발 간 등 록 번 호
11-1620000-000476-14

국가인권위원회
humanrights.go.kr

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

2015
인권경영포럼

일 시 : 2015. 11. 6.(금) 14:00~17:00

장 소 : 변호사회관 대회의실

주 최 : 국가인권위원회

주 관 : 기업과 인권 실무그룹

[대한무역투자공사, 중소기업중앙회, 유엔 글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회,
기업책임시민센터, 한국인권재단]

인사말

이성호 (국가인권위원회 위원장)

안녕하십니까?
국가인권위원회 위원장 이성호입니다.

먼저 이 자리를 위해 여러 모로 애써주신 김한규 서울지방변호사회 회장님, 이성훈 「기업과 인권」실무그룹 의장님과 발제 및 토론을 맡아주신 모든 분들께 감사드리며, 바쁘신 가운데도 관심을 가지고 참여해주신 정부, 공공기관 및 기업 참가자 여러분들께도 감사드립니다.

국가인권위원회는 「기업과 인권」이라는 의제를 우리 사회에 널리 알리고, 인권경영 문화를 확산하여 기업이 자발적으로 인권경영을 실천할 수 있도록 2010년부터 인권경영포럼을 개최해오고 있습니다.

여러분들께서도 잘 아시는 것처럼, 기업의 인권 존중에 대한 국제사회의 요구는 더 이상 외면할 수 있는 상황이 아닙니다. 유엔은 2011년에 「기업과 인권 이행지침」을 마련하였고, 지난해에는 지침의 실행을 위해 국가별로 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획(NAP)을 마련하도록 가이던스를 제시하였습니다.

올 6월 독일에서 개최된 G7 정상회의에서는 유엔의 「기업과 인권 이행지침」을 적극 지지하는 선언을 발표하기도 하였습니다.

위원회는 이러한 국제동향에 발맞추고자, 오늘 포럼을 통해 국내·외 정부, 기업, NGO 등 핵심 이해관계자들의 활발한 논의를 거쳐 기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP) 수립의 공감대를 형성하고자 합니다.

글로벌 시장에서 기업의 지속적인 성장과 경쟁력 확보를 위해서도 이제는 기업의 인권경영과 사회적 책임의 이행이 필수적인 시대가 되었습니다.

우리 위원회가 기업과 인권 NAP를 추진하는 것은 기업에게 새로운 법적 의무를 부과하거나 기업의 자유로운 경영활동을 규제하기 위한 것이 아닙니다.

오히려 기업 활동 과정에서 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방 하고, 발생시 신속한 구제가 이루어 질 수 있는 인권경영체제를 우리 기업들이 갖추도록 함으로써 세계무대에서 우리 기업의 경쟁력을 한층 높이도록 지원하고 도와주기 위한 것입니다.

지금 이 자리에는 공공기관과 기업에서 많은 분들이 참석 하신 것으로 알고 있습니다. 글로벌화 된 경제 환경 속에서 경쟁을 해야 하는 우리 기업은 인권경영에 대한 국제적 요구에 대해 적극적으로 응답해야 합니다.

인권경영이 곧 경쟁력이며, 반대로 인권경영을 실천하지 않는 기업이 시장에서 외면당하는 사례를 어렵지 않게 찾아볼 수 있기 때문입니다. 소비자들의 인식과 투자자들의 리스크 관리 측면에서 인권경영은 특정 기업만의 문제가 아닌 것입니다.

이와 관련하여 기업 등에서 참가한 이해당사자들은 자신들의 의견을 활발히 개진하여, 기업 경영활동이 인권존중 책임을 다하면서 동시에 경제적 수익을 추구할 수 있는 합리적인 방안을 도출할 수 있도록 토론에 적극 참여해 주시기를 부탁드립니다.

연구진들은 오늘 포럼에서 논의된 사항이 반영된 최종 결과물을 다음 주까지 위원회에 제출해야 합니다. 위원회는 연구용역 결과물을 바탕으로 정부, 기업, NGO 등 이

해당사자들의 의견을 충분히 듣는 과정을 거쳐, 실효성 있는 기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP) 권고안을 마련할 것입니다.

끝으로, 쌀쌀한 날씨에도 불구하고 인권경영에 관심을 갖고 행사에 참석해 주신 여러분들 모두에게 다시 한 번 깊은 감사의 말씀을 드리며, 이 자리에 함께 해 주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2015. 11. 6.

국가인권위원회 위원장 **이 성 호**

축 사

김한규 (서울지방변호사회 회장)

존경하는 기업과 인권 실무그룹 이성훈 의장님과 국가인권위원회 이성호 위원장님, 그리고 이 자리에 참석해주신 귀빈 여러분들과 뜻 깊은 자리를 함께하게 되어서 대단히 기쁩니다.

인권옹호를 기본적 사명으로 하는 서울지방변호사회는 이 자리를 빌려, 잘못된 사업관행을 바로잡고 반인권적인 노동환경에 대응할 수 있는 시스템을 마련하고자 세계 각국의 이해관계자들을 직접 만나고 기업환경이 취약한 지역과 기업들을 순회하며 실태를 조사하는 등 인권을 존중하는 기업문화를 정착시키고 확산시키기 위해 애써온 기업과 인권그룹의 활발하고도 의미 있는 그간의 활동들을 적극 지지하며 경의를 표하는 바입니다.

기업의 장기적이고도 안정적인 성장은, 기업이 사회적 책임을 다하면서 사회의 구성원들과 유기적으로 협력하고 사회적 가치를 창출할 때 비로소 가능합니다.

이는 기업의 사회적 책임은 인권을 보호하는 주체라는 자각을 통해 비로소 완성되는 것이며, 인권이라는 보편적인 가치를 바탕으로 기업의 근간이 자본과 기술 중심에서 인간 중심으로 변화할 때 기업의 발전이 지속·가능해진다는 것을 의미합니다.

우리 서울지방변호사회 역시 인권을 존중하는 기업문화야말로 국민과 나라의 발전

국가인권위원회
humanrights.go.kr

을 가능케 하는 기본 가치라는 믿음을 가지고 오래 전부터 노동과 기업환경에 각별한 관심을 가져왔습니다.

열악한 노동환경 속에서 부당한 처우, 임금체불, 산업재해 등으로 어려움을 겪고 있는 외국인노동자들을 위해 1994 년 외국인노동자 법률상담소를 구성하여 운영해오고 있으며, 지난 2012 년에는 쌍용자동차사태 특별조사단을 구성하여 관련 법령과 자료조사는 물론, 해고노동자들과의 간담회, 공장운영 현황 파악을 위한 현지조사 등을 실시하여 파업 진행과정에서의 인권침해 사례를 분석하고 노사합의 이행 및 복직 문제를 조율하기 위한 다각도의 노력을 전개하였습니다. 기업경영의 투명성을 저하시키는 부실경영은 노동환경의 악화로 이어진다는 인식 아래 서울지방변호사회는 준법지원인제도의 도입과 정착에도 열의를 다하였습니다.

오늘의 포럼 역시, 고용상의 차별을 없애고 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 강제노동과 아동노동 등을 금지하고 산업안전을 보장하는 것은 보편적 가치인 인권을 옹호하는 길이자 기업의 안정적 발전과 이윤 창출에 기여하는 출발점임을 재확인하는 뜻 깊은 자리가 될 것입니다.

모쪼록 이번 포럼을 통하여 인류의 보편적 가치인 인권을 존중하는 기업의 경영문화가 뿌리 내리고 확산되는 전기가 되기를 바라며, 주제발표를 위하여 귀한 시간 내주신 주한 영국대사관의 James Hughes 정치참사관님, 주한 덴마크대사관의 Lea Stubbe Teglbjaerg 일등서기관님, 주한 스웨덴대사관의 Linda Backteman 참사관님, 경희대학교의 송세련 교수님, 그리고 열의를 다해 발표를 준비해주신 토론자 여러분과 행사 준비에 만전을 기해 주신 관계자 분들께 다시 한 번 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

감사합니다.

2015. 11. 6.

서울지방변호사회 회장 **김 한 규**

국가인권위원회
humanrights.go.kr

축 사

이성훈 (기업과 인권 실무그룹 의장)

안녕하십니까?

올해 새롭게 구성된 기업과 인권 실무그룹 의장 이성훈 입니다. 한국인권재단 상임이사 역할도 맡고 있습니다.

기업과 인권 실무그룹은 오늘 국가인권위원회 이성호 위원장님과 김한규 서울지방변호사회 회장님 그리고 기업과 인권 분야 주한 대사관, 정부, 공공기관 및 기업, 시민사회 대표 및 학계 전문가와 함께 2015년 인권경영 포럼을 개최합니다.

기업과 인권 실무그룹은 8명의 위원으로 올해 9월 새롭게 출발하였습니다. 위원으로 기업 분야에서 대한무역투자공사 선석기 기획조정실장님, 중소기업중앙회 이원섭 정책총괄실장님, UN 글로벌컴팩(GC) 이은경 팀장님, 학계에서 서강대학교 이상수 교수님과 한양대학교 제철웅 교수님, 시민사회에서 기업책임시민센터 김용구 실장님과 제가 참여하고 있습니다. 국가인권위원회에서는 안성률 인권정책과장님이 함께 하십니다.

올해 실무그룹을 새롭게 구성 출범한 이유는 이성호 위원장님께서 인사말에서 강조하셨듯이 급변하는 기업과 인권 관련 국제적 환경변화에 보다 능동적으로 대처하기 위해서입니다.

올해 독일 G7 정상회의 뿐 만 아니라 올해 9월 25일 유엔총회에서 채택한 지속가능발전 2030 의제 제67항에서 빈곤퇴치와 불평등 감소 및 기후변화 대처 등으로 구성된 17개의 지속가능발전목표(SDGs)와 169개의 세부목표 달성을 위한 기업의 역할을 강조하고 있습니다. 이러한 과정에서 기업이 준수해야 할 주요 규범으로 인권분야에서

기업과 인권에 관한 이행지침(원칙) (Guiding Principles on Business and Human Rights)과 유엔 아동권리협약을 언급하고 있습니다.

유엔 인권이사회는 2011년 이행지침(GP-BHR) 채택에 이어 2012년부터 해마다 제네바 유엔 본부에서 기업과 인권 글로벌 포럼을 개최하고 있습니다. OECD도 2011년 인권 분야가 강화된 다국적기업 가이드라인을 개정한 이후 2013년부터 파리 본부에서 기업책임경영(RBC) 글로벌 포럼을 개최해오고 있습니다. 유엔은 한발 더 나아가 올해 7월 제네바에서 국제법적으로 구속력을 지닌 기업과 인권 관련 조약을 제정하기 위한 첫 실무 회의를 개최하였습니다.

이러한 국제적 흐름과 달리 국내에서 기업과 인권 분야 담론과 관행은 아직 기업의 사회공헌 또는 사회적 책임 수준에 머물러 있습니다. 저희 실무그룹은 이러한 외부 환경 변화를 한국의 기업, 공기업과 민간기업 모두가 잘 인식하고 대처해서 양질의 일자리 창출과 삶의 질 향상 그리고 사회적 환경적 지속가능성 증진에 효과적으로 기여할 수 있도록 도움을 드리고자 합니다. 그리고 독립적인 인권전담 국가기구인 국가인권위원회가 기업, 정부, 시민사회가 서로 잘 소통하고 다자간 파트너십의 장점을 잘 살려 NAP를 통해 이행지침을 국내외에 잘 실행할 수 있도록 필요한 자문과 도움을 드리고자 합니다.

유엔 창립 70주년인 올해 채택한 지속가능발전목표(SDGs)는 1945년 당시 국가와 국제안보 중심으로 만들어진 유엔 헌장과 비교하여 21세기 사람과 지구환경을 위한 헌장 (Charter for People and Planet in the 21st Century)이라고 부릅니다. 2016년부터 2030년 까지 향후 15년간 국제사회의 사회발전, 경제개발, 환경으로 구성된 지속가능발전의 나침반 역할을 하는 SDGs는 이전의 새천년개발목표(SDGs)와 달리 평화, 인권과 민주주의가 빈곤퇴치와 불평등 감소에서 중요한 가치이자 원칙으로 재확인되었고 16번째 별도 목표로 설정되어 있습니다.

이런 의미에서 SDGs는 “21세기 마그나 카르타”라고 할 수 있습니다. 마침 올해는 2015년 제정된 마그나 카르타 800주년이기도 합니다. 세계인권선언 채택 시 유엔 인

권위원회 위원장을 역임한 엘네노어 루즈벨트 여사는 세계인권선을 '국제 마그나 카르타'라고 부른 바 있습니다.

지속가능발전목표(SDG)는 평화, 인권, 민주주의가 개발과 통합이 된 의제로 정부뿐 만 아니라 시민사회와 기업에도 중요한 의미를 지닙니다. MDG가 개도국을 대상으로 제정되었다면 SDG에는 보편성 원칙 즉 경제적 수준과 상관없이 모든 나라가 국내 이행계획을 세우고 실행하고 주기적으로 보고하는 책무성 제도가 마련되어 있습니다. SDG 이행에 대해 유엔은 다자간 파트너십을 강조하고 있으며 이중 기업과 시민사회는 국회와 지방정부(도시)와 함께 중요한 행위자로 강조되고 있습니다.

실무그룹 소속 단체이기도 한 유엔 글로벌컴팩은 SDG 이행에 기업이 적극적으로 참여할 수 있도록 다양한 활동을 전개하고 있습니다. 그리고 한국인권재단에서는 지난 몇 년간 기업과 인권, 도시와 인권 그리고 개발협력과 인권 분야에서 의제와 담론 및 네트워킹을 만드는 사업을 해왔습니다. 구체적으로 한국인권재단은 인권위원회의 요청을 받아 2014년 ODA의 인권적 개선방안에 대한 연구를 수행한 바 있습니다.

한국정부는 국무조정실을 중심으로 SDG 국내이행을 위한 또 다른 NAP 준비를 곧 시작할 계획으로 알고 있습니다. 이 과정에서 기존의 인권 NAP와의 연계 및 통합 그리고 ODA를 활용한 개도국의 이행에 대한 국제적 지원에도 국가인권위원회가 중요한 역할을 수행할 수 있다고 생각합니다.

다시 한 번 바쁘신 중에 귀한 시간내서 참석해 주신 여러분들 모두에게 깊은 감사의 말씀을 드리며, 발표와 토론을 통해 서로가 가지고 있는 지혜를 모으는 유익한 자리가 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2015. 11. 6.

기업과 인권 실무그룹 의장 **이 성 훈**

Program

▢ 일 시 : 2015. 11. 6.(금) 14:00~17:00

▢ 장 소 : 변호사회관 대회의실(지하1층)

▢ 주 최 : 국가인권위원회

▢ 주 관 : 기업과 인권 실무그룹
[대한무역투자공사, 중소기업중앙회, 유엔 글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회, 기업책임시민센터, 한국인권재단]

시간	프로그램
13:30~14:00	등록
14:00~14:30	**제1부 : 개회식** **진행사회 안성율 과장 (국가인권위원회 인권정책과)**
14:00~14:10	**인사말** Welcome remarks **이성호 위원장 (국가인권위원회)** Sung-ho LEE, Chairperson, National Human Rights Commission of Korea (NHRCK)
14:10~14:20	**축 사** Congratulatory remarks **김한규 회장 (서울지방변호사회)** Han-kyu KIM, President, Seoul Bar Association
14:20~14:30	**개회사** Opening remarks **이성훈 의장 (기업과 인권 실무그룹)** Anselmo LEE, Chair of the Korea Working Group on Business and Human Rights (WG-BHR)
14:30~17:00	**제2부 : UNGP 이행을 위한 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP)** **좌장 : 이성훈 기업과 인권 실무그룹 의장** Anselmo LEE, Chair of the Korea WG-BHR
14:30~15:20	**1세션 : 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 해외사례** **Session 1 :** Lessons learned from states that have produced a national action plan **주제발표 I** **Mr. James Hughes 정치참사관 (주한 영국대사관)** Speaker Mr. James Hughes, BRITISH EMBASSY, SEOUL **주제발표 II** **Ms. Lea Stubbe Teglbjaerg 일등서기관 (주한 덴마크대사관)** Speaker Ms. Lea Stubbe Teglbjaerg, DANISH EMBASSY, SEOUL **주제발표 III** **Ms. Linda Backteman 참사관 (주한 스웨덴대사관)** Speaker Ms. Linda Backteman, SWEDISH EMBASSY, SEOUL

시간	프로그램
15:20~15:30	**휴 식** Break Time
15:30~16:50	**2세션 : 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 연구용역 최종보고회** **Session 2 :** National Action Plan on Business and Human Rights (NAP-BHR) in South Korea - Key Issues and Implications **주제발표** **송세련 교수 (경희대학교)** Speaker Prof. Ryan Song, Kyunghee University **토론발표** Dissussants **(정부) 이경아** 인권사회과장 (외교부) Kyung-ah, LEE / Ministry of Foreign Affairs **김준연** 인권정책과장 (법무부) Joon-yun, KIM / Ministry of Justice Affairs **(기업) 이원섭** 정책총괄실장 (중소기업중앙회) Won-sub, LEE / Korea Federation of SMEs **(NGO) 황필규** 변호사 (공익인권법재단 공감) Pil-kyu, HWANG / Attorney at Law **(공공기관) 황의동** 기획조정실장 (건강보험심사평가원) Eui-dong, HWANG / Health Insurance Review & Assessment Service
16:50~17:00	**질의·응답 및 폐회** Q & A

Contents

□ 1세션 : 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 해외사례

- 주제발표 I Mr. James Hughes (주한 영국대사관 정치참사관)
- 주제발표 II Ms. Lea Stubbe Teglbjaerg (주한 덴마크대사관 일등서기관) … 3
- 주제발표 III Ms. Linda Backteman (주한 스웨덴대사관 참사관) …… 9

□ 2세션 : 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 연구용역 최종보고회

- 주제발표 송세련 (경희대학교 교수) …… 13
- 토론발표 이경아 (외교부 인권사회과장)
  김준연 (법무부 인권정책과)
  이원섭 (중소기업중앙회 정책총괄실장) …… 35
  황필규 (공익인권법재단 공감 변호사) …… 43
  황의동 (건강보험심사평가원 기획조정실장) …… 55

□ 부 록

- 기업과 인권 NAP 연구용역 보고서(안) …… 61

기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 해외사례

주제발표 II

Speech at the 2015 Korea Business and Human Rights Forum

The development of a NAP–BHR in Denmark

Ms. Lea Stubbe Teglbjaerg (주한 덴마크대사관 일등서기관)

1. Introduction

Thank you for the invitation. I am both happy and proud to be here today. Happy because I see great value in the National Human Rights Commission of Korea focusing on business and human rights. This is an important area where Korea can take on a leading role in the region.

There are lots of places to get inspiration and lots of tools available to those who want to make a difference. The endorsement of the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights in 2011 was a major achievement. For the first time in history, we have a global standard for preventing and addressing adverse impacts on human rights linked to business activities. Governments, businesses, NGO's. We can all benefit.

I am also proud. Proud of our long tradition in Denmark of supporting and addressing human rights. Changing governments have had the ambition for many years of Denmark being a global front-runner in the human rights field. Business and human rights is not a new theme. What is new is that we – with the UN guiding principles – now have a backdrop we can use when discussing human rights with our partners. As we do today. We can learn from each other. I look forward to our discussions.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. The Danish National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

2.a. Background

In March 2014, the Danish Government published The Danish National Action Plan on the implementation of the UN Guiding principles on business and human rights. The Action Plan provides an overview of initiatives that support the increasing focus on human rights in the business community.

Morally, the reason for doing this was obvious. Those of us who are lucky to grow up in a democratic society – with fundamental respect for human rights – have a political and human duty to try to make a difference. Not just to improve human rights conditions in our own country, but also around the world. We all want to make good use of the opportunities of the globalization. But we have to be open and honest about its disadvantages and address human rights issues when they occur.

The Action Plan was a response to the call made by the European Council and the European Commission to member states of the European Union to develop National Action Plans in compliance with the UN guiding principles.

Moreover, it was drafted after recommendation from the Danish Council on Corporate Social Responsibility. The council is an important part of the Danish set-up. It was established in 2009 and has representation from trade organizations, trade unions, municipalities, NGOs and other parts of civil society. It serves an important role as it aids, supports and informs the Danish government. An example could be to advise the Ministry of Business and Growth on how it should approach companies that produces cluster bombs. Should it for example be prohibited to invest in companies that produce cluster bombs? This is an ethical question, and a good example of where the Danish Council on Corporate Social Responsibility can assist.

The council contributed actively to the Danish National Action Plan on the implementation of the UN Guiding principles on business and human rights

2.b. Content

The National Action Plan is structured around the three pillars of the UN Guiding Principles, i.e.:

I. The state duty to protect human rights

II. The corporate responsibility to respect human rights

III. Access to remedy

Each part summarises the guiding principles, present recommendations from the Danish Council for CSR, provides an overview of initiatives which has been implemented and initiatives which are planned. An annex in the end of the publications includes a schematic overview of the Danish implementation of the UN Guiding Principles.

Let me give a few examples of initiatives from the Action Plan:

With the Action Plan, the Danish government has set out very **clear expectations to Danish businesses**. They must take responsibility – especially when they are operating in developing countries where there can be increased risks of having an adverse impact on human rights. The government has launched an **information campaign, offered CSR courses and workshops**, and in many countries the Danish Embassy can advise Danish businesses and their local partners on how they should handle CSR challenges.

But communicating high expectations and offering assistance is not enough. That is why the government also has decided to **strengthen legal reporting requirements**. Large companies – including all state-owned companies and institutional investors in Denmark are now required to report on their CSR work. This is a requirement established by law. The businesses are still free to decide whether or not they wish to have a CSR policy. But the fact that they must take a position in their annual reports has proved very successful – we have seen more companies prioritize CSR efforts.

Another area that has been prioritized by the Danish government is the protection of human rights through state regulation and policy. In Denmark **all new legislation is**

국가인권위원회
humanrights.go.kr

systematically evaluated in terms of human rights consequences by the Ministry of Justice. Denmark has signed and ratified many legal instruments which belong to various organs, especially the United Nations, the European Union and the Council of Europe. General Danish law contributes to fulfilling Denmark's duties in this regard.

Public procurement is another area of interest. The Danish Government has published a set of **guidelines for responsible procurement in the public sector** in collaboration with municipalities and other relevant parties.

As a final example, I would like to highlight **the establishment by law of a Mediation and Complaints-Handling Institution for Responsible Business Conduct** in 2012. The institution consists of 5 members recommended by the Confederation of Danish Industries, the Danish Confederation of Trade Unions and the 92 group, which is an association of 23 NGO's. The purpose of the institution is to investigate cases involving potential adverse impacts by Danish companies on international CSR guidelines. The institution bases its assessments on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. It focuses on mediation to solve complaints, but if mediation is not possible, it can initiate an investigation and based on the result make a public statement. The institution can examine complaints involving various actors, including private companies, public institutions, and NGO's. It can also take up cases on its own initiative.

These were a few examples, but there are many more initiatives listed in the Danish Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. All information is available online.

2.c. Process – how did we get here and what happens next?

The question now is how did we get here? The Action Plan was presented last year by the Danish Minister for Business and Growth and the Minister for Trade and Development Cooperation. The actual drafting of the plan was based on broad consultations within the governmental institutions, but just as importantly consultations with the business

community, NGO's and other relevant stakeholders. Not least the Danish Institute for Human Rights, which is an independent state-funded institution, played an important role. The institute spurs change on the ground by promoting and protecting human rights both in Denmark and abroad. Close cooperation has proved very valuable to both the Institute and the Government. In general, we consider ownership among the stakeholders key to successful implementation of the Action Plan.

What will be the next step? The Action Plan is still a relatively new tool and we do not have a formal assessment of all initiatives. But what we can conclude so far is that the plan has been very positively received by the different stakeholders. It is a useful tool. This does not mean that we can rest on our laurels. We will continue to update the Danish priorities – there is always more we can do.

3. Advice for countries seeking to develop their own national action plans

In terms of advice for countries seeking to develop their own National Action Plans for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human rights, there is now quite a lot of practice to learn from. Several countries have made information available online. For example, the Danish Institute for Human Rights provides access to an English toolkit with guidelines on how to make a National Action Plan. There is no excuse not to move forward. The tools are there, and what we need now is political will and active involvement of all stakeholders. The simple fact that we are here today makes me very optimistic.

주제발표 III

기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 해외사례

Ms. Linda Backteman (주한 스웨덴대사관 참사관)

Business and respect for human rights go hand in hand and should be part of an active corporate social responsibility policy. Corporate social responsibility therefore plays an important role in both trade policy and export promotion.

Sweden are now developing a more ambitious policy for corporate social responsibility while working on an export strategy to strengthen export and internationalisation opportunities for Swedish companies in important growth markets around the world. Our export strategy will help to ensure that Sweden has the lowest unemployment rate in the EU by 2020.

The Swedish Government welcomes that the UN Guiding Principles on Business and Human Rights has been adopted. It is a global standard that promotes business respect for human rights. This represents an important first step that all actors have a responsibility to build on. This applies to states, businesses, investors, trade unions, civil society and other relevant stakeholders.

Sweden has recently, among the first countries in the world, launched a national action plan for implementing the UN Guiding Principles. Its aim is to support Swedish businesses in transforming the UN Guiding Principles into concrete action. The plan sends a clear message about the Swedish Government's expectations of modern business: successful and competitive companies of the future are those that make human rights and corporate social responsibility part of their core business. Consumers, investors and other stakeholders expect this.

Many Swedish companies are already actively integrating sustainability, including

국가인권위원회
humanrights.go.kr

respect for human rights, into their operations. There are numerous examples of the positive contribution they make to enhancing sustainable social development. The Swedish Government would like to urge and encourage all Swedish companies to use the international guidelines as a basis for their operations and to set a good example both at home and abroad.

In addition, the Swedish Government also will urge and encourage other countries to likewise adopt national action plans so that respect for human rights and corporate social responsibility can be strengthened around the world.

Sustainable growth will benefit all of us.

기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 연구용역 최종보고회

국가인권위원회
humanrights.go.kr

기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립을 위한 연구 최종 보고

발표자: 송세련 교수
2015. 11. 6.

목차

1. 기업과 인권 NAP 개요
2. 연구개요
3. 해외 NAP 검토
4. 해외 방문 조사
5. 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침
6. 기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응
7. 연구의 한계
8. 결론

기업과 인권 NAP 개요

- **기업과 인권 NAP 의의**
  - 기업에 의한 인권침해를 방지·완화하기 위한 종합적, 체계적인 정부차원의 실천계획.
  - 기업이 타인의 인권을 침해하지 않도록 조치해야 할 정부의 의무에 기초한 실천 방안
  - 기업에 의한 인권침해를 막으려는 국제사회의 노력에 동참하는 노력의 일환
- **기업과 인권 NAP 수립 배경 및 필요성**
  - 기업에 의한 인권침해가 국제적인 차원에서 심각한 문제로 대두
  - UN, ILO, OECD 등 국제사회는 오랫동안 이 문제에 관심을 가지고 해결을 위해 노력
  - UN은 2011년에 'UN 기업과 인권 이행지침'(이하 이행지침)을 발표하며 국가의 인권 보호의무의 실천으로써 NAP를 개발을 강력하게 권고
  - 우리나라에 있어 기업과 인권 NAP는 각 부처간 산발적 인권 정책에 통합성을 부여

기업과 인권 NAP 개요

- **기업과 인권 NAP 수립을 통한 기대 효과**
  - 기업의 평판과 브랜드 가치 보호 및 강화
  - 인권침해로 인한 소송 및 분쟁 리스크 감소
  - 선제적 대응을 통하여 기업의 안정적인 운영에 기여
  - 직원들의 생산성 향상 및 동기부여와 우수 인력 유치에 기여
  - 인권침해 위험을 회피하려는 기업이나 정부의 지원, 거래 및 투자 유치 기여
  - 높은 윤리적 기준을 가진 소비자들이 증가함에 따라 더 많은 고객 확보 용이
  - 인권을 포함한 윤리적 기준을 고려하는 연기금과 같은 기관 투자 유치 기여

연구개요

- **연구과제**: 기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구용역
- **연구기간**: 2015.5~2015.10 (6개월)
- **연구목적**: 국가행동계획 권고안을 위한 기초연구 및 조사 수행
  기업과 인권 국가행동계획 권고안 작성
- **연구범위**: UN 기업과 인권 NAP 안내서 번역 및 분석
  기업과 인권 NAP에 관한 해외 사례의 분석
  기업과 인권 관련 국내외 제도 및 관행 분석
  기업과 인권 NAP 권고안 및 이행방안 제출

연구개요

- **연구방법**
  - 유엔 기업과 인권 NAP 지침서에서 제시된 방법론의 충실한 반영
    - 제안된 15개 단계 중, 5-7단계의 작업을 수행함.
  - 해외 NAP 사례의 연구를 통해 얻은 시사점의 반영
    - 기존 문헌의 연구 및 현지 방문을 통한 담당자 면담
  - 이행원칙별 연구를 수행
    - 각 이행원칙에 대한 깊은 이해에 기반
    - 관련 국제사회의 동향 및 선진국 사례 조사 후 국내 현황 분석
    - 분석에 기초한 이행원칙별 NAP안의 도출
  - 내부 세미나의 최대한 이용
    - 적어도 3주에 1회 내부 세미나 실시, 자문위원 적극 활용.
  - 진행과정의 2단계 구성
    - 제1단계: 초안작성, 5-8월
    - 제2단계: 검증 및 완성, 9-10월

연구개요

- **기초현황조사와 연구**
  - 우리나라 기업과 인권에 관한 현안 파악을 위해 설문 실시
  - 68개 응답 회수(기업 9, 준정부기관 11, 연구단체 17, 시민단체 17, 기타 12)
  - 결과에 의하면, 공정한 노동조건을 향유할 권리(14%), 고용 및 노동에서의 차별을 받지 않을 권리(16%), 노동조합결성 등 결사 및 단체교섭에 관한 권리(16%), 작업장에서의 안전관리 등 산업안전에 관한 권리(12%), 효과적인 구제를 받을 권리(12%) 등이 우리사회에서 시급한 인권현안임을 확인
  - 기초현황조사를 보완하기 위해서, 기존에 인권위원회에서 발간한 각종 보고서를 위시한 국내 문헌들을 참고

연구개요

- **인권단체 및 전문가 의견수렴**
  - 기업과 인권 NAP가 정당성을 가지고 또한 원만히 이행되기 위해서 NAP의 개발과 이행, 점검의 전 과정에 걸쳐 다양한 이해관계자의 참여가 중요
  - 본 연구에서는 기업과 인권에 관한 NAP 권고안의 초안이 마련된 후에 중간 발표회를 통해 기업, 인권단체, 학계를 포함한 전문가 및 이해관계자에게 초안의 내용을 공개하고 의견을 수렴하는 절차를 가졌음.
  - 다만 기초 연구단계 국내 이슈 파악을 위한 이해관계자의 의견수렴 및 초안에 대한 다양한 의견수렴이 충분히 이루어지지 못해, 이에 대한 보완 필요
- **정부기관과의 정책협의**
  - 연구 초기부터 NAP의 초안 작성 및 권고안 적성에 이르기까지 인권위원회 담당자의 의견을 지속적으로 반영
  - NAP의 실질적 이행주체인 개별 정부부처로부터 의견 미 수렴

해외 NAP 검토

- **해외 NAP 수립 현황**
  - 현재 NAP를 수립한 국가
    : 영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드, 이탈리아, 리투아니아, 스페인
  - 현재 정부가 NAP 수립을 준비 중인 국가
    : 아르헨티나, 아제르바이잔, 벨기에, 브라질, 칠레, 콜롬비아, 프랑스, 독일, 그리스, 인도네시아, 아이슬란드, 요르단, 라트비아, 말레이시아, 모리셔스, 멕시코, 모로코, 모잠비크, 미얀마, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스위스, 미국
  - NAP의 공식적인 수립 주체가 아닌, 국가인권위원회나 시민단체에서 작성을 준비하고 있는 국가
    : 가나, 폴란드, 카자흐스탄, 남아프리카공화국, 탄자니아, 한국
- **NAP 우선 수립 4개국(영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드) 분석**
  - 수립 절차에 대한 분석과 내용 분석 수행
  - 국내 NAP 수립에 대한 시사점 도출

해외 NAP 검토

영국 NAP

- 주요 내용
  - 세계 최초로 수립된 영국의 NAP는 먼저 기업이 인권을 존중했을 때 얻을 수 있는 이점에 대해서 열거한 뒤, 기업과 인권 문제를 다루기 위한 국가의 행동계획을 국가의 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 구제책에의 접근, 이 3가지 방향으로 설명.
  - 이것은 이행지침의 흐름을 따르는 구성으로, NAP가 이행원칙에 기반을 두고 만들어져 있음을 보여줌
- 수립과정에 대한 평가
  - 전 세계에서 최초로 수립된 NAP
  - 외교부, 상무부, 법무부 등 여러 부처가 협력하여 작업
  - NAP 수립을 위한 기초평가 미 수행
  - 이해관계자 참여 저조
- 내용에 대한 평가
  - 영국의 기존 정책을 인권규범의 맥락에서 평가
  - 대사관의 역할의 강조
  - 향후 새로운 NAP 개발 의지 천명
  - 구제 부분에 대한 서술 미비
  - 구체적인 내용이 없고 추상적 방침만 서술

국가인권위원회
humanrights.go.kr

해외 NAP 검토

네덜란드 NAP

- 주요 내용
  - 네덜란드 NAP는 먼저 이행원칙에 대해서 언급하고 그 핵심적인 내용과 취지에 대해서 설명
  - 그 구성에 있어서는 이행원칙에서 말하는 순서를 따르지 않고, 개설, 정책현황, 이해관계자 논의 결과 및 정부의 응답, 그리고 향후 행동 계획에 대해서 언급하는 순서를 취함
- 수립과정에 대한 평가
  - 수립 과정에서의 절차적 투명성을 확보하고자 노력
  - 기업과 시민사회, 시행기관들이 초안 작성 과정에서 참여
  - 정부 부처간의 정책 조율을 위한 내부 지도 작성(internal mapping)을 시도
  - NAP 수립을 위한 기초 평가 미이행
  - NAP 수립 이후 이행을 위한 절차나 모니터링 미제공
- 내용에 대한 평가
  - 이행원칙의 이행과 정부 정책과의 통합을 명시
  - 기업과 인권 문제에 영향을 미치는 산업별 리스크 분석을 통해 문제에 구체적으로 접근
  - 직면한 문제에 대한 서술에 비해 향후 계획의 서술이 미비
  - 적극적인 계획보다 간접적인 조치들을 주로 언급
  - 구체적인 이행 계획 미비

해외 NAP 검토

덴마크 NAP

- 주요 내용
  - 덴마크의 NAP는 본문에서는 크게 이행지침에 따른 세 가지 축에 기초하여 내용을 서술하고 있으며, 이행지침에 대해서 간략히 설명한 뒤 각 축의 개별 원칙에 따라서 그 동안 덴마크 정부가 이행한 내용을 정리. 이행 내용에 관하여는 이행원칙의 첫 번째 축과 세 번째 축에 속하는 이행에 대해서만 언급
- 수립과정에 대한 평가
  - 수립 과정에서 다양한 유관 부처 및 기관과 협력
  - 이해관계자 참여가 제한적
  - NAP 수립을 위한 기초 평가의 미이행
  - NAP의 이행을 담보하기 위한 장치 불비
- 내용에 대한 평가
  - 이행원칙의 원칙 별로 NAP의 구체적인 내용을 정리
  - 이행원칙의 일부 내용에 관하여 비교적 구체적인 행동 계획 제시
  - 비사법적 구제수단에 대해 구체적인 계획 미비
  - 현황에 대한 분석에 비해 향후 계획에 대한 서술 빈약

해외 NAP 검토

핀란드 NAP

- 주요 내용
  - 핀란드의 NAP는 크게 국가의 인권 보호 의무, 그리고 국가와 기업, 기업에 대한 기대와 지원 정책, 인권 피해자의 구제책에 대한 접근, 그리고 권고안의 이행 감시, 이렇게 5개의 주요 주제로 나누어서 내용을 서술. 이것은 넓게는 이행원칙의 흐름을 따르면서도, 구체적으로는 핀란드에서 주된 이슈가 되는 내용을 위주로 정리
- 수립과정에 대한 평가
  - 구체적인 행동 계획이 어느 부처에서 수행되어져야 하는지를 비교적 명확하게 지정
  - 다양한 정부기관들이 NAP 수립 과정의 주체로서 참여
  - 이해관계자의 의견을 지속적으로 반영
  - NAP 이행을 정기적으로 감시하는 역할을 전담하는 기관 지정
  - NAP 수립을 위한 기초평가 미이행
- 내용에 대한 평가
  - 특정 주제 및 산업별 관련 기업과 인권에 대한 내용 기술
  - 각 행동계획 별로 어느 정부부처가 이행할지를 특정함은 물론, 더 나아가서 그 계획이 어느 시점까지 이행되어야 하는지 구체적인 시한을 제시
  - 추상적인 방침 수준의 계획이 다수
  - 구제책에 대한 서술 빈약

해외 NAP 검토

시사점

- 수립과정에 있어서 기초 평가(baseline assessment)의 수행
  - 대한민국 고유의 기업과 인권 문제를 적절하게 다루기 위해 필수적 작업
  - 기업과 인권 관련 문제의 우선순위를 파악하고 실효성 있는 NAP 수립 기초 마련
- 다양한 정부 부처의 관계자들의 참여
  - NAP의 수립과 이행에 대한 정부의 일치된 이해와 실행 의지가 확립 필요
- 이해관계자의 참여 및 의견 수렴 반드시 수행
  - 초안 수립 단계에서 의견 반영 외에, 향후 개선 과정에서도 지속적으로 반영 필요
  - 의견 수렴 및 반영 과정이 공개되어 투명성 확보
- 이행원칙에 따른 구성과 우리나라 고유의 맥락의 조화 추구
- NAP의 이행 및 후속조치 확보, 개정에 대한 구체적인 계획도 검토 필요

해외 방문 조사

- **방문 기간**: 2015.6.13~24.
- **방문 기관**
  - 영국:
    Business and Human Rights Center, LGiU London, 영국 외교부,
    Amnesty International
  - 네덜란드:
    Human Conference 2015: Towards Social Impact, 네덜란드 외교부,
    덴마크 인권위원회(네덜란드 파견)
  - 벨기에:
    ECCJ, EU European Commission
  - 스위스:
    OHCHR, ILO, HRC Advisory Committee, 주제네바 대표부
  - 덴마크:
    Danish Business Authority, 덴마크 인권위, 암네스티 덴마크 지부

해외 방문 조사

- **정부관점에서의 시사점**
  - NAP는 본질적으로 정부의 관점에서 출발하여 수립되는 것으로 여기에서 비롯되는 한계가 존재
  - NAP가 다루어야 하는 범위가 굉장히 광범위하여 정부의 실무자들의 접근이 쉽지 않음
  - 정부 각 부처, 기구들 사이의 협력이 현실적으로 용이하지 않음
  - 정부의 이해관계자 접근성이 전반적으로 저조하여 이해관계자의 의견 수렴에 어려움이 존재
  - 각 이행 계획별 부처별 역할 분담 기준이 불분명
- **시민사회 관점에서의 시사점**
  - 이해관계자의 적극 참여 수준 저조
  - NAP 내용의 구체성이 떨어져 실효성에 의문
  - 계획의 구체적인 이행 일정이나 이행 주체가 불명확하여 실행의 확실한 보장 미비
  - 이행에 대한 모니터링 및 평가 주체의 미비

기업과 인권 국가인권정책기본계획에 대한 지침

- **기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침**
  - 2014. 12. 1. UN 기업과 인권포럼에서 「UN 기업과 인권 이행원칙」이행을 위한 NAP 지침을 발표
  - 유엔 기업과 인권에 관한 유엔 워킹그룹에서 각국의 NAP의 확립과 이행을 돕기 위해 NAP 확립프로세스와 구체적인 문서의 구조에 대한 방향을 제시하고자 마련한 지침서
  - NAP를 통해 UN의 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human rights)의 원칙과 이행구조를 심화시키고 구체화하는 것을 지향

기업과 인권 국가인권정책기본계획에 대한 지침

- **지침의 주요 특징**
  - 이해관계자 참여를 전제로 하는 진화하는 도구
    - 국가의 상황 및 주요 이슈의 변동에 따라 효과적으로 대응할 수 있는 유동성 요구
    - 기업과 인권 문제도 참여와 공조를 통한 발전적인 진화를 겪어야 함을 시사
    - 이해관계자들의 공조와 참여 (Stakeholder participation)가 우선되며 거버넌스의 틀도 정부 등 정치기구 중심이 아닌 다자의 이해관계자가 연결된 형태를 전제
  - NAP 작성의 4가지 필수 적용 기준
    - 유엔 이행원칙에 기초
    - 국가 맥락에서의 특수적인 도전과제에 응답
    - 포괄적이고 투명한 과정을 통해 개발 및 실행
    - 정기적으로 검토되고 개정

기업과 인권 국가인권정책기본계획에 대한 지침

- **지침의 주요 특징**
  - NAP 작성 절차에 대한 지침
    - 지침은 NAP 작성지침을 5개 국면으로 풀어 착수, 평가 및 협의, 초안작성, 실행, 개정의 단계로 구성하여 이해관계자들과의 소통과 협의가 근간을 이루게 구성
    - 이러한 소통과 협의를 바탕으로 국가맥락의 이슈가 도출되고 논의될 것을 요구
  - 정부가 고려해야 할 일련의 조치
    - NAP 작성에 있어 정부가 고려해야 할 일련의 구체적인 잠재조치를 기재
    - NAP 작성에 직접적인 이슈를 제시하는 동시에 이해관계자들과의 논의 주제 제시
    - 핵심이 되는 조치로 지속적인 인권영향평가의 실행과 인권실사, 모니터링 요구
- **지침의 의의**
  - 지침서는 국가와 이해관계자들과의 구체적이고 다분히 새로운 관계정립을 권고
  - 대외적으로는 관계기관이 좀더 국제사회동향에 밀착하여 참여할 것을 권고
  - NAP 수립 과정에서 참여와 논의 프로세스, 그리고 문제해결을 이해관계자와 함께 풀어나가는 고민이 수반되어야 함을 시사

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 1. 국제조약에의 가입

- 이행지침 1은 앞에서 언급한 바와 같이 국가의 인권보호의무 이행을 위한 기본적인 조치들을 열거하고 있는 바, 여기에는 인권에 관한 국제조약의 비준도 포함
- 인권과 관련한 국제 조약에 대하여, 우리나라 정부는 기 비준한 국제 협약 및 규약의 철저한 이행과 미가입된 규약에 대한 비준을 추진해야 하며, 동시에 해당 인권 규범과 충돌하는 국내 제도 및 관행을 개선해야 함
- 핵심추진과제
  - 시민적 정치적 권리에 관한 협약 및 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 협약에 대한 선택의정서, 그리고 ILO 핵심협약 중 미가입된 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호), 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호) 비준

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 2. 기업에 대한 국가의 기대의 표명

- 기업과 인권에 관한 NAP 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단임. NAP 외에도 정부의 기대를 표현할 수 있는 다양한 수단을 강구하여 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대감을 표명할 필요가 있음
- 핵심추진과제
  - 신문, 인터넷 등의 매체를 이용하여 기업의 인권존중책임에 대한 기대를 표명
  - 대한민국 영토 혹은 관할권 내의 모든 기업은, 그 규모나 활동장소에 상관없이, '유엔 기업과 인권 이행지침'에서 정의된 기업의 인권존중책임을 다 해야 한다는 것, 기업은 협력회사나 공급회사 등 사업관계에서도 인권침해가 발생하지 않도록 주의해야 한다는 것, 그리고 기업에 대해서 기업들이 인권존중책임을 다하도록 필요한 지원과 규제를 할 것임을 명확하게 선언
  - 기업과 시민에 대한 교육을 통해서 기업에 대한 국가의 기대를 명확히 전달

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 3. 기업과 인권 정책 일반

- 이행지침 3은 기업의 인권존중책임을 제고하기 위해 국가가 인권을 보호하기 위한 법 집행을 효과적으로 추진하고, 법현실과 제도 사이의 괴리를 파악하여 보완하며, 법의 제정과 개정으로 인해 인권이 부정적 영향을 받지 않도록 할 것을 요청하고 있으며, 기업의 인권존중책임을 위한 지침의 제공, 인권영향 관련 보고 요구를 국가에 요청
- 우리나라는 기업의 인권존중책임 이행을 위한 직접적 제도가 마련되어 있지 않음. 인권위원회가 기업과 인권 관련 각종 자료와 지침을 만들어 보급한 바 있으나, 기업에 전파가 잘 되지 않고 있음.
- 핵심추진과제
  - 산업안전 및 노동 관련법의 위반이 일어나지 않기 위한 방안 강구
  - 불법행위 근절을 위한 처벌 강화 및 구조적 원인의 해소를 위한 방안 강구
  - 기업과 인권 관련 지침을 제작하여 기업에 보급
  - 상장기업에 대하여 인권관련 정보를 포함하여 비재무적 정보를 공시하도록 하는 제도 구축

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 4. 공기업의 인권경영 의무화

- 이행지침 4는 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해, 또는 수출신용기관과 공적 투자보험, 보증기관과 같은 국가기관으로부터 상당한 지원이나 서비스를 받는 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 할 의무를 확인
- 우리나라도 공기업 및 공공기관에 대해 인권위 주도로 인권경영 가이드라인을 적용하여 자가점검을 실시한 바 있으나 현재 이것이 제도화된 것은 아니며, 기업에 대한 금융 및 신용 지원이나 개발 원조 사업 참여 등에 있어서 기업의 인권존중책임 고려를 제도화시키지 않고 있음.
- 핵심추진과제
  - 공기업의 경우 인권경영을 의무화하여, 인권실사를 경영에 통합
  - 수출 신용 지원 심사시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립
  - 공적자금의 제공 여부 판단시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립
  - ODA 사업 수행시 인권에 대한 영향을 고려 기준 수립
  - 국민연금이 투자 여부와 규모 결정시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 5. 인권을 고려한 민영화

- 이행시침 5는 공공서비스가 민영화되는 경우에 계약사가 되는 민간기업의 활동에 대한 감독과 관리를 통해 인권이 유린되거나 침해되지 않도록 할 것을 요구
- 우리나라는 민영화에 대 인권 평가는 거의 없으나, 공공서비스에 대한 민영화, 외주에 대한 평가가 간접적으로 대상이 될 수 있음. 다만 이것이 아직 기업의 인권영향평가 수준으로 실시되는 것은 아니어서 범위의 확대와 구체화가 필요
- 핵심추진과제
  - 공기업을 민영화하는 경우 사전에 인권에 대한 영향을 고려한 기준 수립
  - 공무를 민간에 위탁하는 경우, 그 민간 주체에 의한 인권침해가 일어나지 않도록 계약서상 인권존중을 요건으로 명시

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 6. 인권을 고려한 공공조달

- 이행지침 6은 정부가 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있음. 이는 구체적으로는 입찰자에 대해서 인권 실사를 요구해야 하며, 또한 입찰자들에게 인권 실사에 대한 정부의 기대에 관하여 분명한 안내를 제공해야 한다는 것을 의미
- 우리나라는 현재 서울시에서 기업의 사회적 책임을 공공조달의 기준으로 반영할 수 있는 지표를 개발하여 현재 서울시 조달 시장 참여 기업 선정에 활용하고 있으며, 사회책임조달네트워크를 구성하여 이를 서울시 내 24개 자치구에 확산시키고 있으나 중앙정부 차원에서는 이러한 시도가 현재 이루어지고 있지 않음
- 핵심추진과제
  - 공공조달에서 인권을 고려하는 제도와 절차를 마련하고 이를 실행
  - 동일한 조달 제도와 절차를 지방정부로 확산

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 7. 분쟁지역에서 기업의 인권존중활동 지원

- 이행지침 7은 분쟁지역에서 기업 활동이 인권 침해에 연루되지 않도록 지시해야 한다는 국가의 의무를 설명하며, 이를 다루기 위해서 국가 차원의 향상되고 특별한 맥락의 조치 취할 것을 요구
- 우리나라에서는 산업통상자원부가 국내 전자, 자동차, 기계 비철금속 업계, 유관기관들과 함께 미국 분쟁광물 규제 대응반을 구성하고 가동함으로써 미국의 분쟁광물 규제에 대해서 본격적으로 대응. 한국광물자원공사는 분쟁 광물의 대체 수입선을 모색 · 안내하고 있으며, 대한무역투자진흥공사는 주요국의 대응 동향을 모니터링함
- 핵심추진과제
  - 분쟁지역에서 활동하는 기업을 위한 활동지침 개발 보급
  - '분쟁지역 광물의 책임있는 공급망에 관한 OECD 실사가이드'의 도입과 보급

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 8. 정부내 정책적 일관성의 확보

- 이행지침 8은 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 기업과 인권에 대하여 훈련 및 역량 형성을 실시하는 것이 필요하다고 언급하며, 이를 위한 방안으로 정부 관료를 위한 이행지침과 NAP에 대한 교재 개발과 교육 프로그램 진행 및 지원 등을 제언
- 우리나라는 기업과 인권 문제에 관하여 국가인권위원회가 2000년대부터 인지하여 국제사회에서 발간된 자료를 보급하고 관련 연구를 진행하는 등 노력을 기울여 왔으나, 체계적인 교육 체계가 아직 갖춰져 있지 않으며 정부부처를 대상으로 하는 교재나 교육 프로그램이 마련되어 있지 않음
- 핵심추진과제
  - 기업과 인권정책에 대하여 공무원을 대상으로 한 교재 및 지침과 교육 훈련 제공
  - 여러 정부부처가 참여하는 NAP 이행 총괄기구 조직
  - NAP 이행과정을 정기적으로 점검하여 정부부처간 통일적인 NAP 이행 확보

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 9. 인권영향을 고려한 조약체결

- 이행지침 9는 국가가 다른 국가 및 기업들과 함께 이행하는 경제 협약을 다루고 있는 바, 국가는 정책과 규제를 통하여 그런 협약 조건들 하에서 투자자를 위해 필요한 보호를 제공함과 동시에 인권을 보호하기 위한 능력을 보유해야 함
- 우리나라는 현재 투자협약에 대한 인권영향평가는 적용이 극히 미미한 상태로서 구체적 사안에 대해 인권영향평가를 실시한 사례는 국내에서 찾아보기 어려움. 국가간 협정의 경우, 기업과 인권에 관해서는 국제적인 기준의 확립이 최근에 이루어진 이유도 있지만 아직 통상화 되거나 기업과 인권관련 기관을 제외한 정부 내에서 폭넓은 논의가 이루어져있지 않음
- 핵심추진과제
  - 투자협정 등 국제조약 체결 시 국가의 인권보호의무를 제약하지 않는 장치 마련

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 10. 다자간 국제기구에서 인권보호활동

- 이행지침 10은 기업과 인권 문제와 관련하여, 정부가 국제적 차원에서도 더 큰 정책적 일관성을 확보할 수 있는 방안에 대해서 설명하고 있는 바, 이러한 의무 이행을 통하여 기업과 인권에 관한 정보의 공유가 가능해지고, 모든 국가가 기업과 인권 문제 관련 보호의무를 충족하도록 도움을 줌으로써, 더 일관된 접근을 증진시킬 수 있음
- 우리나라는 그 동안 기업과 인권 문제에 대하여 소극적인 역할에 그쳤으며, OECD 가이드라인에 따른 NCP의 활동도 매우 적극적이지 못했음. 또한 ILO의 핵심협약의 비준도 다 하지 못하는 등, 전체적으로 국제기구에서 기업과 인권 문제에 대하여 적극적인 참여와 이행을 하지 못하고 있음
- 핵심추진과제
  - 다자간 국제기구에서 활동할 때 인권에 대한 영향을 우선적으로 고려
  - 기업과 인권 이행지침을 실행 및 홍보하는 국제적 활동에 적극적으로 동참

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 25. 인권피해자의 구제를 위한 절차의 제공

- 이행지침 25는 국가의 인권 보호의무의 부분으로서 효과적인 구제책에의 접근을 보장할 국가의 법적 의무를 언급하고 있음. 즉 국가는 국제법상 인권보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적절한 조치를 취해야 함
- 기업에 의한 인권침해와 관련하여 사법적 구제의 중요성을 부인할 수 없다는 점에서, 기업과 인권 문제의 관점에서 접근함으로써 현행 사법적 구제의 문제점을 끊임없이 발굴하고 개선해가는 노력이 필요
- 핵심추진과제
  - 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공하는 것이 중요하다는 점을 인식하며, 효과적인 구제절차를 제공하기 위한 방안 강구

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 26. 사법적 구제절차에의 접근성 제고

- 이행지침 26은 사법적 구제의 효과성을 제고하는 문제를 다루고 있으면서 효과성의 확보를 위해 사법절차 접근 과정에서 존재하는 장애물을 최소화시킬 것을 국가에게 요구하고, 적법절차 원칙에 기초한 공정하고 통합적인 사법적 조치가 구제책에 대한 접근을 보장하는 데 있어 핵심이라는 점을 강조
- 우리나라 사법부는 기업과 인권 문제를 다루기 위해서 사법부의 독립성을 확보하고 사법적 구제에의 접근을 방해하는 법적/비법적 장애를 제거해야 할 필요가 있음. 특히 기업에 의한 인권침해의 사법적 구제 미비를 보완하기 위한 제도가 필요.
- 핵심추진과제
  - 한국의 기업이 해외에서 외국인에게 인권침해를 야기한 경우, 한국의 법정에서 민사적 혹은 형사적으로 구제받을 수 있는 제도적 방안 모색

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 27. 정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공

- 이행지침 27은 국가가 사법적 고충처리절차 외에 비사법적 고충처리절차를 제공하여, 사법적 고충처리절차와 병렬적으로 기업으로 인한 인권침해를 구제할 수 있는 체계를 갖출 것을 국가의 의무라는 것을 확인
- 우리나라의 비사법적 고충처리절차로는 앞에서 언급된 OECD 가이드라인에 따른 NCP와 국가인권위원회의 진정사건 처리, 그리고 노동 분쟁을 처리하는 노동위원회를 그 대표적인 예시로 들 수 있음. 이러한 기관들이 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 필요한 역량과 권한을 부여할 필요가 있음
- 핵심추진과제
  - OECD 다국적기업 가이드라인 상의 NCP 절차를 개선하여 실효적으로 작동하도록 하여 한국에 본사를 둔 다국적기업이 한국에서 '가이드라인'을 위반한 경우에도 진정을 받아 처리할 수 있도록 제도 개선
  - 기업에 의한 심각한 인권침해가 발생했지만 기존의 제도나 절차로는 해결하기 어려운 경우 임시적인 사회적 분쟁해결기구를 통한 해결을 적극 지원

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 28. 비국가 기반 고충처리절차

- 이행지침은 국가가 운영하지 않는 비국가 기반의 고충처리 절차에 대해, 정부가 국가 기반의 고충처리 절차와 더불어 비국가기반 고충처리 절차에 대한 인식을 제고하고 접근을 용이하게 해야 함을 천명
- 우리나라의 비국가기반의 고충처리절차로는 지역노사정위원회, 근로기준법에 따른 고충처리제도 등을 그 예시로 들 수 있음. 위 분쟁 기구들이 기업의 인권 침해에 대한 구제책으로 기능하기 위해서는 인권 피해자들이 보다 용이하게 구제절차를 이용할 수 있도록 정부가 지원할 필요가 있음.
- 핵심추진과제
  - 개별 기업들이 인권피해자를 위해 고충처리절차를 설치·운영하는 것을 지원
  - 여러 이해관계자로 구성되는 다양한 고충처리절차의 설치와 운영을 적극 지원

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

이행지침 31. 비사법적 구제제도에 대한 효과성 제고

- 이행지침 31은 비사법적 고충처리 절차가 효과적으로 기능하기 위한 기준으로 정당성, 접근가능성, 예측가능성, 형평성, 투명성, 권리양립가능성, 개선가능성을 제시
- 이에 따라 우리나라는 정부 기반 또는 비정부 기반의 고충처리절차가 이행지침에서 제시된 기준에 부합할 수 있는 방안을 마련할 것이 필요
- 핵심추진 과제:
  비사법적 고충처리절차를 모니터링하고, 적극적으로 고충처리절차를 개선

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

NAP의 이행기관 및 성과지표

이행지침	정책 권고 내용	이행기관	완료 시점	성과지표
1	양대 권리협약 및 선택의정서 가입	법무부	2020	가입 및 비준실적
2	ILO핵심규약 가입	고용노동부	2020	가입 및 비준실적
	정부의 기대표명	국무총리	2016	기대표명 실적
3	기업인권 교육	법무부	매년	교육 및 홍보 실적
	산업안전 및 노동관계법 위반에 대처	법무부/노동부	매년	기소 및 처벌 실적
	중소기업의 불법적 경영관행 개선	산업통상자원부	매년	제도 개선 실적
	인권관점에서 법령(안)에 대한 사전 검토	법제처	매년	법령 검토 실적
	인권경영 지침의 제작·배포	법무부	매년	지침의 개발
	인권경영 모범사례 발굴	법무부	매년	모범사례 발굴 추진
	상장기업 인권경영 공시	산업통상자원부	2018	관련 입법 추진
4	공기업 인권경영 의무화	기획재정부	2018	관련 입법 추진
	수출지원심사에서 인권고려	산업통상자원부	2018	관련 입법 추진
	공적자금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	관련 입법 추진
	공적개발원조에서 인권고려	외교부	2018	관련 입법 추진
	국민연금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	관련 입법 추진

기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

NAP의 이행기관 및 성과지표

이행지침	정책 권고 내용	이행기관	완료 시점	성과지표
5	공기업 민영화에서 인권고려	기획재정부	매년	관련 입법 추진
	공무수탁 사인에게 인권존중 요구	행정자치부	매년	관련 입법 추진
6	공공조달에서 인권고려	행정자치부	2018	관련 입법 추진
7	분쟁지역에서의 사업활동 지침 마련	법무부	2018	지침 개발 실적
8	공무원용 인권경영정책 지침 개발 및 교육	법무부	2018	지침 개발 실적
	NAP이행 총괄기구의 설치	법무부	2016	기구 설치
	NAP의 이행점검	법무부	매년	점검 보고서 발간
9	투자조약 체결시 인권고려	외교부	2018	활동 실적
10	다자간 기구활동에서 인권고려	외교부	2018	활동 실적
25	효과적인 구제절차의 제공노력	법무부	매년	활동 실적
26	해외 외국인의 인권피해 관련 사법적 구제 마련	법무부	2018	검토보고서
	자회사나 하청기업의 인권침해 관련 사법적 구제	법무부	2018	검토보고서

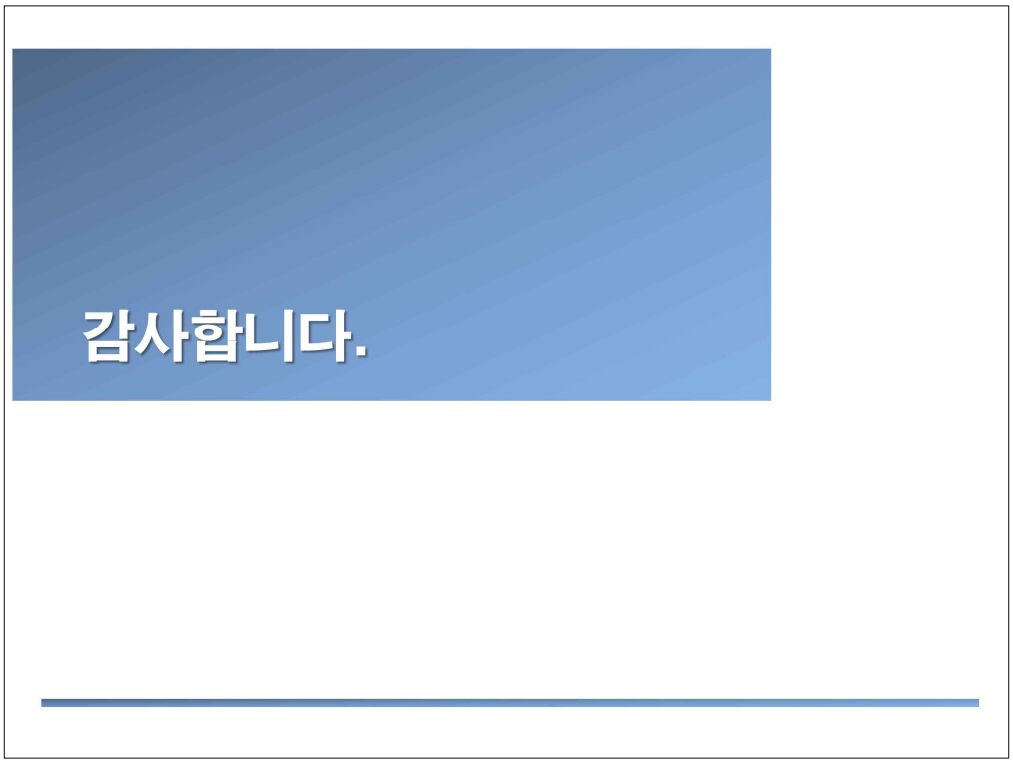
기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

NAP의 이행기관 및 성과지표

이행지침	정책 권고 내용	이행기관	완료 시점	성과지표
27	NCP 절차의 개선	산업통상자원부	2018	관련 입법 추진
	사회적 분쟁해결기구의 지원	법무부	매년	지원실적
28	기업내 고충처리절차 설치 지원	산업통상자원부	매년	지원실적
	산업별 등 다양한 고충처리절차 설치 지원	산업통상자원부	매년	지원실적
	국제적 고충처리절차의 지지 및 이용 지원	외교부	매년	지원실적
30	비국가기반 고충처리절차에 대한 모니터링 및 개선권고	법무부	격년	모니터링 보고서
31	비사법적 고충처리절차의 효과성 모니터링	법무부	격년	모니터링 보고서

연구의 한계

- **이해관계자 의견의 적절한 반영 미비**
  - 다양한 이해관계자와의 소통 기회 제한
  - 설문조사 수행으로는 충분한 의견 수렴에 한계
- **기초 평가의 불충분한 이행**
  - 광범위한 유엔 NAP 지침서의 반영
  - 한국화된 이슈 발굴과정에서 이해관계자 참여 부족
- **정부 부처의 참여와 협력 유도 저조**
  - 정부의 NAP 이행 주체들의 참여 부족
  - 현장 실무자의 구체적인 의견 반영 필요
- **보다 적극적인 권고안 제시에 실패**
  - 정부의 이행 수준 및 기존 정책과의 충돌 고려
  - 채택 가능성을 고려하여 상대적으로 소극적인 수준의 권고안 도출


감사합니다.

2세션 토론발표_2015 인권경영포럼

기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 연구용역 최종보고회

2세션
토론발표

기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 최종보고 의견

이원섭 (중소기업중앙회 정책총괄실장)

Ⅰ. 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립관련 일반의견

NAP(National Action Plan, 기업과 인권 국가인권정책기본계획)는 **기업에 의한 인권침해를 방지·완화**하기 위하며 마련된 종합적이고 체계적인 **정부차원의 실천계획**

- 정부는 기업이 타인의 인권을 침해하지 않도록 할, 인권보호 의무가 있으며 NAP는 하나의 방안
- 기업과 인권 NAP는 국제사회 노력에 동참하는 것이며 2011년 UN 인권이사회에서 승인된 'UN 기업과 인권 이행지침' 지지 의미

❑ 기업과 인권 NAP 수립 필요성 공감

○ **글로벌화된 경제환경**에서 기업경영을 하는 중소기업 입장에서는 **국제사회의 관심과 노력**, 그리고 **정부의 정책추진 방향에** 관심을 갖고 기업경영 반영 여부를 고려해야할 상황

⇒ 적극적으로 앞장설 수는 없으나 큰 흐름을 인정하고 따라가야 하는 상황 → 피하거나 늦출수 없음

(수출기업 및 해외투자기업 현황)

ㅇ 중소기업 수출비율은 17.3%(2013), 수출기업수는 85,897개(2012)

ㅇ 중소기업 해외투자는 23.2억불, 대기업 해외투자(205억불)의 1/10 수준

* 삼성전자, 현대기아차 등 대기업 해외투자에 따른 동반진출이 많음

○ 정부는 「**중소기업진흥에 관한 법률**」 **개정**('12.12.11)을 통해 중소기업도 **사회적 책임**을 고려한 경영을 하도록 방향 제시

【중소기업진흥에 관한 법률】

제8절 중소기업의 사회적책임경영

제62조의4(사회적 책임경영의 지원) ① 중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역 사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력하여야 한다.

○ 국가인권위원회는 117개 공공기관장(30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장)에게, 공공기관 경영에 있어서 '**인권경영가이드라인**'적용을 권고 (2014. 9월)

⇒ 공공기관은 중소기업과 납품, 서비스제공 등과 관련하여 밀접한 관계에 있어 이에 대한 대응필요

○ 사업체의 99.9%*, 종사자의 87.5%*를 차지하는 **중소기업의 참여**가 있어야 **NAP 수립·실천이 실질적 의미 및 성과**

* 2013년 기준 우리나라 중소기업은 3,416천개로 전체 사업체의 99.9%를 구성
* 중소기업 종사자수는 13,422천명으로 전체고용의 87.5%를 차지
* 전체 중소기업 3,416천개 중 2,962천개가 소상공인 (86.7%)
  (소상공인 : 제조업·광업(10인 미만), 도소매·서비스업(5인 미만))

❑ 기업과 인권 NAP 수립시 고려요소

○ **(경영부담)** 기업의 사회적책임 이행, 국제위상·경쟁력제고 측면에서 필요성 인정, 다만, **중소기업 경영부담 가중** 우려

- 중소기업이 인권경영을 부담스럽지 않게 인식하여 실천의지를 높일 수 있는 방향으로 홍보

○ **(인식확산)** 중소기업에 대한 인권경영 인식고취를 위한 **교육·홍보는 필요**, 다만 **모든 중소기업을 인권경영 낙후 대상으로 보는 시각은 위험**
- 중소기업의 다양한 상황 이해 (*첨단기업, 중기업, 소기업 등)

○ **(대·중소기업관계)** 중소기업 중 **수급기업체 비중은 46.2%**, 따라서 중소기업의 문제는 기업 개별적인 측면과 함께 하도급 측면에 대한 세밀한 분석 필요
- 하도급 중소기업이 기업환경개선 및 근로자 복지증진에 미흡한 이유를 기업자체의 책임으로만 볼 수는 없는 상황

Ⅱ. 기업과 인권 NAP 관련 세부의견

❑ 기업의 규모나 종류에 따라서 서로 다른 접근 요청

ㅇ 중소기업의 경우 준법 경영의 수준을 제고. 중소기업에서 흔히 발견되는 최저임금 미지급, 직장내 차별, 노동권 위반, 산업안전 기준의 위반 등은 그 자체가 불법 ㅇ 중소기업에게 인권경영체제를 갖추도록 요구하는 것은 비현실적. 따라서 철저히 준법경영을 하도록 지원하고 때로는 압박하는 것이 현실적

○ 기업의 규모나 종류에 따라 다른 접근법 요청에 동의함

○ 다만, 중소기업 중에도 인권경영 체제를 이미 시행하고 있거나 수준을 제고할 수 있는 기업도 있으므로, **①(인권경영 교육·홍보 강화)** → **②(준법경영 지원)** → **③(준법경영 압박)** → **④(인권경영 토대 마련)** → **⑤(인권경영 체제 수립)** 등 단계적 추진이 합리적

국가인권위원회
humanrights.go.kr

❑ 대기업의 중소기업에 대한 사업관행 개선

중소기업이 대기업에 제품이나 서비스를 공급하는 경우에는 대기업의 협력을 구하여 중소기업의 사업관행을 개선하는 방법을 적극 고려할 필요가 있음

○ 대기업이 하도급 관계에 있는 중소기업에게 '인권경영'을 요구하는 것은 **긍정·부정적 효과 동시 발생**

- (긍정) 인권경영 인식 확산 및 사업관행 개선노력에 기여
- (부정) 하도급 업체의 경영부담 강요, 또 다른 갑질 논란

○ 오히려, 대기업의 부당한 납품단가 인하 등 공급망 불공정 거래관행 개선(철저한 감독)을 통해 하도급 중소기업에 대한 **(대기업의 부당한 부담전가 방지) → (근로조건 개선) → (중소기업 인권경영 토대 마련)**

○ 또한, 대기업-중소기업 하도급 관계 뿐만 아니라 **중견기업-중소기업, 중소기업-중소기업 간의 하도급 관계**도 많으므로 이에 대한 대책도 마련할 필요가 있음

❑ 인권을 고려한 공공조달

ㅇ 정부가 기업과 계약을 함에 있어 인권기준을 적용함으써 정부와 거래를 하는 기업이 인권존중 책임을 이행할 수 있도록 유도

ㅇ 조달에 있어 가격이 아닌 인권을 포함한 사회적 고려를 반영하는 구체적인 기준을 마련하여 조달관련 법제에 반영하는 것이 필요함 또한 이러한 고려를 중앙정부 뿐만 아니라 전국적으로 확산하는 것이 필요함

– 공공조달에서 낙찰자 선정에 있어서 인권을 고려하는 제도와 절차를 마련하고 이를 실행

– 동일한 조달제도와 절차를 지방정부로 확산

○ **연간 115조원** 규모의 공공구매시장에서 중소기업의 공공구매액은 **78조원**으로 **약 70% 수준**임

※ 다양한 공공구매시장에 3만개 이상의 중소기업이 얽혀 있는 상황

〈 **공공기관별 구매계획 및 실적** 〉

구 분	계 획(억원)			실 적(억원)		
	총구매	중소기업	비율(%)	총구매	중소기업	비율(%)
2012	1,014,198	711,007	70.1	1,063,597	719,859	67.7
2013	1,070,966	742,456	69.3	1,130,013	787,955	69.7
2014	1,149,107	802,212	69.8			

○ **3만개 이상의 중소기업**과 **765개의 행정기관**이 관련되어 있음

〈 **중소기업제품 공공구매 계획 작성기관** 〉

연도	총계	행정기관					공공기관					
		소계	국가기관	광역자치단체	기초자치단체	교육행정기관	소계	공기업	준정부기관	기타공공기관	지방공기업	기타특별법인
'14년	740	305	44	17	227	17	435	30	87	177	135	6
'15년	765	305	45	17	226	17	460	30	86	198	140	6

○ 인권경영을 조달법제에 반영하는 것은 다른 제도보다 인권경영 확산면에서는 효과적. 다만 **공공시장 특성상 시행에 상당한 주의 필요**

* 중소기업 조달시장 참여의 **추가적인 진입장벽**으로 작용 우려
* 소기업 보다는 **중기업 이상 우수기업이 혜택** 받을 가능성
* 정부내, 중소기업간 갈등 발생 → **의견수렴 및 면밀한 검토 필요**

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅲ. 기업과 인권 NAP 수립 및 정착을 위한 건의

건의 과제	◈ 정부 각 부처 '인권경영/관련 업무 연결 관리 ◈ 인권경영 보고대회 개최 *VIP참석 ◈ 기업의 사회적책임, 윤리경영 등 각종 시상·홍보 활용 ◈ 기업인 대상 정부포상 공적서 양식 개선

① 정부 각 부처 "인권경영" 관련 업무 연결 관리

○ 각 부처의 인권경영과 관련된 **다양한 사업을 연결**할 필요

- 중소기업 입장에서 여러기관으로부터 통제를 받는다는 부담 완화

  * 예) 일·가정 양립지원, 육아휴직, 근로조건 개선 등 (복지부, 노동부, 여성부 등

○ 인권위원회가 전 부처를 총괄하거나 통할 할 수 있는 권한, 인력, 예산 등 가능한지 여부 검토 *국무총리실, 감사원 협업 등

② 인권경영 보고대회 개최

○ 가칭 '인권경영 보고대회'를 VIP 참석하에 개최

- '인권경영'에 대한 VIP 및 일반국민, 기업인 관심제고 등

○ 2016년도 중 보고대회를 통해 '인권경영' 본격 선포 등 의미부여

- 명분있는 행사가 되도록 준비하고 기업에 부담주는 것이 아님을 부각

③ 기업의 사회적책임, 윤리경영 등 각종 시상·홍보 활용

○ 정부, 언론, 협회 등에서 매년 사회적책임, 문화예술공헌, 투명경영 우수기업 등 관련 시상·홍보 진행 → **협력 및 통합방안** 등

예) 투명경영대상(경총), 윤리경영대상(한경 등), 메세나대상(문화부·매경)

④ 기업인 대상 정부포상 공적서 양식 개선

○ 중소기업 및 중소기업 육성 유공자 등에게 매년 정부는 포상(훈장, 포장, 대통령 표창, 장관표창 등)하고 있으며 이를 위해 중소기업이 제출하는 포상신청 **'공적**

조서' 개선을 통해 인권경영 인식 제고

* 중기중앙회, 벤처협회, 여성기업인협회, 이노비즈협회, 메인비즈협회 등

* 행정자치부 협조

※ 붙임 공적조서 양식 참조

 # 서식 5《모범중소기업인(제조) 부문》 * 모든항목 필히 기재 및 2page 이상 작성

공 적 약 술 서

□ **업체명 :**

항 목		요 약 내 용	
1.수공기간	대표자 재임기간	년 개월(년 월 ~ 년 월)	
	임 원 재임기간	년 개월(년 월 ~ 년 월)	
	직 원 재직기간	년 개월(년 월 ~ 년 월)	
2.혁신경제 성과 기여도 및 경쟁력 제고	○기술 및 연구개발 실적	■ 국내외 획득 및 유효한 특허, 인증, 규격 등 총계	(종) ※ 근거자료 필히 첨부
		* 특허, 인증, 규격에 대한 세부사항 - (예시) 12-0746219호 / 대용량 상하수 발생장치 * 기타 기술, 연구개발 및 제품화 실적	
	○경영혁신 실적	■ 자사에 도입한 경영혁신기법 명칭 기재	([예시] BPR) ※ 근거자료 필히 첨부
		* 경영혁신기법에 대한 세부설명 - (예시) BPR(Business Process Reengineering)의 약어. 비용, 품질, 서비스, 속도와 같은 핵심적 부분에서 극적인 성과를 이루기 위해 기업 업무 프로세스를 기본적으로 다시 생각하고 근본적으로 재설계하는 것 * 기타 경영혁신 노력 및 성과 기재	
	○품질 및 생산성향상 실적	■ 자사에 도입한 품질 및 생산성향상 시스템명 기재	([예시] 100PPM) ※ 근거자료 필히 첨부
		* 품질 및 생산성향상 시스템에 대한 세부설명 - (예시) 100만개 생산중 100개. 즉 1만개 생산 중 1개만의 불량률을 허용하겠다는 품질향상 시스템 * 기타 품질 및 생산성향상 노력 및 성과 기재	

국가인권위원회
humanrights.go.kr

항 목		요 약 내 용
3.근로환경 및 노사관계 안정화	○산업안전·복리후생 및 경영성과 배분	* 클린사업장 등 안전인증 실적, 복지제도, 임직원 교육 및 성과배분 노력
	○노사관계 안정화	* 소통위한 구체적 활동(노사소통워크숍, 고충처리) 및 실적 등
4.사회공헌 실천 및 투명경영	○사회공헌 실천	* 정부부처(지자체) 각종 위원회·사회봉사활동, 교육 및 시설지원, 후원 등
	○환경경영 및 에너지절약	
	○포상, 감사장 수상실적 및 투명경영 실천	* 포상 및 회계투명성, 윤리(청렴도)준수 실적 등
5.고용	○고용 촉진 및 유지실적 (2014년 1월~12월 기간 중)	* 청년인턴제(취업·창직인턴) 지원금, 장년인턴제, 고용촉진지원금, 고령자고용연장지원금, 60세이상 고령자고용지원금, 출산육아기 고용안정지원금 등 증빙서류가 있는 경우 기재(제출서류기준 참조)
6.기타 공적사항 - 수입대체 및 수출증대, 공정거래 및 소비자보호, 성실 납세 등 위 항목에 기재하지 않은 특별한 공적사항이 있는 경우 기재		
7.최근 2년간 공정거래관련법 위반으로 공정거래위원회로부터 고발 및 과징금을 처분받은 현황 - 일자, 처분내용, 과징금을 간략히 기입		

2세션
토론발표

'인권을 위한' 기업과 인권 NAP를 위하여

황필규 (공익인권법재단 공감 변호사)

1. 들어가며

기업과 인권을 논하는 자리에 책임 있는 정부 부처인 기획재정부, 산업통상자원부, 고용노동부는 없다. (준)정부기관이 토론자의 반을 차지하고 기업이 1/3을 차지하지만 노동자, 지역주민, 소비자는 없다. 무엇을 위한, 누구를 위한 기업과 인권 NAP인가.

정규직 부모를 자식 앞길 가로막는 못된 부모로 낙인찍고, 실업자, 비정규직 부모를 자식 앞길 책임 못 지는 못난 부모로 낙인찍는다. 노동3권이라는 노동자의 헌법상 기본권 행사를 죄악시하고, 고용의 불안정과 삶의 불확실성을 미화하고, '노동유연화'의 대가로 '희망'펀드를 강요한다. 이러한 광풍의 한 가운데에서 기업과 인권 NAP가 제대로 된 답을 내놓을 수 없다면 이는 단순한 Rhetoric에 그치거나, 의도와 무관한 Propaganda가 될 수 있다.

기업과 인권 NAP는 인권 현실에 대한 냉엄한 인식과 정부와 기업의 철저한 자기성찰에서 출발해야 한다.

2. 기업과 인권 NAP 수립 절차에 관하여

『기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립을 위한 연구 최종 보고』(이하 『최종 보고』)에 의하면 본 연구가 『UN 기업과 인권 NAP 안내서』(이하 『안내서』)에서 제시된 방법론(제안된 15개 단계 중 5-7단계)을 충실히 반영한 연구방법을 채택한 것으로 되어 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그러나 본 연구가 NAP 권고안 내용의 제시가 국한되지 않고, 『안내서』 및 해외사례의 분석, 권고안 이행방안 제출을 포함하고 있다고 했을 때, 『안내서』에서 제안된 15개 단계 전체의 구체적인 상을 제시할 필요가 있다. 예컨대, 1-4단계, 즉 정부의 공식적인 입장 채택과 발표, 정부부처간 협력 형태의 구성 및 책임주체의 지정, 비정부 이해관계자의 참여 형태의 구성, 업무계획의 개발과 발표 및 적절한 자원의 배분이 어떻게 되어야 하는지에 대한 평가와 전망이 제시될 필요가 있다. 이를 위해서는 그동안 정부가 기업과 인권 문제에 대하여 어떠한 태도와 공식적인 입장을 취해왔는지, 국가인권정책기본계획을 포함하여 NAP와 관련될 수 있는 정부부처들의 다양한 '기본계획'은 어떤 내용을 담고 있는지, 기존 정부부처간 협업의 실상은 어떠한지 등에 대한 평가와 분석이 이루어질 필요가 있다.

5-7단계만을 놓고 보더라도 이 단계에서 가장 중요한 것은 국가적 맥락에서 우선적으로 다루어져야 할 문제를 파악하는 것이고, 이 과정에서 정부와 비정부 이해관계자의 참여는 결정적이다. 그리고 그 전제는 인권의 관점에서 기업이 어떠한 부정적인 영향을 끼쳐 왔는지, 끼칠 것인지에 대한, 그리고 국제기준과 국내 상황의 간극이 어떠한지에 대한 충분한 평가와 분석이다. 그러나 본 연구가 제시하는 시급한 인권현안인 고용·노동에서의 차별금지, 공정한 노동조건, 노동3권, 산업안전, 효과적 구제 등은 망라적이고 추상적이며 이것이 NAP에 어떻게 구체적으로 반영되었는지는 불분명하다. 이는 『최종 보고』의 권고안에 노동3권이나 비정규직과 관련된 내용이 거의 없고, 그 내용의 상당부분이 『안내서』의 예시들을 그대로 가져오거나 명확한 기준 없이 예시들을 선별적으로 채택한 것에서도 드러난다. 본 연구에서 기업의 부정적 영향에 대한 언급은 거의 찾아볼 수 없고, 국제기준과의 간극에 대한 평가와 분석도 불충분하다. 또한 『최종 보고』도 인정하듯이 문제 파악과 초안 검토 단계에서 이해관계자의 충분한 의견 수렴이 이루어지지 못했고, NAP의 실질적 이행주체인 개별 정부부처의 의견이 수렴되지 못했다. 본 연구는 이러한 문제점에 대하여 '참여 부족', '보완 필요'라는 형식적인 평가에 그쳐서는 안 되며 이를 극복하기 위한 방안을 제시할 필요가 있다. 기업과 인권 문제가 국제적으로 얼마나 중요시되고 있는지를 누구보다 잘 이해할 수밖에 없는 외교부와 정부 내에서 인권의 문제를 사실상 '독점'해 온 법무부는 정

부 내 기업과 인권문제의 주류화를 위해 스스로 어떤 역할을 해야 하는지 혹은 할 것인지를 밝혀야 한다.

3. 기업과 인권 NAP 권고안 내용에 대하여

(1) 국제조약에의 가입

『최종 보고』는 미가입 국제조약의 비준만을 핵심추진과제로 언급하고 있으나, 더 이상 '연구', '검토'를 이유로 혹은 비본질적인 변명으로 비준을 미룰 수 없음을 확인할 필요가 있다. 또한 유엔의, 그리고 기존에 가입한 조약에 근거한 권고에 대한 즉각적이고 예외 없는 이행도 핵심추진과제로 제시될 필요가 있다.

[참고 1] 유엔아동권리위원회 대한민국 최종견해 (2011)

27. "보호, 존중 그리고 구제"라는 기본 보고서를 채택한 2008년 유엔인권이사회 결의안 8/7과 그 문제에 관한 워킹 그룹의 신설을 요청한 2011년 6월 16일의 결의안 14/7, 두 결의안 모두 기업과 인권의 관계를 탐색할 때 아동의 권리가 포함되는지를 주목하고 있다는 점에 비추어, 위원회는 당사국에 다음과 같이 권고한다.

a) 공급망 또는 협력 업체에 의해서건 간에 국내외에서 벌어지는 기업의 활동에서 반인권적인 영향을 방지하고 완화하기 위한 조치를 취할 것을 한국에 근거지를 둔 기업들에게 요구하는 법률 구조를 제공함으로써 효과적인 기업 책임성 모델의 채택을 증진할 것. 보고에 아동권 지표와 변수들을 포함시키는 것이 증진돼야 하며 아동권에 대한 기업의 영향에 대한 구체적 평가가 요구될 것.

b) 강제 아동 노동으로 생산된 산물의 수입을 방지하고 자국 시장에 들어오는 생산물이 아동노동을 사용하지 않은 것이도록 요구하는 무역 협정 및 국내법을 이용하도록 생산물 반입을 모니터할 것.

c) 자국 기업들이 외국의 프로젝트에 참여할 때 아동의 권리를 존중하도록 하며 프로젝트가 원주민에게 영향을 끼치거나 인권/아동권리 평가에 영향을 끼칠 때에

국가인권위원회
humanrights.go.kr

는 사전에 인지된 동의의 과정을 수행하고 있는 외국의 정부와 협력하도록 조치를 취할 것.

d) 자유무역협정(FTAs)을 협상하고 결론을 내리기 전에 아동 권리를 포함한 인권 영향 평가가 수행되고 침해를 방지하기 위한 조치가 취해지도록 보장할 것.

[참고 2] 유엔인권옹호자특별보고관 대한민국 방문 보고서 (2014)

(j) 단체교섭권과 파업권을 포함해 노동권을 부당한 제한 또는 위협을 받지 않고 행사할 수 있도록 보장하기 위해 경영진과 노동조합간 적절한 중재 메커니즘을 구축하고 노조와 노동자들이 민간 업체와 기업으로부터 괴롭힘을 받지 않도록 보호할 것

(l) 사설 경비업체들이 국제기준을 따르고 옹호자들의 권리를 존중하도록 보장하고, 모든 인권침해 혐의를 수사하여 가해자의 책임을 물을 것

(m) 대규모 개발 프로젝트로 인해 영향을 받는 지역사회와의 협의 및 그들의 실질적 참여를 보장하는 체계 구축을 포함해 개발 정책 및 프로그램에 있어서의 인권적 접근을 채택할 것

(2) 기업에 대한 국가의 기대의 표명

기존에 정부가 기업들에게, 그리고 사회 전반에 기업과 인권 관련 어떤 '올바른' 혹은 '올바르지 않은' 메시지를 전달해왔는지에 대한 평가가 필요하다. 그러한 평가와 반성 없이는 진정성 있고 의미 있는 국가의 입장 표명이 불가능하다. 그리고 '유엔 기업과 인권 이행지침'뿐만 아니라 여러 국제기준에 대한 명확한 입장 및 실행 의지의 표명과 교육이 기존의 관행에 대한 성찰과 더불어 실질적으로 이루어질 필요가 있다.

(3) 기업과 인권 정책 전반

『최종 보고』는 이행지침에서 강조하고 있는 법의 적정성 평가 및 결함 시정의 측면을 간과하고 있다. 즉, 헌법상 기본권인 노동3권을 실질적으로 보장하기 위한 법제와 관행, 정부 및 기업의 태도와 인식의 개선, 비정규직의 주류화로 극단화되고 있는 고

용의 불안정성 시정에 대한 명확한 입장과 계획을 제시할 필요가 있다.

(4) 공기업의 인권경영 의무화

『최종 보고』는 '공기업'의 인권경영 의무화만을 강조하고 있으나 모든 기업의 인권경영 혹은 사회적 책임을 지향할 필요가 있다. 제대로 운영되고 있다고 보기 어려우나 현행법이 중소기업에 대해서 사회적책임경영을 의무화하고 있다는 점에서 볼 때, 모든 기업의 인권경영 의무화가 꼭 어려운 일은 아니다. 그리고 『최종 보고』에서 언급하고 있는 국민연금 투자, 공적자금 제공, 수출신용지원, ODA사업수행 결정에 있어 인권영향 평가 및 기업의 인권경영 평가는 반드시 이루어질 필요가 있다. 법령 개정 전이라도 당장 일반적 규정에 근거하여 이를 실시하고 가능한 빠른 시일 내에 이를 명시적인 법률규정으로 명확히 할 필요가 있다.

[참고] 중소기업진흥에 관한 법률

제62조의4(사회적책임경영의 지원) ① 중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 중소기업의 사회적책임경영을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제62조의5(사회적책임경영 중소기업육성 기본계획의 수립) ① 중소기업청장은 사회적책임경영 중소기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 5년마다 사회적책임경영 중소기업육성 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. 다만, 「산업발전법」 제19조에 따른 지속가능경영 종합시책을 수립할 때 기본계획을 포함하여 수립·시행할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 중소기업 사회적책임경영 조성정책의 기본방향 및 목표
2. 중소기업 사회적책임경영 활성화에 관한 사항
3. 사회적책임경영 중소기업 지원에 관한 사항
4. 사회적책임경영 중소기업의 실태조사에 관한 사항

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5. 그 밖에 사회적책임경영 중소기업의 육성 및 지원을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 중소기업청장은 기본계획에 따라 연차별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

④ 그 밖에 기본계획 및 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제62조의6(사회적책임경영 중소기업지원센터의 지정) ① 중소기업청장은 중소기업의 사회적책임경영을 효율적으로 지원하기 위하여 중소기업 지원 관련 기관이나 단체를 사회적책임경영 중소기업지원센터(이하 이 조에서 "책임경영지원센터"라 한다)로 지정할 수 있다.

② 책임경영지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 중소기업 사회적책임경영에 대한 지침의 제공
2. 중소기업 사회적책임경영 관련 전문인력의 양성
3. 사회적책임경영에 대한 인식제고를 위한 교육 및 연수
4. 사회적책임경영에 필요한 정보 제공 및 컨설팅 지원
5. 그 밖에 사회적책임경영의 활성화를 위하여 필요한 사업으로서 산업통상자원부령으로 정하는 사항

③ 중소기업청장은 책임경영지원센터에 대하여 예산의 범위에서 제2항 각 호의 업무 수행에 필요한 비용을 출연 또는 보조할 수 있다.

④ 중소기업청장은 책임경영지원센터가 제5항에 따른 지정기준에 미달하게 되는 경우에는 지정을 취소할 수 있다.

⑤ 책임경영지원센터의 지정 및 지정취소의 기준·절차 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

(5) 인권을 고려한 민영화

인권영향평가도 환경영향평가와 마찬가지로 부정적인 영향을 최소화하기 위한 방안을 강구하기 위한 수단이 되기도 하지만 그 사업의 타당성 자체를 평가하는 수단이다. 따라서 특정 민영화가 과연 인권에 부합하는지에 대한 평가에 근거해 민영화 여부 자체도 판단되어야 함을 분명히 할 필요가 있다.

(6) 인권을 고려한 공공조달

인권에 입각한 공공조달을 위한 법제 개선의 구체적 내용 명시와 이를 의무화하는 방안이 강구되어야 한다.

[참고 1] 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 일부개정법률안 (홍일표 의원 대표발의, 2014)

제5조(계약의 원칙) ③ 각 중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 계약절차를 진행함에 있어서 환경, 인권, 노동, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적, 환경적 가치를 고려하여 입찰자격을 제한하거나 낙찰자를 결정할 수 있다. 다만 그 기준은 구체적이어야 하며 입찰공고에 명시되어야 한다. (신설)

[참고 2] 조달사업에 관한 법률 일부개정법률안 (홍일표 의원 대표발의, 2014)

제3조의7(사회적 책임 장려) 조달청장은 기업의 사회적 책임을 장려하기 위하여 조달절차에서 환경, 인권, 노동, 고용, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적, 환경적 가치를 반영할 수 있다. (신설)

(7) 분쟁지역에서 기업의 인권존중활동 지원

『최종 보고』는 한국의 상황으로 미국 분쟁광물규제에 대한 대응을 주로 언급하고 있으나 이는 미국 내 상장 폐지, 거래 중지 위험, 브랜드 이미지 추락이라는 미국의 법적, 사실적 제재를 모면하기 위한 수동적, 소극적 위험 관리 활동에 불과할 뿐, 적극적, 능동적 인권존중활동과 관련이 있다고 보기 어렵다. 또한 『최종 보고』는 핵심추진과제로 관련 활동지침 개발 보급, OECD 실사가이드 도입 보급 등만을 들고 있으나 광물 채굴, 운송 및 거래와 관련된 인권침해, 비국가 무장세력에 대한 직간접적 지원, 공공보안 혹은 사설경비, 광물의 원산지와 관련된 뇌물과 위장, 돈세탁, 정부에 대한 공과금 등과 관련된 핵심적인 내용을 제시할 필요가 있고 인권침해를 막을 수 없다면 기업활동이 이루어져서는 안 된다는 점을 분명히 할 필요가 있다.

(8) 정부내 정책적 일관성의 확보

『최종 보고』는 한국 상황과 관련하여 국가인권위원회가 자료를 보급하고 연구를 진행했지만 정부부처 교육 교재, 프로그램, 체계가 마련되어 있지 않다는 단편적인 상황 인식을 언급하고 있고 핵심추진과제에 있어서도 총괄기구, 정기 점검 정도의 언급을 하고 있다. 그러나 기업과 인권 NAP가 실효성을 가지려면 각 정부부처의 각종 기본계획 혹은 'O개년 계획'에 관련 내용이 어떻게 포함될 것인가, 관련 인력과 예산은 어떻게 확보되고 배치될 것인가 등에 대한 구체적인 계획을 가지고 NAP를 모든 정부부처 내에서 주류화시키려는 노력이 있어야 한다.

(9) 인권영향을 고려한 조약체결

『최종 보고』는 '국제조약 체결 시 국가의 인권보호의무를 제약하지 않는 장치 마련'이라는 소극적인 핵심추진과제를 제시하고 있으나 국제조약 체결 시 인권보호를 위한 내용이 핵심적인 구성부분이 될 수 있도록 노력해야 한다는 적극적인 과제를 도출할 필요가 있다. 또한 미래의 국제조약에 대한 인권영향평가뿐만 아니라 이미 체결된 조약에 대해서도 인권영향평가, 인권보호 규정 도입 등의 적극적인 조치들이 고민되어야 한다.

(10) 다자간 국제기구에서 인권보호활동

『최종 보고』는 국제사회에서 한국의 '소극적 역할' 혹은 '적극적 참여 및 이행 부족'을 평가하고 있지만 실제로는 국제기준을 이해하지 못하거나 무시하는 경향을 보여왔다. 이는 다국적기업에 관한 OECD 가이드라인에 따른 NCP 사무국의 활동에서 그대로 드러난다. 또한 『최종 보고』는 핵심추진과제에서 '우선 고려', '적극 동참'의 추상적인 언급을 하고 있으나, OECD 가이드라인, ILO 협약 등과 관련하여 어떠한 입장과 조치를 취할 것인지, 유엔인권메커니즘에서 기업과 인권을 어떻게 주류화시킬 것인지에 대한 구체적인 고민과 방향제시가 필요하다.

[참고]

○ NCP의 이의신청절차는 OECD 가이드라인의 실체적인 기준에 근거하여 분쟁의 원만한 해결을 도모하기 위한 절차임.

○ 한국 아데카코리아 사례 및 인도 포스코인디아 사례의 경우, NCP가 아닌 NCP 사무국은 전자의 경우 국내법과 상충되지 않는다는 이유로, 후자에 대해서는 국내법과 상충가능성을 이유로 OECD 가이드라인의 효용성이 없다는 '상충'된 판단을 내리고 있음. 결국 이러한 입장에서는 관련 국내법이 존재하기만 하면 OECD 가이드라인의 효용성을 가지는 경우를 상정하기 어려움.

한국 아데카코리아 사례	인도 포스코인디아 사례
"제기된 쟁점의 구체적인 사항을 살펴보면 대한민국의 헌법, 관련 법 및 대한민국이 가입·체결한 조약에서 다루고 있는 문제로서 **국내법과 OECD 다국적기업 가이드라인의 범위가 차이가 나거나 상충되지 않아** 절차의 진행이 OECD 다국적기업 가이드라인의 효용성에 기여하지 못함." (NCP 사무국 1차 평가, 2012)	"**가이드라인의 절차진행이 기업이 인도의 정부, 주정부 및 법원의 행위 또는 판단에 상충하는 상황에 직면하게 되는 상황을 만들 수 있는 높은 개연성이 있으므로**, 이는 다국적기업의 활동이 정부 정책과 조화를 이루고, 지속가능한 개발에 대한 다국적기업의 기여를 촉진하는 것을 목적으로 하는 가이드라인의 효용성에 기여하기 어렵다고 판단 됨." (NCP 사무국 1차 평가, 2013)

○ 또한 NCP가 아닌 NCP 사무국은 두 사례에 대하여 행정 혹은 사법절차가 진행 중이기 때문에 기업의 문제가 아니라거나 NCP가 판단할 수 있는 사항이 아니라는 결론을 내리고 있고, 그 근거로 아래 OECD 가이드라인 규정을 들고 있음. 결국 이러한 입장에 의하면 한 국가의 행정 및 사법작용이 마비되어 있지 않는 한 NCP 절차를 계속 진행하여야 할 경우를 상정하기 어려움.

(11) 인권피해자의 구제를 위한 절차의 제공

유엔헌장에 근거한 유엔인권메커니즘에 인권침해 진정을 제기한 것에 대하여 실질적으로 국가권력을 쥐고 있는 여당이 '국제적 망신' 운운하며 공격하는 국가에서 인권피해자의 구제를 논한다는 것은 쉽지 않다. 『최종 보고』는 『안내서』의 예시 하나만을 핵심추진과제로 언급하지 있지만 이왕 예시를 가져오려면 차리라 다 가져오는 편이

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나았을 것이다. 즉『안내서』가 예시로 들고 있는 다양한 구제절차의 조합의 효과성 제고, 국내 및 국제 구제메커니즘의 접근성 증진, 기업의 인권에 대한 부정적 영향에 대한 정보의 생산과 보급 증대, 인권옹호자의 보호 모두 매우 중요한 내용이다. 또한 영토 외 인권침해에 관한 국가의 책임 확인과 구제절차의 효과성 확보 역시 반드시 규정되어야 할 내용이다.

(12) 사법적 구제절차의 접근성 제고

『최종 보고』는 핵심추진과제로 해외진출 한국기업의 현지 인권 침해에 대한 국내소송 구제를 위한 제도적 방안 모색을 언급하고 있으나 현형 법제상 불가능한 것은 아니다. 오히려 그 소송가능성을 널리 알리고 그 가능성을 높이기 위해 어떠한 현실적 혹은 절차적 장애물이 제거되어야 하는지가 고민되어야 한다. 해외진출 한국기업이 국내 본사 혹은 모회사와 법인격을 달리하는 경우 그 법적 책임을 물을 수 있는 다양한 제도적 장치들이 충분히 검토되고 제시되어야 한다. 물론 법령 제·개정을 통해 직접적으로 책임을 물을 수 있는 요건과 절차를 명확히 하는 것도 필요하다.

[참고 1]

형법 제3조(내국인의 국외범) 본법은 대한민국영역외에서 죄를 범한 내국인에게 적용한다.

[참고 2]

제2조(국제재판관할) ① 법원은 당사자 또는 분쟁이 된 사안이 대한민국과 실질적 관련이 있는 경우에 국제재판관할권을 가진다. 이 경우 법원은 실질적 관련의 유무를 판단함에 있어 국제재판관할 배분의 이념에 부합하는 합리적인 원칙에 따라야 한다.

②법원은 국내법의 관할 규정을 참작하여 국제재판관할권의 유무를 판단하되, 제1항의 규정의 취지에 비추어 국제재판관할의 특수성을 충분히 고려하여야 한다.

(13) 정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공

『최종 보고』는 다국적기업에 관한 OECD 가이드라인에 따른 NCP에 대하여 '절차 개선을 통한 실효적 작동'이라는 추상적인 언급을 하고 있지만 NCP에 대해서는 그동안 충분한 비판과 평가가 있어왔기 때문에 그 구체적인 내용을 반영한 NAP가 되어야 할 것으로 판단된다. 즉, 1) NCP의 OECD 가이드라인 이행에 관한 내용은 단지 행정청 내부에서만 효력을 가지는 지침이나 예규 형식이 아니라 명확한 법률의 근거를 가질 필요가 있다는 점, 2) NCP 구성원의 과반수를 정부 관료로 채우고 있고 나머지는 장관이 위촉하도록 되어 있는 현행 NCP 구조는 그 전문성과 공정성, 그리고 절차의 실질적 효과성에 있어서 반드시 지양되어야 할 형식이므로 독립된 전문가 위원회 혹은 다양한 이해관계자, 즉 정, 노, 사, 민이 모두 참여하는 위원회 구성이 이루어져야 한다는 점, 3) 전혀 성격이 맞지 않는 상사중재원이 NCP 사무국 역할을 하는 것은 적절하지 않으며 사무국은 NCP 자체 내 혹은 정부부처 내에 존재해야 한다는 점 등 구체적인 개선 방안이 제시되어야 한다.

(14) 비국가 기반 고충처리절차

『최종 보고』는 핵심추진과제 과제 중의 하나로 '개별 기업들이 인권피해자를 위해 고충처리절차를 설치·운영하는 것을 지원'을 들고 있다. 그러나 적어도 『안내서』의 예시가 제시하는 바와 같이 효과적인 구제메커니즘을 확보하기 위해 모범사례와 가이드라인을 제시할 필요가 있고 이행지침 31이 규정하고 있는 원칙들이 어떻게 지켜져야 하는지에 대한 기준을 제공할 필요가 있다.

(15) 비사법적 구제제도에 대한 효과성 제고

이행지침 31은 그 기준으로 정당성, 접근가능성, 예측가능성, 형평성, 투명성, 권리양립가능성, 개선가능성, 참여와 대화 등을 들고 있는 바, 이 각각의 기준이 구체적이고 실질적으로 어떻게 작용할 수 있고 작용하여야 하는지에 대한 좀 더 세밀한 내용 제시가 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 나오며

『최종 보고』는 정부의 이행 수준 및 기존 정책과의 충돌을 고려하고 채택가능성을 고려하여 상대적으로 소극적인 권고안을 도출하여 보다 적극적인 권고안 제시에 실패하였음을 연구의 한계로 들고 있다. 현실의 문제를 파악하고 국제기준에 근거한 문제해결 방안을 도출했다면 그 안을 제시했어야 한다. 정부 수준, 기존 정책, 채택가능성을 모두 제대로 고려하면 문제해결을 위한 기업과 인권 NAP란 존재할 수 없기 때문이다.

가난과 싸울 의사나 능력이 없는 권력은 가난한 자와 싸운다고 한다. 갈등을 해결하고 그 과정에서 힘없는 이들의 목소리를 충분히 들을 의사나 능력이 없는 권력은 갈등의 존재 자체를 부정하고 힘없는 이들을 갈등유발자로 낙인찍는다. 사회적 신뢰의 붕괴에 책임 있는 권력은 이를 회복하기 위해 노력하기 보다는 “불신지옥”만을 외치면서 불신하는 피해자를 가해자로 둔갑시켜 버린다. 정도의 차이는 있지만 어느 사회나 존재하는 현실이다. 인권이 ‘문제’가 되는 경우는 권력이 싫어하고 다수가 불편할 때이고, 그럼에도 불구하고 목소리를 내는 것이 ‘인권’을 위하는 길이다.

2세션
토론발표

공공기관의 기업과 인권 국가인권정책기본계획 실천 방향

황의동 (건강보험심사평가원 기획조정실장)

□ 들어가며

○ 기업 활동에 있어 인권에 대한 존중·보호 및 구제책 마련은 이제는 낯설지 않은 전 세계 국가와 인류 모두의 공통 관심사임

○ UN이 추구하는 국가의 인권보호의무의 실천으로써 NAP 수립을 위한 연구는 시의적절하고 인권보장을 위한 진일보한 노력으로 평가함

○ 이 자리를 통해 좀 더 내실있고 실효성을 갖춘 기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고안이 마련되기를 기대함

□ 우리나라의 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 관련

○ 해외 사례 및 NAP 우선 수립국 분석을 통해 향후 우리나라의 시행착오를 줄이면서 보다 실천 가능한 방향으로 연구 검토되었다고 봄

○ 정부주도의 일방적인 권고안 마련이 아닌 기업, 인권단체, 학계를 포함한 전문가 및 이해관계자들의 의견을 반영한 점은 앞으로 NAP 수립에 긍정적인 시사점을 주고 있음

○ 다만, 기초현황 관련 68개의 응답을 통한 의견수렴은 우리나라의 다양하고 세세한 부분의 인권 현안들이나 현실적인 문제점을 파악하기에는 미흡한 부분이 있어 보임

○ 또한, 기업과 인권 이슈에 관한 국가의 대응 파트에서 각 정부부처들이 이행기관으로 명시되어 있는데, 해당 부서와 어느 정도 의사교환을 거쳤는지 그리고 부처별 이행을 담보하기 위한 컨트롤 타워 등 국가적 조정장치에 대해서는 명확

국가인권위원회
humanrights.go.kr

하지 않음

○ 좀 더 다양한 이해관계자 즉, 기업 유형별 특성 등을 감안하고, 기업 운영에 또 다른 한 축인 고객 등과 이행주체인 개별 정부부처로 부터의 의견 수렴 및 조정 과정이 필요하다고 봄

□ 공공기관의 인권경영

○ 공공기관의 입장에서 기업과 인권은 기업 활동과 지속가능을 위한 필수적 요소임

○ 다만 공공기관의 공급망과 이해관계자 및 공공서비스 대상자모두를 아우르는 인권경영이 미흡하여 인권경영 인식과 실천이 요구되는 시점임

- 그러나 협력업체 등이 인권경영에 위배되는 활동을 하더라도 이를 근거로 계약을 파기하기에는 국가계약법 등의 법적 제약이 따르게 되어 현재로서는 불가능한 상황

○ 저희 건강보험심사평가원도 내부직원들의 인권 뿐 만이 아닌 공급망에 있는 의료기관, 제약업계 등 모든 기업과 공공서비스의 한 축인 국민, 의료인 등 이해관계자의 인권 존중과 보호를 위해 노력하고 있음

- UN의 2016년 이후 Sustainable Development Goals(SDGs, 지속가능개발/발전목표)의 전제조건인 보편적 의료보장(Universal Health Care)을 위해 차별과 배제 없는 건강하고 안전한 의료문화를 열어가기 위해 노력 중
- 인권 보장의 핵심 Key인 의료의 형평성과 보장성 강화 등을 위해국민이 진료비를 모두 부담하는 비급여 진료비 항목에 대한 단계적 급여 확대 등을 통해 의료비 걱정을 줄여드리고자 함
- 의료취약계층의 인권존중 및 보호를 위한 역할을 수행하겠음

○ 모든 공공기관들이 기업 내부는 물론 관련된 모든 외부인에 대해 기관의 미션에 맞게 본연의 기능과 역할을 충실히 수행하며, 인권경영 역시 공공기관의 또 다른 핵심 역할로 인식하고 실천할 과제로 보아야 할 것임

- 공공기관의 인권경영이 각자의 공급망과 이해관계자에게 전파되고 안착되기 위해서는 법적·제도적 장치 마련 또한 필요하다고 봄

□ 제안

○ 인권경영에 대한 교육 확대 등을 통해 핵심 경영 가치로 설정·실천
- 아직 공공기관은 기존의 '윤리경영', '기업의 사회적 책임' 등과의 차이점에 대한 인식이 부족하고, 실천하기 위한 기반이 미흡
- 이는 민간기업 역시 마찬가지라 생각됨

○ 인권영향평가의 표준모델 혹은 가이드라인 제시
- 인권경영의 현재 문제를 진단하고 실효성 있는 향후 계획을 수립하기 위해서는 인권영향평가가 전제되어야 함
- 그러나, 인권영향평가는 현재 선진국에서도 제도를 마련하고 실시하는 기업이 소수인 것으로 알고 있으며, 우리나라도 2012년 서울 성북구에서 공공청사 신축 시 '인권영향평가'를 실시한 것이 거의 유일한 사례로 알고 있음
- 이러한 인권영향평가를 개별 기업이 스스로 마련하기에는 다양한 이유에서 어려움과 제약이 존재함
- 국가 차원에서 NAP 수립 과정에서 인권영향평가의 표준모델 혹은 가이드라인을 제시해주고, 개별 기업의 특성을 반영한 인권영향평가를 마련할 수 있도록 계획이 요구됨
- 이를 통해 환경영향평가, 부패영향평가와 같은 핵심적인 영향평가로 거듭날 수 있도록 단계적 방안 마련이 필요함

○ 실효성을 확보할 수 있는 기전 마련
- 적어도 공공기관을 대상으로는 인권경영의 실효성을 높이기 위해 경영실적평가 등에 반영하는 방안을 강구해야 함

□ 마무리하며

○ 모든 일은 '첫 술에 배부를 수 없다'는 속담이 있음

○ 금번 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 마련 연구 및 토론을 통해 인권을 존중하는 국가로 한 걸음 더 도약하길 기원함

○ 또한 국내 뿐 아니라 건강·의료 등을 통한 인권보장이 필요한 국가들과 북한의 인권 개선에도 관심과 기여를 고민하여 주기를 부탁함

○ 기업과 인권 행동계획 수립을 위해 노력해주신 많은 분들의 노고에 경의를 표함

국가인권위원회
humanrights.go.kr

기업과 인권 NAP 연구용역 보고서(안)

부록

기업과 인권 NAP 연구용역 보고서(안)*

I. 기업과 인권 NAP 개요

1. 기업과 인권 NAP 의의

- 기업과 인권 NAP는 기업에 의한 인권침해를 방지·완화하기 위하여 마련된 종합적이고 체계적인 정부차원의 실천계획임.
- 정부는 기업이 사회의 경제적 발전과 인권의 증진에 필수적임을 인정하면서도, 기업은 동시에 인권존중책임을 진다는 점을 인정함. 즉 기업은 규모나 사업활동 지역에 상관없이 사업활동 과정에서 직접 타인의 인권을 침해해서는 안 될 뿐만 아니라 국내외의 공급망에서도 인권침해가 발생하지 않도록 유의해야 함.
- 정부는 기업이 타인의 인권을 침해하지 않도록 조치해야 할 의무, 즉 인권보호의무를 짐. 기업과 인권 NAP는 정부의 인권보호의무를 실천하기 위한 하나의 방안임.
- 기업과 인권 NAP는 기업에 의한 인권침해를 막으려는 국제사회의 노력에 동참하는 것이며, 특히 2011년에서 UN 인권이사회에서 승인된 'UN 기업과 인권 이행지침'에 대한 지지의 뜻을 담고 있음.
- 기업과 인권 NAP는 정부가 직접 수립하는 국가인권정책기본계획이므로, 각 부처는 이를 정확히 인지하여 성실히 실행해야 함.

* 이 보고서(안)는 연구용역수행기관의 결과물로서 국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

2. 기업과 인권 NAP 수립배경 및 필요성

- 지구화 시대에 기업에 의한 인권침해가 국제적인 차원에서 심각한 문제로 대두되었음.
- UN, ILO, OECD 등은 오랫동안 이 문제에 특별한 관심을 가지고 해결을 위해 노력해왔음. 특히 UN은 2011년에 'UN 기업과 인권 이행지침'(이하 이행지침)을 발표하였는바, 이후 이행지침은 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의해 광범하게 수용되면서 기업과 인권에 관한 표준적인 국제규범으로 정착하였음. 그 결과 국제사회와 인권 선진국의 관심은 어떻게 이행지침을 실천할 것인가로 모아지고 있음.
- 이행지침을 실천하기 위한 여러 전략 중에서 NAP를 개발하여 실행하는 것이 유력하게 대두됨. EU는 회원국들에게 국가별 NAP수립을 권고했고, UN은 2014년에 '기업과 인권 국가인권정책기본계획에 관한 안내서'를 개발하여 발표함. 그 결과 이미 많은 국가들이 기업과 인권 NAP를 개발했거나 개발 중임. 우리나라에서 NAP를 개발하는 것도 이러한 국제사회의 흐름과 함께 하는 것임.
- 그간 정부는 고용노동부, 여성가족부, 환경부, 통상산업자원부, 국가인권위원회 등 다양한 국가기관을 통하여 기업과 인권에 관련한 정책을 펼쳐왔으나, 통일성이 없이 산발적이었음. 기업과 인권 NAP는 이러한 분산된 정책에 통합성을 부여하여 기업과 인권에 관한 국가정책을 효과적·효율적으로 추진하려는 의도를 담고 있음.

3. 기업의 인권 존중을 통한 긍정적 효과

1) 기업의 평판과 브랜드 가치 보호 및 강화

2) 인권침해로 인한 소송 및 분쟁 리스크 감소

3) 선제적 대응을 통하여 기업의 안정적인 운영에 기여

4) 직원들의 생산성 향상 및 동기부여와 우수 인력 유치에 기여

5) 인권침해 위험을 회피하려는 기업이나 정부의 지원과 거래 및 투자 유치에 기여

6) 높은 윤리적 기준을 가진 소비자들이 증가함에 따라 더 많은 고객을 확보에 용이

7) 인권을 포함한 윤리적 기준을 고려하는 연기금과 같은 기관 투자 유치에 기여

4. 기업과 인권 NAP 목표와 주요과제

○ **목표 :**

- 기업과 인권 NAP의 목표는 궁극적으로 기업에 의한 인권침해의 발생을 방지하거나 완화하는 데 있음.
- 기업과 인권 NAP는 기업으로 하여금 일상적으로 인권존중경영(인권경영)을 하도록 하는 것을 지향함. 여기서 인권경영이란 이행지침에서 정의된 바의 인권경영과 동일한 것으로서, 기업을 경영함에 있어서 다음의 요소를 포함시키는 것을 의미함.

> 첫째, 기업은 인권정책선언을 해야 한다. 즉, 기업은 스스로 인권존중경영을 하겠다고 공개적으로 약속해야 한다.
> 둘째, 기업은 인권실사를 해야 한다. 인권실사란 사업활동의 인권영향을 평가하고 그것에 입각하여 경영을 하며 그 경영성과를 측정하고, 그 과정과 성과의 면에서 이해관계자들과 소통하는 것을 의미한다.
> 셋째, 기업은 인권피해자를 위한 구제절차를 제공해야 한다.

- 결국 기업과 인권 NAP는 기업에게 인권경영체제를 갖도록 하는 것을 도모함.

○ **주요과제**

- 기업으로 하여금 인권경영체제를 갖추게 함에 있어서, 기업의 규모나 종류에 따라서 서로 다른 접근이 요청됨. 이에 기업과 인권 NAP는 기업의 규모나 종류에 서로 다른 과제를 제시함.

1) 중소기업의 경우, 준법경영의 수준을 제고함.

- 중소기업에서 흔히 발견되는 최저임금 미지급, 직장내 차별, 노동권위반, 산업안전 기준의 위반 등은 그 자체가 불법임.
- 중소기업의 경우 위에서 말한 바와 같은 인권경영 체제를 갖추도록 요구하는 것은 비현실적임. 따라서 철저히 준법경영을 하도록 지원하고 때로는 압박하는 것이 현실적임.
- 그리고 중소기업이 대기업에 제품이나 서비스를 공급하는 경우에는 대기업의 협력을 구하여, 중소기업의 사업관행을 개선하는 방법을 적극 고려할 필요가 있음.

2) 공기업의 경우는 인권경영을 법적 의무로서 요구함.

- 정부가 공기업에게 인권경영할 것을 직접 요구하고, 그 성과를 공기업의 경영평가에 반영함.
- 국민연금, 수출신용기구 등 정부의 직접적 통제 하에 있는 기관에 대해서도 인권에 대한 영향을 고려하면서 사업을 하도록 요구함.

3) 사기업(특히 대기업)의 경우는 인권경영을 유도하는 다양한 정책을 사용함.

- 기업의 인권존중책임이라는 개념 자체가 아직은 법적 개념으로서 정립되지 못했기 때문에 사기업에게 인권경영을 직접 요구할 수는 없음.
- 대신 다양한 방식으로 유도하는 정책을 펼침. 예컨대, 교육과 홍보를 통한 여론조성, 인권경영에 관한 정보 및 가이드라인 제공, 사회책임투자 지원, 비재무적 정보의 공시의무 도입, 공공조달에서 인권요소의 고려, 인권을 위한 다중 이행관계자 협력의 지원, 모범사례의 발굴 등의 방법을 사용함.
- 해외진출 한국기업의 경우도 이와 같은 방식의 접근이 필요함.
- 간접적으로 인권경영을 유도하는 접근법이 실제로 사기업의 사업관행을 변화시키는지 여부에 대해서 정기적으로 점검하고, 이에 근거하여 정책개선을 지속적으로 추진함.

4) 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차를 제공함.

- 기업과 인권 문제의 특수성을 고려할 때 사법적 구제 못지않게 비사법적 구제절차의 제공이 중요함.
- 비사법적 구제절차는 국내기업의 인권침해에 대한 구제수단을 제공하고, 아울러 해외진출 한국기업에 의한 외국인 인권피해자에게도 국내에서 구제를 도모할 수 있도록 해야 함.
- 비사법적 절차의 구성과 운영에서 국가와 시민사회를 포함한 다양한 이해관계자의 참여를 독려함.

5. 기업과 인권 NAP 기대효과

1) 국가의 기업과 인권에 관한 정책의 실효성의 제고

- 기업과 인권에 관한 NAP를 수립함으로써, 정부는 기업의 인권존중책임을 명문화하고 이를 정책에 반영하여 기업의 인권존중책임 이행을 위한 제도를 구축
- 기업과 인권 NAP로 인하여 정책들이 통합되고 체계화되고, 기업과 인권에 관한 국가의 정책이 실천지침을 포함하는 구체적인 내용을 갖게 되어 이를 통해 기업과 인권에 관한 국가의 정책 실효성 확보

2) 현 시기에 기업과 인권 NAP 개발을 통해 국제사회에서 대한민국의 위상 제고

3) 기업과 인권 NAP는 인권침해를 통해서 부당하게 경쟁우위를 누리려는 관행을 배제함으로써, 기업들에게 건전하고 평등한 경쟁 환경을 조성

4) 기업에 의한 인권피해를 입었으면서도 적절히 구제를 받지 못했던 인권피해자들에게 적절한 구제책을 제공

5) 궁극적으로 우리나라에서 인권존중경영의 문화를 확산시키고 정착시킴으로써 인권선진국으로 도약

국가인권위원회
humanrights.go.kr

6. 기업과 인권 NAP 권고안 작성 추진과정

6-1 기업과 인권 NAP 권고안의 의의

- 기업과 인권 NAP 권고안은 정부차원에서 기업과 인권 NAP를 만들기에 앞서, 국가인권위원회가 이 문제와 관련하여 중요한 내용을 정리하여 정부에 권고하는 것임. 향후 정부는 이 권고안을 초안으로 하여 기업과 인권 NAP를 확정하고 이행하는 책임을 지게 됨.
- 기업과 인권 NAP 권고안은 기업과 인권 주제에 대응하는 국제적인 흐름을 반영하고 있으며 또한 인권보호기관으로서의 국가인권위원회의 입장을 반영하고 있음.
- 정부는 인권의 관점 이외 다양한 현실적 여건을 고려하여 기업과 인권 NAP를 확정하겠지만, 최대한 권고안을 반영하는 것이 바람직함.

6-2 기업과 인권 NAP 권고안 수립근거

- 국가의 인권의무을 실현하기 위해서 인권에 관한 국가인권정책기본계획(NAP)을 수립하는 것은 1994년 비엔나 세계인권대회 이후 국제적인 흐름이 되었음.
- 정부는 2007년부터 '국가인권정책기본계획(NAP)'를 제정해 왔으며, 현재 제2기 국가인권정책기본계획(NAP, 2012-2016)가 진행 중에 있음. 제2기 NAP에는 기업과 인권에 관한 계획이 구체적으로 포함되지는 않았으나, 국내외 협력부분에서 기업과 인권 관련 두 가지 과제를 선정하고, 산업통상자원부를 추진부서로 지정한 바 있음.
- 이제 제3기 국가인권정책 NAP를 마련함에 있어서, 기업과 인권에 관한 항목을 대폭 확장하고 보강하고자 함. 기업과 인권에 관한 항목을 강화하는 것은 이 문제의 중요성이 커지고 있는 현실을 반영하는 것임.
- UN 기업과 인권 워킹그룹은 2014년 12월 '기업과 인권 NAP에 관한 안내서'를 발표하여, 각국별로 기업과 인권 NAP를 개발하도록 권고하였음. 본 기업과 인권 NAP 권고안은 이 문서에서 제시된 원칙과 방법론에 입각하였음.

6-3 기초현황조사와 연구

- 기업과 인권 NAP는 국제사회의 흐름을 반영하는 것 못지않게 각 개별 국가의 특수성을 반영하는 것이 중요함. 따라서 본 기업과 NAP 권고안을 마련함에 있어서도 우리나라의 실제현실을 고려하는 것을 중대한 과업으로 하였음.
- 기업과 인권 NAP권고안을 마련하기에 앞서, 연구진은 우리나라에서 기업과 인권에 관한 현안을 파악하기 위해서 설문을 실시하였음. 설문은 간단하였고 소규모였지만, 기업과 인권 문제와 관련하여 가장 심각한 현안이 무엇인지를 드러내었음. 이에 의하면, 공정한 노동조건을 향유할 권리, 고용 및 노동에서의 차별을 받지 않을 권리, 노동조합결성 등 결사 및 단체교섭에 관한 권리, 작업장에서의 안전관리 등 산업안전에 관한 권리, 비인도적이거나 모욕적인 대우를 받지 않을 권리 등이 우리사회에서 시급한 인권현안임. 기업과 인권 NAP 권고안은 이 조사결과를 염두에 두고 개발되었음.
- 기초현황조사를 보완하기 위해서, 기존에 인권위원회에서 발간한 각종 보고서를 위시한 국내 문헌들을 참고하였음.
- 해외에서는 이미 기업과 인권 NAP를 개발했거나 개발하고 있는 국가가 다수 존재하는 바, 연구진은 이들 국가의 NAP 개발담당자와 직접 면담하고 개발과정에서 유의할 사항 등에 대해 소통하였음. 연구진이 방문한 국가는 영국, 네덜란드, 스위스, 덴마크임.
- 해외에서 이미 개발된 기업과 인권 NAP도 기초현황조사 차원에서 검토하였음. 여기에는 영국, 네덜란드, 핀란드, 덴마크의 NAP가 포함됨.

6-4 인권단체 및 전문가 의견수렴

- 기업과 인권 NAP가 정당성을 가지고 또한 원만히 이행되기 위해서는 NAP의 개발과 이행, 점검의 전체 단계에서 다양한 이해관계자의 참여가 중요함. 따라서 기업과 인권 NAP 권고안을 개발하는 과정에서도 가급적 다양한 이해관계자의 참여를 시도하였음. 앞서의 기초현황조사도 그 일환임.
- 기업과 인권에 관한 NAP 권고안의 초안이 마련된 후에 기업, 인권단체, 학계를 포

국가인권위원회
humanrights.go.kr

함한 전문가 및 이해관계자 간담회를 개최하여, 초안의 내용을 공개하고 의견을 수렴하는 절차를 가졌음.

6-5 정부기관과의 정책협의

- 기업과 인권 NAP 권고안을 마련함에 있어서, 실제 NAP의 이행주체가 될 정부기관과 정책협의를 거치는 것이 중요함.
- 기업과 인권에 관한 NAP 권고안의 초안이 마련된 후에 관련 정부기관에 초안을 발송하고 의견을 수렴하는 절차를 가질 예정임.

Ⅱ. 기업과 인권 NAP 권고안

〈국가의 인권 보호 의무〉

1. 기본 지침

1-1. 국제조약에의 가입

가. 권고의 배경

1) 세계인권선언이 채택된 이후, 이를 구체화시키기 위한 국제법으로써 시민적·정치적 권리에 관한 규약, 그리고 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약이 채택됨. 위 두 규약은 세계인권선언의 선언적 의미를 구체화하여 법적 강제력을 부여하는 국제법으로, 국가의 인권 보호의무의 기본적인 내용을 담고 있음.
2) 또한 위 두 규약을 더욱 구체화하는 개별적인 협약인 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 이주노동자권리협약, 강제실종협약, 장애인권리협약과 같은 국제인권문서가 존재함.
3) 이러한 국제 인권 조약들은 국가의 인권의무 이행에 관한 국제수준의 합의를 통

한 결과물로써 국가가 인권을 보호하기 위한 기본 의무를 규정하고 있는 바, 기업에 대해 인권존중책임을 요구하기 전에 국가가 인권보호를 위한 의무를 이행하기 위한 작업으로써, 정부는 주요 인권 조약을 비준해야 할 의무가 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 1. 국가는 자신의 영토나 관할권 내에서 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호해야 한다. 이를 위해 효과적인 정책, 입법, 규제, 그리고 재판을 통해 그런 침해를 방지하고, 조사하고, 처벌하고, 시정하는 적절한 조치를 취해야 한다.

2) 이행지침은 앞에서 언급한 바와 같이 국가의 인권보호의무 이행을 위한 기본적인 조치들을 열거하고 있는 바, 여기에는 인권에 관한 국제조약의 비준도 포함됨.

3) 현재 우리나라는 이러한 국제 인권조약과 관련하여, 시민적·정치적 권리규약, 경제적·사회적·문화적 권리 규약, 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약에 가입한 상태이며, 이주노동자권리협약과 강제실종협약은 비준하지 않음. 각 규약 및 협약의 이행 강화를 위한 절차적 성격을 규정하는 선택의정서의 비준에 있어서도, 우리나라는 시민적·정치적 권리규약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서에는 미가입하였으며, 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서와 아동권리협약에 대한 선택의정서 중 개인진정에 관한 제3선택의정서도 미가입함.

4) 또한 기업의 인권 관련 대표적인 이해관계자인 노동자의 권리 보장을 위한 ILO 8개 핵심협약에 대해서는 대한민국은 제87호 결사의 자유, 제98호 단체교섭권 보장, 제29호 강제 노동, 제105호 강제 노동 폐지 등 가장 기초가 되는 협약 4개에 대해서는 비준하지 않음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 주요 국제 인권 조약의 가입 및 비준
- 주요 인권 조약과 충돌하는 국내 관행의 개선

2) 국가정책방향

- 인권과 관련한 국제 조약에 대하여, 우리나라 정부가 비준한 국제 협약 및 규약의 철저한 이행과 미가입된 규약에 대한 비준의 추진이 이루어져야 하며, 동시에 해당 인권 규약들과 충돌하는 국내 제도 및 관행을 개선해야 함.

3) 핵심추진과제

- 시민적 정치적 권리에 관한 협약 및 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 협약에 대한 선택의정서, 그리고 ILO 핵심협약 중 미가입된 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호), 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호) 비준

1-2. 기업에 대한 국가의 기대의 표명

가. 권고의 배경

1) 기업의 책임이행 노력과 국가 정책의 일관성 확보를 위하여, 기업에 대한 정부 기대를 명확히 하는 것이 중요함.
2) 정부는 먼저 기업이 어디서 운영되는지에 상관없이 인권을 존중하는 것에 대한 기대 및 기업들이 인권 실사 절차를 실행해야한다는 기대를 명시적으로 서술을 하여 공표해야 함.
3) 이러한 기대의 표명은 매우 구체적으로 서술되어져야 하는 바, 기업의 인권존중에 대한 지지 또는 규제하는 모든 정부 조치에서, 그리고 NAP에서, 기업에 대한

기대 단계가 일관된 방법으로 나타나는지에 대해서 확인함으로써, 기대 표명에 대한 정부의 일관성 있는 태도와 관심을 유지해야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 2. 국가는 자신의 영토 그리고/또는 관할권에 주재하는 모든 기업이 자신의 사업활동에서 인권을 존중해야 한다는 기대를 명확히 제시해야 한다.

2) 기업과 인권에 관한 NAP 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단임. 이에 따라 기업과 인권에 관한 NAP를 수립한 모든 나라들은 NAP를 통하여 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대감을 표명함.

3) 영국의 경우, NAP를 통하여 기업이 인권을 존중함으로써 얻을 수 있는 이익에 대해 열거한 후, 영국정부는 영국의 사법 관한권내에서 기업이 관련된 건에 대하여 인권보호의 의무를 수행하겠다는 의지를 표명하고 있고, 영국정부는 국내외를 막론하고 영국기업이 인권을 존중하도록 지지하고 동기를 제공하겠다고 선언함.

4) 네덜란드의 경우, 정부가 이미 기업에 의한 인권 존중 증진을 위한 적극적인 정책을 추구해왔으며, 기업의 직접적인 인권침해 또는 그들의 공급망에 통한 간접적인 인권침해를 예방하고자 하는 정책 또한 추구하고 있다는 것을 선언하면서, 정부는 해외진출 기업에 있어서, 특히 입법 또는 집행이 충분치 않은 국가로 진출한 기업에 있어서, 기업들이 네덜란드에서 행하고 있는 것처럼 인권에 관한 CSR의 동일한 기준을 추구할 것을 기대한다는 뜻을 명확하게 표현함.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 명확한 기대 표명

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 국가정책방향

- 정부는 기업에게 유효하게 전달될 수 있는 방식으로 기업의 인권존중책임에 대한 명확한 기대를 표명함으로써, 기업과 인권에 관한 정부의 의지를 기업으로 하여금 분명히 알게 하고, 이러한 기업의 인식과 책임을 확신시켜나가야 함.

3) 핵심추진과제

- 신문, 인터넷, 소책자 등의 매체를 이용하여 기업의 인권존중책임에 대한 기대를 표명
- 대한민국 영토 혹은 관할권 내의 모든 기업은, 그 규모나 활동장소에 상관없이, '유엔 기업과 인권 이행지침'에서 정의된 기업의 인권존중책임을 다 해야 한다는 것, 기업은 협력회사나 공급회사 등 사업관계에서도 인권침해가 발생하지 않도록 주의해야 한다는 것, 그리고 기업에 대해서 기업들이 인권존중책임을 다하도록 필요한 지원과 법적·비법적 규제를 할 것임을 명확하게 선언
- 기업과 시민에 대한 교육을 통해서 기업에 대한 국가의 기대를 명확히 전달

2. 일반적 국가 규범과 정책 기능

2-1. 기업과 인권 정책 일반

가. 권고의 배경

1) 기존이 법 중에는 직·간접적으로 기업의 인권존중을 규율하는 기존의 법들이 다수 존재하는 바, 국가가 그런 법이 현재 효과적으로 집행되고 있는지를 검토하고 이를 위한 개선 조치를 강구하는 것이 기본적인 인권보호의무에 속함.
2) 기업이 인권존중의무를 효과적으로 이행하도록 하기 위하여, 지침을 통하여 기업에게 인권경영의 내용이나 방법에 관한 표준적이고 모범적인 안내를 제공함으로써 기업에게 도움을 주는 것이 필요함
3) 인권에 관한 기업의 이행 상황을 공개하는 것이 필요한 바, 이러한 인권존중책임

의 이행 수준 공개를 통하여 기업은 스스로 사업의 성격 및 영역에 따라 어떠한 인권 침해에 노출되어 있는지도 파악할 수 있으며, 인권침해를 방지하기 위해 어떠한 정책을 펼칠지 여부도 판단할 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 3. 보호의무를 충족함에 있어서 국가는,
> (a) 기업으로 하여금 인권을 존중하도록 요구하거나 그런 효과를 갖는 법을 집행하고, 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하고 모든 괴리에 대해 조치를 취해야 한다.
> (b) 회사법과 같이 기업의 설립과 일상적 운영을 규율하는 다른 법과 정책이 기업의 인권존중을 제약하는 것이 아니라 기업이 그것을 할 수 있도록 허용해야 한다.
> (c) 사업활동에서 인권을 존중하는 방법에 관해 기업에 효과적인 지침을 제공해야 한다.
> (d) 기업으로 하여금 자신이 어떻게 인권영향에 대처했는지에 관해 소통하도록 권장해야 하고, 요구하는 것이 적절한 경우에는 요구해야 한다.

2) 이행지침은 먼저 기업의 인권존중책임을 제고하기 위해 국가가 인권을 보호하기 위한 법 집행을 효과적으로 추진하고, 법현실과 제도 사이의 괴리를 파악하여 보완하며, 법의 제정과 개정으로 인해 인권이 부정적 영향을 받지 않도록 할 것을 요청하고 있음. 또한 기업의 인권존중책임을 위한 지침의 제공, 인권영향 관련 보고 요구를 국가에 요청하고 있음.

3) 인권의 관점에서 선진국에서는 관련 법제도를 이미 정비하고 있고, 특히 기업의 인권존중책임과 관련하여 책임을 묻기 위한 개별법은 물론 회사법의 개정을 통해 기업의 인권존중의무를 제고하기 위한 제도를 구축해나가고 있음. 기업의 보고의무 관련, 덴마크와 중국, 남아프리카 공화국은 2009년부터 CSR과 관련하여 기업에게 환경, 사회 등 비재무적 요소에 대해서 보고하도록 요구해 왔으며, 프랑스 역시 2011년 12월부터 기업들에게 비재무적 요소에 대한 보고를 의무화하였음.

4) 우리나라 역시 각종 노동관계법, 산업재해보상보험법, 여러 반차별법, 환경관련법 등 우리나라에도 기업에 의한 인권침해를 방지하는데 직접 관련이 되는 여러 법이 있으나 기업의 인권존중책임 이행에 대해서는 부족한 점이 있음. 각종 지

국가인권위원회
humanrights.go.kr

침의 개발과 관련하여서, 인권위원회가 기업과 인권 관련 각종 자료를 만들어 보급한 바 있으나, 기업에 전파가 잘 되지 않고 있음. 마지막으로 인권 관련 보고 의무와 관련하여서 우리나라는 사회적 환경적 지표에 대한 보고 의무 관련 제도가 마련되어 있지 않음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 기업의 인권존중책임에 직접 또는 간접적으로 주는 법 제도를 정비
- 기업에 인권을 존중하는 방법에 대한 효과적인 지침 제공
- 기업의 인권 영향에 대한 보고 요구

2) 국가정책방향

- 노동법이나 회사법 등 기업의 인권 관련 영향과 직접 또는 간접적으로 관련이 있는 제도의 현황을 파악하여 이를 인권친화적으로 정비하고 개선해야 함.
- 기업이 쉽게 접근할 수 있고 이해할 수 있는 방식으로 인권경영에 관한 가이드라인을 제작하여 보급하고 이에 대한 교육이 실시되어져야 함.
- 일정 기준을 충족하는 기업으로 하여금 기업에 대한 인권 관련 정보의 공시의무를 부과하여 이해관계자들이 해당 기업의 인권존중책임 이행 수준에 대해 알 수 있도록 해야 함.

3) 핵심추진과제

- 산업안전 및 노동 관련법의 위반이 일어나지 않기 위한 방안 강구
- 중소기업에서 고질적으로 일어나는 불법적 경영관행을 근절하기 위해서 법위반에 대해 감시와 처벌 및 불법을 야기하는 구조적 원인의 해소를 위한 방안 강구
- 인권영향평가 지침, 주요 산업 및 사안에 특화된 인권경영 지침 등 기업과 인권 관련 지침을 제작하여 기업에 보급

- 상장기업에 대하여 인권관련 정보를 포함하여 비재무적 정보를 공시하도록 하는 제도 구축

3. 국가와 기업의 관계

3-1. 공기업의 인권경영 의무화

가. 권고의 배경

1) 국가는 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 대해서 인권 존중에 관련된 정책, 법률, 규제를 이행하는 것을 보장하기에 가장 유리한 위치에 있으며, 국가와 연결된 많은 기관들을 통해 영향력을 발휘함으로써 기업 내에 인권 존중 의무를 확산시킬 수 있음.
2) 정부는 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 다른 사기업이 충족해야 하는 인권 관련 요건에 동일하게 부응하도록 보장하고, 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 효과적으로 인권존중책임을 이행할 수 있도록 하는 것이 필요함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 4. 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해, 또는 수출신용기관과 공적 투자보험, 보증기관과 같은 국가기관으로부터 상당한 지원이나 서비스를 받는 기업에 의한 인권침해로부터 개인을 보호하기 위하여 국가는 인권실사를 요구하는 것이 적절한 경우에는 그것을 요구하는 것을 포함하여 추가적인 조치를 취해야 한다.

2) 이행지침은 국가는 국제인권법에 따라 인권 보호의무를 1차적으로 지는 주체인 동시에 인권의 수호자로서, 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해, 또는 수출신용기관과 공적 투자보험, 보증기관과 같은 국가기관으로부터 상당한 지원이나 서비스를 받는 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 할 의무를 가지고 있다는 점을 밝히고 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 유럽 각국은 이미 인권을 포함한 기업의 사회적 책임에 대해 인식하고, 공기업 및 공공기관 내에 이를 내재화시키는 정책을 펼쳐왔음. 또한 선진국은 수출신용보증 기관 등 공공 금융기관을 통한 기업 지원에 있어서 인권을 비롯한 사회적 요소를 고려해왔으며, 개발 원조에 참여하는 기업에 대해서도 인권을 고려할 것을 요청해왔음. 또한 캘리포니아 공무원연금기금이나 네덜란드 공적연금, 노르웨이 연기금 등은 인권을 포함한 사회적 요소를 투자에 고려함으로써 직간접적으로 인권에 대한 고려를 기업에 요구해왔음.

4) 우리나라도 이와 같은 흐름에 따라 공기업 및 공공기관에 대해서 국가인권위원회 주도로 인권경영 가이드라인을 적용하여 자가 점검을 실시한 바 있으나, 현재 이것이 제도화된 것은 아니며, 또한 기업에 대한 금융 및 신용 지원이나 개발 원조 사업 참여 등에 있어서 기업의 인권존중책임 고려를 제도화시키지 않고 있음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 정부가 기업을 소유하거나 직접적으로 통제하는 경우 또는 투자 및 신용제공을 통하여 기업에 영향을 미칠 수 있는 경우, 해당 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 정부가 영향력을 발휘할 수 있는 체계를 수립

2) 국가정책방향

- 정부는 준정부기관을 포함한 공기업의 운영에 대하여 직접적인 영향력을 발휘하고 경영을 통제할 수 있는 위치에 있음. 그 외에도 공적 금융기관을 통해 기업에도 영향력을 행사할 수 있으며, 수출 기업에 대한 신용제공이나 공적개발원조, 더 나아가 국민연금의 투자를 통하여 일반 기업에도 강력한 영향력을 발휘할 수 있음. 정부는 이러한 영향력을 발휘하여 기업들이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 유도하고 장려하는 조치를 취해야 함.

3) 핵심추진과제

- 공기업(준정부기관 포함)의 경우 인권경영을 의무화하여, 인권실사를 경영에 통합하고 성과 공개를 의무화
- 한국무역보험공사가 수출지원 심사시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립
- 공적 금융기관에서 공적자금의 제공 여부 판단시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립
- 공적개발원조(ODA) 사업을 수행시 인권에 대한 영향을 고려 기준 수립
- 국민연금이 기업에 대한 투자 여부와 규모 결정시 인권에 대한 영향 고려 기준 수립

3-2. 인권을 고려한 민영화

가. 권고의 배경

1) 수도나 전기 등 국가가 운영해오던 공공서비스가 국민의 생활에 큰 영향을 끼치고 인권을 향유하는 데 있어 중요한 기능을 하는 경우, 해당 공공서비스가 민영화될 때 공공서비스 제공을 통해 영리를 추구하는 기업의 성격으로 인하여 인권 침해의 가능성이 생길 수 있음.
2) 통상 국가의 부분이었던 치안을 일부 민간 경비 및 보안업체가 담당하게 됨에 따라, 그 민간 경비 및 보안업체의 활동에 의한 인권 침해의 가능성 또한 발생할 수 있음.
3) 과거 국가의 영역이었던 분야가 민영화 등의 과정을 통해 인권이 침해될 수 있는 소지가 증가함에 따라, 정부는 그러한 서비스를 제공하는 기업이 국가의 인권보호의무와 합치되도록 운영할 것을 국가가 보장할 필요가 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 5. 국가는 인권 향유에 영향을 미치는 서비스를 제공하는 기업과 계약을 하거나 이런 기업을 위한 입법을 할 때 자신의 국제법상 인권의무를 충족시키기 위해서 적절한 감독을 해야 한다.

2) 이행지침은 공공서비스가 민영화되는 경우에 계약자가 되는 민간기업의 활동에 대한 감독과 관리를 통해 인권이 유린되거나 침해되지 않도록 할 것을 요구하고 있음.

3) 우리나라는 공공기관의 자체 활동에 대한 인권 영향 평가가 주로 되어 민영화에 대한 직접적인 평가는 많지 않으나, 공공으로 조달하는 서비스나 품목에 대해서도 적용되므로 공공서비스에 대한 민영화, 외주에 대한 평가가 간접적으로 대상이 될 수 있음. 다만 이것이 아직 기업의 공급망을 망라한 인권영향평가 수준으로 실시되는 것은 아니어서 범위의 확대와 구체화가 필요함.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 공공서비스 민영화와 관련된 인권침해의 방지

2) 국가정책방향

- 국가는 민영화 과정에서 계약조건 및 감독 요건으로서 인권보호에 관한 사항을 구체적으로 마련해야 함.

3) 핵심추진과제

- 공기업을 민영화하는 경우 사전에 인권에 대한 영향을 고려한 기준 수립
- 공무를 민간에 위탁하는 경우, 그 민간 주체에 의한 인권침해가 일어나지 않도록 계약서상 인권존중을 요건으로 명시

3-3. 인권을 고려한 공공조달

가. 권고의 배경

1) 국가는 조달활동을 통하여, 기업들과 다양한 상거래를 맺으며, 이를 통해 국가는 기업에 대하여 막대한 구매력을 바탕으로 영향력을 행사할 수 있음.
2) 국가는 이러한 구매력을 행사할 수 있는 조달시장을 통하여 중소기업 육성, 환경친화적 기업 육성 등 사회적 목적 및 정부 정책을 달성해왔던 바, 기업과 인권 문제에 있어서도 기업에 대하여 인권을 인식하고 인권을 존중하도록 증진시킬 기회를 개별적 및 집단적으로 활용할 기회를 가질 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

6. 국가는 자신과 상업적 거래를 하는 기업의 인권존중을 증진해야 한다.

2) 이행지침은 정부가 기업과의 상업적 거래를 하는 주된 방식 공공조달이라는 점을 강조하며, 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있음. 이러한 요청은 구체적으로는 대상 제품의 공급망을 포함하여 부정적인 인권 영향이 밝혀진 경우, 입찰자에 대해서 인권 실사를 요구해야 하며, 또한 입찰자들에게 인권 실사의 측면에서 무엇이 기대되는지에 대한 분명한 안내를 제공해야 한다는 의무를 의미함.
3) 미국은 1970년대부터 남아프리카공화국의 인종차별정책에 반대하여 남아프리카공화국에서 사업을 영위하는 기업이 미국 조달시장에 참여하지 못하는 규제를 펼쳐왔으며, 현재도 아동 노동 및 강제 노동이나 인신매매 등에 연루된 기업에 대해서는 정부조달에 참여하지 못하게 하는 등, 인권기준을 여러 가지 형태로 조달에 반영해왔음. EU는 2000년대 들어 사회적 조달의 개념을 도입하여, 인권을 포함한 각종 사회적 요소를 조달 시장에 참여할 기업을 선정하는 기준으로 활용하고 있음.
4) 우리나라는 현재 서울시에서 기업의 사회적 책임을 공공조달의 기준으로 반영할

국가인권위원회
humanrights.go.kr

수 있는 지표를 개발하여 현재 서울시 조달 시장 참여 기업 선정에 활용하고 있으며, 서울시 사회책임조달네트워크를 구성하여 이를 서울시 내 24개 자치구에 확산시키고 있음. 다만 중앙정부 차원에서는 이러한 시도가 현재 이루어지고 있지 않으며, 조달에 있어 인권을 고려할 수 있는 어떠한 정책적 기반도 마련되어 있지 않음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 정부가 기업과 계약을 함에 있어 인권 기준을 적용함으로써 정부와 거래를 하는 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 유도

2) 국가정책방향

- 조달에 있어 가격이 아닌 인권을 포함한 사회적 고려를 반영하는 구체적인 기준을 마련하여 조달 관련 법제에 반영하는 것이 필요함. 또한 이러한 고려를 중앙정부뿐만 아니라 전국적으로 확산시키는 것이 필요함.

3) 핵심추진과제

- 공공조달에서 낙찰자 선정에 있어서 인권을 고려하는 제도와 절차를 마련하고 이를 실행
- 동일한 조달 제도와 절차를 지방정부로 확산

4. 분쟁지역에서 기업의 인권존중활동 지원

가. 권고의 배경

1) 정부를 둘러싼 분쟁지역에서는 국가 중심의 인권체제가 제 기능을 하기 어렵게 때문에 기업이 관여된 최악의 인권침해가 발생할 가능성이 매우 높음. 따라서

이런 분쟁지역과 사업이 관계가 되는 것만으로도 기업이 심각한 인권침해에 연루될 수 있음.

2) 분쟁지역의 현장 상황이 악화되기 훨씬 전에 문제에 대처하는 것이 중요함. 분쟁지역의 정부는 효과적인 통제력을 상실한 경우가 많기 때문에, 해당 지역과 관련되어 활동하는 기업의 모국은 높은 정책적 일관성을 유지하면서 기업을 적절히 지원할 필요가 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 7. 심각한 인권침해의 위험은 분쟁지역에서 두드러지기 때문에 국가는 다음의 조치를 포함하여 그러한 맥락에서 활동하는 기업이 인권침해에 개입되지 않도록 보장하는 데 도움을 주어야 한다.
> (a) 기업이 자신의 활동과 사업관계에서 인권 관련 위험을 인식하고, 예방하고, 완화하는 것을 돕기 위해서 가능한 한 초기 단계에 기업과 교류하는 것.
> (b) 성차별에 기초한 폭력과 성적 폭력 모두에 각별히 유의하면서, 고조된 인권침해 위험을 평가하고 그에 대처하게 하기 위하여 적절한 조력을 제공하는 것.
> (c) 심각한 인권침해에 개입되어 있으면서 그 상황에 대처하는 것에 협력하지 않는 기업에 대해서 공적 지원과 서비스에 대한 접근을 거부하는 것.
> (d) 심각한 인권침해에 기업이 개입될 위험에 대처함에 있어서 국가의 현재 정책, 입법, 규제, 그리고 집행수단이 효과적이도록 보장하는 것.

2) 이행지침은 분쟁지역에서 기업 활동이 인권 침해에 연루되지 않도록 지지해야한다는 국가의 의무를 설명함. 이 원칙을 통해서 기업에 의한 인권 존중에 관한 어려움의 중요성을 인지하며, 이를 다루기 위해서 국가 차원의 향상되고 특별한 맥락의 조치 취할 것을 요구하고 있음.

3) OECD는 〈분쟁광물에 관한 OECD 실사가이드(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)〉를 2012년에 발간했는 바, 구체적으로 이 가이드는 인권을 존중하는 기업이 원료 결정 시 공급자를 선택하는 것을 돕고, 분쟁에 연루되지 않도록 도움

국가인권위원회
humanrights.go.kr

을 주고 있음. OECD 실사가이드와 관련하여 OECD 회원국, UN 전문가 그룹, ICGLR(International Conference on the Great Lakes Regions) 각국 정부 대표단, 산업계 및 시민사회단체 등 다양한 관계자들이 모여 아프리카 분쟁광물(conflict mineral) 현황을 점검하고, 다양한 논의를 통하여 규제 방식의 조화로운 발전을 통한 진전 방안에 대해 토의하는 장으로 '책임 있는 광물 공급망 관련 ICGLR-OECD-UN 포럼'을 운영하고 있음

4) 우리나라에서는 산업통상자원부가 국내 전자, 자동차, 기계 비철금속 업계, 유관기관들과 함께 미국 분쟁광물 규제 대응반을 구성하고 가동함으로써 미국의 분쟁광물 규제에 대해서 본격적으로 대응하기 시작하였음. 산업통상자원부의 국내 대응으로는 산업계 대응 현황 및 애로사항 청취를 위한 간담회를 개최하였고, 세미나나 포럼을 통하여 분쟁광물에 대한 인식 확산에 노력하고 있음. 산업통상자원부 이외에 한국광물자원공사는 규제 대상 광물의 대체 수입선을 모색·안내하고 있으며, 대한무역투자진흥공사에서는 해외 비즈니스센터를 통해 미국을 비롯한 주요국의 대응 동향을 신속히 모니터링하고 전파할 예정임.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 분쟁지역내의 인권침해에 대한 국내 기업의 연루 방지

2) 국가정책방향

- 분쟁지역에서 발생하는 심각한 인권침해에 국내 기업이 연루되지 않도록 주의를 기울이고, 이를 위한 사전적 및 사후적 대책을 강구함.

3) 핵심추진과제

- 분쟁광물에 연루될 수 있거나 분쟁지역에서 활동하는 기업을 위한 활동지침 개발 보급

- '분쟁지역 광물의 책임있는 공급망에 관한 OECD 실사가이드'의 적극적인 도입과 보급

5. 기업과 인권에 관한 정책의 일관성 확보

5-1 정부내 정책적 일관성의 확보

가. 권고의 배경

1) 기업과 인권에 대한 일관된 접근은 국가의 기업과 인권에 관한 정책의 실효성을 위하여 반드시 갖춰져야 하는 요건임. 정부는 인권 문제에 관하여 방향을 제시하고 이끌어나갈 주된 주체인 바, 정부 정책의 일관성 확보는 그 해당 국가의 인권 정책 전반이 방향성 있게 나아가기 위한 전제조건이 됨.
2) 이와 같은 원칙에 따라서, 모든 정부활동은 기업으로부터 어떠한 활동이 기대되는지에 대하여 공통된 이해를 갖고 있어야 하며, 그러한 공통의 이해를 바탕으로 정부의 기업과 인권 정책이 추진되어져야 함. 이를 위해 정책 문서의 일관성을 확보하고 국가 기관이 기업과 인권에 대한 교육이 이루어져야 할 것임.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 8. 국가는 기업실무에 영향을 미치는 정부부처와 기관, 그리고 여타 국가 기반의 제도들이 각자의 임무를 수행할 때 국가의 인권의무를 반드시 인지하고 준수하도록 조치해야 한다. 여기에는 관련정보, 훈련, 그리고 지원의 제공에 의한 것이 포함된다.

2) 이행지침은 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 기업과 인권에 대하여 훈련 및 역량 형성을 실시하는 것이 필요하다고 언급함. 이를 위한 방안으로는 정부 관료를 위한 이행지침과 NAP에 대한 안내서 및 교재 개발과 교육 프로그램 진행 및 지원 등을 언급하고 있음.
3) 외국은 NAP 수립에 있어서 다양한 정부부처들이 참여하여, 기업과 인권에 관한

국가인권위원회
humanrights.go.kr

공통의 이해를 마련하고자 하였고, 또한 기업과 인권에 관한 각종 교재 및 교육 프로그램을 개발하여 보급하고 있음.

4) 우리나라 역시 기업과 인권 문제에 관하여 국가인권위원회가 2000년대부터 인지하여 국제사회에서 발간된 자료를 보급하고 관련 연구를 진행하는 등 노력을 기울여 왔음. 다만 체계적인 교육 체계가 아직 갖춰져 있지 않고, 정부부처를 대상으로 하는 교재나 교육 프로그램이 마련되어 있지 않음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 기업과 인권에 관한 정책적 일관성의 확보

2) 국가정책방향

- 기업과 인권 관련 정책을 정부가 수립하는 데 있어 일관성을 확보할 수 있도록, 기업과 인권에 관한 공통된 이해기반을 정부 부처들이 공유해야 함. 이를 위하여 공통의 이해기반 마련을 위한 교육 체계를 마련하고, 기업과 인권에 관한 NAP 이행이 통일적으로 이루어질 수 있는 수단을 강구해야 함.

3) 핵심추진과제

- 기업과 인권정책에 대하여 공무원을 대상으로 한 교재 및 지침과 교육 훈련 제공
- 여러 정부부처가 참여하는 NAP 이행 총괄기구 조직
- NAP 이행과정을 정기적으로 점검하여 NAP가 정부부처간 통일적인 NAP 이행 확보

5-2 인권영향을 고려한 조약체결

가. 권고의 배경

1) 양자간 투자조약, 자유무역협정, 또는 투자사업 계약과 같이 국가가 다른 국가나

기업과 맺는 경제협정은 국가에 경제적 기회를 만들어줌. 그러나 그러한 조약이나 계약이 정부의 국내 정책상 운신 여지에 영향을 줄 수 있음.

2) 예컨대 국제투자협정의 조항은 국가가 새로운 인권입법을 충분히 이행하지 못하게 제약할 수도 있으며, 궁극적으로 조약이나 계약의 이행이 결국 인권침해를 유발하게 되는 경우가 발생할 수 있음. 따라서 국가는 필요한 투자자 보호를 제공함과 동시에, 그런 협정 하에서 인권을 보호할 수 있는 적절한 장치와 역량을 확보해야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 9. 국가는 예컨대 투자조약이나 계약을 통해서 다른 국가나 기업과 함께 기업 관련 정책 목표를 추구할 때 국가의 인권의무를 충족시키기 위해 필요한 국내 정책상의 운신 여지를 유지해야 한다.

2) 이행지침은 국가가 다른 국가 및 기업들과 함께 이행하는 경제 협약을 다루고 있음. 국가는 정책과 규제를 통하여 그런 협약 조건들 하에서 투자자를 위해 필요한 보호를 제공함과 동시에 인권을 보호하기 위한 능력을 보유해야 함.

3) 이와 같은 국제 투자조약이나 무역조약에서 인권에 대한 고려가 현재 세계적으로 많이 반영되고 있음. EU가 체결하는 자유무역협정(free trade agreements)은 OECD의 준수원칙 등 비즈니스 행위에 대한 가이드라인의 준수내용을 포괄하고 있는데 OECD의 다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises)에는 투자관련조항이 포함되어 있음. 또한 UN의 인권기구는 인권보호를 저해할 수 있는 조항이 포함된 무역협정에 대해 우려를 표시하는 등, 관련 움직임이 적극적으로 전개되고 있음.

4) 우리나라는 현재 투자협약에 대한 인권영향평가는 적용이 극히 미미한 상태로서 지속가능보고서에 일반적으로 언급된 윤리경영에 관한 내용과 투자협약에 명시된 인권관련 문구 외에 구체적 사안에 대해 인권영향평가를 실시한 사례는 국내에서 찾아보기 어려움. 국가간 협정의 경우, 기업과 인권에 관해서는 국제적인

국가인권위원회
humanrights.go.kr

기준의 확립이 최근에 이루어진 이유도 있지만 아직 통상화 되거나 기업과 인권 관련 기관을 제외한 정부 내에서 폭넓은 논의가 이루어져있지는 않은 것이 현재의 상황임.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 다른 국가 및 기업과 맺는 투자 조약이나 계약에 따른 국가의 인권보호 정책 저해 방지

2) 국가정책방향

- 다른 국가 및 기업과 투자 조약이나 계약을 맺을 시, 정부가 인권보호를 위한 적절한 조치를 취할 수 있는 여지를 남겨두어야 함.

3) 핵심추진과제

- 투자협정 등 국제조약 체결 시 국가의 인권보호의무의 실행을 제약하지 않는 장치 마련

5-3 다자간 국제기구에서 인권보호활동

가. 권고의 배경

1) 기업 관련 문제를 다루는 다국적 기구에 참여시, 국제적 수준에서도 폭넓은 정책적 일관성이 필요하며, 국가는 이러한 상황에서 국제인권법 준수에 대한 의무를 고려해야 함.
2) 이러한 측면에서 국가가 다국적 기구의 일원으로 활동하는 경우, 회원국의 인권보호 의무 수행을 제한하지 않고 기업의 인권 존중 능력을 방해하지 않도록 하여야 하며, 또한 다국적 기구는 적극적으로 그들의 역할과 역량 내에서 기술적

지원, 능력 개발 등을 통하여 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업 관련 인권보호의무 수행을 돕도록 지원해야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 10. 국가는 기업 관련 쟁점을 다루는 다자간 기구의 회원으로서 활동할 때 다음과 같이 해야 한다.
> (a) 국가는 다자간 기구가 인권보호 의무를 충족시키려는 회원국의 능력을 제약하지도 않고 기업이 인권을 존중하는 것을 방해하지도 않도록 조치해야 한다.
> (b) 국가는 다자간 기구들이 각각의 임무와 권한 내에서 기업의 인권존중을 증진하도록 장려하고, 요청받은 경우에는 [해당 다자간 기구가] 기업에 의한 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무를 충족하려는 국가를 지원하도록 장려해야 한다. 여기에는 기술적 지원, 역량 형성, 그리고 인식 제고를 통하는 방식이 포함된다.
> (c) 국가는 기업과 인권 도전을 다룸에 있어 공유된 이해를 증진하고 국제협력을 제고하기 위해서 이행지침에 의거해야 한다.

2) 이행지침은 기업과 인권 문제와 관련하여, 정부가 국제적 차원에서도 더 큰 정책적 일관성을 확보할 수 있는 방안에 대해서 설명하고 있음. 이러한 의무 이행을 통한 역량형성과 인식 제고는 기업과 인권에 관한 정보의 공유를 가능하게 하며, 모든 국가가 기업과 인권 문제 관련 보호의무를 충족하도록 도움을 줌으로써, 더 일관된 접근을 증진시킬 수 있음.

3) UN 인권이사회, OECD, ILO 등 국제기구에서는 이미 기업과 인권에 관하여 많은 관심을 기울여 왔으며, 이를 위한 구체적이고 다양한 지침을 회원국에 제시하고 있음.

4) 우리나라는 그 동안 기업과 인권 문제에 대하여 유엔에서 소극적인 역할에 그쳤으며, OECD 가이드라인에 따른 NCP의 활동도 매우 적극적이지 못했음. 또한 ILO의 핵심협약의 비준도 다 하지 못하는 등, 전체적으로 국제기구에서 기업과 인권 문제에 대하여 적극적인 참여와 이행을 하지 못하고 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 다자간 국제기구에서의 인권 존중지지

2) 국가정책방향

- 정부는 다자간 국제기구에서 인권이 존중되고 기업과 인권에 대한 인식을 제고하기 위해서 적극적으로 노력해야 함.

3) 핵심추진과제

- 다자간 국제기구에서 활동할 때 인권에 대한 영향을 우선적으로 고려
- 기업과 인권 이행지침을 실행 및 홍보하는 국제적 활동에 적극적으로 동참

〈구제책에 대한 접근〉

6. 인권피해자의 구제를 위한 절차의 제공

가. 권고의 배경

1) 국가는 국제법상 인권보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적절한 조치를 취해야 하는 의무를 가지고 있음.
2) 여기서 구제는 다양한 형태를 취할 수 있는 바, 예컨대, 사과, 원상복구, 복원, 금전 및 비금전적 보상, 그리고 징벌적 제재를 포함하며, 또한 침해반복 금지 가처분 및 보장을 통한 피해 방지 등도 포함될 수 있음
3) 고충처리절차라는 말은 사업관련 인권침해에 대한 고충이 제기되었을 때 구제를 제공하는 모든 절차를 포괄하는 것으로, 여기에는 국가적인 구제절차뿐만 아니라

비국가적 구제절차도 존재하는 바, 기업과 인권 문제를 다루기 위한 고충절차는 매우 포괄적일 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 25. 기업 관련 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무의 일부로서 국가는 자신의 영토나 관할권 내에서 인권침해가 발생했을 때 사법적, 행정적, 입법적, 또는 그 밖의 다른 적절한 수단을 통해서 영향 받은 개인이 효과적인 구제책에 접근할 수 있도록 보장하는 적절한 조치를 취해야 한다.

2) 이행지침은 국가의 인권 보호의무의 부분으로서 효과적인 구제책에의 접근을 보장할 국가의 법적 의무를 언급하고 있음. 즉 국가는 국제법상 인권보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적절한 조치를 취해야 함. 구제는 다양한 형태를 취할 수 있는 바, 사과, 원상복구, 복원, 금전 및 비금전적 보상, 그리고 징벌적 제재를 포함하며, 또한 침해반복 금지 가처분 및 보장을 통한 피해 방지 등도 포함함.

3) 기업에 의한 인권침해와 관련하여 사법적 구제의 중요성을 부인할 수 없다는 점에서, 기업과 인권 문제의 관점에서 접근함으로써 현행 사법적 구제의 문제점을 끊임없이 발굴하고 개선해가는 노력이 필요하다는 것이 기본적인 전제가 됨. 그와 동시에 기업에 의한 인권침해의 특수성, 즉 사법적 구제만으로는 해결하기에 어려운 문제의 성격을 고려한다면, 국가가 비사법적 구제절차의 제공, 지원 등의 노력을 지속적으로 펼치는 것이 요구됨.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 기업의 인권침해에 대한 효과적인 구제수단 마련

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 국가정책방향

- 기업에 의한 인권침해를 구제할 수 있는 사법적 및 비사법적인 구제 제도를 수립해야 함.

3) 핵심추진과제

- 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공하는 것이 중요하다는 점을 인식하며, 효과적인 구제절차를 제공하기 위한 방안 강구

7. 사법적 구제절차에의 접근성 제고

가. 권고의 배경

1) 인권 침해에 대한 구제절차로서 사법적 구제가 갖는 중요성은 매우 크다고 할 것임. 비록 현재의 사법적 구제절차가 기업에 의한 인권피해자를 구제하기에 부족한 점이 있다고 하더라도, 적절한 법의 제정과 해석을 통해서 보충될 수 있다는 점에서 기업에 의한 인권침해에 대하여 가장 중요한 구제수단이라고 할 수 있음.
2) 이런 차원에서 사법적 구제의 중요성을 인정하고 그것이 효과적으로 작동하기 위한 방법을 모색하는 것은 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공한다는 의미에서 요구된다 할 수 있음

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 26. 국가는 기업 관련 인권침해에 대처할 때 구제책에의 접근 거부로 이어질 수 있는 법적, 실제적 장애물 및 기타 관련 있는 장애물을 감소시키는 방안에 대한 검토를 포함하여 국내 사법절차의 효과성을 보장하는 적절한 조치를 취해야 한다.

2) 위 이행지침은 사법적 구제의 효과성을 제고하는 문제를 다루고 있으며, 효과성의 확보를 위해 사법절차 접근 과정에서 존재하는 장애물을 최소화시킬 것을 국

가에게 요구하고 있음. 그리고 적법절차 원칙에 기초한 공정하고 통합적인 사법적 조치가 구제책에 대한 접근을 보장하는 데 있어 핵심이라는 점을 강조하고 있음.

3) 사법적 방식을 통해 기업에 의한 인권침해를 구제하려는 움직임은 2003년의 유엔 기업과 인권규범에서 찾아볼 수 있음. 현재 기업에 의한 인권 침해를 국제법적으로 직접 구제할 수 있는 제도는 없으나, 파리조약(Paris Convention)과 석유유출관련조약, 위험한 폐기물 관련 협정이나 OECD Anti-Bribery Convention 등은 여러 국제법과 관행 등은 기업의 책임을 인정하는 가능성을 넓혀주고 있음.

4) 사법체계를 완비하고 완성해나가는 것은 정부의 영원한 과제인 바, 우리나라는 사법부 개혁을 통해 사법부가 본래의 기능을 수행하도록 하기 위한 시도를 꾸준히 해나가고 있음. 향후 사법부는 기업과 인권 문제를 다루기 위해서 사법부의 독립성을 확보하고 사법적 구제에의 접근을 방해하는 법적/비법적 장애를 제거해야 할 필요가 있음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 국내 사법절차 접근에 대한 장애 최소화

2) 국가정책방향

- 사법적 구제의 중요성을 인정하고 그것이 효과적으로 작동하기 위한 방법을 모색함으로써, 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공함

3) 핵심추진과제

- 한국의 기업이 해외에서 외국인에게 인권침해를 야기한 경우, 한국의 법정에서 민사적 혹은 형사적으로 구제받을 수 있는 제도적 방안 모색
- 자회사나 하청기업에 의한 인권침해에 대해서 모회사나 원청회사에 법적 책임을 물을 수 있는 방안 모색

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8. 정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공

가. 권고의 배경

1) 비사법적 제도는 사법적 제도를 보완하는 역할을 함. 사법적 구제가 언제나 요구되는 것도 아니며, 모든 청구인이 언제나 선호하는 접근법이 아니기 때문에, 오히려 비사법적 구제절차가 기업과 인권 침해에 있어서 효과적인 고충처리 절차가 될 수 있음.
2) 비사법적 고충처리절차가 없는 경우에는 새로운 제도를 추가하는 것이 방법이며, 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하여 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책을 제공할 수 있음.
3) 비사법적 구제절차 역시 사법적 절차와 마찬가지로 국가가 기업 관련 인권침해에서 당사자들 사이의 불균형, 취약성, 주변화의 높아진 위험에 직면한 그룹과 집단의 개인이 마주하는 추가적인 장애물에 대처하는 방안을 고려하여야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 27. 국가는 기업 관련 인권침해의 구제를 위한 국가 기반의 포괄적 체계의 일부로서 사법 절차와 더불어 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리 절차를 제공해야 한다.

2) 이행지침은 국가가 사법적 고충처리절차 외에 비사법적 고충처리절차를 제공하여, 사법적 고충처리절차와 병렬적으로 기업으로 인한 인권침해를 구제할 수 있는 체계를 갖출 것을 국가의 의무로 밝히고 있음.
3) 비사법적 고충처리절차의 가장 대표적인 사례로는 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인에 따른 국가연락사무소(NCP)가 있음. 선진국의 NCP는 OECD 가이드라인을 위배한 기업의 활동에 대해 이를 조사하고 피해자와 함께 문제를 공론화하고 해결방식을 찾을 수 있는 논의의 장을 제공하는 역할을 하고 있음.
4) 우리나라의 비사법적 고충처리절차로는 앞에서 언급된 OECD 가이드라인에 따

른 NCP와 국가인권위원회의 진정사건 처리, 그리고 노동 분쟁을 처리하는 노동위원회를 그 대표적인 예시로 들 수 있음. 이러한 기관들이 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 필요한 역량과 권한을 부여할 필요가 있음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 국가기반 비사법적 고충처리제도 수립

2) 국가정책방향

- 기존의 국가 기반 비사법적 고충처리 절차의 효과성을 강화하여 국가기반 비사법적 고충처리제도가 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 구체적인 제도를 마련함.

3) 핵심추진과제

- 'OECD 다국적기업 가이드라인' 상의 NCP 절차를 개선하여 실효적으로 작동하도록 하며, 이 절차가 한국에 본사를 둔 다국적기업이 한국에서 'OECD 다국적기업 가이드라인'을 위반한 경우에도 진정을 받아 처리할 수 있도록 제도 개선
- 기업에 의한 심각한 인권침해가 발생했지만 기존의 제도나 절차로는 해결하기 어려운 경우 임시적인 사회적 분쟁해결기구를 통한 해결을 적극 지원

9. 비국가 기반 고충처리절차

가. 권고의 배경

1) 비국가 기반 고충처리 절차는 기업이 단독으로 또는 이해관계자와 함께 운영하는 절차가 있으며, 기업협회 또는 다중 이해관계자 그룹이 운영하는 절차 또한 이에 해당되며, 마지막으로 국제기구나 지역적 인권기구의 고충처리 절차를 포함함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 국가는 이러한 비사법적 고충처리절차에 대해서 인식하여야하며, 이를 국가가 직접 운영하지 않는다 하더라도, 이러한 절차들이 효과적으로 운영되도록 촉진시킬 역할을 함으로써 인권 침해에 대한 구제가 더욱 용이하게 이루어질 수 있는 환경을 조성할 책임이 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

> 28. 국가는 기업 관련 인권침해를 다루는 효과적인 비국가 기반의 고충처리 절차에의 접근을 촉진하는 방안을 고려해야 한다.

2) 위 이행지침은 국가가 운영하지 않는 비국가 기반의 고충처리 절차에 대해서, 정부가 국가기반의 고충처리 절차와 더불어 비국가기반 고충처리 절차에 대한 인식을 제고하고 접근을 용이하게 해야 함을 밝히고 있음.

3) 비정부기반의 비사법적 고충처리절차는 국제적인 수준에서는 글로벌 절차, 대륙별 절차, 지역적(Local) 절차, 산업별 혹은 다자간 절차 그리고 기업별 혹은 프로젝트별 절차로 나뉘어서 운영되고 있음. 글로벌 절차의 대표적인 예로는 ILO, 대륙별 절차로는 유럽투자은행의 고충처리절차 등을 들 수 있으며, 각 지역별 및 기업별로 구제절차들이 수립되어 있음.

4) 우리나라의 비국가기반의 고충처리절차로는 지역노사정위원회, 근로기준법에 따른 고충처리제도 등을 그 예시로 들 수 있음. 위 분쟁 기구들이 기업의 인권 침해에 대한 구제책으로 기능하기 위해서는 인권 피해자들이 보다 용이하게 구제절차를 이용할 수 있도록 정부가 지원할 필요가 있음.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 비국가기반의 고충처리절차의 접근성 촉진

2) 국가정책방향

- 국가는 이러한 비사법적 고충처리절차에 대해서 인식하여야하며, 이러한 절차들이 효과적으로 운영되도록 촉진시킬 역할을 이행함.

3) 핵심추진과제

- 개별 기업들이 인권피해자를 위해 고충처리절차를 설치·운영하는 것을 지원
- 여러 이해관계자로 구성되는 다양한 형태의 고충처리절차의 설치와 운영을 적극 지원.
- 국제적 차원의 고충처리절차의 설립과 이용을 장려하고 지원.

10. 비사법적 구제제도에 대한 효과성 제고

가. 권고의 배경

1) 기업의 부정적 영향으로 인한 인권 침해 구제를 위해 정부 또는 기업이 비사법적인 고충처리절차를 수립함에 있어서, 고충처리절차는 그것이 대상으로 의도한 사람들이 그것에 관해서 알고, 그것을 신뢰하며, 그것을 이용할 수 있을 때에만 그 목적에 기여할 수 있음.
2) 잘못 설계되거나 운영이 제대로 이루어지지 않은 고충처리절차는 그 절차에 의한 박탈과 무시의 느낌을 더 강화하며 이해관계자들의 감정적 피해를 더욱 심화시킬 수 있음.
3) 이러한 점에서 비사법적 고충처리 절차가 실제로 효과적일 수 있도록 하기 위해서, 고충처리 절차를 설계하고 개선하며 평가하는 기준이 필요함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행지침

31. 비사법적 고충처리 절차의 효과성을 보장하기 위해서 그것은 국가 기반의 것이든 비국가 기반의 것이든,
(a) 정당해야 한다. 즉, 이용자로 의도된 이해관계자 그룹의 신뢰를 얻게 하고, 고충처리 절차의 공정한 운영에 대해 책임을 진다.
(b) 접근가능해야 한다. 즉, 이용자로 의도된 이해관계자 그룹에게 알려지고, 접근에 특별한 장애를 갖는 사람들에게 적절한 조력을 제공한다.
(c) 예측가능해야 한다. 즉, 각 단계별로 지표를 담은 시간표와 더불어 이용가능한 과정과 결과를 명료하게 보여주는 확실하고 공개된 절차를 제공하고, 이행을 감시하는 수단도 제공한다.
(d) 형평에 맞아야 한다. 즉, 불만을 가진 당사자가 공정하게 대우받고, 관련 정보를 제공받고, 존중받는 가운데 고충처리 절차에 참여하도록 하기 위해서 요구되는 정보, 조언, 그리고 전문지식의 출처에 합리적으로 접근할 수 있도록 보장하려고 노력한다.
(e) 투명해야 한다. 즉, 고충처리 절차에 참여한 당사자에게 진행상황에 관한 정보가 계속 제공되도록 하며, 효과성에 대한 확신을 쌓고 문제된 공익이 있다면 그것을 충족하기 위해서 절차의 성과에 관한 정보를 충분히 제공한다.
(f) 권리와 양립가능해야 한다. 즉, 결과와 구제가 국제적으로 승인된 인권과 합치되도록 한다.
(g) 계속적인 학습의 자료가 되어야 한다. 즉, 절차를 개선하고 장래의 고충과 침해를 방지하기 위한 교훈을 알아내기 위해 관련 절차를 이용한다.
(h) 현장 차원의 고충처리 절차는 또한, 참여와 대화에 기초해야 한다. 즉, 설계와 성과에 관하여 이용자로 의도된 이해관계자 그룹과 협의하고, 고충에 대한 대처와 그 해결을 위한 수단으로서의 대화에 초점을 둔다.

2) 이상의 이행지침이 제시하는 기준은 비사법적 고충처리 절차가 효과적으로 기능하기 위한 기준을 제시하고 있음. 상위 7개의 기준인 정당성, 접근가능성, 예측가능성, 형평성, 투명성, 권리양립가능성, 개선가능성은 고충처리절차의 유형과 무관하게 모든 형태의 고충처리절차에 적용 가능함. 마지막 기준은 기업이 그 운영을 도울 수 있는 현장 차원의 절차에 특별히 적용되는 기준임.

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 비사법적 고충처리절차의 효과성 제고

2) 국가정책방향

- 정부 기반 또는 비정부 기반의 고충처리절차가 이행지침에서 제시된 기준에 부합할 수 있는 방안을 마련함.

3) 핵심추진과제

- 비사법적 고충처리절차를 모니터링하고, 적극적으로 고충처리절차를 개선

〈NAP의 이행상황 점검〉

11. 기업과 인권 NAP 이행상황 점검 및 업데이트

- 국가인권위원회는 매년 NAP의 이행상황을 점검함. 인권위원회는 진행상황을 점검하고 평가함에 있어서 주요 이해관계자들의 의견을 청취함.
- 이행상황의 점검결과 NAP의 부분적 개선이 필요한 부분이 드러난 경우 인권위원회는 개선안을 마련하여 필요한 개선을 권고함.
- 기업과 인권 NAP는 2016년부터 2021년까지 5년간 유효함. 2020년에는 이 시점까지의 NAP의 성과를 종합적으로 평가하고 차기 NAP의 개발을 시작함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

* NAP의 이행기관 및 성과지표

이행 지침	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
1.	시민적 정치적 권리협약 및 경제사회문적 협약의 선택의정서 가입	법무부	2020	가입 및 비준실적
	ILO핵심규약 가입	고용노동부	2020	가입 및 비준실적
2.	정부의 기대표명	국무총리	2016	기대표명 실적
	기업인권 교육	법무부	매년	교육·홍보 실적
3.	산업안전 및 노동관계법 위반에 대처	법무부/노동부	매년	기소·처벌 실적
	중소기업의 불법적 경영관행 개선	통상산업부	매년	제도개선 실적
	인권관점에서 법령(안)에 대한 사전 검토	법제처	매년	법령검토 실적
	인권경영 지침의 제작·배포	법무부	매년	지침개발
	인권경영 모범사례 발굴	법무부	매년	모범사례발굴 실적
	상장기업 인권경영 공시	통상산업부	2018	관련 입법 추진
4.	공기업 인권경영 의무화	기획재정부	2018	관련 입법 추진
	수출지원심사에서 인권고려	통상산업자원부	2018	관련 입법 추진
	공적자금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	관련 입법 추진
	공적개발원조에서 인권고려	외교부	2018	관련 입법 추진
	국민연금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	관련 입법 추진
5.	공기업 민영화에서 인권고려	기획재정부	매년	관련 입법 추진
	공무수탁 사인에게 인권존중 요구	행정자치부	매년	관련 입법 추진
6.	공공조달에서 인권고려	행정자치부	2018	관련 입법 추진
7.	분쟁지역에서의 사업활동 지침 마련	법무부	2018	지침개발 실적
8.	공무원용 인권경영정책 지침 개발 및 교육	법무부	2018	지침개발 실적
	NAP이행 총괄기구의 설치	법무부	2016	기구설치
	NAP의 이행점검	법무부	매년	점검보고서 발간
9.	투자조약 체결시 인권고려	외교부	2018	활동실적
10.	다자간 기구활동에서 인권고려	외교부	2018	활동실적
25.	효과적인 구제절차의 제공노력	법무부	매년	활동실적

이행 지침	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
26.	해외 외국인의 인권피해에 대한 사법적 구제절차의 모색	법무부	2018	검토보고서
	자회사나 하청기업의 인권피해에 대한 사법적 구제의 모색	법무부	2018	검토보고서
27.	NCP 절차의 개선	통상산업부	2018	관련 입법 추진
	사회적 분쟁해결기구의 지원	법무부	매년	지원실적
28.	기업내 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	산업별 등 다양한 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	국제적 고충처리절차의 지지 및 이용 지원	외교부	매년	지원실적
30.	비국가기반 고충처리절차에 대한 모니터링 및 개선권고	법무부	격년	모니터링 보고서
31.	비사법적 고충처리절차의 효과성 모니터링	법무부	격년	모니터링 보고서

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2015 인권경영포럼

| 인 쇄 | 2015년 11월
| 발 행 | 2015년 11월

| 발행인 | **이 성 호** (국가인권위원회 위원장)
| 발행처 | **국가인권위원회 인권정책과**
| 주 소 | (04551) 서울 중구 삼일대로 340
나라키움 저동빌딩(13층)
| 전 화 | (02) 2125-9826 | F A X | (02) 2125-0918
| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**
| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

| ISBN | 978-89-6114-436-0 93320

이 저작물은 국가인권위원회가 지적재산권을 전부 소유하지 아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(변경, 복제, 배포, 상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.