'는, 기업이 지속적이고 체계적으로 타인이 인권을 침해하고 있다는 사실을 알면서도 당국에 문제제기하지 않고 묵인하는 경우를 말한다.⁵⁵⁾

다시 말하면, 기업은 사업추진 기획단계부터 사업 종료시까지 이해당사자들과 사업이 인권 및 재산권에 미치는 부정적, 긍정적인 요소에 대해서 **투명한 정보제공, 충분한 대화와 설득을 통한 동의, 그리고 의사결정 과정에 주민참여의 실질적 보장과 인권침해에 대한 신속한 구제수단 구비 필요하다.**

기업의 활동에서 발생할수 있는 부정적인 영향으로 인한 피해와 갈등을 최소화하기 위해서는 인권경영 실천점검과정에서 세계인권선언, 오르후스 협약, 리오선언 등 권고하고 있는 절차적인 권리가 보장되어야 한다.

- **(충분한 관련 정보제공)** 기업의 활동 및 주민들에게 미치는 긍정적 부정적 영향에 대한 정보를 투명하게 충분히 제공
- **(대중의 참여권 보장)** 기업에서 주요사업 및 개발관련 의사결정에 이해당사자와 권리당사자들의 참여권을 제한 없이 충분하게 보장
- **(사법구제 접근권 보장)** 기업에 의한 인권침해 시 사법적 혹은 비사법적 수단을 통해서 신속하게 구제를 받을수 있도록 제도화 (법원, 진정제도, 조정 및 화해제도, 고충처리 등)⁵⁶⁾

최근, 기업의 활동 범위가 더욱 넓어짐에 따라 이에 영향을 받는 자들의 범위 역시 넓어져 보호해야 할 인권의 범위도 확대되었다. 따라서 기업이 인권 보호 활동을 적극적으로 이행할 수 있는 기반이 조성되어야 한다.

기업의 인권 보호 활동이 제대로 이루어질 때 기업의 이미지는 물론 다국적 기업의 경우 해당 국가의 이미지도 향상될 수 있다. 또한 국제사회 역시 기업의 책임을 요구하고 있는 바, 투자자들의 감시가 철저히 이루어지고 있기 때문에 이제 기업들은 해당 국가의 인권 보장에 관한 법률뿐 아니라 그 사회의 문화, 전통 및 국제 수준의 인권까지 준수해야

55) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp43-44

56) 오르후스 협약(Convention on Access to Information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environment Matters). 세계인권선언 제19조 정보자유권, 제21조 대중참여권, 제8제, 제10조 사법구제 등 참조

만 하는 상황에 이르렀다.

4) 인권침해에 대한 구제책 :

기업은 인권침해 피해자를 위한 구제수단을 마련하여야 한다. 기업은 기업 내 의사소통 채널을 제공하고 관리함으로써 구성원들간, 노사 간, 소비자(고객) 및 이해관계자들 간의 정기적인 소통이 이루어 수 있도록 해야 한다. 이러한 소통은 갈등을 초래할 수 있는 다양한 문제들의 발생을 사전에 예방할 수 있게 한다. 기업 내 구성원 사이의 정기적인 소통은 함께 일하는 기업, 상생과 협력의 기업 문화를 조성함으로써 구성원들, 이해관계자들 간에 서로 존중하고 가치관을 공유할 수 있는 공감대를 형성할 수 있다. 또한 상시적인 협력과 상담센터 등을 통한 의사소통 채널의 제공은 인권 침해에 당한 피해자들에게 대화나 중재, 조정 등을 통한 해결책을 제시할 수 있다.⁵⁷⁾

기업에서의 보편적 인권 보장을 실현하기 위해서는 인권 침해 문제가 발생하였을 때 이를 효과적으로 해결할 수 있는 절차가 함께 마련되어야 한다. 따라서, 앞에서 언급한 회사 내 일반 근로자들을 대상으로 하는 고충처리제도를 활용한 인권 보호 정책 외에도 이해관계자의 인권 침해에 대한 구제 정책이 필요하다. 그러나, 기업 내의 인권 담당 부처들의 정책을 분석한 결과 구제절차에서, 인권의식 제고 정책이 매우 부족함을 알 수 있었다. 이는 인권 침해의 문제가 발생했을 때 가해자에 대한 인권교육, 피해자에 대한 재활 상담 등의 정책들을 더 보강해야 한다는 것을 의미한다. 기업은 인권침해가 있을 때 사후적 처리에 급급할 것이 아니라, 사전 인권의식 제고를 위한 정책을 개발해야 할 것이다. 또한, 인권 문제 발생 시 이에 실질적으로 대응하고 구제하기 위한 정책이 구체적으로 마련되어 있어야 한다.⁵⁸⁾

참고로, 구제와 관련하여 한 가지 개선되어야 할 점은 기존의 정책들이 주로 인권 침해 중 평등권 침해를 의미하는 차별과 관련된 것이었으므로 이를 전반적인 인권 침해까지 아우를 수 있는 내용으로 확대하는 것이다. 차별과 관련된 문제는 고용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용 등에서 주로 발생하며, 주로 성별, 혼인, 임신 또는 출산, 가족상황, 장애, 사회적 신분 등에 의한 것이다.

57) Ibid. 187쪽, OECD 가이드라인 제4장 인권 참조

58) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp188~189 참조

현재까지 인권 침해와 관련된 문제는 주로 직장 내에서의 갈등, 성희롱, 정년 해고, 산업 재해 등과 관련된 것이라 할 수 있는데 이에 대처하는 기업의 움직임은 부족한 것이 사실이다. 따라서 인권 침해에 의한 피해를 구제할 수 있는 정책이 좀 더 다양하게 구축될 필요가 있다.⁵⁹⁾

5) 인권경영을 위한 법제도의 개선

기업경영과정에서 인권침해의 발생을 사전에 예방할 수 있는 시스템이 구축되어 있는 것이 인권경영에서의 핵심이다. 2011년 UN 아동권리보호위원회는 우리정부의 제3,4차 국가보고서 검토결과 UN “보호, 존중, 구제” 기업과 인권 이행지침에 근거해서 해당 기업은 물론이고 공급망 또는 협력 업체에 의해서 국내외에서 발생한 기업활동에서 인권에 부정적인 영향을 방지하고 경감하기 위한 법률을 제정할 것을 권고하였다.

이러한 법률의 제정과 함께 정부는 기업 활동에 영향을 미치는 현행법령들이 기업에서의 인권경영을 위한 내용들이 포함되어 있는지, 그 내용들이 기업경영에서 인권보호와 증진이라는 발전하는 기업환경에서 요구되는 필요한 범위를 제공하는지, 기업의 인권존중 환경을 조성하고 있는지를 평가하고 관련법과 정책을 보다 명확하게 인권보장을 더욱 제고할 수 있는 방향으로 정비하여, 기업에서 인권존중 경영이 가능하도록 법적, 제도적 기반을 충분하게 제공하여야 한다.

특히, 현행 상법은 주주중심주의적인 관점에서 구성되어 있다. 따라서 주주이익의 보호, 소유와 경영의 분리에 따른 대리인 비용의 문제 등을 해결하는데 중점을 두고 있으며, 이런 상황에서는 경영진이 인권경영을 위한 시스템을 구축하기가 어렵다. 주주중심모델의 기업에서는 경영자가 주주의 이익을 배반해서는 안되기 때문에, 결과적으로 이윤창출을 최우선의 가치로 하게 되며, 무분별한 이윤추구 과정에서 인권침해적인 문제가 발생할 가능성이 매우 높아진다.

인권경영이란 기업과 주주만이 아니라, 기업과 근로자간, 기업과 소비자간, 대기업과 중소기업간, 기업과 지역사회 간의 관계 등에서 인권을 침해하지 않고 인권을 예방할 수 있는 경영시스템의 구축을 의미한다. 즉, 주주뿐만 아니라 기업을 둘러싸고 있는 많은 이해관계자(stakeholder)의 이익을 고려해야 하는 것이다. 물론 기업은 주주의 이익에 중요한 가치를 부여해야 하지만, 한 걸음 더 나아가 다른 여러 이해관계자들의 인권을 침해하

59) Ibid, pp189 참조

지 않는 범위에서 주주의 이익을 실현해야 한다는 것이 이해관계자 모델이다.⁶⁰⁾

ISO26000이나 유엔의 기업과 인권 프레임워크도 주주뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 이익을 중시하고 있다는 점 및 기업지배구조에 관한 국제적 가이드라인인 'OECD 기업지배구조원칙'에서도 직원을 비롯한 이해관계자의 이익을 충분히 고려할 수 있는 지배구조의 구축을 권고하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다. 우리나라도 사외이사과 감사위원회 도입, 감사의 권한 및 소수주주권의 강화 등을 통해 국제적 경향에 뒤지지 않도록 노력하고 있으나, 인권경영을 위해서는 여기서 한 걸음 더 나아가야 한다.⁶¹⁾

6) 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제

기업 활동과 관련하여 인권침해 사례가 발생하는 원인은 다양하며, 기업주의 인권 의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등을 거론할 수 있다. 일부 대기업은 기업의 사회적 책임(CSR) 관련 활동에 적극적일 뿐 아니라, 인권경영을 실현할 수 있는 물적 기반을 갖추고 있다. 그럼에도 불구하고 대기업이 하청업체에서의 인권침해를 자신과 무관한 일이라고 본다면, 이는 인권에 대한 대기업의 잘못된 의식에 그 원인이 있다. 이 경우 대기업 경영진의 인권경영에 대한 인식이 개선되면, 공급망에 있는 하청업체들에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 적절한 영향력을 행사할 수 있을 것이다.⁶²⁾

이에 반해 중소기업 및 영세기업에서의 인권침해는 단순히 인권의식의 개선으로는 상태가 개선되기 어렵다. 이들 업체에서의 인권침해의 주된 원인은 사회경제구조 또는 사회문화의식에 있기 때문이다. 가령 식당 여성근로자, 콜센터 여성근로자 기타 영세 서비스 사업 여성근로자에 대하여 고객들이 고객들이 성차별적 대우를 하는 것은 왜곡된 사회문화적 인식에 기인한다. 또 영세기업 또는 중소기업에 종사하는 근로자의 인권보호가 상대적으로 취약한 것은 사회구조적인 문제이다. 그렇기 때문에 인권존중적 기업경영, 즉 인권경영을 실현하기 위해서는 이런 원인을 제거하거나 억제하는 것이 절실히 필요할 것이다.⁶³⁾ 중소기업이나 하청기업들이 인권을 존중하는 경영을 할수 있는 환경이 조성될수 있도록 대기업들의 지원과 협력이 필요하다.

60) 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013, pp174~175

61) ibid., pp175 참조

62) ibid, 179쪽 참조

63) ibid, 179쪽 참조

V. 인권경영을 위한 국가인권위원회의 활동

국가인권위원회는 정부조직에 속하지 않는 독립된 국가기구로서 준사법적, 준국제적 성격을 지닌다. “기업과 인권”과 관련하여 국가인권위원회는 「국가인권위원회」법에 따라 법령, 정책, 제도, 관행에 대한 권고 및 의견표명 권한을 가지고 있으며, 공기업의 인권 침해에 대한 조사 및 권고 권한을 가지고 있고, 공기업을 포함한 모든 기업의 차별행위에 대한 조사 및 권고 권한을 가지고 있다.

인권위는 기업과 인권을 인권증진 3개년 계획의 기획사업으로 선정하고 유엔인권이사회의 기업과 인권에 보호·존중·구제 프레임워크의 국내 이행을 위해 노력하고 있다. ISO26000, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 국제 기준을 이행하면서도 국내 기업에 적합한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 제작 중에 있으며, 다양한 이해관계자들에게 기업과 인권 과정을 개설하여 교육을 실시하고 있다.

위원회는 지난 2009~2011년에 이어 2012년에도 국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC) 기업과 인권 워킹그룹 국가에 선출됨으로써, 기업과 인권에 관한 국제 기준의 국내 확산에 더욱 박차를 가할 수 있게 되었다.

기업과 인권관련 주요 자료 및 발간, 실태조사 및 국제업무는 다음과 같다.

- 인권통합 경영을 위한 안내서(2008) 배포
- 기업과 인권을 위한 정책프레임워크: 보호, 존중, 구제(2010)번역배포
- 기업과 인권 이행지침: 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행』(2011)
- 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구(2008)
- 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발 (2009)
- 인권친화적 기업문화 확산을 위한 종합 실태조사(2011)
- 기업과 인권에 관한 국제회의개최 (인권위 주최, 2011)
- 기업과 인권관련 법령, 제도, 정책, 관행 개선에 관한 연구(2012)
- 기업과 인권 가이드라인 및 체크리스트 개발(2013)
- 기업과 인권 국가보고서 발간 배포 (2013.국제동향, 공공부분 인권정책 등)
- 기업과 인권포럼 실시 (매년 3~4회실시)
- 한국진출 해외기업의 인권침해실태조사 및 법령제도개선 방안 연구 (2013)

- 현 국제인권기구조정회의 산하 기업과인권 워킹그룹 아태지역 대표
(2차례 역임)

VI. 맺음 말

인권은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며 인간다운 생활을 할 권리이다. 정부는 국민들의 인권을 보호할 의무가 있기 때문에, 기업 활동에서 비롯되는 인권침해를 방지하기 위해 적극적인 대책을 수립할 의무가 있다. 기업 역시 기업운영에서 국제적으로 인정된 인권을 존중하며 해당기업이 관련된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.

UN 기업과 인권(Business and Human Rights), OECD 다국적 기업 가이드라인, ISO26000 등에 따르면 인권경영이라 하면 기업을 경영하는 과정에 있어서 사람을 중시하는 경영, 즉, 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고, 인권을 존중 하고 보호하는 경영이라 정의할 수 있다.

다시 말해서, 인권경영은 기업 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권에 미치는 부정적 영향을 기업이 사전에 평가하여 이를 방지하거나 최소화하며, 기업이 실제로 인권에 부정적 영향을 야기한 경우 기업 스스로 이를 적극적으로 시정, 개선하는 조치를 취함으로써 기업 활동과정에서 근로자의 인권을 존중할 뿐만 아니라, 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자, 지역주민 등의 인권 등 궁극적으로 기업 경영관련 이해관계자 모두의 인권을 존중하며, 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 사람 존중의 경영방식이다.

UN 기업과 인권 프레임워크 및 이행지침, OECD 다국적기업 가이드라인은 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점을 국제적으로 승인한 것이며, 국가는 기업의 인권경영책임을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것을 UN과 OECD차원에서 확인한 것이다.

UN을 포함한 OECD, 국제노동기구 ILO, Global Compact, 국제표준화기구의 ISO 26000, 지속가능보고서 지침으로 잘 알려진 GRI(Global Reporting Initiative) 등 국제기구를 포함한 국제사회는 기업에서 인권경영을 실천 할 것을 한 목소리로 요구하고 있다. 이제 기업에서의 인권경영은 글로벌 기준이며 기업의 사회적 책임은 바로 인권경영을 실천하는데 시작한다.

기업이 기업경영과정에서 인권존중책임을 다하는 인권경영을 하기위해서는 **인권경영**

이 선언적으로 그쳐서는 안되며, 기업이 실제로 인권을 존중한다는 것을 알리고 보여줄 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것을 필요로 한다. 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화 및 책임을 지는 것을 목표를 설정하고, 부정적 영향의 분석, 조사, 목표의 실행, 평가 하는 작업의 시스템을 갖추어야 한다. 오늘 소개한 내용들이 기업에서 인권 경영을 위한 절차수립에 참고가 되길 바란다.

기업경영에서 인권존중을 요구하는 시대적인 요청과 사회의 기대속에 기업의 인권경영은 이제 선택이 아니라 필수이다. 국내외에서 인권침해를 도외시하는 기업은 설 자리를 잃게 될 것이기 때문에, 이에 대한 기업의 각별한 관심과 의식전환이 요청된다.

국가인권위원회는 기업에서 인권경영이 조기에 활성화될 수 있도록 적극 지원하며, UN을 포함한 국제사회의 기업과 인권에 관한 동향을 신속하게 기업에 전파하여 국제시장에서 국제경쟁력을 제고 할 수 있도록 지원하기 위해 필요한 정보와 자료를 제공할 것이다. 아울러, 기업에서 인권교육이 활성화 될수 있도록 인권경영을 위한 인권교재 보급 및 인권교육지원, 그리고 인권강사양성을 위해서도 적극 협조할 것이며,

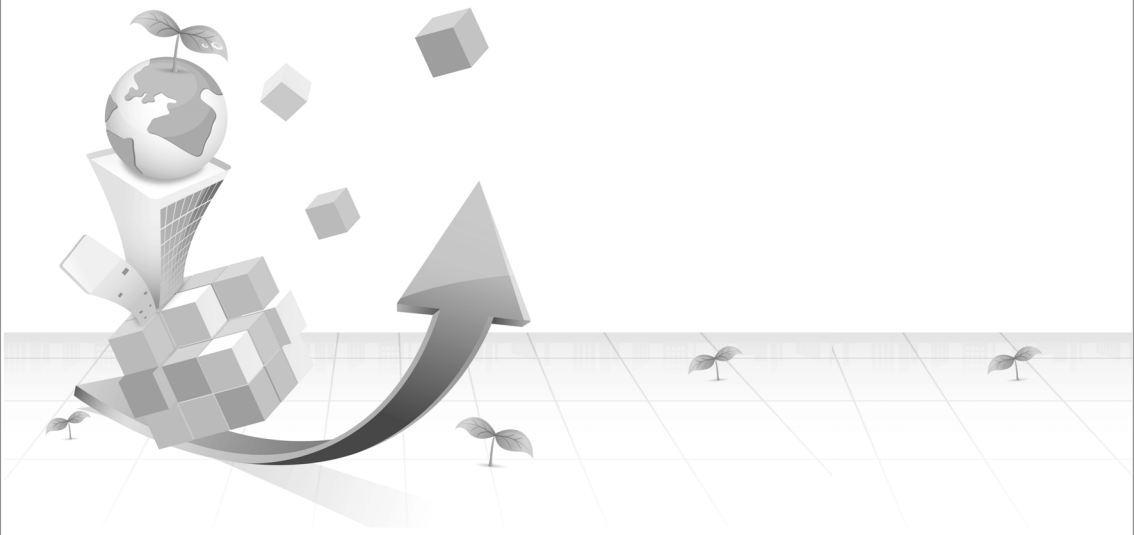
기업 경영에 있어서 인권을 존중하는 의식이 우리 기업 전체에 고취될 수 있도록 조만간에 “인권경영 가이드라인 및 체크리스트”를 전 기업에 보급할 예정이며, 인권경영포럼 및 토론회 등의 지속적 개최를 통해 인권경영 의식이 우리 기업에 뿌리 내릴 수 있도록 향후에도 꾸준히 노력해 나갈 것이다.

우리나라는 G20 국가로서 국제사회에 대한 영향력이 적지 않고, 우리의 많은 기업들도 글로벌 기업으로 성장하였다. 이러한 경제적 성장과 더불어 UN인권이사국, ILO 이사국이라는 국제적 위상에 걸맞게 우리나라가 세계적으로 기업에서 인권경영을 선도해야 할 때이다. 우리 기업들이 인권경영을 위한 국제사회의 동향과 요구를 신속하게 수용, 실천하여 Global Market에서 신뢰 받고 존경받는 세계적인 기업으로 지속성장 되기를 바란다.

감사합니다.

대기업과 중소기업의 인권경영 강화 노력 및 동향

- 사회 : 이석준 과장(인권위)
- ▶ 발표자 : 김민석 CSR팀 부장 (LG전자)
- ▶ 발표자 : 김봉진 대표 (우아한 형제들)
- ▶ 발표자 : 강창길 본부장 (팬택씨앤아이)



LG전자

김민석 CSR팀 부장



LG전자 CSR 리스크 관리 프로그램을 통한 “인권 경영”

2013 11 26

LG전자 CSR팀

비즈니스와 인권



폭스콘 중국 공장 근로자 사망
- '11년 분진 폭발, 사망사고



마텔(Mattel) 중국 협력사 공장 노동 인권이슈 대두
- 30시간 연속 근로 등 열악한 노동환경



ASUS 협력회사
근로자 돌연사
- 14세로 밝혀짐

고객사인 Apple, Mattel, Asus 등의 부정적 이슈로 보도됨



비즈니스와 인권

저주받은 도시, 레소토 : GAP, Levi's 환경오염 사건 (2009)

청바지 공장에서 유해 화학 폐기물 배출,

레소토의 토지와 강으로 유입

→ 청바지색 강물, 썩은 냄새 진동

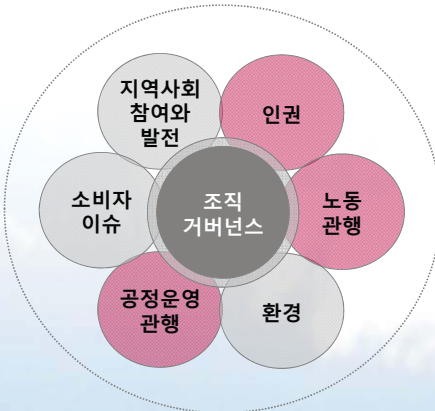
→ 폐 및 피부 질환 유발



Life's
Good
with LG

LG전자의 CSR 리스크 관리

기업의 경영 활동이 사회 및 환경에 미치는 영향에 대해,
투명하고 윤리적인 행동을 통해 조직이 지는 책임



투명하고 윤리적인 행동은,

- 사회의 보건 및 복지를 포함한 지속가능발전에 기여한다.
- 이해관계자의 기대를 고려한다.
- 해당되는 법을 준수하며 국제행동규범을 지킨다.
- 조직 전반에 걸쳐 통합되며 조직의 관계 속에서 실행된다.

• 출처: ISO 26000, 사회적책임에 대한 지침

Life's
Good
with LG

LG전자의 CSR 리스크 관리

비즈니스 및 대외활동 측면에서 LG전자에 대한 CSR 동참요구가 증대

Global Membership 활동

UN Global Compact



- UN의 사회적 책임 Initiative.
- LG전자 '09년 12월 29일 가입
- 현재 전 세계 10,000여 조직 동참
- 10대 원칙 (노동/인권/환경/반부패)

EICC (전자산업시민연대)



- 글로벌 전기전자 업계의 연합체
- LG전자 '10년 8월 6일 가입
- 약 90개 회원사
- 행동강령 (노동/윤리/환경/안전보건)
- 글로벌 이슈 공동 대응 (분쟁광물 등)

EICC 회원사 지침

1. EICC 참여기업은 해당 5개 영역으로 구성된 행동규범을 준수하여 CSR 리스크를 개선해야 함
2. 현장에 적용되는 법/규정을 준수해야 함은 물론, 사회와 환경을 개선하는데 공헌하기 위해 국제적으로 인증된 표준을 따라야 함
3. 최소 1차 협력회사에 EICC 행동규범을 인지하고 실천하도록 요구해야 함
4. CSR 자가진단 결과 잠재위험군(<65)의 경우,
 - LG전자 및 1차 협력회사 각각 25%를 대상으로 공식 CSR Audit 이 요구됨.

Life's
Good
with LG

LG전자의 CSR 리스크 관리

전자산업시민연대 행동규범 (v4.0)



A. 노동 (Labor)

- 1) 자발적 근로
- 2) 아동노동 착취 금지
- 3) 근로시간
- 4) 임금 및 복리 후생
- 5) 인도적 대우
- 6) 차별 금지
- 7) 결사의 자유

B. 보건 안전

- 1) 산업 안전
- 2) 비상사태 대비
- 3) 산업재해 및 질병
- 4) 산업 위생
- 5) 육체적 과중 업무
- 6) 기계안전 보호장치
- 7) 위생, 식품, 주거

C. 환경

- 1) 환경 인허가 및 보고
- 2) 오염방지 및 자원 사용 저감
- 3) 유해물질
- 4) 폐수 및 고형 폐기물
- 5) 대기오염
- 6) 제품 함유물질 규제

D. 윤리

- 1) 비즈니스 청렴성
- 2) 부당이익 금지
- 3) 정보 공개
- 4) 지적 재산
- 5) 공정거래, 광고 및 경쟁
- 6) 신원 보호
- 7) 책임 있는 광물 조달
- 8) 개인 정보 보호
- 9) 보복 금지

E. 경영시스템

- 1) 기업의 준수인지 표명
- 2) 경영 의무 및 책임
- 3) 법률 및 고객 요구사항
- 4) 위험 평가 및 관리
- 5) 개선 목표
- 6) 교육
- 7) 의사소통
- 8) 임직원 피드백 및 참여
- 9) 감사 및 평가
- 10) 시정 조치 프로세스
- 11) 문서화 및 기록
- 12) 협력사 책임

Life's
Good
with LG

LG전자의 CSR 리스크 관리

CSR 리스크 관리 프로그램



CSR 리스크의 유형

- 신분증 검증 미흡 → 아동 노동
- 신분증 원본 사측 보관 및 근로계약서 미 체결 → 강제노동
- 주 60시간 이상 근로 및 주 1일 휴무 미 보장
- 미성년자 고용시 야간 및 유해작업 배치
- 불합리한 징계성 기본급의 공제
- 전사 비상대피 훈련 미 실시
- 비상구 및 대피로 관리 미흡

Life's
Good
with LG

주요 CSR 리스크 현황(인권, 노동, 윤리 관련)

- 1 제도 시행 및 관리** 공급업체에 대한 CSR 점검 부재
 인사제도에 대한 정기적인 검토, 소통 미흡
- 2 근로시간** 법정 근로시간 한도 준수 위한 노력 미흡
 법정 휴무 일수(시간) 준수 미흡

Life's
Good
with LG

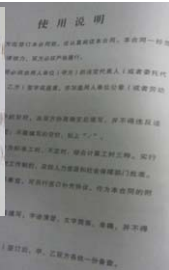
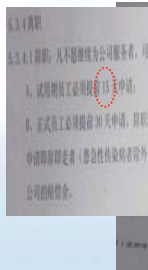
주요 CSR 리스크 현황(인권, 노동, 윤리 관련)

3 내부 인사 제도

근로계약서와 근로규정 상 퇴직 통보 의무 상이

외국인 노동자 신분증(원본) 양도 요구

근로시간 이외 근로자 이동 제한



Life's
Good
with LG

주요 CSR 리스크 현황(인권, 노동, 윤리 관련)

4 아동

아동 근로자 발견 시 조치절차 없음

청소년 근로자 유해 작업 배정

청소년 근로자 법정 최저임금 이하 지급



주요 폭로 사항:

- 불법 아동 고용(신분증 위조) 및 부당 해고
- 법정 최저 임금 위반 및 비인간적 처우(가혹행위)
- 법정 최대 노동 시간 초과한 과도한 강제 근무 투입 등



Life's
Good
with LG

주요 CSR 리스크 현황(인권, 노동, 윤리 관련)

5 차별금지

차별금지를 위한 제도 미흡
- 채용, 진급, 보상, 평가 등
신고제도 및 고충 처리 미흡

6 인도적 대우

비인도적 대우에 대한 징계방침 미흡
예방 교육 미흡

Life's
Good
with LG

주요 CSR 리스크 현황(인권, 노동, 윤리 관련)

7 책임있는 광물조달

DR콩고 및 주변국가의 반군세력 직,간접 지원 금지
- CFS(Conflict Free Smelter) 프로그램

인도네시아 방카섬 불법 주석 사용 금지 등



Life's
Good
with LG

기업의 사회적 책임을 다하기 위해 ...

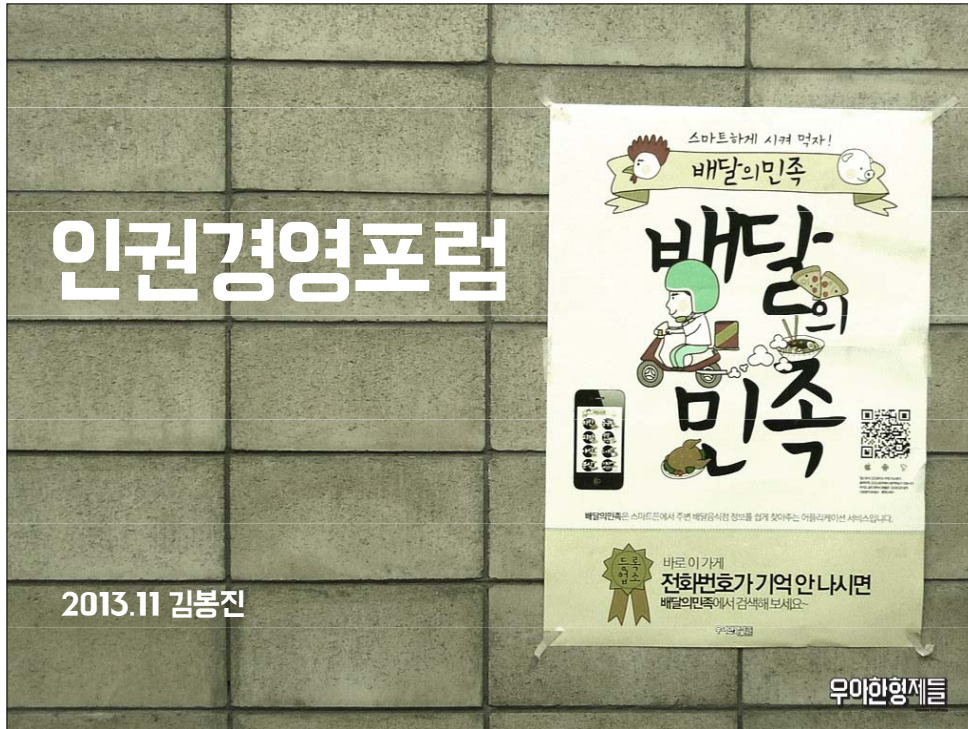
- ✓ 자사 및 협력사의 CSR 이행수준 점검을 통한 **상생**
- ✓ (국제적인) CSR 트렌드 및 제도에 대한 **명확한 이해**
- ✓ “경영진”/담당자/근로자들의 **충분한 소통과 실천**
- ✓ 외부의 CSR 관련 문의, audit 등 요청시 **적극적인 대응 필요**
- ✓ 수동적인 개선이 아닌, **능동적이고 전략적인 개선 필요**

Life's
Good
with LG

Life's
Good
with LG

우아한 형제들

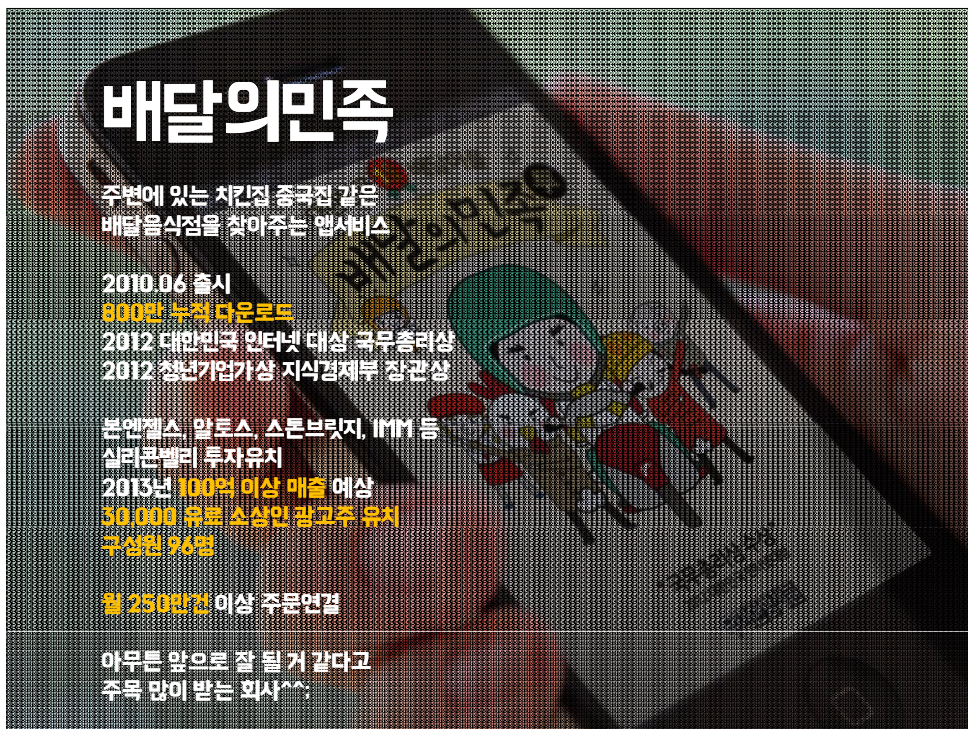
김봉진 대표



인권경영포럼

2013.11 김봉진

우아한형제들



복지

복지란?

[명사] **행복**한 삶

우아한형제들 회사 만들어 가기

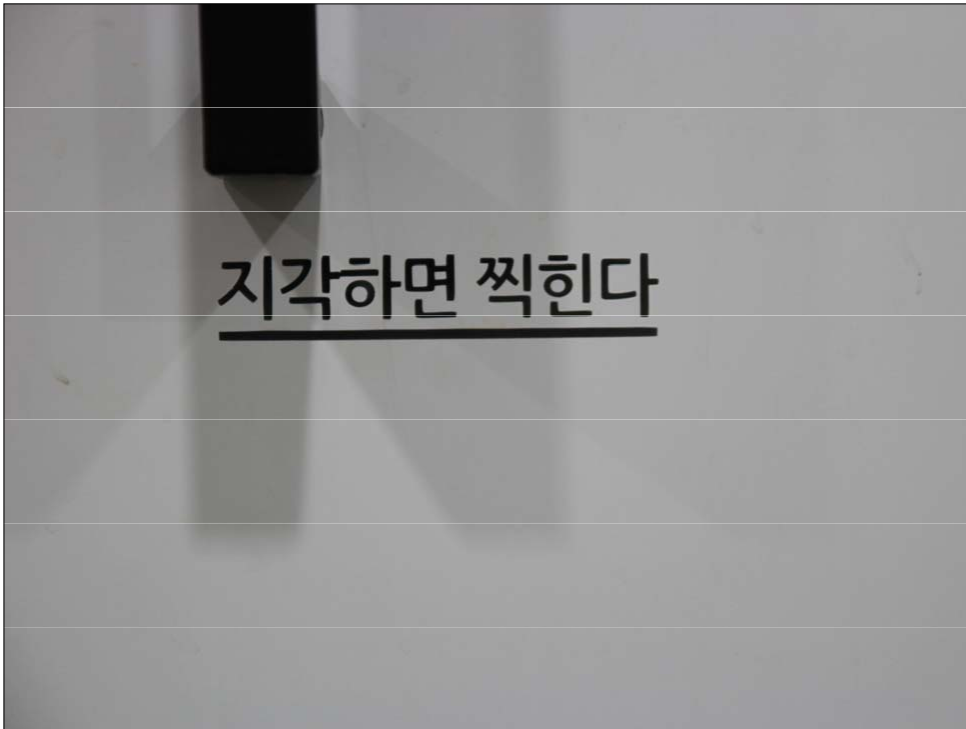
배달의민족을
만든 사람들은
어떤 사람들이어야
할까?

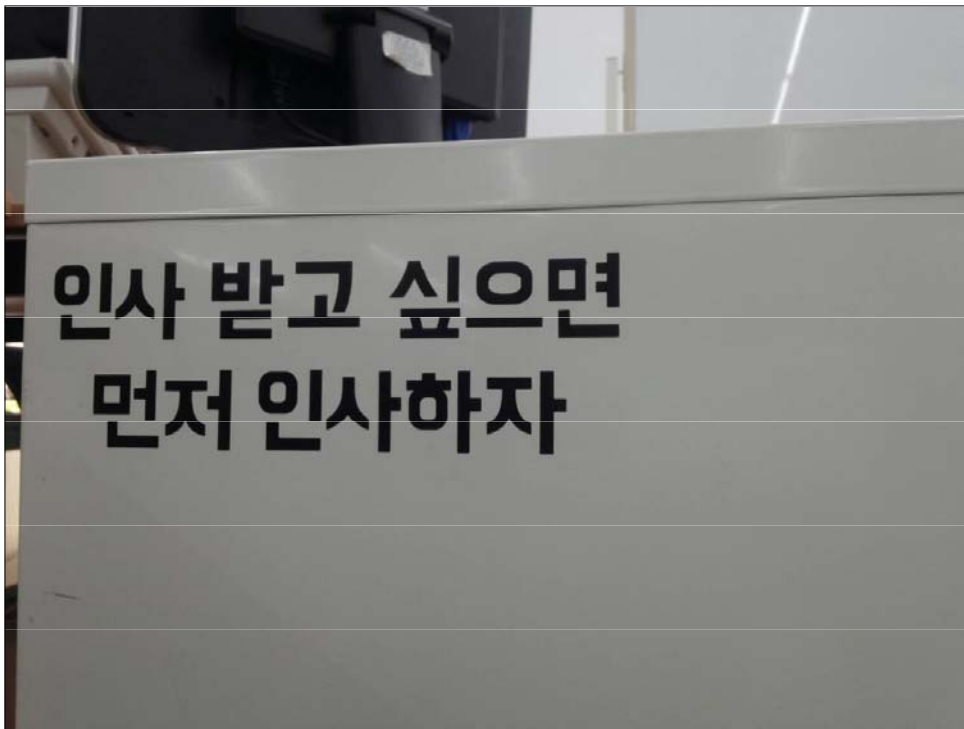
**창업자와 직원의
비전은
다를 수 있다!**

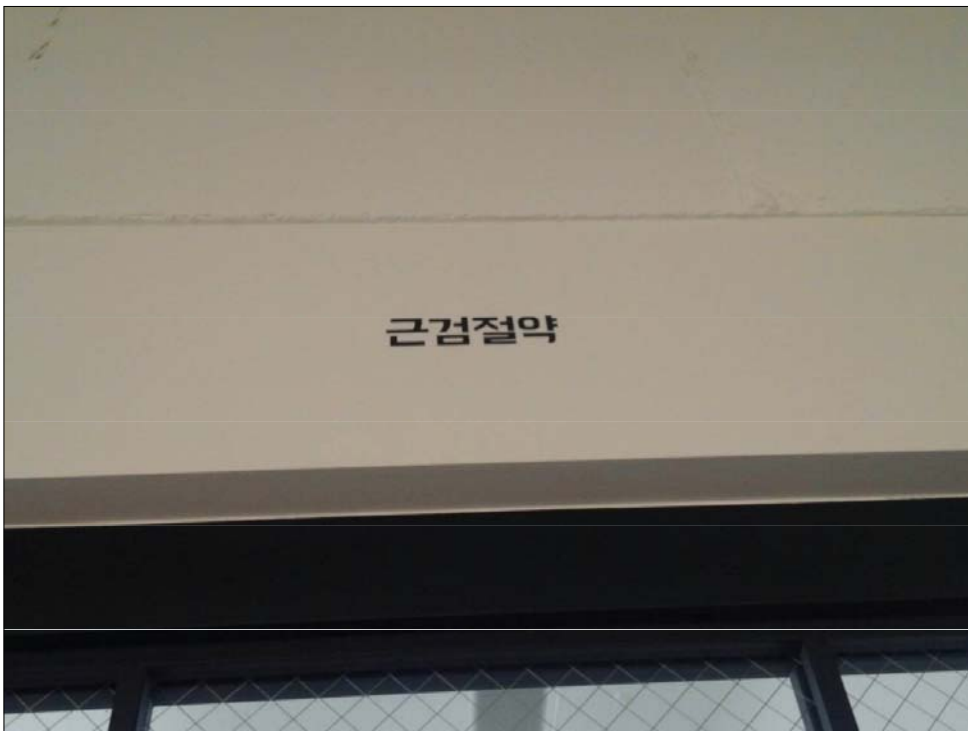
**작은 꿈을
이룰 수 있어야
큰 꿈도
이룰 수 있다.**











우아한형제들이 생각하는 행복이란?

사람과 사람 사이
예의를 다 하는 것

끼
끗

팬택씨앤아이

강창길 본부장

MEMO



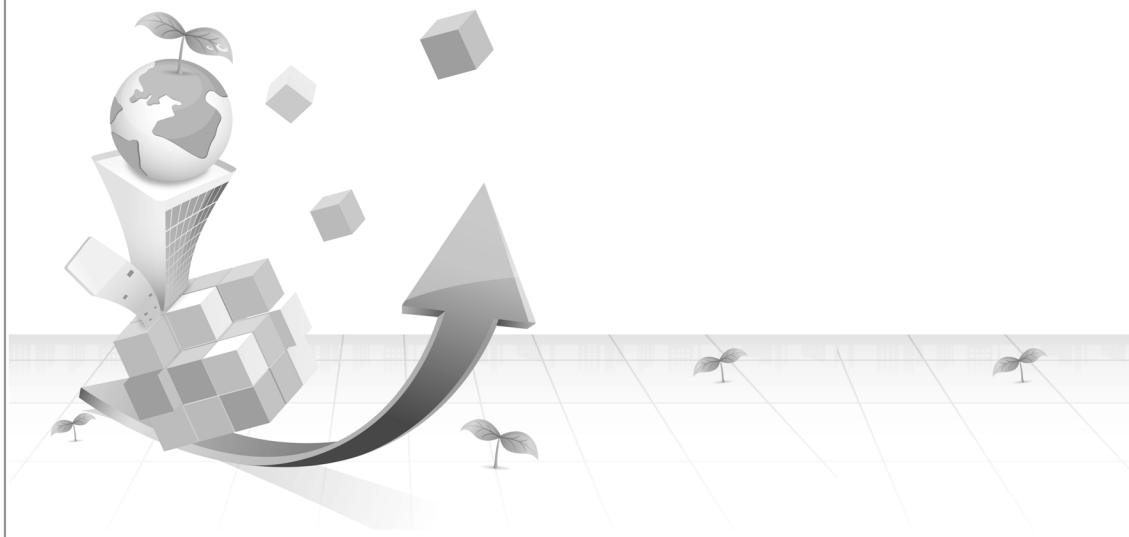
MEMO



I 발제

해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선방안

▶ 발제자 : 김종철 변호사 (공익법센터 어필)



발제

해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선방안

김종철 변호사 (공익법센터 어필)

1. 연구방법

그동안 해외 한국기업들의 인권침해를 모니터링 해왔던 단위인 국제민주연대, 희망법, 공감, 좋은기업센터, 공익법센터 어필의 활동가들과 변호사들이 2013년 하반기 동안 해외 진출한국기업의 인권침해 실태조사와 법령제도 개선방안을 연구하였다. 인권침해 상황의 조사와 관련해서는 문헌조사와 방문조사 방법을 취하였는데, 문헌조사는 그동안 나온 관련 보고서와 언론 기사를 살펴보고, 해외에 있는 관련 시민단체 활동가 등을 통해 정보를 수집했을 뿐 아니라, KOTRA의 82개국 9개 지역본부에 근무하는 직원들을 대상으로 온라인 설문조사도 실시하였다. 방문조사는 많은 수의 그리고 다양한 업종의 한국기업이 진출해 있는 나라 중에 하나인 필리핀, 개방이 진행됨에 따라 계속해서 높은 속도로 한국기업이 진출하고 있지만 오랜 독재로 인해 인권보호 시스템이 여전히 취약한 미얀마, 공기업의 공급망에서의 인권침해 연루 의혹이 계속 제기되었던 우즈베키스탄의 한국기업들을 대상으로 이루어 졌다. 제도개선 방안연구와 관련해서는 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위해 현재 사용할 수 있는 법과 제도를 알아보고, 해외의 법과 제도를 참고해서 대안을 제시하는 입법론적 연구방법과 비교법적 연구방법을 취하였다.

2. 해외 진출 한국기업의 인권침해 상황에 대한 윤곽

해외에 진출한 한국기업에 의한 인권침해 상황은 조사의 어려움에도 불구하고 아래와 같은 윤곽을 그려볼 수 있다. 우선 문헌조사를 통해서 인권침해에 연루되었다고 소개된 해외 진출 한국기업을 다시 한국표준산업분류표에 기초해서 업종별로 나누고, 그 업종별로 침해가 문제가 되었던 인권의 유형을 정리하면 다음과 같다.

한국기업의 업종(기업수)	침해되었다고 보이는 권리(기업수)
건설업	환경권, 안전한 업무 환경에 대한 권리
광업(3)	환경권(3)
금속 제조업(2)	결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 환경권
농업(3)	아동노동에서 자유로울 권리, 생명·안전권, 생존권(2), 환경권
목재 제조업	재산권, 생존권
바이오 연료 제조업	재산권, 생존권, 신체 및 정신 건강에 관한 권리, 재산권, 생존권
방직업	아동노동에서 자유로울 권리
석유 개발업(2)	생명·안전권, 환경권(2)
섬유 제조업(12)	적정보수에 관한 권리(4), 평화로운 집회를 가질 권리, 일할 권리(6), 결사의 자유(단결권)(5), 비인간적인 대우로부터의 자유(3), 강제이주로 부터 자유로울 권리, 환경권,
신발 제조업(2)	적정보수에 관한 권리 침해(2), 비인간적인 대우로부터의 자유
어업	환경권
의류 제조업(4)	적정보수에 관한 권리(2), 안전한 업무환경에 대한 권리(2), 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 권리,
자동차 부품 제조업	안전한 업무환경에 대한 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유
자동차 제조업(2)	평화로운 집회를 가질 권리, 결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 자유
전자부품 제조업(10)	안전한 업무환경에 대한 권리(6), 적정노동조건에서 일할권리(2), 일할 권리(3), 비인간적인 대우로부터의 자유, 아동노동에서 자유로울 권리, 결사의 자유(단결권)(2), 적정보수에 관한 권리(2)
제철업	평화로운 집회를 가질 권리, 재산권/생존권, 주거의 자유(강제이주로 부터 자유로울 권리), 환경권
조선업	안전한 업무환경에 대한 권리
종이 제품 제조업	생존권, 주거의 자유(강제이주로 부터 자유로울 권리)
천연가스 개발업	강제노동으로 부터 자유로울 권리, 재산권(생존권), 평화로운 집회를 가질 권리

한국기업의 업종(기업수)	침해되었다고 보이는 권리(기업수)
타이어 제조업(2)	적정보수에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 휴식 및 휴가에 관한 권리, 적정노동조건에서 일할 권리
화물 취급업(2)	적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리, 적정 근로조건에서 일할 권리, 환경권
화장품 제조업	일할 권리, 신체 및 정신건강 권리 침해, 비인간적인 대우로 부터의 자유, 평등권

문헌조사 결과를 통해서 인권침해에 연루되었다고 보이는 기업들은 제조업, 화물 취급업, 조선업, 어업, 광업 등 22개 업종으로 분류할 수 있었고, 위 기업들에 의해 침해되었다고 보이는 인권 유형은 환경권, 안전한 업무환경에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 부당해고 등을 포함하는 일할 권리 등 17개이고, 위 권리를 중심으로 어떤 권리가 어떤 업종에서 침해 되었는가 살펴보면 다음과 같다.

침해되었다고 보이는 권리	관련 한국기업이 속한 업종 (기업수)
환경권	건설업(1), 광업(3), 농업(1), 석유 개발업 (2), 섬유 제조업(1), 어업(1), 제철업(1), 화물 취급업(1)
안전한 업무 환경에 대한 권리	건설업 (1), 의류 제조업(2), 자동차 부품 제조업 (1), 전자부품 제조업 (6), 조선업(1), 화물 취급업(1)
결사의 자유(단결권)	금속 제조업(1), 섬유 제조업(5), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1)
일할권리	금속 제조업(1), 섬유 제조업(6), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(3), 화물 취급업(1), 화장품 제조업
비인간적인 대우로 부터의 자유	금속 제조업(1), 섬유 제조업(3), 신발 제조업(1), 자동차 제조업(1), 자동차 부품 제조업(1), 전자부품 제조업(1), 화장품 제조업
아동노동에서 자유로울 권리	농업(1), 방직업(1), 전자부품 제조업(1)
생존권	농업(2), 목재 제조업(1), 바이오 연료 제조업(1), 제철업(1), 종이 제품 제조업(1), 천연가스 개발업(1)
적정보수에 관한 권리	섬유 제조업(4), 신발 제조업(2), 의류 제조업(2), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1), 화물 취급업(1)
평화로운 집회를 가질 권리	섬유 제조업(1), 자동차 제조업(1), 제철업(1), 천연가스 개발업(1)
재산권	목재 제조업(1), 바이오 연료 제조업(1), 제철업(1), 천연가스 개발업(1)
생명+안전권	농업(1), 석유 개발업(1)
신체 및 정신건강 권리	바이오 연료 제조업(1), 화장품 제조업
적정 노동조건에서 일할 권리	의류 제조업(1), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1), 화물 취급업(1)

침해되었다고 보이는 권리	관련 한국기업이 속한 업종 (기업수)
강제이주로 부터 자유로울 권리	섬유 제조업(1), 제철업(1), 종이 제품 제조업(1)
강제노동으로 부터 자유로울 권리	천연가스 개발업(1)
휴식 및 휴가에 관한 권리	타이어 제조업(1)
평등권	화장품 제조업

위와 같은 문헌 조사 결과를 볼 때, 업종 별로 침해가 많이 발생한다고 보여 지는 인권의 유형은 다음과 같다고 할 수 있다. 즉 1)광업과 석유 개발업의 경우 환경권, 2)농업의 경우 지역주민들의 생존권, 3)섬유 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리와 일할 권리, 결사의 자유(단결권), 비인간적인 대우로 부터의 자유, 4)신발 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리, 5)의류 제조업의 경우에는 적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 6)전자부품 제조업의 경우에는 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리.

3. 기업의 인권 존중 책임의 준부 및 내용

기업들이 위와 같은 유형의 인권침해를 했다고 할 경우 그 전제로 기업에게 인권을 지켜야 할 의무 내지 책임, 즉 기업의 인권 존중 책임이 있는지 여부 및 그 내용이 문제가 된다. 본문에서 살핀 바와 같이 기업이 일반적으로 국제인권법의 수범자가 아니기 때문에 국제인권법의 적용을 받는 것은 아니다. 일부에서는 세계인권선언을 규범적인 근거로 말하고 있지만, 위 선언을 경성규범이라고 보기 힘들고, 가사 위 선언이 국제관습법상 지위를 획득했다고 하더라도, 기업의 인권존중의무를 규정했다고 한 부분은 전문이어서 조항과 같은 규범력이 있다고 보기 힘들다. 그러나 기업은 현지 인권관련법을 준수해야 하고, 한국의 인권 관련법 중에서 역외적으로 적용되는 법(예를 들어 형법)도 지켜야 한다. 그리고 경성규범은 아니지만 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인이나 글로벌 콤팩트, ISO 26000, GRI, 유엔 기업과 인권 프레임워크 및 그 이행지침과 같은 연성규범을 지켜야 한다. 따라서 기업의 인권 존중 의무까지는 아니더라도 존중 책임은 있으며, 그 근거는 위와 같은 연성규범이 될 것이다. 연성규범이 기업의 인권존중 책임의 근거라고 할 때에라도 기업이 존중할 책임이 있는 인권은 국제인권법에 규정된 모든 인권이라고 할 수 있다. 그리고 기업이 인권을 존중한다는 것은 직접적으로 인권을 침해하지 말아야 할 뿐 아니라 인권침해에 연루되지 말아야 한다는 것이고, 인권침해에 연루되지 않기 위해서 실사(상당주의)의

무를 다해야 한다는 것이다.

4. 문헌조사의 한계

위와 같은 문헌 조사 결과는 본문에서 언급한 바와 같이 그 한계가 많기 때문에, 어느 업종에서 어떤 유형의 인권침해 위험이 있는지를 확인할 수 없을 뿐 아니라, 위 결과만을 가지고 인권 침해 유형별로 그 전형적인 원인이 무엇인지 도출해 내는 것은 불가능하다. 그 한계 중에 가장 중요한 것은 정보에 접근하기 어렵다는 점이다. 실제로 해외에 진출한 한국기업들이 인권 침해에 연루되어 있다고 하더라도 다음과 같은 이유에서 정보를 얻기가 힘들다. 첫째, 현지 활동가나 현지 언론에서 문제제기를 하지 않은 이상, 정부 부처는 말할 것도 없고 시민단체의 어느 곳도 한국 기업들의 인권 침해 상황을 체계적으로 모니터링하고 있지 않다는 점이다. 둘째, 한국에서는 해외에서 활동하는 기업들 중에 어떤 것이 한국 기업인지 그 이름만을 가지고 알 수 없는 경우가 많다는 점이다. 셋째, 인권의 범위 자체가 불확정적이기도 하지만, 기업이나 정부부처에서는 어디까지가 인권의 문제로 봐야 하는지에 관한 어느 정도 공통된 인식이 없다는 점이다. 넷째, 해외 한국 기업의 인권 침해에 대해서 현지 언론에서 다루어졌다고 하더라도, 주요 언론에서 크게 다루어진 경우를 제외하고는 언어적으로나 물리적으로 그 정보에 접근하기가 어렵다는 점이다. 다섯째는 언론 등을 통해서 해외 한국 기업의 인권침해에 관한 정보에 접근을 하였다고 하더라도 그것이 사실인지 여부를 확인하는 방법이 쉽지 않다는 점이다.

5. 방문조사의 유익과 한계

이러한 문헌조사의 한계 때문에 방문조사의 필요성은 더 컸다고 할 수 있다. 문헌조사의 한계와 관련된 방문조사의 유익에는 다음과 같은 것들을 꼽을 수 있다. 1) 문헌조사를 통해서 알 수 없었던 한국기업의 지형들을 알게 되었다(코트라 자료에는 화장품 제조업을 하는 것으로 나와 있는 회사는 사실 방문조사를 통해 건설업을 하고 있는 회사라는 것이 밝혀졌다) 2) 현지 한국 기업들의 관리자와의 대화에서 그들이 어떻게 구체적으로 인권침해에 연루되지 않기 위한 실사(상당주의)의무 이행을 하고 있는지 확인할 수 있었다(공급

망에서 발생하는 인권침해에 대해 설문조사를 실시하는 것과 같이 쉽게 모니터링할 수 있는 방법이 있음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않고 있다는 것을 알게 되었다). 3) 또한 현지 개별 한국 기업들의 기업인권책임과 관련된 인식이 어느 정도인지 확인할 수 있었다(국제규범에서 정의를 내리는 아동이 누구인지에 대해서 모르고 있는 기업 관리자도 있었고, 기업의 공급망에서의 인권침해 연루 회피에 대한 개념을 이해하지 못하는 관리자도 있다는 것을 알게 되었다). 4) 피해자, 현지 활동가, 기업 관계자, 주재국의 관련 당국자 등을 만나 이야기 하면서 문헌조사를 통해 문제 제기된 한국 기업이 인권침해에 연루되었는지 여부를 확인하고 증거를 수집할 수 있었다(우즈베키스탄 정부와 그 나라에 진출한 한국 기업들은 부인해왔으나, 방문조사를 통해 한국기업들이 사용하는 공급망에서의 아동/성인 강제노동을 확인할 수 있었고 사진이나 비디오 녹화 등의 증거를 수집할 수 있었다) 5) 문헌 조사를 통해 드러나지 않았던 새로운 인권침해 의혹이나, 문헌조사에서는 드러나지 않은 인권침해의 세세한 내용들에 대해서 알 수 있게 되었고, 향후 후속 조치를 할 수 있는 네트워크를 구축할 수 있었다(우즈베키스탄에 진출한 한국 기업의 공급망에서의 인권침해 연루와 관련해서, 아동자체에 대한 강제노동 뿐 아니라, 교사들에 대한 강제노동으로 아동의 학습권이 침해되거나, 성인강제노동의 대상이 되는 사람들에 의해 아동이 고용되어 임노동을 하게 되는 경향도 발견하게 되었다). 6) 마지막으로 해외공관이나 코트라에서 일하는 담당자와의 대화를 통해 해외에 진출한 한국기업의 인권 존중 책임을 다 하도록 하기 위해 어떤 역할을 하고 있는 뿐 아니라 기업과 인권에 관한 의식 수준을 알 수 있었다(일부 해외 공관장은 한국 기업의 인권침해에 대해서 대사관이 전혀 감독을 하고 있지 않고 있으며, 그것을 해외 공관의 역할로 인식하지 못하고 있었다. 또한 일부는 저개발 국가이기 때문에 장기간 노동이나 아동노동 이 어쩔 수 없다는 식으로 대답을 하기도 하였다)

그러나 위와 같이 방문조사에 많은 유익이 있었음에도 불구하고, 여러 가지 한계가 있었음을 부인할 수 없다. 의사소통과 비용의 문제도 있었지만, 무엇보다도 다양한 이해관계자, 특히 현지 관계 당국과 해당 한국 기업을 만나기가 쉽지 않았다. 이러한 어려움은 거의 딜레마의 수준이라고도 할 수 있다. 즉, 민간 차원에서 조사가 이루어질 경우 주재국의 양해를 구하지 않는다고 하더라도 주권침해 문제는 발생하지 않은 반면, 공적인 권위가 없기 때문에 주재국에 진출한 한국 기업들을 만나기가 어렵다. 그러나 기업에 영향을 미칠 수 있는 정부 부처 차원에서 조사가 이루어질 경우에는 주재국에 있는 한국 기업들을 접촉하는 것이 보다 쉬울 수 있는 반면, 주재국의 주권 침해의 우려 때문에 외교부를 통해 양해를

구해야 하는데, 그러한 협조를 구하는 것이 어렵고, 주재국 정부 역시 인권침해에 연루가 되어 있는 경우에는 거의 불가능하다.

6. 해외 진출 한국기업의 인권침해의 원인

앞에서 문헌조사와 방문조사에 한계들에 대해서 살펴보았는데, 이러한 한계들을 고려할 때 위 조사결과를 가지고 함부로 업종별 인권 침해 유형을 일반화 할 수는 없고, 단지 최근 한국 기업이 연루된 인권침해 유형과 그러한 한국 기업이 속한 업종에 대한 전반적인 그림을 파악하는 자료로 삼을 수밖에 없을 것이다. 이러한 점은 인권 침해의 원인에 대한 분석에서도 마찬가지인데, 사례가 충분하지 않고, 있는 사례의 경우에도 그 내용이 구체적이지 않기 때문에, 인권침해의 원인은 아래의 수준으로 언급될 수 있을 것이다.

- 1) 현지의 법률, 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 국제인권규범에 대한 인식 부족.
여기에 해당하는 경우로는 현지의 노동법과 환경법에 대해서 제대로 모르고 사업을 시작하여 인권침해에 연루된 사례, 국제인권규범에 대한 이해 없이 현지의 비현실적인 최저임금규정 등을 지키면 된다는 생각에 적절한 보수를 지급하지 않은 사례, 공급망에서 일어나는 인권침해에 연루되지 않도록 할 실사(상당주의)의무 위반이 문제가 되는 것조차 모르는 사례, 국제법적으로 아동의 정의와 아동노동의 심각성에 대해서 모르는 사례 등을 꼽을 수 있다.
- 2) 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의 회피. 현지 정부와 MOU를 믿고 사업으로 인해 토지가 수용되고 이주될 주민들과는 충분한 협의 없이 사업을 진행하다가 주민들의 저항에 부딪치게 되고 이러한 저항을 현지 정부의 공권력을 통해 해소하는 사례를 들 수 있다.
- 3) 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습. 노조를 인정하지 않으려고, 노조결성을 주도한 노동자를 폭행, 협박하고, 부당하게 해고할 뿐 아니라, 단체행동을 하는 노동자들을 공권력을 동원해서 탄압하는 사례를 들 수 있다.

- 4) 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 미완. 여기에는 위 시설이 제대로 작동하는 지에 대한 지속적인 모니터링이 없다는 것과 노동자들에 대한 정기적인 안전 교육이 부재하다는 것도 포함된다.
- 5) 고충처리 절차 등 내부적인 의사전달 통로의 부재. 인권침해에 대해 기업 경영진에서 알지 못하여 효과적인 구제가 이루어지고 있지 않다. 특히 현지인으로 중간 관리자를 둔 경우에 노동자 내지 현지 활동가와 한국인 최고 관리자 사이에 의사소통이 차단되기도 한다.
- 6) 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비 자금 공여. 과도한 투자 때문에 단기에 고수익을 내야하는 부담으로 관련자들에게 적정 보상을 하지 않아 생존권이나 재산권을 침해하거나, 갑자기 철수하여 노동자들에게 임금을 주지 못하는 경우가 발생한다.
- 7) 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도. 노동자들에 대해 한국인 관리자들이 욕설을 하거나, 여성 노동자들에 대한 차별과 모성보호 관점에서 존중하지 않는 사례 등이 여기에 해당된다고 볼 수 있다.
- 8) 부패한 현지 사법 시스템과 한국에서의 사법적 혹은 비사법적인 구제절차 사용의 어려움. 피해자들은 현지 사법 절차를 통해 구제를 받기는커녕, 기업들은 위와 같은 사법 절차와 공권력을 이용해서 인권침해를 정당화하기도 한다.
- 9) 주재국에 나가있는 해외공관이나 코트라 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재. 한국기업들의 투자 촉진과 관련해서는 다양한 서비스를 제공하고 있지만, 장기적인 관점에서 중요하다고 할 수 있는 한국 기업이 직면하는 인권 리스크 관리 차원에서는 거의 역할을 하지 못하고 있다.

7. 해외한국기업들의 인권침해에 대응하기 위한 현재의 법과 제도

본문에서는 해외 한국기업들의 인권침해와 관련해서 추상적으로 가용할 수 있는 법과 제도에 대해서 다음과 같은 구조로 설명을 하였다.

- 1) 국내적인 절차
 - 사법절차
 - 비사법적 국가기반 절차
 - 비국가기반 절차
- 2) 국제적인 절차
 - 조약에 기초한 절차
 - 유엔 헌장에 기초한 절차
 - ILO절차
 - OECD 가이드라인 절차

그런데 이와 같은 법제도로는 앞에서 살펴본 해외한국기업의 인권침해에 효과적인 대응할 수는 없다. 예를 들어 사법절차 중 민사상 손해배상 청구는 피해자를 모아서 소송을 하고 증거를 수집하고 국내 법원에 현출하는 것 자체가 쉽지 않고, 비사법적 국가기반 절차인 NCP는 오랫동안 그 역할을 제대로 해오지 못한 상태이기 때문에 NCP 자체의 개혁이 필요한 상황이고, 국제절차로서 국제인권메커니즘의 활용 또한 초기 단계이기 때문에 효과적인 구제를 기대할 수 없기 때문이다. 따라서 앞에서 살펴본 구체적인 인권침해의 원인과 관련해서는 다음과 같이 현재 개선이 가능한 추가적인 예방 내지 구제 방법들을 생각해 볼 수 있을 것이다.

- 1) 법제처에서 운영하고 있는 해외법제정보센터(<http://world.moleg.go.kr>)에서 노동법이나 환경법뿐 아니라 인권과 관련 전반적인 현지 법령들에 대한 국문 번역 서비스를 제공 할 수 있다.
- 2) NCP가 자신의 임무 중 하나인 OECD가이드라인에 대한 홍보를 해외 진출한 한국 기업들과 재외 공관을 상대로 더 적극적으로 해야 한다.

- 3) 대규모 강제 이주 혹은 토지 수용이 수반되는 대규모 프로젝트의 경우 정부가 자원의 교를 표방하면서 이해관계자와 협의가 이루어지기 전에 현지 정부를 로비하는 것을 자제해야 한다.
- 4) 앞에서 언급한 바와 같이 본 연구진이 방문한 재외 공관 중에는 해외 한국 기업의 인권침해 상황에 대해 전혀 인지를 하지 못하는 곳도 있었고, 그러한 것을 감독하는 것을 전혀 자신들의 업무로 생각하지 않고 있는 곳도 있었다. 그러나 외국환관리 규정 제9조의 8 제1항을 보면 “현지공관의 장은 해외직접투자와 관련하여”.....“해외직접투자기업이 노동관계법령 등 현지국의 법규를 위반하거나 부당한 행위를 함으로써 우리나라의 대외관계에 악영향을 미치는지의 여부”에 대해서 “감독하고 해당사항이 있을 때 그 확인결과를 기획재정부장관에게 보고하여야 한다”고 되어 있다. 따라서 기재부는 위 규정에 근거해서 재외 공관장으로 하여금 정기적으로 최소한 대외관계에 악영향을 미치는 한국기업의 인권 침해 행위를 감시하고 보고하도록 해야 한다.
- 5) 현재 수출입은행은 해외에 진출하는 한국 기업을 위해서 국가에 관한 기본정보, 투자환경 정보, 국가 신용도에 관한 정보, 투자환경위험평가, 환경 심사 등의 서비스를 제공하고 있으나, 인권 위험에 대한 전문적이 평가를 해서 그 정보를 제공하는 서비스는 하고 있지 않다. 그러나 한국수출입은행법 시행령 제17조 10은 “수출입은행은 경영 전반에서 발생할 수 있는 여러 가지 위험을 관리하기 위하여 적절한 업무처리기준 및 절차를 마련하고 자산과 부채를 종합하여 관리하는 등의 위험관리체제를 구축하여 운용하여야 한다”라고 되어 있다. 그러므로 인권 침해에 연루되는 위험이 경영에서 발생하는 위험 중에 가장 심각한 위험 중에 하나임을 인식하고 각국의 인권 리스크에 대한 분석을 해외 진출하는 한국 기업에게 제공하고, 투자지원과 연동시켜야 한다.

8. 해외한국기업들의 인권침해에 대응하기 위한 법제도 개선 방안

현재 우리가 가지고 있는 법과 제도만을 가지고는 해외 한국기업의 인권침해를 예방하고 구제하기에는 거의 무력하다고 할 것이다. 따라서 본문에서는 해외 사례를 참조하여

개선할 수 있는 법과 제도가 무엇이 있는지 살펴보았는데, 그것을 정리하면 다음과 같다.

- 1) 공적기금의 인권에 기반 한 투자지침 마련(연금법 개정)
- 2) 강제노동 등에 대한 실사여부 공시의무 부과
- 3) 공기업의 투자, 운영 단계에서 인권을 반영한 경영평가 및 공시규정
- 4) 공기업의 지속가능성 보고서 발간 의무화
- 5) PPP규제 강화
- 6) 분쟁지역에서의 인권침해 방지를 위한 공시의무 규정(특히 분쟁 광물과 관련해서)
- 7) 관세법 등 개정으로 인권 침해와 관련된 물품 등 수입금지
- 8) 해외자원개발 사업법 및 시행령 개정을 통한 무분별한 자원개발투자 자제

9. 기업과 인권에 관한 행동계획의 필요성

사실 해외 한국기업들의 인권침해를 예방하고 구제할 수 있는 수단과 관련해서 단편적으로 한두 개의 제도적인 개선을 하는 것도 중요하지만, 국가가 전체적인 안목과 마스터 플랜을 가지고 기업들에게 일관되고 명확한 정책적 메시지를 주는 것이 중요하다. 즉 국가 차원의 행동계획이 나와야 하는 것이다. 이와 관련해서 영국 외무부는 2013년 8월 전 세계에서 가장 먼저 기업과 인권에 관한 행동계획을 발표하였는데, 이는 한국이 기업과 인권 일반 뿐 아니라 해외에 진출한 기업의 인권침해의 예방과 구제와 관련된 법과 제도 개선에 관한 청사진을 그리는 데 있어서도 시사 하는 바가 크다고 할 것이다.

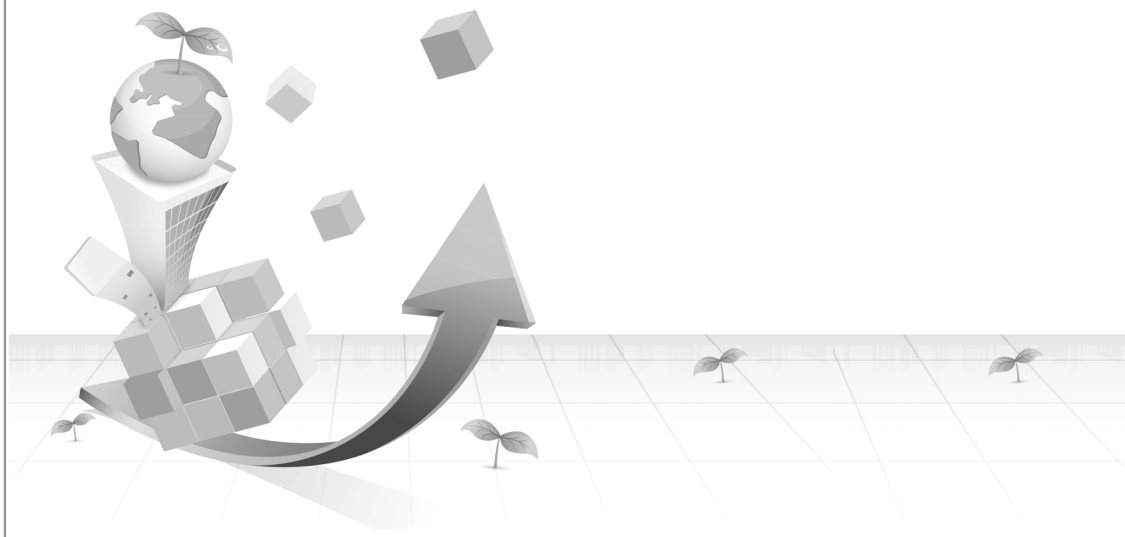
크게 6개의 파트로 구성되어 있는 위 행동계획은 존 러기의 프레임워크의 구조에 맞추어 서술이 되어있는데, 앞뒤에 붙어있는 “서론”, “행동계획의 이행과 추가적인 계획”, “참고 자료”를 제외하면, 중심이 되는 파트는 “국가의 인권보호 의무”, “기업의 인권 존중 책임”, “기업의 활동으로 인해 발생한 인권침해에 대한 구제에의 접근”로 되어 있다. “서론”에서는 위 행동계획을 제정한 궁극적인 목적이 “국가가 기업에게 인권과 관련해서 기대하는 바가 무엇이고, 기업이 그 기대를 충족시켰을 때 국가로부터 얻을 수 있는 지원이 무엇인지 분명히 하기 위함”이라고 하고 있다. “행동계획의 이행과 추가적인 계획”에서는 위 행동계획 이행상황에 대해서 “외교부 인권과 민주주의 연간보고서”를 통해 매년 보고할 것이고, 2015년 말까지 위 행동계획에 대한 개정판을 낼 것이라고 하고 있다. 핵심이 되는 중간의 3파트의 구조를 한 눈에 보기 위해서 정리하면 아래와 같다.

국가의 인권보호 의무		기업의 인권 존중 책임		구제에의 접근	
현재의 법과 정책		정부가 기업에 기대하는 바		구제의 종류	
정부가 지금까지 취한 행동	정부가 앞으로 취할 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취한 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취할 행동	정부 차원의 구제에의 접근 증진을 위해 취할 행동	기업이 구제에 접근을 증진하도록 하기 위해 취할 행동으로 정부가 기업에게 권고

해외한국기업의 인권침해의 원인에 대해 언급하면서 한국 기업들이 해외에 나가서 한국에서 하던 인권침해를 답습을 한다고 하였다. 또한 해외에 진출하는 한국기업들이 대부분 이미 한국에서 활동을 하다가 해외에 투자를 한 것이다. 따라서 기업과 인권에 관한 행동계획은 해외에 진출한 한국 기업에 관한 것도 당연히 포함되어야 할 것이지만, 일반적이고 포괄적인 기업 인권에 관한 행동계획 역시 해외에 진출한 한국 기업의 인권침해의 예방과 구제의 측면에서 중요하다고 할 것이다. 이와 관련해서 기업과 인권에 관련한 행동계획에 있어서 앞으로 그 법적인 근거가 될 만한 것으로 산업발전법을 생각해 볼 수 있다. 위 법 제19조는 현재 “정부는 기업이 경제적 수익성, 환경적 건전성, 사회적 책임성을 함께 고려하는 지속가능한 경영활동을 추진할 수 있도록 종합시책을 수립·시행하여야”하는데, 위 종합시책에는 “지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응 방안, 지속가능경영을 통한 산업 경쟁력 제고 방안, 기업의 자율적인 지속가능경영 기반 구축 및 확대 방안”이 포함되어야 한다고 하고 있다. 앞으로 해외 한국기업의 인권존중 책임 담보와 관련해서 시급한 연구 과제가 있다면 위 법조항의 개정의 가능성을 포함한 기업과 인권과 관련한 행동계획의 밑그림을 그리는 일이 될 것이다.

토 론 문

- ▶ 토론자 : 박귀천 교수 (이화여자대학교 법학전문대학원)
- ▶ 토론자 : 홍성수 교수 (숙명여대 법과대학)
- ▶ 토론자 : 객관훈 교수 (선문대 경찰행정법학과)
- ▶ 토론자 : 정선애 센터장 (서울시 NPO 지원센터)
- ▶ 토론자 : 이발래 팀장 (국가인권위원회 법제개선팀)



Ⅰ 토론 Ⅰ

“해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선 방안” 토론문

박귀천 (이화여자대학교 법학전문대학원 교수)

1. 국제법을 통한 규율 가능성

현재 해외진출 한국기업이 해당국에서 인권침해 행위를 하는 경우 이에 대한 기업의 법적 책임은 어떠한 법원(法源)에 근거하여 할 수 있는지 여부는 불분명하다. 국내법은 원칙적으로 국내에서만 적용된다. 예를 들어 근로자의 최소한의 인간다운 생활의 보장을 위한 가장 중요한 법률 중 하나인 근로기준법도 외국에서 운영되는 사업에 대해서는 그 사업주가 내국인 내지 국내법인 이라 하더라도 적용되지 않는다.¹⁾

국제법은 오늘날 매우 중요한 법 분야로 다루어지고 있음에도 불구하고 국제법의 구속력에 대해서는 자주 의문이 제기되고 있다. 이러한 문제와 관련하여 허버트 하트(H.L.A. Hart)는 그의 저서 「법의 개념」에서 이러한 의문이 제기되는 중요한 이유는 국제법에 의해 누군가에게 직접적으로 의무를 발생시킬 수 있는가라는 문제와 관련된다고 하였다. 이는 특히 국내법의 규칙들이 의문의 여지없이 구속력이 있고 법적 의무의 근거로 인정된다는 점과 비교되는 특징이라고 하였다.²⁾ 그러나 하트는 “의무를 가진다” 혹은 “의무가 있다”라는 말을 “불복종을 하면 제재나 처벌을 당할 것이다”라는 말과 동일시하는 오류에 대해 지적하면서 국제법이 조직된 제재나 처벌의 체계를 가지고 있지 않다는 점 때문에 구속력이 있는 것이 아니라고 하는 단순한 연역은 이끌어낼 수 없다고 보았다.³⁾

다만, 이러한 하트의 논의도 주로 의무의 주체가 국가인 경우에 대한 논의라는 점에서

1) 임종률, 「노동법」 제11판, 박영사, 325쪽.

2) 허버트 하트 저/오병선 옮김, 「법의 개념」, 아카넷, 2001, 282쪽.

3) 허버트 하트 저/오병선 옮김, 「법의 개념」, 아카넷, 2001, 284쪽.

그 국가에 소속된 기업이 국내법이 적용되지 않는 곳에서 인권침해 행위를 한 경우 당해 기업에 대한 책임 귀속 문제는 불분명해진다. 인권에 관한 국제적 의무를 기업에게 부담시킬 수 있는 일정한 법적 상황이 없는 한 인권침해 책임을 기업에 직접적으로 부과시키는 것은 현재의 법리상으로는 매우 어려운 상황이다.⁴⁾ 또한 설령 기업을 국제법적 의무의 주체로 본다 하더라도 실질적으로는 법 위반 시 직접적인 제재가 수반되지 않는 한 사실상 이행을 확보하기 어렵다는 현실적 문제가 있다.

과거 제2차 세계대전 전범기업들을 처벌했던 전례로 인해 기업에게 국제적인 위법행위에 대한 책임을 묻는 것에 대해 국제사회에 폭넓은 공감대가 형성되었고 1998년 국제형사재판소(ICC)설립을 위한 로마규정 초안에 기업에 대한 관할권 규정의 언급이 등장하기도 하였지만 최종적으로는 결국 기업에 대한 관할권 내용이 삭제된바 있다. 다만 기업의 국제범죄 행위 통제를 위해 ICC 관할권 내에 기업을 포함시켜야 한다는 논의는 계속되고 있다.⁵⁾

물론 발제자께서도 제시하고 있는 바와 같이 기업의 사회적 책임, OECD의 가이드라인 등 여러 국제기준들이 해외진출 기업에 대해 적용된다고 볼 수 있지만 위반 시 직접적인 법적 제재가 수반되지 않는다는 점에서 실질적으로 적용을 강제할 수 있는 힘이 대단히 약하다는 점에서 한계가 뚜렷하다.

그러나 왜 항상 해외진출 기업이 해당국에서 노동인권, 환경권 등을 보장해야 하는 책임은 법적 책임이라 하지 않고 “사회적 책임”이라고 하는 다소 완화된, 혹은 법적인 의미가 희석된 용어와 함께 논의되는 것일까? 토론자는 이 점에 대해 강한 의문을 가지고 있다.

2. 전향적 관점 혹은 법리의 필요성

“기업과 정부의 지도자들은 세계 경제에서 경쟁력을 유지하려면 정부 규제를 줄이고 외국인 투자에 가장 유리한 분위기를 조성해 줘야 한다는 교리를 하나같이 설교하고 실행해 왔다. 그 과정에서 노동자들의 인권과 환경을 훼손하는 비용을 초래했다. 결국 국적 없는 기업들이 기업 국가들을 낳았다.”⁶⁾

주지하는 바와 같이 오늘날 기업은 일종의 국가 내지 권력기관과 같은 역할을 하고 있

4) 김병준, “해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 책임구성 고찰”, 「일감법학」 제25호, 173쪽.

5) 김병준, 위의 글, 174쪽.

6) 캐나다 시민운동 단체인 ‘캐나다인평의회’ 의장의 발언(차미경, “해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 책임구성 고찰”, 「환경과 생명」 통권37호, 환경과 생명을 위한 모임, 2003, 238쪽).

다. 본래 고전적 의미에서의 인권에 관한 규범, 특히 인권의 보호영역에 관한 국제규범은 주로 인권침해에 대한 책임의 대상으로 국가를 상정하고 있다. 인권에 대해 규정하고 있는 헌법상 기본권 규정도 본래 역사적으로는 개인이 국가로부터 자유와 권리를 침해받고 억압받는 상황으로부터 개인을 보호한다는 점에 그 의의가 있었다. 그러나 오늘날에는 헌법상 기본권에 관한 규정은 국가, 개인, 기업이 모두 준수해야 하는 규범으로 보고 있다. 국가 대 개인의 인권침해 문제 못지않게 현실에서는 개인 대 개인, 기업 대 개인 간의 인권침해 문제가 많이 발생된다는 점으로 인해 기본권을 개인, 기업 등의 문제에 대해서도 확대 적용 시키게 된 것이다. 이와 같은 헌법상의 법리가 함의하는 바는 기업 역시 인권을 보호해야 하는 주체, 인권 침해행위에 대해 책임을 부담해야 하는 주체로서의 지위에 있다는 점이다. 물론 헌법상 기본권은 국내에서 효력을 갖는 것이지만, 자유권, 평등권, 노동인권, 환경권 등과 같은 핵심적인 인권에 관한 법리는 국경을 초월하는 일종의 보편타당한 원리라는 점, 기업 역시 인권 보장의 중요한 주체 중 하나로서의 역할을 해야 한다는 관점에 근거한 새로운 법리의 모색이 필요하다.

한편, 인권침해 상황이 발생된다면 침해된 인권의 회복이나 상황의 개선 등을 위한 법적 책임은 누가 부담할 것인가? 위에서 언급한 “국적 없는 기업들이 기업 국가들을 낳았다”라는 말은 기업의 경제적 이동과 활동을 법이 미처 따라가고 있지 못하는 현상을 생각하게 한다. 그러나 국제적 거래에서 상품, 지적재산권 등 재산이 문제되는 경우에는 법이 빠르게 따라가서 그 책임자에게 구속력 있는 법적 의무와 책임을 지우는 모습을 보이기도 한다.⁷⁾ 그런데 왜 법(보다 정확하게는 법을 만드는 사람들)은 인간의 노동, 건강, 환경이 문제되는 경우에는 그냥 사회적 책임의 영역이라고 하면서 강행규정이 아니라고 하거나 혹은 구속력이 없어 책임을 지울 주체가 없다고 할 뿐, 책임을 지우기 위한 보다 강력한 방법 마련에 대한 진전 없이 머물고 있는 것일까? 현 상황은 권리를 침해받은 사람은 있지만 그에 대응되는 의무를 이행할 사람은 없는 상황과 같다. 이는 일종의 법의 사각지대이고 이를 해소하기 위한 적극적 노력이 절실한 상황이다. 여러 구체적인 방안과 관련하여서는 발제자께서 제시해주신 내용들에 대해 공감하는 바이고, 정부, 기업, 해당국, 국제기구 등이 모두 적극적 역할을 하여야 한다.

7) 이러한 문제의식에 근거한 주장에 관해서는 알랭 쉬피오 저/박제성 역, 「필라델피아 정신: 시장 전체주의를 넘어 사회적 정의로」, 한국노동연구원, 2012, 100쪽 이하 참조.

3. 국내 문제가 국제 문제화된 상황의 심각성

“해외한국기업의 인권침해의 원인에 대해 언급하면서 한국 기업들이 해외에 나가서 한국에서 하던 인권침해를 답습을 한다고 하였다. 또한 해외에 진출하는 한국기업들이 대부분 이미 한국에서 활동을 하다가 해외에 투자를 한 것이다. 따라서 기업과 인권에 관한 행동 계획은 해외에 진출한 한국 기업에 관한 것도 당연히 포함되어야 할 것이지만, 일반적이고 포괄적인 기업 인권에 관한 행동계획 역시 해외에 진출한 한국 기업의 인권침해의 예방과 구제의 측면에서 중요하다고 할 것이다(발제문 중 인용).”

발제자께서 적절하게 지적하고 있는 바와 같이 대단히 부끄럽게도 해외에서 문제되고 있는 한국기업들의 인권침해 행위는 주로 국내에서 내국인 근로자들, 때로는 국내에서 일하고 있는 외국인 근로자들을 대상으로 발생되고 있는 인권침해 문제와 대부분 유사하다. 사내하청근로자에 대한 열악한 처우문제, 비정규직차별문제, 노동조합 설립과 활동에 대한 제한, 단체행동권 침해 등의 문제 등이 대표적인 예이다.⁸⁾ 이러한 점을 고려할 때 국내에서 먼저 철저한 인권의식 고양과 이에 기반한 경영이 보편타당한 것으로 자리잡을 수 있도록 많은 홍보와 교육, 제도개선 등이 이루어져야 할 것이다.

4. 능동적인 인권보장 주체로서의 기업

오늘날의 기업은 단순히 이윤만 추구하는 이기적 존재로 취급되지 않고 그러한 존재여어도 안 된다고 보고 있다.⁹⁾ 기업 역시 이웃, 사회, 정부, 국가, 다른 나라와 공존하는 협력적 존재로서의 일정 역할을 담당해야 하고 할 수 있는 존재이다. 인간의 특성을 주로 인간의 이기심에서 찾고 이기심으로 인해 서로를 해치지 않도록 정부가 개입하여 통제하여야 한다고 보는 입장(예컨대 흄스의 「리바이어던」에서 제시된 입장)에서는 기업에 대해서도 주로 감독, 감시, 통제, 제재를 통해 일정한 행위를 하도록 혹은 하지 않도록 강제하고 때로는 상응하는 보상을 하기도 한다.

8) 이러한 문제에 관해서는 안석모, “기업과 인권의 실천과 이행에 대한 국가인권위원회의 역할-노동문제를 중심으로”, 「기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권」 토론회 자료집, 2012, 51쪽 이하; 박귀천, “인권NAP에 대한 평가 및 이행점검 토론회”, 「인권NAP 평가 및 이행 점검 토론회」, 국가인권위원회, 2012, 109쪽 이하, 박귀천, “기업과 인권의 실천과 이행에 대한 국가인권위원회의 역할: 토론회”, 「기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권」 토론회 자료집, 2012, 91쪽 이하 등 참조.

9) 밀턴 프리드먼이 “기업의 유일한 사회적 책임은 이윤을 내는 것이다”라고 한 것에 대해 알랭 쉬피오 교수는 “이윤이 있는 곳에 책임이 (따라서 책임자가) 있다”라고 하였다. 기업은 이윤을 얻는 곳에서 그에 합당한 책임을 져야 하는 것이다.

그러나 기업을 단순히 잠재적인 인권침해 행위자로 간주하여 정부나 국가기관에 의한 제재를 통해 인권침해를 금지하는 차원을 넘어, 기업은 적극적인 인권보장의 능동적 주체로서의 역할을 하여야 한다. 인권경영을 실효성있게 활성화시키기 위한 방안을 마련함에 있어서는 궁극적으로 이러한 점이 지향되어야 한다.

Ⅰ 토론 Ⅰ

해외진출 한국기업의 인권침해, 어떻게 접근할 것인가?

홍성수 (숙명여자대학교 교수)

- 2013년 <기업과 인권에 관한 보고서> 이후의 국가인권위원회의 인권경영 관련 사업에서 해외기업 인권침해 문제는 매우 중요한 이슈이다. 인권경영문제는 국가에서 사인(기업)으로, 국내에서 국제문제로 변화하고 있는 인권문제의 핵심이며, 국가도, 사법부도, 국제기구도 아닌, ‘국가인권기구’가 해야 하고 또한 가장 잘 할 수 있는 문제 중 하나이기 때문이다.

- 2000년대 이후 국제민주연대 등 몇몇 NGO가 해외 기업 인권침해 문제에 대해 지속적으로 문제를 제기해 왔고, 2011년 인권위도 “OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내연락사무소 개선 권고”를 하기에 이르렀다. 이번에 김종철 변호사의 발표문의 배경이 된 ‘기업과 인권 실태조사 연구용역’인 <해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구>는 그러한 성과를 잇는 중요한 작업이라고 판단된다. 이 분야의 ‘실태조사’가 여러 가지 면에서 결코 쉽지 않은 상황에서, 매우 포괄적인 실태조사가 수행되었다는 점 자체가 큰 의미를 갖는다. 실태조사에 관련한 자세한 평가는 다른 토론자에게 미루고 한 가지만 지적하자면, 한국기업의 인권침해 실태조사가 앞으로 어떻게 정례화되어야 할지 등을 토론해볼 기회가 있으면 좋겠다는 생각이 든다. 아마 이번 연구용역의 과정에서의 교훈은 큰 도움이 될 것이다. 예컨대, 실태조사의 주기, 기간, 방법 등과 더불어, 실태조사를 위해서는 해외공관 등 국내외 유관기관들의 협조가 어떤 방식으로 진행되어야 하는지, 인권위의 연구용역을 당해 문제를 접근할 때 어떠한 한계가 있는지 등등에 대한 제언은 차기 실태조사를 구성하는데 큰 도움이 될 것 같다. 어차피

해외기업 인권침해 실태조사는 앞으로도 정기적으로 계속되어야 할 것이기 때문이다.

- 해외기업 인권침해 문제의 중요한 난점은 현재의 법과 제도로는 문제해결이 쉽지 않다는 점에 있다. 그런 점에서 이 연구는 현행 법과 제도의 문제점을 자세히 고찰하고 필요한 개선방안을 사전, 사후, 법적, 비법적 해법을 망라하여 다양하게 제시하고 있다. 특히 실태조사의 결과를 바탕에 두고 있기 때문에 더욱 설득력있는 방안들이 제시되어 있다고 할 수 있다. 연구의 제목은 ‘(법령)제도’에 대한 개선방안이지만, 실제로는 법과 제도가 작동하기 위한 여건 내지 환경에 해당하는 내용도 일부 기술되어 있다. 제목에 부합하지 않는다는 점을 탓하려는 것이 아니라, 오히려 타당한 접근방법임을 강조하려는 것이다. 실제로 해외기업 인권침해 문제의 경우, 법과 제도로 해결할 수 있는 부분은 매우 제한적이며, 그것은 법과 제도가 일부 개선된다고 해도 크게 달라지지 않을 수 있다. 오히려 더 중요한 것은 비법적, 비제도적 대안 또는 법과 제도가 작동하기 위한 문화적, 정치적, 사회적 조건이라고 할 수 있다. 해외 기업 인권침해 문제에 대한 ‘대안’을 말하기 위해서는 이 모든 것들이 함께 이야기되어야 하는 것이다. 하지만 연구기간 등 여러 가지 물적 한계로 인해 이번 연구에서 자세한 정책대안이 제시되는 것은 어려운 일이라고 본다. 다만 그럼에도 불구하고 몇가지 보완되어야할 쟁점을 지적하자면 다음과 같다.

- 사전예방방법 중 ‘강제 노동 등에 연루되지 않기 위해 실사를 다했다는 취지의 공시 의무 부과’는 좋은 해법이라고 생각된다. 인권경영문제에서 ‘공시’는 가장 효과적인 방법 중에 하나고 해외진출기업의 경우에도 마찬가지다. 하지만, 세부적으로 들어가면 수많은 쟁점들이 도사리고 있다. 일단 발표문에 제시되어 있는 미국 캘리포니아 주의 ‘공급망 투명성 법률’은 캘리포니아 주에서 사업을 하는 업체에 대한 공시의무기 때문에 해외진출기업을 대상으로 하는 법의 제정에는 간접적인 참고가 될 뿐이라고 생각된다. 여기서 특별히 중요한 것은 공시의무가 어떻게 강제될 수 있고 또한 충실한 공시가 될 수 있도록 할 수 있는가 하는 점이다. 공시를 아예 법적으로 강제하는 사례로는, 한국에도 ‘주식회사의 외부감사에 관한 법률’이 있다. 여기에서는 공시를 의무화시켜놓고 있을 뿐만 아니라, 허위공시를 할 경우 벌칙으로 징역형(3년 이하)를 두고 있다. 인권경영과 관련해서도 공시를 법으로 강제하는 것은 물론, 허위공시에 대한 규제 같은 것들도 논의되어야 할 것이다. 또한 허위는 아니지만 부실한 공시에 대해서 어떻게 법적, 비법적으로 통제할 수 있는지가 문제가 된다. 미국 캘리포니아주의 ‘공급망 투명성 법률’의

경우에도, 공시의무에만 주목할 것이 아니라, 벌칙조항이 있는지, 벌칙조항이 있는지 여부와 무관하게 어떠한 조건 하에서 실효성을 발휘하고 있고, 충실한 공시가 되도록 유도되고 있는지 등을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 즉, 법률조문을 넘어서, 이 법이 캘리포니아 주에서 실제로 '기능'하고 있는지를 살펴보는 것이 좀 더 중요한 부분이라는 것이다.

- 인권경영과 관련한 정부 부처나 공공기관 중에서는 KOTRA와 한국수출입은행의 위상은 다소 독특하다고 판단된다. 이들 기관은 기본적으로 해외진출기업에 서비스 내지 지원을 하는 기관인데, 해외진출기업들이 현지에서 인권침해를 저지를 경우 어떤 불이익이 있을 수 있는지에 대한 '정보제공'기능을 수행하기에 아주 적합한 기관이다. 이러한 정보제공이 때로는 법적 강제보다 기업 측에 더 효과적으로 작용할 수도 있다. 인권침해 문제 발생시 기업에 미치는 불이익만큼 기업에 강력한 경고는 없을 것이기 때문이다. 이런 점에서 KOTRA와 한국수출입은행의 구체적인 역할을 점검해보는 것이 중요한 과제라고 할 수 있다.
- 발표문 중 일반 기업과 공기업의 CSR보고서 발간에 관한 서술은 외국에서의 CSR보고서 발간 의무화 실태가 비교적 자세히 서술되어 있는데, 전체 연구의 주제에 비추어 봤을 때는 너무 자세하다는 생각도 든다. 오히려 더 관건적인 문제는 CSR보고서의 발간 여부라기보다는 얼마나 충실한 내용이 담겨 있고, 또한 그것이 실제 인권경영의 강화와 어떻게 연결되어 선순환될 수 있는가 하는 점이다. 또한 CSR보고서 중 특히 해외진출기업 인권침해문제가 CSR보고서 중 어느 항목에 어떻게 기술될 때, 이 문제의 해결을 위해 도움이 될 수 있는지를 검토해보는 것이 필요하다.
- 국제개발협력기본법의 개정이나, 해외자원개발사업법의 개정은 필요한 일이지만, 이 법들은 이 법들은 모두 선언적인 기본법에 가까운 것들이어서 규범적 근거가 마련된다는 의미 이상을 찾기는 어려울 수 있다는 점도 감안되어야 할 것이다. 그렇다면 좀 더 구체적으로 이 법이 실효성을 갖기 위한 방안이 함께 모색되어야 할 것이다. 특히 해외자원개발사업법의 경우에는 법률의 성격상 좀 더 자세한 규정이 들어갈 수도 있을 것이다. 특히 '시행령'의 경우에는 해외진출 시 인권경영의 문제의식을 좀 더 자세히 담아도 될 것으로 보인다.

□ 해외진출기업이 인권침해 문제에 있어서 인권위의 역할은 매우 중요하다. 어떻게 보면 이 부분이 발표문에서 제시한 ‘대안’ 부분의 핵심이 된다고 본다. 먼저, 국가인권위원회법 개정에 대해서 “대한민국 국민과 인권위원회 법이 규정하는 위원회의 조사대상에 의해 인권침해나 차별행위를 당한 외국인에 대하여 적용한다”고 개정하자는 제안이 있는데 이 부분은 논란의 여지가 있어 보인다. 이렇게 개정할 경우 해외기업의 인권침해에 대한 관할권이 생기는 것은 사실이지만, 인권위의 관할범위가 지나치게 확장된다는 문제가 생긴다. 만약 대한민국 국민이 해외에 나가서 벌이는 모든 인권침해 문제를 인권위가 다 관할하게 된다면, 진정이 폭주할 수도 있고, 매번 해외에 가서 조사를 하기가 어렵기 때문에 실효성도 갖기 어려울 것이다. 토론자가 아는 한, 그런 관할을 가진 국가 인권기구는 유례가 없는 듯 하다. 그보다는 관할을 ‘해외에 진출한 기업’으로 한정한다면, 사업의 성격, 기업 규모, 기업 형태 등에 조건을 걸어 관할을 제한하는 방안을 모색해볼 필요가 있다. 원칙적으로 관할에서 제외하되, 사안이 특별히 중요하다고 판단될 경우 예외적으로, 위원회의 의결로 조사를 진행할 수 있다는 식의 규정이 들어갈 수도 있을 듯 하다.

□ 현실적으로, 특정 나라의 인권침해 문제는 그 나라의 인권위가 1차적 책임을 맡는 것이 적절할 것이다. 다만 국가인권기구들 사이의 공조체제를 강화하는 것은 충분히 가능하다고 또 필요하다고 보여진다. 이 공조체제를 어떻게 짤 것인지도 약간의 제언이 필요할 것으로 판단된다. 국가인권기구 국제조정위원회(ICC)에 특별협력기구를 설치하고 국제사무국을 둔다거나 하는 조치 등이 고려될 수 있을 것이다. 그리고 이러한 ‘공조’의 경우에도 국제협력의 차원이라면 얼마든지 가능하겠지만, 구체적인 인권침해 사안에 대한 공조도 현행 인권위법의 개정 없이 가능한지에 대해서는 판단이 필요하다.

□ NCP 역시 매우 중요한 기구라고 할 수 있고, 가능하다면 그 위상과 기능을 국내법으로 적절히 수용하는게 필요하다고 판단된다. 그런데 만약 국내법으로 수용한다면 어떤 입법이 필요한지도 고민이 필요하다. 독립적인 법률을 만들거나 독립적인 기구를 설치하는 것이 아니라면, 조직과 업무분장에 관한 법령(예컨대, 산업통상자원부와 그 소속기관 직제 시행규칙 등)의 개정이 필요할 것이다. 조사업무를 인권위로 위임하자는 방안에 대해서는 현행 인권위법으로 가능한 것인지 판단이 필요하다. 이렇게 되면 사실상 인권위가 NCP가 될텐데, NCP의 성격을 고려해보면 정부부처가 업무를 처리할 때와 독

립기관인 인권위가 업무를 처리할 때 각각의 장단점이 있을 것이다. 인권위가 조사업무를 한다면 인권적 관점에서 독립적 조사는 가능하겠지만, NCP의 업무상 국내외 관계기관의 긴밀한 협조가 요구된다는 점을 고려해보면 독립기관이 반드시 유리하지만은 않을 수 있다. 한편, NCP에 관련해서는 해외 사례가 거의 소개된 바가 없다. 주요국 NCP 활동의 모범적인 사례들을 수집해보는 것도 도움이 될 수 있을 것이다.

- ☐ 이런 저런 문제들을 적어보긴 했지만, 짧은 기간에 실태조사와 법령제도 개선연구가 모두 수행되어야 했던 사정을 고려하지 않은 것이고, 후속연구의 방향을 제시한 것에 가까운 이야기들이었다. 후속연구에서는 해외진출 한국기업의 인권침해 문제의 ‘대안’에 관련해서는 법령, 제도에 관련한 좀 더 구체적인 제안이 모색되어야 할 것이며, 동시에 법령과 제도가 현실에서 작동하기 위한 여러 가지 정치적, 사회적, 문화적 조건들에 대한 고찰도 이루어져야 할 것이다. 해외진출 한국기업들의 인권에 대한 인식 수준, 내부통제절차의 현주소 등도 살펴볼 필요가 있고, 실제로 어떤 인센티브와 제제가 있을 때 기업들의 인식수준이 향상될 수 있는지도 점검해보는 것이 필요할 것이다. 여기까지 왔다면, 그 다음 과제는 해외진출 한국기업들과 한국의 관계기관들이 이 연구에서 제시한 과제들을 실제로 수행하도록 하는 것이다. 여기에 초점이 맞춰진 후속연구와 인권위의 구체적 실천을 기대해본다.

Ⅰ 토론 Ⅰ

‘해외진출 한국기업의 인권침해 상황 및 제도개선방안’에 대한 토론문

곽관훈 (선문대 경찰행정법학과 교수)

I. 총설

국내기업의 해외진출이 지속적으로 증가하면서, 현지에서 인권문제 등에 연루되는 기업도 증가하고 있다. 기업에 대한 소비자 인식이 변화하면서 인권문제를 야기한 기업은 그 존립자체가 위협받고 있는 상황이다. 실제 OECD 14개국 소비자의 약 40%는 사회적 책임에 소홀한 기업의 제품을 불매할 의향이 있다고 하는 조사결과가 발표되기도 하였다.¹⁾ OECD국가뿐만 아니라 우리 기업들이 많이 진출하고 있는 아시아 국가들의 경우도 경제성장에 따라 시민의식이 성숙해지면서 기업의 사회적 책임에 대한 요구가 점차 증가하고 있는 상황이다.

이러한 상황에서 해외진출 기업의 사례를 조사하고 제도적 개선방안을 모색한 이 보고서는 논의의 시작이라는 차원에서 중요한 의미가 있다고 생각된다. 다양한 국가에 다양한 기업들이 진출하고 있는 상황에서 보고서 하나로 모든 문제점을 완벽하게 파악하고 대안을 제시한다는 것은 사실상 불가능하기 때문이다. 이에 토론자는 보고서 내용에 대한 논쟁보다는 향후 연구를 진행함에 있어 고려해야 할 사항에 대한 개인적 견해를 제시하는 것으로 토론에 갈음할까 한다.

1) 최혁준, “해외진출 중소기업의 SR사례”, 『2012 중소기업 사회책임경영포럼 연구보고서』 (2012.12), 186면.

II. 인권경영의 개념, 유형, 범위 등의 설정

1. 인권경영의 개념, 범위 등의 정립 필요성

기업에 있어 인권경영이 무엇인지 명확하게 제시할 필요가 있다. 특히, 인권경영을 제도화하기 위해서는 그 법적 개념을 먼저 정립하는 것이 요구된다. 인권경영은 넓은 의미에서 기업을 경영함에 있어 인권을 존중하고, 인권침해의 발생을 사전에 예방하는 경영방법이라고 할 수 있다. 즉, 인권문제 발생의 사전적 예방이 주된 요소라고 생각된다. 지금까지의 제도는 인권침해문제가 발생한 이후 사후적 제재 중심의 규제였다는 점에서, 현재 논의되고 있는 인권경영과는 다소 차이가 있는 것으로 보여 진다. 즉, 최근 인권경영에 대한 논의는 ‘사후적 제재중심의 규제’에서 ‘사전적 예방중심의 규제’로의 전환을 의미하는 것이라고 생각된다.

그런데 최근 논의를 보면 이러한 개념 등에 대한 명확한 합의가 이루어지지 않고 있는 것으로 보여 진다. 이렇게 혼란스러운 상태에서 인권경영의 필요만 제기된다면 기업에게 있어 인권경영은 매우 부담스러운 것이라는 인식만 줄 수 있다. 본 보고서와 같은 연구과정에서 인권경영의 개념과 범위 등을 먼저 명확하게 제시해 주었으면 한다.

2. 대기업과 중소기업의 구분 필요성

대기업과 중소기업은 여러 가지 면에서 차이가 있으며, 따라서 인권경영이 필요한 이유에도 다소 차이가 있다. 특히, 해외진출기업의 경우 대기업과 중소기업은 많은 차이점을 가지고 있다. 대기업의 경우 종래 제조업 편향에서 벗어나 다양한 업종에 투자를 하고 있으며, 투자지역도 북미, 유럽 등으로 다변화되어 최근 아시아 국가에 진출하는 비율은 30% 정도이다. 이에 반해 중소기업은 현재도 약 50% 이상이 제조업에 편중되어 있으며 진출지역도 아시아국가가 61.1%를 차지하고 있는 상황이다. 뿐만 아니라 중소기업의 해외직접투자는 1건당 평균금액이 백만 달러 이하인 것에 반해, 신규 법인 수는 1990년대 연간 수 백 개 수준에서 2000년대 들어 연간 1000-2000개 수준으로 증가하고 있다.²⁾

이를 종합해보면 중소기업의 경우 해외진출이 지속적으로 증가하고 있으나, 영세한 제조업 중심으로 주로 인건비 절감을 목적으로 저개발국가에 진출하는 경향을 보이고 있다.

2) 해외경제연구소, 「중소기업 해외직접투자 현황과 시사점」 (2011.6).

여러 상황 상 인권문제가 발생할 가능성이 높은 환경이다. 즉, 대기업이 처한 환경과 중소기업이 처한 환경에는 차이가 있으며, 따라서 그 대응방안에 달라져야 할 것이다. 따라서 보고서에서도 대기업의 상황과 중소기업의 상황을 구분하여 대안을 제시할 필요가 있다.

Ⅲ. 기업의 자발적 참여를 이끌어 낼 수 있는 인권경영

1. 의의

인권경영이 정착되기 위해서는 기업 스스로 적극적으로 인권경영을 행하도록 유도해야 한다. 즉, 기업을 운영하는 과정에서 인권침해를 적극 예방하는 것이 기업에게 유리하다는 점을 부각시켜줄 필요가 있다. 단순히 인권경영이 옳기 때문에 지켜야 한다고 하는 것은 기업의 속성을 고려하지 않는 판단이라고 생각된다. 기업이 자발적으로 인권경영을 추구하도록 하기 위해서는 무엇보다도 기업에 대한 평가시스템이 개선되어야 하며, 아울러 인센티브 규제를 통한 자발적 참여를 유도해야 한다.

2. 주주중심주의에서 이해관계자중심주의로의 전환

현재 기업에 대한 기본법인 상법의 경우 철저하게 주주중심주의적 입장에서 규율하고 있다. 상법 어디에도 종업원, 지역사회, 소비자 등을 고려해야 한다는 이해관계자중심주의적 사고는 보이지 않고 있다. 즉, 회사의 경영진은 주주이익을 위해 최대한 노력해야 한다는 의무만 부과하고 있는 상황이다. 법적으로 주주이익을 극대화할 의무를 부여하고 이에 대한 책임을 묻고 있으면서, 현실에서는 주주 이외에 다양한 이해관계자를 고려하라고 요구하는 이율배반적인 모습을 보이고 있는 것이다. 궁극적으로는 기업 경영진이 다양한 이해관계자의 이익을 고려하도록 법적 의무와 책임에 대한 제도를 개선해야 한다.

3. 기업에 대한 평가기준의 개선

현재 기업경영에 대한 평가는 궁극적으로 얼마나 수익을 내고 있는가에 따라 이루어지게 된다. 물론 사회적으로는 사회적 책임 등 다양한 요소들에 대한 평가가 이루어지고 있지만, 제도적으로 이러한 요소들이 반영되지 못하고 있는 상황이다. 최근 유럽 등에서는

사회적 기업 등의 성장에 따라 기업평가에 다양한 요소를 고려하고자 하는 움직임이 있다. 우리의 경우도 기업을 평가함에 있어 수익과 함께 인권경영적 요소가 고려될 수 있도록 평가시스템 개선방안을 모색해 볼 필요가 있다.

4. 인센티브 부여를 통한 자발적 참여 유도

미국의 경우 기업에게 법률위반행위를 사전에 예방할 수 있는 컴플라이언스 프로그램을 갖추도록 요구하면서, 자발적 참여를 유도하기 위해 인센티브를 부여하는 정책을 펼쳤다. 즉, 컴플라이언스 프로그램을 갖추지 않은 기업을 제재하기 보다는, 동 프로그램을 잘 갖춘 기업의 경우 책임을 감면하는 정책을 펼쳤다. 1991년 연방양형가이드라인(Federal Sentencing Guidelines for Organizations)을 통해 컴플라이언스 프로그램이 잘 정비되고 관리되어왔다는 것을 입증하는 기업에게는 임직원의 범죄행위에서 발생하는 회사의 형사책임을 최고 95%까지 감면해 주기로 한 것이다.

인권경영에 있어서 중요한 것은 기업의 자발적 참여이다. 이를 위해서는 강하게 규제하는 것도 중요하지만, 경영진 스스로 인권경영을 추구할 수 있는 인센티브를 부여하는 방안도 검토할 필요가 있다.

IV. 정리하며

본 보고서는 실태조사를 바탕으로 구체적인 제도개선방안을 모색하고 있다는 점에서 큰 의미가 있다. 아울러 보고서에서 제시하고 있는 제도적 개선방안, 예를 들어 공적연기금의 역할이나 지속가능성 보고서 작성의 의무화 등에 전적으로 동감한다. 다만, 향후 논의를 함에 있어 위에서 언급한 내용들에 대해서도 검토가 이루어졌으면 한다.

Ⅰ 토론 Ⅰ

해외진출 한국기업의 인권침해상황 및 제도개선방향에 대한 토론문

정선애 (서울시NPO지원센터장)

1. 들어가며

- 해외진출 한국기업의 인권침해사례가 언론과 해외NGO에 의해서 부분적으로 알려지고는 있지만 체계적인 실태조사는 거의 이루어지지 않았음.
- 국가인권위원회가 인권침해 실태조사 연구를 발주한 것은 이에 대한 개선책을 마련하고자 하는 의지를 보여준다고 평가.
- 그동안 국가인권위원회가 발간한 기업과 인권에 대한 보고서, 기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사, 기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발, 인권경영교육교재 등과 종합적으로 연계하여 개선방안이 마련되는 것이 필요
- 발표문에서도 밝혔듯 언어에 따른 정보접근의 제한 및 해당기업의 비협조는 아쉬운점으로 남음. 이후 지속적인 실태조사에 대한 계획마련이 필요. (주체, 대상, 시기 등을 고려)

2. 개선 방안

전반적으로 보고서는 그동안 인권위, 전문가, NGO가 제안한 대안들을 충실히 담고 있다고 보임. 토론문에서는 현단계에서 제도와 정책 실행의 조건을 만드는 것에 관심을 두고 각각에 대한 의견보다는 좀 더 강조하고 싶은 내용을 중심으로 제언을 하고자 함.

1) 인권영향평가 관련

- 현재 기업에게 인권은 리스크나 평판 관리의 측면에서 접근하는 경향이 강함. 따라서 기업활동 전반과, 각 단계에 있어서 인권이 어떤 영향을 미치고, 어떻게 리스크를 관리할 수 있는지에 대한 방안을 제안하는 것이 해외진출기업의 인권침해를 예방하는 정책을 이끌어 내는데 필요하다고 봄.
- UN 기업과 인권 이행원칙에서 다루고 있는 상세한 주의의무의 범위는 첫째, 기업 활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 노출되어 있는 특정 인권 침해적 위험 요소들을 파악하는 것, 둘째, 이러한 배경 안에서 자신들의 기업 활동이 - 예컨대 생산자, 서비스 제공자, 고용자, 이웃의 자격으로 - 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단하는 것, 셋째, 기업들이 비즈니스 파트너, 공급자, 정부 기관, 혹은 기타 다른 비 정부 주체들과 같은 대상자들과 기업 활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지 아닌지에 대해 파악하는 것임.
- 또한 상세한 주의의무 (due diligence)의 핵심적 내용은 인권정책을 세우고, 인권을 경영에 통합하며, 기업활동으로 인한 인권영향평가를 하고 이에 대한 모니터링, 평가 체계를 갖추라는 것임.
- 대표적으로 아래와 같은 5개의 인권영향평가들이 존재함. 이러한 내용들을 바탕으로 기업이 활용하고 적용할 수 있는 내용을 구현할 수 있도록 하는 협력체계(이해관계자 대화 등) 지원하는 것이 필요.
 - 해외 투자 프로젝트를 위한 지역 사회 인권 영향평가 안내서
(HRFI: Community HRIA Guide for Foreign Investment projects)
 - 분쟁에 민감한 실무를 위한 안내서
(CSBP: Guide for Conflict Sensitive Business Practice),
 - 채굴 산업들을 위한 안내서(Guidance for Extractive Industries)
 - 인권영향평가와 관리를 위한 안내서
(Guide to Human Rights Impact Assessment and management)
 - 인권 준수 평가 (HRCA: Human Rights Compliance Assessment)
 - 인권 위험 도구들 (Human Rights Risk Tools)

- 발표문에서는 공적기금의 인권에 기반한 투자지침, 공기업의 투자, 운영단계에서 인권을 반영한 경영평가, 수출입은행의 인권위험에 대한 평가반영등을 제안했는데 이를 위해서도 신뢰할만한 평가지표들이 개발되는 것이 필요함. 이러한 과정에서 실효성이 인지되면 본격적인 기업활동의 인권영향평가제도 도입에 대한 사회적 논의를 시작할 수 있을 것임. 또한 기업의 인권영향평가가 도구 뿐만 아니라 정부부처나 수출입은행 등이 기업활동의 인권위험평가를 할 수 있는 도구개발이 필요.

2) 이해관계자 참여제도

- 기업활동에 있어서 인권침해를 예방하고, 구제제도를 발전시키기 위해서는 이해관계자 참여제도가 활성화 되어 정보공유와 신뢰구축기반이 조성되어야 함. 특히 선주민의 권리침해나 환경권 침해의 경우는 대부분 주민과 충분한 협의 없이 사업을 진행하다 저항에 부딪치게 되는 경우가 많음.
- 기업의 입장에서 상충되는 이해관계의 파악 및 이에 대한 이해관계자 참여를 통한 해결모색은 의미가 있음. 이해관계자 분석은 누구에게 어떤 영향이 있는지를 파악해야 함. 하지만 현재 이해관계자 분석도구는 너무 일반적이고 실제로 이해관계자 참여에 대한 모범사례가 국내에는 많지 않은 상황.
- 기업활동별 (생산, 운송, 마케팅, 인권자원, 연구.개발 등), 단계별 (기획, 실행, 평가) 영향을 미치는 대상과 내용이 모두 다르므로 이에 따른 핵심 이해관계자 분석과 참여구조가 필요.
- 이를 위해서는 기업과 이해관계자 간 비공식적인 미팅과 컨설팅, 기업정보의 공유, 공동의 목표에 도달하기 위한 지속적인 참여와 제도화 등이 필요.
- 영국 크랜필드 대학(Cranfield Univ.)의 도티 연구소(Doughty Centre for Corporate Responsibility)가 발간“이해관계자 참여: 의미있는 참여를 위한 로드맵(Stakeholder Engagement: a roadmap to meaningful engagement)”이나
 앵글로 아메리칸사의 이해관계자 참여프로그램인 ‘Seat(Socio Economic Assessment Toolbox) 등을 참고

3) 기업과 인권관련 전문가, NGO, 기업담당자 네트워크 및 양성체계

- 국내에서 기업과 인권관련 관심이 생겨난 이후 인권위 용역과제를 중심으로 연구자 그룹이 형성되고 있으나 기대역할과 수요에 비해 전문가는 절대적으로 부족.
- 한편 대학의 경우 CSR 관련 연구소가 늘어나는 추세, 하지만 전공과정으로 연계되지는 않음. 대학 CSR 연구기관 간 연구협력이나 교류의 장을 만들고, 석.박사 학위과정에 대한 연구네트워크 지원노력 필요.
- 기업의 경우도 CSR 부서, 구매 부서, 공급망 관리부서, 해외지사 파견관리자등을 중심으로 인권업무역량을 강화하는 외부자원과 네트워크를 연계할 필요. 또한 기업의 CSR 보고서 검증기관 및 공급망 실사를 대행하는 업체의 경우에도 인권영역에 대한 검증을 제대로 할 수 있도록 전문가 네트워크가 필요
- NGO의 경우 다국적기업감시를 위한 네트워크가 구성되어 활동 중임. 하지만 현지조사나 네트워크를 확장하기 위한 체계적인 노력을 기울이기에는 자원이 부족한 현실임.
- 학계 및 전문가 그룹, NGO, 기업담당자가 공동의 목표를 가지고 실행프로그램을 운영할 수 있는 네트워크를 구성하고 운영함으로써 상호 자원을 공유.

4) 교육프로그램

- 거버넌스가 취약한 국가에 진출할 경우 그 지역의 정치, 사회, 경제, 문화적 맥락에 대한 이해와 대표적인 인권침해 사례와 유형, 인권침해를 예방하기 위해 협력할 수 있는 기관 및 네트워크에 대한 사전 이해, 정보제공, 교육.
- 인권위와 코트라 등이 협력하여 단계적으로 해외진출시 인권침해 및 인권존중책임을 증진하기 위한 사전교육을 체계화. 의무화하는 방안 모색
- 노사발전재단 국제노동협력센터와 자원 정보의 공유. 현재 국가별 노동정보등이 지속적으로 업데이트 되고 있고 노사정공동사업 추진경험이 많기 때문에 노동권침해 예방과 관련한 협력가능성. 또한 국제산별노조의 노동관련 정보공유.

5) 국가인권위원회의 역할

- 본 연구에서는 무엇보다도 먼저 국가차원의 행동계획을 마련하는 것의 중요성을 강조하고 있으며 기업과 인권관련 국가의 의무에 대해 지속적으로 관심 갖고 정책과 제도

변화에 대한 영향을 미치는 독립적 정부기관으로서 인권위의 역할이 중요해지고 있음.

- 이를 위해서는 전반적인 사회의 인식제고와 기업을 대상으로 한 교육, 권고 등, 모범사례 전파 등도 필요하지만 무엇보다도 국가의 정책과 제도, 관행 차원에서 기업의 인권침해를 묵인하거나, 방조한 사례 등을 지속적으로 모니터링하여 사회적으로 환기시킴으로서 해당부처의 태도변화를 이끌어내기 위한 전략이 필요함.
- 또한 실태조사와 연구조사를 넘어서서 기업과 인권에 관한 정책권고가 실효성을 가질 수 있도록 하는 정부차원의 논의테이블을 마련하는 성과를 보여주어야 할 단계라고 봄. 수출입은행, 코트라, 현지 대사관, 산업통상자원부, 법인설립허가 주무관청의 사업보고서 검토, 국민연기금의 투자철회, NCP사무국등 주요 관계기관 등이 일차적 대상일 수 있음. 이는 인권위법 개정을 통한 조사대상, 권한범위의 확대나 조사인력의 확충 이전에도 가능한 방안을 모색해야한다고 봄. 한편으로는 인권경영포럼이 인식제고 차원이라면 파트너십으로 발전하기 위한 민관협력테이블을 통해 기업과 인권관련 실질적인 정책과 대안을 모색할 수 있도록 하여야 함.

Ⅰ 토론 Ⅰ

해외진출기업 인권침해 실태 및 제도개선 방안에 대한 토론

이발래 (국가인권위원회 법제개선팀장)

I .

- 해외진출 한국기업의 인권침해를 파악하고, 관련 법령과 제도를 개선하는 것은 매우 의미있는 중요한 연구과제라 할 것임.
- 특히 인권침해 유형을 업종별로 분류하고, 그에 대한 원인을 분석하여 예방대책은 마련하는 것은 현재 침해된 인권을 구제하고 향후 인권침해를 예방하는 차원에서, 해외 진출 예정 기업에게 기업경영 활동의 방향을 제시할 것으로 보임.
- 해외진출 한국기업의 현황을 정리하고 그에 대한 지원제도를 분석하여 문제점을 제기하는 또한 의미있는 작업이라 보여짐.

II .

- 발표문에 제시한 바와 같이 업종별 인권침해 유형별 분석은 의미가 있는 것으로 보이고, 이러한 업종별 인권침해 유형에 대한 원인분석 그리고 그에 대한 개선방안이 제시되었으면 하는 바람이 있음.
- 이를 위해서 인권침해 실태조사의 조사방향에 따른 조사설계가 치밀했어야 한 것으로 보임. 통상 문헌조사의 한계를 극복하기 위해 현지 방문조사를 실시하게 되는데, 발표문에서 제시하고 있는 방문조사의 한계, 정보 접근의 어려움은 조사설계시 이를 포함하여 고려했어야 할 것으로 보임. 방문조사의 한계로 제시하고 있는 것은 조사 상황에

서 늘 상존하는 것으로, 방문조사의 한계를 제시하기 보다는 방문조사를 위한 기초조사를 통하여 인권침해 유형, 원인, 문제점, 제도개선이라는 가설을 먼저 설정해 놓고, 방문조사에서는 이를 확인하는 것이 필요

- 해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 원인을 법제도의 무지 및 미흡, 관리감독의 부재 및 미흡, 인식 홍보의 부재 및 미흡 등으로 일반화하여 제시하고 있는데, 최소한 인권침해에 대한 업종별 국가별 등의 원인에 대한 분석이 필요

※ 5)는 인권침해의 원인이라기 보다는 사후구제절차

- 특히 공급망에서의 인권침해를 통해 생산된 원료 등을 사용하는 기업이 이를 예방하기 위해 기업 차원에서 취해할 조치 등의 자율적인 해결방안을 제시하는 것이 필요해 보임.
- 현재의 상황에서 개선 방법으로 제시하고 있는 것 중에 「한국수출입은행법 시행령」 제17조의 10에 규정하고 있는 위험관리체계에 인권침해에 연루되는 위험이 포함될 수 있는지? 논리비약이 아닌지?

※ 제17조의10(위험관리체제의 구축) 수출입은행은 경영 전반에서 발생할 수 있는 여러가지 위험을 관리하기 위하여 적절한 업무처리기준 및 절차를 마련하고 자산과 부채를 종합하여 관리하는 등의 위험관리체제를 구축하여 운용하여야 한다.

- 기업과 인권에 관한 국가차원의 행동계획을 수립해야 한다는 것에 동의하지 않을 수 없음. 다만, 그 실효성 제고가 필요해 보임. 이러한 실효성 제고를 위해 발표자의 주장과 같이 기업과 인권 행동계획을 위해 「산업발전법」 제19조의 개정이 필요해 보임.

※ 참고로 우리 위원회는 국가인권정책기본계획 권고에 기업인권에 관한 별도의 장을 할애하여 권고한 바 있음.

Ⅲ.

- 국가인권기구가 처음으로, 그리고 공식적으로 기업과 인권 영역이 국가인권기구가 적극적으로 개입해야 할 영역임을 천명한 에든버러 선언에서 국가인권기구의 역할과 소관 업무 영역에 대하여 제시한 바 있다.

- 국가 행위자들과 비정부 행위자, 기업 행위자들의 인권관련 준수를 감시한다.
- 인권침해를 막고 구제하는 방법에 대하여 모든 관련 행위자들에게 조언한다.
- 피해자들을 지원하고, 피해 진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등, 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조한다.
- 연구조사활동을 진행하고 교육과 증진, 인식 고취를 위한 활동을 벌인다.
- 유엔조약기구와 특별절차, 인권이사회, 국가별 정례인권검토심의를 물론 지역 인권 메커니즘을 포함한 국제인권기구와 교류함에 있어 기업과 인권 문제를 통합시킨다.
- 기구 내에 기업인권 담당자를 지명하고 관계자들이 토론할 수 있는 기회를 마련한다.
- 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌컴팩트 등과 같이, 국내, 지역, 국제적 기관들 및 이해관계자들과 교류한다.
- 기업의 인권침해로 인한 피해자를 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕는다.
- 인권수호자들의 능력을 강화하고 기업인권 문제에 시민사회의, 특히 취약그룹의 효과적 참여를 확보한다.

- 위와 같은 에든버러 선언 등의 국제문서에 따라, 우리 위원회가 가야할 방향에 대한 정립이 필요함. 특히 연구자가 제시하고 있는 기업인권과 관련하여 우리 위원회에 요구되어지는 내용에 대한 검토가 필요

MEMO



MEMO



MEMO



MEMO



MEMO



MEMO



국가인권위원회
2013년 제3회 인권경영포럼

| 인 쇄 | 2013년 11월

| 발 행 | 2013년 11월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 정책교육국 인권정책과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9833 | F A X | (02) 2125-0919

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

발간등록번호 11-1620000-000476-14

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함