발 간 등 록 번 호
11-1620000-000436-01

기업과 인권에 관한 보고서

국가인권위원회

발 간 사

신자유주의의 확산과 무한경쟁이라는 글로벌 경제 상황에 따라 이제 기업은 국가 경계를 초월하는 영향력을 가지게 되었고, 이에 따라 기업의 인권침해 역시 증가하고 있습니다. 이에 국제사회는 기업의 인권침해를 예방하고 구제할 수 있는 여러 대책을 세우기에 이르렀습니다. 특히 유엔은 지난 2008년 기업과 인권에 관한 프레임워크를 확립하였고 2011년 프레임워크를 이행하기 위한 지침서를 결의하고, 프레임워크를 전 세계적으로 이행하기 위하여 노력하고 있습니다.

유엔의 기업과 인권 프레임워크는 보호, 존중, 구제라는 3대 축으로 구성됩니다. 적절한 정책·규제 및 심사를 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해로부터 보호할 국가의 의무, 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 인권에 부정적 영향을 주는 문제들을 해결하는 등의 인권존중에 관한 기업의 책임, 사법적·비사법적 메커니즘을 포함하여 피해자의 접근성이 확대된 실효성 있는 구제책 마련이 바로 그것입니다.

국가인권위원회는 유엔의 기업과 인권 프레임워크를 국내에 이행하기 위한 제도적 방안을 모색하기 위하여 기업과 인권에 관한 보고서를 발간하게 되었습니다.

최근 우리 나라도 많은 기업들이 사회책임보고서를 쓰는 등 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 높아지고 있습니다만, 아직도 인권경영에 대해서는 소극적인 입장입니다. 인권은 인간이면 누구나 누려야할 기본

적인 권리로서, 국가 뿐만 아니라 기업이나 개인도 준수해야 할 근본적 규범입니다. 따라서 기업이 인권 존중 책임을 가지는 것은 당연한 일일 것입니다.

우리 나라는 G20 국가로서 국제사회에 대한 영향력이 적지 않습니다. 또한 우리의 많은 기업들도 글로벌 기업으로 성장하였습니다. 이러한 경제적 성장에 걸맞게 우리 나라가 세계적으로 인권경영을 선도해야 할 때입니다.

본 "기업과 인권에 관한 보고서"는 총 5부로 구성되어 있습니다. 제1부는 기업과 인권에 관한 보고서 개요를, 제2부는 기업과 인권 관련 국제동향 및 해외 사례를 소개합니다. 제3부는 정부를 비롯한 공공기관 및 공기업의 인권경영실태, 제4부는 우리 나라 기업의 사회책임보고서 및 주요 경제단체 조사 및 면담로부터 분석한 기업의 인권존중 책임현황, 제5부는 기업와 인권에 관한 국내 현황의 문제점으로부터 향후의 개선방향을 제시하는 정책 제언으로 구성되어 있습니다.

아무쪼록 동 보고서가 기업의 인권 경영 확산을 위한 제도 구축과 공감대 형성에 일말의 보탬이 되기를 바랍니다.

2013. 1.

국가인권위원회 위원장

현 병 철

목 차

제1부 서론 : 기업과 인권에 관한 보고서 개요 ····· 1

I. 보고서 연구의 의의 ····· 3

1. 기업과 인권이란? ····· 3
2. 기업의 인권경영이 중요시되는 이유 ····· 3

Ⅱ. 기업과 인권에 관한 보고서 연구의 배경 ····· 4

1. 국가인권위원회의 활동 ····· 4
2. 기업과 인권에 관한 보고서 사업의 추진과정 ····· 5
   2-1. 보고서 발간 결의 및 준비 ····· 5
   2-2. 기업과 인권에 관한 보고서 작업을 위한 워킹그룹 결성 ····· 6
   2-3. 각국의 사례연구 및 실태조사 실시 ····· 6
   2-4. 간담회 개최 ····· 6
   2-5. “기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구” 작업과 보고서의 저술 ····· 6

Ⅲ. 보고서의 서술 내용 및 기본개념 ····· 7

1. 보고서상의 기본개념 및 용어 ····· 7
2. 보고서의 구성 ····· 8

제2부 기업과 인권 관련 국제 동향 ····· 9

Ⅰ. 서론 ····· 11

Ⅱ. 기업과 인권에 관한 논의의 역사적 전개 ····· 11

1. 인권개념의 탄생과 발전 ····· 11
2. 기업과 인권에 대한 역사적 배경 ····· 13

Ⅲ. 기업과 인권에 대한 국제사회의 법과 정책 동향 ····· 15

1. 국제기구의 움직임 ····· 15
   1-1. 유엔 글로벌콤팩트 ····· 15
   1-2. OECD 다국적기업 가이드라인 ····· 16
2. 국제민간기구의 움직임 ····· 17
   2-1. ISO26000 ····· 17
   2-2. GRI 가이드라인 ····· 18
3. 국제자본의 움직임 ····· 22
   3-1. 유엔 책임투자원칙 ····· 22
   3-2. 사회적 책임투자 지수 ····· 22
4. 외국 정부의 정책 방향 ····· 24
   4-1. 덴마크 ····· 24
   4-2. 독일 ····· 28
   4-3. 영국 ····· 32
   4-4. 스웨덴 ····· 34
   4-5. 프랑스 ····· 36
   4-6 기타 나라 ····· 39

Ⅳ. 유엔 기업과 인권 프레임워크 ····· 40

1. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 제정 배경 및 의의 ····· 40
2. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 이해 ····· 41
   2-1. 국가의 보호 의무 ····· 41
   2-2 기업의 존중책임 ····· 43
   2-3. 구제책의 마련 ····· 45
3. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 후속 조치 및 평가 ····· 46

Ⅴ. 기업과 인권에 관한 산업별 접근법과 대표적 기업 사례 ····· 48

1. 금융 투자 ····· 48
   1-1. 배경 ····· 48
   1-2. 주요 이슈 ····· 48

1-3. 동향 : 적도원칙 ····· 49
1-4. 대표적 기업 예 - Barclays ····· 49
2. 제약, 화장품, 바이오테크 ····· 51
2-1. 배경 ····· 51
2-2. 주요 이슈 ····· 51
2-3. 동향 ····· 52
2-4. 대표적 기업 예 - Novo Nordisk ····· 53
3. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통 ····· 55
3-1. 배경 ····· 55
3-2. 주요 이슈 ····· 56
3-3. 동향 ····· 56
3-4. 대표적 기업 예 - Nike ····· 57
4. 정보통신전자기술 ····· 59
4-1. 배경 ····· 59
4-2. 주요 이슈 ····· 59
4-3. 동향 ····· 59
4-4. 대표적 기업 예 - Microsoft ····· 61
5. 채굴, 에너지 ····· 62
5-1. 배경 ····· 62
5-2. 주요 이슈 ····· 63
5-3. 동향 ····· 63
5-4. 대표적 기업 예 - Shell ····· 65

Ⅵ. 인권 피해자를 위한 구제책 ····· 68

1. 구제책의 유형과 특징 ····· 68
2. OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내 연락사무소 ····· 72
2-1. 국내 연락사무소 운영현황 ····· 72
2-2. 각국의 자국내 연락사무소 주요 활동과 평가 ····· 75
2-3. 각국의 자국내 연락사무소(NCP)의 향후 과제 ····· 78
2-4. 한국의 국내 연락사무소 설치 및 운영 ····· 79

3. 국가인권기구 ····· 81
3-1. 국가인권기구 국제조정위원회 ····· 82
3-2. 국가인권기구와 기업과 인권에 대한 조사 ····· 84

제3부 기업의 인권경영을 위한 국가의 역할과 공공부문의 인권 정책 ····· 87

Ⅰ. 인권경영 문화 구현을 위한 기업 대상 인권정책 분석 ····· 89
1. 국민권익위원회 ····· 90
2. 여성가족부 ····· 92
3. 고용노동부 ····· 93
4. 법무부 ····· 94
5. 보건복지부 ····· 95
6. 소결 ····· 97

Ⅱ. 공공부문의 인권경영 현황 ····· 98
1. 공공기관 평가 지표 ····· 98
2. 공공기관의 고용 중심 인권 경영 ····· 99
3. 공기업의 지속가능을 위한 인권 경영 ····· 100
3-1. 한국수자원공사 ····· 103
3-2. 한국도로공사 ····· 106
3-3. 한국조폐공사 ····· 109
3-4. 한국토지주택공사 ····· 111
3-5. 한국전력공사 ····· 112
3-6. 평가 ····· 113

Ⅲ. 소결론 ····· 115

제4부 한국 기업의 인권경영 현황 ····· 119

Ⅰ. 서론 ····· 121

Ⅱ. 지속가능성 보고서를 통해서 본 한국기업의 인권경영현황 ····· 121

1. 개요 ····· 121
2. 평가 대상 및 방법 ····· 122
3. 기업 통합 평가 ····· 133
4. 소결론 ····· 143

Ⅲ. 주요 경제단체의 인권경영 지원활동 ····· 146

1. 개요 ····· 146
2. 전국경제인연합회 ····· 147
   2-1. 개관 ····· 147
   2-2. 전경련의 주요 활동 ····· 148
   2-3. 면담 ····· 149
3. 대한상공회의소 ····· 150
   3-1. 개요 ····· 150
   3-2. 윤리경영위원회 ····· 151
   3-3. 지속가능경영원 ····· 152
   3-4. 면담 ····· 153
4. 한국경영자총협회 ····· 154
   4-1. 개요 ····· 154
   4-2. 투명경영대상 ····· 154
   4-3. 한국노사협력대상 ····· 155
   4-4. 각종 보도자료를 통해서 본 경총과 기업과 인권 ····· 156
   4-5. 면담 ····· 158
   4-6. 평가 ····· 160
5. 소결 ····· 160

Ⅳ. 소결론 : 한국기업의 인권경영현황 ····· 162

제5부 정책 제언 ····· 165

Ⅰ. 인권경영의 실천과 그 방향성 그리고 정책적 제안 ····· 167

1. 인권경영 책임의 수행에 관여하는 네 주체 ····· 167
2. 인권보호 의무의 주체인 정부 ····· 168
   2-1. 정책방향 ····· 168
   2-2. 구체적 정책제언 ····· 169
   2-3. 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제 ····· 179
3. 인권경영을 위한 국가인권위원회의 활동 ····· 180
   3-1. 인권경영과 국가인권위원회의 권한 ····· 180
   3-2. 기업과 인권 관련 주요 권고 ····· 180
   3-3. 기업과 인권 주요 활동 및 정책 ····· 184
4. 인권존중 책임의 주체인 기업 ····· 186
   4-1. 기업 경영의 주요 목표의 하나로서의 인권경영 ····· 186
   4-2. 인권경영의 실천 ····· 187
   4-3. 구제책의 마련 : 회사 기반의 고충처리제도 ····· 188
   4-4. 구제책의 확대와 다양화 ····· 188
5. 인권경영의 견인자로서의 시민사회 ····· 189

Ⅱ. 결론 ····· 190

【참고문헌】 ····· 191

제 1 부

서론 : 기업과 인권에 관한 보고서 개요

제1부 서론 : 기업과 인권에 관한 보고서 개요

I. 보고서 연구의 의의

1. 기업과 인권이란?

기업과 인권(Business and Human Rights)의 대두와 그 발전은 기업이 사회적으로 그 영향력이 확대되면서 그 과정에서 야기된 인권유린의 주범 또는 공범으로서 역할이 부상된 것과 긴밀한 관계가 있다. 국가와 시민의 대립을 통해 근대적 인권개념이 형성되었으나 현대사회에 들어서 기업과 같은 비국가행위자들이 인권침해에 있어 중요한 가해자로 등장하게 되었다. 기업이 직·간접적으로 다양한 영역에서 인권침해를 가하는 것에 비추어 기업의 활동은 인권에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 줄 수 있는 양면성을 지니고 있다. 특히 다국적 기업의 인권침해 문제가 심각한 국제사회의 현안으로 떠오름에 따라 다국적 기업의 인권침해에 대한 규제문제에 대한 논란이 지속되어 왔다.

기업과 인권 개념은 20세기 들어 형성되어 왔으며 기업과 인권의 개념의 형성에는 다국적 기업의 인권침해와 이에 대한 국제기구들의 대응이 배경이 되었다. 특히 1990년대 이후, 다국적 기업의 인권침해문제가 국제사회에 부각되면서 기업에 대해 사회책임에 관한 국제기준이 생겨나고, 국제기구차원에서 인권보호를 규범화 하려는 노력이 진행되었다. 이처럼 기업과 인권은 기업이 인권보호 의무 또는 책임을 가지고 있다는 사실에서 출발한다. 그러나 이러한 의무나 책임의 강제성에 대해서는 이견이 존재한다. 기업의 인권침해를 기업 스스로가 자율적으로 규제하자는 안과 법적으로 강제하자는 안이 국제사회에서 논의되어 왔으나 현재는 기업의 자율규제가 현실적으로 적용될 수 있다는 방안으로 논의되고 있다.

2. 기업의 인권경영이 중요시되는 이유

근대적 인권개념에서 인권침해의 형태는 대개 국가행위와 관련되어 왔고,

실제로 국제인권규범들 역시 국가에 대항한 인권의 보호에 초점을 맞춰왔다. 하지만, 20세기 후반 이후 국가 이외의 행위자들도 인권침해에 가담할 수 있다는 사실이 드러나고 이것이 심각한 사회문제로 대두되었다.

기존의 시각은 인권보호 및 인권존중을 국가의 의무나 책임으로 보고, 私人에 의한 인권침해는 법적 고려의 대상이 되지 않는 것으로 여겼다. 물론 私人에 의한 인권침해가 개별 국가의 형법상의 처벌대상이 되거나 민사법상의 구제, 특히 불법행위법으로 규율될 수도 있다. 즉 私人의 인권존중책임은 예외적인 사안에서 간접적인 형태로 부과된다고 할 수 있다. 이런 이유 때문에 私人에 의한 인권침해는 많은 경우 방치되어 왔다.

인권의 증진과 보호에 대한 1차적 책임은 국가에게 있지만 국가가 직접 관여할 수 없는 인권침해의 사례들이 늘어나고 있다. 하지만, 기업이 사적 개인의 인권을 침해한 경우에도 적용될 수 있는가는 간단한 문제가 아니다. 본문에서 구체적으로 살펴보겠지만 다국적 기업의 인권침해를 예방하고 구제하기 위한 규범을 확립하기 위하여 다양한 노력들이 있어 왔다. 그러나 기업에 국제법적 의무를 가한다는 것에 대한 불가능성과 비적합성 등의 논란이 지속되었고, 결국 국제법적 규범을 부여하는 것은 실패로 귀결되었다. 그리하여 법적 규제 외에 기업의 자발적 노력을 강제할 수 있는 방안들이 모색되어 왔다. 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility, CSR)이 그 대표적 이슈라고 할 수 있겠다. 이러한 과정을 거치면서 기업에서 인권의 문제는 더 이상 회피할 수 없는 기업경영의 핵심적인 문제가 되었다고 할 수 있다.

Ⅱ. 기업과 인권에 관한 보고서 연구의 배경

1. 국가인권위원회의 활동

국가인권위원회는 2007년부터 기업과 인권 영역에서 고용 등에서의 차별에 관한 조사활동사업을 수행하기 시작하였고, 2008년부터는 기업의 인권경영을

실현하기 위해 기업과 인권에 대한 정책적 활동을 본격화하였다. 그 첫 단계는 기업과 인권에 관한 선진각국의 문헌을 번역하는 사업이었다.[1] 이어서 기업의 인권경영을 조력하기 위한 교육자료를 개발하였고,[2] 각종의 연구사업을 지원하였다.[3] 또한 다양한 국내, 국제회의를 개최하고, 토론회 및 간담회를 주도 또는 지원하여 왔다.[4] 2011년 10월 11일부터 13일까지 개최된 '아태지역 국가인권기구 회의'를 개최함으로써 "기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 성명서(서울선언)"[5]를 채택하는데 기여하였다.

2. 기업과 인권에 관한 보고서 사업의 추진과정

2-1. 보고서 발간 결의 및 준비

1970년대 이후 신자유주의의 확산과 무한경쟁이라는 글로벌 경제 상황에 따라 이제 기업은 국가 경계를 초월하는 영향력을 가지게 되었고, 이에 따라 기업의 인권침해 역시 증가하고 있다. 이에 OECD, UN 등을 포함한 국제사회는 기업의 인권침해를 예방하고 구제할 수 있는 여러 방안을 모색하게 되었는데, 국가 차원에서도 이러한 기업과 인권에 관한 자료를 총망라하고 기업의 인권경영을 위한 방안을 모색하고자 하여 "기업과 인권에 관한 보고서" 발간을 준비하게 되었다.

---

1) 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서, 2008; 기업활동과 인권의 적용 I, 2008; 기업활동과 인권의 적용 II, 2010; 존 러기 보고서, 2008, 2009, 2010; 기업의 인권영향평가 가이드, 2010 등이 그 예이다.

2) 행복한 일터를 위한 인권경영 입문, 2008, 2009(초판/재판)

3) 대표적인 연구사업으로는, 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업과 인권가이드라인 연구, 2008; 기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사, 2008; 기업과 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구개발 실태조사, 2009 등 다수.

4) 기업의 사회적 책임에 관한 국제 콘퍼런스, 2007; 기업과 인권에 관한 국제회의-인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가, 2009(GRI와 공동주최); 기업분야 CSR 관련 단체 정책간담회, 2009; 유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업 간담회 개최, 2009, 한국인권재단, 유엔글로벌콤팩트 한국협회공동주최 등 다수. 2010년에는 기업과 인권포럼에서 발표된 자료를 묶어, 『인권경영의 이해』, 2010년도를 출간하였다.

5) 서울선언은 국가인권기구 내에 기업과 인권에 관한 고충센터 설치 등 국가인권기구의 역할 강화, 국내 연락사무소와의 협력 강화, 정기보고절차(UPR)에 기업과 인권 추가 등을 그 내용으로 한다.

2-2. 기업과 인권에 관한 보고서 작업을 위한 워킹그룹 결성

보고서 작성의 본격적인 추진을 위하여 2011년 5월 기업과 인권 관련 전문가 6인으로 워킹그룹이 구성되었고, 총 3차례의 회의를 통해 보고서의 방향 및 원칙, 목차 등을 논의하였다.

2-3. 각국의 사례연구 및 실태조사 실시

국가인권위원회는 외국의 기업과 인권에 관한 사례연구와 실태조사를 선행하였다. 이 실태조사에는 기업과 인권에 대한 국제기준, 국제기구에서의 기업과 인권사례 연구, 국가인권기구의 조직과 활동, 외국정부의 법제 및 정책사례 등이 포함되어 보고서 작성의 자료로 이용되었다.

2-4. 간담회 개최

보고서에서의 인권 개념을 논의하기 위하여 따로 간담회를 실시하였다. 기업과 인권에서의 인권개념과 기업의 사회적 책임(CSR) 등의 차이, 특별보고서에서 기업의 인권존중 의무와 책임의 범위를 어디까지 설정할 지를 논의하였다.

2-5. "기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구" 작업과 보고서의 저술

국가인권위원회는 기업과 인권 영역에서 그동안 수행해 오던 작업의 성과를 토대로, 이를 우리나라의 현실에 적용하여 기업과 인권 영역의 현주소를 확인하고, 향후의 과제를 점검하는 작업을 추진하고자 하였다. 이에 수차례의 간담회를 거친 후, 제철웅(한양대 법학전문대학원 교수), 이상수(서강대 법학전문대학원 교수), 장용석(연세대 행정학과 교수), 강주현(글로벌경쟁력강화포럼 대표), 곽관훈(선문대 법학과 교수)에게 위탁하여 기초연구를 완성하였고, 이를 수정 및 보완, 요약하여 국가인권위원회 사무처가 "기업과 인권에 관한 보고서(안)"을 작성하였고, 2012년 12월 26월 국가인권위원회 전원위원회에서 "기업과 인권에 관한 보고서"의 발간을 최종 결의하였다.

Ⅲ. 보고서의 서술 내용 및 기본개념

1. 보고서상의 기본개념 및 용어

기업의 인권존중책임이 국가가 아닌 사인(私人)에게 부과된 국제법상의 법적 의무인지, 그 책임이 법적 의무가 아니라면 이는 단순히 도덕적인 의무에 불과한 것인지, 그렇지 않다면 진화과정 중에 있는 의무인지 등에 있어서 명확하지 않은 점들이 적지 않다. 또한 기업의 사회적 책임(CSR)과 인권경영이 어떤 관계에 있는지도 명확한 것은 아니다. 왜냐하면 여전히 많은 국내외의 문헌들은 기업의 인권경영책임을 사회적 책임의 일환으로 설명하기도 하기 때문이다.[6] 나아가 존 러기 교수의 보호, 존중, 구제의 프레임워크에서 요구하는 기업의 인권존중책임을 어떤 명제로 표현할 것인지도 논란거리일 수 있다.

본 보고서는 다음과 같은 점을 전제로 해서 그 보고서를 작성하였다. 첫째, 존 러기 교수의 프레임워크와 마찬가지로 실정법의 규정이 없는 한 기업의 인권존중책임은 법적 의무라기보다는 사회적 및 도덕적 책임이며, 이는 일국에 한정된 것이 아니라 국제사회에서 널리 승인된 사회적 및 도덕적 책임이라는 관점을 취하였다. 다만 기업의 사회적 책임이 하면 바람직한 것이라는 입장이라면 인권존중 책임은 "기업의 사회적 책임과 중복되는 것이 많지만 그것보다 원칙적으로 더 강한 절대적 규범을 요청하는 패러다임"이라고 할 수 있다(조효제).

둘째, 기업은 세계인권선언이나 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 상의 "인권"만이 아니라 오늘날에는 환경, 소비자, 반부패 등 소위 제3세대 인권의 개념에 포섭되는 집단적 인권도 자신의 기업경영활동에 관련되는 한, 이를 존중할 사회적 및 도덕적 책임이 있다는 관점을 취하였다. 이렇게 한 이유는 "인권" 개념 자체가 진화과정에 있기 때문에, 기업의 인권존중 책임 역시 고정된 틀 속에 갇혀 있는 어

6) 가령 Radu Mares, The Dynamics of Corporate Social Responsibility, 2008에서는 CSR이라는 개념 하에 기업의 인권경영책임에 관해 설명한다.

떤 것이라기 보다는 개방적인 내용을 부여하는 것이 적절하다고 판단하였기 때문이다.

셋째, 기업의 인권존중책임을 적절하게 표현할 수 있는 용어로 “기업의 인권경영”을 사용하기로 하였다. 기업의 인권존중책임 또는 기업의 인권경영 모두 용어 자체만으로는 그 의미내용이 제대로 전달되지 않는다는 점에서는 공통되기 때문에, 간결한 용어를 확산시키는 것이 중요하다고 판단하였기 때문이다.

2. 보고서의 구성

기업과 인권에 관한 보고서는 총 5부로 구성되어 있다. 제2부는 기업과 인권 관련 국제동향 및 해외사례를 소개한다. 제3부는 정부를 비롯한 공공기관 및 공기업의 인권경영실태, 제4부는 기업의 인권존중책임의 현황, 제5부는 기업와 인권에 관한 국내 현황의 문제점으로부터 향후의 개선방향을 제시하는 정책제언으로 이루어진다.

제 2 부
기업과 인권 관련 국제 동향

제2부 기업과 인권 관련 국제 동향

Ⅰ. 서론

제2부는 기업과 인권에 대한 주요 국제 동향을 분야별로 알아보는 것을 목표로 한다. 먼저 역사적으로 기업과 인권 관련 논의가 어떻게 전개되어 왔는가를 살펴보고, 국제사회, 국가, 기업, 시민사회 각 분야가 어떻게 기업과 인권에 대한 문제를 접근해 왔는가를 알아본다. 마지막으로 기업과 인권에 있어서 가장 중요한 인권 피해자 측면의 관점에서, 국제사회, 정부, 기업, 시민사회 간의 상호 협력을 통해 이루어지는 구제책(Grievance Mechanism)을 살펴 본 후, 기업과 인권에 대한 국제 동향이 주는 시사점을 제시한다.

Ⅱ. 기업과 인권에 관한 논의의 역사적 전개

1. 인권개념의 탄생과 발전

인권 개념은 주로 시민과 국가의 대립 속에서 생겨났다. 근대시민혁명의 철학적 배경을 제시했던 로크, 루소 등에 의한 근대 자연법 사상과 이를 문서화한 대헌장, 권리장전, 미국 독립선언서, 인간과 시민의 권리 선언 등의 핵심은 국가의 간섭과 통제로부터 자유로운 시민의 권리를 보장하는 것이었다.

두 차례의 세계 대전을 통해 심각한 인권 침해를 겪었지만, 이를 예방할 제도가 부재함을 느낀 국제사회는 인권을 국제사회의 핵심 가치로 만들기 위해 1948년 12월 10일 UN 총회를 통해 종교적, 문화적 배경을 뛰어 넘어 전 인류가 보편적으로 공유할 수 있는 인권의 가장 기본적 규범인 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights)[7]을 채택하였다. 세계인권선언은 법

적 구속력이 없지만, 인류 역사상 최초로 보편적 인권 목록을 제시하고 합의했다는 점에서 큰 의의를 가지며 각종 인권 관련 기준이나 규범에서 가장 기본적인 문서로 받아들여지고 있다. 세계인권선언은 오늘날 대부분의 국가 헌법 또는 기본법에 반영되어 있다.

그 후로도 인권 개념은 꾸준한 발전을 거듭해 왔다. 제1세대 인권은 시민적 정치적 권리로 1966년에 유엔총회에서 채택된 시민적·정치적 권리에 관한 국제 규약(ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)[8]에 바탕을 둔다. 제2세대의 인권은 경제적, 사회적, 문화적 권리로 역시 같은 해 유엔총회에서 채택된 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제 규약(ICESCR: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)[9]에 토대를 둔다. 제3세대의 인권은 연대(Solidarity)에 기반한 권리로 자연 자원의 권리, 깨끗한 환경의 권리 등도 포함하는 개념이다. 물론 제3세대 인권 개념은 아직 국제법적으로 구속력은 없는 상태이다.

[표 1] 국제적으로 통용되는 인권 규범

세계인권선언, 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, ILO 노동기준핵심협약, 유엔글로벌콤팩트, 집단학살범죄 예방과 처벌을 위한 협약, 고문방지 협약, 모든 형태의 인종차별철폐 협약, 모든 형태의 여성차별 금지 협약, 아동권리협약 등의 각종 국제 기준 및 가이드라인 등		
1세대 인권	**2세대 인권**	**3세대 인권**
시민적 권리 정치적 권리	경제적 권리 사회적 권리 문화적 권리	연대 **(Solidarity)**에 기반
시민적 정치적 권리에 관한 국제 규약 **(ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)**	경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제 규약 **(ICESCR: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)**	자연 자원의 권리 깨끗한 환경의 권리 등 다양한 논의가 이루어 지고 있으며 아직 법적으로 구속력이 있는 인권으로 정의되지 않은 상태임
자결권, 표현의 자유, 차별 금지, 노예 제도, 강제 노동 금지, 신체, 안전의 자유, 사생활에 관한 권리, 사상, 양심, 종교의 자유, 노동조합 결성, 결사의 자유 등	근로의 권리, 최저 생계비, 동등한 보수, 안전하고 건강한 근로 조건, 사회보장, 의, 식, 주, 공평한 식량 분배, 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리, 교육의 권리 등	

7) 전문과 30개 항의 조문으로 구성되어 있는 세계인권선언은 인간의 존엄과 평등을 기본 원리로 제시하고 생명권, 신체의 자유, 거주, 이전의 자유, 종교의 자유, 양심과 사상의 자유, 집회 및 결사의 자유 등의 시민적, 정치적 권리와 노동 3권과 사회보장권, 교육권, 문화권 등과 관련된 경제적, 사회적, 문화적 권리를 규정하고 있다.

8) 자결권, 표현의 자유, 차별 금지, 노예 제도, 강제 노동 금지, 신체, 안전의 자유, 사생활에 관한 권리, 사상, 양심, 종교의 자유, 노동조합 결성, 결사의 자유 등이 포함된다.

9) 근로의 권리, 최저 생계비, 동등한 보수, 안전하고 건강한 근로 조건, 사회보장, 의, 식, 주, 공평한 식량 분배, 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리, 교육의 권리 등이 포함된다.

2. 기업과 인권에 대한 역사적 배경

근대적 인권 개념은 국가에 의한 인권침해를 염두에 둔 것이었지만, 사적 영역의 모든 주체들이 인권침해자가 될 수 있다는 인식이 꾸준히 확산되었다. 국제인권법상의 비국가 행위자(Non-state Actors)의 영향력이 커지면서 개별 국가가 비국가 행위자들의 인권침해를 통제하기가 점점 힘들어졌다. 특히 20세기 후반, 기업에 대한 국제사회의 관심은 세계화로 팽창된 다국적기업에 의한 비윤리적이고 인권 침해적 활동에 대한 국제사회의 각성을 촉발하였다.

그 중에서도 가장 주목받은 것은 International Telephone and Telegraph Company(이하 ITTC)가 칠레 정부의 전복에 가담한 사건이다. 1970년 칠레에는 세계 최초로 선거를 통하여 사회주의 정부가 들어서고, 대통령 아엔데는 다국적기업에 주어진 국가기반산업의 이권을 국유화하기 시작하였고 모든 어린이들에게 하루에 하나의 우유를 무상보급하고, 빈곤층 복지확대, 농지개혁, 다국적기업이 소유하고 있던 구리 광산 및 은행의 국유화 등 사회주의 정책을 시행하기 시작하였다. 이에 미국의 다국적기업인 ITTC는 칠레에서의 이권의 박탈 및 향후 사회주의의 남미 확산 등을 우려한 나머지, 다른 미국기업들과 함께 칠레의 아엔데 합법정부를 전복시키기 위하여 피노체트의 쿠데타 기도 및 실행에 깊숙히 개입하였다. 1972년 7월 유엔경제사회이사회에서 칠레 대표가 미국 정보기관 CIA와 ITTC 등 다국적 기업이 칠레 군부의 쿠데타 준비를 지원하고 있다는 문제를 제기하면서 유엔에서의 다국적기업의 인권 침해 논의가 촉발되었다. 1973년 아엔데 정부가 피노체트 군부에 무너짐으로써 칠레 대표의 주장은 사실로 드러나게 되었다. 이에 국제사회는 다국적 기업의 활동에 대한 규범이 필요함을 새삼 인식하게 되었다.

세계화의 가속화로 영향력이 증대된 다국적기업의 활동을 개별국가가 제어하는 것에 한계가 있기 때문에, 유엔경제사회이사회는 전문가그룹으로 하여금 국제관계와 경제발전에서의 이들의 역할에 관한 보고서를 제출하도록 했다. 1975년 전문가그룹의 보고서에 따라 다국적기업위원회(Commission on Transnational Corporation)가 결성되어 다국적 기업 활동에 대한 규정 제정 작업을 하였고, 유엔 다국적기업 행동 준칙 안(Draft UN Code of Conduct

on Transnational Corporations) 제정이 시도되었다.

그러나 경제발전을 위한 외국자본 유입의 필요성이 높아졌고, 다국적기업의 반대도 만만치 않았다. 또한 다국적기업위원회의 작업도 다국적 기업의 보호와 투자증진을 위한 조치에 초점이 맞추어져 있었다. 그 결과 다국적기업의 인권침해의 규제에 대한 논란은 지속되었고, 그 와중에 유엔 다국적기업 행동준칙 안은 끝내 채택되지 못하고 폐기되기에 이르렀다.

그럼에도 불구하고 기업을 대상으로 한 국제인권규범의 제정 노력은 계속되었다. 유엔 인권위원회 산하 인권소위원회는 다년간의 준비 끝에 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체의 책임에 관한 규범 초안(Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)[10]을 2003년 입안하였다. 이 초안은 국제협약을 지향하였고, 다국적기업 및 이와 유사한 지위를 가진 여타의 사업체를 규범의 적용대상으로 예정하였다. 이 규범초안은 2004년 유엔인권위원회에 제출되었으나, 기업의 인권 보장 의무를 국제법적 효력을 지니는 협약상 의무로 하는 것은 시기상조라는 의견으로 인해, 협약 체결 단계로 나아가지 못한 채 중단되었다. 기업이 국제법 질서에서 어떤 지위를 가지는가에 대한 국제적 합의가 충분하지 못하였기 때문이다. 2004년 이후의 유엔의 활동에 대해서는 이하에서 다루도록 하겠다.

10) 이 초안은 서문과 모두 9개의 소제목 아래 22개 조문으로 구성되어 있는데, 세계인권선언과 국제노동기구 핵심협약, 유엔 핵심 인권조약 등을 비롯한 각종 기업관련 기준들을 망라하여 기업이 준수하여야 할 인권규범들과 그 규범의 이행 및 피해자에 대한 신속하고 명확한 배상 등의 절차적 규정들을 담고 있다.

Ⅲ. 기업과 인권에 대한 국제사회의 법과 정책 동향

1. 국제기구의 움직임

1-1. 유엔 글로벌콤팩트

유엔은 기업과 인권에 대한 국제적 논의를 수렴하여 기업이 준수하여야 할 인권, 노동, 환경에 대한 기준을 제시하였다. 1999년 코피 아난 전 유엔 사무총장은 유엔 글로벌콤팩트(United Nations Global Compact: UNGC)[11]를 세계경제포럼에서 처음 제안하고 2000년 정식으로 출범시킨 것이 그 예이다.

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

[표 2] 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙

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

11) http://www.unglobalcompact.org

유엔 글로벌콤팩트는 2011년 말 현재, 전 세계 135 개국 9천여 개에 달하는 기업, 시민사회, 학계 기관들이 회원으로 가입하고 있으며, 기업 회원만 6천 5백여 개에 달하는 세계 최대의 자발적 기업·시민 이니셔티브이다.

기업은 유엔 글로벌콤팩트에 가입함으로서 정책 교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너쉽 프로젝트 등에의 참여를 통해 타 기업 및 기관과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다. 특히 기업과 인권 분야에서 선도적인 역할을 하고 있는 타 기업의 관행을 벤치마킹할 수 있는 유용한 도구, 정보[12] 등을 얻을 수 있다.

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

1-2. OECD 다국적기업 가이드라인

1970년대부터 유엔에서 다루어진 다국적 기업에 대한 논의는 국제기구들은 물론 선진국 간의 경제개발 협력기구인 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development)[13]에도 큰 영향을 미쳤다.

OECD는 1976년에 국제 투자 및 다국적 기업 선언의 일부로 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인[14]을 제정하였다. 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인은 이를 인정하는 국가의 정부가 자국의 다국적 기업에게 적용하도록 제시하는 권고사항으로서, 기업의 책임 경영 활동을 위해 자발적으로 실행할 수

12) http://unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html
13) 1961년 설립된 시장경제, 민주적 다양성, 인권존중을 수용하는 선진국들의 모임인 OECD는 영국, 독일, 프랑스 등 서유럽 국가, 체코, 헝가리 등 동유럽 국가, 캐나다, 미국 등 북미 국가, 일본, 한국 등 아시아 국가 등 전 세계 34개국이 회원국으로 참여하고 있다.
14) http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

있는 포괄적 원칙과 기준을 제공한다. 기업의 일반 정책, 정보공개 의무, 고용 및 노사 관계, 환경, 반부패, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세에 대한 조항을 포함하며, 다국적기업의 운영이 정부의 정책과 조화를 이루고, 기업이 속한 사회와의 상호적 신뢰를 다지며, 외국인 투자 환경을 개선하고, 지속가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 하고 있다. 이에 대한 자세한 내용은 2부에서 다루도록 하겠다.

2. 국제민간기구의 움직임

2-1. ISO26000

2010년 11월 사회적 책임에 관한 국제 표준(Guidance on Social Responsibility) ISO26000를 마련하여 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있도록 하였다. ISO26000은 기업, 정부, 시민사회 전 분야를 막론하고 모든 조직의 사회적 책임의 기본 원칙 및 사회적 책임 관련 핵심 주제와 쟁점에 관한 지침을 제공하고, 기존의 조직 전략, 체계, 실행 및 절차에 사회적으로 책임 있는 행동을 할 수 있도록 지침을 제공한다.

ISO26000은 조직의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정한 사업관행, 소비자 과제, 공동체 참여 및 발전 등의 7대 분야로 나누어져 있다. 비록 기존의 ISO9000(품질경영 분야)나 ISO14000 (환경경영 분야)와 달리 인증시스템이 아닌 참고 기준이지만 인권 분야를 별도 분야로서 강조한다는 점에서, 다국적기업들에게 주는 영향력은 적지 않다.

특히 인권 분야의 경우, 앞서 설명된 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침에서 강조하는 분야와 동일하게, 인권에 대한 실천·점검의무, 인권 리스크 상황에 대한 대응, 연루 예방, 구제책에 대한 실행, 취약계층에 대한 차별 금지, 시민적, 정치적 권리, 경제적, 사회적, 문화적 권리, 근로 환경에서의 기본 원칙과 권리 등의 세부 분야로 구성되어 있기 때문에, 유엔 글로벌콤팩트, UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침, OECD 다국적기업 가이드라인과 더불어 인권경영의 영역에서 시너지 효과를 발휘할 수 있다.

2-2. GRI 가이드라인

글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative: GRI)[15]는 유엔환경계획(UNEP)과 미국의 비정부기구(NGO)인 '환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합'(CERES) 등이 중심이 돼 1997년 설립된 지속가능경영 연구기관이다.

1999년 첫 '지속가능경영 보고 가이드라인'(G1)을 발표한 이후 보완을 거듭해 2002년 8월에 개정판(G2)을, 2006년 11월에 세번째 가이드라인(G3)을 발표해 현재까지 적용하고 있다. 현재는 네번째 가이드라인(G4)이 각종 이해관계자들의 검토 절차를 거치고 발표를 앞두고 있다.

모든 기관들이 재무보고와 마찬가지로 정기적으로 지속가능성 보고를 하는 것을 궁극적 목표로 삼고 있는 글로벌 리포팅 이니셔티브의 보고기준은 전 세계에서 가장 널리 보급된 지속가능성 보고 프레임워크이다. 다양한 이해관계자들의 의견 수렴 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서, 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계의 모든 형태의 기관들에 의해 사용될 수 있다.

G3의 인권 성과지표는 세계인권선언과 국제노동기구(ILO)의 8개 핵심규약에 기반을 둔 총 9개 항목으로 구성되어 있으며, 기업이 각각의 항목과 연관된 활동을 분석할 수 있도록 쉽게 설명되어 있다. 인권 성과지표는 핵심 인권과 연관된 결과나 성과를 비교할 수 있는 척도를 제공한다.

GRI는 GRI 가이드라인에 따른 기업의 경영 방식 공시 혹은 성과 지표와 ISO26000의 핵심 사회책임(Social Responsibility) 주제 내용을 비교 분석하여 두 기준을 상호 연계하여 사용하는 사용법 가이드를 만들었다. 그 내용은 다음과 같다.

15) http://www.globalreporting.org

[표 3] GRI와 ISO26000: GRI 가이드라인의 ISO26000 연계 사용법[16)]

관련된 GRI G3 가이드라인 공시 - 경영 방식 공시 (Disclosure on Management Approach: DMA) 혹은 성과 지표		ISO26000 핵심 사회책임 (SR) 주제 & 내용	ISO 26000 절번호
인권 **DMA**		**조직 거버넌스** **인권**	6.2 6.3
HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약 건수 및 비율	인권 실천점검의무 연루회피 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6
HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율	인권 실천점검의무 연루회피 고용과 고용관계 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR3	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육 이수 직원 비율 포함)	인권 연루회피	6.3 6.3.5
HR4	총 차별 건수 및 관련 조치	인권 인권 관련 분쟁해결 취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 고용과 고용관계	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3
HR5	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	인권 실천점검의무 인권위험상황 연루회피 시민·정치권 일과 관련된 근본원칙과 권리 고용과 고용관계 사회대화	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5
HR6	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치	인권 실천점검의무 인권위험상황 연루회피 취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10
HR7	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치		

16) https://www.globalreporting.org/reporting/reporting-support/reporting-resources/linkage-documents/Pages/default.aspx

HR8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	인권 연루회피 고용과 고용관계 가치사슬 내 사회책임 촉진	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	인권 인권 관련 분쟁해결 취약집단 차별금지 시민·정치권 재산권 존중	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7
노동 DMA		**조직 거버넌스** **노동관행** **일과 관련된 근본원칙과 권리**	6.2 6.4 6.3.10
LA1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황	노동관행 고용과 고용관계	6.4 6.4.3
LA2	직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)		
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호	6.4 6.4.3 6.4.4
LA4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화 일과 관련된 근본원칙과 권리	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10
LA5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간 (단체 협약에 명시 여부 포함)	노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호 사회대화	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5
LA6	공식적인 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 (작업장 보건 및 안전 프로그램에 대한 모니터링과 권고 대상)	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수 (지역별)		

LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램	노동관행 근무 시 건강과 안전 지역사회 참여와 발전 지역사회 참여 교육과 문화 보건	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
LA9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항	노동관행 근무 시 건강과 안전	6.4 6.4.6
LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련 고용창출과 기량개발	6.4 6.4.7 6.8.5
LA12	정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	노동관행 근무지에서의 인간발전과 훈련	6.4 6.4.7
LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성별, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)	취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 노동관행 고용과 고용관계	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3
LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	취약집단 차별금지 일과 관련된 근본원칙과 권리 노동관행 고용과 고용관계 근무조건과 사회보호	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4

3. 국제자본의 움직임

세계의 금융 및 투자 시장도 빠르게 변하고 있다. 금융·서비스 업종이 인권 경영을 고려하는 것은 인간 존중의 가치를 기업 철학과 운영에 접목시키는 것 이상의 의미가 있다. 금융·투자 업종에서는 기업과 인권 분야에서 안정적인 기업이 투자 대상으로서 내부와 외부환경에 따른 시장 악재에 덜 취약하고 수익을 더 안정적으로 창출할 수 있기 때문에, 투자 및 대출 대상 기업의 인권 경영 여부를 리스크 관리측면에서 더욱 중시한다.

3-1. 유엔 책임투자원칙

2005년 유엔환경계획 금융이니셔티브(UNEP Finance Initiative)와 유엔 글로벌콤팩트의 협력으로 탄생한 유엔책임투자원칙(UN Principles for Responsible Investment: UN PRI)[17]은 여기에 가입한 기관투자자들로 하여금 기업 투자 시 환경, 사회, 기업지배구조(Environment, Society, Governance: ESG)에 관한 이슈를 고려하여, 장기적으로 투자이익을 높이고 지속가능한 발전을 증진시키는 것을 목표로 한다. 유엔책임투자원칙의 6개 원칙은 투자 분석 및 결정, 운용 시 환경, 사회, 기업지배구조 문제 반영, 정보 공개, 유엔책임투자원칙 이행을 위한 노력 및 상호 협력, 보고 등으로 구성되어, 투자 결정에 환경, 사회, 기업지배구조 이슈 통합을 위한 프레임워크를 제공한다. 유엔책임투자원칙에서 발행한 2010년 연간보고서에 따르면 가입 기관들의 총 운용 자산 규모는 22조 달러에 이르며, 220개 자산기관들 중 66%가 자산운용사나 기타 서비스 기관과 계약을 맺을 때 환경, 사회, 기업지배구조 문제에 대한 특별 조항을 계약서에 포함한다고 밝혔다.

3-2. 사회적 책임투자 지수

사회적 책임투자 기금은 사회 이슈와 환경 이슈에 특히 관심이 많은 투자자 집단에 호소하기 위한 상품으로 출범했다. 사회적 책임투자 지수는 우선 전통적인 재정 분석을 통해 기업을 평가한 후에 각 항목에 규정된 사회적, 윤리적,

17) http://www.unpri.org

인권, 환경 기준 준수 여부를 검토한다. 일부 지수들은 자동적으로 담배 등과 같은 부문들을 배제한다.

사회적 책임투자 지수에는 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability World Index: DJSI), 파이낸셜타임즈 지속가능성 지수(Financial Times Stock Exchange 4 Good Index, FTSE4 Good), 캘버트 사회 지수(Calvert Social Index), 에시벨 지속가능성 지수(Ethibel Sustainability Index Global), 도미니 지수(Domini Social Equity Index) 등이 있다. 하나의 사회적 책임투자기관은 지역별, 부문별로 여러 개의 사회적 책임투자 지수를 활용할 수도 있다.

다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability Indexes)[18]는 세계 최대 금융정보사인 미국 다우존스(Dow Jones)와 지속가능경영평가 글로벌 선도기업인 스위스 샘(SAM)사가 개발하여 기업의 지속가능성을 평가하는 평가기법이다. 지난 1999년부터 전 세계 시가총액 상위 기업 2,500개 기업을 대상으로 기업 가치를 재무적 성과 뿐만 아니라, 사회적, 환경적 성과와 함께 종합적으로 평가하고 있다.

전 세계 자본시장에서 다우존스 지속가능성 지수를 참조해 움직이는 자본의 규모는 60억 달러에 이른다. 전 세계 유동 시가 총액 기준 상위 2,500대 기업을 평가하는 DJSI World, 아시아 지역 상위 600대 기업을 평가하는 DJSI Asia-Pacific, 국내 상위 200대 기업을 평가하는 DJSI Korea 지수 외에 DJSI Europe, DJSI North America 등 다양한 지역별 지수가 존재한다. 각 지수 별로 포괄하는 기업의 수는 서로 다르다

DJSI Korea 지수[19]는 2009년 10월 국내에 한국생산성본부(KPC)에 의해 처음[20] 선보였고, 25개 산업분야에서 41개 기업이 편입됐다. 수출의존도가 높은 국가의 기업들을 주목하는 해외 투자자에게는 DJSI Korea 지수가 많은 영향을 끼치게 될 것으로 보인다.

---

18) http://www.sustainability-indexes.com
19) http://www.smcenter.or.kr/djsi/main/introduction/introduction02.php
20) 미국과 호주에 이어 국가 DJSI를 갖게 된 것이 한국이 전 세계 3번째라고 한다.

4. 외국 정부의 정책 방향

기업과 인권 문제가 점차 국제사회의 쟁점으로 부각됨에 따라, 서구 각국은 제도 및 정책의 차원에서 기업과 인권을 주요한 의제로 다루기 시작했다. 특히 UN 보호, 존중, 구제 프레임워크에서는 기업과 인권 분야에서 국가의 인권 보호의 의무를 중요한 부분으로 강조하고 있다. 즉, 거버넌스가 강력한 국가에서는 자국의 기업의 국내외 기업 경영에서 인권을 고려하고, 거버넌스가 취약한 국가에서 사업하는 경우 특히 인권 보호의 책임에 신경을 써서 직간접적인 연루의 의혹 및 관여를 피하라는 것이다. UN 보호, 존중, 구제 프레임워크는 기업의 자율적이고 자발적인 인권 보호 책임을 강조하면서도 인권 보호 의무라는 개념을 통해 보호와 구제를 통한 국가의 역할을 제시하고 있다.

따라서 기업과 인권[21] 분야를 중심으로 국가의 정책적 전략, 정책 방향, 구체적인 정책 사업 등을 유형화하고, 개별 국가 별로 살펴볼 것이다.[22]

4-1. 덴마크

덴마크에서 기업과 인권의 문제는 단일 정부 부처가 담당하지 않는다. 개별 부처의 관할 영역에 따라 기업의 인권경영과 관련된 역할이 달라진다. 기업과 인권에 관련된 업무는 고용부, 환경부, 경제기업부, 외무부 등 여러 부처가 각기 다른 역할을 맡아 수행하며 시너지 효과를 내기 위해 노력한다.

[표 4] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 부처 역할

정부 부처	정책 방향
고용부(Ministry of Employment)	전통적인 노동기본권과 관련된 기업과 인권 - 고용과 관련된 노동시장정책 및 근로빈곤층에 대한 사회통합의 차원
환경부(Ministry of Environment)	환경문제에 대한 전국가적 차원의 규범과 제도를 기업과 인권에 통합시키는 작업을 진행
경제기업부(Ministry of Economic and Business Affairs)	기업 및 시장과 관련된 부처 - 기업 경쟁력을 고려한 기업의 사회적 책임과 기업과 인권 정착을 위한 다양한 전략과 사업을 진행
외무부(Ministry of Foreign Affairs)	제3세계에 대한 기업의 사회적 책임과 기업과 인권 확립을 위한 민간파트너십(Public Private Partnership) 사업

21) 아직 서구 정부의 정책에서도 인권경영에 대한 직접적인 정책은 많이 나타나지 않은 바, 주주중심주의에서 이해관계자 중심주의로 확장된 유사한 범위를 다루는 기업의 사회적 책임에 대한 정책을 살펴본다.

22) 국가인권위원회, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각 국의 사례 연구와 선진 모델 구축을 위한 실태조사, 2011 내용 정리 요약

덴마크 정부는 2005년 11월 기업의 사회적 책임을 기업경쟁력의 핵심 의제로 공식화한 이후, 사회적 인식 제고를 위한 정책 사업이 대폭 증가하였다. 기업의 사회적 책임과 관련된 정책 사업은 주로 관련 이해관계자 집단을 대상으로 해서, 가이드라인을 제시하는 방향으로 이루어졌다. 경제기업부 역시 기업에게 사회적 책임과 인권을 일방적으로 강요하기보다는 기업의 사회적 책임과 기업과 인권이 기업의 경쟁력과 밀접한 관계가 있음을 이해시키고 경쟁력을 강화하기 위한 하나의 수단이라는 점을 강조하는 방향으로 접근해갔다.

[표 5] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책
2001년 개정 연차보고법(Annual Accounts Act) - 기업의 사회적 책임, 환경 문제 등과 같은 사안에 대해 추가적 보고의무. 특히 C등급(250인 이상 고용기업 또는 238백만 덴마크 크로네 이상 매출기업)과 D등급 이상의 기업은 환경문제 관련 최고경영진의 입장을 표명하도록 되어 있음
기업의 사회적 책임 보고서 작성 툴에 기초해 기업이 자율 작성한 기업의 사회적 책임 표준이나 행동규범을 마련하여 공개하도록 규정 “사회지표(Social Index)"를 제공, 지표에서 60점 이상을 획득한 기업은 독립인증기관을 통해 기업의 사회적 책임과 관련된 인증표시인 ”S"를 3년 동안 사용하는 인증제도 시행
1995년에 환경오염과 관련된 준수사항과 관련된 의무적 보고 규정을 입법화 - 약 1,000여개의 덴마크 기업에 대해 효력을 가지며 환경오염과 관련 기업 활동에 대한 자체 보고서를 덴마크 상공회의소에 제출해야 함
2001년 덴마크 의회는 해당되는 우수 기업에게 공공조달 상의 특혜 및 공적 서비스를 특별히 제공받을 수 있는 특권을 제공할 수 있도록 하는 법률안을 통과

[표 6] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
일자리 창출을 위한 민관협력	- 기업의 사회적 책임을 지원하고 노동인권을 개선하기 위해 중앙정부, 지자체, 기업네트워크 공동으로 중층적 일자리 창출 민관협력체제를 구축 운영 - 중앙고용위원회 - 중앙정부, 지자체연합, 노동조합, 사용자단체로 구성된 민관파트너십 형태로 운영 - 지자체 - 예방적 노동시장정책을 위한 지자체 공동위원회를 노동조합, 사용자, 시민사회 등이 참여하는 노사민정협의회 형식으로 구성하여 지역일자리창출과 관련된 사업 전개

	- 고용부 - 기업의 사회적 책임을 위한 인터넷 대화 패널 참여기업으로 구성된 6개의 지역기업네트워크가 중앙정부의 재정지원 및 지자체와 협력으로 다양한 지역고용창출 사업 운영 - 사회복지부 - 고용문제 해결을 위한 16명의 민관협력 전국핵심경영지도자 네트워크 구성
공공조달	- 기업의 사회적 책임 및 기업과 인권과 관련된 우수기업에게 다양한 혜택 제공 - 기업의 사회적 책임 및 기업과 인권을 공공조달과 연계시킴으로써 공공조달에 참여하고자 하는 기업들에게 유인동기를 제공
외무부 민관협력 사업	- 다국적기업에 의한 제3세계 납품업체나 거래기업 근로자의 인권침해에 대한 관심을 반영 - 해당 다국적기업과 관련된 제3세계 근로자들의 근로조건 및 삶의 질을 인권적 측면에서 개선하고, 동시에 기업의 혁신 및 경쟁력 강화 계기로 삼을 수 있도록 함 - 제3세계에서 기업활동을 전개하는 다국적기업에게 자문서비스와 경제적 지원을 제공

[표 7] 덴마크 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
범 정부 차원	- 1994년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 사회적 인식을 제고하기 위한 광범위한 캠페인을 전개 - 2005년 11월 경제발전을 위한 핵심 의제 6개 중의 하나로 혁신이나 기업가정신 등 시장적 가치와 동일한 중요성을 부여하면서 기업의 사회적 책임을 공식적으로 부각. 글로벌 시장에서 기업의 성장과 경쟁력 확보를 위해서 기업의 사회적 책임이 핵심적 관건이라고 강조 - 2006년 기업의 사회적 책임과 관련된 인터넷 포탈을 구축하여 종합적이고 체계적인 정보를 관련 이해관계자들에게 제공
고용부	- 2004년 9월, 덴마크 기업 대상으로 기업의 사회적 책임과 관련된 인터넷 대화 패널을 구성 - 2006년까지 열렸던 6번의 인터넷 대화 패널에 참여한 기업이 6천여 개에 이름. 참여 기업 중 약 1천 2백여 개 기업이 지역적으로 구분된 6개의 기업 네트워크를 구성하여, 자체적인 활동을 지속적으로 수행

환경보호위원회 (Danish Environmental Protection Agency)	- 2005년 약 100여개의 진단도구로 구성된 환경관리 가이드라인 데이터베이스를 인터넷 상에 구축, 기업들이 자발적으로 자체 문제를 진단하고 개선할 수 있도록 함. 업종별로 특화된 진단도구를 개발하여 제시하고, 환경친화적 상품개발과 관련된 의제를 집중적으로 제시함으로써 기업이 환경과 경제의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 실질적 도구로 사용할 수 있도록 함
경제기업부	- 2005년부터 2007년까지 "인간과 이윤(People and Profit)"이라는 프로젝트를 실시 - 유럽사회기금과 국가노동시장위원회의 재정지원으로 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 취약한 중소기업이 전략적으로 기업의 사회적 책임에 접근할 수 있도록 지원하고 교육시키는데 중점을 둠 - 덴마크 상공회의소는 중소기업을 위한 인식제고 및 교육훈련 프로그램을 개발하여 무료로 보급. 총 12,000여명에 이르는 중소기업의 경영관리자와 고용자들이 참여하여, 기업의 사회적 책임과 기업과 인권과 관련된 사회적 인식을 제고 - 관련 전문가들에 의해 대표적 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 진행 - 2005년 덴마크경영자총연맹 및 덴마크 인권연구소와 공동으로 기업의 사회적 책임 지도(CSR Compass)[23]를 개발 보급
외무부	- 유엔 글로벌 콤팩트 및 유럽위원회 후원으로 상공회의소와 공동으로 2006년 12월 브라질 사우바도르에서 기업의 사회적 책임에 대한 유럽-라틴 아메리카 국제 컨퍼런스 개최, 다국적기업의 인권문제에 대한 사회적 경각심 고취
국가인권기구	- 국가인권기구 산하 덴마크 인권센터와 공동으로, 기업과 인권을 위한 민관협력 사업을 재정적으로 지원, 인권 영향 평가(Human Rights Impact Assessment) 도구[24]를 개발하여 보급
덴마크 사회조사연구소	- 1998년에서 2009년에 이르는 장기간에 걸쳐 기업의 사회적 책임과 고용과 관련된 노동인권 문제의 현황과 발전과정을 모니터링하면서, 매년 백서 발간

23) 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.

24) 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.

인식제고를 위한 국가의 활동은 캠페인과 교육, 관련 정보의 제공, 이해당사자 네트워크의 구축 지원 등 다양하게 이루어졌다. 다른 한편의 중요한 활동 영역은 상황에 대한 명확한 인지와 정확한 지식정보의 창출이다. 즉 해당 국가의 사회적 인식, 직접적 이해당사자인 기업의 준비 정도, 기업의 사회적 책임 영역 및 기업과 인권과 관련된 현안 및 쟁점의 분석 등 이해당사자들이 기업의 사회적 책임 및 기업과 인권을 올바르게 이해하고 준비할 수 있는 핵심적 정보와 도구들을 제공하고자 한다.

4-2. 독일

독일은 사회적 조합주의의 대표적인 국가로서 거시적 파트너십의 오랜 전통을 갖고 있다. 독일은 법제도를 통한 직접적 규제 방식보다는 사회적 조합주의에 입각하여 정부, 경영계, 노동계, 시민사회가 참여하는 사회적 대화를 통해 규범화된 가이드라인을 만들어내고, 이를 경제단체와 노동조합을 통해 강제하는 간접적 규제 방식을 주로 사용한다. 기업의 인권경영과 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있고, 사회적 대화를 통해 합리적 전략과 정책 방향을 합의해 낼 수 있는 문화적 전통이 존재하기 때문에 이런 방식이 가능하다.

독일의 경우, 유럽의 경제대국으로서, 거대 다국적기업의 모국으로서, 사회경제적 영향력이 높다. 따라서 기업의 사회적 책임과 관련된 연방정부 및 각 정부 부처의 사업은 이해관계자와의 대화 및 협력 하에 이루어진다. 동시에 기업 역시 자신들에게 부과된 의무 또는 가이드라인의 내용을 넘어서는 적극적 활동을 한다. 특히 사회공헌, 사회보장 및 보건·안전 영역에서 기업들은 자발적으로 기업의 사회적 책임과 기업의 인권경영에 동조하고 있다. 여기에는 강력한 노동조합의 적극적 개입, 근로자 대표의 감독이사회 참여와 같은 근로자 경영참여 시스템 등 연합자본주의의 공동체주의적 기업지배구조가 중요한 역할을 하고 있다.

[표 8] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 방향성

연방정부
- 기업의 사회적 책임을 핵심적인 의제로 인식 - 활발한 정부부처의 활동, 이해관계자와의 적극적인 협력과 재정지원, 다양한 국제협력사업 - 다양한 법적 및 제도적 근거를 토대로 강력한 규제시스템을 구축하여 활용

노동부	환경부	개발협력부	교육부
고용 안전	환경 보호	민관협력	과학적 조사 및 연구업무

[표 9] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책	
범 정부 차원	- 독일 연방정부는 기업의 사회적 책임 및 기업의 인권경영과 관련된 투명성을 높이기 위해 ISO26000 표준화 과정에 적극적으로 개입 - 독일 연방정부, 독일경영자총연맹, 독일경제인연합회, 독일노동조합총연맹, 독일 인권포럼, 독일 비정부기구 개발정책연맹 등은 인권과 기업에 관한 실무집단이 제시한 “인권과 기업에 대한 국제적 보호” 공동 선언에 정식으로 서명
독일 도매업 협회	- 산하 기업들이 민관협력 틀 내에서 외국 도소매점의 근로자들에게도 동일한 근로조건을 제공하는 단일 모델 실시 - 처음으로 다국적기업의 사용자단체가 일국 단위를 넘어서 동일한 근로조건을 제공하는 행동규범을 모델화한 사례
독일표준화연구소(DIN)의 산하 환경보호원칙에 관한 표준화위원회 (NAGUS)	- 기업, 학계, 환경단체, 환경당국, 소비자연합, 노동조합, 전문가그룹 등으로 구성 - 환경상표, 환경관리, 친환경상품 등에 있어서 독일 산업표준을 설정하여 사실상 규제적 기준으로 활용

독일의 기업과 인권 지원정책의 특징은 개별 기업에 대한 직접적 지원보다는, 경제적 구조개편의 전략 하에서 정책이 수립되고 지원된다는 점이다. 예를 들어 지역경제구조 개편을 위한 연방정부와 주정부 공동사업을 수행하면서 새로운 지속가능한 발전모델에 입각한 지역경제 혁신전략에 참여하는 기업들에 대해서는 집중적인 지원을 해준다.

[표 10] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
범 정부 차원	- 2002년부터 포괄적인 지속가능한 발전 전략의 한 측면으로 간주하여 중앙정부 차원의 적극적 개입과 지원 - 2000년 11월 독일 연방정부와 경제계가 교토기후협정과 관련된 자발적 협약을 맺음. 환경에 있어서 기업의 역할을 촉진하기 위한 정책적 지원
경제노동부	- 노동인권과 관련된 정부의 정책적 지원이 많이 이루어지고 있음 - 고용유지 및 고용창출을 위한 다양한 권장 모델을 도입하는 기업에 대해서는 지원금 및 구조적 단시간 근로 수당과 같은 보조금이 지급 - 팀웍(TeamArbeit) 프로젝트 - 2003년 독일 내 실업문제에 대응하기 위한 기업과 개인 연계 네트워크 구축을 시도 - 정부가 지원하는 조직인 청년파트너(Partners of Youth)는 중소기업을 적극적으로 지원
개발협력부	- 1999년부터 2007년까지 약 1,650여개의 민관파트너십 사업이 8조2천억 유로 규모로 실시 - 대부분의 제3세계의 기업의 인권경영 상태를 개선하기 위한 목적으로 실시 - 대표적으로 독일 자동차기업과 공동으로 전개한 에이즈 퇴치 프로그램
교육부	- 2005년부터 2010년까지 “출발일자리(Jobstarter)-미래를 위한 직업훈련” 프로그램을 도입하여 실시 - 정부 및 유럽사회기금의 지원을 통해 청년 일자리 창출을 위한 중소기업의 직업훈련 역량 강화를 위해 1억 유로를 투입

[표 11] 독일 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
범 정부 차원	- 정부 차원에서 적극적으로 유엔 글로벌콤팩트에 참여 - 2003년에서 2006년 사이 약 770만 유로의 재정지원을 통해 약50여개의생태 및 공정 거래(Fair Trade)와 관련된 기업의 사회적 책임 및 기업과 인권 사업 실시 - 공정거래 출현 배경, 원칙, 공정거래 상품에 대한 시민인식 제고 대중캠페인 “공정함은 좋은 느낌을 준다(Fair Feels Good)” 캠페인 사업 실시 - 2001년부터 “새로운 노동의 질(New Quality of Work Initiative)" 사업 - 연방 산업안전보건연구소와 기업, 노사민정, 주정부 및 지자체가 참여, 직무스트레스를 예방하고 평생학습을 촉진시키기 위한 다양한 프로그램을 제공
환경부	- 환경부 주관 하에 전문가 및 이해관계자들을 대상으로 한 전문가 워크숍을 지속적 개최

교육부	- 2003년 사용자 및 노동조합 등 직접적 이해당사자와 공동으로 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 사회적 인식을 높이고자 교육캠페인을 실시 - 교육부 장관이 우수 기업을 직접 방문, 다양한 홍보 캠페인을 통해 사회적 관심을 집중 - 연방정부가 실시해 온 “혁신적 직무설계 - 노동의 미래“라는 기존 접근틀을 ”새로운 노동세계에서의 혁신을 위한 잠재력”이라는 새로운 프로그램으로 개편, 경제적 발전을 위한 생태적 기술혁신을 목표로 한 연구조사 프로그램 사업 실시 - 생태적 기술, 평생학습, 역량개발을 연계함으로써 기업 경쟁력과 지속가능한 발전을 기업의 사회적 책임을 통해 확보하겠다는 장기 전략 설정
독일경영자 총연맹	- 경제주간지인 주간경제(Wirtschaftswoche)와 공동으로 연방대통령 후원 하에 ”자유와 책임“ 경시대회 개최 - 중소기업 부문과 대기업 부문으로 구분되어 실시, 사업체 직무교육, 직무훈련, 청년노동, 일과 생활의 조화, 소수자 통합, 기업과 생태의 연계 등 기업과 인권의 핵심 영역으로 구분되어 경연 진행
기업 주도	- “사회적 출발(Startsocial)" 프로그램 - 연방 수상 후원 아래 맥킨지와 같은 일부 기업이 주도해 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 아이디어와 프로젝트를 경연하는 프로그램. 경연 참가 기업 대상으로 전문컨설팅, 상금 및 전국적 홍보와 같은 인센티브 제공

한편 독일에서는 정부와 기업 파트너십 이외에도 다양한 시민참여 파트너십 시스템이 구축되어 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 전국단위에서 시민참여를 통해 기업의 사회적 책임과 기업과 인권을 촉진하는 것을 목표로 삼고 있다. 특히 연방시민참여네트워크는 다양한 이해관계자가 참여하여 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 입장을 조율하고 정보를 공유하며, 의회 및 정부와의 연계활동을 위한 역할을 수행하고 있다.

4-3. 영국

영국은 유럽의 다른 나라와 달리 기업에 대한 직접적인 개입형이나 간접적인 장려형 방식의 적극적 정부 개입에 반대하는 접근방식을 택하고 있다. 영국은 제도를 통한 규제보다는 관행과 기업의 자율적 노력을 촉진하고 권장하는 비규제적 방식을 주로 활용하고 있다. 상공부 산하에 여러 명의 장관 중 기업의 사회적 책임 장관을 별도로 두고 책임 있는 기업 관행을 정착시키려는 다양한 정책적 노력을 기울인 바 있다. 대신, 기업의 사회적 책임과 기업과 인권과 관련하여 정부의 역할은 철저하게 사회적 인식의 제고 목표 하에 기업의 자율 노력을 권장하는 정책들을 활용하고 있다.

영국은 2000년 3월 세계에서 처음으로 기업의 사회적 책임 장관을 임명하였는데, 그 배경에는 기업과 인권에 대한 규제 여부를 둘러싼 내부 논쟁이 중요한 영향을 미쳤다.[25] 이미 1995년 연금법 및 그 이후 기업법 개정을 둘러 싼 논란의 과정에서 영국의 시민사회단체의 연합체인 기업의 책임 동맹(Corporate Responsibility Coalition, CORE)은 기업에 대한 직접적 규제의 필요성을 강하게 주장해 왔다.

이 과정에서 영국 정부는 기업의 사회적 책임 장관을 임명함으로써 논쟁을 더욱 촉진하게 되었다. 이로써 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 정부의 역할이 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).

정부 정책은 모두 기업의 자발성을 전제로 한 비의무적 성격의 정책 위주로 시행되었다. 즉 기업의 사회적 책임과 관련하여 지속가능한 발전을 도모하면서도 기업의 지속가능한 장기적 성과를 위해 주주가치를 강조하는 방향으로 실행되는 것이다. 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책, 구체적 지원 정책, 인식 제고 정책은 아래와 같다.

---

25) 1990년대 말 기업과 인권에 대한 규제필요성에 대한 주장들이 영국 내에서 강하게 제기되고, 이에 대한 기업과 보수당 내부의 반발로 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 격렬하게 진행되었다.

[표 12] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책
- 이해관계자 자본주의가 아닌 주주자본주의로 평가되는 영국의 기업법(2006) - 기업의 사회적 책임과 관련하여 기업의 지속가능한 장기적 성과를 위해 주주가치를 강조하면서 동시에 환경에의 영향과 피용인과 같은 광범위한 문제에도 관심을 가질 것을 규정
- 2000년에 미국 정부와 공동으로 안전과 인권에 관한 자발적 원칙을 제시 - 분쟁지역에서 채굴 기업들이 인권 친화적으로 활동하는 책임기준 제시, 실용적 가이드라인으로 구성
- 2002년 요하네스부륵에서 열린 지속가능발전 정상회담에서 채굴산업 투명성 이니셔티브(EITI)를 발족 - 거버넌스가 취약한 나라에서 사업하는 채굴산업의 재무적 투명성을 위해 제시된 기본 원칙이 보건, 건설, 국방산업과 같은 다른 산업에도 적용될 수 있도록 다양한 파트너십을 구축하고자 노력
- 세계 최초로 지속가능한 발전과 관련된 영국표준인증기준인 BS8900을 도입하는 등 기업들이 자발적으로 진단하고 개선할 수 있는 가이드라인을 제시 - 공식적인 환경관리시스템의 도입을 장려하고, 이와 관련된 국제표준인 ISO14001과 영국표준인 BS8555 인증제도를 통해 기업의 환경에 대한 사회적 책임을 강화하는데 노력
- 사회적 책임 및 기업과 인권과 관련된 활동 공개와 환경 보고 가이드라인을 핵심성과지표 형태로 제시 - 다른 유럽 국가와 달리 영국의 환경 보고 가이드라인은 의무적 보고사항이 아님

[표 13] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
범 정부 차원	- 2007년 3월 공급망과 공공서비스가 보다 자원절약적이고 환경다양성을 인정하고, 지속가능한 발전이라는 목표에 부응할 수 있는 액션플랜을 제시
공공조달	- 지속가능한 공공조달 행동계획에는 2020년까지 탄소배출을 약 1백만 톤 가량 감축하는 내용을 포함. 지속가능한 공공조달 태스크포스가 2005년 5월 구성되어 실질적 이행단계로 나아가기 위해 활동을 개시
세제	- 지역사회 투자세 경감정책(Community Investment Tax Relief, CITR)[26] - 영국 정부는 지역사회 투자세 경감정책 외에도 다양한 세제혜택을 통해 기업의 사회적 책임을 촉진시키는 인센티브 정책을 시행

26) 영국의 지역사회 재생정책의 일환으로 도입, 지역사회에 대한 기업의 사회적 책임을 강조하고, 기업의 직접적 행동을 유도하기 위한 세제지원의 형태. 낙후된 지역사회에 존재하는 비영리 내지 영리기업에 투자하는 민간투자에 대해 5년에 걸쳐 투자금액의 25% 가량을 경감해 주는 세제혜택을 제공, 지역사회투자를 활성화하고, 참여기업을 장려하기 위한 목적으로 도입

[표 14] 영국 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책
- 기업 장려 차원에서 기업의 사회적 책임 및 기업과 인권과 관련된 다수의 국제표준을 받아들이고 국제기구에 가입 - 대표적으로 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, 유엔 글로벌콤팩트, 국제노동기구의 다국적 기업과 사회정책에 관한 노사정 삼자의 기본 원칙 선언 등
- 2001년부터 기업의 사회적 책임과 관련된 정부적 정책적 원칙을 정리하여 다양한 보고서를 발간 - 책임성 있는 기업의 모범적 관행을 소개
- 기업과의 파트너십을 통해 우수 모범 관행을 실시하고 있는 기업들을 대상으로 다양한 표창제도를 실시
- 독립적인 인증제도를 마련, 영국 기업들이 유럽 환경기업상과 같은 국제적 경진대회에서 수상할 수 있도록 지원
- 중소기업을 위해서는 2004년 인터넷 기반의 진단도구를 개발하여 제공. 실용적인 단계적 기업적용 도구와 우수 사례를 제시함으로써 상대적으로 취약한 중소기업도 사회적, 환경적 및 공동체적 영향을 적극적으로 진단하고 적응할 수 있도록 유도

4-4. 스웨덴

스웨덴의 기업과 인권 정책은 개별 국가를 넘어선 세계적 관점에서 전개되고 있다. 특히 인권의 중요성과 지속가능한 발전을 강조하면서, 동시에 개방적이고 자유로운 무역을 위한 적극적 무역정책을 펼치고 있다. 스웨덴은 기업의 인권경영 및 기업의 사회적 책임과 관련해서 개별 부처뿐만 아니라 다양한 위원회에게 특정 임무를 전담하도록 하고 있다. 예를 들어, 인식 제고 정책과 관련해서는 스웨덴 소비자위원회, 조사 및 무역 관련 정책에 대해서는 전지구적 책임성을 위한 파트너십, 기업에 대한 직접적 지원과 관련해서는 스웨덴 발전위원회를 통해 각각 관련 정책을 시행한다.

[표 15] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책
- 1999년 이후 일정 규모 이상의 기업은 연례 기업보고서에 공기와 물 오염, 화학물질 방출량 등과 같은 환경 영향에 대한 회계정보를 의무적으로 공시[27]해야 함 - 1997년부터 통합 생산품 정책(Integrated Product Policy)의 틀 내에서 생산물의 환경 영향

을 줄이기 위해 이해관계자들이 자율적으로 노력하도록 유도. 환경관리시스템 구축, 환경 마크제 도입, 환경제품 선언, 환경정보도구 개발, 산업계화의 자발적 협약 및 사회적 대화, 환경기술센터 지원
- 2004년부터 2007년까지 공정무역기구(Fair Trade Organization)에 재정지원을 함으로써 사회적 소비와 관련된 의제를 제시
- 연기금펀드의 운용 및 활용 - 유엔 책임투자원칙(UN PRI)을 적용. 인권, 노동권 및 환경 문제 등이 제시된 사회적 책임투자를 위해 2007년에는 윤리위원회 신설. 연기금펀드는 외국기업을 포함해 투자한 기업의 주주로 해당 기업이 인권과 노동권 및 환경권을 존중하도록 결정권을 행사

[표 16] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
기업발전 위원회 (NUTEK)	- 중소기업의 사회적 책임과 기업과 인권을 장려하기 위해 다양한 기업발전 진단도구 및 사례연구, 지역 기업인큐베이터와 같은 직접적 기업지원시스템을 구축
국제개발 위원회 (Sida)	- 전지구적 책임성과 지속가능한 발전모델의 정착을 위한 필수 조건 마련 - 기업이 빈곤과의 투쟁과 관련된 근로조건에 관한 사회적이고 환경적 책임성을 갖도록 지원하는 역할을 수행 - 공공조달 과정에서 기업의 사회적이고 환경적인 책임성을 평가하는 역할 - 2006년 신발 및 의류산업의 근로조건 개선을 위한 “깨끗한 의복” 네트워크 구축 사업
외무부 산하 기구인 “전지구적 책임성을 위한 파트너십”	- 양질의 경제사회적 조건, 부패 방지, 환경 및 인권과 관련된 기업의 사회적 책임이 정착될 수 있도록 노력 - 스웨덴의 다국적 기업들이 OECD 가이드라인 및 인권을 포함한 UN 글로벌콤팩트 10개 원칙을 준수하도록 유도 - 산업계, 노동조합, 비정부기구, 정부 사이에서 다양한 경험과 의견이 유통되고 조율되도록 지원 - 전지구적 책임성을 위한 파트너십은 정기적으로 세미나, 워크숍, 교육프로그램을 개발하여 제공

27) 약 20,000여개의 스웨덴 기업에 적용되고 있음. GRI와 같은 사회적 책임보고서 프레임워크에 기초하여 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 관한 자율적 보고시스템을 구축하고 있다.

[표 17] 스웨덴 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
소비자위원회 (Swedish Consumer Agency)	- 인권적 무역을 강조하며 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 사회적 인식 제고 활동 - 스웨덴 국제개발위원회(Sida)와 공동으로 "윤리와 무역"이라는 책자를 발간 - 소비자에게 "더 적은 소비(Consume Less)"와 같은 다양한 교육용 홍보자료 제공, 윤리적 소비를 통해 기업을 인권친화적이고 지속가능한 방식의 생산을 하도록 유도 - 전지구적 관점에서 지속가능한 소비에 관한 조사를 실시하여 "소비와 윤리"라는 제목으로 보고서를 발표
외무부 산하 기구인 "전지구적 책임성을 위한 파트너십"	- 기업의 사회적 책임과 관련된 다양한 학문분과 및 학제 간 연구 및 조사 사업을 지원 - 기업의 사회적 책임과 지속가능한 발전 모델의 사회적 정당성을 마련 - 유엔 글로벌콤팩트 본부에 가장 많은 기여를 하는 회원국으로서 2007년 유엔 글로벌콤팩트 지도자 정상회담을 적극 지원하고, 최종 선언문이 나오기까지 중요한 기여

4-5. 프랑스

중앙집권적 전통이 강한 프랑스는 지속가능발전 전략의 한 부분으로 기업의 사회적 책임과 기업의 인권경영을 중시한다. 프랑스 정부의 전략적 목적은 기업으로 하여금 지속가능한 발전에 자발적으로 참여하고 사회적 책임에 근거한 발전을 도모해가도록 하는 것이다. 이러한 목표를 달성하기 위한 정책방향을 설정하고, 정책사업의 실시는 다양한 관련 정부부처를 통해 집행된다.

프랑스 정부의 목적은 크게 2가지로 구분할 수 있다. 즉, 모든 기업이 자발적으로 참여하는 지속가능한 발전과 중소기업이 개별 기업 차원에서 효과적으로 지속가능한 발전에 적응해갈 수 있도록 지원하는 것이다. 자발적 참여와 관련해서는, 관련 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 강화하도록 하고

있다. 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 환경에너지기구(ADEME)의 역할을 강화하는 것, 환경문제에 대한 집단적 대응방식으로 업종별 가이드라인의 제시 등을 구체적인 목표로 설정하고 있다.

[표 18] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 방향성

정부 차원 방향성
- 2003년 국가의 지속가능발전 전략의 틀 내에서 기업의 사회적 책임과 기업과 인권 정책 마련하여 시행 - 2006년 11월에는 2006년 유럽위원회에서 통과된 유럽의 전략을 반영하여 지속가능발전을 위한 부처통합위원회에서 기존의 전략을 수정

[표 19] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 제도적 정책

제도적 정책
- 2005년 중소기업의 공정무역(Fair Trade)을 지원할 수 있는 법적 조항 마련 - 기업과 인권 활동과 관련해서 처음으로 이루어진 법적 제도화 [28]
- 2001년 제정된 신경제규제에 관한 법률[29] - 주식시장에 상장된 프랑스 기업은 연례 기업보고서에 사회, 환경 관련 정보를 공시해야 한다고 규정 - 공동체 문제에 대해서도 보고할 의무 - 특히 기업 활동이 지역발전 및 지역주민에 미치는 영향을 고려할 필요가 있을 경우에는 반드시 보고해야 함. 동시에 기업이 환경단체, 소비자단체, 교육기관 및 지자체 등 지역 이해관계자 집단과 어떻게 관계를 맺고 있는지에 대해서도 보고 의무
- 다양한 인증 제도를 마련하여 기업이 사회적 검증을 받을 수 있도록 함 - 2004년에 도입된 평등성 마크(Equality Label)제도 - 양성평등부에 의해 도입된 평등성 마크는 기업 및 공공기관에서 양성평등 장려를 위한 인증제도 - 2006년에는 중소기업에 평등성 마크 제도를 확산시키기 위해 50인 이하 규모의 소기업에 대한 인증기준을 별도로 마련

28) 공정무역으로 인정되어 지원 받을 수 있는 국제무역은 남북 사이의 무역거래에만 해당되며, 지속가능한 발전을 근본적 목적으로 해야만 하는 것으로 규정하고 있다.

한편 인종문제와 양성평등, 특히 기업 내 차별과 관련된 문제들이 많이 제기됨에 따라, 프랑스 정부는 특히 기업 내 차별을 해소하기 위한 기업과 인권 관련 정책에 초점을 맞추고 있다.

[표 20] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 구체적 지원 정책

구체적 지원 정책	
범 정부 차원	- 2006년 공공조달과 관련된 법률조항을 신설 - 정부조달에 참여하는 기업들이 지속가능한 발전을 고려하도록 강제하는 법적 도구를 갖게 됨 - 2007년에는 지속가능한 공공조달을 위한 국가행동계획을 채택 - 공적 구매자들이 지속가능한 공적 조달을 고려하도록 의무화 - 공적 조달품목에 환경마크 인증 상품을 강제할 수 있게 됨 - 2002년 차별금지를 위한 정부 프로그램을 마련 - 차별적 관행 해소를 위해 아데코 기업 및 차별금지활동 및 지원기금(FASILD)과 장기 민관협력 협정 - 기업 내 여성의 지위 향상을 위해 다양한 캠페인
차별반대기구 (HALDE)설립	독립적 행정기구인 차별반대기구(HALDE) 설립

[표 21] 프랑스 정부의 기업과 인권에 관련된 인식 제고 정책

인식 제고 정책	
범 정부 차원	- G8 정상회담의 의장국으로서 유엔 글로벌콤팩트와 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인, 1998 기본적 권리와 노동권에 관한 국제노동기구(ILO) 선언 등에 적극적으로 참여 - 2003년 글로벌콤팩트에 가입한 프랑스 기업을 대상으로 대통령이 직접 프랑스 기업 네트워크를 구축
중소기업 관리당국	- 기업의 사회적 책임과 기업과 인권에 대한 중소기업의 인식을 제고하는데 중요한 역할을 수행
프랑스 민간기업총연합	- 정부와 공동으로 기업 참여를 독려하여 2007년 3월에 이르면 약 1,500여 개 기업이 다양성 헌장에 조인한 상태 - Montaigne연구소를 중심으로 기업 내 차별금지를 핵심 내용으로 하는 다양성 헌장을 작성

29) 신경제규제에 관한 법률은 기업의 책임성과 투명성을 높이기 위해 다음내용을 보고를 의무화하고 있다: 전체 근로자 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 근로자 채용현황, 기업복지 현황, 하청관계 (외국 자회사가 ILO 핵심 노동기준을 준수하고 있는지, 외국 하청업체에게 어떤 방식으로 ILO 핵심 노동기준 준수를 유도하고 있는가에 대해 보고 의무)

4-6 기타 나라

[표 22] 기타 나라의 기업과 인권에 관련된 정책

	제도적 정책	구체적 지원 정책	인식 제고 정책
캐나다	캐나다 인권법과 고용 평등 및 차별 방지 및 인권 증진 방안 - 정부와 기업 간 MOU 협약[30] 체결을 통해 공동 협력 네트워크	다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인과 국내 연락사무소(National Contact Point)에 대한 실질적이고 적극적 조치를 시행하고 자발적 시행 장려, 해외에서 사업하는 캐나다 채굴 기업의 사회적 책임에 대한 이슈 해결을 위한 채굴 업종 카운슬링 사무소를 설립하고 국내 연락사무소와 긴밀히 협력	캐나다가 강점인 채굴산업 발전을 위해 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략" 채택- 개도국 채굴산업 발전을 체계적 관리, 국내외 정부, 시민사회에 대해 정보를 전파. 인권에 대한 교육 및 자문 등 제공
칠레	공공부문에서 물품 조달과 계약 시스템인 칠레콤프라(ChileCompra) - 시스템을 통해서 정부 구매자들은 높은 수준의 투명성과 효율성을 보이는 민간기업의 공급자들과 거래	정부 구매자와 공급자에 대해서 지속가능한 기준을 장려하는 지원 정책 기업의 지속가능성과 효율성, 생산성을 동시에 높이기 위한 교육	칠레콤프라(ChileCompra)와 교황 가톨릭 대학(PUCV)과 협력[31] 공공시장에서 지속가능한 개발 관련 기준 장려
콜롬비아	무역산업관광부(Ministry of Commerce, industry and tourism)에서 사회적 책임과 관련된 제도들과 전략을 개발	EU와 컬럼비아의 자유 무역 협정을 바탕으로 EU의 재정 지원을 받아 각종 지원 정책 실행	관광, 해외 투자와 수출, 산업과 무역 등을 담당하고 있는 정부 관계자들을 대상으로 사회적 책임에 관련된 가이드라인에 대한 워크샵 진행

30) 캐나다 국가인권위원회는 2005년 4월 캐나다 국립은행, 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.

31) 이들 간의 협력은 PUCV 산하의 링크 센터(Link center)의 주도하에 이루어져 ISO26000: the new frontier of excellence의 프레임워크에 맞춰 수립되었고 ISO26000: "the new border of the excellence" 행사에서 발표되었다.

Ⅳ. 유엔 기업과 인권 프레임워크

1. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 제정 배경 및 의의

기업의 영향력이 증가함에 따라 특히 분쟁지역이나 정부의 역할이 취약한 곳에서 기업과 연관된 인권침해 문제는 지속적으로 대두되었고, 기업은 그 영향권 범위 내에서 국제적으로 인정된 모든 인권에 부정적 영향을 줄 수 있다는 우려가 지속되었다. 따라서 유엔인권위원회는 다시 기업과 인권에 대한 개선을 요구하여 2005년 7월 코피 아난 당시 유엔사무총장은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights)에 임명하고, 유엔인권위원회는 그를 특별대표로 지명하는 결의를 채택하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체의 기업책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였다. 첫 임기 2년 동안 특별대표의 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 ④인권영향평가 도구 등의 개선 ⑤ 국가와 다국적 기업 및 기타 기업의 좋은 사례를 수집하는 것 등이었다. 1, 2차 중간보고서 제출이후 2007년 UN인권이사회는 특별대표의 임기를 1년 연장하여 권고안을 작성하도록 하였다.

2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔 사무총장 특별대표가 제출한 “보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크”를 채택하였고 2011년 6월 다시 “기업과 인권 이행지침”을 실천기준안으로 채택하였다. 이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔차원에서 결의로 확인된 것이다. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 가지며, 사법적·

비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 동 프레임워크의 핵심이다. “국가의 인권보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련”이라는 동 프레임워크는 세계 각국의 정부, 기업, NGO들의 “기업과 인권”에 관한 공통의 용어로 자리매김하게 되었다는 것이 동 프레임워크 제정의 의의라 하겠다.

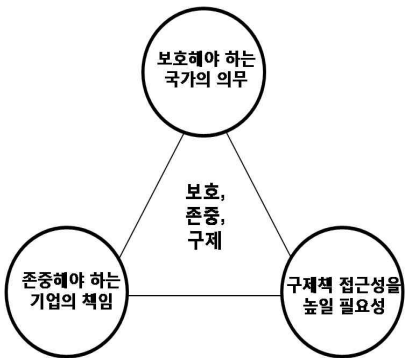
2. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 이해

특별대표로 임명된 존 러기는 기업의 인권책임을 논의하는데 있어서 가장 필요한 것은 권고의 나열이 아니라 정책을 일치시키기 위한 개념이라고 판단하였다. 그리하여 기업을 포함한 제3자에 의해 이루어진 인권 침해로부터 보호해야 하는 국가의 의무, 인권을 존중해야 하는 기업의 책임, 구제책에 대한 효과적인 접근성을 높여야 하는 필요성이라는 프레임워크를 제안하였다.

특별대표는 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.

2-1. 국가의 보호 의무

[그림 1] UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 및 이행지침에서의 각 분야 역할



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 특별대표의 판단이다.

유엔 프레임워크는 보호의무의 일환으로 우선적으로 노력해야할 다섯 가지 분야를 1) 인권의무 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) 역외 사법관할권에서의 인권 관련 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 지속가능성보고서를 발간하도록 장려하고, 지역사회나 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. 또한 공기업에 의해 초래된 인권침해는 국제법적인 책임이 있을 뿐만 아니라 국가의 명성에 해가 되므로 특별히 감독이 필요하다고 주장한다.

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

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

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

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

2-2 기업의 존중책임

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

그렇다면 기업이 '어떻게' 인권을 존중할 것인가? 이를 위해 등장한 중요한 개념이 실천점검 의무(due diligence)[32]이다. 유엔 프레임워크는 실천점검 의무(due diligence)를 '인권에 대한 위험을 회피하고 경감할 목적으로 기업 활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권위험을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도' 라고 정의한다. 기업은 기업 활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권 침해적 위험요소를 파악해야하고, 자신의 기업 활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단해야 한다. 또한 해당기업 뿐만 아니라

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

사업 파트너, 공급망, 정부기관, 비정부주체들과 같은 관련 이해관계자들과 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 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루어야 한다.

또한 실천점검 의무(due diligence)는 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. 실천점검 의무(due diligence)를 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.

프레임워크는 또한 '연루(complicity)'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 평판저하, 인권침해 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.

2-3. 구제책의 마련

특정 기업행동을 금지하는 국가의 법률은 위반시 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, 재발 방지 보장, 관련법 개정, 공식사과 등이 포함되어야 한다. 기업이 인권을 존중하는 것은 책임의 영역이지만 적어도 인권이 침해되었을 때 '침해에 대한 궁극적인 책임자가 누가 되는지에 상관없이' 적절하고 효과적인 구제책을 요구하는 것은 권리이자, 인권침해를 야기한 사람에게는 제공할 의무가 있다는 점을 확인하고 있다.[33]

사법적 메커니즘, 즉 법적구제는 근본적인 제도개선과 재발방지를 할 수 있는 최선의 대안으로 간주된다. 하지만 비용문제나, 자국민이 아닌 경우와 같은 원고적격의 문제, 공소시효, 관할범위의 문제 등에 직면하는 경우가 많다. 이에 대해 국가는 사법제도의 접근성을 차단하는 장애물을 해소해야하고 구제책을 추구하기 위한 사법적 능력을 강화해야 한다.

한편 이러한 논쟁해결구조의 대안차원에서 비사법적 메커니즘이 고려되어야 한다. 유엔 프레임워크는 비사법적 메커니즘은 사법제도를 거치는 것 보다 빠르고 접근이 용이하며, 비용이 덜 든다는 차원에서 비사법적 구제책을 강조하고 있다. 이 경우 합법성, 접근성, 예측가능성, 공평성, 권리관계성, 투명성의 원칙에 근거하여 신뢰성을 확보하는 것이 중요하다.

비사법적 구제 메커니즘으로는 공적중재 서비스 기관이나 국가인권기구, OECD의 국내 연락사무소(NCP: National Contanct Point)를 예로 들고 있다. 기업 차원에서는 고충처리 시스템, 외부 중재자 활용, 외부 메커니즘 이용을 통한 비사법적 구제책을 운용할 수 있다.

---

33) Guiding Principles 일반지침

3. 유엔 기업과 인권 프레임워크의 후속 조치 및 평가

2011년 6월 유엔은 프레임워크 이행지침의 승인과 함께, 이의 이행을 위한 5인의 워킹그룹을 구성하였고 워킹그룹을 중심으로 매년 기업과 인권에 관한 포럼(Forum on Business and Human Rights)를 개최하기로 결의하였다.

이에 따라 그 첫 번째 포럼은 2012년 12월 4~5일간 이틀간 유엔 제네바 본부에서 개최되었다. 논의된 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 유엔 프레임워크의 주체들과 관련된 논의들이다. 국가는 기업에 의한 인권침해를 방지하고 예방할 최종적인 의무를 가지고 있으며, 기업과 인권과 관련된 국내법을 기업이 인권을 옹호하도록 개정하고, 정부는 정책 수립시 이를 반영하도록 해야 한다. 특히 국가는 기업이 타 국가의 관할권이 미치지 않는 분쟁 지역 등에서 기업이 인권침해에 연루되지 않도록, 그리고 기업이 타국의 정부와 공모하여 인권침해를 저지르지 않도록 제도 개선을 해야 한다. 기업은 별도의 인권정책을 수립하여야 하고 인권정책이 기업의 핵심 전략 중의 하나로 설정되어야 하며, 그 정책에는 실천점검의무의 실행, 공모 회피 등의 정책을 포함하여야 한다. 또한 기업은 투자에 있어 인권에 대한 영향권을 고려하고, 예측하는 등의 평가를 하여야 한다. 사법적 구제 측면에서는 피해자가 민형사소송 등에서의 접근성을 향상시키는 방향으로 정책적 방향을 설정하여야 하며, 비사법적 구제 측면에서는 국가인권기구, OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내 연락사무소(NCP)의 활성화와 더불어 기업 자체 그리고 기업과, 시민단체 및 지역사회와 연계된 고충처리 기구 등의 역할이 장려되어야 함을 강조하였다.

둘째, 글로벌 거버넌스와 기업과 인권에 관한 논의이다. 기업과 인권에 관한 프레임워크는 국제법적으로 기업을 규제하자는 것은 아니며, 그러한 규제는 개별 국가의 의무로 남겨둔다. 글로벌 거버넌스의 구축을 위해서는 유엔 글로벌콤팩트의 역할이 중요한데, 유엔 글로벌콤팩트와 각 지역 네트워크 가입 기업은 매년 그 이행상황을 보고하여야 하며 유엔 글로벌콤팩트는 이를 평가하고 인권친화적 기업활동을 장려해야 한다. 또한 유엔 및 국제기구는 국제노동기구(ILO) 규약을 포함하여 기업과 인권 관련 국제조약에 가입을 하도록 유도해야 한다.

셋째, 지역에서의 유엔 프레임워크 이행과 관련된 논의이다. 기업과 인권에 관한 이해관계자는 각 지역에서 발생하는 기업과 인권 관련 문제 발생에 대해 주의 깊은 관심을 기울여야 한다. 특히 선주민 인권 문제에 대해서는 그들에게 실정법적 권리가 존재하지 않는다 하더라도 인권 기준은 법원칙 이전의 근본이념이기 때문에 선주민의 인권이 침해되지 않도록 고려되어야 할 것이다.

넷째, 유엔 프레임워크의 이행을 위한 국가인권위원회의 역할과 관련된 논의이다. 국가인권기구는 대표적인 국가기반의 비사법적 구제수단으로서 기업의 인권 침해에 대한 창구 역할을 해야 한다. 또한 취약계층에 대한 법률서비스 지원, "기업과 인권" 관련 이해관계자 교육 및 홍보 등도 필요하다. 또한 국가인권기구는 OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내 연락사무소(National Contact Point) 및 유엔 등 국제인권기구와 긴밀히 협력하여 각 국가에서의 유엔 프레임워크의 이행을 선도해 나아가야 한다.

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침은 기업의 인권침해를 예방하고 관리하기 위한 통일된 국제적 기준을 마련하였다는 점에서 큰 의미가 있다. 특히 기업에 대한 글로벌 스탠다드를 다루는 많은 국제기준들의 개정 과정에서 기업과 인권 분야의 내용을 반영하도록 직접·간접적으로 영향을 끼침으로서 기업과 인권에 대한 국제적 공조를 강화시키는데 큰 공헌을 하였다. OECD는 2011년 다국적기업 가이드라인 개정시 "인권" 항목을 독립된 장으로 구성하여, 다국적기업의 인권침해에 대한 예방 및 구제 방안을 구체화하였다. 또한 국제표준기구(ISO)는 2010년 기업을 포함한 모든 조직이 준수하기를 기대하는 인권, 노동, 소비자, 환경, 공정관행, 지역사회 공헌, 조직 지배구조의 7개 분야에 관한 사회적 책임과 그 이행방안을 명시한 ISO26000을 제정하였다. 이제 우리 정부와 기업도 유엔 기업과 인권 프레임워크의 국내 이행을 위하여 지속적으로 노력하여 국제적 흐름과 국제 사회의 요구에 적극적으로 대처해야 할 것이다.

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 및 기업과 인권 이행지침(원본 및 번역본)은 국가인권위원회 홈페이지(http://www.humanrights.go.kr)의 인권정보⧉정책 발간자료를 참조하시기 바랍니다.

Ⅴ. 기업과 인권에 관한 산업별 접근법과 대표적 기업 사례

기업과 인권에 관한 산업별 접근법과 개별 기업의 모범 사례를 상세히 분석하는 것은 국내 인권경영의 발전을 위해서 중요한 의미를 가진다. 이하에서 소개할 선진 기업들은 인권경영을 협소한 분야별로 접근하지 않고 기업의 경영 전반에 결쳐 체계적이고 전략적으로 접근하고 있다. 본 장에서는 산업별로 어떻게 인권경영에 접근하는지를 이슈, 동향, 모범 사례를 중심으로 살펴보고자 한다.

1. 금융 투자

1-1. 배경

금융 투자 서비스 업종의 인권경영은 투자기업 심사에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적(Environmental, Social and Governance: ESG) 요소 등을 감안한 책임 있는 대출과 투자가 그 핵심내용이다. 투자자들은 자본 시장과 금융 투자 산업 선진화와 투자가 보호를 위해 각종 리스크 관리 제도를 실행하고 있지만, 인권경영에 대한 직접적 중요성은 아직 투자 기업 경영진에 잘 인식되지 못하고 있다. 그러나 인권 관련 리스크는 기업대상 대출과 투자에 막대한 영향을 미치게 된다.

1-2. 주요 이슈

금융 및 투자 분야 회사들은 기업의 사회적 책임과 지속가능성 분야에서 중요한 역할을 수행할 수 있다. 이들 기업들은 투자에 있어서 환경적, 사회적, 거버넌스적 요소를 고려해야 한다. 구체적으로는 지속적이고 책임있는 대출 기준, 환경영향평가, 지속적인 모티터링 시스템을 갖출 것 등이 요구된다. 또한 선주민 등 이해관계자 및 관련 환경단체와의 협의 등이 요구되기도 한다. 즉, 투자자들은 지속가능하고, 도덕적이고, 책임 있는 성장을 촉진시키는 방법으로 실물 경제에 영향을 주게 된다.[34)]

1-3. 동향 : 적도원칙

적도원칙(Equator Principles: EP)[35]은 2003년 6월 시작된 금융회사들의 자발적 협약으로서, 천만 달러 이상 개발 프로젝트가 해당 지역에 환경 피해를 일으키거나 주민의 인권을 침해할 경우 자본을 대지 않겠다는 내용을 골자로 한다. 적도원칙은 국제금융공사(IFC)의 사회 환경 지속가능성 수행 규정과 세계은행그룹 (World Bank Group)의 환경, 보건, 안전 지침을 바탕으로 제정되었으며, 프로젝트 파이낸싱에 있어 사회환경적 리스크를 평가하고 관리, 감시하는 정책과 절차에 대해 분명하고 측정 가능한 기준을 제시한다. 2011년 현재 ABN AMRO, 시티그룹, 바클레이즈, West LB등 전 세계 70여 개 대형금융기관이 참여하고 있으며, 이들 금융기관의 자본 조달력은 국제 프로젝트 금융시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다.

1-4. 대표적 기업 예 - Barclays

영국 최대의 은행 바클레이즈(Barclays)는 2003년 6월에 적도 원칙을 채택한 초기 기업 그룹 중 하나였다. 이 기준의 실행은 프로젝트 파이낸싱 대출로 한정되었지만, 바클레이즈는 다른 종류 대출 평가에까지 적도원칙 정신을 확장시키고 있다.

또한 바클레이즈는 2003년에 설립된 인권에 대한 기업리더이니셔티브(Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR - 2009년 Global Business Initiative on Human Rights으로 바뀜) 설립에 참여함으로써 바클레이즈의 인권에 대한 기업 가치, 철학, 행동에 대한 신념을 기업 내부와 외부에 널리 알렸다. 또한 인권에 대한 기업리더이니셔티브와 함께 2004년에 인권경영 기본 프레임워크를 개발하여 고용주로서, 상품과 서비스 구매자로서, 고객에 대한 재정서비스 제공자로서 인권 분야에 미치는 영향에 관련한 기업 정책들을 한데 묶어 총체화시킨 바 있다. 바클레이즈는 리스크 관리 및 재정 평가와 제재에 있어서 사회, 환경 분야 리스크 파악에 집중하고 있다. 가령 아웃소

34) 국가인권위원회. 기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발. 2009.
35) http://equator-principles.com/

싱 경영에 대한 금융 지원에 있어서 사회적, 환경적 서비스 공급업체 기관 심사와 약속 기준을 준수할 것을 명시하고 있다.

2007년과 2008년 바클레이즈는 UN 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP Finance Initiative)와 함께 12개 은행과 자산 운용 매니저들이 모이는 인권 워킹그룹에 참여하였고 대출 담당자들이 활용할 수 있는 온라인 인권 가이드라인 도구(Human Rights Guidance Tool)를 개발하고 런칭하였다. 이 도구는 대출 관리 자산 운용 담당자들이 사업 관계 및 거래와 관련된 잠재적인 리스크 완화 조치를 마련하는데 도움을 줌으로서 인권 문제에 대한 위험 요소를 미리 식별하게 하는데 목적이 있다. 이 도구는 금융 산업 환경에서의 금융 대출 활동에서 인권 리스크와 영향을 관리하는데 도움을 주는 방식으로 만들어져 있다.

바클레이즈 내부의 각 사업 라인의 공식 승인을 받은 인권경영에 대한 기본 프레임워크는 바클레이즈 내부 기업책임위원회 관리 기준을 철저하게 지키고 있다. 바클레이즈 기업책임위원회는 이러한 기준 적용을 통해 금융 서비스 사업의 목적 및 규제 요건과 더불어 준수 여부를 확인할 수 있다. 또한 바클레이즈는 내부 조직의 노동력 관리에 있어서도 다른 기업들과 마찬가지로 건강과 안전, 형평성과 다양성, 차별금지 및 많은 인권 관련 현안들에 있어서 인권경영을 실체화하기 위해 노력하고 있다. 바클레이즈는 세계인권선언, OECD, ILO에 의해 정해진 국제적 인권규범들에 기반하여 사업 활동을 하고 있다는 것을 웹사이트를 비롯한 모든 기업 커뮤니케이션을 통해서 밝히고 있다.

바클레이즈는 또한 기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표인 존 러기(John Ruggie) 및 실무팀과도 긴밀하게 일하여 기업과 인권에 관한 UN 프레임워크 및 운영원칙의 실체화에도 많은 기여를 하였다. 이러한 인권 전문 기관들과의 교류를 통해, 바클레이즈는 인권을 자유, 정의, 평화를 위한 토대가 되는 기본 권리로서 정의하고 글로벌 기업으로서 사업 활동을 하는 모든 영역에서 인권 원칙을 지키고 정부와 시민사회를 지원하는 기업의 책임이 있다는 것을 내부 임직원들과 외부에 알리고 실천에 옮기고 있다.

[표 23] 바클레이즈의 인권경영 활동 분야

접근 유형	핵심	세부 내용
단체 행동 (Collective Action)	업종별, 다자간 인권경영 이니셔티브 참여	- 적도원칙의 초기 채택, 프로젝트 파이낸싱 대출 및 다른 종류 대출 평가에까지 적도원칙 정신을 확장 - 인권에 대한 기업리더이니셔티브 설립에 참여 - UN 환경계획 금융 이니셔티브에 참여
투자 결정에 통합	리스크 관리 및 평가, 제재	- 사회 환경 분야 리스크 파악 및 준수 촉진 - 금융 지원에 조건으로 명시
인권경영 시스템 운영	내부 정책 및 외부 커뮤니케이션에 반영	- 기업 내부 기업책임위원회 운영 - 내부 인사 관리에 인권경영 실체화 - 국제적 인권 규범 기반 사업 활동을 외부 공시
인권 전문 기관들과의 긴밀한 교류	국제적 인권규범 확립에 기여	- 기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표 및 권한 업무팀과도 긴밀하게 협력 - UN 프레임워크 및 운영원칙 실체화에 기여

2. 제약, 화장품, 바이오테크

2-1. 배경

다국적 제약회사들은 약값 책정을 둘러싸고 환자들의 생명권을 위협한다는 비판을 받아왔다. 제약회사들은 신약 연구개발 투자비용을 회수하기 위해 특허권을 취득한다. 그러나 특허로 인해 신약에 높은 가격이 책정되기 때문에, 공공의료혜택이 없거나 민간의료보험이 불가능한 환자들에게는 약품에 대한 접근성 문제를 야기하고, 선진국과 개발도상국의 빈민층에 대한 의료보건 책임이 적절하게 수행되고 있는지에 대한 의문이 제기된다.

2-2. 주요 이슈

제약・화장품・바이오테크 분야 기업들이 노출된 인권경영 분야 내용들은 일차적으로 약에 대한 접근성, 개발도상국의 의료보건, 책임있는 공급망 관리,

생물 다양성, 물 관리 및 물에 대한 전략, 이해관계자들의 참여, 인권, 투명성, 환경, 건강, 안전, 녹색화학, 지속가능보고서 작성 등이다.

2-3. 동향

제약 및 화장품, 바이오테크와 같은 생명공학 기업들은 자사의 지속가능성에 관해 고민의 수위를 높여가고 있다. 이러한 고민들은 소비자들의 건강과 보건을 향상시키는 것을 목표로 삼고, 이해관계자들로부터 신뢰를 받으면서 안정적이고 지속적인 성장 추구를 실현하는 것에 맞추어져 있다.

① 임상시험관리 기준 강화

제약업계나 바이오테크 업계의 연구, 개발, 생산에 있어서 중요한 인권경영 문제는 임상실험이다. 건강과 보건이라는 의미있는 목적을 추구할 지라도 인권경영의 차원에서는 어떤 경우라도 목적이 수단을 정당화하지는 못한다. 예를 들면 백신개발 임상실험과정에서 보육시설 아동대상, 군인의 정액 채취, 청소년의 외부생식기 신체검사 등은 사회적 범죄행위로 간주되고 있거나, 인권과 개인적 프라이버시가 존중되어야 한다는 주제까지 발전하고 있다. 제약 및 바이오테크 업계는 '제2의 반도체'로 불리는 신약개발도 중요하지만 의학의 윤리성 문제에서 자유로울 수 없다.

② 특허권과 약품에 대한 접근성 딜레마

제약 업종의 기업들은 보건 분야에서 중요한 역할을 차지하고 있지만, 약품에 대한 접근성과 특허권 취득을 통한 수익 보전이라는 딜레마로 인해 종종 사회적인 질타의 대상이 된다. 특허권과 고가 약품에서 소외되는 환자그룹에 대한 문제는 최빈국에서나 일어나는 국지적인 문제만은 아니다. 약품이 보편적으로 대중이 건강하게 살 수 있도록 공급되어야 하는지, 저가 정책이 대량의 약품 기부보다 더욱 지속가능한 해법일지, 제약회사의 특허, 이윤과 보험적용 확대를 둘러싼 논란은 세계적으로 끊임없이 이어지고 있다.

노바티스(Novatis)는 기업 이윤을 보장하고 신약연구 개발비용을 보장해야 한다는 소극적 측면과 함께, 인권 가이드라인의 수립과 공개 및 실행이라는 적극적 측면을 조화시키고 있다.[36] 예를 들면 제품 판매 정책을 수립할 때 진출국 정부와 더 긴밀하게 협력하거나 개도국에서는 세계보건기구(World Health Organization)나 유엔에이즈계획(UNAIDS)과 같은 국제기구와도 긴밀하게 일하며 약품 접근성을 높이고 있으며, 선진국에서는 의료보험 미 혜택 환자층을 위한 제품 가격 인하 및 지원 프로그램(Discounts and Assistance Program)을 실행하고 있다.

제약회사인 머크(Merck)는 개발도상국을 위한 필수 약을 개발하는 데 박차를 가하고 있으며 나라 별로 의약품이나 백신 가격을 각기 다르게 설정하고 있다. 2001년에는 에이즈 피해가 극심한 나라들이나 최빈국에 에이즈 관련 약품을 수익 없이 판매했다. 더 나아가서 투명성을 높이기 위해서 에이즈 관련 약품 가격을 공개했다. 또한 다른 제약회사들과 함께 유엔에이즈계획(UNAIDS)과 세계보건기구(WHO), 유엔아동기금(UNICEF), 유엔인구기금(UNFPA), 세계은행(World Bank) 등과 약품 접근성을 높이기 위한 노력을 계속 해오고 있다.

2-4. 대표적 기업 예 - Novo Nordisk

인슐린 제조 회사로 명성을 떨치고 있는 덴마크 제약회사 노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management)을 통해 경제적, 사회적, 환경적 책임을 회사의 기본을 이루는 기업 원리로 실행하고 있다. 여기에는 1999년부터 UN 세계인권선언을 지지하고 일상 경영에 인권 고려 사항을 통합시키겠다는 공개 약속을 포함하고 있다.

세계인권선언을 인권경영 활동의 토대로 삼아 당뇨병과 같은 건강권 관리, 차별 없는 인사 관리, 임직원의 다양성 수호 등과 같은 여러 분야에 노력하고 있다. 인권에 대해서는 특히 두 가지 면에 집중하고 있다. 첫째, 인권에 대해 문제가 있는 나라들에도 기업 진출을 하고 있는데, 진출을 지속하는 것에 대

36) http://www.novartis.com/corporate-citizenship/patients/access-medicines.shtml

한 윤리적 이유는 사업 진출이 그 나라 사회의 인권을 향상하는 데 도움을 줄 수 있다고 믿기 때문이다. 둘째, 범세계적 인권 기준이 노보 노르디스크의 기업사회책임활동에 도움을 주고 가이드라인이 될 수 있다고 확신하기 때문이다. 노보 노르디스크는 특히 사업 진출국의 인권 향상을 위해서 노력하고 있다.

노보 노르디스크는 기업 책임을 약속하고 실천해 나간다는 것을 보증하는 다양한 시스템을 갖추고 있다. 매년 모든 사업 영역에서 기회 균등과 다양성이 채용, 노동조건, 보수, 개발, 승진, 해고의 모든 과정에 걸쳐 확실히 뿌리내리게 하기 위한 활동 계획을 개발하고 있으며 매년 회사의 균형채점표(Balanced Scorecard)에 인권경영 전략이 담긴 기업책임목표들을 규정한다. 이러한 균형채점표는 모든 사업 수행영역의 추진에 쓰이는 수행 관리 매커니즘이다.

관련 목표들은 인사부에 제출하는 평가 계획과 해당 연도 활동들 가운데 최소한 80% 달성을 필수로 한다. 직원 평가와 경영 특별 수당은 이와 관련된 수행 결과에 좌우된다. 노보 노르디스크 지주회사의 감사전문가들은 노보 그룹 가치 준수 정도에 대한 독립적인 평가를 담당한다. 어떤 사업 영역이든지 이 목표를 달성하지 못하면 회사 내에 가시적으로 드러나고 인사부와 관련 사업부문 간의 대화 과정이 시작된다.

노보 노르디스크는 전 세계 임직원들을 대상으로 인터넷 기반 교육 프로그램을 실시하여 차별 관련 침해 발생 가능성을 파악하는 방법, 비즈니스 부서에서 그런 문제가 발생했을 때 조치법 등을 교육하고 있다. 또한 인권경영 위반 사례 보고와 내부자 고발이 효과적으로 이루어지도록 하기 위해서 직원들과 효율적 커뮤니케이션 라인을 운영하고 있다. 특히 관련 사안과 관련하여 명확하게 규정된 정책, 절차, 조직 내 분명한 컨택 포인트를 정하고, 인권에 대한 모든 문서는 단순하고 간단한 용어로 전달되고 다양한 언어로 번역하고 있으며, 장애를 가진 직원을 포함해 될 수 있는 한 많은 사람들이 접할 수 있도록 접근성을 높이고 있다.

특히 조직 내에서는 인권을 존중하는 문화에 대한 장려가 조직 문화에 스며들도록 노력하고 있다. 특히 정보 보호, 개인 프라이버시, 기업 기밀들을 비롯한 기업 전체 커뮤니케이션에서 인권이 확실하게 보호될 수 있도록 노력하고

있으며, 인터넷이나 이메일 남용과 같이 직원들의 직장 내 활동 분야에 대해서도 직원들이 책임을 질 수 있도록 전사적인 실행 체계를 운영하고 있다.

[표 24] 노보 노르디스크의 인권경영 요소

인권경영 요소	세부 내용
기업 가치	- 노보 노르디스크 경영방식(Novo Nordisk Way of Management) : 경제적, 사회적, 환경적 책임을 회사의 기본을 이루는 기업 원리
전략	- 세계인권선언을 기본으로 하는 인권경영 활동 전략 - 사업 진출과 활동 전략에 통합
정책	- 인권경영 전략이 기업의 모든 절차 과정에 뿌리를 내리도록 하는 활동 계획 수립
과정과 절차	- 매년 회사 균형채점표(Balanced Scorecard)에 인권경영 전략과 기업책임 목표 규정
평가	- 평가 계획과 인사, 특히 특별 수당 제도와 연계
감사	- 지주회사 감사전문가들에 의한 독립적인 평가
교육	- 인권경영에 대한 인터넷 기반 교육 프로그램 실시
커뮤니케이션	- 조직 내 커뮤니케이션 라인 및 투명하고 접근성 높은 실행 원칙 - 기업문화로 승화될 수 있도록 노력

3. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통

3-1. 배경

노동집약적인 산업은 전통적으로 노동 분야에서 인권문제를 야기해 왔다. 이에 따라 계약생산업체들의 법적, 가이드라인 준수 관련 행동강령, 모니터링, 공장인증제 등을 통해 인권과 노동 환경의 향상 노력이 도모되었다. 의류, 스포츠용품, 식품, 유통 등 B2C(Business to Customers) 기업들은 지속가능한 공급망 혁신을 통해 소비자, 투자자, NGO들의 요구나 정부 규제를 동시에 만족시키기 위해 노력하고 있다.

3-2. 주요 이슈

관련 기업들이 주로 고려하는 인권경영 사항은 지속가능성 전략 개발, 지속가능한 공급망 관리, 건강과 영양, 지역사회에의 영향, 기후변화, 물 관리 및 물에 대한 전략, 토지 사용 및 이주, 환경 경영, 전력, 배출 관리, 인권, 노동, 환경문제에 대한 산업분야 간 협력, 상품관리, 이해관계자의 관계 및 참여, 커뮤니케이션과 보고서 작성 등이 있다.

3-3. 동향

전통적으로 의류, 스포츠용품, 식품 등의 산업에서는 아동노동, 강제노동 등의 철폐를 위한 활동이 중심이 되었다. 하지만 가치사슬과 공급망 관리에 전반적으로 초점을 맞춘 포괄적 운동이 현대적인 인권경영 이슈로 제기되는 추세이다.

B2C 기업들은 생산하는 제품의 탁월함을 추구함과 동시에 소비자의 끊임없는 요구를 충족하기 위해서 새로운 다각적인 접근법을 실행해야만 한다. 핵심 비즈니스와 직결된 민감한 인권경영 이슈들에 대한 대응 노력이 이제 B2C 비즈니스 성공의 새로운 잣대가 될 전망이다.

① 로하스 (LOHAS: Lifestyles of Health and Sustainability)

패스트푸드 업계에서 올리는 막대한 매출 이면에 숨겨져 있던 건강과 비만 야기 문제는 커다란 사회 문제로 제기되었고, 이에 대응하여 로하스는 공동체 전체의 더 나은 삶을 위해 소비 생활을 건강하고 지속가능하게 친환경 중심으로 전개하자는 로하스 소비자 운동을 전개하였다. 이 운동은 정크푸드에 대한 광고금지 운동 혹은 담배의 경우와 마찬가지로 소비자 경고를 하지 않았다는 데에 대한 법적 문제제기까지 하고 있다.

② 유통매장 설립 및 운영

유통업의 경우, 입점 상품 및 매장 선택 및 계약 등에 있어서, 유통업체가 어느 범위까지 해당 상품 및 매장의 표현의 자유와 소비자 권리의 문제에 책임이 있는지가 논란되고 있다. 유통 상품의 관리 및 유통매장 건립에 있어서

지역 및 선주민 사회의 권리 확립, 일자리 창출을 비롯한 지역사회 개발, 지역 문화유산 보존 문제 등의 이슈들은 상반된 이해관계자들 간의 이해 조정과 갈등 해소 방안 등 현명한 정책 수립을 위해 노력할 필요가 있다.

③공정무역

공정무역(Fair Trade)은 산업업종을 막론하고 개발도상국의 원료나 제품에 대해 정당한 값을 지불함으로써 가난한 제3세계 생산자들의 경제적, 생태적 환경을 개선하고 세계화의 폐해를 줄이려는 새로운 무역 증진 운동의 한 형태다. 이 운동은 특히 소비자 윤리주의 운동의 추세와 같이 발전해 왔다. 기업이 사회적 책임을 다하는지 여부를 중요하게 생각하고, 돈을 더 주더라도 친환경, 노동친화적 조건을 충족한 상품을 구입하고자 하는 소비자가 점차 늘면서 공정무역의 범위도 넓어지고 있다. 특히 커피와 카펫, 초콜릿, 설탕 등이 공정무역의 대표적 상품이지만, 그 운동의 범위는 점차 확대되고 있다.

3-4. 대표적 기업 예 - Nike

1996년 라이프지에 나이키의 축구공을 꿰매는 12살 파키스탄 소년의 사진이 실린 이후 나이키를 비롯한 스포츠 용품 브랜드들은 사회적 비난에 처하게 되었다. 회사의 존폐위기까지 처할 수도 있었던 이러한 난관을 극복하기 위한 1세대 (Generation I) 전략으로 인권, 노동 기준을 강화하고 준수하는 전략을 사용하였다.

그러나 실제로는 크게 개선되지 않았다는 보고가 있었고, 1999년 후반 발표된 파키스탄노동연맹(APFOL)의 리포트에 의하면 축구 산업의 아동 노동 상황이 개선된 것은 사실이지만, 아직도 많은 어린이들이 정식 생산현장 외에 기타 작업장에서 중간 상인을 통한 계약에 의해 축구공을 생산하고 있었다.

그 후 나이키는 다음 단계로 행동강령 이행이나 성과 평가 활동이 중심이 되는 단계인 2세대 (Generation II) 전략을 실시하였다. 그럼에도 불구하고 계속적으로 발생하는 인권, 노동 문제를 분석하면서, 1세대나 2세대 전략만으로는 인권, 노동 문제를 완전히 해소할 수 없다는 것을 깨닫고 총체적인 시스템

개혁 (System Design)의 결과인 3세대 전략으로 선회하였다. 즉, 경영 시스템 전체의 유기적 연계성을 개혁하여 근본적인 원인을 해결하는 것이다.

나이키는 공급망 공장 관리 능력을 개발하고, 제조 공장 위치 정보를 공개하고 지나친 초과 시간 노동을 철폐하기 위해, 2011년까지 시행하고 있는 시스템 혁신을 실행에 옮기고 있다. 즉, 글로벌 공급망에서 전체적이고 시스템적인 시각에 기반한 접근방법으로 경영 시스템 자체 혁신을 통한 근본적인 해결책을 추구하고 있는 것이다.

[표 25] 나이키의 인권경영 전략 변화

전략 유형	전략 핵심	세부 내용
1세대 (Generation I) 전략	인권, 노동 기준 강화 준수 전략	- 라이센스 계약 제품 생산 및 납품 공장에 근무했던 전 아동 노동 종사자들의 가족 성인 구성원들에게 취업의 기회 - 아동에 대한 지원 및 건강관련 시설을 제공
2세대 (Generation II) 전략	행동강령 이행 성과 평가 활동	- 1999년 베트남에서 ILO 조약에 기반한 행동강령 시행 - 실행에 관한 모니터링 시스템과 도구 등을 개발하고 실시 - 내부 모니터링과 제3자 모니터링을 혼합하여 행동강령 준수 - 외부 모니터링 기관들을 사용 : 공정노동위원회(Fair Labor Association: FLA), 글로벌 사회 준수(Global Social Compliance), 근로자와 커뮤니티를 위한 글로벌 연합 (Global Alliance for Workers and Communities: GA)에 의해 인증된 기관 사용
3세대 (Generation III) 전략	총체적 시스템 개혁	- 성과(performance), 품질(quality), 납품(delivery), 준수(compliance) 과정을 재 디자인하는 총체적 시스템 개혁 - 프로세스 혁신 : 제품 디자인의 마지막 변경을 근절하여, 아웃소싱 업체 납품 일정을 촉박하게 하지 않게 하여 초과 시간 노동을 예방 - 바이어와 아웃소싱 공장 간의 관계를 효율적으로 개혁 : 주문량 예측을 정확하게 하여 불필요하게 생산하지 않기 - 아웃소싱 공장 부담을 원천적으로 줄이기 : 제품 샘플 종류를 덜 만들기

4. 정보통신전자기술

4-1. 배경

정보 및 커뮤니케이션 기술 발전과 사용의 증가는 사회에게는 정보 접근으로 인한 이익을, 회사에게는 새로운 방법으로 사업을 발전시킬 기회를 제공했고, 일반인들에게는 인터넷 상에서 자유롭게 의사를 표현 할 수 있는 기회를, 실물경제에서 소외되었던 이들에게는 새로운 경제적 기회를 제공하였으며, 고문이나 박해를 받고 있는 이들은 자신의 의견을 제시할 수 있는 통로를 가질 수 있었다. 그러나 심지어 테러리스트나 인신매매 그룹들이 국경 없는 정보 통신을 악용하는 경우도 빈번히 발생하였다. 또한 제3자가 어떤 의도를 가지고 접속한다면 사람들의 개인정보와 온라인 활동이 추적되어 정보 제한, 검열, 차별 등에 이용될 수도 있다.

4-2. 주요 이슈

정보통신전자기술 분야의 기업들은 인권경영에 있어서 디지털 경제 혜택의 공정한 분배, 지속가능한 상품 설계, 사회적, 경제적 영향, 피라미드 밑 시장(Bottom of Pyramid) 확대, 지속가능발전에 대한 해법으로서의 정보통신기술, 인권, 사생활 보호, 표현의 자유 등과 같은 문제들을 고려하게 되었다.

4-3. 동향

인터넷 상의 사생활 보호와 표현의 자유가 끊임없이 논란되면서 이 문제를 공공정책과 거버넌스 환경에서 구조적으로 보려는 시도와 노력들도 다수 전개되었다. 인터넷 환경의 발전과 전 세계 인터넷 인구의 확대에 따라서 정보통신전자기술 분야 기업들은 다각적인 측면을 고려하여 인권경영을 더욱더 다양한 양상으로 전개할 전망이다.

① 전자산업시민연대

2004년 조직된 전자, 정보, 통신 기술 분야 기업 전문 업종별 이니셔티브로

관련 기업 공통의 전자산업행동규범 (Electronic Industry Code of Conduct)를 증진하고자 하는 목적으로 설립되었다. 노동, 보건 및 안전, 환경, 윤리, 경영 시스템 분야를 포함한 업무에 대해 시행, 준수, 심사, 보고의 지침을 내세우고 있다. 이 규범은 전자산업시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition) 이사회에서 회원 참여 승인 여부를 결정하며, 이사회가 참여 기업의 규범 이행을 결정하므로, 국제적 계약에 입찰하거나 비즈니스 확장 시 공급망 관리 및 행동규범 규정을 준수하고 있다는 증명으로 활용할 수 있다. 현재 마이크로소프트, 애플, 델, IBM, 인텔, HP, LG, 삼성전자 등의 40여 개의 기업들이 참여하고 있다.

② 글로벌 네트워크 이니셔티브

Google은 2010년 4월 중국 시장에 진출한지 4년 만에 중국 법인을 철수하여 서비스를 홍콩으로 이전함으로써 중국 정부 검열을 피하면서도 중국 시장 점유율은 유지하는 우회 전략을 실행하였다. 구글이나 야후, 마이크로소프트 등 전 세계 정보통신 업계 선두 기업들은 인터넷 상의 표현의 자유와 개인 정보 보호 논란에 대응하기 위하여 다자간 협력 이니셔티브인 글로벌 네트워크 이니셔티브(Global Network Initiative)[37]를 발족하였다. 국내법과 국제적 인권 규범 사이의 이슈 등에 관해 기업, 시민사회, 투자회사, 학계 연구 센터, 시민사회기관 등의 전문가가 모여 인터넷에서의 인권, 인터넷 거버너스와 원칙, 책임성 등에 대해 논의하는 구조이다.

③ 인터넷 거버넌스 포럼

인터넷 거버넌스 포럼(Internet Governance Forum)[38]은 유엔 사무총장을 지원하는 정보사회 월드서밋(World Summit on the Information Society: WSIS)과 연계된, 다양한 분야의 이해관계자 정책 대화 포럼이다. 이는 인터넷의 웹 접근성 이니셔티브를 촉진하기 위한 목적을 가지고 있다. 지속가능성, 확장성, 정보 보안, 안정성 등을 발전시키는 인터넷 거버넌스와 관련된 공공정

37) http://www.globalnetworkinitiative.org/
38) http://www.intgovforum.org/cms/

책에 대한 논의가 중심이다. 인터넷 거버넌스 포럼은 개발도상국에서의 인터넷 접근성과 가용성, 정보 보안에 대한 조치, 정부의 정보 통제에 대한 문제 등에 대하여 다루고 있다.

4-4. 대표적 기업 예 - Microsoft

마이크로소프트는 정보통신 전자기술 업계의 선두 주자로서 날로 변화하는 컴퓨팅의 환경 변화에 대응하기 위한 "신뢰할 수 있는 컴퓨팅(Trustworthy Computing)"[39] 인권경영 전략을 수립하여 실행에 옮기고 있다. 점점 더 많은 사람들과 기업들이 일상적으로 컴퓨터와 인터넷을 사용하게 되면서 컴퓨팅 환경이 점점 복잡다단하게 전개되는 양상에 주목하고 있다.

특히 마이크로소프트는 구글, 야후 등과 함께 인터넷 상의 표현의 자유와 개인 정보 보호 논란에 대응하기 위하여 국제 NGO, 시민사회기관, 학계, 투자자 등이 참여하는 다자간 협력 이니셔티브인 글로벌 네트워크 이니셔티브를 발족하였으며, 이사회 멤버로서 활발하게 활동 중이다.

신뢰할 수 있는 컴퓨팅 전략은 모든 사람들에게 보다 더 안전하고, 프라이버시를 존중하며, 신뢰할 수 있는 컴퓨팅 환경을 제공하는 것을 목적으로 한다. 정보 보안, 프라이버시, 신뢰성, 기업관행 등의 4대 분야로 나누어 정보통신전자기술 업계에서 민감하게 대두되고 있는 인권경영 딜레마에 대응하고 있다.

[표 26] 마이크로소프트의 업종별 인권경영 특화 분야

종류	대응 분야	세부 내용
정보 보안	기술적인 면과 사회적인 측면 모두에 집중	- 정보 보안 개발 주기(Security Development Lifecycle) - 개발자, 테스터, 프로그램 매니저들과의 협력을 통해 정보 교환에서 안전한 코드 사용을 실행에 옮김 - 소프트웨어 및 관련 기술 적용 : 모든 사용자들이 리스크 통제와 함께 방어적 접근방법을 사용시 적용할 수 있도록 기술상용화에 노력 - 사용자 ID 및 암호화 접근성 통제 : 정보 보안을 최선의 가치로 둠

39) http://www.microsoft.com/about/twc/en/us/default.aspx

프라이버시 보호	개인 정보의 수집, 사용, 보관에 있어서 소비자 기대에 충족하도록 노력	- 제품 수명 주기에 있어서 개발 엔지니어의 정보 보호 - 기업 내부 전 과정에 있어서 정보 보안 기술 적용 - 글로벌 프라이버시 정책 실행 : 전 세계에서 통용되는 개인 정보 보호법을 준수하도록 명시 - 정보통신전자기술 산업에 있어서의 기업 리더쉽
신뢰성	마이크로소프트 협력 회사와 공조	- 모든 소프트웨어 및 하드웨어 회사들과 협력 : 마이크로소프트 기업의 영향권 내 신뢰성 수준을 높이기 위해 노력 - 더 큰 정보통신전자기술 기업의 생태계 내부의 공조 체계 발전에 노력, 인터넷 및 컴퓨팅 환경에서 소프트웨어와 하드웨어가 다양해 짐에 따라서 점점 더 복잡성이 증가되는 양상에 대응
기업 관행	성실성과 정직성을 최고의 가치로 둠	- 대상 : 마이크로소프트의 고객, 파트너, 경쟁사, 협력 업체, 주주, 벤더, 정부 및 규제 기관, 지역사회 등 모든 이해관계자와 관련된 기업 관행 - 정보통신전자기술 분야 행동강령을 준수 : 사업을 운영하는 모든 지역의 해당 법과 규제를 준수하기 위해서 노력 - 지역정치적 정책 선언(Geopolitical Policy Statement) : 각 나라 법, 문화, 관습을 존중하고 그러한 정신을 제품과 서비스에 실현 - 각 나라의 환경이 다른 경우 : UN 기관 기준 준수 혹은 ISO 기준, 대륙별 정치 관련 기관, 독립적 학계 및 연구기관 자문을 통해 다양한 환경에 맞는 정책 실행

5. 채굴, 에너지

5-1. 배경

에너지 문제는 21세기의 가장 중요한 도전이며, 기업에게는 커다란 사업 기회이다. 에너지 기업들은 에너지 생산과 소비와 함께 나타나는 다양한 사회와 환경 변화에 영향을 미치고 있으며, 동시에 전 세계의 경제성장과 발전에 필요한 자원을 제공하는 공급원으로 막중한 책임을 지고 있다. 하지만 미개척된 원자재 개발 및 채취 사업지는 선주민(Indigenous people)들이 거주하는 지역에 많이 분포하고 있기 때문에 사회적 사업 허가(Social License to Operate)

관련하여 각별한 주의가 필요하며 각종 사회적, 환경적 리스크 관리를 해 나가야 한다.

선주민들이 전통적으로 소유해 온 지역에서 비즈니스를 하려는 기업들은, 선주민의 권리를 인정하지 않는 해당 정부의 정책과, 자신들의 요구나 주장을 관철하기 위해 법적, 혹은 정치적 행동을 하는 선주민 주장 사이의 분쟁에 휘말리게 된다. 생존권, 독립적 정체성 유지 권리, 전통적으로 보유하고 있는 토지에서의 자유로운 활동 등에 관련한 선주민의 사회적 압력과 국제 인권단체들의 주장들이 높아짐에 따라 전통적 토지나 자원에 대한 선주민의 권리[40]에 대한 부분은 비록 속도는 느리지만 지역과 국제적 수준에서 논의되고 있다.

5-2. 주요 이슈

채굴 및 에너지 분야 기업들이 주로 고려하는 인권경영 사항은 사회적, 환경적 영향 지표 설계 및 개발, 사업 운영의 사회적 허가 획득, 선주민 재정착과 보상, 지역 조달과 지역 경제발전, 지역사회 평가, 지역주민의 만족과 역량 강화, 수익의 투명성과 공정한 이익 분배, 기후변화 정책, 물 부족, 사업 부지 폐쇄 정책, 이해관계자 확인과 관심사 매핑(mapping) 등이다.

5-3. 동향

채굴 산업에서 인권경영이나 인권영향평가, 선주민 권리 문제에 체계적으로 접근하려는 기업에게는 다양한 혜택과 많은 기회가 주어진다. 사업 시작 후 예상치 못한 리스크 예방은 물론, 특히 고객, 주주, 시민사회 등에 의한 해당 기업에 대한 비난 캠페인이 진행될 때, 사태 해결에 있어서 무방비 상태로 사

40) 선주민이란 특정 지역에서 국가 형성 이전부터 거주해 왔거나, 국가/정부 영향력을 받지 않고 거주하고 있는 집단을 뜻한다. 언어·문화·사회적으로 주변 거주 집단, 국가와 다른 성격을 지닌다. 2007년 9월 유엔총회에서 의결된 선주민 권리선언(Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)과 1989년 발효된 ILO 협약 169호(Indigenous and Tribal Peoples Convention, 토착민과 부족민에 관한 협약)은 선주민들의 개인적, 집단적 권리와 더불어 교육, 보건, 고용, 문화, 언어 등 기타 문제에 대한 권리를 명시하고, 선주민들이 그들의 조직과 문화 전통을 유지하고 이를 보존, 개발할 권리를 보장하며, 선주민에 대한 차별을 금지한다. 선주민에게 그들이 살고 있는 땅은 단순히 토지의 의미를 넘어서, 그 땅과 밀접하게 관련된 생활 방식, 관습, 독특한 지식 체계, 문화를 뜻하며, 이를 보존하고, 개발하고, 후세에 전달해 전통을 유지하는 것이 그들의 삶의 핵심이라고 볼 수 있다.

업하는 기업보다 문제 해결에 수월하다.

채굴, 에너지 산업에 있어서 반부패, 투명성을 비롯하여 선주민의 권리를 포함한 여러 이해관계자에 대한 고려는 필수로 되었다. 급변하는 글로벌 환경과 국제적인 변화에 따라 채굴기업들은 중장기적 리스크 관리와 함께 새로운 차별화를 시도하고 있다. 국제금융공사나 다자간 투자 보증 기관, UN같은 국제기구나 아시아개발은행, 아메리카개발은행 등 같은 대륙별 재무 기관들은 투자의 안정성을 위해서라도 점점 더 채굴기업의 인권경영에 강조를 두고 있다.

① 채굴산업 투명성 이니셔티브

채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI)[41]는 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, NGO 등 여러 이해당사자들이 공동으로 참여하고 있다. 목표는 석유가스와 광업 분야에서 기업과 정부 간에 오고 간 회사지출과 국고수입 등의 금전 흐름을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표한 후 이를 객관적으로 검증함으로써 자원국들이 부패와 분쟁이 심화되고 빈곤이 확대되는 자원의 저주 현상에서 벗어날 수 있도록 하기 위한 것이다. EITI의 다양한 구성원 중 80개의 세계적 규모의 기관투자가들은 석유가스나 광업부문에 투자할 때 EITI 가입기업들에 일차적으로 투자한다. 자원부국의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 쓰이도록 하는 것이 목적이다.

② 광업과 금속산업 국제위원회

2011년 출범한 광업과 금속산업 국제위원회(International Council on Mining & Metals: ICMM)[42]는 앵글로 어메리칸, BHP 빌리톤, 뉴몬트 광업, 리오 틴토 등의 전 세계 18개 글로벌 기업과 30개 국제협회가 참여하고 있으며, 목표는 관련 산업의 지속가능한 발전을 위한 활동을 증진시키는 것이다. ICMM의 10대 원칙은 기업지배구조, 보건 및 안전, 인권, 사회, 경제, 환경, 공공참여, 보고 등의 내용을 포함한다. 각종 이해관계자들과의 자문협의를 통해

41) http://eiti.org/
42) http://www.icmm.com/

서 광업 및 광물 산업의 지속가능한 개발 사업과 관련된 문제를 파악하고 격차 분석을 통해 사업 실행의 책임성을 높여 나가고 있다.

5-4. 대표적 기업 예 - Shell

로열 더치 쉘 그룹(Royal Dutch Shell Group)은 채굴 업종의 대표적인 인권경영 선두기업이다. 과거 아프리카 나이지리아 유전 개발 시 나이지리아 정부의 군대 동원을 통해 오고니 족 선주민 운동의 지도자가 처형되는 사건에 연루되어 곤혹을 치른 후, 개발 과정에서 선주민의 이동권, 거주권, 반강제노동권 침해 등 인권경영 관련 리스크에 대한 오랜 기간 전사적 기업 쇄신을 통해 인권경영의 모범기업으로 거듭났다.

특히 채굴기업은 분쟁지역에서 집단 학살이나 전쟁범죄에 연루되는 경우가 많고, 천연자원에 의존하는 취약한 거버넌스 정부 통치 지역에서 사업 운영을 하는 경우가 많기 때문에, 쉘은 BP, 엑손모빌 등의 글로벌 석유가스채굴 기업들과, 미국, 영국, 네덜란드, 노르웨이 등의 26개 산유국 정부 및 국제기구, 투자자, NGO들이 선도하는 채굴산업 투명성 이니셔티브에 참여하고 있다.

쉘은 이러한 노력의 일환으로 덴마크인권연구소가 개발한 인권 자가진단도구에 대한 성능 테스트에 2001년부터 참여하였다. 인권 준수 평가(HRCA: Human Rights Compliance Assessment)와 나라별 위험 관리(Country Risk Management)에 대한 성능 테스트를 통한 리스크 평가를 통해 사업국에 대한 공식 법규, 법에 대한 해당 국가의 준수·비 준수 정도, 비즈니스 위험 평가 등의 사항들을 분석하였다. 아울러 회사 평가(Company Assessment)도 실시하여 사업 활동 시 인권 위험 관리를 위해 실시되는 기업 정책, 과정, 관행에 대한 자가 평가와 함께 실행 계획까지 도출하게 되었다.

2001년 쉘의 북아프리카 지역 평가 결과에 따라서 자가진단도구에 대한 개선 의견 반영이 이루어 졌다. 2002년과 2003년에는 중동 지역에 대한 나라별 위험 관리 테스트에 참여하였다. 2004년과 2005년에는 쉘 그룹 전체에 대한 신속 점검(Quick Check)을 인사, 보안, 계약과 구매 부서들을 대상으로 한 인터뷰와 함께 실시하였다. 2005년에는 아시아 지역의 나라별 위험 관리 테스트

와 쉘의 각 지사의 정책, 과정, 관행에 대한 인터뷰를 실시하게 된다. 2004년부터 2006년 동안은 쉘 그룹 전체와 북 아프리카, 아시아, 동 유럽 지사에서 나라 별 위험 관리 테스트를 5회 실시하였고 HRCA는 전체 1회, 간단 체크는 1회 시행되었다.

여러 테스트 결과, 인권 리스크에 대한 시스템적 모니터링과 관리가 필요하다는 결과가 나왔으며, 합작 회사나 새로운 나라에 투자 시, 인권 위험 평가 과정이 다른 사회, 환경, 경제, 건강 영향 평가에 포함되어야 한다는 것이 명확하게 분석되었다.

[표 27] 2004년 북아프리카 국가 리스크 평가[43)]

국가 리스크 평가	상	중	하
법령에 준수 미달	7	10	3
관행에 준수 미달	11	7	2
비즈니스 리스크	5	11	4

[표 28] 2005년 아시아 국가 리스크 평가[44)]

국가 리스크 평가	상	중	하
법령에 준수 미달	4	11	5
관행에 준수 미달	19	1	0
비즈니스 리스크	13	7	0

[표 29] 2005년 아시아 국가 인권준수평가 점수[45)]

기업 정책, 과정, 관행에 인권 반영	강력하게 반영	좀 더 주의 필요	반영이 약함	해당 없음
국가 리스크 평가 분야에 기반하여 선택된 인권 관련 질문들	13	23	9	2

43) UNGC and OHCHR, Embedding Human Rights in Business Practices II, 'Road-testing the Human Rights Compliance Assessment Tools', 2007
44) 상기와 동일
45) 상기와 동일

[표 30] 2004-2006년 쉘 그룹 내 인권준수평가 활용[46)]

범위	덴마크인권연구소 국가 리스크 평가	Shell의 인권준수평가	Shell의 신속점검평가
Shell 그룹 전체			1
북 아프리카의 Shell 지사	2		
아시아의 Shell 지사	2	1	
동유럽의 Shell 지사	1		

46) 상기와 동일

Ⅵ. 인권 피해자를 위한 구제책

고충(grievance)[47]은 법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 지역사회의 공평함에 대한 일반적 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 침해로서 개인적 혹은 집단적 반항의식을 불러일으키는 불의라고 정의할 수 있다.

고충처리제도(grievance mechanisms) 혹은 구제책이란 기업의 인권 침해와 관련된 고충이 제기되고 구제 수단을 모색할 수 있도록 관례화된 정부 혹은 정부 기반의 사법적·비사법적 절차를 가리킨다.

1. 구제책의 유형과 특징

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침에서는 기업 관련 인권 침해 피해자에게 다양한 구제책의 접근성을 향상시키는 것을 강조하고 있다. 특히 기존의 구제책 존재 여부나 선택 방법에 대한 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 고충처리 구제책에 대한 접근을 추구하는 과정에서 정보, 교육, 전문성을 충분히 제공할 수 있어야 한다고 밝힌다.

특히, 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 사법적, 비사법적 고충처리제도(State-based grievance mechanisms)는 기업과 관련한 인권 피해를 구제할 수 있는 폭 넓은 체계에 입각한 토대로서 만들어져야 한다. 비정부 기반의 고충

47) 고충(Grievance)과 불만(Complaint)은 종종 혼용되어 사용되기도 한다. 일부에서는 불만은 좀 더 사건 위주의 의미를 지니고, 고충은 무언가 잘못되어가고 있는 것에 대한 집약적이고 복잡한 의미를 가지는 것이라고 정의하기도 한다. 또 다른 한편에서는 불만은 보상 없이 혹은 비공식적으로 해결될 수 있는 것이고, 고충은 보상을 반드시 수반하며 공적인 절차를 통해서 해결되는 것이라고 정의하기도 한다. 혹자는 고충은 법적 수준까지 가지 않은 충돌이라고 하기도 하며 분쟁(Dispute)은 소송이 수반되는 문제라고 하기도 한다. Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders, Corporate Social Responsibility Initiative, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, January 2008, p.12.

처리제도(Non State-based grievance mechanisms)도 중요한 역할을 할 수 있다.

기업이나 이해관계자, 산업협회, 시민사회를 비롯한 다방면의 이해관계자들에 의한 고충처리제도는 국가의 제도와 더불어 구제책에 대한 인식이나 접근성을 높여줄 수 있다. 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영되는 고충처리제도(Operational - level grievance mechanisms)도 기업에 의해 불이익을 받는 개인과 지역사회의 고충을 예방하고 처리하는데 중요한 역할을 할 수 있다. UN 보호, 존중, 구제 프레임워크와 이행지침에서 강조하는 구제책의 종류 및 분야는 아래와 같다.

[표 31] 구제책의 유형과 예

분류	주체	사법적	비 사법적
정부 기반	국가의 한 부처 또는 기구	- 형사/민사 법정 - 노동재판소	
	법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구		- 국가인권기구 - OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내 연락사무소 (National Contact Point) - 고충처리 관공서 - 정부 운영 진정 접수처
비정부 기반 (운영 기반)	기업 단독		- 기업의 공급망, 혹은 사업에 영향받는 지역사회 대상
	기업 관련 이해관계자와 타기업들과의 협력		- 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공
	산업협회		- 산업기구에 의한 이니셔티브
	다 분야 이해관계자들		- 시민사회를 포함한 폭 넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 포함

출처: 국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔 '보호, 존중, 구제" 프레임워크의 실행, 2011 내용을 표 정리

사법 제도의 실효성은 사법적 구제책(Judicial Grievance Mechanisms)으로의 접근성을 보장하는 핵심이다. 사법제도가 기업 관련 인권 침해를 다룰 수 있는 능력은 그 제도의 공평성과 완전성, 적법한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달려있다.

법원은 다른 국가 기구와 기업 주체로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이어야 하며, 인권 수호자들의 합법적이고 평화적 활동을 방해받지 않게 하는 것이 특히 중요하다.

비사법적 구제책(Non-Judicial Grievance Mechanism)은 각종 고충, 불만, 분쟁 등과 관련된 문제를 사법적 구제책까지 도달하지 않고 비사법적으로 해결하는 것이다.

기업과 인권에 대한 UN 사무총장 특별대표(Secretary-General's Special Representative on Business and Human Rights) 권한업무팀에서 분류한 비사법적 고충처리 구제책 유형은 아래와 같다.[48]

48) 비사법적 고충처리 매커니즘 온라인 포털 사이트
http://old.baseswiki.org/Kr/2-GrievanceMechanisms. 2010년 1월 3일 검색.

[표 32] 비사법적 구제책의 유형과 예

유형	설명	종류 예시
글로벌(Global) 구제책	세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들이 접근 가능	- 세계은행 컴플라이언스 자문/옴부즈만 (Compliance Advisor/Ombudsman: CAO) - 국제노동기구(ILO) - 국제산별협약 등
대륙별(Regional) 구제책	특정 대륙 내 범위에서 적용. 각 대륙별 개발은행 지원 개발 프로젝트 수행 시 야기될 수 있는 피해 관련	- 유럽부흥개발은행 (European Bank for Reconstruction and Development: EBRD) 독립지원 구제책 (IRM: Independent Recourse Mechanism) - 아시아개발은행 책무성 구제책 (Asian Development Bank: ADB) 등
국가별(National) 구제책	한 국가 내 국가 기관에 의해 조직되고 운영	- 국가인권기구 - 국가의 노동쟁의 해결 구조 등 - OECD 국가 내의 국내 연락사무소 (National Contact Points)
지역적(Local) 구제책	한 국가 내에서 지역적 수준에서 존재하며 지자체 하의 지방 정부, 지역사회, 사회운동 기관에 의해 운영	- 이스라엘의 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼 - 이태리의 노동 분쟁 해결 지역 위원회 한국의 지역 노사정 위원회 등
산업별(Industry) 혹은 다자간 (Multi-Stakeholder) 구제책	특정 산업이나 다자간 이해관계자 기관들과 연결되며 보통 특정 산업 기준이나 윤리강령과 연결되어 운영	- 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) 등
기업별(Company) 혹은 프로젝트별(Project) 구제책	기업 자체 사업 운영 범위 내, 공급망 내, 컨소시엄 형태의 사업 파트너 등 직접 운영	- HP의 사회적 환경적 책임(Social and Environmental Responsibility: SER)정책 - BP의 바쿠-티블리시-체한(Baku - Tblisi - Ceyhan: BTC) 파이프라인 프로젝트 고충처리 구제책

출처: 한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010 내용을 표로 정리

기업의 영향권 하에서 일어나는 각종 문제들을 기업과 사회가 함께 협력하여 해결하는 비사법적 고충처리 구제책은 특히 차별금지, 선주민 권리 등과 같은 인권 관련 고충 문제에 초점을 맞춘다. 또한 법적으로 규정된 것이 아니더라도 기업 활동에 영향을 받는 기업 내 피해자, 혹은 기업 활동에 영향을 받는 지역사회 피해자들이 고충 혹은 불만으로 여겨질 수 있는 감정적인 문제도 포함하고 있다.

이러한 접근법의 가장 큰 장점은 고충에 대한 문제가 커지지 않도록 미리 선제적인 예방이나 비사법적인 해결이 수월하며 제기된 문제를 평가하고 피해에 대한 구제책을 찾는데 기업의 적극적인 역할을 끌어낼 수 있다는 것이다. 문제 발생에 대한 예방, 문제 발생 시 조정이나 중재를 통한 고충 해결, 문제가 발생했을 경우 모범적으로 해결한 선례 등을 만들어 냄으로서 기업 영향권 하에서 일어나는 각종 문제에 대한 근본적 원인을 해소하고 시스템적 변화를 추구하는 목적을 가진다.

비사법적 구제책의 가장 대표적인 국가인권기구 및 OECD 국가내의 국내 연락사무소(National Contact Points)에 대한 구체적인 내용을 살펴보고 해외에서 이루어지고 있는 현황 및 특징에 대해서 알아보기로 한다.

2. OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내 연락사무소

2-1. 국내 연락사무소 운영현황

1) 국내 연락사무소 개관

국내 연락사무소(National Contact Point: NCP)는 기업의 잘못된 행동으로 인한 고충을 처리하고 다국적기업에 관한 OECD 가이드라인의 준수를 장려하기 위해 운영된다. 국내 연락사무소는 기업의 인권침해사례가 접수되면 당사자 사이에서 조정, 상호가 동의할만한 해결책 제안, 이것이 불가능 하다면 개선을 권고하거나 구체적인 사례에 대한 최후 진술보고서를 작성하여야 한다. 국내 연락사무소는 연례회의를 개최하고 각국의 활동상황을 보고하며 투자위

원회는 이를 이사회에 보고하는 것을 통하여 가이드라인 이행 전반을 감독하는 구조로 되어 있다. 또한 가이드라인의 효과성을 높이기 위해 사용자측위원회(BIAC), 노동조합위원회(TUAC), NGO 및 시민사회기관 중에서 특히 OECD Watch가 관련 협상에 참여한다. OECD가이드라인은 2011년 6월 현재 34개국의 회원국과 8개 비회원국이 채택하였다.

2) 각 회원국의 국내 연락사무소 운영 방식

국내 연락사무소는 크게 단일 정부부서와 행정부의 여러 부처가 참여하는 복합정부부서, 2자 혹은 다자간 구성으로 이루어져 있다. 단일 정부부서로 이루어진 곳이 대부분이고 이들은 대체로 투자와 관련된 경제부처에 설치되어있다. 반면 복합정부부서는 7개-8개 정도로 투자 및 경제관련 부처, 환경부, 외무부, 노동부등이 참여하고 있다. 정부와 사업체가 참여하는 양자 구조는 1-2개인 반면, 정부, 기업, 노조를 포함하는 3자 구조는 9개이다.

[표 33] 각 회원국의 국내 연락사무소 운영 방식

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

출처: 2006-2009 Annual meeting of the National Contact Point report by the Chair

3) 대표적 나라들의 운영현황

국내 연락사무소 제도가 만들어졌던 2000년과 비교했을 때, 2007년-2010년 사이 국내 연락사무소 구조에의 이해관계자들의 개입은 눈에 띄게 증가했다. 3자 또는 4자 기구로 이루어진 국내 연락사무소의 수가 증가했고, 자문 위원회 또는 비정부기구 파트너를 포함한 영구적 협상체가 정부 기반의 국내 연락사무소 구조와 함께 국가들에 널리 보급되었다. 기업, 노조 및 NGO와의 회의 또한 더욱 잦아진 것으로 평가된다.

[표 34] 대표적 나라들의 국내 연락사무소 운영 현황

나라	세부 내용
영국	- 2005년 9월, 국내 연락사무소에 의한 OECD 가이드라인 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의 시작 - 2007년 5월 국내 연락사무소 업무를 담당하는 운영위원회(Steering Board)를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편
독일	- 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 근로자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부기구들로 이루어진 OECD 가이드라인에 관한 작업반(Working Party)이 경제•고위관료들이 참여하는 회의를 매년 개최 - 외무부, 법무부, 재정부, 노동• 환경부, 자연보호•안전부 및 경제협력•장관들은 OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, 국내 연락사무소의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가짐 - OECD 가이드라인 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 국내 연락사무소 운용방안 등을 논의 - 독일 글로벌 콤팩트는 독일의 국내 연락사무소에게 글로벌 콤팩트의 원칙에 부합하지 않는 사례들을 중재하고 있음
네덜란드	- 2006년 행정부처로부터 행정적 지원을 확보, 2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립 - 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비 : 의장 1인과 3인의 구성원으로 구조화. 다양한 이해관계자로 구성된 4명의 독립적 구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성 - 경제부(The Ministry of Economic Affairs)가 국내 연락사무소 사무국을 운영 - 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부 정책이나 목표에 얽매이지 않음 - 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 협력 - 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 국내 연락사무소에 그 의견을 보고할 수 있으며 OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 국내 연락사무소에 제소할 수 있음
덴마크	- 2009년 OECD 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 국내 연락사무소는 "가이드라인 그룹(Guidelines-group)"을 만들어 사례와 해결책 등을 공유하고 있음
스웨덴	- '스웨덴 파트너십' 일환으로 국내 연락사무소-유엔 글로벌 콤팩트-지역네트워크 간 긴밀한 관계 - 스웨덴 국내 연락사무소의장은 연례 유엔 글로벌 콤팩트 네트워크 회의에 참석
핀란드	- 정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조

캐나다	- 외무 및 국제무역부(Department of Foreign Affairs and International Trade)에 의해 정해진 의장과 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적 자원 및 기술개발부 등의 합의를 통해 선발된 영구 구성원 등 중 부의장이 정해짐 - 사무국은 외무 및 국제무역부에서 관리 - 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계, NGO 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체(Advisory Group for the National Roundtables)가 지원함 - 2009년 정부가 채택한 "캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략"에 따라 설립된 채굴 부문 카운슬러 사무소와 긴밀히 협력
아르헨티나	국내 연락사무소 운영위원회는 기업, 근로자, 시민사회 대표로 이루어진 3자간 기구
이집트	투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어진 국내 연락사무소가 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받음
이스라엘	시민사회, 기업 및 근로자 조직의 이해관계자 대표로 이루어진 운영 위원회 설립

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.

국내 연락사무소에 제소된 내용은 2개 이상의 나라와 관련되어 있는 경우가 대부분이므로 국가간 협력이 매우 중요하다. 그 일환으로 2007년 라틴 아메리카 4개국(아르헨티나·브라질·칠레·멕시코)은 영구적인 공동협력 프레임워크 구축에 합의하였다. 유럽 위원회는 2009년 12월 1일 발효된 리스본 조약과 함께 유럽 연합의 해외 직접 투자에 관해 법적 권한을 지니고 있다. 유럽 위원회는 기업의 사회적 책임성 및 OECD 가이드라인을 고려할 이러한 새로운 권한의 이행 절차를 시작하였다.

2-2. 각국의 자국내 연락사무소 주요 활동과 평가

국내 연락사무소 연례회의 의장보고서에 따르면 2008년-2010년 동안 국내 연락사무소 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

기업의 사회적 책임(CSR)에 초점을 맞춘 대학 부서들과의 연계 또한 2009-2010년간 활발하게 진행되었다. 현재 약 42%의 국내 연락사무소들이 지역 대학과 활발히 협력하고 있다. 이는 국내 연락사무소의 인력과 자원이 한정된 상황에서 연구와 교육을 확산시키는 주요 통로 역할을 할 수 있다.

3) 동료 검토

네덜란드 국내 연락사무소는 2009년 캐나다, 칠레, 프랑스, 일본, 영국 국내 연락사무소에 의해 실행된 동료 검토(peer review)를 제출하였다. 이 동료 검토는, 관련된 모든 국내 연락사무소가 관련 정보와 교훈을 교류할 수 있는 좋은 수단으로 평가된다.

4) 가이드라인과 기업의 사회적 책임 간의 연계강화

이러한 경향은 독일의 기업의 사회적 책임 관련 수단의 증진, 페루와 포르투갈에서의 가이드라인 증진을 위한 유엔 글로벌콤팩트 네트워크와의 협력 및 캐나다 국제 채굴분야를 위한 캐나다의 기업의 사회적 책임 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. 국내 연락사무소들은 구체적 사례가 국내 연락사무소에 의

해 고려 대상으로 정식으로 승인되었을 경우, 국내 연락사무소 자신들에 의한, 또는 제3자의 수단을 통한 조정 및 중재에의 접근 촉진의 중요성을 강조했다.

6) 비사법적 구제 메커니즘으로서의 역할 고려

기업과 인권에 대한 유엔 사무총장 특별대표는 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크에서 인권 침해를 위한 효과적인 비사법적 구제책으로 국내 연락사무소 메커니즘을 강조한 바 있다. 하지만 비사법적 메커니즘으로 기능하기 위한 예측가능성 등 적절한 절차는 여전히 자원제약, 국내 연락사무소의 사례취급의 거부 등으로 인해 취약한 것으로 보고된다.

7) 비 OECD 국가의 승인 확대

부상하는 몇몇 시장 및 기타 비 OECD 국가들이 개정안 작업에 참여했으며 최근 마무리되었거나 활발히 재검토된 사건들은 가이드라인이 투자 분쟁을 해결하는 데에 그 역할을 할 수 있다는 예가 된다. 게다가 새로운 구체적 사례의 대부분은 가이드라인을 따르지 않는 8개의 비 OECD 회원국에서 제기되었다.

8) 기타

2000년 이후 국내 연락사무소에 제소한 요청건수는 200건을 넘어섰다. 대부분의 새로운 사례가 가이드라인의 네 번째 장의 고용 및 산업 관계와 지속적으로 관련이 있었던 반면, 사례 수의 증가는 인권에 관한 두 번째 장 및 다섯 번째 장에서 다루어지는 환경 이슈와 관련이 있었다. 다수의 국내 연락사무소에 걸쳐 제기된 구체적 사례 또한 증가했다. 비 OECD 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.

2-3. 각국의 자국내 연락사무소(NCP)의 향후 과제

OECD Watch는 "10년: 다국적 기업의 '책임'에 대한 OECD 가이드라인의 기여도 평가" 보고서에서 국내 연락사무소 간 구체적인 사례를 다룬 건수의 편차가 많은 것을 가장 큰 문제로 지적하고 있다. 2010년 6월 10일 NGO들이 축적해온 96개의 사례 연구에 따르면, 41개의 기존 국내 연락사무소에서 절반인 23개의 국내 연락사무소만이 한 건 이상의 사건을 다루었다. 나머지 중 17개의 국내 연락사무소는 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, 아이슬란드), 리투아니아, 라트비아, 에스토니아, 중부 유럽과 북아프리카 국가들(이스라엘, 터키, 이집트)이다. 한 건 이상의 사건을 다룬 23개의 국내 연락사무소 중에서, 오직 7개의 국내 연락사무소만이 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 혐의에 관한 것이다. 16%가 OECD 회원국가 내에서 위반 혐의였고, 12%가 비 OECD 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.

2000년도 이래로, 인권과 관련된 54개의 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 번째 문제는 OECD 절차의 주요한 초점이 당사자들 간의 중재에 맞추어져 있다는 점이다. 국내 연락사무소가 강제적 수단을 가지고 있지 않은 상황

에서 중재역량을 강화하는 것은 일차적으로 중요하다. 하지만 인권 조항 위반의 경우에, 사실적 판단에 근거한 가이드라인 위반과 혐의의 본질에 대하여 국내 연락사무소가 분명하고 합리적인 해결책을 제시하여야 한다. 그 결정이 구체적 구제 방안을 제시하지 못하더라도, 이는 매우 중요한 첫 단계이다. 국내 연락사무소 제도는 기업과 인권과 관련된 피해자의 항의를 지지함으로써 개인과 지역 공동체에 해를 끼치는 기업의 행동을 감시할 수 있다. 이는 인권 피해자들에게는 매우 중요하다. 이런 상황에서 기업이 심각한 인권침해의 연루 혹은 책임이 있을 때 '중재'로는 충분하지 않을 수도 있다. 이런 점에서 국내 연락사무소의 권고를 기업이 실질적으로 이행하게 할 수 있는 수단과 주최국을 참여시킬 구조적 절차를 마련할 필요가 있는 것이다.

세 번째 문제는 국내 연락사무소가 정부의 정책기조나 기업의 영향으로부터 충분히 독립적이지 못하다는 점이다. 상당수의 국내 연락사무소가 무역과 투자를 담당하는 정부부처 한 개 혹은 정부관련 부처로만 구성되어 있다. 또한 규모도 작아서 적절한 조사나 효과적 중재를 제공하기 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 국내 연락사무소를 입법부나 국가인권기구에 위치시키는 방식 등이 제안되고 있다. 한국의 국내 연락사무소에 대해서는 3부에서 다루도록 할 것이다.

2-4. 한국의 국내 연락사무소 설치 및 운영

OECD 다국적기업 가이드라인에 따라, 한국의 경우 국내 연락사무소(NCP)를 외국인투자촉진법 제27조 제3항의 외국인 투자실무위원회로 정했다(국가인권위원회, 2011c). 외국인 투자실무위원회의 구성은 다음과 같다.

[표 35] 한국 국내 연락사무소 구조

- 외국인투자실무위원회의 구성(외국인투자촉진법 시행령 제35조) ・위원장 : 지식경제부 제2차관 ・위 원 : 기획재정부, 외교통상부, 행정안전부, 교육과학기술부, 문화체육관광부, 농림수산식품부, 환경부, 노동부, 국토해양부, 금융위원회 관련 고위 공무원, 지자체 부단체장, KOTRA Invest Korea 단장, 외국인투자옴부즈만 ・간사 : 지식경제부 투자정책과장 - 한국 국내 연락사무소는 복수의 정부부처로 구성

출처 : 국가인권위원회, 2011c.

유엔인권이사회의 기업과 인권 정책 프레임워크(보호, 존중, 구제)는 국가가 법률, 정책 등을 포함한 인권 침해 방지 의무를 규정하고 있고, 국가기반의 효과적인 비사법적 구제책을 마련할 것을 요구하고 있는데, 국내 연락사무소는 다국적 기업의 인권침해에 관한 비사법적 구제의 실효적 수단으로서 중요한 의미를 지닌다(국가인권위원회, 2011c).

하지만 지난 2010년 한국 국내 연락사무소가 인권보호의 역할을 다하지 못한다는 지적 아래 국가인권위원회는 지식경제부에 한국 국내 연락사무소 운영을 개선하라는 권고안을 제시하였다. 한국 국내 연락사무소의 구성과 운영에 있어 OECD 다국적기업 가이드라인의 핵심기준에 미치지 못 하는 등 인권침해를 예방하거나 구제하는 역할을 제대로 이행하지 못하고 있다. 먼저 국내 연락사무소 구성에 있어 본 업무를 외국인투자실무위원회가 담당하고 있어 인권침해를 예방하고자 하는 기능을 하기에 적절하지 않다. 다른 국가의 연락사무소들이 NGO를 포함한 시민사회와의 협의를 강조하고 있는 것에 비하여 한국의 국내 연락사무소는 시민사회와의 연계가 전혀 이루어지지 않고 있는 문제가 있다. 또한 국내 연락사무소가 지식경제부에 의해 설립되었으므로 기업에 유리한 결정을 내릴 수 밖에 없는 구조적인 문제를 가지고 있음이 지적되었다. 더불어 지식경제부의 홈페이지에는 국내 연락사무소의 구성, 운영에 대한 정보를 찾기 어려워 가시성, 책임성의 문제도 지적되고 있다. 이러한 문제로 인하여 실제로 한국 국내 연락사무소가 만들어진 2001년 이후 2011년까지

11년 동안 총 8건만의 이의 제기가 접수되었고 이 중 권고는 단 1건에 불과하고 6건은 자동종결 또는 사전조사 과정에서 1차 종결, 1건은 사전조사 중인 것으로 나타났다.

이에 국가인권위원회는 2011년 10월 한국 국내 연락사무소가 속한 지식경제부에 이의 운영 규정을 개정하도록 권고안을 제출하였다. 그 내용은 첫째 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과 협력할 수 있도록 하고 둘째 이의제기 접수부터 결과통지까지의 처리 기한 명시 등 처리절차를 구체화하고 셋째 기업이 인권에 대하여 실천점검의무(due diligence)를 이행할 수 있도록 해야 한다는 것이다(국가인권위원회, 2011c).

기업에게 있어 국내 연락사무소는 기업 스스로 인권 침해 및 차별의 문제를 예방할 수 있도록 이를 지원하는 역할을 하게 된다. 국내 연락사무소는 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부문과의 네트워크를 통해서 이루어질 수 있고 기업을 대상으로 하는 교육, 상담 등 인권 경영 문화 구현에 국내 연락사무소가 비사법적 기구로 중요한 역할을 하는 것이다.

3. 국가인권기구

1993년 12월 유엔총회에서 채택된 '국가인권기구의 지위에 관한 원칙'은 통상 '유엔파리원칙(UN Paris Principles)'[49]으로 불리며, 전 세계에서 국가인권기구를 설립하는데 중요한 기준이 되었다. 유엔파리원칙에 따르면 국가인권기구는 인권을 보장하고 향상하는 데 필요한 권한을 가지고, 헌법 또는 법률에 근거하되, 그 구성과 권한을 가능한 한 광범위하게 가져야 한다. 또한 국가인권기구는 형식적으로는 국내법상 기구이지만, 내용상 국제인권규범에 기반을 두고 있는 만큼, 국가가 주체가 된 인권 침해에 대해서도 아무런 영향을 받지 않고 독립적으로 활동하여 국민을 인권 침해로부터 구제해야 하도록 되어 있다.

49) http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm 파리원칙은 국가인권기구의 권한과 책임, 구성과 독립성 보장, 운영 방식, 준사법적 권한에 관한 원칙 등을 담고 있다.

3-1. 국가인권기구 국제조정위원회

국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions: ICC)는 국가인권기구의 지위에 관한 파리원칙에 부합하는 국가인권기구의 설립 및 강화를 목적으로 2000년 설치되었다. ICC는 각 국가에서 인권을 보호·증진하고자 마련된 국가인권기구의 전 세계 협의체로서, 국가인권기구들과 유엔의 인권기구 간의 협력을 도모하는 것을 목적으로 한다. 비 유엔기구로서는 유일하게 유엔의 위원회에 참석할 수 있는 권리를 가지고 있고, 주로 국가인권기구나 지역 기구를 대표하여 발표하기도 한다. 파리원칙에 부합하는 국가인권기구를 선별하여 회원국으로 삼는다.[50]

2009년 제21차 ICC 총회에서는 지역별 2개의 국가인권기구들이 대표로 참여하는 기업과 인권에 관한 실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)을 ICC내에 설치하였다. 이 워킹그룹은 ICC가 특정 주제에 대해 구성한 첫 워킹그룹으로서의 의의를 가진다. 이 워킹 그룹의 역할은 아래와 같이 크게 3가지 분야가 있다.

① 전략 기획 - 국가인권기구의 통상적 연구 조사나 전략 기획 업무에 기업과 인권 분야를 추가하여 실시

② 역량 강화와 정보 공유 - 국가인권기구 임직원 전체 대상으로 기업과 인권 이슈에 대한 역량 개발을 하며, 국가인권기구들 간의 모범 사례 공유 및 전문성 교환을 하거나 이를 위한 플랫폼을 함께 만들고 관련 도구나 자료들을 합동으로 개발

③ 어젠더 수립 및 교환 - 국내별, 대륙별, 국제적 기업과 인권 분야 활동에서 ICC나 국가인권기구의 참여를 활성화 하는 것. 특히 입법, 조약, Soft Law 매커니즘, 제도적 발전 지원. ICC와 국가인권기구가 정부, 유엔기관, 다른 다자간 기구, 비즈니스 커뮤니티, 시민사회 등 기업과 인권에 관련된 국내, 대륙별, 국제적 이해관계자 들과 교류

50) 국제조정위원회의 승인 등급은 A(파리원칙에 완전히 부합하는 경우), B(파리원칙에 완전히 부합하지 못하거나 자료가 부족한 경우), C(파리원칙에 부합하지 못한 경우)로 구분되며 2011년 12월 시점에서 A등급을 가진 나라의 수는 69개이다.

모든 국가인권기구 멤버들은 2010년 10월 영국 스코틀랜드 에딘버러에 있었던 제10차 세계국가인권기구대회에서 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)을 채택함으로서 기업과 인권에 대한 결의를 다진 바 있다. 에딘버러 선언의 주요 내용은 아래와 같다.

기업과 관련하여 인권을 증진하고 보호하기 위하여 파리원칙에 의거하여 국가 및 기업들의 인권 준수를 모니터링하고, 모든 관련 당사자들에게 인권 침해를 예방하고 구제하는 방법에 대하여 조언하고, 피해자 지원, 진정 처리 및 중재, 조정, 사법적 그리고 비사법적 구제수단 제공과 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 수행하는데 기업과 인권 이슈를 통합한다. 또한 "보호, 존중, 구제"의 UN 프레임워크를 한층 더 발전시키고, 국제인권기준에 맞추고, 국가인권기구가 이를 향상시키는 역할을 할 수 있도록 새로운 방법을 모색하고, 유엔사무총장이 기업과 인권 특별대표에게 "보호, 존중, 구제" 이행지침에 기업과 인권에 관한 국가인권기구의 중심적 위치를 강조하고, 기업과 인권 특별대표가 권고한 바와 같이 자문을 제공하고 능력개발을 지원할 수 있도록 유엔 내부에 적합한 능력을 가진 전문가를 물색하고 관계를 수립할 것을 국가들에게 촉구한다. 국가인권기구 내에 기업과 인권 담당자를 지명하여 관계자들이 토론기회를 가지도록 하고, 중소기업을 포함한 기업들과 노조, 시민사회, 유엔 글로벌콤팩트와 같이 국내, 지역, 국제적 기관들과 교류하고, 인권침해 피해자를 지원하고 효과적으로 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 돕고, 인권옹호자들의 능력을 강화하고 기업과 인권문제에 시민사회, 취약그룹의 효과적 참여를 확보하는 등 국가인권기구의 활동 영역을 넓히는 노력을 하고, 기업과 인권에 관한 국가인권기구 임무를 수행함에 있어서 지식과 전문성을 공유하고 교류와 상호협력을 제도화하며, 비정부기구 및 시민사회와의 협력을 증진시킬 것을 선언하였다.

이러한 다자간의 선언은 아직 초기이고 많은 시간과 노력을 필요로 하지만 기업과 인권 문제에 있어서 많은 국가인권기구들의 높은 관심사를 반영하고 있다는 점에서 그 중요성을 간과할 수 없다. 또한 기업과 인권은 선진국뿐만

이 아니라 신흥경제국이나 개발도상국 모두의 문제가 되고 있다는 사실을 말해주고 있다.

3-2. 국가인권기구와 기업과 인권에 대한 조사

2007년 7월부터 2008년 7월까지 UN 사무총장 특별대표와 유엔인권최고대표사무실(Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR), 국가인권기구 국제조정위원회(ICC)가 공동으로 '국가인권기구와 기업과 인권에 관한 조사'를 진행하였다. 조사에 참여한 국가인권기수는 43개이며, 주요 조사 내용은 다음과 같다.[51)]

[표 36] 국가인권기구와 기업과 인권에 대한 주요 조사 내용

- 기업과 인권문제에 대한 인식증진 또는 자문을 위한 도구 여부
- 기업과 인권관련 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)
- 비공식적 권리구제 메커니즘 유무
- 기업과 인권관련 법, 제도, 정책에 대한 권고 권한
- 기업과 인권에 대한 상시적 모니터링 등

조사에 참여한 국가인권기구들의 기업과 인권관련 진정처리 권한은 나라별로 그 범위가 다르게 나타났다.

51) 한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? – 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010

[표 37] 각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 진정사건 처리 범위

기업 관련 진정사건 처리 범위	국가인권기구
기업 관련 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, 파라구아이, 르완다, 우즈베키스탄

기업과 인권에 대한 국가인권기구 활동은 크게 네 가지 분야에서 각기 다른 양상을 나타내고 있다.

[표 38] 각 국가인권기구의 기업과 인권 관련 활동

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, 조사결과의 공표, 권고 및 조치에 대한 이행 모니터링 등 광범위한 활동 수행 - 한국, 필리핀 등 국가인권기구는 관할 범위내의 기업에 대해 필요한 경우 직권조사 실시 가능
법, 제도, 정책 개선활동	- 응답한 43개 국가인권기구 가운데 33개 국가인권기구는 기업과 인권 관련 법, 제도, 정책에 관한 권고 기능
인식증진 및 자문 활동	- 호주, 한국, 아제르바이잔, 볼리비아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 요르단, 케냐, 네덜란드, 니제르, 북아일랜드, 노르웨이, 필리핀, 푸에르토리코, 슬로바키아, 스웨덴, 토고, 우크라이나 등이 실행 - 기업과 인권에 관한 인식증진 캠페인, 기업관계자 교육 및 교육자료 개발, 기업관련 정책에 대한 자문 등을 실시

기업 활동에 대한 상시적 모니터링	- 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

UN 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침에서는 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책에 있어서의 결함을 기존 비사법적 제도의 역할을 확대하거나 새로운 제도를 추가하는 것으로써 채우고, 관련 문제와 영향력을 미치는 공적 이해관계, 관련 당사자들의 요구에 따라, 중재를 바탕으로 하거나, 판결에 의하거나, 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따르거나 이 모든 것을 조합한 것으로 보완해야 한다고 설명하고 있다. 국가가 관련법을 인권 의무에 일치시키는지, 효과적으로 집행하는지 파악하는 것을 지원하고, 기업과 다른 비국가주체에게 인권에 대한 지침을 제공하는데 있어서 국가인권기구가 중요한 역할을 담당해야 한다고 강조하고 있다.

제 3 부

기업의 인권경영을 위한 국가의 역할과 공공부문의 인권 정책

제3부 기업의 인권경영을 위한 국가의 역할과 공공부문의 인권 정책

Ⅰ. 인권경영 문화 구현을 위한 기업 대상 인권정책 분석

국가는 인권 보호를 위한 다양한 정책을 시행해 오고 있으며 이에 대한 국민들의 의식 수준 역시 예전에 비하여 상당히 개선되었음을 알 수 있다. 국가가 인권의 신장을 목표로 관련 정책을 수행하고 있는 부처는 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부라고 할 수 있다. 따라서 이들 부처를 중심으로 어떠한 정책을 통해 인권의 신장을 실현하고 있는지 구체적으로 살펴보고자 한다. 국가인권위원회는 입법, 사법, 행정부에 속하지 않는 독립기관으로서 이후에 다시 다루도록 할 것이다.

이를 위해 우선 위의 각 부처에서 실시하고 있는 인권 정책을 정책의 대상에 따라 구분하였다. 즉, 인권 신장을 위한 정책이 사회 전반에서 다루어져야 하는 부분인지, 기업에서 다루어져야 하는 부분인지에 따라 구분하였다. 이를 통해 전체 인권 관련 정책 중 기업에서 다루어져야 하는 인권 정책이 차지하는 비중을 확인할 수 있다. 이는 국가에서 기업과 인권을 얼마나 중시하는지를 의미한다.

또한 인권 관련 정책들을 목적에 따라 구분할 수 있다. 즉, 제도의 구축을 통해 인권을 신장하려는 것인지, 인권에 대한 전반적인 의식을 개선하려는 것인지에 따라 제도와 의식으로 구분하여 살펴 보도록 하겠다.

제3부에서는 유엔 기업과 인권 프레임워크 중 정부의 인권 관련 정책들은 국가가 주도하는 것이기 때문에 국가 차원에서의 보호와 구제를 중심으로 그 현황을 살펴보도록 한다. 이와 같이 다양한 인권 관련 정책들을 대상, 목적, 수행주체의 역할에 따라 구분함으로써 어떤 부분에 정책이 편중되어 있는지 확인할 수 있다. 이는 향후 인권 관련 정책들이 나아가야 할 방향을 명확하게 제시할 수 있다는 점에서 의미를 가진다. 따라서 본 연구에서는 인권정책을 시행하고 있는 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부[52]의 인권정책을 대상으로 분석하고자 한다.

1. 국민권익위원회

국민권익위원회는 부패방지와 함께 국민이 억울하고 힘든 일을 당했을 때 정부의 단일화된 창구를 통해 신속하게 권리보호와 구제를 받을 수 있도록 만든 조직이다. 국민고충처리위원회, 국가청렴위원회, 국무총리 행정심판위원회 세 기구로 존재하던 것이 편리하고 신속한 국민의 권리구제와 권익을 보호를 위하여 2008년 '국민권익위원회'로 통합되었다(국민권익위원회. 2011).

국민권익위원회에서 시행하고 있는 인권존중 및 보호 정책을 분석하기 위하여 '2010년도 국민권익 백서'를 분석하였다.

[표 39] 국민권익위원회의 기업과 인권 관련 정책

구분	제도	의식
보호	-고령자 취업지원 제도 개선 -윤리경영 지원 -장애인 의무고용 촉진 -외국인 근로자 권익 증진 -근로자의 임금채권 실효성 확보방안	-기업윤리 워크숍 운영 -외국인 여성 근로자 대상 성희롱 예방교육 의무 실시
구제	-부패신고자 보호 제도	

국민권익위원회의 기업과 인권과 관련하여 첫째, 공공기관의 장애인 의무고용을 촉진하기 위하여 장애인 고용 기관에 대해 경영 평가 지표를 마련하고 이를 평가하도록 하였다. 높은 평가를 받은 기관에 대해서는 정부출연금 예산

52) 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부는 정부의 중앙부처이기 때문에 국가인권위원회, 국민권익위원회보다는 인권보호 및 구제에 있어서 실질적인 집행력을 갖고 있다. 특히 국가인권위원회는 인권 차별이나 침해의 사안에 대한 시정이나 개선을 권고하는데 그치기 때문에 실질적인 정책 집행력은 높지 않다. 하지만 인권 차별이나 침해의 사안에 대해 직권으로 조사할 수 있고 인권의 보호와 향상을 위한 국가 전담기구이며 입법, 사법, 행정부에 속하지 않고 인권 문제를 중립적으로 해결할 수 있는 기관이다. 또한 국민권익위원회 역시 국민의 권리보호 및 구제를 위한 기관이며 행정심판 제도를 통해 국민의 권리를 구제할 수 있는 기능을 하고 있다. 따라서 정부의 중앙부처와 위원회는 집행력에 있어 실질적인 차이는 있지만 국민들의 인권을 보호하고 구제하기 위한 정책을 마련하고 이를 시행하기 때문에 분석 대상에 모두 포함하고자 한다. 다만 국가인권위원회는 제5부에서 살펴보도록 하겠다.

편성, 포상 등의 인센티브를 제공하는 한편, 고용의무 미달 기관에 대해서는 연 1회 의무교육을 실시하도록 하였고 장애인 의무고용률을 상향조정하도록 권고하고 있다.

둘째, 외국인 근로자의 권익 증진과 관련하여서는, 외국인 근로자 취업교육 과정에 성희롱 예방교육 반영 및 여성 외국인 근로자 대상 성희롱 예방교육의 의무적 실시를 권고하였다. 또한 외국인고용사업장의 지도감독 시 건강보험 가입여부 확인을 의무화하였으며 미가입 사업장에 대해서는 가입을 독려하도록 하였다. 이를 위한 정례적 점검활동을 강화하였고 고용허가제 전용보험 미가입 및 연체에 따른 사업장에 대해 제재규정을 현실화할 수 있도록 하였다. 또한 외국인 여성 근로자들을 위한 성희롱 예방교육을 의무화하도록 하였다.

셋째, 기업의 자발적이고 투명·윤리경영 노력을 지원하기 위하여 윤리경영 관련 정보를 제공하고 '기업윤리 워크숍'의 교육 프로그램을 개발하고 운영하였다. 국민권익위원회는 기업의 윤리경영 담당자간 정보공유 및 업무협력을 위한 네트워크 구축을 위해 공공기관, 민간기업 및 관련 단체의 윤리경영 업무 관계자들을 대상으로 '기업윤리 워크숍'을 2008년부터 연 1회 운영하고 있다.

넷째, 2008년 금융위기 이후 임금체불에 대한 고충민원이 급격히 증가함에 따라 임금체불에 대한 행정제재를 강화하는 정책을 시행하였다. 상습적 체불사업장 명단을 공개하고 상습적 체불사업주에 대한 신규고용촉진장려금 지원을 제한하는 정책을 시행함으로써 근로자들의 임금채권을 보호하기 위한 정책들을 더욱 강화하였다.

국민권익위원회의 인권 구제 정책에는 부패 신고자를 보호하기 위한 정책이 마련되어 있다. 국민권익위원회는 부패 신고자들의 인권침해 및 차별을 방지하고자 이들에 대한 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 가한 자에 대하여 징계권자에게 징계를 요구할 수 있고, 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다. 국민권익위원회의 신분보장조치 요구를 이행하지 아니한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다(국민권익위원회. 2011).

2. 여성가족부

여성가족부에서 인권 보호 및 존중을 위하여 실시하고 있는 정책들을 2010년에 실시한 정책과 2011년의 제3차 여성정책기본계획을 바탕으로 살펴보았다. 여성가족부의 비전은 성숙한 성평등 사회의 건설로 여성의 역량 강화와 다양성과 차이를 존중하는 것을 전략목표로 한다. 기업과 인권 관련 정책 과제는 여성 인력 활용, 여성 권익 보호, 성평등 정책 추진 기반 강화를 포함한다.

[표 40] 여성가족부 기업과 인권 관련 정책 현황

구분	정책	의식
보호	- 중앙행정기관 '4급 이상 여성 관리자 임용확대 5개년 계획' 지속 추진 - 고용평등 및 모성보호 지도 점검 - 여성 가장 고용촉진 장려금 지원 - 여경 채용 일정비율 할당제 지속 추진 - 고용평등 및 모성보호 지도 점검 - 여성 가장 고용촉진 장려금 지원 - '적극적 고용 개선 조치' 실효성 확보를 위해 남녀근로자 현황 분석 및 여성고용기준 미달 사업장 선정 - 임신, 출산 후 계속 고용지원금 지원 - 장애여성근로자의 직장보육서비스 이용 차별 실태조사 - 지방자치단체 관리직 여성공무원 임용률 제고	- 직장 내 성희롱 예방 의무 부여 및 교육·홍보 - '적극적고용개선조치' 제도 확산을 위해 간담회, 교육, 설명회, 토론회 등 실시 - 공무원 대상 양성평등 및 성인지적 교육 체계적 실시 - 여성이 일하기 좋은 기업문화 조성
구제	- 장애여성 근로자들의 근로 환경 실태 조사를 통한 차별 개선	

여성가족부의 기업 대상의 인권 관련 정책들은 국가의 보호로 편중되어 있음을 알 수 있다. 기업에서 발생하는 인권 침해 시 이를 구제할 수 있는 방안을 제시한 정책은 상대적으로 부족하였다. 또한 사회 전반의 인권 관련 정책과는 다르게 의식 전환을 위한 정책이 상대적으로 많았으나 사회전반의 인권 관련 정책과 마찬가지로 상태 개선을 위한 정책에 주로 초점이 맞추어져 있다.

3. 고용노동부

고용노동부는 '더 많은 사람이 함께 일하기', '일을 통해 스스로 일어서기', '든든하고 활기찬 일터 만들기', '노사 한마음 일터 가꾸기'를 목표로 고용률 제고 및 근로생활의 질 향상을 위한 전략을 통해 일을 통해 함께 잘 사는 공정사회를 구축하고자 한다(고용노동부, 2010a). 이를 실현하기 위해 고용노동부에서 명시하고 있는 다양한 정책들 중 인권과 관련된 정책 중심으로 아래와 같이 정리하였다.

[표 41] 고용노동부 기업과 인권 관련 정책 현황

구분	정책	의식
보호	- 지방인재 채용목표제 실시 - 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 이행 - 적극적 고용개선조치의 이행 - 장애인고용촉진 등에 관한 법률에 의한 장애인의무고용제도 실시 - 근로기준법에 의한 연소근로자 보호를 위한 장치 마련 - 산업안전보건법에 의한 안전보건관리체계 구축 - 고령자 정년 연장 및 정년 퇴직자 재고용 사업주 지원 - 임금피크제 지원금 - 비정규직의 정규직 이행 기회 확대 - 비정규직 근로 조건 보호 강화 및 차별 지도·점검 - 공공기관의 고용 정보 공시 : 고용형태별 고용현황 및 고용구조 변화, 지방대생 고용실적, 비정규직 활용실태 - 여성가장고용촉진지원금 - 임신·출산 후 계속 고용지원금 지원 - 여성고용환경개선 융자사업 - 일과 가정의 양립 지원 : 산전후 휴가 급여, 배우자 출산 휴가, 육아휴직 급여 - 장애인 고용 사업장 지원 - 고용평등 및 모성보호 지도 점검 - 결혼이민자 채용기업 인센티브 부여방안 추진 - 작업환경의 측정, 산업안전보건법에 의한 유해물질 관리, 근로자 건강진단	- 남녀고용평등 실현에 앞장선 기업 선정 및 시상 - 노사가 사회적 책임 토대로 비정규직 문제 해결에 힘을 모을 수 있도록 상생협력의 노사문화 확산 - 사내하도급 근로조건 개선 서포터즈 운영 - 동일 사업장 내에서 정규직·비정규직 근로자 간 임금 및 근로조건 차별개선 가이드라인 제정 - 직장 내 성희롱 예방교육 (연 1회 이상 실시하여야 함) - 사업장 내 안전보건교육
구제	- 직장 내 성희롱 금지 의무 실시, 위반시 1천만원 이하의 과태료 부과, 직장 내 성희롱 처리방침의 명문화, 자율적 해결장치 마련, 성희롱 행위자 조치의무, 피해자 불이익 조치 금지의무 - 명예고용평등감독관 제도(분쟁 발생 시 해결하는 제도) - 전국 지방고용노동관서에서 신고사건 처리 - 산업안전보건위원회 설치 - 비정규직 보호를 위한 차별시정제도 실시 및 활성화	

고용노동부는 부처의 특성상 기업과 인권 관련 부분 중에서 근로자의 권익 보호를 위한 다양한 정책을 실시하고 있다. 그러나 간접고용을 포함한 비정규직 대책, 산업재해보상보험 제도, 헌법상의 권리인 노동3권의 보장과 관련하여서는 미흡한 부분이 있다. 이 부분은 제5부 정책제언 부분에서 살펴보도록 한다. 기업과 인권 관련 정책 중 사후적 구제와 관련된 정책들을 중심으로 살펴보면, 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제 25조의 규정에 의해 사업주는 사업장에 설치된 노사협의회에 고충처리기관을 운영하여야 한다. 이는 사업장에서 발생하는 분쟁을 자율적으로 해결하기 위하여 노력하여야 함을 의미한다. 또한 기업 내에서 발생하는 각종 남녀 차별 및 성희롱 관행을 개선하기 위하여 2001년부터 명예고용평등감독관제도를 운영하고 있다. 명예고용평등감독관은 해당 사업장에서 차별 및 성희롱 문제가 발생하였을 때 피해근로자들에게 상담 및 조언, 고용평등 이행상태 지도점검, 법령 위반 사실에 대하여 사업주에게 개선 건의, 남녀고용평등제도에 대한 홍보 등 다양한 활동을 한다.

이 외에도 노동 여성단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용함으로써 직장 내에서의 성차별 및 성희롱 피해자들의 권리 구제를 위해 노력하고 있는데 이를 보다 강화하기 위하여 한국노총, 한국여성민우회 등 15개 단체의 고용평등상담실에 대하여 운영비의 일부를 지원하고 있다. 또한 전국 지방고용노동관서에서 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률의 위반과 관련된 진정, 고소고발 사건을 처리하고 있는데 직장 내에서 가장 많이 발생하는 신고사건은 성희롱인 것으로 나타났다(고용노동부, 2010b).

4. 법무부

법무부는 인권옹호의 임무를 갖고 있는 국가의 중앙 부처 중 하나로 법무부 아래 인권국이 있으며 인권국은 인권정책과, 인권구조과, 인권조사과로 구성되어 있다. 법무부의 인권국은 2006년 5월 국가인권정책의 총괄부서로 출범하여 인권보호 및 구제를 위한 업무를 담당하고 있다.

[표 42] 법무부의 인권 정책

구분	정책	의식
보호	- 불법체류 외국인 단속·보호제도 개선 - 성희롱 방지조치 이행실태 점검 - 아이사랑 가득 직장 만들기 추진계획 수립 : 육아공무원 일정기간 당직 근무 면제, 출산 및 육아휴직자 후견인제 시행, 자녀출산 축하금 및 출산용품 지원	- 성인지력 향상을 위한 직장 내 성희롱 예방교육 - 직장 내 양성평등 교육
구제	- 중소기업 법률지원단의 현장 방문 법률상담 : 인권침해 포함 형사사건 등에 대한 법률지원	

법무부의 기업과 인권 관련 정책들은 중소기업, 여성, 불법 체류자와 같이 사회적 약자들을 주 대상으로 다루고 있다. 하지만 법무부는 국가 전체적인 인권 정책을 수립하는 담당 업무 부처임에도 불구하고 인권에 대한 범위를 여성, 불법체류 외국인 등과 같이 매우 한정적으로 규정하고 있음을 알 수 있다.

5. 보건복지부

보건복지부에서 수행하고 있는 인권 관련 정책들을 살펴보았다. 보건복지부는 '건강한 국민, 행복한 대한민국'이라는 비전 하에 '보다 건강한 국민, 보다 촘촘한 복지, 보다 안정된 노후'의 실현을 목표로 하고 있다. 이를 위한 주요 과제로 지속가능한 보건의료체계 구축, 맞춤형 복지체계로 복지사각지대 해소, 저출산 고령사회 대비 사회적 기반 확충을 제시하고 있다(보건복지부, 2011). 이에 해당하는 각각의 정책들 중 "기업과 인권"과 관련된 정책들을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

[표 43] 보건복지부 인권 관련 정책 현황

구분	정책	의식
보호	- 육아휴직 시 건강보험료 경감 확대 - 직장보육시설 설치 및 운영지원 확대 - 지자체 장애인 우선 고용(고등학교 졸업자 대상) 등 장애인 복지 일자리 사업 - 30명 이상 근로자 사업장의 경우 장애인에 대한 편의시설, 의사소통 수단 제공 등의 편의시설 제공 확대 - 지역 내 중소기업에서 노인 현장연수 기회 제공(지역별 1시니어클럽-1기업 결연), 노인일자리 일촌맺기, 노(老)-노(老) 케어 사업, 시니어클럽 및 대한노인회 취업지원센터 지원	
구제	- 일하는 기초생활수급자의 소득 증가시 수급 자격을 바로 중지 시키지 않고 가구 특성에 따라 의료 및 교육 급여를 지급하는 방향으로 제도 개선	

보건복지부에서 시행하고 있는 기업 대상 인권 정책을 살펴보면, 지역별로 '1시니어클럽-1기업' 결연을 통해 일자리 창출을 확대하고자 하며 지역 내 중소기업에 대하여 노인들을 대상으로 현장연수 기회를 제공하도록 하고 있다. 이에 의해 노인들이 현장연수를 받을 경우 인건비를 지원하고 있는데 2011년에는 3천명에 대하여 54억 원을 지원하였으나 이를 더 확대하여 2012년에는 3500명에 대하여 64억 원을 지원할 계획을 세우고 있다. 또한 2012년 3월 중에는 노인일자리 창출에 기여할 수 있는 기업들을 발굴하여 '노인일자리 일촌맺기'를 추진하고자 한다. 이를 통해 고령자들에 대한 근로 기회를 확대하여 이들의 생활 기반을 조성함으로써 이들의 인권을 보호하고 있다. 그 밖에 고등학교 졸업자를 대상으로 지자체 장애인 우선 고용을 강화하기 위하여 장애인 일자리를 지속적으로 확대시키는 것은 물론 장애 유형에 따른 다양한 일자리 유형을 내실화시키고자 노력하고 있다(보건복지부, 2011).

6. 소결

지금까지 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부의 기업과 인권 정책들을 살펴보았다.

여러 부처들 가운데 고용노동부는 다른 부처에 비하여 기업을 대상으로 하는 인권정책들이 많았고 인권보호 및 구제 정책 간의 균형적 측면에서 조화를 이루고 있는 것으로 나타났다. 물론 여타 부처에서도 인권 구제 정책을 시행하고 있으나 고용노동부는 구제를 위한 상담실, 분쟁 시 해결제도, 시정 제도, 처벌 제도 등을 통해 구제에 대한 구체적인 정책을 시행하고 있었다.

국민권익위원회는 구조화된 정책을 운영하기 보다는 고충민원 해결의 사례 중심으로 인권의 문제들을 해결하고자 하였다. 특히 장애인, 외국인근로자, 고령자를 대상으로 하는 고용에서의 차별 시정, 임금 체불 문제 중심의 사례가 대부분이었다.

여성가족부의 경우 부처 특성 상 여성근로자, 장애인 여성 근로자 등 여성 근로자를 대상으로 하는 인권 정책이 대부분이었다. 기업에서의 인권 구제를 위한 정책들이 매우 부족한 것으로 나타났지만 의식 전환을 위한 인권 교육이나 홍보를 활용한 정책들이 상대적으로 잘 마련되어 있다는 특성을 보였다.

법무부의 기업을 대상으로 하는 인권 구제 정책은 중소기업 대상의 법률 지원 정책에 그치고 있었다. 또한 정책의 내용상 인권 보호의 대상을 사회적 약자에 해당하는 특정 대상인으로 한정하고 있음을 알 수 있다.

보건복지부는 사회 전반을 대상으로 하는 인권정책은 매우 큰 비중을 차지하고 있으나 기업 대상으로 하는 정책은 상대적으로 매우 부족한 것으로 나타났다. 부처 특성 상 사회안전망 구축과 관련된 정책을 수립해야 할 책임이 있기 때문이라고 판단된다.

Ⅱ. 공공부문의 인권경영 현황

1. 공공기관 평가 지표

공기업 및 준정부기관을 포함한 공공기관에 대하여 기획재정부는 이들 기관의 경영책임성을 확보하기 위하여 경영 자율성을 부여한 후 성과평가를 하고 있다. 이 평가에는 대학교수, 공인회계사, 연구원 등 외부전문가로 경영평가단을 구성하여 매년 3월부터 6월까지 이루어지게 된다. 공공기관에 대한 평가지표는 리더십・책임경영, 경영효율, 주요사업의 세 범주로 구성된다(기획재정부, 2011).

[표 44] 각 범주별 주요 평가내용

평가범주	주요 평가내용
리더십・책임경영	리더십, 책임경영, 국민평가, 사회적 기여
경영효율	업무효율, 조직 및 인적자원 관리, 재무예산 관리 및 성과 또는 기금운용 관리 및 성과, 보수 및 성과관리, 노사관리
주요사업	공공기관의 주요사업별 계획・활동・성과를 종합적으로 평가

출처 : 기획재정부, 2011.

첫 번째 평가범주의 리더십・책임경영의 지표에는 사회적 기여가 포함되어 있으며 이는 사회공헌과 정부권장정책의 내용으로 구성되어 있다. 정부권장정책의 지표는 법령상 의무・권장 사항 및 주요 국가정책사업 등에 대한 기관의 이행실적을 평가하는 것으로 장애인 의무 고용, 단시간근로제 운용 실적이 인권과 관련한 내용으로 포함되어 있다.

또한 두 번째 범주인 경영 효율의 조직 및 인적자원 관리의 지표에는 일·가정 양립문화 조성의 평가 요소가 가미되어 계량적 경영실적 뿐만 아니라 기업 내 구성원들의 삶의 질을 제고하기 위한 노력들도 함께 평가하고 있음을 알 수 있다.

[표 45] 조직 및 인적자원관리의 지표 내용

평가지표	조직 및 인적자원관리
지표정의	핵심 업무 수행을 위한 조직구조 및 인적자원 관리, 기능조정 및 경영 효율화, 출자·출연 및 부설기관 관리 등에 관한 노력과 성과를 평가한다.
세부 평가내용	① 기관의 핵심 업무·전략과 연계하여 기관 내 단위조직의 역할·책임 및 인력을 적정하게 구성·배분하고 있는가? ② 정원 내 신규 채용 확대 등 조직 활력 제고, 고졸자 채용확대 등 열린 고용을 위한 노력과 성과는 적절한가? ③ 구성원의 역량을 지속적으로 개발·향상시키고, 일·가정 양립문화 조성 등 인사관리의 공정성을 확보하기 위한 노력과 성과는 적절한가? ④ 민영화, 통폐합, 기능조정, 출자회사 정리, 경영효율화(초과현원 관리 등)등을 위한 노력과 성과는 적절한가? ⑤ 출자·출연 및 부설기관 등을 효율적으로 관리·운영하기 위한 노력과 성과는 적절한가?

출처 : 기획재정부, 2011.

국가는 공기업을 운영함에 있어 경영실적 평가, 대외적 사회적 활동에 대한 평가뿐만 아니라 조직 및 인적자원을 관리함에 있어 노사관계를 원활하게 하고 구성원들에 대한 기본적인 인권 존중, 그에 따른 삶의 질 제고 등을 함께 평가하고 있다. 민간 기업에서 뿐만 아니라 공기업에서도 역시 직장 내 차별 시정뿐만 아니라 이를 예방할 수 있는 적극적이고 구체적인 역할이 요구되고 있음을 알 수 있다.

2. 공공기관의 고용 중심 인권 경영

국가가 시행하고 있는 기업 대상의 인권 관련 정책들의 실효성을 확보하기 위해서는 공공기관들이 인권 보호 및 존중 활동에서 모범을 보여주어야 한다. 공공기관에서부터 시작된 인권 보호의 노력이 민간 기업으로까지 확산될 수 있기 때문이다. 인권 보호 관련 정책을 수립한 정부 및 공공기관에서 이를 적

극적으로 이행하지 않는다면 정책에 대한 기업들의 불신이 커지기 때문에 이들이 인권 보호에 앞장서서 노력하는 모습을 보여주는 것은 중요하다. 이는 또한 기업에서의 인권 차별 관행이 여전히 존재하고 있다는 점에서 공공기관의 인권 보호 노력을 통해 기업들의 행태를 유도하고 이끄는 것이 필요하다는 점에서 중요하다.

기업에서 인권을 보호하지 않는 사례는 고용 과정에서 많이 나타난다. 특히, 성별 및 장애에 따른 차별이 빈번하게 발생한다. 이들이 노동할 수 있는 기회를 보장하는 것은 사회적 약자들이 기본적인 삶을 영위할 수 있는 기반을 제공할 수 있기 때문에 중요한 의미를 갖는다.

3. 공기업의 지속가능을 위한 인권 경영

공공기관의 하나인 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고, 자체 수입액이 총수입액의 50% 이상인 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관을 의미한다. 이 중 시장형 공기업은 자산규모가 2조원 이상이고, 총수입액 중 자체수입액이 85% 이상인 공기업으로 한국전력공사, 인천공항공사 등 14개 기관이 이에 속한다. 준시장형 공기업은 시장형 공기업이 아닌 공기업으로서 한국관광공사, 한국마사회, 한국토지공사 등 13개 기관이 있다(공공기관 채용정보 시스템 홈페이지). 이러한 공기업에 해당하는 공공기관은 총수입 중 자체수입이 차지하는 비중이 절반을 넘기 때문에 합리적인 경영을 위하여 예산과 회계를 기업회계 방식으로 규제한다. 또한 상업성과 시장성을 강조함으로써 자체수입의 비중을 높이고 시장 경쟁력과 수익 창출 효과를 극대화시킬 것을 유도하고 있다(조승희, 2009). 2011년 기준 공기업의 현황은 아래와 같다.

[표 46] 공기업 현황(2011년)

주무부처	공기업	
	시장형(14개)	준시장형(13개)
기획재정부		한국조폐공사
문화체육관광부		한국관광공사 한국방송광고공사
농림수산식품부		한국마사회
지식경제부	한국가스공사 한국남동발전(주) 한국남부발전(주) 한국동서발전(주) 한국서부발전(주) 한국석유공사 한국수력원자력(주) 한국전력공사 한국중부발전(주) 한국지역난방공사	대한석탄공사 한국광물자원공사
국토해양부	부산항만공사 인천국제공항공사 인천항만공사 한국공항공사	대한주택보증(주) 제주국제자유도시개발센터 한국감정원 한국도로공사 한국수자원공사 한국철도공사 한국토지주택공사

출처 : 공공기관 채용 정보 시스템의 내용 재구성

공기업 역시 인권, 환경, 노동의 국제적 규약을 따르기 위하여 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하고 있으며 가입하고 있는 공기업은 매년 증가하고 있다. 2011년 현재 유엔 글로벌콤팩트에 가입하고 있는 기업, 대학, 공공기관 등은 총 198개이며 이 중 한국의 공기업은 총 23개이다.

[표 47] 한국 공기업의 유엔 글로벌콤팩트 가입 현황(2011년)

NO.	Participants	Type	Sector
1	한국조폐공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
2	한국관광공사	Public Organization	
3	한국마사회	Company	General Industrials
4	한국가스공사	Public Company	Oil & Gas Producers
5	한국광물자원공사	Company	Industrial Metals & Mining
6	한국남동발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
7	한국동서발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
8	한국서부발전(주)	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
9	한국석유공사	Company	Oil & Gas Producers
10	한국수력원자력(주)	Company	Gas, Water & Multiutilities
11	한국전력공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
12	한국중부발전	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
13	한국지역난방공사	Public Company	Gas, Water & Multiutilities
14	대한석탄공사	Company	Industrial Metals & Mining
15	인천국제공항공사	Public Company	Aerospace & Defense
16	인천항만공사	SME	General Industrials
17	한국공항공사	Company	Aerospace & Defense
18	대한주택보증	Company	Financial Services
19	한국감정원	Company	Real Estate Investment & Services
20	한국도로공사	Public Company	Construction & Materials
21	한국수자원공사	Company	Construction & Materials
22	한국철도공사	Public Company	Industrial Transportation
23	한국토지주택공사	Company	Real Estate Investment & Services

출처 : UN Global Compact 홈페이지

이와 같이 공기업은 국제기구에서 제시하고 있는 인권, 환경, 노동의 기준을 따르기 위하여 국제 협의 기구에 가입함은 물론 기업 내 운영상황에 대해 매해 활동을 보고서로 작성, 공시하고 있다. 공기업은 기업 내 인권경영을 실현

하기 위하여 지속가능경영 기조를 내세우고 있기 때문에 본 장에서는 한국수자원공사, 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 인권경영 현황을 살펴보고자 한다.

3-1. 한국수자원공사

한국수자원공사는 준시장형 공기업으로 국토해양부가 주무부처이다. 한국수자원공사는 2007년 2월 UN Global Compact에 가입하였으며 열린 경영의 일환으로 지속가능경영을 실천하고 있다. 한국수자원공사는 윤리강령 전문에 개인의 다양성과 존엄성을 존중한다는 조항을 포함하여 인권존중의 원칙을 밝히고 있다.

[표 48] 한국수자원공사 윤리강령

하나, 우리는 개개인의 인격을 존중하고 차별대우를 하지 않으며, 인격과 창의를 존중한다.

출처 : 한국수자원공사. 2011.

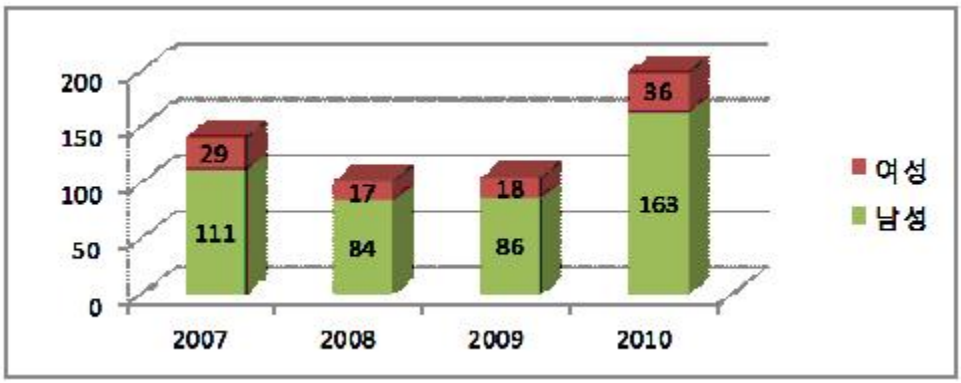
더욱 구체적으로 살펴보면 한국수자원공사는 직장 내 소수 인력의 권익보호와 임직원 고충처리제를 시행함으로써 기업 내 인권을 보호하기 위한 노력을 하고 있다. 장애인, 여성 및 계약직 사원과 같은 소수 인력의 권익 보호를 위해 고용 확대, 양성평등 및 모성보호 프로그램 등 다양한 정책을 시행하며, 노조에 여성국을 설치 ·운영하고 있다. 인권 교육의 경우 주로 소수 인력을 보호하기 위하여 전사적 성희롱 예방 교육, 정보보안교육 등을 시행하였다. 또한 한국수자원공사는 단체 협약의 결사 및 단체 교섭의 자유를 행사할 권리를 보장함으로써 근로자들의 인권을 보호하고자 하였다.

먼저 양성평등을 실현하기 위한 정책은 다음과 같다. 한국수자원공사는 2004년 양성평등을 선포한 이래로 채용 및 승진 시 여성 인력에 대한 차별 요소를 배제하고 여직원 고충상담의 활성화 및 모성보호 강화 등 적극적인 여성 인력 관리와 지원을 통해 양성평등 프로그램을 마련, 실시하고 있다. 남녀 직

원의 기본급은 직급과 입사 연도가 같다면 동일 수준으로 지급되며, 승진 및 보상에서도 남녀 직원 간의 차별을 두지 않고 공평하게 대우하고 있다. 2010년 12월 현재 여성근로자는 총 423명으로 전체 임직원의 10.2%를 차지하며 특히, 2010년에는 공사 최초로 여성이 부서장으로 승진하였으며 부서장 및 팀장(2급)에 2명, 차장(3급)에 25명의 여성이 배치되는 등 점차적으로 여성 관리자가 증가하는 경향을 보였다. 2010년 여성 채용 비율이 전체 채용인원의 18%를 차지하였다.

[그림 2] 한국수자원공사 채용 인원 현황

(단위 : 명)



출처 : 한국수자원공사. 2011.

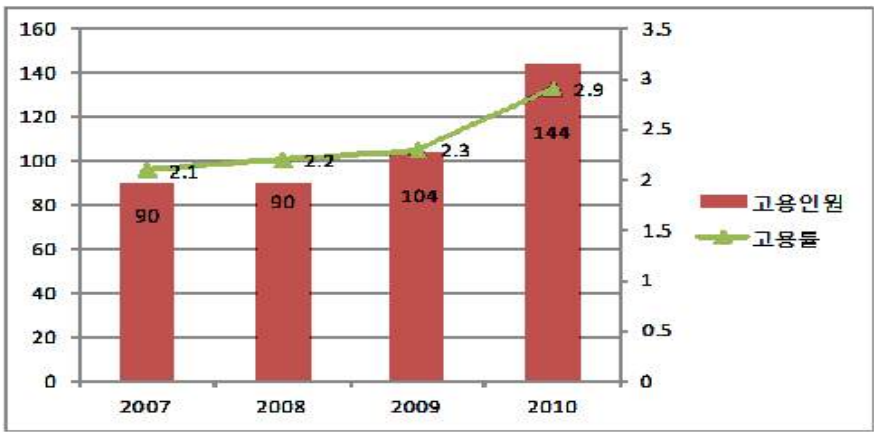
한국수자원공사는 여성발전기본법 제17조 및 동법시행령 제27조의 2에 의거 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시한 결과를 여성가족부에 보고하고 있다. 사업장의 노동생산성 저하를 방지하기 위하여 매년 각 부서별로 한 명이 사이버교육을 이수하여 부서 내 전파 교육을 실시하고 있다.

동 공사는 고용 취약계층에 대한 채용을 지속적으로 확대함은 물론이고 장애인 근로자를 위한 편의시설을 마련하여 제공하고 있다. 이는 장애인 근로자들의 인권 차별 방지, 인권보호를 넘어서 장애인 근로자들의 삶의 질을 제고하기 위함이다. 직원을 채용함에 있어 장애인에 대해서는 1차 시험에서 장애인 등급에 따라 만점의 3~5%에 해당하는 가산점을 부여하고 있다. 등록된 장

애인은 장애인의 날을 전후하여 3일간의 유급휴가와 격려품을 지급하고 있으며 건물 내 장애인 전용주차장, 엘리베이터, 화장실, 계단 등 장애인 편의시설을 설치하여 운영하고 있다. 2010년의 장애인 고용율은 2.9%(144명)로 전년도 고용률인 2.3%보다 0.6%p 상승한 결과를 보여주고 있다(한국수자원공사. 2011).

[그림 3] 한국수자원공사 연도별 장애인 고용 실적

(단위 : %, 명)



출처 : 한국수자원공사. 2011.

또한 모성보호 프로그램을 운영하고 있어 여성 근로자의 모성보호를 위하여 본사 사업장에 수유 공간과 여직원 전용 휴게실을 확보하고 사내 직장 보육시설을 설치, 운영하고 있다. 보육 부담을 해소하고 직장과 가정의 양립을 지원하기 위하여 보육 정원 확대에 필요한 보육시설을 운영하며, 육아 휴직과 선택적으로 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도, 수유 여성을 위한 유축기 지원 등 모성보호 프로그램을 도입 운영하고 있다(한국수자원공사. 2011).

그리고, 최근 인권보호의 중요한 이슈로 제기되고 있는 개인정보 보안을 강화하기 위한 정책 역시 시행하고 있다. 개인정보 보호를 위한 인프라구축 및 정보보안 강화교육을 정기적으로 실시하고 있다. 공사가 제공하는 정보서비스에 대하여 개인정보 수집을 최소화하고, 특히 홈페이지에서 주민번호 대체 수단인 공공 I-PIN을 적용하여 개인정보 보호에 신중을 기하고 있으며, 개인정

보 보호기준을 수립하여 개인정보 보호를 체계적으로 관리하고 있다. 개인정보의 중요성과 피해의 심각성을 인식하고 정보 제공시 주의를 강조하기 위하여 정보 유출 사례 공유와 개인정보 침해사고 예방교육을 신입사원, 정보보안 담당자 및 협력회사 관계자를 대상으로 정기적으로 실시하고 있다. 또한 개인정보 노출점검솔루션과 개인정보 차단시스템을 운영 중이며 특히, 2010년에는 지방상수도 정보시스템의 수용가 개인정보 24만 건을 암호화하여 고객의 개인정보 역시 보호하기 위한 노력을 하고 있다.

특히 동 공사는 기업 내 인권뿐만 아니라 이해관계자들의 인권까지 아우르고자 하는 노력이 돋보인다. 한국수자원공사는 인권심사의 일환으로 공사 및 용역계약 등 업체와 거래 시 계약 심사기준을 설정하여 부정당 업체를 배제하며, 재무건전성과 기업신용도·품질·납품실적 등을 종합적으로 심사한다. 대형공사 입찰참가사전심사기준(PQ)에 산재율을 포함하여 인권, 노동부문 심사를 강화함으로써 산재율이 낮은 기업을 우대하고 있다. 또한 사회적 약자보호 차원에서 공사 수의계약 시(일반공사 : 1억원, 전문공사 : 5천만원, 전기통신공사 등 : 4천만원 미만) 여성기업 및 사회적 기업 제품을 우선 구매하고 있으며, 하도급대금 지급확인제도의 충실한 이행을 통하여 장비·자재납품업체 및 건설근로자 보호에 앞장서고 있다. 그리고 건설일용직 근로자의 인권을 보호하기 위하여 사회보험료(건강보험, 국민연금)를 공사원가에 반영하고, 사업 준공 시 정산하도록 하여 계약상대자의 산재보험료 납부 비율을 높이고 있다(한국수자원공사. 2011).

3-2. 한국도로공사

한국도로공사는 준시장형 공기업으로 2006년 UN Global Compact에 가입하여 이의 10대 원칙을 준수하고 있음을 밝히고 있다. 한국도로공사의 인권경영 현황을 살펴보면 다음과 같다.

우선 한국도로공사는 윤리규범 제8장에 임직원들의 인격을 존중하고 공정한 대우를 해야 한다는 선언적 규정을 정해두고 있다.

[표 49] 한국도로공사 윤리규범 제8장

제3장 회사의 임직원 존중

제9조(임직원의 인격 존중)

① 회사는 임직원 개개인을 인간의 존엄성을 가진 인격체로 대한다.

② 회사는 임직원이 안전하고 쾌적한 환경에서 직무를 수행할 수 있는 여건을 조성한다.

제10조(공정한 대우)

① 회사는 채용, 승진, 평가, 보상 등에 있어 공정하고 합리적인 기준을 적용하며, 기준과 무관한 국적, 인종, 출신 지역, 학교, 성별, 연령, 외모 등의 요소로 차별하지 않는다.

② 회사는 목표와 성과에 대한 분명한 기준을 제시하고, 업적과 능력에 따라 공정하게 평가하고 보상한다.

출처 : 한국도로공사 윤리경영 홈페이지

또한 윤리기준 실천지침에는 건전한 공직풍토 조성의 조항에 성희롱 금지에 대해서 분명하게 밝히고 있다.

[표 50] 한국도로공사 윤리기준 실천지침

제5장 건전한 공직풍토의 조성

제23조(성희롱의 금지) 직원은 그 직위, 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감, 기타 사회통념상 성적 수치심을 유발시키는 행동을 하여서는 아니 된다.

출처 : 한국도로공사 윤리경영 홈페이지

한국도로공사는 '여성채용목표제'를 도입, 시행함은 물론 채용 면접 시 여성 면접관이 참여하고 조직 구성단위별 여성 배치율을 고려하여 양성평등을 제도적으로 보장하고 있다. 이에 따라, 최근 3년간 여성채용 목표 대비 20%를 초과 달성하였다.

[표 51] 한국도로공사 직원 성별 현황

구분	여성	남성
인원(본사/현원)	40/207	657/4,039
비율	19.3	16.3

출처 : 한국도로공사. 2007.

또한 전문 강사를 초빙하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하고 있으며 이에 대한 임직원들의 의식수준을 조사하여 모니터링과 피드백을 체계화하고 있다.

한국도로공사의 두 번째 인권정책은 모성보호제도이다. 한국도로공사는 모성보호제도를 통하여 여성 근로자들을 보호하고 지원하고 있다. 이 중 첫 번째 모성보호를 위해 산전 후 휴가 중 최초 60일까지는 급여를 지급하고 60일이 초과되는 경우엔 휴가급여를 지급하는 정책을 시행하고 있다. 또한 임신 4월~7월 중 유산 또는 사산, 조산하는 경우 산전 후 90일의 휴가를 부여하고 있으며 매주 수요일을 가정의 날로 정해 직장과 가정의 양립을 지원하며, 육아시간 1일 1시간을 부여하고 있다(한국도로공사. 2007).

또한 한국도로공사는 채용 전형 과정에서 장애인 지원자에게 가점을 부여하여 채용우대를 시행하고 있다. 총원 대비 장애인 고용 인원비율이 2.6%로 6년 연속 의무고용비율 2%를 준수하고 있으며 '장애인의 날' 행사를 통하여 재직중인 장애인 직원에게 격려품을 전달하고 있다(한국도로공사. 2007).

1987년 7월 창립된 한국도로공사 노동조합에는 2006년 말 기준으로 4,486명이 가입하고 있으며 한국도로공사 운영상의 주요 현안에 관한 노사 간 합의도출을 위해 노사협의회 및 단체교섭을 실시하고 있다. 노사 각각 6인으로 구성된 노사협의회는 분기별로 1회 이상 개최되어 교육훈련, 생산성 향상과 성과분배 및 경영계획 전반 사항에 대해 협의를 하고 있다. 임금 단체 협약 시에는 개인보호 장비, 감사, 사고 조사, 안전 교육, 불만 처리 등 임직원의 보건 및 안전 환경강화를 위한 조치도 함께 논의되고 있다. 구조 조정이나 기업 합병 등 임직원에게 영향을 줄 수 있는 중요한 사업 변동 사항의 경우에는 단체교섭을 통해 임직원에게 사전 통보하게 된다. 노무관리 업무의 효율성을 증대

시키고 노사관계 전문성을 강화하기 위해 노무관리 사내전문가를 양성하고 전문 인력을 확보하는 등의 노력을 하고 있다. 이를 통해 노동조합 창립 이래 20년간 노사분규가 없는 등 타의 모범을 보여 2006년 8월에는 경인지방노동청이 주관하는 노사문화 최우수기관으로 선정되었고 같은 해 12월에는 노동부로부터 노사문화 대상(국무총리상)을 수상하였다.

3-3. 한국조폐공사

한국조폐공사는 준시장형 공기업으로 기획재정부가 주무부처이다. 한국조폐공사 역시 윤리경영의 방침아래 지속가능발전을 위한 인권경영을 추진하고 있다. 한국조폐공사는 조폐윤리강령 제28조 1항에 유엔 글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입기관으로서 선진 윤리경영의 도입 및 확산을 위해 노력함을 명시하고 있다. 이에 따라 조폐윤리강령 제 5장 임직원에 대한 윤리항목에서는 인권과 관련하여 임직원 개개인의 인권을 존중하고 차별을 두지 않는 공정한 대우, 삶의 질을 개선하겠다는 내용을 담고 있다.

[표 52] 한국조폐공사의 조폐윤리강령

제5장 임직원에 대한 윤리

제19조(임직원 존중) 임직원에 대한 믿음과 애정을 가지고 임직원 개개인을 존엄한 인격체로 대하며, 임직원 개인의 종교적·정치적 의사와 사생활을 존중한다.

제20조(공정한 대우) 공사는 임직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서는 공정하게 평가하고 보상하며, 성별·학력·연령·종교·출신지역·신체장애 등을 이유로 차별하지 않는다.

제21조(인재육성 및 창의성 촉진) 공사는 임직원의 능력개발을 적극 지원하여 전문적이고 창의적인 인재로 육성하고, 임직원의 독창적이고 자율적인 사고와 행동을 촉진하기 위하여 모든 임직원이 자유롭게 제안하고 의사표현을 할 수 있는 여건을 조성한다.

제22조(삶의 질 향상)

① 공사는 임직원이 정당한 방법으로 직무를 수행할 수 있도록 제도를 확립하고 직무수행을 통하여 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.

② 공사는 임직원이 쾌적하고 안전하게 일할 수 있는 근무환경을 조성하고, 임직원과 가족의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램을 적극 개발·실행한다.

출처 : 한국조폐공사. 2008

또한 직장 내에서 이루어질 수 있는 성희롱에 대해서도 한국조폐공사 임직원행동강령 제5장 제22조 2항의 금지조항을 마련해두고 있다.

[표 53] 한국조폐공사의 금지조항

제22조의 2(성희롱 금지) ① 임직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 행위를 하여서는 아니된다. ② 제1항의 규정과 관련하여 성희롱 예방을 위해 필요한 세부사항을 별도로 정할 수 있다.

출처 : 한국조폐공사. 2008

이처럼 한국조폐공사는 임직원들의 차별 없는 대우, 삶의 질 향상 등 인권보호 규정을 제정함은 물론 이를 실현하기 위한 'Great Workplace(훌륭한 일터) 구현' 프로젝트를 추진했다. 그 중 2010년 동안 공사 구성원들 사이의 신뢰도 향상을 위한 총 3개의 포럼과 교육을 실시하였다

또한 동 공사는 사내 양성 평등을 위한 조직 문화 정착을 위하여 정부의 노동정책에 참여함은 물론 모성보호제도 운영 및 여성근로자들의 직업능력 개발 지원도 함께 이루어지고 있다(한국조폐공사, 2008).

[표 54] 한국조폐공사의 여성 인력 역량 강화 및 동기부여 현황

추진실적	2007년	2008년	단위	추진내용
여성고용비율 확대	272	274	명	여성 퇴직인원을 상회하는 여성채용
본사 주요부서 배치	27	26	명	기획, 인사, 사업 등 핵심부서 고른 배치
여성 초급관리자 수	16	18	명	현장 보직과장/작업과장 배치
여성 차장 임용자 수	10	15	명	동일 직급(4급)내 차별성 부여
해외 연수 기회 부여	5	4	명	해외 마케팅 연수 및 기술 연수 실시
자랑스러운 조폐인 선정	1	1	명	업무실적 및 근무태도 전반 실시
채용 시 여성 면접관 활용	40	40	%	면접위원 5명 중 2명 배치

출처 : 한국조폐공사. 2008

한국조폐공사는 채용에 있어서도 여성에 대한 차별을 두지 않고 선발함에 따라 여성 채용 비율도 지속적으로 확대하고 있다.

[표 55] 한국조폐공사의 여성 채용비율 현황

구분	2006년	2007년	2008년
신규 입사	43명	64명	12명
여성인원	3명	14명	3명
여성비율	7.0%	21.9%	25%

* 2008년 신입 공채인원 12명 중 여성 3명 채용, 전년대비 3.1% 증가
* 출처 : 한국조폐공사. 2008

3-4. 한국토지주택공사

한국토지주택공사는 준시장형 공기업으로 국토해양부가 주무부처이다. 한국토지주택공사는 2010년 유엔 글로벌콤팩트에 가입하였으며(한국토지공사, 2005년, 대한주택공사 2006년 가입), 2004년부터 2008년까지 유엔 글로벌콤팩트의 10대 원칙(인권, 노동, 환경, 반부패)에 대한 성과를 지속가능성보고서를 통하여 보고하고 있다.

본 보고서에서 제시하고 있는 유엔 글로벌콤팩트 10대 원칙 이행 내용 중 인권과 관련한 성과는 다음과 같다. 첫째 인권보호에 관한 세부사항을 단체협약 및 제반 규정에 명시하고 있다. 단체협약과 관련해서는 신분보장, 교육 및 능력개발, 근로환경 등 전반적인 인권보호 사항을 규정하고 있다. 근로조건에 있어서도 정규직뿐만 아니라 비정규직에게 일정 근무시간, 직무수행의 내용을 규정함에 따라 비정규직에 대한 부당한 업무지시를 차단하고 있다.

두 번째 취업규칙과 관련해서는 인격존중의무 및 휴가, 휴직 보장을 규정하고 있다. 세 번째 복지후생규정과 관련해서는 건강, 보건관리 및 제반 복리후생관련 사항을 규정하고 있다. 네 번째 여성인권보호제도를 운영하고 있다. 성희롱 예방 및 고충처리 지침을 규정으로 제정하였고 성희롱 성매매 예방을 위한 온라인, 오프라인 교육을 실시하고 있다. 또한 산전·후 휴가 및 생리휴가 보장 등을 통해 모성보호제도를 운영하고 있다. 이처럼 남녀 직원 모두가 조

화롭게 근무할 수 있는 직장 문화를 조성하고 있다. 이 외에도 단체협약에 성차별 금지를 명문화하고 있다. 다섯 번째 강제근로 폐지에 관한 ILO 협약을 준수함으로써 아동채용사례가 전무하며 고령자 채용을 촉진하기 위하여 인사규정상 정규직원 채용 시 연령제한을 두고 있지 않다. 비정규직 채용 시 만18세 미만의 자에 대한 고용금지 규정 마련으로 아동노동을 근본적으로 차단하고 있다. 여섯 번째 직원채용과 관련해 성별, 학력, 연령, 출신 등에 제한을 두고 있지 않다. 일곱 번째 업무수행 중의 특혜배제를 윤리적 행동 준거로 규정하고 있다. 임직원 행동강령 제7조에 "임직원은 직무를 수행함에 있어 지연, 학연, 종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별해서는 아니 된다."고 규정하고 있다(한국토지공사. 2011).

3-5. 한국전력공사

한국전력공사는 2009년 경영실적 평가에서 최고등급인 S등급을 받은 유일한 기관으로 우수한 경영 성과를 보인 공기업이다(기획재정부, 2009). 한국전력공사는 사회공헌, 윤리경영, 환경경영, 지속가능경영의 경영방침을 내세우고 있으며 지속가능경영의 윤리강령 중 '인간존중경영 실천'을 제시하고 있다. 이에 따라 한국전력공사는 인권보호와 양성평등을 추구하기 위한 여러 정책들을 다음과 같이 시행하고 있다.

첫째, 인권보호를 위하여 임직원에 대한 윤리헌장인 '임직원에 대한 윤리'를 제정하여 성별·학력·종교·연령·신체장애 등을 이유로 차별하지 않을 것을 선언하고 있다. 한국전력공사의 윤리규정 가운데 인권 존중과 관련한 사항은 다음과 같다.

[표 56] 한국전력공사 윤리헌장

- 개개인의 인격을 존중하고, 공평하게 기회를 부여하며 쾌적하고 안전한 근무환경을 조성하여, 임직원이 회사에 대한 긍지와 자부심을 가질 수 있도록 노력한다. - 우리는 국내외 법규와 국제협약 등을 준수하고, 환경을 보호하며 사회의 일원으로서 공익활동에 적극 동참함으로써 국가와 사회발전에 이바지 한다.

출처 : 한국전력공사. 2011.

또한 ILO 협약 NO.111 '고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약'을 준수하고 있음을 밝히고 있다. 두 번째, 양성평등을 위하여 채용 및 승진 시 여성인력에 대한 차별적 요소를 배제하고 여직원 고충상담을 활성화하고 있다. 2010년 여성 채용 목표제를 시행하여 신규 채용인력의 42%를 여성으로 채용하였으며 현원 대비 여성인력의 수를 점차 확대하여 2000년 이전까지 총 7명에 불과했던 여성 관리자가 2010년 78명으로 늘어났다. 세 번째 일과 가정이 양립하는 일하기 좋은 기업 달성을 위하여 근로자 지원, 유연한 근무환경조성, 자녀 출산 및 양육, 가족부양, 가족 친화캠페인 등 다양한 가족친화제도 운영을 통해 근로자에 대한 삶의 질을 개선하고자 노력하고 있다. 특히 산휴 및 육아휴직자의 대체인력 풀(pool) 시스템을 구축, 운영하여 육아휴직을 활성화하고 육아시간 보장을 위한 출퇴근시간 조정, 육아기 근로시간 단축, 태아검진휴가, 불임휴직 등 법적 보장수준보다 훨씬 높은 혜택으로 2010년에 육아휴직률 73% 및 한국전력공사 합계 출산율 1.63명으로 높은 성과를 이루어내는 등 가족친화를 선도하고 있다. 넷째 인권의식 향상 및 차별 없는 조직문화 구현을 위해 비정규직과 신입사원에 대한 인권교육을 정례화하였다.

또한 한국전력공사는 고용 취약계층의 채용을 더욱 활성화하기 위한 노력을 하고 있다. 한국전력공사의 장애인 고용인력은 2010년 현재 520명으로 채용 시 10%의 가점을 부여고 있다. 여섯 번째 직원들의 고충처리 활성화를 위하여 온라인 인사고충처리시스템, CEO 핫라인, 노사공동 고충처리위원제도, 여성인력지원포털 등 다양한 고충처리시스템을 구축하여 운영하고 있다. 이를 통해 2010년에는 총 103건을 접수하여 97건을 처리하였다(한국전력공사. 2011).

3-6. 평가

지금까지 한국수자원공사, 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 인권경영 현황을 살펴보았다. 그 결과 다섯 개 공기업 모두 UN의 글로벌콤팩트에 가입하고 있었으며 인권경영에 있어 여성, 장애인들을 위한 정책이 중점적으로 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 기업에서 발생하는 인권침해 사례에서 자주 거론되고 있는 성희롱과 관련해서는 임직원의 행동강

령에 명시해두고 있으며 성희롱 예방교육 역시 실시하고 있었다. 특히 한국도로공사와 한국수자원공사, 한국토지공사는 인권경영에 있어 여성, 장애인, 사회적 취약계층에 한정짓지 않고 일반 직원들의 고충을 처리하고자 다양한 정책을 시행하였고 한국도로공사의 경우 노동부로부터 노사문화 대상(국무총리상)을 수상하기도 하였다. 한국수자원공사는 기업 내 인권뿐만 아니라 이해관계자들의 인권까지 아우르고자 하는 노력이 돋보이는 기업이다. 공사 및 용역계약 등 업체와 거래 시 산재율이 낮은 기업을 우대하는 등 인권과 관련한 내용을 심사 내용에 포함하고 있다. 또한 여성 기업 및 사회적 기업 제품을 우선 구매하고 일용직 근로자의 인권 보호를 위해 사회보험료를 공사원가에 포함하는 등 사회적 약자를 보호하기 위한 노력을 하고 있다.

이처럼 공기업들은 인권 경영을 위하여 여성, 장애인, 사회적 약자에 대한 운영규정 마련, 윤리강령 제정, 교육 시행 등 다양한 내용을 바탕으로 운영하고 있지만 일반 직원들에 대해서는 고충처리에만 한정하여 운영하는 한계를 보이기도 하였다. 기업 내 인권을 정의함에 있어 사회적 소수자에 대한 배려뿐만 아니라 일반 직원들의 인권도 존중할 수 있는 더욱 구체적이고 다양한 방법이 시행되어야 할 것이다. 또한 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 다양한 산업의 공기업들이었음에도 인권경영을 위한 정책에 있어 그 내용과 수준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있었다. 각 산업 유형마다 근로자들의 인권 침해, 차별의 문제는 다각화되고 있지만 공기업들이 제시하고 있는 인권경영의 내용들은 차별화되지 못하고 있었다. 이는 공공부문 뿐만 아니라 민간기업들에 있어서도 산업별 인권보호를 위한 구체적인 방법이 마련될 수 있도록 해야 할 것이다.

Ⅲ. 소결론

최근 기업 활동에 의한 인권 침해방지를 사회적 책임 및 윤리 경영, 지속가능경영과 결부시킨 논의가 국제적으로 활발히 진행됨에 따라 한국에서도 인권경영의 실천을 위한 노력들이 적극적으로 개시되었다. 특히 그 노력은 인권보호의무가 있는 정부에서 비롯되어야 한다. 즉 각 부처 차원에서부터 솔선수범함으로써 인권경영의 실현을 선도해 나가야 하는 것이다. 위에서 한 분석에 따르면 한편에서는 그 노력을 긍정적으로 평가할 수 있다. 기획재정부에서 실시하는 공공기관 평가지표가 예전과 달리 직장 내의 구성원들에 대한 인권 존중, 이들의 삶의 질 향상과 관련된 내용 등을 반영하여 기업 내 인권 존중 문화를 이끌어 내는 것도 그 예이다. 또한 정부가 공기업 및 기업들에 대하여 자발적인 인권 존중이 이루어질 수 있도록 윤리경영 가이드라인을 제시하는 것도 긍정적으로 평가될 수 있다.

또한 본 연구에서는 인권과 관련된 대표적 중앙 부처인 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부와 인권보호를 위한 독립기구인 국가인권위원회의 정책들을 분석함으로써, 사회 전체의 인권을 향상하기 위한 정책을 마련하는지를 검토하였다. 정부의 중앙부처는 각각 실질적인 정책 집행력은 다르지만 모두 국민들의 인권을 보호하고 구제하기 위한 정책을 마련하고 이를 시행하기 때문에 본 분석에 함께 포함하였다. 분석결과 구제를 위한 정책보다는 인권을 사전적으로 보호하기 위한 정책들이 압도적으로 많았다. 인권 정책의 내용을 살펴보면 기업의 인권 보호 대상을 여성, 장애인, 외국인 등 사회적 약자에 한정하고 있었다. 일반 근로자들의 인권을 보호하고 이들의 인권 침해 문제 발생 시 이를 구제하기 위한 정책들은 매우 부족한 것으로 나타났다. 인권 구제 정책에 있어서도 이를 개선하기 위한 교육, 홍보의 노력보다는 침해 문제 발생 시 이를 해결하기 위한 사법적인 정책들에 머물러 있는 것으로 나타났다.

여러 부처들 가운데 고용노동부가 다른 부처에 비해서 기업을 대상으로 하는 인권 정책들이 가장 많은 것으로 나타났다. 특히 구제를 위한 상담실, 분쟁

시 해결제도, 시정제도, 처벌제도 등 구체적인 구제 정책을 시행하고 있었다. 여성가족부는 부처의 특성 상 여성 근로자를 대상으로 하는 인권 정책이 주를 이루었다. 또한 의식 전환을 목표로 하는 인권 교육이나 홍보를 활용한 정책들이 상대적으로 잘 이루어져 있는 특성을 보였다. 법무부는 기업을 대상으로 하는 인권 구제 정책은 매우 부족한 것으로 나타났다. 보건복지부 역시 부처의 특성상, 기업 대상으로 하는 인권정책은 부족한 것으로 나타났다. 국가인권위원회는 인권에 관한 전담 독립 기구라는 특성상, 기업을 대상으로 하는 인권 보호, 구제 정책들이 다른 부처들에 비하여 상대적으로 조화롭게 구성되어 있다.

기업에서의 인권 정책 시행에 있어서 그 실효성을 확보하기 위해서는 공공부문이 인권 보호 및 존중 활동에서 모범을 보여야 한다. 여성가족부에서는 2003년부터 양성평등채용목표제를 실시, 공직에서의 성비 불균형 문제를 해결하고자 하였다. 고용노동부는 남녀고용평등 실현에 앞장선 기업을 선정하고 시상함으로써 기업의 인권경영 문화 구현에 기여하였다.

2011년 현재 유엔 글로벌콤팩트에 가입한 공기업 수는 총 27개 중 23개이며 공기업에서의 인권경영 현황을 대표 공기업인 한국도로공사, 한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국토지주택공사, 한국전력공사의 지속가능경영보고서를 중심으로 분석하였다. 각 공기업들은 인권에 관한 윤리강령에 성희롱 금지조항을 두고 있으며 장애인 및 여성 채용 우대, 고용 취약 계층 채용, 여성 근로자를 위한 모성보호제도, 가족친화제도 등 근로자의 인권을 보호하기 위한 정책들을 시행하고 있었다. 하지만 공기업들은 인권 경영을 위하여 여성, 장애인, 사회적 약자에 대한 운영규정 마련, 윤리강령 제정, 교육 시행 등 다양한 내용을 바탕으로 운영하고 있지만 일반 직원들에 대해서는 고충처리에만 한정하여 운영하고 있었다. 기업의 인권 경영을 위해서는 사회적 소수자에 대한 배려뿐만 아니라 일반 직원들의 인권도 존중할 수 있는 더욱 구체적이고 다양한 방법이 시행되어야 할 것이다. 또한 토지, 전력, 수자원, 조폐, 도로 등 다양한 산업의 공기업들이었음에도 인권경영을 위한 정책에 있어 그 내용과 수준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있음도 확인하였다. 즉, 각 산업 유형마다 근로

자들의 인권 침해, 차별의 문제는 다각화되고 있지만 공기업들이 제시하고 있는 인권 경영의 내용들은 차별화되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

공기업의 인권경영 정책들이 사기업의 모범이 되며, 사기업의 인권경영 정책과 문화를 이끌어낼 수 있다는 점에서 앞으로도 공기업의 인권경영 정책은 더욱 확대되고 장려되어야 할 것으로 판단된다.

제 4 부
한국 기업의 인권경영 현황

제4부 한국 기업의 인권경영 현황

I. 서론

이 장에서는 우리나라 기업의 인권경영 현황을 살펴보기로 한다. 우선, 지속가능경영 보고서(sustainability report)를 통해서 인권경영의 현황을 살펴보았다. 지속가능성 보고서에 반드시 인권경영에 대해서 서술되는 것은 아니지만, 여기에는 인권경영의 요소가 담겨 있기 때문에 이를 별도로 추출함으로써 우리나라 기업의 인권경영현황을 가늠할 수 있다. 그리고 지속가능경영 보고서를 작성하는 것 자체가 일정 정도 인권경영의 현황을 보여주는 것이기도 하다. 다음으로 주요 경제단체의 인권경영증진활동을 살펴보았다. 전국경제인연합회, 대한상공회의소, 한국경영자총연합회 등은 우리나라 기업들을 회원사로 하는 조직으로서 명실공히 우리 기업을 대표한다고 할 수 있다. 이들 조직들은 대개 기업들의 공동이익을 추구하는데, 여기에는 인권경영과 관련한 지원활동도 포함된다. 따라서 이들 경제단체의 인권경영증진활동을 살펴보면, 인권경영과 관련한 우리나라 기업들의 현황을 어느 정도 가늠할 수 있을 것이다.

이러한 세 가지 접근을 통해서 본 장에서는 우리나라 기업들의 인권경영에 대한 태도, 인권경영의 성과 등에 관한 현황을 살펴보고, 우리나라 기업들의 인권경영과 관련한 정책적 함의를 도출해 보고자 한다.

Ⅱ. 지속가능성 보고서를 통해서 본 한국기업의 인권경영현황

1. 개요

이하에서는 주요 기업들이 발간하는 지속가능경영 보고서를 평가해 봄으로써, 기업의 인권경영 관련 보고현황 및 이행현황을 파악해 보았다. 지속가능경영 보

고서의 작성은 기업이 지속적으로 인권경영 및 기업의 사회적 책임에 관심을 기울일 수 있도록 하며, 이에 대한 기업의 존중과 관심을 외부로 표명함으로써 기업 스스로에게 지속적인 동기부여의 계기가 된다. 또한 인권 존중에 대한 외부로의 입장 표명 자체가 기업의 인권 보장에 있어 중요한 의미를 갖는다. 그러한 점에서, 기업들이 인권경영과 관련하여 지속가능경영 보고서에 어떠한 내용을 수록하고 있는지 살펴봄으로써, 현재 기업의 인권경영과 관련한 인식 수준이 어느 정도이며 인권경영을 위해 어느 정도의 노력을 기울이고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

2. 평가 대상 및 방법[53)]

평가 목적을 달성하기 위하여 평가 대상을 선정하는 과정에서 먼저 대한상공회의소가 공개하는 2010년 매출액 기준 국내 30개 기업에 주목하였다. 30대 기업을 기준으로 삼은 것은 우리 사회에 큰 영향력을 미치는 기업을 중점적으로 살펴보는 것이 우리나라 기업들의 인권경영 수준 전반을 파악하는 데 있어 비교적 효과적일 것이라 판단했기 때문이다. 그리고 그중 지속가능경영 보고서를 발간하는 19개 기업의 지속가능경영 보고서를 평가 대상으로 선택하였다.

[표 57] 2010년 매출액기준 국내 30개 기업 및 지속가능경영 보고서 작성여부

순위	1	2	3	4	5
기업명	삼성전자	SK이노베이션	한국전력공사	현대자동차	GS칼텍스
보고 여부	○	○	○	○	○
순위	6	7	8	9	10
기업명	POSCO	LG전자	우리은행	삼성생명	LG디스플레이
보고 여부	○	○			

53) 이하에서 다루는 기업에 대한 평가는 2011년 국가인권위원회의 실태조사 “기업과 인권 보고서를 위한 기초연구”의 결과를 반영하기로 한다. 동 연구는 각 기업이 발행한 지속가능경영 보고서가 해당 항목을 얼마나 충실하게 보고하고 있는지 그 정도에 따라 상, 중, 하로 나누었고, 해당 항목에 대한 보고내용이 전혀 없는 경우에는 ‘없음’으로 분류하였다.

순위	11	12	13	14	15
기업명	SK네트웍스	기아자동차	신한은행	한국가스공사	현대중공업
보고 여부		○	○	○	
순위	16	17	18	19	20
기업명	국민은행	S-오일	KT	SC제일은행	중소기업은행
보고 여부		○	○		
순위	21	22	23	24	25
기업명	하나은행	LG화학	대우인터네셔널	현대모비스	롯데쇼핑
보고 여부	○	○		○	○
순위	26	27	28	29	30
기업명	현대오일뱅크	삼성화재	삼성중공업	삼성물산	한국GM
보고 여부	○		○	○	

위 19개 기업의 지속가능경영 보고서를 평가하는 기준으로는, 1차적으로 많은 기업들이 대표적인 보고서 작성 기준으로 삼고 있는 “GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인 : G3.1 버전”의 인권항목과 노동항목을 선택하였다. GRI는 노동항목(LA)과 인권항목(HR)을 구별하여 기준을 제시하고 있지만, 노동항목 대부분의 내용이 통상 인권이라고 말할 수 있는, 특히 기업에 있어서 문제될 수 있는 인권에 관한 목록을 포함하고 있다고 판단되어 두 종류의 항목 모두 보고서를 판단하는 기준으로 삼았다. 이에 덧붙여 ISO26000 역시 2차적인 평가 기준으로 삼았다. 2010년에 국제표준화기구가 발표한 ISO26000은 기업의 인권과 노동관행에 접근함에 있어 참고서로 활용될 수 있는 중요한 국제표준이다. 따라서 이 역시 중요한 평가 기준으로 활용될 수 있다고 판단된다. ISO26000 역시 인권과 노동에 관한 항목을 모두 수록하고 있다. 평가 기준항목을 정리해보면 다음과 같다.

[표 58] GRI 3.1 Index 기준과 세부 내용

구분			지표의 내용
노동	고용	LA1	고용유형, 고용계약 및 지역별 인력현황
		LA2	직원 이직 건수 및 비율(연령, 성, 지역별)
		LA3	상근직에게만 제공되는 복지혜택(주사업장 별)
		LA15	성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율
	노사관계	LA4	단체교섭 적용대상 직원 비율
		LA5	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간
	직장 보건 및 안전	LA6	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율
		LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
		LA8	심각한 질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램
		LA9	노동조합과의 정식협약 대상인 보건 및 안전 사항
	교육 및 훈련	LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간
		LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램
		LA12	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율
	다양성 및 평등한 기회	LA13	이사회 및 직원의 구성현황(성, 연령, 소수계층 등)
		LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율
인권	투자 및 조달관행	HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약
		HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율
		HR3	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수
	차별 금지	HR4	총 차별 건수 및 관련 조치
	결사 및 단체교섭의 자유	HR5	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치
	아동노동	HR6	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치
	강제노동	HR7	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치
	보안관행	HR8	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율
	원주민 권리	HR9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
	평가	HR10	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수
	구제	HR11	공식적인 고충처리제도를 통해 다뤄지고 해결된 인권 관련 사항 건수

[표 59] ISO26000 기준과 세부 내용

주제	이슈	세부 내용
인권	실천점검의무(Due Diligence)	회사와 관련하여 발생하는 실질적 또는 잠재적 인권영향에 대해 이를 식별하고, 예방하며, 해결하기 위한 실천점검의무를 실시하는지 여부
	인권위험상황	회사의 운영지역과 관련하여 인권위험상황과 연관되어 있는지 판단하고, 해당되는 경우 주의를 기울이는지 여부
	공모회피	인권침해 공모가능성이 큰 보안처리방식과 관련하여 인권을 존중하고 법규를 준수하는지 여부 회사의 보안인력이 인권에 대한 기준을 준수하며 관련 교육을 받는지 여부 협력업체에 대하여 인권침해를 저지르는 회사와 파트너십을 맺는지 여부
	고충처리	자체적인 고충처리 프로세스를 수립하고 있는지 여부
	차별 및 취약집단	회사가 관계를 맺거나 영향을 미치는 이들을 차별하지 않으며, 취약집단의 권리를 인식하는지 여부
	시민적 정치적 권리	개인의 삶, 의사표현의 자유 등의 시민권과 정치적 권리를 존중하는지 여부
	경제, 사회, 문화적 권리	사업활동에 있어서 이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리를 존중하는지 여부
	직장에서의 기본 원칙과 권리	의사표현 및 교섭의 자유를 보장하고 있으며, 강제/아동노동을 금지하고 있는지 여부 직원에 대한 균등한 기회를 보장하며 차별이 없는지 여부
노동	고용 및 고용관계	모든 근로자에 대한 균등한 기회를 보장하며 노동관행에 있어서 차별이 없는지 여부
	근로조건 및 사회적 보호	합법적 절차와 단체교섭합의에 기초한 보수 및 기타 형태의 급여가 지급되고 있는지 여부 임금, 근무시간, 주휴, 휴가, 출산보호, 업무와 생활의 균형 및 가족에 대한 책임을 조화시키는 적절한 근로조건을 제시하고 있는지 여부
	사회적 대화	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성을 인식하고 그 권리를 존중하는지 여부
	직장에서의 보건 및 안전	관련 방침을 개발, 이행, 유지하며, 위험을 분석하고 이를 알리고 교육하고 있는지 여부
	인적 개발 및 직장내 교육	모든 근로자에게 동등하고 비차별적으로 개발과 훈련의 기회를 제공하고 있는지 여부

[표 60] GRI 3.1 Index 4점 지표 평가 기준

LA1	상	고용유형, 계약 및 지역별 인력현황에 대한 비교적 상세한 소개
	중	고용유형, 계약 및 지역별 인력현황에 대한 일부 내용 소개
	하	고용현황에 대한 상세한 소개 없이 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA2	상	직원 이직 건수 및 비율에 대한 연령/성/지역별 비교적 상세한 소개
	중	직원 이직 현황에 대한 일부 내용 소개
	하	직원 이직에 대한 상세한 소개 없이 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA3	상	복지혜택에 대한 항목별 상세한 소개
	중	복지혜택에 대한 일부 또는 대략적인 소개
	하	복지혜택에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA15	상	성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율에 대한 상세한 소개
	중	육아휴가 이후의 복직에 대한 일부 내용 소개
	하	육아휴가와 관련된 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA4	상	단체교섭 적용대상 직원 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	단체교섭 직용대상 직원 관련 일부 내용 소개
	하	단체교섭 적용대상 직원에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA5	상	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간의 상세한 명시
	중	중요한 사업변동 사항에 대한 최소통보기간의 언급
	하	중요한 사업변동 사항에 대한 통보의무 관련 언급
	없음	관련 내용 없음
LA6	상	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율의 언급
	중	노사공동보건안전위원회가 대표하는 범위에 대한 일부 내용 소개
	하	노사공동보건안전위원회 관련 언급
	없음	관련 내용 없음

LA7	상	부상, 직업병 등으로 인한 손실 일수 및 업무 관련 재해 건수를 지역별로 비교적 상세히 소개
	중	부상, 직업병 등으로 인한 손실 일수 및 재해 건수의 일부 내용 소개
	하	부상, 직업병 및 재해 건수에 대한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA8	상	질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램에 대한 비교적 상세한 소개
	중	질병에 관한 직원과 그 가족, 지역사회 구성원 대상 위험관리 프로그램에 대한 일부 내용 소개
	하	질병에 관한 위험관리 프로그램에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA9	상	노동조합과의 정식협약 대상인 보건 및 안전 사항에 대한 비교적 상세한 소개
	중	노동조합과의 협약대상으로서의 보건 및 안전 사항에 대한 일부 내용 소개
	하	보건 및 안전 사항 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA10	상	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원 연평균 교육시간에 대한 소개
	하	직원 교육 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA11	상	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램에 대한 비교적 상세한 소개
	중	지속적인 고용과 퇴직직원 지원 직무교육 및 평생학습 프로그램에 대한 일부 내용 소개
	하	지속적인 고용과 퇴직직원 지원에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA12	상	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	성과평가 및 경력개발 심사대상 관련 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

LA13	상	이사회 및 직원의 구성현황을 성별, 연령, 계층에 따라 비교적 상세히 소개
	중	이사회 및 직원의 구성현황에 대한 일부 내용 소개
	하	이사회 및 직원의 구성에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
LA14	상	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	남녀 직원간 기본급에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR1	상	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약에 대한 일부 내용 소개
	하	인권 관련 주요 투자협약에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR2	상	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	주요 공급업체 및 계약업체의 인권존중에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR3	상	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수에 대한 일부 내용 소개
	하	인권정책 및 절차에 대한 직원교육에 관한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR4	상	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	총 차별 건수 및 관련 조치에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

HR5	상	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	결사 및 단체교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	결사 및 단체교섭의 자유와 관련한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR6	상	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 관한 일부 내용 소개
	하	아동노동에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR7	상	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 근절을 위한 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	강제노동에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR8	상	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율에 대한 일부 내용 소개
	하	인권과 관련한 보안관행에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR9	상	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치에 대한 비교적 상세한 소개
	중	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치에 대한 일부 내용 소개
	하	원주민 권리에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

HR10	상	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수에 대한 일부 내용 소개
	하	인권심사와 영향평가에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
HR11	상	공식적인 고충처리제도를 통해 다뤄지고 해결된 인권 관련 사항 건수에 대한 비교적 상세한 소개
	중	공식적인 고충처리제도를 통해 다뤄지고 해결된 인권 관련 사항에 대한 일부 내용 소개
	하	고충처리제도를 통한 인권문제 해결에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

[표 61] ISO26000 4점 지표 평가 기준

실천점검의무 (Due Diligence)	상	회사와 관련하여 발생하는 인권문제에 대해 이를 식별, 예방, 해결하기 위한 실천점검의무에 대한 비교적 상세한 소개
	중	인권문제 관련 실천점검의무에 대한 일부 내용 소개
	하	인권문제 관련 실천점검의무에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
인권위험상황	상	회사가 인권위험상황과의 연관성을 판단하고, 이에 대한 주의를 기울이는지에 대한 상세한 소개
	중	인권위험상황과의 연관성 판단 및 주의에 대한 일부 내용 소개
	하	인권위험상황과의 연관성 판단 및 주의에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
공모회피	상	보안처리방식 및 협력업체와의 파트너쉽과 관련된 인권문제에 대한 비교적 상세한 소개
	중	보안처리방식 및 협력업체와의 파트너쉽과 관련된 인권문제 중 일부 내용 소개
	하	보안처리방식 및 협력업체와 관련된 인권문제에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

고충처리	상	자체 고충처리제도에 대한 비교적 상세한 소개
	중	자체 고충처리제도에 대한 일부 내용 소개
	하	자체 고충처리제도에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
차별 및 취약집단	상	회사의 이해관계자에 대한 차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 비교적 상세한 소개
	중	회사의 이해관계자에 대한 차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 일부 내용 소개
	하	차별 금지 및 취약집단의 권리 인식에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
시민적 정치적 권리	상	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 비교적 상세한 소개
	중	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	직원의 시민권 및 정치적 권리 존중에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
경제, 사회, 문화적 권리	상	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 비교적 상세한 소개
	중	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	이해관계자들의 경제, 사회, 문화적 권리 존중에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
직장에서의 기본 원칙과 권리	상	의사표현 및 교섭의 자유 보장과 강제/아동노동의 금지에 대한 비교적 상세한 소개
	중	의사표현 및 교섭의 자유 또는 강제/아동노동의 금지에 대한 일부 내용 소개
	하	의사표현 및 교섭의 자유 또는 강제/아동노동의 금지에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
고용 및 고용관계	상	모든 근로자에 대한 균등한 기회의 보장 및 차별 금지에 대한 비교적 상세한 소개
	중	모든 근로자에 대한 균등한 기회의 보장 및 차별 금지에 대한 일부 내용 소개
	하	차별 금지에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

근로조건 및 사회적 보호	상	합법적이고 단체교섭에 기초한 급여 지급에 대한 비교적 상세한 소개
	중	합법적이고 단체교섭에 기초한 급여 지급에 대한 일부 내용 소개
	하	급여 지급에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
사회적 대화	상	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성 인식, 당해 권리의 존중에 대한 상세한 소개
	중	사회적 대화에 대한 규범 및 단체교섭 구조의 중요성 인식, 당해 권리의 존중에 대한 일부 내용 소개
	하	사회적 대화에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
직장에서의 보건 및 안전	상	보건 및 안전에 대한 방침 수립 및 위험 분석과 교육에 대한 비교적 상세한 소개
	중	보건 및 안전에 대한 방침 수립 및 위험 분석과 교육에 대한 일부 내용 소개
	하	보건 및 안전에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음
인적 개발 및 직장 내 교육	상	동등하고 비차별적인 개발과 훈련의 기회 제공에 대한 비교적 상세한 소개
	중	동등하고 비차별적인 개발과 훈련의 기회 제공에 대한 일부 내용 소개
	하	개발과 훈련의 기회 제공에 대한 간략한 언급
	없음	관련 내용 없음

위와 같은 방법에 따라, 이하에서는 GRI의 노동지표 15개와 인권지표 11개, 그리고 ISO26000의 인권과 노동에 대한 13개 항목을 기준으로 각 기업의 보고서를 평가하고 인권경영의 관점에서 일정한 시사점을 찾아보았다.

3. 기업 통합 평가

19개 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 평가 결과를 종합하여 표로 정리하면 다음과 같다.

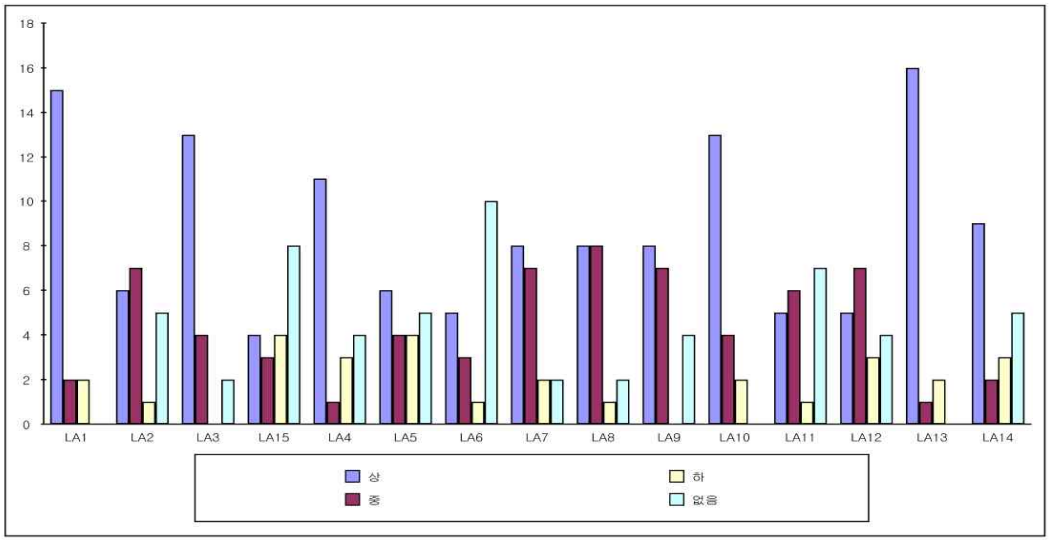
[표 62] GRI 3.1 평가

	삼성전자	SK이노베이션	한국전력	현대자동차	GS칼텍스	POSCO	LG 전자
LA1	상	상	상	상	상	상	상
LA2	중	상	상	-	상	하	중
LA3	중	상	중	상	-	상	상
LA15	상	-	-	-	상	-	하
LA4	하	상	상	-	상	하	상
LA5	-	중	-	-	중	상	상
LA6	-	-	-	-	중	중	-
LA7	상	중	상	하	중	상	중
LA8	중	상	상	상	상	중	상
LA9	-	상	상	상	상	상	-
LA10	상	상	상	상	중	상	상
LA11	상	하	상	-	중	중	-
LA12	-	중	상	-	-	하	중
LA13	상	상	상	하	상	상	상
LA14	하	-	상	-	-	-	상
HR1	-	-	-	-	하	-	-
HR2	하	하	상	-	-	중	상
HR3	하	-	상	하	중	하	중
HR4	하	-	상	-	상	하	상
HR5	-	상	중	상	중	중	중
HR6	상	상	상	상	상	상	상
HR7	상	상	상	상	상	상	상
HR8	-	-	하	-	-	-	-
HR9	하	-	하	-	-	중	-
HR10	-	-	-	-	-	하	하
HR11	상	-	상	-	하	하	하

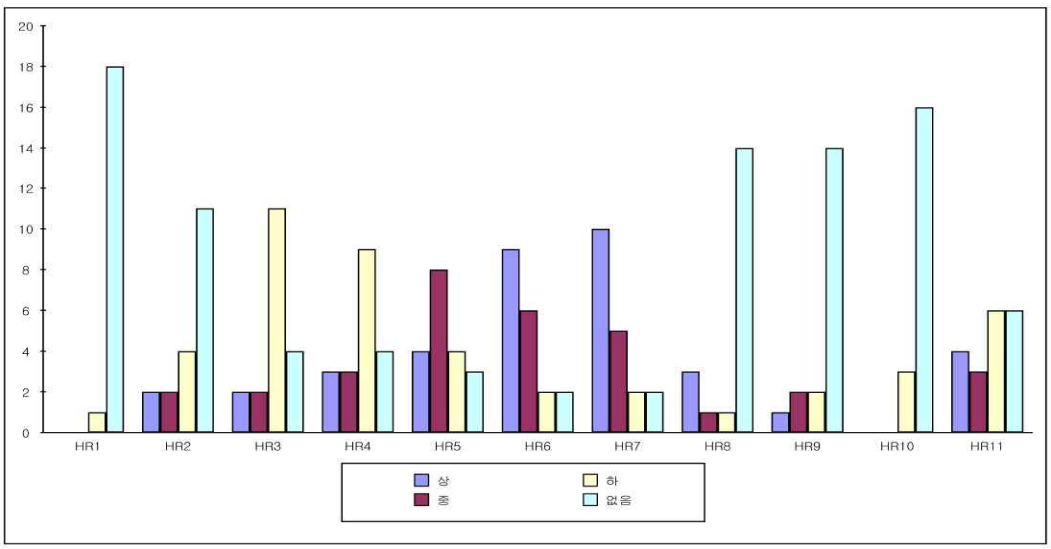
	기아 자동차	신한 은행	가스공사	S-OIL	KT	하나은행	LG 화학
LA1	상	중	상	상	하	하	상
LA2	중	중	-	상	-	-	상
LA3	중	상	상	상	상	상	상
LA15	-	하	상	-	중	중	-
LA4	상	상	상	중	상	-	-
LA5	상	상	상	하	중	-	-
LA6	상	-	상	하	중	-	-
LA7	상	하	상	상	중	-	-
LA8	상	상	중	중	중	하	중
LA9	중	중	상	상	중	-	중
LA10	중	상	상	중	중	하	하
LA11	상	상	중	중	-	-	-
LA12	중	중	상	중	상	하	-
LA13	상	상	상	중	상	하	상
LA14	상	상	하	중	상	하	-
HR1	-	-	-	-	-	-	-
HR2	중	-	-	하	-	-	-
HR3	하	상	하	하	하	-	하
HR4	중	하	하	하	-	-	중
HR5	하	하	상	중	상	하	-
HR6	중	하	중	-	중	하	상
HR7	상	하	중	-	중	하	상
HR8	-	상	-	-	-	-	중
HR9	-	-	중	-	-	-	-
HR10	-	하	-	-	-	-	-
HR11	중	중	-	하	상	-	-

	현대모비스	롯데쇼핑	현대오일뱅크	삼성중공업	삼성물산	상	중	하	없음
LA1	상	중	상	상	상	15	2	2	-
LA2	중	중	상	-	중	6	7	1	5
LA3	상	-	상	상	중	13	4	-	2
LA15	상	중	하	하	-	4	3	4	8
LA4	상	상	상	하	-	11	1	3	4
LA5	상	중	하	하	하	6	4	4	5
LA6	상	-	상	상	-	5	3	1	10
LA7	중	중	중	상	상	8	7	2	2
LA8	중	중	상	-	-	8	8	1	2
LA9	중	-	상	중	중	8	7	-	4
LA10	상	상	상	상	상	13	4	2	-
LA11	중	상	-	-	중	5	6	1	7
LA12	중	상	중	상	하	5	7	3	4
LA13	상	상	상	상	상	16	1	2	-
LA14	상	상	상	중	상	9	2	3	5
HR1	-	-	-	-	-	-	-	1	18
HR2	-	-	하	-	-	2	2	4	11
HR3	하	-	-	하	하	2	2	11	4
HR4	중	하	하	하	하	3	3	9	4
HR5	중	중	중	하	-	4	8	4	3
HR6	중	-	상	중	중	9	6	2	2
HR7	중	-	상	중	중	10	5	2	2
HR8	-	-	-	상	상	3	1	1	14
HR9	-	-	-	상	-	1	2	2	14
HR10	-	-	-	-	-			3	16
HR11	-	상	하	하	중	4	3	6	6

[그림 4] GRI 노동 관련 보고수준 분포도



[그림 5] GRI 인권 관련 보고수준 분포도



GRI를 기준으로 19개 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 평가 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 LA1 지표와 관련하여, 19개 기업 중 15개 기업이 '상' 수준의 보고를 하였다. 즉 고용과 관련된 각종 현황에 대해서는 많은 기업들이 매우 높은 보고수준을 보여주었다. 각 기업들은 고용과 관련하여 유형,

지역, 성 등을 기준으로 한 여러 가지 분류별 보고에 충실하였다. 그리고 LA3 지표인 직원에 대한 복지혜택에 관해서도 다수의 기업(상 : 13개 기업, 중 : 4개 기업)이 직원들이 누리는 복지혜택에 대하여 비교적 상세한 보고를 하였다. 또한 다수의 기업(상 : 13개 기업, 중 : 4개 기업)이 LA10 지표인 직원의 교육시간에 대해서도 적극적으로 상세한 보고를 하였으며, LA13 지표인 이사회 및 직원의 구성현황에 대해서도 거의 대다수의 기업이 상세한 보고를 통하여 성별, 소수계층별 비율 등을 쉽게 알 수 있게 하였다.

그 외의 노동 관련 지표 중 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(LA7)에 대해서도 비교적 많은 기업들이 어느 정도 수준까지는 보고하고 있음을 확인할 수 있다(상 : 8개 기업, 중 : 7개 기업). 신한은행과 하나은행 등 보고가 없거나 미약한 기업들은 금융업종이라는 특수성이 일부 반영된 것으로 보인다. 질병에 대한 위험관리(LA8)에 대해서도 많은 기업들이 비교적 충실한 보고내용을 보여주었다(상 : 8개 기업, 중 : 8개 기업). 그리고 노동조합과의 정식협약 대상인 보건 및 안전 사항(LA9)에 대해서도 상당수 기업들이 보고서에 관련 내용을 수록하였다(상 : 8개 기업, 중 : 7개 기업).

다만 LA15 지표인 성별에 따른 육아휴가 이후의 복직 비율과 관련해서는 대다수의 기업이 관련 제도가 있음을 간략하게 언급하거나, 아예 관련 언급을 하지 않는 경우가 많았고(하 : 4개 기업, 없음 : 8개 기업), LA6 지표인 노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율에 대해서도 관련 내용을 전혀 언급하지 않은 기업이 10곳이나 되는 등 보고수준이 미비한 것을 확인할 수 있었다. 그 외의 나머지 노동 관련 지표에 대해서는 대체적으로 보고의 수준이 높은 기업과 낮은 기업의 수가 비슷한 것을 확인할 수 있다.

인권 관련 지표 중 HR6과 HR7 지표와 관련하여, 대다수의 기업들이 아동노동과 강제노동의 금지에 대한 명확한 입장을 표명하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 그 외의 인권 관련 지표들에 대해서는 보고수준이 현저하게 저조한 것을 확인할 수 있다. 투자 및 조달관행과 관련된 HR1 지표(인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약)에 대해서 언급이 있는 회사는 한 곳뿐이었으며 나머지 기업들은 이와 관련된 내용을 전혀 반영하지 않았고, HR2 지표(주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율)와 관련해서도

보고수준이 대체적으로 아주 낮은 것을 볼 수 있다(하 : 4개 기업, 없음 : 11개 기업). 또한 인권에 대한 직원교육 시수(HR3)도 대체적으로 잘 보고되지 않았다(하 : 11개 기업, 없음 : 4개 기업). 게다가 인권침해의 소지가 있는 보안관행에 대한 HR8 지표(인권 관련 정책 및 절차를 이수한 보안인력의 비율)에 대하여 언급이 전혀 없는 기업이 14곳에 이르며, 원주민의 권리 침해(HR9)에 대해서도 역시 14개의 기업이 언급을 전혀 하지 않은 것을 볼 수 있다. 마지막으로, 특히 인권심사와 영향평가를 위한 조치의 비율과 건수(HR10)와 관련하여 3곳의 기업이 '하' 수준의 보고를 한 것을 제외하면 나머지 기업의 관련 보고는 없다는 것을 확인할 수 있다.

GRI의 기준에 맞추어 평가한 이상의 내용을 정리해보면, 인력현황과 직원의 복지 및 교육에 대하여는 우리나라 기업들이 지속가능경영 보고서를 통하여 대체적으로 상세하게 보고하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 아동노동과 강제노동 금지의 천명 역시 대체적으로 잘 이루어지고 있음을 알 수 있다. 다만 육아휴가와 관련된 보고의 수준이 다른 노동 관련 지표의 보고수준에 비해 낮은 편이다. 이는 육아휴가와 관련된 지표가 GRI 3.1 버전에서 새롭게 도입된 것이기에 이에 대한 반영이 아직 이루어지지 않았기 때문으로 판단된다.

두드러지는 점은, 노동 관련 지표의 보고수준과는 달리, 인권 관련 지표의 보고수준이 전반적으로 매우 낮다는 것이다. 특히 투자 및 조달관행과 관련된 인권심사 비율, 인권보호와 관련된 투자협약, 그리고 인권 관련 교육 등에 대해서 보고수준이 전반적으로 매우 낮다는 것은 인권과 관련된 기업정책에 대하여 기업이 갖는 관심도가 현재 어느 정도인지를 보여주고 있다고 판단된다. 금융업과 같은 일부 업종의 경우 투자 및 조달관행과 관련된 인권심사의 업무연계 가능성이 그다지 높지 않다는 점을 감안하더라도, 업종의 구분 없이 이루어진 평가에서 인권과 관련된 투자 및 조달관행에 대한 보고수준이 전반적으로 저조하게 나왔다는 것은 문제가 있다고 본다. 또한 인권과 관련된 보안관행이나 원주민의 권리에 대해서도 그 보고수준이 매우 저조하다. 보고서의 평가 결과를 바탕으로 판단해 보았을 때, 인권침해의 소지가 있는 보안관행과 원주민의 권리에 대한 우리나라 기업의 인식은 아직 저조한 수준에 머물러 있는 것으로 보인다. 그리고 기업의 인권 관련 현황의 파악과 관련하여 인권심

사와 영향평가 등에 대다수의 기업들이 무관심한 태도를 보이고 있음을 확인할 수 있다. 이는 전반적으로 이해관계자의 범위를 직원으로 한정하여 좁게 이해하거나, 또는 기타 다른 이해관계자의 권리에 대하여 인식이 부족하기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로는 ISO26000의 인권 및 노동항목을 기준으로 기업의 지속가능경영보고서를 평가한 결과를 살펴본다.

[표 63] ISO26000에 의한 평가

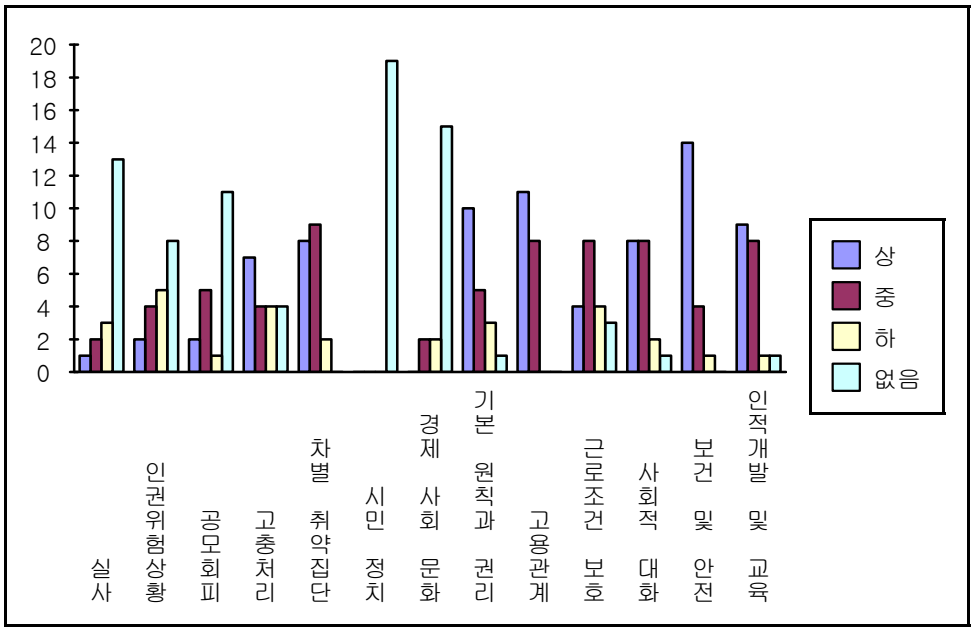
		삼성 전자	SK이노 베이션	한국 전력	현대 자동차	GS 칼텍스
인권	실천점검의무(Due Diligence)	-	하	-	상	하
	인권위험상황	상	하	-	상	하
	공모회피	중	중	중	-	중
	고충처리	상	-	상	상	상
	차별 및 취약집단	상	상	상	중	중
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	-	-	하	-
	직장에서의 기본 원칙과 권리	중	상	상	상	상
노동	고용 및 고용관계	상	상	상	상	상
	근로조건 및 사회적 보호	-	상	중	중	중
	사회적 대화	하	상	상	중	상
	직장에서의 보건 및 안전	중	상	상	상	상
	인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	-	상	상

		POSCO	LG 전자	기아 자동차	신한 은행	가스 공사
인권	실천점검의무(Due Diligence)	하	중	-	-	-
	인권위험상황	중	중	하	중	중
	공모회피	-	상	중	-	-
	고충처리	중	하	중	중	-
	차별 및 취약집단	상	중	상	상	상
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	중	-	중	-
	직장에서의 기본 원칙과 권리	상	상	상	중	상
노동	고용 및 고용관계	상	중	상	상	상
	근로조건 및 사회적 보호	-	상	하	중	중
	사회적 대화	상	상	중	중	상
	직장에서의 보건 및 안전	상	상	상	중	상
	인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	중	중	중

		S-OIL	KT	하나 은행	LG 화학	현대 모비스
인권	실천점검의무(Due Diligence)	-	-	-	중	-
	인권위험상황	-	-	-	하	-
	공모회피	-	-	-	상	-
	고충처리	하	상	-	중	-
	차별 및 취약집단	하	중	중	상	중
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-
	경제, 사회, 문화적 권리	-	-	-	-	-
	직장에서의 기본 원칙과 권리	중	중	하	상	-
노동	고용 및 고용관계	중	상	중	상	중
	근로조건 및 사회적 보호	중	중	-	상	중
	사회적 대화	중	상	-	상	중
	직장에서의 보건 및 안전	상	상	하	상	중
	인적 개발 및 직장 내 교육	중	중	하	상	중

		롯데 쇼핑	오일 뱅크	삼성 중공업	삼성 물산	상	중	하	없음
인권	실천점검의무(Due Diligence)	-	-	-	-	1	2	3	13
	인권위험상황	-	-	-	하	2	4	5	8
	공모회피	-	하	-	-	2	5	1	11
	고충처리	상	하	하	상	7	4	4	4
	차별 및 취약집단	중	중	하	중	8	9	2	-
	시민적 정치적 권리	-	-	-	-	-	-	-	19
	경제, 사회, 문화적 권리	-	하	-	-	-	2	2	15
	직장에서의 기본 원칙과 권리	하	상	중	하	10	5	3	1
노동	고용 및 고용관계	중	중	중	중	11	8	-	-
	근로조건 및 사회적 보호	하	상	하	하	4	8	4	3
	사회적 대화	중	중	중	하	8	8	2	1
	직장에서의 보건 및 안전	중	상	상	상	14	4	1	-
	인적 개발 및 직장 내 교육	상	상	중	중	9	8	1	1

[그림 6] ISO26000 기준 보고수준 분포도



먼저, 차별 및 취약집단 항목에 대해서는 모든 기업들이 관련 보고내용을 수록하고 있으며, 2곳을 제외하고는 상 또는 중 수준의 보고를 하고 있다. 그리고 직장에서의 기본 원칙과 권리 항목에 대해서도 보고수준이 전반적으로 높은 것을 확인할 수 있다(상 : 10개 기업, 중 : 5개 기업). 즉 회사 내에서의 의사표현 및 교섭의 자유 보장, 강제/아동노동의 금지, 직원 모두에 대한 균등한 기회 보장과 관련해서는 대체적으로 보고가 잘 이루어지고 있다. 그 외에 ISO26000의 고충처리 항목은 GRI와 달리 현황이나 관련 통계를 요구하지 않는다는 점에서 다소 느슨한 기준이 적용되어, 대체적으로 적지 않은 기업들이 보고서에 자체적인 고충처리제도를 소개하고 있다(상 : 7개 기업, 중 : 4개 기업).

다만 이 3가지 항목 외의 다른 인권 관련 항목에 대해서는 기업의 보고수준이 대체적으로 저조하다. 회사의 인권침해 연루 여부 및 침해현황 파악과 관련된 실천점검의무 항목에 대하여 관련 내용을 전혀 찾아볼 수 없는 기업이 13곳에 이르고, 인권위험상황과 관련된 보고내용도 대체적으로 찾아보기 힘들었으며(하 : 5개 기업, 없음 : 8개 기업), 회사의 인권침해 연루 가능성을 축소

하기 위한 각종 노력과 관련된 공모회피 항목에 대해서도 보고수준이 전반적으로 매우 저조하였다(하 : 1개 기업, 없음 : 11개 기업). 또한 이해관계자들의 시민적, 정치적 권리와 경제, 사회, 문화적 권리에 대한 언급도 대체적으로 거의 없다는 사실을 확인할 수 있다.

노동 관련 항목에 대해서는 전반적으로 높은 보고수준을 보여준다. 고용 및 고용관계 항목의 세부 내용으로서 직원에 대한 균등한 기회보장 및 차별금지와 관련된 보고내용은 모든 보고서에서 찾아볼 수 있고(상 : 11개 기업, 중 : 8개 기업), 근로조건 및 사회적 보호 항목에 대해서도 대체적으로 보고가 잘 이루어지고 있음을 확인할 수 있다(상 : 4개 기업, 중 : 8개 기업). 특히 노동조합과의 관계를 내용으로 하는 사회적 대화 항목에 대해서도 대다수 기업들이 노동조합과의 관계를 중요하게 생각하고 그 권리를 존중하고 있음을 보고서에서 언급하고 있다(상 : 8개 기업, 중 : 8개 기업). 직장 내 보건 및 안전에 대해서도 이를 언급하지 않은 기업은 한 곳도 없었으며, 기업들은 보건 및 안전에 관하여 많은 관심을 기울이면서 직장 내 안전을 위한 조치를 취하고 있음을 언급하였다(상 : 14개 기업, 중 : 4개 기업). 또한 인적 개발 및 교육에 있어서도 공평한 기회를 보장하고 있음을 보고하는 회사들이 대부분이었다(상 : 9개 기업, 중 : 8개 기업).

종합하면, 전통적으로 기업 내에서 인권과 관련되어 있다고 여겨지는 차별의 금지, 취약집단의 보호, 강제/아동노동의 금지, 노동3권의 보장 등에 대해서는 조사 대상 기업들의 경우 전반적으로 적극적인 보고를 하고 있었으며, 그 내용도 대체적으로 충실하였다. 그러나, 이러한 항목을 제외하고는, 기업에게 인권침해 연루 가능성에 대한 감수성이 부족하고 기업이 인권현황 파악 등에 대체적으로 관심을 기울이지 않고 있음을 보고서의 평가 결과를 통하여 알 수 있다.

다만 지속적으로 강조되어 왔던 노동 관련 항목에 대해서는 기업들도 전반적으로 많은 관심을 가지고 있다는 것을 보고서를 통해서 보여주고 있다. 노동 관련 항목의 보고수준은 대체적으로 높은 것을 확인하였고, 관련 언급이 없는 회사는 그다지 많지 않았다.

4. 소결론

지금까지 GRI와 ISO26000의 인권 및 노동 관련 항목을 기준으로 우리나라 주요 기업들의 지속가능경영 보고서를 평가해 봄으로써 기업의 인권 관련 보고수준을 살펴보았다. 이에 따른 평가 결과를 종합하여 그 특징과 의미를 도출해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 30대 기업 중 19개 기업만이 지속가능경영 보고서를 제출했다는 사실 자체도 우리 기업의 인권경영현황을 보여주는 중요한 지표라고 할 수 있다. 63%의 보고율이 반드시 낮다고 할 수는 없지만, 우리나라의 30대 기업 중 27%의 기업이 보고서를 발간하지 않는다는 사실은 주목할 여지가 있다. 나아가 30대 기업 이외의 기업이 작성하는 지속가능경영 보고서는 그 보고수준이 더욱 낮을 것으로 추정된다.

둘째, 평가 항목을 노동 관련 분야와 인권 관련 분야로 나누어 살펴보면, 노동 관련 분야의 보고수준이 인권 관련 분야의 보고수준에 비하여 높게 나타난다. GRI의 LA1 내지 LA15의 지표에 대한 보고수준 및 ISO26000의 노동관행 분야에 대한 보고수준을 보면 전반적으로 중간을 넘는 보고수준을 보여준다. 그러나 GRI를 기준으로 하였을 때와 ISO26000을 기준으로 하였을 때 모두 인권 관련 분야에 대해서는 보고수준이 상대적으로 낮다. 이것은 우리나라 기업들이 전통적으로 노동 관련 문제를 많이 경험하였고, 그 과정에서 이를 해결하기 위한 노력들이 상당 부분 축적된 상황이라는 점이 어느 정도 반영된 것으로 추측된다. 그러나 기업에 의한 인권침해는 아직까지 다소 생소한 개념이고, 현실적으로 기업이 이를 쉽게 받아들이지 못하고 있으며, 따라서 이에 따른 인식 부족으로 보고서에 인권 관련 사항을 상세히 다루지 못했다고 판단된다. 이러한 점은 과거부터 기업과 관련되어 있다고 여겨지던 이슈에는 기업들이 어느 정도 적응을 하고 있지만, 오늘날 새롭게 제기되는 기업의 인권 관련 이슈에는 아직 기업의 관심이 부족하다는 것을 드러낸다.

셋째, 대다수 기업들이 노동인권과 관련해서는 비교적 상세하게 보고하고 있다. 기업들은 임직원의 현황을 성, 고용유형, 지역 등을 기준으로 상세히 보고하고 있고, 퇴직현황에 대해서도 대체로 잘 보고하고 있다. 그리고 보건 및 안전에 관한 사항과 이를 개선하기 위한 기업의 프로그램 등에 대해서도 현황

을 제시하며 구체적으로 소개하고 있다. 그 밖에 직원의 복지 또는 교육 및 훈련에 대한 내용도 상세히 반영되어 있다. 또한 노사관계에 대한 보고, 근로조건에 대한 보고에 있어서도 전반적으로 보고수준이 높았다.

넷째, 인권과 관련하여 아동노동과 강제노동에 대해서는 기업이 자신의 입장을 상세하게 명시하고 있으며, 차별 금지에 대해서도 어느 정도 잘 보고하고 있다. 특히 남녀차별, 성희롱 등에 대해서는 대다수의 기업들이 이를 예방하기 위하여 노력하고 있음을 보고서 상으로 보여주고 있다. 또한 보고서 상으로 나타난 취약집단의 권리에 대한 기업의 인식도 비교적 높은 편이라고 평가할 수 있다.

다섯째, 인권 관련 항목에서 특별히 보고가 미진한 분야는 GRI에서 인권심사(HR1), 공급망 관리(HR2), 보안인력(HR8), 원주민 권리(HR9), 인권영향평가(HR10), 그리고 ISO26000에서 실천점검의무, 인권위험상황, 공모회피 등에 관한 사항이다. 이러한 항목의 공통점은 이들이 모두 기업의 외부를 향한 항목이라는 점이다. 앞서 살펴본 특징과 대비해 본다면, 우리나라의 기업들의 인권경영과 관련된 관심사가 기업의 내부에 머물고 있다는 사실을 알 수 있다. 다시 말하면 우리나라의 기업들은 직원의 인권문제에 집중하고 있는 것이다. 노동문제에 대한 상세한 보고는 직원의 노동인권에 대한 기업들의 관심을 반영하고 있다. 예컨대, 남녀차별이나 성희롱의 문제에 대한 상세한 보고는 기업에 속한 여직원의 인권문제인 것이다. 이에 비해 기업활동 중 영향력을 행사하게 되는 범위에서 발생하는 인권문제에 대해서는 기업의 보고수준이 아직 미비하다.

여섯째, 고충처리제도와 관련하여 대부분의 기업들이 자체적인 제도 수립과 운영에 대해서 언급은 하고 있지만, 보고서 상에는 그 현황 및 적극적인 심사에 관한 내용이 잘 나타나지 않고 있다. GRI의 HR11 지표와 ISO26000의 고충처리 항목에서는 인권보장을 위한 고충처리제도의 현황을 상세하게 보고할 것을 요구하고 있는데, 이는 인권경영에서 고충처리가 각별히 중요하기 때문이다. 고충처리제도의 중요성은 유엔 프레임워크에서도 각별히 강조된 바 있다. 이런 점을 고려한다면 우리나라의 지속가능경영 보고서는 구제절차에 관하여 다소 부실한 내용을 담고 있다고 할 수 있다. 고충처리제도는 사실상 1차적인 기업의 인권침해구제수단으로서 기능하는 것인데, 이를 이용하는 비율이 제대로 보고되지 않고 있다는 사실은 인권경영에 기업이 적극적이지 못하다는 것

을 방증하는 것이다.

종합해 보건대, 인권경영과 관련하여 지속가능경영 보고서가 가지는 중요성을 감안할 때, 30대 기업 중 보고활동을 하고 있는 기업의 비율인 63%를 만족스러운 수치로 보기는 어려울 것이다. 하지만 적어도 우리나라의 대다수 기업이 국제적인 기준을 고려하는 가운데 기업활동과 관련된 인권에 관심을 가지기 시작했다는 것은 명백하게 확인할 수 있었다.

보고서의 내용을 살펴보면, 노동 관련 항목은 비교적 상세하게 보고되고 있지만, 인권 관련 항목은 아동노동 및 강제노동의 금지 등 아주 기초적인 내용 이외에는 거의 보고가 없거나 부실하다. 특히 인권경영과 관련하여 최근 그 중요성이 크게 부각되고 있는 영역에 대하여 거의 언급이 없는 것은 문제이다. 다시 말하면, 기업이 기업 내부의 인권에 대해서만 인권존중의 책임을 지는 것이 아니라, 자신의 영향력 범위(sphere of influence) 내에서 발생하는 모든 인권문제에 대하여 책임을 진다는 사고는 아직 우리나라 기업의 보고서에서 찾기 어렵다.

보고서의 내용이 반드시 기업의 인권경영의 현실을 정확히 반영한다고 보기 어렵고, 통상 보고서가 기업의 현실을 그대로 반영하기보다는 다소 과장하는 경향이 있다는 점을 고려한다면, 이러한 분석 결과는 우리나라의 기업에게 인권경영의 개선 여지가 더 많을 수 있다는 것을 암시한다고 하겠다.

Ⅲ. 주요 경제단체의 인권경영 지원활동

1. 개요

우리나라에는 이른바 '경제5단체'로 불리는 경제단체들이 있는데, 전국경제인연합회, 대한상공회의소, 한국무역협회, 한국경영자총협회, 중소기업중앙회가 여기에 속한다. 본 연구에서는 이들 단체가 기업의 인권경영과 관련하여 어떤 활동을 하는지를 살펴본다.[54]

방법론에 있어서는 직접 방문면담을 기본으로 하고, 그 밖에 인터넷을 통하여 얻어지는 자료로 보완하는 방식으로 진행하였다. 한 차례의 면담을 통해서 이들 경제단체의 인권경영 지원활동을 정확히 파악하는 것에는 여러 한계가 있는 것이 사실이다. 핵심을 파악하기에는 매우 짧은 시간일 뿐만 아니라, 면담에 응한 사람이 반드시 그 조직의 대표성을 갖는다고 볼 수도 없기 때문이다. 정보의 정확성 역시 반드시 검증된 것이라고 보기 어렵다. 정보는 면담자의 선입견이나 정보력에 의해서 제약을 받기 때문이다.

본 보고서는 위와 같은 점에서 한계를 인정할 수밖에 없다. 다만, 본 보고서는 최대한 그 조직의 내부 정보나 정서를 파악할 수 있도록 수행되었다. 정보의 엄밀성을 추구한다기보다 전반적인 흐름과 분위기를 파악하는 데 그쳤다. 그러나 일정한 경우에는 인터넷이나 기타 다른 방법에 의하여 획득할 수 없는 구체적이고 소중한 정보에 접근할 수 있었다. 이러한 경우에는 관련 내용을 상세히 소개하였다.

면담의 내용에 있어서는 반드시 인권경영에 한정하지 않았다. 경제단체 역시 기업과 마찬가지로 인권이라는 용어가 주는 모호함이나 생소함으로 인하여 이 단어를 그다지 사용하지 않았기 때문이다. 대신 윤리경영, 환경경영, 준법경영, 사회공헌활동 등을 살펴보고 이들이 인권경영에 대하여 갖는 함의를 점검하는 방식을 취했다. 단순히 영리를 추구하지 않는 경제단체의 특성을 감안하는 한편 사회에 대한 책임을 다한다는 차원에서 직무를 수행하고 있는 피면담자의 인식을 중시하여 약간의 성과라도 발굴한다는 관점에서 접근하였다.

54) 한국무역협회와 중소기업중앙회에 대해서는 여러 문제로 인하여 실제 면담이 성사되지 못했다.

2. 전국경제인연합회

2-1. 개관

전국경제인연합회(이하 '전경련')는 1961년 민간경제인들의 자발적인 의지에 의해 설립된 순수 민간종합경제단체로서, 제조업, 무역, 금융, 건설 등 전국적인 업종별 단체 67개와 우리나라의 대표적인 대기업 437개사를 회원으로 두고 있으며, 여기에는 외자계기업도 포함되어 있다. 설립목적은 자유시장경제의 창달과 건전한 국민경제의 발전을 위하여 올바른 경제정책을 구현하고 우리경제의 국제화를 촉진하는 데 두고 있다.

전경련의 주요 활동에는 기업경쟁력 제고를 위한 기업경영 인프라 개선, 기업시민의 역할 선도와 시장경제 실현, 회원서비스 확대와 경제계 구심체역할 수행, 글로벌 민간경제협력 선도 등이 있다. 이 중 "기업시민의 역할"이란 '신뢰받는 기업상 정립(비전)'을 위한 적극적, 포괄적 가치를 반영하는 경영을 의미하며, 그 예로는 생산형 복지와 사회공헌 확대, 환경경영·윤리경영·투명경영 확산, 고용안정과 취업기회 확대, 주주 중시경영 확립, 채권자·지역사회에 대한 역할과 책임 이행 등이 있다. 이처럼 각 기업들로 하여금 기업시민의 역할을 제고하게 하는 것은 전경련의 주요한 활동 중의 하나이다. 전경련에는 18개의 상설위원회 및 특별위원회가 있는데, 이 중에서 윤리경영위원회와 사회공헌위원회가 인권경영과 밀접하게 관계를 맺고 있다. 이들의 지원사무는 사회본부 산하의 사회공헌팀이 담당하고 있다.

윤리경영위원회는 기업의 윤리경영활동을 지원하고 윤리경영의 확산을 통한 기업경쟁력의 강화방안을 모색하는 조직으로서, 구체적으로는 업종간, 기업간 윤리경영 노하우 및 정보의 교류사업을 전개하고, 기업의 윤리경영활동에 대한 사회인식의 제고방안을 논의하며, 윤리경영 모범사례의 전파사업 등을 추진하고 있다. 사회공헌위원회는 기업의 사회공헌활동을 촉진하고 미래지향적인 사회공헌활동을 전개함으로써 국민과 함께하는 바람직한 기업상을 구현하기 위하여 조직된 위원회이다.

2-2. 전경련의 주요 활동

전경련의 인권경영과 연관되어 있는 활동은 사회공헌위원회에서 진행하고 있다. 주요한 활동을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 경제계 공동 사회공헌사업으로 보듬이나눔이 어린이집 건립사업, 사회공헌문화대축제 사업 등이 있다. 보듬이나눔이 어린이집 건립사업은 경제계가 공동으로 2009년부터 2013년까지 5년간 전국에 총 50개의 보육시설을 짓는 사업이다. 이 사업에는 삼성, 현대·기아차, SK, LG, POSCO 등 21개 회원사가 참여하여 약 69억 원을 기부하였다. 사회공헌문화대축제 사업은 우리사회의 나눔과 감사의 문화 조성을 위하여, 기업 및 비영리기관, 공공기관 등이 참여하여 대국민 사회공헌 체험 프로그램을 운영하는 국내 유일의 사회공헌 체험 행사로서, 2007년부터 매년 실시되고 있다.

다음으로, 사회공헌 인프라 지원사업이 있다. 이는 사회공헌백서 및 CSR Brief의 발간과 사회공헌아카데미, 기업윤리학교, 기업과 함께 하는 NGO아카데미 등의 사업을 그 내용으로 한다. 각각의 사업에 대하여 살펴보면, ① 먼저, 전경련은 1983년 이래로 매년 기업과 기업재단의 사회공헌활동을 망라한 백서를 발간하여 사회공헌 담당자에게 유용한 정보를 제공하고 있다. ② 또한 CSR에 관한 최신 동향 및 정보를 공유하기 위하여 이제까지 발간해오던 사회공헌 뉴스레터와 기업윤리 뉴스레터를 통합하여 CSR Brief를 발간하고 있다. 2007. 9. 5. 제1호 발간을 시작으로 현재 제17호까지 발간되었다. ③ 사회공헌아카데미는 기업들의 사회공헌 실천노력을 지원하고 이를 효과적으로 확산시키기 위하여 진행되는 기업의 사회공헌 담당자 대상 교육과정이다. 이 과정은 일회성 교육이 아닌 주제별 코스워크로 진행되며, 기업의 사회공헌실무자들의 실무능력을 향상시키고자 한다. ④ 기업윤리학교는 회원기업들의 윤리경영과 CSR 실천노력을 지원하고 이를 효과적으로 확산시키기 위하여 정례적으로 실시하는 교육프로그램이다. ⑤ 기업과 함께 하는 NGO아카데미는 NGO 부문의 전문성 제고 및 역량 강화를 지원하기 위하여 진행되는 NGO 관계자 대상 교육과정이다. 이 교육과정은 사업기획, 커뮤니케이션, 조직문화, 재무관리 등의 프로그램으로 구성되어 있다. 이 밖에도 전경련은 지역사회공헌사업, 전경련

대학생 사회봉사단, 퍼센트클럽, 재난극복 경제계 네트워크 등의 사업을 전개하고 있다.

2-3. 면담

전경련의 경우는 사회공헌팀을 방문했다. 사회공헌팀이 전경련 내에서는 기업의 사회적 책임 또는 인권경영과 가장 근접한 부서이기 때문이었다. 사회공헌팀이 주로 하는 일은 기업의 사회공헌활동을 지원하기 위한 인프라 구축이다. 그리고 사회공헌팀은 전경련 내에서 사회공헌과 관련된 다양한 위원회 활동을 지원하고 회원기업의 실무자들이 관련 정보를 활용할 수 있도록 최신 정보나 트렌드를 파악하여 소개하기도 한다.

사회공헌팀의 최근 중점사업으로는 어린이집 설치 사업이 있다. 이는 기업의 지원을 받아 지방자치단체와 연계하여 지방자치단체 등에 어린이집을 건설해주는 사업으로 1년에 10개 정도 설치하는 것을 목표로 하고 있다. 이 사업은 지역주민들로부터 매우 좋은 반응을 얻고 있으며 앞으로 더욱 확대할 예정이다. 그리고 사회공헌팀은 올해 기업의 사회공헌 활동에 대한 홍보를 강화하고자 하며, 기업이 사회공헌을 할 수 있는 틀을 제공하고 다양한 활동의 합의점을 찾을 수 있게 지원하는 방식으로 기업의 사회공헌활동에 영향을 미치고자 한다.

이러한 여러 활동들로 미루어 보건대 전경련의 사회공헌팀의 활동은 주로 자선적 활동에 중심이 되어 있다고 볼 수 있다. 다만 최근 사회공헌팀 내에 기업의 사회적 책임(CSR)을 전담하는 직원이 보충된 것으로 보아 사회공헌팀 내 CSR활동이 강화될 것으로 기대된다.

하지만 전경련을 전체적으로 보자면 회원사의 CSR활동이 자선활동에 한정되는 것은 아니다. 예컨대 녹색성장은 사회공헌팀에서는 별도로 다루고 있지 않지만 미래산업팀에서 전담하여 다루고 있다. 동반성장 문제도 사회공헌팀에서 다루지는 않지만, 산업정책팀과 중소기업 협력센터에서 다루고 있다. 또 환경경영의 경우는 미래산업팀에서 전담하여 다룬다. 특히 환경경영은 전경련에서 오래 전부터 적극 지원해왔던 분야이고 기업들의 관심도 높은 편이어서 현

재 상당한 정도로 정착이 되었다고 자평한다.

이처럼 전경련에서는 CSR과 관련된 사무들이 여러 부서에 분산되어서 실행되고 있다고 하겠다. 그리고 전경련은 이상과 같은 사회공헌활동을 위시한 여러 CSR활동을 하는 데에서 대체로 기업의 경쟁력강화라는 맥락을 강조한다는 것도 특징적이다.

인권경영이나 CSR관련 정부정책과 관련하여서 전경련은 규제의 남발에 대해서 신중할 필요가 있다고 강조한다. 예컨대, 1차 협력업체에 대한 관리의 경우도 현장에서는 쉬운 일이 아닌데, 2차 3차 업체에까지 영향력을 행사할 것을 요구받기도 한다고 한다. 이는 자칫 다른 기업의 경영권에 부당한 간섭이 될 수도 있고, 때로는 반대로 그러한 영향력을 행사하는 것이 현실적으로 어려운 경우가 많기 때문에 보다 현실적인 정책을 펼칠 필요가 있다고 한다. 그리고 정부는 조율기구니 권고기구니 하면서도 실제로는 페널티를 부과하는 등 사실상 기업에 큰 부담이 되는 정책을 실행하기도 한다. 외국의 제도가 도입되는 경우에도 서두를 것이 아니라 신중히 검토하여 시행하는 것이 필요하고 한다. 대체로 기업활동을 위축시키는 법안들은 한국의 기업 구조나 현황을 무시한 것일 가능성이 많고 이는 기업활동에 족쇄를 채우는 결과에 그칠 가능성이 크기 때문에 주의할 필요가 있다고 한다.

3. 대한상공회의소

3-1. 개요

대한상공회의소(The Korea Chamber of Commerce &Industry, 이하 '대한상의')는 상공회의소법에 의해 설립된 법인이다. 대한상의는 지방상공회의소 및 기타 소속 회원의 공동이익을 꾀하고 상공업에 관한 의견과 건의 등을 종합·조정하여 정부와 지방자치단체 등에 이를 건의함으로써 상공업의 경쟁력 강화와 진흥에 기여함을 목적으로 하는 민간경제단체이다(상공회의소법 제33조). 대한상의는 우리나라의 상공회의소를 통괄하는 조직이라고 할 수 있다.

상공회의소법에 따라 지방상공회의소는 설립과 동시에 당연히 대한상의의 정회원이 된다. 현재 대한상의는 71개 지방상공회의소를 정회원으로 두고 있다.

상공회의소의 사업에는 정부와 지방자치단체 등의 상공업 관련 정책에 관한 자문·건의, 상공업에 관한 조사·연구, 상공업에 관한 지원 계획의 수립·시행 등이 있는데, 그중에는 경제윤리의 확립과 상도의(商道義)의 앙양도 포함되어 있다(상공회의소법 제3조 제13호).

대한상의는 의원총회와 회장을 정점으로 하여 의원총회 산하에 상임위원회 및 각 위원회를 두고 있으며, 회장의 예하에는 일상적 업무를 수행하는 여러 유형의 사무처가 존재한다.

위원회 조직은 국제위원회, 금융위원회, 남북경협위원회, 노사인력위원회 등과 같이 13개로 전문화되어 있고, 이 중에는 본 연구와 관련이 있는 윤리경영위원회도 있다. 그리고 대한상의 산하에 별도의 전문연구기관인 지속가능경영원이 있다. 대한상의의 조직 중에서 윤리경영위원회와 지속가능경영원이 인권경영과 가장 근접한 업무를 담당하는 곳이라고 할 수 있다.

3-2. 윤리경영위원회

대한상의 윤리경영위원회의 설립목적은 국내기업의 윤리경영 실천노력을 지원하고, 윤리경영의 전국적 확산을 유도하며, ISO26000 등 윤리라운드에 대한 대응방안을 모색하고, 정부와 업계간 의견을 조율하는 데 있다. 윤리경영위원회의 주요 사업에는 윤리규범 표준모델 개발 및 보급, 윤리경영의 전국확산을 위한 순회 교육 실시, 국내외 윤리경영 모범사례 발굴 및 전파, ISO26000 등 윤리라운드 대응방안 연구, 전문가, 정책당국자 등 초청 강연회 및 세미나, 윤리경영 관련 각종 자료의 발간 등이 있다.

윤리경영위원회의 실적도 적지 않다. 홈페이지에 기재된 주요 실적은 다음과 같다: 기업호감도(CFI) 조사(2004년~2009년), 윤리경영 이행성과 보고서(COP)(2009년), 기업가 정신실태 및 존경받는 기업인 조사(2007년), '윤리경영 100문 100답' 발간(2007년), 윤리경영 딜레마, 사례와 해법(2007년), 국내기업의 사회공헌활동에 대한 국민 인식 설문조사(2007년), '기업의 사회공헌활동 선진

화를 위한 5대 과제' 보고서(2007년), 사회책임투자의 글로벌 동향과 시사점(2007년), CEO대상 '기업가 정신에 관한 인식' 설문조사(2007년), 제2차 윤리경영위원회 및 실무위원회(UN 글로벌콤팩트 국제동향)(2006년), 직장인 윤리의식 설문조사(2006년), 해외진출시 고려해야 할 윤리적 관행과 특성(2006년), 투명·윤리경영에 대한 기업의 인식과 과제 조사(2006년), '국내기업의 사회공헌 실태와 과제' 설문조사(2006년), '기업윤리경영 결의문' 채택(2006년).

윤리경영위원회의 활동을 정확히 파악할 수는 없지만, 보고서의 제목만으로도 이들의 관심이 어디에 있는지 알 수 있다. 특히 ISO26000 및 유엔 글로벌콤팩트에 관심을 보이는 것은 특기할 만하다. 윤리경영위원회는 해외진출시 기업이 준수해야 할 윤리에 대해서도 관심을 보이고 있으며, 투명경영, 윤리경영, 사회공헌 등에 대해서도 관심을 표명하고 있다. 다만 윤리경영위원회는 그 자체로서 실제 사업을 실행하는 조직이라기보다 위원회적 성격을 가지는 데 그치는 것이며, 윤리경영위원회의 실무조직으로서 실제 업무를 담당하는 기관은 지속가능경영원이다.

3-3. 지속가능경영원

지속가능경영원은 대한상의에 소속된 전문연구기관으로서 2005년에 설립되었다. 주로 환경과 관련된 사회적 책임에 관심을 가지고 업무를 수행하고 있으며, 환경갈등을 극복하고 지속가능한 발전을 추구하는 것을 목적으로 하고 있다. 4대 핵심 취급 분야는 녹색성장, 기후변화, 환경, 지속가능경영이며, 이러한 핵심 분야에 있어서 기업의 경쟁력 제고를 도모하고 있다. 2010년에는 국제상업회의소의 기업과 사회 위원회에 가입하여 국제적으로 활동의 폭을 확대하였으며, 나아가 사회적 문제에 대해서도 관심의 범위를 넓히고 있다.

지속가능경영원의 활동을 좀 더 세분하여 살펴보면 첫째, 기업의 지속가능경영 촉진(지속가능경영전략 수립 및 지원, 지속가능경영 기법 개발 및 보급, 산업계의 수평적, 수직적 협력체제 구축) 둘째, 이해관계자 파트너십 정립(정부·시민단체·기업간 친환경 협력 거버넌스 구축, 지역별 산업현장 방문을 통한 환경현안 실태 조사 및 해결, 비판적 환경주장에 대한 합리적 대응논리

개발 및 확산), 셋째, 정책 개발 및 이행 과정에 능동적으로 참여(지속가능발전의 핵심 주체로서 산업계 역할 확립, 정책개발 프로세스 참여 확대, 국내외 환경규제 정책에 대한 산업계 입장 대변), 넷째, 대외 홍보 및 협력 기반 확립(공동연구 및 세미나 개최 : 학계, 정부, NGO 등, 국제 교류 협력 파트너십 구축, 회원서비스 : On/Off-Line 홍보 및 교육 서비스 제공) 등으로 정리된다.

지속가능경영원 명의의 보고서도 다수 제출되었다. 2008년 기업의 지속가능발전 기여도에 대한 사회인식 조사 연구(2008년), 기업의 사회적 책임(CSR)과 기업가치(2007년), 지속가능보고서 발간 국제 동향과 우리 기업의 과제 토론회(2006년), 2007년 기업의 지속가능발전 기여도에 대한 사회인식조사(2007년), 우리나라 기업의 사회책임경영 현황 및 전망에 관한 조사 보고서(2006년) 등이다.

지속가능경영원이 작성한 각종 보고서는 그들의 관심방향을 보여준다. 대체로 환경문제에 치중되어 있지만, 기업의 사회적 책임이라는 보다 넓은 주제에 대해서도 관심을 기울이고 있으며, 최근 기업과 인권 주제에 주목을 하기 시작했다.

3-4. 면담

대한상의에서는 지속가능경영원이 인권경영과 가장 근접한 업무를 수행한다. 2012년 현재 지속가능경영원은 국가인권위원회, 유엔 글로벌콤팩트 한국협회와 인권경영 포럼을 진행중이다. 이전까지는 기업과 인권을 윤리경영을 구성하는 하나의 범주로 보았다. 예컨대, 지속가능경영원에서 실시한 국내 기업의 지속가능경영에 대한 인식조사를 보면 인권, 노동, 소비자 가치에 대한 설문을 포함하고 있고, 관련 국제지표를 회원사에 보급하기도 하였다. 그러나 인권의 현황이나 개선, 변화를 확인할 수 있는 등의 고려는 찾기가 힘들었다.

전반적으로 보면, 대한상의의 경우 노사문제와 인권문제의 분리 내지는 노사문제의 분화 경향이 발견된다. 지속가능경영원은 현재 환경문제에 치중하고 있으며, 이는 인권 관련 국제기준의 국내이행과 관련하여서는 이제 시작단계라고 할 수 있다.

4. 한국경영자총협회

4-1. 개요

한국경영자총협회(이하 '경총')는 노사문제를 전담하는 전국 조직으로서 사용자를 대표하는 경제단체이다. 1970년 한국경영자협의회로 설립되었으며, 1974년 한국경영자협회로 이름을 바꾸고 같은 해 국제사용자기구(International Organization of Employers : IOE)의 회원으로 가입하였다. 1981년부터 현재의 명칭을 사용하고 있다.

노동문제에 대해서는 전경련이 아닌 경총이 이를 담당하고 있는데, 사용자 단체로서 노동부가 인정하는 경총은 노사관계에 있어서 양대 노총에 대응하여 사용자의 입장을 대변한다.

경총의 주요 사업에는 노동법 제·개정대책 사업, 국회 및 정당 입법대책 사업, 고용정책 사업, 사회복지 정책 사업, 인적자원관리 사업, 교육·연수사업, 노사안정화 대책 사업, 임금 및 근로시간 대책 사업, 안전보건정책 사업, 국제협력사업, 홍보사업, 투명경영대상·노사협력대상 시상 등이 있다. 노동인권이 기업과 인권에서 차지하는 중요성을 고려하면 경총이 갖는 의미는 특별하다고 하겠다. 그리고 주요 사업 중 마지막 항목인 투명경영대상·노사협력대상 시상은 기업의 사회적 책임과 관련하여 의미 있는 시도라고 생각된다.

경총의 조직은 총회와 회장을 정점으로 하여 총회의 산하에 노동법제위원회, 노사협력위원회, 임금위원회, 인적자원개발위원회, 고용정책위원회, 사회보험위원회, 기업안전보건위원회 및 특별위원회로서 기업윤리위원회, 차별기준위원회를 두고 있으며, 행정업무를 담당하는 사무국이 존재한다. 기업과 인권과 관련하여 살펴보면, 경총의 모든 위원회가 전반적으로 노동인권의 문제와 밀접한 연관을 가지고 있지만, 특히 기업윤리위원회와 차별기준위원회는 기업의 사회적 책임의 주제와 밀접한 관계에 있다.

4-2. 투명경영대상

투명경영대상은 경총 등 경제5단체가 공동으로 수여하는 상으로서 올해로 8

회째를 맞이하고 있다. 투명경영대상의 제정취지는 시상을 통하여 기업들의 투명경영을 선도하고 더 나아가 이를 사회 전반적으로 확산시켜 국민이 신뢰하는 기업, 경쟁력을 갖춘 기업문화시스템을 정착시키고자 하는 데 있다.

여기서 말하는 투명경영이란 "기업활동 과정에서의 법과 제반 규정 준수를 기본으로, 공정하고 정직한 경영을 수행하고 노사간 원활한 의사소통구조를 통해 노사간 비전을 공유함으로써 기업의 내적 충실성을 도모함과 동시에 지속가능한 성장·발전을 이끌어가는 경영"으로 정의된다. 심사 항목도 이에 맞추어 설계되어 있다. 즉, 투명경영대상의 평가 영역은 경영제도투명성, 노사관계, 사회공헌성 등 3개 분야이다. 조금 더 자세히 살펴보면, 경영제도투명성 항목은 조직건전성, 회계투명성, 윤리준법성, 거래공정성, 주주권리보호 등을 평가하고, 노사관계 항목은 노사협력프로그램, 노사정보공유시스템을 평가하며, 사회공헌성 항목은 사회공헌, 사회기여, 소비자권리보호를 평가한다.

기업들의 입장에서 이 상을 수상하면 기업가치 제고, 대내·외 신인도 향상, 건실한 재무구조 확립, 기업리스크요인 감소, 노사간 신뢰형성 등의 기대효과를 누릴 수 있다.

투명경영대상은 권장을 통한 기업의 책임강화활동으로 평가할 만하다. 투명경영대상의 수상자 선정기준에는 인권경영과 관련된 기준들이 다수 있다. 예컨대, 윤리준법성, 노사협력, 노사간 정보공유, 사회기여, 소비자권리보호 등이 여기에 속한다.

4-3. 한국노사협력대상

경총은 노사관계가 단순히 화합에 안주하는 산업평화의 의미를 넘어 보다 적극적으로 기업의 경쟁력 강화를 위해 노력하는 노사협력을 지향해야 한다는 취지에서 매년 한국노사협력대상을 시상하고 있다. 한국노사협력대상의 제정취지에서 경총은 기업의 경쟁력 강화를 강조하고 있는데, 이는 협력적 노사관계가 기업의 경쟁력 강화를 위한 필수요건이 되었다고 보기 때문이다. 이러한 점은 시상 목적에도 그대로 나타나 있다. 즉, 시상을 통해서 기업의 경쟁력 강화를 위한 노사협력문화를 창달함에 그 목적이 있다고 밝히고 있다.

상세한 심사 항목으로는 노사협력 및 복리후생, 생산성 향상운동의 추진 및 성공 정도, 인적자원개발의 노력 및 성과, 산업재해의 현황 및 예방, 국가 및 사회에 대한 공헌 사항, 최고경영자의 경영철학 및 실천노력 등이 고려된다.

4-4. 각종 보도자료를 통해서 본 경총과 기업과 인권

경총은 노동인권 및 기타 인권사안에 관하여 사회적으로 주요한 현안이 발생했을 때 보도자료 등을 통하여 자신의 입장을 표명하여 왔다. 이를 통해서 경총의 기업과 인권에 대한 견해의 일단을 살펴볼 수 있다. 경총의 홈페이지에서 인권을 키워드로 하여 검색된 주요 보도자료를 살펴보았다.

1) <국가인권정책기본계획 권고안>에 대한 경제계의 입장(2006. 1. 17.)

경총은 국가인권위원회가 국가인권정책기본계획 권고안을 확정, 발표한 데 대하여 일부 진보세력의 주장만이 반영되어 균형감각이 결여되었고, 실현가능성도 낮다고 평가하였다. 양심적 병역거부, 공무원과 교사의 정치활동 보장, 집회와 시위에 대한 규제의 사실상 철폐, 직권중재 폐지, 불법쟁의의 형사처벌 완화, 동일노동 동일임금 등 권고안의 내용에 대하여 이는 현실에 대한 고려가 없는 것이라고 낮게 평가하고, 결론적으로 국가인권위원회의 역할과 기능의 재정립이 필요하다고 주장하였다. 이 밖에도 이 문건에는 다른 광범위한 쟁점에 대한 상세한 코멘트가 있다.

2) 국가인권위원회의 <차별금지법 권고법안>에 대한 경영계의 입장(2006. 7. 25.)

경총은 국가인권위원회가 정부에 권고할 차별금지법 권고법안을 확정한 데 대하여, 이는 현실과 동떨어진 것으로서 헌법상 보장된 재산권과 자유시장경제질서 및 기업의 자율경영을 심각하게 위협한다고 평가하였다. 이 권고안은 고용과 관련된 전 분야에 있어 차별을 금지하면서, 시정명령권의 도입, 이행강제금의 부과, 징벌적 손해배상의 도입 등을 그 내용으로 담고 있었다. 경총은 이 권고안에 대하여 전면적인 재검토를 요구하였다.

3) 특수형태 근로종사자 보호입법에 대한 국가인권위원회 권고 관련 경총 코멘트(2007. 10. 10.)

경총은 국가인권위원회가 특수형태 근로종사자의 보호와 관련된 법률들의 조속한 제·개정을 국회의장 및 노동부장관에게 권고한 것에 대하여, 이는 업무의 특성을 고려하지 않은 매우 경솔하고 무책임한 행동이며, 객관성을 견지하지 못한 것으로 평가하였다. 경총은 이에 대한 대안으로서 국가인권위원회의 개입이 아닌 공정한 거래질서 확립을 통하여 합리적 방안을 모색하는 것이 최선이라고 주장하였다.

4) 서울특별시 교육청의 노동인권교육에 관한 경영계의 입장(2011. 1. 5.)

경총은 서울특별시 교육청이 고등학생들에게 노동인권교육을 실시하겠다고 밝힌 데 대하여, 이는 교육현장의 공감대 없이 일방적으로 몰아붙이는 이념적 교육정책이라고 규정하였다. 노동인권교육은 어느 교사가 맡든지 계급적 성향의 교육으로 변질될 가능성이 크며, 감수성이 예민한 청소년을 대상으로 계급적 성향의 교육을 실시하는 것은 이념노동운동가를 양성하려는 것이라고 비판하였다. 경총은 서울특별시 교육청의 노동인권교육에 관한 계획이 즉각 중단되어야 하며, 이 문제는 중립적 영역에 남겨 두어야 한다고 주장하였다.

5) 산업재해보상보험 제도상의 “업무상 질병” 입증책임 배분 권고에 대한 경영계의 입장(2012. 6.19.)

인권위가 산업재해보상보험 제도상의 “업무상 질병”에 대하여 피해근로자가 아닌 상대방(국가 등)이 주장된 질병과 업무 사이에 인과관계가 없다는 사실을 증명하도록 법령을 개정할 것 등에 대해 비판하였다. 만약 입증책임을 국가 등이 부담하게 되면 업무와 관계없는 질병마저도 산재로 인정이 될 것이고 산재기금의 안정성이 크게 훼손되는 문제가 발생할 것이라고 보았다. 특히 전문성 없는 인권위가 산재보험제도에 대해 왈가왈부하는 것은 적절치 못하다고 판단하였다.

지금까지 사회적으로 제기된 인권현안에 대한 경총의 보도자료를 살펴보았

다. 경총은 기업의 인권문제에 대한 국가인권위원회의 개입에 대하여 대체로 부정적인 코멘트로 일관하고 있으며, 일부의 것은 매우 강경하다. 대신 경총은 시장 및 기업활동의 극대화를 통한 문제의 해결방식을 지지하고 있다.

4-5. 면담

경총은 기업의 사회적 책임 또는 근로자의 인권문제 등에 대하여 관심을 가지고 기업을 지원하고 있다. 기업과 관련된 국제동향 등에 관해서 이를 정리하여 안내하는 역할을 주로 담당하며, 인권과 관련해서는 글로벌콤팩트의 주요 내용, 노동인권 등에 대하여 충분한 안내를 하고 있다. 2004년에 이미 <기업의 사회적 책임이란 무엇인가>(한국경영자총협회 부설 노동경제연구소>라는 단행본을 출판하여 회원사에 배포한 바 있으며, 이를 반영하기 위하여 시상을 통해 장려하는 역할도 하고 있다. 교육사업도 경총의 주요한 활동 분야이다. 예컨대, 노동법에 대한 교육사업을 꾸준히 추진하고 있으며, 노동 관련 문제에 대해서는 법과 동향에 관한 정보를 제공하고 이에 대한 교육도 실시하고 있다.

이처럼 경총은 사회적 책임활동이 미진한 기업을 적극적으로 이끌어가기보다는 정보를 제공하고 지원함으로써 이들을 선도하는 역할에 중점을 둔다.

경총은 최근 기업의 사회적 책임이나 인권경영에 대한 일반인들의 접근에는 다소 지나친 면이 있다고 주장한다. 심각한 인권침해가 존재하였던 과거 독재정권 시절에 비하여 오늘날 기업의 인권상황은 크게 개선되었음에도 불구하고 기업과 인권에 관한 최근의 논의는 이러한 변화를 반영하지 못한 채 기업을 매도하는 도구로 사용되고 있다는 것이다. 경총은 기업에 대한 이러한 태도가 이제는 바뀌어야 하며, 자본가 또는 기업을 마치 죄인처럼 취급하는 사회적 분위기도 자제되어야 한다고 본다.

경총은 기업의 사회적 책임이 말 그대로 사회적인 것이기에 강제될 수 있는 성질의 것이 아니며 자발적으로 이루어져야 한다고 본다. 오늘날 우리나라의 기업들은 자발적으로 사회적 책임을 이행하고 있으며 그 역량도 충분하다고 본다. 이미 기업들은 인권문제 등을 하나의 리스크로 인식하고 이를 관리하고 있다. 기업을 사회적·자발적 경제주체로 보고 이에 접근하는 것이 중요하며,

기업의 자율성을 존중해 주는 것이 사회적 책임의 본질에도 맞는다는 것이 경총의 입장이다.

이러한 관점에서 기업의 인권문제를 간접강제의 방식으로 규율하는 것은 문제가 있다고 한다. 예컨대, 제3자가 가이드라인을 제정하여 권고하는 것은 의미가 있을 수 있지만, 이를 준수하지 못한 기업을 마녀사냥 식으로 폄훼하는 것은 문제라는 것이다. 이러한 접근은 기업과 인권을 반기업 정서의 도구로 만드는 것과 다름이 없으며 이는 어느 누구에게도 도움이 되지 않는다. 경총은 인권이라는 명목으로 제도가 기업의 고용관계에 빈번하게 개입하여 제3자의 재단과 평가에 의하여 기업활동이 오도되는 것은 상당히 문제라고 본다. 또한 이것은 제3자의 평가에 의하여 기업을 부당하게 서열화하는 것으로 바람직하지 않다는 입장이다. 평가의 가치를 전적으로 부인할 수는 없지만, 우리나라에서는 그것이 기업을 사회적으로 매도하고 강제하는 특수한 경향이 있어서 그 부작용이 크고 기업활동도 위축시키는 결과를 가져오기 때문이다.

경총은 인권에 관한 규범을 추가적으로 도입하는 것 역시 바람직하지 않다는 입장이다. 우리나라의 경우 인권에 관한 법적 체계가 이미 충분히 잘 정비되어 있으며, 오히려 관련 규정이 너무 많다고 본다. 기업들이 관련 법령을 성실하게 준수하고 있음에도 추가적인 규제를 도입하여 기업의 활동을 저해한다면 이는 바람직하지 않다. 경총은 우리나라의 기업들이 관련 법령을 잘 준수하고 있는데도 기업과 인권을 주장하며 제동장치 없이 계속적으로 관련 규범을 양산하는 것은 문제라고 본다.

아울러 우리나라에서 유통되는 인권 관련 규범들은 대체로 선진국에서 만들어진 것들인데, 이것들이 사회적 합의 없이 적용되거나 기업 평가의 기준이 되는 것은 문제라고 본다. 기업의 사회적 책임에 관한 공감대가 적은 상황에서 우리나라의 특수한 상황을 고려하지 않고 각종의 국제적인 인권규범을 거론하는 것은 기업 흠집내기에 이용될 가능성이 크다는 것이다. 이는 기업에게 부당한 낙인효과를 초래할 수 있으므로 조심하지 않으면 안 된다.

4-6. 평가

경총의 입장은 CSR이나 인권경영에 대하여 무관심하거나 배척하는 것이 아니다. 오히려 이에 관한 국내외 동향에 관심을 두고 이를 정리하여 회원사에 배포하고 교육을 실시하고 있다.

다만, 경총은 기업의 자발성과 선의에 대한 신뢰를 전제로 이와 같은 주제에 접근해 줄 것을 요청하였다. 경총은 간접강제의 방식이나 새로운 규범의 도입, 그리고 사회적 합의 없는 평가 기준의 도입 및 그에 따른 평가에 대하여 매우 신중한 입장이었다.

5. 소결

이상에서 이른바 '경제5단체' 중 3곳의 방문 결과를 통하여 우리나라 경제단체들의 인권경영 지원현황을 살펴보았다. 몇 가지 특징을 요약하여 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 인권경영이라는 용어에 익숙하지 않다는 것을 확인할 수 있었다. 전경련의 경우 사회공헌팀에서 사회적 책임과 관련된 사업을 추진하고 있었는데, 그러한 사업수행의 중심에는 사회공헌활동에 놓여 있었다. 사회공헌활동은 인권경영과 직접 연결되어 있다기보다는 기업의 자선활동에 가까웠다. 예컨대, 지방자치단체에 '어린이집 지어주기'와 같은 사업이 사회공헌팀의 주요 활동이 되고 있었다. 대한상의의 지속가능경영원의 경우 인권경영의 문제보다는 환경문제에 역점을 두고 있었으며, 노동문제는 인권문제와 다른 범주로 이해하고 있었다. 그에 비해 경총의 경우에는 노동문제에 치중하면서도 인권이라는 맥락을 고려하고 있었다. 하지만 그 활동에 있어서 관련 정보의 제공 정도에 그치고 있는 것으로 보인다. 전반적으로 보면, 경제단체에게 '인권' 또는 '인권경영'의 용어는 아직 익숙치 않았다.

둘째, 인권경영과 관련된 정부의 역할에 있어서 정부의 개입에 대하여 신중론의 입장을 강하게 개진하였다. 이는 개별 기업의 방문에서도 동일하게 확인

된 사실이다. 특히 경총은 기업과 인권과 관련된 정부의 직접적·간접적 개입은 신중해야 하며, 새로운 규범의 도입에도 역시 신중해야 한다는 점을 지적하였다. 나아가 기업의 인권경영 현황에 대한 조사 내지 평가도 자칫 왜곡될 수 있다는 점을 지적하였다. 그렇다고 모든 종류의 규제에 반대하는 것은 아니다. 다만 국민적 합의가 결여된 거친 규제에 대해서만 반대하고 있는 것이다.

Ⅳ. 소결론 : 한국기업의 인권경영현황

이상에서 한국기업의 인권경영현황을 지속가능경영 보고서와 및 주요 경제단체의 방문면담 결과를 바탕으로 살펴보았다. 이를 통하여 얻은 결론과 시사점을 정리해본다.

첫째, “인권” 또는 “인권경영”에 관한 담론의 부재를 지적할 수 있다. 기업들은 저마다 지속가능경영, 사회공헌, 기업의 사회적 책임, 노동, 차별 등의 단어를 구사하면서 인권경영의 실체적인 내용을 수행하고 있다. 하지만, “인권” 또는 “인권경영”이라는 용어를 사용하지는 않는다. 이를 단순히 용어 선택의 문제로만 치부할 것은 아니다. 어떤 용어를 사용하는가에 따라서 기업의 현실에 대한 인식의 관점과 대응의 태도가 달라질 수 있기 때문이다. 기업이 인권 또는 인권경영이라는 용어를 사용하는 경우, 기업의 인권책임은 단순한 시혜의 수준을 넘어 의무의 차원으로 격상된다고 할 수 있다. 왜냐하면 인권이라는 용어의 사용으로부터 기업은 타인의 인권을 침해해서는 안 된다는 명제가 당연한 귀결로서 도출되기 때문이다. 즉, 타인의 ‘인권’을 존중하는 것은 시혜가 아닌 의무가 되는 것이다. 또한 인권이라는 용어의 사용은 인권의 피해자가 더욱 강력하게 권리를 주장할 여지를 확대한다는 점에서 ‘사회적 책임’이나 ‘사회공헌’과는 다른 실질적인 의미를 가진다. 결국 기업들이 인권 또는 인권경영이라는 용어에 익숙하지 않다는 것은 아직 기업의 인권책임이 우리 사회에 자리잡지 못한 현실을 반영하는 것이라고 할 수 있다.

이러한 점들을 고려할 때, 우리나라의 기업들 사이에서 인권에 관한 담론이 부재한 것은 단순히 인권이라는 용어가 사용되지 않는 것에 기인한 것이 아니라 아직 기업의 인권책임에 대한 개념이 정립되지 않았거나, 인권경영에 관한 우리 사회의 인식수준이 낮기 때문이라고 할 수 있다.

둘째, 인권의 개념이 매우 협소하게 정의되고 있다. 기업과 인권(business and human rights)이라는 주제와 관련하여 인권의 의의 내지 범위를 규정하는 것은 어려운 문제이다. 직원에 관한 사항 중 많은 것들이 인권과 관련된다는 점에서 소위 노동문제는 인권문제에 속한다고 할 수 있다. 그렇다면, 환경

문제는 인권문제인가? 예컨대, 지구온난화 문제는 일응 인권문제와 무관한 것으로 보이지만, 그로 인한 피해자를 고려하면 인권문제로 볼 소지도 없지 않다. 기업지배구조의 문제 역시 관점에 따라서는 인권문제로 볼 수 있다. 기업지배구조에 대한 개입 없이는 기업의 인권문제가 해결되기 어려운 측면이 있기 때문이다. 이와 같이 인권문제는 그 영역이 매우 넓어질 수 있다. 국제사회가 기업과 인권의 주체의 범위에 직원과 사회적 취약층뿐만 아니라 이해관계자도 포함시키고 있는 점을 고려한다면, 우리 사회는 기업과 인권의 대상을 협소하게 이해하고 있는 것으로 보인다. 이는 인권이라는 개념 자체가 갖는 모호함에도 그 원인이 있다고 보여진다.

셋째, 국제사회에서 인권경영에 관하여 논의되는 것들이 우리나라의 기업현장에는 아직 영향을 미치고 있지 않는 것으로 보인다. 여러 기업들은 글로벌 콤팩트, GRI, ISO26000 등의 문서에 관심을 가지고 있으며, 이를 지속가능경영 보고서 등에 인용하고 있다. 하지만 유엔 프레임워크를 정점으로 하는 최근의 동향과 기타 국제문서에서 기업과 인권과 관련하여 주요하게 다루고 있는 문제에 대해서는 그 준비가 미비한 것으로 보인다. 예컨대, 인권의 가치를 경영의 핵심부에 통합하는 단계에는 아직 이르지 못하고 있다. 특히 실천점검의무(due diligence)는 기업이 인권책임을 이행하는 데 있어서 매우 중요한 수단으로 인식되고 있는데, 이러한 차원의 논의를 하는 기업이나 경제단체는 거의 찾아보기 어렵다. 이 밖에도 기업지배구조와 인권, 원주민의 인권, 인권위험상황에 대한 준비, 공모회피를 위한 대비 등에 관한 논의가 필요해 보인다.

넷째, 기업의 인권경영에 관한 조사 결과는 이와 관련된 국가의 역할에 대해서도 일정한 시사점을 준다. 국가가 수행하여야 할 가장 중요한 역할은 '인권경영'에 관한 담론을 확산시키는 일이라고 할 것이다. 우리나라의 기업들이나 경제단체들은 아직 인권이라는 용어를 널리 사용하고 있지 않다. 국가의 입장에서 인권경영이 중요하다고 판단된다면, 현재로서는 인권에 관한 담론 자체가 확산되지 않은 현실이 극복되지 않으면 안 된다. 이를 위해서는, 유엔 프레임워크에서 밝히고 있듯이, 먼저 국가가 인권경영에 관한 정책의지를 밝히고, 기업과 일반 국민을 상대로 이를 널리 알리는 것이 필요하다. 아울러 후속 조치로서 인권경영의 지원을 위한 정책을 수립하고, 이를 시행하는 것도

필요할 것이다.

다만, 우리나라의 기업들이나 경제단체들은 국가에 의한 일방적인 규제의 도입 가능성에 대하여 공히 우려를 표명하고 있다. 기업들은 인권경영에 관한 홍보, 관련 법제의 정비 등 인권경영을 지원하는 국가의 역할이 필요하다고 보면서도, 직접적인 규제에 대해서는 신중할 것을 요구한다. 대신, 인센티브 제공 등의 간접적인 방식이 도입되어야 한다고 주장한다. 또한 그러한 정책들이 국가에 의해서 일방적으로 이루어지기보다는 기업 또는 경제단체와의 대화와 소통을 통해서 마련될 것을 요구한다.

제 5 부
정책 제언

제5부 정책 제언

Ⅰ. 인권경영의 실천과 그 방향성 그리고 정책적 제안

1. 인권경영 책임의 수행에 관여하는 네 주체

국가는 인권보호 의무에 근거해서, 기업은 인권존중 책임에 근거해서, 각각 인권경영의 실현을 위해 협력해 나가야 한다. 한편 인권경영은 시민사회의 도덕 및 문화의식의 변화 없이는 제대로 자리 잡을 수 없기 때문에 NGO인 시민단체가 기업 경영활동에 대한 적극적인 개입을 통해, 기업과 사회의 도덕 및 문화의식의 변화를 촉구해 나가야 할 것이다. 또한 국가인권위원회는 산업별·업종별 인권경영 가이드라인을 만들어 보급 하는 등 인권경영을 촉진하는 역할을 하여야 한다. 아래에서는 인권경영의 실천과 향상을 위한 정부, 기업, 시민사회 세 주체에 대한 과제를 제안하며 국가인권위원회 스스로의 계획을 밝히고자 한다.

[그림 7] 인권경영의 네 주체

2. 인권보호 의무의 주체인 정부

2-1. 정책방향

1) 기업과 인권 정책의 균형: 제도구축과 의식전환

정부의 다각적 노력에도 불구하고 기업 내에서의 인권 차별이나 침해의 문제가 여전히 존재하는 것은 그 동안 정부가 기업을 대상으로 한 인권 정책에 대해 많은 관심을 기울이지 않았기 때문이다. 기업과 인권 관련 정부부처인 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부가 여러 정책들을 시행하고 있으나, 그 성과는 기대 수준에 미치지 못하고 있다. 정책을 통한 효과가 발휘되기 위해서는 제도 구축과 의식 전환을 위한 노력이 함께 조화를 이루어야 한다. 특히, "기업과 인권"과 관련한 문제는 우선 사용주들의 인식 개선을 바탕으로 이에 관한 사회 구성원들과의 의식 공유가 이루어져야 하므로 인권 보호를 위한 교육 및 홍보, 이의 문화가 정착될 수 있도록 의식 전환과 관련된 각종 정책적 노력이 집중 보완될 필요가 있다.

2) 인권 정책 대상 범위의 확대

주요 부처의 인권 정책을 분석한 결과 기업에서의 인권 정책이 대부분 여성, 장애인, 고령자 등 특정 집단을 대상으로 하는 것으로 나타났다. 기업에서의 인권은 사회적 약자에 대한 배려뿐만 아니라 기업 내 모든 구성원을 포용해야 하고 이를 초월하여 기업의 활동으로 인해 영향을 받는 이해관계자들까지도 아우를 수 있는 것이어야 한다. 즉 인권 정책 대상이 보편적이고 일반적이어야 한다. 인권은 넓은 의미에서 인간다운 생활을 할 권리를 바탕으로 실질적인 평등을 구현하는 것이다. 즉, '좋은 환경에서 일할 권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 사회보장을 받을 권리, 실업으로부터 보호받을 권리, 동일한 노동에 대한 동일한 보수를 받을 권리, 적정한 노동시간 내에서 일하고 정기적인 휴식과 여가를 즐길 권리, 정기적인 유급 휴가의 권리 등'을 의미한다. 이러한 권리의 보장은 여성, 장애인 등 특정 집단뿐 아니라 모든 근로자들에게 필요한 것이므로 이를 실현하기 위한 실질적이고 구체적인 정책을 수립함으로써 근로자들이 기업 내에서 보호받고 있음을 체감하도록 해야 한다.

2-2. 구체적 정책제언

가. 인권경영에 대한 인식 변화와 제도화

인권경영의 수준을 제고하기 위해서 가장 필요한 것은 인권경영에 대한 인식을 제고하는 것(awareness raising)이다. 기업은 지속가능경영, 기업의 사회적 책임, 정도경영, 윤리경영, 공생발전 등의 여러 개념을 사용해 왔지만, "인권경영"에 대해서는 낯설어 하고 있다. 그러나 국제사회는 인권이라는 담론을 기업경영에 끌어들이려고 노력하고 있다. 우리 역시 인권경영에 대한 인식을 제고할 필요가 있다. 그런데 인권경영에 대한 인식제고는 기업차원에 한정되는 문제가 아니라, 정부가 인권경영에 대한 인식을 변화시켜야 실현될 수 있다. 현재 우리 정부의 인권경영에 대한 인식수준은 부족한 점이 많고, 이것이 기업과 일반 국민의 인식에 영향을 미치고 있음을 부인할 수 없다.

가장 중요한 것은 정부 스스로 정부 운영에 있어서도 적극적으로 인권경영의 가치를 추구하겠다고 표방하는 것(commitment)이다. 정부 스스로 인권경영을 실천하면서 그 연장선에서 기업 인권경영의 중요성을 홍보하고, 기업으로 하여금 그러한 방향선회를 권고한다면 기업의 인권의식은 눈에 띄게 제고될 것이다.

기업의 인권경영에 대한 인식제고는 제도화를 통해 비로소 그 결실을 맺게 된다. 이 점에 볼 때 정부 내에 인권경영과 관련한 전담부서를 두거나, 국가인권위원회의 직무 영역을 확대하는 것이 필요할 것이다.

나. 인권경영 정책의 실천

1) 근로자 인권의 보호와 증진

근로자는 "기업과 인권"의 가장 기본적이고 핵심적인 이해관계자이다. 정부는 현안이 되고 있는 근로자의 인권을 보호하기 위한 법령 및 제도 개선을 위해 노력할 것이 요구된다. 우선, 비정규직의 남용을 방지하고 차별을 시정하며 사회보험 적용을 확대할 필요가 있다. 상시·지속적 업무는 원칙적으로 정규직으로 전환하도록 유도하고, 비정규직 근무 경력에 대한 호봉제 인정, 합리적인 직무성과급제 도입, 특히 사내 복지 등에 있어서의 차별 금지 등의 법률 제정

도 시급하다고 판단된다. 또한 특수고용형태 및 비공식 고용 노동자의 노동자성 확보를 위한 법제도 개선 및 차별 금지, 고용보험 및 고용지원 서비스 사각지대 개선, 최저임금제도의 실효성 확보, 외국인 근로자의 권리에 관한 종합대책 시행, 정리해고 제도 문제점 개선, 4인 미만 사업장으로의 근로기준법 적용을 확대시키는 정책을 시행해 나가야 할 것이다.

2) 공공조달에서 인권경영의 반영

소위 조달(procurement)은 공공기관의 전유물은 아니다. 대다수의 기업들-특히 대기업-이 협력회사를 통해서 물건을 구매하고 그것을 활용하여 제품을 생산한다. 그 과정에서 기업들은 협력회사에 영향을 미칠 수 있다. 공공기관의 경우도 그 조직이 활동하는 데 필요한 제반 물자를 조달하여 운영한다. 공공기관의 조달규모는 매우 큰데, 통상 그 해당국가 GDP의 15%전후에 이른다. 이러한 막강한 구매력을 이용하여 인권경영을 유도한다면 그 영향력은 클 수밖에 없다. 공공기관이 기업의 인권경영 지수를 조달에 반영하는 정책수단을 가짐으로써, 공공기관 스스로 인권책임을 다한다는 의미도 있다.

만약 공공기관 스스로는 인권친화적 조달을 하지 않으면서, 기업으로 하여금 인권경영을 하라고 한다면 이는 설득력이 없다. 그런 점에서 공공조달 영역은 국가가 모범을 보임으로서 인권경영을 주도해 가야 하는 영역(leaning by example)이라고 할 수 있다. 국가가 공적 목적과 조달의 효율성을 동시에 추구하는 모델을 연구하고 실행할 때, 그 자체가 시장에 영향을 미치며, 국가의 실천경험은 하나의 모범사례가 되어, 일반 사기업이 참고하게 될 것이다. 이런 차원에서 공공조달은 국가가 기업의 인권책임에 관한 정책을 실시하는 전제가 된다고 해도 과언이 아니다.

3) 공기업의 인권경영 가이드라인의 발간 및 집행

공기업은 국가의 공적 목적을 수행하기 위해서 설립·운영되는 기업이다. 정부는 그러한 공기업에 대해서 최고경영자를 임명하는 등의 방식으로 경영에 영향을 미친다. 이들 공기업은 기업을 운영함에 있어서 공적 목적에 적합하게 운영되어야 한다. 국가가 인권경영에 관심을 가진다면, 적어도 공기업에 대해

서 우선적으로 요구해야 할 것이다. 하지만 공기업도 기업이므로 기업으로서의 자율성을 지나치게 제약하는 것은 공기업의 취지를 부인하는 것이 된다. 따라서 국가는 공기업에 대해서 직접적으로 지시명령을 하기보다는 일정한 가이드라인을 주어서 공기업이 기업의 역동성과 효율성을 잠식하지 않도록 노력할 필요가 있다. 한국수자원공사의 경우 다른 업체와의 거래 시 재무건정성, 기업신용도 등을 고려하는 것 외에 인권 보장 활동에 부정적인 업체를 배제하고 있으며, 대형공사 입찰참가사전심사기준에 산재율을 포함하여 인권 부문에 대한 심사를 하고 있다. 또한 공사 계약 시 사회보험료를 공사원가에 반영하고 정산하도록 함으로써 건설일용직 근로자의 인권을 보호할 수 있도록 하였다. 한국수자원공사와 같은 공기업뿐만 아니라 수많은 중소기업과 하청 계약을 맺고 있는 대기업들이 선도적으로 이러한 거래 가이드라인을 마련하여 적용한다면 기업의 인권경영 문화가 경제계 전체로 확산될 수 있을 것이다.

장기적으로 가이드라인을 법제화할 가능성을 배제하는 것은 아니지만 현 단계로서는 그러한 직접적인 개입보다는 가이드라인을 제시하여 인권경영을 제고하는 방향으로 유도하는 것이 적절할 것이다. 가이드라인에는 적어도 다음과 같은 내용이 포함되어야 할 것으로 생각된다.

첫째는 준법경영 관련 사항이다. 기업이 법을 준수해야 한다는 것은 당연한 것임에도 불구하고, 실제로 적지 않은 기업은 준법조차 하지 않는다. 공기업의 경우 준법경영의 원칙이 반드시 천명되어야 하며, 이를 보장할 수 있는 제도가 마련되어야 한다. 공기업의 경우 준법감시인을 반드시 두게 하는 것도 한 방안이 될 것이다. 이때 준법감시인의 독립성과 책임성을 명백히 하는 것이 필요하다. 인권경영과 관련해서 본다면 인권분야에 전문성이 있는 준법감시인이 임명될 수 있도록 유도하는 것이 좋다.

둘째는 실천점검의무(due diligence)를 담아야 할 것이다. 실천점검의무는 유엔 프레임워크에서 본격적으로 제시되었고, ISO26000, OECD다국적기업 가이드라인 등에도 반영되었다. 실천점검의무는 인권에 대한 영향을 평가하고 그것을 경영에 통합하며 그에 따라 실행하고 기록하고 그 결과를 공개하는 일체의 과정을 지칭한다. 인권경영을 한다는 것은 단순히 인권피해자를 구제하는 절차를 의미하는 것이 아니고, 이처럼 하나의 연속적이고 체계적인 총과정을

기업활동에 편입한다는 것을 의미한다. 이러한 실천점검의무를 실천하기 위해서는 많은 연구와 시행착오도 있을 것으로 예상되지만, 이것이야 말로 가장 높은 수준의 인권경영인 만큼 이를 피해갈 수는 없을 것이다.

셋째는 기업 내 인권피해자의 구제장치를 두도록 유도하는 내용이다. 이것 또한 유엔 프레임워크에서 특별히 강조하는 것이다. 인권경영은 인권피해자가 없도록 하자는 것이고 인권피해자가 발생한 경우에는 신속히 구제하는 것을 본질적인 내용으로 하는 만큼 인권피해자를 적정하고 신속하게 구제하는 절차를 두는 것은 인권경영의 핵심사항에 속한다. 따라서 공기업으로 하여금 선도적으로 인권경영을 하게 하는 차원에서 해당 공기업 내에 인권침해의 구제장치를 두도록 유도하는 것이 필요할 것이다. 이러한 절차를 개별기업에 설치할 경우 과도한 비용이 소요된다거나, 구제절차의 공정성에 문제가 생길 수 있는 경우에는 공기업들이 연합하여 공용의 구제장치를 두도록 하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다.

넷째는 협력회사 관련이다. 공기업이 조달활동을 하는 경우 납품회사의 경영이 인권경영의 기준에 적합한지를 살핀다면 중소기업의 경우에도 인권친화적 경영을 하게 될 것이다. 정부가 모든 중소기업에 대해서 영향을 행사할 수는 없지만, 이처럼 공기업의 영향력을 통해서라면 어느 정도 영향을 행사할 수 있다.

4) OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내 연락사무소의 활성화

현재 한국 국내 연락사무소는 지식경제부 산하의 외국인투자실무위원회로 되어 있기 때문에 투자의 촉진이라는 관점이 강조될 뿐 인권경영의 관점은 부각되지 않는다. 2011년 OECD가이드라인에 “인권”항목을 추가한 만큼 이를 계기로 국내 연락사무소를 인권관련 부서--예컨대 국가인권위원회 또는 총리실 산하 독립기구--로 옮기고 독립성과 권한을 강화하는 것도 고려할 만하다.

5) 국민연금 등 공적 기금의 투자에서 인권경영의 반영

국민연금 등 공적 기금은 국민 전체의 입장에서 운영될 필요가 있다. 그런 점에서 단기적 이익을 추구하는 사적 기금에 비해서 인권경영에 대해서 더 많

은 관심을 가질 수 있고 국민연금은 그 규모가 다른 어떤 투자금보다도 크기 때문에 투자대상 선정시 투자대상기업의 인권경영에 대한 실적(예컨대, 기업이 발행하는 사회책임보고서 반영)을 고려하는 정책을 시행하면, 자본시장에 큰 영향을 미칠 수 있다.

6) 대기업 인권경영 가이드라인 발행

현재 국제사회에서 인권경영이 문제되는 것은 중소기업보다는 대기업이고 대기업 중에서도 다국적 기업이다. 상대적으로 보자면 중소기업의 경우에 인권침해행위가 많다고 볼 수 있지만, 기업의 영향권 범위를 고려한다면 대기업이 인권경영의 중심이라고 할 수 있다. 그렇기 때문이 인권경영의 정책은 우선 대기업을 대상으로 하는 것이 낫고, 이를 위해서 대기업 인권경영 가이드라인을 발행할 필요가 있다.

다. 인권경영을 위한 법제도의 개선

구조적이고 근본적인 인권정책의 변화를 위해서는 법제도의 정비가 필요하다. 중요하게 추진할 만한 항목을 예시하면 다음과 같다.

1) 기업에 대한 형사제재 법제의 정비

기업이 인권과 관련하여 실정법을 위반한 경우 형사제제가 가능하다. 그런데 현행 법제는 일반적으로 기업 자체에 대해서 제재를 가하는 경우는 개별규정이 따로 있어야 가능하고, 주로 행위자를 처벌하는 방식을 취하고 있다. 그런데 기업범죄의 경우는 여러 행위자가 복잡하게 관련되고 책임이 분산되어 있어서 형사처벌의 대상자를 선별하는 것이 쉽지 않다. 이런 점은 기업범죄를 방조하거나 조장하는 요인 중의 하나가 되고 있다. 그렇기 때문에 기업범죄의 경우에는 기업 자체에 대해서도 형벌을 쉽게 부과할 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다. 물론 벌금을 부과하는 형식이 되겠지만, 범죄행위에 대해서 기업을 처벌한다면 기업에 의한 인권침해를 줄이는 효과를 가져 올 것이다.

2) 기업관련 인권피해자의 민사적 구제절차의 보완

기업활동과 관련하여 인권침해가 발행한 경우 피해자에게 충분한 구제절차를 보장한다면, 피해자를 구제하는 효과를 갖는 것과 별도로, 기업에게는 인권침해를 하지 않도록 예방조치할 유인책이 된다. 그런 점에서 민사적 구제절차를 잘 마련하는 것이 "기업과 인권"에서의 중요한 문제이다.

이와 관련하여, 기업에 의한 인권침해 사건에 대하여, 집단소송 제도를 인정하거나, 징벌적 손해배상제도의 도입을 고려해 볼 필요가 있다.

3) 인권경영을 위한 상법의 개정

가) 인권경영과 상법의 역할

기업경영과정에서 인권침해의 발생을 사전에 예방할 수 있는 시스템이 구축되어 있는 것이 인권경영에서의 핵심이다. 따라서 인권경영을 위한 기업운영시스템을 마련하기 위해서는 조직법적 측면에서 개선해야 할 부분이 있다. 기업의 조직법인 상법의 역할이 중요하며, 향후 인권보장을 더욱 제고할 수 있는 방향으로 개정되어야 할 것이다.

나) 개정의 기본방향

(1) 주주중심모델과 이해관계자중심모델로의 전환

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

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

음 더 나아가 다른 여러 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 범위에서 주주의 이익을 실현해야 한다는 것이 이해관계자 모델이다.

ISO26000이나 유엔의 기업과 인권 프레임워크도 주주뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 이익을 중시하고 있다는 점 및 기업지배구조에 관한 국제적 가이드라인인 'OECD 기업지배구조원칙'에서도 직원을 비롯한 이해관계자의 이익을 충분히 고려할 수 있는 지배구조의 구축을 권고하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

우리나라도 사외이사와 감사위원회 도입, 감사의 권한 및 소수주주권의 강화 등을 통해 국제적 경향에 뒤지지 않도록 노력하고 있으나, 인권경영을 위해서는 여기서 한 걸음 더 나아가야 한다.

(2) 제재중심규제에서 인센티브규제로의 전환

인권경영의 실현에 있어서 가장 중요한 것은 사전예방적 경영시스템의 구축이다. 그런데 주주중심모델은 이윤추구에 가장 중요한 의미를 두기 때문에 경영자 스스로 효과적인 예방시스템을 구축하는 것을 기대하기는 어렵다. 이 때 가장 중요한 것은 기업의 자발적 의지를 도출하는 것이다. 이를 위해서는 강력한 제재보다 인센티브를 부여하는 방안이 더 효과적일 수 있다. 즉, 회사의 경영진 입장에서 볼 때 스스로 예방시스템을 구축하고 준수하면 일정한 인센티브가 부여된다는 확신이 있을 때 예방시스템이 가장 효율적으로 작동할 수 있을 것이다. 가령 인권침해 예방을 위한 효과적인 시스템을 구축하였음에도 불구하고 문제가 발생하는 경우 처벌을 면제 또는 경감해주는 형태나 또는 경영진에 대한 주주대표소송 등 손해배상청구소송이 있는 경우 예방시스템의 구축여부를 기준으로 경영진의 주의의무 위반 여부를 판단하는 등[55]의 인센티브 부여가 필요하다.

55) 우리나라의 경우도 내부통제시스템의 구축을 경영진의 주의의무에 대한 판단기준으로 제시한 판례가 이미 존재하고 있다. 대법원 판례는 주식회사 대우의 이사책임과 관련한 판례에서 "감시의무의 구체적인 내용은 회사의 규모나 조직, 업종, 법령의 규제, 영업상황 및 재무상태에 따라 크게 다를 수 있는 바, 주식회사 대우와 같이 고도로 분업화되고 전문화된 대규모의 회사에서 공동대표이사 및 업무담당이사들이 내부적인 사무분장에 따라 각자의 전문 분야를 전담하여 처리하는 것이 불가피한 경우라 할지라도 그러한 사정만으로 다른 이사들의 업무집행에 관한 감시의무를 면할 수는 없고, 그러한 경우 무엇보다 합리적인 정보 및 보고시스템과 내부통제시스템을 구축하고 그것이 제대로 작동하도록 배려할 의무가 이사회를 구성하는 개개의 이사들에게 주어진다는 점에 비추어 볼 때, 그러한 노력을 전혀 하지 아니하거나 위와 같은 시스템이 구축되었다 하더라도 이를 이용한 회사 운영의 감사, 감독을 의도적으로 외면한 결과 다른 이사의 위법하거나 부적절한 업무집행 등 이사들의 주의를 요하는 위험이나 문제점을 알지 못한 경우라면 다른 이사의 위법하거나 부적절한 업무집행을 구체적으로 알지

다) 입법방안 : 현행 준법지원제도의 활용

2011년 개정상법에 의해 도입된 준법지원제도는 일종의 컴플라이언스 프로그램이다. 즉, 법률위반행위에 대한 사전예방시스템으로서 종래 금융기관에 대해서만 준법감시제도를 두었던 것을 일반기업까지 확대한 것이다. 동 제도의 도입에 따라 일정규모 이상의 상장회사는 법령준수 및 회사경영의 적정성을 확보하기 위해 임직원이 직무수행을 함에 있어 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련하여야 하며(제542조의13 제1항), 이를 담당하는 준법지원인을 1인 이상 두어야 한다(동조 제2항).

준법통제에 관한 기준 및 절차를 마련함에 있어 인권경영적 요소를 필수적으로 포함시키도록 하는 것이 필요하다. 인권경영뿐만 아니라 기업의 사회적 책임에 대한 요구 등이 증가함에 따라 기업들이 이해관계자의 이익을 고려해야 할 필요성이 증가하고 있다. 이를 참조로 기업이 준법통제기준에서 반드시 고려해야 할 사항 등을 지정해 준다면 보다 효과적인 예방시스템의 구축이 이루어질 것으로 판단된다.

라) 실효성 확보방안

(1) 경영진에 대한 인센티브 부여

경영진이 준법지원시스템을 자발적으로 적극적으로 구축하는 것을 유도하기 위해 일정한 인센티브를 부여하는 방안을 모색할 필요가 있다.

미국의 경우 1991년 연방의회 사법부 소속의 독립위원회인 연방양형위원회가 양형지침을 법제화하여, 기업에 대해 종전과 비교할 수 없을 정도의 고액 벌금형을 부과하면서, 다른 한편으로는 컴플라이언스 프로그램을 적정하게 실시하고 있는 경우에는 벌금액을 경감해줄 것을 정하였다. 동 지침에서는 내부통제시스템이 잘 정비되고 관리되어왔다는 것을 입증하는 기업에게는 임직원의 범죄행위에서 발생하는 회사의 형사책임을 최고 95%까지 감면해 주었다. 이에 따라 경영진은 적극적으로 컴플라이언스 프로그램을 구축하였다.

못하였다는 이유만으로 책임을 면할 수는 없고, 위와 같은 지속적이거나 조직적인 감시 소홀의 결과로 발생한 다른 이사나 직원의 위법한 업무집행으로 인한 손해를 배상할 책임이 있다고 보아야 한다"고 판시하고 있다. 대법원2008.9.11. 선고 2007다31518판결; 대법원 2008.9.11. 선고 2006다68636판결.

또한, 일본의 경우도 내부통제시스템을 도입하면서 내부통제시스템의 구축과 감시가 이루어져 있으면 이사 및 감사의 선관주의의무내지 충실의무를 다한 것으로 평가하고 있다. 회사 경영진 입장에서 내부통제시스템을 적극적으로 구축할 인센티브를 갖게 된 것이다.

우리의 경우도 준법통제기준을 잘 구축한 기업의 경영진에 대해서는 주의의무에 대한 판단시 이를 고려하거나 양형시 고려하는 등 인센티브를 부여하는 방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 정보공시(disclosure)의 강화

기업에 대한 정보가 공시된다는 사실이 기업의 행동을 효과적으로 규율하는 외부효과를 가져온다. 기업은 자신의 행위가 공시된다는 사실을 잘 알고 있기 때문에 사회적 비난을 받을 수 있는 행위를 지양하게 될 것이며, 이를 위해 스스로 내부적인 규제를 행할 것이기 때문이다. 또한 기업에게 요구되는 행위를 적극적으로 추진할 동기를 부여하기도 한다.

가령 사회책임투자((Socially Responsible Investment: SRI)와 관련하여 미국보다 상대적으로 후발주자였던 영국의 경우 2000년 7월에 연금법을 통해 사회책임투자의 급속한 확대를 가져올 수 있었다. 당시 연금법은 사회책임투자를 강제하는 것이 아니라 연금법 상의 정보공시제도인 'SIP(Statement of Investment Principle)'를 개정하여 두 가지 공시내용을 추가하였다. 첫 번째로 '투자종목의 선택, 보유, 매각에 있어서 사회, 환경 및 윤리에 관한 고려를 행하였는가 또는 행하고 있다면 어느 정도인가'와 두 번째로 '투자에 부수하는 권리(의결권 포함)의 행사에 대해서 규정하는 방침이 있는가, 있다면 그 기준'을 공시하도록 한 것이다. 동 법의 개정에 따라 영국의 연금은 투자대상을 선정함에 있어 사회책임투자를 적극 고려하기 시작하였고 이에 따라 사회책임투자의 규모도 크게 증가하였다.

이러한 점을 고려할 때 기업내 준법지원제도의 구축상황을 강제적인 공시사항으로 한다면, 기업은 외부의 시선을 의식하여 보다 실효성있는 시스템을 구축하고자 할 것이다.

(3) 사회책임투자(SRI)의 확대

사회책임투자는 기업에 대한 투자판단을 함에 있어 재무적인 정보뿐만 아니라 인권, 환경, 노동 등 다양한 사회적 측면을 고려하는 것이다. 최근 주식시장에서 공적연기금 등 기관투자자의 비율이 증가하면서 사회책임투자(SRI)에 대한 관심도 증가하고 있다. 특히, 국민연금의 경우 사회책임투자의 비중을 계속 늘리고 있는 상황이다.

이러한 사회책임투자는 인권경영을 위한 준법지원시스템의 실효성 확보수단으로서도 의미를 가질 수 있다. 예를 들어 국민연금이 사회책임투자를 할 때 기업이 인권경영을 하고 있는지, 또한 인권경영을 위한 준법지원시스템을 갖추었는지를 투자판단기준으로 하는 것을 고려할 수 있다. 이는 기업이 투자유치를 위해서는 인권경영을 중시해야 한다는 가르침을 주게 되므로, 자본이 필요한 기업의 자발적인 노력을 유도하는 하나의 방법이 될 수 있다.

따라서 국민연금과 같은 공적연기금의 경우 일정비율의 사회책임투자를 의무화하고, 투자대상을 판단함에 있어 인권경영적 요소를 반드시 고려하도록 제도화하는 방안을 모색할 필요가 있다.

라. 인권 관련 정책의 통합 및 조정기구의 출범

우리나라에서 기업과 인권 관련 정책은 여러 정부부서에 분산되어 있다. 국민권익위원회, 여성가족부, 고용노동부, 법무부, 보건복지부 등 여러 부서가 인권경영과 관련되어 있다. 그러나 이들 부서를 인권경영이라는 관점에서 통합·조정하는 기구는 없다. 그런 점에서 정부정책을 통합조정할 필요가 있다. 한편 기업과 인권 관련 정책은 정부만의 노력으로 추진하기보다는 기업과 직원, 그리고 시민사회의 협력과 소통을 통해서 추진하는 것이 필요하다.

한편 우리나라의 인권경영 전반을 아우르는 인권경영 협의체를 만드는 것도 필요하다. 인권경영 협의체는 기업 및 근로자의 의견을 모두 포용함으로써 현장에 적합한 인권경영 정책을 마련하고 지원하는 역할을 해야 한다. 인권경영 협의체의 구성은 정부의 인권 관련 부처 공무원, 기업의 CEO 혹은 이사회 구성원 혹은 주요 경제단체 구성원, 노동계 대표 구성원 등 각계의 의견을 대표하면서도 이의 집행능력을 갖춘 인적 구성원들이 포함되어야 한다. 또한 인권

경영 협의체는 국내 연락사무소 구성을 위한 인력 풀(Pool)로도 활용할 수 있다. 인권경영 협의체와 같은 협력 네트워크를 구축하기 위해서 정부는 기업들에게 참여를 장려하고 지원하는 정책도 함께 시행해야 한다. 이를 통해서 정부와 민간이 함께 인권경영에 관한 큰 정책방향을 정하고 구체적인 실행 수위를 조정해 나가는 것이 필요하다. 특히 기업과 인권정책은 국가의 일방적인 지시명령보다는, 관련 이해관계자들(정부, 기업, 직원, 시민사회, 등)의 합의가 특히 중요하다는 점을 고려할 때 더욱 그러하다.

2-3. 중소기업 및 영세사업장의 인권보호의 과제

기업 활동과 관련하여 인권침해 사례가 발생하는 원인은 다양하며, 기업주의 인권의식의 미비, 왜곡된 사회문화적 인식, 사회구조적 문제 등을 거론할 수 있다.

일부 대기업은 기업의 사회적 책임(CSR) 관련 활동에 적극적일 뿐 아니라, 인권경영을 실현할 수 있는 물적 기반을 갖추고 있다. 그럼에도 불구하고 대기업이 하청업체에서의 인권침해를 자신과 무관한 일이라고 본다면, 이는 인권에 대한 대기업의 잘못된 의식에 그 원인이 있다. 이 경우 대기업 경영진의 인권경영에 대한 인식이 개선되면, 공급망에 있는 하청업체들에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 적절한 영향력을 행사할 수 있을 것이다.

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

3. 인권경영을 위한 국가인권위원회의 활동

3-1. 인권경영과 국가인권위원회의 권한

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

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

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

3-2. 기업과 인권 관련 주요 권고

① 공공부문 청소용역 근로자 인권개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 (2007.9.10.)

청소업무는 간접고용의 대표적 사례로 지적되었는데, 청소용역 근로자의 임금은 매우 낮은 수준임에도 불구하고 포괄임금제 적용으로 인하여 실질적으로는 최저임금에도 미달하는 등 법에 의한 당연한 권리를 보호받지 못하고 있는 사업장이 상당하며, 또한 직원 및 고객의 성희롱, 욕설 등의 비인격적 처우의 문제는 심각한 것으로 파악되었다. 이에 임금 및 처우에 관한 관리 감독 강화,

노동3권의 실질적 보장 모색 등 노동법적 보호의 사각지대에 속하는 용역근로자들에게 실질적 보장이 가능하도록 노동부(현 고용노동부) 장관에게 권고하였다.

그리고 행정자치부(현 행정안전부) 장관에게는 공공기관의 청소, 경비, 시설관리 등의 업무 등에 있어서 별도 기관(지방자치단체의 시설관리공단 등)이 수행하도록 하는 준공영화 방안을 모색하도록 하였고, 재정경제부(현 기획재정부) 장관에게는 제한적 최저낙찰가제도를 도입하도록 하여 지나친 저가 낙찰과 이에 따른 저임금 문제를 해소하도록 하였다.

② 5인미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 (2008.4.14.)

국가인권위원회는 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위하여, 모든 사업장에 근로기준법의 전면 적용을 궁극적 목표로 하되 단계적으로 확대 적용하도록 하고, 확대적용의 시기 및 범위에 관한 구체적 계획을 수립하여 이를 법규정으로 명문화할 것, 5인 미만 사업장 근로자의 저임금 문제 및 무제한적인 장시간근로 예방 차원에서 법 제14조(법령요지 등의 게시), 제50조 제2항(1일 8시간 근로) 및 제56조(연장·야간 및 휴일근로 가산임금) 규정은 우선 적용될 수 있도록 근로기준법 시행령을 즉시 개정할 것, 근로기준법 적용의 실효성을 확보하기 위해 사전 예방적 근로감독행정의 강화 및 근로감독능력을 제고하는 방안을 마련할 것, 근로기준법의 입법목적이 실제로 노동현장에서 제대로 실현되고 사용자의 법 준수 및 근로자의 권리의식 제고를 위해선 그 내용을 명확히 알게 하는 것이 무엇보다 중요하므로 노동부가 직접 근로기준법과 시행령의 주요 내용을 담은 「교육자료」(소책자)를 만들어 5인 미만 사업장에 배포하고 각 사업장에 상시 게시하도록 지도할 것을 노동부장관에게 권고하였다.

③ 노동조합설립신고서 취소소송(대법원 2007두4995)에 관한 의견제출 (2008.5.26.)

서울, 경기, 인천지역에 거주하는 외국인근로자 91명은 '05. 4. 24. 서울경기인천이주노동자노동조합을 설립하여 노동부장관의 권한을 위임받은 서울지방

노동청장에 노동조합설립신고서를 제출하였으나, 위 노조가 '불법체류' 외국인을 구성원으로 하고 있다는 등의 이유로 노조설립신고서를 반려한바, 당해 반려처분 취소를 구하는 이 사건 소송이 현재 대법원에 계류 중에 있다. 이에 관하여 결론을 달리하고 있는 1심 판결과 2심 판결은 모두 국내법을 기준으로 판단하고 있는데, 위원회는 이 사건 소송에 대한 판단에 있어 적용될 수 있는 「국가인권위원회법」 제2조와 「헌법」 제6조에 따라 국내법과 동일한 효력을 가진 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(1979. 1. 4. 발효)」 제5조, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1990. 7. 10. 발효)」 제2조 2항 및 제8조 1항, 2항, 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(1990. 7. 10. 발효)」 제2조 1항 및 제26조 등의 국제인권조약에 비추어 보면, 외국인근로자가 비록 「출입국관리법」에 의할 때는 체류자격이 없다 할지라도 이와 법적 규율의 대상을 달리하는 근로관계에 있어서는 노동조합을 결성할 적법한 권리가 있다고 판단되므로, 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제28조 제1항에 의하여 대법원 해당 재판부에 의견을 제출하였다.

④ 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」에 대한 의견 표명 (2009.5.21.)

국가인권위원회는 국회의장에게 2009. 4. 1. 노동부가 제출한 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」에서 기간제 근로자의 사용기간 및 파견근로자의 파견기간을 연장하는 것은 비정규직의 남용 억제와 상시적 업무의 정규직화 유도라는 본래의 입법취지에 부합하지 않을 뿐만 아니라 비정규직의 확산을 초래할 우려가 있으므로 바람직하지 않다는 의견을 표명하였다.

⑤ 사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 (2009.9.3.)

간접고용 형태의 하나인 '사내하도급'이란, 말 그대로 사업장내에서 이루어지는 (하)도급을 의미하는 것으로, 「민법」 제664조에 따른 도급계약(계약의 일

방 당사자가 일의 완성을 약정하고 타방이 그 일의 결과에 대해 보수의 지급을 약정함으로써 성립하는 계약)에 따라 도급인이 자신의 업무 중 일부를 다른 사업자(즉 수급인)에게 위탁하였으나, 그 작업수행이 도급인의 사업장 밖이 아니라 사업장 안에서 이루어지는 경우를 일컫는데 이러한 사내하도급 방식은 비정규직법을 비롯한 각종 노동관계법상 규정된 사용자 책임을 면탈하는 수단으로 활용되고 있고, 이 때문에 사내하도급근로자는 그들의 근로조건과 수행업무에 실질적인 영향력을 행사하는 사용사업주와의 관계에서 기본적인 노동인권조차 보호받지 못하는 법적용의 사각지대에 놓이게 된다. 이에 따라 인권위는 노동부 장관에게 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것, 상시적인 업무에 대한 직접고용원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제할 것, 사내하도급근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명문화 할 것을 권고하였다.

⑥ 「OECD 다국적기업 가이드라인」에 따른 국내연락사무소(NCP) 개선권고 (2011. 10. 6.)

앞서 언급한 바대로, 인권위는 지식경제부 장관에게「OECD 다국적기업 가이드라인」에 따른 국내 연락사무소(NCP)의 구성을 노동계, 시민단체, 국제기구 등의 참여와 협력이 가능하도록 하고, OECD 다국적기업 가이드라인 및 그 이행을 위한 국내연락사무소운영규정, 질의·이의제기 절차, 연례보고서, 업무담당자 등 관련 자료를 이용자가 홈페이지 등에서 쉽게 찾아 볼 수 있도록 접근성을 제고할 것을 권고하였다. 또 이의제기 접수 및 결과통지 시 업무처리기한을 명시 하는 등 업무처리의 투명성과 책임성을 강화할 것과, 국내 연락사무소에 이의제기가 접수된 사안들을 사무처가 독자적으로 판단하여 처리하지 않도록 그 업무관행을 개선할 것을 함께 권고하였다.

⑦ 산업재해보상보험의 “업무상 질병” 제도 개선 권고 (2012. 5. 17.)

산업재해보상보험제도는 급속한 산업화와 함께 산업재해도 늘어남에 따라 사

업주로부터 재원을 마련하여 이를 보상하기 위해 만든 제도로서 1964년부터 시행된 제도이나, 산업안전보건연구원이 분석한 자료에 따르면 업무상 질병의 경우 산재신청 대비 불승인율은 2007년 54.6%에서 2010년 63.9%로 9.3%p 증가하였고, 특히 뇌심혈관 질환의 불승인율은 2007년 59.8%에서 2010년 85.6%로 25.8%p 급증하였다는 것은 현행 산업재해보상보험제도가 산업구조 변화에 대응하지 못하는 것을 반영하고 있다고 해석될 수 있는 바, 우리의 산업구조가 전통적 제조업 일변도에서 화학물질을 집약적으로 사용하는 첨단 전자제조업(반도체, 정보통신 부품 등 IT 제조) 및 서비스업의 확대로 변화함을 반영하여 상해 중심의 산업재해보상보험제도를 업무상 질병에 비중을 두는 것으로 변화해야 한다. 그리고 삼성전자 백혈병 사건에서 드러났듯이, 업무상 질병의 경우 질병의 발생과 유해물질의 취급에서부터 의학적 인과관계까지 모두 피해 근로자가 입증을 부담해야 업무상 질병으로 인정받을 수 있는 불합리성이 존재한다. 따라서 국가인권위원회는 지난 2012년 5월, 업무상 질병의 증명 책임을 배분하여 업무상 질병이 발병하였다고 주장하는 자는 업무수행 과정에서 유해·위험요인에 노출된 경력이 있다는 사실을 증명하도록 하고, 주장된 질병이 업무관련성이 없다는 사실을 상대방이 증명하도록 「산업재해보상보험법령」을 개정하는 것이 「헌법」제34조의 사회보장의 이념, 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상함으로써 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 하는 「산업재해보상보험법」의 취지에 부합한다고 판단하여 고용노동부 장관에 개선 권고하였다.

3-3. 기업과 인권 주요 활동 및 정책

① 산업별 인권경영 가이드라인 구축

기업의 인권 경영을 위해서는 인권 정책 대상의 개념을 일반화, 보편화시켜야 하는 반면 이를 실현함에 있어 구체적인 정책 수단이 적용되어야 한다. 공기업들의 인권정책을 분석한 결과 금융, 전력, 수자원, 채굴(광업), 전자, 화학, 자동차, 섬유 등 다양하게 구성되어 있음에도 불구하고, 인권정책의 내용과 수준이 산업 간 차이 없이 유사하게 운영되고 있었다. 각 산업 유형마다 근로자들의 인권침해, 차별의 문제는 다양하다.

따라서 기업의 인권경영을 실천함에 있어 각 기업의 특성을 파악하여 특성화된 인권 정책을 시행해야 한다. 예를 들어 노동집약적 산업이냐, 서비스집약적 산업이냐에 따라 발생하는 인권 문제가 다르게 나타날 수 있기 때문이다. 노동집약적 산업의 경우에는 노동 현장에서의 각종 위험에 따른 건강과 안전 문제, 외국인 근로자 및 장애인 근로자, 아동 근로자들을 불법적으로 고용하는 경우에 발생할 수 있는 강제 노동, 불법적 노동 시간, 비인간적인 대우 등의 문제가 주로 나타난다. 서비스집약적 산업의 경우에는 주로 소비자 및 고객들과의 갈등으로 인한 문제, 협력 업체와의 계약 과정에서 발생하는 문제들이 많다. 따라서 비사법적 구제책 역시 기업 업종에 따라 주로 발생하는 문제와 관련하여 특화된 대책을 마련할 필요가 있다. 노동집약적 산업에 있어서는 기업내 산업재해 발생시 이를 전문적으로 처리할 수 있는 상설기구의 설치, 노사 커뮤니케이션 채널 설치 등이 필요하며 서비스집약적 산업에 있어서는 소비자의 불만을 처리하고 근로자의 감정 내지 정서를 보살필 수 있는 인권보호 정책이 필요하고, 협력업체와의 계약 과정에서 발생할 수 있는 각종 불공정 거래 및 부당 거래를 신고할 수 있는 온라인 신문고 등의 고발제도 및 상시 협력채널과 상담센터를 통한 온오프라인 면담이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 앞으로 국가인권위원회에서 산업별, 업종별 인권경영을 위한 가이드라인을 제공할 것이다. 한편 정부는 산업별 가이드라인 개발 및 구축을 위한 체계적인 연구를 시행함과 동시에 각 기업들의 우수 사례들을 발굴하고 이를 기업들에게 교육, 홍보함으로써 기업에 신속히 적용될 수 있도록 협조해야 한다.

② 인권 지표 개발

산업별 인권 경영을 실현함에 있어 산업별 인권경영 가이드라인 마련 뿐만 아니라 인권 지표 개발이 함께 이루어져야 한다. 인권 지표는 인권 수준을 진단할 수 있기 때문에 산업별 인권 현황에 대해 객관적인 분석이 가능하다. 이미 국가인권위원회는 공공기관을 대상으로 2014년까지 3개 년도에 걸쳐 인권과 관련된 지표를 단계적으로 개발할 계획을 세우고 있고 측정 항목은 자유권, 사회권 등의 광범위하고 기본적인 인권에서부터 연령이나 학력, 성별, 장애 등에 따른 차별에 관한 구체적인 인권까지 포괄적으로 다뤄질 예정이다.

그러나 인권지표 개발을 공공기관에 한정하는 것이 아니라 일반 기업으로까지 확대시킬 필요가 있으며 산업별, 업종별 특성에 따라 차별화할 필요가 있다. 이와 같은 인권 지표의 개발은 기업과 인권의 현 상태를 진단케 함으로써 기존의 관행을 개선하고 인권 존중 문화의 조성 등 바람직한 방향으로 기업의 행태를 유도할 수 있다.

③ 인권경영 교육

인권위는 현재 인권경영 교재 개발과 함께 기업과 인권에 관한 이해관계자들에 대한 인권교육을 실시하고 있으며, 인권경영 우수사례의 보급 및 전파에 힘쓰고 있다.

4. 인권존중 책임의 주체인 기업

4-1. 기업 경영의 주요 목표의 하나로서의 인권경영

인권 경영 문화 구현을 위해서는 국가적인 정책과 더불어 기업 스스로의 노력 역시 매우 중요하다. 국가인권위원회에서 2009년 국내 주요 기업들의 인권경영 실태에 관한 설문조사를 실시한 바 있으며, 기업의 사회적 책임을 담당하는 부서가 존재한다고 응답한 기업은 전체의 97.1%, 담당 부서의 최고 책임자가 이사급 이상이라고 응답한 기업이 전체의 74.2%였다. 그러나 실질적으로 사회적 책임의 업무를 담당하는 부서는 기획・전략, 인사・총무, 감사 부서였으며 사회적 책임만을 담당하는 전문 부서가 존재하는 기업은 전체의 12.6%에 불과하였다. 또한 사회적 책임을 담당하는 부서가 가장 높은 우선순위를 부여하고 있는 이슈로 환경보호를 들었으며 그 다음으로 사회공헌, 준법책임, 뇌물과 부패를 언급하였다. 그 밖의 우선순위로 인권을 언급하였는데 이는 기업들이 인식하는 인권의 중요성이 상대적으로 매우 낮음을 의미한다. 따라서 정부의 정책들이 기업 안에서 실현될 수 있기 위해서는 개별 기업들의 자발적인 노력이 필요하며 개별 기업에서 인권 침해 문제를 독립적으로 처리할 수 있는 정책들을 마련하는 것이 중요하다.

4-2. 인권경영의 실천

유엔 프레임워크는 기업은 인권존중 책임을 다해야 한다고 제시하고 있다. 이는 기업과 인권이 단순히 기업 내의 구성원들에게만 적용되는 것이 아니라 기업 활동에 영향을 받을 수 있는 모든 자들을 포함하고 있어 기업이 위치한 해당 지역 주민들의 안전권 및 쾌적한 환경에서 살 권리 등까지를 고려하는 것이 필요함을 의미한다.

유엔 프레임워크에서 이같은 기업의 인권존중책임을 다하기 위해 기업이 해야 할 일은 다음과 같다.

1) 정책 : 기업은 인권정책을 채택하고 그것을 대외적으로 선언해야 한다.
2) 실천점검의무(due diligence) : 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하는 것을 목표를 설정하고, 부정적 영향의 분석, 조사, 목표의 실행, 평가 하는 작업의 시스템을 갖추어야 한다.
3) 통합 : 기업 전체 구조 내에서 인권정책을 통합하여야 한다.
4) 인권영향평가 : 선제적 접근방식을 통해 기업 활동이 미치는 인권영향평가를 실시해야 한다
5) 성과측정 : 모니터링이나 감사를 통해 진행과정을 파악하고 수정하여야 한다.
6) 구제책 : 기업은 인권침해 피해자를 위한 구제수단을 마련하여야 한다.

최근, 기업의 활동 범위가 더욱 넓어짐에 따라 이에 영향을 받는 자들의 범위 역시 넓어져 보호해야 할 인권의 범위도 확대되었다. 따라서 기업이 인권 보호 활동을 적극적으로 이행할 수 있는 기반이 조성되어야 한다. 기업의 인권 보호 활동이 제대로 이루어질 때 기업의 이미지는 물론 다국적 기업의 경우 해당 국가의 이미지도 향상될 수 있다. 또한 국제사회 역시 기업의 책임을 요구하고 있는 바, 투자자들의 감시가 철저히 이루어지고 있기 때문에 이제 기업들은 해당 국가의 인권 보장에 관한 법률뿐 아니라 그 사회의 문화, 전통 및 국제 수준의 인권까지 준수해야만 하는 상황에 이르렀다.

4-3. 구제책의 마련 : 회사 기반의 고충처리제도

기업은 기업 내 의사소통 채널을 제공하고 관리함으로써 구성원들간, 노사간, 소비자(고객) 및 이해관계자들 간의 정기적인 소통이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이러한 소통은 갈등을 초래할 수 있는 다양한 문제들의 발생을 사전에 예방할 수 있게 한다. 기업 내 구성원 사이의 정기적인 소통은 함께 일하는 기업, 상생과 협력의 기업 문화를 조성함으로써 구성원들, 이해관계자들 간에 서로 존중하고 가치관을 공유할 수 있는 공감대를 형성할 수 있다. 또한 상시적인 협력과 상담센터 등을 통한 의사소통 채널의 제공은 인권 침해를 당한 피해자들에게 대화나 중재, 조정 등을 통한 해결책을 제시할 수 있다. 이를 잘 실천하고 있는 공공기관으로 한국도로공사와 한국수자원공사를 꼽을 수 있다. 앞에서도 살펴본 바와 같이 한국도로공사는 CEO 및 임원들의 현장 방문, 현장 고충처리제도 상시운영, 홈페이지 등을 통해 기관 구성원들을 관리하고 있으며 한국수자원공사도 인적자본관리 통합시스템에 상시 고충상담창구를 운영함으로써 2010년에는 전체 78건의 고충 상담 건수 중 56건을 처리하는 등의 효과를 보였다. 이와 같은 공공기관들의 노력을 일반 기업들도 본 받아 실천하여야 할 것이다.

4-4. 구제책의 확대와 다양화

기업에서의 보편적 인권 보장을 실현하기 위해서는 인권 침해 문제가 발생하였을 때 이를 효과적으로 해결할 수 있는 절차가 함께 마련되어야 한다.

따라서, 앞에서 언급한 회사 내 일반 근로자들을 대상으로 하는 고충처리제도를 활용한 인권 보호 정책 외에도 이해관계자의 인권 침해에 대한 구제 정책이 필요하다.

그러나, 기업 내의 인권 담당 부처들의 정책을 분석한 결과 구제절차에서, 인권의식 제고 정책이 매우 부족함을 알 수 있었다. 이는 인권 침해의 문제가 발생했을 때 가해자에 대한 인권교육, 피해자에 대한 재활 상담 등의 정책들을 더 보강해야 한다는 것을 의미한다. 기업은 인권침해가 있을 때 사후적 처리에 급급할 것이 아니라, 사전 인권의식 제고를 위한 정책을 개발해야 할 것

이다. 또한, 인권 문제 발생 시 이에 실질적으로 대응하고 구제하기 위한 정책이 구체적으로 마련되어 있어야 한다. .

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

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

5. 인권경영의 견인자로서의 시민사회

비사법적 정책을 통한 기업에서의 인권 보호 노력은 국가, 시민사회, 기업 모두의 역할이 매우 중요하고 이들의 협력도 함께 이루어져야 한다. 국가, 기업, 노동계, NGO를 포함한 국제기구가 서로 협력할 수 있는 체계를 구축하게 되면 문제가 발생했을 때 대화를 통해 문제를 신속하게 해결할 수 있고 비용을 절감할 수 있게 된다. 또한 협력 네트워크를 통해서 기업의 인권 보호를 경영시스템과 연계할 수 있을 것이다. 이를 통하여 기업의 고위관리자 혹은 이사회는 인권과 관련한 이슈들을 관리하고 인권 문제를 책임져야 할 것이다.

이런 의미에서, OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내연락사무소(NCP)를 정부와 기업, 노동, 인권 관련 NGO 등 다양한 이해관계자로 구성하는 것이 바람직하다.

Ⅱ. 결론

인권은 넓은 의미에서 인간다운 생활을 할 권리이다. 정부는 국민들의 인권을 보호할 의무가 있기 때문에, 기업활동에서 비롯되는 인권침해를 방지하기 위해 적극적인 대책을 수립할 의무도 있음을 되새겨야 할 것이다. 기업 역시 자신의 기업 활동 과정에서 비롯되는 인권침해가 법적 의무 위반이 아니라는 이유로 방치할 것이 아니라, 적극적으로 인권침해 상태를 개선하고, 재발방지를 위한 노력에 앞장 서야 할 것이다. 나아가 사회 구성원 모두가 타인의 인권을 존중하는 사회문화적 풍토를 갖추도록 노력해 나가야 할 것이다. 인권존중의 사회문화적 환경 하에서는 기업 활동에서 빚어지는 인권침해를 도외시하는 기업은 설 자리를 잃게 될 것이기 때문에, 시민사회의 각별한 관심과 의식전환이 요청된다. 달리 말하면 기업의 인권경영의 실현 여부는 결국 그 사회구성원의 인권의식 수준에 따라 결정된다 할 것이다.

성숙한 사회문화 속에서 보다 많은 기업이 인권보장에 앞장섬으로써, 우리 기업과 사회가 국내외적으로 더욱 도약하기를 바란다.

참 고 자 료

<국내문헌>

경제정의연구소, 1997, “경제정의기업상 시상식 및 경제정의 지수로 본 한국기업의 사회적 성과 평가”

고용노동부, 2008, 노동부 보도자료

고용노동부, 2010a, “2011년도 고용노동부 업무추진계획”, 고용노동부 정책 자료

고용노동부, 2010b, “여성과 취업”, 고용노동부 정책 자료

고용노동부, 2011, “남녀고용평등 우수 사례집”, 고용노동부 정책 자료

곽관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”,「상사법학회」제25권 제3호, 2006.11.

구정화, 2004, “아동의 ‘인권’ 개념 형성에 비추어 본 초등사회과 인권내용 적합성”, 사회과교육 43(2)

국가인권위원회·Global Compact Network Korea·한국인권재단, 2011, “인권경영의 이해”, 기업과 인권포럼 보고서

국가인권위원회, 2009, 기업과 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발

국가인권위원회, 2011a, 2010년 연간보고서

국가인권위원회, 2011b, 기업과 인권: 유엔 정책프레임워크 및 ISO26000 분석

국가인권위원회, 2011c, 「OECD 다국적 기업 가이드라인」에 따른 국내연락사무소의 구성·운영상황 개선 권고 결정문

국가인권위원회, 2012, 2011년 국민인권의식 실태조사 연구보고서

국가인권위원회, 인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각 국의 사례 연구와 선진 모델 구축을 위한 실태조사, 2011

국가인권위원회/GC Korea/한국인권재단, 인권경영의 이해, 2010

국가인권위원회, 주요 기업의 인권정책 현황 분석과 한국형 기업과 인권 가이드라인 연구, 2008

국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구, 2011

국가인권위원회, 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크, 2010

국가인권위원회, 기업과 인권 이행지침, 유엔 ‘보호, 존중, 구제” 프레임워크의 실행, 2011

국무총리실, 2008, 이명박 정부 100대 국정과제

국민권익위원회. 2011. 2010 국민권익백서
기획재정부, 2009, 공기업, 준정부기관 경영실적평가보고서
기획재정부, 2011, 2011년도 공기업・준정부기관 경영실적 평가편람
김광윤, “기업재배구조로서 내부감사제도의 실태분석”,「세무와 회계저널」제9권 제3호(2008)
김기철, “지속가능성보고서 검증”,「월간 공인회계사」, 한국공인회계사회, 2006
노컷뉴스, 2011, “다국적 기업 감시, 11년 동안 인권권고 달랑 1건”, 2011년 10월 10일자
덴마크 인권연구소(The Danish Institute for Human Rights) 웹사이트, http://www.humanrights.dk/what+we+do/focus+areas/human+rights+and+business
박경서, “관계투자의 발전전망”,「상장협」춘계호, 한국상장회사협의회, 2005
박의섭, 2001, “도덕과 교육에서의 인권교육의 현황과 대안모색”, 교과교육에서의 인권교육 강화를 위한 자료집, 한국교육과정평가원, 아시아・태평양 국제이해교육원, 34-47
박훤일, 2004, “세계적인 사회책임투자(SRI)의 확산과 국내기업의 대응전략”,「고황법학」제4권, 경희대학교
법무부, 2011a, 2010년도 자체평가결과보고서
법무부, 2011b, 법무연감
보건복지부, 2011, “주요정책 추진방향”, 2012년 업무보고자료
송세련·강주현·안수현·이승협・정란아·정선애·김남석, 2011, “인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사”, 국가인권위원회를 위한 연구용역 보고서
여성가족부, 2011a, “2010년도 여성정책연차보고서”, 여성가족부 정책보고서
여성가족부, 2011b, “2010년도 추진실적 및 2011년도 시행계획: 중앙행정기관”, 여성가족부 정책보고서
연합뉴스, 2011, “광주시 110개 인권지수 개발, ‘UN 인권도시’ 시동”, 2011년 9월 15일자
연합뉴스, 2012, “국기기관 인권지수 나온다”, 2012년 1월 10일자
이기훈,「지속가능성 경영과 기업가치 평가」, 박영사, 2005
이영찬·이승석, 2008, “기업의 사회적 책임활동이 혁신역량 및 성과에 미치는 영향: 구조적 접근방법”, 사회적기업연구 1(1)

이철송,「회사법강의」(박영사, 2011)
임석준·최성호, 2008, “해외진출 중소기업의 사회적 책임과 국가이미지: 중국의 사례를 중심으로”, 국제정치논총 48(4)
정경수, “다국적 기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색-국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, “민주법학”, 제22호, 2002
조승희, 2009, “공공기관의 사회적 책임에 대한 분석: 사회적 채용 및 사회공헌을 중심으로”, 연세대학교 석사학위 논문
조효제, 2008, “인권경영의 모색 : 쟁점과 비판”, 「아세아 연구」, 제51권 3호
중소기업청・중소기업중앙회,「사업조정제도 가이드북」(2010,12)
지식경제부, 2011, OECD 다국적기업 가이드라인
한국도로공사, 2007, 한국도로공사 지속가능경영 보고서
한국수자원공사, 2011, 2011 지속가능경영보고서,
한국인권재단, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 2011
한국인권재단, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가? - 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서, 2010
한국전력공사, 2011, 지속가능경영 보고서
한국조폐공사, 2008, 지속가능경영보고서
한국철도공사, 2011, KORAIL 2010 지속경영보고서
한국토지공사, 2011, UNGC 10대 원칙 이행보고서
한준·김희정·장미혜·장용석, 2011, “공정사회 구축을 위한 사회적 자본 확충 방안”, 2011년도 특임장관실 학술연구용역
허수미, 2008, “인권적 문화 형성을 위한 인권교육 방향 설정”, 사회과교육 47(4)
황윤식, 1985, “지역사회회계의 유용성 제고 방안에 관한 연구”, 동아대학교 대학원 박사학위 논문

<해외문헌>

Bowen, H, R, 1953, *The Social Responsibilities of the Businessman*, New York: Harper & Row
Coleman, J, S, 1990, *Foundations of Social Theory*, Boston, MA,: Harvard University Press

ISO Advisory Group on Social Responsibility, *"Working Report on Social Responsiblity - For submission to the ISO Technical Management Board"*, April 30, 2004

Kaletsky, Anatole, 2011, *Capitalism 4,0: The Birth of a New Economy in the Aftermath of Crisis,* Public Affairs

Maria O'Brien Hylton, *"Socially Responsible" Investing: Doing Good Versus Doing Well in An Inefficient Market*, 42 Am, U, L, Rev, 1, 1992

Social Investment Forum, *2003 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States*, 2003

Matthew Bromberg, *Social Investing: The Good Guys Finish First*, Bus, & Soc'y Rew,, 33, 1998

Radu Mares, *The Dynamics of Corporate Social Responsibilities,* 2008

Saul, Jason, *Social Innovation Inc,* Wiley, 2011

Steve Schueth, *Socially Responsible Investing in the United States,* 43 J, Bus, Ethics 189, 2003

The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, *Internal Control-Integrated Framework,* 1992

The Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, July 2001

Donald E, Schwartz, *The Public-Interest Proxy Contest: Reflection on Campaign GM,* 69 Michigan L, Rev, 419(1971)

UNEP, *"The Principles for Responsible Investment"*, 2006. 4.27

谷本寛治, 「SRI - 社會的責任投資入門」, 日本經濟新聞社, 2003

足達英一郎・金井司,「CSR經營とSRI - 企業の社會的責任とその評價軸」, 金融財政事情研究會, 2005

森哲郎,「ISO社會的責任(SR)規格はこうなる」, 日科技連, 2004

平田光弘,「コーポレート・ガバナンスとCSR」, 中央經濟社, 2006

谷本寛治,「CSR經營 - 企業の社會的責任とステイクホルダ-」, 中央經濟社, 2004

水尾順一　・田中宏司, 「CSRマネジメント-ステークホルダーとの共生と企業の社會的責任」, 生産性出版, 2006
高橋俊夫,「株式會社とは何か-社會的存在として企業」, 中央經濟史, 2006
土田義憲,「會社法の内部統制システム-取締役による整備と監査役の監査」, 中央經濟社, 2007
田中宏司, 「CSRの基礎知識」, 日本規格協會, 2005
KPMGビジネスアシュアランス編,「CSR經營と内部統制」別冊商事法務　第278号, 2004
中村美紀子,「企業の社會的責任-法律學を中心として」(中央經濟社, 1999)
中村一彦,「企業の社會的責任と會社法」(信山社, 1997), 1頁

기업과 인권에 관한 보고서

| 인 쇄 일 | 2013년 2월
| 발 행 일 | 2013년 2월
| 발 행 처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교로 6 금세기빌딩
http://www.humanrights.go.kr
| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9750
| F A X | 02)2125-9969
| 제 작 | (주)삼일기획

ISBN : 11-1620000-000436-01 비매품