

인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사

2011년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2011. 10. 12

연구수행기관	경희대학교 산학협력단
연구책임자	송세련(경희대학교)
연구원	강주현(글로벌경쟁력강화포럼) 안수현(한국외국어대) 이승협(대구대 교수) 정란아(좋은기업센터) 정선애(한국인권재단)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

목 차

제 I 장. 서론	1
1. 연구의 목적	3
2. 연구내용의 요약	8
제 II 장. 기업과 인권에 관한 UN 사무총장 특별대표 프레임워크	11
1. 인권의 개념과 국제적인 노력	13
1) 인권의 개념	13
2) 국제적 인권보장과 기업의 인권보장	14
3) “기업의 인권보장의무”로 접근하는 시각의 발전과정	14
2. 존 러기 특별대표 활동의 개요 및 경과	16
3. 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이해	18
1) 국가의 보호 의무	18
2) 기업의 존중책임	20
3) 구제책에 대한 접근성	22
4. 후속조치 - 17차 UN인권이사회 결의안	24
5. 보호, 존중, 구제 프레임워크 평가 및 과제	26
1) 특징 및 의의	26
2) 한계 및 과제	27
제 III 장. 다국적 기구에 의한 기업과 인권 사례 연구	29
1. ILO 노동기준과 인권	31
1) 개요 및 경과	31
2) 다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선언	31
3) ILO 핵심노동기준	34
4) ILO와 기업의 사회적 책임(CSR) 활동	38
5) 평가 및 과제	43
2. ISO26000과 인권	44
1) 개요 및 경과	44
2) 인권챕터의 요약	45
3) 적용사례	48
4) 평가 및 과제	52

3. OECD 가이드라인 개정안과 인권	53
1) 개요 및 경과	53
2) 인권챕터의 요약	54
3) 평가 및 과제	57
4. 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC)와 인권 활동	58
1) 개요 및 경과	58
2) 유엔 글로벌콤팩트의 인권활동	60
3) 평가 및 과제	65
5. 다국적 기구에 의한 기업 인권 규범에 대한 소결	66
제IV장. 국가인권기구의 조직과 활동	69
1. 국가인권기구의 활동과 현황	71
1) 주요 기능 및 특성	71
2) 세계 국가인권기구 현황	72
2. 글로벌 움직임- 국제조정위원회(ICC)	73
1) ICC의 국가인권위와 기업인권에 대한 설문조사	74
2) ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹	76
3) 에딘버러 선언	79
3. 대륙별 움직임 - 아태지역 국가인권기구 포럼	80
4. 국가별 움직임	81
1) 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과	81
(1) 활동 영역	82
(2) 조직	84
(3) 도구와 방법	84
(4) 성과	90
2) 캐나다 인권위원회	91
(1) 활동 영역	92
(2) 조직	93
(3) 도구와 방법	94
(4) 성과	95

3) 호주 인권위원회	96
(1) 활동 영역	96
(2) 조직	97
(3) 도구와 방법	97
(4) 성과	99
5. 시사점 및 제언	99
1) 국가인권기구의 권한, 활동 범위 및 강화	100
2) 타 국가인권기구들과의 협력 강화	101
3) 기업인권 분야에 대한 전문성 강화	102
4) 이해관계자들과의 협력 및 효과적인 역할 분담	103
제V장. 외국 정부의 법제 사례	105
1. 기업 인권에 대한 법제적 접근	107
2. SRSO 보고서 상의 법제 연구의 틀과 조사결과	109
1) 조사대상	110
2) 조사결과	110
3. 기업설립 및 상장에 기초한 접근방식	127
1) 기업설립과 상장제도를 통한 인권경영 지원	127
(1) 유한책임원칙과 법인격부인을 통한 인권경영 지원	127
(2) 거래소 상장제도를 통한 인권경영 지원	128
4. 이사의 의무를 통한 인권경영 지원	129
1) 사회를 고려할 의무가 이사에게 있다고 인정되는 입법례	129
2) 기업의 이익을 고려할 의무를 이사에 부과한 입법	131
3) 주주외의 자를 고려하여야할 의무 부과	131
4) 국내·외 불문하고 사회적 영향을 고려할 것과 이에 관한 공시의무	132
5) 기타 이사의무 관련한 지원	132
6) 감독이사회의 감독·감시의무를 통한 인권경영	133
5. 시장에 기초한 인권경영 지원 접근방식(Market-based Approach)	136
1) 공시주의(Disclosure)	136
(1) 필요성	136
(2) 비재무적 정보의 공시	136

2) 외국입법례	138
(1) 일반 증권법상의 공시제도를 통한 인권경영지원	138
(2) 중요정보 여부와 상관없이 강제 공시한 입법에	138
(3) 자발적 공시 사례	145
(4) 재무공시에 포함하는 예	145
(5) 공시가 면제되는 경우	145
(6) 해외에서 활동한 회사활동에 대해서도 공시가 요구되는지 여부	146
(7) CSR공시에 대하여 인증이 요구되는 예	146
(8) 공시자료의 접근성 증대 예	146
6. 적극적 주주행동에 기대하는 방안	147
1) 주주제안	147
2) SRI를 통한 인권경영 지원	147
3) 연기금의 투자지원을 통한 접근	148
4) 국부펀드	149
7. 주주이외의 자의 주주총회 참여	150
8. 이해관계자들의 회사경영 의사결정 참여	150
9. 회사문화 양성을 위한 정책, 법, 가이드라인	151
10. 자국법을 이용한 다국적기업의 규제	153
11. 시사점	155

제Ⅵ장. 외국 정부의 정책사례	157
1. 기업 인권에 대한 정책적 접근	159
2. 기업 인권에 대한 접근틀	160
3. 기업 인권에 대한 정책적 접근 유형	162
4. 인권친화적 기업문화를 위한 개별 국가의 정책 사례	164
1) 덴마크	164
2) 독일	169
3) 프랑스	174
4) 스웨덴	178
5) 영국	180
5. 시사점 및 제언	184

제Ⅶ장. 구제책 사례	189
1. 구제책의 중요성	191
2. 사법적 구제책	193
3. 비사법적 구제책	194
1) 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도	194
(1) 국가인권기구	195
(2) OECD 다국적 기업 지침 하의 국가연락사무소	195
2) 비정부 기반의 비 사법적 고충처리제도	213
(1) 글로벌 수준의 구제책	215
(2) 대륙별 수준의 구제책	219
(3) 지역적 수준의 구제책	221
(4) 산업별 혹은 다자간 운영 구제책	225
(5) 기업별 혹은 프로젝트 별 운영 구제책	230
 제Ⅷ장. 결론과 시사점	 237
1. 결론	239
2. 국가 인권위 관련 시사점 및 제언	242
 참고문헌	 245
 부록	 251

표 차례

〈표 1〉 17차 UN인권이사회 결의안 후속조치에 대한 주요내용	24
〈표 2〉 다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선언 일부 내용	32
〈표 3〉 ILO이사회에서 채택된 ILO삼자선언의 적용	33
〈표 4〉 ILO핵심노동기준의 4개 영역과 8개 협약	34
〈표 5〉 ILO 핵심 노동기준: 8대 기본협약	35
〈표 6〉 Resolution concerning the promotion of sustainable enterprises중 정부의 역할	39
〈표 7〉 ISO26000의 핵심주제 및 이슈와 ADAVB의 대응방안	49
〈표 8〉 New OECD Guideline 개정안에서 언급된 인권에 대한 역할	54
〈표 9〉 New OECD Guideline 개정안에서 언급된 인권에 관한 자세한 해설	55
〈표 10〉 OECD 다국적기업 가이드라인 인권 항목 비교 대조표	56
〈표 11〉 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙	59
〈표 12〉 UNGC의 기업의 지속가능한 리더십을 위한 청사진	60
〈표 13〉 여성역량강화 7대 원칙	61
〈표 14〉 Human Rights and Business Dilemmas Forum 사례	62
〈표 15〉 2011-2013 UNGC의 전략	64
〈표 16〉 새로운 COP제도	65
〈표 17〉 국가인권기구 현황 (유엔 인권고등판무관실 제공)	72
〈표 18〉 국제조정위원회 회원국가 인권기구 현황 (유엔 인권고등판무관실 제공)	73
〈표 19〉 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정 처리 권한	74
〈표 20〉 퀵 체크의 주요 구성 요소	87
〈표 21〉 캐나다 인권위원회 인권 성숙도 모델	94
〈표 22〉 2006-2009 NCP 구조 및 운영현황	196
〈표 23〉 구체적 사례 절차	201
〈표 24〉 인권경영에 대한 인식 및 설문조사의 분석결과	234

[그림 1] Value Matrix	6
[그림 2] ISO26000의 구조	46
[그림 3] 기업 인권에 대한 접근방식 유형구분	162
[그림 4] 마크의 기업 인권 관계 부처 및 사업	165
[그림 5] 독일의 기업 인권 관계 부처 및 사업	170
[그림 6] 영국의 기업 인권 관계 부처 및 사업	181

제 I 장

서 론

1. 연구의 목적	3
2. 연구내용의 요약	8

제 I 장 서 론

1 연구의 목적

기업이 사회에서 차지하는 위치와 영향력이 19세기부터 크게 팽창되어 온 것은 주지의 사실이다. 법률적으로 기업은 관할지역 정부의 통제와 감독 하에 있지만 글로벌시대의 기업, 특히 다국적기업은 지사 및 자회사 등을 통해 기업 본사 소재 정부의 사법적 관할권을 사실상 벗어나거나 협상을 통해 감소시킬 수 있는 방법과 전략을 터득하고 있다. 현대의 기업과 인권에 관한 이슈는 기업에 대한 전통적 규제 및 통제력이 부재한 가운데 나타나는 인권, 환경침해 등 위험에 대해 사회와 정부의 대응력이 못 미쳐 그 간극이 점점 커지고 있는 데 초점이 맞춰진다.

정부와 시민사회 및 국제기구에서는 이러한 시장 실패 상황에 대해 기업과 더불어 해법을 찾으려는 다각도의 노력을 해왔다. 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업 가이드라인을 비롯하여 유엔(UN) 산하 글로벌 컴팩트, ISO26000 기준, 글로벌 리포팅 이니셔티브 등이 근래 나타나는 노력의 일환이다. 즉 견제되지 않은 기업의 영향력 비대에 의해 초래된 논의와 이에 대한 거버넌스를 정의하고자 하는 노력은 이슈와 관심영역에 따라 다변화 되어 온 것이다.

이러한 국지적, 국제적 노력은 국가, 기업, 지역사회, 및 개인의 균형 있고 정의로운 관계를 정립하고 기준에 대한 공감대를 형성하려는 의욕을 반영하는 것이지만, 한편 노력의 대상이 되는 기업에게는 정돈되지 않은 기준의 난립, 또는 규제의 난립에 대한 우려를 자아내고 있다. 인권은 유기적으로 연관된 하나 또는 한 세트의 권리가 아니라 기초적인 생존 및 자유권을 비롯하여 경제권, 사회권, 심지어 문화권에 이르는 폭넓은 권리의 묶음으로 파악될 수 있기 때문에 “어떠한 인권을 주장하는 것이냐는 질문에” 주장의 배경에 따라서는 하나의 잘 정돈된 특정 영역 일 수도 있고 (예를 들어 성차별 내지는 장애인 차별) 혹은 광범위한 주장일 수도 있다 (예를 들어 다양한 형태의 행복추구권에 주목하는 경우). 또한 주장을 야기하는 지역이 어디냐에 따라서 그 특정

사회의 경제적, 정치적 발전정도와 고유의 역사에 기반한 기대치에 따라 우선순위 및 인지되는 가치의 정도가 다를 수 있다. 요사이 인권헌장과 여타 기본 인권 문서에 나오는 영역을 넘어서 광의의 인권을 보호하고 존중해 주기를 바라는 구성원이 증가하고 있고, 기업의 인권존중에 대한 사회적 요구가 커져 가고 있다. 이러한 시대의 요구에 맞게 보편적인 기업과 인권에 관한 기준을 확립하기 위해서는 사용하는 개념과 용어에 대한 합의와 일치가 선행되지 않으면 혼란과 오해에서 벗어나기 힘들 것이다.

이와 비슷한 논의는 인권경영과 밀접하면서도 보는 관점이 약간 다른 기업의 사회적 책임(CSR) 영역에서도 나타난다. 기업은 규제가 암시되는 인권 논의가 꺾끄러울 수 있는 반면, 자발적인 행동을 전제로 하는 CSR에 대해서는 좀 더 열려있는 것처럼 보인다. 그러나 여기에서도 기업의 사회적 책임이라고 하는 영역과 한계가 어디인지는 명확하지 않다. 인권의 경우와 마찬가지로 기업의 사회적 책임은 컨텍스트(Context)가 정의되지 않으면 단순히 포괄적 단어와 구호의 열거가 될 수 있고, 그렇게 상반된 이해를 토대로 전개되는 논쟁은 서로를 이해하기 이전에 오해와 불신의 골만 더 깊어지게 할 수 있다. 이러한 문제의식에서 로저 마틴이 제시한 가치 행렬(Value Matrix)은 시사점을 제시한다. 아래 도표 (그림1)에서 마틴은 기업이 기업의 사회적 책임에 대해 취할 수 있는 행태를 4개의 영역에서 다루고 있다: 도표 하부에 저변을 이루고 있는 것은 그 사회가 가지고 있는 관습, 통념을 포괄하는 시민의식 (Civil Foundation)이다. 이는 법제, 정책, 관습, 사회 통념 등을 포함하는 개념으로써 역사의 경험과 성숙을 겪으면서 쌓아온 지적, 정치적, 문화적 산물이다. 시민의식 토대의 왼쪽은 기업이 선택에 의해 취할 수 있는 영역이고 오른쪽은 구조적으로 (법률, 규제 등으로) 준수해야만 하는 영역이다. 국가와 사회에 따라 Civil Foundation이 깊을 수도 있고 (주로 선진개발 국가) 아주 얇을 수도 있다 (분쟁지역, 역사가 오래지 않은 신생국가, 예로 90년대 붕괴직후 혼란했던 러시아를 들 수 있겠다.) 또한 이 영역은 동적이어서 사회의 성숙에 따라 토대 영역은 커지기도 하고 작아지기도 한다. 상부 영역의 왼쪽은 기업이 자발적으로 취하는 사회기여활동이면서 주주의 지지를 받을 수 있는, 말하자면 이윤의 창출이 가시적인 영역이다. 이 영역은 이러한 기회를 찾아내어 실행하는 기업에게는 이윤과 함께 평판도가 높아지므로 전략적인 영역이다. 인권, 환경의 예로 보자면 자연친화적이고 무공해성 화장품을 개발해 시장을 특화하고 아울러 평판도도 높이는 활동을 예로 들 수 있겠다. 반면 가장 기업이 곤란해 하는 것이 상단 오른쪽의 구조적 전망이다. 이 영역은 외부 압력 (정부가 아닌)도 있고 기업이 활동을 하면 사회와 구성원에게 혜택을 줄 수 있을 것을 인지하지만 이윤창출에 위배되므로 주주로부터 소송을 당할 수도 있는 위험요소를 가진 영역이다. 인권의 예를 들자면 구성원의 복지를 증진시키고 만족도를 높이면 일편 기업의 사회적 책임에 열과 성의를 다하는 것이겠으나 비용증대를 수반하므로 단기적 주주가치 극대화 측면에서 불리한 영역이다.



이 모델이 인권의 논의에 관련성을 가지는 이유는 이 모델이 가지고 있는 한계와 기회가 인권논의에 적용되기 때문이다. 한 국가 내에서 일어나는 기업의 활동에 관한 것이라면 하단 오른쪽의 기업규제와 가이드라인을 부단히 생산하여 기업의 준수를 통해 인권보호를 이루어내는 것이 부족하나마 가능한 방법일 수 있지만 실상 글로벌 시대에는 다국적 기업이 법률, 시민의식적인 토대가 얇은 곳을 골라서 상대할 경우 그나마도 효력이 없을 가능성이 많다. 그러므로 법제와 정책을 가능케 하고 그것을 넘어선 가치관으로서의 시민의식이 형성되어야 하는 것이고 위 네 개의 영역에 대해 정부와 기업, 그리고 시민이 공조를 통해 주어진 환경과 상황에 맞는 인권존중 문화를 만들어 나가는 것이 중요하다. 이러한 관점에서 기업과 인권에 대한 대응책은 몇 가지 시사점을 갖는다.

1. 정부는 법제와 구제책이 잘 정비되어 있는 Civil Foundation을 확장하여 규제법안 준수의 차원에서 명확한 인권보호의 기준점이 마련되도록 해야 한다. 그러기 위해서는 각 국가별 법제 뿐 만 아니라 조약 및 모델 법안의 개발과 폭넓은 채택을 통해 글로벌 시대의 정부관할권의 지리적 제약을 극복해야 할 필요가 있다. 이를 위해서 UN과 각국의 국내 연락사무소(NCP), 인권위를 통해 부단히 모범사례 및 피해사례를 수집하고 교환하여 인권에 관한 법안이 어느 정도 공통적인 트렌드를 가질 수 있도록 하는 것이 중요하겠다. 또한 자국 내 활동뿐만 아니라 자국민(기업포함)의 해외활동에도 자국내 법을 적용하는 선별적인 법안을 적소에 활용하여 위배사례를 줄여나가야 할 것이다.¹⁾

2. 정부, 시민, 기업은 산업과 사회통념상 당연하고 일상적으로 받아들여질 수 있는 인권의식을 고취하는 데 공조해야 한다. 법제를 통해 사회통념(Norm)을 만드는 것은 한계가 있다. 오히려 그 사회의 성숙도와 가치기준의 향배에 따라 인권보호 환경이 좌우되는 경우가 많다. 그래서 경제적 정치적으로 안정된 G20 및 OECD국가들 내에서는 인권침해의 정도가 현저히 적을뿐더러 침해사례가 생기면 Name and Shame의 효과도 커진다. 반면에 사회가 경제적, 정치적으로 불안하고 부패와 착취가 만연한 곳에서는 고도의 인권통념을 기대하기 어려울 것이다. 정부는 가이드라인 및 세제지원 등의 촉진활동을 통해, 시민은 인권존중 기업에 대한 뚜렷한 선호도 표시를 통해 기업을 움직이고, 통념의 존중을 넘어서 전략적으로 전방위에 나서도록 독려할 수 있을 것이다.

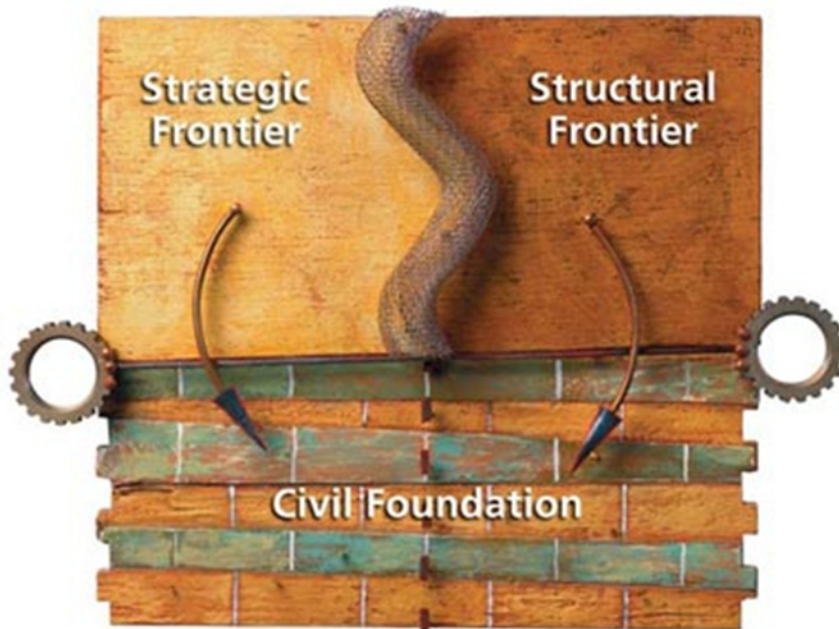
1) 대한민국 국민이 해외에 나가서 실사 그 국가에서 허용하는 행위 (예로서 네덜란드에서 적법화한 마리화나를 구매하는 행위)라 하더라도 ‘속인주의’ 원칙에 따라 위법으로 다스릴 수 있는 근거가 있듯이 이 개념을 새로운 것이 아니다. 속지주의를 표방하는 미국에서도 후기하는 바와 같이 Alien Tort Statute 및 Foreign Corrupt Practices Act와 같은 법안을 통해 미국기업(미국에 상장된 외국기업 포함)이 해외에서 행하는 활동에 대해 규제하고 손해배상을 물 수 있는 근거를 민법상으로 마련하는 것이 어느 정도 가능하다.

3. 사회적 책임과 기업전략이 맞물릴 수 있는 (마틴의 왼쪽 상단 부분) 영역에서, 기업은 인권 및 기업의 사회적 책임이 전략적 기회가 될 수 있는 사업을 계속 구상하고 정부와 소비자시민은 인식함양과 정책을 통해 그러한 사업을 장려하는 사회적 분위기를 조성해야 할 것이다. 예를 들어 친환경을 주제로 성공한 Body Shop²⁾과 같은 기업이 많이 생기면 이윤창출은 물론이고, 그 가치는 산업과 사회의 통념으로 자리 잡아 Civil Foundation을 강화하게 될 것이다. 이는 기업 활동에 따라 사회 전반에 걸쳐 인권을 바라보는 의식과 가치를 성숙시킬 수 있는 윈-윈(win-win)의 기회가 된다.

4. 특정 기업활동이 이윤창출을 담보하지 않더라도 옳은 일이기 때문에 진행하도록 하기 위해서는 기업의 결단만이 아니라 폭넓은 공조가 필요하다. 예를 들어 사회에 이익이 되는 행위에 대해 단일 기업이 나서서 하는 것이 아니라 기업군 혹은 산업군이 나서고 정부는 간접적인 규제/촉진책을 구상하고 마련하여 기업이 주주의 이익과 지역사회의 이익사이에서 윤리적 고민을 하지 않을 수 있도록 하는 것이 중요하겠다.

이러한 다방면의 대응방안은 유엔 기업과 인권에 관한 특별대표 존 러기의 지난 4

The Virtue Matrix



vm artwork owned by Roger Martin

[그림 1] Value Matrix

2) 친환경 화장품의 개발로 높은 수익성을 올리고 있는 화장품회사.



년간의 활동 방향과 일맥상통한다. 존 러기의 프레임워크는 정부와 기업을 동시에 언급하고 구체책을 얘기하며, 그 안에서는 시민단체, 인권위, 산업 및 지역 협의체의 역할을 강조하고 있다. 요지는 위의 각 영역에서의 공조와 노력이 있어야 대다수가 받아들일 수 있는 통념과 공통기준이 만들어진다는 것이다. 다소 선언적으로 들릴 수 있는 러기의 프레임워크는 여러 가지 활동의 개념적이고 실질적인 프레임워크를 제공한다는 점에서 고무적이다. 그러나 더 중요하게는 이 개념을 중심으로 주요 단체와 기관의 공통의 접근방식이 생겼다는 데에 의의가 크다고 하겠다. 러기의 프레임워크는 어느 한 주체가 완제품을 내놓도록 하는 것이 아니고(가능하지도 바람직하지도 않으므로) 기업, 정부, 및 각 이해관계자의 공조와 협력을 통해 공통기준을 만들어나가도록 구성되어 있다. 국가의 보호 의무는 기업과의 거래, 기업문화, 분쟁지역에서의 문제해결능력 배양 등의 분야에서 인권침해를 예방할 수 있는 환경을 조성하고, 국내는 물론 국제적 단계에서의 관련 문제에 관한 정책적 일관성을 확보하며, 국가의 보호 의무 실천을 통해 기업을 포함한 다른 주체의 활동을 돕는다는 내용을 담고 있다. 또한 기업의 존중 책임은 기업이 효과적으로 인권 위협을 관리할 수 있는 방법을 개발하고 기업의 활동에 포함하는 것을 의미한다. 마지막으로 구체책에의 접근에서는 현재 부족한 기업 관련 인권 침해 피해자를 위한 구체책을 보완하여 효과적인 고충처리제도에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 제공할 수 있어야 한다고 밝혔다. 이러한 세가지 축이 서로를 보완하는 과정에서 Civil Foundation이 공고화 되는 구조를 가지고 있다.

실지로 이 정책프레임워크는 광범위한 공감대를 형성해 가는 과정에 있다. ICC 2010년 세계국가인권 기구대회의 의제로 선정되었는가 하면 2011년 각 대륙별 워크숍에서도 러기의 프레임워크에 대한 지역별 실천 계획 (Regional Action Plan)을 위해 다자간 회의가 개최되었다. OECD도 러기의 성과를 명시하여 기업과 인권의 문제에 관해서는 그의 정책프레임워크가 중심점이 되고 있음을 뒷받침하고 있다.

이러한 흐름과 성과에 비추어 우리는 지금이 국제사회가 공감하고 있는 기업과 인권이라는 이슈에 대해 거버넌스를 포함한 해결의 틀을 형성해가야 하는 시점임을 인식하고, 이러한 흐름에 동참할 뿐만 아니라, 해안을 제시함으로써 지구촌 문제의 해결에 기여해야 할 것이다. 이번 연구의 목적은 국제적인 공조를 통해 진일보한 기업과 인권 프레임워크를 완성하고, 구체적인 거버넌스 체계를 확립하기 위한 정책과 제도를 살펴보고, 각 분야에 걸쳐 사례를 수집, 그것이 어떻게 포괄적인 거버넌스 접근법에 일조하는지 살펴보는 데 있다.

2 연구내용의 요약

이 연구보고서는 2장과 3장에서 기업과 인권에 관한 기준을 마련하려는 UN, OECD, 글로벌 콤팩트(UNGC) 등 국제기구의 노력을 정리하고 그것이 어떻게 러기의 정책 프레임워크에 수렴하여 공감대와 공통기준의 형성에 동참하고 있는지를 살펴본다.

러기의 프레임워크가 발표된 후 ISO, OECD 등 기준에 비즈니스와 인권에 관여한 이니셔티브들이 해당 프레임워크에 대한 지지를 표명함으로써 큰 틀에서의 공감대가 형성되고 확산되고 있음을 보여주고 있다. 특히 수렴의 메커니즘으로서 국내 연락사무소(NCP)와 인권위원회가 정보수집, 공유, 모범사례 개발 등의 중요한 역할을 함과 동시에 정부와의 연계를 통해 사법적 비사법적 기준을 위한 모형을 만들어 가고 있다. 덴마크의 인권연구소와 캐나다 인권위원회의 활발한 활동과 기준을 만들어 가는 과정을 주목할 필요가 있고, 연계를 통해 공조할 필요가 있다. 이러한 공조는 축적된 자료와 공통의 트렌드가 법 제정이나 사회통념 형성을 촉진을 위한 정책수립을 통해 궁극적으로 국내외에서 통용될 수 있는 기준을 만드는 작업이 될 것이다.

정책과 제도 및 인권위원회 활동사례 분석은 국가인권위와 ICC 분야에 있어서 국내 인권 친화적 기업 문화 확산을 위한 정책과제 및 대안 제시를 위한 토대가 될 것이다. 2007-2008 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표(SRSG), 유엔인권최고대표사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR), 국가인권기구국제조정위원회(ICC-NHRI)가 공동으로 진행한 “국가인권위와 기업인권에 대한 설문조사” 자료 및 43개 국가인권위 응답조사 결과에 따르면 국가인권기구들은 기업관련 인권 이슈에 대해 진정사건 조사 및 구제, 법, 제도, 정책 개선, 교육 및 인식 증진, 상시적 모니터링 등 전반적인 활동을 전개하고 있는 것으로 나타났다. 유엔 특별대표는 권리 구제뿐만 아니라 기업 관련 인권의 보호와 증진에 관련된 모든 활동에 있어서 국가인권기구의 활동의 확대와 중요성을 강조하고 있다. 따라서 국가인권기구의 보다 적극적인 역할을 위한 권한과 활동 범위 확대 및 강화, 기업인권 분야에 대한 전문성 강화, 타 국가인권기구들과의 협력 강화, 각종 이해관계자들과의 협력 및 효과적인 역할 분담 등의 방안이 제시되어야 한다.

이후 5장, 6장에 걸쳐 주요 국가의 법제 및 정책사례를 토대로 정부의 직·간접적인 규제와 촉진 사례를 살펴본다.

영미의 시장 주의적 접근방법은 정책 및 규제에 인색한 반면, 독일과 북유럽처럼 대



륙법체계의 국가들은 활발히 법제화를 시도하고 있다. 그러나 확연히 달라 보이는 두 체계에서도 결국은 사회 구성원들이 공감할 수 있는 기준과 사회통념을 가시화하고 표현하려 한다는 점에서 중요한 공통점을 찾는다. 다만 그러한 과정에서 나오는 산출물이 어떻게 법제와 구제책에 반영되는가에 대해서는 두 법체계에 의한 차이점이 드러난다.

요약하자면 대륙법체계 유럽 국가들은 법제화를 통해 기준을 제시하고 법 준수를 유도하는 경향이 큰 반면에 영미체계에서는 기준이 형성되는 것을 촉진하고 그것을 산업 및 사회의 합리적인 주의기준 (reasonable person standard)으로 확립하여 그것을 위배하거나 어긴 기업 (juristic person) 에 대해 사법적인 손해배상소송이 가능하도록 하고 있고 특히 징벌적 배상 (punitive damages) 추구가 가능한 미국의 민사소송 (Torts lawsuit)과 연결되어 효과를 꾀하고 있다. 이로서 국가의 감시의무가 어느 정도 민영화되는 효과를 누리는 동시에 배심원들의 개입을 통해 사회통념과 기준에 대한 공감대 형성이 판례를 통해 촉진되도록 하는 효과를 꾀하고 있다.³⁾ 이에 대해서는 Alien Tort Statute과 Foreign Corrupt Practices Act가 사법관할권 (jurisdiction)을 자국민 및 자국에 상장된 회사까지를 포함하도록 확장하면서 중요한 사법적 도구로 자리 잡게 되었다.

정책적으로는 유럽각국의 기업 인권담당 부서와 인식제고 정책, 기업 인권 활동 투명화 정책, 그리고 그에 대한 지원정책을 살펴본다. 영국과 대륙법체계 국가들 사이의 접근법적 상이성을 파악하는 동시에 공통적으로 나타나는 적극적인 활동지원 의지가 우리 정부의 노력에도 귀감이 될 수 있을 것이다. 예를 들어 유럽통합과 더불어 제기된 ‘사회적 유럽(Social Europe)’은 시장과 기업의 영향력이 강해진 만큼 기업의 사회적 책임을 명확히 하려는 유럽 각국의 제도적 노력이 담겨 있는 것으로 볼 수 있다. 유럽연합 차원에서 다국적 기업의 사회적 책임에 대한 가이드라인을 제시하고, 유럽종업원평의회를 제도화한 것은 기업의 사회적 책임과 기업 내 인권의 문제가 사회적 쟁점의 단계를 넘어 사회적 제도화의 단계에 접어든 것으로 보여진다. 이러한 면에서 기업의 사회적 책임과 기업 내 인권의 문제에 대한 각국 정부의 접근방식, 제도화 수준, 정책적 수단은 매우 다양하게 나타나고 있는데, 크게는 기업에 대한 직접적 규제(덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크)와 간접적 규제와 규제반대론(호주, 영국, 미국)으로 구분될 수 있다. 직접적 규제를 강조하는 NGO 등 시민단체들은 기업의 사회적 책임 및 기업 내 인권과 관련된 입법적 규제를 강하게 주장하고 있으며, 일부 국가에서는 이러한 주장에 따라 실제로 일정 규모 이상 기업에 대해 기업의 사회 및

3) 반대의견도 적지 않은 것이 사실이다. 특히 Tort Crisis, Insurance Crisis라고 표현하며 징벌적 배상 및 손해배상소송 제 일반에 대해 고비용 저효율을 비판하는 사람들은 이러한 확대가 외국인에게 순수한 금전적인 동기에서 자금이 풍부한 영미기업에 대한 무차별 소송을 제기할 수 있다는 우려 때문이다. 실지로 미국 연방 항고 법원에서는 ATS의 적용범위를 축소하는 판결을 내린 바 있고 이에 대해 존 러기는 우려를 표명한 바 있다.

환경보고서 발간을 의무화하고 있다. 북구 유럽국가에서 비용 외부화 문제를 해결하기 위해 적극적인 규제모델을 채택한 사례나 호주의 기업행동 규범법을 도입하고자 하는 몇 차례 입법화 시도 등이 적극적인 노력의 유형을 보여준다. 반면에 신자유주의가 강하게 나타나고 있는 영국의 경우에는 기업시민권(Corporate Citizenship)적 사회권을 법제도를 통해 강제로 규제하기 보다는 비규제적 정책을 통해 기업의 사회적 책임 및 기업 내 인권에 접근하고 있다.

시사점을 살펴보자면 위 각 장에서 도출되는 면면은 정부와 기업 그리고 특히 인권 위원회가 추구해야 할 방향성을 보여 준다. 이 보고서에 기술된 각국의 여러 가지 정책과 법제는 아직 개별적이고 국지적인 노력이 주를 이루고 있고, 따라서 지역적 한계성을 내포하고 있다. UN과 OECD등 국제적인 공조 노력은 2011년 여름에서야 기업과 인권에 대한 이행 지침(UN 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이행)이 채택되어진 것을 보면 아직 초기단계라고 볼 수 있겠다. 그러나 국제적인 기업과 인권 거버넌스의 초기 단계라 할지라도 뚜렷하게 나타나는 시사점이 있다. 즉 개별국가 노력의 한계와 나라 간 조약 및 국제 협약이 기업에 미치는 영향의 한계를 넘어서는 공조의 틀을 확립하기 위해서는 Civil Foundation을 확대하려는 각 이해관계자 의 다각적인 노력이 있어야 하겠고, 특히 NCP, 국가 인권위원회 등의 활동이 매우 중요하다는 것이다. 현재 각국의 NCP와 인권위원회는 꽤 커다란 활동 편차를 보여주고 있다. 공조와 네트워크 형성 노력을 통해 각국 정부 내 수직적 조화와 자국정부 및 타 정부와의 수평적인 일관성을 이루어 인권보호를 위한 Civil Foundation의 기초가 되는 자료 수집, 사례연구, 구제책 마련, 공통 기준의 마련에 나서야 할 때이다. 아울러 인권위원회에서 다룰 수 있는 기업과 인권에 대한 권한의 확대에 대한 필요성이 있다.

ISO26000, UNGC, 국제노동기구(ILO)노동기준, OECD가이드라인 등은 기업과 인권에 관한 한 한 목소리를 내야하고 기업에게 일관적인 기준을 제시 할 수 있어야 할 것이다. 러기의 프레임워크를 지지하여 조직 간 소통을 위한 공통언어와 방법론을 모색하기 시작했다는 것 자체는 고무적이나 각각의 기준들이 기업에게 혼란을 가중하지 않도록 하는 노력도 공조네트워크 내에 수용되어야 할 것이다.

제 II 장

기업과 인권에 관한 UN 사무총장 특별대표 프레임워크

1. 인권의 개념과 국제적인 노력 13
2. 존 러기 특별대표 활동의 개요 및 경과 16
3. 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이해 18
4. 후속조치 - 17차 UN인권이사회 결의안 24
5. 보호, 존중, 구제 프레임워크 평가 및 과제 ... 26

제 II 장

기업과 인권에 관한 UN 사무총장 특별대표 프레임워크

1 인권의 개념과 국제적인 노력

1) 인권의 개념

인권은 자연법사상에 기초하여 생성된 개념이고, 그 기반은 ‘인간의 존엄은 같다’는 신념에 있다. 인권개념의 특징은 인간의 존엄을 보장하는 것을 사회적 의무로 이해하고 그 보장을 위하여 법적 형식을 갖는 규범을 이용하는 것이다. 그리고 전제는 일련의 가치규범 및 사회적인 인식, 자기결정의 자유와 공정한 취급 등이 보장되어야 하며, 인간의 존엄을 지키기 위하여 필요한 조건을 권리로서 확인하는 것으로 그 보장을 권력자의 은혜가 아닌 의무로 취급하고 개인이 정당하게 요구할 수 있다는 것이다. 이러한 청구권에 실효성을 부여하기 위해서 그 내용은 가능한 제정법 안에 포섭되어야 하고 법원등 사법적 조치를 통해 보장을 요구할 수 있어야 한다. 그러한 의미에서 인권은 민주주의, 법의 지배와 같은 출발점을 갖고 있다고 할 수 있다.

인간의 존엄을 유지하기 위하여 필요한 조건들은 매우 다양하고, 그 내용을 각국 및 국제적인 논의를 통하여 사회적·법적으로 승인하는 과정이 현재 진행되고 있고, 인권의 구성요소들도 현재 확대되고 있는 중이다.⁴⁾ 이처럼 개별 규범의 집합체로서의 인권은 국제인권법의 분야에서는 인권카탈로그라고 불리어지는데, 이러한 명칭은 인권이 단일한 규범으로 있는 것이 아니라, 인간의 존엄을 보장하기 위하여 여러 가지 경위로 확인된 다양한 규범이라는 것을 잘 보여주고 있다.

이러한 규범은 법적으로 구속력을 갖고 있는 것과 가이드라인과 같이 선언적인 것 등 이념만을 표현한 것 등 그 형식은 다양하다. 그러나 인권의 기반이 되고 있는 사회의 여러 방식을 규범적으로 인식하는 것도 인권의 보장에서 매우 중요한 의미를 갖는다.

4) 자세한 내용은 국가인권위원회·Global Compact Network Korea·한국인권재단, 인권경영의 이해.

2) 국제적 인권보장과 기업의 인권보장

종래 인권은 국가 내에서만 다루어졌고 국제적인 관점에서 다른 것은 그리 오래되지 않았다. 특히 국제적인 차원에서 기업의 인권보장을 논하는 것은 최근의 일이다. 종래 국제적인 인권보장은 국가의 침해로부터 개인의 인권을 보장한다는 점에서 출발하여 국내적 실시, 국제적 실시라는 2단계 접근으로 실행되고 있다. 때문에 국제인권 문서의 대부분은 국가를 대상으로 하는 것이고, 기업은 국가에 의한 입법·행정·사법행위의 대상으로 되어 왔다. 그 결과 국제적인 인권보장기구는 직접 기업을 대상으로 할 수 없었다. 더욱이 국가에 대해서도 인권침해는 당해 국가에게 naming and shaming의 방식으로 행동변화를 유도하는 것에 불과하였다.⁵⁾

국가와 기업은 그 담당하는 역할이 다르기 때문에 국가와 동일한 인권보장의무를 기업에 대하여 요구하는 것은 쉽지 않다. 더구나 기업은 인간과 마찬가지로 "인(person)"이라는 점에서 기업에게 의무를 과하는 것은 개인의 자유를 제한하는 것과 마찬가지로 성격을 갖고 특히 기업도 인으로서 개인의 권리에 대항할 수 있는 법적 권리를 갖고 있기 때문에 양 권리 간에 균형을 갖는 것은 매우 어렵다는 인식이 종래 지배적이었다.⁶⁾ 그러나 최근에는 국제적인 차원에서 국가를 초월하여 기업에 대하여 인권보장을 구하는 새로운 동향이 주목받고 있어 국내에서도 논의가 필요한 시점이다.

3) “기업의 인권보장의무”로 접근하는 시각의 발전과정

국가에 대한 기업의 영향력이 국제적인 관심사항이 됨에 따라⁷⁾ 개인과 사회에 대한 기업의 영향력도 국제적인 차원에서 주목받고 있다. 특히 기업과 인권이라는 시각에서 접근하는 방법론이 널리 확산되고 있는 것이 특징이다. 그 선구적인 것으로 ILO선언의 채택 등 국제기구의 노력과 CSR에 의한 이해관계자들의 관심 증대를 들 수 있다.

국제적인 차원에서 대응이 필요하다는 것에 상응하여 국제적인 인권 보장 중에 기업을 포함시키려는 노력이 행해지고 있다. 즉 국제적인 인권보장기구는 기업에 대해 인권을 보호·존중·구제촉진을 하도록 직접 요청할 수 있도록 노력하고 있다. 그 대표적인 것이 UN인권위원회 어젠다에 포함되어있다.

5) Salar Ghahramani, Governments, Financial Markets, and International Human Rights: The State's Role as Shareholder, Yale Journal of International Affairs, Winter 2011, p.86

6) Michael K. Addo, The Corporation as a Victim of Human Rights Violations, at 188-196

7) 예컨대 2000년 기준으로 기업의 판매고는 한나라의 GDP를 초월하기에 이르렀다 예컨대 DaimlerChrysler는 폴란드보다 많고, Shell은 베네수엘라보다, IBNM은 싱가포르보다 많다.

2003년에 인권소위원회가 채택한 “인권규범”은 “기업과 인권”에 관한 국제적인 차원에서 승인된 최초의 비자발적인 이니셔티브(the first nonvoluntary initiative accepted at the international level)로 그 초안심의과정에서 “기업의 인권보장 의무”가 이론적으로 논의되었다.

2000년 인권소위원회 제52회기에서 Weissbrodt는 “기업의 인권에 관한 행동제원칙(Principles relating to the human rights conduct of companies)라는 제목의 보고서에서⁸⁾ 기업의 인권보장 의무를 기존의 국제문서에서 도출하기 위하여 다음과 같은 접근 방법을 취하였다.

첫째, 기업으로 해석할 수 있는 문언을 규정한 국제인권문서를 채용하는 것이다. 즉 구체적으로 전문에서 정부와 함께 사회 기타 기관(other organs of society)의 책임으로 해석되는 세계인권언 등을 들 수 있다.

두 번째 접근방법은 “인(person)”에게 책임을 부과하고 있는 국제문서로부터의 해석이다. 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 조약 및 국제형사법원로마규정이 그것이다.

셋째, 세계인권선언, 자유권규약, 사회권규약은 정부에게 의무를 부과하는 한편, “인”에게 권리와 책임 쌍방을 인정해온 것을 지적하고 이로부터 4개의 해석을 끌어냈다. 즉 ① 비국가행위단체가 국제법상의 의무를 갖는다고 할 수 있는 범위에서 기업을 포함한 법인은 인권보장 의무를 진다. ② 기업은 국가의 행위에 의해 존재가 승인된 법적인 창조물이기 때문에 국가는 국제적인 인권규범을 침해하는 기관을 창조하여서는 안 되고 그 존재를 승인해서도 안 된다. ③ 기업은 개인에 의해 구성되는 것이기 때문에 개인이 인권조약과 다른 문서에 의해 구속되는 범위 내에서 기업은 동일한 규정에 의해 실효적으로 구속된다. ④ 일부 국제문서는 자연인이든 기업이든 모두 적용된다고 해석할 수 있다. 특히 법인에게 직접 책임을 과하는 것으로서 부패방지에 관한 조약, 환경유해활동손해민사책임조약 등을 열거하고 있다.

이러한 4가지 접근방법의 적용효과로서 “인권규범” 전문에서는 세계인권선언을 비롯한 40개 이상의 국제문서가 열거되어 있다. 이것은 기존의 국제문서에서 기업의 인권보장 의무를 도출하는 것이 가능하고 이에 의해 인권규범은 “기업의 인권보장 의무”를 재확인하고 있다는 입장을 인권소위원회가 취한 것임을 보여주고 있다.

다른 한편, 인권소위원회는 2002년 바로 이를 조약으로 하여 국제법상의 의무로 하는 것은 비현실적이라는 것이라고 결론지었다. 그 이유는 기업에게 적용되는 국제문서는 이제까지 존재하여왔지만 기업이 국제법질서에서 어떠한 지위를 가지는가에 관해서는 국제적인 컨센서스를 얻지 못하였기 때문이라고 밝혔다.

8) E/CN.4/Sub.2/2000WH.2/WP.1

인권규범은 기업의 의무와 책임을 포괄적으로 규정하고 있다. 그 구체적인 내용은 기회균등 및 비차별대우의 권리, 신체의 안전권리, 노동자의 권리, 법의 지배 존중, 오염금지 등을 포함하여 국가주권과 인권의 존중, 소비자보호에 관한 의무 및 환경보호에 관한 의무를 포함하고 있다. 즉 인권규범은 기업행동의 기초를 확립한 것이고 최소한의 기준이라고 할 수 있다.

또한 기업은 법의 지배를 손상하는 활동을 하지 말아야하며, 스스로의 영향력을 행사하여 인권의 존중을 촉진, 확보하도록 지원하여야 하며 스스로 주된 활동 및 공급망 관리에서 인권에 영향을 미치는 것을 고지하여 인권침해의 공범이 되는 것을 피할 수 있다고 하고 있다. 이렇게 인권규범은 기업의 인권보장의무의 소극적 및 적극적인 측면 모두를 규정하고 있고 이와 함께 제3자에 의한 인권침해의 가담에 관해서도 규정하고 있다.

이처럼 인권위원회는 기존의 국제문서에서 기업의 인권보장의무를 도출하여 “인권규범”으로서 명확화 하였지만 기업의 인권보장의무를 조약상의 의무로 하는 것은 시기상조라고 판단 하였다. 즉 인권규범은 soft law인 것이다. 인권규범에서 규정된 기업의 인권보장의무는 모든 기업에 대하여 그 활동과 영향의 범위 내에서 본국 및 수입국에서 “nonvoluntary”효과를 가진다. 이러한 인권규범의 인권기준은 포괄적이고, 최소한의 기준이며, 의무내용은 기업에 의한 인권존중과 함께 보호, 구제촉진이라는 적극적인 의무도 포함하고 있다.

2 존 러기 특별대표 활동의 개요 및 경과

2011년 6월 개최된 제17차 UN 인권이사회는 Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy”의 Framework를 채택함으로써 기업과 인권에 관한 최초의 합의된 정책의 토대를 마무리 하였다. 다국적 기업에 관한 규제를 논의하기 위한 UN의 시도는 1975년 설립된 초국적 기업위원회 (Commission on Transnational Corporations)의 UN 초국적기업행동강령 초안(Draft UN Code of conduct on Transnational Corporations)과, 2003년 다국적 기업과 기타 비즈니스 기업규범 (The Norms on Transnational Corporations and Other Business Enterprises)으로 이어졌다. 하지만 국가가 비준한 조약에 의해 받아들인 동일한 범위의 인권의무를 기업에게 국제법상 직접 적용하려는 이러한 시도는 기업에게 과도한 규제를 담고 있다는 논란으로 채택되지 못하였다.



새로운 노력의 일환으로 UN 인권위원회⁹⁾는 2005년 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스기업 문제에 대한 사무총장 특별대표(SRSG) 존 러기 (John Ruggie)를 임명하였다. 첫 임기 2년 동안 SRSG의 임무는 ① 인권의 관점에서 다국적 기업 및 기타 기업의 책임 및 책무성에 대한 기준 명료화와 각각 다른 상황에서의 적용 ② 다국적 기업 및 기타 기업, 국제적 기업 등의 인권책임을 효과적으로 규제하고 판결할 국가의 의무 연구 ③ 기업이 인권침해에 연루되는 것과 영향권 개념 등의 명료화 ④ 인권영향평가 도구 등의 개선 ⑤ 국가와 다국적 기업 및 기타기업의 좋은 사례를 수집하는 것 등이었다. 1,2차 중간보고서 제출이후 2007년 UN인권이사회는 SRSG의 임기를 1년 연장하여 권고안을 작성하도록 하였다.

이 활동의 결과 2008년 6월 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 담은 제안서가 UN인권이사회에 제출되었고, UN인권이사회는 8/7 결의안을 통해 이를 만장일치로 채택하였다. 또한 이 결의안은 SRSG의 임기를 2011년 6월까지로 연장하면서 프레임워크를 실질적으로 운영하기 위한 실용적인 권고안을 만들 것을 요청하였다. 즉 첫 번째 임무는 프레임워크의 실행단계로서 보호, 존중, 구제의 상호관계의 구체적인 의미와 시사점에 대해 국가, 기업, 기타 주체에게 구체적 지침과 권고안을 제공하는 것이며 두 번째 임무는 관련된 국제 및 지역조직 그리고 기타 이해당사자와의 연계, 조정을 통해 프레임워크를 ‘홍보’ 하는 것이다. 이에 따라 다양한 이해관계자와의 토론과 자문을 통하여 2011년 6월 제 17차 UN인권이사회에서 “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”가 채택되기에 이른다.

이 지침의 목적은 기업에 대한 새로운 국제법적 의무를 부과하는 것이 아니라 기존의 관련 기준과 절차를 일관적이고 포괄적인 단일 체계 안에 통합하는 것으로 현재의 부족한 점과 이를 개선하는 방법을 정리함으로써 규범적 기여를 하는 것이다.

〈경과 요약〉

2005년 4월 UN인권위원회가 UN사무총장에게 인권과 초국적 기업 및 기타 기업 문제에 관한 특별대표 (Special Representative of the UN Secretary-General on Business and Human Rights, SRSG) 임명을 요청

2005년 7월 UN사무총장이 SRSG에 존 러기 하버드대 교수를 임명

2006년 2월 UN인권위원회에 제1차중간보고서 제출

2007년 2월 UN인권이사회에 제2차중간보고서 제출

9) 2006년 6월 UN인권이사회로 개편

- 2008년 4월 UN인권이사회에 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 최종보고서 제출
- 2008년 6월 UN인권이사회에서 보고서 승인. SRSO 업무 3년 연장
- 2009년 4월 UN인권이사회에 제1차경과보고서 제출
- 2010년 4월 UN인권이사회에 제2차경과보고서 제출
- 2010년 11월 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크 이행 지침 보고서 초안 발표
- 2011년 6월 UN인권이사회에서 이행지침 채택 및 워킹그룹 구성 결정
- 2011년 9월 5인 워킹그룹 구성

3 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이해

SRSO로 임명된 존 러기는 기업의 인권책임을 논의하는데 있어서 가장 필요한 것은 권고의 나열이 아니라 정책을 일치시키기 위한 개념이라고 판단하였다. 그리하여 기업을 포함한 제 3자에 의해 이루어진 인권 침해로부터 보호해야 하는 국가의 의무; 인권을 존중해야 하는 기업의 책임; 구제책에 대한 효과적인 접근성을 높여야 하는 필요성이라는 프레임워크를 제안하였다.

SRSO 존 러기는 보고서의 서론에서 기업과 인권상황의 근본적인 원인을 다음과 같이 진단하고 있다. 세계화, 민영화, 국가와 시장관계의 조정이라는 환경의 변화 속에 경제적 주체의 힘과 관계자 범위와 영향력이 날로 확대되어가고 있는 반면, 이들이 초래하는 역 효과적 결과에 대한 사회적 관리능력의 격차가 존재한다는 것이다. 그리하여 보고서는 적절한 제재나 배상없이 벌어지고 있는 모든 종류의 기업의 잘못된 행동을 허용하는 환경 하에서 인권과 관련된 거버넌스의 공백을 메우는 것을 목표로 하고 있다.

1) 국가의 보호 의무

모든 국제조약에서 국가는 권리를 보호하고 존중하며 정책, 제도, 규칙 등을 통하여 이것이 제대로 이행될 수 있도록 하는 법적 의무를 규정하고 있다. 이에 따라 국가는 기업 활동이 인권을 침해했을 때 조사하고, 처벌하고, 바로잡기 위한 적절한 조치를 취해야 할 의무가 있다. 각국은 노동법을 통하여 노동자의 권리를 보장하고 있지만 인권 존중의 기업문화를 형성하고 이를 촉진하기 위한 국가의 역할에 대해서는 충분히 인지하고 있지 못하다는 것이 SRSO의 판단이다.



SRSRG는 보호의무의 일환으로 우선적으로 노력해야 할 다섯 가지 분야를 1) 인권의 무 준수를 위한 정부의 자체능력보호 2)기업과 협력할 때 인권을 고려 3) 본국 및 해외에서 권리를 존중하는 기업문화 조성 4)분쟁지역에서 사업하는 기업체에 대한 정책 5) 역외사법관할권에서의 이슈 점검으로 들었다. 이에 따라 중요하게 고려해야 할 문제로서 다음과 같은 내용을 언급한다.

첫째, 정부는 기업이 비즈니스를 하는데 인권존중을 핵심적으로 고려할 수 있도록 기업문화를 육성해야 한다. 이를 위해서 지속가능성보고서 발간하도록 장려하고, 지역 사회나 환경에 대한 기업사업 운영의 영향에 대한 관심을 기울이도록 하는 기업법 개정, 주주총회에서 인권침해와 관련된 결의가 다루어지지 않도록 정부감독기관의 역할 강화 등을 지적하고 있다. 특히 각국은 기업 활동으로 인해 인권영향을 미치는 법에 대해서 검토하고 기업이 주요활동을 하고 있는 분야에서 인권을 존중하도록 법안을 마련하는 것이 필요하다. 예를 들어 주주의 이익을 최우선적으로 생각하는 체제를 가진 미국의 경우, 이사회에서 주주의 이익을 최대화하는 것과는 거리가 먼 결정을 내렸다면 이사회는 고소당할 수도 있다. 하지만 주주의 이익을 극대화 하는 것이 인권침해를 낳은 결정이라면 국가는 이러한 문제를 바로잡기 위한 정책과 제도의 검토에 나서야 한다는 것이다. 또한 공기업에 의해 초래된 인권침해는 국제법적인 책임이 있을 뿐만 아니라 국가의 명성에 해가 되므로 특별히 감독이 필요하다고 주장한다. 전 세계의 수많은 인권문제들이 공기업과 관련이 있는데 특히 자원개발 산업의 경우 국가가 공사형태로 회사를 설립하고 자원의외교와 국익논리로 운영되는 경우가 많다. 채굴산업분야는 특히 인권고위험 업종으로서 이러한 분야의 공기업에 대해서 국가가 인권프레임을 갖고 접근하는 것이 중요하다.

둘째, 정부가 인권에 대한 의무의 실행을 위해서 적절한 정책, 법, 과정 및 절차를 채택하지 않는 수직적 불일치와 무역, 투자촉진개발, 외교 등 각 부처들 간에 손발이 맞지 않는 수평적 불일치를 언급한다. 양자투자조약, 자유무역협정, 투자사업 계약과 같이 투자유치를 위해 양자 간 조약을 맺을 때 투자자 보호조건 때문에 국가가 인권 보호의무를 소홀히 하거나, 개발도상국에 진출할 때 진출국의 규제재량권을 제한하고 있는 것에 대해 우려를 표명한다. 특히 수출신용보증기관과 공적개발기관이 민자 투자로 지원을 할 때 인권적 고려가 중요하다.

셋째 국제수준에서는 인권조약관련 기관, 인권권한 업무에 대한 특별절차, UN인권 최고대표사무소의 기술적 도구들을 활용할 것과 국가 간 도전이나 모범사례 등을 공유하기 위한 국가의 노력을 제안하고 있다. 이의 일환으로 2010년 에든버러에서 개최된 제10차 세계국가인권기구대회¹⁰⁾에서는 UN인권이사회 ‘보편적 정례검토(UPR)’¹¹⁾시 기업과 인권에 관한 국가보고내용을 다룰 것을 선언문을 통하여 언급하였다. 또한 아

시아태평양 국가인권기구포럼¹²⁾ 차원의 기업과 인권워킹그룹 활동 등이 이에 해당한다고 할 수 있다. 2011년 개최된 제17차 UN인권이사회는 결의안을 통해 향후 구성될 기업과 인권 워킹그룹의 임무로 기업과 인권에 관한 활동을 UN시스템과 연계하는 것에 대해 다룰 것을 요청한 바 있다.

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

한편 국제법에서는 관할지역 이외의 범위에서 국가가 인권을 보호해야 할 의무에 대한 합의가 아직 이루어지지 않고 있다. 다만 몇몇 조약기구들이 본국의 국가에 관할권 내의 기업들이 해외활동할 때 인권침해를 예방하는 조치를 취하라고 권고하고 있다. 즉 국가는 법적, 행정적, 사법적 조치를 장려하는데 관련되는 법규를 제, 개정하거나, 지역사회와 자문을 받거나 기업 활동의 인권영향을 평가하거나, 기업들에게 인권보호를 담은 행동강령을 개발하라는 조치를 취할 수 있다는 것이다.

2) 기업의 존중책임

어떤 국가에서 활동하던지 어떤 기업이 활동하는지에 상관없이 기업은 인권을 존중할 책임이 있다. 이는 국제인권규범이나 조약을 비준하지 않은 지역에서 활동하는 기업인 경우에도 규모나 업종에 상관없이 적용된다. 실제로 어떤 기업도 ‘인권을 존중해야 한다’는 자체에 대해서 이의를 제기하지는 않는다. UN글로벌콤팩트에 가입한 8000여개의 기업들만 하더라도 10대원칙 중 하나인 ‘인권존중’을 지키겠다고 서약한 것이다. 하지만 기업이 어떻게 인권을 존중하고 있는지에 대해서 알 수 있는 방법은 제한되어 있다. 즉 기업 구성원뿐만 아니라 제3자에게 인권을 존중하고 있다는 사실을 증명할 수 있는 어떠한 체계도 제대로 갖추고 있지 않다. 국제적으로 널리 받아들여지고 있는 사회책임보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative) 기준에 따라 작성된 사회책임보고서의 경우에도 인권항목에 대한 보고는 매우 취약하다.

10) 국가인권기구 국제조정위원회 (ICC: International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights) 제 10차 대회
 11) 보편적 정례 검토 (UPR·Universal Periodic Review), UN 회원국의 전반적인 인권의무 이행 상황에 대한 주기적인 점검(4년에 한번)과 평가를 통해 인권상황의 실질적인 개선을 목적으로 하는 UN의 새로운 인권검토 메커니즘
 12) APF(Asia-Pacific Forum of National Human Rights Institutions)



이를 설명하기 위해서 이 장은 기업이 책임져야 할 인권의 범위와, 어떻게 책임을 져야 하는지에 대한 내용으로 구성되어 있다. 기존의 인권에 관한 다국적 기업 및 기타 기업의 책임규범에서는 인권의 항목을 열거함으로써 어떤 권리가 리스트에 포함되어야 하는지 무엇이 우선적이고 혹은 부차적인 권리인지에 대한 논란을 발생시켰다고 보고 SRSG는 기업이 어떤 방식으로든지 영향을 미치지 않는 국제적인 권리는 없다고 정의한다. 또한 기업으로 하여금 인권을 존중하게 하는 법, 제도가 미비한 취약한 거버넌스 지역에서 기업 활동을 하는 경우에도 국제기구의 원칙들을 존중할 것을 기대 받는다. 뿐만 아니라 국내법이 국제적인 기준에 부합하지 못하거나 국내법을 지키는 것이 인권을 침해하는 결과를 초래하게 될 때조차도 기업은 인권리스크를 관리하지 않으면 부지선정, 허가 획득의 지연, 지역노동시장과의 원활하지 못한 관계 때문에 가치 잠식을 초래하고 인권침해행위에 ‘연루’됨으로써 법적 고발을 당할 수도 있게 된다.

그렇다면 기업이 ‘어떻게’ 인권을 존중할 것인가? 이를 위해 등장한 중요한 개념이 ‘상세한 주의(due diligence)이다. SRSG는 상세한 주의의무를’ 인권에 대한 위협을 회피하고 경감할 목적으로 기업 활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권 위협을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도’ 라고 정의한다. 기업은 기업 활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권 침해적 위험요소를 파악해야하고, 자신의 기업 활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단해야 한다. 또한 해당기업 뿐만 아니라 비즈니스파트너, 공급망, 정부기관, 비정부주체들과 같은 대상자들과 기업 활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지의 여부를 파악해야 한다. 특히 인권영향평가를 할 때에는 원주민과 여성, 민족 혹은 인종, 종교적, 언어적 소수집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 성, 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루어야 한다.

또한 상세한 주의 의무는 다음의 내용을 포함해야하는데, 첫째 기업은 인권정책을 채택해야하고, 둘째 선제적 접근방식을 통해 기업 활동이 미치는 인권영향평가를 실시해야하며, 셋째 기업 전체구조에 이를 통합하여야 한다. 마지막으로는 모니터링이나 감사를 통하여 진행과정을 파악하고 수정하여야 한다. 상세한 주의의무를 다하기 위해서 국제사회의 기업은 최소한 가장 보편적 원칙인 국제인권장전(세계인권선언과 자유권, 사회권 조약) 및 ILO의 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 선언 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 참조하여야 한다. 이러한 구성요소가 없다면 기업은 권리존중의 책임을 다하고 있는지 파악할 방법도, 입증할 방법도 없기 때문이다. 그리고 이 구성요소가 작동하기 위해서는 인권존중의 책임이 일시적 행동이 아니라 지속적인 과정이라는 것을 기업이 이해해야 하고, 인권 리스크를 관리하기 위해서는 이해관계자의 의미 있는 참여와 대화가 필요하다는 점을 인식하고, 상세한 주의의무의 투명성 및 접근가능성이 필요하다.

SRSRG의 권한업무범위는 기업의 영향권(sphere of influence) 과 연루(complicity)에 대해 명확히 할 것을 정하고 있는데 존 러기는 영향권이 기업이 직접적, 혹은 간접적 원인 제공자가 아닌 경우까지 포함 할 수 있기 때문에 이를 지나치게 확장하여 기업의 책임으로 다루는 것은 곤란하다는 입장을 취한다. 즉 기업이 자발적으로 인권을 지원하도록 요구하는 것과 기업들에게 인권책임이 있다고 하는 것은 다른 차원의 문제라는 것이다. 또 한편 영향권의 개념이 근접성을 강조함으로써 기업 활동이 인터넷에서의 프라이버시 침해처럼 널리 분산되어 있는 인권 침해 위험성을 간과할 수 있는 위험이 있다고 지적한다.

대신 보고서는 ‘연루’라는 개념을 제안하는 데 연루란 인권침해에 기업이 간접적으로 관여하는 것을 일컫는다. 연루의 사법적 의미는 범죄행위에 실제적 효과를 줄 수 있는 실질적 지원이나 장려제공행위로서 ‘공모’의 의미에 가깝다. 반면 비사법적 배경에서 기업의 연루는 법적 책무성이 성립되지 않은 경우에도 기업에 대한 평판도 인권 피해 대가에 대한 비용이나 투자 철회를 초래할 수 있기 때문에 중요하다. 연루는 다음과 같은 상황을 고려하여야 하는데 첫째, ‘직접적 연루’(direct complicity)로서, 기업의 지원이나 협력이 인권침해를 발생시킨다는 것을 알고도 도왔을 경우 해당한다. 다음은 ‘수혜적 연루’(beneficial complicity)로서, 어떤 사람이 범한 인권 남용로부터 직접적인 이익을 얻은 경우를 말한다. 마지막으로 ‘암묵적 연루’(silent complicity)는, 기업이 지속적이고 체계적으로 타인이 인권을 침해하고 있다는 사실을 알면서도 당국에 문제제기하지 않고 묵인하는 경우를 말한다.

3) 구제책에 대한 접근성

특정 기업행동을 금지하는 국가의 법률은 위반 시 조사, 처벌, 그 행위를 제거하는 메커니즘 없이는 효력을 발휘할 수 없다. 만찬가지로 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 구제책에 대한 접근성이 제공되어야 한다. 시정내용에는 보상, 원상회복, 재발방지 보장, 관련법 개정, 공식사과 등이 포함되어야 한다. 기업이 인권을 존중하는 것은 책임의 영역이지만 적어도 인권이 침해되었을 때 ‘침해에 대한 궁극적인 책임자가 누가 되는지에 상관없이’ 적절하고 효과적인 구제책을 요구하는 것은 권리이자, 인권 침해를 야기한 사람에게는 제공할 의무가 있다는 점을 확인하고 있다.¹³⁾

사법적 메커니즘, 즉 법적구제는 근본적인 제도개선과 재발방지를 할 수 있는 최선의 대안으로 간주된다. 하지만 비용문제나, 비시민인 경우 제소자격의 문제, 공소시효,

13) Guiding Principles 일반지침



관할범위가 아니라는 문제 등에 직면하는 경우가 많다. 이 때문에 인권침해를 당한 개인과 지역사회 NGO가 기업과 소송을 했을 때 실제로 결론이 맺어지는 숫자는 미미하다. 이에 대해 국가는 사법제도의 접근성을 차단하는 장애물을 해소해야하고 구제책을 추구하기 위한 사법적 능력을 강화해야 한다.

한편 이러한 분쟁해결구조의 대안차원에서 비사법적 메커니즘이 고려되어야 한다. 나이지리아의 셸(SHELL) 사례의 경우 미국 법정에서 12년을 끌었지만 그 동안 소송 자체에 대한 본질적인 논의는 전혀 진행되지 않았고, 대부분 절차에 관한 논의 끝에 결국 천오백만 달러 합의로 종결되었다. 중재해결에 대한 노력이 전혀 없는 배상액 합의는 현장의 변화를 가져오기 힘들다. SRSG는 비사법적 메커니즘은 사법제도를 거치는 것 보다 빠르고 접근이 용이하며, 비용이 덜 든다는 차원에서 비사법적 구제책을 강조하고 있다. 이 경우 합법성, 접근성, 예측가능성, 공정성, 권리관계성, 투명성의 원칙에 근거하여 신뢰성을 확보하는 것이 중요하다.

비사법적 구제 메커니즘으로는 공적중재 서비스 기관이나 국가인권기구, OECD의 국가연락사무소를 예로 들고 있다. 회사차원에서는 핫라인 등의 고충처리 시스템, 외부 중재자 활용, 외부 메커니즘 이용을 통한 비 사법적 구제책을 운용할 수 있다.

SRSG는 기업 자체의 불만접수제도를 제대로 실행하기 위해 사할린 섬 내 사할린 에너지사와 주변 선주민들, 콜롬비아에서는 남미 최대의 석탄 광산과 주변 선주민들, 영국계 체인점인 테스코와 웨스턴 케이프에 위치한 농산물 공급자, 중국계 의류생산업체인 에스콰이어 그룹이 베트남 공장에서 실행하는 불만접수제도, 그리고 휴렛팩커드는 중국내 협력업체와 전자산업에 적용할 프로젝트를 진행하였다. 이 결과는 제17차 UN인권이사회에 보고되었다.

위의 사례들이 주는 시사점은, 기업차원에서 비사법적 구제메커니즘을 운영할 때는 감독기구의 참여 하에 지역사회와 기업이 함께 지역사회에서 논쟁이 일어날 때 어떻게 기업에 문제를 제기할지, 특정 케이스에 대해 기업 내부에서는 이에 대한 책임이 어떻게, 누구에게 배정되는지, 해결하기까지의 기간은 얼마인지, 또 더 긴 기간이 소요될 경우에는 지역사회의 재검토가 필요하다든지 하는 등의 조건을 명백히 규정하는 것이 중요하다는 것이다.

또한 다자간 이해관계자 혹은 산업별 이니셔티브 고충처리 과정 개발에 대한 요청을 받고 있다. 하지만 구제에 대한 모기업의 책임에 관해서는 좀 더 많은 연구가 필요하다.

4 후속조치 - 17차 UN인권이사회 결의안

2011년 6월 개최된 제17차 UN인권이사회는 SRSG의 최종보고서를 채택하고 결의문을 통해 기업과 인권에 관한 워킹그룹을 결성하고 포럼을 운영하기로 하였으며 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 1〉 17차 UN인권이사회 결의안 후속조치에 대한 주요내용

1. 워킹 그룹의 구성

- 1) 워킹그룹은 독립적인 5명의 전문가로 이루어져야 한다.(6항)
- 2) 전문가들은 균형적인 지역 대표성을 지닌다.(6항)
- 3) 3년 임기를 지내며 제18차 회기 때 인권이사회에 의해 임명된다(6항)
- 4) 워킹그룹은 인권이사회로부터 보수를 받으며 워킹그룹의 보고서에 포럼의 진행에 대한 비판과 향후 주제에 대한 권고를 하도록 장려한다.(17항)

2. 워킹 그룹에 대한 요청사항

- 1) UN “보호, 존중, 구제” 프레임워크 이행에 있어서의 비즈니스와 인권 원칙의 효과적이고 포괄적인 보급과 이행을 증진시킬 것
- 2) 비즈니스와 인권 원칙의 이행을 통해 얻은 좋은 실천과 교훈을 인식, 교류, 증진할 것. 또한 이에 대한 평가와 권고를 하며, 같은 맥락에서 정부, 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업, 국가인권기구, 시민사회 및 주권자 등 관련된 모든 정보원으로부터 정보를 찾고, 받을 것.
- 3) 기업과 인권 원칙의 사용과 역량 강화를 증진하기 위한 노력을 지지할 것. 또한 요청에 따라, 기업과 인권에 관한 국가 법률 제정과 정책결정의 발전에 대해 조언과 권고를 할 것.
- 4) 인권이 기업 활동에 영향을 받는 이들이 이용 가능한 효과적인 구제의 접근성을 강화하기 위해 국가, 지역, 국제적 수준에서 권고사항을 제시하고 선택사항을 지속적으로 탐구할 것.
- 5) 무방비한 환경에 살고 있는 이들, 특히 어린이들에게 특별한 관심을 둘 것. 또한 권한을 이행하는 동안 성에 대한 관점을 통합할 것.



3. 기업과 인권에 대한 포럼 개설

- 1) 기업과 인권 원칙의 이행 측면에서의 동향과 과제에 대해 논하고, 특정 영역, 운영 상 환경 또는 특정 권리나 집단에 관련되어 대면하는 과제들 및 좋은 행위의 식별을 포함한 기업과 인권 관련 이슈에 대한 대화와 협력을 증진하기 위해 워킹그룹의 지도하에 기업과 인권에 대한 포럼을 개설하기로 결정한다.(13항)
- 2) 포럼에의 참여는 국가, UN 기제, 기관 및 특화된 중개기관, 기금 및 프로그램, 정부간 기구, 인권 분야의 지역 기구 및 메커니즘, 국가인권기구와 기타 관련 기관, 다국적기업 및 기타 비즈니스 기업, 비즈니스 연합, 노동조합, 기업과 인권 분야의 학자와 전문가, 선주민의 대표자, 경제사회이사회와 협의적 지위에 있는 비정부기구에게 열려있어야 하는 것으로 결정한다.
- 3) 포럼은 매년 근무일 중 이틀간 열려야 한다는 것 또한 결정한다. (15항)
- 4) 인권이사회 회장이 지역 집단들과의 상의와 지역 간 교대에 기초하여 인권 이사회의 회원 및 옵서버들에 의해 지명된 포럼의 장을 임명할 것을 요청한다. 포럼의 장을 지내는 이는 포럼의 모든 참가자들이 이용 가능하도록 포럼에서의 토론 요약물 준비하는 것에 책임이 있을 것이다. (16.항)

4. 글로벌 콤팩트와의 연계

- 1) 기업과 인권 분야에서의 글로벌 콤팩트의 기여를 환영하며, 글로벌 콤팩트가 기업과 인권 원칙을 그 회원들 간에 보급하고 이행하는 것을 증진하도록 장려한다.(10항)

앞으로 기업과 인권 워킹그룹은 SRSO 이후 UN 차원의 기업과 인권논의를 주도하는 역할을 담당하며, 기업과 인권포럼의 실질적 운영을 지도하게 된다. 또한 이 활동의 결과는 매년 인권이사회와 총회에 보고될 예정이다.

이러한 결의안은 기업과 인권에 관한 공통인식의 토대를 만든 이후 제도구축의 단계로 한걸음 나아간 것으로 평가할 수 있다. 실무분과와 포럼은 이후 국가, 지역, 국제적 수준에서 권고사항을 제시할 것이다. 또한 인권존중을 촉진하기 위한 기업관련 법의 개선과 제정, 사법관할권, 당사자 적격문제 등 국제법적 차원의 기업규제에 대한 논쟁에 대한 사례 등 SRSO가 충분히 다루지 못한 문제들을 좀 더 명료화 할 것으로 기대된다. 무엇보다도 제21차 회기에서는 UN 시스템 전체가 기업과 인권의제의 발전 및 인권원칙의 보급과 이행에 어떻게 기여할 수 있을지에 대한 보고서를 제출할 예정인데 이것이 확고한 제도구축의 성과로 귀결될 수 있을지 주목된다.

5 보호, 존중, 구제 프레임워크 평가 및 과제

1) 특징 및 의의

먼저 기업의 인권침해를 예방하고 관리하기 위한 국제적 단일기준이 마련되었다는 점이다. 이에 따라 기업의 사회적 책임과 관련된 각종 국제규범에 프레임워크를 반영하고자 하는 시도들이 가시화되고 있다. 품질관리, 환경 등 다방면의 분야에 대한 표준을 제정하는 국제표준기구인 ISO는 지난 7년 동안 작업해온 ISO26000 - 사회적 책임을 위한 표준지침(Guiding Standard for Social Responsibility)의 인권챕터에 프레임워크의 내용을 주되게 반영하였다. 다국적기업을 위한 OECD Guidelines 역시 역시 2011년 5월 발표한 개정안을 통해 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 지침으로 삼은 인권챕터를 새롭게 추가하였다. 호주의회는 프레임워크에 기반한 발의를 통해 ‘호주 정부가 호주나 해외 사업 시에는 항상 권리에 기반한 고충처리 구제책을 개발하고 호주 기업이 사업을 운영하고 있는 지역사회 주민들의 권리를 존중하도록 장려해 줄 것’을 호주 정부에 요청했다.

하지만 프레임워크가 일방적인 지지를 받고 있는 것은 아니다. 국제인권단체인 Human Rights Watch (HRW)는 SRSG의 이행지침이 어떻게 기업과 정부가 이러한 원리들을 적용해야하는지에 대한 표명이 부족하다며 비판을 가하고 있다. The Child Rights Information Network(GRIN) 역시 이행지침에 어린이들의 권리에 대한 내용이 누락되어 있다며 유감을 표하고 있다. 하지만 분명한 것은 현재로서 이 프레임워크는 노동기준 분야 이외에 기업과 인권관련해서 UN의 핵심 기준으로 작용할 것으로 기대된다는 것이다. 현재 기업 내 노동자 및 NGO, 지역사회 구성원 등 이해관계자 입장에서 불충분한 요소가 있는 것이 사실이다. 하지만 논의가 ‘어떻게’ 기업이 인권을 존중하게 할 것인가의 단계로 접어들었기 때문에, 궁극적으로는 기업에게 국제법상 의무를 부과하는 방향으로 나아가는 제도화의 첫 단추로 자리매김하는 것이 필요하다고 본다.

둘째, 국가의 의무와 기업의 책임을 구분함으로써 기업 자발주의에 기반한 접근법으로 평가된다. 즉 기업의 책임은 사회적 기대에 대하여 자발적으로 준수해야하는 것이지 기업영향의 범위를 확장하여 책임을 지우는 것은 다른 차원의 문제라고 본 것이다. 기존의 UN차원의 기업과 인권에 관한 논의가 기업에게 국제법상 국가에게 부과하는 동등한 수준의 의무를 부과하는 차원에서 논쟁이 발생했기 때문에 이 논점을 해결하는 것이 그로서는 첫 번째 과제였다. SRSG는 프레임워크의 기초를 ‘원칙이 있는 실용주

의'로 접근한다. 즉 모든 가능한 모순을 밝히고 제거하기 보다는 국가, 기업, 시민사회의 노력으로 제거 가능한 부당함을 밝히고 명료화함으로써 실행차원에서 각각의 책임이 무엇인지를 분명히 하고자 한다. 특히 SRSG는 기업에게 부정적인 의무보다는 긍정적인 조치를 강조하면서 기업에게 바람직한 일을 요구하는 내용과 의무를 혼동한 것이 그동안 접근법이 가진 한계라고 지적한다. 의무가 아니라 책임이라는 용어를 사용한 것은 권리 존중이 현재 국제인권법이 일반적으로 기업에 직접 부과 하는 의무가 아니라 개념을 나타내고자 의도한 것이라고 밝히고 있다.

2) 한계 및 과제

핵심적인 논란은 기업이 의무가 없지만 존중책임은 있다는 것을 어떻게 해석할 것인가이다. 한편에서 보면 기업의 존중책임은 모든 인권에 대한 것이며, 상세한 주의의무를 통해서 최대한 인권침해를 예방하고 관리하기 위한 역할을 촉구하고 있다. 기업이 사회적 기대에 부응하지 못한다면 국제법상의 제재를 안받는다 하더라도 인권위험으로 인한 평판, 가치의 하락을 초래한다. 따라서 인권 존중이라고 하면 해당 기업의 인권 침해(우려)행위를 사전에 방지하거나, 현재 진행되고 있는 행위를 가능한 빨리 중지하거나, 이미 일어난 침해(우려)행위를 가능한 빠르고 온전하게 치유하는 것이라고 할 수 있다. 이는 해석하기에 따라서는 의무에 준하는 책임을 부과하는 것이라고 볼 수 있다.

하지만 다른 한편으로 모든 기업들은 국제조약의 직접적 대상이 아니며 그렇기 때문에 국제인권규범의 의무를 지니지 않는다는 입장을 분명히 밝히고 있다. 오로지 기업의 인권존중 책임은 기업이 활동 중인 국가가 조약을 비준했을 경우에만 간접적으로 영향을 받는다는 것이다. 현재 국제법상에서 본국에게 영토 내 기업들의 해외인권침해를 예방할 조치를 취할 것을 요구하는 것에 대해서는 이견이 있는 상황이다. 다만 침해 예방을 위한 규제행동을 취하는데 조약기관을 포함하여 국제적으로 장려하는 분위기가 고조되고 있는 점은 향후 프레임워크의 발전방향을 시사한다.

또한 기업이 인권을 존중해야하는 것은 의무가 아니지만 인권침해를 당했을 때 구제를 요청하는 것은 '권리'의 영역이며 구제수단과 접근성을 제공하는 것은 '의무'의 문제라고 지적한 본 보고서의 주장은 국제인권기준과 부합한다. 하지만 특별대표가 강조하고 있는 비사법적 구제 메커니즘만 보더라도 국가, 기업, 산업, 지역 기반의 메커니즘 모두 아직까지는 효과적인 구제수단임을 증명하지 못하고 있다. 이러한 한계를 극복하고 실효성을 확보하는 것이 필요하다.

마지막으로 국제법의 기본 원리 하에서, 국가는 기업에 의한 인권침해에 대하여 방지, 조사, 처벌 조치를 취할 의무와 희생자들에게 보상할 의무를 지닌다. 그럼에도 불구하고 정치적 의지의 결여나 제한된 능력으로 인하여, 정부는 종종 이러한 조치를 취하지 않는다. SRSG의 프레임워크에서 언급한 국가의 의무가 해외에서 일어난 사건에 대해서 자국의 사법권을 적용하는 것을 배제하지 말아야 한다는 점을 이해시키는 방향으로 진전되어야 한다. 특히 거버넌스가 취약한 곳에서는 보다 높은 기준을 적용하도록 정책을 일치시켜야 한다.

제 Ⅲ 장

다국적 기구에 의한 기업과 인권 사례 연구

1. ILO 노동기준과 인권	31
2. ISO26000과 인권	44
3. OECD 가이드라인 개정안과 인권	53
4. 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC)와 인권 활동	58
5. 다국적 기구에 의한 기업 인권 규범에 대한 소결	66

제 III 장

다국적 기구에 의한 기업과 인권 사례 연구

1 ILO 노동기준과 인권

1) 개요 및 경과

ILO(International Labour Organization)는 1919년 설립되었으며 1946년 최초의 UN 전문기구로 편입되었다. ILO가 다른 UN기구와 다른 점은 정부, 노동자 조직, 사용자 조직의 삼자구조가 모든 의사결정에 동등하게 참여한다는 것이다. 국제기구로서 국제 노동기준을 제정하는 것을 주요임무로 하며 2011년 8월 현재 ILO 회원국은 183개 나라이다. 한국은 1991년 12월 152번째 회원국으로 가입했으며 1996년부터 비상임이사국으로 활동해오고 있다. 매년 6월 제네바에서 개최되는 ILO총회는 노사정 3자 구성 원칙에 따라 회원국별로 정부대표 2명, 노사대표 각 1명으로 구성된다. 한국의 경우 노동부, 한국노총, 민주노총, 경총이 참여하고 있다. ILO가 만든 협약(Conventions)은 국제법의 효력을 가지며 협약을 비준한 국가는 자국의 법률과 관행을 협약의 내용에 맞게 제정 혹은 개정해야 하며, ILO로부터 국제적인 감독을 받아야 한다. ILO 협약과 달리 ILO의 권고(Recommendations)는 국제조약이 아니고 법률적인 구속력은 없으나 국가의 정책과 관행에서 가이드라인 역할을 한다. 이 장에서는 다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 삼자선언(ILO Tripartite Declaration concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ‘삼자선언’)과 8대 핵심협약, 그리고 ILO의 CSR관련 활동을 중심으로 살펴보고자 한다.

2) 다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선언

1970년대에 다국적기업들에 의한 인권, 환경침해 등에 대한 사회문제가 대두되자 ILO제204차 이사회(1977. 11. 16)는 ‘다국적기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선

언'(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 삼자선언)을 채택하였다. 이는 기업의 사회적 책임과 관련된 국제문서 중에서 광범위하게 보편적으로 적용되는 최초의 문서로 2000년 개정 이후 가장 최근의 개정은 2006년에 이루어졌다. ILO다국적기업선언의 적용대상은 다국적기업의 본국과 진출국의 정부 및 노사단체, 다국적기업에 초점을 둔다.

삼자선언의 내용은 일반정책과 고용, 직업훈련, 근로, 생활 조건, 노사관계 등에 대하여 모두 59개의 항목으로 구성되어 있다.

(표 2) 다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선언 일부 내용

<p>고용 : 고용촉진(정부는 적극적인 고용촉진정책 추진, 개도국에 진출한 다국적기업은 고용기회와 고용수준 확대에 노력, 인력수급계획 수립, 현지 국민의 고용·직업 개발·승진 노력, 현지 기업과 부품·장비 생산계약 체결 및 현지의 원자재 이용), 균등한 기회 및 대우(정부는 고용상 균등한 기회·대우 촉진정책 추진, 다국적 기업은 이를 준거준칙으로 삼을 것), 고용안정(다국적기업은 국내기업의 종업원과 대등한 고용안정 노력, 인수·합병·이전 등의 경우에 현지 정부·근로자대표·노동단체 등에 통보, 자의적 해고절차 지양, 퇴직근로자에 대한 소득보호)</p>
<p>직업훈련 : 정부는 직업훈련 정책 수립, 다국적기업은 적절한 직업훈련 제공, 취업지도 관련 프로그램 참여</p>
<p>근로·생활조건 : 급여 및 사회보장(근로조건은 현지의 동종 기업 이상, 개도국 정부는 저소득층과 저개발지역에 대한 적절한 조치), 최저연령, 안전·보건(적절한 안전보건 기준 제공 및 유지, 근로자대표 및 근로자단체와 협정 체결)</p>
<p>노사관계 : 결사의 자유 및 단결권(조직·가입의 권리, 반조합적 차별행위로부터 보호, 근로자대표 단체의 보호, 근로자대표와의 회합보호), 단체교섭(시설제공, 교섭권보장, 협상방해 위협금지, 단체협약의 분쟁해결 장치, 정보제공), 노사협의(정기적 협의기구 마련), 고충처리, 노사분쟁 해결(자발적 조정기구, 노사동수)</p>

다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO삼자선언의 적용에 관한 다툼을 규정의 해석에 따라서 심의하기 위한 절차가 1986년3월 제232회 ILO이사회에서 채택되었다.



〈표 3〉 ILO이사회에서 채택된 ILO삼자선언의 적용

1. 여기에 기재된 일련의 절차는 선언이 대상으로 하고 있는 당사자간에 실제로 선언의 해석에 異見(다툼)이 발생하고 그것을 해소할 필요가 있을 경우에 그 해석을 목적으로 하고 있다.
2. 이 절차는 현행의 국내에 있어서의 절차, 또는 ILO의 절차와 중복되거나 배치되어서는 안 된다. 그렇기 때문에 이 절차는 그 안건이 다음의 어느 항에 해당될 경우에는 적용되지 아니한다.
 - (a) 국내법 또는 국내관행과 관계되는 경우
 - (b) ILO협약·권고와 관계되는 경우
 - (c) 결사의 자유의 절차에 해당되는 사항에 관계되는 경우.
 이것은 즉, 국내법 또는 국내관행에 관한 문제는 적절한 국내기구에서 검토되어야 한다는 것, ILO협약·권고에 관한 문제는 ILO현장 제19조, 22조, 24조, 및 26조에 규정된 여러 가지 절차 또는 ILO사무국에 정부가 요구하는 비공식 해석에 따라 검토되어야 한다는 것, 아울러 결사의 자유에 관한 문제는 그 분야에 적용되는 ILO의 특별절차에 따라 검토되어야 한다는 것을 각각 의미하고 있다.
3. 선언의 해석청구가 ILO사무국에 의해 접수되었을 경우, 사무국은 청구의 수령을 통지하고, 그 청구를 다국적기업위원회의 임원에게 송부한다. 그런데 해석청구가 다음의 5(b) 또는 (c)에 따라 단체로부터 직접 청구되었을 경우는 ILO사무국은 당해국의 정부를 비롯해서 관계되는 사용자단체 및 노동자단체의 중앙조직에게 그 내용을 통지한다.
4. 다국적기업위원회의 임원은 해석청구가 이 절차에 따라 수리가능한지의 여부에 대하여 노사정 각 그룹의 협의를 거쳐 전원일치로 그 결론을 내지 않으면 안 된다. 만약 임원간의 합의에 도달하지 못했을 경우에는 위원회의 전체회의에 그 해석청구의 결정을 위탁한다.
5. 해석청구는 다음의 경우에 ILO사무국에 송부할 수 있다.
 - (a) 원칙적으로 가맹국정부에서 스스로의 발의로, 또는 국내의 사용자단체 또는 노동자단체의 청구에 따라서 청구를 하는 경우
 - (b) 국내의 사용자단체 또는 노동자단체에서 전국수준 또는 산업수준에서 대표적인 단체로서 다음의 6에 규정된 조건에 따라서 청구를 하는 경우(이러한 청구는 보통 그 나라의 중앙단체를 통해서 하게 된다.)
 - (c) 국제적인 사용자단체 또는 노동자단체가 그 대표적인 국가별 가맹단체를 대신해서 청구하는 경우
6. 위의 5(b) 및 (c)의 경우에 있어서는 다음의 (a), (b)의 어느 것이나 명확해졌을 경우에 한해 청구를 제출할 수 있다.

- (a) 관계되는 정부가 ILO사무국에 대한 청구의 제출을 하지 않았을 경우
 - (b) 당해 단체가 정부에 해석청구를 하도록 요구하고 나서 3개월이 경과되었는 데도 불구하고, 정부가 명확한 의향을 밝히지 않았을 경우
7. 청구가 수리가능할 경우 ILO사무국은 다국적기업위원회의 임원과 협의하여 회신초안을 작성한다. 이 경우 관계국의 정부, 노동자 및 사용자를 포함한 모든 적당한 정보원이 활용된다. 다국적기업위원회의 임원은 ILO사무국에 대하여 정보를 제출해야 할 기간을 제시하도록 요구할 수 있다.
8. 수리가능한 청구에 대한 회신초안은 이사회에 승인을 구하기 전에 다국적기업위원회에서 심의하고 승인하지 않으면 안된다.
9. 이 회신은 이사회에 의해 승인된 후 관계 당사자에게 송부되는 동시에 ILO사무국의 공보에 게재된다.¹⁴⁾

3) ILO 핵심노동기준

〈표 4〉 ILO핵심노동기준의 4개 영역과 8개 협약

4개 영역	8개 협약
결사의 자유와 단체교섭권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년) ■ 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호, 1949년)
강제노동의 폐지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 강제노동에 관한 협약 (제29호, 1930년) ■ 강제노동의 폐지에 관한 협약 (제105호, 1957년)
아동노동의 철폐	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업의 최저연령에 관한 협약 (제138호, 1973년) ■ 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (제182호, 1999년)
작업장 차별의 금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약 (제100호, 1951년) ■ 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 (제111호, 1958년)

1919년 출범이후 ILO가 지금까지 제정한 협약은 모두 189개며, 1998년에는 “노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 이하 ‘기본원칙’)”을 채택하였다. 이 원칙에 따라 ILO가맹국은 노동에 있어서의 기본적 원칙과 권리를 존중, 촉진, 실현하기 위한 4개영역 8대 기본협약을 명시하였다. 특히 이는 국가의 비준여부에 관계없이 모든 ILO 회원국에 적용되며 삼자선언의 해석과 적용에 있어서는, 기본원칙의 목적을 충분히 고려할 것을 명시하고 있다.

14) 국제노동 통권 제106호(2006.1) , 사단법인 한국ILO협회



또한 노동기준을 보호무역주의 목적으로 사용해서는 안되고 선언 및 후속조치의 어떠한 부분도 그러한 의도를 유발하거나 그 같은 목적으로 사용되어서는 안된다는 방침을 밝히고 있다.

한국 정부는 이 가운데 2011년 8월 현재 아동노동 철폐 관련 협약 2개(제138호·제182호)와 작업장에서의 차별 철폐 관련 협약 2개(제100호·제111호)를 비준했을 뿐, 가장 기본이 되는 결사의 자유 및 단체교섭권과 강제노동에 관한 협약들은 아직 비준하지 않고 있다.¹⁵⁾

〈표 5〉 ILO 핵심 노동기준: 8대 기본협약

제87호 협약. 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (1948년)

- 노동자와 사용자는 각자의 이익을 보호 증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가진다.
- 노동자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 운영과 활동을 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가진다.
- 행정당국은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 한다.
- 노동자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안 된다.
- 노동자단체 및 사용자단체는 동일한 권리를 보장받는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가진다. 동 협약에 의하여 이 단체들은 국제노동자단체 및 사용자단체에 가입할 권리를 갖는다.
- 이 협약에서 규정한 권리를 행사하는 데 있어서 노동자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내법령을 존중하여야 한다. 그러나 국내법령과 그 법령의 적용으로 인하여 협약에 규정한 보장내용이 침해받아서는 안 된다.

제98호 협약. 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 (1949년)

15) ILO 기본협약 8개에 대한 주요 국가들의 비준 현황을 살펴보면 다음과 같다: △OECD 회원국; 호주 7개, 오스트리아 8개, 벨기에 8개, 캐나다 6개, 칠레 8개, 덴마크 8개, 핀란드 8개, 프랑스 8개, 독일 8개, 그리스 8개, 헝가리 8개, 아이슬란드 8개, 아일랜드 8개, 이스라엘 8개, 이탈리아 8개, 일본 6개, 룩셈부르크 8개, 멕시코 6개, 네덜란드 8개, 뉴질랜드 6개, 노르웨이 8개, 폴란드 8개, 포르투갈 8개, 슬로바키아 8개, 슬로베니아 8개, 스페인 8개, 스웨덴 8개, 스위스 8개, 터키 8개, 영국 8개, 미국 2개, △BRICS 국가; 중국 4개, 인디아 4개, 러시아 8개, 브라질 7개, 남아프리카공화국 8개: △동남아 국가; 인도네시아 8개, 말레이시아 5개, 베트남 5개, 태국 5개, 싱가포르 5개. <http://www.ilo.org/ilolex/english/2011년9월1일방문>

- 본 협약은 단결권을 행사 중인 노동자에 대한 보호, 노동자단체와 사용자단체 간의 상호불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 한다.
- 노동자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용 거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동 참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 한다.
- 노동자단체와 사용자단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받아야 한다. 사용자나 사용자단체가 노동자단체를 지배, 재정지원, 통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이뤄져야 한다.
- 필요한 경우 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위하여 각국의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 한다.
- 필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려하고 촉진해야 한다.

제29호 협약. 강제노동에 관한 협약 (1930년)

- 본 협약은 강제노동의 폐지를 목적으로 한다.
- 강제노동이라 함은 처벌의 위협 하에서 강요받거나 자발적으로 제공하는 것이 아닌 모든 노무로서 △의무 군복무, △공민으로서의 특정의무, △교도소 내의 강제노동, △비상시의 강제노동, △지역사회 노무 따위의 5개 사항은 강제노동에 포함되지 않는다.
- 강제노동의 불법적인 강요는 형사 범죄로 처벌되어야 한다.

제105호 협약. 강제노동의 폐지에 관한 협약 (1957년)

- 본 협약 하에 회원국은 다음 다섯 가지의 강제노동을 금지하는 조치를 취해야 한다.
 1. 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단
 2. 경제발전을 목적으로 노동력을 동원하고 이용하는 경우
 3. 노동규제의 수단
 4. 파업참가에 대한 제재
 5. 인종 사회 민족 또는 종교 차별대우의 수단

제138호 협약. 취업의 최저연령에 관한 협약 (1973년)

- 협약 비준국은 아동노동의 효과적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 목적으로 하는 국내정책을 수행할 책임을 진다.
- 협약의 규정에 따라 명시된 최저연령은 의무교육 종료연령 미만이어서는 아니



되며, 어떠한 경우라도 15세미만이어서는 안 된다.

- 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕성에 위해가 우려되는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세, 특수한 경우에는 16세미만이어서는 안 된다.
- 본 협약에서 제한된 종류의 업무에 대하여는 특수하고 실질적인 적용상의 문제가 발생한 경우 적용에서 제외시킬 수 있다.
- 이 협약은 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위한 학교 및 기타 훈련기관에서 행하여지는 노동에는 적용되지 않는다. 또한, 14세 이상의 실습생에게는 이 협약이 적용되지 않는다.
- 13세 이상 15세 미만인 청소년 혹은 의무교육을 마치지 아니한 15세 이상의 청소년이 일정 유형 또는 일정 조건 하에서 가벼운 노동에 종사하는 것은 가능하다.
- 예술 공연 참가와 같은 목적을 가진 개별적인 경우 예외가 인정될 수 있다.
- 위의 조치에 관하여 사용자단체 및 노동자단체가 존재하는 경우 이들과 협의해야 한다.

협약 제182호. 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (1999년)

- 이 협약에서 ‘아동’이라 함은 18세 미만의 모든 자를 말한다.
- ‘가혹한 형태의 아동노동’이라 함은 △모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서 아동매매, 밀매, 채무담보, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위해 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 등의 강제노동 또는 의무노동, △성매매, 음란물 제작, 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선, 제공, △관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매 등 불법 활동을 목적으로 하는 아동의 사용, 주선, 제공, △수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전, 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업을 말한다.
- 행정당국은 관련 노사단체와의 협의를 거쳐 ‘작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전, 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업’이 어느 곳에서 이뤄지고 있는지를 파악해야 하며, 이 목록은 관련 노사단체와의 협의를 통해 정기적으로 검토하고 필요한 경우 수정되어야 한다.

제100호 협약. 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약 (1951년)

- 협약비준국은 보수 수준 결정방법과 일치하는 선에서 모든 노동자에게 동일가치 노동에 대한 동등보수 원칙 적용을 촉진하고 보장해야 한다.
- 본 협약은 고용에 의하여 발생한 노동에 대하여 사용자가 노동자에 직간접으로 혹은 현금 현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가 급여에 적용된다. 본 협약에서 동일가치 노동에 대한 동등보수란 남녀차별 없이 동등하게 지불되는 보수를 말한다.

- 이 원칙은 국내법령, 임금결정제도, 단체협약 혹은 이 모든 방법을 결합하여 적용할 수 있다. 협약이행을 지원하는 수단중의 하나는 수행업무에 근거한 객관적인 직무평가가 있다.
- 본 협약에서는 정부가 협약을 이행할 목적으로 사용자단체 및 노동자단체와 협력할 것을 규정하고 있다.

제111호 협약. 고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 협약 (1958년)

- 본 협약은 고용과 직업에서 모든 형태의 차별철폐를 목적으로 국가정책을 결정하고 추진함으로써 기회와 대우의 평등을 촉진하는 것을 근본 목표로 한다.
- 차별이란 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 출신성 따라 행해지는 모든 차별, 배제, 우대로서 고용과 직업상의 기회 또는 대우균등을 저해하는 효과를 가져 오는 행위를 말한다. 본 협약에서는 직업훈련, 고용, 특정 직업에의 접근, 고용계약 및 조건을 다루고 있다.
- 협약 비준국은 협약의 기본정책에 위반되는 법조항을 철폐하고 행정조치 및 관행을 수정해야 하며, 사용자단체 및 노동자단체와의 협력이행에 도움이 되는 법안을 제정하고 교육프로그램을 추진해야 한다. 국가 주도의 고용이나 직업지도, 훈련, 직업소개 활동에 있어서 협약의 기본정책이 견지되어야 한다. 16)

4) ILO와 기업의 사회적 책임(CSR) 활동

ILO는 기업의 사회적 책임(이하 CSR, Corporate Social Responsibility)을 기업이 사회에서 활동하는 영향을 고려하며, 내부 과정과 이해 당사자들 간의 상호관계를 통해 기업의 원칙과 가치를 공고히 하는 것으로 바라본다. ILO가 정의하는 CSR은 다음과 같다.¹⁷⁾

▶ CSR은 자발적이고 기업에 의해 운영되는 이니셔티브이며 법의 준수를 넘어서는 활동을 고려한다. ▶ CSR은 법률적 의무를 넘어서서 사회적으로 책임감 있는 행동을 기업 스스로가 자발적으로 채택하는 것이다. ▶ CSR은 기업 경영에 있어서 필수적인 부분이며 일시적인 것이 아니라 체계적이며 지속가능한 발전과 연결될 수 있다. ▶ CSR은 정부의 역할을 대리하거나, 또는 노사 관계 혹은 단체 교섭을 대신하여 쓰일 수 없다.

16) 윤효원, 2011 “기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의” 세미나 발표문 인용
 17) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GB.295/MNE/2/1 295th Session Governing Body Geneva, March 2006, Subcommittee on Multinational Enterprises MNE FOR DEBATE AND GUIDANCE , SECOND ITEM ON THE AGENDA InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR)



이러한 맥락에서 2006년 ILO는 다국적기업소위원회 산하 In - Focus 이니셔티브를 구성하였다. InFocus 이니셔티브는 회원국과 다른 행위자가 삼자선언을 실행할 수 있도록 지원하고, ILO의 국제 교육 센터와 협력하며, 어떻게 기업들이 특정 국가의 배경에서 그들의 CSR활동을 통해 MNE선언을 이행했는지에 대한 좋은 실천의 모델을 개발하고 있다. 또한 비즈니스 및 사회적 이니셔티브(business and social initiatives, BASI)를 통해 정보를 공유하고 정부간 조직, ISO와 UNGC를 비롯한 국제기구 등과의 대화를 만들어가고 있다.

2007년6월 13일 국제노동회의(International Labour Conference)에서는 지속가능한 기업 촉진에 관한 결의안(Resolution concerning the promotion of sustainable enterprises)을 채택하고 지속 가능한 발전의 넓은 틀 안에서 좋은 일자리를 달성하기 위한 수단으로 지속가능한 기업의 추진을 포함하기로 결정했다. 결의안에서는 지속가능한 기업의 추진을 위한 정부의 역할을 다음과 같이 언급하고 있다.

〈표 6〉 Resolution concerning the promotion of sustainable enterprises중 정부의 역할

정부의 역할

15. 지속 가능한 기업의 추진은 세 가지 요소로 이루어져 있다:
 - (1) 노동 및 환경 기준의 이행 및 집행을 포함한 방법으로 지속가능한 기업 개발의 기본 조건을 보장할 수 있는 환경을 조성하는 것
 - (2) 이러한 기본적인 조건에서 나아가 기업이 책임감 있고 지속가능한 방법으로 발전하고 행동할 수 있도록 모범 사례를 제공하는 등의 인센티브를 만드는 프로그램과 정책을 적극적으로 수립하는 것.
 - (3) 적용가능한 곳에 상품 및 서비스의 고용주 및 조달자로서 지속가능한 기업으로 행동하는 것.
16. 정부는 다음과 같은 정책 및 관행의 범위를 통해 지속가능한 기업을 규율하고 촉진하며 기획할 수 있다. 예를 들어:
 - (1) 사회적 대화를 촉진하고 그것에 참여하기. 결사의 자유와 단체교섭권, 사회적 대화는 지속가능한 기업을 촉진하기 위해 유용하며, 경제의 모든 부문을 다루도록 확장시켜야 한다.
 - (2) 노동 검사 시스템을 포함하여 효율적인 인력 관리를 통해 노동법을 집행하기. 잘 제정된 노동법 및 정책은 지속가능한 기업의 발전에 중요하다. 정부는 노동 행정과 노동 검사를 풍부한 자원으로 이루어진 시스템으로 구성하고, 그를 통해 노동 법안을 구현하고 시행해야 한다. 법의 이행 및 집행에서 얻은 경험은 검토되고 공개되어야 한다. 모든 근로자, 특히 비공식 경제나 위장 고용관계에 종사하는 여성들 및 남성들에게 노동법의 적용 범위를 확대하도록 특별히 주의해야 한다.

- (3) 기업의 사회적 책임 (CSR)이라는 자발적인 개념의 장려. 정부는 중소기업의 특별한 요구사항을 받아들여 CSR의 인식을 촉진하고 향상시키며 추진해야한다. 또 CSR의 문제를 사회적 파트너와 공동으로 다뤄야 한다.
- (4) 사회 및 환경에 대해 책임감 있는 공공조달, 대출 및 투자의 추진. 정부는 양자 및 다자 차원에서 공공조달, 투자 프로그램 및 대출 정책에 관해 사회 및 환경 기준을 추진해야 한다. 그들은 좋은 모범을 보일 뿐만 아니라 건전한 환경 관행을 촉진하여 근로자의 권리를 존중하는 문화를 강화시켜야 한다.
- (5) 부문과 가치 사슬의 추진. 정부는 특정 부문에의 투자를 자주 증진시키며 성장의 고용 측면에 중요한 산업 정책 이니셔티브에 참여한다. 이러한 정책은 사회적, 환경적 목표를 포함해야 한다. 특히 가치 사슬의 전체를 고려해야 하며 국내 투자 이니셔티브를 억압하지 않아야 하고 노동자의 권리를 약화시키지 않아야 한다.
- (6) 유연성과 변화 관리의 보호. 지속 가능한 기업과 경제는 시장의 급변하는 환경에 적응할 능력을 개발해야 한다. 기업과 그 근로자들이 그러한 도전에 대처할 수 있도록 돕기 위해서 정부는 노동법, 사회 보호, 활동적인 노동 시장 정책 및 효율적인 고용 서비스를 포함한 법적, 제도적 프레임워크를 개발해야 한다. 이것은 기업의 적응능력도 보완할 것이다. 이러한 정책은 사회적 파트너와 자세한 협의를 통해 개발되어야 한다.
- (7) 목표대상이 설정된 프로그램. 정부는 지속 가능한 기업 개발 프로그램을 추진하고, 여성, 청소년 및 불이익 집단과 같은 특정 그룹과 특정 부문 및 지역에서 지속 가능한 기업가 정신의 문화를 추진해야 한다.
- (8) 연구와 혁신. 정부는 개발 및 연구에 투자를 촉진해야 한다. 이를 통해 학술 협력, 지속가능한 기업의 기술 전이 및 혁신에 대한 투자를 촉진한다. 또한 모든 기업은 연구 기관과의 좋은 액세스를 통해 혁신을 경험하고 성장한다.
- (9) 정보, 비즈니스 및 금융 서비스에의 접근. 정부는 관련 정보를 통합하고 전파시킴으로써 적절한 메커니즘과 프레임워크를 제공하고 고용주와 근로자에 대한 서비스를 제공하여 정보에 대한 장벽을 줄여야 한다. 이것은 기업과 근로자의 권리를 위한 규정과 절차의 이해를 돕기 위해 고안된 정보와 서비스를 포함해야 한다. 이는 특히 소규모와 중소기업에 대한 신용 기타 금융서비스에 대한 접근을 용이하게 한다. 정보는 좋은 일자리의 목표를 달성할 수 있도록 좋은 사례를 포함해야 한다.
- (10) 정책 조정과 일관성. 지속 가능한 기업은 부처 경계를 초월할 필요성이 있으므로 정부 내에서 정책 일관성을 지키고 협력을 할 필요가 있다. 좋은 거버넌스를 위해서는 효율적인 정부 내부의 조정 및 협업이 필요하다.
- (11) 국제 정책.
 지속가능한 기업의 추진에는 중요한 국제적 측면이 있다. 따라서 무역, 금융, 부채 구조, 투자, 노동 이주, 그리고 사회적, 환경적 세계화의 영역들에서 국제적으로 효과적인 정책을 수립해야 한다. 또 이러한 정책들 사이에 일관성도 중요하다.
- (12) 생산 및 소비 패턴. 정부는 더욱 지속 가능한 형태의 생산과 소비를 장려하기 위해 정책을 이행하는 역할을 한다.



(13) 기술 개발의 지원. 급격히 세계화되는 세계에서 정부가 비차별적이고 고품질의 교육과 훈련 시스템 및 평생 학습 등으로 인적 자원에 더욱 투자하면, 노동 시장에 진입하고, 시장에서 탈퇴하는 것을 유용하게 할 것이며, 생산성과 고용의 질을 향상시킬 것이다. 습득한 기술은 인정받을 수 있어야 하고, 지속적으로 변하는 노동 시장의 요구에 대응하고 개인 발전에 기여하며 문화와 적극적인 시민권에 접근할 수 있어야 한다. 사회적 파트너의 참여가 중요하다. 직업 훈련은 근로자의 이동성을 용이하게 한다. 이는 생산과 노동의 진화하는 구조에서 중요할 것이다. 이러한 맥락에서, 직업 교육 및 연수 시스템을 개혁하고 학교-직장 계획을 개발하면, 기업 문화의 육성을 위한 원동력이 될 수 있다. 정부는 문맹을 줄이고 모든 수준의 교육 및 훈련을 강화하며 지속적으로 교육 시스템을 업그레이드하기 위해 투자하고 환경을 조성해야 한다.

2008년 11월 집행이사회(Governing Body)에서는 다국적기업소위원회가 작성한 ILO의 CSR활동에 관한 최신보고가 다루어졌다. 18)카이로 지역사무소는 국가 고용 정책 부서(Country Employment Policies Unit)와 지역 분과 부서(Sectoral Activities Branch), 고용인과 근로자의 활동관리 부서(bureaux for Employers' and Workers' Activities)들이 긴밀한 협력관계를 유지하며 “Tra De maroc”이라는 프로젝트를 진행하는 중이다. 이 프로젝트는 좋은 일자리(Decent Work)를 통해 섬유산업과 의류산업 사이의 경쟁을 완화하는데 기여하고자 하며, 업종별, 사업장별 수준에서 지속가능한 대화를 발전시키는 것에 중요성을 두고 있다. 이러한 접근방식은 모로코의 좋은 일자리 국가 프로그램(Decent Work Country Programme)처럼 다른 분야에 까지 확장될 것이다.

기술과 고용 부서(EMP/SKILLS: Skills and Employability Department)는 중국 기업 연맹(China Enterprise Confederation)을 도와 장애인들의 고용에 대한 바람직한 사례를 모으는 연구를 함께 해오고 있다. 동 부서는 한국장애인고용촉진공단과 함께 2008년 5월 출판된 ‘진실한 회사: 한국의 대기업과 장애인을 위한 고용촉진협정(True Company: Large Korean Enterprises and the Employment Promotion Agreement for Persons with Disabilities)’의 국제버전 편집본의 준비 과정에도 협력하였다.

아동노동 철폐를 위한 국제 프로그램(IPEC: International Programme for the Elimination of Child Labour)은 브라질 고속도로에서 이루어지는 상업적 성 착취에 대항하는 목적의 프로그램인 ‘올바른 길’ (On the Right Lane)을 진행하고 있다. 또한 운

18) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GB.301/MNE/3/1 301st Session Governing Body Geneva, March 2008 Subcommittee on Multinational Enterprises MNE FOR INFORMATION THIRD ITEM ON THE AGENDA Updates on corporate social responsibility (CSR)-related activities

송회사와 트럭, 기차 운전사를 위한 교육 자료를 개발하고 바람직한 실례를 모니터, 평가 및 수집하는 자료센터를 만들 계획이다. 지역 활동 부서(Sectoral Activities Branch)는 2008년 12월 “기업의 사회적 책임과 도시 개발 - 남반구로부터”라는 제목의 책을 출판하였다. 이 책은 학자와 실무자들 모두에게 CSR의 가치에 대한 각성을 불러일으키고자 하며 사기업과 저소득층의 관계에 초점을 맞추었다.

2008년 10월, 아동노동철폐에 관한 국제프로그램 (IPEC, International Programme on the Elimination of Child Labour), 고용주활동 부서(The Bureau for Employers' Activities), 국제 경영자단체(International Organization of Employers)는 “아동노동에 반대하는 기업: 실행을 위한 방법(Business against child labour: Tools for action)”이라는 제목으로 아르헨티나에서 지역적인 워크숍을 진행하였다. 주 목적은 고용주 조직의 역량강화와 생산/공급 과정까지 포함한 노동 현장에서 아동노동에 반대하는 지역적 사례에 대한 정보 교환이었다.

IPEC은 2008년 7월 아르헨티나에서 쓰레기장에서 일어나는 아동노동에 대항하는 지방자치 단위의 사업 계획의 개발을 위한 3자 워크숍을 개최하였다. 고용주 조직(employers' organizations), 통신재단(Fundación Telefónica)와 아베야네다 산업조합 모두 워크숍에 참여하였다. IPEC은 또한 아동 및 청소년의 성 착취 근절을 위한 제3세계 의회(Third World Congress)를 위한 활동의 일환으로 2008년 9월 상업적인 성 착취에 대항하는 사기업의 역할과 CSR을 주제로 한 주제별 준비 회의에 참석하였다.

사회적 대화(The Social Dialogue), 노동법과 노동행정부서(Labour Law and Labour Administration Branch)는 ‘캄보디아에 더 좋은 공장 환경을(BFC: the Better Factories Cambodia) 프로젝트와 ‘지구적으로 더 나은 일자리‘ (the global Better Work) 프로그램을 실현하기 위하여 노력하고 있다. 국제적인 구매자와 다른 이해 당사자들이 책임감 있는 생산에 대한 공통의 노력을 공개 시연하며 캄보디아의 의류 산업의 다양한 양상에 대해 빠르게 이해할 수 있도록 돕는 BFC의 이동 가능한 전시키트가 개발되고 있다. IFC와의 협력으로 이루어지는 현재의 정보 관리 체계를 ‘더 나은 일자리’(the Better Work) 프로그램을 통해 한 단계 더 발전시키는 것 또한 이 프로젝트의 목적 중 하나이다.

더 나은 일자리 프로그램은 요르단과 베트남의 의류산업에 대한 프로젝트를 진행해 왔으며 해당 프로젝트의 개발을 위한 준비 회의는 아이티와 동아프리카에서 진행되었다. 이 회의를 통해 모듈식 트레이닝 프로그램, 지식경영플랫폼과 좋은 실천사례에 대한 시트가 완성되었다. 이 시트에는 공급망 평가와 개선 추적(STAR: Supply chain



Tracking of Assessment and Remediation), 기업평가 조사도구, 전지구적 모니터링과 평가를 위한 기초 작업뿐만 아니라 국가단위 프로젝트에 협조하는 다른 방법들과 더 넓은 생산 과정에서의 노동 규약을 개선하는데 기여하는 방법 등이 포함되어 있다.

ILO 국제 트레이닝 센터(International Training Centre of the ILO)는 두 가지 교육 프로그램을 진행하고 있다. “다국적 기업과 좋은 일자리 : MNE선언의 실현”라는 제목으로 ILO 직원을 대상으로 하며, 또 다른 하나인 “기업과 좋은 일자리: CSR에서의 노동의 범위/관점”은 ILO 3자선언 구성원과 기업관련 직원들을 대상으로 한다.

한편 2011년 3월 다국적 기업 소위원회에서는 2010-11년 CSR 전략적 우선 과제를 보고하였다. 삼자선언을 강화하기 위한 ILO 전략과제로는 두 가지 주요한 관점이 있다: (1) 기업의 정책 개발을 위하여 기술적인 지원을 제공할 것 (2) 직접적이고 사안 중심적인 개입을 통해 협력 할 것. ILO의 행동계획은 의식 개발, 애드보커시, 기술적인 투입, 리서치, 훈련, 도구 및 자원 개발, 비즈니스 협력 네트워크의 개발, 프로그램 공유의 기회 제공, 국가 차원에서의 파트너십과 대화 촉진과 같은 다양한 형태를 취한다. 각각의 이니셔티브는 삼자 선언의 원리와 이사회에 의해 채택된 이행 원칙을 준수하는 민관협력(PPP)을 촉진하기 위한 기회를 제공한다.

5) 평가 및 과제

ILO 노동협약은 국내법적 효력을 가진다는 점에서 당사국에게는 가장 강력한 규범적 영향력을 미친다. 보호 - 존중 - 구제 프레임워크에서도 노동권에 관한 ILO의 기준을 따른다고 밝힌 바 있다. ILO의 CSR관련 활동은 기업과 국가에 적용하기 위한 것이다. 즉 CSR은 ‘일터에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언’과 ‘다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자 선언’등 근거로 하는 노동 기준의 원칙과 관점을 더 잘 이해하기 위한 도구로 이용됨으로써 정부, 노동자 및 경영자 조직 간의 대화를 촉진하는 기제가 되는 것이다. 그러므로 노동 기준(Labor Standards)과 사회적 대화는 CSR의 핵심 요소이자, ILO의 중요한 임무가 될 것으로 예측된다.

하지만 ILO의 CSR 활동에 관해서는 세차원에서 비판에 직면해 있다. 첫째는 ILO 내에서 CSR관련 활동이 기존의 활동을 크게 넘어서지 않고 있다는 점이다. 실제 CSR과 관련한 구체적인 사업은 ILO의 정책목표로 추진되고 있는 ‘좋은 일자리’ 프로그램과 연계되거나 기존의 노동기준을 준수할 것을 기업에게 요구하는 내용이 대부분이다. 좀 더 나아가간다면 장애인, 아동노동 등에 관한 활동사례가 많이 보고되고 있다. 두 번째는 기업의 자발주의에 기댄 추상적인 ‘인권’논의로 기존의 노동권에 대한 강조를 약화시키는 것이 아닌가에 관한 논란이 있을 수 있다. 노동기준은 대부분 국내법적 근거

를 가지며 강한 규범력을 가지는 반면 인권에 관한 기준은 포괄적이고 실질적으로 기업의 인권책임에 관한 국제법적 의무를 부과하지 못하고 있기 때문이다. 세 번째는 ILO의 CSR의 정책이 삼자선언에서 제시된 핵심 노동권에 머물고 있다는 점에 대한 비판이다. 노동자들이 광범위한 인권보호를 통해서 혜택을 받을 것을 감안하면 어떻게 권리가 광의로 보호될 수 있을지를 분명히 하고 자유권 및 사회권으로 CSR활동범주를 확장하는 것이 필요하다는 것이다.

보호 - 존중 - 구제프레임워크가 기업의 인권존중책임에 대하여 사업장내에서의 노사 관계에서 뿐만 아니라 다양한 인권피해자를 고려해야한다고 밝히고 있는 점과 법 준수 이상의 자발적인 책임을 부과하고 있다는 점에서, ILO의 CSR 관련 활동은 앞으로 많은 논쟁을 불러올 것으로 보인다. 특히 인권영역을 부패, 환경, 세금, 독점금지 등과 달리 독자적으로 부각하고 국제적으로 동의된 인권원칙을 노사관행중심의 노동기준에 어떻게 통합할지가 중요한 과제로 대두된다.

2 ISO26000과 인권

1) 개요 및 경과

ISO26000은 2010년 11월1일 국제표준화기구 (International Organization for Standardization)가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’ 국제표준이다. 품질경영 인증인 ISO 9001, 환경경영 ISO 14001 인증 등 국제표준의 논의와 제정을 맡아온 ISO는 2001년 이사회의 결정을 통하여 기업의 사회적 책임 (CSR) 표준을 만드는 것을 검토하도록 산하 소비자정책위원회 (Committee on Consumer Policy, COPOLCO)에 요청함으로써 논의가 시작되었다. COPOLCO는 2002년 제출한 보고서에서 소비자 입장뿐 아니라 기업, 피고용인, 시민, 지역사회, 정부입장에서도 기업책임경영시스템표준을 만드는 것이 이 실현가능하고 바람직하다는 결론을 내렸다. 이에 따라 ISO 이사회는 2003년 2월 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 노동자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 이해관계자 대표들로 전략자문그룹(Advisory Group on Social Responsibility, AG)을 구성하였다. 2004년 4월 전략자문그룹은 사회적 책임과 관련된 국제규범들을 검토하고 ISO가 고려해야 할 사항들을 담은 광범위한 보고서와 최종 권고사항을 제출하였다. AG는 보고서에서 국제표준의 범위를 기업의 사회적책임에서 모든 조직의 사회적책임으로 확대하였고, 새로 개발될 표준이 적합성을 평



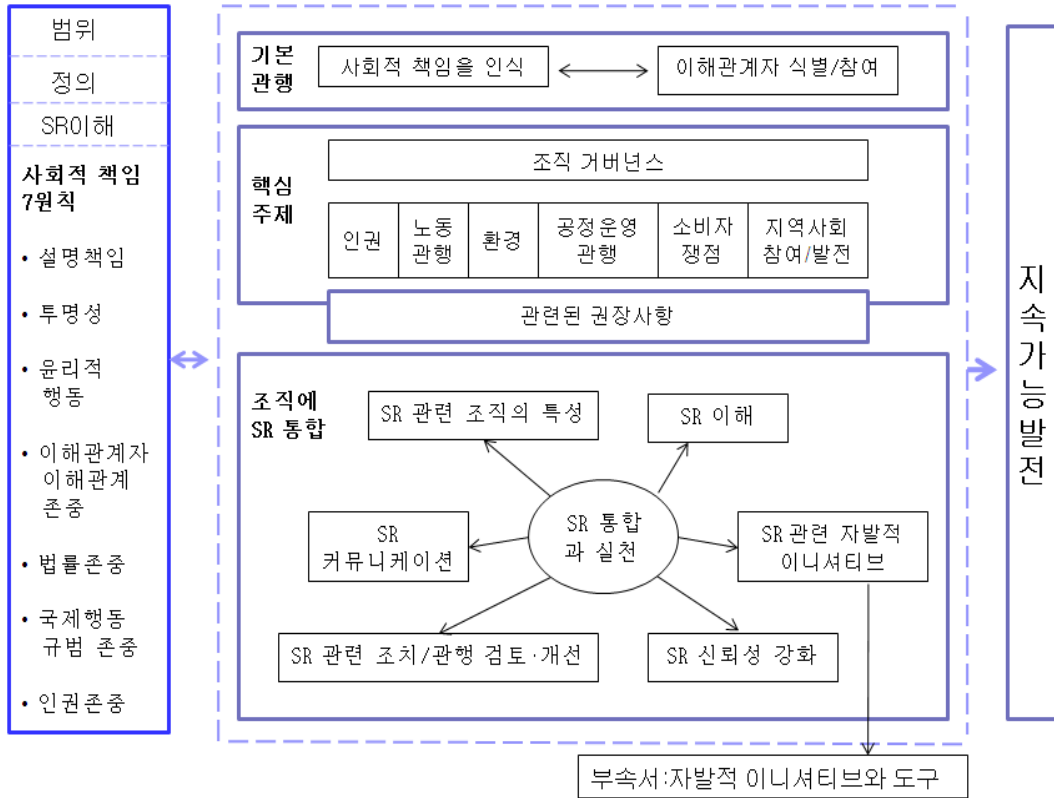
가하는 규격문서(specification document)가 아니라 지침문서 (guidance document)의 형태를 취하는 것이 바람직하다고 권고함으로써 비인증용 표준으로 바뀌었다. (노한균, 2011)

국제표준의 개발절차는 신규작업항목제안서-> 작업초안-> 위원회 초안-> 국제표준초안->최종국제표준초안-> 국제표준의 단계를 거친다. 2005년 1월 SR 신규작업항목 제안서에 대한 투표결과 회원기관의 대다수 지지를 받으며 ISO에서 사회적 책임에 대한 표준개발에 착수한다는 최종결정이 내려졌다. 그 결과 6개 이해관계자 그룹인 산업계의 기업들, 지방정부를 비롯한 정부 및 공공기관, 소비자 및 소비자 관련단체, 노동조합, NGO, 기타 (학계, 연구기관, 검증서비스 기관) 등으로 사회적 책임 작업반을 구성하였고 6개 이해관계자 그룹을 대표하는 전문가들은 각 회원국 표준화기관과 ISO 내부 협력기구, 국제 혹은 지역기구들에 의해 지명되었다. 한국에서는 기술표준원이 표준 개발작업에 참여하였다. 2005년 3월 브라질의 살바도르에서 제1차 사회적책임작업반 (WG SR)총회가 개최된 이후 2010년 5월 덴마크 코펜하겐 총회까지 6년여에 걸친 8차례의 총회와 수많은 부속회의, 온라인 포럼 등을 통해 ISO26000을 개발했다. ISO26000은 사회적 책임 원칙과 쟁점, 조직내에서 자발적인 실행을 위한 지침을 제공한다. 특히 기업뿐만 아니라 정부 및 GO, 노동조합이나 비영리단체 등 사회와 환경에 영향을 주는 모든 조직에 포괄적으로 적용될 수 있는 지침이며 인증을 위한 표준이 아니라 권고적 성격을 지닌 지침표준으로서 특징을 가진다.

2) 인권챕터의 요약

ISO26000은 사회적 책임에 대한 이해, 사회적 책임의 원칙, 사회적 책임 인식과 이해관계자 참여, 사회적 책임 핵심주제 지침, 조직 전반에 걸친 사회적 책임 통합지침 등을 주요골자로 구성되어 있다.

[그림 2] ISO26000의 구조



19)

사회책임 원칙은 다음과 같고 인권존중은 사회책임의 원칙으로 언급하고 있다.

〈사회책임 원칙, Principles of SR〉

1. 설명책임 accountability
2. 투명성 transparency
3. 윤리적 행동 ethical behavior
4. 이해관계자 이해 존중 respect for stakeholder interests
5. 법치주의 존중 respect for the rule of law
6. 국제행동규범 존중 respect for international norms of behavior
7. 인권 존중 respect for human rights

ISO26000은 가장 일어나기 쉬운, 따라서 조직이 다루는 게 바람직한, 경제, 환경, 사회 영향으로 사회책임 핵심 주제를 7가지 항목으로 설정한다. 이러한 핵심주제는 조직

19) 김종열, 2010 [인권경영의 이해] 47p, 국가인권위원회, Global Compact Network Korea, 한국인권재단 외



의 사회책임의 범위를 정의하고, 관련 이슈를 식별하며, 이들의 우선순위를 결정하는데 도움을 준다.

〈사회책임 핵심주제, Guidance on SR core subject〉

1. 조직 거버넌스 organizational governance
2. 인권 human rights
3. 노동관행 labour practices
4. 환경 the environment
5. 공정운영관행 fair operating practice
6. 소비자 이슈 consumer issues
7. 지역사회 참여와 발전 community involvement and development

핵심주제인 인권은 8개의 이슈로 다음과 같이 세분화 된다.

〈인권 이슈, Human Rights Issues〉

1. 상당한 주의
2. 인권위협상황
3. 연루회피
4. 고충처리
5. 차별과 취약그룹
6. 시민권과 정치권
7. 경제권, 사회권, 문화권
8. 근로에서의 원칙과 권리

인권이슈는 2005년 3월 ISO26000이 ILO 협약과 일관성을 가지도록 하는 ISO와 ILO 간의 양해각서가 체결되었고, 2006년 12월에는 UN글로벌콤팩트 간의 양해각서가 체결됨에 따라 두 기관의 주요협약 및 원칙과 연계된다. 특히 ISO26000은 인권을 존중하고, 보호하며, 충족할 의무와 책임은 기본적으로 국가에 있지만, 조직도 자신의 영향권을 포함한 조직 내부에서 인권을 존중할 책임이 있다고 밝히고 있다는 점에서 기업과 인권에 관한 UN사무총장 특별대표 존러기의 보호, 존중, 프레임워크와 인식을 공유한다. 따라서 구체적인 이슈가 모두 SRS의 프레임워크와 이행지침에서 소개된 내용이므로 이장에서는 구체적인 언급은 생략한다.

3) 적용사례

(1) 기업에 적용한 사례

ISO의 홈페이지에 따르면 라틴아메리카의 두 기업이 ISO26000을 적용한 선구적 사례로 소개되고 있다. 20) 콜롬비아의 최대 석유회사인 에코페트롤(Ecopetrol)은 2009년 기준 6700명의 종업원과 24000의 계약자, 70억의 매출을 기록하고 있다. 칠레에 57개 점포를 가진 건축, 인테리어 전문 대형매장 소디막(Sodimac)은 종업원이 14500명에 이르고 2009년 기준 15억 이상의 매출을 기록하고 있다. 두 기업은 기업경영활동에 유기적으로 SR을 결합시키고 좀 더 투명하고 책무성있는 기업활동을 요구하는 환경변화에 경쟁우위를 가지기 위해 그러한 전략을 추진하고 있다고 밝히고 있다.

에코페트롤은 2006년부터 SR에 관한 연간보고서를 자신들의 방법론에 따라 발간하였고 2009년에는 GRI기준에 맞추어 발간하고 있는데 이 보고서를 발간하기 전에 ISO26000의 사회적책임 원칙과 행동과 기대에 맞추어 기업 활동을 진단하고 있다. EcoPetrol은 ISO26000의 사회적 책임 원칙, 활동 그리고 기대를 어느 정도 충족하고 있는지 진단하여 2010년 지속경영보고서를 통해 발표하였다. 이보고서는 ISO26000과 EcoPetrol이 선언한 사회적 책임 원칙 사이에 얼마나 차이가 있는지, 얼마만큼 지켜지고 있는지를 보여주고 있는데 커뮤니티 참여와 개발(2.88), 소비자 이슈(2.86), 노동관행(2.77)에서 높은 점수를 받았고 조직 거버넌스(2.50), 인권(2.49)은 가장 낮은 점수를 기록했다.

Sodimac은 2006년부터 경영전략에 SR을 통합시키기로 결정하였고 업종에서 최대 기업일 뿐만 아니라 직원과 공급망을 통하여 소비자와 지역사회에 긍정적인 영향을 미치는 최고의 기업이 되기 위한 목표를 수립하였다. 이에 따라 새로운 ISO26000 표준에서 제공하는 원칙과 핵심 이슈를 회사의 지속가능경영도구에 통합시키기 위한 노력을 하고 있다. 또한 Sodimac은 칠레의 산업 이해 관계자 범주의 대표로서 사회적 책임 (ISO / WG SR)의 ISO 작업 그룹의 2010년 5월 총회 회의에 참여하였다.

(2) 기업 외 조직에 적용한 사례

호주의 치과협회 빅토리아주 지사 ADAVB(Australian Dental Association Victorian Branch)는 ISO26000을 구체적으로 적용한 기업 외의 첫 번째 조직이 되었다. 이들은 빅토리아주 거주자들을 대상으로 구강건강을 증진시키고 협회 구성원들의 전문적인 삶

20) http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_news-and-articles/sr_latian-american_implementation.htm



을 향상시키기 위한 조직이다. 호주 치과협회 빅토리아주 지사(ADAVB)가 협회의 법, 절차, 행동을 ISO26000에 맞춰 마련한 실행과정은 다음과 같다.²¹⁾

〈표 7〉 ISO26000의 핵심주제 및 이슈와 ADAVB의 대응방안

ISO26000의 핵심주제 및 이슈	ADAVB's corresponding stance (ADAVB의 대응방안)
(1) 핵심주제: 조직 거버넌스	
사회적 책임의 원칙을 이행하기 위한 의사결정시스템 마련	
(2) 핵심주제 : 인권	
인권이 법과 문화적 전통을 초월한 것임을 인식함	
이슈1: 상당한 주의	인권 침해의 위험을 관리하고 법률을 준수함으로써 인권을 보장함
이슈2: 인권 위험 상황	<ul style="list-style-type: none"> - 건강: 치과 전문의 핵심 우선순위 - 어린이: 치아 건강 증진 - 지역사회: 호주 지역사회 지원/ 천연자원과 환경 보호(더욱 깨끗한 물을 위한 치과 프로그램(Dentists for Cleaner Water programme)을 통하여 빅토리아 지역의 600여개 이상의 치과가 ISO 11143을 준수한 아말감 분리기를 사용하고 있음. 아말감 분리기를 통해 환자 구강 세척시 배출되는 수은을 폐수에서 분리해 수질을 보호함)
이슈3: 공도 회피	법에 따라 ADAVB 법령에 위배되는 부당행위를 징계하며, 지역사회 내에서의 부당행위를 관계당국에 보고하고 있음
이슈4: 고충 해결	구성원과 환자, 구성원과 외부 기관, 구성원과 구성원 사이의 불만, 고충을 처리를 위해 전문 컨설턴트 메커니즘 및 지역사회 관계 담당관(Community Relations Officer)배치
이슈5: 차별 및 취약집단	차별 금지
이슈6: 시민적, 정치적 권리	이러한 권리를 인식하고 있음
이슈7: 경제, 사회, 문화적 권리	이러한 권리를 인식하고 있음
이슈8: 일과 관련된 원칙과 권리	ADAVB 직원을 위한 법률 준수: 구성원에게 노동관행을 알려주고 긍정적인 임직원 관계를 증진시킴
(3) 핵심주제: 환경	
이슈1: 오염 방지	오염 방지와 더욱 깨끗한 물 프로그램(Dentists for Cleaner Water programme)을 통한 치과 운영

21) <http://blog.daum.net/loveacrc/3765>

이슈2: 지속가능한 자원 사용	<ul style="list-style-type: none"> - 에너지 효율적인 사무실: 지사의 직원들은 지속적인 재활용을 하며, '녹색치과(green dentistry)'로의 향상 - 구성원들에게 환경 친화적이고 지속가능한 시술을 위한 정보를 제공 - 호주 치과산업협회(ADIA: Australian Dental Industry Association)와 협력하여 공급업체, 생산업체가 환경을 고려한 제품 및 포장을 하도록 촉구
이슈3: 기후변화 완화 및 적응	탄소배출감소와 상쇄프로그램을 실행하고 직원들에게 가능한 대중교통을 이용한 출퇴근 장려
이슈4: 환경보호, 생물다양성, 자연서식지 복원	더욱 깨끗한 물을 위한 치과 프로그램(Dentists for Cleaner Water programme)
(4)핵심주제: 공정 운영 관행	
이슈1: 부패방지	부패와 뇌물을 방지하기 위한 메커니즘 마련
이슈2: 책임 있는 정치 참여	치과나 구성원을 대표하여 정당이나 정부를 지지하는 등 하지 않음
이슈3: 공정 경쟁	법률과 법규를 준수함으로써 반경쟁 행위에 반대함
이슈4: 가치사슬에서의 사회적 책임	지역사회 관계 담당관(Community Relations Officer)의 활동과 ADAVB와 구성원들간의 의사소통
이슈5: 재산권 존중	물리적 자산, 저작권, 특허권, 자금, 정신적 및 기타 권리 준수
(5)핵심주제: 소비자 이슈	
이슈1: 공정마케팅, 사실에 기초한 편견없는 정보 및 공정한 계약 관행	공정한 마케팅을 위한 법률, 지역사회 관계 담당관(Community Relations Officer)의 고용, 구성원들이 환자, 정보 시트, 각종 서비스를 사용할 수 있도록 문서 제작
이슈2: 소비자 보건 및 안전보호	보건과 안전은 치과의 첫 번째 우선순위로 지원하고 있음
이슈3: 지속가능한 소비	<ul style="list-style-type: none"> - 지사는 지속가능하지 않은 업무와 소비패턴을 제거하고 감소시키는 방법을 구상함 - 구성원을 위한 녹색치과 증진 (예: 공기정화를 위한 식물 활용, 물품 주문횟수를 줄여 공급업체의 운송 횟수 감소 등) - 호주 치과산업 협회(ADIA)와 협력하여 물품과 공급의 과대 포장 감소
이슈4: 소비자 서비스, 지원 및 분쟁해결	지역사회 관계 담당관(Community Relations Officer)의 역할
이슈5: 소비자 정보 보호 및 개인정보	환자 데이터 및 개인정보 보호 증진, 전자 보건 개발의 구성원에게 조언, 건강 서비스 협회와 협력하여 구성원의 개인정보 보호
이슈6: 필수서비스에 대한 접근	정기적인 소방훈련과 비상시 대응 절차 준비
Issue 7: 교육과 인식	환자와 직원들의 권리에 대해 구성원들을 관리하고 교육함



(6)핵심주제: 커뮤니티 참여 및 개발 Community involvement and development	
이슈1: 커뮤니티 참여	‘치과 건강 주간(Dental Health Week)’ <ul style="list-style-type: none"> - 빅토리아주의 식수에 지속적인 불소 첨가를 지원하고 옹호함 (빅토리아 지역 주민의 90% 이상이 불소가 첨가된 물을 사용할 수 있음) - 지역사회 관계 담당관들(Community Relations Officers)은 대중들에게 조언을 제공함: 필요시 구강 건강에 대한 자료 제공 - 지점은 지역그룹을 활용하여 미디어와 협력하고 있음 - 환자들을 위한 정보 시트와 포스터 제작 - 구강건강 이슈에 대해 대중과 구성원들에게 정보제공 웹사이트 운영 - 구강 건강을 주제로 라디오 대담에 초청 - 빅토리아 구강 건강 협회(VOHA: Victorian Oral Health Alliance)와 VOHA의 웹사이트 - 공립 치과 진료소를 지원, 홍보함 - 호주 원주민 협동조합을 지원함
이슈2: 교육과 문화	문화와 교육의 보존과 증진이 인권에 공헌하는 것임을 인식하고, 빅토리아 의료보험기관의 불우한 학생들을 지원하도록 함
이슈3: 고용창출 및 기술 개발	모든 수준의 교육을 지원, 증진함 (치과 보조 코스, 치의학을 전공 장려, 해외에서 교육받은 치과의사 지원)
이슈4: 기술개발과 접근	대중들이 VOHA 웹사이트와 ADAVB의 웹사이트 일부에 접근할 수 있도록 함
이슈5: 부와 소득 창출	적용하지 않음
이슈6: 건강	<ul style="list-style-type: none"> - 건강은 구성원의 첫 번째 고려사항임에 따라 ADAVB는 지역사회의 구강건강을 향상시키고자 함 - 구강건강협력조사센터(Oral Health Cooperative Research Centre), eviDent(호주 최초의 치과 기반 연구 네트워크)는 치과의사에게 호주의 지역사회 및 환자에 대한 연구 프로젝트에 참여할 수 있는 기회 제공
이슈7: 사회적 투자	<ul style="list-style-type: none"> - 구성원 의료 관리 제공: ADAVB의 지역사회 교육 (치과 건강 주간 등), - 환경과 하수처리 인프라 보호(깨끗한 물 프로그램을 위한 치과의사), 국내 및 국외 원조 프로젝트를 포함한 자선 활동, 직원 커뮤니티 지원(예: 암 기금 모금 등), 응급 처치 및 직원에 대한 다른 훈련

4) 평가 및 과제

ISO26000은 기업에 상대적으로 친숙하고 국제적인 인지도가 있는 조직이 제정한 표준으로서의 장점이 있다. 이에 따라 한국의 경우도 ISO26000의 내용을 이해하기 위한 교육이 기업을 대상으로 활발히 진행되고 있다. 지식경제부는 2011년 1월 지속가능경영 웹포털²²⁾을 열고 ISO26000에 대한 교육동영상과 자가진단 체크리스트를 무료로 제공하고 있으며 많은 민간기관도 ISO26000(사회책임) 전문가 양성과정을 운영하고 있다.

하지만 세 가지 점에서 다양한 논쟁이 전개되고 있다. 첫째는 기업이 아닌 ‘모든 조직’에 적용된다는 점이다. 이와 관련해서는 특히 노동조합이 개발단계에서부터 강력한 반대의견을 개진하여 왔다. 즉 기업의 사회적 책임(CSR)이 모든 조직들에게 사회적 책임을 요구하는 SR로 전환되면서 기업들에게 일차적으로 요구되는 사회적 책임(CSR)을 회피하거나 희석시킬 수단으로 악용될 수 있는 점을 우려하는 것이다. 특히 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 이해와 실천이 윤리경영이나 사회공헌 차원에 머물고 있는 반면, 많은 기업들이 비정규직 고용확대, 비정상적인 경영세습, 비민주적인 의사결정, 하청업체나 종업원에 대한 사회적 책임을 외면하고 있다고 지적한다.

두 번째 논쟁은 이행을 강제하는 경영시스템표준이 아니라 권고적 성격을 지닌 지침표준이기 때문에 그 이행을 담보할 수 없는 점이다. ISO26000은 기존의 품질경영 또는 환경경영시스템표준과는 달리 인증, 규제, 계약 등의 목적으로 적합하지 않으며, 국제표준, 가이드라인, 권고사항 등으로 해석되는 것조차 경계하고 있다. 그러나 사회적 책임을 보급·활성화하기 위해 가이드언스를 더 구체화하여 자국의 국가표준으로 만드는 것은 가능하다. 무엇보다도 표준의 개발자 입장에서는 “권고”나 “지침”은 제3자인증의 기준이 될 수 없다고 선언할 수 있지만 사용자의 입장에서는 ISO26000을 활용하겠다고 선언한 순간 그것을 잘 지키고 있다는 것을 입증할 필요가 있다. 이를 위해서는 지식경제부가 제공하는 자가진단도구의 활용을 비롯해 어떤 형태로든 기업의 사회적 책임을 설정하고 실행시기의 우선순위, 달성목표 등을 설명할 책임이 따를 것으로 보인다.

세 번째로 ISO26000 개발 시 인권에 대한 조직의 영향권(Sphere of Influence)에 대한 전문가들의 논쟁을 들 수 있다. 유엔글로벌콤팩트에서 영향권을 사업장, 공급망, 소비자, 지역사회, 정부 등으로 설명한 바 있는데, 기업과 인권에 관한 유엔사무총장의 특별대표, 존러기(John Ruggie) 교수는 영향권을 넓게 해석함으로써 오히려 기업의 책임범위를 모호하게 만든다는 이유로 이 개념을 프레임워크에서 사용하지 않은 바 있다. 하지만 ISO26000은 조직의 책임을 공급사슬 또는 가치사슬로 확대하고 있어 유엔의 프레임워크와 일관성이 없다고 문제를 강하게 제기했으나 엔지오와 소비자 이해관

22) <http://csr-korea.net>



계자 전문가들이 받아들이지 않았다. 한국의 경우 결사의 자유, 노동자 조직의 대표성과 참여 인정, 지배구조 개선 등 뿐만 아니라 원하청 관계에서 공정한 거래를 요구하는 ISO26000의 인권, 노동기준이 국내보다 높을 경우 이를 유행처럼 따라 하기는 힘들 것이다. 실제로 대한상공회의소 지속가능경영원이 2010년 1월 발표한 국내 매출액 상위 100대 기업을 대상으로 실시한 ‘신무역장벽 ISO26000에 대한 기업 인식 조사’ 결과에 따르면 ‘ISO26000 대응전략을 갖고 있다’고 응답한 기업은 4.9%에 불과했다.²³⁾

3 OECD 가이드라인 개정안과 인권²⁴⁾

1) 개요 및 경과

OECD 가이드라인은 1976년에 발표된 OECD 국제 투자 및 다국적 기업 선언의 일부이다. OECD는 다국적 기업을 규제하기 위한 UN의 논의가 다국적 기업에 국제법적 의무를 부과하는 것으로 나아가는 것을 경계하면서 제정되었다. 가이드라인은 적용 가능한 법에 따른 책임 있는 기업 행동에 대한 자발적 원칙과 기준을 제공한다. 가이드라인의 목적은 다국적 기업의 운영이 정부 정책과 조화를 이루며 기업과 기업이 운영되고 있는 사회간 상호 신뢰의 기반을 공고히 하고 외국인 투자 환경을 개선하며 지속 가능한 발전에 대한 다국적 기업의 기여를 강화하는 것이다. 이후 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년 네 차례에 걸쳐 개정되었고, 2011년 5월 최신 개정안이 발표되었다.

우선 2000년 이후 개정이 필요해진 이유는 지속적으로 급격하게 변화해 온 국제투자자와 다국적 기업의 지표, OECD 비회원국의 국제경제활동 참여 증가, 금융위기에 따른 개방경제시장 신뢰성 추락, 기후변화의 중요성 증가, 개발목표에 대한 국제의무 강조에 따라 개정을 요구가 높아진 데 있다. II장 주요문제에서는 가이드라인과 그 주석 문서의 개정을 위한 예비 작업이 필요한 광범위한 분야를 제시한다. 주요문제는 기술적 개정, 공급망, 인권, 정당한 정의에 대한 일반정책, 노사관계, 부패방지, 환경, 소비자 이익, 조세가 소재목으로 소개되어 있다. 2000년 가이드라인은 총 10개의 장 - 일반정책, 정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세-으로 구성되어 있다.

23) 지속가능경영원 <http://www.bisd.or.kr/>

24) OECD Guidelines for Multinational Enterprises

기존 가이드라인에서 인권은 일반정책의 한 절차로 되어있었지만 인권의 중요성이 증가함에 따라 2011년 개정안에서는 새로운 장을 구성하여 추가적 지침 및 절차들을 제공하였다. 또한 노사관계, 부패방지, 기후변화, 소비자 이익문제, 조세문제 등에 대한 기존의 조항들이 확대되고 정교화 되었다. 공급망에 대한 언급은 SRSGB보고서에서 중요하게 다루어진 상세한 주의(due diligence)의 접근법이 개발됨에 따라 이루어 졌다. 다국적 기업이 사업파트너의 행동에 미치는 영향보다 상세한 주의의 개념을 이해시키는 것으로 초점이 바뀌었고 이러한 상세한 주의가 어떻게 하면 가이드라인의 증진된 적용을 달성시킬 수 있을지에 대한 논의가 이루어 졌다.

OECD 가이드라인은 UN 글로벌컴팩트 및 국제노동기구(ILO)의 다국적 기업과 인권 원칙에 대한 3자간 선언과 함께, 정부로부터 자발적으로 승인된 주된 국제적 기업 책임성 기제로써 인식되었다. 이 가이드라인은 구속력이 없지만 국제사회에서 처음으로 다자간 구조에서 다국적 기업을 직접 규율하고자 했다는 점에서 의의가 있다.

2) 인권챕터 요약

2000년 가이드라인 수정안에서 보편적 인권조항을 포함시킨 이래 2011년 개정된 OECD 가이드라인에서는 인권에 관해 별도의 챕터를 두고 관련 내용을 서술하고 있다. 기업과 관련된 내용은 국제적으로 인정된 인권의 프레임워크에 대한 소개, 기업이 활동하는 국가의 국제적 인권 의무 및 관련 국내법, 규제 내에서 인권에 대한 역할을 총 6가지로 규정하고 있다. 관련 내용은 다음과 같다.

〈표 8〉 New OECD Guideline 개정안에서 언급된 인권에 대한 역할

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



이밖에도 인권에 관한 자세한 해설(Commentary on Human Rights)로는 다음 다섯 가지 내용을 언급하고 있다.

〈표 9〉 New OECD Guideline 개정안에서 언급된 인권에 관한 자세한 해설

1. 국가가 인권을 보호할 의무를 지니며, 기업은 그 규모, 분야, 운영 맥락, 소유 및 구조에 상관 없이 그들이 운영하는 어느 곳에서나 인권을 존중하여야 함을 인정한다. 인권에 대한 존중이란, 국제적 기준에 대한 존중이며 국내법 및 규제가 국제적으로 인정된 인권과 충돌하는 국가에서 기업은 국내법을 침해하지 않는 선에서 인권을 최대한 존중할 방법을 찾아야 한다.²⁵⁾
2. 기업이 인권에 반하는 효과를 야기하거나 야기할 수 있을 때, 기업은 그 기여를 중단하고 예방하는 데에 필요한 절차를 밟아야 하며, 잔존하는 모든 효과를 최대한 완화시키는 데에 기업의 영향력을 사용하여야 한다.
3. 기업이 인권에 반하는 효과에 기여한 것이 아니지만, 그 효과가 기업의 운영, 상품 및 다른 단체와의 사업상 관계에 의한 서비스에 직접적으로 연관되어 있는 더욱 복잡한 상황에서 기업은 홀로 또는 다른 단체와 협력하여 인권에 반하는 효과를 야기하는 단체가 그 효과를 예방하거나 완화하도록 타당하게 영향력을 행사하여야 한다.
4. 기업이 ①기업의 가장 고위층에서 승인된 ②관련된 내부 또는 외부 기업에 의해 공시된, ③ 직원, 사업 파트너 및 기업의 운영, 상품 또는 서비스에 직접적으로 연관된 기타 집단에 대한 기업의 인권 기대 수준을 규정하는, ④ 공적으로 이용가능하며, 모든 직업, 사업 파트너 및 기타 관련 집단들에게 내부 및 외부적으로 전달되는, ⑤기업 전반적으로 그 헌신을 내재하기 위해 필요한 운영 정책 및 과정에 반영되어 있는, 인권 존중의 헌신을 정책 발표를 통해 표현하도록 권고한다.
5. 기업이 인권에 대한 상세한 주의 의무를 행하도록 권고한다. 그 과정은 인권에 대한 실제적 및 잠재적 효과에 대한 평가, 조사 결과에 의거한 행동 및 통합, 반응 추적 및 효과가 어떻게 해결되는가에 대한 소통을 수반한다. 기업이 인권에 관한 상세한 주의 의무 절차 또는 기타 방법을 통해 그들이 인권에 반하는 효과를 야기했거나 그에 기여했다는 것을 식별할 때, 가이드라인은 기업이 구제를 가능케 하는 적절한 절차를 밟도록 권고한다.

인권챕터 이외에도 인권과 관련되어 신설된 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째 일 반정책에서 기업은 기업활동으로부터 영향을 받는 사람들에 있어서 ‘국제적으로 인정 되는 인권’을 존중하여야 함을 명시하고 있다. 2000년 가이드라인에서는 ‘진출국’의 국

25) 기업의 특정 운영 맥락 또는 국가에 상관없이 모든 경우에, 세계인권선언 및 이를 성문화 한 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 1998년 노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언에서 설정된 기본적 권리에 관한 원칙 등 주 문서들에 따라, 논급은 최소한 국제인권장전에 명시된 국제적으로 인정된 인권 수준에서 행해져야 한다.

제법적 의무에 따라 인권을 존중해야 한다고 언급한 반면 개정안에서는 기업이 직접적으로 인권을 존중해야 하는 주체임을 밝힌 것이다. 또한 일반원칙에서 “다국적 기업은 환경, 보건, 안전, 노동, 조세, 금융 인센티브뿐만 아니라 인권과 관련된 규범등이 의도하고 있지 않은 면제를 받거나 모색하는 것을 삼가야 한다고 규정하고 있다. 두 번째는 자유권에 관한 내용도 보다 구체화되었는데 일반정책에서는 다국적기업이 온라인상의 표현의 자유 및 집회, 결사의 자유를 존중함으로써 인터넷상의 자유를 증진시키는 것을 지원하도록 권고하고 있다. 고용 및 노사관계에서는 노동조합에 의해 대표되거나 선의의 피용자 대표자들에 의해서 대표될 피용자의 권리를 존중해야한다는 조항이 노동자에 의한 노동조합 선택과 설립의 자유로 개정되었다. 또한 고용조건에 대한 건설적인 협상을 할 권리를 존중해야 한다는 조항은 단체교섭권으로 명료화됨으로서 ILO의 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언의 정신을 반영하였다.

〈표 10〉 OECD 다국적기업 가이드라인 인권 항목 비교 대조표

2000년 6월	2011년 6월
<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권은 일반정책에서 언급. 고용 및 노사 관계 내에서의 피고용자의 인권을 주로 다룸 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권 챗터 신설 - 국제인권 장전에 명시된 국제적으로 인정된 인권 수준을 인지 : 작업장내 노사 관계를 넘어서 기업이 영향을 미치는 모든 범위에 대한 인권 준수 필요 “국가는 인권을 보호할 의무를 가지고 기업은 분야, 운영 맥락, 소유 및 구조에 상관없이 인권을 존중해야 한다.” “가이드라인은 기업이 구제를 가능케 하는 적절한 절차를 밟도록 권고한다.”
<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무 현장 내에서 기본권 존중 강조 ■ 고용 평등의 기회 보장 “고용기회의 평등을 특별히 촉진하거나 업무 고유의 요구조건과 관련되는 기존 정부 정책을 촉진하는 것이 아닌 이상 인종, 피부 색, 성별, 종교, 정치적 의견, 국가적 계통 또는 사회적 출신 등의 이유로 고용 또는 직업과 관련해서 종업원을 차별해서는 안 된다.” ■ 일반적인 노동관계, 고용관계 준수 정리하고, 사업장 폐쇄, 단체 협상, 단결권 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기업이 기업의 영역을 넘어서 모든 영역에 영향을 미칠 수 있음을 인지 “기업의 특정 운영 맥락 또는 국가에 상관 없이 모든 경우……국제인권장전에 명시된 국제적으로 인정된 인권수준에서 행해져야 한다” “사실상 기업은 국제적으로 인정된 인권의 모든 영역에 영향을 미칠 수 있다.” ■ 상세한주의 의무 언급 “기업과 인권을 위한 정책 프레임워크는 보호, 존중, 구제에 의거한다.”



2000년 6월	2011년 6월
<p>존중 등 노사관계 언급. 아동 노동, 강제 노동의 철폐. 직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취할 의무.</p>	<p>“이 과정은 실제적 및 잠재적 효과에 대한 평가, 조사 결과에 의거한 행동 및 통합, 반응 추적 및 효과가 어떻게 해결되는가에 대한 소통을 수반한다.”</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무현장 내 소수자 인권과 선주민 인권까지 포괄하여 언급 “기업은 기업이 인권에 반하는 효과를 미칠 수 있는, 특별한 관심을 요하는 특정 집단이나 개체군에 속하는 개인의 인권을 존중해야 한다” : ‘소수자’ 인권(여성, 어린이, 장애인, 이주 노동자와 그 가족 등)과 선주민의 권리 언급 ■ Supply Chain 안에는 비정부 또는 정부단체와의 관계를 포함 “사업상 관계”는 사업 파트너, 공급망 (supply chain)에 있는 단체 및 기업의 사업 운영, 상품 또는 서비스에 직접적으로 연관된 기타 비정부 또는 정부단체와의 관계를 포함한다.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 국내법과 국제법의 충돌의 경우 “국내법 및 규제가 국제적으로 인정된 인권과 충돌하는 국가에서 기업은 국내법을 침해하지 않는 선에서 인권을 최대한으로 존중할 방법을 찾아야 한다.”

3) 평가 및 과제

2011년 개정안의 가장 큰 특징은 첫째, SRSO의 보호, 존중, 구제 프레임워크를 인권센터에 통합시킨 점이다. 2000년 개정안은 개요 전문에서 고용 및 노사관계에 초점을 맞추고 강제, 의무노동 폐지, 고용기회 평등촉진, 직업상 건강 및 작업장 안전, 노사협상에서의 공정성 등 주로 노조 및 종업원들의 권리를 존중하는 고용조건에 대해 다루고 있다. 반면 2011년 개정안은 기업은 세계인권선언, 자유권 규약, 사회권 규약 등 국제인권장전에 명시적으로 언급된 모든 인권과 1998년 노동자 기본권에 관한 ILO 선언에서 설정된 권리를 존중할 것을 포괄적으로 천명하고 있다.

무력 충돌의 상황과 같은 어려운 환경에서 기업이 운영을 할 때에는 인권에 반하는 효과를 야기하거나 이에 기여할 위험을 피하도록 도울 수 있는 국제인도법의 기준을 존중해야 한다고 언급한다. 고용 및 노사관계 챗터에서는 새로운 조항이 신설되었는데 “다국적기업이 개도국에서 영업을 할 때 비교할만한 사업주가 없을 경우, 정부정책의 프레임 내에서 가능한 최고의 임금, 복지 혜택, 근로조건을 제공해야 한다.”는 것이다. 이는 해당 기업의 경제적 규모에 달려있지만 최소한 노동자와 가족들의 기본적인 생활이 가능한 수준에 맞춰야만 한다는 것으로서²⁶⁾ 취약한 거버넌스 상황에서 국제적인 규약 기준에 맞추어 노동조건을 마련해야한다는 SRSG 프레임워크의 취지를 반영한 것으로 볼 수 있다.

두 번째는 기업의 책임범주를 고용 및 노사관계에서 다루던 것에서 한걸음 더 나아갔다는 점이다. 개정안은 상세한 주의의무를 강조하며 인권에 취약한 개인과 집단, 구체적으로는 국가적, 민족적, 종교적 및 언어적 소수자에 속하는 사람들, 여성, 어린이, 장애인, 이주 노동자와 그 가족 등 선주민의 권리에 대해 언급하고 있다. 또한 다국적 기업의 자체 활동에 의한 영향 뿐 만 아니라 ‘사업상 관계에 있는 사업 파트너, 공급망(supply chain)에 있는 기관 및 기업의 사업 운영, 상품 또는 서비스에 직접적으로 연관된 기타 비정부 또는 정부단체들과 협력하여 인권에 반하는 영향을 미치는 주체와 그 효과를 예방하거나 완화하도록 기업이 영향력을 미쳐야 한다’고 명시하고 있다.

하지만 OECD 개정안은 기업을 점진적으로 국제적 수준에서 중요한 인권 행위자로 인식한다고 할지라도 근본적으로 ‘국제 인권법은 오직 국가에만 적용될 수 있다’는 기본 개념에 이의를 제기하지는 않는다. 따라서 가이드라인을 채택한 국가 내에서만 영향을 가지고 있으며 자발적이고 구속력이 없다는 점에서 한계가 있다.

4 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC)와 인권 활동

1) 개요 및 경과

유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, 이하 UNGC)는 2000년 유엔에서 발족한 세계 최대 자발적 기업시민이니셔티브이다. 2011년 현재 130개국 8700여개 기업 및 단체가 가입되어 있으며 2010년 연례보고서에 따르면 한국을 비롯한 62개 지역네트워크가 활동하고 있다. 한국 협회는 2007년 9월17일 창립되어 2011년 10월 현재 193개 기업

26) 4조 b)항 신설.



및 단체가 가입되어 있다. 또한 SK그룹 최태원 회장이 아시아를 대표하는 CSR Champion으로서 2008년 , 3년 임기의 이사회 멤버로 선출되어 활동하고 있다. UNGC 이사회는 전 세계 8천여 기업 및 단체 중 노동, 환경, 투명경영 등 사회적 책임 활동에 공로가 있는 기업인, 시민단체 및 노동단체 관계자 등 총 21명으로 구성되어 있으며 이 가운데 기업인 대표는 11명이다.

UNGC는 인권, 노동기준, 환경, 반부패 등 4개 분야 10개 항목의 원칙을 가지고 있다. 이에 따라 참여한 기업 및 기관은 UNGC의 10대 원칙 준수에 대한 의지를 표명하고, 사업을 수행하는 과정에서 이 원칙을 어떻게 이행하고 있는지를 이해관계자(소비자, 고용인, 노동조합, 주주, 언론, 정부 등)에 투명하게 보고하여야 한다. 이를 위하여 1년에 한 차례 성과이행보고서(COP, Communication on Progress)발간해야 하는데 가입 후 5년 동안은 10대 원칙의 네 가지 분야 중 최소한 두 가지 분야에 대한 COP를 작성해야 하며, 5년 이후에는 모든 분야에 대해 COP를 작성, 제출해야한다. 정해진 기간 내에 보고서를 제출하지 못한 기업은 UNGC 웹사이트에 non-communicating 기업으로 표시되고, 1년 이후에도 제출하지 못하면 회원자격이 박탈된다.

UNGC의 인권 원칙 1은 세계인권선언과 자유권 규약, 사회권 규약 등 3대 국제인권장전에 기반해 있다. 정부에 의해 비준된 국제규약은 국내법적 효력을 가지며 한국은 두 규약 모두 1990년 4월10일 가입하였다. 원칙2의 경우 ‘연루’개념은 SRSO 존 러기 프레임워크에서 밝힌바 기업 활동이 직접적 연루, 수혜적 연루, 암묵적 연루에 해당되지 않도록 충분한 주의의무를 다해야 함을 의미한다.

〈표 11〉 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

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

한편 유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 존 러기의 프레임워크, ISO26000과는 긴밀한 연계를 갖고 있으며 유엔글로벌콤팩트는 2010년 6월 창립 10주년을 맞아 개최된 세계기업인 정상회의에서 “기업의 지속가능한 리더십을 위한 청사진 (Blueprint for Corporate Sustainability Leadership)을 채택하고 기업이 인권을 지지, 촉진할 수 있는 방안을 제시했다.

〈표 12〉 UNGC의 기업의 지속가능한 리더십을 위한 청사진

1. 핵심 사업 전략을 관련 유엔의 목표 및 이슈와 연계하고, 그에 공헌할 수 있는 제품, 서비스 생산, 비즈니스 모델을 개발한다.
2. 기업의 경쟁력과 운영 환경과 연계되는 전략적인 사회투자와 자선활동을 추구하고, 불필요한 중복과 효과 향상을 위해 다른 기관과 이니셔티브들과 협력한다.
3. 유엔의 목표 및 이슈와 연계한 행동의 중요성을 공개적으로 강조 및 홍보하고 공공정책 개발에 참여한다.
4. 공공 및 민간단체와 사회 투자에 대한 파트너십 프로젝트를 개발 및 시행하고, 이해관계자들과 협력하여 지역과 글로벌차원의 도전과 딜레마를 공동행동으로 해결한다.

이에 따르면 핵심사업 관련 유엔의 목표 및 이슈와 연계할 것과 이를 공개적으로 강조하고 홍보하며 공공정책개발에 참여할 것을 강조하고 있다. 이에 따라 유엔차원의 새천년개발목표등을 달성하기 위한 기업의 노력이 요구되며 특히 기업이 인권을 존중하기 위한 방안으로서 유엔의 인권관련 주요 규약을 이해하고, 인권이사회 등의 주요 결정과 시스템을 활용하는 것이 필요하다.

2) 유엔 글로벌콤팩트의 인권활동

(1) 주요 이니셔티브

유엔글로벌콤팩트의 인권관련 주요이니셔티브는 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째는 여성 역량강화 원칙 (Women’s Empowerment Principles, WEP)²⁷⁾으로 2010년 3월 출범하였다. 유엔여성발전기금(United Nations Development Fund for Women, UNIFEM)과 UNGC가 주도하였다. 2011년6월26일 기준으로 한국회원은 성주그룹만 참여하고 있다. 이 원칙은 기업이 지속가능한 개발이라는 차원에서 여성의 역량강화를 위한 실천방안을 찾아내는 것을 목표로 하고 있으며 7대 원칙과 주요내용 개요는 다음과 같다.

27) http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html



〈표 13〉 여성역량강화 7대 원칙

1. 성평등을 위한 기업 고위급 리더십을 구축한다.
 - 성평등에 관한 회사차원의 목표 수립
 - 회사의 정책 및 프로그램에 성평등을 위한 내·외부 이해관계자 참여
 - 회사의 정책 및 프로그램에 성인지적인 요소가 다르게 반영되었는지를 평가
2. 직장 내에서 여성과 남성을 동등하게 대우한다. 인권을 존중하고 차별을 철폐한다.
 - 여성과 남성에게 동등한 보수 및 생활임금 지급
 - 성인지적인 채용 및 근속과 고위관리직 및 이사회에 여성의 임용
 - 의사결정 및 지배구조등 기업활동의 모든 과정에서 30% 이상 여성의 참여
3. 모든 남녀 근로자에게 보건, 안전, 복지를 보장한다.
 - 유해물질과 잠재적 위험으로부터 안전한 근무여건을 만들기 위해 남녀의 차별적인 영향을 평가
 - 모든 형태의 차별에 관한 무관용정책 수립
 - 남녀 노동자와 부양자에 대한 의료적 치료와 상담을 위한 시간을 제공
4. 여성을 위한 교육, 직업 훈련 및 전문인력 개발을 장려한다.
 - 모든 수준과 분야의 기업활동에 있어서 전통적인 여성 직종이 아닌 새로운 영역으로 진출할 수 있는 정책과 프로그램에 투자
 - 교양강좌, 직업 및 정보교육 등에 대한 동등한 접근권 보장
5. 여성 경쟁력 강화를 위한 기업 개발, 공급망 및 마케팅 전략 구축 등을 실행한다.
 - 여성소유의 중소기업을 포함한 여성기업가와의 관계를 확장
 - 신용대출 장벽에 대한 성인지적인 해결책을 제공
 - 회사제품, 서비스, 시설 등이 인신매매, 노동 또는 성적착취에 사용되지 않도록 보장
6. 지역사회의 이니셔티브와 정책을 통해 양성평등 확보를 위한 노력을 한다.
 - 기업파트너, 공급업체, 지역사회지도자와 함께 협력하여 성평등 옹호
 - 평등과 인권에 대한 회사의 노력의 일환으로 자선활동 및 보조금 프로그램 활용
7. 성평등 달성을 위한 과정을 측정하고 공시한다.
 - 성 평등을 촉진하기 위한 실행계획을 수립한다.
 - 성별로 분리된 데이터를 사용하여 진전된 상황을 측정하고 대내외적으로 공표한다.

WEP는 “Equality Means Business”라는 보고서를 발간하여 원칙에 대한 자세한 내용과 사례를 제공하고 있다. 2011년 3월에는 여성의 날 100주년을 기념하여 UNGC와 UN Women은 기업과 정부, 시민사회, UN 관련자가 참가한 가운데 7대 원칙을 실천에 적용하기 위한 컨퍼런스를 개최한 바 있다. 또한 기업의 CEO로 하여금 이 원칙에 대한 서명을 하도록 하는 "CEO Statement" 프로그램을 지원하고 있다. 현재 Alcatel-Lucent, Deloitte Touche Tohmatsu 등 5개 기업의 CEO가 서명하였다.

두 번째 이니셔티브는 Children's Rights and Business Principles²⁸⁾으로 2010년 6월 유엔글로벌콤팩트와 유엔아동기금(UNICEF), Save the Children이 기업들로 하여금 아동의 권리를 존중하고 지원하도록 하는 구체적 지침을 제공하기 위한 개발에 착수했다. 자문그룹은 광범위한 인권의 경험, 아동권, 기업책임, 국제개발, 금융, 정책등과 관련된 이슈에 종사하는 전문가로 이루어져 있다. 현재 아동노동금지라는 원칙이 각종 국제규범을 통하여 기업활동에 전반적으로 적용되고 있으나 아동권의 존중과 지원에 관한 포괄적인 원칙은 없는 실정이다. 이 원칙은 2011년 11월 UN아동권 선언 기념일을 맞아 발표될 예정이다. 29) 공식적인 온라인 컨설팅에 참여하고자 하는 사람은 the Business and Human Rights Resource Centre 웹사이트를 방문하여 지역과 국가를 선택하고 의견을 개진 할 수 있다.

세 번째는 Human Rights and Business Dilemmas Forum³⁰⁾으로 인권문제에 대한 이해를 높이고 기업이 경영활동 중 실제로 직면할 수 있는 딜레마에 대한 실용적 접근 방식을 파악하는 것을 목표로 한다. 딜레마 포럼은 인권주제가 기업활동에 어떻게 관련되고 있는지와 다양한 이해관계자에게 미치는 영향에 대한 경험을 나누는 공간으로 UNGC 웹사이트를 통해 참여할 수 있다. 현재 사례연구가 진행 중인 인권주제는 물에 대한 접근권, 아동노동, 강제노동, 소수자 그룹, 표현의 자유, 주거권, 인신매매, 생활임금, 노동시간에 이르기까지 광범위 하다. 딜레마포럼은 구체적인 딜레마주제와 사례에 대한 정보를 자세하게 제공하고 있는데 각각의 주제에 대한 정보는 다음과 같이 정리되어 있다.

〈표 14〉 Human Rights and Business Dilemmas Forum 사례

〈물에 대한 접근권〉
1. 무엇이 딜레마인가?
2. 일반적인 딜레마 상황
3. 신흥국 경제의 시나리오 사례
4. 기업활동에 위협요인
5. 책임있는 기업활동에 대한 제안
6. 딜레마의 배경

28) http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html

29) 기업과 인권전문가 세미나 이은경 발표

30) <http://human-rights.unglobalcompact.org/>



〈사례〉

물에 대한 접근권의 경우 음료를 생산하는 기업의 경우 설비나 제품을 생산하는 과정에 많은 물을 필요로 하게 되고 주민은 충분한 물을 공급받기 어려운 상황에 놓인다. 그럼에도 불구하고 이러한 기업은 지역경제에 도움이 되고 수입과 고용창출 효과가 높기 때문에 환영을 받는다는 것이 딜레마 상황이다. 그리고 코카콜라가 이 문제에 어떻게 대응했는지 사례를 보여준다.

Coca Cola에 대한 불만은 2003년 지역 커뮤니티가 Plachimada village, Kerala, India 지방에 가뭄의 조건을 야기했다며 회사에 사용료를 청구하면서 대두되었다. 코카콜라가 그렇지 않아도 비가 많이 내리지 않는 이 지역의 지하수를 끌어다 썼기 때문이었다. 이에 대해 Kerala 대법원은 회사가 지하수를 쓰지 못하게 하는 명령을 내렸고, 공장은 문을 닫았다.

이후 코카콜라의 사업에 반대하는 캠페인이 인도 도처에서 일어났다. 이 지역의 물 부족은 여름에 제일 심한데, 이 때 코카콜라의 음료에 대한 수요가 정점을 찍는다는 점은 음료 사업으로 심화된 물 희소성을 더 악화시키고 있다. 일련의 캠페인에 대해 코카콜라는 야심찬 물 보존 방안을 내놓았다. 2009년에 업데이트 된 Standard for Source Water Protection에서 코카콜라는 물 수원지를 지도에 표시하고, 수원지의 취약성을 평가하며 수원지를 보호할 계획을 내놓았으며 2013년까지 모든 공장이 이 프로젝트를 따를 것을 기대하고 있다.

하지만 실질적으로 회사의 계획 실행에 진전이 있었는지의 여부는 확실하지 않으며, Polaris Institute와 같은 곳에서는 이 프로젝트가 실체가 없고, green-washing technique이라고 비판하고 있다. 이 사례는 높은 물 의존성을 보이는 사업이 건조지역에서 행해지고 정부가 물 사용을 제한하는 것을 실패했을 때 직면할 수 있는 도전에 대해서 보여준다. 또한, 지역 구성원의 물 권리에 관한 조항의 약한 시행은 이미 사업이 진행되고 있었을 때 회사가 직면하는 도전을 가중시킨다. 이런 상황에서, 좋은 기업 관행이란 사업을 시작하기 전에 물에 의존적인 지역 주민들의 물에 대한 권리를 보장하는 것이다.

딜레마포럼의 웹사이트는 이밖에도 물에 대한 접근권과 관련 웹시, 네슬레, 유니레버 등의 물에 관한 정책사례를 제공하고 있으며 관심 있는 사람들은 물에 대한 접근권 온라인 포럼에 가입하여 자신의 경험과 의견을 개진 할 수 있다.

(2) 인권워킹그룹 (UN Global Compact Human Rights Working Group)

인권워킹그룹은 2006년 만들어졌으며 2011년 현재 비즈니스계 23명, 시민사회10명,

학계3명, 기타 1명, ILO, Global Reporting Initiative, UNPRI 등에서 파견되는 직권상 대표 9명 등으로 구성되어 있다. 인권워킹그룹의 활동은 기업이 인권을 존중하기 위한 도구와 자원을 제공하고, 좋은 실천사례를 소개하고 공유하며, Women's Empowerment Principles, The Children's Rights and Business Principles, Global Business Initiative on Human Rights (GBI)에 정기적으로 의견을 주는 것이다.

2010년 11월 개최된 인권워킹그룹회의자료에 따르면 SRSG의 활동이 종료되고 유엔 인권이사회가 기업과 인권 워킹그룹을 만들기로 결정한 이후의 상황에 대해 인권이사회에 제출할 문서를 준비하고 있다. 또한 다양한 의견을 교환하는 포럼이 아니라 실질적인 활동을 하는 워킹그룹을 만들기 위해서 결과물을 만들어 내고, UNGC 사무국과 유엔인권최고대표회의의 사무소 사무국을 다양한 사업범주에서 코디네이터 역할을 할 수 있도록 돕기 위한 멤버십 기준에 관한 논의가 진행중이다.

또한 인권워킹그룹은 UNGC와 국가인권기구간의 협력을 구조적으로 연결시키기 위한 문서를 제출하였다. 2011-2013 UNGC의 전략은 국가인권위원회와의 가능한 협력을 강조하고 있다. 구체적인 제안내용은 다음과 같다.

〈표 15〉 2011-2013 UNGC의 전략

- 국가인권기구(NHRIs)와 기업이 공동협력한 성공적인 이니셔티브에 대해 UNGC와 국가인권기구가 협력하여 좋은 실천사례를 개발
- 내년 UNGC 연례 네트워크 포럼에 국가인권기구를 포함하는 세션을 마련
- UNGC 이해관계자 카테고리에 국가인권기구를 포함
- 로컬 네트워크 지침 및 권장사항에 NHRIs의 적절한 참조를 통합시키고 자료 지원
- UNGC원칙 1과 2에 대한 자료에 국가인권기구에 대한 참조와 지침을 소개
- UNGC 로컬 네트워크에게 지역 네트워크 및 해당 ICC 지역 네트워크 연결 가능성 모색
- 2011 개정될 기업과 인권에 관한 NHRI 가이드에 UNGC 정보를 포함
- 2011 개최되는 기업과 인권에 관한 ICC 지역 세미나에서 UNGC 참여기회 모색

HRWG는 글로벌 컴팩트 COP에 관한 인권 구성 지침 초안 (지침초안, “Draft Guidance to the Human Rights Component of the Global Compact Communication on Progress, the “Draft Guidance”)에 대해서도 의견을 제시했다.



구체적인 내용으로는 지침초안이 존 러기의 프레임워크를 반영해야한다는 점과 중소기업과 대기업 모두에게 도움이 되는지와 중소기업이 세부사항을 쉽게 이해할 수 있도록 단계적으로 걸러져서 제공되어야 한다는 점이 주요하게 논의 되었다. 이에 따라 2011년 3월부터 다양한 규모와 업종, 경험을 가진 UNGC 회원사들이 각 상황에 맞게 공시할 수 있도록 새로운 COP제도를 도입하였다.

〈표 16〉 새로운 COP제도

레벨	GC Active Level		GC Advanced Level
홈페이지 등록 시 선택	Basic Template	COP Submission	Advanced Level
대상	초급 회원사	모든 회원사	COP 작성 경험 많은 회원사
순서	온라인상으로 Basic Template 통해 직접 작성	기존과 동일한 방법으로 COP 작성 업로드	자사 COP에 대한 질문서 (24개)에 응답하고 COP업로드

인권워킹그룹의 실효성을 제고하기 위한 노력의 일환으로 회원 각자는 한 분야의 업무에 실질적인 참여를 하고 1년에 한번 (직접 또는 화상미팅을 통한) HRWG의 미팅에 참가 하도록 제안하고 있다. 또한 이는 실무그룹에의 실질적인 참여를 전제로 하는, 새로이 출범한 Blueprint for Corporate Sustainability Leadership 과 연계된다. 핵심 멤버로의 지속을 원치 않은 현 HRWG 멤버도 ‘observers’로서 회의와 그룹 활동의 여러 분야에 참여할 수 있다.

3) 평가 및 과제

UNGC는 기업이 주도적으로 참여하고 있는 이니셔티브라는 점에서 기업에 미치는 영향이 좀 더 직접적인 측면이 있다. 10대 원칙 가운데 첫 번째, 두 번째 항목이 인권이라는 점에서 UNGC에 가입한 전 세계의 8000여개 기업은 이미 인권을 존중하고, 인권침해에 연루되지 않는다는 선언을 한 셈이다. 또한 UNGC는 기업과 인권 관련한 많은 지침과 학습도구를 제공하고 UN, ILO, ISO등의 각종 국제기구의 기업에 관한 인권규범을 만드는데도 주요한 역할을 담당하고 있다. 그럼에도 불구하고 UNGC가 풀어나가야 할 과제를 몇 가지 지적하면 다음과 같다.

첫 번째는 기업의 인권침해 활동에 대해 적극적인 역할을 하기 어려운 구조라는 점이다. 회원기업이 해마다 COP보고서를 제출해야하는 의무가 있지만 이 보고서를 제대로 검증하고 평가하는 시스템은 없다. 2004년 회원들이 10대원칙에 반하는 시스템적이고 심각한 남용에 해당되는 상황에 대해 제3자가 이의를 제기하고 대화를 통해 해결해 나가는 ‘성실성조치(Integrity Measures)’를 도입하였으나 활발히 운영되고 있지는 못하다. 이는 UNGC의 활동이 모범사례 공유와 촉진이라는 전략에 좀 더 집중하고 있는 데에 기인한다. 회원 수가 점점 늘어날수록 회원사에 의한 인권침해 위험도 늘어날 수 있으므로 회원가입이나 COP보고서 제출 시 인권활동 내용을 평가하는 제도가 구축되어야 한다.

두 번째는 인권워킹그룹의 활성화 과제이다. 인권관련 각각의 이니셔티브가 운영되고 있지만 UNGC의 활동에서 보다 인권을 강화하기 위해서는 워킹그룹의 역할이 중요하다. 현재 워킹그룹이 포럼수준의 정보교환을 위한 단위를 넘어서서 실질적으로 UN차원에서의 기업과 인권에 관한 논의를 UNGC의 목표와 활동에 보다 긴밀히 연계하기 위해서는 결과물을 내는 역할을 하여야 한다. 이를 위해서는 워킹그룹의 멤버를 어떻게 구성할 것인가와 더불어 인권과 관련한 여러 분야의 활동이 정립될 수 있도록 산하 전문그룹 및 태스크포스 등이 만들어질 필요가 있다. 또한 인권워킹그룹은 노동 워킹그룹, UN인권이사회 기업과 인권워킹그룹 등 다른 국제기구와의 인권논의를 연계 시키는데도 중요한 역할을 담당할 수 있도록 하여야 한다.

5 다국적 기구에 의한 기업 인권 규범에 대한 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 기업과 인권에 관한 국제규범은 보호-존중-구제라는 UN의 기업과 인권 프레임워크를 중심으로 긴밀한 내용적 연관을 가지며 발전해나가고 있다. 또한 UN인권이사회, UNGC, ILO, ISO 등 각 기구간 기업과 인권에 관한 협력 체계도 갖추어져 가고 있다. 하지만 기업의 사회적 책임을 인권의 프레임으로 보기 위한 시도는 이제 막 시작된 단계여서 각국의 구체적인 실천사례를 찾아보기는 어려웠다. 대부분의 국가와 기업은 기업과 인권에 관한 새로운 국제적 합의에 대해 수용할 의사를 표명하고 있는 단계이고 각종 교육프로그램을 통한 이해와 확산에 주력하고 있다.

UN의 보호-존중-구제 프레임워크를 비롯한 국제규범은 대체적으로 기업에게 자발적인 인권준수를 요구한다는 점에서 지나친 자율주의라는 비판에 직면해 있다. 하지만



최초로 합의된 UN차원의 기업과 인권에 관한 규범의 영향력은 확대될 것으로 예상된다. 이를 위해서는 먼저 자율과 강제라는 프레임을 넘어설 것이 요청된다. 각종 국제 규범이 지나친 자율주의라는 비판과 관련, 이미 국제사회는 기업에게 인권준중책임이 있다는 규범을 형성해 나가고 있는 만큼 자율주의- 법적강제주의라는 프레임 자체로 논의를 전개하는 것은 한계가 있다. 법적강제주의가 옳고, 자율주의가 나쁘다는 이분법적인 논의구도로는 현재의 논의를 폭넓게 수용할 수 없다. 따라서 어떤 요소에 법적강제가 필요하고, 어떤 측면이 자율주의에 의해 발전해 나갈 수 있는지에 관한 논의로 진전될 필요가 있다.

두 번째는 국제규범의 국내이행과 관련해서 국내의 다양한 활동그룹의 플랫폼이 필요하다. 기업의 인권책임을 이행하는 데는 국가차원의 제도정비, 다양한 차원의 전문가의 제안과 시민사회의 활동, 기업의 자발적인 노력이 복합적으로 필요하다. 현재 한국사회에서 기업과 인권논의는 CSR논의에 부수적으로 속해있거나, 해도 그만 안 해도 그만인 수준이다. 이 수준을 벗어나기 위해서는 무엇보다도 기업과 인권에 관한 연구자, 정책담당자, NGO, 기업이 서로의 사례를 공유하고, 과제를 모색하는 사회적 대화가 선행되어야 한다.

세 번째는 주요 국제기구의 기업과 인권에 관한 워킹그룹과의 긴밀한 연계활동이 필요하다. UN 인권워킹그룹, UNGC 인권워킹그룹, 국가인권기구국제조정위원회(ICC, International Coordinating Committee of National Institutions) 기업과 인권워킹그룹, 아태 국가인권기구포럼 (APF, Asia Pacific Forum on National Human Rights Institutions) 기업과 인권워킹그룹등 주요 인권 워킹그룹 활동을 비롯하여 ISO26000, ILO의 기업과 인권 관련한 활동에 적극적으로 참여하고 의견을 내는 것이 필요하다. 실제로 지난 9월 대륙별로 1인이 선출된 UN 기업과 인권워킹그룹에 한국은 후보자도 내지 못했고, 주요 워킹그룹의 활동에 전혀 참여하고 있지 못함으로써 한국의 다국적 기업이 갖는 국내외의 영향력에 비해 한국의 역할은 미미한 수준이다. 이러한 상황에서 국가인권위와 기업의 사회적 책임과 관련 활동을 하는 NGO, 기업등은 각 인권워킹그룹에 적극적으로 참여하고 정보를 교환하는 적극적인 역할이 요청된다.

제 IV 장

국가인권기구의 조직과 활동

1. 국가인권기구의 활동과 현황 71
2. 글로벌 움직임- 국제조정위원회(ICC) 73
3. 대륙별 움직임 - 아태지역 국가인권기구 포럼 ... 80
4. 국가별 움직임 81
5. 시사점 및 제언 99

제 IV 장

국가인권기구의 조직과 활동

1 국가인권기구의 활동과 현황

1) 주요 기능 및 특성

국가인권기구는 “인권위원회(Human Rights Commission), ”옴부즈만(Ombudsman)“ 그리고, 특수한 집단 혹은 이슈를 다루는 ”특별인권기구(Specialized Institutions)로 구분되며 현재 대다수의 국가인권기구들은 “인권위원회” 혹은 “옴부즈만”의 분류에 속한다. 국가에 따라 국가인권위원회와 옴부즈만이 별도로 설치되어 있는 경우도 있고, 옴부즈만이 인권기구 역할을 대신하기도 한다.

국가인권기구의 기능은 국가마다 차이가 있으나 대부분 유사한 업무를 하고 있으며 일반적인 기능은 아래와 같다.

- 인권 관련 사안에 대해 정부에 보고 및 권고
- 법안 및 정책 등을 검토하여 인권 기준에 부합하도록 보장
- 국내법 혹은 관행이 국가가 비준한 국제인권조약을 포함하여 국제인권기준과 조화를 이루도록 보장
- 인권 교육을 촉진하고 인권에 대한 인식을 증진
- 국가, 대륙 및 유엔조약감시 기구 등 국제 인권기구와의 협력
- 국가의 인권 상황에 대한 모니터링 및 보고

국가에 따라서는 다음과 같은 업무를 수행하기도 한다.

- 인권 침해에 대한 진정의 접수, 조사 및 조정을 포함한 구제
- 인권 증진을 위한 사법적, 행정적 구제 조치를 권고
- 국가기관의 개혁을 위한 조직적 조사 및 공청회 실시
- 인권 침해 피해자에 대한 지원

주제별로는 아동 노동, 기업과 인권 관련 옴부즈만의 역할을 하고 있으며, 민영화/공공조달 등의 분야에서 다소간 움직임이 보인다.

참고로 각 국가인권기구들의 CSR, 기업과 인권 쪽으로 한정된 부분은 분량이 적지만 예를 들면 연구의 범위를 인권 경영 전체로 확장 시키면 사실상 국가 정책, 사회권에 대한 정책의 거의 모든 것이 된다. 예를 들면 아래 스리랑카의 경우, 인권위에 진정이 오는 경우, 고용, 승진, 임직원 혜택 불만 같은 경우를 처리하고 있다. 또한 대부분의 국가인권기구들은 모두 개도국 중심이고 비즈니스와 인권의 현재 혹은 잠재적인 피해국이며(고문과 살해와 같은 자국 정부, 혹은 외국 기업의), 국가와 사회 전체 권리의 증진을 위한 정책들, 혹은 인권위 자체의 존립을 위한 정책 등이므로 본 보고서의 범위는 선진국 국가인권기구의 정책 조사에 좀 더 비중을 두는 방향으로 한다.

2) 세계 국가인권기구 현황

국가의 인권 보호와 증진을 위한 목적으로 설립된 국가인권기구(National Human Rights Institutions)는 아태지역 19개, 아프리카지역 27개, 미주지역 25개, 유럽지역 39개 등 세계적으로 약 111개 있는 것으로 유엔은 파악하고 있다.

〈표 17〉 〈국가인권기구 현황 (유엔 인권고등판무관실 제공)〉

아프리카	알제리, 베닌, 부르키나파소, 카메룬, 차드, 코트디부아르, 콩고, 이집트, 가봉, 가나, 케냐, 마나가스카르, 말라위, 모리타니아, 모리셔스, 모로코, 나미비아, 니제르, 나이지리아, 루완다, 세네갈, 남아공, 탄자니아, 토고, 튀니지, 우간다, 잠비아
미주, 카리브해	미주국가인권기구네트워크, 안티구아바르부나, 아르헨티나, 바르바도스, 벨리즈, 버뮤다, 볼리비아, 캐나다, 콜롬비아, 코스타리카, 에쿠아도르, 엘살바도르, 구아테말라, 기아나, 아이티, 온두라스, 자마이카, 멕시코, 니카라과, 파나마, 파라과이, 페루, 푸에토리코, 산타루시아, 트리니다드토바고, 베네주엘라
아시아, 태평양, 중동	아태지역국가인권기구포럼, 아프가니스탄, 호주, 피지, 홍콩, 인도, 인도네시아, 이란, 요르단, 말레이시아, 몰디브, 몽골, 네팔, 뉴질랜드, 팔레스타인, 필리핀, 카타르, 한국, 스리랑카, 태국
유럽	오스트리아, 알바니아, 아르메니아, 아제르바이잔, 벨기에, 보스니아헤르체코비나, 크로아티아, 사이프러스, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 조지아, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 이태리, 카자흐스탄, 코소보, 키르기스스탄, 라트비아, 룩셈부르크, 마케도니아, 몰도바, 네덜란드, 북아일랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 러시아, 슬로베니아, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 우크라이나, 영국 (북아일랜드), 우즈베키스탄

2 글로벌 움직임- 국제조정위원회(ICC)

국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC-NHRI)는 국가인권기구의 지위에 관한 파리원칙에 부합하는 국가인권기구의 설립 및 강화를 목적으로 2000년 설치되었으며, 파리원칙에 부합하는 국가인권기구를 선별하여 회원국으로 보유하고 있다.

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

〈표 18〉 국제조정위원회 회원국가 인권기구 현황 (유엔 인권고등판무관실 제공)

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

1) ICC의 국가인권위와 기업인권에 대한 설문조사

2007년에서 2008년 동안, 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표, 유엔인권최고대표사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR), 국가인권기구국제조정위원회(ICC-NHRI)는 공동으로 “국가인권위와 기업인권에 대한 설문조사”를 진행하였고 43개 국가인권위가 응답하였다. 설문 내용은 다음과 같다:

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

조사 결과 국가인권기구들은 기업관련 인권 이슈에 대해 진정사건 조사 및 구제, 법, 제도, 정책 개선, 교육 및 인식 증진, 상시적 모니터링 등 전반적인 활동을 전개하고 있는 것으로 나타났다. 특히 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정 처리 권한은 각 국가인권기구의 권한에 따라 다르다.

기업과 인권에 관한 국가인권기구의 활동은 크게 진정사건 조사 및 구제활동, 법/제도/정책 개선 활동, 인식 증진 및 자문 활동, 기업 활동에 대한 상시적 모니터링 활동의 4가지로 나뉜다.

〈표 19〉 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정 처리 권한

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



가. 진정사건 조사 및 구제활동

- 응답한 43개 국가인권기구 중 33개 국가인권기구가 기업관련 인권침해 진정사건을 처리할 권한을 가지고 있으나, 이들 대부분이 다룰 수 있는 권리의 종류나 기업의 유형에 있어 제약을 가짐
- 국가인권기구는 기업관련 진정사건과 관련하여 사건조사(자료제출 요구, 면담 요구, 현장방문 등), 청문회, 조사에 따른 권고, 조정 및 합의, 피해자에 대한 보상 요구, 조사결과외의 공표, 권고 및 조치에 대한 이행 모니터링 등 광범위한 활동 수행
- 한국, 필리핀 등 국가인권기구는 관할 범위내의 기업에 대해 필요한 경우 직권조사 실시 가능

한국의 국가인권위원회는 차별행위와 관련하여 모든 기업(공기업, 민간기업 등)에 대해 진정사건의 조사, 직권조사를 실시할 권한이 있다. 인권침해 사건의 경우, 기업을 직접적인 대상으로 하는 진정사건은 위원회법 상 조사가 불가하나, 감독기관이 있는 경우, 감독기관을 대상으로 우회적으로 진정사건을 다루는 경우도 있다. 대상은 고용영역에서의 차별(여성, 장애인 등), 외국인노동자 관련 차별 및 인권침해, 직장 내 성희롱 등이 주를 이룬다.

나. 법, 제도, 정책 개선활동

- 응답한 43개 국가인권기구 가운데 33개 국가인권기구는 기업인권 관련 법, 제도, 정책에 관한 권고 기능을 가지고 있으며 기업관련 인권 침해 진정사건을 처리할 권한을 가지고 있다.

한국의 국가인권위원회는 기업의 인사 등에 관한 법, 제도, 정책에 있어서 차별적 요소의 개선을 요구하는 권고 및 의견 표명을 한다. 지금까지 한 권고로는 비정규직 관련 법률안에 대한 의견표명, 신원조사제도에 대한 개선 권고, 재건축·재개발 과정에서 학습권 보장 방안 정책권고, 민간보험에서의 장애인 차별 개선 권고, 한국철도공사의 KTX 여승무원 고용차별 관련 권고, 방송사 계약직 여직원의 결혼 퇴사 관행 개선 권고 등이 있다.

다. 인식증진 및 자문활동

- 호주, 한국, 아제르바이잔, 볼리비아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 요르단, 케냐, 네덜란드, 니제르, 북아일랜드, 노르웨이, 필리핀, 푸에르토리코, 슬로바키아, 스웨덴, 토고, 우크라이나 등

- 기업인권에 관한 인식증진 캠페인, 기업관계자 교육 및 교육자료 개발, 기업관련 정책에 대한 자문 등을 실시하고 있음

한국의 국가인권위원회는 기업관계자 대상의 인권교육 교재 개발, 교육 실시, 기업 인권 이슈에 관한 인식증진을 위한 토론회, 세미나, 국제회의 개최, 기업인권 관련 연구 용역 추진, 기업의 인사정책 수립, 변경 시 위원회에 자문 요청에 대응 등의 활동을 하고 있다. 또한 한국의 국가인권위원회는 ICC 기업인권에 관한 실무그룹 참여 및 OHCHR와 협력하고 기업인권 관련 다양한 국내 기관 및 단체와의 협력하는 등과 같은 국내외 협력활동도 실행하고 있다.

라. 기업 활동에 대한 상시적 모니터링 활동

- 아제르바이잔, 캐나다, 요르단, 파라과이, 페루(관계당국을 통해), 슬로바키아, 스웨덴, 우즈베키스탄(섬유업 여성종사자 대상) 등이 모니터링을 하고 있다고 응답
- 스웨덴의 경우, 차별 관련 법률 준수여부에 대해 공기업 및 사기업에 대한 모니터링을 하고 그 결과를 연간보고의 형식으로 발표하는 것이 국가인권기구의 의무로 명시되어 있음

기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표는 권리 구제 뿐만 아니라 기업 관련 인권의 보호와 증진에 관련된 모든 활동에 있어서 국가인권기구의 활동과 중요성을 강조하고 있다. 따라서 국가인권기구의 보다 적극적인 역할을 위해서는 권한과 활동 범위 확대 및 강화 여부, 기업인권 분야에 대한 전문성 강화 방안, 타 국가인권기구들과의 협력 강화 방안, 각종 이해관계자들과의 협력 및 효과적인 역할 분담 등의 방안이 제시되어야 한다.

2) ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹

2009년 제21차 국가인권기구국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Institutions, ICC) 총회에서는 지역별 2개의 국가인권기구들이 대표로 참여하는 기업인권에 관한 실무그룹(WG on BHR)³¹⁾을 ICC내에 설치하였다. 이 워킹그룹은 국가인권기구국제조정위원회가 특정 주제에 대해 구성한 첫 워킹그룹으로서의 의의를 가진다.

31) 국가인권기구국제조정위원회 기업인권에 관한 실무그룹 홈페이지 참조
<http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/default.aspx>



이 워킹 그룹의 역할은 아래와 같이 크게 3가지 분야가 있다.

1. 전략 기획 - 국가인권기구의 통상적 연구 조사나 전략 기획 업무에 기업과 인권 분야를 추가하여 실시하는 것
2. 역량 강화와 정보 공유 - 국가인권기구 임직원 전체 대상으로 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발. 국가인권기구들 간의 모범 사례에 대한 공유 및 전문성 교환. 또한 이를 위한 플랫폼을 함께 만드는 것. 관련 도구나 자료들을 합동으로 개발하는 것
3. 어젠더 수립 및 교환 - 국내별, 대륙별, 국제적인 기업과 인권 분야 활동에서 ICC나 국가인권기구의 참여를 활성화 하는 것. 분야는 입법, 조약, 연성법 매커니즘, 혹은 제도적 발전을 하도록 하는 것. ICC와 국가인권기구가 기업과 인권에 관련된 국내, 대륙별, 국제 이해관계자 들 (정부, 유엔기관, 다른 다자간 기구, 비즈니스 커뮤니티, 시민사회 등)과 교류하는 것.

워킹그룹의 첫 번째 프로젝트는 기업과 인권에 대한 국가인권기구의 관심, 요구사항, 역량들에 대한 기본 상황을 측정 하는 것이었다. 초기 기본 측정에는 모든 인권위원회들은 기업과 인권에 대한 지식 및 기존 연구 조사들로부터 출발하였다. 측정 결과는 ICC 사무국에 제출되었고, 이 모든 정보를 합하여 그 초기 측정 결과에서 결정된 우선 순위 문제에 대응하기 위한 더 발전적인 전략적 행동 계획이 제안될 예정이다.

2010년 3월 23일-27일 스위스 제네바 유엔본부에서 있었던 제10차 ICC 회의에서는 ICC-국가인권기구 기업인권에 관한 실무그룹(ICC Working Group on Business and Human Rights: ICC-WG on BHR) ICC 회의가 있었다. 회의 참가국은 한국, 요르단, 덴마크, 스코틀랜드, 케냐, 토고, 베네수엘라, 니카라과, 뉴질랜드, 캐나다 등으로서 주로 ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹은 덴마크와 캐나다가 주도하고 니카라과와 베네수엘라는 발전 사항에 대한 건의 등을 하는 형태로 진행된 바 있다.

다자간의 협력 형태로 진행되는 ICC-기업인권에 관한 실무그룹은 같은 목적을 가지고 여러 나라들이 기업과 인권에 대한 논의를 하는 장이 마련되고 정기적으로 모임을 가진다는 데에는 큰 의의가 있으나, 취지나 의도와는 달리 연속성이 없어 실질적 진행 성과가 빨리 나타나지 않거나 선진국 및 신흥경제국, 개발도상국의 여러 의견이 달라 진행 속도나 발전 방향이 빠르게 진행되지 않거나 하는 단점이 있다. 예를 들면 제10차 ICC 회의의 경우 그 동안 아태지역국가인권기구포럼 의장 역할을 해온 요르단 인권위원회는 업무 과중으로 탈퇴를 표명하였다. 니카라과 인권위원회는 회의에서 많은 이야기를 하지만 항상 다른 방향으로 결정되는 이제까지 관행에 대해 강한 불만 표출한 바 있다.

다음 측면으로는 다자간의 협의와 실행에 있어서 일정 주제에 대한 의견 차이가 날 경우, 전체 합의 도출 과정이 쉽지 않다는 단점이 있다. 예를 들면, 덴마크 인권위원회는 다국적 기업에 대한 OECD 가이드라인에 대한 포지션 페이퍼를 제출 제안하면서 해당 가이드라인을 다루자고 제안하고 있지만 베네수엘라 인권위원회는 너무 학술적으로 흐르는 것을 경계하자며 총회에서 다루자고 제안하고 있다. 또한 현재 국가인권위원회 공식 홈페이지 (www.nhri.net) 활용이 비현실적이며 적합하지도 않다는 의견이 개진되어 기업과 인권에 대한 정보 허브 역할을 하는 새로운 홈페이지 혹은 Business & Human Rights Resource Center로 하자고 제안되고 있으나, 베네수엘라 인권위원회는 별도 의제로 조금 더 정확히 제안을 받고 나서 결정하자고 주장하고 있다.

또 다른 측면은 ICC-기업인권에 관한 실무그룹의 건의 사항이나 실행 의제가 보다 광범위한 의견 수렴을 위해서 지역적 한계를 넘는 단계에서 실행 속도가 빠르게 나지 않는 점이다. “국가인권위와 기업인권에 대한 설문조사”는 설문지 취합이 미진하여 조속히 제출해 줄 것이 요청된 것으로 미루어 보아 이미 마감이 지났으나 많은 의견 수렴을 위해 필요한 단계로 보여 진다. 또한 케냐 인권위원회에서 UPR (Universal Periodic Review: 국가별 인권상황정기검토) 미 완료 국가는 UPR 보고서에 기업과 인권 항목을 추가하자고 제안이 되었는데, 덴마크와 캐나다 인권위원회는 동의를 하였고, 보다 확장된 스코틀랜드 회의에서 추가할 것을 제안하였다. 하지만 이런 제안의 경우, 실무그룹의 협의를 넘어 포괄적인 인권위원회 결의 사항으로 가는데 한계점이 보여진다.

ICC-기업인권에 관한 실무그룹은 위의 여러 측면에서 알 수 있는 바와 같이 다소 한계점은 있지만, 향후 기업과 인권에 대한 여러 가지 어젠더를 다자간 협의 방식으로 진행하면서 ICC-기업인권에 관한 실무그룹의 3대 과제, 즉, 전략 기획, 역량 강화와 정보 공유, 어젠더 수립 및 교환을 논의하는 의미있는 토대라는 점은 여러 가지 의미가 있기 때문에 향후에 그 역할이 기대된다.

왜냐하면, 워킹 그룹 실무자격 확대가 계속 논의되고 있는 점에 주목을 할 필요가 있다. 워킹 그룹 내에서는 워킹 그룹의 실무자격과 개방도에 대한 여러 의견이 있어 왔는데, 베네수엘라는 다양한 나라를 포함하기 위해 삭제를 주장하고 있고, 뉴질랜드 인권위원회도 워킹그룹 참여 자체가 학습과 경험 기회를 제공하는 기회가 되어야 한다고 주장하고 있어 기업과 인권에 대한 관심과 경험을 고려하고 경험이 없는 국가인권기구를 배제하지 않는 방향으로 결정되고 있다. ICC-기업인권에 관한 실무그룹의 확대와 실행의 발전 정도에 따라서 기업과 인권 발전에 대한 역할이 기대된다.



3) 에딘버러 선언

2010년 10월 영국 스코틀랜드 에딘버러에 있었던 제10차 세계국가인권기구대회에서 모인 국가인권기구 멤버들은 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)을 통해서 기업과 인권에 힘쓰도록 합의한 바 있다.

에딘버러 선언의 주요 내용은 특히 참석한 각 국가인권기구들이 합의한 내용을 담은 것으로 아래와 같은 주요 내용을 가진다.³²⁾

- 기업과 관련하여 인권을 증진하고 보호하기 위하여 파리원칙에 의거하여 국가 및 기업 등 비 국가 행위자들의 인권 준수를 모니터링하고, 모든 관련 당사자들에게 인권 침해 예방하고 구제하는 방법에 대하여 조언하고, 피해자 지원, 진정 처리 및/또는 중재, 조정 등, 사법적 그리고/또는 비사법적 구제수단 제공 및/또는 그에 대한 접근을 도와주고, 연구 조사 활동을 포함한 교육, 홍보 및 인식 제고 활동을 수행하고, 지역인권 매커니즘은 물론 유엔조약기구, 특별절차, 인권이사회, 국가별 인권상황 정기검토 (UPR) 등, 국제인권기구와 업무를 수행함에 있어서 기업과 인권 이슈를 통합 시키고
- “보호, 존중, 구제”의 틀을 더 발전시키고, 국제인권기준에 맞출 필요성을 인식하며, 국가인권기구가 이를 향상시키는 역할을 할 수 있도록 하는 새로운 방법을 모색하고,
- 유엔사무총장이 특별대표에게 “보호, 존중, 구제” 틀의 세 주제와 관련하여 이행 지침에 기업인권에 관한 국가인권기구의 중심적인 위치를 인식하도록 촉구하며,
- 유엔사무총장 특별대표가 권고한 바와 같이 자문을 제공하고 능력개발을 지원할 수 있도록 유엔 내부에 적절한 능력을 가진 담당자를 모색하고 관계를 수립할 것을 국가들에게 촉구하고,
- 국가인권기구들의 활동 영역을 넓히는 노력(기구내에 기업인권 담당자를 지명하여 관계자들이 토론기회를 가지도록 하고, 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔글로벌콤팩트와 같이 국내, 지역, 국제적 기관들과 교류하고, 인권침해 피해자를 지원하고 효과적으로 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕고, 인권 옹호자들의 능력을 강화하고 기업인권문제에 시민사회, 취약그룹의 효과적인 참여를 확보함) 하며,
- 기업인권에 관한 국가인권기구 임무를 수행함에 있어서 지식과 전문성을 공유하고 교류와 상호협력을 제도화 하며, 비정부기구 및 시민사회와의 협력에 가일층 노력함

32) International Co-ordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) 원문 참조

이러한 다자간의 선언은 아직 초기이고 많은 시간과 노력을 필요로 한다. 하지만 기업과 인권 문제에 있어서 많은 국가인권기구들의 높은 관심사를 반영하고 있으며 기업과 인권은 선진국 뿐만이 아니라 신흥경제국이나 개발도상국 모두의 문제가 되고 있다는 사실을 말해주고 있다.

3 대륙별 움직임 - 아태지역 국가인권기구 포럼

아태지역국가인권기구포럼(Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions: APF-NHRI)은 국가인권기구 국제조정위원회 중에서 아시아태평양 지역의 국가인권기구들의 모임이다. 참여국은 한국, 요르단, 인도, 인도네시아, 태국, 몽고, 네팔, 필리핀, 호주, 뉴질랜드, 아프가니스탄, 말레이시아, 스리랑카, 팔레스타인, 카타르 등이다.

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

- 2009년 8월 요르단 암만에서 있었던 제14차 APF 연례회의에서는 다음과 같은 사항이 논의된 바 있다.
- ICC-WG on BHR의 APF 대표로 2009년 초에 한국과 요르단 인권위원회가 선출되었음. 다른 인권위에서는 이 2명의 대표를 통해 ICC-WG on BHR에 대한 모니터링과 참여를 하도록 결정함. APF와 한국과 요르단 2명의 대표는 WG에서 얘기된 내용을 모든 APF 멤버들에게 공지하도록 함.
- 한국 - 국가인권기구를 위한 UPR(Universal Periodic Review) 가이드라인을 한국 인권위원회가 제시. 주요 내용은 UPR 결과 및 권고에 대한 홍보, 권고 이행을 위한 전략 계획 수립, 정부의 UPR 권고 이행 모니터링, NHRI에 의한 UPR 권고 이행, 이해관계자와의 협력 비즈니스와 인권에 관한 활동을 중심으로 ACJ(Advisory Council of Jurists) 권고 이행에 대한 보고문을 문서로 배포.
- 인도 - 비즈니스와 인권에 대한 유엔 특별보고관을 초청하여 비즈니스와 인권에 관한 회의 개최

2010년 8월 인도네시아 발리에서 있었던 제15차 APF 연례회의에서는 각 대륙별 위



크숍 개최 및 기업과 인권에 관한 정책프레임워크(보호, 존중, 구제)의 실행과 국가인권위원회의 역할을 위한 지역행동계획(Regional Action Plan)을 수립한 바 있다. 또한 인권을 보호하고 증진하기 위한 각 국가인권기구의 역량 강화, 각 국가인권기구간 커뮤니케이션, 협력, 참여의 증대, 파리원칙의 준수를 확대, 대륙별, 국제적 인권 매커니즘의 확장, APF의 전략적이고 효과적이고 효율적인 운영 등이 논의되었다.

제 16차 APF 연례회의는 2011년은 10월 한국 서울에서 개최될 예정이며, 기업과 인권에 관한 정책프레임워크(보호, 존중, 구제)의 구체적인 실행 방안, 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인의 인권 분야 상세 실행 협의, 기업과 인권에 대한 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 인권 피해자들을 위한 사법적/비사법적 구제책 등이 논의 될 예정이며, 기업과 인권 증진 활동에 대한 각 국가인권기구들의 활동 보고가 있을 예정이다. 또한 기업과 인권에 대한 APF 활동 계획에 대한 발전 논의가 있을 예정이며, ISO26000 및 유엔 글로벌콤팩트 원칙의 인권 분야 연계와 이행 방안 등도 협의될 예정이다.

4 국가별 움직임

1) 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과

덴마크 인권연구소(The Danish Institute for Human Rights)는 1987년 의회법에 의해 독립된 국가인권기구로서 설립되었으며, 2002년 ‘덴마크 국제학 및 인권 연구센터 설립을 위한 법률’에 의거, 4개의 다른 연구소, 즉, 국제학 연구소, 발전연구센터, 코펜하겐 평화연구소, 덴마크 유대인 등 학살 연구센터와 함께 덴마크 국제학 및 인권연구소센터의 틀 안으로 통합되면서 덴마크 인권연구소로 명칭이 변경되었다.

법인의 형태를 띠고 있으며 해외지원사업과 연구 활동이 중심이고, 2003년 진정 기능을 신설하였다.

예산은 입법부로부터의 정부자금을 비롯하여 국제기금, 개인적 기부금, 유럽연합, 덴마크 국제발전지원부, 외교통상부 등 여러 기관에서 지원하고 있다.

주요 활동은 인권 관련 연구, 정보, 교육, 문서화의 기능을 수행하며, 매년 덴마크의 인권 상황에 대한 보고서인 'Status Report'를 출판한다.

진정 관련하여서는 덴마크 인권연구소는 인종, 출신민족에 의한 차별을 반대, 동등한 대우를 증진시키기 위한 기관으로 지정된 바, 인종평등진정위원회가 설립되어 있다. 이 위원회는 사회보장, 보험, 교육, 재화용역의 공급 또는 접근 등, 사회 보호와 관련

하여 공공부문과 민간부문에서 차별행위에 대한 진정사건을 다루고 있다. 기타 진정 사항은 옴부즈만 제도가 발달되어 주로 옴부즈만이나 다른 기관에서 주로 담당하고 있다. 최근 연구소에서는 국내사업국이 신설되어 진정 사건을 다룰 수 있게 되었으며, 매년 30여건 정도의 의견을 의회에 제출하고 있다.

구성은 이사회, 인권사문위원회, 인종평등진정위원회 및 사무처의 4개 국(연구국, 국제사업국, 정보교육국, 국내사업국) 소장 직속의 인권 및 비즈니스 과가 있다.

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과(Human Rights and Business)는 인권연구소 소장 직속으로 기업과 인권 분야에 대한 집중 연구 및 활동을 담당하는 곳이다.

주요 활동은 기업과 인권 분야 관련 연구, 도구 개발, 비즈니스 분야와의 파트너십 개발이다. 덴마크 인권연구소는 전 세계에서 기업의 긍정적인 영향은 극대화하고 부정적인 영향은 최소화하는 목표를 가지고 있다. 주로 섬유, 제약, 석유, 가스 등의 업종을 중심으로 하며 덴마크 인권연구소가 개발한 기업과 인권 분야 도구는 200개 이상의 기업들 이상에 적용되었다. 이 인권 및 비즈니스 과는 기업과 인권 관련한 국제기관들과의 협력에 대한 구심점 역할도 하고 있다. 예를 들면 유엔 글로벌콤팩트(UN Global Compact), 글로벌리포팅이니셔티브(Global Reporting Initiative), 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표 (UN Special Representative on Transnational Corporations and Human Rights) 권한업무팀과의 연계 등이다.

(1) 활동 영역

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 특히 지난 20년간 기업이 인권에 미치는 영향이 높아짐에 따라서 다방면에서 기업과 인권 분야 발전을 위한 노력을 기울여 왔다. 활동 영역은 특히 5가지로 나뉜다.

가. 기업과의 연계

기업은 모든 활동에 있어서 인권을 보호하고 증진하도록 지원하고 있다. 연구소는 노동기준에서 다양성, 지역사회 참여와 정부관계 업무 등에 있어서 기업의 인권 보호와 증진은 사회를 위해서 가장 중요한 핵심적 역할이라는 신념을 가지고 있다. 기업이 사업 운영에서 인권을 경시하였을 때 그 피해는 너무 큰 것이다. 따라서 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 기업들과 직접 일하면서 그들이 기업과 인권 분야의 리스크를 파악할 수 있게 돕고, 내부 경영시스템과 절차를 리스크 관리에 적합하도록 지원하고 있다.



나. 지식과 혁신

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 기업이 사업 운영에서 인권 존중을 실현하도록 기업과 인권 관련 도구, 방법론, 접근법 개발에 힘쓴다. 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과가 개발한 인권준수평가(Human Rights Compliance Assessment)는 온라인 기반의 도구로서 기업들이 국제인권기준에 대해서 자사의 관행을 체크할 수 있게 해주는 도구이다. 또한 금융 서비스 등 업종별로 특성을 감안하여 “금융 업종에서 인권 통합을 위한 도전과 가치 제시”라는 보고서도 발행하고 있다.

다. 국가와 시민사회의 역량 개발

개발도상국과 취약 계층을 대상으로 인권이 존중될 수 있도록 정부, 공공부문, 시민 사회 분야의 기업과 인권 분야 역량을 개발하고 강화시키고 있다. 특히 남아프리카 및 발칸 반도 대륙에 있어서 기업과 인권 분야 역량을 개발하는 프로젝트 등을 실행하고 있다. 이러한 활동은 본국은 물론 해외의 지역 국가의 특성을 감안하여 기업의 사업 운영에서 기업과 인권이 존중될 수 있도록 인권경영 관련 도구와 정보를 기업들에게 제공하고 있다.

라. 국제 어젠다 선도

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 지역적, 대륙별, 국제적 수준에서 기업의 인권 존중 책임이 잘 지켜질 수 있도록 노력하고 있다. 예를 들면 유엔 글로벌콤팩트(UN Global Compact), 글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative), 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표 (UN Special Representative on Transnational Corporations and Human Rights) 권한업무팀, 기업과인권연구소(Institute for Human Rights and Business), 기업과 인권에 대한 글로벌비즈니스이니셔티브(Global Business Initiative on Business and Human Rights) 등의 지역적, 대륙별, 세계적인 기관들과의 밀접한 연계 및 협력 활동을 하고 있다.

마. 다른 국가인권기구들과의 협력

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 인권에 대한 기업 부문의 영향에 대응하는 ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹의 초대 설립 멤버이다. 이 실무그룹은 국제적인 기업과 인권 어젠더에 대해서 국가인권기구들이 기업과 인권 분야에 대해서 더 활발히 활동하고 기업이 인권 존중 책임을 다하도록 하기 위해서 각국의 국가인권기구 기관들, 유엔고등인권판무관실, 국가인권위원회의 국제조정위원회와 긴밀하게 협력을 하고 있다.

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 국가인권기구국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Institutions, ICC) 기업인권에 관한 실무그룹(WG on BHR)의 회장기구 역할을 2009년부터 2011년까지 수행해 왔다. 회장기구로서 기업과 인권 분야에 있어서 유엔 글로벌콤팩트, 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인, 기업과 인권에 대한 유엔사무총장 특별대표팀과의 연계 및 관련 내용 검토 활동을 해오고 있다. 또한 기업과 인권 분야에서 국가인권기구의 역할을 높이기 위한 각종 활동을 해오고 있다.

(2) 조직

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과(Human Rights and Business)는 공식적으로 2005년에 설립되었다. 원래 1999년 덴마크 정부가 덴마크 인권 연구소, 덴마크 산업협회, 개도국을 위한 덴마크 산업화 펀드와 함께 기업과 인권에 대한 연구 프로젝트로부터 시작되어 2005년 공식 기관화 되었다.

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과는 덴마크 인권연구소장 직속으로 기업과 인권 분야에 대한 집중 연구 및 활동을 담당하는 곳으로 총 15명으로 구성되어 있다. 과의 책임자는 마가렛트 욱크 박사이며, 기업과 인권 관련 박사급 자문위원이 총 3명이고, 기업과 인권 관련 내용에 대한 전문 애널리스트는 2명이고, 인류학을 전공한 코디네이터가 있다.

과의 책임자인 마가렛트 욱크 박사는 1999년 기업과 인권에 대한 연구 프로젝트 초기부터 참여한 인물로 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과에서 개발한 인권준수 평가(Human Rights Compliance Assessment: HRCA)의 주요 개발자이다. 마가렛트 욱크 박사는 캠브리지 대학에서 국제인권법을 전공한 정치학 박사로서 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과에서 일하기 전에 웨스트 뱅크/팔레스타인에서 연구를 한 바 있으며 기업의 인권과 책무성과 관련한 분야의 전문가이다.

(3) 도구와 방법

기업과 인권은 전 세계의 다양한 지역사회와 이해관계자들로 복잡한 양상을 띠고 있다. 따라서 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과가 개발하는 도구는 기업들과 기업과 인권 운동가들이 그러한 복잡한 상황을 잘 헤쳐 나갈 수 있도록 하는 데 목적이 있다. 국제인권규범의 기준과 기업의 관행과의 연계성을 설명하고 실용적인 해결책을 제시함으로써 모든 이해관계자들이 지속가능한 기업과 인권 증진을 위한 토대를 만들 수 있도록 노력하고 있다.



가. 기업을 위한 관행 평가 도구

덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과의 목표 중 하나는 전 세계에서 사업체를 운영하는 기업의 인권에 대한 존중 책임이 무엇인지 명확하게 이해할 수 있도록 돕는 것이다. 이 목표를 위해서 복잡한 국제인권규범을 실용적이고 측정가능한 기업의 성과로 해석할 수 있는 유용한 도구들을 개발했다. 모든 도구들은 국제인권규범 하에서 어떻게 사업 운영의 성과를 평가할 수 있는지 그 방법을 알려 줄 수 있도록 설계되었다.

가) 인권준수평가

인권준수평가(Human Rights Compliance Assessment: HRCA)는 기업의 사업 운영에서 인권 리스크를 자가평가를 통해 발견하도록 설계된 종합적인 도구이다. 도구의 내용은 세계인권선언, 1966년의 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약과 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 80개가 넘는 유엔과 ILO 조약의 내용과 기업의 사업 운영과의 연계성을 파악할 수 있도록 도와준다. 상세 인권규범뿐 아니라 이행체계 전반에 대한 지침제시, 인권정책과 이행실태에 대한 기업 측의 자가진단 기능, 기업 측의 인권 책임 이행에 필요한 정책 및 실행 과제 교육, 덴마크 경총 등 대기업 측의 협력, 협의, 시험운영과정 등이 들어 있다. 즉, 지역사회, 고객, 임직원을 비롯한 모든 이해관계자들에 대한 기업 사업 활동의 인권에 대한 영향을 파악할 수 있도록 해주는 것이다.

이 도구는 천 개가 넘는 지표로 된 200개 이상의 질문들로 되어 있다. 모든 질문들은 기업의 정책과 과정에 있어서 인권을 어떻게 실행해야 하는지 알려 주고 있으며 해당 활동에 대한 측정도 할 수 있다. 웹 사이트 기반의 이 도구는 기업으로 하여금 기업이 속한 업종, 사업환경에 따른 체크리스트를 통해 자기 기업의 현황을 파악할 수 있게 해준다. 체크리스트를 다 끝내고 나면 사업 운영에 대한 기준 준수, 비 준수 부분에 대한 분석 보고서를 받게 된다. 점수로 된 요약보고서도 받게 되어 매년 자가 평가를 계속함에 따라서 그 진척도를 알 수 있다.

HRCA는 6년에 걸쳐 14개의 유럽 국가에 위치한 80개가 넘는 기업들과 인권 전문가 그룹들에 의해 개발되고 개선되었다. 이러한 과정들을 통해 다국적 기업이 속한 비즈니스의 현실과 인권 분야의 국제 규범과 기준은 모두 HRCA에 반영되었다.

나) 인권준수평가 퀵체크

인권준수평가의 자유로운 이용과 보급을 위하여 덴마크 인권연구소는 전체 HRCA의 요약본인 인권준수평가 퀵체크(Quick Check)를 개발하여 무료로 공급하였다. HRCA 퀵체크는 인권준수평가 데이터베이스에 담겨있는 필수적인 질문들 중 약 10% 정도가

포함되며 기업 활동과 관련하여 가장 핵심적인 인권 이슈들과 연관되어 있다. 퀵체크는 광범위한 범위의 인권 이슈들에 관한 보다 폭넓은 지침을 포함한다. 즉, 기업으로 하여금 인권 리스크와 기회에 대한 전반적인 이해를 할 수 있도록 설계되었다.

대화식 컴퓨터 프로그램인 HRCA 퀵체크는 2005년에 처음 공개되었는데, 이는 각 기업들이 데이터베이스에 있는 정보들을 선택 및 수정함으로써 사업 유형 및 영업 영역에 맞게 쓸 수 있도록 해준다. HRCA 퀵체크 기준과 지침들은 사용자인 기업들과 인권 그룹의 피드백을 바탕으로 1년 단위로 업데이트를 함으로써 기업들이 직면한 현실적인 어려움들에 신속하게 대응하고 국제 인권법의 변화/발전을 반영할 수 있게 된다.

퀵체크에는 다음의 세 가지 영역과 관련된 침해 문제를 다루고 있다. 첫째, 고용 관행으로, 여기에는 기업에 고용되어 있거나 고용을 원하는 개인들의 인권이 포함된다. 둘째, 지역사회 영향으로, 여기에는 기업 활동이나 생산품으로 인해 영향을 받는 사회(정치적·문화적·지리적 범위의 사회를 포함하여)에 사는 개인들의 인권이 포함된다. 셋째, 협력업체 관리로, 여기에는 협력업체들의 영업에 의해 영향을 받는 종업원, 지역 거주민, 여타의 이해당사자 개인들의 권리가 포함된다.

HRCA는 국제 인권법에서 출발했지만, 국내법이든 국제법이든 적용되는 기준은 가장 높은 쪽을 기업이 따라야 한다는 전제를 바탕으로 하고 있다. 퀵체크의 각 질문은 국제법의 특정 내용 및 관련 국제 지침을 참조하고 있다. 이 틀에 인용된 국제 법조항들은 국가에 맞게 적용되므로 인용된 조항들은 기업에 적용하기 적절한 형태로 변경되어 왔다. 이 틀은 또한 기업의 인권 문제를 다루는 매우 다양한 인권 조직들, 연구기관, 기타 독립적 기구들의 지침을 인용하고 있다.

인권 영역은 조약 및 협정, 국제적인 법적 결정, 수많은 UN, 국가, 국제기구들의 보고서 등을 통해 정치적·학술적으로 잘 발전되어 있다. 하지만 대부분의 기준과 적용 절차는 기업이 아닌 정부를 대상으로 해서 개발되어 왔다. 국제 인권법을 기업에 맞게 해석하여 기업과 인권 그룹들 양자 모두를 지원하고 폭넓게 수용될 수 있도록 하기 위해, EU는 재정 지원을 통해 1년 동안 이 틀에 대한 자문 절차를 밟았다. 자문 과정에는 유럽 10개국 80개의 기업 및 인권그룹들이 참여했다. 기준과 지침들이 공동체/권리 문제들은 물론 실용적·경제적 측면까지도 고려할 수 있도록, 같은 권리를 두고 기업 대표 1명과 인권그룹 대표 1명이 평가할 수 있도록 각 평가팀을 구성하였다. 도구의 개발 전반에 걸쳐서 연구자들은 기업체의 실용적 이해와 필요를 지속적으로 개발 작업에 반영할 수 있도록 수많은 사람들과 기업들로부터 정보를 받았다. 특히 셸사는 이 도구의 테스트 기업 역할을 해주었다. 현장 테스트는 서로 다른 두 개의 셸 조직에 대해 이루어졌다: 하나는 여러 면에서 인권 수준이 낮은 나라에 있고, 다른 하나는 인종간의 갈등이 있는 사회에 있다. 퀵체크에 대한 추가 테스트는 2005년에 셸사와 그룹포스사에 의해 이루어졌다.

퀵 체크의 주요 구성 요소는 아래와 같다.³³⁾



〈표 20〉 퀵 체크의 주요 구성 요소

A. 고용관행	
1. 강제노동	A.1.1 강제노동, 빚을 담보로 한 노예수준의 노동, 강제 초과근무 A.1.2 신분증명문서와 여행문서 보유
2. 아동노동 착취와 젊은 노동자들	A.2.1 최하연령요건 A.2.2 교육을 통한 교정프로그램 A.2.3 위험한/해로운 노동
3. 비-차별	A.3.1 고용, 해고, 승진, 출세, 훈련에 있어서의 비-차별 A.3.2 노동환경과 문화 존중
4. 결사의 자유	A.4.1 선출된 노동자 대표들과 단체교섭 인정 A.4.2 국가가 노동조합을 금지하는 경우 대안수단
5. 직장 보건과 안전	A.5.1 보건과 안전 기준 A.5.2 훈련과 보호장비
6. 고용과 노동 환경 (시간, 임금, 휴가 등)	A.6.1 폭행, 희롱, 협박과 같은 직장폭력 A.6.2 분류처리수단 A.6.3 최저생활임금 A.6.4 휴가 A.6.5 근무시간, 휴식 주기 A.6.6 직원 사생활
B. 지역사회 효과	
1. 안전	B.1.1 보안요원 훈련
2. 토지관리	B.2.1 토지 소유자의 법적 관습적 확인 B.2.2 재배치 B.2.3 지역주민과 토착민의 통행권과 사용권 B.2.4 토지 파괴/손상
3. 환경보건과 안전	B.3.1 산업재해/보건비상사태 B.3.2 불만/고충처리기관
4. 부패와 뇌물	B.4.1 정부관료 매수
5. 기업제품	B.5.1 제품 책임 B.5.2 지역주민과 토착민들의 지적재산권
C. 협력업체 운영	
	C.1.1 협력업체들과의 관계

33) 전체 영어 원문은 부록에 수록됨.

다) 글로벌콤팩트 자가평가도구

글로벌콤팩트 자가평가도구(Global Compact Self Assessment Tool)는 기업들로 하여금 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙에 해당하는 기업의 정책과 과정을 파악하여 진전사항을 평가하고 모니터링 할 수 있게 해주는 도구이다. 이 도구는 유엔 글로벌콤팩트 본부와 덴마크 인권연구소의 인권 및 비즈니스 과의 상호 협력 하에 개발되었다.

라) 중국 비즈니스와 사회적 지속가능성 체크

중국 비즈니스와 사회적 지속가능성 체크도구(China Business and Social Sustainability: CBSS)는 중국에서 사업하는 기업들이 필수적으로 지켜야 할 핵심 인권 기준들을 파악하여 준수하도록 돕는 자가평가도구이다. 이 도구 개발의 목적은 기업들이 자사의 인권에 대한 정책과 과정, 평가를 파악하여 중국에서의 사업 운영에 기업과 인권 요소를 통합시키는 것이다. 이 도구는 세계시장에서 중국 시장의 중요성과 비즈니스적 필요성 사이에서 기업들이 인권에 대한 핵심적인 가치를 손상하지 않고, 중국 시장 내에 비즈니스 관행과 기업과 인권 관련 현실의 격차에서 오는 여러 가지 문제점들을 파악하고 대응할 수 있게 해준다. 이 도구는 중국의 시민사회기관, 중국 기업 대표, 기업의 사회적 책임에 대한 중국 전문가들에 의해 테스트 되었다.

나. 기업을 위한 리스크 평가 도구

인권경영 성과를 높이기를 원하는 기업들을 위해 제일 처음 필요한 것은 그 기업이 하는 사업 운영 범위와 인권 상황 조건을 종합적으로 맵핑하는 것이다. 덴마크 인권연구소는 기업들이 사업 운영에서 인권침해 리스크 요소를 파악하고, 평가하고 대응할 수 있는 여러 도구들을 개발하였다. 이 도구들은 기업의 사업 운영 전반, 사업장 운영, 법적인 책임 및 관여에 대한 단계, 인권 준수 행동 강령에 대한 효과성과 종합성을 개선하는 데 목적이 있다.

가) 기업 리스크 맵핑

기업 리스크 맵핑(Company Risk Mapping)은 기업으로 하여금 인권 경영의 성과를 높이도록 설계되었다. 어떤 활동이 인권 리스크가 높고, 여성, 소수 인종, 지역 사회 빈곤층 등 인권 영향이 높은 층에 대한 파악을 통해 공급업체, 비즈니스 파트너, 본국 정부와 함께 인권 침해를 예방하게 하는데 그 목적이 있다.

기업 리스크 맵핑의 주요 분야는 업종별로, 제약, 의류, 채굴, 화학 산업 등이 있으



며, 이러한 분야들에서 직접적·간접적 인권 영향이 높은 분야를 파악하는 것이 중요한 내용이다. 기업들과 직접적인 협력을 통해서 덴마크 인권연구소는 사업 운영에서 인권 침해 예방과 인권존중의 방법을 제공하고 있다. 기업 리스크 맵핑 보고서는 기업인들이 인권정책을 개발하고 실행하고, 침해가 일어날 수 있는 분야의 사전적 예방에 도움을 준다. 기업 리스크 맵핑 분야 보고서로는 인권 우선순위 범위(The Arc of Human Rights Priorities), 해외 진출기업의 책임의 범위 정의(Defining the Scope of Responsibility for Human Rights Abroad), 금융 업종에서 인권을 통합하는데 대한 도전과 가치 제시(Values Added: The Challenge of Integrating Human Rights Into the Financial Sector) 등이 있다.

나) 나라 리스크 맵핑

나라 리스크 맵핑(Country Risk Mapping)은 인권경영에서 사업활동을 하는 나라나 지역의 인권 리스크를 이해하는 것이 가장 중요하다는 생각에서 출발한다. 사업 환경에 대한 이해도를 높이면, 인권 존중에 대한 기준 준수, 인권 침해 예방 관행, 긍정적인 영향을 높이는 방법들을 실행하기 더 수월해 진다. 기업과 인권 관련 유엔 사무총장 특별대표, 유엔 글로벌콤팩트, 민간 분야 모두 나라별 환경 평가의 중요성을 인식하고 있다. 나라 리스크 맵핑은 지속가능한 성장을 위한 비즈니스 관행을 위한 필수적인 요소이다.

덴마크 인권연구소는 나라 리스크 맵핑에 대한 정보를 지난 10년 동안 기업들에게 제공하여 왔다. 또한 기업 환경과 인권 기준 간의 역동적인 관계를 반영하는 접근법을 개발해 왔다. 2011년부터 시작하여 덴마크 인권연구소는 이러한 방법론을 더 많은 기업 민간 분야, 공공 기관, 시민사회기관들과 나누기 위해서 노력하고 있으며 지역, 나라별 환경에서 주요 인권 리스크를 파악하는데 중점을 두고 있다. 관련 보고서로는 고위험 인권 환경에서 사업하기(Doing Business in High-Risk Human Rights Environments)가 있다.

다) 정책 분석

인권 경영 성과를 높이기 위해서 많은 기업들은 유엔 글로벌콤팩트 가입과 같이 인권 친화적인 회원 가입이나 인권 관련 공적 정보 공개를 하고 있다. 이러한 외부 공개 선언들은 인권 존중의 정책을 개발하는 데 좋은 환경을 제공해준다. 덴마크 인권연구소는 기업들과 함께 국제 규범, 특정 산업 기준 및 모범 관행과 해당 기업의 실제적 운영 환경을 비교하는 “격차 분석”을 실시하고 있다. 이 정책 분석(Policy Analysis)은 비즈니스리더스이니셔티브(Business Leaders Initiative)의 인권매트릭스나 글로벌리포팅

이니셔티브(Global Reporting Initiative) 기준과 연계하여 설계되었다. 이 과정을 통해서 기업은 인권경영 원칙과 기준이 목표와 현실 간의 격차를 줄이기 위해 부족한 부분과 진전된 부분을 판단할 수 있다.

(4) 성과

덴마크 인권연구소 인권 및 비즈니스 과는 세계의 우수한 기업, 기관, 관련 협회 등과 일해오고 있다. 정책 분석, 리스크 평가, 국제적 어젠더 선도 등을 통해 관련 지속가능한 비즈니스 관행이 뿌리 내릴 수 있도록 법, 기준, 시장의 규범들을 향상시켜 왔다.

덴마크 인권연구소에서 개발된 기업과 인권 관련 도구 및 방법들은 세계 유명 기업에게 채택이 되었으며 국제적 규범 프레임워크를 형성하는데 지대한 영향을 미쳤다. 또한 다른 국가인권기구 기관들과 함께 연구 활동도 계속해 오고 있다. 특히 국가인권기구 기관들이 전 세계 기업들과 기업과 인권 분야에서 협력하는 데 있어서 국가인권기구들의 역량 강화와 함께 정치적 어젠더에도 실질적인 영향을 미칠 수 있도록 돕고 있다.

가. 기업과 인권 어젠더 확산

2009년 국제조정위원회에서 ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹이 발족됨에 따라 덴마크 인권연구소가 해왔던 기존의 역할의 효용성이 커졌다. 특히 2010년 에딘버러에 있었던 회의에 모인 국가인권기구 멤버들은 에딘버러 선언을 통해서 기업과 인권에 힘쓰도록 합의한 바 있다.

나. 글로벌 국가인권기구 역량 강화

덴마크 인권연구소는 국가인권기구 대상으로 어떻게 국가인권기구가 기업과 인권 분야에서 해당 주제를 좀 더 활발하게 추진할 수 있는가에 대한 역량 강화 과정 및 세미나를 개발하고 진행하였다. 이 역량 강화 네트워크에 가입한 나라는 10개 나라로 특히 국가인권기구가 가진 인권 분야에 대한 역량을 기업 환경에 잘 연결할 수 있도록 하는데 목적이 있다. 또한 네트워크 내에서 양자간, 다자간 협력을 증진하는 노력을 하고 있다.

다. 유엔 및 OECD 국가 대상 협력 강화

국가인권기구는 인권 관련 법과 규범이 비즈니스와 다른 비영리 기관들과의 협력 속에서 현실에서 잘 적용이 될 수 있도록 할 수 있는 좋은 위치에 있다. 이러한 역할



은 국제적인 어젠더를 선도하는 데서 그 중요성을 발휘할 수 있다. ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹은 OECD와의 연계에 있어서 많은 역할을 하였는데, OECD 다국적기업 가이드라인 개정 내용에 있어서 연계를 통해서 인권 분야 정보 제공에 많은 지원을 주었다. 또한 어떻게 그 가이드라인을 실행할 수 있을 지에 대한 지원 작업도 하고 있다.

다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표는 2011년 3월 보고서에서 유엔이 국가인권기구에 대해 가지는 기대가 많은 달라졌음을 시사하였다. 기존에는 특히 구제책에 있어서의 국가인권기구의 역할 만이 강조되었는데, 기업과 인권 이행 지침: 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 최종 보고서에 따르면, 보호, 존중, 구제, 3대 분야의 모든 실행에 있어서 국가인권기구가 더 많은 역할을 해주기를 기대하고 있다.

따라서 덴마크 인권연구소는 ICC-국가인권기구의 기업인권에 관한 실무그룹과의 긴밀한 연대와 협력을 통해서 역량 강화 네트워크를 확대해 나갈 계획이다.

2) 캐나다 인권위원회

캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission)는 1977년 캐나다 인권법 제정을 통해 기회균등을 보장하고 연방법에 저촉되는 차별을 퇴치하기 위해서 독립성을 지닌 법적 기관으로 1978년 설립되었다.

캐나다 인권위원회의 활동은 캐나다에 거주하는 모든 자에게 적용된다. 캐나다 인권위원회는 연방법인 캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act) 및 고용평등법(Employment Equity Act)을 위반한 차별에 대한 진정을 접수한다. 주로 국가기구, 연방 사건 관할, 차별 사건을 다루며, 조정, 중재에 대한 사건 해결이 많은 것이 특징이다. 필요시에는 캐나다 인권재판소(Canadian Human Rights Tribunal)로 이송한다.

주요 기능은 연방정부의 관할권 내의 평등 및 차별 방지를 관장하고 있다. 즉, 고용 차별 및 법률에 명시된 조항에 대한 차별 관련 진정에 대하여 조정, 중재 등을 활용하여 당사자 간 해결을 지원하고, 동일 근로에 대하여 남녀의 임금 불평등 사건을 포함한 차별사건 진정에 대한 조사와 고용주가 고용평등법을 지키고 있는지를 감시하고 필요한 경우 조치를 취한다. 해당 기관은 연방 공공 서비스를 제공하는 기관, 공공법인 및 연방 정부의 관리를 받는 100인 이상의 사업장이다. 또한 특정 집단의 인권 보호를 위해 이들에게 영향을 주는 프로그램, 정책, 법률을 감시하며, 위원회의 법률, 역할 및 활동에 대한 국민의 이해 제고를 위해 정보 프로그램을 개발하고 있다.

(1) 활동 영역

가. 진정 절차와 처리

차별 행위 1년 이내의 사건들은 중재(Mediation) 및 조정(Conciliation)을 통해서 사건을 해결하며, 해결되지 않는 사건은 캐나다 인권재판소에 의뢰한다.

진정의 절차는 문의받은 내용이 조사 대상이 아닐 경우 타 기관을 안내하고, 조사대상에 해당하면 진정 접수를 받고 타 구제 기관에 이송한다. 조사 및 중재를 통하여 당사자 간에 합의가 되면 사건이 종결되며, 조사 과정에서 위원회가 합의를 승인하면 사건은 기각된다. 만약 조정이 더 필요하다면 당사자 간의 합의를 통해 조정하고 해결이 안되면 캐나다 인권재판소로, 항소하면 연방법원으로, 또 항소하면 캐나다 대법원에서 처리한다.

특히 조사대상은 연방정부 및 공공 법인, 캐나다 우편공사, 특허은행, 전국 항공회사, 통신 및 전화 회사, 운수회사, 광산업과 같은 국유산업으로 여기 언급한 고용주 및 서비스 공급자와의 관계에 있어서 모든 사람은 캐나다 인권법의 보호를 받고 있다.

캐나다 인권법상 연방 정부 관할 영역 내의 고용주나 서비스 공급자는 인종, 피부색, 출신 국가 또는 민족, 종교, 나이, 성별 (임신 및 출산 포함), 배우자의 유무, 가족 상황, 신체적 및 정신적 장애(알콜 또는 약물 중독 포함), 유죄 판결을 받았거나 사면된 경우, 성적 지향 등에 관한 차별행위를 할 수 없다.

2001년의 경우 장애(37%), 성(23%), 출신 국가, 인종, 나이 등이 진정 사건의 상위를 차지하고 있으며, 중재 232 건 중 72%의 성공률과 조정 186건 중 52%의 성공률을 자랑하고 있다.

나. 차별 예방

차별 예방 본부에서는 연방정부 관할권 내의 모든 기업들이 고용평등법(Employment Equity Act) 실행을 잘 할 수 있도록 다양한 측면에서 차별 예방 정책을 실시하고 있다. 여기에는 고용주 및 용역 제공자가 모두 포함되며, 해당 기관은 연방 기관 및 공기업, 은행, 항공사, 방송국, 기타 연방법의 규율대상인 모든 기업체가 포함된다. 캐나다 인권위원회에서는 고용주, 지역사회 그룹들과 연계하여 인권을 신장하는 각종 노력을 실시하고 있다. 인권 증진을 위해서 인터넷, 온라인 등 다양한 매체를 활용하고 각종 이해관계자들과의 교류를 통하여 차별을 예방하고 감소시키기 위한 노력을 하고 있다.



다. 지식 증대

연구 조사, 정책 개발 및 각종 특화된 활동을 통해서 인권 증진 활동을 실시하고 있다. 연구 주제로는 원주민 관련 연구, 환경 민감성, 개인정보보호, 장기휴가 후 직장 복귀 관련 문제, 성적소수자, 사회적 권리 실행 현황 등이 있다. 특별 전략 이니셔티브 활동으로는 시스템적인 문제적 접근을 통해 전반적인 인권 옹호 시스템 및 프로세스 확산에 중점을 두고 있다. 예를 들면 청각/시각 장애인의 접근성 관련, 인터넷 상의 악플 관련 문제 해결 방안 등이다. 특히 원주민 이니셔티브는 원주민 관련 정보 확산, 원주민들과의 분쟁 예방 및 대안적 분쟁 해결책 제시 등을 목적으로 하고 있다.

(2) 조직

가. 캐나다 인권위원회

구성은 위원장, 상임위원, 비상임위원, 법률자문실, 주요 부서로는 법률자문실, 대안적 분쟁해결(Alternative Dispute Resolution Services) 부서, 운영국, 인권증진 부서, 고용차별 부서, 정책 및 국제 프로그램 부서 및 지역 사무소들이 있다. 지역사무소는 운영국 소속으로 지역사회의 단체, 고용주, 공무원, 노동조합 지방인권위원회를 대상으로 교육 수행 및 서비스를 제공하고 있으며, 차별 진정 접수 지원 및 진정 절차에 대한 지원을 하고 있다.

나. 캐나다 인권재판소

캐나다 인권재판소(Canadian Human Rights Tribunal)는 1978년 캐나다 인권법에 의해 설치되었으며 1998년부터 공식적으로 캐나다 인권위원회와 분리되어 독립적인 활동을 하고 있다.

기능은 캐나다 인권위원회에서 이첩된 차별 사건을 검토하고, 판례에 입각하여 캐나다 인권법을 적용한다. 이 법원은 개인 혹은 기관이 차별행위를 하였는지 여부를 법적으로 결정하는 유일한 기관이다. 법원의 결정에 불복할 경우에는 캐나다 연방 법원에 항소가 가능하다.

재판소는 연방정부부처, 정부기관, 공기업, 은행, 항공사 등 기타 연방 차원에서 규제 받는 사용자와 재화, 용역 제공자를 포함하여 캐나다 의회의 권한 내에 있는 사안들에 대한 관할권을 가지고 있다.

다루는 사건의 범위는 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색, 종교, 나이, 성별, 혼인여

부, 가계, 성적 소수자, 장애, 기결사건 중 중도에 사면된 사건 등을 다룬다.
 구성은 위원장 및 부위원장, 13명의 상임 및 비상임 위원으로 되어 있다.

(3) 도구와 방법

가. 인권 성숙도 모델

캐나다 인권위원회의 인권 성숙도 모델(Human Rights Maturity Model)은 고용주들
 로 하여금 직장에서 인권 증진 문화를 어떻게 조성하느냐에 대한 모델을 제시하기 위
 해서 개발되었다. 인권 성숙도 모델은 5가지 요소로 구성되어 있으며, 이 모델은 고용
 주로 하여금 인권 존중 정신을 기업 조직 전체에 스며들게 하도록 도와주는 단계별
 과정으로 되어 있다.

〈표 21〉 〈캐나다 인권위원회 인권 성숙도 모델〉

1단계: 시작	<ul style="list-style-type: none"> • 최고 경영진이 인권존중문화에 대한 신념 표출 • 조직적으로 차별금지과 고용평등에 대한 메시지를 전파 • 상위 경영진이 캐나다 인권위원회로부터 고용평등법 관련 교육 받음 • 기본적인 인권 관련 데이터 수집
2단계: 정의	<ul style="list-style-type: none"> • 경영진에서 대표적인 기업과 인권 옹호자 파악 • 조직 내 차별금지, 고용평등 관련 담당자들 지정 • 조직적인 차별금지, 고용평등 정책 수립 및 시행 • 각 부서, 책임별, 기능별로 고안된 인권 교육 시행 • 차별금지, 고용평등에 대한 체계적 데이터 수집 시스템 마련
3단계: 관리와 일상화	<ul style="list-style-type: none"> • 매니저급과 슈퍼바이저급이 인권 정책 실행 성과에 대한 정기적 미팅 • 조직 전체에 메시지가 퍼질 수 있도록 효과적인 내부 커뮤니케이션 방법 수립 및 실행 • 다양한 부서별 차별금지, 고용평등 정책 실행 계획 수립 • 모든 조직 구성원이 인권 증진 관련 교육 받음
4단계: 예측과 지속가능성	<ul style="list-style-type: none"> • 전 조직 구성원에게 해당되는 일상적인 업무에서 인권 원칙 실행에 대한 활동 계획 수립 • 전사적 커뮤니케이션 활동에 인권과 다양성과 관련한 내용 추가 • 기업 조직의 외부 활동에 인권 존중 정신과 활동을 알릴 수 있는 방안 수립 • 외부 인권 관련 기관 및 교육 기관 등과 네트워크로 연계
5단계: 지속적인 최적화	<ul style="list-style-type: none"> • 조직의 인권 원칙을 외부로 적극적으로 알림 • 인권을 증진하는 여러 가지 조직적 활동 전개 • 모든 정책, 과정, 활동이 경제적 우선 순위에 밀리지 않도록 유념 • 인권 윤리와 가치에 대한 기업 내부 교육 예산 지속화, 인권 존중에 대한 외부 커뮤니케이션 활동 예산 고착화



나. 기업협약정책

캐나다 인권위원회는 기업 내 차별 방지 및 인권 증진 방안으로 기업과의 협약 체결을 통해 인권 교육, 자문 등을 제공하고 있다. 이 제도는 직장 내, 일반 대중에의 기업의 재화, 서비스 제공에 있어서 차별 해소를 위한 예방적 방안으로 시행되었다.

캐나다 인권위원회는 기업 환경에서의 차별 감소를 위해 주도적이고 체계적인 접근 방식이 필요함을 절감하였고, 기업과 인권의 실효적 적용 및 기업과의 협력 네트워크 구축을 위한 전략적인 접근 방법을 시행할 필요를 느끼게 되었다. 캐나다 인권위원회와 기업은 당사자 간 직접적인 협력 구축이 상호 이익임을 공감하게 되었고, 기업과의 MOU (Memorandum of Understanding)을 체결함으로써 기업들과 주도적이고 협력적인 틀을 구축하였다.

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

MOU는 보통 서론, 책임, 소통기제, 해석, 개정, 발효와 서명으로 구성되어 있으며, 이 정책의 시행 결과 차별 관련 민원도 신속히 해결할 수 있었다.

다. 고용주 자문위원회

고용주 자문위원회(Employer Advisory Council)는 기업 환경에서 차별금지, 고용평등 정책 실현을 위해 관련 의제를 논의하고 토론하는 분기별 포럼 형태의 자문위원회이다. 위원회의 의장은 캐나다 인권위원회 차별예방본부장과 차별금지 관련 협력 본부장이 공동의장을 맡고 있으며, 차별금지 관련 협력 본부 실무자가 총무를 맡고, MOU를 체결한 고용주의 대표들로 구성되어 있다. 관련 주제별로 하부 위원회를 둘 수 있다.

(4) 성과

캐나다 인권위원회는 다양한 활동과 노력으로 2002년 12월 1,287건의 진정 사건 수가 2006년 9월 684건으로 줄어드는 성과를 거두게 되었다. 이는 67%가 감소한 수치다. 또한 2002년 12월 2년 이상 지난 진정 사건 수가 27%였던 반면, 2006년 9월 5%로 줄어 들었고, 이는 81% 감소한 수치이다. 2002년 12월은 진정 신고에서 해결까지의 기간이 평균 25개월이었던 반면, 2006년 9월에 가서는 평균이 8.3개월로 줄어드는 효과를 거두게 되었다.

3) 호주 인권위원회

호주 인권위원회(Australian Human Rights Commission)은 1986년 연방의회법에 의해 설립되었다. 호주 인권 및 평등 기회 위원회(Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission)의 새로운 이름이다. 독립 기구로 운영되고 있으며 연방 의회에 직접 보고를 한다.

호주 인권위원회의 비전은 모든 이에게 모든 곳에서 매일 매일 인권을 현실화하는 것이다. 미션은 인권 가치를 일상생활과 언어에 스며들게 하고, 모든 이들이 인권을 이해하고 실행할 수 있도록 하고, 개인, 지역사회, 기업, 정부와 함께 행동하며, 정부에게 국내와 국제 인권 기준에 대한 의무를 다하도록 지원하고 호주의 인권 법들을 수호하는 것이다.

주요 활동으로는 의견 수렴, 정보 교환 및 교육, 개발성, 전문성 공정성을 기반으로 하여 모든 환경에서 협력적, 다양성에 기반한 유연성있고 존중받고 혁신적인 환경을 조성하는 일이다. 이를 위해 대중을 대상으로 인식 제고를 위한 활동을 하고, 교육을 하며, 차별에 대한 고충처리를 하며, 인권기준에 대한 준수 활동을 지원하고 정책적 법적 개발에 매진하는 것이다.

(1) 활동 영역

가. 인권 인식 증진 교육

인권 증진을 위해 학교, 기업환경, 지역사회 대상 교육 프로그램을 개발하고 정보를 수집하고 데이터베이스화 한다.

나. 인권 침해 및 차별 관련 진정 처리

호주 연방법에 의거 하여 인권 침해 진정 신고에 대한 처리를 한다.

다. 정책 개발을 위한 인권 주제 연구

인권 주제에 대한 연구를 시행하고 코디네이션한다.

라. 인권 주제에 대한 법제화 활동

정부와 의회가 인권 관련 법안, 정책, 프로그램 등을 개발하도록 자문 및 권고를 한



다. 또한 인권 원칙이 관련된 법정 케이스에 있어서 법원이 요청하는 독립적인 법적 자문을 수행한다.

(2) 조직

호주 인권위원회는 위원장과 7명의 위원직으로 구성되어 있으며 위원장은 위원을 겸직한다.

(3) 도구와 방법

가. 기업으로부터 의견 청취

2009년 호주 인권위원회는 호주의 메이저 기업들의 기업사회책임 담당자들과 여러 차례 자문회의를 가졌다. 회의에 참석한 기업들이 호주인권위원회에 요구하는 사항은 인권이 도대체 어떻게 일상의 기업활동과 연관이 있는지 설명자료 같은 것을 제공해 달라는 것과 비즈니스 전략과 인권을 통합하기 위해서 무엇을 어떻게 해야 하는지 정보를 제공해 달라는 것이었다. 이들의 요구사항에 대해서 호주 인권위원회는 기존에 있었던 기업과 고용주를 위한 인권경영 가이드와 같은 참고자료 데이터베이스의³⁴⁾ “좋은 관행, 좋은 비즈니스(Good Practice, Good Business)”에 아래와 같은 자료를 추가할 것을 약속하였다.

1. 호주 기업의 사업 운영에서 인권을 통합하는 방법
2. 호주 금융산업 업종과 인권
3. 호주 채굴산업 업종과 인권
4. 호주 제조와 유통산업 업종과 인권

나. 기업과 고용주를 위한 인권경영 가이드

2004년 호주 인권위원회는 기업 환경에서 차별 및 침해를 퇴치하는 기업과 고용주를 위한 “좋은 관행, 좋은 비즈니스(Good Practice, Good Business)”를 발간하였다. 이 가이드는 시드니의 호주 주식거래소의 유용한 정보로서 소개가 되었다. “좋은 관행, 좋은 비즈니스” 정보는 CD, 브로셔, 포스터, 웹사이트의 형태로 런칭되었고, 자료의 내용에는 나이, 성별, 장애인 차별, 성희롱, 임신부 차별, 유급산모휴가, 일반 휴가, 직장 환경에서의 집단 차별 등을 방지하는 내용이 포함되어 있다. 이 가이드는 기업 협

34) 호주 인권위원회 웹사이트 참조

http://www.humanrights.gov.au/about/media/media_releases/2004/65_04.htm

회, 고용주 협회, 인력채용기관, 정부 기관 및 노조 기관 등에 배포되었다. 또한 정보를 원하는 사람이면 누구나 전화, 팩스, 이메일을 통해서 주문할 수 있으며, 웹 기반의 온라인 방식으로 언제, 어디서나 활용 가능하도록 되어 있다.

다. 호주 국제개발원조기관과의 협력

호주 인권위원회는 호주 정부의 국제개발원조기관인 AusAID(Australian Agency for International Development)와의 긴밀한 협력을 통해 국제개발원조 활동에 있어서 인권에 대한 고려가 될 수 있도록 지원하고 있다. AusAID는 아래의 6가지 원칙에 의거하여 국제개발원조활동을 수행하고 있다.³⁵⁾

1. 인권이 정부의 국제개발원조활동에 있어서 중요한 부분임을 인식하고 시민적 정치적 권리가 경제적, 사회적, 문화적 권리와 동등하게 실현될 수 있도록 하고
2. 국제개발원조활동이 경제적, 사회적, 문화적, 시민적, 정치적 활동과 직접 연결될 수 있도록 실행하고 있으며 특히 인권을 증진하고 보호하는 제도적 역량으로 실행될 수 있도록 천명하고,
3. 그러한 강조가 실용적이고 지속적으로 이루어질 수 있도록 노력하고 있다. 특히 인권에 대한 고위급 대화를 통해서 수행하고 있다. 정치적 외교적 채널에 있어서 인권 관련 고려가 될 수 있도록 노력하고 있고,
4. 국제개발원조활동이 파트너 국가들과의 긴밀한 협력을 통해서 될 수 있도록 지역적, 다자간 협력 활동을 수행하며,
5. 인권에 대한 고려가 되지 않는 국제개발원조 활동에 있어서 제약을 거는 범위까지 승화시킬 수 있도록 노력하고 있다. 단 이러한 고려가 최빈곤층의 복지를 위협에 이르게 하는 경우가 있다면 인권에 대한 고려는 극단적인 상황에서만 사용될 수 있도록 경우에 따라 적용한다.
6. 또한 AusAID는 거버넌스와 인권 주제에 있어서 호주 정부와 관련 기관들과 긴밀하게 논의하고 협력한다. 또한 AusAID는 호주의 NGO 및 인권 관련 기관들과 제휴하고 협력하고 있다.

또한 호주의 국제개발원조 파트너들에 의한 인권 보호가 최저 빈곤 상태에서 살고 있는 대상을 파악하고 그들의 능력을 강화하는데 있어서 중요한 요소가 될 수 있도록 인권 증진 방안을 위해 노력하고 있다. 이를 위해 AusAID 안에 2010년-2011년 약 7백만 달러에 상당하는 인권 펀드(The Human Rights Fund)를 운영하여 인권 관련 프로그램 및 관련 기관 지원에 쓰이고 있다. 이 펀드는 양자간, 지역적, NGO 협력 프로그램

35) 호주 국제개발원조기관 웹사이트 6대 원칙 참조 <http://www.ausaid.gov.au/keyaid/humanrights.cfm>



램에 사용되며, 이를 통해 거시적인 인권 증진을 위한 개입 활동이 가능할 수 있도록 활용되고 있다.

또한 아태지역국가인권기구포럼(Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions: APF-NHRI) 지원 활동을 통해 인권 보호와 증진에 대한 정보를 생산, 확산하고, 인권 정보 교류에 힘쓰고 있으며, 특정 국가를 위한 기술적 역량 강화 프로젝트, 특히 인권 인프라 수립과 강화를 위한 활동을 위해 지원하고 있다. 특히 인권 기술적 협력 프로그램 (Human Rights Technical Cooperation Program: HRTC)은 1997년 호주 정부와 중국 정부가 인권에 대한 고위급 대화를 시작으로 런칭한 프로그램으로, 양국가 간의 기술적인 협력을 위한 프로그램이다. 법적 개혁, 여성과 아동 권리, 소수 인종 권리 3분야에 걸쳐서 약 20여개의 실용적인 프로그램을 실시하고 있다. 프로그램 활동 내용으로는 연수 투어, 워크숍, 세미나, 인권과 관련한 호주와 중국 정부 기관과의 교차 방문 활동 등이 포함되어 있다. 2009년-2010년에는 중국의 북경, 제장, 장수, 광시, 헤이룽장, 몽고 등의 지역에서 실시되었다. 호주는 호주 인권위원회, 중국은 외교부가 파트너로 인권에 관한 법, 정책, 실행 프로그램, 법적 개혁에 대한 정보 및 경험을 교류하고 있다.

(4) 성과

호주 인권위원회는 호주의 대표적인 채굴기업 리오틴토(Rio Tinto) 및 호주 정부와 함께 매년 인권상(Human Rights Awards)³⁶⁾를 시상하고 있다. 올해로 24회째를 맞이한 이 인권상 제도는 법, 기업, 지역사회 (개인과 기관 각각), 문학(논픽션), 인쇄와 온라인 매체, TV, 라디오 상의 카테고리로 나누어 전 세계에서 인권을 보호하고 증진하는데 공헌한 개인 및 기관들을 시상하고 있다.

5 시사점 및 제언

기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표는 기업과 인권 상황을 약화시키는 근본 원인으로 거버넌스의 공백을 언급한바 있다. 국가인권기구는 다른 나라와 대륙 간에 지역적, 국가적, 국제적 수준을 연결하여 정보 교류를 함으로서 기업과 인권에 대한 다양한 의제에 대한 결합적 구심적 역할을 할 수 있음을 강조하였다.

36) 호주인권위원회 인권상 웹사이트 참조 http://www.hreoc.gov.au/hr_awards/index.html

국가인권기구의 활동과 현황, 글로벌, 대륙별, 나라별 권한 및 활동에 대한 조사를 통해 도출한 몇 가지 시사점을 통하여 한국의 국가인권위의 역할 제안 및 제도개선 방향성이 나올 수 있다.

1) 국가인권기구의 권한, 활동 범위 및 강화

● 기업의 인권에 대한 분쟁에 대하여 다루는 능력 강화

특별대표의 권한 업무팀은 국가인권위원회의 형태와 내용에 대한 파리원칙에 근거하여 국가인권기구의 구성, 독립성과 다원주의에 대한 보장, 운영의 책임과 방법 등에 대한 조사를 실시하였다. 실시된 연구에 따르면 전 세계 85곳의 국가인권기구 중 적어도 40곳이 기업과 인권에 대한 분쟁을 다룰 수 있는 것으로 나타났다. 그 중 31곳은 파리 원칙하에 공식적으로 인정된 곳이다. 일부 기구들은 공기업이나 공적 서비스를 제공하는 사기업에 대한 인권 침해 주장만을 제한적으로 다루고 있고, 다른 기구들은 어떤 종류의 기업이나 상관없이 분쟁을 다룰 수 있지만, 차별 금지와 같은 특정한 인권 분야 관련 분쟁만 다룬다. 다른 기구들은 모든 종류의 인권 문제와 모든 종류의 기업에 대한 분쟁을 다룬다. 국가인권기구는 기본적으로 기업과 관련된 분쟁을 다룰 수 있으며 기업들이 책임성을 높일 수 있는 방법을 제공할 수 있다. 설사 국가인권기구 자체가 분쟁을 다루지 못한다 할지라도 구제책을 찾는 이들에게 다른 구제 수단을 찾기 위한 정보와 조언을 제공할 수 있다.

● 정부 정책의 일관성 및 연계성 강화

기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표는 정부가 인권에 대한 의무의 실행을 위해서 적절한 정책, 법, 과정 및 절차를 채택하지 않는 "수직적" 불일치 그리고 무역, 투자 촉진 개발, 외교 등의 부처들 간에 국가의 인권 의무에 대한 목적이 합치 되지 않거나 인권 분야 실행을 맡고 있는 기관들 간에 손발이 맞지 않는 "수평적" 불일치 등을 국가의 보호 의무의 중요한 부분을 언급하였다. 호주의 인권위원회의 경우 공적개발기관(official development agency: ODA)과 밀접한 일치를 통하여 호주 정부 정책의 해외 국제개발원조에 있어서 다양한 형태로 개도국 대상으로 인권 친화적인 정책을 실행하고 있다. 특히 중국과 양자간 인권 인프라 발전을 위해 노력하는 정책이 주목된다. 또한 수출 관련 기관들에의 특별 주의 권고를 통하여 국가, 기업, 투자 지원 기관, 중재 과정 진행 과정에서 주재국이 인권 의무를 다해야 하는 요구 사항과 투자자의 이익 간에 균형을 이룰 수 있는 좀 더 나은 방법을 개발해야 한다고 말하고 있다. 특히 지역별 그리고 산업별 금융이나 보증 수



출과 투자 등과 관련된 수출신용기관(export credit agencies: ECAs)에서 인권을 고려할 수 있도록 협력해 나갈 것을 강조하고 있다. 따라서 각 정부 정책 간의 기업과 인권에 관련된 수직적, 수평적 일치와 불일치 현황에 대한 연구 조사와 함께 대안을 제시한다면 기업과 인권의 발전에 좋은 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

2) 타 국가인권기구들과의 협력 강화

● 국제적, 대륙별, 나라별 국가인권기구 간에 다자간, 양자간 공조 체계 강화

한국 국가인권위원회는 이미 국가인권기구국제조정위원회 기업인권에 관한 실무그룹, 아태지역국가인권기구포럼에서 활발한 역할을 해오고 있다. 특히 기업과 인권에 대한 공동 협력 주제에 따른 공조 및 협력 체계를 더 한층 공고히 하고 강화하여 여러 경험, 지식, 정보를 나누는 것이 좋을 것이다. 한국 국가인권위원회가 기업과 인권에 관해 해왔던 다양한 연구, 정책 개발, 교육, 인지도 확산 등의 활동을 세부화 하여 국제적 수준에서 기업과 인권과 관련된 국제기구 및 기관들과의 긴밀한 협력 및 제휴, 연계, 각종 정보 제공 등의 활동을 통해 국제적 리더십을 가지게 되면 국가의 기업과 인권 어젠더를 선도하는데 유리한 역할을 할 수 있다. 특히 덴마크, 캐나다, 호주와 같이 인권위원회 활동을 선진화하여 하고 있는 국가인권기구들과는 양자간 공조 체계를 강화하여 선진 기법을 벤치마킹하고 한국적 상황에 맞추어 적용해 보면 좋을 것이다.

● 각종 기업과 인권 역량 강화 네트워크에 가입

덴마크 인권연구소는 국가인권기구 대상으로 어떻게 국가인권기구가 기업과 인권 분야에서 해당 주제를 좀 더 활발하게 추진할 수 있는가에 대한 역량 강화 과정 및 세미나를 개발하고 진행하였다. 이 역량 강화 네트워크에 가입한 나라는 10개 나라로 한국도 가입하여 관련 정보를 제공받고 확산에 노력하면 좋을 것이다. 특히 덴마크 인권연구소는 국가인권기구 중에서도 가장 다양하고 전문적인 활동을 하고 있는 국가인권기구이다. 덴마크 인권연구소의 기업과 인권 분야 거버넌스, 구조, 조직, 활동, 전문 영역 및 활동에 대한 심도 깊은 연구 조사 및 벤치마킹이 이루어진다면 한국 국가인권위원회가 기업과 인권 관련한 전문성을 높이고 역량을 강화할 수 있는 다양한 방안을 도출해 낼 수 있을 것이다.

3) 기업인권 분야에 대한 전문성 강화

- 기업과 인권에 대한 전문화를 위한 지속가능한 구조 확립

덴마크 인권 연구소의 경우 기업과 인권을 담당하는 인권 및 비즈니스 과는 덴마크 인권 연구소 산하에 있지만, 1999년부터 독립적인 연구 프로젝트를 통하여 전문성과 독립성을 유지하며 기업과 인권에 대한 덴마크 내, 전 세계 어젠더를 선도해왔다. 특히 15명이나 되는 전문 인력들은 오랜 기간 동안 전문성을 가지고 업무를 수행해 옴으로서 지식과 정보, 경험이 축적되어 지속가능한 서비스가 가능하였다. 특히 컨설팅 조직과도 같은 업무 역량으로 전문성은 타의 추종을 불허한다. 한국 국가인권위원회의 경우에도 기업과 인권에 대한 부서의 전문성을 강화하고 장기적으로는 국가인권위원회 산하의 기업과 인권 연구소로서 다각적이고 전문적인 역할을 수행하도록 하는 방안을 생각해 볼 수도 있을 것이다.

- 기업과 인권 논의의 형태별, 업종별 세분화

선진 각국의 정책적 활동을 보면, 기업의 규모별 산업별로 세분화하여 지원하고 있다. 특히 대기업, 공기업의 경우에는 공급망 관리를 통해 인권경영 시스템을 갖추기 위해서 노력하고 있으나, 중소기업의 경우에는 많은 것이 열악하기 때문에, 인권경영 시스템 지원방식에 있어서 기업 사이즈에 따른 세분화가 필요하다. 또한 산업별로 기업과 인권에 대한 이슈가 다르고, 특정 산업 분야는 기업과 인권에 있어서 인권 분야 고위험 업종이 있다. 따라서 업종별 분야의 세분화 지원 방식이 필요하다. 호주 인권위원회의 경우 기업의 의견 수렴을 통해 업종별 인권 경영 가이드를 제공하기 위해서 준비 중이다.

- 지역적 범위의 다양화를 통한 인권 고위험국 정보 제공

기업과 인권에 대한 유엔사무총장 특별대표의 보고에 따르면, 기업 인권 침해에 대한 가장 최악의 경우들은 거버넌스 도전이 가장 높은 부분에서 발생하였다: 저 소득 국가 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들 법규가 약하거나 부패 정도가 높은 나라들이다. 소송 진술의 많은 부분들을 정부 혹은 무장 세력들과 공모한 기업들에 관한 것이었다. 선진국 국가인권기구들은 기업의 내부 시스템에 대한 정보 제공은 물론 특히 기업들이 운영하는 리스크가 높은 해외 지역의 정보와 리스크 관리에 대한 정보를 제공하고 있다. 특히 덴마크 인권연구소는 해당 국가는 물론 해당국의 기업들이 사업을 하고 있는 아프리카, 아시아, 남미, 동유럽 등의 개발도상국 국가의 정부의 역량 강화를 통하여 주체인 기업은 물론 기업이 활동하고



있는 외부 환경에서의 기업과 인권 존중 환경을 만드는데 힘쓰고 있다. 예를 들면 중국에 집중한 기업 별 나라 별 인권영향평가 및 나라 리스크 평가 도구 제공을 통하여 기업들의 중국에서의 인권침해 예방을 돕고 있다. 호주 인권위원회도 마찬가지이다. 특히 인권 고위험국에서 일어나는 인권 침해 유형 및 인권 고위험국의 인권 관련 법제 현황과 국제 인권 기준 사이의 격차 분석에 관한 정보를 제공하면 국내 기업의 인권 민감성을 높이고 인권영향평가를 도입하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

4) 이해관계자들과의 협력 및 효과적인 역할 분담

● 기업과 인권 분야 정보의 광범위한 확산 및 배포 강화

국가인권위원회가 주도적으로 생산한 기업과 인권에 관한 정보들은 더욱더 폭 넓게 확산되고 배포되어야 한다. 캐나다 인권위원회의 경우 다양한 기업들과 협약을 체결하여 인권친화적 기업문화 확산에 힘쓰고 있으며, 호주 인권위원회의 경우 기업과 고용주를 위한 인권경영 가이드는 기업 협회, 고용주 협회, 인력채용기관, 정부 기관 및 노조 기관 등에 광범위하게 배포되었다. 하지만 이런 확산 및 배포에는 많은 시간, 노력, 예산이 든다. 따라서 별도의 예산 책정을 통해 정보의 배포와 확산에 시간과 노력, 자원을 투자해야 한다. 그렇게 되어야 기업과 한국 사회, 대중들에게 국가인권위원회의 활동이 알려지고, 국가인권위원회가 만들어내는 소중한 정보 및 자료들에 대한 기업들의 실질적인 활용도도 높아질 것이다.

● 각 업계의 기업과 인권 분야 역량 전문화

기업에는 인권경영을 도입함으로써 얻을 수 있는 혜택을 강조하여 인권경영을 통한 사업 기회를 높이고, 리스크 관리 역량을 강화하도록 노력하는 것이 좋다. 또한 효과적이고 다양한 시너지 효과를 내는 다자간 협력을 위해서는 정부 및 정부 관련 기관, 시민사회 분야의 기업과 인권 관련 전문 역량 강화도 필요하다. 여기에는 국가인권기구 내부 임직원 역량 강화를 포함하여 정부 및 시민사회 기관의 기업과 인권에 대한 잘못된 선입견 혹은 정보 부족에 대한 문제를 사전에 예방하고 해결하기 위한 것도 포함된다. 특히 기업 환경에서 인권 문제가 생기는 근본적, 구조적, 문화적 이유를 분석하는 능력을 강화하고 문제 해결 및 문제 예방을 위한 효과적인 커뮤니케이션 방식을 고려한다. 또한 사법적/비사법적/기업운영 기반의 다양한 구제책 사례에 대한 연구 및 현실 도입 시 장단점 등을 분석하여 인권 피해자를 위한 다양한 구제책이 현실화되고 실질적으로 효과를 낼 수 있도록 노력해야 하겠다.

- **인권 친화적 기업 문화를 확산할 수 있는 국가 로드맵 제시**

기업과 인권 분야 선진국 국가인권기구들의 국가 로드맵 수립 활동을 벤치마킹하고, 연구하여, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 단기, 중기, 장기적 국가 발전 로드맵을 제시하여야 하겠다. 로드맵에는 인권 친화적 기업문화에 대한 사회적 인식 확산에 대한 단계적 발전 방안과 국가인권위의 역할 제고 및 역량 강화의 필요성에 대한 이해를 높이는 방안이 함께 포함되어야 하고, 정부, 기업, 시민사회, 대중이 어떻게 함께 인권친화적인 기업 문화 및 국가 문화 창달을 위해 공동으로 노력해야 하는지에 대한 방안이 포함되어야 할 것이다.

제 V 장

외국 정부의 법제 사례

1. 기업 인권에 대한 법제적 접근 101
2. SRSG 보고서 상의 법제 연구의 틀과 조사결과 .. 109
3. 기업설립 및 상장에 기초한 접근방식 127
4. 이사의 의무를 통한 인권경영 지원 129
5. 시장에 기초한 인권경영 지원 접근방식 136
6. 적극적 주주행동에 기대하는 방안 147
7. 주주이외의 자의 주주총회 참여 150
8. 이해관계자들의 기업경영 의사결정 참여 150
9. 기업문화 양성을 위한 정책, 법, 가이드라인 151
10. 자국법을 이용한 다국적기업의 규제 153
11. 시사점 155

1 기업 인권에 대한 법제적 접근

이 장에서는 기업의 비즈니스 환경에서 인권을 옹호하고 보전하는 법제를 살펴본다. 기업과 인권을 법제도의 측면에서 논함에 있어서 우선 부딪히는 것은 기업관련 영역과 인권 영역에서 법을 활용하는 방법론이 서로 충돌한다는 것과 그것을 절충한다할 지라도 국경을 넘나드는 글로벌 비즈니스 시대에는 효력이 의심스럽다는 것과 함께 결과적으로 효과적인 구제책을 마련하기가 힘들다는 것이다.

기업은 이윤추구를 위한 조직체로서 존재의 목적이나 활동의 범위가 잘 정의되어 있다. 영리를 목적으로 하지 않는 조직체는 따로 비영리 법인의 범주에 두고 구별하여 사회봉사, 자선 및 종교 문화 활동을 할 수 있도록 하고 있다. 영리 법인으로서의 기업은 태생자체가 재원소유주의 사유재산을 활용하여 적법한 이윤추구 사업을 벌여 주인의 투자에 대한 사적인 이익을 창출하고자 하는 것이므로 기업에서 공익성을 강제한다는 것에는 사유재산의 활용에 대한 침해를 최대한 피해야 한다는 제약이 따른다. 사회가 기업으로 하여금 이윤추구를 할 수 있도록 환경을 제공해 주므로 사회에 가치의 환원이 있어야 한다는 주장은 타당하나 기업은 바로 그런 이유에서 세금을 내고 있고 그 외 고용창출과 사회에 필요한 상품과 서비스를 공급하여 시장을 활성화 하고 있으므로 적어도 법제도에서 기업에게 기대하는 요구를 부응하고 있다고 항변할 것이다. 회사를 법인(法人)으로 의인화 하듯 기업에 공익성과 사회적 책임을 부과하는 것은 자칫 근로자에게 자원봉사를 의무 부과한다든가 법으로 “대한민국 국민은 친절한 성품을 가질 의무가 있다”는 식의 받아들여질 수 없는 해법을 기업에게 적용하려는 형상이 되기 쉽다. 그래서 전통적으로 기업의 활동은 이해관계자의 잘 정비된 권리, 즉 소비자보호법, 근로 노동 관련법, 공정거래 및 독점방지법 등 기업관련 법을 준수하는 한 활동이 가능하도록 하는 수동적인 규제를 주로 해왔다.

그런가 하면 인권에 관해서는 전통적으로 개인이 정부와의 관계에서 누릴 수 있는 생존권과 정치권 및 행복추구권 등 여러 세월에 걸쳐 정교하게 정의해 온 범위 안에

서 개인적인 보호와 구제책을 마련해 왔다. 그러므로 기업에게 제반 기업 관련법 준수 이후에도 적법한 기업행위가 불특정 다수의 인권에 영향을 미치는 결과에 대해 예측하고 법적인 책임을 져야 한다는 것은 자칫 기업의 행위는 동기가 순수해야 한다는 식의 모호한 기준이 되거나 더 심하게는 모든 인권적 침해결과에 대해 (적법한 기업 활동에 기인한 것이라 할지라도) 무과실 책임을 방불케하는 과도한 부담을 지우는 결과를 초래할 수 있다.

또한 설사 한 국가내의 법제가 잘 정비되고 인권법과 기업 관련법의 조화를 이루어 냈다고 하더라도 법제의 범위와 효력이 국가 테두리 안에 집중되어 있는 상황에서는 특히 다국적기업에게는 법제의 매력도를 따져 주소지 변경을 가능케 하므로 효과 면에서 부실할 수 있다. 그렇다고 해서 기업은 법제가 약한 지역과 국가를 골라 다니지 말아야 한다는 법률을 제정하기는 어려우므로 결국 기업과 인권의 상당부분은 궁극적으로 개별 국가의 법제도가 해결해 줄 수 있는 부분이 아닌 것으로 보인다.

그래서 러기의 프레임워크도 정부의 역할만을 강조한 것이 아니라 “보호 존중 구제“라는 자발과 강제가 어우러진 형태를 띠게 된 것으로 파악된다. 이 장에서 다루는 법제도 이 같은 맥락에서 비추어 파악되어야 할 것이다. 즉 노동법, 차별금지법등 이미 잘 정비된 영역을 제외한 현재 기업과 인권관련 법제의 주안점은 기업활동의 동기과 목적의 순수성을 강제하는 데 두는 것이 아니라 기업의 문화와 환경, 상도의, 보편기준등이 인권존중에 근접하도록 조성하는 방법론이 대세를 이루는 것을 볼 수 있다. 이에는 기업의 활동이 사회기여도를 높이는 것을 포함하도록 유도하는 것이나, 기업의 평판도 (기업의 ”성품“이라고 볼 수 있겠다)와 장기적인 이윤추구는 궁극적으로 상통한다는 데 착안하여 투자가들이나 기업이사들이 인권옹호를 포함한 사회기여에 의지가 있을 경우 (이것도 커다란 가정일 경우가 많다) 그러한 방향을 고수 할 수 있도록 하는 것이다. 그래서 기업에서의 인권옹호 법제는 계몽활동과 감시활동이 주라고 볼 수 있는 갖가지 리포팅과 보고에 초점을 맞추고 기업활동에 있어서 인권을 고려할 것을 장려하는 간접적인 규제가 많이 보인다. 즉 현재 많은 법제들이 윤리경영이나 기업의 사회적 책임 (CSR)등 태생적으로 자발적 성격의 기업 활동에 대한 법적인 축복 (blessing)을 가시화하는 정도에 머무르고 있다.

그러나 이러한 법제의 한계점이 러기의 프레임워크나 서론에서 논한 civic foundation의 구축 관점에서 보면 꼭 절망적이거나 안타까운 상황만은 아니다. 오히려 법의 강제보다는 기업과 시민이 공유하는 윤리기준, 상도의 및 보편적인 기업 활동 책임의 기대수준 (reasonable corporate behavior)의 기반을 다짐으로서 기업의 활동과 경쟁의 스포츠맨십에 비유되는 기준이 확립되고 그 위반이 즉각 알려져서 굳이 형법적인 국가의 규제가 아니더라도 사회의 심판 즉 주가하락과 매출의 감소로 연결시키는 것이 더욱 효과적일 수 있다. 이것이 현물시장과 자본시장에서 공히 직접적인 효과를 낼 수 있는 평판도 리스크에 관련된 것이다.



법제적인 기업과 인권 촉진 방법이 간접적인 규제에 머물러야 된다는 것이 아니라 인권 존중의 기업활동을 실현하는 보다 효과적인 접근 (러기 프레임워크의 기본적인 취지라고 보겠다)의 상당부분은 법제가 사회의 공감대와 인식을 높이고 기업의 자발의지를 촉진하는 전방위적인 방법론으로 전개되어야 할 것으로 보인다.

또한 이러한 방향은 적어도 영미 권에서는 법제 내에서 직접적인 효과를 누릴 수 있는데, 기업 문화 (corporate culture)와 보편적 기준 (norm)을 벗어난 정도에 따라 과실, 중대과실 (gross negligence) 혹은 의도적인 불법행위 (intentional torts)에 연루되어 징벌적 보상 (punitive damages)의 대상이 되도록 하는 것이다. 이러한 사적인 규제가 오히려 더 사회와 시장을 연계시켜 civic foundation 문화의 형성과 발전에 유기적으로 접근하는 길이 될 수 있을 것이다.

이 장의 밑에서는 러기의 보고서에서 채택한 기업 관련법 파악의 틀에 따라 법제를 기업의 태생과 활동에 대해 직 간접적으로 규제하고 문화형성에 기여할 수 있는 제도들을 살펴보고 법제도 중 국가의 테두리의 한계점을 극복하는 노력에 대해 기술하며 사적인 법률시행(enforcement)에 대한 사례를 살펴본다. 궁극적으로 법제도는 중요하지 만 러기의 틀 안에서는 여러 개 중의 한 축이므로 여타제도와 함께 국제적인 기준형성 노력의 맥락에서 파악되어야 할 것이다.

2 SRSR 보고서 상의 법제 연구의 틀과 조사결과

2009년 초, 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)는 각국의 회사법과 증권법에서 인권에 관한 이슈를 다루는지 조사하는 회사법프로젝트(Corporate Law Project, CL Project)를 착수하였다. 이 프로젝트는 전 세계에서 20여개(appendix i) 우수 로펌들이 자원봉사 활동(Pro Bono)으로서 39개 관할권(appendix II)내에서 회사법과 증권법이 인권을 지원하는지 내지 방해하는지 여부와 그 내용을 조사하는 것이다.³⁷⁾ 이들은 이러한 이슈를 네 단계에서 검토하는데, 기업 설립과 거래소 상장제도, 이사의 의무, 기업의 공시제도, 이해관계자 참가 등이다.³⁸⁾

37) 한국은 CL 프로젝트 진행기간 중에 참여하지 않았으나 2011년 10월 법무법인 율촌의 참여로 늦게나마 한국자료를 작성하였다.

38) Human rights and corporate law: trends and observations from a cross-national study conducted by the Special Representative, Human Rights Council, 7th session Agenda item3, UN General Assembly, (23 May, 2011)

1) 조사대상

우선, 기업 설립과 거래소 상장 관련하여서는 조사의 출발점으로 기업들이 i)유한책임을 지는지, 그리고 (ii)별개의 법인격을 갖는지와 (iii)증권거래소에서 사회적 책임지수 내지 사회책임투자관련 지수가 있는지가 조사되었다. i)과 ii)와 같은 이슈는 역사적으로 일부 국가에서 기업설립형태와 관련하여 출자자의 유한책임 및 출자자와 분리된 법인에 별개 인격이 부여되는 것은 공적인 목적을 수행하는데 대한 대가로서 얻은 특혜라고 보는 입장이 있었기 때문이다. 때문에 이러한 인식이 여전히 혹은 과거에 존재하였는지를 조사대상으로 삼았으며 거래소 상장 시에 이러한 기준이 요구 내지 기대되는지를 조사하였다.

둘째, 이사의 의무와 관련하여 CL프로젝트 보고서에서는 이사의 경우 주주이외의 기업의 이해관계자(근로자, 고객, 지역단체)의 이익을 고려하도록 하는 의무가 있는지가 검토될 필요가 있다. 즉 회사법에 이들에 대한 고려를 이사의 의무로서 부과한다면 큰 효과를 기대할 수 있기 때문이다.

셋째, 기업경영에 있어 인권을 고려하는지에 관하여 공시하게 하는 정책이 법제 내지 정책에 의해 지원되는지를 검토할 필요가 있다. 공시규제는 간접적으로 인권보장을 지원하는 기법이 된다.

넷째, 이해관계자 참가방법은 인권과 관련하여 얼마나 다양한 이해관계자 그룹(주주, 기관투자자, 기타 이해관계자)들이 기업의 의사결정에 영향을 미칠 능력이 있는 지를 보여준다. 그 외 기관투자자들이 그들의 투자결정에 인권 혹은 인권을 포함한 사회적 여 사안을 고려하는 것을 법으로 요구하는지도 검토될 필요가 있다.

마지막으로 기업지배구조와 관련하여서도 인권을 고려한 기업문화를 육성하도록 촉진하는 법과 정책, 가이드라인도 매우 중요한 요소가 된다. 때문에 이에 관한 실무계의 관행도 검토될 필요가 있다.

2) 조사결과

조사결과 두 가지 결론을 얻었는데, 첫째는 회사법과 증권법이 인권과 관련하여 무엇을 어떻게 해야 하는지에 관하여 명확한 지침을 주지 못하고 있다는 점이며, 다른 하나는 회사규제기관과 인권 관련 업무를 수행하는 다른 정부기관 간에 공조관계가 부



족하다는 것이 파악되었다. 이로 인해 기업들이 인권에 관해 인식하고 준수, 담보하는데 필요한 유효한 지침이 경영자에게 결여되어 있다는 점이 나타났다.

이른바 “기업법 프로젝트(CL Project)에서는 다음과 같은 점에서 인권경영을 지원 내지 촉진할 수 있는 환경을 갖추고 있는지에 관한 개별 국가의 입법과 정책, 실무의 현황을 개괄적으로 보여주고 있다.

첫째, 기업 설립과 거래소 상장 관련하여서는 기업 설립 시 우선 개별국가들의 경우 일부 유한책임과 관련하여 그 예외를 인정하는 국가들이 있는 것으로 나타났다. 예컨대, 브라질의 경우 기업의 환경 침해가 인정되는 경우 기업재산이 그러한 손해를 전보하기에 부족한 경우 주주들도 그 과실 여부를 불문하고 책임을 질 수 있다. 더욱이 공개회사와 폐쇄회사의 지배주주는 과실 여부와 상관없이 기업파산절차 진행 중 임금채무에 대하여 책임을 질 수 있다. 콜롬비아의 경우 주주들은 사기가 존재하는 정도에서 책임을 지는 반면, 유한 책임을 지는 기업의 설립자는 조세 및 임금채무에 대해서 과실 여부와 상관없이 연대책임을 진다.

다음으로 설립시 과거 혹은 현재에 기업들로 하여금 인권을 포함한 사회에 대한 의무를 요구하는지에 대하여 이루어진 설문결과에서는 결론적으로 사회(society)에 대한 의무를 인식하도록 하는 법제를 취한 나라는 존재하지 않는다는 것으로 드러났다. 그러나 다른 조사내용에서 보면 이러한 의무는 인권에 대해 강력하게 보호하는 다른 국가의 경우 합법적으로 적절하게 설립하여야 할 의무에서 추출할 수 있다고도 해석할 수 있다. 다만 이러한 주장이 실무에서 행해지는 지는 명확하지 않다. 예컨대 인도네시아의 경우 기업 설립시 법에 반하거나 공익 내지 도덕에 반하는 목적, 활동을 할 수 없다고 규정하고 있다. 특히 인권관련 1999년 법 No. 39에서는 일정한 국제인권조약들은 국내법의 일부를 구성한다고 하고 있어 이러한 규정은 묵시적으로 기업 설립시 조약에 반하는 행동을 해서는 안 된다는 묵시적 의무를 부과한다고 해석할 수 있다. 핀란드의 경우 모든 기업들은 법을 준수해야 하는바 이에겐 헌법상의 인권도 포함된다 고 해석된다. 아울러 공공질서(public order)를 준수하도록 하는 국가들도 시사점을 주고 있는데, 대표적으로 프랑스의 경우 기업들은 공공질서를 준수해야 하는데, 만약 이에 반하면 법원은 그에 반한 계약을 취소 할 수 있다. 그러나 환경, 인권, 사회적 규범에 반한 계약을 취소한 전례는 없다. 중국의 경우 회사법상 기업으로 하여금 사회적 도덕, 상업 윤리를 준수하고 정부와 공중의 감독을 인정하고 사회적 책임을 수행하도록 선의로 행동할 의무가 있다고 규정하고 있다. 싱가포르의 경우 등기소에서 기업설립이 공공평화, 복지, 질서를 해할 소지가 있는 경우 설립등기를 거절할 수 있다. 영국의 경우 2006년 회사법개정을 통해 인권을 목적으로 하는 기업도 존재할 수 있다.

반면, 일부 국가의 경우 사회적 목적을 수행하는 것으로 하여 설립할 수 있게 하는 법 제도가 있는데, 예컨대 미국의 오레곤 주의 경우 환경 및 사회적으로 책임을 다하여 회사를 운영하는 것이 목적이라는 정관조항을 작성하는 것이 입법상 가능하다.³⁹⁾ 미국의 경우 비록 입법상 기업의 사회적 책임에 관해 명문으로 두라는 규정은 없지만 그렇다고 이러한 규정을 두는 것을 방해하는 주도 없다. 이러한 면에서 고무적인 것은 미국 캘리포니아 주에서 최근 두 가지 법안을 통과시켰는데 하나는 공익기업 (Benefit Corporation)이라는 새로운 기업형태를 가능하게 했다. 공익기업은 “제삼자의 기준으로 보아 전체적으로 사회에 환경에 중요한 혜택을 주는 것을 목적으로 하는 기업”으로 정의된다.⁴⁰⁾ 환경 외에도 저소득/소외계층에 대한 여러 가지 활동을 목적으로 할 수 있도록 했다. 또한 같은 날 캘리포니아는 기업유연성 법안 (Corporate Flexibility Act of 2011)을 제정하여 유연목적기업 (Flexible Purpose Corporation)이라는 형태의 기업유형도 탄생시켰다. 이 형태의 기업은 일반 기업의 활동 외에 공익활동, 자선활동 등 일반적으로 비영리법인이 전개하는 활동을 정관에 기술함으로 해서 병행해서 할 수 있도록 하게 됐다.⁴¹⁾

다음으로 거래소 상장과 관련하여서 특히 인권을 고려하도록 하는 거래소규정은 하나도 없으나 점차 사회적 이슈를 넓게 보려는 시도는 있는 것으로 나타나고 있다. 예컨대 중국의 경우 심천과 상하이 증권거래소의 경우 상장회사들은 경제적 목적과 주주 이익을 보호하는 것과 아울러 환경보호와 지역발전을 고려하여야할 의무가 요구된다. 룩셈부르크의 경우 상장회사에 대하여 “투명해야 할 높은 기준(high standards of integrity)”와 “책임 있게(in responsible manner)” 행동할 의무를 부과하고 있다. 뉴질랜드의 경우 시장참가자들과 투자 자문가들은 반드시 “적절한 윤리적 기준(proper ethical standards)을 준수해야 하며, 말레이시아의 경우 상장규정에 CSR 공시 및 이사

39) HB 2826. 2007년 오레곤 주는 오레곤 비즈니스 기업법 (Oregon Business Corporation Law)을 개정하는 법안 (HB 2826)을 통과시켜 정관개정이 가능토록 했다. 더욱 흥미로운 것은 이에 더하여 오레곤 주는 2009년 당시 HB 2829를 상정하였다. 그 배경에는 오레곤 주의 “여타 구성원 고려”조항 (other constituency provision)의 적용이 있는데 이 조항은 이사회가 근로자나 지역사회와 같은 주주가 아닌 다른 구성원에 대한 안위와 권익을 주주의 수익에 우선하여 고려할 수 있다고 명시하고 있다. 다만 이러한 고려는 회사가 적대적 인수합병 상황에 있을 때에만 할 수 있도록 하는 단서가 붙어 있다. 현재 미국에 32개 주가 이러한 “여타 구성원 고려” 조항을 두고 있고 오레곤을 포함한 10개의 주가 적대적인수합병상황에만 가능하다는 단서를 두고 있다. HB 2829는 이러한 단서조항을 없애는 것을 주 골자로 하고 있다. 상정법안은 2009년 통과되지 못하고 2011년 다시 상정되어 지금은 SB (Senate Bill: 상원법안) 802로 다시 올라와 있으나 아직 표결에 올라가지 못하고 있다.

40) AB 361 (Benefit Corporation). 2011년 10월 10일 주지사인 제리 브라운이 서명함으로써 캘리포니아 주 법으로 효력을 가지게 다.

41) SB 201 (Flexible Purpose Corporation). 이 법안도 2011년 10월 10일 주지사에 의해 법으로 공표되었다.



들이 준수해야 할 CSR프레임워크를 개발, 포함하고 있다. 스웨덴의 경우 NASDAQ OMX에 상장하는 기업들은 상장기준에 부합하지 않다고 보이거나 증권시장의 신뢰에 해를 미칠 수 있다고 보여 지는 경우 상장을 불허할 수 있다.

이외에 증권거래소에서 사회적 책임지수등 사회적 책임기업으로 행동하도록 관련한 지수를 제공하는지, 혹은 인권을 지원하는지에 대한 설문에 대해 남아프리카 요하네스 증권거래소의 SRI 지수와 인도네시아의 KEHATI-SRI지수가 있는 것으로 나타났다. 후자의 경우 대표적으로 국제적으로 지속가능한 경영을 수행하는 기업을 대상으로 하고 있다. 반면, 인권을 특정한 지수로는 2005년 개시된 브라질의 Bovespa Corporate Sustainability Index와 OMX Nordic 지수가 있다. 전자의 경우 지속가능성에 포커스가 맞추어져 있다. 윤리기업을 대상으로 한 지수로 OMX GES 윤리지수와 OMX GES Nordic Sustainability Index가 있다. 전자의 지수는 GES Investment Services가 제공하는 GES Global Ethnical Standard와 GES Controversial분석에 기초하고 있다. GES Global Ethnical Standard지수는 무엇보다 인권, 부패, 환경 관련 국제적 조약과 지침에 따라 기업들을 스크리닝한다. 반면, 후자의 지수는 무기생산, 담배, 알콜 등과 같이 논쟁소지가 있다고 여겨지는 기업을 스크리닝한다. GES Nordic Sustainability Index는 GES Risk Rating에 기초하여 지속가능성을 평가하는데, 이에는 UN PRI와 인권선언 등의 준수를 포함하고 있는데, 이에 포함된 주식들은 환경, 인권, 지배구조에 기초하여 등급이 매겨진다. 증권거래소의 상장기준 요건은 특히 대규모 다국적 기업에 대해 잠재적으로 중요한 영향력을 가질 수 있다. 대규모 다국적 기업의 경우에도 자금 및 투자자의 유치는 중요한 기업활동의 하나이므로 상장요건을 신경 쓰지 않을 수 없는데, 기업이 활동하는 국가는 전세계에 걸쳐 방대한 숫자일 수 있으나 상장할 가치가 있는 중요 거래소는 금융의 중심지 몇 곳에 지나지 않는다. 그러므로 상장기준이 인권 친화적으로 구성되면 다국적 기업의 활동은 세계 어디에서 활동을 하던 영향을 받게 된다. 다만, 여기에는 다시금 중요한 전제조건이 선행되어야 하는데, 투자자들이 인권경영의 중요성을 장기적인 기업의 성공과 결부시키는 공감대가 있어야 하고, 상장기준으로 제시한 거래소가 일정 수준이상의 모니터링 활동을 할 의향이 있고 장치가 마련되어 있어야 한다는 것이다. 이 면에 대해서는 추이를 주목할 일이다. 기업지배구조에 관한 거래소 요건도 최근의 나타난 의식전환이니 만큼 투명성, 공정성 면에서 일맥상통하는 인권관련 사항도 자연스레 거래소 요건의 일부로 자리 잡을 가능성이 충분히 있다.

그 외에 대기업들은 Dow Jones Sustainability Index(DJSI) World와 FTSE4 Good Index에 임의적으로 편입될 수 있다. Index(DJSI) World는 2,500개 대기업들을 Dow Jones Global Index on environmental, social and financial issues에 기초하여 평가하고 있고, 각 섹터에서 상위 10%를 편입한다. FTSE4 Good Index는 상장기업들로 하여금 국제기구들에 의해 확립된 일정한 CSR기준을 준수하도록 하고 있다.

그 외에 거래소는 아니지만 일정한 지수를 이용하기도 하는데, 대표적으로 사우디아라비아의 투자청(General Investment Authority)은 Saudi Arabian Responsible Competitive Index를 만들었는데, 이는 기업전략, 경영, 이해관계자 참여과정, 사회, 환경, 경제적 성과를 기초로 사우디아라비아의 기업들을 평가하고 있다. 이외에 비록 환경과 사회적 책임에 기초한 기준은 아지만 이슬람법에 의해 SRI지수와 유사한 기준을 준수하는 기업들이 있다.

둘째, 이사의 의무와 관련하여 CL프로젝트 보고서에서는 이사들의 경우 주주가 아닌 이해관계자(근로자, 고객, 지역단체)의 이익을 고려하도록 하는 의무가 대체로 명시적으로 요구되지는 않지만, 그럼에도 불구하고 대부분의 검토에서 보면 인권에 대한 영향을 기업이 고려하지 않을 경우 기업들은 법을 위반하거나 평판도 리스크에 직면하는 등 궁극적으로 기업의 장기적 이익을 훼손할 수 있어 이사들은 반드시 주의의무를 다하여 행동하여야 하므로 이러한 주의의무를 다하기 위해서는 인권에 미치는 영향을 고려하여야 한다고 제시하고 있다. 대부분의 조사결과에서 역시 이러한 주의의무가 기업의 이익에 부합할 경우 그러한 영향을 고려하도록 요구된다고 한다.

많은 국가의 경우 이사들이 명시적 내지 묵시적으로 그러한 영향을 고려하는 것이 이사의 감시의무차원에서 요구되며 그러한 의무를 다하지 않을 경우 기업을 평판도 리스크, 법적 위험 등에 빠트릴 것이라고 하고 있다. 때문에 신중한 이사라면 그러한 점을 고려할 것이며, 감시의무차원에서 인권관련 위험을 고려하여 행동하도록 할 것이라고 보고 있다. 이외에 주주이외의 이해관계자에게 미치는 영향과 관련하여 기업의 장기적 이익과 단기적 이익을 균형있게 고려하는 움직임이 높아지고 있다. 이러한 움직임과 관련하여 기업지배구조가이드라인과 같은 소프트 룰의 형태로 지침을 제공될 수 있으나 많은 국가의 경우 결여된 경우가 많다.

국가마다 접근하는 방법은 다소 차이가 있지만 기업 이익에 부합할 경우 그러한 영향을 고려할 의무가 있다고 보는 대표적인 입장이 enlightened shareholder 접근방법이다. 이러한 입장을 취하는 국가의 예, 판례를 통해서 지원하는 예들이 해당한다. 대표적으로 enlightened shareholder 접근방법을 취하는 국가의 경우 기업의 장기적 성공에 기여하는 경우 주주이익을 넘어 고려할 수 있다고 보는데, 싱가포르의 경우 판례에서 이를 인정하고 있고, 캐나다의 경우도 이사의 의무는 기업의 이익을 고려함에 있어 주요의사결정시 이사들은 주주, 근로자, 채권자, 소비자, 정부 및 환경 등을 고려해야 한다고 판시하였다. 영국의 경우 회사법에서 기업의 성공을 고려함에 있어 이사들은 반드시 근로자의 이익, 공급자, 고객, 기타 기업과 거래관계를 촉진하도록 고려하도록 하고 있으며, 지역공동체와 환경에 미치는 기업의 영향을 고려하도록 하고 있다. 한편,



이해관계자 모델을 취하는 네덜란드의 경우 이사의 의무를 기업이익을 위하여 행동하여야 한다고 하면서 주주, 근로자, 채권자, 심지어 사회에 대한 의무까지 넓게 보고 있다. 홍콩도 최근 이러한 입장을 취하고자 고려한 바 있으며 남아프리카는 영국을 입법 모델로 하고 있다.

이 외 기업이 법적 위험 및 회사 평판도를 훼손하지 않아야 할 의무를 지는가와 관련하여 이를 명시한 입법례는 없으나 기업의 최상의 이익을 준수하도록 행동할 의무를 위반할 가능성이 있음이 지적되고 있다. 예컨대 프랑스의 경우 문화적 다양성이 정관에 포함된 기업이 차별금지법을 위반한 경우 기업의 평판도에 손해를 야기할 수 있음이 제시되지만 판례에서 이를 명시적으로 인정한 예는 없다. 특히 이러한 기업 평판도상의 위험이 손해를 야기했는지를 입증하는 것이 어렵기 때문에 책임을 지우는 것은 어렵다는 견해가 다수이다. 특히 주가하락등과 같은 산출이 어려운 주식시장이 없는 비상장기업의 경우나 넓게 비용과 이익을 형성할 재량권을 이사에게 부여한 경우(호주, 영국, 싱가포르), 평판도 리스크를 이유로 책임을 지우기 어렵다.

이와는 달리 평판도 리스크를 피하거나 법적 위험을 회피할 의무는 광의로 위험관리 의무가 된다는 입장에서 접근할 수 있음이 지적되고 있다. 이러한 의무는 이사들에게 위험의 초기단계에서 감시할 수 있도록 감시시스템을 설치할 의무를 요구하는 것이다. 이러한 의무는 대부분의 국가에서 점차 요구되는 경향이 있는데, 독일의 경우 위험관리 최소요건으로서 은행과 보험회사에 명시적으로 평판도 리스크를 피할 의무가 있음이, 비록 구속력 있는 지침은 아니나, 권고적 지침에 의해 요구되고 있다. 룩셈부르크의 경우 EU 제3지침 자금세탁방지 지침으로서 상장한 금융투자회사에 대하여 조사 의무를 부과하고 있다. 아울러 투자회사 및 자산운용회사에 대하여 이사의 의무로서 법적 위험 및 평판도에 대한 훼손을 피할 의무를 부과하고 있다.

한편, 영국 회사법 제172조는 이사로 하여금 “지역공동체와 환경에 대하여 기업의 영업이 미치는 영향” 고려함으로써(have regard to such matters) 기업의 성공을 촉진하도록 할 의무를 구성하고 있다. 이 의무는 이러한 요소를 반드시 적절하게 고려하라는 것이지만 이러한 기준이 반드시 절대 우위가 되어야 한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 기업의 “장기적 이익에 미치는 영향”이 가장 중요한 기준이 된다. 이와 관련하여 다른 나라에서도 주주이외에 이사로 하여금 기업의 영업수행에 의해 지역공동체 내지 개인에게 영향을 미치는지에 관하여 고려해야 하는지에 관하여 설문한 것에 대하여, 대부분의 법제는 명시적으로 인권을 포함하여 주주가 아닌 자에게 미치는 영향을 고려하도록 요구하지 않는 것으로 나타났다. 대신 기업의 최선의 이익을 고려하여 행동하도록 하는 것으로 규정되어 있으며, 인권에 대한 고려는 국내법상 인권관련 규정을 위

반한 경우 묵시적으로 기업의 최선의 이익을 고려하도록 행동하는 것으로 해석된다고 하는 제시가 대부분이다. 대표적으로 노동법 위반, 소비자보호 위반, 환경법 위반, 생활침해 방지법 위반, 헌법위반 등이 그것이다. 브라질의 경우 회사법 제154조에서 “이사는 공익과 기업의 사회적 역할을 만족하면서 기업의 목적과 최상의 이익을 위하여 법과 정관에 의해 부여된 권한을 사용하여야 한다” 고 규정하고 있다. 학계에서는 이러한 “사회적 역할”을 일련의 원칙들의 복합체로 보는데, 이에 는 근로자 근로상태와 회사와 근로자간의 관계, 회사가 제공하는 제품과 서비스 품질과 가격 관련 직간접적인 이해, 공정한 상거래관행이라는 이름하에 경쟁자의 이익, 환경보존 등이 속한다.

한편에서는 기업의 최상의 이익을 고려하라는 의무에서 인권에 미치는 영향을 포함하여 주주 아닌 자에게 미치는 영향을 고려할 의무가 추출될 수 있다는 점이 암시되는데, 예컨대 남아프리카의 경우, 비록 명시적인 규정은 없으나, 묵시적으로 인권 등을 포함한 주주이외의 이해관계자에게 미치는 영향을 고려할 의무가 이사에 있다고 해석이 가능하다고 한다. 미국의 경우 적절한 내부통제시스템이 갖추어졌는지가 이사의 의무에 포함된다고 보는 기준에 의하면 인권위반은 상당한 위험을 기업에 미칠 수 있기 때문에 이사회는 이러한 위험을 인식할 수 있어야 하고, 이를 해소하기 위한 적절한 감독 메커니즘을 확립하도록 기존 판례가 요구하고 있다고 해석할 수 있다. 특히 국내 법인 노동법, 직업안전법, 소비자보호법, 환경법, 프라이버시침해방지법, 헌법규정을 위반한 경우처럼 범위반과 관련하여 각 법제가 가지고 있는 기본정신을 총체적으로 볼 때 인권보호에 긍정적인 것으로 파악할 수 있으므로 이를 이사의 의무에 적용하면 이 사들은 인권에 미치는 영향도 고려대상에 포함시켜야 한다는 해석이 가능하다. 특히 스페인의 경우 인권을 포함하여 헌법 위반시 책임을 질 수 있다는 설문이 있다.

요컨대 이러한 조사에 의하면 비록 묵시적으로 이사는 인권을 포함하여 주주이외의 자에게 미치는 영향을 고려하도록 하는 의무가 있다는 해석이 가능한 입법 예에서조차 그러한 의무는 실상 감시수준과 재량권에 속한다는 것이다. 즉 절차와 정책에 반영하도록 기대될 뿐 일상의 경영에 반드시 그러한 정책과 절차를 반영하도록 요구되지는 않는다.

반면, 주주이외의 자를 고려하도록 하는 대표적인 입법례인 인도네시아의 Code of Good Corporate Governance에서는 명시적으로 이사로 하여금 주주이외의 자의 이익을 고려하도록 하고 있다. 러시아의 경우 기업지배구조 지침에 경영자에게 제3자의 이익 예컨대 국가, 지방자치단체, 근로자의 이익을 고려하도록 권고하고 있다. 아울러 특정 지역에서 설립된 대기업의 경우 경제적 영향 외에 지역 공동체의 이익을 고려하도록 권고하고 있다. 싱가포르의 경우 회사법은 근로자의 이익을 이사가 권한을 행사함에



있어 고려하여야 할 문제의 하나로 명시하고 있으며, 미국의 이해관계자 법령에서는 근로자, 고객, 공급자, 채권자, 지역사회 및 주와 국가의 경제를 고려하도록 요구하고 있다. 이외에 법에서 명시적이지는 않지만 묵시적으로 해석이 가능한 국가로 호주의 경우 학설과 의회보고서는 기업의 영업으로 인해 인권에 미치는 영향을 고려하도록 제시하고 있으며, 이사들도 이러한 영향을 고려하는 것이 허용되어 있다고 지적한다.

한편, 주주이외의 자에게 미치는 영향을 고려하도록 요구하거나 허용한 경우 그 영향은 기업설립지이든 아니든 구분하지 않는다고 하는 점을 보여주고 있다. 비록 회사법에 명시적으로 규정하지는 않지만 국내에 미치는 영향을 고려하도록 한 경우 이는 같은 기준이 해외에 미치는 영향도 고려하도록 하는 것으로 보고 있다. 벨기에, 프랑스, 영국, 독일의 경우 이러한 주장을 하고 있다.

대표적으로 독일의 경우 주식회사법에서 지배회사의 이사는 기업집단에서도 같은 주의의무와 책임을 진다고 하고 있는데, 이는 독일 지역 외에서도 기업집단의 활동으로 인해 발생하는 영향에 대해 같은 기준을 적용할 수 있다는 점을 보여준다. 법규 준수와 관련하여 대체로 국내법 준수를 의미한다. 반면 구속력 없는 지침에서는 이사들로 하여금 외국의 법규준수도 기대된다고 보는 경향이 많다. 대표적으로 스페인의 기업지배구조 통합규범(Codeigo Unificado de Buen Gobierno)에서는 바젤위원회 8원칙을 강조하고 있는데, 이 지침에서는 경영자는 운영하는 관할지역을 포함, 은행의 운영구조를 이해하여야 하며, 특히 투명성을 방해하는 구조를 파악하여야 한다고 명시하고 있다.

한편, 프랑스 상법의 경우 이사로 하여금 반드시 외국에 소재한 자회사활동이 미치는 사회적 영향을 고려하여 공시하도록 하고 있다.⁴²⁾ 영국의 경우 기업은 공급자, 고

42) Decree 2002-221 of 20 February 2002

implementing Article L. 225-102-1 of the Commercial Code and amending decree 67-236 of 23 March 1967 on commercial companies: Article 1 -- In the decree of 23 March 1967 aforesaid, an Article 148-2 is re-established after Article 148-1, reading as follows:

“Article 148-2 -- Pursuant to the fourth paragraph of Article L. 225-102-1 of the Commercial Code, the following social information shall be included in the board of directors' or executive board's report:

1. a) The total headcount, new hires, drawing a distinction between fixed-term and openended contracts and analysing any recruitment difficulties, redundancies and the reasons for them, overtime, and labour from outside the company;
- b) Where relevant, information about workforce reduction and job preservation schemes, redeployment efforts, re-hiring and support measures;
2. The organisation of working time, the number of working hours for full-time and parttime employees, absenteeism and the reasons for it;

객 기타 거래관계를 촉진시켜 기업의 성공을 촉진하여야 한다고 규정하고 있고 또한 기업은 영국회사법에 규정한 기업행동 기준을 엄격하게 적용하여 평판도를 유지하는 것이 바람직함을 고려할 의무가 있으므로 두 원칙을 연결하면 영국기업은 자회사에 의해 행해지는 환경, 사회적 영향을 국내 국외를 막론하고 고려대상에 포함해야 한다고 해석할 수 있다. 프랑스의 경우도 역시 기업의 최상의 이익에 미치는 한 자회사 활동이 미치는 영향을 고려해야 한다고 해석된다. 다만 어느 정도 영향을 고려할지에 관

3. Compensation and changes thereto, social security contributions, application of the provisions of Book IV, Title IV of the Labour Code, gender equality in the workplace;
4. Industrial relations and a review of collective agreements;
5. Health and safety conditions;
6. Training;
7. The employment and integration of disabled workers;
8. Social services;
9. The scale of sub-contracting.

The report shall state how the company takes account of the impact of its activities on local employment and regional development. Where relevant, it shall describe the company's relations with integration bodies, educational institutions, environmental protection groups, consumer associations and local residents.

It shall indicate the scale of sub-contracting and how the company promotes the provisions of the International Labour Organisation's basic conventions among its subcontractors and ensures that its subsidiaries comply with them.

It shall also indicate how the company's foreign subsidiaries take account of the impact of their activities on regional development and local people."

Article 2 -- An Article 148-3 is inserted into the same decree after Article 148-2, reading as follows:

"Article 148-3 -- The following information about the consequences of the company's activity on the environment shall be included in the board of directors' or executive board's report under the same conditions, provided according to the nature of the activity and its effects:

1. Consumption of water, raw materials and energy, including where relevant measures taken to improve energy efficiency and the use of renewable energy sources, conditions for land use, atmospheric emissions and discharges into water and the soil that seriously affect the environment, a list of which shall be determined by order of the ministers responsible for the environment and industry, noise pollution, smells and waste;
2. Measures taken to limit harm to the biological balance, the natural environment and protected species of flora and fauna;
3. Environmental evaluation or certification measures taken;
4. Measures taken, where relevant, to ensure that the company's activity complies with the law;
5. Expenditure incurred to forestall the environmental consequences of the company's activity;
6. The existence within the company of internal environmental management units, employee training and information about the matter, the resources devoted to reducing environmental risks and the organisation put in place to cope with accidental pollution having consequences beyond the company's establishments;
7. The amount of provisions and guarantees for environmental risks, unless such information is likely to cause serious harm to the company in pending litigation;
8. The amount of compensation paid during the year in execution of a court judgment in environmental matters and action taken to make good the harm caused to the environment;



해서는 이사에 광범한 재량권을 부여하는 것이 일반적이다(영국, 프랑스).

아울러 조사결과에 의하면 명시적으로 자회사에 의한 영향을 고려하도록 규정이 있는 것과 상관없이 이사들은 일반적으로 자회사 및 기타 비즈니스 파트너가 미친 인권에 미치는 영향을 고려하는 것이 허용된다고 본다. 예를 들어 스웨덴의 경우 무엇이 기업의 최상의 이익인지는 전체 기업 집단을 고려하여 결정될 수 있다고 본다.

어느 정도로 고려할지에 관해서는 네덜란드의 경우 개념적으로는 주주의 이익과 동등한 정도로 주주이외의 자를 고려할 수 있다고 하고 있다.

한편, 구제방법과 관련하여 인권침해를 이유로 회사법상의 구제조치를 취하는 것에 대하여 대표소송제기권자, 절차 등이 장애로 작동될 수 있다.

그 외 인권을 존중하는 기업문화를 촉진하도록 하는 이사의 의무가 있는지에 관하여 사우디아라비아의 경우 주식기업의 기업지배구조 규제와 관련하여 이사회는 이해관계자의 권리를 보호하기 위하여 어떠한 관계를 취하는지 서면으로 정책을 채택하도록 요구하고 있는데, 이 정책중의 하나에 기업이 지역공동체에 하는 비상업적 활동을 지칭하는 “사회적 기여도”를 포함하도록 하고 있다. 남아프리카는 최근의 기업지배구조에 관한 공시에서 (i)기업은 책임 있는 시민으로 행동하도록 그리고 행동할 것으로 보이도록 담보할 것, (ii)윤리적 기업문화를 촉진하도록 육성할 것, (iii)지속가능성을 사업기회로 고려할 것 (iv)재무공시의 투명성을 담보할 것 (v) 효과적인 준수를 위한 정책과 과정을 실행하도록 담보할 것 등을 요구하고 있다. 스웨덴의 NASDAQ OMX 상장규정서는 상장회사로 하여금 윤리적 행동을 담보하도록 하는 정책을 실행하도록 할 책임이 이사회에 있음을 기업지배구조 규범에서 규정하고 있다.

또 일부 지역에서는 범위반자의 경우 이사취임이 제한된다. 예컨대 UAE의 경우 법을 위반한 자는, 비록 상법에 규정은 없지만, 주식회사의 이사 취임이 금지된다. 이외에 내부고발자 보호절차를 두는 것이 이사의 의무이기도 한데, 이는 인권을 포함한 투명한 기업문화를 만드는데 기여한다고 평가된다. 대표적으로 스페인의 경우 지배구조 규범에서는 상장회사의 경우 내부고발자 보호프로그램을 두도록 하고 있다(특히 재무보고와 회계불규칙관련)

그 외 기업지배구조 기구로서 이원적 감독기관을 두고 있는 경우 감독기관이 경영자의 행동을 감독하고 통제하는 점에서 기업의 일상행동에 책임 있는 행동을 기대할 수 있어 이들의 역할을 고려할 필요가 있다. 특히 러시아의 경우 2002년 제정된 기업

지배구조규범은 감독기관은 기업의 사회적 책임, 특히 제품품질을 유지할 의무를 확인하고, 환경과 안전관련 규제를 준수할 의무를 확인하는 사회적 책임을 반영한 내부 윤리 가이드라인을 개발하도록 하고 있다. 네덜란드의 경우 경영자는 감독이사회에 사회적 책임정책을 제출하여 승인받도록 하고 있다.

아울러 감독기관의 구성원은 인권관련 정책을 실현하도록 자문할 의지와 능력이 있는지를 알아볼 수 있는 요소가 될 수 있다. 예컨대 독일의 경우 규제감독기관은 감독이사회에 구성원의 다양성 및 국제적 경험을 반영하도록 하고 있다. 핀란드의 경우 국영기업의 경우 전형적으로 이러한 문제에 대하여 이사회에 지침을 줄 수 있는 정치인을 포함시키도록 하고 있다. 이것은 기업의 경영이 사회책임과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 경영자에게 부각시키는 역할이 감독이사회 역할이라는 점을 보여주고 있다. 이는 감독이사회가 없는 단일 이사회 구조 하에서도 마찬가지이다. 남아프리카 회사법의 경우 관계 장관에게 공익에 부합하는 한 기업 내지 일정한 기업에 대하여 사회적 및 윤리위원회를 설치하도록 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여하고 있다. 이에 따라 남아프리카 기업지배구조 가이드라인은 이사회위원회를 추천하고 있는데, 예컨대 고용평등 및 기술보유위원회, 환경·건강·안전위원회 등이 그것이다. 2008년 인도 회사법개정안에서도 1,000명이 넘는 주주를 가진 기업의 경우 “이해관계자와의 관계위원회”를 설치하여 이해관계자의 이해를 고려하도록 하고 있다. 그 외 2011년 인도 기업청(The Ministry of Corporate Affairs (MCA))은 “National Voluntary Guidelines on Social, Environmental & Economic Responsibilities of Business (ESG Guidelines)”를 발표한 바 있다⁴³⁾.

경영자 역시 이사에게 부과되는 의무와 동일한 의무가 부과되는데, 대표적으로 미국

43) ESG지침의 내용은 다음과 같다.

1. Businesses should conduct and govern themselves with Ethics, Transparency and Accountability;
2. Businesses should provide goods and services that are safe and contribute to sustainability throughout their life cycle;
3. Businesses should promote the wellbeing of all employees;
4. Businesses should respect the interests of, and be responsive towards all stakeholders, especially those who are disadvantaged, vulnerable and marginalised;
5. Businesses should respect and promote human rights;
6. Business should respect, protect, and make efforts to restore the environment;
7. Businesses, when engaged in influencing public and regulatory policy, should do so in a responsible manner;
8. Businesses should support inclusive growth and equitable development; and
9. Businesses should engage with and provide value to their customers and consumers in a responsible manner.



의 경우 이사와 경영자는 모두 기업에 대하여 충실해야 할 의무가 있으며, 기업의 평판을 해치는 위협을 최소화하여야 한다. 러시아의 경우 경영자의 의무는 통상 내부 문건에 규정되어 있으나 정부 가이드라인에 의하면 최고경영자는 사회적 책임을 증대할 의무가 있다. 회사법외 다른 법에서도 최고경영자에게 특정 의무를 부과하고 있는데, 예컨대 인도의 경우 환경법과 노동법은 회사영업에 대하여 책임을 지는 자에게 책임을 부과하고 있다.

이러한 책임은 일부 국가의 경우 이사를 통제하는 자, 예컨대 모회사에게도 의무가 확대되고 있다. 대표적으로 호주의 경우 이사의 의무는 최고경영자 그리고 그림자이사 내지 그림자 임원에게도 확대된다.

그런데 주주이외의 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 고려하라는 규정을 명시적으로 둔 국가는 거의 없다. 다만 환경, 사회 내지 지역공동체라고 표현하고 있으나 사실 이러한 규정은 인권차원에서 동일하게 해석할 수 있다. 특히 자국법인 헌법 내에서 인권을 보호하는 규정이 있는 경우 회사법도 그에 따라야한다고 본다. 또한 전기한 바와 같이 오레곤주와 캘리포니아주 등 다수 주의 회사법에서 “여타 구성원 고려” 조항 및 공익기업, 유연목적기업 인정 등 공익성과 사회적 책임에 대한 공식적인 인정 추이를 읽을 수 있는데 인권존중이 가지는 공익성을 감안하면 사회적 책임과 공익의 범주 내에 인권이 포함되는 것으로 해석하는 것이 무리가 아닐 것이다.

셋째, 기업공시와 관련하여 대부분의 지역에서 기업은 기업의 영업과 재무 상태에 관해 중요(material)하거나 심각한(significant) 정보의 경우“ 공시를 하여야 한다. 인권이 만약 이러한 기준에 부합할 경우 기업은 이를 공시해야 한다. 인권에 관한 정보도 중요성요건을 충족하는 한 공시대상이 된다. 그럼에도 불구하고 언제 인권관련 영향이 이러한 요건에 해당하는지에 관한 감독기관의 지침은 없는 것으로 나타났다. 일부 국가의 경우 상장회사의 경우 사회책임보고서를 공시하도록 하는 조치가 시작된 경우도 있으나 그러한 공시도 영향보다는 정책을 공시하는데 초점이 맞추어져 있고 이들 보고서는 재무보고서와 동일한 정도의 접근가능성, 진정성등이 제도적으로 담보되어 있지 않다. 구체적으로 일부 소수 국가의 경우 사회 내지 환경관련 정보를 강제 공시하는 제도를 두고 있고 그 외 일부 국가의 경우 “준수 혹은 공시”정책에 기초하여 공시를 임의 제도화하는 경우가 있고, 아예 관련제도가 없는 국가도 있다.

우선 강제 공시하도록 한 국가의 예를 살펴보면, 2009년 덴마크는 대규모기업의 경우 정기보고서에 CSR섹션을 두어 공시하도록 하고 있는데, 인권, 지속가능한 환경 등을 촉진하는 일체의 노력을 공시하도록 하고 있다. 프랑스의 경우 상법은 상장된 공

개기업의 경우 사회(노동관련) 및 환경정보를 공시하도록 하고 있으며 주주와 감사인은 이러한 정보를 공시하도록 법원에 요청할 수 있다. 독일의 경우 상장회사들은 독일 주식회사법에 따라 기업의 조직 활동이 기업지배구조규범에 부합하는지 선언하도록 요구하고 있다. 네덜란드의 경우 2008년 개정된 지배구조규범에서 상장기업의 경영자와 감독이사회로 하여금 사회적 책임관련 규정을 마련하도록 요구하고 있으며 연차보고서에 기술하도록 하고 있다. 인도네시아회사법은 모든 유한책임회사들은 연차보고서에 사회적 및 환경적 책임 실현관련 내용을 포함하도록 하고 있다. 아울러 자본시장감독기관은 상장회사로 하여금 지역공동체와 환경을 위한 기업지배구조 관행을 공시하도록 하고 있으며 “공시상”도 수여하고 있다. 캐나다의 경우에는 자본이 \$1 billion이 넘는 은행과 보험회사의 경우 재무제표에 자선과 기부활동 및 지역공동체개발프로그램을 기술하도록 하고 있다.

미국의 경우 도드프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법에서는 연차보고서에 콩고에서 추출한 “conflict minerals”이 사용되는지 기술하도록 하고 있다. 이 보고서는 반드시 공개적으로 접근 가능하여야 하고, 광물의 출처 및 보관경로에 관하여 조사할 수 있는 조치들을 기술하도록 하고 있다. 이러한 조치는 인권을 심각하게 남용하는 무장단체로부터 광물을 제공받아 사용함으로써 그 단체에 재정적 이익을 주는 기업 인지를 판단하는데 도움을 주기 위함이다. 광물의 사용이 기업의 사업에 얼마나 중요한지 여부와는 상관없이 보고서를 제출하도록 하고 있으며 도드프랭크법에서는 SEC로 하여금 이러한 임무를 지원하도록 규칙을 만들도록 요구하고 있다. 나이지리아와 케냐의 경우 석유회사와 같이 환경에 영향을 미치는 기업들은 환경영향평가보고서 제출을 인가요건으로 하고 있으며, 앙골라의 경우 국영 석유 및 다이아몬드채굴회사의 외국기업과의 합작계약 시 사회 및 환경공시요건을 포함하도록 하고 있다. 아울러 스웨덴의 경우 국영기업은 인권관련 지표가 포함된 GRI가이드라인에 기초하여 사회적 책임을 공시하도록 하고 있다.

이와 달리 자발적으로 공시하도록 한, 통상 거래소 공시규정을 둔 입법례의 사례는 룩셈부르크와 네덜란드에서 찾아볼 수 있다. 룩셈부르크의 기업지배구조 규범에서는 지배구조이슈를 공시하도록 하면서 CSR원칙을 준수하는지를 공시하도록 하고 있다. 네덜란드의 경우 공시위원회는 상장기업은 물론 비상장기업에 대해서도 연차보고서 혹은 별개보고서로 경제적, 사회적, 환경 이슈를 공시하도록 하고 있다. 칠레나 모로코도 좋은 지배구조정책으로서 대기업에 대하여 공시를 요구하고 있다.

그 외 산업계에서 자율규제차원의 공시를 요구하는 경우가 있는데, 대표적으로 브라질의 투자은행협회는 증권발행인에게 투자설명서상에 CSR정책을 포함하도록 하고 있다.



그 외 재무공시와 관련하여, 대부분의 공시규제에서 재무 상태에 중대한 영향을 미치는 경우 공시하도록 하고 있는데, 인권이 기업의 주가에 영향을 미치거나 위협을 미치는 경우 현행 공시규제에 의해 공시하여야 한다. 대표적으로 콜롬비아의 경우 규칙 400에서는 인권, 노동분쟁을 포함한 정보도 공시대상에 해당된다. 브라질 경우 환경훼손으로 인해 벌과금 등으로 인해 상당한 손실을 줄 경우 공시하도록 하고 있다.

이와 달리, 일부 국가의 경우 이러한 정보공시가 기업에 손해를 줄 경우 공시를 면제하는 규정을 두는 국가도 있다. 대표적으로 뉴질랜드의 경우가 그렇다.

한편, 이러한 의무는 국외에서 미치는 영향에도 확대되어 요구되는 지와 관련하여 스페인의 경우 기업들은 국경을 벗어나는 활동에 관해서도 공시하도록 하고 있으며 연결재무제표를 작성하도록 하고 있다. 케냐 역시 마찬가지이며 남아프리카의 경우 외국 자회사의 활동도 연차재무제표에 포함하도록 하고 있다. 멕시코 역시 마찬가지이다.

미국은 외국기업에도 미국 증권법에 의해 마찬가지로 공시를 요구하고 있으며 덴마크는 대기업의 경우 덴마크지역외의 활동에 관해서도 CSR관련하여 공시하도록 하고 있다. 브라질 역시 조치가 행해진 지역이 아니라 주가에 영향을 미치는 행동에 대해 공시하도록 하고 있다.

공시의 경우 정보의 진정성 내지 정확성이 중요하다. 대부분의 국가는 재무정보의 경우 인증을 요구하나 CSR공시에 대해서는 강제 공시화를 요구하는 국가라 할지라도 인증을 요구하지 않는 경향이 있다. 대표적으로 덴마크와 인도네시아의 경우가 그렇다. 그러나 예외도 있다. 남아프리카의 경우 감사위원회는 지속 가능성 보고서를 인증하여야 한다. 이후 이사회는 반드시 보고서의 정확성을 인증해야 하며, 회사가 고용한 독립기관이 인증에 의존한다. 나이지리아의 경우 환경영향보고서는 나이지리아환경보호청의 인증을 받아야 한다. 앙골라의 경우에도 광산 내지 페트롤레움 기업들은 환경청 및 감독관청에 환경영향보고서를 제출하여야 한다.

공시자료의 접근용이성과 관련하여 덴마크의 경우 연차보고서와 함께 환경보고서도 대중이 쉽게 이용가능하게 하도록 하고 있으며, 스웨덴의 경우에는 국영기업의 경우 CSR보고서를 웹사이트에 올리도록 하고 있다.

네 번째, 기업에서의 이해관계자의 참여와 관련하여 매년 정기적으로 개최되는 주주 총회에서 주주제안을 통해 주주들이 인권이슈를 포함하는 것을 제한하는 나라는 거의 없는 것으로 나타났다.

그러나 절차적인 장애들은 존재하는 것으로 나타나고 있는데, 예컨대 주주제안권자의 자격을 자본투자비율에 연계한다든가 하는 것이다. 예컨대 모로코의 경우 5% 보유 요건을 요구하고 있고 프랑스의 경우 1%, 캐나다의 경우 적어도 \$2,000의 시장가치를 가진 주식을 보유하거나 1% 발행주식보유요건을 갖고 있다. 멕시코의 경우 33% 보유 요건을 요구하고 있다. 때문에 이러한 보유요건은 주주총회에서 인권관련 주주제안을 하기에 가장 큰 절차적 장애로 나타나고 있다.

그 외 실제적인 요건들도 제약이 될 수 있는데, 예컨대 스웨덴의 경우 주주제안의 내용은 기업의 비즈니스와 관련해야 한다는 요건이다. 반면 덴마크의 경우 법원은 상장회사의 주주들이 주주총회에서 군사 분야에서의 회사사업 활동에 관해 의문을 제기하는 주주제안을 허용하고 있다. 이밖에 주주와 이사회간의 대화를 이용하는 방안도 이용되는 것으로 나타나고 있다. 예컨대 인도의 경우 최소한의 요건을 충족한 주주들이 이사로 하여금 미팅 후 어젠다를 정하도록 하는 메커니즘을 이용하고 있다.

그 외 기금수탁자들의 의무와 관련하여 대부분의 조사보고서에서 수탁자들은 투자가 인권에 미치는 영향을 고려하도록 요구되지는 않지만 그래도 허용된다는 점이 나타나고 있다. 즉 인권을 고려하지 않을 경우 펀드가 법적 혹은 평판도 리스크에 직면할 수 있는지를 고려하여야 하는 점이다. 최근 연기금의 수탁자로 하여금 그들의 투자가 인권에 영향을 미치는 지를 고려하도록 촉진하는 정부조치들이 나타나고 있다. 다만 국가 운영 연기금의 경우 오히려 인권에 미치는 영향을 고려하도록 하는 영향력 면에서는 제약이 있을 수 있음을 주의해야할 필요가 있다. 예컨대 호주의 superannuation 펀드는 펀드구성원의 이익이 “유일한 목적(sole purpose)”여야 한다. 다만 설문에 의하면 이는 목적을 의미하는 것으로 인권에 대한 고려가 펀드의 수익성에 부정적이지 않는 한 고려하는 것이 배제되지는 않는다고 답변하고 있다. 최근 이에 관한 이슈가 정치적으로 제기된 바 있다.

반면 사적 펀드는 수익률이라는 제한은 있지만 법상으로는 자유로운 고려가 가능하다. 한편 미국 노동부에서는 경영자의 재량권에 관한 가이드라인을 제정하였는데, 이에 의하면 근로자급여운용계획을 맡은 수탁자의 경우 경제적 이익을 그와 관련 없는 목적보다 하위에 두어서는 안 된다고 하고 있다. 다만 동 가이드라인에서 만약 투자전략이 동일한 재무상의 이익을 가져다주는 한 경제적 이익 외에 다른 요인에 기초하여 결정할 수 있다고 하고 있다.

그밖에 영국정부는 연기금수탁자들이 투자 결정함에 있어 사회적, 환경적, 윤리적 이슈들을 고려하는 것이 펀드의 최대이익을 위하여 필요한 것인가를 고려하는 것이 배제되지 않는다는 점을 확인하였다. 벨기에 정부는 최소한의 SRI투자를 하도록 기준을



만드는 입법안을 계획하고 있다고 밝혔으며, 벨기에 금융기관을 대표하는 단체인 Belsif도 이러한 입장을 지지하였다. 브라질의 경우 펀드운용자들은 2009년 중앙은행이 발표한 지침에 의하여 반드시 투자결정시 윤리기준을 반영하여야 한다.

이 분야에서 정책결정과 과정에 있어 투명성에 대한 기대가 높아졌는데, 벨기에의 경우 기금운용자들은 매년 사회, 윤리, 환경적 요소를 어느 정도 투자결정에 반영하였는지를 공시하도록 하고 있다.

한편, 프랑스의 경우 주주가 아니어도 일정 요건을 충족하면 주주총회에 참석이 가능하다. 예컨대 사채권자와 근로자위원회 대표 및 전문가, 언론인도 일정한 경우 주주총회에의 참가가 가능하다.

요컨대 이해관계자가 인권이슈에 참가하는 것은 대체로 주주와 이사회간의 대화라는 방식이 주로 활용되는 것으로 나타났으나, 감독기관과 법원이 이를 어느 정도로 촉진하는지에 관해서는 여전히 의문이 제시되고 있다. 특히 개발도상국에서는 선진국과 달리 주주제안이라는 방식을 활용하여 인권관련 이슈를 다루는 것은 보편화되지 않은 것으로 나타나고 있다. 또한 투자자들이 비즈니스와 인권분야에서 기업의 역할에 대한 기대가 늘어나고 있음을 보여주고 있다. 결국 이해관계자의 참여를 통한 인권이슈는 기본적으로 다음의 두 가지 수단, 즉 기관투자자를 활용한 주주제안이라는 방법과 정기주주총회를 토론의 장으로 활용하는 방안을 활용하는 것이 중요하다는 것을 보여주고 있다.

마지막으로 인권관련 기업문화를 양성하는데 기여하는 법, 정책, 가이드라인 등의 존재 여부와 관련하여 대표적으로 인도의 경우 2008년 인도 기업장관은 공식적인 think tank로서 기업연구소를 설립하였고 여기서 CSR관련 어젠다를 포함하여 효과적으로 기업의 효율성을 높이는 모든 다양한 이슈를 검토하도록 하고 있다. 영국 역시 사업·기업·규제개혁부(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)는 사회적 이슈들을 다루는 지속가능한 조치발전계획(Sustainable Action Development Plan)을 발표하였다. 비록 이들 어젠다들이 인권을 구체적으로 언급하고 있지는 않지만 관련이 있다고 해석된다.

그 외 일부 국가에서는 보다 직접적으로 인권을 포함한 CSR정책을 다루고 있는데, 캐나다의 경우 CSR을 고려한 기업경영을 하도록 하는 정부지침이 있으며, 국제적으로 광물추출산업에 종사하는 기업에 적용되는 정부지침으로 안전과 인권원칙에 가입하도록 권고하는 내용이 대표적이다. 이외 스웨덴의 경우 Global Responsibility Initiative도 기업들로 하여금 UN Global Compact와 다국적 기업에 대한 OECD원칙을 준수하

도록 하고 있다. 벨기에의 경우 인권을 고려하여 지속가능한 개발을 하도록 하는 연방 차원의 계획이 발표된바 있다.

또한 남아프리카의 기업지배구조 관련 규범에서는 투명성, 책임경영과 통합된 CSR 공시를 제안하고 있으며, 나이지리아의 경우 업계 규범과 기업지배구조규범에서 인권에 관해 명시적으로 언급하고 있다. 이탈리아의 경우 거래소 지배구조규범에서 투명성, 이사의 사익추구 방지, 내부통제시스템 구축 및 주주와의 관계 등 CSR문화를 지원, 촉진하고 있다. 홍콩의 경우에도 중소기업을 위한 기업지배구조 가이드라인이 이사협회에서 발간되었는데, 이 기준에서 환경, 소비자보호, 사회적 책임을 인식하여 경영하도록 주의를 환기시키고 있다. 러시아의 경우 UN Global Compact원칙에 기초하여 기업가들이 기업경영원칙을 발표한바 있다. 이 원칙에 의하면 인권을 고려하여 지속가능한 발전을 하는 것이 기업가의 임무라고 밝히고 있다.

주주이외의 이해관계자들이 기업경영에 관한 의사결정에 참여할 수 있는지와 관련하여 유럽의 많은 국가들, 예컨대 덴마크, 핀란드, 룩셈부르크, 독일, 스웨덴의 경우 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가하고 있다. 그 외 핀란드의 경우 이사회에 채권자나 정부대표가 참가할 수 있는데, 예컨대 국영기업의 지분을 정부가 10% 이상 보유한 경우 국가이익을 대변하도록 하고 있다. 다만 지역단체가 참가하는 경우는 없는 것으로 나타났다.

아울러 구성원의 다양성, 성별 다양성이 보장된 이사회운영도 필요한데, 이러한 정책이 자발적으로 행해지는 국가들도 있다. 예컨대 핀란드는 국영기업의 경우 이사회에 남성과 여성비율이 동등하게 확보되어야 하며, 상장회사의 지배구조규범에서는 양쪽의 대표가 반드시 구성원이어야 한다는 규정 및 이 규정을 준수하고 있는지를 공시하는 규정을 두고 있다. 미국은 이사선임위원회에서 다양성을 반영한 정책을 갖고 있는지, SEC는 이러한 정책을 실행하는 방법과 이러한 정책의 효과성을 평가하는 체제를 갖추어 공시하도록 하고 있다.

양성을 공평하게 이사회에 참석시켜야한다는 규정을 강제화하는 것에 대하여 2006년 프랑스 헌법재판소는 위헌이라는 판단을 한 바 있다. 때문에 2008년 특정 성비율을 최대 80%로 제한하는 입법안이 국회에 제출된바 있다. 그러나 같은 해 헌법은 개정되어 남성과 여성이 동등하게 행정직으로 선임될 수 있도록 하는 법안 제출이 허용되었다. 2011년 법안이 통과되어 3년 이내에 상장회사의 경우 이사회 및 감독이사회의 20%는 반드시 여성이어야 한다는 규정이 발효되었다. 이후 6년 이내에는 상장 여부를 불문하고 근로자수가 500인을 초과하는 경우 및 매출액이 50 million 유로인 경우 여



성이 이사회에서 40%까지 차지하도록 하여야 한다. 한편 덴마크에서는 이 규정의 강제화와 관련한 헌법적 차원의 토론이 행해지고 있다.

이처럼 각 나라들이 기업지배구조모범기준 내지 사회적 책임 관련 이슈들과 관련하여 다양한 접근 방식이 나타나고 있지만 그럼에도 불구하고 공통점이 나타나고 있다. 즉 이들의 실무상 움직임은 자발성에 기초하고 있지만, 점차 틀을 만들고 지침을 형성하는데 있어서는 국제적인 기업의 사회적 책임관련 제안들에 의존하고 있는 점이다.

3 기업설립 및 상장에 기초한 접근방식

1) 기업설립과 상장제도를 통한 인권경영 지원

(1) 유한책임원칙과 법인격부인을 통한 인권경영 지원

유한책임을 부인하는 경우 회사로 하여금 주주외의 이해관계자의 이익을 고려하라는 정책이 반영되는 것으로 볼 수 있으므로 각 나라에 이에 관한 제도가 있는지는 인권 이슈측면에서 중요한 제도적 환경이 된다고 할 수 있다.

이러한 인식하에 유한책임 박탈제도가 있는지를 살펴보면 우선 이를 인정한 국가의 예는 다음과 같다.

□ 유한책임의 박탈(법인격부인) 인정국가

① 브라질

- 환경 침해가 인정되는 경우 기업재산이 그러한 손해를 전보하기에 부족한 경우 주주들은 과실 여부를 불문하고 책임을 짐
- 공개기업과 폐쇄기업의 지배주주는 과실 여부와 상관없이 기업파산절차 진행중 임금채무에 대하여 책임을 짐

② 콜롬비아

- 일반원칙: 사기 성립시에 국한하여 주주책임을 인정⁴⁴⁾

44) John Ruggie, "Corporate Law Project: Overarching Trends and Observations," United

- 유한책임회사의 설립자의 경우 조세 및 임금채무에 대해서 과실여부와 상관없이 연대책임을 부담⁴⁵⁾

(2) 거래소 상장제도를 통한 인권경영 지원

가. 거래소 상장기업 준수

① 중국

- 深川과 상하이증권거래소의 경우 상장회사로 하여금 경제적 목적과 주주이익을 보호하는 것과 아울러 환경보호와 지역발전을 고려하여야할 의무를 부과⁴⁶⁾

② 룩셈부르크

- 상장회사에 대하여 “투명해야 할 높은 기준(high standards of integrity)”와 “책임 있게(in responsible manner)” 행동할 의무를 부과하고 있음⁴⁷⁾

③ 뉴질랜드

- 시장참가자들과 투자자문가의 경우 증권위원회가 제정한 기업지배구조 원칙과 가이드라인상의 “적절한 윤리적 기준(proper ethical standards)을 준수할 것을 요구⁴⁸⁾

④ 말레이시아

- 거래소상장규정에 따라 상장기업의 경우 CSR공시 및 이사들이 준수해야할 CSR프레임워크를 개발. 2007년 12월 31일부터 상장회사들은(자회사 포함) CSR활동 내지 관행을 공시하도록 명시화⁴⁹⁾ 하고 CSR을 4개 분야로 구분: 환경, 근로, 지역공동체, 시장으로 보고 이들 간에 우선순위는 없는 것으로 함

⑤ 스웨덴

- NASDAQ OMX에 상장하는 기업들은 상장기준에 부합하지 않다고 보이거나 증권시장의 신뢰에 해를 미칠 수 있다고 보이는 경우 상장을 불허함.

Nations (July 2010), p 10

45) id.

46) 예로써 2008년 Shanghai거래소의 CSR Notice에는 사회적 책임 강화를 위한 방안 및 환경정보공시 방안을 제시하고 있다.

47) Id. p 11

48) Id.

49) Appendix 9c. PartA(29)



나. SRI 투자 내지 펀드를 통한 지원

- ① 남아프리카 요하네스 증권거래소
 - SRI 지수 마련
- ② 인도네시아
 - 2009년 생물다양성연구소와 증권거래소가 공동으로 KEHATI-SRI지수를 개발.
- ③ 브라질
 - 2005년 1월, Bovespa Corporate Sustainability Index 마련
 - 40개 기업이 대상이며, 경제, 재무성과외에 기업지배구조, 환경, 사회적 성과를 반영.

다. 기타 지수를 통한 지원

- ① 사우디아라비아의 투자청(General Investment Authority)
 - Saudi Arabian Responsible Competitive Index를 마련하여 기업전략, 경영, 이해관계자 참여과정, 사회, 환경, 경제적 성과를 기초로 사우디아라비아의 기업들을 평가하고 있음

4 이사의 의무를 통한 인권경영 지원

이사가 주주 외 이해관계자를 고려할 의무가 있는지, 사회에 대한 의무가 있는지 여부는 인권경영을 지원하는데 있어 중요한 제도적 인프라가 된다. 이러한 인식하에서 이하에서는 이러한 의무가 있는지 그 입법례를 개괄적으로 살펴본다.

1) 사회를 고려할 의무가 이사에게 있다고 인정되는 입법례

- ① 인도네시아
 - 기업설립 시 법에 반하거나, 공익 혹은 도덕에 반하는 목적, 활동을 할 수 없다는 규정이 있는 것에 비추어 사회에 대한 의무가 있다고 해석 가능
 - 아울러 인권관련 1999년 법 No. 39에서는 일정한 국제인권조약들은 국내법의 일부를 구성한다고 규정하고 있어 인권 준수를 기대할 수 있음

- 자연 및 환경관련 사업을 영위하는 기업에 대하여 사회 및 환경성과를 낼 것을 의무화하는 법 규정을 회사법에 마련한 바 있음 (2007년 유한책임회사법 개정(Law 40).⁵⁰⁾
- ② 핀란드
- 기업의 법규 준수 의무에는 헌법상의 인권도 포함된다고 해석
- ③ 프랑스⁵¹⁾
- 기업들의 공공질서 준수 의무가 부과.
 - 위반 시 법원은 그에 반한 계약을 취소하는 것이 가능
- ④ 중국
- 회사법상 기업은 사회적 도덕, 상업윤리를 준수하고 정부와 공중의 감독을 인정하고 사회적 책임을 수행하도록 선의로 행동할 의무가 있다고 규정되어 있음⁵²⁾
 - 근로자의 권리와 보험, 노동조합과 민주적인 경영자에 대해 회사법에서 규정한 점이 특이⁵³⁾
 - 최근에는 사회적 책임관련 지침들이 계속 발표되고 있음⁵⁴⁾
- ⑤ 싱가포르
- 회사설립이 공공평화, 복지, 질서를 훼손할 소지가 있는 경우 회사등기소에서 설립등기를 불허함. 이러한 등기 불허는 간접적으로 이사의 의무가 있음을 추출.⁵⁵⁾

50) see <http://www.worldservicesgroup.com/publications.asp?action=article&artid=2616>

51) Corporate Law Project, France, Survey report prepared by Cottly Vivant Marchisio & Lauzeral (2009, September), p 10. "Public order comprises rules from which an individuals' behavior and particular conventions cannot derogate. Public order is a very broad concept that may embrace certain aspects of human rights such as the respect of human dignity, integrity of the human body or even some parts of labor law. A rule of public order may be raised ex officio by a French jurisdiction to cancel a contract that would be contrary to public order. However, there are no precedents where a company has been declared null and void by a court explicitly for pursuing a purpose in violation of human rights or of environmental or social norms."

52) 회사법 제5조 "When undertaking business operations, a company shall comply with the laws and administrative regulations, social morality and business morality. It shall act in good faith, accept the supervision of the government and the general public, and bear social responsibilities."

53) 회사법 제17조, 제18조

54) 대표적으로 SASAC Document, No. 1 of 2008, 《关于中央企业履行社会责任的指导意见》, 4 January 2008 国务院国有资产监督管理委员会文件国资发究 1号, 2008.

55) 싱가포르 회사법 (Act 50) 369조 "(1) Notwithstanding anything in this Act or any rule of



⑥ 미국

- 특히 오레건(Oregon)주의 경우 정관에 환경과 사회적 책임을 다하여 기업을 운영하는 것이 기업의 목적이라는 내용의 규정을 정관에 포함할 수 있음⁵⁶⁾

2) 기업의 이익을 고려할 의무를 이사에 부과한 입법

① 영국

- 회사법 제172조에서 기업의 성공을 고려함에 있어 이사들은 반드시 근로자의 이익, 공급자, 고객, 기타 회사와 거래관계를 촉진하도록 고려하고, 지역공동체와 환경에 미치는 기업의 영향을 고려하도록 하고 있음

② 네덜란드

- 이사의 의무란 기업이익을 위하여 행동하여야 하는 것이라고 규정.
- 이러한 의무는 주주, 근로자, 채권자, 심지어 사회에 대한 의무까지 포함⁵⁷⁾

③ 브라질

- 회사법 제154조에서 “이사는 공익과 기업의 사회적 역할을 만족하면서 기업의 목적과 최상의 이익을 위하여 법과 정관에 의해 부여된 권한을 사용하여야 한다”고 규정

3) 주주외의 자를 고려하여야 할 의무 부과

① 인도네시아의 Code of Good Corporate Governance

- 명시적으로 이사로 하여금 주주이외의 자의 이익을 고려하도록 하고 있음.

② 러시아

- 기업지배구조지침에서는 경영자에 대하여 제3자의 이익 예컨대 국가, 지방자치단체, 근로자의 이익을 고려하도록 권고하고 있음.
- 아울러 특정 지역에서 설립된 대기업의 경우 경제적 영향외에 지역 공동체의 이익을 고려하도록 권고

law, the Registrar shall refuse to register a company under this Division if he is satisfied that the foreign company is being used or is likely to be used for an unlawful purpose or for purposes prejudicial to public peace, welfare or good order in Singapore or is acting or likely to act against the national security or interest.”

56) 각주 39 참조

57) 네덜란드는 이사회가 Supervisory Board와 Managing Board로 이분화 되어 있는데 Supervisory Board에게 부여되는 의무임.

③ 싱가포르

- 회사법 제16.3.5은 근로자의 이익을 이사가 그 권한을 행사함에 있어 고려하여야 할 문제의 하나로 명시⁵⁸⁾

④ 미국

- 이해관계자 법령에서는 근로자, 고객, 공급자, 채권자, 지역사회 및 주와 국가의 경제를 고려하도록 요구

4) 국내·외 불문하고 사회적 영향을 고려할 것과 이에 관한 공시의무

① 프랑스

- 상법상 이사로 하여금 반드시 외국에 소재한 자회사활동이 미치는 사회적 영향을 고려하여 공시하도록 요구⁵⁹⁾

② 영국

- 회사법상 기업은 공급자, 고객 기타 거래관계를 촉진시키도록 하고 있음을 고려하여 기업의 성공을 촉진하여야한다고 규정하고 있어 영국회사법에 규정한 기업행동에 대한 높은 수준의 기준으로 평판도를 유지하는 것이 바람직함을 고려할 의무가 있다고 보면 자회사에 의해 행해지는 환경, 사회적 영향을 국내의 적으로 고려해야 한다고 해석이 가능

5) 기타 이사의무 관련한 지원

① 사우디아라비아

- 기업문화를 촉진하도록 하는 이사의 의무가 있는지에 관하여 사우디아라비아의 경우 주식회사의 기업지배구조 규제와 관련하여 이사회로 하여금 이해관계자의 권리를 보호하기 위하여 어떠한 관계를 취하는지 서면으로 정책을 채택하도록 요구.
- 이 중의 하나에 “사회적 기여도”를 포함하도록 하고 있음. 이는 기업이 지역 공동체에 하는 비상업적 활동을 의미함

58) Duty at Common Law to Act in the Best Interests of the Company

16.3.5 It should be noted though that, while the directors’ overriding duty is to the company, section 159 of the Act provides that in exercising their powers, directors are entitled to have regard to the interests of the company’s employees generally, as well as the interests of its members

59) 상법 L225-102-1조 (as modified by the Grenelle II Law)



- 이슬람법에 기초하여 제정된 헌법 제26조에 의해 인권을 보호하도록 하고 있으며, 회사법 및 자본시장감독청이 제정한 **회사지배구조규범 제10조(e)항**에 의해 주식회사의 이사로 하여금 이해관계자의 권리를 보호하기 위하여 어떠한 관계를 취하는지 서면으로 정책을 채택하고 특히 정책에 회사의 사회적 기여도를 포함하도록 함.

② 남아프리카공화국

- 기업지배구조공시에서 (i)기업은 책임 있는 시민으로 행동하도록 그리고 행동할 것으로 보이도록 담보할 것, (ii)윤리적 기업문화를 촉진하도록 육성할 것, (iii) 지속가능성을 사업기회로 고려할 것 (iv) 재무공시의 투명성을 담보할 것 (v) 효과적인 준수를 위한 정책과 과정을 실행하도록 담보할 것 등을 요구

③ 스웨덴

- NASDAQ OMX 상장규정에서는 상장회사로 하여금 윤리적 행동을 담보하도록 하는 정책을 실행하도록 할 책임이 이사회에 있다고 규정⁶⁰⁾

④ UAE

- 법 위반자의 경우 비록 상법에 규정은 없지만 주식회사의 이사취임이 금지

⑤ 스페인

- 지배구조규범에서 상장회사의 경우 내부고발자 보호프로그램을 두도록 요구

6) 감독이사회의 감독감시의무를 통한 인권경영

① 러시아

- 2002년 제정된 기업지배구조규범(Corporate Governance Code)에서는 경영자를

60) 구체적으로 Corporate Governance Guidelines V.에서 이사회와 임원의 권한과 책임에서 규정

. Board Code of Conduct

Board members are expected to comply with the Code of Conduct for the Board of Directors (“Board Code”). The Board Code was adopted by the Board to reflect a commitment to the highest standards of ethical and business conduct. Each director should become familiar with and abide by the specific ethical standards set forth in the Board Code, as well as any interpretations and procedures issued hereunder. Board members are encouraged to consult with the NASDAQ OMX Office of General Counsel if there is any doubt as to whether a particular transaction or course of conduct complies with or is subject to the Board Code.

(출처: <http://ir.nasdaq.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=6027>)

감독하는 기관은 기업의 사회적 책임, 특히 제품품질을 유지할 의무를 확인하고, 환경과 안전관련 규제를 준수할 의무를 확인하는 사회적 책임을 반영한 내부 윤리가이드라인을 개발하도록 요구⁶¹⁾

② 네덜란드

- 경영자는 감독이사회에 대하여 사회적 책임정책을 제출하여 승인을 받아야 함
- 회사지배구조규범(Corporate governance code)에서 사회적 책임에 관한 의무가 이사회에 있음을 명시, 경영자는 감독이사회에 사회적 책임정책 제출 의무가 있음⁶²⁾

61) <이하 지배구조규범 3. 발췌부분>

3. Many corporate conduct issues are beyond the scope of legislation, being ethical rather than legal in nature. Many legislative provisions that govern corporate conduct are based on ethical norms. Examples of such provisions are civil law requirements which stipulate, among other things, that in the absence of relevant laws, governance should be taken from the principles of good faith, reasonableness and fairness and civil rights exercised in a reasonable and bona fide manner. Thus, existing legislation incorporates the moral and ethical standards of reasonableness, fairness and good faith. At the same time, such legislative provisions are not always sufficient to ensure due corporate conduct. Therefore, companies should follow not only legislative rules but also ethical standards that are often stricter than laws.

The ethical standards used in the business community are the prevailing system of rules of conduct and business practices beyond the scope of legislation that shape positive expectations vis-à-vis the conduct of parties to corporate relations.

The ethical standards of corporate conduct form consistent conduct stereotypes common for all parties to corporate relations. In addition to being a moral obligation, the observance of ethical standards helps companies to avoid risks, supports long-term economic growth and promotes successful business activity.

Ethical standards, along with laws, shape the company's corporate conduct policy based on the balance of interests of shareholders and management, which is conducive to strengthening the company's position and maximizing its profit.

62) <THE DUTCH CORPORATE GOVERNANCE CODE>

Preamble

8. The management board and the supervisory board should take account of the interests of the various stakeholders, including corporate social responsibility issues that are relevant to the enterprise. If stakeholders are to cooperate within and with the company, it is essential for them to be confident that their interests are represented.

II.1 Role and procedure

Principle The role of the management board is to manage the company, which means, among other things, that it is responsible for achieving the company's aims, the strategy and associated risk profile, the development of results and corporate social responsibility issues that are relevant to the enterprise.

II.1.2 The management board shall submit to the supervisory board for approval:

- a) the operational and financial objectives of the company;
- b) the strategy designed to achieve the objectives;



③ 핀란드

- 국영기업의 경우 전형적으로 사회적 이슈에 대하여 이사회에 지침을 줄 수 있는 정치인을 감독이사회에 포함시키도록 함

④ 남아프리카공화국

- 공익에 부합하는 한 기업 내지 일정한 기업에 대하여 사회적 및 윤리위원회를 설치하도록 기업에 명령할 권한이 장관에 부여되어 있음
- 2008년 회사법 개정 (NO 71 of 2008)으로 상장회사들은 사회 및 윤리위원회 설치가 강제화됨⁶³⁾

⑤ 인도

- 2008년 인도회사법개정안에서는 1,000명이 넘는 주주를 가진 기업의 경우 이해관계자의 이해를 고려하도록 요구⁶⁴⁾
- 사회적 책임 도입

c) the parameters to be applied in relation to the strategy, for example in respect of the financial ratios; and

d) corporate social responsibility issues that are relevant to the enterprise.

III.1 Role and procedure

Principle The role of the supervisory board is to supervise the policies of the management board and the general affairs of the company and its affiliated enterprise, as well as to assist the management board by providing advice. In discharging its role, the supervisory board shall be guided by the interests of the company and its affiliated enterprise, and shall take into account the relevant interests of the company's stakeholders. The supervisory board shall also have due regard for corporate social responsibility issues that are relevant to the enterprise. The supervisory board is responsible for the quality of its own performance.

III.1.6 The supervision of the management board by the supervisory board shall include:

- achievement of the company's objectives;
- corporate strategy and the risks inherent in the business activities;
- the design and effectiveness of the internal risk management and control systems;
- the financial reporting process;
- compliance with primary and secondary legislation;
- the company-shareholder relationship; and
- corporate social responsibility issues that are relevant to the enterprise.

63) 남아프리카 공화국 회사법 제72조 4항, 제43조 5항

64) 이해관계자 관계위원회 (Stakeholders Relationship Committee) 설치 의무화. 다만 Stakeholder의 정의가 아직 확실치 않음.

5 시장에 기초한 인권경영 지원 접근방식(Market-based Approach)

1) 공시주의(Disclosure)

(1) 필요성

기업의 장기 지속가능성을 판단하기 위해서는 재무적 정보 외에 비재무적 정보도 매우 중요하다. 특히 금융시장의 안전성 및 건전성을 기대하고 기업들의 지속가능성을 판단하기 위해서는 비재무적 정보 즉 사회위험, 환경위험 등을 파악할 필요가 있다. 최근에는 기업의 인권위험도 투자위험으로 인식하는 경향이 있다. 이처럼 기업의 인권에 대한 대응태세를 투자위험으로 인식하는 한 자본시장규제의 핵심 규제기법인 공시 측면에서 접근하는 것을 고려해볼 수 있다.

많은 국가에서는 인권위험은 아니나 비재무적 정보 중에서 환경위험 내지 사회책임과 관련해서 기업 공시 규제틀 안에서 정비된 바 있다.

(2) 비재무적 정보의 공시

가. 비재무적 정보공시의 유용성

비재무정보에 대한 정보제공이 필요하고 유용하다는 이론적 논거로는 다음과 같은 것들이 제시되고 있다.

① 산업구조의 변화에 따라 기업이 제공하는 정보의 질적 전환 필요

오늘날 기업들은 전통적으로 유형 자산을 기초로 부를 창출하는 것과 달리 무형자산, 특히 지식이 부의 창출에 기여하는 바가 매우 높아지는 추세에 있으며, 지식 이외에도 평판도, 네트워크, 협력관계, 공급망 등의 무형자산들이 부의 창출에 크게 기여하고 있는 것으로 평가되고 있다. 그럼에도 불구하고 정작 이러한 정보들은 기업들이 제공하는 연차보고서에 나타나지 않는다.

그러나 이러한 정보들이 공시되지 않음으로써 실상 기업에게는 불이익이 되는데, 오히려 높은 공시기준을 준수하는 기업의 경우 자본시장에서 신뢰성을 높일 수 있으며, 자본조달 면에서 유리한 대접을 받을 수 있다. 따라서 신뢰성 제고에 기여하는 정보를



자발적으로라도 제공함으로써 자사의 주가에 그러한 정보가 반영되도록 할 유인이 존재한다. 이를 뒷받침하는 한 연구결과에 의하면 GRI 가이드라인을 이용하여 보고서를 제출한 기업과 주가변동성과는 낮은 상관관계가 있으며, 영업 수익률과는 높은 상관관계가 있음이 제시되고 있다.⁶⁵⁾

국가 간의 경계가 무너지면서 기업들이 글로벌하게 사업을 영위하고 있으며, 컴퓨터 기술의 발달로 정보의 흐름이 실시간으로 이루어지는 기업환경을 고려할 때 기업의 경영에 관한 질적 정보는 지식사회 및 과학기술사회에 맞게 완전하게 공시하게 하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 글로벌기업들이 자발적으로 준수하는 GRI 가이드라인이 제시한 정보공개기준은 이러한 지식사회에 부응하는 정보내용을 담고 있다는 평가도 있다.⁶⁶⁾

② 투자자의 비재무적 정보에 대한 수요 변화

이러한 논거는 기본적으로 투자자는 자본차익만이 유일한 관심사가 아니라 경제, 환경, 윤리, 사회적인 측면 등에도 관심을 갖고 있기 때문에 기업의 활동이 자신의 가치관에 부합하는지 알고 싶어 하며, 투자활동을 통해 기업의 행동을 변화시키려는 욕구가 존재한다고 보는데 기초하고 있다. 따라서 이들 투자자의 투자활동을 지원하고, 정보에 대한 수요에 부응하여야 하며, 기업의 행동변화를 가져오는데 필요한 정보를 수집할 수 있도록 기업은 사회적 책임정보 등을 포함한 비재무정보를 제공하여야 한다고 주장한다.⁶⁷⁾

② 투자자의 투자결정의 기초

이러한 논거는 사회적 책임에 관한 정보를 포함하여 기업의 비재무적 정보는 투자자에게 기업에 대한 투자를 결정하는데 있어 '중요한' 판단요소가 되기 때문에 이러한 정보는 제공되어야 한다는 주장이다.⁶⁸⁾ 이러한 논거는 증권 관련법을 통한 공시 강제화의 유력한 근거가 된다.

65) Lucy Greeves & David Ladipo, Added Values? Measuring the 'Value Relevance' of Sustainability Reporting 5 (2004); Allen L. White, Why We Need Global Standards For Corporate Disclosure, 69 SUM Law & Contemp. Probs. 167, at 177 (2006)

66) Allen L. White, Why We Need Global Standards for Corporate Disclosure, 69-SUM Law & Contemp. Probs. 167 (2006), at 178,

67) 대표적인 주장으로 Cynthia Williams, "The SEC and Corporate Social Transparency", 112 Harv. Law Rev. 1197 (1999)

68) Benjamin J. Richardson, Enlisting Institutional Investors in Environmental Regulation: Some Comparative and Theoretical Perspectives, 28 N.C. J. Int'l L. & Com. Reg. 247, 337 환경경영시스템(EMSs) 개발은 기관투자자에게 기업이 환경이슈에 대해 노력을 다하겠다는 중요한 장치가 된다고 주장하고 있다.

나. 효과 - 실증적 측면

비재무정보의 유형에 따른 실증적 연구결과는 다소 상이한 양상을 보여주고 있다. 우선, 비재무정보에 속하는 정보유형에는 기업에 관한 사업정보(사업활동 요약, CEO의 경영철학선언 등), 기업지배구조관련 정보, 경영정보, 사업운영절차, 연구개발정보, 사업전망 등이 대표적인 정보에 해당하는데, 대체로 이들 정보공시와 기업 성과 간에는 긍정적인 관계가 있음이 제시되고 있다.⁶⁹⁾

한편 사회적 책임정보의 경우 기업의 사업성과와 관련하여 다양한 연구결과가 제시되고 있다. 예컨대 장기사업성과와 단기사업성과를 비교한 경우 사회적 책임정보와 단기성과 간에는 관련성이 적은 것으로 나타나는 반면 장기성과에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.⁷⁰⁾ 다른 한편에서는 윤리강령을 채택한 기업의 경우 주식시장에서의 평가는 그렇지 못한 기업보다 2-3배가 높다는 연구결과도 제시되고 있다.⁷¹⁾

2) 외국입법례

(1) 일반 증권법상의 공시제도를 통한 인권경영지원

- 대부분 중요한 정보에 대한 공시를 요구하는 기업공시제도를 갖고 있으므로 인권이 중요한 정보에 해당하는 한 공시대상으로 포섭

(2) 중요정보 여부와 상관없이 강제 공시한 입법에

69) 예컨대 사업정보와 기업성과간의 상관관계에 대해서는 Malcolm J. Benyon, Mark A. Clatworthy and Michael John Jones, "The Prediction of Profitability Using Accounting Narratives", 12 Intelligent Systems in Accounting Finance and Management 227, (2004); 기업지배구조관련정보의 경우 영국을 보면 전체 주식보유비율이 80%가 넘는 기관투자자의 경우 지배구조에 관한 정보를 요구한다는 통계가 있으며, 이들 정보는 기업의 가치 평가에 큰 영향을 미친다는 연구결과가 있다. 이에 대해서는 P. A. Gompers, J. Ishii and A. Metrick, Corporate Governance and Equity Prices (National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8449, 2001); McKinsey and Co, Global Investor Opinion Surveys: Key Findings (London 2001), at www.mckinsey.com

70) Cook과 Deakin의 연구결과에 의하면 사회적 책임정보는 기업의 단기성과와 상관관계는 소극적으로 나타나는 반면 장기적으로 기업의 가치에 긍정적인 관계를 나타낸다고 한다. Jennifer Cook & Simon Deakin, Stakeholding and Corporate Governance: Theory and Evidence on Economic Performance, Centre for Business Research Paper, July 1999

71) Peter Sinton, Crisis of Conscience: Corporations are Finding Social Responsibility Boosts the Planet and the Bottom Line, S.F. Chron., Nov. 22, 2001, at B1



① 덴마크

- 2009년 대규모기업의 경우 정기보고서에 CSR 섹션을 두어 공시 요구⁷²⁾
- 인권, 지속가능한 환경등을 촉진하는 일체의 노력을 공시하게 함
- 감사인은 CSR 정보에 대해 인증하여야 함
- 다만 강제는 아니고 임의규정으로 요구하고 있음. 그러나 CSR 정책이 없는 경우에는 반드시 이를 기술하도록 하고 있어 준강제화라고 할 수 있음

② EU

EU는 이른바 「회계법현대화지침(European Accounts Modernisation Directive)」⁷³⁾을 제정하여 대기업은 물론, 중소기업들에게도 기업의 사업전개 및 성과 그리고 그 수준에 대해서 상세히 서술하여 공시하도록 하는 의무를 부과하고 있다.⁷⁴⁾ 이와 관련해서 기업의 실적·상황을 이해하는데 필요한 범위 내에서 환경문제와 근로자 문제 등 비재무적 정보도 포함하도록 요구하고 있다.⁷⁵⁾

③ 프랑스⁷⁶⁾

프랑스의 경우 상장기업들은 2001년 5월 제정된 신경제법⁷⁷⁾의 발효(2002년 2월 부터 시행)⁷⁸⁾로 인해 개정된 회사법에 의거하여 사업보고서상에 비재무적정보를 공시할 의무가 부과되었다. 이에 따라 상장기업들은 2003년 사업보고서에 속한 이사보고서에 비재무적 정보를 기재하여야 한다.

2001년 신경제규제법이 기대하는 바는 현실적으로 두개의 법적 메커니즘을 통해 구현되었다. 그중의 하나가 바로 회사법의 개정이다. 그 내용을 보면 구체적으로 회사법 제5장 1편 주주의 권리부분에 관한 규정이 개정되었다. 즉 상장회사가 기재하여야 할 연차보고서의 내용중에 사회적 책임 관련부분이 새로 추가되었다.

72) 덴마크 재무제표법 제99조 a항

73) Directive 2003/51/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2003 amending Directives 78/660/EEC, 83/635/EEC and 91/674/EEC on the annual institutions and insurance undertakings (2003, OJL 178/6, 17.7.2003).

74) Article 1, para. 14, amends Art 46 of the Fourth Directive with new para. 1(a)

75) Article 1, para. 14, amends Art. 46 of the Fourth Directive with new para. 1(b)

76) 자세한 것은 안수현, 기업의 지속가능성 공시제도화를 위한 試論, 환경법연구 : 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)정보와 그외 비재무정보 유형화에 기초하여

77) Lucien J. Dhooge, Beyond Voluntarism: Social Disclosure And France's Nouvelles Regulations Economiques, Arizona Journal of International & Comparative Law, Vol 21, No.2 (2004) at 433-444

78) Law No. 2001-420 of May 15, 2001 Nouvelles regulations Economiques, "NRE" 제116조. ; Decree No 2002-221 of Feb. 20, 2002

이에 따라 기업이 작성하여야할 연차보고서에 기재하여야할 내용으로는 다음과 같이 3가지 주제가 신설되었다. 그 내용은 다음과 같다. 우선, ① 사업년 동안 각 이사회구성원이 당해 기업 및 자회사로부터 지급받은 보수형태와 금액을 기재하여야 하며, 이 경우 현금과 기타로 그 성격이 어떠한 상관없이 모두 기재하지 않으면 안 된다. ② 둘째, 이사회구성원의 겸직 시 그 내용 및 지위에 관해 기재하도록 하였다. ③ 마지막으로 상장기업의 경우 자사의 사업 및 활동결과 사회와 환경에 미치는 영향을 어떻게 고려하였는지 그 방법과 내역을 시행령에 따라 기재하도록 하였다. 이에 따라 시행령에서는 기업으로 하여금 다음과 같은 이해관계자(stakeholder)이슈를 포함한 일련의 사회적 지표에 의거하여 보고하도록 하고 있다.⁷⁹⁾ 즉 인적 자원, 근로기준, 지역공동체의 이익이 그것이다.

인적 자원과 근로기준은 다시 10개의 별개의 공시사항으로 구성되어 있다.⁸⁰⁾ 이들 공시요건과 관련하여 네 가지 항목에 대해서는 시행령에서 매우 상세하게 규정하고 있다. 우선 인적 자원 및 근로조건과 관련하여서는 첫째, 인력의 채용과 활용에 대하여 공시 및 논의하도록 하고 있다. 이에는 영구직과 임시근로자, 용역직, 초과근로⁸¹⁾ 등으로 구분하여 공시하도록 하고 있다. 상장기업은 반드시 인력감축에 대해서도 공시하여야 하며, 재고용노력을 포함한 고용안정계획에 대해서도 공시하여야 한다.⁸²⁾ 둘째, 영구직원과 임시직원의 근로시간과 재직기간의 구성, 이직율 및 이를 유발하는 주된 요인에 대해서도 기술하여야 한다.⁸³⁾ 셋째, 근로자에 대한 보수를 기재하도록 하고 있다.⁸⁴⁾ 여기서는 임금과 자기발전 및 복지비용 그리고 여성과 남성의 평등에 대하여 기재하도록 하고 있다. 이외 다른 항목에 대해서는 비록 세부적으로 규정하고 있지는 않으나 공시사항으로 다음의 주제를 포함하도록 하고 있다. 이에는 산업관계, 단체교섭상황, 건강 및 안전조건, 근로자 연수, 장애근로자의 취업, 회사 복리후생제도⁸⁵⁾, 하도급업체의 중요성 등이 해당된다.⁸⁶⁾

지역공동체의 이익을 공시하는 것과 관련해서는 네 가지의 공시요건을 마련하고 있다. 이에는 지역의 고용 및 지역발전 등 자사가 지역에 미치는 영향에 대하여 고려한 사항을 공시하도록 하고 있다.⁸⁷⁾ 이외 환경, 소비자단체, 이웃 보호를 위한 각 단체 및

79) Decree of the Council of State, Number 2002-221

80) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art 148-2

81) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2(1)(a)

82) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2(1)(b)

83) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2(2)

84) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2(3)

85) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-294-8)

86) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2(9)

87) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2



사회적 통합, 교육기관과의 연계활동에 대해서도 자세히 기술하도록 하고 있다.⁸⁸⁾ 또한 하도급업체가 자사의 영업에 어떤 중요한 영향을 미치는지 기술하여야 하며, 이들 하도급업체가 근로자의 권리를 준수하도록 하는 법 준수를 위해 어떤 노력을 하고 있는지에 관하여 기술하도록 하고 있다.⁸⁹⁾ 마지막으로 해외 자기업의 활동으로 인해 해외 지역적 발전과 인구에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 고려시 채택한 방법론에 대한 논의사항을 기술하도록 하고 있다.⁹⁰⁾

④ 영국

영국은 6년 동안의 논의를 거쳐 고심한 끝에 2005년 3월 회사법 제7장을 개정하여 경영재무보고서(Operating and Financial Review and Director's Report, "OFR")제도를 도입한 바 있다. 이는 이사로 하여금 기업의 운영과 재무에 관한 의견을 진술 및 설명하도록 하는 제도로, 도입배경은 기본적으로 주주는 물론 회사 외부자에게 이사들이 어떻게 사업을 수행하고 있는지에 대해 설명하고, 이들 외부자들이 기업이 처한 경영환경, 그중에서도 특히 기업의 기회와 위험을 이해할 수 있게 하는데 있다. 따라서 이러한 정보는 기본적으로 주주와 주주외의 자에게 기업에 대한 정보에 접근하는 수준을 높이는데 기여하며, 경영자로 하여금 영업환경과 전망을 점검하여 사업을 영위하게 하는 이중의 효과가 있는 것으로 기대된다.

이러한 경영재무보고제도에 의해 기업의 이사는 사회적 책임관련 정보를 포함한 경영재무보고서를 작성하는 것이 요구된다.⁹¹⁾ 즉 이러한 보고서 작성과 관련하여 기업의 이사는 다음과 같은 정보를 공시하여야 한다.

- 사업기간동안 기업의 경영발전과 경영성과
- 결산기의 회사 지위
- 사업년도 동안 기업의 발전, 경영성과 및 지위를 야기한 주된 추세와 요인들
- 기업의 장래 발전, 성고, 지위에 영향을 미칠 수 있는 주된 추세와 요인들
- 기업의 경영, 목적, 전략의 서술
- 기업의 이용가능한 자원의 서술
- 기업이 직면한 위험과 불확실성의 서술

88) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2

89) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2

90) Decree No. 2002-221 of Feb. 20, 2002, art. 148-2,

91) Operating and Financial Review and Directors' Report) Regulations 2005에 의해 1985년 회사법 Schedule 7ZA에서 규정하고 있다. 이처럼 사회적 책임관련 사항을 포함한 이론적 근거는 "Enlightened shareholder value"에 입각하고 있으며 주주들은 기업의 장기적 성공을 바라고 있다고 전제하고 이들 주주가 장기적 성공에 관련한 정보에 대해 관심을 갖고 있다고 보았기 때문이다. OFR Consultation Paper.

- 환경문제에 관한 정책 수립과 실행에 관한 정보(회사사업이 환경에 미치는 영향을 포함)
- 기업 근로자에 대한 정책 및 실행에 관한 정보
- 사회 및 지역공동체 관련이슈에 관한 정책과 실행에 관한 정보

그리고 이러한 정보(환경정보 포함)에는 반드시 재무적이거나 기타 적절한 성과지표를 이용하여 분석하도록 하고 있다.⁹²⁾ 따라서 어떠한 정보가 이에 해당하는가와 관련해서는 해당 영업이 속하는 산업에 따라 차이가 있으며, 특히 사업계획안이 장기적으로 환경에 영향을 미칠 소지가 있는 경우 이는 반드시 기업의 장기적 가치에 영향을 미칠 수 있음을 인식하지 않으면 안된다. 아울러 이에 대한 사항은 반드시 경영재무보고서(OFR)에 기재하여야 한다.⁹³⁾ 특히 기업정보와 관련하여 환경에 대해서는 매우 상세한 가이드라인을 제시하고 있다. 이에 의하면 환경정보는 사업정보와 별개로 분리해서, 쉽게 알 수 있게 실행가이드라인(Implementation Guidance)을 이용하여 이에 관한 정보를 알 수 있게 하도록 하고 있다.⁹⁴⁾

그러나 2006년 개정 공포된 신회사법에 따라 위의 정보 보고의무를 규정한 조항은 삭제되었다.⁹⁵⁾ 대신 환경 등의 장래정보 내지 사회적 책임정보를 배제한 비재무정보를 제공하는 것을 주된 내용으로 하는 경영진단서(Business review)작성의 무로 대체되었다.⁹⁶⁾ 이는 종래의 보고서가 위험과 불확실성측면의 진술인 것이 특징인 것과 달리 보다 객관적이고 이용가능한 자원에 대해서만 기재하도록 한다는 점에서 종래의 태도와 큰 차이가 있다. 또한 이러한 유형의 보고서는 상장회사에 한해 작성이 강제된다.

한편, 2010년 뇌물공여금지법(The Bribery Act)에서는 영국시장에 참가한 기업의 모회사에 대하여 본인 및 그 자회사가 공무원에 대하여 뇌물을 공여하는 것을 방지하도록 하고 있다.⁹⁷⁾

92) Sch. 7ZA para. 6

93) para 37

94) para 37. IG 21-22

95) The Companies Act 1985 (Operating and Financial Review)(Repeal) Regulations, SI 2005/3442 (in force January 12, 2006). 이는 매우 갑작스럽게 발표된 것으로 이에 관하여 싹도 나기 전에 폐지되었다는 점에서 많은 이견이 있었지만, 폐지된 주된 이유중의 하나가 과도한 규제라는 비판을 극복하지 못한 것으로 제시되기도 한다.

96) 이러한 보고서는 미국의 MD&A보고서와 유사한 것으로 그 목적은 주주로 하여금 자신의 투자가치를 평가할 수 있는 능력과 권한을 제고시키기 위한 차원에서 제공하기 위함이다. Company Reform Bill 2005, cl. 154(3)(4), c.390 이 제도 역시 이른바 "Enlightend shareholder model"에 입각하고 있다. 입법모델로는 2003년 EU Directive를 취한 것으로 나타나고 있다.



⑤ 노르웨이

환경법, 근로자 건강안전보호법, 성차별금지법 등의 준수 여부를 연차보고서에서 공시하도록 하고 있다.⁹⁸⁾

⑥ 독일

독일의 경우 2004년 12월 개정된 상법⁹⁹⁾에 의해 기업의 사업보고서상의 영업보고(Lagebericht)부분에서 사업전개 내지 기업의 상황을 이해하는데 필요한 범위 내에서 고객의 발전, 환경과 종업원에 관한 정보등 이른바 비재무적 정보를 포함하도록 의무화하였다.

⑦ 네덜란드

- 2008년 개정된 지배구조규범에서는 특히 상장회사의 경영자와 감독이사회로 하여금 사회적 책임관련 규정을 제정 및 연차보고서에 기술하도록 요구하고 있다.¹⁰⁰⁾

⑧ 인도네시아

- 인도네시아회사법은 모든 유한책임회사들은 연차보고서에 사회적 및 환경적 책임 실현관련 내용을 포함하도록 규정¹⁰¹⁾

⑨ 캐나다

- 자본이 \$1 billion이 넘는 은행과 보험회사의 경우 재무제표에 자선과 기부활동 및 지역공동체개발프로그램을 기술

⑩ 미국

- 도드프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법¹⁰²⁾에서 기업들은 연차보고서에

97) www.justice.gov.uk

98) 자세한 내용은 Audun Ruud et al., Corporate Responsibility Reporting in Norway: An Assessment of the 100 Largest Firms (ProSus 2005), available at <http://www.prosus.uio.no/publikasjoner/Rapporter/2005-9/rapp9.pdf>.

99) http://www.standardsetter.de/drsc/docs/press_releases/BiLReG_BGBL_091204.pdf

100) Preamble of <THE DUTCH CORPORATE GOVERNANCE CODE> states:

8. The management board and the supervisory board should take account of the interests of the various stakeholders, including corporate social responsibility issues that are relevant..."

101) John Ruggie, "Corporate Law Project: Overarching Trends and Observations," United Nations (July 2010), p 26

102) 정식 명칭은 "An Act to promote the financial stability of the United States by improving accountability and transparency in the financial system, to end "too big to fail", to protect



(3) 자발적 공시 사례

① 룩셈부르크

- 기업지배구조규범(Corporate Governance Code)에서 지배구조이슈를 공시하도록 하면서 CSR원칙을 준수하는지 여부를 자율적으로 공시하게 하고 있음
 - CSR공시를 의무화하고 있지않고 있으며, 그렇다고 공시하는 것을 방해하고 있지도 않음
- 상위 규범인 회사법 9조에 의해 이사는 책임있는 태도로 행동하고 높은 수준의 투명성을 갖출 것을 요구하는데서 기초하여 공시가 자율에 맡겨져 있음.

② 네덜란드

- 공시위원회는 상장기업은 물론 비상장회사에 대해서도 연차보고서 혹은 별개보고서로 경제적, 사회적, 환경 이슈를 공시하도록 함(ex: Environmental Management Act 제12조 및 Environmental Reporting Decree 제19.7조)

③ 브라질

- 투자은행협회차원에서 증권발행인으로 하여금 투자설명서에 CSR정책을 포함하도록 하고 있음.

(4) 재무공시에 포함하는 예

① 콜롬비아

- 인권이슈가 기업의 주가에 영향을 미치거나 위협을 미치는 경우 현행 공시규제에 의해 공시가 강제
- 공시규칙 400에서는 인권, 노동분쟁을 포함한 정보도 해당

② 브라질

- 환경훼손으로 인해 벌과금 부과로 상당한 손실을 줄 경우 공시대상임
- 공개회사(Sociedade por Acoes, "SA")들은 회사법(법 제6404호)에 의해 규율되며, 이들은 브라질 증권거래위원회(CVM)에 등록하여야 하고, CVM Instruction 358조에 의해 재무사항 공시

(5) 공시가 면제되는 경우

① 뉴질랜드

- 정보공시가 기업에 손해를 줄 경우 공시를 면제

(6) 해외에서 활동한 기업활동에 대해서도 공시가 요구되는지 여부

① 덴마크

- 대기업의 경우 덴마크지역 외에서도 CSR관련하여 공시하도록 하고 있음.

② 브라질

- 주가에 영향을 미치는 행동에 대해 공시하도록 하고 있음
- 증권거래위원회(CVM) Instruction 358조에 의해 재무사항 공시

(7) CSR공시에 대하여 인증이 요구되는 예

① 남아프리카

- 감사위원회의 지속가능성보고서 인증 요구 및 이사회는 반드시 보고서의 정확성을 인증해야하며 이와 관련하여 기업이 고용한 독립기관이 보증한다는 의견에 의존할 수 있음(King Report on Corporate Governance and principle on the Corporate Governance)

② 나이지리아

- 환경영향보고서는 나이지리아환경보호청(Federal Environmental Protection Agency, FEPA)의 인증을 받아야함¹⁰⁵⁾

③ 앙골라

- 광산업 내지 페트롤레움 회사들은 환경청 및 감독관청에 환경영향보고서를 제출¹⁰⁶⁾

(8) 공시자료의 접근성 증대 예

① 덴마크

- 연차보고서와 함께 환경보고서도 대중이 쉽게 이용가능하게 하여야 함.

② 스웨덴

- 국영기업의 경우 CSR보고서를 웹사이트에 게시

105) Environmental Impact Assessment "EIA" Decree No. 86 of 1992

106) General Environment Law 1998 5/98, decree 39/00



6 적극적 주주행동에 기대하는 방안

1) 주주제안

주주제안제도를 통해 경영자로 하여금 인권을 준수하도록 촉구, 내지 압력을 가할 수 있다. 최근 미국에서 발의된 주주제안제도 중 특히 눈에 띄는 것이 인권관련 이슈이다. 예컨대 종족학살에 반대하는 투자자단체(Investors Against Genocide)는 TIAA-CREF를 포함한 연기금에 대하여 Dafur에서 발생한 종족학살에 연구된 기업에는 투자를 중단할 것을 요구할 목적에서 주주제안을 이용하는 방안을 모색한 바 있다.¹⁰⁷⁾ 2008년에는 캐나다 광산회사인 Goldcorp. Inc.의 과테말라 광산활동이 지역주민과의 인권 및 환경이슈를 포함한 갈등으로 비화되자 투자자들이 주주제안을 통해 경영진을 압박함으로써 Goldcorp. Inc.로 하여금 과테말라에서 인권관련 조사를 하는 것에 동의하도록 하는 성과를 가진 바 있다.¹⁰⁸⁾

그 외 정치인 내지 정치기부를 우회한 연구소에 대한 기부 혹은 자선단체에 한 기부내역에 대한 공시를 요구하는 주주제안도 적지 않으나 대체로 이러한 제안은 기업에서 채택되지 않을 가능성이 크다.¹⁰⁹⁾ 특히 자선적 성격의 기여가 때로는 자선을 가장한 정치자금의 제공이 될 우려가 있어¹¹⁰⁾ 이에 대한 투명성을 위해 주주제안을 이용하는 경우가 많으나 실제 이사회의 경영재량권에 속한다는 이유로 주주제안이 채택되지 않기도 한다.

2) SRI를 통한 인권경영 지원

사회적 책임투자(SRI)란 대략 30년 전부터 영미를 중심으로 시도된 투자기법으로,

107) Investors Against Genocide, <http://investorsagainstgenocide.net/aboutus>, see. Faith Stevelman, Global Finance, Multinationals and Human Rights: With Commentary on Backer's Critique of The 2008 Report by John Ruggie, 9 Santa Clara J. Int'l L. 101, (2011), at 140.

108) Id., at 141.

109) 실제 이들 주주제안이 거절된 예로는 Pacific Gas & Electric Corp., SEC No-Action Letter, 2010 WL 128062 (Mar. 10, 2010)

110) Faith Stevelman Kahn, Pandora's Box: Managerial Discretion and the Problem of Corporate Philanthropy, 44 UCLA L. Rev. 579(1997); Nancy Knauer, Reinventing Government: The Promise of Institutional Choice and Government Created Charitable Organizations, 41 N.Y. L. Sch. L. Rev. 945 (1997).

개인과 공동체가 갖고 있는 가치관에 기초하여 투자처를 선택하고, 투자자 내지 주주로서는 자신의 가치관을 실현하고자 하는 투자방식을 말한다.¹¹¹⁾ 이러한 투자기법은 현재 기업의 사회적 책임을 유도하는데 효과적인 방법으로서 주목받고 있다. 즉 CSR 경영을 추구하는 기업을 선별하여 투자하고, 아울러 이러한 투자를 통해 기업이 CSR 경영을 하도록 유도할 수 있다고 기대되고 있다.

각국은 기업에게 사회적 책임을 직접적으로 부과하기에는 자국의 법제나 문화적 기반이 성숙되어 있지 않은 경우 간접적으로 유도할 수 있는 방식에 주목하게 되었고, 이러한 관점에서 사회적 책임을 촉진하기 위하여 자본시장의 영향력을 활용하는 방법에 대해 관심이 집중되고 있다.¹¹²⁾ 대표적으로 펀드를 통하여 간접적으로 기업에게 사회적 책임을 다하도록 유인하는 것이며 이 경우 자본시장에 강력한 영향을 가진 기관 투자자의 투자결정과 주주로서의 행동을 통해 투자대상기업의 행동을 사회적 책임 이슈방향으로 조정할 수 있다고 기대된다.¹¹³⁾ 이러한 토대 하에 금융기관들은 이를 투자 상품화하여 발매하고 있으며 그 종류와 비중이 점차 높아지고 있는 상황이다.¹¹⁴⁾ 특히 해외의 경우 인프라차원에서조차 지속가능한 기업만을 선정하여 펀드를 운영할 수 있도록 지수(Index)가 개발되고 있는데, 대표적인 지수로는 Dow Jones Sustainability Group Index와 FTSE4Good Index가 해당된다.

3) 연기금¹¹⁵⁾의 투자지원을 통한 접근

① 영국

111) 안수현, 기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향, (토론자료), 「상사법연구」, 제25권 제3호 (2006), 153면

112) 이와 함께 한편으로 환경위험관리시스템을 채택한 기업을 선별하여 대출받는데 있어 유리한 대접을 하는 등 대출기관의 영향력을 활용한 간접적인 방법이 모색되기도 한다. 이에 관한 연구로는 대표적으로 이재협, "금융기관의 환경책임과 대응방안에 대한 법적 고찰", 「환경정책연구」 제3권 제1호, 1면 이하 (2004)

113) 안수현, 전계 토론자료, 151면

114) 2004년 통계에 의하면 미국의 경우 전체 펀드규모의 13%가 사회적 책임투자펀드로 운영되고 있다고 한다. SRI World Group, Inc., Introduction to Socially Responsible Investing, at <http://www.socialfunds.com/page.cgi/article1.html> ; 우리나라의 경우 2006년말 현재 SRI 펀드는 총 7개가 출시된 바 있다. 이에는 SH 투신운용 「Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁」, 농협 CA운영의 「농협CA」 뉴아너스SRI주식투자신탁, 삼성투신운용 「삼성글로벌베스트 좋은세상 종류형 재간접자산투자신탁」, 알리안츠 글로벌 인베스터스 자산운용 「기업가치향상 장기주식투자신탁」, 산은자산운용 「산은 SRI 좋은 세상만들기 주식투자신탁」, 대신투신운용 「행복나눔 SRI주식투자신탁」, 우리CS자산운용 「프런티어 지속가능기업 SRI주식형펀드」가 그것이다. 이들 SRI펀드에 대한 현황과 평가에 대해서는 최한수, 한국의 SRI펀드: 현황, 평가, 제안, 기업지배구조연구 Vol. 22 (2007), 2면 이하

115) SALAR GHAHRAMANI 90 Yale Journal of International Affairs



- 영국정부는 연기금수탁자들이 투자 결정함에 있어 사회적, 환경적, 윤리적 이슈들을 고려하는 것이 펀드의 최대이익을 위하여 필요한 것으로 고려하는 것이 배제되지 않는다는 점을 확인

② 벨기에

- 정부는 연기금으로 하여금 최소한의 SRI투자를 하도록 기준을 만드는 입법안 계획
- 기금운영자들은 매년 사회, 윤리, 환경적 요소를 어느 정도 투자결정에 반영하였는지를 공시

③ 브라질

- 펀드운용자들은 2009년 중앙은행이 발표한 지침에 따라 반드시 투자결정시 윤리기준을 반영하여야함

④ 미국

- CalPERS 의 경우 투자결정을 함에 있어 지역의 정치안정, 투명성, 노동산업의 생산, 기업의 사회적 책임, 장기적 지속가능성등을 투자판단에 포함시키고 있다. 특히 운용자의 경우 부패, 군사, 종교, 법과 질서, 인종간 긴장, 민주적 책임, 언론과 표현 및 결사의 자유, 법의 지배, 노동관행이 국제규범에 부합하는 지등을 고려하여 투자결정을 하도록 요구되고 있는데 특히 이러한 기준에 비추어 이머징국가에 투자하고 있다.

4) 국부펀드¹¹⁶⁾

국부펀드, 즉 sovereign wealth funds (SWFs)는 세 가지 특징이 있는데, 우선 (1) 정부 소유라는 것, (2) CalPERS와 같은 연기금과 달리 정기적인 급부를 제공할 필요가 없다는 점에서 책임이 제한되어 있는 점 (3) 국가가 보유한 외환과 상관없이 투자가 가능하다는 점이다.

통상 이러한 국부펀드들은 소극적 투자자로 주주행동주의를 활용하지 않지만 예외적으로 노르웨이 정부연기금 펀드인 Norway Global Government Pension Fund Global (GPGF)는 투자결정에 있어 윤리와 인권을 특히 강력하게 고려하고 있으며 행동하는 주주라고 인식되어 있다. CalPERS와 달리 특정 국가들을 투자대상에서 제외하고 있지는 않다. 다만 버마에서 발행한 국채에 대해서는 투자를 제한하고 있다. 대체로 개별

116) SALAR GHAHRAMANI 90 Yale Journal of International Affairs

회사를 투자대상으로 하며, 다음의 기업들은 투자대상에서 제외된다. 즉 무기제조회사, 담배생산회사 및 GPFG's guidelines에서 정한 무기제조 국가가 그것이다. 그 외 재무부장관은 윤리위원회에 투자대상에서 제외될 대상에 대해 권고할 수 있는데, 이러한 회사에는 살인, 고문, 자유박탈, 유아약취 및 노동력 착취 같은 인권위반에 기여하는 회사 및 전쟁 등 인권 위반 과 환경침해, 부패, 및 윤리원칙의 심각한 위반 등을 한 회사를 투자제외사유로 하고 있다.

한편, 또 다른 국부펀드인 싱가포르 투자청이 운용하는 Singapore's Temasek Holdings 역시 정관 제59조에서 시민임을 밝히면서 지배구조와 윤리를 촉진하는 펀드를 운영하고 있다. 다만, 인권을 특정하지는 않고 있다.

7 주주이외의 자의 주주총회 참여

① 프랑스

- 일정 요건 충족 시 주주총회에 참석이 가능. 예컨대 사채권자와 근로자위원회 대표 및 전문가, 언론인도 일정한 경우 주주총회에 참석이 가능.

8 이해관계자들의 회사경영 의사결정 참여

① 덴마크

- 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가

② 핀란드

- 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가¹¹⁷⁾
- 이사회에 채권자나 정부대표 참가도 허용. 예컨대 정부가 국영기업의 지분을 10%이상 보유한 경우 국가이익을 대변하도록 함
- 국영기업의 이사회는 경우 남성과 여성비율이 동등하도록 확보
- 상장회사의 지배구조규범에서는 양쪽의 대표가 반드시 구성원이어야 한다는 규정 및 이 규정을 준수하고 있는지를 공시하는 규정을 마련

117) John Ruggie, "Corporate Law Project: Overarching Trends and Observations," United Nations (July 2010), p 37



- ③ 룩셈부르크
 - 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가¹¹⁸⁾
- ④ 독일
 - 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가¹¹⁹⁾
- ⑤ 스웨덴
 - 근로자위원회 대표가 감독이사회에 참가¹²⁰⁾
- ⑥ 미국
 - 이사선임위원회에서 구성원 다양성을 반영한 정책을 갖고 있는지 및 이에 관한 정책효과성 공시
- ⑦ 프랑스
 - 2010년 법안이 통과되어 3년 이내에 상장회사의 경우 이사회 및 감독이사회의 20%는 반드시 여성이어야 한다는 법이 발효. 6년 이내에는 상장회사건 아니면 불문하고 근로자수가 500인을 초과하는 경우 및 매출액이 50 million 유로인 경우 여성이 이사회에서 40%까지 차지하도록 하여야 함¹²¹⁾

9 회사문화 양성을 위한 정책, 법, 가이드라인

- ① 인도
 - 2008년 인도 기업담당 장관은 공식적인 think tank로서 회사연구소를 설립하였고 여기서 CSR관련 어젠다를 포함하여 효과적으로 기업의 효율성을 높이는 모든 다양한 이슈를 검토하게 함
- ② 영국
 - 사업·기업·규제개혁부(Department for Business, Enterprise and Regulatory

118) Id.

119) *Montan-Mitbestimmungsgesetz* of 1951 에 의해 석탄, 철강 산업체로서 1000명 이상의 종업원을 가진 회사는 감독이사회 구성원의 절반이 근로자대표로 구성되어야 함

120) Id.

121) 노르웨이 (2003)와 스페인 (2007)에 이미 비슷한 법이 발효되어 있음.

Reform)는 사회적 이슈들을 다루는 지속가능한 조치발전계획(Sustainable Action Development Plan)을 발표

③ 캐나다

- CSR을 고려한 회사경영을 하도록 하는 정부지침이 있으며, 국제적으로 광물추출 산업에 종사하는 회사에 적용되는 정부지침으로 안전과 인권원칙 가입하도록 권고
- 최근 토론토에서는 Bill C-300법안을 제출(2011.10.26 최종의결 예정), 해외에서 활동하는 광산업자들의 인권남용과 환경파괴를 방지하는 것을 입법목적으로 함. 캐나다정부는 이같은 사항을 조사하고, 위반시 정부지원을 중단하는 것을 내용으로 함

④ 스웨덴

- Global Responsibility Initiative도 회사들로 하여금 UN Global Compact와 다국적 기업에 대한 OECD원칙을 준수 권고

⑤ 벨기에

인권을 고려하여 지속가능한 개발을 하도록 하는 연방차원의 계획이 발표

⑥ 남아프리카

회사지배구조 관련 규범에서 투명성, 책임경영과 통합된 CSR공시 제안

⑦ 나이지리아

- 업계 규범과 회사지배구조규범에서 인권에 관해 명시적으로 언급

⑧ 이탈리아

- 거래소 지배구조규범에서 투명성, 이사의 사익추구 방지, 내부통제시스템 구축 및 주주와의 관계 등 CSR문화를 지원, 촉진

⑨ 홍콩

- 이사협회가 발간한 중소기업을 위한 회사지배구조 가이드라인에서 환경, 소비자보호, 사회적 책임을 인식하여 경영하도록 주의를 환기

⑩ 러시아

- UN Global Compact원칙에 기초하여 기업가의 기업경영원칙을 발표. 인권을 고려하여 지속가능한 발전을 하는 것이 기업가의 임무라고 명시



10 자국법을 이용한 다국적기업의 규제

① 미국의 외국인 불법행위 고소법 (Alien Tort Claims Act): 해외에서 입은 피해에 대해 미국국적이 아닌 회사도 고소할 수 있다. 특히 이 법안은 Tort에 기반을 두므로 징벌적 보상이 가능하여 기업에게 커다란 법률리스크를 야기할 수 있다.¹²²⁾ 이 법안은 1789년에 제정되어 200년 동안 거의 활용되지 않다가 1980년에 들어 연방 항소법원 (Second Circuit)에 의해 재조명되었다. 특히 중요한 부분은 첫째 심지어 미국국적이 아닌 기업의 해외활동에 대해 공소를 유지할 수 있다는 것과 ATS의 공소유지 사유로 현대 국제적 통념을 위반한 것을 들었는데 이에 국제적으로 통용되는 인권 침해가 포함 된다는 것이다.¹²³⁾ 이로써 이 법의 미치는 범위는 전 세계가 되었다. 그 이후 많은 소송이 이어졌으나 주로 합의에 의해 판결까지는 미치지 않고 있다. 그러나 기업이 판결 전에 합의를 원하는 자체만으로도 의미를 두는 학자들이 많다.

그 예로 Doe v. Unocal 소송 (1997)에서는 버마 야다나 지역에 천연가스관을 건설한 미국의 유노칼(UNOCAL)을 상대로 지난 1995년 제인 도우(Jane Doe) 등 주민 15명은 가스관 경비를 맡은 버마 군인들에게 당한 강제이주·강제노동·강간·폭행 등에 회사가 책임이 있다며 손해배상 소송을 제기했다. 긴 재판 끝에 2005년 3월 유노칼은 2800만달러의 배상금을 주민들에게 지불하고 합의해야 했다.

미국 연방법에서는 상장기업은 실질적 리스크를 평가, 관리, 보고하는 충분한 프로그램 운영하도록 요청하고 있다. 아직 인권 내용을 명확하게 표시하고 있지는 않으나 실질적인 리스크는 인권 문제를 포함한다: 1997년의 이 획기적인 판결 이후, 무려 50건이 넘는 소송이 외국인 불법 행위 고소법 (Alien Tort Statute)에 의거하여 제소되었으며 모두 기업의 해외 사업 운영에서 인권과 관련되는 소송이었다. 기업에게는 평판도에 대한 타격과 사업 운영에 지장을 받는 것은 추가적인 리스크를 야기한다.

122) 2004년 5명의 이라크인을 대신해서 이라크고문피해자단체가 (Iraqi Torture Victims Group) 미국 외국인불법행위배상청구법(Alien Tort Claims Act)하에서 제기한 Ibrahim 대 Titan and CACI소송에서 손해배상을 청구하였다. 심문중 사망한것으로 알려진Akram Hanoush Yakou의 부인인 원고 Ibrahim Nasser Hussein은 자기의 남편이 피고인들에 의해 고문당했고 그 결과 사망했다고 주장했다. 2007년 워싱턴에 있는 연방지방법원은 Titan의 직원은 사실상Titan사가 아닌 미국군의 직접적 명령통제하에 있었음을 확인했다. CACI사에 대한 다른 청구들도 현재 진행중이다. 2008년 6월 이라크에서 제소자에 대한 부적절한 대우 혐의로 별도의 소송이 이 두 회사에 대해 제기되었고 진행중이다. CACI는 강하게 원고의 주장이 나쁜의도가 있고 근거가 없다면서 (malicious and unfounded) 혐의를 부인했다. ATCA를 토대로 제기된 사건인 Doe v. Unocal (1997)이후 기업의 해외사업운영에서 인권에 관련된 소송이 50건 이상 제기됨

123) Filartiga v. Pena-Irala, 630 F.2d. 876 (2nd Cir. 1980)

(1) 또하나 중요한 것은 ATCA를 통해 모회사가 자회사의 과실 (Negligence)에 대해 책임을 질 수 있느냐는 문제이다. 기업을 싸고 있는 베일을 뚫을 수 있느냐는 질문 (Piercing the Corporate Veil)으로 표현되는 이 이슈에 대해 미국 연방 항소 법원에서는 다음과 같이 의무를 부과하고 있다. “모회사가 외국에 위치한 자회사에 현실적인 지배를 하고 있으며 동시에 자회사의 이사등을 통해 자회사의 활동이 자회사 직원 및 그 인근 주민에게 건강상의 위험을 초래할 수 있다는 것을 알고 있다고 인정되면 그 모회사는 책임이 있다”¹²⁴⁾ 이러한 기준에 따라 모회사는 자회사의 과실에 대해 책임을 질 수가 있으며 이것은 외국인 피해자가 미국 법정에서 자회사가 아니더라도 모회사를 직접 소송할 수 있다는 점에서 자회사의 행위에 대해 모회사가 모르쇠로 일관할 수 없다는 것을 원칙으로 했다. 그 이후 몇 가지 판례가 이러한 소송가능성을 구체화 하고 있다.

- Thor Chemicals Holdings Ltd: 위험한 화학공법을 설계하고 남아공으로 운반함에 있어 모회사에 화학제품의 보건상 위험을 모니터하지 않은 과실을 인정함
- Connelly v. RTZ: 광산을 운영함에 있어 모회사의 직원이 남비아 자회사의 보건, 안전, 환경수칙을 결정하고 실행한 것이 인정되어 모회사의 책임을 인정함
- 모회사가 자회사에게 계약상에 명시된 건강과 먼제제거 시스템에 관한 사항에 부주의한 권고를 하여 모회사의 책임이 인정됨

② 미국의 Foreign Corrupt Practices Act: “미국회사”가 해외에서 뇌물공여행위를 하는 경우 현지법에 관계없이 미국법으로 처벌할 수 있는 법안으로서 인권과 밀접하지 않으나 이 법안을 주목하는 이유는 이 법의 대상이 미국기업 뿐만 아니라 미국에 현지법인을 둔 기업, 미국증시에 상장된 기업 및 개인을 망라함으로써 국경에 국한되지 않은 구속력을 가진다. 자국 기업의 통제와 감독에 있어서 뇌물 공여와 같은 비도덕적이거나 상도외에 어긋나는 행위에 대해 치외법권을 가지게 됨으로서 자국기업에 대한 신뢰도와 적법성을 높일 수 있다. 인권이슈도 비슷한 맥락에서 논의될 수 있다는 점에서 FCRA의 확대적용 혹은 기업과 인권관련 법제의 치외법권적용을 기대할 수 있을 것이다.

③ 이탈리아 형법규정에서 기업의 효과적인 제어 및 감독시스템이 결여되어 있을 경우 기업에 책임을 물을 수 있다고 되어 있다. 유사한 예로 프랑스 경제적 규제에 관한 법도 지속가능성 보고서를 필수로 하고 있다. 이러한 기준을 통해 기업은 업무수행 문화에 대해 재점검을 할 필요성을 느끼게 될 것이다. 다만, 앞서 지적했듯이 보고서를 제출하면 그 내용과 실행 정도에 대한 검증과 모니터링이 수반되어야 하는 데 미비한 점이 많이 있다.

124) Lubbe & ORS v. Cape PLC (1998) CLC 1559



④ 미국, 호주 및 몇몇 국가에서는 직원 혹은 간부가 국제범죄 관여를 포함하여 범법행위를 범하는 것을 시스템 및 문화가 명시적 혹은 암묵적으로 허용하는 경우, 기업 자체에 책임을 물을 수 있다.

11 시사점

위에서 살펴보았듯이 증권법과 회사법을 요체로 하는 기업과 인권의 법제적 접근은 기업의 적법한 영리추구활동 및 사유재산권과 조화를 이루면서도 동시에 피해자 개인의 구제에 국한된 전통적 인권 영역을 어느 정도 확장해야 한다는 기대에 부응하려다 보니 다소 soft law와 표준규범 중심의 방법론에 치중한 면을 보여준다. 그러나 한편으로는 기업의 태생에서부터 활동에 이르는 광범위한 영역에서 점차 일관된 가치 기준이 정착하고 있는 진행도 보여준다. 기존의 주주가치 극대화에 치중한 기업활동에서 진일보하여 정관과 회사의 형태, 이사 및 주주의 참여, 증권거래소의 요건, 각종 리포팅과 표준규범 준수 요건 등에서 공익성과 사회적 책임에 대한 인식과 기준이 논의되고 정의되고 있다. 유럽을 중심으로한 대륙법 체계의 규제사항들과 또한 영미법체계에서 보편적 기준을 담보하여 민사적인 해결책을 도모하는 것이 방법론의 차이는 있다고 할지라도 공통된 인식과 기준을 추구한다는 면을 주목해야 할 것이다. 그러한 공통기준구축의 중심에 존러기의 프레임워크가 하나의 가이드포스트를 제공해 주고 있다. 그러므로 법제의 논의에서도 러기가 기업의 의무로 경영관련 조직적 원칙으로서 인권존중의 무(duty to respect)를 제시한 것은 일응 설득력이 있다는 평가를 할 수 있다. 앞서 살펴본 각국간의 회사법제의 차이 및 회사법제에서 인권과 관련한 명시적인 제도적 지원책을 마련해야 한다는 인식이 결여되어 있기 때문에, 법제도와 같이 경직된 규범보다는 국제기준, 원칙, 지배구조규범, 공시, 시장기능과 같은 soft law 내지 자율규제를 통해 점차적으로 발전해가는 접근방법이 기업의 구조나 기업의 운용에 다른 발전양상을 보이는 각 국가별 특징을 고려할 때 일응 보편타당성을 확보할 수 있기 때문이다.

그러나 기업과 인권의 법제적 촉진방안은 앞으로 효과적인 실행이 담보되어야 하는 숙제가 남아있다. 예를 들어 기업법제 특히 이사의 의무를 통한 접근방법은 회사의 인권 위반을 감시할 의무가 이사에게 있다고 해석할 수 있는 경우에도 그 위반 시 책임을 지우고 제재를 가할 수 있는 지는 의문이 제기될 수 있다. 왜냐하면 적어도 책임을 지우기 위해서는 위반사항을 알았거나 중대한 과실로 알지 못한 경우여야 할 것인데, 법원이 인권위반사항에 대해 이사가 알고 있었다고 판단하는 경우는 그리 많지 않을 것이기 때문이다. 대표적인 일례로 미국 델라웨어 형평법원에서 Dow Chemical의 뇌

물수수사건서¹²⁵⁾ 이사회에 대하여 감독의무 위반을 이유로 주주가 대표소송을 제기한 사안에서 법원은 뇌물수수사실은 인정하면서도 이사가 이에 대해 사전에 알았다고 보기에 충분한 입증이 되지 않았다고 판시함으로써 책임을 부정한 바 있다. 물론 이러한 경우에도 기업과 인권의 의식과 기준의 구축과 확산이 중국에 가서는 이사가 알고 있지 않았다 하더라도 보편화된 기준에 비추어 “알고 있었어야 한다 (should have known)”라는 보다 엄격한 잣대를 사용할 수 있게 만들 것이다. 그러기 위해서는 회사내에 모니터링과 상제주의 의무가 평판도 리스크의 일부로 파악되는 인권 리스크를 포함하도록 하여야 할 것이다. 이러한 보편적인 잣대와 인식은 개별 국가 내에서 강제를 통해 형성되는 것은 큰 효과가 없을 것이고 국제적이고 범 시장적인 인식의 공유와 각 사회 주체의 공감을 통해 이루어 질 것이다.

그러한 의미에서 개별 국가 내의 기업과 인권정책 (법제 포함)의 성공은 역설적으로 얼마나 국제적인 공조와 협력이 이루어지고 있느냐가 중요하다. 북구유럽의 다양한 규제 시도와 독일을 비롯한 각국의 이해관계자 절충 거버넌스, 영미의 사적인 실행 (private enforcement) 등이 국내의 환경에 맞추어 이해가 되고 적용되어 한국적이면서도 글로벌 기준과 발맞추는 유기적이고 발전적인 기업과 인권 정책방향이 확립되어야 할 것이다. 이를 위해서는 앞에 서술된 NCP와 국가인권위의 활동, 더 나아가서는 개별 국가 내의 수평적 수직적인 조화가 필수적인 요소임에 틀림이 없다.

125) In re Dow Chem. Co. Dervivaive Litig., No. 4349-CC, 2010 WL 66769(Del. Ch. Jan. 11, 2010)

제 VI 장

외부 정부의 정책 사례

1. 기업 인권에 대한 정책적 접근 159
2. 기업 인권에 대한 접근틀 160
3. 기업 인권에 대한 정책적 접근 유형 162
4. 인권친화적 기업문화를 위한 개별 국가의
정책 사례 164
5. 시사점 및 제언 184

제 VI 장

외국 정부의 정책사례

1 기업 인권에 대한 정책적 접근

세계화와 기술혁신으로 인해 기업의 영향력은 점차 시장을 넘어 일상적 사회공동체에도 절대적인 영향력을 행사하게 되었으며, 이로 인해 기업 인권(Human Rights in Business) 내지 인권경영의 문제에 대한 관심이 높아지고 있다. 이로 인해 OECD 가이드라인, UN의 글로벌콤팩트, GRI, IFA, ISO26000 등 기업의 사회적 책임과 관련된 국제규범과 가이드라인 또한 활발하게 제시되어 왔다.

기업 인권에 대한 의제화는 인권이라는 인류의 보편적 규범과 경제적 가치로서의 시장제도를 지속가능한 사회적 발전의 맥락에서 조화롭게 공존할 수 있도록 하고자 하는 시도라고 볼 수 있다. 1990년대 세계화(Globalization)은 국가 및 시민사회에 의해 통제되어 오던 시장이 무한경쟁과 극한적 이윤추구라는 경제적 규범에 지나치게 몰입하여 사회의 지속가능성을 훼손시키는 결과를 낳게 되었다. 따라서 기업에 대한 규범적이고 제도적인 사회적 가이드라인을 적극적으로 제시함으로써 기업의 경제활동이 사회적 발전으로 이어질 수 있는 연결점을 제공할 필요가 높아져 왔다. 이러한 이유에서 국가, 시민단체, 노동조합 등 다양한 이해관계자들은 개별 기업을 넘어서는 포괄적 사회권의 확립이라는 차원에서 기업 인권의 문제를 제기해 왔다.

서구 각국의 경우, 기업 인권 문제에 대해 일차적으로 관심을 갖고 지속적인 활동을 수행하고 있는 대표적인 조직으로는 노동조합을 들 수 있다. 노동조합은 노동기본권의 측면에서 기업 인권 문제를 접근한다. 노동기본권의 확립과 준수 여부에 대한 노동조합의 활발한 감시활동은 개별 기업 단위의 이해관계를 넘어서 지역사회, 공동체, 환경, 소비자, 제3세계를 포괄하는 납품업체 및 협력업체까지 아우르는 보다 적극적인 활동으로 발전해가고 있다. 특히 유럽의 경우, 각국 노동조합은 2000년부터 유럽총업원평의회 및 세계총업원평의회 등 유럽 차원의 단일 기준을 확립하여 제3세계 협력 및 하

청기업 노동자의 인권 및 노동기본권 확립을 위한 다양한 활동을 전개하고 있으며, 국제노동조합 및 개별 다국적기업의 세계중업원평의회에 의한 국제기준협약(International Framework Agreement) 체결운동으로 제도화되어가고 있다.

시민사회단체 역시 점점 커져가는 기업의 사회적 영향력에 책임성을 부여하기 위해 여성, 환경, 종교, 외국인노동자, 사회적 소수자, SCM 등 기업 인권과 관련된 문제에 적극적으로 개입해 왔다.

기업 인권 문제가 점차 사회적 쟁점으로 부각됨에 따라, 서구 각국 및 국제기구 역시 제도 및 정책의 차원에서 기업 인권을 주요한 의제로 다루기 시작했다. 유럽통합과 더불어 제기된 ‘사회적 유럽(Social Europe)’은 시장과 기업의 영향력이 강해진 만큼 동시에 기업의 사회적 책임을 명확히 하고, 기업 인권을 확립하려는 유럽 각국의 제도적 노력이 담겨 있는 것으로 볼 수 있다. 유럽연합 차원에서 다국적 기업의 사회적 책임에 대한 가이드라인을 제시하고, 유럽중업원평의회를 제도화한 것은 기업의 사회적 책임과 기업 인권의 문제가 사회적 쟁점의 단계를 넘어 사회적 제도화의 단계에 접어든 것으로 볼 수 있다.

2 기업 인권에 대한 접근들

기업 인권을 확립하기 위한 인권친화적 기업문화에 대해서는 다양한 접근들이 존재한다. 기업 인권에 대한 접근은 무엇보다도 임금, 근로조건, 산업안전보건 등 개별 기업 내 노동기본권의 확립으로부터 출발하였다. 그러나 노동기본권이 사용자와 노동자 사이의 개별적 근로계약 관계를 토대로 기업 인권의 문제에 접근하는 반면, 최근 제기되고 있는 기업 인권은 사적 근로계약관계를 넘어서 인권과 기업(Human Rights and Business)라는 좀 더 포괄적 차원에서 접근되고 있다.

즉 노동조합과 같은 노동자 대표조직을 중심으로 한 기업 인권이 노동기본권에서 출발하여 국제기준협약(IFA)을 통해 기업의 사회적 책임(CSR)에 접근해가고 있는 반면, 시민사회단체가 주로 제기하는 기업 인권은 다국적기업의 사회적 책임에 대한 가이드라인으로부터 출발하여, 기업의 행동규범(Code of Conduct), UN의 글로벌 콤팩트(Global Compact), GRI(Global Reporting Initiative), 그리고 국제표준화기구의 ISO26000 등 기업의 책임성을 강조하는 방향에서 접근하고 있다.

이러한 문제들은 이해관계자의 존재론적 위치에 따라 기업 인권에 대한 접근이 상



이하다는 특징이 있으며, 이로 인해 기업과 인권의 관계, 인권에 대한 기업의 역할, 범위 등이 달라지는 차이를 보여주고 있다. 그러나 두 가지 접근 모두는 기업 인권 문제에 대해 가장 중요한 주체인 국가의 문제를 거론하지 않고 있다는 공통점을 보인다. 즉 노동기본권적 관점에서는 노동자 대표조직의 역할을 강조하는 반면, 시민사회단체의 인권적 관점에서는 기업의 사회적 책임을 강조하고 있을 뿐이다.

이러한 측면에서 존 러기의 접근들은 기존에 제시되어 온 기업 인권 접근에 빠져 있던 국가의 역할을 적극적으로 개진하고 있다는 점에서는 긍정적이지만, 정책 프레임워크로서는 여러 가지 문제점을 갖고 있으며, 이러한 점이 쟁점이 되고 있다.

우선 주체의 문제에 있어서 국가와 기업만을 정책 프레임워크에 포괄하고 있어, 국가인권기구(NHRI), 시민사회단체, 노동조합 등 다른 이해관계자와의 관계, 이들의 프레임워크 내 위치 및 역할이 명확히 제시되고 있지 않다. 두 번째로, 영역의 문제가 존재한다. 즉 기업 인권과 이를 위한 인권친화적 기업문화의 영역은 어떻게 구성될 수 있는지 역시 모호하게 서술되어 있다. 세 번째로 범위의 문제를 들 수 있다. 인권에 대한 기업의 자율적 준수를 제시하면서 동시에 국가의 역할을 보호와 구제로 명확하게 제시하고 있지만, 보호와 구제에 대한 국가의 영향력이 기업에 대해 어느 정도 행사될 수 있는가는 명확하게 제시하고 있지 않다. 마지막으로 정책수단의 문제가 존재한다. 기업의 자율성을 인정한다면, 인권보호와 인권피해에 대한 구제를 위해 국가가 사용할 수 있는 정책적 수단은 무엇이며, 실제적으로 가능할 것인가의 문제가 존재한다.¹²⁶⁾

따라서 개별 국가 사례 분석의 기본틀로 존 러기의 접근들을 그대로 적용할 경우에는 기업과 인권이라는 접근의 개념적 추상성이 문제가 될 수 있다. 또한 인권에 대한 기업의 영향력 범위를 노동권으로 국한할 것인지, 아니면 지역사회, 소비자, 환경, 여성, 종교, 제3세계 등 비노동권의 영역으로 확대할 것인지, 확대한다면 어디까지를 기업 인권의 영향력 범위로 삼아야 할 것인지에 대해서도 면밀히 검토되어야 한다. 동시에 기업인권을 위한 인권친화적 기업문화가 형성될 수 있도록 하기 위한 국가의 정책수단이 어떻게 마련될 수 있고, 사회적 및 경제적 정당성을 확보할 수 있을 것인가에 대해서도 심도 있는 논의가 필요하다. 더 나아가 존 러기 접근들과 CSR(글로벌 임팩트, GRI, MNE에 대한 EU 가이드라인, ISO26000, IFA 등) 사이에 어떤 형식적 및 내용적 차별성이 존재하며, CSR적 접근과 존 러기의 접근들이 구체적인 개별 국가 정책에 있어서 실질적인 내용적 차별성이 존재하는지에 대해서도 검토되어야 할 것이다.

126) 이러한 문제 외에도 존 러기 프레임워크에 잠재되어 있는 서구 중심주의적 사고, 즉 비서구 사회의 문화적 특징 및 성장을 위한 개발주의 등을 고려하지 않고 서구의 기업문화만을 전제한 접근방식, 초국적기업(MNC)과 공급망체인(Supply Chain) 중심의 접근 등도 쟁점이 될 수 있을 것이다. 이러한 점에서 존 러기 프레임워크의 한국에의 적용가능성은 보다 면밀하게 검토되어야 할 것이다.

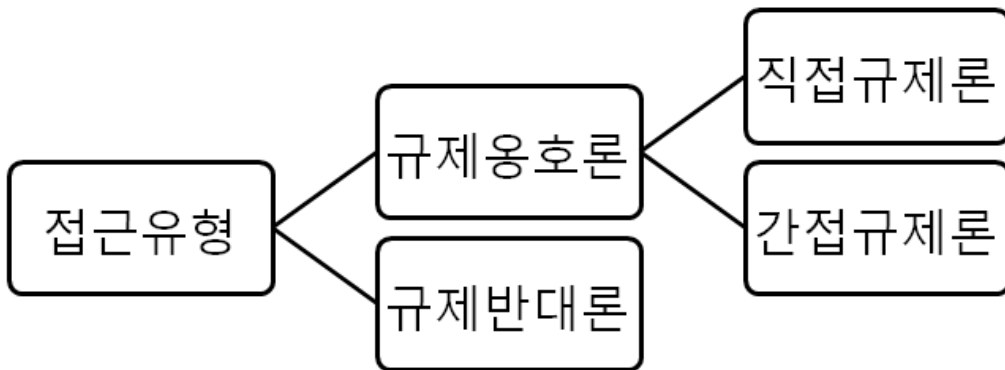
위에서 논의한 다양한 접근들과 개별 접근들의 문제점을 고려하여, 개별 국가의 인권친화적 기업문화 활성화를 위한 접근방식을 유형별로 구분하고, 동시에 개별 국가가 기업 인권의 안정적 정착과 확산을 위해 실제로 활용하고 있는 정책방안을 살펴볼 것이다.

사실상 기업의 사회적 책임이 제시하는 의제는 기업 인권이 강조하는 의제와 대부분 동일한 대상으로 구성되어 있다. 차이점이 존재한다면 기업의 사회적 책임이 기업의 자발적 참여를 강조하는 반면, 존 러기 프레임워크에 따른 기업 인권은 국가의 역할을 새롭게 강조하고 있다는 점이다. 즉 존 러기 프레임워크는 존중이라는 개념을 통해 기업의 자율적이고 자발적인 인권 증진을 강조하면서, 동시에 보호와 구제를 통해 국가의 역할을 제시하고 있다.

따라서 이하에서는 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 중심으로 국가의 정책적 전략, 정책 방향, 구체적인 정책 사업 등을 유형화하고, 개별 국가 별로 살펴볼 것이다.

3 기업 인권에 대한 정책적 접근 유형

기업 인권의 문제에 대한 각국 정부의 접근방식, 제도화 수준, 정책적 수단은 매우 다양하게 나타나고 있다. 우선 기업 인권에 대한 각국 정부의 접근 방식은 기업에 대한 규제방식의 차이로 나타난다. 즉 덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크와 같이 기업에 대한 규제를 강조하는 유형과, 호주, 영국, 미국과 같이 기업에 대한 규제 자체를 반대하는 유형으로 크게 구분해볼 수 있다. 전자를 규제옹호론, 후자를 규제반대론이라고 칭할 수 있는데, 전자는 다시 직접 규제론과 간접 규제론으로 세분화된다.



[그림 3] 기업 인권에 대한 접근방식 유형구분



기업에 대한 규제의 필요성을 강조하는 NGO 등 시민단체들은 기업의 사회적 책임 및 기업 내 인권과 관련된 입법적 규제를 강하게 주장하고 있으며, 일부 국가에서는 이러한 주장에 따라 실제로 일정 규모 이상 기업에 대해 기업의 사회 및 환경보고서를 의무적으로 공표하도록 하고 있다. 대표적으로 북구 국가를 들 수 있다. 북구 국가의 경우, 비용외부화(cost externalisation) 문제를 해결하기 위해 적극적인 직접적 규제 모델을 기업 인권 문제에 적용하고 있다.¹²⁷⁾

규제옹호론 중 간접적 규제론은 “모범행위자로서의 정부”라는 정책모델과 깊은 관련이 있다. 정부가 직접적인 규제나 단순히 관행을 장려하는 수준에서 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 다루는 것이 아니라, 정부 부처 및 산하 기관이 모범적으로 기업의 사회적 책임 및 기업 인권이 정착될 수 있도록 행동함으로써 기업이 이를 따라할 수 있도록 하는 것을 말한다. 동시에 정부사업과 관련된 조달 및 사업 참여 조건에 기업의 사회적 책임 및 기업 인권을 중요한 참여조건으로 제시함으로써 정부사업에 참여하는 주요 핵심기업이 실질적으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 관심을 갖을 수 있는 환경을 조성하는 것 역시 “모범행위자로서의 정부” 접근에 중요하다고 할 수 있다. 따라서 이 접근에서는 민관파트너십(Private-Public Partnership)이 매우 중요한 의미를 갖게 된다.

반면 신자유주의가 강하게 나타나고 있는 영국의 경우에는 기업시민권(Corporate Citizenship)적 사회권을 법제도를 통해 강제로 규제하기 보다는 비규제적 정책을 통해 기업의 사회적 책임 및 기업 내 인권에 접근하고 있다. 영국 및 호주와 같은 비규제적 정책 중심의 접근에서는 정책의 내용과 효과성 등 정부의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다.

영국의 경우, 기업의 사회적 책임 장관(Minister for Corporate Social Responsibility)을 내각에 별도로 두고 책임 있는 기업 관행을 정착시키려는 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다. 이와 같이 영국은 제도를 통한 규제보다는 관행과 기업의 자율적 노력을 촉진하고 권장하는 비규제적 방식을 주로 활용하고 있다.

호주의 경우에도, 현재 비규제적 접근을 통해 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 접근

127) 호주는 규제반대론에 속하는 국가이지만, 내부적으로 규제의 필요성이 지속적으로 제기되고 있다. 호주의 경우, 민주당을 중심으로 기업의 행동규범법을 도입하려는 시도가 2000년에 있었으나, 보수당의 반대로 입법화되지 못했다. 그러나 이를 위한 입법화 시도가 꾸준히 계속되고 있다. 민주당이 제시한 기업의 행동규범 법안의 핵심내용은 100인 이상 규모인 기업이 역외 생산시설을 갖고 있는 경우에는 의무적으로 호주 당국에 인권 및 노동 기본권, 환경 등과 관련된 보고를 해야 하는 것이다.

하고 있다. 대표적으로 호주 총리가 1999년에 제시한 공동체-기업 파트너십 (Community Business Partnership) 자문위원회를 들 수 있다. 수상이 임명한 자들로 구성된 공동체-기업 파트너십 자문위원회가 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련된 정책을 전문적으로 다루도록 함으로써 공동체에 대한 기업의 사회적 책임의식과 기업 인권을 강화할 수 있도록 하고자 하고 있다.

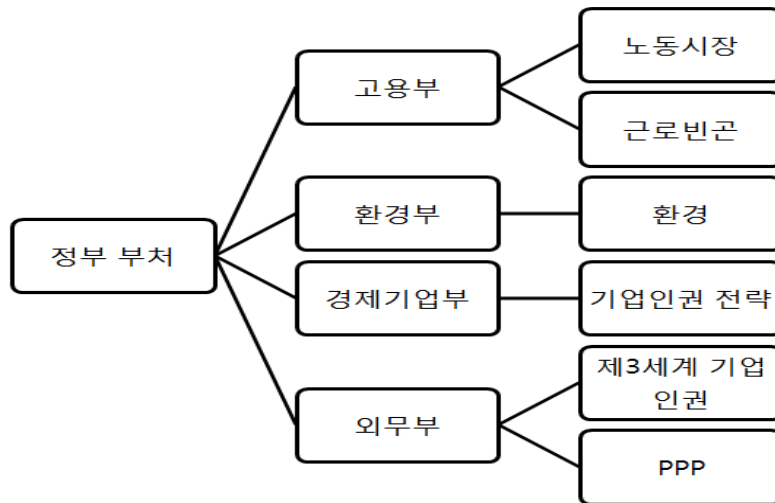
4 인권친화적 기업문화를 위한 개별 국가의 정책 사례

개별 국가 별로 인권친화적 기업문화를 위한 기업 인권 정책을 보다 통일적으로 살펴보기 위해서는 동일한 기준에 기초해 개별 국가의 정책 사례를 검토할 필요가 있다. 따라서 이하에서는 첫째, 인권친화적 기업문화를 담당하는 정책 부처, 둘째, 기업 인권을 촉진하기 위한 인식 제고 정책, 셋째, 기업의 인권활동을 투명하고 공문화하기 위한 정책, 넷째, 기업 인권을 장려하기 위한 구체적인 지원 정책 사업으로 구분하여 서술하고자 한다.

1) 덴마크

① 기업 인권 담당 정책 부처

덴마크에서 기업 인권 문제는 단일 정부 부처가 담당하고 있지 않다. 개별 부처의 관할 영역에 따라 기업 인권과 관련된 역할이 달라지며, 담당하는 내용도 상이하다. 우선 전통적인 노동기본권과 관련된 기업 인권은 고용부(Ministry of Employment)에서 담당하고 있다. 주로 고용과 관련된 노동시장정책 및 근로빈곤층에 대한 사회통합의 차원에서 기업 인권을 다룬다. 환경부(Ministry of Environment)는 환경문제에 대한 전 국가적 차원의 규범과 제도를 기업 인권에 통합시키는 작업을 진행하고 있다.



[그림 4] 마크의 기업 인권 관계 부처 및 사업

기업 및 시장과 관련된 부처인 경제기업부(Ministry of Economic and Business Affairs)는 기업경쟁력을 고려한 기업의 사회적 책임과 기업 인권 정착을 위한 다양한 전략과 사업을 진행하고 있으며, 외무부(Ministry of Foreign Affairs)는 제3세계에 대한 기업의 사회적 책임과 기업 인권 확립을 위한 민간파트너십(Public Private Partnership) 사업을 시도하고 있다. 이와 같이 기업 인권과 관련된 덴마크 정부 부처 및 해당 역할을 정리하면 그림 11과 같다.

② 인식 제고 정책

덴마크에서 기업 인권에 대한 사회적 인식이 높아진 것은 2005년 11월 덴마크 정부가 경제발전을 위한 핵심 의제 6개 중의 하나로 혁신이나 기업가정신 등 시장적 가치와 동일한 중요성을 부여하면서 기업의 사회적 책임을 공식적으로 부각시키면서 부터이다. 특히 중요한 점은 글로벌 시장에서 기업의 성장과 경쟁력 확보를 위해서는 기업의 사회적 책임이 핵심적 관건이라고 강조하였다는 점이다.

기업의 사회적 책임이 갖는 중요성을 정부 정책으로 공식화하기 이전에 덴마크 정부는 이미 1994년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 사회적 인식을 제고하기 위한 광범위한 캠페인을 전개해왔다. 2006년에 덴마크 정부는 기업의 사회적 책임과 관련된 인터넷 포털을 구축하여 종합적이고 체계적인 정보를 관련 이해관계자들에게 제공하게 된다.

2004년 9월, 확대된 사회적 인식을 기반으로 고용부는 덴마크 기업을 대상으로 기업

의 사회적 책임과 관련된 인터넷 대화 패널을 구성하게 된다. 기업의 사회적 책임과 관련된 캠페인의 효과는 2006년까지 열렸던 6번의 인터넷 대화 패널에 참여한 기업이 6000여개에 이른다는 사실에서 드러나고 있다. 또한 인터넷 대화 패널에 참여한 기업 중 약 1200여개 기업이 지역적으로 구분된 6개의 기업 네트워크를 구성하여, 기업의 사회적 책임과 관련된 자체적인 활동을 지속적으로 수행하고 있다.

덴마크 정부가 2005년 11월 기업의 사회적 책임을 기업경쟁력의 핵심 의제로 공식화한 이후, 사회적 인식 제고를 위한 관련 부처의 정책 사업이 대폭 증가하였다. 기업의 사회적 책임과 관련된 정책 사업은 주로 관련 이해관계자 집단을 대상으로 유럽 전통의 조합주의적 정책 대화를 실시하고 가이드라인을 제시하는 방향으로 이루어졌다.

덴마크의 환경보호위원회(Danish Environmental Protection Agency)는 2005년 약 100여개의 진단틀로 구성된 환경관리 가이드라인 데이터베이스를 인터넷 상에 구축하여 기업들이 자발적으로 자체 문제를 진단하고 개선할 수 있도록 하였다. 특히 환경관리 가이드라인이 기업에 실제적으로 도움이 될 수 있도록 업종별로 특화된 진단틀을 개발하여 제시하였고, 또한 환경친화적 상품의 개발과 관련된 의제를 집중적으로 제시함으로써 기업이 환경과 경제의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 실질적 도구로 사용할 수 있도록 하였다.

경제기업부 역시 “인간과 이윤(People and Profit)”이라는 프로젝트를 2005년부터 2007년까지 실시하였다. 이 프로젝트는 유럽사회기금과 국가노동시장위원회의 재정지원을 받아 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 취약한 중소기업이 전략적으로 기업의 사회적 책임에 접근할 수 있도록 지원하고 교육시키는데 중점을 두었다. 경제기업부 역시 기업에게 사회적 책임과 인권을 일방적으로 강요하기보다는 기업의 사회적 책임과 기업인권이 기업의 경쟁력과 밀접한 관계가 있음을 이해시키고 경쟁력을 강화하기 위한 하나의 수단이라는 점을 강조하는 방향으로 접근해갔다. 이를 바탕으로 덴마크 상공회의소는 중소기업들을 위한 인식제고 및 교육훈련 프로그램을 개발하여 무료로 보급했다. 약 3년간 진행된 경제기업부의 “인간과 이윤” 프로젝트에는 총 12,000여명에 이르는 중소기업의 경영관리자와 고용자들이 참여하여, 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련된 사회적 인식을 제고하는데 커다란 성과를 가져왔다고 할 수 있다.

기업 인권과 관련된 중요한 핵심영역은 전지구적으로 확대되어 있는 다국적기업의 공급망과 관련 납품업체 및 거래기업에 종사하는 제3세계 노동자의 인권문제이다. 이러한 문제에 대해 덴마크의 외무부는 UN 글로벌 콤팩트 및 유럽위원회의 후원을 받아 상공회의소와 공동으로 2006년 12월 브라질 사우바도르에서 기업의 사회적 책임에



대한 유럽-라틴 아메리카 국제 컨퍼런스를 개최함으로써 관련 이해관계자들이 다국적 기업의 인권문제에 대한 사회적 경각심을 갖도록 하였다.

인식제고를 위한 국가의 활동은 캠페인과 교육, 관련 정보의 제공, 이해당사자 네트워크의 구축 지원 등 다양하게 이루어졌다. 그러나 다른 한편으로 중요한 활동영역은 상황에 대한 명확한 인지와 정확한 지식정보의 창출이다. 즉 해당 국가의 사회적 인식, 직접적 이해당사자인 기업의 준비 정도, 기업의 사회적 책임 영역 및 기업 인권과 관련된 현안 및 쟁점의 분석 등 이해당사자들이 기업의 사회적 책임 및 기업 인권을 올바르게 이해하고 준비할 수 있는 핵심적 정보와 도구들을 제공할 수 있어야만 실질적인 인식제고가 이루어질 수 있다. 덴마크 정부는 이를 위해 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련된 광범위한 장기 조사프로젝트를 진행했다.

우선 덴마크 사회조사연구소를 통해 1998년에서 2009년에 이르는 장기간에 걸쳐 기업의 사회적 책임과 고용과 관련된 노동인권 문제의 현황과 발전과정을 모니터링하면서, 매년 백서를 발간해왔다.

또한 경제기업부도 “인간과 이윤” 프로젝트의 일환으로 다양한 조사연구 프로젝트를 진행했다. 대표적으로 관련 전문가들로 구성되어 진행된 대표적인 기업의 사회적 책임 사례 기업 개발 연구, 덴마크 중소기업의 사회적 책임 활동 조사연구, 덴마크 상공회의소 및 코펜하겐 경영대를 통한 기업의 사회적 책임 교육 및 관련 프로그램 개발, 중소기업의 사회적 책임 패널 데이터 구축 조사연구 등을 들 수 있다.

덴마크 정부는 특히 기업 인권과 관련하여 덴마크 인권센터와 공동으로, 한편으로 기업 인권을 위한 민관파트너십 사업을 재정적으로 지원하고, 다른 한편으로 인권 영향 평가(Human Rights Impact Assessment) 도구를 개발하여 보급하였다. 인권 영향 평가 도구는 80여개 국제 인권협약 및 협정에 기초하여, 기업들이 자발적으로 자신들의 인권 관련 기업 관행을 평가하여 직접 또는 간접적으로 침해하고 있는 비인권적 관행을 교정할 수 있도록 하였다.

경제기업부도 2005년 덴마크경영자총연맹 및 덴마크 인권연구소와 공동으로 기업의 사회적 책임 지도(CSR Compass)를 개발하여 보급하였다. 기업의 사회적 책임 지도는 소비자 대응, 행동규범, 공급망 등에 대해 기업이 활용할 수 있는 가이드라인을 제시하며, 2007년에는 공급망과 관련하여 취약 지역인 위험국가 명단을 포함하여 다국적기업의 공급망과 관련된 인권문제를 본격적으로 제기하고 있다.

③ 기업 인권 활동 투명화 정책

덴마크의 경우, 기업 인권 활동과 관련된 규제적 정책은 주로 기업 인권 활동 투명화 정책과 관련되어 있다. 1995년에 이미 덴마크는 환경오염과 관련된 준수사항과 관련된 의무적 보고 규정을 입법화했다. 이 규정은 약 1,000여개의 덴마크 기업에 대해 효력을 갖고 있다. 이들 기업은 매년 환경오염과 관련된 기업 활동 영역에 대한 자체 보고서를 덴마크 상공회의소에 제출해야 한다.

2001년 개정된 연차보고법(Annual Accounts Act)에 의거해 기업들은 기업의 사회적 책임, 환경 문제 등과 같은 사안에 대해서도 추가적인 보고의무를 갖게 되었다. 연차보고법에 따르면, 일반적으로 받아들여질 수 있는 가이드라인에 따라 진실되고 공정하게 보고서를 작성해야 한다. 특히 C등급(250인 이상 고용기업 또는 23,8백만 덴마크 크로네 이상 매출기업)과 D등급 이상의 기업은 관련된 환경문제에 대한 최고경영진의 입장을 표명해야 하도록 되어 있다.

또한 앞에서 언급한 기업의 사회적 책임 지도에 제시된 보고서 작성 틀에 기초해 기업이 자율적으로 작성한 기업의 사회적 책임 표준이나 행동규범을 마련하여 공개할 수 있도록 규정하고 있다.

이와 관련하여 3번에 걸쳐 수정된 “사회지표(Social Index)”를 제공하고, 이 지표에서 60점 이상을 획득한 기업에 대해서는 독립적 인증기관을 통해 기업의 사회적 책임과 관련된 인증표시인 “S”를 3년 동안 사용하게 할 수 있는 인증제도를 시행하고 있다.

④ 기업 인권 지원 정책

기업 인권을 지원하기 위한 덴마크 정부의 구체적인 정책 사업으로는 우선 가장 먼저 외부부가 실시하고 있는 민관파트너십 사업을 들 수 있다. 외부부는 특히 다국적기업에 의한 제3세계 납품업체나 거래기업 노동자의 인권침해에 깊은 관심을 기울여 왔다. 외부부가 실시하고 있는 민관파트너십 프로그램은 민관파트너십을 통해 해당 다국적기업과 관련된 제3세계 노동자들의 근로조건 및 삶의 질을 인권적 측면에서 개선할 수 있도록 하고, 이를 동시에 기업의 혁신 및 경쟁력 강화의 계기로 삼을 수 있도록 하기 위한 야심찬 프로그램이다. 민관파트너십 프로그램은 주로 제3세계에서 기업활동을 전개하는 다국적기업에게 자문서비스와 경제적 지원을 제공하는 내용으로 구성되어 있다.

두 번째로는 일자리 창출을 위한 민관파트너십의 구축이다. 일자리 부족으로 인한 고용위기는 노동인권과 관련된 핵심적 의제로 부상하고 있다. 덴마크에서는 일자리와 관



련된 기업의 사회적 책임을 지원하고 노동인권을 개선하기 위해 중앙정부, 지자체, 기업네트워크가 공동으로 중층적인 일자리 창출 민관파트너십을 구축하여 운영하고 있다.

우선 지자체는 예방적 노동시장정책을 위한 지자체 공동위원회를 노동조합, 사용자, 시민사회 등이 참여하는 노사민정협의회 형식으로 구성하여 지역일자리창출과 관련된 사업을 전개하고 있다. 또한 별도로 중앙정부, 지자체연합, 노동조합, 사용자단체로 구성된 중앙고용위원회 역시 민관파트너십의 형태로 운영되고 있다. 다른 한편 사회복지부 주도로 구축된 16명의 전국핵심경영지도자네트워크 역시 고용문제 해결을 위한 민관파트너십의 일환이라고 할 수 있다. 순수한 기업네트워크로는 고용부의 기업의 사회적 책임을 위한 인터넷 대화 패널 참여기업으로 구성된 6개의 지역기업네트워크가 존재하며, 이 또한 중앙정부의 재정지원 및 지자체와의 협력으로 다양한 지역고용창출 사업을 벌이고 있다.

일자리창출을 위한 민관파트너십의 주요한 재정은 고용부가 종잣돈(Seed Funding)의 형태로 제공하며, 이러한 재정적 지원을 토대로 다양한 민관파트너십이 지속적인 활동을 전개하고 있다.

다음으로 공공조달 영역에서 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 우수기업에게 다양한 혜택을 제공하고 있다. 2001년 덴마크 의회는 해당되는 우수 기업에게 공공조달 상의 특혜 및 공적 서비스를 특별히 제공받을 수 있는 특권을 제공할 수 있도록 하는 법률안을 통과시켰다. 이를 통해 덴마크 정부는 기업의 사회적 책임 및 기업 인권을 공공조달과 연계시킴으로써 공공조달에 참여하고자 하는 기업들에게 유인동기를 제공하고 있다.

2) 독일

① 기업 인권 담당 정책 부처

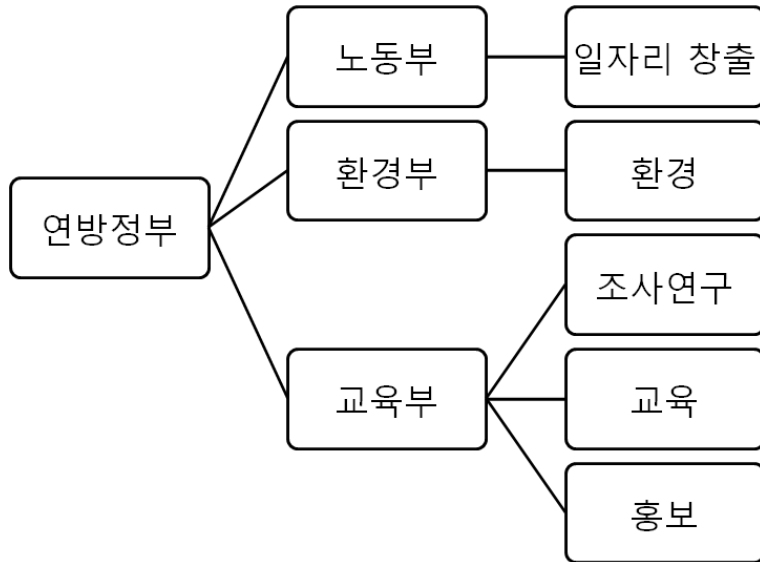
독일은 스웨덴과 더불어 대표적인 규제적 국가이다. 연방정부는 기업의 사회적 책임을 핵심적인 의제로 인식하고 있으며, 활발한 정부부처의 활동, 이해관계자와의 적극적인 협력과 재정지원, 다양한 국제협력사업 등을 특징으로 보이고 있다. 이러한 활동에 대해 독일은 다양한 법적 및 제도적 근거를 토대로 강력한 규제시스템을 구축하여 활용하고 있다.

유럽의 일반적인 특징은 사회적 파트너십에 기초한 조합주의적 국가모형이다. 독일은 사회적 조합주의 대표적인 국가로서 거시적 파트너십의 오랜 전통을 갖고 있다. 따

라서 기업의 사회적 책임과 관련된 연방정부 및 각 정부 부처의 사업은 이러한 사회적 조합주의 전통에 따라 이해관계자와의 대화 및 협력 하에서 주로 이루어지고 있다. 동시에 기업 역시 자신들에게 부과된 의무 또는 가이드라인의 내용을 넘어서는 적극적 활동을 보이고 있다. 특히 사회공헌, 사회보장 및 보건안전 영역에서 기업들은 자발적으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 동조하고 있다. 여기에는 강력한 노동조합의 적극적 개입, 노동자 대표의 감독이사회 참여와 같은 노동자 경영참여 시스템 등 연합 자본주의의 공동체주의적 기업지배구조가 중요한 역할을 하고 있다고 할 수 있다.

독일에서 기업 인권과 관련된 정책 부서로는 환경부, 교육부, 노동부 등을 들 수 있다. 환경부와 노동부가 각각 환경과 고용분야에서 기업의 사회적 책임을 장려하고 촉진하는 다양한 사업을 수행하고 있다. 또한 이를 뒷받침할 수 있는 과학적 조사 및 연구업무를 교육부가 수행하고 있어, 각 부처 간의 역할 분담이 명확하다고 할 수 있다.

② 인식 제고 정책



[그림 5] 독일의 기업 인권 관계 부처 및 사업

기업의 사회적 책임 및 기업 인권에 대한 서구의 인식은 상당히 높은 편에 속한다. 특히 독일의 경우, 유럽의 경제대국으로 핵심적인 거대 다국적기업의 모국으로서 사회 경제적 영향력이 높다고 할 수 있다. 이러한 점에서 독일 연방정부는 정부 차원에서 적극적으로 UN의 글로벌 콤팩트에 참여하고 있다.¹²⁸⁾



독일 연방정부는 2003년 사용자 및 노동조합 등 직접적 이해당사자와 공동으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 사회적 인식을 더욱 높이고자 교육캠페인을 실시하였다. 교육부 장관이 우수 기업을 직접 방문하는 등 다양한 홍보 캠페인을 통해 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 사회적 관심을 집중시켰다.

연방정부 차원에서 2003년에서 2006년 사이에만 약 770만 유로의 재정지원을 통해 약 50여개의 생태 및 공정 거래와 관련된 기업의 사회적 책임 및 기업 인권 사업을 실시하였다. 특히 공정거래(Fair Trade)의 출현 배경, 기본 원칙, 공정거래 상품에 대해 광범위한 시민의 인식을 제고하기 위한 대중캠페인인 “공정함은 좋은 느낌을 준다(Fair Feels Good)” 캠페인 사업은 연방정부의 의식제고 사업 중 가장 의욕적인 활동이라고 할 수 있다.

또한 광범위한 일반 시민을 대상으로 한 의식제고 사업 외에도 전문가 및 이해관계자들을 대상으로 한 전문가 워크숍을 환경부 주관 하에 지속적으로 개최함으로써 의식제고 캠페인을 일반 대중과 전문가라는 두 가지 방향으로 추진해왔다.

교육부는 연방정부가 실시해 온 “혁신적 직무설계 - 노동의 미래”라는 기존 접근들을 “새로운 노동세계에서의 혁신을 위한 잠재력”이라는 새로운 프로그램으로 개편하여, 경제적 발전을 위한 생태적 기술혁신을 목표로 한 야심찬 연구조사 프로그램 사업을 실시하였다. 생태적 기술, 평생학습, 역량개발을 연계함으로써 기업 경쟁력과 지속가능한 발전을 기업의 사회적 책임을 통해 확보하겠다는 장기적 전략을 설정한 것이다.

이 과정에서 중요한 요인으로 부상한 것이 바로 기업문화이다. 새로운 노동방식, 생태적 발전, 사회 및 경제의 지속가능성을 성공적으로 확보하기 위해서는 새로운 방식의 혁신을 추구하는 기업 문화의 확립이 핵심적 요인이라고 인지했기 때문이다.

③ 기업 인권 활동 투명화 정책

독일 연방정부, 독일경영자총연맹, 독일경제인연합회, 독일노동조합총연맹, 독일 인권포럼, 독일 비정부기구 개발정책연맹 등은 인권과 기업에 관한 실무집단이 제시한 “인권과 기업에 대한 국제적 보호” 공동 선언에 정식으로 서명하는 등 기업 인권에 대해 적극적으로 참여하고 있다.

128) 실제로 독일 연방정부는 UN 비서국의 글로벌 콤팩트 사무소에 창설자금을 대주었으며, 연방정부의 후원으로 제2차 글로벌 콤팩트 학습포럼이 2002년 베를린에서 개최되었으며, 2005년 사하라 이남 아프리카 지역을 대상으로 한 지역 글로벌 콤팩트 학습포럼 역시 연방정부의 재정지원 하에 개최되었다.

이러한 공동선언에 대한 다양한 이해관계자의 서명은 실질적인 기업 활동에 반영되고 있다. 예를 들어, 독일 도매업협회는 산하 기업들이 민관파트너십 활동의 틀 내에서 외국 도소매점의 노동자들에게도 동일한 근로조건을 제공하는 단일 모델을 실시하고 있다. 즉 처음으로 다국적기업의 사용자단체가 일국 단위를 넘어서 동일한 근로조건을 제공하는 기업의 행동규범을 모델화한 사례라고 할 수 있다.

독일의 산업표준화기구인 독일표준화연구소(DIN)의 하위기관은 환경보호원칙에 관한 표준화위원회(NAGUS)는 환경상표, 환경관리, 친환경상품 등에 있어서 독일 산업표준을 설정하여 사실상의 규제적 기준으로 활용하고 있다. 환경보호원칙에 관한 표준화위원회는 기업, 학계, 환경단체, 환경당국, 소비자연합, 노동조합, 전문가그룹 등으로 구성되어 있다. 이러한 연장선 위에서 독일 연방정부는 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 투명성을 높이기 위해 ISO26000 표준화 과정에 적극적으로 개입해왔다.

④ 기업 인권 지원 정책

독일에서 정부의 기업 인권 지원 정책은 2002년부터 포괄적인 지속가능한 발전 전략의 한 측면으로 받아들여지고 있다. 따라서 특히 중앙정부 차원의 적극적 개입과 지원이 이루어지고 있다.

독일 연방정부는 민간기업의 참여를 촉진시키기 위한 주요한 정책방안으로 민관파트너십을 적극적으로 활용하고 있다. 민관파트너십의 전통은 사회적 조합주의의 오랜 전통의 핵심적 원칙으로 이미 작동해오고 있었기 때문이다. 1999년부터 2007년까지 약 1,650 여개의 민관파트너십 사업이 8조2천억 유로 규모로 실시되어왔다. 대부분의 민관파트너십 사업은 제3세계의 기업 인권을 개선하기 위한 목적으로 실시되었다. 대표적으로 독일 자동차기업과 공동으로 전개한 에이즈 퇴치 프로그램을 들 수 있다.

이와 같은 정부와 기업 파트너십 이외에도 다양한 시민참여 파트너십 시스템이 구축되어 있다는 것이 기업 인권에 대한 독일적 접근방식의 특징이라고 할 수 있다. 연방시민참여네트워크(Federal Civic Participation Network, BBE)와 연방시민참여네트워크(Federal Network on Civic Engagement)가 대표적이라고 할 수 있다. 연방시민참여네트워크는 연방정부, 주정부, 지자체, 민간기업, 비영리조직 등이 참여하여 기업시민권을 촉진시키는 것을 주요 목적으로 삼고 있으며, 연방시민참여네트워크는 2002년에 창립된 기구로 비영리조직, 교회, 기업, 연방정부, 주정부, 지자체, 시민사회단체로 구성되어 역시 전국 단위에서 시민참여를 통해 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 촉진하는 것을 목표로 삼고 있다. 특히 연방시민참여네트워크는 다양한 이해관계자가 참여



하여 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 입장을 조율하고 정보를 공유하고, 의회 및 정부와의 연계활동을 위한 역할을 수행하고 있다.

독일의 경우, 특히 노동인권과 관련된 정부의 정책적 지원이 많이 이루어지고 있다. 독일의 노동인권의 핵심은 노동기본권의 보장에 있다기보다는 노동의 인간화 내지는 노동생활의 질을 확보하는데 있다. 따라서 생태적 기술혁신과 상품개발, 평생학습, 양질의 일자리 창출이 노동인권의 핵심적 내용으로 자리 잡고 있다. 대표적으로 2003년 기존 경제노동부¹²⁹⁾는 팀웍(TeamArbeit)라는 프로젝트를 통해 독일 내 실업문제에 대응하기 위한 기업과 개인 연계 네트워크 구축을 시도한 바 있다.

덴마크와 마찬가지로 독일 역시 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 취약한 중소기업을 대상으로 다양한 지원정책을 시행하고 있다. 정부가 지원하는 조직인 청년파트너(Partners of Youth)는 기업과 비영리기업 사이의 조율을 통해 중소기업을 적극적으로 지원하고 있다. 또한 독일식 직업훈련제도에서 중요한 기업 내 직업훈련 역량을 강화하기 위해 교육부에서는 “출발일자리(Jobstarter)-미래를 위한 직업훈련” 프로그램을 도입하여 2005년부터 2010년까지 실시하였다. 출발일자리 사업은 정부 및 유럽사회기금의 지원을 통해 청년 일자리 창출을 위한 중소기업의 직업훈련 역량 강화를 위해 1억 유로를 투입하였다.

또한 연방정부는 2001년부터 “새로운 노동의 질(New Quality of Work Initiative)” 사업을 시작하였다. 이 사업에는 연방 산업안전보건연구소와 기업, 노사민정, 주정부 및 지자체가 같이 참여하여, 직무스트레스를 예방하고 평생학습을 촉진시키기 위한 다양한 프로그램을 제공하고 있다.

기업에 대해 주어지는 직접적인 인센티브 지원정책으로는 “사회적 출발(Startsocial)” 프로그램을 들 수 있다. ”사회적 출발“ 프로그램은 연방 수상의 후원 아래 맥킨지와 같은 일부 기업이 주도해 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 아이디어와 프로젝트를 경연하는 프로그램이다. 경연 참가 기업에 대해서는 전문컨설팅, 상금 및 전국적 홍보와 같은 인센티브가 주어진다. 또한 독일경영자총연맹도 이와 유사하게 경제주간지인 주간경제(Wirtschaftswoche)와 공동으로 연방대통령 후원 하에 ”자유와 책임“이라는 경시대회를 개최하고 있다. 이 경시대회는 중소기업 부문과 대기업 부문으로 구분되어 실시되는데, 사업제 직무교육, 직업훈련, 청년노동, 일과 생활의 조화, 소수자 통합, 기업과 생태의 연계 등 기업 인권의 핵심 영역으로 구분되어 경연이 진행된다.

129) 슈뢰더 정부 하에서 경제부와 노동사회부가 경제노동부로 통합되었다가 다시 경제부와 노동사회부로 분리되었다.

독일에서 기업 인권과 관련되어 특히 강조되는 영역은 환경에 있어서 기업의 역할이다. 2000년 11월 독일 연방정부와 경제계가 교토기후협정과 관련된 자발적 협약을 맺을 정도로 적극적이며, 따라서 독일 연방정부의 정책적 지원도 환경에 있어서 기업의 역할에 대한 지원에 집중되고 있다. 독일에서 최근 기업 인권과 관련되어 강조되는 또 다른 영역은 고용, 즉 일자리와 관련된 기업의 역할이다. 고용유지 및 고용창출을 위한 다양한 권장 모델을 도입하는 기업에 대해서는 지원금 및 구조적 단시간근로 수당과 같은 보조금이 지급된다. 즉 노동시장정책의 틀 내에서 노동자에게 도움이 되는 조치를 행한 기업에 대한 다양한 재정적 보조금이 사회적 책임 및 기업 인권에 대한 보상으로 주어진다.

독일의 기업 인권 지원정책의 특징은 개별 기업에 대한 직접적 지원보다는 보다 근본적인 경제적 구조개편의 전략 하에서 정책이 수립되고 지원된다는 점이다. 즉 예를 들어 지역경제구조 개편을 위한 연방정부와 주정부 공동사업을 수행하면서 지역경제를 새로운 지속가능한 발전모델에 입각한 혁신전략에 참여하는 기업들에 대해 집중적인 지원을 해준다. 이 과정이 바로 앞에서 언급한 생태적 기술혁신 - 평생학습 - 일자리 창출의 연계 창출과 밀접히 관련되어 있다.

또 다른 특징은 법제도를 통한 직접적 규제 방식보다는 사회적 조함주의에 입각하여 정부, 경영계, 노동계, 시민사회가 참여하는 사회적 대화를 통해 규범화된 가이드라인을 만들어내고, 이를 경제단체와 노동조합을 통해 강제하는 간접적 규제 방식이 주로 사용되고 있다는 점이다. 이와 같은 방식은 기업 인권과 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있고, 사회적 대화를 통해 합리적 전략과 정책방향을 합의해 낼 수 있는 문화적 전통이 존재하는 사회에서 가능한 방식이라고 할 수 있다.

3) 프랑스

① 기업 인권 담당 정책 부처

중앙집권적 전통이 강한 프랑스는 2003년 마련한 국가의 지속가능발전 전략의 틀 내에서 기업의 사회적 책임과 기업 인권 정책을 시행해가고 있다. 2006년 11월에는 2006년 유럽위원회에서 통과된 유럽의 전략을 반영하여 지속가능발전을 위한 부처통합 위원회에서 기존의 전략을 수정했다. 프랑스 정부의 기본 원칙은 유럽통합의 절대적 지지자로서 세계화에 대한 환경적 사회적 관리에 있어서 유럽의 핵심적 역할을 인정하고, 이를 바탕으로 회원 국가로서의 프랑스의 지속가능발전 전략을 만들어 가는 것이다.



이러한 프랑스의 지속가능발전 전략의 한 부분으로 기업의 사회적 책임과 기업 인권이 포함되어 있다. 프랑스 정부의 전략적 목적은 기업으로 하여금 지속가능한 발전에 자발적으로 참여하고 사회적 책임에 근거한 발전을 도모해가도록 하는 것이다.

따라서 프랑스 정부의 목적은 크게 2가지로 구분해 볼 수 있다. 즉, 모든 기업이 자발적으로 참여하는 지속가능한 발전과 중소기업이 개별 기업적 차원에서 효과적으로 지속가능한 발전에 적응해갈 수 있도록 지원하는 것이다. 첫 번째 자발적 참여와 관련해서는 관련된 업종별 전문조직의 자발적 참여를 통해 온실효과, 사회적 및 환경적 책임성, 산업안전보건, 에너지와 물 소비 관리, 배출물, 그리고 혁신에의 접근성 강화 등 환경 및 사회문제에 대한 기업의 역할을 강화하는 것을 목적으로 한다. 두 번째 기업의 지속가능발전 모델에의 적응과 관련해서는 특히 중소기업에 대한 다양한 보조금 지급, 각종 지원을 통해 지속가능발전과 관련된 국제표준인 ISO14001(중소기업 대상의 ISO14005)를 확산시키는 것, 감독기관을 통한 중소기업의 지속가능발전에 대한 인식 제고, 프랑스 환경에너지기구인 ADEME의 역할을 강화하는 것, 환경문제에 대한 집단적 대응방식으로 업종별 가이드라인의 제시 등을 구체적인 목표로 설정하고 있다.

이러한 목표를 달성하기 위한 정책방향의 설정과 정책사업의 실시는 다양한 관련 정부부처를 통해 이루어지고 있다.

② 인식 제고 정책

기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 기업의 인식을 제고하기 위해 프랑스는 G8 정상회담의 의장국으로서 UN 글로벌 콤팩트와 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 1998 기본적 권리와 노동권에 관한 ILO 선언 등에 적극적으로 참여해 왔다. 동시에 이러한 활동이 실제 산업계에 확산될 수 있도록 2003년 글로벌 콤팩트에 가입한 프랑스 기업을 대상으로 대통령이 직접 프랑스 기업 네트워크를 구축해갔다. 이 과정에서 중소기업의 관리당국이 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 중소기업의 인식을 제고하는데 중요한 역할을 수행했다.

다른 한편으로 Montaigne연구소를 중심으로 기업 내 차별금지를 핵심 내용으로 하는 다양성 헌장을 작성하고, 프랑스 민간기업총연합과 공동으로 기업의 참여를 독려하여 2007년 3월에 이르면 약 1,500여개의 기업이 다양성 헌장에 조인한 상태이다.

③ 기업 인권 활동 투명화 정책

기업 인권 활동과 관련하여 프랑스 정부는 2005년 중소기업의 공정무역(Fair Trade)

을 지원할 수 있는 법적 조항을 마련하였다. 이러한 법적 제도화는 프랑스에서 기업 인권 활동과 관련해서 처음으로 이루어진 법적 제도화라고 할 수 있다. 이 법에 따르면 공정무역으로 인정되어 지원 받을 수 있는 국제무역은 남북 사이의 무역거래에만 해당되며, 지속가능한 발전을 근본적 목적으로 해야만 하는 것으로 규정하고 있다.

또한 2001년 제정된 신경제규제에 관한 법률은 주식시장에 상장된 프랑스 기업은 연례 기업보고서에 사회적 및 환경 관련 정보를 공시해야 한다고 규정하고 있다. 프랑스 정부는 이러한 기업의 사회 및 환경활동과 관련된 보고제도를 도입함으로써 기업들이 자신들의 활동이 사회 및 환경에 미치는 영향을 전략적으로 평가하고 요구되는 다양한 도구들을 마련해가도록 유도하고자 했다.

신경제규제에 관한 법률은 기업의 사회 및 환경과 관련된 책임성과 투명성을 높이기 위해 다음과 같은 보고 내용을 의무화하고 있다:

- 전체 노동자 수 및 채용인원, (경우에 따라) 인원감축 및 고용보호계획
- 정규직 및 비정규직의 근로시간 현황, 결근율 및 그 사유
- 임금 수준과 변화 내용, 복지비용, 성별 임금격차
- 노사관계 및 단체협약에 대한 평가
- 산업안전보건
- 교육훈련
- 고용 및 장애인 노동자 채용 현황
- 기업복지 현황
- 하청관계

또한 기업은 공동체 문제에 대해서도 보고할 의무를 갖는다. 특히 기업 활동이 지역 발전 및 지역주민에 미치는 영향을 고려할 필요가 있을 경우에는 반드시 보고해야 한다. 동시에 기업이 환경단체, 소비자단체, 교육기관 및 지자체 등 지역 이해관계자 집단과 어떻게 관계를 맺고 있는지에 대해서도 보고할 의무가 있다.

마찬가지로 위에서 언급된 하청관계와 관련해서 기업은 외국 자회사가 국제노동기구의 핵심 노동기준을 준수하고 있는지, 그리고 외국 하청업체에게 어떤 방식으로 국제노동기구의 핵심 노동기준을 준수하도록 유도하고 있는가에 대해서 보고할 의무를 갖고 있다.

기업활동이 환경에 미치는 영향 중에서 다음 사항에 대해서도 반드시 보고해야할 의무를 갖고 있다.



- 물 자원, 원료, 에너지의 소비상황, 에너지 효율성 증진 및 재생에너지 활용 조치, 토지 활용 상황, 공기/물/환경 오염 방출 상태
- 생태적 균형, 자연환경, 동식물 다양성을 훼손시키지 않도록 하기 위해 운영하고 있는 조치
- 환경보호를 위해 수행한 행위에 대한 평가 및 인증
- 환경 영역의 법적 규정과 기업 활동이 일치하는가를 검증하기 위해 취해진 행위
- 환경에 미친 기업활동의 영향을 예방하기 위해 지출한 비용
- 기업 내 환경 문제와 노동자 교육훈련 문제를 담당하는 부서의 존재 유무
- 법정소송으로 갈 수 있는 심각한 기업평판의 문제를 일으킬 수 있는 환경 위험을 위해 준비된 예비금
- 회계연도 동안 환경피해를 보상하기 위해 지급된 비용

이와 동시에 프랑스 정부는 다양한 인증 제도를 마련하여 기업이 자신들의 활동에 대해 사회적 검증을 받을 수 있도록 하고 있다. 대표적으로 2004년에 도입된 평등성 마크(Equality Label)제도를 들 수 있다. 양성평등부에 의해 도입된 평등성 마크는 기업 및 공공기관에서 양성평등을 장려하기 위해 만든 인증제도이다. 2006년에는 중소기업에 평등성 마크 제도를 확산시키기 위해 50인 이하 규모의 소기업에 대한 인증기준을 별도로 마련했다.

④ 기업 인권 지원 정책

많은 식민지를 거느렸던 프랑스의 과거사로 인해 발생하고 있는 인종문제와 양성평등, 특히 기업 내 차별과 관련된 많은 문제들이 제기됨에 따라, 프랑스 정부는 특히 기업 내 차별을 해소하기 위한 기업 인권 관련 정책에 초점을 맞추고 있다. 프랑스 정부는 2002년 차별금지를 위한 정부 프로그램을 마련하고, 이에 기초하여 차별적 관행 해소를 위해 아데코 기업 및 차별금지활동 및 지원기금(FASILD)과 장기 민관협력 협정을 맺었으며, 기업 내 여성의 지위 향상을 위해 다양한 캠페인을 벌이고 있다. 특히 독립적 행정기구인 차별반대기구(HALDE)를 설립하여 민간 및 공공영역에 존재하는 기업들에게 모범 관행 및 기업 인권 확립과 관련된 다양한 서비스를 제공하고 있다.

2006년 공공조달과 관련된 법률조항을 신설하여, 프랑스 정부는 정부조달에 참여하는 기업들이 지속가능한 발전을 고려하도록 강제하는 법적 도구를 갖게 되었다. 2007년에는 지속가능한 공공조달을 위한 국가행동계획을 채택함으로써 공적 구매자들이 지속가능한 공적 조달을 고려하도록 의무화했다. 이를 통해 예를 들면, 공적 조달품목에 환경마크 인증 상품을 강제할 수 있게 된 것이다.

4) 스웨덴

① 기업 인권 담당 정책 부처

스웨덴의 기업 인권 정책은 개별 국가를 넘어선 글로벌한 관점에서 전개되고 있다. 이로 인해 특히 인권의 중요성과 지속가능한 발전을 강조하는 개방적이고 자유로운 무역을 위한 적극적 무역정책을 펼치고 있다.

스웨덴은 기업 인권 및 기업의 사회적 책임과 관련되어 개별 부처뿐만 아니라 다양한 위원회를 통해 특정 문제를 전담하도록 하고 있다. 예를 들어, 인식 제고 정책과 관련해서는 스웨덴 소비자위원회를, 조사 및 무역 관련 정책에 대해서는 전지구적 책임성을 위한 파트너십을, 기업에 대한 직접적 지원과 관련해서는 스웨덴 발전위원회를 통해 관련 정책을 시행하고 있다.

② 인식 제고 정책

스웨덴은 UN 글로벌 콤팩트 비서국에 가장 많은 기여를 하는 회원국 중 하나이다. 2007년 UN 글로벌 콤팩트 지도자 정상회담을 적극적으로 지원했으며, 최종 선언문이 나오기까지 중요한 기여를 했다.

인권적 무역을 강조하는 스웨덴에서 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 대한 사회적 인식을 제고하는 데 가장 중요한 기관은 스웨덴 소비자위원회(Swedish Consumer Agency)이다. 스웨덴 소비자위원회는 특히 소비자에게 예를 들어 “더 적은 소비(Consume Less)”와 같은 다양한 교육용 홍보자료를 제공하고 있으며, 스웨덴 국제개발위원회(Sida)와 공동으로 “윤리와 무역”이라는 책자를 발간하고 있다. 스웨덴 소비자위원회는 이러한 자료를 통해 모든 소비자들에게 윤리적 소비를 통해 기업을 인권친화적이고 지속가능한 방식의 생산을 하도록 유도하고 있다. 동시에 스웨덴 소비자위원회는 전지구적 관점에서 지속가능한 소비에 관한 조사를 실시하여 “소비와 윤리”라는 제목으로 보고서를 발표하고 있다.

외무부 산하 기구인 “전지구적 책임성을 위한 파트너십”은 대학으로 하여금 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 학문분과 사이의 학제 간 연구를 지원하는 조사사업을 지원하고, 이를 통해 기업의 사회적 책임과 지속가능한 발전 모델의 사회적 정당성을 마련해가고 있다.



③ 기업 인권 활동 투명화 정책

스웨덴에서는 1999년 이후 일정 규모 이상의 기업은 모두 자신들의 연례 기업보고서에 환경 영향에 대한 회계정보를 의무적으로 공시해야 한다. 예를 들어, 공기와 물 오염, 화학물질 방출량 등이 포함된다. 이 규정은 약 20,000여개의 스웨덴 기업에 적용되고 있다. 스웨덴 기업들은 GRI와 같은 사회적 책임보고서 프레임워크에 기초하여 기업의 사회적 책임과 기업 인권에 관한 자율적 보고시스템을 구축하고 있다.

이와 동시에, 스웨덴 정부는 2004년부터 2007년까지 공정무역기구(Fair Trade Organization)에 재정지원을 함으로써 사회적 소비와 관련된 의제를 제시해왔다. 이미 1997년부터 스웨덴은 통합 생산품 정책(Integrated Product Policy)의 틀 내에서 생산물의 환경 영향을 줄이기 위해 이해관계자들이 자율적으로 노력하도록 유도하고자 해왔다. 이러한 노력은 환경관리시스템의 구축, 환경마크제 도입, 환경제품 선언, 환경정보 톨의 개발, 산업계와의 자발적 협약 및 사회적 대화, 환경기술센터 지원 등으로 이어져 왔다.

스웨덴의 기업 인권 활동 투명화 정책의 특징은 스웨덴 연기금펀드의 활용에 있다. 스웨덴은 임노동자기금과 같이 연대적 성격의 기금을 사회공공적으로 활용하고자 노력해온 나라이다. 이러한 역사적 경험으로부터 출발하여, 스웨덴은 국가연기금펀드의 운용에 있어 책임투자원칙(PRI)을 적용하고 있다. 사회적 책임투자를 위해 2007년에는 윤리위원회가 신설되었다. 사회적 책임투자의 기준으로는 인권, 노동권 및 환경 문제 등이 제시되어 있다. 스웨덴 연기금펀드는 외국기업을 포함해 투자한 기업의 주주로서 해당 기업이 인권과 노동권 및 환경권을 존중하도록 결정권을 행사한다.

④ 기업 인권 지원 정책

“전지구적 책임성을 위한 파트너십”을 통해 스웨덴은 스웨덴의 다국적 기업들이 OECD 가이드라인 및 인권을 포함한 UN 글로벌콤팩트의 10개 원칙을 준수하도록 유도한다. 또한 다양한 네트워크를 통해 전지구적 책임성 가이드라인과 원칙이 광범위하게 확산될 수 있도록 하고 있다. 동시에 산업계, 노동조합, 비정부기구, 정부 사이에서 다양한 경험과 의견이 유통되고 조율되고 있다. 이러한 방식으로 양질의 경제사회적 조건, 부패 방지, 환경 및 인권과 관련된 기업의 사회적 책임이 정착될 수 있도록 노력하고 있다. 전지구적 책임성을 위한 파트너십은 정기적으로 특정한 쟁점에 관한 세미나, 워크숍, 교육프로그램을 개발하여 제공하고 있다.

스웨덴 발전위원회인 Sida를 통해서도 스웨덴 정부는 전지구적 책임성과 지속가능한

발전모델의 정착을 위해 필수적인 조건을 마련해가고 있다. 스웨덴 발전위원회는 특히 기업이 빈곤과의 투쟁과 관련된 근로조건에 관한 사회적이고 환경적인 책임성을 갖도록 지원하는 역할을 수행하고 있다. 또한 스웨덴 발전위원회는 공공조달 과정에서 기업의 사회적이고 환경적인 책임성을 평가하는 역할도 맡고 있다. 이러한 활동의 대표적인 사례로는 2006년 신발 및 의류산업의 근로조건을 개선하기 위한 “깨끗한 의복” 네트워크 구축 사업을 들 수 있다.

스웨덴 기업발전위원회(NUTEK)는 특히 중소기업의 사회적 책임과 기업 인권을 장려하기 위해 다양한 기업발전 진단툴, 사례연구, 지역 기업인큐베이터와 같은 직접적인 기업지원시스템을 구축해 놓고 있다.

5) 영국

① 기업의 사회적 책임부

영국은 2000년 3월 세계에서 처음으로 마가렛 호지(Margaret Hodge)를 기업의 사회적 책임 장관(Minister for Corporate Social Responsibility)으로 임명했다. 이는 기업의 사회적 책임의 중요성을 표현하는 상징적 의미를 담고 있다고 볼 수 있다.

영국에서 기업의 사회적 책임 장관이 임명된 배경에는 기업인권에 대한 규제 여부를 둘러싼 내부 논쟁이 중요한 영향을 미쳤다. 1990년대 말 기업인권에 대한 규제필요성에 대한 주장들이 영국 내에서 강하게 제기되고, 이에 대한 기업과 보수당 내부의 반발로 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 격렬하게 진행되었다. 이미 1995년 연금법 및 그 이후 기업법 개정을 둘러싼 논란의 과정에서 영국의 시민사회단체의 연합체인 기업의 책임 동맹(Corporate Responsibility Coalition, CORE)는 기업에 대한 직접적 규제의 필요성을 강하게 주장해왔다.

이러한 과정에서 당시 영국 정부는 기업의 사회적 책임 장관을 임명함으로써 논쟁의 제도화를 시도하였다. 이를 통해 기업의 사회적 책임과 기업인권에 대한 정부의 역할이 더욱 강조되긴 하였으나, 문제는 논쟁의 해결책으로 제시된 기업의 사회적 책임 장관의 성격에 있었다. 기업의 사회적 책임 장관의 역할에 대해 당시 영국 정부는 철저하게 기업의 자율적 노력을 지원하는 촉진자로 제한하였다. 이는 기업의 생산성과 경쟁력을 강조하던 당시 영국 정부의 관점 하에서는 당연한 귀결이라고 볼 수 있다 (Bicha, 2003).



이러한 특성은 기업의 사회적 책임 장관이 영국 상공부(Ministry of Trade and Industry)에 소속되어 있다는 사실에서도 확인된다. 즉 영국의 기업의 사회적 책임 장관은 영국 상공부 여러 장관 중 한명에 불과하다. 특히, 공식적으로는 현재 안전하고 지속가능한 에너지 자원 확보를 담당하는 에너지자원 장관(Minister of State for Energy)인 말콤 워스(Malcolm Wicks)의 주요 업무의 하나로 되어 있다.

영국에서 기업의 사회적 책임과 관련된 관계 부처의 핵심은 상공부 내 기업의 사회적 책임을 담당하는 에너지자원 장관이 기업의 사회적 책임 장관으로 기업의 사회적 책임과 관련된 조정위원회(Steering Committee)를 통해 정책을 추진하며, 이를 시행하기 위한 실무팀(Coordinating Team)이 존재한다.

영국의 기업의 사회적 책임 관련 정부 조직구조를 도식화하면 다음 그림과 같다.



[그림 6] 영국의 기업 인권 관계 부처 및 사업

영국은 유럽의 다른 나라와 달리 기업에 대한 직접적 내지 간접적 규제 방식의 정부 개입에 반대하는 접근방식을 택하고 있다. 기업의 사회적 책임과 기업 인권과 관련하여 정부의 역할은 철저하게 사회적 인식의 제고에 놓여 있다. 따라서 기업의 사회적 책임부 역시 그 목적이 기업이 국내외에서 사회적 책임을 다할 수 있는 경영관행을 확립하도록 장려하는데 있었다.

즉 규제옹호론적 관점이나 규제반대론적 관점이나 모두 지속가능한 발전을 추구하는 데는 이견이 없다. 즉 사회의 발전, 환경의 효과적 보호, 자연자원의 신중한 사용, 안정적이고 지속적인 경제발전, 모든 사람을 위한 더 나은 삶의 질 보장 등이 공동의 목표로 설정되어 있다. 그러나 영국과 같은 시장주의적 규제반대 입장의 국가에서는 정부의 역할을 철저하게 의식제고 및 유인동기 제공으로 제한하고 있다.

② 인식 제고 정책

영국 정부 역시 기업이 모범 관행을 받아들이는 것을 장려하기 위해 기업의 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 다수의 국제표준을 받아들이고 국제기구에 가입해 있다.

대표적으로 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, UN 글로벌 콤팩트, 국제노동기구의 다국적 기업과 사회정책에 관한 노사정 삼자의 기본 원칙 선언 등을 들 수 있다.

영국 정부는 2001년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 정부적 정책적 원칙을 정리하여 다양한 보고서를 발간하고 있다. 이 보고서에는 책임성 있는 기업의 모범적 관행을 소개하는 내용들이 담겨져 있다.

영국 정부는 주로 기업과의 파트너십을 통해 우수 모범 관행을 실시하고 있는 기업들을 대상으로 다양한 표창제도를 실시하고 있다. 또한 영국 정부는 독립적인 인증제도를 마련하여 영국 기업들이 유럽 환경기업상과 같은 국제적 경진대회에서 수상할 수 있도록 돕고 있다. 중소기업을 위해서는 2004년 인터넷 기반의 진단도구를 개발하여 제공하고 있기도 하다. 실용적인 단계적 기업적용 도구와 우수 사례를 제시함으로써 상대적으로 취약한 중소기업도 사회적, 환경적 및 공동체적 영향을 적극적으로 진단하고 적용할 수 있도록 유도하고 있는 것이다.

③ 기업 인권 활동 투명화 정책

영국 정부는 공식적인 환경관리시스템의 도입을 장려하고, 이와 관련된 국제표준인 ISO14001과 영국표준인 BS8555 인증제도를 통해 기업의 환경에 대한 사회적 책임을 강화하는데 노력하고 있다. 더 나아가 영국 정부는 세계 최초로 지속가능한 발전과 관련된 영국표준인증기준인 BS8900을 도입하는 등 기업들이 자발적으로 진단하고 개선할 수 있는 가이드라인을 제시해주고 있다.

그러나 앞에서 언급한 바와 같이 이러한 정부 정책은 모두 기업의 자발성을 전제로 한 비의무적 성격의 정책 위주로 시행되고 있다. 이와 관련해 영국 정부는 미국 정부와 공동으로 2000년에 사회적 안전과 인권에 관한 자발적 원칙을 제시했다. 이 원칙은 갈등지역에서 활동하고 있는 광업 및 임업 등의 채취산업 관련 기업들이 인적인 측면이나 경영적인 측면에서 안정적으로 활동할 수 있도록 하기 위한 최소한 책임기준을 제시하는 실용적 가이드라인으로 구성되어 있다.

당시 영국 수상이었던 토니 블레어는 2002년 9월 요하네스부르크에서 열렸던 지속가능한 발전을 위한 정상회담에서 채취산업 투명성 이니셔티브(EITI)를 발족했으며, 영국 정부는 채취산업을 위해 제시된 기본 원칙이 보건 및 건설산업이나 국방산업과 같은 다른 산업에도 적용될 수 있도록 다양한 파트너십을 구축하고자 노력하고 있다.



영국 역시 기업들에게 사회적 책임 및 기업 인권과 관련된 기업 활동을 공개하는 것과 관련된 일련의 환경 보고 가이드라인을 핵심성과지표(KPIs)의 형태로 제시하고 있다. 다만 다른 유럽 국가와 달리 영국의 환경 보고 가이드라인은 의무적 보고사항이 아니다.

이해관계자 자본주의가 아닌 주주자본주의로 평가되는 영국의 기업법(2006)은 기업의 사회적 책임과 관련하여 다음과 같이 기업의 지속가능한 장기적 성과를 위해 주주 가치를 강조하면서 동시에 환경에의 영향과 비용인과 같은 광범위한 문제에도 관심을 갖을 것을 규정하고 있다.

④ 기업 인권 지원 정책

2007년 3월 영국 정부는 공급망과 공공서비스가 보다 자원절약적이고 환경다양성을 인정하고, 지속가능한 발전이라는 목표에 부응할 수 있는 액션플랜을 제시했다. 영국 정부의 지속가능한 공공조달 행동계획에는 2020년까지 카본 디옥시드를 약 1백만 톤 가량 감축하는 내용을 포함하고 있었다. 이를 위해 지속가능한 공공조달 태스크포스가 2005년 5월 구성되어 실질적 이행단계로 나아가기 위해 활동을 개시했다.

또한 보다 직접적인 기업 인권 지원정책으로는 지역사회 투자세 경감정책(Community Investment Tax Relief, CITR)을 들 수 있다. 지역사회 투자세 경감정책은 영국의 지역사회 재생정책의 일환으로 도입되었으며, 지역사회에 대한 기업의 사회적 책임을 강조하고, 기업의 직접적 행동을 유도하기 위한 세제지원의 형태를 띠고 있다. 낙후된 지역사회에 존재하는 비영리 내지 영리기업에 투자하는 민간투자에 대해 세제혜택을 주어 지역투자를 활성화하고, 이러한 활동에 참여하는 기업을 장려하기 위한 목적으로 도입되었다. 지역사회 투자세 경감정책에 따르면, 낙후된 지역사회 개발에 투자한 민간투자에 대해서는 5년에 걸쳐 투자금액의 25% 가량을 경감해주도록 되어 있다.

영국 정부는 지역사회 투자세 경감정책 외에도 다양한 세제혜택을 통해 기업의 사회적 책임을 촉진시키는 인센티브 정책을 시행하고 있다.

5 시사점 및 제언

앞에서 살펴본 바와 같이, 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, UN 글로벌 콤팩트, 국제표준화기구의 ISO26000 등 기업의 사회적 표준과 관련된 다양한 국제기준은 기업 인권의 문제를 다루고 있다. 최근 UN 사무총장 특별대표인 존 러기 교수의 기업과 인권을 위한 국제 프레임워크는 다른 국제기준과 달리 기업과 인권의 문제를 국가의 역할을 중심으로 새롭게 정리하고 있다.

선진 각국의 경우에도, 아직은 기업의 사회적 책임론과 기업 인권에 대한 논의가 통합적으로 이루어지지 못하고 있다. 여전히 기업의 사회적 책임의 관점에서 기업 인권이 병렬적으로 또는 부수적으로 다루어지고 있을 뿐이다. 이러한 이유에서, 기업 인권의 영역 내에 해당되는 선진 각국의 기업 인권 정책의 내용을 개별 국가별로 관련 정부조직, 인식제고, 기업 인권 활동의 투명성, 기업 인권 활동 정부 지원정책 등 4가지로 구분하여 살펴보았다.

그렇다면, 아직 기업 인권뿐만 아니라 기업의 사회적 책임과 관련된 논의가 여전히 미진한 상태인 우리나라가 향후 기업 인권과 관련된 기업문화를 활성화시키기 위한 정책방향을 수립하기 위해 위에서 서술한 선진 각국의 사례로부터 이끌어낼 수 있는 시사점과 함의는 무엇일까? 이 절에서는 위에서 서술된 논의를 바탕으로 서구적 맥락과 우리나라의 현실적 상황의 차이를 고려하고, 기업 인권에 대한 정부 인식의 현 수준을 감안하여 보다 적극적으로 시사점을 도출하고, 이에 기초하여 실행가능한 정책적 제안을 제시하고자 한다.

우선 첫째로, 서구 각국의 사례를 살펴보면, 기업 인권의 확산과 관련된 정부의 적극적 자세를 들 수 있다. 규제옹호론적 접근을 택하고 있는 덴마크, 독일, 프랑스, 스웨덴과 같은 유럽의 대륙국가나 규제반대론적 접근을 택하고 있는 영국과 같은 시장자유주의 국가에서나 모두 정부가 기업의 사회적 책임과 기업 인권의 정착을 향후 미래 성장의 핵심적 요인을 파악하고 있다는 점에 주의해야 한다. 즉 기업 인권의 문제는 선택의 문제가 아니라 어떻게 실시하는냐의 관점에서 출발해야 한다. 두 유형에 속하는 모든 정부는 개별 기업과 산업계에 대한 규제 자체에는 견해를 달리 하지만, 기업 인권의 정착을 위한 국제기준의 마련 및 개별 국가내 다양한 원칙 및 가이드라인에 적극적으로 임하고 있다.

따라서 우리나라 정부도 기업의 사회적 책임과 기업 인권을 기업 성장과 경쟁력에 저해되는 요인으로 파악하는 부정적 인식을 버리고, 정상적 기업 활동을 위한 환경조



건으로 보다 적극적으로 받아들일 필요가 있다.

둘째로, 기업 인권과 관련된 정부 정책을 시행함에 있어서 정책적 일관성과 부처간 역할분담이 명확해야 한다. 개별 부처 중심의 덴마크는 부처간 역할분담이 확실하게 되어 기업 인권 관련 정책 시행의 혼란을 최소화하고 있으며, 독일과 프랑스는 개별 부처가 아닌 중앙정부가 중심이 되어 직접 이해관계자와 사회적 대화를 통해 원칙과 방식을 만들어가는 모습을 보여주고 있다. 반면 스웨덴은 다양한 전문위원회 구조를 통해 정책적 통일성을 확보하고 있으며, 영국의 경우에는 기업의 사회적 책임부서를 신설하여 해당 업무를 전담하도록 하고 있다.

우리나라도 기업 인권과 관련된 정부 정책을 시행함에 있어, 전체 정책과 사업을 총괄하는 핵심 단위를 설정하고, 이를 중심으로 사업을 각 부처별로 배분하고 관리하는 사업 방식을 택할 필요가 있다.

셋째, 기업은 기본적으로 헌법에 의거 사적 소유로 경영권이라는 절대적 권리가 행사되는 공간이다. 따라서 자유시장주의를 택하고 있는 대부분의 국가는 이러한 기업이라는 사적 공간에 개입하는 것을 꺼려한다. 대표적으로 영국을 들 수 있다. 그러나 다른 한편으로 영국과 같은 국가에서도 기업들 사이에 대표성 있는 연합단체나 네트워크가 존재하며, 국가와의 일상적 정책협의를 통해 사회적 문제를 해결해가고 있다. 더 나아가 공동체주의적 결사체자본주의 형태를 띠고 있는 유럽 대륙 및 북유럽 국가는 좀 더 적극적으로 모든 기업에 적용되는 보편적 기준을 국가가 제도적으로 제시하고 있다. 역시 이 경우에도 대표성 있는 사용자단체, 노동단체, 시민사회단체, 종교단체 등 다양한 이해관계자가 대표성을 갖고 정부와의 정책협의를 통해 문제를 풀어가고 있다.

즉 기업에 시장 활동에 대한 일정한 기준을 가이드라인으로 제시하든, 제도화된 의무적 규정으로 제시하든, 해당 당사자들 또는 이해관계자들과의 정책을 조율해가는 사회적 대화의 과정은 매우 중요한 정책결정과정으로 제시되고 있다.

이러한 점에서 볼 때, 우리나라의 정책결정과정은 해당 당사자들 또는 이해관계자 모두를 포괄하는 조율의 과정이 생략되는 경우가 많거나, 특정의 이해관계자만을 대상으로 정책협의를 실시하는 경우가 많이 보인다. 그러나 기업 인권과 같은 보편적 사회 규범을 기업 내에 문화로서 정착시키기 위해서는 배타적이거나 배제적 정책조율이 아니라 관련 당사자 또는 이해관계자들 사이의 충분하고 폭 넓은 정책적 조율과 사회적 대화의 과정이 반드시 요구된다고 하겠다.

넷째, 대부분의 국가사례에서 기업 인권과 기업의 사회적 책임에 대한 인식제고를 위한 다양한 프로그램이 지속적이고 체계적으로 실시되고 있다. 정부의 재정지원과 관련 전문가 및 이해관계자의 참여에 의한 정보제공 및 교육프로그램, 진단도구들이 체계적으로 개발되고 보급되어 기업들이 실용적으로 활용할 수 있도록 제공되고 있다. 특히, 모든 기업에 적용될 수 있는 일반적 원칙에 대한 정보 외에 특정한 상황에 동일하게 속해 있는 업종별 산업별로 적합한 특정화된 진단도구와 인권 경영 시행 액션플랜을 정교하게 제작하여 제시함으로써 기업들이 보다 실질적인 도움을 받을 수 있도록 하고 있다.

우리나라에서도 인권친화적 기업문화가 확산되기 위해서는 직접적 당사자인 기업 내 성원, 특히 최고경영진의 인식제고가 가장 시급한 과제라고 할 수 있다. 우리나라처럼 기업의 의사결정이 최고경영진에 의해 배타적으로 이루어지는 기업문화에서는 중간관리자나 일반 노동자에 대한 인식제고 프로그램이나 캠페인은 부분적인 효과를 가질 수밖에 없다.

다섯째, 위에서 살펴본 각국 사례에서 가장 많은 차이를 보이는 영역은 기업 인권 및 기업의 사회적 책임과 관련된 기업의 활동을 투명하게 공개하는 일이다. 선진 각국은 공통적으로 기업의 연례 보고서에 환경, 차별, 노동, 교육훈련, 하청 관련 다양한 정보를 공개하고 있다. 다만 규제용호론 국가 중 일부는 직접적 규제로 인권 기업 관련 기업 활동의 공개를 세부적으로 정하여 의무화시키고 있는 반면, 규제반대론 국가는 개별 기업의 자율적 진단과 평가 가이드라인만 제시하고 있다.

이러한 측면에서 우리나라의 경우에는 단계적 접근이 필요한 것으로 보인다. 기업 당사자의 인식제고가 제대로 이루어지지 않은 상황에서 무리한 규제는 제도화된 법규정의 사문화화를 가져올 뿐이기 때문이다. 그렇다고 기업의 인식제고가 이루어지기만을 무한정 기다릴 수는 없기 때문에, 단계적 액션플랜을 통해 인식제고 목표와 인권 기업 활동 관련 정보공개 의무화 수준을 단계적으로 높여갈 필요가 있다.

여섯째, 대부분의 선진 각국에서 기업 인권 관련 정부 정책의 초점은 대기업 보다는 중소기업에 맞춰져 있다. 대부분의 초국적 기업화된 대기업은 기업 인권 관련 동향이 기업의 국제경쟁력에 중요한 요인임을 이미 인식하고 준비하고 있지만, 중소기업의 경우에는 제대로 된 인식이나 준비 정도가 매우 미진한 상황이다. 따라서 선진 각국은 중소기업의 혁신과 경쟁력 강화를 위한 독일과 같이 광범위한 지역경제 구조개편의 일환으로 포함시켜 중소기업에 다양한 정보 및 교육, 참여 인센티브를 제공하고 있다.



우리나라 역시 대기업 보다는 중소기업에 초점을 맞춰 중소기업이 활용할 수 있는 다양한 서비스와 유인동기를 제공할 수 있어야 할 것이다.

일급제, 인권친화적 기업문화 정착을 위한 정책에 있어서 핵심적인 관건은 공공조달과의 연계성 확보이다. 공공조달에 참여하는 기업에 대한 기준을 상세하고 엄격하게 적용함으로써 환경과 기업과의 관계, 노동(고용, 직업훈련, 근로기준)과 기업과의 관계, 차별(여성, 장애인, 이주노동자)과 기업과의 관계 등을 고려하는 기업만이 공공조달에 접근할 수 있도록 함으로써 국가가 제시하는 기업 인권이 실질적인 효과를 갖을 수 있도록 해야 할 것이다.

마지막으로, 선진 각국은 다양한 기업 인권 및 사회적 책임과 관련된 인증 제도를 마련하고 있다. 의무적 인증제도가 아닌 자율적 인증제도 역시 기업이 스스로를 평가하고 우수한 인권친화적 기업문화를 갖춘 기업이 사회적으로 평가 받고 시장경쟁력을 확보할 수 있는 자원을 제공한다는 측면에서 기업 인권 및 기업의 사회적 책임과 관련된 영역별 인증 제도를 마련할 필요가 있다.

제 VII 장

구제책 사례

- 1. 구제책의 중요성 191
- 2. 사법적 구제책 193
- 3. 비사법적 구제책 194

고충(grievance)은 법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 억압된 지역사회의 공정함에 대한 일반적 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 개인적 혹은 집단적 의식을 불러일으키는 공공연한 불의로서 이해되어진다. 고충처리제도(grievance mechanisms) 혹은 구제책이란 기업의 인권 침해와 관련된 고충이 제기되고 구제 수단을 모색할 수 있도록 관례화된 정부·비정부 기반의 사법적·비 사법적 절차를 가리킨다.

효과적 구제책에 대한 접근은 절차적, 본질적 관점을 모두 가진다. 구제책은 일반적으로 이미 발생한 인권 피해 영향을 없애거나 그에 대해 보상을 하는 다양한 현실적 형태를 가질 수 있다. 구제책에는 되풀이하지 않겠다는 보장과 같이 침해를 방지하는 것 뿐 만 아니라, 사죄, 배상, 자활, 금전적 또는 비금전적 보상과 벌금과 같이 형사상 또는 행정상의 징계 제재를 포함한다. 구제책을 제공하는 절차는 공평하여야 하며, 부정부패로부터 보호되고, 정치적 혹은 다른 어떤 결과에 대한 영향력으로부터도 자유로워야 한다.

1 구제책의 중요성

1) 구제책의 필수 기준

구제책은 대상자들이 그것에 대해 알고, 신뢰하고, 이용할 수 있을 때에만 그 소기의 목적을 다할 수 있다. 어설프게 계획되거나 시행된 구제책은 실행 과정에서 이해관계자들에게 무능력하고 존중받지 못한다는 느낌을 증대시켜 그들 사이에서 오히려 고충을 복잡하게 하는 위험을 초래할 수 있다.

구제책의 필수기준 중 첫 일곱 개의 평가기준은 모든 정부 기반 혹은 비정부 기반, 판결 혹은 대화 기반 제도에 적용된다. 여덟 번째 평가기준은 특히, 기업이 관리를 지원하는 운영 기반의 고충처리제도에 특징적으로 적용된다.

- ① 이해관계자들이 제도를 이용하기로 하였다면 반드시 신뢰하여야 한다. 고충처리 과정의 당사자들이 정당한 진행 과정에 있어 관여하지 않을 것을 보장하는 책임성은 이해관계자 간의 신뢰를 구축하는데 있어 중요한 요인 중의 하나이다.
- ② 제도의 접근에 대한 장벽은 제도에 관한 이해도 부족, 언어, 읽기·쓰기 능력, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등이 해당된다.
- ③ 제도가 신뢰를 얻고 이용되기 위해서는, 제도의 과정 및 절차에 대한 정보를 공개해야 한다. 유연성을 허용하기는 하지만 각 절차 과정에 소요되는 기한은 가급적 지켜져야 한다.
- ④ 기업과 영향 받은 이해관계자 간 고충 처리 혹은 논쟁에서는, 흔히 영향 받은 이해관계자들의 정보와 전문가 자원, 재정적 지원에 대한 접근성이 낮다. 이러한 불균형이 시정되지 않는다면, 공정한 과정에 대한 성과와 인식이 낮아지게 되며, 지속가능한 해결책에 도달하는 것이 훨씬 더 어렵게 된다.
- ⑤ 개인의 고충에 대해 당사자들과 정기적으로 커뮤니케이션하는 것은 이 과정에서 신뢰를 유지하는데 핵심적인 역할을 한다. 통계, 사례 연구 혹은 특정한 사례를 다루는데 있어 좀 더 자세한 정보 등을 통해 넓은 범위의 이해관계자들에게 제도와 성과에 관한 투명성을 제공하는 것은 그 정당성을 시사하고 폭넓은 신뢰를 유지하는데 있어서 중요하다. 동시에 대화에 있어서 당사자와 개인의 신원 정보 등에 대한 비밀성은 필요하다면 보장되어야 한다.
- ⑥ 고충은 흔히 인권과 관련된 용어로 구성되지 않고 많은 경우, 초기에는 인권에 대한 우려도 제기되지 않는다. 하지만 그와 관계없이, 그 결과가 인권과 연관이 되어있을 때는 국제적으로 인정된 인권기준을 따르도록 보장되어야 한다.
- ⑦ 제도를 관리하는 기관은 고충의 원인, 방식, 주기성을 정기적으로 분석하여 차후 침해를 방지하기 위한 정책, 절차, 실행을 개선해 나갈 때 파악하고 참조할 수 있도록 해야 한다.
- ⑧ 운영 기반의 고충처리 제도를 영향 받는 이해관계자 집단들의 필요에 맞도록 해당 이해관계자 집단들을 그 설계와 성과에 참여시켜 실제로 적용한다면, 그들은 그 제도의 성공을 보장하기 위해 공동으로 노력할 것이다. 기업은 합법적으로 그리고 단독적으로 진정의 대상과 결과를 결정할 수 없기 때문에, 고충처리제도는 대화를 통해 합의를 도출하는데 집중되어야 한다. 또한 판결이 필요하다면 정당하고 독립적인 제삼자 제도에 의해 결정되어야 한다.



2 사법적 구제책

기업과 관련된 인권 침해를 막는 국가 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적당한 조치를 취해야 한다. 기업과 관련된 인권 침해가 일어났을 때 국가가 조사, 처벌, 구제를 위한 적절한 조치를 취하지 않는다면 국가의 인권 보호 의무는 취약하거나 나아가 무의미해 질 수 있다.

정부 기반의 고충처리제도(State-based grievance mechanisms)는 국가의 한 부처 또는 기구에 의해 운영되거나, 법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구에 의해 운영될 수 있다. 어떤 제도에서는 구제책을 피해자가 직접 찾는 경우도 있고, 피해자를 대신해서 중재자가 구제책을 찾아주기도 한다. 정부 기반의 사법적인 고충처리제도에는 형사 혹은 민사 법정, 노동재판소 등이 있다.

사법 제도의 효과성은 구제책으로의 접근성을 보장하는 핵심이다. 사법제도가 기업 관련 인권 침해를 다룰 수 있는 능력은 그 제도의 공평성과 완전성, 적법한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달려있다.

국가는 사법적 소구권의 행사가 구제책의 필수적 부분이거나 다른 효과적인 구제책을 얻을 수 없는 상황에서, 정당한 사건이 법원에서 다루어지는 것을 막는 장벽을 확실히 없애야 한다. 정의를 구현하기 위해서는 사법적 절차가 부패하지 않도록 예방하여야 하고, 법원은 다른 국가 기구와 기업 주체로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이어야 하며, 인권 수호자들의 합법적이고 평화적 활동을 방해받지 않게 하는 것이 특히 중요하다.

기업과 관련된 인권 피해 사안에 있어서 사법적 구제책에 접근하는 것을 방해하는 사법적 장벽은 다음과 같은 경우들이 있다:

- 국내 형사법 및 민사법 상법적 책임 범위가 법인 단체가 지어야 할 합당한 책무를 회피하는 것을 조장하는 경우.
- 사법적 구제책에 접근하려는 요구인이 해당 국가에서 사법적 구제책으로의 접근을 거부당하고 소송의 가치와는 상관없이 본국의 법정에 접근할 수 없는 경우.
- 포괄적인 국민에게 적용되는 인권의 사법적 보호가 원주민, 이주민과 같은 특정집단에게 동일한 수준으로 보장되지 않는 경우.

사법적 구제책에 접근하는 것을 막는 실질적, 절차적 장벽은 다음과 같은 상황에서 발생할 수 있다.

- 소송 진행 비용이 해당 사건에 대해 적합한 제재 수단이 되는 수준을 벗어나고/거나, 정부의 지원, 소송보험과 법률비용 구조와 같은 ‘시장주도’ 제도, 또는 다른 방법을 동원해서도 적정 수준으로 떨어뜨릴 수 없는 경우.
- 자원 부족이나 해당 분야에 대해 소송당사자가 법정 대리인을 확보하는데 어려움을 겪는 경우.
- 집단 소송이나 기타 단체 행동 절차 등과 같은 대표적 절차를 부적절하게 선택함으로써 인해서 개별적 소송에 대한 효과적 구제책 접근이 곤란한 경우.
- 인권 관련 범죄에 연루된 개인과 기업을 조사할 국가의 의무를 다하는데 있어서 국가 검찰이 자원, 전문성, 지원을 제대로 가지고 있지 않은 경우.

기업과 관련된 인권 소송에의 접근을 막는 추가적 장애는 기업에 관련된 인권을 주장하는 주체 간에 재정과 정보와 전문지식에 대한 접근성이 불균형한 상태에 있는 경우이다. 또한, 차별 행동을 통해, 혹은 사법제도가 만들어지고 운영되는 방법에 의한 고의가 아닌 결과로, 취약하고 소외된 집단이나 인구 집단의 개인들은 이러한 고충처리제도에 접근, 이용, 혜택을 받는 데 있어 문화적, 사회적, 육체적, 금전적 장애를 겪는다. 따라서 접근과 절차, 결과라는 구제 절차의 각 단계마다 이러한 집단의 권리와 특정 요구사항에 특별한 관심을 기울여야 한다.

3 비사법적 구제책

1) 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도

국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기반의 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다. 사법적 제도와 마찬가지로, 국가는 기업에 관련된 인권과 관련하여 주장하는 당사자들 간에 불균형을 다루는 방법을 고려하여야 한다. 또한 취약하고 및 소외될 위험성이 큰 집단과 인구에 속한 개인들이 겪는 추가적인 장벽도 고려하여야 한다.

행정적, 입법적, 기타 비 사법적 제도는 사법적 제도를 보충하고 보완하는 중요한 역할을 한다. 사법적 제도가 효과적으로 잘 운영되고 있다고 하더라도 사법적 제도만



으로 모든 인권 침해에 대한 해결을 하기는 힘들다. 또한 사법적 구제가 항상 요구되거나 필수적인 것도 아니며, 모든 신청인들이 항상 선호하는 접근 방법도 아니다.

기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책 제공에 있어서의 결함은 적당한 곳에 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하고/거나 새로운 제도를 추가하는 것으로써 채울 수 있다. 이 제도들은 관련 문제와 영향력을 미치는 공적 이해관계, 관련 당사자들의 요구에 따라, 중재를 바탕으로 하거나, 판결에 의하거나, 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따를 수도 있으며, 이 모든 것을 조합한 것일 수도 있다.

(1) 국가인권기구

2008년 UN 사무총장 특별대표(Secretary-General's Special Representative on Business and Human Rights, SGSR)의 프레임워크 제시 이후, 피해자 구제책(remedy) 분야에 있어서 비사법적 고충처리제로(non-judicial mechanisms)로서 국가인권기구의 역할이 더욱더 강조되고 있다. 국가인권기구는 주로 국가의 인권 보호 의무에 반한다고 추정되는 인권 침해를 다룬다. 그렇지만, 그들 중 일부는 기업에 의해 일어난 인권 침해 문제를 해결하는데 있어서 인권 보호 의무를 다하지 못한 국가의 실패 또한 다룰 수도 있을 것이다.

(2) OECD 다국적 기업 지침 하의 국가연락사무소

가. 개요

국내 연락사무소(NCP, 이하 NCP)는 기업의 잘못된 행동으로 인한 고충을 처리하고 가이드라인의 준수를 장려하기 위해 운영된다. NCP는 기업의 인권침해사태가 접수되면 당사자 사이에서 조정, 상호가 동의할만한 해결책 제안, 이것이 불가능 하다면 개선을 권고하거나 구체적인 사례에 대한 최후 진술보고서를 작성하여야 한다. NCP는 연례회의를 개최하고 각국의 활동상황을 보고하며 투자위원회(IC)는 이를 이사회에 보고하는 것을 통하여 가이드라인 이행 전반을 감독하는 구조로 되어 있다. 또한 가이드라인의 효과성을 높이기 위해 사용자측위원회(BIAC), 노동조합 위원회(TUAC) 및 비정부기구(NGOs)들, 특히 OECD Watch와의 협상에 참여한다.¹³⁰⁾ 기업 책임의 준수에 대한 문제를 평가하는 명확한 사례 메커니즘(specific instance mechanism)은 2000년에 이르러 NGO도 다룰 수 있게 되었다. OECD가이드라인은 2011년 6월 현재 34개국의 회원국과 8개 비회원국이 채택하였다.¹³¹⁾

130) 2007-2010, ANNUAL MEETING OF THE NATIONAL CONTACT POINTS REPORT BY THE CHAIR

나. 구조 및 운영 현황 132)

NCP는 크게 단일정부부서와 행정부의 여러 부처가 참여하는 복합정부부서, 2자 혹은 다자간 구성으로 이루어져 있다. 단일정부부서로 이루어진 곳이 대부분이고 이들은 대체로 투자와 관련된 경제부처에 설치되어있다. 반면 복합정부부서는 7개-8개정도로 투자 및 경제관련 부처, 환경부, 외무부, 노동부등이 참여하고 있다. 정부와 사업체가 참여하는 양자 구조는 1-2개인 반면, 정부, 기업, 노조를 포함하는 3자 구조는 9개이다. 또한 칠레와 핀란드는 정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조로 이루어져 있고 네덜란드는 독립적 전문가와 4개 부처에서 파견된 정부 대표로 이루어진 혼합 구조이다.

〈표 22〉 2006-2009 NCP 구조 및 운영현황

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

자료 : (2006-2009 ANNUAL MEETING OF THE NATIONAL CONTACT POINTS REPORT BY THE CHAIR)

영국은 2007년 5월 NCP 업무를 담당하는 운영위원회(Steering Board)를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편하였다. 독일의 경우 가이드라인에 관련된 모든 이슈에 대해 논하기 위하여 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 노동자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부기구들로 이루어진, OECD 가이드라인에 관한 작업반(Working Party)이 경제·기술부 고위관료들이 참여하는 회의를 매년 개최한다. 그리고 이에 참여하는 외무부, 법무부, 재정부, 노동·사회부, 환경부, 자연보호·핵 안전부 및 경제협력·개발부 장관들은, OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, NCP의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가진다. 네덜란드 NCP의 경우 2006년

131) OECD 34개 회원국은 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코공화국, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 에스토니아, 이탈리아, 일본, 한국, 룩셈부르크, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아공화국, 슬로베니아, 이스라엘, 스페인, 스웨덴, 스위스, 터키, 칠레, 영국, 미국이다.

http://www.oecd.org/countrieslist/0,3351,en_33873108_33844430_1_1_1_1_1,00.html 2011.7.20 방문.

132) 2009, ANNUAL MEETING OF THE NATIONAL CONTACT POINTS REPORT BY THE CHAIR 16-17 June 2009



행정부처로부터 행정적 지원을 확보하였고 사건처리는 다양한 이해관계자로 구성된 4인이 담당하는 구조로 운영되었다. 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비하였는데 의장 1인과 3인의 구성원으로 되어있다. 경제부처에서 2명의 사무국 인력이 파견된다. 네덜란드 NCP는 네 개의 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부의 정책이나 목표에 얽매이지 않는다.

아르헨티나의 경우 NCP 운영위원회는 기업, 노동자, 시민사회 대표로 이루어진 3자간 기구이다. 덴마크는 2009년 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 Contact Point의 회원 간 연결고리로서 공개적인 "가이드라인 그룹(Guidelines-group)"을 설립했다. 이집트는 2007년 7월, OECD선언의 40번째 준수 국가가 되었고, NCP를 설립하였다. 이집트 NCP는 투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어져 있다. 이집트 NCP는 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받는다. 이스라엘은 시민사회, 기업 및 노동자 조직의 이해관계자 대표로 이루어진 운영 위원회를 설립하였다.

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

자문위원회 등 어떠한 형태로든 민간부문과 관계를 맺고 있지 않는 곳은 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 일본, 한국, 멕시코, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 슬로베니아, 터키 등 13개에 불과하다.¹³³⁾

이밖에도 유럽 위원회는 2009년 12월 1일 발효된 리스본 조약과 함께 유럽 연합의 해외 직접 투자에 관해 법적 권한을 지니고 있다. 유럽 위원회는 기업 사회적 책임성 및 OECD 가이드라인을 고려할 이러한 새로운 권한의 이행 절차를 시작하였다.

한편 운영상의 특징으로는 NCP와 UN글로벌콤팩트(UNGC)와의 협력을 들 수 있다. 독일의 글로벌 콤팩트는 독일의 NCP에게 글로벌 콤팩트의 원칙에 부합하지 않는 사례들을 중재하고 싶다는 입장을 밝혔고, 독일의 NCP는 이 제안을 받아들였다. 그리하여 글로벌 콤팩트는 그 보고 시스템 내에서 문제를 해결하기 위해 노력하고 그 결과

133) 2007 ANNUAL MEETING OF THE NATIONAL CONTACT POINTS REPORT BY THE CHAIR

가 만족스럽지 못할 경우, 그 문제는 독일 NCP에 ‘구체적 사례’로써 회부된다. 스웨덴은 ‘스웨덴 파트너십’의 일환으로 NCP-UNGC-지역네트워크 간 긴밀한 관계를 유지하고 있으며 스웨덴 NCP의장은 연례 콤팩트 네트워크 회의(Annual Compact Network meetings)에 참석한다. 독일의 경우도 UNGC와 NCP 간 협의를 통해 UNGC의 원칙을 통일하고 이에 부합하지 않을 경우 구체적 사례로 NCP에 제소하는 체제를 갖추고 있다. 이 밖에 프랑스, 페루, 포르투갈등도 UNGC 지역네트워크와 협력하고 있다.

NCP의 제소내용은 2개 이상의 나라와 관련되어 있는 경우가 대부분이므로 국가간 협력이 매우 필요하다. 이의 일환으로 2007년 라틴 아메리카 4개국(아르헨티나·브라질·칠레·멕시코)은 영구적인 공동협력 프레임워크 구축에 합의하였다. 또한 이해관계자와의 협의나 NGO와의 협력사례도 활발히 보고되고 있는데 덴마크는 가이드라인의 홍보와 의견을 교류할 목적으로 NGOs와 가이드라인 그룹을 설립하였다. 영국은 2005년 9월, NCP에 의한 가이드라인의 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의를 시작했다. 독일은 OECD 가이드라인에 대하여 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 NCP 운용방안 등을 논의하고 있다.

다. 주요 경향

2009년에는 25 개의 새로운 케이스 제기와 함께, 2000 Review 이후 NCP에 제소한 요청건수는 200건을 넘어섰다. 이 중 146건은 고려 대상으로 받아들여졌고, 114건은 마무리되었거나 종료되었다. 2010년에는 NCP에 의해 17개의 구체적 사례가 고려 대상으로 승인되었다. 6개의 NCP에 의해 총 10개의 최종 진술서가 발행되었다. 새롭게 제기된 17개의 사례와 함께, 2000 Review 이래로 총 요청 수는 200개를 넘는다. 이 중 160개는 고려 대상으로 승인 받았고, 138개는 마무리되었거나 종료되었다.

대부분의 새로운 사례가 가이드라인의 네 번째 챕터 하의 고용 및 산업 관계와 지속적으로 관련이 있었던 반면, 사례 수의 증가는 인권에 관한 두 번째 챕터 및 다섯 번째 챕터에서 다루어지는 환경 이슈와 관련이 있었다. 다수의 NCP에 걸쳐 제기된 구체적 사례 또한 증가했다. 비OECD 회원국에서의 구체적 사례 상승세 또한 지속되고 있다. 그러나 2008년의 경우 새로운 사례 중 대부분이 가이드라인 네 번째 장의 고용과 산업의 관계와 지속적으로 관계가 있었던 반면, 어떤 것은 다섯 번째 장에서 다루어진 재정적 행위자와 환경 이슈를 포함하기도 하였다.

NCP 연례회의 의장 보고서에 따르면 2008년-2010년 동안의 NCP 주요 활동과 평가는 다음과 같다.



① 이해관계자의 참여도 증가

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

② 대학과의 연계

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

③ 동료검토 (peer review)

네덜란드 NCP는 2009년 캐나다, 칠레, 프랑스, 일본, 영국 NCP에 의해 실행된 동료 검토를 제출하였다. 이 동료 검토는, 관련된 모든 NCP가 관련 정보와 교훈을 교류할 수 있는 좋은 수단으로 평가된다.

④ 가이드라인과 CSR 기제간의 연계강화

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

⑤ 중재를 통한 청구의 증가

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

⑥ 비사법적 구제 메커니즘으로서의 역할 고려

SRSR는 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크에서 인권 침해를 위한 효과적인 비사법적 구제책으로 NCP 메커니즘을 강조한 바 있다. 하지만 비사법적 메커니즘으로 기능하기 위한 예측가능성 등 적절한 절차는 여전히 자원 제약, NCP의 사례취급의 거부 등으로 인해 취약한 것으로 보고된다.

⑦ 비OECD 국가의 승인 확대

부상하는 몇몇 시장 및 기타 비OECD 국가들이 개정안 작업에 참여했으며 최근 마무리되었거나 활발히 재검토된 사건들은 가이드라인이 투자 분쟁을 해결하는 데에 그 역할을 할 수 있다는 예가 된다는 것이다. 게다가 새로운 구체적 사례의 대부분은 가이드라인을 따르지 않는 8개의 비(非) OECD 회원국에서 제기되었다.¹³⁴⁾

라. 국가사례

가) 네덜란드 ¹³⁵⁾

① 구성

2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립되었으며 각기 다른 분야에서 온 4명의 독립적 구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성된다. 경제부(The Ministry of Economic Affairs)가 NCP 사무국을 운영하며 NCP의 커뮤니케이션 매니저는 CSR Netherlands에서 근무하는데 이는 특정한 사안에 대한 홍보활동의 시너지를 높이고 CSR 네덜란드의 국제적, 전문화된 영역, 지역 프로그램들을 효과적으로 사용하기 위함이다.

② 주요활동

- OECD 가이드라인 준수를 위한 홍보활동
- NCP는 OECD 가이드라인에 대한 인식 제고 및 가이드라인이 비즈니스 커뮤니티에 어떻게 적용될 수 있는지에 관해 중요한 임무를 맡고 있다.
- NCP는 공공 관계 및 커뮤니케이션 부문에 있어 ‘국제 기업 활동 및 기업 에이전시 (EVD, Agency for International Business and Cooperation)’ 및 상공 회의소 (Chambers of Commerce)와 긴밀히 협력하고 있다.
- 커뮤니케이션은 NCP에 의해 승인된 “공보 계획(public information plan)”에 따라 행해진다. 이 계획은 OECD 가이드라인 및 기타 원칙(중소기업을 중시할 것, 공공 인식 제고뿐만이 아닌 실질적 적용을 설명할 것 등)에 기초한다.
- 다양한 이해관계자들은 자유롭게 NCP 구성원 또는 커뮤니케이션 매니저를 방문하여 면담하거나 워크숍, 포럼, 세미나 등을 위한 절차 상담을 할 수 있다.
- 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 NCP에 그 의견을 보고할 수 있다. OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 NCP에 제소할 수 있으며 구체적 사례 해결 절차는 다음과 같다.

134) OECD 8개 비회원국은 아르헨티나, 브라질, 이집트, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아이다.

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



〈표 23〉 구체적 사례 절차

1. 선택적 예비 권고사항

NCP의 예비 권고의 목적은 사안의 제출을 고려하고 있는 당사자에게 사안이 수용되고 조사 될 가능성과 해당 시점 이전에 필요한 노력들이 있는지 판단할 수 있는 기회를 제공하는 것이다. 이것을 통해 예상되는 결과 대비 노력을 사전에 비교검토해볼 수 있다.

2. 수령 확인

사무국은 관련 당사자(보고서를 제출한 사람, 단체 또는 회사)에게 회사의 보고서 사본을 동봉하여 보고서가 접수되었다는 확인문서를 보낸다.

3. 중재자 선택

NCP는 배경, 지식, 이해관계와 유효성을 고려하여 NCP 내에서 주요 중재자를 임명한다. 원칙적으로 두 번째 서열의 NCP 멤버는 해당 사건의 공동 중재자로 임명된다. 만약 이해관계의 충돌이나 갈등의 여지가 보이면 해당 NCP 멤버는 그의 관여를 철회할 것이다.

4. 제소 허용여부의 NCP 결정

제소의 허용성을 평가하는 과정에서 NCP는 주로 아래의 질문들에 대한 대답을 추구한다.

4.1. 보고서를 제출한 사람 또는 기관의 정체성과 보고서를 제출하는 과정에서 당사자가 가질 수 있는 이해관계

이는 당사자가 다른 쪽의 이익을 대변하는 일을 하고 있는지에 대한 검토를 포함한다.

4.2. 사건에 대한 실질적인 관련성과 근거

보고 당사자에 따를 때 OECD 가이드라인의 어떠한 측면이 위반되었거나 혹은 위반되고 있는지, 그리고 사건의 사실들이 어느 정도로 명확하고 구체적으로 설명되는지.

4.3. 보고서에 적용할 수 있는 법제와 절차의 중요성

NCP는 그것의 동일한 상황이나 측면과 관련하여 ‘병행 절차’가 진행되고 있는지 확인한다. 병행 절차가 진행되고 있다면, NCP는 해당 시점에 NCP 조정과 관련된 활동들이 어느 정도까지 적절하고 유용할지 평가하기 위해 관련 단체에 협의할 것이다.

4.4. 특정 사례에 대한 고려가 가이드라인의 목적과 효율에 어떻게 기여할 수 있는가

이는 양측 당사자가 중재에 참여할 용의가 있는지에 대한 질문을 포함하는데, 그것이 반드시 고려되고 있는 단체가 ‘중재 없음의 입장’을 취하여 NCP의 개입으로부터 벗어날 수 있다는 것을 의미하는 것은 아니다.

4.5. 투자 연계

특정 사례 절차는 투자 관련 활동과 관련한 가이드라인 위반 혐의도 다룬다. 이것은 무역 관계, 특히 일회적인 것은 제외한다. 보고서가 네덜란드 회사와 OECD 가이드라인 위반 혐의로 이끈 사실 정황들을 다룰 때, 투자 연계 기준은 쉽게 충족된다.

그러나 대부분의 보고서는 자회사와 공급업체와 관련된, 다른 나라에서 발생한 사실 정황들을 다룬다. 네덜란드는 투자 연계에 대한 광범위한 해석이 이루어지는 나라 중 하나이다. 투자 지향적 관계 여부를 결정하는 핵심은 소유권이 아닌, 네덜란드 회사가 해외 파트너에 대해 영향력을 발휘하는 정도에 있다.

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

전체적으로, 이러한 측면들은 네덜란드 회사가 해외 파트너에게 어느 정도로 영향력을 갖고 있는지에 대한 좋은 지표가 된다. 투자 연계를 평가하는 것에 대한 확립된 체제가 없기에, NCP는 개별 사례에 따라 결정한다.

4.6. 네덜란드 NCP의 권한: 원칙적으로, 특정 사례는 위반 혐의가 있는 국가의 NCP에 의해 다루어진다. 만약 해당 국가에 NCP가 없다면, 사건은 상업 등기에 따라 회사가 본부를 등록한 국가의 NCP가 다루게 된다.

사례 : 인도네시아에서 네덜란드 회사에 의해 발생한 위반에 대한 보고서는 네덜란드 NCP에서 다룬다. 인도네시아는 OECD 미가입국으로, NCP가 없다. 가이드라인을 채택한 40개의 국가들에 있는 네덜란드 기업의 위반 혐의는 먼저 해당 국가의 NCP에 회부되어야 한다. 다른 NCP에서 네덜란드 NCP에 지원을 요청하면, 네덜란드 NCP는 정보, 조언, 또는 중재 지원 등으로 도움을 줄 수 있다.

5. 허용성 공표

NCP는 고소(위 참조)의 허용성에 대한 결정에 대해서 서면으로 당사자에게 알린다. 이 서신은 또한 결정이 기반한 고려 사항들을 포함한다.

NCP가 고소가 허용될 수 없음(아래 참조)을 공표하면, 서신은 다루어질 가능성이 있는 주제들의 내용과 절차적 개요를 제시한다.

6. 특정 사례의 고려 절차

보고서의 허용가능성이 공표되면, NCP는 관련 당사자들의 불만사항들을 논하고 해결에 기여하기 위한 ‘중재’를 제공한다. 무엇보다도 이를 위해 NCP는 관련 기관, 지역 또는 국제적 전문가 또는 다른 NCP들로부터 조언을 구할 수도 있다. 가이드라인의 특정 부분의 해석이 명확하지 않으면, NCP는 주 경제부 장관을 통해서 OECD 투자위원회에 이에 대한 명확화를 요구할 수 있다.

7. 사실 조사

OECD 가이드라인의 절차적 지침은 NCP가 중재 노력의 틀 내에서 지역 관계 당국, 노조와 전문가의 조언을 구할 권한을 부여한다. 이러한 조언은 관련 단체와의 협의와 동의로 구할 수 있다.



8. 최종 진술

8.1. 성공적인 중재 이후

중재가 성공하면, 모든 당사자와 작성한 NCP의 최종 진술을 통해서 과정이 마무리된다. 해당 진술은 보고서와 관련된 당사자, 사실 관계, 가이드라인의 관련 측면, 그리고 최종적으로 합의된 해결방법을 반영한다. 합의양해개선 성과를 모니터링 혹은 감독하기 위한 후속 조치와 관련된 모든 합의 사항 역시 제시된다.

8.2. 결과 달성의 실패

중재가 실패하면, NCP는 단독으로 최종 진술을 작성한다. 해당 사건에 대한 진술의 경우 사실 관계들, 관련 가이드라인에 대한 해석, 절차 과정에 대한 NCP의 견해, 그리고 가능하다면 NCP에서 권장하는 해결방안을 중심으로 작성된다.

9. 보고서 처리 중의 기밀과 투명성

정부 기관에 대한 약속에 따라, NCP 구성원들은 기밀을 유지해야 한다. 그러나 이는 투명성 유지의 목표와 충돌하지 않는다. 보고 절차 동안에, NCP는 다양한 유형의 수많은 처리된 정보들을 구분한다. 먼저, 조정 과정이 시작하기 전에 보고 당사자가 이미 공개한 정보들이 있다. NCP는 보고서가 처리되는 동안 해당 정보의 이용가능성이 유지될 수 있도록 허용되었다고 추정한다. 둘째로, 중재 과정 절차에 관련된 정보, 중재 과정에서 사용된 정보가 있다. 이 정보는 절차 전반에 있어 기밀로 유지된다. 당사자가 NCP에게 제공하는 정보는 제공자의 동의 없이 상대 당사자에게 공유 되지 않는다.

마지막으로, 중재 과정 절차에서 공유될 수 있는 민감한 비즈니스 정보 유형이 있다. 해당 유형의 정보는 어떤 상황에도 기밀로 유지된다. NCP는 이러한 가이드라인들에 유연한 접근법을 취하는데, NCP는 이러한 ‘표준 공식’ 뿐만 아니라, 당사자들에 의해 제공된 정보가 중재 노력에 어떻게 영향을 미칠 것인가를 고려한다. 모든 당사자는 또한 모든 공개 성명 혹은 출연이 중재 과정에 미칠 수 있는 영향에 대해 인지하고 있어야 한다.

기밀성 유지에 대한 어떠한 고려도 NCP의 업무의 투명성을 저해하지 않는다. NCP는 당사자 중 하나가 게시에 유효한 반대를 하지 않는 이상 웹사이트에 보고서의 상태를 표시한다. 최종 진술이 필연적으로 민감한 비즈니스 정보의 노출을 포함하면, NCP는 성명을 발표하지 않기로 정할 수 있다. 이러한 사안의 경우, 그러한 결정이 웹사이트에 게시된다.

10. 정부의 답신

NCP의 최종 진술 작성 후, 경제부 주 장관에게 전송되며, 장관은 사건에 대한 그의 견해, NCP의 견해와 동조 혹은 충돌하는지를 제공하는 데에 한 달이 주어진다. 그러면 NCP는 최종 진술과 주 장관에게서 온 답변을 NCP 웹사이트에 게시한다.

11. 중재 계약에 규정된 계약의 모니터링

두 당사자가 중재 과정에서 합의에 도달하면, 후속 계약이 만들어질 수도 있다. 계약의 준수 감독에 대한 NCP의 개입 정도도 당사자 간 계약의 일부가 될 수 있다.

12. 일정표

보고 과정에 대하여 다음과 같은 마감 시한들이 설정되어 있다 :

보고서 수령 확인: 수령 후 7일 이내에

NCP의 특정 사건 허용 여부 결정: 수령 후 30일 이내에

특정 사건의 처리: 6개월 이내에; 해외에서의 ‘현장 조사’를 위해 회당 3개월로 연장 될 수 있다.

예외적인 경우에는 지정된 기한의 변경이 있을 수 있다. 변경이 필요한 경우, NCP는 당사자에게 지연을 보고하고 이유를 설명한다.

자료 : <http://www.oecdguidelines.nl/>

③ 구체적 사례 해결 현황

- 2001년: 4건 (4건 모두 종료됨)
- 2002년: 4건 (4건 모두 종료됨)
- 2003년: 2건 (2건 모두 종료됨)
- 2003-2004년에 걸친 것: 1건 (종료됨)
- 2004년: 2건 (2건 모두 종료됨)
- 2004-2005년에 걸친 것: 1건 (종료됨)
- 2005년: 1건 (종료됨)
- 2006년: 4건 (2건 마감, 1건 철회, 1건 영국 NCP에서 진행중)
- 2008년: 3건 (3건 모두 진행 중)

④ 완료된 구체적 절차

○ Makro-Habib Pakistan Limited ¹³⁶⁾

- 시기 : 2008년 10월 9일에 제소되고 2010년 2월에 최종 진술서가 쓰여졌다.
- 제소자 : 파키스탄을 기반으로 한 비정부기구인 Shehri-Citizens for a Better Environment (이하 “Shehri-CBE”)
- 대상 회사 : Makro-Habib Pakistan (이하 “MH”)은 다른 파키스탄 회사와 공동 사업을 하는 현금 지불, 무배달 판매(cash and carry)를 표방하는 회사이다. SHV Holdings N.V. 가 태국 및 남아메리카의 MH지점의 대부분을 소유하고 있다.
- 제소내용:
Shehri-CBE는 MH가 다음과 같은 것들을 위배했다고 주장했다.

136) www.oecdguidelines.nl/wp-content/uploads/final_statement_shehri_cbe_v_shv_holding.pdf



- 토지 불법 변경에 관여하여 지역토지법을 어겼다.
- 지역 아이들이 놀 수 있는 유일한 운동장을 빼앗았으며, 환경오염을 야기했으므로 Makro 가게 주변에 사는 시민들의 인권을 침해했다.
- 환경오염을 야기했다.

- 관련 OECD 가이드라인 조항

• Chapter II - 일반 정책

1. 지속 가능한 개발을 달성하고자 하는 목적을 가지고 경제, 사회, 환경 발전에 기여해야 한다.
2. 진출국 정부의 국제적 의무 및 공약에 맞도록 기업 활동에 의해 영향을 받는 인권을 존중한다.
6. 모범적인 기업 지배구조 원칙을 지지하고 유지하며 모범 기업지배구조 관행을 발전시키고 적용한다.

• Chapter V - 환경

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

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

- SHV Holdings의 주장:

- 파키스탄은 OECD 회원국도, OECD 가이드라인 준수국도 아니기에 SHV Holdings의 활동은 OECD 가이드라인의 적용을 받지 않는다.
- 문제가 된 토지인 “Webb Ground”에 대한 소송이 이미 지역 법정에서 기각된 적이 있다. 또한, Webb Ground는 공공 운동장이었던 적이 없다. Webb Ground는 80년대 중반까지 사적 운동장으로 쓰였으며, Makro 지점을 짓기 1년 전부터는 쓰레기 처리장으로 쓰였다. 본래 Webb Ground는 ‘A-2 토지’로 명명되어 군대토지법 하에 관리되고 있다.
- 환경오염은 협의절차 기간 동안에만 일시적으로 일어났다.

- 네덜란드 NCP 조치
 - Sheheri-CBE가 MH에게 보내는 추가적인 정보 요구를 전달하였다.
 - 조사를 진행하던 도중, 네덜란드 NCP는 SHV Holdings가 2008년 12월 MH의 마지막 주식을 매각했다는 것을 알게 되었다. 투자 연계(Investment nexus)가 없어졌으므로 네덜란드 NCP는 그 중재 절차를 계속할 필요성을 느끼지 못해 역할을 중단하였다.

○ **Corrib Gas project** ¹³⁷⁾

- 시기: 2008년 8월 21일 제소
- 제소자: Pobal Chill Chomain (아일랜드의 커뮤니티 그룹) 외
- 대상 회사 : Shell Exploration and Production Ireland Limited (SEPIL) 외 (이하 컨소시엄으로도 표기)
- 제소 내용 :
 - 불안정한 토지에 고 압력의 파이프라인을 설치하여 안전상의 위험을 야기했다.
 - 지역의 음용수 공급에 위험을 야기했으며, 공기 및 물에 화학물질을 퍼뜨릴 것이다.
 - 복잡하고 오래된 배수 장치인 ‘bogland’에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.
 - Gardai(아일랜드 공화국 경찰)의 존재와 활동으로 인해 지역 주민들의 사생활에 관한 권리를 침해했다.
 - 관광 및 어업에 대한 효과로 인해 지역 역량 구축에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.
 - 공공 참여의 기회가 매우 적은 의사 결정 과정을 지닌 채 발전되었다.
- 관련 OECD 가이드라인 조항:
 - Chapter V - 환경
- 2. 비용 및 기업비밀, 지적재산권 보호를 고려하여:
 - a) 일반대중과 종업원에게 기업 활동이 갖는 잠재적 환경, 보건, 안전 영향에 대해 적절한 정보를 적시에 제공하며 해당 정보에 환경 성과의 개선에 대한 보고를 포함한다 ;
 - b) 기업의 환경, 보건, 안전 정책 및 그 이행에 직접적으로 영향을 받는 공동체와 적절한 의사소통 및 논의를 적시에 수행한다.
- 3. 의사 결정에 있어 기업의 공정, 상품 및 서비스의 수명 전체와 연관된 예측 가능한 환경, 보건, 안전 관련 영향을 평가하고 반영한다. 이러한 제안된 활동들이 심

137) Final Statement of the Irish and Netherlands National Contact Points (NCPs) on the notification dated 21st August, 2008 concerning the Corrib Gas project, pursuant to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises



대한 환경, 보건, 안전상 영향을 가질 경우, 그리고 관계 당국의 결정에 따라야 할 경우에는 적절한 환경영향 평가를 준비한다.

Chapter II - 일반정책

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

3. 건전한 상관행에 대한 필요에 맞게 국내의 시장에서 기업 활동을 발전시키는 물론 기업인을 비롯한 지역사회와 긴밀한 협조를 통해 현지의 지역 역량구축을 도모한다.

- 주요 이슈

- 지역 사회의 건강 및 안전에 관련하여, Ballinaboy에 있는 Corrib Gas terminal의 위치
- Corrib Gas Field의 개발 계획에 있어 건강 및 안전에 대한 효과에 관해 커뮤니티와 충분한 협상 여부

- 네덜란드 NCP 조치

- NCP의 역할은 다양한 국제적 의무 준수 여부를 조사하는 것이 아니라, 대화를 위한 플랫폼을 제공하여 원활한 의사소통을 돕는 것이라고 강조하였다.
- 양측이 너무나도 고정된 입장만을 고수했기 때문에 의사소통 과정에 어려움이 있었다. 2009년 9월 24일, NCP는 제소자에게 NCP를 통한 중재 절차가 효과적이었는지를 물었는데, 2010년 1월 9일 돌아온 답변은 그다지 효과적이지 않았다는 것이었다.
- Sheel Ireland가 스스로 인정했듯이, 사업 초기 단계에서 지역 이해관계자들과의 의사소통은 충분치 않았다. 그러나 컨소시엄은 이전 중재자인 Peter Cassells에 의해 만들어진 모든 권고사항을 자발적으로 따랐다. 이는 2005년 이후 OECD 가이드라인에 대한 의사소통의 과정을 개선하였으며, 건강과 안전 문제 해결에 관한 개선 의지를 보여주었다.

나) 캐나다

① 구성

- 의장: 외무 및 국제무역부(Department of Foreign Affairs and International Trade)에 의해 정해진다.
- 부의장: 영구 구성원 중에서 정해진다.
- 영구 구성원: 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적자원 및 기

술개발부 등이며 합의를 통해 영구 구성원을 새로 선발할 수 있다.

- 사무국: 외무 및 국제무역부에 의해 관리된다.
- Primary Contact: 영구 구성원은 각기 한 명씩을 선발해 Primary Contact을 구성해야 한다. Primary Contact는 NCP와의 연계 및 사무국에 그 구성원 및 대표의 변화를 알리는 등의 역할을 한다. NCP 회의에서 Primary Contact의 각 구성원이 속한 부서의 대표 역할을 하기도 한다.
- 임시 구성원: 각 사례에 따라 다른 정부 부서로부터 임시 구성원을 둘 수 있다.

② 주요활동

- 2007년 3월, 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계 등의 이해관계 집단으로부터의 비정부 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체(Advisory Group for the National Roundtables)가 정부에 대한 수많은 권고사항이 담긴 보고서를 발표했다.
- 2009년 3월 26일, 캐나다 정부는 “캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴부문을 위한 CSR 전략”이라 불리는 새로운 전략을 채택하였다. 이 전략의 구성요소는 첫째, 개발도상국이 채굴 산업의 발전을 관리하고, 가난을 줄이기 위해 이러한 자원으로부터 이득을 얻을 수 있는 역량 강화를 위한 이니셔티브 지원 둘째, 정부의 영역 밖에 현존하는 기구 내에서의 Centre of Excellence 발전이다. 이 Centre of Excellence의 목적은 캐나다의 국제 채굴 부문이 산업, 시민사회, 국내 정부 및 해외 정부의 고객들을 위한 고급 정보를 전파함으로써 OECD 가이드라인과 같은 자발적 활동 가이드라인을 이행하는 것을 장려하는 것. 셋째, 해외에 있는 캐나다의 채굴 분야 회사들의 활동에 관련된 CSR과 관련된 문제해결에 이해관계자들을 돕기 위한 채굴 부문 카운슬러 사무소 설립하는 것이다. 카운슬러와 NCP는 두 개의 독립적이며 분리된 기구로 운영되며, 서로 긴밀히 협력한다.
- 캐나다NCP 웹사이트가 제공하는 정보는 다음과 같다.¹³⁸⁾
 - 캐나다 NCP에 관한 전반적인 정보 (정의, 목적, 구성, 역할 등)
 - 캐나다 NCP가 관여한 구체적 사례들
 - 캐나다 NCP 연례 보고서
 - OECD 가이드라인 및 관련 문서
 - 구체적 사례 해결 절차 안내
 - NCP 설명 책자 (영어, 스페인어 제공)
 - 협력 관계에 있는 사람 및 기구들의 목록 및 연락처

138) www.csr.gc.ca



③ 완료된 구체적 절차

○ Ascendant Copper Corporation

- 시기 : 2005년 5월 16일 제소
- 제소자 : Mining Watch Canada (MW), Friends of the Earth Canada (FoE), DECOIN
- 대상: Ascendant Copper Corporation (in Ecuador)
- 제소내용 MW, FoE, DECOIN이 Ascendant Copper Corporation이 다음과 같은 OECD 가이드라인 챗터들에 맞지 않는 행동을 했다는 내용의 서면 제출.
- 관련 OECD 가이드라인 조항

국가법 존중, 인권, 환경, 보건, 안전, 노동, 조세, 재정 유인 및 기타 안전과 관련하여 법령 또는 규제적 틀 속에서 고려되지 않는 면제를 추구하거나 받아들이지 않도록 하는 조항, 하청 및 OECD 가이드라인, 정보공개 정책, 예측할 수 있는 실질적 위협의 정보공개, 노동자 및 기타 이해관계자에 관한 실질적인 이슈, 노동자 및 기타 이해관계자와의 관계에 대한 정보, 환경, 건강 및 안전 효과에 대한 대중 및 노동자들과의 의사소통, 환경, 건강 및 안전 정책에 대한 커뮤니티와의 의사소통 및 협의에 관한 챗터들
- 캐나다 NCP 조치
 - 캐나다 NCP가 서면의 정당성을 인정하고, 두 당사자 간 대화를 촉진하려 노력함. 두 당사자 모두 NCP에 의해 추진되는 대화에 참여하는 데에 동의하였다.
 - 캐나다 NCP는 당사자들에게 당사자들 간의 회의를 요청하는 안내문을 보냈다. 또한 회의를 비공개로 진행하였다.
 - 2006년 1월 초, MW, FoE, DECOIN이 이러한 의사소통 과정에서 철수하겠다고 밝혔다. 이들은 특히 회의 기밀성 유지의 필요성을 이유로 들었다.
 - 이에 대해 NCP는 당사자들에게 NCP가 여전히 열려있고, 대화를 계속해서 추진하고 싶으며, 철회 결정을 다시 한 번 고려해보라는 내용의 편지를 보냈다. 또한, NCP는 Ascendant Copper Corporation이 그들의 운용에 영향을 받은 커뮤니티와 독립적으로 지속적인 대화를 추진할 수 있도록 장려하였다.
 - 결국 캐나다 NCP는 Quito에 위치한 캐나다 대사관을 통해 Ascendant Copper Corporation에 지속적으로 조언할 의사를 나타냈다. 이는 캐나다 회사가 가이드라인을 따르도록 하는 캐나다 정부의 기대 및 상대국(아마 에콰도르)과 지역사회와의 충분한 협의에 따른 결과이다. 에콰도르의 광업 담당 차관에 의해 요청된 커뮤니티 개발 계획 관련 정보 및 Ascendant Copper Corporation의 환경에 대한 효과 연구가 특별한 관심을 받았다.

○ **Marlin Mine** ¹³⁹⁾

- 시기 : 2009년 12월 9일 제소
- 제소자 : 과테말라 NGO인 FREDEMI
- 대상 : 캐나다 회사인 Goldcorp Inc가 소유하고 운영하는 과테말라의 Marlin 광산

- 제소내용
 - Goldcorp의 토지 소유는 지역의 사유재산권 및 San Miguel Ixtahuacán (SMI) 지역 주민들의 자유롭고 우선적이며 통지된 합의에 대한 권리를 어겼다.
 - Goldcorp의 폭발물 및 중장비 사용으로 인한 주거 환경 훼손 -> 그 소유자들의 재산권 침해
 - Goldcorp의 광업 활동으로 인한 수질 오염 -> SMI 주민들의 건강권 침해
 - Goldcorp의 과도한 물 사용 -> 지역사회의 물에 대한 권리 침해
 - 광산을 반대하는 사람들에 대한 Goldcorp의 보복 -> 그 사람들의 삶 및 안전에 대한 권리 침해
 - 서면서를 처음 제출했을 당시, FREDEMI는 회사와 그에 영향 받은 커뮤니티 간에 신뢰가 없다고 말하며, NCP에 대안적 갈등 해결방법 제시를 부탁하지 않았다. 그 대신 FREDEMI는 NCP에게 Marlin 광산에서의 Goldcorp의 활동이 가이드라인에 합치하는지 조사해달라고 요청하였다.

- 캐나다 NCP 조치
 - 제소자들과 만남을 가지고 서면서를 받았을 당시, NCP는 Goldcorp에게 조사에 대한 협조와 이에 대한 답을 부탁하였다. Goldcorp은 대안적 갈등 해결방법 제시를 포함하여 NCP 절차에 따를 것이라고 답하였다.
 - NCP는 제출받은 보고서에 담긴 기술적인 세부사항을 입증할 위치에 있지는 않았다. 그러나 NCP의 초기 평가는 제기된 이슈에 대한 추가적인 조사가 필요하다는 것이었다. NCP는 제기된 이슈의 해결을 위해 당사자 간의 대화가 필요하다고 판단했다.
 - 이에 따라 2010년 3월 23일, NCP는 당사자들에게 이러한 초기 평가를 담은 편지를 보내고 이슈 해결에 도움을 주기 위한 중재자(good offices)를 제공했다. NCP는 필요할 경우 오타와에서 회의를 열 것을 제안했다.
 - 2010년 3월 26일, Goldcorp는 NCP에 의해 추진되는 대화 절차에 참여하겠다는 의사를 밝혔다.

139) http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/assets/pdfs/Canadian_NCP_Final_Statement-eng.pdf



- 2010년 4월 23일, 제조자들은 NCP의 제안을 거절했다. FREDEMI는 NCP가 제안한 절차에 Goldcorp과의 개방적이며 건설적인 대화를 위한 조건들이 포함되어 있지 않다고 말했다. FREDEMI는 Goldcorp과의 폐쇄적인 대화는 더욱 심한 긴장과 분열만을 낳는다고 덧붙였다. 2010년 5월 14일, Goldcorp은 이러한 제조자들의 거절에 실망을 표했다.
- 2010년 7월 2일, NCP는 제조자들이 대화에 참여하도록 설득하는 편지를 보냈다. NCP는 이 편지를 통해 FREDEMI의 문제제기의 정당성을 인정했으며, 대화 절차의 기밀성이 FREDEMI가 대화 이전, 또는 이후에 관계된 커뮤니티와 협의하는 데에 문제가 되지 않을 것임을 분명히 했다 .
- 2010년 8월 20일, 제조자들은 다시 한 번 거절의 의사를 밝혔다. FREDEMI는 기밀성에 관한 NCP의 설명이 절차에 대한 우려를 부분적으로 해소했다고 밝혔지만, 인권 문제를 해결하기 위해서는 Marlin 광산이 문을 닫아야 한다는 기존 입장을 고수했다. FREDEMI는 대화가 시간적 지연만을 낳을 것이라고 판단했으며, NCP에게 조사 및 현장답사를 촉구했다.
- Goldcorp과 FREDEMI의 양립할 수 없는 지점이 분명해졌다. FREDEMI는 Marlin 광산이 문을 닫기 바랬으나, Goldcorp는 Marlin 광산을 열고 광업 활동을 계속하기를 원했다.
- NCP는 제기된 이슈 해결을 위해 당사자들이 건설적인 대화에 참여하도록 권고한 상태이다. 현재 이 사건은 종료된 것으로 여겨진다.

라. 평가 및 과제

OECD Watch¹⁴⁰⁾는 “10년: 다국적 기업의 ‘책임’에 대한 OECD 가이드라인의 기여도 평가¹⁴¹⁾” 보고서에서 NCP 간 구체적인 사례를 다룬 건수의 편차가 많은 것을 가장 큰 문제로 지적하고 있다.

2010년 6월 10일 NGO들이 축적해온 96개의 사례 연구에 따르면, 41개의 기존 NCP에서 절반인 23개의 NCP만이 한 건 이상의 사건을 다루었다. 나머지 중 17개의 NCP는 전혀 사례를 다룬 적이 없는데 이들은 동유럽 국가(슬로베니아, 루마니아, 헝가리, 폴란드, 체코 슬로바키아 공화국)이며, 3개의 남부 유럽(그리스, 스페인, 포르투갈), 2개의 북유럽(룩셈부르크, 아이스란드), 리투아니아, 라트비아, 에스토니아, 중부 유럽과

140) 45개국 80개의 글로벌 네트워크로서 기업의 책임을 촉구하고, 지난 십 년간 OECD 가이드라인의 효과성과 실행력을 모니터 해왔다.

141) 10 Years On: Assessing the contribution of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises to responsible business conduct, June 2010)

북아프리카 국가들(이스라엘, 터키, 이집트)이다. 한 건 이상의 사건을 다룬 23개의 NCP 중에서, 오직 7개의 NCP 만이 5건 이상의 사건을 처리하였다. 영국이 가장 많은 사건을 다루었고(23건), 그 다음 순으로 독일(15건), 벨기에와 미국(각각 13건), 네덜란드(12건), 노르웨이(8건), 캐나다(7건) 순이다.

NGO에서 제기한 대다수의 사건 중 72%가 비회원 개발도상국 내에서 가이드라인 위반 혐의를 제기 받고 있다. 16%가 OECD 회원국가 내에서 위반 혐의를 갖고 있고, 12%가 비OECD 회원국 내에서의 위반 사항과 관련되어 있다. OECD 가이드라인에 따라 NGO가 처리한 사건의 평균 소요 기간은 2년(24.32개월)이 좀 넘고, 7년 이상(85개월) 진행된 사건들도 있다. NGO는 OECD 가이드라인의 평균 소요 기간에 따른 총 경제적 비용이 개인 비용, 여행, 연구, 문서 작업 비용을 포함하여 대략 100,000 유로가 든다고 추정하고 있다. 142)

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

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

세 번째는 NCP가 정부의 정책기조나 기업의 영향으로부터 충분히 독립적이지 못하다는 점이다. 상당수의 NCP가 무역과 투자를 담당하는 정부부처 한 개 혹은 정부관련 부처로만 구성되어 있다. 또한 규모도 작아서 적절한 조사나 효과적 중재를 제공하기

142) OECD Watch 보고서



위한 교육 등을 실행하는 자원이 부족하며 실질적인 운영에 관해서도 정부의 재원에 전적으로 의지하고 있는 경우가 대부분이다. 따라서 국가의 이해와 관련이 있는 사안들이 적극적으로 처리되고 있지 않으며 중재에 있어서 신뢰와 권위가 취약하다. 이에 대한 대안으로는 NCP를 입법부나 국가인권기구에 위치시키는 방식 등이 제안되고 있다.

2) 비정부 기반의 비 사법적 고충처리제도

비정부 기반 고충처리제도(non-State-based grievance mechanisms)는 기업이나 이해관계자, 산업협회, 또는 다방면의 이해관계자 집단에 의해 운영되는 제도들을 포함한다. 이들은 비사법적 제도이지만, 때로는 후속 단계에서 판결에 의거하거나 대화에 기반을 두거나, 또는 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따르기도 한다. 이 제도들은 접근과 구제의 속도, 비용 감소, 그리고/또는 초국적 영향력과 같은 특정 이득을 제공하기도 한다.

기업에 의해 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회는 비 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도, 혹은 운영 기반의 고충처리제도(Operational-level grievance mechanisms)를 직접 이용할 수 있어야 한다. 운영 기반의 고충처리제도는 주로 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영된다. 또한 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 처음으로 진정을 제기하는 사람들에게는 다른 구제책을 이용할 것을 요구하지 않는다. 어떤 피해에 대해 제기된 문제를 평가하고 구제책을 찾을 때는 기업과 직접적으로 해결할 수 있다.

운영 기반의 고충처리제도는 기업의 인권 존중 책임과 관련해 두 가지 중요한 기능을 수행한다.

- 첫째, 이 제도는 기업의 인권에 대한 상세한 주의 과정의 한 부분으로서 인권에 대한 부정적인 영향을 파악하는 것을 지원하고 있다. 기업 활동에 직접적으로 영향을 받은 사람들이 피해를 당하고 있거나 당할 것이라고 믿는 문제를 제기할 수 있는 경로를 제공하는 것이다. 기업은 고충처리 진정에 대한 경향과 추세를 분석함으로써 시스템적인 문제를 파악하고 그에 따라 운영을 조절할 수도 있다.
- 둘째로 이 제도는 일단 상황이 파악되면 기업이 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 그리고 직접 다룰 수 있게 해주며 인권 피해가 더 복잡해지고 심화되는 것을 막을 수 있다.

운영 기반의 고충처리제도는 폭넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 보완하는데 중요할 수 있지만, 이 두 가지 제도를 대신할 수는 없다. 운영 기반의 고충처리

제도는 노동 관련 분쟁을 해결함에 있어 노동조합의 정당한 역할을 훼손하거나 사법적, 비사법적 고충처리제도에 대한 접근을 배제해서는 안 된다.

기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표(Secretary-General's Special Representative on Business and Human Rights) 권한 업무팀에서 분류한 비사법적 구제책의 유형은 아래와 같다.¹⁴³⁾

① 글로벌 수준의 구제책

전 세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들에게 적용 가능하고 그들이 접근할 수 있는 구제책을 말한다. 예를 들면 세계은행 컴플라이언스 자문/옴부즈만(Compliance Advisor/Ombudsman: CAO), ILO, 국제산별협약 등과 관련된 구제책 등이 해당된다.

② 대륙별 수준의 구제책

특정 대륙 내 범위에서 적용 가능한 구제책을 말한다. 예를 들면 각 대륙별 (Regional) 개발은행이 지원하는 개발 프로젝트 수행 시, 수행국가, 혹은 수행기관 및 업체로 인해 야기될 수도 있는 피해에 대하여 불만 혹은 분쟁 신고 채널을 운영하거나, 제반 신고 사안을 독립 검토 혹은 조사하는 구제책이 해당된다.

③ 국가별 수준의 구제책

한 국가 내에서 국가 기관에 의해 조직되고 운영되는 구제책을 말하며 이 보고서에는 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도로 앞서 언급된 국가인권위원회, OECD 국가 내의 NCP(National Contact Points), 국가의 노동쟁의 해결기관 등의 구제책 등이 해당된다.

④ 지역적 수준의 구제책

한 국가 내에서 지역적(Local) 수준에서 존재하는 것으로 지방자치제도 하의 지방정부나 지역사회, 혹은 사회운동기관에 의해 직접 시작되고 운영되는 메커니즘을 말한다.

⑤ 산업별 혹은 다자간 운영 구제책

특정 산업(Industry)이나 다자간(Multi-Stakeholder) 이해관계자 기관들과 연결된 메커니즘을 말하며 보통 특정 산업 기준이나 윤리강령과 연결되어 운영된다. 예를 들면 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights), 국제장난감산업협회(International Council of Toy Industries), 공정노동협회(Fair Labor Association), 윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등이 해당된다.

143) 비사법적 고충처리 메커니즘 온라인 포털 사이트

<http://old.baseswiki.org/Kr/2-GrievanceMechanisms>. 2010년 1월 3일 검색.



⑥ 기업별 혹은 프로젝트 별 운영 구제책

기업에 의해 직접 시작되고 운영되는 메커니즘으로 기업 자체의 사업운영 범위 내, 기업 공급망 내의 공급업체, 혹은 여러 기업 혹은 국가가 컨소시엄을 만들어 사업 운영하는 프로젝트의 비즈니스 파트너 등과 관련된 고충이나 분쟁을 해결하는 메커니즘을 말한다.

아래에 소개되는 각 메커니즘 유형별 사례 설명은 다음과 같은 내용을 포함한다. 유형별 일반 설명이나 외국의 유형별 사례는 기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표 권한 업무팀에서 운영하는 비사법적 고충처리 메커니즘 온라인 포털 사이트의 내용을 인용하였다. 해당 메커니즘이 다루는 고충 혹은 분쟁의 종류, 해당 메커니즘에 접근할 수 있는 대상, 고충 혹은 분쟁에 대한 메커니즘의 처리 과정 단계와 가능한 해결책 또는 결과, 결과에 대한 추가 항의나 사후 모니터링, 확장 처리 가능 여부, 해당 분쟁 해결 메커니즘에 대한 기타 특징 등이다.

(1) 글로벌 수준의 구제책

가. 국제산별협약

국제산별협약(International Framework Agreements: IFA)¹⁴⁴은 초국적 기업들과 국제산별노조들 간에 협상으로 이루어진 국제적 수준의 합의를 말한다. 이 합의의 목적은 기관들 간에 지속적 관계를 수립하는 것이며 회원으로 가입한 기업들이 고용한 모든 노동자들에게 동일 기준을 적용하도록 장려하는 것이다. IFA의 독특한 요소는 초국적 기업이 사업 운영을 하는 모든 나라에 합의 내용이 적용된다는 것이다. 즉 그 나라에 노조가 조직되어 있는지 아닌지 여부에 상관없이 적용된다. 2007년 10월까지 59개의 합의가 있었고 이 합의 내용들은 법적으로 강제적인 것은 아니다.

다루어지는 고충 혹은 분쟁의 종류는 특정 IFA에 따라 다르다. 보통 기본적 노동 기준을 위반하는 문제에 대한 고충이나 분쟁 문제가 해당된다. 예를 들면 임금이나 보상, 노동 환경에서의 차별, 노동 시간, 건강과 안전, 훈련, 결사의 자유, 양질의 노동 조건, 노조 대표에 대한 차별, 환경 기준 조건, 기업 윤리, 이해관계자에 대한 존경, 전문 기술 강화, 다양성 존중, 지역 사회와의 좋은 관계 유지와 개선 등에 대한 사안들이 모두 해당 된다.

IFA에 신고할 수 있는 접근 대상은 IFA 합의 내용에 관련되는 기관의 일원, 회사의

144) 국제산별협약 홈페이지는 <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70> 참조.

임직원, 지사, 공급업체, 계약 업체나 그들의 대표들이며, 신고 내용은 IFA 합의에 제시되어 있는 원칙에 대한 위반에 관련되어야 하며, 산별 노조를 포함한 관련 기관과도 관련되어야 한다.

처리 과정은 보통 조정, 중재, 협상으로 이루어진다. 보통 크게 3가지의 분류로 나누어볼 수 있다.

어느 쪽이던 분쟁을 인지하면, IFA의 해석이나 실행 과정에 대한 확인 필요성을 제시하고 다른 쪽에 통보하며, 분쟁 해결책을 찾기 위해서 노력하는 것을 합의한다.

노동자는 초국적 기업이나 국제산별노조 대표 등으로 이루어진 지정 기관에 고충 신고를 추가로 할 수 있으며, 합의 내용에 대한 해석이나 실행 과정과 연관된 어떤 분쟁이나 의견 불합치에 관해서도 관련 기관들은 해결책을 위해 함께 협력하는 것에 합의한다.

노동자는 기업이나 기업 대표에게 직접 고충을 신고할 수도 있다. 그러면 기업 측은 신고된 고충 내용들을 조사한다.

때로는 이들 단계들이 복합적으로 실시되기도 한다. 예를 들면 기업에 의해 초기 조사가 실패할 경우, 초국적 기업과 국제산별노조 대표로 구성된 복합 위원회에 상정된다.

이 메커니즘을 통해 얻을 수 있는 결과 혹은 해결책으로는 초국적 기업의 경영진이 협상을 성공시키기 위해 노력하는 조치들이다. 예를 들면 조사를 요청하거나 회사의 지사가 IFA 기준 준수를 하도록 조치를 하거나 공급업체가 IFA 내용을 지키도록 압력을 넣거나 하는 것이다. 만약 결과에 대해 만족하지 않을 경우에는 추가 항의 가능성은 별로 없다. 보통 고충이나 분쟁에 대한 메커니즘 시작 단계는 지역 지사나 노조로부터 시작되며, 일반적으로 초국적 기업 혹은 글로벌 노조 협회의 본사에 고충이나 분쟁을 상정하는 것이 최종 단계로 간주된다. 해결책인 기업의 경영진이 영향력을 행사하는 것 이외에는 별로 다른 메커니즘 강화 조치는 없다.

국제산별협약은 1988년 프랑스의 식품업체인 Danone과 국제식품노련(IUF)이 처음 체결한 이래 지금까지 모두 72개가 체결되었다. 국제화학에너지광산일반노련(ICEM)은 1998년 노르웨이의 국영 석유업체인 스타트오일(Statoil)과 첫 국제산별협약을 체결한 이래 Freudenberg(2000), ENDESA(2002), ANGLOGOLD(2002), ENI(2002), Norske Skog(2002), Evonik(2003), SCA(2004), Lukoil(2004), EDF(2005), Rhodia(2005), Lafarge(2005), UMICORE(2007) 등 12개의 다국적기업과 국제산별협약을 체결하고 있다.



국제금융노련(IMF)은 Peugeot, GEA(2003), Arcelor(2005), Röchling(2005), Leoni, EADS(2005), BMW(2005), Renault(2004), Prym(2004), Rheinmetall(2004), Bosch(2004), SKF, DaimlerChrysler, Volkswagen, Indesit 등 다국적기업 15개와 국제산별협약을 맺고 있다.

국제사무노련(UNI)은 Carrefour, Euradius, Falck, France Telecom, H&M, ISS, Metro, NAG, Nampak, OTE, Portugal Telecom, Quebecor, Securitas, Telefonica, UPU 등 다국적기업 15개와 국제산별협약을 맺고 있다.

국제건설노련(BWI)은 IKEA(가구, 스웨덴), Faber-Castell(색연필, 독일), Hochtief(건설, 독일), Skanska(건설, 스웨덴), Ballast Nedam(건설, 네덜란드), Stabilo(필기도구, 독일), Impregilo(건설, 이탈리아), Veidekke(건설, 노르웨이), Lafarge(건설, 프랑스), Royal BAM Groep(건설, 네덜란드), Staedtler(필기구, 독일), VolkerWessels(건설, 네덜란드) 등 다국적기업 12개와 국제산별협약을 체결하고 있다.

나. UN 글로벌콤팩트 성실성 조치

UN 글로벌콤팩트¹⁴⁵⁾는 전 세계 130 개국의 8,000개 이상의 기관들이 서명하고 그 중 5,446개 이상이 기업인 세계 최대의 자발적 기업시민이니셔티브이다. 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경과 반부패 등 4대 분야의 10대 원칙을 기업전략, 정책, 관행과 결합시켜나갈 수 있도록 하는 기본틀을 제공하고 있다. 10대 원칙의 내용은 글로벌한 범위의 협의 과정과 더불어 세계 인권선언, 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언, 환경과 개발에 관한 리우 선언, 국제연합 부패방지협약과 같은 선언과 협약에서 유래하였다.

글로벌콤팩트가 UN 구조 내에서 행하고 있는 임무 중에는 가입 회원들의 활동성과를 측정하거나 모니터링 하는 내용은 포함되어 있지 않다. 또한 글로벌콤팩트는 감사(Compliance)에 기반한 이니셔티브도 아니다. 하지만 글로벌콤팩트 자체의 명성과 성실성을 담보하는 차원에서 책임성과 신뢰성을 강화하기 위하여 글로벌콤팩트 자문위원회 회의 제안에 따라, 글로벌콤팩트는 2004년, 성실성 조치 방안을 채택하였다.

성실성 조치(Integrity Measures)¹⁴⁶⁾ 방안이란, 글로벌콤팩트서명 회원들이 인권, 노동, 환경, 반부패, 4대 분야의 10대 원칙에 반하는 시스템적이고 심각한 남용

145) UN 글로벌콤팩트 홈페이지 참조 www.unglobalcompact.org

146) <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html> 에 나와 있는 성실성 조치 설명 내용 참조

(Systematic or Egregious Abuses)에 해당되는 상황에 대해 제 3 자가 이의를 제기하는 것으로 이의 제기 측 진술 내용을 개선하도록 대화를 통해 해결해 가는 노력 과정을 말한다. 성실성 조치의 목적은 글로벌콤팩트 원칙을 성실하게 이행하려는 회원활동을 지원하는, 마치 생산 제품의 품질 관리와 개선과 유사한 의미의 과정이다. 특히, 해당 기업이 문제가 제기된 이후에, 지속적 개선 노력을 하지 않거나 개선을 위한 학습과 대화에 참여 노력을 하지 않을 때 성실성 조치는 더욱더 가치를 발한다.

글로벌콤팩트는 원래 학습과 대화, 파트너십에 기반한 이니셔티브이며 준법 기반 이니셔티브가 아니기 때문에, 이 성실성 조치 과정은 주로 문제를 지적한 당사자에게 해당 기업이 답변을 제공하는 것을 주요 절차와 내용으로 하고 있다. 따라서 전 세계 130여 개국에 회원을 보유하고 있는 글로벌콤팩트의 성실성 조치는 전 세계적으로 혹은 적어도 복수의 대륙에서 운영되고 있는 글로벌한 범위의 비사법적 해결 메커니즘의 대표적인 예라고 할 수 있다.

보통 이의를 제기하는 개인, 그룹, 기관들이 신고를 하면 UN 글로벌콤팩트 뉴욕 본부에서는 해당 회원사와 그 회사가 속한 로컬 네트워크 파트너로 통보를 하여 학습, 대화를 통한 지속적 개선 노력을 권고 하고 있다. 글로벌콤팩트에 의해 통보를 받은 기업은 3개월 이내에 답변을 해야 한다. 성실성 조치는 특히 신고 사안이 지목하고 있는 해당 기업에게 문제 해결을 위한 행동, 의견이나 답변을 제공하도록 하며, 필요하다면 뉴욕 본부에서는 글로벌콤팩트 10대 원칙에 기반하여 개선할 수 있도록 조언이나 지원을 하기도 하는데, 보통 아래와 같은 방법들을 활용한다.

- 1) 사안을 해결하는데 도움이 될 만한 본부 인력을 활용한다.
- 2) 해당 되는 나라 혹은 지역 글로벌콤팩트 네트워크 사무소, 혹은 다른 글로벌콤팩트 참여 기관에 해결 지원을 요청한다.
- 3) 글로벌콤팩트 원칙에 관련되는 다른 UN 기관들에게 사안을 알리고 조언, 지원, 필요한 조치 등을 요청한다.
- 4) 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인의 특별 문제 처리 과정과 같은 정보를 해당 기관들과 공유한다. 노동 기준에 관련된 문제일 경우에는, 다국적 기업과 사회정책에 관한 ILO 삼자 원칙 선언의 해석 과정에 의뢰한다.
- 5) 전문성에 기반한 조언이나 제안 등을 요청하기 위해 글로벌콤팩트 이사회에 사안을 의뢰한다.

제기된 주장이 명백하게(prima facie) 무익한(frivolous) 내용인 경우, 주장을 제기한 당사자나 기관에게 그러한 판단을 통보하고, 글로벌콤팩트 본부는 더 이상의 추가 조



치를 하지는 않는다. 만약 제기된 주장이 명백하게 무익한 내용이 아닐 경우에는 주장에 관련된 회원 기관이 주장을 제기한 기관에게 글로벌콤팩트 본부를 참조로 하여 서면 답변한다. 글로벌콤팩트 본부는 양측 기관의 대화 진행 과정에 지원자로서 참여한다. 보통은 해당 기관이 속한 나라의 로컬 네트워크와 함께 해결하도록 지원하고 있고, 로컬 네트워크가 없는 경우에는 글로벌콤팩트 본부가 직접 진행하고 있다.

글로벌콤팩트가 생긴 이후 총 56건의 신고 사례가 있었다고 하며, 지금까지 한 개의 기업을 제외하고는 모든 기업들이 지정된 기간 내에 답변을 하였다고 한다.

글로벌콤팩트의 성실성 조치 메커니즘은 사법권의 법적 혹은 규제적 과정을 대체하거나 상황에 개입하기 위해서 만들어 진 것이 아니다. 이 과정의 초점이자 목적은, 문제 제기 사안에 대한 기업의 반응을 얻어내고자 하는 다른 노력들이 실패하였을 때, 해당 기업과 대화를 시작하고 촉진하기 위해서 마련된 것이다. 앞서서 살펴 본 바와 같이 해결이 잘 안될 경우, 사안이 관련된 UN기관이나 OECD, ILO 등과 연결하여 해결 노력을 하고 있다. 또한 UN 글로벌콤팩트 이사회도 원활한 해결을 위해 조정 기능을 하고 있는 것을 알 수 있다. 자발적인 기업시민이니셔티브 차원에서 권고를 받은 회원사는 개선을 위한 대화를 계속하고 약속하고 노력하고 그를 공표하는 것으로 메커니즘에 대한 준수를 실행하고 있는 것이다. 성실성 조치 자체 시스템은 글로벌콤팩트 이사회나 연례 로컬 네트워크 포럼 혹은 글로벌콤팩트 리더스 서밋(Leaders Summit) 등에서 정기적으로 검토되고 있다.

(2) 대륙별 수준의 구제책

가. 유럽부흥개발은행 독립지원 메커니즘

국제 개발 금융 기관인 유럽부흥개발은행(European Bank for Reconstruction and Development: EBRD)¹⁴⁷⁾는 전 소련 연방이었던 중부와 동부 유럽과 중앙아시아의 새로운 정부들이 민주주의적 환경에서 민간 기업 분야를 육성할 수 있도록 지원하기 위한 목적으로 1991년에 설립되었다. EBRD는 자체 파이낸싱을 넘어 외자유치를 도입할 수 있는 해당 지역에서 가장 규모가 큰 투자기관이다. 총 61개국과 2개의 정부 간 기구에 의해 소유되어 있다. 주주는 공공 분야이지만 투자 대상은 민간 기업이며 주로 상업적 비즈니스 파트너들과 함께 투자한다.

EBRD의 독립 지원 메커니즘(IRM: Independent Recourse Mechanism)¹⁴⁸⁾은 주로

147) EBRD 홈페이지 www.ebrd.org 참조

EBRD 프로젝트에 의해 직접 그리고 심하게 영향 받는 지역 그룹에게 지원된다. 이것은 은행 운영 조직과는 독립적으로 운영되며 은행에 대해 일어나는 불만이나 고충 신고의 방법으로 사용된다. 여기서는 IRM의 세 가지 면, 적절성 평가, 컴플라이언스 검토, 문제 해결 대책을 다룬다.

EBRD가 파이낸싱한 프로젝트에 영향을 받은 그룹만 불만사항을 신청할 수 있으며 다루어지고 있는 고충 혹은 분쟁의 종류는 EBRD의 환경 정책이나 공공 정보 정책에 대한 프로젝트 별 준수에 위반되는 사례들이며, 은행의 환경 정책은 노동자 보호 문제와 지역 사회 문제, 문화적 소유권, 자발적 이주, 원주민에 대한 영향 등도 포함해서 다루고 있다. IRM은 2004년부터 1-2건의 불만 사안을 다루었다.

나. 아시아개발은행 책무성 메커니즘

국제 개발 금융 기관인 아시아 개발 은행(Asian Development Bank: ADB)¹⁴⁹의 비전은 아시아 태평양 지역을 빈곤에서 탈출하도록 만드는 것이며 미션은 개발도상국 회원국 빈곤을 감소하여 그들 국민들의 삶을 개선할 수 있도록 돕는 것이다. ADB는 필리핀 마닐라에 있으며 67개 회원들로 이루어져 있고 48개 회원은 아태지역 회원이다. 정책 대화, 채권을 통한 자기 자본 투자, 보증, 지원금, 기술적 지원 등을 통해 포용적 경제 성장과 환경적으로 지속가능한 성장, 지역적 통합을 위해 노력하고 있다.

ADB의 책무성 메커니즘(Accountability Mechanism)은 1995년에 수립된 기준에 있는 감사 기능을 대체한 것으로 2003년 5월 29일 승인되어 같은 해 12월 12일부터 발효되었다. 책무성 메커니즘은 ADB의 공적 혹은 사적 부문 운영을 포괄하며 크게 2가지 주요 기능으로 되어 있다. 특별 프로젝트 조정관(Special Project Facilitator: SPF)이 담당하는 자문 단계¹⁵⁰에서의 문제 해결 역할과 컴플라이언스 검토 패널(Compliance Review Panel: CRP)¹⁵¹이 담당하는 컴플라이언스 검토 단계에서의 조사 역할이다. SPF와 CRP는 같은 책무성 메커니즘 내 부분이지만 각각 독립적인 기능으로 움직인다. SPF는 ADB 회장에게 보고하고 CRP는 ADB 이사회에 보고한다.

ADB가 지원하는 개발 프로젝트에 의해 피해 입은 사람은 누구나 고충이나 불만 처리를 신청할 수 있으며 문제 해결은 합의 기반으로 컴플라이언스 검토 과정 또한 요청할 수 있다. 고충이나 불만 내용이 ADB의 행동과 관계없을 경우는 받아들여 지지

148) IRM 홈페이지는 www.ebrd.com/about/integrity/irm/index.htm 참조.

149) ADB 홈페이지 www.adb.org 참조.

150) 자문 단계 홈페이지 www.adb.org/SPF 참조

151) 컴플라이언스 검토 패널 홈페이지 www.compliance.adb.org 참조



않으며 ADB가 지원하는 프로젝트를 형성, 진행, 실행 중이 아니어도 받아들여지지 않는다. 사기, 부패 등에 대한 주장이나 물품 혹은 서비스 구매 등에 대한 것도 제외된다. 또 제외 되는 대상은 프로젝트 완료 보고서가 이미 접수 된 경우, 혹은 분쟁 사안이 기존 ADB 정책이나 과정 자체의 적절성이나 적합성에 관련된 경우, ADB의 항소 위원회나 행정부 법정과 같이 주로 법적 기능에 관련된 사안, 또, 고충이나 불만 내용이 지역적이거나 타사보다 경쟁 우위를 달성하기 위한 이득을 보려는 행위에서 나오는 경우는 제외된다. 기존에 이미 감사 기능에서 고려된 사안이거나 컴플라이언스 검토 패널에서 이미 제외된 경우에도 마찬가지이다. 단 검토된 이후에 새로운 증거가 추가 되는 경우는 예외이다. 이사회에서 메커니즘에 대한 승인이 있기 전에 이미 상황 완료 가 된 사안인 경우도 마찬가지이다.

불만이나 고충 사안을 접수할 수 있는 대상자 혹은 기관은 ADB가 지원한 프로젝트가 위치해 있는 채무국 혹은 채무국에 인접한 회원국에 있는 2인 이상의 그룹 혹은 피해자의 지역 대표이다. 지역 대표를 찾을 수 없거나 SPF가 자문 단계에서 인정하거나 CRP가 컴플라이언스 검토 단계에서 인정한 경우, 예외적인 경우로 비 지역 대표도 가능하다. 1인 이상의 ADB 이사회 회원도 CRP에 현재 진행되고 있는 프로젝트에 대해서 일단 경영진에 먼저 통보한 후 신청 가능하다.

(3) 지역적 수준의 구체적

가. 이스라엘의 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼

이스라엘의 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼(Negev Community Advisory Panel Forum for Environmental Responsibility)¹⁵²⁾은 네게브 지역 내 라마 호바브 산업 단지(Ramat Hovav Industrial Area)가 환경을 파괴하거나 오염시키는 문제에 대해 공기, 물, 토양, 유독성 환경피해물질, 공장노동자와 지역주민에 대한 안전 등을 지키기 위한 지역사회협의체이다.

공공 분야 혹은 기업/산업 분야 누구나 지역사회자문패널(Community Advisory Panel: CAP)의 일원이 될 수 있지만 해당 지역 정부 관리는 불가능하며 옵저버로는 참여 가능하다. CAP이 하는 활동은 해당 문제에 관련된 각 기관들 간의 신뢰 구축, 대화, 투명성 향상, 건강과 안전에 대한 데이터 수집, 모니터링 시스템 보고서, 회원들 간에 각 산업에 대한 정보 발표 프리젠테이션, 대중에 대한 환경 교육 등이다. 신고된 고충 혹은 분쟁 문제에 대한 가능한 해결책 또는 결과로 환경오염, 피해 예방을 위한

152) 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼 www.negev.org.il 참조

새로운 기술에 대한 재무적 투자가 유도될 수 있고, 문제에 대한 상황 개선, 관련 해결 과정의 개방성, 투명성 등이다.

CAP의 운영 과정은 자발적이다. 5년간의 CAP 운영 후 해당 산업 공장들은 CAP의 회의 결정이나 제안에 따라 적절한 행동을 취하게 된다. 합의된 결과에 대한 모니터링은 가능하다. 예를 들면, 공기, 물, 토양 오염 등의 수준에 대한 객관적인 측정 과정 혹은 안전성 조치들이 실행될 수 있다. 환경 보호를 위해 새로운 기술에 투자된 자본 규모에 대한 보고서도 나올 수 있다.

결과의 사후 확장 처리는 CAP이 직접 할 수는 없고 정부 기관이 할 수는 있다. CAP은 정부 기관들이 더 높은 기준에 따라 할 수 있도록 길을 터놓는 역할을 한다.

CAP의 성공 여부는 정기적으로 미팅을 가지는 것이다. CAP은 주로 50%는 전문지식을 가진 전문가 집단이고, 50%는 지역 주민 관계자로 구성되는데 이 지역 주민 관계자는 특별히 환경에 전문 지식이 꼭 있어야 할 필요는 없다.

나. 이탈리아의 노동 분쟁 해결 지역 위원회

이탈리아 노동 분쟁 해결 지역 위원회(Provincial Commissions for Labour Dispute Resolution)¹⁵³⁾는 이탈리아에서 각 지역별로 운영되고 있는 노동 분쟁 해결을 위한 지역 위원회이다. 다루고 있는 고충 혹은 분쟁의 종류는 주로 노동 문제에 대한 개별 고충이며, 임직원과 공공 행정 조직을 포함한 모든 고용주가 해당 메커니즘을 이용할 수 있다. 처리 과정은 주로 조정 과정이며 만약 당사자들 간에 합의가 되면 합의 사항이 실시된다. 합의 사항에 따른 결과는 양쪽 당사자에게 모두 적용된다. 결과에 대한 추가 항의는 불가능하고, 결과의 모니터링도 불가능하지만, 결과의 사후 확장 처리는 가능하다. 고충 사안에 대한 합의에 대한 문제 제기는 인가장을 발행할 수 있는 관련 지역 법원에 할 수 있다.

이 메커니즘은 법적 절차를 밟기 전에 반드시 밟아야 할 단계로서 노동 분쟁에 대한 비사법적 해결을 위한 필수적 시도 조치이다. 법적 구체 절차를 시행하기 전에 반드시 이러한 절차를 밟아야 한다.

메커니즘이 필수적인 것(이탈리아 민법 기반)을 감안해 볼 때 실제적으로는 효과적인 분쟁 해결 방식이라고 볼 수 없을 수도 있다. 따라서 분쟁을 해결하기 위해 노력하는 기관들은 조정에 이르는 것을 항상 원하지는 않을 수도 있다. 때로는 그저 사법 절차를 밟기 전에 으레 해야 하는 절차로 인식되기도 한다.

153) 이탈리아 노동 분쟁 해결 지역 위원회 www.lavoro.gov.it 참조.



다. 한국의 지역 노사정 위원회

기업 내의 고충을 비사법적으로 지역차원에서 해결하는 메커니즘은 지역에 있는 여러 이해당사자들의 거버넌스 혹은 사회적 대화 혹은 협의체의 조정을 통해 갈등을 해결하는 메커니즘이다. 이러한 지역적 메커니즘은 지역공동체의 전통과 문화가 남아 있고, 노사간의 갈등이 심화될 경우 이를 조정하거나 객관적으로 바라볼 수 있는 제 3자로서의 지역사회 의미가 크고, 아래로부터 지역적 메커니즘을 형성해나가는 노동조합과 지역운동의 결합에 따른 움직임의 배경에서 출발한다. 또한 지역차원의 노사정협의회 등에 대한 정부차원의 지원이 높아지면서 생겨났다.

갈등해결의 비사법적 메커니즘의 역할을 하는 지역은 대부분 서울이나 부천과 같이 오랜 전통을 가지고 있는 지역협의회 들로 과거의 협의회 전통과 정부의 재정지원이 결합하면서 지역노사정협의회 중에서는 비교적 활발한 활동을 벌이고 있는 지역이다.

[부천시 지역노사정협의회]

부천시 지역노사정협의회는 한국노총 부천지역본부 차원에서 지역단위 노사정협의체 구성을 먼저 요구하였다. 1998년 부천시정 선거 직전에 한국노총 부천지역본부는 후보들에게 부천시 노사정협의체 구성을 공약으로 선정해 줄 것을 요청하였고, 시장선거 직후인 그해 8월 27일에 한국노총 부천지역본부는 ‘부천시 노사정위원회 구성 및 운영(안)’을 부천시에 공식적으로 제출하기에 이른다. 이후 노동계는 노사정간담회, 시의회의 공청회 등에 적극적으로 참여하였고 부천노총, 부천민노총, 노동사무소, 부천시, 상공회의소 등 5주체가 참가한 실무준비위원회 참여를 통해 ‘부천지역노사정위원회구성 및운영조례’ 제정에서 핵심적인 역할을 수행하였다. 한국노총 부천지역본부는 부천시 노사정협의회 설립이후 지금까지 핵심적인 역할을 수행하고 있다.

부천시 지역노사정협의회 활동에서 주목할 만한 부분은 사회적 합의기능 수행, 노사분규에 대한 조정기능 수행, 그리고 워크숍과 노사협력프로그램 운영, 업종별 협의회 구성 등이다. 동창택시를 비롯하여 연대파업과정에서 조정안을 제시하며 타결에 노력하였고 이후 마을버스 분쟁에 대해서도 조정안을 제시하였다. 그러나 사업장의 분류는 민주노총 사업장이 많았기 때문에 민주노총 대표가 참여하지 않는 현 부천지역노사정협의회가 조정 및 중재기능을 수행하기 어렵다는 한계도 가지고 있다. 하지만 부천시 노사정협의회는 지역내 노동관련 주요문제들에 대한 공동협약을 체결함으로써 사회적 합의기능을 수행하고 있으며 대장동 공단을 범시민적으로 추진하기 위한 근거마련, 공공근로사업의 편법운용(중소기업기동사업)에 관한 방향전환, 관급공사 시 지역주민 우선 채용기준 마련 등의 성과를 거둔 것이 주목된다.

노사협력 재정지원 사업을 진행하면서 부천시에서는 지역단위 최초로 ‘업종별 협의회’가 구성되었다. 부천시 지역 공단의 약 30%를 차지하며 업체수도 가장 많은 전기, 전자 업종은 노사협력프로그램을 통해 ‘전기, 전자 업종별 협의회’를 구성한 것이 특징이다.

[서울지역 노사정모델 협의회]

서울은 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 서울은 한국이 수도로서 오래된 도시이긴 하나 촌장문화와 같은 전통이 남아있다고 보기는 어려우며 산업화 과정에서 수도권 인구가 엄청나게 늘어 이제는 이른바 메트로폴리탄화 된 도시이다. 둘째로 서울시의 노사문제는 공공서비스와 관련된 문제가 가장 크다. 비록 대부분 대기업의 본사가 서울에 있다 하더라도 노사갈등은 실제로 생산시설이 있는 공장지역에서 발생하기 때문이다. 따라서 서울시의 노사이슈는 사실상 공공부문의 노사갈등이 중심이 된다. 이러한 차원에서 지하철 및 도시철도, 버스 등의 공공서비스를 둘러싼 노사갈등이 존재하여 왔다. 이러한 문제를 지역차원에서 해결하기 위하여 제3자인 공익을 영입하여 서울시와 노동조합 중심으로 구성된 협의회가 서울지역 노사정모델협의회이다. 즉 제3자인 공익의 중요성과 필요성이 보다 큰 협의회이며 협의회 위원장을 공익대표가 맡는 특성을 가지고 있다. 셋째로 형성 단계부터 서울시 시장과 지하철 등 서울시 투자기관 노동조합이 교수 등 공익을 영입하여 구성된 협의회이므로 아래로부터의 거버넌스 구축에는 다소 미흡한 측면이 있다. 넷째, 정부의 노사정협의회 지원사업도 서울지역 노사정모델협의회의 활성화에 크게 기여하였지만 무엇보다도 서울시의 상근자 및 상설 사무실 지원 등이 활성화에 크게 기여하였다.

서울모델에는 서울시투자기관노조협의회(서투노협)와 서울시투자기관사용자협의회(서사협), 그리고 서울시가 추천하는 공익위원이 참여하고 있다. 서울시 운영규정에는 “본 협의안건 논의와 관련하여 필요할 경우 노사는 서울시에 협의를 요청할 수 있다”고 규정하고 있어 노사정 협의가 가능하도록 규정을 하고 있다. 이외에도 운영규정에는 “서울모델은 필요하다고 인정될 경우에는 관계노조대표나 사용자대표, 서울시, 전문가, 또는 관련자를 서울모델에 출석하게 하여 의견을 청취하거나 자료제공 등 필요한 협조를 요청할 수 있다”고 규정하고 있다. 또 “필요하다고 인정되는 경우 공청회 또는 세미나를 개최하거나 투자기관의 발전·고용안정, 21C 도시문화창달 등 제반 정책입안을 조사의뢰할 수 있다”고 규정하고 있다. 이렇게 서울모델의 운영은 서울시 투자기관 노사정 협의가 기본틀로 갖추어져 있다고 볼 수 있다.

서울모델은 “노사 당사자간 협의회에서 합의가 이루어지지 않을 경우에는 서울모델



본협의회에서 협의한다.”고 규정하고 있어 협의 초기에는 당사자 간 교섭을 강조를 하고 있다. 서울모텔은 서울시투자기관 노사 간의 분쟁에 대해 조정·중재하는 기능도 갖고 있다. 이 기능은 공익위원들이 수행하는 역할이다. 서울모텔은 노사협의회에서 합의가 이루어지지 않으면 공익대표위원간의 협의회에서 조정안을 마련한다. 이런 조정안은 그 자체로는 법적인 구속력이 약하지만 서울모텔이라고 하는 틀 안에서 이루어지는 조정안이기에 때문에 실질적인 규정력을 가질 수 있다. 특히나 공익위원들이 비중 있는 인사들로 구성되고, 서울모텔 노사협의회의 기존 논의의 연장선상에서 조정안을 제시할 경우 조정안의 실질적인 규정력은 커질 수도 있을 것이다.

서울모텔은 일반 지역노사정협의체와는 달리 그 자체로 정부투자기관이라는 업종별 협의회의 성격을 지닌 특별 노사정협의회의 구조를 가지고 있으며, 그 구조 속에서 노사정 협의를 통한 당해 업종단위의 갈등을 조정하고 예방하는 역할을 하고 있다. 다만, 특별위원회의 성격을 지니고 있으나 실질적으로는 서울시의 고용과 경제, 노사관계에 대한 폭넓은 사안을 다룰 수 있도록 하고 있다. 따라서 서울모텔의 가장 큰 특징은 기본적으로 사회적 대화를 통한 갈등조정기능이다. 현재 서울모텔에서는 이 문제를 노사간의 신의성실의 원칙하에 당사자끼리 충분히 교섭을 하고, 그래도 합의가 안 될 경우 노사협의회에서 다루도록 하고 있다. 이런 노사협의기능의 강화는 단계별 노사협의를 통해 충분한 교섭을 하도록 하고, 이를 통해 교섭비용을 줄일 수 있다는 장점이 있다. 이러한 협의는 지난 2003년까지 서울시 투자기관 산하에서는 파업이나 여타 쟁의행위가 발생하지 않았다는 점에서 사회적 교섭비용은 상당한 수준으로 절감되었다고 할 수 있다.

(4) 산업별 혹은 다자간 운영 구체적

가. 안전과 인권에 관한 자발적 원칙

안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)¹⁵⁴⁾은 채굴 산업에서 보안경비 활동을 인권 친화적으로 수행하는 데 필요한 법 원칙을 집대성한 자율적 국제규범이다. 채굴 산업 분야에서 안전을 확보하면서도 인권과 기본적 자유를 존중하기 위하여 만들어졌다. 2000년 3월, 몇몇 정부대표들과 관련 기업, NGO들이 모여 첫 회의를 열었고, 초안에 대한 점검을 거쳐 같은 해 12월, 영국과 미국 정부가 안전과 인권에 관한 자발적 원칙을 처음 발표하였다. 이 원칙의 이행 증진을 위하여 2004년 1월 연례모임에서 사무국 설치가 결정되었으며, 현재 사무국 기

154) 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 홈페이지 www.voluntaryprinciples.org 2010년 1월 3일 검색.

능은 IBLF(International Business Leaders Forum)와 BSR(Business for Social Responsibility)이 함께 담당하고 있다. 2008년 12월 시점으로 18개 기업, 5개국 정부, 8개의 NGO, 3개의 참관 역할 기관들이 참여하고 있다.¹⁵⁵⁾

안전과 인권에 관한 자발적 원칙의 기본 전제는, 기업은 사업 활동에서 여러 안전과 보안 문제에 직면하는 바, 안전과 인권 존중은 동시에 유지되어야 하고, 또한 기업 활동을 통해 지역사회의 갈등해소와 복지증진에 공헌하기 위해 시민사회, 주재국 정부, 본국 정부와 두루 협력해야 한다는 것이다. 그러기 위해서 이해관계자들과의 개방적이고 정례적인 대화와 협의를 통해 이해당사자들의 이해와 협력을 구해야 한다는 것이다.

안전과 인권에 관한 자발적 원칙의 규율 내용은 세 가지로, 첫째, 현지국과 지역사회의 인권위험 평가원칙, 둘째, 군경 등 국가기관에 보안경비 활동을 맡길 경우의 유의사항, 셋째, 사설 보안경비업체에 보안경비 활동을 맡길 경우의 유의사항이 그것이다.¹⁵⁶⁾

2007년 정기 회의에서는 공식적 참여 기준이 채택되었는데, 한 단체에 의해 다른 단체가 참여 기준을 만족시키는지 여부를 확인할 수 있는 절차를 포함하고 있다. 즉 한 단체가 원칙을 지키지 않는다고 판단되는 다른 단체에 대해 불만을 제기할 수 있는지를 확인하는 절차이다. 이 과정은 다양한 요소들에 따라 여러 번에 걸쳐 개발되고 있다. 참여 기준에 대한 가입 단체의 규칙 불이행 혹은 규칙 이행에 대한 노력 부족들은 다른 단체의 불만 제기 대상이 된다. 불만 신고는 오직 안전과 인권에 관한 자발적 원칙에 참여하고 있거나 해당 원칙에 대한 관찰자 지위에 있는 단체들만이 할 수 있다. 예를 들어 다른 참여 기업에 대하여 또 다른 참여 기업이 불만 제기를 하거나, 참여 기업에 대해 참여 정부가 불만 제기를 하거나, 참여 NGO에 대해 참여 기업에, 혹은 참여 기업에 대해 참여 NGO가 할 수 있는 것이다.

155) 참가현황 및 참가기준에 대하여는 <http://www.voluntaryprinciples.org/participants/> 2010년 1월 3일 검색.

- 기업 : AngloGold Ashanti, Anglo American, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, ConocoPhillips, ExxonMobil, Freeport McMoRan Copper and Gold, Hess Corporation, Hydro, Marathon Oil, Newmont Mining Corporation, Occidental Petroleum Corporation, Rio Tinto, Shell, StatoilHydro, Talisman Energy
- 정부 : 네덜란드, 노르웨이, 영국, 미국, 캐나다
- NGO : Amnesty International, The Fund for Peace, Human Rights Watch, Human Rights First, International Alert, IKV Pax Christi, Oxfam, Pact, Inc.
- 옵저버 : International Committee of the Red Cross, International Council on Mining & Metals, International Petroleum Industry Environmental Conservation Association 이상은 홈페이지 기재 순.

156) 광노현, “자원외교, 해외자원개발, 그리고 인권(2)”, 『세상을 두드리는 사람』 38호, 2009년 5-6월호.



불만 제기에 대한 처리 과정은 다음과 같은 절차로 이루어진다.

- 1) 다른 참가자들에 대한 불만 제기를 원하는 참가자는 처음에 반드시 문제 해결을 위한 직접 대화를 시도해야만 한다.
- 2) 만약에 대화가 실패한다면, 불만 제기 단체는 조정위원회에 불만 제기 사안을 제출한다. 만약에 조정위원회에 제기된 문제가 신뢰할 만한 정보에 기반하고 있다고 만장일치로 동의되고 좀 더 많은 협의에 의해 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 과정이 강화될 수 있다고 판단되면, 조정위원회는 60일 기한을 두고 사무국에 문제 안전에 대해 처리하도록 요청한다.
- 3) 사무국은 공식적인 조언을 통해 관계 참가자들 간 대화를 촉진시킨다. 예를 들어 다른 참여 단체들로부터 정보에 대한 의견을 물어 보거나 다음 진행 절차 과정으로 옮겨 가기 전에 상호 협의를 추천한다.
- 4) 이러한 협의 과정에 관계된 참여자들은 반드시 6개월 내, 혹은 매년 정식 총회에 문제를 제시해야만 한다.
- 5) 사무국은 간단한 진행 과정과 절차에 대한 구두 혹은 서면 보고서를 제공하면서 총회 내용을 요약한다.
- 6) 총회는 자발적 원칙 강화를 위해 어떤 조치가 적절할지를 판단한다. 만장일치 결정을 요구하는 사안을 제외하고, 총회 참석자 중 참석자의 절대 다수(66%), NGO 참석자의 단순 과반수 이상(51%), 그리고 기업 참여자의 단순 과반수(51%)가 이루어져야 한다. 각각의 참석자는 투표권을 가지고 있다.

총회에서 결정된 조치가 취해지지 않을 경우 피해자들은 다시 제소할 수 있다. 불만 제기 단체는 조정위원회에 이행 상황에 대한 조사를 요청할 수 있으며 추천한 사항 이행에 대해 확인을 요구할 수 있다. 만약에 총회에 의해 정해진 기간 이내에 총회 결정 사항 이행에 실패할 경우, 결과 조치는 유효하지 않음으로 정의될 것이며, 참석 단체 제명에 대한 결정은 반드시 불만을 제기한 단체를 제외한 모두의 합의에 의해 이루어져야 한다.

나. 국제장난감산업위원회

국제 장난감 산업 위원회(International Council of Toy Industries: ICTI)는 ICTI는 1974년에 설립된 전 세계 장난감 무역 협회들의 연합체 위원회이다. ICTI의 비즈니스 관행에 대한 강령은 CARE(Caring, Aware, Responsible, Ethical: 보호, 인식, 책임, 윤리) 과정에 기반한다. ICTI CARE 재단은 2004년에 설립된 독립기관으로서 ICP(ICTI CARE Process: ICTI CARE 과정)을 관리하고 운영한다.

ICP의 인증된 감사 전문가들은 기업들을 감사하여 장난감 생산 공장에서 강령을 잘 준수하고 있는지에 대하여 감독한다. 문제 공장이 강령들을 잘 준수하고 있다고 판단되어 컴플라이언스 인증을 받기 전까지 감사는 계속 된다. 또한 ‘확실한 날짜(Date-Certain)’ 프로그램에 따르면, 장난감 브랜드 판매 기업과 유통 매장 업체들은 그들의 외주 생산 공장에서 위반 사항이 신고 되었을 때 시정 조치 계획에 합의하면 어떤 확실한 날짜 기간까지 ICTI 컴플라이언스 인증을 받거나 첫 번째 감사를 통과한 공장에서 만들어진 제품들만 계약할 수 있다. 이 불만/고충 신고 핫라인 메커니즘은 2007년 10월에 런칭 되었다. 중국에서 현재 35개 공장에서 시행되고 있다.

국제 노동 권리 조약에 관련한 어떤 문제이던지 그 핫라인 메커니즘에 신고 가능하며, 공장 관리에서부터 작업 환경 안전, 음식물의 질, 혹은 기숙사 청결 상태 등의 문제들도 포함된다. 어떤 노동자라도 신고가 가능하다. 만약 신고 사안이 강령의 요소나 권리를 위반한 것이라면 ICP는 신고자에게 상황을 신고하기 위해서 주위 동료와 함께 협력하는 것을 독려하고 있다. 하지만 만약 해당 사안이 성희롱과 같이 아주 명확하게 1명의 개인에게 관련된 고충이라면 단독으로 신고할 수 있다.

문제가 신고되면 중국의 ICP 담당자들은 자체 조사를 실시한다. 만약 강령 위반 시 나타날 시에는 ICP는 공장 경영진에게 통보하고 시정 조치 계획을 위한 제안을 강구한다. 만약 조사 결과 위반이 심각한 상황이라고 판정되면 해당 공장은 문제가 일어난 상황, 사전에 문제 해결을 하기 위한 어떠한 조치가 취해 졌는가, 상황 해결을 위해 앞으로 어떤 조치가 실시될 것인가 등에 대한 내용에 대해 설명을 할 기회를 가진다.

고충 혹은 분쟁에 대한 가능한 해결책 또는 결과로 해당 문제에 대한 피해자인 개인이나 그룹을 위해 적절한 형태로 위반에 대한 시정 조치가 취해진다. 결과의 사후 확장 처리는 ICP 시스템 내에서만 가능하다. 만약 공장이 ICP를 위반하였으면, 보통 1년간 유예 조치가 취해진다. 단, 해당 공장이 유예 조치에 합의를 할 경우에만 가능하다. 만약 공장이 1년 동안 위반에 대한 원인을 제거하는 일에 실패하게 되면 인증은 취소된다. ICTI 준수 인증을 가진 브랜드 판매 기업이나 유통 판매 업체는 현재는 298개 인데, 이들은 인증이 취소된 공장에서 새로운 오더를 주문할 수 없다. 만약 계속 거래를 지속한다면 관련 웹사이트에 제명되게 된다.

다. 노동자권리컨소시엄

노동자권리컨소시엄(Workers Rights Consortium-WRC)¹⁵⁷⁾은 대학 행정부, 학생, 노동 전문가로 구성된 비영리 기관으로 대학에서 판매되고 있는 의류 등의 물품 생산 공장

157) WRC 웹사이트 www.workersrights.org 참조



관행이 기본 노동권 보장 범위에서 이루어 질 수 있도록 대학이 직접 윤리 강령을 만들고 준수하도록 요구하기 위한 목적으로 설립되었다.

WRC에 가입된 기관은 100개가 넘는데, WRC는 지역 NGO와 협력하여 대학의 윤리 강령 정보를 알려 주고 작업 환경에서 노동권 위반 사항 발생 시 어떤 방식으로 고충 처리를 위한 권리를 행사할 수 있는지에 대한 의류 공장 노동자 교육을 실시하고 있다. 이러한 노력은 노동자들이 겪는 고충들이 NGO를 통해서 WRC에 알려 질 수 있도록 하기 위함이다.

신고 대상은 WRC 강령 범주에 해당하는 노동권 위반이 의심되는 민간 기업에서 일어나는 고충 문제들로 주로, 임금과 복지 혜택, 근로 시간, 초과 근로 수당, 아동 및 강제 노동, 건강과 안전, 차별, 희롱이나 학대, 결사의 자유나 단체 교섭, 여성 권리 등이다. WRC는 대학 판매 상표 물품이나 유명 브랜드 상표 물품에 관련한 고충 문제만을 다루고 있다. 고충 신고는 WRC가 조사 여부를 판단할 수 있도록 충분히 구체적이어야 한다. WRC는 보통 1년에 평균 50건의 고충 문제를 처리하고 있다.

노동자나 노동자를 돕기 위한 제 3자는 이 메커니즘을 통하여 문제를 신고할 수 있고 만약 WRC가 사안을 다루는 것을 결정하게 되면 WRC 직원, 지역 사회 대표자, 공장/노동자로부터 독립적인 전문가를 포함한 조사팀이 구성된다. 단, 이 때, 상업적인 감사인은 사용하지 않는다. 조사팀은 노동자, 매니저, 전문가, 노무 부서 담당자 등의 현장 인터뷰를 실시한다. WRC는 조사를 실시하기 위하여, 각 사안의 경우에 따라, 사안의 심각성, 신고의 신뢰성 등을 포함한 관련 요소의 범위를 판단하고, 해당 분야에서 활성화된 노조 유무, 시민사회 활동 유무를 살펴보고, 조사를 통한 시스템 적인 해결과 변화 가능성을 고려한다.

메커니즘이 획득할 수 있는 결과는 보통 위반 시 개선에 대한 권고이며, WRC 조사팀은 강령 내용, 관행, 혹은 위반에 대한 증거 등이 포함된 조사 보고서를 낸다. 메커니즘 과정 결과는 추가 항의가 불가능하지만, 결과에 대한 이행은 모니터링 될 수 있다. WRC는 문제에 대한 개선이 될 때까지 지속적으로 모니터링을 하고 상황과 사안에 관한 처리 과정 보고서를 낸다.

불이행에 대한 추가 항의는 가능하지 않다. WRC는 공장이나 구매자에게 제재를 가할 힘을 가지고 있지는 않다. WRC는 최종 보고서를 회원 대학들과 공유하고 웹 사이트에 공개한다. WRC의 목적은 공장폐쇄 보다는 라이선스 물품 제조 공장들이나 생산자들이 노동 관행을 개선하는 것을 목적으로 하고 있다. 개별 대학 회원들은 해당 공장이나 생산자들이 윤리 강령을 위반했을 경우 자체적으로 행동 유형을 결정하게 된다.

(5) 기업별 혹은 프로젝트 별 운영 구체책

가. HP

미국 캘리포니아 주 팰러앨토에 본사를 두고 있는 전자 통신 기업 HP의 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책을 기반으로 2005년부터 실시하고 있는 공급망 관리 시스템 중 멕시코 아웃소싱 공장 사례는 기업이 운영하는 기반의 구체책의 좋은 예이다.

멕시코는 저 비용, 시장, 세관, 관세의 효율성, 물류와 교통 인프라 등의 편리성으로 계약 생산 시장이 발달되어 있어 전자 산업계의 기업들이 선호하는 나라들 중의 하나이다. 2007년 1/4분기를 기준으로 볼 때 멕시코 전자 산업에서 일하는 노동자들은 40만 명 이상에 이르고 있다. 시장에서 경쟁력을 올려야 하는 압력으로 노동 비용의 저가 경쟁이 심화되고 있다. 이러한 상황은 노동시장의 유연성을 증가시키고 아웃소싱 서비스를 늘리게 되는 결과를 초래하게 됨으로서 사용자와 노동자 간의 충돌을 야기하고 있다.

이러한 충돌을 해결하기 위해 2005년에 HP는 CEREAL(Center for Reflection and Action on Labour Issues: 노동 문제에 대한 재고와 행동 센터)라는 멕시코 노동권 NGO와 협력 관계를 맺게 된다. 즉, 노동자들의 문제를 잘 이해하는 지역사회 전문가들을 HP가 지원함으로써 그들의 전문성을 활용하여 인권, 노동 문제들을 사전에 예방하고 있는 것이다.

메커니즘이 커버하는 공급자 공장 노동자 개인 혹은 노동자 그룹이라면 누구나 공장 관리에 관한 고충 문제를 신고할 수 있는데, 처리 가능한 문제들은 EICC(Electronic Industry Code of Conduct) 가이드라인이 나와 있는 HP가 지켜야 할 사회적, 환경적 책임 기대에 대한 실행 미비와 관련된 문제들이다. EICC는 노동권도 포함하고 있는데, 특히 강제적이거나 강압적인 노동, 아동 노동, 노동 시간, 임금 및 혜택, 비인간적인 대우, 차별금지, 결사의 자유 등이다. 이러한 기준들은 ILO의 핵심 조약에 근거한다. 강령에 있는 다른 기준들은 강령 실행을 지원하는 건강과 안전, 환경과 관리 시스템에 관련한 사항들이다.

고충 처리 단계는 4단계로 단계가 올라갈 때 마다 강도는 점점 높아진다.

1단계는 노동자가 공장 경영진들과 직접 그들의 고충을 충분히 의사소통 할 수 없다고 느낄 때, 혹은 고충의 해결을 얻지 못할 때, 고충 문제를 CEREAL에 가져간다. CEREAL은 혹시 시스템에 대한 오해나 정보 부족으로 인한 문제가 아닌지 여부를 판단한다.



만약 사안이 공장 경영진에 문제가 있다고 판단되면, 2단계로 CEREAL은 직접 공장 경영진과 협의를 통해 조사와 협상을 한다. CEREAL은 공장과 직접 논의와 협의를 하며 인권 담당자도 접촉한다. 이 과정의 목적은 양 측에서 정보를 얻고 접근 가능하게 하기 위함이며 회사로 하여금 조사와 협상을 병행할 수 있도록 하는 것이다.

공장 내에서 고충 처리 해결이 계속 되지 않을 때에는 3단계로 CEREAL이 공식적인 처리 과정을 담당하고 있는 멕시코 전자산업상공회의소(Mexican Chamber of the Electronics Industry: CANIETI)에게 사안을 가져간다. CANIETI대표자들은 공장, CEREAL 과 노동자들 사이의 중재를 하며 해결을 위해 커뮤니케이션을 조정하고 합의를 권유하며 준수 기준 실행을 지원하고 좋은 사례가 될 수 있는 실행을 장려한다.

만약 그래도 만족할 만한 결과가 나오지 않을 경우, 4단계로 HP는 해당 공장에 대한 아웃소싱 파트너십 중지 여부를 심각하게 고려한다. 즉, 아웃소싱 여부를 재 고려하라는 의견이 해당 공장을 통해 아웃소싱하는 기업에게 보고되며 공장과 CEREAL 간에 사안을 해결하기 위한 노력은 계속 진행된다. 이 메커니즘은 IBM이나 지멘스(Siemens)도 사용하고 있다.

고충 처리에 대한 문제에는 사실 어떤 형태의 합의도 가능하다. 단기적 목표는 노동자가 겪는 고충을 즉시 처리하는 것이며, 장기적 목표는 향후에 같은 사안이 발생하지 않도록 관행을 바꾸어 노동 환경 조건을 개선하는 것이다. 만약 CEREAL이 보기에 모든 과정을 거쳐 노력했는데도 만족할 만한 해결책이 나오지 않았다 하더라도 연간 보고서에 해당 사안에 대한 해결 노력과 해결 과정에서 알게 된 사항들을 공개할 수 있다.

4단계 과정 이상의 추가 항의 노력 가능성은 열려 있지 않으며, 사법적 단계로 가는 방법뿐이다. 그 전까지 고충 신고가 정식으로 해결되지 않는다면, 사실 비사법적인 궁극적 처벌책은 해당 문제가 발생한 공장에서 아웃소싱을 중단하는 것이다. 하지만 이 메커니즘의 궁극적인 목적은 기업과 산업 환경 차원 내에서 합의를 이끌어 내기 위해서 모든 가능한 방법을 사용하는 것이다.

나. BP의 BTC 파이프라인 프로젝트

바쿠-티블리시-체한(Baku-Tblisi-Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트는 아제르바이잔, 그루지아, 터키를 가로질러 1,768 km에 달하는 지중해와 카스피안 해안을 연결하는 프로젝트이다. BP(British Petroleum)가 주 사업자로 70%의 BTC 비용은 유럽부흥개발은행(European Bank for Reconstruction and Development)과 국제금융공사(International

Finance Corporation)와 같은 제 3 자 기관들이 파이낸싱하는 형태로 펀딩되고 있다. 또한 수출신용기관과 상업은행들이 지원하고 있다.

아제르바이잔 파이프라인 공사의 건설 단계에서의 고충처리 메커니즘은 BTC에 의해 제안되었으며 지역 NGO들과 전문가들의 지원으로 운영되고 있다. 아래 세 기관들은 메커니즘 운영의 중심 역할을 하고 있다.

- BP가 중심인 아제르바이잔 BTC 컨소시엄은 메커니즘 구축을 위해 지역사회연결 전문가(Community Liaison Officers: CLO)를 채용하고 사법적경제교육센터(Center for Legal and Economic Education: CLEE)에게 프로그램 비용을 지불한다.
- CLEE는 BP와 함께 직접 협상이 성공하지 않을 경우 중재 기능을 제공한다.
- 국영석유회사 혹은 건축연구소는 사업에 관련된 트럭이 토지에 피해를 입혔는지 아닌지 여부에 대한 기술적인 분쟁에 있어서 외부전문가위원회의 일부분으로서 평가측정 서비스를 제공한다.

다루어지는 고충 혹은 분쟁의 종류는 다양하며 인권 관련 침해에 대한 피해도 다루어지고 있다. 권리와 관련된 고충 피해는 국내법에 적용될 수 있다. BTC에 의해 채택된 자발적인 기준들, 다시 말해 BP 자체의 윤리강령이나 안전과 인권에 대한 자발적 원칙 등이 프로젝트의 부분 펀딩 기관인 국제금융공사(International Finance Corporation: IFC)에 의하여 요청된 기준에 관련된 내용도 다루어진다. 이러한 기준들은 이미 정해진 기준들의 혼합(안전과 인권에 대한 자발적 원칙, IFC 기준들)인 경우와 외부 기준들(국내법, 세계인권선언)인 경우가 있다. 해당 메커니즘은 매년 220건의 피해 신고를 접수하였다.

지역 정부를 포함하여 고충이나 피해에 직접적으로 관계가 있는 당사자 혹은 지역사회 일원은 이 메커니즘을 이용할 수 있다. 즉, 파이프라인 건설 현장에 영향을 받고 있는 지역사회나 그 일원들은 고충처리 신고 접수가 가능하다. BTC 컨소시엄이나 해당 프로젝트 하청 계약 업체의 활동으로 인한 고충이나 피해를 접수하면 된다. 어떤 신고도 임의로 제외되지 않는다. 또한 BTC는 신고 사안의 적법성에 대한 일차적 판단도 하지 않는다. 신고에 기본적으로 필요한 것은 신고의 응답을 받기 위한 신고자의 이름과 연락처이다.

고충이나 피해가 신고되면 자문가나 신고 담당자에 의해 해결 협상 과정을 밟게 된다. 이 과정은 어떤 개인이나 기관에게도 공개되지 않는다.



이 메커니즘과 함께 세계은행의 컴플라이언스/옴부즈만 자문 그룹 혹은 OECD NCP 과 같은 대안적 비사법적 고충처리 메커니즘이 병행되어 진행될 수도 있다. 소송이 지역적 문제이면 BP 법무 부서에서 별도로 다루어진다. 사안이 법적으로 가야하는지 아닌지는 고충이나 분쟁의 내용에 달려 있지만, 해당 메커니즘을 운영하고 있다는 것은 BTC가 법적인 과정으로 가지 않으려고 노력한다는 것을 전제로 하고 있다.

BP는 지역 NGO, 사법적경제교육센터(CLEE: Center for Legal and Economic Education)에게 운영 관련 지원을 한다. 주로 토지 문제와 같이 고충 처리나 분쟁 해결 결과가 만족스럽지 않을 경우에는 CLEE 는 무료 법률 자문 서비스를 통해서 법적 소송에서 그들을 대신해서 일한다.

고충이나 분쟁에 대한 신고는 CLO에게 이루어진다. BTC 컨소시엄에 의해 채용된 6명의 전문가는 두 명씩, 3개 그룹으로 나뉘지고 각 그룹은 아제르바이잔의 파이프라 인 부분의 3분의 1에 달하는 지역사회를 각각 커버한다. 모든 고충이나 분쟁 처리는 구두나 서면 신고 형태를 막론하고 모두 기록되어 남겨진다. 일단 신고 사안이 처리되면 처리에 대한 결과는 아래와 같이 나타난다.

- CLO들이나 그들의 책임자는 신고 사안을 고충이나 분쟁 문제에 책임 소재가 있는 해당 기업의 부서나 담당자에게 알려준다. 그들은 해당 문제에 대한 해결책을 모색하며 신고자에게 처리가 예정되는 내용에 대한 정보를 알려준다.
- 신고자가 제시된 해결책에 불만족할 경우, CLO는 지역 정부를 포함하여 모든 관련자/기관들을 모아 분쟁 해결책을 논의하게 되는데, CLO는 분쟁에 대한 시작부터의 기록이 담긴 문서나 기타 다른 기술적 문서를 모아 가져오고, 다른 기관들은 그 기관들이 각자 가지고 있는 문서들을 모아서 가져 온다. 회의는 직접적인 협상 절차로서 실시되지만 이때 외부의 중재자나 조정자는 없다.
- 만약 대화에 기반한 이 과정이 합의를 도출하지 못하거나, 토지, 보상, 혹은 기타 관련된 다른 기술적 문제들을 해결하지 못했을 경우에 사안은 CLEE로 넘겨진다. 지역 NGO로서 CLEE는 BP와 협력하여 중재인으로서의 기능을 제공한다. CLEE는 분쟁에 대한 모든 서류를 검토하고 적절한 결과에 대한 의견이나 검토 시 발견한 점을 피력한다. 어느 쪽도 그 내용들에 대하여 선협 명제로서 받아들일 의무는 없으나 BP와 BTC는 매 경우 마다 실질적으로 수용하고 있다.
- 고충이나 분쟁은 신고 후 7일 내에 신고를 인정하여야 하며 30일 이내에 해결되어야 한다. 보통 처리 과정은 훨씬 빠르게 진행되기도 하지만 어떤 경우들은 해결되는데 시간이 더 걸리기도 한다. 이러한 경우는 특히 사안이 전적으로 BP/BTC 통제권 하에 없을 경우인데, 가령, 계약 업체가 분쟁에 대해 논란을 벌

이거나 해결을 거절할 때 등이다.

대부분의 고충이나 분쟁은 토지에 관련한 것으로 제시된 보상의 불만족스러운 수준이 주로 분쟁 주제가 된다. 다른 종류로는 도로나 소유지에 끼치는 피해 등이다. 책임이 인정되면 피해에 대한 직접적인 물질적 해결이나 보상을 실시한다.

결과에 대한 추가 항의는 가능하며 대화를 통해 합의가 도출되지 않았을 때, 혹은 CLEE에 의견이나 검토 결과에 대한 중재가 합의되지 않았을 때, 권리에 관련된 분쟁은 법원으로 갈 수 있다.

제안에 대해 보증하는 공식적 의견은 없다. 비 기술적인 사안일 경우 BTC는 CLEE의 검토 의견에 의존하여, 대화에 의해 합의가 되거나 CLEE의 의견에 의해 합의가 도출되었거나하는 경우 모두 다 분쟁 결과에 대한 권리가 포기되지 않는다.

다. 국내 기업의 운영 기반 구제책

일반적으로 기업 활동으로 인해 발생하는 인권침해 문제가 비사법적 수준에서 성공적으로 다루어지기 위해서는 우선 개별기업 수준에서 비사법적 고충처리 메커니즘이 전체 위기관리 시스템과 연계되어 정착이 되어야 한다. 다음으로 인권 이슈가 여타 비재무적 이슈들과 분리되어 관리될 필요가 있으며, 고위 관리자 또는 이사회 수준에서 이를 책임지고 관리함으로써 재기되는 문제에 신속히 대응할 필요가 있다. 마지막으로 상대적으로 독립적인 위치에 있는 사외이사제도 등을 적극 활용함으로써 고충처리 과정에 대한 투명성을 담보할 수 있어야 한다.

국가인권위원회에서는 2009년 국내 주요 기업의 인권경영 실태 조사와 가이드라인 연구 프로젝트를 실시하였는데 인권경영에 대한 인식 정도와 인권경영 시스템 구축에 대한 설문조사가 시행되었는데 응답을 분석한 주요 결과는 다음과 같다.

〈표 24〉 인권경영에 대한 인식 및 설문조사의 분석결과

- 인권경영에 대해서는 80.6%가 대체로 잘 이해하고 있다고 응답했으며, 94.5%가 인권교육의 필요성에 대해 긍정적인 태도를 취했다.
- 인권경영과 기업의 이익추구의 양립 가능성에 대해서는 97.2%가 양립가능하다는 응답을 해왔다.
- 인권을 기업경영 활동의 주요 리스크로 인식하고 통합적으로 관리하는 기업은 34% 수준이었고, 그 중에 회사 경영에 중요하게 영향을 미칠 수 있는 리스크로 인권을 분류한 기



업은 절반에도 미치지 못했다.

- 사외이사 중 법 준수와 지속가능경영을 담당하는 이사의 유무에 대해서는 40%에서 70% 수준의 응답이 있었지만, 인권을 전담하는 사외이사가 있다고 응답한 회사는 27.6%에 불과했다.
- 인권경영 이행 시스템 보유 유무에 대해서는 70%가 보유하고 있다고 응답했으며 그 중 인권침해 관련 임직원 등의 내부고발과 불만처리 시스템을 운영하고 있다는 응답이 87.5%로 높게 나타났다.
- 기업의 사회책임을 담당하는 부서 또는 담당자가 있다고 응답한 기업은 97.1%로 대단히 높았으며, 담당 부서의 최고 책임자는 74.2%가 이사급 이상이라고 응답했다.
- 하지만 여전히 기획/전략, 인사/총무, 감사 부서에서 CSR 업무를 담당하고 있으며, CSR 전문 부서를 둔 경우는 12.6%라고 응답했다.
- 또한 담당부서가 우선적으로 역점을 두고 있는 주요이슈로 환경보호, 사회공헌, 준법책임, 뇌물과 부패에 이어 인권을 언급해 상대적으로 인권에 대한 관심이 부족한 것으로 나타났다. 긍정적인 것은 80%가 향후 인권책임을 분석하고 대처할 용의가 있다고 응답했다는 사실이다.

기업들의 응답 결과를 보면 국내 기업들은 인권경영에 대해서 스스로 잘 이해하고 있으며, 그 필요성과 조직적 전략에 인권을 통합하는 것에 매우 긍정적으로 바라보고 있음을 알 수 있다. 특히 기업 수익추구와 인권경영이 양립가능하다는 응답이 매우 높은 것을 감안할 때, 기업의 지속가능한 발전 측면에서 인권경영을 매우 긍정적으로 바라보고 있다는 해석이 가능하다. 또한 사회책임경영에서 중요하게 다루어지고 있는 ESG 이슈에 대한 관심이 높아지고 있고 이를 시스템화하여 체계적으로 관리하는 경향이 늘어나고 있는 추세임을 알 수 있다. 마지막으로 많은 기업들에 CSR을 담당하는 부서가 존재하며 이사급 이상의 부서 책임자를 두고 있다는 사실은 사회책임경영에 대한 관심과 인식이 확산이 되었다는 것을 알 수 있다.

국내 기업들의 비사법적 고충처리 메커니즘이 대표적인 주제로 삼고 있는 것은 고객 및 지역사회 불만 처리, 협력업체와 관련된 공정경쟁, 뇌물과 부패, 종업원과 관련된 차별, 임직원의 윤리강령 위반 등이다. 관련 이해관계자가 지역사회(환경권, 선주민 권리, 소비자 권리), 임직원(노동권, 반차별), 협력업체(뇌물과 부패, 공정경쟁)라는 공통점이 있다. 이들과의 소통을 위해 국내 기업들은 커뮤니케이션 채널을 상시적 또는 정기적으로 운영하고 있는데, 대표적인 것이 임직원 고충처리제도, 고객의 소리(VOC), 지역사회와의 간담회, 협력업체와의 상생 협력/공정경쟁 자율준수 프로그램 등이다. 이와 같은 소통채널이 개별기업 단위에서 비사법적 고충처리 메커니즘으로 정착되고 활용될 수 있는 주요 제도들이라고 할 수 있다.

● 소비자/고객 불만처리 프로세스

일반적으로 고객뿐만 아니라 여러 채널을 통해서 유입되는 다양한 이해관계자들의 고충과 의견을 접수하고 처리하는 시스템으로 일반화되어 있는 VOC(Voice of the Customer) 시스템은 접근 대상과 다루어지는 고충 혹은 분쟁 이슈를 통합적으로 다루는 방식으로 On/Off 상으로 가장 쉽게 피해자들이 접근할 수 있는 창구라고 할 수 있다. 소비자와 협력업체를 접근 대상으로 하는 경우가 많으며, 소비자 불만을 접수하고 이를 처리하는 시스템으로 가장 많이 활용되고 있다.

● 노사 커뮤니케이션 채널

일반적으로 노사 갈등예방과 노동자 의견 접수 채널로 활용되고 있다. 기본적으로 단체협상에서 다루어지는 주제는 물론 일상 업무 관련 주제에 대해서 정보를 공유하고 커뮤니케이션을 일상화함으로써 노사 갈등으로 발생할 수 있는 리스크를 사전에 예방하는 차원에서 시행된다. 정기적으로 협의회 또는 간담회를 진행하는 방식이 가장 많이 시행되고 있다.

● 협력업체와 커뮤니케이션 채널

협력업체 계약과정에서 발생할 수 있는 뇌물과 부패 문제로 야기되는 불공정 경쟁이나 협력업체 피해, 원청 업체의 지위를 이용한 부당 거래는 온라인 신문고나 윤리제보 등 고발제도와 VOC채널을 통해서도 접수가 되고 다루어지지만 상시적 협력채널과 상담센터를 통해서 상생협력과 협력업체 지원 방안을 마련함과 동시에 온라인 외에도 오프라인 면담을 통해서 부당 처우에 대한 건을 접수하는 채널로 활용된다. 다만 접수된 고충이나 애로 사항을 처리하는 구체적인 절차나 결과 통보 등에 대한 정보를 제공하는 기업을 찾아보기는 쉽지 않다.

● 제보(고발) 제도

윤리경영의 정착과 실행을 위해 일반적으로 임직원의 비위 사실을 제3자가 제보하는 시스템이다. 따라서 신고 보상과 내부 제보자 보호 이슈가 중요하게 다루어진다. 몇 가지 한계가 있지만 이 시스템을 통해 이해관계자 인권을 포괄하는 광범위한 이슈를 다루게 된다면 가장 쉽게 피해 당사자가 접근할 수 있는 고충처리 메커니즘으로 정착이 될 수 있다.

제 VIII 장

결론과 시사점

- 1. 결론 239
- 2. 국가 인권위 관련 시사점 및 제언 242

1 결론

유엔사무총장 특별대표 존 러기가 제시한 보호 존중 구제의 프레임워크는 기업과 인권이라는 글로벌 이슈를 해결하기 위한 거버넌스의 시스템적인 시도라고 볼 수 있다. 국가의 보호의무와 기업의 존중 책임 및 구제책은 그 하나하나를 따로 놓고 보면 한계점이 극명하게 드러나는 요소들이지만 세 개의 축이 어우러질 때 비로소 효과를 기대할 수 있다. 국가의 법제와 정책은 사법관할권의 물리적 제약과 함께 기업의 본질과 활동에 뿌리 깊은 사유재산권의 자유로운 영위를 제한한다는 부담감, 그리고 개별 국가의 법 제도와 정책의 강단이 지역과 국가별로 달라서 다국적 기업에게 쇼핑할 수 있는 기회와 동기부여를 할 수 있다는 점에서 정부의 한계점을 파악할 수 있다. 또한 CSR로 대표되는 기업의 존중책임은 기본적으로 자발적인 노력이 전제된다는 점에서 강제수단이 없고 하나의 홍보적 치장에 그칠 수 있다는 회의적인 한계점에 노출되어 있다. 그러다 보니 구심점이 없는 구제책은 효과가 있기 힘든 구조이다. 그러나 그 세 요소가 톱니바퀴를 이루듯이 하나의 시스템처럼 맞물려 돌아갈 때 기업과 인권에 대한 긍정적인 발전을 기대할 수 있다. 그리고 그 산출물은 지역적인 법제, 정책, 가이드라인, 내규를 넘어서는 공통기준으로서 글로벌 시민의식, 상도의, 보편적으로 기대되는 행위기준 등 Civil foundation으로 자리 잡아 사회적이고 상업적인 그리고 심지어 사법적인 잣대로 활용될 수 있을 것이다.

이러한 시스템으로서의 러기의 프레임워크에 초기 모멘텀과 동력을 제공한 것이 바로 여러 공신력과 영향력을 갖춘 국제기구와 기관들이 지지를 표명하고 공조를 약속한 사실이다. OECD가 그동안 독자적으로 연구해 온 다국적 기업과 인권의 문제에 대해 러기의 프레임워크가 해결책이라고 선언한 것과 ISO26000, ICC등이 마찬가지로 지지를 표명하고 공조를 시작함으로써 현재 상당히 공고한 초기 토대를 마련하고 있다고 볼 수 있다. 좀 더 확장하자면 글로벌 콤팩트와 UNAI (UN Academic Impact), ILO등 기업과 관련이 있거나 이해관계자로 존재하는 집단에 대해서도 대화와 공조를 모색할

수 있고 서로의 한계점을 보완해 줄 수 있는 토대를 제공한다고 할 수 있을 것이다. 예를 들어 기업의 사회적 책임을 유엔의 관점에서 모색하는 글로벌 콤팩트의 경우 주로 모범사례를 장려할 뿐 구속력이 없다는 비판과 한계점이 러기의 프레임워크 안에서 공조될 때 Civil foundation에서 생성되는 행동기준과 구체책이 그러한 한계점을 보완할 수 있을 것이다.

그러므로 기업과 인권에 대한 정부의 역할도 이러한 맥락에서 볼 때, 자국내 및 자국기업의 인권보호 관련 법제와 정책을 마련해야 함은 물론이지만 규제를 넘어선 인권 존중 문화를 기업에 정착시키는 방법을 다각도로 모색하는 것이 중요하다. 기업의 역할을 재 정의하고, 이사회와 주주에게 인권을 포함한 사회적 책임을 기업전략으로 전개할 수 있는 법적 토대를 마련하려는 시도가 미국과 유럽에서 일어나고 있고 실행되고 있는 것에 주목하여 한국에도 토착화 할 수 있는 시도가 있어야 할 것이다. 한국에서도 시민단체 주도로 CSR 법제화가 시도되고 있다. 기업의 사회적 책임과 관련한 정보공개 의무를 설정하고, 이를 공개하도록 강제할 수 있도록 법제화 하자는 움직임이다. 법제화의 방안으로 상장법인에 한해 자본시장과금융투자업에관한법률에서 발행하도록 규정하고 있는 기업보고서에 재무적 정보 이외의 사회적 책임정보도 추가하여 공시하는 방안을 제안하고 있으며, 공시 법제화는 기업의 사회적 책임과 관련한 여러 법제화 방안 중에 가장 논란이 적고 세계적으로도 많이 시도되는 방안으로 SRI(Socially Responsible Investment : 사회책임투자) 펀드 등 투자자들의 새로운 욕구에 부합함으로써 건전한 자본시장을 활성화할 수 있는 촉매제적 기능도 보유하고 있다.

규제에 관한 관점이 유럽과 영미권이 차이를 보여 주로 유럽권 특히 북구 유럽에서는 인권을 포함한 기업의 사회적 책임에 대한 보고서 및 이행이 가시적으로 명시되는 반면 영미권에서는 규제 중심보다는 간접규제와 함께 민사적인 실행 (private enforcement)의 길을 열고 있는 것이 방법론적인 차이점으로 파악된다. 뚜렷한 기준을 제시한다는 면에서는 명문화가 유리하겠으나 이해관계자가 기준에 대해 적극적으로 논하고 소송을 제기할 수 있는 환경이 유기적으로 이해관계자의 요구와 입장이 반영된 기준을 형성하고 발전시키는데 유리한 것도 사실이다. 이러한 방법론의 장점들을 취사선택하여 우선순위에 따라 명확한 기준마련에 치중할 영역과 구체책 중심으로 정책을 마련할 영역을 전략적으로 선별하는 것이 중요할 것이다.

사례의 분석을 통해서 드러난 두드러진 법제적/정책적 시도로 보고의무를 들 수 있는데 몇 가지 면에서 주목해야 할 만 하다. 우선 보고의무는 보고서의 작성을 기업이 하게 되어 다분히 자발적인 면이 있으면서도 일단 정부에 의해 공식문서화 되고 나면 보고자의 의지와 약속을 나타내는 것이 될 것이므로 그 기업에게 위반의 책임을 물을 수 있는 기준 및 증거가 된다는 점이다. 또한 지속가능성 보고서 및 산업별, 주체별 보고서들은 정부에 제출하는 준칙사항으로서 뿐만 아니라 소비자와 시장에 사회적 책임에 대한 진술이기도 하므로 규제와 법제를 넘어선 Civil Foundation의 구성에 유기



적인 기여를 할 수 있는 토대가 된다. 그러나 이러한 긍정적인 효과를 극대화하기 위해서는 보고서의 문항과 내용이 일관적이어야 하고 인권에 대한 핵심적인 요점을 담아 자칫 형식적이기 쉬운 보고서 관행을 넘어서야 한다는 것이다. 아울러 보고서에 대한 결과관리가 중요하다. 정부에서는 이러한 정책의 주안점이 보고의무 이행여부에 국한할 것이 아니라 다양한 통계와 기준점 도출, 위반에 대한 대처 (예를 들어 name and shame 방법)등 의미 있는 활용을 모색해야 할 것이다. 가장 효과적인 보고서 들은 국제적으로 공인되는 내용과 방법의 의거한 것일 것이다. 기대하기는 정부와 이해관계자 및 국제기구의 공조에 따라 기업과 인권에 기준이 될 만한 소수의 보고서가 수년 내에 수렴되어 정착되어야 하겠고, 부차적으로 지역과 사회의 특성에 의거한 내용이 첨부되어 계연성과 중요성이 담보된 표준 관행으로 자리잡아야 할 것이다.

이러한 정부의 활동이 가능하기 위해서는 정부 내의 조직과 프로세스가 정비되어 있어야 하겠다. 대표적으로 NCP와 국가인권위에서 인권에 대한 상당부분을 주도해야 할 텐데 사례에서 보듯이 NCP는 각 정부별로 활동편차가 심하고 공통기준이 없어 활동이 미약한 국가가 많으며 독립성이 결여된 구조적 한계점을 가진 것이 두드러진다. 국가인권위도 활동영역과 이슈가 한정되어 있는 경우가 많아 국가와 인권에 대한 주도적인 역할을 하기에 어려움이 많은 것이 사실이다. 존 러기는 기업과 인권 프레임워크가 제대로 구성되기 위해 필요한 많은 부분, 즉 연구, 모범사례 수집, 기본 데이터의 정리, 구체 등이 국가인권위에서 활성화 되어야 한다고 역설하고 ICC는 실행을 위한 후속 조치를 논의하기 시작했다. 이러한 노력이 가시화되면 궁극적으로는 국가인권위의 활동영역과 권한이 확대되어야 할 것이다. NCP와 국가인권위가 활성화하려면 정부 내 관련 부처와의 조정 및 공조가 마찰 없이 이루어지는 프로세스를 확립해야 할 텐데 이것은 각 정부 부처와 수평적, 수직적인 조화를 이루고 또한 비정부 구성원 및 이해관계자와의 공조를 이끌어 내는 것이 중요한 핵심요소이다.

이러한 바탕위에 무엇보다도 중요한 또 한 가지는 NCP와 국가인권위가 국제적 공조의 일원이 되고 핵심이 되는 것이다. 러기의 프레임워크의 성패는 정부와 기업을 포함한 핵심 구성원들의 노력이 기업과 인권에 대한 보편적인 기준이 사법, 비사법, 인식면에서 확립되는가에 달려 있다. 그러므로 글로벌 차원에서의 공조가 절실한 사안이다. 특히 많은 연구와 자료가 축적된 곳(덴마크, 호주, 캐나다 등 앞서 고민한 나라)의 사례는 지속적인 관계설정을 통해 공동으로 작업을 할 필요가 있다. 다국적 기업을 다루는 경우에 더욱 중요해지는 일관성 및 조화를 담보하기 위해서는 NCP와 국가인권위가 정보와 자료의 흐름에 gate keeper역할을 해서 형성되어가는 국제기준에 일조하고 또한 혜택을 받는 선순환 구조를 이루어야 할 것이다.

2 국가 인권위 관련 시사점 및 제언

대표적인 나라의 국가인권기구들의 기업인권문제에 대한 활동 권한 및 활동에 대한 조사를 통하여, 한국의 국가인권위의 역할 제언 및 제도개선 방안을 제안 할 수 있다.

- 인권 친화적 기업문화를 보다 확산할 수 있는 국가인권위 제도개선 및 권고 방안 마련 후 활용
- “기업과 인권에 관한 국가보고서” 작성을 위한 근거자료 활용
- 각종 글로벌, 대륙별 국제회의 및 국내에서 주최되는 국제세미나, 국내 공청회에서 자료 활용 및 홍보를 통해 인권 친화적 기업문화에 대한 사회적 인식 확산과 국가인권위의 역할 제고에 대한 이해도 확산 저변 확대에 활용
- ICC, APF, WG on BHR, 각국 NHRI 등과의 공동 협력 방안 및 정책 활용에 제안 내용으로 활용

구체적인 제안점 제시는 아래와 같다.

- 정부 정책의 일관성 및 연계성 강화 권고 - 정부가 인권에 대한 노력에 실행을 하지 않는 "수직적" 불일치 그리고 무역, 투자 촉진 개발, 외교 등의 부처들 간에 국가의 인권 의무에 대한 목적이 합치 되지 않거나 인권 분야 실행을 맡고 있는 기관들 간에 손발이 맞지 않는 "수평적" 불일치 등이다.
- 역량 강화 네트워크에 가입 - 덴마크 인권연구소는 국가인권기구 대상으로 어떻게 국가인권기구가 기업과 인권 분야에서 해당 주제를 좀 더 활발하게 추진할 수 있는가에 대한 역량 강화 과정 및 세미나를 개발하고 진행하였다. 이 역량 강화 네트워크에 가입한 나라는 10개 나라로 한국도 가입하여 관련 정보를 제공받고 확산에 노력하면 좋을 것이다.
- ICC-NHRI 간에 공조 체계 수립 및 강화 - ICC, APF 간에 기업과 인권에 대한 공동 협력 주제에 따른 공조 및 협력 체계를 수립하여 경험, 지식, 정보를 나누는 것이 좋을 것이다. 국제적 수준에서 기업과 인권과 관련된 국제기구 및 기관들과의 긴밀한 협력 및 제휴, 연계, 정보 제공 등의 활동을 통해 국제적 어젠더를 선도하는데 도움이 된다.
- 기업과 인권 분야 인권 존중 지원 다각화 - 기업 쪽에는 리스크 관리 역량을 강화하는 방식으로 정부, 정부 관련 기관, 시민사회 쪽에의 기업과 인권 관련 역량 강화도 필요하다. 여기에는 국가인권기구 내부 임직원 역량 강화도 포함되며 기업과 인권에 대한 잘못된 선입견 혹은 정보 부족에 대한 문제를 예방하고 해결하는



것이 바람직 할 것이다.

- 기업과 인권 분야 정보의 광범위한 확산 및 배포 강화 - 국가인권위원회의 기업과 인권에 관한 정보들은 만들어 지고 난 이후에 확산 및 배포 강화에 좀 더 신경을 쓸 필요가 있다. 호주 인권위원회의 경우 기업과 고용주를 위한 인권경영 가이드는 기업 협회, 고용주 협회, 인력채용기관, 정부 기관 및 노조 기관 등에 광범위하게 배포되었다. 이런 확산 및 배포에는 많은 시간, 노력, 예산이 든다. 각종 연구 활동을 통해 인권경영 자료들을 만들고 난 이후에 배포와 확산이라는 별도의 홍보 활동을 통해, 활용도를 높일 필요가 있다.
- 사회보고제도 법제화 노력에 대한 협력 - 기업에 대한 사회책임정보 공시요구는 규제가 아니라 이미 기업 경쟁력의 기준이자 글로벌 스탠다드이다. 앞서 법제화의 요구를 해온 시민단체들은 지배구조, 인적자원과 근로조건(고용책임), 노사관계, 종업원 교육훈련, 지역사회 기여(참여), 환경 영향, 반부패, 인권, 법규 위반등 총 9개의 범주와 관련한 세부지표를 공시사항으로 제안한 바 있다. 이미 제안된 9개의 범주는 여러 방식을 통해 기업이 공개하고 있는 내용이므로 법제화의 요구가 무리한 것은 아니다. 법제화의 방향은 법 체제의 통일성을 기하기 위하여 기본법으로 제정되는 것이 바람직하지만 상장법인의 형태로 먼저 도입하는 단계별 접근도 가능하다.
- 지역적 범위 다양화 - 선진국 국가인권기구들은 특히 기업의 내부 시스템에 대한 정보 제공은 물론 기업들이 운영하는 리스크가 높은 해외 지역의 정보와 리스크 관리에 대한 정보를 제공하고 있다. 특히 덴마크 인권연구소는 해당 국가는 물론 해당국의 기업들이 사업 운영하는 아프리카, 아시아, 남미, 동유럽 등의 개발도상국 국가의 정부의 역량 강화를 통하여 주체인 기업은 물론 기업이 활동하고 있는 외부 환경에서의 기업과 인권 존중 환경을 만드는데 힘쓰고 있다. 예를 들면 덴마크 인권 연구소의 경우 중국 집중 기업 별 나라 별 인권영향평가 및 나라 리스크 평가 도구 제공을 통하여 기업들의 중국에서의 인권침해 예방을 돕고 있다. 호주 인권위원회도 마찬가지이다.
- 인권 고위험국에 대한 정보 제공 - 리스크가 높은 해외 지역의 정보와 리스크 관리에 대한 정보를 제공하고 있다. 특히 덴마크 인권연구소는 해당 국가는 물론 해당국의 기업들이 사업 운영하는 아프리카, 아시아, 남미, 동유럽 등의 개발도상국 국가의 정부의 역량 강화를 통하여 주체인 기업은 물론 기업이 활동하고 있는 외부 환경에서의 기업과 인권 존중 환경을 만드는데 힘쓰고 있다.
- 세분화 필요 - 대기업의 기업과 인권 존중도 중요하지만, 대부분 공급망 관리를 통해 인권경영 시스템을 많이 갖추기 위해서 노력하고 있다. 따라서 좀 더 열악한 중소기업의 인권경영 시스템 지원방식이나 업종별 분야의 세분화 지원 방식이 필요하다. 호주 인권위원회의 경우 기업의 의견 수렴을 통해 업종별 인권 경영 가이드

드를 제공하기 위해서 준비 중이다.

- 고위험 국가 해외진출 기업 관련 분야의 전문적이고 세분화된 지원 - 기업과 인권에 대한 UN사무총장 특별대표의 보고에 따르면, 기업 인권 침해에 대한 가장 최악의 경우들은 거버넌스 도전이 가장 높은 부분에서 발생하였다: 저 소득 국가 분쟁을 막 겪었거나 분쟁이 진행 중인 나라들 법규가 약하거나 부패 정도가 높은 나라들이다. 소송 진술의 많은 부분들을 정부 혹은 무장 세력들과 공모한 기업들에 관한 것이었다. 주재국과 기업 간의 합의들은 통상적으로 프로젝트 기간 동안에는 기존 규제 체제로 "동결"하는 약속을 포함한다. 그런데 주요 경제 기반 시설이나 채굴 산업 프로젝트 같은 경우에 보통 프로젝트 기간은 50년도 될 수 있다. 투자 기간 동안에는, 주재국 내의 기업들에게 일률적으로 적용되는 사회적, 환경적 규제 변화에 대해서도, 외국 투자자들이 면제나 보상을 요구할 수 있게 되는 것이다. 특별대표 권한 임무와 국제금융공사(International Finance Corporation)가 공동으로 실시한 연구 결과, 비 OECD 국가와의 계약은 OECD 국가와의 계약보다 더 주재국 규제에 대한 재량권이 제한적인 것으로 나타났다. 사실 규제의 강화는 개발도상국에서 가장 필요한 부분인데도 나라의 위험도 순위 자체만으로는 변수 요소로 취급되지 않는 것으로 보인다.
- 수출 관련 기관들에의 특별 주의 권고 필요 - 국가, 기업, 투자 지원 기관, 중재 과정 진행 기관들은 주재국이 인권 의무를 다해야 하는 요구 사항과 투자자의 이익 간에 균형을 이룰 수 있는 좀 더 나은 방법을 개발해야만 한다. 본국과 관련한 문제는 수출신용기관(export credit agencies: ECAs)에 관련되는 문제로, 지역별 그리고 산업별 금융이나 보증 수출과 투자 등을 민간 분야 단독으로 하기에는 위험도가 커지고 있다. 수출신용기관은 국가 기관이나 민영화된 기관이지만 모든 기관들은 사실 국가의 명령 하에 있으며 공공기능을 수행하고 있다. 이러한 국가적 연결성에도 불구하고 수출신용기관들은 사업 개입 어느 시기에서도 인권을 고려하고 있지 않고 있다. 비공식적 토론들에서 얘기가 나온 바로는, 수출신용기관들에 의해 인권이 고려되려면, 정부에서 특별한 별도 조치가 필요하다고 한다. 수출신용기관들이 인권 문제가 심각한 곳에 더 특별한 주의가 요구된다고 강조하는 것을 가능케 해 줄 수도 있다. 또한 국가의 지원이 진행되거나 계속되지 말아야 한다고 알려 줄 수도 있을 것이다. 국가의 수출신용기관과 공적개발기관(official development agency: ODA) 사이에 좀 더 밀접한 일치를 할 수 있다면 더 이상적일 것이다. 개발 기관은 특정 지역 나라에 수출신용기관이 민자 투자로 지원을 한다면, 그 이외 다른 지역에 집중할 수도 있을 것이다. 하지만 만약 투자가 사회적, 현실적 영향을 크게 미치는 규모라면 지역 기관들은 관리를 위한 도움이 필요할 수도 있을 것이며, 그 필요성이 점점 높아지면서, 본국의 개발 기관은 이에 대해 도움을 제공할 수도 있을 것이다.

참 고 문 헌

● 참고문헌 - 국내

- 국가인권위원회. 2010. 『제 23 차 ICC 연례회의 참가 보고서』. 국가인권위원회
- 국가인권위원회. 2010. 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호, 존중, 구제』. 국가인권위원회.
- 국가인권위원회. 2010. “제 23 차 ICC 연례회의 참가 보고서”. 국가인권위원회
- 국가인권위원회. 2009. 『국내 주요 기업의 인권경영 실태 조사와 가이드라인 연구』. 국가인권위원회
- 국가인권위원회. 2009. 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』. 국가인권위원회.
- 국가인권위, 2008, 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서(A Guide for Integrating Human Rights into Business Management)』, 국가인권위
- 국가인권위, 2008, 『기업 활동과 인권의 적용』, 국가인권위
- 국가인권위원회. 2005, 『세계 주요 국가인권기구 현황집』 . 국가인권위원회
- 기업인권책임연구모임, 2010, 『비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구 보고서』, 한국인권재단
- 노한균, 2011, 『ISO26000을 통해 사회책임 살펴보기』 박영사
- 노광·이명규. 2007. 『노동운동의 미래의제: 기업의 사회적 책임(CSR)』. 한국노동사회연구소.
- 유엔글로벌콤팩트한국협회, 2010, 『인권경영의 이해』, 국가인권위원회
- UNGC, 2010, 『유엔글로벌콤팩트 원칙과 ISO26000 핵심 주제의 연계에 대한 소개』 유엔글로벌콤팩트 한국협회
- 이상윤. 2011. “헌법적 관점에서 본 기업의 노동자인권 존중의무” 『기업과 인권 학술 발표대회 자료집』. 한국헌법학회·국가인권위원회. pp. 45-73.
- 인권이사회 제17차 회기 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표 보고서, 존 러기. “기업과 인권 이행 지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행” 2011년 3월 21일.
- 정경수. 2010. “인권경영이란 무엇인가?” 『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권경영의 이해』. 국가인권위원회. pp. 7-19.
- 정영화. 2011. “기업의 인권보호 주체와 사회적 책임” 『기업과 인권 학술발표대회 자

- 료집』. 한국헌법학회·국가인권위원회. pp. 9-42.
- 한국인권재단, 2011, 『기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의』 기업과 인권 전문가 세미나 자료집
- 한국인권재단, 2010, 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?』, 한국인권재단
- 황필규. 2006a. “다국적기업과 국제인권기준 개관” 『자료집: 다국적 기업 관련 국제인권기준』. 인권과 평화를 위한 국제민주연대. pp. 3-24.
- 황필규. 2006b. “다국적기업과 주제별 국제인권기준” 『자료집: 다국적 기업 관련 국제인권기준』. 인권과 평화를 위한 국제민주연대. pp. 25-59.
- 황필규. 2008. “인권과 기업에 관한 UN특별대표의 2008년 보고서.” 『세상을 두드리는 사람』. 35호.
- 인권이사회 제17차 회기 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표 보고서, 존 러기. “기업과 인권 이행 지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행” 2011년 3월 21일.

참고문헌 - 국외

- Amnesty International. 2004. *The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability*.
- Baab, Mike & Margaret Jungk. 2007. *The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk*. Danish Institute for Human Rights: Copenhagen.
- Bell, David. 2002. *The Role of Government in Advancing Corporate Sustainability*. York University: Vancouver.
- Bichta, Constantina. 2003. *Corporate Social Responsibility: A Role in Government Policy and Regulation?* Research Report No. 16. CRI.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2010. *Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen: Aktionsplan CSR der Bundesregierung*. Berlin.
- European Commission. 2007. *Corporate Social Responsibility: National Public Policies in the European Union*. Luxemburg: European Communities.
- European Commission. 2011. *Corporate Social Responsibility: National Public Policies in the European Union*. Luxemburg: European Communities.
- Gibb, Heahter et al. 2008. *Human Rights and Private Sector Development*. The North-South Institute: Ottawa.



- Global Compact Network Netherlands. 2010. *How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*.
- House of Lords, House of Commons Joint Committee on Human Rights. 2010. *Any of our Business? Human Rights and the UK Private Sector: Government Response to the Committee's First Report of Session 2009-10*. London.
- ILO. 2000. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*.
- ISO. 2010. *ISO26000: Guidance on Social Responsibility*. ISO: Geneva.
- International Co-ordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC)
- Middttun, Atle. 2008. "Global Governance and the Interface with Business: New Institutions, Processes and Partnerships." *Corporate Governance*, 8(4): 406-418.
- OECD. 2010. *OECD Guideline for Multinational Enterprises: Report by the Chair of the 2010 Meeting of the National Contact Points*. OECD: Paris.
- Petkoski, Djordjija & Nigel Twose (eds). 2003. *Public Policy for Corporate Social Responsibility*. World Bank Institute.
- Ruggie, John. 2011. *UN Guiding Principles for Business & Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. Special Representative of the United Nations Secretary-General for Business & Human Rights.
- The World Bank Group. 2003. *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*.
- UN. 2003. *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprise with Regard to Human Rights*. U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.
- UN Global Compact. 2010. *UN Global Compact and International Standard ISO26000 Guidance on Social Responsibility*.
- Waddell, Steve. 2000. "New Institutions for the Practice of Corporate Citizenship: Historical, Intersectoral, and Developmental Perspectives." *Business and Society Review*. 105(1): 107-126.
- Witte, Jan Martin · Wolfgang Reinicke. 2005. *Business UNusual: Facilitating United Nations Reform through Partnerships*. Global Public Policy Institute: Berlin.
- Steven R. Ratner, "Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility," *Yale Law Journal* 111, no. 3 (2001): 443-545.

- Aaron A. Dhir, “Realigning the Corporate Building Blocks: Shareholder Proposals as a Vehicle for Achieving Corporate Social and Human Rights Accountability,” *American Business Law Journal* 43, no. 2 (Summer, 2006): 365-412.
- Hank Boerner, “Sovereign Wealth Funds: Capital Market Players from Variety of Backgrounds,” *Corporate Finance Review* 13, no. 5 (2009): 36-39.
- International Monetary Fund, *Global Financial Stability Report: Financial Market Turbulence Causes, Consequences, and Policies* (2007).
(<http://www.imf.org/External/Pubs/FT/GFSR/2007/02/pdf/text.pdf>)
- Dilip K. Das, “Sovereign-Wealth Funds: The Institutional Dimension,” *International Review of Economics* 56, no. 1 (2009): 85-104.
- Gerard Lyons, “State Capitalism: The Rise of Sovereign Wealth Funds,” *Law and Business Review of the Americas* 14, no. 1 (2008).
- John Ruggie, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of human rights and transnational corporations and other business Enterprises, a/HRC/8/5 (7 April 2008)
- Norway Ministry of Finance, “The Government Pension Fund: Provisions on the Management of the Government Pension Fund,”(<http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Selected-topics/the-government-pension-fund/the-guidelines-for-the-management-of-the.html?id=434605>)
- Norway Ministry of Finance, “Guidelines for Observation and Exclusion from the Government Pension Fund Global’s Investment Universe,”
(http://www.regjeringen.no/en/sub/Styrer-rad-utvalg/ethics_council/Ethical-Guidelines.html?id=425277)

📍 참고사이트

경제개발협력기구,

http://www.oecd.org/document/28/0,3746,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html

국제노동기구 <http://www.ilo.org/>

기업과 인권 정보센터 웹사이트 <http://www.business-humanrights.org>

덴마크 인권연구소 (The Danish Institute for Human Rights) 웹사이트

<http://www.humanrights.dk/what+we+do/focus+areas/human+rights+and+business>

유엔글로벌콤팩트 http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html



유엔인권이사회 <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/>

호주 인권위원회 (Australian Human Rights Commission) 웹사이트

<http://www.hreoc.gov.au/about/index.html>

호주 국제개발원조기관 웹사이트 6대 원칙

<http://www.usaid.gov/keyaid/humanrights.cfm>

캐나다 인권위원회 (Canadian Human Rights Commission) 웹사이트

<http://www.chrc-ccdp.ca/default-eng.aspx>



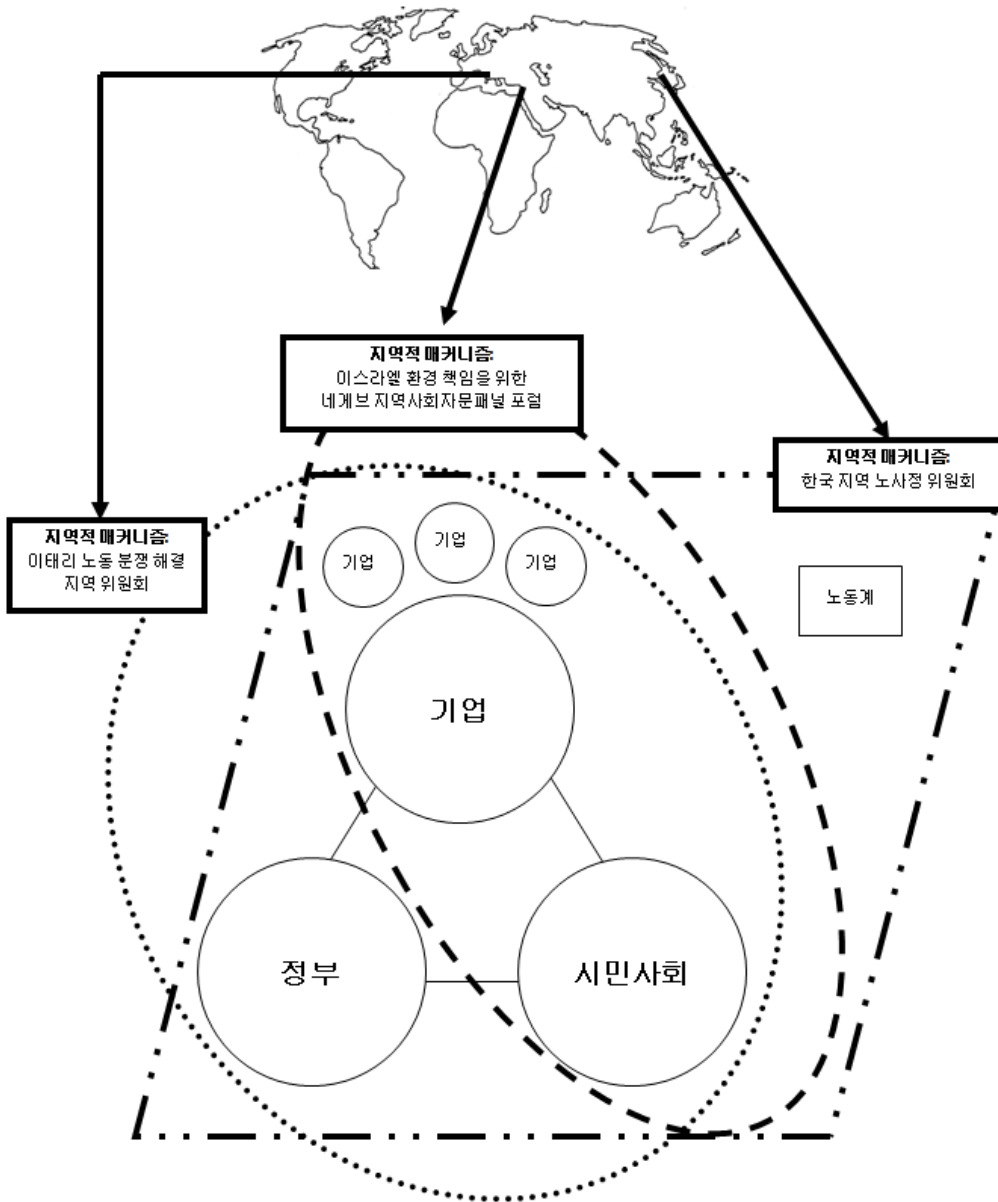
부 록

부록 1. 비사법적 고충처리제도 유형별 비교 도표

- 글로벌 수준의 구제책
- 대륙별 수준의 구제책
- 국가적 수준의 구제책

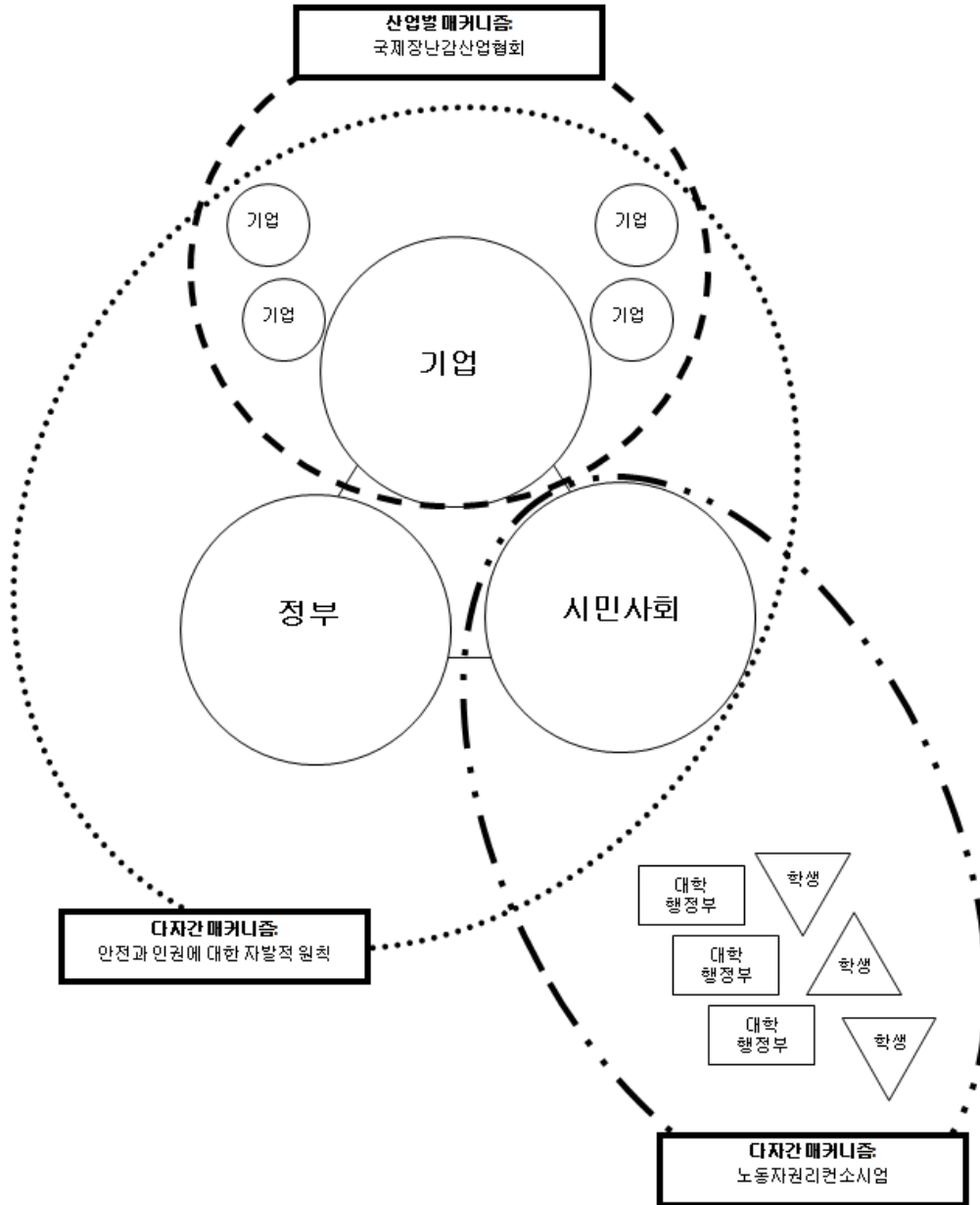


· 지역적 수준의 구체적

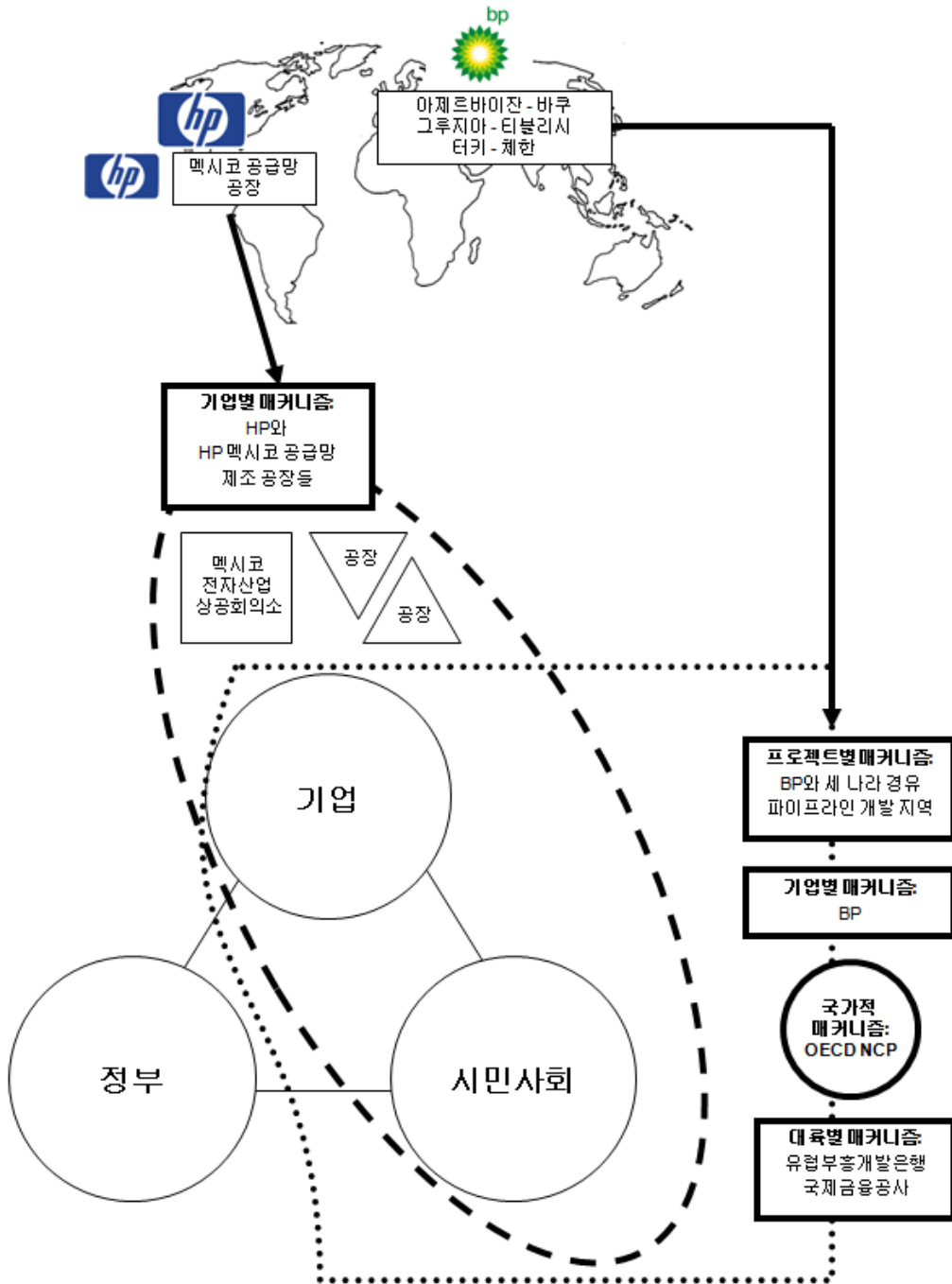




- 산업별 수준의 구제책
- 다자간 운영 구제책



- 기업별 운영 구제책
- 프로젝트별 운영 구제책





● 부록 2. 캐나다 인권위원회와 캐나다 국립은행 간의 MOU 내용 전문

Memorandum of Understanding
between the Canadian Human Rights Commission
and the National Bank

INTRODUCTION

The Canadian Human Rights Act was adopted by Parliament to give effect to the principle that all individuals should be treated equally. In recognition of this important principle, the Canadian Human Rights Commission strongly supports preventive strategies aimed at reducing discrimination in the workplace and in the provision of goods and services to the general public.

The National Bank and the Commission recognize that reducing discrimination requires a proactive and systemic approach, and that it is in the best interests of all parties to work together to resolve allegations of discrimination as early as possible.

RESPONSIBILITIES

Consequently, the National Bank and the Commission agree to continue to collaborate on preventive measures, and to take the following steps to deal efficiently with any complaints of discrimination that may arise.

The National Bank and the Canadian Human Rights Commission will identify patterns of discrimination and share best practices models to address those patterns within the organization, with a view to breaking them through training and education and finding means to ensure that they do not recur.

The National Bank and the Canadian Human Rights Commission will identify ways in which they can work together to maximize the benefits of the internal dispute resolution and redress process before a human rights complaint is filed.

The National Bank will prepare a document explaining its Processus interne de règlement des différends, which the Commission shall review to ensure that it is an acceptable process under section 41 of the Canadian Human Rights Act prior to September 30th, 2005.

Upon learning of a human rights dispute in the workplace, the National Bank will inform the Canadian Human Rights Commission in order to initiate means to resolve the dispute before a human rights complaint is filed. In turn, the Canadian Human Rights Commission will offer available solutions, including but not limited to the use of mediators with human rights training to resolve the dispute, assistance with the development and review of workplace policies related to human rights matters, and the provision of training on the prevention of human rights abuses in the workplace.

When a complaint is filed under the Canadian Human Rights Act, the National Bank will participate with the Commission in efforts to address the matter at the earliest opportunity through all-party discussions, its internal dispute resolution process, once it has been recognized by the Commission, alternative dispute resolution and/or joint identification of the issues utilizing the preliminary assessment process. This includes a commitment by the National Bank to designate representatives with full authority to deal with complaints promptly and appropriately.

When a complaint cannot be resolved through the internal dispute resolution process, the National Bank will cooperate in all subsequent steps to ensure that the complaint process is completed in a timely manner.

The Commission undertakes to ensure that its processes are flexible, transparent, objective, and professionally conducted.

LIAISON MECHANISM

The National Bank and the Canadian Human Rights Commission agree that their representatives will meet regularly to promote a good working relationship between the two organizations, and that this memorandum of understanding will be reviewed twelve (12) months after the date of signature to assess progress.

INTERPRETATION

Nothing in this memorandum of understanding derogates from the powers of the Commissioners under the Canadian Human Rights Act.

MODIFICATION

This memorandum of understanding can be modified at any time with the agreement of both parties.

EFFECTIVE DATE AND SIGNATURE

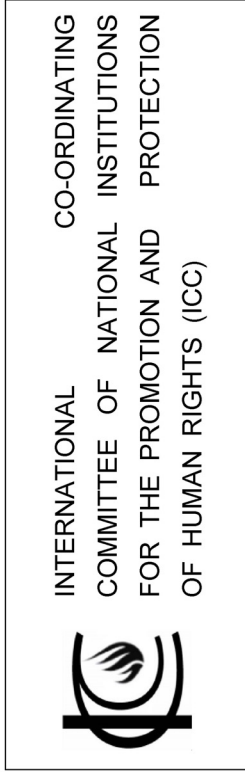
This memorandum of understanding shall take effect on the date of signature below.

Robert W. Ward
General Secretary
Canadian Human Rights Commission

M. Kevin P. Smith
Vice-President
Human Resources Operations
National Bank

Signed in Montréal
this 8th day of the month of April, 2005.

부록 3 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)



The Edinburgh Declaration

1. The Tenth International Conference of the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights addressed the theme of *Business and Human Rights, the role of national human rights institutions (NHRIs)*.
2. The Conference took place in Edinburgh, Scotland between October 8 -10, 2010 and was hosted by the Scottish Human Rights Commission (SHRC) in cooperation with the Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) and its Working Group on Business and Human Rights.

에딘버러 선언

1. 제 10회 인권증진과 보호를 위한 국가인권기구 국제 조정위원회(ICC)의 세계인권기구대회는 기업과 인권, 그리고 국가인권기구의 역할에 대해 논의하였다.
2. 스코틀랜드 에딘버러에서 2010년 10월 8~10일에 열린 이번 국제회의는 스코틀랜드 인권위원회와 유엔인권 최고대표사무소, ICC, 그리고 ICC 내 기업과 인권실무그룹이 주관하였다.



3. Participants thanked the SHRC, OHCHR, the Scottish Parliament and the Scottish and UK Governments for their support and dedication to the organisation of the Conference. The Conference was also enriched by the participation of the Advocate-General for Scotland, UK Government and by the Justice Secretary, Scottish Government.

참석자들은 스코틀랜드 인권위원회와 유엔인권최고대표사무소, 스코틀랜드 의회, 스코틀랜드와 영국 정부에 그들의 후원과 국제회의 개최를 위한 준비에 대해 감사 를 표했다. 이번 행사에는 스코틀랜드의 법무심의관, 영국 정부, 스코틀랜드 정부의 법무부 장관 등이 참석해 더욱 의미를 높였다.

4. Participants welcomed the statements of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Navanethem Pillay, the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (SRSG), Professor John Ruggie, former United Nations High Commissioner for Human Rights, Mary Robinson and Professor Olivier Maurel. Keynote addresses were followed by interactive and productive discussions which reflected the experience, diversity and perspectives of all NHRIs as well as those of non-governmental, trade union and business representatives.

참석자들은 나바네펜 필레이 유엔인권 최고대표와 존러 기기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표, 메리로 빈슨 전 유엔인권최고대표, 올리비에 머렐 교수의 강연 을 들었다. 기조연설 후에는 비정부기구 (NGO)와 노동 조합, 기업의 대표자들은 물론 모든 국가인권기구들의 경험과 다양성, 관점을 반영한 상호 생산적인 토론이 이 어졌다.

5. Non-governmental organisations (NGOs) from around the world organised a pre-conference NGO Forum. The Forum delivered a highly constructive statement to the Conference which enriched the debate, participants' collective thinking and deliberations.

전 세계에서 참석한 NGO는 따로 사전 NGO 포럼을 진 행하였으며, 본 행사에서 매우 건설적인 성명을 발표하 여 참가가의 토론과 생각 그리고 논의를 풍부하게 만드 는데 기여하였다.

The Tenth International Conference adopted the following Declaration:

6. Reaffirming the inherent dignity, equal and inalienable rights of all human beings, the need for universal and effective recognition of human rights and fundamental freedoms, and to promote social progress and better standards of living, as expressed in the Universal Declaration of Human Rights; further reaffirming the universality, indivisibility, interdependence and interrelatedness of all human rights as expressed in the Vienna Declaration and Programme of Action on Human Rights.

7. Welcoming the UN Human Rights Council's continuing engagement with the business and human rights agenda, and noting its support by consensus for the "protect, respect, remedy" framework proposed by the SRSG. The greater understanding, clarity and consensus about the appropriate roles and responsibilities of states and business, and the right of victims to access remedy as regards corporate abuses was welcomed by participants.

8. Noting that the Human Rights Council has tasked the SRSG with operationalising and promoting the framework and welcoming the opportunity for NHRIs' and other actors' involvement in the consultation process and in the development of the Guiding Principles.

제 10회 세계대회는 다음의 선언을 채택하였다:

6. 세계인권선언에서 표현된 바와 같이, 모든 인류의 타고난 존엄성과 평등하고 빼앗을 수 없는 권리, 인권과 기본적인 자유를 보편적이고 효과적으로 인식할 필요, 그리고 사회적 진보와 더 나은 생활 수준을 향상시킬 것을 재확인한다. 더불어, 비엔나 선언과 행동계획에 명시된 바와 같이, 모든 인권의 보편성과 불가분성, 상호의존성, 상호연관성을 재확인한다.

7. 기업과 인권 의제에 대한 유엔 인권이사회의 지속적인 참여를 환영하며 유엔사무총장 특별대표가 제안한 "보호, 존중, 구제" 의 틀을 이들이 합의로 지원하고 있음을 주목한다. 참석자들은 국가와 기업의 적절한 역할과 책임, 기업의 인권침해와 관련 구제에 접근할 수 있는 피해자들의 권리에 대한 폭 넓은 이해와 명료함, 의견 일치를 보인 점을 환영한다.

8. 유엔인권위원회가 유엔사무총장 특별대표에게 이 틀을 실행하고 발전시킬 과제를 맡긴 것에 주목하며 국가인권 기구와 타 이해관계자들이 협의과정과 지침 (Guiding Principles) 개발에 있어 참여할 수 있는 기회를 환영한다.



9. Acknowledging that businesses can have impacts on human rights. National and transnational business activities can generate harm on human rights. In certain regions inappropriate models of privatisation have prevented the realisation of human rights. However, the responsible operation of business and effective regulation can also contribute to promoting respect, protection and fulfilment of human rights.
9. 기업이 인권에 영향을 미침을 인식한다. 국내적/초국적 기업 활동은 인권에 해를 끼칠 수 있다. 특정 지역에서 부적절한 형식의 민영화가 인권에 대한 자각을 막고 있다. 그러나 기업의 책임 있는 실행과 효과적인 규제는 인권을 존중하고 보호, 실현하는데 기여할 수 있다.
10. Noting with concern that weak governance systems, national legislation and implementation mechanisms cannot effectively prevent the negative impacts of globalisation on vulnerable societies, cultures, economies and peoples, including indigenous peoples
10. 취약한 거버넌스 체제와 국가 입법 및 실행 메커니즘은 취약한 사회, 문화, 경제, 민족, 원주민에 대한 세계화의 부정적 영향을 효과적으로 막을 수 없다는 우려에 주목한다.
11. Reaffirming the importance of effective and independent national human rights institutions with broad mandates to promote and protect all human rights, in accordance with the Principles relating to the status of national institutions under UN General Assembly Resolution 48/134 20 December1993 (Paris Principles)
11. 1993년 12월 20일 발표된 유엔 총회 결의안 48/134 내 국가인권기구의 지위에 관한 원칙 (파리원칙)과 관련하여 모든 인권을 보호하고 증진시키기 위하여 폭넓은 권한을 가진 효과적이고 독립적인 국가인권기구의 중요성을 재확인한다.
12. Emphasising the important role national human rights institutions can play in addressing corporate-related human rights challenges at the international level, including through the ICC, and at the regional and national levels.
12. 기업과 관련된 인권문제를 해결함에 있어 국가인권기구들이 국내와 지역, 그리고 국제사회에서는 ICC를 통하여 행할 수 있는 중요할 역할을 강조한다.

13. Welcoming the valuable discussions of the Conference's Regional Working Groups addressing human rights and business through the four thematic areas of: child labour and young workers (Africa); safe and healthy environment (Americas); human trafficking (Asia Pacific); and privatisation and public procurement (Europe).

13. 아동노동 및 청년 노동자 (아프리카), 안전한 환경 (미주), 인신매매 (아시아태평양), 민영화와 공공조달 (유럽) 등 네 영역에 걸쳐 기업과 인권을 다루는 본 행사의 지역별 실무그룹의 귀중한 토론을 환영한다.

14. Acknowledging the independence and autonomy of all NHRIs, the diversity of their regional and national contexts and the need to define strategic objectives and programmes informed by local circumstances and resources.

14. 모든 국가인권기구의 독립성과 자율성, 그들의 지역적, 국가적 상황에 대한 다양성과 현지사정과 자원을 고려한 전략적 목표 및 프로그램을 규정할 필요성을 인식한다.

15. Noting that the Paris Principles oblige States to ensure adequate funding and an appropriate infrastructure to NHRIs to fulfil their mandates including human rights and business and urging states and the international community to cooperate to achieve this end.

15. 파리원칙은 국가인권기구가 기업과 인권을 포함한 그들의 역할을 수행할 수 있도록 국가로 하여금 충분한 예산과 적절한 기반시설을 보장하도록 책임을 지우는 것에 주목하며, 이를 달성하기 위하여 협력할 것을 국가와 국제사회에 촉구한다.

The NHRIs here assembled agree:

이곳에 모인 국가인권기구는 다음의 사항에 동의한다:

16. To actively consider how their mandates under the Paris Principles can be applied, or where necessary strengthened, in order to promote and protect human rights as they relate to business, including through:

16. 기업과 관련, 인권을 증진하고 보호하기 위하여 파리원칙에 의거 그들의 권한을 적용할 수 있는 방법과 필요성이 강한 분야에 대하여 다음의 방법을 통하여 적극적으로 고려한다.

- monitoring states' and non-state actors', including businesses' compliance with human rights

▫ 국가 행위자들과 비정부 행위자, 기업 행위자들의 인권 관련 준수를 감시한다.



- advising all relevant actors on how to prevent and remedy such abuses
 - providing and/or facilitating access to judicial and/or non-judicial remedies, for example by supporting victims, handling complaints and/or undertaking mediation and conciliation
 - conducting research and undertaking education, promotion and awareness-raising activities
 - integrating human rights and business issues when interacting with international human rights bodies, including UN treaty bodies, Special Procedures, the Human Rights Council and the Universal Periodic Review, as well as regional human rights mechanisms.
17. To proactively consider new ways in which NHRIs' mandates can be used to advance the "protect, respect and remedy" framework while recognising the need for its further development and alignment with international human rights standards.
18. To call on the SRSG in his Guiding Principles to recognise the centrality of NHRIs in business and human rights under all three pillars of the "protect, respect, remedy framework."
19. To urge States to identify and establish a properly resourced focal point within the UN to provide guidance and support capacity building as recommended by the SRSG (UN Doc A/HRC/14/27).
- 인권 침해를 막고 구제하는 방법에 대하여 모든 관련 행위자들에게 조언한다.
- 피해자들을 지원하고, 피해 진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등, 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조한다.
- 연구조사활동을 진행하고 교육과 증진, 의식 고취를 위한 활동을 벌인다.
- 유엔조약기구와 특별절차, 인권이사회, 국가별 인권상황 정례검토(UPR)는 물론 지역 인권 메커니즘을 포함한 국제인권기구와 교류함에 있어 기업과 인권 문제를 통합시킨다.
- “보호, 존중, 구제” 의 틀을 더 발전시키고 국제인권기준에 맞춰 필요성을 인식하며 국가인권기구의 영역이 이를 향상시키는데 쓰일 수 있는 새로운 방법을 모색한다.
- 유엔사무총장 특별대표에게 그가 작성중인 지침에 “보호, 존중, 구제” 틀의 세 주제와 관련하여 기업과 인권에 대한 국가인권기구의 중심적 역할을 인식할 것을 촉구한다.
- 유엔사무총장 특별대표가 권고한 바와 같이 (UN Doc A/HRC/14/27), 자문을 제공하고 역량개발을 지원할 수 있도록 유엔내부에 적절한 능력을 가진 담당자를 물색하고 관계를 수립할 것을 국가에 촉구한다.

20. To broaden NHRIs' activities by means such as: 20. 국가인권기구의 활동을 다음과 같은 영역으로 넓힌다:

- creating focal points on business and human rights within their institutions and developing platforms to convene dialogue among relevant actors
 - engaging with organisations and stakeholders at national, regional and international levels, such as business, including small and medium sized enterprises (SMEs), trade unions, civil society and the UN Global Compact
 - supporting victims of corporate abuses, and facilitating their access to effective judicial and non-judicial remedies
 - empowering human rights defenders and securing the effective participation of civil society in business and human rights, in particular vulnerable groups.
- 기구 내에 기업과 인권 담당자를 지명하고 관계자들이 토론할 수 있는 기회를 마련한다.
 - 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌 컴팩트 등과 같이, 국내, 지역, 국제적 기관들 및 이해관계자들과 교류한다.
 - 기업의 인권침해로 인한 피해자를 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕는다.
 - 인권수호자들의 능력을 강화하고 기업과 인권 문제에 시민사회의, 특히 취약그룹의 효과적 참여를 확보한다.

21. To renew efforts to work collaboratively with NGOs and civil society in implementing NHRIs' mandates as regards business and human rights, including through sharing knowledge and expertise and institutionalising exchanges and interactions.

21. 기업과 인권과 관련하여 국가인권기구의 권한을 실행 하는데 있어, 정보와 전문지식을 공유하고 교류와 상호 작용을 제도화 하는 등, NGO와 시민사회와 협력하여 일할 수 있도록 노력한다.

Further agree that NHRIs will:

더불어 국가인권기구는 다음을 이행할 것을 동의한다:

22. Undertake activities, commencing in 2011, in coordination with the ICC Working Group on Business

22. ICC 기업과 인권 실무그룹과 협의하고 유엔인권최고대표사무소의 지원 하에 2011년부터 활동을 개시한다.



and Human Rights and with the support of the Office of the High Commissioner for Human Rights, including if possible a workshop on business and human rights in each ICC Region to be held during 2011.

가능하면 2011년 내에 각 ICC 지역에서 기업과 인권에 대한 워크숍을 개최한다.

23. Incorporate business and human rights in strategic plans and workplans in each NHRI and ICC Region.

23. 각 국가인권기구와 ICC지역의 전략계획 및 업무계획에 기업과 인권을 포함시킨다.

24. Engage with and support the ICC Working Group on Business and Human Rights, and in all activities encourage participation from relevant stakeholders including government, legislatures, trade unions, business including SMEs, NGOs and civil society.

24. ICC 기업과 인권 실무그룹과 교류하고 지원하며, 모든 활동에 정부와 국회의원, 노동조합, 중소기업을 포함한 기업, 비정부기구, 시민사회 등 관련이 있는 이해관계자들이 참여하도록 격려한다.

25. Report, including via Regional Chairs and the ICC Working Group, to ICC General Meeting in 2011 on regional, sub-regional and national activities on business and human rights.

25. 2011년 ICC 총회에서 지역의 의장들과 ICC 기업과 인권 실무그룹을 통하여 대륙별, 소대륙별 및 일국적 차원의 활동에 대해 보고한다.

Adopted on 10 October 2010
Edinburgh

2010년 10월 10일 채택
스코틀랜드 에딘버러



부록 4 SRSO Corporate Law Tools Project¹⁵⁸⁾

Korea (Republic of)
SRSO Corporate Law Tools Project
Korea (Republic of)
2011-10-26

Setting the legal landscape

1. Briefly explain the broader legal landscape regarding business and human rights.

One of the primary goals of the Constitution of Korea is to protect fundamental human rights and human dignity. The Constitution enumerates these fundamental human rights and manifests that such fundamental rights must not be infringed unless otherwise prescribed in relevant laws and regulations. Among the rights guaranteed by the Constitution is the right to conduct business.

The framework of the legal protection of the fundamental human rights and the right to conduct business are specified by laws subordinate to the Constitution, such as the Civil Code and the Commercial Code. There are also numerous statutes that prescribe the protection of fundamental human rights and the right to conduct business in specific contexts.

Regulatory Framework

2. To what legal tradition does the jurisdiction belong, i.e. civil/common law, mixed?

In principle, Korea is a civil-law country. Business laws, however, have adopted several common-law elements.

3. Are corporate/securities laws regulated federally, provincially or both?

Korea is not a federation state. A single uniform body of law governs the entire nation.

158) 한국은 CL 프로젝트 진행기간 중에 참여하지 않았으나 2011년 10월 법무법인 율촌의 참여로 늦게나마 한국자료를 작성하였다.

4. Who are the government corporate/securities regulators and what are their respective powers?

The National Assembly is the legislature, and the Government is the executive branch. Within the Government, basic corporate law is adjudicated by the Ministry of Justice. The Ministry of Strategy and Finance executes laws on the national economy. Securities and financial laws are executed by the Financial Services Commission ("FSC") and the Financial Supervisory Service, which is the executive body of the FSC.

5. Does the jurisdiction have a stock exchange(s)?

The Korea Exchange ("KRX") consists of three divisions: the Stock Market Division, the KOSDAQ Market Division, and the Futures Market Division.

Incorporation and listing

6. Do the concepts of "limited liability" and "separate legal personality" exist?

Prior to the recent amendment of the Commercial Code in 2011, there were two types of limited liability entities under the Commercial Code: *Chusikhoesa* and *Yuhanhoesa*. Each shareholder of *Chusikhoesa* or unit holders of *Yuhanhoesa* is liable for the company's liabilities only to the extent of his/her contribution amount to such company, and the company's creditors cannot reach personal assets of the shareholder or the unit holder. In addition, the amended Commercial Code, which shall be effective in April 2012, adds *YuhanChaekimHoesa*, which is equivalent to a limited liability company (LLC) in US corporations law, as another available limited liability entity.

7. Did incorporation or listing historically, or does it today, require any recognition of a duty to society, including respect for human rights?

According to the Commercial Code, it is required to register the establishment of a company with the competent court in order to complete the incorporation process. However, if the business purpose of a company offends fundamental human rights or public policy, the court may reject registration of establishment of the company. Furthermore, when a company applies for listing on the KRX, the business of the to-be-listed company is also reviewed



by the KRX. The KRX will not approve the listing if it finds that the company's business is against public policy, protection of investors' and sound development of the stock markets' sound development.

8. Do any stock exchanges have a responsible investment index, and is participation voluntary? (See e.g. the Johannesburg Stock Exchange's Socially Responsible Investment Index.)

The KRX has the KRX SRI Index, which stands for the KRX Socially Responsible Investment Index. The KRX SRI Index consists of the stocks of 70 companies that are listed in the Stock Market Division or the KOSDAQ Market Division and recognized for their investment in socially responsible and sustainable projects. KRX updates the basket of stocks composing the Index annually, but may change the basket for the Index anytime for good reason. A company may not voluntarily include its stock in the KRX SRI Index; it is the KRX that selects companies to be included in the Index.

Directors' Duties

9. To whom are directors' duties generally owed?

Directors' duties are owed to their corporation. Therefore the directors may be liable for a breach of fiduciary duty if they pursue the shareholders' interests at the expense of the corporations' interests.

10. Are there duties to avoid legal risk and damage to the company's reputation? If so, are they duties in their own right or are they incorporated into other duties?

The Commercial Code requires directors to observe their fiduciary duty to their corporation, and the duties to avoid legal risks and damage to the company's reputation are derived from such fiduciary duty.

11. More generally, are directors required or permitted to consider the company's impacts on non-shareholders, including human rights impacts on the individuals and communities affected by the company's operations? Is the answer the same where the impacts occur outside the jurisdiction? Can or must directors consider such impacts by subsidiaries, suppliers or other

business partners, whether occurring inside or outside the jurisdiction? (See e.g. s.172 UK Companies Act 2006)

When director's resolution is against public policy, the company's actions based on such resolution will not be in effect in accordance with the Civil Code. When a company's actions have significantly adverse impacts on human rights, it is very likely that such actions will be deemed against public policy. Accordingly, directors' fiduciary duty includes the duty to consider impacts of the company's actions on non-constituents of their company, such as individuals and communities affected by the company's operations. For example, it is a common practice that directors consider possible environmental impacts of a certain action of their company even if there is no specific law that requires the directors to take environmental impacts into account when making decisions for the company. Even if impacts of the company's action occur outside Korea, the Korean courts are likely to determine that such action is invalid. There is no general legal duty for directors under the Commercial Code to consider social effects caused by actions of subsidiaries, suppliers, or other business partners. Directors of a public company, however, in effect have the duty to consider the impacts of actions of their company's subsidiaries since the liabilities of the subsidiaries should be recorded and disclosed in the consolidated financial statement and publicly disclosed. Further, in practice directors of major companies monitor and supervise subsidiaries, suppliers, and other business partners, or at least encourage them to share the companies' business ethics and principles, because socially adverse actions of such business partners often cause significant reputational costs to the companies.

12. If directors are required or permitted to consider impacts on non-shareholders to what extent do they have discretion in determining how to do so?

When directors reasonably determine that the company's certain action is against public policy, they have the full discretion in determining to discontinue or modify such action.

13. What are the legal consequences for failing to fulfill any duties described above; and who may take action to initiate them? What defenses are available?



When directors fail to fulfill the duties described above, any company's actions based on such failure will be considered legally invalid. Accordingly, anyone can raise a claim to invalidate such actions. The failure to fulfill the above described duties is likely to be deemed as a violation of the fiduciary duty of directors. The directors may be liable to the shareholders for their failure in monitoring the company's subsidiaries as well under the K-IFRS consolidated financial statement rule and the public disclosure requirements. In addition, the director's failure in monitoring the company's suppliers or other business partners' action may also raise the possibility of the violation of fiduciary duty if such actions have significantly adverse impacts on society and, consequently, the company sustains considerable reputational damages.

In the event that the directors violate their fiduciary duty to the company, the directors will be liable for any civil damage claim arising from such violation and may be even subject to criminal sanctions. Such damage claim may be brought by the company (typically represented by an auditor of the company) or shareholders. The company or shareholders can also file a criminal complaint against the directors. A non-constituent party may file such criminal complaint as well. The court will conduct very fact-specific inquiries to determine whether the directors violated their fiduciary duty or whether their resolution was taken against public policy.

14. Are there any other directors' duties which might encourage a corporate culture respectful of human rights?

As explained above, directors of a company are liable for their resolution against public policy or breach of fiduciary duty. Therefore the directors' fiduciary duty under the Commercial Code may indirectly encourage a corporate culture respectful of human rights.

15. For all of the above, does the law provide guidance about the role of supervisory board in cases of two tier board structures, as well as that of senior management?

The Commercial Code sets forth that a board, if necessary, can form a sub-committee which the board may authorize to exercise certain powers of

the board. Such sub-committee may be authorized to make decisions on the company's social responsibility policy or to supervise the board and the management with respect to their decisions on company's social responsibility policy. Furthermore, with a very few exceptions, the Commercial Code requires that a company appoint auditors or form an audit committee (the majority of its members must be outside directors) and authorize such auditors or an audit committee to monitor and supervise the board.

Reporting

16. Are companies required or permitted to disclose the impacts of their operations (including human rights impacts) on non-shareholders, as well as any action taken or intended to address those impacts, whether as part of financial reporting obligations or a separate reporting regime?

Companies are permitted to disclose in their annual audit reports any matter or event that has material impacts on the companies' financial performance or operation. Further, public companies are required to make an immediate public disclosure of such matter or event and disclose them in audit reports.

17. Do reporting obligations extend to such impacts outside the jurisdiction; to the impacts of subsidiaries, suppliers and other business partners, whether occurring inside or outside the jurisdiction?

If such impacts have, or are likely to have, material effects on a company's financial performance or operation, the company is required to publicly disclose such impacts and reflect it in audit reports.

18. Who must verify these reports; who can access reports; and what are the legal consequences of failing to report or misrepresentation?

In case of private (unlisted) companies:

Directors must prepare financial statements in every business year. An auditor or an audit committee must review the financial statements prepared by the directors and prepare an audit report based on the review. The financial statements prepared by directors should be ultimately approved by the shareholders. Shareholders have the right to request their corporation to provide audit reports and other relevant documents.



In case where a director or an auditor fails to prepare such financial statements or makes misrepresentation in such statements, the director or the auditor responsible for such failure or misrepresentation will be subject to civil damage claims or even criminal sanctions.

In case of public (listed) companies:

In addition to the foregoing regulations applicable to private companies, a public company must publicly disclose certain events or information. Such disclosed events or information becomes publicly available information, to which any person has access.

In case where a director or auditor fails to report or misrepresents such events or information, the director or the auditor responsible for such failure or misrepresentation will be subject to civil damage claims or even criminal sanctions.

Stakeholder engagement

19. Are there any restrictions on circulating shareholder proposals which deal with impacts on non-shareholders, including human rights impacts?

Under the Commercial Code, a shareholder with at least 3% of the company's total shares outstanding can make a shareholder proposal. If the company is a public company, a shareholder who holds at least 1% (0.5% if the public company's paid-in capital amount is at least 100 billion) of total shares outstanding for at least six months is allowed to make a shareholder proposal. However, there is no such restriction on circulating shareholder proposals which deal with impacts on non-shareholders, including human rights impacts.

20. Are institutional investors, including pension funds, required or permitted to consider such impacts in their investment decisions?

Institutional investors usually make their investment decisions based on their own investment policy. Depending on each institution's investment policy, impacts on non-shareholder, including human rights impacts may be considered.

21. Can non-shareholders address companies' annual general meetings?

Unless there is a specific approval by the shareholders, non-shareholders are not permitted to address companies' general meeting.

Other issues of corporate governance

22. Are there any other laws, policies, codes or guidelines related to corporate governance that might encourage companies to develop a corporate culture respectful of human rights, including through a human rights due diligence process?

There are no laws in Korea that are related to corporate governance that might encourage companies to develop a corporate culture respectful of human rights. However, the Constitution manifests that the protection of the fundamental human right is one of the primary principles on which the nation was founded, and the Civil Code provides that a company's action may be invalidated if such action violates any fundamental human right. Further, there are several statutes governing particular areas of human rights, such as the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and the Act on the Prohibition of Discrimination of Disabled Persons, Remedy against Infringement of Their Rights. Therefore, Korean law encourages, partly directly and partly indirectly, companies to develop a corporate culture respectful of human rights.

23. Are there any laws requiring representation of particular constituencies (i.e. employees, representatives of affected communities) on company boards?

The Commercial Code requires public companies to include a certain number of outside directors in its board. Such outside directors must be completely independent from the company or its controlling shareholders. However, there are no specific laws requiring representation of particular constituencies. For your reference, the Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation requires a company employing a certain number of employees to establish a labor-management council, but such council is a separate organization from the company board.

24. Are there any laws requiring gender, racial/ethnic representation; or non-discrimination generally, on company boards?



The Constitution prescribes the principle of equal treatment as one of the fundamental principles of Korea. The majority of academic commentators explain that this equal treatment principle applies not only to the relationships between the nation and the people but also to the relationships between the people. Accordingly, if a company unreasonably discriminates against certain gender, racial, or ethnic groups in selecting its board members, persons who incur certain damage by such discrimination may bring actions against the company for its violation of their constitutional rights. Further, there are several statutes promoting the equal treatment principle in companies' employment, and even though such statutes do not directly impose the diversity requirement in board composition, the legislative purposes of the statutes arguably include promotion of gender/ethnic diversity among board members.

**인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의
사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사**

| 인 쇄 일 | 2011년 12월 18일

| 발 행 일 | 2011년 12월 21일

| 발 행 처 | 국가인권위원회

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

| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9746

| F A X | 02)2125-9733

| E - m a i l | lincoln@humanrights.go.kr

| 제 작 | 청산기획사 (02)2275-9474

ISBN : 978-89-6114-2489 93320 비매품