

발간등록번호

11-1620000-000104-01

기업활동과 인권의 적용

유엔글로벌콤팩트 유엔인권고등판무관실 공동출판

Embedding
Human
Rights
in
Business
Practice

국가인권위원회



EM025574



국가인권위원회

기업 활동과 인권의 적용

유엔글로벌컴팩트-유엔인권고등판무관실 공동출판

[그림 시작]

모든 인간은 태어날 때부터 자유로우며 그 존엄과 권리에 있어 동등하다.
인간은 천부적으로 이성과 양심을 부여받았으며
서로 형제애의 정신으로 행동해야 한다.

[그림 끝]

기업 활동과 인권의 적용

유엔글로벌컴팩트
유엔인권고등판무관실
공동출판

표지사진 - 세계인권선언 제1조

발간사

<기업활동과 인권의 적용> 한국어판을 발간하며

2008년은 세계인권선언이 만들어진지 60주년이 되는 뜻 깊은 해이다. 지난 60주년 동안 국제적으로 국가 및 NGO들은 인권보호와 증진을 위해 다각도의 노력을 기울여 왔다. 전통적인 자유권 중심의 시민적·정치적 권리를 비롯해 사회권을 포괄하고 있는 경제적·문화적·사회적 권리에 관한 규제협약, 그리고 뒤이어 출현한 고문, 여성, 아동, 난민, 장애 등 다양한 인권영역에 대한 노력이 경주되었다.

그러나 세계는 21세기를 맞이하면서 인류의 행복과 증진, 인권보장을 위해 국가와 시민사회만의 노력만을 가지고는 국제적으로 직면하고 있는 다양하고 심각한 인권문제를 해결하는데 한계를 느끼게 되었다. 이것은 바로 세계화의 전면적 확대와 경제적 영향력의 증대에 따른 기업에 대한 새로운 이해를 가져다주는 요인이 되었다. 이는 기업 내부적으로든 정부와 시민사회의 요구에 의해서든 빈곤, 환경, 전쟁, 인권침해 등 세계적 문제에 대한 방관자가 아니라 유력한 당사자라는 것으로써, 기업의 중요성이 부각되었다.

유엔은 기업이 더 이상 사적자치의 영역, 그리고 일국적 차원에 영향력에 머물러 있어서는 안 된다고 판단하고, 1999년부터 기업이 세계시민으로 나설 것을 국제사회에 요청하였다. 이는 기업의 사회적 책임에 관한 10개의 원칙을 제시하면서 기업의 자발적 참여를 지지하는 유엔글로벌콤팩트로 표출되었다.

이러한 요청에 따라서 선진적인 기업들은 유엔글로벌콤팩트의 10개 원칙 중, 가장 기본이 되고 핵심이 되는 인권의 지지와 인권침해 가담방지라는 제 1, 2원칙을 어떻게 기업경영에 적용할 것인가에 대한 고민을 하게 되었다.

이 책은 바로 이런 고민과 과제를 해결하고자 유엔글로벌콤팩트와 유엔인권고등판무관실이 2003년 12월 브라질 벨로 호리존테에서 열린 제3차 글로벌콤팩트 국제학술포럼 중 인권세션의 성과물을 중심으로 엮은 것이다. 유엔글로벌콤팩트 외에도 GRI 및 ISO2600 등 기업의 사회적 책임에 대한 국제적 기준들이 쏟아져 나오고 있다. 이제 기업의 사회적 책임은 모든 기업들이 고려해야 할 기업경영의 핵심적 전략과제가 되었다.

우리나라는 세계경제 12위권에 있는 국가로써 국제사회에 대한 영향력이 적지 않다. 우리나라 기업들은 국내에서 뿐만 아니라 세계를 무대로 하여 폭 넓게 활동하고 있다. 특별히 수출중심의 경제구조를 갖는 현실에서 최근 세계금융위기와 경제침체는 기업들에게 많은 도전과 고민을 안겨주고 있다. 이럴 때 일수록 재무적 요소를 넘어서서 기업경영의 변화를 꾀하고 있는 세계적 경영혁신의 흐름에 대한 깊은 성찰이 무엇보다도 필요한 때이다.

부디 이 한국어판이 기업경영자들, 기업경영에 대한 연구자들, 그리고 CSR관련 NGO의 활동가들에게 우리나라의 기업이 현재의 경제적 어려움을 극복하고 세계적 경쟁력을 갖춘 인권존중의 창조적 기업경영의 방향을 모색하는데 작은 도움이 되기를 바란다.

참고로, 이 책보다도 며칠 일찍 발간된 우리위원회의 <행복한 일터를 위한 인권경영입문서 '08.11.28.>와 <기업의 인권통합 경영을 위한 안내서 '08.12. 2.>를 함께 살펴본다면 성공적인 인권경영에 더욱 한 발 다가설 수 있는 것으로 믿는다.

국가인권위원회 인권교육본부장 나영희

[그림 시작]

제2조

모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 혹은 기타 견해, 민족적 혹은 사회적 출신, 재산, 출생 및 기타 신분과 같은 어떠한 종류의 차별 없이, 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다.

더 나아가 개인이 속한 국가나 영토가 독립국, 신탁통치지역, 비자치지역이거나 주권에 대한 여타의 제약을 받느냐에 관계없이, 그 국가나 영토의 정치적, 법적 혹은 국제적 지위에 근거하여 차별이 있어서는 안 된다.

[그림 끝]

편집자 주: 본서에 나오는 각종 견해는 저자들의 주관에 반영된 것으로 글로벌컴팩트사무국이나 유엔인권고등판무관실(OHCHR)의 견해와 반드시 일치하지는 않는다. 글로벌컴팩트사무국과 OHCHR은 이 책에 나오는 특정 진술, 정보, 데이터, 연구결과, 해석, 조언 및 의견의 출처, 독창성, 정확성, 완결성 및 신뢰성을 보장하지 않으며, 그에 대한 설명도 하지 않을 것이다.

이 책은 학습용에 국한되어 기획된 것이다.

이 책에 들어 있는 여러 기업 활동에 관한 사례연구는 글로벌컴팩트사무국과 OHCHR이 개별 기업이나 그 기업의 인권정책을 보증하는 것으로 해석되어서는 결코 안 된다.

[그림]

제3조

모든 사람은 생명과 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 지닌다.

[그림 끝]

[박스 시작]

목차

03 주의

07 머릿말

지젝 케지아 *Mr. Dzidek Kedzia*
유엔인권고등판무관실(OHCHR)
연구 및 개발권 담당국 국장

09 머릿말

게오르그 켈 *Mr. Georg Kell*
유엔글로벌컴팩트 사무국장

11 서론

어슐러 원호븐 *Ursula Wynhove*
글로벌컴팩트사무국
레네 벤트란트 *Lene Wendland*
유엔인권고등판무관실

14 OHCHR 브리핑 페이지

글로벌컴팩트와 인권:
영향권과 가담의 이해

28 글로벌컴팩트 인권 원칙의 이해

안토니 P. 어윙 *Anthony P. Ewing*
콜롬비아대학교

44 기업 부산물 감시자와 자본주의자의 묵비권:

기업의 인권침해 가담

마크 B. 테일러 *Mark B. Taylor*
파포 응용국제학연구소

50 비즈니스와 인권

클라우스 M. 라이싱어 *Klaus M. Leisinger*

노바티스지속가능개발재단 및 바젤대학교

62 글로벌컴팩트 인권원칙의 이행

안토니 P. 어빙 *Anthony P. Ewing*

콜롬비아대학교

[박스 끝]

사례연구

69 BTC 송유관 사례: 글로벌컴팩트와의 약속을 지키기 위해

게어 스미스 *Gare Smith*

폴리 호그 *LLC*

81 BHP 빌리턴 남아프리카: 인권을 위한 도구로서의 기준

파트리샤 B. 로렌스 *Patricia B. Lawrence*

유니사재단 및 남아프리카대학교 기업시민정신센터

99 제약부문의 인권 및 공급망 관리

존 모리슨 *John Morrison*

투웬티퍼프티

아네트 스투브 *Annette Stube*

노보노르디스크

119 비즈니스와 인권: 휴렛팩커드 사례

켈리 A. 매켈라니와 나탈리 힐 *Kellie A. McElhaney & Natalie Hill*

버클리 캘리포니아대학교

정책토론

128 글로벌컴팩트 정책토론 “분쟁지역에서 기업의 역할”

데니스 오브린, 멜리사 파월 *Denise O'Brien & Melissa Powell*

글로벌컴팩트 사무국

131 야다나 가스수송 프로젝트 2차 현장방문보고서

모아타마 가스수송 회사 운영자: 미얀마/버마의 토탈

더그 프레이저 Doug Fraser

독립 컨설턴트

루크 잔트플리에트 Luc Zandvliet

기업계약프로젝트 프로젝트 디렉터

자료 및 추가 정보

151 세계인권선언

172 비즈니스와 인권자료센터

174 인권준수평가(HRCA)

177 기업지도자 인권매트릭스 이니셔티브

178 후주

이 책은 글로벌컴팩트 사무국의 어슐러 원호분과 제프 셴이 편집하였다.

[그림 시작]

제4조

어느 누구도 노예상태나 예속상태에 처하지 아니한다. 모든 형태의 노예제도와 노예매매는 금지된다.

[그림 끝]

머릿말

지젝 케지아 Mr. Dzidek Kedzia
유엔인권고등판무관실(OHCHR)
연구 및 개발권 담당국 국장

50여 년 전 세계인권선언이 채택되었을 당시 국제무대의 주요 행위자는 국가였다. 자국의 관할권 내에 있는 사람의 인권을 보호할 일차적 책임은 여전히 국가에 있지만, 상당한 영향력을 가진 여타의 행위자들 역시 인권을 따르고 준수할 책임이 있다는 기대가 증가하고 있다. 기업들 역시 전 세계가 합의한 기준을 준수하고 증진시키기 위해 최선을 다해야 한다는 대중과 시민사회단체의 목소리가 잦아지고 또 커지고 있다. 하지만 인권과 관련하여 기업에 기대되는 바에 대한 구체적인 기준은 아직 정해지지 않았고, 국제사회가 관련 법적 지침을 만들어 내는 데도 상당한 시간이 걸릴 것이다.

이러한 논의가 진행되는 가운데 글로벌컴팩트는 기업들이 인권 영역에 자발적으로 참여해 각자의 영향권(sphere of influence) 내에서 관련된 문제를 해결하기 위한 실질적인 해결책을 개발할 수 있도록 중요한 견인차 역할을 하고 있다.

이 책은 글로벌컴팩트사무국과 유엔인권고등판무관실이 공동 출판한 것으로, 기업이 당면한 인권문제를 해결하는 데 도움이 되는 정보를 제공하는 데 목적을 두고 있다. 이 책은 유익한 예를 통해 다양한 부문의 기업들이 서로 다른 정치적, 지리적 환경에서 인권지침을 통해 이미 혜택을 받은 경우 어떻게 그것이 가능했는지 그리고 이들이 인권을 지키는 데 어떠한 기여를 하였는지를 보여준다.

이 책의 저자들은 글로벌컴팩트의 다수 이해당사자(multi-stakeholder) 접근방식에 입각해 당면 과제에 대한 다양한 관점을 제시하고 있다.

저자들은 이 책이 인권을 지지하는 실천적인 행동을 불러일으킬 수 있게 되기를 기대한다.

[그림]

제5조

어느 누구도 고문 혹은 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우나 형벌을 받지 아니한다.

8쪽

머릿말

게오르그 켈 *Mr. Georg Kell*

유엔글로벌컴팩트 사무국장

인권의 증진과 보호에 대한 일차적인 책임이 정부에 있다는 사실에는 의심의 여지가 없다. 하지만 비즈니스와 인권이 교차하는 지점에서 우리가 겪는 딜레마는 대부분 정부가 그러한 일차적인 책임을 질 수 있는 능력이나 의지가 없는 경우에 발생한다. 정부가 이러한 인권의 의무를 다하지 못하는 가장 두드러진 곳은 바로 분쟁지역이다. 전 세계적으로 거의 모든 지역에서 지금 이 순간에도 여러 나라들이 무력분쟁을 벌이고 있다.

자발적 이니셔티브(Voluntary initiative)가 이 문제를 해결하는데 만병통치약이 될 수는 없다. 간극을 채우기 위한 주요한 노력의 하나일 뿐이다. 따라서 이러한 이니셔티브는 문제의 근본원인을 해결할 수 있도록 공공정책의 개선을 자극하는 방향으로 만들어져야 한다. 지속 가능한 개발에 대한 기업의 기여도를 높이는 것은 복잡한 문제로 다양한 방법을 동원해야 한다. 이런 맥락에서 보건의대 규범적 접근법과 자발적 접근법은 모두 중요한 역할을 한다. 글로벌컴팩트는 규범적 틀을 대체하는 것이 아니라 자발적이고도 혁신적인 기업활동을 장려함으로써 그 틀을 보완하기 위해 고안된 것이다.

무역망과 투자망이 확대되면서 사람들 간의 관계도 더욱 긴밀해지고 있다. 그러나 이렇게 기업과 시민사회가 세계화되고 있는 반면, 정치권은 아직 그러하지 못하다. 권력과 책임은 나란히 가야 하는 것임을 전제로 할 때, 이제 우리에게 시급한 일은 정부와 기업이 인권을 지지하고 보호하는 데 어떠한 역할을 해야 하는 지에 대한 이해를 넓히는 일이다. 자발적 이니셔티브는 정부가 역할을 하지 못했을 때 가장 큰 타격을 받는 소외 계층을 지원하기 위해 기업들로 하여금 그러한 노력에 참여할 있는 방법을 제공하는 데 의미가 있다.

글로벌컴팩트가 출범했을 당시 자사의 인권 관행을 평가하는 기업은 극소수에 불과했다. 그러나 오늘날 1,700개가 넘는 기업의 경영진이나 이사진들이 인권 관행 및 정책에 대한 논의를 하고 있는데, 이는 사상 처음 있는 일이다. 이 숫자는 현재 전 세계에 활동하는 다국적 기업의 수가 6만개 이상이라는 점에 비교하면 적은 수이며, 훨씬 더 많은 기업이 나서야 하는 것이 사실이다. 하지만 출발치고는 훌륭한 숫자라고 볼 수 있다.

기업의 사회적 책임 문제를 다룰 때 우리는 항상 근본원인을 잊어서는 안 된다. 대부분의 근본문제들은 국가의 손에 달려 있는 상황에서 기업은 무엇을 할 수 있을까? 글로벌컴팩트는 기업들에게 모든 정부가 문제를 바로잡을 때까지 기다리지 말아줄 것을 요청한다. 대신 기업들이 그 요청에 주의를 기울이고, 사회적 혁신과 보다 높은 기준을 만

들어 내는 방향으로 자사의 사회적 영향력을 활용하는 데 초점을 맞추어 줄 것을 요청한다.

이러한 민간 및 공공 정책의 개선을 향한 과정은 반드시 대화, 학습에의 건설적인 참여, 실험정신을 바탕으로 둔 것이어야 한다. 우리는 이 책이 바로 이런 역할을 해 주기를 바라며, 또한 이 책에 나오는 교훈들이 행동에 대한 다짐과 결합하여 모두를 위해 더 나은 내일을 만드는데 필요한 사회적 혁신을 촉발시키는 데 기여할 수 있기를 기대한다.

[그림 시작]

제6조

모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 지닌다.

[그림 끝]

[박스 시작]

글로벌컴팩트의 10대 원칙

인권

제1원칙 | 기업은 자사의 영향권 내에서 국제적 인권의 보호를 지지하고 존중해야 하며,
제2원칙 | 인권침해에 가담하지 않아야 한다.

노동

제3원칙 | 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실효적 인정과,
제4원칙 | 모든 형태의 강제 혹은 의무 노동의 철폐와,
제5원칙 | 아동노동의 효과적 철폐와,
제6원칙 | 고용과 직업에 있어서 차별의 종식을 지지해야 한다.

환경

제7원칙 | 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
제8원칙 | 환경에 대한 책임 강화의 촉진에 솔선하고,
제9원칙 | 환경친화적인 기술의 개발 및 보급을 장려해야 한다.

반부패

제10원칙 | 기업은 강탈 및 뇌물 등 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.

[박스 끝]

서론

어슐러 윈호븐 Ursula Wynhoven
글로벌컴팩트사무국1

레네 벤트란트 Lene Wendland
유엔인권고등판무관실

이 책은 2003년 12월 브라질 벨로 호리존테(Belo Horizonte)에서 열린 제3차 연례 글로벌 컴팩트 국제학술포럼(Learning Forum) 중 인권세션의 성과물이다. 이 세션들은 글로벌 컴팩트의 2가지 인권 원칙이 어떠한 이론적 및 실천적 의미를 갖고 있는지 조명하고, 기업이 어떻게 이행할 것인지에 관한 지침도 제공하고는 것을 목적으로 하는 것이었다.

이 책 역시 같은 목적을 갖고 있다. 우선 다양한 영역에 있는 여러 기업들이 이들 인권 원칙

을 이행하기 위해 어떠한 노력을 하고 있는 지에 대한 사례 연구 다섯 가지가 소개되어 있다. 또한 이들 인권 원칙이 현실에서 어떠한 의미를 가지며 기업들이 직면하는 주요한 인권 문제들은 어떤 것인지에 대해 다양한 견해를 담고 있는 논들문도 몇 편 소개되었다. 한편 인권고등판무관실은 글로벌컴팩트와 인권의 주제에 관하여 자주 묻는 질문과 대답을 정리한 새로운 문서를 이 책에 포함되게 된 점을 기쁘게 생각한다. 부록에서는 세계인권선언과 앞서 언급한 국제학술포럼 때 발표된 2가지 인권도구에 관한 정보가 추가되어 있다.

인권원칙에 대한 상세한 설명

국제학술포럼 당시 인권세션은 본회의와 분과회의로 진행되었으며, 글로벌컴팩트의 다양한 이해당사자(stakeholder) 그룹을 대표하는 세계 각국의 글로벌컴팩트 참여기업들이 적극적으로 참석하였다. 본회의는 글로벌컴팩트의 제2 인권원칙에 초점이 맞추어졌으며, 인권침해 가담을 어떻게 막을 수 있는 가라는 어려운 질문도 종종 다루어졌다. 또한 광업, 기술, 에너지, 제약 등 다양한 산업분야에서 어떤 인권문제가 주로 발생하는지에 대한 의견도 본회의에서 다루어졌다. 또한 이 책에는 기업의 인권침해 가담 개념에 대해 마크 테일러(Mark Taylor)가 행한 기조강연에 기반을 두고 쓴 논문, 글로벌컴팩트의 인권원칙을 상세히 다룬 클라우스 라이싱어(Klaus Leisinger) 교수와 안토니 어빙(Anthony Ewing) 교수의 공동집필 논문 등도 들어 있다. 한편 위의 인권원칙에 대한 중요한 측면들은 인권고등판무관실이 작성한 FAQ 문서에서 질의응답 형태로 다루어 졌다.

인권사례연구

포럼의 분과회의에서는 비즈니스와 인권의 주제에 관한 다수의 사례연구가 발표되었다. 자사가 기업활동을 하는 중 영향권 내에서 직면하는 인권문제를 해결하려는 기업의 노력에 대한 것들이었는데, BP, 휴렛팩커드, BHP 빌리턴, 노보노르디스크, 토탈 등의 기업의 활동에 관한 사례연구가 논의되었다. 그러한 활동으로는 공급망 구축, 이해당사자와 관계, 인권정책과 그 이행, 인권준중이 심각하게 결여된 국가에서의 기업활동 등과 관련하여 인권 및 노동 문제를 다루기 위한 노력 등이 포함된다. 또한 각각의 사례연구를 통해 어떤 노력이 효과가 있었는지 혹은 효과가 없었는지, 교훈과 도전과제는 무엇인지 등을 살펴보았다

사례연구를 통한 학습의 효과를 높이기 위하여 글로벌컴팩트 사례연구조사지침이 개발되었다. 이 지침은 글로벌컴팩트 사례연구를 준비하기 위한 틀이 된다.² 연구비용과 관련해서 이상적으로는 연구대상 기업의 활동과 무관한 개인이 마련한 재원을 독립적으로 제공해야 하겠지만, 항상 그것이 가능한 것은 아니다. 또한 글로벌컴팩트 사례연구는 해당 기업과 무관한 개인에 의한 상호검토(peer review)를 거쳐야 한다. 그러면 해당 사례의 연구자는 검토내용을 반영하여 연구를 완성시켜야 한다. 투명성을 확보하기 위해 이 책에서는 각각의 사례연구들이 연구비는 어떻게 조달했으며, 상호검토는 이루어졌는지 그리고 누구에 의해서 이루어졌는지를 공개하고 있다. 사례연구가 끝나면 그 결과는 해당기업의 공개동의서(release form)를 받아 글로벌컴팩트 웹사이트에 공식 게재된다. 웹사이트에는 독자들이 논평을 할 수 있는 기능이 있는데, 이 같은 사례연구를 비롯하여 기타 관련 자료에 대한 독자들의 논평을 환영한다.

자사 기업활동과 영향권 내에서 인권문제를 해결하고자하는 노력에 대해 글로벌컴팩트 사례연구의 대상이 되고 싶은 기업이 있다면 글로벌컴팩트사무국 담당자 어슐러 윈호벤 (Ursula Wynhoven: +1-212-963-5705; wynhoven@un.org)에게 연락하길 바란다. 또한 사례연구 제안이 있는 연구자의 연락도 환영한다.

인권평가도구

이 책의 부록에는 국제학술포럼 때 소개된 바 있는 두 개의 인권평가도구가 설명되어 있다. 이 평가도구는 각각 비즈니스와 인권자료센터(Business and Human Rights Resource Center)와 덴마크인권연구소(Danish Institute for Human Rights)가 개발한 것으로, 포괄적이고 정보가 풍부한 비즈니스와 인권 웹사이트와 인권준수평가도구 둘 다 기업들이 자사의 인권에 미치는 영향과 관련 활동을 개선하고 평가하는 데 도움이 되는 훌륭한 자료이다.

부록에는 또한 비즈니스 지도자 인권이니셔티브(BLIHR)가 2003년 보고서를 위해 제작한 인권교차표(Human Rights Matrix)의 요약본이 들어있다. 이것은 BLIHR 소속 회사들이 시범 실시 하고 있는 유엔문서 *초국적기업과 기타 기업체들이 인권과 관련하여 지켜야 할 책임에 관한 규범* (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2)에 바탕을 두고 제작된 것으로, 인권과 ‘필수적 행위’, ‘기대되는 행위’, ‘바람직한 행위’ 등을 교차참조하고 있다. 참고로 교차표에 나오는 예시들은 설명과 안내를 위한 것일 뿐이다. 이후 BLIHR은 이 교차표를 분야별로 세분화하여 개발하여 2004년 보고서에서 다루었다. BLIHR의 2003년, 2004년 보고서는 웹사이트(www.blihr.org)에서 찾을 수 있다.

인권원칙의 이행을 돕는데 사용될 수 있는 기타의 도구, 기법, 사례연구, 정보, 자료 등은 글로벌컴팩트가 출판한 *기준의 향상 - 유엔 글로벌컴팩트와 함께 하는 가치 창조(Raising Bar - Creating Value with the United Nations Global Compact)*를 참고할 수 있을 것이다. 이 중요한 자료는 지속가능발전을 위한 세계기업협의회(World Business Council for Sustainable Development), 사회책임을 위한 비즈니스(Business for Social Responsibility), 유럽품질경영재단(European Foundation for Quality Management), 에토스(Ethos)와 같은 기업의 사회적 책임 관련 주요 단체들과, 국제노동기구(ILO), 유엔산업개발기구(UNIDO), 유엔환경계획(UNEP)과 같은 유엔기구, 국제앰네스티 등이 공동으로 제작하였다. 이 문서에는 또한 글로벌컴팩트의 원칙을 기업활동에 적용하는 데 유용한 틀로 쓰일 수 있는 글로벌컴팩트 이행모델(Global Compact Performance Model)도 들어있다.

글로벌컴팩트와 OHCHR은 현재 파트너들과 함께 인권원칙을 이행하는 데 도움이 될 수 있는 다른 도구들을 개발하고 있다.

감사의 말

이 책과 국제학술포럼의 인권세션은 모두 OHCHR과 글로벌컴팩트사무국의 긴밀한 협력의

산물이다. 아울러 우리가 감사드려야 할 분들이 많다. 이 책에 포함된 사례와 논문의 저자, 사례연구자들과 함께 일한 기업대표, 상호검토자(각 사례연구 시작 부분에서 이름과 간단한 소개가 나옴), 브라질의 국제학술포럼 기획자, 수차례에 걸쳐 분과회의를 이끌어주신 리스펙트 유럽(Respect Europe)과 기업지도자 인권이니셔티브(Business Leaders Initiative for Human Rights)의 존 모리슨(John Morrison) 씨, 국제학술포럼 인권세션의 기획단계에서 매우 유용한 제언을 해주신 국제앰네스티의 사릴 트리파티(Salil Tripathi)와 노바티스 재단(Novartis Foundation)의 클라우스 라이싱어 교수 등 많은 분들께 심심한 감사를 표한다.

우리는 이 책이 글로벌컴팩트 인권원칙의 학습, 인식확산 및 이행을 촉진하는데 활용되기를 바란다.

[그림 시작]

제7조

모든 사람은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별도 없이 법의 동등한 보호를 받을 권리를 지닌다. 모든 사람은 이 선언에 위반되는 어떠한 차별과 그런 차별의 선동으로부터 동등한 보호를 받을 권리를 지닌다.

[그림 끝]

OHCHR 브리핑 페이지

글로벌컴팩트와 인권: 영향권과 가담의 이해

유엔인권고등판무관실

15 서론

15 인권과 글로벌컴팩트

비즈니스와 인권은 어떤 관계인가?

글로벌컴팩트가 기존의 인권보장체제와 어떻게 부합되는가?

인권에 대한 기업책임의 범위는 어디까지인가?

17 영향권 내의 활동

기업의 영향권은 어떻게 정의되는가?

영향권 내에는 누가 있는가?

기업의 영향권 내에서 생길 수 있는 인권문제는?

18 가담의 정의

“가담”란 무엇인가?

기업은 인권침해 가담 여부를 항상 인식하고 있는가?

19 새로운 책임

국제법은 기업의 인권침해 가담에 대해 어떻게 명시하고 있는가?

회사는 어떤 경우에 가담 혐의를 받는가?

[박스 시작]

21 위험도 평가

의사 결정

기업은 그 영향권 내에서 발생하는 모든 문제에 대응하여야 하는가?

기업의 영향력은 어느 정도인가?

인권침해로 악명 높은 국가에서 인권침해에 가담되지 않고 사업하는 것이 가능한가?

23 실천하기

기업이 인권침해에 가담되지 않으려면 어떻게 해야 하는가?

기업은 자사의 영향권 내에서 인권을 어떻게 지지하고 존중할 수 있는가?

25 결론

26 더 읽을거리

“영향권”과 기업의 인권침해 가담 문제와 관련 도구에 관한 읽기자료

151 부록 I:

세계인권선언

[박스 끝]

[박스 시작]

유엔 글로벌컴팩트 제1원칙:

기업은 국제적 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다.

유엔 글로벌컴팩트 제2원칙:

기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다.

[박스 끝]

서론

유엔 글로벌컴팩트는 참여기업들이 자사 영향권 내에서 인권, 노동권, 환경보호, 반부패와 관련한 열 가지 원칙을 수용, 지지 및 법제화하도록 촉구하는 자발적 이니셔티브이다.³ 열 가지 원칙 가운데 제1, 제2 원칙은 인권에 초점을 맞추고 있다.

“영향권”의 개념은 기업의 인권침해 가담금지를 촉구하는 제2 인권원칙을 비롯하여 열 가지의 모든 원칙의 범위를 규정한다. 이 개념은 국제인권법에는 정의되어 있지 않다. 그러나 기업의 관행, 국제기구와 비정부단체(NGO)의 활동, 학계 및 국가 법률체제 등을 통해 가담과 관련하여 회사의 영향권을 구성하는 것은 무엇인지 그리고 그것이 글로벌컴팩트 참여기업이 맺은 약속의 범위와 내용에 어떤 영향을 미치는지에 대한 이해가 증진되고 있다.

이 브리핑페이퍼는 글로벌컴팩트 가입을 고려하고 있는 기업은 물론, 이미 가입했으나 인권관련 약속(human rights commitments)의 성격을 파악하지 못한 기업이나 기타 이해당사자들을 위해 만들어졌다. 여기서 우리는 글로벌컴팩트 인권원칙의 맥락에서 영향권과 가담이 가지는 의미에 대해 지금 얼마나 이해되고 있는지 폭넓게 살펴본다. 또한 어떻게 하면 인권관련 약속을 실천적이고도 측정 가능한 행동으로 옮겨 인권을 지지할 수 있는지에 관한 추가 논의를 불러일으키기 위한 목적도 있다. 이 글의 맨 끝에는 더 읽을거리와 관련 도구 목록이 제시된다.⁴

인권과 글로벌컴팩트

- 비즈니스와 인권은 어떤 관계인가?

인권을 증진, 보호 및 실행할 일차적 책임은 정부에 있다. 그러나 세계인권선언(UDHR)은 ‘모든 개인과 사회의 각 기관’이 선언에 담긴 권리와 자유를 증진시키고 존중하며, 효과적으로 인정 및 준수되도록 보장할 것을 촉구한다. 여기서 ‘사회적 각 기관’ 개념은 기업과 같은

민간조직을 포함하는 것이다.

기업은 다양한 방식으로 자사의 영향권 내에서 인권을 지지 및 존중하고 있는데, 거기에는 국가의 국제인권보호 의무 및 약속에 따라 채택된 국내법을 준수하는 것도 포함되어 있다. 글로벌컴팩트 참여기업들이 영향권 내에서 인권을 지지하고 존중한다고 약속한 것들에는 다수의 기업들이 법적 요구사항이나 자발적 이니셔티브에 따라 이미 실행하고 있는 정책이 포함되어 있다. 여러 기업들이 활동 중에 이미 인권을 지지하고 있는데 그 예로 노동자 의료 보험 제공, 노동자 안전규정 이행, 이해당사자 자문포럼, 기업활동이 행해지는 지역사회에 적극 참여, 국제인권기준에 부합하는 기업의 사회적 책임(CSR) 행동규범 등을 들 수 있다.

지금까지 인권과 관련해 대중의 비난을 받는 다국적 기업들은 주로 총체적이고 조직적인 인권침해에 가담된 것으로 여겨지는 기업에 집중되었다. 이러한 비난은 종종 특정 기업이 국가권력에 의해 자행된 인권유린에 결탁이나 공모 혹은 묵인했다고 주장하는 형태로 이루어지는데, 만일 그 기업이 진출 혹은 지원하지 않았더라면 그러한 인권침해가 일어나지 않을 수 있었다는 것이다. 이렇게 기업과 관련하여 비난이 발생하는 부분은 적극적 인권침해 개입 보다는 인권침해에 대한 침묵 혹은 무대응에 대한 것이다. 하지만 기업이 개입을 하든 묵인을 하든 정부당국의 인권침해에 가담되었다는 주장은 피하기 어렵다.⁵

- 글로벌컴팩트가 기존의 인권보장체제와 어떻게 부합되는가?

[박스 시작]

“글로벌컴팩트 인권원칙은 1948년 유엔 총회에서 채택된 세계인권선언(UDHR)에서 비롯된 것이다.⁶ 세계인권선언은 스스로를 ‘모든 국민들과 국가가 성취해야 할 공통의 기준’으로 정의하면서은 국제사회가 공유하는 일련의 근본가치를 선언할 뿐만 아니라, 권리와 그에 따르는 권리 보호의 의무를 인정하는 기준을 확립하고 있다.”

[박스 끝]

기업이 자사 영향권 내에서 인권침해에 가담되는 일이 없도록 효과적인 조치를 취하기 위해서는 글로벌컴팩트의 토대가 되는 인권기준을 확실히 이해할 필요가 있다. 글로벌컴팩트 인권원칙은 1948년 유엔 총회에서 채택된 세계인권선언에서 비롯된 것이다. 세계인권선언은 스스로를 ‘모든 국민들과 국가가 성취해야 할 공통의 기준’으로 정의하면서은 국제사회가 공유하는 일련의 근본가치를 선언할 뿐만 아니라, 권리와 그에 따르는 권리 보호의 의무를 인정하는 기준을 확립하고 있다. 세계인권선언에 규정된 각종 권리는 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCCPR)을 포함한 7개 국제협약에서 더 자세히 다루어지고 있다. 세계인권선언과 위의 두 규약을 묶어 국제인권장전이라 일컫는다. 국제인권장전의 모든 권리는 보편적이며 상호 연관되어 있으며 상호의존적이며 불가분적인 관계에 있다.⁷ 국제인권조약에 나타난 각종 권리는 대부분 정부가 비준하면서 국내법으로 편입된다.

세계인권선언은 인권을 정의하면서 아래의 중요한 세 가지 분야를 포괄한다.

> **사람의 생명과 안전을 보호하는 권리.** 생명과 자유와 안전에 대한 권리; 노예상태나 예속 상태에 처하지 않을 권리와 고문 또는 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우 및 형벌을 받지 아니할 권리; 법으로부터 동등하게 보호 받을 권리; 자의적으로 체포되지 아니할 권리; 법정에서 인권침해에 대한 사법구제를 받을 권리 등을 통해 개발된 권리이다.

> **경제적, 사회적 및 문화적 권리.** 의식주, 의료서비스, 사회서비스, 사회보장제도를 비롯한 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리; 교육받을 권리; 노동자 및 그 가족이 인간 존엄성에 합당한 생계를 보장받을 수 있도록 정당하고 유리한 보수를 받을 권리; 노조를 만들고 가입할 권리; 휴식을 취하고 여가를 즐길 권리 등을 포함한다. 이 권리들은 국내적 노력과 국제 협력을 통하여 각국의 조건에 따라 실현될 수 있다.

> **개인적 및 정치적 권리와 자유.** 이동의 자유와 가족, 집, 통신과 관련하여 개인의 사생활을 보호받을 권리; 정부에 참여할 권리; 투표할 권리; 공공서비스에 동등하게 접근할 수 있을 권리; 재산을 소유할 권리와 재산의 자의적 박탈 금지; 표현, 종교, 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리 등을 포함한다.

- 인권에 대한 기업책임의 범위는 어디까지인가?

[박스 시작]

“초국적기업과 기타 기업체들이 인권과 관련하여 지켜야할 책임에 관한 규범안은 기회균등과 비차별적인 대우에 대한 권리, 신체의 안전에 대한 권리, 노동자의 권리, 소비자 보호, 환경 보호, 경제적, 사회적 및 문화적 권리 등에 초점을 맞추고 있다.”

[박스 끝]

세계인권선언이 모든 “사회의 기관”에 적용되는 것이기는 하지만, 기업이 인권에 대해 가지는 책임이 정확하게 어떠한 성질을 가진 것인지는 계속되는 논의의 대상이다. 유엔 인권의 증진과 보호를 위한 소위원회⁸는 기업들이 각자의 활동영역과 영향권 내에서 어떤 인권을 기업에 직접적으로 적용할지 식별하기 위한 기존의 국제기준에 입각해, 일련의 규범안을 채택했다.

초국적기업과 기타 기업체들이 인권과 관련하여 지켜야할 책임에 관한 규범안⁹은 기회균등과 비차별적인 대우에 대한 권리, 신체의 안전에 대한 권리, 노동자의 권리, 소비자 보호, 환경 보호, 경제적, 사회적 및 문화적 권리 등에 초점을 맞추고 있다. 이 규범안은 법적 구속력이 없지만, 글로벌 컴팩트에 가입하면서 체결한 인권관련 약속의 내용과 인권에 대해 더 잘 알길 원하는 기업에 예증을 제시할 수 있다.

영향권 내의 활동

- 기업의 영향권은 어떻게 정의되는가?

[박스 시작]

“영향권 개념은 국제인권기준에서 자세히 정의되어 있지는 않지만, 대체로 기업이 정치적, 계약적, 경제적 혹은 지리적으로 어느 정도 근접해 있는 개인을 포함하게 될 것이다”

[박스 끝]

기업들이 글로벌컴팩트에 참여하면서 인권을 지지 및 존중하고 인권침해에 가담되지 않을 것이라고 약속을 하는데, 이 약속의 범위는 그 기업의 영향력 범위 내로 한정된다. 영향권 개념은 국제인권기준에서 자세히 정의되어 있지는 않지만, 대체로 기업이 정치적, 계약적, 경제적 혹은 지리적으로 어느 정도 근접해 있는 개인을 포함하게 될 것이다.¹⁰ 기업의 규모가 크거나 전략적으로 중요할수록 그 영향권이 더 넓겠지만, **규모가 크든 작든 모든 기업은 영향권을 가지고 있다.**

다양한 연구에 따르면, 오늘날 기업들이 세계화와 함께 나타나는 특징적인 추세는 거대한 비즈니스 네트워크 중심에 **핵심회사**가 등장하고 있다는 것이다. 이 네트워크는 한 회사가 갖고 있는 지구적 가치사슬(global value chain)과 그 회사가 예상 합작투자 파트너나 활동 지역 정부당국과의 맺고 있는 관계 등을 통해 구성된다. 여기서 핵심회사는 이 지구적 가치사슬 내에서 변화를 주도하면서 핵심적인 역할을 하고 있다. 이 회사는 자사 직원뿐 아니라 앞 단계의 공급업체(upstream supplier)와 뒷 단계의 소비자(downstream customer)에게도 큰 영향을 미친다. “영향권”의 개념에는 이러한 관계조합을 비롯하여 지구적 가치사슬의 주도자라는 **핵심회사의 중심적 위치도 포함된다.**

- 영향권 내에는 누가 있는가?

[박스 시작]

“영향권의 중심에는 노사관계가 있다.”

[박스 끝]

한 기업이 인권을 존중하고 지지하며 인권침해에 가담하지 않겠다고 약속을 하게 되면 이 약속은 **기업의 영향권 내에 있는 모든 사람에게도 적용된다.** 하지만 기업이 그런 인권약속을 지킬 수 있는지 여부는 당면한 인권문제, 기업의 규모, 인권침해의 (잠재적) 피해자 혹은 (잠재적) 가해자와 그 기업 사이의 근접도 등에 따라 달라질 수 있다.¹¹

기업이 자사 **직원**과 갖는 관계는 영향권의 중심에 있다. 사실 대부분의 기업인권프로그램은 자사 직원의 인권향유수준 평가로부터 시작된다.

직원 말고도 기업은 보다 다양한 범주의 행위자들과 관계를 맺고 있는데, 이들에게 인권과 관련해 크고 작은 영향을 미칠 수도 있다. 예컨대, 기업활동 지역 근처에 거주하는 공동체나 그 기업에 의존해서 사는 이들¹² (예를 들어 공급업체, 계약업체, 합작투자 파트너 등과 같은 비즈니스 파트너) 역시 이 회사의 영향권의 중심에 가까이에 있다. 한편 제품이 생산되는 경우에는 소비자와의 관계도 형성되는데, 이 경우는 물리적 근접관계가 성립되지 않을 것이다. 기업은 또한 초청국 정부나 자국 정부 혹은 그 기업이 활동하는 영토를 통제하고 있는 무장단체와도 직접적이고 긴밀한 관계를 맺을 수 있다. 한편 기업은 소속되어 있는 업종별 협회, 국내 혹은 국제 기업협회의 옹호 및 로비 활동을 통해, 영향권을 정부 정책입안 기관 및 정부간 정책입안 기관으로까지 확대할 수 있다.

- 기업의 영향권 내에서 생길 수 있는 인권문제는?

[박스 시작]

“논평가들은 기업의 자사직원 인권 존중 및 보호 의무란 노동자들이 정부가 자행하는 인권 침해로부터 보호받을 수 있도록 혹은 자사 직원이 인권침해를 당했을 경우 법적 보상을 강구할 수 있도록 합리적인 조치를 취하는 것을 뜻한다고 설명하기도 한다.”

[박스 끝]

기업이 직면할 수 있는 인권문제는 분야, 지리적 위치, 구체적인 업종(예를 들어 마케팅, 공급망, 투자, 인적자원 등)에 따라 상당히 다양하다. 인권은 상호관련 되어있고 불가분적이지만, 기업들은 특정한 권리가 자사의 영향권에 더 관련이 많다는 사실을 깨달을 수도 있다. 가령 공급망과 관련해서는 노동권이 중요하고, 채취산업에는 안전문제가 중요하며, 제약부문에서는 건강권에 대한 관심이 성장하고 있다.¹³

지금부터는 기업이 영향권 내에서 직면할 수 있는 인권문제의 예를 살펴보겠다.

기업이 핵심 업무를 진행하면서 가장 직접적으로 대면하는 인권문제는 **노사관계 및 인적자원관리**와 관련된 것들이다. 세계인권선언은 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리, 공정하고 유리한 보수를 받을 권리, 노동조합을 설립하고 가입할 권리 등 일련의 노동기본권을 보장하고 있다. 국제노동기구(ILO)의 7개 핵심협약¹⁴은 이들 권리 및 여타의 노동기본권을 더욱 발전시켰는데 여기에는 건강하고 안전한 노동조건에 대한 권리, 공정한 임금, 동일노동 동일임금, 강제노동 또는 담보노동 금지, 착취적인 아동노동 금지, 인종, 성, 종교 및 민족 집단을 이유로 하는 차별 금지, 집회 및 결사의 자유와 단체교섭의 권리 등이 포함된다.

논평가들은 기업의 자사직원 인권 존중 및 보호 의무란 노동자들이 정부가 자행하는 인권 침해로부터 보호받을 수 있도록 혹은 자사 직원이 인권침해를 당했을 경우 법적 보상을 강구할 수 있도록 합리적인 조치를 취하는 것을 뜻한다고 설명하기도 한다.¹⁵

업무 상 안전 및 보안의 확보는 기업의 핵심 업무에 속한 문제이며 따라서 기업의 영향권에

도 당연히 속한다. 예를 들어 여러 기업들이 고용직 혹은 계약직 보안담당자의 행동 혹은 보안절차로 인해 발생한 인권문제에 부딪히고 있다.

핵심기업이 **제품의 가격 및 품질**과 같은 문제에 대해 영향력을 행사하는 방법으로 인해 중요한 인권문제가 발생하기도 한다. 가장 기초적인 수준에서 핵심기업은 공급, 수요, 가격협상 등의 과정만으로도 가격에 영향을 줄 수 있다. 즉 공급업체에게 제품가격으로 지나친 압력을 가할 경우 **공급업체의 직원이 누려야 할 노동기준에 악영향**을 미칠 수 있다. 그러한 것들로 공정한 임금을 받을 권리(핵심기업이 공급업체에게 지급한 가격으로 공정한 임금을 지불하는 것이 불가능한 경우), 안전하고 건강한 노동조건에 대한 권리(핵심기업이 지급한 가격으로는 안전하고 건강한 노동조건을 고려할 수 없는 경우), 노동시간의 합리적 제한에 대한 권리(핵심기업이 공급업체에게 지급한 가격이 낮아 직원이 생활임금을 벌기 위해 과도한 시간동안 노동을 해야 하는 경우)의 침해를 들 수 있다.

기업이 진출한 **초청국(host communities)**에서 나타나는 인권문제 가운데 기업활동이 환경에 영향을 줄 경우 **건강권** 관련 문제도 포함될 수 있다. 기업활동으로 인해 원거주민이 이주해야 하는 경우 **적절한 주거에 대한 권리**와 관련된 문제와 같은 각종 **절차상의 권리**의 문제가 생길 수도 있으며, 인권침해에 취약한 경우가 많은 **선주민**과 관련해 특별한 인권문제가 야기될 수도 있다.¹⁶

또한 기업들은 자사의 합작투자파트너, 공급업체, 계약업체, 하청계약업체, 상표부착업체 및 기타 업무관계자 등 비즈니스 파트너의 활동들로 인한 인권문제에 직면할 수도 있다.

[박스 시작]

“또한 기업들은 자사의 합작투자파트너, 공급업체, 계약업체, 하청계약업체, 상표부착업체 및 기타 업무관계자 등 비즈니스 파트너의 활동들로 인한 인권문제에 직면할 수도 있다.”

[박스 끝]

파트너 업체가 인권침해를 자행했으나 관계 업체가 그것을 방지 혹은 중단시키기 위한 노력을 하지 않았을 때 기업들은 그 인권침해에 가담되었다는 인상을 줄 수 있는데, 그것은 자사의 비즈니스 파트너에 대해 갖고 있는 통제나 인식(혹은 귀속인식)의 정도에 따라 다르다. 특히 의류 및 신발산업은 세계 각지에 있는 하청계약업체 공장에서 노동자들이 노동착취 당하도록 용인했다는 혐의를 많이 받아왔다.¹⁷

가담의 정의

[박스 시작]

“글로벌컴팩트는 법적 정의 보다는 실질적 행동을 자극하는 데 초점을 맞춘다.”

[박스 끝]

글로벌컴팩트는 법적 정의 보다는 실질적 행동을 자극하는 데 초점을 맞춘다. 그러나 글로벌컴팩트 제2원칙의 범위를 설명하고 연구하려는 노력은 중요하다. 또한 국제법 및 국내법상 발전하고 있는 기업의 가담 관련 법적 기준들을 고려하는 것 역시 이러한 노력을 강화시킬 수 있다. 기업이 인권침해 가담을 피하기 위해 취할 수 있는 조치는 뒤에 나오는 실천하기에서 개괄된다.

- “가담”란 무엇인가?

“어떤 회사가 자사와 관계를 맺은 특정 실체가 인권침해를 자행하는 것을 승인, 용인 혹은 묵인하거나 혹은 인권침해를 저지르는데 사실상 영향을 줄 수 있도록 실질적인 지원이나 독려를 제공할 때 그 회사는 인권침해에 가담되었다고 말한다.”

넓게 말해 기업의 인권침해 가담란 정부, 반군단체, 타 기업, 개인 등 타인에 의해 자행되는 인권침해에 기업이 가담하거나 독려하는 것을 뜻한다. 즉 어떤 회사가 자사와 관계를 맺은 특정 실체가 인권침해를 자행하는 것을 승인, 용인 혹은 묵인하거나 혹은 인권침해를 저지르는데 사실상 영향을 줄 수 있도록 실질적인 지원이나 독려를 제공할 때 그 회사는 인권침해에 가담되었다고 말한다. 사실 기업의 가담만이 반드시 인권침해를 유발시키는 것은 아니다. 비록 기업의 가담을 통해 인권침해가 유발되었을 때와 그 정도와 방법이 다를 가능성은 크지만, 일정 정도는 기업의 가담 없이 지원 혹은 장려를 통해서도 인권침해가 유발된다.¹⁸

기업이 인권침해의 주범인지 공범인지 여부는 기업의 인권침해에 대한 인지여부와 의도, 기업의 행동으로 인해 인권침해 유발에 기여를 했는지 여부, 기업과 피해자나 가해자간의 관계 등의 요인에 따라 다르다. 아직 국제법에서는 어떤 경우에 기업이 타인에 의해 자행된 인권침해에 가담되었다고 규정할 수 있는지 구체적으로 설명하고 있지 않다. 국제공법, 국내형법, 민법, 계약법, 소비자법, 회사법 등 각기 다른 법률들이 다른 시험을 적용하고 있다. 게다가 가담라는 개념은 정치적 혹은 도의적 책임도 포함한다. 따라서 법적으로 기업의 가담이 입증되지 않더라도, 비난의 여론은 뒤따를 수 있다.¹⁹

한 논평가는 가담 혐의가 성립되는 다음의 4가지 상황을 언급한 바 있다.²⁰

> 기업이 타인에 의해 자행된 인권침해를 직·간접적으로 적극 지원하는 경우. 이런 상황에서는 기업이 지원을 통해 인권침해의 야기나 발생에 기여하게 된다. 이때는 인과관계가 성립이 되며, 기업은 자사의 행동으로 인한 결과를 알고 있거나 혹은 알 수밖에 없다. 기업의 적극적인 행동이 개입된 것이다.

> 합작투자를 통한 가담의 경우. 기업은 합작투자를 수행하면서 계약파트너와 공동의 계획이나 목적을 갖는다. 기업은 파트너업체에 의한 인권침해 사실을 알고 있거나 알게 될 수

밝게 없다.

> 타인이 인권침해를 자행하도록 적극 지원하거나 유발시키지 않았더라도 인권침해에 따른 여러 기회나 상황에 의해 기업이 혜택을 보는 경우.

> 기업이 인권침해 사실을 알고도 묵인하거나 대응하지 않는 경우. 즉, 기업이 인권침해 발생사실을 알고 있으나, 당국과 함께 개입하여 침해 사실을 검토, 예방 혹은 중단하지 않는다.

- 기업은 인권침해 가담 여부를 항상 인식하고 있는가?

어떤 경우에는 인권침해 활동에 대해 문제의 기업이 알고 있거나 실제로 계획되고 조장되기도 한다. 이 경우 그 기업이 자사가 인권침해에 가담되었다는 사실을 알고 있거나 알게 될 것이다. 전 세계적으로 지구적 가치사슬이 확산되고 ‘이중용도’ 제품(민간인이 적법적으로 사용할 수 있는 동시에 군사적 혹은 준군사적 용도로 악용될 수 있는 제품)의 범주가 점점 다양화되고 있는 가운데, 기업들은 무심코 혹은 자기 의지와 관계없이 인권침해에 가담될 수 있다. 이는 인권보호 등 적법한 비즈니스 활동을 거래 시 항상 준수하고자 추구하는 세계 각지의 모든 기업들에게 어려운 걸림돌이 된다.

새로운 책임

- 국제법은 기업의 인권침해 가담에 대해 어떻게 명시하고 있는가?

글로벌컴팩트를 지지한다는 것은 인권에 부합되는 정책을 세우겠다는 약속의 표현이다. 이것은 기업을 법적으로 구속하거나 제3자에게 부과하는 법적 책임을 신설할 의도를 표현하라는 것은 아니다. 그러나 국제법에서 가담 개념이 어떻게 발전해왔는지를 평가하는 것은 글로벌컴팩트 제2원칙을 지지하는 적절한 전략과 정책을 개발하는데 도움이 될 것이다.

세계인권선언 하에서 기업은 “사회 각 기관”으로서 자사의 모든 업무과정에서 인권을 보호하고 존중할 것으로 기대된다. 또한 어떤 특정한 상황에서 기업은 여러 국가와의 상호작용을 통해 합법적으로 국가행위자(state actor)로 인식될 수도 있다.²¹ 한편 1990년대를 걸쳐 타국에서 발생한 인권침해와 관련하여 미국 등지에서 시작된 사례들이 여러 건 있었다.

한 법률 전문가는 국제법 정의에 따른 기업의 인권침해 가담을 다음과 같이 요약했다.

> 기업이 타인의 국제범죄 행위를 지원할 경우 그것이 국가, 반군조직, 타기업 혹은 개인이든 관계없이, 국제법상 그 책임을 규정하는 규범은 국제형법상의 규정이 될 것이다. 기업이 다음의 경우와 같은 것으로 보일 경우, 그 범죄행위가 고의에 의한 것이든 아니든 상관없이

공범으로서의 책임을 질 것이다.

a) 기업이 특정한 국제범죄 행위를 자행하는 데 지원, 조장 혹은 도덕적 지원의 제공하는 방향의 행동을 취하고, 그러한 지원이 범행에 실질적 영향을 미친 경우.

b) 자사의 지원으로 주범이 특정한 범죄를 저지를 것이란 점을 기업이 알고 있었던 경우.

> 기업이 정부로 하여금 인권에 관한 내용을 일부 포함하는 국제관습법을 위반하도록(국제범죄까지는 아니더라도 국제적인 불법행위로 간주되는 경우) 지원한 것으로 제기되면, 국제적 규범에서는 기업의 책임이 있는 경우를 다음과 같이 규정한다.

a) 지원을 받은 국가의 행위가 국제인권법 위반을 구성하는 상황임을 인지하고 있는 경우.

b) 기업이 국제인권법의 위반을 용이하게 하기 위한 목적으로 지원을 제공했고, 이러한 지원이 실제로 그 인권침해가 발생하는 데 상당히 기여했을 경우.

c) 기업은 문제가 되는 권리를 침해하지 않아야 할 의무가 있으며, 그러한 의무는 세계인권선언의 원칙 등에서 파생되는 것임.²²

- 회사는 어떤 경우에 가담 혐의를 받는가?

“기업은 원칙적으로 가담이 일어날 수 있는 상황을 회피하여야 한다.”

아래에 나오는 몇 가지 예는 기업이 인권침해에 가담되었다는 비난을 받은 경우다.

> 한 석유회사가 천연가스 파이프라인 건설 과정 중 외국 정부군이 자행한 심각한 인권침해에 가담한 혐의로 미국에서 소송을 당했다. 강간, 강제노동 같은 인권침해가 자행된 것으로 주장되었다.

> 어떤 회사가 준군사 경비요원들을 고용하거나 혹은 이들에게 지시하여 제3국에 있는 자사 시설의 노동자들을 대표하는 노조 지도자들을 상대로 무자비한 폭력, 살인, 고문, 불법 감금, 협박 등을 가하도록 하였다는 혐의로 미국의 한 법정에 제소되었다.

> 유대인 대학살 피해자들과 그 상속인들의 휴면계좌 관련 사건으로 여러 은행이 미국에서 소송 당했다. 이 은행들은 나치의 약탈 및 재산몰수 행위를 용의하게 해 준 혐의를 받았다. 이들은 나치정권의 “울타리(fence)”로 묘사되기도 하였다.

> 남아프리카의 진실 및 화해위원회는 1960년대 초부터 기업들이 아파르트헤이트 정권에

게 “의도적인 협력자” 역할을 했다고 결론지었다. 위원회에 따르면 일부 기업은 “당시 상황을 유지하는 데 직접적인 관심”을 갖고 있기도 하였다고 한다. 이들 기업은 “남아프리카의 반정부직과 파트너십을 유지하며” 제재를 취하려는 시도를 피해왔다.

> 2003년에 발간된 콩고민주공화국(DRC)에서의 불법적 천연자원 개발에 관한 유엔 전문가단 보고서(2003년)에 따르면 국제기업의 천연자원 개발로 인해 유혈 내전이 확대되고 인권침해가 광범위하게 확산됐다. 기업들은 콩고민주공화국에서 천연자원을 확보, 거래, 구입하면서 인권침해를 자행한 조직들에게 재원을 제공하였던 것으로 알려졌다.

기업은 원칙적으로 가담이 일어날 수 있는 상황을 회피하여야 한다. 여기서 주목해야 할 점은 기업이 법정이나 기타 공식기관으로부터 판결을 받든 그렇지 않든 일단 가담혐의를 받게 되면 그 명성과 브랜드 가치에 영향을 받게 된다는 것이다. 법적으로 가담혐의가 입증되지 않을 수도 있지만, 여론은 비난을 가할 수도 있는 것이다. 따라서 기업은 투자 전 위험도 평가단계 이러한 유형의 가담혐의를 받을 위험을 고려해야 한다. 자세한 내용은 아래에서 논의한다.

위험도 평가 의사 결정

- 기업은 그 영향권 내에서 발생하는 모든 문제에 대응하여야 하는가?

[박스 시작]

“글로벌컴팩트에 서명한 기업은 자사의 모든 업무관계에서 인권을 지지하고 존중할 것으로 기대된다.”

[박스 끝]

글로벌컴팩트 참여업체로서 기업이 인권에 대한 약속을 맺을 경우 그 약속 여러 상황에 영향을 줄 수 있는 합당한 능력을 보유하는 것까지 포함한다. 기업은 자기 행동에 책임을 져야 하며, 여기에는 알려진 인권침해자와 함께 사업을 하겠다고 결정했을 때 져야 하는 책임도 포함된다. 글로벌컴팩트에 서명한 기업은 자사의 모든 업무관계에서 인권을 지지하고 존중할 것으로 기대된다. 하지만 기업은 모든 비즈니스 파트너에 대해 완전한 통제권을 가질 수 없으며, 기업이 영향력을 거의 가질 수 없는 파트너의 행동에 대해서 책임질 수도 없다.

기업이 실질적 혹은 잠재적 인권침해 피해자들의 편에 가까울수록, 피해자들의 삶에 대한 기업의 통제력이나 영향력이 커진다. 다시 말해 기업이 근접관계를 맺고 있는 사람들의 인권을 강하게 지지하고 존중할 것으로 기대된다는 뜻이다. 이와 유사하게 기업이 인권을 침해할 가능성이 있는 당국과 얼마나 가까운 관계를 갖고 있는 지에 따라 자사 영향권 내에서

인권의 지지를 통해 인권침해행위에 어떻게 대응할 것으로 기대되는 지도 결정될 수 있다.²³

- 기업의 영향력은 어느 정도인가?

보통 대기업은 영향권이 넓어 다양한 파트너, 이슈, 업무활동을 다룬다. 하지만 기업이 갖는 영향력은 파트너, 이슈, 업무에 따라 천차만별이다. 기업의 영향력은 핵심활동영역 내에서 가장 크다. 어떤 경우에는 기업이 특정 파트너에 대해 상당한 정도의 영향력을 갖고 있을 수 있고, 그 영향력을 인권존중을 증진하는 데 활용할 수도 있다. 예를 들어 대기업의 경우 공급업체에 대한 영향력이 비교적 크다고 볼 수 있다.

대기업은 또한 특히 신규투자를 유치하는데 열심인 일부 지방정부나 국가정부에 큰 영향력을 행사할 수 있다. 현지 정부에 대한 대기업의 영향력을 과대평가해서는 안 되겠지만, 그렇다고 약하게 볼 수는 없다. 대기업은 개발도상국에서 주요 투자자 혹은 고용주의 역할을 하면서 현지 정부에 상당한 경제적 영향력을 가질 수 있으며, 자사의 명성이나 사업 환경에 악영향을 미치는 인권침해에 대한 관심을 불러일으키는 위치에 설 수도 있다.

[박스시작]

“개별 기업은 각자가 속한 비즈니스협회의 옹호활동을 통해 인권에 영향을 줄 수 있는 정책에 대해 정책수립기관 보다 앞서서 실질적인 영향력을 행사할 수 있다.”

[박스 끝]

국내적, 지역적 혹은 국제적 단위에서 결정되는 개별 정책과제에 대해 개별 기업들이 행사할 수 있는 영향력은 제한적일 것이다. 하지만 개별 기업은 각자가 속한 비즈니스협회의 옹호활동을 통해 인권에 영향을 줄 수 있는 정책에 대해 정책수립기관 보다 앞서서 실질적인 영향력을 행사할 수 있다.

기업이 갖는 영향력은 그 수준이 고정적이지 않으며, 부문별 또는 국가적 경제에 따라 혹은 그것과는 독립적으로 성장한다. 기업이 일부 파트너의 행동에 대해 영향력을 거의 갖지 못하는 상황이라면 영향력을 키우기 위해 여러 가지 조치를 취할 것을 고려해 보고 싶을 것이다. 이를 위해 산업협회를 조직하거나 다른 이해당사자와 파트너십을 맺는 등의 방법이 있을 것이다. 일례로 2002년 세계 초콜릿 및 코코아 산업은 조직노조, 비정부단체 등과 파트너십을 맺어 국제코코아이니셔티브 - 코코아재배업에 관한 책임 있는 기준을 위한 행동(International Cocoa Initiative - Working Towards Responsible Standards for Cocoa Growing)을 출범시켰다. 이 시도의 목표는 바로 코코아 재배 및 가공 과정에서 가혹한 아동노동 관행을 종식시키는 것이었다.²⁴ 이것은 그 산업의 핵심기업이 자사 자원을 동원하고 다른 이해당사자를 끌어들이 공동의 공급망 전반에 걸쳐 어떻게 인권을 증진시킬 가능성을 높일 수 있느냐를 보여주는 여러 가지 예 가운데 하나다.

- 인권침해로 악명 높은 국가에서 인권침해에 가담되지 않고 사업하는 것이 가능한가?

가능하다. 단 현실에서 정확하게 얼마나 실현가능한 지는 구체적 상황(예를 들어 국가, 산업, 문제가 되는 인권침해의 성격 등)에 따라 결정된다. 불행히도 가장 많은 수의 인권침해가 발생하는 국가일수록 외국인직접투자와 상업개발이 절실하다. 여기서 중요한 질문이 하나 제기된다. 기업으로서는 그런 국가에서 인권존중을 장려하면서 사업을 운영해 현지주민들에게 경제적 및 기타의 이익을 가져다주는 것이 좋은가, 아니면 국가경제가 더 어려워지고 현지주민들은 더 많은 인권침해를 당하게 된다하더라도 정부의 인권침해 행위에 대한 주의를 환기시키는 차원에서 그런 국가는 다 회피하는 것이 좋은가?

그런 국가에서라도 사업을 진행하고 싶은 기업은 아래와 *실천하기* 섹션에서 개관하고 있는 조치를 취할 수 있을 것이다. 그런 국가가 처한 특수한 상황을 이해하고 기업의 기능 가운데 무엇이 인권침해에 가담될 위험이 가장 큰 지를 파악하는 데 도움이 되기 때문이다.

기업은 현지 정부가 국제적인 제재를 받고 있는지, 대량학살, 전쟁범죄, 인도에 반하는 범죄로 비난을 받고 있는지, 국제적십자위원회(ICRC) 같은 중립기구나 유엔의 인도주의 구호기구의 접근을 거부하는지 등을 확인해야 한다. 가담의 문제를 피하고 싶은 기업이라면 이런 국가에 투자하는 데 대한 위험성을 심각하게 고려해야 한다. 이런 국가와 거래하다보면 그 정부와 정부의 인권침해 행위까지도 정당화시킬 소지가 생기기 때문이다. 그런 국가들은 많은 경우 법적 및 정치적 상황이 불확실한 경우가 많은데, 이것 역시 기업이 사업하기에 적절치 않게 만드는 요인이 된다.

[표 시작] 22페이지

인권상황이 열악한 국가에서의 사업 여부 결정 ²⁵		정부의 인권침해 근접성	
		적극적으로 인권침해 자행	인권침해 문제를 해소할 자원 부족
기업의 인권침해 근접성	활동이 인권침해에 교차됨	사업 포기	사업진행시 주의
	활동이 인권침해에 교차되지 않음	사업진행 시 주의	사업진행

[표 끝] 22페이지

이러한 최소기준 이외에도 기업은 그런 국가에서 자행되고 있는 인권침해의 성격과 자사의 업무활동이 인권침해와 어떤 관계를 갖게 될 수 있는지 고려해야 한다. 여기서 다시 두 가지 문제를 살펴보아야 하는데, 첫 번째는 현지정부의 인권침해 근접성의 문제이고 두 번째는 기업의 인권침해 근접성의 문제이다. 전자와 관련하여 적극적으로 인권침해를 자행하는 정부와 '무능한' 정부(인권을 인정하며 공식적으로 존중하고 있으나, 효과적으로 인권을 보호할 능력이 없는 정부)로 나눠 생각해 볼 수 있다. 가령 인종차별은 여러 국가에서 찾아볼 수 있는 인권침해의 한 형태이다. 하지만 아파르트헤이트 시절 남아프리카처럼 공식적인 국가 법률이나 국가 행위로 인종차별을 심화시킨 경우와 공식적인 국가 법률이나 국가 행

위는 그렇지 않으나 인종차별이 문화 속에 정착되어 있는 국가의 경우 사이에는 분명 차이가 있다. 이러한 차이를 구분하는 것은 항상 쉬운 일만은 아니므로, 기업은 자국 정부(가령 외무부)나 관련 유엔 기관, 비정부단체 등의 조언을 구해야 한다. 그러나 일반적으로 적극적인 탄압정책이 있는 국가보다는 정부의 효율적인 법집행이 부재하여 인권침해가 발생한 국가에서 기업이 국가인권침해에 가담될 가능성이 적다.

그렇다고 가담 가능성이 완전히 사라지는 것은 아니다. 문제되는 인권침해에 대한 기업의 근접성 역시 고려할 필요가 있다. 해당국에서 발생하고 있는 인권침해의 유형이 기업활동의 일부 측면과 교차하게 될 것인지 여부를 평가할 수가 있다. 가령 해당국의 특정 지방이나 지역에서 인권침해가 자행되고 있는데, 그 지역이 해당기업이 활동하고 있거나 활동할 예정인 곳이라면 이는 우려할만한 사항이다. 이러한 지리적 교차의 문제 외에도 산업 자체의 특징으로 인한 교차 문제가 생길 수도 있다. 즉 기업의 생산물이 이중용도 제품인 경우 이러한 형태의 제품들이 인권침해를 지원하는데 현저히 사용되어 왔던 것으로 알려져 있다면, 이 역시 우려할만한 사항이다. 지리적 교차를 통한 인권침해든 산업적 교차를 통한 인권침해든, 기업은 가담의 수준에 달하는 정도로 인권침해에 관여될 수 있을 것이다.

실천하기

- 기업이 인권침해에 가담되지 않으려면 어떻게 해야 하는가?

[박스 시작]

“기업이 가담을 피할 수 있는 가장 효과적인 방법은 투명하고도 제대로 시행되는 인권보장 제도와 관행을 확립하는 것이다.”

[박스 끝]

[표 시작] 23페이지

기능별 위험지도 만들기: 실전에 대비한 샘플문제		
구매	판매	광범위한 관리
<ul style="list-style-type: none"> > 기업에 판매한 제품의 가격을 떨어뜨리기 위해 공급업체가 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 비롯한 인권을 침해하고 있는가? > 원자재(광물, 목재 등)의 경우 공급업체가 자원채굴을 위한 합법적인 허가를 보유하고 있는가? 공급업체가 지역사회 권리와 환경에 관 	<ul style="list-style-type: none"> > 판매자가 불법적인 목적으로 사용될 제품을 판매하고 있는가? <p>물류</p> <ul style="list-style-type: none"> > 비행기, 배, 트럭 같은 기업의 자산을 제3자가 인권침해를 지원하기 위해 사용하고 있는가? 	<ul style="list-style-type: none"> > 기업이 인권을 존중한다는 자사의 약속을 모든 합작투자 파트너에게 전달하는가? > 기업이 신규 투자, 부지, 합작투자 파트너 등과 관련하여 정당하고 충분한 노력을 다하는가? > 기업이 자사 및 파트너의 활동이 합법적인지에 대해 독립적이고 합당한 감독을 받을 수 있도록 하는가?

<p>한 법적 요구사항을 준수하고 있는가? > 공급업체가 기업에 제품을 팔아 마련한 재원으로 인권침해를 자행하고 있는가? (가령 군사, 반군단체들이 분쟁이나 기타 인권침해에 필요한 재원을 마련하기 위하여 상거래에 관여하고 있는 경우)</p>	<p>마케팅 > 판매자가 제공하는 제품정보가 특히 건강 및 안전과 관련하여 정확하고 문맥에 맞고 완전한가? 제품관리 > 기업이 해당국 내부의 권력 투쟁의 대상이 될 수 있는 주요 천연자원과 같은 “전략적” 상품을 거래하는가?</p>	<p>인적자원 > 기업은 차별금지법률의 내용과 정신을 엄격히 준수하고 있는가? > 기업이 채용관련 활동 시 해당국의 민족적 민감성을 존중하는가? 보안 > 기업은 공장 보안을 외주화 했는가? > 보안업체가 적절한 법적 기준을 준수하는가? > 인권존중을 보안의 통합적 요소로 포함시켰는가?</p>
---	--	---

[표 끝] 23페이지

기업이 가담을 피할 수 있는 가장 좋은 방법은 **투명하고도 제대로 시행되는 인권보장제도와 관행을 확립하는 것이다**. 앞서 언급했듯이, 기업이 언제 인권침해에 가담될 위험이 있는지 쉽게 알 수 없다. 경영 단계에서 가담을 피하기 위한 올바른 판단을 하기 위해서는 투자 전 단계 및 투자 이후에도 관련 이해당사자들과 **사내 및 사외 협의**를 지속적이고 상시적으로 실시해야 한다. 협의에 참가하는 이해당사자에는 노조, 피고용인 단체, 시민사회단체, 인적자원관리부 등 정부 관련기관, 국가 혹은 지역 인권위원회 등이 포함된다.

가담을 피하기 위한 또 다른 중요한 대책으로 **기업의 영향권 내에서 알려진 인권문제에 대해 사내에서 인식을 고취시키는 것**을 들 수 있다. 여기에는 기업이 자체적으로 활동하는 국가나, 공급업체 등 현지 파트너업체와 긴밀한 거래가 있는 국가의 인권실태에 관한 인식 고취도 포함될 것이다. 또한 기업이 진출한 국가에서 일어난 이미 알려진 다양한 인권문제에 대한 ‘위험지도’²⁶를 만들어보게 되면, 기업이 인권침해에 가담하거나 혹은 가담하게 될 수 있는 가능성이 있는 영역을 규명하는 데 도움이 될 것이다.

또 다른 주요 대책은 **자사의 기능 가운데 인권침해에 관련될 위험이 가장 큰 기능을 규명하는 것이다**. 특히 자본집약적 산업에 종사하는 기업은 **투자 전, 프로젝트 사전조사, 기획 단계에서조차 잠재적 인권침해 위험성에 대한 규명을 고려**해볼 수 있다. 인권영향평가란 **투자제안이 기능하는 부분과 이 기능이 해당 지역사회나 지역의 인권에 미칠 수 있는 (의도되었거나 혹은 의도되지 않은) 영향을 분석하는 것이다**. 기업이 자사의 투자제안이 인권에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지를 이해하게 되면, 중요한 사업결정에 관한 보다 신뢰할 수 있는 정보를 얻게 된다.

한편 **분쟁지역에서의 분쟁영향력평가 및 위험관리에 관한 글로벌컴팩트 비즈니스 가이드 (Global Compact Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management in Zones of Conflict)**에서 여러 가지 중요한 문제들을 규명하고 있는데, 이것들이 인권영향평가에 일부 포함될 수 있을 것이다. 이러한 문제들은 또한 분쟁지역 밖에서 활동하는 기업에도 적용될 수 있다. 자세한 내용은 다음과 같다.

> 기업은 자사가 진출한 혹은 진출할 의사가 있는 국가의 국제적 인권보호 의무(구체적 인권조약 상 의무 포함)에 대해 잘 알고 있는가?

> 기업은 해당국의 인권실태에 대한 질적 및 양적 자료와 정보를 (유엔, 비정부단체, 학계 및 기타 출처로부터) 체계적 및 정기적으로 수집하는가?

> 기업은 앞으로 활동할 계획이거나 지금 활동하고 있는 지역에서 분쟁을 일으킬 수 있는 요인에 대한 이해를 개발했는가?

> 기업은 사업제안에 대해 지역사회 지도자들과 협의했는가?

> 자사의 보안체계를 국제인권기준에 부합하게 책임지고 관리하기 위한 정책을 실행했는가? 정부 보안군과 관련한 특별한 조치를 마련했는가?²⁷

> 기업은 자사의 어떠한 지역 투자프로그램도 인권침해에 책임이 있는 조직을 지원하지 않도록 조치를 취했는가?

> 기업은 자사의 투자 및 활동이 인권기준에 실제로 영향을 미치는지를 평가하기 위하여 내부 및 외부 감시체제를 설립했는가?

투자 후 단계에서는 내부적 ‘기능별 위험도’ 규명과정을 통해 기업의 다양한 기능, 즉 구매, 물류, 정부와의 관계, 인적자원관리, HSE(건강, 안전, 환경), 판매 및 마케팅 등을 검토할 수 있다. 가령 구매 기능의 경우, 기업이 인권침해자로부터 자재를 구입하고 있을 경우 인권침해에 가담될 수가 있다. 기업이 자재를 구입함으로써 인권침해자에게 간접적 원조를 제공하거나 인권침해를 장려하는 것이 될 수 있다. 이른바 ‘피 묻은 다이아몬드(conflict diamond)’를 구매하는 기업이나 콩고민주공화국(DRC)의 분쟁지역에서 콜탄(coltan)을 구매하는 기업 등은 구체적인 예이다.²⁸ 실제로 공급망에서의 인권침해 문제는 의류, 초콜릿, 전자 산업 등 광범위한 업계에 걸쳐 관심사가 되기도 하였다. 이제 기업은 기능별 위험을 다루기 위해 외부검증 시스템을 마련하는 것을 원할 수도 있다.

- 기업은 자사의 영향권 내에서 인권을 어떻게 지지하고 존중할 수 있는가?

[박스 시작]

“다양한 사업영역에서 기업들이 자사 영향권 내에서 인권을 지지할 수 있는 또 다른 방법은 다자간 이해당사자 대화에 정부 및 시민사회단체들의 참여를 이끌어 각자 영역에 관련된 구체적 인권문제들을 적극적으로 다루는 것이다.”

[박스 끝]

국내법 준수 이외에도 모든 기업이 그 규모에 상관없이 인권을 지지할 수 있는 다른 방법은 피고용인, 지역사회, 사업 파트너 등과의 관계에 있어 인권을 주요 테마로 삼고, 자사가 인권정책을 적용하는 이유를 명확히 전달하는 것이다. 예컨대 자사 직원과의 관계에서 기업은 노동권이 완전히 존중되고 또한 조직 전체를 통해 노동권이 완전히 전달되게 보장할 수 있다. 그런 다음 인권기준을 지지하겠다는 자사의 약속이 지켜지는지 정기적으로 감독하고 확인하는 별도의 절차를 확립할 수 있다. 이런 감독 및 확인 작업은 독립된 NGO나 여러 NGO들의 컨소시엄, 공인된 사회감사기관(social auditor) 및 기타 독립기관에서 맡을 수 있다.²⁹ 이런 독립기관의 감사결과는 이해당사자 사회에서도 공유할 수도 있다.

한편 기업이 가장 큰 통제력을 발휘할 수 있는 부분은 제품 개발, 제조 및 납품의 구체적인 과정이다. 그런 업무과정이 그 회사에 의해 “사내(in-house)”에서 이루어지든 혹은 파트너 업체에 위탁되어지든 마찬가지이다. 예를 들어 초기 프로젝트 개발 단계에서 기업은 그 프로젝트의 진행과 관련하여 인권적 맥락을 고려할 수 있다. 프로젝트 승인 단계에서 기업은 프로젝트가 진행되기 전에 이해당사자 혹은 영향을 받을 수 있는 집단의 권리를 보호하기 위한 매커니즘을 확보할 수도 있다. 또한 자산보호와 관련해서 기업은 기업의 시설물과 직원들로 인해 인권침해가 발생하지 않도록 보장하는 조취를 확보할 수도 있다.³⁰

일반적으로 대기업이나 핵심 기업은 자사의 가치사슬을 통해 인권을 지지할 기회가 훨씬 더 많다. 예를 들어 최근 몇 년 간 다수의 핵심기업이 사내 행동강령을 통해 인권을 지지하는 경우가 일반화되었고, 이런 행동강령의 적용범위는 공급업체, 판매자, 가치사슬 내에 있는 여타 관계자까지 점차 확장되고 있다. 핵심기업들은 실로 엄청난 구매력을 갖고 있는 경우가 많기 때문에, 공급계약의 조건으로 인권존중을 제시할 경우 그 기업의 영향권 내에서 국제법을 지지할 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있다. 계약상 제시된 인권존중의 약속을 이행하는지 여부를 정기적으로 감독 및 검증할 수 있는 독립적인 제도를 만들도록 파트너 업체와 계약단계부터 합의를 함으로써, 핵심기업은 파트너업체에게 그 과정의 일부에 대해 책임응근 부여하기도 한다.³¹

행동강령 외에도 기업은 다양한 인증제도도 활용할 수 있다. 1990년대에 품질관리가 발전하면서 QS 9000 시리즈³²와 같은 인증제도가 확산되었는데, 공급업체에 대한 인증이 필요하다는 핵심기업의 요구에 따른 직접적인 결과였다. 사회적 및 환경관련 관행에 대한 새로운 기준이 개발됨으로써, 핵심기업들은 공급업체나 판매자가 인증을 받도록 하는 방식으로 이러한 기준을 증진시킬 수 있는 기회가 생긴 것이다.

한편 다수의 기업들은 정부 관계자와의 대화를 지속시켜 나가고 있다. 정치에 관련한 기업의 제한된 역할을 인정하면서도, 기업들은 자사가 인권을 지지한다는 의사를 초청국의 정부 당국에 분명하게 확인시킬 수 있다. 작은 개발도상국에 진출한 대규모 글로벌기업들은 단순히 인권을 지지한다고 공식적으로 발표하거나 인권침해를 비난하는 것만으로도 큰 영향을 미칠 수 있다. 대기업들은 정부관계자를 상대로 하는 조용한 외교든, 인권침해에 대한 공식적인 비난이든, 인권존중에 대한 주창이든 그 방식에 관계없이, 자사의 명성이나 사업

환경에 악영향을 미치는 인권문제에 대해 관심을 고조시킬 수 있는 위치에 있다고 볼 수 있다.³³

이 밖에도 기업은 자사가 적극적으로 지지하는 지역적 및 국제적 무역협정이 인권에 부정적인 내용이 없도록 할 수도 있다. 또한 기업은 자사나 대행업체가 로비활동을 할 때 인권을 보호할 수 있는 여러 협정들을 가로막지 않도록 하는 것 역시 중요하다³⁴ 이와 관련해, 기업은 자사가 속한 산업협회 활동을 주시하면서 협회 측에 자사의 인권지지 의사를 분명하게 전달할 수 있다.

일부 대기업들은 국제인권법의 개발 및 적용과 관련하여 정부와 협력할 수도 있다. 기업과 정부간에 법적인 협정(초청국 정부와의 협정으로 알려짐)이 체결될 경우 인권보호에 상당한 의미가 있을 것이다.³⁵ 기업이 이런 협정에 있는 인권의 존중을 장려할 수 있는 위치에 있다면, 그 영향권 내에서 초청국 정부와의 협정이 보편적 인권 규범 및 기준에 부합하도록 할 수 있을 것이다.

정부 관계자와의 대화 이외에, 기업은 가능하면 민간사회단체와 계속 대화함으로써 혜택을 볼 수 있다. 민간사회단체는 활동영역에 잠복해 있는 인권문제에 대한 중요한 정보를 기업에 제공할 수 있다. 아울러, 이해당사자 집단과의 지속적인 대화도 인권침해가 야기된 상황에서 적절한 구제책을 찾는 데 결정적인 역할을 한다.

다양한 사업영역에서 기업들이 자사 영향권 내에서 인권을 지지할 수 있는 또 다른 방법은 다자간 이해당사자 대화에 정부 및 시민사회단체들의 참여를 이끌어 각자 영역에 관련한 구체적 인권문제들을 적극적으로 다루는 것이다. 2000년 채굴 및 에너지부문 기업, 미국과 영국 정부, 시민단체가 이 같은 다자간 대화를 통해 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙을 개발하였다. 이 원칙은 채굴 및 에너지 부문 기업들이 기업의 활동영역 내에서 인권보장을 준수하고 안전 및 보안을 유지하기 위한 지침이었다. 이러한 자발적 이니셔티브로 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, 비정부단체 등 여러 이해당사자들이 공동으로 개발한 채굴산업투명성 이니셔티브를 들 수 있다. 이 이니셔티브의 목표는 천연자원에 크게 의존하는 채굴산업의 지출과 수익의 투명성을 증대시키는 것이다.

또 다른 예로 금융권에서 자사 영향권 내에 잠재해 있는 인권문제를 목적으로 하는 부문별 이니셔티브가 있다. 세계은행그룹의 민간부문 대출책임 국제금융공사의 감독 하에서 25개가 넘는 선도은행이 국제적인 금융 사업에 공통으로 적용되는 환경기준과 사회기준을 자발적으로 채택했다. 적도원칙을 채택함으로써, 이들 선도은행은 프로젝트 파이낸싱에 명확하고 일관적이고 책임이 따르는 규칙을 적용해 환경적·사회적 위험을 관리하는 데 합의했다.³⁶ 적도원칙은 인권이 크게 부각되지 않지만, 특정 부문에 종사하는 기업이 그 영향권 내에서 인권과 환경에 가해지는 위협을 어떻게 총체적으로 규제할 수 있는지를 보여주는 이니셔티브이다.

결론

이 자료에 개괄된 여러 가지 핵심조치는 기업이 그 영향권 내에서 인권을 지지하고 인권침해 가담을 방지하기 위한 첫 단추다. 또한 건전한 기업 책무의 일환으로 행해지는 인권영향력평가 등 새로운 관리관행을 개발하기 위한 관문이기도 하다. 인권침해에 가담되고 싶지 않은 기업은 그런 핵심조치를 지속적인 자기인식 과정으로 자사의 관리시스템에 통합하려 할 것이다. 이런 기업은 자신이 지금 어디서, 누구와, 무엇을 하고 있는지에 대한 정확한 최신 정보를 유지할 수 있다는 뜻이다. 이 말이 직설적으로 들릴 수 있겠지만, 여러 사업부를 거느리고 세계를 무대로 활약하는 덩치 큰 분권형 기업의 입장에서 보면, 그렇게 단순하지 않은 않다. 선임 관리진의 지원과 관심이 필요하며, 회사 하나를 처리하는 데 필요한 전문적인 관리기술도 총동원해야 하는 까다로운 과정인 것이다. 이런 문제를 해소하고 유용한 관리관행을 발굴해 활용하고 싶다면 이하 제시되는 각종 읽기자료와 도구를 참고하기 바란다.

[박스 시작]

“영향권”과 기업의 인권침해 가담 문제와 관련 도구에 관한 읽기자료

Banks and Human Rights: Should Swiss Banks Be Liable for Lending To South Africa's Apartheid Government?(은행과 인권: 스위스 은행은 남아프리카의 아파르트헤이트에 자금을 대야 하는가?)

저자: *Anita Ramasastry*

출판연도: 2002년

<http://writ.findlaw.com/ramasastry/20020703.html>

Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing Legal Obligations of Companies(자발주의를 넘어: 인권과 기업의 법적 의무 개발)

출판기관: *International Council on Human Rights Policy*(국제인권정책협의회)

출판연도: 2002년

<http://www.ichrp.org/>

Business & Human Rights:

A Geography of Corporate Risk(비즈니스와 인권: 기업의 지리적 위험)

출판기관: *Amnesty International*(국제앰네스티), *The Prince of Wales*

International Business Leaders Forum(웨일스왕자국제비즈니스리더포럼)

출판연도: 2002년

<http://www.amnesty.org/business>

Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management in Zones of Conflict(분쟁지역에서의 분쟁의 영향력 평가 및 위험관리를 위한 비즈니스 가이드)

출판기관: *UN Global Compact*(유엔글로벌컴팩트)

출판연도: 2002년

<http://www.unglobalcompact.org>

Corporate Complicity in Violations of International Law: Beyond Unocal(국제법 위반에 가담한 기업: 유노칼 외 다수)

편집: W.P Heere의 *Andrew Clapham* "From government to governance: the growing impact on non-State actors on the international and European legal system(정부에서 거버넌스로: 국제법과 유럽법에 점점 더 큰 영향을 미치는 비국가 행위자들)",

Proceedings of the Sixth Hague Joint Conference held in the Hague, The Netherlands, 3-5 2003(2003년 네덜란드 헤이그에서 열린 제6차 국제법학술회의의 절차). 2004년 TMC Asser Press가 헤이그에서 출판함. pp.227-38 참조.

Deciding Whether to do Business in States with Bad Governments(악질 정부와 거래할 것인가?)

출판기관: *The Confederation of Danish Industries(덴마크산업연맹), The Danish Centre for Human Rights(덴마크인권센터), The Danish Industrialization Fund for Developing Countries(덴마크개발도국공업화기금).*

출판연도: 2001년

<http://www.humanrights.dk>

Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights Abroad(해외에서 인권에 대한 기업의 책임 범위 규정하기)

저자: *Margaret Jungk*

출판기관: *The Confederation of Danish Industries(덴마크산업연맹), The Danish Institute for Human Rights(덴마크인권연구소), The Danish Industrialization Fund for Developing Countries(덴마크개발도국공업화기금).*

<http://www.humanrights.dk>

Human Rights: Is it any of your business?(인권, 남의 일인가?)

출판기관: *Amnesty International(국제앰네스티), The Prince of Wales Business Leaders Forum(웨일스왕자비즈니스리더포럼)*

출판연도: 2000년

<http://www.amnesty.org/business>

Legal Issues in Corporate Citizenship(기업시민정신에 나타난 법적 문제)

출판기관: *International Institute for Environment and Development(국제환경개발연구소)*

출판연도: 2003년

<http://www.iied.org>

Raising the Bar – Creating value with the United Nations Global Compact(기준향상 – 유엔 글로벌컴팩트와 함께 하는 가치 창조)

*Fussier, Cramer, van der Vegt 공동편집
Greenleaf Publishing이 2004년에 출판함.*

Transnational Corporations in Conflict Prone Zones: Public Policy Responses and a Framework for Action(분쟁가능지역에 있는 다국적 기업: 공공정책대응 및 행동의 기본틀)

출판기관: *영국의 International Alert*

출판연도: 2003년

<http://www.international-alert.org>

Voluntary Principles on Security and Human Rights(안전 및 인권에 대한 자발적 원칙)

Fact Sheet of the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labour U.S. Department of State(미 국무부 민주인권노동국의 보도자료)

2001년 자료

<http://www.state.gov>

[박스 끝]

26쪽

[그림 시작]

제8조

모든 사람은 헌법이나 법률이 부여한 기본 권리를 침해하는 행위에 대하여 권한 있는 국내 법정에서 실효성 있는 구제를 받을 권리를 지닌다.

[그림 끝]

글로벌컴팩트 인권 원칙의 이해

안토니 P. 어빙 Anthony P. Ewing
콜롬비아대학교

안토니 P. 에빙(Anthony P. Ewing)은 변호사 겸 경영컨설턴트로 뉴욕에서 활약하고 있다. 글로벌컴팩트 학습포럼 아카데미 네트워크(Global Compact Learning Forum Academic Network)의 회원인 에빙은 콜롬비아대학교 법률경영학과 강사로 대학원 과정인 “국제비즈니스와 인권”을 가르친다.

서론

[박스 시작]

“인권은 글로벌 유엔 글로벌컴팩트의 중심 요소이며 핵심 관심사라고도 할 수 있다.”

[박스 끝]

인권은 글로벌 유엔 글로벌컴팩트의 중심 요소이며 핵심 관심사라고도 할 수 있다. 코피 아난 유엔사무총장이 1999년에 제안하여 2000년 7월에 공식 출범한 글로벌컴팩트는 기업시민정신을 강조하는 자발적 이니셔티브로 기업이 자사의 핵심 업무에 인권, 노동권, 환경보호, 반부패에 관한 10가지 원칙을 통합할 것을 요구한다. 글로벌컴팩트를 채택함으로써, 기업은 글로벌컴팩트의 10가지 원칙을 자사의 “전략, 문화, 일상 업무”의 일부로 삼아 공공책임 및 투명성을 지지하고, 그 진전 상황을 공식 보고해야 한다. 규범적 도구나 행동강령 혹은 법적 구속력을 갖는 기준도 아니지만³⁷, 각각의 글로벌컴팩트 원칙은 여러 보편적 기준에 관한 국제협정들로부터 나온 것이다. 글로벌컴팩트의 인권 원칙은 세계인권선언에서 나온 것으로³⁸, 제1원칙은 다음과 같은 기업의 행동을 촉구한다.

“국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다.”³⁹

제2원칙은 다음과 같은 기업의 행동을 촉구한다.

“인권침해에 가담하지 않아야 한다.”⁴⁰

기업의 인권 준수는 개념적이고도 실제적인 도전과제이다. 인권 전문가나 기업인들까지도 글로벌컴팩트 인권 원칙의 정확한 의미와 그런 원칙을 업무에 어떻게 적용해야 하는지 쉽게 풀어 설명할 수 있는 이가 별로 없다. 업무과정에서 인권문제에 부딪히는 기업이 늘면서 기업 인권프로그램을 개발 및 시행하는 기업들이 늘고 있다. 그러나 아직 비즈니스와 인권이라는 새로운 분야에서 우수 사례가 아직 확립되지는 않았다.

여기서는 유엔 글로벌컴팩트에서 제기된 각종 인권문제를 논의함으로써, 기업 및 비즈니스와 인권과 관련된 모든 이들이 글로벌컴팩트 인권 원칙을 잘 이해하여 사내 의사결정에 적용할 수 있도록 돕고자 한다. 또한 글로벌컴팩트 참여기업이 제출한 사례연구자료를 검토한다. 이 자료는 2003년 12월, 브라질 노바 리마(Nova Lima)에서 열린 제3차 국제 글로벌컴팩트 학습포럼(International Global Compact Learning Forum Meeting)에서 발표, 논의 및 토론된 내용이 포함되어 있으며, 제1원칙과 제2원칙을 이행하려는 기업의 노력을 엿볼 수 있다. 이 자료에 제시된 다양한 의견과 결론은 연구자 개인의 것으로 유엔 글로벌컴팩트나 유엔 사무총장실의 생각을 대변하지는 않는다. 이렇게 글로벌컴팩트의 인권 원칙을 종합할 경우 해결점 보다는 오히려 문제점이 더 많이 제기된다. 하지만 이렇게 함으로써 기업이 글로벌컴팩트 인권 원칙을 기업전략으로 포함시켰을 때 마주치는 여러 문제들을 확인할 수 있다.

비즈니스와 인권

지난 15년간 기업시민정신이나 기업의 사회적 책임을 강조하는 움직임이 확대되면서 비즈니스와 인권이 하나의 신생 분야로 두각을 나타냈다.⁴¹

인권의 세계화, 무역과 투자의 세계화, 커뮤니케이션의 세계화의 세 가지 경향이이 복합적으로 작용하면서 기업으로서는 인권문제를 해결해야 된다는 부담이 커지고 있다.⁴²

[박스 시작]

“인권의 세계화, 무역과 투자의 세계화, 커뮤니케이션의 세계화의 세 가지 경향이이 복합적으로 작용하면서 기업으로서는 인권문제를 해결해야 된다는 부담이 커지고 있다.”

[박스 끝]

국가 혹은 주권국가는 국제법의 주요 대상이자 작성자이기도 하다. 수세기 동안 관철된 국제법의 기본 원칙은 일국의 정부가 국민들을 대하는 방식은 그 국가의 주권으로 풀어야 할 문제지 타국 정부가 합법성을 운운할 문제가 아니라는 것이다.⁴³ 하지만 제2차 세계대전 발발로 이 원칙이 깨지고 국제인권기준이 세계로 확산된다. 그리하여 일국의 정부가 국민들을 어떻게 대하는지 - 혹은 이런 국민의 처우 문제에 타국 정부가 개입하는 것을 어떻게 허용하는지 - 의 문제에 타국 정부나 국제사회의 관심이 쏠렸다.⁴⁴ 유엔헌장(1945년 제정)은 각국 정부의 인권증진 및 보호 약속⁴⁵을 명시하고, 세계인권선언(1948년 제정)은 국제사회가 인정한 개인의 권리와 자유를 열거한다. 뉘른베르크 국제군사재판소는 국제법 하에서 독일 기업가들을 비롯한 개인의 반인도적 혐의를 인정함으로써 국제범죄에 대한 개인의 책임을 추궁했다. 유엔기구⁴⁶와 유럽이사회, 미주기구와 같은 지역별 정부간기구, 그리고 유엔 회원국은 1948년 이래 시민적·정치적 권리, 경제적·사회적·문화적 권리, 아동, 여성 및 여러 다른 사람들의 권리에 관한 기준을 포함한 국제인권기준을 정의, 집대성하면서 왕성

하게 활동해왔다. 이런 국제인권기준은 각국 정부가 국제적으로 선언된 인권을 존중하고 증진하고 보호할 의무를 부여한다.

또한 비정부 인권단체 - 종교 지도자, 변호사, 노조 운동가, 정치 활동가 등 - 들은 억압과 학대가 발생할 때마다 이에 도전하면서 국제인권운동을 확산시켰다. 결국 각국 정부는 일국의 인권문제는 순전히 그 국가만의 문제라며 뒷짐 지고 있을 수 없게 됐다.

[박스 시작]

“오늘날 기업은 정부와 함께 종종 인권침해의 출발점이나 원인인 동시에 인권을 증진시킬 수 있는 국제적인 행위자로 간주된다.”

[박스 끝]

지난 20년간 민간기업과 국제법 하 민간기업의 책임에 대한 인권운동의 감시기능이 강화되어 왔다.⁴⁷ 이들 인권운동가들은 1970년대 아파르트헤이트를 시작으로 1980년대에는 인권침해가 심각한 국가에 진출한 기업으로 문제를 확대하였고, 1990년대 들어서는 노동조건을 둘러싼 문제를 제기하며 민간부문을 대상으로 활동하였다. 오늘날 기업은 정부와 함께 종종 인권침해의 출발점이나 원인인 동시에 인권을 증진시킬 수 있는 국제적인 행위자로 간주된다.⁴⁸ 기업의 인권증진 역할은 인권을 보장할 수 있는 정부의 능력이 제한된 국가에서 특히 중요하다. 한편 기업은 국제인권법에 따라 여러 가지 의무를 다해야 한다는 인식이 고취되고 있으나, 아직 그런 의무의 범위나 의무를 수행하기 위한 제도가 명확하게 규정된 건 아니다.⁴⁹

같은 기간 동안 무역과 투자의 세계화로 정부의 경제력이 상대적으로 약화되고, 다국적 기업의 지리적 영역과 경제력이 극적으로 성장하였다. 지난 25년간 정교한 국제금융체제가 발전을 거듭하면서, 국가간 경제통합이 강화되고 무역과 투자에 대한 국가별 규제는 약화됐다. 또한 비즈니스의 세계화로 글로벌 기업의 시장이 넓어지고 보호되었으며, 각종 비용도 줄어들게 되었다.

[박스 시작]

“현재 활동 중인 다국적 기업의 수는 약 65,000개로 추산되며, 이들 이 보유하고 있는 해외 지사는 850,000개 이상이며, 공급업체는 수 백 만에 이른다.”

[박스 끝]

현재 활동 중인 다국적 기업의 수는 약 65,000개로 추산되며, 이들 이 보유하고 있는 해외 지사는 850,000개 이상이며, 공급업체는 수 백 만에 이른다.⁵⁰ 다국적 기업은 대체로 여러 국가에 직접 투자를 하고 있으며, 세계 각지에 고객과 공급업체가 있으며, 최소 하나의 국제 자본시장에서 그 기업의 증권을 매입할 수 있는 투자자들이 있다. 그 결과 각국 정부나 정부간기구보다 민간기업이 신흥시장의 경제적 성과에 더 큰 영향을 미칠 때가 많다.

이런 민간 경제관계의 중요성이 커지면서 경제적 세계화의 혜택에 관한 논쟁이 달아올랐다. 경제통합이 강화되면서 기업이 인권기준을 비롯해 개도국의 사회기준을 억지로 끌어내려 무역과 투자를 하려는 “밑바닥 경쟁(race to the bottom)”이 촉진되는가? 아니면, 기업이 가장 생산성이 큰 인력이나 가장 안정된 사업환경이나 정치환경을 찾는 등 사회기준을 존중하면서 무역과 투자를 하려는 “발전적 경쟁(race to the top)”이 고무되는가?⁵¹ 세계화로 이 2가지 동향이 동시다발적으로 가속화된다. 또한 국민의 경제생활이 국제시장과 어느 때보다도 더 밀접하게 연관되며 경제적 혼란과 착취가 심화된다. 이로써 기업이 받는 압력도 커지는데, 원래 정부의 몫인 사회기준을 증진시키는 역할도 적극적으로 담당해야 되는 부담이 생기는 것이다.⁵² 이런 상황에서 글로벌컴팩트는 세계화의 불공평성을 해소하여 국제경제의 지속성과 포괄성을 강화하는 하나의 수단으로 볼 수 있다.

마지막으로 커뮤니케이션의 세계화로 인해 기업과 정부는 기업이나 정부의 정책 및 활동에 대한 타인의 정보 수집을 통제하기가 어려워졌다. 커뮤니케이션의 속도가 엄청나게 빨라지고 커뮤니케이션의 질도 놀랄 만큼 향상되면서 인권실태 보고방식도 바뀌고 그 여파도 컸다. 이와 유사하게 커뮤니케이션 비용이 줄어 인권감시자의 수가 늘고 감시자의 보고범위도 넓어졌다. 이로써 이제 버튼 하나만 누르면 학대나 착취 같은 극적인 인권유린 실태가 국경을 넘나들며 보고될 수 있게 된 것이다. 정보기술이 생산의 세계화를 허용했듯, 커뮤니케이션의 세계화로 인해 인권감시장이 활짝 열리게 되어 생산현장이면 어디든지 인권실태를 확인할 수 있게 되었다.

기업도 이제 감시의 대상이다. 과거 아파르트헤이트가 득세한 남아프리카나 오늘날 미얀마와 같은 인권 유린이 심각한 “요주의 지역(hot spot)”만 감시하는 것이 아니라, 세계 각지가 감시의 대상이다. 1990년대부터 인권옹호자들과 각종 매체가 석유, 광산, 의류, 카펫, 신발, 스포츠용품, 장난감, 제약 및 기타 첨단기술부문을 비롯한 여러 다른 다국적 산업의 인권실태를 조명해왔다. 최근에는 인권운동가들이 국제시장에 공급되는 커피, 차, 코코넛, 바나나를 생산하는 농장의 인권실태에 관심을 기울이고 있다. 해외 시장에서 활동하는 다국적 기업은 이제 자국에 있는 이해당사자들의 시선을 피할 수 없게 되었다.

이러한 경향으로 인해 기업으로서는 인권문제를 해결해야 한다는 부담이 커졌다. 기업들은 업무관행에 대한 감시의 증가, 인권침해에 대한 기업의 책임론 제기, 인권 증진을 위한 협력 요구 등에 대하여, 적대적, 부인, 무대응 부터 인정, 포용과 기업 전략 및 실천의 전환에 이르기 까지 다양한 방법으로 대응해왔다. 하지만 대부분의 다국적 기업들은 인권문제에 전혀 대응하지 않았다. 일부 인권옹호단체의 표적이 된 산업이나 해외 시장에 진출한 다국적 기업, 브랜드의 가치가 높아 국제시장에서 인지도가 높은 기업만이 반응할 뿐이었다.

대부분의 기업주도 인권이니셔티브는 자사의 활동 내에서 인권을 다룬다. 남아프리카의 아파르트헤이트, 개도국의 유아 건강, 북아일랜드의 차별, 중국의 정치적 반대에 대한 탄압 등에 국제적인 관심이 모아지면서 기업 활동에 적용하기 위한 인권기준을 설립하려는 민간의 시도가 시작되었다.⁵³ 1990년대 중반부터 많은 기업이 자사 공급망에서 생기는 인권문제를

다루기 시작했다. 지난 10년간 기업활동관련 자발적 행동강령이 봇물 터지듯 생겨나고 여기에 인권기준이 점차 포함되었다.⁵⁴ 세계 500대 기업 가운데 70개 기업을 포함한 1,600개가 넘는 기업이 글로벌컴팩트에 가입했다.⁵⁵ 이렇게 인권문제에 대한 기업의 관심이 커지고 있으나, 자사나 자사 공급업체 및 비즈니스 파트너의 활동영역 밖에서도 민간 기업이 인권을 증진해야 한다는 요구에 응한 기업은 거의 없다.

기업의 인권 이니셔티브들은 시간이 지나면서 특징이 변해 기업의 경쟁력 및 재정적 위치, 산업구조, 기업 리더십 및 문화, 당면한 인권문제 등에 따라 형성되었다. 기업 인권프로그램에는 일반적으로 기업실사, 기준 확립 및 이행, 평가, 보고 등도 포함된다. 인권문제를 해결하려고 기업이 제일 처음 하는 일은 보통 정책이나 행동강령을 문서화하는 것이다. 한편 오늘날 가장 선진적 형태를 띠는 기업 인권 프로그램은 기업의 활동영역 전반에 걸쳐 시행되며, 공급망 전체로 확대될 수도 있고, 별도의 감시활동, 여러 이해당사자들의 파트너십, 왕성한 보고활동도 포함할 수 있다.

[박스 시작]

“아직 많은 기업들이 어떤 책임 추구를 받을 때 오로지 방어하거나 홍보할 목적으로 인권문제를 해결하려 든다. 하지만 기업인권프로그램을 실제로 달성하기 위해 적극적인 업무사례를 만들기 시작한 기업이 아직 적지만 늘고 있는 추세다.”

[박스 끝]

아직 많은 기업들이 어떤 책임 추구를 받을 때 오로지 방어하거나 홍보할 목적으로 인권문제를 해결하려 든다. 하지만 기업인권프로그램을 실제로 달성하기 위해 적극적인 업무사례를 만들기 시작한 기업이 아직 적지만 늘고 있는 추세다. 인권이 기업의 합법성과 관련된 문제라는 관념이 지난 10년간 비즈니스계에 폭넓게 수용되었다.⁵⁶ 또 CEO(최고경영자)들이 인권을 기업의 책임으로 인식하기 시작했다. “인권”을 담당하는 부사장을 두거나 인권부서까지 만든 주요 국제 브랜드도 있으며, 세계인권선언은 이제 모르는 경영자가 없을 정도다.

“우리 BP는 인권은 보편적이라는 믿음을 지지합니다. 그러한 믿음은 우리가 지지하는 세계인권선언에도 담겨져 있습니다. 각국은 자국 국민의 인권을 보호할 책임이 있습니다. 기업인으로서, 우리도 사회의 인권증진에 기여해야 할 책임이 있으며 우리의 활동이 미치는 영향도 고려해야 합니다. 우리는 우리 활동영역이나 관리영역 안에서 인권원칙을 지킬 것입니다.”⁵⁷

“우리 노보노르디스크는 우리가 이행하는 사회적 책임의 일환으로 세계인권선언을 지지할 것을 약속합니다. 국제적인 인권 존중, 보호, 이행 및 증진이 여러 사회의 지속 가능성을 강화할 것이며, 이로써 우리의 잠재 시장도 확대될 것입니다. 인권기준들은 세계적으로 인정되고 수용되는 기준들 가운데 인민의 처우를 다루는 유일한 기준으로, 우리가 국제적으로 활동할 때 생기는 부당한 “문화 제국주의(cultural imperialism)”를 방지해줄 것입니다.”⁵⁸

“인권은 모든 사람들이 누려야 할 처우에 대한 기준입니다. 인권에 대해 가장 폭넓게 인정되는 정의는 1948년 유엔이 채택한 세계인권선언입니다. 인권은 원칙적으로 각국 정부의 책임이지만, 비즈니스계에서도 점차 중요한 이슈로 부각되고 있습니다.”⁵⁹

브라질 노바 리마에서 열린 글로벌컴팩트 국제학습포럼에서 인권관련 사례를 발표한 기업은 인권을 비즈니스 이슈로 삼았다.⁶⁰ 기업인들을 상대로 한 설문조사 결과, 책임 있는 기업 관행에 적용할 업무사례로 아래의 내용이 제시되었다.

- > 명성, 브랜드 가치 및 신뢰의 보호와 강화
- > 인재의 유치, 동기화 및 보유
- > 위험의 관리 및 완화하기
- > 업무적 및 비용 상 능률 향상
- > 활동을 위한 면허 확보
- > 새로운 사업 기회 개발기
- > 보다 안전하고 순조로운 사업 환경 조성⁶¹

한편 이러한 주장은 기업 인권프로그램의 사례에도 같이 적용된다.

인권침해 혐의를 받게 되면 기업의 명성, 특히 최고의 브랜드를 지닌 기업이 치명타를 입게 된다.

“기업이 활동영역에서 직·간접적으로 아동노동을 이용하고 있다고 비난을 받기만 해도 곧바로 기업의 명성에 금이 가고 소비자불매운동이 야기될 위험에 처하게 된다.”⁶²

인권침해 의혹을 대수롭지 않게 여기는 기업은 고객, 투자자, 주주, 현직 직원이나 미래의 직원을 비롯한 핵심 이해당사자들 사이에서 실제로 평판이 나빠질 위험에 처해도 사태를 심각하게 받아들이지 않는다. 인권침해 혐의를 받으면 기업이 사회 속에서 성공할 수 없다.

“사회적 책임은 완고한 기업 논리의 문제입니다. 그것은 성과와 수익 그리고 여러분을 위해 일할 수 있는 최고의 인력을 유치하는 것과 관련된 것입니다...”

효과적인 사업을 위해서 우리에게 필요한 것은 신뢰와 우리가 일하고 있는 사회로부터의 확신입니다.”⁶³ - 존 브라운 John Browne, BP 최고경영자

[박스 시작]

“사회적 책임은 완고한 기업 논리의 문제입니다. 그것은 성과와 수익 그리고 여러분을 위해 일할 수 있는 최고의 인력을 유치하는 것과 관련된 것입니다... 효과적인 사업을 위해서 우리에게 필요한 것은 신뢰와 우리가 일하고 있는 사회로부터의 확신입니다.”

- 존 브라운 John Browne, BP의 최고경영자

[박스 끝]

효과적인 인권정책으로 법적 위험과 투자 위험을 관리하거나 완화할 수 있다. 미국과 유럽의 인권침해 피해자들은 재판을 통해 다국적 기업의 인권침해 가담 책임을 추궁하려고 한다.⁶⁴ 세계 500대 기업을 상대로 조사한 결과, 인권문제가 생기면 계획된 투자를 포기한다는 기업이 36%, 일국에 대한 투자를 전면 철회한다는 기업이 19%로 나타났다.⁶⁵ 자발적인 기업 인권 프로그램은 대부분 규제위협 하에서 급조하였거나, 정부규제를 피하기 위한 수단이었다. 이제 점점 더 많은 투자자들이 기업을 감시하거나 구분하기 위해 인권 범주를 활용하고 있다.

가장 효율적인 기업 인권 프로그램은 비용절감이나 수익증대를 실현하면서 인권실태를 개선하는 것이다. 의류, 장난감, 스포츠용품 산업에서는 인권문제 발생을 해결하기 위해 집단 프로그램을 만들어 산업 전반에 적용되는 기준이 확립되었고, 이와 동시에 비용이 절감되고 제도 참여자들을 위한 업무능률도 향상되었다.⁶⁶

자사 브랜드와 인권증진을 밀접하게 연관시키면서 시장 틈새를 노린 기업도 있었다.⁶⁷ 특정 시장에서 인권을 존중하면, 시장의 법칙도 잘 지키게 되고, 안정적인 정치 환경과 사회 환경이 조성되며, 궁극적으로 기업의 업무환경에서 일이 효과적으로 진행된다는 점을 입증하는 사례도 늘고 있다.⁶⁸

[박스 시작]

“오늘날 성공하는 기업은 주주의 가치뿐만 아니라 사회와 환경의 가치를 동시에 끌어올리는 기업이라는 것을 우리는 믿습니다.”

- 칼리 피오리나 Carly Fiorina,

휴렛팩커드의 CEO

[박스 끝]

글로벌컴팩트의 인권 원칙은 기업의 지침으로 비즈니스와 인권의 기로에서 기업이 마주치는 비즈니스 문제를 어떻게 풀고 기회를 어떻게 살릴지 결정하는 데 도움이 된다.

[박스 시작]

제1원칙

기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중할 것으로 요구된다.

[박스 끝]

글로벌컴팩트 인권 원칙

- 국제적으로 선언된 인권이란 무엇인가?

국제적으로 선언된 인권은 여러 국가로 이뤄진 국제사회에서 정의되고 폭넓게 수용된 여러 권리들이다. 현재 가장 폭넓게 수용되고 오래된 국제적인 인권 선언은 세계인권선언이다.⁶⁹ 1984년 유엔총회에서 채택된 세계인권선언은 “어떠한 종류의 차별도 없이” 누구든지 누릴 수 있는 기본적인 권리와 자유를 강조한다.⁷⁰ 이 선언의 30개 조항은 생명, 안전, 법 앞에 평등, 개인의 자유, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 내용을 다룬다. 또한 노예제도, 고문, 자의적 체포나 자의적 사생활 간섭을 금지한다. 세계인권선언 하에서 모든 사람은 재산을 소유할 권리, 법적으로 인정 받을 권리, 국내 법정에서 효과적인 구제를 받을 권리, 적법절차에 대한 권리를 지니며, 생각의 자유, 종교의 자유, 표현의 자유, 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다. 선언은 또한 고용과 관련된 권리로 노동의 권리, 고용선택의 자유에 대한 권리, 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리, 동일노동 동일임금에 대한 권리, 공정하고 유리한 보수를 받을 권리, 노조를 조직하고 가입할 권리로 선포한다. 이 밖에도, 모든 사람은 쉬거나 여가를 즐길 권리, 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리, 교육 받을 권리를 지닌다. 선언에 담긴 이 모든 권리는 개개인의 권리이며 사회에 요구하는 권리이다.⁷¹

세계인권선언에 나오는 권리는 여러 국가가 비준한 두 협약, 즉 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR, 1966년)과 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR, 1966년)에서 더 상세화 되었다.⁷² 뒤이어 체결된 여러 다른 국제인권조약에서는 아동의 권리 같은 특정 권리가 상세히 다루졌고, 대량학살, 여성차별, 인신매매, 최악의 형태의 아동노동 등 새로운 인권침해 범주가 정의됐다.⁷³ 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약(1950년)과 미주인권협약(1969년)도 비슷한 권리들을 정의하고 지역별 인권 이니셔티브를 통해 권리를 적용하게 되었다.

일부의 인권은 수용범위가 넓어 국제관습법이나 특정 국제협약을 비준한 국가든 하지 않은 국가든 관계없이 모든 국가에 대해 구속력을 갖는 국제법의 일부가 된 것도 있다.⁷⁴ 절대적 규범 혹은 강행규범(*jus cogens*)이라 불리는 국제관습법은 대량학살, 노예제도, 실종, 고문, 살인, 장기적 자의적 구금, 조직적인 인종차별, 종교차별 및 성차별, 전범⁷⁵, 인도에 반하는 범죄⁷⁶, 자기결정권 부인, 타국에 대한 일국의 부당한 무력사용, 기타 인권의 심각한 침해가 지속적 형태로 자행하는 행위 등을 금지하는 것으로 일반적으로 이해된다. 어떤 이들은 세계인권선언은 수용범위가 넓기 때문에 그 자체로 이런 국제관습법의 일부가 된 것으로 보기도 한다.⁷⁷

[박스 시작]

“국제적으로 선언된 인권은 보편적인 것이다. 지역, 국적, 종교, 문화에 따라 변하지 않는다.”

[박스 끝]

국제적으로 선언된 인권은 보편적인 것이다. 지역, 국적, 종교, 문화에 따라 변하지 않는다.

인권은 절대적인 것이 아니라 기본적인 것이다. 여러 국제협약에 담긴 몇몇 권리의 행사는 국가안보와 같은 특정 상황에서 제한될 수 있다. 이런 권리를 제외하고 절대로 제한할 수 없는 권리 - 생명권, 고문을 받거나 노예상태에 놓이지 않을 권리, 생각의 자유, 양심의 자유 및 종교의 자유에 대한 권리 - 가 기본적인 인권으로 간주된다.

우리가 유념해야 할 중요한 점은 시간이 지나면서 국제적인 인권규범이 진화하고 새로운 권리가 등장할 수 있다는 것이다. 일례를 들자면, 강간이나 다른 형태의 성폭력이 국제적으로 승인된 전범 및 인도에 반하는 범죄에 추가되었다.

- 노동권은 인권인가?

그렇다. 노동권도 인권이다.⁷⁸ 혹자는 글로벌컴팩트의 노동기준에 관한 원칙 역시 정의 상 글로벌컴팩트의 인권 원칙에 포함된다고 주장하기도 한다. 글로벌컴팩트는 기업이 결사의 자유, 단체교섭권의 보장과 강제노동, 아동노동 및 고용차별의 철폐를 지지할 것을 요구한다. 국제노동기구(ILO) 회원국들은 이런 노동기준을 특정 ILO 협약의 승인 여부에 관계없이 모든 회원국들이 증진해야 하는 노동권으로 인식했다.⁷⁹ 단체교섭권만 제외하고는 세계인권선언 및 뒤이어 많은 나라들이 수용한 다른 인권조약에서 이런 각각의 노동권에 대한 내용을 찾을 수 있다. 세계인권선언과 ICCPR은 결사의 자유에 대한 권리, 차별 받지 않을 권리, 노예제도나 강제노동⁸⁰ 금지를 명시하고 있다. 아동권리협약은 경제적 착취를 당해선 안 되는 아동의 권리를 확립하며, 최악의 형태의 미성년노동에 관한 협약은 모든 형태의 아동노예 제도, 불법 활동에 아동을 이용하는 행위, 아동의 건강, 안전 및 덕성에 악영향을 미치는 모든 노동의 즉각적인 철폐를 요구한다. 세계인권선언과 ICESCR은 노조를 조직하고 가입할 권리를 담고 있으나, 단체교섭권은 명시하지 않는다. 단체교섭권은 ILO협약 제98호에서 찾아볼 수 있는데, 이 협약에 서명한 국가들은 “단체협약을 통해 고용조건을 규정하기 위한 자발적 협상을 고무하고 촉진하는 각종 대책”을 채택해야 한다. ⁸¹

- 인권보호에 대한 책임은 누구에게 있는가?

각국 정부는 자국 국민을 어떻게 처우해야 하는 지를 규정하는 인권기준을 확립했다. 세계인권선언, 각종 ILO 협약 및 기타 후속 인권협약에 의하면, 인권보호에 대한 1차적인 책임은 정부에게 있다.

여러 국제인권규범은 해야 할 의무와 하지 말아야 할 의무를 담고 있다. 국가는 스스로의 행동으로 권리를 침해할 수 있다. 가령 생명권, 고문 받지 않을 권리, 종교의 자유에 대한 권리는 각국이 행동하지 않을 것을, 즉 그런 권리를 침해하지 않을 것을 요구한다. 해야 할 의무를 수반하는 권리도 있는데, 각국은 법 앞에서 효과적인 구제책과 적법절차를 제시해야 한다는 것이다. 또한 교육 받을 권리와 적합한 생활수준을 누릴 권리는 정부로 하여금 교육 자원을 제공하고 자력으로 기본적인 필요를 채울 수 없는 개인을 지원하는 등의 행동을 요구한다.

각국은 또한 기업을 포함한 비국가 행위자들이 인권을 침해하지 못하도록 해야 할 의무가 있다. ICCPR을 비준한 회원국들은 협약에 나오는 권리를 “존중하고 보장”해야 하는데, 이는 국가가 그런 권리를 침해하지 말아야 한다는 뜻이기도 하고 여러 가지 조치를 취해 개인이 타인에 의해 권리를 침해 받지 않도록 보호해야 한다는 뜻이기도 하다. ICCPR과 ICESCR에 나타나는 표현에는 차이가 있다. ICCPR은 각국이 무조건적으로 “존중하고 보장”해야 할 시민적·정치적 권리에 관한 것이고, ICESCR은 각국이 가용한 자원을 동원해 점진적으로 이행해야 할 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 협약이다. 인권을 존중하고 보장해야 할 자국의 의무에 입각해 각국은 민간 행위자들이 자행한 인권침해를 적절하게 예방하거나 그런 행위에 대해 적절하게 처벌해야 하며, 그러하지 않으면 국제법 하에서 책임을 져야 했다.⁸² ICESCR은 노동의 권리와 적합한 생활수준을 누릴 권리 등 특정 권리는 가용한 자원을 통해서만 보장될 수 있음을 인정하면서 각국의 점진적인 권리이행을 허용한다.⁸³ 여기서 주목할 점은 ICCPR의 노예제도(혹은 강제노동) 금지와 결사의 자유에 대한 권리 - 비즈니스와 인권이 마주치는 부분에서 종종 발생하는 인권문제 - 에는 가용한 자원을 이용해 보호해야 한다는 조건이 붙지 않는다는 것이다.

국가의 정부는 인권을 집행하기 위한 주요 매커니즘이다. 가장 폭넓게 수용된 국제인권은 국내법으로 보장되며, 권리가 침해될 경우 국가 정부의 처벌이 따른다. 예컨대 공장에서 강제노동을 일삼으면 국내법 위반으로 간주되고, 인권준수를 보장해야 하는 책임은 국내 정부에 있다. 국제인권은 국내법이 국제기준을 충족시키지 못하거나 국가 정부가 국제인권 기준에 맞게 국내법을 시행하지 못할 때만 집행할 수 있다. 국제인권집행 수단으로 유럽인권재판소, 미주인권재판소, 각종 유엔조약기구 그리고 새롭게 생긴 국제형사재판소(ICC) 등이 있다.⁸⁴ 이런 각각의 국제기구는 스스로가 직접 나서 인권침해 문제를 해결하기 전에 국내에서 가용한 모든 구제책을 강구할 것을 요구한다. 국제형사재판소를 제외하고는 가용한 유일한 구제책은 개인이나 사회구성원이 아니라 국가를 상대로 하는 것이다. 이러한 구제책은 일반적으로 일국 정부가 적절한 조치를 취해 인권을 침해하는 관행을 종식시키거나 개서하거나, 혹은 앞으로 침해하는 일이 없도록 할 것을 요구하는 것이다.⁸⁵

인권, 기업을 위한 기준

[박스 시작]

세계인권선언 자체가 기업의 인권의무에 대한 잠재적 근본이다. 세계인권선언의 전문에 다음과 같은 내용이 나온다.

“모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념하면서 학습 및 교육을 통해 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위해 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통해 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록...”

[박스 끝]

기업의 인권에 대한 의무는 기업의 책임에 대한 국제적 선언은 물론 여타 국제인권장치에서도 파생될 수 있다.

세계인권선언 자체가 기업의 인권의무에 대한 잠재적 근본이다. 세계인권선언의 전문에 다음과 같은 내용이 나온다.

*“모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념하면서 학습 및 교육을 통해 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위해 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통해 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록...”*⁸⁶

기업은 사회기관의 하나로 세계인권선언에 따라 인권에 대한 “존중을 증진”해야 하며 “점진적 조치”를 취해 그러한 권리와 자유의 인식과 준수를 보장해야 한다.

*“선언의 전문은 사실상 기업의 책임을 기본적으로 확인하는 내용이다.”*⁸⁷

기업의 책임에 관한 국제적인 선언은 기업의 인권기준을 담고 있는 또 다른 원천이다. OECD(경제협력개발기구) 다국적기업 가이드라인, 다국적 기업 및 사회 정책 원칙에 관한 ILO의 노사정 선언, 세계은행 정책 가이드라인, 세계은행의 정책지침, 유엔기업인권규범 (UN Human Rights Norms for Business) 등이 여기에 포함된다. 이들 각각의 국제인권장치는 글로벌컴팩트처럼 기업에 적용되는 자발적인 기준과 지침을 제공한다.

2000년에 개정된 OECD 가이드라인은 특히 아동노동, 강제노동, 노동자의 권리를 심도 깊게 다루며, 다음과 같은 내용을 명시한다.

“기업은 주재국 정부가 지는 국제적인 의무 및 약속에 따라 자사의 활동으로 인해 영향을 받는 사람들의 인권을 존중해야 한다.”

특히, OECD 가이드라인에는 “구체적인 사건(specific instances)”에 관한 절차가 나오는데, 이 절차를 통해 특정 개인이나 조직을 포함한 이해당사자들로 하여금 기업의 가이드라인 위반으로 주장되는 구체적인 사건을 국가연락사무소에 제출하여 관련 문제를 해결할 수 있도록 하고 있다.⁸⁸

ILO 노사정 선언은 각국 정부, 고용주, 노조단체가 승인한 것으로 모든 당사자들이 “세계인권선언과 그에 상응하는 여러 다른 국제협약을 존중하도록” 촉구하면서 노동권을 다루고 있다.⁸⁹

세계은행의 자금이 투입된 프로젝트(World Bank funded project)를 위한 국제금융공사(IFC) 안전조치 정책은 비자발적 이주, 선주민, 아동노동, 강제노동에 대한 국제인권기준을

포함한다.⁹⁰

“ [세계은행] 가이드라인은 다국적 기업이 인권조항을 잘 숙지할 것을 촉구하고, 때로는 인권을 침해하지 않도록 행동할 것을 촉구했다.”⁹¹

논평가들은 기업의 자발적 행동강령은 “여러 약속들이 점진적으로 등장하는 것이며, 이들은 정통성 있고 합의된 국제기준의 근간을 형성할 수 있는 가능성이 있는 것들이다”⁹²라고 말한다.

2003년에 유엔 인권의 증진과 보호에 관한 소위원회에서 채택된 유엔 규범은 기업의 인권 기준에 관한 지금까지 나온 국제문서 가운데 가장 포괄적인 것이다.

“중중 국제적 정통성이 결여되고 인권문제를 자세히 다루지 않는 여러 다른 자발적 강령에 비해 유엔규범은 명확하고 신뢰할 만하다.”⁹³

유엔 규범은 OECD 가이드라인이나 ILO 노사정 선언과 달리 기업의 행동을 의무 기준으로 규정하기 위한 것이다.⁹⁴ 유엔규범에 따르면 기업은 사회의 구성원으로서 “세계인권선언에 명시된 인권을 증진하고 보호해야” 하며, “각종 유엔 협약이나 기타 국제인권장치에 명시된 일반적으로 인정된 책임과 규범”을 존중해야 한다. 유엔규범 하에서 인권을 증진하고, 인권의 이행을 보장하고, 인권을 존중하고, 인권의 존중을 보장하고, 기업이 인권을 존중하도록 하는 1차적인 책임은 정부에게 있다. 유엔규범에 따라 기업도 이와 같은 의무를 “각자의 활동영역과 영향권 내”에서 이행해야 한다. 유엔규범은 기업의 활동영역과 영향권과 기업의 모든 활동이 “인권에 미치는 영향력”을 동일하게 보고 있다.

유엔규범은 기업이 인권을 침해하지 않고, 인권침해로 인해 이익이 발생하지 않도록 만전을 기할 것을 요구한다.

34쪽

“초국적 기업 및 기타 기업은 자사 활동이 직·간접적으로 인권침해에 기여하지 않도록 하고, 자사가 알고 있고 마땅히 알고 있어야 하는 그런 침해행위로 인해 직·간접적인 이익이 발생하지 않도록 만전을 기해야 한다.”

아울러 기업은 전쟁범죄, 인도에 반하는 범죄, 대량학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적 처형, 집단 처형 및 자의적 처형 혹은 국제형사법 및 국제인도주의법 위반에 “가담하지 않아야하며 이런 행위에 따른 이익이 발생하지 않도록” 해야 한다.

[박스 시작]

“유엔규범은 기업이 전쟁범죄, 인도에 반하는 범죄, 대량학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적 처형, 집단 처형 및 자의적 처형 혹은 국제형사법 및 국제인도주의법 위반에 “가담하지 않아야하며 이런 행위에 따른 이익이 발생하지 않도록” 할 것을 요구한다.”

[박스 끝]

유엔규범은 기업이 전쟁범죄, 인도에 반하는 범죄, 대량학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적 처형, 집단 처형 및 자의적 처형 혹은 국제형사법 및 국제인도주의법 위반에 “가담하지 않아야하며 이런 행위에 따른 이익이 발생하지 않도록” 할 것을 요구한다.

유엔규범은 기업이 자사의 활동영역 내에서의 인권 준수에 그치지 않고 일반적인 인권의 존중을 증진할 것을 요구한다.

“초국적 기업 및 기타 기업은 더 나아가 인권 준종의 증진과 보장을 위한 정부 및 기타 기관의 노력과 법규를 약화시키는 행동을 하지 않아야 하며, 자사의 영향력을 통해 인권 준종의 증진과 보장에 기여해야 한다. 또한 자사의 주요 활동이나 활동계획이 인권에 미치는 영향을 잘 파악하여 인권침해 가담을 미연에 방지해야 한다.”⁹⁵

유엔규범은 비차별, 신체의 안전, 노동자의 권리, 국가의 주권, 소비자 보호, 환경보호에 대한 기업의 책임을 자세히 설명한다. 유엔규범은 또한 각종 국제인권장치에 나오는 기업관련 권리를 규명하면서 기업이 단체교섭권을 인정하고, 안전하고 건강한 근무환경을 제공하고, 아동이 경제적 착취를 당하지 않도록 보호할 것을 요구한다. 유엔규범의 조항 가운데 기업이 노동자와 그 가족들의 “적합한 생활수준을 보장”하는 임금을 지급해야 한다는 조항은 기업의 가장 큰 반발을 사면서 과연 폭넓게 받아들여지는 국제인권기준일 있는가에 대한 논란의 소지가 가장 많은 조항이기도 하다.

유엔규범은 모든 초국적 기업이 규범을 기업관행에 녹여내고 이행상황을 보고할 것을 요구하며, 유엔에 감시 및 확인 역할을 부여해 각국이 규범의 이행과 기업의 책임을 국내법으로 규정할 것을 촉구한다.

- 글로벌컴팩트의 원칙과 유엔 기업인권규범 간의 관계는 무엇인가?

국제앰네스티는 글로벌컴팩트와 OECD에 유엔 규범이 글로벌컴팩트의 인권원칙과 OECD 가이드라인의 인권조항의 범위를 이해하기 위한 권위 있는 지침이라는 사실을 공표하도록 요구한 바 있다.⁹⁶

글로벌컴팩트 사무국은 글로벌컴팩트와 유엔규범이 상호 보완적이며, 규제권한은 전적으로 정부에 있으므로 정부가 유엔인권소위원회에서 채택된 유엔규범에 관한 의사결정을 해야 한다는 입장을 고수했다. 그러나 유엔인권위원회는 2004년 4월 회의에서 인권규범을 채

택하거나 이행하지 않기로 한 대신, 유엔규범에서 제기된 문제를 계속 연구하고 초국적 기업에 적용되는 기존 기준의 범위와 법적 지위도 계속 보고하도록 유엔인권고등판무관실에 요청했다.⁹⁷

[박스 시작]

“유엔규범은 기업과 활동가들이 적용할 수 있는 유용한 도구로 쓰일 수 있다.”

[박스 끝]

유엔 기업인권규범은 설사 채택이 되지 않았다 하더라도 기업과 활동가들이 적용할 수 있는 유용한 도구로 쓰일 수 있다. 실제로, 여러 민간기업과 비정부단체가 그룹지침으로 유엔규범을 시범 적용하는 계획을 발표했다.⁹⁸ 기업의 자발적인 행동강령보다 유엔규범을 더 신뢰하는 인권옹호자들도 있다.

세계인권선언 및 기타 인권조약, OECD 가이드라인, ILO 노사정 선언, 세계은행 정책 가이드라인과 같은 국제규범이 국내법에 비해서는 기업에 영향력이 적지만, 기업인과 투자자들이 책임 있는 기업관행이 전략적으로 중요하다는 인식을 제고하는 데 도움이 된다.⁹⁹

[박스 시작]

“기업은 국제법 하에서 책임을 지닌다는 인식이 확산되고 있다.”

[박스 끝]

35쪽

- 기업은 국제인권법 하에서 의무를 지니는가?

기업은 국제법 하에서 책임을 지닌다는 인식이 확산되고 있다. 기업은 국제인권기준 위반에 대한 책임을 질 수 있고 또 책임을 져야 한다는 입장을 고수하는 인권옹호자들이 많다.¹⁰⁰ 반대로 국제법 하에서는 정부만 국제인권을 침해할 수 있다고 주장하는 옹호자들도 있다.¹⁰¹

서로 의견이 다른 양측이 법적 논쟁을 하면서도 동일하게 인정하는 점은 자국 국민을 위해 인권의 이행을 보장할 1차적인 책임은 정부에 있고, 기업과 정부의 인권책임은 다르다는 것이다. 정부는 다양한 국제인권을 보호할 수 있다. 민간 기업은 공정한 재판을 보장한다든지, 국적을 가질 개인의 권리를 보장할 수 있는 위치에 있지 않지만 자사 직원들의 인권을 보호하는 데 중추적인 역할을 할 수 있고, 공급업체 직원들의 인권, 활동 지역의 주민들의 인권, 어떤 때는 고객들의 인권까지 보호할 수 있다.

글로벌컴팩트 인권원칙에는 제한적인 범위의 기업인권책임을 반영하고 있다. 글로벌컴팩

트에서는 기업이 인권을 “보호”나 “보장” 혹은 모든 권리준중의 보장이 아닌 인권보호의 “지지와 존중”만을 요구한다. 글로벌컴팩트 원칙은 또한 “영향권 내에서” 라는 말로 기업의 인권의무를 제한한다.

기업이 직·간접적으로 국제인권기준을 충족시킬 법적 의무를 지닌다고 믿을 수도 있고 그렇지 않을 수도 있겠지만 국제인권법 하에서 기업의 의무 범위가 불분명한 것은 사실이다. 하지만 기업 활동 중에 다양한 인권문제가 발생한다는 사실에 대해서 동의하는 사람들이 늘고 있다. 원래 정부가 했던 국제인권을 증진하고 점진적으로 성취하는 일을 기업도 자발적으로 해야 한다는 압력이 계속 가해지고 있다. 이렇듯 기업에 적용되는 인권기준이 구체화되고 있다.

- 기업의 “영향권”이란 무엇인가?

[박스 시작]

“기업이 인권침해 피해자와 가까운 관계일수록, 피해자를 보호할 의무가 커진다는 것은 분명하다. 그 의무의 1차적인 대상에는 직원, 소비자, 기업이 활동하고 있는 지역사회가 있을 것이다.”

- 메리 로빈슨(Mary Robinson), 전 유엔인권고등판무관

[박스 끝]

글로벌컴팩트 원칙은 기업이 “자사의 영향권(*sphere of influence*) 내에서 인권, 노동기준, 환경, 반부패라는 4가지 분야에 담긴 핵심가치를 받아들이고, 지지하고, 법으로 만들 것”을 요구한다. 글로벌컴팩트의 제1원칙에서 “영향권”이라는 개념은 기업의 인권책임 범위를 제한하는 것이다. 이와 유사하게 OECD 가이드라인도 기업이 “자사 활동의 영향을 받는 사람들”의 인권을 존중해야 한다고 규정하고 있으며, 유엔규범 역시 기업의 인권의무를 “각자의 활동영역과 영향권”이란 말로 제한하고 있다.

영향권은 활동영역보다 더 큰 형태일 가능성이 많다. 따라서 영향권이란 말은 기업이 자체적으로 인권을 존중하는 것에 그치지 않고, 기업이 타인에게 영향력을 행사할 수 있다면 타인에 의한 인권보호도 증진해야 함을 시사한다. 하지만 이 말을 역으로 해석하면 기업의 영향력 외부에 있는 당사자들의 행동에는 책임이 없다는 뜻이기도 하다. 인권문제와 관련해 기업의 영향권을 평가한다는 것은 곧 기업이 인권침해 피해자 혹은 가해자와 맺고 있는 관계를 분석한다는 뜻이다. 또한 기업의 영향권을 규명하려면 기업 활동과 당면한 인권문제의 관계를 분석해야 한다.

기업과 직접적인 관계를 맺고 있는 인권침해 피해자는 기업의 영향권 내에 있다. 기업의 영향권은 자사 직원이나 공장시설로 확장된다는 점에는 거의 이견이 없다. 기업인권 프로그램의 출발점은 대부분 노동자의 인권실태에 대한 평가이다. 기업은 업무활동으로 인해 직원이 인권을 침해당할 수 있는 경우 대한 책임이 있으며, 직원이 타인에 의해 침해당할 수

있는 경우 직원을 보호해야 할 책임도 있다. 가령 자사의 직원이 정치적 의사를 표현했다는 이유로 체포되었다면, 이들을 위하여 대정부 활동을 하는 것 역시 그 회사의 영향권 내에 있다는 것이다. 기업의 영향권은 기업 활동과 관련이 있어서 표적이 된 인권침해 피해자로 확장될 수도 있다. 기업 활동에 반대해서 학대 받은 사람들이 여기에 해당된다. 기업의 영향권은 사내 울타리를 넘어 공급업체, 기업이 활동하고 있는 지역사회, 정부, 심지어 고객이나 자사 제품을 사용하는 소비자로 확장될 수 있다. 기업은 자사 직원이나 주요 공급업체 및 비즈니스 파트너 회사에서 일하는 직원의 인권문제, 자사가 활동하는 지역사회나 시장에서 생기는 인권문제에 대해 책임이 있음을 점차 받아들이고 있다.¹⁰²

36쪽

기업이 인권침해 피해자와 가까운 관계일수록, 피해자를 보호할 의무가 커진다는 것은 분명하다. 그 의무의 1차적인 대상에는 직원, 소비자, 기업이 활동하고 있는 지역사회가 있을 것이다. - 메리 로빈슨, 전 유엔인권고등판무관

기업과 직접적인 관계에 있는 인권침해 가해자도 기업의 영향권 내에 있는 이다. 자사 직원, 공급업체, 비즈니스 파트너, 타국 정부, 고객도 인권을 침해할 수 있다. 예컨대, 어떤 회사 제품을 생산하는 노동자를 학대한 공장 관리인은 그 회사의 영향권 내에 있는 사람이다. 계약직 노동자의 출입증을 압수한 비즈니스 파트너도 마찬가지다. 기업은 자사 영향권 내에서 벌어진 인권침해를 모두 공개해야 제2원칙(인권침해에 가담하지 말 것)와 제1원칙(인권의 보호를 지지할 것)도 지킬 수 있다. 하지만, 타국 정부가 인권침해 가해자라면 문제는 더 복잡해진다. 정부가 기업의 천연가스 추출을 허가하고, 독립 정당의 활동을 금지하거나 정치에 반대하는 이들을 감금한 경우가 여기에 해당되는 전형적인 예다. 기업이 자사 영향력으로 행동을 개선할 수 없는 그런 악명 높은 인권침해 가해자와의 거래를 피해야 할지는 불확실하다.

당면한 권리문제의 본질이 기업의 영향권을 규정한다. 노동권은 기업의 정책이나 활동의 영향을 많이 받지만, 시민권은 정부의 보호를 받을 때 가장 이상적이다. 가령, 회사의 힘만으로는 공정한 재판을 받을 권리에 영향을 미칠 수 없다. 하지만, 자사 직원이 불공정한 재판을 받아 피해를 당하면 얘기는 달라진다.

기업의 활동으로 영향권이 드러난다. 기업이 특정 지역사회에서 큰 사업을 벌이고 있거나 타국 정부와 재정적인 혹은 여타의 관계가 두터울 때는 영향권이 넓어 자사의 활동과 무관한 인권문제에도 영향을 미칠 수 있다. 공장에서 자사 제품의 생산비중이 큰 기업일수록 영향력도 크다. 인권침해 도구로 사용될 수 있는 제품을 판매하는 기업도 영향권이 넓다. 한 기술업체가 이런 문제를 제기했다. “인터넷 회사는 ‘활동하고 있는 지역사회’를 어떻게 정의하나? 자사 제품의 최종 사용자와 거래 관계를 맺을 수 없는 기술업체는 인권침해 도구로 제품이 사용되거나 국민을 억압하는 정권이 제품을 악용하는 것을 어떻게 막아야 하나?”

기업은 각자의 영향권을 계속 평가하고 그 경계가 어디까지인지 검증해야 한다. 한 제약회사 대표가 이런 말을 했다. “5년 전만해도, 우리가 활동하는 곳에서 의약품을 파는 일이 참 드물었는데, 지금은 우리의 주된 관심사가 됐죠.”

기업이 자사의 영향권을 규명하면 기업인권준수제도를 적용하기 위한 적정 범위가 드러난다.

- 기업은 인권보호를 어떻게 존중할 수 있는가?

기업은 자체적인 인권침해를 예방함으로써 인권을 존중한다. 기업은 적어도 국제적으로 선언된 인권을 침해하면 안 된다. 가령, 직원을 폭행해서도 안 되고 아동노동을 강요하거나 착취해서도 안 된다.

인권의 증진을 존중하는 데 효과적인 기업인권 프로그램의 요소는 이러하다. 첫째, 세계인권선언과 후속 국제협약에서 정의된 국제적으로 선언된 인권을 기업 정책으로 통합한다. 둘째, 기업이 진출한 혹은 진출할 국가의 인권실태를 평가한다. 셋째, 자사 직원과 공급망 전체 노동자들을 대상으로 하는 명시적인 인권보호정책을 채택한다. 넷째, 감시체제를 통해 인권정책이 실행되고 있는지 확인한다. 다섯째, 기업의 보안체제가 인권침해를 유발하지 않음을 명시적으로 보장하는 정책을 채택한다.

기업인권 프로그램에서 적절한 인권준수기준을 규명하는 것도 중요하다. 기업의 활동영역에서 생기는 모든 인권문제에 딱 맞게 적용할 수 있거나 현실과 부합하는 준수기준은 하나도 없다. 준수성은 법적 책임성에 대한 기준으로 삼을 수 있다. 가장 기본적인 권리를 침해하면 국내법이나 국제법 하에서 엄중한 책임을 묻기 마련이다. 즉, 고의든 고의가 아니든 가해자는 책임을 져야 한다. 고의성이 없다고 해서 법적 보호를 받을 수 있는 건 아니다. 기업이 고문, 대량학살, 노예제도 같은 인권침해에 가담되면, 어쩔 수 없는 상황에서 그랬다 해도, 국제법 하에서 엄중한 책임을 져야 할 것이다. 효과적인 기업인권 프로그램이 그런 인권침해에 가담되는 것을 원천봉쇄할 것이다. 하지만, 어지간해서는 막을 수 없는 인권침해도 있다. 특히, 여러 국제협약에서 정의된 다양한 경제적·사회적·문화적 권리를 성취하는 것은 일국의 경제발전 수준과 밀접하게 연관되며, 점진적으로 이뤄진다. 가령, 15세에서 18세 사이의 미성년을 고용하고 있거나 현지 기준에 맞지 않는 과도한 임금을 지급하거나 과잉노동을 시키고 있는 것으로 드러난 기업은 일시적으로 적절한 시정 조치를 취하겠지만, 이 기업이 모든 경우에 인권을 완전 준수한다고 보장할 수는 없다.

- 기업은 인권보호를 어떻게 지지할 수 있는가?

[박스 시작]

“기업은 이제 자사가 활동하는 곳의 상황을 알면서 모른 척 할 수 없다. 그런 상황을 더 잘 이해하고 민감하게 반응해 인권에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 하도록 더욱 더 노력해야 한다.”

[박스 끝]

분명, 기업은 자사 행동을 통한 인권침해를 예방함으로써 인권의 보호를 지지한다. 문제는 그런 침해 행위를 하지 않는 것이 아니라 인권의 보호를 지지하기 위해 어떻게 행동할 것인가 하는 점이다. 기업의 기술, 자원, 정치적 영향력을 감안하면, 어디서 활동하던 인권을 증진시킬 수 있다.

“기업은 이제 자사가 활동하는 곳의 상황을 알면서 모른 척 할 수 없다. 그런 상황을 더 잘 이해하고 민감하게 반응해 인권에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 하도록 더욱 더 노력해야 한다.”¹⁰³

기업은 정부의 인권보호 노력에 간섭하거나 반대하면 안 된다. BP의 송유관 건설사업이 비난 받은 주된 원인은 사업관련 법에 의하면 참여 정부의 국제인권기준을 지키려는 노력이 처벌로 이어질 수도 있었다는 것이다.¹⁰⁴ BP는 송유관 건설사업에 관한 각종 법적 계약서에 국제인권기준을 통합시키면서 사태에 대응했다. 단결권이나 단체교섭권 같은 노동기준을 집행하려는 정부의 노력을 기업이 방해하는 경우도 있다.

기업은 인권문제를 규명하여 공표할 수 있다. 자사의 정규 업무를 통해서나, 특정 인권문제에 대응하는 과정에서, 초국적 기업이 믿을 만한 인권침해 사례정보를 수집할 수 있는 기회가 많다. 산업단체의 후원을 받거나, 종종 다른 이해당사자들과 협력해 인권실태를 조사하는 것도 파키스탄의 축구공 공장에 투입된 아동노동력이나 서아프리카 코코넛 부문에서 야기된 아동매매와 같은 특정 인권문제의 특징이나 강도를 규명하는 데 도움이 된다.

기업은 이해당사자와 대화할 수 있고 인권단체와 허심탄회하게 얘기할 수도 있다. 기업인권 프로그램이 잘 확립된 기업은 신망 받는 인권옹호단체와 관계를 맺어 잠재 문제에 대한 긴장의 고삐를 늦추지 않고, 가용한 사내 전문지식이나 정보를 이용해 신뢰 관계를 다지며, 문제가 생겼을 때 피해를 최소화할 수 있다.

기업도 인권옹호자가 될 수 있다. 정부와 인권문제를 거론할 수 있는 민간부문의 가치가 크다고 주장하는 기업도 있다. 예컨대, “우리가 합법적인 업무활동을 하면서 기본적인 인권의 지지를 표명할 책임“이 있음을 인정한 기업도 있다.¹⁰⁵ 민간부문은 기업인, 개별 기업, 무역협회 및 비즈니스협회, 로비 및 기타 중재활동을 통해 조세, 무역 및 투자정책에서 노동 및 환경정책에 이르기까지 다양한 사안에 대한 자사의 입장을 정기적으로 정부에 알린다. 인권도 기업이 지원해야 할 합법적인 문제다.¹⁰⁶ 일국에서 자유선거나 자유언론에 대한 지지 의사를 공적으로나 사적으로 밝히는 기업은 인권의 보호를 지지하고 있는 것이다. 기업은 조직적이고 지속적인 인권침해를 공적으로나 사적으로 비난해야 한다. 또한 기업은 자사

직원과 다른 이해당사자들을 상대로 국제인권기준에 대한 교육을 실시할 수 있다.

1996년, 다임러크라이슬러 남아프리카(DCSA)는 사내에서 신규감염이 유발되는 것을 예방하고 에이즈(HIV/AIDS)에 감염된 직원과 그 가족들에게 치료 서비스를 제공하기 위한 에이즈 정책을 사내에 도입했다. DCSA는 독일기술협력국(German Agency for Technical Cooperation), 남아프리카의 여러 정부기관, 유엔에이즈공동계획(UNAIDS), 노조 등과 협력해 에이즈 프로그램을 개발했는데, 지원자에 한해 익명으로 검사하고 에이즈 교육도 하고 치료도 해주는 프로그램이었다. 2002년까지, 직원 1,750명이 익명으로 검사를 받았고, 180명이 동료 교육을 위해 훈련받았고, 137명과 그 가족들이 치료받고 있는 상태였다. DCSA 에이즈 프로그램은 자사 영향권 내에서 최고의 정신적, 육체적 건강상태를 누릴 권리, 정보를 얻고 교육을 받을 권리, 사생활을 침해받지 않을 권리, 사내에서 차별당하지 않을 권리의 보호를 지지하고 존중하기 위한 하나의 수단이다.¹⁰⁷

이탈리아 의류업체 베네통(Benetton)은 1998년에 세계인권선언 50주년 기념 대중홍보캠페인을 벌였다.

끝으로, 기업은 인권을 효과적으로 존중하고 보장하고 증진할 수 있는 정부나 다른 관계자의 능력에 힘을 실어줄 수 있다. 예컨대, 민간부문의 법이 강화되면 효과적으로 인권을 보호하거나 집행하는 데 필요한 국내법도 강화된다. 기업이 정부의 인권보호 노력에 힘을 실어 주면, 함께 노력하고 있는 민간부문에 대한 정부의 압력이 완화될 수도 있다.

[박스 시작]

제2원칙

기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다.

[박스 끝]

- 무엇이 기업 가담을 유발시키는가?

[박스 시작]

“가담을 이해하는 첫 단계는 인권침해 가담과 직접적인 인권침해를 식별하는 것이다.”

[박스 끝]

기업의 입장에서, 가담은 난해한 개념이다. 기업이 인권침해 가담혐의를 받으면 기업의 인권책임이 자주 거론되고 인권책임을 지켜야 한다는 압력도 거세진다.¹⁰⁸

“인권침해가 자행되고 있음에도 계속 활동하고 있으면 이것은 당연히 기업이 가담하고 있는 것이라고 여기는 이가 있는 반면, 반신자유주의 여우사냥(anti-neo-liberal blood

sport) 같은 초국적 기업을 사냥하는 도구로 가담을 인식하는 기업도 있습니다. 중요한 점은, 가담의 진짜 의미를 잘 모르면, 소비자 시장이나 주주들이 자기가 입수하는 정보가 정확한지도 모른 채 그냥 행동하게 된다는 것입니다.” – 마크 B. 테일러 Mark B. Taylor, 파포 응용국제학연구소 Fafo Institute for Applied International Studies (노르웨이 오슬로)¹⁰⁹

가담을 이해하는 첫 단계는 인권침해 가담과 직접적인 인권침해를 식별하는 것이다. 기업에 의한 인권침해는 가담이 아니다. 노예노동이나 금지된 아동노동을 이용하는 기업은 인권침해를 직접 자행한 것이다.

기업의 인권침해 가담은 3가지 형태로 설명되는데, 바로 직접적인 가담(direct), 유익한 가담(beneficial), 조용한 가담(silent)이다.¹¹⁰

타인에 의한 인권침해를 고의로 지원하거나 부추기면 이것은 기업이 직접 가담한 형태다. 계약자, 합작투자파트너, 타국 정부 및 기타 독립된 행위자가 기업을 대신하거나 혹은 기업의 강력한 지원과 부추김을 등에 업고 인권침해를 자행하면, 이것도 직접적인 가담이다. 법적 지원 혹은 선동으로 정의되는 이런 가담기준이 충족되려면, 인권침해가 유발될 때 기업의 상당한 혹은 중대한 지원이 이뤄지고 이런 지원의 결과를 기업이 예측하고 있어야 한다. 정부의 보안요원을 매수해 현지 운동가들을 괴롭히는 기업도, 보안요원이 인권침해에 사용한 장비를 제공했고, 장비가 그렇게 악용될 것으로 예측한 기업도 직접적인 가담자다.

이런 가담기준의 법적 근간은 국제형사법이다.¹¹¹ 국제범죄를 처벌하기 위한 장이 신생 국제형사재판소(ICC)이다. 그러나 ICC의 관할권을 규정하는 조약을 작성하는 과정에서, ICC 국가 당사자들이 기업을 완전히 배제시켰다. 이렇게 되면 ICC 검사가 국제범죄 혐의를 받고 있는 기업의 책임을 추궁할 수 없다. 단, 검사는 개별 기업에 혐의를 둘 수는 있다. 아울러, 루이스 모레노 오캠프(Luis Moreno Ocampo) ICC 검사가 콩고민주공화국에서 전범에 가담한 기업을 조사하겠다고 발표했다.¹¹²

기업이 타인에 의한 인권침해로 혜택을 보면, 그런 범행을 허용 혹은 지시하지 않았거나 침해를 예상하지 못했다 해도, 이것은 유익한 가담에 해당된다. 이 경우도, 직접적인 가담과 같이, 인권침해가 유발되고 있음을 기업이 알고 있어야 가담 혐의가 인정된다.

기업이 “지금 인권침해가 자행되고 있다는 사실을 알고 있고, 침해에 따른 직접적인 경제적 혜택을 누리고 있고, 타국 정부와 계속 협력하고 있으면, 기업에 가담 책임이 있는 것이다.”¹¹³

기업이 사업목표를 공유하고 있는 자사 비즈니스 파트너의 인권침해를 허용하거나 알고도 모른 척하면, 이것도 유익한 가담에 해당된다. 기업 활동에 반대하는 평화 시위자들을 탄압하거나 억압적인 수단으로 공장시설을 감시하는 것과 같은 보안요원의 침해 행위도 유익한 가담의 예로 자주 인용된다. 정부가 노조활동을 금지시킨 수출가공지역에서 재정장려보조금(financial incentives)을 받은 기업, 엄청난 인권침해를 자행하고 있는 공급업체로부터

자재를 구입한 기업, 자사 공급망에서 노동자의 건강을 해치는 노동환경을 용인하는 기업도 유익한 가담의 예다.

세 번째 범주 - 조용한 가담 - 는 자사에 별다른 혜택도 없는데 타인에 의한 인권침해 현장을 목격하고 함구할 때 야기된다.

“조용한 가담에는 기업이 조직적이거나 지속적인 인권침해 문제를 정부 당국에 제기할 것이라는 기대가 담겨 있다.”¹¹⁴

조용한 가담은 기업이 자사 활동에 관계없이 인권침해 현장을 그냥 보기만 해도 성립된다. 민족차별이나 성차별에 기반을 둔 조직적인 고용차별을 기업이 보고도 가만히 있거나 용인할 때 조용한 가담 혐의를 받게 되며, 자사가 활동하고 있는 지역의 정부 당국에 기업이 인권문제를 제기하지 않을 때도 마찬가지다. 국제법 하에서는 범행 현장에 있었다는 이유만으로 가담 혐의가 인정되는데, 목격자의 도덕적 권위가 범행을 부추겼을 경우 그러하다.¹¹⁵ 아직까지는 조용한 가담에 대해 기업이 국제법상 책임을 지지 않지만, 도의적으로 책임을 져야 한다고 생각하는 이들이 많다.¹¹⁶

39쪽

“조용한 가담은 도덕적 원칙으로 남아 있지만, 기업의 명성이나 브랜드 가치에 치명타를 가할 수 있다.”¹¹⁷

인권침해로 악명 높은 국가에서 가담하지 않고 사업하는 것이 가능한가? 기업의 인권침해 가담에 관한 현행 국제기준에 의하면, 단순히 그런 국가나 타인이 인권침해를 자행하고 있는 특정 지역에 진출해 있다는 이유로 가담이 자동적으로 성립되는 건 아니다. 그러나 인권 옹호자들 사이에 이 문제를 놓고 뜨거운 논란이 일고 있다. 단, 이 기준은 인권침해와 무관한 (그리고 침해로 인한 경제적 혜택을 전혀 보지 않는) 기업에 가담 책임을 물을 수도 있다. 즉, 기업의 경제활동이 정부의 인권침해를 지원할 수밖에 없는 상황에서 조용한 가담 혐의가 불거진다. 이를 보여주는 예가 미얀마다. 미얀마 군사정권의 통제가 너무 심해 모든 경제활동에 따른 이익을 어찌면 군사정권에 갈취 당했을 것이다.

조용한 가담의 정확한 성립조건에 대한 의견이 아직 수렴되지 않았으나, 조직적이거나 지속적인 인권침해라는 말로 시작되는 새로운 정의가 나오고 있다. 엄청나고 조직적인 인권침해로 잘 알려져 있거나 이로 인해 국제제재를 받고 있는 국가에서 활동하는 기업은 조용한 가담으로 인권침해에 가담할 위험이 크다. 아직 확실히 정의된 건 아니지만 특정 상황에 적용되는 점은 정부의 인권침해가 심해지면 기업이 책임지고 대응해야 한다는 것이다.

조용한 가담을 평가할 때, 인권을 침해하는 정부의 허가를 받고 기업이 활동하는지, 기업이

적절한 영향력을 행사해 침해행위를 완화하거나 철폐할 수 있는지, 기업이 시장에서 완전 철수함으로써 침해행위를 완화하거나 철폐할 수 있는지를 고려한다.

특히, 기업이 행동하지 않아야 인권침해를 예방할 수 있는 상황에서, 기업이 어떻게 해야 조용한 가담 혐의를 극복할 수 있는지에 대한 의견도 아직 수렴되지 않았다. 여기서는 글로벌 컴팩트의 가담에 관한 제2원칙이 제1원칙(기업은 인권의 보호를 지지할 것)과 의미상 실제로 별다른 차이가 없어 보여 조용한 가담 혐의를 받을 위험이 커진다. 이때는 기업이 자발적으로 가용한 모든 방법을 동원해 인권을 증진하는 것이 좋다.

“인권침해 범위가 넓은 국가에 기업이 접근하는 방식에 대한 의견이 아직 수렴되지 않았다.”¹¹⁸

기업 대표의 주장에 따르면, 가담은 현지 관리인들이 이해하기 가장 힘든 인권관련 개념이라 임원들 사이에서 우려의 목소리가 제일 크다고 한다. 브라질에서 열린 글로벌컴팩트 국제학술포럼에 참석한 한 기업 대표는 특히 조용한 가담이 다른 형태의 가담에 비해 “남달리 느껴진다”며 우려를 표명했다. 외국인 불법행위 피해자를 위한 배상청구법(ATCA)과 같은 국내 사법제도 하에서 미 재판관이 가담을 모든 관할지에 적용되는 불법행위로 간주해 기업에 불리한 판결을 내릴 수 있다는 우려의 목소리도 있다.

최근 인권침해 피해자들이 기업을 상대로 제기하는 소송사건의 중심에 기업 가담이 있다. ATCA 하에서 미 연방법원은 고문을 당하거나 국제법 위반으로 “피해”를 본 외국인들이 제기하는 민사사건을 관할한다.¹¹⁹ 이 ATCA 제도가 최근 늘고 있는 기업의 인권침해 가담 관련 ATCA 소송사건의 도화선이 되었다.¹²⁰ 가담 관련 소송사건에서 미 법원은 국제법 위반에 대해 기업이 직접적인 책임을 진다고 판결한 바 있다. 즉, 노예제도와 같은 정부의 침해 행위 자체는 국제법 위반으로 인정되지 않고, 국제법 하에서 인권을 침해한 정부의 “공동불법행위자(joint actor)”로 인정되는 기업의 책임이라는 것이다.¹²¹ 미국법 하에서 ATCA의 법적 해석을 준거하는 방식이 아직 확립되지 않았으나 미 대법원에서 준거방식을 정할 것으로 보인다. 한편, 최근 항소법원은 미안마 군사정권의 인권침해에 유노칼이 가담했다는 소송사건에서 국제형사법에서 최초로 채택된 가담기준을 감안해 군사정권의 행동을 지원하고 선동한 유노칼의 책임이 인정된다는 판결을 내렸다.¹²² 이 판결은 합작투자, 대행, 부주의, 무분별을 포함하는 적용 가능한 제3자 책임론(theory of third-party liability)도 감안한 결과였다.¹²³

대다수의 인권침해는 기업의 잘못도 아니고, 인권에 영향을 미치는 활동이라 해도 국내법이나 국제법 하에서 법적 책임을 묻지 않는 경우가 많지만, 법적 책임을 분명히 짚고 넘어가지 않으면 기업이 자기 책임을 등한시할 것이다.

“인권침해에 가담한 기업의 책임을 물을 수 있는 법적 장치가 없다는 것도 말이 안 되고, 인권침해를 막아야 하는 책임이 원래는 정부의 몫이었는데, 이제 그 책임을 기업이 져야 한다

며 정부가 나 몰라라 한 것도 우스울 따름입니다. 정부가 이런 식으로 나오면, 기업의 책임 감도 떨어집니다. 그러면, 기업이 인권에 관한 의사결정을 분명하게 할 수 없을 겁니다. 관련법도 없어, 기업이 뭘 해야 될지, 뭘 하지 말아야 될지 분간도 못할 겁니다. 인권침해로 피해를 본 지역사회도 침해에 가담한 기업 - 그리고 정부 - 에 어떻게 책임을 물을지, 그 억울한 마음을 어디다 호소할지 모를 것입니다.”

40쪽

[박스 시작]

“인권침해에 가담한 기업의 책임을 물을 수 있는 법적 장치가 없다는 것도 말이 안 되고, 인권침해를 막아야 하는 책임이 원래는 정부의 몫이었는데, 이제 그 책임을 기업이 져야 한다며 정부가 나 몰라라 한 것도 우스울 따름입니다.”¹²⁴

[박스 끝]

- 기업은 어떻게 인권침해 가담을 피할 수 있나?

“민간부문의 인권침해 가담을 수용하지 않는 국제규범이 최근 새롭게 등장하고 있다.”¹²⁵

기업이 인권침해에 가담되는 것을 피하고 싶다면, 시간과 노력을 투자해 활동지역의 인권 실태를 파악해야 한다. 정부의 인권기록(human rights record), 일반적인 침해의 특징, 잠재 가해자와 피해자, 당면한 권리문제나 침해가 유발된 곳에 대한 지식이 없는 기업은 가담될 위험이 크다. 가령, BP는 가담문제를 해결하려고 연구조사, 교육, 예방, 파트너십 등 다양한 방법을 동원했다고 한다. 가담 위험은 실제 상황으로 이어질 수 있으며, 대규모의 고층 투자를 하고 있는 채굴산업이 인권침해에 가담될 수도 있고, 현지 관행이 국제기준에 어긋나는 곳에서 활동하는 기업이 가담될 수도 있다. 가령, 스위스 제약회사 노바티스는 자사의 하청계약업체가 인권을 준수하고 있는지 감시하는 과정에서, 한 가지 이상한 점을 발견했다. 여성 입사지원자 전원에게 의무적으로 임신 테스트를 받게 해서 임신이면 탈락시키는 것이었다. 테스트 결과는 공개하지 않아 현지법을 위반한 것은 아니었지만, 차별금지에 관한 국제기준에는 어긋나는 행위로 노바티스가 하청계약업체에 테스트하는 관행을 철폐할 것을 요구했다.

기업은 자사 활동이 인권에 미치는 영향력을 평가해 가담 가능성이 있는 문제를 규명, 다양한 조치를 취해 문제를 해결할 수 있다. 자사가 진출한 국가의 인권문제로 구성된 ‘위험도 지도’를 작성한 기업도 있었다.¹²⁶ 예컨대, BP는 자사의 인권정책을 고도로 개발된 위험관리능력의 일부로 간주한다. 가담위험을 낮추려고, BP는 인권에 대한 영향력을 평가하고, 안전 및 인권에 관한 자발적 원칙¹²⁷에 서명하고, 글로벌컴팩트를 채택하고, 인권단체나 현지 당국과 허심탄회하게 대화한다. 여러 다른 기업도 덴마크인권연구소에서 개발된 도구 같은 새로 개발된 인권준수평가도구를 이용하고 있다.¹²⁸ 분쟁지역에서 활동하는 기업은 인권침해 위험에 각별한 주의를 기울여야 한다.¹²⁹

정부가 자신의 인권의무를 불이행하면, 그 때마다 가담 의심을 받기 십상이다.¹³⁰ 억압적인

정권이나 표적집단과의 관계가 가까운 기업일수록, 정부의 인권침해에 가담될 위험이 커진다. 일단, 잠재적인 인권문제를 인식한 기업은 잠재 인권침해 가해자(가령, 노동자를 착취하는 보안요원, 정부, 무장단체, 공급업체)와 잠재 피해자(가령, 표적 집단이나 개인)와의 관계를 잘 관리함으로써 인권침해에 가담되는 것을 피할 수 있다.

산업 특징도 가담방지 노력에 영향을 미친다. 정부간기구, 시민사회단체 및 여러 다른 이해 당사자들과 손잡고 산업 전반에 걸친 노력으로 기업은 인권문제를 해결하고 가담 위험도 줄일 수 있다. 글로벌컴팩트 국제학습포럼 참석자들 사이에서 추출, 제약, 기술 및 금융부문의 각계 이해당사자들의 노력을 보여주는 예가 인용되기도 했다.

채굴기업은 민주주의가 정착되지 않아 기본적인 인권이 제대로 보호되지 않는 곳에서 사업할 때가 왕왕 있다. 이런 기업에 적용하기 위한 인권기준을 규정하는 이니셔티브로 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙과 다이아몬드 인증제인 킴벌리 프로세스가 있다.¹³¹ 비자발적 이주에 관한 세계은행 가이드라인도 관련 기준을 담고 있다.

제약회사는 정부 고객을 상대로 직관할 때가 많아, 인권침해가 심각한 정부가 고객일 때 딜레마에 빠진다. 이럴 때는 그런 정부의 인권기록에 맞는 제품(가령, 목숨을 살리는 약)을 팔아 의도한대로(현지 주민을 살리기 위해) 사용할 수밖에 없도록 만들어야 한다. 제약회사는 또한 정부가 중요한 인프라를 구축하여 전문 의료진을 훈련시키고 환자를 교육시키는 것을 도와줄 수 있다. 이와 관련해 한 제약회사의 임원은 “여기서 그냥 포기할 순 없죠”라고 했다.

기술업체는 공급망에서도 인권침해에 가담될 수 있고, 억압적인 정부가 자사 제품을 사용할 때도 가담될 수 있다. 이를 보여주는 전형적인 예가 흑인 식별용 카드를 만드는 데 폴라로이드 필름을 사용한 남아프리카 아파르트헤이트 정권이다. 1977년, 폴라로이드사(Polaroid Corporation)는 정권과 정권의 침해 관행에 가담되는 것을 피하려고 남아프리카와 모든 거래관계를 끊어버린다.

금융기관은 국책사업과 해외투자의 중요한 자금 조달원이다. 금융회사들은 하나의 산업체로서 사업자금 지원에 따른 사회적 위험을 평가하기 위한 공통된 기준(선주민, 비자발적 이주, 아동노동 및 강제노동에 관한 정책 포함)을 확립하기 시작했다.¹³² 한 석유회사 임원의 말을 빌리자면, 세계은행의 국제금융공사나 유럽재개발은행 같은 국제금융기관이 “최근에 개발된 정책과 지침 - 이런 기준을 지키는 것이 시간 소모적인 일일지언정 - 을 통해 투자에 대한 확신”을 기업에 심어준다고 한다.

결론

기업이 인권을 지켜야 한다는 압력이 거세지고 있다. 기업의 인권책임을 지지하는 이들은 1990년대에는 의류, 신발, 스포츠 용품, 장난감 생산과 같은 노동집약적인 저임금 산업의 노동조건에 초점을 맞추다가 이제는 커피, 차, 바나나, 코코넛 같은 농업 상품 생산의 노동

조건을 조사하고 있다. 정부의 인권침해에 가담할지 모른다는 감시의 눈길이 채굴산업에 여전히 쏠려 있고, 소비자제품시장, 기술 및 금융서비스부문에 진출한 기업도 그와 같은 의심의 눈초리를 받고 있다. 앞으로 생겨날 산업도 인권관행과 관련해 각종 매체, 이해당사자 및 규제기관의 감시를 계속 받을 것이다.

글로벌컴팩트의 인권 원칙에 의해 기업이 당면한 2가지 핵심인권문제가 포착되는데, 다음과 같다.

1. 기업의 인권침해 가담을 막을 방법은?
2. 적절하게 인권을 증진시키는 방법은?

글로벌컴팩트의 인권 원칙에 맞게 기업인권 프로그램을 개발하는 기업은 인권문제를 비즈니스 이슈로 삼았던 이들이다. 이들 기업은 여러 가지 경험을 통해 인권준수의 실질적인 문제점을 명백히 밝혀내 자사 활동영역에서 생기는 인권문제에 대해 이렇다 할 해결책을 아직 찾지 못한 수많은 초국적 기업에 로드맵(roadmap, 단계적 인권이행방안)을 제시한다.¹³³

[박스 시작]

“기업이 글로벌컴팩트의 인권 원칙을 자사 비즈니스 전략의 일부로 삼으면, 글로벌컴팩트라는 좋은 도구로 업무과정에서 생기는 인권문제를 효과적으로 관리하여 비즈니스와 국제적으로 선언된 인권의 보호는 상호보완적인 목표라고 소리 높여 주장할 수 있다.”

[박스 끝]

제9조

어느 누구도 자의적으로 체포, 구금 또는 추방되지 아니한다.

기업 부산물 감시자와 자본주의자의 묵비권 기업의 인권침해 가담

마크 B. 테일러 Mark B. Taylor
파포 응용국제학연구소

Mark B. Taylor는 오슬로에 주재한 노르웨이의 두뇌집단인 Fafo 응용국제학연구소(AIS) 부총재이다. Fafo AIS는 수많은 나라의 현지 파트너와 사회 및 경제발전계획을 연구하는 데, 과도기경제국가 관리와 분쟁 후 변화에 필요한 데이터 및 정보 창출에 주안점을 둔다. 마크 B. 테일러(Mark B. Taylor)는 Fafo AIS 정책연구논문 - 분쟁 중인 경제부문 - 무력 분쟁지역에서의 민간부문 활동(The Economies of Conflict - Private Sector Activity in Armed Conflict) - 연구를 주도하고 분쟁 중인 경제부문 보고서 시리즈의 편집을 총괄하기도 했다.

기업 가담과 관련된 글로벌컴팩트 인권 제2원칙에 따르면, 기업은 인권침해에 가담해선 안 된다. 이 가담관련 원칙의 의미를 조명하기 위해, 이 자료는 분쟁지역에서의 민간부문 활동에 관한 Fafo AIS 연구에 입각해 작성되었다.

논의의 틀

가담에 관한 일반 논의사항은 3가지이고, 3가지 사항이 인권침해에 가담되지 않으려는 당신의 노력에 시사하는 바가 무엇인지도 살펴본다.

첫째, 시장 중심의 활동과 분쟁의 관계를 파악하려면, 경제적 기회가 어떻게 악용되는지 알아야 한다. 인권침해와 관련해, 기업은 강압적인 힘이 경제활동에 통합되는 정도에 초점을 맞춰야 한다. 즉, 무력이 생산의 한 요소로 사용되면, 이 때 인권침해가 유발될 수 있고, 이런 가능성을 기업이 인식해야 한다.

둘째, 분쟁지역에서 특히 사회활동이나 경제활동이 이뤄질 수 있다는 인식이 선행되어야 인권침해와 관련된 민간부문의 역할을 이해할 수 있다. 이런 시각은 행위자가 아닌 활동에 초점이 맞춰져 있고, 행위자가 하는 활동에 대한 분석을 촉진하지만, 그런 활동의 효과를 판단할 때 심사숙고하게 만든다. 이유인 즉, 행위자가 사람인지 조직인지 알 수 없는 탓이다 (행위자는 민간이나 군인일 수도 있고, 정부나 반군단체일 수도 있고, 국내기업이나 초국적 기업일 수도 있음.).

끝으로, 분쟁지역에서는, 사실 비공식 경제부문이 국제시장으로 잘 통합되는데, 종종 범죄 행위나 학대행위와 연관된 여러 단계를 거쳐 통합된다. 그런데, 이렇게 뒤섞이면 어떤 상품

이 불법인지 분간하기 힘들다. 여기서 우리는 공급망 감시가 얼마나 중요한지 깨닫게 된다.

“자본주의자의 묵비권”

[박스 시작]

엔론(Enron)과 앤더슨 컨설팅(Anderson Consulting)의 전직 임원들이 의회에 출두하여 묵비권을 행사하는 것을 보고 하버드대 경제학자 존 케네스 갤브레이스(John Kenneth Galbraith)는 이렇게 말했다.

“제가 공산주의자의 묵비권이 있던 시절에 정치에 입문을 했는데요, 이제 아흔 네 살까지 살면서 자본주의자의 묵비권까지 보게 되네요.”

[박스 끝]

가담은 좋을 게 하나도 없다. 특히 무력분쟁(분쟁 중인 경제부문에 관한 Fafo 연구의 초점)이 한창일 때, 연이은 대량학살이나 인도에 반하는 범죄와 같이 모골이 송연해지는 인권침해에 가담된 당사자의 모습은 처참하기 그지없다. 전쟁 중인 국가나 분쟁 중인 지역에서 활동하는 기업은 가담이 실제로 자사 인력을 위협에 빠뜨리거나 자사 명성에 먹칠을 할 수 있다고 여기며, 가담으로 특히 소송에 휘말릴 위험이 점점 커진다고 생각한다.

미국의 경우, 법정 선서 하에서 답하기 힘들거나 유죄 여부를 묻는 질문에 대해 “묵비권을 행사”, 즉 합헌적으로 보장된 발언을 거부할 권리를 행사할 수 있다. “묵비권 행사”는 이중적인 언외의 의미를 갖는데, 한편으론 유죄라는 점과 한편으론 박해를 받고 있음을 내포한다. 후자의 경우는 1950년대 조셉 매카시(Joseph McCarthy, 미국 정부 고위직에 공산주의자들이 침투해 체제진복을 꾀하고 있다는 근거 없는 고발을 해 미국 전역을 떠들썩하게 만든 인물 - 역주) 상원의원이 행한 반공주의 마녀사냥의 희생자들에 의한 묵비권 행사에서 유래된다.

44쪽

엔론(Enron)과 앤더슨 컨설팅(Anderson Consulting)의 전직 임원들이 의회에 출두하여 묵비권을 행사하는 것을 보고 하버드대 경제학자 존 케네스 갤브레이스(John Kenneth Galbraith)는 이렇게 말했다.

“제가 공산주의자의 묵비권이 있던 시절에 정치에 입문을 했는데요, 이제 아흔 네 살까지 살면서 자본주의자의 묵비권까지 보게 되네요.”

여기서 우리가 명심해야 할 점이 있다. “묵비권을 행사하는 자본주의자”란 말이 나쁜 말은 아니다. 논의의 틀이 극단적인 태도로 채워지는 것을 막아주기 때문이다. 논의의 한 쪽 끝에는, 인권침해가 자행되고 있음에도 계속 활동하는 기업은 분명 가담자라고 여기는 이들이 있다. 반대쪽 끝에는, 반신자유주의 여우사냥 같은 초국적 기업을 잡는 사냥도구로 가담을 인식하는 기업이 있다. 이런 극단성으로 인해 기업이 가담은 위낙 골치 아픈 문제라 딱히

뭐라 말할 수 없다며 가담에 관해 구체적인 언급을 피하는 것 같다.

하지만, 가담은 그렇게 골치 아픈 문제가 아니다. 적어도 이론상으론 말이다. 저자가 법을 참조하여 가담에 관해 이렇다할만한 내용을 아래에 설명한다.

가담이 이것이다라고 이해하기 전에, 우리는 가담은 이것이 아니다란 것부터 알고 있어야 한다. 기업 가담은 기업에 의한 인권침해가 *아니다*. 사람들은 기업이 잘못을 저지르면 기업이 침해자인냥 “가담”란 말을 입에 자주 올린다. 하지만, 가담은 인권을 침해하는 행위가 아니다. 기업이 강제 노동을 시키거나 직접 천연자원을 빼앗으면 이것은 가담이 아니라, 기업이 실제로 범행을 저지르거나 인권을 침해하고 있는 것이다. 가담은 직접 인권을 침해하는 행위가 아니라, 타인에 의한 인권침해에 가담하는 행위다.

이 설명이 의미론적 접근에 불과할지 모르지만 중요한 사실이다. 타인의 범죄나 침해에 기업이 다양한 형태로 가담할 수 있는 탓이다. 기업은 인권침해 현장 근처에 있는 것만으로도 가담죄가 성립된다는 주장과는 한참 동떨어진 말처럼 여겨질지 모른다. 하지만, 가담의 법적 정의에 따르면, 기업이 어떤 식으로 침해에 가담하느냐에 따라 모든 것이 결정된다.

이와 관련해 최근에 벌어진 일을 예로 들어보자. 2003년 3월, 캐나다의 한 석유탐사업체가 우간다 서부에 위치한 알버트 호수(Lake Albert)에서 시추작업을 하다가 “세계 최대 매장지”를 새로 발견했다고 발표했다. 알버트 호수는 콩고민주공화국(DRC)의 국경 바로 맞은 편에 있고 콩고의 북동부 도시 부니아(Bunia)에서 150km 정도 떨어져 있는 곳이다. 1년 전으로 거슬러 올라가, 동일 업체가 콩고와 우간다 국경지역의 DRC 지역에서 시추작업을 하기로 콩고 정부(Kinshasa government)와 계약을 맺었는데, 이는 사실상 분쟁지역 한복판에서 이뤄지는 석유채굴에 대한 권리 양도계약이었다. 다시 1년 뒤의 상황으로 돌아와, 업체가 새 매장지 발굴을 발표함과 동시에, 유엔안보리(UN Security Council)가 콩고 동부의 상황이 국제 평화와 안전에 위협을 가하고 있다고 선포했다. 국제적인 압력을 받아 우간다 군대가 DRC 지역에서 철수하고, DRC와 우간다 정부의 하수인인 민병대가 잔학 행위를 일삼으며 지역 주민들을 내몰고 있는 상황이었다. 이에 유럽연합(EU)이 파병 결정을 내려 유엔이 주도하는 지역 안정화를 지원했다. 분쟁지역에서 난민이 쏟아져 나오는 가운데, 이번 사태가 새 매장지에 대한 통제권을 장악하려는 콩고 정부의 음모에서 비롯됐다는 의혹이 제기됐다.

원칙적으로, 석유탐사업체가 인권침해 현장에 가까이 있었다는 것만으로는 정부의 범행에 가담했다는 주장이 그렇게 타당해 보이지 않는다. 이런 주장은 그 업체가 분쟁을 어떤 식으로 지원했는지, 분쟁으로 인해 얼마나 큰 혜택을 보았는지, 인권침해가 얼마나 확산되었는지, 인권침해가 얼마나 조직적이었는지를 비롯한 여러 요인에 따라 달라질 것이다.¹³⁴ 위에 나온 예에서 업체가 침해현장에 있었지만, 이 경우는 보통 가담죄가 성립되지 않는다. 결국, 각각의 사례는 그 상황에 맞게 개별적으로 평가해야 된다.

가담이 직접적인 인권침해 행위도 아니고 기업이 침해현장에 있다는 점과도 무관한 거라면, 도대체 뭐가? 가담은 개인, 단체 혹은 기업이 지원하거나 선동할 때 야기된다. 다시 말해, 실제로 침해하는 행위를 돕거나 부추겨야 가담죄가 성립된다. 여기서 우리는 법적 정의(국제인권정책협의회가 출판한 *자발주의를 넘어* 참고)를 다소 허용해야 한다. 법적 전통에 의하면, 가담은 대부분 침해행위를 적극적이거나 왕성하게 지원하는 형태를 취한다. 즉, 가담자가 침해 사실을 알고 있을 때 가담죄가 성립되며, 특히 장기간 침해가 유발되고 있을 경우, 가담자가 그 사실을 *모를 리 없다*는 증거만 있어도 가담죄가 성립될 때가 간혹 있다. 가담은 부추기는 행위, 즉 선동의 형태를 취하기도 한다. 이와 관련한 정보를 원한다면 글로벌컴팩트 홈페이지에 있는 “직접적인 가담(direct complicity)”를 참고하기 바란다.

글로벌컴팩트 홈페이지 상에서 “유익한” 가담으로 언급되는 간접적인 가담(간혹 “수혜적인 가담[beneficiary]”라 일컫기도 함)는 기업이 인권침해 행위자를 지원하여 범행이나 지원에 따른 혜택을 보는 것과 연관된다. 가령, 기업이 정부기관이나 다른 관계자와 합작 투자를 하고 있는데, 투자 사업이 인권침해와 연관되는 경우이다. 이는 기업이 침해를 자행하지도 않고, 어떤 침해 행위를 직접 지원하는 것도 아니지만, 침해 행위로 인해 기업이 혜택을 보는 경우이다.

결론으로, 우리가 살펴볼 가담은 글로벌컴팩트 홈페이지 상에서 언급되는 “조용한 가담”로, 인권옹호자들의 입장(인권침해 상황을 두 눈으로 똑똑히 보고도 함구하는 기업은 가담자)에서 좀 더 자세히 설명된다. 기업이 인권침해를 고발해야 할 책임이 있다면, 이런 책임을 이행하는 데 조용한 가담이 도움이 될 수도 있다. 그렇지만, 법적 원칙에 입각해 대다수의 국가에서 이런 경우는 한 번도 없었다. 따라서 조용한 가담은 법적 원칙보다 도덕적 원칙을 앞세워야 한다. 하지만, 조용한 가담도 기업의 명성과 브랜드 가치에 치명타를 가할 수 있다.

45쪽

그래서 이론적으로 볼 때 가담은 정의하기 힘든 말이 아니다. 그럼, 실제로 가담을 방지하는 게 왜 그렇게 어려운가? 법도 하나의 원인이 된다. 특히, 인도에 반하는 범죄에 관한 국제법 때문이다. 인도에 반하는 범죄의 주된 특징은 대대적이고 조직적으로 이뤄진다는 것이다. 인도에 반하는 범죄가 유발되는 상황에서 활동하거나 인도에 반하는 범죄를 저지르는 범행자, 정부 및 비국가 행위자와 금전적인 관계를 맺고 있는 기업이 있다면 하나 같이 그런 조직적인 범죄망에서 빠져 나오기 힘들 터인데, 특히 일단 범행이 알려져 기업이 속수무책인 경우에 그러하다. 이런 연유에서, 그리고 저자가 앞서 설명한 내용과 분명히 상반되지만(실제로 그런 건 아님), 기업이 분쟁지역에 있는 실세의 활동 허가를 받는 순간부터 사실상 가담 관계를 맺은 것으로 간주할 수 있다. 이는 문제의 인권침해 행위가 확산되어 인도에 반하는 범죄 수준으로 심화되는 상황에 주로 적용되는데, 가담 방지를 어렵게 만드는 원인 가운데 하나다.

이런 배경에서, 2003년에 국제형사재판소(ICC)의 오캠프(Luis Ocampo) 검사가 DRC 지역에 있는 경제적 행위자들(economic actors)의 가담혐의를 조사하겠다고 발표했을 것이다. ICC가 기업(법인)은 기소할 수 없지만, 기업의 대리인은 기소할 수 있다. 이로써, 가담은 국제법 위반행위가 된다.

기업을 상대로 국제법을 시험하는 것은 드문 일이지만, 국제법을 시험하려고 오캠프 검사가 그렇게 행동에 나선 거라면, 2002년 7월 1일부터 여러 전투단의 요원들이 저지른 전범이나 인도에 반하는 범죄 행위를 거래를 통해 지원하거나 선동(즉, 가담)했을지 모르는 기업의 임원이나 직원들을 상대로 싸울 것이다. 이와 관련해 오캠프 검사는 “DRC 지역 밖에서 야기된 돈세탁이나 여러 다른 범행이 DRC 지역 내 잔학행위와 연관된 것 같고”라며 “아프리카, 유럽, 중동의 일부 국가도 [알려진 바에 의하면] 조직적으로 그런 잔학 행위에 가담했을 것이라며 구체적으로 언급했다. 동유럽 조직범죄단 가담설[이것도 검사가 언급]에 금광채굴, 불법 석유개발, 무기거래도 포함된다. 검사의 말에는 콩고에서 야기된 잔학 행위가 국내 천연자원 개발과 국제금융시스템을 이용한 무기거래로 심화됐을지도 모른다는 일반적인 우려가 담겨있다.”(검사기자회견 - 커뮤니케이션즈, 헤이그, 2003년 7월 24일 자료)

오캠프 검사의 논리가 여러 관할지에 있는 민사법원에 그대로 적용됐다. 미국의 경우, 외국인 불법행위 피해자를 위한 배상청구법(ATCA)에 따라 해외에서 국제법을 위반하는 사건이 발생하면 미국 민사법원에서 관할한다. 이런 사건(가령, 미얀마의 강제노동과 관련한 도우 대 유노칼 사건)에서, 세계 2차 대전 후 나치와 일본 공업주의자들을 심판대에 올려 확립한 민간부문 가담의 원칙이 적용되고 있다. ICC도 마찬가지지만, 이런 식으로 하면 기업의 잠재적인 책임을 뚜렷하게 밝히는 데 한참 걸릴 것이다. 최근 미국에서 ATCA 소송사건에 따른 나쁜 결과가 속출하면서 비즈니스계가 ATCA를 초국적 기업을 때려잡는 무시무시한 사냥도구로 인식했다. 이로 인해, ATCA에 대한 정치적인 반발이 일었고, 이에 부시 행정부가 할 수만 있다면 폐기하고 싶은 심정으로 수차례에 걸쳐 관련법을 완화시키려 했다. 하지만, 불행히도 이는 부적절한 대응이었다. 그런 소송사건으로 확립된 원칙이 - 미국이나 여러 다른 국내 관할지에서 - 나중에 기업 가담을 방지하는 역할을 하면서 가담에 관한 국제규범의 근간을 이룰 것이기 때문이다. ATCA가 개정되거나 법령집에서 자취를 감춘다 해도, 재판은 계속될 것이다. Fafo 연구결과에 의하면, 여러 관할지에서, 수많은 국가의 법령집에 형사법과 민사법이 함께 현존하고 있어 책임의 선이 확실히 그어지지 않지만, 그런 법이 적용되거나 입증되지만 않았을 뿐, 활용 가치는 크다고 한다.

지식격차 메우기

“기업의 활동과 인권침해 가담 가능성에 대한 정보를 쉽게 얻을 수는 있지만, 알맞은 정보를 찾아 대응하기란 쉽지 않은 일이다.”

기업의 활동과 인권침해 가담 가능성에 대한 정보를 쉽게 얻을 수는 있지만, 알맞은 정보를

찾아 대응하기란 쉽지 않은 일이다. 이 문제와 관련된 혁신적인 예가 하나 있다. 미국의 한 학생이 “수상한 기업 탐지기(Corporate Fallout Detector)”라는 소형 바코드 스캐너를 개발한 것이다. 슈퍼마켓에서 사용되는 장치로 바코드를 지날 때 딸각하거나 뿅 하는 소리를 내며 반응한다. 그런데 이 장치는 환경문제나 인권문제와 관련해 “수상한 기록(dodgy record)”을 지닌 기업이 생산한 제품에 반응한다. 환경문제나 인권문제에서 수상한 점이 발견되면 스캐너의 스위치가 딸각하는 소리를 낸다. 수상한 기업 탐지기에 데이터를 저장하기 위해, 학생(MIT 공대에서 미디어랩 박사학위 취득)은 온라인에서 얻을 수 있는 바코드 데이터베이스에서 자신이 직접 컴파일링한 기업 명단으로 구성된 데이터 세트를 이용, 다른 2가지 온라인 리소스와 함께 명단을 교차 참조했다. 사회나 환경과 관련된 기록에 점수(%)를 매기면서 명단에 있는 기업의 순위를 정했다. 어떻게 이런 걸 발명하게 됐냐고 묻자, 학생은 이렇게 말했다. “가담을 생각하다가 문득 아이디어가 떠올랐어요. 스캐너를 만들면서 모은 수많은 정보가 주관적이란 걸 알게 됐죠. 기업에 대한 정보를 모으는 게 참 힘들었어요. 객관적으로 정보를 평가하는 것도 힘들었어요. 세계화로 인해 원하는 기업의 책임을 추적하기가 점점 더 힘들어지는 것 같아요.(에드버스터[Adbusters] 2004년 1월-2월, 51호).”

결국, 문제는 가담을 야기할 수 있는 활동의 종류와 관련한 사실 패턴(fact pattern)에 대한 증거나 지식의 공백이다. 이런 지식격차(knowledge gap)를 메우는 작업이 중요한데, 대다수의 기업이 인식하는 사실과 수상한 기업 탐지기가 인식하는 사실이 다르기 때문이다. 즉, 가담의 참의미를 제대로 이해하지 못하면, 소비자 시장이나 주주들이 입수한 정보가 정확한지도 모른 채 대응할 것이다.

지식문제는 행정격차도 반영한다. 법이 책임을 만들어내고 가담을 규정하는데, 법률자료(당연히 최후의 보루임)가 부족하다는 것은 기업의 인권침해 가담 문제를 제기할 길이 없다는 뜻이다.

2002년과 2003년에 그런 일이 벌어졌다. 당시, DRC 천연자원 불법개발 UN 조사단(UN Panel on Illegal Exploitation in the Democratic Republic of the Congo)이 OECD 다국적 기업 가이드라인을 이용해 85개 기업 명단을 작성했는데, 조사단의 주장에 의하면, 콩고의 분쟁에 가담한 혐의가 있는 기업 명단이었다. 명단에 오른 기업의 임원들에겐 충격이었고, 가이드라인과 특히 가이드라인을 이행하기 위한 거점으로 개별 OECD 회원국에 위치한 국내연락사무소가 그렇게 사용될 줄은 꿈에도 생각지 못한 OECD 관계자들까지 어안이 병병했다. OECD 가이드라인은 분쟁에 관해 일체 언급하지 않으며 인권에 관한 내용도 거의 다루지 않기 때문에 충격을 받은 것이다.

사실, 기업의 행동을 측정할 때 기준이나 규범을 따르는 것이 정상이다. 최근까지만 해도, 강도 면이나 적용빈도 면에서 자국법과 수준이 비슷한 타국법에 따라 해외투자에 관한 기본적인 의사를 결정했다. 하지만, 오늘날 민간부문의 인권침해 가담을 수용하지 않는 국제 규범이 등장하고 있다. 이 규범에 반하는 활동을 하는 기업이나 이 규범에 위배되는 식으로

생산된 상품은 강패 기업(rogue company)이나 분쟁 상품(conflict commodity)으로 낙인 찍힐 위험이 있다.

글로벌컴팩트나 다른 이니셔티브가 규범을 따르는 개발이 실제로 무슨 말인지 명확하게 정의하려고 노력하는 건 사실이다. 벤치마킹, 자발적 조치, 상호검토 등과 같은 개념은 모두 그 나름의 방식으로 업무의 명확성을 이끌어내기 위한 노력이다. 법적 행동이나 윤리적 소비의식으로 기업 가담의 원칙을 적용하는 것도 이런 노력의 일부다.

[박스 시작]

초국적 기업 및 여타 기업의 인권책임에 관한 유엔규범은 직접적인 가담과 수혜적인 가담을 모두 명확하게 언급한다. 즉, 유엔규범은 기업은 “모든 인권침해 행위로부터 혜택을 보지 말아야 하며”, 더 나아가 “인권침해를 자행하도록 정부나 다른 조직을 지원하거나 권면하거나 부추기는 행동을 하지 말아야 한다”고 명시한다.

[박스 끝]

2003년 8월, 유엔 소위원회에서 채택된 초국적 기업(TNCs) 및 여타 기업의 인권책임에 관한 유엔규범을 일례로 들어보자. 이 유엔규범은 직접적인 가담과 수혜적인 가담을 모두 명확하게 언급하는데, 즉 기업은 “모든 인권침해 행위로부터 혜택을 보지 말아야 하며”, 더 나아가 “인권침해를 자행하도록 정부나 다른 조직을 지원하거나 권면하거나 부추기는 행동을 하지 말아야 한다”고 명시한다. 유엔규범은 인권침해 고발이나 감시를 통하거나 전방위적 데이터 투입을 포함하는 규범실행을 위한 행정적인 틀을 마련하려는 노력이 필요하다며 결론짓는다. 하지만 이런 노력이 아직 시작되진 않았다.

요컨대, 유엔 전문가단이 OECD 가이드라인을 명단 작성에 활용한 것이 충격일지 모르겠지만, 논리적으로 볼 때 전혀 문제가 없는 대응이었다. 인권과 관련한 기업 행동을 다루는 장치가 가이드라인 말고는 하나도 없었기 때문이다.

당신이 유엔 전문가단이라고 생각해보라. 당신은 콩고민주공화국(DRC) 국민들이 몰살당하고 있다는 걸 알고 있다. 콩고민주공화국에서 내란을 주도하는 조직범죄단이 이 나라의 천연자원을 강탈하고 국영기업의 자산을 빼앗고 있다는 확증도 있다. 그런 조직범죄단이 종종 무역이나 OECD 회원국에 있는 기업이 제공한 서비스를 이용해 국제시장으로 침투하는 것이 가능하다는 점도 알고 있다. 콩고의 대다수 지역은 이미 무법천지가 되어 콩고의 주권을 행사하는 것이 여의치 않다는 사실도 당신은 알고 있다.

격차를 해소하는 문제가 규범적인 명확성을 이끌어내는 것만큼 중요한가? 행정적인 장치나 규범적인 장치가 있어야 격차도 해소할 수 있다. 그런데, 격차 해소와 같은 여러 가지 문제를 다룰 만한 기구나 기관이 하나도 없다. 이렇게 되면, 마땅히 해결해야 될 문제를 제기하는 것조차 불가능하단 얘기다.

당신이 유엔 전문가단이라면 어떻게 하겠는가?

저자가 보기엔, 스캐너를 발명한 MIT 학생의 사례에서 해답을 찾을 수 있다. 즉, 가담 기업을 색출할 수 있는 방법을 찾는 것이다. OECD 가이드라인을 참고함으로써, 유엔 전문가단은 가이드라인의 국내연락사무소를 수상한 기업 탐지기에 버금가는 행정적인 장치로 활용하려 했고, 이는 효과적인 대응이었다.

인권이나 국제범죄에 대한 기업의 책임은, 가담이 대부분을 차지하지만, 생긴 지 얼마 안 되는 정치적인 문제다(Leiv Lunde와 Mark Taylor의 *일인가 죄인가? 분쟁 중인 경제부문 규제하기[Commerce or Crime? Regulating Economies of Conflict]*, Fafo 2003을 참조할 것). 그래서 문제를 둘러싼 논쟁이 한창이다. 어떻게 보면, 인권침해에 가담한 기업에 책임을 물을 수 있는 규범이 거의 없고 장치도 하나도 없다는 건 말이 안 된다. 인권침해를 막는 것이 정부가 항상 해오던 일인데, 이제 그 일을 기업에 떠넘기고 정부가 강 건너 불구경한 것도 우스울 따름이다.

이렇게 정책이나 규제가 결여된 상황에서는, 가담의 유혹에 끌리는 비정상적인 기업이라도 용서받을 수 있을지 모른다. 하지만 정책토론이 급속히 진전되고 있다. 사실, 3백만 DRC 국민이 4년 만에 몰살당할 수 있다고 생각하면 화가 치밀어 오르는 게 인지상정인데, 분쟁의 핵심이었던 경제부문에서 활동한 기업에 책임을 물을 수 없다니 답답한 노릇이다. 바로 이런 면책이 문제인데, 그런 기업의 책임을 물어야 하는 규범적 혹은 행정적인 틀 부족에 따른 직접적인 결과다. 면책 문제를 해결하지 못하면, 기업은 책임을 계속 회피하면서 인권에 대한 의사결정을 분명하게 하지 않을 것이다. 규제가 없으면, 기업은 하지 말아야 할 일이 뭔지 모를 것이다. 인권침해로 피해를 본 지역사회도 침해에 가담한 기업 - 그리고 정부 - 에 어떻게 책임을 물을지, 그 억울한 마음을 어디다 호소할지 모를 것이다.

제10조

모든 사람은 자신의 권리, 의무, 그리고 자신에 대한 형사상 혐의에 대한 결정에 있어 독립적이며 공평한 법정에서 완전히 평등하게 공정하고 공개된 재판을 받을 권리를 지닌다.

비즈니스와 인권

클라우스 M. 라이싱어

노바티스지속가능개발재단 및 바젤대학교

클라우스 M. 라이싱어(Klaus M. Leisinger)는 노바티스지속가능개발재단 (www.novartisfoundation.com) 사장 겸 CEO로, 스위스 바젤대학교 사회학과 교수이기도 하다.

이 자료는 저자의 사견이 반영된 것으로 노바티스사나 회사 임직원들의 의견과 일치하지 않는다.

[박스 시작]

“기업은 세계의 도덕적 조장자가 될 수도 없고 되어서도 안 된다. 기업은 정부의 역할을 침범할 수도 없고 자사가 당면한 사회문제를 모두 해결할 수도 없다. 하지만 세계 경제에 대한 기업의 영향력이 커지고 있고, 기업이 활동하고 있는 사회에 대한 영향력도 커지고 있다. 이런 현실을 감안해 기업이 상품과 서비스를 계속 제공하여 부를 창출할 수 있는 능력(민간부문이 특히 성공적으로 해 온)은 국제사회가 얼마나 그 기업을 받아들이느냐에 달려 있다. 그 국제사회는 인권보호를 기업 활동을 할 수 있는 면허조건으로 점차 간주하고 있다.”

- 제프리 찬들러 경(Sir Geoffrey Chandler)¹³⁵

[박스 끝]

인권: 기업의 의무인가?

[박스 시작]

“논쟁이 어떻게 진행되는 기업이 인권을 존중할 도덕적 의무가 있다는 사실에는 변함이 없다.”

[박스 끝]

대다수의 기업 경영진이 잘 알아차리지 못하는 사실이 있다. 바로 “비즈니스와 인권”이라는 주제를 둘러싼 논쟁은 이미 지난 수년간 격렬하게 벌어져 왔다는 것이다. 비즈니스와 인권의 문제는 하루아침에 생긴 것이 아니다. 1980년대에 인권전문단체들이 채굴부문(석유, 다이아몬드, 금, 귀금속)의 다국적 기업과 관련 채굴현장에서 야기된 인권침해와 연관 지어 의심하고 있었다.¹³⁶ 1999년에는 코피아난 유엔사무총장이 인권, 노동, 환경 분야에서 일련의 원칙을 지지하도록 기업에 촉구했다. 또한 비즈니스와 인권은 2000년 *인간개발보고서*에서도 주목하였다. 보고서는 “글로벌 기업”이 “고용을 실시하거나 환경에 영향을 미치거나 부패 정권을 지지하거나 정책 변화를 지원할 경우 인권에 큰 영향을 미친다며 기업의 인권 기준 확립 및 시행과 독립된 기관의 감시활동을 요구했다.”¹³⁷ 2000년에 개정된 *OECD 다*

국적기업 가이드라인에서도 인권이 언급된다.¹³⁸ 새로운 점은 지난 3년여 동안 일반적인 비즈니스 관련 인권논쟁은 그 범위가 넓어지고 깊이가 깊어지고 있다는 것이다.¹³⁹

이런 격렬한 논쟁이 치열한 경쟁 속에 있는 기업에 문제가 되는 건 아니다.¹⁴⁰ 오늘날 시민 사회의 모든 행위자는 인간개발에 대한 책임을 인지하고 있으며, 1948년 유엔총회가 채택한 세계인권선언(UDHR)에 나오는 모든 사람의 평등하고 양도할 수 없는 권리를 존중하고 있다. 따라서 “좋은” 기업이고 좋은 행동을 해야 하는 기업이라면 그 활동영역과 영향권에서 인권을 지지하고 존중하며 최선을 다해 선언의 정신을 지켜야 할 것이다. 적어도 이런 기업은 그런 권리를 실현하는 데 방해가 되는 행동은 하지 않을 것이다. 그렇다면 문제는 무엇인가?

주된 문제는 현재 진행 중인 비즈니스와 인권에 대한 논쟁이다. 일부 인권활동가들이 다국적 기업의 인권침해로 인해 개도국 국민들이 고통당하고 있다고 주장하고 있다.¹⁴¹ 그러나 기업과 긴밀한 관계에 있는 일부 기관들은 세계인권선언은 정부만 해당하는 것으로 기업에 해당하는 인권문제는 없다고 말한다.¹⁴² 이들은 사회에서 기업과 같이 국가가 아닌 다른 행위자에 대한 인권 요구로 인해 정작 진범(기본적 인권을 유린하는 것으로 잘 알려진 폭군과 그 측근)에 대한 관심이 흐려진다고 주장한다.

세계화에 대한 뿌리 깊은 불안감으로 인해 인권논쟁의 방향은 점차 “초국적기업”에 비판적인 형태로 가고 있다. 여론조사에 따르면 비정부단체(NGOs)의 개발정책 및 활동에 관심을 보이거나 그런 개발활동과 밀접하게 연관된 응답자 10명 가운데 9명이 투자와 무역을 훨씬 더 중요시 여겨지는 반면 인권이나 기타 비금융 문제에는 관심이 너무 적다고 생각하고 있다.¹⁴³

이런 배경에서 사무총장의 글로벌컴팩트(UNGC) 이니셔티브가 매우 중요해진다.¹⁴⁴ 글로벌컴팩트는 정치, 사회, 생태환경과 관련한 어떤 최소한의 기준을 지키겠다는 기업의 공약을 독려함으로써 세계화에 대한 그런 불안감에 맞선다. 보편적인 가치들을 엮어 만든 국제시장과 기업관행이 시장 개방과 함께 광범위한 사회적 목표를 추진하는 데 도움이 될 것으로 확신한 코피아난 사무총장이 세계 각지의 기업인들을 상대로 각자의 기업 관행에 글로벌컴팩트를 “적용하여 이행”하고 적절한 공공정책을 지지하여 공정한 업무관행을 촉진하며 도전장을 내민 것이다. “공정 비즈니스 관행(fair business practices)”에는 훌륭한 노동 기준 및 철저한 환경보호와 “자사 영향권 내에서 국제인권을 지지, 존중”하고 “인권침해에 가담하지 않으려는” 기업의 노력이 포함된다.

사회문제와 환경문제에 관한 글로벌컴팩트 원칙은 활동에 있어서 책임 있는 기업에게는 문제가 되지 않을 것이다. 책임 있는 기업은 곧 “기업시민으로서 훌륭한 역할”을 하거나 “기업의 사회적 책임을 잘 이행하는” 모범사례를 확립한 기업이기 때문이다. 문제는 2가지 인권 원칙이 대다수 기업의 경영진에게 생소한 분야라는 것이다.

글로벌컴팩트 출범과 거의 동시에, 인권위원회 소위원회가 *다국적 기업 및 여타 기업의 인권책임에 관한 유엔규범(UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business on Human Rights)*을 개발하기 시작했다.¹⁴⁵ 이 전문가 기구의 주요 목표 가운데 하나는 글로벌컴팩트의 2가지 인권 원칙을 강화하여 이행하는 것이었다. 유엔규범은 2003년 8월 13일에 스위스 제네바에 소재한 소위원회가 채택하고 규범 안의 검토를 위해 유엔인권위원회에 상정되었다. 2004년 4월 20일 인권위원회는 규범 안의 법적 지위가 없음을 확인, 유엔규범을 비롯해 다국적 기업 및 여타 비즈니스 기업의 인권책임에 관한 기존의 각종 이니셔티브와 기존의 범위와 법적 지위를 자세히 설명하는 보고서를 작성토록 유엔인권고등판무관실에 요청했다. 보고서 작성 마감일은 차기 인권위원회 회의를 소집하는 2005년 4~5월 이내였다. 인권위원회는 또한 유엔규범과 관련해 소위원회의 감시 기능이 일체 허용되지 않는다고 못 박았다. 다행히 유엔규범이 그 내용 면에 있어 글로벌컴팩트의 2가지 인권 원칙을 강화하기에 부족함이 없지만, 여러 다른 중요한 절차상의 문제와 관련해서는 적어도 현 상태로는 불명확하다.¹⁴⁶

논쟁이 어떻게 진행되는 기업이 인권을 존중할 도덕적 의무가 있다는 사실에는 변함이 없다. 기업이 이 같은 사회적 책임의 가장 기본적인 요소를 무시하면, 기업의 사회적 영위성(법적 영위성까지는 아니더라도) 역시 반드시 사라지게 된다. 결국 의식 있는 기업의 경영진은 점점 중요도가 높아지고 있는 기업에 대한 인권 요구에 어떻게 대응할 것인가를 놓고 고민하게 된다.

기업의 선택

[박스 시작]

“인권 논쟁의 맥락에서 기업 경영진은 원칙적으로 다음의 3가지 행동을 선택할 수 있다.

- > 인지된 현 상태를 방어하거나 심지어 변화를 완강히 거부하기.
- > 최선을 기대하며 몸을 숙이며 때를 기다리기.
- > 인권논쟁을 통해 기업시민으로서 리더십을 발휘할 기회로 삼기.”

[박스 끝]

기업이 정치적 문제에 대응하는 방식은 기업문화나 과거의 경험이나 최고 경영진의 철학에 따라 달라진다. 인권 논쟁의 맥락에서 기업 경영진은 원칙적으로 다음의 3가지 행동을 선택할 수 있다.

- > 인지된 현 상태를 방어하거나 심지어 변화를 완강히 거부하기.
- > 최선을 기대하며 몸을 숙여 때를 기다리기.
- > 인권논쟁을 통해 기업시민으로서 리더십을 발휘할 기회로 삼기.

- 인지도된 현 상태 방어하기: 인권은 “비즈니스와 무관”하다

인권 요구가 비즈니스와 관련이 있다는 말이 기업 경영진에게 와 닿지 않는다고 한다면 그럴만한 이유가 많다. 첫째 경영진은 “인권”이란 말을 들었을 때 보통 시민적, 정치적 권리(세계인권선언 제1조~제21조)만 떠올린다. 경제적, 사회적, 문화적 권리(제22조~제29조)까지는 생각이 미치지 못하는 것이다. 둘째 경영진은 민간 기업이 아닌 정부나 정부기관이 1차적인 책임을 진다고 여긴다. 셋째 인권문제에 공감하는 경영자조차도 여러 국가에서 인권침해가 아직도 그렇게 심한데 기업은 뭐하고 있냐는 말을 들으면 깜짝 놀란다.¹⁴⁷ 끝으로(마지막에 나온다고 중요하지 않은 건 아님) 인권 논쟁은 대부분 기업을 싸잡아 무차별 공격을 가하는 식이고, 이 때문에 민간부문 관계자들은 정치색이 너무 강해 건설적인 결과를 도출하기 위한 대화가 힘들다고 생각하고 지레 겁먹고 망설이는 경우가 많다.¹⁴⁸

인권문제에서 벗어나기 위한 1차 조치는 책임 있는 정부를 통해 국내법과 국제법을 시행하는 것이다. 효과적인 국내법이 없으면 국제앰네스티나 다른 인권관련 NGOs(비정부단체)의 보고서에 묘사되는 무시무시한 침해사태를 개선하는 데 꼭 필요한 절차를 계속 진행할 수 없다. 하지만 이런 규범적 접근법이 만병통치약은 아니다. 정부나 정부기관 외에 “다른 사회기관”도 책임을 져야 한다.¹⁴⁹ 하지만 정권이 국민의 권리를 보호할 능력이나 의지가 없을 때만 다른 사회기관의 의무가 생긴다. 국제앰네스티의 연례 보고서를 봐도 알 수 있듯 정부가 1차적인 책임을 지지 못하는 바로 그 때 기업이 비난받을 가능성이 특히 높다. 이런 상황에서 기업은 아래와 같은 매우 난처한 사회정치적 상황에 놓이게 된다.¹⁵⁰

- > 공정하고 공평한 정의와 규범을 집행하기엔 법적 틀이나 지배구조가 부적절함.
- > 공공기관이 힘이 없거나 권위주의적이거나 부패로 찌들어 타락함.
- > 빈곤률이 높고 자원과 생계수단 기회의 분배가 매우 불공평함.
- > 교육, 의료, 에너지, 물, 위생시설, 통신 같은 기본 서비스를 이용하기 어려움.
- > 언론 통제가 심함.
- > 정치적, 민족적 갈등에 따른 인권침해를 유발하는 내란이 발생하고 있거나 발생할 가능성이 있음.

훌륭한 거버넌스가 부족해 진공상태가 야기되는 경우 기업을 비롯한 사회의 여러 다른 행위자들의 책임으로만 채워야 한다. 그렇지 않으면 문제에서 벗어나기가 정말 힘들 것이다.

- 최선을 기대하며 몸을 숙여 때를 기다리기

대다수의 다국적 기업이 인권 논쟁에 아직 아무런 반응을 보이지 않고 있다. 적어도 기업이 논쟁하는 것은 보지도 듣지도 못했다.¹⁵¹ “논객을 실은 마차(discussion caravan)”가 계속 굴러 가다가 세계화 논객이 다른 표적을 찾을 때까지 가만히 기다리고 있는 것 같이 보인다. 한편 세계화 논쟁으로 인해 결국 새로운 법이 만들어지면 기업이 이 문제를 다루지 않을 수 없을 것이다. 그래도 일부 기업들은 제임스 듀젠베리(James Duesenberry)가 말한

“툽니효과”와 유사한 우려로 인해 아무런 행동을 취하지 않을 수도 있다. 기업시민정책 틀 내에서의 기업 활동(법에서 명시하는 수준의)이 기정사실로 만드는 규범적 힘으로 인해 또 다른 활동수준을 만들어 내어 앞으로는 그 이하로 떨어져서도 안 되며 추가적인 요구(법률 포함)를 발생시킬 수 있기 때문이라는 것이다.¹⁵²

안타깝게도 조용히 때를 기다리는 전략은 효과적이다. 대다수의 경우 비난여론은 부실한 법을 걸고넘어지며 논쟁을 꺼리는 기업이 아니라, 책임 있게 행동하는 즉 기업과 관련한 인권 논쟁에 맞서며 자기주장을 거침없이 내뱉는 기업에 관심을 갖는다. 비난을 받고 있는 진짜 이유와는 상관 없이 이렇게 눈에 띄는 기업일수록 비난여론의 표적이 될 가능성이 크다. 따라서 경영진이 법적 최소 수준보다 높게 기업의 성취기준을 확립하고자 할 때는 “이것은 옳은 일이다”라는 소신을 가지고 하는 게 무엇보다 중요하다.

유엔 글로벌컴팩트에 가입한 기업이라면 얘기가 달라진다. 글로벌컴팩트에 참여함으로써 2가지 인권 원칙을 지지하여 원칙을 이행하겠다는 약속을 표명하였기 때문이다. 그 원칙들의 문구는 상당히 다양하게 해석될 여지가 많기 때문에 이런 회사들은 그 약속이 어떻게 효력을 발휘하는지에 대해 자신들이 믿는 대로 정의하거나, 그 해석을 시민사회의 다른 행위자에게 떠넘김으로써 자신이 거절해야하거나 거절하기 원하는 요구들에 대해 맞설 수 있게 될 수도 있다. 하지만 이는 전략적으로 볼 때 그다지 좋지 않은 선택이다. “비즈니스와 인권” 논쟁에 적극 참여하여 기업시민으로서의 리더십을 발휘할 기회로 삼는 것이 옳다.

- 인권논쟁을 통해 기업시민으로서 리더십을 발휘할 기회로 삼기

성공하는 비즈니스 기업의 목표는 끊임없는 변화와 혁신이다. 그래서 이런 기업에게는 현재 진행 중인 인권 논쟁이 그런 변화의 일부로 밖에 안 보인다. 피터 드러커가 이미 오래전에 주장했듯이 권력보다는 책임을, 단기적 성과를 하나 둘 쌓아가는 것보다는 장기적 성공과 사회적 명성을 중시하는 기업이 성공한다.¹⁵³ 인권 측면을 올바르게 하는 일(공동선과 타당한 기업 이기심의 균형을 잘 잡는 일)은 더 이상 도덕적 선택의 문제에 국한되지 않고, 세계시민사회의 성장에 의해 만들어진 명성시장(reputation market)의 자산으로서 그 중요성이 커지고 있다. 훌륭한 경영자는 이류 인권기록으로는 세계 일류 기업이 될 수 없다는 점을 깨닫고 이를 감안해 행동할 것이다.¹⁵⁴

[박스 시작]

“피터 드러커가 이미 오래전에 주장했듯이 권력보다는 책임을, 단기적 성과를 하나 둘 쌓아가는 것보다는 장기적 성공과 사회적 명성을 중시하는 기업이 성공한다.”

[박스 끝]

유엔 글로벌컴팩트의 원칙에 서명한 기업은 인권관련 약속을 비롯한 자사가 체결한 모든 약속을 정의하고 이행하는 사내 업무프로세스를 진행할 것이다.¹⁵⁵ 이런 업무프로세스는 다음과 같은 3단계로 진행된다.

- > 심사숙고 및 협의
- > 논의 및 의사결정
- > 집행

심사숙고 및 협의

로리 설리번(Roy Sullivan)은 비즈니스와 인권의 기로를 “혼란과 다툼이 점철된 곳으로 묘사한다. 기로의 한편에는 기업을 ‘모든 악의 근원(source of all evil)’으로 보는 이들이 있고, 다른 한편에는 기업, 경제성장, ‘시장’의 힘으로 이런 모든 인권문제를 일소할 수 있다는 데 대한 눈물겨울 정도로 확고한 믿음을 가진 이들이 있다. 그렇지만 진실은 하나다. 양극단에서 바라보는 것보다 문제가 훨씬 더 복잡하고 막연하다는 것이다. 공공정책을 논하는 자리에서 인권이란 말이 점차 더 자주 언급되고 있는데도, 기업이 기대하는 바는 여전히 불명확하다.”¹⁵⁶

사실 유엔 글로벌컴팩트에 가입하지 않는 이상 “자사 영향권 내에서” “국제인권의 보호를 지지하고 존중하고” “인권침해에 가담하지도 말아야 한다”는 말의 의미를 정확히 아는 기업은 별로 없다. 정상적인 경우 즉 기업이 합법적으로 활동하고 기본 윤리가치를 지키는 경우라면 자사 활동으로 인권을 침해하는 일은 절대 없으므로 문제도 없을 것이라고 직관적으로 생각할 것이다. 이 같은 추측은 저자의 경험과 잘 들어 맞는다. 오늘날 인권 논쟁에서 요구하는 행동은 대부분 의식 있는 기업에서 사회적 및 생태적 관리 업무프로세스에 이미 포함 시킨 상태다.

그러나 아무런 숙고 없이 마치 아무 일도 없었던 것처럼 행동하는 것은 권장할 만한 태도가 아니다. 문제를 놓고 보다 깊은 숙고가 필요하다. 한편으로는 인권과 비즈니스 논쟁의 주제들은 대다수 경영자들이 생각하는 것보다 훨씬 더 광범위하게 실질적으로 정의되었으며 많은 이해당사자들이 여기에 참여했다. 다른 한편으로 실질적 인권활동과 관련하여 언제 경험적 지식을 습득할 수 있을 것인지 추측하면서 활동하는 것은 현명하지 못하다. 민감한 문제에 관련 더 많은 사실이 확인되고 그 사실에 있어서 가치에 대한 기존의 다원주의에 대한 인식이 더 많을수록, 충분한 정보에 따라 정책을 선정할 수 있는 의사결정에 더 좋은 기초를 마련할 수 있다. 제일 처음 풀어야 할 가장 중요한 문제는 “민감한 문제가 될 수 있는 우리 업무활동의 측면은?”, “사의 이해당사자들이 우리 업무활동에 잠재하거나 실재하는 인권 관련 문제를 어떻게 찾아내나?”, “타인과 협력하면 안 되는 문제인가? 그럼, 이 문제에 어떻게 대처해야 하나?”와 같은 문제다. 감시까지는 하지 않더라도, 현재의 기업관행이 인권에 미치는 영향을 평가해보는 것도 좋다. 대략적인 평가로 뜻밖의 부정적인 결과가 나올 수 있기 때문이다.

이런 복잡한 문제를 파헤치려는 열정으로 인해 기업 내에 중요한 민감화 효과가 발생한다. 특히 일상적으로 순수한 사업 혹은 재정 기능의 단순 업무를 담당하거나, 업무영역에 따라

생물학적, 화학적 문제에 제한된 영역에 책임이 있는 관리자들도 더욱 그러하다. 인권문제가 사내에서 자발적으로 논의된다는 사실(방어적 강제로 인한 것이 아니라) 그리고 중요한 문제에 직면해 있다는 사실로 인해 기업의 사회적 민감성이 증대되어 역량도 강화된다.

[박스 시작]

“예상하지 못한 모범사례는 있을 수 없다. 항상 여러 가지 사실, 가치 시나리오(fact-and-value scenario)를 충분히 검토한 후에야 적극적 접근을 시도하기 때문이다.”

[박스 끝]

내부 및 외부와의 협의과정을 통해 가능한 다양한 층위의 의견을 모아야 한다. 인권침해가 심각한 나라에서 일하는 관리자들이 일상 업무관행에 대한 협의에 상당히 큰 도움을 줄 수 있다. 구매담당자가 사물을 바라보는 시각은 홍보담당자나 법률부서의 시각과 다르다. *하버드비즈니스리뷰(HBR)*에서 언급되었듯이 “법률고문에게는 실현될 가능성이 희박한 소송 위협도 걱정거리다.”¹⁵⁷ 1789년에 제정된 외국인 불법행위 청구권법에 대한 최근의 미 법원 해석으로 인해 법적 시각의 점차 중요해지고 있다. 위협에 처할 가능성을 심각하게 분석하고 그에 상응하는 민감한 영역에서 기업활동 지침을 마련하는 것은 믿을 만한 1차적인 “선의의 노력(good-faith effort)”이다. 예상하지 못한 모범사례는 있을 수 없다. 항상 여러 가지 사실-가치 시나리오(fact-and-value scenario)를 충분히 검토한 후에야 적극적 접근을 시도하기 때문이다.

최소한 초기에 “비주류적인 입장(non-mainstream positions)”인 것의 영역을 넓히고 싶다면 내부 협의 절차 역시 필수적이다. 즉 기업정책의 이론적 틀을 바꾸고 싶은 이가 있다면 사내에서 설득력을 발휘해 그런 변화에 필요한 지지를 얻어야 한다. 경험에 비추볼 때 “위에서부터” 가해지는 힘은 일상 관행에 거의 아무런 영향을 미치지 못한다. 정책변화가 위협적으로(투자계획, 마케팅정책, 고객관계 등의 위협) 인식되면, 기업정책에 대한 의사결정이 진행 중임에도 불구하고 수동적 저항, 은폐 행위, 표면적 개선과 같은 행위가 발생할 수 있다. 이러한 모든 것들이 핵심에 대한 냉정한 인식의 유지와 현 상태에 대한 합리적 분석을 어렵게 만든다.

내부 분석은 항상 자아참조적 성향이 짙어 분석에서 중요한 측면이 배제되기 때문에 의사결정에는 외부 협의가 더 낫다. 특히 기업에 해당하는 구체적인 인권문제와 관련해 복잡한 정치적 판단을 내려야 할 때 사외 협의의 중요성이 여실히 드러난다. 기업의 의사결정 과정에 특정한 NGO의 지식이나 경험을 반영하는 것이 좋다. 아울러 사회의 여러 이익에 대한 다원주의 역시 다양한 기회를 만든다. 단 개인이나 단체가 사물을 바라보는 자신의 시각과 사물 자체를 혼동할 때 치명적인 오해를 낳을 수 있다. 통상 복잡한 문제에 대한 지속 가능한 해결책은 기업 경영진이 1차 선택에 그치지 않고 다양한 삶의 경험, 가치전제, 이해의 결집 등을 고려해 최종 의사결정의 질을 높이는 것이다. 특화된 이익그룹은 관련된 가치의 목록을 제시하고, 특별한 이익을 구체화하고, 그것들을 보존할 수 있는 방법을 제시하는 것들을 가장 잘 할 수 있다.

논의 및 결정

[박스 시작]

“기업이 인권침해 피해자와 가까운 관계일수록, 피해자를 보호할 의무가 커진다는 것은 분명하다. 그 의무의 1차적인 대상에는 직원, 소비자, 기업이 활동하고 있는 지역사회가 있을 것이다.”

- 메리 로빈슨(Mary Robinson), 전 유엔인권고등판무관

[박스 끝]

폭넓은 협의와 깊은 생각을 통해 의사결정의 근간을 잘 다지고 나면, 집중 사내 논의를 해야 한다. 서로 다른 선택에 대한 찬반양론에 비중을 두면서 실행을 위한 기업의 입장 문제를 놓고 씨름하면 조직의 말초신경을 더 자극할 수 있다. 이렇게 되면, 기업의 책임과 책임 제한에 대한 이해력이 높아진다. 사외 이해당사자들과 경영진의 의견이 다르고, 경영진 내의 의견도 다르지만, 이것을 서로를 더 잘 이해하여 더 나은 해결책을 얻기 위한 기회로 삼아야 한다. 정치적으로 선구조화된(politically prestructured) 문제에 국한해, 각자의 개인 취향에 따라 속단하는 것은 위험하다. 이 때, 다양한 개인 취향, 전문적 혹은 문화적인 배경 지식, 상이한 가치판단기준, 삶의 경험 및 여러 다른 특징도 거론하면 애깃거리가 풍부해져 의사결정의 질도 높아진다.

막연한 말(가령, “영향권”, “가담”)의 베일을 벗기려면 협의도 해야 한다. 글로벌컴팩트는 핵심 업무활동, 비즈니스 파트너, 다른 지역사회를 뜻하는 “영향권”의 의미가 비교적 뚜렷한 편이다.¹⁵⁸ 메리 로빈슨 전 인권고등판무관은 영향권의 개념을 다듬으면서 이런 말을 했다. “확실히 기업이 권리를 침해당한 피해자와 가까울수록, 보호할 의무가 막중해집니다. 직원, 소비자, 기업이 활동하는 지역사회가 1차적으로 책임져야 할 대상일 겁니다.”¹⁵⁹

잡다한 가능성을 분석하며 “가담”의 개념을 정의하려는 기업은 가담에 대한 자사의 이해를 관찰시키기 더 어려운 것 같다.¹⁶⁰ 하지만 이와 다른 경우도 있을 수 있다. 즉, 기업이 약간만 센스를 발휘하면, 제3자에 의한 인권침해를 의식적으로 지원하는 “직접적인 가담”를 막을 수 있다. 또한 아는 게 많고 신경이 예민한 경영진이 제3자의 인권침해로 직접적인 혜택을 보는 “유익한 기업 가담”을 막을 수 있다.

“조용한 가담”을 방지하는 것은 더 힘든 일이다. 기업이 타인에 의한 인권침해를 당국에 고발할 것이라는 기대가 조용한 가담의 개념에 깔려 있기 때문이다. 기업 경영진의 개발회의나 제3자와 계약을 맺는 자리나 여러 다른 상황에서 인권문제를 노골적으로 언급하는 것이 인권의 보호를 지지하는 업무환경을 조성하는 데 도움이 된다. 직원 개개인이 고위 관리, 정치인 혹은 장관과 사담을 나누는 자리에서 인권문제를 제기할 수도 있는데, 이런 자리라고 항상 적대적인 분위기가 조성되는 건 아니다. 오히려, 외교적인 화술로 더 나은 결과를 얻을

수 있다.

하지만, 자사 의무를 이행하기 위한 경영진의 수준 높은 정치적 수완을 개발하는 기업은 별로 없다. 기업이 국제외교의 수단으로 마땅히 활용되어야 한다고 보는 이는 아무도 없다. 이렇듯 “조용한 가담”과 대한 기업의 지각과 기업 행동에 대한 국민과 인식 차이가 크므로, 이런 차이를 설명하는 자료가 필요하다.

다양한 논의의 결과로, 기업은 자사 활동의 인권관련 측면 전체에 대한 이해를 도모하여 더 나은 입장에서 당면 문제에 대한 의사를 결정할 수 있을 것이다. 개별 부문(석유, 섬유, 금융, 데이터처리 및 제약)은 저마다 서로 다른 문제를 안고 있고 이런 문제의 비중이나 중요성도 서로 다르다. 특정 부문(가령, 시장조사업체와 일반기업으로 구성된 제약업)에 국한해도 여러 다른 문제가 생겨 기업의 인권정책에 대한 다양한 의사결정이 야기될 것이다. 이에 비해, 모든 부문에서 치열하게 경쟁하고 있는 기업이라면 당연히 인권성취를 위한 기본적인 방안을 다각도로 모색할 것이다.

집행

일단 기업이 자사의 인권성취 노력의 측면을 일일이 자체적으로 통제할 수 있으면, “정상적인” 관리 업무프로세스를 실행, 즉 정상적인 업무활동을 하면서 인권지침을 준수해야 한다. 이런 정상적인 업무프로세스의 구성요소는 다음과 같다.

- > 조직 전반에 걸쳐 인권전략을 주류화하고 감독하는 등의 업무를 수행하는 인권책임자로 선임 경영자를 임명한다.
- > 모든 직원(경영진에 국한하지 말 것)을 상대로 쌍방향 커뮤니케이션 전략을 실시하고 각종 언어로 지원되는 전사 캠페인을 개발, 확산시켜(roll-out) 당면 문제에 대한 관심을 고조시킨다.
- > 기업의 비즈니스와 톨박스(딜레마 공유 포함)에 관한 사례연구결과를 이용하는 사내 핵심인력 양성 프로그램을 전세계적으로 실시한다. 관련 NGOs의 “톨박스를 벗어난 견해(out of the box view)”도 핵심인력 양성 노력의 질을 높여준다.
- > “가측변수(measurable)”, 즉 기업이 속한 부문의 인권 논쟁과 관련한 양질의 판단기준을 개발한다.
- > 민감한 책임분야(가령, 보안이나 인적자원관리)에 대한 성취목표와 성취도에 따른 책임자보상체제를 확립한다.
- > 해당 부문에 종사하는 여러 기업의 잠재적인 취약성을 특별히 강조하면서 조직 전반에 걸쳐 인권지침 준수여부를 감시한다.
- > 사외검증체제를 개발하고 실행한다.
- > 활동부문에 따른 인권성취의 성과와 다른 활동의 결과도 보고한다.¹⁶¹

이런 복잡한 프로세스는 실행하는 데 시간이 좀 걸릴 것이다. 따라서 경영진은 엉뚱한 길로

빠지지 않도록 이정표를 세워야 한다. 이 작업이 끝나면, “국제인권의 보호를 지지하고 존중하며” “인권침해에 가담하지 않겠다”는 기업의 약속이 정상적인 업무활동의 일부로 흡수 되는 것이 자명해진다.

하지만, 자사의 모든 선의의 노력의 구체적인 결과는 해당 기업은 물론 시민사회의 다른 행위자들이 어떻게 하느냐에 따라서도 달라진다. 인권 이행까지 갈 것도 없이 인권을 존중하고 지지하는 일만으로도 너무 벅차고 머리가 복잡해 사회의 각각의 행위자는, 무리를 해서라도, 자체적으로 해결할 수 있는 문제에만 매달리는 경우가 보통이다.

국제학습포럼 토론을 위한 논의문제

비즈니스와 인권에 관한 논쟁이 큰 폭으로 진일보했으나, 여러 다른 이해당사자들의 선의의 논쟁이 더 필요한 미해결의 문제가 산적해있다. 여기서 살펴보는 미해결의 문제는 4가지로 아래와 같다.

- > 기업의 책임은 어디까지?
- > 기업의 인권성취에 대한 적절한 검증과정은?
- > 유용한 지표란?
- > 인권관련 리히터 척도(Richter Scale, 지진의 척도 혹은 진도)를 어떻게 개발할 수 있을까?

- 기업의 책임은 어디까지인가?

생각이 제대로 박힌 사람이라면 자사 직원이나 노동자의 권리와 자사가 속한 현지 지역사회의 권리도 지지하면서 기업이 활동해야 한다는 사실에 토를 달지 않을 것이다. 문제는 비즈니스 기업의 인권책임 경계를 잘 긋는 것이다. 경계의 시작을 정하는 것은 비교적 쉽다. 기업은 최초 명시적인 인권지침을 채택하여 인권과 관련한 모든 업무활동을 분석하기 위한 절차를 확립해야 하기 때문이다. 기업이 직접 나서는 경우(즉, 주로 자사 업무와 관련한 통제행위), 자사의 인권기록에 대해 책임질 수 있다. 여기에 현지 당국의 부당한 간섭으로부터 자사 직원의 권리를 보호할 도덕적 의무도 포함된다. 가령, 자사 직원의 시민적, 정치적 권리가 침해당하면 기업은 법률지원을 해야 한다.

기업이 직접 나서지 않는 경우, 그러니까 공급업체, 하청계약자, 비즈니스 파트너를 상대로 영향력을 행사해 인권을 포함한 자사의 책임기준을 타인이 준수하도록 만드는 것은 좀 까다로운 일이다. 하지만 문제를 시정하고 앞으로 그런 문제가 없도록 정책변화를 시도할 수 있는 길(각종 프로세스)도 있고 수단(당근과 채찍)도 있다.

그렇다면, 경계의 끝은 어디인가? 인권침해가 심각해 여론의 비난을 사고 현지 기준이 국제규범과 상충하는 나라에서 인권실현을 가능케 하는 환경을 조성하는 데 기업이 어떻게, 얼

마나 도움을 줘야 하는가? 다국적 기업이 국내 정치문제에 간섭하는 것을 반대하는 해묵은¹⁶² 여론이 조성되었으나, 최근에 여러 인권단체와 선의의 NGO가 “골치 아픈” 국가에서 인권관련 정치활동에 개입할 것을 기업에 요구하는 분위기가 조성된 듯하다.

적어도 도의적 측면에서, 기업이 선거로 출범시킨 정부의 권한을 약화시키거나 민주적인 의사결정을 저해해선 안 된다고 대놓고 얘기하는 건 비교적 쉽지만, 정치적 의사결정에 대한 수용 가능한 직접적인 간섭 - 가령, 종교나 민족정책 혹은 정치에 반발하는 이들이 억압당하는 것을 막기 위한 - 과 부적절한 간섭의 선을 긋는 일은 무척 어렵다. 노조활동을 금지하거나 엄격히 규제하는 국가에 진출한 다국적 기업이 현지법을 위반하면서까지 노조활동을 보장해야 하나? GM(General Motors)사가 자사의 상하이 공장에서 과룬궁 집회를 허용하는 위험을 감수하면서까지 세계인권선언 제18조에 나타난 사상, 양심 및 종교에 대한 권리 이행을 도와야 하는가?¹⁶³ 합법적인 정권에서 인권을 유린하는 정권으로 부당한 교체가 야기되면 그 국가에 있는 공장 문을 닫는 기업이 “좋은” 기업인가? 일자리나 소득원을 상실한 사람에게 취하는 적극적인 인권 “제스처”의 가치를 누가 어떻게 비교 평가할 것인가? 당신이라면 불매결정의 직접적인 희생양인 공장 노동자들 - 불매결정에 따른 고통을 고스란히 떠안는 대부분 가난한 사람들 - 을 상대로 외압을 받아 불매결정을 내리게 되었다, 장기적으로 보면 이런 결정이 이 국가의 심각한 인권실태를 개선하는 데 도움이 될 터이니 사는 게 힘들어도 참아달라고 말할 수 있겠는가?

분명한 점은 절대적인 도덕규범을 어기면서까지 다른 문화제도나 정치제도를 포용해선 안 되고, 이렇게 함으로써, 문화가 다르다, 민족이 다르다는 핑계로 인권침해(인종분리 같은)를 묵인하지 말아야 한다는 것이다. 한 인간으로서, 저자도 챌들러 경(Sir Geoffrey Chandler)과 마찬가지로, 기업이 인권문제에 대해 입을 닫기 시작하면 끝도 한도 없고, 이런 “함구나 무반응이 마음 놓고 탄압하라는 사인과 같이 여겨져 가담죄가 성립될 수 있다, 함구는 중립이 아니다, 아무것도 하지 않은 것은 선택이 아니다”¹⁶⁴라고 생각한다. 저자는 또한 이런 딜레마가 있다는 점도 깨닫는다. 즉, 기업의 로비활동이 집중되는 산업협회나 상공회의소의 힘이 막강하지만, 협회 측에서 “인권문제에 대해 하나 같이 최악의 접근법을 취할 때가 너무 많아서 협회원들이 인권문제라면 겁부터 먹는다(알고 보면 별일 아닌 경우가 많은데도)”는 문제가 있다.¹⁶⁵

경영진이 애초에 머리로 납득이 되지 않는 일은 받아들이지 말고, 지킬 것은 지키고, 인권침해 피해자의 입장에서 그냥 넘길 수 없는 일은 심각하게 받아들이는 등 인권침해 가해자에게 올바른 신호를 보내는 것도 좋은 방법이다. 마틴 루터 킹 목사(Martin Luther King Jr.)는 우리에게 이런 말을 넘기고 세상을 하직했다. “우리는 지금 회개해야 합니다. 사악한 자들의 악행 때문만은 아닙니다. 의로운 자들이 입을 열 생각을 아예 하지 않기 때문입니다.”

- 기업의 인권성취에 대한 적절한 검증과정은 무엇인가?

크리스토퍼 에이버리(Christopher Avery)는 20년 전, 인권 논란에서 제기된 미심쩍은 점

을 기업에 유리하게 해석해주는 사람들이 많다고 주장한 인물이다. 하지만 이런 주장은 지금은 해당 사항이 없다. “지난 20년간 특정 기업의 인권기록에 대해 논쟁하는 모습을 보고 실망에 실망을 거듭한 사람들이 많은 탓이다. 지금은, 사람들이 기업이 인권정책을 채택했다는 소식은 반기지만, 기업이 그런 정책을 실행하는지, 그 결과를 기업과 완전히 독립된 특정 업체에 의해 사탕발림이 아닌 있는 그대로 검증받았는지 확인하고 싶은 마음은 억누른다.”¹⁶⁶

이런 연유로, 기업이 회계감사를 받듯 외부 업체의 검증을 받겠다고 한 것이다. 엔론과 여타 기업의 회계부정사건이 터지면서 NGO 대표들은 그런 검증이 제대로 되겠냐며 회의적으로 나왔다. NGO 대표들의 눈에는 다른 사업 분야에서 기업과 영리적인 관계를 맺고 있는 감사업체가 “탐탁지 못한 제3자”로 보이는 것이다. 예컨대, 외부 감사업체는 인권 검증을 한답시고 뜻하지 않게 비판적인 보고를 하다가 자사의 주요 사업(회계감사)을 망치고 싶지 않을 것이다.

하버드노조프로그램(Harvard Trade Union Program) 디렉터인 엘렌 버나드(Elaine Bernard)가 개발한 훌륭한 기업관행 확립을 위한 “일반독립감시원칙”은 기업의 인권성취에 대한 외부 검증용 참고자료로 훌륭한 기준을 제시한다.¹⁶⁷ 신뢰할 수 있는 인권 검증의 특징은 다음과 같다.

56쪽

> 감시를 받고 있는 기업과의 독립성. 기업이 감시에 대한 대가도 지급하지 못할 정도로 독립성을 너무 엄격하게 규정하면 안 된다. 무보수로 일할 감시기관은 없기 때문이다.

> 지속성. 즉, “높은 분”이 오실 때만 하는 게 아니라 비교적 짧은 주기별로 발표되는 계획에 따라 감시한다. 인권과 관련된 기업 활동의 영향을 받는 모든 당사자들은 보복행위가 아닌 비밀이 완전 보장되는 대화를 감시기관과 할 수 있어야 한다.

> 제도성. 감시기관은 독립된 권한과 충분한 자원을 보유하고 있어야 한다.

> 고유성. 선주민이 영향을 받는 경우, 감시기관은 인권 감시가 이뤄지고 있는 지역에 살며 지역 언어를 사용하는 선주민도 감시대상에 포함시켜야 한다.

> 신뢰성. 역량이 발휘되는 분야에서 실적(인권성취)이 나와야 한다.

> 정통성. 감시 중인 기업 활동과 일반 관행 및 특수 관행에 대한 평가에 정통해야 한다.

> 투명성. 가능한 한 개방적인 형태의 감시를 한다. 감시를 받은 기업에 말할 기회를 주고, 필요하다면 기업의 사전 검열이나 통제가 없는 상태로 직원들과 정보를 공유할 권리와 함

께 문제를 시정할 수 있는 기회도 준다.

장난감 회사 마텔(Mattel)을 모델로 삼아 S. 프라카쉬 세티의 감시위원회(S.Prakash Sethi's Monitoring Council)가 개발하여 실행한 감시체제 - 한 회사가 자발적으로 공공연하게 제기한 주장이 감시 표적이 됨 - 는 “입방정”이 심한 기업에 약발이 잘 듣는다.¹⁶⁸

그렇다면, 어떤 감시기관이 적합한가? 이론적으로, 국제앰네스티나 휴먼라이츠와치 같이 높은 권위와 신뢰성을 자랑하는 전문기관에 맡기면 더할 나위가 없을 것이다. 하지만, 지속적인 성취감을 맛보고 싶다면, 재무감사와 같이 감시 서비스에 대한 대가를 지불해야 할 것이며, 감시기관과 기업의 상호 합의하에 검증 작업을 진행해야 할 것이다.

공식적으로 선언된 가치를 기업시민으로서의 역할 지침의 형태로 체계적으로 실천하면서 일관된 업무를 수행하는 기업은 외부 검증을 두려워할 이유가 없다. 단, 인간이란 원래 나쁜 길로 빠질 수도 있고, 황당한 실수도 할 수 있고, 뭐가 중요한지도 잘 모르는 그런 동물이다. 따라서 직원이 1000명 이상인 기업은 자사 직원 중에는 예의 바른 사람도 있고 예의 없는 사람도 있고, 사회적 역량이 우수한 사람도 있고 역량이 떨어지는 사람도 있다는 사실을 비롯해 그 밖에 다른 모든 장단점을 인정해야 한다. 이런 식으로 따지자면 위법행위를 하는 직원도 있을 것이다. 관리업무를 보는 과정에서 그런 위법행위를 적발하여 시정할 수 있다면, 적어도 직원 개인의 문제는 더 이상 “기업 정책”을 대변하지 않는다고 보면 된다. 또한 여기서 우리는 무죄추정원칙을 적용해야 한다. 다시 말해, 적어도 권한분담이 어느 정도 이뤄져야 한다. “치안”, “처벌”, “심판” 권한을 외부 감시자의 손에 다 넘길 수는 없는 노릇이다.

규칙에 반하는 행위가 흔치 않은 예외적인 경우라 외부검증보고로 그런 행위를 바로잡지 못할 경우, 모범사례를 확립한 기업이라 해도 대안을 모색할 것이다. 일반화된 선입견을 가지고 명단공개로 창피주기를 일삼는 정치 활동가들은, 그도 그럴 것이, 검증서비스를 찾고 있는 기업의 물망에서 제외된다. 하지만, 정치 활동가들도 그런 기업은 싫다고 할 것이다. 정치 활동가들이 검증 서비스를 제공할 때 야기되는 문제점이 또 있다. 적어도, 활동실적을 쌓아 자기 선거구에서 국민의 신뢰를 얻고자 어떻게든 위법행위를 적발해 내려고 할 것이다. 활동가들에겐 직원 개인의 태만도 좋은 먹이감일지 모른다. 그런 “눈곱만큼” 잘못된 일을 기업의 인권침해로 “뺨튀기”할 수 있기 때문이다.

- 무엇이유용한 지표인가?

검증 프로세스를 수용하기 위한 중요한 단계 중 하나가 실용적인 인권지표에 대한 광범위한 합의를 도출 - 가령, 글로벌보고개시(GRI)와 협력해 - 하는 것이다. 지표는 기업의 추상적인 인권관련 약속을 구체적인 인권 “이행”으로 전환하는 데 도움을 주며, 이와 동시에 기업이 이행하려는 책임과 이행방식을 외부 세계와 NGO에 알리는 수단이다. 저마다 거는 기대가 달라 모든 지표에 대한 인권관련 이해당사자들의 의견을 수렴하기 힘들다. 그래서 논쟁이 계속되고 있긴 하지만, 논쟁의 수준이 높아 배울 점이 많다.

GRI가 제시한 일반인권지표(아래의 표 참조)는 비즈니스와 관련된 핵심 이슈를 모두 포함하고 있어 기업의 인권성취도에 대한 전체 그림을 보여주는 훌륭한 자료다.

불필요하고 과도한 행정비 지출을 막으려면, 중복절차는 피해야 한다. 즉, 노동기준이나 환경관련 성취도를 평가하기 위한 새 지표를 만들지 않아도, 기존 지표(가령, GRI 지표)를 이용하면 된다. 지표(HR 5, 6, 7은 노동기준에 관한 것 같고, HR11, 14는 그 어떤 부문과도 관련성이 없어 보임) 선택에 대한 합의가 이뤄지면 부문별로 더 깊이 파헤쳐야 하는데, 산업마다 문제요인의 중요성이 다르기 때문이다.

[표 시작] 58 페이지

일반인권성취지표	
핵심지표	부수지표
HR 1 감시체제와 감시결과를 비롯해, 업무와 관련된 인권의 모든 측면을 다루기 위한 정책, 지침, 기업구조, 절차를 설명함.	HR 8 업무와 관련된 인권의 모든 측면을 다루는 각종 정책과 관행에 대한 직원교육훈련.
HR 2 공급업체/계약업체 선정을 비롯한 투자 및 구매결정의 일환으로 이뤄지는 인권에 대한 영향력 검토를 위한 증거자료.	HR 9 인권문제를 포함하나 여기에 국한되지 않는 그럴듯한 관행을 설명함.
HR 3 감시체제와 감시결과를 비롯해, 공급업체와 계약자의 인권문제를 평가하고 해소하기 위한 정책과 절차를 설명함.	HR 10 종업원 의견 보호정책과 효과적이고 비밀이 보장되는 직원항의제도(인권에 대한 이런 정책과 제도의 영향력을 포함하나 여기에 국한되지 않음)를 설명함.
HR 4 감시체제와 감시결과를 비롯해, 업무 중에 야기되는 모든 형태의 차별을 예방하는 국제정책과 절차와 각종 프로그램에 대한 설명함.	HR 11 인권에 관한 보안인력 교육훈련
HR 5 결자의 자유에 관한 정책과 이 정책이 현지 법과 관계없이 보편적으로 적용되는 범위를 설명하고 이와 관련한 절차와 각종 프로그램을 설명함.	HR 12 선주인의 욕구 충족을 위한 각종 정책, 지침, 절차를 설명함.
HR 6 ILO 협약 제138호에 정의된 아동노동을 배제하는 정책과 이 정책에 명시되고 규정되는 범위를 설명하고 감시체제와 감시결과를 비롯해, 그런 정책과 관련된 각종 절차와 프로그램도 설명함.	HR 13 지역주민의 항의를 공동 관리할 수 있는 각종 기제나 권한을 설명함.
HR 7 강제노동을 예방하기 위한 정책과 이 정책에 명시되고 적용되는 범위를 설명하고 감시체제와 감시결과를 비롯해, 그런 정책과 관련된 각종 절차와 프로그램도 설명함.	HR 14 업무활동에 따른 영업수익의 일부를 현지 지역사회로 환원하는 문제.
출처: GRI의 지속가능성 보고 가이드라인, 2002년 보스턴, pp. 53-54	

[표 끝] 58페이지

인권문제의 범위가 다르고 권리도 다양하므로(가령, “고문당하지 않을 권리”는 제1세대 권리며, “의료지원을 받을 권리”는 제2세대 권리임), 지표를 보고 “존중해야 할 권리”, “보호해야 할 권리”, “이행해야 할 권리”로 나눠 생각하는 것도 좋은 방법이다.¹⁶⁹ 기업은 사람들

의 권리 추구에 간섭하지 않음으로써 인권을 존중해야 한다. 또한 기업은 - 능력을 최대한 발휘해 - 다른 행위자들에 의한 침해행위를 예방함으로써 인권을 보호해야 한다. 하지만, 경제적, 사회적, 문화적 권리 같은 인권을 이행할 수 있는 기업의 능력에는 한계가 있는데, 1차 책임을 지는 정부가 그런 인권을 이행할 수 없거나 하지 않으려 할 때 그렇다. 기업이 경제적, 사회적, 문화적 권리를 열심히 이행한다고 해서 정상 업무활동 중에 인권문제(가령, 아동노동에 따른 혜택을 봄)를 일으켜도 좋다는 뜻은 아니다.

제약업체들은 경제적, 사회적, 문화적 권리와 관련해 세계인권선언 제25조, 그 중에서도 특히 “의료지원을 받을 권리”를 중시해야 한다. 제약업에 종사하는 개별 기업의 인권성취도를 측정할 때 아래와 같은 지표가 유용하다.

> 총생산에서 차지하는 *귀네릭* 상품의 비중

> 저개발국가에서의 *지적재산권* 사용

> 특수환자용 구명약(life-saving medicine)에 *차등 가격*을 적용하려는 의지

> 열대병, 소외질병 및 빈곤관련 질병에 관한 *공익연구*(*pro bono research*) 활동

58쪽

> 현지법으로는(혹은 법이 집행되지 않아) 침해를 막을 수 없는 국가에서 *임상실험*을 규제하는 특별정책 시행

> 개도국의 가난한 환자들에게 *무상으로 제공*되거나 전쟁이나 자연재해 같은 비상사태가 발생했을 때 *지원*하는 약품

> 빈국의 의료부문 활동계획(가령, 기업의 자선사업을 통한 활동)

- 인권관련 “리히터 척도”를 어떻게 개발할 수 있을까?

각종 매체에서 기업의 “인권침해”를 다룰 때, 이를 본 사람들은 보통 “대량학살, 전범, 노예 제도, 고문, 처형, 인도에 반하는 범죄나 불법감금과 관련된 해외정부가 자행한 인권침해 가담”와 같은 아주 심각한 사건을 떠올린다고 메리 로빈슨(Mary Robinson)은 주장한다.¹⁷⁰ 하지만, 그런 심각한 사건은 사실 개인 취향에 따라 마음대로 해석한 “인권침해” 사건이다. 이렇게 인권침해는 보는 사람의 시각에 따라 달라질 수 있고, 여러 가지 의견이 반영되는데, 사람들이 하나같이 자기한테 유리한 식으로 해석한다. 비판적이 시각이 인권 논쟁의 주류에서 한참 벗어나 있으면, 그런 시각은 더 이상 기업과 관련되지 않을 것이다. 하지만 사람들의 입에 오르내리는 것 자체가 명성에 타격을 입은 것이다.

비즈니스와 인권에 대한 현 논의의 스펙트럼은 엄청나게 넓어 자유무역과 투자¹⁷¹에서 인간복제관련 생명윤리 이슈¹⁷²와 제약업의 중점연구주제¹⁷³에 이르는 다양한 문제를 다룬다. 가령, 제약회사의 중점연구주제의 초점이 빈곤이 아닌 영리에 맞춰질 때 생명권 침해, 노예노동 및 아동노동의 이용이 “질적”으로 서로 다른 형태의 인권침해라고 가정한다면, 다양한 형태의 인권침해를 식별해야 한다.

이런 식별문제에 대한 훌륭한 해결책이 바로 리히터 척도다. 리히터 척도는 진도를 측정하는 척도로, 지진학을 모르는 사람이라도 지진의 강도를 평가할 수 있다. 그럼, 인권침해는 어떨까? 우리가 여기서 얘기하고 있는 것이 종교적 믿음이나 가치체계를 지닌 온전한 인간을 만들고 침해할 수 있는 그런 인간의 권리와 존엄성도 만들어내는 배아줄기세포 연구에 관한 것인가? 아니면 가령, 빈국의 금광이나 다이아몬드 광산에서 이용되는 아동노동의 반인도적 측면을 들춰내는 것과 연관되는가? 여러 사건에서 드러난 침해의 강도가 별 차이가 없는가? 그래서 대수롭지 않게 생각해야 하는가? “모든 인권의 보편성, 비분할성, 상호의존성, 상호관계성까지 수용하면, 사회경제적 발전 수준에 따라 권리마다 경중이 다르다는 점이 자명해진다. 가령, “고문”이나 “정치적 살인”은 그 어떠한 이유로도 정당화될 수 없다(저자의 인권척도 상에서 “10”으로 측정). 반면, 노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함하는 휴식과 여가의 권리 - 이런 권리도 중요하지만 - 는 강도가 비교적 낮은 범주에 속한다(저자의 척도 상에서 “2”로 측정).

GRI 지표와 부문별 지표 같은 일반지표를 이용하면, 인권보고 과정에서 정치적 측면을 걸러냄으로써 순수한 검증을 할 수 있다. 또한 서로 다른 지표를 분류하고 경중을 따지면, 아래와 같은 차이점을 발견할 수 있다.

> “그린코드”: 대수롭지 않은 문제로 쉽게 해결할 수 있음. 가령, 생산직 여성의 임신 테스트(제12조의 “사생활 간섭”)나 경영진의 규칙적인 초과근무(제24조의 “여가의 권리”)가 여기에 해당됨.

> “오렌지코드”: 무심코 침해를 했으나 시정하려고 하지 않음.

> “레드코드”: 기업의 활동영역 내에서 발생하는 조직적인 인권침해나 하청계약업체나 계열사에 의한 침해로 직접적인 혜택을 보는 경우.

나치정권이 종식된 후 1945년 겨울에 개최된 자신의 첫 국내강연(1946년 겨울에도 강연함)에서, 독일 철학자 칼 야스퍼스(Karl Jaspers)는 “독일의 죄악에 관한 문제(The Question of German Guilt)”를 들고 나왔다. 우리의 논의와도 연관되는 4가지 유형의 죄악이 규명되었는데, 영어로 번역된 내용은 다음과 같다.¹⁷⁴

> *범죄*: 범죄는 객관적으로 입증할 수 있는 행위며 분명히 법을 어기는 행위다. 공식절차를

통해 법정에서 사건을 관할하여 사실을 규명하고 법을 적용한다.

> **정치적 죄악**: 정치인들과 국민의 행위와 연관된다. 정부의 행위에 따른 결과를 정부의 통제 받고 정부의 명령에 따라 사는 국민이 감내해야 한다. 모든 국민은 자신이 지배받는 방식에 책임을 진다. 정복자(victor)의 권한과 의지에 따라 국내외 정치무대에서 재판하여 판결한다. 결과를 더 멀리 내다보는 정치적 타산과 자연법과 국제법으로 적용되는 규범이 중재권한을 완화시킨다.

> **도덕적 죄악**: 내가 한 행동에 대한 책임은 내가 진다. 내가 정치적, 군사적 명령에 따르면 그 책임도 내가 진다. “명령은 명령일 뿐”이라는 말은 사실과 전혀 다른 말이다. 명령에 따라 어쩔 수 없이 죄를 범하는 경우(명령 불복종에 따른 위험, 공갈협박의 강도, 테러를 당할 가능성을 감안해 죄값이 줄어들 수 있음)도 있으므로 모든 행위는 도덕적 판단에 맡긴다. 내 양심에 맡기거나 나를 많이 걱정해주는 내 친구나 지인들과의 대화로 문제를 해결한다.

> **형이상학적 죄악**: 우리 인간은 하나의 끈으로 연결되어 있다. 그래서 우리는 이 세상의 모든 잘못과 불의, 특히 우리 자신의 눈앞에서 벌어진 범죄나 우리 자신이 알고 있는 범죄에 대해 각자 연대책임을 진다. 내가 막을 수 있는 것도 막지 못하면, 나도 잘못된 것이다. 다른 사람이 살해당하는 현장에 있었으나 내 목숨이 아까워 막지 못했다면, 법적, 도덕적, 정치적 수단을 다 동원해도 가늠할 수 없는 엄청난 죄책감에 시달릴 것이다. 하나님만이 이런 나를 심판할 수 있다.

야스퍼스는 죄악의 형태를 이렇게 4가지로 분류하여 “죄는 다 똑같다며, 잘못된 판단을 내릴 가능성은 거의 배제하고 곧이곧대로 죄를 평가하는 피상성에서 벗어나려고” 했다.¹⁷⁵ 깨어 있는 기업은 그 어떠한 상황에서도 범죄하지 않을 것이다. 그리고 “할일”과 “하지 말아야 할 일”을 제대로 구분하여 정치적 죄악을 막기 위한 지배구조를 만들 것이다. 끝으로(마지막이라고 해서 중요하지 않은 것은 아님), 깨어 있는 기업은 작위이나 부작위에 도덕적 책임도 느끼게 하는 경영을 지향할 것이다. 야스퍼스의 4번째 죄악은 국제앰네스티의 각종 연례보고서의 지면을 20쪽 이상 차지한다. 그리고 보면, 우리 모두 형이상학적 죄악을 안고 살아가야 할 것이다.

잠정적 결론

[박스 시작]

“세계인권선언은 모든 문화권에 살고 있는 사람들에게 항상 적용되는 가장 중요한 가치목 록이다.”

[박스 끝]

세계인권선언은 모든 문화권에 살고 있는 사람들에게 항상 적용되는 가장 중요한 가치목 록

이다. 선언은 인간이라는 이유만으로 모든 사람들이 모든 장소에서 항상 향유하는 타협의 여지가 없는 각종 권리를 담고 있다. 상이한 문화, 법, 사회경제적 상황에 처하는 세계화의 관점을 견지하면, 기업에 대한 선언의 중요성은 이루 말로 표현할 수 없을 정도다. 비즈니스 기업은 자신이 맡은 “과제”를 수행하고 일관적인 행동을 취해 하나의 지구촌으로 변모하고 있는 세상의 사회정치적 변화에 맞게 자신의 사회적 책임을 조율해야 한다.¹⁷⁶

일상 업무 외에, 글로벌 기업의 경영진이 안고 있는 가장 중요한 문제 중 하나가 “우리 자신과 우리 아이들이 원하는 세상은 어떤 세상인가?” 라는 것이다. 개인의 가치기준에 따라 존중받으며 살 권리를 지향하는 이도 있고, 정의나 기회균등이나 공정함을 지향하는 이도 있을 것이다. 누가 어떤 것을 더 선호하든 상관없지만, 인권을 존중하지 않는 세상은 용납될 수 없다. 또 하나의 문제가 있는데, 우리가 어떻게 해야 “좋은” 세상에 대한 비전을 우리가 원하는 대로 성취할 수 있을까? 라는 것이다. 이것은 자신의 가족, 직장, 시민으로서의 역할을 감안해 개개인이 판단할 문제다. 야스퍼스는 “투표할 때 사람들이 ‘내가 투표한다고 달라질 게 있나’라고 생각하지만 한 명 한 명의 표가 모여 결과를 낳기 때문에 어쨌든 투표는 할 것”이라 한다. 겉보기에는 약해지고 있는 듯한 개인의 도덕적인 힘이 인간다운 세상을 구성하는 실질적이고 진실된 유일한 요소이다.¹⁷⁷

변화 - 기업의 변화도 포함 - 는 항상 위험을 감수하고 미지의 영역을 개척하는 소수의 엘리트 지식층에 의해 시작되고, “원대한 가치도 항상 그런 소수집단과 밀접하게 연관된다.”¹⁷⁸ 우리 아이들이 좋은 세상에 사는 것을 보고 싶다면, 마가렛 미드(Margaret Mead)가 한 때 강조했던 이 점을 명심해야 한다. “생각이 깊고 힘든 일도 곳곳이 참고 열심히 하는 오직 소수의 힘으로만 세상을 바꿀 수 있다는 사실을 절대 의심하지 말라.”¹⁷⁹

[박스 시작]

“우리 자신과 우리 아이들이 원하는 세상은 어떤 세상인가? 그리고 우리가 어떻게 해야 “좋은” 세상에 대한 비전을 우리가 원하는 대로 성취할 수 있을까?”

[박스 끝]

제11조

1. 모든 형사피의자는 자신의 변호에 필요한 모든 것이 보장된 공개 재판에서 법률에 따라 유죄로 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 범죄행위시에 적용될 수 있었던 형벌보다 무거운 형벌이 부과되지 아니한다.

글로벌컴팩트 인권 원칙의 이행

안토니 P. 어빙 Anthony P. Ewing
콜롬비아대학교

안토니 P. 어빙은 변호사 겸 경영컨설턴트로 뉴욕에서 활약하고 있다. 글로벌컴팩트 국제학습포럼 아카데미 네트워크의 회원인 어빙은 콜롬비아대학교 법률경영학과 강사로 대학원 과정인 “국제비즈니스와 인권”을 가르친다.

서론

“인권의 핵심 개념을 이해해야만 기업인권 프로그램을 효과적으로 이행할 수 있다.”

인권의 핵심 개념을 이해해야만 기업인권 프로그램을 효과적으로 이행할 수 있다.¹⁸⁰ 글로벌컴팩트의 원칙을 자사 전략의 일부로 삼고 있는 기업의 경험에 비춰보면, 기업이 인권을 준수할 때 실제로 여러 가지 문제가 생긴다는 점을 알 수 있다.

브라질 노바 리마에서 열린 글로벌컴팩트 국제학습포럼에서 인권관련 사례를 제시한 여러 기업은 업종도 다르고, 지리적 위치도 다르고, 인권관련 약속도 다르다.¹⁸¹ 영국에 본사를 둔 BP는 세계최대의 통합석유회사로, 2003년에 2,360억 달러의 매출을 올렸고, 직원 수가 115,000명이 넘고, 5개 대륙의 100개가 넘는 나라에 진출해있다. 미국 컴퓨터 제조업체 휴렛팩커드(HP)는 동년 730억 달러의 매출을 올렸고, 직원 수는 142,000명이며, 78개국에 진출해있다. BHP 빌리턴은 호수와 영국에 본사를 둔 석유 및 광산개발회사로, 동년 매출이 156억불에 달하며, 3,4000명의 직원을 거느리고 20개국에서 영업하고 있다. 덴마크의 노보노르디스크도 세계 정상급 인슐린 생산업체 가운데 하나로, 동년 매출액이 45억 달러이며, 직원 수는 18,000명이고, 7개국에서 제품을 생산하고 있으며 68개국에서 활동하고 있다. 이들 기업 모두 한 번이라도 주식이 거래된 적이 있는 상장기업이다.

BP의 사례연구에서 우리는 BTC(바쿠-트블리시-세이한 연결) 송유관 건설사업을 둘러싼 인권준수제도를 설명한다. BP는 카스피해의 아제르바이잔(Azerbaijan)에서 그루지야(Georgia)를 경유 터키 남동부에 위치한 지중해 항구 세이한(Ceyhan)까지 매일 100만 배럴의 석유를 운반하는 길이 1천마일의 BTC 송유관 건설사업을 주도했다. HP는 세계인권선언에 입각해 인권 및 노동정책을 실행하려는 노력을 보여준다. BHP 빌리턴은 한 유명한 인권옹호자가 남아프리카에 있는 자사의 시설에서 기업인권준수를 평가하도록 허용했다. 마지막 사례에서, 노보노르디스크는 자사 공급망에서 인권준수제도를 시행하려는 노력을 보여준다.

본서에 나오는 4가지 사례연구에서 얻을 수 있는 일반 교훈은 제한적일 수밖에 없다. 그래도 한 가지 분명한 교훈이 있다. 바로, 다른 기업과 함께 같은 방식으로 인권 프로그램을 이

행하는 기업은 없다는 점이다. 하지만, 4가지 사례에서 글로벌컴팩트의 원칙을 이행하려는 기업의 핵심 이슈가 드러난다. 4가지 사례에 등장하는 기업의 공통분모는 다음과 같다.

- 1) 기업인권 프로그램을 달성하기 위한 업무사례를 만든다.
- 2) 인권문제와 취약성을 평가한다.
- 3) 관련 기준을 규명한다.
- 4) 인권 프로그램의 적정 범위를 정한다.
- 5) 제도를 이행한다.
- 6) 결과를 측정하고 보고한다.

업무사례

“개방된 시장, 꾸준한 경제발전, 개방된 사회가 우리 업무를 추진할 수 있는 최상의 조건입니다.”

– 존 브라운(*John Browne*), BP의 CEO

62쪽

인권준수를 비즈니스 이슈로 삼겠다는 결정은 산업구조, 기업문화, 외부와 내부압력이나 간혹 비즈니스 전략에 의해서도 좌우된다.

산업구조와 경험을 토대로 기업인권 프로그램이 만들어진다. 대규모 고정자본을 투자하고, 업무환경이 척박하고, 현지 정부와 금전적인 관계가 밀접한 채굴산업에 종사하는 기업은 노동집약적인 저임금 제품을 생산하는 기업보다 더 다양한 인권문제에 직면한다. 기술업체나 제약회사가 직면하는 문제는 확연히 구별되는데, 자사 제품의 최종 사용자에게 대한 책임이나 정부 고객과 연관된다.

BP는, 그리고 채굴산업도 일반적으로, 인권문제에 훨씬 더 자주 부딪혔는데, 직접적인 인권 침해나 정부의 인권침해에 가담했다는 의심을 받기도 하고, 문제에 대응하려고 기업인권정책을 개발하는 과정에서 또 다시 그런 의심을 받기도 했다.

“시장 개방, 꾸준한 경제발전, 사회 개방이 우리 업무를 추진할 수 있는 최상의 조건입니다. 저의 이런 주장이 확실히 안정된 정권을 [지지하는 것]이 민주주의의 불확실성을 관리하는 것보다 더 쉽다는 상식에 어긋난 것이긴 합니다만, 탄압 위에 세워진 안정은 허상에 불과합니다. 언제 와르르 무너질지 모르는 일이죠.”

– 존 브라운(*John Browne*), BP의 CEO¹⁸²

일류 기업은 스포트라이트를 받는다. 한 에너지 회사 임원이 이런 말을 했다. “정부가 우리

를 주목하고 있습니다.”

기술부문에서는 인권문제가 아직 산업의 레이더망에 제대로 잡히지 않고 있다. 기술부문은 의류이나 스포츠 용품과 같은 공급망 관련 문제가 대부분이다. 하지만, 기술업체도 행동강령을 실행하기 위한 첫 발을 내딛고 있는데, 산업 전반에 걸쳐 적용되는 기준을 확립한다거나 감시제도를 도입할 단계는 아직 아니다. 기술업체는 고객의 정보 수집과 관련된 프라이버시 문제에 직면한다. 인권침해가 심각한 정부 고객이 기술을 이용하거나 습득할 경우 야기되는 문제도 있는데, 바로 해당기업의 영향력과 책임의 적정 범위에 관한 것이다.

기술부문이나 제조부문처럼, 제약회사도 국제공급망에 의존한다. 채굴부문처럼, 제약회사가 시장에 접근하려면 현지 정부와의 관계를 강화해야 된다. 제약회사는 또한 개도국에서 임상실험을 하다가 인권침해 혐의를 받은 적이 있고, 지금은 구명약 사용의 적법성을 둘러싼 국제적인 논쟁의 한복판에 있다.

기업문화가 인권정책 개발 시도의 틀을 잡아준다.

“기업문화가 인권정책 개발 시도의 틀을 잡아준다.”

HP의 경우, 공동 설립자인 빌 휴렛(Bill Hewlett)과 데이브 팩커드(Dave Packard)가 약 40년 전에 채택한 원칙이 기업인권 프로그램의 근간으로 작용하고 있다.

“훌륭한 시민이 곧 훌륭한 기업이다. 우리는 우리가 활동하는 개별 국가와 지역사회의 경제적, 지적, 사회적 자산으로서 우리의 사회적 책임을 다한다.”

- HP의 경영목표(1957년)

HP의 인권 프로그램은 2002년에 시행됐는데, 당시 HP는 세계시민정책(Global Citizenship Policy)을 채택했다. 이 정책에는 HP가 세계인권선언에 반영된 인권을 지지하고 존중하며, 공정한 노동관행을 확립하며 모든 직원을 존중하겠다고 약속하는 내용이 나온다.¹⁸³ 그런 다음, HP는 자사의 구매담당자의 우려에 따라 공급망에서 야기되는 인권문제를 평가하기 시작했다. HP는 2002년 글로벌컴팩트에 가입한 최초의 미국 메이저 업체 가운데 하나다. 그로부터 1년 뒤, HP는 글로벌컴팩트의 인권 원칙을 명시하고 강제노동, 아동노동, 최저임금, 노동시간, 비차별, 비인간적인 대우, 결사의 자유에 관한 내용을 다루는 인권 및 노동정책을 채택했다.¹⁸⁴

2002년에 채택한 자사의 건강, 안전, 환경, 지역사회 정책(Health, Safety, Environment and Community Policy)에서, BHP 빌리턴은 “직원, 계약자, 자사가 활동하고 있는 지역사회의 기본적인 인권을 지지”하겠다고 약속을 선포한다. 자사의 모든 업무나 활동에 적용되는 BHP의 의무적 관리기준은 인권이행 요구조건을 포함한다. 이 기준 하에서는 각종 체제를 통해 “직원이나 계약자도 세계인권선언의 조항(1조~30조)을 숙지하여 이행”해야 한다.

덴마크의 노보노르디스크는 핵심 기업의 가치와 지속가능성에 대한 자사의 비전과 위험 가능성 인정과 같은 요인이 작용해 업무 전반의 인권기준을 체계적으로 향상시키려는 노력이 시작됐다. 이 인술린 생산업체는 또한 인권문제를 비교적 근래에 제시했는데, 1999년에 처음 인권문제를 검토했다. 노보노르디스크가 취한 접근법은 인권을 조직 전체 노력의 중심에 놓고 “여러 가치를 열거하여 우선순위를 정한” 것이다. 노보는 1999년에 사내 기준으로 세계인권선언을 채택했고 2001년에 글로벌컴팩트에 가입했다. 노보의 경우, 인권준수는 위험관리는 물론 자사의 가치를 표명하기 위한 수단이기도 하다. 회사 대표의 주장에 의하면, 사내 업무프로세스를 통해 수집되는 정보가 자사의 인권책임을 이해하는 데 도움이 된다고 한다.

63쪽

“기업인권 프로그램의 자극원은 조직의 상하위 계층이다.”

기업인권 프로그램의 자극원은 조직의 상하위 계층이다.

회사 지도층이 기업인권 프로그램의 채택을 위한 주장을 관철시킬 수 있다. 즉, 한 최고경영자가 한 약속이 기업인권 프로그램 채택으로 이어질 수 있고, 선임 경영진의 지지가 기업인권 프로그램의 성공적인 이행에 매우 중요하다. 가령, BP의 CEO가 BP를 기업책임운동의 선봉에 세우기 위한 노력을 주도했다. BP의 존 브라운 회장은 “기업이 선의의 힘(force for good)을 발휘해야 한다”라고 입버릇처럼 말한다. BP가 BTC 송유관 건설사업에 글로벌컴팩트의 인권 원칙을 적용하기로 결정할 때 기업의 책임을 다한다는 자사의 공약과 과거 앙골라와 같은 곳에서 사업한 경험이 요인으로 작용했다. BTC 사업 계획수립, 협상, 건설공사에 이르는 전체 과정에 이해당사자가 참여하여 탄력을 받은 것도 그런 결정을 내리는 데 한몫했다. 1998년, BP는 세계인권선언과 ILO의 노사정 선언에 나오는 원칙을 명시적으로 지지하는 윤리행동정책을 채택했다.

일선 관리자들도 내부 압력을 가해 인권준수 여건을 개선하고 명시적인 인권기준을 향상시킬 수 있다. HP의 해외 구매담당자들이 자사 공급업체도 인권정책을 채택해야 된다고 처음으로 주장했다. BP의 경우, 현지의 한 사업관리자가 BTC 사업에 인권조항을 적용시키는 것을 추진했다.

직원들이 인권은 별로 중요하지 않다고 생각하고 있으면 인권 프로그램 달성을 위한 업무 사례를 만드는 데 걸림돌이 된다. 휴렛팩커드(HP)의 경우, “HP 방식”으로 인권문제를 충분히 해결할 수 있다고 믿는 직원들이 많았다. 직원들을 공정하게 대하는 것, 연령이나 인종차별을 하지 않는 것, HP의 행동강령을 따르지 않는 공급업체와는 거래하지 않는 것을 단순히 좋은 기업, 즉 “HP 방식”으로 직원들이 인식했던 것이다.

끝으로, 4가지 연구사례는 기업인권준수 달성을 위한 업무사례를 만드는 데 있어 말의 중요

성을 보여준다. 전문용어가 중요하다. 인권과 관련된 말을 쓰거나 이해하지 않아도 인권문제를 해결할 수 있을지 모른다. HP의 경우, 인권 프로그램을 개발하기 시작했을 때, 직원들이 인권관련 용어를 잘 모르고 있었다. 이때는 흔히 쓰는 말로 비즈니스와 인권에 대한 대화를 시작하는 것이 중요하다. BHP 빌리턴의 경우, 인권 용어의 힘으로 회사와 인권단체가 하나로 뭉쳤다.

평가

각각의 연구사례에 등장하는 기업은 정보를 수집해 자사의 잠재적인 인권문제와 취약성을 평가했다. 또한 사내의 연구, 인터뷰, 설문조사를 통해 정보를 수집하고, 외부 이해당사자들과 대화했다. BP는 BTC 사업을 위한 광범위한 상세조사의 일환으로 인권평가도 했다. BHP는 정의된 인권문제의 누적위험평가를 비롯한 자사 업무에 대한 자체평가도구를 개발했다. HP와 노보는 인터뷰나 설문조사를 통해 공급망에서 야기되는 인권문제를 규명하고자 했다. 노보의 이해당사자 관계부서는 부서원이 26명이고, 홍보나 커뮤니케이션 기능은 없다. 노보가 관리부 직원들에게 제기한 주요 문제는 “모르는 일이 생기면 어떻게 할 것인가?”였다. 노보는 자사가 구매하는 전체 물량의 80%를 책임지는 289개 공급업체를 상대로 1차 조사를 실시했다. 여기서 노보는 다시 이런 문제를 제기했다. “우리가 어떻게 해야 될까?”

기준설정

글로벌컴팩트를 채택한 기업은 모두 글로벌컴팩트의 원칙을 업무에 적용해야 한다. 국제적으로 선언된 인권기준은 글로벌컴팩트 참여기업과 관련된 국제기준이 된다.

기준설정에 방해가 되는 한 가지 정치적인 문제가 4가지 사례에서 나타나는데, 외압을 받은 기업이 현지 기준이나 관행을 뛰어넘는 국제인권기준을 채택함으로써 특정 정부의 심기를 건드린다는 것이다.

개별 기업은 인권평가에 입각해 특히 자사 업무와 연관된 국제인권기준을 규명했다. BP, 노보, HP는 자사의 행동강령에서 세계인권선언을 참고문으로 명시한다.

여기서 BP의 BTC 송유관 건설사업을 언급할 필요가 있다. 국제기준이 사업의 법적 틀로 분명하게 흡수된 까닭이다. BP는 핵심사업관련 서류에 EU(유럽연합)법 하에서 세계인권선언과 ILO의 노사정 선언과 OECD 가이드라인에 나오는 적용 가능한 인권기준을 존중하겠다는 약속을 담았다. 비정부 인권단체가 우려를 표명하자, BP는 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙에 나오는 기준을 비롯한 국제적으로 선언된 인권기준을 준수하겠다는 3개국 정부의 약속을 골자로 하는 공동 성명서를 작성하여 채택했다.

공동 성명서는 자발적 원칙을 따르겠다는, 최초로 법적 구속력을 갖게 된 약속이었다. BP는 또한 제재금을 부과하지 않고 인권문제를 단속하는 정부의 권리와 부상을 당한 당사자가 BTC 사업에 대한 문제를 국내 법정에서 해결할 수 있는 권리를 보호하는 인권약속(Human Rights Undertaking)을 집행했다.

HP의 경우, 인권준수와 관련된 주된 문제는 공급망의 사생활, 인권실태, 노동조건과 연관된다. 광범위한 벤치마킹과 연구를 한 뒤, HP는 HP의 인권 및 노동정책(HP Human Rights and Labor Policy)이라는 행동강령을 자체 개발했다. 기업의 행동강령에 가장 자주 등장하는 기준이 현지법 준수다. 현지 기준이 자국법이나 폭넓게 수용된 국제기준과 다르면, 기업은 적절한 기준을 선택해야 한다. HP가 풀어야 할 중요한 문제는 기업정책이 현지법과 달라도 되는가 하는 것이었다. HP는 미국 본사 경영진은 대체로 현지법을 선호하고, 타국의 현지 관리자들은 현지법보다 월등한 국제기준을 선호한다는 점을 알게 됐다. HP가 성적 지향을 차별금지 근간으로 삼은 것과 같은 상황에서는 HP 자사 정책이 현지법보다 더 엄격했다. 말레이시아에서 있었던 일을 예로 들어보자. 말레이시아에서는 직업소개소가 성별이나 인종에 따라 채용여부를 결정하는 일이 비일비재하다. 그래서 HP 말레이시아는 비용이 비싸더라도 HP의 인권 및 노동정책을 따르는 국제적인 인력파견업체를 이용한다. HP는 또한 현지 노동법을 개선시키려고 말레이시아 정부와 협력했다.

노보는 3가지 주요 인권문제를 규명했는데, 바로 건강에 대한 권리, 차별을 받지 않을 권리, 사생활을 보호받을 권리이다. 공급망 관련 기준도 사내에서 큰 이슈로 등장했다. 노보는 세계보건기구(WHO)가 발표한 국제기준을 참고해 건강에 대한 권리를 정의했다.

남아프리카의 헌법 하에서, 사회적 권리와 경제적 권리를 비롯한 국제인권법이 국내법으로 분명하게 통합됐다. BHP의 그룹에 대한 기업헌장 및 지침(Company Charter and Guide to Business Conduct)에 따라 BHP의 인권준수를 평가한 인권옹호자는 에이즈 교육, 보수정책, 고용정책을 BHP의 인권관련 핵심 이슈로 규명했다. 평가자는 또한 사내 기준에 대한 커뮤니케이션을 강화하여 조직 전체로 흡수시킬 필요가 있다는 판단을 내렸다.

범위

기업은 자사 인권 프로그램의 적정 범위를 규명해야 한다. 인권준수 노력의 초점을 자사 직원에게 맞출 것인가, 아니면 공급업체와 비즈니스 파트너로 확대할 것인가? 기업이 인권기준을 집행해야 하는 공급망의 범위는?

BHP 감사업체를 이용해 지사에서 업무와 관련된 세계인권선언의 조항을 규명해 직원, 계약업체, 비즈니스 파트너에게 전달했는지 확인한다.

공급망이 4만개가 넘는 업체로 구성된 HP는 최초 HP 구매물량의 80%를 책임지는 상위 40개 공급업체에 인권준수를 자체 평가하도록 요구했다. 문제가 발견되면, HP는 해당 공급업체와 협력해 문제를 해결한다. HP는 이런 기준을 계약상의 의무로 하여 자사의 상위 40개 공급업체에 적용했다. 궁극적인 목표는 모든 공급업체에 기준을 적용하는 것이다.

노보는 2003년에 자사 주력 공급업체의 90%에 대한 2차 사회적 및 환경적 평가를 마쳤다. 평가결과에 의하면, 약 2%가 기대에 부응하지 못했다. 기대에 미치지 못한 공급업체는 모두 감사를 받고 개선상황을 노보에 보고했다. *지금까지 모든 공급업체가 노보의 기대에 부응하고 있다.*

자사 공급망의 인권실태를 평가하려는 개별 기업의 노력이 인권에 대한 타사의 인식을 고취시킬 수 있다. 독일에 있는 노보의 한 공급업체 측의 주장에 의하면, 노보의 인권 설문지를 보고 독일 공급업체도 자사 공급망에 나타나는 노보와 같은 문제를 조사해야 한다는 사실을 깨달았다고 한다. 노보는 이런 “폭포효과”를 제2의, 제3의 공급업체로 확대시켰다. 자사 공급업체의 인권관행에 관한 문제를 담고 있는 HP의 설문지를 보고 처음으로 인권문제를 해결한 미국의 칩 제조업체도 있었다고 HP는 전한다.

기업이 자사의 영향권을 정의하고 가담 위험을 평가하는 과정에서 기업인권 프로그램의 적정 적용범위가 드러날 것이다. BTC와 같은 투자사업으로 BP의 영향권이 넓어져 가담위험이 커지고, 인권준수를 사업에 적용시키려는 노력도 그만큼 많이 했다. 다른 기업은 자사 인권 프로그램의 적정 적용범위를 아직 정하지 못했다. 가령, HP가 안고 있는 문제를 살펴보면 이러하다. “인터넷 회사는 ‘활동하고 있는 지역사회’를 어떻게 정의하나? 제품의 최종 사용자와 거래 관계를 맺을 수 없는 기술업체는 인권침해 도구로 제품이 사용되거나 국민을 억압하는 정권이 제품을 악용하는 것을 어떻게 막나?” HP는 법 준수를 넘어 고객의 제품사용에 관한 정책을 마련하기 위해 여러 가지 방법을 모색하고 있다.

65쪽

실행

“새로운 가치를 흡수할 수 있는 노동자의 능력을 과소평가하면 안 된다.”

기업인권 프로그램을 효과적으로 이행하려면 새로운 정책과 절차를 이행하고, 감시장치를 개발하고, 직원교육훈련을 실시하고, 기업인권준수를 위한 보상책을 마련하고, 외부 이해당사자의 참여도 독려해야 할 것이다.

“사내 정책 개발이 중요한 이유는 4가지다. 첫째, 정책은 기업의 책임을 명확히 하는 데 도움을 준다. 둘째, 정책은 기업이 비즈니스 파트너나 타국 정부와 관계를 맺는 데 도움을 준다. 셋째, 정책은 기업성적을 평가하기 위한 근간을 제공한다. 넷째, 정책은 이해당사자들에게 기업의 책임 이행을 입증하는 수단이 된다.”¹⁸⁵

인권 프로그램은 종종 기업 행동과 관련된 기준을 정의하는 행동강령으로 이행된다. 당연히, 강령이 효과적인 제도이행의 유일한 첫 단계다. 문제는 기업이 국제원칙을 흡수하는 방법이다. BP의 사례는 다자간 합의된 기준을 법에 규정하는 것이 얼마나 중요한지 보여준다. BP는 사업단계별로 이해당사자들을 대화에 참여시켜 비난을 해소하려 했다. 이해당사자가 제공한 정보를 토대로, 분쟁지역을 지나지 않도록 BTC 송유관을 우회시켜 현지 지역사회에 미치는 여파를 최소화했다. BP의 주장에 의하면, 이주한 주민이 하나도 없었고 송유관 건설로 파손된 구조물도 하나도 없었다고 한다.

2단계로, 기업은 자사 직원과 공급업체를 포함한 관련 이해당사자들을 상대로 기업인권프로그램의 실제적인 측면에 대한 교육을 실시하여 제도를 이행할 수 있는 이해당사자들의 능력을 길러야(혹은 확보해야) 한다. 노보는 2년간 워크숍을 실시하고 공급망 관리자들을 교육시킨 다음, 인권준수와 관련된 설문지를 공급업체에 배포했다. 관리자들의 첫 반응은 우려로 나타났다. 설문지 배포가 공급업체와의 관계를 해치거나 시간 소모적인 일이 될 수 있다고 생각한 것이다. 하지만, 노보는 학습 수준과 인권의 사내통합 수준의 상관관계를 거듭 강조했다.

기업은 인권 프로그램 실행을 자극하는 보상책을 마련해야 한다. HP의 목표는 인권을 사내 성과평가제도에 반영하는 것이다. 노보는 개인성과급으로 기업인권 프로그램 실행을 자극한다.

기업은 사내외 감시를 통해 인권준수를 보장한다. 노보의 인권 프로그램은 위험이 크거나 영향력이 큰 비즈니스 이슈에 대한 심사, 자체평가용 설문조사, 표적 감사를 포함한다. 노보는 자사 주력 공급업체의 90%를 감사했다. BTC 사업은 9단계로 이뤄진 사내외 감시를 통해 지속되었다.

정적이거나 진화할 수 있는 힘이 부족한 기업인권 프로그램은 효과가 없다. 본서에 나오는 개별 연구사례의 핵심은 글로벌컴팩트의 인권 원칙 이행이 중단되면 안 된다는 점이다. 아직도 진행되고 있으며 적어도 40년 후에야 끝날 것으로 보이는 BTC 사업은 국제앰네스티 및 기타 비정부단체와 협력해 인권감시장치와 항의제도를 추가 개발해야 할 것이다. HP가 차후 취할 조치는 기존 관행으로의 4가지 인권관련 정책 통합을 강화하고, 인권기준을 명확히 하고, 발생할 가능성이 가장 높은 각종 인권문제를 규명해 우선순위를 정하고, 임직원들이 그러한 문제를 규명할 수 있도록 교육하고, 규명된 문제를 다루는 틀을 개발하는 것을 포함한다. 노보는 앞으로 자사 공급업체가 자사와 동일한 기준을 채택하도록 독려하고, 자사의 영향권을 매핑하고, 인권관리시스템을 개발해야 한다. BHP 빌리턴은 인권감사를 업무 실적을 향상시킬 수 있는 기회로 보는데, 직원의 건강 문제를 해결하려면 직원과의 신뢰를

쌓아야 하기 때문이다.

“새로운 가치를 흡수할 수 있는 노동자의 능력을 과소평가하면 안 된다.”¹⁸⁶

보고

인권 프로그램을 실행하는 모든 기업이 당면한 문제는 제도이행과 그 결과의 공개여부 및 공개방식과 연관된다. 투명성을 확보하고 공개하면 이해당사자나 비평가와의 신뢰관계가 강화되고, 지속적인 개선이 가능하며, 타사의 최고 관행을 채택할 수 있는 장점도 있지만, 정보 공개로 경쟁사가 혜택을 보거나, 비난의 표적이 되거나, 기업명성에 타격을 입을 수 있는 단점도 있다. 민간 부문은 대체로 실패사례나 개발 중인 제도를 공개하는 것을 꺼리는데, 이것이 기업투명성 강화의 걸림돌이다.

BP는 BTC 사업처럼 투명한 채굴부문 사업은 이제까지 없었다고 한다. 각국 정부와 체결한 계약서, 생산물분배계약서, 환경적 및 사회적 책임준수보고서 등을 비롯한 11,000 페이지에 달하는 사업관련 서류가 공개된 상태이기 때문이다.¹⁸⁷ 하지만, 각국 정부가 BP의 사업 투자금 어떻게 운용하는지는 아직 공개되지 않았다.¹⁸⁸ 노보는 자사의 재무적, 사회적 및 환경적 성과에 관한 경제/환경/사회 3부문 보고내용을 담고 있는 기업의 지속가능성 보고서를 발표한다.

투명성을 구성하는 요소 가운데 하나가 기업이 당면한 인권문제에 대한 이해당사자들과의 대화다.

66쪽

흡잡히는 기업은 흡잡는 이를 무시할 수도 있고, 되받아치거나 잘못된 점을 시정하여 행동할 수도 있다. 국제앰네스티 영국지부는 BP 컨소시엄(BTC 사업에 참여한 여러 기업으로 구성)과 각국 정부 간에 체결된, BTC 사업을 준거하는 각종 법적 계약이 인권을 보장할 수 있는 각국 정부의 능력을 저해하며, 송유관을 건설하다가 “인권침해를 간접적으로 지원할” 위험도 있다고 주장하는 보고서를 발표했다.¹⁸⁹ 특히, 국제앰네스티는 BTC 사업의 법적 틀이 터키의 국제인권 의무와 상충될 소지가 있다며 반대했고, 평화시위를 무력으로 진압한 전력이 있는 터키 정부에 모든 송유관의 안전을 맡긴 것에 대한 우려를 표명했다. BP는 국제앰네스티와 집중 논의한 끝에 이례적인 조치를 취했는데, 사업수익과 관련된 계약내용을 수정하고, 인권기준과 관련해 각국 정부와 공동 성명서를 발표하고, 국제앰네스티가 제기한 인권문제를 해결하기 위해 각국 정부에 법적 구속을 가한 것이다.¹⁹⁰ BP의 한 임원이 집중 논의를 떠올리며 이렇게 말했다. “국제앰네스티와 함께 한 시간은 경이로움의 연속이었습니다. 그들이 사물을 바라보는 시각이 우리와는 차원이 달랐기 때문입니다.”¹⁹¹

“대화의 효과 - 아직 시작에 불과하지만 - 는 즉각적이고도 광범위하게 나타났다. 즉, BP

권소시업의 가이드이자 상담자로서 국제앰네스티를 신뢰하게 된 것이다. 반면, BP/BTC사는 그 명성에 금이 갔고, BTC 사업 및 높아진 브랜드 자산 가치와 관련해 법적 위험을 안게 되었다.¹⁹²

노보는 업종별 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브의 회원사다.¹⁹³

기업끼리 결과를 공유하는 것은 쉬운 일이 아니다. BP의 주장에 의하면, BP의 여러 사업에 자금을 지원해준 세계은행이 각종 교훈을 효과적으로 제공할 수 있는 열쇠를 쥐고 있는 셈이다.

끝으로, 4가지 사례는 최고 관행을 공유하기 위한 장치 마련의 필요성을 부각시킨다. 글로벌컴팩트의 학습 네트워크 모델(learning network model)이 비즈니스와 인권이라는 신생 분야에서 글로벌컴팩트의 원칙 이행 경험을 기업끼리 공유할 수 있는 장치 가운데 하나다.

제12조

어느 누구도 자신의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받거나 자신의 명예와 명성에 대한 비난을 받지 아니한다. 모든 사람은 이러한 간섭이나 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 지닌다.

BTC 송유관 사례: 글로벌컴팩트와의 약속을 지키기 위해*

게어 스미스 Gare Smith

폴리 호그 LLC Foley Hoag LLC**

* 이 사례연구의 상호검토자는 오타와대학의 에롤 P. 멘데즈(Errol P. Mendes) 교수다. 사례연구비는 BP와 폴리 호그(Foley Hoag)가 공동 조달했다.

** 게어 A. 스미스(Gare A. Smith)는 폴리 호그 LLC 법률회사에서 기업의 사회적 책임 및 위험관리관행 총책임자다. 폴리 호그로 영입되기 전에는, 레비 스트라우스(Levi Strauss & Co.)의 부사장으로 자사 행동강령의 국제적 이행을 감독하기도 했다. 클린턴 행정부 시절, 스미스는 미 국무부 민주인권노동국(U.S. Department of State's Bureau of Democracy, Human Rights & Democracy)의 수석 차관보(Principal Deputy Assistant Secretary)로 역임했다. 그 능력을 인정받아, 미국 대표로 유엔인권위원회, 국제노동기구(ILO), 선주민의 권리에 관한 유엔실무그룹(U.N. Working Group on the Rights of Indigenous Peoples)에 참석하기도 했다. 그는 또한 클린턴 미 대통령의 모델비즈니스원칙(Model Business Principles) 이행을 도왔고, 행동강령과 독립감시시스템을 창안하는 과정에서 의류 산업의 파트너십에 대해 조언하기도 했다. 클린턴 대통령이 집권하기 전에는, 에드워드 M. 케네디(Edward M. Kennedy) 상원의원의 선임 대외정책고문(Senior Foreign Policy Advisor & Counsel)이었다. 그는 현재 다수의 인권단체와 노동단체에서 중책을 겸하고 있다. 스미스와 폴리 호그는 BTC 사업과 관련해 BTC사를 상대로, 특히 인권, 안전, 노동권 문제에 대한 기업의 사회적 책임에 관한 상담서비스를 제공하면서 명성을 구가했다. 이런 명성에 힘입어, 스미스는 다양한 데이터에 접근할 수 있었고 BP와 BTC사 실무진, BTC 사업에 관심을 보인 여러 비정부단체의 지도자들과 긴밀히 협력했다.

70 사례개요

70 회사소개

71 BTC 송유관 건설사업

이해당사자들과의 사업투명성 관련 협의의 범위와 배경
송유관을 설계하는 과정에서 나타난 인권 및 환경문제
법적 틀

75 외부 이해당사자들이 제기한 문제

75 NGO의 우려에 대한 BTC사의 대응

78 결론: 앞으로의 과제

IFIs의 대응

감시와 준수

이해당사자 및 지역사회와의 관계 지속

79 출처

사례개요

이 사례연구의 초점은 바쿠-트블리시-세이한(BTC) 석유 및 가스 송유관 건설사업이다. BTC 사업이 마무리되면, 카스피해에서 지중해까지 1천마일에 달하는 거리를 직결하는 최초의 송유관이 완공되어 매일 석유 100만 배럴이 운반될 것이다. BTC 사업을 기획하는 단계에서, 사업운영자(Project operator)인 BP p.l.c(“BP”)와 기타 주주들(“BTC사”로 총칭)은 국제적으로 선언된 인권 및 환경기준과 관련한 주요 인프라 사업의 새로운 기준을 확립하고자 했다. 이를 위해, BP는 핵심 사업 서류에 세계인권선언(“UDHR”), 국제노동기구가 확립한 원칙에 관한 노사정 선언(“ILO”), 경제협력개발기구에서 발표한 다국적기업 가이드라인(“OECD”)에 나오는 적용 가능한 기준을 존중한다는 약속을 반영했다. 이런 기준을 이행하기 위해 최초 환경을 보호하고 안전을 보장하려는 노력과 함께 사전에 설정된 투명성 수준을 채택하고 현지 주민에 대한 관대한 포용정책도 시행하려 했다.

BP의 이런 약속이행 노력에도 불구하고, 여러 비정부단체(“NGO”)가 사업과 관련해 환경문제와 인권문제를 제기했다. 특히, 사업으로 인해 현지 주민의 인권이 침해될 수 있고, 환경이 훼손될 수 있고, 소수 종족간 갈등으로 지역 분쟁이 재발할 수도 있다고 주장했다. 이 사례연구는 기업이 자사 영향권 내에서 국제인권의 보호를 지지하고 존중하며 예방적 접근으로 환경문제를 해결한다는 가장 큰 목표를 비롯한, 광범위한 인권 및 환경원칙에 관한 글로벌컴팩트의 제1원칙, 제2원칙, 제7원칙과 관련해 제기된 문제와 주로 연관된다.

2003년 초, NGO가 그런 문제를 제기하자, BP는 BTC사와 함께 여러 모로 해결책을 강구했다. 가장 폭넓은 해결책으로, BP는 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙(“자발적 원칙”)에 나오는 기준을 비롯한 국제적으로 선언된 인권기준, 노동권, 환경기준을 준수하겠다는 3개국 정부의 약속을 골자로 하는 “공동 성명서”를 2003년 5월 16일에 작성하여 채택했다. 아울러, BP는 사업에 관해 국제앰네스티(“앰네스티”)가 우려하는 점을 놓고 공개 대화를 했다. 대화의 결과에 따라, BTC사는 단독날인증서를 작성해 서명하는 등 여러 조치를 취해 앰네스티의 우려를 불식시키려 했다. 단독날인증서는 인권을 증진하고 환경문제를 관리하는 3개국 정부의 권리를 보호하기 위한 법적 구속력을 갖는 계약이었다.

국제금융공사(“IFC”)와 유럽부흥개발은행(“EBRD”)의 사업자금 지원을 중단시키려는 NGO의 반발로 BTC 사업이 난관에서 헤어 나오지 못하고 있는 가운데, 앰네스티도 사업 자체는 인정하지 않고 최고의 국제인권기준을 증진한다는 BP의 약속만 반겼다. BP는 애초에 인권을 평가하고 관련 이해당사자들과 적극적으로 대화하면서 NGO의 반발을 어느 정도 막을 수도 있었을지 모른다. 하지만, BTC 사업은 운영기간이 40년으로 예상되는 장수 사업이기 때문에, 이 시점에서 BP의 최우선 과제는 자사가 선택한 기준을 효과적으로 운영업무에 반영하여 이행하는 일일 것이다.

회사소개

BTC 사업 소유자는 BTC사와 그 주주들 - 카스피해 지역에서의 석유채굴권(upstream interests)을 지닌 7개 석유회사 - 이다. BTC사 가운데 BP의 소유지분이 제일 많아 BP가 사업운영을 맡을 것이다.

BP는 세계 최대의 석유 및 석유화학부문의 지주회사로, 원유/천연가스 탐사 및 생산, 정유, 석유제품 마케팅, 공급 및 운반, 석유화학제품 제조 및 마케팅이 주요 활동에 포함된다. BP는 또한 태양 에너지를 비롯한 재생가능 에너지원 탐사 활동도 왕성하게 한다. 유럽, 북미, 남미, 아시아, 아프리카 5개 대륙의 100개가 넘는 나라에 진출해있다.

BP는 세계 최대의 통합 에너지회사(3개 회사) 가운데 하나로, 국제석유·가스산업의 3대 매장지 가운데 하나를 보유하고 있다. BP의 석유등가물 일일 생산량은 약 300만 배럴이다. 연매출액은 1,790억 달러, 시가총액은 1,520억 달러로, 115,000명이 넘는 직원을 거느린 BP는 명실공히 세계 정상급 다국적 기업이다. 지난 10년간 BP는 아모코를 인수하고 ARCO를 비롯한 여타 기업을 차례로 흡수했다. BP가 여러 가지 사업을 벌이고 있지만, BTC는 국경을 가로지르는 초대형 프로젝트로 매우 중요한 사업이다.

지난 10년간, BP는 로드 존 브라운(Lord John Browne) CEO와도 밀접하게 연관되는 혁신적인 정책을 채택하면서 명성을 쌓았다. 자사 홈페이지 첫 화면에 로드 브라운이 이런 말을 남겼다. “경쟁적이고, 혁신적이고, 선의의 힘을 발휘하는 기업이 좋은 기업입니다. 우리는 에너지와 천연자원이 점점 고갈되고 있는 세상을 구하기 위해 매사에 건설적인 노력을 기울일 것입니다.”

70쪽

BTC사의 모든 주주들이 BTC 사업에 관한 비즈니스 원칙을 채택했다. 원칙 이행에 앞서,

BTC사 주주들은 “법규를 준수하고, 열심히 일하며, 인간의 존엄성을 존중하고 [자사의] 업무가 이뤄지는 모든 곳에서 개인의 권리를 존중하며, [자사의] 모든 관계에서 상호간의 이익을 추구함으로써 사람들이 [자사를] 신뢰하여 [자사와] 함께 일하길 원하도록 만들며, 자연환경을 소중히 여기고 무사고 목표를 달성하고, 사람들에게 일체 피해를 주지 않고 환경을 일체 훼손하지 않고, [자사의] 재무적 성과를 관리하여 [자사] 주주들의 장기적인 이익을 극대화” 하겠다고 약속했다.¹⁹⁴

BTC 송유관 건설사업

사업의 범위와 배경

BTC 사업은 매우 중요한 지역 사업이다. 환경적으로 민감한 터키해협(세계유산인 이스탄불의 중심을 관통하는 보스포루스 해협 포함)을 통과하지 않고 카스피해와 지중해를 직결하는 사상 초유의 송유관이 개통되기 때문이다. 카스피해 지역은 세계 최대 석유 및 천연가스 생산지가 될 수 있는 잠재력을 지닌 곳인데, 이 지역의 석유 및 천연가스 매장량은 북해(North Sea)와 멕시코만(Gulf of Mexico)에 버금가는 것으로 추정된다. 하지만 카스피해는 육지로 둘러싸여 있고, 주변 지역에 송유관이나 선로를 깔기가 힘들어 기존의 수출 인프라에 의존해 터키해협을 거쳐 외부로 물자를 운반하는 곳이다. 이 같은 지리적 특징이 아제르바이잔의 장기적인 석유자원 개발 및 수출에 큰 걸림돌이 되고 있다.

바쿠 해안에서 100km 정도 떨어져 있고 채굴 가능한 매장량이 54억 배럴로 추정되는 아제리-치라그-구나슈리(“ACG”) 유전에서 생산된 석유가 주로 운반될 것이다. 석유전문가들은 ACG 유전개발로 2009년께 일일 생산량이 100만 배럴이 넘을 것이고, 이 정도면 점점 늘고 있는 국제 석유수요량의 10%를 2019년까지 감당할 수 있다고 예상한다. 송유관의 예상길이는 1,760 km로, 바쿠에서 출발, 그루지야를 경유해 터키 남동부에 위치한 세이한 항구에 이를 것이다. 송유관을 통해 세이한 항구에 도착한 석유는 유조선에 적재되어 국제 시장으로 수출될 것이다. 송유관 공사비는 29억5천만 달러로 추산된다.

BTC 송유관이 2005년에 개통되면, ACG 유전개발비, 샤-데 니즈 가스전 개발비, 사우스 코커스 파이프라인(South Caucasus Pipeline, “SCP”) 공사비로 200억 달러 이상의 투자자금이 유치될 것이다. 이런 투자에 따른 석유 판매로 아제르바이잔 공화국은 300억 달러~650억 달러의 수익을 올릴 수 있을 것이다. 아울러, 송유관 개통 후 첫 20년간 그루지야와 터키 공화국에서 약 24억 달러의 운송수익(transit revenues)이 창출되고, 샤-데 니즈와 SCP 가스전을 통해 전 지역으로 에너지가 공급될 것이다. BTC 송유관 공사기간에 약 1만개의 일자리가 창출될 것이며, 40년의 운영기간 동안 약 850개의 정규직 일자리가 창출될 것으로 보인다.

아제르바이잔의 각종 석유 및 천연가스 생산시설과 파이프라인, 그루지야의 각종 파이프라인, 터키의 각종 파이프라인과 터미널은 각국이 눈독을 들이는 유일무이한 초특급 해외투자의 대상이 될 것이다. 이렇게 따지면, BP와 3국 정부가 볼 때 BTC 사업은 기회이자 도전

인 셈이다.

이해당사자들과의 협의

BTC사의 주장에 의하면, “기업이 인권에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음”을 보여주려고 BTC 사업을 계획했다고 한다. 사업의 또 다른 목적은 지역분쟁의 자극원이 아니라 “훌륭한 기업지배구조의 모델이 되는 것”이었다.¹⁹⁵ 사업운영자로서, BP는 “송유관이 통과하는 3개국(송유관 통과지역을 따라 위치한 지역정부 및 현지마을과 주민)에 실제 혜택이 돌아가도록 사업을 할 것”이라고 입장을 밝혔다.¹⁹⁶

이런 약속을 지키기 위해, BP는 최초 1년 8개월간 송유관의 영향을 받는 450개가 넘는 지역사회와 3만명의 토지 소유자 및 사용자와 협의했다. BP는 송유관 경로를 따라 위치한 지역사회와 공사의 영향을 직접적으로 받는 주민들을 사업기획 과정에 적극 참여시켜야 한다고 노골적으로 주장했는데, 참여여부에 따라 사업의 성패가 결정되기 때문이었다. 송유관 경로(파이프 야드가 들어 설 장소와의 거리 2km 이내, 공사현장사무소가 들어 설 장소와의 거리 5km 이내)를 따라 양측 2km 간격으로 위치한 지역사회별 협의회가 이뤄졌다. 이런 광범위한 협의의 목적은 각종 문제를 적극적으로 해결하고 지속 가능한 지역사회개발을 지원함으로써 사업 초기에 지역사회의 참여와 지지를 강화하는 것이었다.

BTC 협의의 근간은 정보공개(Disclosure of Information)에 관한 IFC의 정책이었다. BTC 사업에 관한 광범위한 협의를 진행하고 정보도 공개했는데, 국제적인 최고 관행을 따르기 위해서였다. 그러 협의의 범위는 전례가 없을 정도로 넓었다. BP는 이런 과정을 아래의 내용과 관련된 공공협의 내용을 관리하기 위한 IFC 지침의 근간으로 삼았다.

71쪽

- u 사전 계획
- u 투자계획 시범운영
- u 시간과 돈 투자
- u 업무관리자들의 직접적인 참여
- u 책임자 채용 및 훈련

- u 전반적인 책임의 유지관리
- u 모든 협의 조정
- u 대화와 신뢰 구축
- u 예측 관리
- u 정부와의 협력
- u NGO나 지역사회에 기반을 둔 기관과의 협력

BTC 사업의 핵심 이해당사자들이 초기 단계에 그 모습을 드러냈는데, 바로 현지당국, 사업 외에 지역별 및 국가별 도전과제에 대한 유용한 데이터나 직관에도 관심을 보인 국가별 및 지역별 NGO, 언론매체, 학술계, 재단, 지역사회기관과 같은 다양한 이익단체, 송유관 경로와 지상설치물 근처에 사는 주민, 사업의 영향을 받게 될 떠돌이 목동과 부두 근처에 사는 어부를 포함한 토지 소유자 및 사용자, IFC와 EBRD를 비롯한 각종 국제금융기관(“IFIs”), 각종 BTC 사업파트너 조직이었다.

BTC 사업을 개시하기 전에 BTC사가 여러 가지 프로젝트를 추진해 사업 후원자들의 목표와 기대를 관련 지역사회에 널리 알렸다. 이는 “지역별 재검토(Regional Review)” 과정의 하나였는데, 사업 후원자들과 관련 이해당사자들의 대화를 촉진하고 사업에 대한 정보 공유도 강화하기 위해 준비된 과정이었다. 지역별 재검토는 18개월간 이뤄진 협의와 평가의 소산이며 해당 지역에 미치는 BTC 사업의 영향력을 포괄적으로 평가하기 위한 사회적, 거시 경제적 수단이다. 이토록 광범위하고 다차원적인 방식으로 주변 지역사회에 대한 사업의 영향력을 평가한 채굴부문 사업은 없었다.

지역별 재검토의 주요 결과 가운데 하나는 BTC 사업이 건설적인 대화로 이해당사자들을 사업 과정에 흡수시킴으로써 긍정적인 영향을 미치는 본보기가 될 수 있다는 점이다. 여러 사업팀 내에서도 합의가 이뤄졌는데, 최고의 국제관행과 기준을 사업에 적용시키기로 한 것이다. 지역별 재검토로 해결된 문제는 대략 3가지 범주, 즉 경제적(석유 및 천연가스판매 수익, 고용 및 구매활동, 지역사회/사회에 대한 투자, 국내 에너지), 사회적(윤리적 성과, 인권, 분쟁), 환경적(생물다양성, 석유누출에 대한 대응, 온실가스 배출량) 문제로 나눌 수 있다.

지역사회 참여에 관한 가장 중요한 협의와 송유관 경로에 관한 가장 구체적인 협의가 환경적·사회적 영향력 평가(“ESIAs”)의 통합요소로 이뤄졌다. BTC사가 개별 자치정부와 맺은 3개국 정부와의 계약(“HGAs”)에 따라 개별 3개국을 상대로 한 별도의 ESIA를 수행했다. ESIAs의 대상은 생태적, 물리적 자연환경과 인간환경에 미칠 수 있는 여러 프로젝트의 환경적·사회적 영향력이었다. ESIA는 각국에 관한 ESIA 보고서 초안을 작성한 다음, 60일간 공공협의를 하여 결과를 공개하고 재검토하는 식으로 이뤄졌다. 재검토 단계에서 나온 논평을 ESIA 최종 보고서에 담아 각국 정부에 제출하여 검토 후 승인을 받았다. 관리와 감시 계획도 수립했는데, 전체 사업기간 동안 ESIAs에 담긴 약속을 이행하고 약속에 따라 행동하기 위한 노력의 일환이었다.

ESIAs를 준비하는 동안, 여러 가지 참여적 협의기제를 이용했는데, 송유관 경로를 따라 위치한 현지 지역사회 주민들과의 일대일 인터뷰, 국내외 NGOs와의 워크숍, 규제당국과의 워크숍 회의, 과학자와 전문가와의 회의, 피드백 설문조사, 사업정보가 담긴 진단지 배포 등이 포함된다. 협의의 효율성을 극대화하고자 여성간(female-to-female) 회의, 접근성이 가장 높은 장소 선택, 운송수단 지원 등을 비롯한 문화별, 성별 기제도 개발했다. 바쿠, 트블리시, 앙카라(Ankara)에 있는 각종 도서관, 정부와 현지당국의 사무실, 지역사회의 각종 센터와 학교, NGO 사무실, BP 사무실에서 ESIAs 보고서 초안에 대한 논평결과를 공개하고 다른 논평도 받았다. 아울러, ESIAs 초안 보고서의 내용을 현지어로 번역해 협의를 촉진했다.

그루지야에 국한된 ESIA 평가를 수행하는 과정에서, 현지 지역사회와 74번 회의를 했고, 환경워크숍을 6번 개최했고, 2만7천5백부의 공개서류를 26개 그루지야 주변지역에 배포했고, 신문 광고를 20번 내보냈다. 이런 모든 피드백 작용과 3000명 이상이 저마다 한마디씩 해준 논평으로 ESIA 평가가 이뤄졌다. 터키의 경우, ESIA 초안 보고서 사본 450부를 송유관 경로를 따라 위치한 이해당사자들에게 배포했고, 비기술적 요약본(non-technical summary) 1만부와 지역사회용 팜플렛 2만2천부도 배포했다. 이와 더불어, BP는 100번 이상 지역사회 회의를 개최했고, 지역별 NGO와 10번 회의했고, 국제 NGO 및 언론과 주요 사안을 놓고 3차례 협의했다. 이런 참여노력의 결과로, 1,652개의 논평이 ESIA 최종 보고서에 담겨 터키 정부에 제출되었다.¹⁹⁷

HGAs와 IFIs의 요구에 부응하고자, 현지 지역사회와의 협의과정의 일부로 개별 3개국에 적용할 포괄적인 공공협의와 공개계획(Public Consultation and Disclosure Plan, "PCDP") 개발도 포함시켰다. 개별 PCDP는 3개국 언어로 번역되어 각국의 ESIAs 보고서에 부록으로 첨부되었다.

개별 PCDP의 구성요소는 역할과 책임, 사업설명, 규범적 맥락, 참여한 이해당사자들, 서류 공개를 위한 각종 계획, 사용된 설문지, 배포된 진단지 및 기타 정보자료이다.

BTC사가 이해당사자들과 지속적으로 접촉하는 것이 사업에 관한 문제와 현지 지역사회에 기대를 파악하기 위한 필요조건이었다. 이런 대화를 통해 BTC사는 초반에 잠재 문제를 밝혀내 그런 문제에 대한 해결책을 제시할 수 있었다.

전통적으로, 대규모 사업은 현지 지역사회의 큰 발전을 동반한다. BTC사의 보고에 따르면, BTC사는 지역사회에 대한 수백만 달러에 이르는 투자계획을 수립함으로써 그 이상의 효과를 내려고 한다. 이 투자계획의 목표는 현지 사회의 인프라 구축을 지원하여 경제적 기회 창출을 자극하는 것이다. 투자계획은 또한 BTC 사업 투자자금을 촉매제로 이용해 교육, 현지 기업의 발전 및 사업관련 혜택을 더 많은 사람들에게 돌아가도록 하는 여러 다른 활동을 비롯해, 지속 가능한 경제적 능력과 지역사회의 능력을 구축하는 것이다.

투자계획은 투자자와 개발기관이 개발한 최고 관행을 실행 근간으로 삼을 것이며 NGOs와 다른 기관이 실행 파트너로 참여한다. BP는 BTC사와 IFIs를 비롯한 여러 다른 기관과의 파트너십 형성 방법을 다각도로 모색하고 있다. 예컨대, 2002년 10월, 아제르바이잔의 기업 윤리, 상법, 회계방침을 지지하기 위해 각종 사업의 자금을 유라시아 기금과 공동 조달했다.

투명성

BP는 초반에 BTC 사업 투명성이 사업의 성패를 가르는 결정적인 요인이 될 수 있음을 공공연하게 인정했다. 아울러, 사업 투자를 위한 안정적이고 투명한 법체계와 재정체제를 확립하는 것이 다른 해외투자의 전형으로 자리 잡을 수 있고, 현지 기업의 발전을 도모할 수도 있음을 깨달았다.

이런 목표를 달성하기 위해, BP는 BTC 사업을 업계에 적용되는 새로운 산업 기준으로 자리 매김할 수 있는 다양한 조치를 취했다. 1만 페이지가 넘는 분량의 사업 서류를 BTC 홈페이지(www.caspianexportanddevelopment.com) 상에 공개하기도 했다. 이해당사자들이 이런 정보를 이용하여 사업과 사업이 시사하는 점을 폭넓게 이해했다. 홈페이지에는 각국 정부와 맺은 HGAs 계약과 각국과 관련된 ESIAs 및 PCDPs 자료와 함께 생산물분배계약 (“PSAs”) 및 정부간 계약(“IGA”) 내용도 게재되어 있다. 지역별 재검토 자료도 홈페이지에서 찾아볼 수 있다. 많은 독자들이 홈페이지를 방문해 사업과 관련해 궁금한 점이나 걱정되는 점을 밝히고 자신의 이런 논평 자료를 제출한다.

BTC 사업은 이런 엄청난 양의 자료를 최초로 공개한 채굴부문 사업이다.

송유관 설계과정에서 나타난 인권문제와 환경문제

자사의 지역별 재검토 자료에서, BTC사는 “문화를 존중하고 개인의 존엄성과 인권을 존중”하면서 “모든 상호작용을 조절하겠다”라고 약속한다.¹⁹⁸ 모든 이해당사자들을 만족시킬 수 있는 방식으로 이런 약속을 이행하는 것은 거의 불가능하며, 가능하다고 해도 그리 쉽지 않을 것이다.

사업을 하다가 처음 부딪힌 인권문제 가운데 하나가 송유관 경로 선택이었다. BTC사가 원

했던 것은 상업성이 있는 경로였다. 즉, 적합한 세계시장 수출 루트를 확보함과 동시에 위험을 최대한 줄이고, 현지 주민들이 다른 곳으로 이주할 필요성도 없애고, 장기적인 안전을 보장하는 것이 관건이었다.

마침내, BTC사는 이주할 필요가 전혀 없고 그 어떤 건물도 훼손하지 않는 송유관 경로를 설계할 수 있었다. BTC 송유관은 지관인 SCP 파이프라인과 함께 매립되는데, 매립공사가 끝나고 땅을 원상태로 다진다. 이런 부지매립으로 경제적인 소득원을 상실하는 토지 소유자 및 사용자는 투명하고 건설적인 방법으로 경제성을 강화할 수 있는 여러 다른 기회로 보상 받게 될 것이다. 부지확보 및 보상과정에 관한 각종 절차나 제도는 정착실행계획(Resettlement Action Plans, “RAPs”)에 제시되며, RAPs는 사업관련 홈페이지에 공개되어 지역사회나 일반인도 접근할 수 있다.

안전문제도 사업의 의사결정 및 기획과정에서 다루졌다. 분쟁지역이나 안전문제가 잘 야기되는 지역에서 가능한 한 멀리 떨어진 곳에 송유관을 설치했는데, 안전 중재의 필요성을 최소화하기 위함이었다. 예컨대, 송유관은 그루지야의 불안정한 지역과 지난 10년간 국가 비상령이 선포된 터키의 여러 지역을 우회한다.

환경문제도 송유관 설계과정에서 기본 사항으로 다루졌다. 육상 및 근해 탐사, 생산 및 수송 과정에서 석유가 누출되면 환경이 크게 훼손될 수 있다. 별도의 환경적 위험 평가 결과에 의하면, BTC 송유관은 석유누출 가능성이 희박해, 카스피해에서 세계시장으로 석유를 운반할 수 있는 환경적으로 완벽한 수단이다. 무엇보다 중요한 점은 송유관이 설치되어 석유를 실어나르는 유조선이 좁아서 북적대는 터키 해협을 지나갈 필요가 없다는 것이다. BTC 송유관 설치로 사용기간인 향후 40년간 터키 해협을 지나는 유조선이 약 2만9천대 줄어들 것이다.

73쪽

송유관 경로를 선택하고 현장작업을 촉진하는 과정에서, 민감한 지역이나 환경보호가 필요한 지역에 특히 신경 써야 한다는 점에 BP와 NGO가 동의했다. 경로수정 및 조절 작업을 수도 없이 거듭한 끝에, Borjomi-Kharagauli 국립공원, 터키의 아르다한 삼림지대(Ardahan Forest), 아제르바이잔/그루지야 접경지대의 한다르 호수(Lake Jandar), 아제르바이잔의 국가지정 Gorchay/Shamikir 자연보호구역, 터키의 켈킵 야생보호지역(Kelkit Wildlife Protection Area) 등 국내외 보호지역에서 송유관을 우회시킬 수 있었다. 하지만, 현재 진행 중인 경로 작업에 반기를 드는 환경 NGO도 있다. 이들이 가장 우려하는 점은 송유관에서 석유가 새는 날엔 보르조미(Borjomi) 지역에서 돌이킬 수 없는 사태가 발생한다는 것이다. 이에 BP는 송유관의 유량차단밸브(block valve) 위치를 최적화하고, 적합한 부식방지

및 2차 누유억제 시스템을 설계하고, 누유를 예방하고 최소화하기 위한 절차상의 조치를 제도화하는 등 여러 수단을 동원해 누유 가능성을 최소화하겠다고 한다.

사업을 하면서 자연서식지나 그 기능에 악영향을 미칠 수 있는 잠재 요인을 제거하거나 완화시키기 위한 조치도 취할 것이다. 이런 조치는 자연서식지 용도변경 제한, 훼손된 서식지 회복, 전략적 종(strategic species)의 유지를 포함한다. 자발적인 지역별 생물다양성 실행 계획(biodiversity action plan)도 개발되고 있는데, 생물다양성 유지 및 강화 프로젝트에 대한 투자도 이뤄질 것이다. 상가찰(Sangachal)의 거북이 양식(tortoise breeding)과 카스피해 어류 연구를 비롯한 생물다양성과 관련된 각종 노력이 이미 시작되었다.

법적 틀

BTC 송유관처럼 복잡하고 장기적인 인프라 사업을 유치하려면 명확하고 국제적으로 기준이 높은 법체계가 뒷받침되어야 한다. 이와 관련해, 특히 아제르바이잔이나 그루지야처럼 경제적으로나 정치적으로 과도기에 있는 3국의 국내 상황이 BTC사와 국제적인 투자자들에게 여러 가지 문제를 안겼다. 당사자들은 가장 높게 평가될 수 있는 기준으로 우세한 법체계(Prevailing Legal Regime, “PLR”)를 창안했는데, 특수 설계된 BTC 사업의 법적 틀이었다. 이런 법적 틀 짜기는 흔한 일로, 캐나다나 호주 같이 법이 고도로 발달된 국가에서 채굴사업을 할 때도 자주 활용되었다. PLR을 설계한 목적은 새로운 법이나 규정을 만드는 것이 아니라 기존의 틀을 보완하는 것이다. PLR 실행이 안정적인 BTC 사업 투자여건을 조성했고, 최고의 국제관행에 따라 사업하는 데도 도움이 될 것이다.

BTC 사업은 3국 정부간 체결된 IGA 계약 조건에 따라 진행될 것이다. IGA 계약은 1999년 11월 8일에 3국(아제르바이잔 공화국, 그루지야, 터키 공화국) 대통령이 서명함으로써 체결되었고, 석유 수송로를 따라 자국 영토를 통과하는 송유관의 개발, 건설 및 운영을 각국이 지지한다는 점을 상기시킨다. 아울러, IGA는 국제조약에 버금가는 계약으로, 일관되고 명확한 기술적 기준과 안전 및 환경기준을 적용하고, 구체적인 조세 근간을 제시하며, 사업의 안전성에 관한 조항을 따르겠다는 각국 정부의 약속을 담고 있다.

3국 정부와의 계약(HGAs)은 BTC사가 각국 정부와 체결한 것으로, BTC 사업 개발을 가능케 한다. HGAs는 각국에 거의 똑같이 적용되며 기술체계, 법체계, 재정체계를 상세히 언급하는데, 이런 각종 체계 하에서 BTC사가 사업을 진행하고 각국 정부와 자사의 상호 권리를 행사하고 의무를 이행한다. HGAs는 사업을 성공으로 이끄는 데 필요한 문제 - BTC 송유관 건설 및 운영을 위한 토지권, 상품과 서비스를 수출입할 권리, 통화를 양도하고 교환할 권리, 경제적 안정에 대한 보증 포함 - 와 관련해 BTC사에 대한 각국 정부의 각종 권리와 보증내용을 담고 있다.

HGAs는 또한 3국의 법적 요구조건과 선호도에 따른 부지 확보 및 보상절차를 자세히 다룬다. BTC 사업 참여자들은 관련 지역사회와 협의한 후 개방되고 공정한 절차에 따라 부지를 확보하고 보상해야 하며 IFIs가 확립한 기준을 충족시켜야 한다. 이를 위해, BTC 사업은 비

자발적 이주에 관한 세계은행의 업무지침(World Bank Operational Directive on Involuntary Resettlement, "O.D.") 4.30, 문화재 관리에 관한 세계은행 오피니언(World Bank Opinion on the Management of Cultural Property) 11.03, 자연서식지에 관한 IFC 오피니언 4.40, 환경평가에 관한 IFC의 업무절차상의 오피니언(IFC's Operational Procedure Opinion on Environmental Assessment) 4.01을 비롯한 세계은행 및 IFC의 각종 규정을 준수한다.

BTC 사업의 법적 근간인 PLR은 BTC 사업에 적용할 수 있는 건강, 안전 및 환경(HSE), 인권기준, 노동기준이 그 어떠한 경우에도 최고 기준인 EU의 각종 기준(EU 지침 포함), 사업에 적용 가능한 세계은행의 기준, 국제 노동 및 인권조약의 기준보다 약하게 적용되지 않음을 보장한다.

74쪽

외부 이해당사자들이 제기한 문제

국제앰네스티

2002년과 2003년 초에, 국제앰네스티 영국지부에서 BTC 사업의 근간인 법적 틀을 연구 분석했다. 목적은 “BTC 송유관이 들어설 3국 정부와 여러 석유회사들이 맺은 각종 사업 계약이 인권에 대해 시사하는 점”을 파악하기 위해서다. 2003년 5월, 앰네스티는 그 결과를 보고서에 공개했는데, 보고서 제목은 “인권의 실체: 바쿠-트블리시-세이한 송유관 건설사업(Human Rights on the Line: Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline Project)”이었다. 보고서는 그런 각종 법적 계약이 “인권의 보호에 방해가 되며 현재와 미래의 인권 의무를 이행하고자 하는 3국 정부의 의지를 약화시킨다”라고 결론지었다. 아울러, “권리를 짓밟고 지나가는 송유관(rights-free corridor)’으로 인해 수천 명에 달하는 지역 주민들의 인권이 유린될 것”이라고 경고했다.

앰네스티가 제기한 이런 문제의 핵심은 각종 사업 계약이 국제협약에 따라 자국의 인권, 노동권 및 환경관련 의무를 이행하려는 각국 정부의 의지를 얼어붙게 만드는 “싸늘한 효과(chilling effect)”를 일으킬 수 있다는 점이다. 앰네스티는 부지를 확보하는 과정에서 3만 명의 주민들이 “송유관이 들어서니까 어쩔 수 없이 자신의 토지권을 포기”하고 다른 곳으로 떠나야 하는 결과가 초래될 수 있고, “노동자들과 현지 주민들을 보호하기 위한 건강 및 안전관련 법이 제대로 집행되지 않을” 수도 있고, 사업에 반대하는 이들의 인권이 “짓밟힐 위험”도 있다고 경고했다. 앰네스티는 특히 HGAs가 3국 정부의 인권보호 의지를 꺾을 것이라는 우려를 표명했는데, “사업의 경제적 균형을 깨뜨리는” 일이 생기면 모두 3국 정부의 책임이라는 HGA 계약조건에 따라 “송유관 공사나 운영에 지장이 생기면 BTC사에 보상하기로 각국 정부가 합의”했기 때문이다.

보고서를 토대로, 앰네스티가 원했던 시정조치는 이리하다. (1)계약의 그 어떠한 내용도 국내법과 국제법 하에서 자국의 인권 의무를 이행하려는 각국 정부의 의지를 약화시키지 않음을 명시하는 조항을 HGAs에 포함시킨다. (2)독립된 이해당사자 위원회를 만들어 사업기간 전반에 걸쳐 기준을 감시하고 항의를 접수한다. (3)BTC사와 고용된 노동자들과 계약을 맺는데, 인권 의무의 명확히 하고 이행 가능한 것으로 만들어 사업의 안전성을 확보하는 것이 골자다. 본질적으로, 앰네스티의 주된 관심사는 “최고의 국제관행”에 따라 송유관을 건설하고 운영하겠다는 BTC사의 약속을 각국 정부가 확실히 이행할 수 있는 장치를 마련하는 것이다.

기타 문제

지구의 친구들(“FOE”), 세계야생동물보호기금, 쿠르드인인권프로젝트(Kurdish Human Rights Project)를 비롯한 여러 다른 NGO가 IGA 및 HGAs 계약의 해석과 관련해 앰네스티와 유사한 문제를 제기했고 환경에 대한 우려도 표명했다. 이들 단체는 주로 IFIs와 같은 기관의 사업자금 지원을 지연시키거나 차단시키는 데 혈안이 되었고, IFC와 세계은행의 자금 지원도 표적으로 삼았다.

아울러, FOE가 OECD 다국적기업 가이드라인을 위반한 것 같은 BTC 사업의 5가지 문제를 언급하는 서신을 작성해 OECD 5개 회원국에 있는 국내연락사무소로 보냈는데, 5가지 문제는 다음과 같다.

- (1) BP는 BTC 사업의 법적 틀에 부당한 영향력을 행사했다.
- (2) BP는 사회법, 노동법, 조세법 및 환경법과 관련된 예외적인 경우를 찾거나 받아들였다.
- (3) BP의 사업방식이 지속 가능한 개발이라는 더 큰 목표와 거리가 멀었다.
- (4) BP는 사업의 영향을 받는 지역사회와 관련 문제를 놓고 충분히 협의하지 않았다.
- (5) BP는 환경, 인권, 안전에 대한 심각한 위협을 완화시킬 수 있는 각국 정부의 능력을 저해했다.

이에, BTC사는 서신에 언급된 문제는 OECD 가이드라인에서 정한 기준을 벗어난다고 주장한다. 하지만, 아직도 이 문제를 둘러싼 여러 가지 의문이 풀리지 않고 있다.

NGO가 제기한 문제에 대한 BTC사의 대응¹⁹⁹

공동 성명서

환경, 사회, 노동, 인권관련 국제기준에 대한 BTC사의 책임을 명확히 해야 한다는 문제에 대응하고자, 3국(아제르바이잔, 그루지야, 터키) 정부와 BTC사는 2003년 5월 16일에 “BTC 사업에 관한 공동 성명서”를 발표하는 획기적인 조치를 취했다.

공동 성명서의 첫 문단에 이런 내용이 나온다.

“우리 당사자들은 [NGO가 제기한] 문제를 심각하게 받아들여” “BTC 사업을 다방면으로 적용할 수 있는 모델 사업으로 만들기로 한다.” 그리고 “사업의 환경, 사회, 인권관련 측면이 기본적으로 중요하다.” 네 번째 문단에서는, “우리 당사자들은 우리의 사업 계약의 조항이 인권, 환경, 사회 및 노동관련 국제규범에 반하는 것으로 해석될 수 있다는 NGO의 주장이 사실무근임을 밝혀둔다”라는 내용이 나온다.

공동 성명서는 BTC사와 각국 정부가 “[NGO가 의문을 가진] 각각의 조항을 검토해 최근에 제기한 NGO의 주장이 그런 조항의 의미나 적용과 관련한 당사자들의 의도나 이해를 전혀 반영하지 않고 있다는 결론을 내렸고, BTC에 대한 최고의 국제기준을 지지하기로 한 당사자들로서는 그런 주장을 받아들일 수 없다”는 점을 명시한다. 당사자들은 “특히 사업 안전성과 국제적인 인권기준, 사회기준, 환경기준과 관련해 더 이상 오해가 없도록” 하려고 공동 성명서를 채택한 것이다.

그 다음, 공동 성명서는 당사자들이 인권, 안전, 노동, 환경 이 4가지 분야 내에서 지키기로 약속한 국제기준을 설명하고, OECD 다국적기업 가이드라인에 명시된 각종 원칙과 정책이 “BTC 사업 계약을 맺는 과정에 철저히 반영되어” BTC 사업 계약의 틀을 구성함을 재확인시켜준다. 환경과 관련해, 공동 성명서가 명시하는 내용은 이러하다. “IGA 계약에 따라 각국 정부는 간혹 EU 회원국 내에서 일반적으로 적용되는 기준보다 ‘더 엄격하게’ 환경기준 및 관행을 적용해야 한다. HGAs 및 기타 BTC 사업 계약이 이런 의무 이행을 가능케 하며 EU 기준과 함께 동태적으로 진화될 기준을 제시한다.”

노동기준과 관련해, 공동 성명서가 명시하는 내용은 이러하다. 우리 당사자들이 알기로, 강제노동, 결사의 자유, 단결권, 단체교섭, 차별, 동등한 보수, 최저연령에 관한 ILO 협정이 “사업 개발 및 운영에 간헐적으로 적용될 것이다.”

사업의 안전성

공동 성명서는 안전성 문제와 관련된 획기적인 문서이자 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙과 관련된 최초의 법적 계약서이다. 미국과 영국 정부는 2000년 12월에 자발적 원칙을 발표했다, 그 후 자사의 국제 안전체계에서 여러 채굴회사가 당면하는 인권 책임을 이행하기 위한 신생 국제기준으로서의 자발적 원칙에 대한 인식이 강화되었다. 자발적 원칙이 사업의 법적 근간인 각종 계약서로 통합된 것은 BTC 사업이 처음이다. 석유 및 가스회사가 안고 있는 인권문제로 안전만큼 중요한 것도 없을 터인데, 분쟁 가능 지역이나 분쟁에 찌든 지역에서 회사 자산을 보호하기 위해 영입된 보안요원의 행동으로 명성에 치명타를 입거나 법적 위험이 유발될 수 있는 까닭이다.

자발적 원칙에서 다루는 문제는 3가지로, 바로 위험평가, 기업과 공경비의 상호작용, 기업과 민간경비의 상호작용이다. 자발적 원칙의 위험평가는 안전체계를 계획할 때 고려할 인권관련 핵심 “요인”을 규명하는데, 안전상의 위험 파악, 폭력유발 가능성, 공공 및 민간 보안요원의 인권기록, 법 지배의 강도, 갈등분석, 장비 이전 등이 그런 요인에 포함된다. 기업과 공경비/민간경비간 상호작용을 결정하는 핵심 요소는 이해당사자들과의 협의의 강도, 이해당사자들에게 하는 조언의 강도, 정책 준수, 인력배치 및 행동을 포함한다.

BTC의 “지역별 재검토” 자료는 자발적 원칙을 “BP의 안전관리체계”에 흡수시켜야 한다고 규정하고 있는데, 이런 책임이 BTC 사업을 준거하는 PLR(우세한 법체계)의 일부임을 명시하고 보장하는 최초의 사업 계약서가 바로 공동 성명서였다. 특히, 공동 성명서는 “당사자들이 세계인권선언, 법집행관의 무력 및 무기사용에 관한 유엔기본원칙(United Nations Basic Principles on the use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials), 유엔법집행관행동강령(United Nations Code of Conduct for Law Enforcement Officials), 유럽인권협약, 자발적 원칙 등에 명시되는 원칙을 비롯한 각종 인권원칙의 존중과 준수를 국내법에 따라 증진하겠다는 상호간의 약속을 확증함”을 명시한다. 공동 성명서에 이어, 3국 정부는 중요한 안전관행에 대한 약속을 다시 체결했는데, IGA 및 HGAs에 따라 자발적 원칙을 업무에 적용하는 데 실제로 도움이 된다. “안전관리의무를 이행하고 인권을 증진함에 있어 정보와 경험의 공유 및 투명성 확보 필요성을 인식한” 아제르바이잔, 그루지야, 터키 정부는 2003년 7월 23일에 “동서를 잇는 에너지공급로의 안전조항에 관한 의정서(Protocol Relating to the Provision of Security for the East–West Energy Corridor)”에 서명했다. 의정서 1장에서, 각국 정부는 테러나 생산방해 행위와 관련한 잠재적인 안전상의 위협을 규명하여 분류하고, BTC 사업에 직접 영향을 미치는 정보를 공유하고, 사업에 안전상의 위협을 가하는 행위를 근절하기 위한 방법에 관한 정보를 교환하는 등 함께 노력해 안전문제를 해결하기로 합의한다.

76쪽

아울러, 정부 당사자들은 공동송유관안전위원회(Joint Pipeline Security Commission)를 만들어 송유관의 안전을 담당하는 요원들을 서로 훈련시키기로 합의했다.

의정서 2장의 제목은 “인권 차원(Human Rights Dimension)”인데, 여기서 각국 정부는 자국 국내법의 틀 내에서 자발적 원칙을 이행하고 필요한 모든 수단을 동원해 인권침해나 범죄행위에 가담한 전력이 있는 개인에게는 보안 서비스를 맡기지 않도록 하겠다는 약속을 재확인한다. 당사자들은 또한 각종 국제협약과 국제인권장치 - 세계인권선언, 유엔고문방지협약, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, 유엔법집행관행동강령, 법집행관의 무력 및 무기사용에 관한 유엔기본원칙, 인권의 보호에 관한 유럽협약, 고문 및 비인간적 대우나 처벌 금지에 관한 유럽협정 포함 - 에 명시된 기준과 의무에 따라 “필요한 모든 적절한 수단을 동원해 안전과 관련된 자국의 의무를 이행”하는 데 동의한다.

단독날인증서

앰네스티 보고서가 발표된 직후, BP와 BTC사는 앰네스티가 제기한 인권문제를 해결하고 PLR에 기인하는 인권에 대한 부정적인 영향을 완화시키고자 앰네스티 대표단과 대화했다. 수개월에 걸쳐, 앰네스티 보고서에 개괄된 각종 문제를 해결하고, 아마도 더 중요한 문제인, 여러 가지 교훈을 광범위하게 공유하고, 각종 대규모 사업을 위한 법적 틀 내에서 인권 보호를 위한 최고관행 지침을 개발하려는 상호간의 노력 단계를 확립할 수 있는 최선책은 무엇인가를 놓고 논의에 논의를 거듭했다.

이런 마라톤 논의 끝에, BTC사는 단독날인증서를 통해 앰네스티의 주요 목표(“최고의 국제 관행”에 따라 BTC 사업을 운영하겠다는 BTC사의 약속을 각국 정부가 확실히 이행할 수 있는 장치를 마련하는 것)와 더 구체적인 목표(자국의 인권, 노동권 및 환경관련 의무를 이행하려는 각국 정부의 의지를 얼어붙게 만드는 “싸늘한 효과”가 HGA에 의해 유발되지 않도록 하는 것)를 모두 달성할 수 있다는 결론을 내렸다. (BTC 사업 홈페이지에서 더 구체적인 “인권약속”으로 언급된 단독날인증서는 영국법 하에서 당사자 일방의 날인으로 법적 구속력을 갖는 계약이다.)

이로써, 2003년 9월 22일, 아래의 목표를 달성하기 위해 법적 구속력을 지닌 취소불능의 단독날인증서가 만들어졌다.

- (1) 인권, 건강, 안전, 환경 이 4가지 분야를 각국 정부가 규제할 수 있는 권리를 보호한다. 이는 BTC사가 그런 규제가 HGAs 계약 위반이라고 주장해도 그대로 적용된다.
- (2) HGAs의 기준이 각종 사업 계약이 체결되는 시점에 “싸늘한 효과”를 내지 않으며 EU 강령 및 기준과 함께 동태적으로 진화하거나 변화됨을 명시한다.
- (3) BTC 사업으로 부상을 입은 제3자가 국내 법정에서 문제를 해결할 수 있는 권리를 보호한다. 이는 BTC사가 국내 법원에서는 그런 문제를 해결할 수 없다고 주장해도 그대로 적용된다.
- (4) 각국에서 시행되는 인권, 노동, 건강, 안전관련 국제법에 의해 합당하게 요구되는 법이나 기타 행동의 결과로 BTC 사업의 “경제적 균형”이 깨지는 일에 대한 보상책임으로부터 각국 정부를 보호한다.

단독날인증서/인권약속 외에도, BP는 송유관 경로를 따라 위치한 각종 지역사회에서 사용되는 언어로 BTC 사업에 대한 “시민 가이드(Citizen's Guide)”를 자사 홈페이지에 게재하겠다고 약속했다. BP는 또한 앰네스티가 제공하는 데이터를 이용해 자발적 원칙 및 기타 안전 관행을 업무에 적용시켜 인권을 존중하고 BTC 사업의 인권관련 활동을 감시하려 할 것이다. BP와 앰네스티는 HGAs 및 IGAs 체결에 관한 최고 관행 확립이나 각종 장치 및 업무 프로세스 감시와 같은 투자와 개발의 인권관련 핵심요소를 적극 협의하기로 합의했다.

여기서 주목할 점은 앰네스티가 BTC 사업 전반에 대한 입장은 표명하지 않고, 관련 문제를 해결하여 업계 내에서 인권에 대한 리더십을 확립할 수 있는 단독날인증서만 반겼다는 것

이다. 하지만, 앰네스티는 증서가 “뒷북치는” 감이 있다며 앞으로는 HGA의 문제점을 초반부터 확실하게 잡아내 단독날인증서를 또 작성하는 일이 없도록 해야 한다고 주장했다. 아울러, 단독날인증서가 의도한대로 효과를 발휘하려면, 현지에서 다양한 구제책을 마련해 현지 변호사와 관련 시민단체에 알려야 한다고 했다.

전반적으로 볼 때, BP/BTC사가 앰네스티와의 대화를 통해 단독날인증서나 다른 수단을 동원해 인권문제를 해결하려고 한 것은 개별 당사자 입장에서 큰 진전을 이룬 것이고 동종 업계에 종사하는 여러 다른 업체나 NGO의 입장에서는 상징적인 전례를 만든 것과 같았다. 대화의 효과 - 시작에 불과하지만 - 는 즉각적이고도 광범위하게 나타났다. 즉, 비즈니스계의 가이드이자 상담자로서 앰네스티를 신뢰하게 된 것이다. 반면, BP/BTC사는 그 명성에 금이 갔고, BTC 사업 및 높아진 브랜드 자산 가치와 관련해 법적 위험을 안게 되었다.

77쪽

결론: 앞으로의 과제

IFIs의 대응

2003년 11월 4일, IFC의 이사진이 BTC 사업 자금으로 최대 2억5천만 달러까지 지원키로 결정했다. 세계은행그룹의 석유, 천연가스, 광물 및 화학물 관리부(Oil, Gas, Mining and Chemicals Department)의 Rashad Kaldany 부장은 “경로 선택과 관련해, 특히 송유관이 그 루지야의 보르조미 지역을 관통하면 문제가 심각해진다는 여러 환경단체의 우려의 목소리가 있지만, IFC 스태프의 주도면밀한 평가 결과에 따라 지금 선택된 경로가 환경 훼손을 완화하거나 환경을 보호하기 위한 각종 수단을 활용할 수 있는 유일한 경로로 인정된다”고 입장을 밝혔다.

IFC는 BTC 사업을 “투명성의 새 지평을 열고, 환경적 및 사회적 안전장치 역할을 하고, 지역사회별 협의 및 참여나 국내외 시민사회 참여를 이끌어 내고, 현지에 경제적 혜택을 안겨 주는 사업”으로 묘사한다.

사업의 영향을 받는 이들과의 협의와 관련해, IFC는 “현지 NGO나 지역사회의 의견을 직접 듣는 것은 반길만한 일이고, 이런 대화를 통해 현지 주민들이 송유관이 만들어지는 것을 원하지만 안전하고, 지속 가능하고, 친환경적인 방식으로 만들어지길 원한다는 점이 분명해진다”고 주장했다. IFC는 또한 “시장금리 이상을 유지하는 토지에 대한 보상기준이 확립되었고 기준 이행을 독립 감시한다”고 언급했다.

IFC가 자금을 지원키로 결정한 뒤, EBRD 이사진도 2003년 9월 11일에 BTC 사업 자금으로 2억5천만 달러 지원을 승인했다. 이는 BTC 사업의 환경적 및 사회적 영향에 대한 2년에 걸친 분석과 EBRD의 자체적인 공식 협의에 따른 결과였다.

감시와 준수

IFC의 자금지원 결정과 관련해, Rashad Kadlany 부장은 BTC 사업을 상대로 “아홉 겹으로 이뤄진 감시 - 내부감시 4회 + 외부감시 5회 - 를 하고 서로 다른 7개의 결과 보고서를 작성하여 공개한다”라며, “IFC는 이런 감시와 투명성 기준은 전례 없는 것이라 생각하며 외부자에 의한 내부감시, 독립감시, BTC 사업에 대한 감시결과 공개의 3박자를 맞추며, 더 나아가 사업 후원자나 투자자들이 지상에서의 실행 과제와 결과에 초점을 맞출 것임을 IFC가 보여준다”²⁰⁰라고 덧붙였다.

BTC 사업이 인권기준, 노동기준 및 환경기준 이행 약속과 관련해 업계의 모델인 듯하지만, 송유관 공사는 아직 40% 밖에 진행되지 않았고, 사업기간은 짧게 잡아도 40년으로 예상된다. 따라서 BTC사와 3국 정부는 그런 감시체계를 실행하는 데 박차를 가하는 것이 좋다. 실행하기가 상대적으로 힘든 감시체계도 있을 것인데, 특히 자발적 원칙의 안전준수와 같은 감시 기준이 아직 확립되지 않은 경우에 그러하다.

감시와 준수기제를 개발하는 과정에서, BTC사는 앰네스티나 다른 NGO와의 관계 형성에 따른 혜택을 계속 볼 것이다. 실제로, BTC사와 앰네스티는 상호 협력을 통해 효과적인 인권감시장치와 사업의 영향을 받는 지역사회 주민들을 위한 항의접수기제를 창안하기로 약속했다.

이해당사자 및 지역사회와의 관계 지속

마찬가지로, BTC사는 짧은 공사기간과 장기적인 사업 운영기간에 걸쳐 포괄적인 이해당사자 참여와 협의를 추진해야 한다.

지역별 재검토의 사업개요에 의하면, “BTC 사업을 구성하는 각종 프로젝트가 기획에서 실행을 거쳐 운영단계로 넘어가는 과정에서, 해당 지역에서의 각종 문제와 사업 활동을 추적하는 협의와 보고가 뒤따를 것이다. 대화를 지속하고 상호간의 피드백과 의견을 교환하기 위해, 향후 수개월간 추가 협의가 계획되어 운영기간 내내 진행될 것이다.”

BP가 책임지고 이런 약속을 이행할 것이다. BP는 여러 지역사회의 참여를 계속 이끌어내야 하는데, 이런 과정에서 사업과 관련한 지속적인 문제나 그 때 상황에 맞는 문제를 상담하는 시민 자문단의 활동을 촉진할 수도 있다. BP는 지역사회의 참여를 이끌어내고 각종 국제기준과 최고 관행을 여러 사업계약에 흡수시키는 것과 관련해 수많은 전례를 만들었다. 하지만 문제는 지금부터로 이런 여세를 몰아가는 것이 중요하다. BP가 어떻게 이론을 실천하여 향후 수년간 자사의 약속을 사수할 것인가가 관건이다.

출처

이 사례연구의 정보 및 자료의 출처는 다양하다. 공개된 수많은 기업관련 서류를 참고용으로 활용했는데, 2002년 9월에 발표된 BTC사의 “바쿠-트블리시-세이한 송유관 건설사업에 관한 환경적·사회적 조망(Environmental and Social Overview of the Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline Project)”, 2003년 2월에 발표된 BTC사의 “지역별 재검토”, BP사의 2002년 환경 및 사회적 고찰, “새 지평을 열며(Breaking New Ground)”와 “BTC 사업 계약에 대한 시민 가이드”에 관한 BTC사의 각종 팸플렛, HGAs와 IGA 등도 참고했다. 광범위한 웹 기반 연구를 통해 다양한 NGO의 시각을 분석했고, 2003년 5월에 발표된 엠네스티 보고서(“인권의 실체”) 내용을 자주 인용했다.

아울러, 저자는 다수의 BP/BTC사 선임 경영자와 NGO의 핵심 지도자와 접촉했다. BP의 경우, 저자는 런던, 워싱턴, 바쿠 사무실 직원들을 비롯해, 선임 경영진 - 그룹 바이스 프레지던트(Group Vice President), 명성 및 명성보장 담당 부사장(Vice president for Reputation and Assurance), 사외문제 담당 부사장(Vice President for External Affairs), 국제문제담당자(Director of International Affairs), 정부 및 공공기관 문제 담당자(Director of Government and Public Affairs), 영업 및 명성보장 책임자(Commercial and Reputation Assurance Manager), 정부 및 지역사회와의 관계 관리자(Government and

Community Relations Manager), 기업 홍보담당자(Manager of Corporate Communications) - 과도 협력했다.

BTC사의 경우, 저자는 바쿠와 트블리시에서 BTC사 CEO, 영업담당자(commercial director), 회사대표 변호사(general counsel), 안전담당자(director of security), 지역별 안전고문(Regional Security Advisor), 홍보담당자(Communications Director), 환경관리자(Environmental Manager), 아제르바이잔, 그루지야, 터키의 사업안전관리자(Project Security Manager) 등 많은 사람을 만났다.

저자는 국제앰네스티의 영국지부, 뉴욕 사무실, 워싱턴 사무실, 오슬로 사무실, 파리 사무실 대표들과 앰네스티의 비즈니스 그룹 의장(Chair of the Business Group, 영국), 재무책임자(Director of Finance, 영국), 법률고문(Legal Advisor, 영국), 비즈니스 및 인권 코디네이터(Business & Human Rights Coordinator, 미국), 정치고문/IGO 코디네이터(노르웨이), 총재(프랑스), 커미션 엔터프라이즈(Commission Enterprises, 프랑스) 위원들과도 만남을 가졌다.

저자는 또한 아제르바이잔과 그루지야의 사업 현장을 방문하고 BP/BTC사와 앰네스티 런던, 뉴욕, 워싱턴, 오슬로, 파리 대표단의 회의에 참관함으로써 최초로 개인 연구를 수행했다.

제13조

1. 모든 사람은 자국 내에서 이동 및 거주에 대한 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라를 떠날 권리와 또한 자국으로 돌아올 권리를 지닌다.

BHP 빌리턴 남아프리카: 인권의 도구로서 기준의 활용*

파트리샤 B. 로렌스 Patricia B. Lawrence**

우니사 재단 및 남아프리카 대학교 기업시민정신센터

* 이 사례연구는 Lawhouse.dk.의 Sune Skadegrad Thorsen가 상호검토해 주었다.

** 이 사례연구를 수행할 기회를 제공하고 사례연구를 지원해준 BHP 빌리턴과 특히 연구를 가능케 하고 필요할 때마다 도움을 준 Andre van der Bergh 남아프리카지역 건강·안전·환경담당 고문께 심심한 감사를 표한다. 각종 회의를 주관하고 베이사이드 알루미늄 (Bayside Aluminium)과의 인터뷰를 수차례 지원해 준 베이사이드 알루미늄의 Marius van Tonder 총괄매니저와 Bongani Mqaise씨께도 감사의 마음을 전한다. 이들은 저자가 BHP 빌리턴의 사례연구를 수행하는 과정에서 자유롭게 사내직원들을 만나고 사내 자료를 이용할 수 있도록 해주었다. 상호검토자로서 다양한 논평과 견해를 제시해 주어 이 사례연구를 진행하는 데 큰 보탬이 되어준 Sune Skadegrad Thorsen씨께도 심심한 감사의 뜻을 표한다. 진심으로 감사드린다.

개요

요약

회사소개

BHP 빌리턴 현장

HSEC 정책

관리기준

베이사이드 알루미늄, 리처드베이

배경

문제

사례연구

인권의 통합

기준의 적용 - 각종 활동 및 업무

건강문제

보수 및 고용평등
훈련 및 개발
고용
문화
지역사회개발
선주민
결론

권고사항

기준
건강관리
보수 및 고용평등
고용
문화
지역사회개발
선주민

글로벌컴팩트 이행모델

부록 1

개요

요약

이 사례연구는 관리기준(Management Standard)이 만들어지면 시스템과 활동 및 운영이 그 기준을 따르게 되고 직원 역시 자신의 역할과 책임을 이해하게 된다는 것을 전제로 하고 있다. 이 연구에서는 BHP 빌리턴 남아프리카의 베이사이드 알루미늄 제련소가 그 영향권 내에서 인권을 지지 및 존중하기 위해 도입한 각종 대책과 관련하여 글로벌컴팩트의 제1원칙(P1)을 검토하고, 베이사이드 알루미늄이 인권침해에 가담했는지 여부와 관련하여서는 제2원칙(P2)을 검토한다.

P1과 P2의 이행과 관련하여서는 건강, 안전, 환경 및 지역사회(HSEC) 관리기준을 **인권준수평가측정도구(measuring tool for human rights compliance assessment)**로 간주하여 분석하였다. 이 사례연구는 베이사이드 알루미늄의 각종 활동과 업무에 적합한 BHP 기준 및 인권을 검토한다.

인권의 개념은 오랫동안 세계 각지에서 격렬히 이루어진 논쟁의 결과물이다. 이러한 논쟁은 국가 간, 국경을 넘어 혹은 국가와 국민 사이에 지켜야 할 도리나 바람직한 기준을 찾는 과정에 관한 것이다. 인권의 틀을 짜는 것은 단지 인간이라는 이유만으로 사회경제적, 정치적, 문화적 차이에도 불구하고 특정 혜택과 대우를 규정하는 하나의 도덕규범과는 반대하는 것이라는 합의가 등장하였다. *인권의 틀은 국민이 어떠한 처우를 받아야 하는가에 대한 보편적으로 정치적 합의가 이루어진 최소 기준의 형태로 이루어졌다.* 이런 최소 기준은 세계인권선언과 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약(1966년) 및 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(1966년)과 규약에 따른 의정서로 구성된 유엔의 국제인권장전에서 찾을 수 있다. 국제인권장전은 비엔나선언(1993년)과 함께 보편적이고 불가분적이며 상호의존적이며 상호연관된 각종 인권들을 열거한다.

남아프리카에서는 유엔의 국제인권장전이 헌법에 포함되어 있는 권리장전의 근간을 구성한다. 남아프리카의 헌법에 따르면 인권은 모든 국민이나 시민의 고유한 권리일 뿐만 아니라 재판에 회부할 수 있는 권리이다. 즉 인권침해에 가담하면(P2) 법정에 서게 될 수 있다는 뜻이다. 따라서 법정은 가해자의 침해 행위를 금하거나 가해자가 법에 따라 행동하도록 명령할 수 있다. 또는 평등 혹은 차별 관련 혐의에 대해서는 검찰총장에게 의뢰하여 형사범죄 여부를 검토할 수도 있다.

헌법에도 명시되어 있는 남아프리카인권위원회(South African Human Rights Commission)는 인권감시기구로서 남아프리카에서 권리장전에 나오는 대로 인권의 증진, 보호, 보장을 위해서 일한다. 또한 남아프리카에서 인권을 증진하기 위해 정보이용촉진법(Promotion of Access to Information Act, 2000년), 평등촉진 및 부당차별 금지법(Promotion of Equality and Prevention Unfair Discrimination Act, 2000년)도 통과됐다. 헌법과 헌법으로부터 나온 이런 각종 법률은 정부와 국민 사이에서(수직적 적용), 국민들

사이에서(수평적 적용)에서 광범위한 구속력을 갖는다. 이와 유사하게, 기업조직(법인)도 헌법의 형식과 내용에 의해 구속 받는다.

BHP 빌리턴의 관심사인 남아프리카 광업은 국민총생산(GDP)의 약 8% 이상을 차지하면서 남아프리카 경제성장에서 중요한 역할을 하고 있다. 뿐만 아니라 광업에 따른 부수효과를 고려해 보면 GDP 기여도는 약 12%로 증가한다. 1994년 정통적인 민주체제로 전환되던 당시 광산업협회는 남아프리카 발전에 기여할 것을 다짐하였다. 이 때문에 남아프리카의 광산업계는 사회경제적 발전의 측면에서 기업의 사회적 책임을 유지, 확대할 것으로 기대 받고 있다. 구조전환 과정 상에 있는 광산업계의 과제는 남아프리카광업헌장(Charter for the South African Mining Industry)과 균형성과지표(Balance Scorecard)를 준수하면서, 남아프리카의 신생 민주주의와 국민의 미래에 투자함으로써 국가건설에 기여하는 것이다.

“3가지 최저기준을 넘어(Beyond the triple bottom line)”라는 최근 기사에서 데이빗 우드(David Wood)와 마크 맷슨(Mark Mattson)은 “비즈니스계를 비롯한 사회의 여러 부문에서의 구조변화와 협력을 위해서는 고유한 권리(국내법과 국제법에 규정된)와 인간의 존엄성을 인정하는 긍정적인 태도가 필요하다”라고 주장한다. 바로 이것이 BHP 빌리턴이 “직원, 계약업체, 지역사회의 기본적인 인권을 지지”하는 배경이며, 우리가 이 사례연구에서 제1원칙(P1)과 제2원칙(P2)를 논의하는 이유이기도 하다.

회사소개

BHP 빌리턴은 이중 상장회사로 BHP 빌리턴 유한회사와 BHP 빌리턴 공공유한회사로 구성된다. 조직은 별도의 회사 형태를 유지하면서 존재하지만 BHP 빌리턴이라는 그룹의 형태로 운영된다. BHP 빌리턴 유한회사의 본사와 BHP 빌리턴 그룹의 국제본사는 호주 멜버른에 있고, BHP 빌리턴 공공유한회사는 영국 런던에 위치한다.

두 회사는 이사진이 같고 통합된 관리팀에 의해 운영된다. 하지만, 호주법과 영국법이 달라 BHP 빌리턴 유한회사와 BHP 빌리턴 공공유한회사는 결과보고서에 있어서는 상이한 방식을 택하고 있다. 2003년 연례보고서는 BHP 빌리턴 그룹의 업무 전반을 다루며, 2003년 건강, 안전, 환경, 지역사회(HSEC) 보고서로 보완하고 있다.

BHP 빌리턴은 세계 각지에서 석유(알제리, 파키스탄, 호주, 유럽, 북미, 남미), 알루미늄(남아프리카, 모잠비크, 호주, 브라질, 캐나다, 칠레, 페루), 탄소강재(남아프리카, 호주, 브라질), 다이아몬드 및 고급 제품(남아프리카, 호주, 벨기에, 북미, 캐나다), 석탄(남아프리카, 호주, 인도네시아, 미국, 콜롬비아), 스테인레스 강재(남아프리카, 호주, 콜롬비아) 등 7개 고객사업부문(Customer Sector Group)을 운영하고 있다. 또한 전 세계적으로 약 35,000명의 직원이 있으며, 2003년 6월 기준 연간 자금 회전률은 175억 달러, 귀속수익은 약 19억 달러, 회사의 가치는 350억 달러에 달한다.

지난 회계연도에 BHP 빌리턴은 다음과 같은 활동을 했다.

- u 강화된 채굴부문 인권기준을 통과시킨 뒤, 영국 FTSE4Good 지수에 상장을 유지했다.
- u 다우존스지속가능성지수에 상장을 유지했다.
- u 노르웨이 Storebrand사 보험에 가입된 21개 금속 및 광산회사 가운데 환경 및 사회회활동 성과가 가장 우수한 '부문 베스트'로 뽑혔다.
- u 영국 파이낸셜타임즈의 세계 500대 기업 시상에서 탄소배출 프로젝트로 우수상을 받았다.
- u 영국 기업의 사회적책임지수(Corporate Responsibility Index)와 환경지수(BiE Index)에 참여했다.

BHP 빌리턴은 그룹을 규정하는 일련의 원칙을 갖고 있다. *그룹가이드(Guide to Business Conduct)*에서 정하는 각종 정책, 기준, 지침은 아래와 같다.

- u 법 준수
- u 경쟁법
- u 건강 및 안전
- u 환경 및 지역사회
- u 고용평등
- u 보안유지
- u 지적재산
- u 개인정보, 사생활(사생활 보호권) 및 정보시스템
- u 정부 관계 및 문화적 민감성

이 가이드는 모든 직원, 관리자, 감독자, 경영진들의 책임 문제를 다룬다. 또한 국제윤리위

원회(Global Ethics Panel)와 업무보고요건(Business Reporting Requirements)에 대해서도 설명한다. 가이드는 모든 직원에게 적용되며 국제적인 업무활동, 정부, 지역사회 및 비즈니스 파트너와의 상호작용, 비즈니스 무결성, 일반적인 사내행동에 관한 각종 지침과 조언을 제공한다.

지난 1년간(2002년 7월부터 2003년 6월까지), 글로벌보고개시(GRI)의 지속가능성 보고 가이드라인에 따라 HSEC 보고서가 작성되었다. 작성기간에 지역사회의 각종 제도와 능력 형성을 지원하는 BHP 빌리턴의 지역사회 공헌도는 세전 수익의 1.4%에 해당되는 4,200만 달러로 나타났는데, 목표액인 1%를 웃돈다. 덩으로, 업무활동 지속과 관련된 경비 중 125억 달러를 지역경제 발전 자금으로 투척했다. BHP 빌리턴은 비자발적 이주에 관한 세계은행 가이드라인과 안전 및 인권에 관한 미국과 영국의 자발적 원칙을 이행한다는 약속을 자사의 관리기준에 구체적으로 담았다. 2003년 6월, BHP 빌리턴은 유엔 글로벌컴팩트와 관련된 원칙에 대한 자사의 약속을 다시 단언했다.

BHP 빌리턴 현장

BHP 빌리턴의 중심에 *BHP 빌리턴 현장*이 있다. 현장은 직원 개개인에게 적용 가능한 명확히 정의된 일련의 가치로 조직을 일사분란하게 움직이게 한다. BHP 빌리턴은 자사의 가장 중요한 약속(건강, 안전, 환경에 대한 책임과 지역사회개발)을 지키는 것이 천연자원 채굴을 주력 사업으로 하고 있는 자사의 **가치 동인**이자 주요 도전과제라고 역설한다. 하지만, 조직의 가치는 인권 논의에 포함시키거나 인권의 틀에 짜 넣지 않는다.

건강, 안전, 환경 및 지역사회(HSEC) 정책

HSEC 정책은 지속가능한 개발을 자사 업무과정으로 통합하고, 성과를 계속 향상시키고, 사람이나 환경에 해를 일체 가하지 않겠다는 큰 뜻을 품는다는 BHP 빌리턴의 약속을 담고 있다. 아울러, 정책 근간이 **가치 주도적인** HSEC 정책은 아래와 같은 BHP 빌리턴의 약속도 포함한다.

- u 직원, 계약업체, 자사가 활동하고 있는 지역사회의 기본적인 인권을 지지한다.
- u 선주민의 전통적인 권리를 존중한다.
- u 환경을 보호하고 문화유산을 소중히 여긴다.

관리기준

HSEC 정책과 BHP 빌리턴 현장은 상시화된 HSEC 관리기준 및 프로토콜 그리고 모든 업무에 대해 행해지는 연례 검토 시 충족되어야 하는 이행요건 등에 의해 실행된다. 관리기준은 한 해 동안 수정되어 15개 기준으로 정리되었다. HSEC 관리기준은 BHP빌리턴그룹 전반에 걸쳐 HSEC관리 시스템을 개발 및 적용하는데 근간을 이룬다. 이 기준의 목적은 아래와 같다.

- u 그룹 전반에 걸쳐 현장과 HSEC 정책의 이행(세계인권선언을 비롯한 국제기준 및 국내 기준)을 지원한다.
- u ISO 14001, OHSAS 18001 및 SA 8000(노동권 및 환경프로세스)과 같은 국제기준과 폭넓게 부합하는 리스크 기반 HSEC 관리시스템의 틀을 제공한다.
- u 더 구체적인 HSEC 관리시스템의 점진적인 개발 및 이행에 대해 그룹이 갖고 있는 기대치를 설정한다.
- u 그룹 전반에 걸쳐 HSEC 관리시스템을 측정할 수 있는 일관된 감사범주를 제시한다.
- u 지속적인 개선을 위한 기초를 제공한다.

15개 기준

기준 1

리더십과 책임성

기준 2

법적 요건 및 문서관리

기준 3

위기관리와 변화관리

기준 4

계획과 목표, 추진방향

기준 5

인식, 역량 및 행동

기준 6

건강과 위생

기준 7
소통, 협의 및 참여

기준 8
그룹, 인권 및 선주민 관련 업무

기준 9
설계, 공사 및 위탁

기준 10
운영 및 유지

기준 11
공급업체, 계약자 및 파트너

기준 12
제품책임주의

기준 13
사건보고 및 조사

기준 14
위기관리와 비상관리

기준 15
감시, 감사 및 재검토

u 범주에 있어서 이 15개 기준은 긍정적으로든 부정적으로든 사람의 건강과 안전, 환경 및 지역사회에 영향을 미칠 수 있는 모든 업무적 측면이나 활동을 포괄하고자 한다. (주의: 이 기준의 범위는 세계인권선언과 관련된 인권의 틀 내에서 정의되었다기 보다는 업무활동과 연관된 권리만 포함한다.)

u 지위에 있어서 현장, HSEC 정책, HSEC 관리기준은 BHP 빌리턴의 모든 작업현장과 업무에 **의무 적용**된다.

u 각각의 기준은 일련의 이행요건으로 이루어져 있으며, 이는 감사를 통해 측정된다. 기준 8: 선주민 관련, 인권 및 선주민 관련 업무에 따른 이행요건은 아래와 같다.

의도

기본적인 인권을 지지하고, 선주민의 전통적인 권리를 존중하고 문화유산을 소중히 여기는 윤리적인 방식으로 수행한다.

이행요건

8.1 각종 시스템을 실행하여 직원과 계약업체가 BHP 빌리턴의 기업행동가이드의 요건을 숙지하여 준수하도록 시스템을 마련한다.

8.2 직원과 계약업체가 세계인권선언의 조항을 숙지하여 준수하도록 시스템을 마련한다.

8.3 BHP 빌리턴 업무활동의 영향을 받을 가능성이 있는 지역사회 및 선주민 공동체와 그 전산과 문화유산의 가치를 확인하고 관련 문제 해결과 의지 표명을 위한 다양한 전략을 개발한다.

측정도구로서의 기준
도표

거버넌스 모델

현장

HSEC 정책

HSEC 관리기준

조직 전반에 걸쳐 적용되는 각종 절차, 프로토콜 및 지침

업무처리에 기반을 둔 HSEC 관리시스템

업무상의 HSEC 절차

삼각형 안에 있는 모든 요소는 BHP 빌리턴의 다양한 가치에 의해 주도되며 **거버넌스 모델**을 이룬다. 이 모델은 **꼭대기** 즉 현장에 의해 주도되고 영향 및 평가를 통해 “아래”로부터 정보를 제공 받으면서 쌍방향 화살표가 그려진다. 15개 기준은 HSEC 관리시스템과 절차를 개발하여 적용하기 위한 근간을 구성한다. **하나의 도구로서, 이 기준은 준수여부, 점진적 발전, “개혁변화(change in transformation)”를 측정하기 위한 감사가능기준을 제시한다.** 기준 8(기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무)을 예로 들어보자. 기준 8은 인권을 지지하고 존중하기 위한 **기준을 설명하며, 선주민의 전통적인 권리를 존중하고 선주민의 문화유산을 소중히 여기는 윤리적인 방식으로 베이사이드 알루미늄 스멜터의 각종 활동이나 업무가 이뤄지는지 확인하는 측정도구이다.**

8.4 지속 가능한 지역사회개발을 위한 노력을 지원하기 위해 어떠한 요구와 우선순위가 있는지를 파악하기 위하여 프로젝트 개발, 업무상 및 계약 단계를 통해 현지 지역사회와 협력하도록 하는 시스템을 마련한다.

8.5 지역사회를 발전시키려는 노력의 일환으로 생산시설이나 장비를 설치할 경우, 적합한 기술 제공, 기술을 전수하기 위한 교육훈련, 기술을 계속 보호하고 관리할 수 있는 현지인의 능력 등을 고려한다.

이행 기준은 인권에 대한 영향력을 측정하고 가담 가능성을 평가하기 위한 접근법이 되어야 한다. 이는 기준 8의 의도와는 다르지만, 각종 활동이나 업무가 인권의 틀, 즉 “기본적인 인권을 지지하고, 선주민의 전통적인 권리를 존중하고, 선주민의 문화유산을 소중히 여기는” 식으로 이뤄짐을 보장할 것이다.

기준 8의 **감사가능기준**은 기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무로 다음과 같다.

이행요건 1: 프로토콜 문제

u BHP 빌리턴의 **기업행동가이드**가 발표나 토론을 통해 직원 및 계약업체에 전달되었는지

확인한다.

- u 가이드의 내용을 신규 직원과 계약업체에 전달하는 시스템이 있는지 확인한다.
- u 직원이 가이드의 필요성이나 적절성, 그리고 가이드를 준수하지 않을 경우에 초래되는 결과를 인식하고 있는지 확인한다.

이행요건 2: 프로토콜 문제

u 작업현장에 유엔 세계인권선언 사본이 비치되어 있는지, 현장에서 선언의 어떤 조항(가령, 안전하고 건강한 노동환경, 결사의 자유, 공정한 보수, 인력채용시 차별금지, 강제노동이나 아동노동 금지, 개인, 단체 및 지역사회의 강제이전 금지, 보안인력 사용에 관한 기준의 국제지침 및 기준 존중)이 BHP 빌리턴, 계약업체, 비즈니스 파트너와 관련되는지 확인한다.

u 선언의 관련 조항이 직원, 계약업체, 비즈니스 파트너에게 전달되었는지, 이들이 선언의 원칙을 준수하는지 확인한다.

u 정기적인 검열을 실시하여 세계인권선언의 관련 조항을 이행하는지 파악한다. 불이행에 대응하고 관리하는 시스템을 마련한다.

u 현지 토지 소유자에게 보상금이나 혜택이 제공되었는지, 다양한 방법으로 토지의 가치를 알아냈는지 파악한다. 업무프로세스에 현지 토지 소유자가 어느 정도 개입했는지 파악한다.

85쪽

u 작업현장에 비자발적 이주에 관한 세계은행 가이드 사본이 비치되어 있는지 확인한다.

u 2003년 6월 이후, 이주 프로그램이 실행되었을 때, 비자발적 재정착에 관한 세계은행 업무지침(World Bank Guide on Involuntary Resettlement)에 따라 현장에서 재정착 계획서를 작성했는지 확인한다. 2003년 6월 이후에 실행된 비자발적 재정착 프로그램의 영향을 받은 주민들이 재정착 계획에 얼마나 자주 참여하여 어느 정도 협의했는지, 보상문제를 어떻게 해결했는지 확인한다.

u 작업현장에 인권 및 안전에 관한 자발적 원칙 사본이 비치되었는지 파악하고, 관련 직원과 계약업체(보안인력 포함)가 자발적 원칙에 따른 자신의 의무를 훈련하고 이행했는지 확인한다.

베이사이드 알루미늄, 리처드베이

배경

1970년대 초에 설립된 알루사프 (Alusaf: Aluminum South Africa, 알루미늄 남아프리카)는 인종분리정책 선전을 위해 옛 아파르트헤이트 정부가 만든 최초의 경계산업체였다. 당시 알루사프의 주주들은 젠코어(Gencor), 산업개발공사(IDC), 에스콤(전력공급위원회)으로 모두 정부 지원 기업이었다. 1990년 남아프리카의 정치적, 경제적 변화는 무역보호 완화와 정부지원 중단으로 이어졌다. 당시 알루사프는 관리의 부적절 및 부채로 인해 재정손실의 결과를 낳았다는 비난이 쏟아지고 있었다. 이 문제를 해결하고자, 알루사프는 두가지 계획을 실행했다. 첫 번째는 조직의 베이사이드 재건 프로그램(Bayside Reconstruction Program)을 통한 구조조정 및 조직 재설계였으며, 두 번째는 베이사이드 인근에 힐사이드 알루미늄 제련소(Hillside Aluminium Smelter) 설립이었다. 힐사이드는 고도의 기술, 저비용/고생산성을 자랑하는 제련소로 기획되었다. 주 비용은 베이사이드 제련소와 분담하기로 되어있었다. 구조조정에 뒤이어 젠코어는 다른 주주, 즉 IDC와 에스콤을 인수했다. 두 제련소(베이사이드 알루미늄과 힐사이드 알루미늄)는 서로 인근에 위치해 있으며 관리 및 업무 관행 면에서 공통점이 많다.

1998년 젠코어는 네덜란드왕립셸컴퍼니(Royal Dutch Shell Company)로부터 빌리턴(Billiton)을 인수했다. 뒤이어 빌리턴과 젠코어가 분리되면서, 귀금속은 젠코어, 비귀금속은 빌리턴이 맡았다. 그 후 빌리턴의 3개 사업부문 - 알루미늄, 사만코르(망간크롬), 잉웨(석탄) - 이 런던증권거래소에 상장되었다. 2001년 9월 영국 빌리턴과 호주 BHP(Broken Hill Proprietary Company)가 합병되고 7개의 고객영역그룹을 가진 세계 최대의 다양 자원 공급 업체가 되었다.

베이사이드 알루미늄의 역사를 되짚어보면 지난 33년간 존재해 온 제련소에 일어난 수많은 사회경제적 및 정치적 변화를 이해할 수 있다. 또한 베이사이드는 요구에 적합한 회사정책 및 구조로 이루어진 성숙한 조직으로 발전하였다. 현재 베이사이드에는 약 980명의 직원이 있으며, 이 가운데 약 300여명이 30년간 회사에서 일해 왔다. 특히 공장에서 사용되는 구식 기술을 운영하는 육체노동자들이 근속기간이 가장 길다.

문제

HSCE 기준과 그 기준 및 베이사이드 알루미늄의 활동과 업무에서 비롯된 시스템 사이에 인권적으로 적합성이 있는가? 그런 활동 및 업무가 기본적인 인권과 선주민의 전통적인 권리를 존중하고 보호하고 이행하고 지지하며 선주민의 문화유산을 소중히 여기는 식으로 이뤄지는가?

사례연구

여기서는 2002년 7월 1일부터 2003년 6월 30일까지 실시된 HSEC 관리기준 감사를 다룬다. 선임평가원은 건강, 안전 및 환경(HSE) 관리자인 데릭 렉스(Derek Rex)였으며, 부문 그룹에 속해있지 않은 팀단위의 관리자, 7개 HSE 관리팀, 선임감사관 등의 지원을 받았다. 감사대상은 베이사이드의 4가지 직종별 카테고리 - 관리직, 감독직, 전문직, 행정직/기능직/기사 - 를 모두 포함한다.(전년도 감사는 2001년 9월에 완료되었다.)

조직 전체에 대한 감사과정을 용이하게 하기 위해, BHP 빌리턴은 HSEC 인권자체평가도구(HSEC Human Rights Self-Assessment Toolkit)를 개발했는데, 이 평가도구는 업무 중 인권관련 위험에 얼마나 노출되는지, 노출정도를 완화시켜야 하는 업무분야로는 어떤 것이 있는지에 대한 평가를 용이하게 하는 틀을 제공한다. 베이사이드 알루미늄에서 이뤄지는 **업무의 9가지 측면**에 대한 BHP 빌리턴에 의한 인권 영향력도 평가된다. 9가지 업무측면에 대해 열거된 인권은 세계인권선언이나 국제인권장전에 나오는 권리를 다 포함하지는 않고 **핵심적인 노동권과 강제퇴거에 관한 내용만 포함**하는데, 다음과 같다.

- u 국가
- u 지역사회
- u 토지확보
- u 선주민과 소수종족
- u 환경

86쪽

- u 안전
- u 직원
- u 계약업체와 공급업체
- u 각종 시스템

HSEC 인권자체평가도구는 세계인권선언에 나오는 각종 인권을 토대로 만들어졌다. 각종 권리는 “경미한 인권침해”와 “심각한 인권침해”²⁰¹로 분류되어 자체 업무평가가 이뤄진다. 전자는 아래의 경우를 포함한다.

- u 기본적인 필요(의식주를 해결하거나 의료서비스를 받을 권리)에 대한 접근의 제한

- u 천연자원(땅, 공기, 물 - 환경권리)에 대한 접근의 제한
- u 부적절한 법의 보호(공정한 재판을 받거나 법 앞에서 평등할 권리)
- u 가정생활(집, 통신, 명성 - 사생활을 보호 받을 권리)(이런 권리는 직장이나 고객들에게도 적용됨 - 어떤 고객들인지 정해진 건 아님)의 방해
- u 문화생활(관습, 결혼, 예식 - 문화적 권리)의 방해
- u 종교(교리, 예배 - 종교의 자유)에 대한 방해
- u 결사나 평화적인 집회(단체교섭권 - 구체적으로 어떤 것인지 정해진 건 아님)에 대한 방해
- u 위험한 노동환경(단체교섭권 - 구체적으로 어떤 것인지 정해진 건 아님)
- u 생활의 질(생활비, 건강, 주거)(의료서비스를 받을 권리와 주거권)이 떨어진다.
- u 초등교육(교육을 받을 권리는 직업훈련을 포함함 - 어떤 훈련인지 구체적으로 정해진 건 아님)을 제대로 받지 못한다.

후자는 아래의 경우를 포함한다.

- u 생명의 자의적 박탈 또는 실종
- u 육체적 및 정신적 폭력 또는 협박
- u 강제노동, 노예노동, 부채탕감을 위한 강제노동 또는 아동노동
- u 심하거나 장기간의 처벌
- u 자의적 체포
- u 재산의 무단 몰수
- u 종교차별의 확산
- u 민족차별, 종교차별 또는 성차별(젠더차별이 구분되어 있지는 않음)의 확산

위험수준은 1부터 10까지이다. BHP 빌리턴의 ‘영향권’ 내에서 인권침해(정부기관, 파트너, 에이전트 혹은 합작투자에 의한) 사건이 유발된 적이 없는 경우나 자사 업무가 지역사회에 아래와 같은 악영향을 전혀 미치지 않을 경우는 가장 낮은 수준인 1단계이다.

- u 기본적인 필요(의식주를 해결하거나 의료서비스를 받을 권리)에 대한 접근의 제한
- u 가정생활(집, 통신, 명성 - 사생활을 보호 받을 권리)(이런 권리는 직장이나 고객들에게도 적용됨 - 어떤 고객들인지 정해진 건 아님)의 방해
- u 성차별, 인종차별, 민족차별 혹은 종교차별, 생명이나 자유의 자의적 박탈이나 재산의 무단 몰수, 강제노동, 노예노동, 부채탕감을 위한 강제노동이나 아동노동, 육체적 폭력, 실종, 협박 및 중형.

위험수준은 대체로 다음과 같이 높아진다.

- u 개별적 (1, 2단계) 인권침해사례로부터 다수 (3, 4단계) 사례
- u 경미한 인권침해사례로부터 심각한 인권침해사례. 5단계(10단계 가운데) 및 그 이상의

위험은 최우선적으로 완화해야 한다.

- u 인권감시절차를 실행하기 힘든 업무
- u 지역사회가 업무에 저항하는 경우
- u 국제사회가 BHP 빌리턴이 인권침해에 가담했다고 의심하는 경우
- u 국제사회가 인권침해과 관련해 BHP 빌리턴을 상대로 소송절차를 밟거나 비윤리적인 투자를 비난하는 등 적극적인 조치를 취하는 경우

HSEC 인권자체평가도구는 개별 기준에 대한 프로토콜을 개발할 수 있는 바탕이 된다.

HSEC 관리기준 8에 대한 프로토콜은 다음과 같다.

HSEC 관리기준 8
기준 8 기업행동, 인권, 선주민 관련 업무 활동이나 업무는 기본적인 인권을 지지하고, 선주민의 전통적인 권리를 존중하고, 선주민의 문화유산을 소중히 여기는 윤리적인 방식으로 이루어진다.
이행요건 1 BHP 빌리턴의 기업행동가이드가 발표나 토론을 통해 직원 및 계약업체에 전달되었는지 확인한다. 가이드의 내용을 신규 직원과 계약업체에 전달하는 시스템이 있는지 확인한다. 직원이 가이드의 필요성이나 적절성, 그리고 가이드를 준수하지 않을 경우에 초래되는 결과를 인식하고 있는지 확인한다.
이행결과 1 결과 기록되지 않음
권고사항 권고사항 기록되지 않음
시정조치 시정조치 기록됨

코멘트 1

이행요건의 적용은 업무프로세스에 국한된다. 영향력 평가나 인권지표에 관한 내용은 없다.

코멘트 2

이행결과, 권고사항, 시정조치에 대한 기록내용이 없어 분석, 의사결정/실행 및 검토를 위한 자료로 부적절하다.

HSEC 관리기준 8
기준 8

<p>기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무</p> <p>각종 활동이나 업무는 기본적인 인권을 지지하고, 선주민의 전통적인 권리를 존중하고, 선주민의 문화유산을 소중히 여기는 윤리적인 방식으로 이루어진다.</p>
<p>이행요건 2</p> <p>(1) 작업현장에 유엔 세계인권선언 사본이 비치되어 있는지, 현장에서 선언의 어떤 조항(가령, 안전하고 건강한 노동환경, 결사의 자유, 공정한 보수, 인력채용시 차별금지, 강제노동이나 아동노동 금지, 개인, 단체 및 지역사회의 강제이전 금지, 보안인력 사용에 관한 기존의 국제지침 및 기준 존중)이 BHP 빌리턴, 계약업체, 비즈니스 파트너와 관련되는지 확인한다.</p> <p>(2) 선언의 관련 조항이 직원, 계약업체, 비즈니스 파트너에게 전달되었는지, 이들이 선언의 원칙을 준수하는지 확인한다.</p> <p>(3) 정기적인 검열을 실시하여 세계인권선언의 관련 조항을 이행하는지 파악한다. 불이행에 대응하고 관리하는 시스템을 마련한다.</p> <p>(4) 현지 토지 소유자에게 보상금이나 혜택이 제공되었는지, 다양한 방법으로 토지의 가치를 알아냈는지 파악한다. 업무프로세스에 현지 토지 소유자가 어느 정도 개입했는지 파악한다.</p> <p>(5) 작업현장에 비자발적 이주에 관한 세계은행 가이드 사본이 비치되어 있는지 확인한다.</p> <p>(6) 2003년 6월 이후, 이주 프로그램이 실행되었을 때, 비자발적 재정착에 관한 세계은행 업무지침(World Bank Guide on Involuntary Resettlement)에 따라 현장에서 재정착 계획서를 작성했는지 확인한다. 2003년 6월 이후에 실행된 비자발적 재정착 프로그램의 영향을 받은 주민들이 재정착 계획에 얼마나 자주 참여하여 어느 정도 협의했는지, 보상문제를 어떻게 해결했는지 확인한다.</p> <p>(7) 작업현장에 인권 및 안전에 관한 자발적 원칙 사본이 비치되었는지 파악하고, 관련 직원과 계약업체(보안인력 포함)가 자발적 원칙에 따른 자신의 의무를 훈련하고 이행했는지 확인한다.</p>
<p>이행결과 2 우선순위 낮음 (위험분석과 관련)</p> <p>8.2 현장에 세계인권선언 사본이 없음(자료가 없는데 인권을 어떻게 이행하나? - 첫 번째 이행결과가 나쁘면 더 이상 측정할 수 없는가? (이행요건 2~7에 대한 측정))</p>
<p>권고사항</p> <p>현장에 선언의 사본을 비치하고 격차분석을 실시하여 발생 가능한 격차를 줄일 것.</p>
<p>시정조치</p>

현장에 선언의 사본을 비치하고 격차분석을 실시하여 발생 가능한 격차를 줄일 것.

책임자: (누군지 밝힐 것)

완료일: 2003년 6월 1일

코멘트 1

상기에 나오는 인권은 세계인권선언이나 국제인권장전에 나오는 권리를 다 포함하지 않고 핵심적인 노동권, 강제퇴거, 보안요원의 행동에 관한 내용만 포함한다.(상기의 "사례연구"에 나오는 내용 참조)

논평 2

인권에 관한 정보가 없는 상태에서 첫 이행결과가 나쁘면, 상기의 "문제제기"와 "사례연구"에 나오는 내용과 관련된 추가 측정을 어떻게 할 것인가 하는 문제가 생긴다.

88쪽

다음은 2001년 감사에 따라 기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무에 대한 유의미한 결과로 기록된 것의 요약이다.

기준 11

기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무

11.3 줄루랜드상공회의소재단(ZCBF)과 재단의 각종 위원회에 대한 적극적인 참가를 통해 각종 요구과약과 지속 가능한 개발 노력의 지원에 대한 우선순위 설정을 위해 현장이 지역 사회와 매우 잘 활동하였다. [주: 2001년 감사 당시 기준 11은 현재 2003년 감사에서 기준 8과 동일하다.]

기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무에 대한 2001년과 2003년 감사결과에 의하면 조직 경영진 간에 세계인권선언에 나오는 인권에 대한 의견차이가 크다. 게다가 영향력이 평가되지 않았고 인권지표도 사용하지 않았다. 설상가상으로 현장에서 기본적인 인권에 관한 정보를 얻을 수 없어(이행요건 8.2 참조) 측정이 중단되었다.

u 전반적으로, 15개 기준의 적용 및 이행을 통해 조직 내 모든 계층의 건설적인 참여가 가능해져 훌륭한 업무관행과 훌륭한 거버넌스가 촉진된다.

u 그러나 15개 기준이 인권도구로서 의미 있게 향상되려면 개별 기준 및 기준 간의 측정에 있어서 인권이행요건이 포함되어야 한다. 이렇게 하면 기준, 활동, 업무 사이에 인권이 잘 맞추어 드는 결과를 나올 것이다.

BHP 빌리턴의 15개 기준은 긍정적으로든 부정적으로든 사람의 안전, 환경 및 지역사회에

영향을 미칠 수 있는 모든 업무측면과 활동을 비롯해, 베이사이드의 각종 HSEC 관리시스템의 적용을 평가하는 도구로 사용된다. 기준이 최대한 폭넓게 적용될 때 기준과 감사가 기준 검토와 시스템 실행 및 운영에 대한 지속적인 검토와 개선이 가능하다. 이런 식으로 시정조치가 부각되고 실행되어 다음 감사 때 측정된다. 15개 기준은 특히 베이사이드의 실적 향상을 가능케 하고 조직의 정책수립과 실행의 격차를 메울 수 있다. 아울러 15개 기준이 이행되면 베이사이드는 정책에 따라 이행결과를 주주들에게 보고하고 균형성과지표에 그 결과를 반영해야 한다. 하지만, 현 상태로는 15개 기준이 기준과 각종 활동 및 업무 간 인권관련 격차를 메우기에는 역부족이다. 기준 8에서 제시된 인권문제에 대한 격차를 감안하면, 그리고 인권담론의 틀 안에 있지는 않지만 일부 인권문제를 다루고 있는 반면, 기준, 업무, 활동 간에는 틈새가 크게 벌어져 있다. 게다가 인권지표도 사용하지 않고 감시나 평가도 하지 않는다.

그림: BHP 빌리턴의 베이사이드 알루미늄 제련소에서 인권의 영향을 측정하는 도구로 사용되는 15개 기준의 효과

인권 도구로서의 15개 기준(Standards as HR tools)

- 정책개발
 - 전략
 - 훈련
 - 교육
 - 모범 사례
 - 절차 및 이행
 - 멘토링
 - 평가
 - 벤치마킹
 - 기준설정
- 훌륭한 거버넌스

인권 통합하기

기준 8을 제외하면, 기준 6(건강과 위생)이 과정보다 내실을 중시하는 유일한 기준이 된다. 인권의 틀 내에서, 기준 6은 안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리에 속한다. 15개 기준 모두 서로 연관될 수 있고 서로 연관되어야 한다. 더욱이, 인권의 틀 내에서, 그리고 인권 논의의 통해 이행요건을 개발하고, 인권지표를 개발하고, 인권기준에 대한 감시와 평가가 이

뤄지면, 기준이행 및 평가를 강화할 수 있다. 이와 관련된 논평과/나 구체적인 제언은 다음과 같다.

기준 1

리더십과 책임성

- u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.
- u 선임경영진/임원은 인권훈련과 다양성 훈련을 의무적으로 받아야 한다.

89쪽

기준 2

법적 요건 및 문서관리

- u 현지법으로는 HSEC 시스템을 제대로 실행할 수 없게 되자, BHP 빌리턴은 특히 에이즈와 관련된 의료서비스에 대한 권리에 집중되는 예방조치/인권관련 조치의 실행요건을 현지법의 수준 이상으로 강화했는데, 이 점이 주목할 만하다.
- u 문서는 헌법, 권리장전, 세계인권선언을 포함해야 한다.
- u 남아프리카의 권리장전 사본을 직원들에게 나눠줘야 한다.

기준 3

위기관리와 변화관리

- u 위험관리프로세스로 건강-에이즈, 실직, 흑인기업 우대정책과 같은 국가나 지역 특수적 상황을 밝혀낼 수 있다. 이와 관련해, 베이사이드 알루미늄 제련소는 특정 지역과 그 지역의 노동환경을 상황화(contextualization)하고 관련 프로필을 작성했다.

기준 4

계획과 목표, 추진방향

u 다양한 목표를 계획할 때 인권에 관한 벤치마킹도 해야 한다.

기준 5

인식, 역량 및 행동

u 인식과 행동은 다양성 훈련을 비롯한 권리에 기반을 둔 논의를 포함해야 한다.

기준 6

건강과 위생

u 건강 및 위생 위험을 평가할 때 에이즈/질환이 얼마나 만연해 있는지, 질병이 어떻게 관리되고 치료되는지, 앞으로의 계획은 어떤지, 각종 지표를 활용하고 있는지, 벤치마킹, 감시 및 검토가 이뤄지고 있는지도 파악해야 한다.

기준 7

소통, 협의 및 참여

u HSEC 시스템을 실행할 때 권리장전도 고려해야 하며, “무해(Zero Harm)” 캠페인과 연계될 수 있는 “자기권리인식(know your rights)” 캠페인도 벌여야 한다.

u 정기적으로 개방적인 협의나 참여를 포함하는 방식으로 모든 핵심 문서의 내용에 관해 직원들과 커뮤니케이션해야 한다.

기준 8

기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무

u HSEC 활동은 15개 기준을 모두 적용하는 인권감시와 평가를 포함해야 한다. 이런 과정은 건강-에이즈, 환경 및 다양성 훈련과 같은 여러 요인을 고려하는 조합접근(matrix approach)이나 하나에 집중되는 테마접근(theme approach)의 형태를 취할 수 있고, 각종 지표 개발과 15개 기준을 모두 적용하는 감시와 평가도 포함해야 한다.

u 인권은 세계인권선언에 빚대어 만든 권리 기반 논의의 틀에 포함시켜야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 건설 및 시공성능검증에 관한 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 9

설계, 공사 및 위탁

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 건설 및 시공성능검증에 관한 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 10

운영 및 유지

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 운영 및 유지관리에 관한 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 11

공급업체, 계약자 및 파트너

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 공급업체/계약자/파트너 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

90쪽

기준 12

제품책임주의

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 제품책임주의 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 13

사건보고 및 조사

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 사건보고 및 조사에 대한 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 14

위기관리와 비상관리

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 위기관리와 비상관리에 대한 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 15

감시, 감사 및 재검토

u 이행요건은 남아프리카 헌법, 권리장전, 세계인권선언에 부합하는 인권기준과 평가를 포함해야 한다.

u 이행요건은 인권지표와 매년 적용되는 감시 및 평가기준 개발을 포함해야 한다.

기준 적용 - 각종 활동 및 업무

베이사이드 알루미늄 제련소에서 15개 기준을 재검토하고 인터뷰도 여러 번 실시했는데, 기준과 각종 활동 및 업무간 **인권 격차**가 얼마나 큰지 평가하는 것이 목적이었다. 인터뷰 결과, 업무에 인권지표를 시범 적용할 수 있는 방식이 나왔다. 건강, 보수, 고용평등, 훈련과 개발, 고용, 문화, 지역사회개발, 선주민과 같은 다양한 문제를 분석해 제련소의 업무에 각종 인권지표를 적용할 수 있는지 분석했다.

건강문제(건강권)

베이사이드 알루미늄은 에이즈(HIV/AIDS) 감염률이 가장 높은 지역에 자리 잡고 있다. 따라서 성희롱방지(차별금지)절차와 질병예방절차(안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리)

에 관한 정책문서를 보유하고 있고 에이즈예방정책도 시행하고 있다. 아울러, 각종 시스템을 도입해 직원의 건강문제를 해결해왔다. 현재, 베이사이드는 “자발적(사생활을 보호받을 권리와 관련된) 상담과 시험 프로그램”을 운영하고 있는데, 직원들 사이에서 좋은 반응을 얻고 있다. 인터뷰를 실시하던 당시, 베이사이드는 자발적인 에이즈 “퇴치(spit and go)” 프로그램을 운영하고 있었는데, 90% 이상의 인력이 참여할 정도로 흡인력 있는 프로그램이었다. 관리진은 인터뷰 결과에 따라 감염에 대한 적절한 대응책을 결정할 것이다. 직원건강 증진절차(Employee Wellness Procedure, EWP)에 관한 정책문서는 아직 미완성이라 2004년에 시행될 것으로 보인다. EWP의 목표는 특히 에이즈를 포함하나 여기에 국한되지 않는 각종 만성질환 및 질병을 예방하고 관리하기 위한 지식 습득을 지원할 심신 치료용 통합 프로그램을 확립하는 것이다. 이 프로그램은 또한 직원들이 건강한 생활방식을 채택, 유지하여 생명을 노리는 질병에 걸릴 위험을 최소화할 것을 독려한다(건강권).

베이사이드 알루미늄이 다양한 프로그램으로 에이즈에 감염될 위험을 크게 낮췄지만, 노조 대표단은 베이사이드가 직원의 에이즈 문제에 최선을 다하지 않고 있다고 주장했다. 어떤 추가 조치가 필요한지는 언급하지 않았으나, EWP 프로그램으로는 단기간에 직원들의 고통을 해결할 수 없다고 노조가 판단한 것이다.

보수 및 고용평등(동등한 보수와 노동의 권리)

기업의 보수정책 전문가인 시린 필레이(Shireen Pillay)는 의료지원, 연금계획, 의약품비 지원 제도를 담당하고 있다. 베이사이드 뉴스 같은 사내 소식지, 뉴스플래시, 프리젠테이션을 통해 모든 정보가 영어와 줄루어(Zulu)로 직원들에게 제공된다. 고용평등포럼에서 베이사이드, 임신해택정책, 연금, 채용 등에 관한 법적 요건이 이슈화된다.

전 직원에게 돌아가는 모든 형태의 보수혜택을 조직 전체에서 평등한 것으로 간주하는데 (동등한 보수와 평등권), 이는 노조 대표단에 의해 확인된 사실이다.

노조주의자들은 물론 직원들도 특히 선임 관리진에게 고용평등 문제를 제기했다. 이들은 1998년 고용평등법 제55조가 공표된 이래, 특히 관리층과 선임 관리층에 별다른 변화가 없다고 주장했다. 필레이의 주장에 의하면, 고요평등을 실행하기 위한 다양한 목표를 2005년 6월까지 검토하고 개선했다고 한다. (다양한 목표를 지닌 고용계획은 원하면 언제든지 실행할 수 있다.)

남아프리카 내에서, 고용평등과 관련된 위험수준은 복잡 다양하고 수준이 높아서 회사가 전반적인 개혁과정을 따를 의지가 없다고 직원들이 인식할 위험이 있고, 노조가 문제를 해결하려고 직접 나설 위험도 있다.

BHP 빌리턴의 채용정책을 예로 들어보자. 모든 채용후보는 수학이나 과학시험을 비롯한 매트릭 시험(12급)을 통과해야 한다. 원하는 직종이 무엇이든지 간에 모든 후보는 신체검사도 통과해야 한다. 제련소에서 일하길 원하는 후보는 심리검사, 체력검사, 청력검사, 시력검사, 간기능검사 같은 다양한 테스트를 거쳐야 한다. “이렇게 까다로운 검사를 하는 이유는 직원이 되면 제련소에서 중장비를 다뤄야 하기 때문입니다”라고 필레이는 주장한다. 평균적으로, 70명이 검사에 응하면 합격하는 이는 3명에 불과하다. 대다수의 후보는 건강이나 삶의 질이 나빠 불합격 판정을 받는다. 결과만 놓고 본다면, 허약한 백인이나 생활환경이 열악한 인디언 사회 출신인 후부들은 불리하단 얘기다.

고용평등을 촉진하기 위해, BHP 빌리턴은 지역사회개발에 참여한다. 가령, BHP 빌리턴은 줄루랜드비즈니스포럼챔버(Sululand Chamber of Business Forum)를 통해 해당 지역의 여러 다른 주요 업체와 손잡고 학교사업을 벌이고 있다. 목표는 해당지역의 학교에 건물을 세우고, 특히 수학, 물리과학, 생물과 같은 분야에 역점을 두면서 학교의 물리적 환경도 개선하는 것이다. BHP 빌리턴은 엠파젠니(Empangeni) 지역에서 다양한 기술훈련 프로젝트도 실시하고 있다.

훈련 및 개발(교육권)

엠파젠니 지역은, 특히 줄루어 사용자들의 실업률이 매우 높는데, 오늘날 제련소의 최소 채용기준도 충족시키지 못하는 이들이 많다. 그래서 남아프리카의 “흑인과 백인” 사이의 고용격차와 경제적 격차가 벌어지고 있다. 베이사이드에서 일하는 300명의 비숙련공을 위한 다양한 기술훈련 프로그램이 실시되는데, 훈련을 받으면 전문성을 함양해 보수도 더 많이 받을 수 있다. (*이런 프로그램은 교육권에 속하며 노동권과도 무관하지 않다.*) 줄루어 사용권에 불리하게 작용하는 채용조건에 의한 비간접적인 차별이 유발될 가능성을 줄이기 위해, 기본적인 기술을 갖고 닦는 지역사회 프로그램을 실시할 수도 있다. 이는 장기적으로 볼 때 잠재 직원(특히, “보수와 고용평등”에서 언급되는 채용후보)의 수가 늘어나므로 회사에도 이익이다.

훈련 및 개발 전문가인 아네크 클라인한스(Anneke Kleynhans)가 직원들을 위한 성인기초교육프로그램을 실행했다. 현재 클라인한스는 호주에서 개발된 한 훈련프로그램을 담당하고 있는데, *우수한 팀활동(Team Excellence)*에 관한 프로그램으로 베이사이드에서 시범 운영되고 있고 다른 현장에도 적용될 것으로 보인다. 이 훈련프로그램은 다양한 업무성과에 기반을 두며, 모든 훈련생들은 하나의 목표를 향한 팀 정렬(Team Alignment), 사람관리(Care for People), 환경관리(Care for the Environment), 고객관리(Care for our Customers) – 먼저 해야 할 일(Doing Things Right the first Time), 한 팀으로 일하기(Working in a Team), 최고가 되는 법(Being the Best), 지속적인 향상 및 자기개발과 같은 여러 단원을 학습한다. 이 교육훈련을 받는 모든 직원은 조직, 동료, 환경에 대한 자신의 긍정적인 역할을 인식해 건강, 안전, 환경에 대한 “무해” 캠페인에 동참하게 된다. 직원은 자신의 모국어가 영어든 아프리카어든 줄루어든 관계없이 이 훈련을 받을 수 있다. 15개 기준에 대한 2001년 감사결과에도 나오듯, 베이사이드 알루미늄 제련소는 기술개발과 성인기초교육 방면(*교육 및 훈련을 받을 권리와 연관*)에서 큰 성과를 올렸다. 인권훈련, 인권교육, 인권인식이 훈련프로그램, 특히 “무해” 캠페인의 일부로 통합될 수 있다.

고용(노동권, 안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리, 결사의 자유)

고용관계 전문가인 제랄딘 포리(Geraldine Fourie)가 임금이나 기타 협상과 노사관계에 대해 논의했다. 베이사이드의 두 노조는 제련소의 문제가 아닌 국가적 사안을 다루는데, 직원

들의 건강을 위협할 수 있는 제련소의 부적절한 업무에도 각별한 관심을 기울인다. 그런 업무를 계속 수행할 수밖에 없다면 장애혜택(사회보장권과 관련)을 부여하겠다는 것이 베이사이드의 입장이다.

이는 2001년 감사결과(9.2와 20.1)에 나오는 권고내용이기도 하다. 포리는 그런 열악한 업무환경에 처한 모든 직원을 수용할 만한 곳이 제련소에는 별로 없다고 밝혔다.

베이사이드의 두 노조는 인력감축(retrenchment) 가능성에 대한 문제도 제기했다. 1999년 당시 베이사이드에서 합병작업이 진행되면서 여러 명이 실업자로 전락했고, 이로 인해 직원들 사이에서 자신도 어떻게 될지 모른다는 식의 우려가 팽배했다. BHP 빌리턴은 기업행동정책으로 이 문제를 해결하려 했다. 정책목표는 모든 직원들이 비윤리적 관행을 인식하도록 만들고, 그런 비윤리적 관행을 예방하고, 냉철한 판단에 따른 독자적인 행동으로 맡은 바 책임을 완수하게 만들고, 공식 절차에 따라 직원들이 자기가 받은 뇌물을 공개하거나 잠재적 혹은 실제적인 이해상충을 토로하게 만들고, 직원들에게 다른 일자리를 제공하거나 다른 사외활동(안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리)을 맡기는 것이다.

문화(일터 문화와 문화적 권리)

NUMSA(남아공금속노조) 대표인 Bongiswe Mathenjwa가 자발적인 검사, 안전, 위험관리, 환경, 건강 및 안전 절차를 비롯한 다양한 절차를 논의한 뒤, 그런 모든 면에서 베이사이드는 직원들의 안녕을 위해 할 만큼 했다고 밝혔다. Mathenjwa의 주장에 의하면, 베이사이드의 두 노조가 더 이상 이런 저런 요구를 하지 않는 걸로 봐서 지난 수년 만에 노사관계가 많이 달라졌다. 하지만 노조는 논의의 자리에서 여러 가지 의견을 제시하고 자체적인 문제를 언급하기도 한다(이는 결사의 자유에 대한 권리나 투명성을 인정함으로써 얻는 혜택을 보여주는 예임). 그는 또한 에이즈 보건자나 자신의 몸 상태를 밝힌 직원들에게 훌륭한 의료 지원서비스를 제공했으나, 회사가 직원들의 건강문제를 해결하려고 열심히 노력한 건 아니라고 했다. 이런 우려는 사업장 내 건강문제가 생각보다 심각하다는 점을 보여주는 듯하다. 어떻게든 회사에 남고 싶어 자신의 건강상태를 계속 숨기려는 직원들이 있을지 모른다. 이것이 하나의 위험요인이 될 수 있으므로 추가로 조사해야 한다.

Mathenjwa는 직원들의 2가지 관심사를 추가로 제기했다. 첫 번째 문제는 고용평등으로 위에서 살펴보았다. 두 번째 문제는 떠날 날이 없는 직원들의 근심걱정(Mathenjwa의 주장에 의하면 지역사회 내의 인식도 여기에 포함됨)이다. 즉, 베이사이드의 합병이나 다운사이징으로 인력감축이 야기되어 지역사회에서 많은 사람들이 일자리를 잃을 거라고 계속 걱정하는 것이다. Mathenjwa는 BHP 빌리턴이 지역사회를 위해 많이 노력해온 건 인정하지만 “사

람보다 이익”을 앞세우는 것 같은 느낌을 지울 수 없다고 했다. 또한 관리자들이 지역사회에서 일하는 자사 직원을 챙기지도 않고 유가족들이 모인 직원의 장례식장에 회사나 제련소를 대표해 관리자들이 모습을 비춘 적도 없다며 노동자들을 대신해 불만을 토로했다. 장례식은 아프리카 문화에서 중시되는 예식으로 지역사회의 사회조직(social fabric)에 영향을 미친다. 특히 아프리카에서는 에이즈 관련 질환으로 목숨을 잃는 사람이 많은 탓에 지역사회에 대한 최소한의 성의는 보여야 한다(문화적 권리).

제련소가 안고 있는 또 다른 위험요인은 제련소의 지역사회 활동이나 사회적 참여를 약화시킬 수 있는 인식과 연관된다(일터 문화). CSI(고객만족도) 관리자와 국장(General Manager, CEO 바로 밑에 있는 직급)과의 회의에서 이 문제가 제기됐다. 관리자와 국장은 사실인지도 모르는 문화에 대한 다양한 인식이나 문제에 대처하는 것은 힘들다고 했다. 무책임한 말처럼 들릴지 모르지만, 기업은 사업을 잘 해서 이익을 내는 것이 무엇보다 중요하고, 이렇게 하는 것이 옳다고 했다. 하지만, 사회적 참여로 위험을 완화시킬 수 있고, 참여하는 과정에서 구조조정이 필요하다면 인력감축도 어쩔 수 없이 해야 한다. 관리자와 국장은 이구동성으로 베이사이드의 정책은 모든 사람을 동등하게 대하며 특정 종교나 단체를 우대하지 않는 것이라고 주장했다. 해당 지역과 남아프리카 지역 전체의 실업률이 높은 가운데, 인력감축이 직원들의 생계를 계속 위협하고 있다.

직원토론장 - 특히 인권관련 - 이 인종, 인종차별, 성별, 종교, 고용평등과 같은 문제를 해결하는 데 도움이 될 것이다. 토론장에서 상기 언급된 각종 문제를 거론하여 시정할 수 있는 기제와 함께 다양성 훈련도 다룰 수 있다.

지역사회개발

베이사이드는 왕성한 사회투자자로서 각종 개발 프로그램을 지원하고 교육이나 훈련을 받을 권리, 건강권, 노동권(특히 여성과 아동의 권리에 초점을 맞춤. 고용창출, 교육훈련, 능력함양 등), 문화유산에 대한 권리를 비롯한 문화적 권리, 깨끗하고 건강한 환경에 대한 권리 같은 특정 인권문제를 해결한다.

베이사이드가 하는 사회투자의 약 80%는 ZCBF(줄루랜드상공회의소재단)를 통해 이뤄진다. 재단을 운영하고 있는 줄루랜드비즈니스센터(Zululand Chamber of Business Center)는 원래 힐사이드 알루미늄의 건축업자와 계약업자들이 상주하던 곳이었다. BHP 빌리턴이 이곳을 매입하여 ZCBF에 양도했고, 지금은 해당 지역사회의 NGO가 상주하고 있다.

루이스 반 질(Louis van Zyl)이 센터 소장이며 베이사이드의 각종 프로젝트와 지역사회 참여를 관리한다. Bongani Mqaise가 BHP 빌리턴의 사회적 참여를 관리하며 ZCBF와 긴밀히 협력해 BHP 빌리턴의 비즈니스 전략을 조율한다. ZCBF가 운영하는 BHP 빌리턴의 각종 프로젝트는 지역사회에서 활동하는 여러 다른 주요 업체와 현지 정부의 도움을 받으면서 진행된다. 단, BHP 빌리턴이 각종 권리에 기반을 둔 문화나 환경에 처해 있을 때는 ZCBF가 관여하지 않는다.

하나의 위험요인으로서, 베이사이드의 각종 프로젝트와 지역사회 참여를 관리하는 ZCBF에 대한 우려의 목소리가 나오고 있는데, ZCBF와 관계를 맺으면 본질적으로 BHP 빌리턴의 참여가 둔화되기 때문이다. 되려, ZCBF가 이득을 본다고 생각하는 이도 있다. 지역사회에서 ZCBF와 BHP 빌리턴의 역할이 불투명하다. 여기서 “고용”과 관련해 지역사회의 일에 무관심한 기업을 꼬집은 Mathenjwa의 주장이 연상된다.

선주민

1966년에서 1967년까지 진행된 Bokhulu에서 Ntambanana에 이르는 지역의 산업성장에 밀려 설 땅을 잃어버린 선주민에 관한 문제가 인터뷰에서 제기됐다. 당시, 선주민들이 토지에 대한 권리를 주장하자, 토지관리부(Department of Land Affairs)가 일부를 떼어 선주민들에게 할당했는데, 바로 Mandlazini Agri Village라는 마을이었다. 하지만, 마을 사람들은 지금도 자기 선조의 토지권에 대한 보상을 제대로 받았다고 확신하지 못한다. 이 와중에, 해당 지역에서 활동하고 있는 여러 다른 업체와 함께 베이사이드 알루미늄이 마을을 자사의 사회적 참여 프로그램의 대상으로 삼았다.

결론

BHP 빌리턴은 사상 초유의 중대 결단으로 인권을 조직에 통합하겠다는 약속을 지켰다. 하지만 이제 문제는 인권이행이다. 기존의 관리도구로 인권을 통합한 것은 매우 바람직한 일이고 지속적인 이행, 기준개발, 평가 및 검토의 근간이 된다. 하지만 지금의 관리기준으로는 BHP 빌리턴이 인권의 상호관계성과 비분할성을 제대로 인식하거나 인권의 틀 내에서, 그리고 인권논의를 통해 업무수행의 장점을 잘 파악한다는 점이 분명하게 드러나지 않는다.

전반적으로 볼 때, 베이사이드 알루미늄 제련소가 짜임새 있는 비즈니스 전략으로 현장, HSEC 정책, 관리기준의 제도상의 연관성을 확립했으나, 기본적인 인권의 측면에서 보면, 기본적인 문서, 즉 세계인권선언이 전제조건에서 빠졌다. 어찌면 조직 내에서 인권은 물에 물 탄 듯한 전략일지도 모른다.

하지만, 베이사이드는 인권규범과 기준을 준수함으로써 큰 성과를 올렸다. 비숙련공이 300명 이상인 가장 오래된 제련소 가운데 하나인 베이사이드 알루미늄은 매우 훌륭한 프로그램을 실행해 제련소의 특정 욕구를 충족시켰는데, 성인기초교육과 우수한 팀활동 관련 프

로그램(교육이나 훈련을 받을 권리)이 특히 좋았다. 국내에서 벤치마킹한 환경(환경권리)과 관련해 별다른 문제는 없었다. 이 밖에 다른 문제로는 특히 에이즈와 관련된 건강권과 사생활을 보호받을 권리, 노조를 만들어 사내에서 개방적으로 운영할 권리, 안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리, 휴식, 여가, 휴일에 대한 권리, 사회보험을 비롯한 사회보장에 대한 권리 등이 있다.

노동환경 내에서 인권은 준수 도구 그 이상을 의미할 수 있고 의미해야 한다. BHP 빌리턴은 훌륭한 프로그램을 실행했고 제련소 내에서 생명권을 비롯한 다양한 문제와 관련해 모범사례를 이룩했다.

아울러, 건강권, 실직(기회균등), 인력감축(노동권)은 직원의 주된 관심사다. 베이사이드 알루미늄도 그런 문제에 계속 관심을 집중하고 있는데, 제련소와 자사, 더 나아가 지역사회 내에서 직원들의 욕구를 충족시키고 싶기 때문이다. 베이사이드 알루미늄 제련소는 자사 관리기준으로 인권 문화를 개발할 수 있는 근간을 확립했다.

권고사항(추가)

15개 기준

u 원활한 의사소통이 15개 기준의 결실을 맺는 데 매우 중요한 역할을 한다. 15개 기준은 정보를 직원들에게 전달할 수 있고 “처음부터 철저히” 대응하거나 시정조치를 취할 수 있게 하는 시스템 개발을 위한 “대화”를 통해서만 효력을 발휘한다.

u 15개 기준, 각종 시스템, 활동 및 업무로 인권증진을 가능케 하는 환경을 조성해 인권을 증진해야 된다. 현재 진행 중인 “무해” 캠페인이 안전문제와 환경문제를 해결한다. 제련소 전체에서 이런 캠페인이 두드러진다.

무해 캠페인을 인권문제로 확대하여 인권을 증진할 수 있다. 기준 8.2의 결과와 권고내용을

적용해 처음에는 제련소 내, 그 다음에는 BHP 빌리턴 전체에서 인권에 대한 인식을 고취시킬 수 있다.

u 각각의 15개 기준을 서로 벤치마킹할 때 인권을 지키는 벤치마킹, 지표개발, 평가 및 검토도 병행해야 한다. 아울러, 기준 15(감시, 감사 및 채검토)의 이행요건에 남아프리카 헌법, 권리장전 및 세계인권기준에 부합하는 인권기준과 평가가 포함되어야 한다.

u 감사결과는 외부 감사로 보완/보강되어야 한다. 감사결과는 특히 사회경제적 권리(즉, 주거, 교육, 식량, 물, 사회보장, 의료서비스, 환경에 대한 권리)에 집중되는 지역사회에서 당면한 가장 중요한 인권문제와 관련한 이해당사자 정보와 현지의 인권지식을 포함해야 하며, 아동과 여성의 권리도 각별히 신경 써야 한다.

의료서비스

u 직원건강증진절차는 가능한 한 빨리 실행해야 하며 특히 에이즈 문제에 대한 직원의 욕구와 문제가 해결되었는지 감시해야 한다.

보수 및 고용평등

u 베이사이드 알루미늄은 고용평등계획을 실행해야 한다.

u 다양성 훈련 프로그램을 실시하여 특히 인종차별, 성별, 고용평등, 규범, 인식 및 문화적 차이에 관한 인권문제를 해결해야 한다. 다양성 훈련은 BHP 빌리턴 현장에 나오는 공통 가치체제를 실현하기 위한 수단으로 간주해야 한다.

고용

u 기업윤리정책을 직원들에게 전달하고 각종 문제나 인식에 대한 감시가 이뤄져야 한다. 다양성 훈련의 일부로 논의해야 하는 문제이기도 하다.

문화

u 다양성 훈련은 다양한 문화적 배경과 차이를 공유하기 위한 발판이 되며, 조직이나 더 나아가 지역사회의 개혁과정에 사람들이 동참할 수 있는 기회를 제공한다.

지역사회개발

u ZCBF와 BHP 빌리턴의 우호관계가 강화되면 BHP 빌리턴은 ZCBF에 *끌려가는* 게 아니라 ZCBF를 *끌고 갈* 수 있게 된다. ZCBF는 지역사회에서 인권훈련 및 개발을 확대할 수 있고 각종 프로젝트, 재검토 및 평가와 논의과정의 일부로 인권을 통합시킬 수도 있다.

선주민

u Mandlanini Agri Village는 베이사이드 알루미늄이 리처드 베이에 있는 다른 산업체와 손잡고 지역사회 주민을 돕고 지속 가능한 개발 프로그램에 참여할 수 있는 하나의 기회다.

글로벌컴팩트 이행모델

베이사이드 알루미늄의 인력과 더불어 15개 기준, 감사 및 비즈니스 전략이 전반적인 현장, HSEC 정책 및 관리기준과의 제도상의 연관성을 확립한다. 이로써 BHP 빌리턴은 인권침해에 가담하지 않는다는 약속을 지키려고 국제인권기준을 자사 영향권 내로 흡수시켰다. 가장 오래된 3개 제련소 가운데 하나인 베이사이드 알루미늄은 *기준 8(기업행동, 인권 및 선주민 관련 업무)*과 관련된 각종 프로세스 및 업무를 수행함에 있어 제련소의 특정 욕구를 해소했다. 베이사이드 알루미늄은 확장되고 있는 BHP 빌리턴의 조직구조와 가치체계 내에서 운영된다.

비전과 리더십

베이사이드 알루미늄의 기준 감사가 전반적인 현장 및 HSEC 정책과의 제도상의 연관성을 확립한다. 이런 연관성은 15개 기준, 감사 및 관련 활동 및 업무를 통해 선임 관리층에 의해 주도되며, 직원과 주주 혹은 더 나아가 지역사회에 의해 광범위하게 공유된다. 전반적인 비전과 리더십의 주된 원동력은 거버넌스와 투자수익의 틀을 결정짓는 광범위한 리더십 원칙과 사업 감각이다.

역량강화

직원도 노조도 기준 감사에 적극 참여하여 가치를 부여할 수 있다. 이로써 남아프리카에 국한된 욕구나 기준과 관련된 역량강화 문제도 해결된다.

자료

사내에서 각종 자료를 이용해 다양한 목표를 달성할 수 있다.

정책과 전략

15개 기준은 글로벌컴팩트 보고의 틀(Global Compact Reporting Framework)을 비롯한 국제인권기준을 포함하며 핵심 비즈니스 전략으로 통합된다. 균형성과지표를 이용해 인권 준수를 감시하면서 정책과 전략이 조직의 하부계층까지 적용되고 있는지 확인한다.

프로세스와 혁신

프로세스를 추진하는 데 “혁신”을 필수불가결한 요소로 활용하는 것이 BHP 빌리턴의 정책 이고, 이런 혁신 시스템은 실제로 적용된다.

사람에 대한 영향

각종 프로세스와 시스템을 실행해 공식적인 기업조직의 일부로 야기되는 문제를 해결한다. BHP 빌리턴은 개인의 불만/지역사회의 문제를 다루는 독립된 윤리자문단(Ethics Advice Panel)을 거느리고 있다. 자문단은 결과를 본사에 직접 보고한다. 윤리자문단이 기록한 각종 문제를 추적하는 독립된 위험관리위원회(Risk Management Committee)도 사내에 있다. 윤리자문단은 다양한 문제를 제기하여 적극적으로 해결한다. 뿐만 아니라, (감사기관을 통한) 외부 “제보(whistle blower)”제도가 운영되며 내부제보시스템(internal help line)도 갖춰져 있다.

사회에 대한 영향

15개 기준을 설계하고 평가하고 재검토하는 과정에서 정부, 비정부단체 및 지역사회와의 협력을 비롯한 사회에 대한 긍정적인 영향과 부정적인 영향이 모두 부각될 수 있다.

가치사슬

베이사이드 알루미늄의 핵심 업무는 광물 채련이다. 15개 기준이 채련된 제품을 누가 사용하는지, 적절한 제품 사용을 어떻게 촉진할지 고려한다.

보고

BHP 빌리턴은 각종 보고절차와 관련해 최우수상을 수상한 전력이 화려하다. HSEC 보고절차는 조직 전반에 걸친 포괄적인 성과감사와 직결된다. 해마다 동시에 발표되는 2종 보고서가 있다. 바로, 재무/업무성과보고서와 HSEC 성과보고서로, 상보적이고 정보가 서로 공유된다. 2종 보고서는 조직 전체의 거버넌스, 즉 각종 시스템, 프로세스 및 성과목표에 맞춰지며, 보고의 틀인 GRI(글로벌보고개시)에 따라 외부에서 보고내용을 검증한다.

부록 1

BHP 빌리턴 베이사이드 알루미늄의 총원결과(2003년 10월 기준)									
	남자	남자	남자	남자	여자	여자	여자	여자	실제 수
직종	흑인	유색인	인디언계	백인	흑인	유색인	인디언계	백인	2003년 4월
법률가, 선임 관리자 및 경영자(BB 6+7)	1	0	1	5	0	0	0	1	
기준연월의 실제 총원수	0	0	1	6	0	0	0	1	
전문가(BBB)	4	0	2	13	0	1	0		
기준연월의 실제 총원수	3	0	3	20	0	1	0	3	10
기술자 및 기술관련 전문가(BB9)	33	2	15	75	19	1	7	7	
기준연월의 실제 총원수	28	1	13	86	5	1	4	12	64
사원(BB10)	8	0	0	11	4	0	3	17	
기준연월의 실제 총원수	6	0	0	5	2	0	0	10	18
숙련공 및 관련 정비공(기계공)	33	2	10	107	0	0	0	0	
기준연월의 실제 총원수	27	1	4	111	1	0	0	0	33
제련소 시설/장비 운영자 및 조립공(운영자)	394	5	25	46	24	0	3	15	
기준연월의 실제 총원수	470	1	7	29	4	0	0	0	482

제14조

1. 모든 사람은 박해를 피하여 다른 나라에서 비호를 구하거나 비호를 받을 권리를 지닌다.
2. 이러한 권리는 진실로 비정치적 범죄 또는 국제연합(유엔)의 목적과 원칙에 위배되는 행위로 인하여 기소된 경우에는 주장될 수 없다.

계약부문의 인권 및 공급망 관리*

존 모리슨 John Morrison
투웬티피프티 TwentyFifty

아네트 스투브 Annette Stube
노보노르디스크

** 이 사례연구의 상호검토자는 엠프레사 대학(Instituto de Empresa)의 전략 전공 교수이자 지역의장(Area Chair)인 데이빗 알렌(David Allen)과 CSR(Corporate Culture)의 디렉터인 니키 아모스(Nicky Amos)이다.*

이 사례를 연구하고 작성할 수 있도록 자금을 지원해준 노보노르디스크에 감사를 표한다.

100 사례개요

100 회사소개

100 노보노르디스크의 인권

101 방법

102 지속 가능한 공급망 관리 프로그램

102 글로벌컴팩트 이행모델을 이용한 공급업체책임 프로그램 분석

‘바닐라’ 이행모델

비전

리더십

역량강화

정책 및 전략

자원분배

혁신과 각종 프로세스

가치사슬에 대한 영향

사람에 대한 영향

사회에 대한 영향

보고

이해당사자와의 대화 관리

01 결론

01 부록 1

사례개요

본 사례연구는 지난 3년간 노보노르디스크가 자사 공급망 관리에 인권(노동권 포함)을 통합시킨 과정을 분석한다. 관리 프로그램에 환경 측면도 포함되었지만 여기서는 인권 측면

에 초점을 맞춘다. 분석 틀은 글로벌컴팩트 이행모델이며 노보노르디스크가 진행한 여러 다른 인권활동과 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 따른 진전 상황을 비교한다. 이 글을 통해 사례연구를 가능한 이해하기 쉽게 하고 다른 이들의 생각으로 전환 가능한 영역들을 부각시키고자 한다.

이 사례연구는 공급망 관리와 관련 때 특정 인권규범을 준수하라는 법조계, 언론, NGO 등의 압력에 노출된 경험이 없는 기업에 특히 더 적절하다. 이것은 그 회사의 일부 부서 내에서 혹은 일부 공급자 사이에서 왜 설문지로 자체 평가를 해야 되며 전화논의나 감사까지 받아야 되는가와 같은 부정적 인식을 심어 줄 수도 있다. 하지만 어떤 규모 있는 기업이 자사 영향권 내에서 인권을 증진하고 어떤 식으로든 인권침해에 가담하지 않으려는 데 적극적이라면 그 기업의 공급망을 주의 깊게 감시하여야만 한다. 이 사례연구에서 제시되는 모델은 공급망에서 아직 유발되지 않은 노동권 침해에 대해 사전 지식을 습득하는 등 훌륭한 기업 지배구조에 더 큰 전략적 관심을 반영하고 인권에 기반을 둔 공급망 관리를 지향하는 모델이다. 외부로부터의 “배출요인(push-factor)”보다 사내의 “흡인요인(pull-factor)”에 더 의존하므로 적극적인 모델로 간주할 수 있다.

이 사례연구를 통해 확인된 발전 사항을 통해 글로벌컴팩트의 제1원칙 및 제2원칙에 대한 이해를 도모하고자 하는 기업에게 하나의 자극제가 되길 바라는 마음에서다. 또한 인권을 통합하기 위한 비즈니스적 접근에 있어 인권의 준수뿐만 아니라 기회와 비전의 중요성을 보여준다.

회사소개

노보노르디스크는 세계 최대 규모는 아니지만 가장 전문화된 글로벌 제약회사 가운데 하나로, 인슐린(사업의 70%를 차지)의 국제시장 점유율이 40%에 달하는 의약품전문회사이다. 지혈제, 성장호르몬치료제나 호르몬 대체 요법을 위한 제품도 생산한다. 2003년, 회사의 총 매출은 265억 크로네(DKK, 즉 35억6천만 유로)였다.²⁰² 총매출의 지역별 분포를 보면 유럽에서 44%, 북미 24%, 일본 및 오세아니아 16%, 기타 16%로 나타난다.

노보노르디스크는 덴마크에서 공공유한책임회사로 등록되어 있다. 경영이사진은 덴마크 국내법에 따라 3인의 이사(총 9명)가 직원들에 의해 선출되고 임기는 4년이다.²⁰³ 노보노르디스크의 주식 자본금은 709,388,320 크로네이며, 이는 A 주식 자본금(107,487,200 크로네)과 B 주식 자본금(601,901,120 크로네)을 합산한 액수다. 노보노르디스크의 A 주식은 비상장주로 노보 A/S라는 덴마크 개인유한회사가 소유한다. 노보 A/S의 지분은 노보노르디스크 재단이 100% 소유한다. 전체 주식 자본금의 26.7%를 소유하는 노보 A/S가 전체 의결의 70.4%를 좌우한다. B 주식은 코펜하겐증권거래소와 런던증권거래소에 상장되어 있고, 뉴욕증권거래소에서는 미국의 주식예탁증서(ADRs)로 거래된다.²⁰⁴ 노보노르디스크의 지배구조 하에서는 회사의 가치가 회사의 소유지분 전체에 반영된다. 2004년 4월, 노보노르디스크는 회사정관을 수정해 ‘재정적, 환경적, 사회적으로 책임 있게 활동하려고 노력할

것'이라는 점을 명시했다.

노보노르디스크는 69개국에 진출해 있고, 179개국에서 제품을 판매하고 있다. 매출의 99%가 국외에서 나온 것이지만, 생산은 자국인 덴마크에 집중되며 미국, 프랑스, 일본, 중국, 남아프리카, 브라질 등지에도 생산시설이 갖춰져 있다. 전체 인력(18,800명)의 65%가 덴마크에서 거주한다.

노보노르디스크의 인권

지속 가능성에 대한 노보노르디스크의 비전은 1990년대 초반이나 그 이전으로 거슬러 올라간다. 자세한 내용은 아래에 *비전* 섹션에서 다룬다. 1999년 노보노르디스크는 세계인권선언의 전 조항을 토대로 자사에 대한 SWOT 분석을 실시했는데 당시 자사가 진출해 있던 알제리, 브라질, 중국, 인도를 환경표본으로 삼았고 사내 평가도 병행했다. 이로써 노보노르디스크는, 당시 글로벌컴팩트 참여기업은 아니었지만 자체적인 판단으로 인권(글로벌컴팩트 제1원칙²⁰⁵)과 관련된 자사 영향권을 명확히 규정한 최초의 기업이 되었다. 노보노르디스크는 1999년에 세계인권선언의 이행을 공표하고 2001년에 글로벌컴팩트에 가입했다. 또한 인권 내에서 최우선적으로 다뤄야 하는 영역을 다음과 같이 선포하였다.

u 건강권(즉 건강관리 및 약품 사용)²⁰⁶

u 차별받지 않을 권리(기회균등 및 다양성 인정으로 해석됨)²⁰⁷

100쪽

u 사생활을 보호받을 권리(환자의 정보 보호 포함)²⁰⁸

그렇다고 이들 이 외에 다른 인권에는 전혀 관심이 없다는 뜻은 아니다. 지속 가능한 공급망 관리 프로그램을 보면 알 수 있듯이 중요한 것은 노보노르디스크가 다양한 인권과 가장 직접적으로 연관되는 자사의 '영향권'(이 말을 노보노르디스크가 직접적으로 언급한 적은 없지만)을 최초로 명백하게 규정했다는 사실이다.

노보노르디스크는 다양한 이해당사자 집단의 인권 '이행'과 '증진'을 돕기 위해 다수의 프로그램을 실시하였다. 이런 인권활동은 대부분 국제 규범을 준수하는 데 그치지 않고 비즈니스 기회를 통해 인권을 증진하려는 노력까지 포함한다.

남아프리카의 에이즈와 관련해 제약업에서 새로운 관심사로 부상하고 있던 '건강권'에 관한 내용은 인권개발을 위한 중요한 이정표였다. 노보노르디스크는 항레트로바이러스제제를 생산하지 않지만 제약특허와 구명약품(life-saving medicines)에 관한 공론의 거대한 소용돌이에 휩싸였다. 여기에는 당뇨관리와 분명히 한 부분을 차지한다. 이 때 노보노르디스크

는 문제를 회피하거나 단순한 위험관리상의 문제로 보지 않고 건강권과 관련하여 다음과 같은 5가지 프로그램을 실시했다.

- u 전국당뇨프로그램(National Diabetes Programmes) - 노보노르디스크는 효과적인 프로그램 실행을 위해 정부나 다른 행위자들과 협력한다.

- u 도운(DAWN)프로그램²⁰⁹ - 당뇨병의 심리적 측면을 연구한다.

- u 세계파트너프로그램(World Partner Programme) - 방글라데시, 코스타리카, 엘살바도르, 말레이시아, 탄자니아, 잠비아 등지에서 당뇨병을 효과적으로 관리하기 위한 프로그램이다.

- u 가격공제정책(Preferential Pricing Policy) - UN이 선정한 세계 최빈국 49개국에서 기준 가격(미국/일본/유럽의 평균 판매가)의 1/5(20%)만 받고 약품을 판매하는 정책이다.

- u 최빈국에 대한 인도주의적 지원을 위해 세계당뇨재단에 기여

기회균등 및 다양성과 관련하여 노보노르디스크는 비차별 원칙 준수의 기초 위에서 다양성의 혜택을 얻을 수 있는 방법을 다각도로 모색하는 장기 전략을 가지고 있다. 2006년까지 사내에서 관심을 집중시켜야 할 중요한 영역으로 아래의 2가지 측면이 제시되었다.

- u ‘여성 관리직(Women in Management)’은 조직에 광범위하게 적용되는 2004년 우선과제이다. 이와 관련해, 노보노르디스크는 미국에 본부를 둔 NGO인 ‘캐털리스트(Catalyst)’와 함께 일련의 활동계획을 검토하고 있다.

- u ‘소수인종(ethnic minorities)’이 2005년의 포커스가 될 것이다. 적어도 인력의 인종 다양성이 심화되고 있는 덴마크에서는 등한시할 수 없는 문제다.

노보노르디스크는 또한 최근 사생활과 관련된 프로젝트를 시작했다. 이는 제약회사가 데이터(가령, 연구나 마케팅 활동시 사용되는 유전자 및 기타 자료)를 사용하는 방식에 대한 국민의 우려가 커지고 있음을 감안해 환자와 직원들을 보호하기 위한 수단이다.

요컨대, 노보노르디스크는 전체 사업부문에 걸쳐 인권에 대한 조직적 접근을 시도해왔다. 이 과정에서 문제가 전혀 없었던 건 아니다. 실수가 없을 것이란 기대도 하지 않았다. 노보노르디스크는 현재 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브에 가입하면서 약속한 ‘인권관리시스템’을 개발하고 있다.²¹⁰ 이 시스템은 총체적 접근을 보장하기 위해 직원, 제품, 프로젝트 사이클에 대한 기존 분석결과를 토대로 구축되고 있다. 더 나아가 노보노르디스크는 글로벌 컴팩트의 제2원칙(인권침해에 가담하지 않음)이 자사가 당면한 우선과제 가운데 하나란 점을 인정한다.²¹¹ 그렇다면 제약회사의 사회적 책임과 인권의무의 경계는 어디까지인가? 세

계 각지에서 직접적인 혹은 간접적인(“유익한”) 가담, 조용한 가담을 막을 수 있는 방어막은 어느 정도 두터운 것인가?

방법

이 사례연구는 2004년 3월에 핵심 스텝을 상대로 실시한 일련의 인터뷰, 노보노르디스크의 공급업체 선정과정, 말콤 매킨토시(Malcolm Macintosh)가 대행한 초기 연구, 우리가 입수한 일련의 사내 문서, 조사자료, 보고서에 기초한다. 목표는 세계 각지의 여러 기업, 정부, 노조가 이 사례연구를 바탕으로 글로벌컴팩트의 원칙을 가장 잘 이행할 수 있는 방식에 대한 총체적 이해를 도모하도록 하는 것이었다. 사례연구의 시간과 공간의 제약으로 인해 우리는 글로벌컴팩트의 2가지 인권 원칙에 주력했다. 단 노동권도 인권이므로(즉, 노동권도 세계인권선언과 다른 인권조약에 나오므로), 글로벌컴팩트의 원칙 3, 4, 5, 6도 참고할 것이다. 여기서 인정해야 할 중요한 점은 노보노르디스크가 환경에 관한 나머지 3가지 원칙(원칙 7, 8, 9) 이행도 약속했고, 이 3가지 원칙도 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 반영된다는 것이다. 하지만 이 사례연구의 목적에 부합하는 2가지 인권 원칙이 주된 관심사이다.

여기서 우리는 노보노르디스크가 지난 수년간 원칙을 이행하려고 부단한 노력을 기울였다는 점을 인정하면서 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 초점을 맞춘다.

지속 가능한 공급망 관리 프로그램

노보노르디스크가 2002년에 여러 외부 공급업체에서 구입한 물량의 가치는 123억 크로네였다. 이는 꽃가게에서부터 원자재 공급업체에까지 이르는 5000개 공급업체와의 거래가 반영된 수치다. 200개미만의 공급업체가 전체 물량의 80%를 공급했다. 지리적 분포를 살펴보면 공급업체 가운데 93%가 EU 회원국이나 유럽자유무역연합(EFTA) 회원국이며, 북미, 호주, 뉴질랜드에 5%, 기타 지역에 2%(가치로 환산하면 0.4%)가 위치한다.

2003년에 노보노르디스크는 자사의 핵심 공급업체 90%를 상대로 자체평가 설문지를 이용해 제2차 사회적·환경적 평가를 실시했는데, 그 해에 평가를 받은 공급업체는 60%(332개)였다.²¹²

u 1차 평가에서, 87.6%가 만족스러운 환경적, 사회적 성과를 올렸다.

u 1.5%는 환경적, 사회적 성과가 불만족스러웠다.

u 10.6%는 환경적 성과가 불만족스러웠다.

u 0.3%는 사회적 성과가 불만족스러웠다.

u 대부분 수준 높은 응답이 나왔다. 매우 구체적인 응답이 많이 나왔는데, 공급업체가 설문지를 진지하게 받아들였음을 시사한다.

자체평가 설문지는 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에서 없어서는 안 될 요소다. 또한 이 프로그램은 2004년에서 2005년까지 평가방식을 검증(감사)하여 연구개발(R&D), 판매 및 마케팅으로 확대하는 것도 중시한다. 이 사례연구의 분석초점은 바로 글로벌컴팩트 이행모델을 이용하는 지속 가능한 공급망 관리 프로그램이다.

글로벌컴팩트 이행모델을 이용하는 지속 가능한 공급망 관리 프로그램 분석

‘바닐라’ 이행모델

글로벌컴팩트 이행모델은 상이한 3가지 접근법, 즉 ‘간유(cod-liver oil)’, ‘캐비어’, ‘바닐라’로 구분된다.²¹³ 이렇게 3가지로 구분해 비즈니스에 인권을 반영한다는 점이 참 흥미로운데, ‘간유’는 규범적인 모델에 가깝고, ‘캐비어’는 프로세스 기반 모델이며, ‘바닐라’는 양쪽 모델의 특징을 취합한 것이다. 이와 같은 ‘순환개선 사이클’은 ‘비전’, ‘실현자’, ‘결과’, ‘보고’로 구성된 4단계 사이클로 구체화된다.²¹⁴ 즉 훌륭한 관행의 지표들(비전과 실현자)이 계속 상호 작용하면서 이해당사자들에게 실질적인 영향을 미치고(결과), 이런 영향력은 일정한 방법을 통해 측정하고 커뮤니케이션할 수 있다(보고)는 뜻이다. 이 사례연구를 통해 배우게 된 점 역시 아래에 구체적으로 설명되는 것과 같은 비전, 실현자, 영향력, 보고와 연관될 것이다. 마지막으로 나오는 이해당사자와의 대화 관리는 글로벌컴팩트 이행모델과는 별개지만, 지속적인 프로세스에 관한 문제로 간주할 수 있다.

비전

“작은 나라에 있는 중요한 기업”²¹⁵

사회 및 환경과 연관되는 노보노르디스크의 비전은 1970년대로 거슬러 올라간다. 당시, 랄프 네이더(Ralph Nader)가 효소첨가제 불매운동을 벌였고, 이것이 노보노르디스크의 사업에 영향을 미쳤다. 사회적 책임이 있는 수많은 기업이 브렌트 스파(Brent Spar)의 위기나 니제르 삼각주(Niger Delta)의 위기 같은 데서 뭔가 중요한 것을 실제로 깨닫기는 했지만, 노보노르디스크의 경우에는 위기가 너무 빨리 찾아온 셈이었다. 1990년대 초 노보노르디스크의 비전이 환경문제와 동물복지문제(효소, 생명윤리, 동물실험)를 통해 확대되면서 지속 가능성에 대한 인식의 발판도 넓어졌다. 그러다 1990년대 말 인권문제가 나타나기 시작했다. 글로벌 제약회사 노보노르디스크는 다양한 윤리문제에 직면해 있지만 문제를 피하는

것이 아니라, 오히려 주력 사업부문을 잃는 한이 있어도 당뇨를 퇴치하고자 말겠다는 의지를 계속 불태운다. 물론 선진국과 개도국에서 급속히 확산되고 있는 세계적인 당뇨문제를 짧은 기간에 해결하는 건 무리다. 노보노르디스크는 당뇨와 무관한 제품도 많이 선보인다. 일례로, *노보세븐(NovoSeven)*이란 제품이 있는데, 노보노르디스크는 ‘노보세븐을 증중 출혈을 막는 세계 최초의 지혈제로 자리 잡게 한다’는 목표를 세웠다.²¹⁶ 설사 국제적으로 확산되고 있는 당뇨가 줄지 않아서 윤리문제를 계속 안고 간다 해도 노보세븐 같은 제품 성장으로 노보노르디스크의 영리성이 유지될 수 있을 것이다.

하지만 노보노르디스크의 비전은 특정한 업무사례를 넘어서서 영감을 주는데, 이는 향후 수 십 년간 기업의 표준행동이 무엇이 될 것인지 엿볼 수 있기 때문이다. 사회적, 경제적 가치는 기업의 사회적 책임뿐 아니라 기업지배구조의 문제이기도 하다. 2003년 지속가능성 보고는 3개의 기본에 대한 기업의 약속을 재확인하면서, ‘가치실천’, ‘건강관리’, ‘동물이용’, ‘생태효율성 및 준수’, ‘경제적 기여’ 같은 전략적 영역을 다룬다.²¹⁷ 상장회사가 전략적 차원에서 만들 수 있는 최고의 문서는 사회적, 환경적 가치를 회사정관으로 통합시키는 것이다. 노보노르디스크는 이런 작업을 2004년 3월에 완수했다.

102쪽

2003년 지속가능성 보고는 또한 사회적, 환경적 가치의 일부를 자체평가 설문지 결과의 형태로 공급망에 확대 적용해야 할 책임을 다음과 같이 설명한다.

“우리의 업무 전반에 걸쳐 사회적 책임과 환경적 성과를 증진하고자, 우리는 공급업체나 계약업체와 협력해 우리 공급망에서 인권기준과 건전한 환경관행을 지지한다. 아울러, 2004년에 성과 감사도 실시할 것이다.”²¹⁸

리더십

리더십은 조직 내에서 그런 강력한 가치문화를 개발하는 데 매우 중요하다. 수년에 걸쳐 꼬리에 꼬리를 물고 뜻을 같이 하는 노련한 인물들이 가치문화를 주도하는 경우가 많다. CEO를 역임했고 현재 이사장인 마드 외블리센(Mads Øvlisen)은 1990년대에 이 방면에서 리더십을 발휘한 인물로 그 공로를 인정받아 마땅하다(사내 인터뷰에 응한 사람들 중에 1997년 ‘가치실행’ 프로그램이 중요한 시금석이라고 대답한 이가 많았다). 이제 라스 레비엔 쇠렌센(Lars Rebien Sørensen) CEO가 뒤를 이어 두각을 보이고 있다. 이 외에도 활약상을 선보이는 인물로 가치문화 개발을 직접 지휘하는 리세 킹고(Lise Kingo) 전무이사, 가치 조작을 담당하는 베르논 제닝스(Vernon Jennings)나 엘린 슈미트(Elin Schmidt) (부사장급)가 손꼽힌다. 가치에 대한 리더십은 실행 중인 관리 시스템 내에서 확립된다(아래에 나오는 *역량강화* 섹션 참조). 물론 한, 두 사람의 리더십 발휘로 되는 일은 아니지만, 이런 리더십

도 가치문화의 일부며 많은 이해당사자들이 바라는 바이다. 이 사례연구를 위해 인터뷰에 응한 한 선임 관리자가 이렇게 말했다. “회사가 저에게 준 가장 가치 있는 것 가운데 하나는 다양한 가치를 해석해 회사 대표로 리더십을 발휘할 수 있는 행동의 자유와 신뢰였습니다.”

리더십에는 사회적, 환경적 가치를 공급망에 확대 적용한다는 뜻도 내포되어 있다. 예컨대, 신발산업에 비해 제약산업은 인권을 공급망에 통합할 것을 요구하는 외압을 별로 받지 않는다. 노보노르디스크가 공급업체관리프로그램(supplier program)을 지난 수년간 실행해 왔다는 사실만으로도 그 리더십이 뛰어나며, 인권문제에 대한 접근이 총체적이고 모든 업무를 대상으로 삼아야 된다는 점을 알 수 있다. 제약부문은 매년 공급업체가 제공하는 제품의 품질에 비상한 관심을 보이는데, 제품이 하자가 있으면 인체건강에 치명타를 입힐 수 있는 탓이다. 이런 공급망에서의 품질관리와 환경 및 사회기준관리 사이의 관계가 앞으로 제약부문에서 리더십을 발휘할 흥미로운 영역이다. 하지만, 사람들은 제약부문의 전반적인 공급망 관리 능력이 여러 소매점 브랜드(branded retailer)에 비해 떨어지며, 제약부문이 런던의 ETI(윤리적 거래 이니셔티브) 같은 이니셔티브나 세계 각지에 있는 NGO나 노조 활동을 보고 배워야 할 점도 많다는 사실을 잘 알고 있다.

역량강화

이해당사자와의 관계 관리팀이 노보노르디스크 직원들과 공급업체들을 상대로 인권이나 여러 다른 가치에 관한 역량강화를 촉진하는 과정을 주도한다. 관리팀원인 Annette Stube가 지속 가능한 공급망 관리 프로그램을 담당한다. 하지만 프로그램 담당자라고 해서 공급망에서 다양한 가치를 지지할 책임을 직접 지거나, 이런 책임이 공급업체와의 거래관계를 관리하는 다른 담당자, 즉 구매담당자에게 상당 부분 전가되었다는 뜻은 아니다. 우리의 인터뷰에 응한 노보노르디스크의 한 전략적 구매 담당자가 자신이 관리하고 있는 세계 각지의 실험장비 공급망에서 사회 및 환경기준을 지지한다는 것이 무엇을 뜻하는지 잘 말해주었다. 그는 ‘공급업체 리스크 매트릭스’(아래에서 분석되는 도구)를 이용하면 적절한 참여 수준과 감사실시 여부를 파악할 수 있다는 자신의 입장을 분명히 밝혔다.

구매담당자는 자신이 관리하는 공급업체와 가장 가까운 관계를 맺을 수 있다는 점을 감안하면, 구매담당자가 자체평가 설문지로는 할 수 없는 추가 논의를 가능케 한다. 2차 공급업체(second-tier supplier)와 관련해 이런 구매담당자의 역할이 특히 중요하다. 가령, 에스토니아에 있는 신규 2차 공급업체를 최근에 방문해 발견한 몇 가지 문제는 1차 공급업체와 직결된 문제일 수 있다. 원래, 역량강화의 대상은 구매담당자로, 사내에서 맞춤 훈련을 받아 사회적, 환경적 관리를 공급망의 질적 관리의 통합요소로 볼 수 있는 안목을 기른다. 이를 뒷받침하는 자료가 바로 2003년에 노보노르디스크의 공급업체들을 대상으로 한 NOP(영국의 민간조사기관)의 건강관리조사이다. 조사결과에 의하면, ‘노보노르디스크의 담당자와 대화를 제대로 했는가?’라는 질문에 공급업체의 91%가 긍정 혹은 완전 긍정으로 답했다.²¹⁹

구매담당자에게 인권훈련을 시키는 일을 과소평가하면 안 된다. 인권에 기반을 둔 공급망

관리를 머리로만 하는 회사와 함께 할 구매담당자는 거의 없다. 따라서 노보노르디스크는 구매담당자를 몸소 훈련시켜 능력을 함양하는 데 상당한 노력을 기울였다. 우리와 인터뷰했던 바로 그 전략적 구매 담당자도 확실히 판단이 날카롭고 박식했다. 하지만, 핵심인력의 능력과 책임 면에서 개인차가 있을 것이다. 막중한 윤리책임을 일선 스텝에게 맡기려면 각종 사내 시스템이나 감시제도를 동원해 스텝을 지원하거나 스텝이 수행하는 업무의 질을 높여야 한다. 이것은 '이해당사자와의 관계' 관리팀이 해야 할 일이라는 점이 인터뷰 결과로 분명히 밝혀졌으나, 그런 관리팀원 개개인의 능력을 파악할 수 있는 자료는 없었다.

103쪽

역량강화의 또 다른 예는 생산에 전략적 영향을 미칠 수 있는 구매결정을 내리는 '공급업체 평가위원회(Supplier Evaluation Committee)'이다. 위원회가 공급업체를 상대로 환경적, 사회적 평가를 하는 과정에서 다양한 문제가 제기되어 만일의 사태에 대비할 수 있다. 위원회는 공급업체의 불이행이나 불만족스러운 성과, 매체노출, 전략적 구매결정 같은 다양한 문제를 다룬다.

공급업체에게 권한을 위임하는 일도 중요한데, 이하 제시되는 *가치사슬에 대한 영향* 섹션에서 자세히 살펴본다.

정책 및 전략

자체평가 설문지의 강점

자체평가 설문지(부록 참조)는 지속 가능한 공급망 관리 프로그램 실행의 첫 단계이다. 노보노르디스크가 SA8000과 ETI 같은 이니셔티브를 벤치마킹하여 설문지를 만들었으나, 공급업체 책임과 관련된 이런 시도가 제약업계에서는 전무했기 때문에 설문지 내용을 작성할 때 처음부터 고민에 고민을 거듭했다. 설문지의 사회적 내용은 주로 노동기준과 ILO(국제노동기구)의 핵심 협약에 집중되는데, 노보노르디스크가 명확히 규정한 자사의 인권관련 영향권과 비교하면 흥미롭다. '사생활을 보호받을 권리'와 '비차별'을 설문지에 포함했고(설문지 13항과 11항 참조), '건강관리'는 건강과 안전(7항)에 국한된다. 이것은 한 제약회사의 주된 영향권(글로벌컴팩트 원칙 1)과 사업부문을 불문하고 모든 공급망에서 지지해야 하는 핵심 노동기준(글로벌컴팩트 제3원칙, 제4원칙, 제5원칙, 제6원칙)간의 절충점을 찾으려는 노력으로 흥미롭다. 공급망이 영향권에 속하는 것은 분명한데, 건강만큼이나 중요한 건 아니다.

노보노르디스크의 보고에 의하면, 2003년 한해의 목표는 자사가 구매하는 물량의 31%를 책임지는 라이선스계약을 체결한 제조자(라이선스 취득자)와 더불어 공급업체의 각종 생산재료, 서비스, 사무용품, 기술업무를 평가(설문지로)하는 것이었다. 이런 평가 대상의 90%(표적집단)가 환경적으로 위험한 자재나 업무프로세스를 이용하는 제조업체이거나 인권침해로 악명 높은 나라에 진출한 산업체나 기업이었으므로 비즈니스 영향력이 큰 집단으

로 특정지을 수 있었다. 사실, 설문지를 이용한 덕분에, 2003년 한해에 표적집단의 69%(표본크기는 322개 공급업체/라이선스 취득자)를 평가할 수 있었다.²²⁰ 이미 언급했듯이, 이런 설문지의 87.6%가 만족스러운 환경적, 사회적 성과를 낳았고, 환경적 성과 면에서 기대에 미치지 못한 설문지는 10.6%, 환경적/사회적 성과 면에서는 1.5%, 사회적 성과 면에서는 0.3%였다. 다시 말해, 설문지의 질문에 대한 응답결과에 따라 사회기준을 준수하지 않는 것으로 간주된 공급업체가 1.8%에 불과했다는 얘기다.

자체평가 설문지의 약점

설문지를 자세히 들여다보면, 한 가지 큰 문제가 발견된다. 즉, 1차 공급업체들 대부분 유럽과 북미에 있는데, 자체평가 설문지 상에 나타나듯이 이들 중 98.2%가 실제로 핵심적인 노동기준과 사생활 보호를 지지하고 있는가라는 문제가 제기된다. 사실, 업계 전체가 고수하는 질적 기준을 감안해 대부분 그런 원칙을 지킬 것이다. 하지만, 서로 다른 이해당사자가 달리 해석할 수 있는 측면(가령, 설문지 10항에 나오는 ‘단체교섭’)이 있다. 글로벌컴팩트 원칙 3은 다른 대표단을 수용할 수 있지만 단체교섭에서 노조를 제외시켜 노동자들의 기대를 저버리면 그런 대안은 받아들일 수 없음을 암시한다.²²¹ 단체교섭에 노조를 포함시키겠다는 노보노르디스크의 의지가 확고하지만, 설문지만으로는 모든 공급업체들이 10항을 읽고 그런 식으로 판독했는지 제대로 알 수 없다. 마찬가지로, 설문지 6항에 나오는 노동시간도 초과근무가 다반사인 관리자들에겐 보통 해당되지 않는다(적어도 덴마크나 영국이나 미국에서는). 우리가 인터뷰할 때, 설문지 상의 흑백 질문 속에 숨어 있는 이런 회부연 쟁점 문제를 잡아낸 노보노르디스크 스태프가 있었는데, 자세한 내용은 감사과정(이하 제시되는 공급업체 감사 섹션)에서 살펴본다.

우리가 인터뷰 자리에서 설문지 8항과 9항에 차례로 제시돼 있는 ‘아동노동’²²²과 ‘강제노동’²²³에 대해 질문하자 공급업체들이 놀라움을 감추지 못했다. 이런 공급업체들은 대부분 유럽 북서부에서 위치했는데, 그런 질문에 충격 받은 이도 있었다. 하지만, 노보노르디스크 관리팀의 설명에 의하면, 그런 질문이 노보노르디스크가 취하고 있던 체계적인 접근법 및 인권의 보편성과 관련된 문제임을 공급업체들은 이미 알고 있었다. 그런 질문의 가장 큰 장점은 질문을 받은 1차 공급업체들이 여기저기 산발적으로 위치한 자신의 공급업체들은 어떤지 의문을 가지게 된다는 점이다. 다시 말해, 설문지의 폭포효과가 야기된다. 노보노르디스크에서 시작된 폭포의 물줄기가 2차나 3차 공급망까지 떨어진다. 실제로 이런 효과를 경험한 일부 공급업체들이 있는데, 이들 중 39%가 설문지 평가가 자사 공급업체들과의 거래 방식에 긍정적인 영향을 미친 것 같다고 했다.²²⁴

104쪽

하지만, 뒤집어보면 폭포효과를 본 공급업체들 가운데 부정적인 영향을 받았다고 여기는 이들이 61%나 된다는 얘기다.

우리의 인터뷰 결과를 보면, 자사 업무와 무관하다고 여기는 공급업체도 있고, 사회적 위험

이 아닌 환경적 위험에 처한 공급업체도 있었으므로, 일반 설문지로 복잡한 인식상의 문제를 다루는 데 한계가 있을지 모른다. 하지만, 유럽이라고 아동노동과 강제노동을 이용하지 않는다는 법은 없는 까닭에 노보노르디스크가 그런 일반 접근법을 동원해서라도 글로벌컴팩트 원칙 전체의 완전무결함은 물론 인권의 비분할성까지 지지하고 있는 것이다.

자체적으로 가해지는 또 다른 한계가 있다. 바로, 해마다 노보노르디스크와 거래하는 물량의 가치가 25만 크로네(약 3만8천 달러)를 밑도는 공급업체는 평가에서 제외되는 “평범함의 한계(triviality limit)”이다. 유럽에서 공급계약을 이행하는 일부 공급업체들이 이런 평범한 부류에 속하는 데, 유럽은 저임금 관행이 뿌리박힌 부문이 많고, 실제로 박봉에 시달리는 이주 노동자들도 많은 탓이다. 이런 공급업체들이 대부분 자국 텐마크를 벗어나지 않겠지만, 해외에 진출하는 이도 있을 터인데, 전체 거래량이 3만8천 달러 이상으로 큰 비중을 차지하는 중소기업에는 적용할 수 없는 관행이다.

자체평가 시스템이 안고 있는 더 일반적인 한계도 있다. 우선, 공급업체의 말이 진실인지 알 길이 없다는 점이다. 설문지 외에 다른 수단(전화를 가장 많이 사용)을 동원해서 수많은 사례를 추적해야 하므로 자원이 많이 투입된다. 또한 공급업체들이 서로 다른 고객사가 발송하는 이런 저런 설문지의 질문에 시달려 ‘설문지 피로’를 호소할 수 있다. 노보노르디스크가 이런 한계를 인식하고 있는 듯 했으나, 대안 시스템을 이용하면 사내에서 수많은 공급업체들을 감시할 수 있을 거란 점에 불만을 품었다. 기존 및 신규 이니셔티브가 계속 실행되면 이런 번거로운 절차를 일일이 밟지 않아도 될 날이 올 것이다. 하지만, 자원만 있으면 감사만큼 철저하고 만족스러운 대안은 없다. 공급업체가 별로 없거나 산발적으로 흩어져 있지 않은 경우에는 설문지 평가는 건너뛰고 감사로 직행하는 것이 더 효과적일 수도 있다.

공급업체 감사

2002년, 감사단과 생산 현장에서 온 이들을 비롯한 모든 구매담당자들도 정보회의에 참석해 최고 경영진과 관리책임에 대해 논의하고 1일간 훈련도 받았다. 64명이 훈련을 받고 자격을 취득했다. 훈련은 실제적인 평가수행 요건과 환경문제 및 사회문제에도 초점을 맞췄다.

노보노르디스크에서 공급업체 사회감사는 여전히 시작단계에 머물러 있으나, 설문지 평가를 뒷받침하기에 손색이 없고, 특히 설문지의 질문에 대한 해답을 일부 제시한다. 인권에 대한 노보노르디스크의 전반적인 태도가 이행에 국한되지 않음을 감안하면, 공급업체들이 적극적인 행동을 취해 감사결과에 따른 변화를 기록하도록 자극하는 데 꼭 필요한 감사도 있다. 이를 보여주는 좋은 예가 라이선스 취득자들로, 이들 모두 당연한 듯 감사를 받고 노보노르디스크와의 관계를 다진다.

우리가 인터뷰를 진행하는 동안, 감사자들이 인도, 쿠바, 남한, 세르비아, 멕시코, 이란, 헝가리 같은 나라에서 체결된 라이선스계약에 대해 논의했다. 감사자들은 새로 계약을 맺은

라이선스 취득자들에게 공급업체용 설문지를 나눠주고 최종 협상을 마무리했다. 뒤이어 감사를 실시했는데, 노보노르디스크의 현지 직원들과 현지 학술계나 변호사 같은 외부 이해당사자들도 감사과정에 참여했다. 지금까지 일터에서의 건강 및 안전과 관련된 주요 사회문제만 다뤘은 노보노르디스크는 열악한 노동환경과 같은 문제에 직면하면 어떻게 해야 할지 궁리했다. 감사는 이행모델보다 장점이 더 많은데, 의사나 치과 의사 같은 의료자원을 직원들에게 무상으로 제공하거나, 식권을 나눠주거나, 각종 사회시설이나 오락시설 사용을 허용하는 라이선스 취득자나 공급업체도 있다. 이런 혜택이 저임금(저임금이라도 최저임금 밑으로 수준이 떨어지는 일은 없음)에 대한 보상으로 작용하는 경우도 있을 것이다. 이런 보상정책은 건강권이나 식량권 같은 경제적, 사회적, 문화적 권리 이행을 돕고 노보노르디스크가 자체적으로 명백히 규정한 주요 영향권에 그대로 반영된다. 단순히 이행의 틀에만 의존하지 않고 감사나 파트너십을 통해 공급망에서 경제적, 사회적, 문화적 권리를 이행하고 증진하면 그만큼 공급업체들의 이행에 대한 정보가 풍부해진다.

불이행 문제

앞서 언급했듯이, 설문지 평가로 분명히 드러난 불이행 수준은 낮다. 즉, 불만족스러운 환경적 성과가 나올 확률은 10.6%, 불만족스러운 환경적, 사회적 성과는 1.5%, 불만족스러운 사회적 성과는 0.3%로 나타난다. 설문지 기반 평가시스템의 한계는 위에서 살펴보았다. 단, 여기서 짚고 넘어가야 할 점은 질문에 대한 응답이 애매하거나 불완전하면 항상 구매담당자가 전화를 걸어 확인한다는 것이다. 이런 후속작업은 가장 자원 집약적인 형태로 이뤄지는 경우가 잦지만, 이렇게 하면 설문지 평가가 더 정확해져 불이행 수치를 실질적인 문제를 반영하는 수치로 낮추는 데 도움이 된다. 그 다음 단계는 모든 불이행 공급업체들이 감사를 받아 노보노르디스크에 개선의 확신을 심어주도록 하는 것이다.

105쪽

개선이 실현되지 않거나 개선을 거부한다면, 아울러 이런 문제를 일으킨 장본인이 전략적 공급업체라면, 공급업체평가위원회의 결정에 따른다.

여기서 우리의 분석은 가설이 된다. 노보노르디스크는 아직까지 특정 공급망 사례를 위원회에 보고하여 발생 가능한 불이행 문제를 논의한 적이 없기 때문이다. 이와 관련된 문제는 실제로 공급업체마다 다를 것이다. 하지만, 특정 약품에 첨가되는 필수적이거나 간혹 독특한 재료 및 원료를 생산하는 ‘전략적 공급업체’가 문제를 일으키면 난처하기 그지없을 것이다. 위치를 포착해 품질검사를 받게 하는 데만 1, 2년이 걸리는 전략적 공급업체도 있다. 사회적, 환경적 기준 불이행으로 이런 중요한 공급업체와의 관계를 끊는 것은 수익성을 감안할 때 상당히 힘든 결정이며, 그렇게 힘들게 결정해도 노보노르디스크의 가치가 시험 받게 될 것이다. 게다가, 노보노르디스크가 자사 관리프로그램을 모든 공급업체들에게 확대 적용하고 감사횟수를 늘이면 불이행 공급업체들도 덩달아 늘어날 수가 있다.

다른 공급망으로 관리프로그램 확대

아직은 노보노르디스크의 구매력이 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 완전히 반영되지

않은 상태다. ‘연구개발부’나 ‘판매 및 마케팅부’는 저마다 공급망을 보유하고 있는데, 제품이나 원료를 공급하는 주류 공급망과 차이가 있다. ‘연구개발부’는 세계 각지에서 공급되는 재료 사용을 줄이면서 신약이나 새로운 적용분야를 개발하고 실험한다. 이런 업무분야도 2004년 관리프로그램에 포함될 것이다.

자원분배

지속 가능한 공급망 관리 프로그램 내에서 사내 구매담당자와 감사자들의 책임이 크다는 점을 감안하면, 자원을 정확하게 분배하는 일은 결코 쉬운 게 아니다. 하지만, 노보노르디스크의 사회 및 환경관리프로그램 전체를 책임지는 인력, 명성 및 관계부(People, Reputation and Relations)의 Lise Kingo 전무이사가 쓸 수 인적자원은 타사에 비해 많은 편이다. 단, 사회적 가치와 환경적 가치가 품질 및 보증체계로 잘 통합되어 있어 두 가치를 따로 떼놓고 생각하기 힘들다. 이해당사자와의 관계 관리팀에는 전문가도 있지만, 사내에서 자원소유의 확대를 촉진하는 이도 있다. 이들이 조직 전반에 걸쳐 구축된 17인의 ‘촉진자/감사자’ 네트워크에 투입된다. 조직 전체에서 유발되는 모든 문제나 도전과제에 대한 체계적인 접근법과 같은 여러 다른 무형의 자원도 인권 및 공급망 관리에 대한 전략적 접근법과 접목될 것이다.

혁신과 프로세스

노보노르디스크는 적어도 지난 10년간 기업의 사회적 책임을 심각하게 검토했는데, 이런 검토 작업은 사내에서 끊임없이 공급되는 새로운 아이디어를 통합하고 조작하는 과정을 수반했다. 분명, 개념적인 사고보다 도구나 관리시스템을 선호하는 기업이 많지만, 노보는 달랐다. 노보에서는 사내 관리진의 프리젠테이션을 바탕으로 외부의 각종 도전과제와 비전이 담긴 사고가 아이디어를 실행프로세스로 전환시킬 수 있는 사내 전문지식으로 활용된다. 가령, 2003년에 코펜하겐에서 열린 유럽기업시민아카데미(European Academy for Business in Society) 프리젠테이션에서, Lise Kingo가 2020년 비전을 제시했는데, 2020년이 되면 국제경제 성장률이 4%에 이르며, 정보기술(IT), 연료전지기술, 나노기술, 생명공학기술이 진보할 것이며, 소득세는 자원소비세로 대체될 것이며, 식품회사도 건강식품을 주력 제품으로 판매하고 이런 판매관행을 촉진할 것이라고 주장했다. 종합해보면, 지속 가능한 회사의 제품을 구매하고 더 건강하고 더 환경친화적인 삶을 누리는 쪽으로 “생각의 변화”가 야기될 거란 얘기다.²²⁵ 이런 맥락에서 보면, 노보노르디스크의 바람은 건강이 나빠 활동반경이 줄어드는 사람들이 늘고 있는 가운데 돈벌이에 연연하는 회사가 아닌 혁신적인 회사로 이미지를 굳히는 것이다. 노보노르디스크의 이해당사자 참여 역사에 이런 생각이 녹아있고, 이것이 타사가 노보의 접근법에 도전하도록 자극하고, 이렇게 도전 받은 노보는 자사 프로세스의 날을 더 예리하게 갈게 된다. 노보가 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브의 회원사이고 글로벌컴팩트에 참여해 활약하고 있다는 점이 이를 방증한다.

가치사슬에 대한 영향

“공급업체들의 절반 이상이 사회적, 환경적 문제를 놓고 자사를 평가하는 것이 자사의 업무 방식에 긍정적인 영향을 미쳤다고 믿고 있고, 나머지는 별다른 영향을 미치지 않았다고 여기는데 자사 기준만으로 충분하거나 변화의 필요성을 별로 느끼지 못하기 때문이다. 결국, 평가를 부정적으로 바라보는 공급업체는 소수에 불과하다. 평가를 받고 공급업체들이 시도한 주된 변화는 자사 공급업체들도 똑같은 방식으로 평가하기 시작한 것이다.”²²⁶

이 사례연구에서 이미 언급했듯이, 2003년에 노보노르디스크를 상대로 실시된 NOP 건강 관리조사는 노보가 자사 공급업체들에게 어떤 영향을 미치는지 이해할 수 있는 유용한 척도를 제공한다. 이는 우리가 공급업체들을 상대로 실시한 인터뷰 결과와 밀접하게 연관된다. 분명한 점은 노보노르디스크가 여러 공급업체들 사이에서 정평이 난 고객이고 이런 평을 얻는 데 그 가치와 명성이 결정적인 역할을 했다는 것이다.

106쪽

사내 구매담당자들과의 관계 확대를 위한 근간을 제공하고 질적 측면에 초점을 맞출 수 있는 수단이 설문지 하나뿐이므로, NOP 조사에서 환경기준과 사회기준만 언급하지 않고 공급업체들에게 송장에 대한 대금지급이나 노보와의 전반적인 대화의 질에 관해 질문한 것이 옳았다고 본다. 큰 문제만큼이나 실질적인 문제도 중요하다. 아울러, 회사가 자사 공급업체들의 경제적, 재정적 욕구를 해소할 수 없거나 해소하려 하지 않으면 회사의 윤리적 명성은 급속도로 추락한다.

증거자료에 의하면, 노보노르디스크는 자사 공급업체들의 가치관에 유의미한 영향을 계속 미치고 있고, 노보의 지속 가능한 공급망 관리 프로그램을 사방으로 확대하면 그 영향력이 공급망의 2차 공급업체나 3차 공급업체에게도 미칠 것이다. 하지만, 이런 영향력을 측정하는 것은 보통 힘든 일이 아니며, 공급업체들은 대부분 그런 식으로 자신을 향해 조금씩 행사될 수 있는 여러 다른 영향력에 노출되어 있다.

사람에 대한 영향

자사의 사내 업무에 대한 노보노르디스크의 평가가 긍정적인 영향을 미쳤다고 응답한 공급업체들이 56%로 나타났는데, 이는 고무적인 결과다.²²⁷ 설문지에는 노동기준과 연관된 질문이 많은 탓에, 혹자는 가치사슬로 전이될 노동권에 초점을 맞추길 바랄 것이다. 공급업체들이 노동권이나 여러 다른 인권을 이행하는 데 그치지 않고 증진까지 할 수 있도록 자극하는 노보의 방식이 눈으로 확인할 수 없는 것임에도 매력적이다. 몇몇 라이선스 취득자나 공

공급업체들이 제공하는 건강, 식품 및 여가와 관련된 다양한 혜택은 설문지의 5d항에 따라 자발적으로 제공되기도 하지만, 더 구체적인 문제, 즉 현장방문이나 감사를 통해 제공될 가능성이 더 크다. 일반적으로, 회사의 다양한 가치를 노보노르디스크의 직원들 대부분이 굳이 알아내려고 애쓰지 않아도 잘 알게 된다는 점에 의심의 여지가 거의 없다는 것이다. ‘우리의 비전’이 담긴 소책자는 사내 어디서든(접수대나 사내 커피숍) 찾아 읽을 수 있고 지속가능성 보고서도 여기 저기 비치되어 있다. 2003년 지속가능성 보고서에 의하면, 직원 이직률은 7.1%이다.

보고서는 이주노동력(즉, 비유럽 국가 출신)에 관한 자료도 담고 있는데, 덴마크의 노보노르디스크에서 일하는 이주노동력은 5.9%로 자국 인력(7.9%)보다 적다. 노보가 안고 있는 고용평등과 관련된 또 다른 우선과제는 여성 관리자 채용이다. 현재, 선임 관리층을 구성하는 남녀의 수는 각각 163명과 43명이다. 중간 관리층의 성비(남자 608명, 여자 258명)는 이처럼 극명하게 대비되지 않는다. 노보노르디스크가 차별하지 않겠다고 공약했고 선임 관리층과 중간 관리층 모두 여성 관리자 투입을 긍정적으로 검토하겠다고 했기 때문에, 시간이 지나면 스태프 프로필에 대한 그 영향력을 파악할 수 있을 것이다. 지속 가능한 개발 활동에 대한 직원 참여를 촉구하는 “행동하라!”라는 직원 프로그램도 있는데, 일부 직원을 대상으로 탄자니아에서 실시되는 3주 과정의 프로그램을 포함한다. 여기서 제기되는 문제는 이것이다. 그런 개발 활동이 노보노르디스크의 공급망에서 일하는 이들에게까지 확대될 것인가?

사회에 대한 영향

사회에서 지속 가능한 공급망 관리 프로그램의 파급효과가 확산되는 과정을 측정하는 일이 아마 가장 힘들 것이다. 공급업체들이 자사 직원들에게 제공할 수 있는 다양한 혜택을 지역 사회로 확대하는 과정을 추적하면 도움이 될 것이다. 이 방면에서 노보는 이미 흥미로운 작업을 몇 가지 수행했지만, 추가 감사를 위한 시간이 더 필요하고 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 대한 평가도 계속 해야 할 것이다.²²⁸

하지만, 공급업체관리프로그램이 인권이나 다른 측면의 지속 가능성과 관련해 노보가 체결한 약속 전체의 일부로 반영되는 순간부터, 노보가 발휘하는 리더십의 영향력이 이미 사회로 확산되고 있는 것이다. 제약업계가 중대한 윤리문제에 직면해 있지만, 노보가 이런 비전과 명성을 지니고 있는 한, 타사도 희망이 있다. 이와 관련된 최근의 예가 2003년 8월에 유엔 인권소위원회에서 승인하여 2004년 3월에 소위원회를 구성하는 53개국 정부에 제시된 ‘다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업의 인권책임에 관한 규범안’에 대한 노보노르디스크의 입장이다. 덴마크산업연맹을 비롯한 수많은 산업단체들이 규범안을 비난했지만, 노보노르디스크는 규범안을 실제로 적용해서 가치를 시험해보겠다고 공식적으로 약속한 세계에서 7개 밖에 안 되는 기업 가운데 하나였다.²²⁹ 노보의 시험 방식은 자사의 체계적인 접근법에 통합해 인권을 업무에 적용하는 것이다. 이런 리더십만이 공급업체와 다른 기업과 정부의 마음을 열어 가능성을 받아들이게 만들 수 있다.

보고

보고에 있어서도, 노보노르디스크가 경제/환경/사회 3부문 보고를 약속하면서 선봉에 섰다. 그러나 공급업체들의 사회 및 환경책임을 다루는 각종 지표의 주된 출처가 자체평가 설문지를 벗어나지 못하고 있어 절대적인 측정이 불가능한 실정이다. 핵심적인 노동기준에 관한 몇몇 질문은 예/아니오의 단답형을 취하지만, '영향권'이나 '인권침해 가담성' 같은 개념은 그렇지 않다.

107쪽

2003년 지속가능성 보고서는 가용한 최고의 자료 가운데 하나며, 설문지와 NOP 건강관리 조사를 모두 동원해 공급업체들을 평가하려고 한 피나는 노력은 높이 살만하다. 한편, 공급망의 사회기준 이행률이 98.2%로 보고된 것과 관련된 여러 문제점은 상기의 *각종 정책 및 전략*에서 이미 살펴보았다.

이해당사자와의 대화 관리

노보노르디스크는 NGO와 외부 전문가들을 항상 염두에 두면서 지속가능성, 책무성, 신경제재단이나 여러 다른 단체와 밀접한 관계를 유지한다. NGO, 노조, 지역사회가 참여하는 이해당사자와의 대화는 분명 노보노르디스크가 일 처리를 할 때 선호하는 방식이다. 하지만, 지속 가능한 공급망 관리 프로그램에 관한 대화는 논의의 폭이 넓어야 어느 정도 결과를 도출할 수 있다. 공급업체와의 대화는 이미 진행되고 있음이 분명하지만, 노조와 NGO는 단체교섭, 생활임금 및 건강권을 다소 흥미로운 시각으로 바라볼 수 있어 대화가 더 복잡하고 거칠게 진행될 것이다. 이럴 때는 감사단계로 돌입하는 것이 제일 좋겠지만, 앞으로 설문지에 어떤 내용을 포함시키고 응답자의 피드백을 어떻게 해석할 것인가에 대해 다양한 이해당사자들의 의견을 모으는 것도 가치 있는 일이다. 이렇게 하면 명쾌해 보이는 질문 속에 감춰진 '희뿌연 문제'를 일부 잡아내 매우 높은 이행수준을 보장할 수 있을 것이다.

결론

지금까지 노보노르디스크가 취한 행동 가운데 다른 몇몇 글로벌컴팩트 참여기업의 관심을 끄는 행동이 많다. 분명히 따지면, 노보노르디스크가 책임 있는 공급망 관리를 이끄는 글로벌 리더는 아니다. 공급망 관리에서 의류소매점과 같은 다른 부문이 수년간 유리한 고지를 점해왔기 때문이다. 하지만 지속 가능성과 인권의 통합을 조직 전반으로 흡수시킨다는 점에서 노보노르디스크가 더 혁신적인 기업이다. 제약업에서 대부분의 윤리적 압력이 마케팅이나 제품개발 문제에 집중적으로 가해지는 가운데, 노보노르디스크는 그 체계적인 접근법

으로 공급망에서 유발되는 인권문제를 심각하게 받아들인 최초의 제약회사이다. 이런 사실은 노동권(글로벌컴팩트 원칙 3~6)뿐 아니라 더 원대한 목표인 인권(글로벌컴팩트 제1원칙과 2)까지 흡수할 수 있는 공급망 관리 프로그램을 어떻게 개발할 수 있는가에 대한 흥미로운 직관을 제공한다. 노보노르디스크가 이런 문제를 이행문제로만 여기지 않고 기회와 정체성의 문제로 확대 해석한 점은 고무적이며, 이것이 타사가 보고 배워야 하는 가장 큰 교훈일 것이다.

아울러, 그 어떠한 공급망 관리 시스템이라도 저마다 한계가 있다는 사실을 직시해야 한다. 2차나 3차 공급망(불이행이 야기될 확률이 가장 큼)이 당신의 '영향권'의 끝이다. 3차 공급망 밑으로 내려가 봤자 불이행 문제를 해소하기 위해 당신이 직접 나서서 할 수 있는 일이 별로 없다. 당신이 할 수 있는 일은 당신 바로 밑에 있는 공급업체들이 자체적인 공급망 관리 시스템을 개발하여 관리결과를 공식 보고하도록 독려하고 지원하는 것이 전부다.

노보노르디스크의 공급망 프로그램, 각종 도구 및 사고방식에 대해 더 알고 싶다면, 2004년 9월에 개설되는 www.suppliertoolsbox.novonordisk.com을 방문하기 바란다.

108쪽

부록

노보노르디스크 공급업체 평가 설문지에서 요구하는 사회정보

노보노르디스크

공급업체와 계약업체에 대한 환경 및 사회평가

여러분, 안녕하십니까?

여러분도 아시겠지만, 이번에 저희 노보그룹이 세계인권선언과 국제상공회의소(ICC)가 제정한 지속가능개발을 위한 기업헌장을 이행하겠다고 공약했습니다. 이에 저희는 업무 전반에 걸쳐 사회적 책임과 훌륭한 환경관행을 증진하려고 부단히 노력하고 있는데, 여러분과 협력해 공급망에서 인권기준을 지지하고 환경관행의 개선을 증진하는 것도 저희 목표 가운데 하나입니다.

저희는 사회적 성과나 환경적 성과가 좋아야 업무능률도 오르고 성공적인 비즈니스를 할 수 있다고 믿습니다. 아울러, 환경기준과 사회기준을 잘 파악함으로써, 저희 고객과 투자자들의 현재와 미래의 기대에 부응할 수 있으며, 이것이 공급망 관리에 따른 위험 수준을 결정하는 중요한 요인이 될 것입니다.

노보가 원하는 것

저희는 여러분도 모두 세계인권선언에 따라 여러분의 직원을 잘 보호하길 원합니다. 세계인권선언은 유엔에 따르면 구속력을 갖는 보편적인 인권기준이라고 합니다. 저희는 또한 ICC 기업현장의 뜻에 부합하는 환경관행 개선 시스템을 개발하는 데 여러분이 참여하길 원합니다. 저희 생각에는 이것이 기본이므로 여러분도 앞으로 관행을 계속 개선하길 원합니다.

사업을 못하게 하려는 것이 아닙니다. 더 나은 성과를 올리려고 하는 것입니다. 서로 믿는 분위기에서 여러분에게 문제가 생기면 거리낌 없이 저희를 찾길 원합니다. 저희라도 괜찮다면 함께 해결책을 찾도록 노력하겠습니다.

설문지

이 서신에 노보노르디스크의 환경 및 사회평가 설문지를 동봉했습니다. 설문지에서 사회정보를 다루는 부분은 세계인권선언을 토대로 작성했습니다. 설문지는 관련 ILO(국제노동기구) 협약을 토대로 작성했는데, 저희가 입수할 수 있는 여러 가지 협약 자료를 참조했습니다. 이런 ILO 협약을 살펴보면 인권 원칙을 분명하게 이해할 수 있습니다. 세계 각지에 있는 여러 공급업체와 협의한 결과로 2년간 개발 프로젝트를 실시했고 이로써 설문지가 탄생했습니다.

설문지의 질문에 대한 여러분의 답변은 저희 공급업체나 계약업체인 여러분에 대한 전반적인 평가 자료를 구성하며, 이렇게 만들어진 자료는 해마다 저희가 비교하고 평가할 것입니다. 저희는 현재 환경적으로나 사회적으로 고려할 문제를 공급업체 감사에 반영하고 있습니다.

설문지를 작성해 2002년 x월 x일까지 반송해주시길 바랍니다. 설문지는 판매 대리점 같은 곳이 아닌 저희가 구매하는 제품이 생산되는 현장에서 작성해야 합니다.

여러분이 작성한 설문지는 기밀자료로 간주하며 제3자에게 양도하는 일도 없을 것입니다. 궁금한 점이 있으면, 주저하지 마시고 연락해주시시오.

피드백의 필요성

환경문제와 사회문제를 놓고 공급업체를 어떻게 평가하면 될지 저희도 아직 잘 몰라 배우고 있습니다. 그래서 여러분의 피드백이 필요합니다. 설문지를 보고 어떤 느낌을 받았는지도 알려주시면 감사하겠습니다.

공급업체와 계약업체에 대한 환경 및 사회평가 설문지

아래의 내용에 따라 설문지를 작성하십시오.

u 여러분의 회사가 한 메이저 그룹의 일부라면, 전체 그룹이 아닌 여러분 회사 대표로 설문지를 작성해야 합니다.

u 노보노르디스크가 구매하는 제품이 여러분의 국가에서 생산되지 않는다면, 그런 제품 혹은 대부분의 그런 제품이 생산되는 국가를 대표해 작성해주십시오.

u 되도록 각각의 질문에 대한 답을 완전하게 기입해주십시오. 설문지는 여러분이 하고 있는 노력을 노보에 알려 더 나은 평가를 받을 기회입니다. 공란으로 남겨진 질문은 “불만족”으로 평가됩니다.

u 견습생/훈련생은 작성하면 안 됩니다.

u 별도의 자료는 필요 없습니다. 단, 여러분이 참고한 자료의 내용도 다 기록해두시면 저희가 더 잘 이해할 수 있을 것입니다. 참고 자료의 신빙성은 감사를 통해 확인할 수 있습니다.

추가정보를 원한다면 아래의 홈페이지를 방문해주십시오.

세계인권선언

www.unhcr.ch/html/intlinst.htm

ILO 협약

<http://www.iccwbo.org/sdcharter/charter/principles/principles.asp>

일반정보	
회사명	
주소	
노보가 구매하는 제품이나 서비스로 어떤 것이 있는지, 이런 제품이 생산되는 국가는 어디인지 쓰시오.	주: 이런 생산지(중개무역상이 아님)를 대표해 설문지를 작성할 것.
모회사(있다면) 명칭	
담당자 이름과 직책	
담당자 전화번호와 이메일주소	

환경정보	
1. 환경적 영향	노보는 공급업체/계약업체가 자사 활동에 따른 환경적 영향을 파악하고 감시하길 원한다. 여기서 환경적 영향은 회사의 활동, 제품 및 서비스가 전체 혹은 부분적인 원인으로 작용해 야기되는 다양한 환경의 변화를 포함한다. 환경에 영향을 미치지 않는 활동은 없다는 것이 노보의 입장이다.

a. 귀사의 활동에 따른 환경적 영향은?	
b. 그런 환경적 영향을 어떻게 파악하거나 평가했는가?	
c. 귀사는 그런 영향에 대한 지속적인 감시 체계를 확립했는가? 그렇다면, 그 과정을 기술하십시오.	

2. 환경경영	<i>회사의 활동에 따른 환경적 영향을 적극적으로 관리한다는 것은 적어도 현지 환경법을 준수하고 환경정책이나 환경성명서를 보유하고 있음을 뜻한다. 혁신적인 기업일수록 ISO 14001이나 EMAS와 같은 외부 제도 하에서 인정받은 환경경영시스템(EMS)을 보유하고 있을 가능성이 크다.</i>
a. 귀사는 현지 환경규범을 준수하는가? 어떻게 준수하는가?	
b. 귀사는 문서화한 환경정책을 보유하고 있는가? 그렇다면, 정책을 언제 도입했는가?	
c. 귀사는 환경경영시스템이나 프로그램을 보유하고 있는가? 그렇다면, 지난 한 해 동안 귀사가 이루고자 노력해온 주된 환경목표는?	
d. 귀사는 ISO14001 인증 획득이나 EMAS 등록을 계획하고 있는가?	
3. 환경행동	<i>노보는 공급업체/계약업체가 행동을 취해 자사의 환경적 성과를 향상시키길 원한다. 제</i>

	<p>품의 환경적 개선, 환경에 대한 직원의 인식을 고취시키는 각종 이니셔티브, 환경단체 활용, 더 나은 관행 공유와 같은 행동도 취할 수 있다.</p>
a. 지난 한 해에 귀사가 도입했거나 지지했던 환경행동이 있다면 그것은 어떤 것인가?	
4. 환경커뮤니케이션	<p>노보는 공급업체/계약업체가 현지 당국, 직원, 주주, 인근 지역사회와 같은 여러 다른 이해당사자들에게 적합한 환경정보를 제공할 것을 원한다. 이는 자발적인 이니셔티브나 법적 요건의 일부가 될 수 있다.</p>
a. 귀사는 환경계정이나 환경성명서를 발행하는가?	
b. 귀사는 직원들에게 환경과 관련해 어떤 훈련을 시켰는가?	
c. 지난 한 해 동안 환경규범을 위반한 일이 있었다면, 그 정황을 자세히 설명하십시오.	
d. 지난 한 해 동안 귀사의 환경성과에 대해 평가받은 적이 있다면, 평가를 받은 후 실제로 어떻게 대응했는가?	

사회정보	
5. 임금과 혜택	<p>노동하는 모든 사람은 자신과 가족에게 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장하며, 필요한 경우에 다른 사회보장방법으로 보충되는 정당하고 유리한 보수에 대한 권리를 지닌다.(세계인권선언)</p>

	<p>정규 노동시간에 대한 임금은 노동자와 그 가족들이 기본적인 욕구를 충족시킬 수 있을 정도로 충분해야 한다(유엔의 해석).</p>
a. 귀사는 임금 및 혜택과 관련해 세계인권선언에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 자국법이나 산업평균에 의해 규정된 최소임금은 얼마인가(자국법이든 산업평균의 최소임금이든 항상 그 기준보다 더 많이 지급하는가)?	
c. 귀사가 정규직 직원에게 지급하는 최저임금의 액수는?	
d. 법적 최소기준을 넘어 귀사가 모든 직원에게 제공하는 혜택으로 어떤 것이 있는가?	
6. 노동시간	<p>모든 직원은 노동시간의 합리적 제한과 정기 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 지닌다.(세계인권선언)</p> <p>노동자에게 정기적으로 매주 48시간 이상의 노동을 요구하면 안 되며 적어도 평균적으로 주 1일은 쉬게 해주어야 한다. 노동자가 자원하면 초과근무를 해도 무방하지만 부당하게 초과근무를 요구하면 안 된다. 초과근무는 매주 12시간 미만으로 하며 매번 보상을(최소 125%)을 높여야 한다. 직원은 적어도 매년 3주간의 유급휴가를 이용할 권리를 지닌다. (ILO 협약)</p>
a. 귀사는 노동시간, 초과근무, 휴식 및 휴가와 관련해 ILO 협정에 따라 직원 잘 보호하는가?	

b. 정규직 생산노동자나 이와 유사한 직종의 정상근무 및 초과근무시간은 주 평균 몇 시간인가?	
c. 정규직 생산노동자나 이와 유사한 직종의 휴일은 주 평균 몇 일인가?	

113쪽

7. 건강과 안전	<p>모든 직원은 정당하고 유리한 노동환경에서...할 권리를 지닌다(세계인권선언).</p> <p><i>안전하고 위생적인 노동환경을 제공해야 한다. 적절한 조치를 취해 근무하는 도중에 발생하는 사고와 부상을 예방해야 한다. 노동환경에서 위험이 유발될 가능성을 최소화해야 한다. 노동자들을 상대로 건강 및 안전 훈련을 정기적으로 실시하고 결과를 기록해야 한다.(ILO 협약)</i></p>
a. 귀사는 건강 및 안전과 관련해 ILO 협약에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 귀사는 직원을 상대로 어떤 건강 및 안전 훈련을 실시하는가?	
c. 조직의 모든 계층에서 노동환경에 대한 책임이 명백히 규정되었는가? 어떤 책임인지 기술하십시오.	
d. 지난 한 해 동안 건강 및 안전규정을 위반한 일이 있었다면, 그 정황을 자세히 설명하십시오.	
8. 아동노동	<p>모든 사람은 교육을 받을 권리를 지닌다...초등교육은 의무적이어야 한다...아동은 특별한 보호와 지원을 받을 권리를 지닌다.(세계인권선언)</p>

	<p>직원의 최소연령은 개도국에서는 14세이고 선진국에서는 15세이다. 단, 노동환경이 위험한 기업은 최소연령을 18세로 상향조정해야 한다.(ILO 협약)</p>
a. 귀사는 아동노동에 관한 ILO 협약에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 귀사에서 일하는 최연소 직원의 생일(생년월일)은?	
c. 귀사는 18세 미만의 직원을 위한 특별한 절차를 실행하고 있는가?	
d. 귀사에 미성년 노동자가 있다면, 이들을 해고함으로써 야기되는 부정적인 결과를 어떻게 최대한 완화할 것인가?	

114쪽

<p>9. 강제노동</p>	<p>어느 누구도 노예상태 또는 예속상태에 놓이지 아니한다. 모든 형태의 노예제도와 노예매매는 금지된다. 모든 사람은 일, 직업의 자유로운 선택에 대한 권리와...(세계인권선언)</p> <p>강제 또는 부채탕감을 위한 강제노동은 금지된다. 이 원칙은 하지 않으면 어떤 식으로든 처벌하겠다는 위협에 못 이겨 특정인이 어쩔 수 없이 수행하는 모든 업무나 서비스에 적용된다.(ILO 협약)</p>
a. 귀사는 강제 또는 부채탕감을 위한 강제	

노동에 관한 ILO 협약에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 귀사의 모든 직원이 자유 의지에 따라 일하고 있는가?	
c. 모든 직원과 고용계약을 맺었는가?	
10. 결사의 자유와 단체교섭	<p>모든 사람은 평화적인 집회 및 결사의 자유에 대한 권리를 지닌다. 어느 누구도 어떤 결사에 참여하도록 강요받지 아니한다. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 지닌다.(세계인권선언)</p> <p><i>직원은 자발적인 선택으로 노조를 결성하거나 가입할 권리와 단체교섭의 권리를 지닌다.(ILO 협약)</i></p>
a. 귀사는 결사의 자유 및 단체교섭에 관한 세계인권선언과 ILO 협약에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 생산직 노동자를 대표해 단체교섭을 할 수 있는 노조나 다른 대표단체가 있는가?	

11. 비차별과 기회균등	<p>모든 사람은 그 어떠한 종류의 차별이 없이 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다.(세계인권선언)</p>
---------------	---

	<p>채용, 보상, 훈련, 승진, 계약종료나 퇴직과 관련해 인종, 계급, 국적, 종교, 연령, 장애, 성별, 결혼여부, 성적 지향, 노조가입여부, 정치적 유대관계에 따른 차별이 있어서는 안 된다.(ILO 협약)</p>
a. 귀사는 차별에 관한 ILO 협약에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 비차별과 기회균등을 보장하는 정책과 절차로 어떤 것이 있는가?	
c. 정책 이행으로 개선된 점은?	
12. 기강확립	<p>어느 누구도 고문, 또는 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우 또는 형벌을 받지 아니한다.(세계인권선언)</p> <p>신체적 학대, 신체적 학대 위협, 성희롱이나 다른 형태의 괴롭힘과 언어폭력이나 다른 형태의 협박은 금지된다.(유엔의 해석).</p>
a. 귀사는 기강을 바로잡는 관행에 관한 세계인권선언에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 귀사가 보유한 기강확립 및 항의(가령, 익명으로 항의하거나 고발할 수 있는 시스템) 절차는?	
c. 지난 한 해 동안 그런 항의 절차를 몇 차례 이행했는가?	
13. 사생활	<p>어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 아니한다.(세계인권선언)</p> <p>모든 사람은 자신의 사생활을 보호받을 권리</p>

	를 지닌다. 이 원칙은 특히 사람을 감시하거나 개인정보를 취급할 때 적용된다. 법적으로 허용되거나 어떤 정당한 목표를 달성하는데 필요한 경우만 제외하고 사생활 간섭은 금지된다.(유엔의 해석)
a. 귀사는 직원의 사생활에 관한 유엔의 세계인권선언에 따라 직원을 잘 보호하는가?	
b. 직원을 감시(컴퓨터, 전화, 카메라 등을 이용)하려고 할 때 이런 사실을 사전에 명확히 전달하는가?	
c. 직원의 개인정보가 새어나가지 않도록 유지 관리하는 절차는?	

귀사의 공급업체	
1. 환경문제와 관련해 귀사의 공급업체를 평가하는가?	
2. 사회문제와 관련해 귀사의 공급업체를 평가하는가?	
3. 귀사가 볼 때, 귀사의 공급망에서 발생될 것으로 예상되는 환경적 위험과/나 사회적 위험은 어떤 것인가?	

협조해주셔서 감사합니다.

귀사의 국장(GM) 서명이 필요합니다. 아래에 서명해주시길 바랍니다.

일자	성명
	직책
	서명

[그림 시작]

제15조

1. 모든 사람은 국적을 가질 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 국적을 박탈당하지 아니하며 자신의 국적을 변경할 권리가 부인되지 아니한다.

[그림 끝]

비즈니스와 인권: 휴렛팩커드 사례*

켈리 A. 매켈라니와 나탈리 힐 Kellie A. McElhaney & Natalie Hill
버클리 캘리포니아대학교

** 이 사례연구의 상호검토자는 캘리포니아주립대 버클리 캠퍼스 소제 하스(Haas)경영대학원의 데이비드 리바인(David Levine) 교수이다. 휴렛팩커드로부터는 사례연구를 위한 자금지원을 일체 받지 않았다.*

120 사례개요

120 회사소개

120 HP와 유엔 글로벌컴팩트

121 인권과 비즈니스

123 HP의 인권

125 유엔 글로벌컴팩트에 관한 권고사항

126 권고사항 및 HP의 후속조치

사례개요

이 사례연구에서 우리는 한 기술업체가 자사의 글로벌 시민 전략 내에서 어떤 인권 및 노동 정책을 개발하여, 사업영역 내에서 야기되는 복잡하고 불투명한 인권문제를 어떻게 다루는지 과정을 설명한다. 아울러 계속되는 개발과 도전과제를 설명하고 기술업체가 유엔 글로벌컴팩트의 원칙 특히 인권 원칙을 어떻게 이행했는지 살펴본다.

회사소개

미 캘리포니아주 팔로 알토(Palo Alto)에 본사를 둔 휴렛팩커드(“HP”)는 소비자, 기업, 기관을 상대로 기술 솔루션을 제공하는 업체이다. 178개국에 진출해 있으며, 전 세계에 약 16만명의 직원이 있다. HP만의 문화(아래에서 자세히 설명함)가 조직 내에서 강력한 빛을 발한다. 1939년 당시 스탠포드주립대 대학동문인 빌 휴렛(Bill Hwelett)과 데이비드 팩커드

(David Packard)가 팔로 알토의 한 차고에서 HP를 탄생시켰다. 이들이 개발한 첫 제품은 음향엔지니어가 사용하는 전자시험장치인 음향발전기였다. HP의 첫 고객 가운데는 월트 디즈니 제작사도 있었는데, 제작사는 발전기 8대를 구입해 영화 “판타시아(Fantasia)”에 삽입할 혁신적인 음향 효과를 개발하고 시험했다. “우리는 모두 열정적으로 고객의 욕구를 충족시키려 합니다. 우리는 팀워크, 속도, 민첩성에 주력하며, 서로를 신뢰하고 존중하겠다는 약속을 중시합니다”라고 HP 직원들은 주장한다.

2002년 10월 31일자로 종료된 회계연도에 연 수익이 720억 달러에 달하는 등 세계로 뻗어나가고 있는 HP이지만 “차고에서 싹튼 초심”, 즉 혁신적이며 사람을 중시하며 사회적 책임을 갖는 기업이 되겠다는 의지가 아직도 타오르고 있다. 실제로 1942년에 공동 창립자인 데이비드 팩커드가 이런 말을 남겼다. “사람들이 잘못 생각하고 있는 게 있습니다. 그러니까 회사는 오로지 돈을 벌기 위해 존재하다는 거죠. 하지만, HP가 존재하는 진짜 이유는 도움을 주는 것입니다. 즉 인류가 더 나은 삶을 살고 과학이 더 발전하도록 돕는 겁니다. 수익 창출은 경영의 진정한 목표가 아니라, 진정한 모든 목표를 가능케 하는 수단일 뿐입니다.”

60년이 지난 지금 칼리 피오리나(Carly Fiorina) CEO는 한 발 더 나아가 다음과 같이 말한다.

“우리는 오늘날 성공하는 기업은 주주의 가치는 물론 사회적, 환경적 가치까지 증대시키는 기업이라고 믿습니다. 친환경적으로 제품과 솔루션을 개발하고, 정보기술(IT)의 혜택을 신흥시장에 제공하고, 회사의 행동수준을 최고로 유지하고, 우리가 영업하는 지역사회로 수익의 일부를 환원함으로써, HP는 더 강력하고 더 많은 이들의 선망을 받는 IT 솔루션 제공업체로 자리잡아가면서 미래의 지속 가능성을 높이는 데 일조하고 있습니다.”

HP는 고속성장, 인수합병, 경기침체, 신제품, 신경영의 회오리 속에서도 꺾이지 않고 오늘날 그 옛날 차고에서 그랬던 것처럼 사회적 책임을 다하는 기업, 사회에 좋은 영향을 미치는 기업으로 남아 있다.

표 1: HP의 4대 핵심 비즈니스 그룹

<p>기업시스템그룹(ESG)</p>	<p>ESG는 기업용 저장장치, 서버, 관리 소프트웨어 및 각종 솔루션을 비롯해 비즈니스 효율을 향상시키기 위한 엔터프라이즈 IT 인프라의 핵심기술 구성요소를 제공하는 데 주력한다.</p>
<p>이미지프린트그룹(IPG)</p>	<p>IPG는 기업과 소비자 모두를 위한 인쇄 및 이미지 처리 솔루션을 제공하는 선도적인 공급업체인 HP의 주요 그룹 중 하나이다. IPG에는 카메라와 스캐너 및 관련 소모품이나 부속품과 같은 디지털 이미징 장치, 복합기(all-in-one) 제품, 프린터 하드웨어가 포함된다. 또한 커머셜 프린팅 시장에도 진출하고</p>

	있다.
HP서비스그룹(HPS)	HPS는 최고의 글로벌 IT 서비스 팀으로서 고객이 IT 투자를 통해 측정 가능한 비즈니스 가치를 창출할 수 있도록 안내하고 광범위한 서비스 포트폴리오와 노하우를 제공한다.
퍼스널시스템그룹(PSG)	PSG는 데스크탑과 노트북 PC, 워크스테이션, 서버 클라이언트, 스마트 핸드헬드, 개인 장치를 비롯해 가정과 직장에서 사용하기에 적절한 간편하고 신뢰할 수 있는 개인용 컴퓨팅 솔루션과 장치를 제공하는 데 주력한다.

HP는 4대 비즈니스 그룹으로 나누어 진다.

HP와 유엔 글로벌컴팩트

1999년 1월에 개최된 세계경제포럼(World Economic Forum) 연설에서, 코피 아난 유엔 사무총장은 기업 경영자들에게 국제적 이니셔티브인 글로벌컴팩트 가입을 촉구하면서, 글로벌컴팩트에 가입함으로써 기업도 각종 유엔기관, 노동단체, 시민사회와 하나 되어 인권, 노동, 환경에 관한 9개 원칙을 지지하게 될 거라고 역설했다. 글로벌컴팩트는 2000년 7월 뉴욕의 유엔 본부에서 출범했다.

글로벌컴팩트가 추구하는 것은 집단적인 행동의 힘으로 책임 있는 기업시민으로서의 역할을 강화하여, 기업이 세계화에 따른 다양한 문제를 해결하는데 참여하는 것이다.

120쪽

이 과정에서, 민간부문(다른 사회적 행위자들과 함께)이 유엔 사무총장의 비전, 즉 국제경제의 지속가능성과 포괄성 증대를 실현하는 데 도움을 줄 수 있다. 글로벌컴팩트는 기업시민정신을 촉구하는 자발적 이니셔티브로 아래와 같은 2가지 목표를 지향한다.

u 세계 각지의 기업 활동에 9개 원칙을 반영한다.

u 유엔의 목표를 지지하는 행동을 촉진한다.

글로벌컴팩트는 규제 장치가 아니다. 다시 말해, 기업의 행위나 행동을 “단속”하거나 강요하거나 판단하는 수단이 아니다. 기업, 노동단체, 시민사회가 공공책임성, 투명성, 계몽된 이익추구를 바탕으로 글로벌컴팩트의 원칙을 추구하기 위한 실질적인 행동을 취하거나 공유하는 방식을 취한다. 바로 이 때문에, 글로벌컴팩트는 “이빨 빠진 호랑이”나 “종계만 보이려

는” 그저 그런 것으로 비난 받았다.

고객충성	최고의 제품, 서비스, 솔루션을 제공하고 우리를 존경하고 우리에게 충성하게 만들 수 있는 다양한 가치를 고객에게 전달한다.
수익	충분한 수익을 올려 우리 회사의 성장을 지원하고 주주들을 위한 가치를 창출하며, 우리가 필요한 다양한 자원으로 다른 경영목표를 달성한다.
시장선도	이미 진출한 시장에 유용하고 중요한 제품, 서비스, 솔루션을 제공하면서 성장하고, 기술, 역량, 고객이익을 바탕으로 새로운 분야에 진출한다.
성장	시장 변화를 성장 기회로 본다. 수익과 능력으로 혁신적인 제품, 서비스, 솔루션을 개발하고 생산해 신규 고객의 욕구를 채운다.
직원의 헌신	HP 직원들이 그들이 아니면 불가능한 회사의 성장에 일조하도록 만든다. 실적을 바탕으로 다양한 고용 기회를 제공한다. 직원 개개인의 다양성을 중시하고 개개인의 공로를 인정하는 안전하고 흥미롭고 포용적인 노동환경을 조성해준다. 직원들에게 일의 보람과 성취감을 안겨준다.
리더십 역량	비즈니스 결과를 얻고 HP의 가치를 보여주는 리더를 조직의 각층에서 양성한다.
글로벌 시민	글로벌 시민은 훌륭한 비즈니스다. 우리는 비즈니스를 하고 있는 각 국가와 지역사회의 경제적, 지적, 사회적 자산이 됨으로써 우리의 사회적 책임을 다 한다.

1957년에 공동 설립자들이 최초로 작성한 내용을 고스란히 담고 있는 HP의 경영목표

인권과 비즈니스

인권은 인간이라는 이유만으로 개인이 향유하는 권리이며, 개인의 존엄성과 고결성을 존중하기 위해 만들어졌다. 인권은 기본적인 원칙으로 이런 원칙을 존중할 때 개인이 고결한 삶을 살며, 박탈과 학대를 받지 않으며, 지역사회 활동에 자유롭게 참여하며, 자신의 믿음을 자유롭게 표현할 수 있다. 인권은 국제법이 인정하는 권리다. 이런 권리를 성취할 수 있는 최고의 수단은 법안 통과나 정부의 각종 프로그램 실행과 같이 국가의 법체계 내에서 하는 행동이지만, 정부는 개인의 인권을 부여하는 근본은 아니다. 그렇기 때문에 정부는 인권을 마음대로 박탈할 수도 없다.²³⁰

HP는 유엔 글로벌컴팩트에 초기에 참여한 미국 기업 가운데 하나다. 이 사례연구에서 우리는 HP의 유엔 글로벌컴팩트 2가지 인권 원칙 이행에 초점을 맞춘다.

제1원칙	기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다.
제2원칙	기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다.

인권은, 오늘날 우리가 알고 있듯이, 세계 제2차 대전의 참상을 막기 위한 대응의 산물이다. 유엔이 창설된 1945년 당시 유엔이 명백히 규정한 여러 목표 가운데 하나가 인권 존중과 실현이었다. 창설되고 얼마 지나지 않아 유엔이 세계인권선언을 만들었고, 선언은 유엔총회 회원국에 의해 채택되었다. 선언이 만장일치로 채택되었기 때문에 선언에 담긴 각종 원칙 이행에 대한 책임도 그만큼 막중했다. 이후에 더 다양하고 구체적인 인권이 담긴 문서가 많이 작성되었으나, 세계인권선언은 인권 분야의 근간으로 아직도 손꼽힌다.²³¹ 세계인권선언은 비교적 포괄적인 일련의 권리를 담고 있는데, 여기에 시민적, 정치적 권리와 경제적, 사회적, 문화적 권리도 포함된다. 선언에 담긴 주요 권리 가운데 일부를 살펴보면 아래와 같다.

- u 신체의 보전
- u 법 앞에서 평등
- u 동등한 보호
- u 종교의 자유, 표현의 자유, 결사의 자유

121쪽

- u 정치적 참여
- u 교육에 대한 접근
- u 정당하고 유리한 노동조건
- u 적합한 생활수준
- u 문화생활에 참여

기업의 인권책임 범위와 관련해 자주 제기되는 문제는 이러하다. 기업에 인권책임이 분명히 있다면, 기업은 인권문제가 생길 때마다 뭔가 조치를 취해야 하는가? 그렇지 않다. 기업은 그 ‘영향권’ 내에서만 책임이 있음을 고려해야 한다.²³² 기업의 영향권은 크게 4가지로 분류할 수 있는데, 다음과 같다.

1. 핵심 업무
2. 비즈니스 파트너
3. 기업이 진출한 다른 지역사회
4. 지원/정책대화

기업의 핵심 업무는 노동권, 보안요원의 행동 규제, 성과에 대한 독립 감시, 검증 및 보고 등

수많은 기업이 익히 들어 잘 알고 있는 각종 문제를 포함한다. 비즈니스 파트너와의 관계와 관련해 기업은 비즈니스 파트너도 자사와 같은 인권책임이 있음을 알고 비즈니스 파트너가 인권을 준수하는지 감시하고 검증하는 프로세스를 실행해야 한다. 다른 지역사회에서 이뤄지는 업무가 인권에 미치는 영향은 기업이 수행하는 영향력 평가의 대상이 되어야 하며, 인권문제를 놓고 지역사회와 정기적으로 협의해야 한다. 또한 기업은 정부와 대화하는 자리에서 지키겠다고 약속한 국제인권기준을 지지해야 한다. 기업은 조용한 외교나 지원을 통해 정부를 상대로 국제인권기준을 지지할 수도 있지만, 무엇보다 중요한 것은 노동운동가의 자의적 구급, 원인 모를 노동자의 실종, 기업이 위치한 곳이나 주변에서 활동하는 정부 보안요원에 의한 학대와 같은 인권침해에 기업이 일정 정도 대응해야 한다는 점이다.²³³ 기업의 영향권에서 야기되는 각종 문제에 대한 논의를 통해 기업의 인력관리방식도 매우 중요한 문제지만 인권은 이런 문제를 초월한다는 점을 알 수 있다. 인권은 또한 활동 중인 지역사회에서 광범위하게 확산되는 기업의 영향력과 연관된다.

비즈니스 환경에서 인권문제가 어떻게 야기되는지 그 예를 몇 가지 살펴보자. 어떤 상황에서든 **차별은 금지**되어야 한다. 이 원칙은 직원, 고객, 공급업체, 파트너, 계약자와의 상호관계에도 역시 적용된다. 기업의 생산시설 안팎에서 **보안요원**이 취하는 행동으로 인권문제가 야기될 수 있다. 가령 보안요원이 업무 수행 중에 과도한 무력을 행사하거나, 보안요원이 인권침해에 가담하거나, 회사에 대한 노동자나 지역사회 주민들의 반대시위를 보안요원 투입을 통해 강제 진압하는 경우 등 다양한 문제가 생길 수 있다. **지역사회**와 관련해 토지나 다른 자원을 둘러싼 기업과 지역사회 주민들의 분쟁으로 인해 인권문제가 유발될 수 있다. 이 문제는 특히 선주민이 개입될 때 극심하다. 회사가 새로 생기거나 이런 회사가 현지 자원을 요구함으로써 주민들은 생계수단(혹은 종교 및 문화적 관행)을 박탈당할 수 있고, 신규 합작투자를 촉진하려는 정부에 의해 주민들이 강제로 내몰릴 수 있으며, 공장시설에서 이뤄지는 생산 활동이 주민들의 건강을 해칠 수도 있다. **직원**과 관련해 노동자들이 어디에 있는지, 국내법에서 허용하는 노동자 보호수준이 어느 정도인지 상관없이 정당한 노동조건, 결사의 자유, 단체교섭, 강제노동 금지, 건강 및 안전을 보장해야 한다.

오랫동안 여러 NGO들이 글로벌 기업의 인권책임에 대해 연구했다. 가령 국제앰네스티와 웨일스왕자국제비즈니스포럼은 산업별로 인권 내에서 야기되는 기업의 위협의 지리학을 설명하는 연구에 참여해왔다. IT 하드웨어 및 통신부문(HP가 속한 부문)은 아래의 4가지 문제가 인권의 집중적인 조명을 받는다고 여겨진다.

- u 표현의 자유
- u 강제노동
- u 억압과의 연관
- u 지식에 대한 접근성²³⁴

하지만 저명한 NGO만 기업의 인권성취에 관심이 있는 것은 아니다. 2003년에 전 세계 20개국 1000명의 시민을 상대로 인바이로닉스 인터내셔널(Environics International)이 실시

한 대규모 조사에서 응답자들은 기업이 풀어야 할 최우선 과제로 “빈부격차”, “생물다양성”, “기초교육”에 이어 “인권”을 꼽았다.²³⁵ 기업, 언론매체, 정부, NGO의 태도를 추적하는 에델만(Edelman)의 CSR(기업의 사회적 책임) 조사에서는 기술산업이 CSR을 주도하고 소비자, 소매, 제조, 제약, 출판, 자동차, 금융서비스 및 에너지/석유/천연가스산업이 그 뒤를 따르는 것으로 나타났다.²³⁶ 하지만 기업이 대체로 인권문제를 잘 해결한다고 자신 있게 말한 응답자는 38%에 그쳤다. 끝으로 명성연구소(Reputation Institute)와 해리스 인터랙티브(Harris Interactive)의 조사결과에 의하면, 유럽, 미국, 스칸디나비아 반도에서 기업시민정신의 가장 중요한 요소는 “인권 및 직원에 대한 태도”였다. 이해당사자들은 기술산업을 일반적인 CSR의 리더로 바라보면서 인권을 비즈니스의 CSR 구성요소로서 점점 더 꼼꼼히 따지고 있다.

HP의 인권

HP의 한 선임 관리자는 “인권”이란 말은 NGO만의 용어로 사실 기업과 무관한 것 같은 느낌을 지울 수 없다며, HP도 확실히 그런 말을 써본 적이 없다고 주장했다.²³⁷ 우리는 이 연구를 위해 실시한 인터뷰 과정에서 그의 주장이 확실히 설득력이 있음을 확인했다. 인터뷰하기 전 모든 응답자들에게 위에서 살펴본 인권의 정의를 간단명료하게 설명했음에도, 인터뷰를 할 때마다 “인권”이란 용어의 뜻을 재차 설명하고, 현장에서 갖는 인권의 이런 저런 측면에 대한 의문이 계속 쏟아져 나와 우리가 이에 반응하는 데 시간이 많이 걸렸다.

그렇다고 HP가 인권을 전혀 신경 쓰지 않는다는 뜻은 아니다. 사실, 지대한 관심을 보이며 그에 따른 막중한 책임을 병행한다. 간단한 예로, HP에서는 모든 직원을 공정하게 대하며, 연령차별이나 인종차별이 없고, 이런 차별을 일삼는 고용업체는 이용하지 않으며, HP 공급업체 행동강령을 따르지 않는 공급업체와는 거래하지 않는데, 이런 문제는 HP 관리층만의 관심사가 아니라, 훌륭한 비즈니스의 대상으로 “HP 방식”의 일부가 된다. HP는 세계인권선언을 따르겠다고 공약한 바 있다.²³⁸ HP는 또한 일터에서의 건강과 안전에 대한 권리와 개인정보 프라이버시를 보호하는 등 공정 노동관행을 지키고 모든 직원을 존중하겠다고 약속했다.

HP는 자사 업무와 관련된 다양한 인권문제(가령, 프라이버시, 접근성, 공급망 관리)를 다루는 정책을 보유하고, 이런 정책이 HP가 진출한 세계 각지에서 이뤄지는 개발활동 및 지역 사회 개발을 지원하는 활동 과정에 적극 반영된다.

세계인권선언에 대한 약속

세계인권선언에 규정된 인권을 지지하고 존중한다는 약속이 최근 HP의 글로벌시민정책으

로 흡수됐다. 글로벌시민정책이 HP 인권 및 노동정책을 낳았고, 인권 및 노동정책은 노동권을 집중 조명하면서 부채탕감을 위한 강제노동 및 비자발적인 교도작업, 아동노동, 최저임금, 노동시간, 비차별, 가혹하거나 비인간적인 대우, 결사의 자유와 같은 문제도 다룬다. 이런 정책에 따른 권리 행사는 대개 현지법을 준수하는 식으로 이뤄진다.

공급망

HP는 공급망이 인권문제를 등한시할 때 가장 큰 문제를 일으킬 분야라는 점을 인정하지만, 공급망과 인권에 집중되는 HP의 노력은 시작된 지 얼마 되지 않았다. HP는 현재 100개 지역에 위치하고 있으며 HP 거래량의 80%를 차지하는 상위 40개 공급업체를 상대로 계약을 통해 HP 공급업체 행동강령을 지켜야 하는 의무를 부과했다. HP는 이런 의무를 부과해야 하는 공급업체의 수를 늘리고 있고 의무 이행을 보장하는 수단을 강화하고 있다. 중국에는 행동강령이 모든 신규 공급계약에 명시될 것이고 이로써 의무 이행이 거래의 전제조건이 될 것이다. 공급망 행동강령을 개발하는 과정에서, HP는 자체 비용으로 벤치마킹과 연구를 병행했고, 미 캘리포니아주 샌프란시스코에 소재한 두뇌집단이자 CSR 전문기관인 사회책임경영과 협력했다. 공급망 서비스 관리자는 공급업체 행동강령의 전체적인 윤곽을 잡고, 다양한 국제기준과 유엔 글로벌컴팩트의 원칙까지 검토했으나, HP로서는 너무 불완전해 보여 전혀 만족스럽지 않았다고 했다. 그래서 HP만의 강령을 만들기로 했고, 강령의 모델로 삼을 만한 한 회사를 발견했는데, 바로 브리티시 텔레콤(British Telecom)이었다. 브리티시 텔레콤의 강령은 윤리적 거래 이니셔티브의 기준에서 파생되었는데, HP는 자사에 중요한 다양한 요소를 잘 구현한 강령으로 간주했다.

“HP 공급업체 행동강령”은 분명 현지법에 따른 환경, 노동자 건강 및 안전, 노동관행 및 환경관행 같은 분야에 초점을 맞추며, 그 진전 상황을 측정하고 진척시키고 전달하기 위한 관리 시스템을 병용한다. 노동문제가 꽤 포괄적으로 다뤄지는데, 현지법 준수라는 표제가 붙어있지만, 비차별이나 교도작업(현지법으로 해결할 수 있든 없든 상관없음) 등과 관련된 다양한 기준도 강령에 포함된다. 강령이 이런 문제를 적극적으로 다루고 있고, 준수여부를 감시하는 과정에서 조직적인 개선으로 큰 효과를 볼 것이다. 하지만, HP의 인권의무를 완수하려면, 노동문제를 넘어 인권문제(가령, 공급업체의 인권이행, 공급업체의 보안요원 감시, 공급업체의 업무가 현지 지역사회에 미치는 영향, 부패하거나 인권을 유린하는 정권에 대한 공급업체의 응징)까지 공급업체 행동강령에 포함시켜야 한다.

현재, HP는 상위 40개 공급업체가 작성한 자체평가 설문지로 자사 공급망을 감시한다. 그리고 공급업체와 협력해 HP의 기준에 못 미치는 분야가 있으면 모두 필요한 기준을 적용한다. HP 공급망 서비스 담당자의 보고에 의하면, HP의 공급업체가 이런 과정을 HP와의 관계나 거래에 중요한 것으로 판단해 매우 진지하게 받아들인다고 한다. HP는 자사 공급망 감시를 확대, 강화하려는 움직임을 보이고 있다.

또한 자체평가 대상을 상위 40개 공급업체에 국한하지 않고 HP가 볼 때 ‘매우 위험해 보이는’ 다른 공급업체로 확대함과 동시에, 자체평가 모델로 감당할 수 없는 공급업체의 인권이행에 대한 현장 평가를 수행할 수 있는 HP의 자체적인 구매감사(procurement auditing)능력을 동원해 상위 40개 공급업체 감시를 강화하고 있다. 이런 구매감사도 적기에 매우 위험해 보이는 공급업체로 확대될 것이다. 끝으로, HP는 지금 공급업체의 인권이행에 대한 제3자 평가를 수행하기에 적합한 다양한 업체를 연구하고 있다. 선택적 제3자 평가가 HP 공급망 감시의 대미를 장식할 것이다.²³⁹

프라이버시

HP는 자사 고객과 직원의 정보 프라이버시 보호에 엄청난 노력을 기울인다. HP는 직원의 정보 프라이버시에 관한 정책을 오랫동안 시행해왔는데, 이는 ‘HP 방식’에 따라 우리 직원들을 위해 ‘뭔가 옳은 일을 해야 한다’라는 HP의 사고에서 비롯된 것이다. 4년 전에는 그런 옳은 일을 하는 사람이 한 명뿐이라 시작은 다소 초라했으나, 그로부터 HP의 프라이버시 프로그램이 크게 성장해 이제는 고객과 직원을 위한 프라이버시 보호전략을 조율하고 직원 및 고객 데이터 취급에 관한 교육훈련도 실시한다.

2001년 1월부터, HP는 자사의 프라이버시 관행이 알림(Notice), 선택권(Choice), 제3자 전송(Onward Transfer), 접근성(Access), 정확성(Accuracy), 안전성(Security), 감시/실효성 담보(Oversight/Enforcement)에 관한 미국과 EU간의 세이프 하버 원칙에 부합하는지 자체 평가하여 인증했다. 세이프 하버 원칙은 EU 국가의 개인 데이터는 ‘적합한’ 프라이버시 보호수준을 갖추지 못한 비 EU 국가로 전송될 수 없다는 내용의 EU 데이터보호지침(European Commission's Directive on Data Protection)에 대한 대응책으로 만들어진 것이다. HP는 경영개선협회의 BBB온라인 프라이버시 프로그램의 요건도 충족시킨다. HP는 관련 기준 - 온라인 프라이버시 정책 공지, 프라이버시 평가 완수, 감시 및 재검토, BBB온라인 프라이버시 프로그램의 소비자불만해소시스템(consumer dispute resolution system)에 대한 참여 - 을 충족시킨 것으로 입증된 기업에 프라이버시 쉼(privacy seal, 개인정보사용의 안정성 입증)을 수여하는 개인정보보호인증제도인 BBB온라인 프라이버시 프로그램의 창립 후원업체이다.

HP는 일관된 글로벌 프라이버시 정책을 채택하여 이런 정책이나 현지법(정책이 더 엄격할 수도 있고 현지법이 더 엄격할 수도 있음)을 준수한다.

CSR

글로벌 시민이 HP의 7가지 핵심 경영목표 가운데 하나이므로, HP는 글로벌 시민 전략을 실행하기 위한 잘 짜여진 틀을 개발했다(그림1 참조).

그림 1: HP의 글로벌시민정책의 기본틀

커뮤니케이션

기부문화

정책리더십

프라이버시

기업 윤리 및 지배구조(ethics & governance)

지역사회의 참여

환경

전자통합 및 전자교육

인권이 이런 틀 자체에서는 분명하게 드러나지 않지만, 기업담당(Corporate Affairs) HP 수석 부사장이 아래와 같이 인권에 관해 언급한 내용이 HP의 글로벌시민정책을 설명하는 말 속에 내재되어 있다.

사회적으로, HP는 '세계인권선언'에 반영된 인권을 지지하고 존중합니다. HP는 또한 일터에서의 건강과 안전에 대한 권리와 개인정보 프라이버시를 보호하는 등 공정 노동관행을 지키고 모든 직원을 존중하겠다고 약속했습니다.

HP는 별도의 4가지 정책을 보유하는데, 환경, 건강 및 안전정책, 인권 및 노동정책, 프라이버시정책, 공급망에서의 약속이행정책이다. 각각의 정책은 직원의 건강 및 안전에서 자유로운 직업 선택, 개인정보 프라이버시에 이르는 다양한 인권문제를 포함한다.

확실히 '인권'이란 말을 HP 경영진이 평소에 입에 담은 적이 없는 것 같지만, 막상 인권문제

에 다치면 그들이 인권에 얼마나 큰 관심을 보였는지 두 눈으로 똑똑히 확인할 수 있다.

노동

지역별 인적자원 관리자들은 고용과 관련된 인권문제를 잘 알고 있었고, HP가 인권문제를 잘 해결한다는 확신을 가지고 있는 듯 했다. 예컨대, 말레이시아에서 HP의 경쟁사들은 현지의 토박이 채용업체를 이용하는 경향이 있다. 말레이시아에서는 이런 인력센터를 통해 정보를 수집하고 연령이나 인종에 관한 데이터를 토대로 채용여부를 결정하는 것이 기본 코스다. 이런 관행을 막을 수 있는 현지법도 없다. 하지만 HP 말레이시아는 차별적이라는 이유로 기본 코스에서 벗어나 HP 인권 및 노동정책을 준수하는 국제적인 인력 센터를 이용한다. HP의 한 인적자원 관리자는 HP가 현지법보다 앞선다는 소신에서 “HP 방식”을 전적으로 신뢰하지만, 제아무리 HP라 해도 사업에 실패할 수 있고 기본 코스를 밟는 다른 회사보다 인력채용에 더 많은 대가를 지불할 수 있다는 점도 인정한다. HP는 현지 정부와 협력해 현지법을 개선하려고 노력했다. 그러나 HP가 25년간 말레이시아에서 활동했고 직원도 25년 전 한 명에서 지금 1000명으로 늘어났음에도, 관리자는 실제로 정부에 압력을 가해 노동관행이나 법을 바꿀 수 있는 HP의 여건이나 영향력이 델(Dell)이나 아이비엠(IBM) 같은 경쟁사에 비해 떨어진 것 같다고 했다.²⁴⁰

현지법이 표준인지, 현지법보다 수준이 더 높고 일관된 HP 기준이 있는지에 관한 문제는 다소 복잡했다. 한 관리자는 자사 영향권 내에서 모든 직원에 대한 대우와 관련된 국제적인 접근법을 HP가 취하지만, 현지법의 적용분야는 임금이나 혜택 같은 몇몇 분야에 국한된다고 주장했고, 현지법이 표준이고 현지법에 의존해야 한다고 주장하는 글로벌 시민 같은 정책문서에 HP가 진출한 일부 국가의 법적 기준보다 수준이 높을 지도 모르는 일반 기준도 포함된다고 주장하는 관리자도 있었다. 이를 보여주는 예로 ‘성적 지향에 근거한 차별’을 들 수 있는데, 국제적으로나 광범위하게 인식된 개념은 아니지만 HP는 이 개념을 글로벌시민 정책에 포함시켰다. 결국, 몇몇 HP 관리자들이 다양한 기준이 어디서 나오는 건지, 그들이 현지법과 어떻게 관계하고 있는지 잘 모른다는 얘기다. HP의 인사정책 및 지침(Personnel Policy & Guidelines, PPG)은 세계 각지에 분포된 HP 인력에 영향을 미치는 의사결정의 근간을 마련하기 위해 만든 것이다. HP의 PPG는 현지법이나 관습에 따라 약간의 차이는 있지만 적용범위가 국제적이고, 현지에서 이뤄지는 의사결정을 허용함으로써 HP의 분권화된 조직구조를 뒷받침하는 한편, 모든 직원을 한결같이 대하고 HP가 진출한 지역의 적용 가능한 법적 요건을 충족시킨다는 두 마리 토끼를 HP가 잡을 수 있음을 인정한다.

유엔 글로벌컴팩트에 관한 권고사항

HP는 유엔 글로벌컴팩트(UNGC)에 관한 논의를 자주 했다. 글로벌컴팩트는 그 상징성으로 인해 자사에 유익하며 자사 브랜드 정체성과 글로벌시민정책과도 잘 맞아 떨어지기 때문이었다. 하지만, 장점은 여기까지다. 글로벌컴팩트의 효과가 HP의 비즈니스 방식에는 거의 미치지 않는다. 우리와 인터뷰한 관리자들도 HP가 이미 UNGC에서 완전히 손을 뗀 것 같다고 했다.

북미에 있는 여러 다른 기업도 마찬가지겠지만, HP가 볼 때 글로벌컴팩트의 가치는 여전히 불투명하고 너무나 상징적이다. 지역별로 나눠 추가 작업을 하지 않는 이상, 특히 UNGC 가입률이 떨어지는 지역에 있는 참여기업에 대한 UNGC의 가치를 분명하게 파악하기 힘들 것이다. 사실, 이 방면에서 HP는 화이자(Pfizer)와 함께 이미 총대를 땀다. 두 기업은 2003년 4월에 회의를 열어 북미 기업을 한자리에 모았는데, UNGC에 참여하는 기업과 참여하지 않는 기업도 모두 참석해 북미 비즈니스계에서 UNGC가 차지하는 위상과 유용성을 논의했다. 기업시민정신의 관행과 전략, 그리고 여기서 파생되는 각종 문제가 생소한 기업에서는 글로벌컴팩트가 처음부터 제대로 먹히는 듯하다.

권고사항 및 HP의 후속조치

아래에 나오는 권고사항은 글로벌 시민 리더라는 HP의 브랜드 정체성 보호와 연관되며 글로벌시민에 대한 HP의 일관되고 역사적인 공약에 부합한다. 여기서 HP는 글로벌 시민 전략과 정책으로 첨단기술산업을 선도하고 있는 리더다. 첨단기술은 의류 산업에서는 익히 들어 잘 알고 있는 인권문제와 관련한 NGO의 따가운 감시의 눈길을 아직 받지 않고 있지만, HP는 저조한 인권성취도는 매우 큰 위험이나 대가를 수반한다고 믿고 있는데, 나이키나 다른 회사가 그런 큰 대가를 치렀다는 것을 알고 있기 때문이다. HP는 또한 글로벌컴팩트의 원칙과 세계인권선언(HP는 글로벌컴팩트와 자사의 글로벌시민정책의 일환으로 세계인권선언을 존중한다는 뜻을 분명히 밝혔음) 이행을 강화할 수 있는 여지를 남겨 놓았다.²⁴¹

HP의 기업문화는 ‘뭔가 옳은 일을 해야 한다’는 사고방식을 중시하는데, 이 말은 원래 1942년에 데이비드 팩커드가 했던 말이다. 우리와 인터뷰를 할 때마다 모든 관리자들이 이 말을 거듭 반복했는데, HP의 영향력에 대한 그런 중요한 사고방식 만으로는 적정 수준의 인권성취도를 달성할 수 없는데, 특히 고속성장과 인수 및 합병이 야기되는 환경에서는 더욱 더 그렇다.

그도 그럴 듯이, HP에 인수된 컴팩(Compaq)의 직원들은 더 체계적이고 명확한 기준이나 정책이 없어도 “HP 방식”을 완전 포용할 수 있을 것이다. 인권문제를 다루는 HP의 4대 주요 정책은 전체적인 글로벌 시민 전략과 기본틀로 잘 통합하여 정렬할 수 있다. 이를 위해 조직 전체에 적용되는 필요조건은 다음과 같다.

1. 조직 전체에서 야기될 가능성이 가장 큰 인권문제를 밝혀내 우선적으로 해결할 문제의 순위를 정한다.
2. 임직원을 상대로 그런 문제를 찾아내는 법을 교육한다.
3. 찾아낸 문제를 다루는 방식에 관한 기본틀 가이드를 개발한다.

‘뭔가 옳은 일을 해야 한다’는 HP 문화는 HP가 이미 윤리적이고 책임이 따르는 업무 차원을 지향하고 있음을 보여준다. 이런 연유로, HP는 윤리적 책임과 인권교육 및 인권문제를 다루는 법에 관한 교육을 병행할 수 있는 더 할 나위 없이 좋은 여건을 확보한 셈이다. 이로써 업무활동이나 활동지역을 초월한 일관성 강화로 인권이행도 강화될 것이다. 하지만, 인수 후 ‘HP 방식’ 의존에 의한 위험이 초래될 수 있다. 즉, 조직 구성원의 40%는 인수 전에는 컴팩의 직원들이었던 HP 직원이다. ‘HP 방식’은 더 명확하고 체계적인 방식으로 측정되어야 한다. 그래야 직원 개개인이 방식을 이해하여 실행으로 옮길 수 있다.

HP는 조직 전체로 산개한 인권책임을 고위 관리자나 관리진에 일임해야 한다. 누구에게 맡길지, 이런 모델에 대한 모범사례를 어떻게 확립할지는 추가 연구의 대상이다. 일단 성공하면 HP의 현행 인권성취에 대한 포괄적인 평가를 수행하여 두드러진 문제를 해소할 수 있는 최고의 HP 방식을 찾아내 우선적으로 이행해야 할 과제로 삼을 수 있고, 조직에 광범위하게 적용되는 정책 목표와 실행계획을 개발할 수 있을 것이다. 이런 광범위한 접근이 현재 HP에서 아쉬운 점으로 남아 있는데, 조직의 업무 전반에 걸쳐 인권을 일관적으로 다루는데 필요하다. 광범위한 접근은 또한 HP 조직 내에서 인식을 고취시키고 여러 부서가 정보와 좋은 관행을 서로 공유할 수 있도록 도와줄 것이다. 여기서 중요한 점은 중앙집중식 접근이 인권문제가 야기될 때마다 빠르고 포괄적이고 일관된 대응을 가능케 한다는 것이다. HP가 앞으로 취해야 할 이런 접근방식은 글로벌시민정책에 따라 인권을 업무활동의 일부로 그대로 담아내 이행하겠다는 HP의 약속을 추구하는데 매우 중요하다. HP가 분권화된 구조를 선호한다는 점을 감안하면, 중앙집중식 접근은 현지 관리자나 다른 관리자는 물론 직원간의 긴밀한 협력과도 연관될 것이고, 자신이 담당하는 분야에서 다양한 우선과제를 명확히 파악한 인력에 의해 최고의 방식으로 실행될 것이다.

HP는 모든 직원을 한결같이 대하고 자사가 진출한 지역에서 적용 가능한 법적 요건을 충족시킨다는 두 마리 토끼를 어떻게 하면 잘 잡을 수 있을지 연구해야 한다. 타이밍이나 현지

법과 관습이 상충하는 경우도 고려해야 할 것이다. 우리가 알기로, 프라이버시 분야에서는 위치한 지역에 관계없이 모든 이들을 동등한 수준으로 한결같이 보호한다는 윤리적 차원과 일관성의 장점도 살릴 수 있다는 주장이 타당한 것으로 밝혀져 두 마리 토끼 잡기 관행이 이미 자리를 잡은 상태다.²⁴² 현지법 준수에만 매달리는 접근이라도 다른 분야에 유효한 경우가 있겠지만, 그런 편향적인 접근으로는 적정 수준의 인권준수를 달성하기에 역부족이다. 자국 국민들을 위해 특정 인권을 실현하려고 여러 가지 법을 실행했으나 국제인권법의 기준에 못 미치는 국가가 많다. 설상가상으로, 몇몇 인권문제를 다루는 법이 아예 없는 국가도 있다. 이렇게 인권관련 법이 없는 데는 여러 가지 이유가 있는데, 여러 개도국 정부가 국제적인 투자를 유치, 확보해야 된다는 부담에 시달린 탓이기도 하고, 역사적, 문화적 요인이 작용했을 지도 모른다.

HP는 자사 공급망 시스템에 대한 사내외 감시활동을 적극적으로 펼치고 있으며, 공급업체의 인권준수 여부를 효과적으로 감시하기 위해 행동강령에 따른 각종 문제의 적용범위도 확대하고 있다. 하지만, 자체평가 위주의 초기 모델에서 더 효과적인 준수 감시모델로 진화시켜야 하는데, HP가 이런 노력까지 한다면 사람들이 반길 것이다.

[그림 시작]

제16조

1. 성인 남녀는 인종, 국적, 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 없이 혼인하고 가정을 이룰 권리를 진다. 이들은 혼인에 대하여, 혼인기간 중 그리고 혼인해소시에 동등한 권리를 향유할 자격이 있다.
2. 혼인은 장래 배우자들의 자유롭고 완전한 동의 하에서만 성립된다.
3. 가정은 사회의 자연적이고 기초적인 단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리가 있다.

[그림 끝]

글로벌컴팩트 정책토론 “분쟁지역에서 기업의 역할”

데니스 오브린, 멜리사 파월 Denise O'Brien & Melissa Powell
글로벌컴팩트 사무국

특 하면 분쟁이 터지는 세계의 여러 나라에서 활동하는 민간 기업이 많다. 투자 및 고용, 현지 지역사회와의 관계, 현지 환경 보호, 자사의 안전체계에 관한 그런 민간 기업의 의사결정이 일국의 분쟁 탈출에 도움이 될 수도 있고 촉발된 분쟁의 긴장감을 고조시킬 수도 있다. 여러 기업이 사회에서 어떤 역할을 해야 할지(확실한 명성, 위험관리, 사회적 영위성을 바탕으로) 좀 더 폭넓게 바라봐야 할 필요성을 점점 더 강하게 인식하면서 사회적 책임과 인권보호에 대한 약속을 자사의 비즈니스 원칙에 반영하기 시작하고 있다. 이런 맥락에서, 사회에서 모든 이해당사자와 협력하는 것이 기업 투자의 잠재적인 역효과를 최소화하고, 분쟁예방 및 평화재건에 대한 민간부문의 적극적인 기여를 보장하는 핵심 요소로 간주된다.

2001년에 개시된 “분쟁지역에서 기업이 해야 할 일”에 관한 글로벌컴팩트 정책협약에서 다이나믹한 포럼이 진행되었는데, 각국 대표단, NGO, 노조, 유엔이 머리를 맞대고 각종 핵심 문제를 밝혀내고, 민간부문의 역효과를 최소화하고 분쟁예방 및 평화재건에 공헌하려는 기업의 역량을 강화할 수 있는 구체적인 행동을 모색했다. 법규와 인권준중이 기업과 사회가 번영하는 데 필요한 근간이라는 인식을 바탕으로, 글로벌컴팩트 정책협약은 기업이 사회의 다른 행위자들과 협력해 부를 창출하고 사회경제적 발전을 야기하고 인권을 보호하고 평화와 안정에 기여할 수 있는 각종 방법이나 수단을 계속 탐구한다.

이 정책협약의 출발점은 3가지 국제회의였는데, 회의에서 정책문서 시리즈가 작성되고, 분쟁영향평가 및 위험관리에 초점을 맞춘 기업의 관리도구가 만들어졌다. “이해당사자간의 협력(Multi-Stakeholder Partnership)에 대한 사례연구”라는 1차 정책문서는 서로 다른 수많은 이해당사자간 협력, 이런 협력을 초래하는 과정, 관련 교훈을 설명한다. 이 사례연구의 결과에 의하면, 협력은 분쟁 발발을 예방하고 평화로운 사회를 재건하는 데 유용한 도구가 될 수 있다.

2차 정책문서인 “분쟁예방과 수익분배제도”는 분쟁을 조장할 수 있는 사회경제적 긴장감을 고려하는 기능별 수익분배제도를 창안하는 데 필요한 다양한 요소를 분석한다. 이 문서는 현행 수익분배제도에 대한 여러 가지 예를 제시하면서 결론을 내린다.

마지막 정책문서인 “투명성에 관한 권고사항”은 사회의 모든 행위자들이 부패 척결에 일조할 수 있는 권고사항을 제시한다. 제도적 구조와 지배구조가 취약한 세계의 여러 분쟁지역 지도자들은 보호를 받으며 집권상태를 유지한다. 해외 투자자들이 이런 취약한 행정부에 세금이나 로열티 같은 비용의 형태로 거액의 자금을 지원할 수 있는데, 이런 자원이 국민을 위해 쓰이지 않으면, 착복, 사기, 부패의 수단이 되거나 분쟁자금으로 탈바꿈하는 경우가 잦

다.

끝으로, “분쟁영향평가 및 위험관리에 대한 글로벌컴팩트 비즈니스 가이드(Global Compact Business Guide on Conflict Impact Assessment and Risk Management)”는 분쟁지역이나 분쟁가능지역에서 투자의 부정적인 효과는 최소화하고 긍정적인 효과를 극대화하는 기업의 전략 개발을 지원하는 실용적인 도구다. 가이드가 추구하는 궁극의 목표는 기업이 자사가 진출한 여러 나라에서 분쟁을 예방하고 지속 가능한 비즈니스 환경을 조성하는 데 일조하도록 만드는 것이다. 가이드의 주제는 인권, 국제인도주의법, 노동, 환경, 투명성이다.

128쪽

글로벌컴팩트 정책협약에 이어, 국제적 차원의 각종 목표, 활동 및 정책권고를 촉진하고자 일련의 지역별(사하라이남아프리카/2002년 11월, 중앙아시아/2003년 11월, 콜롬비아/2004년 5월) 정책협약이 소집됐다. 이런 지역별, 국가별 회의는 분쟁예방 및 평화재건에 대한 기여와 관련된 민간부문의 취사선택 및 한계에 대한 일선 관리자들의 인식을 고취시키는 장이 되었다. 아울러, 회의에서 기업이 분쟁 후 변화에 기여할 수 있는 방식을 놓고 현지 환경에 대한 실질적인 권고사항과 결론이 도출되었다. 끝으로, 이런 회의는 기업, 노동단체, 시민사회, 유엔기관의 대화와 협력을 촉진하는 데 결정적인 역할을 했고 여러 가지 경험과 도전과제를 공유하는 중요한 토론장이 되었다.

세계 각지의 “다루기 힘든” 국가에 진출하는 순간 기업은 쉽게 해답을 찾을 수 없는 딜레마에 빠질 때가 무수히 많다. “특 하면 분쟁이 터지는” 세계 각지에서 활동하는 기업이 당면한 도전과제 가운데 일부를 과헤치기 위해, 브라질에서 열린 글로벌컴팩트 국제학술포럼의 한 회의(미얀마에서 활동 중인 토탈의 사례에 초점을 맞춤)에서 토탈(Total, 프랑스 석유회사)²⁴³ 사례를 살펴본 참석자들이 다양한 문제를 제기했는데, 다음과 같다.

- u 미얀마에서 기업의 영향권은?
- u 인권의 보호를 존중할 책임이 인권침해가 만연한 국가에서 “영향권”이 갖는 지리적 한계까지 초월하는가?
- u 인권침해 가담으로 간주될 수 있는 기업의 행동은?
- u 기업이 정부에 지급한 대금이 인권침해 지원 자금으로 사용되지 않도록 할 수 있는 방법이 있는가?
- u 기업 책임의 시작과 끝은?

아래에 등장하는 사례는 미 메사추세츠주 캠브리지에 소재한 협력개발행동(Collaborative for Development Action, CDA)이 주관하는 기업참여프로젝트(Corporate Engagement Project)의 일환으로 개발된 보고서 시리즈 중 2차 현장보고서에 관한 것으로, 미얀마에서

이뤄지는 토탈의 업무활동에 초점을 맞춘다. 토탈이 운영한 야다나 파이프라인 프로젝트는 기업참여프로젝트와의 계약을 통해 현지 지역사회에 대한 미얀마/버마 가스개발사업의 효과를 한 독립기관에 의해 검증받기로 했다. 이하 제시되는 서문을 보고 알게 되겠지만, 기업참여프로젝트(CEP)의 목표는 지역사회와의 협력으로 사회정치적 환경을 확대하고 여러 기업이 활동하는 사회에서 안정적이고 생산적인 관계를 맺도록 지원하기 위한 실용적인 관리도구를 개발하는 과정을 관리자들에게 분명하게 이해시키는 것이다. 이 같은 이유로, 지역이나 국가에 미치는 일상 업무활동의 긍정적인 영향과 부정적인 영향에 대한 새로운 직관을 여러 기업에 제공하기 위해 CEP 현장방문이 이뤄진다.

이런 맥락에서, Doug Fraser 독립 컨설턴트와 Luc Zandvliet CEP 프로젝트 디렉터가 2003년 4월 22일부터 5월 3일까지 미얀마의 야다나 파이프라인 현장을 방문했는데, 2002년 10월 1차 방문에 이은 후속조치였다. 이런 방문의 결과로 현장보고서가 작성되었다. 토탈의 사례는 미얀마/버마라는 특수한 환경과 연관되지만, 미얀마/버마는 세계의 여러 분쟁지역에서 활동하는 여러 기업에 중요한 교훈을 제공한다.

아래에 등장하는 사례는 엄밀히 따지자면 글로벌컴팩트 국제학술포럼을 위해 개발된 사례가 아니다. 따라서 글로벌컴팩트 사례연구 가이드라인을 따르지 않으며, 글로벌컴팩트 국제학술포럼의 상호검토프로세스도 거치지 않았다.

[그림 시작]

제17조

1. 모든 사람은 단독으로 뿐만 아니라 다른 사람과 공동으로 재산을 소유할 권리를 진다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 재산을 박탈당하지 아니한다.

[그림 끝]

기업참여프로젝트

야다나 가스수송 프로젝트 2차 현장방문보고서 모아타마 가스수송 회사 운영업체: 미얀마/버마의 토탈

더그 프레이저 Doug Fraser
독립 컨설턴트

루크 잔툰플리에트 Luc Zandvliet
기업계약참여프로젝트 프로젝트 디렉터

현장방문기간: 2003년 4월 22일~5월 2일

이 현장보고서는 미 메사추세츠주 캠브리지에 소재한 협력개발행동(CDA)이 주관하는 기업참여프로젝트의 일환으로 개발된 보고서 시리즈 중 하나다.

기업참여프로젝트(CEP)의 목표는 지역사회와의 협력으로 사회정치적 환경을 확대하고 여러 기업이 활동하는 사회에서 안정적이고 생산적인 관계를 맺도록 지원하기 위한 실용적인 관리도구를 개발하는 과정을 관리자들에게 분명하게 이해시키는 것이다. CEP는 CEP 참여 기업이 주변 지역사회에 대한 자사의 영향력을 건설적으로 탐구하여 현지 이해당사자들과의 일상적인 상호작용을 개선하고 현지 이해당사자들에 대한 자사의 영향력을 향상시키고자 하는 의지가 있음을 기꺼이 인정한다.

기업참여프로젝트에 관한 추가 정보를 원한다면, www.cdainc.com을 방문할 것.

2003년 7월

협력개발행동(Collaborative for Development Action)
130 Prospect Street, Suite 202,
Cambridge, MA 02139, USA
전화: 1 617 661 6310, 팩스: 1 617 661 3805

서문

기업참여프로젝트(CEP)는 사회정치적 긴장이 팽팽하거나 분쟁이 유발되는 지역에서 활동

하는 여러 다국적 기업이 참여하는 협력 프로젝트로, 진출지역에 대한 기업 활동의 영향을 관리자들이 더 잘 이해하도록 돕는 것이 목표다. 현장방문을 바탕으로, CEP는 기업별, 지역별로 유발되는 다양한 문제를 찾아내 분석하고자 한다. 또한 야기되는 양상에 따라 현지의 문제와 이해당사자간 이슈에 대응하는 관리관행을 확립하기 위한 각종 관리도구와 실용적인 대안을 개발한다.

이런 맥락에서, Doug Fraser 독립 컨설턴트와 Luc Zandvliet CEP 프로젝트 디렉터가 2003년 4월 22일부터 5월 3일까지 토탈이 운영한 미얀마의 야다나 파이프라인 현장을 방문했는데, 2002년 10월 1차 방문에 이은 후속조치였다.

이런 방문의 결과로 2차 CEP 방문보고서가 작성되었는데, 1, 2, 3차 보고서 시리즈 중 하나다. 1차 보고서(<http://cdainc.com/cep/cep-casestudylist.htm> 참고)와 함께 읽으면 간편하다. 보고서 시리즈 전체에 반영된 우리의 목적은 기업 업무와 주변 지역사회의 상호작용과 분쟁 확대에 대한 기업 업무의 영향을 연구하는 것이다.

CEP팀이 태국에 가서 파이프라인 프로젝트로 인해 인근 주민이 태국으로 강제 추방되었다는 여러 국제 NGO의 의혹을 파헤친다. 주민들이 파이프라인 공사나 여러 석유회사가 현장에 있기 때문에 미얀마/버마를 떠나야 한다면, 이는 CEP가 몰라선 안 되는 중요한 문제인 것이다. 방문목적은 아래와 같다.

u 파이프라인 프로젝트가 현지 주민들에게 미치는 영향에 관한 추가 정보를 검토한다. 우리는 파이프라인 경로에서 현재 거주하는 주민들이 파이프라인 공사에 대해 좋게 말할 수도 있지만 공사로 강제 추방당하는 지경에 이르러서도 과연 좋은 얘기가 나올지 그것이 알

고 싶은 것이다.

u CDA(협력개발행동)가 공사현장에서 관찰한 내용이 파이프라인 공사가 현지에 미치는 영향에 대해 국제 NGO 단체가 작성한 보고서의 일부 내용과 왜 다른지 그 이유를 확인한다.

u 여러 NGO가 미얀마/버마 난민들의 증언을 토대로 여러 기업을 불리한 쪽으로 모는 “일”에 여념이 없다는 태국과 미얀마/버마 비즈니스계(그리고 NGO 사이에)에 퍼진 루머를 파헤친다. 이것은 CEP의 관심사다. CEP가 NGO의 “증거” 조작설을 밝혀내지 못한다면, 미얀마/버마 난민을 대표해 의혹을 제기하거나 지원하는 NGO의 신뢰성이 입증되고, CEP 증거 조작 사실을 밝혀내면, 별일 아니라는 비즈니스계의 주장이 입증되는 까닭에서다. 여기서 난민 한 사람 한 사람이 여러 기업에 대해 가진 진짜 불만을 들을 수 있는 가능성은 줄어든다.

우리는 방콕에서 태국 북부에 이르는 현장방문을 하려고 일정을 잡았으나, 논리적으로 볼 때 실행하기 힘든 일정이었다. 태국의 물 축제가 한창 진행 중이었기 때문인데, 결국 3차 방문일까지 일정이 미뤄졌다. 당시 우리는 야다나 파이프라인 프로젝트의 운영적 측면을 조사하고 있었으므로 이 보고서에서도 프로젝트 운영자로서 토탈의 역할을 언급한다. 단, 우리는 토탈의 합작투자 파트너를 모두 관찰한다.

CEP 방문은 우리가 현장에서 관찰한 내용과 들은 내용을 일관성 있게 여러 가지 실례로 만드는 작업에서 시작된다. 어떤 사업이나 지역의 역사를 잘 파악하면 현행 업무나 정책을 이해하는 데 큰 도움이 되겠지만, 현행 관찰조사에 필요 없는 과거의 운영정책이나 그 영향은 확인하지 않았다.

우리는 이 보고서의 관찰결과에 대한 여러분의 피드백을 원한다. 아울러, 이 보고서가 미얀마/버마에서의 기업참여 문제에 관한 사내 논의와 기업과 이해당사자간 논의를 확산시키는 데 도움이 되길 바란다.

우리가 어떻게 관찰할지 그 방법을 설명한 서론이 끝나면, 보고서는 두 부분으로 나뉜다. 첫 번째 섹션은 공사현장 내 야다나 파이프라인 프로젝트의 직·간접적인 영향을 다룬다. 토탈이 실행한 사회경제 프로그램(Socio-Economic Program)이 직접적인 영향을 초래한다. 하지만, 마을주민들의 주장에 따르면, 인근 지역에 토탈이 주둔함으로써 야기되는 일반적인 인권상황이나 특히 강제노동에 대한 간접적인 영향도 직접적인 영향만큼이나 중요하다.

두 번째 섹션은 전국으로 확대되는 토탈의 영향을 탐구한다. 미얀마/버마에서 활동하는 기업이라면 국지적 영향은 물론 파이프라인 공사의 전국적인 사회, 정치적 영향도 파악해야 한다. 토탈이 이 문제를 해결하려면 분명한 비전과 비전을 뒷받침하는 일관된 전략을 개발해야 할 것이다. 우리는 그런 일관된 전략을 어떻게 구축할지 일부 논의한 다음, 토탈이 운

영 업무를 계속 수행하면서 문제를 건설적으로 해결할 수 있는 여러 가지 대안을 제시한다.

서론

미얀마/버마 방문일정은 공사현장 5일, 수도인 양곤/랑군 6일로 구성된다. 2002년 10월 1차 방문으로 토탈의 일상적인 업무수행방식에 대한 자세한 정보를 입수했으므로, 이번에는 토탈 직원들과 그렇게 많이 만나지 않았다. 대신, CEP팀이 여러 시민사회단체(국제 NGO 스태프 포함), 종교 지도자, 정치 분석가, 정부 대표, 국회의원, 외교사절 및 현지에서 활동하는 여러 다른 기업과 만나는 일에 주력했다. 우리는 공사현장에서 현지 지역사회 주민, 회사 직원, 계약업체, 정부 대표, NGO 대표와 만났다.

우리는 이른바 “파이프라인 경로”를 따라 위치한 여러 마을을 집중적으로 방문했다. 경로가 차지하는 지역은 가로 10-15km, 세로 63 km 정도이다. 직경 36인치 파이프라인이 이 지역 내에 매립되었다. 경로는 지도상에서만 확인할 수 있고, 지상에서 경로의 물리적 경계는 존재하지 않는다. 경계가 정해진 경로가 분명 존재한다는 것은 토탈의 생각인데, 경로를 이용해 일부 업무의 수행방식을 정하기 때문이다. 예컨대, 경로 안과 밖의 안전조치가 다르면 토탈 직원은 경로 밖으로 나가지 않는다. 경로의 경계는 정부와 군이 경로 내에 어떤 마을이 있는지에 관한 정보를 입수한다는 사실로 인해 더 구체화되고 확실해진다. 또한 현지 주민들은 경로 밖에 있을 때보다 안에 있을 때 군인들의 군기가 더 세다며, 토탈이 나쁜 행동을 하면 곧바로 시정시키고 현지 사령관들에게 적절한 행동을 취하도록 지침을 하달했기 때문에 그런 것 같다고 주장한다.

132쪽

CEP팀이 파이프라인을 따라 위치한 23개 마을 가운데 16개 마을을 방문했는데, 토탈의 사회경제 프로그램에 참여하는 지역이다. 사회경제 프로그램은 이하 간략히 소개한다. 경로 밖에 있는 한 마을도 방문해 비교한다. 이런 2차 방문의 조건은 1차 방문 때와 유사한데 다음과 같다.

- u 현지 주민들과의 인터뷰를 담당할 통역사 2명을 별도로 채용했다. 이들 전문가는 토탈의 직원이 아니다.

- u 우리는 토탈의 차로 이동했다. 차에 토탈 마크는 없어도 모든 주민들이 토탈의 차라는 것을 알 수 있도록 했다.

- u 방문일정 5일 가운데 이틀간 토탈 직원이 우리와 동행했다. 마을에 도착해 우리가 인터뷰를 하고 있을 때 직원은 찻집이나 진료소에 대기했다.

u 우리는 방문할 마을을 선택하기 위한 조건을 정했는데, 해당 마을의 종족 구성, 해당 마을이 간선 도로나 파이프라인 센터(pipeline center, PLC)에서 얼마나 떨어져 있는지, 사회경제 프로그램에 얼마나 참여했는지를 고려하는 등 폭넓고 다양한 시각을 확보하기 위해서였다. 2002년 10월에 처음 방문했던 5개 마을을 다시 찾았고 방문한 적이 없는 11개 마을을 방문했다.

u 방문기간에 우리는 두 그룹으로 나뉘어 별개로 마을을 방문하면서 무작위 인터뷰를 실시했다. 토탈 직원이 주민과 만나거나 우리의 장소 선택에 영향을 미친 적은 없다.

u 우리는 23개 가운데 22개 마을을 방문했는데, 한 마을은 단순히 시간이 빠듯해 방문하지 못했다. 이 마을은 2003년 가을에 방문할 것이다.

u 파이프라인 경로 밖에서 마을 한 곳도 꼭 방문하려고 했다.

u 논의하는 자리에서, 우리는 토탈과 별개로 활동하는 CEP팀이라고 소개했고, 현지 지역 사회에 미치는 자사 업무의 영향을 조사해달라는 토탈의 요청에 따른 우리의 방문목적을 분명히 밝혔다.

기업참여프로젝트(CEP)는 어떤 기업의 정책을 “보증”하거나 “비난”하는 감사 프로젝트가 아니다. 따라서 이 보고서에는 우리의 1차 방문보고에 따라 토탈이 이행하거나 이행하지 않은 대안을 점검하는 내용이 없다. 현장을 방문하고 다양한 대안을 개발하는 목적은 합작투자 파트너들이 미얀마/버마에서 활동하다가 당면하는 각종 문제를 능숙하게 다룰 수 있도록 돕는 것이다. 1차 방문결과를 토대로 우리가 제시한 여러 권고사항을 토탈이 논의했으나, 논의가 더 필요한 대안도 있다. 이 보고서에는 새로운 상황도 언급된다.

섹션 1: 현지 파이프라인 경로에 대한 영향

여기서 우리는 현지 지역사회에 미치는 토탈 - 그리고 동일 경로에서 예타군(Yetagun) 송유관 건설사업을 운영한 프리미어 석유회사(Premier Oil) - 의 직·간접적인 영향에 대한 우리의 관찰결과를 논의한다. 우선, 토탈의 사회경제 프로그램(직접적인 영향)에 대한 새로운 관찰결과를 논의한 다음, 강제노동(간접적인 영향)에 관한 결과를 살펴본다. 경로 안팎의 상황을 비교하기 위해, 경로 밖에 있는 한 마을을 방문해 관찰한 내용도 다룬다.

사회경제 프로그램(SEP)

토탈은 1995년부터 파이프라인 경로를 따라 사회경제 프로그램을 실시해왔다. 토탈의 사

회경제적 활동은 인프라를 구축하고 각종 사회서비스와 소득창출 기회를 제공하는 것이다. 사회경제 프로그램의 지속적인 “사회적” 요소는 토탈이 건축하거나 새로 개조하고 인력과 물자를 투입한 여러 보건센터를 통해 광범위하게 실행되는 1차 건강관리시스템으로 구성된다. 학교 건축, 교사에 대한 재정지원, 교재 지원, 컴퓨터 수업 실시, 도서관 서비스 제공을 비롯한 교육지원도 프로그램의 주력활동에 포함된다. 고등학교 시험(전국적으로 합격률 20% 미만)에 대비한 개인지도 프로그램도 운영된다.

사회경제 프로그램의 “경제적” 요소는 개발 및 돼지사육이나 닭사육 같은 소득창출 활동과 야자유, 땅콩, 고무 생산과 같은 농업활동으로 구성된다. 프로그램은 또한 소액융자 정책을 포함한다. 마을 주민들은 선발된 위원회를 통해 직접 세운 연간 계획을 바탕으로 토탈의 프로그램으로 누가 혜택을 볼지 결정한다. 인프라 구축사업은 도로, 학교, 교량, 상하수도 공사에서 시장, 진료소 건설에 이르는 다양한 활동을 포함한다.

토탈과 마을 주민들의 공식적인 커뮤니케이션 수단은 SEP팀을 구성하는 3인의 빌리지 커뮤니케이션 담당자(Village Communication Officer, VCO)이다. VCO의 주요 업무는 마을을 일일이 찾아다니면서 주민들의 고충을 듣고 23개 빌리지 커뮤니케이션 위원회(Village Communication Committee)와 개별적으로 논의하는 것이다.

133쪽

빌리지 커뮤니케이션 위원회는 토탈이 만든 것으로 자신의 지역사회의 이익을 대변해 자원해 선발된 마을 주민으로 구성된다. 우리는 공사현장을 방문하면서 하나라도 놓치지 않으려고 애썼는데, 상류층, 중류층, 빈곤층, 벼농사나 다른 일(캐슈열매 재배, 고무나무 재배, 갑충 재배, 땅콩 재배 등)을 하는 사람, 상인, 어부, 다웨이족, 몬족, 카렌족(불교신자와 기독교신자 모두 포함) 등 개인, 단체, 계층, 인종, 종교, 직업, 남녀노소를 불문하고 모든 이와 만나 얘기를 나눴다.

프로그램의 전반적인 영향

경로 안에 위치한 마을 주민과 70회 정도 인터뷰를 한 결과, 토탈에 대해 들어보지 못했다거나 사회경제 프로그램의 기본 요소를 모르는 사람은 없었다. 우리와 인터뷰한 모든 이들이 토탈의 사업을 지지했는데, 자신의 이익보다는 토탈의 사업으로 지역사회 전체가 이익을 본다고 생각했기 때문이다. 주민들은 사회경제 프로그램의 혜택이 확산될 거라며 “토탈이 마을을 위해 좋은 일”을 하고 있다고 거듭 인정했다. 우리와 논의하는 자리에서, 토탈이 떠나야 한다고 주장한 이는 하나도 없었다.

사회 프로그램(건강과 교육관련)은 거의 모든 이에게 이로운 듯하다. 단 2명의 주민만 사회경제 프로그램은 이로울 게 하나도 없다고 했을 뿐, 다른 모든 주민들이 적어도 사회 프로그램으로 혜택을 본다고 주장했다. 공책이나 연필을 지원하고 최종 시험에 떨어진 고교생

을 위한 개인지도를 비롯한 교육지원 외에도 무상으로 제공되는 의료서비스가 프로그램의 가장 중요한 측면으로 간주된다. 프로그램의 소득창출 활동도 중요한 몫을 차지한다. 전체 가구의 약 30%가 소액용자를 받은 마을도 있고, 전체 가구의 약 30%가 돼지사육을 하는 곳도 있다.

우리는 방문하기 6개월 전에 지출증가를 예고했다. 이런 예상은 “기준점(2002년 10월 1차 방문)” 비교로 2차 방문 때 적중했는데, 공사비 증가가 두드러졌다. 흥미로운 점은 주민들이 이제 전통적인 목재 구조에서 벗어나 더 비싼 원목이나 벽돌로 집이나 가게를 짓고 있다는 사실이다. 지출증가를 입증하는 다른 증거는 신형 모토프택시(motortaxi, 모터택시)가 도로에 많이 등장했다는 것이다. 우리가 질문하자, 주민들은 토탈의 사회경제 프로그램의 직접적인 혜택과 프로그램에 따른 파급효과도 일부 언급했는데, 자세한 내용은 아래와 같다.

- u 좋은 가격에 돼지 한, 두 마리를 파는 이들이 있다. 이렇게 번 돈은 대부분 더 많은 돼지를 기르는 데 다시 투자된다.

- u 사회경제 프로그램에서 받은 벼, 사료, 기술을 이용해 벼농사를 지었는데 에이커당 산출량이 50포에서 70포에 이른다고 주장한 농민도 있다.

- u 도로 포장으로 대중교통전용구간이 새로 생겨 예전에는 자전거나 달구지로만 들어갈 수 있던 마을을 자유롭게 출입할 수 있다. 주민들은 이로써 시장에 물건을 운반하는 비용이 크게 줄었다고 한다.

- u 지난 6개월간 벽돌 공장의 수가 하나에서 둘로 늘어났다. 벽돌로 짓거나 수리한 집이 마을마다 몇 채씩 보였다.

- u 간바옥(Kanbauk)의 한 버스회사는 버스 수를 5대에서 8대로 늘였다. 마을 주민들은 마들에 오토바이도 많아졌다고 했다.

- u 예전에는 다웨이(Dawei)에서 꽃을 수입했는데 지금은 수요가 늘어 현지에서 꽃을 재배한다고 말하는 아줌마들을 간바옥 시장에서 여러 명 만났다.

이는 모두 좋은 현상인 것 같다. 하지만, 지역 경제가 너무 취약해 토탈의 사업에 크게 의존한다고 말하는 이도 있었다. 공사가 끝나고 주민들이 일자리를 잃어 매출이 줄었다고 하소연하는 간바옥 가게 주인들이 많았고, 곧 가게를 그만둬야 할 것 같다고 말한 이도 있었다. 토탈 직원들이 가격을 낮추려고 노력하지 않아 물가가 올랐다고 불평하는 이도 3명 있었다. 하지만, 물가인상은 토탈과 무관하며 그냥 하나의 전국적인 추세라고 주장한 이들 - 대다수 - 도 있었다.

프로그램의 지리적 범위

여기에 나오는 내용은 경로 안에 위치한 여러 마을에서 관찰한 것이지만, 사회경제 프로그램의 혜택은 경로의 경계 내에 국한되지 않는다. 프로그램 스태프의 주장에 의하면, 기숙사가 있는 학교에 다니는 학생의 약 30%, 간바옥 병원에 입원한 전체 환자의 약 30%가 파이프 라인 경로 밖에 사는 이들이다. 경로 밖에서 토지를 소유한 사람이 경로 안으로 이사 오는 경우는 드물다. 토지와 토지 소유에 따른 경제성을 포기하고 다른 곳에서 새 삶을 시작하는 모험을 할 사람은 거의 없기 때문이다. 경로 안에서 친척이 살고 있다면, 잠시 함께 살면서 경로 안에 있는 각종 교육시설이나 의료시설의 혜택을 누릴 수는 있겠지만, 나중엔 경로 밖에 있는 집으로 돌아간다. 토탈이 이 점을 잘 알고 있기 때문에 원하면 “누구든지” 의료서비스를 이용하거나 기숙사가 있는 학교에 등록할 수 있도록 해주려고 한다.

프로그램에 대한 호평은 경로의 경계를 초월한다. 우리는 전국 각지에서 온 많은 젊은이들을 만났는데, 모두 현지 마을 출신의 여자를 만나 결혼한 상태였다.

134쪽

자기 마을 근처에 사는 여자가 아니었다. 멀리 떨어진 경로 안에서 사는 여자를 만나 경로 안에서 살면 더 잘 살 수 있다(사회경제 프로그램 덕으로)는 확신을 가지고 결혼한 것이었다. 우리는 또한 소수지만 퇴역군인 같이 토지가 없는 퇴직자들이 경로 안에서 정착한다는 얘기도 들었다.

수년 전 몇몇 주민들이 고향을 떠나 샨주(Shan State) 같은 곳으로 이주했으나, 이제 조그만 사업을 해보겠다는 희망을 품고 고향으로 돌아왔다. 과거 한 KNU(카렌국민연합, 미얀마 최대의 무장반군조직) 병사가 국경에서 무기를 버리고 투항하자 미얀마 정부가 경로 안에 위치한 자기 고향에 다시 살 수 있게 허용한 일도 있었다. “정부는 KNU 병사들의 친척들에게 통지했습니다. ‘이제 돌아와도 된다,’ 사회경제 프로그램이란 게 ‘있어서’ 경로 안에서 이제 잘 살 수 있다고 알린 것이죠”라고 한 토탈 직원이 말했다.

승자와 패자

여러 마을에서 중류층과 상류층이 사회경제 프로그램의 가장 큰 혜택을 보는 것 같은데, 왜지나 다른 가축 사육에 투자할 수단이 많거나 소액융자를 받을 수 있는 담보가 충분하기 때문이다. 프로그램이 “필요”없다거나 기르는 돼지 냄새가 너무 지독하다고 하는 부자도 있다. 부자들이 프로그램 덕을 더 많이 본다며 낙심하는 저소득층 주민도 있다. 가령, 프로그램의 지원을 받아 캐슈너트(캐슈의 열매)공장에 투자할 수 있는 사람은 자기 마을에서 3명 뿐이라고 불평하는 식이다. 토지나 다른 자산이 없는 주민들은 경제 프로그램의 혜택을 보기 어렵다고 하는데, 이유는 다음과 같다.

u 토지나 자본금이 없어 특용작물 재배에 따른 혜택을 보지 못하거나 새끼 돼지를 구입해

사업을 시작할 수 없다.

u 우리와 얘기한 가난한 주민들은 대부분 용자를 신청하지도 않았는데, 가난하면 아무도 보증해주지 않는다는 소문 때문이었다. 이 말이 사실일 수도 있겠지만, 한 마을에 있는 은행 관계자는 어망을 구입할 수 있도록 계잡이 어부에게 자금을 대출해주었다고 한다. 우리가 듣기로는, 가난한 주민들이 용자를 받아 돼지 사육을 시작한 곳도 있었다.

u 마을이장(Head of Village, HoV)이나 빌리지 커뮤니케이션 위원회(VCC) 위원장과 개인적인 친분이 있어야 대출받을 수 있다는 인식이 빈곤층에 팽배해 있는 마을도 있었는데, 주민 4명이 “VCC는 부자만을 위한 것”이라는 인상을 받았다고 했다.

u 빈곤층에서 대출에 관심을 보이는 이가 극소수지만 매달 금리 2%(물가보다 한참 낮은 수준)를 갚을 수 없을 거라고 걱정하는 이도 별로 없다. 이들이 걱정하는 건 대출에 따른 여러 가지 의무를 이행하지 못하면 실패할 수 있다는 점이다. 그래서 대출을 꺼렸던 것이다.

우리는 또한 다소 긍정적인 양상을 관찰했다. 몇몇 부자들이 자기 뒤뜰을 토지가 없는 자들에게 빌려줘 돼지 사육으로 땅을 장만할 수 있도록 돕는 것이다. 아울러, 토탈이 최근 빈민층을 겨냥한 뒤뜰야채프로젝트(Backyard Vegetable Project)을 도입했다. 최초, 7개 시범 운영마을의 주민 43명이 처음으로 직접 야채를 길러 분명 큰 이윤을 남겼다. 이런 성공을 발판으로 사회경제 프로그램이 확산되겠지만 그 효과가 얼마나 큰지 평가하기엔 아직 이르다.

프로그램의 지배구조

마을에 기반을 두고 마을 주민으로 구성된 빌리지 커뮤니케이션 위원회(VCC)는 사회경제 프로그램의 핵심이다. VCC는 자발적으로 운영되며 토탈과 현지 지역사회를 잇는 다리 역할을 한다. 일부 마을에서는 아직 생소한 개념이다. 프로그램이 시작될 때부터 참여한 여러 마을 주민들은 사회경제 프로그램의 구조에 대해 잘 알고 있었으나, 인터뷰 결과에 의하면, 2001년부터 참여한 마을은 주민의 약 50%가 VCC가 있는지도 몰랐다고 했다. VCC란 걸 들어보긴 했는데 누가 VCC 위원인지 모르는 주민들도 있었다. 하지만 이런 주민들도 토탈의 프로그램에 대해 알고 있고 필요하면 진료소에 있는 토탈의 의사나 정기적으로 개별 마을을 방문하는 토탈의 빌리지 커뮤니케이션 담당자를 통해 토탈과 접촉한다.

VCC는 지역사회에서 선발되며 주민 모두 위원회 후보가 될 수 있다. 따라서 지역 당국이 임명한 마을이장도 주민들이 원한다면 VCC 위원이 될 수 있을 것이다(우리가 만난 마을이장은 모두 남자였다). 이렇게 되면 자연히 마을에서 이장의 정통성과 권위가 높아지고 상대적으로 다른 위원들의 권위는 약화될 수 있다. 일례로, 우리는 대출받거나 식물의 종자나 묘목을 구입하고 싶을 때 누구를 먼저 찾느냐고 계속 질문하자, 주민들은 마을이장이라고 답

했다. 분명, 이장이 대출받을 때 보증을 서거나 마을에서 누구한테 경제적 혜택을 돌릴지 결정하는 경우가 왕왕 있다. 우리는 이런 경우에도 이장이 VCC 위원이 될 수 있을지는 확인하지 못했다.

사회경제 프로그램 분석:

도전과 기회

1차 방문 때처럼, 우리는 사회경제 프로그램의 운영방식에 감탄했다. 프로그램을 그만 두는 게 낫겠다는 이를 한 명도 보지 못했기 때문에 프로그램이 큰 성과를 올렸다고 토탈이 주장해도 우리는 할 말이 없다. 실제로, 우리의 여러 가지 관찰결과나 여기서 논의되는 모든 내용이 성공적인 프로그램의 확장을 위한 도전과제에 관한 것이라 프로그램이 성공한 것은 사실이다.

135쪽

a) 사회경제 프로그램이 정치적 목적으로 이용될 위험

토탈 직원들은 사회경제 프로그램을 인도주의적 차원으로 엄격하게 실행하려 했다. 가령, 정치에 가담되지 않는다는 전제조건을 토대로 빌리지 커뮤니케이션 위원회나 빌리지 बैंकिंग 위원회(Village Banking Committee) 같은 소규모 시민사회단체들이 기반을 잡는 데 성공했다.

이제는 미얀마 정부가 경로 안에서 실시되는 토탈의 프로그램을 정치적 목적으로 이용할 판이다. 우리는 한 마을에서 정부가 KNU 병사들이나 과거 고향을 떠난 다른 이들의 가족들에게 고향으로 돌아오게 하라고 설득하고 있다는 얘길 들었다. 경로 안에서 잘 살 수 있다(토탈과 프리미어의 사업으로 인해)는 식으로 회유한다고 주민들이 주장했다. 사실이라면 프로그램은 지각된 중립성을 상실할 수 있다. 프로그램이 고향으로 돌아오게 하려는 수단으로 여겨지는 순간, 파이프라인과 토탈이, 자의가 아니라도, 더 큰 정치적 목적의 일부로 이용된다는 주장을 뒷받침하는 셈이 된다.

b) 프로그램의 성공을 사리사욕을 채우는 수단으로 이용할 위험

사회경제 프로그램이 분명 파이프라인 경로를 따라 위치한 마을 주민들의 삶의 질을 향상시키고 있는데, 이는 무시할 수 없는 사실이다. 이런 성공은 결국 마을 주민 개개인이 대출 자금, 묘목, 종자 및 기타 필요한 물품을 분배할 수 있는 권한이나 정통성 강화로 이어진다. 일부 마을에서, 우리는 주민들이 마을이장과 VCC 위원들을 극찬한다고 들었다. 반면, 다음과 같은 지위남용 사례도 접수됐다.

u 대다수의 마을에서, 주민들은 이장에게 대가를 지불해야 새 토지를 분배받을 수 있다. 한

마을에서는 이장이 토탈에서 일자리를 준다며 자기 마을에 정착하고 싶은 사람을 끌어 모았다(그리고 사람들에게 토지를 분배해주고 수수료를 챙겼다).

u 이장이 토탈에서 소액용자를 해줄 거라고 해서 이 말을 철썩 같이 믿는 주민들도 있었는데, 사실 용자는 बैं킹 위원회를 통해서만 가능하다.

u 한 VCC 위원은 대출 금리는 원래 1%인데 बैं킹 위원회가 자꾸 2%를 적용한다며 불평했다.

u 여러 마을의 가난한 주민들 다수가 이장이나 VCC 위원들이나 “토탈 사람들”과 개인적인 친분이 있어야만 대출받을 수 있다고 여긴다.

u 담보가 거의 없는 주민 2명은 일부 주민들이 토탈에서 금리 2%에 돈을 빌려 다시 10%의 고리로 더 가난한 이웃에게 돈을 빌려준다고 했다.

u 한 마을의 이장이 종자가 당도할 것으로 예상하고 토지를 개간했다. 그런데 예상이 빗나가자 “VCC가 선수쳤다”고 확신했다.

이런 사례의 진위여부는 별로 중요하지 않다. 오히려 우리는 프로그램이 성공할수록 그로 인해 혜택을 보는 사람도 늘어나는 추세가 사례에 반영되어 있음에 주목해야 한다. 상기의 “남용” 사례(우리가 인터뷰한 결과에 따르면, 간헐적인 사례에 국한됨)는 파이프라인 경로는 미얀마/버마에서 몇 개 안되는 광구 가운데 하나로, 여기서 시민사회구조의 일부가 힘겹게 자리 잡는다는 사실에 빗대어 생각해야 한다. 마을 주민들이 특정 형태의 공공행정을 담당하는 일은 극히 드물다. 이 점에 비춰보면, 남용은 그 정도가 약해도 조기에 뿌리 뽑아야 한다.

c) 가진 자와 못 가진 자의 격차가 벌어질 위험

토탈이 의도하는 바는 경로 안에서 자사의 사회경제적 노력을 강화하는 것이다. 여기서 사회경제 프로그램을 확장하는 데 한계가 있음을 보여주는 문제가 제기된다. 즉, 프로그램으로 주민들의 삶의 질이 향상됨과 동시에 프로그램의 혜택을 많이 보는 이와 별로 보지 못하는 이 - 가령, 소액용자를 받아 종자를 기를 수 있는 이와 담보나 토지가 없는 이 - 의 격차도 벌어진다는 점이다.

프로그램에 집중할수록 경로와 주변지역의 생활수준차도 심화될 것이다. 우리가 경로 밖에 있는 지역을 두루 찾아다니진 못했지만, 경로 밖에 비해 경로 안의 건강, 경제, 및 안전지수가 훨씬 더 높다는 게 일반론이다.

이는 도덕적으로 봐도 문제고 안전 차원에서 생각해도 문제다. 도덕적 차원에서, 일부 정부

관리와 NGO도 경로 안으로 부가 집중되는 것을 우려한다. 한 NGO 대표는 토탈이 좋은 의도에서 시작했는데 이제는 그런 의도와 관계없이 경로 안에 “디즈니랜드”를 만들고 있는 게 아닌가하는 생각이 든다고 했다. 한 정부 관리는 지역개발의 “균형”이 깨져 개발이 한 지역에 쏠릴 수 있는데 이런 일은 없어야 한다며 걱정했다.

안전 차원에서, 경로 안에 있는 일부 마을이 최근 공격을 받아 약탈당했고, 경로 안에서 빠져 나온 버스가 경로 바로 밖에서 강탈당하는 사건도 늘어나고 있다.

136쪽

경로 안에 축적된 부와 안전을 위협하는 사건 증가의 상관관계를 입증할 순 없지만, 경로 안이나 바로 밖에서 야기되는 강탈사건의 추세를 다른 지역과 비교해보면 그런 상관관계가 있음을 알 수 있다. 다른 나라에서 이뤄진 CEP 관찰 결과에 의하면, 가진 자와 못 가진 자의 불균형 심화가 집단간 갈등을 초래할 수 있다.

각종 대안

a) 지역사회 의 빈곤층에 관심 집중하기

토탈은 빈곤층이 소득창출 프로그램이 주는 혜택에서 일부 제외된다는 사실을 알고 있다. 프로그램으로 삶의 질이 눈에 띄게 좋아진 주민도 있지만, 상당수의 주민들이 토지가 없거나 다른 소득창출 활동을 하지 않는다(한 교사의 말을 빌리자면 자기 마을에서 이런 주민들이 50%이상인 것 같다고 한다). 토탈은 현재 경로 안에서 재배되는 카카오 열매에 관심을 보여온 한 국제적인 카카오 생산업체(비교적 안정적인 경로 안의 상황에 이끌린)와 논의 중에 있다. 여기서 여러 가지 기회가 생기는데, 가령 지금 토지가 없는 주민들에게 토지를 일부 임대하거나, 빈곤층이 카카오 열매 재배사업을 시작하도록 지원할 수 있다.

b) VCC와 HoV의 능력형성에 주력하기

일부 마을에서 HoV가 큰 역할을 하고 있고 VCC가 무슨 일을 하는지 잘 모르는 주민들이 많으므로 프로그램을 실행하여 주민들 사이에서 공평함과 부의 균등분배를 보장하는 HoV와 VCC의 역량을 강화해야 한다. VCC는 또한 투명성을 보장하고 (선출된) VCC 위원도 아니면서 사회경제 프로그램을 자신이 직접 의제로 다룰 때 이에 대한 책임을 HoV에게 물어야 한다.

c) 경로 안에서 커뮤니케이션 강화하기

우리는 미얀마/버마에서 공적 정보는 하나 같이 입수하기 힘들다는 말을 귀에 못이 박히도

록 듣는다. 토탈은 개별 마을에 게시판을 설치하여 이 문제를 해결하려 했다. 여러 마을의 주민들이 게시판이 있는 곳을 주기적으로 찾았다고 했다. 우리가 방문하던 기간에 토탈의 사내소식이 개별 마을의 게시판에 올랐고 주민들은 그런 게시판 정보의 가치를 높게 평가했다. 여기서 토탈이 게시판을 더 활성화시켜 정보를 지역사회로 전파할 수 있는 다양한 기회가 생긴다. 예컨대, VCC 명단을 공개할 수도 있고, “직무기술서(job descriptions)”의 내용이나 대출절차를 게재할 수도 있고, 구인광고를 낼 수도 있고, 항의절차나 강제노동에 대한 항의절차를 게시판에 올릴 수도 있다. 우리는 게시판을 통해 토탈과 더 직접적으로 대화하는 게 좋다는 여러 주민들을 상대로 이런 가능성을 시험했다.

2002년 10월 1차 방문 때, 토탈은 VCC 위원들과 주변 마을에서 온 현지 교사들이 참석하는 “오픈데이” 행사를 자사 파이프라인 센터에서 수일간 개최했다. 앞으로도 계속 이런 행사를 할 것인데, 토탈의 투명성을 과시하고 “울타리 밖”의 삶에 대한 인상을 심어주기 위한 행사다. CDA팀과의 인터뷰에서, 행사 참석자 2명은 이런 토탈의 노력을 높이 사며 토탈이 “서양인이 아닌 미얀마 국민에 의해 운영”되는 회사란 사실을 알고 놀랐다고 했다. 토탈은 개별 마을 대표단을 초청해 현지 업무시찰도 할 예정이다.

주기적으로 단체를 한 자리에 모아 서로의 경험에서 뭔가를 배우게 하는 것은 유익한 일이다. 가령, 우리는 일부 마을에서 대출을 받지 못하는 가난한 주민들이 늘고 있다고 들었는데, बैंक 위원회가 가난한 주민들은 원금 상환 능력이 없다고 의심한 탓이었다. 반면, बैंक 위원회가 가난한 주민들에게도 돈을 빌려주었는데, 이자를 포함한 원금을 돌려받았다는 얘기도 들었다. 이런 상이한 두 사례를 통해 뭔가 교훈을 얻고 더 정확한 판단을 내려 각종 프로그램의 효과를 여러 지역사회로 확산시킬 수 있을 것이다.

d) 지속가능성 증시하기

토탈은 향후 수십년간 미얀마에 남을 것이고, 사회경제 프로그램도 계속 실시할 것이다. 프로그램이 확대되는 가운데, 지금은 탈출 전략이 아닌 지속가능성 전략에 초점을 맞춰야 할 때다. 한편, 토탈 직원들은 사회경제 프로그램이 중단되면, 특히 의료 프로그램(가장 폭넓게 인정받고 있는 프로그램)이 지금의 서비스 수준으로는 현상을 유지할 수 없다는 점을 인정한다. 더 장기적으로 현지 주민들에게 혜택을 제공하고 싶다면, 토탈이 프로그램에서 손을 떼더라도 특정 서비스 수준을 유지할 수 있는 다양한 지속가능성 전략을 통합하는 것이 순리다. 이런 통합은 빠르면 빠를수록 좋은데, 이유는 여러 가지다. 첫째, 아직도 주민들이 프로그램을 생소해 하며 프로그램이 시작되기 전에 자신이 처했던 상황을 생생하게 기억한다. 따라서 이들이 자신이 받는 다양한 서비스에 대한 어떤 대가를 치르는 “희생”을 감내하기 쉬운 시점은 나중에 아닌 바로 지금이다. 둘째, 프로그램 덕택에 부수입을 올리기 시작한 주민들이 꽤 많다. 즉, 다양한 서비스에 대한 대가를 치를 만한 여력이 된다는 말이다.

여기서 우리가 의도하는 바는 프로그램의 극적인 변화를 이끌어내려는 게 아니다. 오히려, 그런 문제를 검토하여 의료서비스를 받을 형편이 되는 이들, 가령 돼지를 3마리나 4마리 이상 가진 주민들에게 서비스 이용료를 받는 제도를 도입하는 것이 중요하다. 이 때 고려할 사항이 있는데, 앞서 언급했듯이, 이용료를 낼 형편이 못되므로 대상에서 제외시켜야 할 사람이 많다는 것이다. 토탈은 앞으로 주민들한테 받을 수 있는 이용료를 투자해 자사 직원들과 보조를 맞추도록 현지 베테랑이나 농업전문가를 훈련시킬 수도 있다.

e) 현지 주민들의 고용기회 개선에 주력하기

현지 주민들이 경비나 운전사 같은 일자리를 구하는 데 걸림돌이 되는 것은 영어가 안 된다는 점이다. 무전으로 연락을 주고받을 때 영어가 중요한 역할을 한다. 이 때문에 영어가 되는 미얀마/버마의 수도인 양곤/랑군 출신의 인력이 대거 채용된 적이 있다. 그 결과, 마을 주민들은 토탈이 “수도 인력만” 쓴다고 인식한다. 하지만 토탈은 이미 인력양성 훈련을 실시하고 있고 시설도 갖춘 상태다. 아울러, 경비 및 운전사 채용의 전제조건인 영어 교육을 실시할 수도 있다.

강제노동

국제사회(그리고 토탈)의 주된 관심사 가운데 하나는 미얀마, 특히 기업이 활동하는 지역에서 야기되는 강제노동이다. 1차 보고서에도 나타나듯, CEP팀은 강제노동으로 이어질 수 있는 어떤 연결고리에 주의를 집중했다. 우리는 마을 주민들과 논의할 때 주민들 스스로 “강제노동”을 어떻게 인식하는지, 뭐라고 얘기하는지에 주의를 기울이기도 했다.

현지 주민들이 생각하는 강제노동

“강제노동”에 대한 주민들의 정의는 그 때 그 때 달라서 어떤 활동을 하면 강제노동이 되는지 항상 불투명하고 저마다 달리 정의했다. 토탈이 볼 때는 강제노동인데 주민들은 자발적인 활동으로 인식할 수도 있다. 이 문제의 민감성과 심각성을 감안해, 토탈은 강제노동을 폭넓게 정의하는데, 의심의 여지를 남겨두지 않기 위해서다.

주민들과 논의를 할 때마다 아래에 나오는 4가지 요소가 제기되었는데, 주민들의 눈에 비친 강제노동의 심각성을 결정하는 요소다.

1. 노동이 지속되는 기간
2. 강제노동이 이뤄지는 곳
3. 노동의 형태
4. 임금지급 여부

가령, 한 번에 몇 주간 무임금으로 최전방 부대로 물자를 운반하는 일이 가장 “가혹하고 받

아들이기 힘든” 강제노동의 형태라고 주민들이 입을 모았다.

이 밖에도 주민들은 여러 가지 주제를 논의했는데, 아래와 같다.

u 주민들이 강제노동을 정의할 때 적용한 기준은 임금지급 여부이다. 하지만 이는 강요에 못 이겨 어쩔 수 없이 하는 것이 강제노동이라는 국제적으로 수용된 정의와는 한참 동떨어진 해석이다.

u 주민들은 힘쓰는 일에 국한된 노동, 즉 수도사의 지시로 탑을 청소하거나 이장(정부가 임명한)의 지시로 마을을 청소하거나 도로를 닦는 일을 강제노동으로 정의했으나 토탈은 자발적인 지역사회 봉사활동으로 간주했다. 하지만 주민들은 그런 일을 하라고 하면 할 수 밖에 없다고 한다. 지시를 재차 거부하면 이장의 처벌이 따르고 누가 처벌을 받을지는 알 수 없다고 여러 주민들이 주장했다. 돈 많은 사람은 돈을 주고 대신 일을 시킨다는 주장도 꽤 설득력이 있다.

u 무보수로 군대를 위해 일하는 것을 강제노동으로 보지 않는 주민들도 있다. 군부대 근처에 사는 몇몇 주민들은 부대원들과 서로 의존하는 사이라고 설명했다. 다른 시장은 너무 멀어서 마을에서 나는 과일이나 야채를 막사에 공급할 때도 있고, 부대가 있으면 마을이 안전하다고 한다. 따라서 우리와 얘기를 나눈 대다수의 주민들이 막사 주위를 만나질 정도 청소하는 일 정도는 군이 요구하면 무보수로 얼마든지 할 수 있고, 이것은 강제노동이 아니라 “오는 게 있으면 가는 게 있다”는 식의 관계라고 한다. 하지만 아무리 그래도 강제노동이라고 주장하는 이도 있었다.

강제노동에 대해 오락가락하는 정부

강제노동을 놓고 이렇게 다양한 설명, 해석, 인식이 야기되는 이유는 아마도 일관되지 못한 정부의 행동이 혼란과 모순을 일으키기 때문일 것이다. 우리가 목격한 바에 의하면, 정부는 여러 지역사회에 강제노동을 금지하는 I-99 명령을 발동했다. 그런데, 양곤/랑군의 정부를 대표하는 한 고관이 지금 강제노동이 “필요하다”는 뜻을 노골적으로 내비치며 필요하더라는 말을 직접 언급하기도 했다. 그는 한 술 더 떠 국제적인 지원을 거의 받지 못하고 있는 이 국가가 발전하려면 국내 자원, 특히 노동력을 이용해야 한다고 설명했다. 따라서 마을 주민들이 군의 인프라 구축 사업을 “지원”해야 한다며 그는 다음과 같이 주장했다.

138쪽

“여러분이 하룻밤만에 이 인프라 사업(강제노동이 이용된)을 중단시킬 순 없을 겁니다. 사업이 제대로 진척되지 않으면 주민들의 불만이 쌓이고 그러면 싫어도 강제노동을 더 많이 해야 하니까요.”

파이프라인 경로 안에서 관찰한 강제노동

우리는 경로 안에서 지금 야기되고 있는 강제노동에 대해 주민들에게 계속 물었다. 1차 방문 때와 마찬가지로, 현재로선 군에 의한 조직적인 강제노동이 유발되고 있진 않다는 말을

들었다. 우리는 같은 질문을 “당신이 마지막으로 강제노동을 한 것은 언제인가?”라고 묻기도 했다. 적어도 장정 15명이 1995년까지 강제노동(자신이 생각하기에)을 했다고 하고, 2명은 최근인 1998년까지 강제노동을 했다고 주장했다. 모두 예이-타보이(Yei-Tavoy) 철도공사에 투입되었는데, 선로를 깔거나 돌과 모래를 버리는 작업을 했다. 우리는 남자만 이런 노동을 했다고 들었다. 작업은 보통 한번에 4일에서 14일까지 진행됐고, 주민들은 대부분 한, 두 번쯤 이런 작업을 해야 했다.

우리와 얘기한 주민들은 파이프라인 공사는 물론 익히 들어 잘 알고 있었으나 공사에 강제로 투입된 적은 없다고 했다. 강제노동이 언제 중단됐냐고 묻자, 모두 토탈이 오면서부터 중단된 것 같다고 했다. 세 마을의 주민들은 토탈이 강제노동 관행 중단을 군에 요구한 것으로 알고 있다고 설명했다.

경로 안에서는 조직적인 강제노동이 유발되지 않는다고 주민들이 입을 모았으나, 사건이 여기 저기 터지고 있다. 한 마을 주민은 2002년 12월에 새 사령관이 부임하고 나서 자기 아들이 군의 요구에 따라 헬리콥터 착륙장을 만들기 위해 평탄 작업을 하고 나무를 잘랐다고 주장했다. 군의 요청을 받고 마을이장(HoV)이 주민 20명을 여러 시간 “빌려준” 적도 있었다. 이런 관행을 강제노동으로 여기지 않은 주민도 있었지만, 군에 항의해 대상에서 제외된 이도 있었다. 하지만, 군은 주민들이 막사에 야채를 팔지 못하도록 하면서 항의사태에 대한 보복조치를 취했는데, 이런 판매금지가 6주간 지속됐다.

강제노동 혐의에 대한 토탈의 대응절차

토탈은 강제노동 사건이 접수(보통 마을에 거주하는 사회경제 프로그램 운영팀원들을 통해)되면, 기본적으로 조사에 착수한다. 우선, 문제의 마을에 조사팀을 보내고, 혐의가 입증되면, 토탈은 파이프라인 센터에 있는 에너지부(Ministry of Energy, MOGE) 대표를 통해 군과 접촉, 강제노동을 즉각 중단할 것을 요구한다. 아울러, MOGE 대표가 작업에 대한 대가를 주민들에게 지급할 것을 군에 요구한다. 이와 동시에, 토탈의 GM(국장)이 사건 정황이 담긴 서신을 에너지부에 발송하면 에너지부에서 여러 당국과 협력해 필요한 조치를 취한다. 이런 특정 사건에서, MOGE 대표단의 중재가 끝난 다음 날에 현지 마을 주민들에 대한 군의 보상이 이뤄지고, 현지 군부대는 그런 강제노동 관행은 명백히 용납될 수 없다는 질책을 받는다.

토탈은 강제노동과 관련된 사건은 하나같이 그냥 넘어가는 법이 없다. 방문기간에 우리는 토탈이 “강제노동”으로 간주한 한 사건에 대한 보고서를 받았는데, 군이 한 마을의 전체 주민들에게 도로변을 따라 티크 나무를 심도록 지시를 내린 것 같다는 내용을 담고 있었다. 하지만, 내용을 자세히 검토해 본 결과, 주민들이 확인한 바로는 산림국(Department of Forestry)에서 가구당 나무 20그루씩 주변에 심도록 요청한 것으로, 엄밀하게 따지면 자발적인 노동이었던 것이다.

파이프라인 경로 바로 밖에서 관찰한 결과

1차 방문 때 우리는 파이프라인 경로 안팎의 강제노동 실태가 큰 차이를 보일 것으로 예상했다. 2차 방문기간에 우리는 경로 밖에 있는 한 마을을 찾았는데 1차 방문기간에 들린 곳이었다. 이 마을은 사회경제 프로그램의 대상이 아니다. 우리는 공식 허가를 받고 마을에 진입했고, 수십 명의 병력이 포진한 현지 군부대의 지원을 요청해 우리 CEP팀의 안전을 확보했다. 부대원들이 우리와 동행하진 않았지만, 분명 마을에 주둔하고 있었다. 마을에 딱하니 버티고 있는 부대원들 때문에 주민들이 말을 제대로 못하고 있다는 느낌이 온몸으로 전해졌다. 이 마을에서 강제노동을 한 적이 있다는 얘기는 듣지 못했지만, 우리가 관찰한 결과는 다음과 같다.

u 군부대원들을 두려워하는 주민들의 모습이 역력했다.

u 우리의 인터뷰에 응하는 주민들의 모습이 경로 안에 있는 마을 주민들과는 판판이었다. 가령, 시간을 정하고 HoV와 만나기로 했는데, 약속장소에 나타나지도 않았고 아무 연락도 없었다. 다른 마을에서는 이런 일이 없었다.

u 한 주민이 우리에게 “정치적인 질문은 하지 말라”고 부탁했다.

u 민간인 복장을 한 주민 하나가 카렌어로 뭐라고 말하자 우리와 얘기하고 있던 다른 주민 2명이 갑자기 말문을 단았다.

마을에서 우리는 자칭 부대 지휘관이라는 인물과 만났다. 그는 우리에게 슬쩍 다가와 “군민 합동으로 마을에 있는 학교 울타리(현재 군에서 “비행기지”로 통하는 말)를 만들고 있다”는 사실을 알려주면 좋겠다고 했다. 웬지 긴장감이 감돌아 어떻게 그런 “협력관계”를 확립했는지 자세히 묻진 못했지만, 지역사회와 협력하고 있는 것처럼 비춰지길 바라는 그의 욕구를 느낄 수 있었다. 그는 “우리는 토탈과 협력하고 싶소. 토탈과 함께라면 마을을 발전시킬 수 있고 평화롭게 만들 수 있을 거요”라며 그런 욕구를 강하게 발산했다.

139쪽

우리가 마지막으로 방문해서 얘기를 나눈 주민들 가운데 1차 방문 때 우리와 얘기를 나눴다는 이유로 보복을 당한 이가 있는지는 확인할 수 없었다. 그런데 1차 방문 때 우리와 얘기를 나눈 한 주민의 집이 폐가(울타리는 쓰러지고, 마당은 먼지가 자욱하고, 문은 잠겨 있었다)가 된 것 같았다. 일가가 어디 있냐고 묻자, 주민들은 “낮잠을 자고 있거나” “산에서 일하고 있을 것”이라고 했다. 이 말에 우리는 걱정이 됐다. 확답을 주지 못하는 게 웬지 뭔가 숨기고 있는 듯한 느낌을 받았기 때문이다. 1차 방문 때 우리와 만나 얘기를 나눈 여러 가족들 중에 이 자리에 없는 가족은 한 가족 뿐이었지만, 어디로 갔는지 정확하게 알 수 없었고 이

때문에 우리와 얘기했다는 이유로 표적이 되어 어디서 쫓기고 있진 않은지 의구심이 들었다. 1차 방문 때 우리는 강제노동에 대해 얘기했고 그 가족과 이웃 주민들은 강제로 노동하는 걸 봤다고 했다. (그런데 이번에도 우리는 같은 마을에 와서 같은 애길 나눴고 만나는 사람들마다 똑같은 반응을 보였는데, 참 이상하게도 모두 예전처럼 살고 있다.) 우리의 우려로 인해, CEP 스태프는 토탈 직원들이 주기적으로 마을을 방문해 우리의 방문이 주민들에게 악영향을 미치는지 확인해보는 게 좋겠다고 했다.

섹션 2: 전국적인 영향

도전과제

섹션 1에서 우리는 현지 업무환경에서 토탈이 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 하지만, 토탈은 분명 전국적인 영향력도 발휘한다. 전국적인 영향도 자사가 발휘해야 하지만, 전국적인 영향에 대한 자사의 제어력이 떨어진다는 점을 토탈도 인정한다.

토탈은 경로 안에서 아무리 애써봤자 기업 활동의 전국적인 영향에 관심을 보이는 외부 이해당사자들의 욕구는 채워지지 않을 거란 사실을 깨달았다. 이와 더불어, 미얀마/버마에서 활동하려면 각종 해결책을 동원해야 한다. 토탈은 자사의 역할과 책임에 관한 여러 가지 도전과제를 안고 있다. 앞서 살펴본 과제 외에도, 이번 방문으로 아래와 같은 추가적인 도전과제가 부각되었다.

수입지출에 대한 논의 탐구

토탈을 비난하는 이들은 토탈의 도움으로 정부가 수입을 올리고 그렇게 번 돈으로 군용 무기를 사들인다고 주장한다. 이런 문제로 인해 정부도 기업도 엄청난 압력에 시달리고 있는 판국에 가스수입으로 전쟁 준비를 할리 “만무하다”고 정부의 한 고위관리는 주장한다. 이는 토탈이 모든 가스수입은 민간인을 위해 사용하라고 정부 측에 제기할 수 있는 좋은 기회가 된다. 수입할당은 국가발전에 대한 토탈의 “기여도”에서 가장 큰 부분을 차지하므로, 그런 자금의 용처에 대한 투명성을 강화하고 국제사회의 독자적인 투명성 검증을 받아야 가스수입이 어떻게 사용되는지 추적할 수 있을 것이다. 토탈이 안고 있는 과제는 정부의 일을 방해한다는 인상을 주지 않고 이런 목표를 건설적으로 달성하는 것이다. 여기서 명심할 점은 미얀마/버마 정부도 투명성을 강화하는 접근법을 추구할 수 있다는 것이다. 카메룬이나 차드 같은 나라도 이런 접근을 이미 취한 바 있고 여러 다른 나라도 그 전철을 따르려 하고 있다.

MOGE 간바옥-마잉가레 가스 파이프라인, 토탈의 책임?

태국의 발전소로 공급되는 가스 외에도, 합작투자파트너들은 카렌주(Karen State)의 마잉가레(Myaingkalay)에 있는 한 시멘트 공장에도 가스 에너지를 공급한다. 간바옥의 파이프라인 센터에서 가스를 가스에너지부(MOGE)로 보내면 2000년에 MOGE가 완공한 국내 파이프라인에 가스를 실어 수송하는 식인데, 이 가스 파이프라인이 두 가지 이유로 국내외적

인 관심을 끌고 있다.

첫째, 국제 언론에서 가스 파이프라인이 몬주(Mon State) 지역(파이프라인이 가로지르는 지역) 주민들의 사회적 권리와 인권을 침해하고 있다고 보도했다. 문제의 가스 파이프라인은 기술적으로나 법적으로나 토탈과 무관한데도, NGO는 파이프라인에 실은 가스가 토탈의 가스전에서 나온 것이므로 토탈이 도의적 책임을 져야 한다고 주장한다. 게다가 몬주지역 대표 정치가 2명이 자신의 선거구에서는 시멘트 공장으로 공급되는 가스를 “토탈의 가스”로 간주한다고 했다. 또한 토탈이 파이프라인 센터에서 가스를 파는지는 잘 모르겠고 알고 싶지도 않다고 했다. 이렇게 토탈은 가스 파이프라인을 둘러싼 사건에 휘말리고 있고, 이것은 기업의 사회적 책임 운동의 추세를 반영하고 있는데, 즉 한 국제 관계자가 주장했듯이 기업은 공급망은 물론 “사용자-망(user-chain)”도 관리해야 한다.

둘째, 정부도 KNU도 문제의 가스 파이프라인이 2002년 12월과 2003년 4월에 KNU가 자행한 사보타주(공장, 설비, 기계를 파괴하는 행위)의 희생양이었다는 점을 인정한다. 이렇게 잘못을 시인하는 행위와 사보타주 행위 모두 새로운 상황전개이다. 문제는 KNU가 토탈을 물고 늘어지면서 토탈을 통해 가스수입을 올린 정부가 군용 무기를 구입해 “카렌족과 국민들을 계속 살해하고 탄압한다”고 주장한 점이다.²⁴⁴ 양곤/랑군의 정치 분석가들은 이런 주장을 KNU가 해외기업을 이용해 모든 관계자들이 현재 교착상태에 빠져 있다고 여기는 미얀마/버마의 정치협상 테이블에서 정부 측에 국제적인 압력을 가하려는 의도로 해석한다.

상황이 어떻든 간에 문제는 하나다. 즉, 가스 파이프라인이 토탈과 어느 정도 연관되는가 혹은 연관되어야 하는가와 토탈이 이런 새로운 상황전개에 어떤 식으로 대응하느냐가 문제다.

정치적 상황에 대한 언급을 피한다고 해서 중립이 지켜지는 건 아니다

자사의 미얀마/버마 행동강령에서, 토탈은 “현지 지역사회끼리 맺은 관계에 끼어들지 않고 더 나아가 정치적 문제에 간여하지 않다”는 목표를 명시한다. 이에 미얀마/버마에서는 어떤 식으로든 정치에 참여해서는 안 된다고 해석하는 직원들도 있다. 관계자들의 주장에 따르면, 그런 강령의 이면에는 토탈이 “중립”을 유지하려는 의도가 깔려 있다. 하지만, KNU가 문제의 가스 파이프라인을 비난하면서 주장한 내용은 토탈에 의해 수입이 창출되고 이 수입이 전쟁을 위해 사용된다는 점과 연관된다. 여기서 우리는 토탈이 미얀마/버마의 정치적 상황에 영향을 미치는 존재로 지각되었음을 분명히 알 수 있다. 미얀마/버마의 정치적 상황에 대해 계속 함구한다고 해서 중립이 유지되는 건 아니다. 오히려 현상을 유지하려는 행동으로 오해받는다. 외부 비평가들이 보기에 함구와 중립성은 군사정부의 정책이나 관행을 그냥 따르는 보잘 것 없는 행위에 불과한 것이다.

나설 것인가 말 것인가?

국제적인 합작투자 파트너들은 저마다 나름의 접근법으로 정부 당국과 협력해 변화를 일궈

낸다. “뭔가 조치를 취하라”는 외부 단체의 압력을 받는 기업은 자사가 이룬 업적을 공식적으로 밝히거나 정부의 특정 정책에 대한 자사의 견해를 공식 표명하고 싶은 유혹에 시달린다. 하지만, “체면 차리기”라는 과정을 통해 변화가 야기되는 미얀마/버마의 환경을 감안할 때, 그런 중요한 공식 입장이 정부와 진솔하고 효과적인 대화를 시도하려는 기업의 의지를 꺾는 직접적인 요인이 될 수 있는데, 이런 역효과를 직원들이 두려워한다.

경로 안에서 실시되는 사회경제 프로그램 성장의 한계

토탈은 파이프라인 경로 안에서 실시되는 자사 프로그램을 초석으로 삼아 관련 지역사회 자사 정책을 확대하여 지역사회의 요구에 부응하는 사회 프로그램과 경제 프로그램을 개발하겠다고 약속했다. 그리고 이런 사회경제 프로그램이 경로 안에 사는 대다수 주민들의 삶의 질을 높였는데, 이는 실로 큰 업적이 아닐 수 없다. 하지만, 토탈의 일부 직원들은 물론 외부 비평가들도 경로 안에 “쏟린 관심의 일부”를 다른 곳, 즉 미얀마/버마의 더 넓은 사회 정치적 환경에 집중시켜야 할 때가 아닌가 하고 생각한다.

미얀마에서 토탈이 해야 할 일에 대해 논의하는 것은 결코 만만한 일이 아니다. 국내외 이해당사자들이 무수히 많이 참여하고, 이런 이해당사자들이 문제를 바라보는 시각, 들고 나온 의제, 목표가 다 다르기 때문이다. CEP가 활동해온 모든 지역에서 그러했듯이, 이런 문제는 다양한 방식과 선택으로 해결한다. 관련 이해당사자들과의 논의를 통해, 여러 기준에 대한 합의점을 찾고 토탈이 핵심 이해당사자들 – 미얀마/버마 국민, 정부, 토탈의 주주와 직원 – 의 욕구를 충족시킬 수 있는 각종 대안을 모색한다.

비전과 전략 개발하기

토탈과 토탈의 공동투자자들이 당면한 딜레마가 저절로 사라지는 일은 없을 것이다. 그런 합작투자파트너들이 사회정치적 문제와 관련해 미얀마/버마에서 자신이 해야 할 일을 분명히 파악해 추진하지 않는다면, 이해당사자들의 비난에 점점 더 많이 노출되는 위험을 자초하게 될 것이다. 토탈의 한 관리자는 “우리가 탁자 밑에 숨어 먹구름이 걷힐 때까지 기다려봤자 소용없을 것”이라고 했다. 역으로, 비전문적인 문제를 놓고 정부와 적극적으로 협력할 때도 선불리 행동하면 비효과적이거나 비생산적인 결과가 초래될 수 있다.

비전과 비전을 성취하기 위한 전력 개발이 토탈이 국가의 더 밝은 미래를 위해 노력하고 그 노력을 인정받는 데 도움이 될 것이다. 이런 노력이 선행되지 않으면, 파이프라인 경로 안에서 이뤄지는 토탈의 그 밖의 다른 모든 선의의 노력이, 한 NOG 대표가 지적하듯, “겉치레”로 간주될 위험이 있다. 더 큰 목표 없이 사회정치적 문제를 해결하려는 노력도 별로 실속이 없을 것이다.

토탈이 장기적인 비전을 명확히 세우면 재정적으로나 그 명성에 따라 추구하는 바가 무엇인지로 사내 논의가 집중될 것이다. 전력과 실행계획도 일단 세워지면 집중적으로 개발해

토탈이 미얀마에서 어떤 사회정치적 역할을 하길 원하는지와 같은 복잡하고 중요한 문제를 해결할 수 있고, “성공”의 실체를 파악하기 위한 문제 - 가령, 장기적인 목표를 달성하는데 필요한 중간결과는? - 해결에도 도움이 된다. 식별 가능한 이정표를 세우면 실행계획에 대한 집중력을 유지하고 전략에 대한 기대를 관리할 수 있을 것이다.

여러 이해당사자들과의 대화를 통해 CEP는 토탈이 타국의 정치를 통제하길 원하는 단체가 하나도 없음을 알게 됐다. 1차 보고서에서 언급했듯이, 미얀마/버마 국민의 미래는 국민 스스로 결정해야 한다. 그럼에도, 토탈이 미얀마/버마에서 긍정적이고도 건설적인 역할을 하고, 이런 노력을 인정받는 것이 과제로 남아 있다.

141쪽

미래의 비전과 전략을 개발할 때 기업이 고려할 수 있는 몇몇 요소 즉 골조(building block)를 아래에 소개한다. 이런 골조는 이해당사자 그룹별로 살펴본다.

(I) - 정부와의 협력

1차 보고서에서 지적했듯이, 토탈의 몇몇 직원들이 정부와의 협력을 정치적 간섭과 동일시하고, 다시 정치적 간섭을 비중립성과 동일시한다. 하지만 이는 그릇된 시각이다. 현실은 토탈이 일상적으로 정부와 협력하고 있고 또 협력(전문적인 차원에 국한되는 협력일지언정)해야 하기 때문이다. 결국, 정부와 어떻게 협력하면 국가의 발전을 촉진할 수 있느냐 하는 것이 문제다.

수석외교관이나 각종 유엔기구 장에서 NGO나 기업 경영진에 이르는 우리와 대화한 수많은 관계자들의 견해에 따르면, 토탈은 더 적극적으로 정부 문제를 다루고 국내 정치 참여에 관한 자사 정책을 확대해야 한다. 토탈이 정부와의 협력을 약화시킬 이유가 없다고 생각한 이가 많았고, 토탈이 미얀마/버마의 정치적 환경이 자사 명성이나 주가에 영향을 미친다는 점에 대한 주의를 환기시키면서 업무사례를 감독하고 있다고 생각한 이도 있었다.

우리와 대화한 국제 관계자들 모두 미얀마에서 최대 규모로 투자하는 토탈이 정부를 상대로 큰 영향력을 발휘한다고 주장했다. 우리와 대화한 미얀마의 국내 관계자들도, 토탈은 정치적으로 힘이 없다고 여기는 한 재계 지도자를 제외하고, 토탈의 정치적인 영향력이 상당한 것 같으며 입을 모았다.

각종 대안

a) 다양한 방법을 동원해 정부와 효과적으로 대화하기

토탈이 가장 효과적으로 정부와 협력할 수 있는 방식에 대한 주도면밀한 분석결과가 아래에 제시된다. 미얀마/버마에서 우리와 대화한 관계자들이 권고한 내용도 함께 살펴본다.

- u 개인적인 친분을 다질 것. 모든 관계자들이 시간이 지나면서 두터워지는 개인적인 친분의 중요성을 지적했다. 오래된 가족관계는 학창시절까지 거슬러 올라간다.

- u 국내 스태프를 활용할 것. 이렇게 하면 군이 정부 관리를 쓸 필요가 없다. 여러 NGO의 주장에 따르면, 정부와 대화할 때는 대부분 국내 수석 스태프를 동원하고 자세한 내용을 다룰 경우에만 국제 스태프를 투입하면 업무관계가 매우 긴밀해진다.

- u 업무를 수행할 때 체면 차리기에 연연하지 말 것. 관계자들은 여러 계층을 건너뛰지(가령, 필요할 때 선임 관리자만 찾는 것) 않고 조직의 모든 계층과 계속 접촉하는 것이 얼마나 중요한지 깨달았다. 밑에서부터 위로(bottom-up) 타고 올라오는 접근이 상위 계층으로 직행하는 것보다 더 효과적인 것으로 밝혀졌다.

- u 쓸데없이 허를 찔리거나 흠 잡히는 것을 좋아할 정부 관리는 아무도 없다. 한 회사는 국내 정부연락책(government-liaison officer)을 채용해 이 문제를 해결했는데, 주된 업무는 정부 대리인에게 정보를 계속 제공하거나 공무원들과 함께 서신 초안의 내용을 비공식적으로 검토하여 최종 수정본을 정부에 상달하는 것이다.

- u 비공식적인 회의나 모임을 통해 관리들과의 긍정적인 업무관계를 개발할 것. 이런 업무관계 개발은 여러 대사관이나 비즈니스 협회가 주최하는 파티를 통해서 가능하다. 토탈과 공동투자자들도 옛날에 그랬던 것처럼 인도주의적 문제에 관한 워크숍을 후원하는 것과 같은 방법을 동원해 그런 자리를 만들 수 있다.

- u 경계를 분명히 하고 예측할 수 있는 행동을 취할 것. 유엔의 한 고위 관리는 자신의 경험에 비춰볼 때 항상 선을 분명히 그으면서 “빈틈없고 투명하고 일관된 접근”으로 정부와 일하는 것이 가장 효과적이라고 했다. 그는 또한 군은 “돌발적인” 행동을 하나의 위협으로 본다고 지적했다. 다시 말해 받아들일 수는 없더라도 적어도 토탈이 예고한 접근법은 군이 잘 대응할 수 있다는 것이다.

b) 논의할 사항이 정해지지 않았어도 일단 정부 관리들과의 자리를 만들기

우리는 정부의 한 고위관리와 대화를 나누는 자리에서, 강제노동, 수입할당의 투명성, NLD(민족민주동맹, 미얀마의 야당)의 위상과 같은 사안에 대해 거리낌 없이 얘기하는 그의 태도를 특별히 언급했다. 이렇게 한 이유는 CEP팀이 논의사항을 정해 놓지 않고 그냥 회의하자고만 했기 때문이다. 여러 다른 나라에서, 우리는 각종 사안을 놓고 “정부를 상대로 기업이 논의를 주도해야 하는” 경우 딱딱한 분위기가 조성되는 것을 수차례 목도했다. 따라서 토탈이 자유로운 만남을 통해 정부의 고위 관리들과 관계를 진척시키는 것도 가치 있는

일일 것이다. 이렇게 자유로운 분위기에서 논의하면 다양한 문제를 더 구체적으로 다룰 수 있는 좋은 기회가 생긴다.

c) 어떤 것이 정치적 간섭인지 분명히 파악하기

정부와의 대화에 관한 실질적인 해법은 어떤 것이 기업이 하고 싶지 않은 정치적 간섭인지 규명하는 것이다.

142쪽

일부 회사직원들은 비전문적인 문제에 대해 어떤 식으로든 정부 관리들과 상호작용하면 이것은 “정치적”이라고 간주한다. 따라서 이런 상호작용은 기업이 자제해야 한다고 생각한다. 하지만 정부와 관계하면 무조건 정치적 간섭이 되는 건 아니다. 여러 외교대표, 유엔대표, NGO 대표는 기업이 비즈니스적 관점에서 비즈니스를 하는 데 무엇이 좋고 나쁜지 정부의 주의를 환기시키는 것이 바람직하다고 여긴다. 따라서 이런 경우는 간섭이나 개입으로 볼 수 없다는 것이 그들의 입장이다.

예컨대, 여러 외교대표, 유엔대표, NGO 대표는 정치적 상황에 관한 토탈의 성명발표는, 이런 성명발표에 비즈니스적 관점이 분명히 직접적으로 반영될 경우, 정치적 간섭으로 볼 수 없다고 밝혔고, “정치적 간섭”을 정치적 변화에 관한 것으로 해석했다.

또한 토탈이 “강제노동을 철폐하고 I-99명령을 발동하려는 정부의 노력을 자사가 지지”하거나, “화해의 과정을 지지”하거나 “전쟁 준비에 가스수입을 사용하지 않는다는 정부 정책을 지지”한다고 발표할 경우, 여기에 비즈니스적 관점이 반영되면 어떤 정부가 집권하고 있던지 간에 투자 여건이 개선될 것이다. 마찬가지로 토탈이 “국제노동기구(ILO)가 정부의 노력이 미흡하다고 판단하고 ILO 대표단을 미얀마에서 철수시키는 것은 유감스러운 일이라며 자사 입장을 밝힌다면, 이는 토탈이 정부의 약속이행 노력을 지원하겠다는 뜻을 내비친 것이다. 요컨대, 미얀마/버마의 국제이해당사자들은 토탈이 자사가 활동하고 있는 정치적 환경에 더 자유롭게 접근하도록 독려했는데, 사회정치적 상황이 비즈니스에 직접적인 영향을 미친다고 생각한 탓이다.

d) 여러 부서에서 온 여러 정부대표와의 접촉 강화하기

관계자들은 미얀마/버마에서는 정부에 영향을 주거나 정부를 지원하거나 독려할 기회가 갑자기 찾아오는데, 정부 관리들과의 개인적인 친분이 두터운 기업만이 그런 기회를 잡을 수 있을 거라고 했다. 토탈이 경로 안에서 가스를 팔고 선의의 노력에 주력하고 싶다면, 에너지부에 집중된 최소한의 접근법만으로도 기술요건을 충족시킬 수 있을 것이다. 하지만, 미얀마의 정치적 상황이 토탈의 업무에 악영향을 미칠 수 있다는 사실이 정부와의 협력을 필요한 수준 이상으로 강화하려는 토탈의 의지를 약화시킨다. 국무부(국무부 장관이 국가인권

위원회 위원장도 말한다)나 노동부 같은 여러 다른 정부 부서가 토탈의 업무와 연관된다. 토탈은 에너지부 내의 기존 연락책과 함께 강제노동이나 정부가 가스수입을 할당하는 방식 같은 흔치 않은 문제를 논의할 수도 있다.

우리와 얘기를 나눈 한 국내 분석가가 언급했듯이, 모든 것은 위에서 결정된다는 점을 감안해 대부분 최고관리들과 협력하려고 한다. 분석가는 또한 아무리 미얀마 정부라도 유연성을 발휘할 수 있으며 지위가 다양한 서로 다른 관리들과 협력할 기회가 많다고 했다. 이런 주장은 한 수석외교관에 의해 입증되었는데, 그는 여러 부서에서 다양한 지위를 맡고 있는 관리들의 마인드가 건설적이며 새로운 아이디어에 개방된 상태지만 이런 개방성을 강화하려면 지원과 합리성을 보장해야 한다는 점을 인정했다.

e) 사회적 기능을 전달하는 장치 만들기

한 외교관은 토탈이 정부 관리들과 비공식적으로 상호작용하는 분위기를 적극 조성할 수 있는데, 이는 “사업하기 좋은 정책환경 조성”이나 “해외투자를 허용하는 기본법” 같은 전문 토목에 대한 세미나와 워크숍을 통해 가능하다고 했다. 이런 워크숍은 군과 직접 연관되지 않으므로 개최하기 쉽고 미얀마/버마에서 야기되는 업무상의 과제를 해결할 수 있는 효과적인 장이 될 것이다.

f) 정부 내의 변화과정에 주의를 기울이고 관련 사례를 문서화할 것.

한 관계자는 정부 내에서는 언제든지 관리들의 지위가 바뀔 수 있으므로 이런 변화과정이나 단계를 토탈이 추적하도록 촉구했다. 그는 또한 정부 내에서 관리 계층이 다양하다고 주장했다. 다음과 같다.

1. 어떤 법안을 무효화하고 그 법안의 적용이 국가와 무관하다고 보는 관리
2. 어떤 법안을 유효화하고 그 법안의 적용이 국가와 무관하다고 보는 관리
3. 법안을 유효화하고 적용하는 관리
4. 각종 법, 위원회 및 절차를 하나의 실행 틀로 확립하는 관리
5. 각종 절차를 실행하는 관리

기업은 개별 관리가 이런 변화과정에서 어디에 위치하는지 알고 있어야 한다. 토탈이 자사의 전략을 조율하고 이런 변화의 스펙트럼을 따라 진행되는 의사결정을 지원하려면 변화과정에 대한 분석을 강화해야 한다.

II) NGO(비정부단체)와의 협력

현재, 토탈과 공동투자자들은 미얀마/버마에서 야기되는 업무상의 “부담”을 거의 다 직접

안고 가며, 외부 대화의 주된 특징은 반발적이고 자기 방어적이며 형식에 얽매인다는 것이다. 이 때문에 토탈과 하나 되어 외부 관계자들의 긍정적인 영향력을 높일 수 있는 건설적인 대안을 모색하고자 하는 NGO의 마음이 수그러든다. 잘 짜여진 전략 목표 가운데 하나는 바로 이것이다. 즉, 토탈의 문제는 곧 내 문제라는 일념으로 문제를 해결하기 위해 궁리에 궁리를 거듭하는 것이다.

국내에서 활동 중인 NGO

토탈의 GM(국장)은 미얀마에 온 이후부터 지금까지 여러 인도주의적 NGO와 적극적으로 협력해왔다. 이런 건설적인 노력으로 NGO와의 접촉이 증대되어 토탈은 NGO의 각종 권한과 활동을 잘 분리시킬 수 있었다. 하지만, 인도주의적 NGO와 사회경제 프로그램에 대한 정보를 교환하는 것이 주를 이루었다.

우리와 대화를 나눈 모든 NGO와 유엔기구는 토탈과 직접 논의하는 방식을 선호했다. 토탈이 미얀마/버마에서 활동하는 것을 강력하게 반대하는 NGO라도 토탈 직원들과 직접 대화할 수 있다면 싫은 내색을 비치지 않을 것이다. 당사자들이 토탈의 활동에 반기를 든다해도, 서로의 의견을 모으고 직관을 공유하는 과정이 사실적인 이견을 확실히 잡아내는 데 중요한 역할을 한다. 우리가 1차 보고서에서 언급했듯이, 사실에 대한 토탈과 외부 단체간 의견 불일치가 그런 사실이 무엇을 의미하는지에 대한 추가 논의를 가로 막는 주된 장애물이 되고 있다.

국제 NGO 및 이해당사자

외교관, 기자, NGO 대표 모두 파이프라인 경로 안으로 끌어 모으는 토탈의 개방정책으로 각종 외부 단체는 물론 외부 이해당사자들과의 논의도 강화되었다. 미얀마를 직접 방문하는 것이 논의하는 것보다 낫다고 하는 이도 있지만, 자기 입장만 생각하지 말고 여러 가지 목표를 다른 사람과 공유하라고 동료들을 독려하는 이도 있다. 실제로 무슨 일이 벌어지고 있는지 잘 관찰한 다음에 일을 추진하는 이도 있지만, 긍정적인 변화를 이끌어내려고 노력하는 토탈의 직원 개개인을 “신뢰”하는 외부 관계자도 있다.

하지만, 그런 개방성은 깨지기 쉽고 미얀마에서 자사가 활동하는 것이 긍정적인 영향을 미친다는 점을 입증해야 하는 부담을 토탈이 직접 감수해야 한다. 공동투자자들에게 의한 사내 대화는 실제로 도움이 되긴(가령, 이런 대화를 통해 토탈에 대한 모든 혐의가 풀리거나 야다나 프로젝트가 미얀마/버마 전체의 발전에 일조한 것으로 밝혀짐) 하지만 한계가 있기 때문에 야다나 프로젝트 합작투자파트너들과 외부 이해당사자들을 이어주는 다리 역할은 하지 못할 것이다. 그런 사내 대화가 잠재 투자자들에게는 유익할지 모르지만, 합작투자파트너들이 자기 방어만 하면서 시민사회단체의 목소리를 자사의 관행에 반영하지 않는다는 NGO의 인식을 강화시킨다. 한편, 우리는 자사의 미얀마/버마 활동을 비난하는 한 기사에 대한 토탈의 대응을 같은 잡지에서 다시 다른 경우도 보았는데, 이는 토탈이 자기 방어에 연연하지 않고 기자단이 미얀마/버마에 있는 자사 업무현장에 와서 사실을 직접 확인할 수 있도록 조치를 취했기 때문이다.

각종 대안

우리와 얘기를 나누는 관계자들이 제안한 각종 대안을 아래에 소개한다. 당연히, 이런 대안은 정부와 여러 다른 이해당사자들에게 다가가기 위한 접근법과 연관된 총체적이고도 일관된 전략의 일부로 간주해야 한다.

a) 다양한 NGO 단체와의 관계를 전략적으로 확대하기

미얀마의 사회정치적 문제에 관심을 보이는 이해당사자들이 많고 지금이 협력관계를 키워야 하는 시점임을 감안하면,

NGO를 잘 선택하는 것이 실제로 중요한 고려사항이 된다. 그렇다고 다른 관계자는 중요하지 않다거나 무시해도 된다는 뜻이 아니라, 토탈이 다른 관계를 맺는 데 NGO와의 관계가 필요하다는 뜻이다.

그 다음은 NGO와의 관계를 개발하는 것인데, 여기에 정치적인 분석을 수행하는 NGO나 유엔기구나 미얀마/버마, (방콕 같은) 지역, 미국이나 유럽에서 지원활동을 하는 국제 NGO 같은 여러 다른 NGO와 협력하는 과정도 포함된다. 물론, 이런 단체의 목표가 저마다 달라 논의하는 내용도 다르고 목적도 다른데, 예를 들자면 아래와 같다.

- u 의료계에 속한 NGO는 의료정보를 교환하는 데 도움이 된다. 그런 교환이 이미 어느 정도 이뤄지고 있다.
- u 미얀마/버마에서 활동하는 여러 NGO는 소액용자에 대한 전문지식을 교육하거나 토탈의 교육 노하우를 전수받을 수 있다.
- u 정부와 협력하는 방식에 관한 유용한 정보를 제공할 수 있는 NGO도 있다.
- u 정치적 상황을 지속적으로 분석하는 능력이 탁월한 단체도 있다.

144쪽

- u 역사적인 시각으로 파이프라인의 효과를 조망하면서 토탈이 미얀마/버마에서 활동하면 안 되는 이유를 제시할 수 있는 단체도 있다.
- u 야다나 파이프라인에 대한 국내의 여러 정당의 인식을 토탈에 잘 전달할 수 있는 단체도 있다.
- u 경로 안에서 실시되는 토탈의 프로그램(그리고 미얀마에서 이뤄지는 토탈의 일반적인 활동)을 비난하는 단체와도 왕성하게 접촉하여 논의를 통해 일부 공통점을 찾고(가능하다

면) 정기적으로 논의하기 위한 방안을 모색하는 것도 나쁘지 않을 것이다.

상기의 범주에 해당되는 여러 NGO는 토탈과 계속 대화할 의사가 있음을 이미 밝혔다. 미얀마/버마의 NGO와 대화하기 위한 한 가지 대안은 매달 열리는 NGO와의 회의가 끝나면 토탈이 자사의 사회경제 프로그램을 설명하는 것이다. 이는 토탈에 그런 프로그램이 있는지도 잘 모르는 국내 NGO가 있으므로 다양한 경험을 공유할 수 있는 기회다. 한 NGO 대표는 우선 토탈은 소규모 NGO 단체와 비공식적인 모임을 갖고 정보를 공유해야 한다고 제안했다.

토탈이 안고 있는 핵심 문제 가운데 하나는 자사의 현 활동을 설명하고 사회에서 자사가 해야 할 일에 대한 외부 단체의 왕성한 피드백까지 유도해야 한다는 것이다. 가령, 토탈의 행동강령은 그룹에 관한 가장 중요한 윤리지침이다. 그렇다 해도 결국 토탈이 개발한 강령에 불과하고, 이런 강령에 담긴 토탈의 선의를 외부 관계자들이 인정해주지 않는다. 토탈이 공을 많이 들여 개발한 행동강령이라 안심하고 실행할 수 있으므로, 미얀마의 환경에 비취 현행 행동강령의 해석 및 적용방식을 외부 이해당사자들과 논의하는 것이 바람직할 것이다.

b) 기존 정책 및 절차에 관한 정보 공유하기

토탈의 전 직원이 인정하는 점은 미얀마/버마에서 하는 사업은 쉽지 않고 여러 가지 도전을 받는다는 것이다. 토탈은 지금도 다양한 딜레마를 놓고 논의 중이며, 고통스러운 결과에 어떻게 대응할지 심사숙고하면서 “올바른” 접근법을 모색하고 있다. 하지만 이런 과정이 회사 홈페이지나 브로셔를 통해 외부 이해당사자들에게 전달되지 않는다. 토탈이 자사의 업적을 감추면서 당면한 딜레마를 부각시킬 때 내가 건설적인 대안을 개발하겠다는 주인정신이 강화될 것이다. 이로써 외부 단체가 정책은 언제든지 개선할 수 있다는 점을 인정하면서, 다양한 아이디어를 제시하고 토탈의 접근법을 해명할 것이다. 가령, 토탈은 처음부터 자사의 현행 정책과 절차를 기술할 수 있다. 이렇게 하면 현지 마을 주민들의 고용기회 확대나 경로 내에서 야기된 강제노동 사건이 토탈에 영향을 미치는 경우에 대비한 대응절차를 잘 설명할 수 있을 것이다.

(III) 합작투자파트너

합작투자는 각자 장단점을 지닌 서로 다른 공동투자자들이 함께 하는 것이다. 공동투자자들은 서로를 보고 배우는 점도 있을 것인데, 야다나 프로젝트도 예외는 아니다. 운영업체인 토탈과 공동투자자들의 책임이 분명 다르지만, 공통된 이해관계도 존재한다. 특히 야다나 프로젝트에서, 모든 파트너들은 어떻게든 프로젝트를 통해 자신을 부각시키고 싶겠지만, 파트너들 사이에서 시너지 효과를 창출할 수 있는 기회도 분명히 있다.

각종 대안

a) 공동의 비전과 전략 개발하기

상기에 언급했듯이, 파트너들의 공동비전 개발은 미얀마의 사회정치적 맥락에 비춰 자신의 역할을 조명하는 중요한 첫 단추다. 하지만 이런 공동 비전은 현존하지 않는다. 게다가, 미얀마에서 자신이 할 일과 이루고자 하는 목표를 분명하게 제시할 수 있는 파트너는 없다. 같은 문제를 놓고 여러 정부 관리들이 상이한 공동투자자 대표들과 대화하는 바람에, 야다나 프로젝트는 규명되고 합의된 공동목표 달성을 겨냥한 하나 된 목소리를 낼 수 있는 기회를 놓쳤다.

b) 상보적 능력 활용하기

공동전략도 공동투자자들이 상호간의 노력을 잘 조율하는 것을 뜻한다. 가령, 현지 지역사회나 NGO와 잘 협력하는 파트너가 있는 반면, 정부 관리들과의 관계를 확대할 수 있는 파트너도 있다.

c) 공통된 이해관계가 반영된 정부 정책 지지하기

에너지부 장관은 우리 에너지부가 있는 한 “강제노동은 없다”는 입장을 밝혔는데, 이는 장관이 자신의 그런 입장을 실현하고 에너지부 전체가 관련 정책을 실행하도록 토탈이 도움을 줄 수 있는 큰 기회다. 예컨대, 간바옥-마잉가레 파이프라인을 따라 위치한 마을에 사는 민족이 인권을 유린당하고 있다는 주장이 제기될 경우, 이로 인해 토탈이 자사 명성에 치명타를 입을 수 있으므로 외부 단체에 사실여부 확인을 요청할 수 있다.

145쪽

토탈이 정부와의 협력관계를 강화하는 데 필요한, 정부 관리나 NGO 대표들이 제시한 다른 대안은 경로의 일부로 설치된 전선을 파트너들과 공동으로 관리하거나 파이프라인 기술에 대한 현지인들의 지식을 향상시키는 프로젝트를 공동으로 실시하는 것이다.

우리가 위에 제시한 각종 골조가 합쳐지면 비전으로 통합되는 더 큰 목표를 추진하는 데 도움이 된다. 상기 언급된 각종 대안은 그 자체로 적극성을 떨 수 있지만 이런 적극성에 못 미치는 선의의 노력으로 끝날 수도 있는데, 비전을 실현하는 전략의 일부를 구성하지 않을 경우 그러하다. 큰 문제를 “강편치 한방으로” 날려버리려는 기업일수록 기대에 못 미치는 경우가 많아 비난받기 십상이다. 한편, 우리가 여러 다른 기업에서 관찰한 바에 의하면, 목표가 클수록 잼으로 연타를 날려 소기의 목적을 달성하는 것이 중요하다. 잼이 계속 적중하다 보면 기대가 쌓이면서 문제를 날려버릴 수 있다는 확신도 커진다.

결론

2차 야다나 파이프라인 현장방문보고서로 프랑스 석유회사 토탈의 현행 사업이 파이프라인 경로 안에 사는 주민들에게 긍정적인 영향을 미치고 있다는 사실이 확인되었다. 이런 사실에도 불구하고 국가의 발전에 대한 토탈의 긍정적인 기여를 외부 관계자들이 인정하지 않을 것이란 점도 밝혀졌다. 미얀마의 더 큰 사회정치적 환경에 따른 각종 문제를 잘 해결하지 못한다면, 토탈은 일부 이해당사자들의 비난과 압력에 계속 시달릴 것이다. 우리의 2차 현장방문으로 밝혀진 가장 중요한 단 하나의 사실은 공동투자자들이 미얀마/버마에서 하기 원하는 역할에 대한 비전과 이 비전을 성취하기 위한 전략을 개발해야 한다는 것이다.

뚜렷한 비전과 전력이 있어야, 이런 목표에 노력을 집중하고 새로운 협력관계를 구축, 강화하여, 미얀마에서 야기되는 업무상의 각종 도전을 창의적으로 극복할 수 있다.

[그림 시작]

제18조

모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 지닌다. 이러한 권리는 종교 또는 신념을 변경할 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 그리고 공적으로 또는 사적으로 선교, 행사, 예배 및 의식에 의하여 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

[그림 끝]

자료 및 추가 정보

151 세계인권선언

174 비즈니스와 인권자료센터

176 인권준수평가(HRCA)

177 기업지도자 인권매트릭스 이니셔티브

[그림 시작]

제19조

모든 사람은 의견의 자유와 표현의 자유에 대한 권리를 지닌다. 이러한 권리는 간섭없이 의견을 가질 자유와 국경에 관계없이 어떠한 매체를 통해서도 정보와 사상을 추구하고, 얻고, 전달하는 자유를 포함한다.

[그림 끝]

[그림 시작]

제20조

1. 모든 사람은 평화적인 집회 및 결사의 자유에 대한 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 어떤 결사에 참여하도록 강요받지 아니한다.

[그림 끝]

세계인권선언

전문

모든 인류 구성원의 천부의 존엄성과 동등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초이며,

인권예 대한 무시와 경멸이 인류의 양심을 격분시키는 만행을 초래하였으며, 인간이 언론과 신앙의 자유, 그리고 공포와 결핍으로부터의 자유를 누릴 수 있는 세계의 도래가 모든 사람들의 지고한 열망으로서 천명되어 왔으며,

[그림 시작]

제21조

1. 모든 사람은 직접 또는 자유로이 선출된 대표를 통하여 자국의 정부에 참여할 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자국에서 동등한 공무담임권을 지닌다.
3. 국민의 의사가 정부 권능의 기반이다. 이러한 의사는 보통·평등 선거권에 따라 비밀 또는 그에 상당한 자유 투표절차에 의한 정기적이고 진정한 선거에 의해 표현된다.

[그림 끝]

인간이 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단으로서 반란을 일으키도록 강요받지 않으려면, 법에 의한 통치에 의하여 인권이 보호되어야 하는 것이 필수적이며,

국가간에 우호관계의 발전을 증진하는 것이 필수적이며,

국제연합의 모든 사람들은 그 헌장에서 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치, 그리고 남녀의 동등한 권리에 대한 신념을 재확인하였으며, 더 폭넓은 자유 속에서 사회적 진보와 더 나은 생활수준을 증진하기로 다짐하였고,

회원국들은 국제연합과 협력하여 인권과 기본적 자유의 보편적 존중과 준수를 증진할 것을 스스로 서약하였으며,

이러한 권리와 자유에 대한 공통의 이해가 이 서약의 완전한 이행을 위하여 가장 중요하므로,

[그림 시작]

제22조

모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장을 받을 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여, 그리고 각 국가의 조직과 자원에 따라서 자신의 존엄과 인격의 자유로운 발전에 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리들을 실현할 권리를 지닌다.

[그림 끝]

이에,

국제연합총회는,

모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념하면서 학습 및 교육을 통해 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하려고 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통해 회원국 국민들 자신과 그 관할 영토의 국민들 사이에서 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록 노력하도록 하기 위하여, 모든 사람과 국가가 성취해야 할 공통의 기준으로서 이 세계인권선언을 선포한다.

[그림 시작]

제23조

1. 모든 사람은 일, 직업의 자유로운 선택, 정당하고 유리한 노동조건, 그리고 실업에 대한 보호의 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 아무런 차별없이 동일한 노동에 대해 동등한 보수를 받을 권리를 지닌다.
3. 노동을 하는 모든 사람은 자신과 가족에게 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장하며, 필요한 경우에 다른 사회보장방법으로 보충되는 정당하고 유리한 보수에 대한 권리를 지닌다.
4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 지닌다.

[그림 끝]

제1조

모든 인간은 태어날 때부터 자유로우며 그 존엄과 권리에 있어 동등하다. 인간은 천부적으로 이성과 양심을 부여받았으며 서로 형제애의 정신으로 행동해야 한다.

제2조

모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분과 같은 어떠한 종류의 차별이 없이, 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다. 더 나아가 개인이 속한 국가 또는 영토가 독립국, 신탁통치지역, 비자치지역이거나 또는 주권에 대한 여타의 제약을 받느냐에 관계없이, 그 국가 또는 영토의 정치적, 법적 또는 국제적 지위에 근거하여 차별이 있어서는 아니된다.

제3조

모든 사람은 생명과 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 지닌다.

제4조

어느 누구도 노예상태 또는 예속상태에 놓이지 아니한다. 모든 형태의 노예제도와 노예매매는 금지된다.

제5조

어느 누구도 고문, 또는 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우 또는 형벌을 받지 아니한다.

[그림 시작]

제24조

모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 정지적인 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 지닌다.

[그림 끝]

제6조

모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 지닌다.

제7조

모든 사람은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별도 없이 법의 동등한 보호를 받을 권리를 지닌다. 모든 사람은 이 선언에 위반되는 어떠한 차별과 그러한 차별의 선동으로부터 동등한 보호를 받을 권리를 지닌다.

제8조

모든 사람은 헌법 또는 법률이 부여한 기본적 권리를 침해하는 행위에 대하여 권한있는 국내 법정에서 실효성 있는 구제를 받을 권리를 지닌다.

제9조

어느 누구도 자의적으로 체포, 구금 또는 추방되지 아니한다.

제10조

모든 사람은 자신의 권리, 의무 그리고 자신에 대한 형사상 혐의에 대한 결정에 있어 독립적이며 공평한 법정에서 완전히 평등하게 공정하고 공개된 재판을 받을 권리를 지닌다.

[그림 시작]

제25조

1. 모든 사람은 의식주, 의료 및 필요한 사회복지를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리와, 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 기타 불가항력의 상황으로 인한 생계 결핍의 경우에 보장을 받을 권리를 지닌다.
2. 어머니와 아동은 특별한 보호와 지원을 받을 권리를 지닌다. 모든 아동은 적서에 관계없이 동일한 사회적 보호를 누린다.

[그림 끝]

제11조

1. 모든 형사피의자는 자신의 변호에 필요한 모든 것이 보장된 공개 재판에서 법률에 따라 유죄로 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 범죄 행위시에 적용될 수 있었던 형벌보다 무거운 형벌이 부과되지 아니한다.

제12조

어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받거나 그의 명예와 명성에 대한 비난을 받지 아니한다. 모든 사람은 이러한 간섭이나 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 지닌다.

제13조

1. 모든 사람은 자국 내에서 이동 및 거주에 대한 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라를 떠날 권리와 자국으로 돌아올 권리를 지닌다.

제14조

1. 모든 사람은 박해를 피하여 다른 나라에서 비호를 구하거나 비호를 받을 권리를 지닌다.
2. 이러한 권리는 진실로 비정치적 범죄 또는 국제연합의 목적과 원칙에 위배되는 행위로 인하여 기소된 경우에는 주장될 수 없다.

[그림 시작]

제26조

1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 지닌다. 교육은 최소한 초등 및 기초단계에 서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술 및 직업교육은 일반적으로 접근이 가능해야 하며, 고등교육은 모든 사람에게 실력에 근거하여 동등하게 접근 가능해야 한다.
2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 모든 국가, 인종 또는 종교 집단간에 이해, 관용 및 우의를 증진하며, 평화의 유지를 위한 국제연합의 활동을 촉진해야 한다.
3. 부모는 자녀에게 제공되는 교육의 종류를 선택할 우선권을 지닌다.

[그림 끝]

제15조

1. 모든 사람은 국적을 가질 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 국적을 박탈당하지 아니하며 자신의 국적을 변경할 권리가 부인되지 아니한다.

제16조

1. 성인 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 없이 혼인하고 가정을 이룰 권리를 지닌다. 그들은 혼인에 대하여, 혼인기간 중, 그리고 혼인해소시에 동등한 권리를 향유할 자격이 있다.
2. 혼인은 장래 배우자들의 자유롭고 완전한 동의 하에서만 성립된다.
3. 가정은 사회의 자연적이고 기초적인 단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리가 있다.

제17조

1. 모든 사람은 단독으로 뿐만 아니라 다른 사람과 공동으로 재산을 소유할 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 재산을 박탈당하지 아니한다.

제18조

모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 지닌다. 이러한 권리는 종교 또는 신념을 변경할 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 그리고 공적으로 또는 사적으로 선교, 행사, 예배 및 의식에 의하여 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

[그림 시작]

제27조

1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하며 예술을 향유하고 과학의 발전과 그 혜택을 공유할 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자신이 창작한 과학적, 문화적 또는 예술적 산물로부터 발생하는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 지닌다.

[그림 끝]

제19조

모든 사람은 의견의 자유와 표현의 자유에 대한 권리를 지닌다. 이러한 권리는 간섭없이 의견을 가질 자유와 국경에 관계없이 어떠한 매체를 통해서도 정보와 사상을 추구하고, 얻고, 전달하는 자유를 포함한다.

제20조

1. 모든 사람은 평화적인 집회 및 결사의 자유에 대한 권리를 지닌다.
2. 어느 누구도 어떤 결사에 참여하도록 강요받지 아니한다.

제21조

1. 모든 사람은 직접 또는 자유로이 선출된 대표를 통해 자국의 정부에 참여할 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자국에서 동등한 공무담임권을 지닌다.
3. 국민의 의사가 정부 권능의 기반이다. 이러한 의사는 보통·평등 선거권에 따라 비밀 또는 그에 상당한 자유 투표절차에 의한 정기적이고 진정한 선거에 의해 표현된다.

제22조

모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장을 받을 권리를 지니며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통해, 그리고 각 국가의 조직과 자원에 따라서 자신의 존엄과 인격의 자유로운 발전에 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리들을 실현할 권리를 지닌다.

[그림 시작]

제28조

모든 사람은 이 선언에 규정된 권리와 자유가 완전히 실현될 수 있도록 사회적, 국제적 질서에 대한 권리를 지닌다.

[그림 끝]

제23조

1. 모든 사람은 일, 직업의 자유로운 선택, 정당하고 유리한 노동조건, 그리고 실업에 대한 보호의 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 아무런 차별없이 동일한 노동에 대해 동등한 보수를 받을 권리를 지닌다.
3. 노동을 하는 모든 사람은 자신과 가족에게 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장하며, 필요한 경우에 다른 사회보장방법으로 보충되는 정당하고 유리한 보수에 대한 권리를 지닌다.
4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 지닌다.

제24조

모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 지닌다.

제25조

1. 모든 사람은 의식주, 의료 및 필요한 사회복지를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리와, 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 기타 불가항력의 상황으로 인한 생계 결핍의 경우에 보장을 받을 권리를 지닌다.
2. 어머니와 아동은 특별한 보호와 지원을 받을 권리를 지닌다. 모든 아동은 적서에 관계없이 동일한 사회적 보호를 누린다.

[그림 시작]

제29조

1. 모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격이 자유롭고 완전하게 발전할 수 있는 공동체에 대하여 의무를 지닌다.
2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어, 다른 사람의 권리와 자유를 당연히 인정하고 존중하도록 하기 위한 목적과 민주사회의 도덕, 공공질서 및 일반적 복리에 대한 정당한 필요에 부응하기 위한 목적을 위해서만 법에 따라 정해진 제한을 받는다.
3. 이러한 권리와 자유는 어떠한 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 위배되어 행사되어서는 아니된다.

[그림 끝]

제26조

1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 지닌다. 교육은 최소한 초등 및 기초단계에서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술 및 직업교육은 일반적으로 접근이 가능해야 하며, 고등교육은 모든 사람에게 실력에 근거하여 동등하게 접근 가능해야 한다.
2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 모든 국가, 인종 또는 종교 집단간에 이해, 관용 및 우의를 증진하며, 평화의 유지를 위한 국제연합의 활동을 촉진해야 한다.
3. 부모는 자녀에게 제공되는 교육의 종류를 선택할 우선권을 지닌다.

제27조

1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하며 예술을 향유하고 과학의 발전과 그 혜택을 공유할 권리를 지닌다.
2. 모든 사람은 자신이 창작한 과학적, 문화적 또는 예술적 산물로부터 발생하는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 지닌다.

[그림 시작]

제 30조

이 선언의 어떠한 규정도 어떤 국가, 집단 또는 개인에게 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴하기 위한 활동에 가담하거나 또는 행위를 할 수 있는 권리가 있는 것으로 해석되어서는 아니된다.

[그림 끝]

제28조

모든 사람은 이 선언에 규정된 권리와 자유가 완전히 실현될 수 있도록 사회적, 국제적 질서에 대한 권리를 지닌다.

제29조

1. 모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격이 자유롭고 완전하게 발전할 수 있는 공동체에 대하여 의무를 지닌다.
2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어, 다른 사람의 권리와 자유를 당연히 인정하고 존중하도록 하기 위한 목적과 민주사회의 도덕, 공공질서 및 일반적 복리에 대한 정당한 필요에 부응하기 위한 목적을 위해서만 법에 따라 정해진 제한을 받는다.
3. 이러한 권리와 자유는 어떠한 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 위배되어 행사되어서는 아니된다.

제30조

이 선언의 어떠한 규정도 어떤 국가, 집단 또는 개인에게 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴하기 위한 활동에 가담하거나 또는 행위를 할 수 있는 권리가 있는 것으로 해석되어서는 아니된다.

www.business-humanrights.org

비즈니스와 인권 자료센터: 무료 온라인 도구

크리스토퍼 애버리 Christopher Avery

비즈니스와 인권 자료센터 소장

2004년 8월

“사실적 정보 없이는 토론의 전전도 없고 긍정적인 변화도 없습니다. 비즈니스 및 인권자료 센터가 비즈니스와 인권에 관한 균형 잡힌 그런 사실적 정보를 풍부하게 제공하는 유일한 웹사이트입니다.”

- 메리 로빈슨(Mary Robinson)

윤리지구화이니셔티브(Ethical Globalization Initiative, EGI) 대표

유엔 인권고등판무관 역임

인권은 비즈니스계에서 초미의 관심사로 떠올랐고, 비즈니스도 인권계에서 핫이슈로 부상했다. 비즈니스 및 인권자료센터(www.business-humanrights.org)는 160개국 이상의 국가, 1600개가 넘는 기업, 150가지 이상의 이슈를 다룬다. 1시간 간격으로 자료가 업데이트되며 매달 150만명이 사이트를 방문한다. 유엔 국제노동기구와 여러 비즈니스 단체가 자발적으로 연결 링크를 지원한다.

센터관련 정보

비즈니스 및 인권자료센터는 독립된 비영리 기관으로 과거의 기업인, 인권옹호자, 환경옹호자, 학계 지도자들이 만들었다. 우리 센터의 목표는 중요한 사회문제나 환경문제에 관한 정보에 원스톱으로 접근하여 인권의 존중을 증진하도록 하는 것이다.

우리는 국제앰네스티 및 저명한 학술연구기관과 협력한다. 전직 아일랜드 대통령이자 유엔 인권고등판무관을 역임한 메리 로빈슨이 우리의 국제자문단 - 관련 주제에 대한 전문성을 인정받은 세계 각지의 전문가 80명으로 구성 - 을 지휘한다. 우리 센터의 공동이사장은 Chris Marsden OBE(국제앰네스티 영국지부장, 과거 BP에서 지역사회관련 업무 총괄), Ulf Karberg(국제앰네스티 스웨덴지부장, 아스트라제네카에서 수석 부사장 역임)이다.

온라인 센터에서 다루는 내용은?

우리 온라인 센터에서는 세계 각지의 1600개가 넘는 기업과 관련된 각종 섹션을 별도로 다룬다. 이런 각각의 섹션에서, 우리는 기업의 사회적, 환경적 성과기록에 관한 각종 뉴스 및 보도 자료를 볼 수 있는 링크를 제공한다. 개별 섹션의 상단을 보면 기업의 홈페이지로 연결되는 링크가 있고 기업이 글로벌컴팩트 참여기업인지 확인할 수도 있다. 그 밖의 다른 섹션에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- u 최신 뉴스 및 특집보도 자료
(홈페이지)
- u 인권정책문서를 보유한 기업목록(홈페이지연결링크)
- u 선별된 기업의 사회/환경보고: 뛰어난/가치 있는 보고의 예
(Selected company social/environmental reports: Examples of leading/substantive reports)
- u 시작: 비즈니스와 인권에 입문하기(Getting started: An introduction to the subject of business & human rights)
- u 임직원 훈련
- u 경제적, 사회적 권리 개발을 증진하는 각종 이니셔티브를 지지하는 기업의 예
- u 부문: 150개 이상의 산업부문
- u 이슈: 150개 이상(다양성 및 차별, 노동권, 아동노동환경 – 왜 환경문제가 인권문제인가. 개발 및 빈곤완화, 건강, 안전, 필수약품에 대한 접근권, 안전문제 및 분쟁지역, 공급망/“공정거래”, 영향력 평가, 공모, 수익성과 인권 등을 포함)
- u 각종 원칙(OECD 가이드라인, 유엔 글로벌컴팩트, 비즈니스 및 인권에 관한 유엔규범 포함)

센터의 각종 소스

우리 홈페이지는 각종 NGO, 기업, 언론매체, 정부, 정책 전문가, 유엔과 같은 다양한 소스의 자료를 볼 수 있는 링크를 제공한다. 우리는 인권옹호기관이라기 보다 일종의 정보/교육 자료에 가깝고 자료를 직접 만들지는 않는다.

172쪽

누가 우리 사이트를 이용하나?

여러 기업이 사이트를 통해 현황을 파악하고, “최고 관행”을 학습하고, 자사 공급업체를 관리한다. NGO, 투자자, 구매담당자, 정부, 대학, 기자도 일상 업무를 보고 의사를 결정할 때 사이트를 참고한다.

논평 및 제언

사이트 상에서 균형 잡힌 다양한 정보를 제공하는 것이 우리의 목표다. 사이트에는 그릇된 관행은 물론 기업의 “최고 관행”에 대한 상질의 보고 자료를 볼 수 있는 링크가 나와 있다. 자료 – 가령, 기업이 취하고 있는 적극적인 조치에 대한 발표내용이나 인권단체나 환경단체의 새로운 보고자료 – 를 우리 사이트의 링크 아이템에 올리고 싶은 기업이나 단체가 있다면 연락하기 바란다. 우리는 여러 기업의 사회와 환경에 관한 주요 보고내용을 볼 수 있는 링크도 사이트에 포함시키려 하고 있다. 따라서 그런 보고 자료가 있으면 센터로 연락하기 바란다.

곧 선보일 주간 업데이트자료

우리는 조만간 세계 여론 지도자들 1만명이 자유롭게 제공하는 주간 이메일 업데이트자료를 받을 생각이다. 이 업데이트자료는 여러 가지 속보나 중요한 상황전개를 다루게 된다. 우리 홈페이지에 등록하면 자료를 볼 수 있을 것이다. 여러 기업의 활동에 대한 긍정적, 부정적인 보고내용도 자료에 포함될 것이다. 단, 특정 기업을 비난하는 보고내용은 업데이트자료에 포함시켜도 좋을지 해당 기업의 의사를 타진한 다음 배포할 것이다. 이런 배려가 업데이트자료의 균형을 잡아주고, 시민사회에서 제기된 중요한 문제를 기업이 숨김없이 털어놓을 수 있도록 해줄 것이다.

곧 선보일 사용자알림기능

우리는 조만간 특별 서비스인 사용자알림(Custom Alerts, 이메일 도착 알림기능)기능을 선보일 것이다. 서비스 신청자들은 우리가 선택한 기업이나 주제에 관한 아이템이 사이트에 추가될 때마다 곧바로 이메일을 받을 것이다. 예컨대, 화이자를 선택해 “화이자”, “머크”(Merck, 제약 및 화학회사), “제약”, “남아프리카”, “건강”, “의약품에 대한 접근권”에 관한 아이템이 사이트에 추가될 때마다 알림기능을 작동시킬 수 있다. 이런 알림기능이 바쁜 비즈니스맨이 시간을 절약하도록 해주며 관련 아이템이 우리 사이트에 추가될 때 그 내용을 제일 먼저 확인할 수 있게 해줄 것이다.

“비즈니스 및 인권자료센터는 정보의 포괄성과 공정성으로 인해 독특한 서비스를 제공하고 있는 셈이다. 그런 정보는 비즈니스와 인권에 관심 있는 사람이라면 – 이런 사람의 견해가 어떻든지 간에 – 누구에게나 꼭 필요한 것이다.”

– 제프리 찬들러 경

국제앰네스티 영국지부장

로얄더치셀그룹의 선임 경영자 및 영국경제개발국(UK National Economic Development Office) 국장 역임

인권준수평가(HRCA)

HRCA의 기원은?

HRCA는 덴마크 정부와 덴마크 비즈니스계 및 인권계에 의한 합작투자의 산물이다. 이들 당사자들은 모두 인권이 비즈니스계에서 그 중요성을 더해가고 있으나, 여러 국내 기업이 규모가 너무 작아 적절한 사내 전문지식을 제공할 수 없음을 인정했다. 따라서 폭넓게 접근할 수 있는 자원을 발굴하여 국내 기업이 자력으로 인권문제를 해결해야 한다는 필요성이 대두되었고, 그 결과가 바로 HRCA였다.

HRCA란?

HRCA는 자사 업무활동이 직원, 현지 주민 및 여러 다른 모든 이해당사자들에게 영향을 미치면서 야기될 수 있는 잠재적인 인권침해를 기업이 감지할 수 있도록 해주는 진단도구다. 2004년 11월부터 HRCA가 온라인상에서 운영되므로 투명하고 체계적인 방식으로 인권문제를 해결하고 싶은 모든 기업이 이용할 수 있을 것이다.

누가 HRCA를 만들었나?

HRCA의 개발기간은 1999년부터 2004년까지이며, 개발 주체는 덴마크인권연구소 소속 연구팀으로, 연구소의 다른 인권 전문가 120명이 투입하는 자료와 전문지식을 토대로 개발되었다. 연구팀은 덴마크산업연맹, 덴마크공영화기금 및 여러 다른 기업과 긴밀히 협력해 비즈니스계의 욕구를 충족시키는 그런 도구를 만들어냈다.

HRCA의 작동방식은?

이 도구의 작동기제는 세계인권선언, 1966년에 제정된 두 인권규약(경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약과 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약), 80개가 넘는 여러 다른 주요 인권조약 및 협약을 토대로 개발된 데이터베이스(350개 이상의 질문과 1000개 이상의 인권지표로 구성)이다. 대화형 웹 기반 컴퓨터 프로그램을 통해 개별 기업이 데이터베이스의 정보를 선택, 자사의 비즈니스 유형과 활동지역에 맞게 수정할 수 있다. 데이터베이스의 각종 기준과 지표는 사용자(기업과 인권단체)의 피드백을 토대로 해마다 업데이트되며 국제인권법의 수정/발달상태를 보여줄 것이다.

HRCA로 얻는 것은?

HRCA 도구를 작동시키면 기업의 인권준수 및 비준수 분야를 밝혀낸 전산 보고서가 생성된다. HRCA 프로그램을 이용하는 기업은 덴마크인권연구소의 “국가별 위험도” 데이터베이스에 접근, 자사의 활동지역에 해당되는 인권침해위험도를 찾아 HRCA에서 관련 체크기능을 선택하여 작동시킬 수 있다. 체크하는 동안 활동지역과 가장 밀접하게 연관되는 다양한 인권문제도 파악할 수 있다. 아울러, 취약한 부분이 감지되면, HRCA가 뜻밖의 문화적, 법적 위험을 피할 수 있는 방법과 가장 위험한 상황에서 인권을 강화할 수 있는 방법도 알려 준다. 기업의 전반적인 인권이행요건이 충족되면 지속적인 개선 결과를 정기적으로 측정하고 추적할 수 있다.

HRCA 사용료는?

‘고속 체크(quick check)’ 기능은 공짜며 전체 데이터베이스에 있는 가장 필수적인 질문 10%를 대상으로 하는데, 이 기능을 사용하면 도구의 작동방식과 첫 준수평가에 대한 결과도 알 수 있을 것이다. 도구 전체를 이용하려면 수수료를 내야 하는데, 이 자금은 우리가 데이터베이스를 계속 업데이트하기 위한 각종 자원을 확보하는 데 쓰인다. 선택한 체크기능의 유형에 따라 준수평가를 하는 데 하루에서 길면 2주까지도 소요될 것이다.

174쪽

실제로 정말 도움이 되나?

도구를 개발하는 기간 내내 연구팀은 여러 관련 기업과 비즈니스 단체로부터 정보를 입수해 비즈니스계의 실질적인 관심사와 요구를 계속 반영했다. 특히, 셸(Shell)이 도구의 시험평가 대상이 되었는데, 인권침해가 대체로 심각한 어떤 나라에 있는 셸의 지사 하나와 인종갈등이 유발되고 있는 어떤 사회에서 활동하는 셸의 지사 하나를 상대로 현장시험평가를 수행했다.

HRCA의 인권기준이 비즈니스와 연관되는가?

인권의 정치적, 학술적 분야는 여러 조약 및 협약, 국제법적 의사결정, 여러 다른 유엔기구, 국내기구, 국제기구의 보고서에서 파생된 각종 권리와 기준으로 잘 개발되었다. 하지만 각종 기준과 기준적용절차는 대부분 기업이 아니라 정부를 위해 개발된 것이다. 이로 인해, HRCA 개발은 EU가 후원한 1년간의 협의과정을 거쳤는데, EU 회원국 10개국의 총 90개 기업과 인권단체가 협의에 참여했다. 기업 대표 1인과 인권단체 대표 1인으로 구성된 개별평가팀이 HRCA의 각종 기준과 지표가 지역사회/권리에 대한 관심사는 물론 실질적인 관심사와 경제적인 관심사까지 반영하는지 확인했다.

HRCA에 대한 추가 정보는 어디서 구하나?

HRCA의 목적과 개발에 관한 추가 정보는 ‘비즈니스 관행 개선을 위한 도구 만들기: 인권준수평가(Building a Tool for Better Business Practice: the human rights compliance assessment)(M. Jungk, 2003)’에서 찾아볼 수 있다. HRCA에 반영된 기업책임의 전제조건은 ‘기업의 인권책임 범위 규정하기(Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights)(M. Jungk, 2001)’에서 설명된다. 이 두 소책자는 인권 및 비즈니스 프로젝트(Human Rights & Business Project)의 홈페이지(www.humanrightsbusiness.org)에서 무료로 확보하거나 덴마크인권연구소에 연락해 직접 구매할 수 있다(연구소 연락처: +45 32 69 88 51).

HRCA 시스템과 셸에 대한 시험평가

HRCA 시스템과 셸에 대한 시험평가는 학습포럼의 소집단 인권회의(파트 B, 12월, 오후 2시-4시)에서 덴마크인권연구소의 크리스티나 숄츠(Christina Schultz)가 설명할 것이다.

덴마크인권연구소에서 2003년 한 해 동안 셸을 상대로 인권준수평가(HRCA) 시스템을 시험했는데, 셸이 진출한 모든 나라(149개국 이상)에서 인권침해위험을 해소하는 체계적인 접근을 확립하는 것이 목표였다. 시스템은 여섯 단계로 구성되는데 아래와 같다.

1 단계: 국가별 위험도 분석(CRA)

CRA는 세계인권선언에 나오는 모든 권리를 대상으로 삼아 일국의 위험도를 분석한다. 위험도는 두 가지 측면, 즉 공식법과 관행을 감안해 평가하는데, 자세한 내용은 다음과 같다.

각종 공식법의 범주에 해당되는 인권침해 문서를 작성한다. 이런 인권침해는 국내법으로 확정된 위반행위로 노조활동금지, 여성의 권리 제한, 부적절한 재산권 보호 등을 포함한다. 여기서 사용된 자료는 각종 국제인권조약 및 협약, 국가의 헌법 및 각종 법, 유엔 조약기구의 각종 보고서 등을 포함한다.

실질적 범주에 해당되는 인권침해 문서를 작성한다. 이런 인권침해는 종종 사회적 차원에서 자행되는 것으로, 소수 종교 신도에 대한 차별, 여성에 대한 폭력 등을 포함한다. 여기서 사용된 자료는 덴마크인권연구소의 60개 자매결연기관, 덴마크인권연구소의 인권 프로젝트 파트너(관련 NGO), DANIDA(덴마크국제협력단) 정보담당자, 유엔조약검토기구(UN treaty review body) 및 특별보고관의 각종 보고서, 국제앰네스티, 휴먼라이츠와치 및 미국무부의 각종 보고서에서 파생된 이차적 자료 등을 포함한다.

각각의 권리는 색깔로 표시해 개별 국가의 위험도를 나타내는데, 녹색은 저위험, 노란색은 중위험, 적색은 고위험이다.

2 단계: 계약업체를 위한 인권중점지원분야

2단계 인권분석의 목표는 셀 지사가 자사 계약업체에 의한 인권침해를 예방하는 데 필요한 5가지에서 10가지에 이르는 핵심 인권중점지원분야를 밝혀내는 것이다.

이런 중점지원분야(Focal Area) 선택은 다음과 같은 CRA 결과를 토대로 한다.

1. 최고위험수준(CRA 결과에서 적색만 고려한 결과)
2. 심각한 침해(유스 코겐스/불가침의 권리만 고려한 결과)
3. 셀의 명성/업무의 예상 효과(즉, 명성/업무 분야로 쏠린 인권단체의 관심을 고려한 결과)

셀 지사는 다양한 방식으로 이런 중점지원분야에 입각한 후속 조치를 취할 수 있다. 즉, 중점지원분야를 앞으로 거래할 계약업체 선택기준으로 삼을 수도 있고, 기존의 모든 계약업체에 적용할 법률문서로 만들 수도 있고, 해마다 핵심 지표를 담고 있는 설문지로 만들어 발송할 수도 있고, 2, 3개월 간격으로 현장 체크도 할 수 있다.

175쪽

3 단계: 인권준수평가(HRCA)

여기서 셀 지사의 특징과 CRA 결과에 적합한 질문과 지표를 선택한다. 개별 권리와 관련된 3단계 상승지표시스템(graduated indicator system)을 이용하는데 예가 아래에 제시된다.

예: 아동노동

1. 해당 국가에서 아동노동을 이용할 위험은 낮다 - 녹색

체크할 필요는 없지만, 기본적 권리라면, '셀 지사가 아동노동을 금지하는 정책을 보유하고 있는가? 이런 정책의 적용 범위(14세 이하 아동의 일반노동 금지, 18세 이하 아동의 위험한 노동 금지)가 적절한가?'와 같은 정책지표를 선택한다.

2. 해당 국가에서 아동노동을 이용할 위험이 중간수준으로 평가되었다 - 노란색

이 경우, 상이한 두 지표를 선택한다. 첫째, 정책지표(위에서 설명함)를 선택한다. 둘째, '셀 지사는 인사부에서 모든 지원자들의 출생증명서를 체크한 다음 고용계약을 체결하는 절차를 보유하고 있는가?'와 같은 프로세스지표가 추가된다. 출생증명서를 활용하는 경우가 드문 나라에서는 현지 교회의 세례교인에 관한 기록이나 학교생활기록부를 체크하는 과정을

프로세스지표에 반영해야 할 것이다.

3. 해당 국가에서 아동노동을 이용할 위험이 높게 평가되었다 - 적색

이 경우, 3가지 지표를 선택한다. 기본적으로 정책지표와 프로세스지표(위에서 설명함)를 선택하여 정책과 프로세스를 체크한다. 그 다음으로 이행지표를 추가하는데, 정책과 프로세스가 실행되고 있는지 확인하기 위해서다. 가령, 직원들과 무작위로 인터뷰를 하거나 현지 학교나 아동의 권리를 옹호하는 NGO와 함께 학교에 있어야 할 아동이 셀에서 일하고 있다는 신고가 접수되었는지 확인한다.

이런 다양한 지표를 통해 셀의 인권준수채점표가 만들어지고, 셀의 현 준수수준에 대한 평가가 이뤄진다. 준수노력이 부족해 해당 국가에서 어떤 위험이 야기될 경우는 준수시험 ‘합격’ 판정에 ‘주의 요망’이란 평을 받게 되고, 아예 준수하지 않으면 ‘불합격’ 판정을 받는다. 이행지표에서 연구조사가 필요한 인권분야는 채점란에 ‘추가정보 요망’으로 표시된다.

각각의 프로세스 오너는 셀의 관리구조를 반영하는 범주에 해당된 개별 인권문제를 보고 셀의 인권책임을 재빨리 간파할 수 있다. 자신의 프로세스를 평가하는 프로세스 오너(가령, 채용문제를 맡은 채용담당자)가 오너십으로 “실행을 견인”할 것이다. 하나의 권리에 각각의 핵심 비즈니스 프로세스에 따른 서로 다른 수많은 문제가 야기될 수 있다. 가령, 적절한 주거에 대한 권리의 체크 기준은 고용관행이 될 수도 있고, 주민의 이주와 관련된 토지관리가 될 수도 있다.

4 단계: 강점, 약점 및 기회 분석

이 단계는 시간단축이 생명인데, 사내에서 후속 실행을 촉진하는 것이 목표이기 때문이다. 따라서 내용이 긴 조사결과를 대충 훑어보고 바로 실행으로 옮기는 것이 중요하다. 단, 약점을 드러낸 특정 권리(제21조)에 관한 내용은 정독한 다음, 실행되지 않은 지표(HRCA 지표)가 있는지 제21조의 내용을 더듬어 올라가면서 확인해야 한다. 특정 국가에서 그런 권리가 침해될 위험이 있는지도 확인해야 한다(CRA).

5 단계: 이해당사자와의 대화

셀 지사가 피드백을 강화하고 선의의 관계를 확립하려면 진출을 고려하고 있는 나라에서 이미 활동하고 있거나 그런 나라와 밀접하게 연관되는 이해당사자들을 소집해 자사 업무활동이 인권과 사회에 미치는 영향을 반복적으로 평가해야 한다.

특히, 요청에 따라 이해당사자들이 1) 조사된 특정 권리를 평가(이해당사자들이 관심을 가지는 권리가 제대로 분석되었는지 확인)하고, 2) 채점결과를 평가(채점결과가 인권이행에 반영되는지 확인)하고, 3) 관련 문제를 평가(기준에 못 미치는 이행 분야에 대해 어떤 후속

조치를 취하면 좋을지 파악)할 수 있다.

국가별 위험도 평가기간에 인권 전문가와 CRA 분석을 하는 데 꼭 필요한 이해당사자 리스트가 작성될 것이다. 리스트에 오른 후보자들의 적합성 평가기준은 3가지로, 정부와의 독립성(정부에 자금 지원을 고려하는지, 이사진에 정부 대표가 있는지, 어떤 형태로든 정부에 보고를 하는지 확인), 해당국에서 야기되는 인권문제에 대한 정통성, 객관적인 태도로 거리낌 없이 대화하려는 의지가 바로 그것이다.

6 단계: 보고

기업이 하는 인권활동은 그 형태를 막론하고 투명성이 핵심이다. 따라서 셀 지사는 연례 보고서를 작성해 분석결과를 외부에 공개하는 것이 좋다.

기업지도자 인권매트릭스 이니셔티브

영역	A1. 일반의무	B2. 기회균등 및 차별대우에 대한 권리	C. 개인의 안전권		D. 노동자의 권리				E. 국가주권 및 인권 존중			F13. 소비자 보호 관련 의무	G14. 환경보호 관련 의무	H. 이행 관련 일반조항		
			C3. 개인의 안전권	C4. 보안 배치	D5. 강제 혹은 무노동	D6. 아동권	D7. 작업장 안전 및 보건	D8. 적절한 급여	D9. 집회 및 단체교섭권	E10. 국가주권 관행 존중	E11. 뇌물	E12. 인권 실현 기여			H15. 사업 내부규칙	H16. 모니터링
최소수준	우리가 일하는 국가의 국내법 및 규칙의 준수 (구체적으로는 명시되지 않음)															
									산업별 SEC 가이드라인		종해 목적을 통해 (예. 에너지 전달)	산업별 규정 (예. 미식약청, 영Ofgem)	특정 산업 면허 필요		국내 회사법 준수 (예. Sarbanes / Oxly)	
기대수준	인권에 대한 공개적 표현	기회균등 정책	직원 자보호 조인 및 훈련	보안 서비스 계약의 범주		아동노동 정책	보건 및 안전 정책	급여 정책		위조방지 정책	뇌물 및 부패 방지 정책	제조물 서비스 안전 지속적 조사	환경 정책	행동 강령	기업 사회책임 보고서 제3자 검증	
	ILO 핵심협약, 세권선언, OECD 가이드라인 등에 대한 공개적 표현	모성, 채용, 휴가, 퇴직, 희롱 등에 대한 정책				공급업체 심사 및 감시	기준, 집행 미 준수 절차 명시하는 글로벌 HSE 가이드라인	모든 진출 국가에서 생수, 화재, 안전 관련	협의회 설립 (예. 보건 및 안전 등에 관한)	정치적 중립의지	내부 고발자 정책		공식 환경 관리 시스템	환경, 인권 등 사회문제 담당자 사회		
		다양성에 초점을 둔 이니셔티브, 프로그램 및 리더쉽 구조					활동 데이터 출판	모든 진출 국가에서 연금 지급		보증절차서한			조달 절차 평가	정책 연례 검토		
		직원 대상 다양성 인식 및 훈련					직원 및 관련 제3자 훈련	성과에 따른 급여 및 활동 시스템		이사회 감사 및 준수 위원회			에너지 소비 감소 목표			
	특정 프로그램 지원 (예. 남아프리카 인력화)					산업 안전 포러 및 이니셔티브 참여	공급업체 준수 적용 수준		연례 보고서 투명 공개 보고			위기관리 절차 설립				

후주

- 1 우리는 본서를 출판하는 데 큰 힘이 되어준 제프리 센느(Jeffrey Senne)에게 감사의 마음을 전하고 싶다.
- 2 글로벌컴팩트의 사례연구조사지침은 글로벌컴팩트 홈페이지(www.unglobalcompact.org)를 참고할 것.
- 3 참여기업은 글로벌컴팩트 원칙을 전략, 문화, 일상업무의 일부로 삼아 비즈니스 운영상의 변화를 이끌어낼 것이다. 참여기업은 또한 연례 보고나 이에 버금가는 공식 보고(가령, 지속가능성 보고)를 통해 글로벌컴팩트와 그 원칙을 어떻게 지지할지 설명할 것이다.
- 4 인권과 관련된 것을 비롯한 실전용 각종 도구, 기법, 사례연구자료, 정보 및 자료도 참고할 것. *Raising the Bar - Creating value with the United Nations Global Compact*(Fussier, Cramer, van der Vegt 공동편집, Greenleaf Publishing이 2004년에 출판)를 참조할 것.
- 5 *Beyond Voluntarism: Human Rights and the developing international legal obligations of companies*(자발주의를 넘어: 인권과 기업의 국제법적 의무 개발), 출판기관: 국제인권정책협의회, 2002년 출판, 125쪽
- 6 세계인권선언의 전체 내용은 부록 1에 나옴.
- 7 이런 사실은 비엔나 세계인권회의(World Conference on Human Rights, 1993년)에서 채택된 비엔나선언과 행동계획(Programme of Action)으로 확립된다.
- 8 독립 전문가 26인으로 구성된 유엔인권위원회(United Nations Commission on Human Rights)의 “두뇌집단”
- 9 유엔문서 E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. 이 규범 안에 대한 논평은 유엔문서(E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.1, 부록2)에서 언급된다. 유엔인권위원회는 특히 다국적 기업과 관련 비즈니스 기업의 인권책임에 관한 기존의 이니셔티브와 법적 지위를 설명하는 보고서(규범안의 범위와 법적 지위에 대한 분석결과 포함)를 작성해 2005년에 위원회에 제출할 것을 유엔인권고등판무관실에 요청했다.
- 10 *Beyond Voluntarism*, 136쪽
- 11 *Beyond Voluntarism* 참고
- 12 정부가 무능하거나 기업이 정부와 유사한 책임을 지기 때문에 정부 대신 기업에 의존하는 이가 여기에 포함될 것이다. *Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights Abroad*(해외에서 인권에 대한 기업책임의 범위 규정하기) 참고.
- 13 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브에 제출된 논평서 초안에 나오는 내용. 이니셔티브의 최종 성명은 www.blihr.org를 참고할 것.

14 제29호 강제노동에 관한 협약, 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약, 제98호 단결권과 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약, 제100호 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등한 보수에 관한 협약, 제105호 강제노동 폐지에 관한 협약, 제111호 고용 및 직업차별에 관한 협약, 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약.

15 *Beyond Voluntarism*(138쪽) 참고, *Human rights is it any of your business?*(28쪽) 참고, Magaret Jungk의 *Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights Abroad* 참고, 덴마크인권연구소의 Human Rights + Business Project(인권 및 비즈니스 프로젝트)(www.humanrights.dk) 참고.

16 *Beyond Voluntarism*(38쪽) 참고. 유엔 인권고등판무관실에서 인권과 선주민 문제를 어떻게 다루는지 자세히 알고 싶다면 www.ohchr.org도 참고할 것.

17 *Beyond Voluntarism*(140쪽) 참고.

18 이런 인과관계분석에 관한 변수가 외국인 불법행위 피해자를 위한 배상청구법(ATCA)관련 사건 - 도우 대 유노칼 사건(Clapham, 2004 참고, 섹션 3.2, 230쪽) - 을 맡은 법원에 의해 적용됐다.

19 *Beyond Voluntarism*(121쪽) 참고

20 *Beyond Voluntarism*(126쪽~135쪽) 참고

21 “법령(colour of law)”의 개념으로 알려져 있다. 이는 여러 나라의 법적 전통 - 가령, 미국특허법(USC) 제42조(1983년) - 에 공통적으로 적용되는 원칙이며, 이 원칙 하에서 국가 행위자와 긴밀히 협력하고 있는 기업은 법의 목적에 따라 국가 행위자로 간주할 수 있다.

22 Corporate Complicity in Violations of International Law: Beyond Unocal(국제법 위반에 가담한 기업: 유노칼 외 다수)

편집: W.P Heere의 Andrew Clapham "From government to governance: the growing impact on non-State actors on the international and European legal system(정부에서 거버넌스로: 국제법과 유럽법에 점점 더 큰 영향을 미치는 비국가 행위자들)",

Proceedings of the Sixth Hague Joint Conference held in the Hague, The Netherlands, 3-5 2003(2003년 3월-5월 네덜란드 헤이그에서 열린 제6차 국제법학술회의 절차). 2004년 TMC Asser Press가 헤이그에서 출판함. pp.227-38(236) 참고.

23 *Beyond Voluntarism*(136쪽~142쪽) 참고

24 국제코코넛기구에 관해 더 알고 싶다면, www.internationalconfectionary.com(2004년 8월 방문)을 참고할 것.

25 *Global Compact Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management in Zones of Conflict*(분쟁지역에서의 분쟁의 영향력 평가 및 위험관리를 위한 글로벌컴팩트 비즈니스 가이드); *Deciding Whether to do Business in States with Bad Governments*(악질 정부와 거래할 것인가?)

출판기관: The Confederation of Danish Industries(덴마크산업연맹), The Danish Centre for Human Rights(덴마크인권센터), The Danish Industrialization Fund for Developing Countries(덴마크개도국공업화기금). 출판연도: 2001년

Business & Human Rights - A Geography of Corporate Risk(비즈니스와 인권: 기업의 지리적 위험) 참고.

26 *Business & Human Rights - A Geography of Corporate Risk*(비즈니스와 인권: 기업의 지리적 위험) 참고.

출판기관: Amnesty International UK(국제앰네스티 영국지부),
The Prince of Wales International Business Leaders Forum(웨일스왕자국제비즈니스리더포럼)
www.humanrightsrisk.com

27 산업, 시민사회, 정부가 개발한 안전체계에 관한 새로운 최고 관행에는 여러 국제인권기준 - 특히, 유엔고문방지협약(고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인간적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약), 국제형사재판소의 로마조약(Rome Statute), 무력 및 무기사용에 관한 UN 원칙(UN Principles on the Use of Force and Firearms), 유엔법집행관행동강령(UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials) - 이 반영돼있다. 미국과 영국 양측이 합의한 안전 및 인권에 관한 자발적 원칙(채굴부문과 에너지부문에 종사하는 기업에 적용, NGO와의 대화로 개발됨)도 참고할 것.

28 콩고민주공화국의 천연자원 및 여러 다른 형태의 부의 불법 이용에 관한 유엔 전문가단의 최종 보고서(분쟁 유발 및 장기화와 관련된 정치 경제의 역할을 평가함) 참고.

29 *Human rights is it any of your business?*(인권, 남의 일인가?) 29쪽 참고

30 *Human rights is it any of your business?* 31쪽 참고

31 *Human rights is it any of your business?* 참고

32 QS 9000 시리즈는 미국 자동차업계의 “3대 거두(GM, 포드, 크라이슬러)”가 창안한 품질기준으로, “3대 거두”와 각종 부품 및 서비스 공급계약을 맺으려면 이 기준을 기본적으로 충족시켜야 한다. 2002년 말경, 70개가 넘는 국가에 있는 24,000개 이상의 공장이 QS 9000 인증을 받았다.

33 *Human rights is it any of your business?* 29쪽 참고.

34 2004년 6월에 개최된 유엔 글로벌컴팩트 지도자회의에서 코피아난 유엔 사무총장은 “기업은 자사의 책임을 수행하고 인류애를 실현하는 데 로비활동이 걸림돌이 되지 않도록 해야 한다”고 언급했다.

35 가령, 인권의 실체: 바쿠-트블리시-세이한 송유관 건설사업(Human Rights on the Line: Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline Project)은 송유관 건설사업에 참여한 여러 석유회사와 터키 정부간에 체결된 계약의 법적 틀을 분석하는 2003년 국제앰네스티 보고서인데, 보고서는 타국 정부와의 그런 계약이 인권에 위협을 가한다는 결론을 내렸다. 이에, BTC 컨소시엄(사업에 참여한 여러 석유회사로 구성)과 3국 정부(아제르바이잔, 그루지야, 터키)는 공동 성명을 발표, 여러 ILO 협정을 이행하고 세계인권선언을 지키겠다고 더욱 굳게 다짐했다. BTC 컨소시엄은 또한 국제인권조약, 환경조약 및 기타 조약의 의무를 이행하는 3국 정부가 계약을 위반해도 그에 대한 보상을 요구하지 않는다는 공식 합의를 비롯해 인권약속(이른바 “단독날인증서”)을 체결했다.

- 36 추가 정보를 원한다면, www.equatorprinciples.com을 참고할 것.
- 37 유엔 글로벌컴팩트 사무국, 글로벌컴팩트 가이드(Guide to Global Compact) 참고.
- 38 세계인권선언 문서(Dec.10, 1948, G.A. Res. 217A(III), U.N., Doc, A/810[1948]) 참고. 사업장의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), 환경과 개발에 관한 리오선언(Rio Declaration on Environment and Development), 유엔 반부패협약(UN Convention against Corruption)이 차례로 글로벌컴팩트의 노동권에 관한 원칙, 환경 원칙, 반부패 원칙에 반영되었다.
- 39 유엔 글로벌컴팩트의 10가지 원칙 가운데 제1원칙, www.unglobalcompact.org 참고.
- 40 유엔 글로벌컴팩트의 10가지 원칙 가운데 제2원칙, www.unglobalcompact.org 참고.
- 41 기업의 사회적 책임 운동의 역사를 더듬어보면 사회에서 기업의 역할과 책임에 대한 정의가 진화하고 있음을 알 수 있는데, 즉 주주수익이나 다른 재정지표(financial measures)에 쏠린 관심이 기업의 이해당사자들이 늘고 있고 기업의 책임도 확대된다는 비즈니스계의 인식으로 전환되고 있다. 밀턴 프리드먼(Milton Friedman)의 *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*(1970년 뉴욕타임즈매거진 9월 11일자)와 피터 드러커의 *The New Meaning of Corporate Social Responsibility*, CAL. MGMT REV.(캘리포니아 경영리뷰지)(vol. 26, no. 2, 1984년 동계 2월호)도 참고.
- 42 이런 추세가 집중 논의되는 자료는 Elliot Schrage & Anthony Ewing의 *Engaging the Private Sector*, 14 FORUM FOR APPLIED RES. & PUB. POL'Y 44(1999)와 Elliot J. Schrage의 PROMOTING INTERNATIONAL WORKER RIGHTS THROUGH PRIVATE VOLUNTARY INITIATIVE: PUBLIC RELATIONS OR PUBLIC POLICY?(아이오와주립대 인권센터에서 2004년 1월에 발행)(3쪽~6쪽 참고) www.uichr.org/content/act/sponsored/gwri_report.pdf도 참고할 것.
- 43 D.J. Harris의 CASES AND MATERIALS ON INTERNATIONAL LAW 470(1983) 참고. 국제적인 노예무역에 국민이 격분하자 정부가 그런 노예무역을 금지시켰는데, 이는 매우 이례적인 일로 높게 평가되었다.
- 44 Louis Henkin et. al의 HUMAN RIGHTS 73(1999) 참고.
- 45 유엔헌장 제1조 3항(“인종, 성별, 언어 혹은 종교에 관한 그 어떠한 차별 없이 인권과 기본적 자유의 존중을 증진하고 촉진함에 있어 국제적 협력을 달성하기 위해”)과 제55조(“유엔은 인종, 성별, 언어 혹은 종교에 관한 그 어떠한 차별 없이 인권과 기본적 자유의 보편적 존중과 준수를...증진한다”) 참고.
- 46 1919년에 설립되어 노동조건과 노동자의 권리에 관한 수백개의 기준을 개발해온 국제노동기구(ILO) 포함.
- 47 비즈니스와 인권관련 문제는 대부분 근대인권운동의 부산물이지만, 전근대에 야기된 문제도 있다. 가령, 유럽과 미국의 아프리카노예무역을 종식시킨 19세기 인권운동이 폭넓게 수용된 국제인권기준에 대한 기업 준수를 보여주는 최초의 성공사례로 꼽힐 것이다.

48 유엔인권위원회, 인권의 증진 및 보호에 관한 소위원회의 다국적기업 및 기타 비즈니스 기업의 인권책임에 관한 규범안(U.N. doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2) 전문(다국적 기업은 “경제적 안녕을 도모하고...부를 축적할 수도 있고 개개인의 인권과 삶에 악영향을 미칠 수도 있다...”) 참고.

49 국제인권이사회(International Council on Human Rights)의 BEYOND VOLUNTARISM: HUMAN RIGHTS AND THE DEVELOPING INTERNATIONAL LEGAL OBLIGATIONS OF COMPANIES(2002)[이하 BEYOND VOLUNTARISM으로 약칭], Jordan J. Paust의 *Human Rights Responsibility of Private Corporations*, 35 VAND. J. TRANSNAT'L L. 801(2002), Steven R. Ratner의 *Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility*, 111 Yale L. J. 443(2001), Barbara A. Frey의 *The Legal and Ethical Responsibility of transnational Corporations in the Protection of International Human Rights*, 6 MINN. J. GLOBAL TRADE 153(1997) 참고.

50 UNCTAD(유엔무역개발회의), "Overview", WORLD INVESTMENT REPORT 2002: TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND EXPORT COMPETITIVENESS 1(2001) 참고.

51 세계화가 밑바닥 경쟁이라고 주장하는 문헌자료의 예로, Dani Rodrik의 HAS GLOBALIZATION GONE TOO FAR?(1997), Lorri Wallach & Michelle Sforza의 WHOSE TRADE ORGANIZATION? CORPORATE GLOBALIZATION AND THE EROSION OF DEMOCRACY(1999)를 참조할 것. 세계화가 발전적 경쟁이라고 주장하는 문헌자료의 예로, Thomas Larsson의 THE RACE TO THE TOP: THE REAL STORY OF GLOBALIZATION(2001), Deborah L. Spar의 THE SPOTLIGHT AND THE BOTTOM LINE: HOW MULTINATIONALS EXPORT HUMAN RIGHTS, FOREIGN AFF.(1998년 3월/4월)를 참고할 것.

52 Marina Ottaway의 *Reluctant Missionaries*, FOREIGN POL'Y(2001년 7월/8월, 44쪽 -54쪽 - 기업은 세계화에 따른 “외적 영향”을 관리해야 한다) 참고. Virginia Haufler의 A PUBLIC ROLE FOR THE PRIVATE SECTOR(2001) 참고.

53 <http://globalsullivanprinciples.org/principles.htm>에 나오는 설리번 원칙(1977)(아파르트헤이트 남아프리카에서 활동한 미국의 여러 기업과 그 계열사들이 고용한 노동자들에게 적용되는 각종 노동관행 열거 - 1999년 기업의 사회적 책임에 관한 세계 설리번 원칙 [Global Sullivan Principles]으로 재편), 모유 대체물의 광고에 관한 국제규약 (International Code of Marketing of Breastmilk Substitutes, 세계보건기구, 24차 총회, WHA Res.22, U.N. Doc. A34/Vr/15, 1981), 글로벌 기업 책임에 관한 맥브라이드 원칙 (McBride Principles for Global Corporate Responsibility, 1984년 - 고용에 반영된 천주교신자 차별 문제를 다룸), 미국 모델 비즈니스 원칙(United States Model Business Principles, 1995년 - 대미무역에서 중국의 최혜국 지위 갱신과 관련해 미 클리턴 행정부가 개발한 사업장의 안전, 공정 고용관행, 공정 경쟁, 자유로운 의사표현에 관한 자발적 원칙)(입안자와 함께 기록 보관) 참고.

<http://www.businesshumanrights.org/Categories/Companies/Policies/Companieswithhumanrightspolicies> 참고.

55 “글로벌컴팩트 참여기업 데이터베이스(<http://www.unglobalcompact.org>)” 참고.

56 유엔 인권고등판무관실의 BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: A PROGRESS REPORT(2000년 1월) www.unhchr.ch/business.htm 참고.

57 BP 그룹의 GUIDELINES ON BUSINESS CONDUCT(2002)
www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/B/BPs_guidelines_on_business_conduct.pdf. 참고.

58 노보노르디스크의 *Human Rights*
(http://www.novonordisk.com/sustainability/positions/human_rights.asp) 참고

59 휴렛팩커드의 *HP Human Rights and Labor Policy*
(<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/humanrights.html>) 참고

60 BP, 휴렛팩커드, 노보노르디스크, BHP 빌리턴이 인권 사례를 설명했다.

61 세계경제포럼(World Economic Forum)의 VALUES AND VALUE(2004) 참고.

62 국제경영자단체연맹(International Organization of Employers)의 EMPLOYERS HANDBOOK ON CHILD LABOR(2001) 참고.

63 미 보스턴에서 열린 사회책임경영 연례컨퍼런스의 사회책임에 관한 사례설명회(1998년 11월 10일)에서 나온 말이다.

64 Elliot J. Schrage의 Judging Corporate Accountability in the Global Economy, 42 COLUM. J. TRANSNAT. L. 153(2003), Elliot Schrage의 *Emerging Threat: Human Rights Claims*, 8 HARV. BUS. REV, No. 8(2003) 참고.

65 유엔 인권고등판무관실(OHCHR)에서 인용한 애슈리지 기업 및 사회 센터(Ashridge Centre for Business and Society)의 조사결과. “Business and Human Rights: An Update”, 2000년 7월 26일자, <http://www.unhchr.ch/businessupdate.htm#1> 참고.

66 상기 언급한 Schrage의 저서 n. 6 참고.

67 Reebok(인권옹호), The Body Shop(선주민 권리), Sweat X(노동조건) 등.

68 상기 언급한 Deborah L. Spar의 저서 n. 15 참고.

69 상기 언급한 Henkin의 저서 73의 n. 8 참고.

70 세계인권선언 제2조.

71 Louis Henkin의 THE AGE OF RIGHTS(1990) 참고.

72 국제법 하에서 각종 조약의 구속력은 조인국에 국한된다. ICCPR은 151개국, ICESCR은 148개국이 비준했다. OHCHR의 주요 국제인권조약 비준현황(2003년 11월 3일자)은

<http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>.를 참고할 것.

73 폭넓게 수용된 인권기준을 담고 있는 여타의 국제 조약으로 집단살해죄 방지와 처벌에 관한 협약(Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide, 1951), 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965), 모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979), 고문방지협약(Convention against Torture, 1984), 아동권리협약(Convention on the Rights of the Child(1989), 특히 여성과 아동의 인신매매 예방, 억제 및 처벌을 위한 의정서(Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children(2000), 최악의 형태의 미성년노동에 관한 협약(Convention on Worst Forms of Child Labor, 2000) 등이 있다.

74 국제사법재판소규정(Statute of the International Court of Justice, 1945) 제38조.

75 조약에 의해 혹은 국제관습법의 일부로 인정된 국제적인 범죄로 저작권 침해, 노예제도, 대량학살, 고문, 전범, 인도에 반하는 범죄 등이 있다. 전범은 제노바협정(1949)의 근간을 흔드는 중대한 위반행위, 혹은 국제적인 무력분쟁과 제노바협정을 위반하는 어떤 행위(내란을 일으키려고)에 적용할 수 있는 법과 관습을 어기는 여타의 중죄를 포함한다. 국제형사재판소규정(1998) 제8조 참고.

76 인도에 반하는 범죄는 살인, 몰살, 노예제도, 인신매매, 주민들의 강제 및 자의적 퇴거(이주), 자의적 구금, 고문, 성폭력, 강제실종, 아파르트헤이트를 포함하는데, “어떠한 시민들을 상대로 한 확산된 혹은 조직적인 공격의 일부로 자행된 경우”에 그러하다. 국제형사재판소규정(1998) 제7조 참고.

77 6개국(브루나이 다루살렘, 키리바시, 미크로네시아, 나우루, 오만, 팔라우)을 제외한 모든 유엔 회원국들이 세계인권선언을 언급하며 법적 구속력을 갖는 인권조약을 적어도 하나는 비준했다. 상기 언급한 BEYOND VOLUNTARISM 61쪽의 n. 13 참고.

78 Virginia A. Leary의 *The Paradox of Workers' Rights as Human Rights*(Lance A. Compa & Stephen F. Diamond 공동편집), HUMAN RIGHTS, LABOR RIGHTS AND INTERNATIONAL TRADE 22(1996) 참고.

79 사업장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언(1998년 6월 제노바에서 열린 제86차 ILO 회의에서 채택) 제2조 참고.

80 강제노동은 현대판 노예제도다. 강제노동은 “하지 않으면 처벌을 가하겠다는 위협에 못이겨 어쩔 수 없이 제공하는 모든 노동이나 서비스”를 뜻한다. 강제노동협약(1930년 6월 28일에 채택, ILO C29) 제2조 참고. 이 협약은 1932년 5월 1일에 발효됐다.

81 단결권과 단체교섭권에 관한 협약(1949년 7월 1일에 채택, ILO C98)(1951년 7월 18일에 발효)

82 벨라스케즈 로드리게즈(Velasquez Rodriguez) 사건, 1988년 7월 29일 판결, Inter-Am Ct. H.R. Ser. C, No. 4(988)(민간 행위자들[정체불명의 암살단]에 의한 한 학생의 실종사

건에서 이런 사건을 예방하거나 암살단을 처벌하지 않은 혼두라스 정부의 책임을 인정) 참고.

83 ICESCR 제2조

84 ICC(국제형사재판소)는 대량학살, 전범, 인도에 반하는 범죄를 맡는다.

85 ICC는 법인이 아닌 개인만 제소할 수 있다. 따라서 기업은 ICC가 어떻게 할 수 없다.

86 세계인권선언, 전문

87 상기 언급한 *Beyond Voluntarism*, 61쪽의 n. 13

88 OECD의 “다국적기업에 관한 OECD 가이드라인: 기업책임을 보장하는 핵심장치”, 2003년 정책 브리핑. 콩고민주공화국(DRC)의 천연자원과 여러 다른 형태의 부의 불법 이용에 관한 유엔 전문가단은 DRC에서 OECD 가이드라인(UN doc.S/2002/1146, 2002년 10월과 UN doc. S/2003/1027, 2003년 10월)을 어긴 것으로 드러난 국내 85개 기업 명단을 공개하는 두 보고서를 발표했다.

89 다국적 기업 및 사회정책 원칙에 관한 ILO의 노사정 선언(1977), 제8조

90 세계은행의 운영지침, 선주민, OD4.20(1991년 9월 채택), 비자발적 이주, OD 4.30(1990년 6월 채택), 국제금융공사(IFC)의 강제노동과 유해한 아동노동에 관한 정책문서(1998년 3월), 유해한 아동노동에 관한 임시지침(1999년 7월)

91 상기 언급한 *Beyond Voluntarism* 107쪽의 n. 13 참고.

92 *Beyond Voluntarism* 70쪽 참고.

93 국제앰네스티의 THE UN HUMAN RIGHTS NORMS FOR BUSINESS(유엔기업인권규범): TOWARDS LEGAL ACCOUNTABILITY(법적 책임 지향) 4(2004) 참고. [이하 앰네스티 2004로 약칭]

94 앰네스티 2004의 6쪽 참고.

95 다국적 기업 및 여타 비즈니스 기업의 인권책임을 관한 규범관련 논평문서, UN.Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2(2003), A.1.(b)항 참고.

96 상기 언급한 앰네스티 2004의 15쪽, n. 57 참고.

97 유엔 경제사회이사회(UN Economic and Social Council)의 인권 증진과 보호에 관한 소위원회 보고서(UN doc. E/CN.4/2004/L.73/Rev.1, 2004년 4월 16일) 참고.

98 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브(<http://www.blihr.org/>) 참고.

99 세계경제포럼의 VALUES AND VALUE(2004) 8쪽 참고.

100 상기 언급한 앰네스티 2004 7쪽, n. 57, 상기 언급한 BEYOND VOLUNTARISM n. 13, 상기 언급한 Ratner의 저서 n. 13, 상기 언급한 Frey의 저서 n. 13 참고.

- 101 Jonathan Birchell의 *UN Ethics Guidelines May Alarm Multinationals*, FIN. TIMES 지(영국 런던), 2003년 8월 13일자, 8쪽 참고.
- 102 로열더치셸그룹의 “Shell's Approach to Human Rights”(www.shell.com/home) 참고.
- 103 상기 언급한 앰네스티 2004 8쪽, n. 57 참고.
- 104 국제앰네스티 영국지부의 HUMAN RIGHTS ON THE LINE(2003년 5월) (www.amnesty.org.uk/images/ul/H/Human_Rights_on_the_Line.pdf.) 참고.
- 105 로열더치셸그룹의 “Statement of General Business Principles(일반경영원칙성명서)” (www.shell.com/static/media-en/downloads/sGBP.pdf.) 참고.
- 106 Klaus M. Leiginger의 Business and Human Rights(비즈니스와 인권에 관한 논쟁의 관심사가 국내정세에 대한 기업 간접 비난에서 인권문제에 대한 기업 개입 촉진으로 전환되었다.) 참고.
- 107 UN Global Compact의 “Case Study: DaimlerChrysler South Africa - Dealing with the Effects of HIV/AIDS on Human and Social Capital”, 2002년 12월, www.unglobalcompact.org 참고.
- 108 법원은 인권침해 혐의를 받고 있는 기업에 가해지는 소송 압력의 원천 가운데 하나다. 미국 법원에 접수된 여러 사건에서 기업이 특히 전범, 인도에 반하는 범죄, 대량학살, 고문, 노예노동, 살인 같은 인권침해를 자행했다는 주장이 제기된 바 있다. Jordan J. Paust의 *Human Rights Responsibility of Private Corporations*, 35 VAND. J. TRANSNAT'L L. 801, 803(2002), n. 4(기업의 인권침해 가담 혐의로 특히, IBM, 엑손모빌, 쉘브론텍사스, 시티그룹, 코카콜라, 잭, 포드, 델몬트가 미 법정의 심판대에 올랐다) 참고. Paust의 *Human Rights Responsibility of Private Corporations*, 805, n. 9, Elliot J. Schrage의 *Judging Corporate Accountability in the Global Economy*, 42 COLUMBIA J. TRANSNATIONAL L. 153, 154(2003) 참고.
- 109 2003년 12월 제3차 글로벌컴팩트 국제학술포럼 기조강연에서 나온 말.
- 110 Andrew Clapham & Scott Jerbi의 *Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses*, 24 HASTINGS INT'L & COMP. L. REV. 339(2001) 참고.
- 111 국제적인 범죄에 대한 개인 책임을 확립한 최초의 국제절차가 뉘른베르크 군사재판이다. 세계 2 차 대전과 관련된 사건에서, 전범에 적극적으로 의지적으로 가담한 여러 기업이 국제법을 위반했다는 판결을 받았다.
- 112 마크 테일러의 2003년 12월 제3차 글로벌컴팩트 국제학술포럼 기조강연 참고.
- 113 Anita Ramasastry의 *Corporate Complicity: From Nuremberg to Rangoon*, 20 BERKELEY J. INT'L L. 91(2002) 참고.
- 114 상기 언급한 Clapham & Jerbi의 저서 347, n. 74 참고.
- 115 상기 언급한 Clapham & Jerbi의 저서 347, n. 74 참고.

116 상기 언급한 Frey의 저서 n. 13 참고.

117 상기 언급한 테일러의 기초강연 n. 76 참고.

118 OHCHR의 “Business and Human Rights: A Progress Report,”(2000년 1월)
(www.unhchr.ch/business.htm.) 참고.

119 28 USC 1350(2000)의 관할 하에 속함. 불법행위법(tort law) 하의 책임은 주의의무(duty of care)로 시작된다. 기업과 피해자간에 어떤 관계가 성립되어 기업의 행동이나 무행동이 인권침해를 야기를 야기했음에 틀림없다. 불법행위법 하의 책임은 의도나 인식과 무관하다. 여기서 기업은 오로지 자사 행동에 따른 예측 가능한 결과에 책임진다.

120 상기 언급된 Schrage의 저서 158, n. 72 참고. 최근 기업 활동과 무관한 ATCA 소송 절차에서, 미 대법원은 ATCA 하의 소송사유를 국내법 침해에 국한하지 않겠다는 입장을 밝힘으로써 기업을 고소할 수 있는 기회의 포문을 열어 두었다. Sosa v. Alvarez-Machain(소사 대 알바레즈 마체인) 사건. 사건접수번호 03-339, 2004년 6월 29일.

121 “법령” 원칙에 따라, 미국법 하에서 기업은 국가 행위자로 간주되는데, 정부나 그 대리인과 의지적으로 함께 행동하거나 정부와 손잡고 권리를 박탈하는 행동을 하거나 음모를 꾸미거나 정부를 크게 도와주는 행위를 할 때 그러하다(42 USC, 1983). 단, 상기 언급한 Paust의 저서 805, n. 73, n. 9(“미국이 ‘법령’이나 ‘국가 행위자’ 책임을 시험하는 것은 국제법과 무관하며 여러 다른 인권침해에 대한 비국가 행위자의 책임을 크게 제한하는 부적절한 행위”라고 주장) 참고.

122 도우 대 유노칼, 2002 WL 31063967(9차 순회재판, 2002), 도우 대 유노칼, 2003 WL 359787(9차 순회재판, 2003) 참고. *Recent Cases: Ninth Circuit Uses International Law to Decide Applicable Substantive Law Under Alien Tort Claims Act*, 116 HARV. L. REV. 1525(2003)도 참고.

123 상기 언급한 Schrage의 저서 159, n. 72 참고.

124 상기 언급한 테일러의 기초강연 n. 76 참고.

125 상기 언급한 테일러의 기초강연 n. 76 참고.

126 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: A GEOGRAPHY OF CORPORATE RISK(2002) 참고. 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브는 유엔규범에서 다루는 각종 문제에 대해 기업이 취할 수 있는 “필수행동, 기대행동, 바람직한 행동”으로 구성된 행렬을 발표했다. 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브의 BUILDING UNDERSTANDING 11(2003) 참고.

127 안전 및 인권에 관한 자발적 원칙(2000). 자발적 원칙은 법집행관의 무력 및 무기사용에 관한 유엔 기본원칙과 유엔 법집행관행동강령을 채택하고, 보안요원에 대한 재정적 혹은 물질적 지원으로 인권침해를 유발하지 않음을 보장하는 확실한 기준을 확립하도록 기업에 요구한다.

- 128 로열더치셸그룹의 “The Human Rights Compliance Assessment Tool” (www.shell.com/home) 참고.
- 129 글로벌컴팩트의 BUSINESS GUIDE TO CONFLICT IMPACT ASSESSMENT AND RISK MANAGEMENT IN ZONES OF CONFLICT(2002)(소수민족, 토지계약권, 현지주민의 이주가 분쟁지역에서 활동하는 기업이 당면하는 핵심 인권문제로 드러남)
- 130 기업 가담성 지표는 정당하고도 공정한 재판을 보장할 수 없는 법적 틀이나 지배구조, 힘이 없거나 권위주의적이거나 부패로 얼룩진 공공기관, 극심한 가난과 차별, 기본 서비스에 대한 접근 결여, 엄격한 언론통제, 정치적 혹은 민족적 갈등에 따른 인권침해를 유발하는 실제 혹은 잠재 내란 등을 포함한다. 상기 언급한 Leisinger의 저서 9, n. 70 참고.
- 131 킴벌리 프로세스는 각국 정부, 국제다이몬드산업, 시민사회단체의 자발적 이니셔티브로 다이아몬드 원석을 거래할 때 폭력분쟁의 자금원으로 사용되는 다이아몬드는 거래하지 않음을 보증한다. 킴벌리 프로세스(www.kimbreleyprocess.com:8080/site/)
- 132 적도원칙(www.equatorprinciples.com/principles.shtml) 참고.
- 133 본서에서도 다루고 있는 안토니 에wing의 *Implementing the Global Compact Human Rights Principles*(글로벌컴팩트의 인권 원칙 이행하기) 참고.
- 134 인도에 반하는 범죄의 형태로 확산되고 있는 조직적인 인권침해 현장에서 있는 기업에 관한 논의는 아래를 참고할 것.
- 135 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 *Human Rights - Is It Any of Your Business?*(런던 2000년 발간)의 전문(5쪽)에서 쉘들러 경이 밝힌 내용.
- 136 현행 문제에 대한 예로, 국제앰네스티의 *Human Rights on the Line. The Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline Project*(런던 2003년)와 국제앰네스티의 Democratic Republic of Congo, "Our Brothers Who Help Kill Us", Economic Exploitation and Human Rights Abuses in the East(런던, 2003년 4월, AFR 62/010/2003) 참고. http://action.web.ca/home/pac/attach/w_africa_e.pdf 참고. L. Gberie의 *West Africa: Rocks in a Hard Place. The Diamonds and Human Security Project*. Occasional Paper #9(캐나다 오타와주, 2003년 5월 발행) 참고. G. Chandler의 “Oil Companies and Human Rights”, *Business Ethics. A European Review*지, Vol. 7, No. 2(1998), pp. 69-72도 참고.
- 137 UNDP(유엔개발계획)의 *Human Development Report 2000. Human Rights and Human Development*. 뉴욕/옥스포드: Oxford University Press사, 2000년 발간. pp. 79ff 참고.
- 138 OECD의 *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Revision 2000*(2000년 파리에서 발간) www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf p. 19 참고.
- 139 구글 같은 인터넷 검색엔진에 두 용어(인권, 비즈니스)를 치고 검색하면 5백만 건 이상의 관련 자료가 뜰 것이다.
- 140 R.T de George의 *Competing with Integrity in International Business*,

뉴욕/옥스포드: Oxford University Press사, 1993년 참고.

141 CETIM(프랑스 표준위원회)의 American Association of Jurists: Will the UN Compel Transnational Corporations to Comply with International Human Rights Standards?

제노바/뉴욕: 2002년 발간, p. 10f 참고.

142 국제상공회의소/국제경영자단체연맹의 “Joint views of the IOE and ICC on the Draft Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”(파리/제노바, 2003년 7월 22일 발간) 참고.

143 Global Scan사 연구팀/Environics International사(토론토)의 데이터(2003년) 참고.

144 www.unglobalcompact.org 참고.

145 “Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights”(E/CN.4/sub.2/2003/12/Rev.2, 제노바, 2003년 8월 26일)와 해당 논평문서(UN Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2)도 참고.

146 유엔 글로벌컴팩트가 기업시민으로서의 훌륭한 역할을 증진하는 자발적인 틀이라면, 유엔규범은 기존의 정부 의무를 기업에게 부과하는 규범적 접근법이다. “유엔과 다른 국내외 장치(이미 존재하거나 앞으로 창안될)에 의한 주기적인 감시 및 확인”에 관한 내용도 앞으로 협상에서 자세히 다뤄질 것이다. 이런 논의와 관련된 국제앰네스티의 *The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability*(런던, 2004년) 참고.

147 국제앰네스티의 각종 연례보고서 참고.

148 New Academy Review지(Vol. 2, No. 1, 2003년 봄)의 내용(“우리 기업은...아무래도 인권과 안 맞는 것 같다”[50쪽] 혹은 “MNCs[감시장치]가 이제 인권에 큰 위협을 가하며, 인권을 유린당하지 않도록 국민을 보호하는 각국 정부의 능력까지 약화시킬 수 있다”[92쪽]) 참고.

149 세계인권선언의 전문에 나오는 내용(“모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념 하면서 학습 및 교육을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위하여 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통하여 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록...) 참고.

150 Robert Davis & Jane Nelson의 *The Buck Stops Where? Managing the Boundaries of Business Engagement in Global Development Challenges*, 런던: 국제경영리더포럼(International Business Leaders Forum), 2003년, p. 3 참고.

151 유엔 글로벌컴팩트와 국제적으로 협력하는 기업이 무려 7만이 넘는데, 컴팩트를 지지하는 기업은 1,400개도 안 된다.

152 J.S. Duesenberry의 *Income, Savings, and the Theory of Consumer Behavior*.

(뉴욕: Oxford University Press사, 1967년 발간) 참고. 서론부분만 간략히 살펴보고 싶다면, <http://cepa.newschool.edu/het/essays/multiacc/ratchet.htm>을 참고할 것.

153 P. Drucker의 *Post-Capitalist Society*(뉴욕: Harper Business, 1993년 출간, pp. 57f,

80, 97-101) 참고. 이 주장을 뒷받침하는 자료인 C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년) 참고.

154 C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년, p.46) 참고.

155 K.M. Leisinger의 “The Benefits and Risks of the U.N. Global Compact: The Novartis Case Study,” *The Journal of Corporate Citizenship*, 2003년 가을호, pp. 113-31 참고.

156 R. Sullivan(편집자)의 *Business and Human Rights. Dilemmas and Solutions*.(체펠드: Greenleaf Publishing사, 2003년 출간, p.14) 참고.

157 E. Schrage의 “Emerging Threats: Human Rights Claims,” *하버드비즈니스리뷰*, 2003년 8월호, pp. 16ff 참고.

158 www.unglobalcompact.org 참고. 국제앰네스티/웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 *Human Rights: Is It Any of Your?*(런던, 2000년, pp.28ff) 참고.

159 유엔 글로벌컴팩트 리소스 패키지 - 인권 프리젠테이션 참고.

160 A. Clapham & S. Jerby의 “Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses” 참고. www.amnesty.it/educ/mitw/documenti/Corporate_complicity.doc 참고. P. Stoett의 “Shades of Complicity: Towards a Typology of Transnational Crimes against Humanity,” www.migs.concordia.ca/workshop/typology.htm 참고.

161 국제앰네스티/웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 *Human Rights: Is It Any of Your Business?*(런던: 2000년, pp. 30ff) 참고.

162 1973년 칠레군부가 쿠데타를 일으켜 살바도르 아옌데(Salvador Allende) 정부를 무너뜨린 후, 미국 ITT사(국제전신전화회사)가 쿠데타를 지원했다는 의혹이 불거졌고 이로써 시위가 확대되고 현지에서 활동하는 기업이 “국가일”에 간섭하는 것을 방지하는 국제적인 행동강령을 촉구하는 유엔총회 결의안까지 채택되었다(유엔경제사회이사회(ECOSOC)의 다국적 기업에 관한 소위원회: 행동강령을 구성하는 자료, 1976년 12월 10일, §59). 이런 견해는 유엔의 국가간 경제권리의무헌장(UN Charter of Economic Rights and Duties)에서 확인됐고 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인(1976년)에도 반영됐다. 다국적 기업과 투자에 관한 유엔부서(UNCTAD[유엔무역개발회의-DTCI[다국적 기업 및 투자부])의 *International Investment Instrument: A Compendium*(제노바: 유엔, 1996년, p.54ff) 참고.

163 D. Litvin의 “Raising Human Rights Standards in the Private Sector,”(*Foreign Policy*, 2003년 11월/12월호, pp. 68-72) 참고.

164 G. Chandler의 “Oil Companies and Human Rights”(Oxford Energy Forum, 1997년 11월호), 3쪽 - C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년, 22쪽)에서 인용한 부분 - 을 참고할 것.

- 165 C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년, 24쪽) 참고.
- 166 C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년, 23쪽) 참고.
- 167 E. Bernard의 “Ensuring Monitoring is Not Co-opted”(New Solutions, Vol. 7, No. 4, 1997년 여름)의 C.L. Avery의 *Business and Human Rights in a Time of Change*(런던: 국제앰네스티, 2000년, 51쪽)에서 인용한 부분 참고.
- 168 S.P. Sethi의 *Setting Global Standards. Guidelines for Creating Codes of Conduct in Multinational Companies*(뉴욕: Wiley & Sons 출판, 2003년) 참고.
- 169 UNDP의 2000년 인간개발보고서(Human Development Report 2000, 뉴욕/옥스포드: Oxford University Press사 2000년 발간, pp. 93ff) 참고.
- 170 메리 로빈슨은 R. Sullivan(편집자)의 *Business and Human Rights. Dilemmas and Solutions*(셰필드: Greenleaf Publishing 출판, 2003년, 10쪽)에서 이런 문제를 지적한다.
- 171 유엔사회경제이사회의 Human Rights, Trade and Investment(E/CN.4/Sub.2/2003/9, 2003년 7월) 참고.
- 172 가령, www.unesco.org/ibc/en/genome/index.htm에 나오는 “The Universal Declaration on the Human Genome and Human Rights” 참고.
- 173 S. Swithern의 “From Bhopal to Doha: Business and the Right to Health”(New Academy Review, Vol. 2, No. 1, 2003년 봄, pp. 50-61) 참고.
- 174 K. Jaspers의 *The Question of German Guilt*(뉴욕: Fordham University Press사 출간, 2000년, 25~26쪽) 참고.
- 175 K. Jaspers의 *The Question of German Guilt*(뉴욕: Fordham University Press사 출간, 27쪽) 참고.
- 176 K.M. Leisinger & K. Schmitt의 *Corporate Ethics in a Time of Globalization*(스리랑카 콜롬보에서 2003년 발간)
- 177 K. Jaspers의 “Über Bedingungen und Möglichkeiten eines neuen Humanismus”, in *Die Wandlung*. Herbstheft, Heidelberg: Schneider Verlag, 1949년, 734쪽 참고.
- 178 R. Guardini의 *Das Ende der Neuzeit. Die Macht*. Mainz/Wuzberg: Grunewald/Schonin호, 1986년, 56쪽 참고.
- 179 저자는 2003년 12월 9일 런던에서 개최된 “비즈니스 리더스 인권 이니셔티브”의 2003년 비즈니스와 인권 세미나(명예의장: 메리 로빈슨) 행사장에 붙은 한 포스터에서 이 문구를 보았다.
- 180 본서에서도 다루고 있는 안토니 예빙의 글로벌컴팩트의 인권 원칙 이해하기 참고.

- 181 BP, 휴렛팩커드, 노보노르디스크, BHP 빌리턴이 인권관련 사례를 제시했다.
- 182 제1원칙에 관한 사례연구, 유엔 글로벌컴팩트 리소스 패키지(UN Global Compact Resource Package)
- 183 휴렛팩커드의 "Global Citizenship Policy"
(www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/gcpolicy.html.)
- 184 휴렛팩커드의 "HP Human Rights and Labor Policy", *supra* n.23
- 185 OHCHR, *supra* n.82, p.7
- 186 BHP 빌리턴의 Andre van de Bergh가 한 말.
- 187 BP의 "Project Documentation for the BTC Pipeline"
www.caspiandevlopmentandexport.com/ASP/PD_BTC.asp 참고.
- 188 천연자원 채굴에 따른 수익 공개와 수익을 정부가 어떻게 사용하는지에 관해 국제사회의 감시를 강화해야 한다. 가령, The Publish What You Pay 캠페인(www.publishwhatyoupay.org/)은 분쟁 자극에 수익이 이용되는 것을 방지하고자 한다.
- 189 국제앰네스티 영국지부의 HUMAN RIGHTS ON THE LINE(2003년 5월 발행)
www.amnesty.org.uk/images/ul/H/Human_Rights_on_the_Line.pdf 참고.
- 190 BP의 공개 대화가 모든 비평단체에 영향을 미친 건 아니었다. 가령, 쿠르드 휴먼라이츠와치는 송유관 건설이 민족갈등을 고조시킬 것이라고 주장한다.
- 191 BP의 Jay Pearson이 한 말.
- 192 BTC 송유관 건설사업에 관한 사례연구 참고.
- 193 *supra* n.62 참고.
- 194 "Breaking New Ground," BTC Pipeline Project 참고.
- 195 Breaking New Ground 참고.
- 196 Breaking New Ground 참고.
- 197 BP Environmental and Social Review, 2002년
- 198 BTC 지역별 재검토의 사업개요(Executive Summary) 참고.
- 199 대규모 조직 내에서는 이견이 항상 유발되지만, BTC 건설현상 내에서 다양한 입장은 제도적 일관성을 지녔다. 본 사례연구논문을 작성하는 과정에서 협의한 선임 관리진 명단은 섹션 VII를 참고하기 바란다.
- 200 IFC 보도자료, 2003년 11월 4일자 참고.
- 201 여기서 유의해야 할 중요한 점은 인권자체평가도구의 근간은 세계인권선언이며, 국제권리장전은 권리의 계층화를 인정하지 않는, 다시 말해 모든 권리는 똑같이 중요하고 불가분

의 관계에 있고 상호의존적이며 서로 연관되는 것으로 간주한다는 것이다.

202 노보노르디스크의 2003년 연례재무보고서의 'What does being there mean to you?' 참고.

203 노보노르디스크의 2002년 연례재무보고서 참고.

204 노보노르디스크의 2003년 연례재무보고서의 'What does being there mean to you?' 참고.

205 글로벌컴팩트의 인권 제1원칙 - "기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다."

206 세계인권선언 제25조, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약 제12조 참고.

207 세계인권선언 제7조와 제23조, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약 제7조, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제24조 참고.

208 세계인권선언 제12조, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제17조 참고.

209 DAWN(돈) - Diabetes Attitudes, Wishes and Needs(당뇨병에 관한 태도, 바람, 욕구)의 약어.

210 메리리빈슨이 지휘하는 3개년(2003-2006) 부문간 비즈니스 이니셔티브. 목표는 기업의 사회적 책임과 기업지배구조에 관한 논의사항에 인권을 주된 이슈로 다루는 것. www.blihr.org 참고.

211 글로벌컴팩트의 인권 제2원칙 - "기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다."

212 노보노르디스크의 2003년 지속가능성 보고서의 'What does being there mean to you?' 참고.

213 글로벌컴팩트 이행모델(2002) www.globalcompact.org 참고.

214 이 4단계는 Malcolm Baldrige Quality Award(말콤 볼드리지상)와 European Foundation for Quality Management(유럽품질경영재단)에서 파생된다.

215 본 사례연구 인터뷰에 응한 한 직원이 한 말.

216 노보노르디스크의 2003년 연례재무보고서의 'What does being there mean to you?' 참고.

217 노보노르디스크의 (2004년) 'What does being there mean to you?', 2003년 지속가능성 보고 참고. www.novonordisk.com 참고.

218 노보노르디스크의 (2004년) 'What does being there mean to you?', 2003년 지속가능성 보고 참고. www.novonordisk.com 참고.

219 NOP 건강조사(2003년) *Social and Environmental Issues in the Supply Chain of*

Novo Nordisk - Quantitative Research, NOP World사 참고.

220 노보노르디스크의 (2004년) 'What does being there mean to you?', 2003년 지속가능성 보고 참고.

221 글로벌컴팩트 원칙 3 - “기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정을 지지해야 한다.”...“결사의 자유는 고용주, 노조, 직원 대표가 한 자리에 모여 노동문제를 자유롭게 논의하면서 공동으로 수용할 수 있는 합의점을 찾는 과정과 연관된다.” (www.unglobalcompact.org 참고)

222 글로벌컴팩트 원칙 5 - “아동노동의 효과적인 폐지”

223 글로벌컴팩트 원칙 4 - “모든 형태의 강제노동 배제”

224 54개 공급업체 가운데, 41%가 노보노르디스크의 설문지 평가가 자사 공급업체와의 거래 기준이라고 확답했다. NOP 건강조사(2003년) *Social and Environmental Issues in the Supply Chain of Novo Nordisk - Quantitative Research*, NOP World사 참고.

225 2003년 9월 19일에서 20일 양일간 코펜하겐에서 열린 유럽기업시민아카데미(European Academy for Business in Society) 연례 컨퍼런스에서 Lise Kingo 전무이사가 프리젠테이션한 (2003년) *21세기 비즈니스 모델(A Business Model for the 21st Century)* 슬라이드 쇼 참고. 프리젠테이션을 도와준 Malcolm McIntosh에게 감사드립니다.

226 NOP 건강조사(2003년) *Social and Environmental Issues in the Supply Chain of Novo Nordisk - Quantitative Research*, NOP World사 참고.

227 NOP 건강조사(2003년) *Social and Environmental Issues in the Supply Chain of Novo Nordisk - Quantitative Research*, NOP World사 참고.

228 가령, www.novonordisk.com/sustainability/responsibility/economic_footprint.asp
www.novonordisk.com/esr2000/esr00/introduction.asp?ID=298&secID=1 참고.

229 비즈니스 리더스 인권 이니셔티브의 (2003년) *Report No.1: Building Understanding*, 리스펙트 유럽(Respect Europe): 스톡홀름, www.blihr.org 참고.

230 인권의 특징과 각종 소스에 대한 추가 정보를 원한다면, J. Donnelly의 *Universal Human Rights in Theory and Practice*(Cornell University Press, Ithaca, 1989년 출판, pp.14-19)와 R., Higgins의 *Problems and Process: International Law and How We Use it*(Clarendon Press, Oxford, 1994년 출판, pp. 95-110)을 참고할 것.

231 유엔의 현행 인권보호시스템에 관한 추가 정보를 원한다면, H., Steiner & P., Alston의 *International Human Rights in Context: Law, Politics, Morality*(Oxford University Press, Oxford, 2000년 출판, pp.137-141)를 참고할 것.

232 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼에서 영향권과 관련된 기업의 의무를 일부 자세히 다룬다. 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 *Human Rights: Is It Any of Your Business*, 2000년 4월, pp.28-9 참고.

- 233 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼의 *Human Rights: Is It Any of Your Business*, 2000년 4월, pp.28-9 참고.
- 234 국제앰네스티와 웨일즈왕자국제비즈니스포럼이 2001년 11월에 공동 발행한 *Business & Human Rights: A geography of corporate risk* 참고.
- 235 Environics International사가 2003년 3월에 발표한 2003 CSR Monitor 참고.
- 236 Edleman의 *Rebuilding Public Trust Through Accountability and Responsibility*(2002년 10월 뉴욕시에서 열린 Ethical Corporation Magazine 컨퍼런스 연설 내용) 참고.
- 237 HP의 기업담당 수석부사장과의 인터뷰에서.
- 238 HP의 글로벌시민정책(2003년 7월 17일)
www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/ 참고.
- 239 HP의 공급망서비스담당자와의 인터뷰로 얻은 정보.
- 240 HP 말레이시아의 지역별 인적자원관리자가 인터뷰에서 한 말.
- 241 HP의 글로벌시민정책, 2003년 7월 17일.
www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship 참고.
- 242 프라이버시부문장(Chief Privacy Officer)과의 인터뷰로 얻은 정보.
- 243 프랑스에 본사를 둔 토탈 S.A는 세계 최대 통합석유회사로, 100개국이 넘는 나라에 진출해있으며, 2003년 연매출은 1,310억 달러에 달한다.
- 244 방콕포스트(Bangkok Post), 2003년 4월 21일자 참고.

인쇄일 : 2008. 12.

발행일 : 2008. 12.

발행처 : 국가인권위원회(인권교육본부)

발행인 : 안경환

주 소 : 서울특별시 중구 을지로1가 16 금세기빌딩 우)100-842

전 화 : 02-2125-9894

팩 스 : 02-2125-9898

번역·감수 : 김철효

교열 : 이연선

인쇄처 : 02디자인연구소